

多文化共生に向けた異文化介護の現状と課題（その2） —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 (II) - Based on Research Held at Social Welfare Institutions -

鈴木 瑞

I. はじめに

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、福祉施設の管理者及び外国人と日本人の介護職員のさまざまな側面から把握し、その実態を解明することを目的とするものである。前稿はその調査の一部である、外国人介護職員を受け入れる福祉施設へ実施した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捉える異文化介護の現状と課題を示した。本稿では、本調査の別の側面として、福祉施設の管理者および外国人と共に働く日本人介護職員への聞き取り調査を取り上げる。この調査結果を基に分析を行い、異文化介護の現場における現状と課題を明らかにする。さらに、前稿の外国人介護職員への聞き取り調査の結果を踏まえ、異文化介護の実態を多角的に捉え、現状と課題をより包括的に明らかにしていく。

前稿を簡単にふり返り、外国人介護職員の来日後の仕事と生活は、「福祉の担い手」と「生活者」としての2つの状況に分けて捉えることにした。「福祉の担い手」としての外国人介護職員は、来日後にさまざまな困難に直面する中、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等の支えがあったことで、多くの困難を克服していく。それが業務遂行の原動力となり、仕事への意欲にもつながっていき、やりがいを見出し、成長していく。さらに、今後の目指す目標まで明確になり、自己実現に向け勉強に励んでいく。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、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おり、地域社会から孤立している状況が課題であると主張した。

多文化共生社会に向けて、異なる文化的背景を持つ外国人と共に働き、共生できる職場や地域づくりは喫緊の課題となっている。福祉分野において重要な役割を担う外国人介護職員を、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、共生社会の構築に不可欠である。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を主張した。

II. 先行研究から見る外国人材との共生における課題

先行研究や実態調査から外国人材との共生における課題として、生活の場である地域と働く職場の2つの状況からみることができる。大谷（2004）は、外国人介護人材を社会やコミュニティの構成員として受け入れ、生活のサポートの体制を整えることが必要と述べている。また、和気ら（2024）は、外国人介護人材が施設や地域で受け入れられ共生していくためには、居住支援や職場支援、偏見への対応など多面的な支援を行い、各職種間で意識や課題を共有するとともに、行政や地域社会と連携する支援体制を構築する必要があると指摘している。

西館（2018）は、日本人と外国人は「支え合う関係」であると捉えることが必要であり、地域産業の実際の仕事場で、いかに日本人と外国人が協働関係を実現するか、そしてそれを基に、いかに生産性を上げ、本人らの生きがいを実現するかが問われているという。三菱UFJリサーチ&コンサルティング（2020、2021）の調査によると、外国人介護人材自身のキャリア意向は、在留資格を問わず、日本で継続的に働きたいと考える人が多数を占め、さらに日本でのキャリア形成意向が強いと報告されている。また、介護福祉士資格取得意向は全体の7割となっている。一方、介護事業者側は、外国人介護人材に長く働いてほしいと考える傾向が強く、将来的に指導や助言をする役割を担い、施設に定着するロールモデルに期待するものの、管理業務を期待する声は少ないという。実際に介護事業者側の期待する、他の外国人介護人材の指導者やロールモデルになる役割を担うレベルに達している外国人介護人材は非常に少なく、スキル向上を図る育成制度が確立されていない現状であるという。

先行研究が示すように、外国人材を職場の担い手としてだけでなく、地域住民として受け入れ、サポート体制を構築するとともに、彼らが職場で長期的に活躍できるようなキャリア支援を充実させ、日本人と外国人が協働して働けるような職場環境づくりが、持続可能な人材確保につながると言えよう。

III. 日本人介護職員への調査概要

前述したように、本稿で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解明するために、実施した研究調査の一部である、福祉施設の管理者および外国人と共に働く日本人介護職員への聞き取り調査を取り上げ、その結果を基に分析を行うことにする。

