

修士論文（要旨）

2025年1月

在留資格「介護」を保持する外国籍介護人材の就労定着に関する研究
ーインタビュー調査を通じてー

指導 中谷陽明 教授
国際学術研究科
国際学術専攻
老年学学位プログラム
223J5002
内田智美

Master's Thesis (Abstract)

January 2025

A Study on Employment Retention of Foreign Nursing Care Workers
with Residential Status “Nursing Care“ in Japan
: An Interview Study

Tomomi Uchida

223J5002

Master of Arts Program in Gerontology

Master's Program in International Studies

International Graduate School of Advanced Studies

J. F. Oberlin University

Thesis Supervisor: Yomei Nakatani

目次

序章	1
第 1 章 研究背景	2
1-1 少子高齢化の現状.....	2
1-2 外国人介護人材の受け入れ政策	2
1-3 先行研究.....	7
第 2 章 研究目的と意義	9
2-1 研究目的.....	9
2-2 研究意義.....	10
第 3 章 研究方法	10
3-1 研究対象者	10
3-2 調査項目	11
3-3 分析方法	12
3-4 倫理的配慮	13
第 4 章 結果	13
第 5 章 考察	17
第 6 章 今後の課題.....	21
謝辞	22

引用文献

資料

1. 研究目的および研究方法

わが国の外国籍介護人材の在留資格は、EPA（経済連携協定）、在留資格「介護」、技能実習、特定技能の4つの入国ルートある。在留資格「介護」は、在留期間は本人が望む限り繰り返し更新ができるため、永続的に働くことができる。また、家族が「家族滞在」の在留資格を取得すれば帯同も認められており、今後の外国籍介護人材の在留資格として主流になると推察される。

本研究の目的は、日本における高齢者施設に就労している在留資格「介護」を保持する外国籍介護人材が、介護職として就労を継続したくなる環境とは何か、どのような支援が必要なのかを探索する。特に母国の言語との違いや文化の違いによる困難や課題と高齢者施設の就労環境、労働条件などとの関連を明らかにし、日本で暮らしていくなかで悩みを解決していく過程の視点から介護職として就労継続できる環境を探索する。

日本における高齢者施設に就労している在留資格「介護」を保持する外国籍介護人材にインタビュー調査を行う。研究の対象者は、在留資格「介護（就労ルート）」を対象とした。研究担当者が勤務している介護福祉士養成施設を卒業して高齢者施設に就労している外国籍介護人材5人を対象とした。対象者に60分程度の半構造化された個別インタビューを実施した。対象者一人に対して一回ずつインタビューを行った。インタビューガイドは、来日した動機や介護職を選んだ理由、生活面、職場の理解や現状、サポートしてもらいたいことなどを作成した。

分析には質的記述的研究法を用いた。質的記述的研究は、その他の質的研究法と同様に、イーミック（内部者）の視点から現実を明らかにすることを目的とされている。

本研究は桜美林大学・桜美林大学大学院の倫理審査委員会の承諾（倫理審査番号：24001）を得て実施した。

2. 研究結果および考察

インタビューの逐語録を分析し、コード、サブカテゴリー、カテゴリーを生成した。た結果から「生活定着プロセス」と「就労プロセス」に分けてカテゴリー化した。さらに、それらのサブカテゴリーおよびカテゴリーを使用して、ストーリーラインとなる概念図を生成した。「生活定着プロセス」と「就労プロセス」という並行した2つのプロセスのストーリーラインを作成した。

「生活定着プロセス」の視点からは、日本に行こうとしたきっかけとして【多様な来日の動機】が語られた。具体的には、海外に行きたい、留学したかったなどの《海外への憧れ》や日本は安心な国だから、日本は距離が近く行く人が多いなどの《日本への親近感》、日本語を学んでいたから、日本で勉強したい《日本への興味》である。

