

令和 4 年 6 月 20 日現在

機関番号：34504
 研究種目：基盤研究(C) (一般)
 研究期間：2018～2021
 課題番号：18K02182
 研究課題名(和文) 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

研究課題名(英文) A research on job consciousness and social support of foreign care workers

研究代表者
 澤田 有希子 (SAWADA, Yukiko)
 関西学院大学・人間福祉学部・准教授

研究者番号：60425098
 交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,200,000円

研究成果の概要(和文)：本研究では、介護人材育成の視点から、「外国人ケアワーカーは継続的に就労可能な介護人材として育成できるのか」という問いをたて、外国人ケアワーカーに対するインタビュー調査(関西・東海地方16名)と質問紙調査(有効回答74名)、高齢者福祉施設の管理者等に対するヒアリング調査(6法人)と質問紙調査(有効回答419施設)を実施した。本調査を通して、外国人ケアワーカーの来日動機や就労意識、仕事や生活上のニーズや課題、ソーシャルサポートの状況、今後の就労継続意向等を明らかにするとともに、外国人ケアワーカーの受け入れ施設の実態や受け入れ施設における組織的支援体制の実態と課題を把握し、今後の可能性を検証した。

研究成果の学術的意義や社会的意義
 質の高い介護の担い手の確保育成は喫緊の課題であり、研究の問いは学術的・社会的にその意義は大きい。研究結果から、外国人ケアワーカーは在留資格に関わらず、介護労働者として施設管理者から総じて高評価を得ていることが明らかにされたが、受け入れには教育面、生活面での日常的な支援を必要とするため、組織的な支援体制の整備や取り組みに課題があることが明らかになった。本研究は、介護人材の確保育成には、受け入れに取り組み組織レベルの対応だけでなく、外国人労働者の受け入れに関わる法律や制度の見直し、教育や生活支援サービスの提供など、国レベル、自治体レベルにおける政策的な課題への取り組みが必要であることを明らかにした。

研究成果の概要(英文)：In this research, from the viewpoint of long-term care human resources development, we asked a research question as to whether foreign care workers can be trained as long-term care human resource who can continue to work. In this survey, we conducted an interview survey (17 responses) and a questionnaire survey(74 responses) for foreign care workers, and conducted an hearing survey(10 facilities) and a questionnaire survey (419 facilities) for the managers of welfare facilities for the elderly.
 Through this survey, we were able to clarify the motives of foreign care workers to come to Japan, work consciousness, work and life needs, organizational social support, stress, and the intention to continue working in the future. In addition, we clarified the acceptance status and issues of foreign care workers in facilities for the elderly and the organizational support system, and also verified the future possibilities.

研究分野：高齢者福祉

キーワード：外国人ケアワーカー 外国人介護職 介護人材育成 ソーシャルサポート 組織的支援 高齢者福祉施設 多文化共生

様式 C-19、F-19-1、Z-19（共通）

1. 研究開始当初の背景

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。2016年には外国人労働者は100万人を超えていたが、その人数は現在では172万人に達した（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、少子高齢化が急激に進み、人材の確保そのものが難しくなる中で、方針の大きな転換期を迎えていた。

介護領域では、ケアワーカーの離転職率の高さが問題とされ、人手不足はその他の産業にもまして深刻であった。厚生労働省の「介護人材の確保関係」（2013）によれば、2025年には介護職員数が237～249万人必要と推計され、約38万人が不足すると予測されていた。

日本国内ではこれまで介護分野における就労を目的とした在留資格はなく、外国人ケアワーカー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年にはインドネシア、2009年にフィリピン、2014年にはベトナムからEPA介護福祉士候補者の受け入れが始まり、外国人ケアワーカーの受け入れをめぐる議論が活発になってきた。さらに、2017年度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、開発途上地域等への国際貢献を名目に、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）。

高齢者福祉現場では、人材確保に期待が寄せられる一方で、仕事の専門職化が進み、高いコミュニケーション能力とチームケアが求められる介護領域に日本語の会話や読み書きの能力が不十分で、言語や文化、生活習慣や価値観の異なる外国人ケアワーカーが参入することへ不安が広がっていた（安里2017；布尾2016）。また、外国人ケアワーカーを受け入れる制度は、それぞれ目的や趣旨が異なり、受け入れ施設や事業所が正しく理解することは容易でなく、受け入れのための適切な環境整備や準備のために、時間や費用面で多大な負担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ではなかった。外国人ケアワーカーから低賃金で労働搾取する事業者の存在がないとも限らず、従来から働く日本人ケアワーカーの社会的評価を下げ、ケアの質の低下や施設利用者の生活の質（QOL）の低下を招く恐れがあるとも考えられていた。