1. 研究方法

前稿で述べたように、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、計5名を対象とした。2グループは外国人介護職員9名を対象とした。前稿は外国人介護職員9名の聞き取り調査結果を取り上げ、分析を行った。本稿では、介護施設の管理者1名、

日本人介護職員4名、計5名の聞き取り調査結果を分析の対象とする。

なお、施設管理者及び日本人介護職員の聞き取り調査結果の分析において、対象者の施設管理者と日本人介護職員を同じ区分とし、日本人介護職員もしくは日本人スタッフと称する。

実施スケジュールを、表1で示した。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。

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

出典：『静岡英和学院大学・静岡英和学院短期大学部紀要』第23号

「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—」

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い、語りの逐語録を精読し、研究目的に適した単文を記録単位として抽出した。その後、文章を簡潔に整理し、コード化を行った。各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。カテゴリー化の適正性において、他の研究者との共通認識を得ることで確認した。さらに、結果の信頼性と妥当性は、研究者間の検討を通じて確保した。

2. 倫理的配慮

本研究では、インタビュー協力者に対し、研究の目的や活用方法、個人情報保護、協力が任意であることについて説明した。また、研究への参加を拒否しても不利益を被らないことや、同意後であっても文書によっていつでも撤回できることを伝えた。これらの内容を協力者が理解したことを確認し、同意を得た上で同意書に署名を得た。さらに、所属機関の研究倫理委員会の審査を受け、承認を得た。承認番号第533-387号。

3. 日本人介護職員への調査結果

1) 調査対象者属性

日本人介護職員の調査対象は表2で示したように、対象者の男性2名と女性3名全員介護福祉士の資格を持ち、30代から40代である。職位状況は施設長代理が1名で、介護リーダーが3名、一般職員が1名となっている。また福祉職の勤務年数は7年から23年までとなっている。内訳は、管理者の施設長代理は23年で最も長く、介護リーダー3名の中で1名が22年で、2名が16年となり、一般職員1名が7年となっている。外国人介護職員と一緒に働いている年数から見ると、1年から7年までとなっている。

表2 日本人介護職員聞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	40代	施設長代理	介護福祉士	23	7
K氏	女性	40代	介護リーダー	介護福祉士	22	3
L氏	女性	30代	介護リーダー	介護福祉士	16	4
M氏	女性	30代	一般職員	介護福祉士	7	1
N氏	男性	40代	介護リーダー	介護福祉士	16	4

2) 調査結果

日本人介護職員への聞き取りで得られた回答から96のコードを抽出し、それを30のサブカテゴリーと11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) 【外国人介護職員の印象】

このカテゴリーは<真面目で一生懸命である><明るくて良い><仕事の覚えが早い><日本人スタッフより働く><家族と離れて頑張ることを尊敬する><国が違っても同じ人間である>の6つのサブカテゴリーで14のコードで構成されていた。「勤勉でまじめ」「とてもまじめで一生懸命」「明るくて良いと思っている」「仕事の覚えが早い」「日本人スタッフより働く」「環境が変わって家族と離れて過ごすことに尊敬する」「国が違っても同じ人間であると思っている」「言葉や相手に対してとても思いやることができる」など、母国から遠く離れて異国の地で、仕事に一生懸命に取り組む外国人介護職員に対し、日本人スタッフは外国人介護職員に好印象を持っていることが見て取れる。

(2) 【外国人介護職員との関わり方】

このカテゴリーは<外国人介護職員だからといって壁を作らない><作業ができれば良い>の2つのサブカテゴリーで2つのコードから構成されていた。「外国人だからと思って壁を作らない」「外国人スタッフは作業ができればいいと思っている」というように、日本人スタッフは外国人介護

