

日本人介護福祉従事者が抱く外国人介護福祉従事者 に対する意識調査

—— 青森県八戸市における高齢者福祉施設職員への
アンケート調査より ——

熊 谷 大 輔

要 旨

地方における日本人介護従事者が外国人介護従事者に抱くものとしては、身近な存在として認識されていないことからともに働くことに違和感を抱えていることが確認された。また、外国人介護従事者とともに働くことについては肯定的な考えを抱いている傾向にあることが確認された。さらに、外国人介護従事者へ期待するものとしては現在の介護現場における刺激（活気）や新たな情報の獲得といった肯定的なものであることが確認された。

その意味で、地方における外国人介護従事者に関する課題は、コミュニケーションに関する議論以前に、まずもって接する機会の確保が必要であり、身近な存在として認識することの重要性が示唆された。また、その手法として外国人との交流機会の確保の必要性が示唆された。

キーワード：介護人材・外国人介護従事者・地方都市

はじめに

団塊世代が75歳以上になる2025（平成37）年において青森県では過疎化に加え、総人口の減少が叫ばれている。都道府県別にみると青森県の人口減少率（-15.4%）は最も高い秋田県の人口減少率（-17.8%）に次いで全国ワースト第2位である¹⁾。さらに15歳～64歳の生産年齢人口を見ても、その減少率（-24.9%）は高い²⁾。このような少子高齢化と総人口の減少が同時進行している北東北地方では、今後、高齢者人口のゆるやかな増加が見られる一方で、介護の担い手不足に関する課題は未だ重要な議

論の一つである。

我が国では社会全体で介護を担うという理念のもと、介護保険制度が2000（平成12）年に契約という名のもとに各種福祉・介護サービスの提供がなされた。制度施行であった2000（平成12）年4月末時点での要介護（要支援）認定者数は218万人であったが、2013（平成25）年4月末では564万人と2.59倍に認定者数は増加している。さらに、介護サービス受給率をみれば70歳～74歳では、男女共に4.7%であるのに対し、75歳～79歳では男性が9.1%、女性が11.9%と年齢を重ねるごとに増加し、80歳～84歳では男性が17.8%、女性が27.4%と75歳を境に急激な受給率の増加を示している³⁾。また、75歳以上の高齢者（以下、後期高齢者）

八戸学院大学健康医療学部人間健康学科

を中心に介護サービスの需給者が増えるなか、それらサービスの提供主体における人材の確保は困難を極めている。介護保険制度が施行された2000（平成12）年における介護従事者は約55万人であったが、2012（平成24）年には約163万人と制度施行12年間に於いて約3倍にまで増加した。しかしながら、2012（平成24）年時点において既に介護サービスの利用者数は168.6万人となり、この時点で人材不足は生じていたのである。

これら、後期高齢者にみる介護サービス受給率の増加と人口減少から2025（平成37）年に37.7万人⁴⁾の介護人材不足という議論が展開されるなか、青森県における介護人材充足率を見ると2017（平成29）年の需給見込み（28,120人）に対する供給見込み（25,991人）となり、その充足率は92.4%である⁵⁾。さらに2025（平成37）年では、需給見込み（32,218人）に対しての供給見込み（30,811人）となり、その充足率は95.6%と予測される⁶⁾。都市部に比べると介護人材における充足率は高い傾向にあるが高齢者人口の微増と人口減少が継続して予測される青森県では、今後、充足率が満たされない場合、マンパワーによる介護支援体制は困難となることが言えよう。

このような介護受給ギャップを背景に2009（平成21）年7月に一部改正された「出入国管理及び難民認定法」及び「外国人研修制度」は、2016（平成28）年11月に外国人技能実習生の受け入れへの監督強化と外国人の在留資格に「介護」を新たに新設した「改正出入国管理及び難民認定法」及び「外国人技能実習適正化法」の関連2法案として成立した。これまでは経済連携協定（EPA）を締結しているベトナム、フィリピン、インドネシアの3か国出身者のみ、介護福祉士の国家資格取得を認めてきたが、今後は外国人介護福祉士の全面解禁がなされ、全ての国の者にその機会が与えられる。それは、我が国の介護現場における外国人介護福祉士の全面解禁がなされ、介護ケアのグローバル化を意

