

【2021度「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事業

ダイバーシティ・トレーナー養成講座

異文化間交流マニュアル

異文化間交流部会

本書は、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」の成果物です。

はじめに

介護の現場では外国人職員の就労が進んでおり、保育の現場では外国にルーツをもつ子どもとその保護者とかかわる場面が増えている。その中で、とまどいを感じたり、気になりながらも、どう声をかけたらよいかわからないなどの悩みを感じている介護・保育職員が多い。

先駆的な介護施設や保育所による取り組みや調査研究は行われているが、介護・保育職員に対する体系だった研修プログラムがないため、今回、文部科学省の委託事業（※）において、「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」の育成を目的とした異文化間交流プログラムを開発した。

異文化間の交流は「お互いの対話」から学ぶことが重要であり、「異文化理解」「異文化実践」「コミュニケーション」で構成される学習内容によって、受講者が「知ること・気づくこと（理解）」から「一歩踏み出す・工夫すること（実践・コミュニケーション）」へと進むことをサポートするプログラムとなっている。

本書は、異文化間交流プログラムを担当する指導者（トレーナー）にむけて、プログラムが必要とされる背景、プログラムの全体像、具体的な実施方法などについて解説したものである。

執筆者これまでの実践経験やプログラムの実証講座によって得られた知見を反映して作成されている。

介護・保育現場における異文化理解・実践・コミュニケーションについて関心のある多くの方が本書を活用して、異文化間交流プログラムを各地で実施していただくことを願っている。

また、今後、指導のノウハウが蓄積されることが予想され、本書も更新され、よりブラッシュアップされることが期待される。

2022（令和4）年2月

※本プログラムは2019年から2021年にかけて実施された文部科学省委託事業「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」において作成された。同事業ではダイバーシティ・マイスター教育課程として「異世代間交流プログラム」も作成されており、指導者（トレーナー）向けのマニュアルは「異文化間交流マニュアル」「異世代間交流マニュアル」の2分冊となっている。

目 次

はじめに	3
第1章 異文化間交流プログラムの背景	
1. 日本社会の変化—今後の人口減少とグローバル化	6
2. 多文化保育の必要性	9
3. 介護における多様性	11
4. 多様性に根差した社会へ	12
第2章 異文化間交流プログラムの構成	
1. 目的	14
2. 対象	14
3. 異文化間交流プログラムの全体構成	14
4. 研修の進め方	16
5. ワークブックの使い方	17
第3章 領域「共通科目」を伝達するために	
1. ダイバーシティ・マイスター教育課程の概要	18
2. 「”違い”を力に ダイバーシティ（多様性）のススメ～」の伝達	19
3. 「実践活動を豊かにするリカレント教育」の伝達	22
4. 「ＩＣＴと学びの広がり」の伝達	26
第4章 異文化間交流プログラム科目の解説	
1－1－1　外国人職員、外国人の子どもの背景理解（介護編）	29
1－1－2　外国人職員、外国人の子どもの背景理解（保育編）	36
1－2－1　対話による異文化理解（介護編）	41
1－2－2　対話による異文化理解（保育編）	46
2－1－1　多文化共生の現場づくり（介護編）	50
2－1－2　多文化共生の現場づくり（保育編）	54
2－2－1　社会資源・環境をどう活用するか（介護編）	58
2－2－2　社会資源・環境をどう活用するか（保育編）	62
3－1－1　やさしい日本語（介護編）	68
3－1－2　やさしい日本語（保育編）	76
3－2　　ＩＣＴの活用実習	81
第5章 実証講座受講者の声	
参考資料	90

第1章 異文化間交流プログラムの背景

日本社会は過去 50 年の間に大きな変化を遂げており、現在、長期にわたる人口減少とグローバル化という 2 つの課題に直面しています。保育においては外国出身の子どもと保護者が増加しており、介護においては外国人が介護職として働くことが増えています。

そこで、専門職としての保育士と介護士にとって必要となるのは「多様性」に対する理解だと考えています。実際、私たちの生活世界は多様性に満ちていて、ジェンダー、世代、階層、国籍、宗教、言語や障がいの有無など、異なる人々がお互いを尊重しながら社会を構成しています。本研修プログラムは変容する保育現場と介護現場で働く保育士と介護士が多様性を尊重することを理解し、多文化共生をケアの現場で実践するために必要な知識と情報を提供しています。

1. 日本社会の変化—今後の人団減少とグローバル化

はじめに日本社会の過去 50 年の目覚ましい変化について見てみましょう。表 1 は 50 年前、30 年前、10 年前と 2020 年の人口と経済のデータを表しています。

表1 過去 50 年間の人口と経済の変化¹

	1970 年	1990 年	2010 年	2020 年
人口	104,670,000	123,610,000	128,060,000	125,320,000
出生率	2.13	1.54	1.39	1.34
出生数	1,934,239	1,221,585	1,071,305	840,832
高齢化率	7.1	12.1	23.0	28.9
実質 GDP 成長率	8.2	4.2	-0.3	-0.3
在留外国人数	708,458	1,075,317	2,134,151	2,887,116

日本の人口が 1 億人を超えたのは高度経済成長期の 1970 年ですが、当時は実質 GDP 成長率 8.2%、高齢化率は 7.1% と高齢化社会に突入したばかりでした。女性が一生の間に産む子供の数を表す合計特殊出生率は 2.13 と高く、毎年 200 万人近い子どもたちが生まれていました。当時、国内の外国人の人口は僅か 70 万人であり、全人口の 0.68% でした。

1990 年になると人口は 1 億 2000 万人に増加し、合計特殊出生率は 1.54 に減少し、1 年間に 120 万人の子どもたちが生まれました。一方で高齢化率は 12.1% に上昇し、実質 GDP 成長率は 4.2% となり、この頃からバブル崩壊後の長期にわたる経済の低迷期に入っています。

¹出典：厚生労働省、2020a、令和 2 年高齢社会白書、

https://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2020/html/zenbun/s1_1_1.html、厚生労働省、2020b、令和 2 年厚生労働白書 <https://www.mhlw.go.jp/stf/wp/hakusyo/kousei/19/backdata/01-01-01-07.html>、

厚生労働省、2020c、令和 2 年(2020)人口動態統計月報年計（概数）の概況、

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/jinkou/geppo/nengai20/index.html>、世界銀行世界開発指標、実質 GDP 成長率 5 年間平均、<https://databank.worldbank.org/source/world-development-indicators>、

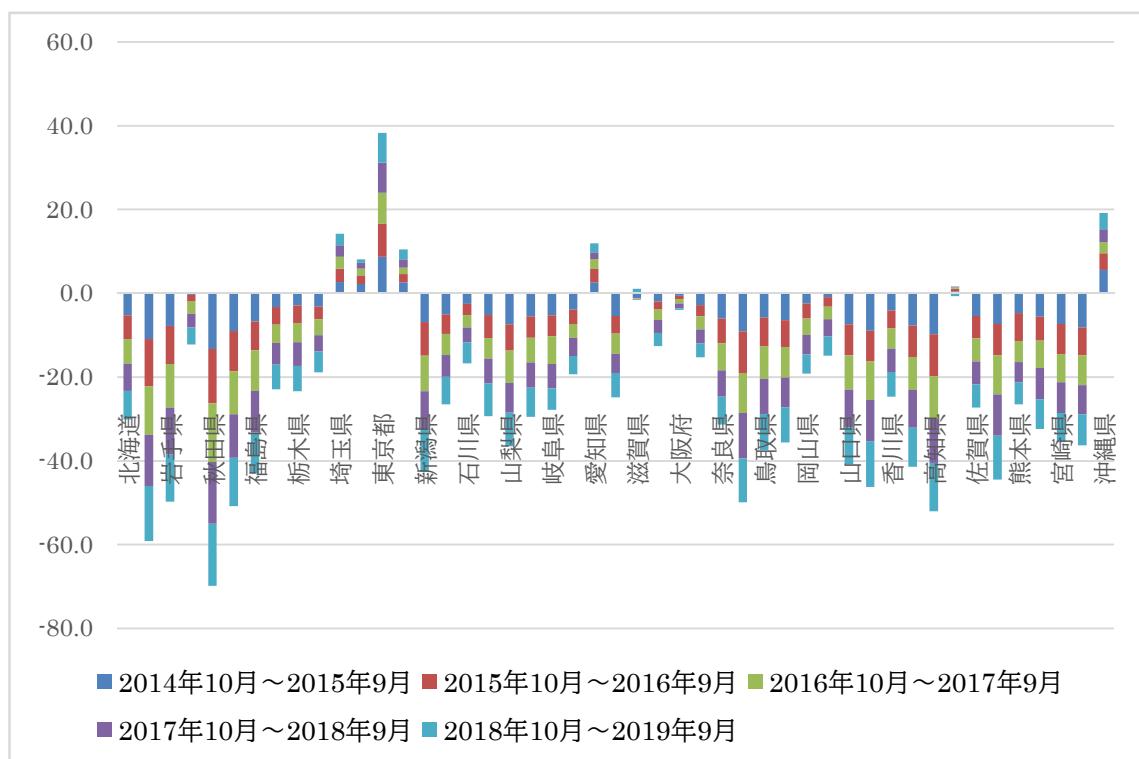
e-Stat、在留外国人統計、各年、

<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&toukei=00250012&tstat=000001018034>、アクセス日 2022 年 1 月 6 日

そして 2021 年、日本の人口は 1 億 2 千万人ですが、すでに長期の人口減少に入っています。特に地方においては深刻な人口減少が続いている。合計特殊出生率は 1.36 まで落ち込み、生まれる子どもの数は年間 80 万人程度にまで減少する一方で、高齢化率は 30% 近くに上昇しています。また、日本経済の落ち込みは著しく、バブル崩壊後の長期にわたる経済の低迷と新型コロナ感染症に対する対応のため、財政赤字が膨らんでいます。2020 年には政府の借金は GDP の 256% にまで増加し、主要先進国の中でも異例の高さになっています²。そして、過去 50 年の間に外国人の人口は 4 倍になっています。

次に、都道府県別の人団推移を表したのが表 2 になります。表 2 によれば、過去 5 年間の間にはほとんどの都道府県において人口減少が続いている。東京都を含めた首都圏、愛知県と出生率が全国一高い沖縄県以外は軒並み急速な人口減少を経験していることが分かります。地域の持続可能性と活性化は大きな課題だと言えます。

表 2 都道府県別人口の推移³



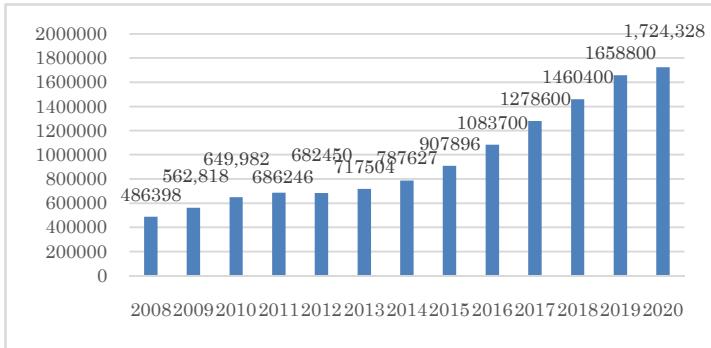
このような少子高齢化による労働力不足や経済の衰退を補うために政府は外国人の受け入れを進めてきました。表 3 は外国人労働者数の推移です。政府による在留資格の新設や留学生 30 万人計画が推し進められてきた結果、過去 10 年強の間に外国人労働者は 3 倍以上に増加し、農業、製造業、建設業、サービス業など多くの分野で外国人に対する依存度は高まっています。

²財務省、2021、これからの日本のために財政を考える、<https://www.mof.go.jp/zaisei/index.htm>、アクセス日 2022 年 1 月 8 日

³総務省、2019、人口推計、

<https://www.stat.go.jp/data/jinsui/2019np/index.html>、アクセス日 2021 年 12 月 29 日

表3 外国人労働者数の推移⁴



日本社会の人口減少は今後も続くことが予想されています。国立社会保障人口問題研究所の推計によれば、0歳から14歳人口は2015年には1500万人を占めていましたが、2040年には大幅に減少することが見込まれます（表4）。

表4 日本の将来推計人口⁵

長期の合計特殊出生率	中位仮定 1.44	高位仮定 1.65	低位仮定 1.35
総人口 2015年	12,709万人	12,709万人	12,709万人
2040年	11,092万人	11,374万人	10,833万人
0歳～14歳 2015年	1,595万人	1,595万人	1,595万人
2040年	1,194万人	1,372万人	1,027万人
15歳～64歳 2015年	7,728万人	7,728万人	7,728万人
2040年	5,978万人	6,018万人	5,885万人
65歳以上 2015年	3,387万人	3,387万人	3,387万人
2040年	3,921万人	3,921万人	3,921万人

15歳から64歳の生産労働人口の減少も著しく、低位の出生率の場合には25年で2000万人近くの労働者がいなくなることが予想されています。2000万人というと九州と沖縄と北海道を合計したくらいの人数が20年以内に減少することを意味します。一方、65歳以上の高齢者人口には変化はありませんが、若い世代の人口が減少すれば、全人口に占める比率は大きくなります。私たちの社会はこれまでにないくらいのとても大きな変化に直面しており、外国人と共に社会を創ることが求められています。

⁴厚生労働省、2008年～2020年、外国人雇用状況届け出、

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/gaikokujin/gaikokujin-koyou/06.html
、アクセス日 2021年12月29日

⁵出典：国立社会保障人口問題研究所、2017、日本の将来推計人口

https://www.ipss.go.jp/pp-zenkoku/j/zenkoku2017/pp29_gaivou.pdf、アクセス日 2021年12月29日

2. 多文化保育の必要性

人口構造の急激な変化は日本社会にとって大きな影響をもたらすことが予想されますが、社会の認識はそこまで大きくは変わっていないようです。まず、残念ながら日本は子育てがしやすい社会ではありません。表5は4か国における子どもの生み育てやすさを尋ねた調査結果ですが、「子どもを生み育てやすいか」という質問に対して、日本では「とてもそう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計は4割以下であり、スウェーデン、フランス、ドイツと比べても子育てがしにくくと認識されています。

表5 子どもを生み育てやすい国だと思うか（4か国比較）⁶

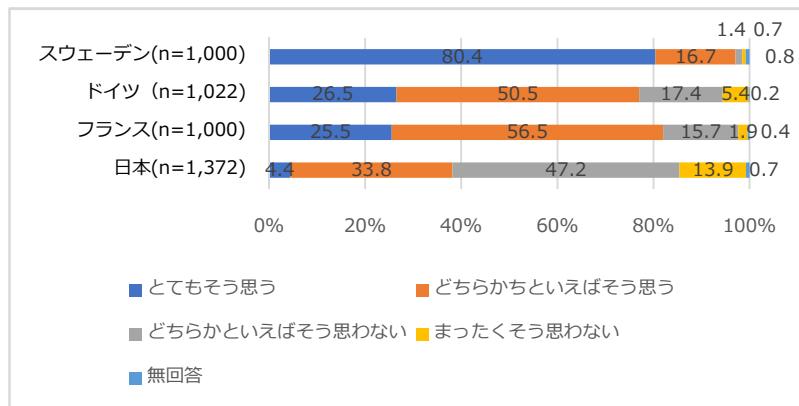
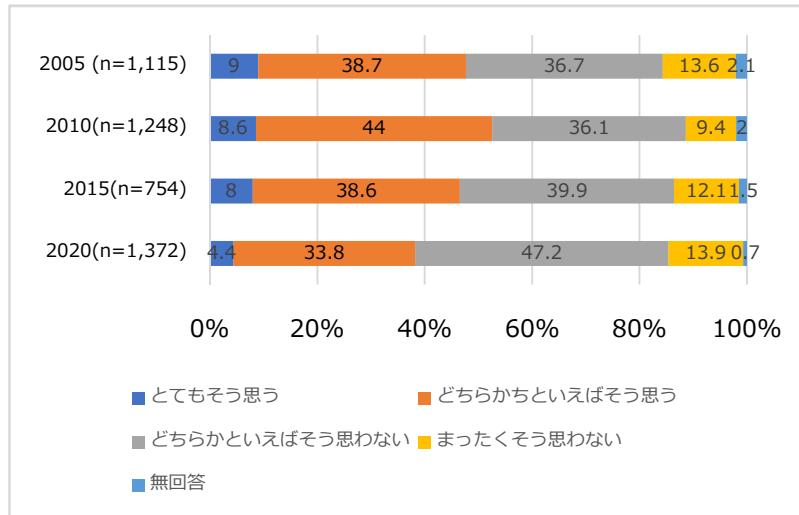


表6では過去の調査結果と比較をしていますが、日本では人口減少と地域衰退を前にしても子どもを育てやすくしようとする変化は起きていないどころか、ますます子育てをめぐる環境は悪化しているように見えます。

表6 日本：子どもを生み育てやすい国だと思うか⁷



⁶厚生労働省、2020d、令和2年度少子化社会に関する国際意識調査、

https://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/research/kokusai_ishiki.html、アクセス日 2021年12月

⁷厚生労働省、2020d、前掲

では、海外では何が子どもを生み育てやすくしているのでしょうか。トップのスウェーデンでは1970年代～80年代に出生率は1.66まで落ち込みましたが、その後1.8まで回復しています。スウェーデンにおいて高い数値となっているのはまず制度的な支援として「教育費の支援・軽減があるから」(84.1%、日本は39.0%)、「育児休業中の所得保障が充実しているから」(83.6%、日本は8.2%)、「各種の保育サービスが充実しているから」(74.5%、日本は37.9%)、「雇用が安定しているから」(70.1%、日本は10.3%)などがあげられます。

他にもスウェーデンでは社会環境が子どもに優しいことがあげられます。「子供を生み育てることに社会全体がやさしく理解があるから」(54.5%、日本は8.6%)、「地域で子育てを助けてもらえるから」(40.9%、日本は5.5%)といった回答からも、子どもが元気に育つためには制度だけでなく、社会全体の理解や地域の支援が必要だということが分かります。子育てがしにくい地域は若い世代が定着しないため、いずれは消滅してしまいます。地域が持続可能であるためには、子どもに優しい社会や多様な子どもたちがありのままで育つことが出来る環境が大切です。

現在、保育園では利用者である子どもや保護者が外国出身であったり、国際結婚のカップルから生まれる子どもたちが増えています。日本人同士の結婚件数は2000年以降減少する一方で、2005年には国際結婚の件数が4万件を超えていました⁸。そして国際結婚の内訳のうち、日本人男性と外国人女性という組み合わせの方が、日本人女性と外国人男性の組み合わせよりも多くなっています。これは子どもたちの視点から見れば、ママが外国人である方がパパが外国人であるケースよりも多いことを意味します。

外国にルーツを持つ日本国籍の子どもたちに関する統計はありませんが、0歳から5歳までの未就学年齢の外国籍の子どもたちは2020年には106,992名を数えています⁹。そのような子どもたちと保護者にとって、保育園は人生最初に出会う日本社会との接点かもしれません。日本語が出来なかったり、日本人の友人がいない外国から来た家族にとっては保育園はとても大切な場所になります。

子どもたちが自分の名前で保育園に通うことができ、友達が出来て、出身国の言語や文化が尊重され、多様性が認められることは外国にルーツがある子どもたちが日本で安心して暮らすうえでとても重要なことです。子どもたち一人一人がありのままでいられるような多文化共生の実践はすでに保育園で始まっていますが、まだまだ不十分です。

多文化共生の保育は子どもたちの成長を応援する地域社会の創造であり、子どもたちと保護者が地域とつながりを持ち、幸せに暮らせるような子育てがしやすい社会の構築につながる取り組みです。本研修プログラムは、外国籍の両親や外国にルーツを持つ子どもたちが日本の保育園や学校に通うことになった場合に何が必要なのか、保護者とのコミュニケーションはどうするのか、という課題解決に向けた取り組みを応援する内容になっています。

⁸ e-stat、人口動態調査、婚姻件数、夫妻の国籍・夫妻の初婚－再婚の組合せ別（各年）
<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00450011&tstat=000001028897&cycle=7&tclass1=000001053058&tclass2=000001053061&tclass3=000001053069&tclass4val=0>、アクセス日 2021年12月

29日

⁹法務省、2020、在留外国人統計、
<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00250012&tstat=000001018034&cycle=1&year=2020&month=24101212&tclass1=000001060399&tclass2val=0>、アクセス日 2021年12月29日

3. 介護における多様性

次に介護現場で生じる多様性について考えてみましょう。外国人労働者の多くは製造業やサービス業に従事しており、医療福祉系で就労する外国人は全体のわずか3%に過ぎません。しかし、表7によれば医療福祉系の事業者数の増加に比例して、医療福祉分野においても外国人労働者は急速に増えています。私たちが介護現場で外国人と出会い、共に働く機会はこれからますます増えていくことが予想されます。しかし、受け入れる介護施設や日本人介護職員の側には果たして体制が整っているでしょうか。

表7 医療福祉系の事業所数及び外国人労働者数の推移¹⁰



介護現場の人手不足は年々悪化しており、2020年の調査によれば7割以上の事業所において介護職員の不足が感じられており、その理由として86.6%が「採用が困難」と答えています¹¹。そして、現在、永住や定住などの在留資格を持つ外国人をはじめとして、政府の二国間交流協定である経済連携協定（EPA）による受け入れや、介護養成校や専門学校等で学ぶ留学生、技能実習生や特定技能など様々な外国人が介護現場を支えています¹²。

日本は単一民族国家ではありませんが、社会の同質性が高く、無意識の前提や暗黙のルールが多く、「空気を読む」ことが要求されることもあります。「空気を読む」ことを要求される社会では、異なった意見は述べにくく、多様性は尊重されず、しかも責任の所在が曖昧になりがちです（山本、2018）。文化や言語が異なる外国人と共に働くということは摩擦や緊張を生み出すことがあります、そのことによって自分たちの既存の価値観やあたりまえだと思っていたことを問い直し、より良いものを生み出す契機にもなります。

例えば、日本の組織に浸透している報連相（ほうれんそう）などは、暗黙の前提を共有しない外国人介護職に対してはどのような場合に報告・連絡・相談が必要なのかを説明し、共通認識を作る必要があります。そして、その過程で非効率な業務の見直しが出来、チームワークが改善されるか

¹⁰厚生労働省、2008年～2020年、前掲

¹¹公益財団法人介護労働安定センター、2020、令和2年度介護労働実態調査 事業所における介護労働実態調査 結果報告書、http://www.kaigo-center.or.jp/report/pdf/2021r01_chousa_cw_kekka.pdf、アクセス日 2022年1月4日

¹²2020年介護労働安定センターの調査によれば施設系では19.8%が「（外国人と）一緒に働いている」、5.7%が「事業所にいるが一緒に働いていない」と答えている。2021年の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55%で外国人が雇用されている（福祉新聞、2021.12.14）。

もしれません。また、日本の組織では有給休暇はあっても長期には取得しにくいという慣行がありますが、外国人介護職が帰省する場合には連続した休暇が必要です。そのため、職場全体で調整して職員が長期休暇が取れるようなルール作りが行われています。日本の雇用慣行の中には見直されなければならないものも多くあり、外国人にとって働きやすい職場は日本人にとっても働きやすい職場なのです。

表8 外国人労働者と一緒に働くこと（複数回答）¹³

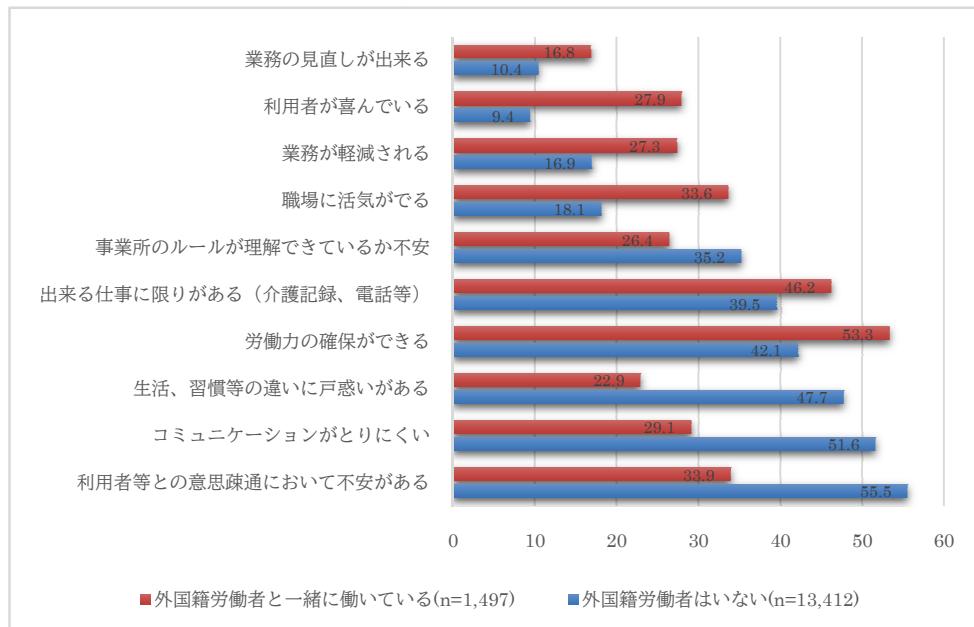


表8は2020年に介護労働者を対象に行った調査（n=22,154）ですが、外国人介護士と共に働いている人ほど外国人とのコミュニケーションや生活習慣に対する不安は少なく、利用者が喜んでいる、業務が軽減される、職場に活気が出る、労働力の確保が出来るという肯定的な回答が高くなっています。

外国人介護士は介護現場を共に支える大切なパートナーです。本研修では外国人介護士と働く日本人が不必要に不安を感じたり摩擦を恐れるのではなく、お互いの違いを楽しみ、そこから生じた新しい課題解決に努めることが出来るようになることを目的としています。

4. 多様性に根差した社会へ

日本社会は人口減少により大きな変容を迫られており、保育と介護におけるグローバル化は閉塞した日本社会に対して根本的な変革を求めるものです。日本はすでに多様な人々から構成された社会です。私たちは男性や女性、若者や高齢者、日本人や外国人といったカテゴリーではなく、多様な個人を一人の人間として尊重し、かかわりを持つことが求められています。ここで問われているのは日本人中心、男性中心、効率性中心という戦後日本が築いてきた社会モデルです。メイド・イ

¹³介護労働安定センター、2020、「令和2年度介護労働実態調査 介護労働者の就業実態と就業意識調査 結果報告書」、http://www.kaigo-center.or.jp/report/pdf/2021r01_chousa_cw_kekka.pdf、p69、アクセス日 2022年1月4日

ン・ジャパン製品の多くが外国人労働者によって生産されていることには目をつぶり経済的に有用な場合にのみ在留資格を付与する入管政策、世界 156 か国中 120 位の日本の男女間の格差、経済成長優先で子育てや家族支援には手薄な福祉政策など、現在の日本社会の在り方は転換を迫られています。

保育と介護の多様性を考える本研修はこれまでの社会モデルの根幹を問い合わせし、ケアを中心とした社会の創造を提案するものです。子どもを生み育てにくい社会は誰もが生きにくい社会であり、安心して子育てが出来、老いることが出来る多様性に根差した社会へと変革されなければなりません。一方、形式的な多様性が、すでにある格差や差別を覆い隠し、弱い立場にある人がさらに追いやられるようなことがあってはなりません。私たちは多様性の背後にある格差や不平等にも目を向け、保育や介護の専門職として現場で様々な人々の声に耳を澄ますことが求められています。コロナ禍により命を守る保育士や介護士などのエッセンシャルワーカーの重要性に対する社会的認知が高まりましたが、ケアする側が大切にされてこそケアを提供できます。保育で必要なことは子ども一人一人を大切にすることであり、介護で大切なことが高齢者の尊厳を守ることであるとすれば、ケアの根幹にはジェンダーや国籍などの差異を超えてケアする側もケアされる側も共に人間の尊厳を守ることがあるのだと思います。

参考文献：山本七平、2018、『「空気」の研究』文春文庫.

