

【特別寄稿】

外国人介護人材の採用に積極的な施設の傾向に関する分析

藤井賢一郎(上智大学総合人間科学部社会福祉学科)

1. 目的と背景

1-1. 本分析の目的

本分析の目的は、施設アンケート調査のデータを用い、外国人の介護職員の採用に積極的な施設の傾向を明らかにすることであり、もって外国人の介護人材確保施策の遂行に資する基礎情報を得ることである。

1-2. 本分析を行う背景

- 今回の事業の目的は、「特定活動(EPA によるもの)」に加え、「介護」、「技能実習」という在留資格のもとで外国人が介護人材として本邦で就労できるようになる中で、これらの制度が外国人の介護人材の「量的な確保」を目指したものではないものの、各制度が趣旨や経緯に従って積極的に活用されるために、雇用側に、これらの情報の的確な理解と適切な活用を促すためのものであった。そのために、施設、職員、利用者側の認識・意識等の実態を把握する調査が実施されたところである。
- ところで、本事業が遂行される過程の中で、2018年12月8日改正入管法が成立し、2019年4月より「特定技能1号」の在留資格が認められることとなった(政府が新たな在留資格の創設を検討することは、2018年6月の骨太の方針において明記された)。これにより、わが国の介護人材の量的確保の方策の1つとして、初めて外国人介護人材の活用が位置付けられたといえることができる。
- そして、いかにして、人材確保施策としての外国人人材活用を適切に行うかという観点からみると、今回実施した調査は、重要な基礎資料となりうるものと考えられる。例えば、既存研究では、高齢化率や外国人比率などの地域性が、外国人介護人材の活用意向と関係するという結果を示しているが、こうした傾向を知ることは、今後の動向を考え適切な方向付けを行うための貴重な資料となりうる。そこで、今回、当初予定していなかった分析について、追加的に分析を試みることにした。

2. 方法

「EPA 介護職員受入れ施設調査」とその他の介護保険施設を対象として実施した「施設調査」の2つについて、「外国人介護人材受入れ意向」に影響を与えると考えられる要因について、以下の通り分析を行った。

2-1. EPA 介護職員受入れ施設の今後の外国人介護人材受入れ意向

介護人材の受入れ意向によって以下の3つに分類した。

「EPA 人材以外の外国人介護人材を受入れる」施設

「今後も外国人介護人材を受入れる予定ですか (問 15)」の問いに「1.受入れる予定である」と回答し、「どのような人材を受入れたいですか (問 15-2)」の問いに、「EPA 介護職員」を選んだ施設 (複数回答であるので、他の例えば「技能実習生」等を選んでいる場合を含む)。

「EPA 人材以外の外国人介護人材を受入れる」施設

「今後も外国人介護人材を受入れる予定ですか (問 15)」の問いに「1.受入れる予定である」と回答し、「どのような人材を受入れたいですか (問 15-2)」の問いに、「EPA 介護職員」を選んでいない施設 (「わからない」と回答した施設を含む)

「予定はない／わからない・不明」施設

「今後も外国人介護人材を受入れる予定ですか (問 15)」の問いに「2.受入れる予定はない」又は「3.わからない・不明」のいずれかを選択した施設。

これら3区分を「受入れ意向」として、この「受入れ意向」を従属変数として、以下の大きく3分類項目を独立変数として、その関連性を分析した。

施設の所在市区町村の状況

- ① 自治体の種類 (指定都市、中核都市、その他市、特別区、町、村の別) 外国人からの受け入れやすさや自治体との連携等の可能性を表す変数
- ② 市町村人口：外国人からの受け入れやすさや自治体との連携等の可能性を表す変数
- ③ 市町村の高齢化率：人材の逼迫度を表す可能性のある変数
- ④ 市町村の高齢者増加数 (対生産年齢人口)：人材の逼迫度を表す可能性のある変数
- ⑤ 市町村の外国人比率：施設側の外国人の受け入れやすさを表す可能性のある変数
- ⑥ 最低賃金 (都道府県)：外国人からの受け入れやすさを表す可能性のある変数

法人・施設の状況

- ⑦ 法人格 (地方公共団体、社会福祉法人、医療法人、その他の別)
- ⑧ 法人設立年：法人としての受け入れ体制を表す可能性のある変数
- ⑨ 法人職員数：法人としての受け入れ体制を表す可能性のある変数
- ⑩ 施設種類：外国人介護職員の受け入れやすさや働きやすさを表す可能性のある変数
- ⑪ 施設の入所定員：施設規模＝施設側の受入れ態勢を表す可能性のある変数

- ⑫ 介護職員の常勤比率：施設側の受入れ体制を表す可能性のある変数
- ⑬ 介護職員の離職率：施設側の介護職員不足のひっ迫感を表す可能性のある変数
- ⑭ 介護職員の充足感：施設側の介護職員不足のひっ迫感を表す変数

EPA 介護職員の現在の受入れ状況・外国人材への期待

- ⑮ EPA 人材の受入れ開始年：外国人材の受入れ体制・意識を表す可能性のある変数
- ⑯ EPA 人材延受入れ人数（対介護職員数）：外国人材の受入れ体制・意識を表す可能性のある変数
- ⑰ 「EPA 人材受入支援」得点：外国人材の受入れ体制・意識を表す可能性のある変数
- ⑱ 外国人介護人材に就労開始当初から対応してほしい業務：外国人材への期待を表す変数
- ⑲ 業務に支障が生じないため必要と考える日本語能力：外国人材への期待を表す変数

ただし⑰については、附属分析 2 示す通り、「貴施設では、外国人介護人材の生活面についてどのくらい支援を行っていますか（問 12）」に関する質問（10 項目：「非常によく行っている」～「全く行っていない」の 5 件法）を因子分析によって、以下の 3 因子とし、「非常によく行っている」～「全く行っていない」を 5～1 点としてその合計点を算出し、各因子の得点とした。

- 「A 基本的受入れ支援」（「行政手続きや住まいの契約手続き等の支援」「日本語教室等のコミュニケーション円滑化ための支援」「住居の支援」の 3 項目）
- 「B 生活支援」（「食生活の支援」「地域・周りの人との交流の支援」「気候等の環境への対応に関する支援」の 3 項目）
- 「C 文化・信仰支援」（「文化・風習への配慮」「信仰上の配慮」の 2 項目）

なお、分析に当たって、従属変数（外国人介護人材受入れ意向）と独立変数①～⑲すべてが回答されている調査票のみ分析対象とした。その結果、2-1 の分析は 163 件を分析対象とした。

2-2. 介護保険施設（EPA 介護職員受入れ施設以外）の今後の外国人介護人材受入れ意向

「今後、外国人介護人材（日本語が母語ではない外国人）を受入れる予定ですか（問 14）」の問いに、「1.受入れる予定である」とした施設を「受入れ予定あり」施設とし、「2.検討はしたが、受け入れる予定はない」「3.検討もしていないし、受け入れる予定もない」「4.わからない・未定」のいずれかを選択した施設を「予定なし／不明・未定」施設とした。

この 2 区分を「受入れ意向」として、この「受入れ意向」を従属変数として、2-1 と同様の 3 分類項目を独立変数として、その関連性を分析した。なお分析にあたっては、個々の独立変数と従属変数の関係をみるとともに、多層 2 項ロジスティック分析を行った。

「施設の所在市区町村の状況」と「法人・施設の状況」については、2-1 と全く同様の

①～⑭の 14 項目とした。「外国人材の現在の受入れ状況・期待」に関しては、以下の項目とした。

- ⑮ 施設での外国人介護人材受入れ経験：外国人材の受入れ体制・意識を表す可能性のある変数
- ⑯ 同一法人他施設における EPA 介護職員の受入れ：外国人材の受入れ体制・意識を表す可能性のある変数
- ⑰ 外国人介護人材を受入れることについての不安や抵抗感：外国人材への意識を表す可能性のある変数
- ⑱ 外国人介護人材に係る制度の認知：外国人材の受入れ体制・意識を表す可能性のある変数

なお⑰については、附属分析 2 に示す通り、「外国人介護人材を受入れることについての不安や抵抗感」に関する質問（14 項目）を因子分析によって、以下の 4 因子とし、各因子を構成する項目に「不安を感じるポイント」して○をつけた場合に 1 点としてその合計点を算出し、各因子の得点とした。

- 「A 文化・習慣・精神面の不安」（信仰上の配慮、食生活への配慮、文化風習への配慮、メンタルヘルスの不調、組織への順応性協調性の 5 項目）
- 「B 組織・職業上の不安」（仕事に対する姿勢、介護技術の水準、職場への定着、勤務継続の 3 項目）
- 「C コミュニケーション上の不安」（利用者や家族とのコミュニケーション、他の職員とのコミュニケーションの 2 項目）
- 「D 受入費用・手続き上の不安（受入れにかかる費用、受け入れる際に必要な事務手続きの 2 項目）の 2 項目」

また、⑱については、調査実施時点で、外国人介護人材の受入れ方法である 4 つの方法（EPA（経済連携協定）、在留資格「介護」、技能実習制度、身分・地位に基づく在留資格）について認知状況について聞き、それぞれ「1. 内容をおおむね把握している」を選択した場合を 1 点として合計し、「外国人介護人材に係る制度の認知得点」とした。

分析に当たって、従属変数（外国人介護人材受入れ意向）と独立変数①～⑱すべてが回答されている調査票のみ分析対象とした。その結果、2-2 の分析は 1251 件を分析対象とした。

3. 結果と考察

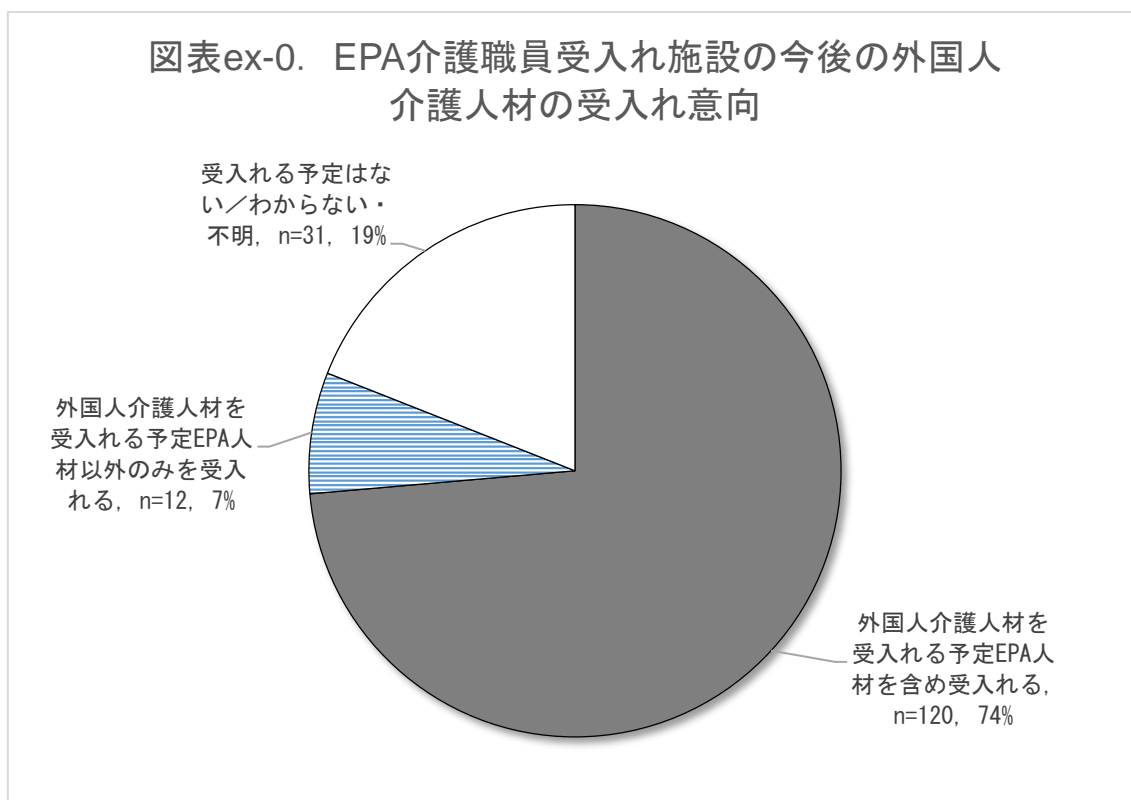
3-1. EPA 介護職員受入れ施設の今後の外国人介護人材の受入れ意向

※ 以下の結果は、2で述べたように全ての項目に回答した施設のみを対象とした分析であるため、この報告書の他の部分と数値が異なっている。

(1) 受入れ意向の割合

図表 ex-0 に示す通り、「今後も外国人介護人材を受入れる予定で、かつ EPA 介護人材を引き続き受入れる」意向を持っている施設が最も多く全体の約4分の3を占めている。

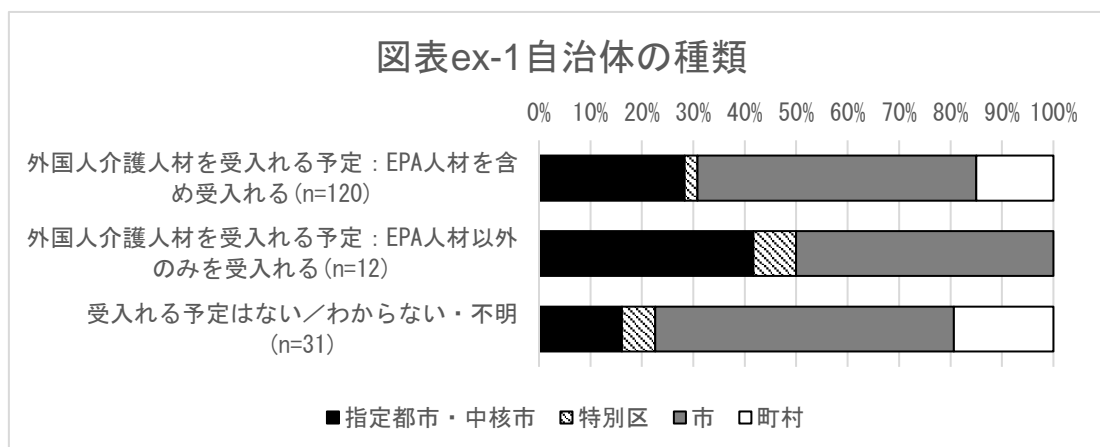
一方で、「外国人介護人材を受入れる予定であるが、EPA 介護人材以外を受入れる」という施設が7%、「受入れる予定はない／わからない・不明」とする施設が19%にのぼる。