職員の立場に立って理解しようとしながら関わっていることを窺える。

(3) 【外国人介護職員の仕事への希望】

このカテゴリーは<必要な人材である><長く勤めてほしい>の2つのサブカテゴリーで11のコードから編成されていた。<必要な人材である>では、「外国人スタッフは施設全体を向上させるために必要な人材と思っている」「外国人スタッフは人手不足の解消に必要だと思っている」「日本人スタッフの新規が少ない中で外国人スタッフは興味を持ってきてくれて、やる気があって来てくれる方ばかりなので一緒に頑張りたい」「外国人スタッフと一緒に働くことはとても良いことと思っている」「外国人スタッフは大変なこともある中働く意欲が高い人が多いので刺激をもらえる」「外国人スタッフから刺激をもらえて良いことがあると思っている」「外国人スタッフと一緒に働くことでいろいろな価値観を知ることができて良いと思っている」「外国人スタッフはたくさんのことを気にかけてくれるので多くの気づきがある」など、外国人介護職員の仕事への意欲や一生懸命働く姿が、日本人スタッフに刺激をもたらし、そして施設全体に良い影響を与えていることから、必要な人材と認識されていることが分かった。さらに、<長く勤めてほしい>では、「外国人が頑張っていて長く勤めてほしい」「日本に残ってくれるとありがたい」というように、今後も外国人介護職員に継続して働いてもらいたいという日本人スタッフの思いも窺えた。

(4) 【外国人介護職員の日本語の状況】

このカテゴリーは<日本語の壁がある><日本語に大きく困っていない>の2つのサブカテゴリーで20のコードから構成されていた。<日本語の壁がある>では、「外国人スタッフには言葉の壁がある」「最初の印象は日本語が難しいのが一番だった」「最初の印象は日本語は通じるかどうか不安だった」「以前は外国人面接をするうえで読み書きができるかを気にしていた」「当初、外国人スタッフはコミュニケーションが取れないと入居者と会話ができないのでそれが一番気になった」「難しい言葉を使うと相手が理解できない」「日本人スタッフ向けで書いているものを理解するには難しいと思っている」「日本人スタッフ向けで書いてしまうので難しい言葉は外国人スタッフにどこまで伝わっているのか分からない」「難しい言葉をかみ砕いて外国人スタッフに伝えてあげるのはなかなか業務の中で難しい」「わかりやすい言葉を使うことが難しい」「外国人スタッフに伝えたいことが通じないと文を短くして話す」「困っているところはすべての質問に分かりましたと答えること」「理解しているか確認するために自分が言ったことをもう一度繰り返させる」「分かってももらえることもわかってもらえないこともある」「日本語能力について、人によって違いがある」「外国人スタッフと日本人スタッフが協働して仕事していくには、日本人スタッフはわかりやすい日本語を話さないといけないと思っている」と、関わる当初から、日本人スタッフが外国人介護職員に対し、日本語でのコミュニケーション力や日本語の理解度の不足による業務遂行や利用者との関わりに不安があったことやそのために工夫しながら伝えようとする努力をしたことも窺えた。一方、<日本語に大きく困っていない>では、「外国人スタッフは分からない言葉を質問してくれる」「分からないところも確認してくれるため特に大きく困っていることはない」「日本語能力について、すぐく困ることはない」というように、分からない日本語を理解しようとする外国人介護職員が自ら質問

や確認をすることによって、言葉の壁の解消につながり、業務には大きな支障をもたらしていないことを意味する。

(5) 【外国人介護職員と日本の文化】

このカテゴリーは<文化や習慣の違いは感じていない><異文化の違いがある>の2つのサブカテゴリーで5つのコードから構成されていた。<文化や習慣の違いは感じていない>では、「外国人スタッフの文化や習慣の違いについて感じたことは特にない」という。一方で<異文化の違いがある>では、「外国人スタッフは病気の時に病院にかからず薬で頑張って治そうとする」という。これは異なる文化背景を持つ外国人介護職員が、日本の職場風土、習慣や文化に合わせて適応しようと努力していることから、日本人スタッフが文化や習慣の違いに気付きにくいことと、表面的な浅いレベルの異文化の違いを認識している部分もあるという2つの側面があると見て取れる。

