

**我が国の介護人材不足における外国人介護職の利用意向と外国人介護職関連制度理解
及び外国人介護職採用に求められる要素の理解に関する研究**

○ 東京家政学院大学 氏名 朝倉 和子 (006215)

西口 守 (東京家政学院大学・003468)

〔キーワード〕 介護人材不足、外国人介護職、外国人介護職関連制度

1. 研究目的

現在の日本社会における介護人材不足は深刻であり、経済連携協定（EPA）の他、平成28年11月には技能実習制度への介護職種追加、さらに在留資格「介護」が創設された。質の高い優秀な外国人介護職の育成は深刻な介護人材不足解消の1つの方法として重要な要素である（ただし、技能実習制度については、厚生労働省は介護分野での人材不足を解消することを目的とするものではないとしている）。

本研究では、我が国において介護福祉士養成の専門教育を受け、介護福祉士を取得することが前提である在留資格「介護」に注目し、①介護老人福祉施設における介護人材不足の現状と外国人介護職に関する認知及び理解の把握、②外国人介護職の利用意向と介護人材派遣紹介業の利用実態の把握を行い、外国人介護人材の育成における在留資格「介護」の標準化と育成における課題を検討することを目的とした。

2. 研究の視点および方法

東京都、大阪府の介護老人福祉施設に対し介護人材不足の現状、外国人介護職に対する課題について郵送によるアンケート調査を実施した。回答者は施設長を原則とした。

【東京都】平成29年3月14日～3月31日、493施設、回収率29.2%（124/493件）

【大阪府】平成29年4月5日～4月22日、305施設、回収率19.7%（60/305件）

アンケートの内容は①介護人材は不足しているか、②人材の募集方法、③新規採用における派遣・紹介業への依存度、④派遣・紹介業による介護職員への満足度、⑤在留資格「介護」を知っているか、⑥在留資格「介護」と技能実習制度の違いの理解、⑦外国人介護職採用時に必要とする事柄等、介護人材不足と外国人介護職を取り巻く現状理解を目的とし、アンケート結果については単純集計を行った。また、東京都のアンケート結果に対し、介護人材の不足度合いと在留資格「介護」の制度への理解、本制度による外国人介護職採用の意向等についてクロス集計を行った。なお、 χ^2 検定を用い有意差検定を行った。

3. 倫理的配慮

調査の意図についてアンケートに明記し、回答の返却をもって同意としている。アンケート結果の集計や公表も施設等が特定できないように配慮した。筆頭研究者によってアンケート用紙の管理及び保管を行っている。

4. 研究結果

東京都及び大阪府の介護老人福祉施設へのアンケート調査分析の結果、介護人材の充足状況は東京で78%、大阪で78%の施設が“充足していない”とする結果であった。人材派遣・紹介業者の利用については東京で86%、大阪で88%の施設において利用経験があった。新規採用における派遣・紹介業からの割合は10%未満である施設が東京、大阪でそれぞれ57%、75%であったが、新規採用の50%以上を占める施設も東京で13%、大阪で3%あった。一方で派遣・紹介業への満足度は東京で50%、大阪で47%の施設が満足していないと回答している。その理由は双方の施設に共通して、紹介料が高額、人材の仕事及び勤務態度が問題、勤務期間（短期で退職してしまう）であった。

在留資格「介護」を知っているかの設問には“よく知っている”が9%（東京）・3%（大阪）、“ある程度知っている”が50%（東京）・64%（大阪）で半数を超える施設が制度について把握をしていたが一方で“全く知らない”と回答した施設も11%（東京）・8%（大阪）あった。また、“在留資格「介護」を取得した外国人介護福祉士を採用したいか”という設問には“採用したい”が37%（東京）・35%（大阪）、“わからない”が53%（東京）・63%（大阪）であり、“採用したくない”とする施設は8%（東京）・2%（大阪）であった。ただし、在留資格「介護」を外国人人材のスタンダード化する考えについては賛成とする施設が52%（東京）・40%（大阪）、どちらでもないが37%（東京）・58%（大阪）、反対が6%（東京）・5%（大阪）であった。

外国人介護職採用にあたって重要とする要素は“基本的な介護方法の知識”が39%（東京）・42%（大阪）、“介護・看護より日本語の学習”が45%（東京）・40%（大阪）であった。

介護人材不足の度合いと在留資格「介護」、在留資格「介護」の介護福祉士を採用したいかについて東京のアンケート結果において検定を行ったところ、有意性は特に見られなかった（有意水準5%）。

5. 考察

多くの介護老人福祉施設が介護人材不足である中、多くの施設が派遣・紹介業者を利用しているが、多くの施設が高額な紹介料や人材の勤務態度を理由にその人材に満足をしていない。外国人介護職に対しては在留資格「介護」へは半数の施設が認識しているが、実際に採用となると戸惑いも見られた。外国人介護職の採用においては日本語の習得が重視される傾向もあり、介護等技術の有無より利用者や職員との適切なコミュニケーション力を求めている。即戦力も重要要素ではあるが、施設側はしっかりと介護人材育成の制度を求めていることから在留資格「介護」と育成方法の標準化が重要だと考える。さらに、外国人介護職への理解のあり方は人材充足の度合いに関係が無いことから、外国人介護職への理解を業界全体の課題とすることが介護人材不足解消のためにも必要である。