令和３年度　成果報告書

第二部　成果物まとめ

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

令和３年度 文部科学省委託事業

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

KEISHIN

令和４年２月

学校法人敬心学園　職業教育研究開発センター

（事業責任者　川 廷　宗 之）

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

はじめに

本成果報告書 第二部は、令和 3 年度に作成した成果物をとりまとめたものである。

「異文化間交流（ダイバーシティ）研修プログラム」、「異世代間交流（ダイバーシティ）研修プログラム」、「異文化間交流・異世代間交流共通科目」については、本年度制作した動画教材の一覧とそれに対応したワークブック、講師（トレーナー）用テキストを、本事業の研修枠組みの教材としてまとめた。

「実証講座運営ガイドブック改訂版（ファシリテーター用マニュアル)」は、令和 2 年度の実証講座に先立ち開催した実証講座説明会（令和 2 年 10 月 27 日・31 日開催）において、実証協力校・団体に向けて、実証講座の運営の手順や講座のサポート講師であるファシリテーターの役割について示すために作成した内容を、次年度も活用していくに際して作成した改訂版である。

これらの成果物の作成にあたって、コロナ禍の中で動画教材の撮影等、多大なるご協力を頂いた介護・保育現場等の方々、実証協力校・団体の教職員やスタッフの方々、そしてプログラム開発にあたりご尽力を頂いた本事業委員、その他本事業にご理解・ご協力を頂いた全ての皆様に、心より感謝を申し上げます。

令和 4 年 2 月 22 日

学校法人敬心学園　職業教育研究開発センター

第二部　目次

はじめに

１．異文化間交流・異世代間交流 共通科目
（１）e ラーニング動画教材・科目名一覧 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
（２）2021 年版 ダイバーシティ・マイスター・ワークブック 領域「共通科目」編 ・・・ 3

２．異文化間交流（ダイバーシティ）研修プログラム
（１）e ラーニング動画教材・科目名一覧 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 26
（２）2021 年版 ダイバーシティ・マイスター・ワークブック
領域「異文化間交流プログラム」編 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 27
（３）異文化間交流マニュアル ダイバーシティ・トレーナー養成講座・・・・・・・・・・ 99

３．異世代間交流（ダイバーシティ）研修プログラム
（１）e ラーニング動画教材・科目名一覧 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・192
（２）2021 年版 ダイバーシティ・マイスター・ワークブック
領域「異世代間交流プログラム」編 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・193
（３）異世代間交流マニュアル ダイバーシティ・トレーナー養成講座・・・・・・・・・・233

４．実証講座運営ガイドブック改訂版（ファシリテーター用マニュアル） ・・・・・・・・・・297

１．異文化間交流・異世代間交流 共通科目
（１）e ラーニング動画教材・科目名一覧

本教材はダイバーシティ・マイスター教育課程として作成された。「異文化間交流プログラム」「異世代間交流プログラム」に共通する内容を「共通科目」としている。

	科目名	動画タイトル名
共通科目	“違い”を力に～ダイバーシティ（多様性)のススメ～	“違い”を力に～ダイバーシティ（多様性）のススメ～
	実践活動を豊かにするリカレント教育	実践活動を豊かにするリカレント教育
	ＩＣＴと学びの広がり	ICT と学びの広がり

文部科学省委託事業
2019～2021 年度
【介護・保育分野における異文化間異世代間の交流促進の
ための分野横断型リカレント教育プログラムの開発事業】

2021 年版

ダイバーシティ・マイスター・ワークブック

領 域「共　通　科　目」編

2022 年 2 月 22 日



監修：川廷　宗之(職業教育研究開発センター長)

編著：異文化間交流部会・異世代間交流部会

本ワークブックは、文部科学省の教育政策推進事業委託費による委託事業として、学校法人敬心学園が実施した令和3年度「専修学校リカレント教育総合推進プロジェクト」の成果物です。

はじめに

この教材は、専門学校の卒業生向け、リカレント教育（卒業後の生涯学習）で使用する教材の試行版です。

私たちが目指したのは、次の３点です。

①介護・保育の現場職員の皆さんが容易に理解できること。

②学習によって感性を刺激し、何らかの気づきが得られること。

③ダイバーシティ（多様性）に係る実践への動機付けを促進すること。

そこで、次のような「視点」を持って、このワークブックや動画、ハイブリッド型の講座の受講、というリカレント教育システムの流れを体験していただき、全体の評価をしてみてほしいと考えています。

① **この教材は、介護・保育領域のリカレント教育のためのプログラムとして取り組みやすい、楽しい！と思えるものとなっているのだろうか。**

② **介護・保育領域におけるリカレント教育のための教材として妥当なものとなっているのだろうか。**

③ **この教材は、開発上の留意事項や倫理的配慮、コンプライアンス（守るべきこと）に抵触しているようなことはないだろうか。**

④ **介護・保育領域におけるリカレント教育のために開発した、このプログラムが、その趣旨に即した「学びのプロセス」として妥当なものとなっていたか。**

事前・事後のアンケートで率直なご意見をお聞かせください。

2021（令和3）年12月主催者

目 次

はじめに …… 3

1 共通科目とは何か …… 6

2 共通科目での「学びの目標とワーク（演習課題）」 …… 7

3 1節 “違い”を力に～ダイバーシティ（多様性）のススメ～ …… 8

4 2節 実践活動を豊かにするリカレント教育 …… 14

5 3節 ICT と学びの広がり …… 18

6 まとめ …… 22

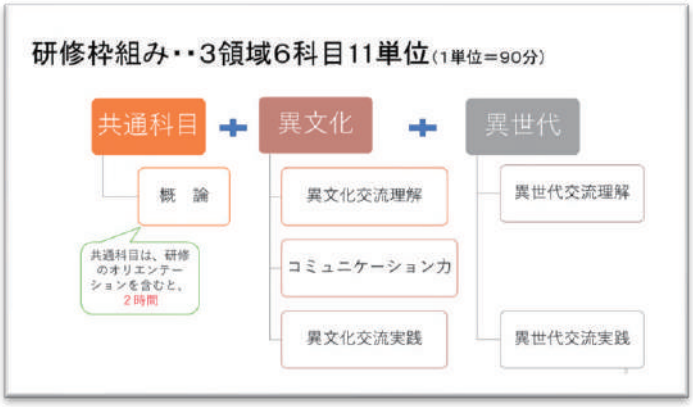
1. 共通科目とは何か

ダイバーシティ・マイスター養成講座は、「異文化交流マイスター・コース」と「異世代交流マイスター・コース」の2つでできています。受講者の皆さんが、どのマイスターを目指すのかを選択できる仕組みになっています。どちらも次の図のような学びのプロセスを用意しています。



皆さんをマイスターとして認定していくための各コースの学びの内容は、各コースを学ぶときにもう一度、説明します。ここでは、2つのコースには「共通」に学ぶべき領域・科目が用意されていることについて紹介します。 リカレント教育として本認定課程では、研修枠組みとして「3領域6科目11 単位」を用意しています。その全体像が次の図になっています。

マイスターを目指す皆さんに、本認定課程のオリエンテーションとして、この課程の概要を説明し、学びのための心構えをしていただくために「共通科目」を用意しています。



異文化交流マイスター、異世代交流マイスターの共通科目として学んでほしいことを、3つの科目にまとめました。

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

3つの科目はそれぞれお互いに関係しているわけですが、従来の勉強とは異なる手法で「違い」を学んでいくということ、これまで現場の方々が受けてこられた専門職教育、あるいは学校教育とは異なる、リカレント教育という枠組みにおいて ICT を活用しつつ、楽しみながら学んでいくという点で共通しています。

同じことよりも違いから学ぶことの大きさを実感できる仕組みとなっていることに特徴があります。

2. 共通科目での「学びの目標とワーク（演習課題）」

この科目で皆さんが学ぶ目標と、その目標にどのように到達するのか、こなすべきワーク（演習課題）を一覧表にまとめました。

学びの立ち位置を確認し、学習成果の自己確認につなげましょう。

学習目標とワーク（演習課題）一覧表

節	学習目標	ワーク（演習課題）
1	1）ダイバーシティをすでに日本社会にあるものとして理解する。 2）ダイバーシティとは何かを理解し、ダイバーシティが求められる社会的な背景を理解する。 3）介護・保育の分野におけるダイバーシティの課題と、実践に取り入れることの意義を理解する。	1）「異なるものが、うまく組み合わさって、新しいものを生み出している例」をひとつあげてください。 2）あなたの職場にはどのような多様性がありますか。下の図に〇をしてみましょう。 3）あなたが経験した、「様々な人が、個性をいかして協力し、新しいものを生み出した事例」について、簡単に書いてみてください。
2	1）リカレント教育が求められる背景を理解する。 2）私たちの人生とリカレント教育のつながりを理解する。 3）あなたの学びの成果と目標を確認し、整理する。	1）あなたがこれまでに学んできたことはどのようなことでしたか。それはどのような気持ちになるものでしたか。 2）動画をみて、理解できたこと、不思議に思ったこと、気づいたことを書き出してみましょう。 3）あなたのこれまでの学びの「履歴書」を作成してみましょう。
3	1）ICT 活用で学びの可能性が広がることを理解する 2）視点や経験を共有しあうことで日ごろから学び合いができることを理解する	1）あなたは何に課題に感じていますか？どのような学びをしていきたいですか？ 2）ICT による学び合いでやりたいことやできそうなことをあげ話し合ってみましょう。

共通科目

1節 “違い”を力に

～ダイバーシティ（多様性）のススメ～

確認日／　　動画視聴日／　　ワーク取組日／

学習目標

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

動画のポイント

①具体例を通し、介護・保育の日々の業務のなかで、既に多様な個人を対象とした実践をしていることに気付くことができる。

②介護職員・保育職員は、「日本人」や「外国人」、「女性」や「男性」である前に一人ひとりが多様な能力や個性をもつ「個人」であり、日々の業務においても職員の「個性」を生かすことでより良いサービスが提供できることを理解できる。

③それぞれの利用者にあった多様なサービスを提供するためには、業務遂行に必要な専門知識や技術の向上とともに、「多様性を活かすことで生み出される新しい取り組み」（ダイバーシティが生み出す力）が必要なことを理解できる。

④異なる文化や生活習慣を持つ職員同士や利用者の個性を生かせる環境を構築できる。
異世代間交流の意義を理解し、業務の中で交流促進活動に創造的に取り組める。

キーワードとその意味

属性：カテゴリー化されたものに共通して備わっているとされる性質や特徴のこと。ここでは、国籍や文化（「日本人」「外国人」）、年齢（「高齢者」「子ども」）、性別（「男性」「女性」）などを基準にしてカテゴリー化された集団を例としています。

個性：個人や個体がもつ、それ特有の性質や特徴のこと。ここでは、「自分らしさ」「私らしさ」を構成しているものとして捉えています。

ダイバーシティ（多様性）：
多様な「属性」や「個性」をもつ人々が集まっている状態のこと。ここでは、社会はもともと異なる「属性」や「個性」をもつ人々で構成されていることを前提に、お互いの「違い」がもつ力を活かしあうことで新しいものを生み出そうとする考え方として紹介しています。

Eラーニング（ 10:21）：“違い”を力に　～ダイバーシティ（多様性）のススメ～

この科目では、介護・保育現場の異文化間交流、異世代間交流を学ぶにあたって、【ダイバーシティ】について学習します。



身近なことに置き換えてみましょう
介護や保育の現場では「その人らしさ」や「個性」を尊重してケアをすることが大切にされています。
では、「その人らしさ」・「個性」ってどういうことでしょうか？



介護だと・・

利用者さんがどのような人生を送ってきたか、職業、趣味、食べ物や服の好みなど…。その人らしさを大切にした介護をすることが重要です。



保育だと・・

子どもの好きなこと、得意なこと、体格や運動能力など…。その子の得意なところを伸ばせるような保育をしています。



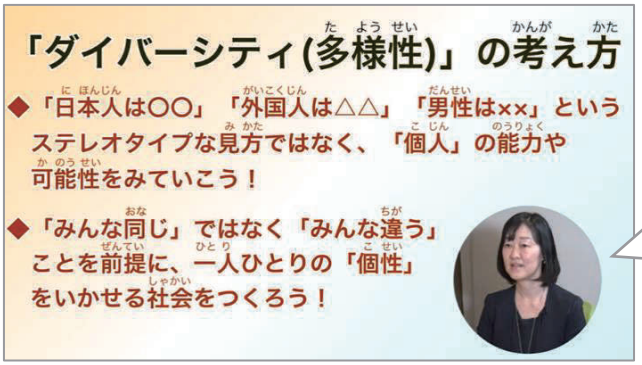


では、介護職員や保育職員の「個性」は職場で尊重されていますか？

うーん…
あまり考えたことがないですね…



介護・保育のそれぞれの現場には多様な属性や背景、個性を持つ職員がいます。
職員の「個性」も尊重される職場だと、働きやすいし、それぞれが力を発揮しやすいのではないでしょうか。



ただし、「違い」を表面的に認めるだけでは、不平等や差別が固定化されたり、見えなくさせられることもあるので、その点には注意が必要です。

違いには
「見えやすい違い」（外見・性別等）
「見えにくい違い」（経験・信条等）
があります。
しかし、見えやすいか見えにくいかにかかわらず、それらの「違い」はひとりひとりの個性に影響を与えています。



ダイバーシティ（多様性）が生み出す力とは？具体的に考えてみましょう。

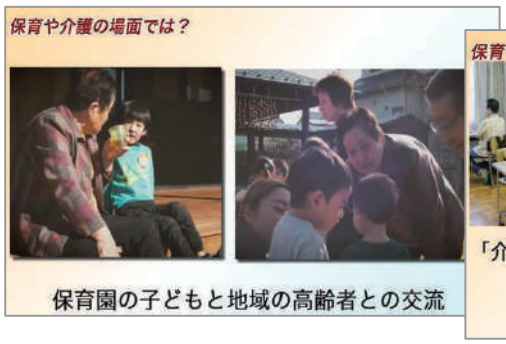
■異なるものがうまく組み合わさって、新しいものを生み出しているケースは？

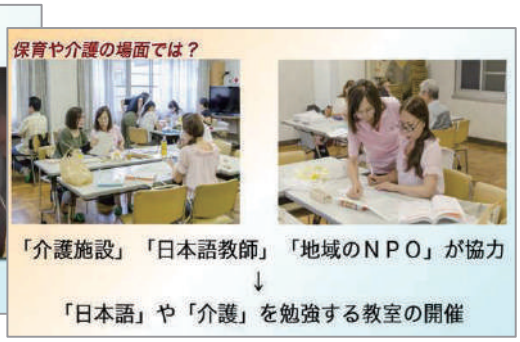


抹茶アイス



和風パスタ







ただ、時々外国人職員と考え方や習慣の違いで苦労することも…。もちろん日本人職員同士でも考え方や価値観が違ってもめることもあります。介護はチームケアでやっているので、それぞれの職員の個性をいかしても、ばらばらでは困ります。

若手とベテランの間で話がかみあわないことがあります。（自分の考え方等と）違う人と距離を置いたりしてしまうと、チームとしてまとまらないことはありますね。



ダイバーシティを推進する≠それぞれの人が好き勝手にやる

互いの違いを理解できていないと・・・

⇒対立・トラブルにつながる

⇒管理面・安全面に課題が生じる　ことも…

では
どうすればいい？

ダイバーシティの良い面を引き出すことができるように、**対話を通して、他者理解とともに自己理解を深め、相互理解の場をふやしていける**、そういう介護・保育スタッフや職場づくりが必要ですね。



異文化間交流プログラム

異なる
文化や生活習慣を持つ
職員同士や利用者の個性を生か
せる環境を構築できる

異世代間交流プログラム

異世代間交流の
意義を理解し、
業務の中で交流促進活動に創造
的に取り組める

Ｅラーニング
による学び



集合研修
（アクティブラーニング）
による学び

介護・保育の具体的な取り組みや事例をもとにした動画教材と、受講者同士でグループワークをしながら、体験的に学べるプログラムです。
異文化間交流、異世代間交流について一緒に学んでいきましょう！

解説・・・学んで欲しいこと

本科目は、異文化間交流研修プログラム、異世代間交流研修プログラムを学ぶための導入科目です。学習目標のうち最も重要な目標を、「受講者（介護・保育職員）の皆さん一人ひとりが多様な背景をもつ「個人」であり、お互いの「違い」に気づき、認めあうこと」と設定しました。

従来の教育では、「プライベートの自分」と「職場での自分」を明確にわけ、職場において決められたサービスが提供できる専門職として行動できるような知識や技術の向上が求められてきたと思います。しかしながら、多様なニーズを満たすための多様なサービスが必要とされる現代では、画一的で均質なサービスよりもむしろ、職員一人ひとりの「個性」を発揮してこそ生まれる、多様性に富んだサービスが求められるようになってきました。

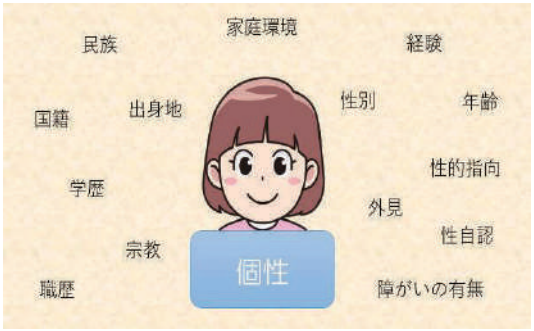
ダイバーシティの理解は、職員として働く皆さん自身が「介護職員」「保育職員」である前に、一人ひとり多様な背景をもつ「個人」であることを再確認することから始まります。それぞれが生まれてから現在に至るまでに培ってきた「個性」は、専門知識や専門技術の習得の仕方、さらに修得した知識・技術の活かし方そのものにも影響を与えています。同僚の A さんは、食べるのが遅いことで苦労してきたので、利用者さんの食事のスピードにも人一倍気を遣っているかもしれません。先輩の B さんは、ご兄弟に障がいをもつ方がいたからこそ、保育現場の子どもたちの発達状況にもより敏感に対応できているかもしれません。

介護や保育サービスがロボットでは提供できない、人間だからこそ提供できるサービスとして存在し続けるためには、同一プログラムをセットすれば同一の動きができる人材ではなく、多様な人間であるがゆえの「違い」を活かすことのできる人材がますます必要とされてきます。ダイバーシティを学ぶことは、より良いサービスを提供するために必要であると同時に、皆さんそれぞれの「個性」に改めて気が付き、自分の「個性」に磨きをかけることにもつながっているのです。職場の方々と自分との「違い」に気が付き、認め合い、楽しみながら「多様性」を活かすことで、是非新しい取り組みをはじめてみてください。

ワーク1：「異なるものが、うまく組み合わさって、新しいものを生み出している例」をひとつあげてください。（動画では「抹茶アイス」「和風パスタ」「米粉パン」）

ワーク2：あなたの職場にはどのような多様性がありますか。下の図に〇をしてみましょう。

ケアを受ける側（利用者・園児）



ケアを提供する側（職員）



ワーク3：あなたが経験した、「様々な人が、個性をいかして協力し、新しいものを生み出した事例」について、簡単に書いてみてください（自分の経験で書くことが難しければ、見聞きした話を書いてもかまいません）。

新しい発見

共通科目

2節　実践活動を豊かにするリカレント教育

確認日／　　動画視聴日／　　ワーク取組日／

学習目標

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

動画のポイント

① 登場するキャラクター「カピバラのシーちゃん」が、どのようなキャラクターなのか、その性格に注目してみてほしい。学ぶことにどのように向き合っていこうとしているのでしょうか。

② これまで学校で学んできた上に、生涯にわたり学ぶことの意味や意義を自分の仕事や生活に引き寄せて考えてみるきっかけにしてほしい。

キーワードとその意味

リカレント教育・・・文部科学省によれば、【リカレント教育＝社会人の学び直し】ととらえられています。個々人が、新たな知識やスキルを身につけることによって、社会において価値の高い人材となり、社内での昇進、転職、新たなキャリアへの挑戦などにつながる教育のことです。生涯教育を発展させた概念であり、職業能力向上に資する高度な知識やスキルなどを生涯にわたって、繰り返し学習するというサイクル、システムを指すこともあります。

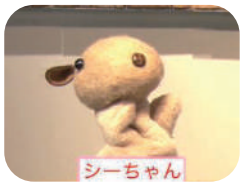
100 年人生・・・平成 29 年に立ち上げられた「人生 100 年時代構想会議」（議長：安倍内閣総理大臣）において注目されたキーワードです。ここでは 100 年にわたる人生を「教育・仕事・老後」という 3 つのステージで充実したものにしていくため、マルチステージを模索することが必要と考えられました。

学びの履歴書・・・成績評価を行う通知表にかわり、特別支援学校学習指導要領に基づいて学習状況を整理・把握し、学ぶ内容を明確にするために作成された 1 つのツールとして知られています。それが大学、一般にも広がり、個人の学習歴を記録していくためのツール、あるいは手法として広がりました。

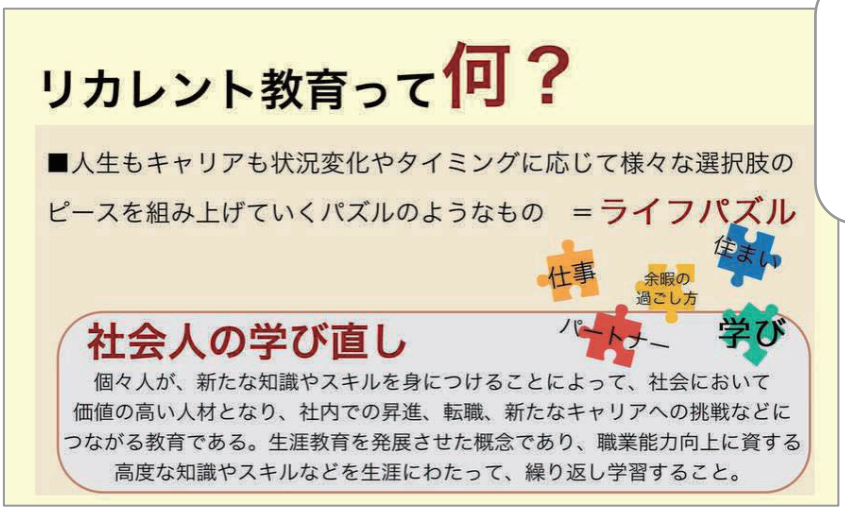
「学びの履歴書」は、今までの学びの意味や成果をふり返り、今、自分がここにあることを実感し、次へのステップを踏み出すための洞察を得る示唆を与えてくれます。

ゾーン・・・野球でいえば「ストライク・ゾーン」。すなわち、思わず手が出てしまうような「ど真ん中」であり、集中力の高まる点や瞬間。リラックスし、集中し、何をやっても上手くいきそうに感じる。心技体がそろった瞬間。

Eラーニング（ 11:01）：実践活動を豊かにするリカレント教育



保育・介護を実践する職場で、異文化交流や異世代交流など、
これからの将来、大切にされる活動を、豊かにしていくための学び
としての【リカレント教育】について学習していきましょう。



リカレント教育とは、スウェーデンで生まれた言葉です。
保育や介護の仕事も、一人ひとりのモノの見方や考え方、社会の状況に応じて、「変化」していく必要があります。



中部学院大学
宮嶋 淳 先生



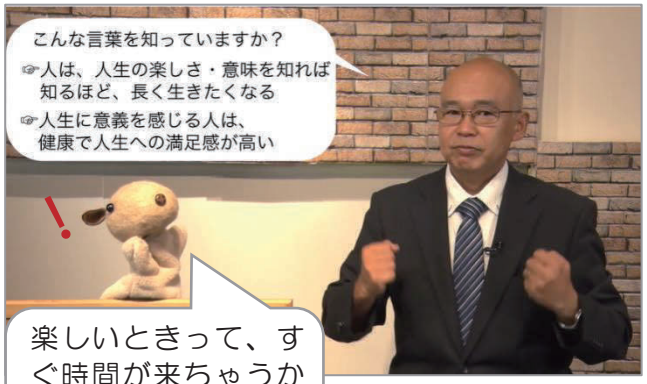
専門職としての保育士や介護職には専門性を維持する責務があります。
介護や保育を必要とする方々の、尊厳ある暮らしを維持し守るために、専門職にとってのリカレント教育が必要です。



子どもたちや利用者様を守るための専門職としての責務なのですね。



リカレント教育の必要性と意味



楽しいときって、すぐ時間が来ちゃうから、今がもっと続いてほしいと思う！



自分の人生を振り返ってみると、小学校から学び始め、今も大学で学び続けています。学ぶことって多少「ストレス」だけれど、「思い出」ができる面白さもあるなぁと感じます。

どんな時に「楽しい！」「もっと続いてほしい！」を感じるのか、**「現在の自分の位置」**を確認することが大切です。

リカレント教育の役割と効果

■リカレント教育は、
強みを発見し、有効に活用する方法を学ぶ

↓

新しい自分を見つける





「新しい自分」、私の中にもあるのかなぁ。

きっと見つかるよ。そのために、自分に質問を投げかけることが必要なんだよ。



これまでの私の学びとこれからの学び



保育や介護の専門職である、受講者の皆さんは保育や介護のことを知っています。

「自分が保育、あるいは介護について、なぜ知っているのか」を考えてみると、そこには**歴史**や**履歴**があるはずです。

まずはそれを思い出し、ワークブックに記入してみましょう。

そうすることで、「自分がこれから何を学ぶべきか、今どれだけ学べているのか」がわかってくるはずです。

このテーマについての学習課題

■自己理解のために、自分に質問を投げかける

(例)
「自分は○○について、なぜ知っているのか」



(その結果)
「これから何を学ぶべきか、今どれだけ学べているのか」を理解

リカレント教育のスタート地点





私は、カピバラ小学校を卒業して、カピバラ中学に行き…、それから…

リカレント教育って、自分が学んできたことを確認し、次は何を学びたいのかを見つけること。そして、目指したい学びの教材やコースを探すことなんだよ。



リカレント教育とは、皆さんの人生を豊かに輝かせる「学び直しの機会」です。
私たちと一緒にそんな学びを体験してみませんか？

解説・・・・学んで欲しいこと

リカレント教育とは、皆さんの人生を豊かに輝かせる「学び直しの機会」です。ここで学んでほしいことは、学びが「苦行」ではなく、私たちが笑顔で健康で、Human Well-being を生涯にわたって享受していくために、学びが「効果的な手段」となるということの理解です。

また、学びが人生を「ワクワクさせてくれる」ことへの気づきを与えてくれるということについて、自分自身で確認してほしいのです。

ワーク1： **あなたがこれまでに学んできたことはどのようなことでしたか。それはどのような気持ちになるものでしたか。**

ワーク2： **動画をみて、理解できたこと、不思議に思ったこと、気づいたことを書き出してみましょう。**

理解できたこと	不思議に思ったこと	気づいたこと

ワーク３： **あなたのこれまでの学びの「履歴書」を作成してみましょう。**

年齢	場所	好き・得意な科目など	得られた成果・資格

新しい発見

共通科目

3節 ＩＣＴ と 学 び の 広 が り

確認日／　　動画視聴日／　　ワーク取組日／

学習目標

1） ICT 活用で学びの可能性が広がることを理解する

2） 視点や経験を共有しあうことで日ごろから学び合いができることを理解する

動画のポイント

① ICT は業務の効率化や質の向上、処遇改善に役立つ

② ICT は時間や場所をこえた学びあいを可能とする

③ 意見を言いやすい雰囲気づくりや声を吸い上げる仕組みづくりもベースにあるとよい

キーワードとその意味

ICT･･･「Information and Communication Technology（インフォメーション・アンド・コミュニケーション・テクノロジー）」の略称。情報通信技術を活用しコミュニケーションをとることです。

Eラーニング（ 6:12）：ICT と学びの広がり

保育・介護の現場でも、ICT を活用した学びや実践が少しずつ増えてきています。ここでは、ICT を活用することで、自身の、そして職場全体の学びの可能性やコミュニケーションが広がることについて学習しましょう。

保育士のいくみさん、介護福祉士のりかさんが久しぶりに再会して近況報告をしています。





いくみ（保育士）
ニュージーランドで保育を学ぶ。保育所で短時間勤務中。

子どもの個性を生かす教育を体感できてよかったよ！最初は慣れるのに大変だったけど、楽しかったし働きやすかった。ITで効率化できる部分はしていたし。

久しぶり！ニュージーランドでの保育の仕事はどうだった？



りか（介護福祉士）
中間管理職になったばかり。子育て中で少しお疲れ気味。

介護業界の悩みの共有



本当は時代にあった新しい研修づくりとか、利用者さんにもっと丁寧に関わりたいんだけど…。
家のこともあるから残業もできないし…。

リカレント教育の実践

社会福祉士の勉強を始めたの。動画で講義をみたりオンラインでディスカッションしたり。色んな地域の人と学べて楽しいよ。



すごいね！　ニュージーランドの次は社会福祉士？　仕事の幅も広がりそう。

介護の職場で負担があるみたいだけど、上司に相談できてるの？

日々の業務の話はするけど、ゆっくり相談する機会はないな。

りかの職場も ICT 化することでうまくいくことがあるんじゃないかな？

保育・介護における ICT 化のメリット

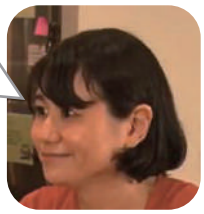


ICT 化には
- **事務負担を減らす**
- **情報共有をスムーズにする**
- **ケアの質を向上する**

といったメリットがあります。

最近は「IT 補助金」という制度もあり、介護・保育の現場でも以前に比べて取り入れやすくなっています。

職場で使えたら便利になりそう！
でも…難しそうなイメージがあるな。職場では操作が苦手な人もいそうだから、まずは研修で ICT に慣れてもらうところから始めようかな。最近は感染症のリスクもあって集まるのも難しいし。





オンライン研修も便利だよ。交通費をかけずに遠くの人からも学べるよ。
外部講師からだけでなく**職場内での学び合いもデジタル化**すると便利だよ。録画して共有したり、気がついたときに気づきを書き込めるようにするのもいいよ！
ICT は**双方向でやり取りできる**点がいいよね

いいあえる雰囲気づくり・行動への決意

ICT 化もだけど、意見を言い合える雰囲気づくりが大事。
私の職場ではグループウェアという情報共有ソフトでスタッフ同士の思いを共有しているよ。



お互いに意見を言い合えたり、日頃から学び合える職場になるといいな。

受講者の皆さんの職場はどうですか？
職場ですぐに取りいれるのが難しくても、インターネットでは色々な教材や勉強会の情報を探すことができます。学びはいつでもどこでもできる！
あなたの視点や経験をぜひ発信していってください。



ワーク1：あなたは何に課題に感じていますか？　どのような学びをしていきたいですか？

ワーク2：ICT による学び合いでやりたいことやできそうなことをあげ話し合ってみましょう。

新しい発見 

まとめ

3つのことを学び、皆さんはどのような心境に至りましたか？

以下の「自己チェック」に記述し、不足していることがあれば、もう一度、チャレンジしてみてください。

是非、楽しみながらご活用いただけたら幸いです。

領域： 共通科目、自己チェック

節	到達規準	十分できた		まあできた		まだ不十分		不十分	
1	1）ダイバーシティと日本社会の状況を理解できている。	/		/		/		/	
	2）ダイバーシティとは何か、それが求められる社会的な背景を理解できた。	/		/		/		/	
	3）介護・保育分野のダイバーシティの課題と実践する意義について理解できた。	/		/		/		/	
2	1）リカレント教育が求められる背景を理解できた。	/		/		/		/	
	2）自らの人生とリカレント教育のつながりが理解できた。	/		/		/		/	
	3）自らの学びの成果と目標を確認し、整理できた。	/		/		/		/	
3	1）ICT活用で学びの可能性が広がることを理解できた。	/		/		/		/	
	2）視点や経験を共有しあうことで日ごろから学び合いができることを理解できた。	/		/		/		/	

文部科学省委託事業 『専修学校リカレント教育総合推進プロジェクト』
介護・保育分野における異文化間異世代間の交流促進のための
分野横断型リカレント教育プログラムの開発(2019～2021 年度)

2021 年版
ダイバーシティ・マイスター・ワークブック
領域「共通科目」編

学校法人敬心学園　職業教育研究開発センター

発行年月日　令和 4 年 2 月 22 日
発　　行　小林 光俊（事業代表者）
〒169-0075 東京都新宿区高田馬場 2-16-6 宇田川ビル 6 階
学校法人敬心学園
電話 03-3200-9074　FAX 03-3200-9088
編　　著　異世代間交流部会
監　　修　川廷　宗之(事業責任者)
印刷・製本　城島印刷株式会社
〒810-0012 福岡市中央区白金 2-9-6
電話　092-531-7102　FAX　092-524-4411

2．異文化交流（ダイバーシティ）研修プログラム
（1）e ラーニング動画教材・科目名一覧

本教材はダイバーシティ・マイスター教育課程として作成された。「異文化間交流プログラム」領域は、「理解」「実践」「コミュニケーション」の 3 つの科目で構成されている。

<table>
<tr><th></th><th colspan="2">科目名</th><th>動画タイトル名</th></tr>
<tr><td rowspan="5">異文化間交流プログラム</td><td rowspan="2">理解</td><td>外国人職員、外国人の子どもの背景理解</td><td rowspan="2">～異文化間交流理解～
1．外国人職員、外国人の子どもの背景理解（介護・保育共通）
～異文化間交流理解～
2．対話による異文化理解　介護編
～異文化間交流理解～
2．対話による異文化理解　保育編</td></tr>
<tr><td>対話による異文化理解</td></tr>
<tr><td rowspan="2">実践</td><td>多文化共生の現場づくり</td><td rowspan="2">～異文化間交流実践～
1．多文化共生の現場づくり（介護編）
～異文化間交流実践～
太極拳・手指の体操（介護編）
～異文化間交流実践～
1．多文化共生の現場づくり（保育編）
～異文化間交流実践～
太極拳・手指の体操（保育編）
～異文化間交流実践～
2．社会資源・環境をどう活用するか　介護編
～異文化間交流実践～
2．社会資源・環境をどう活用するか　保育編</td></tr>
<tr><td>社会資源・環境をどう活用するか</td></tr>
<tr><td rowspan="2">コミュニケーション</td><td>やさしい日本語</td><td rowspan="2">～コミュニケーション～
1．やさしい日本語（介護・保育共通）
～コミュニケーション～
2．ICT の活用実習（介護・保育共通）</td></tr>
<tr><td>ICT の活用実習</td></tr>
</table>

文部科学省委託事業
2019～2021 年度
【介護・保育分野における異文化間異世代間の交流促進の
ための分野横断型リカレント教育プログラムの開発事業】

2021 年版

ダイバーシティ・マイスター・ワークブック

領 域「異文化間交流プログラム」編





監修：川廷　宗之(職業教育研究開発センター長)

編著：異文化間交流部会

本ワークブックは、文部科学省の教育政策推進事業委託費による委託事業として、学校法人敬心学園が実施した令和 3 年度「専修学校リカレント教育総合推進プロジェクト」の成果物です。

はじめに

この教材は、介護・保育の現場職員のリカレント教育（卒業後の生涯学習、現任者研修）で使用する教材のワークブックです。

ワークブックは「共通科目」「異文化間交流プログラム」「異世代間交流プログラム」の３分冊になっており、このワークブックは「異文化間交流プログラム」の受講の際に使用されます。

私たちが目指したのは、次の３点です。

① 介護・保育の現場職員の皆さんが容易に理解できること。

② 学習によって感性を刺激し、何らかの気づきが得られること。

③ ダイバーシティ（多様性の受け入れ）実践への動機付けを促進すること。

この講座は「①動画学習」→「②事前ワーク」→「③集合（オンライン）研修」→「④事後ワーク」の４ステップを通して、学びを深めます。

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

この「異文化間交流プログラム」は「異文化理解」「異文化実践」「コミュニケーション」の３つの科目で構成されています。

異文化間の交流は「お互いの対話」から学ぶことが重要であり、このプログラムは、受講者が

①「知ること・気づくこと（理解）」

②「一歩踏み出す・工夫すること（実践・コミュニケーション）」

をサポートします。

何よりも、このプログラムを受講することで、「多文化の介護・保育の現場はおもしろい・楽しい」と感じていただけると幸いです。

2022（令和４）年２月

目 次

はじめに ---------- 3

異文化理解

外国人職員・外国人の子どもの背景理解 ---------- 6

対話による異文化理解 介護編 ---------- 12

対話による異文化理解 保育編 ---------- 20

異文化実践

多文化共生の現場づくり 介護編 ---------- 26

多文化共生の現場づくり 保育編 ---------- 32

社会資源・環境をどう活用するか 介護編 ---------- 38

社会資源・環境をどう活用するか 保育編 ---------- 46

コミュニケーション

やさしい日本語 ---------- 54

ICTの活用実習 ---------- 64

異文化理解　～外国人職員、外国人の子どもの背景理解～

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

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

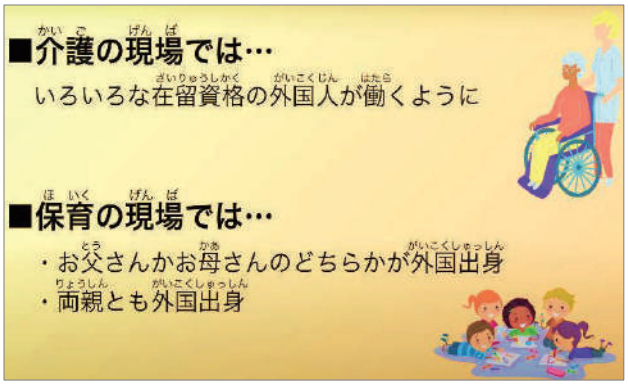
確認日：　／　　動画視聴日：　／　　演習取組日：　／

Eラーニング（10:31）：外国人職員、外国人の子どもの背景理解

1．「在留資格」って何だろう？

日本には、現在、300 万人近い「外国人」の人々が暮らしています。日本国籍をもっていない人たちが日本で暮らしていくためには、法的にその立場や地位を保証する必要があります。それを端的に説明しているのが「在留資格」です。「在留資格」には様々なものがあります。

※ここでいう「外国人」というのは、国籍が日本国籍ではない人のことを指す



■「在留資格」によっては…
- 働ける時間数が決まっている
- 転職が認められていない

同じ在留資格を持っている人でも、来日の動機は様々。
一律に対応しようとすると・・
↓
思いがけない誤解やトラブルが発生することもあります

2．来日前の背景や来日後の状況は十人十色

日本人がそうであるように、外国人の人たちがなぜ日本の保育園に子どもを通わせるに至ったのか、なぜ日本で介護の仕事をしているのか、という背景は一人ひとり異なります。

■ 日本で様々な背景を持ちながら暮らしている外国人の方々にインタビューしてみましょう

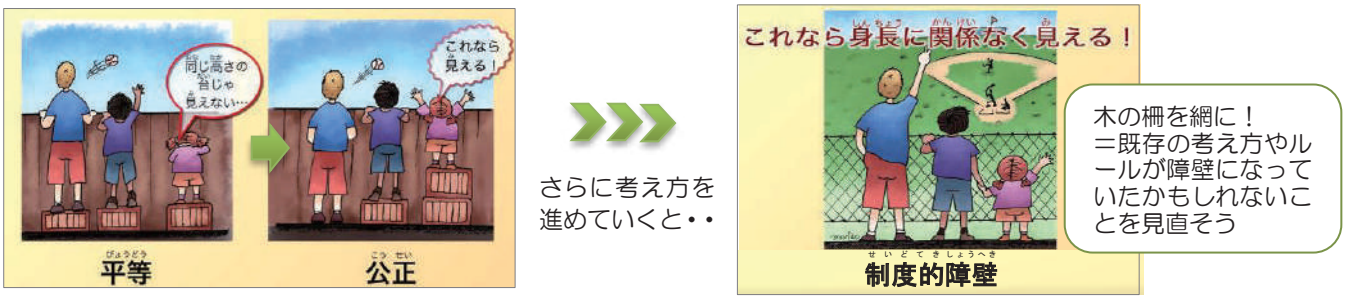
人物	Q1.日本にきた経緯や動機は？	Q2.日本での生活や仕事はどうですか？	Q3.職場や子どもを預けている保育園に望むことは？
Aさん（中国） 在留資格：日本人の配偶者等	日本語を勉強しにきた後に、日本人と結婚して、生活している。	仕事の遅番の日に、子どもを遅い時間に保育園をつれていき、注意された。最初はその理由がわからなかった。	保育園の先生は「みんなと同じほうがいい」と言いますが、なぜ「違う」とよくないのか。みんなと同じようにできなくても、できることをほめて欲しい。

B さん（ベトナム） 在留資格：技能実習 	母国の家族が病気で困っている。 日本で働きながら介護の勉強ができる。	仕事は大変だが、楽しい。 年金や保険が天引きされてびっくりした。5 年で帰国するのに、年金はどうなるの？ 自分の保険より家族に仕送りしたい。	介護福祉士国家試験へのチャレンジを支援してほしい。 「すぐ帰国してしまうから」と思わずに、介護のやり方を教えてほしい。
C さん（インドネシア） 在留資格：留学 	日本語の勉強をしにきた後に、介護の専門学校に入学した。	介護の勉強は大変だが、わかるようになってきた。 日本人と友達になる機会がなくさみしい。 アルバイト先の人にもっと働いてと言われたが、勉強も大変だし、決められた時間までしか働けない。	介護の勉強をして、介護福祉士の資格をとりたいが、勉強するのに、日本人の何倍も時間がかかる。 日本人の友達と一緒に勉強したい、もっと仲良くなりたい。
D さん（ネパール） 在留資格：家族滞在 	夫が日本で働くことになり、子ども二人と一緒に家族で来日。	宗教上の理由（身を守る）で赤ちゃんの頃からピアスをする。 ピアスをつけたまま保育園に連れていくと先生から「危ないからとって」と言われた。 子どもに悪いことがおこるのではないかと預けるのが不安。	日本が好きで、日本の文化も大切にしたい。 でも、自分たちが生まれたときから大切していることもある。赤ちゃんがピアスを外さなくても安全にすごすことはできるのでは。
E さん（ブラジル） 在留資格：定住者 	日系三世（日本人の祖父母が移民）。 子どもの教育や将来を考えて来日。	介護の仕事をしている。わからないことがあって質問すると、「外国人だからわからないよね」と言われてしまうことがある。仕事仲間として認められていないような気持ちになる。	新しく仕事をする時、誰にもわからないことがある。 私が「外国人だから」わからないと思わず、新しく入った仲間として仕事を教えてほしい。

一緒に働く仲間として、利用者として、一人一人の背景や思いを知ろうとすることが大切です。「外国人だから」とひとくくりに考えたり、「ルールだから」と一律に対応したりすることで摩擦が起きたり、不利益を被るような状況をつくってしまったりすることがあります。
現在の職場での状況を振り返ってみてください。

3.「平等」から「公正」という考え方へ

日本では、「平等」という考え方がよく使われますが、「平等」という考え方は、多様性のある集団のなかではうまくいかないことが沢山出てきます。



「外国人」の職員とともに働くとき、また「外国人」の保護者や子どもの保育に関わるとき、安全や衛生に配慮する等最低限のルールを守ったうえで、既存のルールや方法を見直してみましょう。
「外国人」に対して、自分が無意識にもっていた偏見や誤解に気が付き、既存のルールに基づいて一律に「平等」な対応をするのではなく、公正な結果となるような「配慮」ができるよう考えてみませんか。

事前ワーク：外国人職員、外国人の子どもの背景理解

※オンラインで回答できる場合はオンラインで回答してください。

動画を視聴した後、次の問いに答えてください。

Q１：動画を見る前に外国人介護職員、外国人の子ども・保護者について感じていたイメージ、疑問に思っていたことは、どのようなことでしたか？それらを振り返りながら、動画を見て自分の思い込みだったと気づいたことや疑問が解消したことについて、書いてみましょう。

MEMO

Q２：「平等」と「公正」について、以下の課題をもとに考えてみましょう。

【介護】

日本人の労働時間は世界的に見ても長時間で、有休があっても取得しないケースがあります。また、施設によっては有休を連続して取得する場合には「最大３日まで」など暗黙のルールがあることがあります。

一方、家族と離れて日本で働く外国人介護職員は、有休を利用して一時帰国し、家族に会うことをとても楽しみにしています。特に地方出身者は実家に帰るまでに何日もかかる場合もあり、数日のお休みでは移動だけで終わってしまいます。高い飛行機代を払って帰省するのであれば、なるべく長く滞在したいと考え 10 日～2 週間は連続して休みたいと考えています。

しかし、それでは日本人介護職がその間のシフトをこなさなければならなくなるため、不満が出やすいです。長期の休暇が取得できることは日本人介護職にとってもリフレッシュの機会になるため、双方にとって公正な対応になるように職場のルールを見直すことはできるでしょうか？

【保育】

①外国人の子どもが保育園に入園することが決まり、宗教上の理由から給食で食べられない材料があることが分かりました。アレルギーの子どもに対しては配慮をしていますが、宗教上の理由については、どのようにしますか。

②宗教上の理由から、給食（の一部）を食べない子どもを見て、クラスの他の子どもたちは「好き嫌い」をしている、と捉えています。保育者として、どのように考えますか。

MEMO

集合(オンライン)研修:外国人職員、外国人の子どもの背景理解

1．導入

①自己紹介・アイスブレイク

・グループに分かれて（１グループ４～５名）司会者と発表を決めましょう。

・自己紹介と**【事前ワークＱ１】**で参加者各自が記載した内容について共有しましょう。

・それぞれのグループの中で一番良いと思った**【事前ワークＱ１】**の事例を決めて発表しましょう。

MEMO

2．ワーク：「平等」と「公正」について、以下の課題をもとに考えてみましょう。

＜介護＞

日本人の労働時間は世界的に見ても長時間で、有休があっても取得しないケースがあります。また、施設によっては有休を連続して取得する場合には「最大３日まで」など暗黙のルールがあることがあります。

一方、家族と離れて日本で働く外国人介護職員は、有休を利用して一時帰国し、家族に会うことをとても楽しみにしています。特に地方出身者は実家に帰るまでに何日もかかる場合もあり、数日のお休みでは移動だけで終わってしまいます。高い飛行機代を払って帰省するのであれば、なるべく長く滞在したいと考え 10 日～2 週間は連続して休みたいと考えています。

しかし、それでは日本人介護職がその間のシフトをこなさなければならなくなるため、不満が出やすいです。長期の休暇が取得できることは日本人介護職にとってもリフレッシュの機会になるため、双方にとって公正な対応になるように職場のルールを見直してみることはできるでしょうか？

＜保育＞

① 外国人の子どもが保育園に入園することが決まり、宗教上の理由から給食で食べられない材料があることが分かりました。アレルギーの子どもに対しては配慮をしていますが、宗教上の理由については、どのようにしますか。

② 宗教上の理由から、給食（の一部）を食べない子どもを見て、クラスの他の子どもたちは「好き嫌い」をしている、と捉えています。保育者として、どのように考えますか。

①グループワーク

【事前ワークＱ２】をグループで共有し、感想や気づきについて話しましょう。

MEMO

②グループ発表

それぞれのグループから報告し、各グループで話し合われた内容を共有しましょう。

MEMO

3．まとめ

受講生の反応（気づき、考察）を踏まえ、講師がこの科目のねらい・学習のポイントをまとめます。

MEMO

事後ワーク：外国人職員、外国人の子どもの背景理

※オンラインで回答できる場合はオンラインで回答してください。

1．新しい発見 

集合（オンライン）研修を受講して、あなたが新しく発見したことは何でしょうか。今後、どのようなことに取り組んでみようと思いましたか。

2．受講者評価

研修を終えて、以下の自己評価（４段階）をして、コメントを記入してください。

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

異文化理解　～対話による異文化理解　介護編～

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

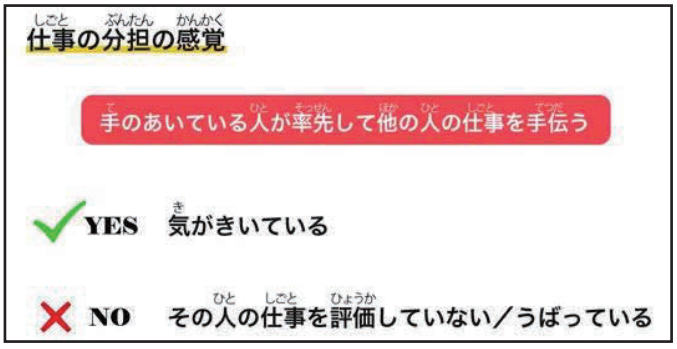
学習成果：
- 現場で起きるすれ違いを多様な視点でとらえることができる。
- 対立を避けるのではなく、相互理解のきっかけとすることで、よりよい関係構築に踏み出せる。
- 日本人介護職員だけで考えるのではなく、わからないことを相手（外国人介護職員）に聞きながら、一緒に考え、取り組むことができる。

確認日：　／　　動画視聴日：　／　　演習取組日：　／

Eラーニング（10:18）:対話による異文化理解　介護編

文化や価値観、生活習慣の違う人たちが一緒に働く中では、お互いのことを知らないために、誤解やすれちがいが生まれ、それが様々な摩擦やトラブルに発展することがあります。





トラブルが発生しないように準備・対策を行っておくことは大事ですが、一方で、トラブルを、「お互いの違いを理解する」「より良い状況を作っていく」ための機会にすることもできます。
介護施設でよく起こる出来事を題材にして、お互いを理解することを考えてみましょう。

＜登場人物＞

介護職員 ラッチャナーさん 	**［海外から来て介護施設で働いて半年ほどたち、日本の生活や仕事にも慣れ、日本語も上達してきた。申し送りの際に野村さんから、仕事上のミスのことで注意をされた。］** • 皆の前で注意されることにショックを受けて、落ちこんでいるが、そのことを自分からはなかなか言い出せなかった。 • 日本語がまだ不十分で、話すスピードが早い申し送りの内容は半分くらいしかわからない。 • 利用者のことをもっと理解したい。 • 利用者の名前をおぼえるのは難しい。 • 清水さんから「何か困っていることがあるか」と聞かれたが、「だいじょうぶ」と答えてしまった。

介護主任 **野村さん** 	**［申し送りの際に皆の前でラッチャナーさんのミスについて注意したが、施設長から、そのことでラッチャナーさんが傷ついていると聞かされた。ラッチャナーさんとどのように接したら良いか悩んでいる。］** • ラッチャナーさんをせめているのではなく、他の職員も同じようなミスをしないよう、情報共有をしている。 • ラッチャーナさんには日本人と同じように接している。 • 清水さんも申し送りの時に注意されることをネガティブに感じていることがわかった。 • ラッチャナーさんが申し送りの場面で緊張していること、また、申し送りでの場面では丁寧に情報を伝えられていないことに気づいた。 • 自分も普段担当していないフロアに行った時の申し送りを理解することは難しいことに気づいた。
介護職員 **清水さん** 	**［ラッチャナーさんのことを気にかけて休憩時間に声をかけたり、ラッチャナーさんとの関係に悩んでいる野村主任の話を聞いた。］** • 申し送りで注意されるのは、情報共有という理由はわかるが、気持ちとしてはへこむ。 • 分も入職したばかりの時、申し送りでの理解が十分できなかったので、ラッチャナーさんの状況がわかる。 • 情報共有が目的であれば、申し送りにこだわらず、タブレットの使用などの工夫ができるのではないか。 • ラッチャナーさんが「大丈夫」というので、そのままにしてしまったが、ラッチャナーさんの話をもっと聞いておけば良かった。



文化や価値観、生活習慣の違いから、誤解やすれちがいが生まれることがありますが、
- お互いの違いを理解する
- お互いが納得できる、より良い状況を作っていくための機会にすることを考えましょう。

日本人介護職員だけで考えて答えを出す必要はありません。わからないことは相手に聞きながら、一緒に考えることが大切です。

事前ワーク：対話による異文化理解　介護編

※オンラインで回答できる場合はオンラインで回答してください。

動画を視聴した後、次の問いに答えてください。

Ｑ１：あなたは介護の仕事で外国人と一緒に働いた経験がありますか（１つ選んでください）

①現在働いている　②過去に働いたことがある　③経験がない

Ｑ２：動画教材と似たような経験をしたことがありますか（１つ選んでください）

①経験がある　　②経験がない

Ｑ３：動画の登場人物の中で、あなたが最も共感したのは誰ですか（１つ選んでください）

①ラッチャナーさん　②野村さん（介護主任）　③清水さん（介護職員）

④誰にも共感できなかった

Ｑ４：集合（オンライン）研修では、受講者の皆様にそれぞれの登場人物の立場になって、「注意の仕方」「申し送り」について話しあいをしてもらいます。考えや価値観の違う人たちが自分を尊重すると同時に、相手も尊重した話し合いをするために、あなたが普段心がけていることを答えてください。（複数回答）

