

2019 年度 文部科学省委託事業

専修学校リカレント教育総合推進プロジェクト

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 年度調査報告書

令和 2 年 3 月

学校法人敬心学園 職業教育研究開発センター

本報告書は、文部科学省の教育政策推進事業委託費による委託事業として、学校法人敬心学園が実施した 2019 年度「専修学校リカレント教育総合推進プロジェクト」の成果を取りまとめたものです。

調査報告書の刊行にあたって

本事業は、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』における「分野横断型リカレント教育プログラムの開発」の採択を受け、3か年計画で実施するものです。世代や文化的背景が異なる人々が場を共有して過ごし、働く介護や保育の現場において、互いの違いを認め合い、気づきや学びを通して新たな価値を創出するダイバーシティを推進するためのリカレント教育プログラムの開発を目的として、2019（令和元）年度よりスタートしました。

保育所や高齢者施設における世代間交流の多様な取り組みは古くから報告されてきましたが、急速に少子高齢化が進む現代社会において、その重要性や具体的な実践は十分に共有されているとは言えません。異なる世代、異なる文化の人々の交わりから生まれる価値は、そこにかかわる人々の人生と介護・保育という場の社会的価値をより高めることに役立つはずです。

また、介護現場で働く外国人は、EPA（経済連携協定）や外国人技能実習生など多様な在留資格の創設に伴って急増しています。保育現場でも外国にルーツをもつ児童が増加し、言葉や文化の違いによるコミュニケーション不全が生じる一方で、職員や利用者同士、利用者と職員の間に、より豊かな関係が形成され、日本人職員が自らの仕事に新たな誇りややりがいを持てるようになったという声も聞かれます。このような多彩な効果を広く浸透させられれば、社会のあらゆる人の暮らしが豊かになるでしょう。

本事業では、異文化間・異世代間の交流から生まれる普遍的な価値を明らかにし、誰もが自らの実践現場に合った形で自分らしく取組んでいけるようなプログラムとして、現段階では映像教材を通して学び、考える「eラーニング教材」、受講者が対面して学びを深め、現場に戻ってから実践に生かすことのできる「集合研修」の2本立ての試案を立てています。

プログラムの開発に当たっては、多様な人々の知を結集させる必要があります。「企画委員会」「プログラム開発委員会」「外部評価委員会」（2020年度以降は「実証協力委員会」も加わる予定）を柱とした7つの委員会・部会に、実践や研究の場で活躍する多くの方々にお集まりいただきました。ご参画いただいた皆さまや関係者の皆さまに、深く感謝申し上げます。

2019年度は、プログラム開発委員会に設置した「異文化間交流部会」「異世代間交流部会」による調査研究を中心に行いました。両部会とも、先行研究を検討しつつ介護・保育現場に携わる人々の生活の質を尋ねるアンケート調査や、実際に現場を訪ねて積極的に異文化・異世代間交流に取り組む施設の実践知を探るインタビュー調査を実施しました。時期的な事情により詳細な分析はできませんでしたが、本報告書ではその一端をご報告します。詳細な分析結果は、2020年度以降の議論を通じて、リカレント教育プログラムの開発や実証講座の内容に反映させていく予定です。

本調査報告書をお読みになった皆さまも、お気づきの点がありましたらぜひ忌憚のないご意見をお寄せいただけますと幸いです。介護・保育の枠を超えてあらゆる人の暮らしや人生を豊かにする知見を見出せるような新たな職員養成につながるプログラムの開発に活かせるよう役立てさせていただきます。

引き続きどうぞよろしくお願いいたします。

2020（令和2）年3月

事業代表者 小林 光俊（学校法人敬心学園 理事長）

「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」における異文化間交流に関する研究
2019 年度 調査報告書

目次

はじめに	i
I. 事業概要	1
1. 事業の趣旨・目的	1
2. 開発する教育カリキュラム・プログラム	5
3. 事業計画	9
4. 事業体制	11
5. 2019 年度の活動	20
II. 調査報告	29
1. プログラム開発・異文化間交流部会	29
(1) 調査概要	29
(2) QOL 調査（アンケート調査）結果	33
(3) 介護・保育 施設 職員 及び施設長へのインタビュー調査結果 ...	48
(4) 調査のまとめ	55
2. プラグラム開発・異世代間交流部会	65
(1) 研究調査の視点	65
(2) 調査概要	70
(3) グループ・インタビューの結果	73
(4) 訪問調査の結果	77
(5) 調査のまとめ	92
III. 今年度の振り返りと今後の方向性	99
1. 2019 年度の活動を振り返って	99
2. 2020 年度の計画	103
資料編（異文化間交流部会 QOL 調査票）	107

I. 事業概要

1. 事業の趣旨・目的

(1) 事業の目的

- ① グローバル化や社会の変化に伴い、異文化や異世代など多様な属性を持つ人々が、お互いの違いを理解し、敬意を持って互いの強みを活かすことができるよう、現場の職員や今後本プログラムを広めていくための研修ファシリテーター等を養成することが本リカレント教育プログラム開発の趣旨である。
- ② 介護や保育の分野では、近年、外国人との接点が多くなっており、異文化間ダイバーシティを活かした職場づくりが大きな課題となっている。また、都市化に伴い乳幼児と高齢者の交流は減少しており、世代間ダイバーシティも大きな課題である。
- ③ これらの問題を多文化共生の理念としてだけではなく、現実問題として解決を図っていく能力を身に着けることは、介護や保育の現場職員の職業教育として重要な課題である。
- ④ 近年、介護や保育の職場には、養成校教育を経ていない再就職や転職新入者も多いため、このテーマに関しては特にリカレント教育で取り組む必要がある。
- ⑤ 多文化・多世代共生によって生じる問題の原因を、a.職務執行上の問題、b.文化的背景に基づく問題、c.生活習慣に基づく問題、d.その他の問題に整理し、これらの具体的問題に取り組むリカレント教育プログラムを開発する。
- ⑥ このリカレント教育プログラムは、基本的に学習者が学習過程の中で課題を発見し、その解決を目指していくため、アクティブラーニングによる学習が中心となる。

(2) 学習ターゲット、目指すべき人材像

- ① 異なる文化や生活習慣を持つ職員同士や、利用者の互いの違いを理解し、違いを活かせる職場や環境を構築できる介護・保育職員
- ② 異世代間交流の意義を理解し、日々の業務の中で異世代の違いを有効に生かした交流促進活動に創造的に取り組める介護・保育職員

(3) 当該教育カリキュラム・プログラムが必要な背景について

- ① 人生 100 年時代を見据えて、最も重要な課題は、乳幼児期から高齢期に至るまで様々な人々との中で自己実現を図っていくことである。その中で極めて重要なことは、働きやすい職場環境を確保することである。特に、社会が急激に変化する中で人々の多様化も早いスピードで進んでいる為、そのコミュニケーションの在り方も急速に変化している。そのため、新たなコミュニケーションへの対応を学ぶリカレント教育プログラムの提供は非常に重要である。
- ② ①を前提としつつも、それを支える仕組みが重要である。その仕組みの一つが保育と介護である。この二つがしっかりして頼れるのであれば、人々はかなり安心して暮らすことができる。この二つの分野は特に①のコミュニケーションが重要な分野である。介護分野では文化や生活習慣が異なる職員によって職場コミュニティが構成されており、保育分野は職員と保護者間で同様のコミュニ

ティが形成されており、①のリカレント教育プログラムの必要性が極めて高い。

- ③ また近年、都市部を中心に高齢者と乳幼児の接点が少なくなっており、この関係の減少が、幼児期から少年期における、両親など大人との関係形成に影響を与えている。例えば、親や大人による子供への支配的傾向があからさまになることで、児童虐待や暴力など様々な問題が起きやすくなる。また、特に人生 100 年時代になると、社会生活の時間が長くなる分多様化が進み、今までは余り目立たなかった、高齢になるに従って強くなる「個性（こだわり）」と言った面への理解と対応を、世代間交流の観点から習得する必要性が生じてきた。よって、社会の変化に即して深化するリカレント教育プログラムが一層丁寧に工夫され提供される必要がある。

- ④ ②・③のような異文化間、異世代間のリカレント教育プログラムの開発は、人間の幸福感を大きく左右する高齢期の介護関連の場面や、これから生きていく人生への信頼感を左右する乳幼児保育の支援場面で、相互理解を前提とした最も深い段階でのコミュニケーションの実践が求められる。その意味で、まずは、この分野における相互交流や職場環境の現状と課題を、a.職務執行上の問題、b.文化的背景に基づく問題、c.生活習慣に基づく問題、d.その他の問題に整理し、具体的な問題解決を行うためのプログラムの開発に取り組む必要がある。

- ⑤ このように考える場合に重要な概念となる「ダイバーシティ」に関して以下のように捉える。ダイバーシティとは、「ジェンダー、人種・民族、年齢における違いのことをさす」（米国雇用機会均等法委員会）が、その定義は歴史的に変遷を遂げてきた。早くから多様な属性を持つ労働市場が成立していたアメリカにおいては、ダイバーシティはマイノリティの地位向上や格差是正から始まり、現在では多様性を企業の価値創造に結び付けるという考え方へと変化を遂げてきた（谷口、2008）。一方、日本におけるダイバーシティ推進は、女性の活躍推進としてとらえられ、ワークライフバランスや女性の管理職比率を上げる取り組みが中心であった。しかし、介護や保育はもともと女性の多い職種であり、むしろ今後問題になるのは異文化間および異世代間のダイバーシティである。

介護分野においては、2008 年の経済連携協定(EPA)による受入れ以来、技能実習生介護(2017)、介護留学生（2017）、特定技能介護（2019）等の新しい受け入れ枠組みが創出された。

異文化間、異世代間のダイバーシティは多様な発想やイノベーションを生み出す原動力となる一方で、対立や不信を招く可能性もある（小川、2009）。【引用文献：谷口真由美、2008、「組織におけるダイバーシティマネジメント」『日本労働研究雑誌』、574:69-84.小川玲子、2009、「外国人介護職と異文化間ケア：フィリピンの日本人高齢者施設の経験から」『九州大学アジア総合政策センター紀要』Vol. 3: 113-126.】

- ⑥ 本プロジェクトは、このようなダイバーシティ研究の実績を踏まえ、組織の構成員の中に存在する違いを理解し、敬意を持って互いを活かすことができる職場環境を構築することを一つの目的とする。特に介護や保育の現場は、ケアを提供する側とケアされる側が複合的に異文化性・異世代性を持ち、かつ、外国人との生活を基盤とした関係性において異文化間のダイバーシティに対する理解が求められよう。そのようなリカレント教育プログラムが必要である。その内容を細かく整理すると以下のように整理できる。

- a.介護及び保育の現場に「外国人」(*)が増加している。介護には職員の、保育には児童や保護者の外国人が急増している。この双方に共通して「就労や生活、『ケア（介護や保育）』に関する文化や

価値観の違い」「日本語をはじめとするコミュニケーションの難しさ」等に端を発する課題が生じている。

(*) 2019 年現在、介護分野で就労することができる在留資格には「経済連携協定」「技能実習」「在留資格介護」「特定技能」他、身分にもとづいた特別永住・定住・永住・日本人配偶者等があり、育児に携わることができる在留資格には国家戦略特区における「外国人家事支援人材」及び身分にもとづいた在留資格がある。

- b.特に介護現場では、職員側の国籍の多様化が進んでいるため、コミュニケーションなどの共通する課題に加えて「業務内容、待遇、キャリアパスの不明瞭さ」等に関する課題が生じており、外国人を介護職員として採用しても日本人職員とトラブルが生じたり、外国人介護職員の能力を引き出せず、その後の採用をあきらめてしまった介護事業者もある。
- c.一方、保育現場では、利用者側の多国籍化が進んでいるため、共通する課題に加えて「保育所のスケジュール、持ち物、親に課せられた期待」等をめぐって日本人職員と外国人保護者とのトラブルが生じたり、日本人職員の「悪意のない助言や差別」によって、外国籍の保護者や子どもたちが自信や自尊心を失っていくといった深刻な課題が存在する。
- d.また、高齢者と乳幼児の交流は、当事者双方にとって様々なプラス面がある。しかし、現実的には双方の職員の無理解や多忙さなどによって、交流活動が浸透していない。このことは特に大都市周辺のコミュニティでの一層のアンチ・ダイバーシティ化を促進する一因とも繋がっており、ダイバーシティ感覚の浸透を妨げている。
- e.これらの課題について、介護、保育のそれぞれの分野において先駆的な取り組みがあり、一定のノウハウは蓄積されているが、事例紹介に留まり、体系だった教育・研修プログラムになっていない。そのため、事例の紹介を受け、介護スタッフ・保育士らへの研修は、「現場ではこのような問題がおこりやすいので、このように対応するとよい」といった「傾向と対策」的な理解になりがちである。
- f.今後、介護現場及び保育現場において、職員間でも職員と保護者（利用者）間でも、日本人と外国人がより良く協働し、共生する体制を作っていくためには、日本人の異文化理解力・対応力を高める「ダイバーシティ研修に適用するための研修」が不可欠である。介護と保育がそれぞれの経験知をもとに、協働体制で課題にとりくみ、本質的な共生・協働のための、リカレント教育プログラムを開発することで、これらの問題解決に資することとしたい。
- g.なお、問題が起きている事実は把握されているが、特に対人援助職の職務内容の中で、それがどういう経過で起きるのかということや、どうすれば解決できるのかなどに関する研究はまだ少ない。特に、「人間関係そのものを使う」ため、スタッフの人間性そのものがサービスの内容とつながっている対人援助職においては、物や情報の生産や販売等の職場での、多文化交流とは違う問題が発生している。この、このリカレント教育プログラム開発の第一段階としては、その「人間関係そのもの」を活用する職場における多文化交流での問題点の明確化、問題発生メカニズムを明らかにすることである。
- h.これらの問題に適切に対処し、外国人も日本人も仕事の意義を十分に理解し、様々な意味で適切に、しかもやりがいを感じて働いている職場も、少数ではあるが存在している。これらの職場の調査取材から、そこでのノウハウを抽出することも、同時に行う必要がある。

i.これらの基礎研究を踏まえて、どういう問題点にどう対応するかを整理した、スタッフの（自己）学習課題（考える内容）と集団で学ぶ学習課題を整理し、その学習方法を考案することが次の課題である。特に「人間関係そのもの」を活用した職務となるため、「人間関係そのもの」がプラスに働く体験学習を通じ、ダイバーシティ感覚とその実現が、子供の成長や高齢者のアンチエイジングに必ずプラスの効果があることを実感として体験する学習が必要であることから、集団での学習体験がどうしても必要である。

2. 開発する教育カリキュラム・プログラム

(1) 名称

① 異文化間交流（ダイバーシティ）研修プログラム

② 異世代間交流（ダイバーシティ）研修プログラム

③ 研修ファシリテーター養成研修プログラム

①・②について、初年度は概要を検討・具体的な中身は2年目に検討・開発。

③については、3年目に検討・開発。

(2) 内容

①異文化間交流（ダイバーシティ）研修プログラム

<目標>

様々な異なる文化や生活習慣の背景を持つ人々が働く組織において、お互いの違いを理解し、敬意を持って互いの強みを活かすことができる職場環境を構築できる職員を育成する。

<ポリシー>

a.受講者が「介護」「保育」の分野を超えて学ぶことが「異文化理解と協働」につながるため研修科目は共通とする。

b. eラーニングで基礎的知識と共に考える課題を理解し、集合研修でアクティブラーニングを用いて問題解決方法を学ぶプログラムを提供する。

c.当事者が、外国人介護職員や外国人保護者プログラムに参画し、自らの体験やそこから得られた知見を提供する。

d.「介護」「保育」分野における先駆的な取り組みから得られるノウハウから、実践的に学ぶプログラムを提供する。

<新規性>

a.既存の外国人職員受け入れのためのダイバーシティ研修は専門的・技術的分野の外国人を対象としており、「介護」「保育」という「人間関係そのもの」を使って人間的なサービスを求められる対人援助職におけるダイバーシティ研修を開発する必要がある。

b.「介護」「保育」分野における体系だった研修プログラムがなく、介護・保育の職員に対する研修は十分に行われていない。

○eラーニング（1モジュール5分×3本×5分類項目）を想定する。（試案）

分類項目	目的	概要	学習成果	時間
異文化・外国人職員、外国人児童の背景理解	外国人職員、外国人児童が増えている背景や母国での生活状況を理解して行動できる。	・外国人職員、外国人児童の背景、母国の状況 ・滞在、就労に関する法的な仕組み、権利擁護 ・外国人職員、保護者による体験談	外国人職員や外国人児童の背景を理解することで、より良い協働関係が構築できる。	3本 15分
生活習慣の違い・異文化理解の基礎知識 バイアスの除去	生活習慣が異なる場合があるという前提で、アンコンシャス・バイアスがあるという前提で、考	・カテゴリー化、ステレオタイプ、差別 ・異文化への対応（統合、同化、分離、周辺化）	現場での事象を普遍的な視点でとらえることができる。 バイアスに対応できること	3本 15分

	え行動できる。	・バイアス(無意識の偏見)とは、事例、対応	で、問題解決につなげられる。	
問題解決技法新しい共通理解作りと普及	外国人と協働・共生するための新しい共通理解作りと、職場に普及させるための方法	・従来の共通理解に外国人が感じている働きづらさや生活のしづらさ ・新しい共通理解作り、浸透方法の事例	関連する職員が問題解決に役立つ。	3 本 15 分
問題解決技法、トラブル事例と解決方法	「介護」「保育」の現場で起こりやすいトラブル事例をもとに解決方法を学ぶ。	・「介護」「保育」の現場で起こりやすいトラブル事例 ・トラブルを解決するための視点、解決事例	トラブル事例と解決方法を理解することで、職場の課題を改善することができる。	3 本 15 分
ダイバーシティのためのICT活用	「アンコンシャス・バイアスを除去する」「新しいルールを作り、浸透させる」ためのICTの活用を学ぶ。	・アンコンシャス・バイアスを取り除くための活用法 ・新しいルールを作るための活用法 ・ルールを浸透させるためのICTの活用法	ICTを活用することで、相互理解を深め、ルール作りなどより良い環境を構築できる。	3 本 15 分

○集合研修（1日 6時間）（試案）

分類項目	目的	概要	学習成果	時間
異文化・外国人職員、外国人児童の背景理解	「介護」「保育」の分野を超えた受講生の問題意識を共有し、協働しやすい雰囲気を作る。	受講生が4～5人のグループ(メンバーの属性に注意)になり、自己紹介、職場の状況について話し合い、問題意識を共有する。	「介護」「保育」の分野を超えて、それぞれの状況や課題について理解することができる。	60 分
生活習慣の違い・異文化理解の基礎知識 バイアスの除去	eラーニングで学習した情報をもとに、自分達の課題を分析し、具体的な行動の改善を考える。	eラーニングでの事例課題を分析し、生活文化を考えなければならない因子を抽出したのち、その個々の違いをどう乗り越えるかを討議する。	自分自身や自職場におけるアンコンシャス・バイアスを認識し、具体的に改善するための計画を立てることができる。	90 分
問題解決技法新しい共通理解作りと浸透方法	新しい共通理解作りについて、Eラーニングで学習した知識をもとに、自職場の課題の改善に向けて行動できるようにする。	eラーニングでの事例課題を分析し、取り組むべき因子を抽出したのち、その個々の違いをどう乗り越えるかを討議する。 浸透させるための方法、行動計画をたてる。	自職場において必要な新しいルール作りを認識し、具体的な方法、行動計画をたてることができる。	60 分
問題解決技法トラブル事例と解決方法	トラブル事例と解決方法について、eラーニングで学習した知識をもとに、具体的な改善に向けて行動できるようにする。	eラーニングでの事例課題を分析し、その原因因子を抽出したのち、トラブルと解決方法についてシナリオを作り、ロールプレイで発表する。	多角的な視点でトラブルを見ることができ、具体的な解決方法を提案することができる。	90 分
ダイバーシティのためのICT活用	ICT機器を用いてシミュレーションすることで、eラーニングで学習した知識を活用できるようにする。	ICT機器を用いて、グループで「アンコンシャス・バイアスを取り除く」「新しいルールを作る」「ルールを浸透させる」ためのシミュレーションを行う。	ICT機器のシミュレーションを行うことで、職場でのICT導入、活用を円滑に進めることができる。	60 分

②異世代間交流（ダイバーシティ）研修プログラム

<目標>

異なる年齢（特に高齢者と幼児）の利用者間交流を促進することで生じる、新たな人間関係を構造的に関係職員が学び、価値創造に結びつけられるプログラムを開発する。

<ポリシー>

- a.かつて共同体の中で自然に行われていた、高齢者と乳幼児の共生（＝双方の自然な関わり）から、人間関係の本質を学ぶ。
- b.社会の流れの中で、変化している世代を超えた人間関係を理解し、今後も尊重すべき世界観を意識的に整理し、保育と介護の双方のスタッフが相互理解できるようにする。
- c.実際に利用者を演じ、触れあって、感じあっていく、参加体験を重視した学習を想定する。

<新規性>

異世代間交流が、人間関係の本質を可視化しており、両者にとって大きな価値やメリットがある活動であることを受け止め、チームとしての介護と保育の価値を新たに浸透させる。

○eラーニング（1 モジュール 5 分×4 本×3 分類+5 分×3 分×2 類項目）を想定する。（試案）

分類項目	目的	概要(学習素材)	学習成果	時間
高齢者理解	高齢者の多様な人生史の違いやその背景を考える。	高齢者の個別的生活史を背景と合わせて考える素材	関係職員が一人一人「違う」ということを学ぶ。	4 本 20 分
乳幼児理解	乳幼児とその親の行動傾向やその背景を考える。	乳幼児の成長意欲の場面を確認する素材	乳幼児の発展意欲の共通法則を学ぶ。	4 本 20 分
歴史的背景	生活習慣や文化の歴史的変化や地理的な違いを考える。	歴史的変化や地理的な違いが明らかに見える素材	歴史的な変化の激しさや地理の違いを意識する。	4 本 20 分
交流のメリット	高齢者と幼児の交流によって生まれる効果を確認する。	メリットが出ている様々なケースの素材	関係者がメリットを確認する。	3 本 15 分
職員の役割・あり方	異世代間交流における職員の役割・あり方について考える。	異世代間交流において、“職員が対象者を指導・助言・援助する”のではなく、“職員と対象者が共に生き、働き、学ぶ”ことを理解する素材	異世代間交流において必要となる職員の役割・あり方を理解し、身につける。	3 本 15 分

○集合研修（1 日 6 時間）（試案）

分類項目	目的	概要	学習成果	時間
介護施設における異世代交流の実際	「介護」「保育」の双方の職場事情を理解し、協働しやすい雰囲気を作る。	受講生が4～5人のグループ（メンバーの属性に注意）になり、自己紹介、職場の状況について話し合い、問題意識を共有する。	「介護」「保育」の分野を超えて、それぞれの状況や課題について理解することができる。	60 分
保育所における異世代交流の実際	「介護」「保育」の双方の利用者の特徴に焦点を当て、協働のための視点を議論する。	eラーニングでの事例課題を分析し、生活文化を考えなければならない因子を抽出したのち、その個々の違いをどう乗り越えるかを議論する。	「介護」「保育」の分野を超えて、具体的に改善するための計画を立てることができる。	60 分

異世代交流に関する経験交流	個人的体験、職場での体験など、異文化交流の楽しさ・面白さ等利点を構造化し、分かち合う。	・eラーニングでの事例課題を分析し、肯定的側面に関する KJ 法を展開する。 ・浸透させるための方法、行動計画を話し合う。	自生活・職場における経験を大切に、利点を認識し、具体的な方法、行動計画をたてることができる。	90分
異世代交流プログラムによる演習	異世代交流プログラムを発表し、実践力とアドバイス力を獲得する。	上記で学んだ成果を踏まえ、自己事前学習で製作してきたプログラムを発表し、アドバイスをもらう経験を積む。	自己の実践力を点検し、アドバイスを頂く経験を通して、リーダー感覚を養える。	120分
振り返りと分かち合い	自身のダイバーシティ感覚に気づき、今後の方策を言語化する。	・ここまでのセッションで得た感覚を個人ワークで文字化する。 ・文字化した内容を発表する。	自己の感覚を整理し、文字化・言語化して、他者に伝達することができる。	60分

③研修ファシリテーター養成研修プログラム

＜目標＞

リカレント教育プログラムの学習支援は、特別のファシリテーション技術が必要なので、その技法を学ぶ。

＜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ならびに、ループリックを使った学習結果の評価方法を学ぶ。

＜新規性＞

研修ファシリテーター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は極めて少ない。

○開発スケジュールについて

- ・ eラーニングプログラム（15本予定）は2年目、3年目に分けて作製する。
- ・ 集合研修プログラムは2年目に試行プログラムを作成。試行をおこなった後に3年目に正規プログラムを完成。

3. 事業計画

(1) 計画の全体像 本報告書「Ⅱ」においては、下線部の調査結果について報告する。

<2019 年度>

①介護及び保育現場の「外国人」に関する現状と課題を学ぶ

ア) 外国人職員と日本人職員との協働が進んでいる介護施設、保育所の職員を講師とした学習会の実施 (全2回・うち1回は公開型とすることを予定)

イ) 日本人職員と外国人利用者との関係が良好な介護施設、保育所の職員を講師とした学習会の実施 (全2回)

上記を通して、介護・保育分野における共通の課題、介護・保育の特有の課題先駆的な取り組み事例についての整理を行う。

②介護及び保育現場の職員・利用者のQOLに関する実態調査

ア) 介護施設 (5 か所程度) および保育所 (5 か所程度) における職員の生活全般に対する意識調査
ー外国人・日本人職員の QOL 調査

イ) 介護施設 (5 か所程度) および保育所 (5 か所程度) における利用者の生活全般に対する意識調査
ー外国人・日本人利用者の QOL 調査

③介護及び保育現場に関する施設評価調査 (調査票・インタビュー)

ア) 外国人介護職員を積極的に受け入れている介護施設、外国人児童が多く利用する保育所における施設職員及び施設長を対象に、現場で生じている文化・習慣、コミュニケーションの実態や課題聞き取り、プログラム開発の参考資料とする。

イ) 当面、介護施設 (5 か所程度) および保育所 (5 か所程度) における職員に対する調査として実施する。(客観性や評価を担保するため、③の調査により、裏付けを取る。)

④異世代間交流により生まれる、人との関わり方についての価値 (ダイバーシティ感覚) に関する調査

ア) 異世代交流を活発に展開している「介護」「保育」の現場の代表者によるグループインタビューを実施する。

イ) グループインタビューの結果を踏まえ、異世代交流を活発に展開している「介護 (5 か所)」「保育 (5 か所)」の現場を訪問し、交流現場のビデオ撮影とタイムスタディ法による可視化データを収集する。・・・訪問がかなわない場合には、データ提供を依頼する。

ウ) 収集できたデータをもとに、異世代交流による人間関係的価値を生み出すための工夫や留意事項をデルファイ法で抽出する。

エ) 異世代交流の展開方法を「指導案 (保育)」や「アクティビティ・プラン (介護)」に落とし込む。

⑤調査報告書の作成・実態調査結果の分析

介護施設及び保育所におけるダイバーシティに関する課題と改善策の検討

<2020 年度>

①外国人介護職および外国人利用者に対する補足調査 (インタビュー調査)

ーエスニックネットワークやスノーボールサンプリングを利用する。

a.職務執行上の問題、b.文化的背景に基づく問題、c.生活習慣に基づく問題、d.その他

②既存のダイバーシティ研修プログラム内容の検討

③「トライアル版異文化間、異世代間ダイバーシティ研修プログラム」テキスト・動画教材の作成（内容の半分程度）

既存のダイバーシティ研修も踏まえて、介護現場及び保育現場の課題を反映させたトライアル版テキストと動画教材、及び運営マニュアルを作成する。

④「トライアル版」の実施、評価、改善

介護施設・保育所の職員に対して、内容の半分程度に関して「トライアル版」を実施する。

「トライアル版」の評価をもとにプログラムを改善し、「異文化間、異世代間ダイバーシティ研修プログラム（初版）」を完成させる。

リカレント教育における LMS の開発に関する検討を行う。

<2021 年度>

①「初版版異文化間、異世代間ダイバーシティ研修プログラム」テキスト・動画教材の作成（内容全体を完成させる）

前年度のトライアル研修を踏まえて、介護現場及び保育現場の課題を反映させた 初版版テキストと動画教材、及び運営マニュアルを作成する。

②「初版版」によるリカレント教育プログラムの実施の実施、評価、改善

介護施設・保育所の職員に対して、ほぼ完成版の「異文化間、異世代間ダイバーシティ・リカレント研修プログラム」を実施する。

③「ダイバーシティ研修プログラム」指導マニュアルの作成

「ダイバーシティ研修プログラム」を実施する講師のための指導マニュアル（達成課題、授業展開例、評価方法、留意事項など）を作成する。

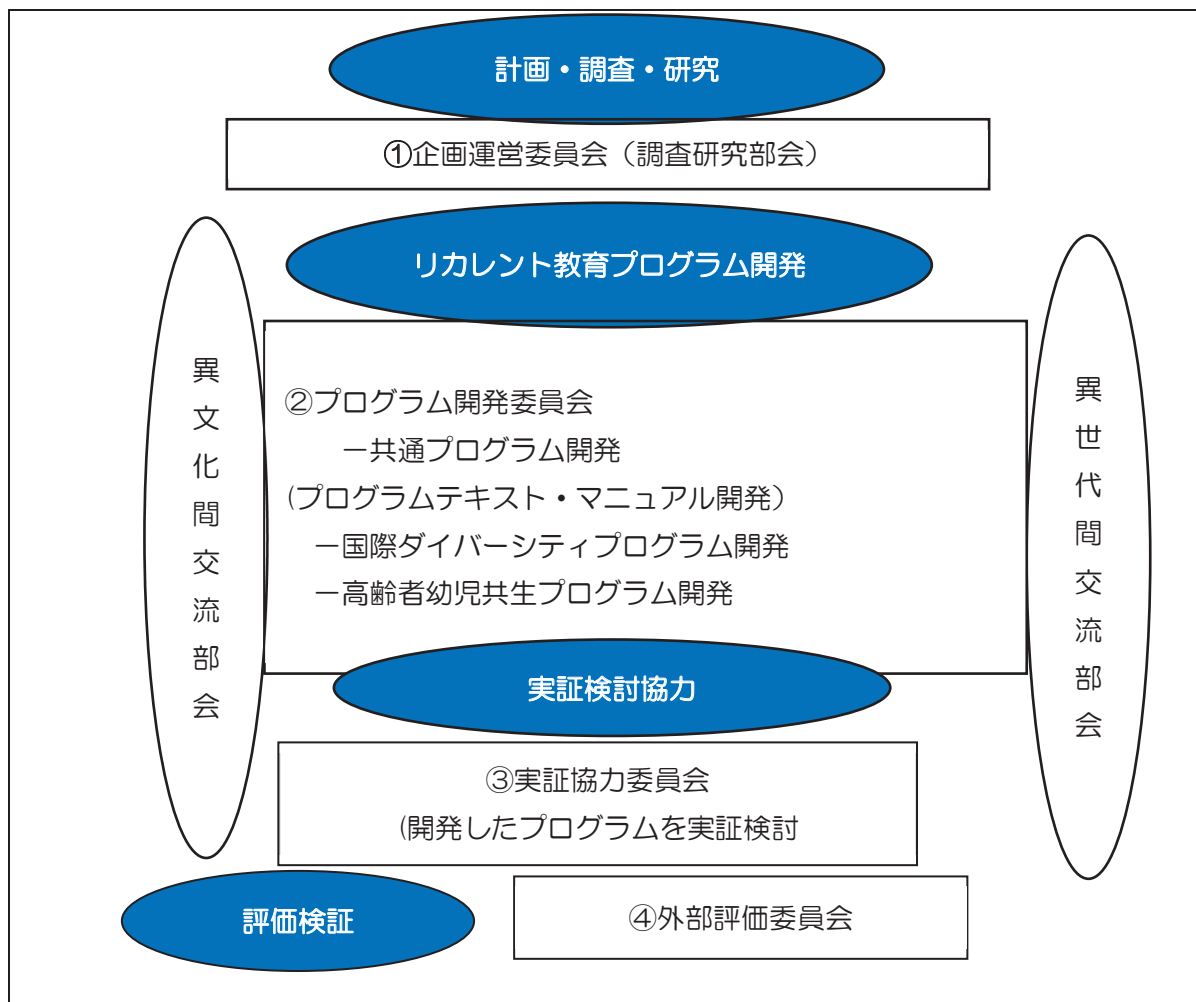
④「ダイバーシティ研修プログラム」指導者研修の実施

⑤最終報告会の実施

全国に介護福祉専門学校及び保育専門学校関係者を招いた成果報告会を実施

4. 事業体制

2019年度は下記の実施体制にて事業を運営した。各会議体における協議内容については以下に示す。



(1) 企画委員会

1) 目的・役割

- ・ 事業の企画・運営
- ・ 事業進捗の管理、調整
- ・ 事業計画の到達点、評価指標の設定
- ・ 評価基準の確認
- ・ 学習会の企画・運営

2) 検討の具体的内容

本事業に参加する当事者を含む多様な関係者による事業の目的、目標、計画立案、運営方法の検討

3) 委員数 17名

4) 構成員

氏名		所属・職名	役割等
1	小林 光俊	学校法人敬心学園・理事長	企画委員会・委員長
2	川廷 宗之	学校法人敬心学園 職業教育研究開発センター・センター長	企画委員会・副委員長、企画委員会調査部会、プログラム開発委員会・委員長
3	蔵本 孝治	認定特定非営利活動法人 外国人看護師・介護福祉士教育支援組織・理事	企画委員会・副委員長、企画委員会調査部会、プログラム開発委員会・副委員長、プログラム開発異文化間交流部会・部会長
4	阿久津 撰	学校法人敬心学園 日本児童教育専門学校・副校長	企画委員会、プログラム開発委員会・副委員長、プログラム開発異世代間交流部会・副部会長
5	荒井 浩司	医療法人社団協和会 滝不動病院	企画委員会、プログラム開発異文化間交流部会
6	大谷 修	学校法人敬心学園 日本福祉教育専門学校・校長	企画委員会
7	小川 玲子	千葉大学 社会科学研究院・教授	企画委員会、企画委員会調査部会、プログラム開発委員会・副委員長、プログラム開発異文化間交流部会・副部会長
8	神山 恵美子	学校法人帯広コア学園・理事長	企画委員会
9	佐々木 綾子	千葉大学 国際教養学部・講師	企画委員会、企画委員会調査部会・部会長、プログラム開発委員会、プログラム開発異文化間交流部会・副部会長
10	難波 正子	株式会社マザアス	企画委員会、企画委員会調査部会、プログラム開発委員会、プログラム開発異世代間交流部会
11	宮嶋 淳	中部学院大学 人間福祉学部 人間福祉学科・教授	企画委員会、企画委員会調査部会・副部会長、プログラム開発委員会・副委員長、プログラム開発異世代間交流部会・部会長
12	村尾 拓史	株式会社リエイ	企画委員会、プログラム開発異文化間交流部会
13	安永 愛香	社会福祉法人どろんこ会・理事長	企画委員会、プログラム開発委員会、プログラム開発異世代間交流部会
14	Waode hanifah	一橋大学 大学院	企画委員会、企画委員会調査部会、プログラム開発委員会、プログラム開発異文化間交流部会
15	小林 英一	学校法人敬心学園 職業教育研究開発センター	企画委員会、プログラム開発委員会
16	佐々木 宰	学校法人敬心学園 職業教育研究開発センター	企画委員会、企画委員会調査部会、プログラム開発委員会、プログラム開発異文化間交流部会、プログラム開発異世代間交流部会
17	藤井 日向	学校法人敬心学園 職業教育研究開発センター	企画委員会、企画委員会調査部会、プログラム開発委員会、プログラム開発異文化間交流部会、プログラム開発異世代間交流部会

(2) 企画委員会調査部会

1) 目的・役割

- ・調査研究の企画（調査方法・調査項目の検討）
- ・調査実施・集計・分析
- ・調査計画の進捗管理
- ・調査報告書の作成

2) 検討の具体的内容

- ①介護施設、保育所におけるダイバーシティ関連問題（年齢、国籍、文化・生活習慣の違い等）実態調査の目的・方法の検討
- ②各種調査票の作成
- ③調査結果についての分析方法の検討
- ④プログラム開発に向けた調査結果の報告・反映方法の提案

3) 委員数 16名

4) 構成員

氏名		所属・職名	役割等
1	佐々木 綾子	千葉大学 国際教養学部・講師	企画委員会、 企画委員会調査部会・部会長 、プログラム開発委員会、プログラム開発異文化間交流部会・副部会長
2	宮嶋 淳	中部学院大学 人間福祉学部 人間福祉学科・教授	企画委員会、 企画委員会調査部会・副部会長 、プログラム開発委員会・副委員長、プログラム開発異世代間交流部会・部会長
3	安部 高太郎	郡山女子大学短期大学部 幼児教育学科・講師	企画委員会調査部会、プログラム開発委員会、プログラム開発異世代間交流部会・副部会長
4	今井 七重	中部学院大学 看護リハビリテーション学部 看護学科・教授	企画委員会調査部会、プログラム開発委員会、プログラム開発異世代交流部会
5	小川 玲子	千葉大学 社会科学研究院・教授	企画委員会、企画委員会調査部会、プログラム開発委員会・副委員長、プログラム開発異文化間交流部会・副部会長
6	窪木 守	学校法人こおりやま東都学園 郡山健康科学専門学校 介護福祉学科・学科長	企画委員会調査部会、プログラム開発委員会、プログラム開発異文化間交流部会
7	蔵本 孝治	認定特定非営利活動法人 外国人看護師・介護福祉士教育支援組織・理事	企画委員会・副委員長、企画委員会調査部会、プログラム開発委員会・副委員長、プログラム開発異文化間交流部会・部会長
8	小林 聡子	千葉大学国際教養学部・准教授	企画委員会調査部会
9	難波 正子	株式会社マザアス	企画委員会、企画委員会調査部会、プログラム開発委員会、プログラム開発異世代間交流部会
10	平井 辰也	EPA 看護師介護福祉士ネットワーク・代表	企画委員会調査部会、プログラム開発異文化間交流部会
11	福田 篤子	東京立正短期大学 現代コミュニケーション学科 幼児教育専攻 専任講師	企画委員会調査部会、プログラム開発委員会、プログラム開発異世代間交流部会

12	南 香	PNJ 事業協同組合 理事・事務局長	企画委員会調査部会、プログラム開発異文化間交流部会
13	Waode hanifah	一橋大学 大学院	企画委員会、企画委員会調査部会、プログラム開発委員会、プログラム開発異文化間交流部会
14	川廷 宗之	学校法人敬心学園 職業教育研究開発センター・センター長	企画委員会・副委員長、企画委員会調査部会、プログラム開発委員会・委員長
15	佐々木 幸	学校法人敬心学園 職業教育研究開発センター	企画委員会、企画委員会調査部会、プログラム開発委員会、プログラム開発異文化間交流部会、プログラム開発異世代間交流部会
16	藤井 日向	学校法人敬心学園 職業教育研究開発センター	企画委員会、企画委員会調査部会、プログラム開発委員会、プログラム開発異文化間交流部会、プログラム開発異世代間交流部会

(3) プログラム開発委員会

1) 目的・役割

- ・ダイバーシティ関連のリカレント教育プログラムの企画・開発
- ・関連する動画・テキスト・指導マニュアルの作成
- ・実証講座後の効果測定をもとにしたプログラムの再開発の検討
- ・学習会の企画・運営

2) 検討の具体的内容

- ①在職者に対するリカレント教育プログラムの内容検討
- ②動画、テキスト、マニュアル等の教育ツールの検討
- ③プログラム実施（実証講座）のための枠組み検討
- ④学習支援者（ファシリテーター・講師）養成のためのプログラムの検討

※なお、企画原案は下記各作業部会にて検討・作成する

3) 委員数 22 名

4) 構成員

氏名		所属・職名	役割等
1	川廷 宗之	学校法人敬心学園 職業教育研究開発センター・センター長	企画委員会・副委員長、企画委員会調査部会、 プログラム開発委員会・委員長
2	小川 玲子	千葉大学 社会科学研究院・教授	企画委員会、企画委員会調査部会、 プログラム開発委員会・副委員長 、プログラム開発異文化間交流部会・副部会長
3	蔵本 孝治	認定特定非営利活動法人 外国人看護師・介護福祉士教育支援組織・理事	企画委員会・副委員長、企画委員会調査部会、 プログラム開発委員会・副委員長 、プログラム開発異文化間交流部会・部会長
4	宮嶋 淳	中部学院大学 人間福祉学部 人間福祉学科・教授	企画委員会、企画委員会調査部会・副部会長、 プログラム開発委員会・副委員長 、プログラム開発異世代間交流部会・部会長
5	阿久津 摂	日本児童教育専門学校・副校長	企画委員会、 プログラム開発委員会・副委員長 、プログラム開発異世代間交流部会・副部会長

6	安部 高太朗	郡山女子大学短期大学部 幼児教育学科・講師	企画委員会調査部会、プログラム開発委員会、プログラム開発異世代間交流部会・副部長
7	今井 七重	中部学院大学 看護リハビリテーション学部 看護学科・教授	企画委員会調査部会、プログラム開発委員会、プログラム開発異世代交流部会
8	大川井 宏明	株式会社健康データハウス・代表取締役 聖隷クリストファー大学社会福祉学部介護福祉学科・教授	プログラム開発委員会
9	窪木 守	学校法人こおりやま東都学園 郡山健康科学専門学校 介護福祉学科・学科長	企画委員会調査部会、プログラム開発委員会、プログラム開発異文化間交流部会
10	佐々木 綾子	千葉大学 国際教養学部・講師	企画委員会、企画委員会調査部会・部長、プログラム開発委員会、プログラム開発異文化間交流部会・副部長
11	中嶋 裕之	学校法人敬心学園 日本福祉教育専門学校・事務次長	プログラム開発委員会
12	難波 正子	株式会社マザアス	企画委員会、企画委員会調査部会、プログラム開発委員会、プログラム開発異世代間交流部会
13	橋本 正樹	学校法人川口学園 早稲田速記医療福祉専門学校・校長	プログラム開発委員会
14	福田 篤子	東京立正短期大学 現代コミュニケーション学科 幼児教育専攻・専任講師	企画委員会調査部会、プログラム開発委員会、プログラム開発異世代間交流部会
15	松谷 三和	社会福祉法人萬葉の杜福祉会・理事長	プログラム開発委員会、プログラム開発異世代間交流部会
16	水元 久人	学校法人ミズモト学園・理事長兼 東海こども専門学校・校長	プログラム開発委員会、プログラム開発異世代間交流部会
17	安永 愛香	社会福祉法人どろんこ会・理事長	企画委員会、プログラム開発委員会、プログラム開発異世代間交流部会
18	Waode hanifah	一橋大学 大学院	企画委員会、企画委員会調査部会、プログラム開発委員会、プログラム開発異文化間交流部会
19	渡辺 清美	サイボウズ株式会社	プログラム開発委員会、プログラム開発異文化間交流部会、プログラム開発異世代間交流部会
20	小林 英一	学校法人敬心学園 職業教育研究開発センター	企画委員会、プログラム開発委員会
21	佐々木 宰	学校法人敬心学園 職業教育研究開発センター	企画委員会、企画委員会調査部会、プログラム開発委員会、プログラム開発異文化間交流部会、プログラム開発異世代間交流部会
22	藤井 日向	学校法人敬心学園 職業教育研究開発センター	企画委員会、企画委員会調査部会、プログラム開発委員会、プログラム開発異文化間交流部会、プログラム開発異世代間交流部会

(4) プログラム開発・異文化間交流部会

1) 目的・役割

異文化間交流（日本人スタッフ×外国人スタッフ、日本人スタッフ×外国人利用者）に特化したリカレント教育プログラムの企画・開発

2) 検討の具体的内容

以下の観点をもとに e ラーニング及び集合研修形式でのプログラムを検討する。

- ①外国人職員、外国人児童の背景の理解
- ②異文化理解とアンコンシャス・バイアスの除去
- ③外国人と協働・共生するためのルール作りと普及方法
- ④トラブル事例と解決方法
- ⑤ダイバーシティのための ICT 活用

3) 委員数 23 名

4) 構成員

	氏名	所属・職名	役割等
1	蔵本 孝治	認定特定非営利活動法人 外国人看護師・介護福祉士教育支援組織・理事	企画委員会・副委員長、企画委員会調査部会、プログラム開発委員会・副委員長、 プログラム開発異文化間交流部会・部会長
2	小川 玲子	千葉大学 社会科学研究院・教授	企画委員会、企画委員会調査部会、プログラム開発委員会・副委員長、 プログラム開発異文化間交流部会・副部会長
3	佐々木 綾子	千葉大学 国際教養学部・講師	企画委員会、企画委員会調査部会・部会長、プログラム開発委員会、 プログラム開発異文化間交流部会・副部会長
4	青木 春美	学校法人敬心学園 日本医学柔整鍼灸専門学校 鍼灸学科・学科長	プログラム開発異文化間交流部会
5	荒井 浩司	医療法人社団協和会 滝不動病院	企画委員会、プログラム開発異文化間交流部会
6	上野 興治	社会福祉法人福祉楽団 杜の家なりた・施設長	プログラム開発異文化間交流部会
7	浦島 秀之	学校法人敬心学園 日本福祉教育専門学校 介護福祉学科	プログラム開発異文化間交流部会
8	窪木 守	学校法人こおりやま東都学園 郡山健康科学専門学校 介護福祉学科・学科長	企画委員会調査部会、プログラム開発委員会、プログラム開発異文化間交流部会
9	黒木 豊域	学校法人敬心学園 日本福祉教育専門学校 ソーシャルケア学科	プログラム開発異文化間交流部会
10	齊藤 美由紀	学校法人敬心学園 日本福祉教育専門学校 介護福祉学科	プログラム開発異文化間交流部会
11	澤 智之	あいらの杜埼玉与野・副施設長	プログラム開発異文化間交流部会
12	張 悦	株式会社張福祉コンサルティング・代表	プログラム開発異文化間交流部会
13	難波 正子	株式会社マザアス	企画委員会、企画委員会調査部会、プログラム開発委員会、プログラム開発異世代間交流部会
14	羽生 隆司	社会福祉法人賛育会 マイホーム新川・施設長	プログラム開発異文化間交流部会

15	平井 辰也	EPA 看護師介護福祉士ネットワーク・代表	企画委員会調査部会、プログラム開発異文化間交流部会
16	福山 満子	公益社団法人横浜市福祉事業経営者会	プログラム開発異文化間交流部会
17	南 香	PNJ 事業協同組合 理事・事務局長	企画委員会調査部会、プログラム開発異文化間交流部会
18	村尾 拓史	株式会社リエイ	企画委員会、プログラム開発異文化間交流部会
19	山下 誠	社会福祉法人賛育会 さんいく 保育園有明・園長	プログラム開発異文化間交流部会
20	Waode hanifah	一橋大学 大学院	企画委員会、企画委員会調査部会、プログラム開発委員会、プログラム開発異文化間交流部会
21	渡辺 清美	サイボウズ株式会社	プログラム開発委員会、プログラム開発異文化間交流部会、プログラム開発異世代間交流部会
22	佐々木 宰	学校法人敬心学園 職業教育研究開発センター	企画委員会、企画委員会調査部会、プログラム開発委員会、プログラム開発異文化間交流部会、プログラム開発異世代間交流部会
23	藤井 日向	学校法人敬心学園 職業教育研究開発センター	企画委員会、企画委員会調査部会、プログラム開発委員会、プログラム開発異文化間交流部会、プログラム開発異世代間交流部会

(4) プログラム開発・異世代間交流部会

1) 目的・役割

異なる年齢（特に高齢者と幼児）の利用者間交流を促進することで生じる、新たな人間関係的価値を構造的に関係職員が学び、価値創造に結びつけられるリカレント教育プログラムの開発

