

多文化共生に向けた異文化介護の現状と課題（その 1） —社会福祉現場の地域調査を事例として—

The Current Status and Future Tasks of Eldercare in a Multicultural Society to Build an Intercultural Society (I) - Based on Research Held at Social Welfare Institutions -

鈴木 瑞

I. はじめに

近年、超高齢社会に突入した日本は生産人口が減少し、働き手不足が深刻化している。総務省が公表した「住民基本台帳に基づく人口、人口動態及び世帯数」によると、2024年1月1日現在の日本の総人口は、1億2,488万5,175人で、うち日本人住民1億2,156万1,801人であり、外国人住民332万3,374人となっている。日本人の人口が2009年をピークに15年連続で減少した一方で、外国人の人口は初めて300万人を超え、過去最多となった。また、日本人住民において、年齢階級別で全人口を年少人口（15歳未満）、生産年齢人口（15歳以上65歳未満）及び老年人口（65歳以上）に分けてみていくと、年少人口は調査開始の1994年以降、生産人口は1995年を除き毎年減少している。一方で老年人口は増加し続け、2023年に初めての減少となったものの、2024年に再び増加した¹。

生産人口の減少に伴い、経済や産業等の分野で労働力不足は深刻であり、社会福祉の現場においても深刻な人手不足が課題となっている。東京商工リサーチによると、2024年上半年（1月－6月）の介護事業者の倒産は全国で81件となり、介護保険法が施行された2000年以降、最多となった²。一方、2024年の厚生労働省の発表によると、第9期介護保険事業計画に基づく介護職員の必要数は2026年度には約240万人で、2040年度には約272万人となり、2022年の約215万人と比べると約57万人が不足と予測されている³。こうした状況の中、日本政府は入管法の改正を重ね、外国人介護人材の受け入れをより強化していくことになった。

現在、日本の外国人介護人材受入れ制度は、経済連携協定（EPA;Economic Partnership Agreement, 以下EPAとする）による外国人看護師・介護福祉士候補者の受け入れ、在留資格「介護」の創設、技能実習制度の介護職種の導入、介護分野における「特定技能」の受入れの4つである。さらに、2022年12月から2023年11月に計16回にわたり開催された、政府の有識者会議で外国人技能実習制度が議論され、現行の技能実習制度を発展的に解消し、人材確保と人材育成を目的とする新たな制度を創設し、基本的に3年間の育成期間で、特定技能1号の水準の人材に育成すると提言された⁴。これを受け、政府は2024年2月9日外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議決定で「現行の技能実習制度を実態に即して発展的に解消し、人手不足分野における人材確保及び人材育成を目的とする育成就労制度を創設する」ことと、基本的に3年間の就労を通じた育成期

間で特定技能1号の技能水準の人材に育成することを目指すとしている⁵。2024年6月14日の参院本会議で「育成就労」制度を創設する改正出入国管理法が可決された⁶。新制度は現行の技能実習制度に代わって2027年までに始まる見通しである。

これらの制度に基づき、外国人が介護の現場で仕事に携わることとなり、外国人人材は重要な福祉の担い手となっている。この他、日本人配偶者や日系人等の在日外国人にも介護の仕事に従事する人がいる。言葉や文化等がホスト住民と異なる背景を持つ外国人は対人援助である介護職に携わること、福祉の現場にどのような影響を与えるのか、外国人介護人材と日本人介護職員のそれぞれの立場でみるその現状と課題はどのようなものがあるか、その実態を解明することが今後の多文化共生社会に向けて社会福祉現場の体制づくりに重要であり、その発展の一助になると考えられる。

II. 先行研究

外国人介護人材の受け入れに関してEPA制度開始前から議論がなされ、受け入れの拡大につれ、研究も盛んになっている。先行研究を概観してみると、外国人介護人材受け入れの制度上の課題を始め、日本語の問題を含む介護現場におけるさまざまな課題が明らかになった。片桐（2009）は、外国人介護福祉候補生受け入れ事業の課題として、難易度の高い国家試験合格が条件となり、国家試験に合格できないことで4年間の就労後に帰国することとなる、この国家試験こそが解消されるべき障壁であると指摘している。泰（2018）は、外国人介護人材の受け入れは、労働者としての権利、人権や文化的多様性に対する尊重的態度と覚悟が求められると述べている。