来日後は、【慣れない生活】の連続で時間を守ること、ゴミの分別が大変なこと、ゴミ袋を買うのに値段が高いことに驚いたことなど《慣れない生活習慣》に戸惑い、電車で人が倒れていても誰も助けようとはしない、支える気持ちがないことへの《人への無関心》さに驚き、日本のルールが今も分からない、電車の中は静かなど《母国との違いに戸惑う》ことが語られた。日常生活そのものが、母国との違いによって慣れない生活となり慣れるまで時間を要していた。

来日前と来日後に感じている【母国の文化との違い】について具体的には、Vさんは母国では親戚も家族と同じでかわりは濃い関係性である。近所との付き合いも濃い、日本では挨拶程度の関係性であり関係性を深めることができないと悩んでいる。Pさんは困っている人がいたら助けようと声をかけ

たり周りの人も協力したりするが、日本ではたくさんの人がいても素通りして誰も助けようとしないう行動がみられ日本人は冷たい人たちばかりでいつも忙しくしていることに驚き日本人の優しいイメージがあったが全然違ったと語られた。また、頑張ろうとしてもできないことばかり言われると頑張ろうとする気持ちがなくなる。ウエルカム態度でもっとこうしてみれば、こうだよと分かるようにアドバイスを言って欲しいと語られた。Rさんは、日本人はみんな冷たい・怖いイメージが強かったが実際には学校の友達も先生も優しくあったからたくさんの友人ができたと言われた。Hさんは、母国ではどこでも裸で歩くことができるが、日本では裸で歩くことができない服を着て歩くしかないが、近所のスーパーやコンビニは裸で歩いていると語られた。Sさんは、母国ではどこでも歩きながら食べることができるが、日本で歩きながら食べていたら注意を受けたなどが語られた。共通して母国との違いに戸惑いと驚きを感じていた。母国と日本での行動の違いについて各々困ったときは、【頼りになる人物の存在】として、日本語学校の先生やクラスメイト、友人、就労先の担当者、理解ある同僚などに聞いたり相談したり徐々に日本の文化を受け入れるところは受け入れて生活を送っていることが分かった。また、共通して【時間の概念】の「時間を守ること」は、日本で生活しているなかでも大変で今でも時間を守ることの行動は大変だと語られた。【時間を守る行動】として、日本語学校の先生やアルバイト先である高齢者施設の職員からも時間を守るように繰り返し注意や指導を受けながら学校の始業時間やアルバイト開始時間は、なんとか守るように行動することができるよう意識と行動の変化に繋がったが、プライベートでは今でも約束の時間を守ることができず友人を待たすことがあると語られた。

日本で生活していると【募る家族への想い】が高まる。日本は仕事が一番大事、母国では家族が大事で「仕事よりも家族が大事」、家族が一番という国、「家族優先」、家族が手伝って（経済的支援）とは言わないけれど家族からの「期待を背負う」ことのプレッシャーを感じていた。生活も変わって1人になるので日本での生活がストレスになりやすい、家族がそばにいない、「離れ離れになった家族への想い」が募る。家族から離れて来日直後に帰りたくなる思いがあり、それで帰国する人もたくさんいると語られた。母国に居る家族とは、毎日1時間以上の電話やメールで連絡を取っていたり、1日に何回も連絡取って頻繁に家族と連絡を取っていたり「家族との時間」や「離れていても側にいると感じたい」想いから【離れて生活している家族との交流】を大事にしている。特に母親とメールや電話でやり取りしている人が多かった。

【言葉が通じない不安】は、「生活定着プロセス」だけでなく、「就労プロセス」にも重なり、日常会話だけでなく介護職としての介護の専門用語が難しかったと語られた。日本で生活していくなかで日本語が通じないことへの不安は大きく、分からない日本語は一つひとつ確認して自分でも勉強していたと言われた。日本は英語が通じると思っていたのに通じなかった、日本語があまり分からないからコミュニケーションができなくて困ったなど「意思疎通ができない」ことや高齢者施設で日本語を教えてくれなくても地域の日本語教室の情報を教えて欲しいと「日本語の勉強」が必要と感じても自分で情報を得ることの難しさを語った。そして、相手にどうやって日本語で伝えれば相手分かってくれるのか、日本語で伝えても日本人の反応や相槌が薄いので、相手に分かるように反応して欲しいなどの「日本語で伝える」ことの難しさを感じていた。