2. 研究の目的

本研究では、「外国にルーツを持つケアワーカーを継続的に就労可能な介護人材として育成することはできるのか」という学術的な問いをたて、外国人ケアワーカーの受け入れを行う施設管理者の意識や支援体制の実態を把握するとともに、外国人ケアワーカー自身の職務意識を明らかにし、ソーシャルサポートと就労継続意向との関連性を明らかにすることを目的とした。

3. 研究の方法

本研究では、施設管理者を対象としたインタビュー調査Ⅰや質問紙調査Ⅰを通して、受け入れ施設の現状と課題、今後の方向性を明らかにするとともに、外国人ケアワーカーを対象としたインタビュー調査Ⅱや質問紙調査Ⅱを通して、職務意識や生活課題、必要なサポート、就労継続意向などについて明らかにした。

（1）インタビュー調査Ⅰ

対象：静岡県浜松市および兵庫県神戸市・宝塚市の外国人ケアワーカー受け入れ施設の管理者・

施設長・人事担当者 6 法人 20 名程度

質問内容：外国人ケアワーカーの受け入れ状況，リクルート方法・契約から受け入れまでの具体的な手続き，日本語教育・介護研修などの取組み状況，生活支援の具体的内容，修学支援金・奨学金制度，国や自治体の補助金や支援制度，受入れにおける支援課題等．

分析方法：KJ 法による質的分析と整理（川喜田，1967）

（2）インタビュー調査Ⅱ

対象：静岡県浜松市および兵庫県神戸市の高齢者福祉施設に従事する外国人ケアワーカー 16 名

在留資格：EPA 介護福祉士候補者 11 名，在留資格「介護」（留学生）2 名，技能実習生（2 名），特定技能 1 号（1 名）

質問内容：介護職としての就労に至る来日動機やプロセス，現在の仕事内容とやりがい，現在の生活状況と課題，仕事上のニーズや課題，生活上のニーズや課題，職場におけるソーシャルサポート，就労継続意向と今後のキャリアプラン等．

分析方法：質的内容分析法（Flick，2002）

（3）質問紙調査Ⅰ

対象：全国の特別養護老人ホームの施設長または管理者．

方法：質問紙郵送法．全国の特別養護老人ホーム 8097 施設より 2490 施設を無作為抽出．

調査項目：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，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，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）等．

分析方法：記述統計，パラメトリック検定（t 検定・ピアソン相関分析），ノンパラメトリック検定（スピアマン順位相関分析・マンホイットニー U 検定）．

（4）質問紙調査Ⅱ

対象：全国の高齢者福祉施設で働く外国人介護職員（ケアワーカー）

方法：質問紙調査Ⅰの対象施設 2490 施設へ各 5 部の調査票を送付し，施設長に書面で配票についての協力を依頼した．調査票にはウェブ調査フォームの QR コードを掲載し，ウェブでの回答を依頼した．調査期間は 2021 年 9 月 16 日～10 月 31 日．

調査項目：年齢，性別，国籍，在留資格，経験年数，結婚の有無，保有資格などの基本属性，就労継続意向の有無，日本在住継続希望，上司・同僚のサポート尺度（18 項目）（Poulin&Walter，1992），家族のソーシャルサポート尺度（6 項目）（Akiko Yokoo et al，2017）など．

分析方法：記述統計，ノンパラメトリック検定（スピアマン順位相関分析・マンホイットニー U 検定）．上司サポート，同僚サポート，家族サポートの評価は就労継続意向に影響を与えているのか，マンホイットニーの U 検定によって検証した．

4．研究の成果

（1）インタビュー調査Ⅱ

本調査では，関西地方と東海地方の 9 カ所の高齢者福祉施設で働く外国人ケアワーカー（EPA

介護福祉士（候補生）11名、技能実習生2名、留学生2名、特定技能1号1名など）への職務意識に関するインタビュー調査の準備を行い、16名のインタビュー調査を実施した。インタビュー協力者の出身国は、フィリピン9名、インドネシア4名、ミャンマー1名、ベトナム2名であった。インタビュー内容は、介護職としての就労に至る来日動機やプロセス、現在の仕事内容とやりがい、現在の生活状況と課題、仕事上のニーズや課題、生活上のニーズや課題、職場におけるソーシャルサポート、今後のキャリアプランや就労継続意向についてであり、インタビュー方法は日本語や英語、ベトナム語の母語通訳者を介して対面調査により60分程度行った。インタビュー調査後には、データのトランスクリプションの作成を行い、インタビュー어의確認を得た後、質的内容分析を行った。