外国人人材受け入れ一般に関わる課題の上位は、「日本語能力の問題」、「日本人社員とのコミュニケーションの不安」、「社内の受け入れ体制未整備」、「定着率の低さ」であること（厚労省2015）が明らかにされている。これらは介護の現場における外国人人材受け入れに関する課題とも共通する。一方、介護の現場独自の課題として、日本語能力についての課題は利用者理解、介護記録の読解・記述力の不足等や介護福祉士国家試験の壁（赤羽ら2015）にまで及ぶ。また、キャリアアップやスキル向上を図るための育成制度の確立（後藤2015）などのほか、日本語教育と共に専門性を高める教育、メンタルヘルスケアのための環境整備、相談員の配置などが課題として指摘されている。さらに、多文化共生に関わる課題としては、全般的な外国人労働者を巡る現状として、コミュニケーション、文化や習慣の違いが外国人労働者と企業が抱える共通の課題であり、そのため、外国人が日本語力を身につけることが必要である一方で、日本人の日本語運用力と外国人と日本人双方の異文化リテラシーの向上が求められる（神田2019）。さらに、日本人と外国人が協働関係の構築（西館2018）、外国人社員のモチベーション向上のための職場環境（上別府2019）、互いに尊重する姿勢や多文化共生意識の醸成の促進（堀2020）も必要であると指摘されている。より具体的には、外国人候補者の職業人としての異文化適応には、単に住居の提供や精神的サポートのみでは不十分であり、質の高いケアの提供には、適応を促進する日本人からのサポートや、日本人の考え方や習慣を学び、対人関係におけるソーシャルスキルを身につけることが重要であり、制度的、対人的な文化

サポートが必要と指摘されている（畠中2010）。

前述したように外国人介護人材の受け入れに関する研究において、政策・制度から介護現場の課題まで多くの研究がなされた。しかし、異文化介護に関する現場の外国人介護職員と日本人管理者及び介護職員のそれぞれの立場から捉える介護現場の実態を、さらに解明していき、課題を明らかにする必要がある。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現状と課題を、福祉施設の管理者を含め、現場で働く外国人と日本人介護職員のさまざまな視点から把握し、その実態を解明することを目的とする。

Ⅲ．倫理的配慮

本研究はインタビュー協力者に対し、研究の目的や用途、個人情報への配慮、協力は本人の自由であること等について説明した。そして、研究調査への参加に同意しないことにより不利益な対応を受けないことや調査への参加に同意した後でも、いつでも文書により同意を撤回することができることも説明した。これらの内容の理解を確認し、協力者の同意を得た上で、同意書に署名を得た。また、所属機関の研究倫理委員会の審査を経て承認を得た。承認番号第533-387号。

Ⅳ．研究方法

研究対象は、2つのグループとした。1グループは、Z県に本社をおき、日本全国で福祉施設が展開されているT福祉企業に所属する四つの介護施設の管理者1名、日本人介護職員4名とした。2グループは、外国人介護職員9名とした。

実施スケジュールを、表1で示した。

表1 インタビュー調査スケジュール（本社：Z県の福祉企業T社）

実施日	調査先	調査対象
2023年10月19日	S県U市P介護付き有料老人ホーム	外国人介護職員A氏、B氏 施設管理者J氏
2023年11月2日	S県U市P介護付き有料老人ホーム	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	S県U市Q介護付き有料老人ホーム	外国人介護職員E氏、F氏 日本人介護職員L氏
	V県W市R介護付き有料老人ホーム	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	S県U市O介護付き有料老人ホーム	外国人介護職員I氏 日本人介護職員N氏

実施時期は2023年10月から11月までの間で計4回、毎回90分程度で行った。

本稿では、研究調査の一部である外国人介護職員への聞き取り調査を取り上げ、その概要を述べ、分析を行うことにする。

施設の管理者と日本人介護職員への聞き取り調査の概要は次稿で述べることにする。

調査は日本人と外国人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インタビューを実施した。

分析は、バーナード・ベレルソンの（Berelson B.）内容分析の手法に基づき分析を行った。分析は、語りの逐語録を熟読し研究目的に合った単文を記録単位として抽出した。そして、文章を簡潔な表現にし、コード化した。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。カテゴリー化全体の適正において、他の研究者の共通認識が得られた。結果の信頼性、妥当性は、研究者間の検討により確保した。

V. 外国人介護職員への調査結果

1. 調査対象者属性

外国人介護職員の調査対象者は表2で示したように、ベトナムとブラジル出身で年齢は20代から30代の9名の女性である。在留資格は「介護」、「永住」、「技能実習」、「特定技能」となり、日本語能力は日本語能力試験⁷N2級からN4級までのレベルとなっている。日本滞在歴は1年から15年までであり、来日の背景によって滞在年数が異なる。技能実習や特定技能等で働く目的で来日した外国人介護人材は在留資格の制限により、滞在できる期間が限られている。介護福祉士資格を取得すると、技能実習や特定技能から在留資格「介護」に変更することが可能となり、在留制限がなくなり、家族帯同もでき長期滞在が可能になる。他方、在留資格「永住」で滞在する在日外国人も在留期間に制限がないため、長期滞在が可能となる。

表2 外国人介護職員聞き取り対象者基本情報

仮名	性別	年齢	出身国	在留資格	日本語能力	就労開始時期
A氏	女性	30代	ベトナム	介護	N2	2019年1月
B氏	女性	30代	ブラジル	永住	N3	2018年10月
C氏	女性	20代	ベトナム	技能実習	N3	2022年6月
D氏	女性	20代	ベトナム	技能実習	N3	2022年6月
E氏	女性	30代	ベトナム	技能実習	N3	2022年6月
F氏	女性	20代	ベトナム	技能実習	N3	2022年6月
G氏	女性	30代	ブラジル	永住	N4	2018年10月
H氏	女性	20代	ベトナム	技能実習	N3	2022年6月
I氏	女性	20代	ベトナム	特定技能	N3	2019年1月

