

監理団体による介護職種の参入障壁：中国人介護技能実習生に関する調査結果から

秦，桂春

(出版者 / Publisher)

法政大学大学院

(雑誌名 / Journal or Publication Title)

大学院紀要 = Bulletin of graduate studies

(巻 / Volume)

87

(開始ページ / Start Page)

110

(終了ページ / End Page)

128

(発行年 / Year)

2021-10-31

(URL)

<https://doi.org/10.15002/00024770>

監理団体による介護職種の参入障壁

～中国人介護技能実習生に関する調査結果から～

人間社会研究科 福祉社会専攻

修士課程 2020 年度修了生 秦 桂春

1. はじめに

1.1 研究の背景

本研究は、監理団体による介護職種の参入障壁の要因について、中国人介護技能実習生の事態から明らかにするものである。

日本は、少子高齢化の進展により介護必要者が急速に増加し、介護人材不足が深刻化している。厚生労働省は介護人材確保の対策として、介護分野における外国人労働者の受入れに力を入れている。2017 年 11 月 1 日に「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律」が施行されるとともに、技能実習制度の対象職種に「介護職種」が追加された。

一方で、人口超大国である中国の高齢化現状は、日本を追いかけるように急速に高齢化が進んでおり、介護のニーズは急速に膨らんでいる。介護人材の不足に加えて介護人材の資質低下が極めて深刻な問題だと指摘されている（独立行政法人 国際協力機構 2020）。この先も高齢化率の上昇とともに、大きな介護ニーズが発生することは確実である。

近年、中国政府は高齢化介護サービスに合わせる人材育成が非常に重視されている。さらに、介護先進国である日本式の介護手法、ビジョン・ミッションやシステム、理念等は中国にとって好ましい存在である。

技能実習制度の趣旨は途上国のための人材育成を図ることであり、技能実習生の職業能力の育成につながる。介護職種の追加は日本国内の介護人材不足の現状を緩和し、途上国の介護水準向上にも役に立つと考えられる。そのため、中国の送出側も技能人材育成という視座から技能実習制度の「介護職種」の追加を意味深く注目している。

以上の理由から、本研究では、監理団体による介護職種の参入障壁は何か、中国人介護技能実習生を受入れの阻害要因は何か、中国人介護技能実習生の確保に向けた改善案を明らかにすることが重要と考えられる。

1.2 先行研究レビュー

1.2.1 外国人介護労働者をめぐる研究動向

先行研究では、介護技能実習生の受入れについて、安里（2017）は、介護での技能実習が始まれば、中国は漢字圏では日本語の習得が容易なので、人口大国の中国の存在は無視できなくなり、日本語能力試験の要件が高くなればなるほど中国出身者は注目される。また、中国は人口が多く、漢字が読みやすいし、さらに中国では介護市場が拡大しているから、中国に経験者をリクルートすれば日本で習得した介護技能を中国で十分に活用できると示唆している。

外国人介護労働者受入れの影響要因について、塚田（2018）は受入機関の施設長の賛否が外国人介護労働者の受入れ意識（賛成度）に最も大きく影響を及ぼす要因であり、更に、高齢者人口割合、言葉・コミュニケーションに関する心配度、EPA 介護福祉候補者受入れの経験があること、年齢の順に、施設長の外国人介護労働者受入れ意識（賛成度）に影響を及ぼすことを明らかにしている。

介護人材を確保するため、明英（2016）は、職場環境の改善が職員の早期離職を抑え、長期勤続を促し、もって人的資本の蓄積とキャリアの形成に寄与することが指摘されている。小野内（2019）は、介護職員自身が日常的なそれぞれの介護業務に成功する機会、仕事の意義を感じる機会が増えれば、介護職員自身が介護業務の肯定的評価、意味づけをすることができるとしている。さらに、戸山雅友・戸山文洋（2018）は、介護職員の待遇改善やイメージアップよりも「働きがい」を提供することが人材定着のカギになると指摘している。介護職は深刻な

人手不足の中、働きがいや仕事の意義を感じるような環境づくりが介護人材の確保に大切だと考えられる。

1.2.2 中国における介護の現状及び技能実習制度に関する研究

中国の介護現状について、石田（2013）は、中国においては、高齢者介護サービスの必要性が高まるにつれ、最も重要となるものの一つに介護サービスを担う介護人材の問題が課題であると指摘されている。日本における介護福祉の技術・技能やそのスキルは、医療に隣接した臨床現場で独自の専門分野における技術や機能を果たす役割を担っており、介護福祉士の養成プログラムについても年月をかけて様々に改善が施され、相当程度に洗練された内容に到達している。これらの蓄積された情報および技術・技能は、これからの中国における介護職養成に非常に有効な資料として活用することができ、参考にすべき部分が多いと指摘している（石田 2013）。

技能実習制度に対しては、批判の声もあり、プラスの評判もある。JITCO が実施した 2018 年度「帰国技能実習生のフォローアップ調査」の結果によると、技能実習期間で学んだことが「役に立った」と評価している技能実習生が 98.2%を占めている。さらに、技能実習を通じて習得したのは技能だけではなく、日本文化や日本語等、多方面から役に立ったと評価されている。

監理団体は技能実習生を受入れる監理機関として、技能実習生の保護と支援に大きな役割を果たしている。その役割について、軍司（2013）は、監理団体の役割は技能実習生への監査が監理団体の役目であり、監理団体に求められる監査の中心は、実習生への巡回指導であるとしている。さらに巡回指導の内容について、受入機関（実習実施者）が記録する帳簿のチェックが中心であるが、実習生に実習内容等要望を聞き、送出機関との調整なども大切であると述べている。

以上のように、先行研究では介護労働者に関する研究は数多いが、技能実習生を受入側の監理団体の視点から触れている論点を含め、包括的に纏められたアカデミックな研究は管見の限り見当たらない。さらに、2017 年 11 月に介護職種が追加されてから 1 年後に来日した介護技能実習生が 247 人のみに止りであることを言及していない。介護技能実習生の受入人数は何故少ないか、監理団体による介護職種の参入障壁は何かを明らかにしていない。

1.3 研究目的と意義

1) 研究の目的

本研究の目的は、技能実習制度における介護職種の追加によってその固有要件の設定や技能移転という制度趣旨に沿って資料を整理した上で、技能実習生の受入れの実績がある 2 つの監理団体を対象に介護職種の参入障壁について調査し、さらに監理団体による介護職種の参入障壁と中国人介護技能実習生受入れの阻害要因間の関係性を検討することである。具体的には以下の 3 点を明らかにする。

- 第 1 は、 監理団体による介護職種の参入障壁について。
- 第 2 は、 中国人介護技能実習生受入れの阻害要因について。
- 第 3 は、 中国人介護技能実習生の確保に向けた改善策である。

