

# 外国人介護人材の受け入れの基盤づくり

## —インタビューを通して考えたこと—

かな い なお こ  
金 井 直 子

### 〈要 旨〉

現在、外国人労働者の受け入れ拡大のために、新たな在留資格を設ける出入国管理及び難民認定法などの改正案が、審議されている。今後、介護現場における深刻な人材不足に対して、外国人介護人材の受け入れを進めていくという動きが本格化することが予想される。そのようななか、既に、外国人介護人材を受け入れ、そして彼らが介護現場で専門的技術を身に付け、やりがいを持つことができるよう取り組んでいる施設がある。本研究では、それらの施設に勤務する外国人介護職員及び管理者へのインタビュー、そして外国人介護人材を取り巻く制度や意見などを通して、受け入れについての基盤づくりを考える。

### 〈キーワード〉

人材不足、外国人介護人材、在留資格、支え合い、協働

## I. 研究の目的

現在の介護現場における人材不足は日本人だけでは解消できない現状があり、その結果、外国人介護人材の受け入れが急速に加速している。また、外国人が介護職として働ける条件としては、経済連携協定(以下、「EPA」という)に基づく介護福祉士候補者及び介護福祉士、在留資格介護を有する者(介護留学生)、永住者・定住者のほかに、2017(平成29)年11月1日からは外国人技能実習制度(以下、「技能実習」という)に介護職が追加された(本研究における外国人介護人材とは、これらの者で、以下「外国人介護職員」という)そのような背景のもと、外国人介護職員と円滑な協働は重要である。外国人介護職員が日本での生活や仕事にもスムーズに慣れ、介護の仕事を通して自己の成長ができ、やりがいをもって働けるために、そして将来、海外と日本の橋渡しの役割を担えることができるためには受け入れに対する基盤づくりが重要である。そのため

施設に勤務する外国人介護職員及び管理者へのインタビュー、そして外国人介護人材を取り巻く制度や意見などを通して、受け入れについての基盤づくりを考える。

## Ⅱ. 日本における介護人材の現状と人材確保の取組み

経済産業省が発表した需要推計<sup>1)</sup>では、2035年度にはおよそ100万人の介護職員が必要となり、それらの確保が困難になることが懸念されている。このため、介護人材の確保対策<sup>2)</sup>として、介護職員の処遇改善のほか、潜在介護人材の呼び戻し、新規参入促進、離職防止・定着促進等の観点から、再就職準備金貸付制度の創設や奨学金制度の拡充、そして地域医療介護総合確保基金を活用し、これらに総合的に取り組んできているとされている。しかし、「賃金が安い」、「仕事がきつい」、「休暇がとりにくい」などの介護職に対するイメージからも、特に介護現場における深刻な人材不足は、他の産業と比較しても深刻な問題<sup>3)</sup>である。そのような現状のなかで、「介護離職ゼロに向けた介護人材確保対策」<sup>4)</sup>では、中高齢者・外国人の活躍促進、介護ロボットの活用等、関係省庁と緊密に連携し、相互的な対策を講じることとされた。

## Ⅲ. 国内で就労している外国人介護人材の在留資格

日本では現在、外国人介護人材の受け入れが加速している。2008(平成20)年度からEPA(経済連携協定)に基づく介護福祉士候補者及び介護福祉士をはじめとし、2015(平成27)年度には出入国管理及び難民認定法(以下、「入管難民法」という)による在留資格「介護」(介護留学生)、2017(平成29)年度には外国人技能実習制度に介護職が追加された。また一方、日本人の配偶者等については、これらの制度とは別に以前より、事業所に勤務している。日本で働く外国人介護職員は異なる制度のもとで、また各々違うルート(受け入れ要件)のもと介護現場で働いているのである。ここでは、これらの制度について述べていく。

### 1. EPAに基づく介護福祉士候補者

制度目的は、日本と相手国の経済活動の連携強化のための特例的な受け入れであり、送りだし国は、インドネシア・フィリピン・ベトナムの3か国。在留資格は、「特定活動」としての介護福祉士及び介護福祉士候補者である。求められる日本語能力レベルは、N3<sup>5)</sup>。介護福祉士国家試験の受験は必須であり、就労期間は原則として4年であるが、介護福祉士資格取得後は在留期間を更新し続けることで継続就労が可能となる。勤務できるサービスの種類は、候補者は、介護保険3施設と特定施設入居者生活介護と通所介護であるが、介護福祉士資格取得後は、これらの他