(2) 施設の所在市区町村の状況と受入れ今後の意向との関係

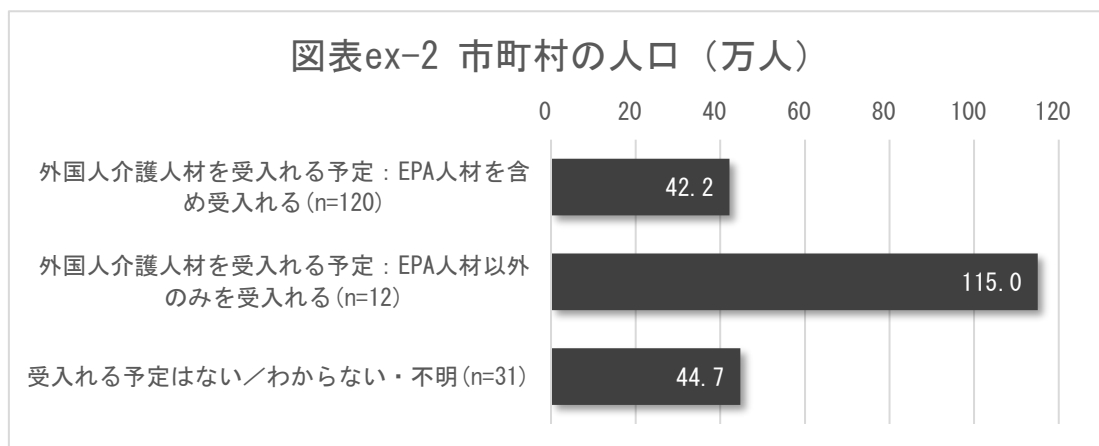
① 自治体の種類と受入れ意向

図表 ex-1 に示す通り、「EPA 人材以外の外国人介護人材を受入れる」施設が、最も指定都市・中核市の占める割合が多く、町村がない。これに対して、「予定はない／わからない・不明」が最も町村の割合が高く、指定都市・中核市の占める割合が低くなっている。ただし、ここでみられる相違は統計学的には有意ではない (Man-Whitney U test, $p=0.118$: 指定都市・中核市と特別区を同一順位として計算)。



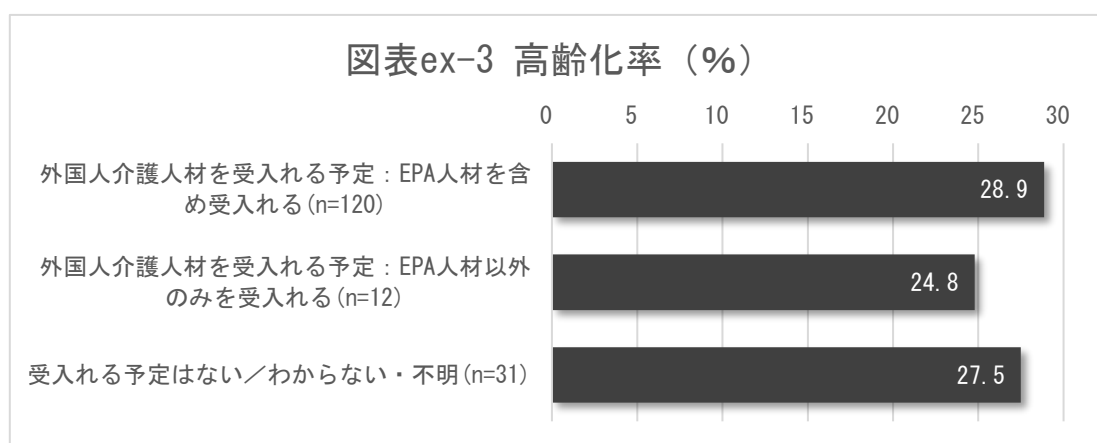
② 市町村人口と受入れ意向

図表 ex-2 に示す通り、「EPA 人材以外の外国人介護人材を受入れる」施設の所在市区町村の人口の平均が 115 万人と最も大きく、「EPA 人材以外の外国人介護人材を受入れる」「受け入れる予定はない／わからない・不明」はほぼ同じ値である。3群の平均値の差は統計学的に有意 (一元配置分散分析 $p=0.019$) であり、さらに「EPA 人材を含め外国人介護人材を受入れる」と「EPA 人材以外を受入れる」の間および「予定はない／わからない・不明」の間にそれぞれ有意差が認められた (それぞれ $p=0.014$ 、 $p=0.041$)。



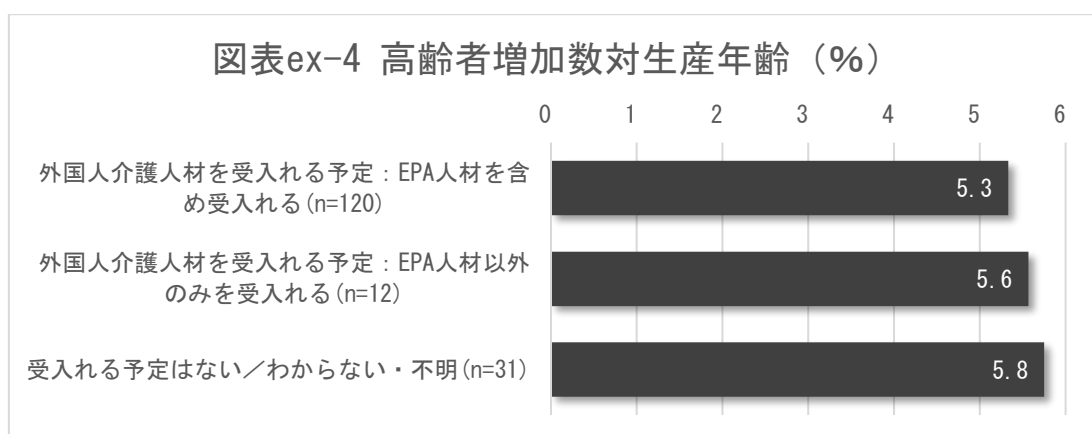
③ 市町村の高齢化率と受入れ意向

図表 ex-3 に示す通り、「EPA 人材を含め外国人介護人材を受入れる」施設の所在市区町村の高齢化率が 28.9%と最も高く、次いで、「受入れ予定はない／わからない・不明」27.5%、「EPA 人材以外の外国人介護人材を受入れる」24.8%となっている。3群の平均値の差は統計学的に有意 ($p=.040$) であり、さらに「EPA 人材を含め外国人介護人材を受入れる」と「EPA 人材以外の外国人介護人材を受入れる」の間の差に有意差が認められた ($p=.046$)



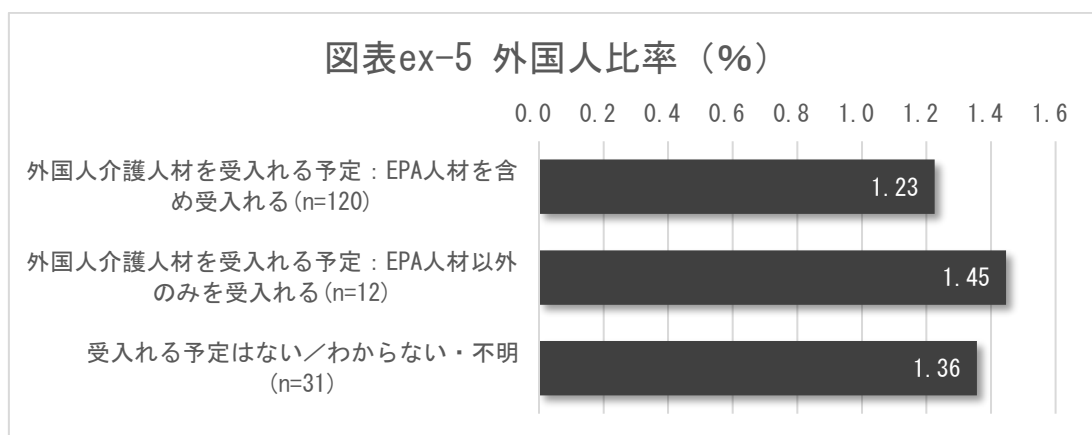
④ 高齢者増加数（対生産年齢人口）と受入れ意向

図表 ex-4 に示す通り、施設の所在する市区町村の高齢者数の増加率（対生産年齢）は、「受入れ予定はない／わからない・不明」が最も大きく、次いで「EPA 人材以外の外国人介護人材のみを受入れる」、「EPA 人材を含め外国人介護人材を受入れる」となっている。しかし、3者にはほとんど差がなく、平均値の差は統計学的に有意ではない ($p=.756$)。



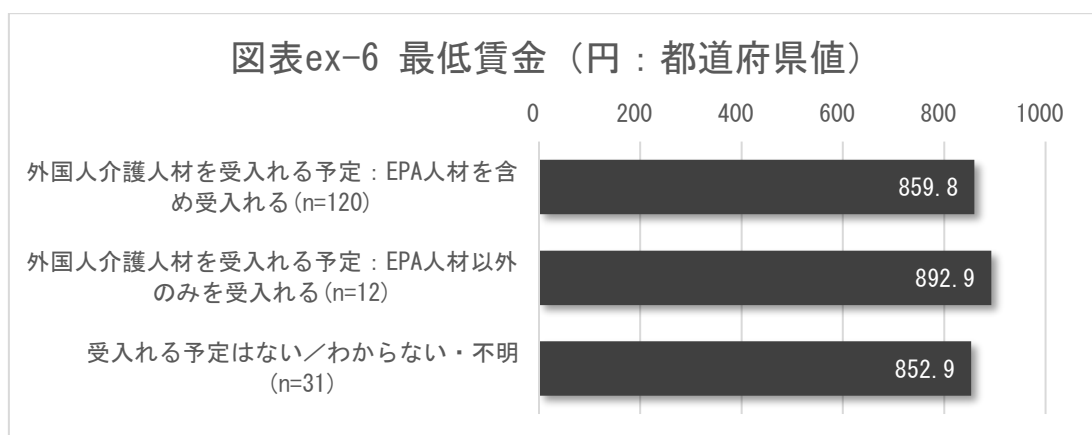
⑤ 外国人比率と受入れ意向

図表 ex-5 に示す通り、施設の所在する市区町村の外国人比率は、「EPA 人材以外の外国人介護人材のみを受入れる」が最も大きく、次いで「受入れ予定はない／わからない・不明」、「EPA 人材を含め外国人介護人材を受入れる」となっている。しかし、3者にはほとんど差がなく、平均値の差は統計学的に有意ではない ($p=.518$)。



⑥ 最低賃金（都道府県）と受入れ意向

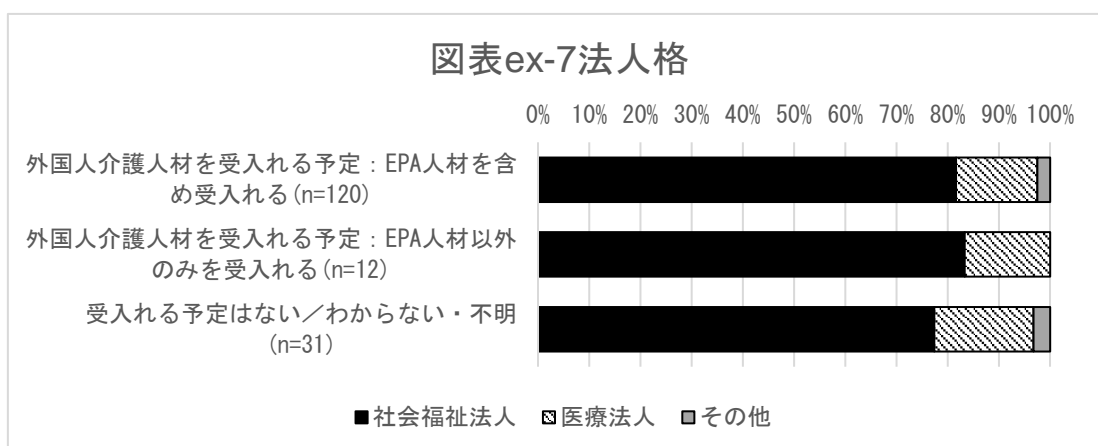
図表 ex-6 に示す通り、施設の所在する市区町村の最低賃金は、「EPA 人材以外の外国人介護人材のみを受入れる」が最も大きく、次いで「EPA 人材を含め外国人介護人材を受入れる」、「受入れ予定はない／わからない・不明」となっている。しかし、3者にはほとんど差がなく、平均値の差は統計学的に有意ではない ($p=.260$)。



(3) 法人・施設の状況と今後の受入れ意向との関係

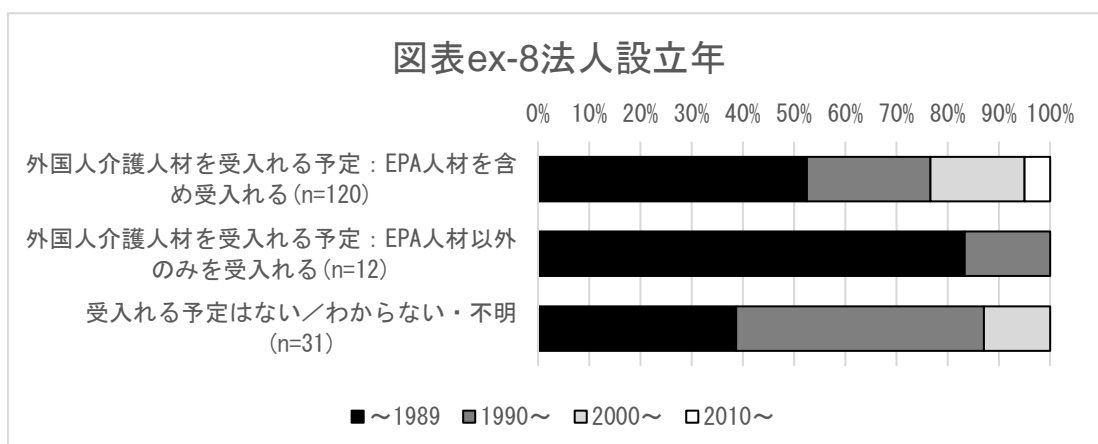
① 法人格と受入れ意向

図表 ex-7 に示す通り、社会福祉法人の比率が最も高いのが、「EPA 人材以外の外国人介護人材のみを受入れる」で、次いで「EPA 人材を含め外国人介護人材を受入れる」、「受入れ予定はない／わからない・不明」となっている。しかし、3者にはほとんど差がなく、平均値の差は統計学的に有意ではない ($p=.887$; 「その他」を除き χ^2 検定)。



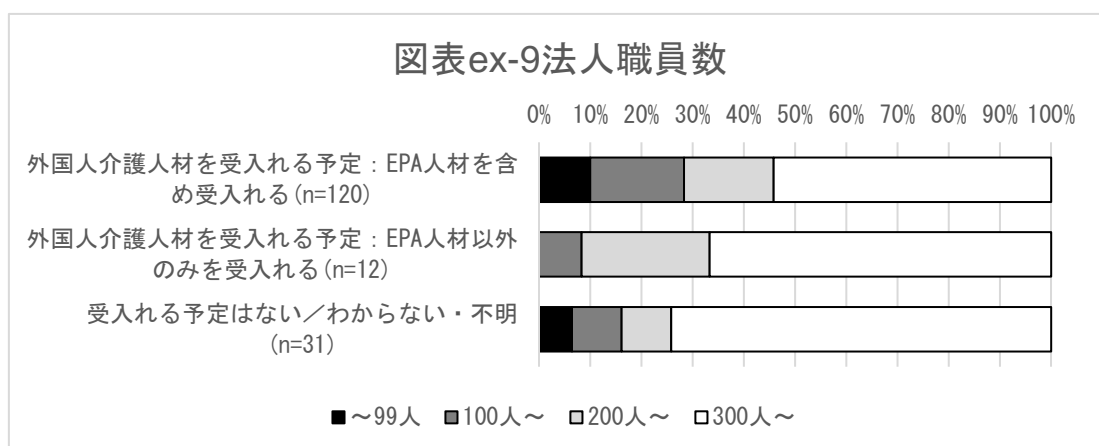
② 法人設立年と受入れ意向

図表 ex-8 に示す通り、法人設立年が最も古い傾向にあるのが、「EPA 人材以外の外国人介護人材のみを受入れる」で、次いで「EPA 人材を含め外国人介護人材を受入れる」、「受入れ予定はない／わからない・不明」となっており、これらの差は統計学的に有意である ($p=.033$; 「1989 年以前」「1990 年以降」の2区分で χ^2 検定)。ただし、これらの差に順位性がある前提では、統計学的には有意とはいえない ($p=.056$; Kruskal-Wallis 検定)。



