

# 日本における高齢者介護人材不足の現状と対応策（1）

馬 春 陽 吉 田 直 哉

大阪公立大学

## Policies for Accepting Migrant Care Workers in Japanese Elderly Care (1)

Ma Chunyang Yoshida Naoya

Osaka Metropolitan University

**抄録：**本稿は、高齢化が急速に進行する2000年以降の日本において、介護ニーズの拡大に対応する人的資源の確保の必要性が社会的・政治的問題として認識されるに至った経緯を踏まえ、介護職に従事する人材確保のための政策として、日本政府が推進してきた外国人労働者の受け入れ政策が提起されるに至るまでの経緯を概観しようとするものである。介護職にとどまらず、近年、日本国内においては労働力不足が深刻化し、日本政府は在留資格を新設するなどし、外国人労働力の受け入れを奨励するなど、労働人口の維持に努めてきた。本稿は、日本における高齢化の状況を統計から概観した上で、介護従事者不足の現状を検討し、それへの政府等の対応策の諸相を見る。

**キーワード：**高齢社会、外国人労働者、介護従事者の待遇改善

### はじめに：本稿の背景と問題の所在

日本においては1970年代より、高齢化が急速に進行した。高齢化が急速に進んでいる原因は、出生率の低下による少子化の進行、経済成長による生活の質の向上、医療技術の発展による平均寿命の延長など、多面的なものが挙げられる。高齢化の急速な進展に伴い、高齢者人口が増加すると同時に、介護の長期化という問題が発生した。高齢者の介護ニーズの増大に伴い、核家族化・単独家族化した世帯が増加する中、日本は高齢者介護の問題に直面している。

「自立生活の促進」を前提とし、「利用者本位」を基本的な考え方とする介護保険法が1997（平成9）年に成立し、2000（平成12）年より施行された。介護保険サービスは、施設サービスや居宅サービス、地域密着型サービスに分けられる。また、運営する機関によって、公的施設と民間施設に分けられる。サービスの質を向上させるためには、専門的な技術

と知識を持つ人間が必要とされた。少子高齢化の進行に伴い、介護人材不足の議論が活発化している。要介護者が増え続ける社会では、介護人材の育成と人材確保が大きな問題となっている。

近年、日本に留学したり、仕事を求める発展途上国の在日外国人が増えている。従来多数を占めていた中国人、韓国人に加えて、2010年以降は特にベトナム人、インドネシア人が増加している。出入国在留管理庁の2021年3月のデータによれば、2020年末、日本における在留外国人数は288万7116人である。新型コロナウイルス感染症拡大の影響を受けて、前年と比べ、1.6%減少した。外国人の受け入れを拡大した理由としては、少子高齢化にともなう人手不足の問題が一番重要である。政府は人材不足に対して、新たな在留資格を創設し、外国人労働力の受け入れを奨励してきた。本稿における「外国人労働力」とは、外国籍を持ち、かつ合法的な在留資格

があり、また外国人受け入れ政策に該当する受入者と「留学生」として日本に入国し就職したいという意志を持つ「準労働力」を指す。本稿は日本少子高齢化社会において介護施設の人手不足の原因を分析し、日本政府による介護人材の確保策の現状と課題を検討する。

## 1. 日本における高齢者介護の現状

### 1.1 日本における高齢化の推移

総務省統計局のデータによれば、日本の総人口は2021年7月1日現在、1億2568万人余りとなっている。65歳以上の人口は、3617万5千人となり、総人口に占める割合（高齢化率）は28.8%である。日本の65歳以上の人口の割合は、1950（昭和25）年には総人口の5%にも満たなかったが、1970（昭和45）年に7%を超え、さらに、1994（平成6）年には14%を超えた。高齢化率はその後も上昇を続けている。また、15～64歳の人口は、1995（平成7）年に8716万人でピークを迎え、その後減少に転じ、2020（令和2）年には7449万人と、総人口の59.3%となった。

