

高齢者介護施設のケア従事者における 外国人介護職の受け入れへの期待と不安の実態

トミナガ マキ タナカ マサエ ヤブキ トモユキ ナカニシ ミハル
富永 真己*1 田中 真佐恵*2 矢吹 知之*3*4 中西 三春*5

目的 本研究は、高齢者介護施設のケア従事者を対象に、現状の組織の受け入れの準備体制と、外国人介護職の受け入れへの期待と不安の実態について、仕事のストレスと人間関係に関わる職場環境の側面から明らかにすることを目的とした。

方法 倫理委員会の承認後、10府県の高齢者介護施設（N=30）のすべての介護士・看護師（N=1,060）を対象に、2019年9～10月に無記名の自記式質問調査票による量的調査を実施した（回収率71%）。調査項目は、基本属性、雇用・労働特性、施設と職場での外国人介護職の受け入れ状況、受け入れへの期待と不安の程度、仕事のストレス、「職場のソーシャル・キャピタルと倫理的風土」の3下位尺度を含めた。欠損のない583票を解析に用いた。外国人介護職の受け入れの有無の2群による期待と不安の回答割合および施設の受け入れの準備体制の有無の回答割合は χ^2 検定にて、受け入れへの低い期待と強い不安の有無の2群による仕事のストレスと「職場のソーシャル・キャピタルと倫理的風土」の3下位尺度の平均値の差はt検定にて検討した。

結果 対象者の平均年齢は42.6（±12.2）歳、女性が67%で、対象者の36%が現在の施設で、22%が職場で外国人を受け入れていた。施設の受け入れの準備体制について全7項目で「わからない」の回答が最も多かった。受け入れへの期待については対象者全体の8割が「多少・全くない」と回答し、受け入れの不安については3割が「非常に・かなり不安」と回答した。一方、外国人介護職が働く施設の者はそれ以外の者に比べ、施設と自分の職場での受け入れに対し、期待が「全くない」「非常に不安」との回答割合が有意に低かった。受け入れに対し期待が「全くない」者は、それ以外の者に比べ職場のソーシャル・キャピタルと倫理的リーダーシップの平均値が有意に低かった（ $p < 0.05$ ）。受け入れに非常に不安な者はそれ以外の者に比べ、仕事のストレスの平均値が有意に高く（ $p < 0.01$ ）、職場のソーシャル・キャピタルの平均値は有意に低かった（ $p < 0.05$ ）。

結論 日本人という同質のケア従事者が異質の外国人を排斥するような職場風土より、むしろ現存する仕事のストレスや人間関係に関わる職場環境の課題が、外国人介護職の受け入れに対する低い期待度や強い不安を抱くケア従事者に認められた。課題の解決の取り組みとともに取り組みの周知の必要性が示唆された。外国人材の長期定着化に向け、受け入れ後の日本語や資格合格を目指した教育・訓練とともに、やりがいのある職場環境の構築がより一層、望まれる。

キーワード 高齢者介護施設、外国人、介護職、職場環境、不安、期待

*1 摂南大学看護学部教授 *2 同助教 *3 東北福祉大学総合福祉学部准教授

*4 認知症介護研究・研修仙台センター部長 *5 東北大学医学部・医学系研究科精神看護学分野准教授

I 緒 言

日本国内では加速する高齢化を背景に、2025年末までに約55万人、年間6万人程度の介護人材の確保が必要と推計されている¹⁾。この状況を受け、政府は福祉人材確保に向けた取り組みの一つとして、新たな介護の担い手と期待される外国人材の受け入れのための環境整備を進めてきた。2008年の経済連携協定（Economic Partnership Agreement：EPA）によるインドネシアからの外国人介護福祉士候補者の受け入れを皮切りに、2017年に在留資格「介護」、同年11月に技能実習制度に介護職の追加、さらに2019年には在留資格「特定技能1号」を新設した²⁾。