第2章 異文化間交流プログラムの構成

1. 目的

介護や保育の分野では、近年、外国人との接点が増加し、異文化間ダイバーシティを活かした職場作りが大きな課題となっている。

先駆的な介護施設や保育所による取り組みや調査研究は行われているが、介護・保育職員に対する体系だった研修プログラムがないことを踏まえ、本プログラムを開発した。Eラーニングで現状や課題を理解し、集合（オンライン）研修でアクティブラーニングを用いて学びを深めるプログラムになっている。

本プログラムを通じて「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」を育成することを目的としている。

具体的には、本プログラムを受講することで、

- ・多文化の介護や保育現場は楽しい、面白い（「大変だ、困った」ではなく）
- ・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」

という意識変化が起こり、これまでの自身の行動や職場のあり方から一步踏み出せることを目指している。

2. 対象

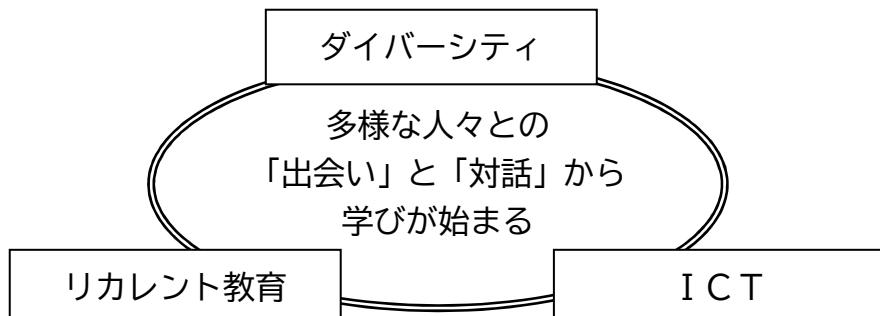
本プログラムは介護・保育の現場で働く職員に対するリカレント教育（卒後教育）であり、「介護福祉士および保育士の養成を行う専修学校等の卒業生への卒後教育」あるいは「介護施設や保育所の職場研修」としての実施を想定している。

なお、動画教材については、介護・保育関係者のインタビューや取り組みの映像、介護・保育のよくある場面のドラマが収録されており、行政や地域福祉、国際交流などに関心ある団体が活用することも想定される。

3. 異文化間交流プログラムの全体構成

「共通科目（※）」と「異文間交流プログラム」で構成されている（次ページの科目表を参照）。

「共通科目」では、このプログラムの最初に「ダイバーシティ【多様性】」「リカレント教育【卒後教育】」「ICT（による学びの広がり）」について学ぶこととしている。



異文化間交流プログラムは「異文化理解」「異文化実践」「コミュニケーション」の3つの科目で構成されており、各科目内に2つのテーマが設定されている。

科目表

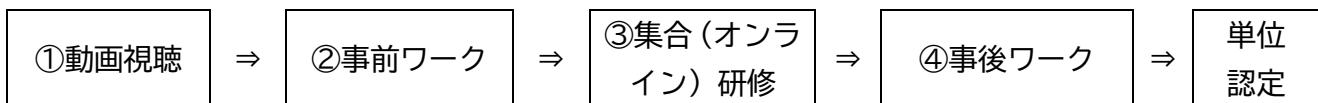
	科目名	主な内容				
共通科目 (1単位)	“違い”を力に～ダイバーシティ(多様性)のススメ～	<ul style="list-style-type: none"> ・ダイバーシティとは何か、ダイバーシティが求められる社会的な背景 ・介護・保育の分野におけるダイバーシティの課題と、実践に取り入れることの意義 				
	実践活動を豊かにするリカレント教育	<ul style="list-style-type: none"> ・リカレント教育が求められる背景を理解する。 ・私たちの人生とリカレント教育のつながりを理解する。 ・受講者の学びの成果と目標を確認し、整理する。 				
	ICTと学びの広がり	<ul style="list-style-type: none"> ・ICT活用で学びの可能性が広がることを理解する ・視点や経験を共有しあうことで日ごろから学び合いができるることを理解する 				
異文化間交流プログラム (6単位)	異文化理解 (2単位)	<table border="1"> <tr> <td>外国人職員、外国人の子どもの背景理解</td> <td>外国人職員や外国人の子ども・保護者の背景を理解し、自身の誤解や固定観念に気づく</td> </tr> <tr> <td>対話による異文化理解</td> <td>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</td> </tr> </table>	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の子ども・保護者の背景を理解し、自身の誤解や固定観念に気づく	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
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の子ども・保護者の背景を理解し、自身の誤解や固定観念に気づく					
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					
異文化実践 (2単位)	<table border="1"> <tr> <td>多文化共生の現場づくり</td> <td>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</td> </tr> <tr> <td>社会資源・環境をどう活用するか</td> <td>介護・保育の現場での事例をもとに、社会資源・環境を異文化交流に活用する視点をもつ</td> </tr> </table>	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	社会資源・環境をどう活用するか	介護・保育の現場での事例をもとに、社会資源・環境を異文化交流に活用する視点をもつ	
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					
社会資源・環境をどう活用するか	介護・保育の現場での事例をもとに、社会資源・環境を異文化交流に活用する視点をもつ					
コミュニケーション (2単位)	<table border="1"> <tr> <td>やさしい日本語</td> <td>コミュニケーション方法として、「やさしい日本語」の基本的な知識と技術を学ぶ</td> </tr> <tr> <td>ICTの活用実習</td> <td>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</td> </tr> </table>	やさしい日本語	コミュニケーション方法として、「やさしい日本語」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	
やさしい日本語	コミュニケーション方法として、「やさしい日本語」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					

※本プログラムは文部科学省委託事業「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」において作成された。同事業ではダイバーシティ・マイスター教育課程として、「異世代間交流プログラム」も作成されており、「異文化間交流プログラム」「異世代間交流プログラム」の相互に共通するプログラムを「共通科目」としている。

共通科目で取り上げる3つの概念は相互に関連しあって、これから学びの重要な要素になる。

4. 研修の進め方

本プログラムによる研修は下記の4ステップで行なう。



※共通科目については①②ではなく、③集合（オンライン）研修の中で動画視聴を行う。

①動画視聴

受講生は集合（オンライン）研修前に受講科目の動画を視聴する。

動画は知識を一方的に伝達する内容ではなく、介護・保育関係者のインタビューや取り組みの映像、介護・保育のよくある場面のドラマなどを題材にし、受講者が外国人介護職員や外国にルーツをもつ子どもとその保護者をとりまく状況や背景について「知る・気づく」ことを重視している。

※介護現場と保育現場の状況の違いを考慮し、「対話による異文化理解」「多文化共生の現場づくり」「社会資源・環境をどう活用するか」については、それぞれ介護編と保育編の2本用意されている。
受講者にどちらを視聴するかを事前に伝える必要がある。

② 事後ワーク

「動画を視聴しての気づき」「自身のこれまでの経験の振り返り」「集合（オンライン）研修の導入となる問い合わせ」などで構成されている。

事後ワークについては受講者（多忙な現任職員）の負担になりすぎないよう、チェック方式で答えられるような問い合わせを中心に設定している。

※基本的にはオンラインで回答し、事務局が集約して、集合（オンライン）研修の講師に連携する。
※オンラインになれていない受講者のことも考慮して、事前ワークの内容はワークブックにも掲載している。

※介護現場と保育現場の状況の違いを考慮し、事後ワークは介護編・保育編として別に設定している。詳しくは第4章で解説する。

③ 集合（オンライン）研修

動画視聴と事後ワークを踏まえて、グループディスカッションやロールプレイ、コミュニケーション方法の演習などのワークを中心とした研修（90分を想定）を行い、受講者が「知る・気づく（理解）」から「一歩踏み出す・工夫する（実践・コミュニケーション）」への学びを深める。

※介護現場と保育現場の状況の違いを考慮し、集合（オンライン）研修の内容は介護編・保育編と

して別に設定している。詳しくは第4章で解説する。

※研修の内容は、会場に受講者が集まって行う集合研修とミーティングアプリなどを使って行うオンライン研修の両方に対応している。

④事後ワーク

研修を終えての振り返りとして、受講者は

- ・「新しい発見」の記入
- ・自己評価（学習成果についてループリック表による4段階の自己評価）

を行う。

※基本的にはオンラインで回答し、事務局が集約して、集合（オンライン）研修の講師に連携する。

※オンラインになれていない受講者の中にも考慮して、事前ワークの内容はワークブックにも掲載している。

この①～④のステップを経ることで、単位認定がなされる。

共通科目（1単位）及び異文化間交流プログラム（6単位）を全て修了することで、異文化間交流プログラム課程の修了となる。

集合（オンライン）研修を中心とした各科目的講義の方法や留意点については、第4章で解説する。

5. ワークブックの使い方

ワークブックは「共通科目」「異文化間交流プログラム」「異世代間交流プログラム」の3分冊になっている。

ワークブックは主に集合（オンライン）研修時に使用することを目的としている。

集合（オンライン）研修の課題とワークシートが掲載されており、受講者は講師の指示のもと、ワークブックの課題を読み、ワークシートに書きこみながら研修を進める。

また、ワークブックには動画の内容の要約を記載している。動画視聴から集合（オンライン）研修までに時間が空いてしまうと細かい内容は忘れてしまうため、受講者はワークブックで動画の内容を確認することができる。

講師は集合（オンライン）研修時に、動画で不十分な内容の補足や、受講生からの動画に関する質問に対するフォローを行う。

※「事前ワーク」「事後ワーク」については、オンラインで回答することを基本としているが、オンラインになれていない受講者の中にも考慮して、ワークブックにも掲載している。

第3章 領域「共通科目」を伝達するために

1. ダイバーシティ・マイスター教育課程の概要

ダイバーシティ・マイスター教育課程は、介護・保育の実践現場の職員が日本社会のダイバーシティ化に貢献できる力をもち、100年人生といわれる現在とこれからを「楽しく」働き続けられることを1つの目標として構築されました。

ダイバーシティ・マイスター教育課程は、現場で働く方々にリカレント教育プログラムを提供することを目的としており、その学習支援は、特別のファシリテーション技術が必要となるので、その技法を習得してもらうため、ダイバーシティ・トレーナーを養成する仕組みを構築しました。これを「ダイバーシティ・トレーナー養成課程」と呼び、その中身を伝達する講座を「DT養成講座」と呼びます。

<DT養成講座のポリシー>

- a. リカレント教育プログラムの学習支援は、様々な生活経験を持つ人々が集まるため、それぞれの参加者に合わせてファシリテートを行う必要がある。
- b. アクティブ・ラーニングによる学習支援方法並びにループリックを使った学習結果の評価方法を学ぶ。

<DT養成講座の新規性>

DTとして想定される介護福祉士養成校や保育士養成校の教員には、リカレント教育の学習支援方法やファシリテート方法を学ぶ機会が極めて少なかったと考えられます。そこで、この講座では「ダイバーシティ」「リカレント教育」「ICT」に関する理解の促進と、その理解を学生や卒業生、しいては介護・保育の現場で働くすべての方々に如何にして伝えるのかを、社会のハイブリッド化に呼応させて展開させられる仕組みとしました。

<DTがトレーニングするリカレント教育プログラム>

介護・保育の領域におけるリカレント教育プログラムの概要は次のとおりです。DTは、この内容に精通し、キャリアを積んだベテラン職員の熱い想いにも応えていかなければなりません。

2. 「“違い”を力に～ダイバーシティ（多様性）のススメ～」の伝達

ダイバーシティ・マイスターには2種類の認定があります。また、2種類の認定には、「共通領域」と「独自領域」があります。

ここでは領域「共通科目」の「“違い”を力に～ダイバーシティ（多様性）のススメ～」の伝達方法について、解説していきます。

【学びの目標】

- 1) ダイバーシティをすでに日本社会にあるものとして理解する。
- 2) ダイバーシティとは何かを理解し、ダイバーシティが求められる社会的な背景を理解する。
- 3) 介護・保育の分野におけるダイバーシティの課題と、実践に取り入れることの意義を理解する。

【指導の要点】

ダイバーシティの理解は、まず職員が「介護職員」「保育職員」である前に、一人ひとり多様な背景をもつ「個人」であることを再確認することから始まる。それぞれが生まれてから現在に至るまでに培ってきた「個性」が、専門知識や専門技術の習得の仕方、さらに修得した知識・技術の活かし方そのものにも影響を与えている、と気づくことが重要である。

多様なニーズに即した多様なサービスが求められる現代、介護や保育サービスが画一的ではない、多種多様な人間だからこそ提供できるものとして存在し続けるためにも、職員の多様性が認められる必要がある。ダイバーシティを学ぶ意義を自分事として理解し、プログラムを主体的に学ぶ気持ちになれるような導入とすることが大切である。

○ダイバーシティの理解

本科目を実施する上で最も強調したい点は、受講者（介護・保育職員）一人ひとりが多様な背景をもつ「個人」であり、お互いの「違い」に気づき、認めあうことからダイバーシティの学びが始まるという点です。従来の専門職教育では、均質なサービス提供のための専門知識と技術の向上を目標に、画一的なカリキュラムによって同質的な専門職を育てることが求められてきました。しかしながら、多様なニーズを満たすための多様なサービスが必要とされる現代では、同質で均質なサービスよりもむしろ、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が求められています。自分と自分の職場を中心に、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」などを再認識し、お互いの「違い」を活かしながら新しいものを生み出していくことと楽しみながら考えることがポイントになります。

動画のなかでは、ダイバーシティについて「様々な属性を持つ人々がいるなかで、『みんな同じ』ではなく『みんな違う』ことを前提に、一人ひとりの『個性』をいかせる社会をつくろうという考え方のこと」と説明をしました。同時に注意点として、「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されてしまったり、不平等や差別が見えなくさせられてしまったりするリスクがある」とも加えています。例えば、外国人と日本人の日本語レベルや文化の習熟度は違うのだから、外国人には日本語を使わない、日本人と接することのない雑用だけをやらせておけばよいといった考え方や、「みんな違ってみんな良い」のだから、お互いが違うということさえ認め

めておけば同じ仕事をやらせて同じように評価するのが平等だ、といった考え方を疑うことなく採用してしまう「リスク」のことを念頭においています。

もう少し身近な例で考えてみましょう。恐らく受講者のなかには、眼鏡をかけていたり、コンタクトレンズをしていたりする人がいるでしょう。むしろ、裸眼の人の方が少ないので現代社会かもしれません。視力には個人で違いがあることは、日常生活において「当たり前」のこととして認められており、現代社会のなかで、「眼鏡やコンタクトをするのはズレイ」「眼鏡をかけるなんて平等じゃない」「なぜ視力が悪い人を優遇するんだ」「視力の良い人に対する逆差別だ」と批判されることはありません。しかし仮に、「すべての人は裸眼で仕事をしなければならない」というルールを設け、「裸眼のまま正確に早く仕事を終えた人が昇給する仕組み」が平等で正当な仕組みである、と考える職場があつたらどうなるでしょうか。視力はそれぞれ違って良い、視力が悪い人はできる仕事だけすればよい、しかし、視力の悪い人が行う仕事は低賃金で、昇給のチャンスはないというわけです。視力の良い人を中心に組み立てられたルールは、視力の悪い人を排除したまま、「当たり前」のものとして固定化されてしまうでしょう。つまり、ルールづくりをした際の「当たり前」にそぐわない人々を排除した構造、そのもとで起こる不平等や差別は見えなくなってしまいます。この例は多少極端であるかもしれません、性別や国籍、年齢や学歴などを基準に、現実には同じようなことが起きているともいえるわけです。

○マジョリティ側の特権

社会の中心となってルールづくりをしているマジョリティ側にいる人々は、得てして、自分たちのもつ「特権」には無自覚なものです。出口（2021:165）は、「あるマジョリティ側の社会集団に属していることで勞なくして得る優位性」を「特権」とし、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」について説明しています。ここでいう「特権」とは、マジョリティ側にいる人々にとって、あまりに「当たり前」のことであるがゆえに「恩恵」とは考えたことがなく、ましてや「特権」だとは思えないことを指しています。例えば、日本に生まれた、自分の家がある、読み書きができる等です。能力や努力とは無関係に、その社会集団に属しているというだけで自動的に得られている「恩恵」なのですが、職場においては、誰もが「自分もそれなりに努力してきた」「自分だって苦労はあるし、一生懸命頑張っている」と自負する側面もあるため、社会的マイノリティとされる人々への「配慮」が「優遇」にみえてしまうこともあるかもしれません。

ダイバーシティ推進の際には、このような「特権」に無自覚なままにつくられたルールを基盤として「違い」を表面的に認めるのではなく、背景にある不平等な構造にまで目を向けることが必要です。また、対話を通して「違い」を生み出している理由を理解しようとする姿勢や、「違い」の背景にある構造をみようとすることが重要になります。お互いの「違い」を認めたうえで、その「違い」に優劣をつけるような不平等な仕組みや、「違い」にもとづく差別をなくせるよう、ルールそのものを変えていく必要があるのです。

【学びの到達点】

- ・私たち一人ひとりの「個性」は、固定的な性質のものではないことに気づくことができる。
- ・介護・保育の現場におけるダイバーシティの重要性（特にケアする側のダイバーシティ）について気づくことができる。
- ・ダイバーシティの効果について具体的にあげることができる。
- ・異文化間交流研修プログラム・異世代間交流研修プログラムを主体的に学ぶ気持ちになる。

【参考資料】

出口真紀子 「論点3 みえない『特権』を可視化するダイバーシティ教育とは？」 岩渕功一編著 (2021)『多様性との対話 ダイバーシティ推進が見えなくするもの』青弓社, pp.165-174.

キム・ジヘ著 尹怡景訳 (2021)『差別はたいてい悪意のない人がする 見えない排除に気づくための10章』大月書店.

加賀美常代編著 (2013)『多文化共生論－多様性理解のためのヒントとレッスン』明石書店.

3. 「実践活動を豊かにするリカレント教育」の伝達

領域「共通科目」の2つ目は、リカレント教育についてです。

受講者の方々に到達してほしい「学びの目標」と、伝達したい「指導の要点」は、次の通りです。

【学びの目標】

- 1) リカレント教育が求められる背景を理解する。
- 2) 私たちの人生とリカレント教育のつながりを理解する。
- 3) あなたの学びの成果と目標を確認し、整理する。

【指導の要点】

学校での「学習」を終え、一旦「学び」から遠ざかると、「本を読む」「レポート書く」が「うつとうしい」「嫌だ」「採点されるのは御免」という方々が多くなります。

そこをあえて、「学習」と「学び」は異なり、「学び」には「楽しさ」「魅力」がいっぱいあることを伝達していくことになります。

まずは「見てみようよ」と動画の視聴を働きかけるところから始まるでしょう。

そのうえで、DTご自身の経験も活かしつつ、「今、実践していることがもっと楽しく豊かにみんなができるよ」を伝えていくことが必要になるでしょう。

そのためには、職場や上司の理解、後輩からの突き上げが、受講者へのプレッシャーになること、並びに励みになることを理解し、受講者の多様性に対応していくことが必要になるでしょう。

○リカレント教育について

リカレント教育は、実践活動を豊かにすると考えられています。リカレント教育という言葉は、スウェーデンの経済学者ゴスタ・レーン（Lars Gosta Rehn）が提唱した概念です。スウェーデンは、生涯教育に関する強い認識と文化をもち、それに対する成人の高い参加率が特徴です。また、国家としても積極的労働市場政策への高い支出割合として生涯教育への財政支出の割合が高いといわれています。スウェーデンの「ライフパズル」とは、人生もキャリアも状況変化やタイミングに応じて、様々な選択肢のピースを柔軟に組み上げていくパズルのようなものとする考え方があります²。

わが国においては、文部科学省が「リカレント教育=社会人の学び直し」とし、諸外国より広い範疇で概念定義しています。これに従えば、わが国におけるリカレント教育の「目的・方法」は、次のように示されています。

- ・学ぶ目的=職業上必要な知識・スキルの修得のために学ぶ場合や心の豊かさや生きがいのために学ぶ場合がある
- ・学ぶ方法=企業などで働きながら学ぶ場合や、職業志向よりも心の豊かさや生きがいのために学ぶ場合、教育機関（大学や専門学校）以外の場合で学ぶ場合などを含む。

総じて「リカレント教育」を定義すれば、次のとおりです。

個々人が、新たな知識やスキルを身につけることによって、社会において価値の高い人材となり、

社内での昇進、転職、新たなキャリアへの挑戦などにつながる教育である。

生涯教育を発展させた概念であり、職業能力向上に資する高度な知識やスキルなどを生涯にわたって、繰り返し学習すること。

ことばの意味を理解することの重要性は、1. モチベーションの最初の一歩となる、2. 理解の第一歩となるということです。学習するとき、人は「自分のいる世界を理解したい」と思い、「自分のいる世界に関する空白を埋めたい」と考えます。そして、自分のいる世界の価値を見出し、自分自身の価値に引き寄せて物事を判断しようとします。ゆえに学習は、「もっと知りたくなる」という永続性をもたらすのです。したがって、リカレント教育という実践的活動は、自分自身の価値を引き出し、永続性ある活動へと動機づけるのです。

今なぜリカレント教育かと言えば、20世紀の日本社会は、「教育」「勤労」「引退」の3つのフェーズを経験すれば事足りる「単線型」のライフモデルでした。しかし、21世紀は、いわゆる「デジタル・ディスラプション（創造的破壊）の時代」に突入し、社会全体のデジタル化により既存の産業が破壊される時代になりました。大学や大学院で学んだ知識であったとしても一瞬で陳腐化します。そこで必要となるのが、「仕事」と「学び」を何度も繰り返す「マルチステージ型」のライフモデルであり、それに対応するのがリカレント教育です。リカレント教育は、「マルチステージ型」社会で質の高い生き方をしていくために必要です。

国は2050年の社会は「Society5.0」の社会であるとし、社会構造が【狩猟社会→農耕社会→工業社会→情報社会→超スマート社会】のように変化していくとしています。これに示された「超スマート社会」とは、現在の労働集約型の業務や知識の集積に基づく業務が、人的リソースの減少により、経済発展の限界に直結するようになった社会です。働いて収入を得ていくために、想像力と創造力が必要となり、時間ではなく成果や生み出された価値が評価される社会となると考えられています。

「超スマート社会」では、求められる人材像が刻々と変化します。このような変化に対応するために、あらゆる人々が能動的に学び続け、価値観を更新し続けることが必要だと言われています。大変な時代になりそうですね。

生涯にわたり現役として社会とつながり、働き続けなければならぬということは、「年金生活＝豊かな老後」が期待できないという意味でもあります。成果（結果）を出し続けることに意義を感じ、それを追い求めていく人々にとって、「成果（結果）を出し続け、「生涯現役」であり続けるためには、自律的・自主的な学修活動のためのプログラムが必要でしょう。

一定の高等教育を受けた後の仕事の経験を適切に評価した上で、社会人のキャリア・アップあるいはキャリア・チェンジを支援するために有効な学修プログラムの設計・充実を図る必要があるのです。とくに、専門学校は、リカレント教育を中心においた「循環型高等教育」によって、生産性の向上に貢献すべきなのだ。もう一点、リカレント教育の社会的位置づけの理解は、「なぜ、学ばなければならないのか？」に応えることにもなるでしょう。

超スマート社会が求める人材像は、①基礎的で普遍的な知識・理解と汎用的なスキルをもち、②その知識やスキルを活用できる。そして③ジレンマを克服することも含めた社会的職業的コミュニケーション能力をもつ、④自律的で責任ある行動をとれる、となるでしょう。

○専門職者らしさ

資格とは、学校教育、職業訓練、高等教育、生涯教育などにより獲得したコンピテンシーの証明です。しかし、わが国の福祉系資格を例にとれば、獲得時から時間が経つにつれ、質が低下する、すなわち、専門性の低下や社会的有用性の劣化を指摘する声は多く聞かれます。

これに対抗してリカレント教育を受けるメリットは、学び直しによるスキルのアップデート、専門的なスキルを身につけることが出来ることがあげられます。リカレント教育の質保証は、ステークホルダー（利害関係者）に対して約束通りの財やサービスが提供されていることを証明・説明する行為なのです。

学習には「必ず更なる学習が必要になる。」これが、不变の真実だといわれます。

全国保育士会倫理綱領には「専門職としての責務」がある。保育士は「研修や自己研鑽を通して、常に自らの人間性と専門性の向上に努め、専門職としての責務を果た」すとしています。