2) 研究の意義

本研究の意義は、以下の 3 点である。

第 1 は、監理団体の視点から、「介護職種」の参入障壁を明らかにすることにより、介護分野の外国人受入れの参考になる。

第 2 は、介護技能実習を通じて、彼らが日本の職場で蓄積された技能・技術を国へ持って帰り、日本と中国を繋ぐブリッジ人材となる一方、中国の介護分野で活用し、中国の介護人材の資質向上に資する。

第 3 は、中国人介護技能実習生の確保に向けた改善案を送出し機関に提言することにより、中国人介護技能実習生の派遣人数の増員に寄与することができると考えられる。

2. 研究方法

2.1 調査方法と概要

本研究では、3つのリサーチクエスチョンを明らかにするため、まず文献調査を行い、最新の基本データを把握し、その上で質的調査を実施した。その質的調査の調査方法として、実績のある2つの監理団体の責任者と実務担当者に調査を行った。また、監理団体の職員にアンケート調査を行い、インタビュー調査の補足として、調査結果の割合と数字の順位を整理する。質的調査の概要については、以下（表1）の通りである。

表1 調査の概要

調査対象	A 監理団体 実務担当者	A 監理団体 責任者	B 監理団体 実務担当者	B 監理団体 責任者
調査方法	インタビュー 調査	インタビュー 調査	インタビュー 調査	インタビュー 調査
調査日時	2020年7月20日	2020年7月31日	2020年7月21日	2020年7月28日
調査場所	会議室	会議室	会議室	理事長会談室
時間数	70分	45分	45分	45分

出典：筆者作成

2.2 調査対象

調査対象のサンプルは、技能実習生の受入れ実績があり、「介護職種」の受入れ資格を持つ2つの監理団体（A 監理団体と B 監理団体）である。

インタビュー調査の対象は、A 監理団体の責任者1名と実務担当者1名、B 監理団体の責任者1名と実務担当者1名、全部で4名である。

アンケート調査の対象は、A 監理団体の職員14名と B 監理団体の職員16名、全部で30名である。

2.3 調査項目

1) インタビュー調査の項目は、以下(表2)の通りである。

表2 インタビュー調査項目

リサーチクエスチョン	調査項目
1. 監理団体による介護職種の参入障壁は何か	Q1. 介護職種の固有要件及び参入のハードルについて
	Q2. 介護職種の追加についての賛否
	Q3. 介護職種の技能実習生受け入れ状況及び今後の受け入れ希望について
	Q4. 他の職種の技能実習生の受け入れ状況
	Q5. 介護技能実習生の給料について
	Q6. 海外の人材募集・面接に関する問題点
	Q7. 入国前講習について
	Q8. 入国後講習について
	Q9. 訪問指導・監査訪問などについて
	Q10. 実習実施者（介護現場）の技能実習生への評判
	Q11. 監理団体の介護技能実習生への評判

	Q12. 介護技能実習生の現場での実習状況
	Q13. 監理団体による介護職種の参入障壁は何か
2. 中国人介護技能実習生受入れの 阻害要因は何か	Q14. 中国人介護技能実習生を受け入れない、あるいは躊躇する 理由は何か
3. 中国人介護技能実習生確保に向 けた改善案	Q15. 実習実施者からの申し込み状況
	Q16. 介護技能実習生に何を求めていますか
	Q17. 中国人介護技能実習生の確保に向けた改善案

出典：筆者作成

2) アンケート調査の項目は、以下(表 3)の通りである。

表 3 アンケート調査項目

リサーチクエスチョン	調査項目
1. 監理団体による介護職種の参入 障壁は何か	Q1. 「介護職種」は他の職種より参入のハードルが高いです か Q2. 監理団体による介護職種の参入障壁は何だと思えますか Q3. 介護技能実習生受入れプロセスの中、どちらの段階に特 に障壁があると思えますか
2. 中国人介護技能実習生受入れの 阻害要因は何か	Q4. 中国人介護技能実習生受け入れない或いは受け入れを躊躇す る理由は何ですか
3. 中国人介護技能実習生確保に向 けた改善案	Q5. 監理団体は介護技能実習生に何を求めていますか
	Q6. 中国人介護技能実習生を確保するため、改善案を教えて ください

出典：筆者作成

2.4 分析方法

本研究では、インタビューで集めたデータを質的分析で行った。ここでは、「名古屋大学生のためのアカデミック・スキルズ・ガイド」を参考した。

調査結果分析の際の手順は以下の通りである。

(1) まず録音データから逐語録を作成した。

(2) 逐語録から、会話の内容や得られた言葉に着目し、テキストにコードをつける。

(3) 一人目のデータをコード化したら、二人目、三人目、四人目とコード化を進める。

(4) 類似したコードをまとめてカテゴリー名をつける。

(5) ストーリーラインにまとめる。

(6) 最後はコード化やストーリーラインづくりは知識を持つ他の人の力を借り、同じテーマについてコーディングをしてもらう。もし、同様のコードやストーリーラインができるなら、その結果は妥当性の高いものであると言える。逆に、同じ結果が得られない場合は、解釈に必要な知識や理論を補う必要がある。

本研究の調査結果については以上の分析手法を用い、調査のリサーチクエスチョンである①監理団体による

介護職種の参入障壁は何か、②中国人介護技能実習生受入れの阻害要因は何か等を明らかにした。更に、以上のことを明らかにした上で、③中国人介護技能実習生の確保に向けた改善案を送出機関に提案した。

2.5 倫理的配慮

本研究における倫理的配慮は、法政大学大学院人間社会研究科の研究倫理委員会により承認を得て（2019 年 12 月 23 日 研倫第 190203_2 号、2020 年 6 月 19 日 研倫第 190203_3 号）、以下の点に留意し実施した。

- 1) 本研究の目的、調査内容、調査方法、調査協力へのお願い等について、調査対象に文書と口頭で説明し承諾を得た。また、調査対象者に調査参加は任意であること、参加しない場合でも不利益は生じないこと、同意は撤回できること、データは論文にのみ使用すること、個人名及び施設名を伏せる等事を説明し、理解と同意を得た。
- 2) 調査は、対象者の指定した場所で行い、また、録音の承諾を得た。調査途中でいつでも中止できること、それにより不利益は一切生じないことを説明した。録音データは、個人が特定できないよう配慮すること、研究室のロッカーにて施錠をして保管すること、修士卒業次第、消去・廃棄することを説明し、同意を得た。
- 3) 各種調査データは、該当研究終了後、データ消去及び調査票の廃棄を実施する。