(6) 【外国人介護職員への支援状況】

このカテゴリーは<施設は外国人介護職員の技能支援をしている><施設は外国人介護職員の生活を支援する><組合からも外国人介護職員への支援がある>の3つのサブカテゴリーで6つのコードから構成されていた。<施設は外国人介護職員の技能支援をしている><施設は外国人介護職員の生活を支援する>では、「施設は外国人介護職員の技能支援をしている」「研修をして基礎の勉強や日本語の勉強をしたり生活が困らないようにしている」「外国人スタッフにゴミ出しや買い物の仕方、自転車の乗り方など教える」「地域生活への支援はゴミ出しを教える」「寮内でのトラブルの対応をする」など、外国人介護職員が日本での仕事や生活にスムーズに適應できるように、施設がさまざまな支援を行っていることが分かった。<組合からも外国人介護職員への支援がある>では、「組合の協力があるので、雇用について特に困っていることはない」ということから、雇用先以外にも、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生活基盤の支えになっていることが分かった。

(7) 【外国人介護職員との仕事に必要な事項】

このカテゴリーは<スタッフ同士のコミュニケーションが必要である><スタッフ同士の良好な関係が必要である><日本人スタッフの外国人への理解が必要である>の3つのサブカテゴリーで9つのコードから構成されていた。<スタッフ同士のコミュニケーションが必要である>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していくにはコミュニケーションが必要と思っている」「外国人スタッフと日本人スタッフが協働して仕事をしていくにはコミュニケーションをとって相手の理解をすることが必要と思っている」という。<スタッフ同士の良好な関係が必要である>では、「協働して仕事をしていくには、お互いにお互いを思いやる必要がある」「外国人スタッフと日本人スタッフが協働して仕事をしていくにはサポートしあえる関係が必要と思っている」「外国人スタッフと日本人スタッフが協働して仕事をしていくには協力して声を掛け合うことが必要と思っている」という。これは外国人介護職員と協働して仕事を進めて行くためには、コミュニケーションを図り、互いに理解し合うことと、協力して支え合えるような良好な関係が必要であることを意味する。<日本人スタッフの外国人への理解が必要である>では、「外国人スタッフと仕

事するには、日本人スタッフ側の理解、文化の違い、多様性の理解が必要と思っている」「外国人スタッフと日本人スタッフが協働して仕事をしていくには先入観を持たずに接していくことが必要と思っている」というように、日本人スタッフが偏見を持たず外国人介護職員を多面的に理解することも必要であると捉えている。

(8) 【外国人介護職員の受け入れ後の施設環境】

このカテゴリーは<外国人介護職員に慣れる環境がすでにある><外国人介護職員の受入れで環境整備を行う>の2つのサブカテゴリーで4つのコードから構成されていた。<外国人介護職員に慣れる環境がすでにある>では、「元々受け入れる前から日本に住んでいる外国人が何名かいたため特別に見るようなことはなかった」「外国人スタッフを雇用する前と後で施設の変化等は特に大きくはない」と、施設側の外国人雇用歴があることから、外国人介護職員の受け入れ後において、これまでの外国人スタッフに対応するために構築してきた環境があることで、大きな変化が見られないことが分かった。一方、<外国人介護職員の受入れで環境整備を行う>では、「技能実習生として受け入れるために振り仮名をふって読みやすくした」「技能実習生一期生を受け入れる時に振り仮名をふったりする環境整備に取り組んだ」とあるように、外国人の雇用において、在留資格や来日の年数、日本語能力など、外国人介護職員を受け入れる前と異なる雇用対象であるため、それに合わせた対応も必要があり、行われたものと見て取れた。