今後、介護分野の外国人材の増加に対応すべく、高齢者介護施設の受け入れの体制整備が急務である。2017年度の介護事業所の労働者（N=21,250）を対象にした調査では、「外国人労働者と一緒に働いている」との回答は5.4%であったが³⁾、翌年の調査（N=22,183）では、入所型施設の就業者のうち12.4%が同じ施設で、5.5%が同じ職場で外国人労働者が働いていると回答した⁴⁾。一方、介護職の離職理由として職場の人間関係の問題が1位と報告されており³⁾、言語や文化など同質性の高い日本人職員で構成されてきた高齢者介護施設で、これまでとは異質な外国人を受け入れることにより、外国人介護職を巻き込む形で人間関係の問題や離職への発展が懸念される。実際、2018年度の調査結果⁴⁾によると、「外国人と一緒に働くこと」について多かった回答は、「利用者等との意思疎通において不安がある」「コミュニケーションがとりにくい」「生活、習慣等の違いに戸惑いがある」と、不安や懸念に関する回答が上位を占めた。

外国人介護職の印象については、施設間の差も報告されている。事業所に外国人がいない労働者の方が、不安感が高い傾向で、また外国人労働者と共に働く労働者の方がポジティブな印象を持っていた⁴⁾。一方、外国人介護職に関し

ては、母国と日本のケアの差異や、職場での慣習やルールへの適応といったストレスがある中、日本にいる母国人や日本人スタッフからのサポートを得て、職場のルールや日本語、人間関係の理解を深める姿勢が報告されている⁵⁾。このことから、外国人介護職の受け入れに対する日本人スタッフの不安を減じ、日本人スタッフからのサポート体制を整えることで、外国人のみならず日本人スタッフの外国人に対するネガティブな印象を減じるといったプラスの影響が期待できると考えられる。

しかし、高齢者介護施設のケア従事者については、人手不足による労働条件・仕事の負担が最たる悩みとして挙げられており⁴⁾、仕事の量や質の負担が、外国人介護職の受け入れに対する不安や期待に影響している可能性が考えられる。また、外国人介護職に対するスタッフのサポートを整えるには、職場メンバー間の信頼、仕事での情報共有、お互い様という関係性で仕事を助け合う人々の結びつきを支える仕組み、すなわち「職場のソーシャル・キャピタル」⁶⁾⁷⁾が備わる環境であると同時に、日本人という言葉、文化が同質の職員が異質の外国人を排斥することのない風土であることが必要不可欠である。しかしながら、これらの視点から、高齢者介護施設のケア従事者の外国人介護職の受け入れに対する不安と期待の背景にある職場環境や職場風土に言及した報告はみあたらない。

以上より、本研究は高齢者介護施設のケア従事者を対象に、現状の組織の受け入れの準備体制とともに、外国人介護職の受け入れへの不安と期待の実態について、仕事のストレスと人間関係に関わる職場環境の側面から明らかにすることを目的とした。

II 方 法

(1) 用語の定義

本研究では、以下の用語を操作的に定義した。

外国人：外国籍でかつ日本以外の国で育ち、日本語以外の言語を母国語とする者。

職場のソーシャル・キャピタル：職場環境に

における労働者間の信頼や互恵性の規範、ネットワークといった協調行動を促進するもの⁸⁾。

(2) 研究デザインと調査対象

量的横断研究を採用した。機縁法による調査協力が得られた10府県の30の高齢者介護施設の介護士・看護師等のすべてのケア従事者（N = 1,060）を対象とした。2019年9～10月に施設長経由で無記名自記式質問票を配布した。調査協力に同意した者は、封筒に厳封し、研究者へ郵送にて調査票を返送した。回収された752票（回収率71%）のうち、欠損のない583票を分析に用いた。

