

## 外国人介護労働者の受け入れ状況と組織支援体制の 現状と課題：全国の特別養護老人ホームに対する 質問紙調査を通して

著者	澤田 有希子, 大和 三重
雑誌名	Human Welfare : HW
巻	14
号	1
ページ	91-104
発行年	2022-03-10
URL	<a href="http://hdl.handle.net/10236/00030130">http://hdl.handle.net/10236/00030130</a>

## 〔論 文〕

# 外国人介護労働者の受け入れ状況と組織支援体制の現状と課題

—全国の特別養護老人ホームに対する質問紙調査を通して—

澤 田 有希子\*<sup>1</sup>、大 和 三 重\*<sup>2</sup>

### 要約：

本研究では、全国の特別養護老人ホームを対象とした質問紙を用いて、外国人介護職員の受け入れをめぐる組織的支援の取り組みや現状を把握するための実態調査を行った。系統無作為抽出法により全国の特別養護老人ホームから2490施設を選定して、施設長を対象とした郵送法調査を実施した。実施時期は2021年9月16日～10月31日であり、回収は423部（回収率17.0%）であった。結果、外国人介護職員の受け入れ施設は194施設あり、全体の45.9%が受け入れを行い、合計776名の外国人介護職員が働いていた。4つの在留資格（EPA、介護、技能実習生、特定技能）の違いに関わらず、受け入れ施設の多くは共通して、就労面や生活面、精神面での組織的サポートを行っており、特に、介護技術や日本語の学習、住居確保、生活環境の整備に関する支援が重視されていた。費用負担の大きさや住居確保の難しさが課題として挙げられており、外国人職員が生活する地域の自治体や住民の理解と支援を得ることが重要であることが示された。

キーワード：外国人介護職員、特別養護老人ホーム、組織的支援体制、実態調査

## 1. はじめに

近年、日本では人手不足の対策として、外国人労働者の受け入れが加速している。2020年現在、在留外国人は289万人、外国人労働者は172万人を超えている（法務省2021；厚生労働省2021）。これまで日本政府は外国人の単純労働者の受け入れは原則として行わないという方針であったが、人口減少が加速し、農業や介護、飲食、建設、製造業等、さまざまな分野で人材の確保そのものが難しくなるなかで、方針の大きな転換期を迎えた。

介護領域における人手不足はますます深刻化しており、その他の産業にもまして深刻である。厚生労働省（2021）によれば、介護職員数は211万人であり、2025年には243万人必要と推計されている。この推計によれば、約32万人の介護人材が不足する状況が予測されている。2020年の介護職の有効求人倍率は4.04倍となっており、

地域による格差も大きく、都市部においてより顕著な状況となり、介護人材の充足の見通しは立っていない。そこで、国を挙げた介護領域における人材確保対策として、介護職員の処遇改善、多様な人材の確保・育成、離職防止・定着促進・生産性向上、介護職の魅力向上に加えて、外国人材の受入環境整備に取り組むことになった。

日本国内では従来介護分野における就労を目的とした在留資格はなく、外国人の就労は特別永住や永住者、日系人、日本人配偶者等の在日外国人に限られていた。しかしながら、二国間の経済連携の強化を目的とした協定の締結により、2008年にインドネシア、2009年にフィリピン、2014年にはベトナムからのEPA介護福祉士候補者の受け入れが始まり、外国人介護労働者の受け入れをめぐる議論が活発になった。さらに、2017年9月から在留資格に「介護」が新設され、日本の介護福祉士養成校を卒業し、介護福祉士の資格を取得した外国人が日本で働くことができるようになった。これに加えて、2017年11月からは、開発

\*1 関西学院大学人間福祉学部准教授

\*2 関西学院大学人間福祉学部教授

途上地域等への国際貢献を名目にした外国人技能実習生に「介護職種」が追加された（厚生労働省2017）。2019年4月からは人材不足を補うための労働力確保を明確な目的にした特定技能の在留資格による介護労働者の受け入れが始まった（厚生労働省2019）。

大和（2020）が指摘しているように、この4つの在留資格に基づく外国人介護労働者の受け入れ制度は、それぞれの制度の目的や趣旨が異なるため、受け入れ機関や窓口を一本化することはできず、受け入れ施設や事業所が正しく理解することは容易ではない。また、受け入れのための適切な環境を準備するためには、かなりの手間と費用、経験を必要とする状況であり、安易に受け入れを進められる状況にはない。一方、高齢者福祉施設では、介護職員の新規採用はますます難しくなっている。人手不足は待たなしの状況となり、外国人の受け入れ環境の整備に取り組む施設は年々増加してきている。しかしながら、このような急速な変化のなかで、外国人介護職員の受け入れ状況に関する実態把握のための全国規模の調査は、介護労働安定センターによる事業所調査（2021）を除いて、ほとんどなされていないのが現状である。

本研究では、このような状況を踏まえて、全国の特別養護老人ホームを対象とした質問紙を用いて、外国人介護職員の受け入れ状況を確認するとともに、受け入れへの期待や不安、仕事内容と職務評価、受け入れをめぐる組織的支援の取り組み状況と課題等について実態調査を行い、外国人介護職員の受け入れをめぐる現状と課題を把握するための基礎的な資料を得ることを目的とする。

## 2. 研究方法

### (1) 調査対象と手続き

2020年9月時点において、全国47都道府県のすべての特別養護老人ホームのリストを作成し、8097施設から系統無作為抽出法により2490施設を選定して、各施設に1部ずつ質問紙を送付した。リスト作成の際には地域密着型特別養護老人ホーム（定員29名以下）は除いた。調査協力は、依頼状により施設長へ依頼を行った。調査方法は

郵送調査法であり、同封した返送用封筒によって回収を行った。調査対象者は、施設長または管理者とした。実施時期は、2021年9月16日～10月31日であった。回収は423部、回収率は17.0%であった。

### (2) 調査項目

調査項目は、2020年2月～3月に実施した特別養護老人ホームの施設長や外国人介護職員を対象に行ったヒアリング調査や先行研究をもとに検討した（赤羽・高尾・佐藤2013；大和2020；後藤2011；橋本ほか2020；伊藤2014；吉田・熊谷2019）。すべての施設を対象とした調査項目は、施設の基本属性（所在地、回答者、設立経過年月、提供サービス、介護職員数）、介護人材の充足感、今後5年間の介護人材の充足感の見通し、人材確保の取り組み、外国人介護職員の受け入れの有無、在留資格別の人数、出身国、外国人介護職員の受け入れ制度の理解度、今後5年間の外国人介護職員の受け入れ意向、受け入れへの期待や不安、受け入れを行わない理由、外国人介護職員の雇用のために必要な行政支援についてであった。すでに外国人介護職員の受け入れを行っている施設を対象には、外国人職員の業務内容と評価、トラブルや困りごとの経験の有無、外国人介護職員の受け入れに伴う事前準備や組織的な支援（14項目）の有無を尋ねた。また、自由記述の形式で、外国人介護職員の受け入れについての独自の取り組みや支援、行政や関係機関に期待する取り組みや支援について回答を求めた。

