

外国人介護職員の就労と定着を支援する — 介護施設および技能実習生へのニーズ調査 —

前川有希子¹⁾ ・ 原藤 愛²⁾ ・ 佐野淑子³⁾

1) 山梨県立大学人間福祉学部

2) 山梨県介護福祉士会

3) 特別養護老人ホーム よこぶき荘

1. 研究の背景

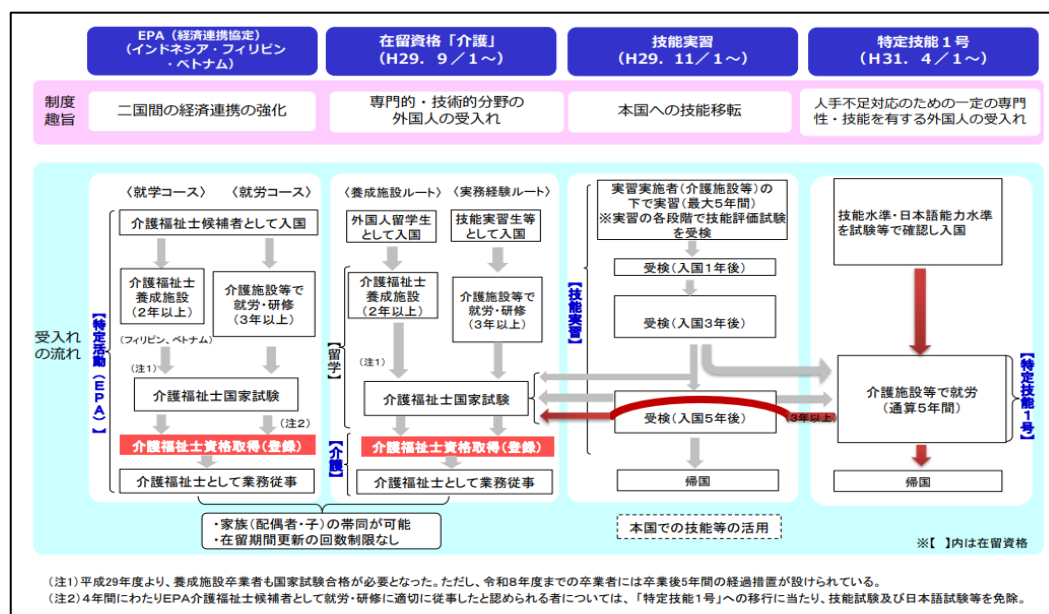
我が国の高齢社会への進行は著しく、内閣府「令和3年度高齢社会白書」¹⁾によると、令和2年10月1日現在での高齢化率は28.8%であった。また、推計では令和47年(2065年)には2.6人に1人が65歳、3.9人に1人が75歳以上となると示された。少子化、生産人口の減少には抜本的な対応策はなく、すでに団塊の世代が全員75歳以上となる2025年問題には介護人材不足が明確化されている²⁾。介護人材確保は喫緊の課題である。それゆえに外国から入国する介護人材へは大きな期待が寄せられている。

介護現場への外国人材の受入れ³⁾については、2008年経済連携協定(EPA: Economic Partnership Agreement)が先駆けてインドネシアから外国人材の受入れを開始した。EPAの趣旨は、国際協力としての協定国二国間の経済連携と国家資格取得支援を目的としており、外国人介護人材は特定活動の介護福祉士候補者として研修を受ける。2009年にフィリピンから、2014年からはベトナムから人材の受け入れを開始した。その後、2015年には入国管理法を改正し「介護」の在留資格を取得した留学生に対して就労を認め、2017年技能実習制度に介護分野が加えられた。外国人材を新たな介護の担い手として社会に認識させ、介護現場は技能実習生としての介護職員の導入に期待する流れを生んだ。また、2018年には、出入国管理及び難民認定法改正が成立し、新たな在留資格「特定技能」が創設され、2019年より介護分野も受入れを開始した。この資格は労働力不足への対応策としての「一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人材」である。つまり、介護現場にはEPA介護福祉士候補生、在留資格「介護」、技能実習生、特定技能と多種多様な外国人介護人材が就労することとなった(図1参照)。昨今では、新型コロナウイルスの影響により解雇等された技能実習生等に対する雇用維持支援策が厚生労働省より示され、入管庁は農業や介護等14分野での雇用の維持が支援され、特定技能の業務に必要な技能を身に付ける実習が可能となった。そのため、介護についての知識が未熟な外国人介護職員もあり、技術指導には工夫が求められる。

外国人介護人材については、さまざまな課題があると報告されている。上林ら⁴⁾は、EPA介護福祉士候補生を対象にした調査から、日本語能力の障壁、介護福祉士国家試験の障壁、施設ごとの就労・研修の実態差を報告している。外国人介護人材のコミュニケーション能力を危惧し、日本語コミュニケーション力が低い場合、業務上の懸念として、介護職員同士の