リカレント教育は、18歳中心主義を脱却して、社会人が「学びたい、学んでよかった」と思える仕組みを構築する試みです。

「リカレント」ですから、「通用しなくなった（＝専門性の低下した）ものは捨てる（＝アンラーニング）という行為が繰り返されるという特徴があります。

新しいことを学ぶフローな状態にあるとき、人は幸福感を覚えます。すなわち、学習は頭を働かせる集中できる「活動」の一種です。現役の学生時代と異なり、必要性を感じながら学ぶリカレント教育は、必然的に能動的となり、最も効果が高い学習となります。学習するとは、単に情報をコピーするだけではなく、事実の意味を理解することです。

人間の強みは、現実世界を理解し、その状況に応じた判断と意味づけをすることができます。現実世界を体験した上でのリカレント教育は、より一層、学ぶものをエンパワメントします。

○学ぶ者をエンパワメント

学習者の学びをエンパワーするためには、専門知識を十分にアップデートし、時代が求める専門性の基本を獲得していかなければなりません。その意味で今、ここでの事実情報を得ることは出発点となるはずです。

学習の目的は、ある事実や概念についての考え方を変化させることにあります。今、ここでの事実情報を処理する新たな思考の体系を学ぶことがリカレント教育では重要です。経験知のシステム化を行うことこそ、学びのエンパワーです。したがって、リカレント教育における最大の問題は、学習そのものの質であり、質を担保するための評価の仕組みが確立されている必要があるということです。学びの質を担保する評価の仕組みとして、パフォーマンス評価が注目されています。

○学びを「自己」評価する

パフォーマンス評価とは、学習にまつわるメタ認知を拡張することです。メタ認知の確認の方法は「自分に投げかける問い合わせ」の核心を明らかにすることです。つまり、自分がわかっていることは「どうしたらわかるのか」と問うことです。すなわち、「自分は、○○について、なぜ知っているのか」を考え深める思考法です。あやふやなのはどの点か、なぜ、あやふやなのかを「語り」「書き留め」、獲得していくのです。

自分のパフォーマンスを記録（文章化）していると「向上すること」に意識が向くようになると
いわれています。

○ダイバーシティ（多様性）は、学びを豊かにする

ダイバーシティ、すなわち多様性に関する学びとリカレント教育に関する先駆的知見を引用して
おけば、多様性は学びという活動を豊かにするのです。例えば、民族的な多様性は、懐疑心をもたらすことによってクリティカル・シンキングを促します。

クリティカル・シンキングは、他人の視点や意見を判断の材料とし、自らの内なる専門的知識を
発展させ、違いを摩擦や不快なものから寛容で調和ある心地よいものへと変化させます。これが学
びという活動を豊かにするシステム思考なのです。

社会人の学び直しとしてのリカレント教育は、一定の専門的知識の礎のもと、多様な経験知をシ
ステム思考するディープワークとなって、パフォーマンス評価がなされることが期待されます。

【学びの到達点】

- ・リカレント教育の意味・必要性を理解できている。
- ・リカレント教育へ関心を向けさせるための自己の経験を整理できている。
- ・リカレント教育によって、次の目標を見出せたことを「楽しく」語れる。

【参考資料】

- 1) 宮嶋 淳ほか：介護・保育領域におけるダイバーシティ・リカレント教育の焦点－グループ・ビューから見えてきたこと－、人間福祉学会誌、第20巻75頁-79頁（2019）
- 2) ティビーエス・ブリタニカほか：第3版ブリタニカ国際大百科事典、1995
- 3) OECD：リカレント教育－生涯学習のための戦略、1973
- 4) 総務省：情報通信白書平成30年度版、2018
- 5) 内閣府：平成30年度年次経済財政報告、2018
- 6) 人生100年時代構想会議：人づくり革命 基本構想、2018
- 7) Society 5.0 に向けた人材育成に係る大臣懇談会：Society 5.0 に向けた人材育成～社会
が変わる、学びが変わる～、2018
- 8) 中原 淳：働く大人のための「学び」の教科書、株式会社かんき出版、2018
- 9) 大前研一：稼ぐ力につける「リカレント教育」、プレジデント社、2019
- 10) 一般社団法人専門職高等教育質保証機構：リカレント教育とその質保証、ぎょうせい、2021
- 11) アーリック・ボーザー著／月谷真紀訳：Learn Better、英治出版、2018

4. 「ＩＣＴと学びの広がり」の伝達

領域「共通科目」の3つ目は、ＩＣＴの活用についてです。

受講者の方々に到達してほしい「学びの目標」と、伝達したい「指導の要点」は、次の通りです。

【学びの目標】

- 1) ＩＣＴ活用で学びの可能性が広がることを理解する
- 2) 視点や経験を共有しあうことで日ごろから学び合いができるることを理解する

【指導の要点】

介護・保育の職場は、とかくＩＣＴ革命に乗り遅れたといわがちで、新型コロナ禍後にやってくるVR社会を「おもしろい！」と思えない・感じられない職業領域になり得る状況にあるのではないか。

そんな職場を「楽しく」「生きがい」に満ち、「一日でも長く働きたい」という意欲を取り戻してもらうためには、ＩＣＴが「苦手」から「好き」へ、そして「楽しい」へと展開していくことが望ましいでしょう。

ここでは、ＩＣＴ活用支援への動機付けとＩＣＴ活用の大切さを次のような観点から伝えます。

- ① ＩＣＴは業務の効率化や質の向上、処遇改善に役立つ
- ② ＩＣＴは時間や場所をこえた学び合いを可能とする
- ③ 意見を言いやすい雰囲気づくりや声を吸い上げる仕組みづくりもベースにあるとよい

○ＩＣＴとは何か

ＩＣＴとは、「Information and Communication Technology（インフォメーション・アンド・コミュニケーション・テクノロジー）」の略称です。日本語では「情報通信技術」と訳されています。

○ＩＣＴが得意なことを知る

ＩＣＴを活用することで職場や生活のなかで日常的に学びを広げることができます。人は一人ひとりそれぞれの人生のなかで出会った人や事から様々なことを学んでいます。同業者だけでなく、異なる分野、世代、立場の方と対話をすることでえられる視点は、介護・保育の課題解決やダイバーシティの理解・実践に役立ちます。

ＩＣＴという技術が得意とする、双方向のやりとりをいかし、リカレント教育の学びを広げましょう。

○国の政策の中でのＩＣＴ

国は、令和2年度に科学技術・イノベーション創出の振興施策として、以下を示しました。

国の科学技術基本計画は、第5期（平成28年度～令和2年度）を終え、令和3年度から科学技術・イノベーション基本計画・第6期（令和3年度～令和7年度）が「科学技術・イノベーション

基本法」のもと施策化されています。

第6期基本計画では、先端技術（A I、量子等）を中心とした国家間の競争の先鋭化を起因とする世界秩序の再編、技術流出問題の顕在化とこれを防ぐ取組の強化、気候変動をはじめとするグローバル・アジェンダの現実化、情報社会（Society 4.0）の限界の露呈が指摘されています。あわせて、これらの変化が今般の新型コロナウイルス感染症の拡大により加速されていることをも指摘しています。

これら背景の下、第6期基本計画では Society 5.0 を具体化し、「直面する脅威や先の見えない不確実な状況に対し、持続可能性と強靭（きょうじん）性を備え、国民の安全と安心を確保するとともに、一人ひとりが多様な幸せ（well-being）を実現できる社会」を創造するとして、その実現のための具体的な取り組みを以下のとおり掲げています。

① 国民の安全と安心を確保する持続可能で強靭（きょうじん）な社会への変革

我が国の社会を再設計し、世界に先駆けた地球規模課題の解決や国民の安全・安心を確保することにより、国民一人ひとりが多様な幸せを得られる社会への変革を目指す。

このため、サイバー空間（仮想空間）とフィジカル空間（現実空間）がダイナミックな好循環を生み出す社会へと変革させ、いつでも、どこでも、だれでも、安心してデータやA Iを活用できるようにする。そして、世界のカーボンニュートラルを牽引（けんいん）するとともに、自然災害や新型コロナウイルス感染症などのリスクを低減することなどにより強靭（きょうじん）な社会を構築する。

また、スタートアップを次々と生み出し、多様な主体が連携して価値を共創（きょうそう）する新たな産業基盤を構築するとともに、Society 5.0 を先行的に実現する都市・地域（スマートシティ）を全国・世界に展開していく。

さらには、これらの取組を支えるとともに、新たな社会課題に対応するため、総合知を活用し、次期S I Pやムーンショット等の社会課題解決のための研究開発や社会実装の推進、社会変革を支えるための科学技術外交の展開を進める。

② 知のフロンティアを開拓し価値創造の源泉となる研究力の強化

研究者の内在的な動機に基づく多様な研究活動と、自然科学や人文・社会科学の厚みのある「知」の蓄積は、知的・文化的価値以外にも新技術や社会課題解決に資するイノベーションの創出につながる。こうした「知」を育む研究力を強化するため、まず、博士後期課程学生や若手研究者の支援を強化する。また、人文・社会科学も含めた基礎研究・学術研究の振興や総合知の創出の推進等とともに、研究者が腰を据えて研究に専念しながら、多様な主体との知の交流を通じ、独創的な成果を創出する創発的な研究の推進を強化する。そして、オープンサイエンスを含め、データ駆動型研究など、新たな研究システムの構築を進める。さらに、「知」の結節点であり、最大かつ最先端の「知」の基盤である大学について、個々の強みを伸ばして多様化し、個人の多様な自己実現を後押しするよう大学改革を進める。特に、世界に伍する研究大学のより一層の成長を促進するため、10兆円規模の大学ファンドの創設等を進める。

③ 一人ひとりの多様な幸せ（well-being）と課題への挑戦を実現する教育・人材育成

社会の再設計を進め、Society 5.0 の社会で価値を創造するために、個人の幸せを追求し、

試行錯誤しながら課題に立ち向かっていく能力・意欲を持った人材を輩出する教育・人材育成システムの実現を目指す。具体的には、初等中等教育段階におけるSTEAM教育の推進や、「GIGAスクール構想」に基づく取組をはじめとした教育分野のDXの推進、外部人材・資源の学びへの参画・活用等により、好奇心に基づいた学びを実現し探究力を強化する。また、大学等における多様なカリキュラム等の提供、リカレント教育を促進する環境・文化の醸成をはじめ、学び続ける姿勢を強化する環境の整備を行う。

また、これらの科学技術・イノベーション政策を推進すべく、第6期基本計画中に、政府の研究開発投資の総額として約30兆円を確保するとともに、官民合わせた研究開発投資総額を約120兆円とすることを目標に掲げた。

さらに、第6期基本計画に掲げた取組を着実に行えるよう、総合知を活用する機能の強化と未来に向けた政策の立案、エビデンスシステム(e-CSTI)の活用による政策立案機能強化と実効性の確保、毎年の統合戦略と基本計画に連動した政策評価の実施、司令塔機能の実効性確保を進めることとしている。

ここで注目しておきたいことは、③の中にある下線部分です。様々な意見があると思いますが、国は、「学び続けること」を「一人ひとりの多様な幸せ(well-being)」づくりと結び付けていることは確かです。

【学びの到達点】

ICT活用に関する基礎的な知識とメリット・デメリットを説明できる。
「苦手」を超えた活用への動機づけを学生や現場の職員、市民へ説明できる。
国やグローバル社会でのICTやAI活用の動向を一応、了解している。

【参考資料】

文部科学省「令和3年版 科学技術・イノベーション白書」
(https://www.mext.go.jp/b_menu/hakusho/html/hpaa202101/1421221_00023.html)

第4章 異文化間交流プログラム科目の解説

この章では異文化間交流プログラムの科目ごとに、科目のねらい、進め方、留意点などの解説を行っている。

なお、事後ワーク及び集合（オンライン）研修の内容については、介護現場と保育現場の状況の違いを考慮し、介護編・保育編として別に設定している。

ただし、学習目標・学習成果などの基本的な考え方は同じであり、本プログラムを担当する際には担当科目・テーマについて介護編・保育編の両方を把握した上で、集合（オンライン）研修を実施することが望ましい。

この解説はあくまでも参考例として示されているものであり、受講者の状況（介護・保育の就労経験、外国人や外国にルーツをもつ子どもにかかわった経験など）や受講人数（本稿ではグループワークとして、4～5グループ（1グループ4名程度）組めることを想定）によって進め方や内容のアレンジが必要と考えている。

1－1－1 外国人職員、外国人の子どもの背景理解（介護編）

1. 学習目標：

- ・在留資格について学習し、外国人の生活・就労に大きな影響があることを理解する。
- ・日本で暮らしている外国人には様々な背景があることを理解する。
- ・「外国人」に対する自身の偏見や誤解に気が付き、日常業務における何気ない言動や行動、職場のルール・習慣にその影響がないか、振り返る。
- ・「平等」と「公正」の違いを理解する。

2. 学習成果：

- ・外国人職員や外国人の子ども・保護者は、様々な在留資格をもって日本で暮らしていること、来日の理由も様々であることの知識をもち、行動や言動の背景を理解することができる。
- ・「外国人」に関する自身の偏見や誤解に気がつくことで、コミュニケーションのあり方や既存のルール・習慣などに改善点はないか、具体的に考えることができる。
- ・「平等」で「一律」な対応では解決できない課題を、「公正」で「配慮のある」対応で解決できるようになる。

3. 動画のねらい・ポイント

- ・動画では日本で暮らし、働く5人の外国人が登場し、それぞれの「日本にきた経緯や動機」「日本での生活・仕事」「介護施設・保育園に望むこと」を語っている。その語りの中で、様々な背景があることを理解し、「外国人」とひとくくりにできないことを理解する。

※動画では多様性に焦点をあてるために、各テーマごとに5人が話している。そのため個々人のストーリーがわかりにくい。ワークブックでは、各人が話した内容の資料を掲載しているので、それを参考しながら動画を見てもらう。

- ・介護については在留資格によって、「滞在期間」「労働時間」「介護福祉士国家試験の受験の有無」がちがうことが描かれている。
- ・異なる文化背景からみれば、ある習慣は戸惑いを感じさせたりすることが自然なこととして起き

得ることを知り、外国人の異文化背景を理解する意義を理解する。

動画では戸惑いとして「年金や保険の天引きに関する疑問」「子どもを遅い時間に保育園をつれていき、注意されたことが最初理解できなかった」「保育園で（母国の習慣である）ピアスの着用が認められることでの不安を感じている」が描かれている。

4. 事前ワークのねらい・ポイント

動画視聴後の課題	ねらい・ポイント
課題1 動画を見る前に外国人介護職員、外国人の子ども・保護者について感じていたイメージ、疑問に思っていたことは、どのようなことでしたか？それらを振り返りながら、動画を見て自分の思い込みだったと気づいたことや疑問が解消したことについて、書いてみましょう。	<ul style="list-style-type: none">動画を見た上の感想をまとめてもらい、集合（オンライン）研修の導入につなげる。動画の内容で理解できなかった点などが記載されていた場合は集合（オンライン）研修の前半の解説でフォローする。
課題2 「平等」と「公正」について、以下の課題をもとに考えてみましょう。 日本人の労働時間は世界的に見ても長時間で、有休があっても取得しないケースがあります。また、施設によっては有休を連続して取得する場合には「最大3日まで」など暗黙のルールがあることがあります。 一方、家族と離れて日本で働く外国人介護職員は、有休を利用して一時帰国し、家族に会うことをとても楽しみにしています。特に地方出身者は実家に帰るまでに何日もかかる場合もあり、数日のお休みでは移動だけで終わってしまいます。高い飛行機代を払って帰省するのであれば、なるべく長く滞在したいと考え10日～2週間は連続して休みたいと考えています。 しかし、それでは日本人介護職がその間のシフトをこなさなければならなくなるため、不満が出やすいです。長期の休暇が取得できることは日本人介護職にとってもリフレッシュの機会になるため、双方にとって公正な対応になるように職場のルールを見直すことはできるでしょうか？	<ul style="list-style-type: none">集合（オンライン）研修のワークのテーマを事前に示し、受講者に考えてもらった上で、集合（オンライン）研修に参加してもらう。特定技能においては特定技能外国人が母国へ帰国したいときには許可するよう契約に明記することが義務付けられている。 <p>*入管契約書雛形より抜粋 3. 一時帰国休暇 乙が一時帰国を希望した場合は、上記1（有給休暇）及び2（そのほかの休暇）の範囲内で必要な休暇を取得させることとする。</p>

5. オンライン研修／集合研修の展開例

時間	主な活動	留意点
講義 45分	<ul style="list-style-type: none">動画だけでは介護人介護職員の背景や在留資格については十分理解できない（※）ので、動画の補足としての外国人介護職員の背景や在留資格についての解説を行う。在留資格について理解することは重要だが、個	<ul style="list-style-type: none">介護の在留資格についてのまとめ資料を提示（p34, p35 参照）脱退一時金についての解説外国人にはわかりにくい社会保険制度の解説

	<p>人のプライバシーにあたるので、本人に安易に聞くべきことではないことを併せて説明する。</p> <p>※動画では「日本にきた動機」「在留資格による滞在期間、労働時間や介護福祉士国家試験の受験の有無がちがうこと」「年金や保険の天引きに関する疑問」などが語られている。</p>	
ワーク導入 20分	<p>自己紹介・アイスブレイク（20分）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・グループに分かれて（1グループ4～5名）自己紹介と課題1の共有をする。 <p>課題1　動画を見る前に外国人介護職員、外国人の子ども・保護者について感じていたイメージ、疑問に思っていたことは、どのようなことでしたか？それらを振り返りながら、動画を見て自分の思い込みだったと気づいたことや疑問が解消したことについて、書いてみましょう。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・それぞれのグループの中一番良いと思った課題1の事例を決めて、全体に報告してもらう。 	<ul style="list-style-type: none"> ・1グループ3～4名程度で行う。
ワーク 20分	<p>課題2（外国人介護職員の長期休暇の希望とその理由）をもとに、介護現場での「平等」「公正」とは何か、様々な人にとって公正と職場のルールとは何か、について考える。</p> <p>課題2 「平等」と「公正」について、以下の課題をもとに考えてみましょう。</p> <p>日本人の労働時間は世界的に見ても長時間で、有休があっても取得しないケースがあります。また、施設によっては有休を連続して取得する場合には「最大3日まで」など暗黙のルールがあることがあります。</p> <p>一方、家族と離れて日本で働く外国人介護職員は、有休を利用して一時帰国し、家族に会うことをとても楽しみにしています。特に地方出身者は実家に帰るまでに何日もかかる場合もあり、数日のお休みでは移動だけで終わってしまいます。高い飛行機代を払って帰省するのであれば、なるべく長く滞在したいと考え10日～2週間は連続して休みたいと考えています。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・職場のマネジメント講習ではなく、参加者も一般職員が対象であるため、具体的な解決方法を具体的に提案させるワークではない。 ・多くの介護施設では希望休を考慮したシフト制のため、「そもそも日本人職員が希望通りに休めているわけではない」という気持ちがベースにある。 一方で、 <ul style="list-style-type: none"> ・合掌苑（東京都町田市）は全ての職員が2週間連続の休みがとれるように取り組んでいる https://www.gsen.or.jp/wp-content/uploads/2015/09/deead422e326dalbc0760ae09809e52e.jpg ・宮城県では介護施設の週4日勤務（1日10時間労働×週4日で、週の労働時間は変えずに休みを多くとれるシフト）を推奨 https://www.koureisha-jutaku.co

	<p>しかし、それでは日本人介護職がその間のシフトをこなさなければならなくなるため、不満が出やすいです。長期の休暇が取得できることは日本人介護職にとってもリフレッシュの機会になるため、双方にとって公正な対応になるように職場のルールを見直してみることはできるでしょうか？</p> <p>①グループワーク（10分） 課題2をグループで共有し、感想や気づきについて話す。</p> <p>②グループ発表（10分） それぞれのグループから報告。講師のコメント。</p>	<p>m/newspaper/synthesis/20200318_01_1/</p> <p>という取り組みもある。</p> <p>介護職員自身が持っている「24時間 365 日運営している介護施設なのだから、希望通りに休めない・長期間休めないのは当たり前」という思い込み（固定観念）に気づいてもらえると良い。</p> <p>「介護施設だから、希望通りに休めない・長期間休めないのは当たり前」 = 平等 から 「それぞれの職員が希望する休みをとれる」 = 公正 に向けて工夫できることをワークの中で考えてもらう。</p>
まとめ 5分	受講生の反応（気づき、考察）を踏まえながら、講師がこの科目のねらい・学習のポイントをまとめる。	

6. 科目全体の留意点（集合／オンラインによる微調整も含めて）

外国人介護職員の在留資格の基本的知識を身につけ、外国人介護職員には様々な背景があることを知ることは重要であるが、それぞれの在留資格について固定観念にとらわれてステレオタイプに陥らないように注意する。

課題に関してであれば、「外国人イコール帰国そのための長期が必要」という固定観念をもたないようにする。全ての外国人が帰国に長期間要するわけではなく（例えば、中国の都市部出身であれば国内移動とそれほど変わらないケースもある）、また、全ての外国人が長期休暇を希望するわけではない。

外国人介護職員の背景が多様であるように介護現場や日本人介護職員の背景も多様である。日本人も外国人も「平等」であるとして「一律」な対応では解決できない課題を、「公正」で「配慮のある」対応で解決できるようになるためにそれぞれのケースで解決策を考えることが重要である。

講師は正しい答えを出すのではなく、多様な背景を持つ外国人の悩みについて考えることで受講者が得られた気付きを大切にして、今後それぞれの現場で課題解決へつながるような態度を育てるためのファシリテーターの役割を務めるようにする。

7. 評価方法（事後ワーク）

受講者に本科目を受講しての「新しい発見」を記載して提出してもらう。

以下のルーブリック表を用いて、受講者に自己評価（4段階の中から自己評価し、コメントを記入）をして提出してもらう。

評価項目	十分できた	まあできた	まだ不十分	不十分
外国人職員や外国人の子ども・保護者のさまざまな背景（在留資格、来日の理由、日本での生活・仕事）を理解することができた。				
ワークの課題を通して、「公正」「平等」について考え、職場のルール・習慣の見直しなどについて考えることができた。				

8. 受講者の層に応じたアレンジ方法

すでに外国人介護職員と一緒に働いたことがある受講者については、それぞれの経験をもとに出してもらった事例について取り上げる方法もある。

まだ外国人介護職と一緒に働いた経験がない受講者については講師がテキスト以外の事例を出してグループごとにテーマを決めて話し合う方法を取ってもいい。

課題2が受講者にとって難しい場合は、日本人職員においても休みに関するニーズは同じなのか（※）、職場での経験を考えるワークを実施した後、課題について検討する方法もある。

※日本国内でも離島出身の人は帰省するのに時間や費用がかかるのであきらめていることがある。

年末年始やゴールデンウィークに休みたい人もいれば、皆が休む時期は込んだり飛行機代が高くなるので、閑散期に休みたい人もいる。

9. 講師としておさえておきたい知識など

参考資料

『生活・就労ガイドブック（各言語版）』（出入国在留管理庁）

https://www.moj.go.jp/isa/guidebook_all.html

『新たに来日した外国人就労者に対する早期適応研修 カリキュラム』（愛知県）

<https://www.pref.aichi.jp/soshiki/tabunka/soukitekioucurriculum.html>

外国人介護労働者在留資格別比較①

	EPA介護福祉士候補者	在留資格介護 (介護留学生)	技能実習介護	特定技能介護
制度の目的	介護福祉士の国家資格取得 (国際連携の強化)	専門的・技術的分野の 外国人労働者の受入れ	日本から相手国への技術移転 (国際貢献)	人手不足対応のための一定の 専門性・技能を有する外国人の受入れ
制度開始時期	2008年8月	2017年9月	2017年11月	2019年4月
対象国	インドネシア・フィリピン・ベトナム	制限なし	制限なし	制限なし
受入調整機関等	JICWELS(国際厚生事業団)	なし(介護事業所の自主的な採用活動)	団体監理型:各監理団体 企業単独型:各企業	なし
年齢・学歴 (最低条件)	専門学校(3年)卒以上	【実務経験コースによる国家試験合格者 は要件なし】	18歳以上 中学卒以上	18歳以上 学歴要件なし
来日数(累計)	5538名(2020年度累計)	3064人(2021年6月末)	*18034人(2020年度10月末までの認定件数)	3947人(2021年9月末)
在留資格	特定活動	介護	技能実習1, 2, 3号	特定技能1号
在留資格更新期限 (配偶者・子)	最大4年(3年+特例延長1年) 【国家試験合格後は更新期限なし】 不可(国家試験合格後は可能)	更新期限なし 可能	5年(1, 2, 3号通算) 不可	通算5年 不可(すでに家族常住 であれば継続可能)
日本語研修期間	インドネシア・フィリピン 現地6ヶ月、来日後6ヶ月 ベトナム現地1年、来日後2.5か月 (基本政府負担、 一部受入施設負担)	日本語学校6か月以上(自費) (N2があれば不要)	240時間以上(受入施設負担)	義務的支援に日本語学習支援 があるが、具体的な内容は 決められていない
日本語要件	来日時インドネシア・ フィリピンN5程度(試験合格は不要) 来日時ベトナムN3以上	なし	来日時はN4程度 2年目以降はN3程度以上(N3程度に達して いない場合も日本語を学ぶ意思の表明など を条件に3年目まで継続は可能)	‘国際交流基金日本語基礎テストもしく はN4’ 上記に加えて介護日本語評価試験
技能検定	なし	なし	介護技能実習評価試験 2号初級、3号専門級合格が必要	介護技能評価試験
介護福祉士国家試験、 求められる能力	受験義務有。3年の実務後受験して、 不合格であれば帰国 日本人介護職と同等	受験義務有。2027年3月卒業生までは 介護専門学校卒業後、 国家試験不合格者も5年間の就労が可能	受験義務なし 日本人介護職と同等	1号:指示の下であれば、基本的な介護を実 践できる 2号:自らの能力や考え方等に基づき利用 者の心身の状況に応じた介護を一定程度 実践できる 3号:自らの能力や考え方等に基づき利用 者の心身の状況に応じた介護を実践できる