①感情的にならない
②発言の時間を平等にする／誰かが一方的に話をしない
③自分の意見をおしつけない
④相手の話をさえぎらない
⑤自分の気持ちを丁寧に、わりやすく話す
⑥自分の言いたいことが伝わったか（正しく理解されているか）確認する
⑦相手の話を自分の価値観で判断せず、まずは受け入れる
⑧その他（　　）

集合(オンライン)研修:対話による異文化理解　介護編

1．導入：動画の感想や自身の経験を共有しよう

1）グループディスカッション

・グループ（3～4名）に分かれて、司会者と発表者を決めましょう。
・最初に簡単な自己紹介をしてください（※よく知っているメンバーであれば不要です）。
・動画を見た感想や、これまでの経験で「仕事の注意の仕方」「申し送り」「報連相」等について考え方や価値観が違うと感じたことについて話をしてみましょう。

MEMO

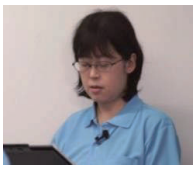
2）全体で、各グループで出てきた内容を共有しましょう

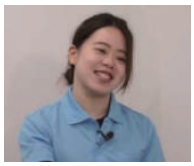
MEMO

2．ワーク：登場人物の立場になって考えてみよう

1）ロールプレイ

①3人1組になってください。
②それぞれが担当する登場人物を決めてください。
・介護主任　野村さん
・介護職員　ラッチャナーさん
・介護職員　清水さん
③個人ワーク
自分の担当した登場人物は、他の2人に対して、
・どのような気持ち、印象を感じているか
・今後どのようなコミュニケーション、関係をつくっていったらいいか
・聞いてみたい、確認してみたいことは何か
を考えてみてください。

介護主任 **野村さん** 	

介護職員 ラッチャナーさん 	
介護職員 清水さん 	

④グループワーク

・それぞれの登場人物の立場で考えたことをグループでシェアしてください。

MEMO

3．ワーク：ロールプレイ

①ロールプレイの進め方やロールプレイにあたっての留意事項

「申し送り」がどうあるべきか結論を出すことが目的ではなく、

・文化の違いによるギャップの解消の仕方

・言語の違いによる伝え方の難しさ

を体感することで、違う価値観の人がそれぞれの意見を尊重した話し合いを行ない、新たな視点・気づき・方向性を見つけることを目的としています。

トラブル自体を“よりよい関係をつくるチャンス”として考えて取り組んでみましょう。

具体的なコミュニケーション手法については「コミュニケーション（やさしい日本語）で」学習します。

②自分の担当する人物の考え方の確認

・ワーク１をもとに、自分が演じる登場人物の考え方を確認し、他の演者に対して、どのようなことを聞いてみたいか考える。役割を決めて、登場人物の考え方の確認をしましょう。

③ロールプレイ

・自分の担当する登場人物になりきって、「注意の仕方」「申し送り」について話し合いをしましょう。

※ロールプレイの導入として、「別紙　ロールプレイ 参考シナリオ」を活用することもできます。

④ロールプレイの感想

・ロールプレイの感想をグループで共有しましょう。

MEMO

⑤グループ発表：各グループの内容を共有します

MEMO

3．まとめ

MEMO

別紙　ロールプレイ　参考シナリオ

野村：ラッチャナーさん。施設長から、私が申し送りの時にラッチャナーさんを注意したことで、



ラッチャナーさんがショックを受けていると聞きました。
私はラッチャナーさんをせめているつもりはなかったのだけど、つらい気持ちにさせてしまってごめんなさい。
今日は、ラッチャナーさんが、うちの施設で働いてみて、どのように感じているかを教えて欲しいと思っています。
遠慮しないで、ラッチャナーさんの正直な気持ちを言ってください。

清水：私も、先日、ラッチャナーさんに「何か困っていることがありますか？」と声をかけた時に、もっといろいろ聞いてみたら良かったな‥‥と思っています。



ラッチャナー：わかりました。ありがとうございます。
私も仕事になれてきましたが、まだまだわからないこと、こまっていることがあります。

野村：ラッチャナーさんは、日本にきて、半年たちましたね。日本語もずいぶん上手になったと思っていますよ。



ラッチャナー：ありがとうございます。日本に来た時より、スタッフの話や利用者さんの話がわかるようになってきました。

野村さん：清水さんから、ラッチャナーさんが申し送りの内容がまだ半分くらいしかわからないと聞きました。
申し送りでは、多くのことを早いスピードで話すから、わからないことも多いですか。

ラッチャナー：そうですね。皆さん、早く話すので、申し送りは難しいです‥‥皆さんの話すことが半分くらいしかわかりません。
早く日本語がうまくなって、わかるようになりたいです。

清水：私も介護の仕事を始めた時は、申し送りを理解するのは難しかったですよ。
話すスピードの問題もあるけど、介護の言葉で難しいことはありませんか。
申し送りの時は、けっこう略語を使いますよね。「食事介助」を「しょっかい」と略したりして、私も最初、とまどいました。ラッチャナーさんはどうですか。

ラッチャナー：同じことを違う表現で言われると、わからなくなることがあります。
この前、「移乗」と「トランス」は同じと教えてもらって、わかりました。

野村さん：確かに、なにげなく、いろんな言葉を使ってしまっているから。単にゆっくり話せばいいわけではないのね。

このあとの展開を想像して話を続けてみてください

事後ワーク：対話による異文化理解　介護編

※オンラインで回答できる場合はオンラインで回答してください。

1．新しい発見 

集合（オンライン）研修を受講して、あなたが新しく発見したことは何でしょうか。今後、どのようなことに取り組んでみようと思いましたか。

2．受講者評価

研修を終えて、以下の自己評価（４段階）をして、コメントを記入してください。

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

異文化理解　～対話による異文化理解　保育編～

学習目標：
・保育の実践現場で起きるすれ違いに対し、「〇国の人はこうだ」等、異文化背景をもつ人に対するステレオタイプに基づく見方や、「日本人対外国人」といった見方ではなく、「対話と相互理解により保育場面で起きる問題を解決する」という視点・姿勢を持つことができる。

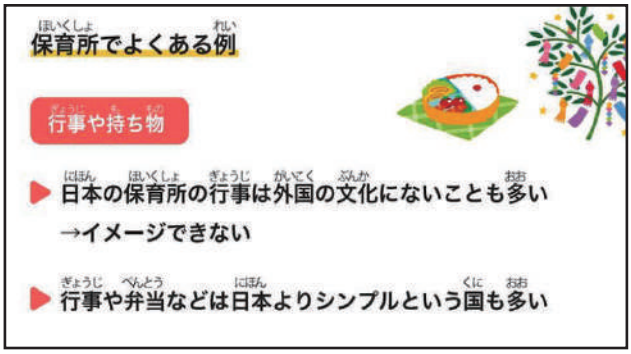
学習成果：
・保育の実践現場で起きるすれ違いを多様な視点でとらえることができる。
・すれ違いを、対立を生むものとして避けるのではなく、相互理解のきっかけとすることで、よりよい関係構築に踏み出すことがきる。
・保育士だけで考えるのではなく、わからないことを相手（外国人の保護者）に聞きながら、一緒に考え、問題の解決や相互理解に向けて取り組むことができる。

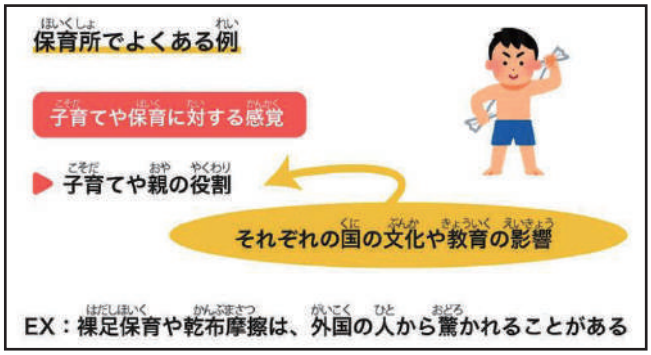
確認日：　／　　動画視聴日：　／　　演習取組日：　／

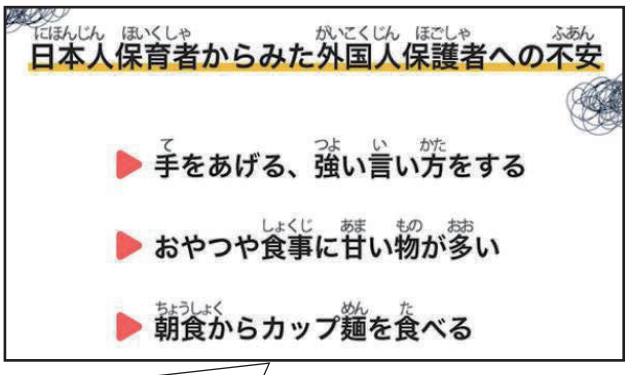
Eラーニング(8:53)：対話による異文化理解　保育編

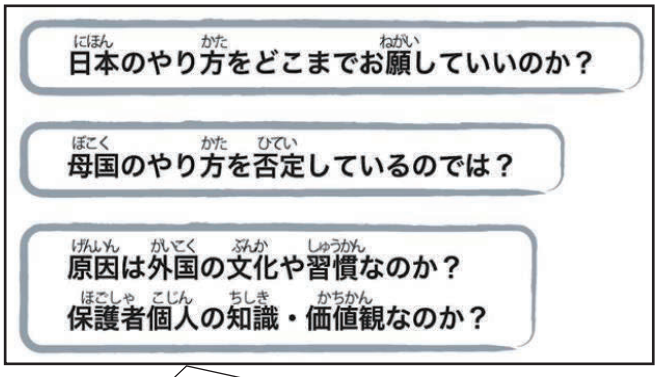
日本で暮らす外国人が増えるにともない、外国籍の子どもや、両親のどちらかが外国籍など、外国にルーツをもつ子どもが増えています。

保育所においても、外国にルーツをもつ子どもが増えており、保育士と子ども・保護者との間に、文化や価値観、生活習慣の違いから、誤解やすれちがいが生まれることがあります。









しかし、よく考えると・・・・
・日本人保護者にも見られること
・外国人保護者に感じる違和感の蓄積から「外国人は〇〇だ」と感じてしまう

・保育者はとまどいを感じる
・気になりながらも、どう声をかけたらよいかわからない

保育所でよく起こる出来事を題材にして、お互いを理解することについて考えてみましょう。



清水さん
（保育士）

☹ ティダーちゃんは３歳、２ヶ月前に保育園に入園しました。
☹ ティダーちゃんのお母さんのラッチャナーさんは、東南アジアのＡ国出身。同国人の夫の呼び寄せで、日本に１年半前に来ました。
☹ 時々、持ち物を忘れたりすることがあり、保育士の清水さんは気になっていました。



ラッチャナーさん

遠足があるので、清水さんはラッチャナーさんに持ち物のプリントを渡して説明しました。

遠足の持ち物を書いたプリントです。
漢字にはふりがなをふりました。

持ち物、わかりますか？

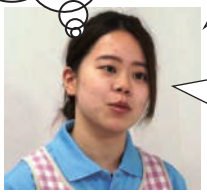


たぶん、だいじょうぶ。
先生、ありがとうございます。

遠足が終わり、清水さんが心配していた通り、
ティダーちゃんの遠足の持ち物は十分に用意されておらず、
ティダーちゃんが楽しめたかどうか不安に思っています。

・敷物を忘れていた
・ペットボトルの甘い紅茶
・お弁当も他の子ども違うような‥‥

なんだかモヤモヤします‥



お母さんは大丈夫だと言っていたけど、やっぱり難しかったかな‥‥
もっと詳しく説明しないといけなかったのかな‥‥

遠足のことについて、お母さんにどこまで言っていいのか‥‥
日本のルールや文化のおしつけにならないのかな‥‥
言ったとしても、どこまできちんと伝わるんだろうか‥‥
また「大丈夫」と言われてしまったら‥‥

お母さんも、困ってたり、不安だったりするんじゃないのかな。
日本人の保育士や保護者ばかりの中で、言葉も十分話せないし、
モヤモヤしているのかも。



野村さん
（先輩保育士）



そうか～私と同じようにモヤモヤしているのかもしれませんね。
今度、お母さんと話をしてみます。

文化や価値観、生活習慣の違いから、誤解やすれちがいが生まれることがありますが、
- お互いの違いを理解する
- お互いが納得できる、より良い状況を作っていく

ための機会にすることを考えましょう。

保育者だけで考えて答えを出す必要はありません。わからないことは相手に聞きながら、一緒に考えることが大切です。

事前ワーク：対話による異文化理解　保育編

※オンラインで回答できる場合はオンラインで回答してください。

動画を視聴した後、次の問いに答えてください。

Q１：あなたは外国にルーツをもつ子どもの保育をした経験がありますか（１つ選んでください）
①現在している　　②過去に経験がある　　③経験がない

Q２：この動画と似たような、文化の違いに関連するような経験をしたことがありますか（１つ選んでください）
①経験がある　　②経験がない

Q３：動画の登場人物の中で、あなたが最も共感したのは誰ですか（１つ選んでください）
①ラッチャナーさん　②清水さん（保育士）　③野村さん（保育士）　④ティダーちゃん
⑤誰にも共感出来なかった

Q４：以下はアメリカのある保育所の入園時に用意するものです。あなたが、何を持って行けばよいかイメージしにくいものはどれでしょうか。（複数回答）

- 1 age-appropriate book bag/backpack (no rolling backpacks/bags)
  年齢に応じたブックバッグ/バックパック１個（ローリングバックパック/バッグではないもの）
- 4 boxes of crayons (24 pack)
  クレヨン（24 色）４箱
- 1 pair of scissors (blunt tip9
  はさみ１本（とがっていない）
- 4 plastic folders (solid colors only)
  クリアフォルダー（無地のみ）４枚
- 5 #2 pencils
  #2 の鉛筆５本
- 3 boxes of tissues
  ティッシュ３箱
- 8 glue sticks
  スティックのり８本
- 1 spiral notebook/composition (wide ruled)
  スパイラルノート１冊/作文用（広罫）
- 1 package dry erase markers
  ホワイトボード用のマーカー　１パッケージ
- 3 bottle of hand sanitizer
  手指消毒剤３本
- 1 box gallon size zip-lock bags
  ガロンサイズのジップロックバッグ　１箱
- 3 spiral notebooks
  スパイラルノート３冊
- 4 large pink erasers
  大きいピンクの消しゴム　４個
- 3 rolls paper towels
  ペーパータオル３巻
- 1 set of clothes (for changing, if needed, labeled, preferably a uniform)
  服一式（着替え用、必要に応じて名前をつける、できれば制服が望ましい）



Q５： 以下は日本のある保育所の入園時に用意するものです。外国出身の保護者にとって、何を持って行けばよいかイメージしにくいと思われるものはどれでしょうか。（複数回答）

- 通園バッグ
- 手提げ袋
- 上履き
- 上履き入れ
- 着替え１組
- 傘、レインコート
- 手拭きタオル
- 歯ブラシ、コップ
- お弁当グッズ
- はさみやクレヨンなどのお道具セット
- ベッド（布団）カバー

集合(オンライン)研修:対話による異文化理解　保育編

１．導入：自身の経験を共有しよう

１）自己紹介

グループに分かれて簡単に自己紹介をしましょう。

自己紹介が終わったら、Ｅラーニング視聴後の課題について簡単に共有しましょう。

○Ｅラーニングの動画視聴後の課題

Ｑ　あなたは外国にルーツをもつ子どもの保育をした経験がありますか(単回答)
（現在している・過去に経験がある・経験がない）

Ｑ　この動画と似たような、文化の違いに関連するような経験をしたことがありますか(
（経験がある・経験がない）

２）全体で、各グループで出てきた内容を共有しましょう

MEMO

２．ワークⅠ：「保育園の持ち物について」考えよう

１）グループワーク

動画視聴後の課題（「日本の保育園の持ち物で外国人の保護者にはわかりにくいと思われるもの」「自分だったらアメリカでの持ち物でわかりにくいもの」ワークブック p3）を踏まえて、

①具体的にはどのような持ち物がわかりにくいか

②その場合、あなただったらどのように説明するか

③外国人の保護者に対して質問したり、意見を聞いたりすることは何か

について話し合いましょう。

また、実際に受講者が自分の保育園で経験したケース、身の回りで経験したお互いのコミュニケーションの難しさを感じたエピソードについても話しましょう。

MEMO

2）グループ発表

MEMO

3．ワークⅡ「ラッチャナーさんと話してみよう」

1）グループワーク

保育士・清水さんの立場になって、動画の遠足の件について

・ラッチャナーさんに聞いてみたいこと

・ラッチャナーさんに対してどのように説明するか　　について考え、共有しましょう。

MEMO

2）グループ発表

MEMO

4．まとめ

MEMO

事後ワーク：対話による異文化理解　保育編

※オンラインで回答できる場合はオンラインで回答してください。

1．新しい発見

集合（オンライン）研修を受講して、あなたが新しく発見したことは何でしょうか。今後、どのようなことに取り組んでみようと思いましたか。

2．受講者評価

研修を終えて、以下の自己評価（４段階）をして、コメントを記入してください。

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

異文化実践　～多文化共生の現場づくり　介護編～

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

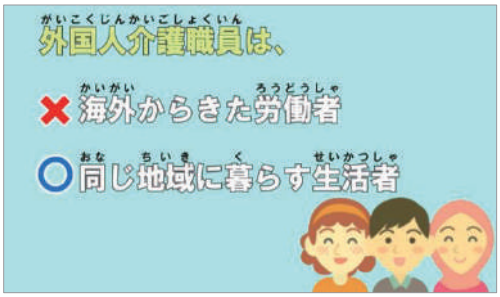
学習成果：
- 多文化共生の視点を介護現場の活動の中に取り入れていく、また一緒に地域社会に貢献していくという視点を持つことができる。
- 自分の職場の中で、多文化の視点を取り入れたプログラムを具体的に考えることができる。

確認日：　／　　動画視聴日：　／　　演習取組日：　／

Eラーニング（9:28）：多文化共生の現場づくり　介護編

介護施設における外国人介護職員について考える際に、ついつい、**「どのように支援、サポートするか」**という視点になりがちです。

しかし、外国人介護職員には、母国で培ってきた様々な知識、技術、経験があり、それを介護の現場でいかしてもらうという視点が大切です。



➡地域住民との交流・地域社会に貢献するという視点も重要です

母国の文化を紹介する活動や、地域活動に参加している外国人介護職員の事例を紹介します。



社会福祉法人賛育会
疋島ヘルミニアさん
フィリピン人ボランティアグループ
「アボット･カマイ」主宰

色々な施設等に行って、フィリピンの伝統的な踊りを披露したり、料理を伝える活動をしています。

施設のお年寄りや職員さんが一緒に楽しんでくれるのが嬉しいです。以前は言葉が分からないので交流するのが怖いという気持ちがありましたが、活動を続けていく中で、言葉が分からなくても触れ合うのはそれほど難しくないんだと思えるようになりました。みんな優しい。色々教えてくれます。

地域イベントや施設の中で自分の国の料理を作ったり、母国の文化を伝える活動をしています。

地域の人たちと一緒に食事をしたり、ゲームをしたりするのはとても嬉しいし、楽しいです。日本語を教えてもらうこともあります。近所の人と仲良くなると家に呼んでくれて、そこで一緒に料理を作ることもあります。「これから私たちも高齢になるから、お世話してね」とか、「介護の仕事は大変だから自分の身体も大事にしてね」と言ってくれる人もいます。



社会福祉法人元気村
馬室たんぽぽ翔裕園
ギミレ･ダルミカさん



社会福祉法人元気村
馬室たんぽぽ翔裕園
山本 緑 施設長

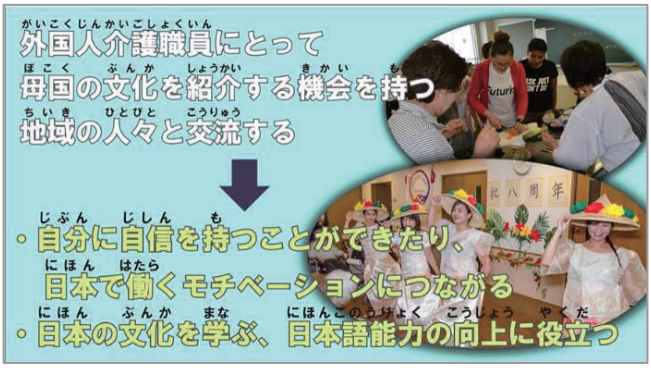
外国人介護職員は、日本のことを知らなくてはいけないという気持ちと同時に、自分の国のことを知ってもらいたいという気持ちもあります。知りたい・知ってもらいたいという交流は大切だと思います。

施設の秋祭り、敬老会、利用者との面会等の機会に、地域の方が施設に来てくださいますが、外国人介護職員が笑顔で働く姿を見て、「働きに来てくれてありがとう」という言葉がよく聴かれます。

そういう声を聴くと、もっと外に出て活動して、自慢をしていきたい部分だなと思います。

外国人介護職員の中には、日本の文化を学びたいという気持ちだけではなく、自分たちの母国の文化を知って欲しいという気持ちを持っている人がいます。

また、日本にきて間もない場合は、慣れない環境の中で、自分自身の力をうまく発揮できないという、もどかしさを感じている人もいます。



介護事業者にとってのメリットも！

外国人介護職員の
母国の文化を紹介してもらうアクティビティを実施

国際色豊かな活動ができる

日本に住む外国ルーツの人々が高齢化し、介護サービスを利用するケースも今後増加が見込まれます

利用者の母国の文化を考慮した介護サービスを提供することも必要に



定住外国人（主に中南米）向けのスペイン語による「介護予防教室」の様子

外国人介護職員の受け入れをきっかけに、皆さんの職場が
多文化共生の現場となるよう、取り組んでみませんか。

事前ワーク:多文化共生の現場づくり　介護編

※オンラインで回答できる場合はオンラインで回答してください。

動画を視聴した後、次の問いに答えてください。

Q１：あなたは介護の仕事で外国人と一緒に働いた経験がありますか（単回答）
①現在働いている　②過去に働いたことがある　③経験がない

Q２：外国人介護職員が母国の文化を紹介することや、地域の人々と交流することについて、どのように感じましたか。（複数回答）
①外国人介護職員が自信をもつことができる。
②外国人介護職員のモチベーションにつながっている。
③地域の人々の役に立ち、感謝されている。
④介護施設の活動が国際色豊かになって良い。
⑤地域の人々から介護施設が評価される。
⑥その他（　　）

Q３：あなたは、これまで多文化の交流や活動をしたことがありますか（単回答）
①経験がある（どのような活動ですか：　　）
②経験がない

集合(オンライン)研修:多文化共生の現場づくり　介護編

１．講師説明

２．導入

１）自己紹介
・グループ内のメンバーで以下の内容を踏まえて自己紹介をしましょう。
【お名前、趣味（特に日本の文化的なものがあればそれを)、なぜ今の仕事を選んだのか】

MEMO

２）グループディスカッション
①今受入れている（これから受け入れる予定の）外国人人材のふるさとについて書き出してみましょう。
②動画教材の感想も含めて「外国人介護職員が母国の文化を紹介することや、地域の人々と交流することによってどのような効果があったか」「自分の職場で外国人介護職員の母国の文化をいかした取り組みや地域活動」「動画を見て興味をもった活動」「自分が経験した国際交流の活動」などについて、グループ内で話し合いましょう。

MEMO

3）グループ発表

MEMO

2．多文化の視点を取り入れたプログラムの体験

講師の解説をもとに、介護施設の中で取り組みやすいプログラムの体験を行います。

MEMO

3．自職場に多文化の活動をとりいれるための取り組み

1）個人ワーク

・自分が職場で取り組んでみたい活動、またそのためには何が必要なのかを考え、下記のメモ欄に記入しましょう。

MEMO

2）グループワーク

各自が考えた取り組みや計画について、情報共有・意見交換を行いましょう。

MEMO

3）発表（パフォーマンス）・質問

MEMO

4．まとめ

MEMO

事後ワーク：多文化共生の現場作り　介護編

※オンラインで回答できる場合はオンラインで回答してください。

1．新しい発見

集合（オンライン）研修を受講して、あなたが新しく発見したことは何でしょうか。今後、どのようなことに取り組んでみようと思いましたか。

2．受講者評価

研修を終えて、以下の自己評価（４段階）をして、コメントを記入してください。

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

異文化実践　～多文化共生の現場づくり　保育編～

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

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

確認日：　／　　動画視聴日：　／　　演習取組日：　／

Eラーニング（15:11）：多文化共生の現場づくり　保育編

保育所において、外国にルーツを持つ子どもたちやその保護者について考える時、コミュニケーションをどうやってとっていけばよいのだろう、あるいは、どうやって自分の園の方針を理解してもらえばよいだろうと悩むことがあると思います。

しかし、大切なのは「**一緒に楽しむ**」、「**率直に対話することでお互いを知る**」という視点を持ち、それを保育活動やコミュニケーションの中に取り入れていくことで、子どもたちや保護者、そして保育スタッフとの間に自然で文化的な交流が生まれてくるのではないでしょうか。

多文化共生保育の事例を紹介します

桜本保育園（神奈川県川崎市・認可保育所）

1969 年に神奈川県川崎市南部の韓国・朝鮮人の多住地域である「桜本」地域で、協会の会堂を開放して始めた。設立以来、在日韓国・朝鮮人の民族保育を進めていたが、1980 年代になりベトナム・フィリピン等様々な国の子どもたちが入所するようになり、多文化共生保育の模索を行っている。





社会福祉法人青丘社
桜本保育園
朴　栄子　園長

これから未来を生きていく子どもたちが、（自分が）　ありのままでいいと思える保育をしています。

名前を大切にした保育：子どもの名前を、その子のルーツの言葉で書いたり、名前を呼ぶことで、違いを見えるようにすることを大切にしています。

にじいろメニュー：年長さんの家庭の料理をみんなで食べる取り組み。いろいろな国のメニューに加えて、日本の郷土料理をという声もあり、それぞれの大事にしているものを紹介しています。

保護者が母国の文化を紹介：お母さんが保育園で活躍する姿を見て、子どもが母親やその母国のことを前向きに受けとめるようになりました。

日本で子育てをしている、外国ルーツの保護者・子どもたちの地域交流をサポートしている事例もあります。

多文化子育ての会 Coconico（埼玉県さいたま市）
様々な文化的背景を持つ子育て中の保護者が、自分らしく地域で活躍できるように支援しているグループ。
「**同じって嬉しい・違うって楽しい**」をキーワードに、「集いの場・学びの場・活躍の場」として、親子でお出かけ・料理教室・多言語お話会など様々な活動を展開している。



多文化子育ての会 Coconico
代表・井上 くみ子さん

子育て中のお母さんは日本人でも孤立しやすいですが、外国出身のお母さんたちだともっと孤立しやすいということで、気軽に集まれる場所として活動しています。多言語お話会など、外国ルーツのお母さんたちが活躍できる機会も作っています。

多文化・異文化というと、日本 対 外国と考える人も多いですが、一人一人に違いがあり、その違いが楽しさであり、全く違う場所で生まれ育った人でも同じところがあると嬉しい、ということもあります。そういう気づきが、多様性のある社会や多文化共生への第一歩になるのではないでしょうか。



少し日本語が分かっても、日本事情は分からないです。

Coconico は、子どもの心配事、学校のこと、情報交換、色んなことが気軽に聞ける人がいる場所、本当に Coconico の名前みたいに、ここに来るとニコニコ、です。



Coconico 参加者
賀 瑩（がえい）さん（中国出身）



Coconico 参加者
西川 ナンシーさん
（アルゼンチン出身）

海外にルーツを持つということはどういうことなのか、実際にどういう気持ちで生活しているのか、見た目と内面は違うということなどについて、色々な学校で講演会をしてきました。図書館で、多言語や手話を使った絵本の読み聞かせのイベントにも参加しました。

みんなで違うことをして、認めあって、一緒に活動できることは楽しい。”教えてあげる”ではなく、”対等な立場でつきあえる人”の存在は大切です。

外国にルーツを持つ子どもやその保護者に対しては、特別な保育やコミュニケーションが必要と思ってしまいがちです。ですが、彼らも同じ地域で暮らす「生活者」です。必要なサポートはもちろんありますが、ただ支援を受ける対象としてとらえるのではなく、彼らの多様な文化をうまく生かし、保育に積極的に取り入れていくことで、子どもたちの経験や視野、多様性を受け入れる力がより豊かに育っていくのではないでしょうか。

外国にルーツを持つ子ども・保護者が活躍できる場づくりを一緒にしていく例

■母国の文化を生かした料理、絵本の読み聞かせ、手遊びを紹介してもらう

■保育園を拠点に地域に発信してもらう機会を作る

➔地域での多文化交流が生まれる

➔日本での生活の中でも受け入れられているという安心感につながる

外国ルーツの子どもの入所をきっかけに皆さんの職場が
多文化共生の現場となるよう、取り組んでみませんか

事前ワーク：多文化共生の現場づくり　保育編

※オンラインで回答できる場合はオンラインで回答してください。

動画を視聴した後、次の問いに答えてください。

Ｑ１：あなた自身が、保育園、幼稚園や小学校に通っていた時、多文化に関わる活動を経験したことはありますか（単回答）
①ある　　②ない

Ｑ２：外国にルーツをもつ子どもの保育を実際に見たり経験したりしたことはありますか（単回答）
①ある　　②ない

Ｑ３：あなたは、外国にルーツをもつ子どもの保護者と接した機会はありますか（単回答）
①ある　　②ない

Ｑ４：仮に自分が外国で子育てをするとしたら、どんな心配事があると想像しますか（自由記述）

集合（オンライン）研修：多文化共生の現場づくり　保育編

１．導入

自己紹介

・グループに分かれて（１グループ４～５名）自己紹介と、動画視聴後の「事前ワーク」の結果を共有しましょう。

MEMO

２．ワークⅠ【多文化の視点を取り入れたプログラムの体験】

講師の解説をもとに、保育所等で取り組みやすいプログラムの体験を行います。

MEMO

3．ワークⅡ【自職場に多文化の活動をとりいれるための取り組み】

1）個人ワーク

以下について、下記のメモ欄に記入しましょう。

① プログラムを経験した感想

② 自分が職場で取り組んでみたい活動

③ ②を行う際、必要だろうと考える知識や実践スキル

④ どのような人と協働したり、協力を得たりすることができるか

MEMO

2）グループワーク

以下について情報共有、意見交換を行いましょう。

①経験した感想

②各自で考えた活動（保育・あるいは保護者への支援）

③その際に必要だろう、と感じる知識や実践スキルについて

④どのような人と協働したり、協力を得たりすることができるか

MEMO

3）発表

MEMO

4．まとめ

MEMO

事後ワーク：多文化共生の現場作り　保育編

※オンラインで回答できる場合はオンラインで回答してください。

1．新しい発見

集合（オンライン）研修を受講して、あなたが新しく発見したことは何でしょうか。今後、どのようなことに取り組んでみようと思いましたか。

2．受講者評価

研修を終えて、以下の自己評価（４段階）をして、コメントを記入してください。

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

異文化実践　～社会資源･環境をどう活用するか　介護編～

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

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

確認日：　／　　動画視聴日：　／　　演習取組日：　／

Eラーニング（14:55）：社会資源･環境をどう活用するか　介護編

介護の仕事をするために来日した外国人介護職員に対しては、仕事の習得に加えて、慣れない国での生活や、日本語をはじめとするコミュニケーションについてのサポートが必要になります。

生活やコミュニケーションのサポートを、受け入れた介護施設・事業者だけで行おうとすると、負担に感じると思います。ここでは地域の社会資源・環境を活用することを考えてみましょう。

介護施設ダイバーシティホームでは、海外から介護職員アリサさんを採用することになり、施設長と職員３名がアリサさんのサポートの役割分担について相談しています。

施設長



アリサさんは、日本での生活に慣れていないので、仕事だけではなく、生活面のサポートも必要です。
介護の仕事を習得してもらうために、日本語学習も支援します。



浜田さん
（介護業務指導）

私は外国人と接することじたい初めてなので‥‥



上原さん
（生活支援）



中野さん
（日本語教育）

僕が日本語を教えるんですか？

ダイバーシティホームでアリサさんが働きはじめました。
浜田さん、上原さん、中野さんは役割分担しながらアリサさんとサポートしています。



これまで勉強した日本語のテキストをもってきました。

介護の専門用語や、利用者さんとの会話も勉強してきたんですね。
小学校の教科書を使うのは違うと思うのだけど、どうしたらいいのかな。僕は日本語教師ではないので‥‥



アリサさん



浜田さん。ちょっと困ったことがあります。
家のポストに、これが（紙）入っていました。

教えてもらったとおりにゴミを出しています

う～ん、近所の人からのゴミ出しの苦情ですね。
日本人の間でも、ゴミ出しでトラブルになることはよくあります。



アリサさん、施設長や上原さんと相談しますから、大丈夫ですよ。

アリサさんが働きはじめて１ヶ月たちました。
上原さん、中野さんはいきづまりを感じています。

アリサさんの日本語教育‥‥子どもに教えるのとは違うんじゃないかと疑問に思っているんですよ。

今度、施設長と一緒に町会長さんに挨拶に行くことになったの。
想像以上にサポートすることが多くて‥‥



自分の仕事をしながら、生活サポートや日本語指導をするには、限界があるよね。

地域の人々や団体と連携しながら、外国人介護職員の受け入れを行っている介護施設の声を聞いてみましょう。



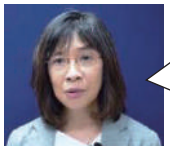
特別養護老人ホーム
杜の家なりた
副施設長　上野さん

地域のつながりで、インドネシア語の通訳、日本語教師を探すことができました。

ハラル（イスラム教の教えにそって食べることが許された食品）やモスク（イスラム教礼拝所）が地域にあって、安心します。



ユニットリーダー
スヘンドリさん



（社福）賛育会
薄井さん

早稲田大学の日本語教育専門家や定年退職者のNPOと連携して、外国人介護職員の日本語教育、国家試験のサポートをしています。

介護のいろんな言葉を、体を動かしたり、時には英語やタガログ語がとびかったりして、助け合いながら学んでいます。



NPO てーねん・
どすこい倶楽部
柳田さん

外国人介護職員を受け入れて、生活のサポートや日本語学習支援が必要になる場合、介護施設だけで抱え込むと、職員の負担は大きなものになります。

地域には様々な社会資源があります。外国人介護職員のサポートを自分たちだけで抱えこまずに、地域の人たちと連携していくことが重要です。

地域の社会資源を探そう（参考情報）



社会資源	内容
国際交流協会	■ 各自治体にある国際交流協会では、地域の外国人に対する日本語教室や相談活動、各種のイベント・セミナーを開催しています。
大学・専修学校	■ 外国語学部には、外国人介護職員の母国語の専門家、日本語教育の専門家がいます。 ■ 外国人介護職員と同じ出身国の留学生がいます。 ■ 社会学部、経済学部などには、国際協力の専門家や各国の社会経済の専門家がいます。
日本語学校	■ 留学や就労などを目的に来日した外国人が日本語を学ぶ学校です。 ■ 地域に日本語学校がある場合は、外国人介護職員の日本語学習支援について連携することを考えましょう。
教会・寺院	■ 外国人介護職員はキリスト教やイスラム教、仏教などの宗教を信仰していることが多いです。教会・寺院はひとつのコミュニティであり、外国人介護職員にとって心のよりどころや生活の支えになることがあります。 ※イスラム教の礼拝所は　『モスク』と呼ばれます。
各国料理店・食材販売店	■ 外国人介護職員の母国の料理を出すお店や食材を販売するお店が地域にあります。日本の食事にすぐにはなじめない人も多く、必要な社会資源です。 ■ お店のスタッフが外国人ということも多く、その地域に住む外国人から生活情報を得ることができます。
国際交流団体・サークル	■ 地域の人々が外国人介護職員の母国の芸術・文化・スポーツなど通した交流活動をしています。







事前ワーク：社会資源・環境をどう活用するか　介護編

※オンラインで回答できる場合はオンラインで回答してください。

動画を視聴した後、次の問いに答えてください。

Q１：あなたは介護の仕事で外国人と一緒に働いた経験がありますか（単回答）
①現在働いている　②過去に働いたことがある　③経験がない

Q２：動画教材と似たような経験をしたことがありますか（単回答）
①経験がある　②経験がない

Q３：動画の登場人物の中で、あなたが最も共感したのは誰ですか（単回答）
①アリサさん　②施設長　③浜田さん（介護主任）　④上原さん（生活相談員）
⑤中野さん（日本語教育担当）　⑥誰にも共感できなかった

Q４：地域の人々や団体と連携している事例であなたか関心をもったのはどれですか（複数回答）
①夏祭りや敬老会などのイベント・行事
②バザー、寄付集め
③保育園・幼稚園・小中学校などとの交流会
④レクリエーション
⑤施設内で行うカフェや販売
⑥避難訓練・防災
⑦その他（　　）
⑧特にない

Q５：ワークブック p40 の「社会資源」の中で、あなたが関心をもったものを１つ以上選んでください。（複数回答）
①国際交流協会　②大学・専修学校　③日本語学校　④教会・寺院
⑤各国料理店・食材販売店　⑥国際交流団体・サークル

集合（オンライン）研修：社会資源・環境をどう活用するか　介護編

１．導入：自身の経験を共有しよう

１）自己紹介

グループに分かれて（１グループ４～５名）、自己紹介と自職場（介護施設）と地域とのつながり（事前ワーク Q4）について話してみましょう。

Ｅラーニングの動画視聴後の課題

Q　あなたの介護施設が地域の人や団体とつながっていることはありますか

- 夏祭りや敬老会などのイベント、行事
- バザー、寄付集め
- 保育園・幼稚園・小中学校などとの交流会
- レクリエーション
- 施設内で行うカフェや販売
- 避難訓練･防災
- その他
- 特にない

MEMO

2）グループ発表

全体で、各グループで出てきた内容を共有しましょう

MEMO

2．ワークⅠ「地域にどのような社会資源があるか」調べてみよう



1）個人ワーク

自分の住む／就労する地域では、外国人介護職員のサポートに関して、どのような社会資源があるのか（※）、スマートフォンなどを使って調べてみましょう。

※「地域の社会資源を探そう（参考情報）」を見ながら、関心をもった社会資源を調べてみよう。

社会資源	内容

2）グループワーク

各自が調べた社会資源について情報共有しましょう。

社会資源	内容



3）グループ発表

MEMO

3．ワークⅡ：「社会資源の活用」について考えてみよう

1）個人ワーク

（Eラーニング動画の）アリサさん（もしくは自分の職場で働く外国人職員）のサポートで必要なことを考え、ワークⅠで調べた社会資源を活用して具体的にどのようなことができるか考えましょう。

MEMO

2）グループワーク

「個人ワーク」で考えたことをグループ内で発表してみましょう。

自分の思いつかなかった項目は、以下に書いてみましょう。

MEMO

3）グループ発表

MEMO

4．まとめ

MEMO

事後ワーク：社会資源・環境をどう活用するか　介護編

※オンラインで回答できる場合はオンラインで回答してください。

1．新しい発見

集合（オンライン）研修を受講して、あなたが新しく発見したことは何でしょうか。今後、どのようなことに取り組んでみようと思いましたか。

2．受講者評価

研修を終えて、以下の自己評価（４段階）をして、コメントを記入してください。

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

異文化実践　～社会資源・環境をどう活用するか　保育編～

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

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

確認日：　／　　動画視聴日：　／　　演習取組日：　／

Eラーニング（ 9:40）：社会資源・環境をどう活用するか　保育編

保育所において外国にルーツを持つ子どもが増えており、子どもや保護者との、
- 日本語が十分に通じないことのコミュニケーションの難しさ
- 文化、習慣、社会制度などが違うことによる保育に対するイメージ、考え方の違い
- 子どもの日本語習得や母語の学習機会の保障

など様々な課題がおこってきます。



清水さん
（保育士）

ダイバーシティ保育園に、東南アジアのＡ国出身のティダーちゃん（３歳）が途中入園してくることになりました。

保育士の清水さんは、ティダーちゃんのお母さんのラッチャナーさんに対して、入園の手続きの説明をすることになりました。



ラッチャナーさん



ラッチャナーさんの面談が終わり、保育士の清水さんは
園長と、栄養士の野村さんに対してその報告をしています。



入園前にもう一度、来てもらって確認したほうがいいかしら。
それにしても今後のコミュニケーションが不安だわ。

園 長

給食やおやつのことですが、ラッチャナーさんは、アレルギーのことはちゃんと理解されているのでしょうか？
文化や宗教で、食べられないものはないんでしょうか。国によっては牛肉や豚肉がだめだとか、冷たいものを食べる習慣がないとか‥‥



野村さん
（栄養士）



アレルギーについては説明しました。わかりやすく「食べるのがだめなもの、ありますか」と聞いて、「食べ物、だいじょうぶです」って言ってました。（不安・・・）

園だけで何とかするのは無理じゃないでしょうか。

アレルギーに対応するだけでも大変なのに‥‥
でも、トラブルになるのは困るし‥‥う〜ん



行政や地域の団体と連携しながら、外国にルーツをもつ子どもを受け入れている
保育所の声を聞いてみましょう。



どろんこ福祉会
郡山どろんこ保育園
真島　里佳　施設長

- 地域のボランティアに保護者の困りごとを一緒に解決してもらう。
- 地域の通訳センターに、離乳食について説明をしてもらう。
- 保護者に通訳をお願いすることもある。
- 地域の方も、人と人がわかりあえる瞬間に立ち会えることに喜びを感じて、快く支援してくれる。
- 自治体の補助金で翻訳機を購入した。
- 手紙や普段のやりとりに、翻訳アプリを活用している。
- 柔軟な思考と発想があれば、様々なツールでつながっていくことができる。

外国にルーツをもつ子どもとその保護者を支援するための様々な社会資源があります。自分たちだけで抱えこまずに、社会資源を活用していくことが重要です。
行政や地域の団体などと連携したり、通訳を活用するなど、情報を得ながら、取り組んでいきましょう。

地域の社会資源を探そう（参考情報）

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







事前ワーク：社会資源・環境をどう活用するか　保育編

※オンラインで回答できる場合はオンラインで回答してください。

動画を視聴した後、次の問いに答えてください。

Q１：あなたは外国にルーツをもつ子どもの保育をした経験がありますか（単回答）
①現在している　②過去に経験がある　③経験がない

Q２：動画教材と似たような経験をしたことがありますか（単回答）
①経験がある　②経験がない

Q３：外国にルーツをもつ子どもの保育を経験したことがある場合、地域の社会資源を利用しましたか？（単回答）
①利用した　②利用しなかった　③非該当

Q４：動画の登場人物の中で、あなたが最も共感したのは誰ですか（単回答）
①ラッチャナーさん　②園長　③清水さん（保育士）
④野村さん（栄養士）　⑤誰にも共感できなかった

Q５：ワークブック p48 の「社会資源」の中で、あなたが関心をもったものを１つ以上選んでください。（複数回答）
①自治会　②日本保育協会　③発達障害情報・支援センター　④大学・専修学校
⑤国際交流協会　⑥大使館　⑦国際交流子育てサークル

集合（オンライン）研修：社会資源・環境をどう活用するか　保育編

１．導入：自身の経験を共有しよう

１）自己紹介
・グループに分かれて簡単に自己紹介をしましょう。
・外国にルーツをもつ子どもの保育経験・課題について話してみましょう。
どのような場面で、どのような配慮が必要だと思いますか。できる限り具体的に挙げてみましょう。　例．言葉面では？食事面では？生活習慣では？保育所等での行事では？

MEMO

２）グループ発表
全体で、各グループで出てきた内容を共有しましょう

MEMO

2．ワークⅠ：「入園前に保護者に確認しておくこと」について考えよう

1）個人ワーク

入園前に、外国にルーツをもつ子どもの保護者に何を確認する必要があるでしょうか。

以下に書いてみましょう。　例．宗教による食事の配慮（食べてはいけないものの有無）

MEMO

2）グループワーク

「個人ワーク」で考えたことをグループ内で発表してみましょう。

自分の思いつかなかった項目は、以下に書いてみましょう。

MEMO

3）グループ発表

MEMO

3．ワークⅡ「地域にどのような社会資源があるか」調べてみよう

1）個人ワーク

ワークⅠを踏まえて、自分の住む／就労する自治体では、外国にルーツをもつ子どもの保育に関して、どのような社会資源があるのか、スマートフォンなどを使って調べてみましょう。

社会資源	内容
例）新宿区 （新宿区外国人向け生活情報ホームページより）	・外国人相談窓口（英語・中国語・韓国語・日本語） 9:30～12:00　13:00～17:00
例）しんじゅく多文化共生プラザ	・外国人相談コーナー：窓口での相談、電話相談 （韓国語・中国語・タイ語・ネパール語・英語・ミャンマー語）
例）新宿未来創造財団	・託児付き「外国人のための親子日本語教室

社会資源	内容



2）グループワーク

各自が調べた社会資源について情報共有しましょう。

社会資源	内容

3）グループ発表

MEMO

4．まとめ

MEMO

事後ワーク：社会資源・環境をどう活用するか　介護編

※オンラインで回答できる場合はオンラインで回答してください。

1．新しい発見

集合（オンライン）研修を受講して、あなたが新しく発見したことは何でしょうか。今後、どのようなことに取り組んでみようと思いましたか。

2．受講者評価

研修を終えて、以下の自己評価（４段階）をして、コメントを記入してください。

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

コミュニケーション　～やさしい日本語～

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

学習成果：
- 日常的に何気なく使っている日本語が、日本語を母語としない人にとってはわかりにくいケースがあることの気づきを得ることができる。
- やさしい日本語を習得することで、日本語を母語としない介護職員・利用者、保護者とのコミュニケーションが円滑になる。
- Eラーニングの後の様々なワークを通じて、介護・保育職員が普段から利用者や子どもに対して行っているコミュニケーションの工夫（※）がいかせることにも気づく。

※ 違う言葉・表現で説明する、簡単な選択肢を示す、ジェスチャーや絵を使って説明する、やりとりが難しい場合に違った角度の話に変えてみるなど

確認日：　／　　動画視聴日：　／　　演習取組日：　／

Eラーニング（14:57）：やさしい日本語

導入パート／introduction

「**やさしい日本語**」って何ですか？



上原さん



先生

「**やさしい日本語**」とは、
・“簡単な”という意味の「**易しい**」
・ 日本語を母話としない人に対して「**優しい**」
という、二つの意味をもつ日本語です。

土足厳禁（どそくげんきん）

むずかしいですね。



アリサさん

靴（くつ）をぬいでください

わかりました！

やさしい日本語：
・誰にでも通じる魔法の言葉ではない
・相手に合わせた日本語を選ぶ



「やさしい日本語」を使ってもらえると、うれしいです。



コミュニケーションにはお互いの理解と協力が必要ですね。

LESSON1　「ハサミの法則」

ハサミの法則
は っきり
さ いごまで
み じかく

はっきり：あいまいな言い方はせず、わかりやすく。
さいごまで：文末をぼかさず、さいごまで話す。
みじかく：だらだらと話さずに、１文を短く切って話す。必要な情報だけにして、すっきりと短く。



LESSON2　バラバラはやさしくない

同じ意味のことを、違う言葉で表現することがあります（「**バラバラ**」）。

言葉を知らない人は混乱しますので、表現を統一したほうが「やさしい日本語」になります。



LESSON3　わかりやすい言葉に言いかえてみよう

日本語を母語としない保護者や介護職員にとっては難しいということがよく聞かれます。



「ご着席」
より
「座る」
を使ったほうがわかりやすいですね。

違いがよくわかりません。





オノマトペ（物事の状態や動きなどを音で表した言葉）

⇒具体的に説明

チクチク：針で刺されるような痛さ



<u>やさしい日本語の第一歩</u>

- 私たちがふだん意識せずに使っている言葉の難しさに“気づく”
- 日本語を外国語として勉強している人に配慮する

まとめパート／Summary

日本語を母語としない人に、
“自分の話している日本語がわかりやすいか”
教えてもらいましょう。



「やさしい日本語」を学んで、コミュニケーションしていきたいです。

事前ワーク：やさしい日本語

※オンラインで回答できる場合はオンラインで回答してください。

動画を視聴した後、次の問いに答えてください。

Q１：あなたは、日本語が母語ですか？（単回答）
①日本語が母語である　⇒Q2へ　　②日本語が母語ではない　⇒Q6へ
※「わからない／どちらともいえない」という人は自分の日本語能力をもとに、どちらか１つを選んでください。

Q２：これまで「やさしい日本語」について知っていましたか？（単回答）
①知っていた　　②聞いたことはあった（内容はよくわからない）　　③知らなかった

Q３：動画を見て、「やさしい日本語」について理解できましたか？（単回答）
①よく理解できた　　②なんとなく理解できた　　③あまり理解できなかった

Q４：「やさしい日本語」を使うと、日本語を母語としない人と、コミュニケーションがうまくできると思いましたか？（単回答）
①すごくそう思う　　②まあまあ思う　　③あまり思わない

Q５：「やさしい日本語」を見て、感じたことに近い内容をチェックしてください。（複数回答）
①「やさしい日本語」に正解はなく、相手に伝わる言葉を選ぶことが大切である。
②コミュニケーションはお互いの努力（あゆみより）が大切である。
③多くの日本人が「やさしい日本語」を学んで、使うようになると良い。
④日本語が母語の人と、日本語が母語でない人が一緒に「やさしい日本語」を学べると良い。
⑤「やさしい日本語」を使ってコミュニケーションしてみたい。
⑥「やさしい日本語」は子どもや高齢者とのコミュニケーションにも役立つ。
⑦言葉（文字）だけでなく、絵や写真などを使うと伝わりやすい。
⑧介護や保育の現場で使っている言葉を見直したほうがいい。
⑨外国人だけではなく、日本人も介護や保育の職場が変わると、使っている用語にとまどうことがある。
⑩その他（　　）

終了です

Q６：あなたは動画をみて、「やさしい日本語」についてわかりましたか？（単回答）
①よくわかった　　②なんとなくわかった
③あまりわからなかった　　④ぜんぜんわからなかった

Q７：あなたは、これまで「やさしい日本語」について、しっていましたか？（単回答）
①しっていた　　②きいたことはあった（内容はよくわからない）
③しらなかった

Q８：あなたは、「やさしい日本語」で話をされると、わかりやすいとおもいますか？（単回答）
①とてもわかりやすい　　②まぁまぁわかりやすい
③あまりわかりやすくない　　④ぜんぜんわかりやすくない

Q９：あなたは、日本人に説明されてもわからないことがありますか（単回答）
①よくある　②ときどきある　③あまりない　④ぜんぜんない

Q１０：日本語がわからない時に何回も聞き返すことができますか。（単回答）
①わかるまで聞く　②2～3回であきらめる
③聞き返さない。（理由：　　）

Q１１：「やさしい日本語」を使ってもらえるとよい場所はどこですか。
①病院　②職場　③役所　④学校　⑤ホテルやレストラン　⑥スーパーやコンビニ
⑦その他（　　）

Q１２：「やさしい日本語」を見て、感じたことに近い内容をチェックしてください。（複数回答）
①「やさしい日本語」だったら、もっとコミュニケーションができる。
②「やさしい日本語」をたくさんの人がつかってくれるとうれしい。
③言葉（文字）だけでなく、絵や写真などを使うと伝わりやすい。
④「やさしい日本語」は高齢者とのコミュニケーションにも役立つ。
⑤その他（　　）

集合(オンライン)研修:やさしい日本語　介護編

導入：動画教材を復習しよう

1．ハサミの法則

ハ　・・・　　（あいまいな言い方をしない）
サ　・・・　　（最後まで話す・相手が察するのを期待しない）
ミ　・・・　　（だらだらつなげない）

2．　　は　やさしくない

3．　　に言いかえてみよう

レッスン１：ハサミの法則

ワーク１



えっと、235 号室の佐藤さんですけど
朝の申し送りで、なんだか機嫌が悪くてお風呂に入りたくないって言ってるらしいんですが・・・検温では、熱はなくて。
顔色も悪くないそうです。なので、お風呂の時間になったら、もう一度体温を測って、本人に確認してもらえます？

■ **あなたなら、どのように伝えますか？ 誰にとってもわかりやすい伝え方を考えてみましょう。**

レッスン２：バラバラはやさしくない

ワーク１

Q. 今朝の体温は何度でしたか？



■ あなたなら、利用者さんの体温をどのように伝えますか？ひらがなで書いてみましょう。

ワーク２

＜バラバラについて考えましょう＞

■ 同じ意味でも色々な言い方がある ものを探してみましょう。

例）トイレ――　お手洗い　化粧室・・

レッスン３：わかりやすい言葉に言いかえてみよう

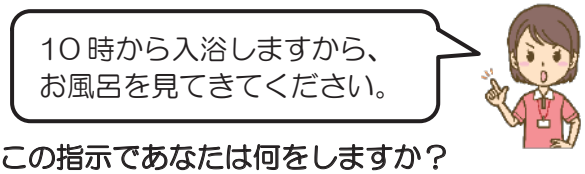
ワーク１



■ 分かりやすく言いかえてみましょう

ワーク２

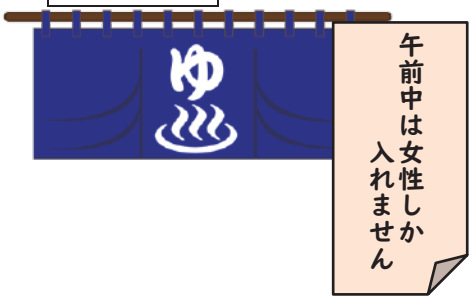
今日は入浴介助をする日です。入浴準備をします。先輩職員が、新人職員Ａに指示をしました。



