

「外国人介護職員」に関する意識調査

——海外の高齢者福祉施設で働く外国人介護職員へのアンケート調査からの報告——

吉田 守実

熊谷 大輔

要旨

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職員におけ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。本報告では、フィリピン（ダグパン市）のケアギバー（介護士）に対してアンケート調査を行い、日本での介護労働者として就労する際に抱える課題並びに外国人介護職員が地方で働くための課題について検討した。結果、日本語能力向上のための支援や、日本で介護従事者として働きたい者への働く際のプロセスの明示とそのプログラムづくり、キャリア形成ができる人材育成の取り組みの必要性が示唆された。さらに、日本で介護従事者として働く、高い意欲と熱意に応えるため、入国前においても日本語の座学的な教育にとどまらない、日本で生活するための日常的な知識や日本の介護の現状を伝え、相互に理解を深めて良好な関係を築いていくことも必要であろう。

キーワード：介護人材・外国人介護労働者・EPA（経済連携協定）・地方都市

1. はじめに

我が国の高齢者人口は 3,514 万人となり、総人口比 27.7%¹を占める。総人口に占める高齢者人口の割合の推移をみると、昭和 25 年の 4.9%以降一貫して上昇し続け、昭和 60 年に 10%、平成 17 年に 20%を超え、平成 29 年には 27.7%となる。この割合は今後も上昇を続け、第 2 次ベビーブーム期(昭和 46 年～49 年)に生まれた世代が 65 歳以上となる平成 52 年(2040 年)には、35.3%になると見込まれている。

このような中、介護需要も高まっているが、介護職における採用率(20.3%)に対し、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%²を占め、介護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。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職員におけ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

¹ 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.

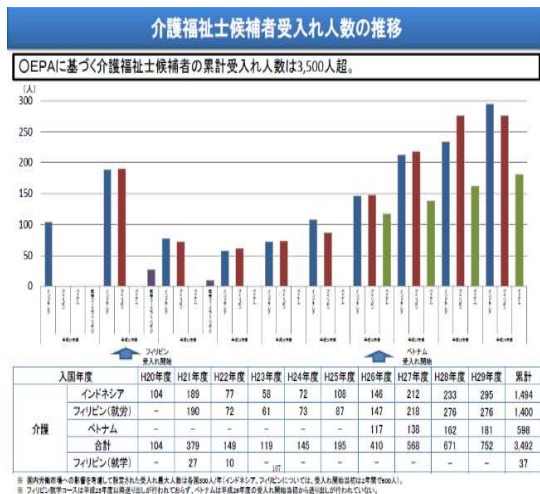
² 公益財団法人介護労働安定センター：「平成

27 年度介護労働実態調査結果」資料,2016.

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、地方にみる介護現場での人材確保は喫緊の課題となっている。

我が国では、平成 20 年度から EPA（経済連携協定）に基づき、二国間の経済連携の強化の観点から、特例的に外国人介護労働者の受入れを開始し、現在は、インドネシア、フィリピン、ベトナムの 3 か国から介護福祉士候補者を受け入れているが、「日本の生活に合わせたサービス提供が適切にできるか」、「緊急事態発生時の対応が適切にできるか」、「訪問サービス提供に関する記録等の作成が適切にできるか。」等の課題が指摘されている。

EPA（経済連携協定）に基づく外国人介護福祉士候補者の受入れは、インドネシア、フィリピン、ベトナムの 3 か国から、これまで 3,529 人の介護福祉士候補者（以下「EPA 介護福祉士候補者」という。）を受け入れ、平成 29 年 10 月 1 日現在 544 名が介護福祉士資格を取得している³。（図 1）

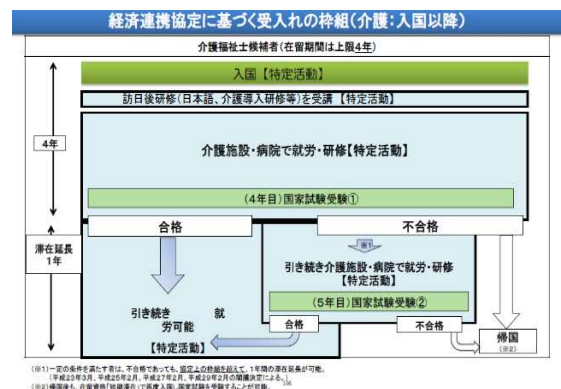


(図 1)

厚生省「平成 29 年度全国厚生労働関係部局長会議資料」

これら EPA 介護福祉士候補者は、各地の介護施設等において就労しながら、国家試験合格を目指しており、一人でも多く介護福祉士国家試験に合格できるよう、「外国人介護福祉

士候補者受入れ施設学習支援事業」により、受入れ施設が行う EPA 介護福祉士候補者の日本語学習や介護分野の専門学習、学習環境の整備のための経費について補助が行われている（定額：候補者 1 人当たり年間 23.5 万円以内）。また、受入れ施設の研修担当者の活動に対する経費について補助（定額：1 受入れ施設当たり 8.0 万円以内）や、平成 28 年度介護福祉士国家試験から、試験科目に医療的ケアが定められたことから、EPA 介護福祉士候補者の医療的ケアの学習に係る経費についての補助（定額：候補者 1 人当たり年間 9.5 万円以内）が行われている。（図 2）



(図 2)

厚生省「平成 29 年度全国厚生労働関係部局長会議資料」

また、「外国人介護福祉士候補者学習支援事業」により、受入れ施設における継続的な学習を支援するため、日本語や介護分野の専門知識・技術等を学ぶ集合研修、入国 2 年目以降の EPA 介護福祉士候補者に対する通信添削指導や、介護福祉士国家試験に合格できずに帰国した者に対する模擬試験の実施等の再チャレンジ支援が行なわれている。

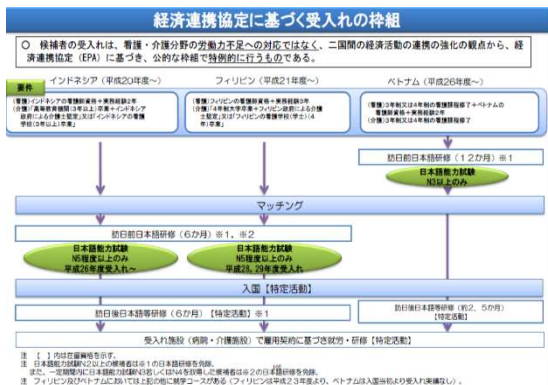
平成 30 年度の EPA 介護福祉士候補者受入れ枠は、インドネシア、フィリピン、ベトナム、それぞれ最大 300 人となっており、受入れ調整機関である（公社）国際厚生事業団が、受入れ施設の募集及び受入れ施設と EPA 介護福祉

³ 厚生労働省：平成 29 年度全国厚生労働関係

部局長会議資料

士候補者とのマッチング等を行っている。なお、EPA 介護福祉士候補者は、母国での日本語研修を経て、入国し、訪日後日本語研修を受講することになっている。

また、EPA 介護福祉士の更なる活躍を促進する観点から、日本の生活様式を含めた研修等を実施するなどの事業者への通知、告示の改正が行われ、平成 29 年 4 月から EPA 介護福祉士の就労範囲に訪問系サービスが追加されている。



(図3)

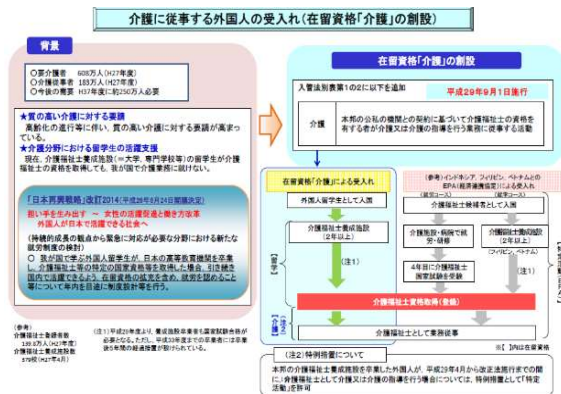
厚労省「平成 29 年度全国厚生労働関係部局長会議資料」

さらに、技能実習制度⁴による日本から相手国への技能移転「介護職種」が追加されている。これは、平成 28 年 11 月に成立、公布された「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習の保護に関する法律」によるものであり、平成 29 年 11 月に施行されている。