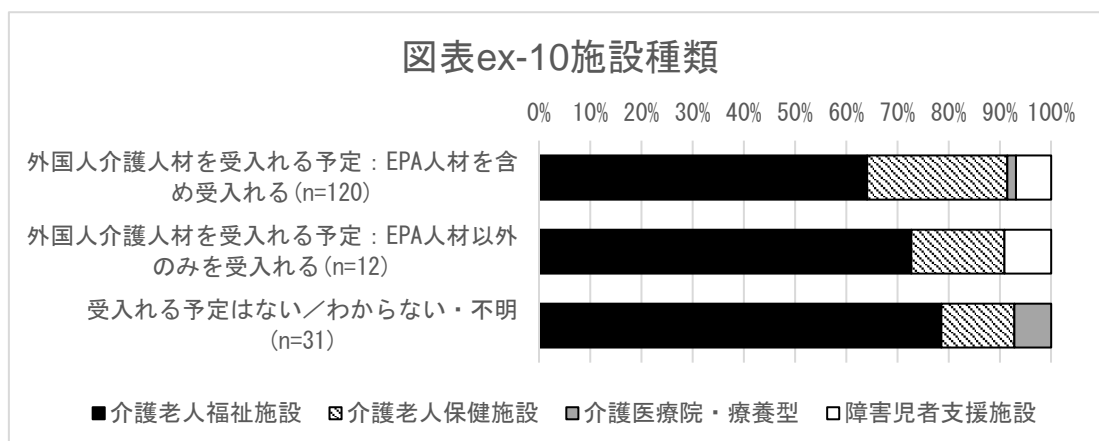
③ 法人職員数と受入れ意向

図表 ex-9 に示す通り、「受入れ予定はない／わからない・不明」の施設が最も「300人以上」が多く、次いで「EPA人材以外の外国人介護人材のみを受入れる」、「EPA人材を含め外国人介護人材を受入れる」となっているが、これらの差は統計学的には有意ではない（ $p=.109$ ；「300人未満」「300人以上」の2区分で χ^2 検定/ $p=.056$ ；Kruskal-Wallis検定）。



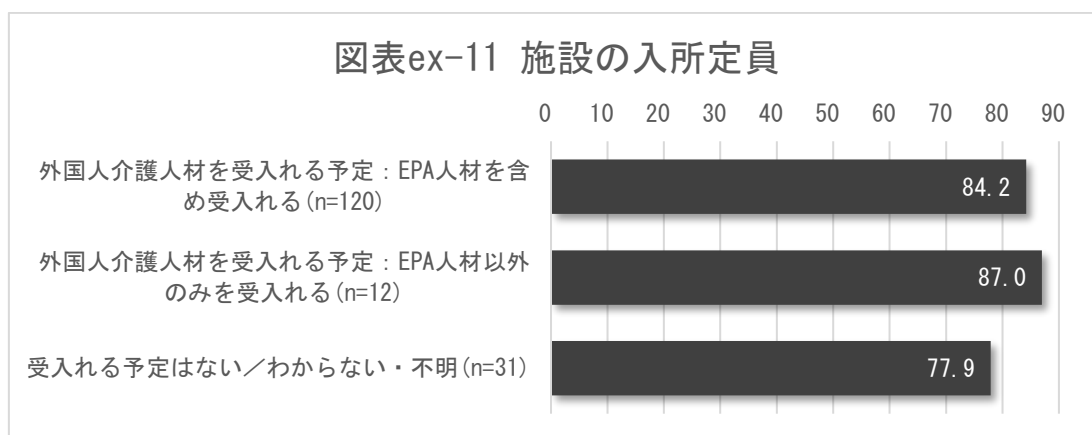
④ 施設種類と受入れ意向

図表 ex-10 に示す通り、「受入れ予定はない／わからない・不明」が最も介護老人福祉施設が多く、次いで「EPA人材以外の外国人介護人材のみを受入れる」「EPA人材を含め外国人介護人材を受入れる」となっているが、これらの差は統計学的には有意ではない（ $p=.887$ ；「社会福祉法人」「社会福祉法人以外」の2区分で χ^2 検定）。



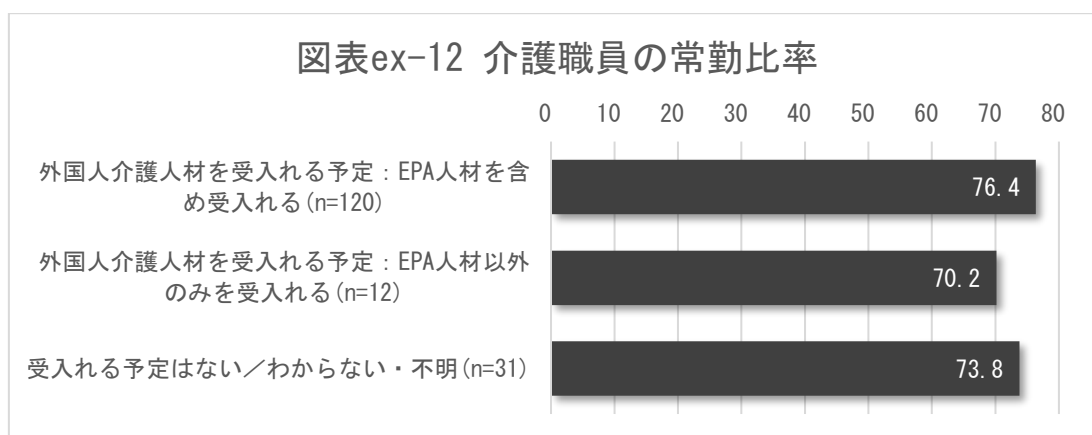
⑤ 施設の入所定員と受入れ意向

図表 ex-11 に示す通り、施設の入所定員（平均値）は、「EPA 人材以外の外国人介護人材のみを受入れる」が最も大きく、次いで「EPA 人材を含め外国人介護人材を受入れる」、「受入れ予定はない／わからない・不明」となっている。しかし、3者にはほとんど差がなく、平均値の差は統計学的に有意ではない（ $p=.608$ ；一元配置分散分析）。



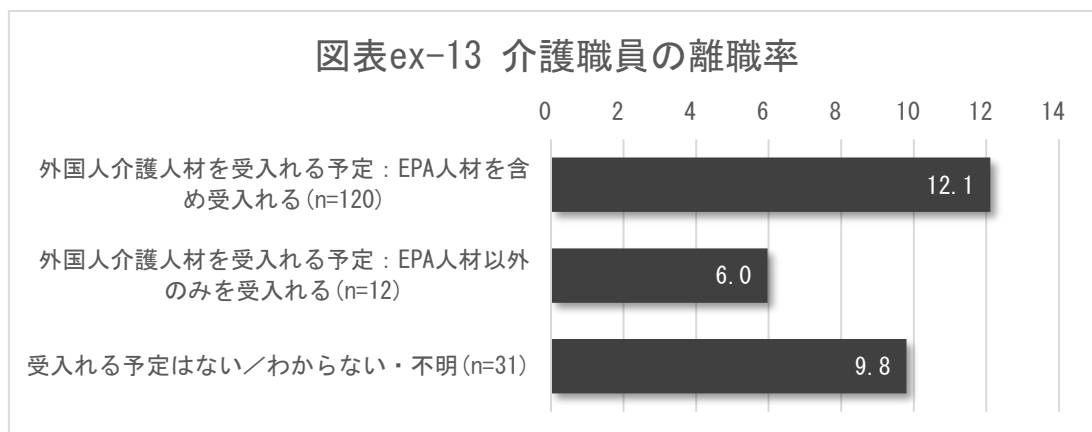
⑥ 介護職員の常勤比率と受入れ意向

図表 ex-12 に示す通り、介護職員の常勤比率（%）が最も高いのは「EPA 人材を含め外国人介護人材を受入れる」であり、次いで「受入れ予定はない／わからない・不明」「EPA 人材以外の外国人介護人材のみを受入れる」となっている。しかし、3者にはほとんど差がなく、平均値の差は統計学的に有意ではない（ $p=.282$ ；一元配置分散分析）。



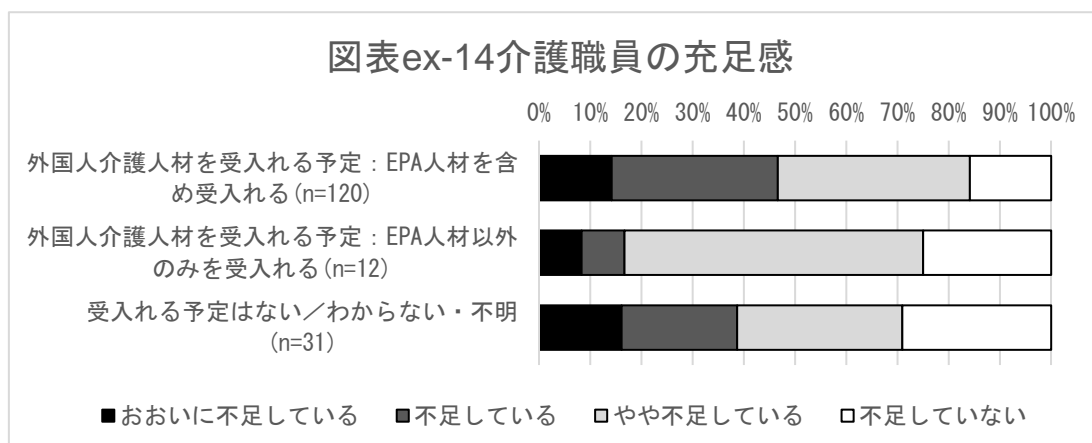
⑦ 介護職員の離職率と受入れ意向

図表 ex-13 に示す通り、介護職員の年間離職率は、「EPA 人材以外の外国人介護人材のみを受入れる」が最も低く、次いで「受入れ予定はない／わからない・不明」「EPA 人材を含め外国人介護人材を受入れる」となっている。図表では平均値のみを示しており大きな差に見えるが、実際には散らばりが大きいため、3 者の差は統計学的には有意ではない ($p=.199$; 一元配置分散分析)。



⑧ 介護職員の充足感と受入れ意向

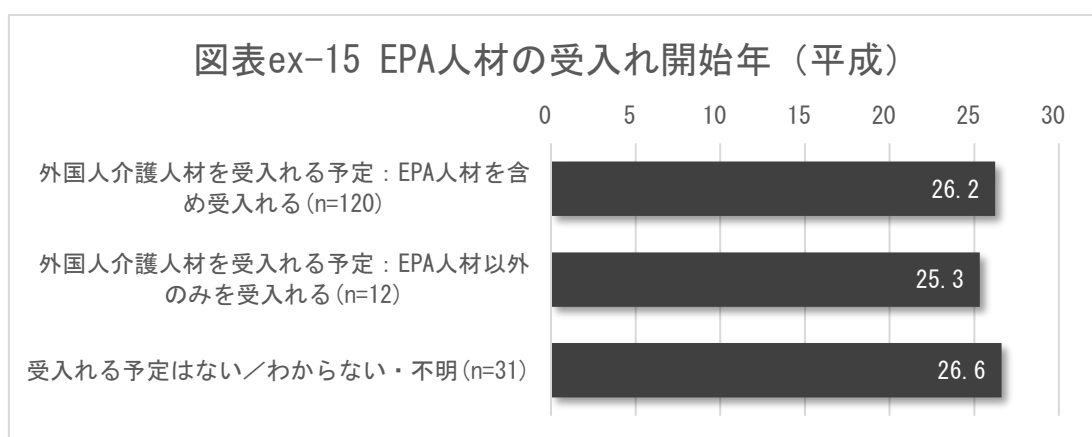
図表 ex-14 に示す通り、「大いに不足している」と「不足している」の合計をみると、「EPA 人材以外の外国人介護人材のみを受入れる」が最も充足感が高く、次いで「受入れ予定はない／わからない・不明」「EPA 人材を含め外国人介護人材を受入れる」の順となっている。これらの差は統計学的には有意ではない ($p=.304$; χ^2 検定/ $p=.174$; Kruskal-Wallis 検定)。



(4) EPA 介護職員の現在の受入れ状況・外国人材への期待と今後の受入れ意向との関係

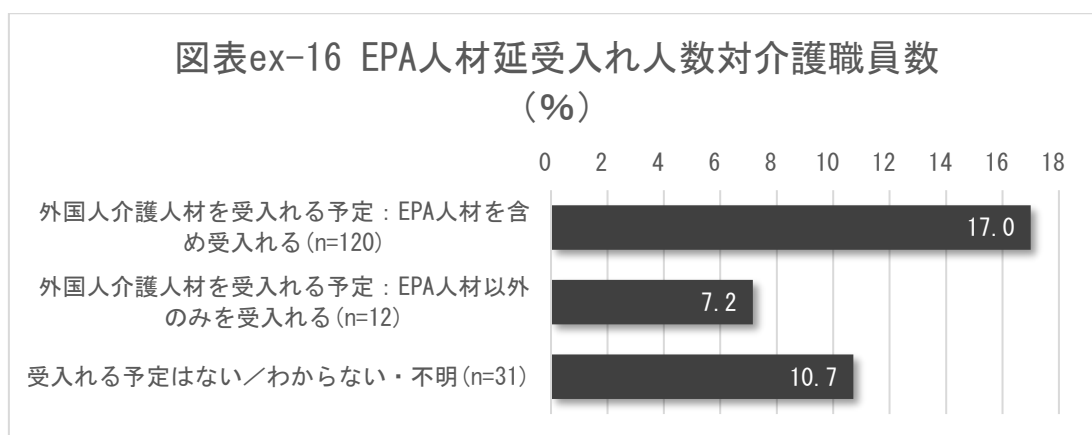
① EPA 人材の受入れ開始年

図表 ex-15 に示す通り、EPA 人材の受入れが最も早いのは、「EPA 人材以外の外国人介護人材のみを受入れる」であり、次いで「EPA 人材を含め外国人介護人材を受入れる」「受入れ予定はない／わからない・不明」の順となっている。しかし、3者にはほとんど差がなく、平均値の差は統計学的に有意ではない ($p=.476$; 一元配置分散分析)。