味する。

その一方で、「外国人労働者の受入れに関するアンケート結果報告書⁷⁾」によると介護サービス分野における「外国人介護労働者を受け入れない」と答えた者は48.3%である。さらに受け入れないと答えた理由として、「介護には日本語でのコミュニケーション能力が必要である（69.3%）」、「介護サービスは日常生活全般にわたることから国内の各種制度や習慣を理解する必要がある（58.0%）」、「介護には専門的な知識及び技術が必要である（38.3%）」という結果であった。

しかしながら、我が国の社会情勢のなか人口減少による自治体の存続すら懸念される地方では外国人介護職員としての活用案は介護需給ギャップを解消する手段として考えていくべき重要な議論のひとつである。

I. EPA（経済連携協定）における外国人介護福祉士候補生における課題

我が国の高齢者人口は3,461万人となり、総人口比27.3%⁸⁾を占める。さらに団塊世代が75歳を迎える2025（平成37）年には総人口比30.3%まで伸び、3,658万人の高齢者のうち後期高齢者が6割⁹⁾を占めると予測されている。これら介護需要の増加のなか、担い手となる介護職の採用率（20.3%）に対し、その離職率（16.5%）は高く、介護事業所が抱く人材の不足感は61.3%¹⁰⁾を占めている。つまり、我が国は介護需要に供給が追いつかない構造的な「需給ギャップ」が生じているなか、2006（平成18）年に導入されたEPA（経済連携協定）では2008（平成20）年8月からインドネシア人看護師・介護福祉士候補者、2009（平成21）年5月からはフィリピン人看護師・介護福祉士候補者、2014（平成26）年からはベトナム人の看護師・介護福祉士候補者の受け入れが介護施設へ順次なされた。しかしながら、外国人介護福祉士のあり方に関する課題に対して議論が

継続して展開されている。

伊藤（2014）^{11）}と高畑（2014）^{12）}は外国人介護労働者に対する日本語習得の難しさと定着率の低さを指摘する。さらに高畑（2014）と石田（2011）^{13）}は訪日された候補者の育成には配属された施設での学習支援体制の有無が大きく影響する一方、それら支援体制は配属先施設により全く異なるとし、受入れ側となる施設が抱える困難さを指摘する。また小川（2009）^{14）}は異文化間ケアの在り方に関する地域課題について指摘する。これら、小川（2009）、石田（2011）、伊藤（2014）、高畑（2014）の論に従えばEPA（経済連携協定）による外国人介護福祉士候補生に関する課題は以下のようにまとめることができる。

1. 外国人介護福祉従事者に対する日本語習得の困難さ（伊藤：2014、高畑：2014）
2. 外国人介護福祉従事者に対する介護教育環境の未整備（高畑：2014、石田：2011）
3. 異文化間ケアのあり方（小川：2009）

このEPAでは締結後、当初2年間で約2,000人を目指してきた受入れ目標は2012（平成24）年までにインドネシア人看護師候補生392人、介護福祉士候補生500人、フィリピン人看護師候補生は237人、介護福祉士候補生は433人であり、訪日した看護師・介護福祉士候補生の合計は1,562人と目標が達成されていない。このような実態のなか、我が国は2014（平成26）年にベトナムからの受入れを追加しているが訪日する候補生の急激な増加には至っていない。さらに候補者数の推移を見ると2008（平成20）年にインドネシアより訪日された看護師候補生は104名、介護福祉士候補生は104名であったのに対し、2012（平成24）年における訪日数は看護師候補生が29名、介護福祉士候補生が72人と激減している。同様に2009年にEPAを締結したフィリピンでは2009（平成19）年に訪日された看護師候補生は93人、介護福祉

士候補生は217人であったが、2012（平成24）年では看護師候補生28人、介護福祉士候補生73人と激減している。その理由について下野（2016）^{15）}は、厚生労働省関係予算（2012）のEPAに関連する概算要求額から訪日する介護福祉士候補生に対して、日本語など介護分野に関する専門知識の習得に関する支援が1億2,000万円になっているとし、訪日後も日本語研修に多額の費用をかけていることを指摘するなか、EPAに関する課題の中心には訪日後の受入れプログラムのあり方が不明瞭であるとしている。

一方、外国人が日本で生活するには、地域からの理解、住民からの歓迎が必要となる。大槻（2006）^{16）}は外国人との接触機会が個人レベルになると「挨拶を交わす」あるいは「外国人を見かける」程度の接触であっても偏見、排外的意識が減少すると指摘する。大槻の論からは日常的に外国人に対する「見る・話す・聞く」環境が乏しい地方では、都市部に比べ、外国人介護福祉士の受入れについては困難となる場合が多いことが言えよう。さらに近藤（2016）^{17）}は、居住する地域に同化しなければならない外国人と文化的に多様で異質とも感じる外国人を理解しなければならない日本人の双方に負荷が存在することを指摘する。