3. 調査結果

3.1 文献調査の結果

技能実習制度の対象職種に「介護職種」の追加に当たり、技能実習制度の要件に加え、以下（表 4）の要件を満たす必要があることが分かった。

表 4 「介護職種」の固有要件について

介護職種の追加にあたり、技能実習制度の要件に加え、以下の要件を満たす必要である。 ・第 1 号技能実習（1 年目）は、日本語能力試験の N4 に合格している者であること。 ・第 2 号技能実習（2 年目）は、日本語能力試験の N3 に合格している者であること。 ・「介護」職種の監理団体に対し、本邦の営利を目的としない法人であること。 ・監理団体の役職員に介護職として 5 年以上の経験を有する介護福祉士等（看護師等）がいるものであること。 ・実習実施者・実習内容に関する固有要件は、技能実習指導員のうち 1 名以上は、介護福祉士の資格を有する者であること。 ・技能実習生 5 名につき 1 名以上の技能実習指導員を選任していること。 ・技能実習生を行わせる事業所が、開設後 3 年以上経過していること。 ・入国後講習については、基本的な仕組みは技能実習法本体によるが、日本語学習（240 時間（N3 程度取得者は 80 時間）。）と介護導入講習（介護の基本、コミュニケーション技術等、合計 42 時間）の受講を求めることとする。又、講師に一定の要件を設ける。
また、厚生労働省に設置された「外国人介護人材受入れの在り方に関する検討会～中間まとめ～」において、介護は、単なる作業ではなく、利用者の自立支援を実現するための思考過程に基づく行為であることを踏まえ、それに必要な考え方等の理解を含めて、移転の対象と考えることが適当であるとされた。

出典：筆者作成

3.2 インタビュー調査の結果

インタビュー調査の結果については、リサーチクエスションごとに監理団体の調査対象にインタビューで集めたデータを質的分析で行った。さらに A、B 監理団体の結果を比較した上で、以下のようにまとめることができた。

3.2.1 監理団体による介護職種の参入障壁は何かについての分析結果

インタビュー調査の分析結果では、表5によると、以下のことが明らかになった。

(1) 対人サービスの障壁

- ・介護職種は、機械と違って十人十色だから、仕事に対する臨時応変が必要である。
- ・介護職種は、人の命に関わる慎重さを要する職種であるところが障壁だと言える。
- ・介護は他の職種よりストレスの多い仕事だから障壁だと考えられる。

(2) 介護職種の固有要件

- ・入国する時日本語能力 N4、2 年目になる時日本語能力 N3 を取得する固有要件がある。
- ・監理団体は介護職種の申請に当たり、営利を目的ではない法人であることが要求される。
- ・監理団体は介護職種の申請に当たり、5 年以上の介護経験を有する介護福祉士の職員を雇用していることが要求される。

(3) 給料問題

- ・介護職種は、概ね月給 20 万円ぐらいで、他の職種より少し高いようだが、高い条件付きなので、他の職種より高い報酬を要望している。
- ・介護職種の給料は、介護保険法の中から報酬を払われているので、制度に縛られるところもあり、給料上げがなかなか難しいと考えられる。
- ・介護職種の高い固有要件と報酬の間にギャップが生まれている。

以上のように、監理団体による介護職種の参入障壁は、以下の3つが考えられる。

第1は、介護職種は日本語等に対する固有要件のハードルが高いから。

第2は、介護職種は人の命に係る対人サービスなので、慎重さを必要とする仕事であるから。

第3は、介護職種は他の職種より高い要件が必要なのに、給料が相当の程度になっていないということである。

その中で、一番の障壁と考えられるのは、入国する時日本語能力 N4 以上持っていなければならないという固有要件である。それをクリアするのは時間がかかると思われる。

2 番目に障壁と考えられるのは、介護職種は人の命を世話するという対人サービスの仕事内容であるから、これも監理団体の躊躇する理由の1つになる。

3 番目に障壁と分析できるのは、介護職種は他の職種より高い条件付きなので、仕事内容より相応しい程度の給料になっていない。さらに、介護職種の給料は介護保険制度に縛られているところもあり、給料上げがなかなか難しいと考えられる。

表 5 監理団体による介護職種の参入障壁について

データの一部分				同じ	違い	結果
A監理団体		B監理団体				
コード 対人サービスの障壁		コード 対人サービスの障壁				
・介護職種は初めての対人サービスなので、日本語能力やコミュニケーション能力があるかどうか等、他の職種では求められないことを求められるので、これをクリアするのは難しい点が多いと思う（Cさん）。 ・介護は他の仕事と比べてストレスの多い仕事だから、それも人的ストレス。人間関係のストレスですね（Dさん）。	コード 日本語等 固有要件の障壁 ・入国の時日本語能力N4、1年後にN3、これが非常に壁になっているですよ（Dさん）。 ・公益社団法人といった営利を目的としない団体ではなければならぬといったか、また介護福祉士を雇用しなければならぬといった介護固有の要件があるので、これらは参入障壁になっていると思います（Cさん）。	・介護は人に対するものだから、機械と違って、十人十色だから、具体的な個別事案に合わせて臨時応変に対応しなくちゃいけない…（Eさん）。 ・介護は対人サービスという、物を作るというのではなくて、人の命を世話するという、非常に慎重さを要する職種だというのが障壁と言いますが、この事業を行う上での大きな課題とは思います（Fさん）。	コード 給料の障壁 ・他の職種と比べて介護職種の実習生の給料は少し高いようです。大抵他の職種は地域にもよるのですが、概ね16-17万円ぐらいといったところですが、介護は20万円ぐらいのようです（Cさん）。	・介護職種は初めての対人サービスなので、日本語能力やコミュニケーション能力等の高い固有要件が障壁であることとしていて。 ・B監理団体は介護職種の給料は仕事の関係より給料が安いとしている。	・A監理団体も、B監理団体も、介護職種は初めての対人サービスなので、日本語能力等の高い固有要件が障壁であることとしていて。 ・B監理団体は介護職種の給料は仕事の関係より給料が安いとしている。	・A監理団体も、B監理団体も、介護職種は初めての対人サービスなので、日本語能力等の高い固有要件が障壁であることとしていて。 ・B監理団体は介護職種の給料は仕事の関係より給料が安いとしている。
				・介護職種は初めての対人サービスなので、日本語能力やコミュニケーション能力等の固有要件が高いので、躊躇している大きな理由がある。	・A監理団体は介護職種の給料は他の職種よりは少し高いとしている。 ・B監理団体は介護職種の給料は仕事の関係より給料が安いとしている。	・A監理団体も、B監理団体も、介護職種は初めての対人サービスなので、日本語能力等の高い固有要件が障壁であることとしていて。 ・B監理団体は介護職種の給料は仕事の関係より給料が安いとしている。