「就労プロセス」の視点からは、日本で介護職を選んだ理由としては、日本に居る友人や兄、親族から介護職を紹介されたケースなど「主体的ではない介護職の選択」を選択した。また、技能実習生だと4年間だけの滞在期間である。留学ビザが貰える可能性が高いから、長期に滞在したい思いから「長期的滞在の手段としての介護職」を選択し【弱い介護職への動機づけ】であった。

就労開始時期は、【介護の仕事への違和感】として、母国では介護の勉強もしたこともないため、介護

のイメージが沸かず用語1つとっても意味が分からなかったと話す。介護福祉士養成施設で学んだ介護と実際の高齢者施設で日本人が行う介護を見て「介護の仕事への疑問」を感じ、利用者のことは日本人たちよりも自分達（外国籍介護人材の方が）大事にしている、施設でイベントを企画するとき外国人たちは協力するのに日本人たちはマイナスなことばかり言っている態度などから「介護の仕事への批判」を感じつつ利用者の介護にあたっていることを語られた。

就労先の高齢者施設によって【理解がない職場】と【理解ある職場】に分かれた。

【理解がない職場】では、「信仰への不理解」によりVさんは、キリスト教を信仰しているが毎週日曜日に教会に行きたいが日曜日に休暇を取ることができない。毎週日曜日に休暇をとるにはアルバイトやパートになるように言われたと語られた。希望休を取ることができるようになっているが、日曜日は正社員介護職員が出勤することになっているため、「希望休が取得できない」と語られた。また、帰国するための長期休暇が取ることができないことも語られた。Vさんは、【妥協した思い】があるが、信仰を大事にしていることから「自宅でお祈り」をしている。母国の家族からは教会に行かないことで変な人にならないようにと心配されていると語られた。お祈りするだけでなく教会でお祈りを行うことにも大切さがあることが分かった。

【理解がある職場】では、帰国のための長期休暇は1ヶ月以上可能でRさん、Hさんは1ヶ月以上の長期休暇を取得して帰国していた。Rさん、Pさん、Sさん、Hさんは、希望休は自分の取りたい曜日に取りことができ「休暇の取りやすさ」が語られた。同僚でイスラム教を信仰している人がいて勤務時間内であってもお祈りの部屋でお祈りすることは可能となっている。キリスト教を信仰している人は、毎週日曜日は休暇で教会に通っている人がいる「信仰を大事にしてくれている」と語られた。Hさんは、母国でダンス講師を行っていたことから日本でもダンス講師として働きたい思いはあるが、在留資格「介護」を保持していかなければ日本に滞在することができないため、就労先の上司に相談したところ70%介護職として勤務して、30%ダンス講師として活動することであれば在留資格「介護」を保持することができると説明されて応援してくれていると「理解ある上司や同僚」がいると語られた。

日本で生活を送ることで、【来日後のパーソナリティの変化】があり、Rさんは日本語で自分から「積極的になる」ほかに、日本人や就労先の担当者や同僚に話しかけることでオープンな性格に変わったと語られた。Vさんは、母国に居る寝たきりの母親の介護を直接行うことはできないが、介護福祉士養成施設で学んだ知識や技術、就労先の高齢者施設での経験を妹に教えて、何年も寝たきりになっている母親の身体には褥瘡1つなく傷のない身体を維持できているのは、「介護技術で家族支援」ができていることを語られた。Sさんは、来日前から就労先の担当者や同僚などからたくさんサポートを受けて来たことから今後入国してくる外国籍介護人材には自分が「後輩にサポートする側へ」になりたいと語られた。

