

# 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－

赤羽 克子\*<sup>1</sup> 高尾 公矢\*<sup>2</sup> 川池 秀明\*<sup>3</sup>

A study on the expectation and acceptance of foreign care workers in nursing homes:  
Results of an awareness survey conducted with nursing staff

AKABA, Katsuko, TAKAO, Kimiya and KAWAIKE, Hideaki

## 要旨

本研究の目的は、介護施設で働く日本人介護職員を対象とした質問紙調査をもとに、外国人と共に働く日本人介護職員が外国人介護職員に抱く期待を解明し、外国人介護職員の受入れの課題を検討することである。905名の介護職員を対象として年代による外国人介護職員への期待（肯定的な捉え方）の差異分析を行った。その結果、年代による有意差が認められ、20代以下は、30代以上に比べ、外国人介護職員への期待（肯定的な捉え方）が有意に高いことが示された。これは、介護現場において日本人介護職員の外国人介護職員への期待が異なり、特に30代が厳しい評価をしていることが明らかであり、それは就業上の地位や資格所有に関連していることが明らかとなった。外国人介護職員を受入れる場合は、日本人職員への労働条件の配慮が必要であり、外国人職員への期待を的確に把握することの必要性が示唆された。

## キーワード

介護職員 外国人介護職員 介護人材確保

## Abstract

Through a questionnaire survey conducted with Japanese care workers working in nursing homes, this study aims to determine the expectations of Japanese care workers for foreign care workers when they work with them and to consider potential issues nursing homes might face when they start accepting foreign care workers. The survey was administered to 905 care workers, and a variance analysis was conducted on their expectations (positive views) of foreign care workers by age. Results showed that there were significant differences by age: those in their 20s or younger had significantly higher expectations (positive views) of foreign care workers than those in their 30s or older. This indicates that in nursing care workplaces, Japanese care workers have different levels of expectations for foreign care workers. It was also found out that those in their 30s provided especially harsh evaluations of the foreign care workers, which was related to workers' positions and qualifications. The study suggested that in order for Japanese care workers to accept foreign care workers, it is necessary to pay attention to the work conditions of Japanese staff and accurately understand their expectations for foreign work forces.

## Key words

Care workers, Foreign care workers, Securing care worker human resources

## 1. はじめに

わが国の65歳以上の高齢者人口は、過去最高の3,300万人（前年3,190万人）となり、総人口に占める割合（高齢化率）も26.0%（前年25.1%）となっている（高齢社会白書、2015）。

厚生労働省の「介護保険事業状況報告の概要」（2015）によると、要介護認定者数は、介護保険制度発足当初2000年には218万人であったものが、2014年に600万人を超え、要介護認定者数は、65歳以上の約18%を占めている。

高齢化の進展に伴って介護サービスを利用する高齢者が急増する中であって、介護職員は慢性的な人手不足の状態に陥って

おり、介護職員の確保は喫緊の課題となっている。

厚生労働省は2025年の「介護人材の需要推計（確定値）」(2015)を発表した。需要は253万人、供給は215万2000人で、約38万人不足する。充足率は85.1%で、2015年2月に発表した暫定値では不足数を約30万人としていたが、確定値は不足数が拡大した。

介護現場での人手不足の要因は、介護職員の離職率の高さだけでなく、新規に採用することが困難なことにある。採用が困難なのは、身体的にも精神的にも負担が大きい仕事であるにもかかわらず、低賃金や社会的評価が低いことが主因であり、労働環境の改善がない限り今後の介護人材確保は非常に厳しい

\*1：聖徳大学心理・福祉学部社会福祉学科・教授／\*2：聖徳大学心理・福祉学部社会福祉学科・教授  
\*3：聖徳大学心理・福祉学部社会福祉学科・准教授

状況にある<sup>1)</sup>。

大量の介護人材が必要とされる中、外国人介護人材の活用への期待が高まっているが、わが国はこれまで外国人の単純労働者を受入れないという方針を貫いてきた(井口2005; 鈴木2006)。