連携や利用者への質の良いサービスの提供、利用者の安全面に関わる恐れがあるとした。また、橋本ら⁵⁾は、施設側では日本語や介護の専門教育を実施し、生活面においても住居や買い物等の支援をしていたものの、外国人介護人材は方言、専門用語、介護記録、利用者の病状変化時の申し送り、家族対応時の日本語の問題や生活面においても支援ニーズを持っていると報告している。多様な外国人材が異なる目的や在留資格を持ち、質の高い介護を提供するために日本人介護職員と協働している。しかし、外国人介護人材の日本語力の未熟さは受入れ側にとって最大の不安要素となるところであり、介護現場では外国人介護職員の優れた人間性を理解しながらも、その日本語能力の未熟さゆえ負担を感じることになる。現在、日本介護福祉士会では、国際介護人材支援 Web サイト「にほんごをまなぼう」⁶⁾を立ち上げ外国人介護職員の日本語や基本的な介護技能を学習するために支援をしている。

図1 外国人介護人材受け入れのしくみ



2. 山梨県の状況

2020年9月の時点で山梨県には16,000人を超える外国人定住者がおり、既に県人口の2%に達している⁷⁾。反面、山梨県の人口は、1999年の89万人をピークに、以後減少が続いており、2016年には32年振りに83万人を下回った⁸⁾。特徴としては、年少人口（15歳未満）、生産年齢人口（15～64歳）の減少が著しく、高齢者人口の増加が顕著である。つまり、労働力が減少していくことが明らかである。山梨県は、「産業や地域社会の担い手となる外国人の活躍が不可欠である」と、令和2年2月にやまなし外国人活躍ビジョン⁹⁾を策定した。山梨県内の介護施設ではすでに介護人材の確保が困難な状態となっており、「人材の採用が困難である」との悲鳴のような調査結果¹⁰⁾がある。そのため、外国人介護職員の

受け入れに積極的な動きがみられる。

山梨県介護福祉士会では、令和元年より年間 2 回、技能実習「介護」や特定技能「介護」で入国した外国人介護職員を対象にした研修会を山梨県より委託され開催している。同会では、県内には外国人介護職員のうち、約 70 名の技能実習制度による技能実習生が就労しており、日本での長期的な就労を希望する者が多くいることを把握している。技能実習生は、実務を通じて実践的な技術や技能・知識を学び、帰国後母国の経済発展に役立ててもらうことを目的としている。最長 5 年就労が可能であるが、就労 1 年目に実技試験と学科試験による技能実習評価試験、3 年目にも適切な介護が提供できているかを評価する技能実習評価試験の合格が必要となる¹¹⁾。そのため、彼らは日々の実務の中で語学力の修得だけでなく、技能実習評価試験対策を望んでいるという。

技能実習「介護」で入国する技能実習生には、管理団体の技能実習計画に基づいた実習と技能実習評価試験が課される。人間の尊厳や介護実践の根拠や考え方を理解し、介護サービスの質の向上を目指す姿勢を評価される。技能実習評価試験をクリアすることは、彼らに自信と誇り、専門職として就労の継続や山梨県に定着する夢や希望を与えることができる。また、日本社会の側から見れば、介護領域で外国人介護職員が活躍することは、多様性を受け入れ、個人の能力が発揮できる多文化共生社会への地域づくりの一助ともなる。外国人介護職員が地域に定着することは、介護人材の確保のみならず、地域経済への効果ももたらす可能性が高い。何よりも、安心して年齢を重ねることができる地域・まちづくりに貢献できる。

3. 研究の目的

技能実習生には、コミュニケーション能力の習得と、利用者の心身の状況に応じた介護の実践的な技能の修得が求められる。介護の仕事が誰でもできる安易な仕事と位置づけられないよう、日本人と同様に適切な処遇を確保するための技能実習評価試験というハードルを超えることが期待されている。介護施設での実務と不慣れな環境での生活等で疲弊しやすく、個人的な試験対策には困難さを感じるのではないだろうか。

介護施設内では創意工夫のもと教育支援体制が整備されており、技能実習生への教育担当する介護職員がいる。しかし、多忙な介護業務と並行して試験対策を提供することは相当な労力が求められる。そこで、介護施設外からの支援体制との連携ができれば有効と考える。日本での長期間就労を目標にして来日した技能実習生は、日本語能力の向上に対応する支援を求めている¹²⁾と言われている。彼らには、生活者としての日本語学習だけでなく、介護の専門用語や高齢者との雑談ができるような、その土地の方言までを理解できる語彙力と高いコミュニケーション能力が習得できれば、より地域になじむことができると考える。しかし、介護技術のみならず、日本語能力を修得するための研修まで介護施設に要求することは大きな負担である。先行研究の多くは、日本人介護職員や外国人介護人材を受け入れる介護施設・事業所を対象にしている。そのため、本研究では、技能実習生の真のニーズを把