■ この指示であなたは何をしますか？

■ あなただったら、新人職員になんと伝えますか？

ワーク３



■ 女性は入れますか？別の表現で伝えてください。

ワーク４

＜伝わりにくいオノマトペ＞

ジトジトした夏　・　キンキンのビール　・　ガンガンする

■ あなただったら、下の言葉をどのように説明しますか？

胃がムカムカする　⇒
胃がキリキリする　⇒

皮膚がヒリヒリする　　⇒
皮膚がジュクジュクする　⇒

４．まとめ

MEMO

事後ワーク：やさしい日本語　介護編

※オンラインで回答できる場合はオンラインで回答してください。

1．新しい発見

集合（オンライン）研修を受講して、あなたが新しく発見したことは何でしょうか。今後、どのようなことに取り組んでみようと思いましたか。

2．受講者評価

研修を終えて、以下の自己評価（４段階）をして、コメントを記入してください。

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

集合(オンライン)研修:やさしい日本語　保育編

1．ハサミの法則

ハ　・・・　［　　］　（あいまいな言い方をしない）

サ　・・・　［　　］　（最後まで話す・相手が察するのを期待しない）

ミ　・・・　［　　］　（だらだらつなげない）

ワーク1



山口さんっていううちの娘のリサの友達のようちゃんママなんだけど、昨日一緒にお店に行って、来月のクリスマス会のプレゼントを探したんだけど、なかなかいいのが見つからなくて、日を改めようってことになったんだよね。

■ あなたなら、どのように伝えますか？ 誰にとってもわかりやすい伝え方を考えてみましょう。

2.［　　］は　やさしくない

ワーク1

■ 同じ意味でも色々な言い方があるものを探してみましょう

例）トイレ ――― お手洗い　化粧室　洗面所　…

3.［　　］に言いかえてみよう

ワーク1

オノマトペ　：「ジトジト」した夏・「キンキン」のビール
　　痛み「チクチク」「ズキズキ」「ガンガン」

難しい言葉　：「納涼祭」⇒「夏のおまつり」

■ あなただったら、下の言葉をどのように説明しますか？

ハラハラする　⇒

モジモジする　⇒

■ 他にも保育の現場で使うことが多い言葉で、分かりにくい言葉を考えてみましょう

ワーク２



明日の懇談会で役員の選出を行います

■ どんなふうに伝えれば分かりやすくなるでしょうか

ワーク３

（授乳室）
お母さんしか
入れません

■ お父さんが入ってきました。なぜでしょう？

ワーク４



９時１５分前に
来てください。

■ ９時５分に来ました。なぜでしょう。
また、皆さんはこう言われたら何時にいきますか？

ワーク５

あの店まで、自転車で行けなくはないけど、
ちょっとキツイよね。



■ 分かりにくいようです。どこがわかりにくいのでしょうか。

４．まとめ

事後ワーク：やさしい日本語　保育編

※オンラインで回答できる場合はオンラインで回答してください。

1．新しい発見

集合（オンライン）研修を受講して、あなたが新しく発見したことは何でしょうか。今後、どのようなことに取り組んでみようと思いましたか。

2．受講者評価

研修を終えて、以下の自己評価（４段階）をして、コメントを記入してください。

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

コミュニケーション　～ICTの活用実習～

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

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

確認日：　／　　動画視聴日：　／　　演習取組日：　／

Eラーニング（ 9:27）：ICT の活用実習

日本語を母語としない人とのコミュニケーションに、ICT を活用することは大変重要です。
例えば、最近は
- **介護記録をスマートフォンやタブレットで入力し、情報を共有する**
- **保育園の連絡帳やお便りの作成を、アプリを使って行う**

などの事例がありますが、日本語を母語としない人にとっても使いやすいという声があります。
特に、最近は機械翻訳の性能が向上し、専用機はもちろん、スマートフォンの翻訳アプリも有効です。実際に、介護・保育現場で翻訳機や翻訳アプリを使っている事例を紹介します。

介護現場での事例



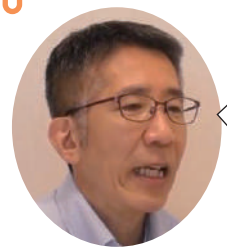
複合型施設　和の郷（なごみさと）高岡
池田　光利　統括施設長

自分の言いたいことが相手に伝わらない、相手の言いたいことが理解できないストレスは非常に大きいです。翻訳アプリを使うことで、日本人職員と外国人職員のコミュニケーションはスムーズになりました。また、アプリの導入は日本語能力の向上にもつながっています。



翻訳アプリを使うのは初めてだったので、本当に伝わるか心配でしたが、しっかり伝わってびっくりしました！

保育現場での事例



外国人の子どもさんが入園した時、お子さんも保護者も日本語が話せず困っていました。自動翻訳機を使ってみたところ、保護者の反応は想像以上に良好で、お互いに伝えたい内容が十分伝わりました。

社会福祉法人賛育会
さんいく保育園有明
山下　誠　園長

最初は、お返事があっても理解してもらえているのかと不安でしたが、自動翻訳機を使ってみたら、意外と簡単に使えて、お母さんも笑顔でうんうん、とお返事してくれることが多くなりました。伝わっているんだなというのがわかってとてもうれしかったです。



さんいく保育園有明
竹村　舞美　保育士

自動翻訳機や翻訳アプリを使うときは・・

「やさしい日本語」を使いましょう

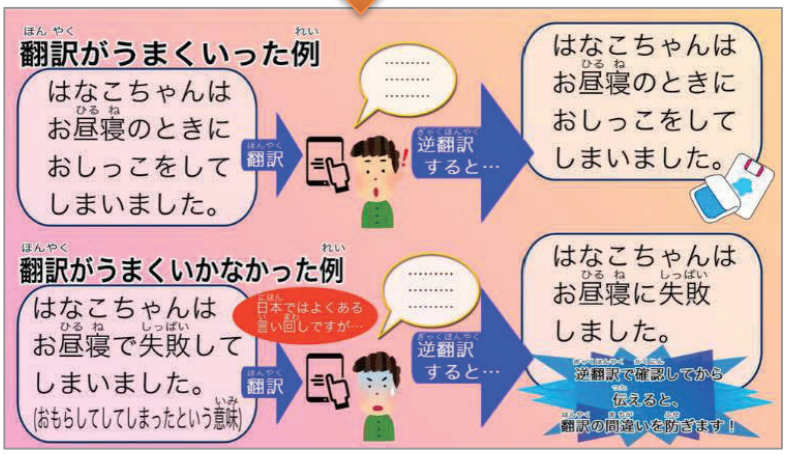
長い分章や曖昧な日本語を入力した場合、うまく翻訳することはできない。
「**はっきり**」「**最後まで**」「**みじかく**」
…**ハサミの法則が大切**

必ず「逆翻訳」をして確認しましょう

逆翻訳は、入力した文章の翻訳結果をもう一度元の言語に翻訳しなおして確認をすること。
伝えたつもりの勘違いも少なくできる！

【その他のポイントや注意点】

- 翻訳の際には必ず主語を入れましょう
- 言語によって情報量が違い、翻訳精度が変わることを理解しておきましょう
- ジェンダー（男女）が勝手に判断され、男性になってしまうことが多い点に注意しましょう
- 大人と子どもで同じ使い方をするのではなく、使う場面やそれぞれの日本語能力を考慮して翻訳機を使いましょう





翻訳アプリは便利ですが、万能なコミュニケーションツールではありません。
メリット・注意点を理解して使い、介護、保育の現場のコミュニケーションに役立てましょう。



井上　くみ子
講師

- **最初から完璧を目指さず、通じた喜びを大切にする。**
- **お互いが歩み寄るために使った時間は無駄にはならない。**
- **翻訳機に頼りすぎると、日本語を使ってできる会話もしなくなりがち。**
- **日本語でのコミュニケーションを取る努力はお互いに続ける。**

➡ **翻訳アプリを使うことによってコミュニケーションの量が増えることが重要**

- **そうすることで、外国人スタッフも言葉を少しずつ覚えていく。**

※ただし、語学の上達には個人差が大きいことを理解しておきましょう。

事前ワーク：ICT の活用実習

※オンラインで回答できる場合はオンラインで回答してください。

動画を視聴した後、次の問いに答えてください。

Q１：あなたは、日本語が母語ですか？（単回答）
①日本語が母語である　⇒Q2へ　　②日本語が母語ではない　⇒Q6へ
※「わからない／どちらともいえない」という人は自分の日本語能力をもとに、どちらか１つを選んでください。

Q２：これまで「翻訳機」を使ったことがありますか？（単回答）
①使っていた
（いつ：　　どこで：　　）
②使ったことはない

Q３：動画を見て、「翻訳機」について理解できましたか？（単回答）
①よく理解できた　②なんとなく理解できた　③あまり理解できなかった

Q４：「翻訳機」を使うと、日本語を母語としない人と、コミュニケーションがうまくできると思いましたか？（単回答）
①すごくそう思う　②まあまあ思う　③あまり思わない

Q５：翻訳機に対して、感じたことに近い内容をチェックしてください。（複数回答）
①簡単に使えそうだと思った
②難しそうで、使えないと思った
③便利そうで、指示や質問等で有効だと思った
④多くの職員が使えるようになると良い
⑤日本語が母語の人と、日本語が母語でない人が一緒に使い方を学べるとよい
⑥「翻訳機」を使ってコミュニケーションしてみたい
⑦その他（　　）
⇒終了です

Q６：これまで「翻訳機」を使ったことがありますか？（単回答）
①使っていた
（いつ：　　どこで：　　）
②使ったことはない

Q７：動画を見て、「翻訳機」について理解できましたか？（単回答）
①よく理解できた　②なんとなく理解できた　③あまり理解できなかった

Q８：日本語がわからない時に「翻訳機」を使うことがありますか（単回答）
①ある（いつ使いますか：　　どこで使いますか：　　）
②ない

Q９：「翻訳機」を使ってもらえるとよい場所はどこですか（複数回答）
①病院　②職場　③役所　④学校　⑤ホテルやレストラン　⑥スーパーやコンビニ
⑦その他（　　）

Q１０：「ICT の活用実習」を見て、感じたことに近い内容をチェックしてください。（複数回答）

①「翻訳機」だったら、もっとコミュニケーションができる。

②たくさんの人がつかってくれるとうれしい。

③「翻訳機」はコミュニケーションにも役立つ。

④その他（）

集合(オンライン)研修:ICT の活用実習

１．導入　【翻訳機を準備しましょう】

スマホに翻訳アプリ（無料）をダウンロードしてみましょう。

（「グーグル翻訳」「UDトーク」「ボイストラ」等）

２．復習

【ハサミの法則 】

ハ　・・・　　（あいまいな言い方をしない）

サ　・・・　　（最後まで話す・相手が察するのを期待しない）

ミ　・・・　　（だらだらつなげない）

３．ワーク

１）だらだら文

翻訳機（アプリ）の音声入力で、以下の文章を入れてみましょう。

例文 介護

今、私がエプロンを洗濯機に入れて回してて一、午前のおしぼりが止まってたから、出してかごに入れといたのがまだそのままなんだけど、昨日さ、乾燥機が途中で止まってたのに誰も気づかなくって、生乾きだったから、結局、外に干した方が確実だから、午後からお願いしていい？



例文 保育



うちの娘、いつも言ってるのにぜんぜん聞かなくて、昨日も前の日に用意するようにって言ったのに、やっぱりできてなくて、で、今日みんなに迷惑かけちゃったから、明日からは何か方法考えないとって思ってるんだけど、いい案ある？

MEMO

２）逆翻訳で確認する

翻訳機（アプリ）で以下の例文を入れて、逆翻訳がどうなるか確認しましょう。

例文 介護

■２０１号室の佐藤さんが、ベッドから転倒し、骨折されました

⇒逆翻訳では・・

■ご飯は軟飯からおかゆへ、おかずはキザミからミキサーへ変更してください

⇒逆翻訳では・・

■山本さんは、熱があるにも関わらず、お風呂へ入ると言って聞きませんでした

⇒逆翻訳では・・

例文 保育

■来週の発表会は、10 時開幕の 10 時半開演です

⇒逆翻訳では・・

■秋になったら、芋ほりへ行きます

⇒逆翻訳では・・

■娘は晴れているにもかかわらず、傘をさすと言って聞いてくれません

⇒逆翻訳では・・

MEMO

3）必ず主語を入れる

翻訳機（アプリ）で例文を入れて、どんな訳が出るか確認しましょう。

例文 共通

■彼女は山田さんです。横浜からきました。看護師です。

■ゆっくり話せば、わかります

■とても喜ばれたので、よかったです

MEMO

4）言語によって情報量が違う

翻訳機（アプリ）で例文を入れて、どんな訳が出るか確認しましょう。

例文 介護

■入浴後、右臀部褥瘡患部に塗布してください

■ご事情、重々お察しいたします

■寒いので、上着を羽織りましょう



例文 保育

■演奏中は静かにしましょう
■衣がえにともない、スモックも長袖に変更します
■懇談会で役員の選出を行います



MEMO

5）こまかいニュアンスはあきらめよう

翻訳機（アプリ）で例文を入れて、どんな訳が出るか確認しましょう。

例文 共通

■歩いて行けなくはない
■住み慣れた家を引き払った
■その日はちょっと…

MEMO

6）慣用句に弱い

翻訳機（アプリ）で例文を入れて、どんな訳が出るか確認しましょう。

例文 介護

■鈴木さんは顔が広いですからね
■うなぎには目がないんですよ
■空気を読めない



例文 保育

■親ばかでしょうか。目に入れても痛くないですよ
■イヤイヤ期を過ぎたら、なんでもオウム返しですよ
■空気を読めない

MEMO

7）オノマトペの工夫

・翻訳機（アプリ）で例文を入れて、違いがどのようにでるか比べてみましょう。

例文 共通

■頭がガンガン痛い　　■頭がチクチク痛い

・間違えた訳が出ない言い方を考えてみましょう。

例文 共通

■床をピカピカにしてください　　■ワクワクしますね

MEMO

4．グループワーク

・グループに分かれて、翻訳機（アプリ）だけを使って会話をしてみましょう。
・それぞれ、翻訳言語をバラバラに設定しましょう。
・テーマは、「　　」です。

MEMO

5．まとめ

MEMO

事後ワーク：ICT の活用実習

※オンラインで回答できる場合はオンラインで回答してください。

1．新しい発見

集合（オンライン）研修を受講して、あなたが新しく発見したことは何でしょうか。今後、どのようなことに取り組んでみようと思いましたか。

2．受講者評価

研修を終えて、以下の自己評価（４段階）をして、コメントを記入してください。

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

文部科学省委託事業 『専修学校リカレント教育総合推進プロジェクト』
介護・保育分野における異文化間異世代間の交流促進のための
分野横断型リカレント教育プログラムの開発(2019～2021 年度)

2021 年版
ダイバーシティ・マイスター・ワークブック
領域「異文化交流」編

学校法人敬心学園　職業教育研究開発センター

発行年月日　令和 4 年 2 月 22 日
発　　行　小林 光俊（事業代表者）
〒169-0075 東京都新宿区高田馬場2-16-6 宇田川ビル6 階
学校法人敬心学園
電話 03-3200-9074　FAX 03-3200-9088
編　　著　異文化間交流部会
監　　修　川廷　宗之(事業責任者)
印刷・製本　城島印刷株式会社
〒810-0012 福岡市中央区白金 2-9-6
電話　092-531-7102　FAX　092-524-4411

【2021度「専修学校リカレント教育総合推進プロジェクト」】
介護・保育分野における異文化間異世代間の交流促進のための
分野横断型リカレント教育プログラムの開発事業

ダイバーシティ・トレーナー養成講座

異文化間交流マニュアル

異 文 化 間 交 流 部 会

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

はじめに

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

先駆的な介護施設や保育所による取り組みや調査研究は行われているが、介護・保育職員に対する体系だった研修プログラムがないため、今回、文部科学省の委託事業（※）において、「異なる文化や生活習慣を持つ職員同士や利用者の違いを生かせる環境を構築できる介護・保育職員」の育成を目的とした異文化間交流プログラムを開発した。

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

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

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

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

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

2022（令和 4）年 2 月

※本プログラムは 2019 年から 2021 年にかけて実施された文部科学省委託事業「介護・保育分野における異文化間異世代間の交流促進のための分野横断型リカレント教育プログラムの開発」において作成された。同事業ではダイバーシティ・マイスター教育課程として「異世代間交流プログラム」も作成されており、指導者（トレーナー）向けのマニュアルは「異文化間交流マニュアル」「異世代間交流マニュアル」の２分冊となっている。

目　次

はじめに　・・・

第１章　異文化間交流プログラムの背景

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

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

１．日本社会の変化―今後の人口減少とグローバル化

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

表１　過去 50 年間の人口と経済の変化[1]

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

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

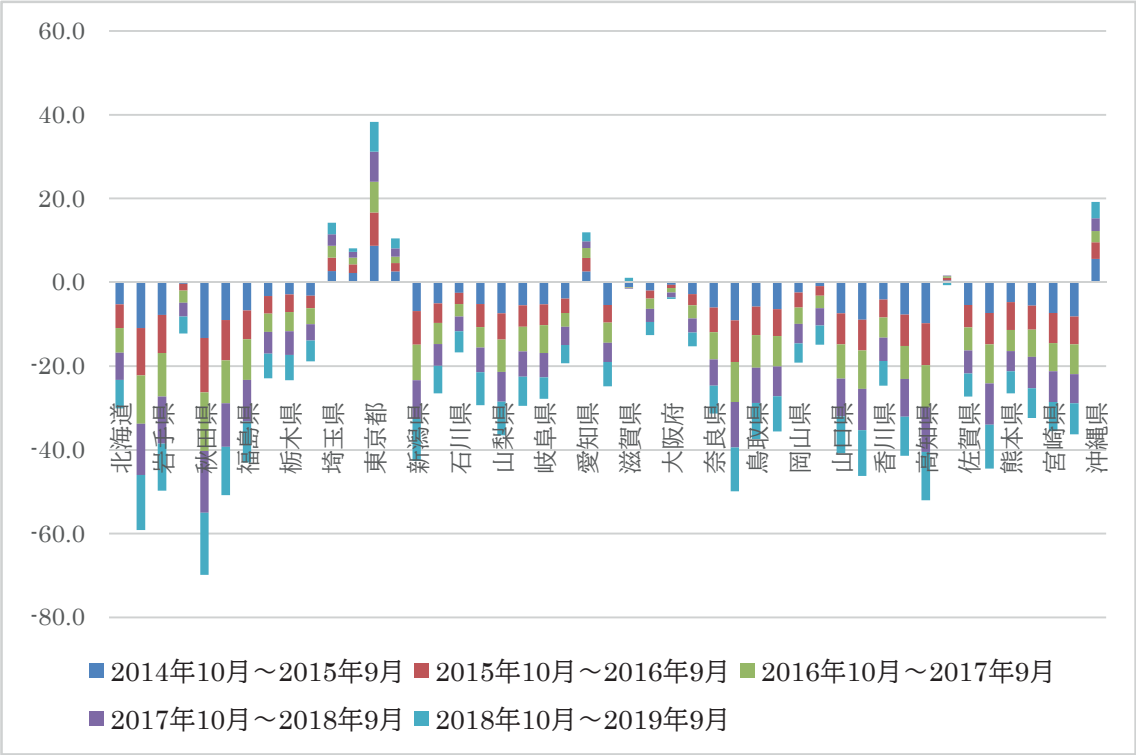
1990 年になると人口は 1 億 2000 万人に増加し、合計特殊出生率は 1.54 に減少し、1 年間に 120 万人の子どもたちが生まれました。一方で高齢化率は 12.1%に上昇し、実質 GDP 成長率は 4.2% となり、この頃からバブル崩壊後の長期にわたる経済の低迷期に入っていきます。

[1]出典：厚生労働省、2020a、令和 2 年高齢社会白書、https://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2020/html/zenbun/s1_1_1.html、厚生労働省、2020b、令和 2 年厚生労働白書 https://www.mhlw.go.jp/stf/wp/hakusyo/kousei/19/backdata/01-01-01-07.html、
厚生労働省、2020c、令和２年(2020)人口動態統計月報年計（概数）の概況、https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/jinkou/geppo/nengai20/index.html、世界銀行世界開発指標、実質 GDP 成長率 5 年間平均、https://databank.worldbank.org/source/world-development-indicators、
e-Stat, 在留外国人統計、各年、https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&toukei=00250012&tstat=000001018034、アクセス日 2022 年 1 月 6 日

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

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

表２　都道府県別人口の推移[3]



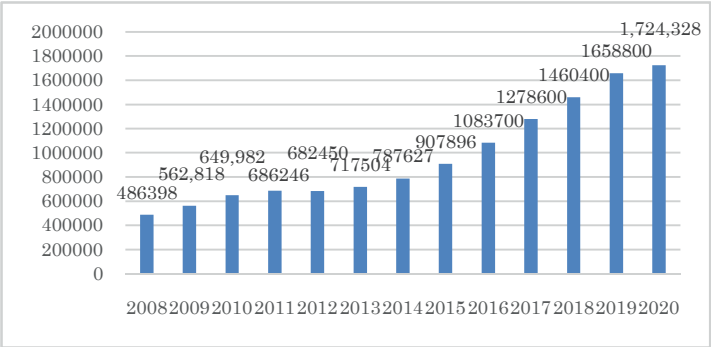
このような少子高齢化による労働力不足や経済の衰退を補うために政府は外国人の受け入れを進めてきました。表 3 は外国人労働者数の推移です。政府による在留資格の新設や留学生 30 万人計画が推し進められてきた結果、過去 10 年強の間に外国人労働者は 3 倍以上に増加し、農業、製造業、建設業、サービス業など多くの分野で外国人に対する依存度は高まっています。

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

[3]総務省、2019、人口推計、

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

表 3　外国人労働者数の推移[4]



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

表 4　日本の将来推計人口[5]

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

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

---

[4]厚生労働省、2008 年～2020 年、外国人雇用状況届け出、
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/gaikokujin/gaikokujin-koyou/06.html
、アクセス日 2021 年 12 月 29 日

[5]出典：国立社会保障人口問題研究所、2017、日本の将来推計人口
https://www.ipss.go.jp/pp-zenkoku/j/zenkoku2017/pp29_gaiyou.pdf、アクセス日 2021 年 12 月 29 日

2．多文化保育の必要性

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

表 5　子どもを生み育てやすい国だと思うか（4 か国比較）[6]

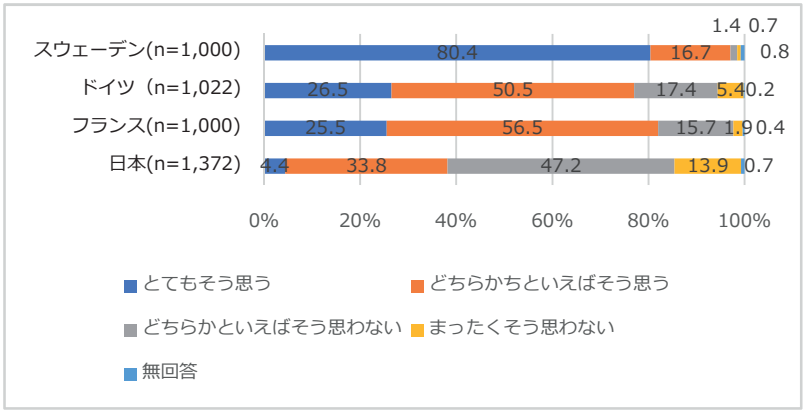
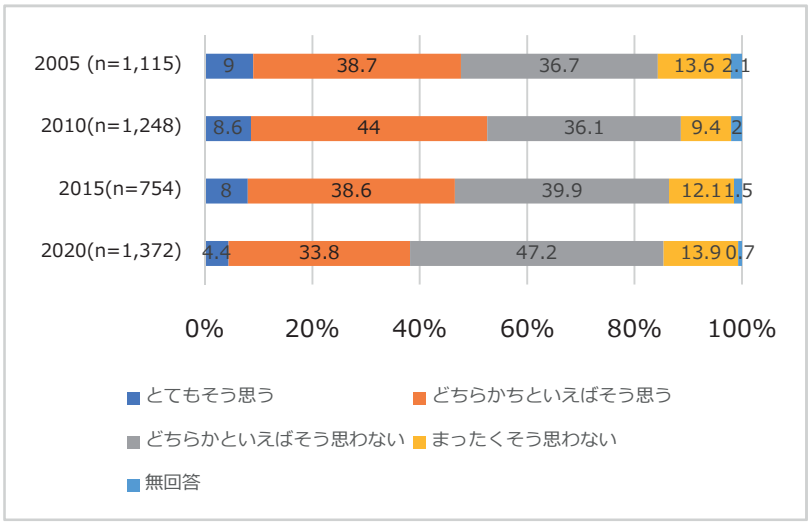


表 6 では過去の調査結果と比較をしていますが、日本では人口減少と地域衰退を前にしても子どもを育てやすくしようとする変化は起きていないどころか、ますます子育てをめぐる環境は悪化しているように見えます。

表 6　日本：子どもを生み育てやすい国だと思うか[7]



[6]厚生労働省、2020d、令和 2 年度少子化社会に関する国際意識調査、
https://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/research/kokusai_ishiki.html、アクセス日 2021 年 12 月

[7]厚生労働省、2020d、前掲

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

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

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

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

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

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

---

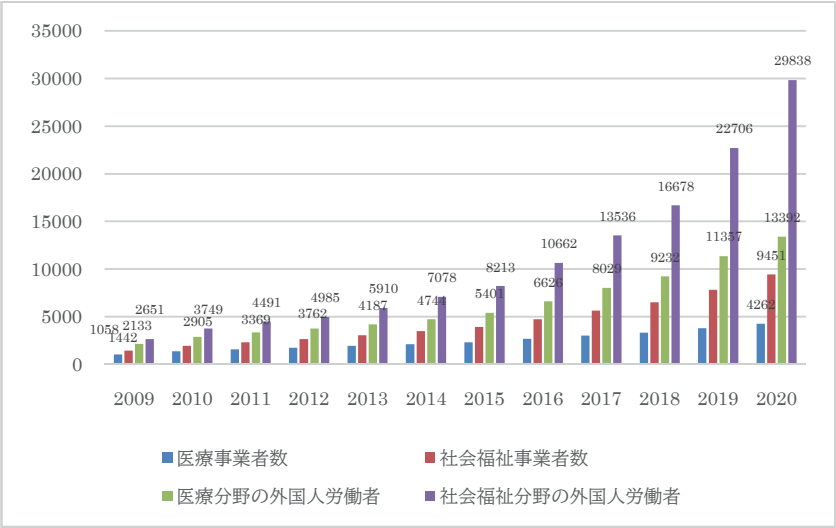
[8] e-stat、人口動態調査、婚姻件数，夫妻の国籍・夫妻の初婚－再婚の組合わせ別（各年）https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00450011&tstat=000001028897&cycle=7&tclass1=000001053058&tclass2=000001053061&tclass3=000001053069&tclass4val=0、アクセス日 2021年12月29日

[9]法務省、2020、在留外国人統計、https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00250012&tstat=000001018034&cycle=1&year=20200&month=24101212&tclass1=000001060399&tclass2val=0、アクセス日 2021年12月29日

3．介護における多様性

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

表 7　医療福祉系の事業所数及び外国人労働者数の推移[10]



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

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

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

[10]厚生労働省、2008 年～2020 年、前掲

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

[12]2020 年介護労働安定センターの調査によれば施設系では 19.8%が「（外国人と）一緒に働いている」、5.7%が「事業所にいるが一緒に働いていない」と答えている。2021 年の東京都社会福祉協議会の調査によれば、東京都の介護施設のうち 55%で外国人が雇用されている（福祉新聞、2021.12.14）。

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

表 8 外国人労働者と一緒に働くこと（複数回答）[13]

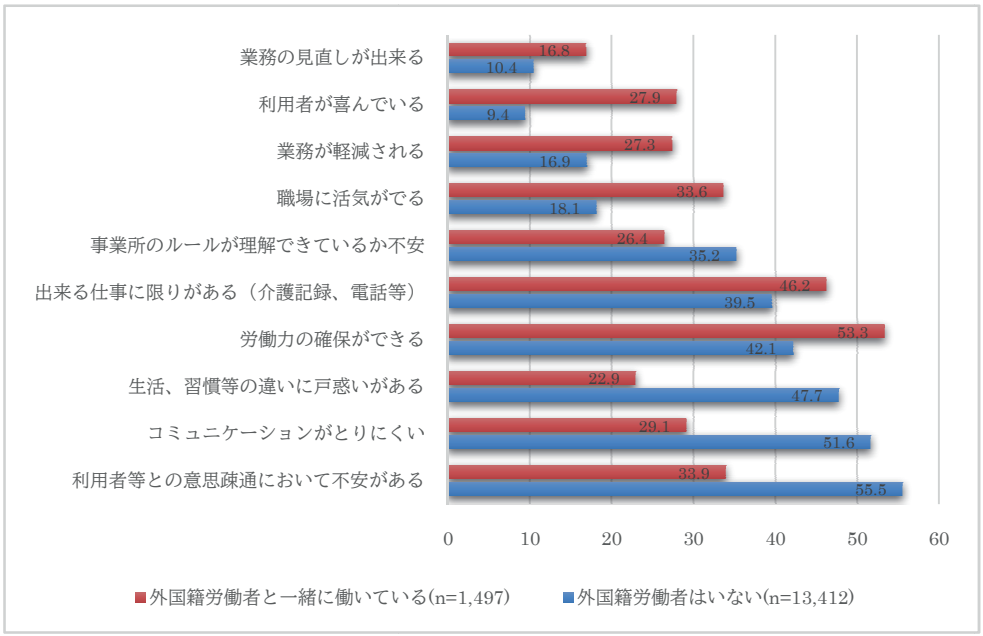


表 8 は 2020 年に介護労働者を対象に行った調査（n=22,154）ですが、外国人介護士と共に働いている人ほど外国人とのコミュニケーションや生活習慣に対する不安は少なく、利用者が喜んでいる、業務が軽減される、職場に活気が出る、労働力の確保が出来るという肯定的な回答が高くなっています。

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

4．多様性に根差した社会へ

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

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

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

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

参考文献：山本七平、2018、『「空気」の研究』文春文庫.

第２章　異文化間交流プログラムの構成

１．目的

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

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

本プログラムを通じて「異なる文化や生活習慣を持つ職員同士や利用者の違いを生かせる環境を構築できる介護・保育職員」を育成することを目的としている。

具体的には、本プログラムを受講することで、

・多文化の介護や保育現場は楽しい、面白い（「大変だ、困った」ではなく）

・できることから工夫していこう、取り組んでみよう

・「日本人 vs 外国人」ではなく、「日本人も外国人もそれぞれ違う」「違いを尊重する・違いを理解するために対話する」

という意識変化が起こり、これまでの自身の行動や職場のあり方から一歩踏み出せることを目指している。

２．対象

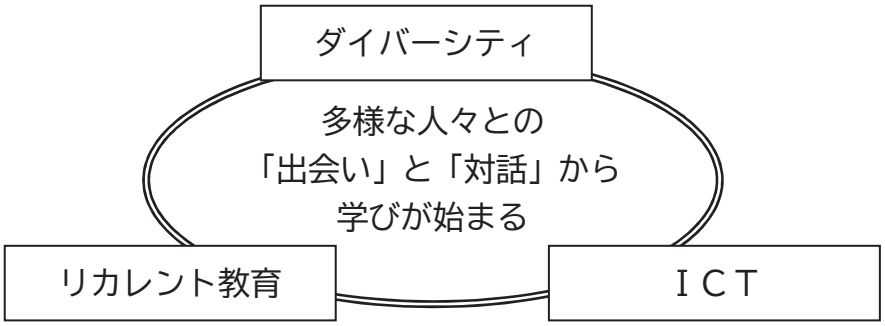
本プログラムは介護・保育の現場で働く職員に対するリカレント教育（卒後教育）であり、「介護福祉士および保育士の養成を行う専修学校等の卒業生への卒後教育」あるいは「介護施設や保育所の職場研修」としての実施を想定している。

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

３．異文化間交流プログラムの全体構成

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

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



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

科目表

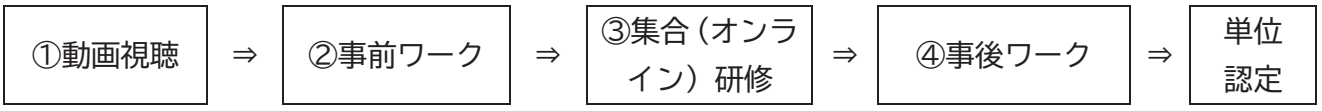
	科目名		主な内容
共通科目（1単位）	“違い”を力に～ダイバーシティ(多様性)のススメ～		・ダイバーシティとは何か、ダイバーシティが求められる社会的な背景 ・介護・保育の分野におけるダイバーシティの課題と、実践に取り入れることの意義
	実践活動を豊かにするリカレント教育		・リカレント教育が求められる背景を理解する。 ・私たちの人生とリカレント教育のつながりを理解する。 ・受講者の学びの成果と目標を確認し、整理する。
	ＩＣＴと学びの広がり		・ＩＣＴ活用で学びの可能性が広がることを理解する ・視点や経験を共有しあうことで日ごろから学び合いができることを理解する
異文化間交流プログラム（6単位）	異文化理解（2単位）	外国人職員、外国人の子どもの背景理解	外国人職員や外国人の子ども・保護者の背景を理解し、自身の誤解や固定観念に気づく
		対話による異文化理解	介護・保育の現場での事例をもとに、対話と相互理解により問題解決を図る視点を持つ
	異文化実践（2単位）	多文化共生の現場づくり	多文化の視点をいかした介護・保育の取り組みを学び、体験し、多文化共生の現場づくりを考える
		社会資源・環境をどう活用するか	介護・保育の現場での事例をもとに、社会資源・環境を異文化交流に活用する視点をもつ
	コミュニケーション（2単位）	やさしい日本語	コミュニケーション方法として、「やさしい日本語」の基本的な知識と技術を学ぶ
		ＩＣＴの活用実習	コミュニケーションにＩＣＴ（翻訳アプリ）を活用するための、基本的な知識と技術を学ぶ

※本プログラムは文部科学省委託事業「介護・保育分野における異文化間異世代間の交流促進のための分野横断型リカレント教育プログラムの開発」において作成された。同事業ではダイバーシティ・マイスター教育課程として、「異世代間交流プログラム」も作成されており、「異文化間交流プログラム」「異世代間交流プログラム」の相互に共通するプログラムを「共通科目」としている。

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

４．研修の進め方

本プログラムによる研修は下記の４ステップで行なう。



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

①動画視聴

受講生は集合（オンライン）研修前に受講科目の動画を視聴する。

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

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

② 事後ワーク

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

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

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

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

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

③ 集合（オンライン）研修

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

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

して別に設定している。詳しくは第４章で解説する。
※研修の内容は、会場に受講者が集まって行う集合研修とミーティングアプリなどを使って行うオンライン研修の両方に対応している。

④事後ワーク
　研修を終えての振り返りとして、受講者は
・「新しい発見」の記入
・自己評価（学習成果についてルーブリック表による４段階の自己評価）
を行う。
※基本的にはオンラインで回答し、事務局が集約して、集合（オンライン）研修の講師に連携する。
※オンラインになれていない受講者のことも考慮して、事前ワークの内容はワークブックにも掲載している。

　この①～④のステップを経ることで、単位認定がなされる。
　共通科目（１単位）及び異文化間交流プログラム（６単位）を全て修了することで、異文化間交流プログラム課程の修了となる。

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

５．ワークブックの使い方

　ワークブックは「共通科目」「異文化間交流プログラム」「異世代間交流プログラム」の３分冊になっている。
　ワークブックは主に集合（オンライン）研修時に使用することを目的としている。
　集合（オンライン）研修の課題とワークシートが掲載されており、受講者は講師の指示のもと、ワークブックの課題を読み、ワークシートに書きこみながら研修を進める。

　また、ワークブックには動画の内容の要約を記載している。動画視聴から集合(オンライン)研修までに期間が空いてしまうと細かい内容は忘れてしまうため、受講者はワークブックで動画の内容を確認することができる。
　講師は集合(オンライン)研修時に、動画で不十分な内容の補足や、受講生からの動画に関する質問に対するフォローを行う。

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

第３章　領域「共通科目」を伝達するために

１．ダイバーシティ・マイスター教育課程の概要

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

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

＜DT 養成講座のポリシー＞

a.　リカレント教育プログラムの学習支援は、様々な生活経験を持つ人々が集まるため、それぞれの参加者に合わせてファシリテートを行う必要がある。

b.　アクティブ･ラーニングによる学習支援方法並びにルーブリックを使った学習結果の評価方法を学ぶ。

＜DT 養成講座の新規性＞

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

＜DT がトレーニングするリカレント教育プログラム＞

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

2.「“違い”を力に～ダイバーシティ（多様性）のススメ～」の伝達

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

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

【学びの目標】

1）ダイバーシティをすでに日本社会にあるものとして理解する。

2）ダイバーシティとは何かを理解し、ダイバーシティが求められる社会的な背景を理解する。

3）介護・保育の分野におけるダイバーシティの課題と、実践に取り入れることの意義を理解する。

【指導の要点】

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

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

○ダイバーシティの理解

本科目を実施する上で最も強調したい点は、受講者（介護・保育職員）一人ひとりが多様な背景をもつ「個人」であり、お互いの「違い」に気づき、認めあうことからダイバーシティの学びが始まるという点です。従来の専門職教育では、均質なサービス提供のための専門知識と技術の向上を目標に、画一的なカリキュラムによって同質的な専門職を育てることが求められてきました。しかしながら、多様なニーズを満たすための多様なサービスが必要とされる現代では、同質で均質なサービスよりもむしろ、職員一人ひとりの「個性」を発揮してこそ生まれる、多様性に富んだサービスが求められています。自分と自分の職場を中心に、サービス提供者一人ひとりがもつ「個性」や、職場や地域社会がもつ「独自性」「強み」などを再認識し、お互いの「違い」を活かしながら新しいものを生み出していこうと楽しみながら考えることがポイントになります。

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

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

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

〇マジョリティ側の特権

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

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

【学びの到達点】

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

【参考資料】

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

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

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

3.「実践活動を豊かにするリカレント教育」の伝達

領域「共通科目」の 2 つ目は、リカレント教育についてです。
受講者の方々に到達してほしい「学びの目標」と、伝達したい「指導の要点」は、次の通りです。

【学びの目標】

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

【指導の要点】

学校での「学習」を終え、一旦「学び」から遠ざかると、「本を読む」「レポート書く」が「うっとうしい」「嫌だ」「採点されるのは御免」という方々が多くなります。
そこをあえて、「学習」と「学び」は異なり、「学び」には「楽しさ」「魅力」がいっぱいあることを伝達していくことになります。
まずは「見てみようよ」と動画の視聴を働きかけるところから始まるでしょう。
そのうえで、DT ご自身の経験も活かしつつ、「今、実践していることがもっと楽しく豊かにみんなでできるよ」を伝えていくことが必要になるでしょう。
そのためには、職場や上司の理解、後輩からの突き上げが、受講者へのプレッシャーになること、並びに励みになることを理解し、受講者の多様性に対応していくことが必要になるでしょう。

○リカレント教育について

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

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

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

総じて「リカレント教育」を定義すれば、次のとおりです。
個々人が、新たな知識やスキルを身につけることによって、社会において価値の高い人材となり、

社内での昇進、転職、新たなキャリアへの挑戦などにつながる教育である。
生涯教育を発展させた概念であり、職業能力向上に資する高度な知識やスキルなどを生涯にわたって、繰り返し学習すること。

ことばの意味を理解することの重要性は、１．モチベーションの最初の一歩となる、２．理解の第一歩となるということです。学習するとき、人は「自分のいる世界を理解したい」と思い、「自分のいる世界に関する空白を埋めたい」と考えます。そして、自分のいる世界の価値を見出し、自分自身の価値に引き寄せて物事を判断しようとします。ゆえに学習は、「もっと知りたくなる」という永続性をもたらすのです。したがって、リカレント教育という実践的活動は、自分自身の価値を引き出し、永続性ある活動へと動機づけるのです。
今なぜリカレント教育かと言えば、20 世紀の日本社会は、「教育」「勤労」「引退」の３つのフェーズを経験すれば事足りる「単線型」のライフモデルでした。しかし、21 世紀は、いわゆる「デジタル・ディスラプション（創造的破壊）の時代」に突入し、社会全体のデジタル化により既存の産業が破壊される時代になりました。大学や大学院で学んだ知識であったとしても一瞬で陳腐化します。そこで必要となるのが、「仕事」と「学び」を何度も繰り返す「マルチステージ型」のライフモデルであり、それに対応するのがリカレント教育です。リカレント教育は、「マルチステージ型」社会で質の高い生き方をしていくために必要です。
国は 2050 年の社会は「Society5.0」の社会であるとし、社会構造が【狩猟社会→農耕社会→工業社会→情報社会→超スマート社会】のように変化していくとしています。これに示された「超スマート社会」とは、現在の労働集約型の業務や知識の集積に基づく業務が、人的リソースの減少により、経済発展の限界に直結するようになった社会です。働いて収入を得ていくために、想像力と創造力が必要となり、時間ではなく成果や生み出された価値が評価される社会となると考えらえています。
「超スマート社会」では、求められる人材像が刻々と変化します。このような変化に対応するために、あらゆる人々が能動的に学び続け、価値観を更新し続けることが必要だと言われています。大変な時代になりそうですね。
生涯にわたり現役として社会とつながり、働き続けなければならないということは、「年金生活＝豊かな老後」が期待できないという意味でもあります。成果（結果）を出し続けることに意義を感じ、それを追い求めていく人々にとって、「成果（結果）を出し続け、「生涯現役」であり続けるためには、自律的・自主的な学修活動のためのプログラムが必要でしょう。
一定の高等教育を受けた後の仕事の経験を適切に評価した上で、社会人のキャリア・アップあるいはキャリア・チェンジを支援するために有効な学修プログラムの設計・充実を図る必要があるのです。とくに、専門学校は、リカレント教育を中心においた「循環型高等教育」によって、生産性の向上に貢献すべきなのだ。もう一点、リカレント教育の社会的位置づけの理解は、「なぜ、学ばなければならないのか？」に応えることにもなるでしょう。
超スマート社会が求める人材像は、①基礎的で普遍的な知識・理解と汎用的なスキルをもち、②その知識やスキルを活用できる。そして③ジレンマを克服することも含めた社会的職業的コミュニケーション能力をもつ、④自律的で責任ある行動をとれる、となるでしょう。

○専門職者らしさ

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

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

学習には「必ず更なる学習が必要になる。」これが、不変の真実だといわれます。

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

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

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

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

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

○学ぶ者をエンパワメント

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

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

○学びを「自己」評価する

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

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

〇ダイバーシティ（多様性）は、学びを豊かにする

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

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

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

【学びの到達点】

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

【参考資料】

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

４.「ＩＣＴと学びの広がり」の伝達

領域「共通科目」の３つ目は、ＩＣＴの活用についてです。
受講者の方々に到達してほしい「学びの目標」と、伝達したい「指導の要点」は、次の通りです。

【学びの目標】

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

【指導の要点】

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

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

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

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

○ＩＣＴとは何か

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

○ＩＣＴが得意なことを知る

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

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

○国の政策の中でのＩＣＴ

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

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

基本法」のもと施策化されています。

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

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

① 国民の安全と安心を確保する持続可能で強靱(きょうじん)な社会への変革

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

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

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

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

② 知のフロンティアを開拓し価値創造の源泉となる研究力の強化

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

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

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

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

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

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

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

【学びの到達点】

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

【参考資料】

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

第４章　異文化間交流プログラム科目の解説

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

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

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

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

１－１－１　外国人職員、外国人の子どもの背景理解（介護編）

１．学習目標：

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

２．学習成果：

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

３．動画のねらい・ポイント

・動画では日本で暮らし、働く５人の外国人が登場し、それぞれの「日本にきた経緯や動機」「日本での生活・仕事」「介護施設・保育園に望むこと」を語っている。その語りの中で、様々な背景があることを理解し、「外国人」とひとくくりにできないことを理解する。
※動画では多様性に焦点をあてるために、各テーマごとに５人が話している。そのため個々人のストーリーがわかりにくい。ワークブックでは、各人が話した内容の資料を掲載しているので、それを参考にしながら動画を見てもらう。
・介護については在留資格によって、「滞在期間」「労働時間」「介護福祉士国家試験の受験の有無」がちがうことが描かれている。
・異なる文化背景からみれば、ある習慣は戸惑いを感じさせたりすることが自然なこととして起き

得ることを知り、外国人の異文化背景を理解する意義を理解する。

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

4．事前ワークのねらい・ポイント

動画視聴後の課題	ねらい・ポイント
課題１　動画を見る前に外国人介護職員、外国人の子ども・保護者について感じていたイメージ、疑問に思っていたことは、どのようなことでしたか？それらを振り返りながら、動画を見て自分の思い込みだったと気づいたことや疑問が解消したことについて、書いてみましょう。	・動画を見た上での感想をまとめてもらい、集合（オンライン）研修の導入につなげる。 ・動画の内容で理解できなった点などが記載されていた場合は集合（オンライン）研修の前半の解説でフォローする。
課題２　「平等」と「公正」について、以下の課題をもとに考えてみましょう。 日本人の労働時間は世界的に見ても長時間で、有休があっても取得しないケースがあります。また、施設によっては有休を連続して取得する場合には「最大３日まで」など暗黙のルールがあることがあります。 一方、家族と離れて日本で働く外国人介護職員は、有休を利用して一時帰国し、家族に会うことをとても楽しみにしています。特に地方出身者は実家に帰るまでに何日もかかる場合もあり、数日のお休みでは移動だけで終わってしまいます。高い飛行機代を払って帰省するのであれば、なるべく長く滞在したいと考え 10 日～2 週間は連続して休みたいと考えています。 しかし、それでは日本人介護職がその間のシフトをこなさなければならなくなるため、不満が出やすいです。長期の休暇が取得できることは日本人介護職にとってもリフレッシュの機会になるため、双方にとって公正な対応になるように職場のルールを見直すことはできるでしょうか？	・集合（オンライン）研修のワークのテーマを事前に示し、受講者に考えてもらった上で、集合（オンライン）研修に参加してもらう。 ・特定技能においては特定技能外国人が母国へ帰国したいときには許可するよう契約に明記することが義務付けられている。 ＊入管契約書雛形より抜粋 ３．一時帰国休暇 乙が一時帰国を希望した場合は，上記１（有給休暇）及び２（そのほかの休暇）の範囲内で必要な休暇を取得させることとする。

5．オンライン研修／集合研修の展開例

時間	主な活動	留意点
講義 45 分	・動画だけでは介護人介護職員の背景や在留資格については十分理解できない（※）ので、動画の補足としての外国人介護職員の背景や在留資格についての解説を行う。 ・在留資格について理解することは重要だが、個	・介護の在留資格についてのまとめ資料を提示（p34,p35 参照） ・脱退一時金についての解説 ・外国人にはわかりにくい社会保険制度の解説

	人のプライバシーにあたるので、本人に安易に聞くべきことではないことを併せて説明する。 ※動画では「日本にきた動機」「在留資格による滞在期間、労働時間や介護福祉士国家試験の受験の有無がちがうこと」「年金や保険の天引きに関する疑問」などが語られている。	
ワーク 導入 20 分	自己紹介・アイスブレイク（20 分） ・グループに分かれて（１グループ４～５名）自己紹介と課題１の共有をする。 課題１　動画を見る前に外国人介護職員、外国人の子ども・保護者について感じていたイメージ、疑問に思っていたことは、どのようなことでしたか？それらを振り返りながら、動画を見て自分の思い込みだったと気づいたことや疑問が解消したことについて、書いてみましょう。 ・それぞれのグループの中一番良いと思った課題１の事例を決めて、全体に報告してもらう。	・1 グループ 3～4 名程度で行う。
ワーク 20 分	課題２（外国人介護職員の長期休暇の希望とその理由）をもとに、介護現場での「平等」「公正」とは何か、様々な人にとって公正と職場のルールとは何か、について考える。 課題２ 「平等」と「公正」について、以下の課題をもとに考えてみましょう。 日本人の労働時間は世界的に見ても長時間で、有休があっても取得しないケースがあります。また、施設によっては有休を連続して取得する場合には「最大 3 日まで」など暗黙のルールがあることがあります。 一方、家族と離れて日本で働く外国人介護職員は、有休を利用して一時帰国し、家族に会うことをとても楽しみにしています。特に地方出身者は実家に帰るまでに何日もかかる場合もあり、数日のお休みでは移動だけで終わってしまいます。高い飛行機代を払って帰省するのであれば、なるべく長く滞在したいと考え 10 日～2 週間は連続して休みたいと考えています。	・職場のマネジメント講習ではなく、参加者も一般職員が対象であるため、具体的な解決方法を具体的に提案させるワークではない。 ・多くの介護施設では希望休を考慮したシフト制のため、「そもそも日本人職員が希望通りに休めているわけではない」という気持ちがベースにある。 一方で、 ・合掌苑（東京都町田市）は全ての職員が２週間連続の休みがとれるように取り組んでいる https://www.gsen.or.jp/wp-content/uploads/2015/09/deead422e326dalbc0760ae09809e52e.jpg ・宮城県では介護施設の週４日勤務（１日 10 時間労働×週４日で、週の労働時間は変えずに休みを多くとれるシフト）を推奨 https://www.koureisha-jutaku.co

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

６．科目全体の留意点（集合／オンラインによる微調整も含めて）

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

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

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

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

7．評価方法（事後ワーク）

受講者に本科目を受講しての「新しい発見」を記載して提出してもらう。

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

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

8．受講者の層に応じたアレンジ方法

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

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

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

※日本国内でも離島出身の人は帰省するのに時間や費用がかかるのであきらめていることがある。年末年始やゴールデンウィークに休みたい人もいれば、皆が休む時期は込んだり飛行機代が高くなるので、閑散期に休みたい人もいる。

9．講師としておさえておきたい知識など

参考資料

『生活・就労ガイドブック（各言語版）』（出入国在留管理庁）
https://www.moj.go.jp/isa/guidebook_all.html

『新たに来日した外国人就労者に対する早期適応研修　カリキュラム』（愛知県）
https://www.pref.aichi.jp/soshiki/tabunka/soukitekioucurriculum.html

外国人介護労働者在留資格別比較①

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

外国人介護労働者在留資格別比較②

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

１－１－２　外国人職員、外国人の子どもの背景理解（保育編）

１．学習目標：

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

２．学習成果：

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

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

３．動画のねらい・ポイント

・動画では日本で暮らし、働く５人の外国人が登場し、それぞれの「日本にきた経緯や動機」「日本での生活・仕事」「介護施設・保育園に望むこと」を語っている。その語りの中で、様々な背景があることを理解し、「外国人」とひとくくりにできないことを理解する。
※動画では多様性に焦点をあてるために、各テーマごとに５人が話している。そのため個々人のストーリーがわかりにくい。ワークブックでは、各人が話した内容の資料を掲載しているので、それを参考にしながら動画を見てもらう。
・保育では文化背景の違いが表出しやすいことを理解する
・異なる文化背景からみれば、ある習慣は戸惑いを感じさせたりすることが自然なこととして起き得ることを知り、異文化背景をもつ子どもや家族を理解する意義を理解する。
・日常での場面や行事等で、外国人保護者が実は戸惑いを感じていたりすることもあること、そして保育者側も関わりに悩んだりすることが起きる状況について、具体例を基に再確認することができる。
・動画では戸惑いとして「子どもを遅い時間に保育園をつれていき、注意されたことが最初理解できなかった」「保育園で（母国の習慣である）ピアスの着用が認められないことでの不安を感じている」が描かれている。

4．動画視聴後のワークのねらい・ポイント

動画視聴後の課題	ねらい・ポイント
課題１　動画を見る前に外国人介護職員、外国人の子ども・保護者について感じていたイメージ、疑問に思っていたことは、どのようなことでしたか？それらを振り返りながら、動画を見て自分の思い込みだったと気づいたことや疑問が解消したことについて、書いてみましょう。	・動画を見た上での感想をまとめてもらい、集合（オンライン）研修の導入につなげる。 ・動画の内容で理解できなった点などが記載されていた場合は集合（オンライン）研修の前半の講義でフォローする。
課題２　「平等」と「公正」について、以下の課題をもとに考えてみましょう。 ①外国人の子どもが保育園に入園することが決まり、宗教上の理由から給食で食べられない材料があることが分かりました。アレルギーの子どもに対しては配慮をしていますが、宗教上の理由については、どのようにしますか。 ②宗教上の理由から、給食（の一部）を食べない子どもを見て、クラスの他の子どもたちは「好き嫌い」をしている、と捉えています。保育者として、どのように考えますか。	・集合（オンライン）研修のワークのテーマを事前に示し、受講者に考えてもらった上で、集合（オンライン）研修に参加してもらう。