注：日本語能力は日本語能力試験基準として表記

2. 調査結果

外国人介護職員への聞き取りで得られた回答から291のコードを抽出し、それを68のサブカテゴリーと19のカテゴリーに集約した。調査結果は表3で示した通りである。以下、カテゴリーを【 】、サブカテゴリーを< >、コードを「 」で表記し、述べていくことにする。

(1) 【外国人介護職員と日本との関係性】

このカテゴリーは<日本に興味がある><関係者が日本人であることが来日の理由である>の2つのサブカテゴリーと8つのコードで構成されていた。「子供の時に見た漫画とかアニメで日本を知った」「日本をもっと知りたくなった」「家族が日本に住んでいるので日本にきた」など、日本の文化に触れることや家族の関係が来日した理由であることが分かった。

(2) 【外国人職員の日本で介護職につくための状況】

このカテゴリーは<介護の仕事につくために勉強する><出身国は介護が発展していない><介護の仕事の経験はない>の3つのサブカテゴリーで12のコードから構成されていた。「介護について日本に来る前にベトナムで勉強して、準備した」「ベトナムの介護の仕事は発展していない」「ベトナムは介護の仕事は少ないから介護の経験はなかった」のように、母国の状況で介護の仕事は未経験であり、仕事のために母国で勉強をしたことが分かった。

(3) 【外国人介護職員のお金を稼ぐ来日目的】

このカテゴリーは<来日してお金を稼ぐ>の1つのサブカテゴリーで編成されていた。来日の最大の目的は「お金を稼ぐために来日した」「家族の世話のためお金を稼ぎたい」のように、形成されていた5つのコードから外国人介護職員の来日の目的が明らかになった。

(4) 【外国人介護職員の介護職への理解】

このカテゴリーは<介護の仕事へのイメージがある><介護の資格はあまり大切ではない><介護にはコミュニケーションが大事である><介護の仕事への理解が深まった>の4つのサブカテゴリーで11のコードから構成されていた。<介護の仕事へのイメージがある>では、「最初は仕事は大変なイメージだった」「介護は命関係の仕事だから危ないと思っていた」「命に関する仕事だから怖いと思っていた」と、介護の仕事に就く前からマイナスのイメージを持っていることを意味する。そして、介護の仕事に従事してからは、「資格はあまり大切ではないと思っている」「みんなとコミュニケーションをとりたい」「仕事をしてから仕事内容を理解した」など、仕事をしていくに連れて介護職への理解が深まったことを意味する。

(5) 【外国人介護職員の仕事に直面した困難】

このカテゴリーは<業務記録の苦労がある><介護のやり方に困っている><仕事の身体への負担に困っている><コミュニケーションが取れない><日本語の理解に困っている><利用者とのコミュニケーションに困っている>の6つのサブカテゴリーで24のコードから構成されていた。「業務記録のスマートフォンの使用で、最初はたくさんの文があって困った」「昔は介護のやり方で困った」「お風呂の仕事をやりすぎて手が荒れて痛い。痛いため仕事も暮らしも大変」「仕事で困っていることは日本語が苦手だからコミュニケーションが取れない」「仕事で困っていることは言葉

の理解」「利用者さんと話すことで理解できないことがある」など、外国人介護職員の日本語能力不足により、業務遂行及び周囲のスタッフや利用者とのコミュニケーションに支障をもたらし、仕事により身体への負担が増すなどの困難があると分かった。

(6) 【外国人介護職員の生活に直面した困難】

このカテゴリーは＜お金に困っている＞＜資格取得に困っている＞＜異文化の適応に困っている＞＜ごみの分別に困っている＞＜各種手続きに困っている＞の5つのサブカテゴリーで18のコードから構成されていた。「日本に来るためにお金を借りていて母国に送金するには円安で円の価値が下がっていることに困っている」「介護福祉士は難しいと思っている」「言葉や文化、習慣などで困ったことがある」「生活で一番困ることはゴミの分別」「日本の生活は手続きやレンタカーの申請がめんどくさいと感じる」など、経済的なことや言葉や文化、習慣の違いにより外国人介護職員の生活にさまざまな困難をもたらしている。

(7) 【外国人介護職員の日本語習得の困難】

このカテゴリーは＜漢字が難しい＞＜言葉の理解が難しい＞の2つのサブカテゴリーで8つのコードから構成されていた。「日本語は漢字が難しい。書くときは難しく、読み方も難しい」「日本語で難しいところは聞き取りや言葉の理解」から外国人にとっての日本語の難しさが窺えた。