これら、大槻（2006）や近藤（2016）の論に従えば、外国人介護福祉士への受入れに関する論点はプログラムのあり方と受け入れ側に生じる負荷をどのように解消していくかという論点にある。これらの指摘からは都市部に比べ外国人との接触機会の少ない地方では、外国人介護福祉従事者を受け入れる側となる日本人介護従事者に生じる負荷は都市部に比べて高いことが言えよう。

アジア全体が高齢化に向かっている中で、日本の役割という観点からも外国人介護福祉候補生による介護ケアの実践に関する議論は重要性を増してきている。その一方で、国内での介護人材確保の現状は介護福祉士養成校への入学者

の減少や潜在介護福祉士の活用が進まないなか、人口減少を背景とした地方における「介護需給ギャップ」は進行し、地方介護現場での人材確保は喫緊の課題である。

II. 問題の所在

これまでの論を整理すると、地方での外国人介護福祉従事者の受入れに関する論点は、以下の通り、地域レベル・施設レベル・個人レベルの3領域に分けることが可能である。

1. 地域レベル：受入れてもらう側と受入れる側の双方に存在する負荷（近藤：2016）
2. 施設レベル：受入れ施設における育成プログラムの構築（下野：2016）
3. 個人レベル：外国人との接触機会の少なさ（大槻：2006, 近藤 2016）

これら3領域における課題を表1の通り、整理する。

さらに、大槻（2006）の論に従えば、個人レベルが地域レベルに影響を与えることが示唆される。なぜならば、論点にある個人レベルでの外国人との接触機会の少なさは大槻のいう「排他的意識」を助長するものであり、そのような意識が助長されることで外国人と地域住民の双方における負荷もまた助長される可能性を示唆するものである。これらの論は、施設レベルが地域レベルに影響を与えるように、個人レベルもまた施設レベルに影響を与えていることを推測する。つまり、外国人介護従事者に関する議

論展開には地域レベル・施設レベル・個人レベルのそれぞれが影響を及ぼす傾向にあり、外国人介護従事者における課題が生成されている。さらに、小塩（2016）¹⁸⁾はソーシャルキャピタルと幸福度における地域レベル及び個人レベルの関係性について、個人レベルの影響を制御することで地域レベルのソーシャルキャピタルと幸福度の相関は薄くなると指摘する。また、船木（2016）¹⁹⁾は社会福祉職場のコミュニケーションと組織マネジメントについて、個々人の意識が職場の規範に関連することを示唆している。この論によれば個人が職場や地域に影響を与え、それぞれに関連性があることが言えよう。

これらの論から3領域（地域レベル・施設レベル・個人レベル）の関連性については図1の通り、整理することができる。

今後の外国人介護福祉従事者の定着及び協働を考える場合、地域社会・介護施設・介護従事者の3つの階層における課題の明確化とそれら課題の解決に向けた実践が並行して進行することが望ましい。

一方で、これまでの報告の多くは地域社会あるいは職場環境に関するものが多く、介護従事者個人に対する意識調査から受入れ側の課題抽出を試みたものは少ない。さらに、これまでの報告においては主として都市部を対象としたものが多く、地方を対象とした報告は少ない。さらに、これまでの先行研究の多くは受入れ先の地域社会環境（地域レベル）または職場環境（施設レベル）における意識調査や課題報告、取り組みなどが主であり、地方の受け入れ先に勤務する介護福祉従事者（個人レベル）を対象とし

表1 外国人介護従事者受入れに関する課題整理

	課題	論点
地域レベル	外国人介護福祉従事者に対する日本語習得の困難さ	外国人と地域住民の双方に存在する負荷
施設レベル	外国人介護福祉従事者に対する介護教育環境の未整備	受入施設における育成プログラムの不明瞭
個人レベル	異文化間ケアのあり方	外国人との接触機会の少なさ