握することを目標として、外国人介護職員の思いを吸い上げることとした。

今後、外国人介護職員が国家資格である「介護福祉士」を取得し、山梨県への定着につながれば、生涯にわたり能力を発揮し活躍できる。外国人介護職員の人生と地域の要介護高齢者を支えることにつながっていく。技能実習生を、人材不足の単なる穴埋めと考えるのではなく、山梨県の高齢者福祉を支える貴重な人財として、日本人介護職員と協働し質の高い介護を提供できる専門職を目指す人材としてとらえるために、真のニーズを把握することが大切である。

4. 対象と方法

介護職種の技能実習生および第1号特定技能外国人介護職員を対象に、2021年10月13日に令和3年度第1回外国人介護人材研修会（初級編）が開催された。研修の内容は、「コミュニケーション技術」がしめされた。そのため、「書く」「読む」「話す」「聞く」の日本語能力向上と日本文化の理解にプラスとなるように、個々に自己紹介の名刺を作成し、相手の顔を見ておじぎと挨拶をする「名刺交換」を織り交ぜた。日本人1名と外国人介護人材2～3名のグループを形成し、進度が同じになるように配慮し、研修を進めていった。

1) 調査対象者

調査対象は、研修に参加した山梨県内13ヶ所の介護施設・事業所の外国人介護職員28名である。出身国の内訳は、ベトナム、インドネシア、ミャンマーである。また、当該研修へ引率の外国人指導担当スタッフである日本人施設職員13名である。

2) 調査方法

外国人介護職員および日本人施設職員に、研修の振り返りについて帰宅後に記述してもらうよう依頼した。振り返り用紙は、研修の受付で引率日本人スタッフに配布し、外国人介護職員に渡るようにした。返信方法、倫理的配慮は文章にて説明し、日本人スタッフにから外国人介護人材に説明してもらうようにした。振り返りの返信を持って調査への同意を得たこととする。

本研究では、外国人介護職員の真のニーズを把握するため、振り返り用紙への記述を自分の意志を表現しやすい母語で回答するため多言語（英語、タガログ語、ベトナム語、インドネシア語、ミャンマー語）で作成した。また、記入後は、記述内容がわからないよう個々に封筒にいれ封入口を貼り付けるよう、多言語の依頼文書をあわせて配布した。

外国人介護職員から返送された振り返り内容の翻訳は、A 外語学院と公益財団法人山梨県国際交流協会より紹介されたB 翻訳者に依頼した。B氏は来日3年目のベトナム人留学生であり、日本語検定1級を取得している。

3) 倫理的配慮

本研究は、日本介護福祉士会の倫理綱領に則り、山梨県介護福祉士会、山梨県福祉保健部健康長寿課の承諾を得て実施した。

4) 分析方法

振り返り用紙に記載文章をテキスト分析した。1つの文に意味が1つになるように文節を整理した。分析方法として、樋口が作成したテキストマイニングソフト「KH Coder」¹³⁾を使用し、計量テキスト分析を行い可視化した。計量テキスト分析とは、質的データのコーディングによって数値化し、計量的分析手法を適用してデータを整理、分析、理解する方法である。KH Coderは、客観的にテキストの内容を分析する信頼性のあるツールである。解析手法は、上位頻出語と共起ネットワークを用いた。上位頻出語は、データ処理から語を自動的に抽出し頻回に使われている語句を抽出し、頻出回数の全体を把握する。また、共起ネットワークは、一つ一つの文書で出現する単語「抽出語」のうち、「距離」が近いか遠いかを計算し図示したものである。本研究では、抽出回数を2回以上の語句を活用し、単語が共通に出現する関係（共起関係）を円と線で表示し視覚的に関連性を示す。線で結ばれている語句のカテゴリーと、その語句が含まれる原文と照らし合わせて意味づけした。

5. 結果

振り返り用紙は、研修参加者28人、13カ所の介護施設・事業所に依頼した。介護施設・事業所の返送は、7通あった。その返送に同封された外国人介護職員の振り返り用紙は、ベトナム語15通、インドネシア語5通、ミャンマー語2通、合計22通があった。

1) 外国人介護人材の振り返り

①研修で良かったこと

振り返りより75文を得た。111語句を抽出し、頻出回数2回以上の頻出語を表1に示した。【研修】が21回と突出し、【仕事】【新しい】【友達】がそれぞれ10回である。この頻出語を活用した共起ネットワークは図2のとおりである。外国人介護人材は、研修で良かったと感じることは、【研修参加】【友達との交流】【コミュニケーション】【仕事のスキル】【良い経験】【情報交換】【貴重な体験】の6カテゴリーとした。