### (3) 分析方法

本研究では、外国人介護職員の受け入れ状況と受け入れに伴う期待や課題、施設における受け入れ準備や組織的な支援の状況について、全国調査の結果を記述して考察していく。

受け入れ施設の特性を検証する際には、施設規模や外国人受け入れ制度の理解度、介護人材の充足感との関連について、ノンパラメトリック検定によるスピアマンの順位相関係数（ $\rho$ ）による分析を行った。特別養護老人ホームの人員配置基準は介護職員と入所者の比率が1:3とされており、算定には常勤か非常勤の区別はない。そのため、

本研究では常勤と非常勤の職員数という2つの変数を合計した合成変数を介護職員の雇用人数として、施設の規模を表す変数として用いた。有意水準はすべて5%未満とした。統計解析には、IBM SPSS Statistics 27.0 for Windowsを使用した。

#### (4) 倫理的配慮

本調査は無記名であり、協力は任意であること、回答を拒否する権利があること、調査によって得られた情報はすべて数値化し、統計的に処理されること、個人が特定されないように配慮すること、調査データを調査研究以外の目的で使用することは一切ないことを調査票に明記した。調査を実施するにあたって、関西学院大学人を対象とする行動学系研究倫理審査部の審査を受けて承認を得た（受付番号2021-37）。

### 3. 結果

#### (1) 集計結果

##### 1) 対象施設の基本属性

対象施設の基本属性は表1のとおりである。施設の所在地は、埼玉22、北海道21、静岡19、東京17、大阪17、兵庫17、茨城16、神奈川16、新潟16の順に多く、北海道地方から九州沖縄地方までの幅広い施設の回答が得られたが、外国人集住都市や政令指定都市を含む都市部がやや多い傾向があった。

調査対象者は、施設長または管理者であったが、回答者には事務長や理事長、副施設長や総務管理職等も含まれた。施設の開設からの経過年月については、20年以上が53.4%と過半数を占め、15年以上20年未満が16.5%、10年以上15年未満が8.3%であり、開設から比較的長い年数を経た施設からの回答が約8割を占めた。平均月数は274.7か月（22.9年）（標準偏差153.83、範囲18-730）であり、開設経過年数は2年目から60年目の施設までと幅広かった。

##### 2) 介護職員の人数と充足状況、今後の見通し、労働者確保の取り組み

現在の介護職員数については、常勤の介護職員の人数は、平均は42.76人（標準偏差25.87、範囲10-220）非常勤の介護職員の人数は、平均18.21人（標準偏差20.24、範囲0-150）、外国人介護職員は、平均1.74人（標準偏差3.11、範囲0-23）であった。外国人介護職員数について、内訳は0人（53.4%）、1人（11.1%）、2人（7.3%）、3人（6.1%）、4人（5.7%）、5人（2.4%）、6人以上（13.8%）であり、受け入れ施設の半数が1~3人と少数の受け入れにとどまっていることがわかった。

現在の施設における介護職員数の充足感については、「ある程度充足」（36%）、「大いに充足」（4.5%）と充足感を示した施設は42.1%であったが、「やや不足」（46.1%）、「大いに不足」（10.2

表1 対象施設の基本属性

(N=423)

変数	度数	最小値	最大値	平均値	標準偏差
設立経過月数	409	18	730	274.77	153.83
介護職員数					
常勤雇用	390	10	220	42.76	25.87
非常勤雇用	391	0	150	18.21	20.24
外国人雇用	405	0	23	1.74	3.11
介護職員の充足感 (1=大いに不足、2=やや不足、3=ある程度充足、4=大いに充足)	416	1	4	2.37	.73
5年間の充足見通し (1=大いに不足、2=やや不足、3=ある程度充足、4=大いに充足)	414	1	4	2.17	.69
在留資格別の外国人介護職員受け入れ制度の理解度 (1=全く知らない、2=名称程度は聞いたことがある、3=概要を知っている、4=内容をよく知っている)					
EPA 介護福祉士（候補生）	406	1	4	2.63	.82
在留資格「介護」（留学生含む）	401	1	4	2.64	.78
技能実習生	410	1	4	2.87	.80
特定技能1号	407	1	4	2.66	.84

%)と不足感を示した施設は56.3%と過半数を超えており、介護人材の不足感を示す施設が多かった。

また、今後5年間の介護職員の充足の見通しについては、「ある程度充足」は29.6%、「大いに充足」は1.2%であり、人材充足の見通しが立つことを示した施設は3割にすぎず、「やや不足」が52.0%、「大いに不足」が15.1%と、合わせて7割弱の施設が近い将来の人材不足への懸念を示した。

今後の介護職員の労働力確保のための取り組みについて（複数回答）は、「正規職員の積極的な採用」や「パート・アルバイトの採用」が多く、「高齢者の採用」や「外国人介護職員の採用」は4割の施設が取り組んでいた。その他にも、障害者雇用や介護ロボットの導入等も取り組みとして挙げられた。

### 3) 外国人介護職員の受け入れ状況と今後の見通し

外国人介護職員の受け入れ状況については、受け入れ施設は194施設あり、全体の45.9%と5割弱を占めた。この割合は、介護労働安定センター（2021）が実施した全国調査の外国人の受け入れ割合の3割を大きく上回った。在留資格別の外国人介護職員の受け入れの有無とその人数を尋ねたところ、最も多いのは新たな在留資格を必要としない「永住者・定住者・日本人配偶者等」の22.5%であり、次に「技能実習生」18.7%、「介護（留学生を含む）」13.0%、「特定技能1号（介護職種）」7.3%、「EPA介護福祉士（候補者）」6.4%と続いた（表2）。