平成期は急激な高齢化が進行した30年間であった。この傾向は持続すると予測されている。「日本の将来推計人口（平成29年推計）」によれば、2040年の高齢化率（推計）は35.3%となり、2040年には20～64歳人口が人口全体のちょうど半分を占めるまでに減少すると推計されている。

少子高齢化社会が急速に進むなか、高齢者の介護は社会の重要な課題と認識されるようになった。介護保険制度における要介護、または要支援の認定を受けた人（以下「要介護者等」という）は689.4万人である。この中で、男性は219.1万人、女性は470.4万人である。要介護者等の人数は2017（平成29）年度末には628.2万人となっており、2017年から2021年までの間に61.2万人増加している。また、第1号被保険者に対する65歳以上の認定者数の割合は、約18.8%となっている。居宅サービス受給者数は404万人、地域密着型サービス受給者数は88.5万人、施設サービス受給者数は95万人である（厚生労働省「介護保険事業状況報告の概要」）。

要介護高齢者の増加に伴い、介護保険施設の数も増えている。2021年に公表されたデータをみると、

介護老人福祉施設が8306施設、介護老人保健施設が4304施設、介護医療院が536施設、介護療養型医療施設が556施設となっている（厚生労働省「令和2年介護サービス施設・事業所調査の概況」）。それと連動して、介護施設等の定員数も増加傾向にある。施設別に見ると、2020（令和2）年では介護老人福祉施設の定員は57万6442人、介護老人保健施設は37万3342人となっている。

2019（令和元）年の平均寿命は、女性は87.45年、男性は81.41年であり、前年に比べて女性が0.13年、男性が0.16年延び、男女とも過去最高を更新している。2050年には、男性の平均寿命は84.02年、女性は90.40年になると予測されている。生活の質と社会環境の質の向上に伴い、2016（平成28）年には、女性の健康寿命は74.79年、男性は72.14年となり、2001（平成13）年と比べて、女性は2.14年、男性は2.74年延びた。健康寿命と平均寿命の差は2016（平成28）年時点において、女性は12.35年、男性は8.84年である。

内閣府男女共同参画局による年齢層別の要介護認定者数の統計をみると、高齢になるほど要介護認定者数は増えており、85歳以上90歳未満で160万6776人と最も多い人数となっている。今後、85歳以上の人口が大幅に増加することが確実視される日本では、要介護認定者数も大きく増加することが予測される。将来的には、要介護（要支援）認定者数は、2035年までは大きく増加し、2040年にピークを迎え、その数は988万人に上ると推計される。85歳以上の人口が増加する将来においては、さらなる介護人材の需要が見込まれており、2025年度には約245万人の介護人材が必要となると推計されている。

後期高齢者の介護に当たっては、介護者の数の確保だけでなく、介護従事者の質の保障が求められる。この段階では、身体の機能が全般的に低下していく傾向が見られるのみならず、認知症を患う高齢者が増加する。一般的に、認知症の有病率は年齢とともに急激に高まる。同時にこの段階では老老介護も困難になる。そのため、介護従事者への需要も高まることになる。

### 1.2 日本における介護業界の現状

要介護者の増加に伴い、介護従事者も増加してい

る。しかし、従事者数の増加は、高齢者の増加には遥かに及ばない。2021年の報告によれば、介護事業従事者の主な職種別でみると、訪問介護員の不足がもっとも顕著で、次いで介護職員の人員不足が指摘されている（「令和2年度「介護労働実態調査」結果の概要について」）。前年度に比べると、介護職員の不足は、若干ではあるが改善傾向にあるといえる。2019年10月からの1年間において、訪問介護員と介護職員の離職率は14.9%で、2005年以降、最低の離職率となった。この離職率14.9%は、全産業の平均離職率15.6%と比べ、0.7%下回っている。

2019年末、中国武漢市において新型コロナウイルスの最初の感染者が確認され、翌2020年1月には日本で感染拡大が始まった。国内の感染拡大を防止するための入国制限、渡航中止などが実施された。このパンデミックにより、失業率は急速に悪化した。高橋（2021）は、コロナ関連離職者には、飲食店、宿泊業、サービス業勤務者、事務職とサービス職に従事していた者が多いことを指摘している。この状況を踏まえれば、介護職員は現在の勤務状態に満足していなくても、パンデミックが収束するまで、現状を維持するインセンティブが働いたと考えられる。