5．オンライン研修／集合研修の展開例

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

	事象について ・外国人保護者の職業や日本語能力は様々で、それぞれの家庭の背景を理解する必要がある。子どもに母語を使うことが恥ずかしいという気持ちが生じ、母語を使わなくなり、保護者とのコミュニケーションに支障がでるケースがある。 ・生活習慣の違い －服装の違い（厚着、パンツをはかない　など） －食事の違い（宗教上の理由で食べられない・残してしまう、スプーン・フォークの使い方、弁当、食事の挨拶） ・保育園のイメージの違い －持ち物や活動、行事とその意図などについて理解が難しい ・保育士のかかわり －クレヨンで絵を描く時の色（ペールオレンジ）について －カールした髪をどう表現するか　「フワフワ」好意的⇔「ボサボサ」否定的	持ち物や行事などの理解については「対話による異文化理解」「社会資源・環境の活用」のワークでとりあげている。
ワーク 導入 20 分	自己紹介・アイスブレイク（20 分） ・グループに分かれて（1 グループ 3～4 名）自己紹介と課題 1 の共有をする。（15 分） 課題 1　動画を見る前に外国人の子ども・保護者について感じていたイメージ、疑問に思っていたことは、どのようなことでしたか？それらを振り返りながら、動画を見て自分の思い込みだったと気づいたことや疑問が解消したことについて、書いてみましょう。 ・それぞれのグループで課題 1 の例を 1 つ決めて、全体に報告してもらう。（5 分）	・1 グループ 3～4 名程度で行う。
ワーク 20 分	課題 2 をもとに、保育園での「平等」「公正」とは何か、様々な人にとって公正と職場のルールとは何か、について考える。 課題 2 「平等」と「公正」について、以下の課題をもとに考えてみましょう。 ①外国人の子どもが保育園に入園することが決まり、宗教上の理由から給食で食べられない材料があることが分かりました。アレルギーの子どもに対しては配慮をしていますが、宗教上の理由については、どのようにしますか。 ②宗教上の理由から、給食（の一部）を食べない子どもを見	・事例の解決方法を具体的に提案することに主眼をおかず、事例をもとに「平等」「公正」とはどういうことかを考えたり、既存の保育園のルール・習慣を見直す可能性や工夫ができないかを考える。 全ての子どもに同じ給食を提供する＝平等 個々の子どものアレル

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

6．科目全体の留意点（集合／オンラインによる微調整も含めて）

・保育園で「持ってきてはいけないもの」「禁止している服装・アクセサリー」等がある場合には、なぜそれを持ってきてはいけないのか等、その理由を保育者自身が問い直すことから始まります。「ピアスを着けてはいけない」理由が、安全上の問題である場合には、普段の日本の保育園での保育の様子や子どもたちの様子を外国人の保護者に見ていただく方法もあります。
子どもたちに説明をし、お互いに安全への注意ができる発達段階と、まだそうしたことが分からずに触ったり引っ張ったりして怪我をしてしまう可能性のある発達段階の子どもたちがいます。ただ「ルールだから」と禁止するのではなく、なぜピアスを着けることがその文化の人たちにとって重要なのかを理解しつつ、お互いに話し合い、歩み寄る姿勢が求められます。

・また、「持ってきてほしいもの」についても、なぜそれが必要なのか、具体的にどのようなものが必要なのか等、実物などを見せながら丁寧に伝えることが大切になります。それは、外国人の保護者だけでなく、日本人の保護者にとっても、保育の理解や子どもの発達理解につながります。

・「同じ」であることを強要するのではなく、子どもが多様性を学べる機会として捉えると、保育の可能性が広がります。給食の例では、保育園の栄養士・調理員が、その保育園を利用している各国の保護者から、その国の子どもの好きな食事の調理方法を学び、給食やおやつに取り入れているところもあります。子ども同士で各国の料理を作る食育につなげている園もあります。
また、国だけでなく、日本の各地域の郷土料理等を取り入れ、食から多様性に触れている園もあります。

7．評価方法（事後ワーク）

受講者に本科目を受講しての「新しい発見」を記載して提出してもらう。

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

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

8．受議者の層に応じたアレンジ方法

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

9．講師としておさえておきたい知識など

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

１－２－１　対話による異文化理解（介護編）

１．学習目標：

・外国人に対するステレオタイプの見方や「日本人対外国人」といった対立思考ではなく、対話と相互理解により問題解決を図る視点を持つ。

・解決策は一つではない（全てのケースに当てはまる解決策はない）ことを理解し、対話を通した試行錯誤を行う。

２．学習成果：

・現場で起きるすれ違いを多様な視点でとらえることができる。

・対立を避けるのではなく、相互理解のきっかけとすることで、よりよい関係構築に踏み出せる。

・日本人介護職員だけで考えるのではなく、わからないことを相手（外国人介護職員）に聞きながら、一緒に考え、取り組むことができる。

３．動画のねらい・ポイント：

・動画では、外国人介護職員を受け入れた介護施設でよくあるすれ違いの場面（申し送りや報連相）をドラマ形式で描き、３人の登場人物の感じ方、考え方を対比している。

・申し送りをめぐって、外国人介護職員と介護主任との間のすれ違い、葛藤を描く中で、相互理解のための対話の重要性を考える。

・動画の中では、介護主任と若手介護職員との間に考え方や感じ方の違いがあることが描かれており、「日本人対外国人」といった枠組みで考えないことを理解する。

４．事前ワークのねらい・ポイント

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

４．集合（オンライン）研修では、受講者の皆様にそれぞれの登場人物の立場になって、「注意の仕方」「申し送り」について話しあいをしてもらいます。考えや価値観の違う人たちが自分を尊重すると同時に、相手も尊重した話し合いをするために、あなたが普段心がけていることを答えてください。（複数回答） ・感情的にならない ・発言の時間を平等にする／誰かが一方的に話をしない ・自分の意見をおしつけない ・相手の話をさえぎらない ・自分の気持ちを丁寧に、わりやすく話す ・自分の言いたいことが伝わったか（正しく理解されているか）確認する ・相手の話を自分の価値観で判断せず、まずは受け入れる ・その他 （　　）	・集合研修のワークの導入として、考えや価値観の違う人たちが対話するために必要なことについて考えてもらう質問。介護現場での利用者や介護職員との間のコミュニケーションを図る上で重要な要素でもある（バイスティック７原則と共通項が多い）。

５．オンライン研修／集合研修の展開例

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

	３人１組になり、それぞれが担当する登場人物を決める。（人数が２人になる場合は、「ラッチャナーさん」「野村さん」を演じてもらう） 　自分の担当した登場人物は他の２人に対して、 ・どのような気持ち、印象を感じているか ・今後どのようなコミュニケーション、関係をつくっていったらいいか ・聞いてみたい、確認してみたいことは何か を考えてもらう。 ④グループワーク（10 分） ・それぞれの登場人物の立場で考えたことをグループでシェアしてもらう ⑤グループ発表（10 分） 　グループででた意見を発表してもらい、講師がコメントを行う。	にする。 グループワークの組わけは事後ワーク３の回答をもとに行うことも方法の一つ。 グループ発表では「わかっていることを前提に話しているのではないか」「言いたいことがあっても言えない（言葉の問題、職場の雰囲気、質問することが失礼になるという価値観）」など、受講者の意見をひろいながらコメントする。
30 分	＜ワーク２＞ロールプレイ ①ロールプレイの進め方やロールプレイにあたっての留意事項を講師から説明（5 分） 　「申し送り」がどうあるべきか結論を出すことが目的ではなく、 ①文化の違いによるギャップの解消の仕方 ②言語の違いによる伝え方の難しさ を体感することで、違う価値観の人がそれぞれの意見を尊重した話し合いを行ない、新たな視点・気づき・方向性を見つけることを目的としていることを説明する。 　具体的なコミュニケーション手法については「コミュニケーション（やさしい日本語）で」学習することを伝える。 ②自分の担当する人物の考え方の確認（5 分） ・ワーク１をもとに、自分が演じる登場人物の考え方を確認し、他の演者に対して、どのようなことを聞いてみたいか考える。 ③ロールプレイ（5 分） ・自分の担当する登場人物になりきって、「注意の仕方」「申し送り」について話し合いをしてもらう。 ※ワークブックの「ロールプレイ参考シナリオ」をもとに進めてもらっても良い。 ④ロールプレイの感想（5 分） 　ロールプレイの感想をグループでシェアしてもらう。	うまく演じることが目的ではなく、「演じることでの視点の変化」「違う考えや立場の人への理解」「相互理解のためのコミュニケーションはどうすれば良いか」などを考えてもらうことが目的である。 グループ発表では、上記の目的に基づいた意見をひろいながらコメントする。 演じることでのとまどいや違和感などのコメントも重要なので、講師がフォローする。

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

6．科目全体の留意点（集合／オンラインによる微調整も含めて）

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

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

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

7．評価方法（事後ワーク）

受講者に本科目を受講しての「新しい発見」を記載して提出してもらう。

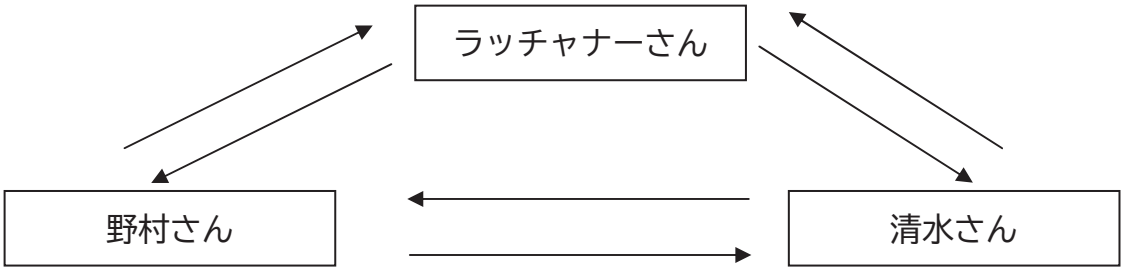
以下のルーブリック表を用いて、受講者に自己評価（４段階の中から自己評価し、コメントを記入）をして提出してもらう。

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

8．受議者の層に応じたアレンジ方法

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

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



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

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

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

9．講師としておさえておきたい知識など

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

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

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

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

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

１－２－２　対話による異文化理解（保育編）

１．学習目標：

・保育の実践現場で起きるすれ違いに対し、「〇国の人はこうだ」等、異文化背景をもつ人に対するステレオタイプに基づく見方や、「日本人対外国人」といった見方ではなく、「対話と相互理解により保育場面で起きる問題を解決する」という視点・姿勢を持つことができる。

※この科目では、「文化の違いと理解不足により起きる事例を分析し、解決方法を立案する」ことを目的としていないことに留意する。

２．学習成果：

・保育の実践現場で起きるすれ違いを多様な視点でとらえることができる。

・すれ違いを、対立を生むものとして避けるのではなく、相互理解のきっかけとすることで、よりよい関係構築に踏み出すことができる。

・保育士だけで考えるのではなく、わからないことを相手（外国人の保護者）に聞きながら、一緒に考え、問題の解決や相互理解に向けて取り組むことができる。

３．動画のねらい・ポイント

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

・保育では文化背景の違いが表出しやすいことを理解する。

・異なる文化背景からみれば、ある習慣は戸惑いを感じさせたりすることが自然なこととして起き得ることを知り、異文化背景をもつ子どもや家族を理解する意義を理解する。

・日常での場面や行事等で、外国人保護者が実は戸惑いを感じていたりすることもあること、そして保育者側も関わりに悩んだりすることが起きる状況について、具体例を基に再確認することができる。

４．事前ワークのねらい・ポイント

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

・ラッチャナーさん ・清水さん（保育士） ・野村さん（保育士） ・ティダーちゃん ・誰にも共感出来なかった	修でのグループわけの参考にする。
４．以下はアメリカのある保育園の入園時に用意するものです。あなたが、何を持って行けばよいかイメージしにくいものはどれでしょうか。（複数回答） ・1 age-appropriate book bag/backpack（no rolling backpacks/bags)年齢に応じたブックバッグ/バックパック１個(ローリングバックパック/バッグではないもの） ・4 boxes of crayons（24 pack）クレヨン（24 色）４箱 ・1 pair of scissors（blunt tip）はさみ１本（とがっていない） ・4 plastic folders（solid colors only）クリアフォルダー（無地のみ）４枚 ・5 #2 pencils シャープ２の鉛筆５本 ・3 boxes of tissues ティッシュ３箱 ・8 glue sticks スティックのり８本 ・1 spiral notebook/composition（wide ruled）スパイラルノート１冊/作文用（広罫） ・1 package dry erase markers ホワイトボード用のマーカー １パッケージ ・3 bottle of hand sanitizer 手指消毒剤３本 ・1 box gallon size zip-lock bags ガロンサイズのジップロックバッグ １箱 ・3 spiral notebooks スパイラルノート３冊 ・4 large pink erasers 大きいピンクの消しゴム ４個 ・3 rolls paper towels ペーパータオル３巻 ・1 set of clothes（for changing, if needed, labeled, preferably a uniform）服一式（着替え用、必要に応じて名前をつける、できれば制服が望ましい）	・受講者が海外の保育園を利用することになった場合、持ち物を用意することの難しさに気づいてもらうための設問。集合研修のワークにつながる。
５．以下は日本のある保育園の入園時に用意するものです。外国出身の保護者にとって、何を持って行けばよいかイメージしにくいと思われるものはどれでしょうか。（複数回答） ・通園バッグ ・手提げ袋 ・上履き ・上履き入れ ・着替え１組 ・傘・レインコート	・外国出身の保護者の視点で、日本の保育園の持ち物がイメージできるか考えてもらうための設問。集合研修のワークにつながる。

・手拭きタオル ・歯ブラシ・コップ ・お弁当グッズ ・はさみやクレヨンなどのお道具セット ・ベッド（布団）カバー	

・実際の保育現場に照らして、自身の経験を振り返りながら、おき得るすれ違いや、相互理解が難しい場面を考察することができる。
・「お互いの理解のずれにある文化の違い」「ずれが起きたときに保育者がどのように対話していくか」についてもグループワークで意見を共有することで、それぞれの立場のとらえ方に様々な意見を踏まえながら考える。

5．オンライン研修／集合研修の展開例

時間	主な活動	留意点
10 分	＜導入＞ 90 分の流れや活動の内容を簡単に説明する Ｅーラーニング動画の内容を簡単に振り返る	具体的解決案を出すことがゴールではないことを伝える
70 分	**＜グループワーク＞** １．導入（5 分） ①自己紹介とワークの１、２（自身の経験）を簡単に共有 ２．各グループで出た話を全体で共有・発表（10 分） ３．個人ワーク④⑤「保育園の持ち物」について、自分が考えたものをグループで共有する（5 分） ４．３をふまえ、 ・どのような持ち物がわかりにくいか ・その場合の説明の方法をどうするか などについて話し合う。（10 分） ５．発表（10 分） それぞれのグループから報告。 ６．「ラッチャナーさんと話してみよう」 保育士・清水さんの立場になって、動画の遠足の件について ・ラッチャナーさんに聞いてみたいこと ・ラッチャナーさんに対してどのように説明するか について、グループで考える。（15 分） ７．グループ発表（10 分） それぞれのグループから報告。	・1 グループ 3～4 名程度で行う。 ２：ここでは時間の関係で講師はコメントはしない ４：事例の持ち物だけではなく、実際に受講者が自分の保育園で経験したケースについても話してもらう。 ２，５：人数次第では一部のグループのみ発表
10 分	まとめ 受講生の反応（気づき、考察）を踏まえながら、講師がこの科目のねらい・学習のポイントをまとめる。	

6．科目全体の留意点（集合／オンラインによる微調整も含めて）

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

7．評価方法（事後ワーク）

受講者に本科目を受講しての「新しい発見」を記載して提出してもらう。

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

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

8．受議者の層に応じたアレンジ方法

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

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

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

9．講師としておさえておきたい知識など

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

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

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

２－１－１　多文化共生の現場づくり（介護編）

１．学習目標：

・介護現場で取り組まれている多文化共生の事例（外国人介護職員の地域交流や社会貢献活動）について理解する。

・多文化の視点を取り入れたプログラムを体験し、参加者の職場でとりくんでみたい活動について考える。

２．学習成果：

・多文化共生の視点を介護現場の活動の中に取り入れていく、また一緒に地域社会に貢献していくという視点を持つことができる。

・自分の職場の中で、多文化の視点を取り入れたプログラムを具体的に考えることができる。

３．動画のねらい・ポイント

・アボットカマイ（介護施設のフィリピン人職員が結成したボランティアグループ）の活動や疋島ヘルミニアさんのインタビューを通じて、「地域の人と助け合う活動をしたいという思い」「活動をする中で、言葉の壁を越えてふれあい、距離が縮まる」ことを理解する。

・ギミレダルミカさんのインタビューを通じて「地域での様々な交流活動（料理や服装などの文化を伝えたり、一緒にゲームや食事を行う）の担い手になっている」「地域の人に日本語を教えてもらったり、気づかう言葉をかけてもらえる」「介護福祉士養成校や介護施設が地域交流の機会をつくっている」ことを理解する。

・山本緑さんのインタビューを通じて「外国人介護職員の日本の文化を知りたい、母国の文化を知ってもらいたいという気持ちを大事にした交流」「秋祭りや敬老会で介護施設に地域住民を招く機会を利用しての交流」など介護施設も地域との交流を図る取り組みをしていることを理解する。

４．事前ワークのねらい・ポイント

動画視聴後の課題	ねらい・ポイント
ワーク１ あなたは介護の仕事で外国人と一緒に働いた経験がありますか（単回答） ・現在働いている ・過去に働いたことがある ・経験がない	・受講者の外国人介護職員との就労経験について把握するための質問 ・グループワークのメンバー構成を考える際の参考にできる。
ワーク２　外国人介護職員が母国の文化を紹介することや、地域の人々と交流することについて、どのように感じましたか。（複数回答） ・外国人介護職員が自信をもつことができる。 ・外国人介護職員のモチベーションにつながっている。 ・地域の人々の役に立ち、感謝されている。 ・介護施設の活動が国際色豊かになって良い。	・動画を視聴して参加者が感じたことを振り返ってもらうための質問

・地域の人々から介護施設が評価される。 ・その他（	
ワーク３　あなたは、これまで多文化の交流や活動をしたことがありますか(単回答) ・経験がある （どのような活動ですか：　　） ・経験がない	・受講者の自分のこれまでの経験についてふりかえってもらうための質問 ・グループワークのメンバー構成を考える際の参考にできる。

５．オンライン研修／集合研修の展開例

時間	プログラム内容	注意点
5 分	【挨拶、概要説明】　アイスブレイクも 例：「今ははまっていること」など ポイント　リラックスの雰囲気で行う	リラックスな環境面を工夫する
10 分	【今の自分を知る】 自己紹介（グループの中で） 新たな自分の名刺作り 名前、趣味（特に日本文化一つを)、なぜ今の仕事を選んだのか ポイント：日本文化を紹介することによって、自国の文化の大事さを気づいてもらう	名刺の紙を用意。 （事前に紙、太目のペンを用意して頂く）
15 分	【グループディスカッション１】 １．今受入れている（これから受け入れる予定の）外国人人材のふるさとについて書き出してみる。 ２．動画の感想も含めて「外国人介護職員が母国の文化を紹介することや、地域の人々と交流することによってどのような効果があったか」「自分の職場で外国人介護職員の母国の文化をいかした取り組みや地域活動」「動画を見て興味をもった活動」「自分が経験した国際交流の活動」などについて話してもらう（10 分） ・グループ発表(５分) ポイント ・外国人介護職員も地域の一員であり、地域の人々の交流や活動が相互に良い影響を与えていることを確認する。 ・各受講者の職場の事例を共有することによって、異文化理解の大事さと可能性を理解してもらう。	考える→書き出す一連の作業で、異文化についてもっと知りたい仕掛けを作る
20 分	【多文化の視点を取り入れたプログラムの体験】 ・講師が解説をしながら、介護施設の中で取り組みやすいプログラムの体験を行う。 例：・太極拳の簡易版、「八段錦 5 分ほど」 ・指で 1～１０を数える方法（中国） ・ブラジルのダンス	外国人介護職員や留学生などの協力を得るのも良い。各国の文化を紹介する事によって、外国人介護職員の強みを引き出

	・ジルバルの着用体験など（インドネシア） ・ベトナム語（発音が近い単語はいくつかもある事を知る） ・民俗衣装体験。（インドネシア、モンゴルなど）	す考え、マネジメント力をつける
	動画教材では、「太極拳（中国）」「指体操（アルゼンチン）」を紹介している。 （その他の参考動画） 「1 分 58 秒でわかる　中国の数字文化　縁起の数字と片手の数字の数え方」 https://www.youtube.com/watch?v=IKr9NY_xCw8 【分解】八段錦 第 1 式【初心者用】 https://www.bing.com/videos/search?q=%e5%85%ab%e6%ae%b5%e9%8c%a6%e3%80%80%e5%8b%95%e7%94%bb&&view=detail&mid=505FC54D79ACA72C400B505FC54D79ACA72C400B&&FORM=VDRVRV 「イスラム教徒の女性はなぜスカーフを着ますか」 https://www.youtube.com/watch?v=HJmvCLkWedg	
15 分	【グループディスカッション】 ・個人ワーク(5 分) 自分が職場で取り組んでみたい活動、またそのためには何が必要なのかを考え、ワークブックに記入する。 ・②グループワーク(10 分) 各自が考えた取り組みや計画について情報共有、意見交換を行う。	※介護施設でのアクティビティ、レクリエーションだけではなく、地域とのつながりの中の活動にも視野を広げて考えてもらう。
20 分	発表（パフォーマンス）＆質問 ・全体のプログラムをふりかえり、またほかの方や、グループの発表で改めて自分の国の文化、介護現場における異文化理解のことについて理解してもらう。 ・外国人介護人材と共働、共生する事によってワークライフが充実することを感じていただき、オープンな心を作る。	※集合研修の場合は大きな画像紙に内容を書いて、発表してもらう。 ※実際に歌や踊りなどのパフォーマンスをしてもよい。
5 分	まとめ ・施設に戻って、今日の経験を周りと共有し、外国人介護職員と一緒に母国の文化を体験する活動を施設や地域人々と取り込むように呼びかけてもらう。 ・ただし、外国人介護職員の母国の文化をステレオタイプ的にとらえないことに留意し、文化交流は多文化共生の現場づくりの「きっかけ」であることを伝える。 ・今後、利用者が外国人（海外にルーツをもつ人）というケースがでてきた場合、利用者の育ってきた文化への配慮（名前の呼びかた、食事、アクティビティ、行事など）が必要になることを伝える。	

6．科目全体の留意点（集合／オンラインによる微調整も含めて）

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

7．評価方法（事後ワーク）

受講者に本科目を受講しての「新しい発見」を記載して提出してもらう。

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

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

8．受議者の層に応じたアレンジ方法

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

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

9．講師としておさえておきたい知識など

授業の前：

・紹介する内容の背景を理解し、事前に詳しい情報を把握する。

・海外の文化に関してはアンテナをはり、事前に調べたり、機会がりましたら体験する。

授業中：

・常に笑顔で、明るい気持ちで。

・「講師」の上から視線でなく、皆さんと一緒に理解し「伴走」する気持ちでセミナーにのぞむ。

・参加しやすい雰囲気作り、アイスブレイクや自己紹介の時間を大事に。

・ディスカッションタイムに、所要時間、司会、書記、タイムキーパー、発表者をあらかじめ案内する。

授業後：

・受講者のワークの中であがった良い事例をメモし、次回にいかす。

・良かった点、改善点を考えて、スキル向上に努める。

２－１－２　多文化共生の現場づくり（保育編）

１．学習目標：

・保育現場で取り組まれている多文化共生の事例（多文化の視点を取り入れたレクリエーションなどのプログラムや地域活動など）について理解する。

・多文化の視点を取り入れたプログラムを体験し、参加者の職場でとりくんでみたい活動について考える。

２．学習成果：

・多文化共生の視点を保育の中に取り入れていく、また外国にルーツを持つ保護者が、地域社会や日本人保護者とつながりを持てる機会を保育現場からもサポートするという視点を持つことができる。

・自分の職場の中で、多文化の視点を取り入れたプログラムを具体的に考えて、準備することができる。

３．動画のねらい・ポイント

・桜本保育園の朴園長のインタビューを通して多文化共生保育の取り組み（「名前を大事にする保育」「違いを見えるようにする」「虹色メニュー」「保護者が活躍できる場作り」など）を理解する。

・多文化子育ての会 coconico の井上さんのインタビューを通して、多文化の地域交流の取り組みが、外国人の保護者が地域で知り合いを作るきっかけになり、困りごとを解消していることを理解する。また、子どもにとって親の母語・母文化に誇りをもったり、アイデンティティの確立につながることを理解する。

・coconico 参加者の賀さん、西川さんのインタビューを通して、「違いを認めあって活動することの楽しさ」「対等な立場でつきあってくれる人の大切さ」「ネットワークができて生活や子育ての情報が得られる」ことを理解する。

４．事前ワークのねらい・ポイント

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

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

５．オンライン研修／集合研修の展開例

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

	①プログラムを経験した感想 ②自分が職場で取り組んでみたい活動 ③②を行う際、必要だろうと考える知識や実践スキル ④どのような人と協働したり、協力を得たりすることができるか ２）グループワーク(20 分) 以下について情報共有、意見交換を行う。 ①経験した感想 ②各自で考えた活動(保育・あるいは保護者への支援) ③その際に必要だろう、と感じる知識や実践スキルについて ④どのような人と協働したり、協力を得たりすることができるか ３）グループ発表(15 分) それぞれのグループから報告。講師のコメント。	や、サポートを考える。感想を短く述べる。 2) 1 ででた活動を話し合う。良い案をピックアップし、具体的な話を進めていく。代表が、ある程度発表のためにまとめておく。 3)それぞれのグループの発表。それぞれの意見を聞き、応じたコメントを述べる。
10 分	まとめ 　受講生の反応（気づき、考察）を踏まえながら、講師がこの科目のねらい・学習のポイントをまとめる。 （発表などの時間が超過すること、事務連絡などを考慮して長めに設定） ・協力者は、職員だけではなく、保護者たちにもお願いするように、コメントする。	・多文化をとりいれた活動をする場合、外国出身者が主体となって、日本人はあくまでもお手伝い的な立場で行うことが重要。 ・お互いに学びあうという基本的な姿勢が必要。

６．科目全体の留意点（集合／オンラインによる微調整も含めて）

　じゃんけんや早口言葉など、準備しなくてもすぐに、気軽にできるものも提示する。
料理などは準備やお金、時間や安全性の問題があり、ハードルが高いと感じる人も多い。大きなことは無理でも、日頃から意識していれば、どこにでも多文化の種は落ちていることに気が付くことがポイントである。

７．評価方法（事後ワーク）

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

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

8．受議者の層に応じたアレンジ方法

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

9．講師としておさえておきたい知識など

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

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

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

２－２－１　社会資源・環境をどう活用するか（介護編）

１．学習目標：

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

２．学習成果：

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

３．動画のねらい・ポイント：

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

４．事前ワークのねらい・ポイント

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

４．地域の人々や団体と連携している事例であなたか関心をもったのはどれですか(複数回答) ・夏祭りや敬老会などのイベント・行事 ・バザー、寄付集め ・保育園・幼稚園・小中学校などとの交流会 ・レクリエーション ・施設内で行うカフェや販売 ・避難訓練･防災 ・その他(記述) ・特にない	・介護施設の運営の中で、地域の社会資源とどのようにつながっているかを振り返ってもらうための質問。 ・集合研修の導入につながる。
５．ワークブックの「地域の社会資源を探そう（参考情報)」の中で､あなたが関心をもったものを選んでください｡(複数回答) ・国際交流協会 ・大学･専修学校 ・日本語学校 ・教会･寺院 ・各国料理店･食材販売店 ・国際交流団体・サークル	・集合研修のワーク「地域の社会資源を調べてみよう」につなげるために、関心をもった社会資源をあげてもらう。 ・受講者がどのような社会資源に関心があるかを事前に把握することができる。

５．オンライン研修／集合研修の展開例

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

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

６．科目全体の留意点（集合／オンラインによる微調整も含めて）

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

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

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

動画でもとりあげているが、地域の人々の中に外国人介護職員にかかわりたいと思っている人もいる（かかわることにやりがいを見出す人がいる）。介護施設のボランティアや地域とのかかわりと同じように、Win-Win の関係が築けることを理解し、受講者が一歩踏み出す（コンタクトをとってみる、見学に行ってみる）ことを促す。

７．評価方法（事後ワーク）

受講者に本科目を受講しての「新しい発見」を記載して提出してもらう。

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

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

8．受議者の層に応じたアレンジ方法

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

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

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

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

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

9．講師としておさえておきたい知識など

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

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

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

２－２－２　社会資源・環境をどう活用するか（保育編）

1.　学習目標：

・「保育士」「保育園」で抱えこまず、地域の力を借りて、一緒に取り組む視点を持つ。

・地域の社会資源を把握し、異文化交流において連携することができる。

２．学習成果：

・自分の住む（就労する）地域に様々な社会資源・環境があることを認識できる。

・異文化交流を行う際に、地域の人々と連携する具体的なイメージが持てる。

３．　動画のねらい・ポイント：

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

・外国にルーツを持つ子どもを受け入れる際、子どもや保護者とどのようなコミュニケーション上の課題があるかに気づく。

・保育所だけで解決することが難しい課題について、どのようなサポートが必要かを考える。

4.　事前ワークのねらい・ポイント：

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

４．動画の登場人物の中で、あなたが最も共感したのは誰ですか（１つ選んでください） ・ラッチャナーさん ・園長 ・清水さん（保育士） ・野村さん（栄養士） ・誰にも共感できなかった	・動画を視聴して受講者がどのように感じたかを把握し、集合研修でのグループわけの参考にする。
５．ワークブックに掲載されている「地域の社会資源を探そう（参考情報）」であなたが関心をもったものを１つ以上選んでください。（複数回答） ・自治体 ・日本保育協会 ・発達障害情報・支援センター ・大学・専修学校 ・国際交流協会 ・大使館 ・国際交流子育てサークル	・集合研修のワーク「地域の社会資源を調べてみよう」につなげるために、関心をもった社会資源をあげてもらう。 ・集合研修では、他の地域にはどのような社会資源や環境があるかを、他者との話し合いを通して学ぶ。

５．オンライン研修／集合研修の展開例

時間	主な活動	留意点
10 分	・Ｅラーニング（動画）の内容の振り返り ・学習目標の説明 ※集合（オンライン）研修は 90 分を想定しているが、さらに研修時間を設けられる場合は、導入として下記のような内容を講義として行うとよい。 ・「異文化間教育」とは何か ・日本に在住する外国人乳幼児数の変化（0～5 歳） ・在住外国人乳幼児（0～5 歳）の多い都道府県 ・外国人乳幼児の国籍（0～5 歳）　上位 10 ヶ国 （法務省「在留外国人統計」年齢ごとの統計参照） ・グループ研修の全体的な進め方について説明を聴く。 ・「導入」のグループワークの進め方について説明を聴く。	・自分自身の受け入れ経験等をもとに、現状を予測できるようにする。 ・オンラインのチャット機能で返信してもらいながら進めると良い。 ・全体説明後、「グループワーク」の「1．導入」の説明をし、zoom の場合には「ブレイクアウトセッション」に振り分ける。
15 分	**＜グループワーク＞** **１．導入** ①グループワーク（10 分） ・グループに分かれ、自己紹介をする。 ・各グループ 1 名、発表者を決める。 ・外国にルーツをもつ子どもの保育経験・課題について話す。	・1 グループ 3～4 名程度で行う。 ※事前アンケートをもとに、外国にルーツを持つ子どもの保育経験のある人とない人を予

	・どのような場面で、どのような配慮が必要かを考え、ワークブックに記入する。 ②グループ発表（5 分） ・外国にルーツを持つ子どもの保育における課題を発表する。 ・他のグループの考えをワークブックに記入しながら発表を聴く。	め各グループに分散できると良い。 ・場面や配慮についてはできるだけ具体的に挙げるよう、伝える。 ・ここでは時間の関係で講師はコメントをしない。
25 分	**２．ワークⅠ「入園前に保護者に確認しておくこと」** ①個人ワーク（5 分） ・事前学習の E-ラーニング動画をふりかえり、入園前に外国にルーツを持つ子どもの保護者に確認することが必要な項目を考え、ワークブックに記入する。 ②グループワーク（10 分） ・「①個人ワーク」で考えたことをグループ内で発表し、情報共有する。 ・自分自身の思いつかなかった項目を、ワークブックに記入する。 ③グループ発表（10 分） ・各グループの代表者が報告をする。 ・グループ発表に対する講師のコメントを聴く。 考えられる例： 子どもと保護者の名前（通名/本名）、子どもと保護者の出身国、子どもと保護者の母語、子どもと保護者の日本語力（読み書きを含む）、子どもの誕生日（西暦）、食事（宗教/アレルギー等による食事の配慮）、宗教、日本/母国での集団保育経験、来日時期、滞日（小学校入学）予定、生活習慣の違い、通訳できる友人等の有無、緊急連絡先、きょうだいの有無　等	・個人ワークについて少し例を挙げて説明してからワークブックへの記入の時間を設ける。 ・まずは自分の経験をもとに考えられるようにする。 ・グループ分けは、話し合いにすぐに入れるように、「導入」と同じグループに固定する。 ※ブレイクアウトセッションのグループ分け・解除に時間を要した場合、グループ発表の講師のコメントで時間を調整する。 ※人数次第では一部のグループのみ発表する。 （グループワーク中に講師は各グループを回り、話し合いの進行状況を確認・助言し、発表グループを検討する。）

35 分	**３．ワークⅡ「地域にどのような社会資源があるか」** ①個人ワーク（10 分） ・ワークⅠを踏まえて、自分の住む/就労する自治体では、外国にルーツを持つ子どもの保育に関してどのような社会資源があるのかをスマートフォン等を使って調べる。 ②グループワーク（15 分） ・各自が調べた自治体名と社会資源の情報共有をする。 ③グループ発表（10 分） ・各グループの代表者が報告をする。 ・グループ発表に対する講師のコメントを聴く。 考えられる例： ・各自治体の外国人向け生活情報ホームページ （外国人相談窓口、電話相談、多言語による外国人生活ガイド） ・各自治体の日本語教室（託児付き） ・図書館（多言語による絵本の読み聞かせ・貸し出し） ・国際交流協会（電話仲介通訳） ・多文化共生センター　・NPO	・個人ワークの前に、ワークブックの例を少し挙げる。 例の内容は変更しているか網性もあるため、予め講師が確認をしておく。 ・比較的年齢の若い受講者はすぐに調べられるが、年齢層によっては配慮が必要となる。（特にスマートフォンで受講している場合） ・進行状況により、グループ発表はいくつかのグループに限定する。 グループワークの際、講師は各グループを回り、全体で取り上げるグループを考えておく。
5 分	**４．　まとめ**（5 分） ・本講義のまとめを聴く。 ・受講生の反応（気づき、考察）を踏まえながら、講師がこの科目のねらい・学習のポイントをまとめる。	・ワークブックの社会資源例の一覧のスライドを画面共有する。

６．　科目全体の留意点（集合/オンラインによる微調整も含めて）

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

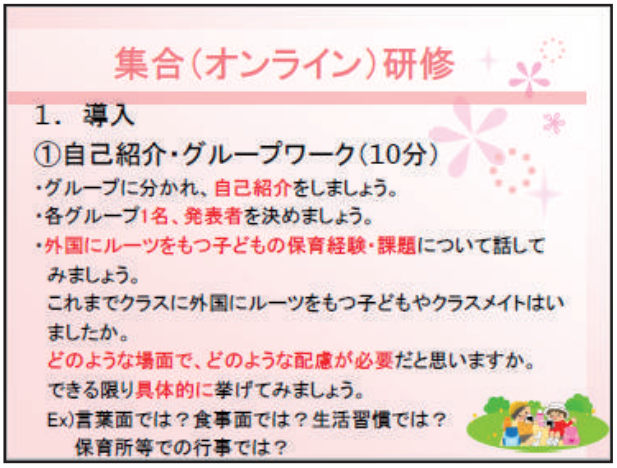
時間がおしてしまった場合には、「3　ワークⅡ　地域にどのような社会資源があるか」の②グループワークを 10 分に変更することも可能である。

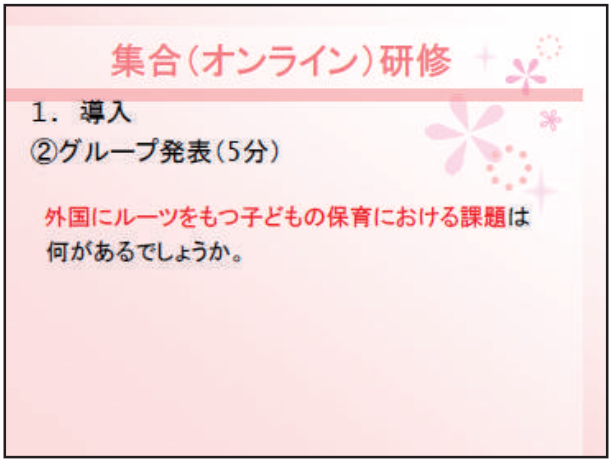
・グループワーク中に講師が各グループを回る際には、カメラオフで参加をする方が、グループワークの流れを妨げない。

・「3　ワークⅡ」については、「社会資源」は例えば何があるかを講師が簡単に触れてから個人ワークに入ると良い。また、外国人集住地域かそうでないかによってもサポート体制が異なるため、市区町村、県単位等、様々なレベルで調べてみることも助言できる。

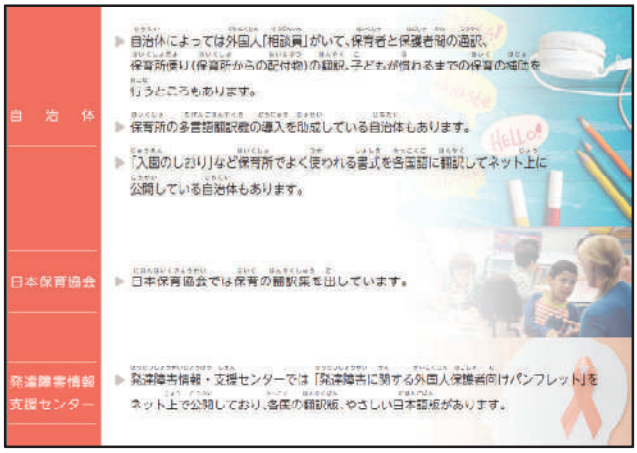
グループワークが進んでいない場合には、キーワード（国際交流協会等）や先進的な取り組みをしている自治体（新宿区等）を例として取り上げ、助言することもできる。

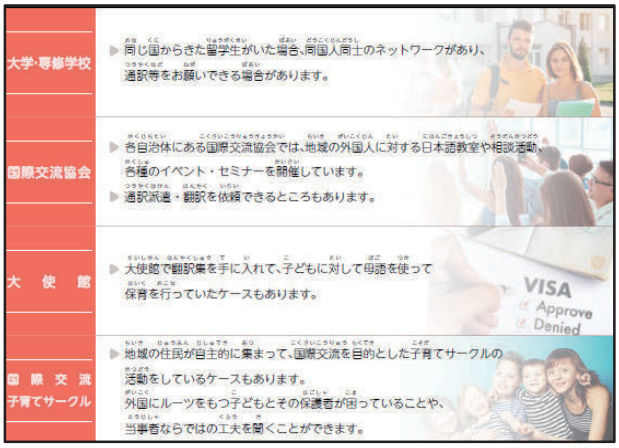
・グループワークでは、一人が長く話しすぎないよう、講師が予め伝えておくと良い。
・実際の研修時も、各活動の流れを PowerPoint 等を用いて画面共有で示すと、より伝わりやすくなるだろう。





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





7．評価方法（事後ワーク）

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

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

８． 受議者の層に応じたアレンジ方法

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

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

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

９．講師としておさえておきたい知識など

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

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

3－1－1　やさしい日本語（介護編）

（1～4については、保育編と共通）

1．目標

・「やさしい日本語」について基本的な知識・視点を知る。

・Eラーニングを通じて基本的な知識を理解し、ワークを通じて基本的な技術を習得する。

・コミュニケーションは相互の理解と協力が必要であることに気づく。

2．学習成果

・日常的に何気なく使っている日本語が、日本語を母語としない人にとってはわかりにくいケースがあることの気づきを得ることができる。

・やさしい日本語を習得することで、日本語を母語としない介護職員・利用者、保護者とのコミュニケーションが円滑になる。

・Eラーニングの後の様々なワークを通じて、介護・保育職員が普段から利用者や子どもに対して行っているコミュニケーションの工夫（※）がいかせることにも気づく。

※違う言葉･表現で説明する、簡単な選択肢を示す、ジェスチャーや絵を使って説明する、やりとりが難しい場合に違った角度の話に変えてみるなど

3．動画のねらい・ポイント

①動画を視聴することで

・やさしい日本語がなぜ必要なのか

・日本人がやさしい日本語を習得することで、外国人日本語を母語としない介護職員・利用者、保護者とのコミュニケーションが円滑になる

ことについて理解し、学習の動機づけを行う。

②やさしい日本語の技法として3つのポイントを、まず知識として知ってもらう。

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

4．動画視聴後課題のねらい・ポイント

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

・知っていた ・聞いたことはあった（内容はよくわからない） ・知らなかった	識を把握するための質問
Ｑ３　動画を見て、「やさしい日本語」について理解できましたか？（単回答） ・よく理解できた ・なんとなく理解できた ・あまり理解できなかった	・動画を見た後の、受講者の「やさしい日本語」についての理解度を把握するための質問
Ｑ４「やさしい日本語」を使うと、日本語を母語としない人と、コミュニケーションがうまくできると思いましたか？（単回答） ・すごくそう思う ・まぁまぁ思う ・あまり思わない ・全く思わない	・動画を見た後の、受講者の「やさしい日本語」についての動機づけを把握するための質問
Ｑ５　「やさしい日本語」を見て、感じたことに近い内容をチェックしてください。（複数回答） ・「やさしい日本語」に正解はなく、相手に伝わる言葉を選ぶことが大切である。 ・コミュニケーションはお互いの努力（あゆみより）が大切である。 ・多くの日本人が「やさしい日本語」を学んで、使うようになると良い。 ・日本語が母語の人と、日本語が母語でない人が一緒に「やさしい日本語」を学べると良い。 ・「やさしい日本語」を使ってコミュニケーションしてみたい。 ・「やさしい日本語」は子どもや高齢者とのコミュニケーションにも役立つ。 ・言葉（文字）だけでなく、絵や写真などを使うと伝わりやすい。 ・介護や保育の現場で使っている言葉を見直したほうがいい。 ・外国人だけではなく、日本人も介護や保育の職場が変わると、使っている用語にとまどうことがある。 ・その他（自由記述）	・受講者の「やさしい日本語」の活用についてどのような印象をもったか、具体的にどのように活用してみたいかを考えてもらう質問
「日本語が母語ではない」と回答した人への質問	
Ｑ６　あなたは動画をみて、「やさしい日本語」についてわかりましたか？（単回答） ・よくわかった ・なんとなくわかった ・あまりわからなかった ・ぜんぜんわからなかった	・動画を見た後の、受講者の「やさしい日本語」についての理解度を把握するための質問
Ｑ７　３．あなたは、これまで「やさしい日本語」について、しっていましたか？（単回答）	・受講者の「やさしい日本語」についての事前知

・しっていた ・きいたことはあった（内容はよくわからない） ・しらなかった	識を把握するための質問
Ｑ８　あなたは、「やさしい日本語」で話をされると、わかりやすいとおもいますか？（単回答） ・とてもわかりやすい ・まぁまぁわかりやすい ・あまりわかりやすくない ・ぜんぜんわかりやすくない	・動画を見た後の、受講者の「やさしい日本語」に対してポジティブな印象をもったか把握するための質問
Ｑ９　あなたは、日本人に説明されてもわからないことがありますか（単回答） ・よくある ・ときどきある ・あまりない ・ぜんぜんない	・受講者が普段の生活で日本語での説明がわからな状況がどの程度あるかを把握する質問
Q10　日本語がわからない時に何回も聞き返すことができますか。 ・わかるまで聞く ・２～３回であきらめる。 ・聞き返さない。（理由：　　）	・受講者が日本語がわからない時の行動について把握するための質問
Q11　「やさしい日本語」を使ってもらえるとよい場所はどこですか。 ・病院 ・職場 ・役所 ・学校 ・ホテルやレストラン ・スーパーやコンビニ ・その他（自由記述）	・受講者が「やさしい日本語」を必要とする場面（ニーズ）を把握するための質問
Q12　「やさしい日本語」を見て、感じたことに近い内容をチェックしてください。（複数回答） ・「やさしい日本語」だったら、もっとコミュニケーションができる。 ・「やさしい日本語」をたくさんの人がつかってくれるとうれしい。 ・言葉（文字）だけでなく、絵や写真などを使うと伝わりやすい。 ・「やさしい日本語」は高齢者とのコミュニケーションにも役立つ。 ・その他（自由記述）	・集合（オンライン）研修にのぞむにあたって、受講者が「やさしい日本語」について、どのように受け止めているかを把握するための質問。

※質問全体を通じて、受講者の層、傾向を把握して、プログラムの調整を行う。
※グループワークの組み分けが事前にできる場合は、アンケートの結果を反映させる（多様な視点をもった受講者でグループを構成する、似たような傾向の受講者が固まらないようにする　など）

５．集合（オンライン）研修［90 分］の展開例

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

時間	主な学習活動	留意点
導入 （　5分） 調整あり	動画教材を復習し、ワークブックの穴埋めを活用して、３つのポイントを確認。 １．ハサミの法則 ハ ・・・ はっきり サ ・・・ 最後まで ミ ・・・ 短く 日本語に多くみられる曖昧な言い方を避ける、最後（述語）まで言う、だらだら話さないことが大切。 ２． バラバラ　はやさしくない ３． わかりやすい言葉　に言いかえてみよう	・動画を活用して理解を深めるものなので、動画を見た後は、各自もう一度内容を反芻してもらいながら進めていくと良い。 ・時間により、過去に、外国人職員との困った例なども聞いておくとより理解を深めることができる。
レッスン１ （ 15分）	１．ハサミの法則 「ハ」はっきり「さ」最後まで「み」短くは、日本語のあいまいな特徴を端的に表しているので､受講生にしっかり理解させる。 ワーク ①何も見ないで、申し送りの例を聞かせる。 ②その後、個人Wで、伝えるべきことをまとめる。外国人に申し送りをするならどのように話すか考える。 　解答例（以下のものが入っていると良いが、きちんと伝えていることが大切） 「235号室の佐藤さん 　熱はなく、顔色も悪くないが 　入浴をしたくないといっている 　入浴前に誘い、もう一度熱を測って下さい」 ③グループWで、お互いにその申し送りを聞きあう。 ④お互いに聞いた、感想を述べる。 ⑤全体Wでグループ毎に気づきを発表してまとめる。	・実際に、相手が外国人だったら、何をどのように伝えるか、「ハサミの法則」を意識させながら実際に伝えあってみること。 ・例題をアレンジする場合は、その施設でよく使われる例を考えると良い。できれば、申し送りのようなもので ・ここで介護の詳細に入りすぎることがないようにする。あくまでも伝え方の学びであることに重点を置く。
レッスン２ （ 15分）	２．バラバラはやさしくない ワーク１ ①全体で考えて発言してもらう。体温が「３６．７℃」である。これを何と読んでいるか、から考える。 書き方も人によって違うが、 「さんじゅうろくてんななど」 「さんじゅうろくどななぶ」 「（省略して）ろくどななぶ」等。 それでも皆、同じ数字として共有している。 ワーク２ ①個人ワークで、業務の中で、統一されていない言葉がたくさんあるので集めてみる。	・現場では、専門語の問題の前に、実に多くのバラバラ語があることに気づかせたい。 ・ワーク２を始める前に、「1～10」までを全体で数えてみる。「4.7.9」は、人によって言い方が違う。日本人でも、違う言い方で表現していることがあることを理解してもらう。 ・動画の、トイレ、お手洗

	解答例 ・お昼　昼ごはん ・休憩　休み時間 ・義歯　入れ歯 ・ケース　入れ物 ・靴下　ソックス ・リハパン　リハビリパンツ（省略例） ・カンファレンス　カンファ　等 ③グループWで②を共有する。 ④全体で共有して、まとめる。間違いは なく、日々の業務の中でもバラバラが多くあることに気づく。	い、の例を使っても良い。 ・多くの言葉が出てくるはずなので できるだけ発言させ、自分たちの間でも、違う言葉でお互いに理解していることを知る。 ・外国人を迎え入れる際に、言葉を見直してみることが大切である、という意見が出たら大切なこととして取り上げる。
レッスン３ （45 分） ワーク 1 8 分	３．わかりやすい言葉に言いかえよう ワーク 1 ①全体で動画を思い出す。何も見ないで介護の場面の一文だけを伝える。「嚥下状態不良のため、食事形態を変更します」 ②個人Wで、外国人に対して伝え方を考えてみる。 解答例 「食事の時に、飲み込みが悪いので 食事の形を変えましょう」 「食事が飲み込めないようなので 食事の形を見直しましょう」 ③全体Wで、メンバーの意見を聞く。 専門用語を学んできている外国人もいるので、知っている人には、その人にあった言い方ができる。「食事の形」がわからなければ、実際に見せることも必要になる。その人にあったレベルの話し方をすることが大切。	・動画の中では 納涼祭、⇒夏の祭り とき　⇒時間 ところ　⇒場所 の例がある。 ・ワーク 1 では、日本人の介護士にとってはあたりまえの表現ですが、どうでしょうか？と投げかけるのも良い。 ・10 時 10 分前は何時か？日本人は 9 時 50 分であるが、聞き方とらえ方によっては、違う時間になるという例を使っても良い。
ワーク２ 8 分	ワーク２ ①短い文を個人Wで読ませ、この指示で何をするかを書きだす。「10 時から入浴しますから、お風呂を見てきてください」 ②全体で、この指示で何をするか確認する。 ③「見てきてください」の「見る」には いろいろな意味があることを伝える。実際、浴室を見て帰ってきた外国人もいること。「見る」には、様子をみる、であったり、確認することであったり、評価をすることもある。私たちは、ひとつの言葉でもいろ	ワーク２ ・新人さんにもお願いすることでもあるが、果たして、「何を見てくるのか」職員同士が皆、共通理解をしているか。 ・言葉を見直すことは、日本人の教育を考えることにも通じるものがある。

	いろな意味で使っている。 ④新人も外国人と同様なので、どう伝えるか書いてみる。	
ワーク３ 8 分	ワーク３ ①この一文を聞かせてどこが難しいか考える。「午前中は女性しか入れません」 ②全体で、どこが難しいと思うか、皆の考えを聞く。 ③全体に対して、「しか～ない」とか、 「Ａさんの気持ちがわからないではない」 　否定のものは耳に残りやすいこと、 　二重に否定するものの理解は難しいことを伝える。 ④全体でどんな伝え方が良いか考える。	ワーク３ ・否定が残りやすいので肯定文で 　伝えると良いこと。 ・二重否定は理解しにくい。 ・理解しているかどうかわからなければ、相手に復唱させたり、確認することが大切である。
ワーク４ 16 分	ワーク４ ①動画の例を思い出させる。 介護の現場でもよく使うことを確認し 胃がムカムカする、キリキリする 皮膚がヒリヒリする　ジュクジュクする 全体で、他にどんなものを使っているか発言してもらう。 解答例 胃がシクシク痛い 頭がズキズキする　ガンガンする 心臓がドキドキする 皮膚はカサカサする ②グループWで、胃がムカムカとキリキリ、皮膚がヒリヒリ、ジュクジュクの 説明を考える。 解答例が多くあれば、他のものを考えさせても良い。 ③グループ毎に発表させる。 ④全体に感想を聞いて、まとめる。 　オノマトペは、感じ方なので、国によって違うこと。感覚の説明はとても難しいことを伝える。	ワーク４ ・私たちは感覚として、オノマトペはわかりやすいと思っているが、外国の人にとっては実はわかりにくい。人によって感じ方も違うが、表現は国によっても様々である。説明をするために、オノマトペを重ねる自分に気が付くこともあるかもしれない。職員や、外国の方から出てくるものを、いろいろ引出して進めると、より理解が深まる。
まとめ （10 分）	やさしい日本語をまとめる。 　全体にやさしい日本語で学んだことを 質問する。自分で一番感じた学び、自分の言葉でも良いので皆と共有する。 解答例	・以前、外国人との困った事例が出ていた場合は、今後、そのような時はどうすれば良いかなど、学んだことで、自分なりの接し方が