に、訪問系サービスとなる。受け入れ期間は、国際厚生事業団<sup>6)</sup>となる。そしてこの制度の利点としては、制度の信頼性が高いことや教育支援体制が充実していることであるといわれている。

## 2. 在留資格「介護」(介護留学生)

制度目的は、外国人留学生が介護福祉士を取得した場合、引き続き日本で活躍できるように就労を深めることであり、送りだし国の制限はない。在留資格は、介護福祉士資格取得前は、「留学」であり、介護福祉士資格取得後は、「介護」となる。求められる日本語能力は、N2以上。介護福祉士国家試験の受験については、2017年～2021年の養成施設卒業生は卒業後5年間、介護業務に従事するか国家試験に合格すれば、介護福祉士の登録継続可能であるが、2022年度以降の卒業生は国家試験受験が必須となる。就労期間は最長5年であるが、介護福祉士資格取得後は更新し続けることで継続就労が可能となる。勤務できるサービスの種類は、原則として制限はない。受け入れ調整機関はない。そしてこの制度の利点としては、養成施設卒業後すぐに介護福祉士国家試験に合格すれば、登録し就労可能であることや奨学金制度の整備や就労サービス類型に制限がないことであるといわれている。

## 3. 外国人技能実習制度

制度の目的は、日本から相手国への技能移転であり、送り出し国の制限はない(管理団体の許可事務や技能実習計画の認定事務を適切に行うため、国レベルでの協力覚書を順次作成していく見通し)。在留資格は、技能実習であり、就労期間は3年であり(一定条件のクリアで5年)求められる日本語能力は、入国時N4程度が要件であり、N3程度が望ましいとされているが、2年目にはN3程度が要件となっている。現在、外国人労働者受け入れ拡大のため、在留資格を新設する入管難民法などの改正案<sup>7)</sup>が閣議決定され、2019年4月1日施行が目指されている。この制度は他産業では実績があるが、介護分野では始まったばかりである。

## 4. 身分に基づき在留する者

「定住者(主に日系人)」や「永住者(日本人の配偶者等)」は、活動に制限はなく、様々な分野で報酬を受ける活動が可能となっている。

このようにひとえに外国人介護人材といっても、制度の概要や受け入れ状況等は違う異なる制度であり、異なる人々を対象としていることから、ひとくりに扱うことはできないのである。

# IV. 外国人介護人材に関する言説

国は、2025年に向けた介護人材の確保において、国内人材の確保対策を充実・強化していく

ことが基本であるとしている一方、外国人介護人材の受け入れについては、単なる人材不足への対応ではなく、各制度の主旨に沿って進めていくことが重要である。ここでは、それらの動向をもとにした、外国人介護人材をめぐる意見について、述べていきたい。

安里和晃(京都大学大学院 2018)<sup>8)</sup>「厚生労働省は、2018年外国人介護職の受け入れ対策を本格化させたが、2008年に始まった経済連携協定(以下、「EPA」という)での議論とは大きくことなつた展開をみせている。介護による留学や外国人技能実習制度がEPAと大きく異なる点は、途上国の富裕でない人々に、先進国の経済リスクを負わせる制度であり、海外人材といっても、制度のあり方次第でその働き方は大きく変わる。

近藤秀将(行政書士法人KIS近藤法務事務所 2018)<sup>9)</sup>「介護労働では、表面上はいくら高い言語能力を有していても、外国人は根本的に日本人とは心理的・行動的性格が異なる。そのため、人道上はもちろん、労働力というモノとして取り扱うのは、介護労働の性質からいって無理がある。そのため、ダイバーシティ・マネジメント<sup>10)</sup>の視点から、外国人が母国で培ったホスピタリティを介護労働に活かすことで、専門性を持つ外国人労働者を活用できるのではないか。