インタビュー調査の結果、EPA介護福祉士候補者については、看護大学等の専門職の大学教育を受けて資格や社会経験を有しており、比較的エリート層が海外における多様な経験やキャリアを身につけること、母国における家族の生活資金を獲得するチャンスを掴むこと等の理由により来日していることが明らかになった。全体的に外国人職員の方々は、仕事と学びを両立することの難しさを感じている人が多く、特に日本語によるコミュニケーション能力は来日年数や教育機会、個人差によりその差が大きくなることが明らかになった。仕事から得られる生きがいについては、利用者との関係性や親密性をあげる人が多く、上司や同僚との関係については「信頼」や「感謝」といった言葉が多く聞かれた。今後のキャリアプランや就労継続意向については、長期滞在が可能になる在留資格を得ることを目標として、日本に永住することを希望する人もいるが、母国の生活や家族への想いもあり、一定期間での帰国を希望する人がやや多いことがわかった。現在の外国人ケアワーカーの課題としては、1) 在留資格、給与、家族形成、個人的事由などの要因により長期間の就労の見通しが立ちにくいこと、2) 在留資格や法人施設により対応が異なるが、教育機会の十分な確保が難しいこと、3) 生活支援に関わる法人の役割と影響が大きいことが明らかになった。

（2）質問紙調査Ⅰ：施設長・管理者

本調査では、職場組織における外国人ケアワーカーの受入れ体制と環境整備、就労・教育・生活上の組織的サポート体制について、質問紙を用いて現状と課題を把握した。質問紙の作成には、外国人ケアワーカーに関する先行研究を参照した上で、外国人ケアワーカーを雇用するために積極的な取り組みを行う関西地方と東海地方の高齢者福祉施設管理者6法人の施設管理者や人事担当者を対象にしたインタビュー調査Ⅰを実施して、外国人ケアワーカーの受け入れに伴う現状や課題、組織的支援体制、職務評価に関する項目などを作成した。

調査を実施した結果、回収数は423部（回収率17.0%）であった。外国人ケアワーカーの受け入れ施設は194施設あり、全体の45.9%が受け入れを行い、合計776名の外国人ケアワーカーが働いていることがわかった。4つの在留資格（EPA介護福祉士（候補者）、在留資格「介護」、技能実習生、特定技能1号）の違いに関わらず、受け入れ施設は共通して、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、外国人ケアワーカー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。また、4つの在留資格別の職務評価の比較からは、総じて在留資格「介護」や「EPA介護福祉士（候補者）」の評価が高いことが明らかになったが、今後の採用意向とは直接に結びついていないことが示されており、外国人雇用における施設管理者が抱く課題や不安についての検討が必要であることが示唆された。

(3) 質問紙調査Ⅱ：外国人介護職員(ケアワーカー)

本調査では、有効回答数は74名(回収率2.9%)であった。基本属性は、性別は女性が8割以上で、年齢は20代で6割を占め、平均年齢は29.9歳(SD=7.06)。国籍は、ベトナム25名(33.8%)、フィリピン21名(28.4%)、インドネシア13名(17.6%)の順に多かった。介護経験年数は3年未満が過半数を占めるが、祖国における保有資格については看護師が32名(43.2%)と最も多く、介護士13名(17.6%)と合わせると6割が専門資格を有していた。すでに介護福祉士やケアマネ資格を保有する者も約半数を占めた。介護職としての就労継続意向については、「今すぐにやめたい」「今ではないがやめたい」は20名(27.0%)、「在留資格期間中は、続けたい」「今後もしできる限り、続けたい」は54名(73.0%)となり、日本在住継続希望については8割が「住み続けたい」と回答した。

就労継続意向については、「仕事を続けたい」と回答した人ほど、職場の上司からのソーシャルサポート得点が高く、同僚からのソーシャルサポートも高い傾向がみられた。特に、仕事上の困難にあったときの支援や手助け、適切な助言などの情動的・道具的サポートや、信頼できる雰囲気づくり、やる気を出せるような関わりなど、情緒的なサポートを得ている人ほど就労継続意向が高い可能性が示唆された。一方で、外国人職員は家族の一体感が強くサポート期待も高いが、就労継続意向の有無により家族からのソーシャルサポート得点の差はみられず、関連性は見いだせなかった。本調査の分析により職場組織における人間関係やサポート体制づくりの重要性が改めて確認される結果となった。