	・ハサミの法則 ・バラバラはやさしくない ・わかりやすいことばで言いかえる ・オノマトペはむずかしい ・日本人同士でも違う日本語で表現している　等 　この講座の大切なところは、言葉を見直してみるということ。 　私たちも、同じ言葉で理解しているわけではないので、そこで新しく仲間になる外国人に何ができるか、考えることは大切。今日は、やさしい日本語という視点から学んだが皆さんが、この講座を通じて学んだことを職場の中に活かしてほしい。それが、外国の方を迎える準備にもつながるものになる。 　外国人だけでなく、同じ日本人であってもどんなことばがわかりやすいか、考えることは、ともに仕事をするうえで大切である。	想像できればよい。また、講座の中で共有できればなお良い。

6．科目全体の留意点（集合／オンラインによる微調整も含めて）

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

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

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

7．評価方法（事後ワーク）

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

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

8．受議者の層に応じたアレンジ方法

外国人職員と日本人職員を一緒に実施しても、日本人職員だけを対象にしても内容は大きく変える必要はない。一緒の場合は、その中でお互いが学びあうものも多いと思われる。

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

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

9．講師としておさえておきたい知識など

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

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

3－1－2　コミュニケーション① やさしい日本語（保育編）

（1～4については、介護編と共通）

5．集合（オンライン）研修［90分］の展開例

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

時間	主な学習活動	留意点
導入 （　5分） 調整あり	動画教材を復習し、ワークブックの穴埋めを活用して、3つのポイントを確認。 1．ハサミの法則 ハ　・・・　はっきり サ　・・・　最後まで ミ　・・・　短く 日本語に多くみられる曖昧な言い方を避ける、最後（述語）まで言う、だらだら話さないことが大切。 2．　バラバラ　はやさしくない 3．　わかりやすい言葉　に言いかえてみよう	・動画を活用して理解を深めるものなので、動画を見た後は、各自もう一度内容を反芻してもらいながら進めていくと良い。 ・時間により、過去に、外国人の保護者との間で困った例なども聞いておくとより理解を深めることができる。
レッスン1 （15分）	1．ハサミの法則 「ハ」はっきり「サ」最後まで「ミ」短くは、日本語のあいまいな特徴を端的に表しているので、それぞれの意味をきちんと伝え、受講生にしっかり理解させる。 「は」大きい声でもゆっくりいう事でもなく、分かりやすい表現で、明瞭に話すこと。 「さ」言いよどみや、相手が察してくれることを期待するような話し方はしない。話を途中でやめず、文末まで言うこと。 「み」1文を短くすること。不要な情報は捨てる。必要なことだけを、単純な構造の分で伝えること。 ワーク（ハサミでチョキチョキ） ① 何も見ないで、会話例を聞かせる。 ② 長いが1文であること。不要な情報が含まれていること。時制がめちゃくちゃであること。主語がぬけていること。結局何がいいたいのか分からないこと。などに気づかせる。 ③ そのあと、「ですます」で、文章をチョキチョキと切っていき、複数の短文に分ける。 ④ 解答例 ・山口さんは、娘の友達のお母さんです。 ・私と山口さんは、昨日お店へ行きました。	・実際に、相手が外国人だったら、何をどのように伝えるか、「ハサミの法則」を意識させながら実際に伝えあってみること。 ・例題をアレンジする場合は、保育園よく使われる会話例を考えると良い。 ・ここで保育の詳細に入りすぎることがないようにする。あくまでも伝え方の学びであることに重点を置く。 グループワークにしてもよいが、時間によっては、

	・私たちは、来月のクリスマス会のプレゼントを探しました。 ・でも、いいプレゼントがありませんでした。 ・また、今度、買いに行きます。	講師が当てていく方法をとってもよい。 普段の話し方を見直すきっかけになるとよい。
レッスン２ （ 15 分）	２．バラバラはやさしくない ワーク１ ① グループに分かれ、保育園で使われている言葉、子育ての会話の中でよ使う言葉、生活の中の言葉などに、どんなバラバラの表現があるか、考えてもらう。 ② 時間をとったら、グループごとに発表。 予想される回答例 ・お昼　昼ごはん　ランチ　給食 ・靴下　ソックス ・おむつ　おしめ　など 回答が少ないとき、時間に余裕があるときは、「座ってください」を例に他の言い方があるか聞いていく。 ・お座りください。 ・おかけください。 ・こちらにどうぞ ・ご着席ください ・こちらの椅子をお使いください などなど、「座る」以外の言葉もたくさんある。 また、「くつ」「くっく」、「くるま」「ぶーぶー」などの幼児言葉も難しいことを一言そえるとよい。 日々の生活の中でもバラバラが多くあることに気づく。	・無意識に使っている日本語の中に多くのバラバラ語があることに気づかせたい。 ・動画では「トイレ」「体操着」 ・人によって言い方が違う。日本人でも、違う言い方で表現していることがあることを理解してもらう。 ・多くの言葉が出てくるはずなのでできるだけ発言させ、自分たちの間でも、違う言葉でお互いに理解していることを知る。 ・外国人を迎え入れる際に、言葉を見直してみることが大切である、という意見が出たら大切なこととして取り上げる。
レッスン３ （45 分） ワーク１ 8 分	３．わかりやすい言葉に言いかえよう ワーク１ 保育の現場では、オノマトペが非常に多く使われている。オノマトペを分かりやすい言い方に変える練習をする。 ・ハラハラ→ ・もじもじ→ 正解はないが、「見るのが怖い」「恥ずかしい」など、言い換えができると良い。	・動画の夏祭りのお知らせから気が付いたことを振り返る 「ヒヤヒヤ」もオノマトペ「ドキドキ」は通じるのでOK

5分	他にも保育の現場で使うことが多い言葉で 、分かりにくい言葉をグループで考えてみる。	・「さっさとしなさい」「ピカピカにしなさい」よりも「早く片付けてください」「きれいに拭いてください」の方が、外国人だけでなく、子供にとっても分かりやすい。
ワーク２ 8分	「明日の懇談会で役員の選出を行います」 ・言葉が難しい。簡単な言葉に変える。 一文がながい。短く分けていう。 （回答例） ・明日は懇談会です。 ・お母さんたちが集まって話をします。 ・みんなで役員を決めます。	他のお母さんと、仲良くなるきっかけです。周りのお母さんにも声をかけ、保育園側の配慮で、一緒に楽しくできる流れを作ましょう。 （役員は何をするのか、できそうな役員は何か、必要な情報を加える必要もある）
ワーク３ 8分	「お母さんしか入れません」 ・「しか」という言葉を使うことで、「入れません」という否定の言い方になるが、「入れる」という意味を表している。	（お肉しか食べません。など、このような言い方をしていないか、振り返るとよい）
ワーク４ 8分	「９時１５分に来てください」 ・みなさんは何時に行きますか？ ・どんな勘違いが怒りそうですか？ ・９時１０分に来たらどう思いますか？ ・どういえば間違いませんか？ （回答例） ８時４５分にきてください。	日本語の中には隠れた意味があり、この言い方をすることによって「９時からはじまるから、その１５分前に来てください」という意味が自然に入っていることが、とても難しい。 また、時間に遅れたときは、日本人の言い方が悪かったのではないかと考え直してみよう。
ワーク５ 8分	「あの店まで、自転車で行けなくはないけど、ちょっとキツイよね」 ・二重否定になっています。シンプルな表現にしましょう。文を分けた方がわかりやすいです。	・二重否定は理解しにくい。

	（回答例） ・あの店まで、自転車で行くことができます。でも、ちょっと遠いです。（でも、坂があります。など）	行けるのか、行けないのかを伝え、 さらに情報をプラスする。
まとめ （10 分）	やさしい日本語をまとめる。 全体にやさしい日本語で学んだことを 質問する。自分で一番感じた学び、自分の言葉でも良いので皆と共有する。 （確認） ・ハサミの法則 ・バラバラはやさしくない ・わかりやすいことばで言いかえる 「やさしい日本語は、誰にでもわかる魔法の言葉ではない！！」決まった言い変えを覚えるのではなく、相手に合わせた言葉や話し方を身につけましょう！ ・必要な情報を見極める （言葉の言い換えにとらわれず、必要なことを伝える） ・あきらめない工夫 （言い方、絵を描く、ゼスチャー、など。とにかく伝えようと頑張ったという態度が何よりうれしい） ・AI 翻訳に注意 （必要な時は、使い方に注意） ・当たり前？ （幼稚園は何月はじまり？お弁当はある？離乳食は何？人によって当たり前は違うことを知り、それは良いことで楽しいこと） ・日本語能力で判断しない （日本語の能力と、本人の持っている能力は違う。その力を引き出せる環境を） ・周りの人たと一緒に学ぶ （分からないときに聞ける人をつくる。お母さん同士を結び付けるのも、保育園の役目。日本の子供たちにも良い影響をあたえる）	・以前、外国人との困った事例が出ていた場合は、今後、そのような時はどうすれば良いかなど、学んだことで、自分なりの接し方が想像できればよい。また、講座の中で共有できればなお良い。 この講座の大切なところは、言葉を見直してみるということ。 自分で例を考えて提示するとわかりやすい 「ＩＣＴの活用実習」（P81～p87）を参照 日本人でも孤立しやすい子育ての時期です。母親の心の安定は、子供の成長にも影響します。日本での暮らしは、周りにいる人の理解と協力によって大きく変わります！

6．科目全体の留意点（集合／オンラインによる微調整も含めて）

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

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

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

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

7．評価方法（事後ワーク）

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

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

8．受議者の層に応じたアレンジ方法

外国人と日本人を一緒に実施しても、日本人だけを対象にしても内容は大きく変える必要はない。同時の場合は、その中でお互いが学びあうものも多いと思われる。

同時の場合は、講師が設問の仕方など、日本人のみにする場合よりも、はっきり話すようにすること。またともに学ぶ日本人からのサポートを引き出せるような対応をすること。
日本人のみの場合は、過去に外国人との困った例などがあれば、その時、どうすれば良かったかを聞き、講座の中に組み入れると内容が深まると思う。

9．講師としておさえておきたい知識など

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

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

３－２　　ＩＣＴの活用実習（介護・保育共通）

１．学習目標

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

２．学習成果

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

３．動画のねらい・ポイント

①動画を視聴することで
・実際に使っている現場の声を聞く
・自分のところでもできそうだなと一歩踏み出す気になる。
・使えるところ「指示、介護記録、連絡帳やおたより等」を考える。
②ＩＣＴの基本的な注意すべき点をしってもらう。
・やさしい日本語にしなければ、うまく翻訳できない。
⇒まず、日頃使っている日本語からの見直しが必要で、適度な長さに変える必要がある。
・必ず逆翻訳で確認をする。
⇒翻訳機が間違って伝えていると、伝わらないだけでなく、誤解が生まれることもある。必ず、逆翻訳で伝えたつもりの勘違いがないかどうかを確認する必要があります。
・日本語では主語を使わず話すことも多いが翻訳アプリで主語を必ず入れましょう。
・言語によって情報量が違い、翻訳機の精度がかわってくることを理解しましょう。
・ジェンダー（男女）が勝手に判断され、男性になってしまうことが多いので注意しましょう。

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

４．動画視聴後課題のねらい・ポイント

動画視聴後の課題	ねらい・ポイント
共通質問	
Q　あなたは、日本語が母語ですか？(単回答) ・日本語が母語である。 ・日本語が母語ではない。 ※「わからない／どちらともいえない」という人は自分の日本語能力をもとに、どちらか１つを選んで ください。	・日本語を母語とする人と、母語としない人でこの後の質問項目を変えるための質問 ・混合で行う場合の、「母語とする人」「母語としない人」の比率をあらかじめ知っておく。
日本語が母語である	
Q　これまで「翻訳機」を使ったことがありますか？(単回答) ・使っていた ・使ったことはない ・使っていたひとはいつ？どこで？	・受講者の「翻訳機」についての事前知識を把握するための質問
Q　動画を見て、「翻訳機」について理解できましたか？（単回答） ・よく理解できた ・なんとなく理解できた ・あまり理解できなかった	・動画を見た後の、受講者の理解度を把握するための質問
Q　「翻訳機」を使うと、日本語を母語としない人と、コミュニケーションがうまくできると思いましたか？（単回答） ・すごくそう思う ・まあまあ思う ・あまり思わない	・動画を見た後の、受講者の「翻訳機」についての動機づけを把握するための質問
Q　翻訳機に対して、感じたことに近い内容をチェックしてください。(複数回答) ・簡単に使えそうだと思った ・難しそうで、使えないと思った ・便利そうで、指示や質問等で有効だと思った ・多くの職員が使えるようになると良い ・日本語が母語の人と、日本語が母語でない人が一緒に使い方を学べるとよい。 ・「翻訳機」を使ってコミュニケーションしてみたい。 ・その他（自由記述）	・集合（オンライン）研修にのぞむにあたって、受講者が「ＩＣＴ活用」について、どのように受け止めているかを把握するための質問。
日本語が母語ではない	
Q　これまで「翻訳機」を使ったことがありますか？(単回答) ・使っていた ・使ったことはない ・使っていたひとはいつ？どこで？	・受講者の「翻訳機」についての事前知識を把握するための質問

Q　動画を見て、「翻訳機」について理解できましたか？（単回答） ・よく理解できた ・なんとなく理解できた ・あまり理解できなかった	・動画を見た後の、受講者の理解度を把握するための質問
Q　日本語がわからない時に「翻訳機」を使うことがありますか ・ある ・ない ・ある人はいつ？どこで？（　　）	・受講者の「翻訳機」の活用の状況について把握するための質問
Q　「翻訳機」を使ってもらえるとよい場所はどこですか。 ・病院 ・職場 ・役所 ・学校 ・ホテルやレストラン ・スーパーやコンビニ ・その他（自由記述）	・受講者が「翻訳機」を必要とする場面（ニーズ）を把握するための質問
Q　「ＩＣＴの活用」を見て、感じたことに近い内容をチェックしてください。（複数回答） ・「翻訳機」だったら、もっとコミュニケーションができる。 ・たくさんの人がつかってくれるとうれしい。 ・「翻訳機」はコミュニケーションにも役立つ。 ・その他（自由記述）	・集合（オンライン）研修にのぞむにあたって、受講者が「ＩＣＴ活用」について、どのように受け止めているかを把握するための質問。

※質問全体を通じて、受講者の層、傾向を把握して、プログラムの調整を行う。
※グループワークの組み分けが事前にできる場合は、アンケートの結果を反映させる（多様な視点をもった受講者でグループを構成する、似たような傾向の受講者が固まらないようにする　など）
※外国ルーツの参加者が要る場合は、各グループにバランスよく入れ、実際のその人の言語でやってみる。

５．集合（オンライン）研修［90 分］の展開例

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

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

（１０分）	１．ハサミの法則 「ハ」はっきり「サ」最後まで「ミ」短くは、日本語のあいまいな特徴を端的に表しているので、それぞれの意味をきちんと伝え、受講生にしっかり理解させる。 「は」大きい声でもゆっくりいう事でもなく、分かりやすい表現で、明瞭に話すこと。 「さ」言いよどみや、相手が察してくれることを期待するような話し方はしない。話を途中でやめず、文末まで言うこと。 「み」１文を短くすること。不要な情報は捨てる。必要なことだけを、単純な構造の分で伝えること。	「やさしい日本語」の復習になります。理解していれば、スキップしてもよいですが、再度確認することが望ましいです。
ワーク１ （ １０分）	だらだら文 【英語で】 ・長い一文を、音声入力で入れてみる ・入れながらどう思ったか聞いてみる ・必要な情報を抜き出して、再度挑戦	途中で切れて、最後まで入らないはずです。できた文章を見ましょう。
ワーク２ （ １０分）	逆翻訳で確認 【英語以外で】インドネシア語など 結果が同じになったか、ならなかった場合は、言い換えてみる。 （全く同じ文章で無くても、意味が通じればよい）	↓うまくいかない場合は、このように言い換える。 ・山本さんは熱がありましたが、お風呂に入りたいと言いました。 ・娘は晴れの日でも、傘を使いたいと言います。
ワーク３ （１０分）	必ず主語を入れる 【英語で】 できた英語よんで、SHE、I,I　と主語が変わっていることを気付かせる。また、ミスターになっているはずなので、男女の区別ができないことも話す。 だれが話せば、だれが分かるのか？ 誰がよろこんだので、だれが良かったの	↓うまくいかない場合は、このように言い換える。 ・彼女は山田さんです。彼女は横浜から来ました。彼女は看護師です。 （主語を入れないと、私がになってしまいます。）（ジェンダー区別のある言語では、すべて男性になってしまいます） ・日本人がゆっくり話せば、わたしはわかります。（他の主語でもよい）

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

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

６．科目全体の留意点（集合／オンラインによる微調整も含めて）

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

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

７．評価方法（事後ワーク）

受講者に本科目を受講しての「新しい発見」を記載して提出してもらう。

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

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

８．受議者の層に応じたアレンジ方法

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

９．講師としておさえておきたい知識など

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

５章　実証講座受講者の声

異文化間交流プログラムが開発された「介護・保育分野における異文化間異世代間の交流促進のための分野横断型リカレント教育プログラムの開発」事業においては、プログラムの一部について実証講座を実施し、評価・検証を行っている。その際に、受講者に行ったアンケートの回答（プログラムに対する受講生の反応・評価、今後の取り組み方への影響）を、プログラムのテーマにそって整理し、以下に掲載する。

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

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

参考資料

○介護・保育共通

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

○介護

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

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

○保育

タイトル	著者	出版社	内容
外国人保育の手引（英語版、スペイン語版、中国語版、ポルトガル語版）	日本保育協会	※中国語版、ポルトガル語版は現在販売されていない	保育者が外国人の保育を行う際のツール、外国人の保護者が日本の保育園をより理解するための手引き。行事の説明や日用品の対訳、ケガ・病気などのいざという時のコミュニケーションツールとしても活用できる。
多文化共生社会の保育者―ぶつかってもだいじょうぶ	Ｊ．ゴンザレスメーナ	北大路書房	保育の日課、愛着と分離、遊びなど、文化的背景が異なるために価値観や子育て方法の違いにとまどった経験のある保育者に向けて重要な「気づき」への指標を提示している。
多文化保育・教育論	咲間まり子編	みらい	外国につながる子どもや保護者への支援、保育者・教師の専門性と役割、行政の取り組み、諸外国の子育て支援の現状など多文化保育・教育の現状と課題を紹介している。
多文化に生きる子どもたち―乳幼児期からの異文化間教育	山田千明編著	明石書店	フィールドワークの経験をもつ保育学、教育人類学、比較・国際教育学、多文化教育学、発達心理学、異文化間心理学など多分野の執筆者たちが、「異文化間教育」と「発達」の視点から理論構築を試みている。
多文化絵本を楽しむ	福岡貞子・伊丹弥生・伊東正子・池上正也編著	ミネルヴァ書房	子どもたちのためになる多文化理解の絵本（145冊）の内容とその有効な使い方（各地で行われている多様な読み聞かせの実践）を紹介している。

執筆者一覧

編　集　蔵本　孝治（異文化間交流部会　部会長）

第１章　小川　玲子（千葉大学　社会科学研究院・教授）

第２章　蔵本　孝治（異文化間交流部会　部会長）

第３章

１　宮嶋　淳（中部学院大学 人間福祉学部　人間福祉学科・教授）

２　佐々木　綾子（千葉大学大学院　国際学術研究院　国際教養学部・准教授）

３　宮嶋　淳（中部学院大学 人間福祉学部　人間福祉学科・教授）

４　渡辺　清美（サイボウズ株式会社）

第４章

１－１－１　平井　辰也（EPA 看護師介護福祉士ネットワーク・代表）

１－１－２　佐藤　千瀬（聖学院大学 人文学部児童学科・准教授）

１－２－１　蔵本　孝治（異文化間交流部会　部会長）

１－２－２　南野　奈津子（東洋大学 ライフデザイン学部　子ども支援学専攻・教授）

２－１－１　張　悦（株式会社　張福祉コンサルティング・代表）

２－１－２　井上　くみ子（多文化子育ての会 Coconico・代表）

南野　奈津子（東洋大学 ライフデザイン学部　子ども支援学専攻・教授）

２－２－１　蔵本　孝治（異文化間交流部会　部会長）

２－２－２　佐藤　千瀬（聖学院大学 人文学部児童学科・准教授）

３－１－１　難波　正子（株式会社　マザアス）

３－１－２　井上　くみ子（多文化子育ての会 Coconico・代表）

３－２　井上　くみ子（多文化子育ての会 Coconico・代表）

第５章・第６章　蔵本　孝治（異文化間交流部会　部会長）

文部科学省委託事業 『専修学校リカレント教育総合推進プロジェクト』
介護・保育分野における異文化間異世代間の交流促進のための
分野横断型リカレント教育プログラムの開発(2019～2021 年度)

2021 年版
ダイバーシティ・トレーナー養成講座
異文化間交流マニュアル

学校法人敬心学園　職業教育研究開発センター

発行年月日　令和 4 年 2 月 22 日
発　　行　小林 光俊（事業代表者）
〒169-0075 東京都新宿区高田馬場2-16-6 宇田川ビル6 階
学校法人敬心学園
電話 03-3200-9074　FAX 03-3200-9088
編　　著　異文化間交流部会
監　　修　川廷　宗之(事業責任者)
印刷・製本　城島印刷株式会社
〒810-0012 福岡市中央区白金 2-9-6
電話　092-531-7102　FAX　092-524-4411

３．異世代間交流（ダイバーシティ）研修プログラム
（１）e ラーニング動画教材・科目名一覧

本教材はダイバーシティ・マイスター教育課程として作成された。「異世代間交流プログラム」領域は、「理解」「実践」の 2 つの科目で構成されている。

	科目名		動画タイトル名
異世代間交流プログラム	理解１	「出会わない！？」交流 地域との交流の重みと豊かさ はじめての仕事、広がる支援	～ 異 世 代 交 流 理 解 ～ １．「出会わない！？」交流 ～ 異 世 代 交 流 理 解 ～ ２．地域との交流の重みと豊かさ ～ 異 世 代 交 流 理 解 ～ ３．はじめての仕事、広がる支援
	理解２	ダイバーシティ実践の意義 実践による変化と見える化	～ 異 世 代 交 流 理 解 ～ ４．ダイバーシティ実践の意義 ～ 異 世 代 交 流 理 解 ～ ５．実践による変化と見える化 ～ 異 世 代 交 流 理 解 ～ ６．変化をみるポイント ～ 異 世 代 交 流 理　解 ～ ７．ここが大事、コメント編
	実践１	世代間交流の PDCA 実践マネジメント・虎の巻 郷土愛的インクルージョン	～ 異 世 代 間 交 流 実 践 ～ １．世代間交流の PDCA ～ 異 世 代 交 流 実 践 ～ ２．実践マネジメント・虎の巻 ～ 異 世 代 交 流 実 践 ～ ３．郷土愛的インクルージョン
	実践２	実践のためのチェックリスト クイズで分かる「リスク管理のプロセス」	～ 異 世 代 交 流 実 践 ～ ４．実践のためのチェックリスト ～ 異 世 代 交 流 実 践 ～ ５．クイズで分かる「リスク管理のプロセス」① ～ 異 世 代 交 流 実 践 ～ ６．クイズで分かる「リスク管理のプロセス」②

文部科学省委託事業
2019～2021 年度
【介護・保育分野における異文化間異世代間の交流促進の
ための分野横断型リカレント教育プログラムの開発事業】

2021 年版

ダイバーシティ・マイスター・ワークブック

領 域「異世代間交流プログラム」編



監修：川廷　宗之(職業教育研究開発センター長)

編著：異世代間交流部会

本ワークブックは、文部科学省の教育政策推進事業委託費による委託事業として、学校法人敬心学園が実施した令和3年度「専修学校リカレント教育総合推進プロジェクト」の成果物です。

はじめに

この教材は、専門学校の卒業生向け、リカレント教育（卒業後の生涯学習）で使用する教材の試行版です。

私たちが目指したのは、次の3点です。

① 介護・保育の現場職員の皆さんが容易に理解できること。

② 学習によって感性を刺激し、何らかの気づきが得られること。

③ ダイバーシティ（多様性）に係る実践への動機付けを促進すること。

そこで、次のような「視点」を持って、このワークブックや動画、ハイブリッド型の講座の受講、というリカレント教育システムの流れを体験していただき、全体の評価をしてみてほしいと考えています。

① この教材は、介護・保育領域のリカレント教育のためのプログラムとして取り組みやすい、楽しい！と思えるものとなっているのだろうか。

② 介護・保育領域におけるリカレント教育のための教材として妥当なものとなっているのだろうか。

③ この教材は、開発上の留意事項や倫理的配慮、コンプライアンス（守るべきこと）に抵触しているようなことはないだろうか。

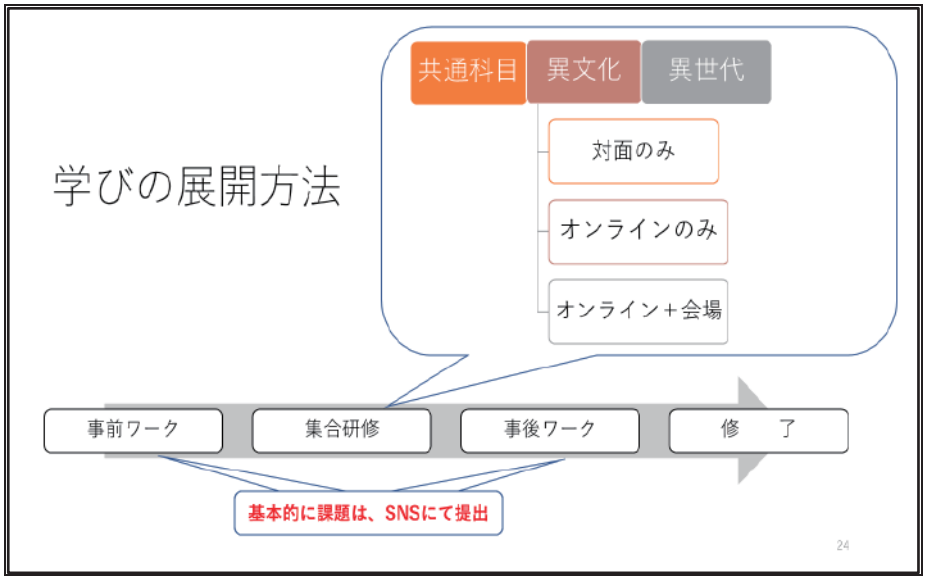
④ 介護・保育領域におけるリカレント教育のために開発した、このプログラムが、その趣旨に即した「学びのプロセス」として妥当なものとなっていたか。

事前・事後のアンケートで率直なご意見をお聞かせください。

2021（令和 3）年 12 月　主催者

学びの進め方

この教育プログラムの全体像は、下図のように構成されています。



プログラム全体は、【共通・異文化・異世代】領域として構成されています。ここで学ぶ【異世代】領域には、2 つの科目（「理解」と「実践」）があります。以下ではそのうち、「理解」「実践」科目を学ぶための学びのノートを示します（以下「ワークブック」）。

「理解」科目並びに「実践」科目は、共に 5 つの柱からなり、90 分4コマで学びきることを目指しています。

「ワークブック」は、各柱の一つごとに「学習目標・動画のポイント・キーワードとその意味・解説・ワーク（演習課題）」となっています。動画を見る前に、このワークブックの該当箇所をひと通り通読し、事前ワークである「ワーク1」を行い、SNSに登録しましょう。

学びの目標

この科目で学んでほしいことは、次の通りです。

異世代交流理解：

1）介護、保育、その他の分野で実践されている様々な形の異世代間交流のバリエーションを知る。

2）異世代間交流を行うことが、高齢者や子ども、そこに関わるスタッフにとってどのような意義があるのかを理解する。

3）異世代間交流を行うことにより、関わる人の心情や行動がどう変化していくのか、また交流に参加する人々の気持ちや思考を理解する。

異世代交流実践：

1）異世代交流を効果的に実践するために必要なことを検討し、行動に移すための計画を練ることができる。

2）異世代間交流を効果的、継続的に実践できるための環境・背景を理解する。

3）自分の職場で実践するために必要なことを点検し、今から始められることを考えられる。

4）実践のための留意事項をマニュアル化し、職場に紹介することができる。

学びの目標へ到達するためのプロセス

科目の各節には、それぞれ「２～３」のワーク（演習課題）が用意してあります。ワークを行い、自らの到達点を確認するために、節ごとで「学習目標」があり、「ワークを行うと、ここ（学習目標）に到達できるのだな」と、関係づけを行いながら、学びを続けてください。

	節	学習目標	ワーク
異世代交流理解	１	１）異世代間交流における介護の理念①利用者本位、②選択の尊重、③自立支援を理解する。 ２）高齢者と子どもたち、職員の心のアルバムにどのようなページが増えたのかを知る。	・ 高齢者は、子どもたちと同じ時間を過ごして、どのようなことを感じていたと思いますか？ ・ 子どもたちは、高齢者との触れ合いを繰り返すことで、どのような成長があると思いますか？ ・ 新しい発見
	２	１）異世代間交流を長く続けていくことで、施設と人と地域との間で、どのような変化が生まれるのかを理解する。 ２）異世代間交流を長く続けていくための「コツ」は何かを理解する。	・ 異世代間交流が「地域の文化」になる、という感覚についてどのように思いますか？ ・ 異世代間交流が長く続くために、必要なことは何でしょう。 ・ 新しい発見
	３	１）ダイバーシティでいう「誰も」とは誰のことなのかを理解する。 ２）「誰も」が安心し、自由に、居心地良くいられる場所について、理解する。 ３）安心・自由・居心地の良さを提供してくれる場所の特徴について理解する。	・ ダイバーシティでいう「誰も」とは誰のことでしょう。 ・ あなたの幼い頃の「居場所」はどこですか。そこには誰（人でも、ぬいぐるみでも、ペットでもＯＫ）がいましたか。 ・ あなたが「居場所」をつくるとすれば、どんなことに気をつけますか。 ・ 新しい発見
	４	異世代間交流の多様な形、意義を理解する。	・ 異世代間交流で、直面した（する）と思う「壁（ハードル）」には、どんなことがあるでしょう。箇条書きで書いてください。 ・ あなたが直面した「壁（ハードル）」を、あなたはどのように乗り越え（飛び越え）ようと思いましたか。 ・ 新しい発見
	５Ⅰ①	１）異世代間交流で変化する「心情」「行動」の過程を理解する。 ２）異世代間交流に参加する人々の気持ちや思考を理解する。 ３）保育・介護スタッフが「異世代間交流は必要」と感じる理由を理解する。	・ 動画を見て感じた「子どもや高齢者の『変化』」についてメモしましょう。 ・ あなたが企画者として「異世代間交流」を企画する場合、仲間のスタッフに企画の必要性をどのように伝えますか？ ・ 新しい発見

	５ Ⅰ ②	１）子どもの言葉・しぐさ・態度をよく観察し、他者との関わりへの意欲や態度がいかに育まれていくのか理解する。 ２）異世代間交流の中で子どもや高齢者が、普段と違った言葉遣いをしている姿や楽しく言葉で表現している姿から、伝え合う喜びの実際を知る。 ３）異世代間交流に参加するすべての人々（高齢者も子どもも）が自身に対し「役割感」や「肯定感」を持つことを理解する。	・ 異世代間交流を通じて、子ども、高齢者はどのような気づきや感情を持ったと思いますか。声、表情、しぐさから自由に想像してみましょう。 ・ 新しい発見
異世代交流実践	１	１）実際の保育計画に盛り込むべき異世代間交流の具体場面イメージを持つ。 ２）異世代間交流を保育計画に位置づけ、当日を迎えるまでの手順を知る。 ３）計画した異世代間交流を実践するにあたっての留意事項を知る。	・ あなたがイベントを担当することになり年間計画を作成する場合、４～３月の１２か月間に「いつ頃に」「誰と」「どのような」異世代間交流を盛り込みたいですか？ ・ 異世代交流を１日（９～１５時迄）場合、あなたは外部機関の担当者とどのような事について、事前に打合せしますか？ ・ 新しい発見
	２	１）大規模法人の異世代間交流を知る（交流のキーワードを伝える）。 ２）これまでの学びを参考に異世代を繋ぐキーワードを自身の生活環境の中から見つける。 ３）見つけたキーワードを元にしてどのような異世代交流が可能か計画することが出来る。	・ 自分の職場を取り巻く環境（ハード面・ソフト面）から抜き出したキーワードを元にして、異世代間交流を計画してみましょう。設定は架空でも構いません。 ・ 子どもたちは、高齢者との触れ合いを繰り返すことで、どのような成長があると思いますか？ ・ 新しい発見
	３	１）専門職を目指す学生世代と高齢者の多様性を知る。 ２）生活と社会的背景の違う若者と高齢者とが相互に分かり合えるための地域性の配慮・尊重について理解する。 ３）若者と高齢者、地域性の尊重の視点から、この世代間交流におけるメリット・デメリットを整理する。	・ あなたのお住まいの地域で、ブリは成長に伴い、何という名称に変化していきますか？あなたの街の「鰤（ブリ）の呼び名」を挙げてみましょう。 ・ 動画には、いくつか方言が出てきます。富山県氷見市と標準語を例示します。表の右側に、あなたが紹介したい「方言」を書きとめてください。 ・ 次の表を参考に、あなた自身の「文化」を振り返って、あなたの知らないあなたらしさを発見し、周りの方々に話してみましょう。 ・ あなたの立場から、地域性の尊重の視点からみた世代間交流におけるメリット（左側の枠）・デメリット（右側の枠）を書き出してみましょう。 ・ 新しい発見
	４	１）交流プログラム立案にあたって必要なことを具体的に考えることができる。 ２）交流プログラムの実践のための準備を	・ 自分の施設で交流に取り組みたいと考え、同僚や上司、協力者に話そうとした時に何を準備する必要があると考えましたか。

		具体的に考えることができる。 3）自分の職場で実践する時のイメージがもてる。	・ 交流プログラムを実践するにあたって貴方が考えた一番必要なことは何ですか。 ・ 新しい発見
	5	1）異世代間交流をするうえでのリスク管理のプロセスについて理解を深める。 2）リスク管理を行い、異世代間交流の実践ができるようになる。	・ 自分の施設で異世代間交流プログラムを実施するうえで一番心配なリスクを記入しましょう。【リスクの特定】 ・ 一番心配なリスクがどこに位置づいているか〇をつけて評価しましょう。【リスクの分析・評価】 ・ 一番心配なリスクに対してどのように対応すればよいかを仲間と話し合って考えましょう。【リスクの対応】 ・ 新しい発見

目　次

はじめに ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3

異世代理解　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 10

１節　「出会わない！？」交流　・・・・・・・・・・・・・ 10

２節　地域との交流の重みと豊かさ　・・・・・・・・ 12

３節　はじめての仕事、広がる支援　・・・・・・・・・ 14

４節　ダイバーシティ実践の意義　・・・・・・・・・・・ 16

５節　実践による変化と見える化①　・・・・・・・・・ 19

実践による変化と見える化②　・・・・・・・・・ 21

まとめ　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 23

異世代実践　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 24

１節　世代間交流の PDCA　・・・・・・・・・・・・・・・ 24

２節　実践マネジメント・虎の巻　・・・・・・・・・・・・ 26

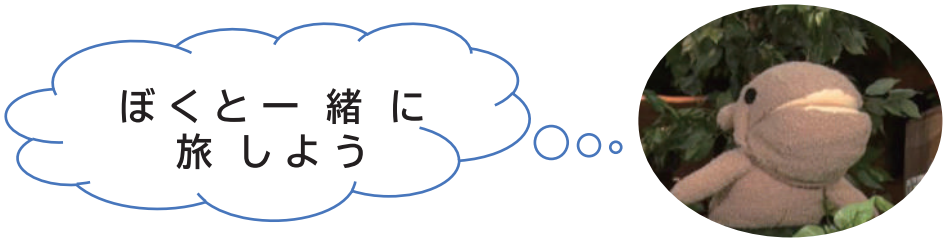
３節　郷土愛的インクルージョン　・・・・・・・・・・・・ 28

４節　実践のためのチェックリスト　・・・・・・・・・・・ 31

５節　クイズで分かる「リスク管理のプロセス」・・・・ 35

まとめ　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 37

学びの自己チェック　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 38



異世代交流の旅人：ダイちゃん

（オリジナルキャラクター）

異世代交流理解

1節　「出会わない！？」交流

確認日／　　動画視聴日／　　演習取組日／

学習目標

1） 異世代間交流における、介護の理念（①利用者本位、②選択の尊重、③自立支援）を理解する。
2） 高齢者と子どもたち、職員の心のアルバムにどのようなページが増えたのかを知る。



動画のポイント



① 出会いの場面での高齢者と子どもの表情・目線
② 感染予防への配慮
③ 高齢者と子どもが持つ優しさ、心の温かさ、マナー、いたわりの気持ち
④ 高齢者が見つける自分の役割・生きがい・普段の生活の意欲
⑤ お別れのときの高齢者と子どもの様子

キーワードとその意味

優しさ、温かさ・・・人生に歴史を刻んできた高齢者の強い優しさ。損得勘定のない子どもの相手を思いやる優しさ。
マナー、いたわり・・・相手が気持ちよくすごせるような礼儀。
楽しみ、元気、意欲、生きがい、役割・・・心が前向きになり積極的に行動につながること。

解　説・・・学んで欲しいこと

【介護の理念】

① 利用者本位・・・高齢者の心の動きをみて、高齢者が本当に大切にしたいもの（大切にしたい心）とは何なのか理解します。
② 選択の尊重・・・高齢者の選択の自由を尊重します。
③ 自立支援・・・高齢者の精神的自立を促します。

【高齢者と子どもたち、職員の心のアルバム】

人は一生のうちに多くの人と出会い、表現する人あるいは表現される人と、相互に感情の作用をし合うことなどで、精神的または感覚的な生きた証のような心のページが増えていきます。異世代間交流では、高齢者と子どもたち、職員の心に何色ものページが増えていきます。

【異世代間交流のレジリエンスと自由度、それに対する留意事項】

元気な子どもたちと虚弱な高齢者が関わる時は程良い柔軟性や自由度が必要ですが、以下のことに注意が必要です。

＊けが・感染防止のリスクマネジメント
＊双方の行動に制限がないように、さりげない距離感を持ち見守ること
＊コミュニケーションが苦手な高齢者と子どものフォロー
＊交流終了後のフィードバック



ワーク

＜ワーク１＞

高齢者は、子どもたちと同じ時間を過ごして、どのようなことを感じていたと思いますか？

＜ワーク２＞

子どもたちは、高齢者との触れ合いを繰り返すことで、どのような成長があると思いますか？

新しい発見



異世代交流理解

2節　地域との交流の重みと豊かさ

確認日／　　動画視聴日／　　演習取組日／

学習目標

１）異世代間交流を長く続けていくことで、施設と人と地域との間で、どのような変化が生まれるのかを理解する。
２）異世代間交流を長く続けていくための「コツ」は何かを理解する。



動画のポイント



次のような視点と疑問を持って、
動画を見てほしい。
① 園長って、どんな人だろう。
② なぜ 40 年も仕事が続けてこられたのだろう。
③ なぜ子どもが卒園した後も、卒園児の親・保護者は、園を応援しているのだろう。
④ この園に勤めているとしたら、私は何が出来るのだろう。

キーワードとその意味

【ダイバーシティの伝承】
保育の現場から始まる「街づくり」。それが有機的に展開していくと、長い歴史の中で「施設と人と地域」がつながっていくという相互作用が起こります。

【ダイバーシティの人財】
園児は卒園していくけれど、その親・保護者は卒園されません。園長など施設が入園の時に保護者に伝えているメッセージ・園児が卒園しても切れない関係性が、「親が主役になれる機会」を提供し、長くつながっていくきっかけを作ります。そうしたメッセージを受け止めた卒園しない親・保護者が【人財】となり、園にとっての支援者となるのです。

解説・・・学んで欲しいこと

１）異世代間交流をはじめた園長の思いを「素直に」受け止めてみてください。
２）異世代間交流の「コツ」は、職員側で「核になれる人」がいることだけでなく、保護者側（地域）に核になってくれる人財を作れるかどうかがポイントになります。交流を単発で終わらせず、異世代間交流が長く続く「地域の文化」（地域のお祭りのようなもの）として、続けていけるような仕掛け作りが大切です。
３）通常業務以外のイベント調整は、職員の負担になることもあるでしょう。また、職員からすると「やらされている感覚」が生じてしまうこともあるでしょう。そのような時、「もうすぐ〇〇の時期だね！」という地域の人財の一言で、職員自身が「楽しみ」を思い起こせ、「楽しみ」ながらイベントの準備ができ、能動的になることができるのです。

ワーク

＜ワーク１＞

異世代間交流が「地域の文化」になる、という感覚についてどのように思いますか。

＜ワーク２＞

異世代間交流が長く続くために、必要なことは何でしょう。





新しい発見

異世代交流理解

3節　はじめての仕事、広がる支援

確認日／　　動画視聴日／　　演習取組日／

学習目標

1）ダイバーシティでいう「誰も」とは、誰のことなのかを理解する。
2）「誰も」が安心し、自由に、居心地良くいられる場所について理解する。
3）安心・自由・居心地の良い場所の特徴について理解する。

動画のポイント



①園長の「閃（ひらめ）き」のユニークさを体感しましょう。
②「閃き」に「いいネ！」を出した人はどんな人でしたか。
③「誰も」が「居心地良く」いられる場所の特徴はどんなことでしょう。
④私たちを取り巻く日常って、結構「ドラマチック」だけど、意外と「地味」。

キーワードとその意味

【駄菓子屋】現在のコンビニ。昭和の時代、子どもたちは５円玉や 10 円玉をもって、心弾ませ、そこを訪れた。そこには「おばさん」「おじさん」がおり、笑顔があった。会話があった。

解説・・・学んで欲しいこと



1）令和の時代、「不審者」や「無謀運転」そして「新型コロナ」によって私たちの暮らしは「孤化」の一途を辿っています。そんな中、保育園も学校も「子育て相談」や「教育相談」を掲げ、孤立しがちな親や保護者の支援を行うことが求められています。でも、そこへ行きつくまでの「壁」は高い。「駄菓子屋さん」のように気軽に、楽しく、気取らずに「集える場」が地域には必要です。それは今、「居場所」と言い換えられているのかもしれません。異世代間交流を「園の中」から「外（地域）」に広げていくと、「居場所」に繋がると考えられます。
昭和の【駄菓子屋】≒令和の【居場所】。みんなの「安心・自由・笑顔・会話」がある場と人が出会えば、まさに「異世代間交流」が生まれるのです。

ワーク

＜ワーク１＞

ダイバーシティでいう「誰も」とは誰のことでしょう。

＜ワーク２＞

あなたの幼い頃の「居場所」はどこですか。

そこには誰（人でも、ぬいぐるみでも、ペットでもＯＫ）がいましたか。

私の居場所は、

です。

私の居場所には、

がいました。

＜ワーク３＞

あなたが「居場所」をつくるとすれば、どんなことに気をつけますか。

新しい発見

異世代交流理解

4節　ダイバーシティ実践の意義

確認日／　　動画視聴日／　　演習取組日／

学習目標

異世代間交流の多様な形、意義を理解する。

動画のポイント



①実践することで「壁」を乗り越える
②異世代間交流の重要性
③異世代間交流の効果
④対象者の変化を共有する



キーワードとその意味

ダイバーシティの「壁」・・・ダイバーシティの概要や内容
多職種連携・・・介護福祉士・保育士などの専門職が連携し、協力し合う
対象者の変化・・・乳幼児と高齢者、介護と保育の異世代間交流がもたらす
表情・姿勢・行動などの変化

解説・・・学んで欲しいこと

1）ダイバーシティ（Diversity）の「壁」を乗り越える

ダイバーシティとは、「多様性、相違点、多種多様性」のことであり、「人々の間の違い」を意味します。

対象別にダイバーシティには、a. 異世代間の「壁」、b.職務執行上の「壁」、c.文化的背景に基づく「壁」、d.生活習慣に基づく「壁」、e.その他の「壁」と区分があり、重層的に存在しています。

①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」の大きさが顕在化します。しかし、ここを乗り越えると、業務の幅が広がり、多様な成果が得られる可能性が浮上すると考えられます。

②ダイバーシティ化した職場は、職場外から影響を受け、職員のモチベーションを高くしていく、原動力を維持できるということになるでしょう。

2）異世代間交流の重要性

①高齢者と幼児の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と同時に、幼児にとって教育的意義があります。

②子どもたちが「高齢者から『生活の知恵』や優れた技を学びつつ、高齢者を尊敬する気持ちや高齢者への理解、思いやりの気持ちをはぐくむことができます。

③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ます。それを見ている者も「ぬくもり」を感じることができます。そうした参加者皆の人間的成長を引き出すことができます。

④『保育所保育指針』では、「高齢者をはじめ地域の人々などの自分の生活に関係の深いいろいろな人と触れ合い、自分の感情や意志を表現しながら共に楽しみ、共感し合う体験を通して、これらの人々などに親しみをもち、人と関わることの楽しさや人の役に立つ喜びを味わうことができるようにすること。また、生活を通して親や祖父母などの家族の愛情に気付き、家族を大切にしようとする気持ちが育つようにする」を求めています（厚生労働省、2017）。

３）異世代間交流の効果

①異世代間交流は、子どもが「安全・自信・自由」を得る機会を増やし、自己実現へと導くとされています。異世代間交流は、子どもの自己肯定感を向上させるのに役立つことにつながります。

②「子どもの社会性が高齢者との交流によって育つこと」

高齢者との交流活動によって子どもは、１）感情の分化が促される、２）思いやりの気持ちや見通しをつける力が育つ、３）コミュニケーションの力が育ちます。

③昭和の時代の日本における異世代間交流は、「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した。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」に広がっています。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ます。

４）対象者の変化を共有する

一般社団法人日本事業所内保育団体連合会（2016）は、異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ます。

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、社会参画を促進します。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ります。

② 心の安定性が向上することにともない養護力、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ます。独りよがりになりがちな高齢者が社会に戻ってきます。

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ります。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、通常のコミュニケーションを取り戻します。

ワーク

＜ワーク１＞

異世代間交流で、直面した（する）と思う「壁（ハードル）」には、どんなことがあるでしょう。箇条書きで書いてください。

＜ワーク２＞

あなたが直面した「壁（ハードル）」を、あなたはどのように乗り越え（飛び越え）ようと思いましたか。

新しい発見

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.

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）、p12-28.