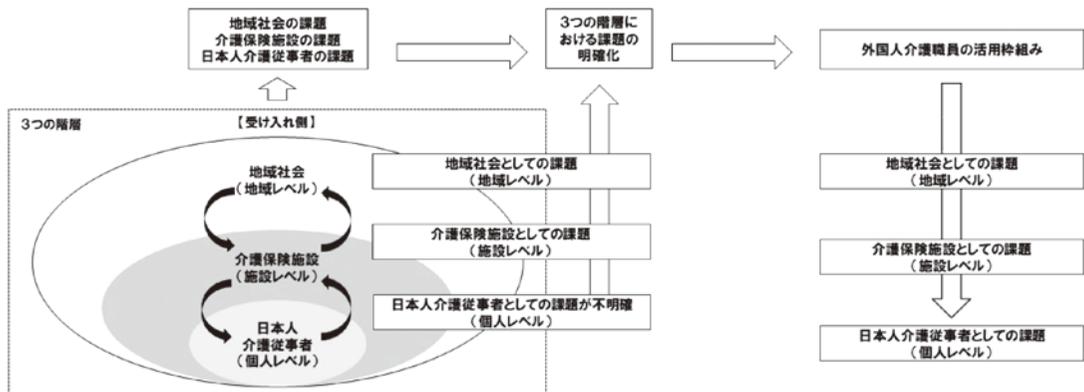


図1 外国人介護福祉士候補生の3領域（地域・施設・個人）に関する相関図

た意識調査や課題について明確化されたものは少ない。

本研究では、地方都市である青森県八戸市に所在する62か所の高齢者福祉施設を対象として外国人介護職員と密接に関わらざるを得ない介護福祉従事者（個人レベル）に関する意識調査を実施する。

III. 調査概要

1. 調査概要

青森県八戸市内に所在する介護保険施設（62施設）に対して、1施設5名（施設長1名、介護主任（現場責任者）1名、介護職員3名の計310名）を対象に実施した。

無記名による自記式質問紙調査により調査対象施設（62施設）に対し、事前に電話連絡による調査説明を行った後、調査票を持参し、承諾された施設に対し、調査協力を依頼した。

回答者の選定については、施設長に依頼し、回収については返信用封筒にて返送した。

2. 倫理的配慮

調査協力者に対しては、研究の目的、主旨・内容、方法を文書にて説明し、調査協力者の拒否・辞退による不利益は一切生じなく、得られたデータは全て統計的に処理し、個人が特定さ

れないようIDによって管理し、当該研究目的以外には使用しないこと、データの公表予定があることを文書にて説明した。また、調査票を返送することにより本研究に同意したものとした。

IV. 結果

基本属性は表2の通りである。

また、外国人介護従事者の受け入れに関する調査結果は表3の通りである。

さらに、外国人介護従事者に期待することに関する調査結果は表4の通りである。

そして、外国人介護従事者と仕事をする場合の課題に関する調査結果は表5の通りである。

さらに、外国人介護従事者と共に仕事をする場合、抱える課題を解決するために必要なことについて、尋ねた結果は表6の通りである。

V. 考察

1. 抱える負荷の解消を促す交流機会の確保と積極的な活用

アンケート調査によると9割の者が外国人労働者を身近な存在に感じておらず、6割の者が外国人介護従事者とともに働くことに違和感を抱いていた。

表2 回答者の属性

項目	N	内訳	度数	%
性別	179	男性	50	27.9
		女性	128	71.5
		無回答	1	0.6
年齢	179	20歳以下	3	1.7
		21歳～25歳	8	4.5
		26歳～30歳	13	7.3
		31歳～35歳	32	17.9
		36歳～40歳	31	17.3
		41歳～45歳	29	16.2
		46歳～50歳	15	8.4
		51歳～55歳	21	11.7
		56歳～60歳	10	5.6
		60歳以上	15	8.4
		無回答	2	1.1
雇用形態	179	正規職員	160	89.4
		臨時職員	1	0.6
		契約社員	4	2.2
		パート職員	10	5.6
		その他	1	0.6
		無回答	3	1.7
実務経験年数	179	0か月以上6か月未満	7	3.9
		6か月以上1年未満	1	0.6
		1年以上3年未満	6	3.4
		3年以上5年未満	8	4.5
		5年以上10年未満	38	21.2
		10年以上	118	65.9
		無回答	1	0.6
年収	179	0～100万円未満	4	2.2
		101万円以上150万円未満	12	6.7
		151万円以上200万円未満	31	17.3
		201万円以上250万円未満	29	16.2
		251万円以上300万円未満	33	18.4
		301万円以上350万円未満	30	16.8
		351万円以上400万円未満	15	8.4
		401万円以上450万円未満	6	3.4
		451万円以上450万円未満	5	2.8
		500万円以上	8	4.5
		無回答	6	3.4