出典：筆者作成

3.2.2 中国人介護技能実習生受入れの阻害要因は何かについての分析結果

インタビュー調査の分析結果では、表6によると、以下のことが明らかになった。

そこでは、介護職種向けの共通問題と中国人技能実習生向けの個別問題の両面が示されていた。

(1) 共通問題

- ・介護職種は対人サービスなので想定外のことが多いから。
- ・介護職種は他の職種より固有要件等参入のハードルが高いから。

(2) 中国人向けの問題

- ・中国は近年の経済発展により賃金が上昇しているから、介護技能実習生を受入れたいニーズと給料面でアンバランスが生まれている。
- ・介護技能実習生の受入れは、中国国内の介護市場の人材派遣とも競争している。
- ・介護技能実習生の受入れは、国際市場での介護人材募集とも競争している。

(3) 中国人介護技能実習生受入れのメリット

- ・中国は人口の多い国で、高齢者人口の多い国である。高齢化先進国の日本から介護のノウハウや知識を学びたい。そのため、技能実習生にとっては、技能実習制度の本来の目的である「技術の移転」に一番合致していると考えられる。
- ・中国人介護技能実習生は身につけたものを母国に持って帰って、中国の介護分野での底上げに役に立つと考えられる。
- ・中国は日本と歴史的な関係、人間的な関係、文化的な関係があるため。親近感があると考えられる。
- ・言葉の面からすれば、中国人実習生のほうは漢字が通じるから、比較的短時間で日本語に馴染んでくると思われる。

(4) 中国人介護技能実習生受入れのデメリット

- ・中国は近年の経済発展により賃金が上昇しているから、給料面ではアンバランスが生まれている。
- ・中国国内の介護市場では、介護人材も必要であるから、介護人材を国内市場と競合することになる。

以上のように、介護職種の共通問題としては、介護職種は他の職種に求められない高い固有要件が求められている。また、介護職種は初めての対人サービスであり、人の命に係る仕事であるので、監理団体としても慎重に考えなければいけない問題が多い。

中国人向けの個別問題としては、近年中国国内の経済発展により、給料が上昇してきているので、介護職種の高い固有要件と給料面でのアンバランスが生まれてきたのである。また、中国人介護技能実習生の受入れは、中国国内の介護市場での人材派遣とも競合しているので、中国人介護技能実習生受入れの阻害要因になると考えられる。

表 6 中国人介護技能実習生受入れの阻害要因について

データの一部						
A監理団体		B監理団体		同じ点	異なる点	結果
コード 介護職種の共通問題						
・介護職種は他の職種より固有要件等参入のハードルが高いというのは、非常に関係していると思います（Cさん）。 - 介護職はものづくりの職種より、相応しい人材を探すのが難しい（Cさん）。 ・介護職種は対人サービスなので、想定外のことが多いから、介護職種は他の職種より固有要件等参入のハードルが高いから、中国での人材募集・選考が難しいからの3つと関係していると思います（Dさん）。		・介護は人に対するものだから、それは今までの実習と違うので、それであつと嫌がっているようなこともありますね（Eさん）。 ・対人サービスなのか、固有要件等の参入のハードルが高いとか、これは中国人というだけに限定した問題ではなくて、それは介護職種の障壁で、フィリピンでも、タイでも、ベトナムでも、また中国でも、同様に同じ障壁を持っているわけ。一番大きな障壁は、日本語をどれだけやれるかという問題だよね…（Fさん）。				
コード 中国人向けの個別問題						
・中国で介護人材が集められるかは厳しいと思います。給料面で中国の実習生の要求に満足できるかも難しい面があると思います。中国は東南アジア国と比べて経済が急速に発展し、労働者の賃金も急速に上昇しているので、日本に來なくても中国でもっといい給料をもらえる場合もあります（Cさん）。 ・介護は今後中国国内のニーズが増えて来るので、介護を行うのであればむしろ中国で就職した方がお金が稼げるかもしれません（Cさん）。 ・海外で活躍しようと思う人がいても欧米の方がもっと介護の知識を活かしてお金を稼げるかもしれないし、文化的にも日本より魅力があるかもしれません（Cさん）。		・中国は給料が上がっちゃって、他も上がっているからアンバランスが生まれちゃった…（Eさん）。 ・中国人の実習生を躊躇するのではなくて、中国の実習生と条件が合わないというふうに思います。この間中国は経済発展により、賃金上昇している。先ほども言っていたように、介護の仕事は製造業の他の職種と同じような賃金は間尺に合わない、躊躇すると思う…（Fさん）。				
		・中国人向けの問題は、中国国内の経済発展により、給料が上がってきているので、給料面では、給与と供給のアンバランスが生じてきたからである。				
		・中国人介護技能実習生受入れの阻害要因について、介護職種向けの共通問題と中国人向けの個別問題の2つから考えられる。共通問題は固有要件が高いことと対人サービスであることである。				
		・中国人介護技能実習生受入れの阻害要因について、介護職種向けの共通問題と中国人向けの個別問題の2つから考えられる。共通問題は固有要件が高いことと対人サービスであることである。				

出典：筆者作成

3.2.3 中国人介護技能実習生の確保に向けた改善案について

「中国人介護技能実習生の確保に向けた改善案」について、監理団体の責任者と実務担当者の提案をまとめ、分析してきた。その結果、表7によると、以下のことが明らかになった。

中国人介護技能実習生の確保に向けた改善案について、監理団体の責任者と担当者にいろいろと提案されたが、まず、介護職種に対して、送出側・受入側の双方がその技能実習の役割である国際貢献という目的を統一する必要がある。

また、改善案としては、以下のところで強化する必要がある。

第1は、日本語能力の上達について、大学や教育施設と連携し、しっかり教育する。

第2は、帰国後の就職について、介護技能実習生が帰国後学んだ介護技能を生かせるような職場を先に用意する。介護技能・技術を生かせる職場を確保する。

第3は、帰国後の評価・給料・地位について、介護技能実習生に技能・技術を評価できるよう努力する。技能実習で一定程度のレベルが達している人に給料を上げ、役職をつける。

第4は、介護技能実習生派遣のシステムを構築する。

第5は、介護職種は「ミッション」が重要だと思われる。「ミッション」について、「ミッション」の教育が如何にするか、或いは「ミッション」を如何に選別するか。例えば入国前講習の際、日常生活を通じて判断する。

第6は、モデルケースを作る。介護職種の技能実習は初めての対人サービスなので、他の職種より経験が少ないので、高齢者を世話する対人サービスは何が必要か。障壁をどのようにクリアするのか。学んだ介護技能を如何に母国で生かすか。送出機関が自ら施設を作って、介護仕事にミッションのある若者たちを施設で訓練し、入国前講習からしっかりやってもらう。帰国後の介護技能実習生は施設に戻ると、民間の施設に派遣できるようにサポートを行うシステムを構築することであった。

