

令和3年度 成果報告書

第一部

介護・保育分野における 異文化間異世代間の交流促進のための 分野横断型リカレント教育プログラムの開発

令和3年度 文部科学省委託事業

専修学校リカレント教育総合推進プロジェクト
分野横断型リカレント教育プログラムの開発



令和4年2月

学校法人敬心学園 職業教育研究開発センター

(事業責任者 川 延 宗 之)

本報告書は、文部科学省の教育政策推進事業委託費による委託事業として、学校法人敬心学園が実施した令和３年度「専修学校リカレント教育総合推進プロジェクト」の成果をとりまとめたものです。

はじめに

私たちは文部科学省より委託を受け、介護と保育教育の分野横断型リカレント教育のプログラム開発を3年間行いました。

異文化・異世代間の交流促進とダイバーシティ社会の中で活用できる実践的なプログラム開発という内容のため、多くの保育現場、介護現場、学校現場、研究者の皆様にも多大なる参加協力とお力添えをいただきました。心より感謝を申し上げます。

2月に行われました成果報告会は、多くの方々にご覧いただきました。文部科学省より佐々木室長補佐にもご参加いただき、大変ありがたく感じております。

今、コロナパンデミックは3年目に入り、国際的にも国内的にも社会は大きく変化しております。

グローバル化、あるいはダイバーシティ、ICT、AI等の進化が社会の中の様々な場所で実装化されるようになりました。また、人生100年時代に入り、マルチ型人生の生き方が求められているとも言われております。

変化する社会の中で、リカレント教育、すなわち「学び直し」は、国民の生産性向上および社会活性化のためにも実際に重要なテーマです。

私達はこの取り組みの中で、異文化・異世代間の交流、ダイバーシティ等を、実際のリカレント教育に活かし、実効性のある介護や保育の分野の教育プログラムを開発することをテーマとしておりました。3年間の取り組みの中で、多くの動画、さまざまなワークブックも完成いたしました。このプログラムが、ますます多様化する社会の中、保育や介護の現場で実際に有効活用されることを心から願っております。

プログラム開発を進めていただいた皆様方に、私は代表者として心から御礼を申し上げます。本当にありがとうございました。

学校法人敬心学園 理事長／全国専修学校
各種学校総連合会 顧問
小 林 光 俊

第1部 目次

はじめに

I. 3年間の総括	1
II. 成果の振り返り	7
1. ミッション	7
2. 共通科目	11
3. 異文化間交流プログラム	16
4. 異世代間交流プログラム	20
5. 講師養成	23
6. 普及啓発 / 展望	29
III. 事業を終えて	35
IV. 評価	36

I. 3年間の総括

I. 3年間の総括

文部科学省委託による「介護・保育分野における異文化間異世代間の交流促進のための分野横断型リカレント教育プログラム開発」事業は、コロナ禍による様々な想定外の苦労を始め、様々な意味でとても面白い、印象に残る研究であった。結果的に多くの皆さんの有機的な協力体制ができて、ほぼ想定通りの研究成果を生み出すことができたと考えている。今後、此の成果をどう生かしていくか、おおきな課題を残してはいるが。

事業責任者・川廷 宗之（職業教育研究開発センター・長）

1. コロナ禍に、振り回された三年間

リカレント教育プログラムの開発研究の総括の最初がコロナ禍と言うのは、本筋ではないとも言える。しかし、この研究にとって、コロナ禍は、外国人が入国できないという点などで内容的にも、オンライン化が進んだという意味でリカレント教育の方法や、研究の進め方にも、大きな影響を与えた。

《コロナ禍の影響》

研究の最初の年2019年は、研究事業の開始が遅れてスタートしました。様々な調査をベースとした研究プログラムが本格的にやっと動きだして、何とか最後まとめる段階で、コロナに引っかかっちゃって、打ち合わせが思うようにできず、大変困った事態になってしまいました。

そして、最初の緊急事態宣言が出たのがこのプロジェクトの2年目の頭のところでした。やっと動きだしたと思ったらそこで動きが止まってしまいました。そういう意味では大変苦労の多いプロジェクトで、最後の最後まで実証事業をやろうとしたらコロナで中止になってしまうとか、そういうことが起きていたプログラムだと思います。そんな意味で、いろいろ考えるところがたくさんあるし、それからこう言うプログラムでの緊急対応っていうんですかね、危機管理というのでしょうか、そういうことを考えなければならないのだというのも改めて考えさせられました。

《一気に進んだオンライン化》

コロナっていうことがあった中で、3年間でこれだけのことをやったっていうのは非常に大きな成果だなと考える。オンラインとしてやっていく中で難しいことっていうのもあったとは思いますが、この事

業を始める前、コロナの前に、これだけオンライン化が一気に進むということを、私たち誰も考えてなかったと思う。其の意味で、夜9時過ぎまで敬心学園の会議室で研究の会議をさせていただいていましたが、夜出るといえるのは割と大変でした。その中で、オンラインで会議ができればいいよね、などという話を当初はしていたように思います。その中でこれだけ、必要にかられてという部分はあったとは思いますが、オンラインでこの事業を展開することもできるようになりました。オンラインでの会議でも、もちろんスムーズじゃなかったところもありますけれども、これだけの最後までスムーズに進められたのは、かかわっている一員としても成長できたという、そのきっかけをいただいたというふうに思っている。

《オンライン化がもたらした研究参加へのメリット》

コロナ禍で、確かにやりづらくなったことはあるが、たとえば31人窓が開いて参加されてオンライン会議が開かれています。しかし、オンラインでなければ31人集まることって難しかったと思う。学校関係だとすごく忙しい時期に。だからやっぱり、そういうオンラインのよさっていうのがすごく実感できたともいえるでしょう。特に、リモートで参加している人は一つに一つで参加しているのですが、その中で、会議室で5人とか6人とか集まって参加している人も、ちゃんと1人が1画面に向かって、1台1台のパソコンで参加していただくので、コミュニケーションがフラットで取りやすいですね。こういう点も本当によかったなというふうに思っています。実際に実証実験を行ったり、コンテンツ作られた方は本当に大変だったと思いますが、研究メンバーとして意見交換を行う上では、あんまり弊

害っていうのはなかったと言えるでしょう。

むしろ、今回この Zoom、オンラインになったことによって、こうやっていろんな土地にいらっしゃる方が、ぱっとこうやって出られるっていうのは、本当にやっぱり便利だになっていうことで実感しております。ただし、そうすると現場を抱えながらなどの参加なので、現場を見ながら会議は、やはりちょっと難しいなと思いました。あとで、ああ言えばよかった、こう言えばよかったっていうことが、いろいろ出てくるので、こういう問題が起きるということを、今後に生かしていきたいと思います。

《広がるオンラインでの学び》

本当にコロナで、いろんなリアルな交流ですとかが難しくなるなど、入国とかもそういう問題もあると思う。しかし、確かにオンラインを使った学びは、一斉に皆さんができるようになっていっているところがあって、そこがすごく可能性が広がっているなと思います。私自身も、今、子どもアドボカシーのほうの講座を運営していたりするのですが、全国の人と、前はリアルで行っていたものが、オンラインで学んでことで、それによって全国で、それぞれの人がまた開いてみたい感じで広がりが出ているのです。なので、今回のダイバーシティのも、やはり共感して、各地でやってみたいとか、それぞれのノウハウを共有するみたいなことがオンラインを使ってできるのではないかなと思います。

2. 外国人とのダイバーシティ

《外国人労働者への影響》

コロナが開始してから、新規入国っていうのは基本的に、(去年のほんの短い期間を除き) 2年間、新たな、技能実習であれ、特定技能であれ、留学生であれストップしています。↓

今、特に介護の現場の外国人労働者っていうのは、国内にいる方がいろんな形で参入しています。例えば他の職種をしていた技能実習生が、帰国困難ということで特定技能(介護)に移行しています。特定技能に移行できない場合でも、帰国困難で介護の仕事を目指すと言えば6カ月や1年間の短いタームのビザが出るので、その間、介護施設で働くということが起きています。しかし、富山とか石川県にもそういう技能実習の中国人の方が来て、でも

やっぱり介護になじめなくて、10人来たけど3人ぐらいいは2カ月ぐらいで辞めたいっていう話があったりとか、やっぱり今、この特殊な状況です。ですから、今回のプロジェクトでやったいろいろな教材とかそういう研修プログラムっていうのは、これからどんどん生かせるでしょう。

《教材の必要性・有効性》

また、別な実践では、日本人の配偶者の外国出身者を中心に、外国人の介護従事者の皆さんと一緒に働いてきました。日本人の配偶者ということで、もう既にある程度日本の文化ですとか言葉も慣れた状態で、そのときに、日本人スタッフ向けにそういった異文化ですとか、やさしい日本語の研修とかっていうのは発想すらありませんでした。2017年に初めて留学生の支援っていうことで、就労支援、アルバイトに外国人の学生を現場に就職させたところ、そこでその日本人スタッフも、留学生たちもいろんなストレスに遭っているということを知りました。そのときに、日本人スタッフ向けのいい研修を探したのですが、なかなかなくて、そこでこういったことで教材を作ってくださいということを今、非常に感謝をしています。実際、実証講座も受けさせていただきまして、この中身が介護の現場にあるということで、また、今の介護の現場から取材をしていただいたということで、現場の日本人スタッフも非常に、何か気づきが多いんじゃないかという印象もあります。せっかくいい教材できたので、これからどんどん介護の現場に外国人が入ってくるということであれば、介護の、いわゆる業界を挙げて、日本人スタッフ向けの研修をすることで、受け入れを円滑に行って、双方ハッピーな状態で一緒に働きたいというふうに思いました。

《社会が必要とする教材》

この研究が前史を含めてスタートした2018年ぐらいいから今までの間に、コロナっていうのは非常に大きかったんですけども、今や東京都の介護施設でも、5割の外国人が働いているというぐらいい、この間のやっぱり変化っていうのはものすごいドラチックだったと考えています。研究メンバーは、スタートしたときはそこまで予測はしていなかったんですが、コロナにもかかわらず、ものすごい勢いで、やっぱり介護現場っていうのは変容を迫られ

ていて、その中でどういう受け入れ体制を作っていくのか、どういうふうに対応するのかっていうところでみんなが困っているときに、とってもタイムリーなかたちでの教材作りができたんじゃないかと思っています。今後もまた普及っていうことで、少しずつもう既に始まっていると思うのですけれども、現場のフィードバックを得ながら、また次、じゃあ何が必要なのかっていうことを一緒に考えていく必要もあるでしょう。

これからコロナがある程度収束すると、今後、外国人がどっと入ってくると予測されるので、その対応が必要ですし、それから社会の変化が早いので、やっぱりそれに対応してどんどんやってかないと、急いでやらないとだめだろうと思います。

《学校でも》

在校生の半分以上は留学生の介護福祉士養成校では、今まで送り出した留学生の卒業生の数で言うと、今まで、150人ぐらいになると思います。で、そういった留学生も、やっぱり現場に出たときに、まだまだいろいろと相談できる場がないようで、そういった意味では母校である当校の教員にいろいろ相談してくる機会もあるんですね。で、そういったときに、やっぱり同期で一緒に入社をしたんだけど、日本人のほうが先に、どんどん出世をしていくと。どう考えても自分のほうが仕事はできるのに、日本人が優遇されるみたいな、そういう悩みや不安を持つ留学生は多いようです。そういった意味では、そういう留学生の背景なんかもちゃんと考えながら、ちゃんと留学生の力を見定めて、適材適所で登用できる、そう言う環境を、逆に今度、介護の現場でもちゃんと学校発信で、留学生をちゃんと現場で活用できるように、活躍できるようにという観点でいろいろ提供していくのもあるのではないかなというふうに考えています。

《保育園でも》

最初に外国人とかそういう話を当時と比べると、あれから5年、6年たった今は、さらに加速度的に少子化が進み、全国で保育園やっけていても、特に東京都内の園なんかは、0歳児、1歳児でさえも空き枠が随所で見られるぐらい、待機児童という言葉はどこへいったのやらというのが今の現状です。本当に子どもたちや、それから若い世代の保護者たちが

少なくなっ、て、今後は、外国人にも助けてもらいながら、社会、経済を支えていくっていう時代がもう到達してきているなというのを日々実感をしています。

そういう中では、いかに今、保育の現場にいる人たちが即戦力として外国人のご家庭と子育て支援をしていけるか、そこの学びがいかに全国の現場に浸透できるかっていうのが、大きな課題です。教材作成に関しては、今日に至るまでの時間は長かったし、振り返りたい気持ちもある一方で、せっかく作り上げたこれを、いかに全国にスピード感持って広げていけるかっていうことが、また、しっかり自分がそこに関わって行きたいと考えています。

3. 世代間のダイバーシティ

《まだ、普通に行われている異世代交流もある》

ローカルな地域では、異世代、高齢者と子どもの交流っていうのはもう当たり前にあったことでしたので、3年前にお声がけをいただいたときには、これがどう教材になるのかなって不思議な感じがしました。しかし、1年、2年、3年やらせていただいて、なるほどこういうことかと考えさせられました。何気なく今までやってきたことが、社会に役に立っているということで、本当に勇気をいただいたり、励ましにもなったと思います。今後もこういうことを、胸を張ってみんな頑張ってやっていきましょうというの、もっと言いやすくなったと思います。

《異世代交流から、地域連携へ》

昨年、今年度、やはりコロナの影響で、今までどんどん保育所を作るほうに力を入れていた行政も、今度は欠員をどうするかっていうことで、本当に大わらわになっております。これらについても、現代社会の変化の大きなありようなのかなと思います。もう他方、やはり保育園の一つの、子どもたちを対象にした施設ではあるのですが、そこが起点になって、一つの地域を変えていくことも可能なかなということを思いながら、具体的な実践を動画にいただきました。ちょっとほかの園とは大きくかけ離れたような要素があるのですが、世代間交流を超えて地域連携を進めるなかで取り組みました一つの中に、やはり保育園を卒園したハンディ

キャップを持った子どもたちのために、働く場を作ること、現実的にやりようによってはできるってことが見えてきました。ダイバーシティに関して、こういうかたちで整理していただいて、意を強くした部分があります。やはり保育園にかかわってくださっている教育の場においても、あるいは介護

の場においても、もちろん他から取り込むということと同時に、他へ発信していくような主体になり得る、そういうことで相互の関連性が出てきて、お互いがお互いの存在を認め合う社会的な、成熟した社会を目指せるのではないかと思います。

II. 三年間の研究経過・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・

1. 前史・・この委託研究が始まるまで・・

これが始まった経緯としては、この前、敬心学園のほうでずっと、いろんなかたちでの研究会というのを続けていて、異文化のダイバーシティといいますか、異文化のダイバーシティとかいうかっこいい言葉を使う前に、外国人の皆さんの、介護とかそういう分野での就労している皆さんに対して、専門学校教育の中で、そういう外国人で就労してらっしゃる方との学びをどういうふうに作っていったらいいかという研究会が、2017年か2018年ぐらいから、確か20回ぐらいあったと思います。その研究会は全部対面ですから、敬心学園の本部の会議室に夜集まってというのが多分2年半か3年近く続きました。