②学びたいこと

振り返りより56文を得た。100語句を抽出し、頻出回数2回以上の頻出語を表2に示した。「介護」15回、「学ぶ」「日本」がそれぞれ14回、「文化」11回が特徴となった。この頻出語を活用した共起ネットワークは図3のとおりである。カテゴリーを、【生活者としての知識】【介護の専門的な知識】の2つとした。【生活者としての知識】に含まれるサブカテ

ゴリーとして、＜日本語会話・マナー＞＜生活習慣＞＜日本文化＞の3つ。【介護の専門的な知識】のサブカテゴリーとして、＜利用者対応＞＜研修で得る専門知識＞＜機器の操作＞の3つである。

表1 研修で良かったこと

語句	回数	語句	回数
研修	21	良い	4
仕事	10	外国	3
新しい	10	出会う	3
友達	10	色々	3
コミュニケーション	9	増やす	3
人	9	大切	3
学ぶ	8	知る	3
交換	8	利用	3
交流	8	ありがとう	2
思う	8	プロ	2
たくさん	7	ベトナム	2
参加	7	意見	2
出会う	7	違う	2
スキル	6	印象	2
経験	6	開催	2
知識	6	感じる	2
勉強	6	嬉しい	2
介護	5	貴重	2
自分	5	国	2
情報	5	今後	2
日本	5	山梨	2
文化	5	残る	2
楽しい	4	少し	2
教える	4	人々	2
教え	4	誠に	2
今回	4	他	2
今日	4	他国	2
先生	4	体験	2
働く	4	非常	2
日本語	4	分かる	2
方々	4	方法	2

図2 研修で良かったことの共起ネットワーク

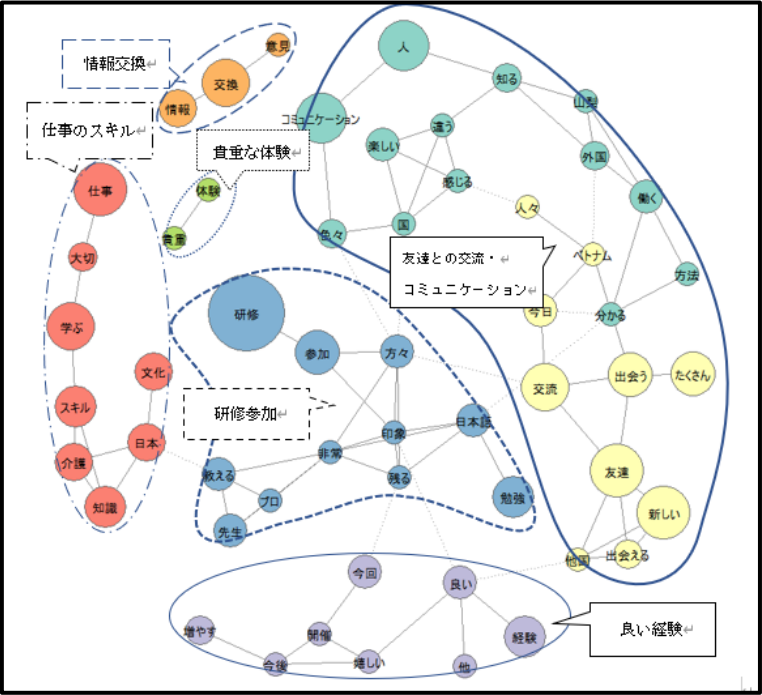
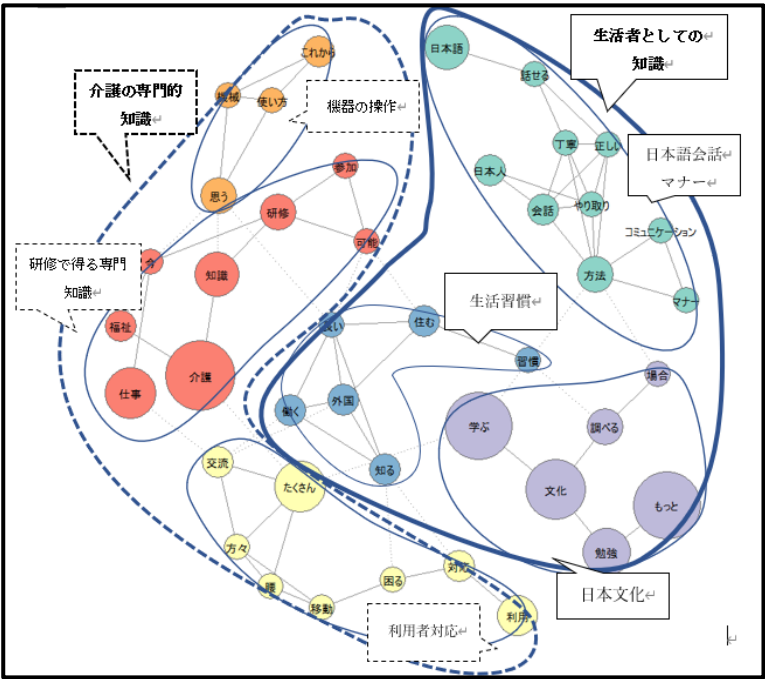