外国人介護労働者在留資格別比較②

	EPA介護福祉士候補者	在留資格介護 (介護留学生)	技能実習介護	特定技能介護
送出し国機関	送出し国政府機関	留学エージェント等	政府認定送出し団体	2国間協力覚書で 国ごとに取り決めあり
資格・前職要件	看護師・介護士認定(現地政府)	介護福祉士(日本)	看護師・介護経験者	規定なし
学歴	看護専門学校(3年)卒以上	専門学校(2年)卒以上 【実務経験コースによる 国家試験合格者は要件なし】	中学卒以上	規定なし
年齢	21歳以上?	20歳以上?	18歳以上	18歳以上
受入れ人数枠	国ごとに年間300人	なし	受入施設職員の10%まで (優良施設は20%まで)	施設職員総数を超えない人数
自己負担額	なし	学費負担	30～150万円	試験合格までの研修費負担?
受入れ施設設コスト(初期費用)	60万円	奨学生? 有料職業紹介費用?	30～60万円? (国、日本語研修等で違います)	あっせん手数料 登録支援機関支援費
転職	国家試験合格後は可能 (在留資格変更が必要)	可能	不可	可能(在留資格変更が必要)
有料職業紹介	国家試験合格後は可能	可能	不可	可能
配置基準	就労開始6ヶ月後 (N2以上はすぐに)	就労開始後すぐに	就労開始6ヶ月後 (N2以上はすぐ)	就労開始後すぐに(6ヶ月は安全性を 確保する態勢が必要)
訪問系サービス	(国家試験合格後は一定の条件を満たした事業所で可能)	不可	可能	不可
問題点	・国ごとに受入れ人数上限有 ・資格取得までの学費負担が高額 ・国の研修費用負担 (一人当たり500万円?) ・定員30名以上、介護福祉士40%など 受入施設要件が厳しい、	・他の技能実習職種と比べて介護 は条件が厳しく、応募者が少ない ・日本語研修費の負担 ・介護能力の質の確保	・前職要件がなく、技能検定(実技なし) ・資格のみで可能で、入国後すぐに 就労開始するため研修する期間がない(OJTのみ) ・政府方針でVISA新規発行がストップされる可能性がある	35

1－1－2 外国人職員、外国人の子どもの背景理解（保育編）

1. 学習目標：

- ・日本で暮らしている外国人には様々な背景があることを理解する。
- ・在留資格について学習し、外国人の生活・就労に大きな影響があることを理解する。
- ・「外国人」に対する自身の偏見や誤解に気が付き、日常業務における何気ない言動や行動、職場のルール・習慣にその影響がないか、振り返る。
- ・「平等」と「公正」の違いを理解する。

2. 学習成果：

- ・外国人職員や外国人の子ども・保護者は、様々な在留資格をもって日本で暮らしていること、来日の理由も様々であることの知識をもち、行動や言動の背景を理解することができる。
- ・「外国人」に関する自身の偏見や誤解に気がつくことで、コミュニケーションのあり方や既存のルール・習慣などに改善点はないか、具体的に考えることができる。
- ・「平等」で「一律」な対応では解決できない課題を、「公正」で「配慮のある」対応で解決できるようになる。

※在留資格を考える上では、外国籍であることが前提なので、「外国人の子ども」と表現しているが、「自身の偏見や誤解に気がつく」「コミュニケーションや保育所のルールなどに改善点はないか」を考える際には、他の科目と同様に国籍にとらわれず「外国にルーツをもつ子ども」を対象にしている。

3. 動画のねらい・ポイント

・動画では日本で暮らし、働く5人の外国人が登場し、それぞれの「日本にきた経緯や動機」「日本での生活・仕事」「介護施設・保育園に望むこと」を語っている。その語りの中で、様々な背景があることを理解し、「外国人」とひとくくりにできないことを理解する。

※動画では多様性に焦点をあてるために、各テーマごとに5人が話している。そのため個々人のストーリーがわかりにくい。ワークブックでは、各人が話した内容の資料を掲載しているので、それを参考にしながら動画を見てもらう。

- ・保育では文化背景の違いが表出しやすいことを理解する
- ・異なる文化背景からみれば、ある習慣は戸惑いを感じさせたりすることが自然なこととして起き得ることを知り、異文化背景をもつ子どもや家族を理解する意義を理解する。
- ・日常での場面や行事等で、外国人保護者が実は戸惑いを感じていたりすることもあること、そして保育者側も関わりに悩んだりすることが起きる状況について、具体例を基に再確認ができる。
- ・動画では戸惑いとして「子どもを遅い時間に保育園をつれていき、注意されたことが最初理解できなかった」「保育園で（母国の習慣である）ピアスの着用が認められることでの不安を感じている」が描かれている。

4. 動画視聴後のワークのねらい・ポイント

動画視聴後の課題	ねらい・ポイント
課題1 動画を見る前に外国人介護職員、外国人の子ども・保護者について感じていたイメージ、疑問に思っていたことは、どのようなことでしたか？それらを振り返りながら、動画を見て自分の思い込みだったと気づいたことや疑問が解消したことについて、書いてみましょう。	<ul style="list-style-type: none"> ・動画を見た上の感想をまとめてもらい、集合（オンライン）研修の導入につなげる。 ・動画の内容で理解できなかった点などが記載されていた場合は集合（オンライン）研修の前半の講義でフォローする。
課題2 「平等」と「公正」について、以下の課題をもとに考えてみましょう。 ①外国人の子どもが保育園に入園することが決まり、宗教上の理由から給食で食べられない材料があることが分かりました。アレルギーの子どもに対しては配慮をしていますが、宗教上の理由については、どのようにしますか。 ②宗教上の理由から、給食（の一部）を食べない子どもを見て、クラスの他の子どもたちは「好き嫌い」をしている、と捉えています。保育者として、どのように考えますか。	<ul style="list-style-type: none"> ・集合（オンライン）研修のワークのテーマを事前に示し、受講者に考えてもらった上で、集合（オンライン）研修に参加してもらう。

5. オンライン研修／集合研修の展開例

時間	主な活動	留意点
講義 45分	<p>・動画だけでは外国人の子ども・保護者の背景や在留資格については十分理解できない（※）ため、動画の補足としての外国人介護職員の背景や在留資格についての解説を行う。 ※動画では「遅い時間に登園し、注意されたことが最初理解できなかった」「保育園で（母国の習慣である）ピアスの着用が認められることでの不安を感じている」などが語られている。</p> <p>1. 異文化間教育の定義について 2つ以上の文化の狭間で生活する人を対象にして、その人間形成や発達について、他者との関係性を通して把握することと同時に、人間形成や発達過程をどのように組織していくかを検討していくこと（佐藤郡衛, 2003）</p> <p>2. 日本に在住する外国籍の乳幼児の状況について ・外国籍の乳幼児数、外国籍の乳幼児が多い都道府県の順位、外国籍の乳幼児の国籍の順位</p> <p>3. 子ども・保護者の背景の違いによって保育現場でおこる</p>	<p>動画視聴後ワークで質問などが記載されていた場合は講義の中でフォローする。</p> <p>統計で把握されているのは「外国籍」の乳幼児であるため、外国にルーツをもつ子ども（日本国籍をもつ子どもも含まれる）は実際にはより多いことに留意する。</p>

	<p>事象について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・外国人保護者の職業や日本語能力は様々で、それぞれの家庭の背景を理解する必要がある。子どもに母語を使うことが恥ずかしいという気持ちが生じ、母語を使わなくなり、保護者とのコミュニケーションに支障がでるケースがある。 ・生活習慣の違い <ul style="list-style-type: none"> －服装の違い（厚着、パンツをはかないなど） －食事の違い（宗教上の理由で食べられない・残してしまう、スプーン・フォークの使い方、弁当、食事の挨拶） ・保育園のイメージの違い <ul style="list-style-type: none"> －持ち物や活動、行事とその意図などについて理解が難しい ・保育士のかかわり <ul style="list-style-type: none"> －クレヨンで絵を描く時の色（ペールオレンジ）について －カールした髪をどう表現するか 「フワフワ」好意的↔「ボサボサ」否定的 	<p>持ち物や行事などの理解については「対話による異文化理解」「社会資源・環境の活用」のワークでとりあげている。</p>
ワーク導入 20分	<p>自己紹介・アイスブレイク（20分）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・グループに分かれて（1グループ3～4名）自己紹介と課題1の共有をする。（15分） <p>課題1 動画を見る前に外国人の子ども・保護者について感じていたイメージ、疑問に思っていたことは、どのようにことでしたか？それらを振り返りながら、動画を見て自分の思い込みだったと気づいたことや疑問が解消したことについて、書いてみましょう。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・それぞれのグループで課題1の例を1つ決めて、全体に報告してもらう。（5分） 	<p>・1グループ3～4名程度で行う。</p>
ワーク 20分	<p>課題2をもとに、保育園での「平等」「公正」とは何か、様々な人にとって公正と職場のルールとは何か、について考える。</p> <p>課題2</p> <p>「平等」と「公正」について、以下の課題をもとに考えてみましょう。</p> <p>①外国人の子どもが保育園に入園することが決まり、宗教上の理由から給食で食べられない材料があることが分かりました。アレルギーの子どもに対しては配慮をしていますが、宗教上の理由については、どのようにしますか。</p> <p>②宗教上の理由から、給食（の一部）を食べない子どもを見</p>	<p>・事例の解決方法を具体的に提案することに主眼をおかず、事例をもとに「平等」「公正」とはどういうことかを考えたり、既存の保育園のルール・習慣を見直す可能性や工夫ができるいかを考える。</p> <p>全ての子どもに同じ給食を提供する＝平等</p> <p>個々の子どものアレル</p>

	<p>て、クラスの他の子どもたちは「好き嫌い」をしている、と捉えています。保育者として、どのように考えますか。</p> <p>①グループワーク（10分） 課題2をグループで共有し、感想や気づきについて話す。</p> <p>②グループ発表（10分） それぞれのグループから報告。講師のコメント。</p>	<p>ギーに配慮した給食を提供する＝公正</p> <p>では、宗教上の理由については、どのように考えればよいか（平等とは、公正とは）をワークの中で考えてもらう。</p>
まとめ (5分)	受講生の反応（気づき、考察）を踏まえながら、講師がこの科目のねらい・学習のポイントをまとめる。	

6. 科目全体の留意点（集合／オンラインによる微調整も含めて）

- ・保育園で「持ってきてはいけないもの」「禁止している服装・アクセサリー」等がある場合には、なぜそれを持ってきてはいけないのか等、その理由を保育者自身が問い合わせ直すことから始まります。「ピアスを着けてはいけない」理由が、安全上の問題である場合には、普段の日本の保育園での保育の様子や子どもたちの様子を外国人の保護者に見ていただく方法もあります。子どもたちに説明をし、お互いに安全への注意ができる発達段階と、まだそうしたことが分からずに触ったり引っ張ったりして怪我をしてしまう可能性のある発達段階の子どもたちがいます。ただ「ルールだから」と禁止するのではなく、なぜピアスを着けることがその文化の人たちにとって重要なのかを理解しつつ、お互いに話し合い、歩み寄る姿勢が求められます。
- ・また、「持ってきてほしいもの」についても、なぜそれが必要なのか、具体的にどのようなものが必要なのか等、実物などを見せながら丁寧に伝えることが大切になります。それは、外国人の保護者だけでなく、日本人の保護者にとっても、保育の理解や子どもの発達理解につながります。
- ・「同じ」であることを強要するのではなく、子どもが多様性を学べる機会として捉えると、保育の可能性が広がります。給食の例では、保育園の栄養士・調理員が、その保育園を利用している各国の保護者から、その国の子どもの好きな食事の調理方法を学び、給食やおやつに取り入れているところもあります。子ども同士で各国の料理を作る食育につなげている園もあります。また、国だけでなく、日本の各地域の郷土料理等を取り入れ、食から多様性に触れている園もあります。

7. 評価方法（事後ワーク）

受講者に本科目を受講しての「新しい発見」を記載して提出してもらう。
以下のルーブリック表を用いて、受講者に自己評価（4段階の中から自己評価し、コメントを記入）をして提出してもらう。

評価項目	十分できた	まあできた	まだ不十分	不十分
外国人職員や外国人の子ども・保護者のさまざまな背景（在留資格、来日の理由、日本での生活・仕事）を理解することができた。				
ワークの課題を通して、「公正」「平等」について考え、職場のルール・習慣の見直しなどについて考えることができた。				

8. 受議者の層に応じたアレンジ方法

- ・動画のピアスの事例、登園時間の事例に対して、あなたが担任なら、どのように考え、どのように対応しますか。
また、各園で工夫できる点はどのようなことか、具体的に考えてみましょう。
- ・事例①について、各園では具体的にどのようにしているのか、どのような可能性があるのかを検討してみましょう。
Ex)・食べられないものがある日は、お弁当持参
 - ・給食の献立表に印をつける
 - ・食べられるもので代替食/除去食を用意する
- ・事例②について、各園では具体的にどのようにしているのか、どのような可能性があるのかを検討してみましょう。
Ex)・「全部残さず食べること」が良いこと、という価値観のとらえ直し。
 - ・全ての子どもが給食を全部食べられるように、給食 자체を見直す。
 - ・アレルギーや「好き嫌い」とは異なる理由を子どもたちにどのように説明するか。

9. 講師としておさえておきたい知識など

- ・各国、各保護者によっても「保育園」のイメージは異なり、保育園での活動内容が分からぬ場合もあります。例えばピアスを着けることで、保育の中でどのような危険性があるか、保護者がイメージできない場合もあります。実際に保育の様子を見ていただいた上で、「共生」に向けてお互いに歩み寄ることが大切になります。
- ・登園時間については、制度上の問題と、各園の一日の流れによっても異なることと思います。時間までに登園しないことで子どもの活動や様子にどのような影響があるのかを具体的に伝え、理解を求めることが大切になります。

1－2－1 対話による異文化理解（介護編）

1. 学習目標：

- ・外国人に対するステレオタイプの見方や「日本人対外国人」といった対立思考ではなく、対話と相互理解により問題解決を図る視点を持つ。
- ・解決策は一つではない（全てのケースに当てはまる解決策はない）ことを理解し、対話を通した試行錯誤を行う。

2. 学習成果：

- ・現場で起きるすれ違いを多様な視点でとらえることができる。
- ・対立を避けるのではなく、相互理解のきっかけとすることで、よりよい関係構築に踏み出せる。
- ・日本人介護職員だけで考えるのではなく、わからないことを相手（外国人介護職員）に聞きながら、一緒に考え、取り組むことができる。

3. 動画のねらい・ポイント：

- ・動画では、外国人介護職員を受け入れた介護施設でよくあるすれ違いの場面（申し送りや報連相）をドラマ形式で描き、3人の登場人物の感じ方、考え方を対比している。
- ・申し送りをめぐって、外国人介護職員と介護主任との間のすれ違い、葛藤を描く中で、相互理解のための対話の重要性を考える。
- ・動画の中では、介護主任と若手介護職員との間に考え方や感じ方の違いがあることが描かれており、「日本人対外国人」といった枠組みで考えないことを理解する。

4. 事前ワークのねらい・ポイント

動画視聴後の課題	ねらい・ポイント
1．あなたは介護の仕事で外国人と一緒に働いた経験がありますか（1つ選んでください） ・現在働いている ・過去に働いたことがある ・経験がない	・受講者の外国人介護職員との就労経験を把握するための質問。
2．動画教材と似たような経験をしたことがありますか（1つ選んでください） ・経験がある ・経験がない	・視聴した動画と自分の経験を照らしあわせて考えてもらうための質問。
3．動画の登場人物の中で、あなたが最も共感したのは誰ですか（1つ選んでください） ・ラッチャナーさん ・野村さん（介護主任） ・清水さん（介護職員） ・誰にも共感できなかった	・動画を視聴して受講者がどのように感じたかを把握し、集合研修でのグループわけの参考にする。

<p>4. 集合（オンライン）研修では、受講者の皆様にそれぞれの登場人物の立場になって、「注意の仕方」「申し送り」について話しあいをもらいます。考え方や価値観の違う人たちが自分を尊重すると同時に、相手も尊重した話し合いをするために、あなたが普段心がけていることを答えてください。（複数回答）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・感情的にならない ・発言の時間を平等にする／誰かが一方的に話をしない ・自分の意見をおしつけない ・相手の話をさえぎらない ・自分の気持ちを丁寧に、わりやすく話す ・自分の言いたいことが伝わったか（正しく理解されているか）確認する ・相手の話を自分の価値観で判断せず、まずは受け入れる ・その他 <p>（ ）</p>	<p>・集合研修のワークの導入として、考え方や価値観の違う人たちが対話するために必要なことについて考えてもらう質問。介護現場での利用者や介護職員との間のコミュニケーションを図る上で重要な要素でもある（バイスティック7原則と共通項が多い）。</p>
--	---

5. オンライン研修／集合研修の展開例

時間	主な活動	留意点
25分	<p><導入></p> <p>①講師による動画の振り返り、解説（5分）</p> <p>②自己紹介（10分）</p> <p>自己紹介を含めて、受講生の現場での「仕事の注意の仕方」「申し送り」「報連相」等について考え方や価値観が違うと感じたことがあるどうか話しをしてもらう。</p> <p>例）以前、勤めていた職場では、申し送りの後、皆でハイタッチして気持ちを盛り上げて仕事にとりかかかっていた。初めて申し送りに参加した時は驚いた。</p> <p>例）最初の職場では「ヒヤリハット」は始末書のようなイメージで、書かされるのが苦痛だったし、管理職しか見ていないかった。その後、転職した職場では、「ヒヤリハット」を積極的に書こうという雰囲気があり、必ず職員が回覧して読んでいた。</p> <p>②グループ発表（10分）</p> <p>それぞれのグループから報告。講師のコメント。</p>	<p>アイスブレイク的な時間として、ざっくばらんな雰囲気で話してもらう。</p> <p>受講者個々人によっての考え方の違い、職場によっての考え方の違いがあることを認識してもらう。</p>
30分	<p><ワーク1>登場人物になって考える</p> <p>①講師によるワークの説明（5分）</p> <p>②個人ワーク（5分）</p>	<p>ワークブックに、動画の内容を登場人物3人の表にしているので参考</p>

	<p>3人1組になり、それぞれが担当する登場人物を決める。(人数が2人になる場合は、「ラッチャナーさん」「野村さん」を演じてもらう)</p> <p>自分の担当した登場人物は他の2人に対して、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・どのような気持ち、印象を感じているか ・今後どのようなコミュニケーション、関係をつくっていったらいいか ・聞いてみたい、確認してみたいことは何かを考えてもらう。 <p>④グループワーク（10分）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・それぞれの登場人物の立場で考えたことをグループでシェアしてもらう <p>⑤グループ発表（10分）</p> <p>グループで意見を発表してもらい、講師がコメントを行う。</p>	<p>にする。</p> <p>グループワークの組わけは事後ワーク3の回答をもとに行うことも方法の一つ。</p> <p>グループ発表では「わかっていることを前提に話しているのではない」「言いたいことがあっても言えない（言葉の問題、職場の雰囲気、質問することが失礼になるという価値観）」など、受講者の意見をひろいながらコメントする。</p>
30分	<p><ワーク2>ロールプレイ</p> <p>①ロールプレイの進め方やロールプレイにあたっての留意事項を講師から説明（5分）</p> <p>「申し送り」がどうあるべきか結論を出すことが目的ではなく、</p> <p>①文化の違いによるギャップの解消の仕方</p> <p>②言語の違いによる伝え方の難しさ</p> <p>を体感することで、違う価値観の人がそれぞれの意見を尊重した話し合いを行ない、新たな視点・気づき・方向性を見つけることを目的としていることを説明する。</p> <p>具体的なコミュニケーション手法については「コミュニケーション（やさしい日本語）で」学習することを伝える。</p> <p>②自分の担当する人物の考え方の確認（5分）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ワーク1をもとに、自分が演じる登場人物の考え方を確認し、他の演者に対して、どのようなことを聞いてみたいか考える。 <p>③ロールプレイ（5分）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自分の担当する登場人物になりきって、「注意の仕方」「申し送り」について話し合いをしてもらう。 <p>※ワークブックの「ロールプレイ参考シナリオ」をもとに進めてもらっても良い。</p> <p>④ロールプレイの感想（5分）</p> <p>ロールプレイの感想をグループでシェアしてもらう。</p>	<p>うまく演じることが目的ではなく、「演じることでの視点の変化」「違う考え方や立場の人への理解」「相互理解のためのコミュニケーションはどうすれば良いか」などを考えてもらうことが目的である。</p> <p>グループ発表では、上記の目的に基づいた意見をひろいながらコメントする。</p> <p>演じることでのとまどいや違和感などのコメントも重要なので、講師がフォローする。</p>

	<p>※トラブル自体をよりよい関係をつくる好機としてとらえる とよいことに焦点をあてる。</p> <p>⑤グループ発表（10分） グループで意見を発表してもらい、講師がコメントを行う。</p>	
5分	<p>まとめ 受講生の反応（気づき、考察）を踏まえながら、講師がこの科目的ねらい・学習のポイントをまとめる。</p>	

6. 科目全体の留意点（集合／オンラインによる微調整も含めて）

「相手にどう日本の介護を理解してもらい、日本の介護に合わせてもらえるような関りりをするか」、あるいは「どのようにして起きた問題を解決するか」という事がワークの目的ではなく、「文化的な違いにより起きる出来事に対し、対話することでお互いが理解を深めるきっかけとする」ことを共に考えていく、という点を留意することが重要である。

ワーク1で3人の登場人物の考え方・感じ方について、しっかりと理解を深めることが、ワーク2のロールプレイにつながる。

受講者がワークの進め方を正確に理解しておく必要があるので、丁寧に説明し、確認をする。特に、オンラインの場合は、他のグループの動きが見えなかったり、講師がフォローにすぐ入れないので、「各グループにファシリテーターを置く」「受講者の中でリード役を決めて事前にお願いをしておく」なども有効な方法である。

7. 評価方法（事後ワーク）

受講者に本科目を受講しての「新しい発見」を記載して提出してもらう。

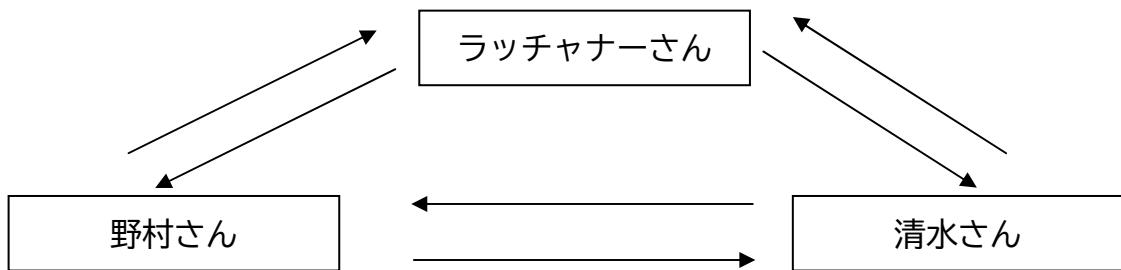
以下のルーブリック表を用いて、受講者に自己評価（4段階の中から自己評価し、コメントを記入）をして提出してもらう。

評価項目	十分できた	まあできた	まだ不十分	不十分
登場人物3人（ラッチャナーさん、野村さん、清水さん）のそれぞれの気持ちや考え方の違いが理解できた。				
教材のような場面がおこった時、自分の考えを相手に一方的に伝えるのではなく、相手に聞きながら、一緒に考え、取り組もうと思えた。				

8. 受議者の層に応じたアレンジ方法

受講者が、外国人介護職員との就労経験がない人が多い場合は、ワーク1の際に、ワークブックの登場人物の表をもとに、ロールプレイの登場人物のそれぞれの考え方や思いを丁寧に掘り下げることで、ワーク2のロールプレイの時により役には入りやすくなる。

ロールプレイに慣れていないなどの理由でロールプレイが難しいと思われる場合は、ワーク2のロールプレイの時間（③④）を、②で考えたことのシェアに変更する方法も考えられる。



シェアの方法として、それぞれの登場人物が他の人に聞いてみたいことの相関図を作つて、可視化するとわかりやすい。

逆に、ロールプレイの時間を長くとりたい場合は、導入の時間を短くして、ロールプレイの時間にあてるこども可能である。

外国人介護職員の受け入れがスムーズに進んでいる介護施設の受講者は、動画のような場面に違和感を持つかもしれないが、他の受講者の話から自職場の状況が一般的ではないことを理解してもらい、逆に、自職場の取り組み（好事例）を介護業界全体に広げていってもらえるように促す。

9. 講師としておさえておきたい知識など

集合（オンライン）研修のワークでは動画の「申し送り」「報連相」をテーマにしているが、職業文化の違いによる違和感を感じたり、誤解が生まれてしまうことが少なくない。

動画の最初の解説パートでも「時間の感覚」「仕事の分担の感覚」の違いについて解説しているが、これは一例である。参考資料に掲載している書籍を読むと、他にも様々なエピソードを知ることができます。

ある国出身の介護職員が足を組んで相手と話していたので（日本では一般的に失礼にあたる態度として受け取られるが）、その人に聞いてみたところ、母国の文化では相手にとって敬礼をはらったポーズであるということであった。

「日本ではその態度は失礼なので、やめなさい」と頭ごなしに注意するのではなく、対話することでのお互いの理解が深まった事例である。

ただし、同じ国の人と同じ文化や行動様式にあるわけではない。「——は〇国の人だから——をするのだ」「〇国的人は——だから、こういう対応をしたほうが良い」と思ってしまう事はステレオタイプに基づくものであることに注意する必要がある。

1－2－2 対話による異文化理解（保育編）

1. 学習目標：

- ・保育の実践現場で起きるすれ違いに対し、「〇国の人はこうだ」等、異文化背景をもつ人に対するステレオタイプに基づく見方や、「日本人対外国人」といった見方ではなく、「対話と相互理解により保育場面で起きる問題を解決する」という視点・姿勢を持つことができる。
- ※この科目では、「文化の違いと理解不足により起きる事例を分析し、解決方法を立案することを目的としていないことに留意する。

2. 学習成果：

- ・保育の実践現場で起きるすれ違いを多様な視点でとらえることができる。
- ・すれ違いを、対立を生むものとして避けるのではなく、相互理解のきっかけとすることで、よりよい関係構築に踏み出すことができる。
- ・保育士だけで考えるのではなく、わからないことを相手（外国人の保護者）に聞きながら、一緒に考え、問題の解決や相互理解に向けて取り組むことができる。