現在、外国人が介護現場で働く場合には、①身分に基づき在留する者(「日本人の配偶者」「永住者」「定住者」)、②EPA(経済連携協定)に基づく介護福祉士及び候補者に限られている。

介護現場では、日本人配偶者の外国人、日系人、在日韓国朝鮮人が介護現場で活躍する実態(小幡, 2005)があるにもかかわらず、日本人職員が外国人介護職員をどのように受入れ、何に期待をしているのか等は、十分解明されていない。

本稿では、介護施設で働く日本人介護職員を対象とした質問紙調査をもとに、外国人と共に働く日本人介護職員が外国人介護職員に抱く期待を年代ごとに解明し、外国人介護職員の受入れの課題を検討する。

## 2. 外国人介護職員の受入れ

### (1) 定住外国人

外国人とは日本の国籍を有しない者をいう。わが国で外国人が就労する場合は、「出入国管理及び難民認定法」(以下、入管法)の制約がある。

身分または地位に基づき在留する者(「定住者」(主に日系人)、「永住者」「日本人の配偶者」等)は、入管法上、就労活動の制限はなく、様々な分野で報酬を受ける活動が可能である。

「定住者」は、1989年の入管法の改正で創設された資格である。これに先立って1988年に「第6次雇用対策計画」で、専門的・技術的労働者については「可能な限り受入れる」が、単純労働者については「十分慎重に対応する」という方針が打ち出され、この計画を契機に入管法が改正された。

入管法改正によって、日系人は、原則として日系3世まで(未成年・未婚・被扶養者については4世まで)身分に基づく在留資格が与えられ、国内における就労制限がなくなった<sup>2)</sup>。

在留資格が「定住者」や「日本人の配偶者等」の場合、日本での就労に制約はないが、現実には就労や生活場面では様々な苦勞がある。日本語能力の問題もあって、思うような仕事が見つからないというのも苦勞の1つである(依光, 2006)。

EPAによる外国人介護職員の受入れに先立って、日本の介護現場では、2005年頃から在日フィリピン人女性たち<sup>3)</sup>の中にホームヘルパー2級(現介護職員初任者研修)資格<sup>4)</sup>を取得し、介護職員として就労する人たちが出てきている(中井, 2010)。

一方で、日本人介護職員の慢性的な人手不足や改正労働者派遣法等によって在日フィリピン人女性に介護職員初任者研修をコーディネートする民間団体、積極的に雇用しようとする福祉施設経営者、人材派遣業者等が出現している(高畑, 2007)。

### (2) EPA介護福祉士候補者

EPAによって2008年からインドネシア人、2009年からフィリピン人、2014年からベトナム人介護福祉士候補者(以下、候補者)を受入れている。

入管法上は、「介護」のための在留資格はなく、この制度は外国人の就労を特例的に認めるもので、在留資格は「特別活動」(いわば特例)である。国家資格取得後は、日本国内での就労が認められ、在留期間に上限はなく更新可能となっている。

EPAによる候補者の受入れは開始当初から現在まで一貫して「介護分野の労働力不足への対応として行うものではなく、相手国からの強い要望に基づき交渉した結果、経済活動の連携の強化の観点から実施するもの」(厚生労働省, 2013)としており、厚生労働省外国人雇用対策課経済連携協定受入対策室では、EPAは労働力不足を解消するための制度ではないという立場をとっている。

この制度では、在留期間は資格取得までの4年間で、資格が取得できなければ基本的に帰国を余儀なくされるが、外国人にとって国家試験は簡単ではない。受入れ施設が日本語学習と実務・研修の機会を設け、日本語学習や国家試験対策にも十分配慮しているが、受入れ施設間に格差があるとされている。これは候補者の国家試験の合否に影響することを意味している。試験内容は日本人と同じでも、合格率は、2014年度(第27回)は44.8%、日本人の合格率は61%だったことを考えると低い数字となっている<sup>5)</sup>。

EPAは「経済活動の連携の強化」<sup>6)</sup>という立場を貫いているため、現在に至るまで介護福祉士国家試験合格者に対し定住化を促進するような対策はとられていないが、介護福祉士資格取得者の中には介護職員として介護の現場で就労し、定住する人たちもいる。