介護事業の従業員の抱く労働条件等の悩み、不安、不満等について原因を調査したところ、「人手が足りない」「仕事内容のわりに賃金が低い」「身体的負担が大きい」「有給休暇が取りにくい」「精神的にきつい」などがある。このことから、介護の場で働く女性の多くは、不安定な雇用の中で自身の仕事に対する社会的な評価が低いことや、長時間労働にもかかわらず賃金が低水準という点に、大きな不満を持っていることが分かる。この状況を受けて、介護事業の職場では、人材不足と定着率が高止まりする特徴が現れている（「令和2年度「介護労働実態調査」結果の概要について」）。この従業員の深刻な不足と、定着率のさらなる向上が、現在の介護業界における重大な課題と認識されるようになっている。

近年、介護事業の人手不足の解消のため、さまざまな対策が講じられているが、抜本的な改革がおこなわれてこなかったために、深刻な人手不足が常態化している。ここで、介護業界の人材不足の原因と外国人労働者受け入れ政策に関する先行研究について検討する。介護人材不足の原因について、佐藤

（2018）は、介護人材の不足について、その背景にある要因を二つ指摘している。第一には、高齢化の急速な発展に伴う要介護高齢者人口の増加による、介護サービス供給の増加であり、第二には介護業界での採用困難と離職による介護人材の供給不足である。介護サービス供給の増加の原因は、要介護高齢者の増加と同居世帯の減少による、高齢者単独世帯の典型例となる老老介護が常態化しているためであるといえる。これにより不十分な介護しかなされないケースが増加してしまい、介護サービス供給量の増加が必要になると佐藤は指摘する。新規採用困難の理由は、介護労働が「きつくて汚い」仕事であるという印象が一般に定着してしまったことにもあるという。

このような負の印象が一般に定着してしまったことで、介護業界の魅力をいくら宣伝しても介護業界の新規労働者は微増するに留まる。同時に、新規従業者の一部分は介護福祉士養成施設を卒業しておらず、専門的知識を有していない。こうした従業者は、経済的な環境によって、介護業界での就業を継続するかどうかの決断が影響されやすい。

一方、介護福祉士養成施設の卒業者数は年々減少する傾向にある一方で、介護福祉士養成施設に在学する留学生数は増加している。一定期間の滞日後、帰国してしまう留学生の数が一定以上となると、実質的に養成施設での日本の介護人材の供給量は増加しない。介護人材の確保のために、低賃金や処遇の改善といった対策を行うことで、魅力的な職場を作り、将来的な介護業界の介護の質を高めるべきであるというのは、介護業界に共有される問題意識である。

介護業界における外国人人材の導入についての先行研究は、以下のようなものが複数存在している。

于（2020）によれば、政府は介護分野の人手不足の問題を解決するために、外国人介護人材の受け入れに関する課題を掲げている。すなわち、外国人受け入れ問題についての、受け入れ費用の課題、日本語能力の課題、文化・風習・宗教上の課題である。これらの諸課題は、輻輳しつつ絡み合っているという。

松田（2020）によれば、介護保険制度における人手不足に対応するため、厚生労働省が公表した「新入材確保指針」（2017年）の五つの柱（①労働環境



の整備の推進等、②キャリアアップの仕組みの構築、③福祉・介護サービスの周知・理解、④潜在的有資格者等の参入の促進等、⑤多様な人材の参入・参画の促進)に基づいて、現在の人材確保政策は展開されている。

外国人の受け入れにおいて、赤羽ら(2014)は、経済連携協定(EPA)による介護福祉士候補者の受け入れ実態を手がかりに、外国人候補者をめぐる三つの壁、つまり日本語の壁、国家試験の壁、帰国する人々の定住の壁を検討している。赤羽らは、2010年6月から2014年7月の4年間にわたって青森県から福岡県に至る地域のEPAに基づく介護従事候補者の受け入れ施設を訪問し、施設責任者と候補者の双方へのインタビューを実施した。それによれば、施設の受け入れ理由とは、「国際貢献」「将来の人材不足」「現状の人材確保」と大きく三つの理由に分けられるという。

