

論文

## 外国人介護職員受け入れのための外的条件に関する研究

—介護サービス事業所<sup>1)</sup>に対する調査の自由回答から—

久留須直也<sup>1</sup>

### Identification of the External Factors for Accepting Foreign Care Staff

— A Quantitative Survey of Nursing Care Service Establishments —

Naoya KURUSU<sup>1</sup>

#### Abstract

The purpose of this study was to examine the external factors that make it easier for nursing care service establishments to accept foreign care staff. Using KH Coder, a quantitative content analysis and text mining were conducted on the results obtained from a survey of nursing care companies. Analysis of the number of extracted words suggested that there is a need for “support for training and education.” An analysis of co-occurrence networks included: “support for understanding Japanese and the Japanese culture and living environment,” “support for building a follow-up system that includes understanding Japanese culture,” and “follow-up for conducting business.” It was suggested that companies are seeking “support for building a system.” It was inferred from a hierarchical cluster analysis that there is “support for foreign care staff to understand Japanese and to build a system to provide nursing care while living in the community.” This study identified that the essential factor that makes it easier for nursing care establishments to accept foreign care staff is that the foreigners are able to understand Japanese language and culture and take care of their own living environment. It was also suggested that support is required for building a follow-up system, such as training and education.

キーワード 介護人材不足, 外国人介護職員, 介護人材確保, 外的条件

*Keywords:* care staff shortage, foreign care employees, securing care workers, external conditions

#### 1. 研究の背景と目的

介護人材の不足は深刻であり、厚生労働省が2015年6月に発表した「2025年に向けた介護人材にかかる需要推計（確定値）について」では、2025年度にはすべての都道府県において介護人材が不足すると予測し、介護人材の需要推計では、2020年度末には約216万人、2025年度末には約245万人の介護人材が必要になり、2020年度末までに約26万人、2025年度末までに約55万人の介護人材をさらに確保する必要があるとしている（厚生労働省2019a）。

そのため、国は介護人材の不足解消に向けた様々な施

策を展開している。現在、国が実施している介護人材施策には①介護職員の処遇改善、②多様な人材の確保・育成、③離職防止・定着促進・生産性向上、④介護職の魅力向上、⑤外国人材の受け入れ環境整備の5種類がある（厚生労働省2019b）。特に外国人介護職員の受け入れに対する施策としては、(a) 経済連携協定に基づく受け入れ、(b) 介護福祉士国家資格を取得した留学生への在留資格付与（在留資格「介護」）、(c) 技能実習制度、(d) 特定技能の4種類があげられる（厚生労働省2019c）。

本稿では、このうちの⑤の海外からの人材受け入れの取り組みを検討することとする。なぜなら、日本人介護

<sup>1</sup> 891-0197 鹿児島市坂之上8-34-1 鹿児島国際大学大学院福祉社会学研究科博士後期課程

The International University of Kagoshima, Graduate School of Welfare Society Doctor Program, 8-34-1 Sakanoue, Kagoshima 891-0197, Japan  
2020年6月10日受付、2020年8月26日採録

職員の確保だけでは介護人材の確保が難しく、外国人介護人材に頼らざるを得ない現実があるからである。もちろん、外国人介護人材の受け入れの是非については議論が分かれる。国も介護サービス事業所も介護人材の確保は日本人に対する介護を行うために、まずは生活文化の差異の少ない日本人介護職員の確保を目指している。しかし、厚生労働省のシナリオ通り、上記の介護人材の確保ができてない状況がある。そのため、このままでは利用者に対するケアの限界を迎えることになる。介護人材確保の困難性を回避するため、外国人介護職員の受け入れが行われているが、それだからこそ、外国人材受け入れの環境整備に目を凝らす必要があるだろう。

そこで、本研究では、介護サービス事業所を対象に実施した調査<sup>2)</sup>における自由回答についてKHCoderを利用した「計量テキスト分析」で分析することにより、介護サービス事業所が外国人介護職員を受け入れやすくなるための外的条件を検討することとする。

## 2. 研究方法

### 2.1. 調査対象者

2019年4月1日現在、A県庁ホームページ上に公表されているA県内の介護サービス事業所全764カ所を対象とした。調査票は各介護サービス事業所に対し2部ずつ郵送し、1部は理事長・施設長・事務長・所長・管理者等の経営・管理責任者、もう1部は介護主任・看護師長・看護主任等の介護部門の責任者に回答してもらうこととした。また、回答者が返信用封筒にて返送するよう依頼した。調査票を介護サービス事業所に郵送する際には、各介護サービス事業所の責任者に研究の趣旨、目的等を説明した文書を添付し、回答者の選択を依頼した。調査期間は2019年9月2日から同年11月2日までであった。