### (3) 外国人技能実習制度

外国人技能実習制度は、1993年に日本が発展途上国に対して日本の技術または知識の移転を図り、経済発展を担う人材を育成して、その国の経済発展につなげる試みで、広義の研修制度である。この制度は、研修生が1年間の研修終了後に、研修を行った同じ機関で「労働者」として技能実習を行う制度が創設され、在留資格は「特別活動」である。

2009年に入管法が改正され、実務研修を伴わない研修制度と実務研修を伴う研修・技能実習制度を設け、後者に対して新たな在留資格「技能実習」が設けられ、外国人技能実習生制度が導入された。この制度は、従来の研修生を1年目から技能実習生として位置づけ、農業をはじめ建設業、製造業など約70種類の業界に適応され、帰国することを前提にして最長3年間、技能の実習を受ける。在留資格は「特別活動」である。

この制度は、単純労働分野への外国人労働者受入れ禁止の政

府方針の下で、安いコストで外国人労働者を雇用したいという産業側の要求に添えてほしいいわば折衷的制度であるために、運用面でも透明度を欠き、悪用される例が極めて多く、そのため制度の抜本的改革が急務となっていた。

2014年4月、建設分野の労働者の人手不足を補うための緊急措置として、外国人労働者を受入れることが閣議決定された(2014年8月告示)。具体的には、技能実習終了後の外国人を最長3年間、建設分野の労働者として受入れるものである(在留資格「特別活動」)。

この措置の持つ意味は、日本が期限付きとはいえ「単純労働者」の受入れを決定した点であり、入国の手法として外国人技能実習生制度を採用する点にある。

2015年に政府は、外国人介護職員の受入れについて、従来の方針を180度転換する具体策を発表した(2015年1月14日、各紙朝刊)。この具体策では、介護職員の人手不足を背景に外国人介護職員を受入れる国としての体制が、かなり緩和されることになる。

この制度は、EPAとは別に「外国人技能実習制度」に「介護」を加えるというものであり、外国人の在留資格として「介護」を新設するものである。国籍・資格を問わず日本語能力のある外国人(日本語能力検定試験N4=日本語がある程度理解できる程度)を受入れ、各地の介護施設で最長5年間働きながら介護技術を学ぶものである。

### 3. 先行研究

#### (1) 定住外国人

全国各地で2005年ごろから在日フィリピン人がホームヘルパー2級の資格を取得し、介護職員として就労する動きが増加しており、2006年には東京に在日フィリピン人介護士協会が設立されている。

株式会社ニッソーネット(2008)の調査では、施設が雇用している外国人介護職員の出身国は「フィリピン」(51.9%)の割合が最も高く、次いで「中国」(23.6%)、「韓国」(21.7%)の順であり、約4分の1にあたる施設が、「在日外国人を雇用しているか、雇用したことがある」(24.8%)と回答している。在日外国人介護職員を雇用した経験のある施設に評価を聞いた質問では「真面目さ」(92.9%)、「明るさ」(73.8%)と肯定的に評価する一方で、「記録業務での支障」(65.2%)、「職員とのコミュニケーション」(57.6%)と否定的に評価する施設も多く、「在日外国人は介護職員として雇用していない、または雇用したことがない」施設に、雇用する場合の課題を聞いた結果、「コミュニケーション」(76.8%)と「記録業務」(75.8%)をあげている。

中井久子(2010)は、「在日フィリピン人が勤務する介護施設では、異文化による摩擦や軋轢が生じ日本人介護職員との間に困難が生じやすい。しかし、フィリピンの文化・習慣、国民性

に基づいた介護の方法や考え、勤務態度等は固定的なものではない」と指摘している。

赤羽克子ら(2015)は、約50%以上の施設が、「在日外国人(EPA以外)を雇用しているか、雇用したことがある」(52.2%)と回答している。在日外国人の雇用の際に重視した条件は、「日本語能力」(73.3%)の割合が最も高く、次いで「日本での永住資格」(45.0%)、「ホームヘルパー2級」(28.3%)の順である。施設で介護福祉士の人手不足が生じた場合に、どのような方法で対応するかでは、「日本人介護職員に資格取得を期待する」(79.1%)、「EPA候補者に資格取得を期待する」(44.3%)、「在日外国人に資格取得を期待する」(25.2%)となっており、在日外国人に期待する割合は決して低くない。