あわせて、介護の技能実習生の受入れに当たっての要件について、「外国人介護人材受入れの在り方に関する検討会中間まとめ」（平成 27 年 2 月 4 日）での提言内容に沿って設定され、平成 29 年 9 月、サービスの質の担保など介護サービスの特性に基づく要請に対応できるよう介護職種に固有の要件を告示し、平成 29 年 11 月、対象職種に介護を追加している。

なお、2025 年に向けた介護人材の確保の考え方は、国内人材の確保対策を充実・強化していくことが基本であり、外国人介護人材の受入れに係る検討は、介護人材の確保を目的とするのではなく、技能移転という制度趣旨に沿って対応することとしている。また、介護職種の追加に当たっては、介護サービスの特性に基づく様々な懸念に対応するため、①介護が「外国人が担う単純な仕事」というイメージとならないようにすること。②外国人について、日本人と同様に適切な処遇を確保し、日本人労働者の処遇・労働環境の改善の努力が損なわれないようにすること。③介護のサービスの質を担保するとともに、利用者の不安を招かないようにすること。の3つの要件に対応できることを担保して職種が追加されている。

したがって、EPA(経済連携協定)に基づく受入れの枠組としては、看護・介護分野の労働力不足への対応ではなく、二国間の経済活動の連携の強化の観点から、公的な枠組で特例的に行うものとし、介護の場合入国以降、介護福祉士候補者(在留期間は上限4年)、(5年目)国家試験受験不合格の場合は帰国となる。



(図4)

厚労省「平成 29 年度全国厚生労働関係部局長会議資料」

⁴ 技能実習制度は、国際貢献のため、開発途上国等の外国人を日本で一定期間（最長5年間）に限り受け入れ、OJTを通じて技能を移転する制度。（平成5年に制度創設）

技能実習生は、入国直後の講習期間以外、雇用関係の下、労働関係法令等が適用されており、全国に約25万人在留している。

また、介護福祉士資格を取得した留学生への在留資格付与について、介護福祉士の国家資格を取得した留学生の在留資格「介護」を創設する「出入国管理及び難民認定法の一部を改正する法律」が、平成 29 年 9 月 1 日から施行された。併せて、円滑に留学生を受け入れられるよう、介護福祉士修学資金の充実や介護福祉士を目指す留学生等の日常生活に関する相談支援等の体制整備が図られている。

なお、介護福祉士国家試験に合格した技能実習生等への在留資格「介護」の決定について「新しい経済対策パッケージ」（平成 29 年 12 月 8 日閣議決定）では、働きながら介護福祉士資格を取得した技能実習生等に在留資格「介護」を認めることとされ、具体的な内容について検討が行われている。

このような中、平成 30 年 12 月 2 日、第 197 回国会（臨時会）において「出入国管理及び難民認定法及び法務省設置法の一部を改正する法律」（以下、改正入管法という。）が成立し、同月 14 日に公布されている。この改正入管法は、新たな在留資格として「特定技能 1 号」「特定技能 2 号」の創設し、介護などの人手不足の業種で受け入れるものである。また出入国在留管理庁の設置等を内容とする。

改正入管法では、分野ごとに行う日本語と技能試験の合格者に「特定技能 1 号」資格を与える。「特定技能 1 号」は、不足する人材の確保を図るべき産業上の分野に属する相当程度の知識又は経験を要する技能を要する業務に従事する在留資格であり、在留期間は 5 年で家族の帯同はできない。さらに同分野に属する熟練した技能を要する業務に従事する外国人向けの在留資格として「特定技能 2 号」が創設され、技能試験に合格すれば「特定技能 2

号」に移行でき、在留期間は更新可能で家族の帯同が認められる。

なお、改正入管法の一部を改正する法律においては、上記①在留資格「特定技能 1 号」「特定技能 2 号」の創設のほか、②受入れのプロセス等に関する規定の整備、③外国人に対する支援に関する規定の整備、④受入れ機関に関する規定の整備、⑤登録支援機関に関する規定の整備、⑥届出、指導・助言、報告等に関する規定の整備が、新たな外国人材受入れのための在留資格の創設されている。

この改正で、施行から 5 年間の受け入れ見込み数を 14 業種で計 34 万 5150 人とした「分野別運用方針」が閣議決定⁵され、うち介護分野は最大 6 万人と試算されている。

このように外国人介護従事者の受け入れが拡大される中、本研究では、昨年度実施した「青森県八戸市内の社会福祉施設を対象にした、外国人介護職員を受け入れることを想定した受け入れ側の介護従事者が抱える課題」⁶で指摘された、外国人介護従事者に接する機会の確保、外国人との交流機会の確保の必要性を踏まえ、現地側（フィリピン）において、現に介護ケアに従事している外国人介護者にアンケート調査並びにインタビュー調査を実施し、日本で就労すると仮定した場合における以下の 2 点の課題について明らかにすることを目的とする。

1. 日本での介護労働者として就労する際に抱える課題を明らかにする。
2. 外国人介護職員と地方の介護現場（青森県八戸市）で受け入れのための生じる課題（個人レベル）に対する対応論（方法論）を提示する。

⁵ 2018 年 12 月 25 日、改正入管法施行に向け新制度の運用のあり方を示した「基本方針」と、行から 5 年間の受け入れ見込み数を 14 業種で計 34 万 5150 人とした「分野別運用方針」を閣議決定している。

⁶ 熊谷大輔，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—，八戸学院大学紀要 56 号 87-98,2018.

2. 対象および方法

1. 調査概要

調査は、フィリピン（ダグパン市）にある「SPECIALIST GROUP HOSPITAL & TRAUMA CENTER」の病院長等の協力のもと、その所属するケアギバー（介護士）120人に対してアンケート調査を実施し100人から回答を得た。さらにフィリピン「CNE1 International Language School Carthel 校」での教員（ケアギバー資格取得者）12人に対してインタビュー調査を行った。

なおこの調査は、昨年度実施した「青森県八戸市における外国人介護職員の活用体制構築に関する枠組みを実現するための基礎的調査」に続くものであり、今後、介護保険施設にて実証実験を行うための事前調査として位置付けている。

2. 調査内容

調査は、無記名による自記式質問紙調査により実施した。

調査対象施設の病院長に対し、調査目的及び調査票の内容、協力依頼内容（調査協力者への依頼や回収方法等）について、事前に調査に係る説明を行い、アンケート調査票を依頼した。調査対象者には、さらに詳細な調査目的及び内容を文書で説明し、承諾された者に対し、調査協力を依頼した。なお、調査票回答者の選定については、現地病院長に依頼し、回収は封筒のできる封筒に入れていただきその場で回収した。

3. 倫理的配慮

調査協力者に対しては、研究の目的、趣旨・内容、方法を文書にて説明した。また、本人の権利の尊重と調査協力への任意性について保障し、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、調査票は無記名で行い、IDナンバーを付けて番号によ

って管理し、分析時にも番号でのみ管理され、匿名性は守られること、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も併せて文書で説明を行った。また、協力の意向を確認した上で実施し、アンケート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。アンケート等資料については、研究終了後、研究者においてシュレッターにより廃棄する。なお、調査対象施設と調査協力者との間には利益相反関係はない。

3. 結果

基本属性は、表1のとおりである。

アンケート調査票は120人に依頼し、うち100人から回答を得て、回収率は83%であった。

基本属性を概観すると、性別では、女性が54%で半数以上であり、男性は40%であった。年齢は35歳以下の若者が全体の65%を占めている。フィリピンの平均年齢は23歳（2014年度調査）⁷であるのと同様にケアギバー（介護士）の年齢層も若いと思われる。職業は、ケアギバー（介護士）として実際に勤務しているものが61%（うち病院勤務が38%）、その他ケアギバー（介護士）として働いていないものが27%、学生6%であった。

雇用形態は52%が正規職員、臨時職員18%、契約社員13%、パート職員6%であった。

介護従事年数は3年未満が48%、一方で10年以上が17%であった。

年収は150万未満が37%である。一方、500万円を超える年収の者が6%あった。年収には大きな開きが見られている。

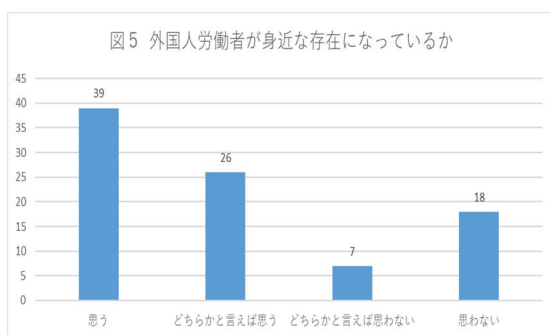
最終学歴は大卒が最も多く44%、次いで短大・高専卒、大学院卒が13%であり、高学歴の方が多い。年収は150万未満の者が最も多いことを考慮すると、大卒であることが年収が直接結びついていない現状が窺える。