日本に生活定着するためには【生活定着への希望】として、「もっと日本人と話がしたい」思いがあり、日本人の中には外国人と話をしたくない、関わりたくない雰囲気や態度に出ている人がいる。日本人みんながウエルカムな態度や雰囲気、気持ちが表示されると日本に住みやすい。また、話しやすい日本人がいると何でも相談できるから話しやすい日本人がたくさんいて欲しいと語られた。

高齢者施設で就労している現在は、【就労継続への思い】として、在留資格「介護」としての「就労継続への意思」はあるが、介護の仕事しかできないこと、日本に居るんだったら無理してでも働かなくしかなないなどの「就労継続への迷い」が語られ、今後も介護の仕事をしていきたい、介護の仕事はずっとしていきたい、今は若いけど年を取ったら違うこともやってみたいと思うかもしれない、介護は専門職だからもっとレベルアップしたいとの語りも聞かれたが、腰痛や不規則な勤務体制であるため「健康面

の不安」についての心配も語られた。

就労している高齢者施設では、外国籍介護人材の担当者が1名いてサポートを受けることができていた。担当者は、職場内の業務内容だけでなく住居を探すことや契約などの手続き、近隣スーパーへの案内なども対応をしていた。担当者1名だけでなく複数名いることで担当者の負担軽減ときめ細かなサポートすることができると思う。外国籍介護人材を受け入れている高齢者施設の組織全体で、外国籍介護人材を就労継続の支援が必要である。就労継続に必要な課題の幅広さと高齢者施設の組織の課題を整理することも必要だと考える。

介護職としての職務は、高い専門性を必要として、誰もができる仕事でない。生活支援技術（介護技術）だけではなく、医療の基礎的な知識や心理に関する知識、何よりもコミュニケーション能力が求められ、多岐に渡る知識と技術を身につけて介護を必要とする人とのかかわりを行うことが求められている。研究対象者のなかには、就労先の高齢者施設において特定技能や日本人介護人材と一緒に就労しているが、自分とは知識量も技術も違うと語られた。介護職として、人と人との触れ合いがあり利用者とその家族、施設職員との関わりを持ち信頼関係を構築して自分の行う生活支援技術（介護技術）で、利用者の生活の質が向上していくことを肌で感じ取り、介護福祉士養成施設で学んだことが活かされていると自信と誇りを持っていると語られたことは、介護職としての高い専門性と自己成長を感じていることが伺える。

語りの中で、外国籍介護人材が文化的差異を認識し、彼らの生活環境や就労環境で意識や態度が、同化と異化が含まれていた。そして、2つのどちらが顕在化するの、対面する状況や人物に応じて変化するとともに日本での生活期間、就労期間の経過によって短期的にも長期的にも変化するなどの揺れ動きがみられた。

EPA や特定技能との違いは、在留期間であり在留資格「介護」を保持する外国籍介護人材への支援やサポートの在り方は異なってくる。語りの中でも特定技能の外国籍介護人材は、短い期間しかいないから日本人や他の人たちとは交流することなく誘っても断られ、自分たちだけで母国語で盛り上がることが多いと語られた。滞在期間が短いEPA や特定技能を保持している外国籍介護人材は、介護業務は単純なものが多くや利用者への介護方法も基礎的なことは教えられるが、介護記録や家族対応などは行っていない。介護記録や家族対応などは、在留資格「介護」を保持する外国籍介護人材のなかでも日本語能力が高い人が対応している。

日本における高齢者施設に就労している在留資格「介護」を保持する外国籍介護人材が、介護職として就労を継続したくなる環境と必要な支援の在り方として、個人レベル、コミュニティレベル、就労レベル、行政・フォーマルサービスレベルの階層の関りと時間軸としての来日直後、生活基盤の確立・日常生活の継続、定住への展望とした。文化的理解と尊重、コミュニケーションの促進、柔軟性、サポート体制のネットワークづくり、継続的なサポートが欠かせないこの5つを個人レベル、コミュニティレベル、就労環境レベル、行政・フォーマルサービスレベルでのかかわりにおいて、重なり合い、時間経過とともにサポートが変化したり継続したり必要な支援が求められる。外国籍介護人材が支援を必要とするときに各々のレベルでのかかわりがあることで、日本での生活に居心地の良さを感じて就労の継続へとつながるのではないかと考える。