(9) 【外国人介護職員を受入れた後の施設への影響】

このカテゴリーは<外国人介護職員で施設が明るくなっている><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>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。<外国人介護職員で施設が明るくなっている>では、「施設が明るくなった印象がある」「外国人スタッフが働いた後は、施設の会話が増えた」「外国人スタッフが働いた後は、2人を中心に話す」「日本以外の文化のことが利用者との話しのきっかけになって、そこから楽しく話したりして、そういうコミュニケーションが生まれてとてもいいなと思っている」「外国人スタッフが働くようになってから、利用者が自分から喜んで日本の文化を伝えているので好意的に受け入れてくれている」というように、外国人介護職員の受け入れをきっかけに、スタッフから利用者まで彼女らとの交流によって、職場に活性化をもたらし、施設全体の雰囲気が変わったことが分かった。<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>では、「外国人スタッフが働くようになってから、日本人スタッフも一生懸命働かないといけないと気持ちに変化がある」「外国人スタッフを見て、日本人スタッフも頑張らないといけないという刺激をもらえて良いと思っている」「日本に来て頑張っているのを見てすごいねと言った日本人スタッフもいて日本人が刺激をもらっている」「外国人スタッフに分かりやすく伝えることを心掛けている」「外国人スタッフが働くようになってから、日本人スタッフはわかりやすく伝えたり、振り仮名をふったりする」「外国人スタッフと一緒に働くことでいいところは初心に返ることができる」というように、外国人介護職員が一生懸命に働く姿が日本人スタッフに良い刺激を与え、また、外国人スタッフを支えようと分かりやすく伝える工夫から、介護環境に好影響を与えていることが見て取れた。

(10) 【外国人介護職員の受け入れをしていく意識】

このカテゴリーは<外国人介護職員を受け入れていきたい><外国人介護職員の受け入れに否定的ではない><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>の3つのサブカテゴリーで7つのコードから構成されていた。<外国人介護職員を受け入れていきたい>では、「今後も外国人スタッフを受け入れていきたい」「外国人スタッフは意欲が高い方なので今後も受け入れていきたい」といい、<外国人介護職員の受け入れに否定的ではない>では、「外国人スタッフの受け入れに関しては否定的ではない」「日本人は介護を嫌がるから担い手になる」という。外国人介護職員が意欲的に仕事に向き合うことで今後も継続して受け入れたいと介護業務の担い手として期待されていることを意味する。<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>では、「外国人スタッフの資格によって考え方が違ってくる」「技能実習生は介護の勉強」「特定技能を持っている外国人は人手不足解消のために日本で働いてほしい」というように、外国人介護人材受け入れには異なる制度に基づき受け入れることとなり、それぞれの制度の受入れの目的が異なる。技能実習制度は開発途上国への技能、知識の移転を通して経済発展を目的とする制度であることに対して、特定技能は日本の人手不足の問題に対応するための制度である。このような背景の中、現場で働く外国人介護職員に対して、在留資格によって、期待されるものが異なることを意味する。

(11) 【外国人介護職員への日本の介護環境】

このカテゴリーは<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><日本の介護環境には決まりがある><日本の介護環境をしっかりとすることが必要である>の3つのサブカテゴリーで7つのコードから構成されていた。<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>では、「外国人スタッフを受け入れるための指導体制が整っていないのが現状であり、どのように埋めていくべきかが課題と思っている」「外国人スタッフばかりのフロアになってしまうと日本語で困ったときになかなか聞くことができないことが課題と思っている」「外国人スタッフの受入れに日本語の理解度や文化の違いがあったり、コミュニケーションが取れなかったりしてじっくり教えられる環境があるのか不安に感じる」と、今後の外国人介護職員を継続的にかつ発展的に受け入れをするには、現行の指導体制や介護環境では対応し切れないという課題があることを意味する。<日本の介護環境には決まりがある><日本の介護環境をしっかりとすることが必要である>では、「技能実習生がいるときには指導員がいなければならない」「介護労働の現場をしっかりとすべき」「きちんと教えることができる環境にする」「同時に多くの外国人スタッフを受け入れる場合、職員が同時に対応する必要がある際に、困った時は職員以外の人にもお願いすることがあると思っている」というように、制度によってルールが異なり、現場はそれに合わせて対応することが必要となること、今後の外国人介護人材受け入れに備え、それに対応できる介護環境を整えていくことが必要になることを意味する。