⁷ ODA（政府開発援助）2017年版開発協力白

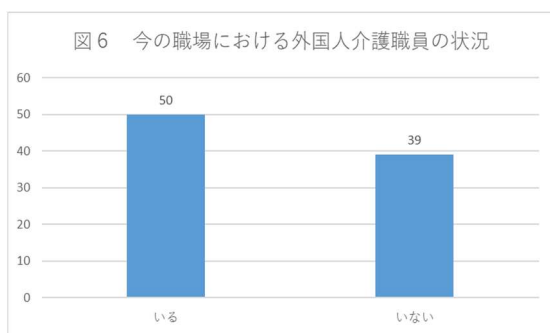
項目	表1 回答者の属性		n=100
	内訳	度数	
性別	男性	40	40.0
	女性	54	54.0
	無回答	6	6.0
年齢	20歳以下	8	8.0
	21歳～25歳	15	15.0
	26歳～30歳	31	31.0
	31歳～35歳	11	11.0
	36歳～40歳	6	6.0
	41歳～45歳	7	7.0
	46歳～50歳	4	4.0
	51歳～55歳	4	4.0
	56歳～60歳	3	3.0
	60歳以上	5	5.0
	無回答	6	6.0
職業	学生	6	6.0
	ケアギバー（病院勤務）	38	38.0
	ケアギバー（在宅介護）	13	13.0
	ケアギバー（施設勤務）	10	10.0
	その他	27	27.0
	無回答	6	6.0
雇用形態	正規職員	52	52.0
	臨時職員	18	18.0
	契約社員	13	13.0
	パート職員	6	6.0
	その他	2	2.0
	無回答	9	9.0
介護従事年数	0か月以上6か月未満	22	22.0
	6か月以上1年未満	16	16.0
	1年以上3年未満	10	10.0
	3年以上5年未満	14	14.0
	5年以上10年未満	9	9.0
	10年以上	17	17.0
	無回答	12	12.0
年収	0～100万円未満	26	26.0
	101万円以上150万円未満	11	11.0
	151万円以上200万円未満	9	9.0
	201万円以上250万円未満	3	3.0
	251万円以上300万円未満	3	3.0
	301万円以上350万円未満	6	6.0
	351万円以上400万円未満	4	4.0
	401万円以上450万円未満	8	8.0
	451万円以上500万円未満	4	4.0
	500万円以上	6	6.0
	無回答	20	20.0
最終学歴	中学校	1	1.0
	高等学校	9	9.0
	各種専門学校	8	8.0
	短大・高専	13	13.0
	大学（4年制）	44	44.0
	大学院	13	13.0
	その他	2	2.0
	無回答	10	10.0

次に「日本で介護に従事すること」についてである。

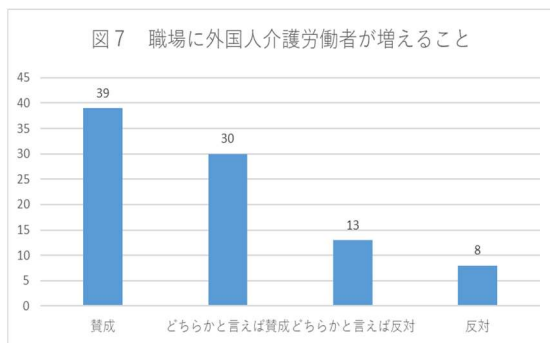
①「外国人労働者を身近な存在としているか」に関する調査結果は、図5のとおりである。外国人労働者を身近な存在としているが65%を占めた。



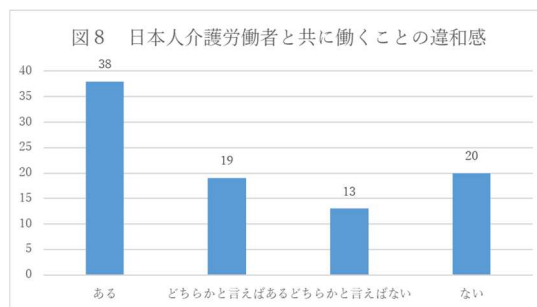
②「今の職場における外国人労働者の就労状況」に関する調査結果は、図6のとおりである。半数が現に外国人労働者を受け入れている職場で働いている。



③「職場に外国人労働者が増えること」に関する調査結果は、図7のとおりである。現に外国人労働者が働いている職場が多いことから、69%は賛成となっている。

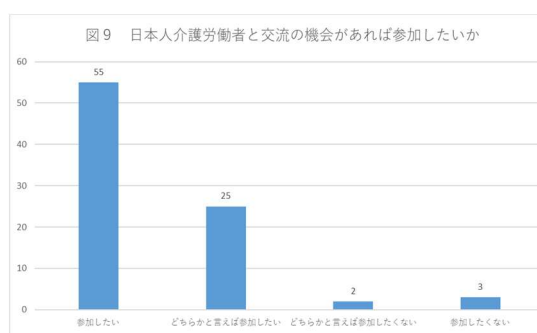


④「日本人の介護労働者とともに働くことへの違和感」に関する調査結果は、図8のとおりである。ある、どちらかと言えばあるの回答が57%を占め、日本人介護労働者と働くことには消極的であった。

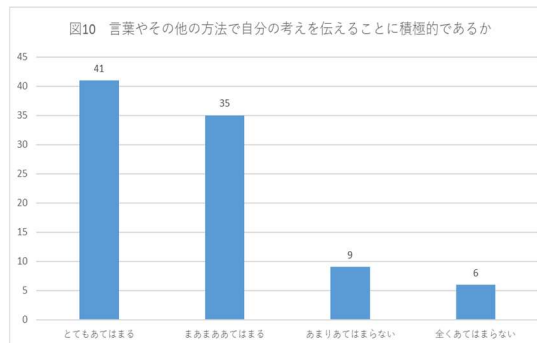


次に、「自身のことや自身の考えについて」である。

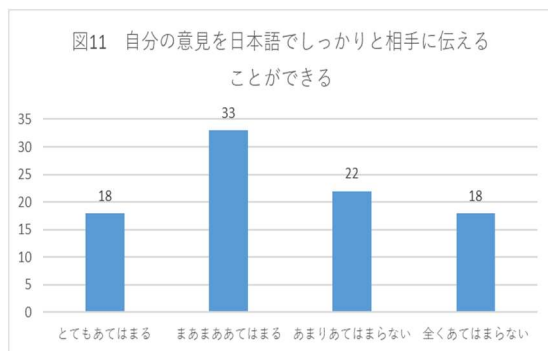
①「日本人介護労働者と交流の機会があれば参加したいか」に関する調査結果は、図9のとおりである。80%が交流の機会があれば参加したいと回答している。



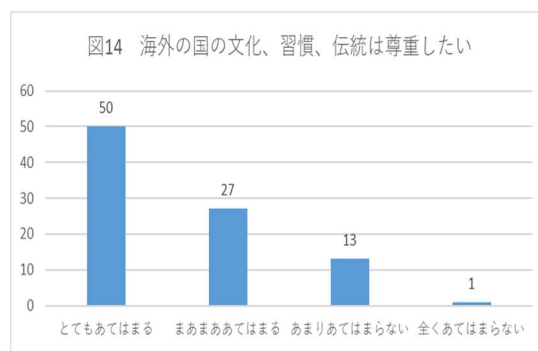
②「言葉やその他の方法で自分の考えを伝えることに積極的であるか」に関する調査結果は、図10のとおりである。76%が自分の考えを伝えることに積極的であるとしている。



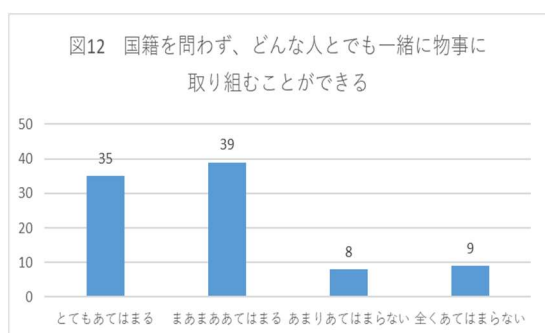
③「自分の意見を日本語でしっかりと相手に伝えることができる」に関する調査結果は、図 11 のとおりである。51%が日本語でしっかりと伝えることができるとしている。