受け入れている外国人介護職員の出身国については、フィリピン（18.7%）が最も多く、ベトナム（15.4%）、インドネシア（10.2%）とEPA介

護福祉士（候補者）の協定締結国が上位を占めた。続いて、中国（10.2%）、ミャンマー（3.5%）、ネパール（3.3%）、ブラジル（1.4%）等が続いた。

外国人介護職員への平均月給（基本給）については、「16万円以上18万円未満」27.8%、「18万円以上20万円未満」21.6%、「14万円以上16万円未満」21.1%、「20万円以上22万円未満」9.8%であり、外国人介護職員は日本人介護職員と同様の基準に基づいた賃金が支給されていることが示された。

### 4) 外国人介護職員の受け入れ制度の理解度と今後の受け入れ意向について

外国人介護職員を受け入れるための諸制度の理解度について、在留資格別に尋ねた。「よく知っている」と「知っている」を合わせた割合はいずれの在留資格においても6割弱となっており、特に「技能実習生」は最も理解度が高く、関心の高さが示された。一方で、「聞いたことがある」「全く知らない」は3~4割弱を占めており、複雑な制度への理解が進んでいない状況も明らかになった。

現在の受け入れの有無に関わらず、今後5年間において外国人介護職員の受け入れについての予定を在留資格別で尋ねた結果、「受け入れ予定なし」や「未定」を合わせた割合が、いずれも7割程度を占めた。受け入れを「増やす」という回答は、EPA介護福祉士（候補者）5.0%、在留資格「介護」（留学生含む）10.6%、技能実習生14.2%、特定技能1号15.4%であり、技能実習生や特定技能1号の受け入れを前向きに考える施設がやや多いことがわかった。一方、「減らす」という回答は、EPA介護福祉士（候補者）で0.5%、技能実習生で2.1%に見られた（表3）。

表2 在留資格別の外国人介護職員の受け入れ状況と人数 (N=423)

在留資格	受け入れ施設数	受け入れ率%	受け入れ人数
EPA介護福祉士（候補者）	27	6.4%	117
在留資格「介護」（留学生を含む）	55	13.0%	120
技能実習生（介護職種）	79	18.7%	256
特定技能1号（介護職種）	31	7.3%	92
永住者・定住者・日本人配偶者・他	95	22.5%	191

表3 今後5年間の外国人介護職員の受入れ意向（複数回答）

(N=423)

在留資格	予定なし	未定	減らす	現状維持	増やす	無回答	全体
	n %	n %	n %	n %	n %	n %	n %
EPA 介護福祉士（候補生）	167 39.5	149 35.2	2 0.5	11 2.6	21 5.0	73 17.3	423 100
「介護」（留学生含む）	137 32.4	161 38.1	0 0.0	12 2.8	45 10.6	68 16.1	423 100
技能実習生	141 33.3	163 38.5	9 2.1	20 4.7	60 14.2	30 7.1	423 100
特定技能1号	135 31.9	157 37.1	0 0.0	11 2.6	65 15.4	55 13.0	423 100

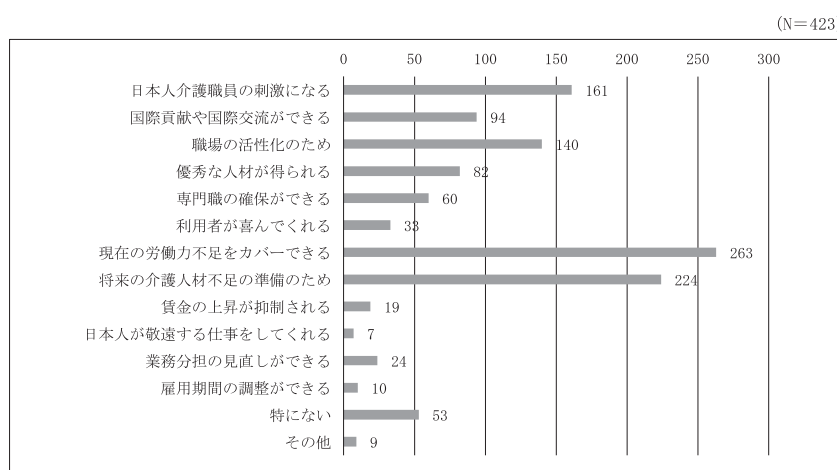


図1 外国人介護職員の受け入れ動機や期待できると思うこと（複数回答）

### 5) 外国人介護職員の受け入れ動機や期待と不安

外国人介護職員を受け入れる動機や期待できると思うこと（図1）については、「現在の労働力不足をカバーできる」、「将来の介護職人材不足の準備のため」の2つの項目が最も多く、人材不足を補うことを期待して外国人介護職員を受け入れている施設が多いことが明らかになった。続いて、「日本人介護職員の刺激になる」、「職場の活性化のため」、「国際貢献や国際交流ができる」、「優秀な人材が得られる」、「専門職の確保ができる」等、国際交流や職場や職員の活性化や成長につながる可能性に加え、優秀な人材や専門職の確保というより積極的な理由や期待も挙げられた。その他の理由としては、「外国籍の利用者との会話」への期待が挙げられた。

一方で、外国人介護職員を受け入れる上での不安（図2）については、「日本語の読み書きが不

十分なので情報共有が難しい」や「職場での職員間のコミュニケーション（会話）が取りにくい」、「利用者とのコミュニケーションや意思疎通が難しい」のような言語能力による課題や、「生活習慣が異なる」や「宗教や文化の違いに戸惑いがある」といった文化的背景の違いに基づく不安が多く見られた。また、「雇用の費用がかかる」、「雇用管理が大変」、「研修が大変」等、外国人職員の受け入れに特有の課題として、受け入れ費用の高さや研修費用や機会の確保、出勤や欠勤等の雇用管理に関する負担の大きさが不安要素として挙げられた。その他にも、「利用者の方言の理解が難しい」「職場の人間関係が難しい」「権利意識が強い」「住居の確保が難しい」、「長期勤務が望めない」、「ルールを守らない」、「日常生活やメンタル面のサポートが必要」、「日本人からのイジメがある」等があった。

(N=423)

