

◎2022 年度 フィリピン人介護福祉士候補者受入れ 就労前説明会 受入れ施設様インタビュー

インタビュー先：医療法人財団善常会 老人保健施設シルピス大磯

参加者 主任 高見 様 国際厚生事業団 戸部

J：JICWELS（戸部） T：高見 様

◎施設の概要等

J：まずは施設概要のご説明をお願いいたします。

T：当施設は医療法人社団善常会の善常会リハビリテーション病院が母体としてあり、老人保健施設と特養、訪問看護や訪問リハビリテーション等があり、当施設は老人保健施設です。

J：ありがとうございます。



◎EPAの受入れのきっかけ



J：EPA介護福祉士候補者の受け入れるきっかけは何ですか

T：当時、2025年問題が課題となっており、既に日本人介護士の採用が困難な状況のため、今後もその問題に直面することを考えると、外国籍の介護士・マンパワーが必要となると確信をしまして、テストケースとして2010年にEPA介護福祉士候補生を1名採用しました。2009年には日本語学校に通学しながら介護業務のアルバイトを行っている留学生の受入れを行った実績があります。

J：フィリピン人を受け入れるきっかけは何ですか。

T：英語を話せる事が、日本人とのコミュニケーションツールになるのかと考えました。英語ですと日本人も片言英語や単語でどうにかコミュニケーションを図れるかと思ひまして。他の国の方ですと、施設側として言語的なコミュニケーション面の不安や、宗教面のサポート等ハードルが高い印象があり、検討を重ねた結果、フィリピン人採用になった、と聞いています。

また、フィリピン人は明るい方が多く、外国での就労に抵抗がなく、家族への仕送りをする事も当たり前と聞いており、そのような背景もありまして、施設側も特別扱いすることなく受入れを行うことができた、そのように聞いています。

◎施設での受入れ実績について

J：施設での受入れの状況をお伺いします。

T：12年間の受入れで転職者も含め16名の採用実績があります。現在は、合格者が7名、候補者2名が就労しています。また、同国の永住者、日本人配偶者、技能実習生の介護職員が就労しています。

J：就労しているEPA職員は女性の方が多い印象を受けますが。

T：はい、そうですね。女性はケアがきめ細かく優しいし、コミュニケーションが上手な印象があります。また、受入れ当初は当施設でも女性の介護職員が多く、男性の介護職員は少ない時期でした。ただ、施設内の男性介護職員の増加や、当施設に男性EPA介護福祉士の転職もあり、女性と変わらないケアで体力もありますし、現在は男性・女性とこだわりはありません。受入れ当時は先入観もあったかと思います。

◎国家試験の合格率や施設での就労・研修・学習の苦労・工夫等

J：候補者の合格率等はどうですか。

T：実は受入れ当初から国家試験不合格者出さずに来たのですが、今年の1月の受験で不合格者が出てしまいまして、受験した候補者本人も施設としても大変ショックでした。

J：施設での具体的な就労と研修状況・苦労・工夫点をお聞かせください。

T：受入れ当初は文化や言語の違いで困難も多くありましたが、EPAの人数が多くなってきたこともあり、ここ数年は、新しく入られた候補者たちは、みな先輩達が教えてくれるようになっています。

日本語と英語、どうしても難しいときはタガログ語も使用して指導や注意を行っているようです。そのため、受入れ当初に比べると本人たちの不安は減っているように感じますし、私たち日本人職員もそうです。

業務は、日本人の新人職員と同様に研修を行います。就労後2～3カ月は同国の先輩がプリセプターで付いていますが、甘えてしまう場合や、日本語の上達といった問題もありますので、その後は日本人職員と業務を行っています。

夜勤開始も介護業務未経験の日本人職員の研修ペースと同様に行っています。みなさんの性格や個性等状況に合わせて業務を進めている場合もあります。

J：候補者の指導等で苦労する点は何ですか。

T：フィリピン人の国民性なのか文化なのか、分からなくても聞かないで「大丈夫」と言ってしまう事があります。受入れ当初は「理解していないのに大丈夫」と言うことが非常に問題になりまして、EPA職員、日本人職員双方嫌な思いと経験をしました。