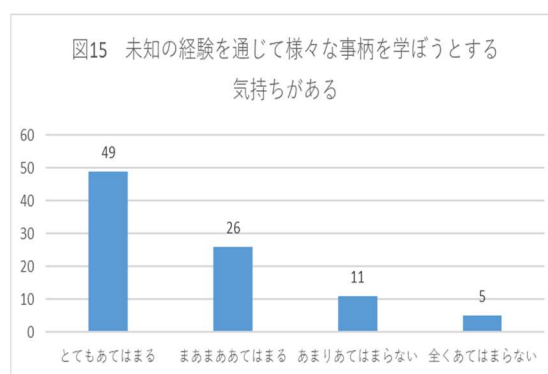
⑥「海外の国の文化、習慣、伝統は尊重したい」に関する調査結果は、図 14 のとおりである。77%が外国の文化や習慣、伝統は尊重したいとしている。



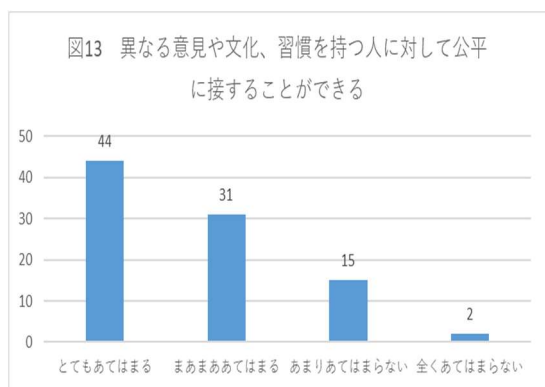
④「国籍を問わず、どんな人とでも一緒に物事に取り組むことができる」に関する調査結果は、図 12 のとおりである。74%が国籍を問わず、どんな人とでも一緒に物事に取り組むことができるとしている。



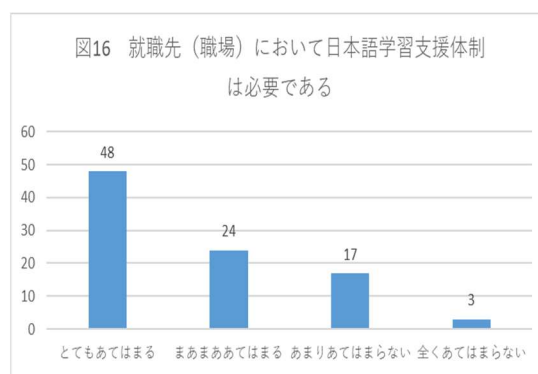
⑦「未知の経験を通じて様々な事柄を学ぼうとする気持ちがある」に関する調査結果は、図 15 のとおりである。75%が新たな事柄にチャレンジする意欲があるとしている。



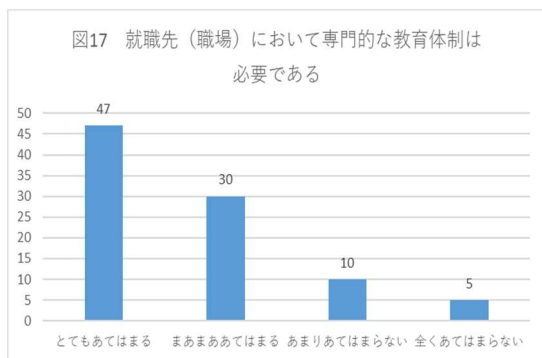
⑤「異なる意見や文化、習慣を持つ人に対して公平に接することができる」に関する調査結果は、図 13 のとおりである。75%が公平に接することができるとしている。



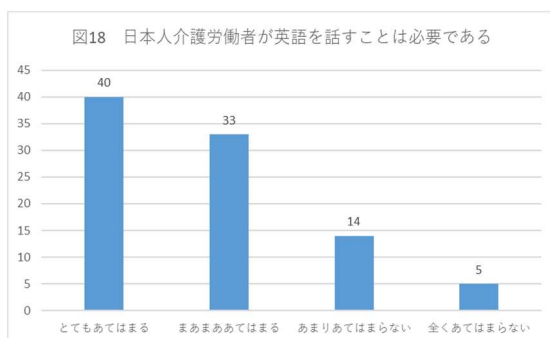
⑧「就職先（職場）において日本語学習支援体制は必要である」に関する調査結果は、図 16 のとおりである。72%が日本語学習の支援体制を望んでいる。



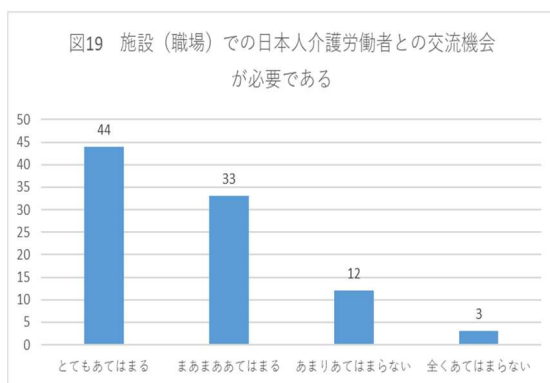
⑨「就職先（職場）において専門的な教育体制は必要である」に関する調査結果は、図 17 のとおりである。77%が専門的な教育体制を望んでいる。



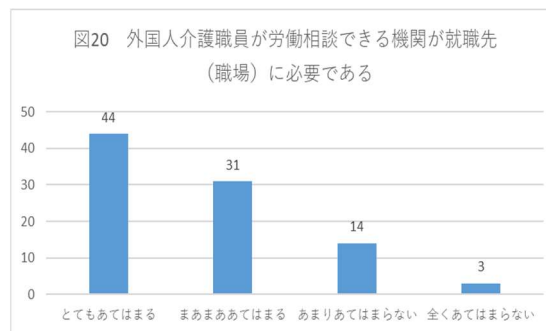
⑩「日本人介護労働者が英語を話すことは必要である」に関する調査結果は、図 18 のとおりである。73%が日本人介護労働者に英語で話すことを望んでいる。



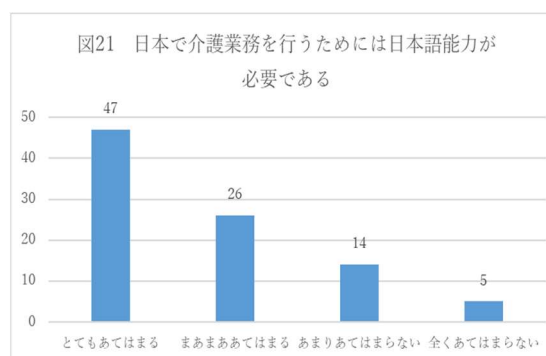
⑪「施設（職場）での日本人介護労働者との交流の機会が必要である」に関する調査結果は、図 19 のとおりである。77%が交流の機会を望んでいる。



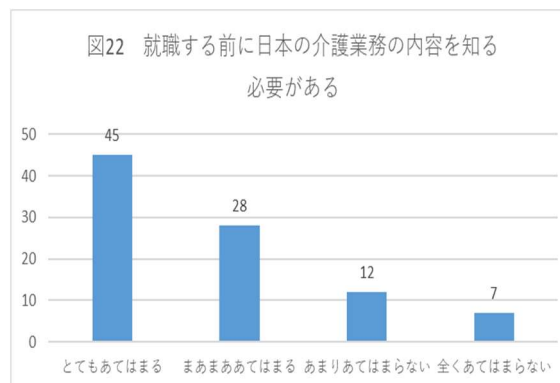
⑫「外国人介護職員が労働相談できる機関が就職先（職場）に必要である」に関する調査結果は、図 20 のとおりである。75%が必要であるとしている。