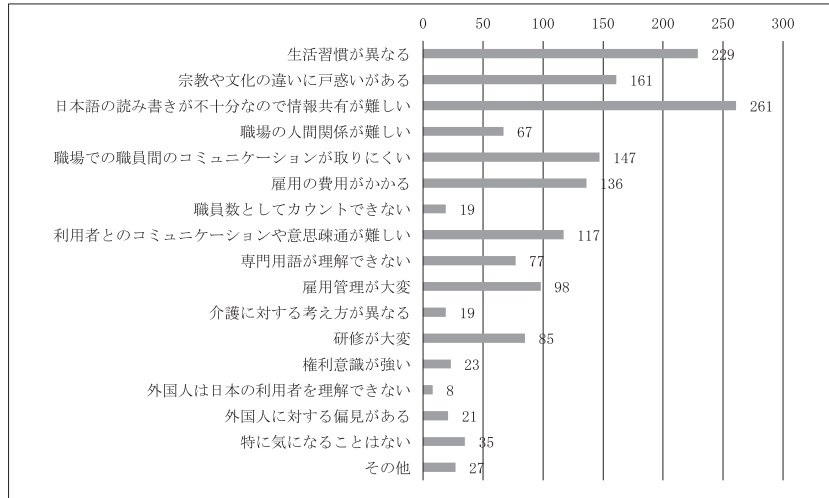


図2 外国人介護職員を受け入れる上での不安（複数回答）

(N=229)

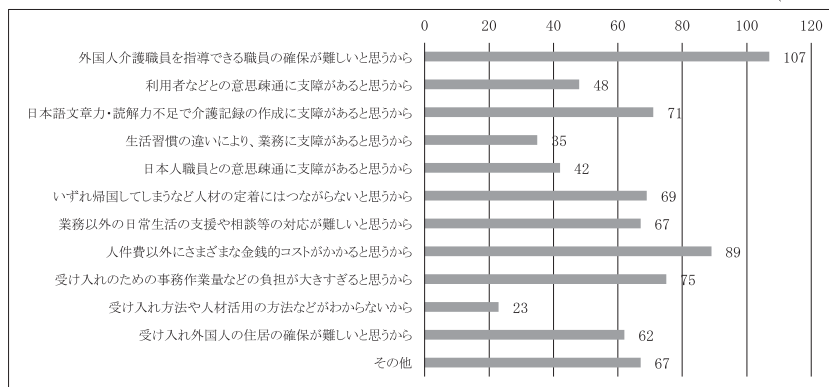


図3 外国人介護職員の受け入れをしていない理由（複数回答）

## 6) 外国人介護職員の受け入れをしていない理由

介護職員の受け入れをしていない施設のみを対象に、受け入れていない理由（図3）を尋ねたところ、最も多かったのは「外国人介護職員を指導できる職員の確保が難しいから」であり、「人件費以外に様々な金銭的コストがかかると思うから」、「受け入れのための事務作業量等の負担が大きすぎると思うから」、「業務以外の日常生活における支援や相談等の対応が難しいと思うから」、「受け入れ外国人の住居の確保が難しいと思うから」等、外国人介護職員の受け入れに伴う施設の職員体制や環境整備、物理的な仕事負担の増加の懸念が挙げられた。「介護記録の作成に支障があると思うから」、「利用者等との意思疎通に支障が

あると思うから」、「日本人職員との意思疎通に支障があると思うから」、「生活習慣の違いにより業務に支障があると思うから」という外国人介護職員の受け入れをめぐる不安材料と見なされてきた言語能力や文化的背景の違いによる課題については、回答がそれほど多くはなかった。

その他の理由としては、「新型コロナウイルスのため」、「日本人で充足している」、「受け入れ体制への不安・余裕がない」「きっかけがなかった」「(山間部のため)車がないと通勤が困難」等が挙げられた。また「新型コロナウイルスのため」の具体的内容としては、採用者が「入国ができない」ことや施設側が出国できず「採用活動が止まっている」といった理由があった。外国からの入

(n=194)

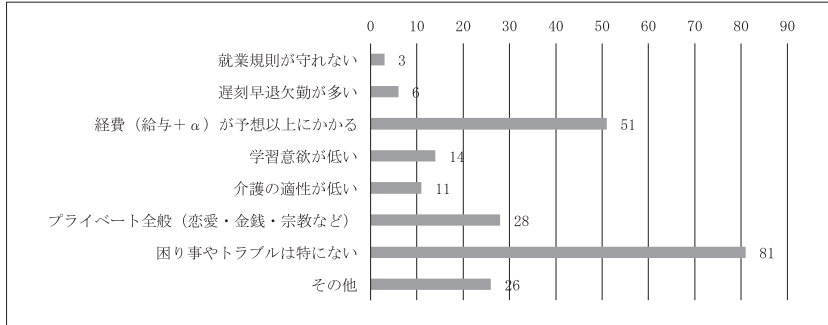


図4 外国人介護職員に関する困りごとやトラブル（複数回答）

国制限が緩和された後に「受け入れ予定」という回答も含まれた。

#### 7) 外国人介護職員の業務内容と全体評価

外国人介護職員が実際に担当している業務内容については、「食事介助」、「排泄介助」、「衣服の着脱」、「入浴介助」、「移動移乗や体位交換」等の基本的な介護についてはほとんどの施設において実施していた。「認知症等への対応」は8割程度、「介護記録」は7割弱と実施割合がやや低く、日本語による介護記録の困難さが課題とされている声を反映した結果となった。その他には、「夜勤」や「レクリエーション」「洗濯や清掃」「シーツ交換」等が挙げられた。少数ではあるが、「ご家族への手紙」や「ケアプランの作成」を担当している施設もあった。

外国人介護職員の全体的な印象として、優れた人材だと思うかを尋ねた項目では、「ある程度思う」「とても思う」という評価が全体の8割以上を占めており、業務における外国人介護職員の評価は全体的に高いことが示された。ただし、経験年数や専門知識、研修受講や資格の有無等によっても評価は大きく異なるという記述も見られた。

#### 8) 外国人介護職員に関する困りごとやトラブルについて

外国人介護職員の受け入れを行う施設においては、様々な組織的な支援を行っているが、実際に懸念された困りごとやトラブルはどの程度経験しているのか。「困りごとやトラブルは特にない」という回答が最も多いが、「経費（給与+α）が

予想以上にかかる」という回答が多く、これは外国人職員個人の適性等の問題ではなく、受け入れ制度の構造的な問題として、個々の施設の金銭的負担が課題となっていることが示されている。また、「プライベート全般（恋愛・金銭・宗教等）」では、プライベートな生活時間における交際や妊娠、人間関係等のトラブルや不安が挙げられた。「学習意欲が低い」「介護の適性が低い」「遅刻早退欠勤が多い」「就業規則が守れない」を挙げた施設は少なかった。その他の課題としては、「生活習慣の違い」や「ルールや指示への理解不足」、「意思疎通が難しい」、「感染症への意識が低い」、「日常生活や精神面でのサポートが必要」、「コロナ禍でのストレス発散が難しい」、「シフトに関する要望が多い」「外出自粛を守らない等の私生活の指導が困難」等が挙げられた（図4）。