表3 日本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
外国人介護職員の印象（14）	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）
外国人介護職員との関わり方（2）	外国人介護職員だからといって壁を作らない（1） 作業ができれば良い（1）
外国人介護職員の仕事への希望（11）	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）	日本語の壁がある（17） 日本語に大きく困っていない（3）
外国人介護職員と日本の文化（5）	文化や習慣の違いは感じていない（4） 異文化の違いがある（1）
外国人介護職員への支援状況（6）	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）	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）	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）	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）	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）	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

IV. 考察

日本人介護職員への聞き取り調査結果から、受け入れ当初は、日本人スタッフが外国人介護職員に対し、日本語でのコミュニケーション力や日本語の理解度の不足で業務遂行や利用者に関わり不安があったものの、日本人スタッフが分かりやすく伝えようと工夫し努力したことや外国人介護職員が自ら分からない日本語を積極的に質問することによって、言語的な障壁を克服しつつ、業務を円滑に遂行することができた。そして、介護の現場で日々業務に真摯に取り組む外国人介護職員に対し、日本人スタッフは好意的な印象を抱くようになり、彼女らの立場を理解しようと努めながら、寛容的な心で関わる意識をもつようになっていくことが窺えた。また、外国人介護職員の受け入れをきっかけに、彼女らの一生懸命に働く姿が日本人スタッフに良い刺激を与えると同時に、スタッフから利用者まで彼女らとの交流も活発に行われ、施設全体に活性化をもたらした。総合的に外国人介護職員は必要な人材と評価され、今後も継続して受け入れたいと介護の現場の担い手として期待されている。

他方、今後の外国人介護職員の持続的かつ発展的な受け入れを推進するには、現行の指導体制や介護環境の整備が伴っていないという課題も浮き彫りになっている。介護現場において、多くの外国人介護人材を受け入れる場合、それに対応可能な日本人スタッフの体制を構築する必要があるが、現状では外国人職員に対する適切な指導を行うための研修や指導者の確保が不十分であり、支援体制の整備が課題であることが指摘されている。さらに、現在の外国人介護人材の受け入れにおいて、複数の制度が存在し、それぞれの制度の目的に応じて、異なるルールが定められている。技能実習制度は、日本で培われた技術や知識の開発途上国への移転を図り、これらの国の経済発展を担う人材の育成に寄与することを目的として創設された制度である。一方、在留資格「特定技能」は、深刻な人手不足に対応するために導入された外国人受け入れ制度である。制度の目的や趣旨の違いによって外国人介護職員への期待が異なることが、施設管理者からの回答で分かった。だが、現場の外国人介護職員と一緒に働く日本人スタッフや外国人介護職員から支援を受けている利用者側から見ると、彼女らは目の前にいる生身の人間として、つまり外国人介護職員という枠組みの中で捉え、関わっている現実が否めない。

少子高齢化の進行による働き手不足が深刻化している中、現行の技能実習制度においては、本来の目的と実態の乖離や人権問題など、さまざまな課題が指摘されている状況を踏まえ、人材の確保と育成を目的とした「育成就労」制度を新設する改正出入国管理法が、2024年6月に参院本会議で可決されることとなった。今後の外国人介護人材の受け入れに関しては、制度の統合的な運用を図ることで、現場における混乱を最小限に抑えることができるだろう。