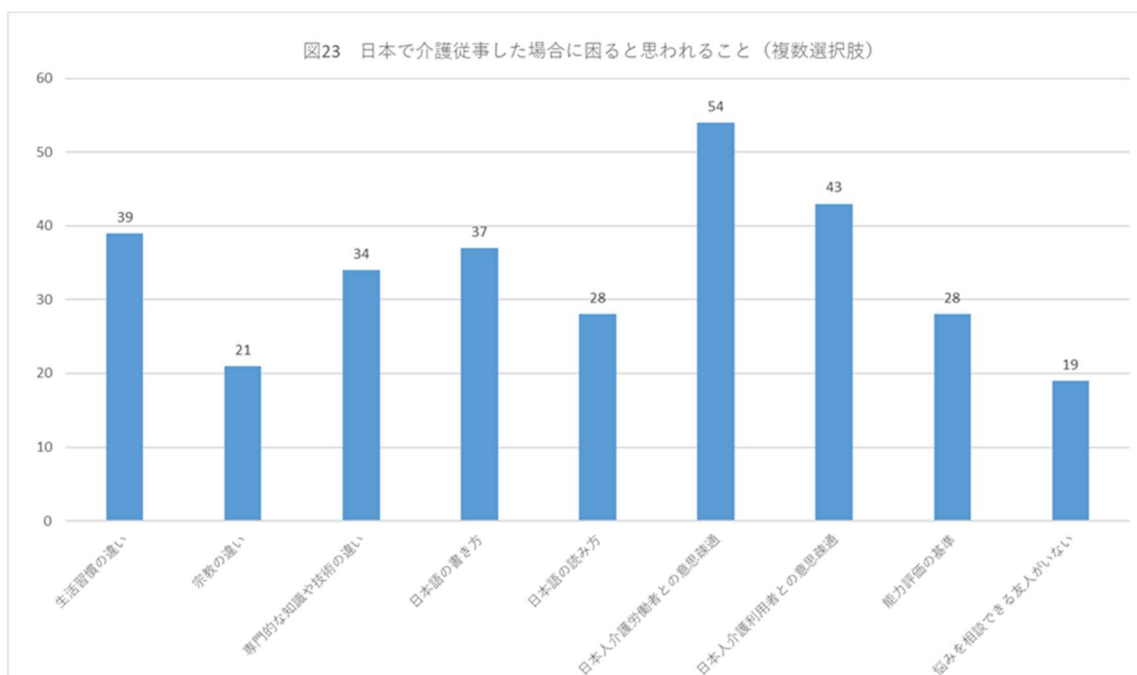


⑬「日本で介護業務を行うためには日本語能力が必要である」に関する調査結果は、図 21 のとおりである。73%が介護業務を行うためには日本語能力の必要性を感じている。



⑭「就職する前に日本の介護業務の内容を知る必要がある」に関する調査結果は、図 22 のとおりである。73%が就職前に日本の介護業務の内容を知る必要性を感じている。



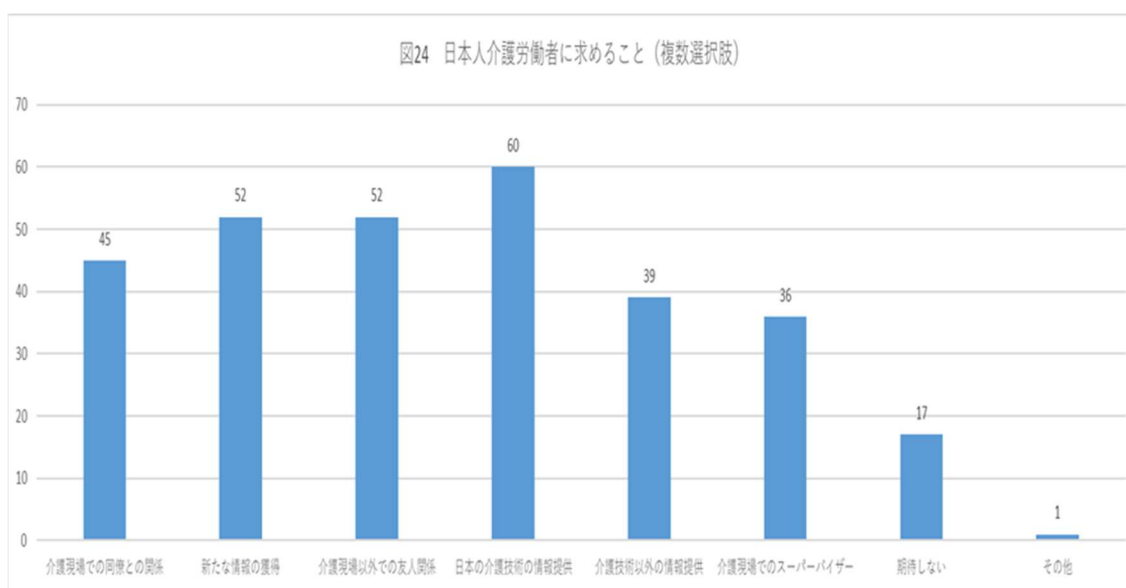


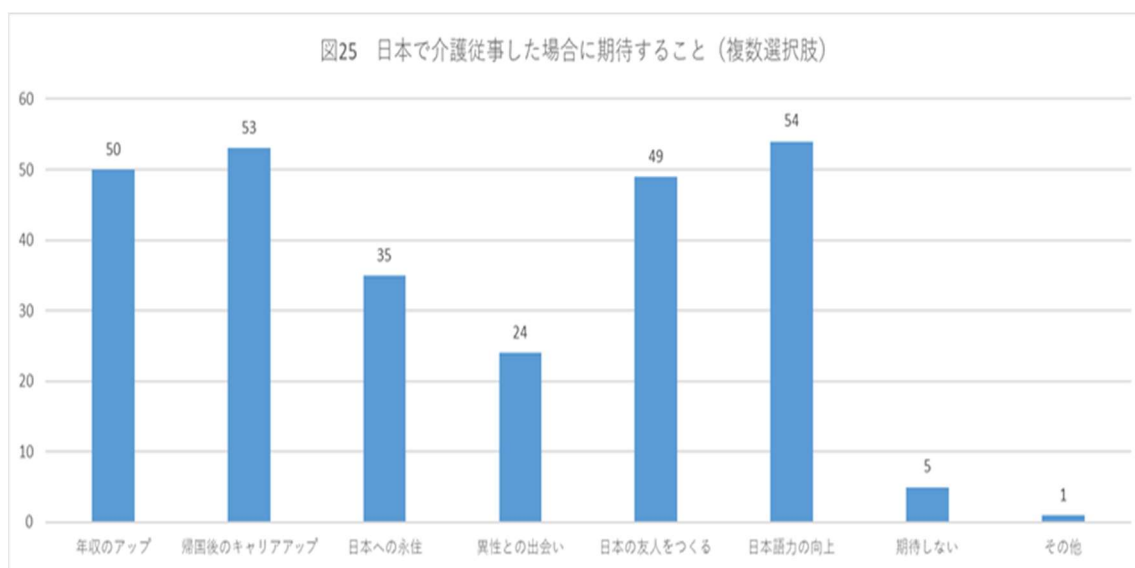
さらに、「日本で介護従事した場合に困ると思われること（複数選択肢）」に関する調査結果は、図 23 のとおりである。

回答者の半数以上が「困る思われること」に回答した項目は、「日本人介護労働者との意思疎通に困る」が 54%のみであり、続いて「日本人介護利用者との意思疎通に困る」が 43%、「生活習慣の違いに困る」が 39%、「日本語の書き方に困る」が 37%、「専門的な知識や技術の違いに困る」が 34%であった。

次に、「日本で介護従事した場合に日本人介護労働者に求めること（複数選択肢）」に関する結果は図 24 のとおりである。

回答者の半数以上が日本人介護労働者に求めることとした項目は、「日本の介護技術の情報提供」が 60%、「日本のことなど新たな情報の獲得」並びに「介護現場以外での友人関係」がともに 52%、「介護現場での同僚との関係」が 45%であった。キャリアアップのための、日本の介護技術の情報や新たな情報の獲得に関心が寄せられている。





また、「日本で介護従事した場合に何を期待するか（複数選択肢）」に関する結果は図 25 のとおりである。

回答者の半数以上が日本人介護労働者に求めることとした項目は、「日本語力の向上」が 54%、「帰国後のキャリアアップ」が 53%、「年収のアップ」が 50%であり、「日本の友人をつくる」が 49%であった。「日本への永住」については 35%であった。いずれの項目も該当と回答する割合が高く、全体的に日本で介護従事することへの期待度は高いと思われる。

