令和4年度 外国人介護従事者指導担当職員向け研修Q&A

質問	回答	回答者
<p>受け入れ体制を作る際の指導担当職員について、担当する期間は長期が良いのかまたは、短期ごとに交代したほうが良いのか。業務担当、学習担当、生活担当など担当内容については違いがあるのか。</p> <p>また経験年数、年齢、性別、性格など担当指導者についてはどうしたらよいのか。</p> <p>例えば、業務担当は短期にして多くの職員と関わりを持ったことで既存の職員との連携がうまく取れるようになったなどの成功例が知りたいです。</p>	<p>指導職員の各担当内容については、スライド9「指導担当職員の配置-①」をご確認ください。</p> <p>指導担当職員の担当する期間や、担当職員の経験年数、年齢等は、一概に言えるものではないので、指導担当職員の負担にならない方法で、外国人職員がいつでも相談できる体制を各施設の事情に合わせて構築することが必要でしょう。</p>	<p>群馬医療福祉大学短期大学部 教授 白井幸久</p>
<p>外国人介護従事者の受け入れの際には関係する人々との信頼関係を構築することが大事であることが理解できました。</p> <p>しかし介護を受ける高齢者の中には、外国人の介護従事者に対して、差別や偏見などがある方がおります。それを踏まえ、外国人介護従事者に対して辛辣な言葉の投げかけや介護拒否などがある時には、どのような対処方法が考えられるのかをご教示いただきたいです。</p>	<p>介護サービスを受けられる利用者の中には、人種などに対する偏見や差別意識を持たれる方もいらっしゃると思います。また外国人介護従事者のサービスに対する利用者の違和感には何らかの理由があるとも考えられます。</p> <p>利用者の態度を一度受け止め、その理由を想像することが、相手を理解する大切な一歩となります。その上で対処方法を考えましょう。</p>	<p>群馬医療福祉大学短期大学部 教授 白井幸久</p>
<p>日本で生活するには外国人であるがための困難な事柄がいろいろあり、支えることの大切さを理解できましたが、生活を支えるということはかなり個人の領域に踏み込まないとならないと感じました。必要なことはわかるのですが、どこまでやれるのかは不透明です。</p> <p>外国人介護従事者のこのような生活を支えるための公的機関はどんなものがあり、どのようにしたら支援を受けられるのか、ご教示ください。</p>	<p>外国人介護従事者の生活を支えるための公的機関について、「外国人材と働くためのハンドブック（東京都）」にP67～68に関係窓口の一覧がございます。</p> <p>https://tir-navicenter.metro.tokyo.lg.jp/howto/ 他にも以下の相談サポートや学習支援もございます。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・国際厚生事業団（JICWELS）が実施している「外国人介護人材無料相談サポート」（国際厚生事業団（JICWELS）） https://jicwels.or.jp/fcw/?page_id=85 ・「にほんごでまなぼう」（日本介護福祉士会） https://aft.kaigo-nihongo.jp/rpv/ ・「認知症介護基礎研修（eラーニング）」（社会福祉法人東北福祉会 認知症介護研究・研修仙台センター） https://dcnet.marutto.biz/e-learning/ 	<p>東京都介護福祉士会 会長 日本社会事業大学 准教授 永嶋昌樹</p>

令和4年度 外国人介護従事者指導担当職員向け研修Q&A

質問	回答	回答者
<p>事例では現在、職員の1割弱にあたる人数の外国人介護従事者を抱える施設の受け入れの変遷を学べたことはとても有意義でありました。その中で日本の職員と同じ教育と外国人のための教育の2本柱の教育体制を取ったことでマイナス要素はありましたか？（例：外国人介護従事者に負担がかかる、教育に時間がかかるなど）また、強みを活かすということで外国人が中心となったイベントをするときなどで業務時間外にわたっての対応を要することはありましたか。その時には不満などにはつながりませんでしたか。または、手当てなど支払ったりしたのでしょうか。</p>	<p>外国人のための教育を行うことで、日本人職員より時間は1.5倍ほど要しております。しかし、教育に時間をかけるということがそのままマイナス要素とは考えておらず、外国籍職員にとって、しっかりと教育することで安心感に繋がり、現場指導を行う日本人職員にとっても、基礎がある程度理解している方がOJTに要する時間や説明が少なくなることから、総合的な負担が軽減すると認識してくれています。</p> <p>外国人中心のイベントでは、参加を依頼した交流会などは、賃金を支払いました（時間外に行っているので時間外給与）。初年度は、何をやるんだろう？と不安な声は上がりましたが、2年目以降は特に不満に繋がる声はありませんでした。</p>	<p>特別養護老人ホーム マイライフ徳丸</p>
<p>貴施設の事例をご紹介いただき、たいへん参考になりました。ありがとうございます。外国人従事者の受け入れを想像するとき、いつも気になるのは、就業時間外（休日含め）のサポートを具体的にどれくらい（時間や頻度等）されているのか、ということ。対応者を決めていらっしゃるのではないかと、来日当初はサポート頻度が高くても次第に減っていくのだろう、くらいの想像はしていますが…差支えなければ、実際には、どのようなサポートが求められ、どの程度の対応されていたのでしょうか。たとえば、サポート対応者の携帯電話に連絡していい時間を設定しているのか等…お教えいただければ幸いです。</p>	<p>就業時間外のサポートは受入の時に一番要しました。</p> <p>特にEPAでの受け入れは、それまで日本で自立した生活を行っていなかった為、3日間ほどはサポートに要しています。具体的には役所手続き・健康診断の付き添い・日用品の買い物巡り・携帯電話の契約などが主です。その後は1か月半の現場前研修の中で生活しているの困りごとを聞き取りしていきました。光熱水費の支払いなどの郵送物の質問が多いです。サポート体制としては担当者とLINEで繋がり、時間は決めずにいつでも連絡OKとしています。ただ、常識外の時間に連絡してくることはないです。生活面での困りごとを減らし、就労や勉強に集中できる環境づくりをこころがけました。</p>	<p>特別養護老人ホーム マイライフ徳丸</p>
<p>外国人介護従事者に対する差別問題を解決する必要があるのではないのでしょうか。残念ながら日本には、特にアジア系の外国人に対する、差別が根底にあると感じます。受け入れる側の意識改革のために何をしたらいいのか、アドバイスなどがあったら助かります。</p>	<p>あらゆる差別・偏見をなくしていくはずの福祉職の中に、同じ介護福祉職として働く外国人を差別する人がいるとしたら、福祉現場に携わってきた者の一人として、とても残念でなりません。</p> <p>何をもち「ひと」を見るのかは、福祉専門職の倫理基盤として重要な問題です。私たちにできることは、「立場を置き換えてその人の身になって考える」ことを、周囲に対して繰り返し何度でも、折に触れて伝えることだと考えます。</p>	<p>東京都介護福祉士会 会長 日本社会事業大学 准教授 永嶋昌樹</p>