

和気純子ほか, 2022, 「コロナ禍における高齢者介護施設スタッフの意識——施設種別、職種別の差異と規定要因」『人文学報』518 (3): 93-108.

渡邊祐紀ほか, 2017, 「特別養護老人ホームにおける要介護高齢者の生活を支える介護福祉士の支援技術に関する研究」『介護福祉学』24 (1): 9-21.

WHO, 2023, 「Statement on the fifteenth meeting of the IHR (2005) Emergency Committee on the

COVID-19 pandemic」, (2024年3月30日取得, [https://www.who.int/news/item/05-05-2023-statement-on-the-fifteenth-meeting-of-the-international-health-regulations-\(2005\)-emergency-committee-regarding-the-coronavirus-disease-\(covid-19\)-pandemic](https://www.who.int/news/item/05-05-2023-statement-on-the-fifteenth-meeting-of-the-international-health-regulations-(2005)-emergency-committee-regarding-the-coronavirus-disease-(covid-19)-pandemic)).

山田淳子, 2022, 「新型コロナウイルス感染症による特別養護老人ホームへの影響」『コミュニティケア』24 (7): 58-61.

投稿
論文

介護分野の特定技能1号生の受け入れと定着支援 の実践の経過分析 — A社会福祉法人を事例として —

井上 登紀子 公益財団法人橋本財団 ソシエタス総合研究所

〔共同著者〕佐藤 ゆかり 岡山県立大学 保健福祉学部・趙 敏廷 岡山県立大学 保健福祉学部

キーワード

外国人介護人材、特定技能、定着支援、参与観察

I | 研究背景

日本は2000年の介護保険法施行以降、介護の社会化を促進し、世界一高い高齢化率に対応している。総務省統計局の「人口推計」によると、2023年10月1日現在、我が国の65歳以上人口は3,622万人となり、総人口に占める割合(高齢化率)は29.1%に達している(総務省統計局 2023)。介護を必要とする要介護者(支援)認定者数は、2000年の244万人から2022年には688万人に、介護職員数も2000年の約55万人から2022年は約215万人に増加し、介護保険市場も2000年の約3兆円から2022年には約11兆円へと拡大した(厚生労働省 2023)。

要介護者数は今後も増加が予想されるが、2022年は離職した人が新たに働き始めた人を上回り、就労者が前年より1.6%減少した。飲食・小売業や製造業などで賃上げが広がり、介護業界

から人材が流出しているという報道もあった(2023年10月23日, 日本経済新聞, 「介護就労者が初の減少、低賃金で流出 厚生労働省分析」)。日本の将来推計人口によると、15～64歳の生産年齢人口についてはすでに減少に転じている(国立社会保障・人口問題研究所 2023)。介護労働者も不足することが予想される。

介護職員の確保と定着は喫緊の課題であり、介護職員不足への対策として、①介護職員の処遇改善、②多様な人材の確保・育成、③離職防止・定着促進・生産性向上、④介護職の魅力向上、⑤外国人材の受け入れ環境整備など、総合的な介護人材確保対策を実施している(厚生労働省 2023)。介護職員の確保策としては、介護助手(仮称)の導入や外国人材の受け入れの拡大も進められている。2008年に開始された経済連携協定(Economic Partnership Agreement, 以下EPA)による看護師・介護福祉士候補生の受け入れを皮切りに、2017

年の在留資格「介護」、技能実習制度への介護職種の追加、2019年の特定技能と次々に制度を拡大してきた(公益社団法人日本介護福祉士会 2023)。在留資格の性質も研修を中心とした受け入れから労働者としての受け入れに変化した。日本の外国人介護人材は、E P A の枠組みで来日した看護師・介護福祉士候補者、E P A 介護福祉士等(以下、E P A 生)3,482人(2023年12月末時点)、在留資格「介護」は9,382人(2023年12月末時点)、「技能実習」15,909人(2023年12月末時点)、「特定技能」は28,400人(2023年12月末時点)(厚生労働省 2023, 出入国在留管理庁 2023)となった。

2024年7月現在、外国人労働者の受け入れ制度の見直しが行われており、外国人労働者の受け入れは促進される方向である。技能実習制度は廃止され、新しい制度「育成就労」へ移行、特定技能制度での受け入れについては、受け入れ目標は拡大される。介護人材の需給ギャップ解消からみると、受け入れだけでなく、来日就労者の定着も重要である。