2) 検討の具体的内容

異世代間交流が、人間関係の本質を可視化しており、両者にとって大きな価値やメリットがある活動であることを受け止め、チームとしての介護と保育の価値を新たに浸透させる観点で、以下の柱に基づき、e ラーニング及び集合研修形式でのプログラムを検討する。

- ①高齢者・乳幼児のコミュニケーション、関わり方特性の理解
- ②乳幼児から高齢者まで、各々が生きている日本社会の特性や背景の理解
- ③交流のメリットと生み出される関係的価値
- ④職員・スタッフの役割、あり方、ダイバーシティ感覚

3) 委員数 17 名

4) 構成員

	氏名	所属・職名	役割等
1	宮嶋 淳	中部学院大学 人間福祉学部 人間福祉学科・教授	企画委員会、企画委員会調査部会・副部長、プログラム開発委員会・副委員長、 プログラム開発異世代間交流部会・部長
2	安部 高太郎	郡山女子大学短期大学部 幼児教育学科・講師	企画委員会調査部会、プログラム開発委員会、 プログラム開発異世代間交流部会・副部長
3	阿久津 摂	学校法人敬心学園 日本児童教育専門学校・副校長	企画委員会、プログラム開発委員会・副委員長、 プログラム開発異世代間交流部会・副部長

4	秋山 雅代	学校法人敬心学園 日本福祉教育専門学校 社会福祉士養成学科・学科長	プログラム開発異世代間交流部会
5	今井 七重	中部学院大学 看護リハビリテーション学部 看護学科・教授	企画委員会調査部会、プログラム開発委員会、プログラム開発異世代間交流部会
6	岩上 由紀子	学校法人川口学園 早稲田速記医療福祉専門学校 介護福祉科・学科長	プログラム開発異世代間交流部会
7	片野 清美	社会福祉法人杉の子会 エイビイシイ保育園・園長	プログラム開発異世代間交流部会
8	佐藤 宏美	社会福祉法人敬心福祉会 敬心ゆめ保育園・園長	プログラム開発異世代間交流部会
9	杉野 聖子	学校法人江戸川学園 江戸川学園おおたかの森専門学校・キャリア教育部長	プログラム開発異世代間交流部会
10	福島 真	社会福祉法人至愛協会 かしのき保育園・園長	プログラム開発異世代間交流部会
11	福田 篤子	東京立正短期大学 現代コミュニケーション学科 幼児教育専攻	企画委員会調査部会、プログラム開発委員会、プログラム開発異世代間交流部会
12	松谷 三和	社会福祉法人萬葉の杜福祉会・理事長	プログラム開発委員、プログラム開発異世代間交流部会
13	水元 久人	学校法人ミズモト学園・理事長 兼 東海こども専門学校・校長	プログラム開発委員会、プログラム開発異世代間交流部会
14	安永 愛香	社会福祉法人どろんこ会・理事長	企画委員会、プログラム開発委員会、プログラム開発異世代間交流部会
15	渡辺 清美	サイボウズ株式会社	プログラム開発委員会、プログラム開発異文化間交流部会、プログラム開発異世代間交流部会
16	佐々木 宰	学校法人敬心学園 職業教育研究開発センター	企画委員会、企画委員会調査部会、プログラム開発委員会、プログラム開発異文化間交流部会、プログラム開発異世代間交流部会
17	藤井 日向	学校法人敬心学園 職業教育研究開発センター	企画委員会、企画委員会調査部会、プログラム開発委員会、プログラム開発異文化間交流部会、プログラム開発異世代間交流部会

(6) 実証協力委員会

1) 目的・役割

実証講座の計画立案・運営・実施・評価

2) 検討内容、構成員等

2019年度は設置せず。

(7) 外部評価委員会

1) 目的・役割

<目的>

外部評価委員会は直接点検・評価を行うことはせず、各プロジェクトやグループが行う自己点検・評価の結果を点検・評価するメタ評価を実施することにより、評価の有効性、適切性について第三者の立場から客観性のある評価を行う。

<役割>

計画段階において目標は明確か、目標を達成したことを測定する評価指標は適切か、到達点や期待値を示す評価基準は適切かなどを点検・評価することにより、事業がスムーズに進み、大きな成果が得られるように助言する。

進捗状況の報告を受けることにより、期限内に目的を達成できるように助言する。

2) 検討の具体的内容 ※2019年度は下記①、②を中心とする。

①事業の企画・運営に関する助言

②事業の運営と成果に関する評価・検証

③開発するリカレント教育プログラムの検証

・教育プログラムの評価検証

・学習者の学習成果の評価検証

④波及効果の検証（実証講座を受講した事業所の生産性向上の視点を含む）

3) 委員数 6名

4) 構成員

	氏名	所属・職名	役割等
1	能勢 規弘	当事者・NPO 法人海外に子ども用車椅子を送る会・理事	外部評価委員会・委員長
2	清水 睦美	日本女子大学 人文社会科学部 教育学科・教授	外部評価委員会
3	鈴木 恭智	多摩市教育委員会教育部 教育振興課・課長	外部評価委員会
4	ムハマド・レジャ・ファウジ	当事者・EPA 介護福祉士	外部評価委員会
5	森田 雅洋	旭東ダイカスト株式会社	外部評価委員会
6	山本 雅章	調布市福祉健康部・部長	外部評価委員会

5. 2019 年度の活動 ※本章末 p.28「2019 年度スケジュール 実績」参照

(1) 2019 年度に開催した委員会・部会

①2019 年 10 月 15 日（火）17:30～20:30 第 1 回 プログラム開発・異世代間交流部会

会場：学校法人敬心学園本部会議室

出席委員：13 名

主な議題：

プロジェクト趣旨説明

本部会の位置づけ・役割の確認

今後のスケジュール

②2019 年 10 月 16 日（水）9:30～11:30 第 1 回 企画委員会・第 1 回プログラム開発委員会

（合同開催）

会場：日本医学柔整鍼灸専門学校 第 2 校舎

出席委員：延べ 18 名（企画委員会 11 名 プログラム開発委員会 15 名 ※兼務あり）

主な議題：

本事業の事業計画概要・今後のスケジュール

基本方針・委員会の役割等について

調査計画・調査候補施設について

公開学習会の内容について

③2019 年 11 月 1 日（金）9:30～12:30 第 1 回プログラム開発・異文化間交流部会

会場：日本医学柔整鍼灸専門学校 第 2 校舎 出席委員：14 名

主な議題：

本事業の事業計画内容 及び 今後のスケジュールについて

プログラム開発異文化間交流部会での検討内容について

研究計画・調査計画について

④2019 年 11 月 19 日（火）16:30～20:00 第 2 回プログラム開発・異世代間交流部会

会場：日本福祉教育専門学校本校舎

出席委員：12 名

主な議題：

保育分野 グループインタビュー

「異世代交流により生まれる関わり価値に関する先駆的事例調査」

・社会福祉法人至愛協会 かのき保育園園長 福島 真 氏（本部会委員）

・社会福祉法人どろんこ会 理事長 安永 愛香 氏（本部会委員）

現在の進捗状況に関する共有

・研究計画書倫理審査について

・ 先行訪問調査の報告
現場からの実践報告・情報交換
研究成果報告
今後の調査予定（先行研究調査・グループインタビュー・訪問調査等）について

⑤2019 年 11 月 20 日（水）10:00～12:00 第 2 回企画委員会・第 1 回企画委員会調査部会（合同開催）

※企画委員会に引き続き、調査部会は 13:00～14:30 に継続開催

会場：日本医学柔整鍼灸専門学校 第 2 校舎

出席委員：延べ 13 名（企画委員会 11 名、企画委員会調査部会 9 名 ※兼務あり）

主な議題：

プログラム開発・異文化間及び異世代間交流部会の調査計画について

12 月 8 日の公開学習会について

今後のスケジュール・役割分担の確認

⑥2019 年 12 月 8 日（日）10:00～11:00 第 2 回プログラム開発・異文化間交流部会

会場：T A P 高田馬場

出席委員：16 名

主な議題：

保育分野における異文化間交流に関する実践報告・意見交換

・ 山下誠 委員（社会福祉法人賛育会 さんいく保育園有明 園長）

・ 張 悦 委員（株式会社張福祉コンサルティング 代表）

調査に関する進捗報告・今後の予定について

⑦2019 年 12 月 8 日（日）11:15～12:15 全体会議

会場：T A P 高田馬場

出席委員：延べ 36 名（企画委員会 17 名、企画委員会調査部会 10 名、プログラム開発委員会 14 名

プログラム開発・異世代間交流部会 11 名、プログラム開発・異文化間交流部会 15 名

※兼務あり）

主な議題：

各委員会・部会からの事業進捗状況の報告・意見交換

今後のスケジュールの確認

⑧2019 年 12 月 25 日(水)10:00～12:00 第 1 回外部評価委員会

会場：学校法人敬心学園本部会議室 出席委員：3 名

主な議題：

本事業の事業内容 及び 進捗状況報告

評価枠組みの検討

⑨2020年1月21日(火) 17:00～20:00 第3回プログラム開発・異世代間交流部会

会場：日本医学柔整鍼灸専門学校第2校舎 出席委員：13名

主な議題：

介護分野 グループインタビュー

「異世代交流により生まれる関わり価値に関する先駆的事例調査」

- ・特定非営利活動法人井戸端介護 理事長 伊藤英樹 氏
- ・社会福祉法人敬心福祉会 特別養護老人ホーム池袋敬心苑 施設長 齋藤隆弘 氏
- ・社会福祉法人萬葉の杜福祉会 理事長 松谷三和 氏（本部会委員）

保育分野 グループインタビュー 分析結果について

訪問調査時のインタビュー項目検討 及び 調査先施設について

調査報告書の作成について

⑩2020年1月31日(金) 13:30～16:00 第3回プログラム開発・異文化間交流部会
(13:30～15:00 保育分野における異文化交流に関する学習会)

会場：ワイム貸会議室高田馬場

出席委員：16名

主な議題：

保育分野における異文化交流に関する学習会：

講師：聖学院大学 人文学部 学科 准教授 佐藤千瀬 氏

調査に関する進捗報告・今後の予定について

調査報告書（案）について

⑪2020年2月18日(火) 13:30～16:00 第4回プログラム開発・異文化間交流部会

会場：日本医学柔整鍼灸専門学校 第2校舎

出席委員：11名

主な議題：

調査結果の共有

今年度振り返り・来年度の計画

eラーニング教材とその活用について

調査報告書に関する最終協議

⑫2020年2月25日(火) 10:00～12:30

第3回企画委員会・第2回調査部会・第2回プログラム開発委員会（合同開催）

会場：日本福祉教育専門学校本校舎

出席委員：延べ15名（企画委員会11名、企画委員会調査部会6名、プログラム開発委員会11名

※兼務あり）

外部評価委員会2名 ※事業評価のため、外部評価委員会より2名出席

主な議題：

各作業部会から報告・共有（今年度の調査概要・結果、プログラム開発に向けての検討内容等）
事業全体の振り返り
調査報告書の作成に向けて
来年度の運営体制、事業計画・スケジュールについて

⑬2020年2月25日(火) 17:30～20:00 第4回プログラム開発・異世代間交流部会

会場：学校法人敬心学園本部会議室

出席委員：9名

主な議題：

訪問調査の実施状況及び分析結果の共有、プログラム開発に向けて
調査報告書の作成に向けて
今年度振り返り 及び 来年度運営体制案・スケジュール案について

⑭2020年2月26日(水) 14:30～17:00 第2回外部評価委員会

会場：学校法人敬心学園本部会議室

出席委員：4名

主な議題：

事業の進捗についての報告（1～2月）
今年度の各委員会の振り返り 及び 来年度の運営体制・事業計画について
今年度の評価

（２）実施した調査

1) 異文化間交流に関する調査（プログラム開発・異文化間交流部会）

調 査 名	①介護及び保育現場の職員・利用者の QOL に関する実態調査 ②介護及び保育現場に関する施設評価調査（調査票・インタビュー）
調 査 目 的	介護及び保育の現場における職員間の異文化間協働の実態、職員および利用者の QOL を把握する（3 年目に実証講座後の QOL 調査を実施し、ダイバーシティの考え方やそれに基づいた実践方法を理解すると、職員の QOL が向上するかどうかを実証する）。 また、現状で困っていること、トラブルになっていること等に加え、異文化間協働が良好な事例について把握し、現状の課題と好例のモデルを明らかにする。
調 査 対 象	① 介護施設における外国人職員及び日本人職員、施設長 ② 介護施設における利用者（2020 年度に実施を検討） ③ 保育所における職員、園長 ④ 保育所における外国人利用者及び日本人利用者（2020 年度に実施を検討）
調 査 手 法	ア) WHO による QOL 評価指標（WHOQOL-26 臨床版）を参考に、本事業独自の QOL 調査票を作成し、職員及び利用者の生活全般に対する QOL の状態を把握する。日本語版には英語を併記し、ほかにインドネシア語版、ベトナム語版、中国語版を作成し、希望に応じて送付する。 イ) 各現場の職員に対し、半構造面接法を用いたインタビュー調査を実施し、困っていることやトラブルになっていること、好事例に共通する条件や環境などを把握する。
調 査 項 目	ア) 「WHOQOL-26 臨床版」を参考に作成した 30 項目（→「資料編」参照） イ) 施設評価調査・インタビュー調査に関しては、独自で調査項目を作成し行う。（→「Ⅱ」 pp.31-32 参照）
分 析 内 容 （ 集 計 項 目 ）	QOL 調査については、介護施設職員、保育施設職員及び利用者（保護者）を対象に実施、集計。介護施設・保育所の職員・利用者の QOL の状況を明らかにする。2020 年度事業開始までにより詳細な分析及び補足調査を実施。 インタビュー調査からは、異文化間協働に関する現状の課題と好事例を把握し、課題と好事例をわけける項目（例：職務分担の方法、連絡・伝達の方法、異文化の受容度）を抽出し、分析する。
開 発 す る カリキュラムにどの ように反映するか （ 活 用 手 法 ）	調査結果をもとに、介護及び保育の現場における異文化間協働の際に職員が抱え得る課題、利用者が抱え得る課題を抽出し、「ダイバーシティ研修プログラム」を作成する際に反映させる。

2) 異世代間交流に関する調査（プログラム開発・異世代間交流部会）

調 査 名	異世代交流により生まれる、関わり価値に関する先駆的事例調査
調 査 目 的	介護・保育領域における異世代間交流の実践は、積み重ねられており、現場感覚としての「素晴らしい」という認識・評価は数多くある。その「素晴らしい」感覚を、異世代間交流ダイバーシティの視点から捉え、研修プログラム構築のための基礎的エビデンスを得る。
調 査 対 象	① 異世代間交流を活発に展開している「介護」「保育」の現場の代表者 ② ①が承認した「介護」「保育」現場 ③ 本事業参画委員が推奨する「介護」「保育」現場
調 査 手 法	ア) 調査対象①に対するグループインタビューの実施。 イ) 調査対象②、③に対する訪問調査を行い、交流現場の非参与観察及びインタビューを実施。 ウ) 収集できたデータ・画像をもとに、異世代間交流による人間関係的価値を生み出すための工夫や留意事項を異文化間交流部会委員によるデルファイ法で抽出する。
調 査 項 目	ア) グループインタビュー～異世代間交流をはじめた契機、活動を通して感じていること、メリット・デメリット、工夫していること、職場の変化、職員の反応、他の職場に紹介したいことは何か、 イ) 訪問調査～ア) の項目に加え、グループインタビューの内容及び分析結果をもとに作成した追加項目（リスクマネジメントに関すること、異世代交流の効果やメリットに関する現場職員への伝え方、研修等の機会について等）、今回の交流で気づいたこと、交流場面の非参与観察 ウ) デルファイ法によるプロジェクト・ミーティング～上記のア) とイ) から気づいたこと、「ダイバーシティ感覚」のポイントについて
分 析 内 容 (集 計 項 目)	調査項目ア) ～ウ) をテキスト化し、テキストマイニングの手法により、結果の構造化を図る。また、プロジェクト・メンバーの学識上、経験上の知見から、以下を抽出する。 ・異世代間交流に参加した人々の違い～関係性の構造化 ・子供の成長差や職員の成熟度 ・歴史的地理的相違が明らかに見える素材の抽出 ・交流における効果の抽出～「笑顔」検証やケースの素材 ・職員の動き～同職種間、異職種間、職員と対象者間、介護職の子供への関わり、保育職の高齢者への関わり
開 発 す る カリキュラムにどの ように反映するか (活 用 手 法)	調査結果をもとに、以下のような方針で次年度以降の開発に向けて取り組む。 ○eラーニング・プログラム 上記の分析内容を、得られた映像から抽出し、ナレーションを付け、教材化する。

	○集合研修プログラム グループダイナミックスによるダイバーシティ感覚の醸成を目指し、受講者の経験と職域・職種・階層の違いを利用した、異世代属性のある参加者の特性を利用した、異世代間交流ワークショップを行うため、上記の分析内容からえられた知見をワークシートに落とし込む。
--	--

（３）調査に関する倫理審査

プログラム開発・異世代及び異文化間交流両部会で実施する調査につき、以下の機関にて倫理審査を受審した。

1) 異文化間交流部会におけるＱＯＬ調査及びインタビュー調査

審査機関：学校法人敬心学園 研究倫理審査専門委員会

2) 異世代間交流部会におけるグループインタビュー及び訪問調査

審査機関：中部学院大学・中部学院短期大学倫理委員会

(4) 学習会

1) 第1回学習会(公開型)

日 時: 2019年12月8日(日) 13:30~16:00

場 所: TAP 高田馬場

テーマ: 「違う」って面白い! ~世代、国境を越えた介護・保育の実践~

目 的: ①ダイバーシティ(外国人労働者・外国人利用者・異世代)という観点から、介護・保育分野における共通の課題、介護・保育の特有の課題や先駆的な取り組み事例(成功事例)について学ぶ。

②多世代・多文化の介護・保育の専門性とはなにか(従来型の専門性とは違うことが想定される)、職員の育成はどうしたら良いのかということについて学ぶ。

講 師: 基 調 講 演 大須賀 豊博 氏(社会福祉法人愛知たいようの杜)

シンポジウム 井口 健一郎 氏(社会福祉法人小田原福祉会)

真島 里佳 氏(社会福祉法人どろんこ会)

コーディネーター 蔵本 孝治 氏(本事業プログラム開発異文化間交流部会 部会長)

2) 第2回学習会(第3回プログラム開発・異文化間交流部会と兼ねる)

日 時: 2020年1月31日(金) 13:30~15:00

会 場: ワイム貸会議室高田馬場

テーマ: 保育分野における異文化交流

講 師: 佐藤 千瀬 氏(聖学院大学人文学部 児童学科 准教授)

「違い」に現場でどう対応? 多世代、異文化交流の研究会

介護、保育現場で、
「多世代交流や外国人
の受け入れにどう取り
組むか」を学び合う公
開研究会が8日、都内
で開かれた。多世代が

交わる居場所をつくつ
た社会福祉法人、技能
実習生を受け入れてい
る特別養護老人ホー
ム、外国籍の親子のい
る保育園が、それぞれ
実践を発表した。

社会福祉法人愛知た
いようの杜(愛知県長
久手市)の大須賀豊博
理事長は、時間や効率
に追われない「ゴジカ
ラ村」の取り組みを紹
介。そこには特養ホー
ム、デイサービス、幼
稚園、専門学校などが

あり、老若男女800
人以上が入り交じって
過ごす。

大須賀理事長は、保
育園の手伝いを地域の
高齢者に相談したら、
子どもと相手になつて
くれ、それが次第に高
齢者の生きがいになつ
た例などを挙げ、「ゴ
ジカラ村にはすべての
人に役割、居場所があ
る」と説明した。

ケアハウスに料理店
をつくって人が集まる
ようにしたり、要介護
者、OL、子育て世帯
の共同住宅をつくつた
りして、多世代が交流
する仕掛けを複数取り
入れている。

入り交じって過す
と衝突もあるが、大須
賀理事長は「『のんび
り、ゆったり、ほろほ
ろ、だいたい』が大事」
と話す。

高齢者総合福祉施設
潤生園(社会福祉法人
小田原福祉会、神奈川
県小田原市)は、技能
実習生を6人受け入れ
ている。井口健一郎施
設長は「技能実習生と
指導者だけだと摩擦が
起きやすい。冷静に判
断し、マネジメントす
る人をおくべきだ」と
助言。実習生の体調の
変化に目を配ることも
必要だとした。

郡山どんぐり保育園
(社会福祉法人どんぐ
り会、東京都渋谷区)
の真島里佳園長は、最
近増えてきた外国籍の
親子への対応につい
て、「外国人とくく
りみるのではなく、
個を尊重して寄り添
い、共生する意識が大
切だ」と話した。

同研究会は敬心学園
職業教育研究開発セン
ター(東京都新宿区)
が、文部科学省委託事
業の一環として開催。
専修学校の異文化、
多世代交流促進のため
の教育プログラムの開
発に取り組んでいる。

(横戸新)

左奥から真島、井口、大須賀の各氏

第1回公開学習会の様子(福祉新聞 2019年12月16日付)

「分野横断型リカレント教育プログラムの開発」 事業 全体スケジュール (2019年度)

実績

会議名称	2019年度				実績/予定回数
	10月	11月	12月	1月	
企画委員会	10/16 第1回(プログラム開発委員会と合同): ・今年度事業計画・方針の確認 ・今後の調査計画 ・12/8学習会についての検討	11/20 第2回(調査部会と合同): ・異文化間交流部会・異世代間交流部の調査進捗確認・意見交換 ・12/8の学習会について	12/8 全体会議: ・事業全体の進捗状況の確認 ・今後の方針・スケジュール確認	1月 第3回(調査部会・プログラム開発委員会と合同): ・今年度成果の確認・振り返り ・調査報告書の作成について ・次年度計画立案	2月 2/25 第3回(調査部会・プログラム開発委員会と合同): ・今年度成果の確認・振り返り ・調査報告書の作成について ・次年度計画立案
		11/20 第1回(企画委員会と合同): ・異文化間交流部会・異世代間交流部の調査進捗確認・意見交換 ・調査実施計画 ・12/8の学習会について	12/8 全体会議: ・事業全体の進捗状況の確認 ・今後の方針・スケジュール確認		2/25 第2回(企画委員会・プログラム開発委員会と合同): ・今年度成果の確認・振り返り ・調査報告書の作成について ・次年度計画立案
プログラム開発委員会	10/16 第1回(企画開発委員会と合同): ・今年度事業計画・方針の確認 ・今後の調査計画 ・12/8学習会についての検討		12/8 全体会議: ・事業全体の進捗状況の確認 ・今後の方針・スケジュール確認	12/8 学習会(公開型)	2/25 第2回(企画委員会・調査部会と合同): ・今年度成果の確認・振り返り ・調査報告書の作成について ・次年度計画立案
		11/1 第1回: ・今年度事業計画・方針の確認 ・部会の役割・今後の検討内容について ・研究計画・調査計画について	12/8 第2回: ・前回振り返り・論点整理 ・保育分野における異文化間交流に関する実践報告・意見交換 ・調査に関する進捗報告・今後の予定 全体会議: ・事業全体の進捗状況の確認 ・今後の方針・スケジュール確認	1/31 第3回: ・保育分野における異文化交流に関する学習会(講師:聖学院大学 佐藤千瀬先生) ・前回振り返り・論点整理 ・調査に関する進捗報告・今後の予定について ・調査報告書(案)について	2/18 第4回: ・前回振り返り・論点整理 ・調査結果の共有 ・今年度振り返り・来年度計画・スケジュール ・Eラーニング教材とその活用について ・調査報告書の内容について
プログラム開発 異文化間 交流部会	10/15 第1回: ・今年度事業計画・方針の確認 ・部会の位置づけ・役割の確認 ・今後の調査等のスケジュール検討	11/19 第2回: ・調査に向けての進捗状況の確認 ・フォーカスグループインタビュー(保育・2施設) ・先行研究についての報告 ・今後の調査等のスケジュール確認	12/8 全体会議: ・事業全体の進捗状況の確認 ・今後の方針・スケジュール確認	調査票送付・調査票回収・集計/訪問調査(インタビュー)実施	2/25 第4回: ・訪問調査の実施状況及び分析結果の共有、プログラム開発に向けて ・調査報告書の作成に向けて ・今年度振り返り及び来年度運営体制案・スケジュール案の検討
		グルーピングインタビュー実施	グルーピングインタビュー逐語録作成・分析	1/21 第3回: ・フォーカスグループインタビュー(介護・3施設) ・保育分野グループインタビュー分析結果(途中段階)の共有 ・調査の進捗状況の共有 ・調査報告書作成に向けての検討	2/25 第4回: ・訪問調査の実施状況及び分析結果の共有、プログラム開発に向けて ・調査報告書の作成に向けて ・今年度振り返り及び来年度運営体制案・スケジュール案の検討
外部評価委員会			12/25 第1回: ・事業の基本方針・計画の確認 ・現在の事業の進捗状況の確認 ・評価の枠組み検討		2/28 第2回: ・事業進捗確認 ・事業の振り返り内容についての共有 ・最終評価
実証協力委員会			2020年度より立ち上げ予定のため開催せず		0回

Ⅱ. 調査報告

1. プログラム開発・異文化間交流部会

(1) 調査概要

【調査1】異文化間交流プログラムの作成のための基礎調査

目的：外国人介護職員が働く介護施設、外国人児童の保育を行う保育園の実態調査を行い、調査結果を異文化間交流プログラム(※)の作成に反映させる。

(※)異なる文化や生活習慣を持つ職員同士や利用者の互いの違いを理解し、違いを活かせる職場や環境を共創できる介護・保育職員の育成を目的とした研修プログラム

<手法1:QOL調査>

目的:介護施設における日本人・外国人介護職員、保育施設における保育職員と日本人利用者（保護者）及び外国人利用者の全般的な生活の質（Quality Of Daily Living : QOL）に関するアンケート調査を通して、介護・保育場面以外も含む生活実態を把握するとともに、各属性における差異を把握する。

対象:外国人職員が就労している介護施設の職員、外国人児童が利用している保育園の職員及び保護者。

異文化間交流部会の委員が所属する法人内施設に協力を依頼し、介護 8、保育 5 の計 13 施設に送付した。※介護施設利用者には聞き取り調査を実施予定だったが、感染症防止など時局的な事情により本格実施には至らなかった。

方法：WHO（世界保健機関）が開発した WHOQOL-26（簡易版）を参考に、本プロジェクトの目的に沿って項目を加え、かつ本事業の対象者の特性に合った表現にした全 30 項目の調査票を作成する。日本語版には英語を併記したほか、インドネシア語版、ベトナム語版、中国語版を作成し、法人・施設側の状況に応じて送付した。

調査への協力依頼は法人・施設宛てに行い、同意を得られた場合に各施設長宛てに希望数を送付する。個人が回答を終了したら接着剤付きの封筒に入れ、封をした状態で回収、施設単位での一括返送を依頼する。→調査票は「資料編」（p.107 以降）に、調査の単純集計結果は本章 pp.33-47 に掲載。

倫理的配慮：

調査への協力は任意であり、協力を得られなくても本人が不利益を被ることはないこと、無記名で回答し、その結果は統計的に処理して本プロジェクトの目的である教材作成の参考とすること、公表に当たっては個別の回答結果や個人が特定される可能性のある形式での発表は行わないこと、回答いただいたすべての情報は本プロジェクトの目的以外に使用しないことを調査票 1 面に明記し、回答・返送をもって同意を得られたものとみなした。

<手法2:インタビュー調査>

目的：外国人介護職員を積極的に受け入れている介護施設、外国人児童が多く利用する保育施設における施設職員及び施設長を対象に、現場で生じている文化・習慣、コミュニケーションの課題と対応について聞き取るとともに、「日本人職員・利用者の多様性に対して柔軟に対応できている事業所は外国人職員・利用者にもうまく対応できているのではないか」という問題意識のもと、職場の多様性や組織運営・サービス提供の柔軟性の視点での聞き取りを行う。

対象：QOL 調査を実施した施設の中から、介護 4 施設、保育 2 施設の職員及び施設長に対し、半構造化面

接法を用いてインタビューを行う。→主なインタビュー項目は pp.31-32 参照

介護施設利用者、保育施設利用者（保護者）へのインタビューは、今年度の調査結果の詳細な分析を踏まえて、2020 年度に実施を検討する。

方法：相互交流における多様な観点から多くの知見を得られるよう、可能であれば職員インタビューは外国人・日本人職員のグループ形式で行う。利用者・児童・保護者と直接接する職員の語りと、それをマネジメントする施設長の語りを複合的に分析することで、異文化間交流を推進する上での多様な知見を得る。インタビューは IC レコーダーにて録音し、作成した逐語記録を質的分析に活用する。

（本報告書においては、調査結果の概要として各分野に特徴的な要素のみを pp.48-54 にて報告する）

倫理的配慮：インタビュー調査は所属する法人・施設を窓口として行うが、調査協力可否は対象者個人の意思で行い、その内容は当該法人・施設を含む第三者に漏らさないこと、また協力を得られない場合や協力を中止した場合でも本人が不利益を被ることはないことを書面にて説明し、書面にて同意を得る。

逐語録データ作成にあたっては、法人・施設名、協力者個人名は記号で表記し、個人や地域が特定できないよう匿名化する。作成したデータは、使用時以外は敬心学園の事務局におかれた鍵付の棚に保管し、鍵の保管は研究責任者（事務局）が行う。収集したデータは研究の目的以外に用いず、研究成果の公表に当たっても、法人・施設名や個人が特定できないよう配慮する。

<調査対象施設> ※インタビュー調査を実施した施設は右欄に●印を付した。

① 介護施設（「介護職員用」）

施設 記号	地域	施設種別	利用定員	QOL調査票 送付数	インタビ ュー調査
A	関東	通所介護	40 名	18 通	
B	関東	通所介護	44 名	16 通	●
C	関東	介護付有料老人ホーム	24 名	18 通	●
D	関東	特別養護老人ホーム	158 名	107 通	●
E	関東	特別養護老人ホーム	100 名	75 通	●
F	東北	特別養護老人ホーム	100 名	85 通	
G	東北	特別養護老人ホーム（通所介護等他事業を含む）	127 名	85 通	
H	東北	特別養護老人ホーム（短期入所等他事業を含む）	200 名	160 通	
介護施設 送付合計				564 通	

② 保育施設（「保育職員用」「保育利用者用」合計）

施設 記号	地域	施設種別	利用定員	QOL調査票 送付数	インタビ ュー調査
A	関東	認可保育所	91 名	83 通	●
B	関東	認可保育所	60 名	94 通	●
C	関東	認可保育所	40 名	92 通	
D	東北	認可保育所	90 名	106 通	
E	関東	事業所内保育所	18 名	20 通	
保育施設 送付合計				395 通	

インタビュー調査項目 ①介護施設

介護施設 職員

1. 多様性・柔軟性について

- ・多様な（年齢、性別、国籍、家庭環境など）職員が働いている
- ・働き方や休みなど職員の事情に配慮し、職員の個性やキャリアを認め、生かしている
- ・マニュアルにとらわれず、柔軟に対応している

2. 業務内容・職場環境について

- ・職員が必要な知識、技術を身につけるための研修が行われている
- ・利用者や職員の健康、安全を守るための設備が整っている
- ・業務内容に見合った給与で、努力すれば報われる職場である

3. 職員の自己肯定感・業務満足について

- ・仕事にやりがいを感じている
- ・上司や職員から信頼されている
- ・会議等で発言でき、発言を聞いてもらえる

4. 人間関係（職員）

- ・職員は互いに学びあっている
- ・辞める職員は少なく、新しく入った職員もすぐになじめる
- ・職員が楽しそうに仕事をしている

5. 人間関係（利用者・家族）

- ・職員は利用者に対して適切な言葉を使っている
- ・職員は利用者の意思を尊重しながら介護をしている
- ・家族と職員が接する、交流する機会が多い

介護施設 施設長

- ・日本人職員と外国人職員のトラブルや異文化ギャップの事例
- ・トラブルやギャップをどのように解決したか（解決できていないか）
- ・外国人職員を受け入れるにあたって、既存のルールの見直しや配慮などを行っているか。
- ・外国人職員を受け入れるにあたって、研修などを実施しているか。
- ・日本人職員と外国人職員の協働のために ICT 技術の活用をしているか、あるいは期待していることがあるか。

インタビュー調査項目 ②保育施設

保育施設 職員

1. 保育職員と外国人児童・保護者や異文化ギャップ（意識のズレ）の事例
 - ・外国人児童・保護者（父母だけでなく祖父母なども含む）との間で、文化・言語・習慣の違いによっておこる保育の考え方や方法についてギャップを感じたことがありますか。
※外国人児童の家庭での子育てや生活状況の情報が得られない、想像しづらいなども含む
 - ・そのようなギャップに対してのどのように取り組んでいますか。または、取り組めていない現状がありますか。
 - ・ギャップをうめるのに当たって言語的なコミュニケーション（会話だけでなく配布物なども含む）の難しさを感じますか。また、何か工夫していることはありますか。
2. 日本人保護者と外国人保護者の関係
 - ・日本人保護者と外国人保護者の間に交流はありますか。
 - ・日本人保護者と外国人保護者の間に交流がうまれるような支援・取り組みをしていますか。
 - ・日本人保護者と外国人保護者の間で、文化・言語・習慣の違いによる誤解（いきちがい）が生じたことがありますか。
3. 保育における多様性・柔軟性について
 - ・保育の中で外国人児童の母国の文化・言語をとりいれる取り組みをおこなっていますか。
 - ・外国人に限らず多様な児童・保護者に対して柔軟に対応できていますか。
 - ・マニュアルにとらわれず、柔軟に対応していますか
 - ・保育業務の中で「多様性は保育を豊かにする」と感じていますか。具体的なエピソードがあれば教えてください。
4. 職員の多様性について
 - ・多様な（年齢、性別、国籍、家庭環境など）職員が働いていますか
 - ・働き方や休みなど職員の事情に配慮し、職員の個性やキャリアを認め、いかしていますか

保育施設 園長

- ・日本人職員と外国人児童・保護者のトラブルや異文化ギャップの事例
- ・トラブルやギャップをどのように解決したか（解決できていないか）
- ・外国人児童を受け入れるにあたって、既存のルールの見直しや配慮などを行っているか。
- ・外国人児童を受け入れるにあたって、研修などを実施しているか。
- ・日本人職員と外国人児童・保護者のコミュニケーションのために ICT 技術の活用をしているか、あるいは期待していることがあるか。

（２）ＱＯＬ調査（アンケート調査）結果

すでに外国人を受け入れて協働している介護施設、外国人利用者(児童・保護者)を受け入れている保育施設のうち、当部会の委員が所属する法人内の施設に協力を得て、下表のように実施した。介護施設は「介護職員用」、保育施設は「保育職員用」「保育利用者用」を各々郵送し（「介護利用者用」は、承諾の得られた施設に訪問して直接聞き取りにより実施する予定だったが、感染症防止等時期的な事情により、本格実施には至らなかった）、各自調査票を接着剤つき封筒に入れた状態で回収、施設より返送を得た。

なお以下に各設問の国籍別クロス集計結果を示すが、有効回答総数 620 件のうち外国人回答数は介護職員 17 件、保育利用者 16 件と、日本人回答数の母数との間には大きな開きがある。そのため各設問のクロス集計結果は、直ちに両属性の総体的な傾向を示すものではないことに注意を要する。

１）調査期間 2020（令和 2）年 1 月 9 日（木）～31 日（火）

２）回収率・有効回答数

種別		送付数	回収数	回収率	有効回答数 及び 回収数に対する有効回答率		
介護施設	職員	564 通	421 通	74.6%	日本	394 通	411 通(97.6%)
					日本以外	17 通	
保育施設	職員	395 通	213 通	53.9%	日本のみ	56 通	209 通(98.1%)
	利用者				日本	137 通	
					日本以外	16 通	
合計		959 通	634 通	66.1%		620 通(97.8%)	

※「日本」「日本以外」のいずれかを選択した回答、未選択の場合でも在留資格に選択があり、「外国籍」と判断可能なものを「有効回答」とした。

３）調査結果

①属性

A. 国籍

	日本	日本以外	合計
介護職員	398	17	415
	95.9%	4.1%	100.0%
保育職員	56	0	56
	100.0%	0.0%	100.0%
保育利用者	137	16	153
	89.5%	10.5%	100.0%

B. 年代

		20歳未満	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代	70歳代	80歳以上	合計
介護	職員	5	114	95	86	48	38	0	0	386
	(日本)	1.3%	29.5%	24.6%	22.3%	12.4%	9.8%	0.0%	0.0%	100.0%
	職員	0	7	5	2	2	1	0	0	17
	(日本以外)	0.0%	41.2%	29.4%	11.8%	11.8%	5.9%	0.0%	0.0%	100.0%
保育	職員	0	21	14	14	6	1	0	0	56
	(日本)	0	37.5%	25.0%	25.0%	10.7%	1.8%	0.0%	0.0%	100.0%
	利用者	2	9	98	28	0	0	0.0%	0.0%	137
	(日本)	1.5%	6.6%	71.5%	20.4%	0.0%	0.0%	0	0	100.0%
	利用者	0	1	12	3	0	0	0.0%	0.0%	16
	(日本以外)	0.0%	6.3%	75.0%	18.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%

C. 性別

		未記入	男性	女性	その他	合計
介護	職員	1	105	278	2	386
	(日本)	0.3%	27.2%	72.0%	0.5%	100%
	職員	1	3	12	1	17
	(日本以外)	5.9%	17.6%	70.6%	5.9%	100%
保育	職員	1	4	51	0	56
	(日本)	1.8%	7.1%	91.1%	0.0%	100%
	利用者	0	8	129	0	137
	(日本)	0.0%	5.8%	94.2%	0.0%	100%
	利用者	0	1	15	0	16
	(日本以外)	0.0%	6.3%	93.8%	0.0%	100.0%

D. 介護職員の資格（複数回答）・経験年数

		介護福祉士	介護職員実務者研修	介護職員初任者研修	看護師	准看護師	その他
介護	職員(n=394)	241	37	75	1	0	42
	(日本)	61.2%	9.4%	19.0%	0.3%	0.0%	10.7%
	職員(n=17)	6	2	2	0	0	2
	(日本以外)	35.3%	11.8%	11.8%	0.0%	0.0%	11.8%

※複数回答ではあるが、「介護福祉士」「介護福祉士実務者研修」「介護職員初任者研修」を重複して回答したものは、より教育時間数の多い資格1つを採用して集計した。

介護の仕事の経験年数（国内）：平均 8.42 年（最短 1 年、最長 37 年、標準偏差 6.40）

※「4 か月」「2.5 年」など 1 年未満の端数は切り上げて集計した。

E. 保育職員の資格（複数回答）・経験年数

	保育士	幼稚園教諭	その他
保育職員(n=56)	40	30	8
(日本)	71.4%	53.6%	14.3%

保育の仕事の経験年数（国内）：平均 8.12 年（最短 1 年、最長 30 年、標準偏差 7.25）

※「4 か月」「2.5 年」など 1 年未満の端数は切り上げて集計した。

F. 同居家族の有無

		あり	なし	未記入	合計
介護	職員	189	62	143	394
	(日本)	48.0%	15.7%	36.3%	100.0%
	職員	6	3	8	17
	(日本以外)	35.3%	17.6%	47.1%	100.0%
	介護計	195	65	151	411
		47.4%	15.8%	36.7%	100.0%
保育	職員	30	9	17	56
	(日本)	53.6%	16.1%	30.4%	100.0%
	利用者	74	3	60	137
	(日本)	54.0%	2.2%	43.8%	100.0%
	利用者	10	0	6	16
	(日本以外)	62.5%	0.0%	37.5%	100.0%
	保育計	114	12	83	209
		54.5%	5.7%	39.7%	100.0%

	あり	なし	未記入	合計
日本	293	74	220	587
	49.9%	12.6%	37.5%	100.0%
日本以外	16	3	14	33
	48.5%	9.1%	42.4%	100.0%
合計	309	77	234	620
	49.8%	12.4%	37.7%	100.0%

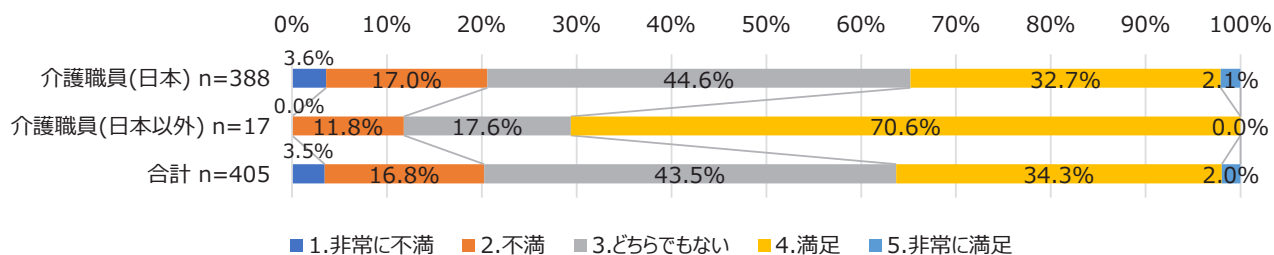
G. 宗教の有無

		宗教あり	宗教なし	未記入	合計
介護	職員	27	335	31	393
	(日本)	6.9%	85.2%	7.9%	100.0%
	職員	11	6	0	17
	(日本以外)	64.7%	35.3%	0.0%	100.0%
	介護計	38	341	31	410
		9.3%	83.2%	7.6%	100.0%
保育	職員	5	50	1	56
	(日本)	8.9%	89.3%	1.8%	100.0%
	利用者	9	122	6	137
	(日本)	6.6%	89.1%	4.4%	100.0%
	利用者	1	14	1	16
	(日本以外)	6.3%	87.5%	6.3%	100.0%
	保育計	15	186	8	209
		7.2%	89.0%	3.8%	100.0%

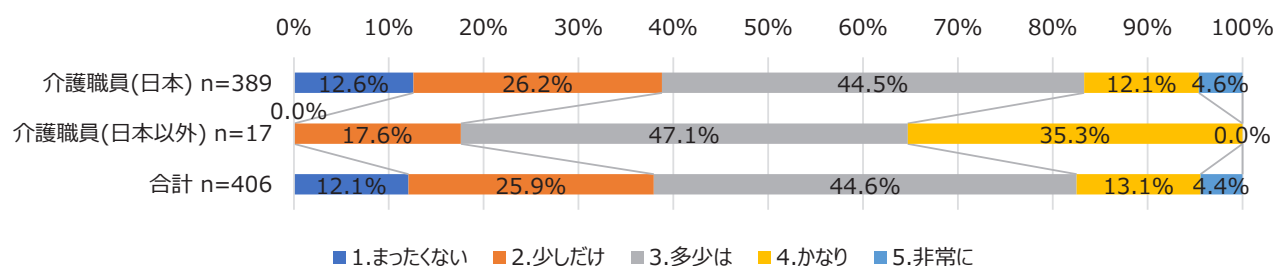
	宗教あり	宗教なし	未記入	合計
日本計	41	507	32	580
	7.1%	87.4%	5.5%	100.0%
日本以外計	12	20	1	33
	36.4%	60.6%	3.0%	100.0%
合計	53	527	33	613
	8.6%	86.0%	5.4%	100.0%