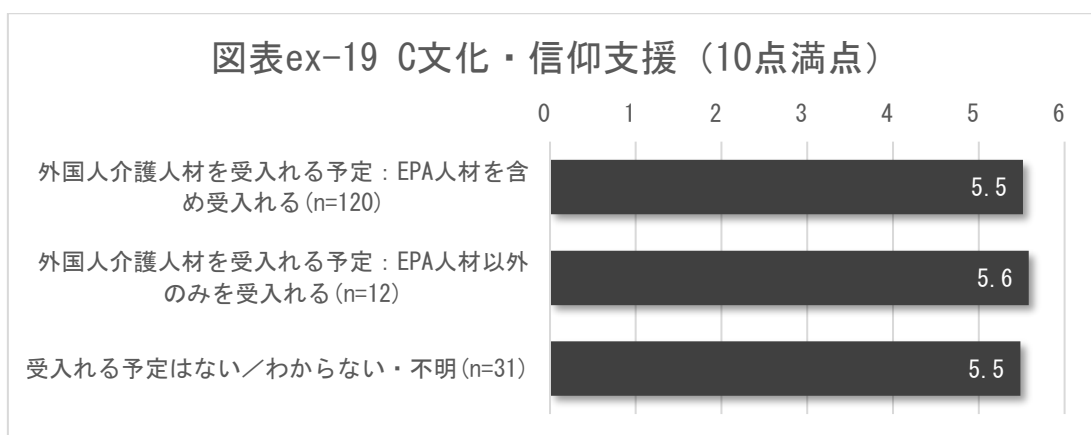
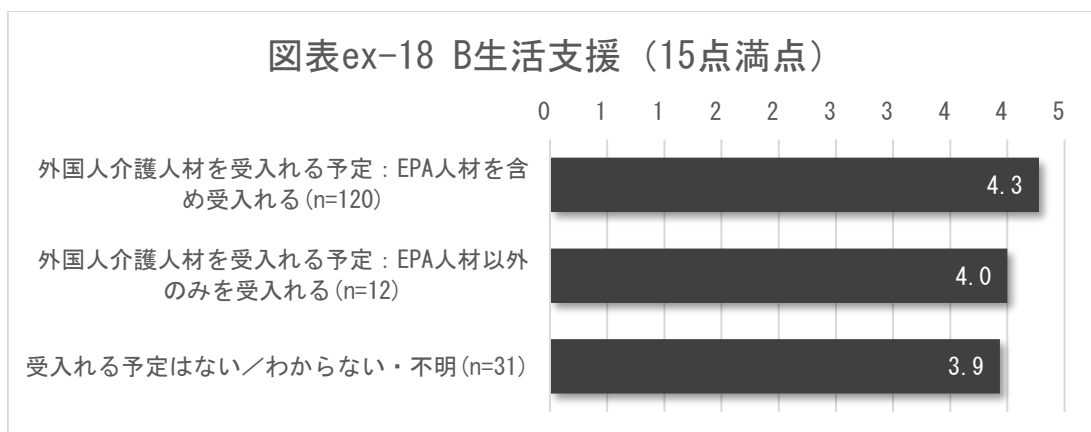
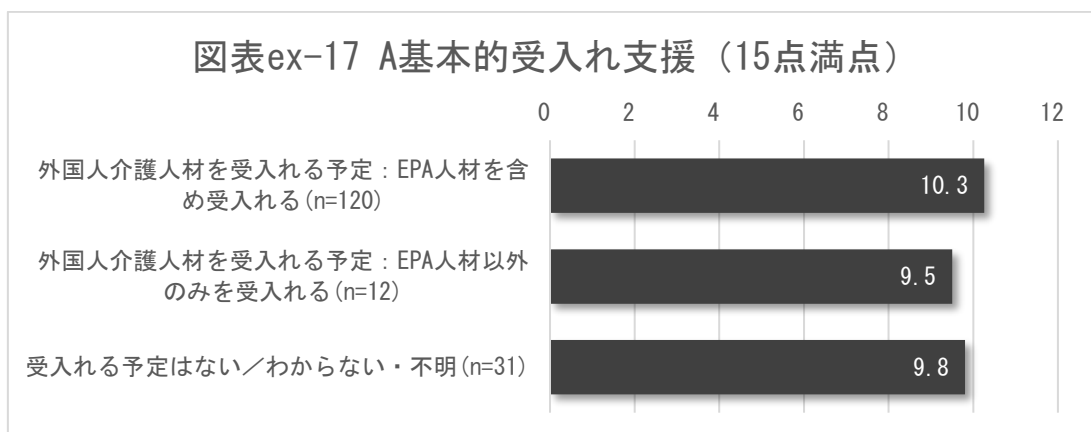
② EPA 人材延受入れ人数 (対介護職員数)

図表 ex-16 に示す通り、EPA 人材延受入れ人数 (対介護職員数) は、「EPA 人材を含め外国人介護人材を受入れる」が最も多く、次いで「受入れ予定はない／わからない・不明」「EPA 人材以外の外国人介護人材のみを受入れる」となっている。図表では平均値のみを示しており大きな差に見えるが、実際には散らばりが大きいため、3者の差は統計学的には有意とはいえない ($p=.076$; 一元配置分散分析)。



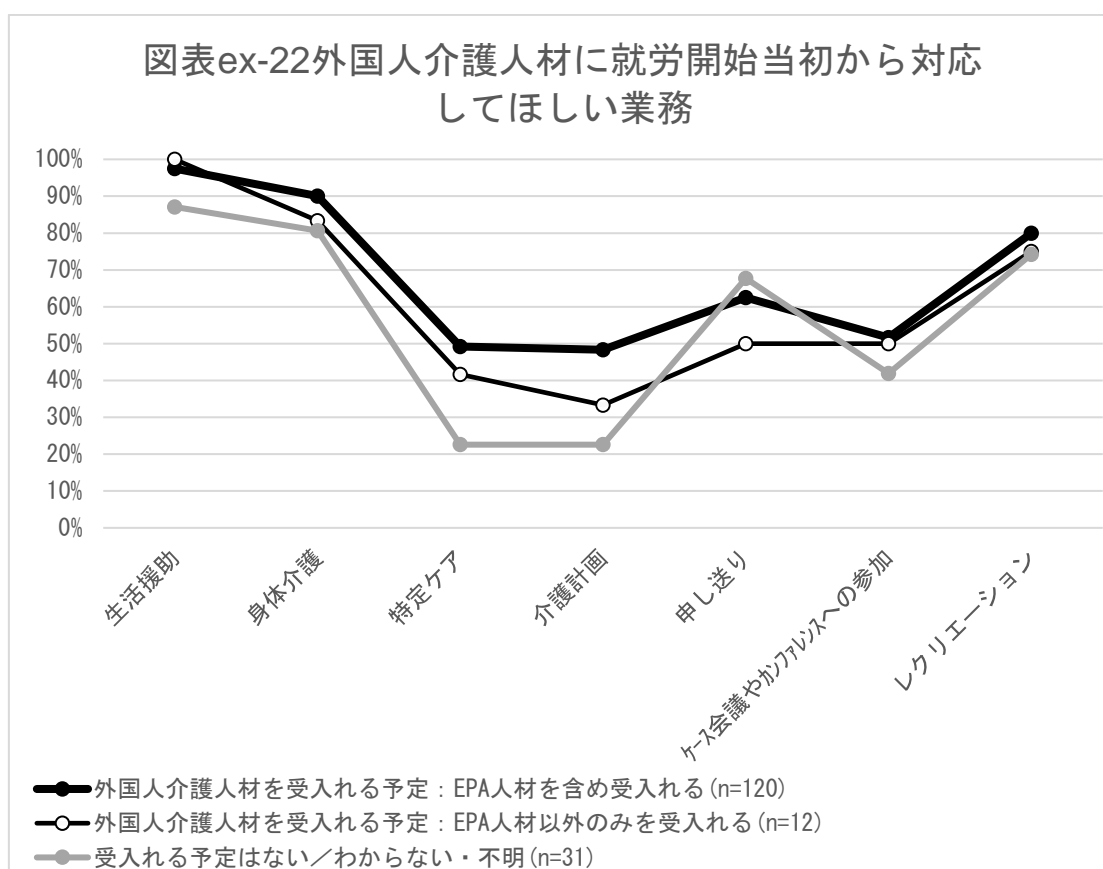
③ 「EPA 人材受入れ支援」 得点

図表 ex-17～19 に示す通り、いずれの取組みについても3者に大きな差はなく、統計学的には有意な差は認められなかった（順に $p=.214$, $p=.623$, $p=.983$; いずれも一言配置分散分析）。

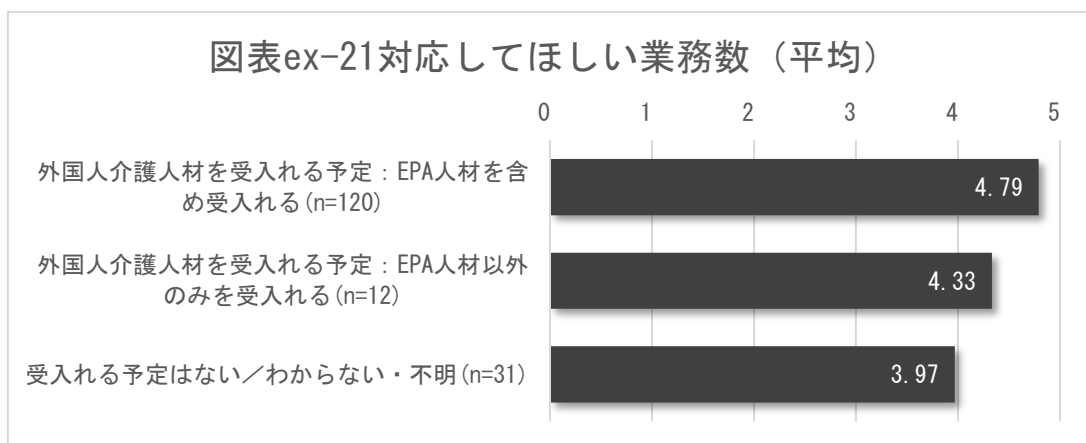


⑥ 外国人介護人材に就労開始当初から対応してほしい業務

図表 ex-20 に示す通り、大まかな傾向として「EPA 人材を含め外国人介護人材を受入れる」施設が、当初から対応を期待する傾向があり、次いで「EPA 人材以外の外国人介護人材のみを受入れる」「受入れ予定はない／わからない・不明」となっている。ただし、「申し送り」については、「受入れ予定はない／わからない・不明」の施設が、最も「当初から対応してほしい」とする傾向にあった。これらのうち、「特定ケア」と「介護計画」については、統計学的に有意な差であった（順に $p=.029$ 、 $p=.028$ ；いずれも χ^2 検定）。



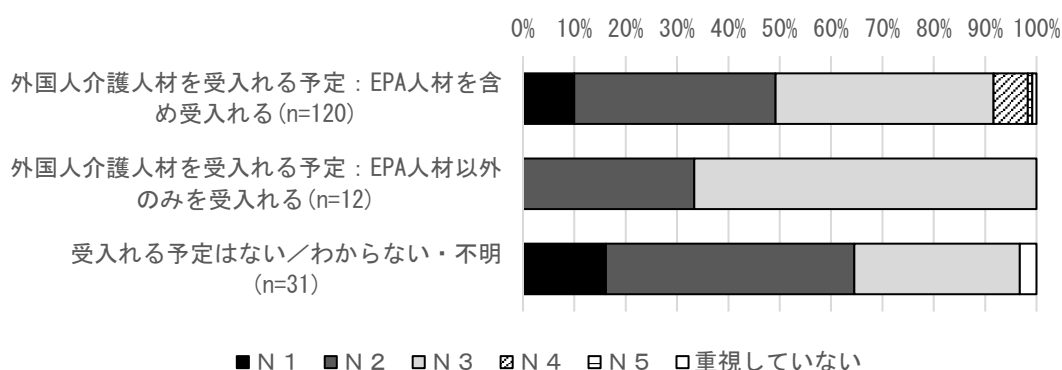
また、図表 ex-20 の7つの業務について、合計いくつを対応してほしいと期待するかについて各施設で単純に合計した値の平均については、図表 ex-21 に示す通り、「EPA 人材を含め外国人介護人材を受入れる」が最も多く、次いで「EPA 人材以外の外国人介護人材のみを受入れる」「受入れ予定はない／わからない・不明」の順となっている。ただしこれらの差は、統計学的には有意とはいえない (p=.144 ; Kruskal-Wallis 検定)。



⑦ 業務に支障が生じないために必要と考える日本語能力

図表 ex-22 に示す通り、「外国人介護人材に就労当初から対応してほしいと思う業務」に「最低限必要な日本語能力」として、「EPA 人材を含め外国人介護人材を受入れる」施設と「受入れ予定はない／わからない・不明」施設が、「EPA 人材以外の外国人介護人材のみを受入れる」より、高い日本語検定レベルを回答する傾向があった。ただしこれらの差は、統計学的には有意とはいえない (p=.132 ; Kruskal-Wallis 検定)。

図表ex-22業務に支障が生じないために必要と考える日本語能力



(5) まとめと考察

これまで EPA 介護人材の受入れを行ってきた施設が、今後、外国人介護人材の受入れの方法が多様化する中で、約4分の3が引き続き EPA 介護人材を受入れたいという意向を持つということは、EPA による介護人材の受入れ制度が一定程度の評価を受けていることを示している。一方で、「外国人介護人材を受入れる予定はあるが、EPA 介護人材以外のみを受入れる」あるいは「外国人介護人材を受入れる予定はない／わからない・不明」という施設が全体の4分の1存在していることの背景を明らかにする意義はある。

図表 ex-23 に (2) (3) の結果のうち、比較的差があると認められた項目（統計学的有意差のない項目を含む）について一覧表にして示した。

「EPA 人材を今後受入れる予定」の施設と比較すると、残り2者は以下のように簡単にまとめられる。

- 「EPA 人材以外の外国人介護人材のみを受入れる」施設は少数であり、人口が多く高齢化がまだ進んでいない大都市部に多い傾向にある。設立は古く、離職率が低く職員不足感が相対的に最も低くなっている。これらの施設では EPA 人材の受入れも少規模であった。
- 「受入れる予定はない／わからない・不明」の施設は、最も大規模法人で特養である傾向が高く、「EPA 人材を今後受入れる予定」の施設と比較すれば、古く人材の切迫感も相対的に低い。外国人人材の日本語能力には期待せず、当初からあまり業務に期待しない傾向がある。

図表 ex-23 EPA 受入れ施設の今後の外国人介護人材受入以降の傾向のまとめ

		外国人介護人材を受入れる予定がある		受入れる予定はない／ わからない・不明 n=31	統計学的 有意差
		EPA人材を含め受入れる n=120	EPA人材以外のみを受入 れる n=12		
施設の所在市区町村 の状況	指定都市・中核市	少ない	指定都市・中核市が多い	少ない	
	人口	人口が少ない	人口が多い	人口が少ない	*
	高齢化率	高齢化率高い	高齢化率低い	高齢化率高い	*
法人・施設の状況	法人設立年	2000年以降が多い	1989年以前設立が多い	1990年代設立が多い	
	法人規模	小規模法人比率が多い	中間	職員300人以上の法人 比率が最も多い	
	施設種別	老健比率が最も多い	中間	特養比率が最も多い	
	離職率	離職率が最も高い傾向	離職率が最も低い傾向	中間	
	職員充足率	最も充足感が低い傾向	大いに不足・不足の割合 が最も低い	中間	
外国人材の現在の受 入れ状況・期待	EPA人材の受入れ数 (対介護職員数)	EPA人材を最も多く受け 入れてきた	EPA人材の受入れは最も 少ない	中間	
	外国人介護人材に当初 から期待する業務	就労当初から最も様々な 業務を期待する傾向	中間	(申し送り)を除きあまり 期待しない傾向	(*)
	業務支障がない日本語 レベル	相対的に高く期待	相対的に高く期待	相対的に高く期待しない	

まず「EPA 人材以外の外国人介護人材のみを受入れる」施設は、人材の切迫感から EPA 人材を受入れたのではなく、将来を見据えた長期的な戦略として外国人を受入れた可能性があると考えられる。また、大都市部にあるため外国人労働者は EPA 以外でも確保しやすいと考えたのかもしれない。そのため、外国人人材を受入れるとしても、手続きやコストがより少なくてすむことが想定される EPA 以外の方法を想定しているのかもしれない。

