

平成 21 年 6 月 19 日現在

研究種目：基盤研究（C）

研究期間：2007～2008

課題番号：19530536

研究課題名（和文） 外国人介護士の教育研修プログラムの開発

研究課題名（英文） The Education Program Development for Foreign Workers

研究代表者

中井 久子（NAKAI HISAKO）

大阪人間科学大学・人間科学部・教授

研究者番号：50411723

研究成果の概要：フィリピン人介護・看護学生やインドネシア人介護福祉士候補者の調査から、外国人介護士は EPA における日本での就労に対して高いケア技術の習得を期待し、日本語や人間関係を心配していることが分かった。在日フィリピン人介護士の調査からは、日本語の記録や日本人介護士との関係が困難であることが判明した。上記から外国人介護士が日本人介護士と協働するための教育研修プログラムとして、介護現場における異文化コミュニケーションの教育が重要であることが分かった。

交付額

（金額単位：円）

	直接経費	間接経費	合計
2007 年度	1,100,000	330,000	1,430,000
2008 年度	1,000,000	300,000	1,300,000
年度			
年度			
年度			
総計	2,100,000	630,000	2,730,000

研究分野：高齢者福祉、介護福祉

科研費の分科・細目：社会学・社会福祉学

キーワード：外国人介護労働者、異文化コミュニケーション、在日フィリピン人介護士、海外就労意識、介護現場の協働、経済連携協定

1. 研究開始当初の背景

（1）介護人材不足の深刻化：超高齢社会の進行の下、2014 年には要介護高齢者は 600 万人以上と言われ、約 140 万人の介護労働者が必要と推計されている。しかし重労働・低賃金の介護現場では若者や主婦層の介護職離れや離職率の高さから介護労働者の確保が困難であり、現場の介護人材不足が深刻化している。

（2）在日フィリピン人の介護現場への進出：日本の介護現場では 2005 年頃から在日フィリピン人を雇用する状況が出ている。現

場の人材不足と、1980 年代から日本に来日し定住したフィリピン人女性が興行労働から介護労働へ労働市場を拡大したいというニーズがマッチした結果である。在日フィリピン人介護士の雇用は、EPA による外国人介護士雇用の先行投資として考える施設もあり、都市部ではヘルパー2 級養成講座の開校が活発化している。

（3）EPA（経済連携協定）の締結：日本は 2006 年 9 月のフィリピンとの締結を始めとして、インドネシア、タイとも EPA を締結し、介護現場に外国人労働者の受け入れを開

放した。と同時に、国内における外国人介護士の活用の是非の議論と共に国民の関心が急速に高まった。2008年8月にはインドネシアから第一陣が来日し医療・介護現場で就労を開始している。

上記のような社会的背景の中で、今後介護現場では外国人介護士との協働が求められていくことになる。本研究は、来日する外国人介護士がどうすれば現場で適切な介護ができ、日本人介護士と協働出来るのかを探る必要性があることが研究を始める動機となっている。

2. 研究の目的

(1) 外国人介護士が文化的背景・生活様式の異なる日本の介護現場で、日本人介護士と協働していくための課題を抽出する。

(2) 上記で抽出した課題を解決するための教育的プログラムを考える。

3. 研究の方法

(1) 外国人介護士の日本の介護現場における協働の課題抽出

①外国人介護士受け入れについて、介護施設関係労働者係者、職能団体、行政関係者、研究者、一般市民を対象にシンポジウムを開催。現在外国人介護士を受け入れているアメリカ、シンガポールの現状報告から、日本の受け入れ課題を検討する。

②フィリピン人介護・看護学生の海外就労意識調査を実施し、フィリピン人が日本で就労をどのように認識しているのか等を調べ、日本の就労における課題を抽出する。

③すでに日本の介護施設で就労している在日フィリピン人介護士に対して「外国人が日本で介護職に就くこと」に関する数量調査を、研究対象を同一にする高畑幸（広島国際学院大学）が代表をつとめる科研費助成研究（課題番号50382007）と共同研究で実施。

④2008年8月に来日したインドネシア人介護福祉士候補者に対して、日本での就労に関する意識調査を実施。

⑤インドネシア人看護師・介護福祉士候補者受け入れ施設の責任者に受け入れに関する現況調査を実施。

(2) 外国人介護士の教育プログラム作成の一環として、異文化コミュニケーション・ワークショップを開催。

①上記の調査結果から、外国人介護士と日本人介護士との協働における問題点を整理する。

②介護現場における異文化コミュニケーション・ギャップに焦点を当てて、在日フィリピン人と日本人指導者とでワークショップを実施し、問題の解決方法や共通理解のあり方を探る。