② 【介護施設】QOL 調査項目の単純集計結果

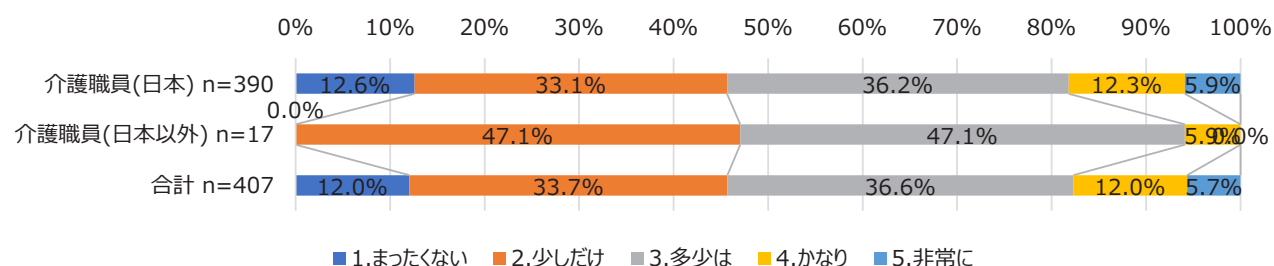
Q1.今の生活に満足していますか



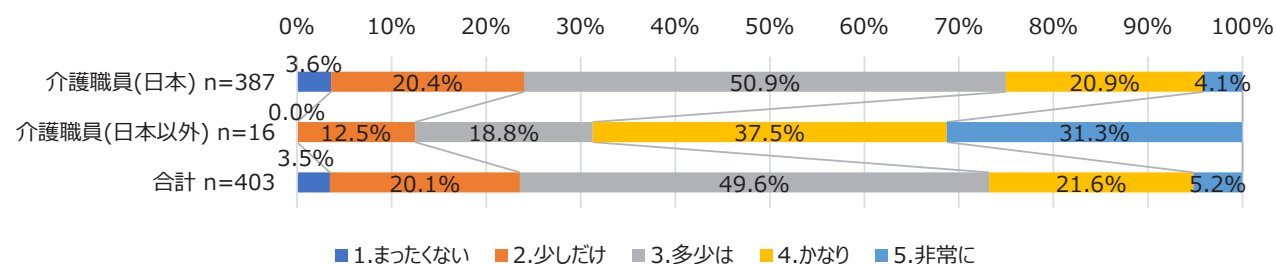
Q2.自分の健康状態に満足していますか



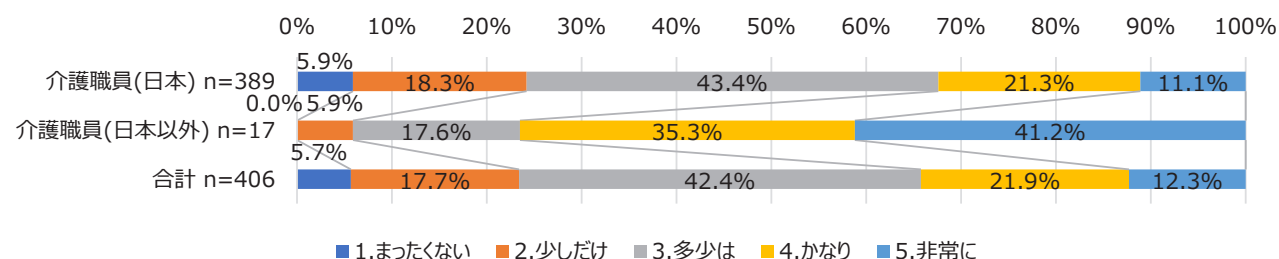
Q3.体に痛みや不快感はありますか



Q4.あなたは人生を楽しんでいますか

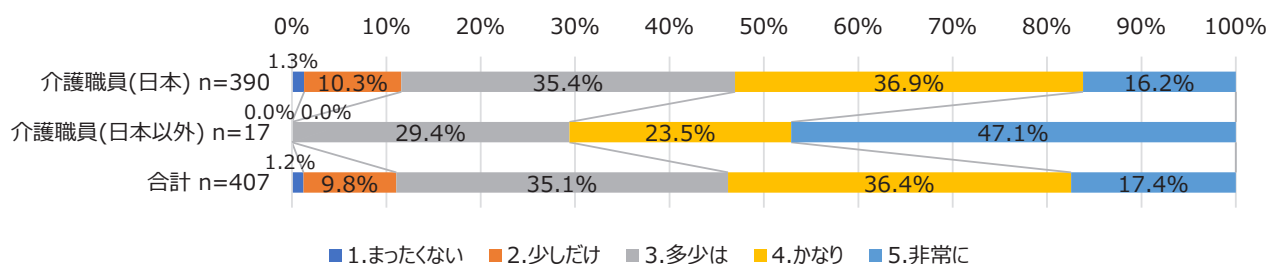


Q5.あなたの人生に意味があると感じますか

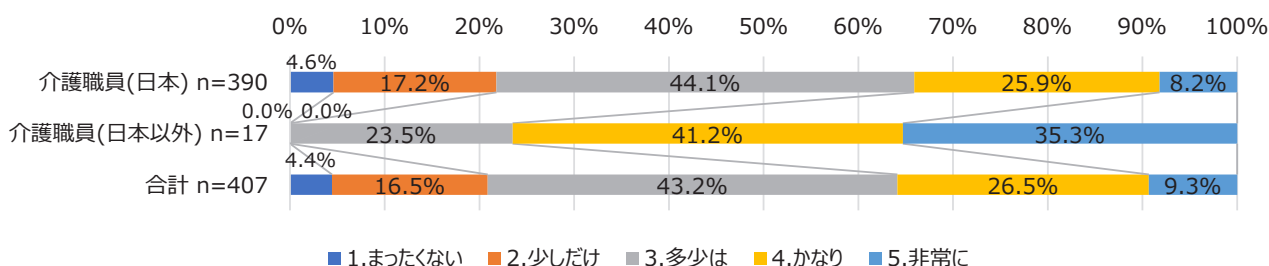


【介護施設】QOL 調査項目の単純集計結果（つづき）

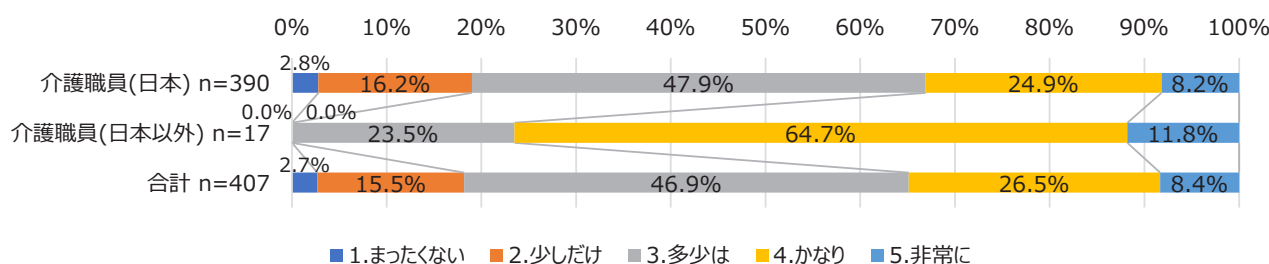
Q6.自分のことを、自分で決めることができますか



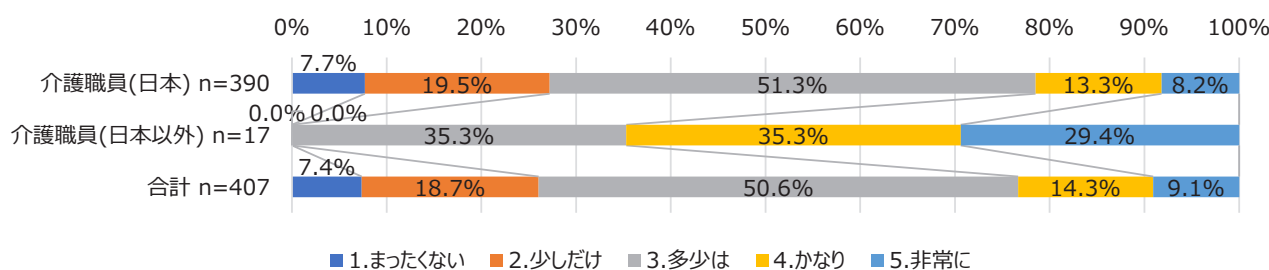
Q7.毎日、安心して生活できていますか



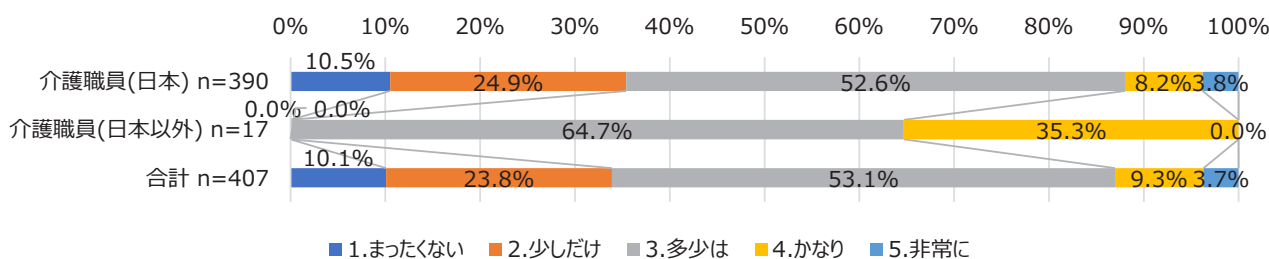
Q8.毎日の生活を送る元気がありますか



Q9.自分の外見を受け入れることができますか

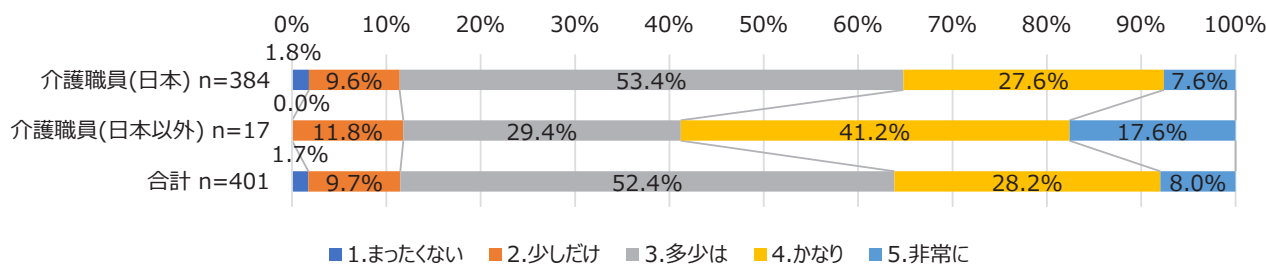


Q10.必要なものを買うだけのお金を持っていますか

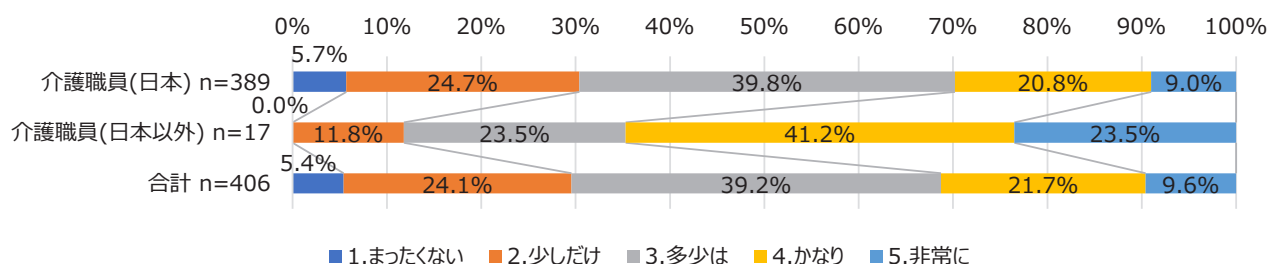


【介護施設】QOL 調査項目の単純集計結果（つづき）

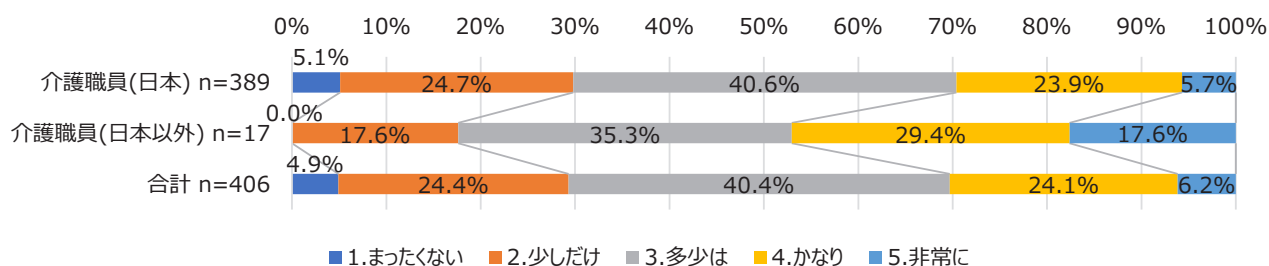
Q11.日本での毎日の生活に必要な情報を得ることができますか



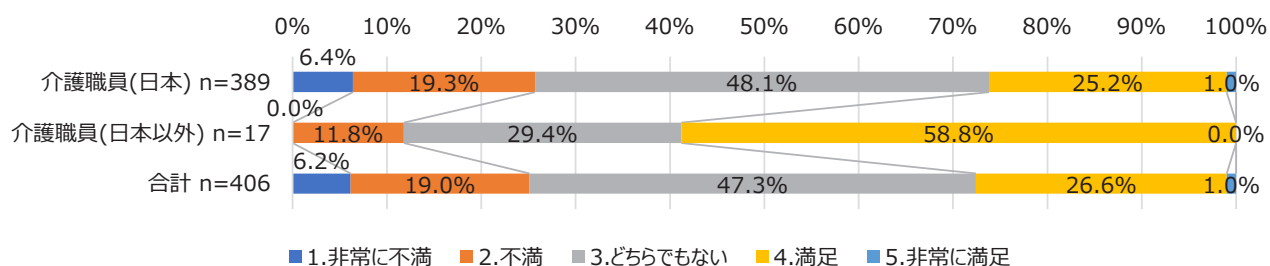
Q12.自由な時間を楽しんでいますか



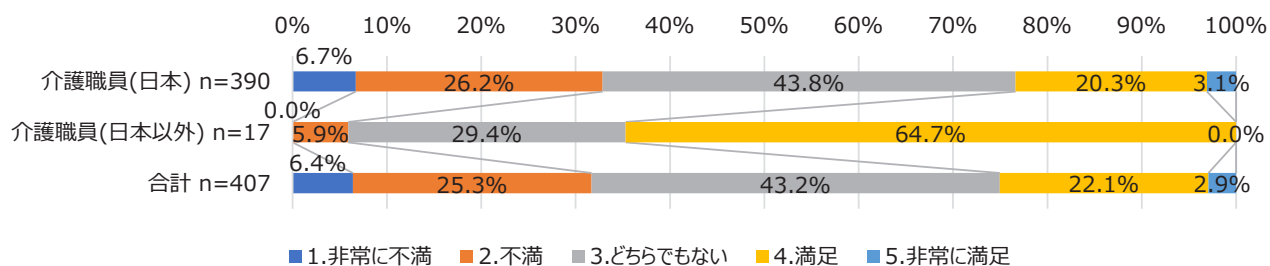
Q13.毎日よく眠れますか



Q14.日々の活動(仕事・家事・勉強)をする能力に満足していますか

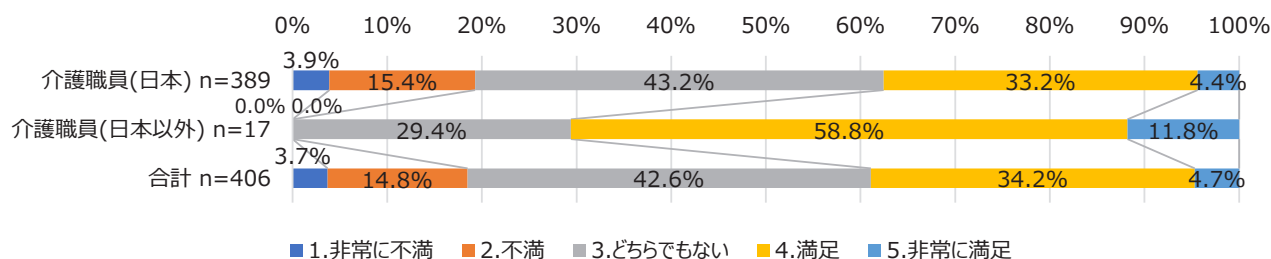


Q15.自分自身に満足していますか

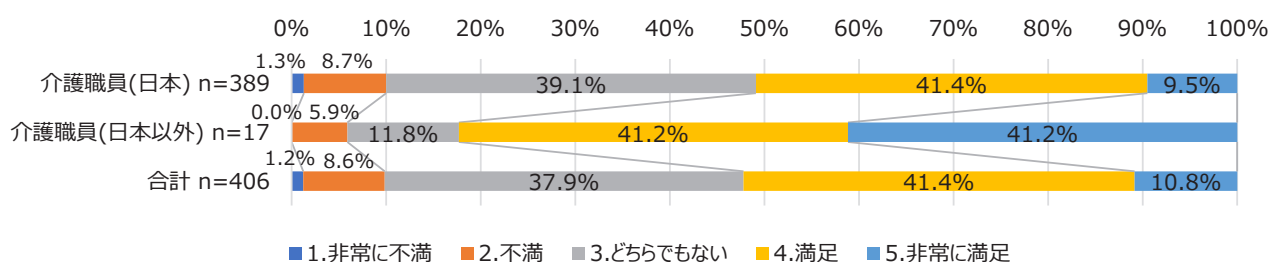


【介護施設】QOL 調査項目の単純集計結果（つづき）

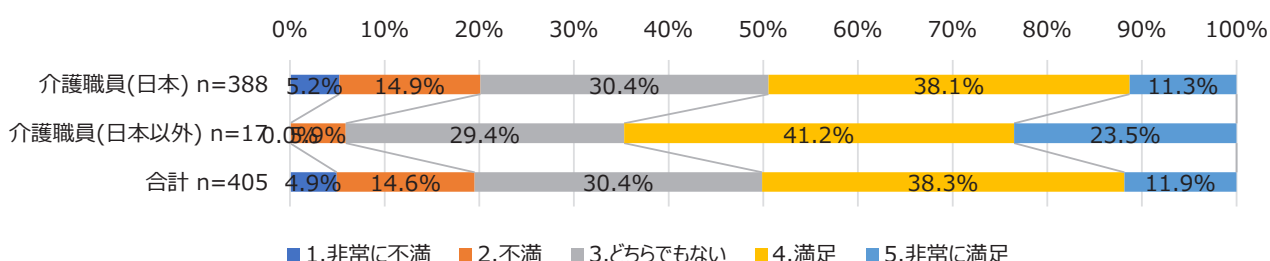
Q16.人間関係に満足していますか



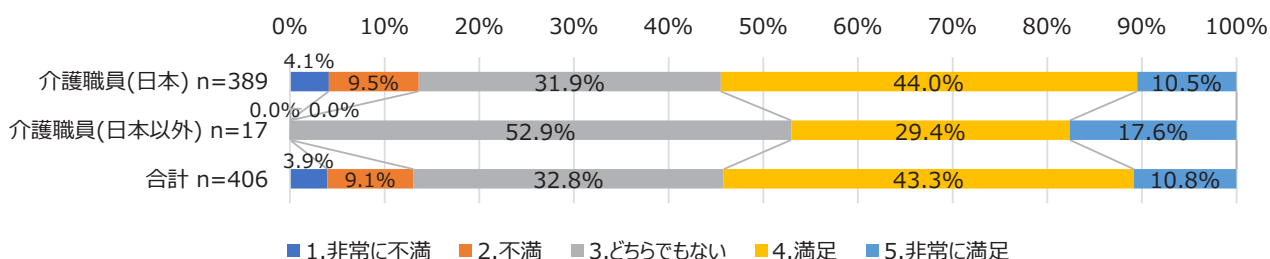
Q17.家族・友人からのサポートが十分に得られていますか



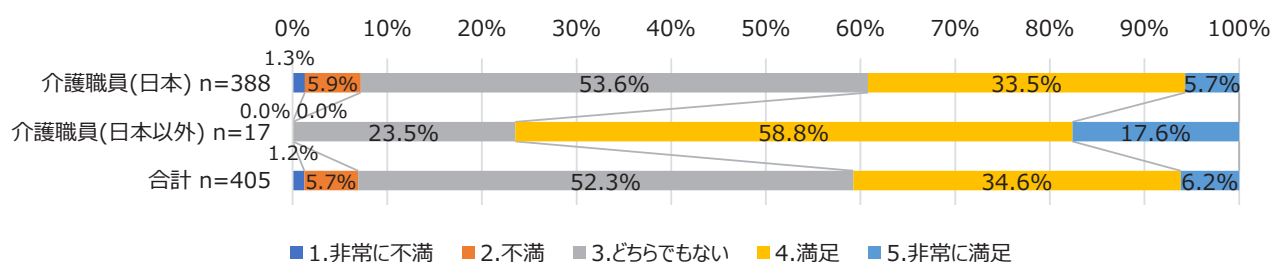
Q18.現在住んでいる家に満足していますか



Q19.現在住んでいる場所に満足していますか

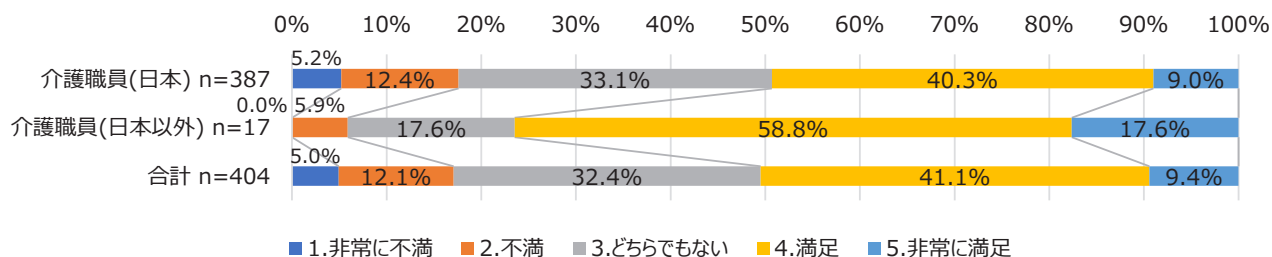


Q20.近所にある病院・保育園・介護施設等を利用しやすいですか

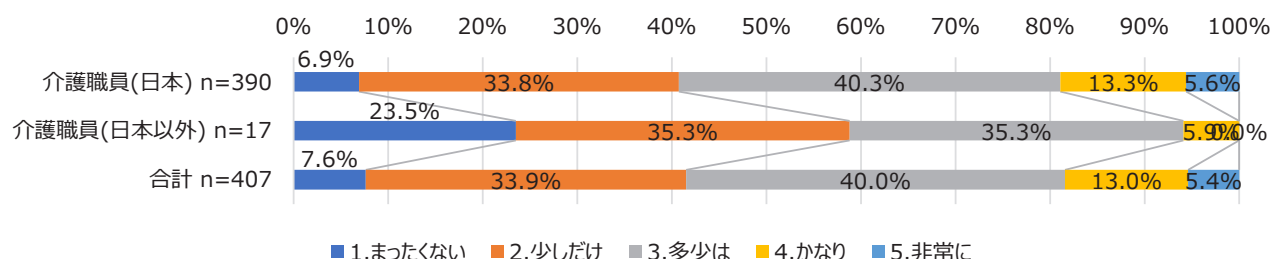


【介護施設】QOL 調査項目の単純集計結果（つづき）

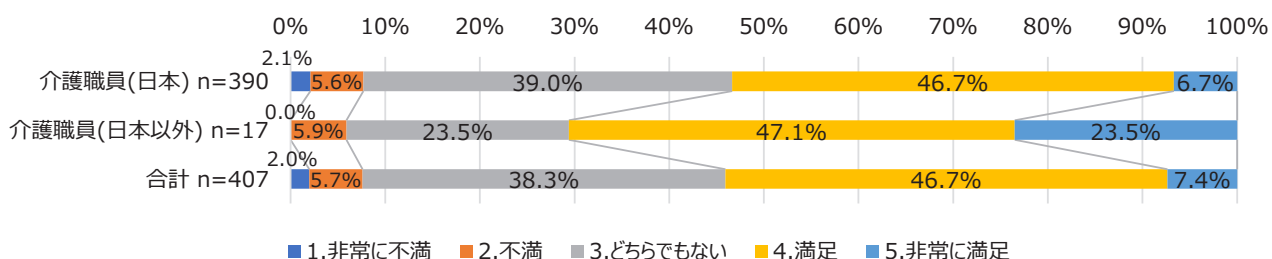
Q21.交通手段や交通の便に満足していますか



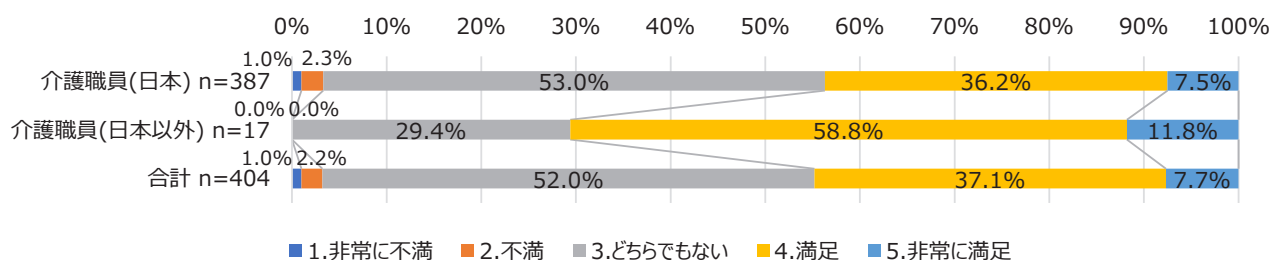
Q22.気分がすげえなかったり、絶望、不安、落ち込みといったいやな気分をどのくらい頻繁に感じますか