### 2.2. 調査方法

調査票に「外国人介護職員を受け入れるにあたり、国や自治体、各種団体等からの支援を受けるのであれば、どのような支援を求めますか。」と提示し、回答者に自由記述で記載してもらった。

### 2.3. 倫理的配慮

回答は個人の自由意思であり、回答の有無によって不利益が生じることはないこと、得られたデータは厳重に保管・管理すること、回答は統計的に処理し、個人や事業所を特定できないようになっていること、研究以外の目的で使用しないこと、調査票の返送をもって本調査への同意を得られたとみなすことを調査依頼文書に明記し

た。

なお、本調査は「鹿児島国際大学教育研究倫理審査委員会」の承認を受けている（2019年8月16日承認）。

### 2.4. 分析方法

調査で得た回答は「計量テキスト分析」で分析を行った。計量テキスト分析は「テキストマイニング」を活用しつつ、「内容分析」(content analysis)の考え方を実践に活かすという特徴がある(樋口2014:i)。また、テキストマイニングを活用した計量テキスト分析は、大量のテキストデータの分類が可能であり、分析結果も視覚化が可能である(藤井ほか2005)。

計量テキスト分析を行うために、樋口が開発したKHCoder(Ver3.Alpha.17h)を用いた。KHCoderは、自由記述・インタビュー記録・新聞記事などをはじめ、社会調査で扱う様々なテキスト型データを計量的に分析するためのフリーソフトウェアである(樋口2014:i)。

なお、本研究にてKHCoderを分析に用いた理由は、出現パターンの似通った語(共起の程度が強い語)を線で結んだネットワーク(共起ネットワーク)を描くことができ、出現パターンの似通った語の組み合わせを探索できる「階層的クラスタ分析」ができることと、2020年4月12日現在、KHCoderを用いた研究が3,616件(樋口2020)と多くの研究者が利用していることからである。

分析手順は次のとおりである。まず、調査で得た自由記述のテキストデータを1つのファイルに集約し、KHCoderで分析を行った。次に出現頻度の多い上位150語(頻出語)の抽出語リストを作成した。抽出語リストとは、文章全体でどのような語が多いのか、あるいは少ないのかを把握するためのリストである(末吉2019:64)。

その後、これらの頻出語がどのような語と関連して使われているかを調べるために、共起ネットワークの作成を行った。共起ネットワークは、語と語の関係性を分かりやすくするために、語の最小出現数を設定し、強い共起関係ほど太い線で作成した。

また、出現パターンの似通った語の集まり(クラスタ)の意味を明らかにするために、階層的クラスタ分析を行った。

## 3. 結果

配布した調査票は1,528票で、回収された調査票は443票(回収率29.0%)であった。

また、回収された調査票のうち、国や自治体、各種団

体等に求める支援内容の回答があった386票のテキストデータを分析に使用した。

### 3.1. 抽出語

KHCoderで分析した結果、分析に使用する総抽出語数は2,691語、分析に使用する異なり語数は688語であった。なお、総抽出語数とは分析に使用する「語」の総出現数の事であり、異なり語数とは、総抽出語数のうち、分析の対象となった「語」の数を表す。

その後、頻出語の上位150語をリストアップした(表1)。その結果、一番多かった語は「研修」(92)であり、次いで「支援」(89)「教育」(58)「外国人」(57)「外国人介護職員」(56)「日本語」(45)の順に多かった。

なお、抽出語の中に「受け入れ」と「受け入れる」、「研修」と「教育」など、一見同じ意味を指すと思われる語が含まれているが、テキストデータの文脈より「受け入れ」は名詞、「受け入れる」は動詞を指していること、「研修」は職務上の知識や技術を高めるために受講生が自ら行うこと、「教育」は知識や技術、人間性を伸ばすために教え手が相手に働きかけることを指しており、同じ意味ではないと判断したため、統合の処理は行わなかった。