#### 9) 外国人介護職員の受け入れ施設における事前準備や組織的支援について

外国人介護職員の受け入れ施設では、どのような事前準備をしているか（図5）については、「外国人介護職員のための住居・寮の確保」の回答が最も多く、住居確保が重要な取り組み課題になっていることが示された。続いて、「生活必需品の準備」、「インターネット環境の整備」も高く、受け入れ準備において外国人介護職員の生活基盤の整備が施設の重要な役割と意識されていることが明らかになった。また、「受け入れた担当職員によるチームづくり」、「日本人職員による勉強会の実施」、「利用者や利用者家族への外国人介護職員についての情報発信」を挙げた施設も多



(n=194)

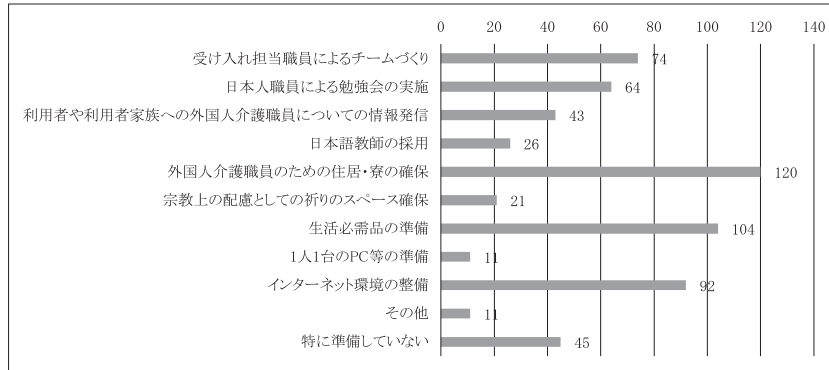


図 5 外国人介護職員の受け入れのための事前準備 (複数回答)

(n=194)

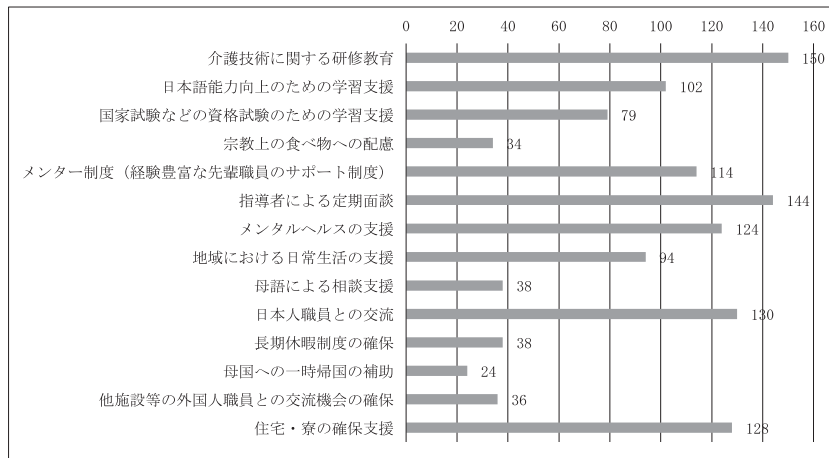


図 6 外国人介護職員の受け入れ施設における組織的な支援 (複数回答)

く、受け入れ準備として、職員の準備だけでなく利用者や利用者家族への情報提供を行い、受け入れによる不安が緩和されるように工夫していることがわかった。また、割合は少ないものの、「日本語教師の採用」、「宗教上の配慮としての祈りのスペースの確保」、「1人1台のPC等の準備」を行う施設もあり、日本語学習支援の体制づくりや文化的多様性や個人負担軽減等、細やかな配慮を行う状況が伺えた。

外国人介護職員の受け入れ施設における組織的な支援 (図 6) については、「介護技術に関する研修教育」や「日本語能力向上のための学習支援」、「国家試験等の資格試験のための学習支援」等、仕事上に必要となる介護技術や日本語学習を入職後に継続支援している施設が多数を占めるこ

とがわかった。また、「指導者による定期面談」や「メンター制度 (経験豊富な先輩職員のサポート制度)」による就労を個別にサポートする仕組みを取り入れる施設も多く、「日本人職員との交流」、「メンタルヘルスの支援」のように、異国で働く外国人介護職員の孤独や不安に配慮した職員間の交流やメンタルヘルスの支援等の配慮を行う施設も多いことがわかった。さらに、「住宅・寮の確保支援」や「地域における日常生活の支援」等、日常生活基盤の安定や生活上の支援に取り組む施設が多いことも明らかになった。施設数としては多くはないが、「母語による相談支援」や「長期休暇制度の確保」、「宗教上の食べ物への配慮」等、日常生活や文化的背景、母国との関係や精神的不安への配慮に取り組む施設もあり、外国

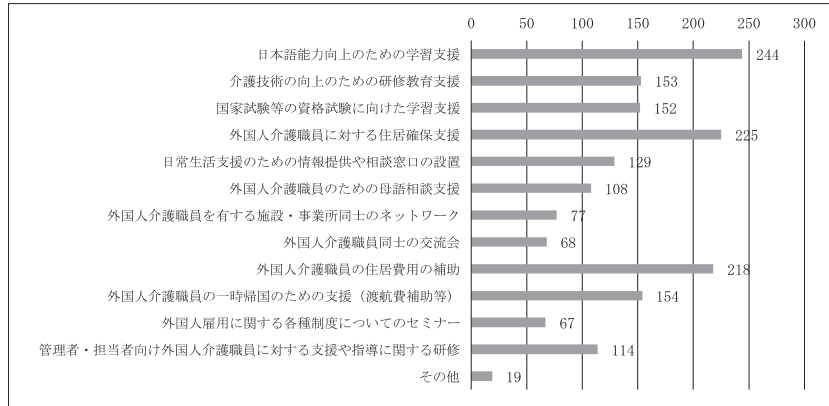


図7 外国人介護職員の雇用のために国や自治体に求めたい支援（複数回答）

人介護職員が安心して働くことができる環境をつくるために多様な組織的支援を行う状況が明らかになった。その他にも、「マニュアルの漢字にふりがなを振る」、「住居費用の負担・貸付をする」、「携帯電話を購入する」「買い物の補助をする」や「毎日の送迎の実施」等も挙げられており、業務上の支援に限らず、日常の暮らしに至る支援がなされていることが明らかになった。