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』

異世代交流理解

5節　実践による変化と見える化①

確認日／　　動画視聴日／　　演習取組日／

学習目標

1）異世代間交流で変化する「心情」「行動」の過程を理解する。
2）異世代間交流に参加する人々の気持ちや思考を理解する。
3）保育・介護スタッフが「異世代間交流は必要」と感じる理由を理解する。

動画のポイント



①高齢者に初めて接する子どもの表情・行動と、何回も経験している子どもの表情・行動の違い
②子どもと接することに慣れている高齢者の表情・行動と、慣れていない高齢者の表情・行動の違い
③現職の保育・介護スタッフが語る“交流は必要”と感じる瞬間とは
④園児と数日間交流した高校生が語る「自らの考え」の変化

キーワードとその意味

言葉への感覚　言葉かけ　伝え合い　いきいき　相づち　楽しさ　見守り

解説・・・学んで欲しいこと

①おじいさんおばあさんと僅かしか会ったことがない子どもの多くが、交流を重ねることにより、「怖い・不安」から、実際に可愛がられる経験を経て、「安心・いたわり」へと心情が変化してゆきます。４～５歳児になると自ら話しかけ、会話を楽しみ、会うことを楽しみに思うようになります。
②子どものことを我が子を育てるかのように語り掛ける高齢者、普段接していないだけに子どもとのスキンシップ・会話から涙を流す高齢者など、交流によって受ける刺激は多種多様です。
③子どもが、保育所保育指針に示されている「人間関係の発達」「社会生活との関わり」を獲得する過程を知ることにより、より質の高い交流実践へと繋がってゆきます。
④世代間交流は高齢者施設訪問以外にも小中学生・高校大学生・地域の施設や団体など多世代にわたって行われるものであるので、「いたわりの気持ち」の醸成だけでなく、子どもが「教わり、頼る気持ち」や、中高大学生が「後進を育成する気持ち」「職業の意義・やりがいの理解」をも醸成することができます。

ワーク

＜ワーク１＞

動画を見て感じた「子どもや高齢者の『変化』」について、メモしましょう。

＜ワーク２＞

あなたが企画者として「異世代間交流」を企画する場合、仲間のスタッフに企画の必要性をどのように伝えますか。

新しい発見





異世代交流理解

5節　実践による変化と見える化②

確認日／　　動画視聴日／　　演習取組日／

学習目標

１）子どもの言葉・しぐさ・態度をよく観察し、他者との関わりへの意欲や態度がいかに育まれていくのか理解する。
２）異世代間交流の中で子どもや高齢者が、普段と違った言葉遣いをしている姿や楽しく言葉で表現している姿から、伝え合う喜びの実際を知る。
３）異世代間交流に参加するすべての人々（高齢者も子どもも）が自身に対し「役割感」や「肯定感」を持つことを理解する。

動画のポイント



３つの場面の動画を見て、話の内容や気が付いたことをメモしましょう。

動画①　この場面は子どもと高齢者が出会った場面です。
　どんな話をしていますか？（実際の会話をメモしましょう）そのほか気がついたことがあれば書いてください。

動画②　子どもと高齢者が室内で積み木をしています。
　どんな話をしていますか（実際の会話をメモしましょう）そのほか気がついたことがあれば書いてください。

動画③　いくつかの動画が時系列に並んでいます。
　最初泣いていた子どもの変化に注目して見てみましょう。
気が付いたことをメモしましょう

キーワードとその意味

言葉への感覚　言葉かけ　伝え合い　いきいき　相づち　楽しさ　見守り

解説・・・学んで欲しいこと

子どもが身近な家族、友達、保育士以外の地域の人々との触れ合い、コミュニケーションをとることを楽しみ、自身の世界の広がりを感じることはとても重要なことです。このような経験の積み重ねから子どもは自身と違う立場や年齢の人々の気持ちを考えて関わることができるようになります。高齢者にとっても、子どもの姿を通じて、自身のかつての姿や経験を思い出し、懐かしむことで、普段の生活では経験できない心の揺れを感じることができます。

ワーク

異世代間交流を通じて、子どもや高齢者がどのような気づきや感情を抱いたと思いますか。声や表情、しぐさから自由に想像してみましょう。

子どもは・・

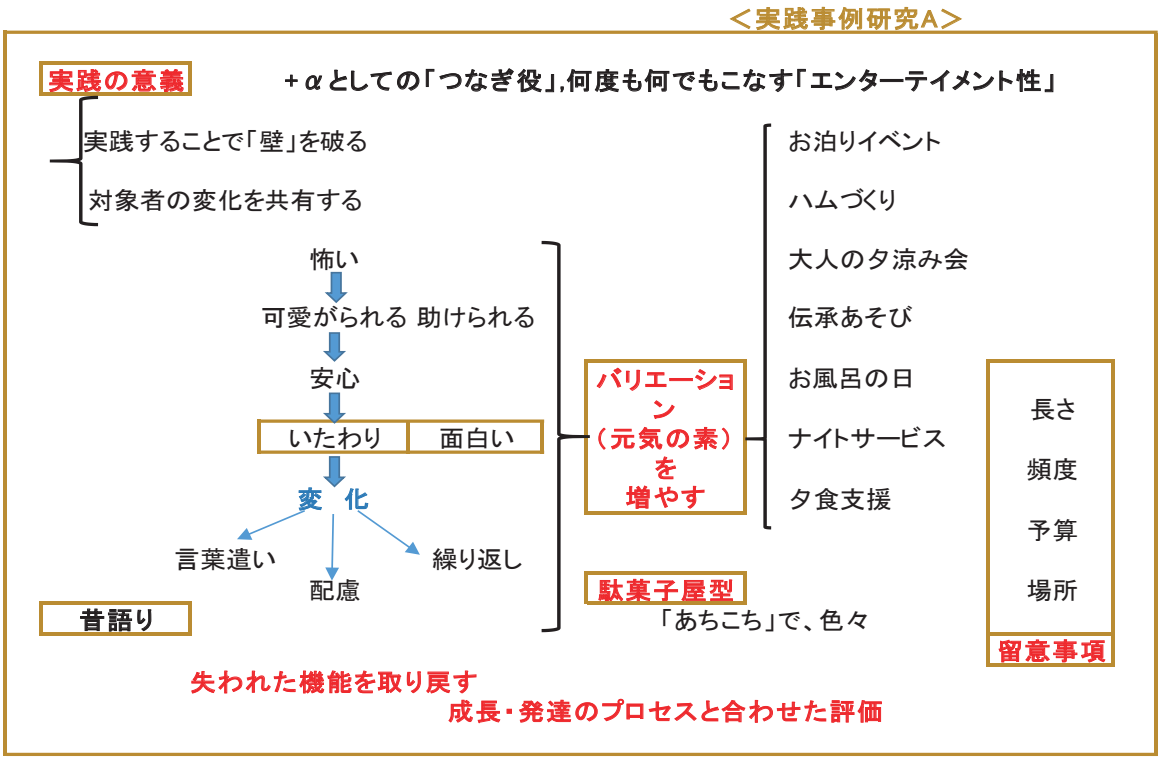
高齢者は・・

新しい発見

まとめ

この講座で皆さんに体感して頂いたのは、異世代間交流の「面白さ！」と「広がり！」です。

また、この体験を可視化してみると、次の構造図のようになります。この構造図のどの部分が「腑に落ちたのか」書き込みしてみましょう。



自分自身で気づいたこと、グループワークなどを通して聴いた、他のメンバーの意見や感想から、あなたの中で深められたことをメモしてみましょう。



異世代交流実践

1節　世代間交流のPDCA

確認日／　　動画視聴日／　　演習取組日／

学習目標

1）実際の保育計画に盛り込むべき異世代間交流の具体場面イメージを持つ。
2）異世代間交流を保育計画に位置づけ、当日を迎えるまでの手順を知る。
3）計画した異世代間交流を実践するにあたっての留意事項を知る。

動画のポイント



① 保育園における様々な異世代間交流の種類、地域資源の積極的な活用
② 年間計画策定から月間指導計画・週案・日案の作成、当日までの流れ
③ 安全かつ目的に沿った交流を実現するための準備と行動
④ 異世代間交流当日の子どもの様子・気持ちの変化の各家庭への共有・伝達

キーワードとその意味

【地域資源の積極的な活用】地域ごとに、異なる自然・異年齢人材・行事・施設が存在するので、豊かな生活体験を得られるようにこれらを活用すること。
【準備と行動】来訪・往訪など異なる異世代間交流場面ごとの準備内容とタスク。

解　説・・・学んで欲しいこと

① 保育園における異世代間交流には、㋐高齢者施設訪問　㋑園行事への招待　㋒地域や町内の祭・イベントへの参加　㋓小中学生・高校生・大学生との交流　㋔近隣の施設・団体との交流をはじめとする**様々な種類**があります。






② 異世代間交流を実際に保育園で行う場合は、月例交流会や年一回の祭参加などを予め年間保育計画に盛込み、連携する施設・団体との事前の打合せや、事故防止のための園外保育計画作成が必要です。
③ ０～５歳児が園外の施設へ出かけたり、園に子ども～高齢者までの多世代の方を招く際にはその設定場面ごとに以下のような準備と行動が必要です。

	事前アポイント 事前打合せ	感染症対策 衛生管理	受入準備 （給食・備品）	オリエンテーション （写真撮影等）	園外保育計画 （下見・安全対策）	小学校教育との接続 （職員間交流）
㋐高齢者施設訪問	●	●	－	－	●	－
㋑園行事への招待	●	●	●	－	－	－
㋒地域や町内の祭・イベントへの参加	●	●	－	－	●	－
㋓小中学生・高校生・大学生との交流	●	●	●	●	－	●
㋔近隣の施設・団体との交流	●	●	●	－	●	－

④ 子育ては保護者と保育園が協力して行うので、異世代間交流当日は「お迎え対応」や「連絡帳」を通じて、社会生活の関わり（注 1）の姿や、人間関係（注 2）の発達の様子を保護者に共有・伝達する必要があります。

（注 1）地域の身近な人と触れ合う中で、人との様々なかかわり方に気付き、相手の気持ちを考えて関り、自分が役に立つ喜びを感じ、地域に親しみをもつようになる（保育所保育指針、2017）。

（注 2）高齢者をはじめ地域の人々などの自分の生活に関係の深いいろいろな人に親しみをもつ（保育所保育指針、2017）。

ワーク

＜ワーク１＞

あなたが保育士として年間計画を作成する場合、４～３月の１２か月間に「いつ頃に」「誰と」「どのような」異世代間交流を盛り込みたいですか？

いつ頃	誰と	どのように	なぜ

＜ワーク２＞

中学生が保育園に来て１日（９～１５時迄）交流する場合、あなたは中学校の先生とどのような事について事前に打合せしますか？

新しい発見（何か気づいた点をメモしておきましょう）

異世代交流実践

2節　実践マネジメント・虎の巻

確認日／　　動画視聴日／　　演習取組日／

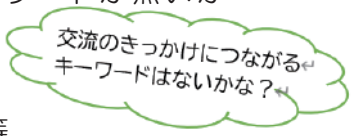
学習目標

1）大規模法人の異世代間交流を知る（交流のキーワードを伝える）
2）これまでの学びを参考に異世代を繋ぐキーワードを自身の生活環境の中から見つける。
3）見つけたキーワードを元にしてどのような異世代交流が可能か計画することが出来る

動画のポイント



① これまでの幼老交流について紹介
　交流の際にどのようなきっかけ（環境調整）を作って異世代間交流が実現しているのかを理解してもらう
② 異世代間交流はその他の人間関係と同様に、何らかのコミュニティなどの環境がきっかけになって開始される。法人の交流から、きっかけとなるキーワードを抜き出すワークを行う
　・取り組み⇒言語（キーワード）の抜き出し
　・キーワード⇒取り組みのイメージと繋がるように
③ 受講生個々への問いかけ　身近な環境の中に異世代を繋ぐキーワードが無いか
　ハード面：建物・立地・地域内の設備・備品・その使い方
　　高齢者や子どもを取り巻く環境等
　ソフト面：高齢者の特性・子どもの特性・スタッフの状況等



④ イメージの具体化
　・誰のためにするのか　・何のためにするのか

キーワードとその意味

【世代を繋げるもの】
　きっかけとなるのは【場所】【こと】【モノ】など様々です。
　もともと「そこ」にある環境（ハード・ソフト）を、活用したり、作り出したりすることで、新たな「つながり」の「素」が浮かび上がります。
　浮かび上がってきた何かを「素」に、交流となり、繋がりが生成されます。つながりを生成する「素」となる環境の理解が必要です。

解　説・・・学んで欲しいこと

　異世代間交流は自然発生的に生まれていても、必ずそれを繋ぐ環境があります。身近にある環境であっても簡単に交流には結び付きません。
　異世代間交流には仕掛けが必要で、推進する役割を担う人が必要となります。まずは

交流のきっかけとなるキーワードを理解しましょう。そこから具体的な交流を計画していきます。

その際に重要になるのは双方にとっての意義と目的を具体的にしておくことです。（推進する側《＝スタッフ》のやりがいにも繋がります）また、異世代間交流は本来業務とは別の動きとなることが多く、意義や目的ははっきりしていないと、周囲の理解を得られないことが多いです。

ワーク

＜ワーク１＞

自分の職場を取り巻く環境（ハード面・ソフト面）から抜き出したキーワードを元にして、異世代間交流を計画してみましょう。設定は架空でも構いません。

＜ワーク２＞

子どもたちは、高齢者との触れ合いを繰り返すことで、どのような成長があると思いますか？

新しい発見（何か気づいた点をメモしておきましょう）



異世代交流実践

3節　郷土愛的インクルージョン

確認日／　　動画視聴日／　　演習取組日／

学習目標

1）専門職を目指す学生世代と高齢者の多様性を知る
2）生活と社会的背景の違う若者と高齢者とが相互に分かり合えるための地域性の配慮・尊重について理解する
3）若者と高齢者、地域性の尊重の視点から、この世代間交流におけるメリット・デメリットを整理する

動画のポイント



・ 学生が普段の学生同士の会話で使っている言葉や話題では、高齢者とコミュニケーションをとることは難しい。そこで学生は、学生文化を通した自然な会話から、高齢者の生活に根づいた主訴・要望を聴き出そうとしている。
・ 方言、地域性のある話題を用いて会話を行い、親近感を醸成する。一対一の信頼、親近感がグループにも反映され、にぎやかなレクリエーションが地域性を尊重した中で、インクルーシブに展開される。

キーワードとその意味

方言、地域性、個人の尊重

方言・・言葉のダイバーシティである。外国の文化や言葉と同様、分かったふりをして聞き流すことは、その言葉をエクスクルージョンすることにつながる。

地域性・・都会、地方、田舎、農山村、様々な表現で類型化される私たちの暮らす街。しかし、私たち一人ひとりの暮らしを振り返る時、その類型は無意味かも。ここでいう地域性とは、社会学的に分析する視点ではなく、暮らしに密着した暮ら方の違いを尊重する視点を持つ性質のことである。

個人の尊重・・異世代間交流は、子どもと高齢者のみではない。若者や熟年世代も含めた全世代が対象である。若者を排除しない異世代交流が、文化や伝統を次世代に醸成する宝となるだろう。

解　説・・・学んで欲しいこと

動画は、医療・福祉資格養成校での異世代間交流の事例紹介。動画で登場した若者たちは４年生理学療法学科の学生。彼女らは１年生時より３学年含めた縦割りグループで、介護予防教室やデイサービスなどを体験。

入学したばかりの１年生の目標は、高齢者とのコミュニケーションに慣れること。２年生は、更なるコミュニケーションスキルの向上をはかる。日常会話の中から対象者の「主訴・要望」を意図して聞き出すこと。３年生の目標は、より円滑に「主訴・要望」

を聴取できるようになること。本動画では患者様や利用者様から、円滑に「主訴・要望」を聴取するための多様なコミュニケーション場面を再現し、ダイバーシティの課題を実像化した。

ワーク

＜ワーク１＞

鰤は出世魚。成長ともに呼び名が変わる。あなたのお住まいの地域で、ブリは成長（≒大きさごと）に伴い、何という名称に変化していきますか？
あなたの街の「鰤（ブリ）の呼び名」を挙げてみましょう。

(例)富山県氷見市

コズクラ(小)	フクラギ（中の小）	ガンドブリ（中の大）	ブリ（大）

お住まいの地域

＜ワーク２＞

動画には、いくつか方言が出てきます。富山県氷見市と標準語を例示します。
表の右側に、あなたが紹介したい「方言」を書きとめてください。

富山県氷見市	標準語	お住まいの地域（　　）
えんぞろ	側溝	
かやる	転倒する	
ばんぼ	おんぶ	

＜ワーク３＞

次の表を参考に、あなた自身の「文化」を振り返って、あなたの知らないあなたらしさを発見し、周りの方々に話してみましょう。

	自分(若者)	対象者（高齢者）	注意すべきこと
言葉使い （方言）	「若者言葉」も話すが、方言も話す	同じ方言だが訛りがきつい	違和感がなく、普段通りに会話ができる
トピックス (話題)	令和の流行ソング	昭和の歌謡曲	テンポ・リズム・ノリが異なる
土地柄 （県民性・地域性）	意識したことがない	地元に対して誇りを持っている	地元意識がある⇔ない （衝突の原因にも）
習慣 （生活スタイル）	朝はギリギリまで寝ていたい	早起きして朝刊を必ず読む	生活リズムが合わない
嗜好 （好きなこと）	スマートフォン、SNS	相撲中継、落語	使用機材が異なる （TV・ラジオ⇔スマートフォン・PC）

	あなたの場合		
	自分（　　）	対象者（　　）	注意すべきこと
言葉使い （方言）			
トピックス （話題）			
土地柄 （県民性・地域性）			
習慣 （生活スタイル）			
嗜好 （好きなこと）			

※ 対象者：あなたがコミュニケーションをとる相手（園児・その家族、利用者・その家族、職場の同僚など）

＜ワーク４＞

あなたの立場から、地域性の尊重の視点からみた世代間交流におけるメリット（左側の枠）・デメリット（右側の枠）を書き出してみましょう

新しい発見（何か気づいた点をメモしておきましょう）

異世代交流実践

4節　実践のためのチェックリスト

確認日／　　動画視聴日／　　演習取組日／

学習目標

1）交流プログラム立案にあたって必要なことを具体的に考えることができる
2）交流プログラムを実践するための準備を具体的に考えることができる
3）自分の職場で実践する時のイメージがもてる

動画のポイント



1）実践が楽しく前向きに行えるような気持ちになることができる。
2）交流プログラム立案にあって必要なことや準備すべきことについて具体的に考えることができるようになる。
3）実践にうつすための手立てのイメージを具体的にもつことができる。

キーワードとその意味

プログラム立案、具体策、準備力、楽しみながら考える、イメージ

解　説・・・学んで欲しいこと

実践のための準備が前向きに行えるように、事前準備や必要事項について具体的にイメージできるようにし、自分の職場でも実践できるイメージを作っていく。

ワーク

＜ワーク１＞

自分の施設で交流に取り組みたいと考え、同僚や上司、協力者に話そうとした時に何を準備する必要があると考えましたか。

＜ワーク２＞

では、交流プログラムを実践するにあたって貴方が考えた一番必要なことは何ですか。

今日の日付　　記入者

思いの実現シート

テーマ：

【なぜ、この異世代交流を行ないたいと思ったのか（目的）】

・
・
・
・

【こんなことをやってみたい（内容）】

・
・
・
・

【具体的な内容（企画）】

・　交流対象者：　　参加人数：
・　場所：
・　イメージ：
・　協力者（一緒に企画したい人）：

【各々の内容】

①
・
・
②
・
・
③
・
・
④
・
・

【スケジュール】　　年　　月　　頃に開催予定

	月～ 月	月～ 月	月～ 月
企画	→		
準備		→	
告知			→

【必要経費】

・
・
・
合計：

※　期日：いつまでに予算化する等

思いの確認シート

シートづくり参加者：　　記入日：　　記入者：

事前準備	項目	自分ができている		チームができている		上司ができている		当日	自分	チーム	上司	事後（次回改善点）	自分	チーム	上司
	記入例 企画書の立案	確認欄	まとめてみる	□	チームメンバーの選出	□	相談期日　○月ごろ		□	□	□		□	□	□
	①	□		□		□			□	□	□		□	□	□
	②	□		□		□			□	□	□		□	□	□
	③	□		□		□			□	□	□		□	□	□
	④	□		□		□			□	□	□		□	□	□
	⑤	□		□		□			□	□	□		□	□	□
	⑥	□		□		□			□	□	□		□	□	□
	⑦	□		□		□			□	□	□		□	□	□
	⑧	□		□		□			□	□	□		□	□	□
	⑨	□		□		□			□	□	□		□	□	□
	⑩	□		□		□			□	□	□		□	□	□



新しい発見（何か気づいた点をメモしておきましょう）



異世代交流実践

5節　クイズで分かる「リスク管理」のプロセス

確認日／　　動画視聴日／　　演習取組日／

学習目標

1）異世代間交流をするうえでのリスク管理のプロセスについて理解を深める
2）リスク管理を行い、異世代間交流の実践ができるようになる

動画のポイント



リスク管理について学び、異世代間交流に取り組む上での課題、留意事項、プログラム作成のポイントの理解を深め、実践する力を身につける

キーワードとその意味

リスク管理

①リスクの特定	考えられるリスクを全て洗い出します
②リスクの分析・評価	リスクが与える影響を分析します。指標として「発生の可能性」と「影響度」を使用し、「リスク受容」なのか、「リスク軽減」なのか、「リスク共有」なのか、「リスク回避」なのかを確認し、リスク対応の優先順位を考えます。
③リスクへの対応	リスクの分析をもとに、リスクに対しての対応を考えます。視点としては、予防的対策（予防するための対策）、発見的対策（発見するための対策）、対処的対策（万が一事故が発生した後を意識した対策）があります。

葛藤、課題、準備、ルール

解　説・・・学んで欲しいこと

1）リスク管理のプロセスについての理解を深める。①リスクの特定、②リスクの分析・評価、③リスクへの対応について。
2）異世代間交流を実践する際に出てくる課題、留意点に気づき、リスクを予測したうえで、対応していくための方法を考え、自分の職場で実践できるイメージを作っていく。

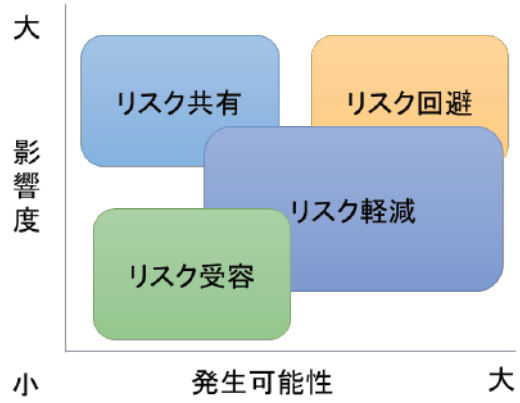
ワーク

＜ワーク１＞

①自分の施設で取り組んでみたい異世代間交流はどのような内容ですか？
【プログラム作成】（※第４節で作成した計画を入れましょう）

②自分の施設で異世代間交流プログラムを実施するうえで一番心配なリスクを記入しましょう。【リスクの特定】

③一番心配なリスクがどこに位置づいているか〇をつけて評価しましょう。
【リスクの分析・評価】



【フレームワーク 1】
勝俣良介
『世界一わかりやすいリスクマネジメント集中講座』
ニュートンコンサルティング
2017 年 11 月　P68 より筆者作成

＜ワーク２＞

①一番心配なリスクに対してどのように対応すればよいかを仲間と話し合って考えましょう。【リスクの対応】

※視点として予防的対策・発見的対策・対処的対策を使用して考えるとよいでしょう。

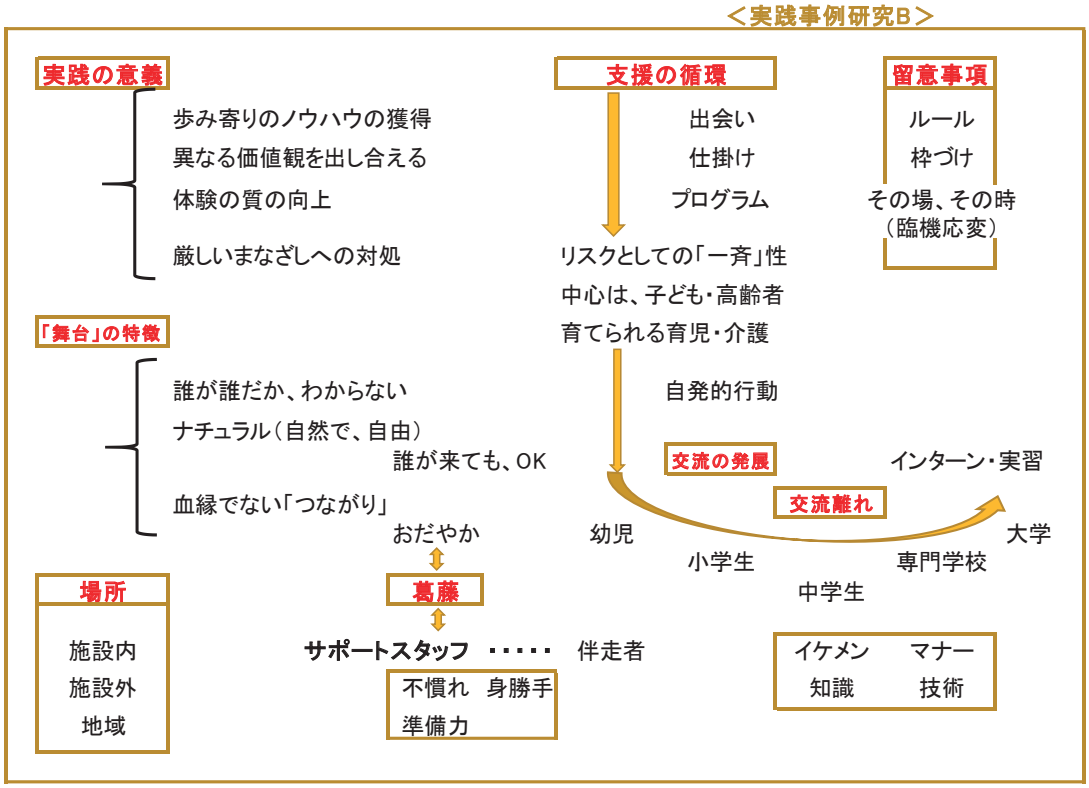
新しい発見（何か気づいた点をメモしておきましょう）

参考文献：勝俣 良介『世界一わかりやすい リスクマネジメント集中講座』ニュートンコンサルティング
2017 年 11 月

まとめ

この講座で皆さんに体感し、考えて頂いたのは、第１に異世代交流の「広がり！」と「深さ！」です。第２にどのような点に留意したら、異世代交流が「私にもできる」と、納得してもらうことです。

異世代交流の「広がり」と「深さ」を可視化してみると、次の構造図のようになります。この構造図のどの部分が「腑に落ちたのか」書き込んでみましょう。



自分自身で気づいたこと、グループワークなどを通して聴いた、他のメンバーの意見や感想から、あなたの中で深められたことをメモしてみましょう。



学びの自己チェック

学びの到達点を確認するプロセスの最後は、ふりかえりと分かち合いです。
「新しい発見」は、一人ひとりで異なり、まさに多様です、その多様さを自らの中に「府に落とし」、あなたのダイバーシティ感覚を深化させてください。



さて、あなたは今、どこまで来たのかな？

領域：異世代間交流、自己チェック

到達規準		十分できた		まあできた		まだ不十分		不十分	
理解	・異世代間交流の多様な形、意義を理解する。	2/1		／		／		／	
	・異世代間交流実践のコツと留意事項を知る。	／		／		／		／	
	・異世代間交流がもたらす、参加者・対象者並びに職員の変化を知る。	／		／		／		／	
実践	・効果的に実践するために必要なことを検討し、行動に移すための計画を練ることができる。	／		／		／		／	
	・異世代間交流を効果的、継続的に実践できるための環境・背景を理解する。	／		／		／		／	
	・自分の職場で実践するために必要なことを点検し、今から始められることを考えられる。	／		／		／		／	
	・実践のための留意事項をマニュアル化し、職場に紹介することができる。	／		／		／		／	

チェックした日付を記入する

自己評価の理由や気づいたこと

実証講座としては、以下のように SNS を用いて、アンケートに答えてもらうという形式をとりました。

★本日は受講頂き、ありがとうございました★



アンケートご協力のお願い

プログラムの評価検証・今後の改善のため、受講前・受講後アンケートへのご協力をお願い致します。

受講前アンケートの回答はこちらから
（受講者の皆様用）

受講後アンケートの回答はこちらから
（受講者の皆様用）

リカレント教育としては、「事後ワーク」の結果を SNS に提出してもらうことを想定しています。

文部科学省委託事業 『専修学校リカレント教育総合推進プロジェクト』
介護・保育分野における異文化間異世代間の交流促進のための
分野横断型リカレント教育プログラムの開発(2019～2021 年度)

2021 年版
ダイバーシティ・マイスター・ワークブック
領域「異世代間交流プログラム」編

学校法人敬心学園　職業教育研究開発センター

発行年月日　令和 4 年 2 月 22 日
発　　行　小林 光俊（事業代表者）
〒169-0075 東京都新宿区高田馬場 2-16-6 宇田川ビル 6 階
学校法人敬心学園
電話 03-3200-9074　FAX 03-3200-9088
編　　著　異世代間交流部会
監　　修　川廷　宗之(事業責任者)
印刷・製本　城島印刷株式会社
〒810-0012 福岡市中央区白金 2-9-6
電話　092-531-7102　FAX　092-524-4411

【2021 度「専修学校リカレント教育総合推進プロジェクト」】
介護・保育分野における異文化間異世代間の交流促進のための
分野横断型リカレント教育プログラムの開発事業

ダイバーシティ・トレーナー養成講座

異世代間交流マニュアル

Ver. 2.2

異世代間交流部会

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

はじめに

このマニュアルは、2019 年度から3年間のプロジェクトを踏まえて、2022 年度からの社会実装化に向けた取り組みの一環として、如何に介護・保育の現場の職員に「ダイバーシティ感覚」を伝達していくのか、に応えるために作成しました。

プロジェクトが提唱する介護・保育の現場の職員に身につけてほしい「ダイバーシティ感覚」とは何かを具体的に提示し、現場の職員がその必要性を認識したうえで、如何に実践のための一歩を踏み出せばよいのかをダイバーシティ・マイスター養成課程として構築しました。

このダイバーシティ・マイスター養成課程を修了させられる力量を専修学校はじめ、ダイバーシティ・トレーナーには、身につけてほしいと考え、ダイバーシティ・トレーナー養成講座を開催するに至りました。この領域における高等教育を担う教員のための学会・研究会、研修会は日常的な活動として営まれてきましたが、リカレント教育プログラムとしての提供は稀であったと考えられます。

【異文化交流マイスター、あるいは異世代交流マイスター】を養成する教育プログラムの講師になろうとする皆様は、ぜひ、所定のプログラムを修了され、【ダイバーシティ・トレーナー】に認定されますよう、期待させていただくものです。

ダイバーシティ・トレーナーには、プロジェクトが開発した学習教材の使用権を提供します。学習教材をアレンジして、研修会を運営し、運営実績を定期的に報告してもらい、資格認定を更新することも視野においています。ダイバーシティ・トレーナーとは、次のような方をイメージしています。

【ダイバーシティ・トレーナー】

到達目標 ： ダイバーシティ・トレーナーは、異文化交流マイスターあるいは異世代間交流マイスター、並びにその両方のディプロマが理解でき、シラバスに即した研修（講義・演習）ができる。

トレーナーの要件 ：

1） 異文化交流マイスターあるいは異世代間交流マイスターの認定資格に準じた知見を有する者

2） 専修学校等で教育科目を担当した経験がある者（非常勤、常勤、職階は問わない）

3） 教育実務能力として、演習・実習指導に準じたアクティブ・ラーニングが行える者

4） 対面形式の授業に加え、リモート形式の授業並びに対面＋リモートのハイブリッド形式の授業を支障なく展開できる者

5） 日本社会におけるダイバーシティ化に関心を持ち、人材育てに価値をおく者

目　次

はじめに 3
第1章　領域「共通科目」を伝達するために 5
　1－1.　ダイバーシティ・マイスター教育課程の概要 5
　1－2.　「“違い”を力に　ダイバーシティ（多様性）のススメ～」の伝達 7
　1－3.　「実践活動を豊かにするリカレント教育」の伝達 10
　1－4.　「ICT と学びの広がり」の伝達 15
第2章　異文化交流に関する知識と伝達方法 19
　2－1. 目的 19
　2－2. 対象 19
　2－3. 異文化間交流プログラムの全体構成 19
第3章　領域「異世代交流」に関する知識と伝達方法 22
　3-1. 科目「異世代交流理解」のポイント 22
　3-2. 科目「異世代交流実践」のポイント 34
第4章　研修形式の特徴と留意点並びに研修の進め方 41
　4-1. 対面（集合）形式 41
　4-2. リモート（オンライン）形式 41
　4-3. ハイブリッド（対面＋リモート）形式 44
　4-4. 各種形式の特徴を活かした研修の進め方 45
　4-5. 多様な受講生に対する配慮 46
第5章　受講者評価の方法 48
　5-1　評価について 48
　5-2　「学び」を評価する講師・チューターの見取る力 50
　5-3　「ルーブリック」と自己チェック 51
資　料 54
　1：　ダイバーシティ・トレーナー養成研修（実証講座）から得られた発話・コメント 54
　2：　実証講座から抽出された講座の効果 55
　3：　実証講座（完全リモート形式）の印象 58
　4：　異世代交流実践のためのアイディア 59

第1章　領域「共通科目」を伝達するために

1－1.　ダイバーシティ・マイスター教育課程の概要

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

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

＜ダイバーシティ・トレーナー養成講座のポリシー＞

a. リカレント教育プログラムの学習支援は、様々な生活経験を持つ人々が集まるため、それぞれの参加者に合わせてファシリテートを行う必要がある。

b. アクティブ・ラーニングによる学習支援方法並びにルーブリックを使った学習結果の評価方法を学ぶ。

＜ダイバーシティ・トレーナー養成講座の新規性＞

ダイバーシティ・トレーナ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が極めて少なかったと考えられます。そこで、この講座では「ダイバーシティ」「リカレント教育」「ICT」に関する理解の促進と、その理解を学生や卒業生、しいては介護・保育の現場で働くすべての方々に如何にして伝えるのかを、社会のハイブリッド化に呼応させて展開させられる仕組みとしました。

＜ダイバーシティ・トレーナーがトレーニングするリカレント教育**プログラム**＞

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

1）プログラムを共有する対象

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むことに関心がある介護・保育現場で働く方々です。

2）プログラムの目的

介護・保育現場で一定程度働いた経験がある者が、映像や教材から感覚的・回想的に異世代交流実践の面白さや豊かさを知り、知ったことを自分で考えて実践できる方法を身につけることをめざしました。

3）プログラム修了者の姿

① 異世代交流の多様な形、意義を理解し、異世代交流がもたらす、参加者・対象者並びに職員の変化を知っている

② 異世代交流実践のコツと留意事項を知り、実践のための環境・背景に配慮できる

③ 自分の職場で実践できるために、何をどのように始めたら良いかを考えられ、効果的に実践するために必要なことを検討し、行動に移すための計画を練ることが出来る

④ 異世代交流を効果的継続的に実践でき、自らの実践をパフォーマンス評価できる

＜ダイバーシティ・マイスター研修の有効性に関して＞

上記①～④のような人材の養成のため2020-21年度、ダイバーシティ・マイスター養成教育課程として開発したプログラムを体験する講座（＝以下「実証講座」という）を幾度も開催し、有効性を評価するコメントを得ました。

1. 協力機関：介護系専修学校、保育園
2. 実施時期：令和 2 年 12 月～令和 4 年1月にかけて 7 か所で実施
3. 実証講座参加者：専修学校の卒業生、同教員、実証講座開発関係者の計 184 人
4. 実証講座の開催方法：

新型コロナウイルスの影響により、講座をリモートで開催したので、リモートに関する技術的なコメントも多く聴取できました。リモートに関する考察は、第 4 章で行っています。

（宮嶋　淳）

1－2．「“違い”を力に～ダイバーシティ（多様性）のススメ～」の伝達

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

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

【学びの目標】

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

【指導の要点】

ダイバーシティの理解は、まず職員が「介護職員」「保育職員」である前に、一人ひとり多様な背景をもつ「個人」であることを再確認することから始まる。それぞれが生まれてから現在に至るまでに培ってきた「個性」が、専門知識や専門技術の習得の仕方、さらに修得した知識・技術の活かし方そのものにも影響を与えている、と気づくことが重要である。多様なニーズに即した多様なサービスが求められる現代、介護や保育サービスが画一的ではない、多種多様な人間だからこそ提供できるものとして存在し続けるためにも、職員の多様性が認められる必要がある。ダイバーシティを学ぶ意義を自分事として理解し、プログラムを主体的に学ぶ気持ちになれるような導入とすることが大切である。

○ ダイバーシティの理解

本科目を実施する上で最も強調したい点は、受講者（介護・保育職員）一人ひとりが多様な背景をもつ「個人」であり、お互いの「違い」に気づき、認めあうことからダイバーシティの学びが始まるという点です。従来の専門職教育では、均質なサービス提供のための専門知識と技術の向上を目標に、画一的なカリキュラムによって同質的な専門職を育てることが求められてきました。しかしながら、多様なニーズを満たすための多様なサービスが必要とされる現代では、同質で均質なサービスよりもむしろ、職員一人ひとりの「個性」を発揮してこそ生まれる、多様性に富んだサービスが求められています。自分と自分の職場を中心に、サービス提供者一人ひとりがもつ「個性」や、職場や地域社会がもつ「独自性」「強み」などを再認識し、お互いの「違い」を活かしながら新しいものを生み出していこうと楽しみながら考えることがポイントになります。

動画のなかでは、ダイバーシティについて「様々な属性を持つ人々がいるなかで、『みんな同じ』ではなく『みんな違う』ことを前提に、一人ひとりの『個性』をいかせる社会をつくろうという考

え方のこと」と説明をしました。同時に注意点として、「違いを表面的に認めるだけでは、不平等や差別と結びついたまま固定化されてしまったり、不平等や差別が見えなくさせられてしまったりするリスクがある」とも加えています。例えば、外国人と日本人の日本語レベルや文化の習熟度は違うのだから、外国人には日本語を使わない、日本人と接することのない雑用だけをやらせておけばよいといった考え方や、「みんな違ってみんな良い」のだから、お互いが違うということさえ認めておけば同じ仕事をやらせて同じように評価するのが平等だ、といった考え方を疑うことなく採用してしまう「リスク」のことを念頭においています。

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

○ マジョリティ側の特権

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

ダイバーシティ推進の際には、このような「特権」に無自覚なままにつくられたルールを基盤として「違い」を表面的に認めるのではなく、背景にある不平等な構造にまで目を向けることが必

要です。また、対話を通して「違い」を生み出している理由を理解しようとする姿勢や、「違い」の背景にある構造をみようとすることが重要になります。お互いの「違い」を認めたうえで、その「違い」に優劣をつけるような不平等な仕組みや、「違い」にもとづく差別をなくせるよう、ルールそのものを変えていく必要があるのです。

【学びの到達点】

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

【参考資料】

出口真紀子「論点3　みえない『特権』を可視化するダイバーシティ教育とは？」岩渕功一編著『多様性との対話　ダイバーシティ推進が見えなくするもの』(2021)青弓社　pp165-174.
キム・ジヘ著／尹怡景訳『差別はたいてい悪意のない人がする　見えない排除に気づくための10章』(2021)大月書店
加賀美常代編著『多文化共生論－多様性理解のためのヒントとレッスン』(2013)明石書店

（佐々木　綾子）

1－3．「実践活動を豊かにするリカレント教育」の伝達

領域「共通科目」の 2 つ目は、リカレント教育についてです。
受講者の方々に到達してほしい「学びの目標」と、伝達したい「指導の要点」は、次の通りです。

【学びの目標】

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

【指導の要点】

学校での「学習」を終え、一旦「学び」から遠ざかると、「本を読む」「レポート書く」が「うっとうしい」「嫌だ」「採点されるのは御免」という方々が多くなります。
そこをあえて、「学習」と「学び」は異なり、「学び」には「楽しさ」「魅力」がいっぱいあることを伝達していくことになります。
まずは「見てみようよ」と動画の視聴を働きかけるところから始まるでしょう。
そのうえで、ダイバーシティ・トレーナーご自身の経験も活かしつつ、「今、実践していることがもっと楽しく豊かにみんなでできるよ」を伝えていくことが必要になるでしょう。
そのためには、職場や上司の理解、後輩からの突き上げが、受講者へのプレッシャーになること、並びに励みになることを理解し、受講者の多様性に対応していくことが必要になるでしょう。

○ リカレント教育について

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

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

・ 学ぶ目的＝職業上必要な知識・スキルの修得のために学ぶ場合や心の豊かさや生きがい

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

総じて「リカレント教育」を定義すれば、次のとおりです。

個々人が、新たな知識やスキルを身につけることによって、社会において価値の高い人材となり、社内での昇進、転職、新たなキャリアへの挑戦などにつながる教育である。
生涯教育を発展させた概念であり、職業能力向上に資する高度な知識やスキルなどを生涯にわたって、繰り返し学習すること。

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

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

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

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

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

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

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

○ 専門職者らしさ

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

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

学習には「必ず更なる学習が必要になる。」これが、不変の真実だといわれます。

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

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

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

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

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

○ 学ぶ者をエンパワメント

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

学習の目的は、ある事実や概念についての考え方を変化させることにあります。今、ここでの

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

○ 学びを「自己」評価する

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

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

○ ダイバーシティ（多様性）は、学びを豊かにする

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

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

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

【学びの到達点】

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

【参考資料】

1）宮嶋　淳ほか「介護・保育領域におけるダイバーシティ・リカレント教育の焦点－グループ・インタビューから見えてきたこと－」『人間福祉学会誌』第 20 巻 pp75-79.（2019）

2）ティビーエス・ブリタニカほか『第 3 版ブリタニカ国際大百科事典』(1995)
3）OECD『リカレント教育－生涯学習のための戦略』(1973)
4）総務省『情報通信白書平成 30 年度版』(2018)
5）内閣府『平成 30 年度年次経済財政報告』(2018)
6）人生 100 年時代構想会議「人づくり革命 基本構想」(2018)
7）Society 5.0 に向けた人材育成に係る大臣懇談会「Society 5.0 に向けた人材育成～ 社会が変わる、学びが変わる～」(2018)
8）中原 淳『働く大人のための「学び」の教科書』(2018)株式会社かんき出版
9）大前研一『稼ぐ力をつける「リカレント教育」』(2019)プレジデント社
10）一般社団法人専門職高等教育質保証機構『リカレント教育とその質保証』(2021)ぎょうせい
11）アーリック・ボーザー著／月谷真紀訳『Learn Better』(2018)英治出版

（宮嶋 淳）

1－4．「ICT と学びの広がり」の伝達

領域「共通科目」の 3 つ目は、ICTの活用についてです。
受講者の方々に到達してほしい「学びの目標」と、伝達したい「指導の要点」は、次の通りです。

【学びの目標】

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

【指導の要点】

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

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

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

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

○ ICTとは何か

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

○ ICTが得意なことを知る

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

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

○ 国の政策の中でのICT

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

国の科学技術基本計画は、第5期（平成 28 年度～令和2年度）を終え、令和 3 年度から科学技術・イノベーション基本計画・第6期（令和3年度～令和7年度）が「科学技術・イノベーション基本法」のもと施策化されています。

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

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

① 国民の安全と安心を確保する持続可能で強靱（きょうじん）な社会への変革

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

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

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

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

② 知のフロンティアを開拓し価値創造の源泉となる研究力の強化

研究者の内在的な動機に基づく多様な研究活動と、自然科学や人文・社会科学の厚みのある「知」の蓄積は、知的・文化的価値以外にも新技術や社会課題解決に資するイノベーションの創出につながる。こうした「知」を育む研究力を強化するため、まず、博士後期課程学生や若手研究者の支援を強化する。また、人文・社会科学も含めた基

礎研究・学術研究の振興や総合知の創出の推進等とともに、研究者が腰を据えて研究に専念しながら、多様な主体との知の交流を通じ、独創的な成果を創出する創発的な研究の推進を強化する。そして、オープンサイエンスを含め、データ駆動型研究など、新たな研究システムの構築を進める。さらに、「知」の結節点であり、最大かつ最先端の「知」の基盤である大学について、個々の強みを伸ばして多様化し、個人の多様な自己実現を後押しするよう大学改革を進める。特に、世界に伍する研究大学のより一層の成長を促進するため、10 兆円規模の大学ファンドの創設等を進める。

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

社会の再設計を進め、Society 5.0 の社会で価値を創造するために、個人の幸せを追求し、試行錯誤しながら課題に立ち向かっていく能力・意欲を持った人材を輩出する教育・人材育成システムの実現を目指す。具体的には、初等中等教育段階におけるSTEAM教育の推進や、「GIGAスクール構想」に基づく取組をはじめとした教育分野のDXの推進、外部人材・資源の学びへの参画・活用等により、好奇心に基づいた学びを実現し探究力を強化する。また、大学等における多様なカリキュラム等の提供、リカレント教育を促進する環境・文化の醸成をはじめ、学び続ける姿勢を強化する環境の整備を行う。

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

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

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

【学びの到達点】

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

【参考資料】

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

（渡辺 清美）

第2章　異文化交流に関する知識と伝達方法

2－1. 目的

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

先駆的な介護施設や保育所による取り組みや調査研究は行われていますが、介護・保育職員に対する体系だった研修プログラムがないことを踏まえ、本プログラムを開発しました。

Eラーニングで現状や課題を理解し、集合（オンライン）研修でアクティブ・ラーニングを用いて学びを深めるプログラムになっています。

本プログラムを通じて「異なる文化や生活習慣を持つ職員同士や利用者の違いを生かせる環境を構築できる介護・保育職員」を育成することを目的としています。

具体的には、本プログラムを受講することで、

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

という意識変化が起こり、これまでの自身の行動や職場のあり方から一歩踏み出せることを目指しています。

2－2. 対象

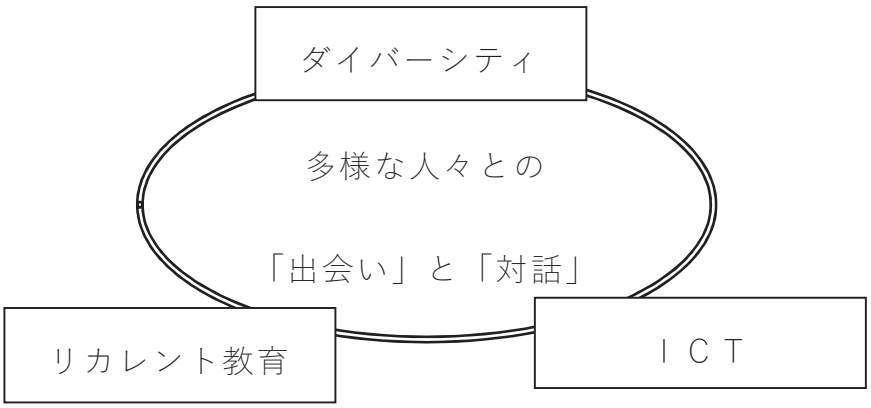
このプログラムは、介護・保育の現場で働く職員に対するリカレント教育（卒後教育）ですので、「介護福祉士および保育士の養成を行う専修学校等の卒業生への卒後教育」あるいは「介護施設や保育所の職場研修」としての実施を想定しています。

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

2－3. 異文化間交流プログラムの全体構成

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

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



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

科目表

	科目名		主な内容
共通科目（1単位）	“違い”を力に～ダイバーシティ（多様性）のススメ～		・ダイバーシティとは何か、ダイバーシティが求められる社会的な背景 ・介護・保育の分野におけるダイバーシティの課題と、実践に取り入れることの意義
	実践活動を豊かにするリカレント教育		・リカレント教育が求められる背景を理解する。 ・私たちの人生とリカレント教育のつながりを理解する。 ・受講者の学びの成果と目標を確認し、整理する。
	ICT と学びの広がり		・ICT 活用で学びの可能性が広がることを理解する ・視点や経験を共有しあうことで日ごろから学び合いができることを理解する
異文化間交流（6単位）	異文化理解（2単位）	外国人職員、外国人児童の背景理解	外国人職員や外国人児童・保護者の背景を理解し、自身の誤解や固定観念に気づく
		対話による異文化理解	介護・保育の現場での事例をもとに、対話と相互理解により問題解決を図る視点を持つ

	異文化実践（2単位）	多文化共生の現場づくり	多文化の視点をいかした介護・保育の取り組みを学び、体験し、多文化共生の現場づくりを考える
		社会資源・環境をどう活用するか	介護・保育の現場での事例をもとに、社会資源・環境を異文化交流に活用する視点をもつ
	コミュニケーション（2単位）	やさしい日本語	コミュニケーション方法として、「やさしい日本語」の基本的な知識と技術を学ぶ
		ICTの活用実習	コミュニケーションにICT（翻訳アプリ）を活用するための、基本的な知識と技術を学ぶ

本プログラムは文部科学省委託事業「介護・保育分野における異文化間異世代間の交流促進のための分野横断型リカレント教育プログラムの開発」において作成されました。

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

（異文化交流部会）

第3章　領域「異世代交流」に関する知識と伝達方法

この章では、異世代交流マイスターを養成するための学びの目標、指導の要点、提供する教材との関連性、シラバス例などを示します。

3-1. 科目「異世代交流理解」のポイント

【学びの目標】

①異世代間交流の多様な形、意義を理解することができる。
②異世代間交流実践のコツと留意事項を知ることができる。
③異世代間交流がもたらす、参加者・対象者並びに職員の変化を知ることができる。
④教材を理解した上で、動画視聴・課題の取り組み・グループワークなどのファシリテーターが必要な知識を得ることができる。

【指導の要点】

介護・保育の現場職員の皆さんが容易に理解できること。
学習によって感性を刺激し、何らかの気づきが得られること。
ダイバーシティ（多様性の受け入れ）実践への動機付けを促進すること。
専門職としての経験を活かしながら楽しく新たな学びができること。

（1）ワークブックと動画の使い方

ワークブックは、「学習目標」、「動画のポイント」、「キーワード」、「解説」、「演習」「新しい発見」の共通項目で進めることができるステップ式です。

ワークブックで目指したのは、次の3点です。

1）介護・保育の現場職員の皆さんが容易に理解きること。
2）学習によって感性を刺激し、何らかの気づきが得られること。
3）ダイバーシティ（多様性の受け入れ）実践への動機付けを促進することである。

学習を始めるに当たり「これから私は何を学ぶのかな？」「私が学ぶことの目標やゴールは、どこにあるのかな？」という思いを整理し、自分の関心や立ち位置を確認してもらうために、【学習目標とワーク（演習課題）】の対応表を用意しました。また、この対応表は、学習後の自己評価にも、自己チェックシートと共に活用できます。

教育プログラムは、事前ワークを行った後に、動画の視聴、「ワーク2」以降と「新しい発見」に取り組み、知らなかったこと、驚いたこと、疑問に感じたこと、感心したこと、などを「ワークブック」のそれぞれの欄に、メモする。そのメモを活用してグループワークを行い、参加者が感じられたことを共有するプロセスとしています。

（2）研修展開上の留意点

科目「異世代交流理解」には、5 つの節があります。この 5 つの節は、「動画・ワーク」の組み合わせになっていますので、順にみてもらう、伝達することを推奨しています。

ただし、1～3節は、異世代交流のバリエーションを紹介しており、順序は関係ありません。

4節と5節は、異世代交流のバリエーションの解説になりますので、学びの効果をどのようにとらえるかで、ダイバーシティ・トレーナーごとで順序を入れ替えることも検討すべきでしょう。

では、各節の解説です。

1）「出会わない！？」交流

学習目標は、①異世代間交流における、介護の理念（㋐利用者本位、㋑選択の尊重、㋒自立支援）を理解すること、②高齢者と子どもたち、職員の心のアルバムにどのようなページが増えたのかを知ることです。

動画のポイントは、①出会いの場面での高齢者と子どもの表情・目線②感染予防への配慮、③高齢者と子どもが持つ優しさ、心の温かさ、マナー、いたわりの気持ち、④高齢者が見つける自分の役割・生きがい・普段の生活の意欲、⑤お別れのときの高齢者と子どもの様子です。

この動画で扱うキーワードとその意味、解説は、ワークブックに記載したとおりです。

学んで欲しいことは「介護の理念」についてです。

介護の理念の基本は、①利用者本位・・・高齢者の心の動きをみて、高齢者が本当に大切にしたいもの（大切にしたい心）とは何なのか理解すること、②選択の尊重・・・高齢者の選択の自由を尊重すること、③自立支援・・・高齢者の精神的自立を促すこと、です。

動画の中で語られている言葉について確認しておきましょう。

「高齢者と子どもたち、職員の心のアルバム」： 人は一生のうちに多くの人と出会い、表現する人あるいは表現される人と、相互に感情の作用をし合うことなどで、精神的または感覚的な生きた証のような心のページが増える。異世代間交流では、高齢者と子どもたち、職員の心に何色ものページが増えていくことです。

「異世代間交流のレジリエンスと自由度、それに対する留意事項」： 元気な子どもたちと虚弱な高齢者が関わる時は程良い柔軟性や自由度が必要である反面、交流中の留意も必要です。

実践上の留意点として、①けが・感染防止のリスクマネジメントすること、②双方の行動に制限がないように、さりげない距離感を持ち見守ること、③コミュニケーションが苦手な高齢者と子どもの主催者はフォローをすること、④主催者は参加者に交流終了後のフィードバックをすることが必要です。

2）地域との交流の重みと豊かさ

学習目標は①異世代間交流を長く続けていくことで、施設と人と地域との間で、どのような変化が生まれるのかを理解する、②異世代間交流を長く続けていくための「コツ」は何かを理解

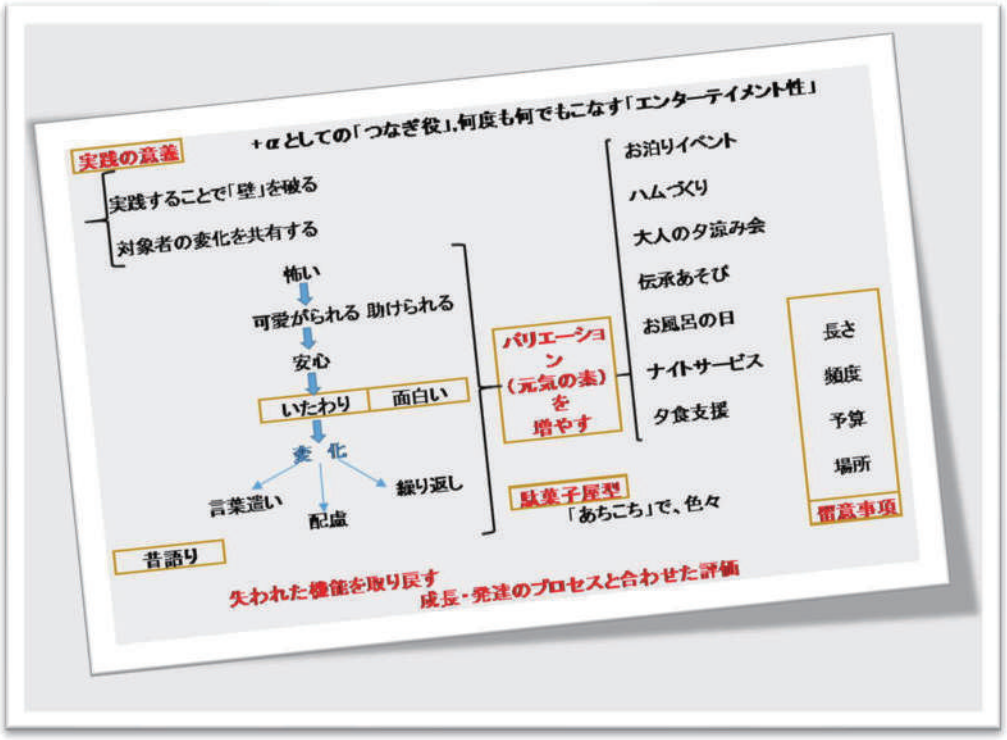
することです。

動画のポイントは、次のような視点と疑問を持って、動画を見させてほしいと考えます。①園長って、どんな人だろう、②なぜ 40 年も仕事が続けてこられたのだろう、③なぜ子どもが卒園した後も、卒園児の親・保護者は、園を応援しているのだろう、④この園に勤めているとしたら、私（受講者）は何が出来るのだろう、などです。つまり、受講者が異世代間交流のバリエーションを受講者自身がいくつ用意できるのかを、思い起こす作業をお手伝いすることがダイバーシティ・トレーナーの役割になるのです。

この動画で扱うキーワードとその意味、解説は、ワークブックに記載したとおりです。

学んで欲しいことは「ダイバーシティの人財」についてです。

「ダイバーシティの人財」とは、園児は卒園していくけれど、その親・保護者は「卒園」されません。園長など施設が入園の時に保護者に伝えているメッセージ・園児が卒園しても切れない関係性が、「親が主役になれる機会」を提供し、長くつながっていくきっかけを作ります。そうしたメッセージを受け止めた卒園しない親・保護者が【人財】となり、園にとっての支援者となってくれるでしょう。人とのつながりは、次の図のようにどんどん広がります。



ここで「学ばせたいこと」は、①異世代間交流をはじめた園長の思いを「素直に」受け止める力を身につける、②異世代間交流の「コツ」は、「核になれる人」を職員と地域とで発見・確認し、交流を単発で終わらせることなく、異世代間交流が長く続く「地域の文化」（地域のお祭りのようなもの）として続けていけるような仕掛け作りを共に行うことの大切さ、③通常業務以外のイベント調整は、慣れないと職員の負担になることもある。しかし、②で作った地域の【人財】の一言で、「負担」が「楽しみ」に変化することの面白さの伝達です。

「楽しみ」ながらイベントの準備ができ、能動的になれる「人財」を育ててください。それは日本人でも外国籍の方々でも、年配者でも若年でも、実習生やボランティアの学生でも構わないのではないでしょうか。

3）はじめての仕事、広がる支援

学習目標は、①ダイバーシティでいう「誰も」とは、誰のことなのかを理解させる、②「誰も」が安心し、自由に、居心地良くいられる場所について理解させる、③安心・自由・居心地の良い場所の特徴について理解させる、です。つまり、異世代間交流に誰をどのように、どのような心持で関わってもらうのか、そのバリエーションを理解してもらうことが大切になります。また、異世代間交流は、単なる「イベント」ではなく、「パーマネンシ―（継続性）」が大切だという理解を受講者ができるよう、受講者にアプローチしてください。

この動画で扱うキーワードとその意味、解説は、ワークブックに記載したとおりです。

学んで欲しいことは「異世代間交流を行う要件」についてです。

具体的には、令和の時代、「不審者」や「無謀運転」そして「新型コロナ」によって私たちの暮らしは「弧化」の一途を辿っています。そのような中、保育園も学校も「子育て相談」や「教育相談」を掲げ、孤立しがちな親や保護者の支援を行うことが求められています。しかし、そこへ行きつくまでの「壁」は高いと思われます。保護者の支援は、癒しの提供や情報の選択の仕方のサポートになるでしょう。まさに異世代間交流が「お互いの癒し」の場になり、役立つ上の方の交換の場になることが求められます。