それに対して、「受入れる予定はない／わからない・不明」の施設は、まず、大規模で特養が多いことから、単に判断を保留している可能性がある。そして外国人に当初からあまり業務を期待しないがゆえに、「受入れる予定はない／わからない・不明」としている傾向が考えられる。また、外国人に日本語についても期待しないという考え方は、現実的であり長期的な視点であるともいえるが一方で、積極的に期待して働きかけるからこそ、雇われる外国人の側と雇う側（ともに働く側）の成長が見込めるという考え方や可能性がある（実際に、そうしたことを述べている施設もある）。これまでの EPA 介護職員の雇用を通じて、こうしたダイナミクスによるメリットを十分感じられなければ、判断保留となるということも想定できるかもしれない。逆にいえば、EPA 介護職員に対して積極的に期待し働きかけていけば、今後も EPA 介護職員を受入れるという意向が生まれくる可能性もある。

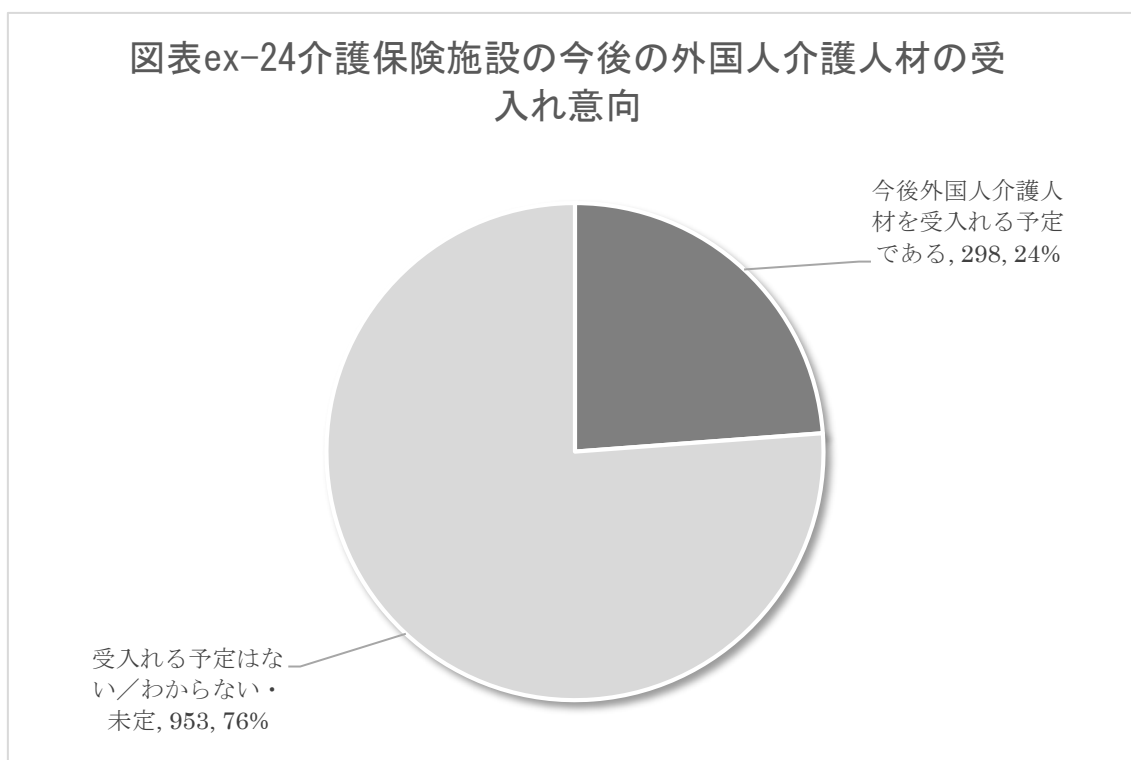
以上のように考えると、これまで EPA 介護職員を受入れてきた施設が、「今後 EPA 介護職員を受入れる予定がない」（外国人介護職員を雇用する予定の有無は別として）という判断をするのは、単純にコストがよりかからない手段を選ぶというのではなく、EPA 介護職員の受入れに取り組んだ戦略性も含め、多様な状況の中で判断したと考えるべきであろう。むしろ、外国人介護職員確保の可能性が多様になる中でも、EPA による介護職員確保に対するニーズは今後も確実に存在していると考えられるのではなかろうか。

3-2. 介護保険施設の外国人介護人材受入れ意向 (EPA 介護職員を受入れていない施設)

※ 以下の結果は、2で述べたように全ての項目に回答した施設のみを対象とした分析であるため、この報告書の他の部分と数値が異なっている。

(1) 受入れ意向の割合

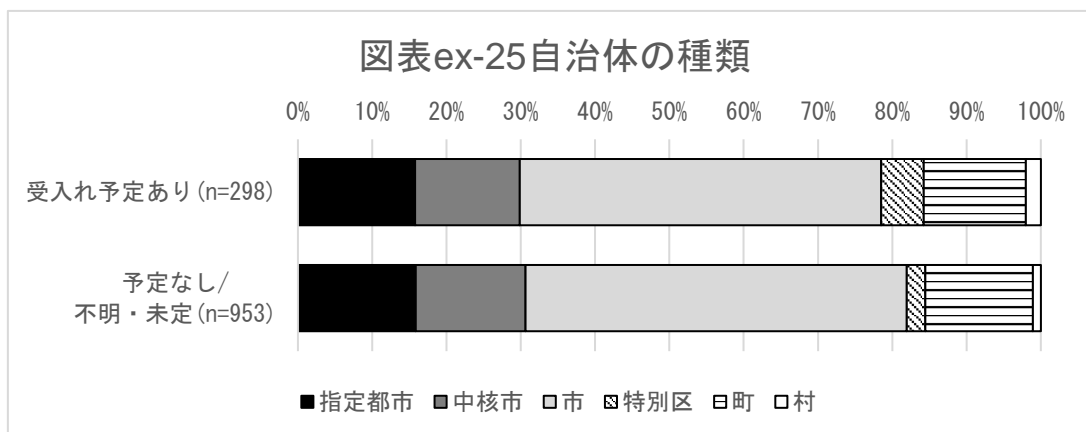
図表 ex-24 に示す通り、外国人介護人材を受入れる意向をもっている介護保険施設は、全体の4分の1に留まっている。



(2) 施設の所在市区町村の状況と受入れ今後の意向との関係

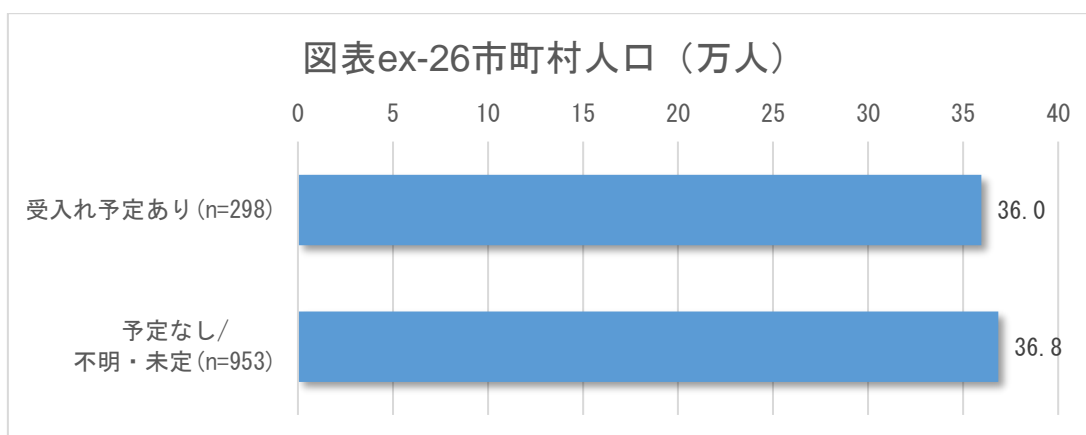
① 自治体の種類と受入れ意向

図表 ex-25 に示す通り、「外国人介護人材受入れ予定あり」施設と「受入れ予定なし／不明・未定」施設の所在自治体の種類にはほとんど相違がなく、両者の差は統計学的に有意ではない ($p=.102$; χ^2 検定)。



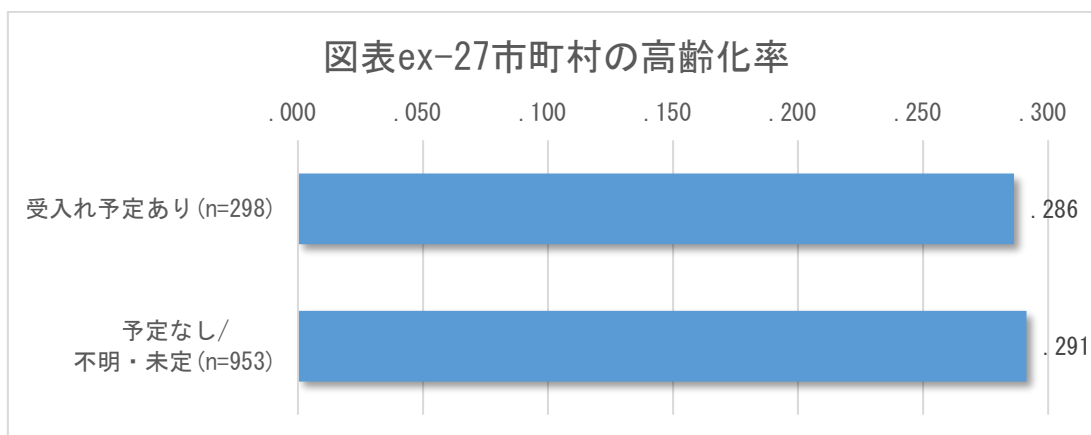
② 市町村人口と受入れ意向

図表 ex-26 に示す通り、「外国人介護人材受入れ予定あり」施設と「受入れ予定なし／不明・未定」施設の所在自治体の人口の平均値にはほとんど相違がなく、両者の差は統計学的に有意ではない ($p=.827$; t 検定)。



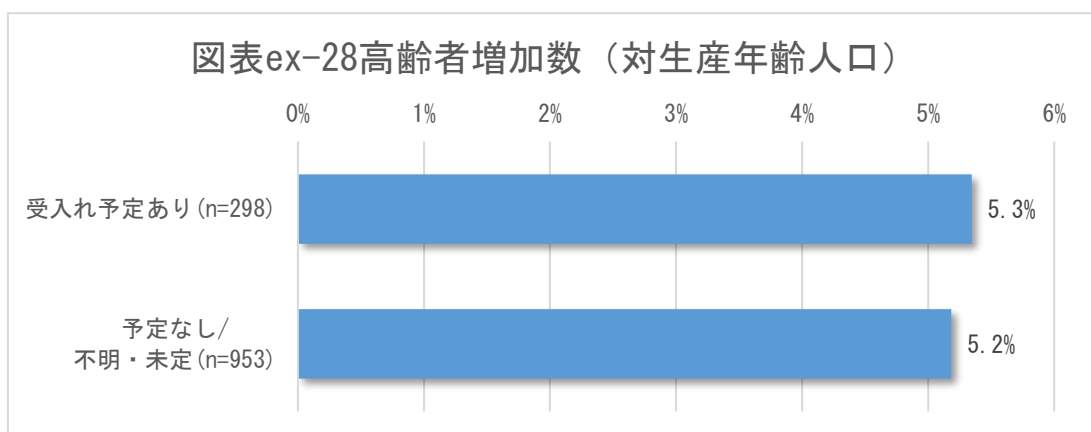
③ 市町村の高齢化率と受入れ意向

図表 ex-27 に示す通り、「外国人介護人材受入れ予定あり」施設と「受入れ予定なし／不明・未定」施設の所在自治体の高齢化率の平均にはほとんど相違がなく、両者の差は統計学的に有意ではない ($p=.186$; t 検定)。



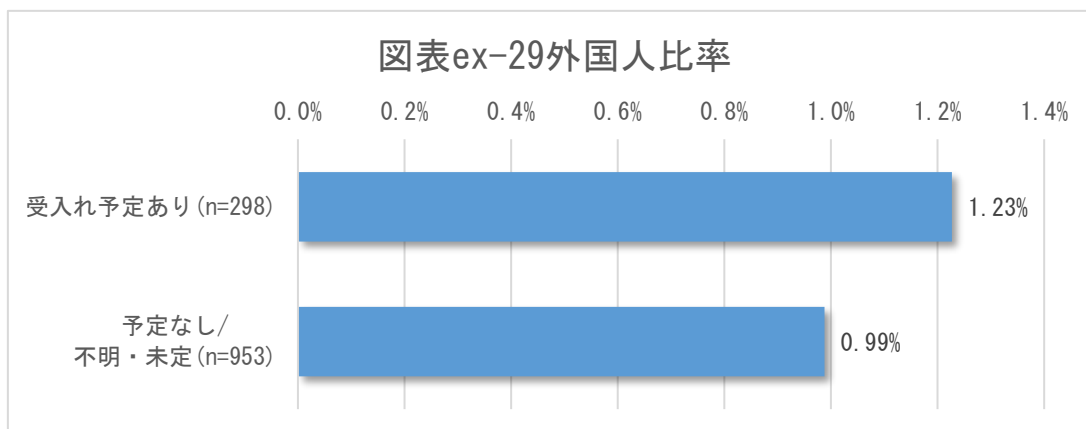
④ 高齢者増加数（対生産年齢人口）と受入れ意向

図表 ex-28 に示す通り、「外国人介護人材受入れ予定あり」施設と「受入れ予定なし／不明・未定」施設の所在自治体の高齢者増加数（対生産年齢人口）の平均にはほとんど相違がなく、両者の差は統計学的に有意ではない ($p=.528$; t 検定)。



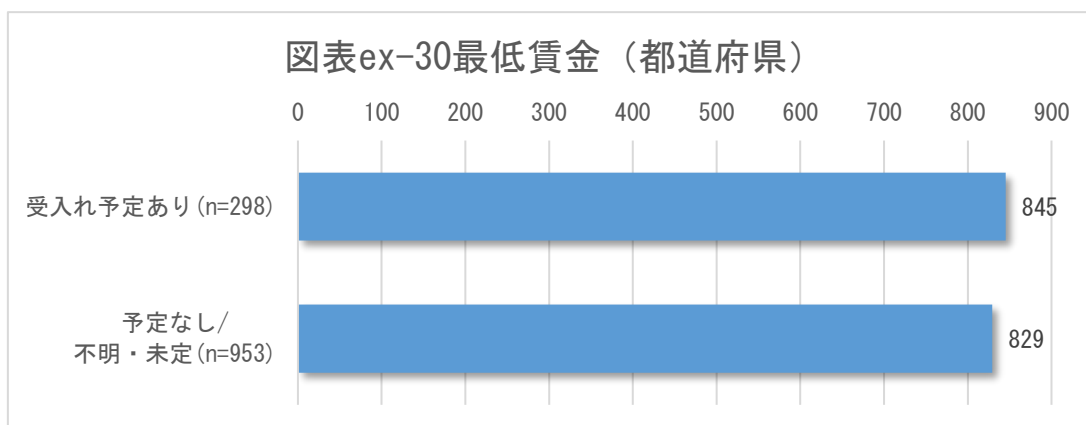
⑤ 外国人比率と受入れ意向

図表 ex-29 に示す通り、「外国人介護人材受入れ予定あり」施設の所在市町村における外国人比率の平均値は、「受入れ予定なし／不明・未定」施設より大きい。両者の差は統計学的に有意である ($p=0.000$; t 検定)。