(3) 調査項目

調査項目は、基本属性（性別、年齢、婚姻、学歴）、雇用・労働特性（現在の職種、職位、雇用形態、所属する施設の種別、平均的な労働時間、現組織での勤続年数、現職種での経験年数）、外国人介護職の受け入れに対する施設の準備体制、施設と自分の職場での外国人介護職の受け入れ状況、その受け入れへの積極的な期待と受け入れへの不安の程度、およびその理由（自由記載）、人間関係に関わる職場環境および仕事のストレスに関する項目を含めた。

1) 職場のソーシャル・キャピタルと倫理的風土（SEW）

人間関係に関わる職場環境の評価については、職場のソーシャル・キャピタルと倫理的風土（Social capital and Ethical climate in the Workplace：以下、SEW）を用いた⁹⁾¹⁰⁾。SEWは、介護士・看護師の人間関係に関わる職場環境についての評価尺度で3下位尺度、すなわち、職場のソーシャル・キャピタル（9項目：例“スタッフが一緒に働くスタッフ達を頼りにできる”）、倫理的リーダーシップ（6項目：例“リーダーが、スタッフとしての権利に対して理解を示してくれる”）、排他的な職場風土（5項目：例“新しいスタッフ（介護士・看護師）が容易にチームに受け入れてもらえない”）から構成され、高い内部信頼性、基準関連の妥当性、および構成概念妥当性が確認されている⁹⁾¹⁰⁾。

各質問について、現在の職場・組織で最もあてはまる程度を“全くそう思わない”から“全くそう思う”7件法で回答し、1点から7点を与え単純加算し、下位尺度ごとに得点を合計した後、項目平均値を算出した。得点が高いほど、その特性が強いこと、すなわち職場のソーシャル・キャピタルと倫理的リーダーシップは点数が高いほど職場環境に好ましい状況を、排他的な職場風土は点数が高いほど職場環境は好ましくない状況を示す。クロンバックの α 係数は、0.84から0.94であった。

2) 仕事のストレスに関する項目

厚生労働省がストレスチェック制度で推奨する職業性ストレス簡易調査票の57項のうち、心理的な仕事の量・質的の負担を問う6項目を用いた¹¹⁾。「非常にたくさんの仕事をしなければならない」「高度の知識や技術が必要なむずかしい仕事だ」などの仕事の質・量のストレスに関する質問に対し、“ちがう”“ややちがう”“まあそうだ”“そうだ”の4件法で回答し、1点から4点を与え単純加算し、合計得点を算出した。合計得点が高いほど仕事のストレスが高いことを示す。クロンバックの α 係数は、0.82であった。

(4) 解析方法

記述統計を算出後、外国人介護職の受け入れに対する組織の準備体制に関する7項目について、施設での外国人介護職の受け入れの有無の2群による回答割合を χ^2 検定により検討した。同様に2群における、施設・職場での外国人介護職の受け入れに対する期待と不安の回答割合を、 χ^2 検定により検討した。さらに、外国人介護職の受け入れに低い期待や強い不安を抱く者においてそれ以外の者と比べ、仕事のストレスや人間関係に関わる職場環境について差があるか否かを検証するため、外国人介護職の受け入れへの期待に関する回答の2群（“全く期待しない”とそれ以外）および不安に関する回答の2群（“非常に不安”とそれ以外）について、仕事のストレスとSEWの3下位尺度の平均値の差をt検定にて検討した。また、外国人介護

職の受け入れに対する“期待”と“不安”の回答の主な理由に関する自由記入の内容を項目ごとに整理した。統計パッケージはSPSS 25.0Jを用いた。

(5) 倫理的配慮

本研究は、摂南大学の研究倫理審査委員会の承認を受けて実施した（承認番号：2019-013, 承認日2019年6月25日）。研究協力の同意の手続きとして、研究協力者は調査票の表紙に記載された研究目的と方法、データの管理に注意し結果は研究目的以外に使用しないこと、調査協力は自由意思であり協力の有無で不利益を受けないこと等の内容を確認後、調査に同意した場