次にインタビュー調査の結果である。

対象は「CNE1 International Language School Carthel 校」のケアギバーの教員 12 名である。

(Q1) 介護従事者として外国に行きたいと思うか。例えば、カナダ、アメリカ、シンガポール、日本などの中ではどの国を優先したいと思うか。

(A1) 外国では働くことはあり得る。主に外国での就労を考えている国は、英語圏である「シンガポール・カナダ」であるが、日本へも行きたいが、日本語が難しい。しかし、賃金が高いから行ってみたい。

(Q2) 日本で働く場合、都市部がいいか地方がいいか。

(A2-1) 都市部の方がいいと思う。都市部には

自分だけではなくフィリピン人がたくさんいてコミュニケーションがうまくいく。またケアギバー（介護士）として働く仲間も都市部なら多いと思う。

(A2-2) 病院などの勤務先の近くにコンビニエンスストアなどがあり、生活に便利である。

(A2-3) 都市部の方が地方より仕事がたくさんありチャンスがある。賃金も高い。

(A2-4) 警察もたくさんいて安全で治安がよい。

(Q3) 外国で働く時に必要なものは何か。

(A3) 言葉が違うので日本語の勉強を頑張る。しかしフィリピン人は覚えるのが早いから大丈夫だと思う。

(Q4) 日本の介護について知りたいことはあるか。

(A4) 高齢者の状況を知りたい。また介護をしている様子を知りたい。

(Q5) 自国フィリピンの首都マニラには働きにいかないのか。

(A5) 家賃や物価が高い、ここでは野菜を栽培したりでき、生活しやすい。

(Q6) 日本で働く際に欲しい賃金額はいくらか。

(A6) 家賃や食費は全部自分で払うとすれば日本円で 25 万円ぐらい欲しい。

- (Q7) 日本人介護士は英語が話せない人が多いので、事前に日本で働くために交流の機会を持ちコミュニケーションを図ってみることについてどのように思うか。
- (A7) 日本の介護士の仕事内容がイメージできないのでわからない。

また、インタビュー対象者側からもいくつかの質問が寄せられた。一部内容について紹介する。

- ・日本で働きたい時は、どのようにしたらいいか（どこに相談すればいいか）。
- ・パスポートの取得は代行してくれるのか。
- ・フィリピンに戻ってきたい時は、旅費は出してくれるのか、などである。

インタビュー調査の結果、日本に介護従事者として行きたい希望はあるもの、日本で生活するために必要なことや、ましてや介護を取り巻く状況について具体的にイメージできていないことが窺えた。

4. 考察

1 フィリピン人介護従事者から見た日本で介護業務をするための希望

EPA（経済連携協定）が平成 20 年度に始まり 10 年目を迎える。本調査先であるフィリピンの場合、平成 21 年度から受入れを開始し、介護では平成 29 年度で累計 1400 人を受け入れている。しかしながら、介護福祉士国家試験の合格者はフィリピンの場合、平成 28 年度で 100 人受験し 36 人が合格し、合格率は 36% である。平成 23 年度から平成 28 年度までの累計受験者数は 515 人、合格者は 176 人、看護師の合格率よりは高いものの合格率 34.17% にとどまっている。

本調査でも、「職場における日本語学習支援体制の必要性」72%、「専門的な教育体制は必要性」77%、「日本人介護労働者の英語力の必要性」73%、「自身の日本語能力の必要性」73%、など、介護業務を行うための日本語能力の必要性を感じている。介護福祉士の国家試験が日本語で行われることを考えれば、伊藤（2014）⁸が指摘しているように、日本語能力向上ための支援は必要であろう。

また、日本で就職する前に日本の介護業務の内容を知る必要があるとしているのは、73% である。そもそも文化の違いがある国同士の中で、介護という対人援助業務を行うことになるので、この不安を取り除く必要があるといえる。熊谷（2017）⁹は、日本人介護従事者側においても外国人介護従事者と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）の課題が存在すると指摘している。

このように外国で働くためには様々な課題が存在する。ここでは、フィリピン人介護従事者が日本で介護業務をするため、「1. 日本で介護に従事した場合に困ること」、「2. 自身のことや自身の考えについて」、「3. 日本で介護従事した場合に日本人介護士に求めること」、「4. 日本で介護従事した場合に何を期待するか」について、それぞれの項目についての相関関係について検討する。

始めに「1. 日本で介護に従事した場合に困ることの相関行列」（表 2）において、1）生活習慣の違い、2）宗教の違い、3）専門的な知識や技術の違い、4）日本語の書き方、5）日本語の読み方、6）日本人介護労働者との意思疎通、7）日本人介護利用者との意思疎通、8）能力評価の基準、9）悩みなどを相談できる友人がいないこと、の 9 項目について項目

⁸ 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

究科紀要，38，95-114，2014.

⁹ 熊谷大輔：「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調査」，八戸学院大学紀要，58，87-98，2018.

表2 日本で介護従事した場合に困ることの相関行列

	1) 生活習慣の 違い	2) 宗教の違 い	3) 専門的な 知識や技術の 違い	4) 日本語の 書き方	5) 日本語の 読み方	6) 日本人介 護労働者との 意思疎通	7) 日本人介 護利用者との 意思疎通	8) 能力評価 の基準
1) 生活習慣の違い								
2) 宗教の違い	.211*							
3) 専門的な知識や技術の違い	0.111	.224*						
4) 日本語の書き方	0.052	0.025	.332**					
5) 日本語の読み方	0	.313**	.273**	.515**				
6) 日本人介護労働者との意思疎通	0.084	-0.078	-0.054	.230*	.261*			
7) 日本人介護利用者との意思疎通	.248*	0.109	0.179	.337**	.227*	0.156		
8) 能力評価の基準	0.187	0.197	0.07	-0.025	0.015	-0.024	0.078	
9) 悩みなどを相談できる友人がいないこと	.211*	-0.153	-0.117	-0.04	-.225*	0.15	0.001	.299**

* $\rho < 0.05$. ** $\rho < 0.001$.表中の統計量は γ : pearsonの積率相関係数

同士の相関関係を検討した結果、1) 生活習慣の違い、2) 宗教の違い、6) 日本人介護労働者との意思疎通や、7) 日本人介護利用者との意思疎通、などが不安要素として強い相関関係が示されている。

さらに、インタビュー調査での「日本の介護について知りたいこと」において、「高齢者の状況や介護をしている様子が知りたい」との発言がある。フィリピンの平均年齢は23歳と年齢層も若く介護に対するイメージがわきにくいことや、就労先が主に病院であることなどから、日本におけるいわゆる寝たきり状態の高齢者の介護や、家族が親の面倒を見ることが日常であるフィリピンではホームヘルプサービスが提供される在宅介護の様子は想像できないと思われる。このように日本における高齢者に対する支援活動に十分な知識を持ち合わせないことを理解し、そのことへ丁寧に対応していくことが、今後日本で介護従事者として働きたい者への支援として求められており、海外で働くためのプロセスのプログラムづくりが必要であると思われる。

「日本で介護従事した場合に困ると思われること(複数選択肢)」(図23)において、24%が「日本人介護労働者との意思疎通に困る」としている。また「日本で介護従事した場合に困

ることの相関行列」(表2)の結果から、4) 日本語の書き方」と5) 日本語の読み方が強い正の相関関係を示している。さらに、この2つは他の項目との関係においても比較的強い相関関係も示している。これらのことから日本語の能力を高めるための支援が求められると考えられる。

2 フィリピン介護従事者の自信

今回のアンケート調査及びインタビュー調査において、特徴的な部分は「自身のことや自身の考え」に見える、彼(彼女)らの自信である。

アンケート調査では、①日本人介護労働者との交流機会があれば参加したいが80%(図9)、②言葉やその他の方法で自分の考えを伝えることに積極的であるが76%(図10)、③自分の意見を日本語でしっかりと相手に伝えることができるが51%(図11)、④国籍を問わず、どんな人とでも一緒に物事に取り組むことができるが74%(図12)、⑤異なる意見や文化、習慣を持つ人に対して公平に接することができるが75%(図13)、⑥海外の国の文化、習慣、伝統は尊重したい77%が(図14)、⑦未知の経験を通じて、様々な事柄を学ぼうとする気持ちがあるが75%(図15)、などにより、

表 3 自身のことや自身の考えについての相関行列

	1) 言葉やその他の方法で自分の考えを伝えることに積極的である	2) 自分の意見を日本語でしっかりと相手に伝えることができる	3) 国籍を問わず、どんな人とも一緒に物事に取り組むことができる	4) 異なる意見や文化、習慣を持つ人に対して公平に接することができる	5) 海外の国の文化、習慣、伝統は尊重したい	6) 未知の経験を通じて、様々な事柄を学ぼうとする気持ちがある
1) 言葉やその他の方法で自分の考えを伝えることに積極的である						
2) 自分の意見を日本語でしっかりと相手に伝えることができる	.392**					
3) 国籍を問わず、どんな人とも一緒に物事に取り組むことができる	.583**	.337**				
4) 異なる意見や文化、習慣を持つ人に対して公平に接することができる	.420**	.311**	.573**			
5) 海外の国の文化、習慣、伝統は尊重したい	.509**	0.126	.559**	.668**		
6) 未知の経験を通じて、様々な事柄を学ぼうとする気持ちがある	.457**	.212*	.600**	.615**	.668**	
7) 日本人介護労働者との交流機会があれば参加したい	.296**	0.111	0.151	.268*	0.206	0.155

* $\rho < 0.05$. ** $\rho < 0.001$.