石本敦也(公益社団法人日本介護福祉士会会長 2018)<sup>11)</sup>「日本介護福祉士会会長として、外国人介護職員の受け入れに向けた取り組みを前向きに捉えており、質のよい介護が提供できるなら担い手の国籍は問わない。しかし、外国人職員の受け入れを先行している事業所ヒアリングからは、日本の介護の基本となる「自立支援」の考え方が、アジア圏出身の方にとってはいまひとつ理解しにくいことがわかった。また、技能実習指導員<sup>12)</sup>となった介護福祉士たちは、自分の働き方を外国人にどう見せていくのか。そのやり方次第で、介護福祉士の大きなイメージアップにもなる。

天野ゆかり・比留間洋一(静岡県立短期大学・星城大学 2018)<sup>13)</sup>「EPA介護福祉士候補者や介護福祉士が、日本での経験や介護福祉士資格を取得することが、外国人介護人材にとって価値あること、魅力あることにならなければ、優秀な看護及び介護人材として受け入れることは難しい。ケア人材のグローバル化のなかで、アジアの看護人材に日本の介護を学んでもらうだけでなく、帰国後のキャリア形成(頭脳循環)についても共に考える必要がある。

榎(社会福祉専門学校校長 2018)<sup>14)</sup>「留学生を実際に教えていて、彼らは本当に素晴らしい人材と感じている。実習先でのトラブルもほとんどないが、やはり日本語の読み書きが難しく、特に記録やケアプランの理解といったところで壁にぶつかっているようであり、そこさえクリアできれば、大きな可能性を秘めている。現場と介護福祉士養成校が協力して、よい形にしていくことが重要である。

以上の意見からは、外国人介護人材が日本で働く際の問題としては、言語能力や質の担保、

教育方法等の問題は避けて通れないという課題があること。一方では、彼らと接する介護職員が彼らのホスピタリティを学ぶことができることやまた、仕事を教えることを通して、自身の実践を振り返り、それを見えるかすることにつながり、それらが介護のイメージアップにつながっていくということに対する期待も伺われる。また、日本介護福祉士会では、外国人技能実習生を受け入れる各管理団体に研修を行っていることから、外国人介護職員に対する様々な公益的な取組をする役割があるということが期待される。現在、入管難民法改正案の本格的な審議が始まっているなか、外国人介護人材といっても彼らの受け入れにあたり、その背景となる制度は、異なっており、一律に対応することは難しい面があり、それぞれのリスクを考え、他の方法も検討する必要があるという意見も否定できないといえる。

## V. 外国人介護職員・管理者へのインタビュー結果

### 1. 研究デザイン

現在、外国人介護人材を受け入れる施設については、それぞれの在留資格によりその要件が異なっているが本研究では、特別養護老人ホーム及び障害者入所施設に勤務する外国人介護職員を対象に、日本で介護に従事しているなかで、日々どのようなことを感じて仕事や生活をしているのか、また管理者には、外国人介護職員を受け入れ、そして養成するための取り組みについて記述し、説明することとする。

### 2. 調査方法

#### (1) 調査期間

2018(平成30)年8月下旬～10月初旬

#### (2) 調査方法

対象者は、X特別養護老人ホームに勤務するEPAに基づく介護福祉士候補者3名、Y特別養護老人ホームに勤務する在留資格介護を有する者(介護福祉士養成校卒業生)2名、Z障害者入所施設に勤務する永住者(日本人の妻)1名とそれぞれの施設の管理者に、インタビューガイドにもとづき、半構造化面接を行った。

#### (3) 調査に際しての倫理的配慮

一般社団法人日本社会福祉学会研究倫理指針にもとづき、「研究協力へのお願い」に関する文書を作成、説明を行い、同意を得た。またインタビューで得られた調査データの取り扱いに際しては、対象者のプライバシーの保護に留意し、管理を行った。

### 3. 調査結果

(1) X特別養護老人ホームで働くEPA介護福祉士候補者3名及び管理者に対するインタビュー。外国人介護職員属性は、年齢26歳N3の女性3名、インドネシアにて看護大学を卒業し、看護師としての勤務経験あり。

#### ①EPAに参加した理由

Aさん:日本についてはよいイメージがあり、EPAというチャンスを活かして、スキルをあげたいし、若いうちに海外で働くという経験はすばらしいことであると考えていたため。