4. 研究成果

(1) 2007年7月14日、シンポジウム「フィリピン人介護士受け入れ戦略ーアメリカ、シンガポールからの教訓ーさあ、日本はどうする？」を本科学研究と龍谷大学アフラシア平和開発センターとの共同で開催し、台湾、シンガポール、アメリカの外国人介護労働者の就労状況の報告を基に日本の受け入れ課題を参加者全員で話し合った。

台湾とシンガポールの事例から、外国人介護士には言語教育と介護技術教育は必須であること、外国人に対して異文化ギャップを理解する指導者が必要であること、外国人介護士のキャリア形成の重要性等を学んだ。またアメリカの事例から外国人介護士を低賃金やキャリア形成ができないままに置いておくと、離職率が高くなり介護の質が低下する上、職場内の階層化が生じると言うことを学んだ。外国人受け入れを前に、受け入れ後の問題点を参加者で共通認識できたことは、今後の受け入れに向けての意識の啓蒙に貢献できたと考える。

(2) 「フィリピン人看護・介護学生の海外就労意識調査」

①調査の概要

・調査目的：フィリピン人看護・介護学生の海外就労に関する意識を知ることにより、今後の外国人介護労働者受け入れに対する国や介護施設の課題を把握すること。

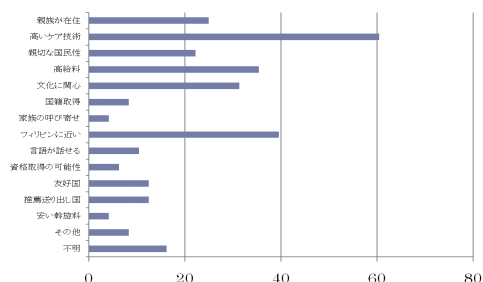
・調査対象者： フィリピンマニラ市、セブ市の6校の介護学生119名、看護学生511名にアンケート調査を実施。

・調査期間：2007年8月21日～8月25日

②調査結果

フィリピン人介護学生の海外就労の志望動機は「老人の世話がした」が1位で90%、2位は「海外で高給料を得る」「専門職としての評価を得る」で60%である。日本を就労国として志望する理由の1位は「高いケア技術」の習得である（図1）。日本で働く心配事としては、「不十分な日本語能力」、「生活習慣の違い」、「利用者との関係」が高く、「人種差別」も上位に入っている。希望就労期間は「10年以上」を考えている者が3割いる。しかし国家資格取得への関心は低い。

(図1) 日本選択の理由



調査結果からみた日本の課題として、フィリピン人の海外就労意識と日本のEPAにおける受け入れ要件との乖離、人材育成型の受け入れ体制整備の必要性、異文化を受け入れる職場づくりのためのガイドラインの必要性があげられる。

(3) 在日フィリピン人介護者調査(広島国際学院大学の高畑幸科研費研究との共同調査)

①調査の概要

- ・調査目的：在日フィリピン人介護者の実態を把握し、外国人が日本で介護職に就くことの課題を明らかにすること。
- ・調査対象者：ホームヘルパー2級等の介護職資格を取得したフィリピン国籍者および日本に帰化したフィリピン人
- ・調査方法：面接法と郵送法
- ・調査期間：2008年6月～10月
- ・調査票数と回収数：500票配布し回収数190

②調査結果

回答者は、97.9%は女性で平均滞在日数は12年である。ホームヘルパー2級養成研修講座で困難なのは「介護の専門用語」(58.8%)であり、ついで日本語全般(17.6%)、教育内容(9.1%)の順である。受講への支援要望として一番多いのは、日本語学習(74.2%)、外国人向けの教材・辞書(49.5%)、就職情報・就職斡旋(35.5%)である。資格取得後に介護職に就いたのは48.1%であった。利用者との関係で困難だと思っているのは「日本の生活習慣や文化の理解」(29.5%)が1番多く、次いで「利用者の情報が少ない」(25.3%)、「コミュニケーション」(24.7%)である。また日本人の同僚との関係で困難だと思っているのは、「連絡・報告と情報の共有」(23.7%)、「国民性の違い」(22.6%)、「チームワーク」(21.1%)である。日本で介護職をするのに重要だと考えているのは、「利用者の理解」(36.3%)、「利用者へのやさしい気持ち」(34.2%)、「同僚とのチームワーク」(33.7%)である。在日フィリピン人は、介護職に就くことの1番の心配事は介護技術や知識ではなく、異文化による「日本人との人間関係」であると考えている。また、文化習慣の違いや国民性の違い理解が困難なこととして挙げられている。回答者の75%が介護職を「5年以上続けたい」と考えているので、在日フィリピン人を介護職として継続的に雇用するには、異文化コミュニケーション・ギャップへの対応、支援が必要なことが示唆された。