それを踏まえて「日本ではちゃんと聞かないとダメなんだよ」、「理解していないのに大丈夫と言って

はだめよ」と、入職の最初にきちんと伝えるようにしています。

◎現在の学習や進捗状況の把握方法

J：現在の学習の状況について伺います。

T：現在、施設では週1回6時間学習の時間を取っています。現在はオンライン授業ですが、元々は国家試験対策講座受講のため学校に通学をしていました。現在のオンライン授業は、出張扱いとし、自宅で授業を受けています。通学していた頃は学校が大阪でしたので、本人たちも大変だったかと思いますが、他施設で就労する同期の候補者も多く通っていたようで、気分転換になっていたかと思います。

J：授業内容や学習の進捗状況はどのようにして確認していますか。

T：毎月月末に学校から出欠確認とテストの内容と点数の報告があり、施設内に共有しています。また、点数が悪い場合などは講師に状況を確認して色々と教えていただいています。

◎最近の候補者の学習上の課題

J：最近の候補者の学習上の課題は何ですか。

T：候補者の学習については、「自分自身の将来のために、いま自分自身が何をしなければならないのか。そのために勉強は必要である」と目的意識がはっきりしている候補者が当施設には多いため、勉強面で強く言わなければならない事はありませんでした。一方で、JICWELSによるテストの点数があまりにも悪いと、施設内で再テストを行う事があります。しかし、ここ2、3年前から、昔の候補者達と比較すると候補者の目的意識が低いと感じることが多いです。

J：モチベーション等も関係しますか。

T：何となくですが、目的意識の低い候補者と話していると分かる印象です。最初はやる気があり、段々とモチベーションが落ちて行くとか、最初から介護福祉士の資格を取得するために日本に来ているというよりは、「日本で2、3年働いて生活して日本語が学べる」と考えている印象を受けます。昔の候補者は、「3年間しっかり勉強して、介護福祉士国家資格を取得してからその後を考える」という姿勢でしたが、今の候補者は、そうではない印象です。

◎モチベーションの低い候補者へのフォロー方法

J：モチベーションの低い候補者へのフォロー等はどのように工夫していますか。

T：日本人職員からの声かけはプレッシャーになり、頭ごなしに注意する事も逆効果と考えています。また、当施設ではEPA職員の有資格者の中からリーダーを任命しています。彼女が候補者の研修責任者になり、問題を抱える候補者に声をかけています。私たちも気になる候補者がいたら、彼女に共有しています。

やはり、候補者として大変な3年間を過ごして、介護福祉士国家試験に合格した経験者が声をかけた方が、候補者の心に響くと思います。「自分の時も、こうだったけど、こうしたんだよ」というような声かけを彼女にお願いしています。

モチベーションが下がることは程度によりますし、誰しもあると思います。そのつど候補者の性格に合わせて、「どうすれば伝わるだろうか」、「ちょっとしばらくお休みを取ってもらって、気持ちを入れ替えてもらおうか」、「フロア業務量を調整しよう」、「一気に詰め込むことは止めよう」など、フロアにいるEPA職員の先輩たちがフォローしています。今は先輩たちが多くいますので、私たちが直接声をかけるより、先輩に頼る事が多くあります。そうでなかった頃は、気分転換が必要だと思い、一旦勉強から離すこと等もありました。

◎定期的な会議で情報共有

J：EPAの研修責任者と施設担当者は定期的にミーティングを行っているのですか。

T：EPA会議を2ヶ月に1回行っており、EPA職員のリーダーと研修責任者、担当者が集まって状況報告や検討を行っています。また、その都度何か気になることがあれば、お互い共有を行っています。

J：定期的な会議の設定と、日頃からの情報共有が大切であるとお考えですか。

T：そうだと思います。

◎就労・研修以外での受入れの苦労や工夫等

J：フィリピン人候補者受入れにあたって、就労や研修以外でのご苦労や工夫等を伺います。

T：女性の候補者を多く採用してきたこともあり、妊娠・出産の課題はあります。予期せぬ妊娠等もあるので対応は大変です。

また、ここ最近では、2010年の受入れ当初と違い、SNSの普及でマッチングアプリの使用による問題もあります。彼女たちは、日本は安全だと思って来日しています。確かに母国と比べると安全かもしれませんが、夜間の女性の一人歩きとか、防犯面で課題があるので、施設側がどこまで候補者の私生活に介入するかで悩んでいます。

