

修士論文要旨

論文タイトル：「中国で日本式高齢者住宅とサービスの受入可能性に関する研究」

学籍番号：AM20017

氏名：ZHANG ZIJIAN

指導教授：張 相秀 教授

【論文の構成】

はじめに

第1章 序論

第2章 先行研究

第3章 事例研究

第4章 実証分析

第5章 結論

参考文献

【論文の内容】

1. 問題意識と研究目的

21世紀に入ってから、中国も高齢化社会となり、高齢化問題は益々深刻な社会課題となっている。今まで日本と中国の高齢者サービスに関する研究は多いが、中国で日本式高齢者サービスの受入に関する研究は少ない。また、中国で高齢者サービス施設におけるスタッフ育成プログラムの検討は非常に高い研究価値があると考えられる。

研究目的は以下のとおりである。

第1に、新時代の養老を展望し、日本式の高齢者施設とサービスの中国への受入可能性を検討する。

第2に、高齢者介護サービスを提供する従業員の確保、育成、管理制度について研究する。

2. 研究方法

上記の研究目的を達成するため、以下の三つの方法を行う。

第1に、文献研究を行う。専門書や論文、報告書などを用いてまとめる。

第2に、事例研究を行う。日本の養老モデルを使用している中国企業を対象に調査分析する。

第3に、実証研究と統計的分析を行う。アンケート調査で得たデータを用いて仮説実証を行う。

3. 先行研究

日本での「医養護融合」、「地域密着型」の養老サービスは、日本の養老の特長として、中国にとって大きな参考の価値があると考えられる。特に中国では、国土面積が広いため、地域間の都市化レベルや生活様式などが異なるため、「地域密着型」の養老はとても必要である。

中国高齢者介護職員の現状は、量的な面では供給不足であり、質的な面でも素質の問題などが指摘されている。また、職能の専門化レベルが低く、介護職員の離職率もかなり高い現状である。

日本式高齢者介護の中国人スタッフを育成するにおいては、専門知識だけでなく介護の理念、倫理道德の教育も重要である。

介護職の離職率が高い理由としては、介護職に対する社会の否定的な認識、介護職員自身の悔悟に対する肯定的な認識の低さ、体力を要する仕事のきつさ、シフト勤務制、賃金の低さ、および研修機会の少なさなどが指摘された。

4. 事例研究

日本の養老システムを受け入れた中国企業2社(泰康^(タイカン) 集団株式会社、安康通^(アンカントン) 健康サービス有限公司)の現状を分析した結果、現在2社が直面している問題として以下のようなことが分かった。

第1に、「医養護融合型」のため、高級介護人材が必要であるが、供給不足の状況である。一つの高齢者施設に医療と養老の技能が一緒に提供されるシステムであるので、介護職の人材にも基本的な

医学・看護知識のほかに心理学などの知識やスキルが求められている。したがって、多能人材に対する需要は他のタイプの養老施設に比べて高いのが実状である。

第2に、多くの高齢者はスマート医療製品、医療アプリに興味がない。インターネット+養老の「健康管理」「健康ファイル」「健康診断」などの提供はコストが高いの同時に、大多数の高齢者はこの健康ファイルなどのデータに支払いたくないため、コスト回収が困難となっている。

5. 実証分析

文献調査と事例研究から、中国の日本式高齢者サービスには、介護職員の不足と離職率の高さという大きな課題があることが明らかになった。そこで本研究では、中国人介護職員の離職意向に影響を及ぼす要因を調査し、この問題を解決する方法について提案する。

アンケート調査は、主に上海と北京に所在する民間住宅型の養老施設を対象に行った。これらの施設で働く介護職員を対象に462部を配布し、そのうち334部の回収があった。有効回収率は72.3%である。

相関分析と回帰分析では、10個の独立変数（高齢者療養者との人間関係」「同僚との人間関係」「上司との人間関係」「介護を通しての自己成長感」「賃金水準」「会社が資質向上への支援」「休暇の取得」「介護状況への満足感」「介護役割の積極的受容」「仕事の強度」）が良い方向に動くほど離職意向は下がるという相関関係を見せている。しかし、「同僚との人間関係」と「介護を通しての自己成長感」はそれほど強い相関関係を見せなかった。

6. 結論

日本式の高齢者施設とサービスの中国への受入可能性が高い。しかし、最も重要な課題は介護サービスを担う人材の確保と思われる。

日本式の高齢者施設とサービスを中国に導入したい企業にとっては、職員育成において、まずは介護についての倫理・道徳観、地域の伝統や慣習、考え方、価値観などを教育する必要がある。それによって、介護職員が介護活動について誇りを持つように組織文化を改善するのも大事である。最後に、「きつい」「汚い」「危険」と言われる3Kの職場環境を改善することも緊要の経営課題であろう。

【主要参考文献】

1. 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』pp. 1-29
2. 日本貿易振興機構サービス産業部 (2015) 『中国における高齢者サービス事業実証調査プロジェクト報告書』pp. 1-140
3. 清水由賀 (2015) 「中国における介護人材の育成に関する一考察」『ソシオサイエンス = Waseda review of socio-science 21』pp. 62-76
4. 郭芳 (2018) 「中国の介護市場に進出した「日本式介護」の特徴を探る：事例調査を通しての分析示」『同志社大学社会学会 評論・社会科学』、Vol. 124, pp. 107-124
5. 黒田研二、張允禎 (2011) 「特別養護老人ホームにおける介護職員の離職意向および離職率に関する研究」『社会問題研究・第60巻 (2011年1月)』、pp. 15-25
6. 厚生労働省 (2019) 「令和元年版労働経済の分析—人手不足の下での「働き方」をめぐる課題について—第Ⅱ部第3章第1節ワーク・エンゲイジメントに着目した働きがいをめぐる現状について」pp. 171-189
7. 中国社会科学院社会学研究所『中華人民共和国高齢化問題に関する情報収集・確認調査最終報告書』pp. 1-266