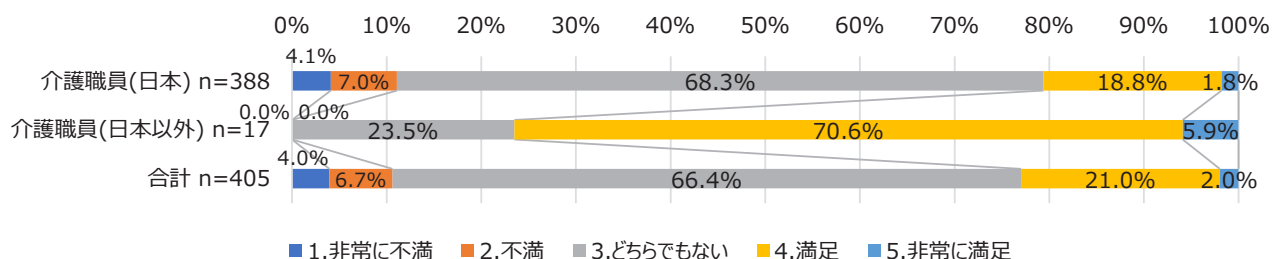
AQ1.毎日の食事に満足していますか



AQ2.あなたの出身地の言葉や文化、習慣は尊重されていますか

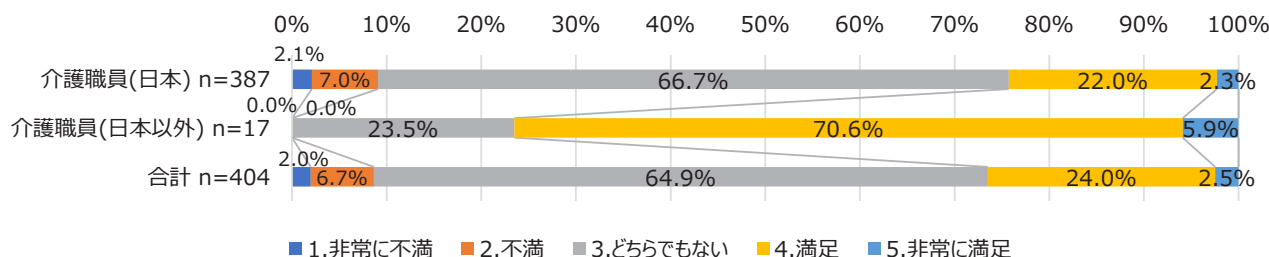


AQ3.職場で上司から信頼されていますか

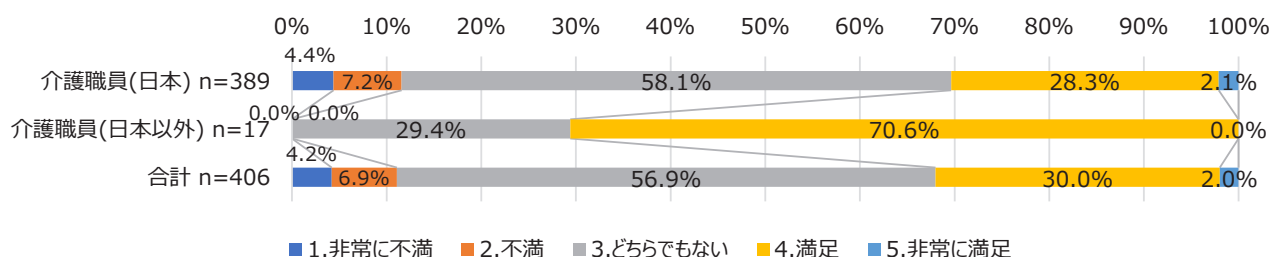


【介護施設】QOL 調査項目の単純集計結果（つづき）

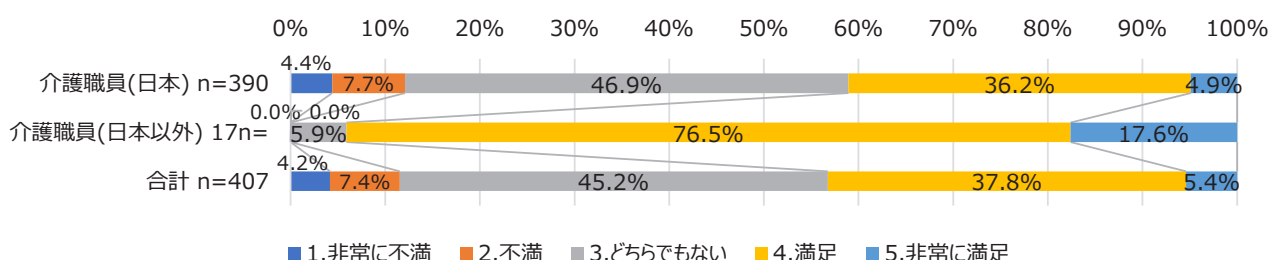
AQ4.職場で同僚から信頼されていますか



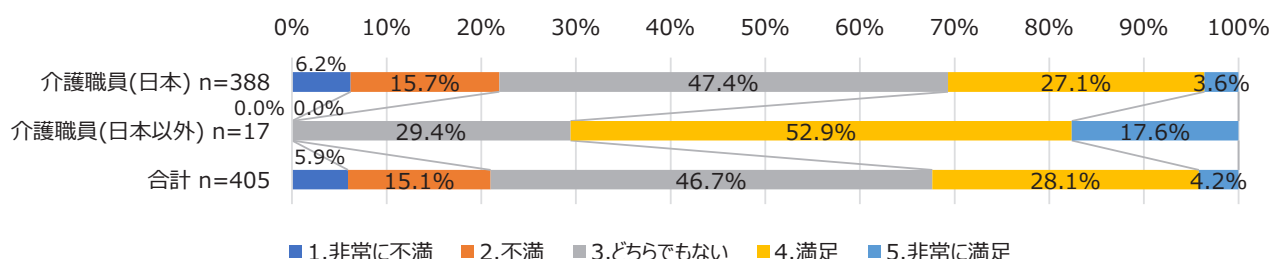
AQ5.職場であなたの意見は尊重されていますか



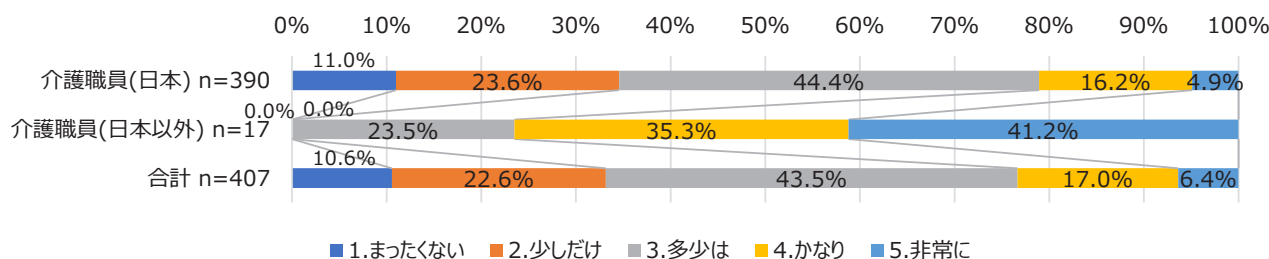
AQ6.仕事の内容についてわかりやすく説明されていますか



AQ7.給与についてわかりやすく説明されていますか

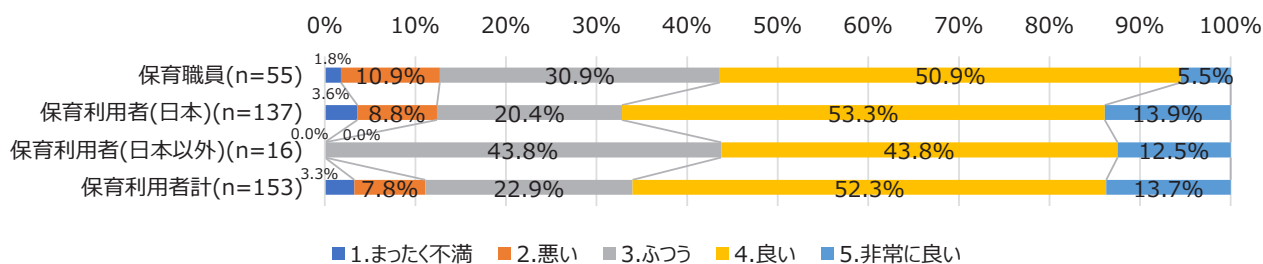


AQ8.この先の生活が楽しみですか

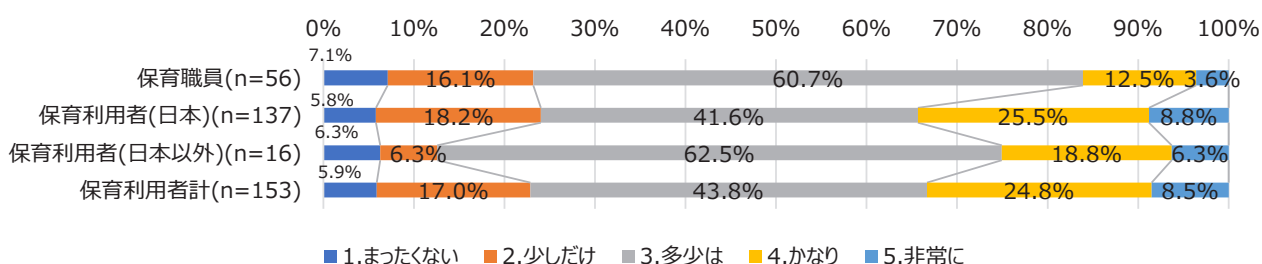


③ 【保育施設】QOL 調査項目の単純集計結果

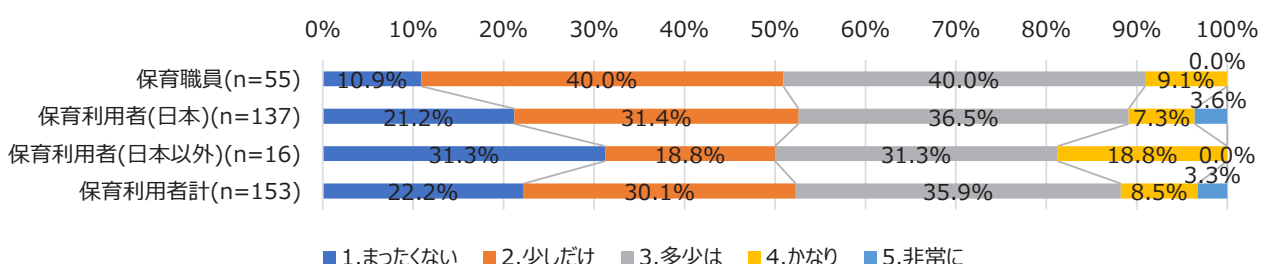
Q1.今の生活に満足していますか



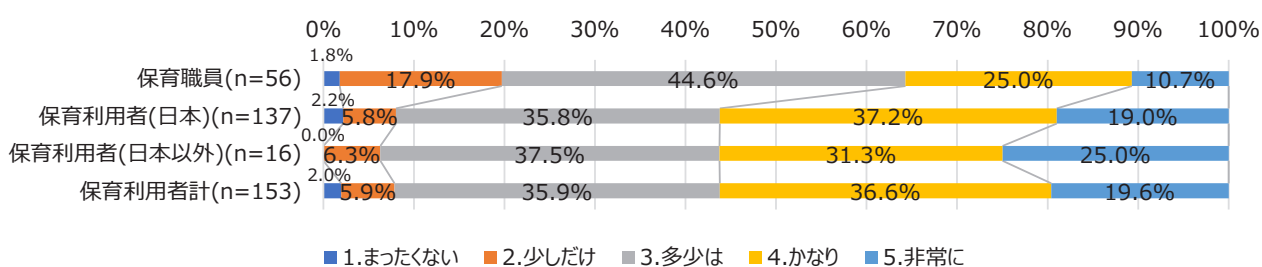
Q2.自分の健康状態に満足していますか



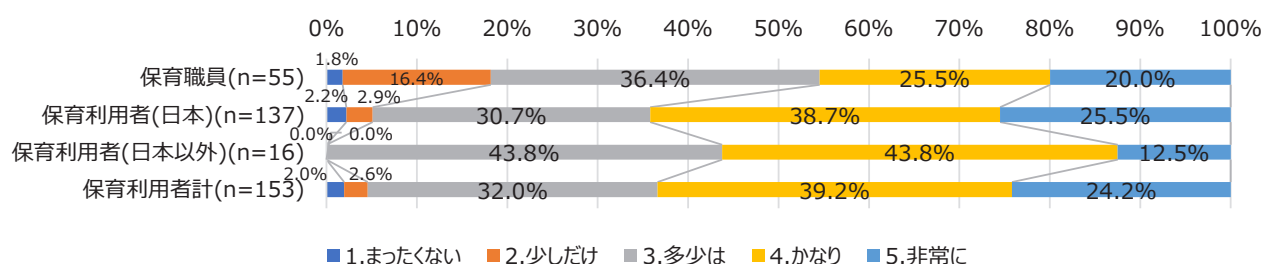
Q3.体に痛みや不快感はありますか



Q4.あなたは人生を楽しんでいますか

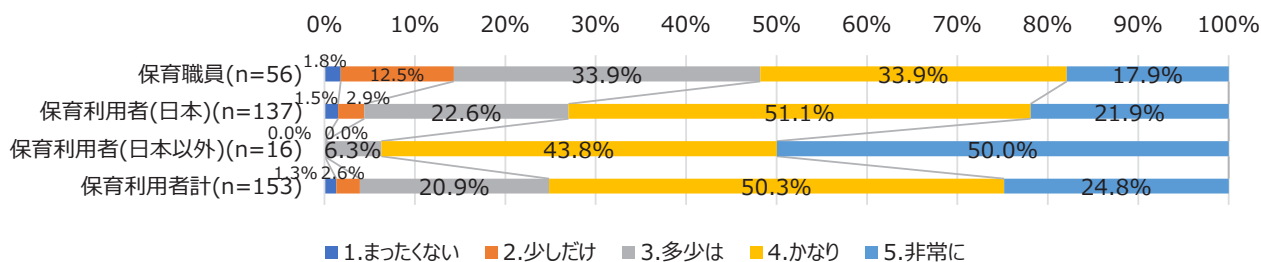


Q5.あなたの人生に意味があると感じますか

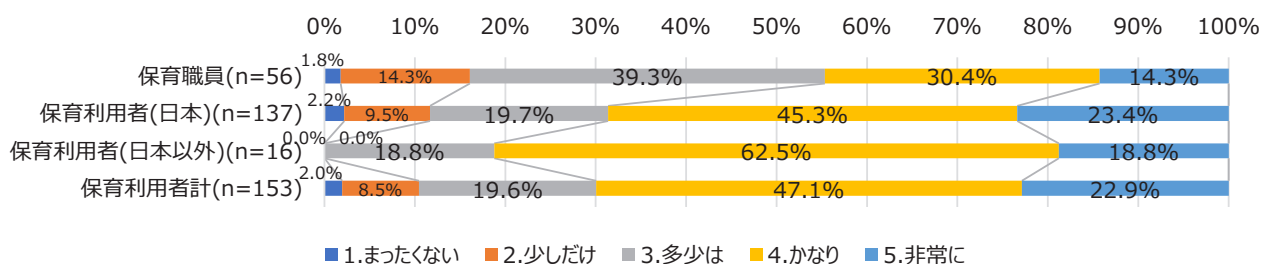


【保育施設】QOL 調査項目の単純集計結果（つづき）

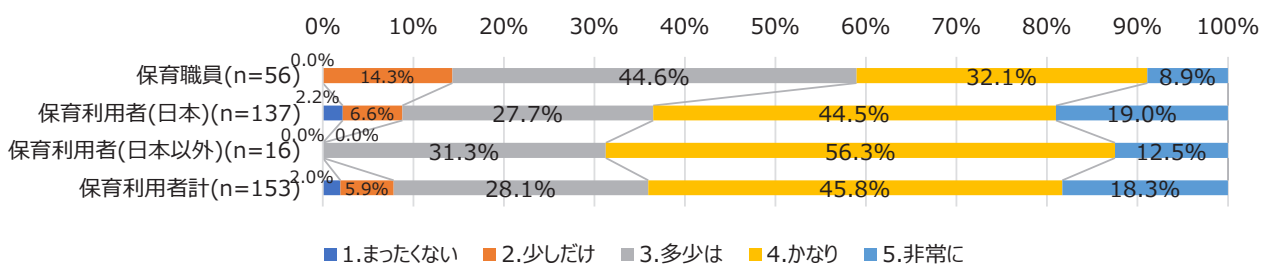
Q6.自分のことを、自分で決めることができますか



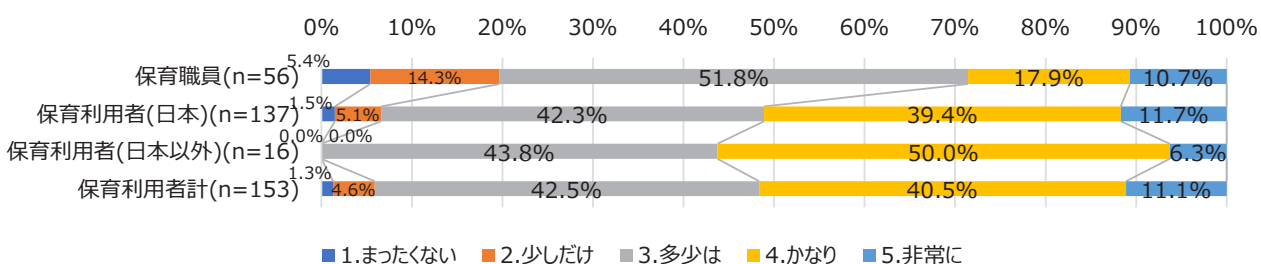
Q7.毎日、安心して生活できていますか



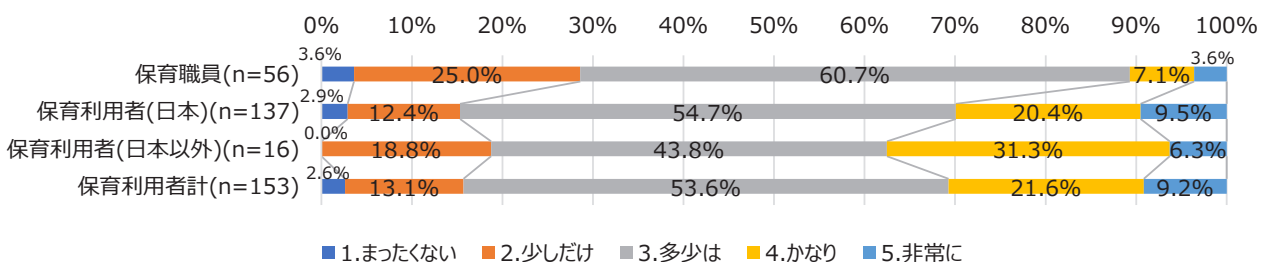
Q8.毎日の生活を送る元気がありますか



Q9.自分の外見を受け入れることができますか

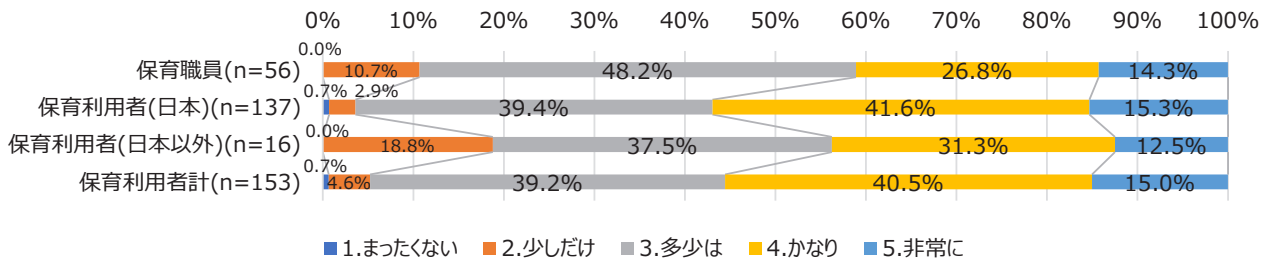


Q10.必要なものを買うだけのお金を持っていますか

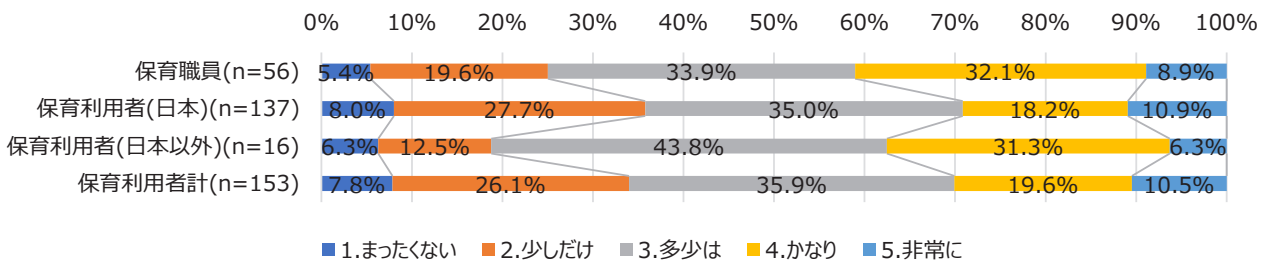


【保育施設】QOL 調査項目の単純集計結果（つづき）

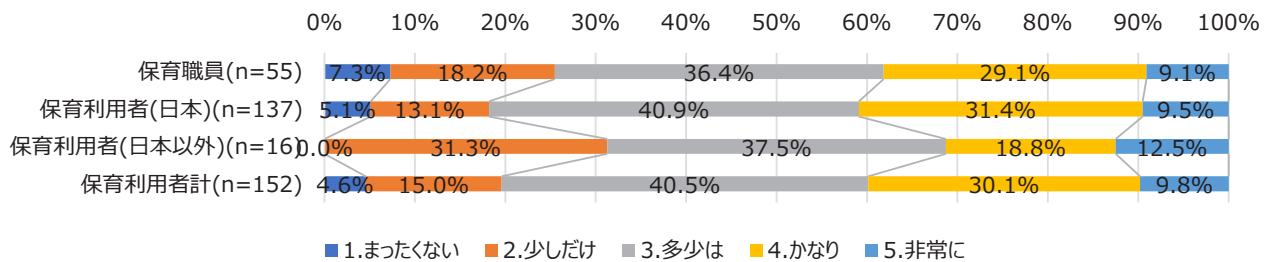
Q11. 日本での毎日の生活に必要な情報を得ることができますか



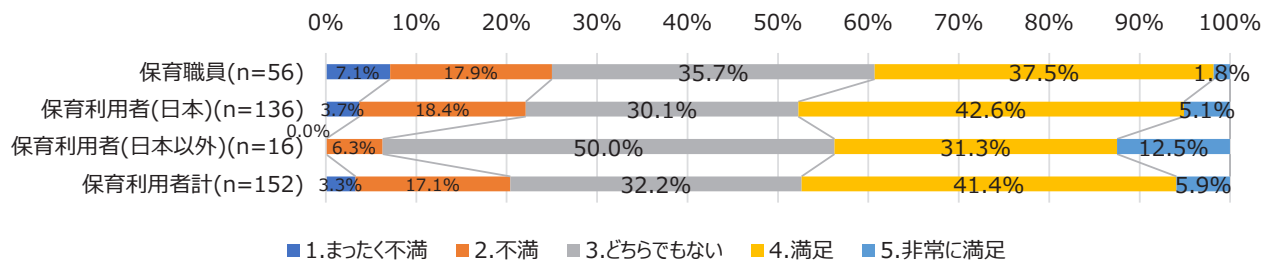
Q12. 自由な時間を楽しんでいますか



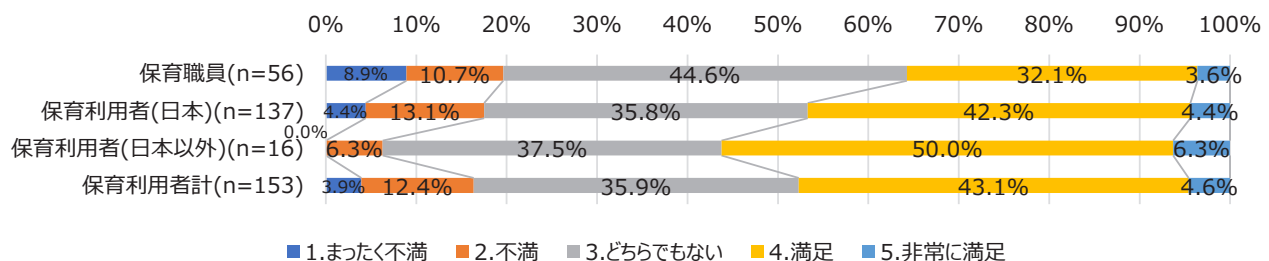
Q13. 毎日よく眠れますか



Q14. 日々の活動(仕事・家事・勉強)をする能力に満足していますか

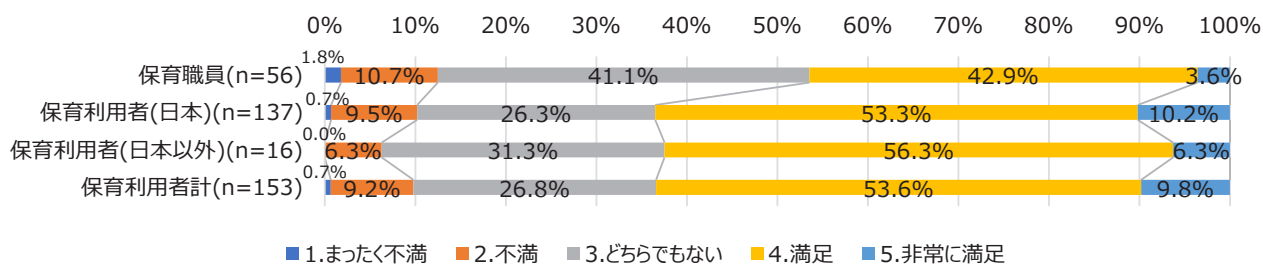


Q15. 自分自身に満足していますか

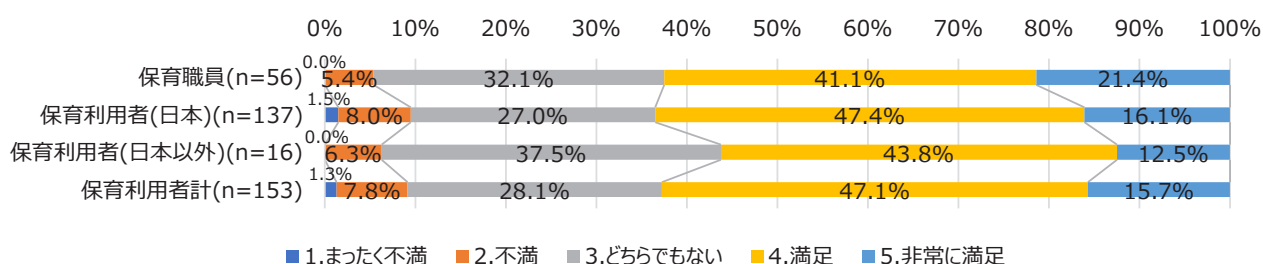


【保育施設】QOL 調査項目の単純集計結果（つづき）

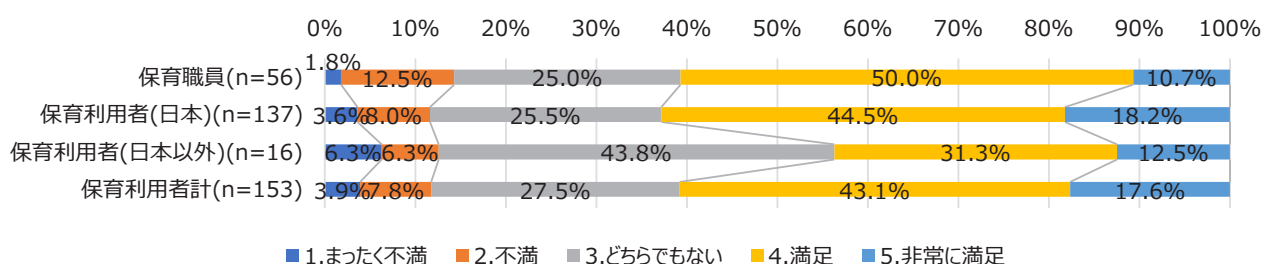
Q16.人間関係に満足していますか



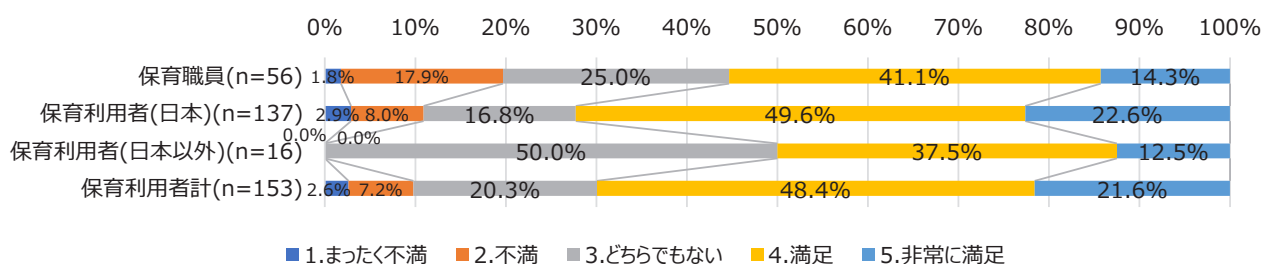
Q17.家族・友人からのサポートが十分に得られていますか



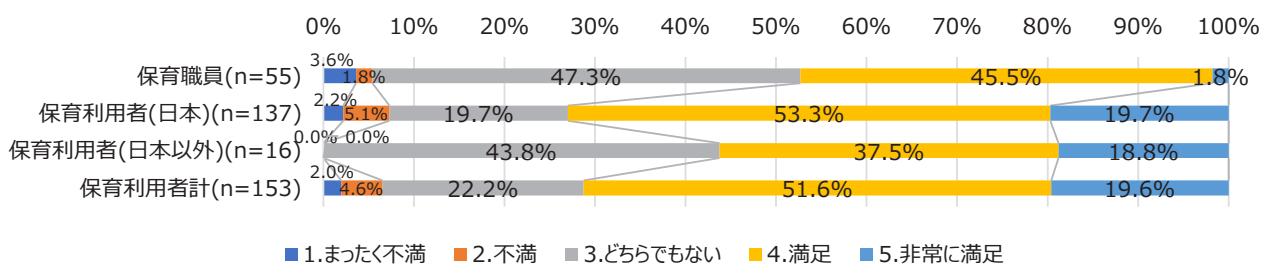
Q18.現在住んでいる家に満足していますか



Q19.現在住んでいる場所に満足していますか

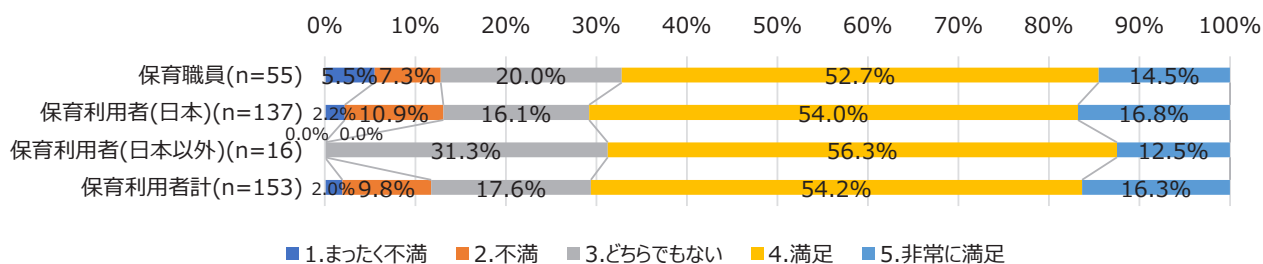


Q20.近所にある病院・保育園・介護施設等を利用しやすいですか

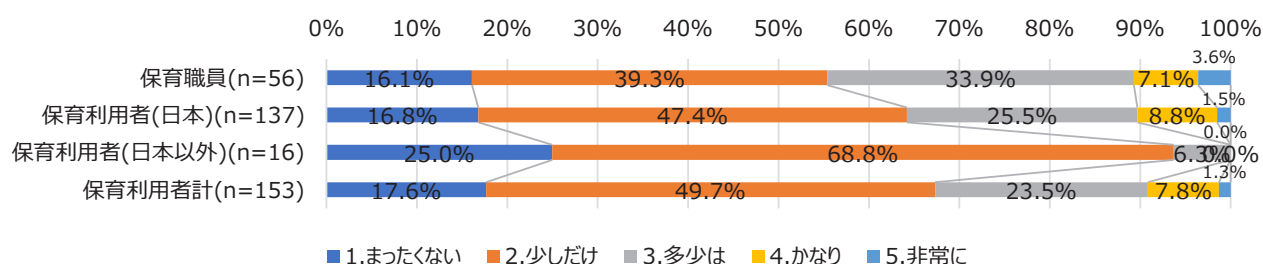


【保育施設】QOL 調査項目の単純集計結果（つづき）

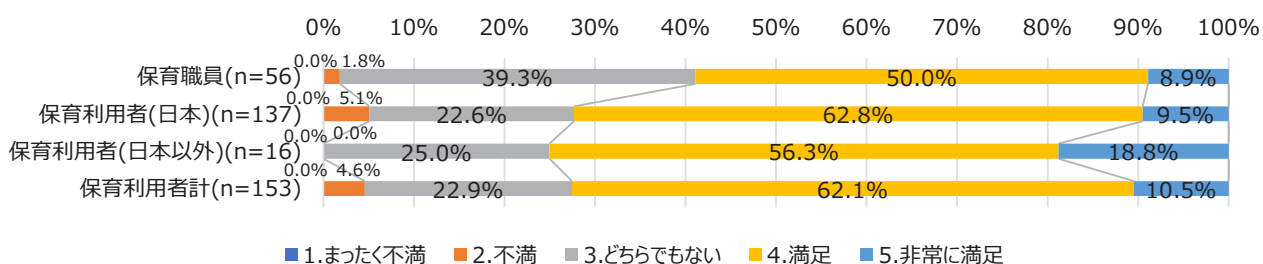
Q21.交通手段や交通の便に満足していますか



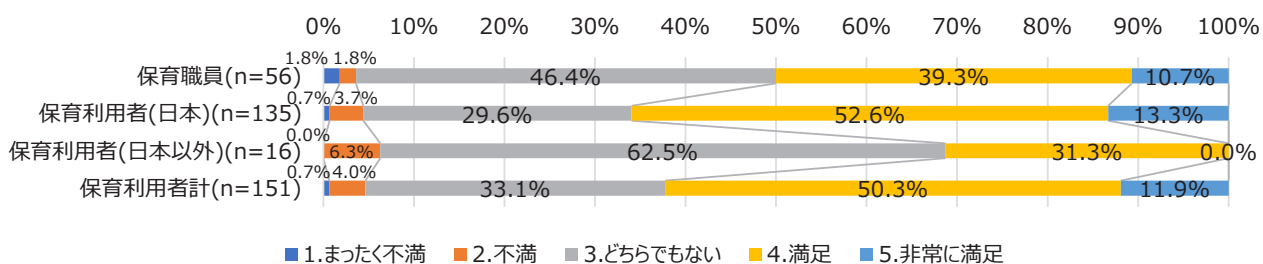
Q22.気分がすげえなかったり、絶望、不安、落ち込みといった嫌な気分をどのくらい頻繁に感じますか



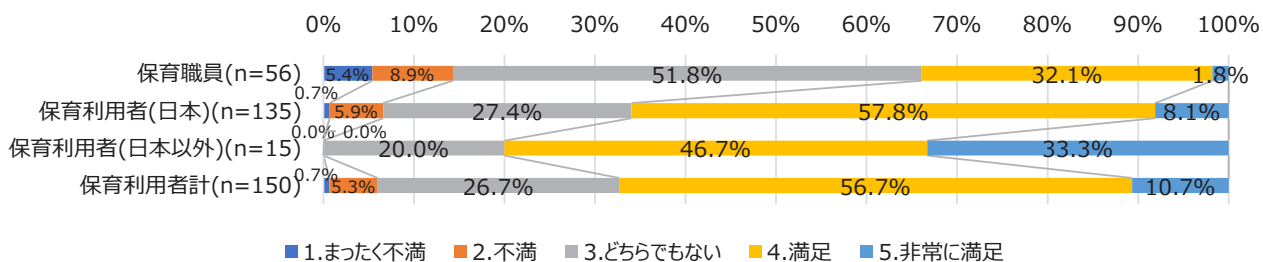
AQ1.毎日の食事に満足していますか



AQ2.あなたの出身地の言葉や文化、習慣は尊重されていると感じますか

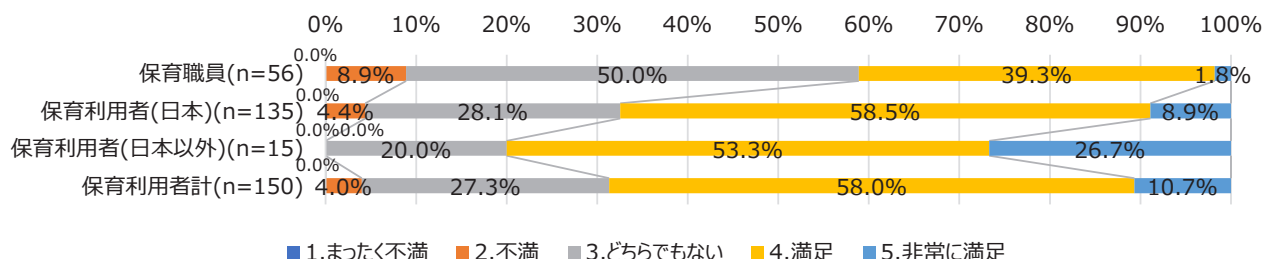


AQ3.職場で上司から信頼されていますか

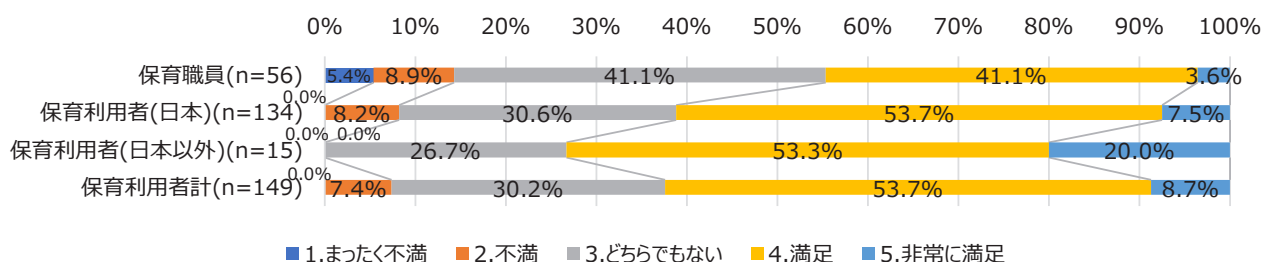


【保育施設】QOL 調査項目の単純集計結果（つづき）

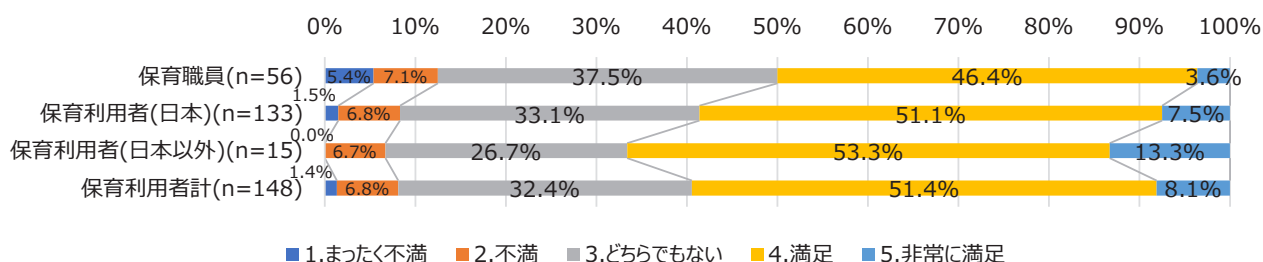
AQ4.職場で同僚から信頼されていますか



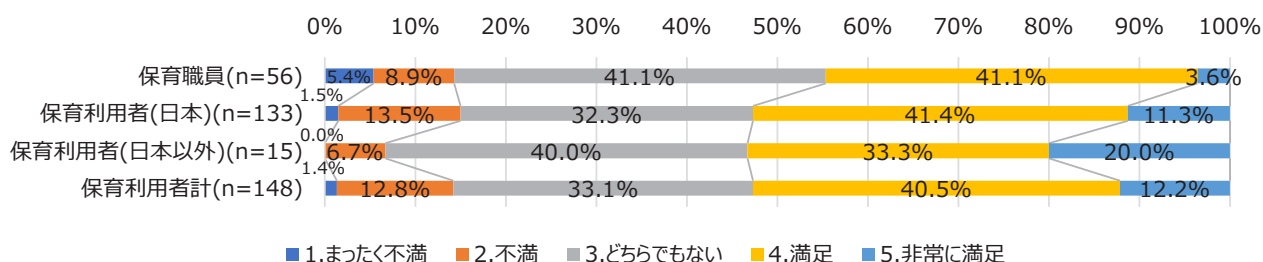
AQ5.職場であなたの意見は尊重されていますか



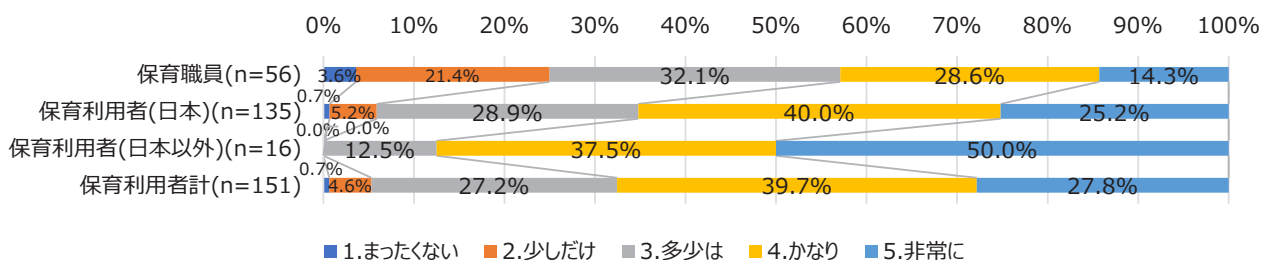
AQ6.仕事の内容についてわかりやすく説明されていますか



AQ7.給与についてわかりやすく説明されていますか



AQ8.この先の生活が楽しみですか



（３）介護・保育施設職員及び施設長へのインタビュー調査結果

外国人介護職員を積極的に受け入れている介護施設、外国人児童が多く利用する保育施設における施設職員及び施設長を対象に、現場で生じている文化・習慣、コミュニケーションの課題と対応について聞き取るとともに、「日本人職員・利用者の多様性に対して柔軟に対応できている事業所は外国人職員・利用者にもうまく対応できているのではないか」という問題意識のもと、職場の多様性や組織運営・サービス提供の柔軟性の視点での聞き取りを行う。

QOL 調査を実施した施設の中から、介護 4 施設、保育 2 施設の職員及び施設長に対し、半構造面接法を用いてインタビューを行った。

１）調査期間

2020（令和 2）年 1 月 22 日（水）～2 月 12 日（水）

原則として部会委員及び事務局の 2 名で訪問し、各施設平均約 2.5 時間で実施した。

２）調査結果

本報告書では各協力者の語りの詳細分析は行わず、訪問した調査員の報告書から質問項目別に特徴的な内容を抜粋して列記する。

①介護施設

A.介護施設 職員インタビュー

１．多様性・柔軟性について

- （外国人）・業務中、職員同士が「ありがとう」と声を掛け合っている。自分の国では皆明るく元気に働くが、互いにお礼を言い合うまでの気遣いはない。今はかえって安心して働けている。
- ・宗教上の服装が禁止される施設があると聞いたが、現在の施設は最初から OK だったので、安心して働けている。
 - ・施設長がいつも声をかけてくれるのでうれしい。
- （日本人）・その時々の様子に応じて利用者対応、記録、職員同士の練習など時間を有効に使える。
- ・もともと「この時間にこの業務をしなければならない」という考え方をしておらず、利用者の状況に合わせてその時々動き方を決めている。
 - ・異動してきた当初は柔軟な体制に戸惑ったが、利用者中心で考えていけば、結果的に自分たちの働き方も余裕が生まれることがわかった。
 - ・上司が全体をよく見て意見を吸い上げながら調整をしてくれる。上下関係はあるが職員同士としては対等と感じている。

２．業務内容・職場環境について

- （外国人）・慣用語や敬語表現、日本語の難しさ。
- ・自国の文化・宗教上の配慮がなされており、業務分担も柔軟に行われている。
 - ・以前の配属先はビルの間にあり日が当たらずストレスがたまった。現在の職場は明るくてとても環境が良い。
- （日本人）・日本語の間違ひは遠慮なく指摘するし、素直に聞いてくれるのでうれしい。
- ・他の多くの施設と違って職員が長年勤められる職場。

・人事考課はフェアに行われており、その結果の理由も開示される。 ・外国人への文化・宗教上の配慮は、日本人外国人に関係なく多様な職員のライフスタイルとその時々の利用者の状況に合わせた柔軟な対応の一環である。
3. 職員の自己肯定感・業務満足について (外国人)・短い研修期間でいきなり日本の介護現場に入ると、学んだことと現場のギャップに驚いて辞めたいくなる技能実習生もいる。介護についてじっくり学ぶ機会が必要。 ・介護をしていると辞めたいくなるが、他の仕事をしていると介護が懐かしくなり、今また介護現場に戻って来た。不思議なやりがいのある仕事。 ・記録を書くことには自信がある。 ・排泄介助が好き。会話や日頃のかかわりではわからない心身の健康状態が見える。利用者を大切にしたいと思える。 (日本人)・学生時代直接介護を学ぶことはなかったが、現施設に就職して介護の奥深さを知り、実務経験ルートで介護福祉士資格を取った。
4. 人間関係（職員）について (外国人)・わからないことがあれば遠慮なく日本人職員に聞いたり頼ったりすることができる。 ・難しい言葉の理解に困っていても必ず誰かが助けてくれるのでありがたい。 ・小規模な施設の場合、外国人職員は多くて2名程度が良いと思う。 (日本人)・明るくて前向きでこちらが元気をもらっている。とても気が合う。 ・外国人職員の明るさに励まされている。日本人職員同士にはない感覚。 ・現職場自体が、上下関係を気にせず意見を言い合える雰囲気。就職当初は遠慮がちだったが、周囲のスタッフの雰囲気を信頼して意見を言ったところ受け入れてもらえた。
5. 人間関係（利用者・家族）について (外国人)・利用者が自分の国のお礼の言葉を聞いてくれて、実際に言ってくれた時のうれしさ。 ・自分の国の民族衣装を着てプログラムを企画したら興味を持ってくれ、喜んでくれた。 ・家族は毎日一緒にいるわけではないので、面会時の会話は緊張する。しかし日本人職員が間に入って説明してくれるので助かっている。 ・自分の名前は覚えられなくても、自分の特徴を思い出そうとしてくれることがうれしい。 ・家族から、外国人だからという理由で差別的な対応をされたことはない。 (日本人)・今後外国人が入ってくるなら、利用者と信頼関係を作ることには時間がかかること、日本の高齢者が生きてきた歴史やその時々之歌や遊びなどを知って、利用者と一緒に楽しめるようにしておくといい。 ・認知症の人が宗教上の服装を見て「お姫様」と言われ、怖くなったが、日本人職員がかかわったところ「きれいなお召し物を汚してはいけない」という気遣いだったようだ。 ・自分の名前は覚えられなくても、自分の特徴を思い出そうとしてくれることがうれしい。

B.介護施設 施設長インタビュー

1. 日本人職員と外国人職員のトラブルや異文化ギャップの事例について ・言葉の心配や小さな異文化ギャップはあるが、大きなトラブルになったことはない。 ・事前に日本語検定 N2 に合格したと聞いていても、実際にはそれ以下だったケースもある。 ・言葉や文化の違いは、本人の明るさと積極性でカバーできている。 ・国による仕事や介護の捉え方に違いはあるようだ。(業務⇔真心ややさしさ) ・時間にルーズな面(連絡なしで休む等)があり、その都度理由と一緒に説明して理解を得てきた。 ・日本人なら個々に説明しなければならないことも、同じ出身国同士だと横のつながりが強く、スピーディに周知されるという面もある。 ・外国人職員とのギャップは「異文化」と「パーソナリティ」の面から生まれると考える。前者の場合は異文化理解が、後者の場合は他者理解が必要。多くの場合は後者が重要だと考える。異文化理解は自文化理解に、他者理解は自己理解につながる。
2. トラブルやギャップをどのように解決しましたか(解決できていませんか)。 ・困りごとや孤独感を感じないように、努めて声をかけるようにしている。 ・単に言葉が通じれば良いわけではなく、その理由までゆっくり説明するようにしている。 ・「通訳を入れてほしい」「翻訳機を入れてほしい」という声もあるが、現時点では導入できていない。(ある施設では、「翻訳機を使っても翻訳の正確さは5割くらい」との話も) ・漢字にルビを振る、記録をチェック式にするなど。 ・トラブルに至らずとも介護の大事なポイントを理解してもらえずストレスがたまることもある。 ・施設長である自分が出て行くよりも、現場のリーダー職が実際に見せながら正していく方が良い。 ・外国人、日本人関係なく、それぞれの職員が個性を発揮し合える環境づくりが大切。 ・スタッフ同士の関係も利用者・家族との関係もとても親しいが、それゆえの馴れ合いを懸念。
3. 外国人職員を受け入れるに当たって、既存のルールの見直しや配慮などを行っていますか。 ・特に行っていないが、それはこれまで受け入れてきた人が最低限日本語で意思疎通ができる人、積極的にコミュニケーションをとってくれる人だったからとも言える。 ・特に行っていない。すでに外国人職員がいることが当たり前になっている。 ・法人独自の奨学金制度。(一定期間就労して返還免除) ・外国人職員の受け入れに当たって金銭あるいは物品の支給を検討しているが、「それは新人職員に対してもすべきではないか」など多様な意見が出ている。 ・外国人職員の場合、病気になった時に付き添いや通訳の補助をしたこともある。 ・日本人・外国人同等の待遇だけでなく給与体系自体を見直し、常勤・非常勤の待遇差を是正した。
4. 外国人職員を受け入れるに当たって、研修などを実施していますか。 ・特別な研修は行っていない。 ・受け入れに当たって、外国人技能実習指導員講習会に日本人職員を参加させた。 ・年に1回の家族懇談会の場で、外国人職員の採用について報告し、本人たちを紹介している。 ・受け入れ開始時に制度や在留資格、出身国、宗教や文化について日本人職員向けに説明を行った。現在は定例化していないが、来年度からは年度初めの研修に組み込む予定。 ・就職希望者向けのイベントでは、多様性尊重の理念に基づいてワークショップを開催。異文化理解

のほか性的少数者の当事者を招いて意見交換するなどしている。対等な関係を築くためのコミュニケーションが、就職後の自由な意見表出にもつながっていると思う。

5. 日本人職員と外国人職員の協働のために、ICT 技術の活用をしていますか。

- 外国人に限らず、法人全体で記録のタブレット入力を進めている。あわせてチェック式で記録できるようになってきている。将来的には音声入力ができるようになると良いかもしれない。
- 記録物はすべて PC 入力。紙出力も行っていない。この導入に合わせてチェック式の記録など簡便化も図った。
- 他法人や企業と共同で介護記録のソフトを開発した。時系列で記録ができ、登録した家族は随時読むことができる。面会時だけではわからない利用者の様子の変化を知ることができ、信頼関係の強化につながったと思う。外国人職員の記録に家族が感謝のコメントを書き込むこともある。

その他

- 人材不足で外国人職員を求めるようになり、職員に理解を求めるよう努力してきたが、当初は不満の声が多かった。
- 日本人職員と外国人職員の対立について尋ねたところ、「そういうところは日本人職員も認められていない（尊重されていない）のではないかと喝破された。
- 利用者、介護職員両方の立場を考慮して、法人本部の理念と現実とのギャップを埋めるのが仕事。

②保育施設

A.保育施設 職員インタビュー

1. 保育職員と外国人児童・保護者との間の異文化間ギャップ（意識のズレ）の事例

- ・コミュニケーション上の不安（通じているかわからない時や日本語のできない家族の送り迎え時）
- ・本国から祖父母が来日して面倒を見るケースが多いが、祖父母は日本語がわからないことが多い。
- ・言語コミュニケーションに不安がある場合、身振り手振りや表情を読み取るなどして対応。重要なことは改めて親に連絡を入れることも。
- ・洋服のつくりや脱ぎ着の仕方が違う場合がある。年齢に応じて自分で脱ぎ着できるような服装にしてほしいと説明している。
- ・発達に応じた飲食の習慣に違いがあるようだ（ミルクを飲まなくなる年齢など）。
- ・「何歳までは髪を切らない」という習慣がある場合もある。
- ・宗教ごとのお祈りの仕方がある。別室でお祈りをしてもらおう対応をすることもある。
- ・日本人より外国人保護者の方がわが子に対して「こんなふうに育ってほしい」という意向を表出する傾向があるのではないかな。
- ・男性保育士が主に女兒の排泄処理をすることに強い嫌悪感を示す保護者もいる。

2. 日本人保護者と外国人保護者の関係

- ・個々の保護者同士で交流はある様子だが、交流の「仕掛け」づくりの不足はある。
- ・保護者懇談会で「困っていること」を出してもらう。
- ・同じ集合住宅に暮らす保護者同士が一緒にキャンプをするなど親しくなることはあるが、保護者同士の関係に関心のなさそうな外国人保護者もいる。
- ・同じ出身国同士の保護者のネットワークは自然にできているようだ。
- ・日本人・外国人に限らず、父親は保護者同士の交流に消極的な傾向にあるようだ。
- ・（園児間の関係）家庭と保育園で別々の言語を片言で話し、園児どうしのコミュニケーションでストレスを溜め、手が出てしまうケースもある。

3. 保育における多様性・柔軟性について

- ・各国の挨拶や数の数え方を紙に書いて貼り出し、毎朝や帰りに一緒に復唱していたことがある。
- ・給食で各国の食事を食べる機会を作るなど、多文化対応をしていた経験がある。
- ・一緒にその子の出身国の話をしたり、世界地図や国旗で国を確認したりする。子どもたちの反応はとても良く、好奇心旺盛に聞いている。
- ・以前勤務していた園では翻訳機すらなく、保育士が試行錯誤するしかなかったが、現勤務先は園として対応しようという姿勢があるのでやりやすい。
- ・「外国人」という枠組みだけでなく、子ども一人ひとりに寄り添ってニーズを充足する。
- ・マニュアルや理念が高く設定されていても、現場では個別対応できずに葛藤することもある。
- ・衝突や葛藤がある場合は、子どもを中心に理念に立ち返って「どうしたらできるか」を考える。
- ・職員の成功体験が子どもにも反映して多様性を受け入れる土壌ができていくのではないかな。

4. 職員の多様性について

- ・異業種から保育士になってここが初めての職場という人もいる。
- ・前職が介護職、幼稚園教諭という人も。

- ・女性が多い職場で遠慮がちになる男性職員。
- ・新人が発言しやすいよう配慮する主任。
- ・マニュアル通りに対応したい職員もいれば、個々の子どもに良いと思う対応をする職員もいる。
- ・家庭環境や職員の事情に応じて、休暇などをお互いにカバーし合う。
- ・職員に若い人が多く、仲良しで退社後も遊んだりすることがある。上司も意見をよく聞いてくれて取り入れてくれるため、前職よりもかなり働きやすい。
- ・「辞める」のは人間関係や職場環境が原因というよりは、異動や家族の異動などの理由が多いのではないかと。産休・育休も柔軟にとれており、戻ってくる方もいる。

その他

- ・園の子どもたちは、今回調査の対象となっている子どもたちがどこの国の出身かということを理解したうえで対応をしているようで、差別的な発言や行動を生んでいる様子も特になかった。
- ・子どもたちや保護者内での同調圧力や暗黙のルールの中身を明らかにすること、そこからこぼれていく各家庭の考え方ややり方をどのように園が認めたのか（認めないのか）の交渉プロセスを明らかにできると、研修プログラムに生かせると感じた。

B.保育施設 園長インタビュー

1. 日本人職員と外国人利用者のトラブルや異文化ギャップの事例について
・日本語が通じない保護者には英語で対応。大きなトラブルやギャップは生じていない。 ・子どもたちは「外国人」よりも「○○ちゃん」と認識しているのではないか。 ・時間に関する概念が違う。登園は9時半までにとお願いしているが、10時半ごろ登園して事務室にいるなど。他の園児は公園に散歩中。人員配置などの問題で対応できないこともあり困る。
2. トラブルやギャップをどのように解決しましたか（解決できていませんか）。
・全く日本語ができない両親。母は英語ができ、友人が通訳をしてくれることもあるが、この子の入園をきっかけにポケトークを購入。 ・ムスリムの方は、給食とお祈りで配慮。クリスマス会も普通に参加。給食等は、こちらが気づいて、家族に聞いて代えるなどで対応（⇒こちらが気づかなければ家族からは言っていないので、そのままになるのでは。家族も、何が違うのかわからない状態では言い様がない） ・なぜ、それに対応できないのか、いけないのか、という理由を説明するようにしている。 ・「外国人」に限らないが、家族とのトラブルがあった場合にはケア会議でケースを共有して議論して対応策を考える。
3. 外国人利用者を受け入れるにあたって、既存のルールの見直しや配慮などを行っていますか。
・既存のルールそのものが「インクルーシブ教育」に基づいている。 ・保育は子ども相手で「即興の連続」のようなもの。いかに柔軟に対応できるか。 ・今後外国人が増えてくれば組織的な対応も必要になるが、現状では個別対応できている状況。 ・「外国人」といっても日本語がある程度できるのが前提になっているが、挨拶言葉などは多言語化したいと思っている。
4. 外国人利用者を受け入れるにあたって、研修などを実施していますか。
・特に「外国人だから」という理由での研修はない。 ・特に研修はしていない。開園当初からいた家族のために、最初は英語で書類を準備したが英語ができる職員がいなくなり、使える部分だけ今も継続して使っている。
5. 外国人利用者への対応のために、ICT技術の活用をしていますか。あるいは、期待していることがありますか。
・連絡帳の役割のアプリを開発。日本語のみの対応だが現状では問題ない。今後読むことが苦手な保護者が利用する場合は翻訳ソフトが必要になるかもしれない。 ・ポケトークの購入
6. 職員（組織）のマネジメントについて
・職員の個性を大切にしている。保育業界は思考がディフェンシブになりやすいが、できるだけ個人を活かせるように。 ・理念に基づいて、チームとしてできることを考え、組織運営をしている。 ・会議で互いに意見を言いやすい雰囲気づくりやファシリテート。 ・業務を見える化し、各職員の負担のバランスを取る。

（４）調査のまとめ

日本人介護職と外国人介護職のQOL比較調査について

プログラム開発・異文化間交流部会 副部会長 小川 玲子
(千葉大学社会科学研究院 教授)

本調査では、介護施設 8 か所を対象として日本人介護職と外国人介護職による QOL の比較を行った。外国人介護職による回答は全体の 4.1%に過ぎないが、製造業やサービス業と比べて医療福祉分野で就労する外国人の比率はそれほど高くはないことから、実際に介護現場で就労する外国人比率以上を反映した結果であると言える。本調査に参加した外国人介護職 (n=17) は次のような属性を持っている。年代的には 20 代と 30 代が多く、12 名が女性であり、7 名は出身国で看護師資格を持っており、8 名は日本で介護福祉士や介護職員実務者研修などを取得している。

1. 外国人介護職の QOL

今回の調査結果から明らかになったことは、生活満足度や職場における上司や同僚からの信頼など QOL のすべての指標において外国人の方が日本人よりも高くなっているということである (表 1)。その中でも、「人生が楽しい」「人生に意味があると感じている」「安心して生活できている」「自分の外見を受け入れることができる」は特に差が大きく、最も差が開いているのは「この先の生活が楽しみである」という項目である。この質問は仕事と生活を含んだ自分の将来に対する全般的な期待感について尋ねたものであり、翻訳を通じての解釈には注意を要するものの、他の質問項目に対する回答とも整合的な結果となっている。日本人は母数が多いので標準偏差も大きいですが、この設問については日本人の平均は 2.8、外国人の平均は 4.18 であり、外国人介護職の方が自分の将来に対しての期待感が高い結果となっている。

なぜ外国人介護職の方が日本人介護職よりも満足度や将来に対する期待感が高いのであろうか。1 つの仮説としては、個人が参照枠組みとする準拠集団の違いがあげられる。準拠集団とは個人が態度や行動や価値観を決定する際に基準とする集団のことである。準拠集団は個人が直接所属している集団の場合もあれば、自分が模範とする外部集団のこともある。今回、回答した日本人介護職の中には、海外での就労経験がある人はいないため、準拠集団は日本国内の友人や介護職の先輩や同僚、介護職以外の職業集団であることが考えられる。一方、外国人介護職の場合には、出身国の所属集団である友人や親戚や前職の同僚や出身国に留まった場合の自分が準拠集団となる。準拠集団に照らして自己評価した場合、外国人介護職は移住先で日本語を習得し、介護の資格を取得し、安定した職と給与を得ていることから、上昇移動を果たしたと認識されているのではないかと考えられる。また、国境を横断するトランスナショナルな主体である外国人介護職は、出身国と日本の両方のネットワークと言語能力があることから、将来の人生の選択肢の幅が広いこともあげられよう。

2. 日本人介護職の QOL

今回の調査では、介護や保育職以外の日本人の QOL 調査は行っていないことから、日本人介護・保育職の QOL を他の職種と比較した場合の結果については不明である。しかし、本調査の日本人介護職の回

答によれば、「今の生活に不満」（非常に不満・不満 20.6%）、「自分の健康状態に満足」（まったく満足でない・少しだけ満足でない 38.8%）、「体に痛みや不快感がある」（非常にある・かなりある 18.2%）、「人生に意味があると感じている」（まったくない・少しだけない 24.2%）、「毎日安心して生活できている」（まったくない・少しだけない 21.8%）、「毎日の生活を送る元気がある」（まったくない・少しだけない 19%）、「自分の外見を受け入れることができる」（まったくない・少しだけない 27.2%）、「必要なものを買えるだけのお金を持っている」（まったくない・少しだけない 35.4%）、「毎日よく眠れる」（まったくない・少しだけない 29.8%）、「自分自身に不満がある」（非常に不満・不満 32.9%）、「絶望、不安、落ち込みといった嫌な気分を感じる」（非常に・かなり・多少は感じる 59.2%）、「職場で上司から信頼されている」（非常に不満・不満 11.1%）、「職場で意見が尊重されている」（非常に不満・不満 11.6%）、「給与について分かりやすく説明されている」（非常に不満・不満 21.9%）、「この先の生活が楽しみである」（まったくない・少しだけない 34.6%）とあり、身体的・精神的・経済的に辛い状況に置かれている人たちがかなり高い割合で存在していると言える。この結果が、日本経済の低迷や雇用の劣化によるものなのか、職場に問題があるのか、介護職という職業に起因するものなのかは本調査からは分からないが、現場の介護職員が抱えている不満や不安や怒りの原因を明らかにし、それに対して対応することが介護職における離職率を下げることにつながるのではないだろうか。同様の傾向は保育職員においても見られるものの、介護職員の方が満足度や自己肯定感が低い傾向にあり、「外国人支援」以前に日本人職員にとって働きやすい職場環境をいかにして作り出すことができるかが課題として読み取れる。

3. まとめ

介護現場の人手不足を背景に今後も外国人介護職は増加することが予想されるが、日本人介護職の QOL が低い職場においては、その不満が外国人介護職に対して表出し、差別やハラスメントを引き起こす可能性がある。また、外国人介護職も日本での滞在が長くなるに従い、参照枠組みとなる準拠集団はもはや出身国の所属集団ではなく、同じ職場の外国人介護職や日本人介護職となることが予想される。その際にロールモデルとなるような日本人介護職の存在や日本人職員の QOL が高い施設は、外国人介護職にも選ばれることになるであろう。反対に日本人介護職の QOL が低く、離職が相次ぐ施設には、借金を背負っていたり、技能実習生のように転職ができないなどの理由で離職することができない外国人が介護職として配置される可能性も生じる。日本人にとって働きやすい職場は外国人にとっても働きやすい以上、まずは日本人の労働環境の改善が急務である。

2019 年 4 月に施行された改正入管法により外国人が介護職として働ける在留資格は、①経済連携協定により入国した外国人介護士、②技能実習生介護、③介護養成校を卒業した在留資格介護、④特定技能介護、⑤身分による在留資格、⑥一般留学生による資格外就労と 6 種類に拡大した。今後は日本人介護職対外国人介護職という枠組みだけでなく、外国人介護職の中でも在留資格や国籍やジェンダーや宗教や日本語能力など多様な背景を持つ人々が介護現場で就労することを踏まえた視点が必要となる。長期的に見て外国人介護職が、相対的剥奪感を持たずに就労するためには、現在の乱立する在留資格制度を改正し、介護のキャリアパスと待遇が見合った制度に変更する必要があるのではないだろうか。今後も現場の方たちとの議論を続けながら、調査結果を踏まえたプログラム開発が出来ればと考えている。

表1 QOL 調査比較

	日本人				外国人			
	平均	最小値	最大値	標準偏差	平均	最小値	最大値	標準偏差
Q1.今の生活に満足していますか	3.12	1	5	0.84	3.68	2	4	0.58
Q2.自分の健康状態に満足していますか	2.69	1	5	0.99	3.18	2	4	0.72
Q3.体に痛みや不快感はありますか	2.65	1	5	1.03	2.62	2	4	0.59
Q4.あなたは人生を楽しんでいますか	3.01	1	5	0.84	4	2	5	0.89
Q5.あなたの人生に意味があると感じますか	3.12	1	5	1.02	4.12	2	5	0.92
Q6.自分のことを、自分で決めることができますか	3.57	1	5	0.91	4.25	3	5	0.82
Q7.毎日、安心して生活できていますか	3.15	1	5	0.95	4.18	3	5	0.72
Q8.毎日の生活を送る元気がありますか	3.19	1	5	0.89	3.87	3	5	0.59
Q9.自分の外見を受け入れることができますか	2.94	1	5	0.97	3.93	3	5	0.82
Q10.必要なものを買えるだけのお金を持っていますか	2.7	1	5	0.90	3.37	3	4	0.48
Q11.日本での毎日の生活に必要な情報を得ることができますか	3.29	1	5	0.80	3.68	2	5	0.91
Q12.自由な時間を楽しんでいますか	3.03	1	5	1.02	3.87	2	5	0.85
Q13.毎日よく眠れますか	3	1	5	0.95	3.56	2	5	0.93
Q14.日々の活動(仕事・家事・勉強)をする能力に満足していますか	2.95	1	5	0.85	3.5	2	4	0.70
Q15.自分自身に満足していますか	2.86	1	5	0.90	3.62	2	4	0.59
Q16.人間関係に満足していますか	3.19	1	5	0.88	3.87	3	5	0.59
Q17.家族・友人からのサポートが十分に得られていますか	3.49	1	5	0.82	4.18	2	5	0.88
Q18.現在住んでいる家に満足していますか	3.35	1	5	1.02	3.87	2	5	0.85
Q19.現在住んでいる場所に満足していますか	3.47	1	5	0.94	3.68	3	5	0.76
Q20.近所にある病院・保育園・介護施設等は利用しやすいですか	3.37	1	5	0.73	4	3	5	0.61
Q21.交通手段や交通の便に満足していますか	3.35	1	5	0.98	4	3	5	0.61
Q22.気分がすぐれなかったり、絶望、不安、落ち込みといった嫌な気分をどのくらい頻繁に感じますか	2.76	1	5	0.96	2.12	1	3	0.78

AQ1.毎日の食事に満足していますか	3.5	1	5	0.78	3.93	2	5	0.82
AQ2.あなたの出身地の言葉や文化、習慣は尊重されていると感じますか	3.47	1	5	0.70	3.81	3	5	0.63
AQ3.職場で上司から信頼されていますか	3.07	1	5	0.68	3.87	3	5	0.48
AQ4.職場で同僚から信頼されていますか	3.15	1	5	0.66	3.87	3	5	0.48
AQ5.職場であなたの意見は尊重されていますか	3.16	1	5	0.75	3.75	3	4	0.43
AQ6.仕事の内容についてわかりやすく説明されていますか	3.3	1	5	0.82	4.12	3	5	0.48
AQ7.給与についてわかりやすく説明されていますか	3.06	1	5	0.89	3.93	3	5	0.65
AQ8.この先の生活が楽しみですか	2.8	1	5	0.99	4.18	3	5	0.80

「異文化間協働」のための「文化」概念の再考

ー保育所でのインタビュー結果を中心にー

プログラム開発・異文化間交流部会 副部会長 佐々木綾子

(千葉大学国際教養学部 講師)

本年度のインタビュー調査は、保育園において「文化的な差異」を持つとされる子どもたちの存在が、園の子どもたちや保護者、職員、また保育園という場の方針や運営にもたらす影響や、「文化的な差異」に起因するトラブルや衝突への対処をめぐるお互いの認識や変化の一端を明らかにすることを目的として実施した。しかし今回の調査では、言語の違いによるコミュニケーションの困難以外とりわけ大きなトラブルや影響を同定することはできず、「個別対応」や「丁寧な説明」で済む範囲での事例を聴き取るにとどまった。結果として、「文化」を相互行為によって共有される流動的な概念であると理解した上で「異文化間協働」を考える必要性が明確になったように思われるため、ここにその点を記しておきたい。

調査には、「外国につながる子ども」や「外国人保護者」とのやりとりにて起こり得るトラブルは「文化の違い」に起因するに違いないという前提があった。そうした調査者側の枠組みも影響し、回答者から「外国人」や「〇〇人」の特徴ないし「国民性」や「お国柄」といった言葉を引き出していた可能性は否めない。しかし、こういったふるまいや考え方に基づくトラブル例は、実際には、①言語の違いによるコミュニケーション不足 ②「保育」や「育児」を支える日本の制度政策に対する理解不足 ③「育児」から連想し得る事柄の差異、そして④保育園で実施される行事（遠足や運動会等）に対する理解不足に起因するものとして捉え返すことができた。今日、家族の在り方や子育てが多様化しており、保育における「同質性」の維持が難しくなっている。そのような、「これまでのやり方では対応できない」あらゆる出来事や行為を、その人が「外国人だから」「〇〇人だから」といった「出自の違い」に起因させて理解してしまう可能性があることが、むしろ明らかになったのである。

日本の保育園は、両親が共に働いている、あるいは病気等何らかの理由で保育ができないことを条件に入園する場所である。まず、その理解が保護者に十分になされていなければ、異文化間でなくともトラブルは起きやすい。また、保育園で行われる遠足や運動会を実施する目的や背景、その際の保護者の関わり方に共通認識がなければ、トラブルが起こる可能性は一層高まる。「異文化間トラブル」とは、ある出来事の背景にある考え方やその言葉から思い浮かべられる風景を共有できていないことによって生じ得る。例えば、みんなと同じように、同じことをできるようになることを「成長」と捉えるかどうか、「遠足」という単語を聞いて、その風景を思い浮かべられるか否かは、日本で育ち、日本で教育を受けてきた人々とそうではない人々の間で異なるだろう。こうした違いは、ある概念や出来事を「当たり前」として認識し、それらを共有しているか否かの違いであり、「出自」そのものの違いではないのである。

「文化」とは、生まれた瞬間から一人ひとりの身体や精神に備わっている「本質的な特徴」ではない。社会における制度政策の在り方、社会的に「良い」とされる態度、「幸せ」や「安心」をもたらすと考えられている生活様式、「常識」「マナー」として共有されている様々な概念やふるまい方のセットを人々が相互行為のなかで認識し、共有し、維持し続けるプロセスを「文化」として理解しているに過

ぎないのだ。「文化」を本質的で変え難いものと捉えるのではなく、相互行為によって絶えず変化するものと捉えることによって、「異文化間」の交流は促進されやすくなるのではないだろうか。保育における「異文化間協働」とは、「文化」的背景の異なる人々が共に「保育文化」をつくりなおす作業だとも言えるのである。

介護・保育現場における多文化共生・協働の現状と課題 ～QOL調査、インタビュー調査から見てきたこと～

プログラム開発・異文化間交流部会 部会長 蔵本 孝治
(認定特定非営利活動法人
外国人看護師・介護福祉士教育支援組織 理事)

1. 問題意識

介護及び保育の現場において外国人介護職員・外国人児童が増えており、文化・習慣の違いや日本語をはじめとするコミュニケーションの課題にどのように対応すべきかが介護施設・保育園の課題となっている。

そのような状況を受けて、本事業では「異なる文化や生活習慣を持つ職員同士や、利用者の互いの違いを理解し、違いを活かせる職場や環境を構築できる介護・保育職員の育成」のための分野横断型リカレント教育プログラムの開発を目標にしている。

本年度は、リカレント教育プログラムの開発の前段階として、介護・保育現場が直面する課題を明らかにするために、QOL 調査及びインタビュー調査を行った。

就労するために来日した外国人介護職員に対しては、職場のみならず生活上のサポートも重要であり、生活全般の状況を把握する必要がある。保育園の外国人保護者についても、保育園側から見えにくい生活実態について把握することで、保育現場で起こっている事象を多面的に理解することができる。

また、「外国人介護職員、日本人介護職員の QOL の違い」「保育士、外国人保護者、日本人保護者の QOL の違い」が相互の関係に影響を与えている可能性も考えられる。そのような問題意識のもと、WHO の開発した QOL 調査をベースにした QOL 調査を実施した (*1)。

QOL 調査では介護施設・保育園で起こっている事象を把握することはできないため、QOL 調査を実施した介護施設・保育園の管理者、職員に対するインタビュー調査を行った。現場で生じている文化・習慣、コミュニケーションの課題と対応について聞き取るとともに、「日本人職員・利用者の多様性に対して柔軟に対応できている事業所は外国人職員・利用者にもうまく対応できているのではないか」という問題意識のもと、職場の多様性や組織運営・サービス提供の柔軟性の視点での聞き取りを行った。