結城(2013)は、実際に働いている外国人介護者やその施設長にインタビュー等の調査を行い、在日外国人の介護者を雇用する背景を分析することで、外国人介護者の受け入れや働き方について考察している。具体的には、社会保険制度、介護者の賃金に関する問題があることを指摘している。

## 2 介護人材不足と日本政府の介護人材確保策

### 2.1 介護人材不足の推移と原因

高齢化の進展に伴い介護を必要とする高齢者が増え、介護期間が長期化し介護ニーズが複雑化している。一方、核家族化の進展、介護する家族の高齢化など要介護の高齢者を取り巻く状況も変化している。これらに対処するため、1997(平成9)年に介護保険法が成立し、2000(平成12)年に施行されたことは周知の通りである。介護保険制度は、創設以来20年以上を経過し、65歳以上被保険者数が約1.6倍に増加する一方、サービス利用者数は約3.3倍にまで増加している。介護保険制度の施行後、介護に従事する職員数は増加した。介護に従事する職員の必要数は、2025年度には約243万人、2040年度には約280万人となると推計されている(厚生労働省「第8期介護保険事業計画に基づく介護職員の必要数について」)。

2020(令和2)年現在、介護サービスに従事する

従業員の不足に悩む事業所は60.8%で、2019(令和元)年の65.3%に比べ、若干の改善傾向を示し、3年前の水準に戻っている。このうち、訪問介護員が不足しているとする事業所は80.1%であり、高止まりしている。また、介護職員の不足があるとする事業所は66.2%である(「令和2年度「介護労働実態調査」結果の概要について」)。

介護従業員不足の原因は、大きく分けて2つが考えられる。第一の原因は、高齢化が急速に進み、介護を必要とする高齢者が、当初の予測を上回って増えていることである。一方で介護従業員の従事者数が少なく、離職率が高止まりしていることである。佐藤(2018)によれば、もう一つの要因は、三世帯同居世代の減少、高齢者の単独世帯の増加である。高齢者単独世代が増えており、老老介護もその数を増やしている。高齢者単独世代においては、家族による介護だけでは不十分なケースや子供による介護が受けられないケースが多くなっている。

介護人材不足の原因は、供給の点からみると、介護現場における採用の困難と、高止まりする離職率の問題がある。既に指摘されているように、介護の仕事は5K(危険、汚い、きつい、暗い、臭い)と言われている。また、仕事内容に対して賃金が低く、介護業界における恒常的な人手不足の原因となっている。「令和2年度「介護労働実態調査」結果の概要について」においては、介護事業の従業員の仕事の悩みについて、「仕事に対する低評価」「長時間労働」「雇用不安定」「医療行為など専門的な対応の負担」などが指摘されている。同時に、労働条件等の悩み、不安、不満等の回答として第一位には「人手が足りない」、第二位には「仕事内容のわりに賃金が低い」、次いで「身体的負担が大きい」「有給休暇が取りにくい」「精神的にきつい」などの不満が挙げられている。

本報告書によれば、介護人材採用不足の理由としては、「採用が困難である」が86.6%、その原因としては「他産業に比べて、労働条件等が良くない」が53.7%である。今次のパンデミックの影響を受けて、介護業界においては人材確保の競争が激しく、多数の業界と同様に人材を十分に確保することができていない。事業所間で労働力の奪い合いが激しくなると、多くの組織ではさらに介護労働力が不足することになる。

過酷な労働環境も人材が集まらない原因である。毎日、起床・着替えの介助に始まり、食事、おむつ交換、排泄介助、入浴介助、口腔ケア、就寝介助など、ケアの種類は多岐にわたる。一般的に、介護は「誰にでもできる簡単な仕事」という印象をもたれており、介護の仕事は社会的に高い評価がされておらず、誇りを持って仕事に就こうと思にくい状況にある。また、従事者は同じ仕事を繰り返すこととなり、仕事にやりがいを感じる事が難しくなっている。さらに、経済成長を達成し成熟社会が形成されている日本において、人々は自由に職業を選択できる。職業選択の自由が制度上も、実態的にも保障されている日本において、他の仕事と比べて、上記の様々な問題点を有する介護職に強いて就職したいと考える人は増加しにくい。