その中で、外国人が介護の分野に入ってくるよねというようなことで、まず留学生としても入ってくるし、そのあと技能実習生というかたちでも入ってくるしということで、これまでの経済連携協定なんかの経験から、外国人をサポートする教材ってというのは結構できてきていると。介護の分野の日本語習得や、国家試験どう合格させるか、どういうふうに教えるのかっていう教材は結構あるのだけれども、一緒に働く日本人向けの教材がないよねということで、じゃあ日本人向けの教材を作らないといけないんじゃないのかっていうところが出発点だったと思います。

其れでは、それを創ろうと、その皆さんの強い要望で、この文科省のプロジェクトに申請しようということになりました。その過程で、ダイバーシティを異文化のみならず、介護と保育という組合せもあり、異文化、異世代っていう枠組みが、できあがって、この研究プロジェクトは発足して、動いてきま

した。

2. 1年目の研究活動

経過としては、1年目については調査活動が中心だったと思います。まだコロナのほうは、始まっていない時期でしたので、あらかじめ準備しておいた、プログラムを具体的に開発するにあたっての、まずは異世代、異文化交流で起きている問題の実態を確認すべく、先駆的な取り組みをされている施設とか、事業所に対するアンケートを行ったり、インタビュー調査をそれぞれ異世代部会、異文化部会で独自におこない、問題の所在を明らかにする活動から始まりました。また、並行して、問題解決の方法を探るべく、先進的な実践をしている地域や施設への訪問調査も行いました。

この過程での調査の結果を元にして、2年目におこなう、具体的な教育教材、動画教材をどうするかとか、ワークブックをどうするかとか、あとは集合研修のプログラムをどういう流れにするかという開発をスタートさせたということだったかと思います。

3. 2年目の研究活動

2年目に関しては、この全体の教育プログラムで想定されているものの半分ぐらいの動画と、あとは集合研修のプログラムを異世代、異文化それぞれに開発してきました。恐らく1年目の最後、調査結果などを元にしたときの議論だったかと思いますけれども、やはり異世代、異文化それぞれ独自のプログラムとか教材は必要なのだけれども、やはり共通する科目があるということで、必要性が出てきましたので、今年度はその共通科目と、それから残され

た半分ぐらいの、異世代、異文化それぞれ独自の教材とプログラムを開発してきました。

共通科目に関しては、そもそもリカレント教育とは何なのか、あとは現場の方、専門職としてやっぱり学び続ける必要性があるっていうことは、われわれ側としては必要性を感じています。けれども、なかなか現場の方で忙しい、仕事の中で学び続けていくってこと自体がとても難しかったりとか、そういうような状況もあり、リカレント教育への意欲の問題とかそういうこともあると考えました。そこで、まずリカレント教育って何だろうとか、必要性あるよねとかという内容だったり、また、この事業の根幹であるダイバーシティっていったい何なんだろうとか、あとは時代の流れに、介護、保育の分野では少し遅れていますけれども ICT などを取り入れていく必要があるという内容で、一応、三つの3本柱で共通科目を開発してきたかと思います。

2年目以降は、実際に現場の様子を直接撮影しに行って、それを教材に生かしていこうっていうような、そういう想定でいましたけれども、もろにコロナの影響を被って、いろんな意味で苦勞をしました。なかなかうまく進まなかったのですが、なんとか、皆で知恵を出し合って、それに代わるようなすてきなものができ、実証講座にも手が付けられたのではないかと考えております。

4. 3年目の研究活動

部会長がコロナに感染し後遺症で暫く活動できないと言った状況も踏まえて、コロナに振り回されながら、これだけいろんなことがありましたので、

特に3年目の最終年度でもなかなか正式な活動をスタートできないという状況でした。しかし、シッカリ作ってあった活動計画に基づいて、とにかくそれを実行しようとはしましたが、スケジュール的には結構ずれ込んでしまったかなというところがあります。

この研究の成果物としては動画教材とワークブックと、講師用のテキスト、マニュアルを作成するということでした。動画教材を作るのは、手探りでやりながら2年目に5本ぐらい作りました。5本作って、そのやってみたノウハウであるとか、あとはお互いの部会での動画の作成を参考にしながら、三年目に残りの動画を作りました。また、予定にはなかったのですが、実証講座のほうも、異世代異文化合同で実証講座やったりとか、講師用の講座をやったりとか、そういったプラスアルファに取り組めたのも、今後へ大きな収穫となるでしょう。

研究委員のメンバーでの役割分担も多く、ご負担をたくさんかけたかなというふうには思いますけれども、そういう中で、参加された委員の皆さま、いろいろと勉強させていただけたかなというふうに思っています。とくに、教授法の研究や実践やらが、これに随分役立ってきたかなというふうに思っています。

実証講座では、実際に学生さんと一緒に授業して、この教材がどういうふうに使われていくのかなと。今後もやっぱり、さらに、時代に合わせてちょっと変えなきゃいけないところもあるのかなと思いつながり聞いておりました。

III. 残された課題と展望・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・

この研究での出来あがった資料を見たり、あるいはビデオを見ても、非常にわかりやすい作りになっているなという印象です。そういう意味では、実践現場でも、より多くの人に使っていただける教材になっているのではないかなというふうに思いますし、現場で悩んでいる職員やご家族などにも非常に有効なものになるのかなというふうに思っています。

今後これを実践していただいて、やっていく中で

のまたブラッシュアップですとか、評価ですとか、そういうものが今後問われてくるのかなというふうに思いますので、これで、委員会そのものは終わりということにはなりますけれども、今後のブラッシュアップの仕組み作りだとか評価の仕組み作りなども課題になるのかなと考えています。

学校の留学生の卒業生も、やっぱり現場に出る中で、いろいろ苦勞していることはまだまだたくさん

あるようです。今回できたプログラムについては、現場の方々にもぜひ受講していただくとよいでしょう。特に卒業生のリカレント教育として、しっかりこういったプログラムを提供しながら、留学生等がしっかり現場で生き生きと、自分の力が本来発揮できるような、そういう環境を提供できるように、学校としても今後取り組んでいきたいと考えております。

最後に、今後の普及啓発で、行うとしたらこんな格好で進めたほうが良いということまで普及啓発

委員会でまとめています。それで見通しを立てている。で、それにかかなりの候補の教育機関というのですか、そういうのまで候補に挙げていますが、ぜひとも実現して行きたいものです。恐らくこういう格好で上手にまとめている教材っていうのは世の中に今、存在しないのではないかなと思っておりまして、国費を使っている事業ですから、ぜひ参加なさったいろいろな関連の教育機関の方々がこれを利用していただいて運営されればよいと考えております。

以上・・・内容構成・分析・本研究事業責任者・川廷 宗之
(学校法人敬心学園 職業教育研究開発センター・センター長／大妻女子大学 名誉教授)

Ⅱ. 成果の振り返り

1. ミッション

千葉大学 社会科学研究院 教授

小川 玲子

○プログラムの背景

最初に、このプログラムがどのような背景で生まれ、何を目指しているのかということについてお話しさせていただければと思います。このプログラムが生まれた背景には、日本社会の大きな変容が関係しています。ここでは二つ取り上げてご説明いたします。具体的には、少子高齢化と人口減少、それからグローバル化という、この二つの大きな要因が介護や保育にどのように影響しているのかということについて少しお話ししたいと思います。

過去50年の間に、日本社会は大きく変化しています。人口が1億人を越えたのが1970年、つまり50年前ですね。そして2008年ぐらいに人口はピークアウトして、今では既に長期の人口減少に入っています。出生率も50年前の1970年には、1人の女性が産む子どもの数は2.13だったんですけれども、現在では1.34になりました。それが出生数にも大きな影響を与えていて、1970年には約200万人の子どもたちが生まれていたのが、現在ではもう既に1年間に生まれる子どもの数は100万人を切っています。コロナの影響もあり、今後はさらに減るのではないかということが、とても危惧されています。

一方、高齢化率は1970年に人口の7%を超えて高齢化社会に突入したのちに、2020年にはほぼ30%近い、3人に1人が65歳以上と超高齢化しており、世界的にも注目されるアンバランスな少子高齢社会になっています。その間、実質GDP成長率はどんどん下がっていて、そして財政赤字も膨大で桁違いのレベルにまで達しています。そして、在日外国人数は70万人から280万人に増えています。

過去50年の変化は非常に大きいものがあったということがわかると思いますが、これから20年後について見てみましょう。出生率が現在のまま推移するとすると、2040年には0歳から14歳人口は500万

人から600万人ぐらい減ってしまいます。そしてもっと恐ろしいのが、15歳から64歳、いわゆる生産労働人口といわれる人たちが2000万人も減少するという変化がこれから20年の間に起きるということで、いわば時限爆弾のようなかたちで、日本社会は大きく変わっていくということが予測されるわけです。人口の変化というのは経済の予測よりも当たるといわれていて、この2000万人の減少というのは九州と沖縄と北海道を足したぐらいの人数になりますので、日本社会はこれから大きく変わらざるを得ないということになります。

そして、都道府県別人口の推移ですけれども、2014年から2019年の間の増減を見ると、ほとんどの都道府県において人口はマイナスになっています。唯一関東圏と、それから生産の拠点がある愛知県、そして沖縄のみがプラスになっていて、それ以外の都道府県に関しては、大きく減少しています。高度経済成長の時代には、農村からの労働力の流入によって生産が支えられてきたのですが、現在では農村からの流入は止まっているため、外国の方に依存するという構造になってきているわけです。

そのようなマクロの変化とともに、ミクロのレベルでも非常に大きな変化が起きています。このグラフの黄色のところは3世代家族ですが、1986年当時は15%でしたが、2016年には6%と3分の1に減少し、そして単独世帯、一人暮らしの世帯が18%から27%に増えています。つまり、異なる世代で交流をするということが明らかに減ってきています。一人暮らしの世帯にはいろいろな世代の方がいらっしゃるんですけれども、コロナ禍において社会生活がなくなり、孤立化が深まっているということがいえます。

そして、外国の方の人数は、このグラフを見てわかるとおり、過去ずっと右肩上がりに上昇をしてい

て、今、コロナで入国ができないという状況が続いていますけれども、国境が開いたら、多くの方たちが待機をしておられるので、増加することが予想されます。

産業別では、外国人労働者が就業している分野というのは、製造業や卸売り、小売り、宿泊、飲食が多く、医療福祉は実に3%ぐらいしか占めていません。しかし、データによれば、ここ10年ぐらいの間に社会福祉分野の外国人労働者は約10倍ぐらいに増えています。全体の割合としてはこれまで低かったんですが、現在の少子高齢化を考えると、今後も介護現場の外国人労働者は増えていくということが予測されると思います。

私たちのメンバーの羽生委員が行った東京都社会福祉協議会の調査によれば、東京都の介護施設のうち、外国人が就労しているというところは既に半数以上になっていて、介護施設で働くということはすなわち、外国人と一緒に働くということが当たり前になってきたという、そういう時代なのではないかと思っています。

○変わる介護と保育の現場

次に人口減少とグローバル化という二つの大きな変化によって介護や保育の現場がどのように変化するかということを考えてみましょう。第1に介護現場で就労する外国人が増加をします。第2に保育園に入園する子どもたちが多様化をしてきます。第3に核家族化や都市化により異世代交流が減少してきます。

しかし、このような職場の変化に既存の教育プログラムは追いついていません。そこで私たちが考えたのは、この異文化間ダイバーシティを生かした職場作りと、異世代間ダイバーシティを生かした地域作りという、この二つのことを目的として今回のプログラム作成を行ってきました。

○目指すべき介護士や保育士像

次にどのような介護や保育の職員を育成しようとしているのかについてお話しします。異文化間交流に関しては、異なる文化や生活習慣を持つ職員同士や、利用者の多様性を理解し、違いを生かせる職場や環境を構築できる介護、保育職員です。介護で

はともに働く職員が多様化している、そして保育においては、子どもたち、そして保護者が多様化しています。

そして異世代間交流では、その意義を理解し、日々の業務の中で異世代の違いを有効に生かした交流促進活動に創造的に取り組める介護、保育職員を育成します。サービスを提供する側なのか、サービスを受ける側なのかを問わず、異文化や異世代の多様化が進行しているため、お互いの違いを尊重しつつ介護や保育を進めて行く必要があります。

○異文化と出会うレッスン

少し数字をいろいろ聞いて頭が疲れたと思いますので、ちょっと異文化と出会うレッスンをしてみたいと思います。

異文化と出会うレッスン



- もの(products)
- 習慣・行動様式(practices)
- ものの考え方(perspectives)

異文化間交流の重要性を認識し、異文化間の違いを理解し、異文化間の違いを生かした交流促進活動に取り組むことが、異文化間交流の目的である。

こちらの左側にある写真、これは食べ物です。何だかわかりますか。見たことがありますか。実は私たちがよく知っているもののちょっと変形版みたいな感じなんですけれども、いかがでしょうか。文科省の佐々木さんは、おわかりになりますか。

佐々木 俊 何でしょうか。全然わかりません。

小川 はい、そうですか。これは、日本で働いている外国人介護士の出身国においては非常に一般的な食べ物です。テンペというんですけども、どこの国のものですか想像つきますか。日本でも売られていて買うことができます。

佐々木 俊 うーん。

はい。そのときの戸惑いを大事にしてほしい

と思うんです。今はコロナ禍で海外に行くことが出来なくなってしまいましたけれども、外国の方が日本に来たときも戸惑いを感じます。日本で産まれて育っている人には当たり前だと思ってることもかもしれませんけれども、「これは何だろう」ってなりますよね。テンペというのはインドネシアで非常にポピュラーな食べ物なんですけれども、ダイズの発酵食品で、イソフラボンがたくさん含まれていて、言ってみれば納豆バーみたいな食べ物なんです。ではこれはいったいどんな味がするんだろうか、どのように食べたらおいしいのか、と考えたとしてみましょう。そんなときはどうしますか。

佐々木俊 どうでしょう。

小川 どうでしょう、ですよね。

佐々木俊 そうですね。このコロナ禍で大丈夫かどうかわかりませんが、その人の家に行って食べさせてもらうみたいな感じでしょうか。

それはいいですね。やっぱりコミュニケーションがなければ、わからないことですよ。あるいはじっと黙って、人が食べるところを見ているっていう、観察という方法もあるかもしれませんけれども、わからないときには、人がどうやって食べているのか、を聞いてみるということになるんじゃないかと思います。社会にはこのような文化的な前提があふれていて、自分の戸惑いや疑問を言語化して相手に伝えるというコミュニケーションの大切さと大変さが分かります。