日本語学習に向けた支援の具体的内容（複数回答）については、「日本語学習のための勤務時間内の学習時間の確保」、「日本語能力試験のための受験指導」、「日本語のテキストの無償配布」、「日本語学習のための勤務時間の配慮」、「日本語教師による個別指導」と続いた。その他には、「ボランティアによる学習支援」や「事業協同組合による支援」等が挙げられた。

また、介護福祉士国家資格取得のための支援の具体的内容（複数回答）については、「施設職員による指導」が多く、「通信教育・インターネットの活用」、「外部講師による個別指導」、「模擬試験の受験」という支援が挙げられた。国家資格の取得支援については「特に支援していない」と回答した施設が最も多く、技能実習生や特定技能1号の受け入れ施設においては国家資格の取得は重視されていないことを示した結果と考えられた。

このような状況を反映して、「現在受け入れている外国人介護職員に、主に何を学んでもらいたいか」を尋ねた項目（複数回答）では、「日本語のコミュニケーション」と「介護技術」が過半数

を超えており、「日本社会や文化の理解」、「国家試験」、「地域生活のルール」と比較して、優先されると考えられていることがわかった。その他には、「介護記録」や「日本語での読み書き」、「介護に向き合う姿勢」なども挙げられた。

#### 10) 外国人介護職員の雇用のために国や自治体に求めたい支援

国や自治体等に求めたい支援（図7）については、「日本語能力向上のための学習支援」が最も多く、「介護技術の向上のための研修教育支援」、「国家試験等の資格試験に向けた学習支援」等が挙げられた。このことから、日本語学習支援のサポートが多くの施設の負担となっていることや、在留資格による違いはあるが多くの受け入れ施設や関連団体が個別に担っている介護技術向上のためのOJTや資格試験等に向けた学習支援について、国や自治体等の行政が支援制度を設けることが要望に挙げられた。

そして、次に多い項目は、いずれも半数を超えた「外国人介護職員に対する住居確保支援」や「外国人介護職員の住居費用の補助」であり、外国人介護職員の受け入れに伴う住居確保が施設にとって大きな課題となっていることが明らかになった。

また、「外国人介護職員の一時帰国のための支援（渡航費補助等）」も多く、「日常生活支援のための情報提供や相談窓口の設置」や「外国人介護職員のための母語相談支援」、「外国人介護職員同

士の交流会」等、外国人介護職員の生活面や精神面での支援につながる制度の充実を求める項目が挙げられた。さらに、「管理者・担当者向け外国人介護職員に対する支援や指導に関する研修」や「外国人介護職員を有する施設・事業所同士のネットワーク」、「外国人雇用に関する各種制度についてのセミナー」等、外国人介護職員の受け入れを行う施設や担当者を支援する研修やセミナー、交流会等のサポートへの期待も見られた。その他にも、「(施設と外国人介護士の) マッチング機会の支援」や「留学生の生活費・住居費等の補助」、「マニュアルの翻訳や外国語による研修」、「コロナ禍における渡航支援」等が挙げられた。

## (2) スピアマンの順位相関分析の結果

### 1) 施設規模と介護人材の充足感や今後の充足の見通しの関連

次に、調査対象施設の特性や介護人材不足の状況を把握するために、施設規模を表す介護職員数と介護人材の充足感、今後5年間の人材充足の見通しとの関連について、ノンパラメトリック検定によるスピアマンの順位相関係数(ρ)を用いて分析した。その結果、現在の介護人材の充足感は $\rho = .114$  ( $p < .05$ )、今後5年間の充足の見通しは $\rho = .104$  ( $p < .05$ )と5%水準で有意な関連が見られた(表4)。施設規模が大きく、必要な職員数が多い施設ほど、介護職員の人材確保の課題が深刻になる可能性があると考えられたが、むしろ職員数が多く規模の大きな施設ほど、職員は充足し

表4 施設規模と人材の充足感および今後5年間の充足の見通しの関連(ρ) (n=423)

	現在の充足感	今後5年間充足見通し
施設規模(介護職員数)	.114*	.104*

\* $p < .05$

ており、今後の見通しも充足できるという可能性が示された。

### 2) 外国人介護職員の受け入れ状況と施設の特徴との関連

さらに、外国人介護職員の受け入れ施設の特徴を示すため、外国人介護職員の受け入れ状況と施設規模を表す介護職員数、介護人材の充足感、5年間の充足の見通し、開設経過年数との関連について、スピアマンの順位相関係数(ρ)による分析を行った。結果、開設経過年数において有意な関連が見られた。また、外国人介護職員の受け入れ状況と制度の理解度については、EPA介護福祉士(候補者)、介護(留学生を含む)、技能実習生、特定技能1号において、いずれも有意な関連を示した(表5)。受け入れ状況と施設規模、介護人材の充足感、5年間の充足の見通しの関連については有意差が見られなかった。

この結果は、外国人介護職員の受け入れには開設年数の長い施設よりもむしろ開設年数の短い施設において取り組まれている可能性があること、施設規模や人材充足感は関連しないこと、いずれかの在留資格によって外国人介護職員の受け入れを行っている施設は、その他の在留資格における受け入れ制度についても理解度が高い可能性を示す結果となった。

## 4. 考察とまとめ

本研究では、全国調査を通して、外国人介護労働者の受け入れ状況と受け入れ環境の整備に関わる組織支援体制の現状と課題についての実態を把握し、基礎的な知見を得ることを目的とした。調査の結果、特別養護老人ホームの約半数が外国人介護労働者を受け入れており、近年新たに追加さ

表5 外国人介護職員の受け入れ状況と施設特性および施設管理者の制度理解度の関連(ρ) (n=423)

	施設管理者の制度理解度				介護人材の充足感		施設特性	
	理解度EPA	在留資格「介護」	技能実習生	特定技能	現在の充足感	今後の充足見通し	施設規模介護職員数	開設経過年数
外国人介護職員受け入れ	.185***	.130*	.127*	.172**	-.016	.039	.059	-.107*

\*\*\* $p < .001$ , \*\* $p < .01$ , \* $p < .05$

れた技能実習生（介護職種）や特定技能1号（介護職種）においてもすでに348名もの介護人材が受け入れられている状況がわかった。

外国人介護労働者の受け入れが進められる背景には、現在の高齢者施設における介護職員の人手不足を補うことが期待されていることに疑いはないが、人材確保への期待と同時に日本語の習得状況による情報共有とコミュニケーションの課題、生活や文化的背景の違いによる相互理解の難しさ等、不安が見られることも明らかになった。

また、外国人介護職員の受け入れ施設の特徴としては、施設規模や介護人材の充足感は影響していないことがわかり、比較的開設年数の短い施設がより積極的に外国人介護職員の受け入れという新しい取り組みを行う可能性が示された。