前川有希子(2011)の調査では、日本人介護職員は「外国人介護職員と一緒に働いても良い」と肯定的な意見が57%を占め、「一緒に働きたくない」と否定的な意見は20%である。日本人介護職員の外国人介護職員への期待は「日本語ができないと困る」「人柄が良く笑顔で接するなら良い」等である。

高畑幸(2009)は、介護施設や事業所が在日フィリピン人介護者の「良さ」としては、コミュニケーション能力、ホスピタリティ(献身性)、将来的な外国人受入れへの基盤づくり、の3点をあげている。

#### (2) EPA介護福祉士候補者

伊藤真理子(2014)は、日本人介護職員は「介護の現場で外国人職員と共に働くことについては、ほぼ理解しているといえる。特に、明確な反対意思はなく、違和感もない。反面、協働作業を行う上で言葉の壁がある。候補者に対する期待は人手不足をあげるものが多い」と指摘している。

塚田典子(2010)は、介護職員の78%が「一緒に働いても良い」と思っているが、施設長及び介護職員ともに、言葉やコミュニケーションの不安、文化の違いに対する不安をあげている。

後藤由美子・中村亜紀(2007)は、施設の候補者雇用による問題点として「現場での会話が不十分」が最も多く、「生活習慣の違い」「日本人利用者を理解することが難しい」「日本語の読み書きが不十分」「職場の人間関係」と続くことを明らかにしている。

赤羽克子ら(2015)は、施設が候補者を受入れて感じることは「真面目に働いてくれる」(84.3%)、「明るい」(63.5%)、「職員に良い刺激がある」(54.8%)、「利用者からの評判が良い」(45.2%)、「ホスピタリティが高い」(34.8%)と概ね肯定的な評価であることを示している。

先行研究では、候補者は高齢者との摩擦はなく、職場環境の活性化に良い影響を与えている等の報告がある。他方、日本語能力不足によるコミュニケーションや介護記録の読解・記述力の不足、異文化による価値観の違い等の課題があげられている。

## 4. 研究方法

### (1) 調査時期・調査対象

2014年7月に1都4県の介護施設の職員に調査を実施し、905名（男性276名、女性619名、未記入10名）から回答を得た。回答者の平均年齢は39.8歳（標準偏差12.36）であり、年代別の割合は、20代以下24.2%、30代26.8%、40代25.6%、50代15.1%、60代以上8.3%であった。回答者の年代と資格所有の関係は、20代以下の資格所有者が最も低く、40代が最も高く、次いで30代、50代以上の順となっている（表1）。

各分析対象項目において1問以上欠損のあるものは各分析から除外した。

表1 年代と資格の有無

	20代以下	30代	40代	50代以上	計
資格有	32 (4.5)	197 (27.9)	389 (55.1)	88 (12.5)	706 (100)
資格無	3 (3.1)	15 (15.3)	56 (57.1)	24 (24.5)	98 (100)

( )は%

### (2) 調査票

調査票は、介護職員の属性、外国人介護職員への期待、ストレスに関する尺度など13種類から構成される。本研究では、外国人介護職員に関する5項目の質問を作成し使用した。質問は、EPA介護福祉士及び候補者（経済連携協定によってインドネシア、フィリピン、ベトナム等から来日し介護福祉士資格を取得した者及び介護福祉士を目指している候補者）や在日外国人（韓国・朝鮮、中国、フィリピン等）等が介護職員として働くことについての考えを尋ねるものであり、「外国人介護職員は職場の活性化につながる」「外国人介護職員は人材不足の解消に効果がある」「外国人介護職員は職場環境に溶け込んでいる」「外国人介護職員は日本人職員の労働力の負担軽減になる」「外国人介護職員は利用者とのコミュニケーションがうまくとれる」など外国人介護職員への期待（肯定的な捉え方）を測定する。回答形式は、“全くそうは思わない”から“非常にそう思う”の4件法である。