外国人介護人材に関する先行研究には、次のようなものがある。E P A 制度に基づく外国人介護福祉士についての研究動向を把握し、日本語能力、受け入れ施設実態、異文化適応、候補者の入国動機が研究の中心であったとした研究(河内 2015)、受け入れ施設視点として、外国人介護人材への日本語・日本文化の理解のための支援の必要性を指摘した研究(伊藤 2014)、外国人介護人材視点として、日本語、国家試験対策、生活支援を希望していることを明らかにした研究(橋本ら 2021)、外国人介護人材はキャリア志向をもっていることを指摘した研究(奈良 2020)、外国人介護人材が長期で働くためには生活者として将来を見据えたキャリア支援体制とそれを実現させる環境づくりが必要であることを指摘した研究(金 2023)等である。これらの先行研究に概ね共通して、日本語能力向上のための支援が必須であること、働く環境を整える必要があることが指摘されている。このように、E P A や在留資格「介護」の外国人介護人材を対象とした研究は蓄積されてきたが、2019年に制度開始した特定技能1号生¹⁾を対象と

した研究はほとんど手付かずで、受け入れ、定着支援についての実態の把握が求められている。

Ⅱ | 研究目的

本研究は、特定技能1号生の受け入れと定着支援のための一資料とすることをねらいに、A社会福祉法人を事例とし、介護分野の特定技能1号生の受け入れと定着支援の実践の過程を分析し、有効性や課題について探索的に検討することを目的とした。

Ⅲ | 本研究に着手した経緯

第9期介護保険事業計画において介護職員の必要数は、2040年度には約272万人と約57万人不足すると報告された(厚生労働省 2024)。地域に貢献することを使命としている社会福祉法人は、介護職員を確保し、地域に必要な介護サービスの提供を続ける必要がある。A社会福祉法人はA県南部を中心に約30の介護事業所を展開しており、2023年度の利用者延べ人数は約25万人、職員数約580名、事業規模は約30億円である。全国の介護事業所同様、事業継続のための介護職員の確保と定着には課題があり、離職率は2010年以降、10%~20%であり、職員の採用についての費用は年間約1400万円~2000万円程度必要としている。採用環境の厳しさへの一対応として、E P A 制度を利用し、2017年から毎年1~2名の外国人介護人材を受け入れていた。将来的に外国人介護人材を積極的に受け入れる場合、E P A の受け入れのみでは法人の採用計画を満たす受け入れが困難となることが予想された。他方、特定技能制度は、日本の深刻化する人手不足に対応するため、一定の専門性・技能を持つ外国人を受け入れる制度である。介護分野では、介護現場で即戦力として活躍できるよう、日本語能力や介護に関する知識・技術が求められており、日本語や介護知識について一定の基準をクリアしたものが来日できる。夜勤を担当することもでき、2020年の制度改革により特定技能1号の在留期間5年の期間中に実務経験ルートの介護福祉士の国家資格を取得することで、在留資格「介護」に在留資格を変更

することが可能となり、長期間、日本で就労・生活することができる。外国人介護人材をより多く受け入れることを念頭におき、すでに利用していたEPA制度に加え、技能実習制度、特定技能制度、在留資格「介護」での外国人介護人材の受け入れを比較し、再検討が行われた。正規の労働者として受け入れること、今後の受け入れの中心的な制度と予想される「特定技能制度」を選択することが決定された。

A社会福祉法人では特定技能1号での来日者は長期間に渡り日本で就労するために介護福祉士資格を取得することを希望する者が多いと想定した。介護福祉士資格の取得支援を中心に、A社会福祉法人のこれまでのEPA生の受け入れの経験を整理、また、外国人介護人材の受け入れに関する既往文献を参照し、特定技能制度での受け入れ方法について検討・計画、実践を試みていた。

IV | 研究方法

1. 研究対象

本研究は、A社会福祉法人の介護分野の特定技能1号生の受け入れと定着支援の実践の過程を研究対象とした。

筆頭者が任意で参加することが許された会議に参加した際作成した会議メモを研究データとした。会議メモには、日付、介護分野の特定技能1号生の受け入れと定着支援等について話題となった事柄、その事柄についての対応方法等、話し合われた内容が含まれていた。

A社会福祉法人では、外国人介護人材の受け入れのために、法人内の組織を新たに編成し、海外人材開発部が発足した。海外人材開発部を中心に担当者が集まり、外国人介護人材の受け入れ計画や実際の対応やその課題について話し合う会議が定期的に開催されていた。会議は概ね毎週1回、90分程度で行われている。2020年5月～2024年3月には110回の会議が実施され、筆頭者は、そのうち57回出席した。会議参加者は海外人材開発部他、法人内で外国人介護人材受け入れに関わる全部署の責任者であった。