抽出語数の分析からまとめると、介護サービス事業所が外国人介護職員を受け入れるにあたり、「研修や教育に対する支援」を求めている事が推察された。

### 3.2. 共起ネットワーク

出現回数10回以上の抽出した語がそれぞれ、どのような語と関連して使われているかを調べるために、共起ネットワーク(描画数60, 最小出現数10, 最小文書数1)の作成を行った(図1)。比較的強く結びついている部分を自動的に抽出し、グループ分けを行う「サブグラフ検出」で表した。

出現パターンが似通った語、すなわち共起の程度が強い語を線で結んで、各語の関連を示しており、出現数の多い語ほど大きな円で、Jaccard係数で測定した共起関係が強いほど太い線で描画されている。同じサブグラフに含まれる語は実線で結ばれ、互いに異なるサブグラフに含まれる語は破線で結ばれている。

共起ネットワークにおいて10のサブグラフが表示された。各サブグラフの識別をしやすくするためにそれぞれ線で囲い、サブグラフ番号を記載し、コード名を命名した。

それぞれのサブグラフの特徴とコード名は次のとおりである(コード名を【 】と表記する)。

サブグラフ01では、「外国人介護職員」と「外国人」という出現数の多い語が2つある。「外国人介護職員」については、「受け入れる」、「施設」、「考える」が関連している。また、「外国人」については、「職員」、「日本」が関連していることが分かる。「外国人介護職員」、「外国人」、「日本」、「文化」、「受け入れる」などの語が共起されているため、コード名を【日本文化を理解してもらうための支援】と命名した。サブグラフ02では、「支援」を中心に「研修」、「教育」、「生活」が関連しており、他のサブグラフと比較し、出現数も多い。「日本語」、「教育」、「研修」、「生活」、「環境」、「支援」などの語が共起されているため、コード名を【日本語の研修と生活環境の支援】と命名した。サブグラフ03では、「母国」、「交流」が関連しており、母国との交流を示していたため、コード名を【母国を理解するための交流の支援】と命名した。サブグラフ04では、「事業所」、「指導」が関連しており、事業所への指導を示していたため、コード名を【事業者に対する指導】と命名した。サブグラフ05では「業務」が「理解」と「マニュアル」それぞれに関連しており、業務の理解と業務マニュアルを示していたため、コード名を【業務マニュアルを理解するための支援】と命名した。サブグラフ06では、「受け入れ」、「費用」が関連しており、受け入れ費用を示していたため、コード名を【受け入れ費用の支援】と命名した。サブグラフ07では、「構築」が「体制」、「開催」、「フォロー」、「プログラム」のそれぞれに関連しており、外国人介護職員受け入れ後の様々なフォロー体制の構築を示していたため、コード名を【フォロー体制を構築するための支援】と命名した。サブグラフ08では、「国」、「自治体」が関連しており、国や自治体からの支援を示していたため、コード名を【国や自治体からの支援】と命名した。サブグラフ09では、「介護」、「技術」が関連しており、介護技術を示していたため、コード名を【介護技術に対する支援】と命名した。サブグラフ10では「相談」、「窓口」が関連しており、相談窓口を示していたため、コード名を【相談窓口の設置】と命名した。

また、共起ネットワークでは、異なるサブグラフであるにも関わらず共起の程度が強い語同士を破線で描写している。図1において、サブグラフ01「受け入れる」とサブグラフ02「教育」及びサブグラフ07「開催」、サブグラフ07「プログラム」とサブグラフ05「マニュアル」は破線で描写されており、サブグラフ同士が共通性を有していることを示している。サブグラフ01【日本文化を