J：受入れにあたり住宅の確保はどうですか。

T：幸いなことに単身者が住む家具・家電付きのアパートが徒歩圏内にあるので、住宅確保は、問題ありませんでした。

J：在籍している EPA と技能実習生の当事者間でのトラブル等はどうですか。

T：外国人職員同士のいざこざや大きなトラブルは発生していません、当事者間で何かしらちょっとした齟齬はあるかもしれませんが、施設単位で大きく問題となるようなトラブルはありません。

◎受入れ当初の日本人職員への対応

J：受入れ当初の日本人職員の EPA 受入れへの反応はどうでしたか。

T：受入れ当初は本当に大変でした。施設として外国籍の介護職員を受入れる事自体が初めてだったので、施設側としてもどう対応すればよいか手探り、試行錯誤状態でした。受入れた後にマニュアルが出来上がる状況でした。

また、思いもよらないことが起こる等もありました。外国籍の介護職員を受け入れることを心配することよりも、受入れた後の日本人職員のフォローを考える必要がありました。受入れて 1,2 年経った時、そう感じました。

理由は、まず日本人職員が EPA 制度の趣旨や目的を知らない。そのため「外国籍の介護職員が採用された」、「勤務時間内に学習時間がある」、「様々な準備や寮も確保されている」等、制度を理解していないために、日本人職員から「逆差別だ」と不満が表出しました。

やはり最初に EPA 制度の趣旨を日本人職員に理解してもらうのが必要だと思います。それは法人幹部やリーダーだけではなく、一緒に働く現場の日本人職員全員に、受入れ前に制度や趣旨、目的を理解してもらわなければならない、と強く感じたことがありました。

2025 年問題も踏まえて、なぜ EPA 候補者や外国人介護人材を受け入れているのか、将来的に介護士の採用が大変になるので、将来の自分たちを助けることになり、日本人職員の助けになるなど、将来のビジョンや課題をきちんと説明してから受け入れなければいけなかった、とあの当時は感じました。日本人職員の「疑問」を「いかに理解してもらうか」は重要かと思います。

◎現在の日本人職員の反応等

J：受入れ当初の様々な課題や、日本人職員へのフォロー等、現在の状況はいかがですか。

T：受入れ当初の候補者達が、非常に頑張って、一生懸命でした。もちろん日本人職員も一緒に試行錯誤、トライ＆エラーで頑張り、そのうえで信頼関係を築くことができました。昔は、「また外国籍の介護職員がくるのか…」でしたが、今は外国籍の介護職員を採用しても、当たり前となっています。「いつ来るの？」と現場は歓迎体制で、本当にいいことだなと思います。

◎EPA 合格者のキャリアアップや定着の取り組み

J：次に有資格者のキャリアアップや定着等の取り組みを教えてください。

T：当施設でも国家試験合格後、退職される方は退職されてしまいます。有資格者の退職理由は、当施設が老人保健施設で、日本人看護師と一緒に働くためか、彼女たちの多くは母国の看護師免許を持っていることもあるので、海外で看護業務を行いたいという理由で退職されます。

有資格者のキャリアアップは、日本人も外国籍も関係ありません。できる人にはチャンスがあり、様々な役職にチャレンジしています。当施設の EPA 職員は、国家試験合格後も資格を活かしたいと 7，8 年就労することが多く、また、有資格者から永住権や日本人配偶者に在留資格が変わった後も継続して就労している職員もいます。本人たちの気持ちもあるかもしれません。

◎2022 年度 EPA 介護福祉士候補者受入れ予定施設へのメッセージ

J：最後に 2022 年度 EPA 介護福祉士候補者受入れ予定施設にメッセージをお願いします。

T：やはり、先ほど申し上げたとおり、実は受入れ前の日本人職へのフォローが非常に大切だと強くお伝えしたいです。施設全員の職員に対し、EPA 制度や趣旨、受入れの目的、受入れることで施設の将来がどうなるか、何のために EPA で受入れるのかということを、きちんと全職員に伝えて理解を促すことです。

また、EPA 介護福祉士候補者に対して、職員たちの伝える内容が異なると、本人たちが混乱してしまいます。情報の統一化、生活面などで相談に乗れる職員は必要です。本人たちに正しい情報を共有することはとても重要です。