3. 動画のねらい・ポイント

動画では保育園を利用して2ヶ月の保護者と保育士との遠足での持ち物を巡ってのエピソードをドラマ化し、以下のことを考えさせる教材になっている。

- ・保育では文化背景の違いが表出しやすいことを理解する。
- ・異なる文化背景からみれば、ある習慣は戸惑いを感じさせたりすることが自然なこととして起き得ることを知り、異文化背景をもつ子どもや家族を理解する意義を理解する。
- ・日常での場面や行事等で、外国人保護者が実は戸惑いを感じていたりすることもあること、そして保育者側も関わりに悩んだりすることが起きる状況について、具体例を基に再確認ができる。

4. 事前ワークのねらい・ポイント

動画視聴後の課題	ねらい・ポイント
1. あなたは外国にルーツをもつ子どもの保育をした経験がありますか（1つ選んでください） ・現在している ・過去に経験がある ・経験がない	・受講者の外国にルーツをもつ子どもの保育経験を把握するための質問。
2. この動画と似たような、文化の違いに関連するような経験をしたことがありますか（1つ選んでください） ・経験がある ・経験がない	・視聴した動画と自分の経験を照らしあわせて考えてもらうための質問。
3. この動画のエピソードの登場人物の中で、あなたはだれの、どのような点に共感しましたか。共感した登場人物を選び、次にどのような点に共感したかを自由に記述してください。（複数回答）	・動画を視聴して受講者がどのように感じたかを把握し、集合研

<ul style="list-style-type: none"> ・ラッチャナーさん ・清水さん（保育士） ・野村さん（保育士） ・ティダーちゃん ・誰にも共感出来なかった 	修でのグループわけの参考にする。
<p>4. 以下はアメリカのある保育園の入園時に用意するものです。あなたが、何を持って行けばよいかイメージしにくいものはどれでしょうか。 (複数回答)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・1 age-appropriate book bag/backpack (no rolling backpacks/bags) 年齢に応じたブックバッグ/バックパック1個(ローリングバックパック/バッグではないもの) ・4 boxes of crayons (24 pack) クレヨン(24色) 4箱 ・1 pair of scissors (blunt tip) はさみ1本(とがっていない) ・4 plastic folders (solid colors only) クリアフォルダー(無地のみ) 4枚 ・5 #2 pencils シャープ2の鉛筆5本 ・3 boxes of tissues ティッシュ3箱 ・8 glue sticks スティックのり8本 ・1 spiral notebook/composition (wide ruled) スpiralノート1冊/作文用(広罫) ・1 package dry erase markers ホワイトボード用のマーカー 1パッケージ ・3 bottle of hand sanitizer 手指消毒剤3本 ・1 box gallon size zip-lock bags ガロンサイズのジップロックバッグ 1箱 ・3 spiral notebooks スpiralノート3冊 ・4 large pink erasers 大きいピンクの消しゴム 4個 ・3 rolls paper towels ペーパータオル3巻 ・1 set of clothes (for changing, if needed, labeled, preferably a uniform) 服一式(着替え用、必要に応じて名前をつける、できれば制服が望ましい) 	・受講者が海外の保育園を利用するようになった場合、持ち物を用意することの難しさに気づいてもらうための設問。集合研修のワークにつながる。
<p>5. 以下は日本のある保育園の入園時に用意するものです。外国出身の保護者にとって、何を持って行けばよいかイメージしにくいと思われるものはどれでしょうか。(複数回答)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・通園バッグ ・手提げ袋 ・上履き ・上履き入れ ・着替え1組 ・傘・レインコート 	・外国出身の保護者の視点で、日本の保育園の持ち物がイメージできるか考えてもらうための設問。集合研修のワークにつながる。

<ul style="list-style-type: none"> ・手拭きタオル ・歯ブラシ・コップ ・お弁当グッズ ・はさみやクレヨンなどのお道具セット ・ベッド（布団）カバー 													
<ul style="list-style-type: none"> ・実際の保育現場に照らして、自身の経験を振り返りながら、おき得るすれ違いや、相互理解が難しい場面を考察することができる。 ・「お互いの理解のずれにある文化の違い」「それが起きたときに保育者がどのように対話していくか」についてもグループワークで意見を共有することで、それぞれの立場のとらえ方に様々な意見を踏まえながら考える。 													
<p>5. オンライン研修／集合研修の展開例</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>時間</th><th>主な活動</th><th>留意点</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>10分</td><td> <p><導入></p> <p>90分の流れや活動の内容を簡単に説明する</p> <p>Eーラーニング動画の内容を簡単に振り返る</p> </td><td>具体的な解決案を出すことがゴールではないことを伝える</td></tr> <tr> <td>70分</td><td> <p><グループワーク></p> <p>1. 導入（5分）</p> <p>①自己紹介とワークの1、2（自身の経験）を簡単に共有</p> <p>2. 各グループで出た話を全体で共有・発表（10分）</p> <p>3. 個人ワーク④⑤「保育園の持ち物」について、自分が考えたものをグループで共有する（5分）</p> <p>4. 3をふまえ、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・どのような持ち物がわかりにくいか ・その場合の説明の方法をどうするか <p>などについて話し合う。（10分）</p> <p>5. 発表（10分）</p> <p>それぞれのグループから報告。</p> <p>6. 「ラッチャナーさんと話してみよう」</p> <p>保育士・清水さんの立場になって、動画の遠足の件について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ラッチャナーさんに聞いてみたいこと ・ラッチャナーさんに対してどのように説明するか <p>について、グループで考える。（15分）</p> <p>7. グループ発表（10分）</p> <p>それぞれのグループから報告。</p> </td><td> <ul style="list-style-type: none"> ・1 グループ 3~4名程度で行う。 2：ここでは時間の関係で講師はコメントはしない 4：事例の持ち物だけではなく、実際に受講者が自分の保育園で経験したケースについても話してもらう。 2, 5：人数次第では一部のグループのみ発表 </td></tr> <tr> <td>10分</td><td> <p>まとめ</p> <p>受講生の反応（気づき、考察）を踏まえながら、講師がこの科目的ねらい・学習のポイントをまとめる。</p> </td><td></td></tr> </tbody> </table>	時間	主な活動	留意点	10分	<p><導入></p> <p>90分の流れや活動の内容を簡単に説明する</p> <p>Eーラーニング動画の内容を簡単に振り返る</p>	具体的な解決案を出すことがゴールではないことを伝える	70分	<p><グループワーク></p> <p>1. 導入（5分）</p> <p>①自己紹介とワークの1、2（自身の経験）を簡単に共有</p> <p>2. 各グループで出た話を全体で共有・発表（10分）</p> <p>3. 個人ワーク④⑤「保育園の持ち物」について、自分が考えたものをグループで共有する（5分）</p> <p>4. 3をふまえ、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・どのような持ち物がわかりにくいか ・その場合の説明の方法をどうするか <p>などについて話し合う。（10分）</p> <p>5. 発表（10分）</p> <p>それぞれのグループから報告。</p> <p>6. 「ラッチャナーさんと話してみよう」</p> <p>保育士・清水さんの立場になって、動画の遠足の件について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ラッチャナーさんに聞いてみたいこと ・ラッチャナーさんに対してどのように説明するか <p>について、グループで考える。（15分）</p> <p>7. グループ発表（10分）</p> <p>それぞれのグループから報告。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・1 グループ 3~4名程度で行う。 2：ここでは時間の関係で講師はコメントはしない 4：事例の持ち物だけではなく、実際に受講者が自分の保育園で経験したケースについても話してもらう。 2, 5：人数次第では一部のグループのみ発表 	10分	<p>まとめ</p> <p>受講生の反応（気づき、考察）を踏まえながら、講師がこの科目的ねらい・学習のポイントをまとめる。</p>	
時間	主な活動	留意点											
10分	<p><導入></p> <p>90分の流れや活動の内容を簡単に説明する</p> <p>Eーラーニング動画の内容を簡単に振り返る</p>	具体的な解決案を出すことがゴールではないことを伝える											
70分	<p><グループワーク></p> <p>1. 導入（5分）</p> <p>①自己紹介とワークの1、2（自身の経験）を簡単に共有</p> <p>2. 各グループで出た話を全体で共有・発表（10分）</p> <p>3. 個人ワーク④⑤「保育園の持ち物」について、自分が考えたものをグループで共有する（5分）</p> <p>4. 3をふまえ、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・どのような持ち物がわかりにくいか ・その場合の説明の方法をどうするか <p>などについて話し合う。（10分）</p> <p>5. 発表（10分）</p> <p>それぞれのグループから報告。</p> <p>6. 「ラッチャナーさんと話してみよう」</p> <p>保育士・清水さんの立場になって、動画の遠足の件について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ラッチャナーさんに聞いてみたいこと ・ラッチャナーさんに対してどのように説明するか <p>について、グループで考える。（15分）</p> <p>7. グループ発表（10分）</p> <p>それぞれのグループから報告。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・1 グループ 3~4名程度で行う。 2：ここでは時間の関係で講師はコメントはしない 4：事例の持ち物だけではなく、実際に受講者が自分の保育園で経験したケースについても話してもらう。 2, 5：人数次第では一部のグループのみ発表 											
10分	<p>まとめ</p> <p>受講生の反応（気づき、考察）を踏まえながら、講師がこの科目的ねらい・学習のポイントをまとめる。</p>												

6. 科目全体の留意点（集合／オンラインによる微調整も含めて）

「相手にどう日本の保育を理解してもらい、日本の保育に合わせてもらえるような関りをするか」、あるいは「どのようにして起きた問題を解決するか」という事がワークの目的ではなく、「文化的な違いにより起きる出来事に対し、対話することでお互いが理解を深めるきっかけとする」ことを共にかんがえていく、という点を留意することが重要である。

7. 評価方法（事後ワーク）

受講者に本科目を受講しての「新しい発見」を記載して提出してもらう。

以下のルーブリック表を用いて、受講者に自己評価（4段階の中から自己評価し、コメントを記入）をして提出してもらう。

評価項目	十分できた	まあできた	まだ不十分	不十分
ラッチャナーさん（ティダーちゃんのお母さん）と保育士清水さんがすれちがつてしまつた理由（背景）が理解できた。				
教材のような場面がおこつた時、自分の考えを相手に一方的に伝えるのではなく、相手に聞きながら、一緒に考え、取り組もうと思えた。				

8. 受議者の層に応じたアレンジ方法

受講者の保育実践の経験に幅がある場合、グループワークがスムーズにいかない可能性もあるため、経験の有無について最初に聞いたりすることも一方法である。

また、異文化理解、という概念について普段触れることがないために、あるいは保育実践（アルバイト等）も未経験のため、保育現場で起きる事と文化背景の違いとの関連について具体的なイメージをもつことができない受講者もいると思われる。その際には、「自分の学生時代や旅行、他の生活の中で、生まれ育った場所の違いによって生活習慣や考え方方が違う、と感じた経験はありましたか」など、異文化、という事に対する具体的な経験を思い起こすことができるような声掛けも一つの方法である。

経験があることでエピソードの話をしていく場面が多くなると、時間が足りなくなると思われる。全体の時間を留意して進行することが重要である。

9. 講師としておさえておきたい知識など

外国人保護者が保育・幼児教育の機関を利用した際に経験した困りごと等は、ウェブで読めるものでよいので、いくつかざっと目を通しておき、具体例を把握するとコメントにも役立つと思われる。

「多文化保育・教育」「多文化共生保育」などの表現で実践の取り組みや方法に関する情報を仕入れておくことも有効である。

また、ステレオタイプに基づく物事のとらえ方なども、事例を講師がいくつかもっておくと、グループワークがうまくテーマについて話す項目が出てこなかった場合、「例えば――に対して『――は〇国の人だから――をするのだ』と思ってしまう事はステレオタイプに基づくものの見方の例ですよね』など紹介することで、グループでの話し合いがスムーズに進むと思われる。

2-1-1 多文化共生の現場づくり（介護編）

1. 学習目標：

- ・介護現場で取り組まれている多文化共生の事例（外国人介護職員の地域交流や社会貢献活動）について理解する。
- ・多文化の視点を取り入れたプログラムを体験し、参加者の職場でとりくんぐみたい活動について考える。

2. 学習成果：

- ・多文化共生の視点を介護現場の活動の中に取り入れていく、また一緒に地域社会に貢献していくという視点を持つことができる。
- ・自分の職場の中で、多文化の視点を取り入れたプログラムを具体的に考えることができる。

3. 動画のねらい・ポイント

- ・アボットカマイ（介護施設のフィリピン人職員が結成したボランティアグループ）の活動や疋島ヘルミニアさんのインタビューを通じて、「地域の人と助け合う活動をしたいという思い」「活動をする中で、言葉の壁を越えてふれあい、距離が縮まる」ことを理解する。
- ・ギミレダルミカさんのインタビューを通じて「地域での様々な交流活動（料理や服装などの文化を伝えたり、一緒にゲームや食事を行う）の担い手になっている」「地域の人に日本語を教えてもらったり、気づかう言葉をかけてもらえる」「介護福祉士養成校や介護施設が地域交流の機会をつくっている」ことを理解する。
- ・山本縁さんのインタビューを通じて「外国人介護職員の日本の文化を知りたい、母国の文化を知ってもらいたいという気持ちを大事にした交流」「秋祭りや敬老会で介護施設に地域住民を招く機会を利用しての交流」など介護施設も地域との交流を図る取り組みをしていることを理解する。

4. 事前ワークのねらい・ポイント

動画視聴後の課題	ねらい・ポイント
ワーク1 あなたは介護の仕事で外国人と一緒に働いた経験がありますか（単回答） <ul style="list-style-type: none">・現在働いている・過去に働いたことがある・経験がない	<ul style="list-style-type: none">・受講者の外国人介護職員との就労経験について把握するための質問・グループワークのメンバー構成を考える際の参考にできる。
ワーク2 外国人介護職員が母国の文化を紹介することや、地域の人々と交流することについて、どのように感じましたか。（複数回答） <ul style="list-style-type: none">・外国人介護職員が自信をもつことができる。・外国人介護職員のモチベーションにつながっている。・地域の人々の役に立ち、感謝されている。・介護施設の活動が国際色豊かになって良い。	<ul style="list-style-type: none">・動画を視聴して参加者が感じたことを振り返ってもらうための質問

<ul style="list-style-type: none"> ・地域の人々から介護施設が評価される。 ・その他（ 	
<p>ワーク3 あなたは、これまで多文化の交流や活動をしたことありますか(単回答)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・経験がある (どのような活動ですか：) ・経験がない 	<ul style="list-style-type: none"> ・受講者の自分のこれまでの経験についてふりかえってもらうための質問 ・グループワークのメンバー構成を考える際の参考にできる。

5. オンライン研修／集合研修の展開例

時間	プログラム内容	注意点
5分	<p>【挨拶、概要説明】 アイスブレイクも 例：「今ははまっていること」など ポイント リラックスの雰囲気で行う</p>	リラックスな環境面 を工夫する
10分	<p>【今の自分を知る】 自己紹介（グループの中で） 新たな自分の名刺作り 名前、趣味（特に日本文化一つを）、なぜ今の仕事を選んだのか ポイント：日本文化を紹介することによって、自国の文化の大 さを気づいてもらう</p>	名刺の紙を用意。 (事前に紙、太目の ペンを用意して頂く)
15分	<p>【グループディスカッション1】 1. 今受け入れている（これから受け入れる予定の）外国人人材の ふるさとについて書き出してみる。 2. 動画の感想も含めて「外国人介護職員が母国の文化を紹介す ることや、地域の人々と交流することによってどのような効果が あったか」「自分の職場で外国人介護職員の母国の文化をいかし た取り組みや地域活動」「動画を見て興味をもった活動」「自分が 経験した国際交流の活動」などについて話してもらう（10分） ・グループ発表（5分） ポイント ・外国人介護職員も地域の一員であり、地域の人々の交流や活動 が相互に良い影響を与えていていることを確認する。 ・各受講者の職場の事例を共有することによって、異文化理解の 大事さと可能性を理解してもらう。</p>	考える→書き出す一 連の作業で、異文化 についてもっと知り たい仕掛けを作る
20分	<p>【多文化の視点を取り入れたプログラムの体験】 ・講師が解説をしながら、介護施設の中で取り組みやすいプログ ラムの体験を行う。 例：・太極拳の簡易版、「八段錦 5分ほど」 ・指で1～10を数える方法（中国） ・ブラジルのダンス</p>	外国人介護職員や留 学生などの協力を得 るのも良い。各国の 文化を紹介する事に よって、外国人介護 職員の強みを引き出

	<ul style="list-style-type: none"> ・ジルバルの着用体験など（インドネシア） ・ベトナム語（発音が近い単語はいくつかもある事を知る） ・民俗衣装体験。（インドネシア、モンゴルなど） 	す考え、マネジメント力をつける
	<p>動画教材では、「太極拳（中国）」「指体操（アルゼンチン）」を紹介している。 （その他の参考動画）</p> <p>「1分58秒でわかる 中国の数字文化 縁起の数字と片手の数字の数え方」 https://www.youtube.com/watch?v=IKr9NY_xCw8</p> <p>【分解】八段錦 第1式【初心者用】 https://www.bing.com/videos/search?q=%e5%85%ab%e6%ae%b5%e9%8c%a6%e3%80%80%e5%8b%95%e7%94%bb&&view=detail&mid=505FC54D79ACA72C400B505FC54D79ACA72C400B&&FORM=VDRVRV</p> <p>「イスラム教徒の女性はなぜスカーフを着ますか」 https://www.youtube.com/watch?v=HJmvCLkWedg</p>	
15分	<p>【グループディスカッション】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・個人ワーク(5分) 自分が職場で取り組んでみたい活動、またそのためには何が必要なのかを考え、ワークブックに記入する。 ・②グループワーク(10分) 各自分が考えた取り組みや計画について情報共有、意見交換を行う。 	※介護施設でのアクティビティ、レクリエーションだけではなく、地域とのつながりの中の活動にも視野を広げて考えてもらう。
20分	<p>発表（パフォーマンス）&質問</p> <ul style="list-style-type: none"> ・全体のプログラムをふりかえり、またほかの方や、グループの発表で改めて自分の国のか文化、介護現場における異文化理解のことについて理解してもらう。 ・外国人介護人材と共に働く、共生する事によってワークライフが充実することを感じていただき、オープンな心を作る。 	<p>※集合研修の場合は大きな画像紙に内容を書いて、発表してもらう。</p> <p>※実際に歌や踊りなどのパフォーマンスをしてもよい。</p>
5分	<p>まとめ</p> <ul style="list-style-type: none"> ・施設に戻って、今日の経験を周りと共有し、外国人介護職員と一緒に母国の文化を体験する活動を施設や地域人々と取り込むように呼びかけてもらう。 ・ただし、外国人介護職員の母国の文化をステレオタイプ的にとらえないことに留意し、文化交流は多文化共生の現場づくりの「きっかけ」であることを伝える。 ・今後、利用者が外国人（海外にルーツをもつ人）というケースがでてきた場合、利用者の育ってきた文化への配慮（名前の呼びかた、食事、アクティビティ、行事など）が必要になることを伝える。 	

6. 科目全体の留意点（集合／オンラインによる微調整も含めて）

外国人介護職員も地域住民であり、地域の中での交流や社会参加・貢献していく視点が重要。外国人介護職員の母国文化をステレオタイプ的にとらえないことに留意し、文化交流は多文化共生の現場づくりの「きっかけ」であることを理解する。今後は利用者が外国人（海外にルーツをもつ人）というケースも増えることにも視野を広げる。

7. 評価方法（事後ワーク）

受講者に本科目を受講しての「新しい発見」を記載して提出してもらう。

以下のループリック表を用いて、受講者に自己評価（4段階の中から自己評価し、コメントを記入）をして提出してもらう。

評価項目	十分できた	まあできた	まだ不十分	不十分
外国人介護職員が地域の人と交流し、地域活動することの重要性が理解できた。				
外国人介護職員の母国文化に興味をもち、介護施設や地域との交流の場で一緒に活動してみたいと思った。				

8. 受議者の層に応じたアレンジ方法

外国人を受け入れている施設の受講者・受け入れていない受講者、これまで国際交流などの活動の経験がある受講者・経験がない受講者など様々と思われる所以、事前ワークの結果をもとに、ワークのグループメンバーの配置を考えるとよい。

受講者がテーマについて考えるのが難しい場合は、自分が仕事で担当したレクリエーション・アクティビティや行事・イベント、地域とのかかわりについてあげてもらい、そこから発想を広げてもらうようにする。

9. 講師としておさえておきたい知識など

授業の前：

- ・紹介する内容の背景を理解し、事前に詳しい情報を把握する。
- ・海外の文化に関してはアンテナをはり、事前に調べたり、機会がりましたら体験する。

授業中：

- ・常に笑顔で、明るい気持ちで。
- ・「講師」の上から視線でなく、皆さんと一緒に理解し「伴走」する気持ちでセミナーにのぞむ。
- ・参加しやすい雰囲気作り、アイスブレイクや自己紹介の時間を大事に。
- ・ディスカッションタイムに、所要時間、司会、書記、タイムキーパー、発表者をあらかじめ案内する。

授業後：

- ・受講者のワークの中であがった良い事例をメモし、次回にいかす。
- ・良かった点、改善点を考えて、スキル向上に努める。

2-1-2 多文化共生の現場づくり（保育編）

1. 学習目標：

- ・保育現場で取り組まれている多文化共生の事例（多文化の視点を取り入れたレクリエーションなどのプログラムや地域活動など）について理解する。
- ・多文化の視点を取り入れたプログラムを体験し、参加者の職場でとりくんぐみたい活動について考える。

2. 学習成果：

- ・多文化共生の視点を保育の中に取り入れていく、また外国にルーツを持つ保護者が、地域社会や日本人保護者とつながりを持てる機会を保育現場からもサポートするという視点を持つことができる。
- ・自分の職場の中で、多文化の視点を取り入れたプログラムを具体的に考えて、準備することができる。

3. 動画のねらい・ポイント

- ・桜本保育園の朴園長のインタビューを通して多文化共生保育の取り組み（「名前を大事にする保育」「違いを見るようにする」「虹色メニュー」「保護者が活躍できる場作り」など）を理解する。
- ・多文化子育ての会 coconico の井上さんのインタビューを通して、多文化の地域交流の取り組みが、外国人の保護者が地域で知り合いを作るきっかけになり、困りごとを解消していることを理解する。また、子どもにとって親の母語・母文化に誇りをもったり、アイデンティティの確立につながることを理解する。
- ・coconico 参加者の賀さん、西川さんのインタビューを通して、「違いを認めあって活動することの楽しさ」「対等な立場でつきあってくれる人の大切さ」「ネットワークができて生活や子育ての情報が得られる」ことを理解する。

4. 事前ワークのねらい・ポイント

動画視聴後の課題	ねらい・ポイント
1. あなた自身が、保育園、幼稚園や小学校に通っていた時、多文化に関わる活動を経験したことはありますか(単回答) ・ある ・ない	・受講者の多文化に関わる活動経験の把握
2. 外国にルーツをもつ子どもの保育を実際に見たり経験したりしたことはありますか(単回答) ・ある ・ない	・受講者の外国にルーツをもつ子どもの保育経験の把握
3. あなたは、外国にルーツをもつ子どもの保護者と接した機会はありますか(単回答) ・ある ・ない	・受講者の外国にルーツをもつ子どもの保護者とのかかわりの経験の把握。

4. 仮に自分が外国で子育てをするとしたら、どんな心配事があると想像しますか（自由記述）	・受講者に保護者の立場で考えてもらうことで、集合研修につなげる。
--	----------------------------------

5. オンライン研修／集合研修の展開例

時間	主な活動	留意点
15分	<p><導入></p> <p>①自己紹介（10分） グループに分かれて（1グループ4～5名）自己紹介と「動画視聴後の課題の共有」について話してもらう。</p> <p>②グループ発表（5分）</p>	アイスブレイク的な時間として、ざっくばらんな雰囲気で話してもらう。
20分	<p><ワーク1></p> <p>多文化の視点を取り入れたプログラムの体験 講師が解説をしながら、プログラムの体験を行う。外国人の保護者や留学生などの協力を得るのも良い。 [プログラムの参考例]</p> <p>①絵本「挨拶絵本」で、ごあいさつ！！ 「わにさんどきっ、はいしゃさんどきっ」を読む。 その後、自分の園であれば、何語ができるのか、を考える。他の絵本でもできるかを考える。 ※絵本を使用する場合は、著作権に留意した上で実施すること。</p> <p>②珍しい文字の50音表（濁音・拗音も含む）を用意する ※外国人の保護者がいる場合は、50音表をその国の文字で書いてもらうと良い（可能であれば）。 ・その文字で、自分の名札を作る。 また、お互いに50音表から文字を探し読んでみる。 ※細かいルールは気にせず、まずは書いてみましょう！ そして、保護者に協力を得られる場合は、教えてもらって、なおしましょう。 (参考) クメール文字と50音表 サイト：「世界の文字で遊ぼう」 http://uenosato.net/~moji/skm/utfgjo/utfgjo_29kmr.html</p>	<p>①まず、日本語でやってみる。（他の言語ができる人がいれば、外国人の役をしても良いが、実際には必ず母語話者がすること）</p> <p>②このような活動ができる機会がないか、話す。 例) 1 バザーのときに、みんなの名札を作るコーナーを作る。 2 トイレや入口などの表記をいろんな言語で作る。など</p> <p>ワークの素材としてアルファベットをベースにした言語ではないほうが良い。 他に、ハングル、タイ語、ミャンマー語、シンハラ語など</p>
45分	<p><ワーク2></p> <p>自職場に多文化の活動をとりいれるための取り組み 1) 個人ワーク(10分) 以下について、ワークブックに記入する。</p>	1)感想を書き、具体的に、できそうなことを考える。できない理由をさがさないように注意しておく。より具体的に準備