以上の監理団体の責任者と実務担当者からのインタビュー結果を踏まえて、中国人介護技能実習生の確保に向けた改善案については、まず、送出側・受入側の双方が介護職種に、その介護技能実習の役割である国際貢献という目的を統一する上で、筆者は以下の6点から、送出機関に提案する必要があると考える。

- ①日本語能力の向上に努める。
- ②介護技能実習生の帰国後の介護職場の就職をサポートする。
- ③介護技能・技術を如何に中国の職場で生かすかを検討する。
- ④日本で学んだ介護技能を中国に帰って如何に評価するかを検討する。
- ⑤介護技能実習生に給料面で起こったアンバランスに対する対応方法を検討する。
- ⑥介護技能実習生派遣・サポートするシステムを構築し、モデルケースを作る。

表 7 中国人介護技能実習生の確保に向けた改善案

データの一部					
A 監理団体		B 監理団体		異なる点	結果
コード 日本語能力の上達					
・しっかり教育する施設、学校とか、専門学校等において、しっかり勉強して、ある程度優秀な成績を修めた若者たちを日本に呼び出すことができるならば、上手くいく可能性は上がります（Cさん）。		・大学と提携して日本に研修させると、大学で学部を作って、日本語学科でいいので…（Eさん）。			・中国人介護技能実習生の確保に向けた改善案について、監理団体の責任者と担当者にいろいろと提案されたが、まず、介護職種に対して、送出側・受入側の双方がその技能実習の役割である国際貢献という目的を統一する必要がある。改善案としては、日本語能力の上達や帰国後の介護技能を活用する職場の確保等が必要である。
コード 帰国後の介護職場の確保					
・実習生が国に戻って学んだことを生かせる現場を先に用意してあげたいです。…職場で得たものを母国で役立ててもらいたいです（Cさん）。		・送出機関は就職先を持って、介護技能実習生帰国後のこと考える…日本で実習したら再就職はちゃんとできるように就職先を手配してありますよ…（Eさん）。 ・介護技能実習生を帰った時にちゃんと組織化して、それぞれを活用できるルートを開拓することが一番大事なところだと思います（Fさん）。			
コード 評価・給料・地位の引上げ					
・日本で3年間の実習を終えて評価が一定程度のレベルが達している場合は、中国に戻ってから給料を上げるとか、地位、役職をつけて差をつける。そうすることによって、日本での実習を終えてからも、中国での経験が生かせるような場を設ければ、日本での介護実習をやってみないと思う人が少しは増えるのではないだろうか（Cさん）。		・日本へ来れば、帰国後ちゃんと、職場のリーダーになりますよう、やれるだろうと思いますね（Eさん）。		—	
コード ミッションの養成					
・介護職種で、最も重要なのは、スキルじゃなくて、ミッションだと思っているから…。あとは本人の人格しかないね。そのミッションに対する誠実さだとかは重要だと思います（Dさん）。		—			
コード その他					
・送出機関が帰国後のサポートを行うシステムを構築すればいい、と思う（Cさん）。		・送出側は介護施設を作ればいいと思いますね。自ら作って、大学と提携して、日本に研修させる…日本から戻してその施設に職員として、そこで何年間研修した子は、実習も積もんでいるわけだから、それで、民間の施設に出してくる。それができれば、こちらで、連携するところをいくつか作ってあげれば、できなくはない（Eさん）。 ・送出・受入側の双方が（介護技能実習）の目的を1つにして、介護職種に取り組むということが必要だと思います（Fさん）。			

出典：筆者作成

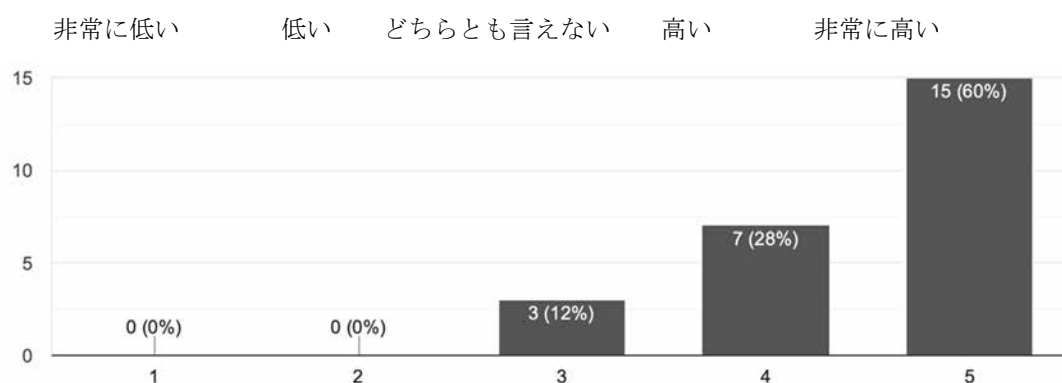
3.3 アンケート調査の結果

3.3.1 監理団体による介護職種の参入障壁

「監理団体による介護職種の参入障壁」について、まず、「介護」職種は他の職種と比較して参入のハードルについてみると、図1のように、他の職種より参入のハードルが「非常に高いと思う」と答えた回答が一番多く、60%である。次に多いのは、「高いと思う」と答えた回答が28%である。

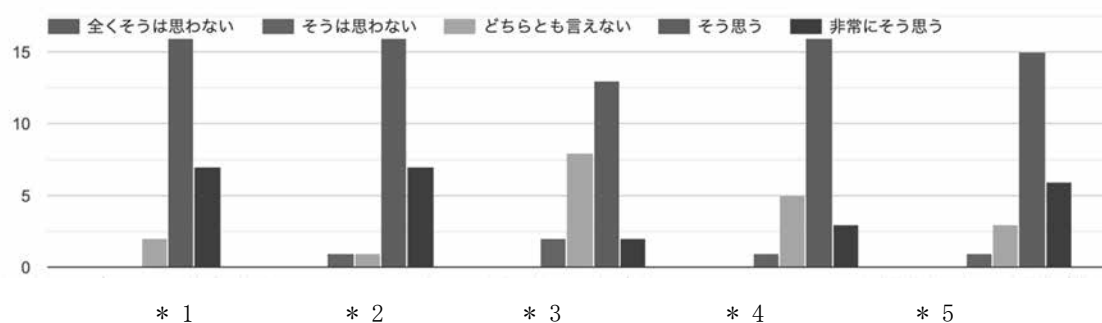
つまり、「非常に高いと思う」及び「高いと思う」と答えた回答が9割を占めており、参入のハードルが高いとの結果である。