昭和の時代の方々には懐かしい「駄菓子屋さん」。ダイバーシティ・トレーナーには日本の文化を楽しく説明できる能力を期待します。その意味で、ここでは「駄菓子屋さん」を例示しました。「駄菓子屋さん」のように気軽に、楽しく、気取らずに「集える場」が地域には必要です。それは今、「居場所」と言い換えられているのかもしれない。異世代間交流を「園（施設）の中」から「外（地域）」に広げていくと、「居場所」に繋がると考えられます。

昭和の【駄菓子屋】≒令和の【居場所】。

みんなの「安心・自由・笑顔・会話」がある場と人が出会えば、まさに「異世代間交流」が生まれるのです。

4）ダイバーシティ実践の意義

受講者に学ばせる学習目標は、異世代間交流の多様な形、意義を理解させることです。

動画のポイントは、①実践することで「壁」を乗り越える、②異世代交流の重要性、③異世代交流の効果、④対象者の変化を共有するです。少し独特な表現をしましたので、解説しておきます。

1）ダイバーシティ（Diversity）の「壁」を乗り越える

ダイバーシティとは、「多様性、相違点、多種多様性」のことであり、「人々の間の違い」を意味である。対象別にダイバーシティには、a. 異世代間の「壁」、b.職務執行上の「壁」、c.文化的背景に基づく「壁」、d.生活習慣に基づく「壁」、e.その他の「壁」と区分でき、かつ重層的に存在し

ています。

堀田は、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、「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」としています（堀田、2015）。

この考え方を介護・保育の職場にあてはめると、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」の大きさが顕在化します。しかし、ここを乗り越えると、業務の幅が広がり、多様な成果が得られる可能性が浮上すると考えられます。

正木らは、日本における職のダイバーシティ研究について、「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しています（正木、2017）。すなわち、ダイバーシティ化した職場は、職場外から影響を受け、職員のモチベーションを高くしていく、原動力を維持できるということになるであろうといいます。

2）異世代交流の重要性

ダイバーシティのうち異世代交流（＝本稿では「三世代交流」と同義とします。）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ました。例えば、次のような先行研究があります。

林谷は、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と同時に、幼児にとって教育的意義があると述べています（林谷ら、2012）。

我が国の政策に目を移せば文部科学省は、子どもたちが「高齢者から『生活の知恵』や優れた技を学びつつ、高齢者を尊敬する気持ちや高齢者への理解、思いやりの気持ちをはぐくむことができる」と示しました（文部科学省、1997）。

2010 年 6 月に設立された日本世代間交流学会は、異世代交流が「あらゆる世代の健康と人間発達に寄与する」としました。厚生労働省は『保育所保育指針』で、「高齢者をはじめ地域の人々などの自分の生活に関係の深いいろいろな人と触れ合い、自分の感情や意志を表現しながら共に楽しみ、共感し合う体験を通して、これらの人々などに親しみをもち、人と関わることの楽しさや人の役に立つ喜びを味わうことができるようにすること。また、生活を通して親や祖父母などの家族の愛情に気付き、家族を大切にしようとする気持ちが育つようにすること。」を求めています（厚生労働省、2017）。

3）異世代交流の効果

今井によれば、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ました。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りました。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

と導くとされています（今井、2016）。

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ことにつながる。本田は、「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、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、3）コミュニケーションの力が育つのではないか」を検証する研究を行っています。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について報告しています（本田、2016）。

4）対象者の変化を共有する

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ます。

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、社会参画を促進します。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ります。

② 精神衛生が向上することにともない養護力が向上します。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ます。独りよがりになりがちな高齢者が社会に戻ってきます。

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ります。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します。

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」は数多あります。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、本研修プログラム構築のための基礎的エビデンスとしました。

5）実践による変化と見える化

学習目標は、①異世代間交流で変化する「心情」「行動」の過程を理解させる、②異世代間交流に参加する人々の気持ちや思考を理解させる、③保育・介護スタッフが「異世代間交流は必要」と感じる理由を理解させるです。

動画のポイントは、①高齢者に初めて接する子どもの表情・行動と、何回も経験している子どもの表情・行動の違いを見分ける、②子どもと接することに慣れている高齢者の表情・行動と、慣れていない高齢者の表情・行動の違い③現職の保育・介護スタッフが語る“交流は必要”と感じる瞬間とはどのような習慣なのかを読みとれる、④園児と高校生が語ることの変化を聴き取る、です。つまり、異世代間交流を行っている最中にも、職員は「五感・六感」を働かせられる人財であることが求められるのです。これが「ダイバーシティ感覚」です。

私たちは皆、「見てて！」「聞いてて！」「一緒にいて！」と思い、それが実現することに「悦び」ます。それって「しあわせな瞬間！」を創造していることになります。その意味で、ダイバーシティ感覚は「しあわせの瞬間！」づくりに欠かせない感覚だということになります。

受講者に学んで欲しいことは、「異世代間交流に関する感覚」です。
具体的には・・・・

①おじいさんおばあさんと僅かしか会ったことがない子どもの多くが、交流を重ねることにより、「怖い・不安」から、実際に可愛がられる経験を経て、「安心・いたわり」へと心情が変化してゆきます。4～5歳児になると自ら話しかけ、会話を楽しみ、会うことを楽しみに思うようになるのです。

②子どものことを、我が子を育てるかのように語り掛ける高齢者、普段接していないだけに子どもとのスキンシップ・会話から涙を流す高齢者など、交流によって受ける刺激は多種多様であることを、受講者に腑に落としてほしいのです。

③子どもが、保育所保育指針に示されている「人間関係の発達」「社会生活との関わり」を獲得する過程を知ることにより、より質の高い交流実践へと繋がってゆく発展性についてです。

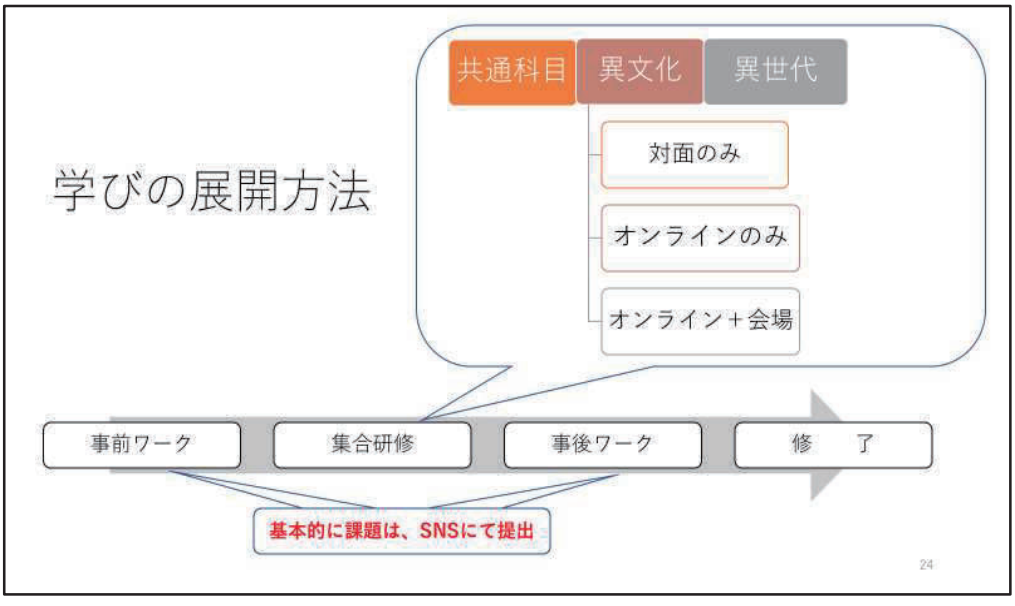
④世代間交流は、高齢者施設訪問以外にも小中学生・高校大学生・地域の施設や団体など多世代にわたって行われるものであるので、「いたわりの気持ち」の醸成だけでなく、子どもが「教わり、頼る気持ち」や、中高大学生が「後進を育成する気持ち」「職業の意義・やりがいの理解」をも醸成することができるという創造的な実践であるということです。

「5)実践による変化と見える化」は、動画後半に本動画を制作した講師による「コメント編」が用意されています。

学習目標・動画のポイント・学んで欲しいことなどは、動画及びワークブックで確認できます。

(2)評価方法

このリカレント教育プログラムの全体像は、下図のように構成されています。



プログラム全体は、【共通・異文化・異世代】領域として構成されています。

ここで学ぶ【異世代】領域には、2 つの科目(「理解」と「実践」)があります。そのうち、「理解」科目を学ぶための学びは、5 つの柱からなり、90 分 2 コマで学びきることを目指しています。

上図のように「左側から右側」に向けて、学びが進展していきます。

【事前ワーク】

受講者は、動画を見る前に、ワークブックの該当箇所をひと通り通読し、事前ワークである「ワーク1」を行い、SNSに自分の回答を登録します。登録された受講者の回答をダイバーシティ・トレーナーは読み、受講者像をイメージし、コメントを検討していきます。いわゆる「授業準備」を進めてください。

【集合研修】

集合研修には、「対面」「オンライン」「対面＋オンライン」の多様な形式を用意していきます。ダイバーシティ・トレーナーは、事務局からどのような形式でのプログラムの開催になるのかを確認し、どのようなことに留意しなければならないのかを検討します。検討いただきたい点について、「第 4 章　研修形式の特徴と留意点並びに研修の進め方」で解説しています。

【事後ワーク】

受講者は、集合研修の後、事後ワークを行います。事後ワークは、科目ごとに設定してあるワークのいずれかと新しい発見を記述し、自己チェックシート(後述)を記入し提出することになります。

ダイバーシティ・トレーナーは、提出された【ワークへの回答・新しい発見・自己チェックシート】を確認し、科目修了の合否を判定します。また、判定に際しては、次の学びが促進されるように、サポーティブなコメントを記述します。いわゆるスーパービジョンの教育的支持的機能を発揮してもらえればと考えています。

(3)留意事項など

上記のようなことから、ダイバーシティ・トレーナーに期待される役割は、従来までの対面授業のような研修の講師ではなく、ハイブリッド時代をリードできるICTを駆使できる伴走者的な役割です。

(4) シラバス・研修展開プロセス例

ここでは、ハイブリッド形式の研修を行う講師として、踏まえておくべき必要事項を授業計画・授業指導案になぞらえて例示しました。

＜開催期日:　令和〇年〇月〇日 (　) 16:30～18:00　1 コマ(90 分)＞

＜研修を進めるにあたっての留意事項＞

オンライン講座の場合、タイムキープ ・ 講師進行は、講師とファシリテーター(チューター)の 2 名がいると、2 ホストでトラブル回避になる。

チューターは、「画面の切り替え・共有」「チャットでの連絡」など、受講環境の管理を行う。

グループワークなどでは、講師とチューターが、受講者人数に応じて、事前に段取りを組む。

＜受講者数：〇〇名＞

＜当日の流れ＞

講師、チューターは、開始 30 分前に入室し、直前打ち合わせを行う。

＜授業の流れ＞

経過時間	研修講師等の動き	活　動　内　容	受講者の動き
0:00	導　入	皆さん、こんにちは。今日も、この講座に参加くださり、ありがとうございます。これからの時間を有意義な時間にしていきましょう。 Zoom で参加されている皆さん、聞こえていますか。 大丈夫でしたら、【いいね】ボタンを押してみてください。 はい、ありがとうございました。	会釈する 頷く ボタンを押す
0:05	授業内容の概説	私の方から、今日の授業の【目的】【学習目標】【演習課題】などを説明させて頂きます。 皆さんのお手元に、「ダイバーシティ・マイスター・ワークブック『異世代間交流プログラム』編」がありますか。その1ページをご覧ください。（1 ページを読む） では「本日の内容」について、簡単に確認しておきます。 まず皆さんには5分程度の動画を、ご覧頂きます。 その際、ワークブックの3～4ページの「学習目標」「動画のポイント」「キーワード」などを確認しつつ、見てほしいと思います。 今回は動画の視聴後、「課題1」と「新しい発見」に取り組んでもらいます。 知らなかったこと、驚いたこと、疑問に感じたこと、感心したこと、などを「ワークブック」のそれぞれの欄に、メモしてほしいのです。 そのメモを活用してグループワークを行い、皆さんが感じられたことを【シェア・分かち合い】ます。 大丈夫でしょうか。ここまで了解して頂けましたか。 大丈夫でしたら、【いいね！】を押してください。 はい、ありがとうございます。 これから、動画を流します。	頷く

0:22	次のステップへの声掛け	いかがでしたか。 動画を見て、「【新しい発見】」が、何かありましたか？ 無理に書く必要はありません。 後で行う、グループワークの中で、他の人の意見を聞いて、気づくこともあるでしょうから、その様なとき、メモしてください。 3～5 分程度の時間をとりますね。 （大半が記入できたようなら・・・） 次の取り組みに移ります。 次に用意した動画では、異世代交流を通じて、参加者の誰もが「笑顔になれる」という感覚を味わってもらおうと思います。5～6ページをご覧ください。 動画を見て頂いた後、ワーク【　　】を行います。 動画の準備が整いましたので、皆さんと一緒に見ていきましょう。 どうぞ。	**メモする** **ブックを見る** **動画を見る**
0:40	ワーク2の実践	いかがでしたか。 みんなの笑顔を感じて頂けましたか。 では、ワーク【　　】に取り組んでみましょう。 3～5分程度で、大丈夫でしょうか。 では、皆さんにお尋ねしますね。皆さんが企画者として世代間交流をする場合、交流の時間をどのくらいとりますか。3 択にしますので、手を挙げてみてください。 1. 1～2 時間以内 2. 半日程度 3. 一日 はい、ありがとうございました。【　　】が、多かったですね。 私のこれまでの経験（知識）から、一言コメントすると「　　」だと思います。 みなさん、考えてみてくださいね。 次に「ワークブック」の 7～8 ページをご覧ください。 動画を見て頂いた後、演習課題に即してグループワークを行います。そのつもりで集中して、動画を見てくださいね。動画の準備が整いましたので、皆さんと一緒に見ていきましょう。 どうぞ。	**演習に取り組む** **ブックを見る**
0:50	チューター	動画を流す。	
1:00	グループワークの準備	同じ時間に同じ動画をみてみました。でも、たぶん、感じられたことが一人一人違うと思います。その違いを感じ	

		合うのがグループワークの目的です。限られた時間ですが、いろいろなお話をなさってくださいね。 で、グループワークといえば、「講師」「記録」「発表者」がいるのが定番ですね。 もちろん、定番どおりに進めます。グループ内で役割分担してください。 グループワークの時間は、「〇〇時〇〇分」までとします。 グループごとで時間配分を調整して、時間を有効に活用してください。 私たちも、声を聞かせてもらいますね。 どうぞ、おはじめください。調整しながら、グループワークを進める。 （「役割分担」「タイムキープ」を観察する）	**みんなを見渡す** **役割決めを行う** **ワイワイ話し合う**
1:15	時間を気にしながら、声掛け	グループワーク「終了、5 分前です」。 （間） はい、予定の時間になりました。 講師をした人、立ってください。発表の順番をじゃんけんで決めます。 Zoom の方も、大丈夫ですか。 「勝ったグループ」から、はじめますね。 では、「最初はグー・・・・」 では、一番じゃんけんが強かったチームから、発表をお願いします。 （発表） ありがとうございました。多くのことを感じて頂けたのですね。 皆さんの意見を聞いて、チューターの〇〇先生、いかがでしたか。〇〇先生も、お願いします。 最後にまとめをします。	**ジャンケンする** **喚声** **発表**
1:25	まとめ	「ワークブック」の最後のページを見てください。 今回は、様々な異世代交流のバリエーションを見てもらいました。 動画は、私たちが皆さんにお伝えしたいと考えた【異世代交流の面白さ・ユニークさ】です。そして、それを図示してみると、〇ページのようになると考えています。 皆さん一人一人が、【異世代交流の旅で、『セレンディピテ	

		ィ』をつかみ取ってほしい】と考えました。 異世代交流を自分の実践上の武器として、使いこなすためには、まだまだ先が長いかもしれません。どうぞ、異世代交流の旅人＝ダイちゃんともに、この先も旅を続けて頂けたらと思います。 これで、本日の研修（授業）は終わりです。 このあと、「振り返りシート」の記入をお願いします。	

【参考資料】

今井七重「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』（2016）中央法規 pp146-153.

本田恵子・岩谷由起『子どもと高齢者ふれあいのコツ オンデマンド版』（2016）学研ココファンホールディングス.

正木郁太郎・村木由紀子「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』（2017）57（1）、pp12-28.

堀田 彩「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』（2015）16 pp17-29.

一般社団法人日本事業所内保育団体連合会『世代間交流施設の挑戦』（2016）

（今井 七重）

3-2. 科目「異世代交流実践」のポイント

【学びの目標】

①異世代間交流を効果的、継続的に実践できるよう環境調整のポイントを理解することができる。
②異世代間交流を実践するためのコツと留意点を知ることができる。
③異世代間交流が効果的に実践できるよう職員間で情報共有し、計画を可視化することができる。
④異世代間交流を実践、評価し改善していくことができる。(PDCA サイクル)
⑤ダイバーシティ・トレーナーとして研修(講義・演習)ができる。

【指導の要点】

①介護職員・保育職員が異世代間交流の目的を理解し準備が進められること。
②外部の方との打ち合わせと情報共有の大切さを理解できること。
③思い描いていることを言語化できること。
④仲間といっしょに企画書が作成できること。
⑤実践し評価、改善ができること。
⑥受講者がダイバーシティ・トレーナーとして異世代間交流が実践できること。

(1)ワークブックと動画の使い方

科目「異世代交流実践」においてもワークブックは、「学習目標」「動画のポイント」「キーワード」「解説」「演習」「新しい発見」の共通項目で構成されています。異世代間交流が円滑に進められるために、【準備から実践、評価、改善まで】を受講者に学んでもらいます。

学習にあたり、ダイバーシティ・トレーナーが指導すべき要点を 6 つ挙げました。

①介護職員・保育職員が異世代間交流の目的を理解し準備が進められるには、
・職員間での目的の理解が同じであること。
・いっしょに作るための共通認識をもつこと。

②外部の方との打ち合わせと情報共有の大切さを理解できるには、
・時間、場所、環境調整など事前の打ち合わせを念入りにしておくこと。
・実践することでのリスクを予測し、対策と対応を考えておくこと。

③思い描いていることを言語化できるには、
・ひとり一人がやりたいことをイメージできること。
・自分の思いを言葉にできワークシートに書き出せること。

④仲間といっしょに企画書が作成できるには、
・ワークシートを持ち寄り、意見交換ができること。

・計画の見える化を図り、付箋に書き出してみること。
・事前準備、当日、事後に分け企画書を作成できること。
・子ども、高齢者、職員皆がしあわせを感じられるものが作れること。
・一度きりの企画に終わらず、継続できるものであること。

⑤実践し評価、改善ができる。
・職員、外部の方とも連携し実践できること。
・実践の評価ができ、新たな課題を明確化することができること。（PDCA サイクル）
・PDCA サイクルを回し、地域に拡げていくことができること。

⑥受講者がダイバーシティ・トレーナーとして異世代間交流が実践できるには、
・介護職員・保育職員が「異世代交流は必要」と感じられること。
・異世代間交流の多様な形、意義を理解し伝えられること。

（2）研修展開上の留意点

これらを踏まえ、高齢者と子どもとの関係性が深められるようワークブックと動画を使い理解していきます。

1）世代間交流の PDCA

動画「世代間交流の PDCA」では、保育士が企画の準備をし、地域の高齢者と子どもとの交流です。

核家族化が進み、地域における人とのつながりが希薄化している。一昔前は、近所とのつきあいがあり、味噌、醤油などの貸し借りをしてた時代がありました。しかし現在は、隣に誰が住んでることすら知らない世の中です。特に子どもたちにとっては、日頃高齢者と触れ合う機会がほとんどありません。

異世代間交流は高齢者を深く知る上で貴重な機会でもあります。一緒に取り組む様々な活動をとおして、高齢者に対する尊敬の感情が芽生えます。そして、子どもたちが大人になり、高齢者との共生があたりまえの地域が形成されます。子どもだけではなく、社会参加に恵まれなかった、特に長期間福祉施設で過ごしてきた高齢者も活動意欲が引き上げられるでしょう。

「自分は皆の役にたっている」という感覚は、そこに集うすべての参加者に共通しています。「やればできる」「やってみたい」と意欲を引き出す活動を提案し、実践することで参加者全員にエンパワメント効果が得られます。

学びの目標「①異世代間交流を効果的、継続的に実践できるよう環境調整のポイントを理解することができる」にあるように、事前準備として、安全、環境調整を考える。個人情報の取り扱いには十分に気をつけることを意識しなければなりません。

交流会実施を確立するには、PDCA サイクルを回すことを意識化しておくことで、成果が得られます。

PDCA サイクルは、①事業計画の中で良く使われる手法で、②PLAN（計画）目標を決めて、

計画を立て、DO（実行）計画の内容を実行する。そして③CHECK（評価）行動した内容を振り返り、ACTION（改善）振り返った結果、より良い方法を試してみる、というサイクルプロセスです。

計画を立案するには、5W1H にあてはめていくと進行しやすく、ポイントとなるキーワードを上げていくのも進めるには重要です。また、準備にあたり 5W1H について確認をしておきたいことです。5W1Hとは、、When（いつ）Where（どこで）Who（だれが）What（何を）Why（なぜ）HoW（どのように）を意味します。5W1H は様々な場面で応用ができます。

When（いつ）は、時間に関連するワードで、「いつ」といった日時や期限、タイミングを伝えます。Where（どこで）は、「どこで」といった場所や環境を示します。Who（だれが）は、人物と役割、関係を示します。What（何を）は、物や事の対象物を表します。Why（なぜ）は、理由や原因を表します。HoW（どのように）、方法や手段を示します。このように 5W1H を活用することで、交流会の目的や計画が明確になります。

動画では、保育園児と地域の高齢者とのふれあいで、大根の収穫を共に行っています。一緒に本を読む、読み聞かせをすることの大切さを認識しておきましょう。

○ 自尊感情を育てる共有体験

近藤（2010）は、「自尊感情には基本的自尊感情と社会的自尊感情という，二つの領域がある」と考えています。近藤は、基本的自尊感情（Base Self Esteem：BASE）とは、他者との比較や自らの欲求との関係抜きに自分自身をあるがままに受け入れる感情であるとしています。また、社会的自尊感情（Social Self Esteem:SOSE）とは、他者との競争や勝負に勝った時に高まり負けたときに下がるような相対的な評価に基づく感情であるとしています。つまり、基本的自尊感情は幼少期における養育者の受容や承認によって形成され、それが自尊感情の基礎的な部分ととらえられているのです。そして、それを土台にして他者との比較によって自尊感情が高まったり、低下したりして変動する部分があります。この部分を社会的自尊感情としているのです。近藤は、基本的自尊感情を育むことに着眼し、幼少期の頃に形成される基本的自尊感情を「共有体験」という手立てで形成することを考えつきました。

基本的自尊感情は、共有体験すなわち、異世代間交流もその一つとして考えられるのではないでしょうか。昨今の学校の社会化にみられるように、教育機能のコミュニティ化は、この表れの例でしょう。近藤の主張にそって、「教師」を「高齢者」に置き換えて、「共有体験」について述べてみましょう。

幼少期を過ぎた発達段階である小学校でもクラスの友だちや地域の人々、高齢者との共有体験を意図的に行うことにより、基本的自尊感情を育むことができる。具体的には、身の回りのさまざまな場面で生じる多様な感情を他者と共有する機会をつくること、すなわち異世代間交流の機会をつくること。その共有とは、ある課題について考えたことの共有よりも、考える過程での共有が大切であると近藤は示唆しています。つまり、子どもと高齢者の異世代間交流に置き換えれば、子どもと高齢者を「参加者」から「参画者」に「参画の梯子」を上るプロセスに絡ま

せることが大切ということになります。

課題を与えられて、それについて「わからない」と悩んだり、反対に答えを発見して驚いたりする感情の共有、これが大切だとされています。与えられた機会においても、動画で見て頂いたとおり、数回の経験で子どもたちも高齢者も「ことばも表情も変化」します。その変化を腑に落とすために「プロセス参画」が必要だといえそうです。

受講者には、子ども、高齢者の表情、言葉には注目してほしいのです。近藤の自尊感情に関する示唆は、次のようなことも指摘しています。「問い」を発してから、仮の解答に到達するまでの心の動きの「共有化」が重要で、特に肯定的な共有体験を重ねることで、自分の感じ方は間違っていない、自分はこれでいいのだという基本的自尊感情の基礎が作られていくと。

このことは科目「異世代交流理解」でも強調した、異世代間交流の意義に通じます。

○ 積み上がる成果

異世代交流は最初から大きな活動ではなく、動画のように施設内での異世代間交流からはじめてみるのも良いでしょう。念入りに打ち合わせをし、計画、実施にいたっても改善しなければならないことが出てきます。いつも成功に終わるとは限らない。PDCA サイクルを回しながらチャレンジしていくことに意味があるのです。そして、異世代間交流は楽しい、おもしろいと思い取り組むことが異世代間交流には欠かせません。

異世代間交流は、保育の現場ではすでに歴史ある活動になっています。この活動の意義を知り、若い世代や経験知の浅い職員に伝達していける力をつけてもらうために、本リカレント教育プエログラムは開発され、異世代交流マイスターがいるのです。ダイバーシティ・トレーナーの方々はその意義を声高に伝達していただきたいのです。

2）実践マネジメント・虎の巻

動画「実践マネジメント・虎の巻」では、施設内・外での異世代間交流事例から実践マネジメントについて説明しています。イベント実施までの事前の打ち合わせ、環境調整、参加者の把握などが解説してあります。

ここでのポイントは、学びの目標「③異世代間交流が効果的に実践できるよう職員間で情報共有し、計画を可視化することができる。」にあるように、知り得た情報は共有し一丸となり作っていくと、一緒に楽しむ姿勢が芽生え、実践を成功に導く可能性が高まるということです。

また、施設内・外の行事では、実習生やボランティア、地域の人々を受け入れ、一緒に参加し盛り上げられるという力の重要性を受講者が気づいて、頭の中でイメージを膨らましていくことをダイバーシティ・トレーナーは、サポートしてほしいと考えています。

異世代交流に参加する保育・介護・福祉の利用者には、事前に説明し同意を得ることも忘れてはならない配慮です。主催する側は、参加する利用者の個人情報も遵守しなければなりません。

3）郷土愛的インクルージョン

動画「郷土愛的インクルージョン」では、方言を通して多様なコミュニケーションが生まれることを示しています。方言に着目するだけでなく、方言を用いて語られる生活や文化、そこに住みそれを愛した人々の指向性や価値観を大切にしていくことを学んでほしいのです。

動画で登場した学生は理学療法士学科の４年生です。すぐに社会人として活躍することが想定され、関りをもった利用者の地元で働いてくれることが期待されています。一方、県域外から来た学生や学年の若い学生とのコミュニケーションは、どのように描かれていたでしょうか。コミュニケーション・スキルは、一朝一夕では身につかず、時間がかかるものであることを伝えてほしいと考えます。異世代交流の機会は、コミュニケーション・スキルの向上を図るために段階的に目標を設定するという教育的効果も期待できます。

コミュニケーション・スキルが拙い学生が増えてきたといわれる昨今、子どもたちのコミュニケーション・スキルの向上にも異世代交流は一役買うと考えられています。

コミュニケーション・スキルの向上のためのヒントとして、普段の若者同士の会話が、利用者にはどのように伝わったかを視覚化しました。「面白い」場面と「なかなか通じない」場面がありました。興味がわく、面白いコミュニケーションは、長く続きます。ここに着目しておきたいものです。また、コミュニケーションを通して「笑顔」になれることの魅力についても理解しておきましょう。

最後に、他者に配慮した会話、心地よいサービス、ケアが、異世代交流実践の場でも実践されれば、そこに携わるすべての人を尊重し、その人らしさを理解することに繋がることを再確認しておきます。

多様性（ダイバーシティ）を受け入れた、地域社会は、誰も周縁（周辺）化することのないインクルージョンが息づいた「笑顔」あふれる街になるでしょう。ちなみに、周辺とは「場所や事物、人の近くに広がる土地や事柄」などを表わす言葉で、「ぐるり」と考えると、「とりまく」や「周囲」という意味で、物の外側のふちにそった部分をいうことになります。また、「周縁」は、物のまわりやふちの意味になりますので、「人の周縁化」といえば、「街の人々、高齢者を街の淵に追いやる、放置する」という考え方になります。こうしないのが「ダイバーシティ」であり、ふちに負いうやられている人々を見かけたら、それを問題視できる感覚が「ダイバーシティ感覚」ということになります。

4）実践のためのチェックリスト

動画「実践のためのチェックリスト」では、実践が楽しく前向きに行えるような気持になること、交流プログラム立案にあたって必要なことや準備すべきことについて具体的に考えること、実践に移すための手立てのイメージを具体的につかむことを目指しています。

ワークでは、受講者自身が立案者となり、他者に自身のプランを如何に伝達するのかを検討していくプロセスを体験してもらうことを目指しています。そのために「思いの実現シート」を作成し、受講者自身の「思い」がどこまで実現できたのかを確認していく「確認シート」が用意されています。

保育・介護の現場においても「保育計画」や「個別支援計画」が策定され、子どもや高齢者の支援が PDCA サイクルで提供されています。そのような日常的な業務の延長線上に、異世代間交流の「行事化」や「日常的な取り込み」がなされることをイメージしています。つまり、異世代間交流を「特別な取り組み」としない感覚をスムーズに身につけてほしいのです。

○ 混じり合うワーク

保育・介護の仕事を「ルーティーン」としてではなく、「プロセスワーク」として前を向いて実践してほしいと考えました。

一般社団法人日本プロセスワークセンターは「プロセスワーク」を次のように紹介しています。私たちは自分の「器」と「壁」をもち、様々な体験・出来事のうち、ネガティブな体験を遠ざけたくなります。しかし、プロセスワークでは、そこに「生きる入り口」を見出し、目の前にある「まだ生きられていない人生」を見出します。つまり、プロセスワークは、今までの自分より「広範で多様な体験」を得て、「いのちの全体性を生きることをサポートする知恵と技芸」を獲得しようとします。他者と出会いは、「混じり合い」を意味し、もう一つの世界観に出会わせてくれます。プロセスワークを学び、プロセスワークを生きるとき、私たちは、他者との関係が「開かれて／拓かれて／啓かれて」いき、自身の「あり方、態度・姿勢、スキル・知識、関わりとファシリテートの力」が磨き合われ、学び合い、育ち合うことができるというのです。プロセスワークは、「一瞬で世界の景色を変え、尽きることのない探求の旅であり、ダイナミックな創造のプロセス」だと示しています。

5）クイズで分かる「リスク管理」のプロセス

動画「クイズで分かる「リスク管理のプロセス」では、異世代間交流の実施に伴う「リスク」を管理する、リスクマネジメントの手法を、クイズ形式で説明しています。リスクを分析できるスキルを身につけ、異世代間交流実践に活用するだけでなく、日常の業務にも生かせるようになっていただきたいと考えました。

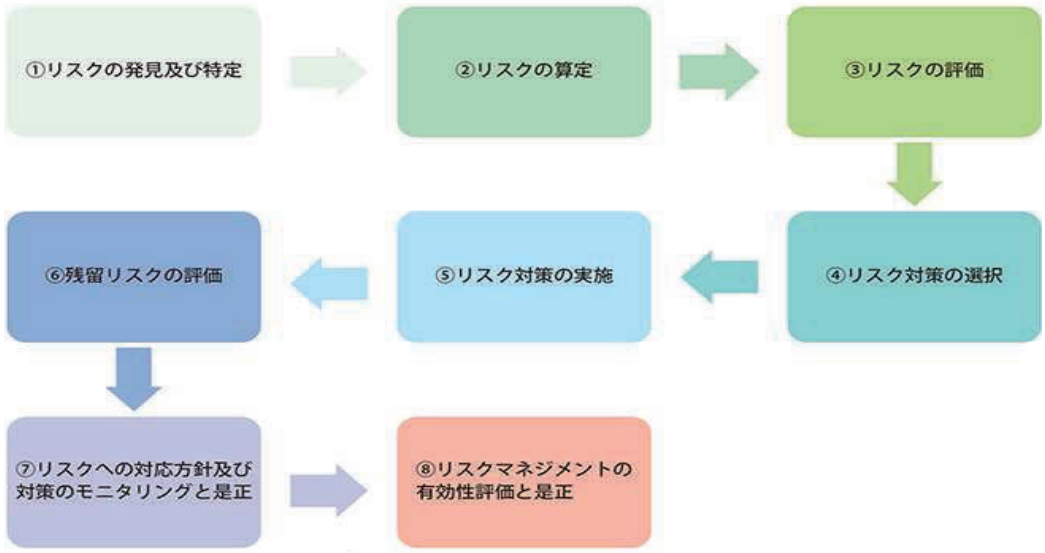
保育・介護の現場におけるリスクマネジメントは、当然のこととして行われています。ですので、ここでは異世代間交流を実践する場合においても、当然にそれを踏まえておく必要があること、それを実践できることを期待していると理解して頂ければと考えます。

ダイバーシティ・トレーナー向けに他領域で示されているリスクマネジメントの考え方を例示しておきます。

中小企業白書（2016）における「リスクマネジメントの必要性」より

リスクマネジメントを実施していく場合、一般的に、〔1〕リスクの発見及び特定、〔2〕リスクの算定、〔3〕リスクの評価、〔4〕リスク対策の選択、〔5〕リスク対策の実施、〔6〕残留リスクの評価、〔7〕リスクへの対応方針及び対策のモニタリングと是正、〔8〕リスクマネジメントの有効性評価と是正というプロセスを経ることとなる（第 2-4-10 図）。

第2-4-10図　リスクマネジメントのプロセス



資料：リスク管理・内部統制に関する研究会「リスク新時代の内部統制」から中小企業庁作成

リスクマネジメントは組織として取り組むことが求められるが、リスクマネジメント体制の構築により全てのリスクに完璧に対応できるわけではない。リスクマネジメントは企業として持続的発展を続けていく上で障壁となるリスクを把握し、対策を講じることが主眼となる。つまり、全てのリスクを管理するのではなく、経営に大きな影響を与えるリスクに対し重点的に対策を講じることが重要となる。

【参考文献】

高山忠雄監修／安梅勅江／芳香会社会福祉研究所編著『いのちの輝きに寄り添うエンパワメント科学：だれもが主人公　新しい共生のかたち』(2014)北大路書房
山田滋『介護リスクマネジメント』(2018)講談社
近藤卓『自尊感情と共有体験の心理学：理論・測定・実践』(2010)金子書房
一般社団法人日本プロセスワークセンター(https://jpwc.or.jp/)
勝俣良介『世界一わかりやすいリスクマネジメント集中講座』(2017)ニュートンコンサルティング
中小企業庁『2016 年度「小規模企業白書」』
(https://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/)

（岩上　由紀子）

第4章　研修形式の特徴と留意点並びに研修の進め方

ダイバーシティ養成研修を行っていく方法には、様々な方法があります。指定された教育プログラムや教材に従って、対面研修、リモート研修、ハイブリッド研修等の様々な研修方法が想定できます。本章では、ダイバーシティ研修をすすめていくうえでの、教材提供の行い方、教育方法を解説します。

4-1. 対面（集合）形式

ダイバーシティのような感性や感覚を伝える授業科目にとって、対面授業はとても効果的な方法である。多様性（ダイバーシティ）は、学修者の「ゆらぎ」や「気づき」を共有することをひとつの目的とするからです。そのため、対面形式の授業や研修では少なくとも以下の視点に留意をしてください。

①講義一辺倒ではなく、対話を重視した授業を展開する。
②ペアワークやグループワークを大切にしていく。
③学修者の「ゆらぎ」を大切にして「答え」を求めるのではなく、他者との考え方の違いや価値観を共有する。

対面形式の研修のメリットは、「受講者の反応が解りやすい」「個人ワークやグループワークの進捗状況が理解しやすい」「資料提示が容易、受講者の学習の進捗」など、様々な利点があります。しかし、一方では、「受講者の時間や場所を合わせる手間がある」「授業時間や研修時間の確保が難しい」などのデメリットもあります。後述をするリモート形式の授業等、との併用をはかればより効果的な研修が設計をできると考えます。

4-2. リモート（オンライン）形式

○ ICT とは

ICT については、領域「共通科目」並びに領域「異文化交流」において、詳細に示しています。したがって、ここでは簡単に「定義」「メリット」「デメリット」のみ示します。

ICT教育とは、パソコンやタブレット端末、インターネットなどの情報通信技術を活用した教育手法のことです。ICT 教育の「ICT」は、Information and Communication Technology の頭文字をとった言葉で、日本語の意味は「情報通信技術」です。そして ICT は、IT（Information Technology）の異称として使われることがあります。つまり、IT と ICT は同じ意味だと考えても問題ないということです。

文部科学省は「もはや学校の ICT 環境は、その導入が学習に効果的であるかどうかを議論する段階ではなく、鉛筆やノート等の文房具と同様に教育現場において不可欠なものとなっていることを強く認識する必要がある」と述べています。

ICT 化が進んでいる変化の激しい社会を生き抜いていくには、ICT を活用し情報収集や判

断、解決する力が必要になります。ICT 教育では、世の中の様々な事象を情報とその結び付きとして捉え、情報及び情報技術を適切かつ効果的に活用して、問題を発見・解決したり自分の考えを形成したりしていくために、情報活用能力を養うことを目的としています。

○ リモート形式の特徴

リモート形式はオンデマンド授業と同時配信授業がありますが、同時配信授業を中心に解説します。同時配信授業は講師が講義室や研究室から、ビデオや音声を使ってリアルタイムに授業を配信します。受講者は自宅等からビデオや音声を受信します。新型コロナウイルスの世界的流行の影響を受け、オンライン授業が急速に広がっています。オンライン授業の利点としては、インターネットを利用することで時間や場所を選ばずに受けられる授業のことです。もともとは海外で導入されていた授業のスタイルでしたが、日本でも新型コロナウイルスの感染抑止の観点からリモート環境での仕事や学習が推奨されるようになったことを受けて普及し始めています。現在ではパソコンやタブレットなどの IT 端末が多くの家庭に普及していることもあり、オンライン授業を加速させる理由のひとつとなりました。講師と受講者の討論や意見交換をリアルタイムで行えます。

ただし、講師や受講者は映像配信ツールの使い方に習熟する必要があります。さらに多人数の受講者が安定してビデオや音声を受信できるインターネット環境が必要です。授業を携帯通信網で受信する場合、大量のデータ通信量を消費します。高圧縮のビデオ配信で 90 分の授業を受信した場合のデータ通信量は 80MB~300MB 程度になりモバイル環境では費用面が気になります。また、速度が遅い回線や電波が弱い地域などでは、映像や音声の途切れや遅延といった現象が起きがちです。使用する回線環境や端末の種類や能力の影響を受けやすいのも難点の一つになります。

リモート授業は、自宅で授業が受けられるため、通学の時間がかかりません。通学にかかる無駄な時間を省き、その分を学習に充てることで、効率的に学習を進められるようになると言われています。また、日本全国どこからでも同じ授業を受けられるため、地域格差が発生せず、住む場所を選ばず質の高い教育を受けることができます。しかし、インターネットを活用すれば生徒の居住地は問題ではなくなり、地方でも都会と同じ水準の教育を受けられるようになるのです。

インターネット環境さえあれば受けることができるため、災害時や緊急時にも柔軟に対応できます。新型コロナウイルスの経験からもわかるように、予想外の事態が起こったとき、通常の授業は継続するのが困難ですが、リモート授業はネット環境さえ整っていれば授業を継続することができるため、学びを止めることになりません。授業を受けるためにカメラやマイクを使ったり、画面共有で情報共有をしたり、チャット機能でテキストを送ったりと、さまざまなパソコン機能を使います。それにより、身につくパソコンスキルは、大学生や社会人になっても使えるデジタル社会のリテラシーとなることでしょう。

★実証講座から見えてきたリモート形式の研修の特徴

〈メリット〉

・多様な講師を招きやすいので良い。

・活きた教材・経験を学ぶことができる。

・いろいろなものを作りやすい。

・アップデートして自分たちでつくっていくことが重要。

〈デメリット〉

・オンラインでリモートになっていくと、感じてもらう教材はどうしても薄く、または鈍くなるので、教員が確認をして気をつけなければならないこと。

・ファシリテート（説明者）の存在が重要。

・オリエンテーションを丁寧に行い、事前に可視化をする。

・オンラインホワイトボードなど、受講者と講師のコミュニケーションツールが重要。

参考：一般論としてのメリット・デメリット

○　ICT 教育のメリット

1 今までの授業では実現できなかった事ができる

2 受講者のモチベーションが上がる

3 受講者の情報活用能力を養える

4 受講者もダイバーシティ・トレーナーも楽しみながら、効率的な学びができる

5 受講者が研修に積極的に参加しやすくなる

6 ダイバーシティ・トレーナーが効率的に授業を行うことができる

7 ダイバーシティ・トレーナーの時間短縮が図られる

8 ダイバーシティ・トレーナー・ファシリテーター間での情報共有も簡単にできる

○　ICT 教育のデメリット

1 端末購入の負担がある

2 ICT 機器の管理や故障対応でダイバーシティ・トレーナーなどの負担増に繋がることもある

3 ICT 機器に苦手意識を持つダイバーシティ・トレーナーの負担になることもある

4 PC の機種や性能によって授業展開が遅くなる可能性がある

5 ICT 機器によって特性があり、作業が限定されることもある

6 ICT 機器を「使うこと」に気を取られると授業効率が悪くなる

7 受講者の想像力が低下する可能性もある

4-3. ハイブリッド（対面＋リモート）形式

ハイブリッド授業は同じ内容の授業をこれまでの対面授業とリモート授業を同時に成立させる授業方法です。受講者は同じ内容の授業をオンラインでも対面でも受講できます。講師は対面で授業を行い、学生は自身の状況に応じて対面授業を受講するか同時双方向型のオンライン授業を受講するかを選びます。ただし、コロナ下では教室に入れる人数に制限があるので、対面かオンラインかをあらかじめ決めておく必要がある場合があります。受講者はその時に置かれた状況に応じて、オンライン授業を受けるか対面授業を受けるか選択できます。対面授業の実施が不可能になった場合にも、フルオンライン授業への移行が容易です。

教室環境の設定が重要となります。ハイブリッド授業ではリモート授業の様にノートパソコン1台では無理があります。iPad の様なタブレット端末を1台パソコンに接続し三脚を活用すれば、機動性のあるカメラとマイクの役目を果たしてくれます。ハイブリッド授業を行うには、最低でもこのくらいの機器は必要でしょう。教室と対面の両方の授業者を気にしながら講義を行うため、講師の負荷が高くなります。講師の負荷を減らすためには、情報機器事前のテストを欠かすことはできません。ハイブリッド授業の円滑なる運営のためには、これらの作業を行ってくれる視聴覚機器エンジニア兼 TA がいることが望ましいです。

それでもハイブリッド授業の授業運営ノウハウを蓄積することは教員や大学等の教育にとっての投資にもなると捉えることができます。

★ハイブリット形式の授業の特徴

対面形式とリモート形式を組み合わせた授業方法がハイブリッド形式の授業です。研修を主催する側は対面形式とリモート形式の両方を用意して、受講者の都合にあわせてどちらかを選択をしてもらうメリットがあります。

★補足

「ブレンド形式」というハイブリッド形式の応用も把握をしていきましょう。コロナ禍でのテレビ番組では定番となりつつあるスタイルです。スタジオにいるタレント、司会者の隣にモニター設置してあり、そこにオンラインで参加しているタレントがあたかもリアルに座っているかのよう映っているのを観る機会が多いでしょう。これがブレンド形式です。対面研修を行う際に、対面の研修講師とオンラインの研修講師の双方が登壇して、研修をすすめる方法です。また、受講生は集合型で研修をしていて、プロジェクタースクリーンを用いてリモート形式で講師の研修を受ける方法もあります。

4-4. 各種形式の特徴を活かした研修の進め方

(1)アクティブラーニング授業の展開

文部科学省による定義では、アクティブラーニングは「学習者の能動的な参加を取り入れた授業、学習法の総称」とされています。従来の教育や研修では、教員・講師が教え、生徒がそれを聞く、という一方通行の講義形式を採用していました。一方、アクティブラーニングは、グループディスカッションやディベートを通して、生徒自身が調査、発見をしながら課題の解決に取り組みます。従来の方向性とは真逆の学習方法と言えるでしょう。

ダイバーシティ研修では、おおよそ講師・教員が以下のトレーニングを経たうえで実施する必要があります。

【講師が身に付けるべきアクティブラーニングスキル】

①受講生の発問方法のスキル

②グループワークのスキル(手順、方法)

③レポートなどを用いて、受講者の振り返りを行うスキル(フィードバック方法も含む)

(2)研修の展開方法の一例(オンライン形式の進め方)

①事前説明(ファシリテーター等による事前説明や事前動画視聴)

②参加者名簿をもとにグループわけをする(オンラインの場合等は画面上でのグループ構成に配慮する)

③授業前等に「事前課題」を提示しておくと学習の動機づけとなる

④授業開始、出席確認、講師紹介など

⑤グループワーク、発表、コメントを2～3回程度

※随所に動画視聴を行うこともできる

※グループワーク中では、「一人一言お願いね」「発表をするときに前にでてきて」などと補足助言する。

⑥講義のまとめと振り返り

※次回課題の提示もあると良い

(3)その他研修をすすめるうえでの留意事項

異世代・異文化のダイバーシティ研修をすすめるうえでは、重複をするが、テーマ性が一見すると具体的では側面があるので、講師は主に以下の点に留意をする必要があります。

・感じるための時間(グループワーク)をどのようにすれば伝わるのか。

・研修課題や教材紹介の方法や工夫はどの程度できるか。

・学習者同士の双方向の交流を促し、お互いを意識したり、相互に意識をしたりすると良い。

・リモート形式やハイブリッド形式であるとどうしても、講師と受講者、受講者同士の「共有

体験」ができたという感覚が持ちづらいのではないか。

研修や授業の進め方は、まさに講師の「腕の見せ所」であると言える。しかし、授業設定や方法については環境設定を含めた事前の計画が必要となります。ダイバーシティ授業内容は、感覚や感性について学習する特性があることから研修内容の展開や方法については講師各位の授業方法の研鑽をする必要があると言えます。

4-5. 多様な受講生に対する配慮

○ 研修教育環境に関する配慮等について

Zoom というアプリの使い方に受講者や研修講師等が精通し、トラブルは減少しました。それに加えても、事前に受講環境を確認しておくことは重要です。

普段、受講できない講座を「出向かない」で受講できるメリットは大きいと考えられ、現場のニーズに即した研修プログラムの提供は重要であり、ニーズ・キャッチしシステムが重要だと考えられます。

リカレント教育のプログラムを標榜してきたが、在学生に対しても活用できる可能性があります。その意味でも、カリキュラムの「時間配分」が重要であり、教育効果を測定するために「コマシラバス」をきちんと整備し、検証する必要があります。

教材を含めた教育プログラムの多言語化が求められています。今後、国際的な社会実装化も視野に置く必要性があります。

○ 多様な受講者が参加する場合について

「短時間で、受けやすく」が保育・介護現場では重要な研修ニーズと考えられます。対面並びにリモートにおいても「グループワーク」を行う場合、メンバー間の「信頼関係」が重要になります。

世代を超えた受講者が集まる場合の「その場での」「信頼関係づくり」を工夫する必要があります。経験豊かなベテランの保育士にとって、動画の視聴は「経験の再発見」になる効果があると考えられます。そして、若い時に実践していた「経験」を今思い返し、異世代交流実践の「『壁』は高くない」と、ベテランの経験知が、実践への一歩を踏み出すことを促します。そこに世代間ギャップや経験値ギャップが生まれないように配慮する必要があります。例えば裁量や権限、上下関係があることに留意させましょう。

短時間の個人並びにグループワークでも、実施時期と交流内容について様々なアイディアが示されることがあります。

ー1 月：コマ回りなど昔遊び、お餅こね　7 月：夏野菜の植え付け　9 月：ふれあい遊び

ー年中：体操、音楽、踊り

これらは、現場経験のある者の様々なアイディアが、動画を視聴するという「刺激」を通して蘇

り、現出させる効果があるからだと考えられます。

介護現場の日常、保育現場の日常、それぞれを知りあえば、お互いを生かし合い、楽しめる要素は「日常」の中にたくさんあることが理解されています。それは、機材の使用方法をマスターするだけで、オンライン下でも実践できるし、オンラインの方がやりやすいこともあります。

受講者が現有する力量に負う効果のほか、講師等の力量として、受講者の「知識」や「経験」に差がある場合、グループワークの話題の広がりが限定的になり、学びの深さと広がりが未熟なままになる可能性があります。これを克服するスーパーバイズ能力が求められます。

○ 本プロジェクトが意図した教育プログラムについて

先行研究や先行する実践事例で認められる異世代間交流の効果や特徴を、受講生が言語化してくれました。このことから、企画者が意図したコンセプトに受講者が素直に反応し、感性的側面での満足が得られていると考えられました。

「わかりやすい」は、魅力的に感じられるようで、主催者側が伝えようとしたことが伝わっているようです。そのうえで、基本的概念やキーワードについては、丁寧に説明する必要があります。

研修の効果を考えると、次のような課題が残っていますので、アレンジして活用されることを期待します。

① 「事前学習」「事後学習」をどのようにアレンジしていくのか
② 視覚からの情報の優位が顕著
③ 『ワークブック』は事前課題というよりも、ふり返り（事後）課題として、受講経験をまとめておく「整理ノート」として活用してもらう
④ そのような意味では、さらに「メモ欄」を工夫する必要もある

【参考文献】

文部科学省「新時代の学びを支える先端技術活用推進方策（最終まとめ）」（2019）
文部科学省「教育の情報化の手引き-追補版-（令和２年６月）第２章」（2020）

（田村　禎章・渡辺　清美）

第5章　受講者評価の方法

私たちはとかく自分が評価されることに用心深くなっています。結果だけが通知される「入試」を経験し、多くの方は「トラウマ」を抱えているからでしょう。この教育プログラムでは「選別」型の評価を行う者でなく、「協働」するための位置を確認するために評価という手法を活用します。したがって、受講者に深い学びを提供し、それを確認してもらうするために、評価に関する情報を受講者と共有するシステムとしました。

○「何ができるか」を確認

この教育プログラムを修了することで「何が出来るようになるか（知識・技能の構造化）」が、最優先の課題です。その観点に立てば、評価の視点として

1）知識及び技能・・・何を理解しているか、何が出来るか

2）思考力、判断力、表現力等・・・理解していること・できることをどう使えるか

3）学びに向かう力、人間性等・・・どのように**職場**・社会と関わることができるのか

リカレント教育にのぞむ受講者は、職場からの派遣や即戦力としての期待を寄せられています。それは、職場に持ち帰って、即役立てられるような学びを、一人ひとりが獲得し、確かに身につけていることを証明する必要に迫られた学習ということになりかねません。

イメージを覆す、評価をしなければ、「あの研修はよかった！」につながらないでしょう。

5-1　評価について

そうはいってもダイバーシティ・トレーナーとして、評価とは何かという基本は押さえておいてもらいたいと思います。簡単に「定義」や「形態」「手法」などを項目立てておきます。

「深い学び」を「知識・技能の構造化（「粒」を組み立てて、「塊」にする）」と仮定すれば、受講者が、知識や情報を**インプット（内化）**し、それを**アウトプット（外化）**する認知プロセスを活性化することが研修の役割になります。

インプット＝視聴、傾聴＝パッシブ・ラーニング（受動的学習）

アウトプット＝言語化、記述＝アクティブ・ラーニング（能動的学習）

知識の構造化には、3種の知識の獲得があるといわれます。

① 宣言的知識・・・「事実に関する知識」が獲得されているかを評価します。ここでは、評価の観点は、受講者が知識を「つなげる（構造化）」できているかを確認することになります。

1）個別の事実に関する知識が、数珠つながりで、概念的知識となる

2）中核（コア）概念と結びつく、ネットワーク化による構造化

② 手続き的知識・・・受講者が「手順、それを可能にするテクニック、方法に関する知識」を獲得し、連続した「パターン化」した一連の知識として習得しているかを確認します。

③ 宣言的知識と手続き的知識をつなげる・・これをおこなうためには、思考スキルが必要です。受講者が学びをニューラル化＝【宣言的知識】と【手続き的知識】と【個性（資質・能力）】することになります。一人ひとりの個性に配慮し、それを受け止めて評価していくという仕組みです。

これをみると私たちは、点数で計れる「知識」と実践ができる「技術」に加え、その課題に臨む「態度・姿勢・意欲」を認めてほしいと願っているのではないでしょうか。仕事を長く続けていくうえで、3 つ目の評価点、「態度・姿勢・意欲」を明確に評価することが望まれているのでしょう。