受け入れと定着支援の内容は、先行研究で必要性が報告されてきた、日本語能力向上のための支援、働く環境を整える支援に加え、介護福祉士国家資格取得のための支援が中心であった。

2. 調査期間

2020年5月～2024年3月

3. 分析方法

本研究は、約4年間の外国人介護人材の受け入れと定着支援についての会議メモをデータとして分析した。支援体制の変更の経緯に基づき、この期間を3期に区分して分析を行った。

1期は2020年5月～2021年11月の「準備期」であり、外国人介護人材の受け入れに向けた計画や手続きを整えた時期である。2期は2021年12月～2023年8月の「受け入れ初期」である。取り組み開始期であり、受け入れ計画に基づき、実際の受け入れが行われた。この期間に数名の退職希望者がおり、その受け入れ支援体制の課題が顕在化したため、支援体制の改善を行っている。3期は、2023年9月～2024年3月の「見直し期」である。定期的な特定技能外国人介護人材への面接結果に基づき、研修体制全般の見直しを行っていた。

1期では、会議メモを参照しながら話し合われた内容を整理、2期、3期においては会議メモをKH Coder3.Beta.03i(樋口2020)を用い、共起ネットワークを作成し分析した。なお、1期は外国人介護人材の受け入れ開始初期であり、会議の開催頻度が少なく、会議メモのデータ量が限られていたため、質的な内容分析を行った。一方、2期、3期は会議開催が定例化され、十分なデータ量が確保できたことから、KH Coder3.Beta.03i(樋口2020)を用いた計量テキスト分析が可能となった。分析の手続きとして、まず前処理を行い、助詞や助動詞などを除外した語を分析に用いた。分析において、出現数による語の取捨選択に関し、2期では最小出現数を30に設定、3期では最小出現数を5に設定した。描画する共起関係の絞り込みは2期、3期ともに描画数を60に設定している。次いで、共起ネットワークの中で頻出かつ

共起関係の強い言葉の出現している語と会議メモに記載されているトピックを取り上げ考察している。また、退職者事例から退職の理由についても考察することとした。

4. 倫理的配慮

筆頭者は公益財団法人橋本財団ソシエタス総合研究所において、東アジアの移民の送り出しの現状と課題、来日者の生活・就労上の課題に関する研究を行っており、A社会福祉法人は、来日者の生活・就労上の課題の調査のひとつのフィールドである。これまでに、特定技能制度や外国人介護人材に関する既往文献紹介などの情報提供を行ってきた。本研究はA社会福祉法人の取り組みについて、法人内会議への参加を通じ参与観察・アクションリサーチを実施したものである。すべての内容に対して観察対象の同意と、その結果の公開について許可のもとに実施している。当該法人の理事長、海外人材開発部の担当者を中心に、本論文の内容提示をし、公開の許可を得た。個人が特定されないようプライバシー保護に留意し、収集したデータは筆者が一元的に管理した。本研究は「日本介護福祉士会 臨床研究における研究倫理チェックリスト」を遵守し実施した。なお、本研究において報告すべき利益相反はない。

V | 研究結果

1. 受け入れた外国人介護人材の概要

受け入れた外国人介護人材は、すべて特定技能1号生であった。2021年12月に日本国内で技能実習期間を終了した転職者4名の受け入れを開始、2024年3月末までに33名が採用された。33名の採用者は、母国から初めて入国、入職した者が半数を超えている。国籍はミャンマーが最も多く、性別は全員女性で、年齢は20代前半が半数を占めていた。外国人介護人材の日本語能力、介護知識量、介護経験(介護技術)は、個々により違いがあり、技能実習の介護分野の経験者は日本語能力も高く、介護技術も十分に身についていた。母国から初めて入国・入職したものの中には、就

職そのものが初めてであるものもいた(表1)。

2. 会議メモの分析

①準備期

2020年5月～2021年11月の「準備期」では、受け入れにあたり、2017年以降のEPAの受け入れ経験に加え、海外での移民、移民介護士の受け入れ、外国人介護人材の受け入れに関する既往研究(上野2013, 伊藤2014, Esser, H. 2006, 細川2010)が参考にされ、日本語能力の向上支援を中心に受け入れの体制が整えられていた。