合のみ質問票に回答し、郵送にて直接、研究者に返送した。

Ⅲ 結 果

対象者の平均年齢は42.6 (±12.2) 歳、現組織での平均勤続年数は8.3 (±7.1) 年であった。表1に示すように、女性が67%、職種では介護福祉士が68%、看護職が17%、職位ではスタッフが70%を占め、施設種別では特別養護老人ホームと介護老人保険施設がそれぞれ45%と51%を占めた。また、現在の施設で36%が、現在の職場では22%が、外国人介護職が働いていると回答した(表1)。

外国人介護職の受け入れに対する組織の準備体制については、全7項目で施設での外国人介護職を受け入れの有無で、回答割合に有意な差が認められた。“外国人職員向けの日本語支援体制”をはじめとする施設の準備体制を問う7項目について、“ある”と回答した者の割合は、外国人を受け入れていない施設の者では1~4%であったのに対し、受け入れている施設の者では6~24%と高い割合であった。しかし、いずれの準備体制の項目も“わからない”の回答が37~65%と最も多くを占めた(表2)。表に

表1 基本属性と雇用・労働特性(N=583)

	(単位 人)	
	N	%
性別		
男性	191	33
女性	392	67
婚姻		
既婚	339	58
未婚	244	42
学歴		
高卒以下	152	26
短大・専門学校卒	302	52
大卒	112	19
大学院以上	5	1
その他	12	2
現在の職場での職種		
介護福祉士	395	68
看護師・准看護師・保健師	101	17
ケアマネージャー	15	3
ホームヘルパー	48	8
その他	24	4
職位		
スタッフ	410	70
ユニットリーダー・主任	110	19
管理職(所属部署の長)	39	7
その他	24	4
雇用形態		
正規職員	501	86
非正規職員(パート、アルバイト等)	82	14
施設の種別		
特別養護老人ホーム	262	45
介護老人保健施設(地域密着型含む)	298	51
その他(通所施設等)	23	4
週間あたりの平均的な労働時間		
39時間以内	147	25
40~44時間	283	49
45~49時間	98	17
50時間以上	55	10
現在の所属する施設で外国人職員 ²⁾ が働いている		
該当する	208	36
該当しない	375	64
現在の自分の職場で外国人職員 ²⁾ と一緒に働いている		
該当する	131	22
該当しない	452	78

注 1) 欠損値を含む。
2) 外国籍かつ日本以外の国で育ち、日本語以外の言語を母国語とする職員。

表2 外国人介護職の受け入れの有無の2群による、外国人介護職の受け入れに対する組織の準備体制の回答割合

	施設の外国人介護職の受け入れ	(単位 人)						有意性
		ある		ない		わからない		
		N	%	N	%			
外国人職員向けの医療や生活全般の相談窓口	あり	32	17	48	25	112	58	***
	なし	13	4	183	53	151	44	
外国人職員向けの日本語支援体制	あり	45	24	49	26	97	51	***
	なし	3	1	202	58	142	41	
外国人職員向けの言語で書かれた組織の規則や制度	あり	17	9	61	32	114	59	***
	なし	4	1	206	59	137	39	
外国人職員向けの言語で書かれた職場の業務マニュアル	あり	14	7	66	34	112	58	***
	なし	3	1	208	60	136	39	
外国人職員向けの言語で書かれた日本での暮らしのガイド	あり	12	6	56	29	124	65	***
	なし	3	1	205	59	139	40	
特定の宗教を信じる人達の礼拝のための場所や時間の確保	あり	36	19	75	39	81	42	***
	なし	8	2	212	61	127	37	
特定の宗教を信じる人達の飲食のためのガイド	あり	14	7	75	39	103	54	***
	なし	2	1	215	62	130	37	

注 1) 欠損値を含む。
2) Pearsonのχ²検定の結果を示す。*** p < 0.001

表3 外国人介護職の受け入れの有無の2群による、施設・職場での外国人介護職の受け入れに対する期待と不安の回答割合

(単位 人, ()内%)