介護現場での採用率が低いことと離職率が高いことは介護現場の人手不足の重要な原因である。介護労働安定センターが実施した「令和2年度介護労働実態調査」によれば訪問介護員、介護職員とサービス提供責任者の採用率は、2019年10月から1年間で16.0%であった。同期間の離職率は14.9%である。離職率を改善するために、事業所での労働環境の改善や人材の定着促進が図られることが必要だと見なされてきた。

その背景には、低賃金の問題がある。「令和2年度介護労働実態調査」によれば、介護職の全職種の所定内賃金（正規職員、月給）は平均して24万3135円である。微増傾向は継続しており、2020年より月平均額は8696円増加した。しかしながら、介護業界の平均年収は日本の平均年収と比較すると低い傾向にある。過酷な労働条件と低賃金を理由として、介護職の離職率は、他産業と比べて高い状況が続いている。職員の頻繁な入れ替えは、利用者に安心、安定を感じさせるサービスを提供することを困難にし、サービスの利用実績に影響を与える。以上のことから、介護現場における人手不足の原因は、低賃金、過酷な労働環境、社会的評価の低さによる採用率の低さと離職率の高さだと結論づけることができる。

## 2.2 日本政府の介護人材確保策

都道府県が推計した介護職員の必要数を集計すると、2025年度には約243万人、2040年度には約280

万人必要となるという予測がなされている。2019（令和元）年の介護職員数は210.6万人であるから、2025年には約32万人、2040年度には約69万人の介護職員が不足すると推計されている（厚生労働省「第8期介護保険事業計画に基づく介護職員の必要数について」）。要介護者数の増加に伴い、介護人材の育成と確保は大きな課題となっている。日本政府は介護人材を量と質の両面から確保するため、「参入促進」「資質の向上」「労働環境・処遇の改善」を進める対策に総合的・計画的に取り組んでいる。

厚生労働省は、2019（令和元）年に「福祉・介護人材確保対策について」を発表し、その中で複数の政策を提言した。すなわち、他産業と遜色ない水準への介護職員の処遇改善、若年層への魅力の増加、離職した介護人材の復職支援、定年後の活力のある高齢者等の多様な人材の確保・育成、新技術への対応、生産性の向上、メディアによる積極的情報発信、新たな介護の担い手としての外国人材の受入れなどである。

「福祉・介護人材確保対策について」によれば、2009（平成21）年から2017（平成29）年にかけて処遇改善が進んできており、月額ベースで5万7000円の上昇をみた。全産業平均の賃金と遜色ない賃金水準を目指し、2017（平成29）年10月より更なる処遇改善が実施されている。また、介護人材の確保をさらに進めるため、経験者・技能者の確保に重点を置くとともに、介護福祉士資格保有者の処遇改善をさらに進める。勤続10年以上の介護福祉士において月額8万円の改善をめざし、リーダー級の介護職員については他産業と同等の賃金水準にまで引き上げることができた。しかしながら、勤続10年以上の介護職員と介護支援専門員の処遇改善後の賃金水準は、他産業よりなお低い傾向がある。介護業界全体に及ぶ無差別の処遇改善が望まれるところである。

2006（平成18）年から2018（平成30）年にかけて、介護福祉士養成施設は減少傾向にある。同時に、養成施設の定員数も減少しており、2018（平成30）年の定員充足率は41.8%となっている。こうした状況を打開するべく、介護事業所でのインターンシップ、職場体験の導入が促進されている。養成施設と事業所が連携し、介護職の専門性や意義を伝達して人材確保に取り組んでいる。