参考にされていた既往研究は以下の通りであった。

- ・上野(2013): 日本語教育は、日本語教育の専門家と介護の専門家がともに作り上げる必要がある、介護の文脈と合わせ理解することで介護場面での運用能力が向上する。
- ・伊藤(2014): 日本人介護職員と外国人介護人材の円滑な協働には、日本語の習得が必須。
- ・Esser, H. (2006): 移民は就労することで言語習得の動機づけが高まり、職場での言語実践を通じて言語能力が向上する、また、低賃金や不安定な雇用では、言語習得インセンティブが低下する傾向にある。
- ・細川(2010): 「複言語主義」の考え方にに基づき、生活体験の中で一定のコミュニケーション能力

表1 受け入れた外国人介護人材 n=33

		n	%
国籍	ミャンマー	26	79%
	ベトナム	4	12%
	インドネシア	1	3%
	フィリピン	2	6%
年齢(入職時)	20歳以上25歳未満	16	48%
	25歳以上30歳未満	12	36%
	30歳以上35歳未満	3	9%
	35歳以上	2	6%
性別	男性	0	0
	女性	33	100%
入職前の経歴	初来日	20	61%
	技能実習等で介護経験あり	4	12%
	技能実習で他業種経験あり	9	27%

を身につけることが重要。

特定技能1号生は、在留期間5年の内に、国家資格である介護福祉士の受験資格を得ることができる。外国人介護人材が受験の際は、試験問題にはふりがながあるものの、日本語で試験を受けなくてはならない。読解能力を伴った日本語能力を保持していることが必須である。

これらをふまえ、A社会福祉法人で実施経験のあるEPAの研修プログラム、神村(2019)の授業デザインを参考に、法人内の受け入れについて以下のように準備されていた(表2)。

研修については5年間のプログラムを策定している(表3)。入職時の1ヶ月間のオリエンテーション後は、週4日の現場OJTと週1日の日本語を中心とした研修を受講する。日本語を中心とした研修では、日本語能力試験(以下、JPLT)

への合格を目指した学習の中で、語彙を増やすこと、文法の理解を深めることで介護福祉士国家試験のための長文読解の能力を身につける。入職2年目までにJPLTのN3相当、3年目までにJPLTのN2相当を目指す。

②受け入れ初期

2021年12月～2023年8月の「受け入れ初期」では、21名の特定技能1号の外国人介護人材を採用していた。うち、4名は「受け入れ初期」の期間に退職した。

「受け入れ初期」の319件の会議メモを分析対象とした。分析に使用される語として7,142語(異なり語数1,672)が抽出された。「共起ネットワーク」のコマンドを用い、会議メモの中で、出現パターンの似通った、共起の程度が強い語を線で結んだネットワークを描いた(図1)。なお、会議

表2 法人の受け入れ計画

	分類	内容
1	採用	人材紹介会社の利用(採用基準として日本語能力を重視する)
2	在留資格等手続き	民間登録支援機関の利用(書類作成・届出等、一部法人担当者が実施)
3	生活支援	法人が契約者となる住居契約、基礎生活備品の準備 自治体で必要な手続きの同行 日本での生活のルール等の丁寧な説明の実施
4	日本語支援	就労上・生活上で必要な最低限の日本語運用能力の獲得の支援 入職時1ヶ月の座学研修、その後週1回の日本語訓練、JPLT試験受験支援(専門の日本語講師担当)
5	就労支援	職場日本人職員へのオリエンテーション 翻訳、記録アプリの導入 入職時1ヶ月の座学研修時を中心に介護技術の研修

表3 法人の研修計画

項目	1年目	2年目	3年目	4年目	5年目
介護知識	入社時オリエンテーション(1ヶ月)	認知症介護 基礎研修 介護福祉士実務者研修			
介護実技(OJT)	現場OJT(8ヶ月)				
日本語	N3相当		N2相当		
			JLPT対策(週1回)		
日本語 (介護のことば)			介護関連用語解説(週1回)		
					介護福祉士 試験受験
介護福祉士 国家試験		介護福祉士模擬試験 (年10回)		介護福祉士対策講座 (週1回)	