表1 抽出語リスト頻出150語

抽出語	出現回数	抽出語	出現回数	抽出語	出現回数
研修	92	確保	9	メンタル	4
支援	89	資格	9	レベル	4
教育	58	場	9	違い	4
外国人	57	勉強	9	援助	4
外国人介護職員	56	労働	9	加算	4
日本語	45	金銭	8	学ぶ	4
受け入れ	36	語学	8	関係	4
受け入れる	36	行う	8	希望	4
体制	35	習慣	8	技能	4
必要	32	団体	8	求める	4
施設	31	派遣	8	居住	4
生活	31	機会	7	検討	4
文化	31	出来る	7	言語	4
理解	31	場所	7	辞める	4
介護	29	頂ける	7	手続き	4
職員	27	賃金	7	集まる	4
日本	24	能力	7	重要	4
補助	21	聞く	7	職場	4
フォロー	19	会話	6	深める	4
言葉	19	管理	6	設ける	4
日本人	19	個別	6	対応	4
開催	18	作成	6	知る	4
サポート	17	仕事	6	同士	4
住居	16	紹介	6	分かる	4
地域	16	人材	6	方々	4
定期	16	大事	6	お互い	3
コミュニケーション	15	日常	6	バックアップ	3
助成	15	悩み	6	斡旋	3
技術	14	利用	6	一定	3
指導	14	ある程度	5	応じる	3
自治体	14	お願い	5	外国	3
実施	14	安心	5	学校	3
国	13	期間	5	学習	3
相談	13	機関	5	含む	3
働く	13	参加	5	給与	3
業務	12	資金	5	給料	3
交流	12	持つ	5	教える	3
構築	12	実習	5	言う	3
住宅	12	取得	5	厚生	3
母国	12	住む	5	向け	3
プログラム	11	情報	5	行政	3
マニュアル	11	整える	5	講習	3
環境	11	精神	5	困る	3
考える	10	不安	5	困難	3
事業所	10	負担	5	事前	3
制度	10	方法	5	主導	3
窓口	10	欲しい	5	受ける	3
提供	10	ケア	4	受入	3
費用	10	システム	4	習得	3
各種	9	ジョブコーチ	4	住まい	3

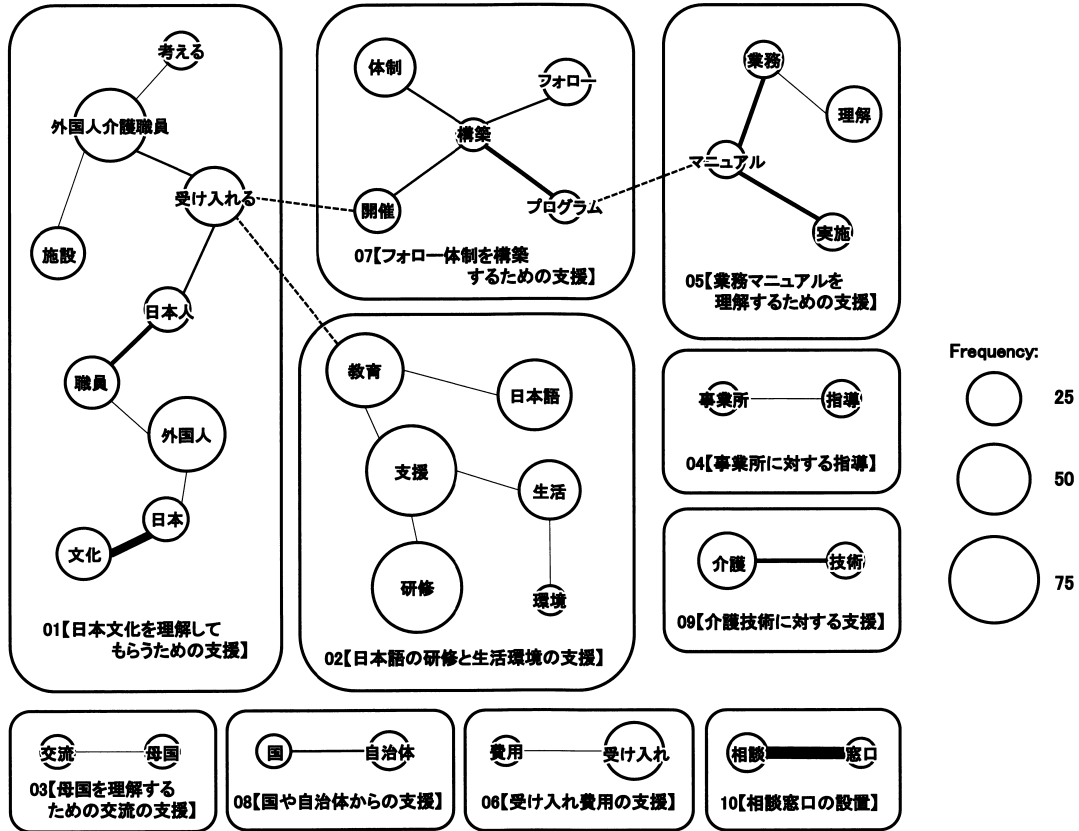


図1 共起ネットワーク (描画数60, 最小出現数10, 最小文書数1)