さらに、厚生労働省は介護未経験者が受講しやすい入門研修を導入している。入門研修において、介護未経験者は介護分野の基本的な内容の説明を受け、介護業務の基本的な知識や技術を学ぶことができる。未経験者が介護事業に従事する際の不安を解消し、介護分野へ未経験者の参入を促進して多様な人材を確保することを目的としている。入門研修の実施主体は、都道府県及び市区町村、民間団体へ委託することもできる。実施主体は、研修修了者に対して、修了証明書を発行する。研修は1日、3日、6日程度のいずれかの日数で実施される。研修を通じて、介護に関する基礎知識、基本的な介護方法と障害の理解、介護における安全確保等の知識を学ぶことができる。入門研修の主な対象者として、企業等で定年退職を予定している者や、中高年齢者、子育てが一段落した者などが受講者層として想定される。

都道府県福祉人材センターは、介護人材の復職支援を強化するため、離職者情報の把握や効果的な復職支援を行うための届出システムを構築している。また、地方自治体やハローワーク等との連携強化による復職支援体制を強化している。介護職としての知識や経験を有する介護人材の呼び戻しを促進するため、離職した介護人材に対する再就職準備金の貸付も行っている。

介護人材の参入環境の整備、定着促進等を図るため、介護助手等多様な人材の参入を促進していくことが求められる。健康な高齢者が介護助手として働くことで、介護現場における人手不足を一部解消することが期待されている。それは同時に、定年退職者の再就職先を提供することでもある。また、高齢者は介護労働に従事することで、介護の知識を実践的に学ぶことができ、要介護高齢者の増加を抑制する派生的効果が期待できる。

2018（平成30）年からは「介護のしごと魅力発信等事業」が推進されている。介護業界のマイナスのイメージを変えるため、インターネットの活用などを通じて、福祉、介護業界の体験型イベントを実施するものである。また、新卒者に向けて、介護の専門性や魅力、働き方の多様性を伝達している。中年層に対して親の介護に役立つ利点を説明し、介護業界への就職を進める場合もある。退職前の中高年に対しては、介護の専門性や魅力、社会的重要性を発

信している。同時に、事業主に対しては、介護事業所の認証評価制度を普及させ、意識改革を推進している。

介護現場のニーズを踏まえ、限られた人材を有効活用し、高齢者の自立支援と介護の質の向上を実現するため、ロボット等の技術活用を推進することも望まれている。介護現場への介護ロボットの周知、体験機会の創出等、開発、導入、普及それぞれの段階で取組みを進めることが重要である。現在の介護ロボットは移乗支援、移動支援、排泄支援、認知症患者の見守り等の業務を行うことができる。このように、介護ロボットは利用者の自立支援や介護者の負担を軽減することが期待されている。

日本政府は介護人材を確保するために、上記の一連の政策を打ち出してきた。2008（平成20）年からは、経済連携協定（EPA）を通じて、外国人介護人材の受け入れを開始している。厚生労働省「経済連携協定に基づく受入れの枠組」のデータによれば、経済連携協定（EPA）に基づいて、2008（平成20）年から2019（令和元）年までに、介護福祉士候補者として入国した外国人は合計5026人であるが、介護福祉士国家試験に合格した人は約半分程度に留まった。約10年間、受け入れた人数がそもそも少なかったにもかかわらず、その中から資格に合格できた人数はさらに少ないのである。国家試験に合格できなければ帰国しなければならないため、来日した外国人自身にとってもライフプランに及ぼす影響は大きい。経済連携協定（EPA）での外国人介護労働者の受け入れについては、残念ながら有意義なものであるとは言えず、現時点においては消極的な評価をなさざるを得ない。

既に指摘したように、介護職員と介護支援専門員で勤続10年以上の人数は少ない。また、処遇改善後の賃金水準は他産業より低い傾向がある。経験者と技能者を中心とした待遇改善よりも、新入職員の給料を上げることが重要ではないかと考えられる。新人の給料が上昇すれば、介護業界に就職したいという潜在的な層へのアピールとなるだろう。

それと同時に、リーダー級の職員に高い水準の賃金を引き上げることにより職員の資質向上への原動力とすることができる。介護人材の確保は、量的・質的両面の視座を持ちながら推進されていくことが