施設での 外国人介護職の	合計	同じ施設で外国人職員が		有意性	職場での 外国人介護職の	合計	同じ施設で外国人職員が		有意性
		働いて いない	働いて いる				働いて いない	働いて いる	
受け入れへの期待 非常に・かなり・多少 全くない	466(80) 117(20)	283(75) 92(25)	183(88) 25(12)	***	受け入れへの期待 非常に・かなり・多少 全くない	466(80) 117(20)	348(77) 104(23)	118(90) 13(10)	***
受け入れへの不安 かなり・多少・全くない 非常に不安	519(89) 64(11)	323(86) 52(14)	196(94) 12(6)	**	受け入れへの不安 かなり・多少・全くない 非常に不安	519(89) 64(11)	396(88) 56(12)	123(94) 8(6)	*

注 Pearsonの χ^2 検定の結果を示す。* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

表4 外国人介護職の受け入れへの期待と不安の程度と、仕事のストレスおよび職場の人間関係に関する尺度の平均値の差の検定結果

	外国人介護職の受け入れへの期待				外国人介護職の受け入れへの不安			
	全くない (N=117)	非常に・ かなり・ 多少 (N=466)	95%信頼区間		非常に不安 (N=67)	かなり・ 多少・ 全くない (N=516)	95%信頼区間	
	平均値 (標準偏差)	平均値 (標準偏差)	下限	上限	平均値 (標準偏差)	平均値 (標準偏差)	下限	上限
仕事のストレス	18.44(3.55)	18.48(3.24)	-0.63	0.72	19.60(3.05)	18.33(3.31)	-2.11	-0.44**
職場のソーシャル・キャピタル ²⁾	4.75(1.22)	4.99(1.07)	0.01	0.46*	4.61(1.45)	4.99(1.05)	0.02	0.75*
排他的な職場風土 ²⁾	3.45(1.32)	3.42(1.14)	0.02	0.58	3.55(1.46)	3.41(1.13)	-0.51	0.23
倫理的リーダーシップ ²⁾	4.64(1.42)	4.94(1.13)	0.02	0.58*	4.64(1.59)	4.91(1.14)	-0.13	0.67

注 1) t 検定の結果を示す。* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

2) 職場の人間関係の評価に用いた(職場のソーシャル・キャピタルと倫理的風土:SEW)の3下位尺度に該当する。職場のソーシャル・キャピタルと倫理的リーダーシップは点数が高いほど職場環境に好ましい状況を、排他的な職場風土は点数が高いほど職場環境は好ましくない状況を示す。

は示していないが、施設と職場における外国人介護職の受け入れへの期待については対象者全体の8割が「多少・全くない」と回答し、受け入れの不安については3割が「非常に・かなり不安」と回答した。さらに表3に示すように、施設と自分の職場の両方で外国人の受け入れへの期待は、「全くない」の回答が2割、受け入れへの不安についても「非常に不安」が1割を占めた。一方で、施設間での差が認められた。すなわち、外国人介護職が働く施設の者はそれ以外の者に比べ、施設での外国人介護職の受け入れへの期待は「全くない」との回答および受け入れへの不安は「非常に不安」との回答の割合が有意に低かった。

さらに表4に示すように、外国人介護職の受け入れの期待について「全くない(N=117)」と回答した者は、それ以外の回答の者(N=466)に比べ、職場のソーシャル・キャピタルの平均値と倫理的リーダーシップの平均値が有

意に低い($p < 0.05$)、すなわち、職場のソーシャル・キャピタルと倫理的リーダーシップをともに低く認識していた。一方、外国人介護職の受け入れに「非常に不安(N=67)」と回答した者は、それ以外の回答の者(N=516)に比べ、仕事のストレスの平均値が有意に高く($p < 0.01$)、職場のソーシャル・キャピタルの平均値は有意に低い($p < 0.05$)、すなわち、仕事の量・質のストレスを強く、また職場のソーシャル・キャピタルを低く認識していた。