表3 外国人介護従事者の受け入れに関する調査結果（単純集計）

n=179

項目	カテゴリ	人数	(%)
身近な存在としての 外国人労働者	思う	2	1.1
	どちらかと言えば思う	12	6.7
	どちらかと言えば思わない	49	27.4
	思わない	116	64.8
外国人介護職員と 共に働くこと	賛成	23	12.8
	どちらかと言えば賛成	93	52
	どちらかと言えば反対	55	30.7
	反対	7	3.9
	無回答	1	1.1
外国人介護職員とともに 働くことに対する違和感	ある	20	11.2
	どちらかと言えばある	83	46.4
	どちらかと言えない	54	30.2
	ない	20	11.2
	無回答	2	1.1
外国人介護職員の 今後の動向について	外国人介護職員は必要	21	11.7
	外国人介護職員は不要	6	3.4
	人材不足のためには必要	99	55.3
	介護職員の質の向上には必要	16	8.9
	わからない	34	19
	その他	2	1.1
	無回答	1	0.6
外国人介護職員との 交流機会への参加意向	参加したい	26	14.5
	どちらかと言えば参加したい	97	54.2
	どちらかと言えば参加したくない	42	23.5
	参加したくない	11	6.1

これらの背景には、大槻（2006）が指摘している外国人との接触機会において個人レベルでの機会が少なく、日常的に外国人を「見る・話す・聞く」環境が乏しいことがうかがえると考えるべきであろう。その一方で、外国人介護職員と共に働くことに関しては、6割の者が賛成とし、外国人介護従事者の今後の動向に関して

も、7割の者がポジティブな意見を抱いていた。

地方での日本人介護従事者においては、外国人労働者以前に外国人と接する機会の乏しさは否めない。そのために「仕事」という観点から、どのような関わり方をすればよいのかという漠然とした不安がうかがえる。それらは、これまでの議論の展開にもあるように最も捉えやす

表4 外国人介護従事者に期待することに関する調査結果（単純集計）

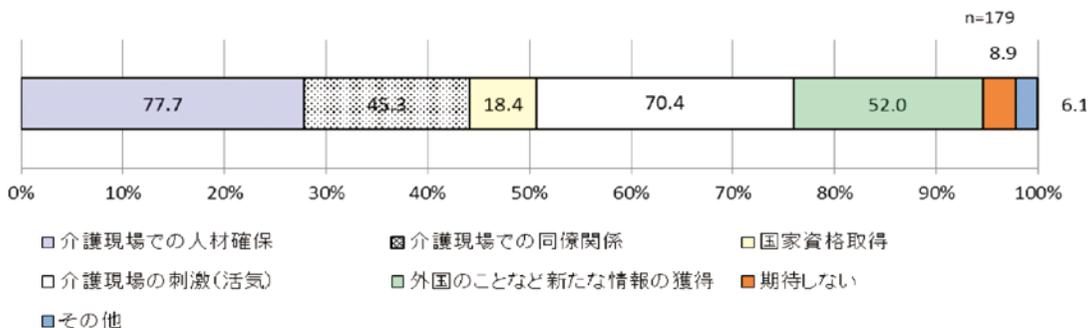
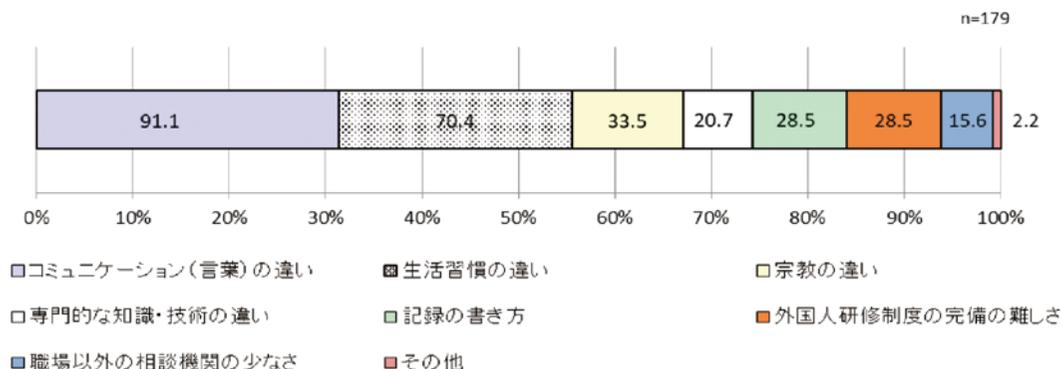