図1 参入のハードルについて



次に、「監理団体による介護職種の参入障壁」について、選択肢の1～5に対してどのように考えているかを見てみると、図2によると、項目1の「介護職種は対人サービスなので、慎重に検討しているから」と項目2の「介護職種は他の職種より固有要件など参入のハードルが高いから」という回答が一番多いという結果である。

図2 介護職種の参入障壁の内容への考え



* 1: 介護職種は対人サービスなので、慎重に検討しているから。

* 2: 介護職種は他の職種より固有要件など参入のハードルが高いから。

* 3: 受入企業に対する評価が測りにくいから。

* 4: 海外での人材募集が難しいから。

* 5: 介護人材選考の基準が把握しにくいから。

また、「監理団体による介護職種の参入障壁」については、技能実習生受入れのプロセスからも調査してみた。その結果は、図 3 によると、「実習生候補者の募集・選考が障壁と思う」と答えた回答が約 4 割を占めている。

つまり、「監理団体による介護職種の参入障壁」は、介護技能実習生受入れのプロセスから見れば、海外での募集・選考が特に障壁であると思う回答が多く、介護技能実習生受入れの参入障壁とも考えられる。

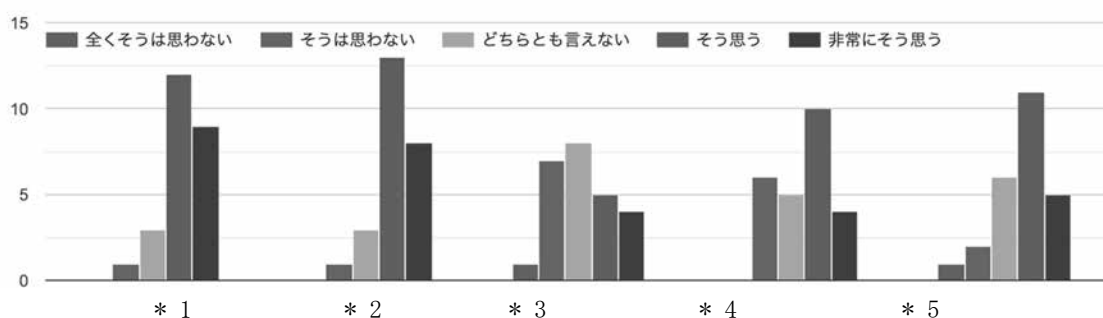
図 3 介護技能実習生受入れのプロセスからの考え



3.3.2 中国人介護技能実習生受入れの阻害要因

「中国人介護技能実習生受入れの阻害要因」について、図 4 によると、項目 1 の「介護職種は対人サービスなので想定外のことが多いから」、と項目 2 の「介護職種は他の職種より固有要件など参入のハードルが高いから」という回答が特に多く、中国人介護技能実習生受入れの阻害要因と考えられる。

図 4 中国人介護技能実習生受入れの阻害要因



* 1 : 介護職種は対人サービスなので想定外のことが多いから。

* 2 : 介護職種は他の職種より固有要件など参入のハードルが高いから。

* 3 : 中国人は介護専門性への理解が希薄であるから。

* 4 : 中国での人材募集・選考が難しいから。

* 5 : 介護職種の給料が実習生の要望を満たせないから。

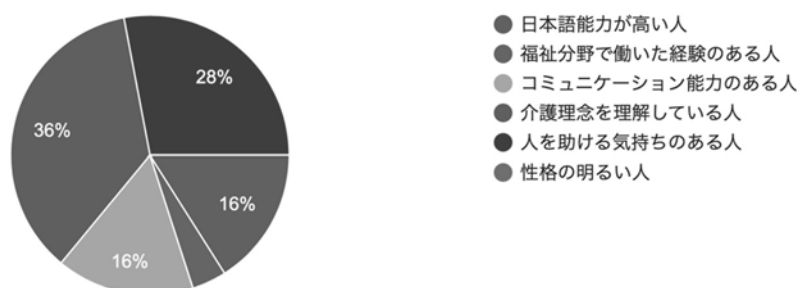
3.3.3 中国人介護技能実習生の確保に向けた改善案

「中国人介護技能実習生の確保に向けた改善案」について、(1)介護技能実習生に求めることと、(2)アンケート調査で得られた改善案から分析してきた。

(1) 監理団体は介護技能実習生に求めることについて、図5によると、「介護理念を理解している人が求める」という回答が一番多く、約4割を占めている。2番目に、「人を助ける気持ちのある人が求める」という回答が約3割を占めている。3番目に、「日本語能力が高い人が求める」と「コミュニケーション能力のある人が求める」という回答である。

つまり、介護技能実習生に求めることは、介護理念への理解や人を助ける気持ちや日本語能力、コミュニケーション能力である。

図5 介護技能実習生に求めること



(2) アンケート調査で得られた改善案について、監理団体の職員20名へのアンケート調査の結果を整理し、表8によると、以下のことが分かった。

「中国人介護技能実習生の確保に向けた改善案」として、1番多いのは、「入国前に日本語等をしっかり教育する必要がある」との回答である。2番は、「帰国後介護技能を生かせる職場を確保する必要がある」との回答である。3番は、「介護職種の賃金の引き上げや労働条件の整備」との回答である。4番は、「送出国との連携が必要」との回答である。

表8 中国人介護技能実習生の確保に向けた改善案

NO	コード 日本語等入国前講習を強化する教育機関の整備
1	送出国と連携し、介護の経験がある又は介護職種を志す若者を集めて教育し、相応しい人材を育てる。
2	介護理念を入国前講習の段階で強化する。
3	日本語能力検定N3の取得ができるよう支援する。
4	母国の教育機関の整備、日本の介護人材受入施設の安定的確保。
5	日本語能力は介護利用者とのコミュニケーションをスムーズに取れないといけなないので、他の職種に比べ高い日本語能力が必要だと思います。
6	サービス精神の向上に努める。

	コード 帰国後の介護技能を活用する職場の確保
7	介護技能の学びたい人を募集し、帰国後介護技術を活用できるような職場を確保する。
8	日本での実習終了後、帰国してから母国で学んだことを活かせるように職を用意する。
9	中国帰国後日本で学んだ知見が生かされるように送出し団体は彼らが能力を発揮できるためのルートを確保する。
10	母国に戻った際に技能が活かせること。
11	お金を稼ぐことだけではなく、介護職を心から学んで帰国後に役立ってられるよう一連のフォローアップができる仕組みづくりを日本・中国それぞれで作ること。
	コード 介護職種の賃金の引き上げや労働条件の整備
12	確保するためにはお給料ではないでしょうか。
13	日本人も同じですが、介護職全体の賃金の上昇。
14	日本の介護現場の賃金あげ、労働条件の拡充を図る。
	コード 監理団体・送出機関の連携
15	送出機関、中国の介護施設、学校、日本の監理団体、介護施設との連携体制の確立が必要である。
16	送出機関・監理団体・受入れ先の総理解推進。
	コード その他
17	自国で賄えない人材を外から招き寄せることは難しい。賃金の問題ばかりに焦点を当てられているが、実は老人や病人に接することに対する嫌悪感が一番だ。介護とは排泄物の処理である、と誰か喝破していたがその通りで、わざわざ中国から低賃金でその職務に就こうとする者がいるだろうか。又は、継続してその職務を全うしようとする者がいるだろうか。甚だ疑問です。
18	自分自身もできないが、相手の心のニーズを読む天分。即ち、親孝行。
19	根本的に中国人は介護職種に不適當。
20	現場での実習経験。

