

在日フィリピン人の介護現場における就労の支援

“在日フィリピン人の資格取得講座が少ない”という地域ニーズに応え、当法人の訪問介護員養成講座での養成と就労支援に取り組んでいる。また、地域の外国人支援者、法律関係者、行政担当者、全国の研究者との連携と協働により、生活面の支援についても活動を進めている。

京都府

社会福祉法人

成光苑

〒624-0125 京都府舞鶴市宇桑飼上小字深田1088-1 (ライフ・ステージ舞夢)
TEL: 0773-83-0221 FAX: 0773-83-0155

○法人設立年/昭和32年

○法人実施事業

- ①経営施設数合計: 16施設
- ②経営施設・事業【種別毎の数】:
老人福祉施設…10、保育園…6

○法人の理念・経営方針

- ①個人の尊厳を旨としてその人にふさわしい最善のサービス提供に努める。
- ②地域に開かれ、愛され、地域福祉の拠点となる施設経営を目指す。
- ③専門的知識、技術の研鑽に努め、誇れる施設を目指す。

○取り組みの法人での位置づけ等

「地域と共に」「あってよかった施設」と思われる取り組みへのチャレンジ。
(経営協行動規範に基づく:人材育成・開発。国際化への対応)

○取り組みを実施している施設の概要

【施設名】

ライフ・ステージ 舞夢

【施設種別及び利用定員】

地域密着型介護老人福祉施設 29床 短期入所者生活介護 11床
認知症対応型共同生活介護 9人×2ユニット 訪問介護 居宅介護支援事業所

○活動内容

- ◇活動開始年: 平成15年
- ◇活動の対象者:
地域に在住する在日フィリピン人
- ◇活動の頻度・時間:
ホームヘルパー養成講座での養成(年1~2回)、フォローアップ研修(おおむね年1回)
ヘルパー養成講座受講前や就業にかかる個別説明(随時)、介護の日本語講座(月一回実施中)

活動実施の背景、実施にいたった理由

平成13年に、成光苑訪問介護員養成講座福知山会場を開講した。15年には、新たに開講した舞鶴会場を中心に在日フィリピン人の育成と就労支援に力を注いでいる。

当時の舞鶴の在日外国人支援者から、「様々な事情で地域に在住するフィリピン人は就業する場が限られており、そのことが根強い偏見に結びついていたたり、自立した家庭生活を妨げていたりする。在日フィリピン人にヘルパー2級の資格を取ってもらい、安定した生活基盤となる介護の仕事に就かせたい。しかし、手間暇かかるフィリピン人の育成に手を差し伸べてくれる講座が無い。力を貸して欲しい。」という依頼があり、そのニーズを汲み取ろうとしたことがきっかけである。

当時は外国人介護士の議論も今ほど盛り上がりはならず、高額な受講料を払える状況ではなかった在日フィリピン人が受講できる講座も少なかった。「介護の勉強をしたい、介護の仕事に就きたい人であれば、資格取得や育成を支えたい。」との思いから、平成15年から毎年、一般受講者と共に在日フィリピン人の受講も受け入れてきた。当講座を修了した在日フィリピン人の中には、他の施設の介護マンパワーとして活躍している者もいる。

実施内容

支援者の紹介により受講する在日フィリピン人は、日常会話は堪能で日本語検定修了者もいたが、やはり読み書きや専門用語、福祉制度の理解等では、内容の理解にハンデもあった。それに対しては、個別の補講や説明を付加する方法でフォローしてきた。また、様々な事情で受講継続が困難な者も出てきて、ケースによっては支援者や国際交流のNPO、行政書士や行政の子育て支援課とも連携をとって、生活面でもフォローしてきた。

その他付随する活動としては、フィリピン人介護士の定着の可能性を研究する大学の研究者と共同活動をする中で、全国の介護現場で働く在日フィリピン人や支援者と交流し情報

交換を進めている。実際にフィリピンを訪問し養成施設を見学したり、送り手国の現状の聞き取りをしたりしてきた。

ライフ・ステージ舞夢においては、ヘルパー養成講座修了者2名、受講中2名、無資格3名の計7名の在日フィリピン人を雇用しており、そのうち1名はヘルパー1級資格で正規職員である。

活動効果 (利用者や職員、地域などの反応、影響)

受入側の法人職員においては、支援の目的やノーマライゼーションの基本に基づく外国人に対する意識の改革を促し、フィリピンという国の説明等を幹部研修や職員会議等の席で行い、価値観の相違を埋める努力をして来た。読み・書き(記録)や難解な介護・医学用語においては、フィリピン人スタッフのフォローアップ研修をしたり、記録をチェック様式へ変更したりした。学ぶ側の立場に立った分かりやすい指導方法は、結果として日本人の指導的スタッフの育成にも役立った。

在日フィリピン人の真摯でひたむきな受講態度や働く姿勢、ホスピタリティあふれるご利用者への対応は、コミュニケーションは言語だけに頼るものではないことを証明している。このことは職員の心を打ち、両国の文化や認知症高齢者への対応方法や人権を学ぶ機会になった。しかし介護スタッフとして見た時、伝達方法、記録文の書き方、職員間の相互理解と協力体制等はまだまだ十分ではなく課題が残る。フィリピン人スタッフの雇用支援に対して、ご家族や地域住民への説明や啓発活動も、早急に取り組まなくてはならない課題である。

今後の課題及び展開

地域の中でのマイノリティな存在であり、多くの福祉ニーズを抱えハンデを負う在日外国人の支援を、社会福祉法人の社会的責務としてどの様に展開させていくのが課題である。

介護人材が確保困難な現状において、また高品質のサービス提供を求められる現状において、在日フィリピン人を介護従事者として日本人スタッフと同レベルにまで育成しきれるか、といった不安もある。真の意味でのグローバルな介護現場とはいかにあるべきなのか…日々、模索中であり奮闘の過程である。積み上げてきたことをベースに、外国人介護労働者を取り巻く課題に対しての提言も必要だと考えている。

地域の福祉ニーズを汲み取り、制度の狭間で苦しむ人達を法人の理念に基づき支援していく過程において、成光苑の職員一人一人の問題意識を向上させ「育て、育てられる」介護人材育成の基本姿勢をより浸透させるため、成光苑訪問介護員養成講座は在日フィリピン人受講者だけでなく、派遣切りの中途失業者支援・母子家庭の就業支援も目的のひとつとして、今後も継続して開催していく。

またEPAの進展についても、フィリピン・インドネシアからの介護人材を日本の介護現場にいかにかに定着させていくかが議論されているところである。日本の文化や生活環境・職場環境に適應しながら、キャリアアップや資格取得を支援するためには、介護現場で働く在日リーダーの直接的指導とサポートという仕組みが必要である。

社会福祉法人成光苑はグローバルな介護現場を目指して、ライフ・ステージ舞夢の介護現場を中心に地域の社会資源を巻き込みながら、在日フィリピン人リーダーの育成と、日本の育成スタッフの指導者としてのスキルアップを地域貢献事業の一環として今後も進めて行きたいと考えている。

主な経費や財源及び人員等

- ・取り組みに係わった職員数 基本全職員
(職種等：OJTを実施する指導的職員、リーダー、施設長中心)