理解してもらうための支援」とサブグラフ02【日本語の研修と生活環境の支援】は「日本語と日本文化の理解と生活環境の支援」、サブグラフ01【日本文化を理解してもらうための支援】とサブグラフ07【フォロー体制を構築するための支援】は「日本文化を理解することを含めたフォロー体制を構築するための支援」、サブグラフ05【業務マニュアルを理解するための支援】とサブグラフ07【フォロー体制を構築するための支援】は「業務を遂行するためのフォロー体制を構築するための支援」と表すことができる。

共起ネットワークから導いた共起関係の分析からまとめると、介護サービス事業所が外国人介護職員を受け入れるにあたり、「日本語と日本文化の理解と生活環境の支援」、「日本文化を理解することを含めたフォロー体制を構築するための支援」、「業務を遂行するためのフォロー体制を構築するための支援」を求めている事が推察された。

### 3.3. 階層的クラスター分析

出現回数10回以上であり、出現パターンの似通った語の組み合わせにはどのようなものがあったか調べるために、最小出現数10、最小文書数1としてWard法による階層的クラスター分析を行った結果、7つのクラスター

に分類された(図2)。

各クラスターの識別をしやすいするためにデンドログラムをそれぞれ線で囲い、クラスター番号を記載し、クラスター名を命名した。それぞれのクラスターの特徴とクラスター名は次の通りである(クラスター名を【 】と表記する)。

クラスター1では「業務」、「マニュアル」、「理解」などの組み合わせから、クラスター名を【業務マニュアルを理解するための支援】と命名した。クラスター2では「体制」、「フォロー」、「構築」、「プログラム」、「外国人介護職員」、「日本人」、「受け入れる」などの組み合わせから、クラスター名を【フォロー体制を構築するための支援】と命名した。クラスター3では「介護」、「技術」、「言葉」、「コミュニケーション」の組み合わせから、クラスター名を【コミュニケーションを含めた介護技術に対する支援】と命名した。クラスター4では「日本」、「文化」、「日本語」、「教育」、「研修」、「支援」の組み合わせから、クラスター名を【日本の文化や日本語を教育するための研修に対する支援】と命名した。クラスター5では「相談」、「窓口」の組み合わせから、クラスター名を【相談窓口の設置】と命名した。クラスター6では「生活」、「環境」、「母国」、「交流」、「地域」、「サポート」な