(8) 【外国人介護職員の困難の克服方法】

このカテゴリーは＜日本人スタッフに相談する＞＜利用者に聞く＞＜組合に相談する＞＜考え方が違う日本人スタッフに対処する＞＜親切でない差別する日本人スタッフに対処する＞＜関係形成が困難な利用者に対処する＞の6つのサブカテゴリーで20のコードから構成されていた。「仕事で困った時は周りの日本人スタッフと相談する」「言葉が理解できなかったら、利用者に違う言葉で言ってもらう」「生活で困った時は組合の人に相談する」と、日本人スタッフや利用者、外国人技能実習受入組合（監理団体）は外国人介護職員が困難に直面している時の助けとなっている。また、＜考え方が違う日本人スタッフに対処する＞＜親切でない差別する日本人スタッフに対処する＞＜関係形成が困難な利用者に対処する＞では、「日本人スタッフに対して、自分と考え方が違うけど利用者のために考えている」「外国人に親切ではない差別や区別をする人に対して、その人から給料をもらっているわけではないから気にしなかった」「初めての利用者とながらうまうまいかなかった。利用者と少しずつコミュニケーションをとれるようになった。利用者さんが心を開き信じてもらうまで頑張った」というように、考え方の異なるスタッフや利用者に広い心で接していき、努力して関わることによって利用者に理解してもらえたということが分かった。

(9) 【外国人介護職員の心の拠り所】

このカテゴリーは＜会社が支えになっている＞＜組合が支えになっている＞＜同僚が支えになっている＞＜日本人の友人が支えになっている＞＜外国人スタッフが支えになっている＞＜家族が支えになっている＞の6つのサブカテゴリーで35のコードから構成されていた。＜会社が支えになっている＞では、「困った時に会社に応援してもらえた」「最初に会社からたくさんのもをもらった。お米、カレー、水など。2か月お昼ごはんが無料」「会社から記録の手伝いをしてもらっている」

「会社にゴミ出しを教えてもらった」「年末調整の資料や銀行の資料などは漢字がいっぱいあって大切な資料を読めないから教えてもらった」「日本語能力試験N2級の資格を取るために無料のアプリを会社に教えてもらった」「月1回介護と日本語の勉強会を会社の中ではかの施設の方とZoomを使ってやっている」と、会社の支援が生活や仕事の支えになり、日本語の学習の環境も整えることができたことを意味している。＜組合が支えになっている＞では、「日本に来て現在まで支えになってくれているのは組合」「組合は会社で対応できないところの支援をしている」と、外国人技能実習受入組合（監理団体）からの支援も外国人介護職員の支えになっている。また、「困った時に日本人スタッフに手伝ってもらった」「今は支えになってくれているのは日本人の友達」「日本に来て現在まで支えになってくれるのは先輩である」「日本に来て現在まで支えになってくれるのは同期の技能実習生である」「日本に来て現在まで支えになってくれるのは家族である」というように、日本での生活は会社や外国人技能実習受入組合（監理団体）以外にも、日本人と同国人のスタッフ、友人、家族など、多くの人に支えられていることを意味する。

(10) 【介護の仕事と利用者との関わりに必要な事項】

このカテゴリーは＜仕事の内容は利用者の介護である＞＜利用者理解が大切である＞＜コミュニケーションが大事である＞の3つのサブカテゴリーで17のコードから構成されていた。＜仕事の内容は利用者の介護である＞では、仕事内容は「利用者の介護」「利用者のレクリエーションへの参加」である。＜利用者理解が大切である＞では、「利用者の気持ちが分からないと介助が難しいと思っている」「利用者さんには自分のお爺さんやお婆さんだと思ってしゃべっている」と、利用者理解の大切さや利用者に対する思いが介護の仕事へのモチベーションにつながっていることを意味する。＜コミュニケーションが大事である＞では、「利用者さんに気持ちを伝えることはいいと思っている」と、コミュニケーションの大切さを意味する。

(11) 【外国人介護職員の日本人スタッフの印象】

このカテゴリーは＜日本人スタッフは優しく親切である＞＜日本人スタッフは熱心で良い人である＞＜日本人スタッフは助けてくれる＞＜仕事の経験が豊富である＞＜考え方が違う日本人スタッフもいる＞＜外国人を差別する親切でない日本人スタッフもいる＞の6つのサブカテゴリーで16のコードから構成されていた。＜日本人スタッフは優しく親切である＞では、「日本人スタッフが困ったとき優しく教えてくれると思っている」といい、＜日本人スタッフは熱心で良い人である＞では、「一緒に働く日本人は熱心な人ばかり」という。＜日本人スタッフは助けてくれる＞では、「一緒に働く日本人のスタッフは誰でも仕事で困ったとき助けてくれる」「日本人スタッフに利用者の気持ちとあっているのかの確認をとる」と、日本人スタッフとの良い関係を構築していることを意味する。「日本人スタッフは仕事の経験が豊富と思っている」一方、「一緒に働いている日本人に対して時々考え方が違うと思っている」「最初は外国人に差別や区別をする親切ではない人もいる」と日本人スタッフに対して多面的に認識していることを意味する。

(12) 【外国人介護職員の利用者への気持ち】

このカテゴリーは＜利用者によい印象がある＞＜利用者から学びがある＞＜人によって違う＞の

3つのサブカテゴリーで15のコードから構成されていた。＜利用者により印象がある＞では、「優しくて笑顔の人が多い」「利用者がありがとうと言ってくれると嬉しい」「外国人であることの理解がある」と、利用者との良好な関係が形成されていることを意味する。＜利用者から学びがある＞では、「いろいろなことを教えてくれる」「利用者さんから文化の勉強もできる」と、成長させてもらえる存在として捉えていることを意味する。一方、＜人によって違う＞では、「利用者は優しい人優しい人がいると思っている」と、客観的に捉える一面もあることを意味する。