⑥ 最低賃金（都道府県）と受入れ意向

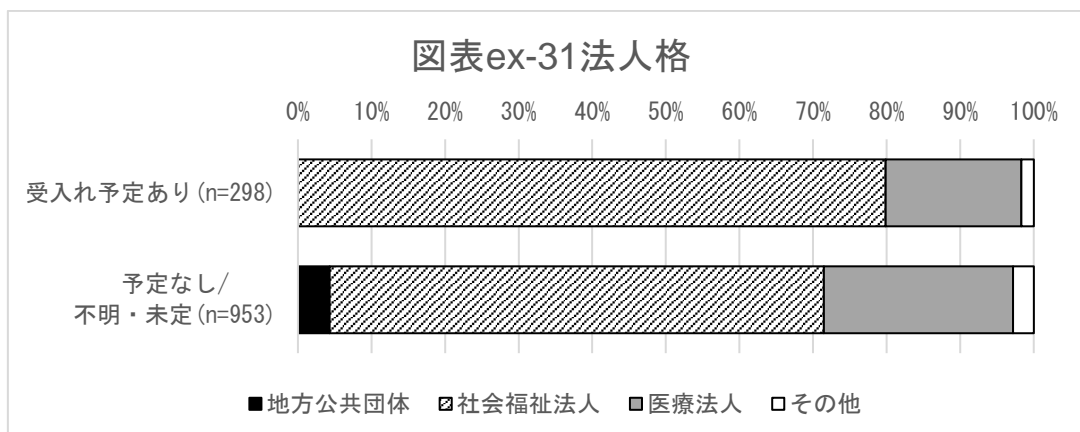
図表 ex-30 に示す通り、「外国人介護人材受入れ予定あり」施設の所在市町村における最低賃金の平均値は、「受入れ予定なし／不明・未定」施設より若干大きく、両者の差は統計学的に有意である ($p=0.001$; t 検定)。



(3) 法人・施設の状況と今後の受入れ意向との関係

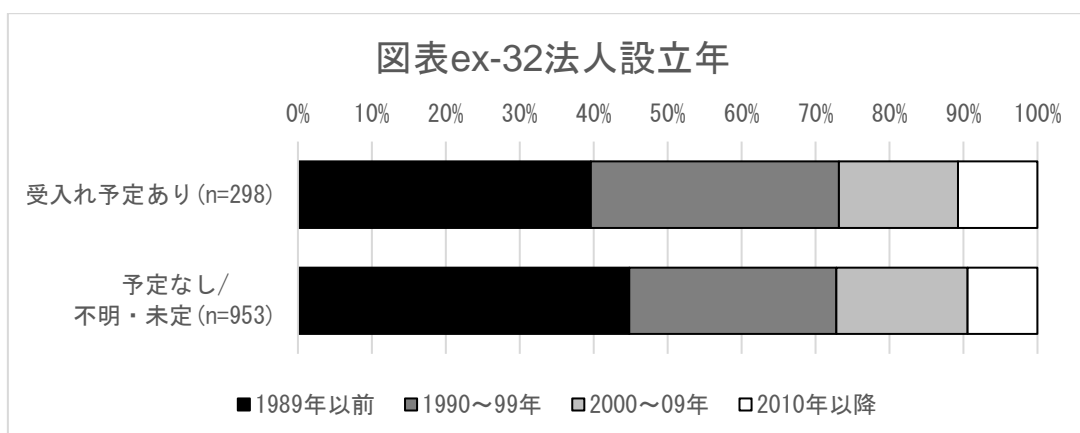
① 法人格と受入れ意向

図表 ex-31 に示す通り、「外国人介護人材受入れ予定あり」施設のほうが「受入れ予定なし／不明・未定」施設と比較して、社会福祉法人の比率が高く、医療法人の比率が低い。大きい。両者の差は統計学的に有意である ($p=0.000$; χ^2 検定)。



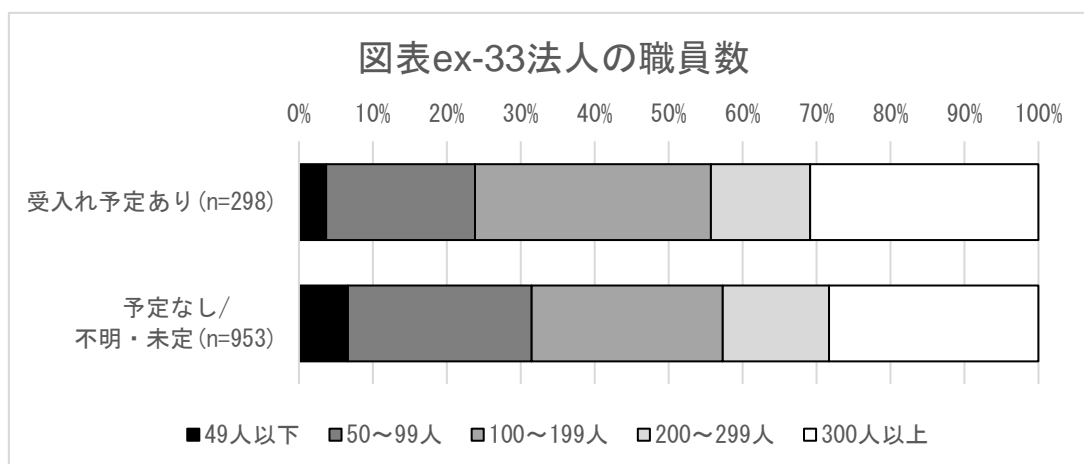
② 法人設立年と受入れ意向

図表 ex-32 に示す通り、「外国人介護人材受入れ予定あり」施設のほうが「受入れ予定なし／不明・未定」施設と比較して、「1989年以前」設立施設が少なく、「1990～99年」設立施設が多い傾向にある。ただし、両者の差は統計学的に有意ではない ($p=0.210$; χ^2 検定)。



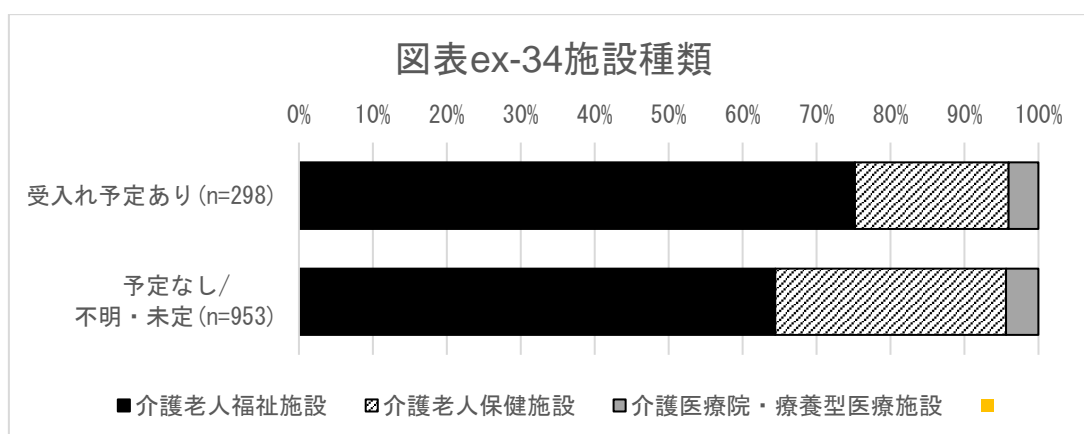
③ 法人職員数と受入れ意向

図表 ex-33 に示す通り、「外国人介護人材受入れ予定あり」施設のほうが「受入れ予定なし／不明・未定」施設と比較して、規模が大きい傾向にある。しかし、両者の差は統計学的に有意ではない ($p=.058$; χ^2 検定)。



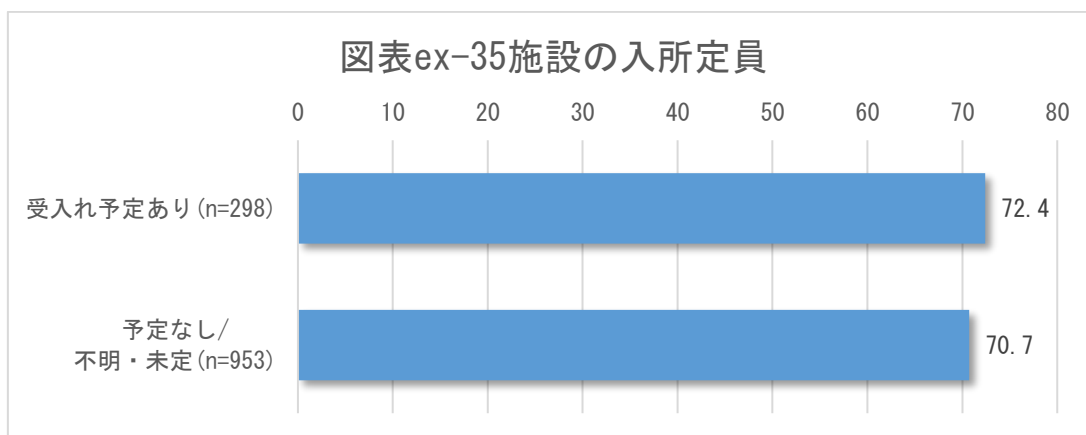
④ 施設種類と受入れ意向

図表 ex-34 に示す通り、「外国人介護人材受入れ予定あり」施設のほうが「受入れ予定なし／不明・未定」施設と比較して、介護老人福祉施設の比率が高く、介護老人保健施設の比率が低い。大きい。両者の差は統計学的に有意である ($p=.002$; χ^2 検定)。



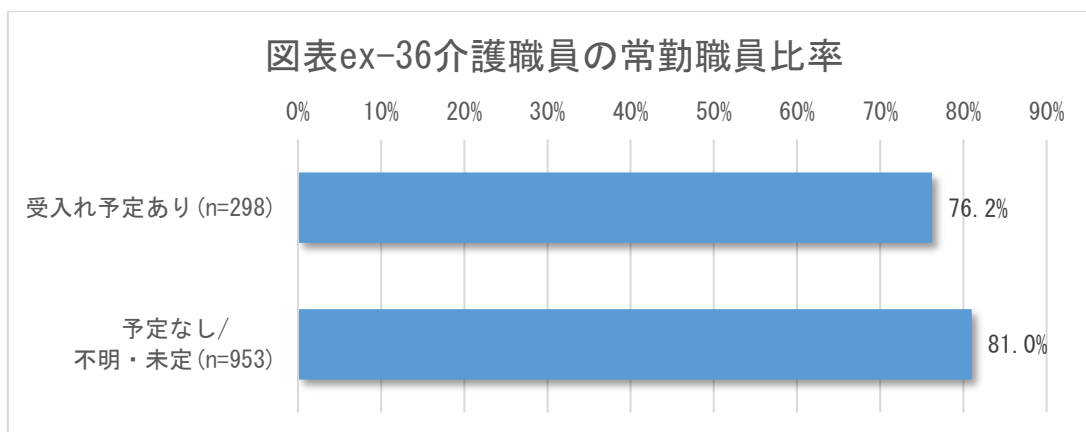
⑤ 施設の入所定員と受入れ意向

図表 ex-35 に示す通り、「外国人介護人材受入れ予定あり」施設と「受入れ予定なし／不明・未定」施設の入所定員の平均にはほとんど相違がなく、両者の差は統計学的に有意ではない ($p=.469$; t 検定)。



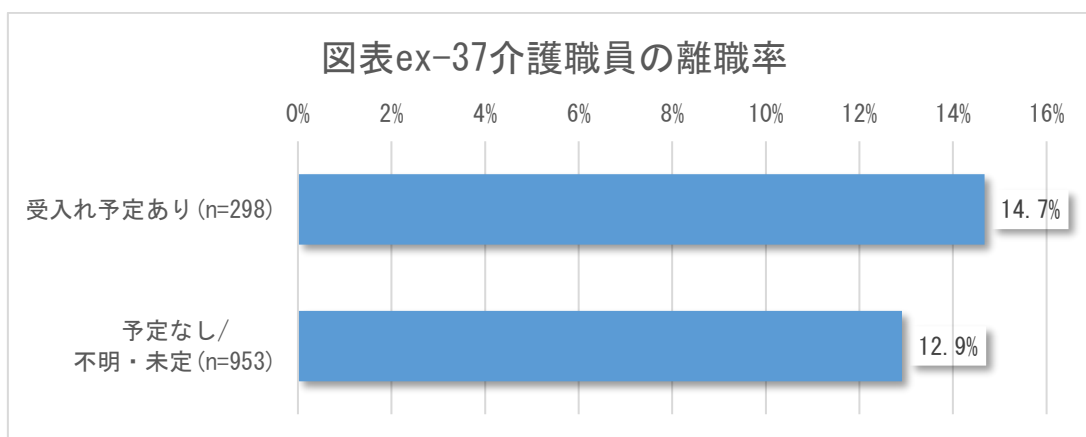
⑥ 介護職員の常勤比率と受入れ意向

図表 ex-36 に示す通り、「外国人介護人材受入れ予定あり」施設は、「受入れ予定なし／不明・未定」施設と比較して、常勤職員比率の平均が若干低い傾向にある。両者の差は統計学的に有意である ($p=.000$; t 検定)。



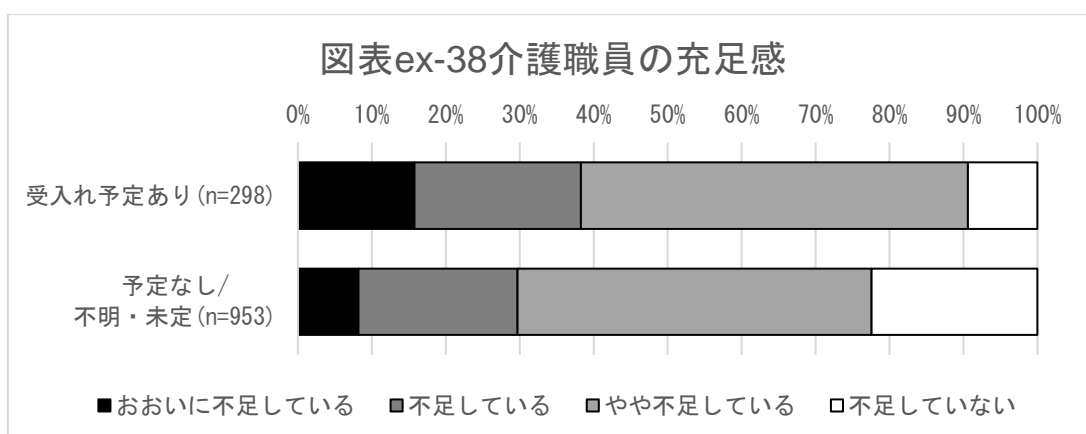
⑦ 介護職員の離職率と受入れ意向

図表 ex-37 に示す通り、「外国人介護人材受入れ予定あり」施設は、「受入れ予定なし／不明・未定」施設と比較して、離職率の平均が高い傾向にある。しかし、両者の差は統計学的に有意ではない ($p=.061$; t 検定)。図表上では一定の差があるように見えるが、離職率の標準偏差が大きいために、統計学的に両者に差があるとはいえない結果となっている。



