

スウェーデンにおける移民ケアワーカー受け入れの実態調査からの考察

—介護の質はどのように維持されているのか—

○ 大阪大学 チェリーアンジェラー未来 (009856)

キーワード：移民ケアワーカー、介護サービス、構造的視点

1. 研究目的

日本における外国からのケアワーカー受け入れが、規制が強く小規模なものから、量的な拡大を目指すものへと転換されている。2019年に導入された特定技能は、人手不足を補うことを目的としており、介護分野における初めの5年間の受け入れ見込みが最大6万人であり、他業種と比較しても最も多く見込まれる（出入国在留管理庁 2019）。

一方、スウェーデンでは、高齢者介護の職員に占める外国生まれの職員の割合は24.0%で、外国生まれ人口の割合（15.5%）を、すでに2012年時点で大幅に超えていた（Wondmeneh 2013）。寛容な移民政策のもと、スウェーデンでは、移民の人たちの経済的自立のきっかけとして介護労働が重要な領域となっている。

移民ケアワーカーに支えられるスウェーデンの介護現場において、介護サービスの質はどのように維持されているのか。さらに、スウェーデンの職業教育等の社会保障制度はそこにどのように関連しているのか。本研究はこの2点に焦点を当てる。

2. 研究の視点および方法

筆者は、2019年8月～11月に、スウェーデン南部のヴェクショー市（人口約9.4万人）にある介護施設や介護サービス事業所の事業管理者6名に、半構造化インタビュー調査を実施し、移民ケアワーカーの教育レベル、彼らの一般的なキャリアなどについて尋ねた。

本研究は、Donabedian（1968）のケアの評価に関する3つの視点（構造的視点、プロセス視点、アウトカム視点）のうち、構造的視点から介護サービスの質を検討する。構造的視点とは、職員配置や職員の教育レベルに着目し、時間給職員の数や専門教育を受けた常勤職員の数など介護サービスの基盤の状況によって質を評価する視点である。

3. 倫理的配慮 本研究は大阪大学大学院人間科学研究科社会系研究倫理委員会承認を受け、日本社会福祉学会の研究倫理規程を遵守して実施した。調査対象者には、プライバシーの保護について説明を行い、研究結果の公表についても同意を得ている。また、調査対象者は、匿名化し、特定されないように配慮している。

4. 研究結果 本研究の主な結果は、次の3点にまとめることができる。

まず1点目に、スウェーデンの職業教育の仕組みが、移民ケアワーカーからも有資格者を生んでいた。移民ケアワーカーの多くは、無資格の時間給職員として介護の仕事を始めますが、無資格で働ける期間は制限されており、正規雇用には副看護師資格が必要となる。

2点目に、移民ケアワーカーへの職業教育や言語教育は、移民ケアワーカー個人や受け入れ事業所に任されるのではなく、社会保障制度のなかで提供されていた。移民ケアワ

カは、入国時に、言語学習やオリエンテーション、就職支援を含む導入プログラムを受けている。職業教育や生涯教育は、移民の人たちも含む全市民が、権利として基本的に無料で享受できる上に、学習補助などの経済的支援もある。これらの包括的な社会保障制度により、介護の仕事をパートで継続しながら教育を受けて資格を取得することが、移民ケアワーカーにとって現実的な選択肢となっていた。

3点目に、事業管理者は、ケアワーカーに「介護の仕事に前向きであること」を求めており、「介護に興味がないケアワーカーには辞めてもらって良い」と考えていた。事業管理者にとって人手確保は重要な課題であるが、同時に適切な人材を採用することも、良質な介護サービスを提供する上では重要であったのである。

5. 考察

調査結果を踏まえ、次の3点から考察を行う。

1点目に、スウェーデンの職業訓練等の仕組みは、移民ケアワーカーのキャリアの垂直移動を可能にし、介護の仕事を「先のない」(=キャリアを作れない) ('dead-end occupation') (Simonazzi 2008: 224) 状態から脱却させていた。ただし、副看護師となった後、さらに大学で看護師の教育を受ける者はほぼおらず、このキャリアの垂直移動は、多くの場合副看護師までであることも指摘できる。

2点目に、スウェーデンでは、介護資格の要件やそれをバックアップする普遍的な社会保障体制が整備されているため、事業管理者と移民ケアワーカー双方にメリットがある 'win-win' の関係性が生まれていた。事業管理者にとってのメリットは、ケアワーカーが現場に留まり、また教育を受けた有資格のスタッフも確保できることであり、移民ケアワーカーにとってのメリットは、資格を取得でき、給料が上がることや、キャリアアップにつなげられることである。この2点を踏まえると、構造的視点からみた介護サービスの質は、ヴェクショー市ではある程度維持されているようであった。

3点目に、ケアワーカーの量的拡大が目指される中、人手確保のため移民に介護の仕事を押し付けてしまうことは、介護サービスの低下につながり得る。事業管理者は、ケアワーカーが介護の仕事に前向きであることを求めており、人手を確保することと、適切な人材を採用することで介護サービスの質を維持することの両立に苦悩していた。

<参考文献>

Donabedian, Avedis, 1968, "The Evaluation of Medical Care Programs," *Bull N Y Acad Med*, 44(2):117-24, (Retrieved November 24, 2020, <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1750027/pdf/bullnyacadmed00239-0049.pdf>).

Simonazzi, Annamaria, 2008, "Care regimes and national employment models," *Cambridge Journal of Economics* 2009, 33: 211-232.

出入国在留管庁, 2019 5 月, 資料 2 「特定技能制度の施行状況について」, (2020 年 11 月 20 日取得, <http://www.moj.go.jp/content/001296042.pdf>) .

Wondmench, Yeshiwork, 2013, *Mångfald i äldreomsorgen: Om anställningsvillkor för utlandsfödda medlemmar i Kommunal*, Stockholm: Kommunal.

本研究は、「2019 年度大阪大学大学院人間科学研究科学部生・大学院生等による国際研究交流プロジェクト」による研究助成を受けて実施した。