	<p>①プログラムを経験した感想</p> <p>②自分が職場で取り組んでみたい活動</p> <p>③②を行う際、必要だらうと考える知識や実践スキル</p> <p>④どのような人と協働したり、協力を得たりすることができるか</p> <p>2) グループワーク(20分)</p> <p>以下について情報共有、意見交換を行う。</p> <p>①経験した感想</p> <p>②各自で考えた活動(保育・あるいは保護者への支援)</p> <p>③その際に必要だらう、と感じる知識や実践スキルについて</p> <p>④どのような人と協働したり、協力を得たりすることができるか</p> <p>3) グループ発表(15分)</p> <p>それぞれのグループから報告。講師のコメント。</p>	<p>や、サポートを考える。感想を短く述べる。</p> <p>2) 1ででた活動を話し合う。良い案をピックアップし、具体的な話を進めていく。代表が、ある程度発表のためにまとめておく。</p> <p>3) それぞれのグループの発表。それぞれの意見を聞き、応じたコメントを述べる。</p>
10分	<p>まとめ</p> <p>受講生の反応（気づき、考察）を踏まえながら、講師がこの科目的ねらい・学習のポイントをまとめます。</p> <p>（発表などの時間が超過すること、事務連絡などを考慮して長めに設定）</p> <p>・協力者は、職員だけではなく、保護者たちにもお願ひするように、コメントする。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 多文化をとりいれた活動をする場合、外国出身者が主体となって、日本人はあくまでもお手伝い的な立場で行うことが重要。 お互いに学びあうという基本的な姿勢が必要。

6. 科目全体の留意点（集合／オンラインによる微調整も含めて）

じゃんけんや早口言葉など、準備しなくてもすぐに、気軽にできるものも提示する。

料理などは準備やお金、時間や安全性の問題があり、ハードルが高いと感じる人も多い。大きなことは無理でも、日頃から意識していれば、どこにでも多文化の種は落ちていることに気が付くことがポイントである。

7. 評価方法（事後ワーク）

受講者に本科目を受講しての「新しい発見」を記載して提出してもらう。

以下のルーブリック表を用いて、受講者に自己評価（4段階の中から自己評価し、コメントを記入）をして提出してもらう。

評価項目	十分できた	まあできた	まだ不十分	不十分
保育園や地域の中での、多文化共生の活動（違いを知り認め合う）の重要性が理解できた。				
外国にルーツをもつ子どもと保護者の母国文化に興味をもち、保育園や地域との交流の場で一緒に活動してみたいと思った。				

8. 受議者の層に応じたアレンジ方法

「もし、自分が外国で親子で生活をすることになったら、何ができるか。」「自分が得意なことは何か。」「それに必要な物は？それに必要なサポートは？」このような考え方で、心配なこと、困ること、楽しみなこと、など、さまざまなテーマでアレンジをし、話し合ってみると良い。

9. 講師としておさえておきたい知識など

外国人親子のためにするわけではない、日本人の子供のためにになっていることを、他の保護者にも伝えて欲しい。

グローバルな人材が求められる昨今だが、英語学習だけがグローバル教育ではない。例え言葉が通じなくても、その子の良いところを見つけ、仲良くできる、また興味を持って、積極的に話しかけ、一緒に遊ぶ。それこそ本当のグローバルではないだろうか。

子供は、親の背中、大人の態度をよく見ている。保護者同志が協力しあい、学びあっている姿をみれば、そのような子が育つ。他のお母さんたちの協力を得るために、「外国の子がいてくれて嬉しい！ラッキー！」と思わせることも大切である。

2-2-1 社会資源・環境をどう活用するか（介護編）

1. 学習目標：

- ・「介護職員」「介護施設」で抱えこまず、地域の力を借りて、一緒に取り組む視点を持つ。
- ・地域の社会資源を把握し、異文化交流において連携することができる。

2. 学習成果：

- ・自分の住む（就労する）地域に様々な社会資源・環境があることを認識できる。
- ・異文化交流を行う際に、地域の人々と連携する具体的なイメージが持てる。

3. 動画のねらい・ポイント：

- ・動画では、外国人介護職員のサポート（介護指導、生活支援、日本語教育）を担当することになった介護職員の葛藤を描いており、介護施設だけで抱えこむのではなく、地域の社会資源を活用することを考える。
- ・後半のパートでは、介護施設（2施設）の事例を紹介するインタビューを掲載しており、地域の人々や団体とつながることで、「介護施設」「外国人介護職員」「地域の人々・団体」の三者にとって Win-Win の関係が生まれることを実感してもらう。

4. 事前ワークのねらい・ポイント

動画視聴後の課題	ねらい・ポイント
1. あなたは介護の仕事で外国人と一緒に働いた経験がありますか(単回答) ・現在働いている ・過去に働いたことがある ・経験がない	・受講者の外国人介護職員との就労経験を把握するための質問。
2. 動画教材と似たような経験をしたことがありますか(単回答) ・経験がある ・経験がない	・視聴した動画と自分の経験を照らしあわせて考えてもらうための質問。
3. 動画の登場人物の中で、あなたが最も共感したのは誰ですか(単回答) ・アリサさん ・施設長 ・浜田さん(介護主任) ・上原さん(生活相談員) ・中野さん(日本語教育担当) ・誰にも共感できなかった	・動画を視聴して受講者がどのように感じたかを把握し、集合研修でのグループわけの参考にする。

<p>4. 地域の人々や団体と連携している事例であなたが関心をもったのはどれですか(複数回答)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・夏祭りや敬老会などのイベント・行事 ・バザー、寄付集め ・保育園・幼稚園・小中学校などとの交流会 ・レクリエーション ・施設内で行うカフェや販売 ・避難訓練・防災 ・その他(記述) ・特にない 	<ul style="list-style-type: none"> ・介護施設の運営の中で、地域の社会資源とどのようにつながっているかを振り返ってもらうための質問。 ・集合研修の導入につながる。
<p>5. ワークブックの「地域の社会資源を探そう（参考情報）」の中で、あなたが関心をもったものを選んでください。(複数回答)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・国際交流協会 ・大学・専修学校 ・日本語学校 ・教会・寺院 ・各国料理店・食材販売店 ・国際交流団体・サークル 	<ul style="list-style-type: none"> ・集合研修のワーク「地域の社会資源を調べてみよう」につなげるために、関心をもった社会資源をあげてもらう。 ・受講者がどのような社会資源に関心があるかを事前に把握することができる。

5. オンライン研修／集合研修の展開例

時間	主な活動	留意点
15分	<p><導入></p> <p>①自己紹介（10分）</p> <p>グループに分かれて（1グループ4～5名）自己紹介と自職場（介護施設）と地域とのつながり（事前ワークの問4）について話してもらう。</p> <p>②グループ発表（5分）</p> <p>グループから話を聞いて、介護施設と社会資源の連携の重要性を確認する。</p>	アイスブレイク的な時間として、ざっくばらんな雰囲気で話してもらう。
45分	<p><ワーク1> 「地域の社会資源を調べてみよう」</p> <p>①ワークの説明（5分）</p> <p>②個人ワーク（15分）</p> <p>自分が関心をもった社会資源についてスマホなどを使って調べてもらう。</p> <p>※可能であれば社会資源マップを作ってもらう（地図におとしこむようなマップではなく、エコマップのような簡易なもの）</p> <p>③グループワーク（15分）</p> <p>個人ワークで調べた社会資源について発表し、グループの中で情報共有する。時間があれば、どういうキーワードで調べ</p>	ワークの説明時に、受講生数名に、どういったテーマで探そうと思っているか、キーワードは何かを聞く。その反応で調べるのが難しいであれば、具体的な探し方やキーワードを説明する。

	たかも共有してもらう。 ④グループ発表（10分） それぞれのグループから報告。講師のコメント。	
25分	<ワーク2>「社会資源の活用について考えてみよう」 ①個人ワーク（5分） 動画のアリサさん（もしくは自分の職場で働く外国人職員）のサポートで必要なことを考え、ワーク1で調べた社会資源とつながって、具体的にどのようなことができそうか考える。 ②グループワーク（10分） 個人ワークで考えたことを発表し、グループの中で情報共有する。 ③グループ発表（10分） それぞれのグループから報告。講師のコメント。	・日本語教育－日本語学校、外国語学部のある大学、国際交流協会 ・生活支援や通訳－地域の同国人や留学生、海外赴任経験者、教会・寺院、各国料理店・食材販売店（同国人が経営しているケースが多い） ・交流、人間関係－国際交流協会、国際交流団体・サークル
5分	まとめ 受講生の反応（気づき、考察）を踏まえながら、講師がこの科目のねらい・学習のポイントをまとめる。	・関心をもった社会資源に対してアプローチをしてみることを促す。

6. 科目全体の留意点（集合／オンラインによる微調整も含めて）

日常から地域の社会資源とつながっていることは、外国人介護職員のサポートに対しても有効であることに気づいてもらう。

例) ある介護施設ではバザーなどで地域の自治会とつながりがあった。外国人介護職員を受け入れが決まった時に、自治会からもサポートしたいという申し出があり、自治会の人々に外国人介護職員にかかわってもらっている。

ワークでは社会資源をスマートフォンを使って調べてもらうことになる。集合研修の場合はスマートフォンでネットにアクセスできることが条件になる。また、オンラインの場合、スマートフォンで1台でミーティングアプリを使いながら、調べることもできるのであれば良いが、そうでなければ端末を別に用意してもらう必要がある。

動画でもとりあげているが、地域の人々の中に外国人介護職員にかかわりたいと思っている人もいる（かかわることにやりがいを見出す人がいる）。介護施設のボランティアや地域とのかかわりと同じように、Win-Winの関係が築けることを理解し、受講者が一步踏み出す（コンタクトをとつてみる、見学に行ってみる）ことを促す。

7. 評価方法（事後ワーク）

受講者に本科目を受講しての「新しい発見」を記載して提出してもらう。

以下のループリック表を用いて、受講者に自己評価（4段階の中から自己評価し、コメントを記入）をして提出してもらう。

評価項目	十分できた	まあできた	まだ不十分	不十分
インターネットを使って外国人介護職員をサポートしたり、一緒に交流ができる社会資源を探すことができた。				
調べた社会資源を活用して、自分の職場で具体的にどのようなことができそうかイメージできた。				

8. 受議者の層に応じたアレンジ方法

何から調べたらわからない人に対しては、地元の国際交流協会の活動を調べてみて、連携・参加したい活動について考えてもらう。

例) 国際交流協会で日本語スピーチコンテストを実施していることがわかったので、外国人介護職員をサポートして参加してみたいと思う。

受講者の多くがスマートフォンの操作が得意でないということであれば、事前に調べておくことを課題にするのも一つの方法である。

また、個々人で調べるのではなく、グループで役割分担して（キーワードを考える人、スマートフォンで調べる人、記録する人など）調べ、その結果をエコマップとしてまとめてもらうことも一つの方法である。

受講者の職場自体がそもそも地域資源とつながっていないという場合、このプログラムをきっかけに社会資源とつながることの重要性を認識してもらうよう働きかける。

9. 講師としておさえておきたい知識など

講師の方でも研修前に例として挙げているいくつかの社会資源について、最新の情報を調べておく必要がある。

また、参考資料に掲載している書籍を読むと、地域の社会資源とつながっている事例を知ることができる。

「異文化実践 社会資源・環境の活用」では、外国人介護職員へのサポートの視点で地域について検討しているが、「異文化実践 多文化共生の現場づくり」では同じ地域に住む住民として、外国人介護職員の地域との交流や地域社会への貢献をとりあげている。“地域とのかかわり”を考える際に、両方の視点が重要であることを理解しておきたい。

2-2-2 社会資源・環境をどう活用するか（保育編）

1. 学習目標：

- ・「保育士」「保育園」で抱えこまず、地域の力を借りて、一緒に取り組む視点を持つ。
- ・地域の社会資源を把握し、異文化交流において連携することができる。

2. 学習成果：

- ・自分の住む（就労する）地域に様々な社会資源・環境があることを認識できる。
- ・異文化交流を行う際に、地域の人々と連携する具体的なイメージが持てる。

3. 動画のねらい・ポイント：

動画では、「初めて両親が外国人の子どもを受け入れる保育園の保育士が、保護者に対して入園時の説明をする」というエピソードをドラマ化し、以下のことを考えさせる教材になっている。

- ・外国にルーツを持つ子どもを受け入れる際、子どもや保護者とのようなコミュニケーション上の課題があるかに気づく。
- ・保育所だけで解決することが難しい課題について、どのようなサポートが必要かを考える。

4. 事前ワークのねらい・ポイント：

動画視聴後の課題	ねらい・ポイント
1. あなたは外国にルーツをもつ子どもの保育をした経験がありますか（1つ選んでください） ・現在している ・過去に経験がある ・経験がない	・自分自身の経験を振り返り、外国にルーツを持つ子どもとその家庭を受け入れた際、どのような課題があったかを思い起こす。
2. 動画教材と似たような経験をしたことがありますか（1つ選んでください） ・経験がある ・経験がない	・自分自身の経験を振り返り、外国にルーツを持つ子どもを保育園で受け入れる際、入園前にどのようなことを確認する必要があるかを思い起こす。
3. 外国にルーツをもつ子どもの保育を経験したことがある場合、地域の社会資源を利用しましたか？（1つ選んでください） ・利用した ・利用しなかった ・非該当	・外国にルーツを持つ子どもの保育とその家庭への支援のために社会資源を利用したか、自分自身の経験を振り返る。 ・集合研修のワークでは、自分の住む・就労する地域には、どのような社会資源や環境があるか、活用できそうな情報を得る。また、その活用の仕方をイメージすることができる。

<p>4. 動画の登場人物の中で、あなたが最も共感したのは誰ですか（1つ選んでください）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ラッチャナーさん ・園長 ・清水さん（保育士） ・野村さん（栄養士） ・誰にも共感できなかった 	<ul style="list-style-type: none"> ・動画を視聴して受講者がどのように感じたかを把握し、集合研修でのグループわけの参考にする。
<p>5. ワークブックに掲載されている「地域の社会資源を探そう（参考情報）」であなたが関心をもったものを1つ以上選んでください。（複数回答）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自治体 ・日本保育協会 ・発達障害情報・支援センター ・大学・専修学校 ・国際交流協会 ・大使館 ・国際交流子育てサークル 	<ul style="list-style-type: none"> ・集合研修のワーク「地域の社会資源を調べてみよう」につなげるために、関心をもった社会資源をあげてもらう。 ・集合研修では、他の地域にはどのような社会資源や環境があるかを、他者との話し合いを通して学ぶ。

5. オンライン研修／集合研修の展開例

時間	主な活動	留意点
10分	<ul style="list-style-type: none"> ・Eラーニング（動画）の内容の振り返り ・学習目標の説明 <p>※集合（オンライン）研修は90分を想定しているが、さらに研修時間を設けられる場合は、導入として下記のような内容を講義として行うとよい。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「異文化間教育」とは何か ・日本に在住する外国人乳幼児数の変化（0～5歳） ・在住外国人乳幼児（0～5歳）の多い都道府県 ・外国人乳幼児の国籍（0～5歳） 上位10ヶ国 (法務省「在留外国人統計」年齢ごとの統計参照) ・グループ研修の全体的な進め方について説明を聞く。 ・「導入」のグループワークの進め方について説明を聞く。 	<ul style="list-style-type: none"> ・自分自身の受け入れ経験等をもとに、現状を予測できるようにする。 ・オンラインのチャット機能で返信してもらいながら進めると良い。 ・全体説明後、「グループワーク」の「1. 導入」の説明をし、zoomの場合には「ブレイクアウトセッション」に振り分ける。
15分	<p><グループワーク></p> <p>1. 導入</p> <p>①グループワーク（10分）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・グループに分かれ、自己紹介をする。 ・各グループ1名、発表者を決める。 ・外国にルーツをもつ子どもの保育経験・課題について話す。 	<ul style="list-style-type: none"> ・1グループ3～4名程度で行う。 <p>※事前アンケートとともに、外国にルーツを持つ子どもの保育経験のある人とない人を予</p>

	<ul style="list-style-type: none"> ・どのような場面で、どのような配慮が必要かを考え、ワークブックに記入する。 <p>②グループ発表（5分）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・外国にルーツを持つ子どもの保育における課題を発表する。 ・他のグループの考えをワークブックに記入しながら発表を聴く。 	<ul style="list-style-type: none"> め各グループに分散できると良い。 ・場面や配慮についてはできるだけ具体的に挙げるよう、伝える。 ・ここでは時間の関係で講師はコメントをしない。
25分	<p>2. ワークⅠ 「入園前に保護者に確認しておくこと」</p> <p>①個人ワーク（5分）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事前学習のE-ラーニング動画をふりかえり、入園前に外国にルーツを持つ子どもの保護者に確認するが必要な項目を考え、ワークブックに記入する。 <p>②グループワーク（10分）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「①個人ワーク」で考えたことをグループ内で発表し、情報共有する。 ・自分自身の思いつかなかった項目を、ワークブックに記入する。 <p>③グループ発表（10分）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・各グループの代表者が報告をする。 ・グループ発表に対する講師のコメントを聴く。 <p>考えられる例：</p> <p>子どもと保護者の名前（通名/本名）、子どもと保護者の出身国、子どもと保護者の母語、子どもと保護者の日本語力（読み書きを含む）、子どもの誕生日（西暦）、食事（宗教/アレルギー等による食事の配慮）、宗教、日本/母国での集団保育経験、来日時期、滞日（小学校入学）予定、生活習慣の違い、通訳できる友人等の有無、緊急連絡先、きょうだいの有無 等</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・個人ワークについて少し例を挙げて説明してからワークブックへの記入の時間を設ける。 ・まずは自分の経験をもとに考えられるようになる。 ・グループ分けは、話し合いにすぐに入るように、「導入」と同じグループに固定する。 <p>※ブレイクアウトセッションのグループ分け・解除に時間を持った場合、グループ発表の講師のコメントで時間を調整する。</p> <p>※人数次第では一部のグループのみ発表する。 (グループワーク中に講師は各グループを回り、話し合いの進行状況を確認・助言し、発表グループを検討する。)</p>

35分	<p>3. ワークⅡ 「地域にどのような社会資源があるか」</p> <p>①個人ワーク（10分）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ワークⅠを踏まえて、自分の住む/就労する自治体では、外国にルーツを持つ子どもの保育に関してどのような社会資源があるのかをスマートフォン等を使って調べる。 <p>②グループワーク（15分）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・各自が調べた自治体名と社会資源の情報共有をする。 <p>③グループ発表（10分）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・各グループの代表者が報告をする。 ・グループ発表に対する講師のコメントを聞く。 <p>考えられる例：</p> <ul style="list-style-type: none"> ・各自治体の外国人向け生活情報ホームページ (外国人相談窓口、電話相談、多言語による外国人生活ガイド) ・各自治体の日本語教室（託児付き） ・図書館（多言語による絵本の読み聞かせ・貸し出し） ・国際交流協会（電話仲介通訳） ・多文化共生センター　　・NPO 	<ul style="list-style-type: none"> ・個人ワークの前に、ワークブックの例を少し挙げる。 例の内容は変更しているか網性もあるため、予め講師が確認をしておく。 ・比較的年齢の若い受講者はすぐに調べられるが、年齢層によっては配慮が必要となる。 (特にスマートフォンで受講している場合) ・進行状況により、グループ発表はいくつかのグループに限定する。 グループワークの際、講師は各グループを回り、全体で取り上げるグループを考えておく。
5分	<p>4. まとめ（5分）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・本講義のまとめを聞く。 ・受講生の反応（気づき、考察）を踏まえながら、講師がこの科目のねらい・学習のポイントをまとめる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ワークブックの社会資源例の一覧のスライドを画面共有する。

6. 科目全体の留意点（集合/オンラインによる微調整も含めて）

・オンラインで実施する場合、ブレイクアウトルームの設定・解除が3回必要となり、その操作などで待ち時間が生じる場合がある。

時間がおしてしまった場合には、「3 ワークⅡ 地域にどのような社会資源があるか」の②グループワークを10分に変更することも可能である。

- ・グループワーク中に講師が各グループを回る際には、カメラオフで参加をする方が、グループワークの流れを妨げない。
- ・「3 ワークⅡ」については、「社会資源」は例え何があるかを講師が簡単に触れてから個人ワークに入ると良い。また、外国人集住地域かそうでないかによってもサポート体制が異なるため、市区町村、県単位等、様々なレベルで調べてみることも助言できる。

グループワークが進んでいない場合には、キーワード（国際交流協会等）や先進的な取り組みをしている自治体（新宿区等）を例として取り上げ、助言することもできる。

- ・グループワークでは、一人が長く話しそぎないよう、講師が予め伝えておくと良い。
- ・実際の研修時も、各活動の流れを PowerPoint 等を用いて画面共有で示すと、より伝わりやすくなるだろう。

集合(オンライン)研修

1. 導入

①自己紹介・グループワーク(10分)

- ・グループに分かれ、**自己紹介**をしましょう。
- ・各グループ1名、発表者を決めましょう。
- ・**外国にルーツをもつ子どもの保育経験・課題**について話してみましょう。
- これまでクラスに外国にルーツをもつ子どもやクラスメイトはいましたか。
- どのような場面で、どのような配慮が必要だと思いますか。
- できる限り**具体的に挙げて**みましょう。

Ex)言葉面では？食事面では？生活習慣では？ 保育所等での行事では？

集合(オンライン)研修

1. 導入

②グループ発表(5分)

外国にルーツをもつ子どもの保育における課題は何があるでしょうか。

- ・「4まとめ」で共有するスライド（ワークブック「地域の社会資源を探そう（参考情報）」）

<p>自治体</p> <p>▶自治体によっては外国人(相談員)がいて、保育者と保護者間の通訳、保育所便り(保育所からの配付物)の翻訳、子どもが慣れるまでの保育の補助を行なっています。</p> <p>▶保育所の多言語翻訳機の導入を助成している自治体もあります。</p> <p>▶「入園のしおり」など保育所でよく使われる書式を各國語に翻訳してネット上に公開している自治体もあります。</p>	<p>大学・専修学校</p> <p>▶同じ国からきた留学生がいた場合、同国人同士のネットワークがあり、通訳等をお願いできる場合があります。</p>
<p>日本保育協会</p> <p>▶日本保育協会では保育の翻訳集を出しています。</p>	<p>国際交流協会</p> <p>▶各自治体にある国際交流協会では、地域の外国人に対する日本語教室や相談活動、各種のイベント・セミナーを開催しています。</p> <p>▶通訳派遣・翻訳を依頼できるところもあります。</p>
<p>大使館</p> <p>▶大使館で翻訳業を手に入れて、子どもに対して母語を使って保育を行なっていたケースもあります。</p>	<p>国際交流子育てサークル</p> <p>▶地元の住民が自主的に集まって、国際交流を目的とした子育てサークルの活動をしているケースもあります。</p> <p>▶外国にルーツをもつ子どもとその保護者が困っていることや、当事者ならではの工夫を聞くことができます。</p>

7. 評価方法（事後ワーク）

受講者に本科目を受講しての「新しい発見」を記載して提出してもらう。

以下のループリック表を用いて、受講者に自己評価(4段階の中から自己評価し、コメントを記入)をして提出してもらう。

評価項目	十分できた	まあできた	まだ不十分	不十分
インターネットを使って外国にルーツをもつ子どもと保護者をサポートしたり、一緒に交流ができる社会資源を探すことができた。				
調べた社会資源を活用して、自分の職場で具体的にどのようなことができそうかイメージできた。				

8. 受議者の層に応じたアレンジ方法

個人ワークの結果や事前アンケートをもとに、外国にルーツを持つ子どもの保育経験のある人とない人を予め各グループに分散しておくと、話し合いがスムーズにいきやすいだろう。

特定の地域の受講生が多い場合には、その地域の社会資源について、予め講師も調べておくと良い。

スマートフォンやパソコン等の操作に慣れない年齢層の場合、個人ワークが 10 分だと難しい可能性もある。可能であれば、研修前にあらかじめ調べることを伝えておくと良い。

9. 講師としておさえておきたい知識など

講師の方でも研修前に例として挙げているいくつかの社会資源について、最新の情報を調べておく必要がある。新型コロナ感染症対応等、年や時期によって内容に変更が生じている場合がある。特に、通訳や翻訳の対応言語等は年々増えている。

導入の時間が長くとれる場合には、日本における外国にルーツを持つ子どもの現状について話をすると、本講座の重要性を理解しやすくなるだろう。最新の統計については、法務省の「在留外国人統計」で年齢別・都道府県別・国籍別のデータ等を確認することができる。

3-1-1 やさしい日本語（介護編）

（1～4については、保育編と共通）

1. 目標

- ・「やさしい日本語」について基本的な知識・視点を知る。
- ・E ラーニングを通じて基本的な知識を理解し、ワークを通じて基本的な技術を習得する。
- ・コミュニケーションは相互の理解と協力が必要であることに気づく。

2. 学習成果

- ・日常的に何気なく使っている日本語が、日本語を母語としない人にとってはわかりにくいケースがあることの気づきを得ることができる。
 - ・やさしい日本語を習得することで、日本語を母語としない介護職員・利用者、保護者とのコミュニケーションが円滑になる。
 - ・E ラーニングの後の様々なワークを通じて、介護・保育職員が普段から利用者や子どもに対して行っているコミュニケーションの工夫（※）がいかせることにも気づく。
- ※違う言葉・表現で説明する、簡単な選択肢を示す、ジェスチャーや絵を使って説明する、やりとりが難しい場合に違った角度の話に変えてみるなど

3. 動画のねらい・ポイント

①動画を視聴することで

- ・やさしい日本語がなぜ必要なのか
 - ・日本人がやさしい日本語を習得することで、外国人日本語を母語としない介護職員・利用者、保護者とのコミュニケーションが円滑になる
- ことについて理解し、学習の動機づけを行う。

②やさしい日本語の技法として3つのポイントを、まず知識として知ってもらう。

知識として知っただけは活用できないので、集合（オンライン）研修で実際にやってみることで活用できるようになることをイメージさせ、集合（オンライン研修）の動機づけを行う。

4. 動画視聴後課題のねらい・ポイント

動画視聴後の課題	ねらい・ポイント
Q1 あなたは、日本語が母語ですか？（単回答） ・日本語が母語である。 ・日本語が母語ではない。 ※「わからない／どちらともいえない」という人は自分の日本語能力をもとに、どちらか1つを選んでください。	・日本語を母語とする人と、母語としない人での後の質問項目を変えるための質問 ・混合で行う場合の、「母語とする人」「母語としない人」の比率をあらかじめ知っておく。
「日本語が母語である」と回答した人への質問	
Q2 これまで「やさしい日本語」について知っていましたか？（単回答）	・受講者の「やさしい日本語」についての事前知