表5 外国人介護従事者と仕事をする場合の課題に関する調査結果（単純集計）



く、見えやすいものとしてのコミュニケーション（意思疎通）という課題認識により表面化しているとも考えられる。近藤（2016）が指摘する文化的に多様で異質とも感じる外国人を理解しなければならない日本人の負荷のひとつとして存在するものであると考える。

また、外国人が抱える負荷として指摘される居住する地域に同化しなければならない点について例えば、国際移住者の生活支援システム分析では、外国人を管理対象もしくは単なる労働力と捉えるのではなく、地域における住民として捉え、生活環境を整備し、権利へ配慮する必要性があり、生活の継続性に着目し、それを維持するための環境を整備することが重要であるとされている²⁰⁾。さらに、保育分野に関する多文化共生の現状と課題を挙げた江藤（2017）²¹⁾によれば、行政とのタイアップによる展開が事

業に大きく貢献するとし、保育者の意識改革、さらには周囲の者からの支援を挙げている。

つまり、地方にて日本人介護従事者が外国人介護従事者とともに仕事をするためには、漠然とした不安を解消する必要があり、その先にコミュニケーション（意思疎通）の課題が存在していることが示唆される。それらは外国人との接する機会が乏しい環境のなかでいかに外国人との接する機会を確保するかという点が重要である。外国人介護従事者もまた管理対象あるいは単なる労働力と考える場合の日本人介護従事者における意識改革が必要であろう。さらに、地方にて外国人介護従事者が抱える負荷として、地域に同化するなかでの生活の継続性という環境への統合が考えられよう。ただし、この点においては今後、継続した調査と観察をしていく必要がある。

表6 外国人介護従事者における課題解決に対する具体的記述（抜粋）

日本人職員から自然な形でコミュニケーションを図り、相手の生活習慣などを理解する努力が必要。
離職しない環境づくりが欠かせない。
外国人雇用が進み、新たなシステムができれば、旧態依然とした社会に風穴があくのではないかと思う。そのためにも日本人介護職員個人の受け入れる心の準備も必要。
実際に外国人介護職員を受け入れている施設等の見学、スタッフへの理解。
介護職員として業務できるようになるには時間がかかりそうに思う。
受け入れ施設に外国人就労者に対する何か専門的な講習を受け、かつ語学力のある職員がいて、いつでも相談にのれるような体制があれば良いと思う。
介護職に就く前に外国人介護職に対する専門的な研修、相談機関が必要であると思う。
言葉が通じたとしても日本人が思いもしなかった文化や宗教の違いからトラブルにならないよう、日本人側が良く学ばなければならないと思う。
仕事場だけでなく、生活（プライベート）も仲よくなり、寮があったりしたらよりお互いが理解できて職場の雰囲気も良くなりそう。
コミュニケーション面で地域によっては方言等を使われる高齢者の方もいらっしゃるので、勤務先の地域で使われる方言を覚えていくのも必要。
外国人介護職員が日本語を覚えながらも日本人介護職員も外国人の国籍や文化、言葉を理解し、相互に理解を深め合っている環境。
言葉の違いによる教育の難しさには、外国人指導マニュアルの歳暮、理解できたのか伝わっているのかを確認することが困難な場合には、理解チェックシートの活用
一時的にでも良いので日本人介護従事者を増やし外国人介護職員の方に嫌な想いをさせないようにしたい。

さらに、外国人介護従事者との交流希望において、7割の者が参加希望であるという点も見逃せない。外国人との接触機会の乏しさから漠然とした不安を抱える傾向にある地方においては、コミュニケーション（意思疎通）の前に、この漠然とした不安の解消が必要であろう。それは、今回のアンケートでも地方で介護に従事する者の7割が外国人との交流機会において参加意向があるという点が解決の糸口になるのではないだろうか。また、これら交流機会の確保あるいは実施について、行政とのタイアップ事業として展開することは外国人に対する地域の住民理解にもつながると考える。

つまり、小塩の指摘した個人レベルが地域レベルへの影響を与えるという点を強調すれば、行政による積極的な交流機会の確保は、日本人介護従事者が外国人に対する理解を促すものであり、それらは日本人介護従事者のみならず、

地域での外国人に対する意識改革を促すものであろう。

2. 地方での介護現場職員が抱く外国人介護従事者への受容

今回、外国人介護従事者に期待することについては、7割以上の者が介護現場での人材確保と回答した。さらに、7割以上の者が介護現場での刺激（活気）と回答した。そして、5割以上の者が新たな情報の獲得と回答した。現代社会における外国人介護人材の議論においては、人材確保の側面ばかりが注目されているが、地方における介護の現場レベルでは一歩進んだ形での需要を想定していることが明らかになった。

