

共生社会における異文化介護の現状と課題

静岡英和学院大学 人間社会学部 鈴木ゼミ

指導教員：専任講師 鈴木瑞

参加学生：袴田和夏名、吉川舞、千賀胡桃、平林愛莉
木下佳南、松原練太郎

1 要約

近年、日本の少子高齢化の進行に伴う労働人口の減少で、働き手不足が深刻化している。その中、社会福祉の現場においても慢性的な人手不足が課題となっている。2021年の厚生労働省の発表によると、日本全国の介護職員は2040年度に約69万人不足すると予測されている。介護職員の人員確保が現実問題となり、その打開策として外国人への期待が大きくなりつつある。こうした状況の中、日本政府は入管法の改正を重ね、外国人人材の受け入れ拡大に踏み切った。現在、日本の外国人介護職員受入れ制度として、経済連携協定EPA(Economic Partnership Agreement)「特定活動」、在留資格「介護」、技能実習制度の介護職の導入「技能実習」、介護分野における「特定技能」が挙げられる。これらの制度に基づく外国人介護職員の受け入れが可能となり、外国人人材は重要な福祉の担い手となった。日本の外国人介護職員の受け入れ拡大政策に基づき、その数は年々増加傾向にある。今後彼らの能力を十分に発揮できる職場環境の構築や、組織全体のダイバーシティの受容、マネジメントしていくことが求められる。外国人介護職員の福祉への参入により、現場はどのように変化をもたらしたか、どのような課題があるのか、その実態を解明することで共生社会の社会福祉体制の構築の一助になると考える。

2 研究の目的

本研究は外国人との共生社会づくりを念頭に異文化介護の現場の実態を把握し課題を明らかにしていくことを目的とする。

3 研究の内容

福祉の現場の異文化介護の現状と課題を把握するために、外国人介護職員を受け入れる福祉施設の管理者や日本人介護職員及び外国人介護職員への聴き取り調査を実施した。それによって、異文化介護の実態を把握し、課題を明らかにしていく。調査は福祉施設で働く外国人介護職員9名、施設管理者1名および日本人介護職員4名計14名を対象に、それぞれの質問項目を設けオンラインによる半構造化面接を実施した。実施スケジュールは表1に示した。各対象者から得られた

表1 インタビュー調査スケジュール(本社:静岡県の福祉企業T社)

実施日	調査先	調査対象
2023年10月19日	愛知県名古屋市P介護施設	外国人介護職員A氏、B氏 施設管理者J氏
2023年11月2日	愛知県名古屋市P介護施設	外国人介護職員C氏、D氏 日本人介護職員K氏
2023年11月9日	愛知県名古屋市Q介護施設	外国人介護職員E氏、F氏 日本人介護職員L氏
	宮城県仙台市R介護施設	外国人介護職員G氏、H氏 日本人介護職員M氏
2023年11月16日	愛知県名古屋市S介護施設	外国人介護職員I氏 日本人介護職員N氏

回答をベレルソンの手法 (Berelson B.) に基づく内容分析を行った。一内容を含む単語・文章を記録単位とし、個々の記録単位の内容の類似性に基づき分類しサブカテゴリーとカテゴリーへと集約した。調査は対象者に研究の趣旨、プライバシーの保護等を説明し同意を得た上で実施した。調査対象者の基本情報を表2と表4に、調査概要は表3と表5に示した。

表2 外国人介護職員の聴き取り対象者基本情報

氏名	性別	年齢	出身国	在留資格	所 属	日本語能力	日本滞在歴
A氏	女性	32	ベトナム	介護	介護付き有料老人ホーム	N2	3年9か月
B氏	女性	33	ブラジル	永住	介護付き有料老人ホーム	N3	5年
C氏	女性	29	ベトナム	技能実習	介護付き有料老人ホーム	N3	1年5か月
D氏	女性	27	ベトナム	技能実習	介護付き有料老人ホーム	N3	1年5か月
E氏	女性	33	ベトナム	技能実習	介護付き有料老人ホーム	N3	1年
F氏	女性	21	ベトナム	技能実習	介護付き有料老人ホーム	N3	1年
G氏	女性	35	ブラジル	永住	介護付き有料老人ホーム	N4	15年
H氏	女性	23	ベトナム	技能実習	介護付き有料老人ホーム	N3	1年
I氏	女性	22	ベトナム	特定技能	介護付き有料老人ホーム	N3	3年10か月

