

[ポスター発表]

外国人ヘルパーによる訪問介護の現状と今後の展望

—外国人ヘルパーと事業所への聞き取り調査から—

大阪人間科学大学 中井 久子 (2317)

[キーワード] 外国人ヘルパー、訪問介護、介護人材

1. 研究目的

EPA(経済連携協定)により 2008 年度から外国人介護福祉士候補者の受入れが開始され、2012 年 3 月現在受け入れ数はインドネシア人、フィリピン人合計で 788 人となる。今後、ベトナムやタイからも受け入れが予定されており、介護施設における介護者の国際化は益々進んでいくものといえる。受け入れ施設の受入れ動機は、人材確保の先行投資という意識が強く介護現場の慢性的な人材不足への危機感が背景にあると考えられる。EPA 制度では来日した介護福祉士候補者の資格取得前の就労先は施設、病院のみで、在宅での就労は禁止されている。しかし、わが国の介護現場の人材不足は訪問介護事業の分野で顕著であり、今後の在宅・地域ケア中心の介護政策の中で在宅要介護高齢者の介護の担い手の確保が大きな課題となっている。EPA に先立ち、介護現場においては 2005 年あたりから在日外国人のホームヘルパー2 級取得者が介護職として就労している状況がある。就労先の大半は介護施設であり訪問介護員としての就労は未だごく少数である。そこで、施設で就労する外国人介護者の中で過半数を占めている在日フィリピン人女性に焦点を当て、在宅における外国人訪問介護員（以下ヘルパー）と雇用責任者への聞き取り調査を通して、今後の在宅福祉における介護人材として外国人の雇用の展望と課題を考察したいと考える。

2. 研究の視点及び方法

在日外国人のホームヘルパー2 級養成研修は介護職の人材確保を狙った人材派遣会社や、在日外国人の経済の安定化に向けて介護職の就労を図るために自治体や NPO 等が行っている。2008 年現在で 2000 人以上がヘルパー2 級資格を取得している。今回の研究の対象であるホームヘルパー2 級を取得した在日フィリピン人女性は、主に日本人男性の配偶者として日本の生活様式や文化・習慣に精通しており、また日本人の舅姑の世話や介護の経験を持っている者もいる。このような在日外国人がホームヘルパーとして日本人利用者宅で実際にどのように活動し、また将来的に在宅介護の担い手として期待できるのかどうかを調査・考察することが研究の視点となる。研究方法としては、2008 年に実施した「在日フィリピン人介護者調査」の回答者のうち訪問介護に従事している人への追跡調査（2011 年 2、6 月）と外国人を雇用している訪問介護事業所の責任者への聞き取り調査（2011 年 2 月～12 月）を中心としている。

3. 倫理的配慮

外国人ヘルパーへの追跡調査は、2008 年に実施した「在日フィリピン人介護者調査」の回答者の中で、「回答内容についてインタビューを受けて詳しく話してもよい」と連絡先を記入してくれた人に電話で再度確認をした上で面談した。また外国人ヘルパーを雇用している事業所への聞き取り調査はヘルパー本人の了解を得た上で実施した。インタビューにおいては、調査の目的、秘密保持等を説明し同意を得た。

4. 研究結果

2008 年に実施した「在日フィリピン人介護者調査」の回答者 190 名（回収率 38%）の内、訪問介護に従事している人は僅か 7 名（3.7%）であり、約 96%は施設就労である。仕事をする上での困難は、日本人介護者との情報の共有やチームワークの難しさ、国民性の違いなど人間関係の難しさにあった。ヘルパーの業務としては、訪問介護に従事している 7 名全員が利用者宅で「掃除・洗濯・調理」の家事援助と「入浴介助・食事介助、排泄介助（1 名除く）」の身体介護を行っていた。また、7 名のうち 4 名が利用者からの差別的対応を感じていたり、日本の生活様式や文化への対応に困難を感じていた。2011 年に上記のヘルパーの内 4 名に追跡調査を実施したところ、訪問介護を継続しているのは 1 名のみであった。しかし、他の 3 名も施設での介護職は続けており、訪問介護を辞めた理由は、引っ越しや本人の体調、事業者側の配属の都合などであって、利