2. 調査結果

本年度は QOL 調査及びインタビュー調査を実施し、データ集計を行った段階であり詳細な分析は次年度に実施することとなる。その前提で、現時点で調査結果から読み取れることを以下に述べる。

① 外国人介護職員の QOL の高さ

外国人介護職員（定住外国人以外の）は日本での生活に不慣れなため、QOL が低い状態にあるのではないかと予想していたが、調査結果からは外国人職員の QOL は日本人職員と比較して顕著に高いことがわかった。この結果について詳細な分析が必要ではあるが、現時点では「ミクロで見ると母国から日本にきて生活することの苦労や困難があるが、マクロで見ると目標としていた海外での就労・生活が達成できたことが自己肯定感・自己効力感につながっている」という解釈ができるのではないかと。

② 日本人介護職員、保育士の QOL の低さ

保育士については（介護ほど顕著な違いは見られないが）、QOL が高い状態とはいえない。特に就労に関する質問項目（*2）については、保育職員は保護者と比較して低い状態にあることがわかる。

「自己が尊重されていない人が他者を尊重することは難しい」と考えられるが、日本人介護職員、保育士の QOL の低さが外国人介護職員や外国人保護者との関係に影響している可能性についても検討する必要がある。

③外国人の母国の文化・言語の尊重

「郷に入れば郷に従え」の通り、外国人に対する日本の習慣・ルールに適応せよという圧力が様々な場面で働いている。インタビュー調査においても「（出身国では習慣となっている）児童のピアスを日本の園では危険防止の観点から外してもらっている〔保育〕」「採用時には認められていたはずだったジルバブの着用を禁止され、複雑な気持ちで働いていた。その後、ジルバブが認められている介護施設に転職した。〔介護〕」という話が聞かれた。

その一方で、「世界地図や国旗などを使って外国人児童の出身国について話をしているが、それに対する子どもたちの反応が良い。〔保育〕」「利用者から（出身国の）お礼の言葉を聞かれたので説明したところ、それを利用者が言ってくれたことがうれしかった。〔介護〕」という話も聞かれた。

また、部会の議論の中では「外国人児童が日本語を習得するにつれて、母語を忘れてしまい、保護者とコミュニケーションが難しくなるケースがある。家庭内で別の兄弟が保護者との間で通訳するという状況も生じている。」という報告もあった。

日本人も外国人の文化・言語を尊重する、少しでも近づこうとする姿勢が、お互いの信頼関係の構築につながる。また、外国人との真の共生・協働を考える視点として、出身国の言語や文化の教育（アクセス）を保障することが重要である。

④職場の多様性や組織運営・サービス提供の柔軟性

「“この時間にこの業務をしなければならない”と考え方をしておらず、利用者の状況にあわせて動いている。緊急時は外国人職員がルーチンワーク、日本人職員がアクシデント対応をするなど、柔軟な対応をしている。〔介護〕」「衝突や葛藤がある場合は、“子供を中心に”という理念に立ち返って“どうしたらできるか”を考える〔保育〕」という話が聞かれ、現場レベルでの柔軟な思考と対応が、異文化による衝突・葛藤を乗り越えることができることが示唆された。

部会の議論も含めて、「最初から完璧にしようと思わず、できることから始める」「介護職・保育士自身が楽しんでやる」ことの重要性を認識できた。

3. 今後の分析

QOL 調査については、「外国人介護職員の在留資格、日本での滞在年数による違いがあるか」「日本人職員の QOL を外国人職員と働いている施設と働いていない施設で違いがあるか」「日本人介護職員と保育士の QOL に違いがあるか」「外国人介護職員と外国人保護者の QOL に違いがあるか」など、多角的な視点で分析を進めていきたい。

インタビュー調査については、聞き取った内容を「介護・保育現場でおこる異文化間ギャップの背景」「異文化間ギャップに対応した事例」「異文化間ギャップをきっかけにした新しいルール・手法」などの

観点で整理して、研修プログラムに反映していきたい。

- *1 WHO の QOL 調査には疾病をもった患者を想定した質問がいくつか見られ、本事業の調査対象者の状況と合致しない質問については削除をした。また、今回は介護施設・保育園の課題を取り扱うため、オリジナルの質問（主に就労をテーマとしたもの）を追加した。
- *2 「職場で上司から信頼されていますか」「職場で同僚から信頼されていますか」「職場であなたの意見は尊重されていますか」

2. プログラム開発・異世代間交流部会

(1) 研究調査の視点

本研究プロジェクトは、介護や保育の職場で働く職員が時代の要請に即して、ダイバーシティを理解（＝概念や内容）し、それを活用するスキルや感覚を養成するリカレント教育の在り方を研究し、結果として養成研修プログラムを開発する。

ダイバーシティを検討する際の焦点として、①【乳幼児×高齢者】と【家族×第三者】、②【介護×保育】の職域のダイバーシティ、③【都市×地方（田舎）】と【大規模×小規模】など職場のダイバーシティ、④【日本人×外国人】と【若年者×熟年者】と【ケア有り職員×障がい系職員】と【再就職×転職者】と【経験有者×経験無者】など職員のダイバーシティ、など対象のダイバーシティがある。つまり、ダイバーシティ問題の原因は、a. 異世代間の問題 b.職務執行上の問題、c.文化的背景に基づく問題、d.生活習慣に基づく問題、e.その他の問題と区分でき、かつ重層的である。このことを理解した上で、フォーカスグループインタビューなど質的研究を進める。研修プログラムは、完成後、文部科学省の審査を経て、汎用性ある研修システムとして全国に普及させる予定である（3年計画の1年目）。

1-1) 社会的背景

異世代交流（三世代交流）の重要性は、これまで多くの実践や研究により、一定の合意形成がなされてきた。その流れを概観することから、本研究プロジェクトはスタートした。

例えば、次のようなものがある。

① 世代間交流の歴史

川島隆太（2004）・・・高齢者の脳機能が子どもと交流することで改善する

林谷・本庄（2012）・・・高齢者と幼児が日常的な交流を推進することが高齢者にとってメリットがある。幼児にとって教育的意義がある。

② 世代間交流の意義

文部科学省（1997）『21世紀を展望したわが国の教育のあり方』

2010年6月に設立された、日本世代間交流学会の研究成果

厚生労働省（2017）『保育所保育指針』「⑬高齢者を始め地域の人々など自分の生活に関係の深いいろいろな人に親しみを持つ」

2020年9月には、日本世代間交流学会&世代間交流プログラム国際コンソーシアムの共催による「世代間交流国際会議 2020」が兵庫県内で開催されるなど、世代間交流への期待と関心が高まっている。

1-2) 異世代交流の効果

今井（2016）によれば、世代間交流は、地域の様々な人々の関わりの中で、子どもを豊かに育てようという子育てに関するスローガンを掲げて推進された。その背景に核家族化した家族の「子どもとの接し方に自信がない」や「仕事や自分の時間を十分にとれない」という親世代の叫びがあった。世代間交流の意味を子どもの側から捉えると、A・H・マズローのヒューマンニーズの階層説が役立ち、世代間交流は、子どもが「安全・自信・自由」を得る機会を増やし、自己実現へと導く。換言すれば、世代間交流は、

子どもの自己肯定感を向上させるのに役立つ。

具体的な世代間交流の利点は、次の 8 つのポイントを有する。

- ① 高齢者の智恵や遊びを子どもたちに伝承することを通じて、日本や地域の歴史的・文化的流れを知らせ、次世代を育てる。
- ② 子どもと高齢者、そこに仲介する働き盛りの親世代が加わることにより、豊かな人間関係が広がり、人間関係力が向上する。
- ③ 社会の第一線を退き、引きこもりがちな高齢者が、社会参加する機会となり、健康長寿が実現するきっかけとなる。
- ④ 子どもと高齢者は、ともに感性（気持ち）で、いろいろな取り組みを行う傾向があり、そこが強みとなり、交流が活性化される。
- ⑤ 出会いは「緊張」であっても、高齢者は「やさしい」まなざしを子どもに向け、こどもは「いたわり」の気持ちを成長させる。それを見ている者も「ぬくもり」を感じることができる。そうした参加者皆の人間的成長を引き出せる。
- ⑥ 高齢になるにつれ、認知症を発症することも少なくない。認知症の回復にとって、回想法が、効果があることは知られている。回想法を我知らずのうちに実践しているのが、三世代交流事業である。「何度も繰り返す」ことに「飽きない」という双方の良さが、効果を促進する強みでもある。
- ⑦ 昭和の時代の日本では、「共に暮らす」中や「年中行事」で確保されてきた。そこでは「喜び」が演出され、感性の交流がなされてきた。これを人間的な「つながり」というならば、世代間交流の機会は、まさに「人間関係的なつながり」を助長する。
- ⑧ 昭和の時代の日本における世代間交流は、「自然」であったがゆえに、「家族・親族」の範囲で行われることが中心的であった。しかし、今日の交流は、そこに留まらず第三者を介して「地域」に広がる。つまり、「人間関係的なつながり」を「地域」に広げていく効果が期待できる。

1－3）実践事例

本田・岩谷（2016）は、「子どもの社会性が高齢者との交流によって育つのではないか」という仮説のもと、「1）感情の分化が促されるのではないかと、2）思いやり気持ちや見通しをつける力が育つのではないかと、3）コミュニケーションの力が育つのではないかと」を検証する研究を行っている。結果として、高齢者との交流活動によって子どもに表れた変化を次のように報告している。

- ① 3 歳児では他者と一緒に行動する力「同化と調節」に関する力が育つ。
- ② 4 歳児では「仲間づくり」「メタ認知」が育った。
- ③ 5 歳児では、交流を実施した園もしなかった園も「友達との関係の発展」が伸びた。

結果の再現性があるのかという疑問を呈しつつも、多世代交流実践プログラムが子どもの発達年齢に配慮しつつ、提供されることが大切であることが示唆されている。

世代間交流を検討していく場合、大きな枠組みとしてのコーホートを設けると共に、発達上の変化が著しい時期の子どもを、どのように枠付け、検討していくのかも考慮すべきことである。

交流の効果が期待される一方で、交流の回数を増やすことにより、職員の負担が大きくなるので、そのリスクを最小限に抑えるための効果的なカリキュラムや組織的な対応が必要であると考えられている。紹介されている実践として、30 分程度の「ちょこっと交流」プログラムがある。このプログラムは、保

育所や高齢者施設に大きな負担なく行える多世代交流プログラムとして実践しやすい性質を持ち、園児の社会生活能力を向上させるとされている。

1-4) ダイバーシティ社会に向けて

ダイバーシティ (Diversity) とは、「多様性、相違点、多種多様性」のことであり、「人々の間の違い」を意味する。

谷口 (2008) は、「組織における人材が均質な状態 (モノカルチャー) から、多様な人材が集まっている状態や、異なる人が混在している状態」と包括的な定義を示している。

このように定義されるダイバーシティ化した社会における組織運営を「ダイバーシティ・マネジメント」とよび、「組織における個人の持つあらゆる属性 (多様性) をマネジメントする管理手法」と訳される。ダイバーシティ&インクルージョンとは、ずばり「多様性の受容」ということになる。

堀田 (2015) は、深層的なダイバーシティが、「意思決定プロセスの質や課題解決能力を高め、創造性やチーム・パフォーマンスに影響する」としている。その説明として「集団において、初期のダイバーシティの知覚が、社会的な統合や意思決定と課題解決のプロセスに負の影響を与えるが、時間をかけて協働したときには、ダイバーシティの知覚がなかったときより高い成果を得られる可能性がある」としている。この見解を介護・保育の職場にあてはめてみると、人手不足の中でダイバーシティに取り組もうとすると、「負の影響」の大きさが顕在化する。ここを乗り越えるためには、業界としての取り組みが必要だと考えられる。

中村 (2017) によるとダイバーシティを正確に捉える視点として、「表層と深層」という視点がある。表層とは、可視化された特性＝性別、人種、身長、体格、年齢である。深層とは、不可視な特性＝性格、コミュニケーションスタイル、働き方、教育、宗教、習慣、考え方、信念である。この視点から異世代間交流を捉えると、より重層的な検討が必要であることが推察される。また、ダイバーシティのステージには次のような4つのステージがあるという。

- 1) 抵抗・・・違いを拒否
- 2) 同化・・・違いを無視、同化
- 3) 分離・・・違いを認める
- 4) 統合・・・違いを活かす

この4つのステージは、異世代間交流を深化・浸透させていく上でも重要な区分であり、異世代間交流を継続させていく上での評価尺度となると考えられる。

正木ら (2017) は、日本における職場のダイバーシティ研究について、以下の3つの視点を提示している。

- 1) 日本の文化的背景を踏まえたダイバーシティに関する組織風土の類型化
- 2) ダイバーシティ風土と組織制度の関係
- 3) ダイバーシティ風土の持つ、職場のジェンダー・ダイバーシティの心理的影響

注目すべきは「風土」という概念に基づくダイバーシティの捉え方である。続いて正木らは、ダイバーシティ風土には、①公平性および包摂性、②女性登用、③多様な働き方、④脱性役割分業、に関わる課題があるとする。このような視点による正木らの研究は、到達点としての仮説を、次のように導いている。

ダイバーシティ風土は、職場の性別ダイバーシティが従業員のモチベーションに与える影響を調整す

る。ダイバーシティ風土が低い場合、職場の性別ダイバーシティが従業員のモチベーションを低下させる。ダイバーシティ風土が高い場合、職場の性別ダイバーシティが従業員のモチベーションを向上させる。

この見解を支持的に解釈すれば、ダイバーシティ化した職場は、職員の働くモチベーションを高くし、維持できるということになるだろう。介護・保育の現場の現実には、女性の職場から男性も外国籍の人々もいる職場へと転換しつつある。だからこそ、ダイバーシティ風土を介護・保育の現場に根付かせ、ダイバーシティ・マネジメントを責任者や経営者がなしていかなければならない。

1－5) ダイバーシティ教育

渡邊ら(2018)によると、ジェンダー・ダイバーシティ教育は、1960年代以降広がった。

しかし、北米においても大学全体のわずか15%でしか科目が開講されていない。女性学を単独の主専攻に出来る大学は未だ9%である。北米の研究においては、ジェンダーというカテゴリーから伝統的学問を根底から問い直すことで、差異や多様性を含む人類の包括的理解に向けて、進化が遂げられてきた。ジェンダー・ダイバーシティ研究の到達点が高等教育カリキュラム化されている。

藤井(2018)によると、お茶の水大学では「お茶大インデックス」と呼ばれるジェンダー・ダイバーシティ指標が示されている。その中味は、「1. ジェンダー視点に基づいた科学的知見の創出、2. 職員の研修、3. 人材・雇用・人事、4. 取り組みとプロセス、5. 勤務体制の柔軟性・育児支援、6. 制度・コンプライアンス、7. アクションプランによる目的・目標の明確化」である。ダイバーシティを検討していく上では、組織全体の取り組みが必要であることが理解できる。

1－6) 研究調査のゴール

異なる年齢（特に高齢者と幼児）の世代間交流を促進することで、上記のような効果が期待できる。一方で、職場のダイバーシティ化が風土として進まない、負の影響に晒されかねないことも危惧される。

このことを踏まえて、新たな人間関係的価値が生起される職場のダイバーシティ化、とくに介護と保育の相互理解・相互協働による他領域にまたがるダイバーシティ化をめざす。そのための本研究の焦点(ゴール)は、介護・保育の職場における職員のリカレント教育により、どのような、どこまでのダイバーシティ化への貢献ができるのかを明らかにすることである。そして、その貢献を職員誰もが認識できるような、教育プログラムを構築し、提供していくことである。

ダイバーシティによって生起される人間関係的価値を学ぶ職員は、①何を見て「素晴らしい」と感動し、働く意欲・モチベーションを向上させられるのだろうか、②異世代間交流の中に輝く「素晴らしい」の原因と因子、条件は何だろうか、③どうすれば、結果としての新しいダイバーシティ感覚を介護・保育の現場に浸透させ、「新産業構造ビジョン」の中での切れ目のない対人援助風土を輝かせることができるのか、を質的に深く、調査研究するものである。

一般社団法人日本事業所内保育団体連合会(2016)は、世代間交流が生み出す影響として、子どもと高齢者の「変化」に着目し、次のような知見を示している。

- 1) 人間関係が良くなることで社会力が向上し、自発性を持ち、社会参画を促進する。自分の殻に閉じこもりがちだった人が自信を取り戻し、積極的に人前に出てくるようになる。
- 2) 精神衛生が向上することとともない養護力が向上する。養護力、すなわち子どもを守ろうとする

気持ちや相手を敬う気持ちが育まれる。独りよがりになりがちな高齢者が社会に戻ってくる。

3) 身体機能の向上と共に行動力が増し、人との交流が活発になる。他人に助けられたり助けたりすることが苦にならなくなり、当たり前のコミュニケーションを取り戻す。

これらは本研究プロジェクトの研究仮説と重なり、同連合会が紹介した8つの事例の今(2019年現在)を追跡調査していきたいと考える。また、日本社会福祉マネジメント学会の試行的モデル事業や研究成果もレビューの範疇に取り入れ、多面的な理解を試行したい。

介護・保育領域における異世代交流の実践は、積み重ねられており、現場感覚としての「素晴らしい」は数多ある。2019年度のインタビューを中心とした調査では、その「素晴らしい」感覚を、異世代交流ダイバーシティの視点から捉え、研修プログラム構築のための基礎的エビデンスを得る。

これにより、異世代間交流の意義を理解し、日々の業務の中で異世代の違いを有効に生かした交流促進活動に創造的の取り組める介護・保育職員を養成するための研修プログラム並びに教材開発を行うことが出来ると考えられる。

引用文献

- 今井七重 (2016) 「世代間交流」 宮嶋淳編集代表『地方都市「消滅」を乗り越える！岐阜県山県市からの提言』中央法規、p146-153.
- 本田恵子・岩谷由起 (2016) 『子どもと高齢者ふれあいのコツ オンデマンド版』学研ココファンホールディングス.
- 渡邊かよ子・石河敦子・中村奈津子 (2018) 「ジェンダー・ダイバーシティ教育の拡充に向けてー米国ポートランド州立大学の事例よりー」『愛知淑徳大学論集ー文学部篇ー』43、p113-127.
- 藤井良一 (2018) 「男女共同参画(ダイバーシティ)推進に関する評価手法」『学術の動向』23(12)、p 32-35.
- 中村 豊 (2017) 「ダイバーシティ&インクルージョンの基本概念・歴史的変遷および意義」『高千穂論叢』52(1)、p53-82.
- 正木郁太郎・村木由紀子 (2017) 「多様化する職場におけるダイバーシティ風土の機能、ならびに風土と組織制度との関係」『実験社会心理学研究』57 (1)、p 12-28.
- 堀田 彩 (2015) 「日本におけるダイバーシティ・マネジメント研究の今後に関する一考察」『広島大学マネジメント研究』16、p17-29.
- 一般社団法人日本事業所内保育団体連合会 (2016) 『世代間交流施設の挑戦』

（２）調査概要

【異世代間交流により生まれる関わり価値（ダイバーシティ感覚）に関する調査】

目的：介護・保育領域における異世代交流の実践は、積み重ねられており、現場感覚としての「素晴らしい」は数多ある。その「素晴らしい」感覚を、異世代交流ダイバーシティの視点から捉え、研修プログラム構築のための基礎的エビデンスを得る。

<調査１：異世代交流に関するフォーカスグループインタビュー>

対象：介護・保育領域における異世代交流実績のある「介護」「保育」現場（法人・施設）の代表者（調査実施団体一覧は別に記載する）

方法：異世代間交流部会が設置するプライバシーに配慮した会議室において、本調査の主旨・内容に理解が得られた法人・施設の代表者数名をグループとし、グループ・インタビューを実施する。所要時間は２時間程度とし、下記の調査項目を元にインタビューを進める。インタビューの内容はICレコーダーにて録音し、作成した逐語録を質的分析に活用する。

倫理的配慮：

以下の内容についてあらかじめ説明し、書面にて同意を得た。

①個人情報の保護の手法と活用範囲

逐語録及び調査報告書の作成においては、個人情報の保護に努め、入力の際でも個人が特定できないよう配慮する。データの保管は、使用時以外研究室の机に保管し鍵をかけ、鍵の保管は研究責任者及び事務局が行う。収集したデータは、研究の目的以外に用いることはない。研究成果は、個人情報の保護に配慮し、本事業の目的に則して研修教材等に活用し公表を行う。

②調査対象者に理解を求め、同意を得る方法

異世代間交流部会は、調査対象者（施設・法人等の団体の代表者）に対して、下記の内容について、口頭と文書を用いて調査依頼を行う。調査対象者が本調査の協力・同意の有無によって職務上の不利益を被ることはない。また、調査対象者の調査の参加は自由意思であり、研修教材等で得られた知見を活用することについて説明し、同意書の提出をもって同意の意思確認とする。また、一度同意書を提出した場合でも、調査対象者の意思によりいつでもその同意を撤回することが出来る。

調査項目：

- ① 所属先で異世代交流（三世代交流事業など）に取り組まれた経緯をお聞かせください。
- ② 異世代交流（三世代交流事業など）に取り組まれる上で、職員間で意見の相違等困ったことや解決しなければならなかったことを具体的にお聞かせください。
- ③ 異世代交流（三世代交流事業など）に取り組まれ、どのような効果が得られましたか。具体的な場面をお教え下さい。
- ④ 介護あるいは保育実践の場で今後、異世代交流（三世代交流事業など）に取り組む場合、どのようなことに留意すべきでしょうか。
- ⑤ その他、異世代交流（三世代交流事業など）に取り組まれて、お気づきになられることをお話してください。

グループ・インタビュー実施法人・施設：計 5 か所（介護 3 か所、保育 2 か所）

	法人・施設 No.	サービス種別	インタビュー対応者	地域	調査日
1	A	保育所（認可）	施設管理者	関東	11/19
2	B	保育所（認可）	法人代表者（理事長）	関東	11/19
3	C	特別養護老人ホーム	施設管理者	関東	1/21
4	D	通所介護・小規模多機能型居宅介護	法人代表者（理事長）	関東	1/21
5	E	軽費老人ホーム・小規模多機能型居宅介護	法人代表者（理事長）	北陸	1/21

<調査 2：異世代間交流に関する訪問事例調査及びインタビュー調査>

対象：①フォーカスグループインタビューへの協力団体のうち訪問調査について受け入れの了承が得られた団体（法人・施設）の介護・保育現場

②その他、異世代間交流実践に関する先駆的な事例を有する団体（法人・施設）の介護・保育現場

方法：異世代間交流部会の調査担当者が訪問し、異世代交流場面の非参与観察 及び 指定された場所において代表者等に対し、半構造化面接法を用いてインタビューを実施する。

交流場面の非参与観察においては、同意が得られた場合に限り写真撮影を行う。

インタビューにおいては、下記調査項目に加え、<調査 1>の逐語録の分析により抽出した項目についても適宜加えて行い、内容は IC レコーダーにて録音する。

非参与観察及びインタビューの所要時間は 3～4 時間とする。

倫理的配慮：

以下の内容についてあらかじめ説明し、書面にて同意を得た。

①調査協力団体（法人・施設等）の情報の保護の方法と活用範囲

逐語録作成においては、調査協力団体（法人・施設等）の情報の保護に努め、入力段階でも調査協力団体（法人・施設等）が特定できないよう配慮する。データの保管は、使用時以外研究室の机に保管し鍵をかけ、鍵の保管は研究責任者及び事務局が行う。収集したデータは、研究の目的以外に用いることはない。研究成果は、調査協力団体（法人・施設等）の情報の保護に配慮し、本事業の目的に則して研修教材等に活用し公表を行う。

②本事業へ理解を求め同意を得る方法

異世代間交流部会は、調査協力団体（法人・施設等）に対して口頭と文書を用いて調査依頼を行う。調査協力団体（法人・施設等）が本調査の協力・同意の有無によって、職務上の不利益を被ることはない。また、調査協力団体（法人・施設等）の調査への参加は自由意思であり、研修教材等で、得られた知見を活用することなどを説明し、同意書の提出をもって同意の意思確認とする。また、一度同意書を提出した場合でも、調査対象者の意思によりいつでもその同意を撤回することが出来る。

調査項目：

① 所属先で異世代交流（三世代交流事業など）に取り組まれた経緯をお聞かせください。

- ② 異世代交流（三世代交流事業など）に取り組まれる上で、職員間で意見の相違等困ったことや解決しなければならなかったことを具体的にお聞かせください。
- ③ 異世代交流（三世代交流事業など）に取り組まれ、どのような効果が得られましたか。具体的な場面をお教え下さい。
- ④ 介護あるいは保育実践の場で今後、異世代交流（三世代交流事業など）に取り組む場合、どのようなことに留意すべきでしょうか。
- ⑤ その他、異世代交流（三世代交流事業など）に取り組まれて、お気づきになられることをお話しください。

※＜調査１＞の逐語録の分析により抽出した項目

- ・ 異世代間交流の効果やメリットに関する現場職員への伝え方について
- ・ 異世代間交流実施にあたっての配慮事項（感染症・けが等）について、危機管理の視点からどう対応しているか
- ・ 子ども自身の受容されているという感覚、自己肯定感の醸成について、異世代間交流がもたらす効果について
- ・ 異世代間交流が広がりやすい要素について、環境的な視点（街の規模や立地等）からどう捉えているか
- ・ 様々な世代、地域の人の参画により解決できた課題について
- ・ 実施されている異世代間交流が、ごく自然に行われているものなのか、意図的な仕掛け（環境の作り方、働きかけ方等）により行われているものなのか

訪問調査実施法人・施設：計 7 か所

（介護単独：2 か所、保育単独 2 か所、保育・介護等併設 3 か所）

法人・施設 No	サービス種別	インタビュー対応者	地域	調査日	グループインタビュー
1	【保育所・介護施設併設】 保育：保育所 介護：特別養護老人ホーム・養護老人ホーム・認知症対応型通所介護ほか	施設管理者（保育） 地域事業責任者	関東	2/21	
2	【保育所・介護施設併設】 保育：保育所 介護：小規模多機能型居宅介護・認知症高齢者グループホーム	法人代表者（理事長）	東海	2/10	
3	保育所（認可）	施設管理者	関東	2/12	B
4	経費老人ホーム・小規模多機能型居宅介護	施設管理者他	北陸	2/14	E
5	保育所（認可）	施設管理者	関東	2/18	
6	【学童・介護施設併設】 保育：地域学童クラブ事業 介護：小規模多機能型居宅介護・認知症高齢者グループホーム・通所介護	施設管理者（保育・介護）	近畿	2/21	
7	【保育所・介護施設併設】 保育：保育所 介護：特別養護老人ホーム・通所介護・認知症高齢者グループホームほか	施設管理者（保育・介護）	関東	2/27	

(3) グループ・インタビューの結果

3-1) 調査

異世代間交流により生まれる関わり価値（ダイバーシティ感覚）に関する先駆的事例を調査した。

異世代交流を活発に展開している「介護」「保育」の現場の代表者によるフォーカスグループインタビューを5団体（介護単独=3（実施日 11/19）、保育単独=2（実施日 1/21））に対して実施した。

3-2) 分析の方法

インタビュー内容を逐語録に起こし、それぞれの実践の特徴や気になる点等について抽出した。IBM SPSS Text Analytics for Surveys4.0に含まれている感性 81_Sentiments を用い、テキストマイニングを用いてインタビュー・データで出てきた共通する単語をカテゴリー別に分類を試みた。この分類とカテゴリー化で、抽出された単語や言葉は、プログラム開発における重要なキーワードとなる可能性があると考えた。

したがって、本部会の調査・分析結果は、異世代交流に関する他機関、他組織の研究成果をも考察しつつ、リカレント教育としての体系化の基礎データとなると想定した。データに基づき、次年度はトライアル版「異世代間ダイバーシティ研修プログラム」テキスト・動画教材、集合研修プログラムの作成、運営マニュアルの作成を行う予定としている。

3-3) 分析の結果

保 育 系		介 護 系			読み替えカテゴリー	
A法人	B法人	C法人	D法人	E法人		
外	自然		外	周り	自然	場 所
地域、市	地域	生活	地域		地域性	
特養、施設、住宅	園、銭湯	施設、家、場所	施設、特養	グループホーム	場所	
世代、異世代、同土	世代	同土			世代	人 生
人、住民、理事長	人、私	スタッフ、人	人、外国籍、皆さん、母	スタッフ、先生、教員	人	
職員	職員、保育士	親、母、女性	職員	皆さん、専門学校生	援助職員	
高齢、年寄り	老人	年寄り、認知症、知的障害	高齢、障がい者	高齢者	対象者	
子	子、0歳	子供、子	子供	子、中学生	子ども	
	仕事	仕事	超過勤務		仕事	教 育 ・ 経 験
保育		保育	子育て		保育	
介護		介護	送迎、手		介護	
	卒園、交流	関係		交流	交流	イ ベ ント
経験	体験	多様	場面	交流離れ	体験	
プログラム			夕食	研修	プログラム	
形	声	ルール		意味	形態	
年	年、月、日	年	年、月、日	毎日、1年	日	
調査	意見		話、言葉	言い方	言葉	心
		心配	大丈夫、気持ち		感情	

表1 インタビュー・データから構成されたカテゴリー

3-3-1) 法人の共通項

5つの法人に対して、約90分のインタビューと質疑応答を行った。信頼のおける事業者に秘匿契約を結んだ上で、音声データを渡し、テープ起こしを行った。各々の法人から得られたセンテンスは、140～250の範囲で異なっていた。また、1センテンスの長さも長い場合は、250字以上になったため、コンテキストに従い、短文化した。こうした事前調整を行った上で、分析ソフトで一次処理を行った。

一次処理として、各々の法人データを各々投入し、カテゴリーを作成した。その結果が表1における縦列のカテゴリーである。A～Eの各法人のカテゴリーを形成した後、Excel集計を行い、「読み替えカテゴリー(左側)」を得た。また、「読み替えカテゴリー(右側)」は、5つの法人のすべてのテキスト・データを再入力し、得られたカテゴリーである。

表1で得られた結果は、異世代間交流において、法人責任者が認識している大切なこととして、「場所／人生(人)／教育・経験／イベント(性)／心」が共通していた。これらの大切にされている共通カテゴリーは、異世代間交流を円滑に行い、その効果を向上させるために欠かせない要素である。これを踏まえて、さらに現地調査を行うことにした。

3-3-2) <良い>と感じられていること

続いて、<良い>という感性で捉えたカテゴリーと<概念>について分析した。その結果が次の通りである。

- <良い> OKだ／お互い自発的にやっている／してくれている／フォローして取り組みができる／来てくれた／気軽な／活動してくれている／法定施設もいっぱいある／整理する／活かして／活気がある／生かして／知恵／豊富／駅に近い／入念に準備する／知恵
- <楽しい> 楽しい／遊ぶ／遊んでいる／面白い
- <満足> 納得して
- <褒め・賞賛> いいものだ／お年寄り優しい／すごくいい／知恵がある
- <嬉しい> うれしい／収入にもなる
- <快い> のんびり／ゆったりして／涼しかった
- <対応への賞賛> サービスが敷地内にある／対応もうまく
- <吉報> 克服しながら
- <安心> 免れた／落ち着く
- <満足> 納得して／解決できた／解決できる
- <期待> 興味深く
- <満足> 納得して

異世代間交流に取り組む場合、法人代表者は、職員の感情に配慮し、多様な<良さ>を準備していることが伺えた。

3-3-3) 交流の良さ

カテゴリー「交流」を、<良い>という感性で捉えた<サブカテゴリー>と<概念>は、つぎのとおりであった。

- <良い> 保育／貴重な時間／知恵／共感してくれる／してくれています／かけてもらえる／手伝って／招いてくれる／見せ所／良いことだ／デメリットじゃない／見守る／工夫して
- <褒め・賞賛> かわいい／素敵だ／非常に手際よく／一番理想的だ／知恵がある／すごくいい／かわいい顔している／良い顔している

<楽しい> 面白い／遊び／行事とかもあります／遠足もある
 <嬉しい> 嬉しい／喜ぶ／嬉しかった
 <効果が満足> 効果が目に見えて／効果があります
 <金額への賞賛> 無料で
 <対応が親切> 配慮はある
 <好評・人気> 流行っている
 <感謝> ありがとう
 <期待> 楽しみにしています
 <快い> 気持ち良い
 <好き> 大好きです
 <満足> 習得して
 <安心> 保証して

異世代交流は、法人にとって事業であり、イベントである。そして職員の教育であり、実経験を積ませるための手段でもあるようだ。昨今の介護・保育現場をめざす若者たちの傾向として、「一歩踏み出す力」が不足していると言われる。その後押しを丁寧に進めている法人経営者の姿が浮き彫りにされたと考えられる。

3-3-4) 交流の構造

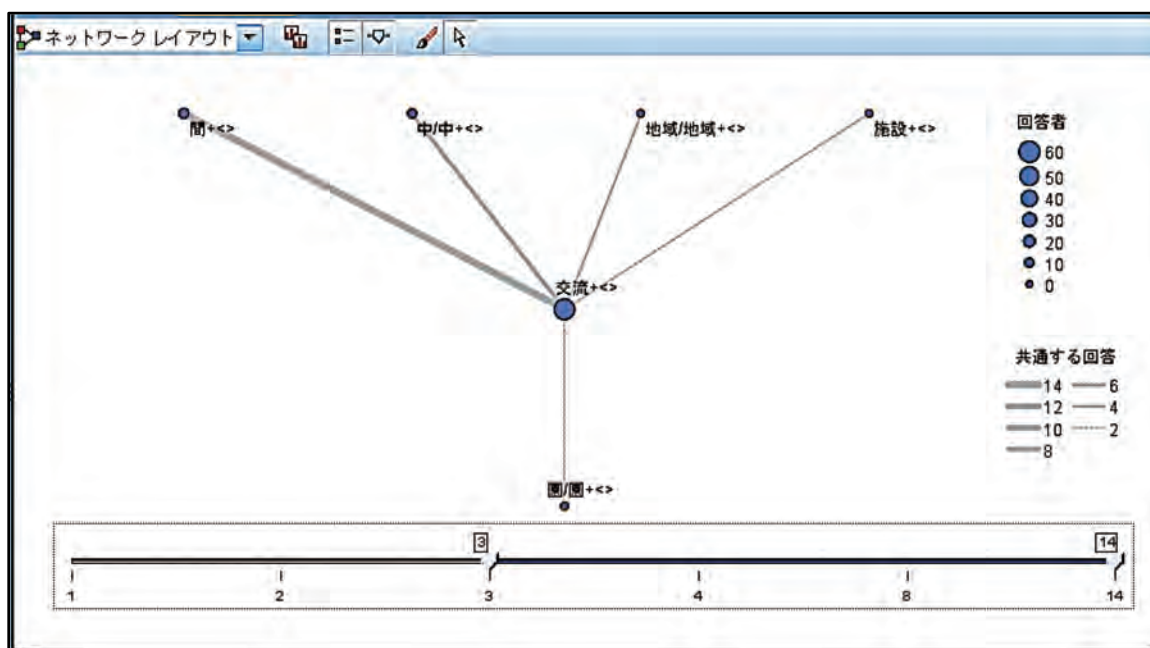


図1 カテゴリー「交流」を中心に据えたネットワーク図

図1は、カテゴリー「交流」を中心に据えて、交流を取り巻くネットワーク要素を抽出し、要素間のつながりを可視化したものである。交流とつながる要素は、「園・施設／間／中／地域」となっている。ここでも「交流」を支える要素としての「場（園・施設・地域）」が強く示されている。そし

て「間／中」というカテゴリーにみられるように、仲立ちするものを大切にしていることがわかる。

図2 カテゴリー「交流」を中心に据えたサークル図

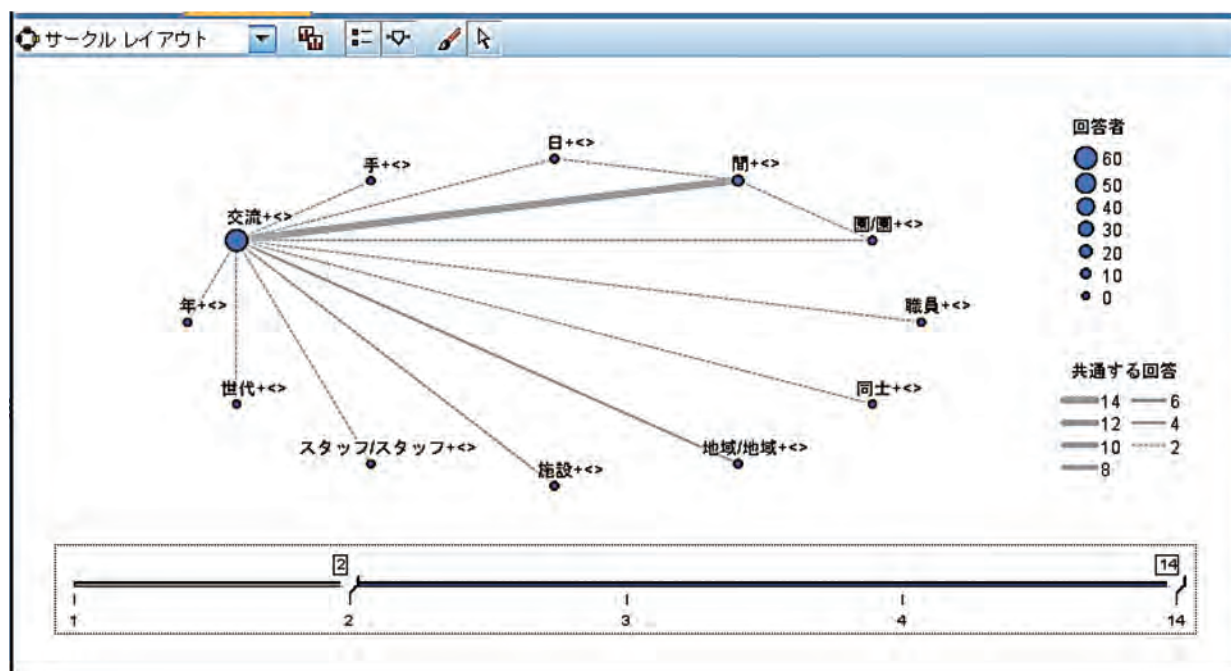


図2は、角度を変えて必要な要素を列記し、サークル上に描く図として可視化した。

ここでは「年／日」というイベント性に欠かせない「暦」が抽出されている。また、「職員／同士／スタッフ／手」という「人材」や「場所」が抽出されている。

異世代交流を構造的にみると、ここに抽出されたように、イベント開催に欠かせない諸要素が浮かび上がってきた。したがって、異世代交流を担う職員は、このような法人が行うイベント・行事の位置づけや段取りについて、構造的に理解している必要があると考えられた。

3-4) まとめ

異世代交流を行う上で5つの団体が大切にしている構成員・構成物として、施設・法人が立地する【地域性】【場所】【自然】などがあり、それに参加する【人ー対象者、職員、高齢者、子ども】は、人生における大切な機会としての交流を経験し、成長して欲しいという願いが込められて、語られていることが明らかにされた。

また、異世代間交流の＜良さ＞は、様々な感覚・感性で受け止められてきた。この中には、「リスク」に関する語りも含まれている。「リスク」の伝達の仕方も、教育上の課題として看過できないと考えられた。

（４）訪問調査の結果

調査対象の概要

法人・施設 No.	1		
施設種別	特別養護老人ホーム、養護老人ホーム、認可保育所併設		
所在地域	関東		
調査日	2020年2月21日	報告者	○福田篤子、藤井日向

【調査結果】

Q1. 法人・施設の特徴について

A. 本法人は 60 年近く地域に根ざした事業を展開されてきた、保育所、高齢者施設、障害者施設等を運営する複合型の法人である。建物の 1 階が保育所、2 階が養護老人ホーム、3 階が特別養護老人ホームとなっており、上階からは 1 階の中庭を見下ろすことができ、子どもたちの姿や声を日常的に見聞きできる作りになっている。環境面の特徴として、保育所の子どもたちがいるスペースには壁のような仕切りはなく、比較のお元気な養護老人ホームの利用者が自由に保育所のスペースに出入りでき、子どもたちと交流したり、お世話ができるようになっている。

法人の理念として、真の福祉社会を目指していくための基本方針として、複合施設の利点を生かすということが柱にある。また、家族的であること、地域のニーズに添えていくことを大切にしている。企業や NPO 法人等と垣根を越えて繋がっていくことで新たな資源開発に取り組んだり、新しいチャレンジにも積極的に取り組み、所在地の地域包括ケアの拠点として、地域の居場所作り・ネットワーク作りの活動を行う等、非常に意欲的な法人である。

Q2. 異世代交流(三世代交流)に取り組んだ経緯

A. 昭和 30 年代に養老院として認可を受け、そこから約 20 年後年に保育所を設立。最初は別々の場所で運営していたが、初代理事長が、高齢者だけで生活するのではなく、子どもと一緒にいることで、高齢者が身なりをきれいにするとか、役割があることが大切で、子どもの側にとっても、親が仕事に行っている間に受け止めてくれる存在があることの重要性を認識され、子どもと高齢者の統合型施設を作った。当時は縦割り制度の影響で、建築上も苦労があったが、うまく制度の解釈を工夫し乗り越えてきた。

その後、障害者施設も開設し、世代間からまた少し幅が広がり、現在は外国人の介護スタッフも雇用しているという点では、複合的な共生の形に変化してきている。

Q3. 異世代交流(三世代交流)に取り組む上での課題

A. 働き方改革の影響で職員の意識が変化し、最近では交流行事自体を縮小したいとの流れがあるが、社会全体や、これからの子どもの人生、高齢者の人生を考え、俯瞰して長い目で見る事が大切。子どもたちが高齢者の愛情を受けて健やかに豊かに育ち、高齢者も豊かな人生の最後を送ってもらうために必要なことは何か考えると、決して安心安全だけではない。どこまでやっていくかという



～毎朝実施している朝の体操の風景

冬でも子どもたちは上半身裸でへっちゃら！～

お互いの価値観を理解しあうことが必要。世代間交流は保育・介護など、職種の違う職員同士が繋がっていないと出来ない。そのために様々な仕組みを作っている（情報共有の場として朝夕の申し送りを介護、保育一緒に行う、メンター制度を取り入れ、介護職のメンターには保育士になるなど、所属部署以外の先輩スタッフがつく、他課のスタッフとの交流に金銭的に補助を出す等）。現在、施設内のスペースの制約もあり、協働の休憩場所など自然発生的なコミュニケーションの場がないため、職員同士のつながり、他職種とどのようにコミュニケーションをとっていくかは今後の課題である。法人内の多職種が集まり世代間交流活動の企画をする委員会組織もあるが、今は人手不足から時間が作れず集まりにくくもなっている。

Q4. 異世代交流(三世代交流)に取り組む上での留意点

A. 餅つきなどの日本の伝統文化を、季節行事を通して継承していくことが世代間交流の柱の一つだが、感染症等の対策が最も悩ましい。安全、安心だけでも、守りすぎないようにというバランスが難しい。感染症が流行る時期は交流をストップさせるが、例えば放送設備を利用して、お互いの声を届けるなど、形をかえて交流する工夫をしている。

月 1 回、朝から夕方まで園児と施設の高齢者が一緒に遊ぶプログラムでは、おじいちゃんおばあちゃんと一緒にやるからここは気をつけようねという話を、子どもたちには事前にしている。一方、高齢者に子どもの食事介助をお願いする時に、昔は全部残さず食べるという価値観もあったが、今はアレルギーの子どもや宗教上食べられない子もいるので、そういう点は保育者が伝える。

最初に交流が始まるのは 0 歳児クラスだが、全員が 1 歳になった時点で嘱託医の健診を受け、高齢者と交流しても差し支えないか確認している。抵抗力というのが判断の基準にある。

交流する時に大事なものは、年齢と内容のマッチングである。5 歳児と高齢者で一緒に身体を動かす遊びは難しいが、昭和という時代を学びましようとなると高齢者が話すと言得力がある。高齢者ののんびりしたペースには 0、1 歳児の方が安定するなど、工夫がいる。

保育者には、保育士の目線だけにならないように、子どもの目線、高齢者の目線の二つを持たなければいけないと伝えている。そのために、事業所間交流研修（職員が自ら希望することもあるし、上司から勧めることもある）の機会もある。研修により職員の視点が変わってくる。

Q5. 異世代交流(三世代交流)に取り組んだ上での洞察(気づき)

A. 長い目で見た時の取り組みの成果として、卒園児が職員として入社してくれ、現在 7 名の卒園児が働いている。現在介護・保育ともに人材が不足している中で、光が見えているのは先人が積み重ねてきたことのおかげと感じている。

そのほか、地域に対して認知症の声掛けプロジェクト（地域の人が、認知症役の人に声を掛け対応を学ぶというロールプレイ）を展開しており、そのプロジェクトに参加した子どもが、スーパーの前にずっといた認知症高齢者に気づき、警察が保護できたという事例もある。世代を超えて子どもが地域の力になっている。分野や世代を越えてトータルでサポートする形が社会全体で必要である。



～大好きなおばあちゃんと一緒に体操～

ここでは、高齢者が子どもに関わる姿が当たり前であり、異世代交流のプログラムを特別に提供せずとも、子どものお世話を高齢者がする中で自分の役割を見つけるといった効果がある。普段は杖で歩くのがやっとという高齢者も、子どもと遊んでいるときには杖をおいている等、不思議な効果もある。

一方子どもにとっては、高齢者は無償の愛で接してくれる。保育者はダメならダメというし、自分で頑張るんだよということもあるが、高齢者は、「先生に怒られちゃったね、じゃあ一緒にいよう」と、子どものサポート役に回ってくれる。園児の保護者もそういう高齢者の関わり方に助けられている面もある。

【調査員所感】

異世代間の交流という特別なことをしている感じがなかったことが特徴的。子どもの生活の中に高齢者がいて、高齢者の生活の中に子どものお世話があるという自然な感じがとても素敵だと感じた。体操の時、気が進まない子どもが、高齢者の足にずっとしゃがみついて甘えており、高齢者はその様子をただただ受け止めていた。実の孫かと思う程の密着度であり、信頼関係の深さに驚いた。

また、高齢者は自分が出来ること、やりたいと感じた時に、自由に参加している。やりたくない人は参加しないというスタンスも面白いと感じた。

子ども達にとってこの施設の空間は自由であり、どこでも行けるのに、逆に高齢者がリハビリしている時や、保育者が机で仕事をしている時など、今はじゃましてはいけないなど感じ、自然とルールが出来上がっていくということに、この実践を通じて初めて気が付いた。



～体操のあと、思い思いに高齢者と触れ
合う子どもたち～

【調査対象の概要】

法人・施設 No.	2		
施設種別	無認可保育所、認知症高齢者グループホーム、通所介護（デイサービス）併設		
所在地域	東海		
調査日	2020年2月10日	報告者	○今井七重、宮嶋 淳

【調査結果】

Q1. 法人・施設の特徴について

A. 理事長は、若い頃に特別養護老人ホームの生活相談員をしていたことがある。そこで感じていたことの一つは、「高齢者だけが生活する高齢者施設は不自然で、暗い。」ということだという。地域では、子どもから高齢者まで、様々な世代が生活をしている。様々な世代がごちゃ混ぜなのが「普通の暮らし」で、大家族のようなつながりが人間関係を広げ、福祉活動も広げていくのではないかと感じたそう。ゆえに、自分の中で「違和感がある」福祉実践はしないと誓い、今もその思いを貫いているという。

この法人は平成6年に設立し、その数年後、現在の場所に施設を建設。無認可保育所、認知症高齢者グループホーム、通所介護（ディサービス）を併設した施設である。建物は木のぬくもりあふれる木造建築であり、「住み慣れた家」を思わせる家庭的な雰囲気を出し、その中で生活支援が行われていることが特徴である。