本研究から明らかになったことは、外国からケアワーカーの受け入れを行う高齢者福祉施設の管理者の人材育成の意向や期待と、日本で働くことを選択した外国人ケアワーカーの就労意向や期待が十分には適合していないことであった。物理的なコストが非常に高いという理由もあり、人手不足を補う人材と期待して、外国人ケアワーカーを雇用できる施設はそれほど多くはない。日本語学習や介護技術だけではなく、日本における日常生活においても組織的な支援が不可欠となり、一施設での取り組みは負担が大きくなっている。こうした状況の中で外国人ケアワーカーの受け入れに向けた国や自治体による支援制度の整備へ期待が高まっている。日本では、外国人ケアワーカーが「介護職」として就労することを条件として永住も可能とする在留資格が整備されているが、キャリアのステップとして、あるいは一時的な出稼ぎ労働者として来日している外国人ケアワーカーにとっては、十分な動機づけにはなりにくい。長期にわたる就労継続を行う上で家族帯同は必須の条件であり、質の高いケア提供が期待される外国人ケアワーカーの確保を行うためには法制度の見直しが必要であることが示された。

今後は、各自治体が外国人ケアワーカーの受け入れについて、どのような取り組みをしているのか、現在の取り組み状況と今後の方向性について調査研究を行っていきたい。

【参考文献】

- Akiko Yokoo et al. (2017) 「日中大学生の主観的健康感比較—自尊感情及び健康統制感に関する調査から—」『田園調布学園大学紀要』12, 81-96.
- 川喜田二郎(1967)『発想法—創造性開発のために』(中公新書), 中央公論社.
- Poulin & Walter(1992) "Retention Plans and Job Satisfaction of Gerontological Social Workers", *Journal of Gerontological Social Work*, 19(1), 99-114.
- Uwe Flick (2002) 『質的研究入門—<人間の科学>のための方法論』, 春秋社.

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計2件（うち査読付論文 1件/うち国際共著 0件/うちオープンアクセス 2件）

1. 著者名 澤田有希子・大和三重	4. 巻 14(1)
2. 論文標題 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 -	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 Human Welfare	6. 最初と最後の頁 91-104
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -

1. 著者名 大和三重	4. 巻 14(1)
2. 論文標題 コロナ禍に耐える地域在住高齢者：レジリエンスに着目した支援の可能性	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 人間福祉学研究	6. 最初と最後の頁 41-55
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -

〔学会発表〕 計5件（うち招待講演 1件/うち国際学会 1件）

1. 発表者名 澤田有希子・金慧英・大和三重
2. 発表標題 外国人介護職員の職場環境が就労継続意向に与える影響に関する調査研究（その1）職場や家族のソーシャルサポート
3. 学会等名 日本老年社会科学学会 第64回大会（桜美林大学）
4. 発表年 2022年

1. 発表者名 金慧英・澤田有希子・大和三重
2. 発表標題 外国人介護職員の職場環境が就労継続意向に与える影響に関する調査研究（その2）利用者中心介護, リーダーシップを中心に
3. 学会等名 日本老年社会科学学会 第64回大会（桜美林大学）
4. 発表年 2022年

1. 発表者名 大和三重
2. 発表標題 QOLの視点から高齢者の地域生活を考える～人生100年時代を迎えて～
3. 学会等名 東アジア日本研究者協議会 第5回国際学術大会 オンライン（高麗大学）（国際学会）
4. 発表年 2021年

1. 発表者名 大和三重
2. 発表標題 超高齢社会における高齢者福祉の現状と課題
3. 学会等名 第259回ソウル大学日本研究所 日本専門家招請セミナー オンライン（ソウル大学）（招待講演）
4. 発表年 2021年

1. 発表者名 澤田有希子・大和三重
2. 発表標題 外国人介護職員の職務評価と今後の受け入れ意向に関する研究 - 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 -
3. 学会等名 日本社会福祉学会第70回秋季大会
4. 発表年 2022年

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
研究 分担者	大和 三重 (OHWA Mie) (00213900)	関西学院大学・人間福祉学部・教授 (34504)	

6. 研究組織（つづき）

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
研究分担者	武田 丈 (TAKEDA Joe) (30330393)	関西学院大学・人間福祉学部・教授 (34504)	
研究分担者	石川 久展 (ISHIKAWA Hisanori) (80222967)	関西学院大学・人間福祉学部・教授 (34504)	

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
研究協力者	金 慧英 (KIM Hyeyoung)	関西学院大学・人間福祉学部・助手 (34504)	

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計1件

国際研究集会 Korean Studies Seminar "Korean Institute for Health and Social affairs"	開催年 2022年～2022年
---	--------------------

8. 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関
---------	---------