また、外国人職員の受け入れに対する期待の回答理由については、人手不足の現状・解消(55件:例“日本人の介護職のなり手が少ないから外国人に頼らざるを得ない”),人柄・姿勢(22件:例“まじめで一生懸命,努力を惜しまない”)が順に多く、受け入れに対する不安の回答理由では、言語・コミュニケーション(113件:例“言ったことのニュアンスや小さな違いが伝わるか心配”),文化・宗教の違い(40件:

例“文化の違いなど受け入れる労力がかなりかかるのではないか”)が順に多かった(表5)。

Ⅳ 考 察

今回の調査では、対象者の37%が所属する施設で、22%が自分の職場で外国人介護職が働いていると回答しており、2017年度、2018年度に実施された調査結果³⁾⁴⁾よりさらに高い割合であった。政府による環境整備で外国人材を採用する施設数が増加した影響と考えられる。また、対象者全体の3割が外国人介護職の受け入れに対し「非常に・かなり不安」と回答し、受け入れへの期待については8割が「多少・全くない」と回答した結果は、外国人材の受け入れに対するケア従事者の消極的な姿勢を示唆した。

しかし一方で、外国人材の受け入れに対するケア従事者の回答は、施設間の差が顕著であった。既に受け入れている施設の者は、「非常に不安」との回答および積極的な受け入れへの期待について「全くない」との回答の割合が、外国人材を受け入れている施設の者の1/2であった。事業所に外国人がいない労働者の方が外国人と一緒に働くことに不安が高い一方、外国人と一緒に働いている労働者の方がポジティブな印象を持つことが明らかにされているが⁵⁾、今回の結果はその知見を支持した。これらの結果から、実際に外国人材を受け入れた経験により、ケア従事者による外国人材に対する肯定感が増すと考えられる。EPAで外国人材を受け入れた機関(N=38)を対象とした調査でも、看護師・介護福祉士候補生の受け入れによって、コストを除くすべての項目で良い影響を受けたこと、また利用者からの評判で悪い影響は皆無であったと報告している¹²⁾。さらに静岡県では外国人材を受け入れる施設の利用者の8割以上が、外国人の介護サービスに満足し、好意的だと回答していた¹³⁾。

一方、施設調査⁴⁾においても今回の結果と同様の傾向が認められている。EPA介護職員を雇用する介護施設においては「今後も外国人介護職員を受け入れる予定」との回答は、78.9%

表5 外国人介護職の受け入れに対する“期待”と“不安”の回答の主な理由

(単位 件)

順位	“期待”の理由に関する回答	N	“不安”の理由に関する回答	N
1位	人手不足の現状・解消	55	言語・コミュニケーション	113
2位	人柄・姿勢	22	文化・宗教の違い	40
3位	言語・コミュニケーション	18	習慣・価値観の違い	25
4位	職場の影響 (刺激・技術向上)	13	職場の受け入れ体制 (指導力、教育・養成)	19
5位	習慣・価値観・国民性の違い	5	家族や利用者の不安・反応	14

注 自由記入の内容から項目ごとに整理し、件数ごとで多い順に上位5位まで示した。

であるのに対し、雇用したことのない介護施設では20.2%と3分の1以下であった¹⁴⁾。背景に、外国人材を受け入れることによるケア従事者の新たな困難や負担を懸念する状況が推察される。2018年度の調査結果⁴⁾によると、「外国人と一緒に働くこと」について多かった回答は、順に「利用者等との意思疎通において不安がある」「コミュニケーションがとりにくい」「生活、習慣等の違いに戸惑いがある」であった。本研究の、外国人介護職の受け入れに対し抱く不安や期待についての回答の理由とこれらの結果はほぼ一致していた。EPAによる外国人材の受け入れ機関において少数ながらも否定的な意見として、プリセプター(マンツーマンの指導介護職)の負担の増加や繰り返し同じことを教えないければならない等の特定のスタッフへの負担があることが報告され、介護福祉士候補者の日本語スキルや教育体制が課題として指摘されている¹²⁾。