Bさん:若い時に海外で働きたいと思っていたためであり合格しないと思っていた。合格したことを父親に話をしたら、信じてもらえなかった。看護師の勉強をしたので、日本の介護福祉士のイメージがあったので参加した。

Cさん:インドネシアですでに日本で働いている先輩から情報を聞き、看護師の資格もあるので行きたいと思った。ジャカルタでプログラムがあり、募集300名定員のところに1000人の応募があった。

#### ②介護業務をして感じること

Aさん:看護師の勉強をしていたので、介護のイメージはあったため、仕事内容について驚きはなかった。医療的な業務を行わない為、看護師としてのスキルがなくなるのではないかと不安。利用者はゆっくりと話をし、難しい言葉を使わないし、色々な言葉を教えてくれる。しかし、日本語の勉強は1年間行ったがまだ足りず、同僚に細かいことを報告することに不安を感じている。

Bさん:利用者のトランスを1人でやるのが大変である。認知症の人に最初会った時には、びっくりしたが、今はケアすることが楽しい。利用者の話すことは、わかることもあるが、わからないこともある。職員にどのように聞いたらよいのか、わからないこともある。

Cさん:大変なのは、利用者のトランスであり、今、少し腰が痛い。施設では研究会を行い、ボードを使用し、行うことになった。トイレ誘導やおむつ交換などの介護技術は、正しいやり方でやらないとからだに負担がある。楽しいのは利用者とのコミュニケーションであり、利用者は私が外国人であるとわかっており、日本語が上達するようにアドバイスなどしてくれる。記録については、今後、外国人が多くなるなかで、漢字にふりがなをつけるという方法ではなく、英語であつたらよいと思う。

#### ③生活をしていて感じること

Aさん:日本人はマナーがよいいため、自分自身もマナーについては他者の様子を見たり、本を読んで勉強しているが、(例えば、食事を食べる時の姿勢や話をする際の姿勢、謝り方、バスの並び方、ごみの出し方など)日本人から見たらそれが適正であるのか不安である。

Bさん：休みのときには、繁華街に外出し、楽しんでいる。住んでいる近隣の人達も高齢者が多いが顔みしりになり、声をかけてくれ、親切にしてくれる。

Cさん：日本では公共の場では騒がない、エスカレーターに乗る際は並ぶなど、譲り合う精神があり、これらはインドネシアにあったらよいなと思う。

#### ④将来の目標について

Aさん：短期目標としては、N1と介護福祉士資格を取得すること、長期目標としては、日本で看護師資格をとりたい。もしとれない場合は、ニュージーランドで看護師として働きたい。

Bさん：まずは、介護福祉士資格を取得することであるが、その後は日本に住みそして日本人と結婚したいと思う。

Cさん：まずは、日本語をうまくなりたい。将来は自国に戻り、インドネシアも介護の仕事が必要になると思うので、介護の勉強を教えるか、日本語の通訳をしたい。

#### ⑤X特別養護老人ホームの法人事務局長へのインタビュー

EPA介護福祉士候補者を受け入れて、2年になる。経営者が、地方の施設に行った際にEPA介護福祉士候補者が働いていることに会ったことから受け入れが始まった。受け入れにあたっては、彼女達の住環境の整備と実践現場から理解が必要である。また、研修については、週1回介護福祉士養成校に通学し日本語や国家試験の勉強をしているが、それは労働時間のなかに含めている。勤務終了後の職員研修については、「感染症」などケアする上で必要な内容については出席してもらっているが、その他の研修は強制していない。まずは、国家試験に合格してもらうことが目下の目標であり、それらを支援していくため、来年度の受け入れは予定してはない。今後は技能実習生(特定技能1)を考えているが、EPAと比較するとコストがかかり、また質の高い人材を受け入れるためにも、学歴(短大卒レベル)や自国でN3を取得することなどを考えながら進めることが肝要だと思っている。それには、一法人で行っていくには限界があり、例えば法人同士で共同組合などを作り、受け入れをシステム化することや、送り出し国の大学等と連携をとるなどを整備していくことが必要であると考えている。