では、右側の写真は橋のようなところに文字が書かれています。どこの国の文字かおわかりですか。小林理事長はいかがでしょう。

小林 ごめんなさい、もしかして韓国かなと思います。

小川 はい、韓国です。何と書かれているのでしょうか。

小林 いや、それもわからない。橋です、ということか。どこの橋だという。

実はこれ、「地下鉄入り口」って書いてあるんですね。で、文字がわからないとどれぐらい入ってくる情報が制約されるのかということがご想像いただけたと思います。文字が読めないということは、地下鉄入り口のサインすらわからないという状態に置かれるということなんです。

では最後に下のオレンジ枠で囲っているのはどこの文字でしょうか。これも、日本で働いている外国人介護士の国の文字になります。小林 インドネシアかどっか、そっちのほうですかね。ちょっとわからないね。

そうですね。もう、そういう状態ですね。ですから、日本語の母語話者が当たり前にいる日本語というのが、文字がわからない人にとっては「これは何だろう?」「分からない」ということになるわけです。ここに書かれているのはクメール文字で、カンボジアの言葉なんですけれども、クメール語で書かれた世界人権宣言なんですね。以上を通して分かるのは、海外で働くということは、このような分からない状態の中で生活し、就労するということです。わからない文字や、わからない食べ物や文化と遭遇し、日々わからないことだらけという中でみんな働いているのだということに対する想像力があると良いと思います。

そして、この食べ物や文字の違いというのは目に見えるのでわかりやすいと思いますが、その背後には習慣や行動様式があります。それは介護施設や保育園で働いてる方たちにとって、時には「えっ、どうしてそういうふうに行動するんだろう?」と戸惑うようなこともあると思います。その背後には、やはりそれぞれの国や歴史、文化が培ってきたものの見方というのがあって、それはいわば氷山の一番下の部分というかたちで、なかなか表には見えないものだと思います。

○多様性の理解と実践

日本社会では以心伝心やあうんの呼吸、一を聞いて十を知るということを要求されたりするわけで

すが、そうではなく海外で働くとする今のようなに全然わからない状態にいるということをまず理解し、尊重し、違いを楽しむことが重要だと思います。相手との共通点と相違点を理解することを通じて自分が持つ当たり前を問い直すことがとても大事ではないかと思っています。インドネシア人にとっては「テンペ」は知っていて当たり前であり、韓国人にとっては普段使っている韓国文字ですが、その前提を共有していない人々には分かりません。分からない、という経験を通じて自分の中の偏見や差別に気がつくことも、とても重要だと思います。自分の中にある先入観やステレオタイプを捉え直すことによって、ものごとが多角的に捉えられるようになり、コミュニケーション能力もアップしていくのではないかと思います。

多様性の理解と実践



- 相手の考えを理解し、尊重する姿勢
- 違いを楽しむ
- 「あたりまえ」ととらえ直す
- 自分の中の偏見や差別に気がつく
- →コミュニケーション能力がアップ
- →ものごとが多角的にとらえられるようになる

- 以心伝心
- あうんの呼吸
- 一を聞いて十を知る？

○介護や保育の現場の課題解決を支援

外国人介護職とともに働くということはどういうことなのかというと、ここに書かれてるような、さまざまな課題があります。まず「日本語は大丈夫なの？」、「入居者さんとのコミュニケーションは？」と心配をしている日本の方もいれば、外国の

①外国人介護職と共に働く【介護編】



入居者さんとのコミュニケーションは？

日本語は大丈夫？

宗教上の配慮はどうすれば良いのかな？

生活習慣が違うかな？

将来のキャリアが見えない

日本人から差別された

ホームシックになっちゃったでしょう

方の中には、「日本人から差別された」とか、「ホームシックになっちゃった」とか、「将来のキャリアが見えない」とか、そんなさまざまな懸念、心配事、不安といったものがあると思います。このプログラムはこのような現場で起きる課題をロールプレイやワークを通じて紹介し、どのようなかたちで日々の不安感や問題を解決していくことができるのかについて、わかりやすく提示しています。

保育の現場では、いろいろな背景を持つ子どもたちが入ってくることで、既に多文化保育を進めているところも出てきており、挨拶も、「おはようございます」、「アンニョン」とか、「マガンダンウマガポ」というようなかたちで多言語の挨拶を開始しているところがあります。しかし、そうではない保育園もまだまだたくさんあります。そんな保育園では、「保護者とのコミュニケーションはどうすればいいんだろう？」とか、「遠足の持ち物は大丈夫かな？」とか、「子どもは慣れてくれるかしら」、といったような不安感や問題がたくさんあります。私たちのプログラムは、このような毎日の仕事の中で起きる課題に対してどのように対応したらいいのか、というヒントを与えるように作られています。

②多文化の子どもたちと保育【保育編】



- おはようございます
- 안녕하세요
- 早上好
- Buenos días
- magandang umaga po
- สวัสดี
- Selamat pagi
- chào buổi sáng

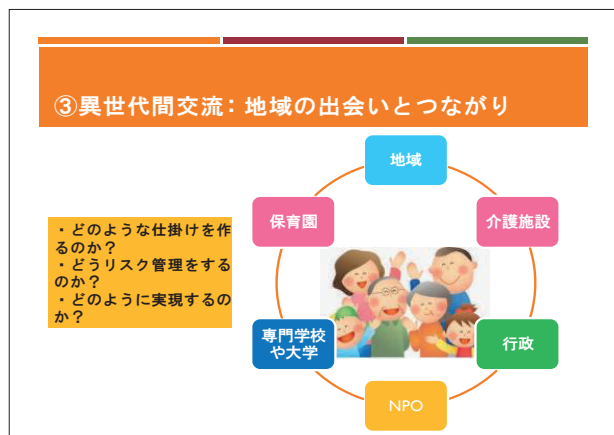
保護者とコミュニケーションはとれるかしら？

遠足の持ち物は大丈夫かな？

子どもは慣れてくれるかしら？

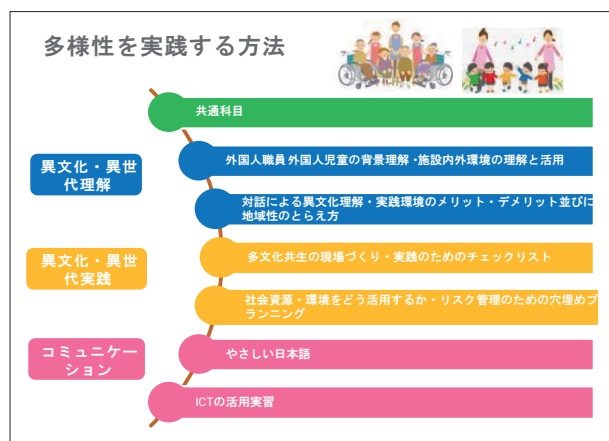
最後に異世代間交流ですが、地域の中で保育園とか介護施設は、人が集まる非常に重要な地域の拠点です。保育園や介護施設がそれ以外の専門学校や大学、行政などと連携をすすめ、この異世代間交流を通じて出会い、気づき、つながりをもたらすような地域作りの拠点になってほしいと思っています。しかし、保育園でそんなこと言われたって、私、保育士の勉強しかしてきてないのにそんなことわ

からない、と思われると思います。本プログラムは、異世代間交流を実現するためにはどのような仕掛けを作るのか、どうリスク管理をするのか、そして計画をどのように実現するのかということについてのノウハウを提供するかたちになっています。



○多様性を実践するための学び

多様性を実践する方法としては共通科目として、両方の科目を網羅するかたちで3本あります。そして全体として異文化、異世代理解、それから実践、コミュニケーションを柱にして、これらの教材を作成をしています。各論についてはこのあとお話があるかと思います。



○支えられる側が支える側に

これは日本で働く外国人介護士の方たちなんですけれども、現在は日本人が外国人をサポートするというかたちに一時的にはなっていますが、いずれは、その支えられる側が支える側になってくれます。この方たちは皆さん地域に定着をして、そして地域を支える重要な担い手にもう既になっていて、介護職員と保育職員が多様性が尊重されるケアコミュニティを作り上げるということが、私たちのゴールなのではないかというふうに思います。



2. 共通科目

異文化間交流部会副部会長として本事業にかかわらせていただきました、千葉大学の佐々木綾子と申します。私からは、共通科目として設定をいたし

千葉大学大学院 国際学術研究院 国際教養学部 准教授

佐々木 綾子

ました3科目について、その背景及び簡単なご紹介をさせていただきますと思います。

○ニーズに即した多様なサービスの必要性

先ほどの小川副部会長の話にもございましたとおり、現代社会は人口減少とグローバル化という大きな変化の中にあります。このような社会において、人々のニーズはますます多様化しており、介護や保育においても、多様化したニーズに即したサービスを提供することが求められているといえます。しかし、従来の専門職教育では、質の高い専門職によるサービスといいますと、ある種の決まったかたちがあり、専門職育成の過程で、その職能集団として均質なサービスを提供できるよう知識と技術の向上を目指してきた、そのための教育として、画一的なカリキュラムによって介護や保育の専門職という同質性の高い人材を育成することを目指してきたというふうに考えることができます。一方で、現代の多様なニーズが存在する社会においては、均質なサービスでは、もはや多くの人々のニーズを満たすことができなくなってきました。したがって、これからの専門職教育では、多様なニーズを満たすための多様なサービスが提供できる人材を育成していく必要があります、専門職その人の個性を発揮してこそ生まれる多様性に富んだサービスを生み出せるような環境を構築できる、そのような人材というのが必要になってくるかと思います。

職員一人一人が持つ「個性」や、職場あるいは地域社会が持っている「独自性」「強み」といったものを再認識し、それらを生かしながら新しいものを生み出していく必要があるということになります。

○「勉強」から「学び」へ

今回、開発をいたしました教材は、既に専門職として働かれている方々を対象にリカレント教育という枠組みにおいて作られています。保育士さんも看護師さんも、子どもや高齢者の命や安全を預かるお仕事として知っておかなければならない知識や技術というのは確かにあり、それらは座学や実習をとおして、教えるに従って身につけるべきことを身につける、という「勉強」とおして習得されてこられたことと思います。しかし、お仕事をしながらは、習ったことと違う、あるいは教科書では習わなかった課題、これまでは想定されてこなかった問題

などに直面することも多々あるはずです。特に、これだけ急速なスピードで社会が変わっている中では、これまでのやり方では解決できないといったことがたくさんあるのではないかと思います。そこで必要なのは、やらされる「勉強」ではなく、自分からよりよく対処できるように、知識や技術の幅を広げていこうとする主体的な「学び」ではないでしょうか。認知心理学や乳幼児教育がご専門の佐伯胖先生は、あるご講演の中で、「仕事も、ただやれと言われると苦役になりますが、目的のよさが理解できて、できるようになっていくという可能性が見えてくれば、苦役にはならない」ということをおっしゃられています。私たちは課題に直面したときに、「じゃあ、どうすればいいのか」と、ついつい正しい答えを探しがちだと思うんですけれども、現実社会の問題に対しては唯一の正解というものは存在せず、答えはいくつもあるということが多くあるわけです。白黒決着がつかない状態を楽しみながら、常に、どうなんだろう？と現状をあらゆる角度から説き続け、考え、試行錯誤しながら状況に対応していく。そうした学びを繰り返していく必要があるということではないでしょうか。

○開発した共通科目～違いから学ぶ～

そこで、異文化間プログラム、異世代間プログラムの共通科目として、三つの科目を設定いたしました。まず、「違いを力に、ダイバーシティ多様性のすすめ」です。続いて、「実践活動を豊かにするリカレント教育」、そして「ICTと学びの広がり」の三つです。この三つの科目は、それぞれお互いに関係しているわけですが、従来の勉強とは異なる手法で違いを学んでいくということがまず挙げられます。そして、これまで現場の方々が受けてこられた専門職教育、あるいは学校教育とは異なるリカレント教育という枠組みにおいて、ICTを活用しつつ、楽しみながら学んでいくという点で共通しています。同じことよりも、違いから学ぶことの大きさを実感できる仕組みとなっていることに特徴があります。

○ダイバーシティの必要性和注意点

ここからは、一つ目の科目であります、「違いを力に、ダイバーシティのすすめ」の中で解説してい

ることや、取り上げている課題を例に科目をご紹介します。まずダイバーシティは、「豊かな発想や新しい技術を生み出す力になる」として、日本では企業の経営手法の中で取り上げられてきましたが、ここで違いを表面的に認めるだけでは不平等や差別は解消されず、むしろ見えないまま固定化されてしまうといった注意点を説明しています。イラストを見てください。平等、公正、制度的障壁という用語が付してありますけれども、一番左は、もともと異なる身長の人たちが平等な高さの台一つに乗って、木の柵の向こうで行われている野球を見ている絵になります。みんな一つずつの台を使っているので、一番身長の低い人は、野球観戦ができなくても平等な対応がなされているといった考え方を表しています。次に、真ん中の絵を見てみましょう。身長差を考慮して、乗っている台の高さは異なりますが、結果として、みんなが野球観戦できるようになった絵です。こちらは公正な対応がなされているという考え方を示しています。一番右は、野球観戦の障壁となっている木の柵そのものをなくし、身長の違いや台の数にかかわらず、みんながそのままの状態野球観戦ができるようになった絵です。つまり、障壁を取り払って対応した、という考え方を表しています。

○既存のルールを「共に作り変える」

たまたま社会においてマジョリティ側の集団に生まれて属しているというだけで、努力の成果ではなく、自動的に受け入れられる恩恵のことを特権と呼びますが、マジョリティにとっては、あまりに当たり前で普通であるために、まさか自分たちが特権を持っているとは、意識的に考える機会がなければ、なかなか気がつきません。この絵で説明しますと、これまでは同じくらいの身長の人同士で集まるということが多く、そこを基準にして木の柵を立てていたのです。この木の柵の高さが「当たり前」だと思われてきたわけです。しかし異なる身長の人たちがたくさん集まる社会においては、今までの木の柵が不利に働く人、優位に働く人というのが出てくるということです。これまでと同じように「平等」に対応するのが一番良いとして対応し続けると、木の柵が不利に働く人は、いつまでたっても野球を見る

ことができないということになりますし、結果として、みんなで野球観戦をするという目的を達成することもできないことになってしまいます。つまり、ダイバーシティ推進のうえで大切なことは、みんな違ってみんなよいという、違いを表面的に認めるだけでは乗り越えられない違いの背景にある構造まで見ようとする、また、対話によってその違いの背景まで理解しようとする姿勢だといえます。社会的なマジョリティが当たり前のように築いてきたルールや制度に、マイノリティが無理に合わせるのではなく、社会的マイノリティを含めて、ルールや制度をともに作り変えていくという姿勢が大変重要だということです。そして、ルールや制度を作り変えるうえで、ICTの活用やリカレント教育が大変有効になってくるわけです。