3歳未満児の保育も異年齢保育が基本であり、保育所から毎日、子どもたちが高齢者の元にやってくるという世代間交流が日課となっている。3歳未満児から高齢者、家族、地域の方が躊躇しないで集い、楽しくなる場所を提供しようとしている。

地域での異世代交流の機会としても、様々な仕掛けをしている。例えば、放課後（夜）：お父さんとの飲み会、お母さんとの飲み会、子連れでの飲み会など、コミュニケーションの場づくり。子ども食堂：地域の方との交流 2回/月、公民館 1回/月など。大人食堂：中断中（調理者が産休、募集したが不在）。

Q2. 異世代交流(三世代交流)に取り組んだ経緯

A. 施設の中で子どもから高齢者までの様々な世代（0歳から100歳＝職員含）が交流できる機会を作り、大家族のような多様な人々がいる中での交流の良さを、スタッフや保護者、利用者に伝えたいと考えられた。高齢者施設で生活する高齢者の暮らしの不自然さを改善したかったという。

子育て中の職員に対して、仕事と育児の両立支援として保育施設を併設した。核家族化が進み、子どもも高齢者も、ともにふれあいの機会が減っていることから、つながりが疎遠、互いを思い合うことが欠如すると考えられていた。

毎日の日課として、概ね10:00に保育室を出発し、高齢者の元に向かう。その前に子どもたちの体調を確認（検温）し、グループホームのホールに移動、高齢者と子どもがあいさつ（言葉を交わしながら、握手など）をし、その後、レクリエーションを共に行うのが日課となっている。

Q3. 異世代交流(三世代交流)に取り組む上での課題

A. 8年間継続して取り組んでおり、安全対策、感染予防については対応できていた。

現在の課題は、業務になれてきた職員の産休や育休、有給や働き方改革との関係で、人員配置を如何に

するのか、という点である。小規模な職場・施設なので、法律どおりにはなかなか進まない面がある。例えば、

- ・産休・育休期間が終わり、1年半後に復職する職員が多く、そうした期間内の「欠員補充」と「その後の余剰人員」による業務案分と財政上の問題がある。
- ・介護・保育職員の慢性的な不足はどこでも言われているとおりで「雇用」の問題は切実である。また、常勤・非常勤という雇用形態の区分と今後の「同一労働同一賃金」への対応は課題である。

Q4. 異世代交流(三世代交流)に取り組む上での留意点

A. 介護、保育で、共通の留意点として①安全対策、②感染症対策があるという。

①転倒など安全対策について、レクリエーションの実施時には、高齢者・子どもへの声掛けや移動方法、下肢の安定性への配慮など、参加者の身体状況の程度、その日の表情などを観察し、安全に最大限の配慮をしている。

②感染症について、インフルエンザや胃腸風邪などの感染症の罹患者がいない時に交流を実施している。高齢者も子どもも体温測定、血圧測定などの健康状態の確認を必ず行っている。

Q5. 異世代交流(三世代交流)に取り組んだ上での洞察(気づき)

A. 子どもが高齢者の生活に入り、ふれあうことで高齢者が元気になったり、笑顔になったり、いきいきしたりするという。具体的な場面として、①高齢者が子どもの手を握り、「温かいね」と子どもに笑顔で話しかける、②高齢者を見たことがない子どもが、初めは保育士の陰に隠れているが、交流を重ねていくうちにだんだん高齢者に近づいていく姿がみられる。③子どもが来るのを楽しみにしている高齢者が増える。④子どもが嫌いな高齢者も中にはいるが、その日によって、気分が良い時がある。生活の中にはそういうこともあることが、職員にも理解されるようになった。

【調査員所感】

高齢者も子どもも「交流すること」が「日常の生活の一部」になっていて、視線を合わせて挨拶をして、「今日も会えたね」という笑顔と、手と手のぬくもりの交換が、自然な形として認められた。付き添う職員たちも笑顔を欠かさず、心がほっこりさせられた。異世代交流の仕掛けが「当たり前」化した光景に出会えた。



～ボーリングを楽しむ～

【調査対象の概要】

法人・施設 No.	3		
施設種別	認可保育所		
所在地域	関東		
調査日	2020年2月12日	報告者	○渡辺清美、河野里菜

【調査結果】

Q1. 法人・施設の特徴について

A. 大人が指示するのではなく、兄弟姉妹が共に暮らし自分の意志で自由に行ききし、生活・遊び・労働を教えあう大きな家を建てると決意した理事長が、1990年代後半に1園目の認可外保育所を開設し、その約10年度に社会福祉法人を設立した。本園は2017年に開設した。

子どもが自らの感覚や体験や労働を通して自然・ものの性質・生命の尊さ、食の循環に気付くことができるようにしている。園庭では動物を買い、泥遊びができる。空間装飾はデフォルメした動物の絵はなく、花や観葉植物、活動の写真などリアルなものにしている。空間の移動や遊びも子どもの選択を尊重している。先生がいるところで遊ぶ、マグネットで移動先がわかるようにするというルールはあるが、部屋は自由に移動してもいいことになっており、異年齢の子どもが混じって遊ぶ。遊具や道具は既製品もあるが、保育士が木材で手作りをすることもある。マットやはしごは子どもたちも運ぶ。地域の親子に開放している交流スペースもあり、本の貸し出しもしている。ジェンダーに関してはお風呂とトイレとプールの水着以外は男の子、女の子とわけない。その子の持ち味をどう生かしていくかを考えながら保育を実践している。

Q2. 異世代交流(三世代交流)に取り組んだ経緯

A. もともと子育ての核家族化、個別化が進んでいる都市部を中心に、地域住民とのつながりを補うという国の指針があり異世代交流に取り組み始めた。

子どもたちの魅力、顔を地域に知ってもらい、子どもたちだけの通学を始める小学校以降の生活を見守ってくれる人を増やすようにしている。お散歩中に保育所の名前を地域の人にアピールする。交流先の施設の高齢者も照れくさそうに握手をしたり、ハイタッチをしたり、応援してくれたり、ほめてくれたりする。子どもにとっては、五感をフルに使って感じた緊張感や、その場にはいないと体験できない感覚が得られる。直接色々な人に触れていくことを大切にしている。地域の商店街や施設に「遊びにいいですか？」とアプローチしている。商店街に食材を買いに行ったり、定期的に子どもたちが地域の銭湯に行くこともある。そういう異世代交流の場を楽しみにしてくれている人もいて、園の発表会にもきてくれる。あやとり、お手玉、将棋、オセロ、しちならべ等様々な遊びを地域の人や高齢者と一緒にすることもある。交流は、高齢者には遠い記憶を思い出す日常生活の潤いになっている。

Q3. 異世代交流(三世代交流)に取り組む上での課題

A. 若手の職員のなかには地域とのつながりが薄い人もいる。商店街で声をかけたりすることに緊張してしまう人もいるので、地域に出かけていき営業活動を行う際には慣れている職員がいっしょにいき、きっかけや取り掛かりをつくることもある。

Q4. 異世代交流(三世代交流)に取り組む上での留意点

A. 高齢者施設は保育所より高めにエアコンがかかっているため、こどもには自身の暑さ寒さの感覚により衣類の調整着脱を自分で行うよう促している。

介護度の違う3つの高齢者施設と交流しているが、ハザードレベルに合わせた関わりをしている。時に、排泄や入浴の際の特有な臭気を感じたり、認知症の方が言い争ったりとカルチャーショックも起こりうる。ショックを受けて先細りしないよう職員には、施設の特徴について予め伝える。世代や文化の違いを楽しむ、歳をとるといえるのはこういうことなのだと興味をもつように心構えをしてもらう。こどもには予備知識をいれない。

発表会も、子どもが見世物になるのは違うと考えているので、自然発生的にごちゃごちゃやもめ事があっていいと思っている。そのようなさりげなく、とりとめもない、冗長とも思える無邪気な姿をみてもらうなかで昔をプレイバックしてもらうことができる。

Q5. 異世代交流(三世代交流)に取り組んだ上での洞察(気づき)

A. 保育士は子どもたちと高齢者を結びつける中間の人。刹那的ではなく、子どもたちの未来をどうつくっていくか、そのためにどう生きていくかとつなげて考えていることが必要。職員には「抱え込まないで、なんとかなさ、誰かに助けを求めることも大事だ」といっている。

地域と多層的につながっていくことも必要である。レッジョ・エミリア（イタリアの幼稚園）のように、町全体で子どもを育てていければ良いと考えている。まちごとインターン制度も面白い。働く意味やお金についても学べる。

【調査員所感】

高齢者施設との交流場面の観察では、手作りの大きな雲梯を子どもたちとともに運びこみ、職員の肩にかけてぶら下がったり、床におき登ったりとその子のできることに合わせて活用していた。移動や片づけ、その後の遊びにおいても、子どもと職員双方に、柔軟性や信頼関係があることを感じた。途中、認知症で部屋を間違え戸惑う高齢者、それに対し怒る高齢者もいたが、子どもと握手をするときはどちらの高齢者も笑顔になっていた。異世代交流が高齢者の日常生活の潤いとなることを実感した。



～高齢者施設での交流の様子～

【調査対象の概要】

法人・施設 No.	4		
施設種別	高齢者ケアハウス、小規模多機能施設		
所在地域	北陸		
調査日	2020年2月14日	報告者	○今井七重、宮嶋 淳

【調査結果】

Q1. 法人・施設の特徴について

A. この法人は、約 20 年前に現理事長の祖父によって設立された。人生で色々な経験をしてきた方々が、人生舞台の最終章である高齢期を、自分の好きな場所で、好きなように暮らしていける社会であってほしいとの思いを実現しようと、当該施設を設立した。

その後、高齢者向け配食サービス事業、小規模多機能事業を開設。地域の方々がケアハウスで「日本海を望みながら、自然豊かな眺望」で穏やかに過ごせる空間を提供し、「その人らしく」幸せに年を重ねること（＝「高齢者から幸齢者へ」）ができる施設が目指されている。

地域の幼稚園、小学校、中学校、高校、専門学校との交流や高齢者の家族（息子、嫁、孫など）、高齢者の友達や同級生とのさまざまなふれあいの中で、いつまでも楽しく健やかに生活できるよう、さまざまな活動を行っている。

Q2. 異世代交流(三世代交流)に取り組んだ経緯

A1. 地域の子どもたちの福祉教育の一環・・・幼稚園、小学校、中学校、高校、専門学校の子どもたちが、1 年を通してケアハウスを訪れ、計画的に交流をしている。

幼稚園の子どもたちとの交流は、毎年 7 月、近所の仏教系の幼稚園のお泊まり会の時、施設の大浴場を無料で貸し出している。そのお返しとして、敬老会のときにその子たちが来所し、御経を読んだり、高齢者の肩たたきをしたりしている。

小学 6 年生と中学 1 年生は、毎年 1 回、交流会を開催している。中学生は、小学生の時に交流を経験しており、それを活かして高齢者との交流計画を自主的に立てている。

高校生は、JRC（“Junior Red Cross”＝青少年赤十字）部員が、毎年 5 月から 7 月に高齢者交流のための活動に取り組んでいる。

理学療法士をめざす専門学校生は、毎週金曜日に当施設の健康教室で、ボランティアを経験している。この活動は、ゼミの一環であり、高齢者へのリハビリと健康づくり指導やコミュニケーション交流を学ぶ機会になっている。

A2. 世代間交流は自然なこと・・・1 階のホールでは、高齢者の家族（息子、嫁、孫など）や友人が、自由に訪問でき、利用者との交流が日常的にあり、話をしたり、団欒の場所となっている。

Q3. 異世代交流(三世代交流)に取り組む上での課題

A. 小学校や中学校の訪問は、担当教員に委ねられているので、福祉教育に不慣れである教員だと、前任の担当者からの申し送りが不十分な場合もあり、訪問計画が決まらないことや行事までのマネジメントが十分に機能しないこともある。交流が年間行事に組み込まれ、送り出す側と受け入れる側との協調

が必要だが、苦慮することもある。緊張感のないまま交流すると、高齢者の安全が守れないこともある。子どもたちのより良い交流のためには、双方のマネジメントをする大人が、「交流のリスク」に関する知識を備えておくことも必要であると感じている。とくにインフルエンザやノロウイルスが流行する季節は、交流を通して感染が広まるリスクー高齢者の場合は、死につながる場合もあるもので、そこは施設としては最大限の配慮をしている。(交流が中止になることも、当然ある。)

コミュニケーションが苦手な生徒が訪問することもある。かえって高齢者の方が子どもに気を使っているし、気遣いをしているということもある。

頑固な方や、社交的でない高齢者の場合、どんな可愛いらしい子どもたちが来ても、嫌がられるケースもある。(すべての高齢者が「子ども好き」だと、一様に考えない。)

Q4. 異世代交流(三世代交流)に取り組む上での留意点

A. 訪問者の経験値や年齢によって留意点が違う。理学療法士のボランティアでは1年生から3年生までの学生が訪問してくれる。学年や個人によりコミュニケーション力、安全に関する意識や実践力に差があるので、助言や見守りが必要なこともある。

リスクへの配慮の一つとして感染症対策があり、インフルエンザや胃腸風邪などの感染症の罹患者がいない時に、交流を実施している。

Q5. 異世代交流(三世代交流)に取り組んだ上での洞察(気づき)

A. 異世代交流では、高齢者のふだん見られないような優しい表情や、うれしい顔を見ることができる。子どもにとって高齢者と過ごすことは、とても楽しく有意義な時間になる。この地域でも孫等の家族と離れて暮らしている高齢者が増え、核家族が当たり前になっている。高齢者と地域の子どもたちとが関わることで、高齢者の寂しさが少し解消され、生活に張りが出て、楽しみを持つことができる。子どもとの関わりで高齢者は、子どもから元気をもらい、子どもの頃を思い出し、童心に返ることもある。昔の遊びを教え、昔の話をしてみると、自分の役割が見つけられたと感じ、表情が変化する様子が伺える。生きがいを感じ、ふだんの生活の意欲向上にもつながっている。また、子どもたちは、優しさや心の豊かさに触れ、マナーや様々な知識を得、高齢者をいたわる気持ちが自然と身についていく様子がみられる。

【調査員所感】

海外介護事業を数年前より、主に中国を対象に実施。関係機関と連携しながら、研修事業の委託、講師の派遣等が行われている。この事業は、国際交流を通して福祉サービスや社会福祉関係者との連絡調整や活動支援、教育活動に取り組むことを目的としている。参加者は、介護事業の経営者や学校関係者、富裕層の親子などで、国際交流事業の中に、異世代交流・異文化交流も含まれていた。また、この地方ならではの社会資源が有効に活用され、「介護の学びを通じた地域おこし」がされているという特徴があった。

【調査対象の概要】

法人・施設 No.	5		
施設種別	認可保育所		
所在地域	関東		
調査日	2020年2月18日	報告者	○秋山雅代、福田篤子

【調査結果】

Q1. 法人・施設の特徴について

A. 本保育所は、昭和 39 年に認可を受けた歴史のある園である。立地は、J R 線の線路に近い住宅街の中にある。定員は 60 名の小さな保育所で、園舎は 2 階建て、園庭も 200 平方メートルほどである。近隣住宅との距離は非常に近いが、騒音等の苦情は無い。

園の特徴として、地域にとけ込み、地域の方々に愛され、地域の方々に支えられる保育所であり続けたいと願い、異世代交流（三世代交流）を積極的に行なっている。また、異年齢時交流も積極的に取り組んでおり、家庭の延長として育ち合っていける園を目指している。

Q2. 異世代交流(三世代交流)に取り組んだ経緯

A. 園長は、「本来保育園は地域に開かれた場所であるべきで、地域との繋がりこそ大切」と考えていた。また、子どもは本来、いろいろな人との出会いを通じてたくさんのことを学んでいく。そういった社会性を育てていくには、地域の人びととの交流はとても大切なことだと感じていた。

異世代交流（三世代交流）に取り組んだ経緯は、15 年前に遡る。園で行っている取り組みを知らない人に見せたいという職員の声から、やってみたらおもしろいかなと考えたそう。

しかし、最初は地域とのつながりといってもどのようにすればいいのかわからず、試行錯誤が続いた。そんな時に園長がふと思い出したのが、前園長の「お年寄り、子どもが好きですよ」という言葉であった。そこで、高齢者が集まっている場所にこちらから出かけて行けばいいのだという発想に切り替え、近くの介護施設に園児を連れて行くことをはじめたという。

Q3. 異世代交流(三世代交流)に取り組む上での課題

A. 課題として、以下の 4 点があげられた。

1 点目は、交通事故などの安全対策である。子どもたちと保育士は、保育所から施設までの 20 分ほどの距離を徒歩で移動する。その中には、交通量の多い交差点がいくつもある。子どもたちには、下を見て歩くのではなくしっかりと胸をはって歩くことを意識させ、安全対策に努めている。

2 点目は、感染症予防である。この点は、交流先の施設と連絡を密に行い、感染症の流行する時期は交流を控えるなどの対応を行なっている。

3 点目は、スタッフの人員的負担である。施設訪問時には、同行するスタッフが最低でも 2 人は必要になる。園に残ったスタッフは忙しくなるが、交流の効果や園の評判につながることから不満は出ていない。

4 点目は、保育士の仕事量増加に伴う負担である。これに対しては、世代間交流を日々の保育の延長として捉え、日々の保育と連動させて交流を行うことで負担の軽減を図っている。

Q4. 異世代交流(三世代交流)に取り組む上での留意点

A. 交流先への安全配慮があげられる。高齢者と交流を行うにあたって子どもたちとは、交流先で走り回っていけないことや、杖はおもちゃでないことなどを約束している。

また、保育士は、子ども達と交流先の利用者との間には入り込まないようにしながら、怪我等の安全に対して細かく目配りを行っている。

Q5. 異世代交流(三世代交流)に取り組んだ上での洞察(気づき)

A. 異世代交流（三世代交流）は、子どもたちの心の成長をうながす意味で非常に有効である。保育士は、子どもの感性はさまざまな人と交じり合うことで育っていくことや、子どもはおのずと社会性を身につけていくことを改めて気づかされた。

具体的には、交流によって全く知らない人（高齢者）が子どもを褒めてくれ、子ども達は喜び高齢者に好意を持つ。高齢者に接することが少なく、苦手意識を持っていた子ども達も、交流によって人と接することに自信をつけていく。

このような気づきが、異世代交流（三世代交流）が継続できている理由であろう。

【調査員所感】

何点かあったが、一番感じたことは、本園の異世代交流（三世代交流）プログラムは、交流先と双方向のプログラムとして組み立てられて、交流に様々な配慮がされていた点である。

双方向プログラムとは、園児が何かを発表するだけではない、高齢者と園児で相互交流が促進できるようなプログラムである。具体的には、子どもたちの自己紹介、歌の発表、ダンス発表後に、子ども達が高齢者の中に入り、お話タイム、高齢者と触れ合いながらの手遊び、絵本の読みきかせ、歌を一緒に唄うなどのように、徐々に交流が深められるようなプログラムとなっている。

また、双方向プログラムになるために、交流に参加する子どもと交流先の高齢者の数が同じぐらいになるように配慮されている。

付き添いの保育士や高齢者施設のスタッフの配慮として、お互いのスタッフによる目配りや気配りを行い、適時に双方のスタッフが介入している。

このようなプログラムの組み立てや配慮のあり方が、異世代交流が双方の喜びとなり、継続的に行うことができている要因になっているのではないだろうか。

【調査対象の概要】

法人・施設 No.	6		
施設種別	地域学童クラブ事業、小規模多機能型居宅介護、認知症高齢者グループホーム、通所介護（デイサービス）併設		
所在地域	近畿		
調査日	2020年2月21日	報告者	○今井七重、宮嶋 淳

【調査結果】

Q1. 法人・施設の特徴について

A. 本法人では、「医療」「介護」「健康・保育」「教育・研究」の分野で、約 170 か所の施設に 5,000 人を超える職員が働いている。「医療」は近畿エリアの 2 県を中心に展開する医療と介護の総合ネットワークを生かし、地域の人々に安心してもらえる医療をめざしている。本法人が運営する複数の病院とクリニックが地域の連携医療機関と協力し、地域の様々なニーズに応じた医療を提供している。「介護」は、自宅での生活と同じように過ごしてもらうことができる、利用者一人一人の個性に合った個別介護が基本で、介護老人保健施設や介護老人福祉施設(特別養護老人ホーム)、認知症高齢者グループホームなどを運営する。利用者が共同生活する施設サービスではユニットケアやグループ別ケアを行うことで、個別対応に近いサービスを提供している。「保育」は、保育所運営のほか、地域の子育て支援や病児保育などを展開している。

Q2. 異世代交流(三世代交流)に取り組んだ経緯

A. 訪問先の施設（学童・介護施設併設）では、子どもと高齢者の統合ケア事業の実践を 7～8 年ほど前から実施している。子どもと高齢者双方の福祉の向上を目的に、「高齢者ケア」と「次世代育成」を融合・連携した事業を展開している。この子どもと高齢者の統合ケア事業は、核家族化が進み、高齢者と子どもの関わりが減少している中、高齢者や子どもが一方的なケアの受け手ではなく、ケアの与え手にもなり、双方にとってケアの質の向上につながるメリットがあることから注目されている取り組みである。この複合施設では、高齢者と子どもたちが日常生活や行事を通じて交流している。この交流を通して、子どもたちは高齢者から思いやりや優しさの気持ちを学び、高齢者は元気な子どもたちから良い刺激を受けて、同じ屋根の下でともに生き生きと過ごしている。

Q3. 異世代交流(三世代交流)に取り組む上での課題

A. この複合施設では、行事や日課への参加、あいさつなど「日々の関わり」を計画的に運営している。毎週土曜日に学童保育の子どもがグループホームの掃除の手伝いを行っていた。掃除をするだけで終わってしまわないように、平成 26 年に改めて交流の仕方を双方の職員が協議して見直し、高齢者の生活の場に子どもたちが入り込み、交流をする計画を検討し、実行してきた。

最近開催した大きなイベントでは、高齢者が騒がしく落ち着きをなくした子どもたちを叱る場面があった。その場面について評価が異なる「介護責任者と学童保育の園長と事業課長」の間で話し合いがなされた。介護職は「どんな場面でも高齢者が子どもを叱るのは子どもにとって良くない」ので、そうならないように配慮をするべきだと考えていた。しかし、学童保育の園長は、「親以外の大人に叱られることは、

貴重な機会、成長につながる」と考えていた。介護職と学童保育指導者との専門性の違いが理解できた。

グループホームなどの介護責任者は、定期的に職場が変わることがあり、その都度事業への考え方も変わる。異世代交流を継続していても、微妙に考え方や実施方法が変化することがある。

Q4. 異世代交流(三世代交流)に取り組む上での留意点

A. 高齢者の「自然な生活の場」を目指しているが、計画を緻密に立てれば、自然な交流という理念から外れてしまうことにもつながる。また、ある程度介入や調整をしないと危険の回避や行事への参加者の増加などが進まないことがあるので、その加減（バランス）が難しいと感じている。介護責任者、学童保育の園長、事業課長とも「自然って難しいな。」に同意した。三世代交流で目にとまったことは、次の通り。

- ・ グループホームで生活している高齢者や相談員は、「元気な面」や「弱っていく姿」、あるいは「看取り」の場面を子どもたちに見せたいと思っているが、子育ての側と意見が食い違う場合がある。
- ・ 認知症の方の反応として、子どもたちが来ると「にこにこ」になることが多い。
- ・ 高齢者と子どものリスクのとらえ方が違う。
- ・ 認知症の周辺症状がある高齢者が、子どもを「ぶつ（叩く）」というリスクがある。
- ・ 子どもの動きについていけず、高齢者が転倒するというリスクがある。
- ・ 学童保育側のリスクとして、アレルギーや感染症のことがあげられた。

Q5. 異世代交流(三世代交流)に取り組んだ上での洞察(気づき)

A. 子どもたちへの効果は、高齢者から無条件に何度も褒められることによって自己肯定感を高めることができる。高齢者との交流時間に宿題をしたいという学童もいる。高齢者への効果は、あまりしゃべらない高齢者が子どもに将棋を教える場面があるなど、子どもたちの世話をすることで生きがいを持つことなどがある。

異世代交流をすることが職員の負担になっている面もあり、軽減していく必要がある。

生活とは一人ひとりの想いによって成り立っており、大切にすること・ことは、ひとそれぞれ違うことがあたりまえ（自然）である。

【調査員所感】

異世代交流に関して専門職同士が話しあうことによって、新たな気づきがあったことで、来年はもっと話し合いを持とうと計画していた。交流中に高齢者が「ご飯を食べこぼす」場面や「声をウーッと出す」様子を直面した場合、保育士が今起きていることについて、子どもたちへどのように説明したら良いのか、戸惑ってしまうことがあるという話から、保育士が「認知症の理解」など、介護に関する勉強をする必要があるのだろうと感じた。

法人内で異世代交流（子どもと高齢者の統合ケア）について、勉強会を合同で行うことも考慮すべきと思われた。

【調査対象の概要】

法人・施設 No.	7		
施設種別	認可保育所、特別養護老人ホーム、通所介護（デイサービス）、認知症高齢者グループホーム併設		
所在地域	関東		
調査日	2020年2月27日	報告者	○宮嶋 淳、藤井 日向

【調査結果】

Q1. 法人・施設の特徴について

A. 1970年代に無認可保育所を開設し、開設から5年後に社会福祉法人格を取得した。介護保険施行直前の年に特別養護老人ホームとデイサービスを現在の位置に増設し、のちに認知症高齢者グループホームも行政から委託を受け、現在に至っている。

施設は3階建てで1階に保育所と通所介護（デイサービス）、2・3階が特養となっている。職員数＝約110名。建物内に大きなホールを持っており、雨の日の子どもたちの居場所や地域の方々のつどいの場になっている。

同地で40年事業を展開してきているので、地域密着型の法人として、保育所卒園児が成人し、自らの子どもを入園させてくることもある。また、職員として就労したこともある。

同法人は、施設そのものが「多世代・複合型」であり、法人理念としても「0歳から100歳まで」がつどい、安心して過ごせる場所で一人ひとりの目線でニーズを探り、手助けをしていくということを掲げた法人である。そこでは当たり前に関いの違いを受け入れ、関りを持っていくという姿勢がある。

Q2. 異世代交流(三世代交流)に取り組んだ経緯

A. 法人の歴史が示しているように、40年にわたる保育実績を土台とし、地域密着型の高齢者福祉を「委託事業」も含めて実践してきているので、異世代交流自体が「自然」な形で施設内に根付いてきた。私たちの家族形態は、「複合家族」から「核家族」へと変化してきた。その中で、家族の「つながり」が薄くなったというが、複合家族であった昭和の時代も、家族の皆が「毎日が楽しい」というイベントが繰り返されていたわけではない。日常はそれぞれの生活リズムで過ごしながらも、家族のイベントは、年中行事の中で「楽しみごと」とされてきたと思う。「楽しみごと」は、経験することにより、待ち望むもの・こととなって伝承されてきた。施設の中で「待ち望む」ことを、一人ひとりのニーズとして把握し、それに応えていこうとすると、自ずと「0歳から100歳まで」に視点を置いた、三世代交流活動になった。

Q3. 異世代交流(三世代交流)に取り組む上での課題

A. 職員採用時に、「うちの法人は、三世代交流がある」と説明し、その場面を見学させている。それを見た内定者は、「素晴らしい・楽しそうですね」という。確かにそうだろうから、その「初心」を伸ばしてやりたい。しかし「異世代交流」イベントは、現実のルーティン業務をこなした上での「プラスα＝業務負荷」になってしまう。職員間のモチベーションや経験の違いによって、「業務負荷」の感じ方が異なる。生活の中で、あるいは学びの過程で、見て、やってみたことがあり、その結果が「楽しかった」という経験を持ち、言葉と気持ちが一致する場合、取り組みやすいと思うが、そうではない職員も多くなっ

ている。関連資格を取得したり、一定の学びを経て入職しても、対人援助に対する意欲や思いが強い人ばかりではないことに課題を感じることがある。

介護現場では外国人労働者を雇用するケースが増え、本法人も例外ではない。そうすると、言葉の問題も、経験の問題も、文化の問題も発生する。三世代交流に外国籍職員を参加させ、意義を感じてもらい、母国でも実践してもらうためには、いくつものハードルを越える必要があると思う。

日本人を雇用する場合においても、年代、個人特性など、適材適所に配慮・考慮した実践への誘いが必要である。

Q4. 異世代交流(三世代交流)に取り組む上での留意点

A. 経験を積んでいる職員の力は貴重である。「はじめの一步」を踏み出すことに、躊躇する新人は多い。「はじめの一步」を経験させるために、ペアやチームを形成し、ルーティンワークもイベントも経験させていく。知らないことに対して、ハードルを低くし、経験させていく工夫が必要である。

例えば、保育と介護の双方の利用者が参加するお芝居をやることにする。各々の交流がないと、お芝居に自然さが出ない。どれだけ頑張って各々の職員が「演出(練習)」しても、「キャスト(園児と高齢者)」の「間合い」が絶妙でないと、「楽しさ」「おもしろさ」が出てこないし、味わえない。「間合い」という感覚が、日常の中で繰り返されることによって、ハードルが低くなっていけば、「Aさん」と「Bさん」という、固有名詞のある人間関係にまで関係が成熟していない園児さんであっても、自然な形で交流の主体になっているのではないか。

Q5. 異世代交流(三世代交流)に取り組んだ上での洞察(気づき)

A. 保育者が介護職員や高齢者との関わりを持つと「ホッとできる」、同じように介護職が職員や子どもたちと関わると「元気になる」という、相関関係はあるように思える。それは「ストレス解消」の機会でもある。現実には介護・保育現場への相互の人事異動等に関しては、配置上資格等の法的制約があり、難しい。

【調査員所感】

今回の調査対象は、都市部に長く根付く法人へのインタビューであり、人材確保が困難になりつつある、保育・介護業界の中で、法人の理念に基づく実践を保持するために、尽力されていた。

人材不足に加え、人材の多様化への対応を「異文化交流」と捉えた、対策が求められている。かつて「新人類」といわれた世代が、この業界の中核を担っている。そして「新人類」が「エコ世代(「頑張ること」をせず、ほどほどにバランスをとって仕事をし、行き詰まると「転職を繰り返す」などの特徴がある)」とチームを組むことに苦労している。今回の調査では、こうした異世代間のギャップを「強制」でなく埋める手法の必要性を感じた。

（５）調査のまとめ

2019 年度に行った介護・保育分野における異世代間交流促進のためのインタビュー調査並びに訪問調査の結果からみえてきた、リカレント教育プログラム開発のポイントについて、まとめと今後の展望を記述する。

教材開発においては今後の課題が多いが、当初計画したとおり、映像を多用し、理解しやすく、かつ、モチベーションが低い、あるいは経験の少ない職員でも取り組みやすい、ICT 化を前面化していくことが重要であると再認識された。その一方で、概念整理を明確に行うことも必要で、多少、読み込む部分のある資料が必要である。1 つのイメージとして、1 科目あたり既存の「ブックレット」程度の文量とサイズの補助教材的なものを用意するという方法がある。

5－１）科目の全体構造

フォーカスグループインタビュー調査並びに訪問調査による質的データを SPSS によりテキストマイニングを行い、カテゴリー並びに概念（＝キーワード）の形成を行った。形成されたカテゴリーをネットワーク構成及びサークル配置分析で可視化した。これによりカテゴリー間並びに概念（＝キーワード）間の関連性の予測を立てた。

これを踏まえて、異世代間交流に欠かせない概念（＝キーワード）を、図 3 の 1～7 のように KJ 法により抽出し構造化した。

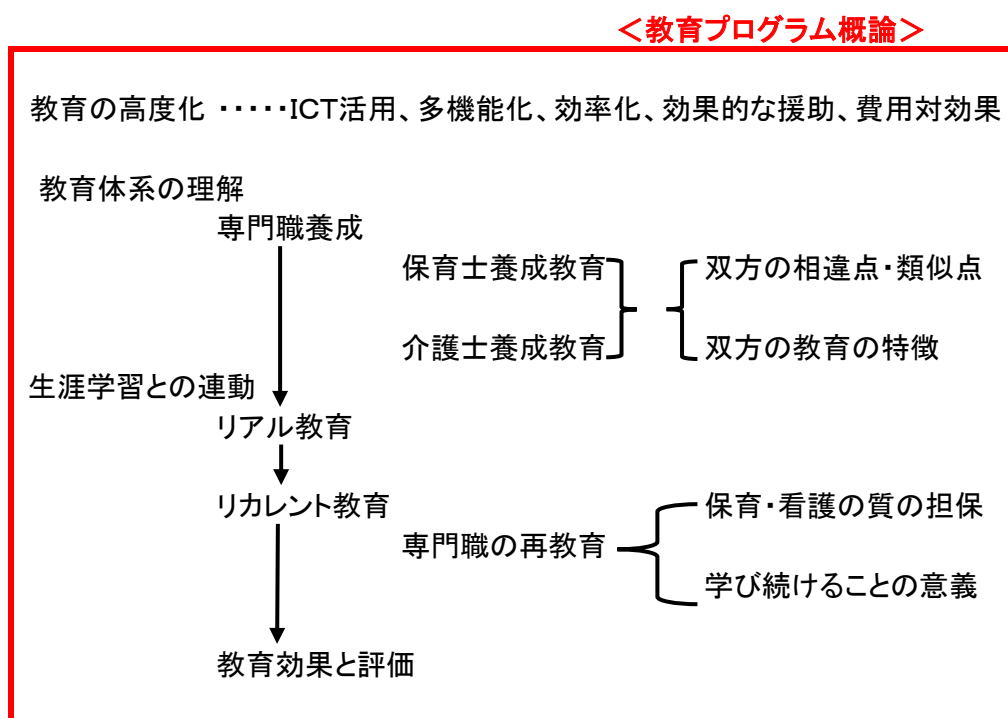


図 3－１ 異世代交流にかかるカテゴリー並びに概念の構造（１）

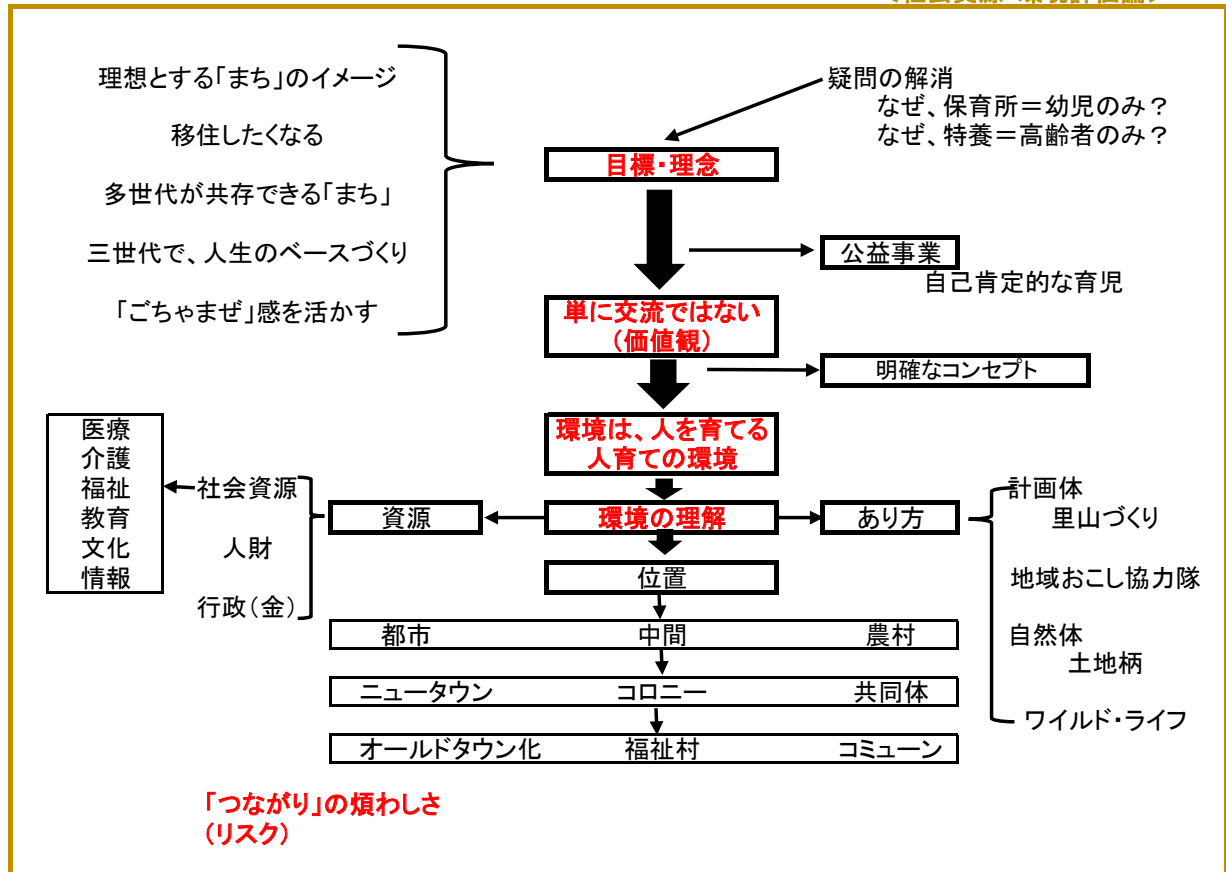


図 3-2 異世代交流にかかるカテゴリー並びに概念の構造 (2)

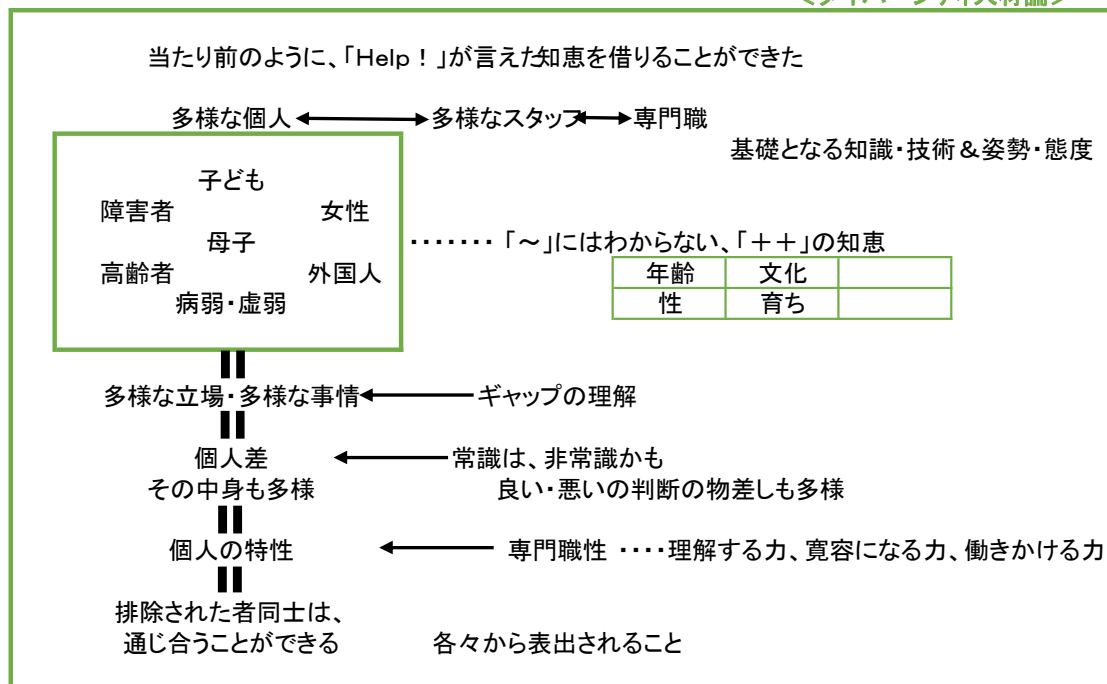


図 3-3 異世代交流にかかるカテゴリー並びに概念の構造 (3)

＜実践事例研究A＞

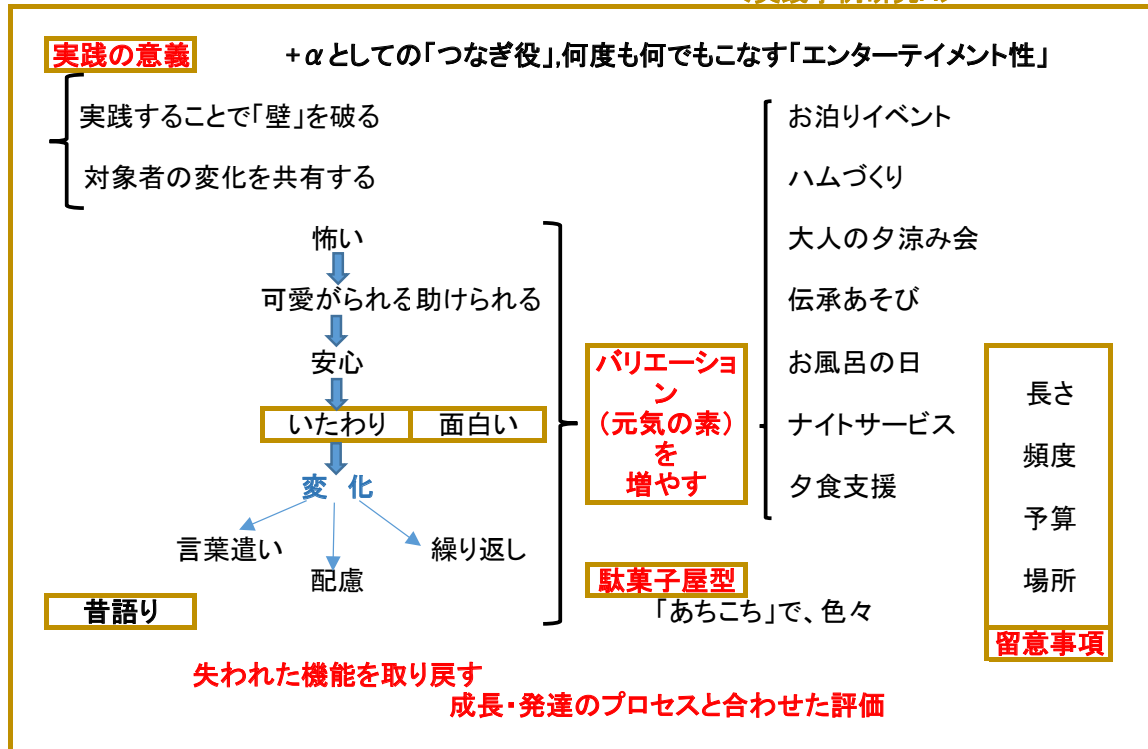


図3-4 異世代交流にかかるカテゴリー並びに概念の構造 (4)

＜実践事例研究B＞

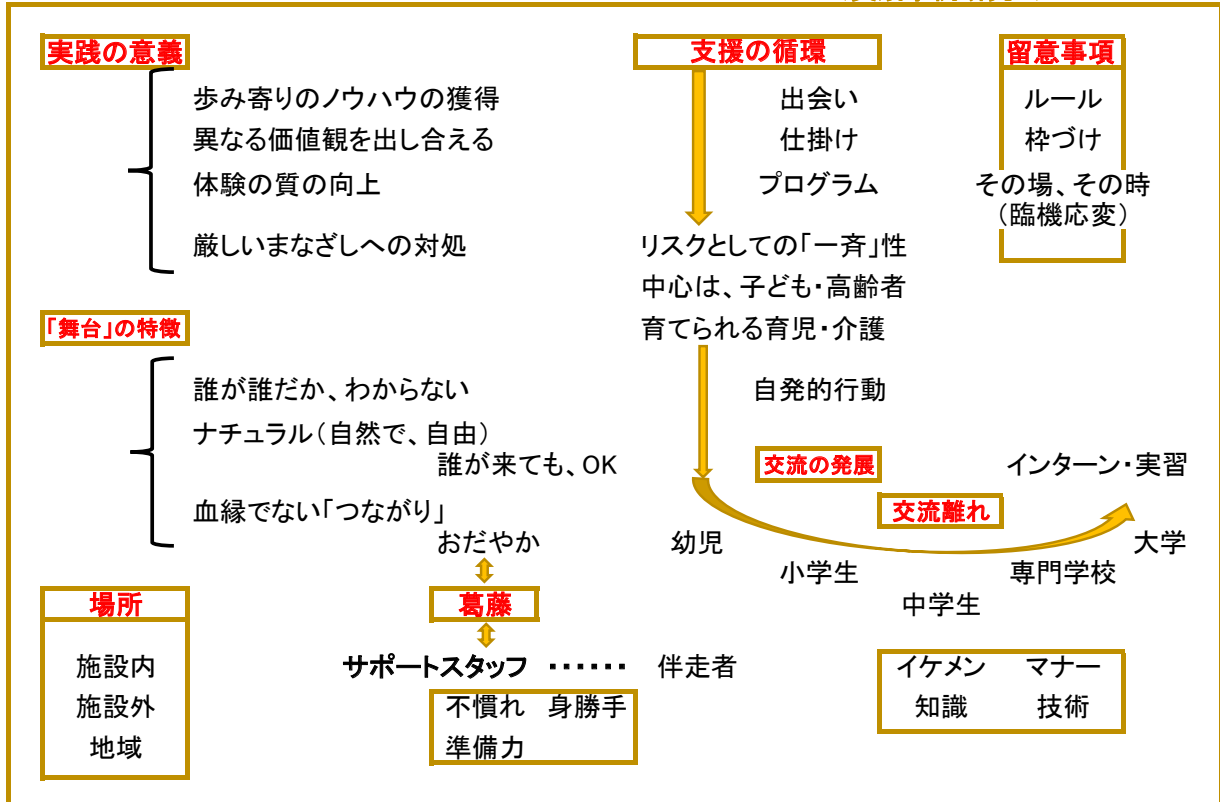


図3-5 異世代交流にかかるカテゴリー並びに概念の構造 (5)

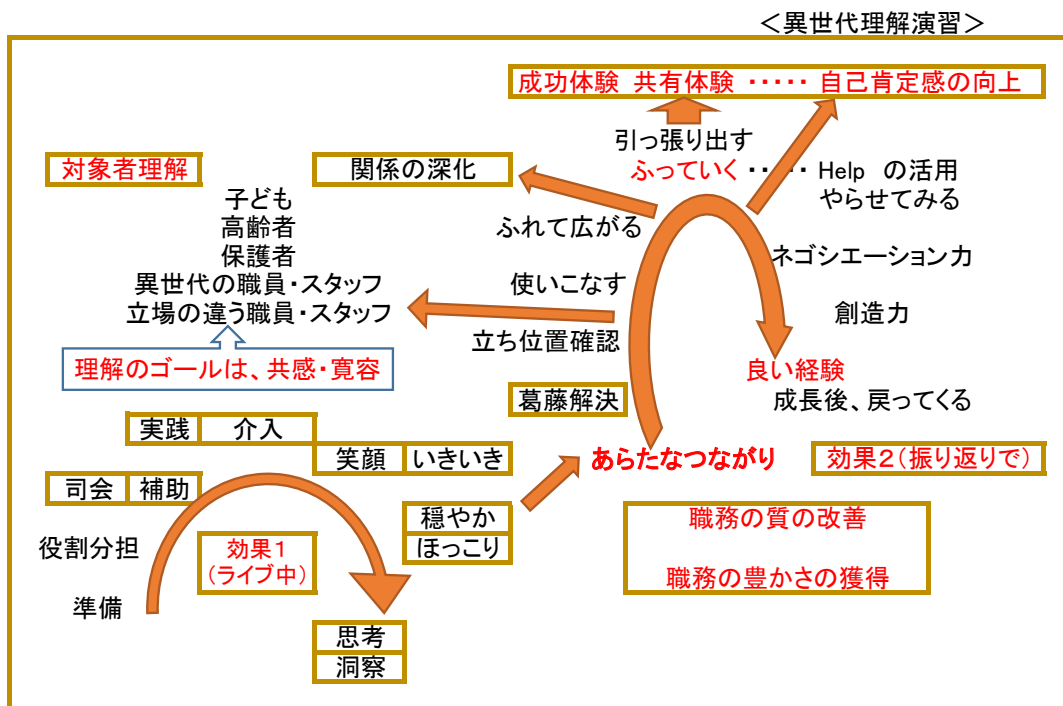


図 3－6 異世代交流にかかるカテゴリ並びに概念の構造（6）

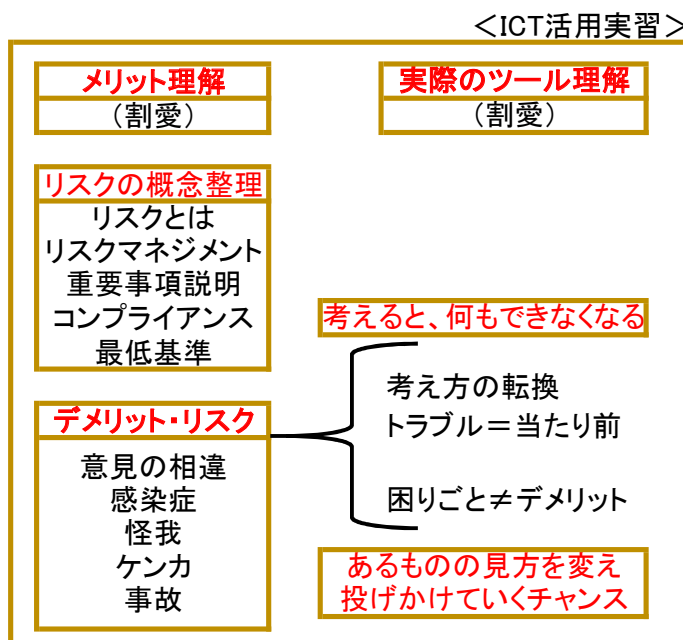


図 3－7 異世代交流にかかるカテゴリ並びに概念の構造（7）

図 3 の 1～7 を用いて介護・保育分野における異世代間交流促進のためのリカレント教育プログラムにおける研修科目（案）を検討した。図 3 を構成した理論が KJ 法の枠組みにあるため、研修科目