実際に受け入れを行う施設では、外国人介護職員は介護業務の全般を担っており、総じてその評価は高かった。ただし、介護記録や認知症ケア等の日本語の読み書きや方言を含む言語コミュニケーションのスキルを求められる場面においては十分な参加ができていない状況が見えてきた。

外国人介護職員に関する困りごとやトラブルについての経験では、雇用のための費用負担に関する制度的な課題を除くと、生活や文化、価値観の相違によって生じる理解不足や避けがたい異文化間摩擦が起きていることが明らかになった。価値観や考え方の違いがもたらすカルチャーショックは受け入れ側だけでなく、外国人介護職員にとっても同様である。日本社会における文化や価値観への適応を一方的に求めるのではなく、相手の文化の相対的価値観を尊重して受け入れていくことがこのようなトラブルやフラストレーションを軽減するために必要になるだろう。

今後の外国人介護職員の採用意向については、すでに受け入れを実施している施設だけでなく、新たに受け入れを増やすことを考えている施設も多いことが明らかになった。

在留資格別の受け入れ状況を比較すると、新しい制度にも関わらず、技能実習生の受け入れ施設が最も多い。技能実習生では技術移転や国際貢献が名目とされ、日本語レベルはN4レベル、就労後6か月間は配置基準に算定することができず、夜勤勤務ができない等の制約があるが、煩雑

な事務手続きや介護講習等は受け入れ機関である監理団体が行うため、外国人介護職員の雇用を希望する施設としては比較的受け入れやすいと見なされていることがわかった。また、特定技能1号については、技能実習の期間終了後に変更して雇用できることや、施設の直接雇用が可能であること、就労と同時に配置基準に算定できること等、不足する介護人材の確保を目的とする受け入れ施設の雇用メリットが大きいと考えられ、今後の受け入れ意向が最も高くなっていった。

一方で、インドネシア、フィリピン、ベトナムのEPA介護福祉士（候補者）では、来日前の母国における看護師や介護士の資格保有要件や訪日前や訪日後の日本語教育が通算12か月あり、国際厚生事業団による介護導入研修6か月が実施されるため、施設は採用前に日本語も介護技術もある程度のレベルを習得した職員を雇用することが可能になる。しかしながら、EPAは4年目の介護福祉士国家試験の受験に向けた日本語研修や教育機会の確保を保障することが必要条件になり、受け入れ施設に求められる環境面、費用面での負担が大きいこと等、容易に選択できない現状がある。本調査においても、こうした教育研修に関わる支援や費用、指導者確保が難しいことが受け入れをしていない理由として挙げられており、人材不足の課題を解決する方法として受け入れ施設が選択する方法にはなりにくいことが示された。

在留資格「介護」（留学生含む）については、すでに国家資格取得後の職員については正規雇用することができるため、日本語能力も介護技術も高い即戦力が期待される。また、長期滞在が可能になり、家族帯同も可能になったため、今後の長期的な就労を見通した採用が可能になる唯一の人材といえる。しかしながら、留学生についてはアルバイトとしての就労になり、将来的な労働力としての期待は高いが労働時間数は短く、介護福祉士養成校や日本語学校への通学機会や費用等の負担も少なくない。現在、自治体や社会福祉法人が学費や生活費を助成金や貸付金として拠出するケースも増えているが、養成校の卒業後、在留資格「介護」として最低5年以上は地域の高齢者施設や法人内の施設で介護職として勤務すること等の要件が定められている。留学生には日本の生活

や文化に憧れを抱いて留学してくる若者も多く、介護という仕事への興味や熱意をもつ者ばかりと期待することはできない。留学生が介護職として働くことについて、果たして長期的にモチベーションを維持することができるのか、将来の労働力を確保するという制度の枠組みに不安を感じる施設管理者も多い。

4つの在留資格に基づく外国人介護職員の受け入れについては、制度の違いに関わらず、就労面や生活面、精神面でのサポートを行うことが必要という点では共通しており、本調査においても各施設において様々な組織的支援を実施していることがわかった。

介護技術や日本語についての教育研修は当然として、施設における指導者との個別指導や生活相談等を通して、一人一人の仕事上の課題に向き合い、解決のためのサポートを行う施設が多い。また、それぞれの職場に外国人職員が1~3名しかいない現状では、日本人職員のなかで異なる言語や文化的背景のなかで孤独な状況に陥りやすい外国人職員の状況が想像できる。慣れない日本語のコミュニケーションでは自分自身の考えや思いを伝えることができず、ストレスを抱えやすい状況も想像される。そのため、日本人職員との交流やメンタルヘルスのサポートを行い、安心できる環境づくりに努めることが求められていることも明らかになった。

また、住居確保や費用、送迎等の生活基盤に関わるサポートが必要とされ、特に住宅の確保の難しさは最も困難な課題の一つとして指摘された。「個人での賃貸契約ができず、会社が保証しないと住居が見つからない」、「田舎では賃貸住宅がなく、住まいの確保ができない」といった切実な状況があり、「シェアハウスの無償提供」等の住宅提供を行う施設も少なくない。また、電車やバス等の公共交通手段がないという施設の立地条件から移動手段の確保ができず、「毎日職員が送迎する」や「買い物は車で近隣の店に連れていく」等、職員が生活支援を行う状況が見られた。住居確保の問題は、外国人差別の問題とも関わっており、外国人の賃貸住宅の入居拒否の問題に直面する機会も少なくない。都市部では家賃の問題も大きく、農村部では物件そのものが少ないことや職

場となる施設への通勤手段の確保も含めた問題として述べられている。

生活面のサポートとしては、寮やマンション、一軒家における生活で「互いに配慮がなく共同生活がうまくいかない」「マンションの他住民とトラブルになり、その度に職員が謝罪に行く」等、共同生活のトラブルの対応にも及んでいる。文化的な背景に配慮したサポートが必要とされる一方で、地域住民との交流機会を作ることや日本の生活ルールを伝える等、施設だけではなく受け入れ地域や自治体にも協力支援を求めたいという意見も見られた。

これまで日本の介護労働者の職務意識に関する研究では、介護職員のストレスが長年の課題とされてきたが、新たに受け入れが始まった外国人介護職員についてもこうした職務ストレスは無関係とはいえない。むしろ異国の慣れない環境のなかで働く外国人には、職場環境だけではなく、日常生活の面でもストレスを抱えやすく、仕事を継続していく上でさまざまな葛藤を抱えやすい可能性があり、就労継続意向が低いことが課題とされている（亀山・柳 2019）。