○動画教材における具体例

Eラーニング動画の中では、さまざまな違いやダイバーシティについて考える際に、属性ではなく個性から考えてみましょうと呼びかけています。日本人はこう、外国人はこう、男性はこうと、人々をカテゴリー化してステレオタイプ的な見方をしながら、その違いを考えるのではなく、一人一人の個性を見ましょうということです。また、外見や性別など見えやすい違いだけではなく、家庭環境や経験などの見えにくい違いも、自分の個性に影響していることが理解できるように工夫をしています。そして人々の学び方や振る舞い方、職場でのサービスの提供の仕方にも、その人の個性が関係していることに気がつくきっかけを提供しています。

Eラーニング動画を見終わったあとの課題は、簡単に楽しくできるものから始めています。例えば、多様な個性の組み合わせから、どんな豊かさや新しさが生まれるのか、具体的に考える際の例として、抹茶アイス、和風パスタ、米粉パンなど、身近な食べ物の例を挙げて説明をしています。本科目の実証講座の際に実施したグループワークの中では、実際に「オムレツ」と「焼きそば」で「オムそば」、「パソコン」と「時計」で「スマートウォッチ」、「ラジコン」と「カメラ」で「ドローン」といった例が出て、大変盛り上がりました。課題の二つ目としては、自分の職場について考えてもらう機会を提供し

ています。職場にはどのような多様性があるかという点では、教材に挙げられているもののほかにも、よく話す人、無口な人など、パーソナリティの違いや方言の違いが挙げられており、特に同国籍の外国人職員であっても、出身地域によって方言があったり、風習に違いがあるとわかって驚いたといった参加者の方のお話から、確かに、日本人だって出身地域や年齢によって話す言葉が違ったり、一人一人違うよねという気づきにもつながっていました。

最後に、さまざまな人が個性を生かして協力し、新しいものが生み出されている事例を考え、共有するという課題を設けました。大変驚いたことに、実証講座のグループワークの中では、自分たちの職場での取り組みをお話くださる参加者の方々が多く、外国人職員による入居者向けの英語教室が開催されていたり、介護職員の方が地域の小学生の見守りをしていたりといった、地域の方や利用者さんが、主体的な参加者としてかかわれるような取り組み

事例が紹介されていました。こうした事例共有の場を設けることで、そこから学び合い、各自が自らの職場へ持ち帰ることで、自分たちの職場や地域の多様性を生かした、新たな取り組み事例が生まれることが期待されています。

まとめになりますけれども、ここまでご説明してきました三つの共通科目は、リカレント教育の枠組みにおいて、自らの個性や経験を生かせる実践型共同学習の手法を基に開発されています。ICTを取り入れることによって、今まで出会うことのなかった地域や国の人々、かかわることのなかった異文化、異世代の人々との対話をとoshi、お互いの持つ違いから学びを広げていくことができる仕組みを備えています。ぜひ楽しみながらご活用いただけたら幸いです。駆け足となりましたが、私からの報告は以上とさせていただきます。ご清聴ありがとうございました。

文部科学省委託事業
2021年度【分野横断型リカレント教育プログラムの開発】成果報告会
2022年2月1日(火) 15:00~17:00

**共通科目
～違いから学ぶ～**

異文化間交流部会 副部会長 佐々木綾子
(千葉大学大学院国際学術研究院准教授)

多様なニーズに即した多様なサービスの必要性

従来の専門職教育

- ・均質なサービス提供のための専門知識と技術の向上
- ・画一的なカリキュラムによる同質的な専門職の育成

➡

これからの専門職教育

- ・多様なニーズを満たすための多様なサービスの提供ができる人材育成
- ・職員一人ひとりの「個性」を発揮してこそ生まれる、多様性に富んだサービスを生み出せる環境構築ができる人材育成

- ・サービス提供者一人ひとりがもつ「個性」や職場や地域社会がもつ「独自性」「強み」などを再認識する必要性。
- ・お互いの「違い」を活かしながら新しいものを生み出す必要性。

問いへの正解を探す「勉強」から遊び心をもった「学び」へ

「勉強」ではない「学び」の重要性

しごとまた、「やれ」と言われると苦役になります。目的の善さが理解できて、できるようになっていくという可能性が見えてくれば、苦役にはならない。

正解のない問題を問い続ける姿勢

「じゃ、どうすればいいの？」から脱却するためには、常に「どうなんだろう？」という問いを持ち続けながら、対象やしごとにかかわってみる。やってみて、感じてみて、「決着」はなるべく後回しにする、ということです。

「勉強」= 教えに従って『身につけるべきこと』を身につけること

「学び」= 自分から『こうありたい自分』になること

出典：生涯学習開発財団 後援：経済産業省「多様な共生社会における生涯学習を考える」シリーズ第27回（講義会）レポートより一部筆者改訂。

共通科目 ～違いから学ぶ～

1. “違い”を力に ～ダイバーシティ(多様性)のススメ～
2. 実践活動を豊かにするリカレント教育
3. ICTと学びの広がり

ダイバーシティのススメ

↕

リカレント教育

ICTと学びの広がり

↔

リカレント教育

「同じより「違う」ことから学ぶことの大きさを実感!!」

出典：生涯学習開発財団 後援：経済産業省「多様な共生社会におけるコミュニケーション」シリーズ第2回（講義会）レポートより。

「ダイバーシティ（多様性）」の必要性和注意点①

ダイバーシティ（多様性）
＝豊かな発想や新しい技術を生み出す力

「違い」を表面的に認めるだけでは・・・
 ✕ 不平等や差別と結びついたまま固定化
 ✕ 不平等や差別が見えなくさせられる



社会的マジョリティ（主流の人々）が持つ「特権」

たまたまマジョリティ側の社会集団に生まれ属することで、努力の成果ではなく自動的に受けられる「恩恵」のこと。マジョリティにとっては「当たり前」「普通」に思われること。

例）日本に生まれた、両親に育てられた、三食ご飯を食べる、読み書きができる 等

「ダイバーシティ（多様性）」の必要性和注意点②

ダイバーシティ（多様性）
＝豊かな発想や新しい技術を生み出す力

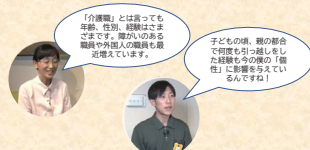
「違い」を表面的に認めるだけでは・・・
 ✕ 不平等や差別と結びついたまま固定化
 ✕ 不平等や差別が見えなくさせられる



社会的マジョリティ（主流の人々）が築いてきたルールや制度に社会的マイノリティが「合わせる」のではなく、

社会的マイノリティを含め、ルールや制度をともに作り変える必要性

「属性」だけではなく「個性」から「多様性」を考える



出典:共通科目「違い」を力にーダイバーシティ(多様性)のススメーより。

- ・「日本人は〇〇」「外国人は△△」「男性は××」というステレオタイプな見方ではなく、同じ「属性」を持つ人々のなかにも存在する「個性」を理解する。
- ・見えやすい「違い」だけでなく、見えにくい「違い」も「個性」には影響している。

多様な「個性」の組み合わせから生まれる豊かさ・新しさ

ダイバーシティ（多様性）
豊かな発想や新しい技術を生み出す力

【課題1】

「異なるものが、うまく組み合わせられて、新しいものを生み出している例」をひとつあげてください。

動画では「抹茶アイス」「和風パスタ」「米焼パン」



ー「実証講座」参加者グループワークよりー

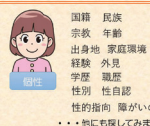
- ・「オムレツ」＋「焼きそば」＝「オムそば」
- ・「パソコン」＋「時計」＝「スマートウォッチ」
- ・「ラジコン」＋「カメラ」＝「ドローン」

すでに自分の職場にある「多様性」への気づき

ダイバーシティ（多様性）
豊かな発想や新しい技術を生み出す力

【課題2】

あなたの職場にはどのような多様性がありますか。



・・・他にも探してみよう！

ー「実証講座」参加者グループワークよりー

- ・体格、体重など
- ・「よく話す人」「無口な人」などのパーソナリティの違い
- ・出身地域による方言の違い
- ・同国籍の外国人職員のなかでの、出身地域による方言や風習の違い
 ⇔ 「日本人」もみんな違うよね、という気づき

身近な「多様性」がもつ力の活用実践の共有

ダイバーシティ（多様性）
豊かな発想や新しい技術を生み出す力

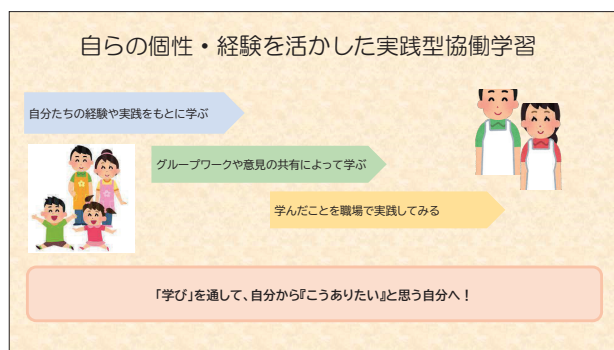
【課題3】

「様々な人が、個性をいかして協力し、新しいものになった事例」を考えてみましょう。

動画では
 ・保育園における、近所の高齢者と子どもの交流
 ・介護施設、日本語の先生、地域のNPOの協力による日本語や介護を勉強できる教室の運営

ー「実証講座」参加者グループワークよりー

- ・外国人職員の採用をきっかけとした、外部講師による介護で使える英会話教室の開催
- ・英語のできる外国人職員による入居者向けの英語教室の開催
- ・介護職員による地域の小学生の見守り
- ・地域の俳句が趣味の方による「俳句クラブ」の開催
- ・入居者から教わった日本語によって、外国人職員が「詩」をつくるなかで日本語力向上を目指す取り組み



ご清聴ありがとうございました

3. 異文化間交流プログラム

認定特定非営利活動法人 外国人看護師・介護福祉士教育支援組織 理事

蔵本 孝治

異文化間交流プログラムについての報告をさせていただきます。このパートでは、最初に、異文化間交流プログラムの概要についてお話しし、その次に、プログラム紹介として、「やさしい日本語」の動画の導入パートを見ていただき、それを使った集合研修の内容と効果についての説明をさせていただきます。

○異文化間交流プログラムの概要

この異文化間プログラムの背景は、先ほどのミッションのパートで、小川委員から詳しくお話していただきましたように、介護現場で外国人介護職員が増えていて、保育現場では外国にルーツを持つ子どもとその保護者が増えています。文化、習慣、価値観、コミュニケーションのあり方が違う中で、現場職員の意識の中に少しずつ違和感が蓄積していき、それが擦れ違い、トラブル、誤解になっていくというような状況があります。

異文化間交流プログラムは、そういった現場の状況をひも解きながら、「どう理解したらいいんだろう？」「どうかかわっていったらいいんだろう？」「これまでの施設や園のやり方、ルールを、どういうふうに見直したらいいのだろうか？」ということを考えていくためのプログラムになっています。

ただ、マニュアル的なものは意図していなくて、「外国の人はこういう考え方、こういう行動をする

ので、こういう対応をしましょう」という教材やセミナーがありますが、そういうことではないだろうという発想の中で考えてきました。

プログラムの仕組みですが、まずeラーニングで動画を見ます。異文化間交流プログラムでは3科目6テーマ、9本のeラーニングの動画を作りました。

動画を見て、その後に事前ワークということで、動画による気づき、そして、リカレント教育なので受講者は、業務の中でいろいろな体験、経験をしていますので、その振り返りを事前に行います。

それをもとに実際集まっての集合研修を行います。実証講座では、コロナ禍の中で、ZOOMを使ったオンラインセミナーも行いました。集合研修は、リアルで集まっても、オンラインでも、両方対応可能なプログラムになっています。

動画を見ての「気づき」「経験の振り返り」を、さらにこの集合研修で引き出し、深め、参加者同士シェアしていくプログラムです。

集合研修後、このプログラムを受けて、「どう新しい発見があったか」を記述し、評価項目にもとづく自己評価をして修了というプログラムになっています。

○プログラムのねらい

このプログラムを受講することで、多文化の介護・保育現場を、「大変だ」「困った」ではなく、「楽

しい」「面白い」というふうに感じてもらうことを目標にしています。

また、「できることから工夫していこう、取り組んでみよう」と思えるようになること。「最初から完璧にやろう」「すべてのことに対応しようという」発想では、「それは現実的に難しいので、やめましょう」という話になりがちです。「まずできることから始めてみる」「まず一歩踏み出してみよう」「工夫できることからやってみよう」という発想に転換することが重要だと考えています。

実際に、先行して取り組んでいる介護施設、保育園の取り組みも、そのような積み重ねで進んできているため、受講者が「まずは一歩踏み出そう」という発想をもてるプログラムにしています。

また、異文化のことを考える時に、「日本人対外国人」という考え方になりがちですが、そうではなく、「日本人も外国人もそれぞれ違う」というところに到達し、「それぞれの違いを尊重する」「違いを理解するために対話をする」という理解を目指したプログラムになっています。

○取り組みやすい教材、課題の工夫

介護・保育現場の職員が取り組みやすい教材にするために、動画では介護・保育現場でよく起こる場面をドラマにしました。また、外国人介護職員、外国にルーツを持つ保護者の語りを取り入れました。

動画を見て、「各登場人物の立場になって考えてみる」「“相互理解”“対話”“かかわり方”について、グループディスカッションやかロールプレイを通して考える」というプログラムになっています。

また、先駆的な取り組みをしている介護施設、保育園の現場映像、インタビューをもとに動画教材を作りました。

それを見て、「受講者の職場で取り入れる」「自分の行動に取り入れる」ために、プログラム体験・実習、計画作り、地域の社会資源を調べ、などをプログラムとしています。

○プログラムの科目構成

資料に科目表を掲載しています。

「異文化理解」として、「外国人職員、外国人の子

どもの背景理解」「対話による異文化理解」という2つのテーマがあります。

「異文化実践」として、「多文化共生の現場作り」「社会資源・環境をどう活用するか」という2つのテーマがあります。

「コミュニケーション」として、「やさしい日本語」「ICTの活用実習」ということで、全部で3科目6テーマになっています。

○プログラム紹介「やさしい日本語」

これから、「やさしい日本語」の動画教材の導入パートを見ていただき、集合研修でのワークの内容について説明します。

[動画教材「やさしい日本語」導入パート（約3.5分）の上映]