(2)Y特別養護老人ホームで働く在留資格「介護」(介護留学生)2名及び管理者に対するインタビュー。外国人介護職員の属性は、Dさんは26歳N3の女性、ベトナムの私立大学を卒業後来日。日本語学校にて2年間学び、介護福祉士養成校に入学。Eさんは30歳N2の男性、ミャンマーにて国立大学卒業後に、専門学校(薬学・自動車整備)で4年間学ぶ。26歳で来日、日本語学校にて2年間学び、その後介護福祉士養成校に入学した。

#### ①介護福祉士養成校に入学した経緯について

Dさん：ベトナムでは文科系の4年生大学を卒業。すでに日本に来て介護の仕事をしていた友達から、日本の介護はよいと言われたことがきっかけで、来日。日本語学校で1年間学び、その後、介護福祉士養成校に入学した。学校で学ぶ教科書は難しいため、理解することが十分

ではなかったが、施設に実習やボランティアに行くなかで、介護を理解することができた。

Eさん：来日は、整備関係の専門学校に行きたいと思っていた。しかし、日本語学校で2年間学んだ後に、日本には介護福祉士という国家資格があるということを知り、介護専門学校に入学した。父親が薬剤師で病院勤務しており、幼い頃によくその病院に遊びに行き、高齢者とふれあいがあったため、介護するということにはためらいはなかった。

## ②介護業務をしていて感じること

Dさん：自分にも、祖父と祖母がいるため、高齢者は好きである。しかし、ミーティングで、病気の名前や容態変化などを報告することが難しい。また利用者が発熱したり転倒したりするなど、事故があった時には、とても緊張する。仕事や私生活のことでわからない場合には、係長や課長に携帯で、メールで送るなどして、教えてもらっている。

Eさん：勤務を始めた頃は、記録を取ることやコミュニケーション、介護技術を身につけることは大変であった。しかし、勤務2年目になった現在、最初は利用者のなかに外国人に介護されることが嫌だという利用者もいたが、今は「ありがとう」と言ってくれることがうれしい。

## ③生活していて感じること

Dさん：日本とベトナムの文化の違いは、食事は薄味で、果物などをよく食べることや友達の家遊びに行ったりすることである。専門学校の時に住んでいた場所に現在も住んでおり知り合いも多い。

Eさん：ミャンマーは、物価は安い、給与も安い、生活するのは厳しい。現在は学費や来日する際にかかったお金も返済できたし、給与のなかで毎月、貯金をすることができる。また友達が技能実習生として日本に働きに来たが、自国で聞いた雇用内容ではなく、苦労している。しかし自分は現在の施設に正規職員として雇用され、そのような差別を受けていないことが幸せと思っている。

## ④将来の目標について

Dさん：介護福祉士国家試験を前回受験した際には、日本語がよくわからなかったため時間がかかってしまい、全問解くことができなかった。そのため、まずはN2を取得したい。将来は介護福祉士資格を取得し、日本語が80%理解できたら、ベトナムに帰り、介護の専門学校で教えたい。

Eさん：今年度は介護福祉士国家試験については受験しない。日本語の熟達が必要であると考えており、N1の試験を受けるための勉強を優先している。日本で15年間介護の仕事をし、永住ビザを取得した後に、身につけた介護の専門性をもとに、自国でそれらを活かすような仕事をしたと考えている。

## ⑥Y特別養護老人ホームの管理者に対するインタビュー

法人全体での新卒職員10名のうち6名が在留資格介護の者である。本施設における彼ら

の受け入れは、平成 27 年度より、介護の専門学校で学ぶ学生を実習生やアルバイトとして受け入れてきたことが基盤になっている。しかし彼らの日本語理解が十分でないところで、家族からクレームがあったことなどもあり、家族会において、彼らの受け入れを説明し、理解していただくように努めたこともあった。また彼らの相談窓口としては係長と課長を任命し、仕事や生活全般でわからないことをいつでも聞けるようにしている。当初、職員は、彼らにどのように仕事を理解してもらうのか戸惑いがあったようであるが、国の文化や習慣、そして外国に働きに来るという気持ちや努力を考えていくなかで、それらがなくなっていく。一方、彼らのストレスもあると思い、行政の通訳派遣事業を探し当て、月 1 回、彼らの話を直接聞いてもらっている。今後の受け入れについては、一施設では限界があり、法人としてのバックアップ体制や彼らが卒業した専門学校との卒業後のフォローアップ体制が必要不可欠であると考えている。