(13) 【日本人スタッフとの仕事に必要な事項】

このカテゴリーは＜スタッフ同士の尊重の姿勢が必要である＞＜スタッフ同士の良好な関係が必要である＞＜仕事にはコミュニケーションが必要である＞の3つのサブカテゴリーで16のコードから構成されていた。＜スタッフ同士の尊重の姿勢が必要である＞では、「外国人スタッフと日本人スタッフが協働して仕事を行っていくにはお互いに尊重する」とし、＜スタッフ同士の良好な関係が必要である＞では、「日本人スタッフと仲良くなって仕事もうまくできる」「日本人スタッフと協働して仕事を行っていくためには、相手の気持ちを理解することが必要と思っている」と日本人スタッフと協働して仕事するにはお互いに尊重し、理解し合うことが必要であると意味する。＜仕事にはコミュニケーションが必要である＞では、「日本人スタッフと協働して仕事を行っていくためには、コミュニケーションが必要と思っている」「日本人スタッフと協働して仕事を行っていくためには、わかりやすい言葉に変えることが必要だと思っている」など、コミュニケーションを図ることが協働で仕事を行う上で重要であると捉えている。

(14) 【生活者としての外国人介護職員の状況】

このカテゴリーは＜来日当初は支えになる人はいなかった＞＜日本で1人暮らしの寂しさがある＞＜地域住民との関わりが希薄である＞の3つのサブカテゴリーで18のコードから構成されていた。「日本に来て支えになってくれている人は最初は誰もいなかった」「日本で1人暮らしで寂しい」「地域の人との関わりがない」「地域の人との関わりはあいさつ程度」と、家族から離れて1人で日本での暮らしの寂しさと地域住民との関わりがなく地域社会から孤立していることを意味する。

(15) 【外国人介護職員の日本生活の感触】

このカテゴリーは＜日本の生活環境は良い＞＜施設に満足している＞＜来日して日本で頑張った＞＜日本語をもっと教えてほしい＞＜今後も日本に住みたい＞の5つのサブカテゴリーで10のコードから構成されていた。＜日本の生活環境は良い＞では、「日本はいい国だと思う。静かで安全」「日本の生活は便利で安心」「日本での生活はいろいろな経験があるから面白い」と、日本の生活環境や経験を魅力と捉えていることを意味する。そして「施設に対して満足している」ことで、「日本に来て自分で頑張ったと思っている」「日本語が下手だからもっと手伝ってもらいたい」という日本での生活に前向きに取り組む姿勢につながったと言える。＜今後も日本に住みたい＞では、「家族を日本に呼びたい」という日本に生活の拠点を置きたいことを意味する。

(16) 【外国人介護職員の目指す目標】

このカテゴリーは＜日本語能力試験が目標である＞＜介護福祉士資格が目標である＞の2つのサ

ブカテゴリーで11のコードから構成されていた。「日本語能力試験N1を取得したい」「日本能力試験N2を目指している」「介護福祉士の資格を取得したい」「介護福祉士の勉強もしたい」と、日本語や介護福祉士の資格を目標とし、さらに向上し成長したいことを意味する。

(17) 【外国人介護職員の日本語学習の継続】

このカテゴリーは＜日本語学習を継続する＞＜日本語学習のツールを活用する＞の2つのサブカテゴリーで18のコードから構成されていた。＜日本語学習を継続する＞では、「1時間から3時間と日によって日本語学習の時間が違う」「仕事の後は1時間半ほど日本語を勉強する。休みの日はもっと時間をかけて勉強している」「早起きしたり仕事終わりにゆったり工夫して勉強している」など、日本語学習を続けていることを意味する。＜日本語学習のツールを活用する＞では、「教科書で日本語能力N2の勉強をしている」「YouTubeで日本語の勉強をしている」「日本語のアプリで日本語の勉強をしている」「日本に来た後ビデオで勉強している」「アニメで聞いて読んで言葉や文法を覚える」と、さまざまな学習ツールを活用しながら日本語の勉強をしていることが分かった。

(18) 【外国人介護職員の介護職への意欲】

このカテゴリーは＜介護の仕事を続けたい＞＜介護をもっと勉強したい＞＜介護の仕事に対して好印象である＞＜介護はやりがいのある仕事である＞の4つのサブカテゴリーで26のコードから構成されていた。「今後も日本で仕事をしたい。介護の仕事を続けたい」「もっと専門的に勉強していくと考えている」「今後まだたくさんのことを経験したい」「仕事に対して日本に来てやればやるほど好きになった」「高齢者の世話は大好きである」「もっと熱心に利用者を見守りたい」と、介護の仕事に対するプラスの捉え方と意欲を意味する。