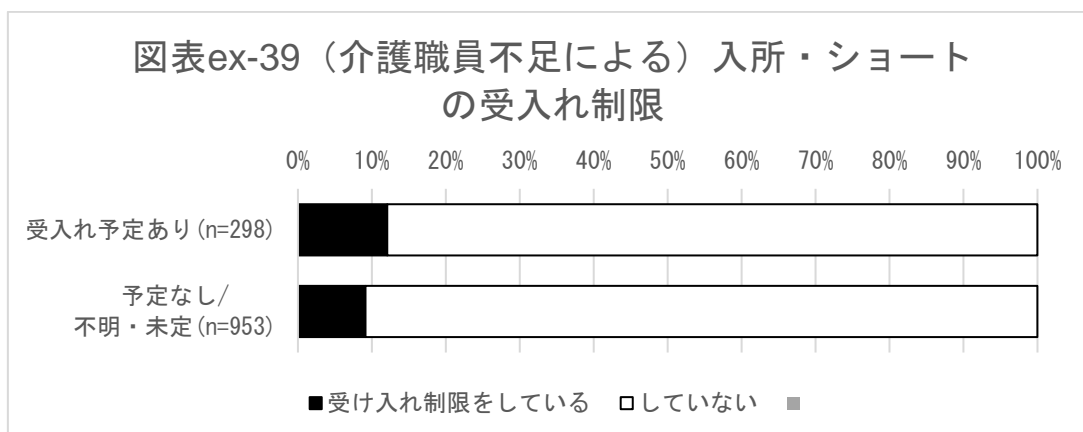
⑧ 介護職員の充足感と受入れ意向

図表 ex-38 に示す通り、「外国人介護人材受入れ予定あり」施設のほうが「受入れ予定なし／不明・未定」施設と比較して、介護職員に不足感がある傾向が高い。両者の差は統計学的に有意である ($p=.000$; χ^2 検定)。



⑨ (介護職員不足による) 入所・ショートの入入れ制限と受入れ意向

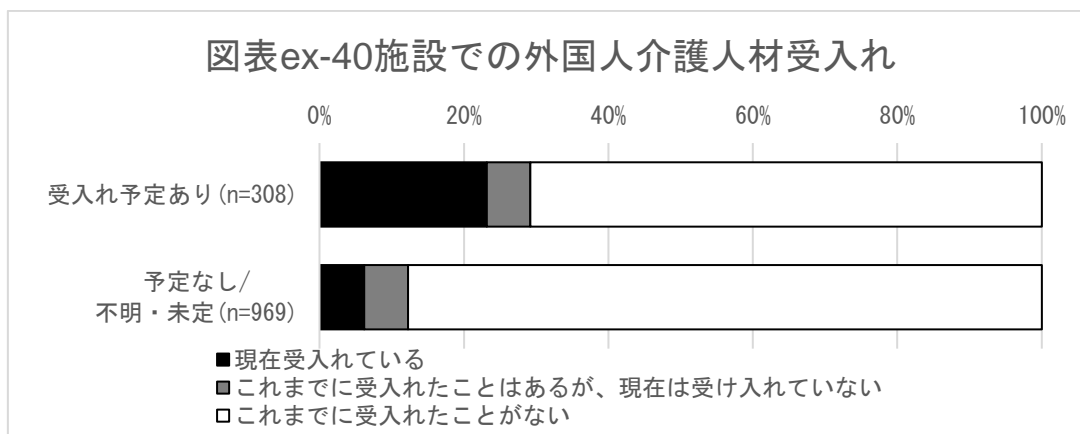
図表 ex-39 に示す通り、「外国人介護人材受入れ予定あり」施設のほうが「受入れ予定なし／不明・未定」施設と比較して、介護職員不足によって入所・ショートの入入れ制限をしている比率が高い傾向にあるが、両者の差は統計学的に有意ではない ($p=.147$; t 検定)。



(4) 外国人材の現在の受入れ状況・期待と今後の受入れ意向との関係

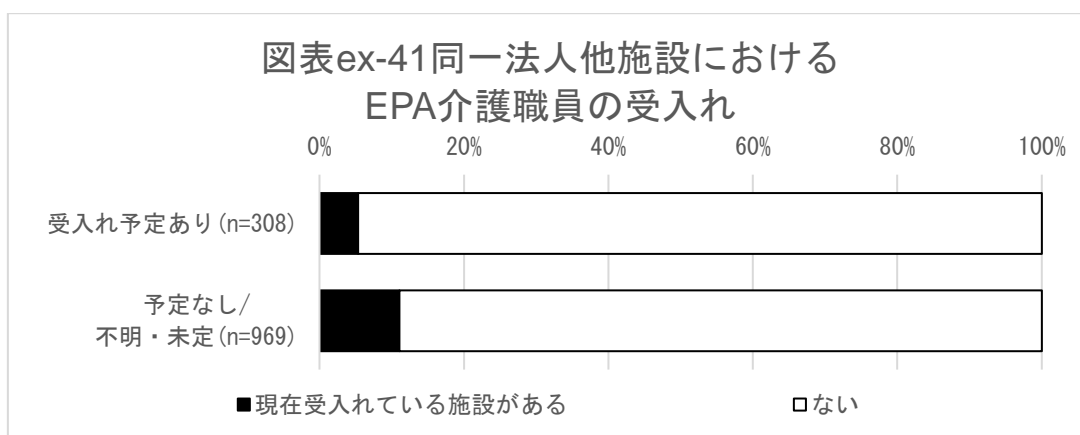
① 施設での外国人介護人材受入れ経験と受入れ意向（雇用の関係のある受入れ）

図表 ex-40 に示す通り、「外国人介護人材受入れ予定あり」施設のほうが「受入れ予定なし／不明・未定」施設と比較して、すでに施設で外国人介護人材を受入れている経験を持っている傾向がある。両者の差は統計学的に有意である（ $p=0.000$ ； χ^2 検定）。



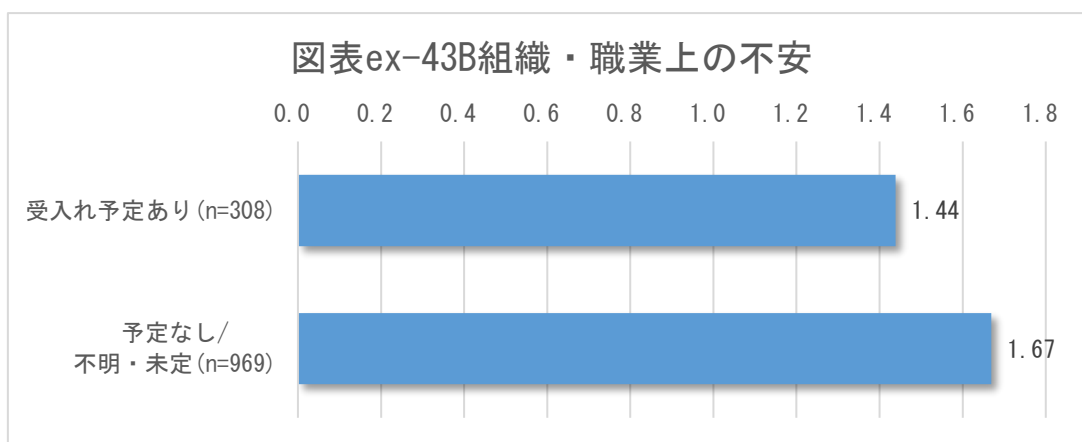
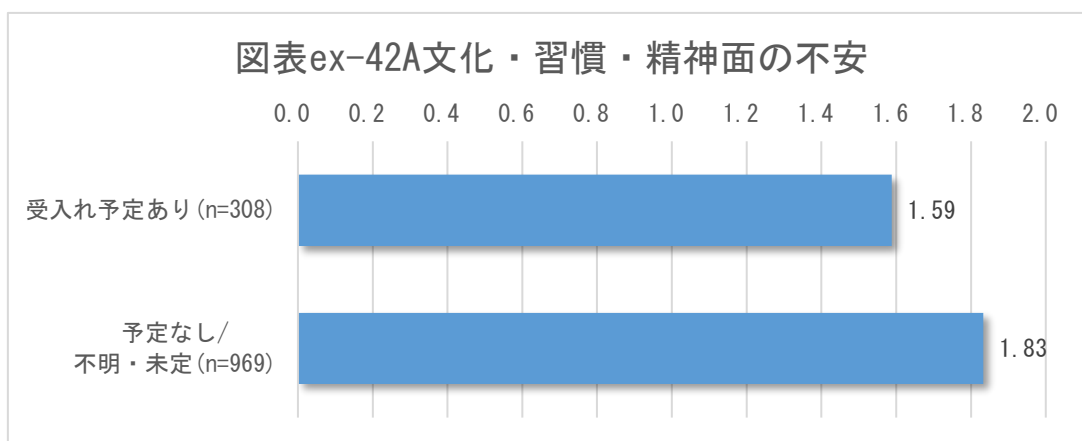
② 同一法人他施設における EPA 介護職員の受入れと受入れ意向

図表 ex-41 に示す通り、「外国人介護人材受入れ予定あり」施設のほうが「受入れ予定なし／不明・未定」施設と比較して、同一法人の他施設で EPA 介護職員を受入れている経験を持っている傾向がある。両者の差は統計学的に有意である（ $p=0.001$ ； χ^2 検定）。

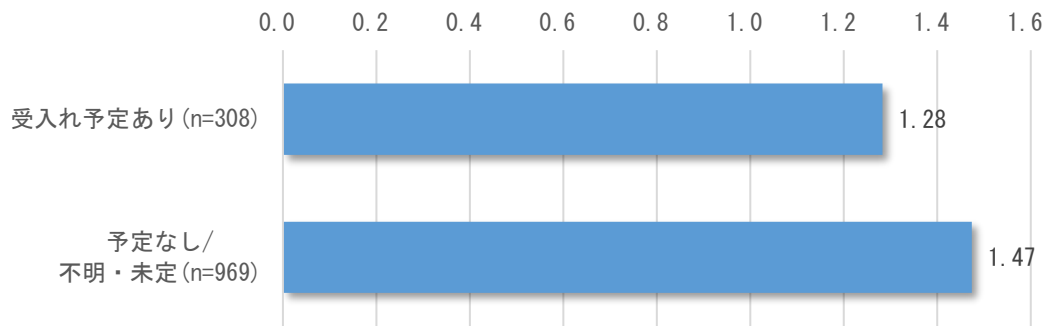


③ 外国人介護人材を受入れることについての不安や抵抗感と受入れ意向

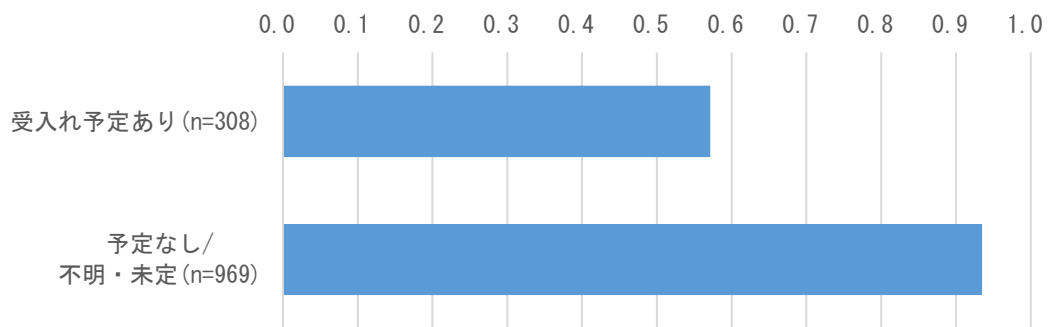
図表 ex-42～45 に示す通り、いずれの不安の因子の得点も、「受入れ予定あり」施設と比較して、「予定なし／不明・未定」施設のほうが高い傾向にあり、いずれも統計学的に有意となっている（A～D の順に $p=0.009$ 、 $p=0.012$ 、 $p=0.001$ 、 $p=0.000$ ；t 検定）



図表ex-44Cコミュニケーション上の不安

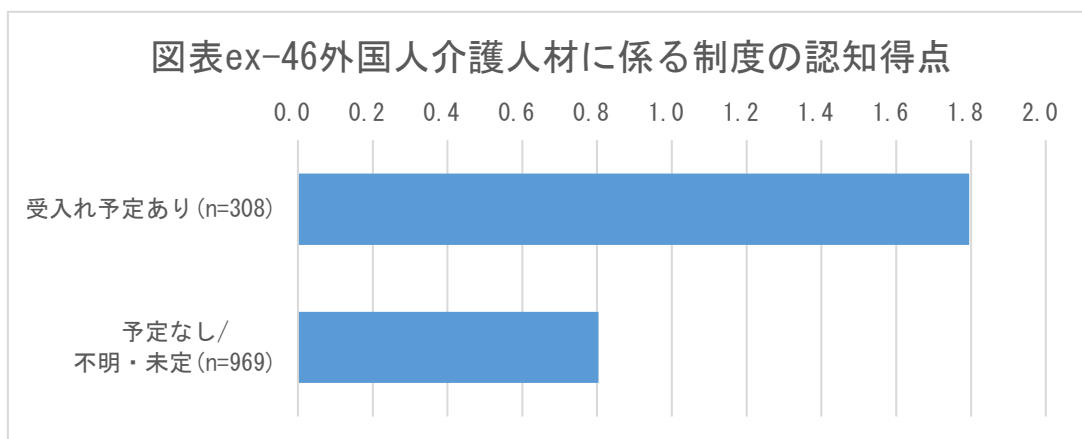


図表ex-45D受入費用・手続き上の不安



④ 外国人介護人材に係る制度の認知と受入れ意向

図表 ex-46 に示す通り、「予定なし／不明・未定」施設と比較して、「受入れ予定あり」施設の認知得点が高い傾向にあり、これは統計学的に有意である ($p=0.000$; t 検定)。



(5) 交絡の検証と考察

① ロジスティック回帰分析の結果

図表 ex-47 に、「受入れ意向の有無」を従属変数として、「階層的二項ロジスティック回帰分析を行った結果を示す。独立変数を変更困難な要因の順に3階層に分け、「施設の所在市区町村の状況」の6変数、「法人・施設の属性・実態」の11変数、「外国人介護人材受入れに関わる経験・認識」の7変数を、変更困難な要因から相対的に変更可能な要因の順に投入した。

なお、付属分析3に示す通り、「社会福祉法人」と「介護老人福祉施設」(いずれもダミー変数)の間の相関係数が.84と高いが、その他はいずれも絶対値が.6以下となっている。同じ構成の重回帰モデルのVIFがいずれも4以下であること、また、いずれかの変数はずしてもほぼ同様の結果が得られることから、多重共線性の問題はないと判断し、両変数ともに独立変数として採用した。

Step1, 2, 3と投入順にNagelkerke R2値, Cox-Snell R2値, 判別的中率のいずれも改善しているが、Step2については、Hosmer and Lemeshow検定によってモデルの適合度がよくないことが示されている。また、Step3ではNagelkerke R2値が.275と一定の値となっているが、Step1, 2では十分な値といいがたい。Step3をみると、「施設の所在市区町村の状況」の変数のオッズ比はいずれも統計学的に有意ではなく、「法人・施設の属性・実態」については「社会福祉法人」「介護職員は大いに不足」が1%水準で、常勤職員比率が5%水準で統計学的に有意であり、「外国人介護人材受入れに関わる経験・認識」については「外国人介護人材を現在受入れ」、受入費用・手続き上の不安、外国人介護人材の在留資格の理解が0.1%水準で、「現在同一法人他施設でEPA人材を受入」が5%水準で統計学的に有意となった。