(4) インドネシア人介護福祉士候補者の日本の就労に関する意識調査

①調査の概要

- ・調査目的：EPAにより来日したインドネシア人介護福祉士候補者の、日本の医療・介護施設に就労することに関する意識を明らか

にすること。

・調査対象：関西で入国後研修を受けている56名(男29名、女27名)のインドネシア人介護福祉士候補者

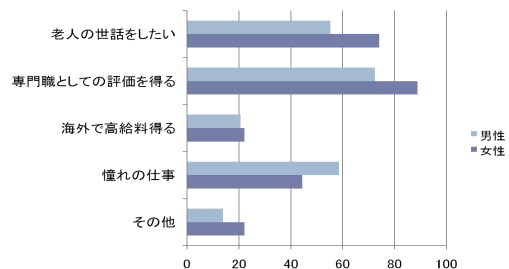
・調査期間：2009年1月23日

・調査方法：調査の趣旨と調査内容をインドネシア語に翻訳し、研修機関において集合調査を実施。

②調査結果

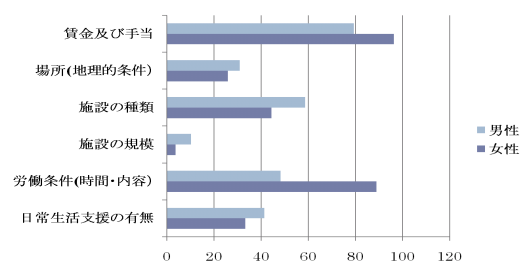
関西で研修を受けているインドネシア人の年齢は男女とも20歳代前半に集中し、宗教はほぼ全員イスラム教である。介護士になりたい理由は、男性は1位「専門職としての評価を得る」(72.4%)、2位「あこがれの仕事だから」(58.6%)、女性は1位「専門職としての評価を得る」(88.9%)、2位「老人の世話をしたい」(74.1%)である。「海外で高給料を得る」は男女とも20%程度と低い。(図2)

(図2) 介護士になりたい理由



日本で働きたい理由は、「高いケア技術」の習得と「ケア資格取得の可能性」である。「高給料」は男性は41.4%で3位、女性は18.5%で4位であり、日本には高給料よりもケア技術やケアの国家資格の取得を期待しているものと考えられる。しかし、日本の施設を選択した基準は、男女とも「賃金及び手当」が他を大きく引き離している(男性：79.3%、女性：96.3%)。男性は2位「施設の種類」(58.6%)、3位「労働条件」(48.3%)である。女性は2位「労働条件」(88.9%)、3位「施設の種類」(44.4%)である。(図3)

(図3) 日本の施設の選択基準

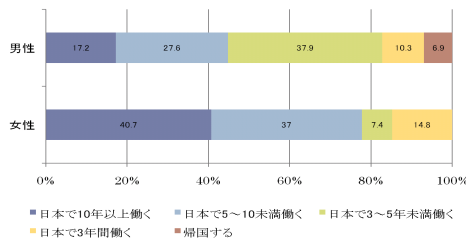


日本で働く心配事は、男女とも1位は「利用者との関係」(男性：58.6%、女性：51.9%)、2位「生活習慣の違い」(男性：51.7%、女性：37.0%)である。3位は男性「同僚との関係」(31.0%)、女性「生活費が高い」(33.3%)で

ある。「資格試験の合格が困難」「日本語が難しい」「介護の方法の違い」等はあまり大きな心配事になっていないと言える。

国家資格の取得後は、男性93%、女性100%が日本で働くことを希望しており、男性は「3年～5年」が37.9%で一番多く、女性は「10年以上」(40.8%)が一番多い。(図4)

(図4) 日本で働く期間



また、施設の平均給与は156,500円であり、母国への希望送金額は75,900円である。給与の約半分は送金を考えている。

以上、インドネシア人介護福祉士候補者の日本での就労に関する意識を見ると、日本には主にケア技術の習得やケア資格の取得を目指して来日していることがわかるし、日本で働くには、利用者、同僚との人間関係や生活習慣の違いを心配していることが分かる。