期待される。

定年後の高齢者を、介護助手として積極的に募集・採用することは、介護業界に人材不足を一定程度緩和するだろう。高齢者の介護助手の場合、介護業界への参入障壁が低く、関連する資格や実務経験も必ずしも求められない。というのは、高齢者の中には、親や家族を介護の経験がある人もいるためであり、そのような経験が介護職への就職の際のアドバンテージとなるだろう。また、利用者と年齢の差が小さく、共通の話題を有しやすく、日常的な会話を展開しやすいことも利点といえよう。同時に、介護助手として、サービスの利用者と積極的に交流することによって、両者の社会的孤独を緩和することにも繋がるだろう。

介護人材の確保の起点は、介護労働の質を高め、魅力がある職場づくりをすることであることは勿論である。しかしながら、魅力の職場を作ることは、介護業界にまつわるネガティブなイメージを解消して、就職者数を向上させるというような組織外的な対応に留まるものではない。介護労働者の仕事満足度を上げ、介護従事者にとって実感できる魅力を創出していく組織内的な対応と並行させなければならない。

## 附記

本稿は、東京福祉大学大学院社会福祉学専攻に提出された筆頭著者（馬春陽）の修士学位請求論文（2022年3月学位授与）の一部に修正を加えたうえで、再構成したものである。修士学位請求論文執筆に当たっては、田口典男教授から多くの助言を得たことを記して、謝意を表したい。

## 参考文献

- 赤羽克子・高尾公矢・佐藤可奈（2014）「介護人材不足と外国人労働者の受入れ課題：EPA 介護福祉士候補者の受入れ実態を手がかりとして」『聖徳大学研究紀要』25
- 秋葉文志・嶋ちはる・橋本洋輔（2019）「外国人介護人材受け入れの動向：拡大・分化する制度のもとで」『国際教養大学アジア地域研究連携機構研究紀要』9
- 石田路子（2016）「日本における外国人介護労働者に関する政策と今後の課題」『城西国際大学紀要』24、（3）
- 于洋（2020）「わが国における外国人介護人材の受け入れ政策の展開と課題」『城西現代政策研究』13、（2）
- 大和三重（2020）「日本の介護人材不足と外国人介護労働者の受入れをめぐる課題：神戸市の外国人介護人材実態調査の結果から」『Human Welfare』12、（1）