一方で、介護現場での刺激（活気）や新たな情報の獲得という回答は、地方における介護の現場レベルでは、刺激（活気）の乏しさ、介護

の分野を越えた新たな情報の獲得が困難となっていることの裏返しである。その要因としては、まず、「固定化された意識の定着」が挙げられよう。外国人住民に対する日本人住民の意識に関する規定要因について、濱田(2008)²²⁾は、日本人住民によって認識された「生活悪化意識」は幅広い住民の間で共有されていることを指摘する。また、国際化と少子高齢化の同時進行による外国人人口の増加や構成の多様化を当然の認識としつつ、行政の施策が不十分であると指摘する小林(2007)²³⁾は、異文化理解に対して自治体や個人の熱意に依拠する方針を採っていること、基本的な関与を行政が行っていないことを問題点として挙げ、このような状況においては日本全体の対外国人意識の改善は難しいとしている。

以上の要因は、本報告でとりあげた「外国人介護従事者に対する意識調査」を実施した青森県でも重視すべきであろう。周知の通り、青森県では過疎化に加え、人口減少が見られる。青森県内にみる外国人登録者数は4,528人であり、我が国の外国人登録者数全体の0.19%を占める²⁴⁾。青森県内においても昨年比(2016年度)277名の増加が見られ、県内の外国人登録者数の居住地域を見れば、八戸市が970人²⁵⁾と最も多い。したがって外国人介護従事者に対する「固定化された意識の定着」は、福祉を支える人材の需給ギャップに拍車をかけると危惧される。

これら地方における介護人材にみる需給ギャップの解消としての外国人介護従事者と日本人介護従事者による協働可能な介護の職場環境の整備は必要である。また、地方の介護現場レベルでは既に人材としての外国人介護従事者の活用よりも一歩進んだ現在の介護現場での刺激(活気)や新たな情報の獲得という受容の在り方が明らかになった。

つまり、地方での外国人介護従事者に関する論点には、コミュニケーションに関する議論以上に接する機会の少なさによる外国人介護従事

者に対する「見えにくさ」が存在していることが考えられよう。そして、今後、地方にて外国人介護従事者の定着と人材確保を求めるのであれば、まずもって、外国人との接する機会を確保する必要があるだろう。そのようななかでは、地方における日本人介護従事者が抱く外国人介護従事者に対する意識の変革が必要であると考えられよう。その手法の一つとして、日本人と外国人との交流機会の確保と実践があると言えよう。これら交流機会の確保と運用において、行政が積極的な関与をすることで、日本人介護従事者に対する理解が促されるだけではなく、外国人との接触機会の少ない地方における固定化された意識の定着を変革させるような方策が求められよう。

それは、単に言語の違いというコミュニケーションに関する課題を設定する以上に困難な方策であろう。しかし、具体的記述に「言葉が通じたとしても日本人が思いもしなかった文化や宗教の違いからトラブルにならないよう、日本人側が良く学ばなければならないと思う。」という受け入れ側としての在り方に関して強調されていたように、あるいは「外国人雇用が進み、新たなシステムができれば、旧態依然とした社会に風穴があくのではないかと思う。そのためにも日本人介護職員個人の受け入れる心の準備も必要。」というポジティブな意識を抱くという可能性を見出していたように、従来の福祉の枠組みから離れ「その地域に居住する人」の視点に立つとき自ら取るべき戦力が絞り込まれてくると言えよう。

おわりに

本研究では、日本人介護福祉従事者が抱く外国人介護福祉従事者に対する意識調査について、調査分析における単純集計結果から検討した。地方における日本人介護職員が外国人介護職員に抱くものとしては、身近な存在として認識されていないことからともに働くことに違和

感を抱えていることが確認された。また、外国人介護職員とともに働くことについては肯定的な考えを抱いている傾向にあることが確認された。さらに、外国人介護職員へ期待するものとして現在の介護現場における刺激（活気）や新たな情報の獲得といった肯定的であることが確認された。その意味で、地方における外国人介護職員の登用及び定着においては、現在、叫ばれているコミュニケーションに関する議論よりも、まずもって接する機会の確保が重要であることが示唆され、その手法として外国人との交流機会の確保が重要であることを示唆した。