(3) Z 障害者入所施設に勤務する永住者(日本人の配偶者)及び管理者に対するインタビュー。  
外国人介護職員の属性は、年齢は 36 歳でフィリピン女性。来日 16 年の日本人妻で、ヘルパー 2 級資格(現在は介護職員初任者研修)を取得し、支援員として 9 年間勤務している。

① 障害者施設で働いた経緯について

F さん：日本人は介護をするのを嫌がっているということを知ったので、ヘルパー 2 級資格を取得し、日本で介護の仕事をしたかった。資格をとって、ハローワークに就職相談に行ったところ、「障害者施設でいいか」と言われ、現在の施設を紹介してもらった。ヘルパー 2 級の勉強では、介護とは高齢者を対象に行くと教えられていたため、障害者施設に面接に行き、高齢者ではないことに驚いた。しかし、フィリピンでは幼い頃に、友達のなかに障害のある子どもがいて一緒に仲良く遊んでいたため、支援することにためらいはなかった。

② 介護業務をしていて感じること

F さん：最初は早く仕事に慣れたいという思いから、同僚である職員のことばかり気にかけて、仕事をしてきた。また、利用者の支援について意見を言うときにも、自分は日本人ではないので、利用者のことを理解するのが十分ではないと思われるようで、自信が持てなかった。そのようなことを感じていたなかで、利用者の立場にたって、仕事をするのが重要であると考え、仕事をするようになったことで、これらの不安はなくなった。また、利用者の言葉にならない思いについても、日本語の理解が十分ではない自分であるから、わかることができると思っている。利用者は私のことを「明るくていい」と言ってくれる。しかし、今でも言葉や書くことについてのストレスはある。

③ 生活していて感じること

F さん：日本の生活が長いので、また家族もいるので不安はない。施設で 1 か月の休暇をもらい、フィリピンに里帰りできたことがよかった。子どもは日本語の読み書きは問題ないが、自分は苦手であり、勉強しなくてはいけないと思っはいるが、なかなかできない。

④将来の目標

Fさん：利用者のノーマライゼーションを行うことができるような支援員になりたい。施設の利用者は外出することが難しいため、できるだけ地域に散歩などでもよいので出かけることができるように支援していきたい。そしてこの仕事を今後も続けていきたい。

⑦Z障害者入所施設への施設長に対するインタビュー

採用するにあたり、彼女が、日本語が十分でないことなどは問題とならなかった。それは、当施設は重度知的障害の利用者が多く、高齢者施設とは違い、支援をする際には言語的コミュニケーションというよりも、非言語コミュニケーションが重要となるためである。そのため彼女の持つ陽気さやそのホスピタリティが、利用者理解につながっていったと思う。彼女を採用した後、ハローワークから最低賃金の保障についての確認をされた。現在は、契約職員として勤務してもらい、他の契約職員と同様に定期昇給や賞与、年度末の人事考課による手当も同じ査定を受けている。明るさ、優しさ、やる気、実行力を兼ね備えており、何処の部署からも引っ張りだこである。このように、当施設においては、彼女の国籍を意識して、支援を行うということは特にしていないし、彼女も必要としていない。

(4)これらのインタビューから得られた所見

外国人介護職員へのインタビューからは、EPA介護福祉士候補者は、介護福祉士資格取得の意志が強く感じられた。それは制度的に試験に不合格であれば帰国しなくてはならないことや彼女らが自国で看護師資格を取得していることからであろう。そしてそのため施設においては、3年間の介護実務期間のなかで勉強できるように配慮しながら、国家試験合格を目指して支援をしていることがわかった。また、結婚適齢期を迎えるなかでの揺れ動く気持ちも垣間見ることができた。一方、在留資格「介護」(介護留学生)はすでに介護福祉士国家試験受験の勉強を済ませ、受験資格はあるが、1回目の受験結果が、不合格となり、それは日本語理解が十分でなかったと考え、日本語の勉強を優先しようと考えているようである。また日本人の配偶者である永住者は、日本で家族を持ち、精神的にも安定しており、職場のなかでフィリピンホスピタリティ<sup>15)</sup>を發揮していることがわかった。一方、管理者等からのインタビューでは、職場において安定的に働いてもらうためには、雇用や住居の整備とともに、仕事を教える際の関わりの姿勢は上下関係ではなく、ともに働く同僚という意識を強く持つて行わなくてはいけないということがわかった。そして彼らの仕事に関するだけでなく、生活における精神的な安定を得るために様々な取組をしていることもわかった。また外国人介護人材の受け入れの取組みは、一施設や一法人だけで取り組むことには限界があると考えており、社会福祉法人が連携・協同しながら受け入れのモデルを構築し、行っていくことが必要であると考えていることがわかった。