表3 福祉施設の外国人介護職員から見る異文化介護の現場の現状と課題

カテゴリー (抜粋)	サブカテゴリー (抜粋)
外国人介護職員のお金を稼ぐ来日目的 (5 記録単位 1.7%)	来日してお金を稼ぐ (5)
外国人介護職員の仕事に直面した困難 (24 記録単位 8.2%)	業務記録の苦労がある (2) 介護のやり方に困っている (1) 仕事の身体への負担に困っている (1) コミュニケーションが取れない (6) 日本語の理解に困っている (11) 利用者とのコミュニケーションに困っている (3)
外国人介護職員の生活に直面した困難 (18 記録単位 6.2%)	お金に困っている (6) 資格取得に困っている (1) 異文化の適応に困っている (7) ごみの分別に困っている (3) 各種手続きに困っている (1)
外国人介護職員の日本語習得の困難 (8 記録単位 2.7%)	漢字が難しい (6) 言葉の理解が難しい (2)
外国人介護職員の心の拠り所 (35 記録単位 12%)	会社が支えになっている (5) 組合が支えになっている (1) 同僚が支えになっている (7) 日本人の友人が支えになっている (1) 外国人スタッフが支えになっている (3) 家族が支えになっている (2) 生活の支援を受けている (10) 日本語の支援を受けている (6)
外国人介護職員の日本人スタッフの印象 (16 記録単位 5.5%)	日本人スタッフは優しくて親切である (5) 日本人スタッフは熱心で良い人である (3) 日本人スタッフは助けてくれる (5) 仕事の経験が豊富である (1) 考え方が違う日本人スタッフもいる (1) 親切でない外国人に差別する日本人スタッフもいる (1)
外国人介護職員の利用者への気持ち (15 記録単位 5.2%)	利用者により印象がある (8) 外国人への理解がある (1) 利用者から学びがある (2) 人によって違う (4)
生活者としての外国人介護職員の状況 (18 記録単位 6.2%)	来日当初は支えになる人はいなかった (1) 日本で1人暮らしの寂しさがある (1) 地域住民との関わりが希薄である (16)
外国人介護職員の目指す目標 (11 記録単位 3.8%)	日本語能力試験が目標である (7) 介護福祉士資格が目標である (4)
外国人介護職員の日本語学習の継続 (18 記録単位 6.2%)	日本語学習を継続する (8) 日本語学習のツールを活用する (10)
外国人介護職員の介護職への意欲 (26 記録単位 8.9%)	介護の仕事を続けたい (10) 介護をもっと勉強したい (3) 介護の仕事に対して好印象である (10) 介護はやりがいのある仕事である (3)

(n=291) ()記録単位数

表4 福祉施設の管理者および日本人介護職員の聴き取り対象者基本情報

氏名	性別	年齢	職位状況	福祉関連資格取得状況	福祉や介護職の勤務年数	外国人介護職員と一緒に働いている年数
J氏	男性	45	施設長代理	介護福祉士	23年	7年
K氏	女性	45	介護リーダー	介護福祉士	22年	3年
L氏	女性	34	介護リーダー	介護福祉士	16年	4年
M氏	女性	30	一般職員	介護福祉士	7年	1年
N氏	男性	42	介護リーダー	介護福祉士	16年	4年

表5 福祉施設の管理者および日本人介護職員から見る異文化介護の現場の現状と課題

カテゴリー (抜粋)	サブカテゴリー (抜粋)
外国人介護職員への印象 (14 記録単位 14.6%)	真面目で一生懸命である (5) 明るくて良い (2) 仕事の覚えが早い (2) 日本人スタッフより働く (1) 家族と離れて頑張ることを尊敬する (1) 国が違って同じ人間である (3)
外国人介護職員の仕事への希望 (11 記録単位 11.5%)	外国人介護職員は必要な人材である (9) 長く勤めてほしい (2)
外国人介護職員の日本語の状況 (20 記録単位 20.8%)	外国人介護職員は日本語の壁がある (17) 外国人介護職員は日本語に大きく困っていない (3)
外国人介護職員への支援状況 (6 記録単位 6.2%)	施設は外国人介護職員の技能支援をしている (1) 施設は外国人介護職員の生活を支援する (4) 組合からも外国人介護職員への支援がある (1)
外国人介護職員との仕事に必要な事項 (9 記録単位 9.4%)	スタッフ同士のコミュニケーションが必要である (4) スタッフ同士の良好な関係が必要である (3) 日本人スタッフの外国人への理解が必要である (2)
外国人介護職員の受け入れ後の施設環境 (4 記録単位 4.2%)	外国人介護職員に慣れる環境がすでにある (2) 外国人介護職員の受け入れで環境整備を行う (2)
外国人介護職員を受入れた後の施設への影響 (11 記録単位 11.5%)	外国人介護職員で施設が明るくなっている (5) 外国人介護職員は日本人スタッフに良い影響を与えている (6)
外国人介護職員の受け入れをしていく意識 (7 記録単位 7.3%)	外国人介護職員を受け入れていきたい (2) 外国人介護職員の受け入れに否定的ではない (2) 外国人介護職員の在留資格によって期待するものが異なる (3)
外国人介護職員への日本の介護環境 (7 記録単位 7.3%)	外国人介護職員の受け入れの環境があるのか不安がある (3) 日本の介護環境には決まりがある (1) 日本の介護環境をしっかりとすることが必要である (3)