(19) 【外国人介護職員の帰国後の介護との関わりの見通し】

このカテゴリーは＜帰国したら母国で介護のことを教えたい＞＜母国は介護の仕事に就きにくい＞の2つのサブカテゴリーで、3つのコードから構成されていた。「今後ベトナムに帰ったらみんなに勉強したことを教えたい」「ベトナムには介護の仕事がないから大変と思っている。今後何の仕事に就くかはまだ考えていない」「ブラジルは最後まで家で面倒を見るためあまり老人ホームはない。今後介護は続けずに自分たちのビジネスをやりたい」と、帰国後は母国の事情により、介護の仕事に就きにくいことを意味する。

表3 外国人介護職員への聞き取り調査結果

カテゴリー	サブカテゴリー
外国人介護職員の日本との関係性(8)	日本に興味がある(5) 関係者が日本人であることが来日の理由である(3)
外国人職員の日本で介護職につくための状況(12)	介護の仕事につくために勉強する(10) 出身国は介護が発展していない(1) 介護の仕事の経験はない(1)
外国人介護職員のお金を稼ぐ来日目的(5)	来日してお金を稼ぐ(5)
外国人介護職員の介護職への理解(11)	介護の仕事へのイメージがある(6) 介護の資格はあまり大切ではない(1) 介護にはコミュニケーションが大事である(3) 介護の仕事への理解が深まった(1)
外国人介護職員の仕事に直面した困難(24)	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)	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)	漢字が難しい(6) 言葉の理解が難しい(2)
外国人介護職員の困難の克服方法(20)	日本人スタッフに相談する(11) 利用者に聞く(2) 組合に相談する(1) 考え方が違う日本人スタッフに対処する(2) 親切でない差別する日本人スタッフに対処する(1) 関係形成が困難な利用者に対処する(3)
外国人介護職員の心の拠り所(35)	会社が支えになっている(20) 組合が支えになっている(2) 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)
介護の仕事と利用者との関わりに必要な事項(17)	仕事の内容は利用者の介護である(14) 利用者理解が大切である(2) コミュニケーションが大事である(1)
外国人介護職員の日本人スタッフの印象(16)	日本人スタッフは優しく親切である(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) 外国人を差別する親切でない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)	利用者により印象がある(9) 利用者から学びがある(2) 人によって違う(4)
日本人スタッフとの仕事に必要な事項(16)	スタッフ同士の尊重の姿勢が必要である(1) スタッフ同士の良好な関係が必要である(3) 仕事にはコミュニケーションが必要である(12)
生活者としての外国人介護職員の状況(18)	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)
外国人介護職員の日本生活の感触(10)	日本の生活環境は良い(4) 施設に満足している(2) 来日して日本で頑張った(2) 日本語をもっと教えてほしい(1) 今後も日本に住みたい(1)
外国人介護職員の目指す目標(11)	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)	日本語学習を継続する(9) 日本語学習のツールを活用する(9)
外国人介護職員の介護職への意欲(26)	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)
外国人介護職員の帰国後の介護との関わりの見通し(3)	帰国したら母国で介護のことを教えたい(1) 母国は介護の仕事に就きにくい(2)

n=291 () 記録単位

VI. 考察

外国人介護職員への聞き取り調査結果から見て取れるように、外国人介護職員は在日外国人（永住者）を除き、来日前から母国で日本の文化に触れたことで日本に興味を持ち始め、日本に対して良い印象を持っていた。そして彼女らはお金を稼ぎ母国にいる家族への仕送りに充てるという目的で来日し、そのための労働として捉え働くことになる。外国人介護職員の来日後の仕事と生活は図1で示したように、大きく分けて(1)「福祉の担い手としての外国人介護職員」と(2)「生活者としての外国人介護職員」の2つの状況で見えていくことができる。

(1)「福祉の担い手としての外国人介護職員」では、外国人介護職員は来日後、言葉の壁により日本語の理解とコミュニケーションが取れないことや異文化への適応等で仕事や生活等にさまざまな困難に直面する。その中、彼女らの心の支えになっているのが雇用先、外国人技能実習受入組合（監理団体）、周囲の日本人スタッフと利用者、一緒に働いている同国人の同僚、遠く離れている家族の存在である。これらの支援を受け、外国人介護職員は仕事に励み、業務遂行していく中で理解度も段階的に解消していき、多くの困難を克服していく。そして、実務経験を通して彼女らは介護職への理解を深め、仕事への意欲を増していき、やりがいを見出していく。さらに、今後の目標まで明確になり、自己実現に向け勉強に励んでいく。

(2)「生活者としての外国人介護職員」では、来日当初は、生活に困っている状況の中、雇用先から生活支援を受けたことで生活の基盤を整えることができた。合わせて関連団体のサポートもあり、日本での生活にスムーズに適応していき、生活環境にも概ね満足することができた。しかし、生活者としての外国人介護職員は地域社会との関わりが希薄な状況にある。彼女らの生活は職場と外国人技能実習受入組合との関わりで完結していることとなり、地域社会とのつながりが弱く地域社会から孤立している状況になっている。