## VI. 考察

外国人介護人材といっても、制度的にみると、EPAは制度の信頼性が高く、教育支援体制が充実しているが試験不合格なら原則帰国しなければならないことや事業所における受け入れ条件や数に上限がある、また在留資格介護は養成施設卒業後すぐに介護福祉士として登録し就労可能(2021年度まで)であり、就労サービス類型に制限はないことや在留期間が更新可能なのであることである。彼らの自国では、介護は家族が行うものという文化があり、介護そのものに対するイメージやまた具体的な仕事について理解するのは大変であり、戸惑いもあったようであるが、彼らのホスピタリティがそれらを可能にしている。また一方では彼らの同僚として働く職員もどのように接していったらよいのか、戸惑いがあったようであるが、彼らのことに関心を持つことにより、「仕事を教える人」「教わる人」という関係はなく、共に支え合う関係性ができてくる。そしてこれらの関係性は介護が求める信頼関係の構築につながるものであり、それは利用者との関係づくりにもつながるものである。そして、日本で学んだ介護を自国で活かしていきたいという希望は、日本の介護を海外に伝える懸け橋の役割を担っているといえるのではないだろうか。

現在の介護現場における慢性的な介護職員不足は、少子高齢化が進行するなかで今後も続くであろう。そしてまた、外国人介護人材の受け入れについては避けて通れない問題であり、受け入れ施設においては日々試行錯誤ながら前向きに取り組んでいる。現在、国会では人手不足の深刻化に対して、外国人労働者の受け入れを拡大する入管難民法などの改正案が審議されており、来年度には、外国人労働者を最大34万人受け入れること、またそのなかで、介護業における受入れ人数は他の14産業のうち一番多い最大の6万人が見込まれている。そのような状況のなかにおいても、「労働力を受け入れたら、そこに人がついてくる」ことを考えた人権に配慮した対応が不可欠である。それは、言語や記録に関する能力や日本の文化等を理解しなければならないなどの自国の立場だけを中心に考えていくのではなく、また彼らを労働力という観点だけで考えていくのではなく、人として受け入れ、相互の交流と学び合うということを忘れてはいけない。そしてそのためには、外国人介護職員に対する様々な要求だけではなく、彼らを理解し、彼らの要望にも耳を課すことが必要となるといえる。外国人介護人材の受け入れにあたっては、受け入れる事業所だけの問題ではなく、マクロ(国)として、入管難民法の整備や社会保障関係の整備等、メゾ(事業所)としては、職場の労働条件の整備や支え合いができる環境の整備、また事業所連携や協働、職能団体である日本介護福祉士会の関わり等、ミクロ(実践現場)としては、一人ひとりのやりがいや自己実現への取組み等などの受け入れのための基盤づくりが必要となる。また、これらのことは、外国人介護職員だけに対する特別な取組みではなく、そこで働く従事者に対しても共通する重要なことなのである。

## Ⅶ. まとめ

福祉・介護が目指す理念は「ウエル・ビーイング」の実現であり、それらを可能にするためには、利用者をはじめ、日本及び送り出し国に係らず、働くすべての職員の幸福が保障されなくてはならない。尚、今回の研究では、技能実習生については触れていないが、平成 29 年度『介護労働実態調査』<sup>16)</sup>結果からは、今後の外国人労働者を活用する予定があると回答した事業所のうち、技能実習生としての受け入れを考えている割合が 5 割である。しかし、この制度については、他産業においての実績はあるが、介護分野では始まったばかりであることから、今後の研究においては技能実習制度のあり方についても継続して取り組んでいきたいと考えている。