### (3) 分析方法

年代4区分（20代以下・30代・40代・50代以上）を独立変数、外国人介護職員への期待（肯定的な捉え方）に関する5項目の合計得点を従属変数とする一要因配置分散分析及びTukey法による多重比較を行った。分析には、統計ソフトSPSS（Version18.0）を使用した。

### (4) 倫理的配慮

調査協力依頼文には、調査の目的を記載し、調査で得られたデータは統計的に処理を行い、個人が特定されないことがない旨を明記し、無記名にて調査を実施した。

## 5. 結果

### (1) 年代による外国人介護職員への期待の差異分析

年代による、外国人介護職員への期待（肯定的な捉え方）の差異の検討を行った（表2）。その結果、年代による有意差が認められた。多重比較の結果、20代以下は、30代以上に比べ、外国人介護職員への期待（肯定的な捉え方）が有意に高いことが示された。

表2 年代による外国人介護職員への期待（肯定的捉え方）の差異分析

尺度	要因	度数	平均	標準偏差	F値	有意確率	多重比較
外国人介護職員への期待	①20代以下	206	14.7	2.89	10.19	***	②・③・④<①
	②30代	221	13.2	2.79			
	③40代	199	13.6	2.94			
	④50代以上	169	13.7	2.84			

\*\*\*p<.001

外国人介護職員が働くことで職場の活性化や人材不足の解消につながるといった期待や、外国人介護職員は職場環境に溶け込みコミュニケーションがうまく取れるだろうといった捉え方は、20代以下で顕著であることが示唆された。また30代以上では、年代が上がるほど外国人介護職員への期待が高くなる傾向が示された。

20代以下は、介護職員として“初心者”であって介護知識や介護技術を修得途中で無資格の職員も18.1%を占め、ソーシャルスキルも低いため外国人介護職員と共に働きながら成長していこうとする意欲の表れと考えられる。

30代は、介護現場での中間管理職として介護の初心者である外国人介護職員への期待が強いために、厳しい評価をしているといえる。それは、外国人介護職員が日本人介護職員と同様の業務を担い、日本人介護職員と変わらない介護の担い手になることを期待していることへの表れと考えられる。