導入パートを見ていただきました。この後、

「レッスン1 はさみの法則」

「レッスン2 ばらばらはやさしくない」

「レッスン3 わかりやすい言葉に言い変えてみよう」

という、3つの「やさしい日本語」の考え方・技法を動画で説明しています。

集合研修では、ワークを通して、さらに「やさしい日本語」についての理解を深め、実践能力を身につけていくことになります。

このワークの内容と効果について、動画の出演と実証講座を担当した井上委員から説明をします。

○「やさしい日本語」ワークの内容と効果

集合研修では動画教材の内容の復習から入っていきます。

動画の中で取り上げている「はさみの法則」とは

は・・・はっきり

さ・・・さいごまで

み・・・みじかく

という「やさしい日本語」の考えかたを表しています。

動画教材で「はさみの法則」の説明を見て、集合研修で具体的なワークを通じて学んでいきます。

実証講座で、

『9時15分前に来てください』

これはわかりにくいということ課題にしました。

『9時15分前に来てください』

この言葉で、何時に来ると思いますか。

実際に外国の人で、9時10分に来る人もいます。

「9時15分より前。だから、9時10分に来ました。」

そうして外国の人が来た時にどう思うでしょうか。

「遅刻ですね。外国の人は時間にルーズだな。」と思う人もいます。

そうではなくて、「やさしい日本語」の考え方では、

『9時15分前に来てください』

ではなく

『8時45分に来てください』

と言うほうが伝わりやすいということです。

相手が遅刻したと、ただ怒るのではなくて、伝わらなかった時は相手のせいではなくって自分の言い方に問題があったのではないかという気づきを与えることをねらいとして、「やさしい日本語」のワークを行っています。

「やさしい日本語」を「言葉・文章・単語の言い換え」という技術としてとらえると、限られた時間の中で、いくらやっても身につきません。

集合研修で「やさしい日本語」をすべて習得できるものではないのですが、きっかけ・気づきを与えるようなプログラムにしています。

動画では、「オノマトペ（擬音語・擬態語）は日本語を母語としない人には難しい」ということをとりあげました。実はオノマトペがたくさんあるのは、そもそも日本と韓国ぐらいで、ほかの国はそれほどないのです。

これから、日本のオノマトペではなく、韓国のオノマトペの問題をだしたいと思います。

韓国の人は、雨の日に食べなくなる食べ物があります。

1. チヂミ

2. キムチ

3. トッポギ

のどれでしょうか？

3番のトッポギをあげた人が多いですが、答えは1番のチヂミです。

日本人の感覚だと「雨」と「チヂミ」は全然関係ないと思うかもしれませんが、チヂミを焼くときのちょっと油の多いパチパチパチパチって音が、韓国の人には、雨が落ちる音に似ていると聞こえるのです。

日本人は雨がパチパチ降るという感覚はありませんよね。パチパチと、降る音というより傘に当たる音のほうを、韓国の人は雨の音ととらえるので、「雨が降っている。チヂミ食べたいわ。」とよく言うのですね。

このように「気づくことは面白い、楽しい」ということを集合研修のワークにいて、限られた時間で何もかもできるようになるのではなく、「面白い」「すぐに始められる」「続けられる」と感じてもらいたいと思っています。集合研修では「やさしい日本語は面白いな、続けて勉強したい」と思ってもらえるきっかけになることを意識しています。

○まとめ

「やさしい日本語」のワークの内容と効果について、実証講座の様子も交えて説明しました。

他の科目も同じで、集合研修では、講師が受講者に対して一方的に「こうやりなさい」「こうすればうまくいく」と講義するものではなく、ワークを通した気づき、体験をもとに受講者自身が考え、それを受講者同士でシェアするというプログラムです。

このプログラムを介護・保育の専修学校の卒後教育や介護施設・保育園の職員研修として活用していただきたいと思います。

異文化間交流プログラムは3科目6テーマで構成されていますが、いきなりフルセットで行うのは難しい場合は1科目、1テーマから始めることが可能のように作ってあります。

異文化間交流プログラムのねらいとして、「最初から完璧にやろうということではなく、まず一歩踏み出してみる」という話をしましたが、このプログラムの活用についても、「まずできることから始める」ということで取り組んでいただけるとありがたいと思っています。

文部科学省委託事業
2021年度【分野横断型リカレント教育プログラムの開発】成果報告会

2022年2月1日（火）15:00～17:00

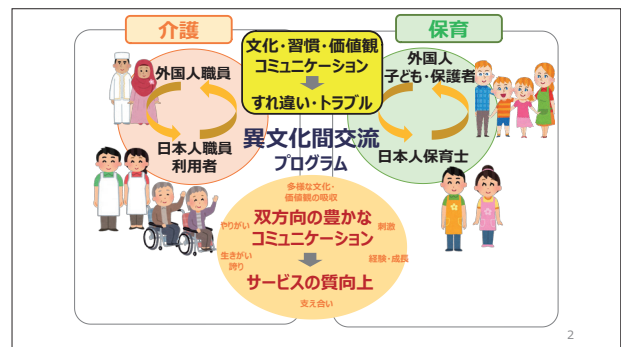
異文化間交流プログラム

～多文化の介護・保育現場はおもしろい～

- 異文化間交流プログラムの概要説明
- プログラム紹介
 - ①動画教材「やさしい日本語 導入パート」視聴
 - ②集合研修の内容（ワーク）と効果
- まとめ

異文化間交流部会 部会長
鹿本 幸治

1



異文化間交流プログラム

目標：異なる文化や生活習慣を持つ職員同士や利用者の違いを生かせる環境を構築できる介護・保育職員の育成

【事前ワーク】動画による気づき 経験のふりかえり

E-ラーニング（動画視聴） → 動画による気づき 経験のふりかえり → 集合研修（リアル/オンライン） → 【事後ワーク】新しい発見 自己評価

- ・多文化の介護・保育現場は 楽しい、面白い > 大変だ、困った
- ・できることから工夫していこう、取り組んでみよう
- ・「日本人 vs 外国人」ではなく、「日本人も外国人もそれぞれ違う」「違いを尊重する・違いを理解するために対話する」

3

現場の介護・保育職員が取り組みやすい教材・課題の工夫

E-ラーニング → 介護・保育現場でよくおこる場面（ドラマ）や外国人介護職員・保護者の語り → 登場人物の立場になって考える「相互理解」「対話」「かかわり方」グループディスカッション ロールプレイ

集合研修

インタビューでは、2名の外国人介護職員の方に登場していただきました

一般的な日本語試験は「読む、聞く、話す」のうち「読む、聞く」を対策としています

4

現場の介護・保育職員が取り組みやすい教材・課題の工夫

E-ラーニング → 先駆的な介護施設・保育園の取り組みの現場映像、インタビュー → 受講者の職場で取り入れるためのプログラム体験・実習 計画づくり 地域の社会資源調査

集合研修

車椅子の通訳アプリを使ってみよう

5

異文化間交流プログラム 科目表

科目名	主な内容
異文化理解	外国人職員、外国人の子どもの背景理解 外国人職員や外国人にルーツをもつ子ども・保護者の背景を理解し、自身の誤解や固定観念に気づく
異文化実践	対話による異文化理解 介護・保育の現場での事例をもとに、対話と相互理解により問題解決を図る視点を持つ 多文化共生の現場づくり 多文化の視点をいかした介護・保育の取り組みを学び、体験し、多文化共生の現場づくりを考える
コミュニケーション	やさしい日本語 「やさしい日本語」（外国人等に配慮した「優しい」「易しい」日本語）の基本的な知識と技術を学ぶ ICTの活用実習 コミュニケーションにICT（翻訳アプリ）を活用するための、基本的な知識と技術を学ぶ

6

4. 異世代間交流プログラム

～学びの立ち位置を確認し、学習成果を自己チェックする旅のサポート～

中部学院大学 人間福祉学部 人間福祉学科 教授

宮嶋 淳

1. 登場人物紹介

M：宮嶋

D：オリジナルキャラクター「ダイちゃん」

S：同じく「シイちゃん」

異世代間交流プログラムを紹介していきたいと思います。ご案内するのは、私だけじゃありません、誰でしょう？

D：ダイです。

S：シイです。安永先生（どろんこ会理事長）、元気ですかー？こっちに来ちゃってもう長くなっちゃいましたー。会に行きたいです。



M：という感じで助っ人に来てもらっています。では、画面共有します。

2. 3年間のプロセス

M：私たちの部会で3年間で行ってきたことは、異世代間交流が、もう先行した実践がいっぱいあるぞ、という認識を共有するところからでした。こういうところから、何に着目していったらリカレント教育の教材づくりとして時期を得ているのだろうねっていう仮説を立てるところからでした。ここを再確認するためにグループ・インタビューやヒアリング調査から始めたのです。

2019-21 3年間のプロセス

- 2019
・保育・介護の異世代間交流の現実を調査・構造化
・**「おもしろい！」**の再発見
- 2020
・**「おもしろい！」**を伝えるために
・ペーパー教材 から 動画 へ = ハイブリット化
- 2021
・**「おもしろい！」**を**実践**するために
・つながり！ ・ひろがり！ ・地元と文化の尊重！

そうだね、ダイちゃん。

D：ウン、ウン。

M：そこでわかったことは、異世代間交流を行うとき、取り組んでいる、みんなが楽しんで交流をしているんだなということでした。

S：そうでしたね。

M：じゃあ、その楽しいをどうやって伝えたら良いのだろうかということを考えました。そこで、発案されたのが、「ダイちゃん」「シイちゃん」というきょうだいの登場だったわけです。

D：ぼくたちの誕生「秘話」だね！

S：ウン、ウン！

面白いを「見える化」して、見える面白さとして、受講者や関係者の皆さんに伝えていこうと、いうふうな教育プログラムを構築し、3年間のプロジェクトを展開していくことにしたわけです。

3. 新たな課題の発見と見える化

時、同じくして、コロナの影響で研修の進め方が「対面」が難しくなり、Zoomなどを用いたハイブリッド化が進められていく時代に突入しました。

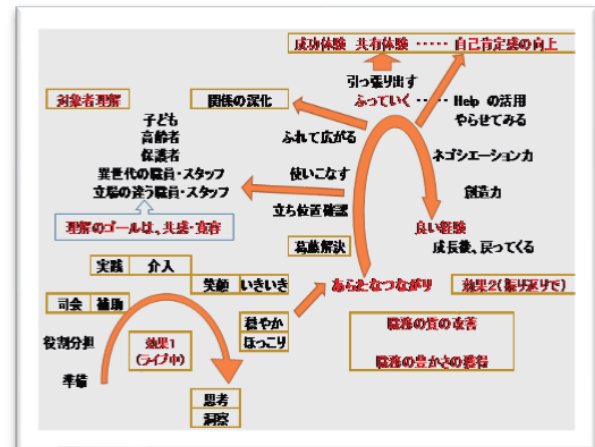
さらに、異文化間交流が「わかる」っていうところで留まるのではなくて、他者や他の団体組織と面白く「つながって」、実践が「できる」っていうことを考えたんだよね。

D：そう、そう。

M：それが領域「異世代間交流」における科目「理解」と科目「実践」という大きな枠組みになったということになります。

まず、異世代間交流とは、どのようなかたちになっているのだろうと、形で「見える化」することを考えました。

調査をした結果から考えたのは次の図のとおりです。



実践を行える人とは・・・

- 1) どんな人が求められてるの？
 - 2) どんな考え方をすれば楽しくなるの？
 - 3) どんな考え方を理解すればいいの？
- そして、
- 4) どんなふうにしたらずっとつながっていけるんだろうね。

そうしてみると、上の図に描いてあるように、いろんな方向に「手を広げて」「つながっていく」。これがポイントだねと、「見える化」することができたのです。

図でわかることは、多様化すること、そして施設を抜け出して地域を見ることが、「手を広げて」「つながっていく」ことのポイントだということに到達しました。

ですので、異世代間交流にチャレンジしていくためには、寝てただめでしょ、ダイちゃん。

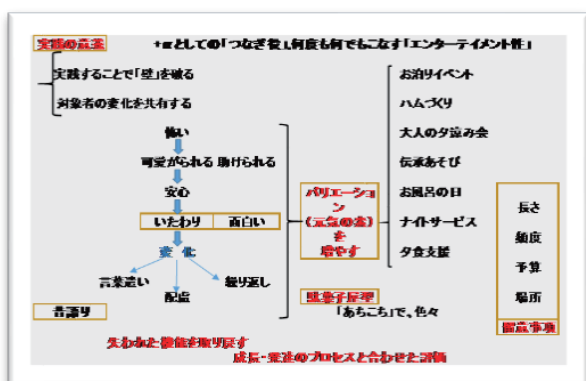
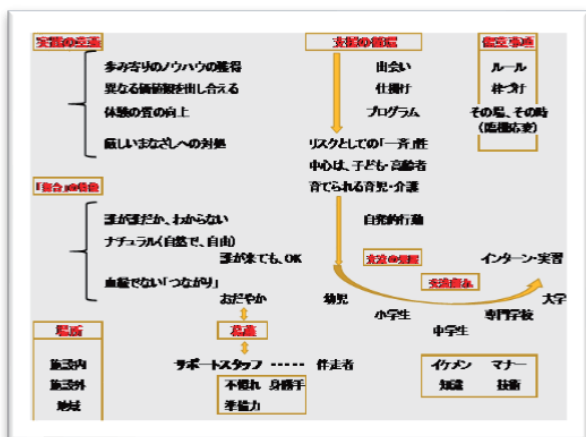
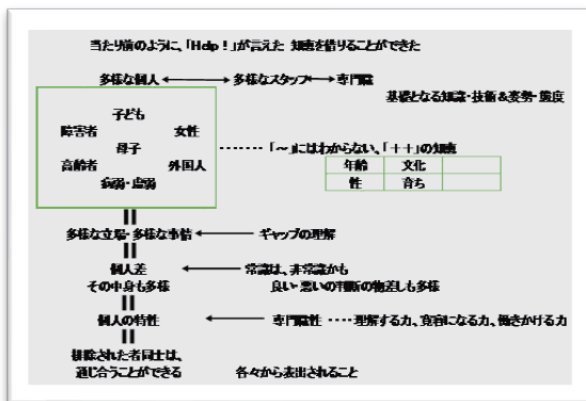
D：すみません、ついウツカリ！

S : 相変わらずね、お兄ちゃん。

M：面白い、長く続けられる、異世代間交流。これは、次の世代への伝承にもなります。地元の文化を大事にすること。それは、みんなを大切にすること。いくつになっても活躍できる場を用意していくこと。

次の図のようなことが大事なんだろうね。

こういう流れ・プロセスなんだ！という理解をし、それを学んでもらう。これが上の図の学びの目標ということに設定をしました。





4. 真語「ダイバーシティ感覚」を伝承

教材作りで考えた「面白い」っていうのは感覚ですよね。ダイバーシティは感覚だ。そして、介護や保育、仕事えらいよね。だったら楽になるような、お手伝いができるものを作ろう。

教材の特性

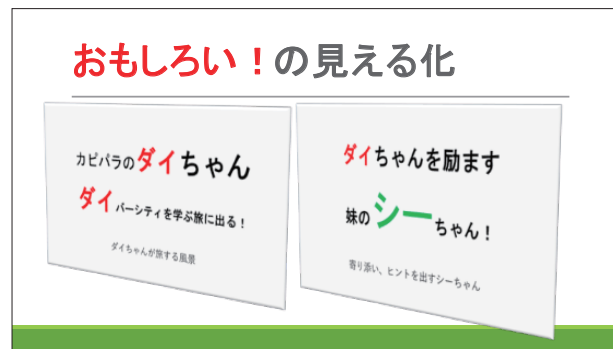
- **ダイバーシティ感覚** の養成に資する
 - 異なる文化や生活習慣を持つ職員同士や、利用者の互いの違いを理解し、違いを活かせる職場や環境を構築できる介護・保育職員へ
 - 新型コロナウイルスでの「出会えない交流」
- **負担なく実践へつなげるツール** の提供
 - 異世代間交流の意義を理解し、日々の業務の中で異世代の違いを有効に生かした交流促進・活動に創造的の取り組みめる介護・保育職員へ
 - チェックリスト・クイズ に応えて、実践のガイドラインを組み立てる