今後は組織的な支援体制の整備を進めるとともに、外国人介護職員の職場におけるストレスや不安を緩和するための支援を行うことも課題とされるようになる。また、地域の自治体や地域住民の理解や支援も重要であり、特に外国人介護職員の受け入れに必要とされる住宅の確保や行政の相談窓口、日本語学習教室の開催、家族の生活支援等も必要になっている。外国人介護労働者が生活者として安心して暮らせる環境をつくるのが、結果的に継続的にモチベーションを保ち働くことのできる職場や生活環境を作っていくことにつながるものと考えられる。どのような組織的社会的支援が必要とされるのか、外国人介護職員自身の言葉に耳を傾け、検証していくことが今後の課題である。

#### 謝辞

本論文は、外国人介護職員の受け入れに取り組む施設長や外国人介護職員のヒアリング調査をもとに、質問紙を作成して全国調査を実施したものです。研究の目的をご理解いただき、質問紙調査にご協力いただい

た全国の特別養護老人ホームの施設長をはじめ、関係者の皆様に心より感謝申し上げます。

本研究は平成30～令和3年度科学研究費補助金（基盤研究C）（課題番号18K02182）「外国にルーツをもつケアワーカーの職務意識とソーシャルサポートの実態に関する研究」（研究代表者 澤田有希子）の助成による研究成果の一部である。

注）本論文では、介護労働者や介護人材、介護職員という表記が混在するが、労働力としての人員確保の文脈においては介護人材と表記し、特別養護老人ホームで受け入れる介護労働者については介護職員と表記する。

#### 参考文献

赤羽克子・高尾公矢・佐藤可奈（2013）「EPA 介護福祉士候補者の受入れ体制の現状と課題 -受入れ施設への質問紙調査を中心として-」『聖徳大学研究紀要』24、25-32。

大和三重（2020）「日本の介護人材不足と外国人介護労働者の受け入れをめぐる課題 -神戸市の外国人介護人材実態調査の結果から」『Human Welfare』12（1）、57-69。

後藤由美子（2011）「外国人介護士受入れに関する一考察 -インドネシア人介護福祉士候補者受け入れ調査を通して-」『高知女子大学紀要 社会福祉学部編』60、53-64。

橋本美香・釵持朝子・伊藤就治・高梨友也（2020）「地方都市で就労する経済連携協定（EPA）に基づく外国人介護士が求める支援」『東北文教大学・東北文教大学短期大学部紀要』10、73-84。

法務省 出入国管理庁（2021）「令和2年度末現在における在留外国人数について」報道発表資料 令和3年3月31日  
[https://www.moj.go.jp/isa/publications/press/13\\_00014.html](https://www.moj.go.jp/isa/publications/press/13_00014.html)（2021/1/10 閲覧）

伊藤鏡（2014）「介護現場における外国人介護労働者の

評価と意欲 -インドネシア第一陣介護福祉士候補者受け入れ施設のアンケート調査をもとに-」『厚生指標』61（11）、27-35。

介護労働安定センター（2021）「事業所における介護労働実態調査 結果報告書」『令和2年度 介護労働実態調査』

[http://www.kaigo-center.or.jp/report/pdf/2021r01\\_chousa\\_jigyousho\\_kekka.pdf](http://www.kaigo-center.or.jp/report/pdf/2021r01_chousa_jigyousho_kekka.pdf)（2020/1/10 閲覧）

亀山順子・柳久子（2019）「外国人介護職者における就労意向・バーンアウトおよびコミュニケーション能力の特徴に関する研究」『日本公衆衛生誌』66（1）、38-47。

厚生労働省 社会・援護局 福祉基盤課 福祉人材確保対策室（2021）「第8期介護保険事業計画に基づく介護職員の必要数について」令和3年7月9日  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000207323\\_00005.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000207323_00005.html)（2021/1/10 閲覧）

厚生労働省 職業安定局 外国人雇用対策課（2021）「外国人雇用状況」の届出状況まとめ 令和3年1月29日  
<https://www.mhlw.go.jp/content/12401000/000755657.pdf>（2021/1/10 閲覧）

厚生労働省（2019）「外国人介護人材の受け入れについての考え方」社会・援護局関係主幹課長会議資料6 平成31年3月5日  
<https://www.mhlw.go.jp/content/12000000/000496709.pdf>（2021/1/10 閲覧）

厚生労働省 社会・援護局（2017）「介護職種の追加について」『技能実習介護における固有要件について』平成29年9月29日  
<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12000000-Shakaiengokyoku-Shakai/0000178226.pdf>（2021/1/10 閲覧）

吉田守美・熊谷大輔（2019）「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-」『八戸学院大学紀要』58、77-95。

# The organizational support system for accepting foreign care workers in Japan: Through a questionnaire survey of nursing care facilities nationwide

Yukiko Sawada\*<sup>1</sup>, Mie Ohwa\*<sup>2</sup>

## ABSTRACT

The purpose of this study was to grasp the actual situation of the organizational support system regarding the acceptance situation of foreign care workers and the improvement of the acceptance environment through a national survey, and to obtain basic knowledge.

In this survey, a list of all nursing care facilities for the elderly in 47 prefectures in Japan was created, 2490 facilities were selected from 8097 facilities by the system random sampling method, and a questionnaire was sent to each facility. The subjects were 2490 managers at their nursing care facilities and the questionnaires were mailed then returned by mail, resulting in 423 responses (17.0% response rate). The study was conducted from September 16th to October 31 st, 2021.

As a result, foreign care workers are working in 45.9% of the nursing care facilities. As a whole, 776 foreign care workers are working and the status of them are EPA (117), qualified care workers including oversea students (120), technical intern trainees (256), care workers with specific skill No.1 (92), spouses of Japanese, etc (191).

Regardless of the difference in status of residence, receiving facilities commonly provide systematic support to foreign care workers, such as learning Japanese and care skills for the elderly, securing housing, interacting with Japanese staff in the workplace, and providing individual guidance. In particular, support related to employment and living infrastructure, such as education and training on care skills and Japanese, securing housing and cost burden, and transportation for shopping, was emphasized. Furthermore, it was suggested that the understanding and support of local governments and residents in the areas where foreign care workers live is important.

**Key words** : foreign care worker, nursing care facilities, organizational support system for acceptance

\* 1 Associate Professor, School of Human Welfare Studies, Kwansai Gakuin University

\* 2 Professor, School of Human Welfare Studies, Kwansai Gakuin University