表中の統計量は r : pearsonの積率相関係数

彼(彼女)らの前向きさ(自信)が示されている。

また、1) 言葉やその他の方法で自分の考えを伝えることに積極的である、2) 自分の意見を日本語でしっかりと相手に伝えることができる、3) 国籍を問わず、どんな人とも一緒に物事に取り組むことができる、4) 異なる意見や文化、習慣を持つ人に対して公平に接することができる、5) 海外の国の文化、習慣、伝統は尊重したい、6) 未知の経験を通じて、様々な事柄を学ぼうとする気持ちがある、7) 日本人介護労働者との交流機会があれば参加したい、の7項目について「自身のことや自身の考えについての相関行列」(表 3)により、項目同士の関係性の強さを求めた。

その結果、1) 言葉やその他の方法で自分の考えを伝えることに積極的である、2) 自分の意見を日本語でしっかりと相手に伝えることができる、3) 国籍を問わず、どんな人とも一緒に物事に取り組むことができる、4) 異なる意見や文化、習慣を持つ人に対して公平に接することができる、5) 海外の国の文化、習慣、伝統は尊重したい、6) 未知の経験を通じて、様々な事柄を学ぼうとする気持ちがあるの事柄すべてについて、ほぼ正の相関関係を示していることが分かる。他にも、「海外の国

の文化、習慣、伝統は尊重したい」、「未知の経験を通じて様々な事柄を学ぼうとする気持ちがある」について相関関係が高く、彼(彼女)らが外国で働くことに対する前向きさにも、大きく影響を与えたと考えられる。

しかしながら、インタビュー調査では、日本に介護従事者として行きたい希望はあるもの、日本で介護従事者として働くための申請や渡航手続き等のプロセス、生活するために必要な準備のこと、仕事として行うはずの介護そのものの理解や日本における高齢者を取り巻く状況が理解されていない現状が窺えた。本調査では確認していないが、日本へEPA(経済連携協定)や在留資格「介護」で来日した場合の、日本で生活するために必要な知識について、どの程度の理解をしているかなど、就労を支える日常生活についても確認しておく必要がある。

3 キャリア形成の支援

日本で介護従事した場合に何を期待するか(図 21)では、「日本語力の向上」が54%、「帰国後のキャリアアップ」が53%、「年収のアップ」が50%であり、語学を習得し、帰国後にさらなるキャリアアップを目指す要素も窺える。英語が公用語になっているフィリピンは、

日本のみならず、世界各国に人材を派遣している。インタビュー調査からも、英語圏での就労を意識している回答も見られている。日本における優秀な介護人材の確保のためには、彼らが納得するキャリア形成と人材育成が必要と考えられる。特に地方の場合は、都市部に就労の場を求める意向が多いことから、その地域独自の取り組みや福祉施設の特色を生かしたキャリア形成の仕組みが、より求められる。

また、平成 29 年 11 月から、EPA（経済連携協定）や在留資格「介護」（平成 29 年 9 月から）に加え、技能実習制度への介護職種が追加され、外国人介護人材の受け入れについて、介護人材の確保を目的とするのではなく、技能移転という制度の趣旨に沿って対応することが明記されている。この技能実習制度の趣旨は、本国への技能移転であることから、日本での技能実習期間は最大 5 年ではあるが、この制度によるキャリア形成の支援の視点も可能である。

さらに、キャリア形成の観点から、1) 介護現場での同僚関係、2) 日本のことなど新たな

情報の獲得、3) 介護現場以外での友人関係、4) 日本の介護技術の情報提供、5) 日本の介護技術以外の情報提供、6) 介護現場でのスーパーバイザー、7) 期待しない、8) その他、の 7 項目について「日本で介護従事した場合に日本人介護士に求めることの相関関係」（表 4）として、項目同士の関係性の強さを求めた。結果、表 4 にみられるように「1) 介護現場での同僚関係」、「3) 介護現場以外での友人関係」、「6) 介護現場でのスーパーバイザー」などが、人的資源を活用した手立ての有効性が示されている。この点は、財政が特に厳しい地方においても現に在職している職員の意識改革から取り組める部分であり、地方において外国人介護士を受け入れる場合の優先的課題と思われる。

4 地方都市とのマッチングの難しさ

介護労働市場の特徴について中井 (2018) は、「(1) 利用者に提供される介護サービスの水準については公的な統制が行われている。(2) 利用者に提供される介護サービスの価格についても公的な統制が行われている。」¹⁰⁾の 2 点

表 4 日本で介護従事した場合に日本人介護労働者に求めることの相関行列

	1) 介護現場での同僚関係	2) 日本のことなど新たな情報の獲得	3) 介護現場以外での友人関係	4) 日本の介護技術の情報提供	5) 日本の介護技術以外の情報提供	6) 介護現場でのスーパーバイザー	7) 期待しない
1) 介護現場での同僚関係							
2) 日本のことなど新たな情報の獲得	0.135						
3) 介護現場以外での友人関係	.405**	.317**					
4) 日本の介護技術の情報提供	.283**	0.207	0.111				
5) 日本の介護技術以外の情報提供	0.202	0.157	.294**	0.19			
6) 介護現場でのスーパーバイザー	.318**	0.147	0.147	0.192	.247*		
7) 期待しない	0.142	-.277**	-0.105	-0.08	-0.021	0.185	
8) その他	0.106	0.091	0.091	-0.15	-0.093	0.13	-0.051

* $\rho < 0.05$. ** $\rho < 0.001$.

表中の統計量は r : pearsonの積率相関係数

¹⁰⁾ 中井良育：「介護人材の確保と職場定着—施設介護職員のキャリアと人材育成の視点か

ら—」, 9-20, 2018

表 5 日本で介護従事した場合に期待することの相関行列

	1) 年収のアップ	2) 帰国後のキャリアアップ	3) 日本への永住	4) 異性との出会い	5) 日本の友人をつくる	6) 日本語力の向上	7) 期待しない
1) 年収のアップ							
2) 帰国後のキャリアアップ	0.195						
3) 日本への永住	0.108	.242*					
4) 異性との出会い	.333**	0.191	.392**				
5) 日本の友人をつくる	.295**	.314**	.265*	.244*			
6) 日本語力の向上	0.031	.321**	0.13	0.075	0.197		
7) 期待しない	-0.178	0.002	.303**	-0.148	-0.074	-0.003	
8) その他	0.094	0.088	-0.086	0.175	0.096	-0.132	-0.026

* $\rho < 0.05$. ** $\rho < 0.001$.