謝 辞

本研究を行うに当たり、調査研究にご協力頂きました皆様に心からお礼を申し上げます。

引用文献

- 1) 独立行政法人労働政策研究・研修機構：「介護人材需給構造の現状と課題—介護職の安定的な確保に向けて—（都道府県別にみた2010年と2025年間の年齢階級別人口の変化）」、労働政策研究報告書資料，168，2016。
- 2) 同上
- 3) 厚生労働省大臣官房統計情報部人口動態・保健社会統計課社会統計室：「平成26年度介護給付費実態調査の概要」，資料，2015。
- 4) 厚生労働省社会援護局福祉基盤課福祉人材確保対策室：「2025年に向けた介護人材にかかわる需給推計値（確定値）」（介護人材にかかる需給推計結果と「総合的な確保策」），資料，2015。
- 5) 厚生労働省社会援護局福祉基盤課福祉人材確保対策室：「2025年に向けた介護人材にかかわる需給推計値（確定値）」（都道府県別），資料，2015。
- 6) 同上
- 7) 財団法人経済広報センター：「外国人労働者の受入に関するアンケート結果報告書」，資料，2004。
- 8) 総務省統計局統計トピックス No. 97：「統計から見た我が国の高齢者（65歳以上）」，2016。
- 9) 国立社会保障人口問題研究所：「将来推計人口・世帯数」，資料，2015。
- 10) 公益財団法人介護労働安定センター：「平成27年度介護労働実態調査結果」，資料，2016。
- 11) 伊藤真理子：「外国人介護福祉士候補生等の受け入れに関する諸問題—フィリピン，インドネシア，日本でのアンケート調査結果からの報告—」，岡山大学大学院社会文化科学研究科紀要，38，95-114，2014。
- 12) 高畑幸：「過疎地・地方都市で働く外国人介護者—経済連携協定によるフィリピン人介護福祉士候補生49人の追跡調査から—」，日本都市社会学会年報，32，133-148，2014。
- 13) 石田路子：「日本におけるフィリピン人介護職の受け入れに関する現状」，城西国際大学紀要，19(3)，47-62，2011。
- 14) 小川玲子：「外国人介護職と異文化間ケア—フィリピンの日本人高齢者施設の経験から（越境ケア特集）—」，九州大学アジア総合政策センター紀要，3，113-126，2009。
- 15) 下野恵子：「EPAによる外国人看護師・介護福祉士の受け入れ政策の問題点—医療・介護サービス産業の人材育成と就業継続策—」，中央大学経済研究所年報，48，41-68，2016。
- 16) 大槻茂美：「外国人接触と外国人意識—JGSS-2003データによる接触仮説の再検討」，JGSSで見た日本人の意識と行動—日本版 Genera Social Surveys，研究論文集，5，149-159，2006。
- 17) 近藤敏夫：「人口減少化社会における持続可能な地域モデル構築のための基礎概念—移民との共生を可能にする「多様性」と「民族関係」—」，佛大社会学，(40)，55-62，2016。
- 18) 小塩隆士：「ソーシャルキャピタルと幸福度—理解をさらに深めるために」，ソーシャルウェルビーイング研究論集，2，19-33，2016。
- 19) 船木幸弘：「職場のコミュニケーションと

- 組織マネジメントの留意点—社会福祉職場のコミュニケーションに関する調査結果の考察を通して—, 藤女子 QOL 研究所所報, 11(1), 47-55, 2016.
- 20) 添田正揮:「グローバリゼーション時代における日本で生活する国際移住者に対する生活支援システムの構造—セーフティネットとソーシャルキャピタルの連動に着目して—」, 川崎医療福祉学会誌, 26(2), 174-190, 2017.
- 21) 江藤明美:「多文化共生保育の現状と課題—S市保育行政の取組を中心に—」, 鈴鹿大学短期大学部紀要, 37, 157-165, 2017.
- 22) 濱田国佑:「外国人住民に対する日本人住民意識の変遷とその規定要因」, 社会学評論, 59(1), 216-231, 2008.
- 23) 小林真生:「対外国人意識改善に向けた行政施策の課題」, 社会学評論, 58(2), 116-133, 2007.
- 24) 法務省在留外国人統計(旧登録外国人統計)統計表:「都道府県別年齢・男女別在留外国人(総数)」, 資料, 2016.
- 25) 法務省在留外国人統計(旧登録外国人統計)統計表:「市町村別国籍・地域別在留外国人」, 資料, 2016