出典：筆者作成

4. 考察

1) 監理団体による介護職種の参入障壁は何か

調査結果で明らかになったのは、技能実習の「介護職種」は日本語能力等の固有要件が高いことが一番の障壁だと考えられる。2番目に、介護職種は対人サービスであり、人の命に関わる職種なので、慎重さが要する仕事であること。3番目に、介護職種は他の職種より高い条件付きなのに、仕事内容より相応しい程度の給料になっていない。さらに、介護職種の給料は介護保険制度に縛られているところもあり、給料上げがなかなか難しいと考えられる。つまり、介護職種は初めての対人サービスであり、慎重さを要する職種なので、日本語能力等の固有要件が多く、ハードルが高いから、監理団体にとっては参入の障壁になることが分かった。

2) 中国人介護技能実習生受入れの阻害要因は何か

中国人介護技能実習生受入れの阻害要因については、介護職の共通問題と中国人向けの個別問題の

両方から考えられる。

共通問題について、介護職は、日本語能力やコミュニケーション能力に対する要件が高く、人の命に係る慎重さを要する対人サービスであることが、国籍にも関わらず、「介護職種」共有の阻害要因であることが分かった。

中国人向けの個別問題について、中国は近年経済発展に伴い、給料が上がってきているので、他の国と比べて給料に対する要望が高いことが分かった。また、中国は国内市場でも介護人材が必要だし、技能実習との競合があるので、介護技能実習生受入れの阻害要因になると考えられる。即ち、監理団体は中国人介護技能実習生を受け入れたくないのではなく、受け入れたくても、給料面で条件が合わないで、受入れの阻害要因になったことが分かった。

3) 中国人介護技能実習生の確保に向けた改善案

中国人介護技能実習生の確保に向けた改善策について、まず、送出側・受入側の双方が介護職種の役割である「人づくり」という国際貢献の目的を統一する必要がある。また、改善案として一番多かったのは、母国において教育機関の整備、日本語能力等相応しい人材を育てることである。2番目は、母国に帰って介護技能を活用できるような介護職場を事前に確保することが重要である。3番目は、介護職場の賃金の引き上げ、労働条件の拡充を図ることである。4番目は、送出し機関・監理団体・実習実施者の相互理解と連携することである。

更に、中国人介護技能実習生の確保に向けた改善案については、以下の6点から着手し、送出機関に提案していく必要があると考えられる。

- ①入国前講習段階で日本語能力の向上に努める。
- ②帰国後、再就職先となる介護の職場を事前に確保する。
- ③介護技能を有効に活用する方法を模索する。
- ④中国帰国後に、介護技能実習を正しく評価するシステムを構築する。
- ⑤給料面で生じたアンバランスを如何にマッチングするかに対応方法を検討する。
- ⑥介護技能実習生を派遣・サポートするシステムを構築し、モデルケースを作る。

5. 結論

介護職種の追加は日本社会のニーズであり、介護先進国の日本が介護のノウハウを介護の後進国に教えることは介護職の「人づくり」という国際貢献であることが明らかになった。そのため、介護職種は監理団体にとっては障壁が多い職種であるが、これから介護技能実習生を受け入れたい意向はあることがわかった。

しかし、技能実習制度における「介護職種」は従来の製造業を主とした職種と異なり、初めての対人サービスであるから、日本語能力やコミュニケーション能力に対する要件が高いことが分かった。また、「介護職種」は人の命に関わる仕事である点が、監理団体にとって躊躇する大きな理由であることが明らかになった。

中国人介護技能実習生受入れの阻害要因について、中国は近年経済発展により給料が上がってきているので、介護職種の給料は技能実習生の要望を満たせないこと、海外・国内との競合もあることが、中国人介護技能実習生受入れの阻害要因になると考えられる。

今後、技能実習制度における「介護職種」の役割を果たすため、監理団体に介護職種に対する総合的な取り組みを図ることが求められる。その中で、介護人材育成の観点から対応していく必要が

あると思われる。

そのため、中国人介護技能実習生の確保は「介護職種」のプロモーション等が非常に重要である。監理団体は送出機関と連携しながら、候補者募集の段階で介護職種の特殊性を周知し、従来型の実習生以上に求められる要件を1つ1つクリアし、総合的な対応策を行なっていく必要があると考えられる。

6. 本研究の限界

本研究の限界は以下の3点である。まず第1に、調査のサンプルが少なく、分析結果の普遍性には限界がある。今後の課題としては、調査対象を広げることや縦断的調査を行うことが必要である。第2に、技能実習生事業は送出機関や監理団体や実習実施者との連携が必要なので、監理団体だけの立場から考察するのは限界がある。今後の課題としては、送出機関や監理団体や実習実施者及び技能実習生の立場から総合的に考察することが必要である。第3に、研究調査に当たりコロナウイルス感染拡大防止のため、インタビュー調査については、時間的な制約があったことである。アンケート調査については、監理団体の役職員が在宅勤務を実施している期間であったため、連絡が取りにくかったこともあり、調査対象の数が少ない。今後は普遍性のあるデータを得るため、調査対象者数を増やす必要がある。

7. 今後の課題

前述のように、介護職種の追加は日本社会のニーズでもあり、介護先進国の日本が介護の後進国に介護技能を教えることは国際貢献とも言える。そのため、介護職種は監理団体にとっては障壁が多い職種であるが、受け入れたい意向はあることがわかった。

しかし、日本の介護現場では職員不足も現実である。職員不足の解消と技能実習生の基本理念である「わが国で培われた技能・技術又は知識（以下技能等という）の開発途上地域等の経済発展を担う「人づくり」に寄与するという国際協力の推進」という目的は、どのようにバランス良く取るのか。技能実習制度の趣旨と労働力の需要の調整の手段を踏まえて、介護職種をどのように位置付けて良いのかは、今後の課題になる。

介護職は、そもそも障壁の多い職種である。技能実習制度の「介護職種」は、更に固有要件を含めて厳しい規制等が多く作り上げているため、監理団体にとって、従来型職種の技能実習生が抱えていない課題は抱えている。この障壁をどのようにクリアするのかは、今後の課題である。