さらに本研究では、高齢者介護施設の日本人という同質の職員が異質の外国人を排斥するような職場風土よりも、むしろ現存する仕事のストレスや人間関係に関わる職場環境の課題が、外国人介護職の受け入れに対する低い期待度や強い不安を抱くケア従事者に認められた。外国人介護職の受け入れに強い不安を抱く者はそれ以外の回答の者に比べ、仕事のストレスが高く、職場のソーシャル・キャピタルが低かった。同様に、外国人介護職の受け入れへの期待が全くないと回答した者はそれ以外の回答の者に比べ、職場のソーシャル・キャピタルとともに倫理的リーダーシップが低かった。一方で、排他的な

職場風土についてはいずれも有意差は認められなかった。これらに関して、高齢者介護施設のケア従事者が入居者の様々な生活支援等による仕事量のみならず、認知症の行動心理症状に伴うケア等の仕事の質を要求される中、日々業務のタイムテーブルに追われるといった介護業務の特性¹⁵⁾の影響が考えられる。そのような状況で、前述した日本語スキルが不十分な外国人材への教育体制も未確立な中、職場での助け合いや信頼関係が望めず、上司の適切なリーダーシップが見込めない職場環境では、外国人材はマンパワーというよりむしろ、さらなる負担をもたらす存在に映るのである。

一方、外国人材の受け入れの負担の軽減が期待される組織体制について、“あり”の回答は、「外国人職員向けの日本語の支援体制」が最も多く、既に外国人介護職を受け入れる施設の者(24%)において認められたものの、7項目全てにおいて“わからない”の回答が最も多かった。つまり、外国人介護職を受け入れている施設の者ですら、認識していないことが明らかとなった。国内では施設に限らず、外国人介護職の受け入れの支援を展開する自治体も増加している。例えば、静岡県は介護事業所の外国人介護職員の受け入れにおける不安の解消を目指し、外国人介護職員向け日本語研修や研修担当者等に対する受け入れ準備セミナー、訪問相談や出前講座、さらに介護技術・日本語研修や事業所への巡回相談、国籍別の研修交流会を開催している¹³⁾。しかし、このような自治体や施設の取り組みも、周知が不十分であれば利用もされず、結果、外国人材の受け入れは負担をもたらすだけに映る可能性がある。外国人材の支援体制については整備だけでなく、その周知の必要性が今回、改めて示唆された。

近い将来、介護人材の争奪戦は日本国内に留まらないであろう。アジア諸国で平均余命が延伸する中、2025年の高齢化率はタイと中国では20%、ベトナムでは15%を超えると推計され、高齢化が急速に進んでいる¹⁶⁾。フィリピンでは元EPAの介護職が日本式の介護技術と知識があるという理由で日本よりもはるかに高い賃金

で優遇されるため、欧米諸国へ流出する状況も報告されている¹⁷⁾。今後、日本で介護職として期待される外国人材の確保が見込めないだけでなく、様々な形で投資し、育成した外国人介護職が、他国に引き抜かれてしまう可能性すら起こり得るであろう。したがって、外国人介護職の受け入れのみならず、採用後の長期定着を視野に入れた取り組みは必要不可欠である。今回、明らかになったケア従事者の仕事のストレスや人間関係に関わる職場環境の課題の解決とともに、受け入れ後の日本語や資格合格を目指した教育・訓練、さらにやりがいのある職場環境の構築²⁾といった外国人材の長期定着化に向けた取り組みが今後、より一層、受け入れ施設において望まれる。

本研究の限界として、まず機縁法を用いたことによる対象施設の偏りが挙げられ、結果の一般化には慎重さを要する。次に、横断研究であること、さらに統計解析について差の検定に留まる点が挙げられる。今後、さらに大規模な調査や縦断研究により、外国人介護職の受け入れの期待や不安の要因について、多変量解析による検証が望まれる。