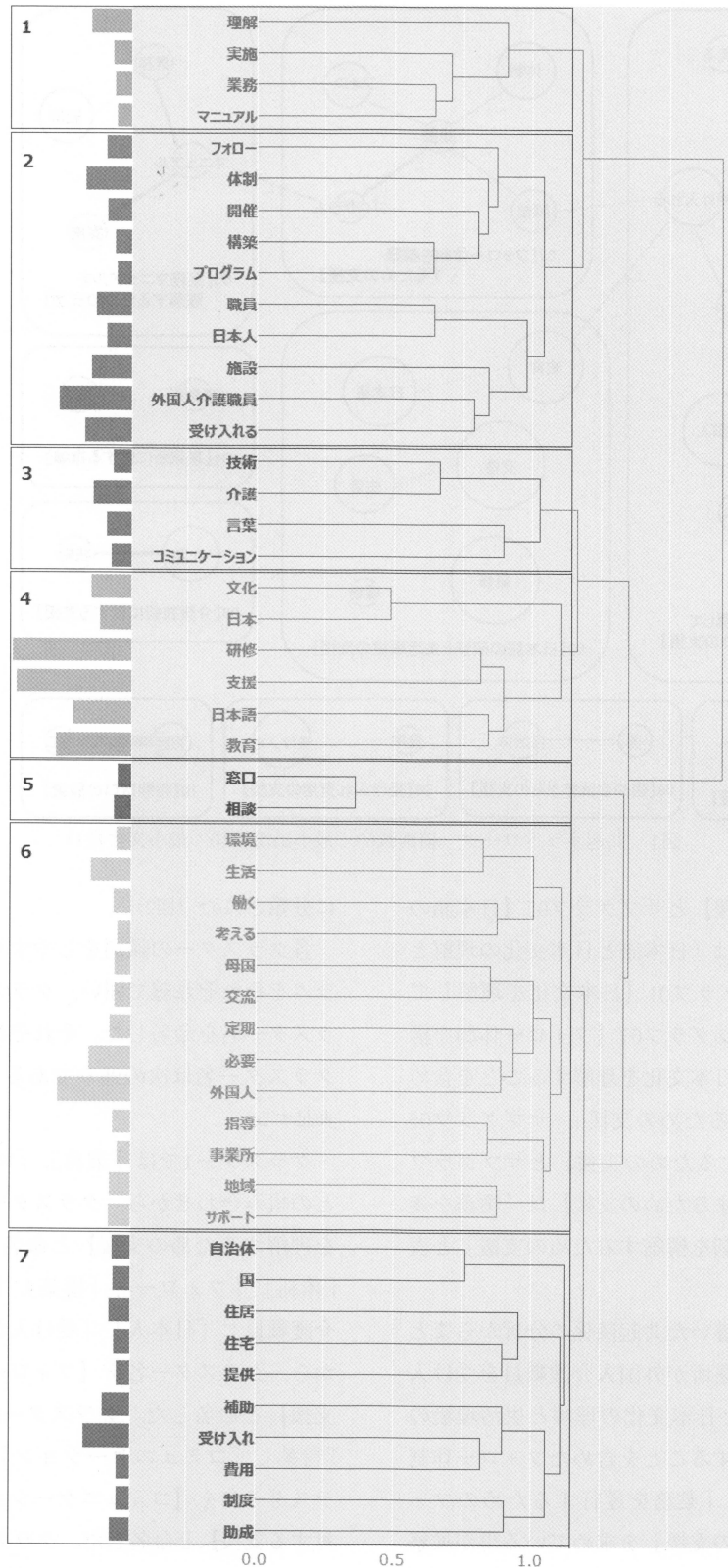


図2 階層的クラスター分析でのデンドログラム (最小出現数10, 最小文書数1)

どの組み合わせから、クラスター名を【生活環境を安定させるための地域を含めたサポート】と命名した。クラスター7では「国」, 「自治体」, 「受け入れ」, 「費用」, 「補助」, 「制度」, 「助成」, 「住宅」, 「提供」などの組み合わせ

せから、クラスター名を【国や自治体による住宅提供及び金銭的支援】と命名した。

また、図2に示した各クラスターは上位クラスターに整理する事ができる (上位クラスター名を〈 〉と表記す

る)。クラスター1とクラスター2は上位クラスター名を〈業務内容を理解し、フォロー体制を構築するための支援〉と命名した。クラスター3とクラスター4は上位クラスター名を〈日本語を理解し、利用者に対する介護技術に関する支援〉と命名した。クラスター6とクラスター7は上位クラスター名を〈地域で生活するための支援〉と命名した。

また、クラスター5とクラスター6・7は上位クラスター名を〈地域で生活するための相談支援〉と命名した。クラスター3・4とクラスター5～7は上位クラスター名を〈日本語を理解し、地域で生活しながら介護業務を行うための支援〉と命名した。クラスター1・2とクラスター3～7は上位クラスター名を〈外国人介護職員が日本語を理解し、地域で生活しながら介護業務をフォローする体制を構築するための支援〉と命名した。

階層的クラスター分析から導いた上位クラスターの分析からまとめると、介護サービス事業所が外国人介護職員を受け入れるにあたり、〈外国人介護職員が日本語を理解し、地域で生活しながら介護業務をフォローする体制を構築するための支援〉を求めている事が推察された。

#### 4. 考察

本研究では、介護サービス事業所を対象に実施した調査における自由回答について KHCoder を利用した計量テキスト分析で整理した。今回の分析で介護サービス事業所が外国人介護職員を受け入れやすくなるための外的条件は、一定程度網羅し、整理することができたと考えられる。

介護サービス事業所が外国人介護職員を受け入れやすくなるための外的条件について、抽出語数の分析では、「研修や教育に対する支援」を求めている事が推察された。共起ネットワークの分析では、「日本語と日本文化の理解と生活環境の支援」、「日本文化を理解することを含めたフォロー体制を構築するための支援」、「業務を遂行するためのフォロー体制を構築するための支援」を求めていることが推察された。階層的クラスター分析では、〈外国人介護職員が日本語を理解し、地域で生活しながら介護業務をフォローする体制を構築するための支援〉を求めていることが推察された。

介護サービス事業所が外国人介護職員を受け入れやすくなるための外的条件として、外国人介護職員が日本の言葉や文化を理解でき、自身の生活環境を整えることと

併せて介護業務を遂行できるために研修や教育などのフォロー体制を構築するための支援を求めていることが示唆された。一方で、介護サービス事業所が外国人介護職員を受け入れやすくなるための外的条件は、外国人介護職員を受け入れるにあたり、介護サービス事業所が抱えている困難性とも言える。