外国人介護職員は介護の仕事をしていく中、言葉の壁で日本語の理解や業務遂行に支障が生じる時、周囲の日本人スタッフと利用者に助けられたことで職員と良好な関係を築くことができ、利用者とも互いに理解を深め、良い援助関係の形成につながった。これらの職場の人間関係の形成に加え、生活の支援を受けることにより生活の基盤が整えられたことで、外国人介護職員は日本で安心して仕事と生活をすることができ、日本に対して良い感触が持たれることにつながったと推測できる。一方で外国人への理解が欠け、友好的ではない人に対し、彼女らは広い心で接していき、対応していくことで自己調整したり、問題を解決したりして困難を克服した。

日本での介護経験を通して、外国人介護職員は介護職に対する理解を深めることで介護へのモチベーションが高まり、今後も介護の仕事を継続したい、より専門性を高めたいという自己実現への欲求が生まれるような変化が見られた。一方で母国の事情により、帰国後に介護職に就くことが困難であるという課題もあることが明らかになった。

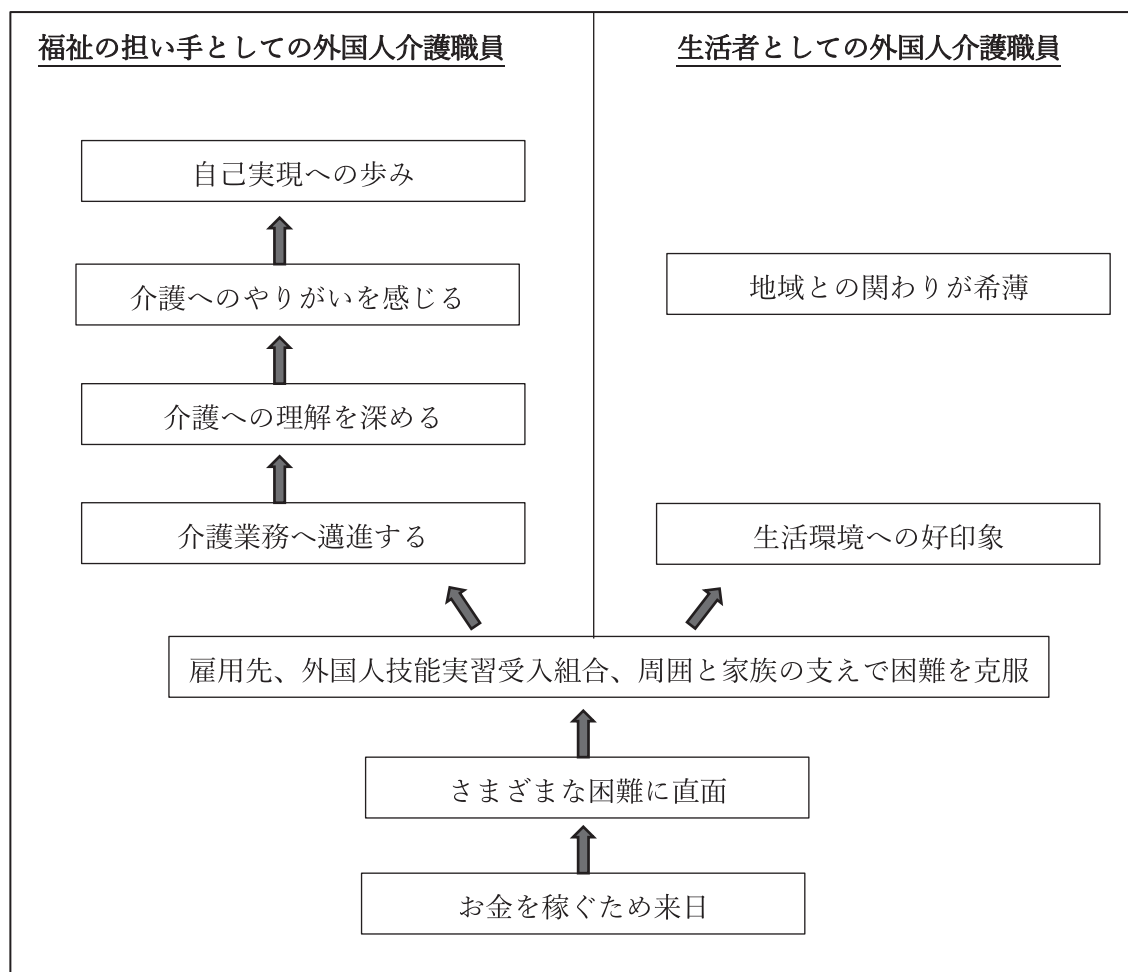


図1 外国人介護職員の仕事と生活の状況

VII. まとめ

本稿は福祉現場の異文化介護の実態を把握するために、外国人介護職員を受け入れる福祉施設へ実施した研究調査の一部である、外国人介護職員への聞き取り調査を取り上げ、外国人介護職員側の視点から異文化介護の現状と課題を明らかにした。少子高齢化社会の進行に伴う福祉現場等の人手不足の解消に外国人に期待する声が高まる中、福祉の担い手として外国人が社会福祉の現場に参入するようになった。来日後にさまざまな困難に直面する外国人介護職員は周囲の支えが業務遂行の原動力となり、やりがいを見出し、成長していく。一方で地域の生活者としての外国人介護職員は地域社会との関わりが希薄であり、地域社会から孤立している状況であることが明らかになっている。多文化共生社会に向けて、異なる文化背景の外国人とともに共生していけ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を、単なる労働力としてではなく、生活者として地域社会に受け入れられることが共生社会の構築に重要である。そのため、地域全体に異文化理解を深めるための働きかけが求められることが考えられる。