- 小田栄子（2019）「外国人留学生の介護現場における「文化・風習・習慣」の違いに関する一考察：介護福祉士養成教育に求められるもの」『神戸医療福祉大学紀要』20、（1）
- 亀山純子・橋爪祐美・柳久子（2021）「外国人介護職者の国家資格取得に向けた教育支援に関する質的研究」『産業衛生学雑誌』63、（4）
- 介護労働安定センター（2020）「令和元年度介護労働実態調査・事業所における介護労働実態調査結果報告書」（[http://www.kaigo-center.or.jp/report/pdf/2020r02\\_chousa\\_jigyousho\\_chousahyou.pdf](http://www.kaigo-center.or.jp/report/pdf/2020r02_chousa_jigyousho_chousahyou.pdf) 2022年5月28日最終閲覧）
- 介護労働安定センター（2021a）「令和2年度「介護労働実態調査」結果の概要について」（[http://www.kaigo-center.or.jp/report/pdf/2021r01\\_chousa\\_kekka\\_gaiyou\\_0823.pdf](http://www.kaigo-center.or.jp/report/pdf/2021r01_chousa_kekka_gaiyou_0823.pdf) 2022年5月28日最終閲覧）
- 介護労働安定センター（2021b）「令和2年度介護労働実態調査における介護労働者の就業実態と就業意識調査結果報告書」（[http://www.kaigo-center.or.jp/report/pdf/2021r01\\_chousa\\_cw\\_kekka.pdf](http://www.kaigo-center.or.jp/report/pdf/2021r01_chousa_cw_kekka.pdf) 2022年5月28日最終閲覧）
- 厚生労働省（2017）「在留資格「介護」の創設」（<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12000000-Shakaiengokyoku-Shakai/0000151592.pdf> 2022年5月28日最終閲覧）
- 厚生労働省（2019）「経済連携協定に基づく受入れの枠組」（<https://www.mhlw.go.jp/content/000639886.pdf> 2022年5月28日最終閲覧）
- 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/seisaku/09.html> 2022年5月28日最終閲覧）
- 厚生労働省（2021a）「介護保険事業状況報告」（<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/84-1.html> 2022年5月28日最終閲覧）
- 厚生労働省（2021b）「現在の健康づくりの取組と今後の施策について」（<https://www.mhlw.go.jp/content/10800000/000765913.pdf> 2022年5月28日最終閲覧）
- 厚生労働省（2021c）「第8期介護保険事業計画に基づく介護職員の必要数について」（[https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000207323\\_00005.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000207323_00005.html) 2022年5月23日最終閲覧）
- 厚生労働省（2021d）「技能実習生の実習実施者に対する監督指導、送検等の状況」（<https://www.mhlw.go.jp/content/11202000/000822587.pdf> 2022年5月28日最終閲覧）
- 厚生労働省（2021e）「令和2年介護サービス施設、事業所調査の概況」（<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/kaigo/service20/index.html> 2022年5月23日最終閲覧）
- 厚生労働省（2022）「技能実習制度運用要領」（<https://www.mhlw.go.jp/content/000899641.pdf> 2022年5月28日最終閲覧）
- 国税庁（2021）「令和2年分民間給与実態統計調査」（<https://www.nta.go.jp/publication/statistics/kokuzeicho/minkan/gaiyou/2020.htm> 2022年5月28日最終閲覧）
- 国立社会保障・人口問題研究所（2017）「日本の将来推計人口（平成29年推計）」（[https://www.ipss.go.jp/pp-zenkoku/j/zenkoku2017/pp\\_zenkoku2017.asp](https://www.ipss.go.jp/pp-zenkoku/j/zenkoku2017/pp_zenkoku2017.asp) 2022年5月28日最

終閲覧)

- 佐藤英晶 (2018)「福祉人材確保に関する研究試論：介護人材の確保を中心に」『帯広大谷短期大学紀要』55
- 澤田晃宏 (2020)『ルポ技能実習生』筑摩書房
- 下山久之・牛田篤 (2020)「日本における外国人介護従事者受け入れ政策の課題」『同朋福祉紀要』27
- 出入国在留管理庁 (2022)「外国人材の受入れ及び共生社会実現に向けた取組」(<https://www.moj.go.jp/isa/content/001335263.pdf> 2022年5月28日最終閲覧)
- 総務省統計局 (2022)「人口推計」(<https://www.stat.go.jp/data/jinsui/new.html> 2022年5月28日最終閲覧)
- 高橋康二 (2021)「コロナ離職と収入低下」(労働政策研究・研究機構 JILPT リサーチアイ 第63回、[https://www.jil.go.jp/researcheye/bn/063\\_210527.html](https://www.jil.go.jp/researcheye/bn/063_210527.html) 2022年5月23日最終閲覧)
- 男女共同参画局 (2019)「要介護認定者数と認定率(年齢階級別)」([https://www.gender.go.jp/about\\_danjo/whitepaper/h30/zentai/html/zuhyo/zuhyo01-00-43.html](https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h30/zentai/html/zuhyo/zuhyo01-00-43.html) 2022年5月28日最終閲覧)
- 寺崎克志 (2020)「特定技能制度の背景と展望」『目白大学経営学研究』18
- 永吉希久子 (2020)『移民と日本社会：データで読み解く実態と将来像』中央公論新社
- 法務省 (2020)「出入国在留管理をめぐる近年の状況」(<https://www.moj.go.jp/isa/content/001335866.pdf> 2022年5月28日最終閲覧)
- 松田尚子 (2020)「介護保険制度下における人手不足の対策に関する一考察」『佛教大学大学院紀要』48
- 結城康博 (2013)「社会保障制度における外国人介護士の意義」『淑徳大学研究紀要』47

受付日：2022年9月13日