（案）の構築にも、KJ法の理論枠組みを活用した。すなわち、KJ法にいう「グループ名」が、科目名（案）に読み替えられるのではないかと仮定した。さらには抽出できたキーワードを「科目のキーワード」として配列等を熟考し、教材の章立てや節立てに活用できるのではないかと仮定した。異文化交流教育プログラムとの共通性と創意性については、図4のように例示することができる。

共通科目	単独科目	共通科目
教育プログラム概論	実践事例研究A	ICT活用実習
社会資源・環境評価論	実践事例研究B	
ダイバーシティ人材論	異世代理解演習	

図4 ダイバーシティ・リカレント教育の科目構成（案）

5-2) 科目各論

インタビュー調査から得られた質的データの分析の結果、カテゴリー並びに概念（＝キーワード）を構成する要素は、保育と介護で大きな違いはないと考えられた。つまり、介護・保育分野における異世代間交流促進のためのリカレント教育プログラムは、異世代交流そのものが、「0歳から100歳まで」を想定、あるいは前提としている。そのため、対象者からみた構造的な相違点は僅かである。但し、介護職養成教育と保育養成教育との間で、基盤となる教育内容が異なるため、リカレント教育プログラムとして補充すべき内容には相違点があると考えられる。

本研究のゴールとして求められるリカレント教育プログラムを開発するためには、対象となる介護スタッフ並びに保育スタッフの教育に関する現況を熟知し、重複を避ける必要がある。例えば、次のような視点がある。

1. 資格取得までの教育
2. 資格取得後の職場における教育－新任、中堅、ベテラン、管理職、経営者
3. これらについて、「キャリアアップ」「サービスの質の向上」「リスクマネジメント」などの視点から見た検証
4. リカレント教育の「現況」と「課題」、今後「期待されること」の明確化

これらの内容をどのように位置づけるのか、今後の課題である。例えば、研修科目として位置づけるならば、事前学習としての【教育プログラム概論】とする方策が考えられる。

異世代交流を進めていく場合、スタッフは自身の勤務する「地域」「法人」「施設」が、異世代交流に対してどのような理念・歩み・認識を持っているのかを理解しておく必要がある。そのため、次の内容を確認しておく必要がある。

1. 「地域」・・・都市、農村、里山
2. 「法人」・・・大・中・小規模、歴史、経営者の考え方
3. 「施設」・・・種別、単独型・多機能型
4. どのような人々と「出会い」「つながっていく」職場なのかの理解

これらを網羅した科目の例として【社会資源・環境評価論】とする方策が考えられる。

異世代交流を行うことで得られる職場や人間関係の「変化」を明らかにし、この「変化」を「効果」と読み替えられる根拠を提示できる必要がある。

1. 「良い」と考えられている変化＝元気・活き活きしてくる、自発性、自己肯定的
2. そのためになされてきた「メニュー」
3. 長く続いた、効果のあった「メニュー」の特徴
4. 実践のポイント

可視化教材を中心とした実践の事例を研究し、自身が実践できるようになる【実践事例研究】科目が必要である。

自分とは異なる世代が、何を大切にしていけるのか、価値・認識の違いを理解し、「異なる立場」「異なる専門性」を受け入れるための経験を、「異世代交流に取り組むスタッフ」が積む、機会となる演習教育が必要である。それを内容とする可視化教材を開発し、【異世代理解演習】としてはどうだろうか。

介護・保育分野におけるリカレント教育プログラムとして留意すべきこととして、次のような視点が重要である。

1. 受講者側のニーズに応えられ、職場ですぐに使える内容であること。
2. 講習を開催する専修専門学校側にメリットがあること。複数年にわたり活用できる教材であること。受講者が興味を持ち、受講者が集まる内容であること。
3. 受講者自身が「異世代（多世代）」であることを踏まえて、異世代交流・異文化交流が講習中にできること。但し、リスク要因として、受講構成メンバーによっては、そうならないこともある。
4. 社会の在り方を想定すれば、ICT への対応が望まれる。

したがって、これからの時代に即応した【ICT 活用実習】としてはどうだろうか。

5－3）異世代交流促進のための科目一覧

想定される科目一覧とその名称・目標・形式（案）を表4に示した。本研究プロジェクトの事業計画や本旨を踏まえると、映像教材を多く準備し、活用した効果的なリカレント教育を提供することが求められる。なお、異文化交流促進のための科目と共有することが効率的だと考えられる科目については、表4の中に「共通」と指示した。共通科目の設置については、今後、異文化間交流に関するプログラム開発を担当する異文化間交流部会との調整や協議が必要である。

5－4）現場感覚重視のプログラム

受講する介護職や保育職の「疲弊」を受け止めた現場感覚を重視したプログラムを開発する必要があるだろう。

組織が柔軟でなければ、異世代交流も「上からやらされている」「園の方針だから」等、硬直化してしまう要因になる。「自分たちにも跳ね返ってくる（＝良い効果がある）」と実践者レベルで実感できて初めて活性化でき、ダイバーシティにも関係する考え方の醸成につながる。教育プログラムの完成イメ

ージとして、双方向的なプログラム・教材が望ましい。映像はただ見るだけではなく、見る時の視点を明確にし、映像を見た後に考え、補助教材（＝ワークブック）に書き込みができるようにすると良い。

表4 科目一覧とその名称・目標・形式（案）

科目名(単独・共通)	映像教材	科目の目標	形式(アイデア)
教育プログラム概論(共通)	○	学び続けることの意義を理解する	ビデオレター、放送大学方式(イケメン先生に登場してもらう)
社会資源・環境評価論(共通)	○	自らの専門性を活用する環境を理解する	地域起こしのプロモーションビデオ(ドローンで空撮する等)
ダイバーシティ人材論(共通)	○	共有体験をすすめる人々とその特性を理解する	既存のビデオをアレンジ(選択・推薦形式)
実践事例研究 A(単独)	○	異世代交流の実際を理解する	オリジナル撮影(具体的事例を演出)
実践事例研究 B(単独)	○	異世代交流の進め方を習得する	既存のビデオをアレンジ
異世代理解演習(単独)	○	異世代交流の効果を体験する	ワークショップ(実証講座)の撮影
ICT活用実習(共通)	○	ICTを仕事で活用できるようになる	インターネットやアプリケーション活用の実践を実習する

集合研修プログラムは、座学ではなくワークショップ、実践を想定したロールプレイ的な要素を多く入れると良いだろう。意見を出し合いやすい環境づくりも必要。進化し続けるために、相互理解のマインドの醸成もできれば良い。

交流促進のために活用できる既存の ICT ツールやノウハウの紹介も、実習科目で行う必要がある。様々な視点やツールを活用した利用者対応のあり方についても、科目内に入れられると良い。

若い世代が現場レベルで ICT の必要性を感じて導入を提案しても、年齢が高い上層部に抵抗があつてなかなか導入できないという実態もある。このプログラムの受講者は主に現場の実践者を想定すると考えられるが、マネジメント層の理解も不可欠である。そこで、プロモーションビデオを用意してはどうだろうか。

異世代間交流部会としていくつかのアイデアを列記した。これらの実現や更なるアイデアの創造により、実用性のあるリカレント教育プログラム開発に向けて、次年度の研究事業を展開していきたいと考える。

(取りまとめ プログラム開発・異世代間交流部会 部会長 宮嶋 淳)

Ⅲ. 今年度の振り返りと今後の方向性

1. 2019 年度の活動を振り返って

今年度は3か年計画の初年度であり、「分野横断」「異文化」「異世代」「ダイバーシティ」という大きな理念に基づいて、企画委員会を中心に本事業の具体的な方向性を検討することから始まった。介護・保育の現場では「異文化」「異世代」交流の多様な実践が行われているが、実践から得られる知見が体系化されていない現状がある。そのため、プログラム委員会異文化間交流・異世代間交流各部会を中心に実態調査や現場実践事例を収集し、次年度のプログラム開発に向けた知見を得ることが中心となった。

本章では、2020年2月26日(水)に開催された「第2回外部評価委員会」での報告内容及び指摘事項を中心に今年度の活動を振り返り、今後の課題や活動方針を大まかに示すこととしたい。

(1) 初年度振り返りと今後の課題

1) 企画委員会、企画委員会調査部会、プログラム開発委員会

- ・企画委員会を中心に調査部会が調査を担当する予定だったが、異世代間交流部会と異文化交流部会が先行して検討に入って調査を行うことになったため、調査部会としての機能があいまいになった。
- ・しかし多くの委員が複数の委員会・部会を兼任していたため、各部会で調査を行ったことによる大きな混乱はなかった。
- ・調査に関しては、交流部会における検討と調査が関連しており、異世代・異文化で調査項目や手法が違うことなどの理由から、部会ごとに調査を実施した。
- ・事業が実質的に10月開始となったため、活動期間が短く、当初から今年度は調査が中心になることを想定していた。しかし、調査と並行して「異文化」「異世代」の各部会において、委員がそれぞれの活動の中で実践してきた知見を共有して議論することで、プログラム開発に向けた検討を進めることができた。
- ・2019年12月には、公開学習会として「異文化」「異世代」交流の実践者による講演とシンポジウムを実施した。本事業の取り組みについて、介護・保育の関係者に周知し、講演者の実践から得られる知見を参加者と共有するとともに本事業の検討にフィードバックすることができた。

2) プログラム開発・異文化間交流部会

- ・事業計画に基づき、初回の部会で異文化間交流に関する研究計画書・調査計画書を作成した。
- ・調査(QOL調査、訪問調査)については概ね計画通り遂行できた。ただし、分析までは時間の制約や人員の問題があり、十分に行うことができなかった。
- ・調査と並行し、部会開催のつど、委員から出た意見を論点整理としてとりまとめながら検討を行った結果、当初想定していなかった論点についても認識することができた。後半ではEラーニングについての検討を行い、シナリオのラフイメージを作成した。
- ・調査は参画する委員が所属する法人に協力を得て実施したが、介護施設では、大手で余裕がある法人と小規模の法人ではサポート体制や外国人職員の満足度は異なる可能性がある。施設規模別の調査や分析、外国人が働く施設とそうでない施設との比較など、多面的に把握・分析していく必要もある。

3) プログラム開発・異世代間交流部会

- ・事業計画に基づき、初回の部会にて活動計画は立案できていた。
- ・計画に基づき、予定された回数の会議開催が出来、調査も想定された内容で実施できており、概ね当初の計画通り遂行できた。
- ・部会での検討にもとづき、プログラムの項目と、各項目で取り上げるべき内容についてのとりまとめを行った。また、「異世代」「異文化」の両プログラムで共通して作成すべきと考えられるプログラム項目について提案を行った。
- ・時間的な制約もあり、実施した調査から得られた情報の分析に対して、部会内での十分な共有や議論には至らなかったため、今後より多面的・多角的な考察を進める必要がある。
- ・今年度調査した内容のさらなる分析は次年度事業開始前の期間でできる部分に着手する。分析作業を進めるうえで、補足調査が必要になる可能性あり、その場合には追加的なインタビュー・現地調査を行う。

4) 全体として

①総括

2019 年度は両部会による調査を中心に行い、現時点では詳細な分析・協議はできていないが、下記 2 点を成果として報告する。

- ・2019 年度に実施した基礎調査の結果・一部の分析内容をまとめた調査報告書の作成（本書）
- ・介護施設及び保育所におけるダイバーシティに関する課題と改善策の検討・プログラム開発に向けた科目案・e ラーニングプログラムのラフイメージの検討・作成

介護や保育の場は多様な文化背景や世代の人が相互作用を営む場であるから、今後は異世代・異文化独自のプログラムと同時に、分野にかかわらず、スタッフを含め互いの差異を個性として生かし合える環境を適切に創造・マネジメントできるプログラムが求められていると言える。

本事業が目指すものは特定の属性を持つ人々に特別な支援を提供することではなく、スタッフを含め、場を共有するあらゆる人々が個性を生かし合える場を作り出せるプログラムを開発することである。その点で今回のような、積極的な異世代・異文化交流を通じて一定の効果を出している施設、いわば「うまくいっている事例」を収集するだけでは十分とは言えない。「うまくいっていない事例」を収集し、両者を比較しながら「なぜうまくいかないのか」「どうすればうまくいくか」を考察することで、広く保育・介護現場、あるいは社会全体に普及できるプログラム開発が可能になるだろう。

2020 年度事業開始までに両調査の詳細な分析を行い、プログラム開発を進めながら必要に応じて補足調査（特に「うまくいっていない事例」）を行って各部会の知見を整理し、より効果的な試行プログラムの開発につなげていきたい。

また、新年度には専修学校や関連団体で構成する「実証協力委員会」を新設し、現場の特性やニーズに合ったプログラムを共に創り、3 年目には現場や社会に広く普及できるプログラムの完成を目指す。

②事業の方向性について

介護・保育の両分野にまたがる分野横断型の研究として、「異世代間」「異文化間」「ダイバーシティ」という大きな理念を推進するプロジェクトであったため、委員構成が大規模なものになったこと、当初想

定していた各委員会の役割の修正が必要になったことなどの要因で、各委員会・部会の連携が不十分となり、共通認識をもって方向性を明確に定めるという点で課題が残った。

一方で「異世代間」「異文化間」「ダイバーシティ」をテーマにした公開学習会を開催することで、“多様性が介護・保育を豊かにする”“多様性が役割・居場所を生む”“専門職は周りの人の力を借りながら、多様性を楽しんで取り組む”など「異世代間」「異文化間」「ダイバーシティ」に通底する知見を共有することができた。

今後はこれをボトムアップし、一つの事業としての明確な方向性（＝現場の何を解決し、分野横断で何を推進するプログラムを開発するのか）や活動成果（＝何を効果・成果として広く現場・社会一般に還元するのか）を定めて次年度の活動に移行していく必要がある。中間年度である次年度のプログラム開発は必ずしも様々な「ダイバーシティの推進」という壮大なテーマを一気に実現するものである必要はなく、具体的な課題に焦点を絞ったプログラム開発に丁寧に取り組むという方向性も考えられる。

本事業で開発するプログラムや教材について、世代によって捉え方や反応等が異なってくるため、ターゲットとなる層についても検討する必要がある。また正解を提示するようなものや価値観の押し付け的な教材ではなく、各々の視点で違いに気付き歩み寄れることが必要である。答えは一つではないことを前提とした問題提起型、体験的に交流を楽しめるきっかけが作れるプログラムを作っていく必要がある。委員会の議論の中では、プログラムの導入として「リカレント教育の意味」「リカレント専門職養成教育としての位置づけ」「学ぶことの楽しさ」について取り上げる必要性も指摘されている。

これらさまざまな方向性を見据えつつ、今年度中に両部会が実施した調査については、次年度の活動開始までの間により詳細な分析を行い、各部会としての論点やプログラム案、事業としての統合案などを検討しておく予定である。

③補足調査について

今年度の調査結果は詳細に分析し、次年度の具体的な活動計画に反映させていく予定である。これに合わせて、異文化間交流部会では介護施設及び保育施設利用者を対象とした QOL 調査や異世代間交流部会で今年度訪問できなかった施設への補足調査の実施も検討する。

今回の調査（両部会の訪問による調査）は「異文化・異世代交流を積極的に行っている施設」という、いわば成功事例の収集であり、本来なら「うまくいっていない施設」の実情を知る必要もある。このような施設に調査協力の同意を得ることが難しいという問題はあるが、何らかの形で実態把握は必要である。異文化間交流部会では、多様な職場で働く外国人介護職に集まってもらい、フォーカスグループディスカッションをしてもらうことで把握できる可能性がある。異世代間交流部会では、補足調査時には動画作成に向けた取材・撮影を兼ねて依頼するなどの工夫も検討する予定である。

次年度は中間年度であり、作成したプログラム案を用いた実証講座を試行する段階なので、プログラムの検討と補足調査を並行させながら、より具体的な課題解決に向けたプログラムを確立していくことが現実的な方向性と考えられる。外部評価委員会でも、解決すべき課題を一点掘り下げ、重点的にプログラム開発を行う方が成果として画期的なものになる可能性があるとの指摘を受けた。漠然としたものを成果とするのではなく、解決すべき項目を来年度中に掴み、解決策を深めていく必要がある。

④会議開催上の工夫

約4か月という短い期間に、延べ14回の委員会・部会を行った。遠方から出席する委員や複数の委員会・部会を兼務する委員にとっては大きな負担になったと考えられる。また各委員によって、日中や夜間、平日あるいは土休日など都合の良い日時は当然異なる。平均出席率は約65%であった。

2020年度の委員会・部会開催日程については、次年度の動きが始まる前に、参画委員の都合の良い曜日・時間帯を確認し、集約しておく必要がある。また遠方からの出席については、Web会議システムを活用したオンライン出席に対する希望が委員会内部でも聞かれた。早急に検討する必要がある。

⑤グループウェアやWeb会議システムの活用

次年度以降各委員会・部会がますます同時並行的に活動を進めていくことが予測され、今後は研究のプロセスや情報の共有をどのように行っていくかが課題となると考えられる。情報共有は各委員の参加意識を左右するため、より積極的な事業推進のためにも効率的に情報共有できる方法を検討していく必要がある。

今年度は試行的に、各部会のコアメンバーを構成員とするグループウェアを活用し、部会での議題や調査の進め方、調査結果の共有などをリアルタイムで共有することができた。次年度は各委員会・部会に広げて、各委員が参加意識・役割意識をもって参加できる環境を整えていきたい。

また③のようにWeb会議を行うことができれば、海外在住の実践者や研究者とディスカッションをすることも可能になる。ダイバーシティやソーシャルインクルージョンの観点から、海外の先進的な取組に関心を寄せる委員もあり、Web会議の体制確保と併せて委員体制についても検討していきたい。

⑥委員会・部会体制の再検討について

今年度は合計6つの委員会・部会を立ち上げたが、活動期間が限られていたこともあり、企画委員会調査部会やプログラム開発委員会（両部会の親委員会）がうまく機能しなかったと言える。各委員会・部会の明確な方向づけをし、異文化間交流部会、異世代間交流部会が中心となって実施した調査や、各部会が検討するプログラムを調整して具体的なプログラムに統合していく機能が効率的に働くよう、委員会・部会体制とそれぞれの具体的な役割について再検討する必要がある。

2. 2020 年度の計画

今年度の調査結果及び1に述べた今年度の課題をもとに、2020年度は事業としての具体的な方向性を固め、プログラム試案の開発と実証講座の試行を目指すことになる。具体的な計画は、各部会における調査結果の分析による論点整理に基づく新年度の運営体制で検討することになるが、本節では、1－4)⑥に述べた委員会・部会体制の再検討について、現時点での再編案と、この案に基づく2020年度の事業スケジュールについて説明する。

(1) 事業運営体制

次ページに示す図のように、現・企画委員会とプログラム開発委員会を統合した「A. 企画委員会」(作業部会として現在から継続して「A－1. 異文化間交流部会」「A－2. 異世代間交流部会」を置く)、「B. 実証協力委員会」(2020年度新規設置)、「C. 外部評価委員会」(現行のまま)の3つの委員会体制案を軸に運営体制を再検討する。今年度中心となって活動した2つの部会を今後調整・統合して1つのプログラムとして体系化することから、親委員会である企画委員会では事業の具体的な方向性やゴールを示し、両部会や他の委員会との調整を図ることとする。

一方で、実証講座を実施する協力校や関連団体に対しても一方的に協力を求めるのではなく、各校の現状と課題・ニーズとその解決・充足に向けた講座実施を目指して、協力校・団体が主体的に議論できる場として、実証協力委員会を設置する。さらに、企画・運営の中心となる2つの部会の部会長と副部会長は自身の部会の中心的役割を果たすだけでなく、企画委員会や実証協力委員会の委員を兼ねることで、各委員会からの意見を吸い上げたり、共通認識を持ったり、齟齬が生じた場合の調整役となる。

またこれらの委員会・部会を構成する委員はそれぞれに役割を持ち、必要によって映像制作会社など外部機関とのやり取りも行う。

外部評価委員会は、事業の経過や結果を書面にて評価するだけでなく、希望に応じて各委員会・部会の活動に同席・関与しながら事業方針に沿った評価や助言を与えるものとする。

各構成員が風通し良く意思疎通と共通認識が図れるよう、この案を原案として効率的に活動できる体制をつくっていきたい。

(2) 2020 年度の事業スケジュール

(1) の体制案に基づき、p.105に2020年度の事業スケジュール案を示す。

- ・事業の本格的な開始は6月以降であるが、それまでに2019年度に行った調査の詳細分析を進めるとともに、プログラムについても正・副部会長レベルでの協議を継続する。
- ・6月以降は実証講座で実施する研修プログラム(Eラーニング及び集合研修)の作成作業を本格化させる。研修プログラムの作成段階から実証協力委員会の意見を聴取し、プログラムにフィードバックする。
- ・10月をめどに研修プログラム(トライアル版)を完成させ、実証講座(11～12月)を実施する。実証講座の受講者の意見を、アンケート・ディスカッションを通じて聴取し、プログラムを改善する。
- ・2021年度の研修プログラムの最終的な完成を目標に、中間年度である2020年度はトライアンドエラーを重ねつつ、プログラムの具体化を図っていく。

2020(令和2)年度 委員会・部会構成(案)

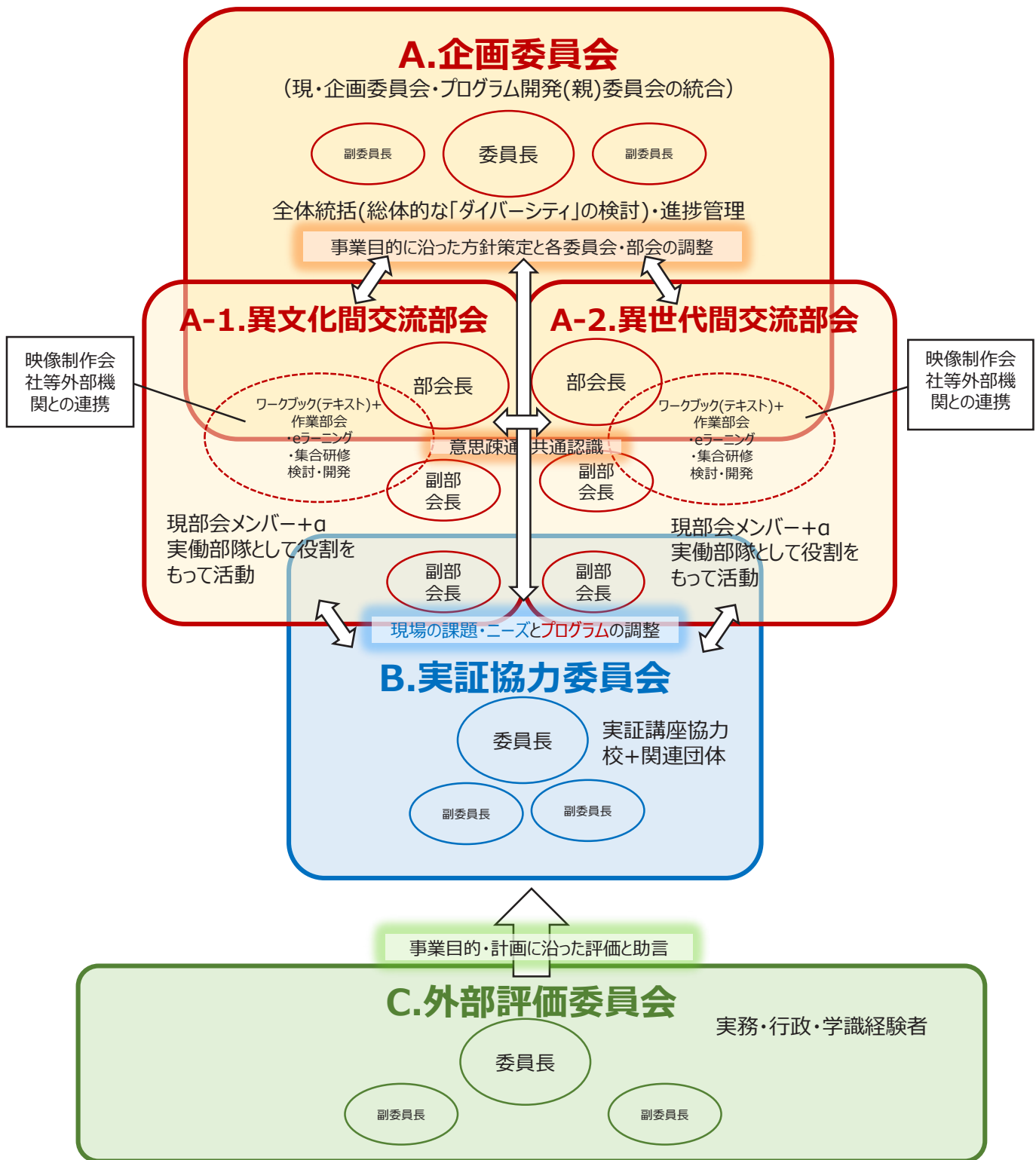


図 2020 年度委員会・部会構成(案)

「分野横断型リカレント教育プログラムの開発」事業 プログラム開発に向けたスケジュール案（2020年度）

会議名称	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	予定回数
			＜第1回＞ ・2020年度事業計画（目標）・スケジュールの確認・検討	＜第1回＞ ・実証講座実施にあたっての検討・事項確認、企画立案	＜第1回＞ ・実証講座実施にあたっての検討・事項確認、企画立案	＜第2回＞ ・実証講座企画・立案・実施にあたっての最終協議	＜第2回＞ ・実証講座説明会（仮）	＜第3回＞ ・実証講座調整	＜第3回＞ ・実証講座調整	＜第4回＞ ・実証講座調整	＜第5回＞ ・実証講座調整	事業終了予定（2月末） 成果報告会実施・成果報告書作成
企画委員会	前年度調査分析作業 プログラム骨子案への反映		＜第1回＞ ・これまでの論点整理 ・今年度方針確認 ・教育プログラム（eラーニング・集合研修）企画・立案	＜第1回＞ ・実証講座実施にあたっての検討・事項確認、企画立案	＜第1回＞ ・実証講座実施にあたっての検討・事項確認、企画立案	＜第2回＞ ・実証講座企画・立案・実施にあたっての最終協議	＜第2回＞ ・実証講座説明会（仮）	＜第3回＞ ・実証講座調整	＜第3回＞ ・実証講座調整	＜第4回＞ ・実証講座調整	＜第5回＞ ・実証講座調整	5回
異文化間交流部会	前年度調査分析作業 プログラム骨子案への反映		＜第1回＞ ・これまでの論点整理 ・今年度方針確認 ・教育プログラム（eラーニング・集合研修）企画・立案	＜第1回＞ ・実証講座実施にあたっての検討・事項確認、企画立案	＜第1回＞ ・実証講座実施にあたっての検討・事項確認、企画立案	＜第2回＞ ・実証講座企画・立案・実施にあたっての最終協議	＜第2回＞ ・実証講座説明会（仮）	＜第3回＞ ・実証講座調整	＜第3回＞ ・実証講座調整	＜第4回＞ ・実証講座調整	＜第5回＞ ・実証講座調整	4回 +作業部会
異世代間交流部会	前年度調査分析作業		＜第1回＞ ・これまでの論点整理 ・今年度方針確認 ・教育プログラム（eラーニング・集合研修）企画・立案	＜第1回＞ ・実証講座実施にあたっての検討・事項確認、企画立案	＜第1回＞ ・実証講座実施にあたっての検討・事項確認、企画立案	＜第2回＞ ・実証講座企画・立案・実施にあたっての最終協議	＜第2回＞ ・実証講座説明会（仮）	＜第3回＞ ・実証講座調整	＜第3回＞ ・実証講座調整	＜第4回＞ ・実証講座調整	＜第5回＞ ・実証講座調整	4回 +作業部会
実証協力委員会			＜第1回＞ ・実証講座実施にあたっての検討・事項確認、企画立案	＜第1回＞ ・実証講座実施にあたっての検討・事項確認、企画立案	＜第1回＞ ・実証講座実施にあたっての検討・事項確認、企画立案	＜第2回＞ ・実証講座企画・立案・実施にあたっての最終協議	＜第2回＞ ・実証講座説明会（仮）	＜第3回＞ ・実証講座調整	＜第3回＞ ・実証講座調整	＜第4回＞ ・実証講座調整	＜第5回＞ ・実証講座調整	4回
外部評価委員会			＜第1回＞ ・実証講座実施にあたっての検討・事項確認、企画立案	＜第1回＞ ・実証講座実施にあたっての検討・事項確認、企画立案	＜第1回＞ ・実証講座実施にあたっての検討・事項確認、企画立案	＜第2回＞ ・実証講座企画・立案・実施にあたっての最終協議	＜第2回＞ ・実証講座説明会（仮）	＜第3回＞ ・実証講座調整	＜第3回＞ ・実証講座調整	＜第4回＞ ・実証講座調整	＜第5回＞ ・実証講座調整	3回
事務局	前年度調査分析作業 事業計画・事業準備・調整 実証講座実施校募集 委託業者検討	事業計画・事業準備・調整 実証講座実施校募集 委託業者検討	＜第1回＞ ・実証講座実施にあたっての検討・事項確認、企画立案	＜第1回＞ ・実証講座実施にあたっての検討・事項確認、企画立案	＜第1回＞ ・実証講座実施にあたっての検討・事項確認、企画立案	＜第2回＞ ・実証講座企画・立案・実施にあたっての最終協議	＜第2回＞ ・実証講座説明会（仮）	＜第3回＞ ・実証講座調整	＜第3回＞ ・実証講座調整	＜第4回＞ ・実証講座調整	＜第5回＞ ・実証講座調整	

成果目標：①トライアル版（最終年度に作成するプログラムの一部）プログラムの作成、②①に関連する教材（eラーニング・テキスト）、運営マニュアルの作成、③実証講座の開催（規模等は今後明確化）

表 2020年度スケジュール（案）

資料編

【調査票・調査項目】

プログラム開発・異文化間交流部会

「介護施設における異文化間協働体制の構築にむけた

職員・利用者のQOL調査」調査票

(1) 日本語・英語版	108
1) 介護施設職員用	109
2) 介護施設利用者用(※)	117
3) 保育施設職員用	125
4) 保育施設保護者用	133
(2) 日本語・他国語版(表紙～フェイスシート部分のみ)	141
1) インドネシア語版	142
2) ベトナム語	144
3) 中国語版	146

※介護施設利用者のQOL調査は調査員(部会メンバー)による聞き取りで行う予定だったが、
感染症予防等、時期的な問題のため2019年度中の本格的な実施には至らなかった。

「介護施設における異文化間協働体制の構築にむけた
職員・利用者のＱＯＬ調査」

調査票

日本語・英語版

介護施設における異文化間協働体制の構築にむけた職員・利用者のQOL調査

【介護施設職員用】

QOL survey on staff and elderly at Kaigo shisetu for constructing multicultural work system 【For staff】

2019 年度文部科学省【分野横断型リカレント教育プログラムの開発】事業
プログラム開発・異文化間交流部会

The development project of cross-sectoral recurrent education program
Program Development Committee Intercultural Exchange Subcommittee
(2019 Commissioned Project by the MEXT)

この調査は、介護施設における異文化間協働体制を構築するために必要なひとつの側面として、職員およびご利用者の皆さまが、過去 2 週間の普段の生活（仕事場面以外も含む生活全体）について感じることをお尋ねするものです。

この調査票は、WHO（世界保健機関）精神保健部が作成した「WHOQOL-26」英語版及び日本語版を参考にして、当事業の目的に沿って新たに作成したものです。別紙「フェイスシート」をご確認の上、この調査票の 30 項目の質問にお答えください。氏名を記入する必要はありません。個人に関する情報は、差支えのない項目だけ回答いただければ結構です。

この調査への協力は任意であり、回答しないことによってあなたが不利益を被ることはありません。調査票の提出によって、本研究への協力について同意したこととみなします。

ご回答いただいた個別の情報は統計的に処理し、研究会、学会等で発表いたします。回答をそのままの形で公表すること、及び、個人団体名が特定できる形で公表することは一切ありません。また、ご回答いただいたすべての情報は、この事業の目的以外には使用いたしません。

回答終了後はこの調査票を個人用の封筒に入れて封をし、指定された期日までに施設内の所定の場所へご提出ください。

お忙しいところお手数をおかけしますが、ご協力をよろしくお願いいたします。

This survey is part of a larger project to construct multicultural training program in care facilities. In the survey, we ask staff and elderly of care facilities about their Quality of Life by reflecting on their feelings in the past two weeks. The survey is modified from “WHOQOL-26” by the World Health Organization to meet our project purpose.

Please fill in the attached “Face Sheet,” and answer 30 questions on this survey. You do not need to write your name, and it is not necessary to answer personal information you do not want to share. Cooperation in this survey is voluntary, and you will not be penalized for not participating. By submitting the survey form, you agree to cooperate with this research. The responses will be statistically processed and used to develop programs to manage diversity in workplace and utilized for academic purposes. The identity of the respondents will be kept confidential.

Please enclose the answered questionnaire in the personal envelope, seal it, and submit it to the designated place in the facility by the specified date.

Thank you very much for your cooperation.

フェイスシート(あなたご自身について) Face Sheet (About You)

Please answer the following questions about yourself.

1. あなたの国籍を教えてください。Please choose your nationality.

- | | |
|----------|------------------|
| (1) 日本 | Japan |
| (2) 日本以外 | Other than Japan |

2. あなたのプロフィールを教えてください。(どうしても答えたくない項目には回答しなくても結構です)

Please choose or fill in your profile. (You do not have to answer the items you do not want to answer.)

(1) 年代 Age	20 歳未満・20 代・30 代・40 代・50 代・60 代以上 Under 20s・20s・30s・40s・50s・60s・over 60s
(2) 性別 Gender	男性・女性・その他 Male・Female・Others
(3) 日本での最終学歴 Educational background in Japan	なし・中学校・高等学校・専門学校・短期大学・4 年制大学 その他 _____ → 在学中・卒業 Nothing・Junior High・High School・Vocational School ・2-year Collage・University Others _____ → Currently at school ・ Graduated
(4) 日本で取得した介護・医療関係の資格(当てはまるものすべてに○) Kaigo /medical qualifications acquired in Japan (Please circle all that apply)	介護福祉士・介護職員実務者研修・介護職員初任者研修 看護師・准看護師・その他 _____ Kaigo fukushi shi・Kaigo shokuin Jitsumusha Kenshu Kaigo shokuin shoninsha kenshu Kangoshi・Jun-Kangoshi・others _____
(5) 介護の仕事の経験年数 Years of experience in Kaigo	日本で In Japan 計 Total 約 About _____ 年 Years 日本以外で In other countries 計 Total 約 About _____ 年 Years 計 Total years of experience in Kaigo 約 About _____ 年 Years
(6) 看護の仕事の経験年数 Years of experience as Nurse	日本で In Japan 計 Total 約 About _____ 年 Years 日本以外で In other countries 計 Total 約 About _____ 年 Years 計 Total years of experience as Nurse 約 About _____ 年 Years
(7) 家族(配偶者または子ども)がいるか。いる場合は現在同居しているか。(当てはまるものすべてに○) Family members (spouse or child)/ Living situation (Please circle all that apply)	配偶者・パートナー Spouse or Partner 子ども Child/Children その他 _____ ↓ 家族がいる場合 If you have a family 同居家族がいる Living together with family 同居家族がいない Living separately with family
(8) 宗教 Your religion	信仰している宗教がある ある・ない(ある場合、具体的に _____) Religion (_____)・No religion

3. この質問は、質問1で「2. 日本以外」と回答した方のみお答えください。（どうしても答えたくない項目には回答しなくても結構です）

Q3 questions should be answered only by those who answered “2. Other than Japan” in the Q1.

(You do not have to answer items you do not want to answer.)

(1) 現在の在留資格（ビザの種類） What is your current visa status? 1) 介護業務を目的とした在留資格（当てはまるものを1つ選んでください） Visa for the purpose of Kaigo (Choose one that applies to you) . ① 特定活動（EPA 介護福祉士候補者）EPA Kaigo ② 介護 Kaigo ③ 特定技能 Tokutei Ginou ④ 技能実習 Ginou Jisshu ⑤ その他 Others _____ 2) 介護以外の在留資格で在留している方（就業・一般・学生・特定活動ビザ等） Visa for the purpose of non-Kaigo (Working, General, Student, Specified Visa, etc.) 3) 特別永住資格のある人や日本に帰化した人（ご自身を外国ルーツと考えている方） Special permanent resident or naturalized citizen of Japan (If you consider yourself a foreign root)	
(2) 日本で暮らした合計年数 Total years of living in Japan	約 _____ 年間 About _____ years
(3) 日本で仕事をした合計年数 Total number of years of work in Japan	※雇用形態を問いません (regardless of employment type) 約 _____ 年間 About _____ years
(4) 来日前の職歴（高校卒業後） Work experience outside of Japan (after graduating high school)	自由記述 Free description
(5) 出身国で学校に通った期間 Total years of schooling in your home country	_____ 年 _____ Years
(6) 出身国で取得した主な資格 Qualifications/certificates acquired in your home country	自由記述 Free description
(7) 日本語能力に関する試験のレベルと合格時期 Level of your Japanese language proficiency, and the year you passed the examination	JLPT(日本語能力試験) <u> N1 </u> <u> N2 </u> <u> N3 </u> <u> N4 </u> <u> N5 </u> 日本語 NAT-TEST <u> 1 </u> <u> 2 </u> <u> 3 </u> <u> 4 </u> <u> 5 </u> J-TEST <u> A </u> <u> B </u> <u> C </u> <u> D </u> <u> E </u> <u> F </u> <u> G </u> 合格年 20____年 Passed in <u> 20 </u>

【調査項目 Survey items】

これ以下の全質問には、**すべての方が回答してください。**

The **all of the following questions** should be answered by **everyone**.

まず、以下の質問は、あなたが過去 2 週間の生活を振り返って、どのくらい満足しているかをお聞きするものです。

First, please read the following question, assess your feelings in the last two weeks, and circle the number on the scale for each question that gives the best answer for you.

Q	質問	非常に不満	不満	どちらでもない	満足	非常に満足
		Very Poor	Poor	Neither poor nor good	Good	Very Good
1	今の生活に満足していますか。 Are you satisfied with your daily life?	1	2	3	4	5

以下の 12 問は、あなたが過去 2 週間にある事柄をどのくらい経験されたかについてお聞きするものです。もしたくさん経験されていたら「非常に」の欄に、もしその事柄を経験していない場合は「まったくくない」に、「まったくくない」から「非常に」の間に当てはまる場合は、該当するところに、1 ヶ所ずつ○で囲んで回答してください。

The following questions ask about how much you have experienced certain things in the last two weeks.

Q	質問	まったくくない	少しだけ	多少は	かなり	非常に
		Not at all	A little	A moderate amount	Very much	An extreme amount
2	自分の健康状態に満足していますか。 Are you satisfied with your health condition?	1	2	3	4	5
3	体に痛みや不快感はありますか。 Do you feel physically painful or uncomfortable?	1	2	3	4	5
4	あなたは人生を楽しんでいますか。 Do you enjoy your life?	1	2	3	4	5
5	あなたの人生に意味があると感じますか。 Do you feel your life is meaningful?	1	2	3	4	5
6	自分のことを、自分で決めることができますか。 Are you able to make a decision for yourself?	1	2	3	4	5
7	毎日、安心して生活できていますか。 How safe do you feel in your daily life?	1	2	3	4	5
8	毎日の生活を送る元気がありますか。 Do you have enough energy for everyday life?	1	2	3	4	5
9	自分の外見を受け入れることができますか。 Are you able to accept your physical appearance?	1	2	3	4	5

Q	質問	まったく ない	少しだけ	多少は	かなり	非常に
		Not at all	A little	A moderate amount	Very much	An extreme amount
10	必要なものを買えるだけのお金を持っていますか。 Have you enough money to meet your needs?	1	2	3	4	5
11	日本での毎日の生活に必要な情報を得ることができますか。 Are you able to access the information that you need in your daily life?	1	2	3	4	5
12	自由な時間を楽しんでいますか。 Do you enjoy your free time?	1	2	3	4	5
13	毎日よく眠れますか。 Do you sleep well?	1	2	3	4	5

以下の 8 問は、あなたが過去 2 週間にどのくらいできたか、満足したかについてお聞きするものです。

The following questions ask you to say how good or satisfied you have felt about various aspects of your life in the last two weeks.

Q	質問	非常に 不満	不満	どちら でもない	満足	非常に 満足
		Very Poor	Poor	Neither poor nor good	Good	Very Good
14	日々の活動（仕事・家事・勉強）をする能力に満足していますか。 Are you satisfied with your capacity for your daily activities? (e.g. job, housework, study)	1	2	3	4	5
15	自分自身に満足していますか。 Are you satisfied with yourself?	1	2	3	4	5
16	人間関係に満足していますか。 Are you satisfied with your personal relationships?	1	2	3	4	5
17	家族・友人からのサポートが十分に得られていますか。 Are you satisfied with the support you get from your family and friends?	1	2	3	4	5
18	現在住んでいる家に満足していますか。 Are you satisfied with your residence you currently live in?	1	2	3	4	5
19	現在住んでいる場所に満足していますか。 Are you satisfied with your living environment?	1	2	3	4	5

Q	質問	非常に不満	不満	どちらでもない	満足	非常に満足
		Very Poor	Poor	Neither poor nor good	Good	Very Good
20	近所にある病院・保育園・介護施設等を利用しやすいですか。 Do you find the health and welfare services accessible in your neighborhood? (e.g. hospital, nursery school [hoiku en], nursing home [kaigo shisetsu])	1	2	3	4	5
21	交通手段や交通の便に満足していますか。 How satisfied are you with your transport?	1	2	3	4	5

以下の質問は、あなたが過去 2 週間にどのくらい頻繁に経験したかについてお聞きするものです。

The following question refers to how often you have felt or experienced certain things in the last two weeks.

Q	質問	まったく ない	少しだけ	多少は	かなり	非常に
		Not at all	A little	A moderate amount	Very much	Extremely
22	気分がすぐれなかったり、絶望、不安、落ち込みといった嫌な気分をどのくらい頻繁に感じますか。 How often do you have negative feelings such as blue mood, despair, anxiety, depression?	1	2	3	4	5

以下は WHOQOL-26 には含まれない項目ですが、この事業で独自に追加した質問です。あなたが過去 2 週間にどのくらいできたか、満足したかについてお聞きするものです。

The following items are not included in WHOQOL-26, but are questions that were added in this project.

Ask about how much you have done in the last two weeks and how satisfied you are.

Q	質問	非常に不満	不満	どちらでもない	満足	非常に満足
		Very dissatisfied	Dissatisfied	Neither satisfied nor dissatisfied	Satisfied	Very satisfied
AQ1.	毎日の食事には満足していますか。 Are you satisfied with your daily meals?	1	2	3	4	5
AQ2.	あなたの出身地の言葉や文化、習慣は尊重されていると感じますか。 Do you feel your language, culture and custom are respected?	1	2	3	4	5
AQ3.	職場で上司から信頼されていますか。 Do you feel your supervisors trust you in your work place?	1	2	3	4	5
AQ4.	職場で同僚から信頼されていますか。 Do you feel your co-workers trust you in your work place?	1	2	3	4	5

Q	質問	非常に 不満	不満	どちら でもない	満足	非常に 満足
		Very dissatisfied	Dissatisfied	Neither satisfied nor dissatisfied	Satisfied	Very satisfied
AQ5.	職場であなたの意見は尊重されていますか。 Do you feel your opinions are respected in your work place?	1	2	3	4	5
AQ6.	仕事の内容についてわかりやすく説明されていますか。 Is your job description clearly explained?	1	2	3	4	5
AQ7.	給与についてわかりやすく説明されていますか。 Is your job salary clearly explained?	1	2	3	4	5

以下の質問は、あなたが過去 2 週間にどのくらい頻繁に経験したかについてお聞きするものです。

The following question refers to how often you have felt or experienced certain things in the last two weeks.

Q	質問	まったく ない	少しだけ	多少は	かなり	非常に
		Never	Seldom	Quite often	Very often	Always
AQ8.	この先の生活が楽しみですか。 Are you looking forward to your future?	1	2	3	4	5

質問は以上です。ご協力ありがとうございました。

That is all for the question. Thank you for your cooperation.