V. まとめ

本研究で取り上げた外国人介護職員への聞き取り調査結果と日本人介護職員への聞き取り調査結

果を総合的に見ていくと、異文化介護の現場において、日本人スタッフと外国人介護職員が協働して仕事を進めて行くためには、コミュニケーションを図り、互いに理解し合うことや、協力して支え合えるような良好な関係が必要であることに共通の認識を持っていることが見て取れた。一方で異なる文化的背景を持つ外国人介護職員に対し、日本人スタッフが異文化の違いに十分気付いておらず、表層的な違いしか認識していない様子が回答から窺えた。このような背景の要因として、外国人介護職員が日本の職場風土や慣習に適應しようと努力する結果、文化的な相違が表面化しにくくなり、日本人スタッフが異文化を深く理解する機会を得にくいことが考えられる。外国人と日本人が対等な関係で、多様性を尊重し合い、共生できる職場の構築には、互いの文化の違いに気づき、理解することが必要だと考えられる。そのため、多文化共生を促進する職場づくりには、外国人介護人材に日本人の考え方、慣習等を理解してもらう必要であると同時に、日本人スタッフも外国人介護人材への異文化理解力を向上させ、スキルを身につけるための研修や教育の導入が必要であると考えられる。日本人と外国人がともに働きやすい職場環境を築くためには、互いに共通認識を確認・維持・発展させるとともに、認識の違いに気づき理解を深めることで、より強固な信頼関係を構築し、仕事へのモチベーションの向上と維持につなげることが可能になると考えられる。

そして、外国人と日本人介護職員への聞き取り調査全般を通して、来日後の外国人介護職員が、雇用先や支援団体、周囲の人々の支えによって、生活の基盤が整えられ、言葉の壁を始め、日常生活上のルールの理解、適應まで、多くの困難を克服していく。また、介護業務への理解も徐々に深めていき、成長していく。そして、さらなる専門性を高めたいという自己実現の欲求が生まれる。しかし、現状では制度上の制限による長期就労への壁や外国人雇用に備えたやりがいのある介護環境、外国人介護人材が長期的に活躍できるキャリアパス等が十分に整備されていないこと等、多くの課題が残る。今後、これらの課題を解決するためには、マクロレベルの視点に立った制度の整備から、メゾレベルにおける行政や雇用先の取り組みに至るまで、実効性のある対策を講じることが重要であると考えられる。

VI. おわりに

本研究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施設管理者、日本人と外国人介護職員への聞き取り調査で明らかになった結果に基づき、分析し述べてきた。外国人介護人材の受入れ全般において、受け入れ制度の統合性や雇用先の受入れ体制や介護環境の整備、地域社会との関わりなど、多くの課題があることが浮き彫りになった。少子高齢化の進行による人手不足が深刻化している日本社会において、外国人介護人材が福祉の担い手として期待が高まっている中、彼（彼女）らを職場だけでなく、一人の人間として、地域の構成員として、地域から孤立せず、地域社会に受け入れられることが必要であると考えられる。国籍や身分を問わず良い介護人材を獲得するためには、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り、継続的に取り組むことが求められる。

本研究の調査結果は外国人介護人材を受け入れている四つの福祉施設を対象として実施したものである。今後、調査範囲を拡大し、さらなる異文化介護の実態を究明する必要がある、課題とした。

謝辞

本研究は、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、静岡県行政書士会からの指定課題である、「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、さらに、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を始め、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現場の皆様、多大なご協力をいただきまして、厚く御礼申し上げます。

参考文献

- 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.
- 大谷晋也 (2004) 大阪大学国際教育交流センター 編「外国人介護労働者受け入れの前に--高齢者介護現場におけるコミュニケーション」『多文化社会と留学生交流：大阪大学国際教育交流センター研究論集』 8, pp.85-95.
- 鈴木瑞 (2025) 「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—」『静岡英和学院大学・静岡英和学院短期大学部紀要』 第23号
- 和気純子・李善仁 (2024) 「外国人介護人材の受入れと社会的統合・共生にむけた支援～施設種別、職種別にみる差異と要因～」『人文学報』 No.52-3, pp.1-22.
- 三菱UFJリサーチ&コンサルティング (2021) 「介護分野に係る特定技能等の受入れの実態に関する調査研究事業報告書」
- 三菱UFJリサーチ&コンサルティング (2020) 令和元年度 老人保健事業推進費等補助金 老人保健健康増進等事業「外国人介護人材の受入れ実態等に関する調査研究事業報告書」
- 独立行政法人国際協力機構 (JICA) (2023) 『外国人介護人材受入に関する情報収集・確認調査ファイル・レポート』 国際協力機構 クニエ出版