図3 今後学びたいことの共起ネットワーク

表2 学びたいこと

語句	回数	語句	回数
介護	15	日本人	3
学ぶ	14	福祉	3
日本	14	やり取り	2
文化	11	コミュニケーション	2
たくさん	8	サポート	2
仕事	8	マナー	2
勉強	7	移動	2
知識	6	可能	2
日本語	6	機械	2
人	5	腰	2
利用	5	今	2
研修	4	困る	2
思う	4	参加	2
調べる	4	使い方	2
方法	4	習慣	2
会話	3	場合	2
外国	3	正しい	2
交流	3	丁寧	2
住む	3	長い	2
対応	3	方々	2
知る	3	話せる	2
働く	3		



語句	回数	語句	回数
日本語	13	分かる	3
困る	10	用語	3
理解	8	たくさん	2
言葉	7	改善	2
仕事	6	患者	2
コミュニケーション	4	言う	2
一番	4	高齢	2
課題	4	使う	2
介護	4	思う	2
会話	4	時々	2
勉強	4	職場	2
ミス	3	慎重	2
下手	3	知識	2
言語	3	同僚	2
自分	3	内容	2
助ける	3	難しい	2
上手	3	日本人	2
新しい	3	病気	2
人	3	方言	2
専門	3	問題	2
多い	3	話	2

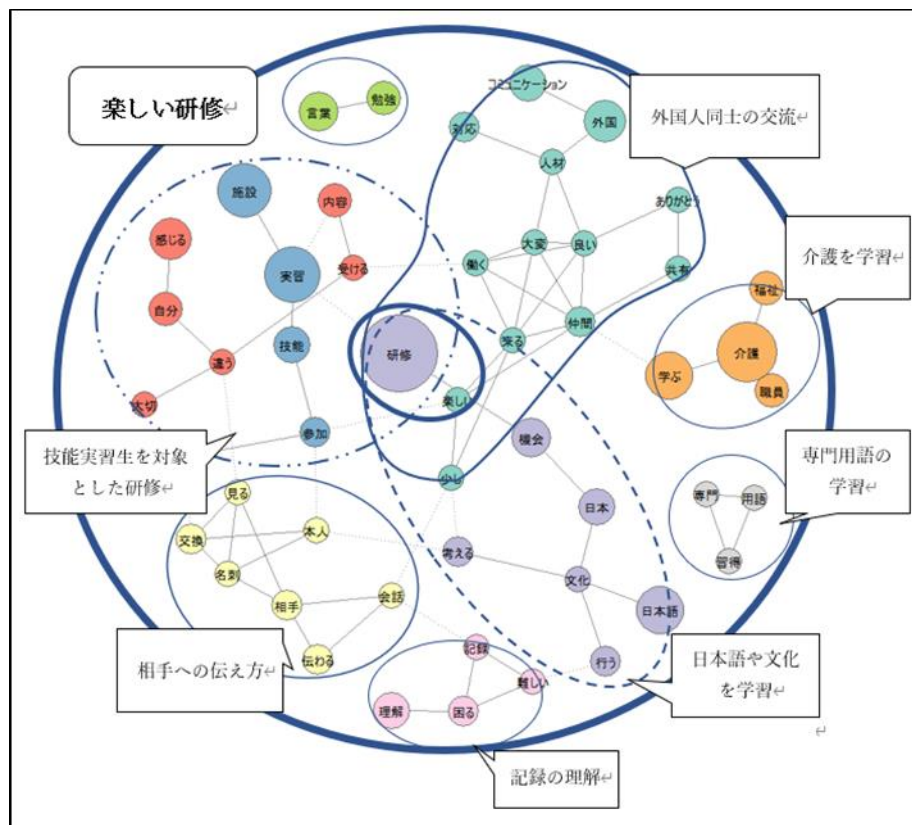
【日本語】13回【困る】10回が突出している。この頻出語を活用した共起ネットワークは図4のとおりである。カテゴリとしては、【日本語】【専門的なケアの必要な利用者対応】【介護の勉強】の3つである。【日本語】のサブカテゴリとして、＜日本語会話＞＜同僚との会話＞とした。