謝辞

本研究を行うにあたり、調査にご協力くださった施設の皆様に深く感謝いたします。本研究において開示すべきCOI関係にある企業等はありません。

文 献

- 1) 厚生労働省. 福祉・介護人材確保対策について (<https://www.mhlw.go.jp/content/12000000/000549665.pdf>) 2021.6.20.
- 2) 漆原克文. 外国人介護職員長期定着化の課題. 地域ケアリング. 2020; 22(13): 28-33.
- 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」の結果 (http://www.kaigo-center.or.jp/report/pdf/h29_chousa_kekka.pdf) 2021.6.20.
- 4) 公益財団法人介護労働安定センター. 平成30年度「介護労働実態調査」の結果 ([— 7 —](http://www.kaigo-

</div>
<div data-bbox=)

- center.or.jp/report/2019_chousa_01.html)
2021.6.20.
- 5) 畠中香織, 山本恵美子, 田中共子. 在日外国人ケア労働者の異文化ストレス 外国人と日本人の協働に向けた異文化間インターメディエーターの役割. *ストレス科学*. 2018; 33(1): 45-56.
 - 6) オクサネン T, 鈴木越治, 高尾総司, 他. 第2章 職場のソーシャル・キャピタルと健康. カワチ I, 高尾総司, スプラマニアン SV. *ソーシャル・キャピタルと健康政策: 地域で活用するために* 2013. 33-79.
 - 7) Read EA. Workplace social capital in nursing: an evolutionary concept analysis. *Journal of Advanced Nursing* (John Wiley & Sons, Inc). 2014; 70(5): 997-1007.
 - 8) 富永真己, 中西三春. 職場のソーシャル・キャピタルに関わる介護施設の取り組みの実態 4 施設の事例検討. *摂南大学看護学研究*. 2020; 8(1): 27-35.
 - 9) Tominaga M, Nakanishi M. Social capital and ethical climate in hospitals: a scale development to evaluate the supportive work environment for hospital nurses. In: Galderisi S, editor. 6th European Congress of Psychiatry (EPA 2018); 4 March 2018; Nice, France. European Psychiatric Association; 2018. Abstract Number: EPA18-1386.
 - 10) Tei-Tominaga M, Nakanishi M. The Influence of Supportive and Ethical Work Environments on Work-Related Accidents, Injuries, and Serious Psychological Distress among Hospital Nurses. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2018; 15(240): 1-13.
 - 11) 厚生労働省. 労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度実施マニュアル (<https://www.mhlw.go.jp/content/000533925.pdf>) 2021.6.20.
 - 12) 安里和晃. 看護・介護部門における人材育成型受け入れの問題点 経済連携協定の事例から. *保健医療社会学論集*. 2011; 21(2): 53-64.
 - 13) 静岡県福祉長寿局介護保険課. 令和2年度外国人介護職員の就労状況調査の結果報告. (<http://www.pref.shizuoka.jp/kousei/ko-220/jinzai/documents/chousakekka02.pdf>) 2021.6.20.
 - 14) 三菱UFJリサーチ&コンサルティング(株). 外国人介護職員の雇用に関する介護事業者向けガイドブック. (https://www.murc.jp/sp/1509/houkatsu/houkatsu_07/houkatsu_07_5_2.pdf) 2021.6.20.
 - 15) 富永真己, 中西三春. 高齢者介護施設における介護職の離職要因の実態: Healthy Work Organizationの概念モデルを用いた質的研究. *労働科学*. 2020; 95(4): 117-26.
 - 16) 厚生労働省大臣官房国際課. 国際的なActive Aging (活動的な高齢化)における日本の貢献に関する検討会報告書 (<https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-10501000-Daijinkanboukokuksaika-Kokusaika/0000044928.pdf>) 2021.6.10.
 - 17) 堀永乃. 【外国人介護職員の採用と定着】外国人介護職員の採用による多様性と豊かさ 外国人材活用のポイントと工夫. *地域ケアリング*. 2020; 22(13): 21-7.