利用者宅での仕事の困難や利用者との人間関係の難しさからではなかった。それどころか4名とも、施設での介護は日本人介護者との人間関係に軋轢があることや誰の指示で動けばいいかという指令系統が不明確なことが多いこと等から、訪問介護の方が外国人に合っていると感じている。一方、外国人を雇用している事業所への聞き取り調査結果（一部）は下記の通りである。

事業所名	I	J	K	L	M	N	O
所在地	福岡市	神戸市	呉市（広島）	寝屋川市	舞鶴市（京都）	鈴鹿市（三重）	神戸市
開設時期	2009年2月	2004年4月	2003年3月	2009年12月	2005年10月	2000年4月	2011年4月
ヘルパー数 （外国人 数・国名）	6名（6名）（フィリピン：女）	15名（4名）（フィリピン：女）	6名（1名）（フィリピン：女）	15名（1名）（フィリピン：女）	8名（3名：2008年当（フィリピン：女）	47名（2名）（ペルー：女、ブラジル：男）	11名（1名）（フィリピン：女）
雇用上の困難	・利用者の言うことが理解できず、苦情がある・利用者に同情して過剰援助をする・ケアプランの理解が課題	・利用者宅での突然の仕事内容の変更に対応が困難 ・買い物に難しいので、事前に利用者にキッチンと購入する品物や店の確認をするように指導	・生活上の細かい注文がある利用者宅には訪問させない ・男性利用者には本人が慣れるまで同行訪問している	・記録が平仮名ばかりで内容に乏しい ・利用者に同情して個人の電話番号を教える ・仕事のドタキャンがあり、チームで働く認識が薄い	・記録について具体性に欠けると、日本人ヘルパーから苦情がある。 ・自己都合で仕事を休んだり、長期の里帰りがある ・返事はいいが、実際理解していないことが多い	介護技術は訓練できるが、日本人の心情を汲み取ったり、共感することが難しいのではないか・利用者宅での臨機応変の援助が難しい・2人も日本料理の調理が出来ない	・利用者の言葉のニュアンスを掴むのが難しい ・仕事や利用者への対応が大雑把である ・観察力をつけることが雇用上の課題

7 事業所の内 6 事業所が日本人男性の配偶者である在日フィリピン人女性を雇用している。彼女たちは主婦経験や介護経験があり、在宅での高齢者介護に抵抗がない。また、事業所も利用者に予め外国人のヘルパーであることを説明し了解を求めておけば外国人という理由での苦情や拒否はほとんどなく、外国人に訪問介護は可能だと答えている。外国人ヘルパーの問題点は日本語での記録の記入と日本食の調理であるが、これらは研修や記録方法の工夫、調理以外の仕事への配属等で解決している。特に外国人労働者が多い地域では今後高齢化が進む中で介護者だけでなく利用者のグローバル化も始まっており、外国人利用者に向けて外国人ヘルパーの採用を考えているところもある。

5. 考察

外国人ヘルパーは施設よりも在宅での援助の方が働きやすいと感じており、また事業所も外国人ヘルパーの需要は伸びると考えている。事業所が外国人ヘルパーを雇用する上で注意しているのは①日本語による記録方法の工夫、②過剰介護等に対する業務管理、③日本の生活様式・文化、国民性の理解に応じた家事援助等の指導、である。②の対応としてケアプランの説明やエビデンスに基づいた業務指導が必要だが、これらは外国人ヘルパーだけに限定されるものではない。外国人ヘルパーは緊急時の援助や臨機応変の援助が難しいため、常にヘルパー事業所との密な連絡や普段からの情報共有は重要である。また③の対応には異文化コミュニケーション教育も必要である。外国人の訪問介護が展開するには、地域に外国人を地域住民の一員、コミュニティを支える一員として受け入れる多文化共生の取り組みが並行して求められる。しかしフィリピン女性を含め、在日外国人は不安定な経済生活の者が多く、訪問介護労働の収入の不安定さと低賃金が続く限り、外国人も日本人同様に在宅援助の担い手として定着することは難しいと考える。

（本研究は、平成 22 年度太陽生命財団助成研究の一部である）