記述の文章は総数 110 文であった。109 語句を抽出し、頻出回数 2 回以上の頻出語を表 4 に示した。【研修】が 27 回と突出して多い。この頻出語を活用した共起ネットワークは図 5 のとおりである。ネットワークの中心に【研修】—【楽しい】が位置づけられていることに注目できる。共起ネットワーク全体を 1 つのカテゴリとして【楽しい研修】とした。＜外国人同士の交流＞と研修全体の感想が把握できた。学びたいこととして、＜日本語や文化の学習＞＜相手への伝え方＞＜専門用語の学習＞＜介護の学習＞＜記録の理解＞＜技能実習生を対象にした研修＞を希望していることが把握できた。

表4 介護施設・事業所の記述

抽出語	回数	抽出語	回数	抽出語	回数	抽出語	回数
研修	27	参加	4	本人	3	事業	2
思う	19	相手	4	名刺	3	時間	2
介護	16	対応	4	用語	3	次	2
実習	14	仲間	4	来る	3	次回	2
施設	13	伝わる	4	良い	3	色々	2
学ぶ	10	ありがとう	3	コロナ	2	触れる	2
日本語	10	お願い	3	スタッフ	2	新しい	2
外国	8	意味	3	意欲	2	生じる	2
感じる	8	違う	3	家族	2	多い	2
機会	7	会話	3	会	2	態度	2
言葉	7	楽しい	3	外部	2	団体	2
コミュニケーション	6	記録	3	確認	2	知る	2
開催	6	共有	3	顔	2	提供	2
技能	6	見る	3	基本	2	伝える	2
他	6	受ける	3	気持ち	2	得る	2
日本	6	習得	3	技術	2	特に	2
理解	6	重要	3	教える	2	独自	2
業務	5	少し	3	勤務	2	日常	2
自分	5	人	3	経験	2	入居	2
職員	5	人材	3	誤解	2	年	2
内容	5	専門	3	向ける	2	表情	2
日本人	5	大切	3	国家	2	聞く	2
福祉	5	大変	3	今回	2	方言	2
勉強	5	働く	3	今後	2	様子	2
交換	4	読む	3	仕事	2	力	2
考える	4	難しい	3	指導	2		
行う	4	分かる	3	支援	2		
困る	4	文化	3	試験	2		

図5 介護施設・事業所の記述による共起ネットワーク



6. 考察

技能実習生が施設に長期的に就労し、様々な業務と役割を経験し技術と知識を習熟していくことは、本人の介護の仕事への意欲や達成感の獲得だけでなく、送り出し国と家族への貢献も可能となる。また、介護人材不足の中で、時間をかけて教育をしてきた外国人介護職員が長期に就労し、多様な業務と役割を安心して託すことができるまで成長することは、多くの施設、教育担当職員が願うことでもある。「施設・事業所の半数以上（52.8%）が、外国人介護職員になるべく長く働いて欲しい」と、さらに定着して就労の継続を期待している¹⁴⁾。外国人介護職員は、日本人介護職員と同様な役割を担っている。そのため、外国人介護職員が介護福祉士国家資格を取得し、日本に定住可能となり、いつまでも勤務できるようになることは、高齢社会において日本の各地域や介護施設等が望むことである。

第33回（2020年度）介護福祉士国家試験の合格率は、全体が71%であったが外国人介護人材では46.2%であった¹⁶⁾。EPA介護福祉士候補生の介護福祉士国家試験合格は容易ではない。彼らは介護施設等で就労しながら研修を進め、雇用先は学習時間の配慮や施設職員による学習支援を計画的に実施する。しかし、教育担当者の負担が大きく、施設や法人だけで研修を実施するのではなく、専門的な学習部分については日本語学校や学校法人などの外部機関と連携が必要である^{16,17)}と報告されている。

本研究の対象である技能実習生について考察する。

（1）技能実習生への支援

「技能実習」は開発途上国等から外国人を期間限定で受け入れ、日本での実習を通じて技能移転を行う国際貢献のための在留資格¹⁸⁾である。就労目的の入国ではないものの、製造業等の産業で実践的な労働力となっている。技能実習生の来日理由は『「家族を助きたい」「親の役に立ちたい」と、いわゆる出稼ぎである』²⁰⁾とも言われ、母国への送金や貯金が目的にあげられる。技能実習生が担う介護の仕事は、人と人との関わりを重要視する労働であり、単純労働ではない。支援内容には身体的負担もあるが、高度なコミュニケーション能力を求められる感情労働としての側面も持つ。さらに、専門的知識やそれを根拠とする支援技術を必要とする専門性の高い労働である。しかし、技能実習生の送り出し国には、高齢者や障がいのある方に対する生活援助「介護」の概念が無い国もある。そのため、入国前講習と入国後の研修が必須とされている。