(n=96) () 記録単位数

4 研究の成果

(1) 当初の計画

日本の福祉現場の外国人介護職員受け入れの現状と課題を把握するために、外国人介護職員を受け入れる福祉施設の管理者および日本人介護職員、外国人介護職員への聴き取り調査を実施する。それによって、異文化介護の実態を把握し、その現状と課題を明らかにしていく。



オンラインでの聴き取り調査の様子

(2) 実際の内容 (A:概ね予定どおり) とその理由

当初予定の聴き取り調査はほぼ計画通り実施できた。取材先は静岡県に本社を置き、事業を全国で展開されている福祉企業であるため、外国人介護職員の勤務先は県外となっている。そのため、聴き取り調査はオンラインでの実施になった。

(3) 実績・成果と課題

外国人介護職員の来日目的は明確化しており、お金を稼ぎ母国にいる家族への仕送りに充てる、そのための労働として捉えている。調査からも考察するに日本語の理解とコミュニケーションが取れないこと（言葉の壁）、異文化への適応の違いを挙げており、理解度も実務経験を通して段階的に解消してきている。その中で、彼女らの心の支えになっているのが、同国人の同僚、母国にいる家族、周囲の日本人スタッフ、雇用先、外国人技能実習受入組合（監理団体）の存在と生活の支援の継続である。これらの支援を受け、外国人介護職員は仕事に邁進し、日常の業務を歩んでいる。外国人職員、日本人スタッフとも双方向の意思疎通が図れている、一例ではあるが、外国人職員が真面目に一生懸命に働く姿を見て、一緒に働く日本人スタッフに良い影響を与えており同時に施設全体が明るくなった、との回答を寄せていることから労働環境の改善にも好影響を及ぼしていることが調査からも確認できた。また、聴き取り対象者の多くから今後の目標として日本語の能力向上を挙げており、そのための資格取得に向けて勉強に励む姿勢が見て取れた。総合的に現場からは外国人介護職員は必要な人材であり欠かせない存在であると評価されている。一方、外国人職員は地域社会との関わり合いが希薄な状況にあることも確認された。彼女らの生活基盤は職場、組合（監理団体）との関わり合いに限定的（完結化）なものであり、地域社会から孤立している状況下になっている。さらに、今後の介護の現況を見るに外国人介護職員の受け入れの継続性は必要とされる一方、介護環境の整備が伴っていないという課題も浮き彫りとなっている。

(4) 今後の改善点や対策

本調査の結果を踏まえて今後の改善として大きく分けると主に2点挙げられる。一つ目は外国人介護職員と地域住民との関わり合いの希薄さである。外国人職員は介護の現場のみならず共生社会で暮らす一人の人間として地域社会全体が認知し、それに伴う実質的な支援（日本語教育の向上、生活力、地域環境）を行政・民間が継続的に行う必要がある。二つ目は更なる外国人雇用の受け入れに備えてやりがいのある介護環境の整備が必要である。そのためには常に働きやすい労働環境への実態把握を行い、気付きの中から必要とされるものを抽出し還元できる環境づくりが重要である。求められることは、より良い介護人材は、国籍・身上・身分を問わず常に相手（介護を必要とされる人）に向き合う姿勢である。このための介護環境を雇用先のみならずそれを支える国、関連団体、地域住民等全ての人の連携が必須であることを銘記したい。

5 課題提出者・地域への提言

少子高齢化と外国人の増加による多文化共生社会において、異なる文化を背景とした外国人とともに生活を共にする職場や地域づくりは喫緊の課題となっている。福祉の担い手として期待されている外国人介護職員は「福祉の奉仕者」として地域社会は「人」としてそれぞれの持つ異文化への理解を深めるとともに、官民一体の更なる取り組みが重要となると考えられる。

6 課題提出者・地域からの評価

働き手が不足し外国人介護職員は欠かせない存在です。コミュニケーションをはかるうえで日本語力が欠かせない現状を職員が共通認識しているようです。日本語や異文化の理解、共生の支援、介護環境の整備、地域との連携など取組む課題であると考えます。介護の現状を短期間に調査研究し見える化された成果を高く評価するとともに現場へのフィードバックを願っております。

（静岡県行政書士会国際委員会）