40代及び50代以上は、初心者に比較的寛容な態度で外国人介護職員に接しており、その態度が外国人介護職員への期待となって表れているものと考えられる。

### (2) 年代による「外国人介護職員は職場の活性化につながる」への期待

年代による「職場の活性化につながる」（図1）という肯定

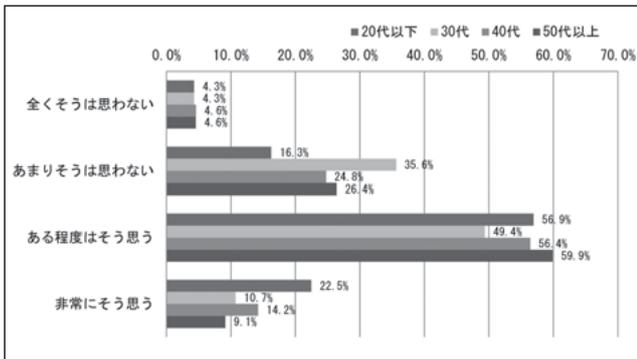


図1 外国人介護職員は職場の活性化につながる

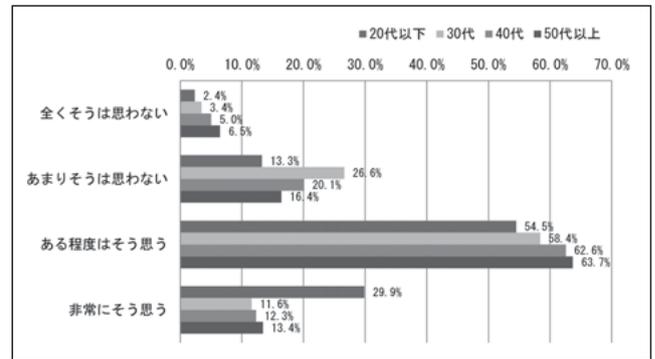


図2 外国人介護職員は介護人材不足の解消につながる

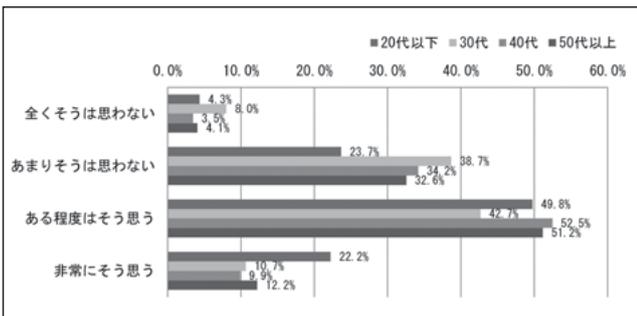


図3 外国人介護職員は職場環境に溶け込んでいる

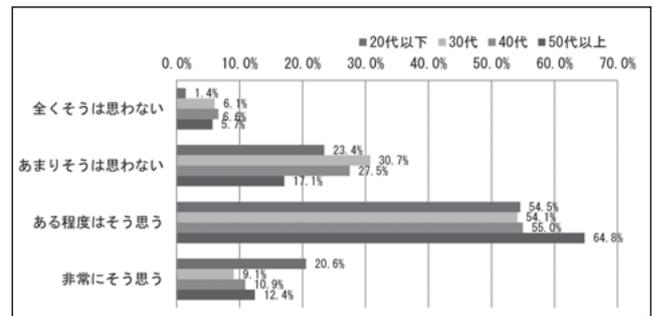


図4 外国人介護職員は日本人職員の労働力の負担軽減になる

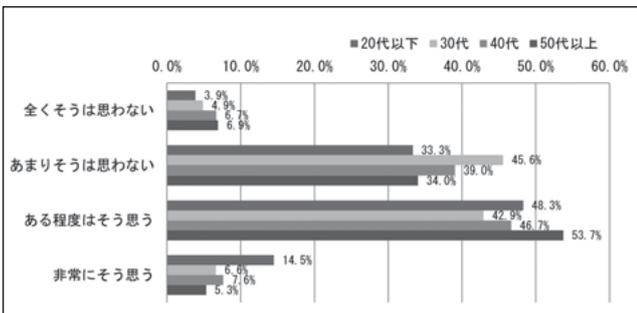


図5 外国人介護職員は利用者とのコミュニケーションがうまく取れる

(4) 年代による「外国人介護職員は職場環境に溶け込んでいる」への期待

年代による「外国人介護職員は職場環境に溶け込んでいる」(図3)という肯定的な捉え方は、20代以下で顕著であるが、30代以上では年代が上がるほど期待が高くなる傾向がみられた。ところが30代は他の年代に比べ、「職場環境に溶け込んでいる」への期待が低くなる傾向がみられる。

(5) 年代による「外国人介護職員は日本人職員の労働力の負担軽減になる」への期待

年代による「外国人介護職員は日本人職員の労働力の負担軽減になる」(図4)という肯定的な捉え方は、20代以下と50代以上が高くなる傾向がみられ、30代以上では年代が上がるほど期待が高くなる傾向がみられた。ところが30代は他の年代に比べ、「日本人職員の労働力負担軽減になる」への期待が低くなる傾向がみられる。

的な捉え方は、20代以下で顕著であるが、30代は期待が低くなる傾向がみられた。資格と「職場の活性化につながる」との関係では、無資格者に肯定的な捉え方をする傾向がみられ、逆に有資格者に否定的な捉え方をする傾向がみられる。

(3) 年代による「外国人介護職員は介護人材不足の解消につながる」への期待

年代による「外国人介護職員は介護人材不足につながる」(図2)という肯定的な捉え方は、20代以下で顕著であるが、30代以上では年代が上がるほど期待が高くなる傾向がみられた。ところが30代は他の年代に比べ、「人材不足解消」への期待が低くなる傾向がみられる。