昨今では新型コロナウイルス対策により入国後講習時間の免除²¹⁾や、雇用継続できない技能実習生が講習を受けずに特定活動として介護施設で勤務する²²⁾事例を疑わせる文章がある。「日本に来て3年になります」「介護の仕事に携わる期間がたった4ヶ月しかない」「困っていることがたくさんあります」というものである。コロナ禍であるから、技能実習生を介護施設で雇用することは国際貢献の一助となるが、質の高い支援を提供する知識、技術修得の研修を検討する必要があると言わざるを得ない。静岡県が実施した「外国人介護職員の就労状況調査の結果」²¹⁾では、過去最多の外国人介護職員数を把握した。特に増えたの

は「技能実習」で、前年比 77 人増である。2020 年 10 月から 2021 年 1 月頃に技能実習生の入国が可能な期間に来日したことと、製造業などの企業の倒産や解雇で、介護業界に転職した人がいたことによると分析されている。本調査でもと静岡県と同様の状況が推測できる。

技能実習生への聞き取り調査を実施した橋本らは、『「自国とのつながりを熱望」しつつも、「良好な人間関係」と「就労支援への満足」に支えられ、日本で「苦慮しながらも生活維持」をしていた』²²⁾ とニーズ把握している。本研究でも、「私は一人ではないことに、この研修で初めて気づきました」「私の日本語が下手なため、コミュニケーションの取り方が難しい」「私は外国人だからです」など、技能実習生の「苦悩」や「孤立」を推測させる記述を把握した。技能実習生にとって、施設外での研修には大きな期待や楽しみがあった。その 1 つが外国人同士の交流であり、新しい友達との出会いである。受け入れ時には、住居に Wi-Fi 環境を整備しスマートフォンを契約するなどのネット環境は不可欠²³⁾ ともいわれ、職域を超えて同じ母国語を話す者同士の広いネットワークでのつながりがあるという。各施設・事業所の業務内容を理解し、1 人の介護職員として就労している姿を内省し、自分を褒め認める「自己肯定感」があれば、彼らが辛さや孤独から解放されて安心できるのではないか。そのためには、日々を支え、心の拠り所を持ちながら生活と就労、研修の環境を整えることは喫緊の課題である。

(2) 介護施設・事業所の要望

外国人介護職員の受け入れについて、「就労意欲が高い候補者の受け入れによって、職場が活性化する明るくなった²⁴⁾ という報告がある一方、通常業務の遂行と外国人介護職員への教育で負担が増加するというデメリットを推測した。本調査では、「施設側として、実習生に何もしてあげていないという思いがあります」「外国人技能実習生が参加できる研修をお願いしたい」と施設内研修 (OJT : On the Job Training) だけでなく、施設外研修 (Off-JT : Off The Job Training) を要望する意見もみられた。「技能実習生は監理団体によって就労前研修の内容が違うので、基本的なところを研修で学んでほしい」と研修内容への切実な要望も聞かれた。技能実習生と介護施設・事業所双方にとって、施設外での研修には今後も期待がある。

外国人介護職員に対しての研修は、多くの場合中堅以上のベテラン介護職員が担当すると思われる。研修担当者を通常の現場業務から離して研修を担当させるには、職場要員に余裕がなくては難しい²⁵⁾、施設の負担の大きさ、教育担当者の負担は計り知れないものがある²⁶⁾ と、教育担当者の負担が大きいと指摘されている。特に、EPA 介護福祉士候補生には支援があるが、技能実習生の実習計画の実施が各施設に委ねられている状況では、施設および研修担当者の負担が大きい。介護職員には一定の専門能力を必要とするならば、外国人介護職員の場合は日本語能力の学習が付け加わる。施設の教育担当者は日本語教育の専門家ではないため、その教育負担を誰が担うことが好ましい。また、技能実習生への教育担当者に過重な負担を強いることは、本来の利用者へのサービス提供に影響を及ぼすことも危惧

される。介護の専門性の1つは、「多職種連携」である。技能実習生のみならず外国人介護職員への学習支援が、施設、事業所と研修担当者に一任されるだけでなく、法人、先輩外国人介護職員、外部機関などが連携した学習支援体制が構築されていくことが望まれるのではない。また、外部機関との連携にあたり、日本語教育と国家試験対策では専門性が違い、担当者も変わることが多くなる。効果的に学習を進めるためには、施設、法人、日本語教育、専門分野の研修担当者が、一人ひとりの学習状況について情報を共有していく仕組みを作ることが望まれる。

7. 結論

昨今、技能実習生の労働環境問題が頻繁にメディアで取り上げられる。日本の受け入れ制度は改善に向かいつつも、“人と人のかかわり”は今なお克服できていない。“上げ膳据え膳”など極端な状況に陥る前に足元を見直したい。人手不足の解消も最終的には人と人。カギは日本人が異文化理解を深め、共生を模索することにある。