ということで考えたのが、動画とワークブック。
教材づくりを進める上では、インシデント、インパクト、クオリティの高いもの、そしてリアル・現実的なものというコンセプトを定めました。

【動画】×【ワークブック】のコンセプト

インシデント	X	目視
インパクト		理解
クオリティ		確認
リアリティ		整理

また、ワークブックは「目で見てわかる」こと、理解したことを「書く」。「書いたこと」を後からでも「確認できる」。そして、学んだことを後から復習するのって、自分の字を読み直すのって、とても大



変、という経験を踏まえてその苦行をせずとも学びの成果を「整理」した、あるいは「整理できた」というノートブックを提供することを目指しました。

5. 「学び」は、一緒にいい！

D：面白いの再発見、見える化をするために、僕が登場したんだね。

M：そう、ダイちゃんは旅をしていく。まさにダイバーシティ・リカレント教育プログラムを通して、ダイちゃんとともに旅する受講者の方々が、順番に自己達成していくということを考えました。

そして、シイちゃんはちょっといい子にしました。寄り添ってあげる。伴走をしていく人。そんな人がリカレント教育って大事なんじゃないのかなということで、私たちはそれを意識したわけです。

6. ゴールがわかる、「学び」がいい！

学びの立ち位置を確認していくためには、確認用のシートを用意しました。一目で「見える」っていうものを作りました。そして、自分が「どこにいるのかな（何を学んで、何が課題なのかという理解）」っていうことをちゃんとチェックできる、そのようなチェック表も作りました。

学びの立ち位置を確認、成果自己チェック

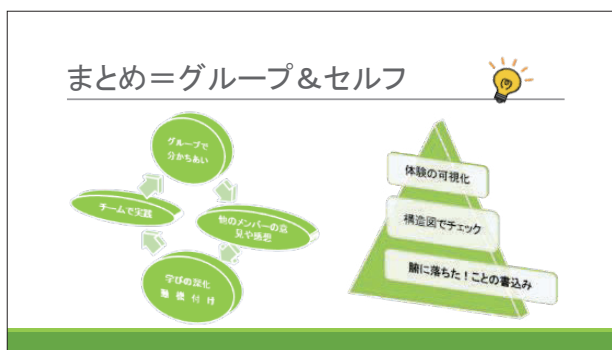
学習目標と演習課題の対応表

学習目標	演習課題	達成状況	達成状況	達成状況	達成状況	達成状況
学習目標	演習課題	達成状況	達成状況	達成状況	達成状況	達成状況
1. 異世代間交流の意義を理解し、日々の業務の中で異世代の違いを有効に生かした交流促進・活動に創造的の取り組みめる介護・保育職員へ	1. 異世代間交流の意義を理解し、日々の業務の中で異世代の違いを有効に生かした交流促進・活動に創造的の取り組みめる介護・保育職員へ	2/1	達成	達成	達成	達成
2. 異世代間交流の意義を理解し、日々の業務の中で異世代の違いを有効に生かした交流促進・活動に創造的の取り組みめる介護・保育職員へ	2. 異世代間交流の意義を理解し、日々の業務の中で異世代の違いを有効に生かした交流促進・活動に創造的の取り組みめる介護・保育職員へ	達成	達成	達成	達成	達成
3. 異世代間交流の意義を理解し、日々の業務の中で異世代の違いを有効に生かした交流促進・活動に創造的の取り組みめる介護・保育職員へ	3. 異世代間交流の意義を理解し、日々の業務の中で異世代の違いを有効に生かした交流促進・活動に創造的の取り組みめる介護・保育職員へ	達成	達成	達成	達成	達成
4. 異世代間交流の意義を理解し、日々の業務の中で異世代の違いを有効に生かした交流促進・活動に創造的の取り組みめる介護・保育職員へ	4. 異世代間交流の意義を理解し、日々の業務の中で異世代の違いを有効に生かした交流促進・活動に創造的の取り組みめる介護・保育職員へ	達成	達成	達成	達成	達成

日づけをつけていくところがポイントなのです。
ということで、私たちが考えた、現実から出発した「学び」の旅（プロセス）です。

7. グループ、チーム、私の「学び」の循環

最後に、介護・保育の職場は、職場そのものがグループですから、チームワークやグループワークを大切にしていくことが重要です。そして、ダイバーシティ実践を深めていくのは、チームに所属する一人ひとりです。ですから、一人ひとりの体験を、一人ひとりが「腑に落ちた！」という感覚をもるようになることが大切で、そこをゴールとすべきだと考えました。



今回構築したい介護・保育領域における分野横断型リカレント教育プログラムの領域「異世代間交流」における科目の構成と教材のコンセプトは、受講される皆さんが、自らのすべきことを「構造化でき」「体験を可視化して記録に残せる」。そして、チームとしての職場の皆さんと「腑に落ちとせる」、こんなところを目指したりカレント教育プログラムを考えたということになります。

ダイちゃん、シイちゃんありがとね。またねー。

D：（手を振っている）

S：（うなずいている）

M：以上です。

5. 講師養成

三重県介護福祉士養成施設協議会 会長／ユマニテク短期大学 幼児保育学科 准教授

田村 禎章

皆さん、よろしくお願いをいたします。三重県からオンラインで参加させていただいております。三重県の介護福祉士養成施設協議会の会長を拝命しています田村禎章です。またユマニテク短期大学は幼児保育学科のほうでも教員をさせていただいております。画面共有をさせていただきます。よろしくお願いいたします。

冒頭のPR動画では、作ったプログラムをしっかり普及しなきゃいけないという使命も持っておる関係上、20回ぐらいテイクをしまして、動画撮影をさせていただきました。私自身が介護福祉の養成に10年以上かかわっているのと、現在は短期大学、幼

児保育学科のほうで保育士養成に携わって6年目になります。宮嶋部会長へお誘いいただきまして、2年前から本プロジェクトへ合流をさせていただいています。介護、保育の分野横断型というのは、まさに私が教師人生の中で、度々追究させていただいている研究テーマと思って関わってまいりました。

今、司会の藤井さんのほうからありましたが、昨年度は介護福祉学科の同窓会の研修会で、本プログラムの一部を利用させていただいて研修会をさせていただきました。今年については、本学の幼児保育学科のほうで2回の実証講座としました。また、今日メインでご報告する「講師養成、コーディネー

トすることで見えるもの」ということで、三重県の介護福祉養成施設協議会、全5校、専門学校が4校と、短期大学が1校の、全部2年生課程の先生方、13名で行わせていただいた実践についての講師養成の研修会について実施しました。

まず初めに、介養協の立場として、今日は小林前会長さんもおられますけれども、日本介養協の介護福祉の養成については、留学生なしでは考えられない状況になっているかなと思っております。定員の充足が1万3000余りで、2395人が、2021年4月のデータですが、留学生の在籍比率でございます。三重県においては、先ほど私もデータ整理して改めてびっくりしたのですが、現在、1年生、2年生の全5校の278名の在学者中、171名、実に61.5%の留学生比率となっている現状があったかなと思っております。私が文科省の委託事業の敬心学園からのご依頼いうところのお話をする前に、留学生の教育、どうしていくのか。あるいは、現在も実習教育であるとか、卒業生も留学生で出てきておりますので、そういったリカレントの中で、特に「異世代交流」というより、当初は「異文化交流」で研修要望が多かったです。

講師養成という点で実践させていただいた感想としては、参加者はダイバーシティについて「総論賛成各論反対」というわけではないのですが、「わかっているつもり」になっているんじゃないか。大事だよ、大切さはわかるんだけど、ダイバーシティという多様性というの、どうやって具体的に伝えているのかというのについては、三重県介養協の先生方も暗中模索ではあるんですが、現実問題、そういう留学生が増えている、外国人介護者の方が介護現場で増えてきているという現実を元に、問題意識は高かったのではないかなというところを思っております。

こちらは、11本の動画教材と、いろんなガイドブックがあるというところで、今年まもなく発行される予定の講師養成テキストから持ってきた点です。講師養成に求められる点、4点整理すると、やはり教材を解説するという。そして教材を深めるということ。そして研修の社会的意義を考える。深く学ぶ参考資料、あるいはいろんな考え方を提示する。どちらかというと、講師の立場、教員の立場

になると、「何かを教え込む」イメージがあるわけですが、そうではなく「協働学習」という考え方が重要だと思います。講師もファシリテーターも現場の方も学生も卒業生も、みんなで一緒に考えていくところが非常に大切になるのではないかと。いうところは、事前に介養協の研修を設計するうえで構想した強調した点でございます。目的はスライドに書いてあるとおりです2021年2月17日、にZoomのオンライン研修で全5校、13名の参加を得てオンライン研修を実施しました。多様性の教育の在り方、実施方法でということ、概要説明をして、ダイバーシティ、リカレント教育、ICT活用の方法についてご説明しました。ワークショップということで、今回、蔵本部長、宮嶋部会長の力をお借りして、やや長く、学び合いの、あるいは討議も含めて、途中、グループワークも含めてっていうところの研修を実施させていただきました。研修はZoom上で写した画面ですので、こんなかたちで先生方に参加していただいているということでございます。ちょっと余談でございますけど、これ本学で今年、実施させていただいて、宮嶋部会長節で、最初大丈夫かな、と思ったんですけど、意外と保育の学生には受けがよく、させていただいたのと、これは異世代のほうですね。保育のほうもさせていただいて、講師養成は介護の先生方ということだったんですけども、保育の現場も、外国籍の保護者の方とか、あるいは幼児がそうだったりしますので大変関心がある。特に異世代については、養老連携ということですかね。先ほど宮嶋部会長からありましたけれども、なかなか同居率が減っている中で、どうやって多世代・異世代の交流促進していくかっていうところは、これから現場に行く学生も、2年生対象にしてたんですけど、大変高かったかなと思っております。南野奈津子先生に、蔵本部長のご指名で、異文化のほう、していただきました。本学の学生についてでございます。本当に、講師養成テキストの中にも、オンライン授業の展開について、ふれておりますけれども、やはりこのコロナ禍の中で、先ほど以来、先生方からありますけれども、逆にリカレントっていうところに攻め入るうえでは、いつでもどこでも誰とでもっていうか、学習できる、しかも長時間じゃなくて短編っていうか、そ

の1、その2ということで積み上げていける、今回、教材プログラムになっておりますので、ぜひ今日、たくさんの先生方お見えですので、実践する勇気を持っていただきたいなというところで、今日のご報告させていただいております。

結果でございますけれども、わかったこと2点、まとめさせていただきました。ダイバーシティについての理解ですけれども、受講前は、やっぱり言葉は聞いたことはないということはないんですけれども、受講後には十分理解できたという肯定的評価がかなり高かったかなというところです。研修内容、教材等もかなりわかりやすく、そして、どちらかというと、引き出すようなところをプログラムでも重視しておりますし、講師の先生からも重視していただきましたので、かなり高い肯定的評価が得たかなと。で、大変うれしいのは、全15コマは無理かもしれないけれども、15コマの中で1〜2コマ、異文化とか異世代について、特別授業じゃなくて、授業の一環の中で取り入れていきたいという先生方の声もありました。今後は、継続的に介護協の研修のほうで、このダイバーシティを取り上げていきたいというようなところもありまして、令和6年度に東海北陸のブロック大会を、三重県が担当校になっており、そこでの一分科会に、ぜひチャレンジしたいなというような声も現れたのかなと思っております。

研修のコーディネートは私がさせていただきました。やはりオンラインを中心とする環境であること、そして、先ほどから言う、必要なことはわかってるんだけど、じゃあ実際に行うところについては、やっぱり事前事後の振り返りというのは大切だし、ダイバーシティ、多様性については、感覚、感性をとともに分かち合うことですので、価値観を共有し合うってことですので、こちらにも書かせていただきました、講師とか受講生が、卒業生が、現場の方がともに学び合うという、先ほどから、一つ、このプログラムのキーワードになっております、「協働学習」というところが大変重要ではないかなというところです。あとは、オンデマンドとオンラインの、あるいは対面を組み合わせた研修の実践に、私自身も自信がついたかなというところを思います。対面授業では、講師のガイドブックにも書かせていただいたんですけれども、ゆらぎとか気づ

きってというのが大変重要になるかなと。そこで、先ほど委員各位から報告がありましたけれども、そこを参加者とともに、どう共有をして次の行動に結びつけていくのかというところについては、手前みそで恐縮ですが、かなりいろいろくすぐる「ダイバーシティの学習教材」になっていると強く思いました。異文化、異世代プログラムの評価ということで、先ほど冒頭もお伝えをさせていただきましたけれども、総論賛成各論反対ではないですが、必要性は理解しているものの、教育方法論、題材、教材がわからない中には、この一石を投じる今回の3年間のプログラムの功績が得られたのかなというところも、実証を重ねる中で私自身が思ったこととございます。そして、何かを伝えるティーチングよりも、寄り添い、支え合い、学び合う、高め合うというコーチングの概念は、このダイバーシティ教育には大変大事になってくるのかなと。そのためには、ファシリテーターであるとか、促進者であるとか、コーディネーター、つなぎ人の存在が重要で、その人たちに、この講師テキストを活用して、「ダイバーシティトレーナー」という仮称も、われわれの研究会でも用いてるんですけれども、大事になってくるのかなと思っております。講師養成のために必要なこととしましては、ダイバーシティリカレント、ICTという用語が先ほどから出ておりますけれども、それをどうベストミックスしていくのか、かなり親和性が高い三つのキーワードでもありますし、今回のプログラムには、それを通底する成果ができたと思っております。そして講師自身のダイバーシティ感覚ということですね。これは本当になかなか失礼な話になって、私も自分自身がそうですので、現場ではなかなか、例えば外国籍の方がそんなたくさんいたわけでもないし、介護福祉士に外国人がなれるのか、という時代に現場にいた方が教員になっている先生方が多いので、そこをまず価値観の共有ができたことが功績としては大きいと思います。過去に体験経験してこなかったことの教育教材を教える難しさについて、逆に言うと、それをパッケージ化して、オンデマンドにして、プログラムをある程度維持するというところについては、なかなか研修を進める側としてもやりやすかったかなと思っております。そのためには、打ち合わせとか

振り返りですね。だから大切だよってという価値観から、やっぱり必要だよ、実際やっていこうというふうなふうにどこまで持っていけるかというのが、今後に私たちに課された使命ではないかなというところを思っております。価値、考え方を伝えていくことを考えて実践していけるためにということですね。今後に向けてということですね。