また、日本語や日本文化に精通していない外国人技能実習生に介護を任せることに対する不安と杞憂を簡単になくすことは決して容易なことではない。語学能力と異文化への理解、介護知識と技術の未熟さをどうやって解決できるかは、今後の課題である。

更に、中国人介護技能実習生を確保するため、送出機関は従来型の派遣のあり方をどのように改善するのか。介護職種の候補者を派遣する段階でどのように力を入れるか、様々な面で送出機関の実力を求められている。特に送出機関・監理団体は如何に連携し、介護人材の育成に取り組むか、介護技能を如何に高齢者大国の中国で活用するか、今後の課題になる。

参考文献

- 安里和晃（2017）「介護技能実習生はどのように受入れられるのか」『ポッセ』Posse、第34号、94-109頁
安里和晃（2019）「海外人材は介護人材不足を解消するか：技能実習制度を中心に」『公衆衛生』医学書院、第83巻第2号、114-119頁

- 石田路子 (2013)「中国における高齢者介護サービスの現状と課題」『城西国際大学紀要』城西国際大学、第 21 巻 第 4 号、1-29 頁
- 一般社団法人シルバーサービス振興会 (2019)『技能実習制度における介護職種の固有要件と介護職種の評価試験の概要』一般社団法人シルバーサービス振興会
- 小野内智子 (2019)「介護老人福祉施設と介護老人保健施設に勤務する介護職員のワーク・エンゲイジメントを高める職場環境の分析―「仕事の要求」と「仕事の資源」に焦点を当てて―」『社会福祉学』一般社団法人日本社会福祉学会、第 59 巻第 4 号、41-53 頁
- 軍司聖詞 (2013)「外国人技能実習生の受け入れにおける事業協同組合の役割」『農業計画学会誌』農村計画学会、第 32 巻、305-310 頁
- 公益財団法人国際研修協力機構 (2019)『日本の出入国管理及び技能実習制度の概要テキスト (中国語版)』公益財団法人国際研修協力機構教材センター
- 厚生労働省 (2015)「2025 年に向けた介護人材にかかる需給推計 (確定置) について」、
<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000088998.html> (2021 年 1 月 3 日アクセス)
- 厚生労働省 (2018)「第 7 期介護保険事業計画に基づく介護人材の必要数について」、
<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000207323.html> (2021 年 1 月 3 日アクセス)
- 国家統計局 (2020)『中国統計年鑑-2020』中国統計出版社
- 周金蘭 (2015)「中国における高齢化の現状と高齢者対策」『現代社会文化研究』新潟大学大学院現代社会文化研究科、第 61 巻、135-152 頁
- 沈潔 (2016)「中国における介護保険制度の創設を巡って：政策の動向と政策的な要因の整理」『日本女子大学紀要』日本女子大学人間社会学部、第 27 巻、13-21 頁
- 武中朋彦 (2017)「外国人介護人材の受け入れについての課題と対策―自法人での外国人介護人材の受け入れ対策のあり方―」『介護マネジメントコース』兵庫県立大学大学院経営研究科、第 7 巻第 3 号、63-104 頁
- 塚田典子 (2018)「施設長の外国人介護労働者受入れ意識に関連する要因研究」『社会福祉学』一般社団法人日本社会福祉学会、第 59 巻第 2 号、92-106 頁
- 戸山雅友・戸山文洋 (2018)『特別養護老人ホームは「理念」で生き残る』幻冬舎メディアコンサルティング
- 野口典子 (2018)「超高齢少子人口減少社会を支える福祉介護人材養成・確保をめぐる課題」『中京大学現代社会学部紀要』中京大学現代社会学部、第 12 巻第 1 号、1-13 頁
- 包敏 (2018)「中国における介護保険の制度設計に関する研究」『広島国際大学医療福祉学科紀要』広島国際大学医療福祉学部医療福祉学科、第 14 巻、13-27 頁
- 包敏 (2020)「中国における高齢者介護サービスの現場と今後 - 「国務院弁公庁による高齢者介護サービスの発展推進に関する意見」を中心に」『東京医科歯科大学教養部研究紀要』国立大学法人東京医科歯科大学教養部、第 50 巻、13-29 頁

ホームページ

- 一般社団法人シルバーサービス振興会 (2020)「外国人技能実習制度における介護技能実習評価試験」
(<http://www.espa.or.jp/internship/> 最終アクセス：2021 年 1 月 3 日)
- 外国人技能実習機構 (2018)「帰国後技能実習生フォローアップ調査」
(<https://www.otit.go.jp/files/user/191001-02.pdf> 最終アクセス：2021 年 1 月 3 日)
- 公益財団法人国際人材協力機構 ホームページ
(<https://www.jitco.or.jp> 最終アクセス：2021 年 1 月 3 日)
- 公益財団法人日中技能者交流センター ホームページ
(<http://www.jcsec.or.jp> 最終アクセス：2021 年 1 月 3 日)
- 公益社団法人アジア産業技術交流協会 ホームページ
(<http://asiasankyo.or.jp> 最終アクセス：2021 年 1 月 3 日)
- 厚生労働省 (2015)「外国人介護人材受入れの在り方に関する検討会 中間まとめ」
(<https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12201000-Shakaiengokuyokushougai-hokenfukushibu-Kikakuka/0000073122.pdf> 最終アクセス：2021 年 1 月 3 日)
- 厚生労働省 (2018)「第 7 期介護保険事業計画に基づく介護人材の必要数について」
(<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000207323.html> 最終アクセス：2021 年 1 月 3 日)
- 厚生労働省 (2019)「福祉・介護人材確保対策について」
(<https://www.mhlw.go.jp/content/12000000/000549665.pdf> 最終アクセス：2021 年 1 月 3 日)
- 厚生労働省 (2020)「外国人技能実習制度について」
(https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/global_cooperation/index.html 最終アクセス：2021 年 1 月 3 日)
- 厚生労働省 (2020)「外国人技能実習制度への介護職種の追加について」
(<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000147660.html> 最終アクセス：2021 年 1 月 3 日)

中華人民共和国国家統計局(2020)「中国統計年鑑」

(<http://www.stats.gov.cn/tjsj/nds/j/2020/indexch.htm> 最終アクセス：2021年1月3日)

独立行政法人国際協力機構「中国高齢化関連法令・規程等 参考資料」

(<https://www.jica.go.jp/china/office/others/pr/shiryou.html> 最終アクセス：2021年1月3日)

独立行政法人国際協力機構「日中高齢化対策戦略技術プロジェクト」

(<https://www.jica.go.jp/project/china/015/materials/index.html> 最終アクセス：2021年1月3日)