技能実習生の求める真のニーズは、【孤独感の解消】と【自己肯定感】と考える。外国人が安心・安全に働けるようにするとともに、安心して生活できるように身近な地域の中で多くの日本人との交流ができる多文化共生社会の構築が求められる。介護施設・事業所の求めるニーズは、【研修への支援】と考える。山梨県として、技能実習生を含む外国人介護職員の成長を支援する取り組みがあれば、定着へ結びつくと考えられる。

まとめ

本研究では、多言語での調査票を作成し、回答の翻訳等をとおして外国人介護職員の本音を救い上げた。多文化共生の視点から、外国人の福祉は行政と職能団体とが協働して改善を進めていく必要がある分野である。本調査研究は、技能実習生の支援対策に非常に有益な情報をもたらすものとする。今後、介護施設、職能団体、教育機関が連携して研修や資格取得の支援を実施する情報発信をすることで、山梨県が外国人に働きやすい・暮らしやすい県であると広く認識してもらえ、「やまなし外国人活躍ビジョン」に資すると考える。

引用・参考文献

- 1) 内閣府 (2021) 「令和3年度高齢社会白書」

https://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2021/zenbun/pdf/1s1s_01.pdf

- 2) 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/05-Shingikai-12601000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Shakaihoshoutantou/270624houdou.pdf.pdf

- 3) 厚生労働省ホームページ「介護分野における特定技能外国人の受入れについて」
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_000117702.html#link1
- 4) 上林千恵子（2015）介護人材の不足と外国人労働者受け入れ：EPAによる介護士候補者受け入れの事例から（特集 外国人労働の現状と課題）日本労働研究雑誌 57(9), 88-97.
- 5) 橋本美香, 横尾成美, 三瓶典子他（2021）A県内の介護事業所における技能実習生の就労上のニーズ, 介護福祉教育 25(2), 158-166.
- 6) 日本介護福祉士会ホームページ「にほんごをまなぼう」
<https://aft.kaigo-nihongo.jp/rpv/>
- 7) 山梨県ホームページ「やまなし外国人活躍ビジョン」
<https://www.pref.yamanashi.jp/kokusai/vision.html>
- 8) 日本銀行甲府支店（2017）「山梨県の人口減少を巡る考察—人口集中の重要性—」
<https://www3.boj.or.jp/kofu/300gaikan/toku1704.pdf>
- 9) 前掲7)
- 10) 公益財団法人介護労働安定センターホームページ「令和2年度介護労働実態調査結果（山梨県版）」
<http://www.kaigo-center.or.jp/shibu/yamanashi/2021/010392.html>
- 11) 厚生労働省ホームページ「外国人技能実習制度について」
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/global_cooperation/index.html
- 12) 田中良和, 上曾茂二（2019）外国人介護“人財”と共に働くために大事にしていること～幸福を見つける支援～ふれあいケア(7), 15-19
- 13) 樋口耕一著（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. ナカニシヤ出版.
- 14) 三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング（2020）『外国人介護人材の受入れ実態等に関する調査研究事業 ― 報告書概要版 ― 厚生労働省令和元年度老人保健事業推進費等補助金事業』
- 15) 厚生労働省ホームページ「第33回介護福祉士国家試験におけるEPA介護福祉士候補者の試験結果」https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_17654.html
- 16) 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』2 公益社団法人日本産業衛生学会、63(4), 133-142
- 17) 高橋 明美（2021）EPA 介護福祉士候補者の介護福祉士国家資格取得に向けた施設内研修, 敬心・研究ジャーナル 5(2), 93-103
- 18) 厚生労働省ホームページ『技能実習「介護」における固有要件について』
<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12000000-Shakaiengokyoku->

Shakai/0000182392.pdf

- 19) 渡辺長（2022）「外国人介護士と働くための異文化理解」中込節子『外国人介護士受け入れの手順』大阪大学出版会.
- 20) 出入国在留管理庁ホームページ「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律施行規則の一部を改正する省令」の制定等について
<https://www.otit.go.jp/files/user/docs/210729-31.pdf>
- 21) 出入国在留管理庁ホームページ「新型コロナウイルス感染症の影響により実習が継続困難となった技能実習生等に対する雇用維持支援について ～迅速かつ効率的なマッチングによる本邦での再就職の実現～」
<https://www.moj.go.jp/isa/index.html>
- 22) あなたの静岡新聞「2021 年度外国人介護職員就労状況の結果報告」20220125
<https://www.at-s.com/news/article/shizuoka/1016971.html>
- 23) 前掲 19)
- 24) 赤羽克子,高尾公矢,川池秀明（2015）介護施設における外国人介護職員の受入れと期待に関する研究：介護職員への意識調査の結果から，聖徳大学研究紀要（26），17-23.
- 25) 前掲 4)
- 26) 神村初美,三橋麻子（2016）外国人介護人材のためのシラバスモデルの構築：EPA 候補者を対象とした集合研修での成果と課題を通して，日本語研究（36），73-86.