まとめに入っていきますけれども、令和6年度に、東海北陸ブロック研修会が三重県で行われるので、その1つの分科会にどうかと合意をしようと思っております。そして先生方も、本当にどうかはわかりませんが、何とか15コマの中の1コマ、2コマで実施できるかということですね。まず私自身も実践しなきゃいけないと思って。今回、補助事業があるからとか、頼まれたからやるということではなくて、いいプログラムだなというようなところを思いました。継続的研修、学び合いの場が必須ですし、やめてしまったら、ダイバーシティ感覚というのは失われてしまうんじゃないかなと。

まさにリカレント教育が示すように、今日、新聞を見てみたら、「リスキル」「リスキリング」を採り上げた記事がでていました。私たちが「リカレント教育」と呼んでいる、他の業界ではリスキルなんです。リターンスキルなのかと思うんですけど、スキルというよりは感覚っていうのをどうやって含めていくかなというところは大事なかなと思

います。養成校、現場、卒業教育、職能団体のアプローチが非常に重要ですし、この講師養成プログラムをそういうところに打って出るということも重要なのではないかなと思っております。事前の打ち合わせで、ぜひ広報をというところじゃないんですが、ぜひこのプログラム、本当にいいプログラムになっておりますので、まずは先生方から授業に取り組んでいく、これをやったら間違いとか、こういうことないですよ。私も、先生もわからないのだけど、みんなはどう思う？というように、現役生も、いつも私たちの授業では本当に寝たりする学生も、中部学院大学とか東洋大学とか、教授とか聞きますと、4年生の大学の先生の講義が受けられるというと、目が生き生きしてましたけど、プログラムが本当にわかりやすい内容になっておりましたので、本当に現役生でも使えるプログラムかなと思っております。いろいろな角度から、授業テーマ、研修テーマを設計できる教材ですし、映像ワークシート、そして講師テキストがついているので、安心して取り組める教材ですので、ぜひとも普及促進にご協力いただきたいということです。

時間超過しまして申し訳ございません。以上でご報告にさせていただきます。ご清聴ありがとうございました。「ダイちゃん」聞いてくれてありがとう。

文部科学省委託事業 2021年度 成果報告会
「分野横断型リカレント教育プログラムの開発」

講師養成 コーディネーターとして見えるもの

2022年2月1日（火）
16:15～16:30

三重県介護福祉士養成施設協議会 会長
ユマニテク短期大学 幼児保育学科

田村 禎章

はじめに

- 三重県介養協の立場として・・・
- 実証講座を担当した者として・・・
- 総論賛成、各論反対・・・「わかっているつもり」
- ダイバーシティをどう伝えいか・・・

1、分野横断型リカレント教育プログラム 講師養成ガイドブック

●講師養成の4つの目的

- ①教材を「解説」
- ②教材を「深める」
- ③研修の「社会的意義」を考える
- ④深く学ぶ「参考資料」を紹介する
→を習得する力を養成する！

3

2、三重県介護福祉士養成施設協議会 教職員研修会①

1、目的

介護福祉士養成を行う教職員の更なる研鑽と次年度のブロック教員研修へ向けての、研究会、テーマを語ることを通して、三重県の会員校の更なる連携力に努めます。

2、日時

2021年12月17日(金) 13:00～16:00

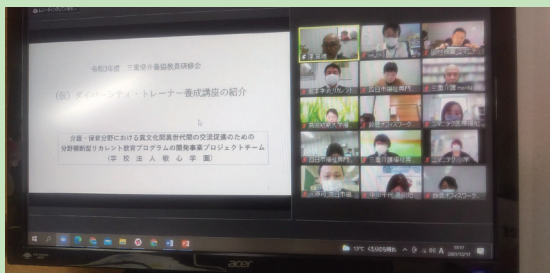
3、開催形式

Zoom!によるオンライン研修

4、参加者

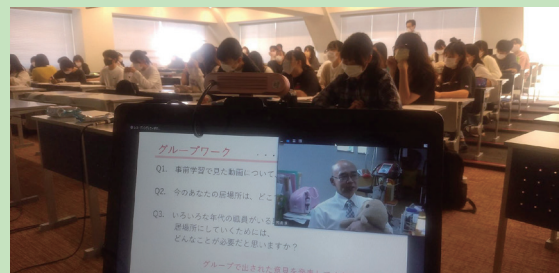
三重県内、介護福祉士養成学校 全5校より 13名参加

三重県介養協研修(2021.12.17) 川廷センター長、宮嶋部会長、蔵本部会長



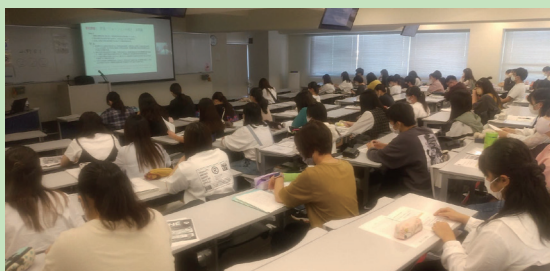
5

実証講座(保育士養成)2021.10.8 宮嶋淳先生:中部学院大学



6

実証講座(保育士養成)2021.10.8 宮嶋淳先生:中部学院大学



7

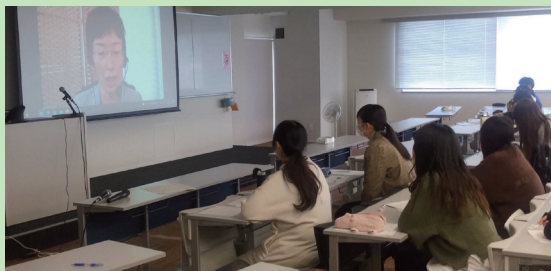
実証講座(保育士養成)2021.11.12 南野奈津子先生:東洋大学



8

実証講座(保育士養成)2021.11.12

南野奈津子先生:東洋大学



2、三重県介護福祉士養成施設協議会 教職員研修会②

5、研修内容

介護福祉士養成における、「ダイバーシティ(多様性)」教育の在り方、実施方法について考える。

- ①研修の概要説明
 - ②介護・保育職員のためのダイバーシティ教育、リカレント教育、ICT活用教育の方法
 - ③ダイバーシティ指導者のための「ワークショップ」
 - (1)異文化交流に関する知識と伝達方法
 - (2)異世代交流に関する知識と伝達方法
 - ④質疑応答・議論
 - ⑤今後の展開方法、まとめ
- ※グループディスカッションや映像授業視聴を伴う研修を実施

3、研修実施でわかったこと①

●アンケート結果の概要

- ①ダイバーシティについての理解
受講前:まあ理解している
受講後:十分理解できた
- ②研修内容、教材等の肯定的評価を得られた
- ③ぜひ、今後も継続的にプログラム活用していきたい

3、研修実施でわかったこと②

●コーディネートをしてみて(私見)

- ①ダイバーシティ(多様性)については、
感覚・感性を共に分かち合うこと
- ②教員(講師)が受講生(学生)とともに
学びあうという価値
→協働学習
- ③オンデマンド(映像)、オンライン(遠隔)、
対面を組み合わせた研修の実践に
自信がついた

4、異文化・異世代のプログラムの評価

●総論賛成、各論反対

ダイバーシティ教育の必要性は理解をしているものの、教育方法論(題材、教材)がわからない

- 何かを教える(ティーチング)より、寄り添い伝え合う、学びあう、高めあう(コーチング)の概念が重要

- ファシリテーター、コーディネーターの存在が重要 →講師テキストを活用する意義

5、「講師養成」のために必要なこと①

●講師養成キーワード

「ダイバーシティ」「リカレント」「ICT」
どうベストミックスをするのか...

- 講師自身のダイバーシティ感覚をどう培うのか
- 介護福祉士、保育士養成校の現役教員には、過去に体験・経験してこなかった教育教材を教える難しさ

5、「講師養成」のために必要なこと②

- 研修前後の「打ち合わせ」や「振り返り」での変容
- 大切だよね！ → 必要だよね！というレベルまでどうもっていくか
- 「価値(考え方)」を教えていくことを考えて、実践していけるために

15

6、今後へ向けて

- 三重県では、継続的テーマにて研修をしたい → 令和6年度へブロック研修会
- 授業の「1コマ」から組み込んでいくことの重要性
- ダイバーシティ感覚は継続的研修、学びあいの場が必須
- 養成校の、卒後教育への展開、職能団体へのアプローチ

16

7、まとめ

- ぜひ、プログラムを勇気をもって活用してほしい
- 色々な角度から、授業テーマ、研修テーマを設計できる教材
- 映像、ワークシート、講師養成テキストがついているので「安心」して取り組める
- 普及・促進にご協力をいただきたい

ご清聴ありがとうございました

18

6. 普及啓発／展望

学校法人敬心学園 職業教育研究開発センター・センター長／大妻女子大学 名誉教授

川廷 宗之

《普及啓発と展望》

最後に、普及啓発の展望ということで、これから参加することの楽しさということについて少しふれていきたいと思います。

これからふれていきたい課題は三つほどありまして、一つは、普及啓発に向けて、もう一つは、これからの展望をどうするかということですね。それから、参加することの楽しさということです。



普及啓発に向けて

これからの展望

参加することの楽しさ



課題

《普及啓発に向けて》

最初は、普及啓発についてということで、リカレント教育プログラムの開発を目指してということで行くわけです。田村先生からもありましたが、最近、新聞等でもリスキリングで、つまりスキルを身につけ直すというキーワードが出てきました。今まで言われてきた、リカレント教育という意味で言えば、生涯を学び続ける、学校卒業してからも、何度も学び直すという意味でしょう。同じように聞こえる内容なのですが、なぜ今、リスキリングと言うかというところに注目する必要があると思います。

○リスキリング教育

この辺が、今後の学習の一つの課題となると思いますので、少し整理しておきましょう。「学習」と言うと、何となく知識を身に着けるということをイメージする人が多いでしょう。したがって、現実的な問題で、こういう人間関係とか、外国人の方がどうのこうのっていうことになる、態度とか姿勢とか努力しなさいとかをすぐ問題にしがちで、学習した知識が役立つという感覚は持ちにくいと思います。したがって、学習は知識（だけ）ではなく、問題はそこではなくて、どういうふうに接していくかっていう技術として、きちんとわかっていくということが大事だっていうのがリスキリングという言い方だろうと思います。だから、いわゆるノウハウといいますか、これをこうやって人と話をすればいいんだ。外国の方と話をするときには、こういうふうにして話をすればいいんだっていう、技術として整理をして伝えていく。

○職業教育の特徴

特に、その職業の内容で「仕事ができる」ことを求められる職業教育では、この辺のことが重要なのです。が、日本の、職業技術教育では十分じゃない

んですね。教養教育の流れからきているので、つい職業教育も知識教育になってしまう傾向があります。職業教育っていうのはそうじゃなくて、技術をきちんと伝えていくということがポイントなのだろうから、例えば自分自身の気持ちをコントロールする技術とかいうことも含めて、技術として学んでいく必要があるでしょう。



普及啓発に向けて



リカレント教育プログラムの開発を
目指して

- ⇒職場内学習への展開
- ⇒専門学校等卒業生の学習支援
- ⇒地域・団体等での学習支援

○実証できた

そういう実践的な学びを含めて、このプログラムでは、職場内学習の展開とか、それから専門学校の卒業生の学習支援とか、地域団体等での学習の支援ということを実際にも実証講座でやってきていて、これで大体できそうだなっていう方向づけはできてきていると思います。で、なおかつ、評価の結果、これを学んだことによって意味があったという、そういう結果が持っています。

普及啓発の方法

講師の派遣や養成

- 当面は、共同研究メンバーが講師を務める。
- 段階的に講師の養成を行っていく。
- 講師用の資料（マニュアル）の再確認

教材提供システムの整備

- 印刷物教材の提供
- 動画教材の提供
- ワークシート類の提供



○今後の普及啓発・・教員の養成

では、これからどういうふうに普及啓発を進めていくかという方法の問題です。一つは、先ほど講師の養成って問題があって、先々の問題としては、いろんな人が講師になれるようにしていかなきゃいけないんです。が、当面は、先ほど、ちらちらと

紹介場面がありましたけど、そう簡単ではないんですよ。何となく、自分でも十分にはできない私の立場でそういうこと言うのどうかと思いますが、教員として人の学習をサポートするっていうのを、非常に安易に捉える傾向が、私は最近あるような気がして仕方がないのです。他者の学習の支援というのは、やっぱりものすごく準備とか状況のセッティングとかいろんなことがあるわけです。

例えば、先ほど蔵本先生の動画の中でも、ちらっと井上先生がお話しになりましたけど、相当なバックグラウンドがないと、あれはできないですよ。そういうふうなことを考えると講師養成って非常に重要なテーマなので、それに取り組んでいきたいと思いますが、そんな意味では、当面、共同研究のメンバーが講師を務めていくことになるでしょう。で、段階的に講師の養成を行っていくということになるだろうと思います。そういうふうに言うと、講師用の資料も作ってるんですが、もう一度再確認しながらそこを整理していくということが大事なかなと考えています。

○教材や学び方の工夫

それから、このプログラムの特徴の一つは、こういう時代もありますし、コロナのこともありましたけども、コロナ前から考えていたことではありますが、スマホを使って教材を事前に提供しようというところにあります。スマホで一定の教材を見ておいてから、いろいろ皆さんで対面でも学びを深めようという、そういう構造になっているので、そういう動画の教材を提供するシステムをこれから考えていく必要があるわけですね。その意味では、この提供するシステムをどうやるかと。これはもうこれで結構いろいろ大変なことがあるので考えていかなきゃいけないと思いますが、あと印刷物教材の提供とか、ワークシート類の提供とかというのも出てくるかなと思います。

《ダイバーシティへの展望》

そういう意味では、ダイバーシティということについても、これからの展望ってことで考えていく必要があるでしょう。ダイバーシティの展望ってどういうふうに考えるんだ？っていう、そういうこともあるだろうなと思います。

○極端な孤立化が進む現代日本

先ほど、小川先生の報告の中で、三世代家族が15.3%、何十年前ですか。何十年か前から、現在6%まで減っているとありました。ということから考えると、ほかの世代と交流する方法を学んでいないので、同世代の仲間たちだけからしか学べない、世代を超えた仲間がいないという、そういう世代が育ってきてる。ないしは、せいぜい接してきたのは親と先生ということで。これがうまくいってればよいのですが、親世代と子どもたちの世代っていろんな関係があるようです。親子関係って昔からいろいろあったと思うんですけど、最近はあまり、スムーズにすーっといってるばかりではないわけですね。それから、学校の先生と子どもたちの関係も、今の社会は極めて、昔に比べて不安定になっています。



《異世代間のダイバーシティ》

○失われた異世代間交流

そういう意味では、世代を超えた異質な人たちから学ぶってことが、今の若い人たちにできてないっていう、そういう訓練ができてないという現象があります。これは、かつての社会では、幼子の面倒を見るのは高齢者の仕事だったわけですね。だからこれは昭和世代から以前の人たちは、おじいちゃんおばあちゃんに面倒を見てもらったという例はたくさんある。そこで、自然に学んでいたわけですね。だけど最近は、保育園に預けてるお母さんが困って、おばあちゃんに電話して助けてコールをしても、あなたのことはあなたでやりなさいっていうことで、断られるというケースがあると聞いております。20～30年昔だったら、田舎のおばあちゃんが都会の娘の子育ての応援に出てきて助けてくれると

いうことあったんでしょけど。

○失われた老後の生きがい

そういう意味で言うと、かつて、高齢者が子どもを見るというのは、高齢者の仕事としても、高齢者の生きがいにとっても第1位に入っていましたし、それが大変重要な課題(?)だったんですが、これが今なくなってしまった。というところに、大きな問題があるでしょう。この生きがいの喪失が、認知症の発症につながっている点も見逃せません。

子どもたちのほうも、高齢者って子どもたちから見ると全然違う世界の人、ないしは、いろんな側面があるわけですよね。何となくしわが多くて、動作もゆっくりで、声も大きくはなく、子どもたち同士ほど元気ではないと思うっていう、そういうこともあるでしょう。つまり、それから全然違う感覚とか、そういうものを持ち合わせている、その感覚の違いが、子どもの親世代たちから嫌われるようになったかもしれません。

○子世代の学び

そういう意味では、そういう違う人と幼いときに接してきたという、そこが高齢者と子どものかかわり方の重要なポイントだと思うんですが、その辺でやっぱり改めて今、異世代から学ぶということを言わざるを得ないという、「そんなの当たり前じゃん」っていうのは、先ほど、富山の方がおっしゃっておられましたが、そういう意味で、都会、特に大都市では当たり前では全然なくなっちゃってきてるので、そういうふうなことも含めて、これから考えていかなきゃいけないことはたくさんあると思います。



《異文化間のダイバーシティ》

○外国人を受け入れる??