図表ex-47. 外国人介護人材受入れ意向に及ぼす市町村の状況, 法人・施設の属性・実態, 外国人介護人材受け入れに関わる経験・認識の効果

変数名	Step1			Step2			Step3		
	b	S.E.	exp(b)	b	S.E.	exp(b)	b	S.E.	exp(b)
施設の所在市区町村	1.0	1.5	2.6	1.5	1.6	4.3	2.0	1.7	7.6
の高齢化率									
高齢者増加数対生産年齢人口	4.9	4.0	134.1	3.6	4.1	37.3	4.9	4.7	132.9
外国人比率	20.0	9.0	5.0×10 ⁸ *	17.2	9.2	2.9×10 ⁷	11.5	10.0	1.0×10 ⁵
最低賃金(都道府県)	0.0	0.0	1.0	0.0	0.0	1.0	0.0	0.0	1.0
人口	0.0	0.0	1.0	0.0	0.0	1.0	0.0	0.0	1.0
「特別区」†	0.2	0.4	1.2	0.3	0.4	1.3	0.2	0.5	1.3
法人・施設の属性・実態									
「社会福祉法人」†				0.7	0.3	2.0*	0.6	0.3	1.8**
「1989年以前設立の法人」†				-0.4	0.2	0.7*	-0.4	0.2	0.7*
「2000年以降設立の法人」†				-0.2	0.2	0.8	-0.1	0.2	0.9
「職員49人以下の法人」†				-0.3	0.2	0.7	-0.2	0.2	0.8
「職員300人以上の法人」†				0.1	0.2	1.1	0.1	0.2	1.1
「介護老人福祉施設」†				-0.1	0.3	0.9	-0.1	0.3	0.9
入所定員数				0.0	0.0	1.0	0.0	0.0	1.0
常勤職員比率				-1.5	0.5	0.2**	-1.4	0.5	0.3*
常勤職員離職率				0.5	0.5	1.6	0.2	0.5	1.2
「介護職員は大いに不足」†				0.6	0.2	1.9	0.7	0.2	2.0**
「職員不足による受入れ制限あり」†				0.0	0.2	1.0	0.1	0.3	1.1
外国人介護人材受入れに関わる経験・認識									
「外国人介護人材を現在受入れ」†				1.1	0.2	3.1***	1.1	0.2	3.1***
「現在同一法人他施設でEPA人材を受入」†				0.7	0.3	2.0*	0.7	0.3	2.0*
A文化・習慣・精神面の不安				0.0	0.1	1.0	0.0	0.1	1.0
B組織・職業上の不安				0.0	0.1	1.0	0.0	0.1	1.0
Cコミュニケーション上の不安				0.1	0.1	1.1	0.1	0.1	1.1
D受入費用・手続上の不安				-0.5	0.1	0.6***	-0.5	0.1	0.6***
外国人介護人材の在留資格の理解				0.6	0.1	1.8***	0.6	0.1	1.8***
-2 対数尤度		1351.7			1303.6				1120.5
Nagelkerke R ²		.026			.082				.275
Cox-Snell R ²		.017			.054				.183
Hosmer and Lemeshow test	X ² =6.0	p=0.642		X ² =15.7	p=0.047		X ² =8.6	p=0.374	
判別的中率		76.1%			76.7%			79.5%	

***p<.001, **p<.01, *p<.05, †ダミー変数

② 結果の考察

今回の分析結果では、高齢化率、高齢者の増加、外国人の最低賃金、人口規模といった地域の状況や、法人規模や施設規模が、介護保険施設の「外国人介護労働者受入れ予定の有無」に与える影響は小さい傾向にあった。つまり、交絡の影響を除くと、地方の中小規模の法人・施設であっても、都市部の大規模法人・施設と同様に「受入れ予定」を持っていることが示唆されている。

一方で、「1989年以前設立」法人については受入れ予定がない傾向にあり、逆に介護老人福祉施設については受入れ予定がある傾向がみられた。創立が古い法人の受入れ予定が低いという直接的な傾向がみられることは、「古い法人ほど、経営が安定していて、人材不足や離職等が少ないため」という理由で説明可能だが、2項ロジスティック回帰分析によりそうした他の変数の交絡を取り除いても、創立が古い法人の受入れ予定が低い理由ことは説明しにくい。例えば、創設が古い施設がゆえに、保守的な方針を選びやすいということが考えられるのではなかろうか。また、介護老人福祉施設については、その他の施設と比較して、そもそも職員に占める介護職員比率が圧倒的に高いために、介護職員の人材確保の重要性をより高く感じることや、同職種内のみでの協働場面が多いため外国人介護人材を活用する際にコミュニケーションやサポートが行いやすいと考えるといったことが、受入れ予定に影響を与えているかもしれない。

そして、介護職員の充足感や常勤職員比の影響は大きいものの、離職率や「受入れ制限をするほどの職員不足の状況」については相対的に影響が小さい傾向にあった点は、「受入れ予定」と人材確保の切迫感が必ずしも結び付いていないということの意味しており、これも後述する政策的含意の点からも興味深い。

次に、法人・施設の外国人の受入れ経験に関わる項目や外国人介護人材の在留資格の理解について見てみよう。これらの項目が「受入れ予定」と関連している点については、「経験」や「理解」が「受入れ予定」につながるという面と、「受入れ予定」をもったからこそ「経験」や「理解」を進んだという面の相互の因果関係が考えられるだろう。

そして、外国人介護人材を受入れる上での不安としては、「受入れ費用・手続きの不安」が「受入れ予定」を高めているが、「文化・習慣・精神面」や「コミュニケーション面」の不安は「受入れ予定」と関連していない傾向にあった。このことは、「文化・習慣・精神面」や「コミュニケーション面」に関して楽観的であることが、「受入れ予定」につながっている（あるいは、「受入れ予定」があるから楽観的になる）わけではないということが示唆されており、興味深い点である。「文化・習慣・精神面」や「コミュニケーション面」に関して楽観的であるということは、外国人介護人材活用に安易に取り組む姿勢の表れである可能性があり、むしろ好ましい面と考えてよいであろう。

今回の調査では、上述の通り法人・施設の規模と、受入れ意向の関連性が低くなっていた。これまで他の領域における技能実習生制度では、小規模・零細事業者の活用が多く、そのこ

とが制度の不適切な運用が起きる背景にあったと想定される。しかし、今回の調査では、そもそも法人・施設の規模と人材確保の困難性との相関すらも認められなかった。

また、これも前述通り、「介護職員が大いに不足」という状態と「受入れ予定」の関連は高いものの、離職率が高い、あるいは、「受入れ制限をするほどの職員不足」の状況によって、「受入れ予定」が高まる傾向はみられなかった。

以上のことは、介護保険施設においては、「事業者が小規模→雇用条件が良くない→人が集まりにくい→外国人介護人材の受入れ→問題の生じやすさ」あるいは「逼迫した人材状況→外国人介護人材の受入れ→問題の生じやすさ」という構造は、全般的な傾向としては表れにくいということが示唆されている（こうしたことが全く起きないということではない）。そして、全般の特徴として、施設側が変えられない・変えにくい要因（地域の状況や法人・施設の規模や歴史等）については「受入れ予定」との相関が低く、変えることが可能な要因（外国人介護人材の受入れ経験、制度の理解、費用・手続きの不安）と「受入れ予定」との相関が高いということが明らかになったわけであり、外国人介護人材受入施策を展開する上では一定の示唆を与えてくれる。特に、前述の通り、「外国人介護人材の在留資格の理解」や「受入費用・手続き上の不安」が「受入れ予定」のネックになっていることから、必要に応じて制度理解を促し、不安を解消することで、受入れ意向を高められる可能性を示唆しており、注目に値する。

③ 本分析の限界

本分析の限界として、まず、第1に本調査は、介護保険施設のみを対象としていることである。このことは、本調査の結果が、在宅サービスや特定施設生活介護（有料老人ホームやサービス付き高齢者向け住宅など）、グループホームをはじめとした他の事業所の実態や意向を反映していないということの意味する。また、結果として、調査対象のほとんどが、社会福祉法人や医療法人の経営する施設となり、株式会社や特定非営利活動法人が基本的に対象となっていない。特に介護サービス市場でシェアが高い株式会社については、環境変化により柔軟性があり外国人介護人材の活用にも積極的であると想定されることから、今回の結果の一般化には慎重であるべきである。

第2に、調査対象が現に存在している施設であり、新しく事業所を設立する際のニーズについて把握していない点についても留意が必要である。介護事業者が人材確保のひっ迫感を最も感じるのは新規事業所を創設し、一定規模の人数を一気に採用する必要がある時である。そもそも、今回のようなアンケート調査の手法では、事業立ち上げの際の意向は把握が難しいのであるが、経営者側の意向を知る上で、今回の調査は不十分と言わざるをえない。

第3に、本調査が実施されたのが、在留資格「特定技能」を創設する改正入管法が閣議決定され国会で議論されている期間であったことも留意しておきたい。当時、在留資格「特定技能」の具体的な内容は明らかになっておらず、何を期待し何を判断するかは、施設によって考え方が異なることが想定される。また、在留資格「介護」や技能実習制度についても、その運用が緒についたばかりである。したがって、これらの制度の運用が広がるにつれ、施

設の意識が、本調査の結果と変化することも十分考えられる。

最後に、分析の都合上必要とする全項目に回答している調査票のみを分析に用いたということから有効回収率が 25%に留まっており、未回収バイアスの存在も無視することはできないであろう。この点も、今回の結果を読み解く上では、十分勘案すべきである。

附属分析 1. EPA 介護職員受入れ施設における「生活面支援」の因子分析

「貴施設では、外国人介護人材の生活面についてどのくらい支援を行っていますか（問12）」に関する質問（10項目：「非常によく行っている」～「全く行っていない」の5件法）を用いて探索的因子分析を行い（

最尤法、因子数はスクリー基準により決定、プロマックス回転）4 因子 12 項目が抽出した。この 4 因子 12 項目について検証的因子分析を行った結果を、図表 ex-49 に示した。適合度指標は GFI=.938, AGFI=.868, RMSEA=.101 と一定の適合度を示した。それぞれの因子を図表の A～C の通り命名した。

図表ex-48. 「外国人介護人材の生活面でやっている支援」の検証的因子分析の結果

因子名	質問項目	標準化係数
A基礎的生活支援 ($\alpha=.718$)	行政手続きや住まいの契約手続き等の支援	.75
	住居の支援	.66
	日本語教室等のコミュニケーション円滑化のための支援	.65
B日々の生活支援 ($\alpha=.609$)	食生活の支援	.71
	地域・周りの人との交流の支援	.76
	気候等の環境への対応に関する支援	.67
C文化・信仰支援 ($\alpha=.718$)	文化・風習への配慮	1.10
	信仰上の配慮	.44

附属分析 2. 介護保険施設（EPA 介護職員受入れ施設以外）における「外国人介護人材を受入れることについての不安や抵抗感」の因子分析

「外国人介護人材を受入れることについての不安や抵抗感」に関する 14 項目を用いて探索的因子分析を行い（最尤法，因子数はスクリー基準により決定，プロマックス回転）4 因子 12 項目が抽出した。この 4 因子 12 項目について検証的因子分析を行った結果を，図表 ex-49 に示した。適合度指標は GFI=.968，AGFI=.948，CFI=.954，RMSEA=.058 と一定の適合度を示した。それぞれの因子を図表の A～D の通り命名した。

図表 ex-49. 「外国人介護人材を受け入れる上で不安と感ずること」検証的因子分析の結果

因子名	質問項目	標準化係数
A文化・習慣・精神面の不安 ($\alpha=.749$)	信仰上の配慮	.74
	食生活への配慮	.70
	文化風習への配慮	.67
	メンタルヘルスの不調	.55
	組織への順応性協調性	.69
B組織・職業上の不安 ($\alpha=.699$)	仕事に対する姿勢	.66
	介護技術の水準	.56
	職場への定着、勤務継続	.53
Cコミュニケーション上の不安 ($\alpha=.765$)	利用者や家族とのコミュニケーション	.78
	他の職員とのコミュニケーション	.80
D受入費用・手続き上の不安 ($\alpha=.733$)	受入れにかかる費用	.77
	受け入れる際に必要な事務手続き	.75

附屬分析 3. 介護保険施設 (EPA 介護職員受入れ施設以外) 対象分析 (3-2) の独立変数の相関係数

図表 ex-50. 独立変数間の Pearson の積立相関係数行列

	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	F8	F9	F10	F11	F12	F13	F14	F15	F16	F17	F18	F19	F20	F21	F22	F23	F24	
施設のある市区町村の状況	1																								
F1 高齢化率		1																							
F2 高齢者増加数対生産年齢人口		-.37	1																						
F3 外国人比率		-.43	-.03	1																					
F4 最低賃金(都道府県)		-.39	.20	-.56	1																				
F5 人口		-.42	.14	-.29	-.36	1																			
F6 「特別区」†		-.25	-.15	.48	.42	.04	1																		
F7 「社会福祉法人」†		-.00	-.02	-.05	-.03	-.03	-.03	1																	
F8 「1989年以前設立の法人」†		.06	.07	-.03	.01	-.05	.03	-.03	1																
F9 「2000年以降設立の法人」†		-.02	-.05	-.03	-.02	-.04	-.03	.06	-.54	1															
F10 「職員49人以下の法人」†		.16	-.08	-.09	-.15	-.05	-.09	-.01	.22	.23	1														
F11 「職員300人以上の法人」†		-.14	.07	.10	.16	.10	.10	-.13	.25	-.19	-.41	1													
F12 「介護老人福祉施設」†		.03	.01	.03	.02	-.05	.02	.84	.00	.06	.06	-.15	1												
F13 入所定員数		-.19	.12	.12	.25	.17	.12	-.28	.10	-.11	-.20	.19	-.31	1											
F14 常勤職員比率		.12	-.12	-.21	-.33	-.07	-.04	.13	.02	-.03	.04	-.01	-.16	.04	1										
F15 常勤職員離職率		-.10	.10	.06	.09	.08	.01	.07	-.12	.13	.08	-.02	.08	-.10	-.13	1									
F16 「介護職員は大いに不足」†		.00	.04	.03	.00	.01	.04	.04	-.03	-.01	-.02	-.03	.06	.03	-.09	.06	1								
F17 「職員不足による受入れ制限あり」†		.02	-.06	-.02	-.06	-.03	-.05	.06	-.04	-.01	-.01	-.03	.07	-.03	-.09	.11	.33	1							
外国人介護人材受入れに関する経		-.09	.02	.17	.20	.07	.15	.07	.02	-.01	-.07	.06	.06	-.12	.10	.02	.01	.01	1						
験・認識		.03	.02	.03	.08	.03	.02	.01	.05	.03	.07	.16	.04	.00	-.02	.02	.03	.03	.08	1					
F20 A文化・習慣・精神面の不安		-.01	.01	-.06	-.05	.01	-.02	-.03	.03	-.01	-.01	.02	-.01	-.02	.00	.01	-.16	-.06	.01	1					
F21 B組織・職業上の不安		.01	-.05	.02	-.03	.00	.03	.01	.04	-.01	.01	.00	.02	-.01	-.03	.04	.06	.05	-.08	-.02	.47	1			
F22 Cコミュニケーション上の不安		.07	.05	.07	.07	.00	-.05	-.03	.02	-.04	-.01	.01	-.03	-.01	.01	-.02	.02	.17	-.04	.39	.46	.39	1		
F23 D受入費用・手続き上の不安		.03	.02	.08	.10	-.03	-.03	-.01	-.02	.02	.06	.05	.00	-.04	.01	.01	.02	.03	.17	-.07	.42	.40	.32	1	
F24 外国人介護人材の在留資格の理解		-.11	.04	.13	.12	.04	.08	.11	.00	.05	.09	.00	.10	.03	-.09	.03	.05	.01	.12	.04	-.02	-.08	-.15	-.10	1

***p<.001, **p<.01, *p<.05, †ダミー変数