したがって、受け入れ側には人材育成型の教育や研修の整備が求められると共に、日本人、インドネシア人双方に異文化コミュニケーションの教育や研修も求められる。日本の施設がインドネシア人介護福祉士候補者を将来の介護職人材として「育てていく」という姿勢で対応するならば、彼らは日本で長期間働く介護職として成長が期待できるのではないかと考える。しかし4年以内に国家試験に合格し、不合格ならば帰国することという受け入れ要件が時間をかけて育てることの壁となっていると指摘できる。

(5) 「インドネシア人看護師・介護福祉士候補者受け入れ施設に対する現況調査」

①調査の概要

・調査目的：インドネシア人看護師・介護福祉士候補者の受け入れ施設に、受け入れの動機や受け入れ準備の整備状況等を知り施設間の共通情報とするためにアンケート調査を実施。

・調査対象：インドネシア人看護師候補者受け入れ施設47、介護福祉士候補者受け入れ施設53

・調査期間：2008年9月25日～10月25日

・回収率 看護師候補者受け入れ施設 18 (38.3%)、介護福祉士候補者受け入れ施設 17 (32.1%)

②調査結果

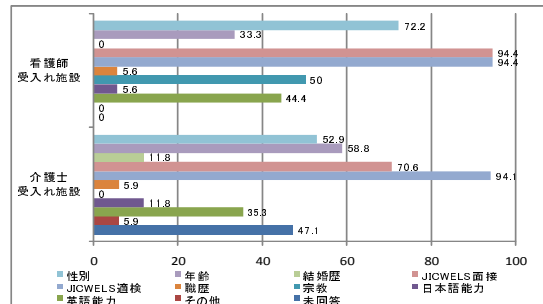
施設のインドネシア人受け入れの動機は、

1位が「日本人看護師・介護士の刺激になる」で看護師受け入れ施設77.8%、介護士受け入れ施設70.6%である。看護師受け入れ施設は2位が「日本の国際的な立場に貢献できる」

(72.2%)、3位は「労働力の不足がカバーできる」(55.6%)である。介護士受け入れ施設は2位「日本の国際的な立場に貢献できる」(52.9%)と「労働力の不足がカバーできる」である。

受け入れるインドネシア人を選択する基準は、看護師受け入れ施設は1位が「国際厚生事業団の面接」結果と「国際公正事業団の適性検査結果」(94.4%)であり、2位は「性別」、3位「宗教」、4位「英語能力」である。介護士受け入れ施設は1位が「国際厚生事業団の適性検査」、2位「国際厚生事業団の面接」、3位「年齢」、4位「性別」である。看護師受け入れ施設は性別により大きく拘り、介護士受け入れ施設は年齢により拘っていることが分かる(図5)。

(図5) インドネシア人介護士の選択基準



インドネシア人を受け入れる際の心配事は、看護師受け入れ施設は1位「生活習慣が異なる」(94.4%)、2位「日本語の読み書きが不十分なので情報共有が難しい」(88.9%)、3位「職場でのコミュニケーションが不十分」(66.7%)である。介護士受け入れ施設は1位「生活習慣が異なる」(82.4%)、2位「職場でのコミュニケーションが不十分」と「日本語の読み書きが不十分なので情報共有が難しい」(64.7%)である。3位「雇用の費用がかかる」と「職員数としてカウントできない」である。心配事として、看護師受け入れ施設は業務や研修上の困難を挙げているのに対し、介護士受け入れ施設は雇用上の困難を挙げているのが特徴的である。

日本の受け入れ施設は、来日する外国人看護師・介護士に「すべての直接援助場面」で仕事を担当させたいと考えており、そのための「日本語学習の支援」や「メンタルヘルスの支援」は7～8割の施設が整備している。看護師・介護士両受け入れ施設の4分の1程度が「看護計画やケアプラン作成など」も任せたいと考えており、中核職員としての成長を期待していることが分かる。また、「住居の確保」は9割以上、「宗教や食べ物への配

慮」も5割～6割の施設が準備をしている。「メンタルヘルスへの支援」も7割前後の施設が考えており、異文化教育や異文化交流も取り入れていこうとする姿勢が見える。自由記述では多くの施設が国家資格取得に関する受け入れ要件に不満と疑問を感じている内容が多い。