2019 年度文部科学省委託事業

【分野横断型リカレント教育プログラムの開発】事業

The development project of cross-sectoral recurrent education program

Program Development Committee Intercultural Exchange Subcommittee

(2019 Commissioned Project by the Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology)

事務局・お問い合わせ先 Contact information

学校法人敬心学園 職業教育研究開発センター（担当：佐々木・藤井・河野）

Keishin-Gakuen educational Group (Sasaki, Fujii, Kawano)

Development and Innovation Center for Vocational, Education and Training

〒169-0075 東京都新宿区高田馬場 2-16-6 宇田川ビル 6F

6F, 2-16-6, Tkadanobaba, Shinjuku-ku, Tokyo, 169-0075

Phone 03-3200-9074 e-mail vetrdi-kensyu@keishin-group.jp

介護施設における異文化間協働体制の構築にむけた職員・利用者のQOL調査 【介護施設利用者用】

2019 年度文部科学省

【分野横断型リカレント教育プログラムの開発】事業
プログラム開発・異文化間交流部会

●利用者用 QOL 調査はインタビュー形式になります。お相手の心身状況に沿って負担をかけすぎないように説明・質問してください。
利用者の年代や立場に当てはまらない可能性のある項目には★印がついています。非該当の場合は○をつけてください。

この調査は、介護施設における異文化間協働体制を構築するために必要なひとつの側面として、職員およびご利用者の皆さまが、過去 2 週間の普段の生活（仕事場面以外も含む生活全体）について感じることをお尋ねするものです。

この調査票は、WHO（世界保健機関）精神保健部が作成した「WHOQOL-26」英語版及び日本語版を参考にして、当事業の目的に沿って新たに作成したものです。別紙「フェイスシート」をご確認の上、この調査票の 30 項目の質問にお答えください。氏名を記入する必要はありません。個人に関する情報は、差支えのない項目だけ回答いただければ結構です。

この調査への協力は任意であり、回答しないことによってあなたが不利益を被ることはありません。調査票の提出によって、本研究への協力について同意したこととみなします。

ご回答いただいた個別の情報は統計的に処理し、研究会、学会等で発表いたします。回答をそのままの形で公表すること、及び、個人団体名が特定できる形で公表することは一切ありません。また、ご回答いただいたすべての情報は、この事業の目的以外には使用いたしません。

回答終了後はこの調査票を個人用の封筒に入れて封をし、指定された期日までに施設内の所定の場所へご提出ください。

お忙しいところお手数をおかけしますが、ご協力をよろしくお願いいたします。

【フェイスシート(あなたご自身について)】

1. あなたの国籍を教えてください。

(1) 日本
(2) 日本以外

2. あなたのプロフィールを教えてください。(どうしても答えたくない項目には回答しなくても結構です)

(1) 年代	40代・50代・60代・70代・80代・90代・100歳以上
(2) 性別	男性・女性・その他
(3) 日本での最終学歴 ★() 旧制学校等を卒業した場合等	なし・中学校・高等学校・専門学校・短期大学・4年制大学 その他 _____ → 在学中・卒業
(4) 家族(配偶者または子ども)がいるか。いる場合は現在同居しているか。(当てはまるものすべてに○) ★() 自宅や施設に独居の場合は○を 施設で夫婦入所の場合「配偶者」を選択	配偶者・パートナー 子ども その他 _____ ↓ 家族がいる場合 同居家族がいる 同居家族がいない
(5) 宗教	信仰している宗教がある ある・ない(ある場合、具体的に_____)

【調査項目 Survey items】

まず、以下の質問は、あなたが過去 2 週間の生活を振り返って、どのくらい満足しているかをお聞きするものです。

First, please read the following question. assess your feelings in the last two weeks, and circle the number on the scale for each question that gives the best answer for you.

Q	質問	非常に不満	不満	どちらでもない	満足	非常に満足
		Very Poor	Poor	Neither poor nor good	Good	Very Good
1	今の生活に満足していますか。 Are you satisfied with your daily life?	1	2	3	4	5

以下の 12 問は、あなたが過去 2 週間にある事柄をどのくらい経験されたかについてお聞きするものです。もしたくさん経験されていたら「非常に」の欄に、もしその事柄を経験していない場合は「まったくない」に、「まったくない」から「非常に」の間に当てはまる場合は、該当するところに、1 ヶ所ずつ〇で囲んで回答してください。

The following questions ask about how much you have experienced certain things in the last two weeks.

Q	質問	まったく ない	少しだけ	多少は	かなり	非常に
		Not at all	A little	A moderate amount	Very much	An extreme amount
2	自分の健康状態に満足していますか。 Are you satisfied with your health condition?	1	2	3	4	5
3	体に痛みや不快感はありますか。 Do you feel physically painful or uncomfortable?	1	2	3	4	5
4	あなたは人生を楽しんでいますか。 Do you enjoy your life?	1	2	3	4	5
5	あなたの人生に意味があると感じますか。 Do you feel your life is meaningful?	1	2	3	4	5
6	自分のことを、自分で決めることができますか。 Are you able to make a decision for yourself?	1	2	3	4	5
7	毎日、安心して生活できていますか。 How safe do you feel in your daily life?	1	2	3	4	5
8	毎日の生活を送る元気がありますか。 Do you have enough energy for everyday life?	1	2	3	4	5
9	自分の外見を受け入れることができますか。 Are you able to accept your physical appearance?	1	2	3	4	5

Q	質問	まったく ない	少しだけ	多少は	かなり	非常に
		Not at all	A little	A moderate amount	Very much	An extreme amount
10	必要なものを買えるだけのお金を持っていますか。 Have you enough money to meet your needs?	1	2	3	4	5
11	日本での毎日の生活に必要な情報を得ることができますか。 Are you able to access the information that you need in your daily life?	1	2	3	4	5
12	自由な時間を楽しんでいますか。 Do you enjoy your free time?	1	2	3	4	5
13	毎日よく眠れますか。 Do you sleep well?	1	2	3	4	5

以下の 8 問は、あなたが過去 2 週間にどのくらいできたか、満足したかについてお聞きするものです。
The following questions ask you to say how good or satisfied you have felt about various aspects of your life in the last two weeks.

Q	質問	非常に 不満	不満	どちら でもない	満足	非常に 満足
		Very Poor	Poor	Neither poor nor good	Good	Very Good
14	日々の活動（仕事・家事・勉強）をする能力に満足していますか。 Are you satisfied with your capacity for your daily activities? (e.g. job, housework, study)	1	2	3	4	5
15	自分自身に満足していますか。 Are you satisfied with yourself?	1	2	3	4	5
16	人間関係に満足していますか。 Are you satisfied with your personal relationships?	1	2	3	4	5
17	家族・友人からのサポートが十分に得られていますか。 Are you satisfied with the support you get from your family and friends?	1	2	3	4	5
18	現在住んでいる家に満足していますか。 Are you satisfied with your residence you currently live in?	1	2	3	4	5
19	現在住んでいる場所に満足していますか。 Are you satisfied with your living environment?	1	2	3	4	5

Q	質問	非常に不満	不満	どちらでもない	満足	非常に満足
		Very Poor	Poor	Neither poor nor good	Good	Very Good
20	近所にある病院・保育園・介護施設等を利用しやすいですか。 Do you find the health and welfare services accessible in your neighborhood? (e.g. hospital, nursery school [hoiku en], nursing home [kaigo shisetsu])	1	2	3	4	5
21	交通手段や交通の便に満足していますか。 How satisfied are you with your transport?	1	2	3	4	5

以下の質問は、あなたが過去 2 週間にどのくらい頻繁に経験したかについてお聞きするものです。

The following question refers to how often you have felt or experienced certain things in the last two weeks.

Q	質問	まったく ない	少しだけ	多少は	かなり	非常に
		Not at all	A little	A moderate amount	Very much	Extremely
22	気分がすぐれなかったり、絶望、不安、落ち込みといった嫌な気分をどのくらい頻繁に感じますか。 How often do you have negative feelings such as blue mood, despair, anxiety, depression?	1	2	3	4	5

以下は WHOQOL-26 には含まれない項目ですが、この事業で独自に追加した質問です。あなたが過去 2 週間にどのくらいできたか、満足したかについてお聞きするものです。

The following items are not included in WHOQOL-26, but are questions that were added in this project.

Ask about how much you have done in the last two weeks and how satisfied you are.

Q	質問	非常に不満	不満	どちらでもない	満足	非常に満足
		Very dissatisfied	Dissatisfied	Neither satisfied nor dissatisfied	Satisfied	Very satisfied
AQ1.	毎日の食事には満足していますか。 Are you satisfied with your daily meals?	1	2	3	4	5
AQ2.	あなたの出身地の言葉や文化、習慣は尊重されていると感じますか。 Do you feel your language, culture and custom are respected?	1	2	3	4	5
AQ3.	職場で上司から信頼されていますか。 Do you feel your supervisors trust you in your work place ?	1	2	3	4	5
AQ4.	職場で同僚から信頼されていますか。 Do you feel your co-workers trust you in your work place?	1	2	3	4	5

Q	質問	非常に 不満	不満	どちら でもない	満足	非常に 満足
		Very dissatisfied	Dissatisfied	Neither satisfied nor dissatisfied	Satisfied	Very satisfied
AQ5.	職場であなたの意見は尊重されていますか。 Do you feel your opinions are respected in your work place?	1	2	3	4	5
AQ6.	仕事の内容についてわかりやすく説明されていますか。 Is your job description clearly explained?	1	2	3	4	5
AQ7.	給与についてわかりやすく説明されていますか。 Is your job salary clearly explained?	1	2	3	4	5

以下の質問は、あなたが過去 2 週間にどのくらい頻繁に経験したかについてお聞きするものです。

The following question refers to how often you have felt or experienced certain things in the last two weeks.

Q	質問	まったく ない	少しだけ	多少は	かなり	非常に
		Never	Seldom	Quite often	Very often	Always
AQ8.	この先の生活が楽しみですか。 Are you looking forward to your future?	1	2	3	4	5

質問は以上です。ご協力ありがとうございました。

That is all for the question. Thank you for your cooperation.

2019 年度文部科学省委託事業

【分野横断型リカレント教育プログラムの開発】事業

The development project of cross-sectoral recurrent education program

Program Development Committee Intercultural Exchange Subcommittee

(2019 Commissioned Project by the Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology)

事務局・お問い合わせ先 Contact information

学校法人敬心学園 職業教育研究開発センター（担当：佐々木・藤井・河野）

Keishin-Gakuen educational Group (Sasaki, Fujii, Kawano)

Development and Innovation Center for Vocational, Education and Training

〒169-0075 東京都新宿区高田馬場 2-16-6 宇田川ビル 6F

6F, 2-16-6, Tkadanobaba, Shinjuku-ku, Tokyo, 169-0075

Phone 03-3200-9074 e-mail vetrdi-kensyu@keishin-group.jp

保育施設における異文化間協働体制の構築にむけた職員・利用者のQOL調査

【保育施設職員用】

QOL survey on staff and user at nursery school for constructing multicultural work system
【For nursery school staff】

2019 年度文部科学省

【分野横断型リカレント教育プログラムの開発】事業
プログラム開発委員会 異文化間交流部会

The development project of cross-sectoral recurrent education program
Program Development Committee Intercultural Exchange Subcommittee
(2019 Commissioned Project by the MEXT)

この調査は、保育施設における異文化間協働体制を構築するために必要なひとつの側面として、職員およびご利用者(保護者)の皆さまが、過去 2 週間の普段の生活(仕事場面以外も含む生活全体)について感じることをお尋ねするものです。

この調査票は、WHO(世界保健機関)精神保健部が作成した「WHOQOL-26」英語版及び日本語版を参考にして、当事業の目的に沿って新たに作成したものです。別紙「フェイスシート」をご確認の上、この調査票の 30 項目の質問にお答えください。氏名を記入する必要はありません。個人に関する情報は、差支えのない項目だけ回答いただければ結構です。

この調査への協力は任意であり、回答しないことによってあなたが不利益を被ることはありません。調査票の提出によって、本研究への協力について同意したこととみなします。

ご回答いただいた個別の情報は統計的に処理し、研究会、学会等で発表いたします。回答をそのままの形で公表すること、及び、個人団体名が特定できる形で公表することは一切ありません。また、ご回答いただいたすべての情報は、この事業の目的以外には使用いたしません。

回答終了後はこの調査票を個人用の封筒に入れて封をし、指定された期日までに施設内の所定の場所へご提出ください。

お忙しいところお手数をおかけしますが、ご協力をよろしくお願いいたします。

This survey is part of a larger project to construct multicultural training program in nursery school. In the survey, we ask staff and users (parent(s) or guardian(s)) about their Quality of Life by reflecting on their feelings in the past two weeks. The survey is modified from "WHOQOL-26" by the World Health Organization to meet our project purpose.

Please fill in the attached "Face Sheet," and answer 30 questions on this survey. You do not need to write your name, and it is not necessary to answer personal information you do not want to share. Cooperation in this survey is voluntary, and you will not be penalized for not participating. By submitting the survey form, you agree to cooperate with this research. The responses will be statistically processed and used to develop programs to manage diversity in workplace and utilized for academic purposes. The identity of the respondents will be kept confidential.

Please enclose the answered questionnaire in the personal envelope, seal it, and submit it to the designated place in the facility by the specified date.

Thank you very much for your cooperation.

【フェイスシート(あなたご自身について) Face Seat (About You)]

Please answer the following questions about yourself.

1. あなたの国籍を教えてください。 Please choose your nationality.

(1) 日本	Japan
(2) 日本以外	Other than Japan

2.あなたのプロフィールを教えてください。(どうしても答えたくない項目には回答しなくても結構です)

Please choose or fill in your profile. (You do not have to answer items you do not want to answer.)

(1) 年代 Age	20 歳未満・20 代・30 代・40 代・50 代・60 代以上 Under20s・20s・30s・40s・50s・60s・over60s
(2) 性別 Gender	男性・女性・その他 Male・Female・Others
(3) 日本での最終学歴 Final education in Japan	なし・中学校・高等学校・専門学校・短期大学・4 年制大学 その他 → 在学中・卒業 Nothing・Junior high・High School・Vocational school ・2-years Collage・University Others _____ → In school ・ Graduated
(4) 日本で取得した保育に関する資格(当てはまるものすべてに○) Childcare qualifications acquired in Japan (Please circle all that apply)	保育士・幼稚園教諭・その他 _____ 保育に関する資格なし Childcare teacher・kindergarten teacher・others _____ No qualifications for childcare
(5) 保育の仕事の経験年数 Years of experience in childcare	日本で In Japan 計 Total 約 About _____ 年 Years 海外で In Overseas 計 Total 約 About _____ 年 Years 計 Total 約 About _____ 年 Years
(6) 家族(配偶者または子ども)がいるか。いる場合は現在同居しているか。(当てはまるものすべてに○) Have or not a family (spouse or child)/ Living together or not now (Please circle all that apply)	配偶者・パートナー Spouse or Partner 子ども Child(Children) その他 _____ ↓家族がいる場合 If you have a family 同居家族がいる Living together with family 同居家族がいない Separate with family
(7) 宗教 Your religion	信仰している宗教がある ある・ない(ある場合、具体的に _____) Religion (_____)・No religion

【調査項目 Survey items】

まず、以下の質問は、あなたが過去 2 週間の生活を振り返って、どのくらい満足しているかをお聞きするものです。

First, please read the following question, assess your feelings in the last two weeks, and circle the number on the scale for each question that gives the best answer for you.

Q	質問	非常に 不満	不満	どちらで もない	満足	非常に 満足
		Very Poor	Poor	Neither poor nor good	Good	Very Good
1	今の生活に満足していますか。 Are you satisfied with your daily life?	1	2	3	4	5

以下の 12 問は、あなたが過去 2 週間にある事柄をどのくらい経験されたかについてお聞きするものです。もしたくさん経験されていたら「非常に」の欄に、もしその事柄を経験していない場合は「まったく」に、「まったく」から「非常に」の間に当てはまる場合は、該当するところに、1 ヶ所ずつ○で囲んで回答してください。

The following questions ask about how much you have experienced certain things in the last two weeks.

Q	質問	まったく ない	少しだけ	多少は	かなり	非常に
		Not at all	A little	A moderate amount	Very much	An extreme amount
2	自分の健康状態に満足していますか。 Are you satisfied with your health condition?	1	2	3	4	5
3	体に痛みや不快感はありますか。 Do you feel physically painful or uncomfortable?	1	2	3	4	5
4	あなたは人生を楽しんでいますか。 Do you enjoy your life?	1	2	3	4	5
5	あなたの人生に意味があると感じますか。 Do you feel your life is meaningful?	1	2	3	4	5
6	自分のことを、自分で決めることができますか。 Are you able to make a decision for yourself?	1	2	3	4	5
7	毎日、安心して生活できていますか。 How safe do you feel in your daily life?	1	2	3	4	5
8	毎日の生活を送る元気がありますか。 Do you have enough energy for everyday life?	1	2	3	4	5
9	自分の外見を受け入れることができますか。 Are you able to accept your physical appearance?	1	2	3	4	5

Q	質問	まったく ない	少しだけ	多少は	かなり	非常に
		Not at all	A little	A moderate amount	Very much	An extreme amount
10	必要なものを買えるだけのお金を持っていますか。 Have you enough money to meet your needs?	1	2	3	4	5
11	日本での毎日の生活に必要な情報を得ることができますか。 Are you able to access the information that you need in your daily life?	1	2	3	4	5
12	自由な時間を楽しんでいますか。 Do you enjoy your free time?	1	2	3	4	5
13	毎日よく眠れますか。 Do you sleep well?	1	2	3	4	5

以下の 8 問は、あなたが過去 2 週間にどのくらいできたか、満足したかについてお聞きするものです。

The following questions ask you to say how good or satisfied you have felt about various aspects of your life in the last two weeks.

Q	質問	非常に 不満	不満	どちら でもない	満足	非常に 満足
		Very Poor	Poor	Neither poor nor good	Good	Very Good
14	日々の活動（仕事・家事・勉強）をする能力に満足していますか。 Are you satisfied with your capacity for your daily activities? (e.g. job, housework, study)	1	2	3	4	5
15	自分自身に満足していますか。 Are you satisfied with yourself?	1	2	3	4	5
16	人間関係に満足していますか。 Are you satisfied with your personal relationships?	1	2	3	4	5
17	家族・友人からのサポートが十分に得られていますか。 Are you satisfied with the support you get from your family and friends?	1	2	3	4	5
18	現在住んでいる家に満足していますか。 Are you satisfied with your residence you currently live in?	1	2	3	4	5
19	現在住んでいる場所に満足していますか。 Are you satisfied with your living environment?	1	2	3	4	5

Q	質問	非常に不満	不満	どちらでもない	満足	非常に満足
		Very Poor	Poor	Neither poor nor good	Good	Very Good
20	近所にある病院・保育園・介護施設等を利用しやすいですか。 Do you find the health and welfare services accessible in your neighborhood? (e.g. hospital, nursery school [hoiku en], nursing home [kaigo shisetsu])	1	2	3	4	5
21	交通手段や交通の便に満足していますか。 How satisfied are you with your transport?	1	2	3	4	5

以下の質問は、あなたが過去 2 週間にどのくらい頻繁に経験したかについてお聞きするものです。

The following question refers to how often you have felt or experienced certain things in the last two weeks.

Q	質問	まったく ない	少しだけ	多少は	かなり	非常に
		Not at all	A little	A moderate amount	Very much	Extremely
22	気分がすぐれなかったり、絶望、不安、落ち込みといった嫌な気分をどのくらい頻繁に感じますか。 How often do you have negative feelings such as blue mood, despair, anxiety, depression?	1	2	3	4	5

以下は WHOQOL-26 には含まれない項目ですが、この事業で独自に追加した質問です。あなたが過去 2 週間にどのくらいできたか、満足したかについてお聞きするものです。

The following items are not included in WHOQOL-26, but are questions that were added in this project.

Ask about how much you have done in the last two weeks and how satisfied you are.

Q	質問	非常に不満	不満	どちらでもない	満足	非常に満足
		Very dissatisfied	Dissatisfied	Neither satisfied nor dissatisfied	Satisfied	Very satisfied
AQ1.	毎日の食事には満足していますか。 Are you satisfied with your daily meals?	1	2	3	4	5
AQ2.	あなたの出身地の言葉や文化、習慣は尊重されていると感じますか。 Do you feel your language, culture and custom are respected?	1	2	3	4	5
AQ3.	職場で上司から信頼されていますか。 Do you feel your supervisors trust you in your work place ?	1	2	3	4	5
AQ4.	職場で同僚から信頼されていますか。 Do you feel your co-workers trust you in your work place?	1	2	3	4	5

Q	質問	非常に 不満	不満	どちら でもない	満足	非常に 満足
		Very dissatisfied	Dissatisfied	Neither satisfied nor dissatisfied	Satisfied	Very satisfied
AQ5.	職場であなたの意見は尊重されていますか。 Do you feel your opinions are respected in your work place?	1	2	3	4	5
AQ6.	仕事の内容についてわかりやすく説明されていますか。 Is your job description clearly explained?	1	2	3	4	5
AQ7.	給与についてわかりやすく説明されていますか。 Is your job salary clearly explained?	1	2	3	4	5

以下の質問は、あなたが過去 2 週間にどのくらい頻繁に経験したかについてお聞きするものです。

The following question refers to how often you have felt or experienced certain things in the last two weeks.

Q	質問	まったく ない	少しだけ	多少は	かなり	非常に
		Never	Seldom	Quite often	Very often	Always
AQ8.	この先の生活が楽しみですか。 Are you looking forward to your future?	1	2	3	4	5

質問は以上です。ご協力ありがとうございました。

That is all for the question. Thank you for your cooperation.

2019 年度文部科学省委託事業

【分野横断型リカレント教育プログラムの開発】事業

The development project of cross-sectoral recurrent education program

Program Development Committee Intercultural Exchange Subcommittee

(2019 Commissioned Project by the Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology)

事務局・お問い合わせ先 Contact information

学校法人敬心学園 職業教育研究開発センター（担当：佐々木・藤井・河野）

Keishin-Gakuen educational Group (Sasaki, Fujii, Kawano)

Development and Innovation Center for Vocational, Education and Training

〒169-0075 東京都新宿区高田馬場 2-16-6 宇田川ビル 6F

6F, 2-16-6, Tkadanobaba, Shinjuku-ku, Tokyo, 169-0075

Phone 03-3200-9074 e-mail vetrdi-kensyu@keishin-group.jp

保育施設における異文化間協働体制の構築にむけた職員・利用者のQOL調査

【保育施設利用者用】

QOL survey on staff and user at nursery school for constructing multicultural work system

【For user (parent(s) or guardian(s)) of Nursery school】

2019 年度文部科学省【分野横断型リカレント教育プログラムの開発】事業
プログラム開発・異文化間交流部会

The development project of cross-sectoral recurrent education program

Program Development Committee Intercultural Exchange Subcommittee

(2019 Commissioned Project by the MEXT)

この調査は、保育施設における異文化間協働体制を構築するために必要なひとつの側面として、職員およびご利用者(保護者)の皆さまが、過去 2 週間の普段の生活（仕事場面以外も含む生活全体）について感じることをお尋ねするものです。

この調査票は、WHO（世界保健機関）精神保健部が作成した「WHOQOL-26」英語版及び日本語版を参考にして、当事業の目的に沿って新たに作成したものです。別紙「フェイスシート」をご確認の上、この調査票の 30 項目の質問にお答えください。氏名を記入する必要はありません。個人に関する情報は、差支えのない項目だけ回答いただければ結構です。

この調査への協力は任意であり、回答しないことによってあなたが不利益を被ることはありません。調査票の提出によって、本研究への協力について同意したこととみなします。

ご回答いただいた個別の情報は統計的に処理し、研究会、学会等で発表いたします。回答をそのままの形で公表すること、及び、個人団体名が特定できる形で公表することは一切ありません。また、ご回答いただいたすべての情報は、この事業の目的以外には使用いたしません。

回答終了後はこの調査票を個人用の封筒に入れて封をし、指定された期日までに施設内の所定の場所へご提出ください。お忙しいところお手数をおかけしますが、ご協力をよろしくお願いいたします。

This survey is part of a larger project to construct multicultural training program in nursery school. In the survey, we ask staff and users (parent(s) or guardian(s)) about their Quality of Life by reflecting on their feelings in the past two weeks. The survey is modified from “WHOQOL-26” by the World Health Organization to meet our project purpose.

Please fill in the attached “Face Sheet,” and answer 30 questions on this survey. You do not need to write your name, and it is not necessary to answer personal information you do not want to share. Cooperation in this survey is voluntary, and you will not be penalized for not participating. By submitting the survey form, you agree to cooperate with this research. The responses will be statistically processed and used to develop programs to manage diversity in workplace and utilized for academic purposes. The identity of the respondents will be kept confidential.

Please enclose the answered questionnaire in the personal envelope, seal it, and submit it to the designated place in the facility by the specified date.

Thank you very much for your cooperation.

【フェイスシート(あなたご自身について) Face Seat (About You)]

Please answer the following questions about yourself.

1. あなたの国籍を教えてください。 Please choose your nationality.

- | | |
|----------|------------------|
| (1) 日本 | Japan |
| (2) 日本以外 | Other than Japan |

2.あなたのプロフィールを教えてください。(どうしても答えたくない項目には回答しなくても結構です)

Please choose or fill in your profile. (You do not have to answer items you do not want to answer.)

(1) 年代 Age	20 歳未満・20 代・30 代・40 代・50 代・60 代以上 Under20s・20s・30s・40s・50s・60s・over60s
(2) 性別 Gender	男性・女性・その他 Male・Female・Others
(3) 日本での最終学歴 Final education in Japan	なし・中学校・高等学校・専門学校・短期大学・4 年制大学 その他 _____ → 在学中・卒業 Nothing・Junior high・High School・Vocational school ・2-years Collage・University Others _____ → In school ・ Graduated
(4) 家族(配偶者または子ども)がいるか。いる場合は現在同居しているか。(当てはまるものすべてに○) Have or not a family (spouse or child)/ Living together or not now (Please circle all that apply)	配偶者・パートナー Spouse or Partner 子ども Child(Children) その他 _____ ↓家族がいる場合 If you have a family 同居家族がいる Living together with family 同居家族がいない Separate with family
(5) 宗教 Your religion	信仰している宗教がある ある・ない(ある場合、具体的に_____) Religion (_____)・No religion

【調査項目 Survey items】

まず、以下の質問は、あなたが過去 2 週間の生活を振り返って、どのくらい満足しているかをお聞きするものです。

First, please read the following question. assess your feelings in the last two weeks, and circle the number on the scale for each question that gives the best answer for you.

Q	質問	非常に不満	不満	どちらでもない	満足	非常に満足
		Very Poor	Poor	Neither poor nor good	Good	Very Good
1	今の生活に満足していますか。 Are you satisfied with your daily life?	1	2	3	4	5

以下の 12 問は、あなたが過去 2 週間にある事柄をどのくらい経験されたかについてお聞きするものです。もしたくさん経験されていたら「非常に」の欄に、もしその事柄を経験していない場合は「まったく」に、「まったく」から「非常に」の間に当てはまる場合は、該当するところに、1 ヶ所ずつ〇で囲んで回答してください。

The following questions ask about how much you have experienced certain things in the last two weeks.

Q	質問	まったく ない	少しだけ	多少は	かなり	非常に
		Not at all	A little	A moderate amount	Very much	An extreme amount
2	自分の健康状態に満足していますか。 Are you satisfied with your health condition?	1	2	3	4	5
3	体に痛みや不快感はありますか。 Do you feel physically painful or uncomfortable?	1	2	3	4	5
4	あなたは人生を楽しんでいますか。 Do you enjoy your life?	1	2	3	4	5
5	あなたの人生に意味があると感じますか。 Do you feel your life is meaningful?	1	2	3	4	5
6	自分のことを、自分で決めることができますか。 Are you able to make a decision for yourself?	1	2	3	4	5
7	毎日、安心して生活できていますか。 How safe do you feel in your daily life?	1	2	3	4	5
8	毎日の生活を送る元気がありますか。 Do you have enough energy for everyday life?	1	2	3	4	5
9	自分の外見を受け入れることができますか。 Are you able to accept your physical appearance?	1	2	3	4	5

Q	質問	まったく ない	少しだけ	多少は	かなり	非常に
		Not at all	A little	A moderate amount	Very much	An extreme amount
10	必要なものを買えるだけのお金を持っていますか。 Have you enough money to meet your needs?	1	2	3	4	5
11	日本での毎日の生活に必要な情報を得ることができますか。 Are you able to access the information that you need in your daily life?	1	2	3	4	5
12	自由な時間を楽しんでいますか。 Do you enjoy your free time?	1	2	3	4	5
13	毎日よく眠れますか。 Do you sleep well?	1	2	3	4	5

以下の 8 問は、あなたが過去 2 週間にどのくらいできたか、満足したかについてお聞きするものです。

The following questions ask you to say how good or satisfied you have felt about various aspects of your life in the last two weeks.

Q	質問	非常に 不満	不満	どちら でもない	満足	非常に 満足
		Very Poor	Poor	Neither poor nor good	Good	Very Good
14	日々の活動（仕事・家事・勉強）をする能力に満足していますか。 Are you satisfied with your capacity for your daily activities? (e.g. job, housework, study)	1	2	3	4	5
15	自分自身に満足していますか。 Are you satisfied with yourself?	1	2	3	4	5
16	人間関係に満足していますか。 Are you satisfied with your personal relationships?	1	2	3	4	5
17	家族・友人からのサポートが十分に得られていますか。 Are you satisfied with the support you get from your family and friends?	1	2	3	4	5
18	現在住んでいる家に満足していますか。 Are you satisfied with your residence you currently live in?	1	2	3	4	5
19	現在住んでいる場所に満足していますか。 Are you satisfied with your living environment?	1	2	3	4	5

Q	質問	非常に不満	不満	どちらでもない	満足	非常に満足
		Very Poor	Poor	Neither poor nor good	Good	Very Good
20	近所にある病院・保育園・介護施設等を利用しやすいですか。 Do you find the health and welfare services accessible in your neighborhood? (e.g. hospital, nursery school [hoiku en], nursing home [kaigo shisetsu])	1	2	3	4	5
21	交通手段や交通の便に満足していますか。 How satisfied are you with your transport?	1	2	3	4	5

以下の質問は、あなたが過去 2 週間にどのくらい頻繁に経験したかについてお聞きするものです。

The following question refers to how often you have felt or experienced certain things in the last two weeks.

Q	質問	まったく ない	少しだけ	多少は	かなり	非常に
		Not at all	A little	A moderate amount	Very much	Extremely
22	気分がすぐれなかったり、絶望、不安、落ち込みといった嫌な気分をどのくらい頻繁に感じますか。 How often do you have negative feelings such as blue mood, despair, anxiety, depression?	1	2	3	4	5

以下は WHOQOL-26 には含まれない項目ですが、この事業で独自に追加した質問です。あなたが過去 2 週間にどのくらいできたか、満足したかについてお聞きするものです。

The following items are not included in WHOQOL-26, but are questions that were added in this project.

Ask about how much you have done in the last two weeks and how satisfied you are.

Q	質問	非常に不満	不満	どちらでもない	満足	非常に満足
		Very dissatisfied	Dissatisfied	Neither satisfied nor dissatisfied	Satisfied	Very satisfied
AQ1.	毎日の食事には満足していますか。 Are you satisfied with your daily meals?	1	2	3	4	5
AQ2.	あなたの出身地の言葉や文化、習慣は尊重されていると感じますか。 Do you feel your language, culture and custom are respected?	1	2	3	4	5
AQ3.	職場で上司から信頼されていますか。 Do you feel your supervisors trust you in your work place ?	1	2	3	4	5
AQ4.	職場で同僚から信頼されていますか。 Do you feel your co-workers trust you in your work place?	1	2	3	4	5

Q	質問	非常に 不満	不満	どちら でもない	満足	非常に 満足
		Very dissatisfied	Dissatisfied	Neither satisfied nor dissatisfied	Satisfied	Very satisfied
AQ5.	職場であなたの意見は尊重されていますか。 Do you feel your opinions are respected in your work place?	1	2	3	4	5
AQ6.	仕事の内容についてわかりやすく説明されていますか。 Is your job description clearly explained?	1	2	3	4	5
AQ7.	給与についてわかりやすく説明されていますか。 Is your job salary clearly explained?	1	2	3	4	5

以下の質問は、あなたが過去 2 週間にどのくらい頻繁に経験したかについてお聞きするものです。

The following question refers to how often you have felt or experienced certain things in the last two weeks.

Q	質問	まったく ない	少しだけ	多少は	かなり	非常に
		Never	Seldom	Quite often	Very often	Always
AQ8.	この先の生活が楽しみですか。 Are you looking forward to your future?	1	2	3	4	5

質問は以上です。ご協力ありがとうございました。

That is all for the question. Thank you for your cooperation.

2019 年度文部科学省委託事業

【分野横断型リカレント教育プログラムの開発】事業

The development project of cross-sectoral recurrent education program
Program Development Committee Intercultural Exchange Subcommittee
(2019 Commissioned Project by the Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology)

事務局・お問い合わせ先 Contact information

学校法人敬心学園 職業教育研究開発センター（担当：佐々木・藤井・河野）

Keishin-Gakuen educational Group (Sasaki, Fujii, Kawano)

Development and Innovation Center for Vocational, Education and Training

〒169-0075 東京都新宿区高田馬場 2-16-6 宇田川ビル 6F

6F, 2-16-6, Tkadanobaba, Shinjuku-ku, Tokyo, 169-0075

Phone 03-3200-9074 e-mail vetrdi-kensyu@keishin-group.jp

「介護施設における異文化間協働体制の構築にむけた

職員・利用者のQOL調査」

調査票

日本語・他国語版

インドネシア語版

ベトナム語版

中国語版

※一例として「保育施設・利用者用」の表紙及びフェイスシート部分を掲載

保育施設における異文化間協働体制の構築にむけた職員・利用者のQOL調査 【保育施設利用者用】

Survei Quality Of Life bagi staf dan pengguna fasilitas penitipan anak
【Bagi pengguna (orang tua atau wali murid) fasilitas penitipan anak】

2019 年度文部科学省
【分野横断型リカレント教育プログラムの開発】事業
プログラム開発委員会 異文化間交流部会
Development project of cross-sectoral recurrent education program
Program Development Committee Intercultural Exchange Subcommittee
(2019 Commissioned Project by the MEXT)

この調査は、保育施設における異文化間協働体制を構築するために必要なひとつの側面として、職員およびご利用者(保護者)の皆さまが、過去 2 週間の普段の生活(仕事場面以外も含む生活全体)について感じることをお尋ねするものです。

この調査票は、WHO(世界保健機関)精神保健部が作成した「WHOQOL-26」英語版及び日本語版を参考にして、当事業の目的に沿って新たに作成したものです。別紙「フェイスシート」をご確認の上、この調査票の 30 項目の質問にお答えください。氏名を記入する必要はありません。個人に関する情報は、差支えのない項目だけ回答いただければ結構です。

この調査への協力は任意であり、回答しないことによってあなたが不利益を被ることはありません。調査票の提出によって、本研究への協力について同意したこととみなします。

ご回答いただいた個別の情報は統計的に処理し、研究会、学会等で発表いたします。回答をそのままの形で公表すること、及び、個人団体名が特定できる形で公表することは一切ありません。また、ご回答いただいたすべての情報は、この事業の目的以外には使用いたしません。

回答終了後はこの調査票を個人用の封筒に入れて封をし、指定された期日までに施設内の所定の場所へご提出ください。お忙しいところお手数をおかけしますが、ご協力をよろしくお願いいたします。

Penelitian ini adalah salah satu bagian dari proyek pengembangan program training/pelatihan mengenai multikultural pada fasilitas penitipan anak. Pada penelitian ini, kami meminta staf dan pengguna (orang tua atau wali murid) untuk menjawab pertanyaan terkait Quality of Life (Kualitas Kehidupan) dengan merujuk pada kondisi dalam 2 minggu terakhir. Angket ini merujuk pada angket “WHOQOL-26” dari World Health Organization dan telah disesuaikan untuk memenuhi tujuan dari proyek ini.

Silahkan mengisi pertanyaan yang tertera pada “Face Sheet,” dan jawab 30 pertanyaan yang ada di angket. Anda tidak perlu menulis nama dan tidak diharuskan untuk menjawab pertanyaan terkait pribadi Anda jika merasa keberatan.

Partisipasi dalam penelitian ini bersifat sukarela dan Anda tidak akan mendapatkan hukuman apapun jika tidak ikut berpartisipasi.

Dengan mengisi angket ini, Anda setuju untuk berpartisipasi dalam penelitian ini. Jawaban Anda akan diproses secara statistik dan digunakan untuk pengembangan program pelatihan yang bertujuan untuk mengembangkan dan mengelola diversity (keberagaman) di tempat kerja serta digunakan untuk tujuan akademik. Identitas dari responden akan dirahasiakan.

Silahkan masukkan angket yang sudah Anda jawab pada amplop yang sudah kami siapkan dan segel tertutup. Kemudian serahkan amplop tersebut ke bagian (dalam tempat kerja Anda) serta pada tanggal yang sudah ditentukan.

Terima kasih banyak untuk kerjasamanya.

【フェイスシート(あなたご自身について) Face Seat (Profil Anda)]

Silahkan jawab pertanyaan terkait diri Anda di bawah ini.

1. あなたの国籍を教えてください。Silahkan pilih kewarganegaraan Anda.

- (1) 日本 Jepang
(2) 日本以外 Selain Jepang

2.あなたのプロフィールを教えてください。(どうしても答えたくない項目には回答しなくても結構です)

Silahkan pilih atau isi profil Anda. (Anda tidak harus menjawab pertanyaan yang tidak ingin Anda jawab)

(1) 年代 Umur	20 歳未満・20 代・30 代・40 代・50 代・60 代以上 Di bawah 20 tahun・20-an・30-an・40-an・50-an・60-an・ lebih dari 60 tahun
(2) 性別 Jenis kelamin	男性・女性・その他 Laki-laki・Perempuan・Lainnya
(3) 日本での最終学歴 Pendidikan terakhir di Jepang	なし・中学校・高等学校・専門学校・短期大学・4 年制大学 その他 _____ → 在学中・卒業 Tidak ada・SMP・SMA・SMK ・D-1・D-2・D-3・Universitas Lainnya _____ → Sedang dalam pendidikan ・Tamat
(4) 家族(配偶者または子ども)がいるか。いる場合は現在同居しているか。(当てはまるものすべてに○) Apakah Anda memiliki keluarga (pasangan atau anak) / Tinggal bersama atau terpisah saat ini (Silahkan lingkari semua pilihan yang sesuai)	配偶者・パートナー Pasangan atau Partner 子ども Anak その他(Lainnya) _____ ↓家族がいる場合 Jika Anda memiliki keluarga 同居家族がいる Tinggal bersama dengan keluarga 同居家族がいない Tinggal terpisah dengan keluarga
(5) 宗教 Agama	信仰している宗教がある ある・ない(ある場合、具体的に _____) Agama (_____)・Tidak bergama

保育施設における異文化間協働体制の構築にむけた職員・利用者のQOL調査 【保育施設利用者用】

Bảng điều tra QOL(Chất lượng cuộc sống)của người sử dụng • nhân viên để xây dựng thể chế hợp tác giữa các nền văn hóa khác nhau tại các cơ sở Nhà trẻ
【Dành cho người dùng Nhà trẻ】

2019 年度文部科学省

【分野横断型リカレント教育プログラムの開発】事業
プログラム開発委員会 異文化間交流部会

Bộ giáo dục, văn hóa, khoa học và công nghệ Năm 2019

Dự án (Khai phát chương trình giáo dục thường xuyên dạng xuyên ngành lĩnh vực)

Ủy ban khai phát chương trình - Phòng giao lưu giữa các nền văn hóa

この調査は、保育施設における異文化間協働体制を構築するために必要なひとつの側面として、職員およびご利用者(保護者)の皆さまが、過去 2 週間の普段の生活(仕事場面以外も含む生活全体)について感じることをお尋ねするものです。

この調査票は、WHO(世界保健機関)精神保健部が作成した「WHOQOL-26」英語版及び日本語版を参考にして、当事業の目的に沿って新たに作成したものです。別紙「フェイスシート」をご確認の上、この調査票の 30 項目の質問にお答えください。氏名を記入する必要はありません。個人に関する情報は、差支えのない項目だけ回答いただければ結構です。

この調査への協力は任意であり、回答しないことによってあなたが不利益を被ることはありません。調査票の提出によって、本研究への協力について同意したこととみなします。

ご回答いただいた個別の情報は統計的に処理し、研究会、学会等で発表いたします。回答をそのままの形で公表すること、及び、個人団体名が特定できる形で公表することは一切ありません。また、ご回答いただいたすべての情報は、この事業の目的以外には使用いたしません。

回答終了後はこの調査票を個人用の封筒に入れて封をし、指定された期日までに施設内の所定の場所へご提出ください。

お忙しいところお手数をおかけしますが、ご協力をよろしくお願いいたします。

Bảng điều tra này là 1 khía cạnh cần thiết để xây dựng thể chế hợp tác giữa các nền văn hóa khác nhau tại Nhà trẻ, bảng điều tra này dùng để hỏi nhân viên và người sử dụng về sinh hoạt thông thường của 2 tuần gần đây (toàn bộ sinh hoạt bao gồm ngoài nơi làm việc).

Bảng điều tra này được tạo mới dựa trên bảng tham khảo bằng tiếng anh và tiếng nhật do phòng bảo vệ sức khỏe tâm thần WHO (Tổ chức y tế thế giới) soạn thảo có tên là 「WHOQOL – 26」, sau đó làm phù hợp với mục đích của dự án. Sau khi xác nhận ở tờ giấy 「Mặt bìa」, thì hãy trả lời câu hỏi của 30 hạng mục trong bảng điều tra này. Không cần thiết ghi họ tên. Thông tin liên quan đến cá nhân thì chỉ trả lời những hạng mục không gây trở ngại cho bản thân cũng được.

Hợp tác để làm bảng điều tra này là tùy ý, không có chuyện do bạn không trả lời bảng điều tra này mà bạn phải gánh chịu những chuyện bất lợi. Tùy theo việc nộp bảng điều tra thì sẽ xem xét đến việc bạn có đồng ý hợp tác đến nghiên cứu này hay không.

Thông tin cá biệt được trả lời thì sẽ xử lý mang tính thống nhất và phát biểu tại hội nghiên cứu, hội thảo khoa học,...Không có chuyện công bố bằng hình thức để nguyên câu trả lời hay đặc định danh tính cá nhân đoàn thể. Hơn nữa, toàn bộ thông tin được trả lời thì không sử dụng ngoài mục đích của dự án này.

Sau khi hoàn thành bảng câu hỏi, đặt bản khảo sát này vào một phong bì cá nhân, đóng dấu và gửi nó đến địa điểm được chỉ định trên cơ sở trước ngày được chỉ định.

Xin chân thành cảm ơn, Rất mong nhận được sự hợp tác đến từ các bạn.

フェイスシート(あなたご自身について) Tờ bìa (Về bản thân bạn)

1. あなたの国籍を教えてください。
Bạn hãy cho biết về quốc tịch của bạn.

(1) 日本 Nước Nhật bản (2) 日本以外 Ngoài nước nhật bản
--

- 2.あなたのプロフィールを教えてください。(どうしても答えたくない項目には回答しなくても結構です)
Hãy cho biết sơ lược về cá nhân bạn. (Ở những mục mà dù thế nào đi nữa bạn không muốn trả lời thì không trả lời cũng được.)

(1) 年代 Tuổi	20 歳未満・20 代・30 代・40 代・50 代・60 代以上 Dưới 20 tuổi - Đầu 2 - Đầu 3 - Đầu 4 - Đầu 5 - Trên 60 tuổi
(2) 性別 Giới Tính	男性・女性・その他 Nam - Nữ - Khác
(3) 日本での最終学歴 Trình độ học vấn cuối cùng tại nhật bản	なし・中学校・高等学校・専門学校・短期大学・4 年制大学 その他 _____ → 在学中・卒業 Không - Trung học cơ sở - Trung học phổ thông - Trường chuyên môn - Đại học ngắn hạn (Cao đẳng) - Đại học 4 năm Khác: _____ → Đang học - Tốt nghiệp
(4) 家族(配偶者または子ども)がいるか。いる場合は現在同居しているか。(当てはまるものすべてに○) Có gia đình riêng chưa? (Vợ, chồng và con), Trường hợp có, thì có đang cùng sống hay không?(Hãy chọn tất cả nếu thích hợp)	配偶者・パートナー Vợ, chồng - Người bạn đời 子ども Con その他 Khác _____ ↓ 家族がいる場合 Trường hợp có gia đình riêng 同居家族がいる Có gia đình riêng sống cùng 同居家族がいない Không có gia đình riêng sống cùng
(5) 宗教 Tôn giáo	信仰している宗教がある ある・ない(ある場合、具体的に _____) Có đang theo tôn giáo tín ngưỡng nào không? Có - Không (Trường hợp có, thì là tôn giáo gì _____)

保育施設における異文化間協働体制の構築にむけた職員・利用者のQOL調査

【保育施設利用者用】

为了在保育设施中构筑不同文化间的协作体制，对职员和利用者进行 QOL 调查

【保育施設利用者用】

2019 年度文部科学省【分野横断型リカレント教育プログラムの開発】事業
プログラム開発委員会 異文化間交流部会

2019 年度文部科学省

【跨領域型恢复教育计划开发】事业
程序开发委员会跨文化交流会

この調査は、保育施設における異文化間協働体制を構築するために必要なひとつの側面として、職員および利用者(保護者)の皆さまが、過去 2 週間の普段の生活(仕事場面以外も含む生活全体)について感じることをお尋ねするものです。

この調査票は、WHO(世界保健機関)精神保健部が作成した「WHOQOL-26」英語版及び日本語版を参考にして、当事業の目的に沿って新たに作成したものです。別紙「フェイスシート」をご確認の上、この調査票の 30 項目の質問にお答えください。氏名を記入する必要はありません。個人に関する情報は、差支えのない項目だけ回答いただければ結構です。

この調査への協力は任意であり、回答しないことによってあなたが不利益を被ることはありません。調査票の提出によって、本研究への協力について同意したこととみなします。

ご回答いただいた個別の情報は統計的に処理し、研究会、学会等で発表いたします。回答をそのままの形で公表すること、及び、個人団体名が特定できる形で公表することは一切ありません。また、ご回答いただいたすべての情報は、この事業の目的以外には使用いたしません。

回答終了後はこの調査票を個人用の封筒に入れて封をし、指定された期日までに施設内の所定の場所へご提出ください。お忙しいところお手数をおかけしますが、ご協力をよろしくお願いいたします。

这项调查是建立护理机构多元文化培训项目的一部分。在调查中，我们询问了护理机构的员工和长者，询问他们过去两周的感受，以了解他们的生活质量。该调查票是参考 WHO(世界卫生组织)精神保健部制作的“WHOQOL-126”英文版及日文版，按照本事业的目的重新制作的。

请填写附件中的“表格”，并回答 30 个问题。您不需要写你的名字，也不需要回答您不想分享的个人信息。协助这个调查是自愿的，不回答不会给您带来损失。通过提交调查表，可以认为您同意协助本研究。这些回答将被统计处理，并用于开发项目，以管理工作场所的多样性，并用于学术目的。受访者的身份将被保密。回答结束后请将这个调查票装入个人用信封封好，在指定的日期之前提交到设施内的指定场所。

百忙之中给您添麻烦了，请您协助。

【フェイスシート(あなたご自身について) Face Seat (About You)】请回答以下有关您自己的问题。

1. あなたの国籍を教えてください。 请选择您的国籍。

- (1) 日本
(2) 日本以外

2.あなたのプロフィールを教えてください。(どうしても答えたくない項目には回答しなくても結構です)

请告诉我您的简介。(对于无论如何都不想回答的项目, 不回答也可以)

(1) 年代 年齢	20 歳未満・20 代・30 代・40 代・50 代・60 代以上 Under 20s・20s・30s・40s・50s・60s・over 60s 未満 20 岁, 20 岁, 30 岁, 40 岁, 50 岁, 60 岁以上
(2) 性別 性別	男性・女性・その他 Male・Female・Others
(3) 日本での最終学歴 在日本的最终学历	なし・中学校・高等学校・専門学校・短期大学・4 年制大学 その他 _____ → 在学中・卒業 无、中学、高中、专科学校、短期大学、4 年制大学 其他 _____ → 在校、毕业
(4) 家族(配偶者または子ども) がいるか。いる場合は現在同居し ているか。(当てはまるものすべてに○) 是否有家人(配偶或子女)。如果 有, 现在住在一起吗?(请在适用处 画圈)	配偶者・パートナー 配偶或伴侣 子ども 孩子/孩子们 その他 _____ ↓ 家族がいる場合 如有家庭 同居家族がいる 和家庭一起生活 同居家族がいない 和家庭分开生活
(5) 宗教 您的宗教	信仰している宗教がある ある・ない(ある場合、具体的に _____) 有信仰的宗教 有或没有(在某些情况下, 具体而言) 有宗教(_____)・无宗教

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 年度 調査報告書

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 2020（令和2）年 3 月 11 日

発 行 小林 光俊（事業代表者）

編 集 川廷 宗之（事業責任者）

〒169-0075 東京都新宿区高田馬場 2-16-6 宇田川ビル 6 階

学校法人敬心学園

電話 03-3200-9074 FAX 03-3200-9088

印刷・製本 城島印刷株式会社

〒810-0012 福岡市中央区白金 2-9-6

電話 092-531-7102 FAX 092-524-4411