個人レベルは個人での繋がりのある関係性のことで、来日直後から生活基盤の確立・日常生活の継続の中盤までは、困りごとのサポートとして、コミュニケーションの促進やスーパーがどこにあるのか、買い物の仕方やゴミの分別などを中心に支援していく。生活基盤の確立・日常生活の継続の段階では、個人レベル、コミュニティレベル、就労環境レベルが重なり合って住民とのつながりとかかわり、文化

理解と尊重、サポート体制のネットワークづくり、地域の日本語教室、地域住民との交流、居心地の良さを感じることができる支援を行う必要であると考えます。

コミュニティレベルは外国籍介護人材が住居を構えている地域・コミュニティのことで、個人レベルとも重なり合う内容の支援と就労環境レベルと重なり合う支援内容が必要であると考えます。

就労環境レベルは外国籍介護人材が就労している高齢者施設の関係者との関係性のことで、就労先の高齢者施設には、近隣住民が就労していることもあり地域住民としての支援と就労環境レベルの支援として重なり合う。支援内容は、文化理解と尊重、コミュニケーションの促進、収入の安定、生活基盤の支援が必要であると考えます。

行政・フォーマルサービスレベルは、外国籍介護人材が住居を構えている行政機関や関係サービスのことである。困りごとのサポートは、来日直後から定住への展望まで時間の経過とともに変化することが予測される。柔軟性をもって対応し、サポートのネットワーク作りの基盤を継続的に行う支援が必要であると考えます。

最後に、本研究では在留資格「介護（就労ルート）」への5人を対象とした。介護職としての就労継続を促す環境を論じてきたが、高齢者施設で就労している日本人介護人材や外国人介護人材の担当者、外国籍介護人材が生活している地域の近隣住民、他のルートで来日している外国籍介護人材の認識が抜け落ちている。そのため、結果が持つ意味の限界はある。外国籍介護人材を受け入れる側の日本人の受容性の問題も少なくないと考えます。介護職としての就労継続を促すには、生活環境と絡み合っている。就労環境だけでなく生活環境をも検討することが今後の課題である。

引用文献

- 1.) 総務省統計局 (2024) 「人口推計」令和 6 年 6 月 1 日現在概算値
(<https://www.stat.go.jp/data/jinsui/pdf/202406.pdf>)
- 2.) 内閣府 (2023) 「令和 5 年版高齢社会白書(全体版)」 p2-6
- 3.) 厚生労働省 (2023) 「第 9 期介護保険事業計画に基づく介護職員の将来推計について」
- 4.) 厚生労働省 (2021a) 「介護職員数の推移」厚生労働省ウェブサイト資料
(<https://www.mhlw.go.jp/content/12000000/001211181.pdf>)
- 5.) 厚生労働省 「EPA インドネシア人看護師・介護福祉士の受け入れの概要」厚生労働省ウェブサイト資料 (<https://www.mhlw.go.jp/content/000639886.pdf>)
- 6.) 厚生労働省 「介護福祉士資格を取得した外国人の方に対する在留資格「介護」の付与について」
(<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000150881.html>)
- 7.) 厚生労働省 「在留資格介護の概要」
(<https://www.mhlw.go.jp/content/12000000/001026596.pdf>)
- 8.) 法務省・出入国在留管理庁・厚生労働省・人材開発統括官 (2024) 「外国人技能実習制度について」
<https://www.mhlw.go.jp/content/001244924.pdf>
- 9.) 外務省 「特定技能外国人を受け入れるまで」
(<https://www.mofa.go.jp/mofaj/ca/fna/ssw/jp/introduction/>) (最終アクセス 2024 年 12 月 28 日)