本稿は研究調査の一部である、外国人介護職員への聞き取りで明らかになった調査結果を中心に、

異文化介護の現状と課題を述べてきた。次稿は日本人管理者と介護職員への聞き取りの概要を述べていくことにする。

謝辞

本稿は、公益社団法人ふじのくに地域・大学コンソーシアム「ゼミ学生等地域貢献推進事業」（2023年度）から助成を受けて、静岡県行政書士会からの指定課題「共生社会における異文化介護の現状と課題」に取り組んだ研究成果の一部を取り上げ、多文化共生の観点を加えて執筆したものです。この研究を進めるにあたって、ふじのくに地域・大学コンソーシアム、静岡県行政書士会の村松正利様及び調査にご協力いただいた福祉企業、介護現場の皆様、大変お世話になりました。厚く御礼申し上げます。

注記

- 1) 参照：総務省HP「住民基本台帳に基づく人口、人口動態及び世帯数」
https://www.soumu.go.jp/main_sosiki/jichi_gyousei/daityo/jinkou_jinkoudoutai-setaisuu.html （2024年8月8日 閲覧）
- 2) 参照：東京商工リサーチHP「2024年上半期の『介護事業者』の倒産 最多の81件 訪問介護、デイサービス、有料老人ホームがそろって急増」
https://www.tsr-net.co.jp/data/detail/1198722_1527.html （2024年8月8日 閲覧）
- 3) 参照：厚生労働者HP「介護人材確保に向けた取組」
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_02977.html （2024年8月8日 閲覧）
- 4) 参照：出入国管理局HP「技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議」
https://www.moj.go.jp/isa/policies/conference/03_00033.html （2024年9月7日 閲覧）
- 5) 参照：首相官邸HP「外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議」
<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/gaikokujinzai/index.html> （2024年9月7日 閲覧）
- 6) 参照：参議院HP <https://www.sangiin.go.jp/> （2024年9月16日 閲覧）
- 7) 主に日本語を母国語としない日本語学習者を対象とした、日本語能力を証明する試験である。国際交流基金と日本国際教育支援協会が主催するものである。日本語能力試験には難易度の高い方から N1、N2、N3、N4、N5の5つのレベルが設けられている。認定の目安は、N1は幅広い場面で使われる日本語を理解することができる。N2は日常的な場面で使われる日本語の理解に加え、より幅広い場面で使われる日本語をある程度理解することができる。N3は日常的な場面で使われる日本語をある程度理解することができる、というレベルである。（参照：日本語能力試験JLPT公式ホームページ 2024年8月1日閲覧）

参考文献

- 赤羽克子・高尾公矢・川池秀明（2015）「介護施設における外国人介護職員の受入れと期待に関する研究 ―介護職員への意識調査の結果から―」『聖徳大学研究紀要』 聖徳大学第26号 聖徳大学短期大学部 第48号, pp.17-23.
- 後藤由美子（2015）「福祉の現場から外国人生活支援職の介護施設就労の現状と課題」『地域ケアリング』 17（8）,pp.66-73.
- バーナード・ベレルソン（1952）著 稲葉三千男, 金圭煥訳（1957）『社会心理学講座第7巻 大衆とマス・コミュニケーション 内容分析』みすず書房

- 畠中香織（2010）「外国人看護師・介護士候補生の異文化適応」『研究結果報告書集:交通安全等・高齢者福祉』16,pp.165-168.
- 泰康宏（2018）大阪人間科学大学学術研究委員会 編「東南アジアから見た『日本の新外国人介護人材制度』における福祉的論点」『大阪人間科学大学紀要』17,pp.45-57.
- 堀永乃（2020）「外国人労働者採用で実現されるダイバーシティ：外国人材活用のポイントと工夫」『日本精神科病院協会雑誌』39（6），pp.526-531.
- 上別府隆男（2019）「広島県福山市における外国人労働者の実態，役割と課題：多文化共生社会の実現に向けて」『福山市立大学都市経営学部紀要』11,pp.1-13.
- 神田すみれ（2019）「外国人労働者と企業におけるコミュニケーション」『共生の文化研究』13,pp.60-64.
- 片桐由喜（2009）「外国人看護師・介護福祉士候補生受入れ事業の課題と展望」『週刊社会保障』63（2524），pp.42-47.
- 西舘崇（2018）「留学生による伊勢崎地域インターンシップ事業の意義」『共愛学園前橋国際大学論集』18,pp.333-346.
- 厚生労働省（2015）「外国人労働者の受け入れに関する実態調査」