(6) 年代による「外国人介護職員は利用者とのコミュニケーションがうまく取れる」への期待

年代による「外国人介護職員は利用者とのコミュニケーションがうまく取れる」(図5)という肯定的な捉え方は、20代以下で顕著であるが、30代以上では年代が上がるほど期待が高くなる傾向がみられた。ところが30代は他の年代に比べ、「利用者とのコミュニケーションがうまく取れる」への期待が低くな

り、否定的な捉え方が上回る傾向がみられる。

## 6. 考察

先行研究によれば、介護の現場で外国人介護職員と共に働く日本人介護職員は外国人介護職員を概ね肯定的に捉えている。一方で日本人介護職員が不安を抱く点は、「言葉」「文化」「コミュニケーション」である。

調査結果から、外国人介護職員への期待として「外国人介護職員は介護人材不足の解消につながる」（肯定的は76.1%）、「外国人介護職員は日本人職員の労働力の負担軽減になる」（肯定的は69.7%）といずれも肯定的な捉え方がきわめて高く、現在の介護現場では人手不足が日本人介護職員の中で半ば常識になりつつあることを裏付けるものといえる。この事実を、将来にわたって介護人材不足を外国人介護職員に頼らざるを得ないことを物語っている。

また、「外国人介護職員は職場の活性化につながる」（肯定的は69.5%）、「外国人介護職員は職場環境に溶け込んでいる」（肯定的は62.6%）と、日本人介護職員は外国人介護職員受入れについて、肯定的に捉えており、外国人介護職員と共に働くことはほぼ理解を得ているものといえる。

他方、「外国人介護職員は利用者とのコミュニケーションがうまく取れる」（肯定的は56.4%）は相対的に低く、外国人介護職員の課題は、利用者とのコミュニケーションにあるといえる。年代による、外国人介護職員への期待（肯定的な捉え方）の差異分析でも有意差が認められた。多重比較の結果、20代以下は、30代以上に比べ、外国人介護職員への期待（肯定的な捉え方）が有意に高いことが示された。これは、介護現場において日本人介護職員の外国人介護職員への期待が年代ごとに異なり、とくに30代が厳しい評価をしており、外国人への期待は評価者の就業上の地位や資格所有に密接に関連しているものと考えられる。

## 7. おわりに

わが国は急速な高齢化に伴って要介護高齢者が増加の一途を辿っている一方で、現在でも介護人材確保の困難さが現場に弊害をもたらす状況を招いている実態がある。2025年には約38万人の介護人材が不足すると予測され、外国人介護人材への期待が高まり、政府もこれまでの身分に基づく在留資格やEPAの枠組みに加え、在留資格「介護」や技能実習制度の検討を始めた。これから本格的な外国人介護人材の運用が始まろうとしている。

わが国の介護人材不足を解消するためには、外国人の受入れを検討する前に現在の介護職の人たちに「介護の仕事」に見合った待遇を用意することが求められる。市場原理に基づく供給量を確保するための待遇を改善する代わりに、劣悪な条件でも

我慢してくれる外国人に依存するというのでは、介護現場の待遇改善は進まない。

今後の介護人材確保には外国人介護人材の活用は不可避であろう。その際、これまでの身分に基づく在留資格者の介護現場での事例、EPAの事例、建設や農業分野での技能実習制度の事例等を踏まえ、外国人介護職員とともに働く日本人介護職員の意向を重視し、外国人介護人材の可能性を検討して、受入れ態勢を整えるべきである。介護に求められるのは供給量だけではなく「ケアの質」の向上でもある。