表中の統計量は r : pearsonの積率相関係数

を挙げている。介護保険制度では、公的な統制を行い、人員配置基準（最低基準）を定め更にサービスの向上に努めているが、専門職としての資格保有を求めているのは一部に過ぎない。つまり無資格者でも容易に介護業務に従事でき、事業者も参入が容易となっている。また、介護保険制度では介護報酬が定められていることから、すぐに賃金に転嫁し処遇改善を図るには容易ではない。したがって景気が向上すれば市場に敏感に反応する他産業への労働力が流失されやすいことが考えられる。さらに中井（2018）は、「事業者にとっては必ずしもよい条件を提示できない状況下で、求められるようなサービスを提供できるような能力、意欲を持った人材を労働市場の中から確保する必要がある。さらには、確保した人材の能力開発を図りながら定着させていくという難しい課題に取り組む必要がある。」と述べ、介護人材の確保の難しさと多様化について指摘している。地方においてはこの介護人材の確保の難しさと多様化の問題は、生産年齢人口の減少も相まって喫緊の課題となっているのである。

しかしながら、介護報酬は一部地域においては加算があるもの日本国内においては統一された経費として、介護サービスが実施されていると考えることができる。都市部でも地

方でもその介護報酬をもとに運営されていることを考えると、地方においても外国人介護人材の確保のチャンスはないわけではない。

さらに、1) 年収のアップ、2) 帰国後のキャリアアップ、3) 日本への永住、4) 異性との出会い、5) 日本の友人をつくる、6) 日本語力の向上、7) 期待しない、8) その他、の8項目について項目同士の「日本で介護従事した場合に期待することの相関関係」（表 5）を求めた。熊谷（2018）は、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調査において、「外国人との交流の機会の確保」の重要性を指摘している。本調査においても、日本で介護従事した場合に期待することの中でも「日本の友人をつくる」（表 5）が高くなっている。インタビューにおいては、「日本で働く場合、都市部がいいか地方がいいか」について、多くが「都市部がいい」と回答している。その理由は、「都市部にはフィリピン人がたくさんいてコミュニケーションができる。介護従事者として働く仲間も多い。近くにコンビニエンスストアがあり生活に便利である。仕事がたくさんありチャンスがある。賃金が高い。治安がよい。」などである。しかしこのような声は、日本で介護従事者として働く際の、日本で生活するために必要なことや、ましてや介護を取り巻く状況が極めてイメージできていな

い中での発言であることが窺えている。したがって、日本で介護従事者として働きたい外国人に対して、都市部と地方のそれぞれのメリットやデメリットをしっかりと伝える機会を設け、理解してもらうことが必要である。

5 結論

本研究により、日本での介護労働者として就労する際に抱える課題及び外国人介護職員と地方の介護現場で受け入れのための生じる課題と対応論（方法論）として、以下の3点が示唆された。

- ① 日本語能力向上ための支援。
- ② 日本で介護従事者として働きたい者への海外で働くためのプロセスの明示とそのプログラムづくり
- ③ キャリア形成ができる人材育成の取り組み（その地域独自の取り組みや福祉施設の特色を生かしたキャリア形成の仕組み）
さらに、日本で介護従事者として働く、高い意欲と熱意に応えるため、入国前においても日本語の座学的な教育にとどまらない、日本で生活するための日常的な知識や日本の介護の現状を伝え、相互に理解深めて良好な関係を築いていくことも必要であろう。

6 おわりに

外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策（検討の方向性）¹¹が示され、改正入管法が2018年12月に成立し、2019年4月から導入される。現在、EPA（経済連携協定）（フィリピンは2009年度から）、在留資格「介護（介護福祉士）」（2017年9月から）、介護職種の技能実習（2017年11月から）の3つがあるが、そこに「特定技能」が新たに追加される。そのことによる全体の見込み数は、2019年度で最大

4万8千人、5年間で最大34万5140人とされる。そのうち介護は2019年度で最大5千人、5年間で最大6万人と試算され、14業種で最も多い¹²。

日本、特に地方都市においては、外国人介護従事者を受け入れる側として、あらかじめ想定される課題へ迅速かつ入念な準備が必要とされている。

謝辞

本研究を行うにあたり、調査研究にご協力いただきました皆様に心からお礼を申し上げます。

また、フィリピン（ダグパン市）での調査において体制の整備にご尽力頂きました CNEI INTERNATIONAL LANGUAGE SCHOOL の井坂氏、伊奈垣氏、SPECIALIST GROUP HOSPITAL&TRAUMA CENTER の THELMA G. ARENAS, RN,MAN 氏に心よりお礼申し上げます。

付記

本研究は、平成30年度学校法人光星学院イノベーションプログラム（基金）研究等補助金の助成を受けて実施した研究の一部である。

参考文献

- 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) 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）」（介護人材にかかわる需給推計結果と「総合的な確保策」）、資料、

¹¹ 「外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議」資料、2018. 7. 24.

¹² 特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針について、資料2、別紙1、平成30年12月25日閣議決定案。

- 2015.
- 3) 国立社会保障・人口問題研究所、日本の将来推計人口（平成 29 年推計）平成 28(2016)年～平成 77(2065)年.
- 4) 公益財団法人介護労働安定センター：「平成 29 年度介護労働実態調査結果」，資料，2018.
- 5) 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.
- 6) 結城康博：「社会保証制度における外国人介護士の意義」，淑徳大学研究紀要（総合福祉学部・コミュニティ政策学部），47，111-127，2013.
- 7) 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.
- 8) 武中朋：「外国人介護人材の受け入れについての課題と対策—自法人での外国人介護人材の受け入れ対策のあり方—」，兵庫県立大学大学院 経営研究科（経営専門職大学院）商大ビジネスレビュー介護マネジメントコース第 7 巻 第 3 号，2017.
- 9) 上林千恵子：「特集 外国人労働の現状と課題—介護人材の不足と外国人労働者受け入れ—EPA による介護士候補者受け入れの事例から—」，日本労働研究雑誌，662，88-97，2015.
- 10) 山本克也：「我が国における外国人看護師・介護士の現状と課題」，季刊社会保障研究 45(3)，258-268，2009.
- 11) 赤羽克子，高尾公矢，川池秀明：「介護施設における外国人介護職員の受入れと期待に関する研究—介護職員への意識調査の結果から—」，聖徳大学研究紀要第 26 号，聖徳大学短期大学部第 48 号，17-23，2015.
- 12) 朴 保善：「外国人介護労働者の日本への受け入れに関する一考察」，四天王寺大学大学院研究論集（10），93-110，2015.
- 13) 眞住 優助：「少子高齢化時代の日本における外国人労働者の受け入れ意識を規定する要因—JGSS-2008 を用いた分析—」，日本版総合的社会調査共同研究拠点研究論文集[15] JGSS Research Series No.12，大阪商業大学 JGSS 研究センター，51-61，2015.
- 14) 蔡 小瑛：「海外就労フィリピン人女性ケア・ワーカーのメンタルヘルス— 個人のアイデンティティに関する諸視点による考察—」，梅花女子大学看護保健学部紀要，6 号，25-32，2016.
- 15) 国際教養大学アジア地域研究連携機構：「外国人看護・介護人材受け入れに関する調査研究プロジェクト 2015 年度報告書（提言と調査資料）」，2016.
- 16) 公益社団法人国際厚生事業：「平成 29 年度外国人介護福祉士候補者受入れ施設巡回訪問実結果について」，2018.
- 17) (株) 日本総合研究所：「平成 28 年度厚生労働省老人保健増進等事業介護人材の需給推計に関する調査研究報告書」，2017.
- 18) 首相官邸内閣官房副長官補本室，「外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議」，資料，
<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/gaikokujinzai/kaigi/dai3/gijisidai.html>，2018.
- 19) 内閣府：「経済財政運営と改革の基本方針 2018—少子高齢化の克服による持続的な成長経路の実現—」，資料，2018.
- 20) 厚生労働省：「外国人介護材受入れの在り方に関する検討会—EPA 介護福祉士の就労範囲に訪問系サービスを追加するに当たっての必要な対応 について—」，資料，2016.
- 21) 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，2018.
- 22) 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，2018.
- 23) ODA（政府開発援助）：2017 年版開発協力白書，資料，2017.

24) 厚生労働省：「平成 29 年度全国厚生労働関係部局長会議資料 3 福祉・介護人材確保対策等について（1）「介護離職ゼロ」に向けた介護人材の確保対策等について、（2）外国人介護人材の受入れについて」, 資料, 2018.

25) 平成 20 年厚生労働省告示第 509 号（平成 29 年 3 月 31 日一部改正）、経済上の連携に関する日本国とフィリピン共和国との間の協定に基づく看護及び介護分野におけるフィリピン人看護師等の受入れの実施に関する指針.

26) 法務省入国管理局：「新たな外国人材の受入れに関する在留資格「特定技能」の創設について」, 2018.

27) 熊谷大輔：「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—」, 八戸学院大学紀要, 58, 87-98, 2018.

28) 中井良育：「介護人材の確保と職場定着—施設介護職員のキャリアと人材育成の視点から—」, 晃洋書房, 2018.

執筆者紹介（所属）

吉田 守実 八戸学院大学 健康医療学部人間健康学科 准教授

熊谷 大輔 東京福祉大学 社会福祉学部社会福祉学科 講師