教育現場では、学習評価に関する研究がさまざまに進んできていると思います。学習評価の機能には、以下の4つがあるといわれています。

1）指導と評価の一体化・・・講師が提供する研修プログラムは、常に見直され、改善を重ねながら受講者にとってふさわしいものとして具現化されていかなければならない。

2）説明責任の遂行・・・学習評価は、その結果を伝えることに使われなければならない。学校という社会資本の存在や、教育という営みの公共性や社会性を保障することが求められています。

3）自己評価能力の育成・・・学習評価は、子ども一人ひとりの確かな成長に結ぶつくものでなければならない。受講者に学習評価（評価規準や評価方法など）を明示するとともに、講師と受講者が、あらかじめ合意して行うものでなければならない。

4）カリキュラムの評価・・・編成した教育課程の改善に資するものでなければならない。

まとめれば、学習評価とは次のように言えそうです。

1）教育課程にも、受講者自身にも、地域や職場にとっても機能すべき重要な行為である。

2）誰もが分かりやすいものであること、複雑ではなく簡便であること、個人や実施者によって違いが生まれるのではなく安定的であること

3）多くの講師（マイスター認定者）が理解し、実施できるものでなかればならない。

4）「いつでも、どこでも、だれでも」実施できるもの。

5-2 「学び」を評価するダイバーシティ・トレーナーの見取る力

「学び」の成果を見取る力は、ダイバーシティ・トレーナー間でかなりの差があると考えられます。同じ研修（授業）を見ていても、「こういう受講者の学びがあった」と丁寧に語れる講師とそうでない講師がいるでしょう。ゆえに、受講者の姿を「見取り」、評価する「ぶれない仕組み」が必要になります。しいていえば、そうした「ぶれない評価」でできなければ、本人の評価に委ねた評価を行うしかないことになります。

○ 「ぶれない評価」のために

「ぶれない評価」を行うために、ダイバーシティ・トレーナーはどこを、どのように見て受け取り、学びの状況を把握していけばよいのでしょうか。

例えば、グループワークは「参加度」という言葉が使われます。よく発言する生徒や受講生の印象が良く、そのまま評価してしまうことがないでしょうか。それは「学び」の評価とは言えない場合もあることに留意しておきましょう。「グループワーク」という学びのスタイルからその特徴を抽出すると、次のような構造になります。

【アクティブラーニング】＝「思考の活性化」「身体の変化」
＋
【話し合い活動】＝対話の量と質
＝個々の受講者が一定の長さの文章で語れるか＝量
ただの「おしゃべり」になっていないか＝質
↓
「広い目、長い目、基本の目」による【評　価】
空間軸、時間軸、態度・姿勢

上手のようにグループワークでの態度をとらえると、グループワークの中で注目すべき A が、今回の講座で「よくしゃべり、立ち上がって自分の主張をする」という事実に基づき、この回の評価を行うとします。どのように評価したらよいでしょう。

・いつもそうだから「S」　・今回は活躍したから「S」　・いつもと違うから様子見「保留」

本教育プログラムでは、第 1 章「1－1ダイバーシティ・マイスター教育課程の概要」で示したように、受講者が所定のプログラムを受講し、自己チェックをするという自己認識に規準をおいて、プログラムの修了と「マイスター」の認定を行うという仕組みとしました。

そこには「ダイバーシティ感覚」という理念を広く日本社会に広め、社会をダイバーシティ化していきたい。それによって、日本社会の隅々まで、周縁化され、見捨てられた方々一人もいないようにしていきたいと良く願いがあるからです。

以前の日本人は「自己に厳しい」といわれました。しかし、平成以降に生まれ、育ってきた人々は「自己に優しい」といわれます。生き方そのものに世代間ギャップがありますので、ダイバーシティ・トレーナーと受講者の間でこのギャップを埋め、適切な評価をお粉必要があることを念頭に入れておいてほしいのです。

5-3 「ルーブリック」と自己チェック

受講者が行う「自己チェック」は、この教育プログラムを提供する側の到達してほしいと考えている規準があり、それを提示する形式になります。

先に示したように「評価されたくない」気持ちに逆らい、「修了した」「認定する」を行うのですから、提供側に明確な「修了／認定」の根拠が求められます。

それを示す、一つの試みとして、「自己チェック」の裏に、「ルーブリック」を構築しています。

○ ルーブリックとは何か

ルーブリックとは、学習到達度を示す評価基準を、観点と尺度からなる表として示したものです。受講者・学習者のパフォーマンスの質を評価するためのツールとして使用されています。

ルーブリックを用いると、評価者による評価の偏りを少なくし、明示された評価基準によってより細かな評価をすることができます。

パフォーマンス（参加度合）を見る場合、その評価が、評価者によって異なりやすいので「できる／できない」の二分法では、高度な能力を適切にとらえることができません。そこで、「どの程度できたのか」という段階的な評価（本教育プログラムでは「4 段階」）によって、把握するべきです。そこで、評価者間で一定の信頼性を確保するために、複数の水準（レベル）を設けた評価基準として、ルーブリックが重要な役割を果たすといわれています。

○ 学習評価を意図的・計画的に整理した評価の計画（4つの要素）

1）いつ ・・評価時期や評価場面

2）誰が ・・評価者

3）何を ・・評価規準

4）どのように ・・評価方法

○ 基準と規準

評価規準・・・「規準」「クライテリオン（到達目標）」による質的な評価・・何を

評価基準・・・「基準」「スタンダード（標準）」による量的な評価・・どの程度

ルーブリックによる評価規準の設定のプロセスは、次の通りです。

1）単位（学習活動のまとまり）を構想する → 本講座では領域と科目を設けました

2）評価規準を設定する → 同じく学習目標とワークを対応させる仕組みにしました

3）評価規準、プログラム開発の意図、学習活動を互いに照合して見直す　→　今後の課題

参考にルーブリックを作成するための視点を提示しておきます。

○　深いスキル（規準）の種類：

多面的にみる、順序立てる、焦点化する、比較する、分類する、変化を捉える、関係づける、関連付ける、変換する、理由づける、見通す、抽象化する、具体化する、応用する、推論する、広げてみる、構造化する、要約する、評価する

○　評価規準例

・見付けて～思い起こして、感じて、気にしながら、意識しながら
・比べて～特徴でまとめながら、違いで分けて、順序を考えながら
・たとえて～知っていることを表しながら、関連付けながら、置き換えて、見立てて
・試して～実際に確かめながら、調べたりやってみたりして、練習しながら
・見通して～思い描きながら、予想しながら、ふり返って
・工夫して～生かしながら、見直して

○　思考・判断・表現の描出　・・思考ツールで表す（課題（修了試験など）の出し方）

・ベン図・・・異なる対象を比べて考えたり、対象の特徴を分類して考えたりする
・ウェビングマップ・・・思考を拡散させ、関連付けて考える
・ピラミッドチャート・・・多様な情報や意見を１つにまとめたり、より良い考えへと練り上げたりする

本講座の評価規準は、異文化交流や異世代交流に関する多くの場面や状況、対象としての事実に関する宣言的知識（理解）と手続き的知識（実践）が関連づけられ、自由自在に獲得した学びを活用できるように受講者がなることを目指しました。

受講者が自分自身の成長を発見したり、成功や達成に至る要因を明らかにしたりすることは、言語化による自己変容の自覚、手ごたえの実感を受講者に与えます。その意味でも学習の評価は、受講者の視点に立つ評価であることが極めて重要なのです。

まとめ

・評価は、変化や変容を価値判断し、次に生かすことが多い。
・評価の「結果」は、次に生かす発想をする。
・評価を次に生かすとは、次の学びの「計画」に生かせるようにすること。
・評価規準を設定し、評価の計画を立案することは、研修の質を高め、研修課程の質を高める
・評価のイメージは、「結果の診断」「数値化」「評定」＝「受講者の品定め」っぽくなることに注意
・評価と研修の計画が連動し、評価と研修課程の編成とが深くかかわり精度を上げる
・研修の精度を上げるためには、評価基準の設定方法や価値判断基準が、公になっていなければならない（ブラックボックスではダメ）
・研修による学習で、知識の粒を獲得し、その粒が確かに機能し、自在に動き回れるような「駆動力」を持ち、構造的に獲得されていることが求められる

【参考文献】

ダネル・スティーブンスほか／佐藤浩章監訳『大学教員のためのルーブリック評価入門』（2014）玉川大学出版部
濱名　篤「教育講演「社会福祉教育研究とルーブリック評価」」『日本社会福祉教育学会第 3 回春季研究集会』（2013）
梶田叡一『教育評価第 2 版補訂 2 版』（2002）有斐閣双書
OECD 編／松田岳士訳『学習成果の認証と評価　働くための知識・スキル・能力の可視化』（2011）明石書店
田代直人他『新しい教育の原理　現代教育学への招待』（2010）ミネルヴァ書房
田中耕治『教育評価』（2008）岩波書店
高浦勝義他『ルーブリックを活用した授業作りと評価　①小学校編』（2006）教育開発研究所
高浦勝義『絶対評価とルーブリック』（2004）黎明書房

（宮嶋　淳）

資　料

1：ダイバーシティ・トレーナー養成研修（実証講座）から得られた発話・コメント

- 異世代交流について話を聞いたことはあったが、何から取り組んでよいのかわからなかった。動画を観て、色々なやりかたがあることが分かった。
- クラス内の取り組みから園全体に広がれば、大きなこともできると思う。園内の小さな活動から地域に結び付き、それが引き継がれて園の歴史になっていくのだと感じた。
- 自分の子どもの小学校では、おやじの会の活動が盛ん。デイキャンプやバザーでの焼き鳥などをやっており、子どもが小・中学生の年齢位からやるものだと思っていた。ひとつの活動が、少しのきっかけでどんどん広がっていくのだと思った。
- ハムづくりの動画を観て、実際には「どのようにしたら、できるのか？」「感染症対策は？」など疑問もでてきたが、新しい発見ができた。
- 子どもの通っていた幼稚園にもおやじの会があった。動画を観て、自分が経験した異世代交流の場面を思いだした。地域の人を巻き込んで夏祭りなどをした。
- 以前の職場では老人ホームが隣にあり、子どもたちと高齢者のふれあいがあったのを思い出した。自分でも役に立てたらいいと思う。
- 何かしなければと重く考え込むのではなく、子どもと高齢者が少し遊んだり、話したりするだけでも楽しむことができる。
- 特別な行事がなくても、高齢者が保育園に遊びに来る機会を作れればと思う。動画を観ていて、高齢者が嬉しそうにしていた。
- この動画の交流場面であったように、子どもたちと高齢者の交流は、最初、探り探りでも、最後にはお互いが楽しみにできるような場所を作れれば良いと思う。
- 高齢者にとって、普段のリハビリだけでなく「ここに来れば子どもたちの元気な顔が見られる」という楽しみにつながるとよい。
- 今後、1～2時間程度の交流から少しずつ取り組んでいければと思う。
- 子どもたちは高齢者に対して気をつけることや言ってはいけないことなどを学ぶことができる。高齢者は体も元気になり、子どもからもパワーをもらえる、生きる楽しみのある場所になっていけるのではないかと思う。病院、施設、保育園、デイケアといったさまざまな施設があるなら、その特徴を活かして、交流の場として確立していきたい。
- ダイバーシティ、異世代交流感覚を身につけて入職すれば、新しい風を吹かせることができる。
- 現任教育（職場の研修）としても、メッセージ性のある VTR なので良いと思う。
- ワークブックも分かりやすい表現で良かった。ワークブックの内容の実証も必要である。動

画教材とワークブックをセットにして、ワークブックの演習を行うシミュレーションが今後、必要である。

- 2時間という時間の中では、動画とワークブックを行き来して活用しきることは難しい。
- 予習・復習を組み込んだイメージなので、個人学習にも使える。
- オフライン研修とオンライン研修では、動画教材とワークブックの活用方法が異なる。
- お正月に保育園にお年寄りを呼んで、一緒にコマ回しや箱作りをし、一緒に食事をするのはどうか（感染症対策が必要な今の時期は難しいが・・）。話をできる機会を持ち、笑顔で過ごせればと思う。
- 山形の保育園では一緒にお餅をこねる機会があった。作りながら昔の話をし、なぜこれをやるのか？などの会話が生まれていた。
- 敬老週間にお年寄りとのふれあい遊び、肩たたきなど、自分のおじいちゃんおばあちゃんをよく知らない子どももいる。子どもが、自然に労わる気持ちを持てるように触れ合ってほしい。
- 7，8，9月頃に、近隣の老人ホームやデイサービスの高齢者と一緒に、夏野菜の植え付けと収穫を行う。近くの畑を借りることができると良い。高齢者には野菜作りや畑仕事に長けている人もいるので、子どもたちが色々と教わる良いきっかけになると思う。
- 親が入院していた時、**車いす**に座ってもできることを職員の人がやってくれていた。**体操や音楽**を聴いたりすることが一番楽しかったと話していた。子どもたちも**踊りや楽器**が好きなので、歌を歌いながら演奏をし、**元気に**体操している姿を見せる機会があると、高齢者も元気をもらえるのではないか。

2： 実証講座から抽出された講座の効果

- 地域との関わりが保育園ではなかなかできていない。この研修にヒントをいただいた。
- ハードルを高くしなくても、やりやすい方法で取り組めることが分かった。
- やりたいことは色々あるが、環境が整っていない側面もある。
- 運動会や餅つき大会に高齢者の参加を呼びかけたが参加が少なかったため、地域性もあるのか取り組みにくいのも現状。
- 動画で観た「かしのき保育園」では、子どもが卒業しても親との関わりを続けていることが印象に残った。そこから地域とのふれあいの場ができていくのではと感じた。
- 孫ができるまでお付き合いできる人たちが増えることも考え、始めてみるのも良いと思った。
- 世代間交流というと高齢者との交流が思い浮かびやすいが、小学校・中学校との交流に目を向けても取り組みやすいことがありそう。
- 小・中学校の頃に小さな子どもたちから褒められたり、頼られることが心の糧になる。保育園の子どもたちは、小学生、中学生に憧れて、「あんなことができるようになりたい」と思

う、そのような交流も考えていきたいと思う。

- 参加者の発話（コメント）に対するレスポンスは、参加者の発話をどのように講師・補助者が受け止めたか、研修を行う上での受け止め方のモデルとなる。すなわち、グループワークにおけるコメントは、ライブ・スーパービジョンでもある。そういう認識をもって、講師用テキストに活用したい。
- グループワークの様子を見ていて、現場の職員さんであるということもあり、すぐにいろいろなアイディアが出てきている様子が分かった。人数が多ければ、もっと盛り上がったかもしれない。
- 業務終了後 2 時間の設定は確かに厳しいと思う。1chapter に絞って 1 時間を何度かやるという工夫はできるかもしれない。
- 各ワークシートへの書き込みを行い、グループワークの時間も設けるとやはり時間がかかる。
- 動画視聴やアンケート入力を講座の時間内に入れ込んでいるが、オンラインで行う研修の効果測定という視点で、構成を見直す必要がある。
- ダイバーシティの意義について丁寧な説明があったため、受講者もワークシートやアンケートに何を書き込めばよいか分かりやすかった様子。
- 受講者が社会人のためグループワークでも具体的な意見が出ていた。受講者が学生の場合は、現場の経験から話が膨らむことは考えにくいので、ワークの課題や発表内容を工夫する必要がある。
- このような国レベルの事業で行っている研修は受けたことがなかった。でも、オンラインだからこそ、離れた場所にいる講師からも講義を受けることができ、勉強になった。
- グループとして、4 月に保育園が開園になるので、良いタイミングで異世代間交流の研修が受けられたのではないかと思う。
- 家庭持ちの職員が多いため、研修の時間設定的にもあまり人を集めることができなかった。職員の意欲の問題もあるとは思うが、仕事が終わってからの2時間の研修の設定は厳しいかもしれない。1時間の講座であればもう少し参加者が増えるか。業務時間内で、全員は難しいが、各拠点から2名ずつくらい、16 時～の設定ならば調整次第で可能性が広がるかもしれない。
- 動画教材では、自然な交流の様子が見られ、心を打たれる内容だった。
- 普段、受講できない講座を「出向かない」で受講できるメリットは大きい。
- 現場のニーズに即した研修プログラムの提供は重要であり、ニーズ・キャッチしシステムが重要だと考えられる
- 「短時間で、受けやすく」が保育・介護現場では重要な研修ニーズと考えられる。
- 「事前学習」「事後学習」をどのようにアレンジしていくのか、課題が残っている。
- 基本的概念やキーワードについては、丁寧に説明する必要がある。
- 受講者の「知識」や「経験」に差がある場合、グループワークの話題の広がりが限定的にな

り、学びの深さと広がりが未熟なままになる可能性がある。

- 先行研究や実践で認められる異世代間交流の効果や特徴を、受講生が言語化してくれている。
- 受講者は1年生のため、異世代交流のイメージは湧きづらかったと思う。現状は子どもとの関わりは少ないが、これから実習や仕事が始まったときには、新たな出会いがあると思う。今日学んだことを、今後役立ててほしい。
- 講師の言葉がとても聞き取りやすかった。（学生より）
- 動画教材のキャラクターがかわいい。楽しかった。（学生より）
- 動画を見て設問を理解するまでに時間がかかり、少し難しかった。（学生より）
- もう少しメモをとる時間が長いと良かった。（学生より）
- 今回は留学生が4名（中国人3名、インドネシア人1名）。英語版があると良いとの意見が出た。
- 13時前から準備していたが、PC やスクリーン、音声のセッティングに手間取った。
- 企画者が意図したコンセプトに受講者が素直に反応し、感性的側面での満足が得られていると考えられた。
- 教材を含めた、研究プログラムの多言語化が求められている。今後、国際的な社会実装化も視野に置く必要性がある。
- Zoom というアプリの使い方に、精通してくれば、トラブルは減少するだろう。
- 事前に受講環境を確認しておくことは重要である。
- リカレント教育プログラムだが、在学生に対しても活用できる可能性がある。
- 「わかりやすい」は、魅力的に感じられる。
- カリキュラムの「時間配分」は重要で、研究効果を測定するためには欠かせない。したがって、「コマシラバス」をきちんと整備し、検証する必要がある。
- 対面も、リモートも「グループワーク」を行う場合、メンバー間の「信頼関係」が重要になる。世代を超えた受講者が集まる場合の「その場での」「信頼関係づくり」を工夫する必要がある。
- 経験豊かなベテラン保育士にとって、動画の視聴は「経験の再発見」になる効果がある。
- 若い時に実践していた「経験」を、今思い返し「『壁』は高くない」と、経験知が促している。それは、裁量や権限の拡張によるものか。
- 現場の経験のある受講者の方々からは、様々なアイディアが、動画を視聴するという「刺激」を通して、蘇り、現出される効果があるようだ。
- 介護現場の日常、保育現場の日常、それぞれを知りあえば、お互いを生かし合い、楽しめる要素は「日常」の中にたくさんあることが理解されている。
- それは、機材の使用方法をマスターするだけで、オンライン下でも実践できるし、オンラインの方がやりやすいこともある。
- 動画を通して、主催者側が伝えようとしたことが伝わっているようだ。

- 研修の効果を考えると、視覚からの情報の優位が顕著である。
- 『ワークブック』は、事前課題というよりも、ふり返り（事後）課題として、研修という経験をまとめておく「整理ノート」として活用してもらえそうだ。その意味では、さらに「メモ欄」を工夫する必要もある。
- 動画やワークを通して、主催者側が伝えようとしたことが伝わっているようだ。

3： 実証講座（完全リモート形式）の印象

- 音がなく、マスクで表情も分からないのは、きついですね。
- カメラが回ることに、抵抗感があるのかも。
- 受講者に関する情報（性別構成割合、資格：保育士？幼稚園教諭？両方？）がほどほどあると良い
- 進行中の連携・情報交換も「チャット」機能（グループワークを邪魔しない、チャットは良いですね！）を使うことで可能
- 受講者の近況、共通項（・来週から幼稚園に 2 週間の実習に出ます、・近くに行って、音は拾えますか、・話は盛り上がっている様子です）も分かると展開させやすい
- リモートの場合の「会場＝集合側」の雰囲気（・伝わりにくいですか？）をどう把握するかが課題
- カメラの使い方も工夫（・どうですか？広報カメラを広角にしました、・会場全体よりクローズアップの方が、わかるかも、・今の感じ）が必要
- グループワークの進行に合わせて、変化する学生の動き（・Q1・2のときと、Q3では、だいぶ違いますか、・盛り上がりとか、・Q3 だいぶ違います）の把握
- グループワークの「発表」→「連携」→「調整」（発表者の声が聴こえませんでした。マイク大きくなりますか。）
- 「90 分」でなく、「60 分」を 1 コマで組み立てるのもありかも。
- リモートの場合、講師が受講者の様子を確認する方法に特に留意する必要があり、受講者の様子を確認でき、研修会場における機材の取り扱い方に精通したチューターを配置することが望まれる。

4： 異世代交流実践のためのアイディア

- 園では 20 代から 60 代までの3世代に渡って一緒に働いている。
- 子どもの自己肯定感を乳幼児期から 。できない時から、その能力がない時からその子どもが意欲的に取り組むような対応を当たり前にしていく。
- ここに来て来年で 50 年。40 年近くに渡り、毎年 11 月に〇〇を行っている。保護者も巻き込んで、現役だけではなく卒園した保護者も含めて大勢が参加する。
- 親が子どもへ、おじいさんが若い親たちへ伝承する。夏場は、大人のための夕涼み会。
- 有名な行政の長、週 2 回だけ仕事をしよう。 色々な課題を色々な角度から。
- 情報を共有するだけじゃダメだ、価値観も含めて共有していくことが必要だ。共有したら共感が生まれ、共感から行動が生まれ、それが長続きする為には面白さだ。
- 「直接体験の積み重ね」が、色々な人を受け入れたり、助言ができたりできる力。
- 制度にしちゃうとやらなきゃいけないと思う。そういう若い子が増えるデメリットも。
- 意外と都心部の方が、銭湯がいっぱいある。
- 都心は良い世代間交流の場になっていて、近所のおじいさんや交流をした人たちが、今日の午後銭湯に行くんですということが分かった瞬間に、一緒についていきたいみたいな感覚から、交流が生まれた。保育園で使わなかったとしても、交流で覚える。
- 町内会の会合と老人会の会合を保育園の空き保育室を、無料で貸し出す。
- 転倒による怪我みたいなものもへの配慮、感染症とともにリスク管理。
- 異世代間交流について、本当に貴重な時間なのでやり続ける以外の選択肢はない。
- 40･50 代の園長たちは、全員はやるべきであると考え、自分たちの意志でやります。
- 困ることと必要な配慮はあるけれど、デメリットだと思ったことは一度もない。
- 20 代の保育士にとって、とても必要な経験の積み重ねとなっている。
- 自身の中の保育士中心の保育とか、子ども中心の保育とかみたいなところの葛藤を、自然に乗り越えていけたりするようなプロセスにさりげなく触れられていたら面白い。
- 学生さんには学生さんの視点があって、うまくいかなくて色々修正していくという経緯が面白い。スマートフォン上で、エントリーしたものを全員、人の分まで閲覧ができる。
- 自然な形で、子どもと高齢者が過ごしていた。
- 多世代の交流は、いいものだなと感じて、多世代が暮らせるシェアハウスを建てた。
- 「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」があったとき、地域に困りごとを投げかけて、地域の人に参画してもらうことで解決できた。
- 参画してくれた人の生きがいづくりになっている。「自然に生まれる」ということが大事だと語っていた。
- 子連れ出勤。

- 「自分らしく生き生き過ごすこと」、皆が生き生き暮らすためには、意見の食い違いや面倒くささが必ず伴う。コンセプトとしての「ゴジカラ村」～五時から交流、五時から生き生き。単なる交流ということよりは移り住んでくる人たちにとっても故郷になるように、それぞれの場所で色々な形で交流がなされている。
- ナチュラル型の異世代交流。居住型と活動型という分け方
- 我々の気づきとしてなるほどと感じたのは、異世代間交流をしましょうという枠組みを先に作ったわけではなく、自然発生的に生まれた。
- プログラムや枠組みを作って交流するということではなく、本当にナチュラルにできてきてそれがまた継続できているということ。
- 色々な人が入ってくることで、もめごとは日常的に起きるのだけれど、それは人が暮らしているのだから当たり前、もめごとをプラスに捉えることで継続してきた。
- 長は「元気に挨拶」と背中に書かれたユニフォームを着て街を歩いている。
- 長の理念は「里山を残したい」、原風景としての故郷（ふるさと）を残すということ。
- 里山で子どもたちが駆け回ることによるケガのリスク。
- 若い人には分からない高齢者の知恵がある。
- 人はもともと群れる本能を持っているにも拘らず、その群れ社会を阻害するような要素がある。なのに、関係性が切れてしまっている。新しい社会を作りたいというエネルギーを発散。環境は人を育てるというのは事実。
- 人がどう環境とうまくマッチングして、子どもと関わっているのかによって見え方が違ってくるのではないか。
- 「マイホーム」が成り立たない状況が日本の社会にまん延している。
- 子どもが成功する姿を見る。「あぁそうか」と納得できることがある。
- 子どもたちが薪を割って釜でご飯を焚いて、地域のお年寄りにお届けして一緒に食べる
- 子どもの可能性や地域の方々の対応が信頼関係を引き出し、いい形で実践している。
- リスクを先読みして、子どもの可能性を信じてできるのではないかと感じる。
- 実際に活動していて、歴史も長く、地域ぐるみで活動している。
- 課題があっても、克服しながら積み上げながら改善して継続している。
- 「まちづくり」というところまで広げて考える。段階的に積み上げていく。
- 特に土日もやっていたものですから、保育園を使えない日曜日に働いているお母さんが来たりすることがありました。
- 土地柄、都会でもないし田舎でもないという中途半端なところで、頼れる身内がないけれども、24 時間預かってくれるような民間の保育施設がある。
- もう1人のおばあちゃんは「いいじゃない、子供が脱いじゃったんだから脱がせておきなさいよ」と言う。
- 順番どおり食べなきゃいけないとか、子供なんか好きに食べさせておけばいいのよという、自由派としつけたい派。やっぱり一番相性がいいのは2歳児に結構限定されてくる。

- 親離れが多少できるようになって、その場に慣れてしまうと、際限なく遊び続ける。
- 何度も何度も同じことを繰り返して、「見て」「見て」と。多少、認知のある高齢者というのは、何度も何度も同じことを繰り返していることに、別に違和感がない。
- 知的障害の方や精神障害の方、いわゆる社会の中で生きていくことが難しい、福祉のサービスを使わないとちょっと生きていくのがしんどい人たちが集まった中に、多様な人たちがいたほうが、その相性のバリエーションがたくさんとれる。
- 多様なものの見方、子育て・介護観、子育てに対する感じ方、介護に対する感じ方をやわらかく。「やわらかく」というのがすごく難しくて、かつ大事。感じ方はみんな違います。
- 価値観はそれぞれ違う。 細かいことが一つ一つ違う。それを生活の場では出し合わなければいけない。 ちょっと難しいなというような人があらわれたときでも、「まあまあ」と言ってみんなが受け入れる度量、土壌がある。
- ルールがないとその場が壊れてしまう。ルールというのは何かというと、その時々でつくられる、その日のルールだったりするし、その時間帯でのルールだったりする。
- それは、その時その時の、いるメンバーでの話し合いによって行われていく。
- 4歳5歳だと、もう当然、2人で遊んじゃうんですけれど。
- 1つの集団にしか所属できない状況というのは、生きていく上で、子供にとってしんどい
- 最初は 20 代ばかりの法人だったのですが、みんな 40 代になってしまいました。
- 福祉の場を使ったコミュニティ～漬物交換、お漬物のできる世代があまりいない。
- 簡単に能力を引き出せちゃうのは、やっぱり子供をあやす。 身体機能の部分では、子供を追いかけるとか、子供が危ないことをしていると、そういうおばあちゃんというのは自然と体が、立ち上がって行ってしまうので、座りきりにならない。
- ふだんだったらぼーっと、スタッフが声をかけなければこうしているおばあちゃんでも、子供がその辺をうろうろしていると、そのたびに、大丈夫かな、大丈夫かな、と、こういう運動し続ける。
- 生活は、作業ではなく、自分が主体となってやろうとするときに力が発揮される。
- 年配の女性に特に、子供のことに関して、面倒を見ようという母性の力が働いたときには、昔の力がよみがえってきて、機能が戻ってくる。地域公益に発展した。
- 小学校のお友達とかを連れて遊びに来るような、まさしく地域に開かれた施設な空気感が生まれてきたんじゃないかなと。
- リスクマネジメントをしなければいけない。
- どうしても特養だと皆さん高齢者なので、高齢者のコロニーの住人になるわけです。
- そこに子供たちがいる、ほかの高齢者もいる、お母さんたちもいるという環境でご飯を食べるとなると、いつもご飯を食べていなかった方が食べたりするんです。
- ナイトサービス。最初は1名のボランティアさん。あの人の本業は何なんだろうね
- 屋上で野菜をつくったり、園芸クラブに地域の小学生が来てくれたり。
- 演劇とかも、日中、外に出てお芝居をする場合は勤務とします。

- 買い物送迎支援、地域の子供たちを集めて、子ども食堂、地域ニーズにアウトリーチをかけて。自転車に乗って。地域ニーズ、地域課題として、送迎支援が全部連鎖している。
- 専門学校の活用。
- 昔の遊び。
- 女性の高齢者は、特にイケメンが好き。 イケメンでマナーがよかったら、もう、その子に集中して、積極的に話しかけに行きます。その子のうわさもします。 女性の利用者はイケメンが好きって、これは全国共通かなと。
- その現場に出くわしたスタッフのストレスマネジメントも、その後必要になってくる。
- 向こうが全然準備ができていなくて、場当たり的＝リスク。
- 今、ニュータウンの中で生活しているせいもあり、高齢者との接点ってかなり意識しないと、核家族で、じいちゃんばあちゃんと生活している子供たちは、もちろんいないわけで、かなり数は少ない。 子供が自由に来ることによって、グループホームの人たちが否応なく接点を持ち、元気になっていく。
- 国の制度・施策の活用
- 中学生ぐらいになると、交流離れ。授業で来るとか学校ごと来るということはあっても、自発的な交流に来るというのはなくなっていく。

執筆者一覧

編　集　宮嶋　淳（中部学院大学 人間福祉学部　人間福祉学科・教授）

第１章

１　宮嶋　淳（中部学院大学 人間福祉学部　人間福祉学科・教授）

２　佐々木　綾子（千葉大学大学院　国際学術研究院　国際教養学部・准教授）

３　宮嶋　淳（中部学院大学 人間福祉学部　人間福祉学科・教授）

４　渡辺　清美（サイボウズ株式会社）

第２章　蔵本　孝治（異文化間交流部会　部会長）

第３章

１　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）

２　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）

第４章　田村 禎章（ユマニテク短期大学　幼児保育学科・准教授）

渡辺　清美（サイボウズ株式会社）

第５章　宮嶋　淳（中部学院大学 人間福祉学部　人間福祉学科・教授）

文部科学省委託事業 『専修学校リカレント教育総合推進プロジェクト』
介護・保育分野における異文化間異世代間の交流促進のための
分野横断型リカレント教育プログラムの開発(2019～2021 年度)

2021 年版
ダイバーシティ・トレーナー養成講座
異世代間交流マニュアル
Ver. 2.2

学校法人敬心学園　職業教育研究開発センター

発行年月日	令和 4 年 2 月 22 日
発　　行	小林 光俊（事業代表者）
	〒169-0075 東京都新宿区高田馬場 2-16-6 宇田川ビル 6 階
	学校法人敬心学園
	電話 03-3200-9074　FAX 03-3200-9088
編　　著	異世代間交流部会
監　　修	川廷　宗之(事業責任者)
印刷・製本	城島印刷株式会社
	〒810-0012 福岡市中央区白金 2-9-6
	電話　092-531-7102　FAX　092-524-4411

文部科学省委託
令和３年度 分野横断型リカレント教育プログラムの開発事業

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

実証講座
運営ガイドブック
（ファシリテーター用マニュアル）



はじめに

このたびは、実証講座へのご協力ありがとうございます。

このマニュアルは、実証講座でお手伝いいただく方（ファシリテーター）のための手順書となっております。

ファシリテーターは、本実証講座における事前準備、集合研修での講師のサポート、実施後のフィードバックなどについて、現場でお手伝いいただく方のことです。

今回の実証講座を通じて、追加や修正箇所等、お気づきの点が出てくると思われますが、それらをご報告いただくことによって、完成版ではよりスムーズな実施が可能な仕様にしたいと考えております。

※本マニュアルの赤い文字で書かれた部分が、ファシリテーターの皆様にお願いする内容です。

実証講座の趣旨・目的

- 本事業で開発した動画等ｅラーニング教材・ワークブック・集合研修プログラム（トライアル版）の**適切性・有効性**を検証する

- 本事業で開発するリカレント教育プログラムは、介護・保育分野で働く方々のダイバーシティ感覚を磨き、介護・保育分野における異文化間・異世代間交流をわが国に広く浸透させ、多様性を互いに尊重し協働できる社会の創造に寄与することを目的としている。このリカレント教育の内容が、有効かつ効果的なプログラム 並びに教材になっているかを、**受講者・講師・第三者の視点から検証・評価**する

- 実証講座の**受講前・受講後に実施するアンケート調査**（受講環境やプログラムの満足度等を測定）の結果等を踏まえ、当該事業による教育プログラムを**令和３年度中に改善・完成**させ、広く我が国の介護・保育分野に**普及**させていく

実証の視点

取組みやすさ	介護・保育領域におけるリカレント教育のためのプログラムとして、取り組みやすい構成になっているか
開発の目的とのずれがないか	介護・保育領域におけるリカレント教育のための教材として適切・有効なものであるのか
学びのプロセスの適切性	介護・保育領域におけるリカレント教育のために開発したプログラムは、学びのプロセスとして適切・有効なものとなっているか
コンプライアンス	講座で活用した動画を含めた教材は、開発上の留意事項や倫理的配慮、コンプライアンスに抵触していないか

実証講座の対象者

① 専門学校の介護・保育関連学科 卒業生

② 介護・保育の現場の専門職（介護スタッフ・保育士）

③ 専修学校等の介護・保育関連学科在学生

④ 専修学校等の介護・保育関連教員







開講科目

1）異文化間交流（ダイバーシティ）
異世代間交流（ダイバーシティ）研修プログラム

共通科目

- ■ “違い”を力に～ダイバーシティ（多様性)のススメ～
- ■ 実践活動を豊かにするリカレント教育
- ■ ICTの学びと広がり

※提供するプログラムは現段階での予定であり、変更になる可能性があります

5

開講科目

2）異文化間交流（ダイバーシティ）研修プログラム

【理解】

- ■ 外国人職員、外国人の子どもの背景理解（介護・保育共通）
- ■ 対話による異文化理解（介護編・保育編）

【実践】

- ■ 社会資源・環境をどう活用するか（介護編・保育編）
- ■ 多文化共生の現場作り（介護編・保育編）

【コミュニケーション】

- ■ やさしい日本語（介護編・保育編）
- ■ ICTの活用実習（介護・保育共通）

※提供するプログラムは現段階での予定であり、変更になる可能性があります

6

開講科目

3）異世代間交流（ダイバーシティ）研修プログラム

【理解】

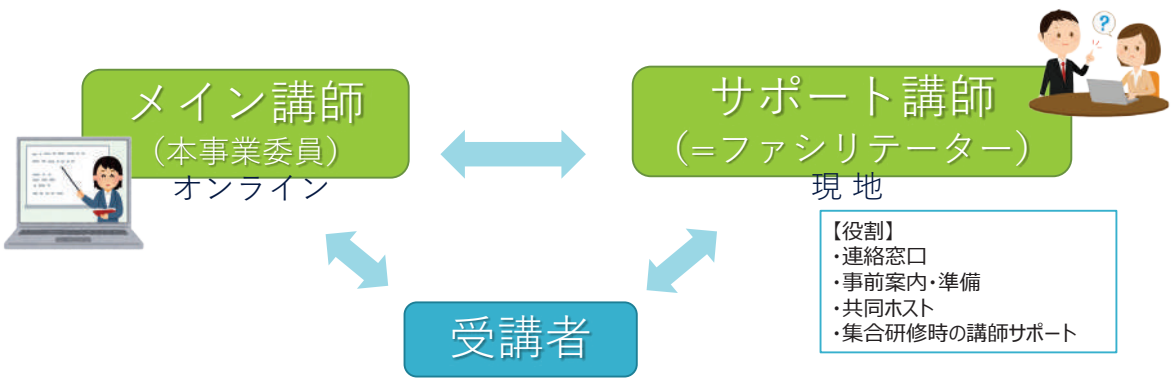
「出会わない！？」交流
地域との交流の重みと豊かさ
はじめての仕事、広がる支援
ダイバーシティ実践の意義
実践による変化と見える化

【実践】

世代間交流のPDCA
実践マネジメント・虎の巻
郷土愛的インクルージョン
実践のためのチェックリスト
クイズで分かる「リスク管理のプロセス」

※提供するプログラムは現段階での予定であり、変更になる可能性があります　7

今回の実証講座は **デュアル・ティーチャー・システム** で行います。



実証協力校・団体に所属される方を、１名 又は 複数名ファシリテーターとして配置していただきます。オンライン講師をメイン講師、ファシリテーターを講座現地のサポート講師とし、協働で講座を進めていきます

8

ファシリテーターとは



サポート講師
（=ファシリテーター）

【役割】
・連絡窓口
・受講者への事前案内・準備
・集合研修時の共同ホスト
・集合研修時の講師サポート
（受講者個々やグループ討議中のフォロー・講師への情報伝達等）

ファシリテーターは英語のfacilitateが語源です。
facilitateとは、「促進する」・「手助けをする」
いう意味があります。
一般的にはもう少したくさんの意味合いがありますが、
本実証事業におけるファシリテーターとは、実証講座の円滑な実施のために、
受講者と講師をつなぐ「潤滑油」のような役割を想定しています。

皆様のお力添えを、どうぞよろしくお願いいたします。

実証講座の実施方法について

大まかな流れは次の通りです。

⑴　事前準備・事前アンケート（Web）実施

⑵　eラーニング（動画教材の視聴）・事前課題

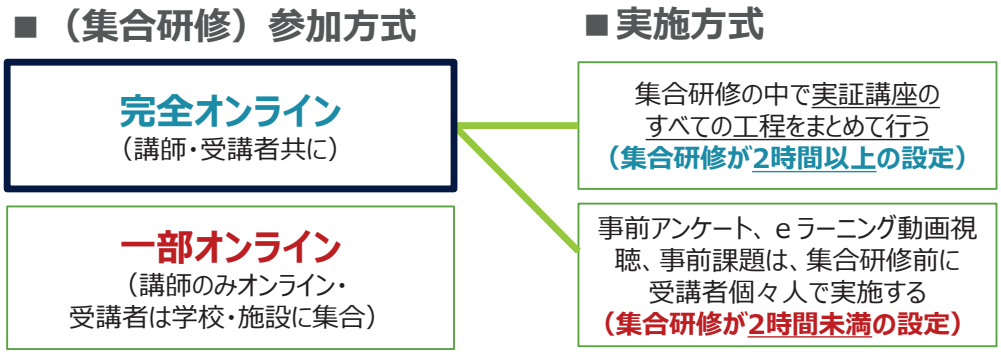
⑶　集合研修（おおむね90分）

⑷　事後アンケート（Web）実施

⑸　（トライアル版）修了証の交付

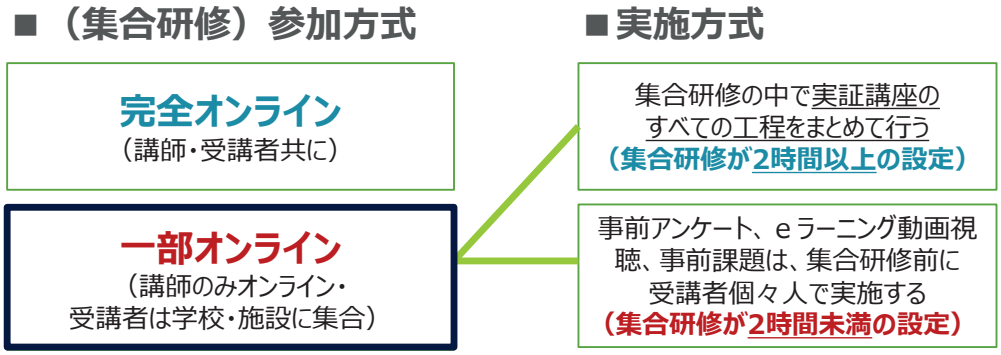
実証講座の実施方法について

✓ 今年度の実証講座は開催方式が、実証協力校・団体により異なります。



11

実証講座の実施方法について



12

完全オンライン
（講師・受講者共に）

集合研修が2時間以上の設定の学校・団体



13

一部オンライン
（講師のみオンライン・受講者は学校・施設に集合）

集合研修が2時間以上の設定の学校・団体



14

完全オンライン
（講師・受講者共に）

集合研修が2時間未満の設定の学校・団体



15

一部オンライン
（講師のみオンライン・受講者は学校・施設に集合）

集合研修が2時間未満の設定の学校・団体



16

１．事前準備（1）日時の決定・参加者募集

✓ 本事業事務局と協議のうえ、実施日時を決定し、受講者を募り、受講者数を確定してください。

✓ 講師調整が終了次第、事務局より実施科目をお知らせします。



１．事前準備（２）出席予定者の確認

✓ 集合研修の受講者数が確定しましたら、開催３週間前までに、本事業事務局にお知らせください。

<事務局>

学校法人敬心学園　職業教育研究開発センター

〒169-0075　東京都新宿区高田馬場2-16-6　宇田川ビル6F

TEL：03-3200-9074（代表）

✓ 追って講師又は本事業事務局から、事前アンケートのこと、集合研修時のグループ分けや当日までに配布する資料等についてお知らせします。

1．事前準備（３） 受講者への告知

✓ **実証講座で実施する科目が決まったら、受講者に改めて①日時・場所（Zoom ID）②実施科目名称 ③受講にあたっての留意事項 などを告知してください。**

受講にあたっての留意事項

✓ 完全オンラインでの開催の場合、集合研修時、**Zoomのビデオはオン**にして頂く（受講者の顔を見せて頂く）ことになります。

✓ 集合研修は、後で行う評価検証のために**録画させて頂きます**。グループワーク中の様子は録画は致しません。なお、この録画データは、本事業の成果PR動画及び成果報告書内で一部使用する可能性がありますこと、あらかじめご了承ください。もし、使用について了解を頂くことが難しい場合にはあらかじめファシリテーターの先生方にお申し出ください。

1．事前準備（４）機材の準備・リハーサル

✓ **集合研修はZoomで開催します。ミーティングID・パスコードは事前に本事業事務局からお知らせしますので、確認してください。**

✓ **プロジェクターやパソコンなどの機材、Zoomソフトが問題なく当日使用できるよう、準備・セッティングをお願いします。**

✓ **全員オンラインでの受講の場合は、受講者の機器・インターネット環境に問題がないか、事前に確認してください。**



１．事前準備（５）資料の確認①

✓ 当日の資料は開催２日前までに必要部数を事務局で用意し、各校・団体に送付予定（紙での配布が基本）です。

✓ **実施科目に対して資料が必要数揃っているか確認してください。**

※受講者が全員オンラインの場合、または複数の拠点からの受講の場合は送付時期を早められるようにいたします。データ提供のみで問題ない学校・団体はその旨予めお知らせください。

１．事前準備（５）資料の確認②

✓ 当日の資料（ワークブック・ワークシート）とともに、トライアル版修了証もお送りします。

✓ 受講者個々人のお名前を事前にお知らせ頂いて差支えなければ、こちらでお名前まで入れた修了証を人数分お送りします。（トライアル版の修了証のため、簡易なものになります）

※フォーマットデータの提供のみをご希望の学校・団体は、予めお知らせください。
※提供頂いた個人情報は、利用目的以外に使用することはありません。

1．事前準備（６） 事前Webアンケート



✓ **受講者用アンケート**・・・20項目前後・所要時間10分程度

事前アンケートを実施してください。
アンケートはWebで回答して頂きます。事後アンケートのURLを含めて予めファシリテーターにお知らせします。
スマホ・PC等のデバイスから回答してもらうよう受講者に説明してください。

※研修時間を**2時間以上**確保してくださっている協力校・団体については
事前アンケートも集合研修の中で実施します。

2． e ラーニング・事前課題（ある場合）①



✓ **指定された動画教材を視聴し、指示があるものについては、簡単な事前課題を済ませるよう、受講者へ知らせてください。**

✓ **動画教材はPC・スマホ・タブレット等、どの端末からも視聴可能です。**

2． ｅラーニング・事前課題（ある場合）②



✓ **視聴する動画教材は1chapter 5分～10分程度、事前課題も5～10分程度で答えられるものを作成しています。**

✓ **事前課題については、異文化間交流プログラムはGoogleフォームで回答する方式（スマホ・PC等から）、異世代間交流プログラムはワークブックに直接書き込む方式で作成されています。**

※動画視聴・事前課題は、集合研修の前日までには行っていただく必要がありますが、予め集合研修と同日の実施が決まっているところは当日の視聴で差支えありません。

集合研修実施にあたってのお願い



✓ **今回の実証講座（集合研修）には、プログラムの評価検証のため本事業の委員が各日程に分散してオブザーバーとして参加させて頂きます。**

✓ **集合研修当日はオンラインで入室しますが、画面オフ・音声ミュートの状態で参加させて頂きます。**

✓ **集合研修の様子は、評価検証のため録画させて頂きます。この録画データは、本事業の成果PR動画及び成果報告書内で一部使用する可能性があります。**

予めご了承頂きますようお願いいたします

3．集合研修（1）【開始1時間以上前】

✓ 会場を設営し、使用する機材（プロジェクター・PC・マイク・ウェブカメラ等）がある場合、操作して使用可能な状態かどうか、再度確認してください。

✓ 出席者を確認し、予定者数との相違がないか確認してください。





3．集合研修（1）【開始30分～1時間前】

✓ ホスト（本事業事務局）が指定したZoomミーティングを立ち上げます。

✓ 講師の入室予定時刻に合わせて、ファシリテーターも入室してください。入室後、講師・ファシリテーターを共同ホストに設定します。

✓ 講師、ファシリテーター、事務局三者で当日の流れの確認を簡単に行います。そこで、受講者数の変更がある場合はお知らせください。グループ編成等の見直しが必要であればそこで調整します。

3．集合研修（2）【開始5分前】



✓ **集合研修受講者を会場に入場させてください。**

（全員オンラインの場合は、全員に入室するように指示してください。）

✓ **受講者の手元にワークブックがあるか確認し、ない場合は用意するよう促してください。**

29

ここまでの準備、お疲れ様でした。



ここから先は、基本的に講師の指示で進行しますので、
主な流れを記載します（講師により多少変動します）。

✓ **ファシリテーターは、実証講座中、講師の指示が行き届いていない人やグループがないかを見回り、（全員オンラインの場合は、受講者の様子を画面を見て）必要に応じて講師にチャットで伝えてください。**

30

3．集合研修（3）【開始・導入】

✓ 最初の進行は本事業事務局で行います。
その後、進行を講師にバトンタッチします。

✓ 実証講座の趣旨、当日の流れを説明します。

✓ **講師 及び ファシリテーターの自己紹介をします。**

お願い
完全オンラインの場合、講師や事務局の画面共有時 及び 個人ワーク時以外は、受講者のカメラはオンにして頂きます。
グループ討議、グループワークの際はお互いの顔を見ながら行いたいので、受講者への声かけ・チャットでの連絡をお願いします。

3．集合研修（4）
【eラーニングの視聴（場所による）】

✓ 実施場所によっては、集合研修時にこれを行う場合があります。
すでにeラーニング（動画視聴）を行なっている場合は、飛ばして次の手順（⇒s 31）に移ります。

✓ 集合研修時に動画視聴を行う場合、画面共有の操作は本事業事務局で行います。

✓ 動画教材視聴後、講師が補足的な講義・説明を行う場合があります。



3．集合研修（5）
【事前課題（ある場合）・共有・討議】①

✓ 実施場所によっては、集合研修時にこれを行う場合があります。すでに各受講者で事前課題を行なっている場合は、飛ばして下の手順（⇒スライド32）に移ります。

✓ 講師から、次に行う作業や時間について説明をします。

✓ **グループ討議になる場合には、その場でグループを作ってください。全員がオンラインの場合には、ブレイクアウトルーム機能を使ってグループ分けをしてください**（講師からグループで行う内容・ワークの時間を受講者に明確に示した後で、ブレイクアウトルームの操作に移ってください）。

✓ **必要があれば、グループ内で進行役を決めてスタートしてください。**

33

3．集合研修（5）
【事前課題（ある場合）の共有・討議】②

✓ **グループ討議中は、ファシリテーターが各グループの様子を確認し、必要に応じて講師に状況を伝えてください。**

✓ 全員オンラインの場合は、講師もいくつかのグループに入り、様子を確認します。

✓ **ファシリテーターが進行し、各グループから、シェアした意見について発表します。**講師がそれぞれについてフォローのコメントをします。

34

3．集合研修（6）
【個人ワーク（ある場合）】



✓ 講師の説明・指示に基づき、時間を決めて個人ワークを開始します。（ワークブック・ワークシートを使用）

✓ **ファシリテーターは、受講者からの質問事項等があった場合には対応し、講師にチャットで伝えてください。全員オンラインの場合は、受講者から質問を直接チャットに入力する方式とします。内容に応じて、講師と連携しながら回答してください。**

※事前課題と個人ワークが同じ内容のプログラムもあります

35

3．集合研修（7）【グループワーク】

✓ ワークシートに記入した内容を、グループ内で一人ずつ発表します。

✓ メンバーは他の人の発表について、感想やアドバイスを加え、自分のワークシート（ワークブック）にも気づいたことなどを記入します。



36

３．集合研修（8）【グループ発表のまとめ】

✓ グループで話し合ったことを発表します。

✓ 講師はコメントを加えながら、学習目標の達成に繋がるように、今回の科目のまとめを行います。



37

４．事後Webアンケートの実施①

✓ **事後Webアンケートの実施（受講者用）** ・・20項目前後・所要時間10分程度
事後アンケートもWebでの回答となります。
■受講者がオンラインの場合：
予めお知らせしている指定のＵＲＬをチャット欄に貼り付け、そこからの接続・回答入力を促してください。
■受講者が集合の場合：
予め指定のＵＲＬをファシリテーターにお知らせしておきますので、集合研修前に受講者にメール等で共有しておいたうえで、このタイミングで回答を始めるよう声掛けしてください。

✓**書けた人から退出して頂いて構いません。**
（修了証交付をその場でしない場合）

38

４．事後Webアンケートの実施②



✓ 事後Webアンケートの実施（ファシリテーター用）

ファシリテーターの皆様にも事後アンケートにご協力頂きます。受講者用とは別に作成し、お知らせしますので、集合研修実施後 5日以内 を期日に回答をお願いします。

39

５．トライアル版修了証の交付

✓予めお送りしているトライアル版の修了証を、集合研修終了直後、又は　終了後適当な時期に、受講者に交付してください。

受講者へ修了証を郵送する際の郵送料は本事業で負担します。
郵送先（宛名・送付先住所※●●市・●●区までの表記）及び 郵送料が明確に分かる書類をご提出ください。後日代表口座へお振込み致します。

✓職場などでは、できれば何らかのセレモニー形式にすると、後続の希望者が出てきやすくなるなど、学びの意欲向上にもつながるものと期待しています。

40

実証講座の実施はここまでです。
お疲れ様でした。



皆様のおかげで、受講生の方はもちろん、講師も安心して進行できました。

実証講座にご協力くださった学校・事業所・団体様、ファシリテーターの皆様に心より感謝申し上げます。

今回の実証講座をサポートしていただいたことで、気づかれたことや受講生からの感想などがありましたら、ご遠慮なくお寄せください。

来年度への改善に向けて参考にさせて頂きます。

【MEMO】



令和３年度　文部科学省委託
【分野横断型リカレント教育プログラムの開発】事業

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

＜事務局・お問い合わせ先＞
学校法人敬心学園　職業教育研究開発センター

〒169-0075東京都新宿区高田馬場2-16-6　宇田川ビル6F
TEL：03-3200-9074
e-mail：rdimonka@gmail.com

文部科学省委託事業『専修学校リカレント教育総合推進プロジェクト』

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

令和３年度　成果報告書 第二部

学校法人敬心学園　職業教育研究開発センター

発行年月日　令和４年２月22日
発　　行　小　林　光　俊（事業代表者）
編　　集　川　廷　宗　之（事業責任者）
〒169-0075
東京都新宿区高田馬場2-16-6　宇田川ビル６階
学校法人敬心学園
電話　03-3200-9074　　FAX　03-3200-9088

印刷・製本　城島印刷株式会社
〒810-0012　福岡市中央区白金2-9-6
電話　092-531-7102　　FAX　092-524-4411