### 〔謝辞〕

本研究の趣旨をご理解頂き、調査にご協力を頂きました皆様に心から感謝いたします。

### 注

- 1) 介護労働安定センターの「介護労働実態調査」(2014年度)によれば、離職率は16.5%、採用率は20.6%で、事業所における従業員数の過不足は「不足感」(59.3%)、「適当」(40.2%)であった。不足の理由は「採用が困難」(72.2%)、「事業を拡大したいが人材が確保できない」(19.8%)であった。一方、介護労働者は労働条件等の不満として「人手が足りない」(45.0%)、「仕事のわりに賃金が低い」(42.3%)、「有給休暇が取りにくい」(34.5%)であった。
- 2) 1990年の入管法の改正は、日系人の2世・3世の入国規制は大幅に緩和した。日系人は国内での活動に制限が課されておらず、単純労働を行うことも「合法」となる。
- 3) 2005年2月に法務省令が改正され、興行ビザの発給が厳格化された結果、フィリピンからの女性興行労働者は激減した。かつてフィリピン人エンターテイナーとして働きに来て、就労先等で知り合った日本人男性と結婚し、全国各地に分散して定住する人たちの中に介護職員初任者研修を修了して介護の現場で働いている人たちがいる。
- 4) 2013年4月より、「ホームヘルパー養成研修(1級～3級)」及び「介護職員基礎研修」は「介護職員初任者研修」に一元化された。
- 5) 厚生労働省「第27回介護福祉士国家試験結果」(2015.3.26)によれば、候補者の合格率は年を追うごとに高くなりつつあるが、全体の合格率に比較して低率である。
- 6) 経済連携協定(EPA)に基づく受入れの枠組では、「候補者の受入れは、看護・介護分野の労働力不足への対応ではなく、二国間の経済活動の連携の強化の観点から、経済連携協定(EPA)に基づき、公的な枠組で特例的に行うものである」と明記されている。

### 〔文献〕

- 赤羽克子, 高尾公矢, 佐藤可奈, 2015, 「EPA外国人介護福祉士候補者への支援態勢が国家資格取得に及ぼす影響に関する研究(報告書)」時潮社。
- 赤羽克子, 高尾公矢, 佐藤可奈, 前掲書, 22-24。
- 外国人研修生問題ネットワーク編, 2007, 『外国人研修生-時給300円の労働者-』明石書店。
- 後藤由美子, 中村亜紀, 2010, 「わが国の介護労働の方向性-外国人介護士受入れ意向調査から-」『羽衣国際大学人間生活学部研究紀要』第2号。
- 井口泰, 2005, 『外国人労働者新時代』筑摩書房。
- 伊藤眞理子, 2014, 「外国人介護福祉士候補者等の受入れに関する諸問題-フィリピン, インドネシア, 日本でのアンケート調査結果からの報告-」, 『岡山大学大学院社会文化科学研究科紀要』第38号, 99。
- 株式会社ニッソーネットニュースリリース: 2008.9.24 [http://www.nissonet.co.jp/pdf/news\\_080924.pdf](http://www.nissonet.co.jp/pdf/news_080924.pdf)。
- 前川有希子, 2007, 「外国人介護職員との協働について~日本人介護職員

- への調査結果からの考察～』『静岡福祉大学紀要(7)』(7), 121-122.
- 内閣府, 2015, 「高齢社会白書」(平成27年版).
- 中井久子, 2010, 「在日フィリピン人介護士の介護現場における課題」『大阪人間科学大学紀要』(9), 33-39.
- 小幡詩子, 2005, 「介護現場を支える日系移住労働女性たち－外国人介護士受け入れのモデルになるためには－」西川潤編『グローバル化時代の外国人・少数者の人権・日本をどうひらくか』明石書店, 138-176.
- 鈴木絵里子, 2006, 「日本人の外国人労働者受け入れ政策」, 吉田良生, 川野稔編著『国際人口移動の新時代』原書房.
- 高畑幸, 2007, 「在日フィリピン人の介護人材育成に関する予備的考察」『現代社会学』(8), 24-27.
- 高畑幸, 2009, 「在日フィリピン人の介護人材育成－教育を担う人材派遣会社」『現代社会学』(10), 97-98.
- 塚田典子編著, 2010, 『介護現場の外国人労働者－日本のケア現場はどう変わるのか』明石書店.
- 依光正哲, 2006, 「外国人労働者問題－日系ブラジル人の経験－」, 吉田良生, 川野稔編著『国際人口移動の新時代』原書房.
- 依光正哲編著, 2006, 『日本の移民政策を考える－人口減少社会の課題－』明石書店.