<ul style="list-style-type: none"> ・知っていた ・聞いたことはあった（内容はよくわからない） ・知らなかった 	識を把握するための質問
<p>Q3 動画を見て、「やさしい日本語」について理解できましたか？（単回答）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・よく理解できた ・なんとなく理解できた ・あまり理解できなかった 	・動画を見た後の、受講者の「やさしい日本語」についての理解度を把握するための質問
<p>Q4 「やさしい日本語」を使うと、日本語を母語としない人と、コミュニケーションがうまくできると思いましたか？（単回答）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・すごくそう思う ・まあまあ思う ・あまり思わない ・全く思わない 	・動画を見た後の、受講者の「やさしい日本語」についての動機づけを把握するための質問
<p>Q5 「やさしい日本語」を見て、感じたことに近い内容をチェックしてください。（複数回答）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「やさしい日本語」に正解はなく、相手に伝わる言葉を選ぶことが大切である。 ・コミュニケーションはお互いの努力（あゆみより）が大切である。 ・多くの日本人が「やさしい日本語」を学んで、使うようになると良い。 ・日本語が母語の人と、日本語が母語でない人が一緒に「やさしい日本語」を学べると良い。 ・「やさしい日本語」を使ってコミュニケーションしてみたい。 ・「やさしい日本語」は子どもや高齢者とのコミュニケーションにも役立つ。 ・言葉（文字）だけでなく、絵や写真などを使うと伝わりやすい。 ・介護や保育の現場で使っている言葉を見直したほうがいい。 ・外国人だけではなく、日本人も介護や保育の職場が変わると、使っている用語にとまどうことがある。 ・その他（自由記述） 	・受講者の「やさしい日本語」の活用についてどのような印象をもったか、具体的にどのように活用してみたいかを考えもらう質問
「日本語が母語ではない」と回答した人への質問	
<p>Q6 あなたは動画を見て、「やさしい日本語」についてわかりましたか？（単回答）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・よくわかった ・なんとなくわかった ・あまりわからなかった ・ぜんぜんわからなかった 	・動画を見た後の、受講者の「やさしい日本語」についての理解度を把握するための質問
<p>Q7 3. あなたは、これまで「やさしい日本語」について、しっていましたか？（単回答）</p>	・受講者の「やさしい日本語」についての事前知

<ul style="list-style-type: none"> ・しっていた ・きいたことはあった（内容はよくわからない） ・しらなかつた 	識を把握するための質問
<p>Q8 あなたは、「やさしい日本語」で話をされると、わかりやすいとおもいますか？（単回答）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・とてもわかりやすい ・まあまあわかりやすい ・あまりわかりやすくない ・ぜんぜんわかりやすくない 	・動画を見た後の、受講者の「やさしい日本語」に対してポジティブな印象をもったか把握するための質問
<p>Q9 あなたは、日本人に説明されてもわからないことがありますか（単回答）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・よくある ・ときどきある ・あまりない ・ぜんぜんない 	・受講者が普段の生活で日本語での説明がわかる状況がどの程度あるかを把握する質問
<p>Q10 日本語がわからない時に何回も聞き返すことができますか。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・わかるまで聞く ・2～3回であきらめる。 ・聞き返さない。（理由：） 	・受講者が日本語がわからない時の行動について把握するための質問
<p>Q11 「やさしい日本語」を使ってもらえるとよい場所はどこですか。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・病院 ・職場 ・役所 ・学校 ・ホテルやレストラン ・スーパーやコンビニ ・その他（自由記述） 	・受講者が「やさしい日本語」を必要とする場面（ニーズ）を把握するための質問
<p>Q12 「やさしい日本語」を見て、感じたことに近い内容をチェックしてください。（複数回答）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「やさしい日本語」だったら、もっとコミュニケーションができる。 ・「やさしい日本語」をたくさんの人気がつかってくれるとうれしい。 ・言葉（文字）だけでなく、絵や写真などを使うと伝わりやすい。 ・「やさしい日本語」は高齢者とのコミュニケーションにも役立つ。 ・その他（自由記述） 	・集合（オンライン）研修にのぞむにあたって、受講者が「やさしい日本語」について、どのように受け止めているかを把握するための質問。

※質問全体を通じて、受講者の層、傾向を把握して、プログラムの調整を行う。

※グループワークの組み分けが事前にできる場合は、アンケートの結果を反映させる（多様な視点をもった受講者でグループを構成する、似たような傾向の受講者が固まらないようにする など）

5. 集合（オンライン）研修 [90分] の展開例

個人W…個人ワーク グループW…グループでの活動 全体で…講師を中心に進める

時間	主な学習活動	留意点
導入 (5分) 調整あり	<p>動画教材を復習し、ワークブックの穴埋めを活用して、3つのポイントを確認。</p> <p>1. ハサミの法則 ハ・・・はっきり サ・・・最後まで ミ・・・短く 日本語に多くみられる曖昧な言い方を避ける、最後（述語）まで言う、だらだら話さないことが大切。</p> <p>2. バラバラ はやさしくない</p> <p>3. わかりやすい言葉 に言いかえてみよう</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・動画を活用して理解を深めるものなので、動画を見た後は、各自もう一度内容を反芻してもらいながら進めていくと良い。 ・時間により、過去に、外国人職員との困った例なども聞いておくとより理解を深めることができる。
レッスン1 (15分)	<p>1. ハサミの法則 「ハ」はっきり「さ」最後まで「み」短くは、日本語のあいまいな特徴を端的に表しているので、受講生にしっかり理解させる。</p> <p>ワーク ①何も見ないで、申し送りの例を聞かせる。 ②その後、個人Wで、伝えるべきことをまとめる。外国人に申し送りをするならどのように話すか考える。 解答例（以下のものが入っていると良いが、きちんと伝えていることが大切） 「235号室の佐藤さん 熱はなく、顔色も悪くないが 入浴をしたくないといっている 入浴前に誘い、もう一度熱を測って下さい」 ③グループWで、お互いにその申し送りを聞きあう。 ④お互いに聞いた、感想を述べる。 ⑤全体Wでグループ毎に気づきを発表してまとめる。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・実際に、相手が外国人だったら、何をどのように伝えるか、「ハサミの法則」を意識させながら実際に伝えあってみること。 ・例題をアレンジする場合は、その施設でよく使われる例を考えると良い。できれば、申し送りのようなもので ・ここで介護の詳細に入りすぎることがないようにする。あくまでも伝え方の学びであることに重点を置く。
レッスン2 (15分)	<p>2. バラバラはやさしくない</p> <p>ワーク1 ①全体で考えて発言してもらう。体温が「36.7℃」である。これを何と読んでいるか、から考える。 書き方も人によって違うが、 「さんじゅうろくとんなんなど」 「さんじゅうろくどななぶ」 「(省略して) ろくどななぶ」等。 それでも皆、同じ数字として共有している。</p> <p>ワーク2 ①個人ワークで、業務の中で、統一されていない言葉がたくさんあるので集めてみる。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・現場では、専門語の問題の前に、実に多くのバラバラ語があることに気づかせたい。 ・ワーク2を始める前に、「1~10」までを全体で数えてみる。「4.7.9」は、人によって言い方が違う。日本人でも、違う言い方で表現していることがあることを理解してもらう。 ・動画の、トイレ、お手洗

	<p>解答例</p> <ul style="list-style-type: none"> ・お昼 昼ごはん ・休憩 休み時間 ・義歯 入れ歯 ・ケース 入れ物 ・靴下 ソックス ・リハパン リハビリパンツ（省略例） ・カンファレンス カンファ 等 <p>③グループWで②を共有する。</p> <p>④全体で共有して、まとめる。間違いはなく、日々の業務の中でもバラバラが多くあることに気づく。</p>	<p>い、の例を使っても良い。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・多くの言葉が出てくるはずなので できるだけ発言させ、自分たちの間でも、違う言葉でお互いに理解していることを知る。 ・外国人を迎える際に、言葉を見直してみるとが大切である、という意見が出たら大切なこととして取り上げる。
レッスン3 (45分) ワーク1 8分	<p>3. わかりやすい言葉に言いかえよう</p> <p>ワーク1</p> <p>①全体で動画を思い出す。何も見ないで介護の場面の一文だけを伝える。「嚥下状態不良のため、食事形態を変更します」</p> <p>②個人Wで、外国人に対して伝え方を考えてみる。</p> <p>解答例</p> <p>「食事の時に、飲み込みが悪いので 食事の形を変えましょう」</p> <p>「食事が飲み込めないので 食事の形を見直しましょう」</p> <p>③全体Wで、メンバーの意見を聞く。</p> <p>専門用語を学んできている外国人もいるので、知っている人には、その人にあった言い方ができる。「食事の形」がわからなければ、実際に見せることも必要になる。その人にあったレベルの話し方をすることが大切。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・動画の中では 納涼祭、⇒夏の祭り とき ⇒時間 ところ ⇒場所 の例がある。 ・ワーク1では、日本人の介護士にとってはあたりまえの表現ですが、どうでしょうか？と投げかけるのも良い。 ・10時10分前は何時か？ 日本人は9時50分であるが、聞き方と伝え方によつては、違う時間になるという例を使っても良い。
ワーク2 8分	<p>ワーク2</p> <p>①短い文を個人Wで読ませ、この指示で何をするかを書きだす。「10時から入浴しますから、お風呂を見てきてください」</p> <p>②全体で、この指示で何をするか確認する。</p> <p>③「見てきてください」の「見る」にはいろいろな意味があることを伝える。実際、浴室を見て帰ってきた外国人もいること。「見る」には、様子を見る、であったり、確認することであったり、評価をすることもある。私たちは、ひとつの言葉でもいろ</p>	<p>ワーク2</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新人さんにもお願いすることもあるが、果たして、「何を見てくるのか」職員同士が皆、共通理解をしているか。 ・言葉を見直すことは、日本人の教育を考えることにも通じるものがある。

	<p>いろな意味で使っている。</p> <p>④新人も外国人と同様なので、どう伝えるか書いてみる。</p>	
ワーク3 8分	<p>ワーク3</p> <p>①この一文を聞かせてどこが難しいか考える。「午前中は女性しか入れません」</p> <p>②全体で、どこが難しいと思うか、皆の考えを聞く。</p> <p>③全体に対して、「しか~ない」とか、「Aさんの気持ちがわからないではない」</p> <p>否定のものは耳に残りやすいこと、二重に否定するものの理解は難しいことを伝える。</p> <p>④全体でどんな伝え方が良いか考える。</p>	<p>ワーク3</p> <ul style="list-style-type: none"> 否定が残りやすいので肯定文で伝えると良いこと。 二重否定は理解しにくい。 理解しているかどうかわからなければ、相手に復唱させたり、確認することが大切である。
ワーク4 16分	<p>ワーク4</p> <p>①動画の例を思い出させる。</p> <p>介護の現場でもよく使うことを確認し 胃がムカムカする、キリキリする 皮膚がヒリヒリする ジュクジュクする 全体で、他にどんなものを使っているか発言してもらう。</p> <p>解答例</p> <p>胃がシクシク痛い 頭がズキズキする ガンガンする 心臓がドキドキする 皮膚はカサカサする</p> <p>②グループWで、胃がムカムカとキリキリ、皮膚がヒリヒリ、ジュクジュクの説明を考える。</p> <p>解答例が多くあれば、他のものを考えさせても良い。</p> <p>③グループ毎に発表させる。</p> <p>④全体に感想を聞いて、まとめる。</p> <p>オノマトペは、感じ方なので、国によって違うこと。感覚の説明はとても難しいことを伝える。</p>	<p>ワーク4</p> <ul style="list-style-type: none"> 私たちは感覚として、オノマトペはわかりやすいと思っているが、外国の人にとっては実はわかりにくい。人によって感じ方も違うが、表現は国によっても様々である。説明のために、オノマトペを重ねる自分に気が付くこともあるかもしれない。職員や、外国の方から出てくるものを、いろいろ引出して進めると、より理解が深まる。
まとめ (10分)	<p>やさしい日本語をまとめる。</p> <p>全体にやさしい日本語で学んだことを質問する。自分で一番感じた学び、自分の言葉でも良いので皆と共有する。</p> <p>解答例</p>	<ul style="list-style-type: none"> 以前、外国人との困った事例が出ていた場合は、今後、そのような時はどうすれば良いかなど、学んだことで、自分なりの接し方が

<ul style="list-style-type: none"> ・ハサミの法則 ・バラバラはやさしくない ・わかりやすいことばで言いかえる ・オノマトペはむずかしい ・日本人同士でも違う日本語で表現している 等 <p>この講座の大切なところは、言葉を見直してみると いうこと。</p> <p>私たちも、同じ言葉で理解しているわけではない ので、そこで新しく仲間になる外国人に何ができるか、 考えることは大切。今日は、やさしい日本語という視 点から学んだが皆さん、この講座を通じて学んだこ とを職場の中に活かしてほしい。それが、外国の方を 迎える準備にもつながるものになる。</p> <p>外国人だけでなく、同じ日本人であってもどんなこ とばがわかりやすいか、考えることは、ともに仕事を するうえで大切である。</p>	<p>想像できればよい。また、 講座の中で共有できれば なお良い。</p>
--	---

6. 科目全体の留意点（集合／オンラインによる微調整も含めて）

この講座によって、より良い関係を作るために、やさしい日本語という考え方があることを理解してほしい。同時に、日本人であっても、正しい日本語を使っているわけではなく、同じ言葉を使っているわけではない。同じこと意味するであろう言葉を使って、お互いに理解していることも知る必要がある。

講座の形式は、オンラインでも、集合研修でも、受講者に多く発言してもらうことに努めたい。外国人は、まず自分の言葉を相手が理解してくれるか、そこととても不安があるはずである。この講座を通して、少なからず、自分から発言をする時の不安と発言する勇気の必要性に気がついてもらいたい。そして、お互いの発言をよく聞くこと。聞いてみると、同じ日本語でもこんなに感じ方が違うのかと思うことが多くあると思う。その思いを、外国人に対しても持ってもらうことを期待したい。

そして最も大切なことは、日本語を上手に使えないことと、本人の本来持っている能力は同じではないという気持ちを常に持つこと。これは講座を進める上で根底になくてはならない私たちの意識である。

7. 評価方法（事後ワーク）

受講者に本科目を受講しての「新しい発見」を記載して提出してもらう。

以下のループリック表を用いて、受講者に自己評価（4段階の中から自己評価し、コメントを記入）をして提出してもらう。

評価項目	十分できた	まあできた	まだ不十分	不十分
「何気なく使っている日本語が、日本語を母語としない人にとってはわかりにくい」ことに気づけた。				
「やさしい日本語」に興味をもち、日本語を母語としない人とのコミュニケーションに活用してみようと思えた。				

8. 受議者の層に応じたアレンジ方法

外国人職員と日本人職員と一緒に実施しても、日本人職員だけを対象にしても内容は大きく変える必要はない。一緒に場合は、その中でお互いが学びあうものも多いと思われる。

ただし、講師が設問の仕方など、日本人のみにする場合よりも、はっきり話すようにすること。またともに学ぶ日本人からのサポートを引き出せるような対応をすること。

日本人のみの場合は、過去に外国人との困った例などがあれば、その時、どうすれば良かったかを聞き、講座の中に組み入れると内容が深まると思う。

9. 講師としておさえておきたい知識など

外国人に日本語を教えたことがある日本語教師であれば、この内容自体に問題はないと思う。が、予想される解答例などは、施設の方に事前に聞いておくと良い。簡単な介護のテキストに目を通すことも理解を深めるものになると思う。

日本語教師ではない方が実施される場合は、本テキストの進め方をおさえて、理解をしながら進めていけば良いと思う。特に、未経験の新人職員に伝える場合も共通点があるので、それを意識することも含めて職員に伝えると良い。わからないことは、日本語教師や日本語ボランティアの力を借りることも非常に良いことだと思う。

3-1-2 コミュニケーション① やさしい日本語（保育編）

(1~4については、介護編と共通)

5. 集合（オンライン）研修 [90分] の展開例

個人W…個人ワーク グループW…グループでの活動 全体で…講師を中心に進める

時間	主な学習活動	留意点
導入 (5分) 調整あり	<p>動画教材を復習し、ワークブックの穴埋めを活用して、3つのポイントを確認。</p> <p>1. ハサミの法則 ハ・・・はっきり サ・・・最後まで ミ・・・短く 日本語に多くみられる曖昧な言い方を避ける、最後(述語)まで言う、だらだら話さないことが大切。</p> <p>2. バラバラ はやさしくない</p> <p>3. わかりやすい言葉 に言いかえてみよう</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・動画を活用して理解を深めるものなので、動画を見た後は、各自もう一度内容を反芻してもらいながら進めていくと良い。 ・時間により、過去に、外国人の保護者との間で困った例なども聞いておくとより理解を深めることができる。
レッスン1 (15分)	<p>1. ハサミの法則 「ハ」はっきり「サ」最後まで「ミ」短くは、日本語のあいまいな特徴を端的に表しているので、それぞれの意味をきちんと伝え、受講生にしっかり理解させる。 「は」大きい声でもゆっくりいう事でもなく、分かりやすい表現で、明瞭に話すこと。 「き」言いよどみや、相手が察してくれることを期待するような話し方はしない。話を途中でやめず、文末まで言うこと。 「み」1文を短くすること。不要な情報は捨てる。必要なことだけを、単純な構造の分で伝えること。</p> <p>ワーク（ハサミでチョキチョキ）</p> <p>① 何も見ないで、会話例を聞かせる。</p> <p>② 長いが1文であること。不要な情報が含まれていること。時制がめちゃくちゃであること。主語がぬけていること。結局何がいいたいのか分からないこと。などに気づかせる。</p> <p>③ その後、「ですます」で、文章をチョキチョキと切っていき、複数の短文に分ける。</p> <p>④ 解答例</p> <ul style="list-style-type: none"> ・山口さんは、娘の友達のお母さんです。 ・私と山口さんは、昨日お店へ行きました。 	<ul style="list-style-type: none"> ・実際に、相手が外国人だったら、何をどのように伝えるか、「ハサミの法則」を意識させながら実際に伝えあってみること。 ・例題をアレンジする場合は、保育園よく使われる会話例を考えると良い。 ・ここで保育の詳細に入りすぎることがないようにする。あくまでも伝え方の学びであることに重点を置く。 <p>グループワークにしてもよいが、時間によっては、</p>

	<ul style="list-style-type: none"> ・私たちは、来月のクリスマス会のプレゼントを探しました。 ・でも、いいプレゼントがありませんでした。 ・また、今度、買いに行きます。 	<p>講師が当てていく方法をとってもよい。 普段の話し方を見直すきっかけになるとよい。</p>
レッスン2 (15分)	<p>2. バラバラはやさしくない</p> <p>ワーク1</p> <p>① グループに分かれ、保育園で使われている言葉、子育ての会話の中でよく使う言葉、生活の中の言葉などに、どんなバラバラの表現があるか、考えてもらう。</p> <p>② 時間をとったら、グループごとに発表。</p> <p>予想される回答例</p> <ul style="list-style-type: none"> ・お昼 昼ごはん ランチ 給食 ・靴下 ソックス ・おむつ おしめ など <p>回答が少ないと、時間に余裕があるときは、「座ってください」を例に他の言い方があるか聞いていく。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・お座りください。 ・おかげください。 ・こちらにどうぞ ・ご着席ください ・こちらの椅子をお使いください <p>などなど、「座る」以外の言葉もたくさんある。</p> <p>また、「くつ」「くっく」「くるま」「ぶーぶー」などの幼児言葉も難しいことを一言そえるとよい。</p> <p>日々の生活の中でもバラバラが多くあることに気づく。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・無意識に使っている日本語の中に多くのバラバラ語があることに気づかせたい。 ・動画では「トイレ」「体操着」 ・人によって言い方が違う。日本人でも、違う言い方で表現していることがあることを理解してもらう。 ・多くの言葉が出てくるはずなのでできるだけ発言させ、自分たちの間でも、違う言葉でお互いに理解していることを知る。 ・外国人を迎える際に、言葉を見直してみるとが大切である、という意見が出たら大切なこととして取り上げる。
レッスン3 (45分)	<p>3. わかりやすい言葉に言いかえよう</p> <p>ワーク1</p> <p>保育の現場では、オノマトペが非常に多く使われている。オノマトペを分かりやすい言い方に変える練習をする。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ハラハラ→ ・もじもじ→ <p>正解はないが、「見るのが怖い」「恥ずかしい」など、言い換えができると良い。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・動画の夏祭りのお知らせから気が付いたことを振り返る 「ヒヤヒヤ」もオノマトペ 「ドキドキ」は通じるのでOK

5分	他にも保育の現場で使うことが多い言葉で、分かりにくい言葉をグループで考えてみる。	・「さっさとしなさい」「ピカピカにしなさい」よりも「早く片付けてください」「きれいに拭いてください」の方が、外国人だけでなく、子供にとっても分かりやすい。
ワーク2 8分	<p>「明日の懇談会で役員の選出を行います」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・言葉が難しい。簡単な言葉に変える。 一文がながい。短く分けていう。 (回答例) ・明日は懇談会です。 ・お母さんたちが集まって話をします。 ・みんなで役員を決めます。 	<p>他のお母さんと、仲良くなるきっかけです。周りのお母さんにも声をかけ、保育園側の配慮で、一緒に楽し^くできる流れを作ましょう。</p> <p>(役員は何をするのか、できそうな役員は何か、必要な情報を加える必要もある)</p>
ワーク3 8分	<p>「お母さんしか入れません」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「しか」という言葉を使うことで、「入れません」という否定の言い方になるが、「入れる」という意味を表している。 	(お肉しか食べません。など、このような言い方をしていないか、振り返るとよい)
ワーク4 8分	<p>「9時15分に来てください」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・みなさんは何時に行きますか？ ・どんな勘違いが怒りそうですか？ ・9時10分に来たらどう思いますか？ ・どういえば間違いませんか？ <p>(回答例) 8時45分にきてください。</p>	<p>日本語の中には隠れた意味があり、この言い方をするによつて「9時からはじまるから、その15分前に来てください」という意味が自然に入っていることが、とても難しい。</p> <p>また、時間に遅れたときは、日本人の言い方が悪かったのではないかと考え直してみよう。</p>
ワーク5 8分	<p>「あの店まで、自転車で行けなくはないけど、ちょっとキツイよね」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・二重否定になつています。シンプルな表現にしましよう。文を分けた方がわかりやすいです。 	・二重否定は理解しにくい。

	<p>(回答例)</p> <ul style="list-style-type: none"> あの店まで、自転車で行くことができます。でも、ちょっと遠いです。(でも、坂があります。など) 	行けるのか、行けないのかを伝え、さらに情報をプラスする。
まとめ (10分)	<p>やさしい日本語をまとめる。</p> <p>全体にやさしい日本語で学んだことを質問する。自分で一番感じた学び、自分の言葉でも良いので皆と共有する。</p> <p>(確認)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ハサミの法則 ・バラバラはやさしくない ・わかりやすいことばで言いかえる <p>「やさしい日本語は、誰にでもわかる魔法の言葉ではない！！」決まった言い換えを覚えるのではなく、相手に合わせた言葉や話し方を身につけましょう！</p> <p>・必要な情報を見極める (言葉の言い換えにとらわれず、必要なことを伝える)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・あきらめない工夫 (言い方、絵を描く、ゼスチャー、など。とにかく伝えようと頑張ったという態度が何よりうれしい) ・AI翻訳に注意 (必要な時は、使い方に注意) ・当たり前？ (幼稚園は何月はじまり？お弁当はある？離乳食は何？人によって当たり前は違うことを知り、それは良いことで楽しいこと) ・日本語能力で判断しない (日本語の能力と、本人の持っている能力は違う。その力を引き出せる環境を) ・周りの人と一緒に学ぶ (分からぬときに聞ける人をつくる。お母さん同士を結び付けるのも、保育園の役目。日本の子供たちにも良い影響をあたえる) 	<p>・以前、外国人との困った事例が出ていた場合は、今後、そのような時はどうすれば良いかなど、学んだことで、自分なりの接し方が想像できればよい。また、講座の中で共有できればなお良い。</p> <p>この講座の大切なところは、言葉を見直してみるとこと。</p> <p>自分で例を考えて提示するとわかりやすい</p> <p>「ＩＣＴの活用実習」(P81～p87) を参照</p> <p>日本人でも孤立しやすい子育ての時期です。母親の心の安定は、子供の成長にも影響します。日本での暮らしあは、周りにいる人の理解と協力によって大きく変わります！</p>

6. 科目全体の留意点（集合／オンラインによる微調整も含めて）

この講座によって、より良い関係を作るために、やさしい日本語という考え方があることを理解してほしい。「やさしい日本語」は、日本人が情報伝達のために使うだけではなく、外国人が暮らしやすい社会になるために、周りが使う日本語である。日本語だから日本人が教えるのではなく、お互いに歩み寄ることで、学びあい、理解もできる。

講座の形式は、オンラインでも、集合研修でも、受講者に多く発言してもらうことに努めたい。

外国人は、まず自分の言葉を相手が理解してくれるか、そこにとても不安があるはずである。この講座を通して、少なからず、自分から発言をする時の不安と発言する勇気の必要性に気がついてもらいたい。そして、お互いの発言をよく聞くこと。聞いてみると、同じ日本語でもこんなに感じ方が違うのかと思うことが多くあると思う。その思いを、外国人に対しても持ってもらうことを期待したい。

そして最も大切なことは、日本語を上手に使えないことと、本人の本来持っている能力は同じではないという気持ちを常に持つこと。これは講座を進める上で根底になくてはならない私たちの意識である。

7. 評価方法（事後ワーク）

受講者に本科目を受講しての「新しい発見」を記載して提出してもらう。

以下のルーブリック表を用いて、受講者に自己評価（4段階の中から自己評価し、コメントを記入）をして提出してもらう。

評価項目	十分できた	まあできた	まだ不十分	不十分
「何気なく使っている日本語が、日本語を母語としない人にとってはわかりにくい」ことに気づけた。				
「やさしい日本語」に興味をもち、日本語を母語としない人とのコミュニケーションに活用してみようと思えた。				