### 〈引用文献〉

- 1) 厚生労働省「第 7 期介護保険事業計画に基づく介護人材の必要数について」  
<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000207323.html> 2018 年 10 月 24 日閲覧
- 2) 厚生労働省「3 福祉・介護人材確保対策等について」2018 年, p 88  
<https://www.mhlw.go.jp/topics/2018/01/dl/tp0115-s01-01-05/pdf>
- 3) 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」2018 年 8 月 3 日 <http://www.kaigo-center.or.jp/report/> 2018 年 10 月 24 日閲覧
- 4) 厚生労働省介護人材確保地域戦略会議第 4 回資料 2「介護離職ゼロに向けた介護人材確保対策について」2017 年 2 月 1 日  
<https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingakai/document2.pdf> 2018 年 10 月 24 日閲覧
- 5) 日本語能力試験 [ja.m.wikipedia.org](http://ja.m.wikipedia.org) 2018 年 10 月 24 日閲覧
- 6) 公益社団法人国際厚生事業団ホームページ <https://jicwels.or.jp/> 2018 年 10 月 24 日閲覧
- 7) 神奈川新聞 2018 年 11 月 11 日  
入管難民法改正案では、一定技能が必要な業務に就く特定技能 1 号と、熟練技能が必要な業務に就く同 2 号の在留資格を新設。1 号は在留期限が通算 5 年で家族帯同を認めないが、2 号は期限の更新ができ、配偶者と子どもの帯同が可能。条件を満たせば永住にも道が開ける。受け入れ対象は人材不足が深刻な農業など 14 業種から検討中であり、大半は 1 号が占めるとみられる。
- 8) コミュニティケア 10 月号第 2 特集「外国人介護職の雇用」2018 年 10 月 日本看護協会出版 p.p.56 - 57
- 9) 上掲 8)「新しい日本への変革 - 外国人雇用の制度の留意点 -」p.p.67 - 68
- 10) 上掲 8)「ダイバーシティ・マネジメントの定義」p66
- 11) 老健 5 月号特集外国人介護がやってくる - 全老健としての対応 - 「インタビュー日本介護福祉士会が技能実習生受け入れ支援 - 日本の介護技術の海外への移転をめざす -」2018 年 5 月 公益社団法人全国老人保健施設協会
- 12) 公益社団法人日本介護福祉士会ホームページ [www.jaccw.or.jp](http://www.jaccw.or.jp) 2018 年 11 月 15 日閲覧
- 13) 地域ケアリング 4 月号福祉現場から「EPA ベトナム人介護福祉士候補者から見た日本の介護 - 看護人材が介護を学ぶとき -」2018 年 4 月, 北陸館, p85
- 14) 上掲 11) インタビュー「介護福祉士養成校と連携をとり、外国人介護人材の育成を」p 30

外国人介護人材の受け入れの基盤づくり：インタビューを通して考えたこと

- 15) フィリピン社会は大家族主義で、たとえ貧しい家族でも互いに助け合って生きていくのが幸せだとされている。年長者が子どもの世話をするの、若者がお年寄りの面倒を見るの、ごく自然なことである。敬虔なクリスチャンが多く、お互いの心を傷つけるのを嫌い、優しく接することに長けている。海外では家族に仕送りをするために働き、とりわけサービス業で、そのホスピタリティと温かさが高く評価されている。日本で働く外国人のうちフィリピン人の方が多いのも、そうした資質に期待されているためである。  
アイ・ピーエスホームページ ipsism.co.jp 2018年10月25日閲覧
- 16) 上掲3)外国人労働者が、介護事業所に「いない」は91.4%、「いる」は5.4%であった。また「いる」5.4%のうち、外国人労働者を受け入れた経験は、「日系人」が17.5%で最も高く、次いで「留学生・就学生」、「EPAによる受け入れ」の順であった。外国人労働者がいる事業所のうち、「その他」58.6%には、日本人の配偶者が含まれている可能性が高い。また、外国人労働者を今後活用する上での課題(複数回答)としては、「利用者等との会話等における意思疎通に支障がある」は58.9%、「日本語文章力・読解力の不足等により、介護記録の作成に支障がある」54.1%、「日本人職員との会話等における意思疎通に支障がある」46.5%となっている。