(6)「外国人介護士の教育研修プログラムの一環としての異文化コミュニケーション・ワークショップ」

前期の5つの調査結果から、日本の介護現場での外国人介護士、日本人介護士の協働の課題として、職場のコミュニケーションや人間関係の難しさ、生活習慣の違い等が抽出された。日本語能力の強化や介護技術・知識の習得は時間をかけて教育していく必要がある。しかし、文化・習慣の違いによるお互いの理解や人間関係の確立は、異文化コミュニケーションの理解に基づいた双方への教育が重要であることが分かった。そこで、外国人介護士の教育研修プログラムの一環として、異文化コミュニケーション・ギャップの研修に焦点を当ててワークショップを開催した。

①ワークショップの概要

・対象者：在日フィリピン人介護士8人、日本人介護施設責任者、指導者、人材派遣機関責任者8人

・実施日：2009年2月1日

・実施内容：在日フィリピン人グループは、介護現場での「自立支援」や「チームワーク」に対する理解や対応、日本人介護士とのすれ違い等について話し合い、日本人グループは現場における外国人介護士雇用の現状と問題点について話し合った。それぞれのグループワークの後、双方合同で異文化による摩擦や誤解の原因について話し合い、お互いが理解し協働するための対処方法を学んだ。

②ワークショップの結果

外国人介護士と日本人介護士との異文化コミュニケーション・ギャップの解決は、双方への異文化理解の教育と、現場の「外国人介護士を育てていく」という姿勢とそのサポート体制の整備等の職場環境により可能であるという共通認識ができた。

以上、本研究における4つの研究調査結果とワークショップの結果から、日本の介護現場における協働を目指した外国人介護士の教育研修プログラムには異文化コミュニケーションの教育が重要かつ不可欠であるという結果を得ることができた。

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[雑誌論文] (計 5 件)

①中井久子「フィリピン人看護・介護学生の海外就労意識調査からみた日本の受け入れ課題」大阪人間科学大学紀要 第7号、19-28頁、2009、有

②後藤由美子「フィリピンにおける海外向け介護士教育の現状と課題」羽衣国際大学人間生活学部研究紀要 第3巻、11-20頁、2008、無

③中井久子「フィリピンの TESDA 教育の現状と協働の課題」大阪人間科学大学紀要 第6号、11-18頁、2008、有

④カルロス、マリア・レイナルース「フィリピン人看護師の国際移動の現状と政策的取組」『フィリピン人介護士受け入れ戦略ーアメリカ、シンガポールの教訓ーさあ、日本はどうする』シンポジウム報告書、Afrasian Center for Peace and Development Studies, Ryukoku University Research Series, No.4 78-85頁 2008

⑤カルロス、マリア・レイナルース、佐藤千鶴子「Sending Society's Respons to International Migration Nurses and Its Policy Implications: The Case of the Philippines」『Ritsumeikan International Affairs』Vol.6 27-52頁、2008

[学会発表] (計 5 件)

①カルロス、マリア・レイナルース「Sending Society's International Migration Strategy: The Case of Nurses in the Philippines」The Migration and Human Security Lecture Series, 2009年2月16日 東北大学

②中井久子「フィリピン人介護・看護学生の海外就労意識」日本社会福祉学会第56回全国大会、2008年10月12日、岡山県立大学

③中井久子「在日フィリピン人介護士雇用の現状と外国人介護士雇用における現場の課題」日本国際文化学会第7回全国大会、2008年7月12日、文教大学

④後藤由美子「外国人介護士受け入れに関する意識調査」日本国際文化学会第7回全国大会、2008年7月12日、文教大学

⑤後藤由美子「フィリピン人看護・介護学生の日本の介護施設への就労意識調査」日本老年社会学会第50回大会、2008年6月28日、大阪府立大学

[図書] (計 2 件)

①カルロス、マリア・レイナルース、Afrasia Center for Peace and Development Studies, 『the Migration of Health Care Workers from the Philippines: Proceedings of the Philippines-Japan Conference on Migration』2009, 103頁

②中井久子、後藤由美子、カルロス、マリア・レイナルース『フィリピン人介護・看護学生の海外就労に関する意識調査報告』2008、55頁

6. 研究組織

(1) 研究代表者

中井久子 (NAKAI HISAKO)
大阪人間科学大学・人間科学部・教授
研究者番号：50411723

(2) 研究分担者

後藤由美子 (GOTOH YUMIKO)
羽衣国際大学・人間生活学部・准教授
研究者番号：90411735

カルロス、マリア・レイナルース
龍谷大学・国際文化部・准教授
研究者番号：90335414

(3) 連携研究者