また、鹿児島県が実施した「介護サービス事業所実態調査」における「行政に求める支援」について、既に外国人介護職員を雇い入れている事業所の回答は「外国人介護職員に対する日本語学習等への支援」が60.5%、次いで「制度等の情報提供」が39.5%であった。また、今後、外国人介護職員を雇い入れる事業所の回答は「外国人介護職員に対する日本語学習等への支援」が81.8%、次いで「制度等の情報提供」が50.0%であった。さらに今後、外国人介護職員の雇い入れを検討している事業所における「検討中の内容」として「施設・事業所にとってのメリット・デメリットを検討している」が45.0%、次いで「制度の内容を確認している」が39.4%を示している（鹿児島県2019）。

本調査結果から、外国人介護職員を受け入れるための制度等を理解できていない介護サービス事業所が多いということが言える。介護サービス事業所が外国人介護職員を受け入れるにあたり、行政に対し、外国人介護職員を受け入れるための制度等の情報提供を求めることも必要であるが、介護サービス事業所側も情報提供を求めるだけではなく、外国人介護職員を受け入れるための制度等を理解するために主体的に情報収集を行うことも必要である。

#### 5. 本研究の限界と今後の課題

最後に、本研究の限界として、分析の過程において、コード名及びクラスター名を命名したが、選択する言葉や概念を変化させた場合、別なコード名及びクラスター名となる可能性もあり、異なる視点で検討できる可能性がある。また、本研究で用いた「外的条件」について、国や自治体、各種団体等に焦点化を行い、国や自治体、各種団体等の各々が介護サービス事業所からどのような役割を期待されているのか明確化する必要がある。併せて、介護サービス事業所が国や自治体、各種団体等からの支援を受けるために、どのような方法やアプローチが必要なのか、スキームを構築する必要もある。

さらに、本研究の原点とも言える介護人材の確保について、外国人介護職員の受け入れだけでは、介護人材不

足の根本的な解消には結びつかない。日本人介護職員を確保するために、都道府県や市町村単位の地域において、教育を含めた日本人介護職員確保のためのしくみ作りが必要であるが、本稿では触れる事ができなかったため、今後改めて研究していきたいと考えている。

#### 注

- 1) 本稿における介護サービス事業所は、高齢者向け入居・入所事業所を指す。具体的には、介護保険施設（介護老人福祉施設・介護老人保健施設・介護療養型医療施設・介護医療院）、特定施設、地域密着型施設（地域密着型介護老人福祉施設・地域密着型特定施設・認知症対応型共同生活介護）である。
- 2) 本稿では、調査における自由回答のみ分析を行ったが、その他の量的調査の分析については、学会誌にて報告予定である。

#### 文献

- 鹿児島県介護人材確保対策検討会外国人介護人材受入検討作業部会（2019）。「介護サービス事業所実態調査概要」。
- 厚生労働省（2015）。「2025年に向けた介護人材にかかる需給推計（確定値）について」  
(<https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-12004000-Shakaiengokyoku-Shakai-Fukushikibanka/270624houdou.pdf>, 2020.1.14)。
- 厚生労働省（2019a）。「介護人材の確保・介護現場の革新〈参考資料2〉」  
(<https://www.mhlw.go.jp/content/12300000/000555621.pdf>, 2020.1.7)。
- 厚生労働省（2019b）。「介護分野の現状等について（資料5）」  
(<https://www.mhlw.go.jp/content/12602000/000489026.pdf>, 2020.1.7)。
- 厚生労働省（2019c）。「外国人介護人材の受け入れについての考え方」(<https://www.mhlw.go.jp/content/12000000/000496709.pdf>, 2020.1.7)。
- 末吉美喜（2019）。「テキストマイニング入門—ExcelとKHCoderでわかるデータ分析—」東京：オーム社。
- 総務省統計局（2020）。「人口推計（令和元年（2019年）8月確定値）」(<https://www.stat.go.jp/data/jinsui/new.html>, 2020.1.30)。
- 樋口耕一（2014）。「社会調査のための計量テキスト分析—内容分析の継承と発展を目指して—」京都：ナカニシヤ出版, i。
- 樋口耕一（2020）。「KHCoder」(<https://khcoder.net/>, 2020.4.12)
- 藤井美和・小杉考司・李政元（2005）。「福祉・心理・看護のテキストマイニング入門」東京：中央法規出版, 25–26。