

一般社団法人グローバルカイゴ検定協会

外国人介護人材の育成に関する成果物を
現場でどう活かすか発表

一般社団法人グローバルカイゴ検定協会は3月16日、厚生労働省の令和5年度老人保健健康増進等事業「外国人介護人材キャリア育成手法の現場実践による効果性に関する調査研究事業」に関する公開シンポジウムを、オンラインで開催した。これは、同事業に採択された同協会の成果物である「外国人介護職といっしょに、わかりあう・学び合うプログラム」の周知・活用促進を目的としている。

第一部は、厚生労働省社会・援護局福祉基盤課福祉人材確保対策室室長の吉田昌司氏が、外国人介護人材政策の現状と今後について講演した。吉田氏はまず、介護業界における人材確保の現状を解説。介護職員の離職率は低下傾向にあるものの、事業所別に見ると10%未満の事業所と30%以上の事

業所とで二極化が進んでいると指摘した。また、介護分野の外国人在留者数は年々増えており、入国支援や定着支援など外国人介護人材確保の関連予算事業が次々実施されていることを説明した。

続く第二部では、同プログラムをどのように活用すべきか検討するシンポジウムが行われた。登壇したのは、同協合理事である社会医療法人愛仁会本部参事の坪茂典氏、社会福祉法人小田原福祉会理事で潤生園施設長の井口健一郎氏、同協合理事である公益社団法人日本介護福祉士養成施設協会副会長の井之上芳雄氏、一般社団法人知識環境研究会代表理事の神山資将氏。坪氏は、同プログラムの趣旨を解説。同協会が確立している品質管理の考え方「QMS」を外国人人材育成のために改編した「G

lobalKaigoサイクル」を、キャリアアップの段階ごとに適用していくものと説明し、サイクルを回すほど外国人職員への教育力を向上でき、スキルアップに役立つとした。

井口氏は、潤生園での具体的な外国人人材育成方法を紹介。基礎的な介護の考えを母国語で学ぶことや教育担当者（プリセプター）の選定といった教育体制について説明し、その上で文化の違いを理解し感情的にならずに適切な行動を起こす「異文化コンピテンシー」を高めることが重要とした。また、言葉が通じない外国人の指導を一人で担当するストレスが、最悪の場合離職につながりかねないことから、「指導員を孤立させない」と必要だと話した。

設の現状と今後について触れ、養成校の数も入学者数も減少している一方で外国人留學生の数は増加していることに言及。外国人人材を受け入れる施設に対しては、「安い労働力ではなく『施設の中核職員』となる人材」であるという認識を求めるとともに、そうした意識の全職員への共有が必要だと呼びかけた。

神山氏は、同プログラムの効果的な活用方法について説明。タイトル「わかりあう」は経験・実践すること、「学び合う」は言葉として表現する・話し合い調べて納得することを意味し、「外国人介護人材をきっかけに職員全員が教え合い学び合う」という「双方の視点から有効な内容になっている」とプログラムの効果を強調した。