もう一つは、異文化から学ぶということですが、異文化から学ぶという意味で言うと、諸外国の方々から学ぶっていう、そこが僕はポイントだと思ってまして、ちょっと心配なのは、外国の方々を受け入れてやるとか、世話をしてやるとか、そういう感覚ってすごい心配なんですけど、どうもそういうニュアンスがないわけじゃないような気がして心配しております。もちろん皆さんからは反論があると思うんですけど、現場ではどうも、労働力が足りないからやむを得ず受け入れて、働いてもらうという、そういう感覚があるのではないかと。

そうじゃなくて、今、私たちは、コロナの中でもだんだんわかってきたことなんですけど、はっきり言って外国の方々がいないと暮らせないというぐらいの状況になってきてるわけですよね。

○外国人から学ぶ。

それからもう一つ大事なことは、外国の方から学ぼうという姿勢が見えないのも気になります。様々な生活習慣のちがいにしても、日本なのだから日本流にしないといふばかり。その国の皆さんの生活習慣が日本と違うのはなぜかを考え、そこから学ぼうとしない。もっと、外国から学ぼうっていうことがあっていいと思うんだけど、**学ぼうっていう感覚とか、それから違うことを楽しむとか**、そういうことが全然できなくなっている。これはちょっと怖いことだなと思います。

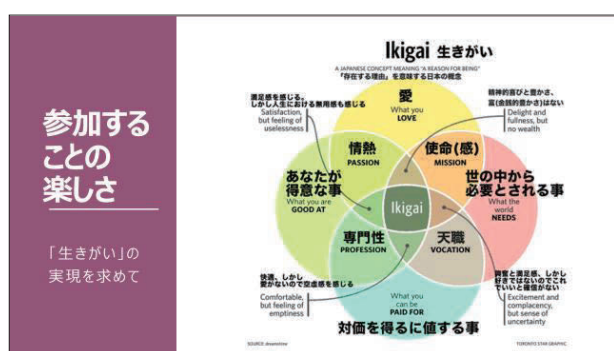
日本は明治以降、ある意味で言うと模倣ですね、漢字から始まって外国のまねすることから新たな創造へというふうに進んできて、今も、日本独自の創造って部分ってあるんだけど、でもやっぱり、よりクリエイティブな創造って、異文化交流から生まれるんだと思うんです。まだまだ、異文化交流から学びはたくさんあると思うんですけど、もう外国から学びたくないとか・・・先ほど、佐々木先生のお話の中で、「オムレツ」+「焼きそば」=「オムそば」とか、「パソコン」+「時計」=「スマートウォッチ」とか、「ラジコン」+「カメラ」=「ドローン」とかいうのやってましたけど、そういう意味で言うと、そういう意味での発展とか交流が新たなものを生み出すのでしょうか。そういう意味で言うと、外国へ

の関心をみんなが失ってしまいつつある。だから、日本は日本だけでやればいいんだみたいな感じだったり、あんまりそういう諸外国の事情に考慮をしないといえますか、そういう傾向がどんどん強まってきてるような気がして、非常に私は心配しています。

そんな意味では、このプログラムは、単に外国の方々を受け入れようとか、そういうふうなことだけでなく、もっと私たちの生活を豊かにするという、そういう性格のプログラムとして、今後考えられていければすばらしいなというふうに思っています。

○お互いにお互いを必要とする

これ（下のスライドの図）は、日本人が宗教がないっていうことがありますので、日本の人々が何を考えて生きてんの？っていう外国の人たちからの質問に対して、日本はこういうことなんだよってことを説明した「生きがい」の図です。この図にあるように、愛されること、それから、あなたが得意なことがあると、世の中から必要とされる、それから対価を得るに値することとかいう、そういうふうな四つの要素から、日本の生きがいってのは説明できるんじゃないかっていうのは、これを作った人たちの仮説ですね。これって、みんながとかく、わいわい膨らんでいっちゃってるので、誰が作ったってわけではないんですけど・・・。



○共に生きる

そういうふうな意味で、やっぱり愛されるとか、これが全部該当すると思いますが、外国の方々と話しているときにこういうことを考えて、やっぱり孤立しないっていうね。愛にしても、得意なことにしても、必要とされるのにしても、孤立しないってこと

が前提なので、孤立しないような方向で、例えば外国の方も、私たち日本人自身も孤立しないという方向でいきたい。

今日、小川先生の冒頭の中で、統計表がありましたが、一人世帯がうんと増えてるってのは、皆さんお気づきになりましたでしょう。全世代で一人世帯が増えているので、非常に孤立しやすい環境にあって、非常に危なっかしい状況にあるということでもあります。

《「ともに生きる」を実装化》

そんな意味で、これから実装化を目指して、ともに生きることを学ぶっていう、「仲間とともに生きることを学ぶ」っていうのは、これはユネスコの「学習の四つの宝」っていうものの三つ目のスローガンであります。ここを大事にしながら、これからも進めていきたいと思っています。

社会実装化を目指して

仲間と共に 生きる事を学ぶ

方法も大切だが、
基本としての考え方も大切

研究を進めてきた皆様への感謝

3年間・コロナ禍で思うように
進められなかった研究開発

ダイバーシティがもつ可能性に着目
介護や保育の現場からの発信

これからも共同で
研究開発・社会実装化を
楽しんで進めましょう

○「研究成果を伝える」ではなく、ともに『共に生きる』を発見する試みへ

3年間思い起こすと、私としては正直言うと、コロナ禍で思うように研究が進められなかったと思いますが、しかしこれからダイバーシティが持つ可能性っていうのを着目して、こういうことだからって、お伝えするのではなくて、介護や保育の現場でこういうことが楽しくできてるよっていう、そういうことを発掘しながら、そこから学びながら、みんなで共同して研究開発や社会実装化を楽しんで進めていきたいなと思っております。

研究準備段階から考えると5年近くなる皆様との活動の中で、私もたくさんのことを学ばせていただきました。これからも皆様とともに学び、楽しみ、歩みたいと思っておりますので、よろしくお願い

いします。

3年間の研究、どうも一緒に進めてくださってありがとうございました。これからも課題、まだたく

さん残っていますので頑張りましょう。

終わります。

Ⅲ. 事業を終えて

限られた時間になりますが、3年間、私たちが取り組んできたことのよさというのを、かいつまんでお伝えできたんじゃないかなというふうに私は思っています。おっしゃっていただいたように、事業一つ作るだけじゃなくて、これを新しい学び方、教え方として、現場の教職員がどう使っていったらいいのかというところにも、かなり力を入れてフォーカスをしておりますし、また、オンライン授業というのも視野に入れて教材を作り込んでいっているので、きっとこの実証実験のためだけに作ったコンテンツではなくて、今後もさらに有効活用できるような、そういった教材になってるというふうに思っています。

また、今日のこの発表会でも、リスキリングという言葉がありましたが、介護福祉士ですとか保育の、私どもの学校の卒業生も、なかなか卒業したあとのフォローアップができない中で、こういったものをうまく使いながらオンラインと、あとは実際の集合教育とかをうまく交えながら使えば、かなり有効な教材になるんじゃないかなというふうに思ってます。ぜひこれからも皆さんのいろんな意見をお伺いしながら、これを作り込んでいって、さらに発展していければと思っています。

本当に3年間、委員の先生方、いろいろとお話を聞かせていただいてありがとうございました。また今日、参加いただいた方々のいろいろなご意見をちょうだいして、さらにいい教材にしていければいいなというふうに思っています。

3年間本当に、事務局の方も含めてありがとうございました。以上です。

学校法人帯広コア学園 副理事長

神山 恵美子

IV. 評価

細かい評価はとても行いにくい状況です、私の心境としましては。中には委員長さんでコロナにかかったというにもかかわらず、皆様方結束よくなされたからうまくいったと思っています。そういう意味で、まず大変ご努力をなさった方々に敬意を抱いております。そこで具体的な評価ですが、3年目としての評価を、こんな簡単な評価表で済ませるのは申し訳ないと思ったりしながらも、結局は最後は、このリカレント教育の教材を作る作業にすべてのことが集中されてきましたが、その作業がかなり上手にできあがってきているというならば、その二つ、あるいは普及啓発まで入れたら三つの委員会評価に集中したほうがよいと思っています。企画とか、ほかにも関連の部会なり委員会があったのですが、上記の3つの活動がおしなべてうまくいったから、こういう良好な結果が出てきたと思っています。

怠け者で誠に申し訳ないのですが、それらの関連委員会の3年目の評価は、あまり意味がないと思っております、実はそれらを割愛した格好にさせていただきます。なお、この評価ですが、1年目、2年目は経過評価ですので、計画どおりしている、っていないとか、中身の質がどうだというようなことについては、まあ適当に次年度でうまくやるだろうというような感じで見てまいりましたので、かなりいいかげんなものであったと思うのです。そして、3年目ですべてのことがうまく行けば、それでよかったといえますか、上手に行ったということになるとも思っておりますので、そういう意味では、普及啓発まで入れると三つの委員会、結局、宮嶋、蔵本両部会長が担われた活動ですけれど、それがうまく行ったかどうかということで、全体の評価になるのではないかと考えているのが一点。それから最終年度の評価というのは、本来はすべての活動が終わったあと、極端なことを言うと、教材が全てできあがって、物理的な成果物が目に見える状況になって初めて、「ああ、これを出していただいたのですね」ということになるのが二点目です。

これだけスケジュールが迫ってきても、印刷に回すものもまだ全部できているかどうかと不安のあるような時点で評価をするというのは、評価する立場からは非常に後ろめたさがあるわけです。極端なことを言うと、評価ができない、申し訳ありません、できません、みんな終わって、印刷も上がって、あるいはソフトウェアが全部完成して、それ見させていただいてから評価するという形が本当なんだろうと思うのですが、実際の事態は、そんなこと言っていられないということですから、私のほうも多分に見切り発車せねばならないと思っています。

ここに出ている表が多分、想像では蔵本部会長と宮嶋部会長が提出いただいた自己評価表でほとんどうまくいったというような感じでよろしいんじゃないかなと思っています。特に私は立派だったと思うのは、この普及啓発についてです。普

及啓発の事業を文科省から委託してもらえるかどうか分からないのに、一応やるとしたらこんな格好で進めたほうが良いということまで普及啓発部会で確か3回か4回会合を開いておられますね。そこで見通しを立てられた。そして、かなりの数の教育機関などを候補として推定されている。ぜひともそういう姿になってほしいと思うのです。

どのくらい世の中に似たような教材があるのかは私の理解では定かではないのですが、恐らくこのような形で上手にまとめている教材というのは今、存在しないのではないかなと思っております。ぜひともそれを敬心学園さんを中心に広めていっていただいて、できればまた文科省から事業の委託を受けるということにつながれば結構ですが、そのことが起こらなくても、国費を使ってる事業ですから、自由に行えるということになるのなら、敬心学園さんが中心になって実証活動に参加なさったいろいろな関連の教育機関の方々がこれを利用して運営されればいいんじゃないかと、私は思うくらいです。

どうして事業に入っていない普及啓発段階のことまで入り込めたのか、いささか驚いております。そんなかたちで、とりあえずはこの表にあるような評価をつけたんですが、先ほどもちょっと申し上げようと思ってやめていたのですが、こんな程度の簡単な評価項目じゃまずかったかなという反省を外部評価委員会として抱かねばならないかもしれないと思っています。

とりあえず、どのくらい文科省が外部評価ということに注目されているかは全然わかりませんが、一応外部評価も行ったというかたちでご容赦していただくと、外部評価のことにかかわった人間としては大変助かります。一応、何とか最後のところはしっかりしなくてはと思ったのと、このようにオンラインで各委員会のなさることをのぞき見することができる機会が得られたことはとてもよかったと思って、私もそういう形で、委員会がなさってることを理解できたのは大変よかったし、楽しく観させていただきました。現場のリアルな会議にも接し、そして、後から得た録画も視聴させていただいて、一番得をしたのが外部評価委員会であったとの感じがあります。

なお、各委員会でもうしっかりと自己評価を意識しておられましたので、そういう意味でもつけ足すことはありません。ぜひともこの教材が実際に利用されるという事実を確認できる日がきてほしいと願っております。一応、以上です。

当事者・NPO 法人 海外に子ども用車椅子を送る会 理事
能勢 規弘

文部科学省委託事業『専修学校リカレント教育総合推進プロジェクト』
介護・保育分野における異文化間異世代間の交流促進のための
分野横断型リカレント教育プログラムの開発

令和3年度 成果報告書 第一部

学校法人敬心学園 職業教育研究開発センター

発行年月日 令和4年2月22日
発行 小林 光 俊（事業代表者）
編集 川 廷 宗 之（事業責任者）
〒169-0075
東京都新宿区高田馬場 2-16-6 宇田川ビル 6 階
学校法人敬心学園
電話 03-3200-9074 FAX 03-3200-9088
印刷・製本 城島印刷株式会社
〒810-0012 福岡市中央区白金 2-9-6
電話 092-531-7102 FAX 092-524-4411