8. 受議者の層に応じたアレンジ方法

外国人と日本人と一緒に実施しても、日本人だけを対象にしても内容は大きく変える必要はない。同時の場合は、その中でお互いが学びあうものも多いと思われる。

同時の場合は、講師が設問の仕方など、日本人のみにする場合よりも、はっきり話すようにすること。またともに学ぶ日本人からのサポートを引き出せるような対応をすること。

日本人のみの場合は、過去に外国人との困った例などがあれば、その時、どうすれば良かったかを聞き、講座の中に組み入れると内容が深まると思う。

9. 講師としておさえておきたい知識など

外国人に日本語を教えたことがある日本語教師であれば、この内容自体に問題はないと思う。が、予想される解答例などは、保育園に事前に聞いておくのも良い。自分の子育ての経験を振り返ったり、保育のテキストに目を通すことも理解を深めるものになると思う。

日本語教師ではない方が実施される場合は、進め方を抑えて、理解をしながら進めていけば良いと思う。特に、未経験の新人職員に伝える場合も共通点があるので、それを意識することも含めて職員に伝えると良い。わからないことは、日本語教師や日本語ボランティアの力を借りることも非常に良いことだと思う。

3-2 ICTの活用実習（介護・保育共通）

1. 学習目標

- ・介護・保育現場における異文化コミュニケーションの手法として、ICTも良いことを理解する。
- ・ICTの使い方を知る。スマホの翻訳アプリ等を体験し、コツや注意点などを念頭に置き、正しく効率のよい使い方を学ぶ。
- ・Eラーニングを通じて基本的な知識を理解し、ワークを通じて基本的な技術を習得する。
- ・ICTを使うことでコミュニケーションが増え、日本語能力の向上にもつながる。

2. 学習成果

- ・ICTに対する苦手意識や固定観念を払拭し、現場で使ってみようかという気になる。
- ・翻訳アプリを使うことで、日本語を母語としない介護職員や保護者とのコミュニケーションが円滑になる。
- ・日本語ができないから、何もできないのではなく、ICTを使うことで会話が増え、分からぬことからのストレスをお互いに軽減し、よい関係を築けるようになる。
- ・使用方法を習得することで、ICTの良い面だけでなく、危険な面も知り、使用場面を考えて使えるようになる。
- ・ICTを使えることが最終目的ではなく、ICTを使わなくなることが最終目的である。

3. 動画のねらい・ポイント

①動画を視聴することで

- ・実際に使っている現場の声を聞く
- ・自分のところでもできそうだなど一歩踏み出す気になる。
- ・使えるところ「指示、介護記録、連絡帳やおたより等」を考える。

②ICTの基本的な注意すべき点をしってもらう。

- ・やさしい日本語にしなければ、うまく翻訳できない。

⇒まず、日頃使っている日本語からの見直しが必要で、適度な長さに変える必要がある。

- ・必ず逆翻訳で確認をする。

⇒翻訳機が間違って伝えていると、伝わらないだけでなく、誤解が生まれることもある。必ず、逆翻訳で伝えたつもりの勘違いがないかどうかを確認する必要があります。

- ・日本語では主語を使わず話すことが多いが翻訳アプリで主語を必ず入れましょう。
- ・言語によって情報量が違い、翻訳機の精度がかわってくることを理解しましょう。
- ・ジェンダー（男女）が勝手に判断され、男性になってしまうことが多いので注意しましょう。

動画を視聴しただけでは活用できないので、集合（オンライン）研修で実際にやってみることで活用できるようになることをイメージさせ、集合（オンライン研修）の動機づけを行う。

4. 動画視聴後課題のねらい・ポイント

動画視聴後の課題	ねらい・ポイント
共通質問	
<p>Q あなたは、日本語が母語ですか？(単回答)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・日本語が母語である。 ・日本語が母語ではない。 <p>※「わからない／どちらともいえない」という人は自分の日本語能力をもとに、どちらか1つを選んでください。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・日本語を母語とする人と、母語としない人でこの後の質問項目を変えるための質問 ・混合で行う場合の、「母語とする人」「母語としない人」の比率をあらかじめ知っておく。
日本語が母語である	
<p>Q これまで「翻訳機」を使ったことがありますか？(単回答)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・使っていた ・使ったことはない ・使っていたひとはいつ？どこで？ 	<ul style="list-style-type: none"> ・受講者の「翻訳機」についての事前知識を把握するための質問
<p>Q 動画を見て、「翻訳機」について理解できましたか？(単回答)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・よく理解できた ・なんとなく理解できた ・あまり理解できなかった 	<ul style="list-style-type: none"> ・動画を見た後の、受講者の理解度を把握するための質問
<p>Q 「翻訳機」を使うと、日本語を母語としない人と、コミュニケーションがうまくできると思いましたか？(単回答)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・すごくそう思う ・まあまあ思う ・あまり思わない 	<ul style="list-style-type: none"> ・動画を見た後の、受講者の「翻訳機」についての動機づけを把握するための質問
<p>Q 翻訳機に対して、感じたことに近い内容をチェックしてください。(複数回答)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・簡単に使えそうだと思った ・難しそうで、使えないと思った ・便利そうで、指示や質問等で有効だと思った ・多くの職員が使えるようになると良い ・日本語が母語の人と、日本語が母語でない人が一緒に使い方を学べるとよい。 ・「翻訳機」を使ってコミュニケーションしてみたい。 ・その他（自由記述） 	<ul style="list-style-type: none"> ・集合（オンライン）研修にのぞむにあたって、受講者が「ICT活用」について、どのように受け止めているかを把握するための質問。
日本語が母語ではない	
<p>Q これまで「翻訳機」を使ったことがありますか？(単回答)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・使っていた ・使ったことはない ・使っていたひとはいつ？どこで？ 	<ul style="list-style-type: none"> ・受講者の「翻訳機」についての事前知識を把握するための質問

<p>Q 動画を見て、「翻訳機」について理解できましたか？（単回答）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・よく理解できた ・なんとなく理解できた ・あまり理解できなかった 	<ul style="list-style-type: none"> ・動画を見た後の、受講者の理解度を把握するための質問
<p>Q 日本語がわからない時に「翻訳機」を使うことがありますか</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ある ・ない ・ある人はいつ？どこで？（ ） 	<ul style="list-style-type: none"> ・受講者の「翻訳機」の活用の状況について把握するための質問
<p>Q 「翻訳機」を使ってもらえるとよい場所はどこですか。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・病院 ・職場 ・役所 ・学校 ・ホテルやレストラン ・スーパーやコンビニ ・その他（自由記述） 	<ul style="list-style-type: none"> ・受講者が「翻訳機」を必要とする場面（ニーズ）を把握するための質問
<p>Q 「ＩＣＴの活用」を見て、感じたことに近い内容をチェックしてください。（複数回答）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「翻訳機」だったら、もっとコミュニケーションができる。 ・たくさん的人がつかってくれるとうれしい。 ・「翻訳機」はコミュニケーションにも役立つ。 ・その他（自由記述） 	<ul style="list-style-type: none"> ・集合（オンライン）研修にのぞむにあたって、受講者が「ＩＣＴ活用」について、どのように受け止めているかを把握するための質問。

※質問全体を通じて、受講者の層、傾向を把握して、プログラムの調整を行う。

※グループワークの組み分けが事前にできる場合は、アンケートの結果を反映させる（多様な視点をもった受講者でグループを構成する、似たような傾向の受講者が固まらないようにするなど）

※外国ルーツの参加者がいる場合は、各グループにバランスよく入れ、実際のその人の言語でやってみる。

5. 集合（オンライン）研修 [90分] の展開例

個人W…個人ワーク グループW…グループでの活動 全体で…講師を中心に進める

時間	主な学習活動	留意点
導入 (5分) 調整あり	まず、翻訳機を用意してもらう。 スマホのアプリのダウンロード ・グーグル翻訳 ・UDトーク ・ボイストラ	・使い慣れたもので良いが、実際に使う場面を考え、音声入力のできるように準備をしておく。
復習		

(10分)	<p>1. ハサミの法則</p> <p>「ハ」はっきり「サ」最後まで「ミ」短くは、日本語のあいまいな特徴を端的に表しているので、それぞれの意味をきちんと伝え、受講生にしっかり理解させる。</p> <p>「は」大きい声でもゆっくりいう事でもなく、分かりやすい表現で、明瞭に話すこと。</p> <p>「さ」言いよどみや、相手が察してくれることを期待するような話し方はしない。話を途中でやめず、文末まで言うこと。</p> <p>「み」1文を短くすること。不要な情報は捨てる。必要なことだけを、単純な構造の分で伝えること。</p>	<p>「やさしい日本語」の復習になります。理解していれば、スキップしてもよいですが、再度確認することが望ましいです。</p>
ワーク1 (10分)	<p>だらだら文</p> <p>【英語で】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・長い一文を、音声入力で入れてみる ・入れながらどう思ったか聞いてみる ・必要な情報を抜き出して、再度挑戦 	<p>途中で切れて、最後まで入らないはずです。できた文章を見ましょう。</p>
ワーク2 (10分)	<p>逆翻訳で確認</p> <p>【英語以外で】インドネシア語など結果が同じになったか、ならなかった場合は、言い換えてみる。</p> <p>(全く同じ文章で無くても、意味が通じればよい)</p>	<p>↓うまくいかない場合は、このように言い換える。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・山本さんは熱がありましたが、お風呂に入りたいと言いました。 ・娘は晴れの日でも、傘を使いたいと言います。
ワーク3 (10分)	<p>必ず主語を入れる</p> <p>【英語で】</p> <p>できた英語よんで、SHE、I, I と主語が変わっていることを気付かせる。また、ミスターになっているはずなので、男女の区別ができないことも話す。</p> <p>だれが話せば、だれが分かるのか？</p> <p>誰がよろこんだので、だれが良かったの</p>	<p>↓うまくいかない場合は、このように言い換える。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・彼女は山田さんです。彼女は横浜から来ました。彼女は看護師です。 (主語を入れないと、私がなってします。) (ジェンダー区別のある言語では、すべて男性になってしまいます) ・日本人がゆっくり話せば、わたしはわかります。(他の主語でもよい)

	か? 考えてから、やり直し。	・彼女がとてもよろこんだので、私も嬉しかったです。
ワーク4 (10分)	言語によって情報量が違う 【いろんな言語で】 グループで1人ずつ違った言語でやってみてください。 いろんな検証結果を発表しあってください。	学べば賢くなっています。 英語、中国語、韓国語は、比較的うまく行きます。また情報の少ない言語や、全く聞いたこともない言語も交えて、その差を感じてください。
ワーク5 (5分)	こまかいニュアンスはあきらめよう 【引き続きバラバラの言語で】	必要であれば、別の文でニュアンスを入れる ・歩いていけます。でも遠いです。 (いけるけど、なにか不具合があるというニュアンス) ・引っ越しをして寂しいです。 (嬉しい引っ越しではなく、少し物悲しいニュアンス) ・その日は、仕事があるので行けません。 (相手に察してもらいたい、ニュアンス)
ワーク6 (5分)	慣用句に弱い 【何語でも】	意味をとらえての言い直し ・鈴木さんは、知り合いが多いです。 (鈴木さんは有名ですなど) ・私がウナギが大好きです。
ワーク7 (10分)	オノマトペの工夫【何語でも】 ・頭がガンガン痛い ・頭がチクチク痛い 二つの文を入れてみて、違いがどのようにでるか、比べる。 以下も、いいかえてやってみる。 どうように、 方言や赤ちゃん言葉も機械は苦手だということも付け加える。	違いの出る入れ方でやってみる ・頭が痛いです。 棒でたたかれてるみたいです。 ・頭が痛いです。 針でさされてるみたいです。 何語でも間違えない言い方を考える ・床をきれいにしてください。 ・楽しみですね。

グループワーク (10分)	グループで、翻訳機だけを使って会話。 テーマは、「仕事」 それぞれ、言語をバラバラにする。 音声オフで入力機に入力。 逆翻訳で出た文章をそのまま読み上げる。会話を続ける。	今までの他の仕事の経験 今の仕事を始めたきっかけ 今の仕事で楽しいこと、大変なこと 今後、やりたいこと など、テーマそった内容を
まとめ (5分)	簡単に感想を聞き、まとめる ・翻訳機を使うことが目的ではなく、使わなくなることが目的です。 ・長所と短所を理解しましょう。 ・たくさん会話をし、楽しみましょう。 翻訳機の性能がいくら良くても人間には勝てません。 コミュニケーションを楽しみ、上手に活用しましょう！	太字の部分は、必ず強調して説明すること。

6. 科目全体の留意点（集合／オンラインによる微調整も含めて）

最初にある程度の使い方に慣れておかないと、その機能の説明で終わってしまう。せめてダウンロードは、しておいてほしい。グループ席になるときは、得意そうな人とそうでない人が上手くまじるような配置にも留意。急なトラブル等で、全く使えない人がいた場合には、隣の人と一緒にするなど、臨機応変な対応も必要。

このような活動は、機械とにらめっこになりがちなので、こちらからの問いかけを多くし、発話も促し、積極的に活発な活動になるよう留意する。

7. 評価方法（事後ワーク）

受講者に本科目を受講しての「新しい発見」を記載して提出してもらう。

以下のルーブリック表を用いて、受講者に自己評価（4段階の中から自己評価し、コメントを記入）をして提出してもらう。

評価項目	十分できた	まあできた	まだ不十分	不十分
翻訳アプリによって、日本語を母語としない人とのコミュニケーションが円滑になること、また、使用する際には注意点があることが理解できた。				
翻訳アプリの使ったコミュニケーションの方法を体験し、現場で活用しようと思えた。				

8. 受議者の層に応じたアレンジ方法

外国人職員と日本人職員を同時に実施しても、日本人職員だけを対象にしても内容は大きく変える必要はない。同時の場合は、その中でお互いが学びあうものも多いと思われる。同じグループに配置をし、その言語で実際にやってみると良い。

9. 講師としておさえておきたい知識など

I C T技術は日に日に向上している。このテキスト作成時には、上手く翻訳できない文章を選んだが、見事に翻訳できるようになっているかもしれない。そのような時には、他の例文を出してよい。また講座の前に自分で、いろんな言語で試してみる必要がある。

5章 実証講座受講者の声

異文化間交流プログラムが開発された「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」事業においては、プログラムの一部について実証講座を実施し、評価・検証を行っている。その際に、受講者に行ったアンケートの回答（プログラムに対する受講生の反応・評価、今後の取り組み方への影響）を、プログラムのテーマにそつて整理し、以下に掲載する。

背景理解	外国人人が日本に多く住んでいて、その人たちを理解したい。 自分が至らなかつたことが原因で外国人の親子が困難を抱えてしまつたり、「あの人たちは他の人たちと違う」という目で見られたりするのは申し訳ないと思った。 受け入れる側も不安がある以上に、本人は不安不満があり、言葉の壁や信頼できる職員がいないとそれを伝えづらい。 もし私が異国の方で過ごすと思ったら本当に不安なことなど相手の立場に改めて立ってみて感じた。 相手を知ろうとする気持ちの大切さがわかつた。 それぞれの表現の仕方が違うから、相手を知ることが大切などわかつた。 園児だけでなく保護者の日本語能力の技量を知ることが大切である。 言葉以外にも宗教や国によって独自のルールがありそれらをしっかりと把握しておくことも子どもおよび保護者を受け入れる上で大切であると感じた。 言葉だけではなく、生活や文化の違う環境で生活していることの凄さを感じた。
	文化の違いは、自分だけでなく、相手も感じているということ。 自分が良いと思ったことを相手が良いと思っているかは分からない。 考え方の違い、宗教的な違いを理解することが大切だと思いました。 お互いの当たり前がちがうということを学びました。 違う部分は多くあるが、共通する部分もある。そこも含めて理解できると良い。
	宗教について、日本だから合わせなくともいいと感じていたが、相手の話を聞いて理解すべきだと感じました。 今まで全く違う価値観を持つ意見を擦り合わせることが困難だと感じていたが、根本的には変わらないと知った。 言葉の壁は厚いのかと思っていたが、実際に一緒に働き、対話を重ねていくうちに言葉の壁は薄くなっていた。 伝えかたによっては、分かり合えるし、信頼できる関係になれる。 自分と相手が思っていることが違っても、話をする事により、寄り添える。
	相互理解のための対話や歩み寄りが必要なこと。 言葉や文化が違っても、互いに関わり方を工夫すれば自然に交流することができる。
	異文化であっても、それぞれの想いは国ごとに違うだけでなく、一人一人にある。 人間はみな同じ。もしかしたら文化の違いはさほど大きな問題ではない。 文化的な背景の違いはあるが、日本人同士のコミュニケーションにも言えること。 文化的な背景が違っても、人ととの関わりであり、一人一人想いは異なる事を改めて理解した。

	異文化からの学び	交流から自分も学ぶことがある。 新しい発見に気づけるかもしれない。 違う文化・言語を知ると、知らない世界に出会えて楽しい。 視野を広げができる。 異文化の方をうけいれるということは、こちらにとってもメリットが多いと感じた。
異文化実践	今後のかかわり方	習慣の違いなど、感覚がちがうから一緒に働くのは大変なのかと思っていましたが、今後は互いに理解する気持ちで接したい。 相手にとっても、私達は文化的な背景が違う人であること。相手の価値観を否定するのではなく、理解するところから関わって行きたい。 関わり方が分からないので、できれば関わりたくないと思っていたが、関わり方が分からるのは向こうも同じだと思った。もっと気楽に考えても良いと思った。 今日感じたことを実践してみたい。 職場の外国人とのコミュニケーションに悩んでいたから、今後のかかわり方にいかしたい。 言葉だけでなく生活習慣などに目を向け、それに寄り添った支援をしていきたい。 相手の意見を待つことや、考える時間をもつこと。 外国にルーツがある子どもが園に入る時は、事前に準備をしておきたい。 自分の伝え方も見直していきたい。
	社会資源	外国にルーツをもつ子どもが来た時どうすればいいかわからなかったのですが、いろいろなボランティアとつながれると思いました。 地域によって外国人をサポートする社会資源が様々であることがわかった。 地域によって外国人相談窓口で対応できる外国語の数が異なることがわかった。
コミュニケーション	やさしい日本語の活用	曖昧な表現では伝わらないことを学びました。 簡単な言葉は意外に難しいことがよく分かった。 同じ意味の違う言葉は、自分では無意識に使っていることもあるので気をつけなければならない。 ムカムカ、キリキリなどオノマトペに関わらず分かりやすい言葉を使いたいと思う。 言葉のニュアンスやスピードに気をつけたい。 やさしい日本語を通してもっと話してみたい。
	伝え方の工夫	外国の言葉を覚えなきゃいけないと焦っていましたが、タブレットの翻訳を活用したいと思いました。 文化が違うから言つてることやってる事は理解出来ないと思っていたが、事前に確認をすることでコミュニケーションをはかれると思いました。 言葉を柔らかくすることでコミュニケーションの幅が広げられるということ。 自分の当たり前ではなく、相手のことを考えて話すことが大切だと思った。 母国語が違うとしても、伝え方を工夫すればコミュニケーションが取れるかもしれませんと思いました。 コミュニケーションを取るのが大変そうだと思っていたが、自分自身の言葉や態度で伝えられることがあると思った。

参考資料

○介護・保育共通

タイトル	著者	出版社	内容
多文化共生論 多様性理解のためのヒントとレッスン	加賀美 常美代 編著	明石書店	多文化化が進む日本において、双方が居心地良く共に生きるために必要なものは何か。問題解決へ向かう新たな協働活動を生み出すための視点と思考を、豊富な事例を踏まえて概説している。
いっしょに考える外国人支援 関わり・つながり・協働する	南野 奈津子 編著	明石書店	日本で暮らす外国人の生活課題について、その問題が起きる構造、行われている支援の実際、今後の課題と展望を、法律・医療・教育・労働・福祉・難民支援の各領域から明らかにしている。
ふたつの日本 「移民国家」の建前と現実	望月 優大	講談社	日本は移民国家ではないという建前と大量の移民を受け入れている現状における様々な課題を最新のデータを用いて分析している。
差別はたいてい 悪意のない人がする：見えない排除に気づくための10章	キム・ジヘ	大月書店	日常の中にありふれた排除の芽に気づき、眞の多様性と平等を考える思索エッセイ。差別を差別として認識できない「悪意なき差別主義者」はいかにつくられるのか、どのように差別が不可視化され「正当な差別」として偽装されるのかを考察している。
多文化共生のためのシティズンシップ教育実践ハンドブック	多文化共生のための市民性教育研究会	明石書店	多文化、多様性、社会的包摶、アイデンティティなどの観点から、学校のルールづくり、住居、労働、医療、災害など7つのテーマを設定し、「主権者は誰か？」を問いかける授業を提案する。
入門・やさしい日本語 外国人と日本語で話そう	吉開 章	アスク出版	やさしい日本語とは何か？なぜ必要なのか？が学べ、具体的な方法や活用について初心者向けにわかりやすく解説している。A I 翻訳についてもとりあげている。

○介護

タイトル	著者	出版社	内容
外国人介護従事者の受け入れガイドブック～多様性を認めあい、活用かすために～	東京都高齢者福祉施設協議会 人材対策委員会	https://www.tcsw.tvac.or.jp/bukai/kourei/documents/gaikokujin.pdf	外国人介護従事者と日本人スタッフとが互いに協力して働きやすい職場づくりためのガイドブック。「採用から就労」「生活支援」「多様性に配慮したマネージメント」「困った時の対応」など、外国人介護従事者を受け入れている現場の声をもとに作成されている。
介護・福祉の現場でともに学び、働くための外国人スタッフの理解	ヴィラーグ ヴィクトル	中央法規	外国人介護スタッフとともに働き、指導するためには、表情やしぐさ、言葉のつかい方、時間のとらえ方などに表れる文化の違いを、どう理解すればよいか解説している。

事例でわかる 介護現場の外国人材 受け入れ方と接し方ガイド	結城康博・ 金井 恵己 編	ぎょうせい	人材不足の介護現場で外国人材をどう受け入れ、どのように共に働くのか、介護事業所・監理団体・送り出し機関・各種学校など様々な立場の実践者が執筆している。
外国人材の採用・育成・定着完全ガイド（おはよう21増刊）		中央法規	すでに外国人材を受け入れている先進施設の実践を紹介するとともに、受け入れに必要な知識、組織として行うべき準備、教育のポイントなどを詳しく解説している。
外国人介護職員の受入れと活躍支援に関するガイドブック	三菱UFJ リサーチ＆ コンサルティング株式 会社	https://www.mhlw.go.jp/content/12000000/000678250.pdf	外国介護職員の受入れの仕組み、必要な準備・支援について解説するとともに、現場のリーダーや頼もしい先輩として活躍している外国人介護職員の事例を紹介している。

○保育

タイトル	著者	出版社	内容
外国人保育の手引（英語版、スペイン語版、中国語版、ポルトガル語版）	日本保育協会	※中国語版、ポルトガル語版は現在販売されていない	保育者が外国人の保育を行う際のツール、外国人の保護者が日本の保育園をより理解するための手引き。行事の説明や日用品の対訳、ケガ・病気などのいざという時のコミュニケーションツールとしても活用できる。
多文化共生社会の保育者—ぶつかってもだいじょうぶ	J. ゴンザレスメーナ	北大路書房	保育の日課、愛着と分離、遊びなど、文化的背景が異なるために価値観や子育て方法の違いにとまどった経験のある保育者に向けて重要な「気づき」への指標を提示している。
多文化保育・教育論	咲間まり子 編	みらい	外国につながる子どもや保護者への支援、保育者・教師の専門性と役割、行政の取り組み、諸外国の子育て支援の現状など多文化保育・教育の現状と課題を紹介している。
多文化に生きる子どもたち—乳幼児期からの異文化間教育	山田 千明 編著	明石書店	フィールドワークの経験をもつ保育学、教育人類学、比較・国際教育学、多文化教育学、発達心理学、異文化間心理学など多分野の執筆者たちが、「異文化間教育」と「発達」の視点から理論構築を試みている。
多文化絵本を楽しむ	福岡貞子・ 伊丹弥生・ 伊東正子・ 池上 正也 編著	ミネルヴァ書房	子どもたちのためになる多文化理解の絵本(145冊)の内容とその有効な使い方(各地で行われている多様な読み聞かせの実践)を紹介している。

執筆者一覧

編 集 蔵本 孝治（異文化間交流部会 部会長）

第1章 小川 玲子（千葉大学 社会科学研究院・教授）

第2章 蔵本 孝治（異文化間交流部会 部会長）

第3章

- 1 宮嶋 淳（中部学院大学 人間福祉学部 人間福祉学科・教授）
- 2 佐々木 綾子（千葉大学大学院 国際学術研究院 国際教養学部・准教授）
- 3 宮嶋 淳（中部学院大学 人間福祉学部 人間福祉学科・教授）
- 4 渡辺 清美（サイボウズ株式会社）

第4章

- 1－1－1 平井 辰也（EPA 看護師介護福祉士ネットワーク・代表）
- 1－1－2 佐藤 千瀬（聖学院大学 人文学部児童学科・准教授）
- 1－2－1 蔵本 孝治（異文化間交流部会 部会長）
- 1－2－2 南野 奈津子（東洋大学 ライフデザイン学部 子ども支援学専攻・教授）
- 2－1－1 張 悅（株式会社 張福祉コンサルティング・代表）
- 2－1－2 井上 くみ子（多文化子育ての会 Coconico・代表）
南野 奈津子（東洋大学 ライフデザイン学部 子ども支援学専攻・教授）
- 2－2－1 蔵本 孝治（異文化間交流部会 部会長）
- 2－2－2 佐藤 千瀬（聖学院大学 人文学部児童学科・准教授）
- 3－1－1 難波 正子（株式会社 マザース）
- 3－1－2 井上 くみ子（多文化子育ての会 Coconico・代表）
- 3－2 井上 くみ子（多文化子育ての会 Coconico・代表）

第5章・第6章 蔵本 孝治（異文化間交流部会 部会長）

**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(2019~2021 年度)**

**2021 年版
ダイバーシティ・トレーナー養成講座
異文化間交流マニュアル**

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)

〒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

編 著 異文化間交流部会

監 修 川廷 宗之(事業責任者)

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