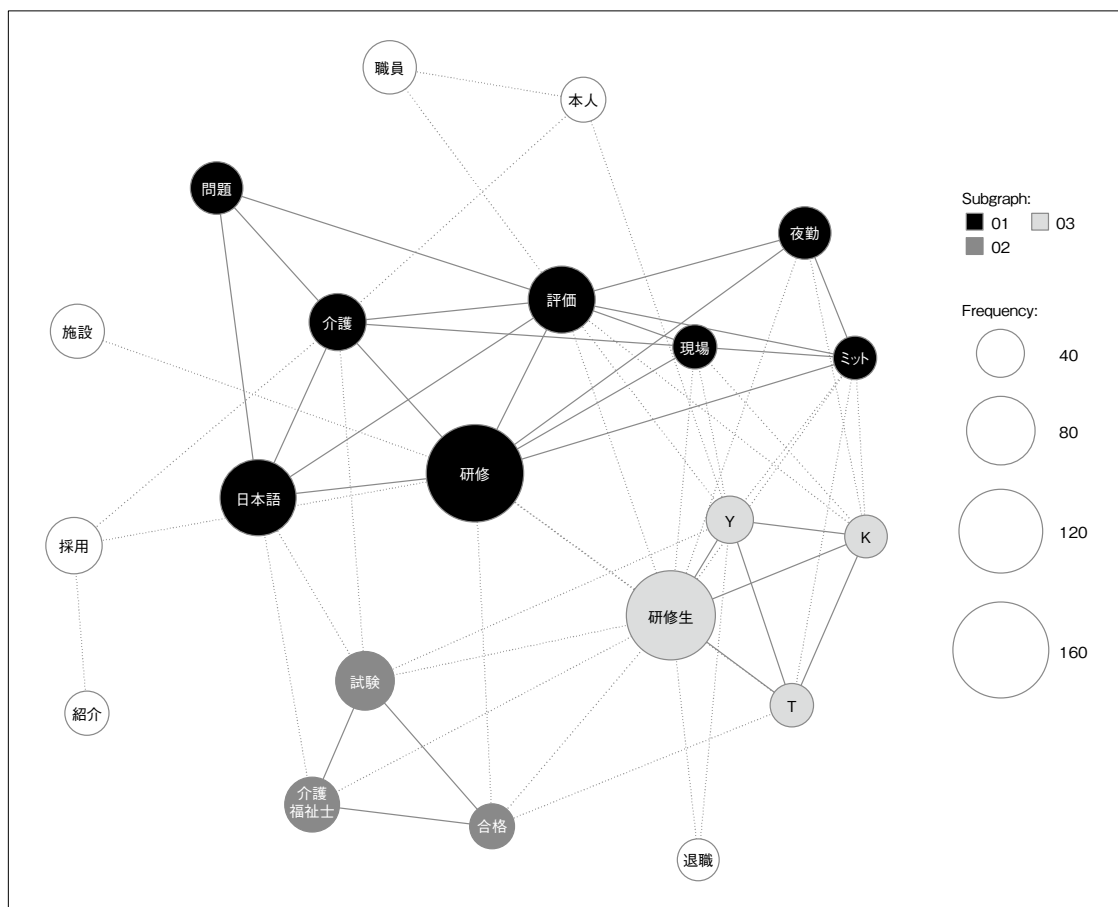


図1 共起ネットワーク図「受け入れ初期」

メモに含まれる特定の個人名はイニシャルに変更して表記した。強い共起関係ほど太い線で、出現数の多い語ほど大きい円で描画されている。語の色分けはそれぞれの語がネットワーク構造の中でどの程度中心的な役割を果たしているかを示しており、色の濃いものは中心性が高いことを示している。

図1より、「研修」の中心性が高く、「日本語」「介護」「評価」が「問題」となっていることが示されている。

以下では、図1に示した語の共起関係をもとにA社会福祉法人での実践の過程におけるトピックを要約する。なお、KH CoderのKWICコンコードダンスのコマンドを用い、図1に示されたそれぞれの語がどのように用いられているのか、文脈の探索も行っている。

1)「評価」の「問題」

A社会福祉法人の研修プログラムでは、入職した特定技能1号生は1ヶ月間、日本語や就労・生活のオリエンテーションの受講を修了し、その後、施設の現場OJT研修へと進む。現場OJT研修が開始されてしばらくしてから、特定技能1号生からトレーナー²⁾や先輩介護職員による指導の違いによる戸惑いの声があがった。また、介護技術の習得に関する評価が受け入れ施設により異なっていることが明らかとなった。これは、施設の入居対象者の違いや、主に提供する介護サービス内容が異なっていることも関係している。受け入れ施設により異なるOJT方法やその評価方法についての見直しを行い、共通して必要な研修内容と評価項目を設定、その評価項目に沿った、評価会議を行い、特定技能1号生の研修内容・進捗につ

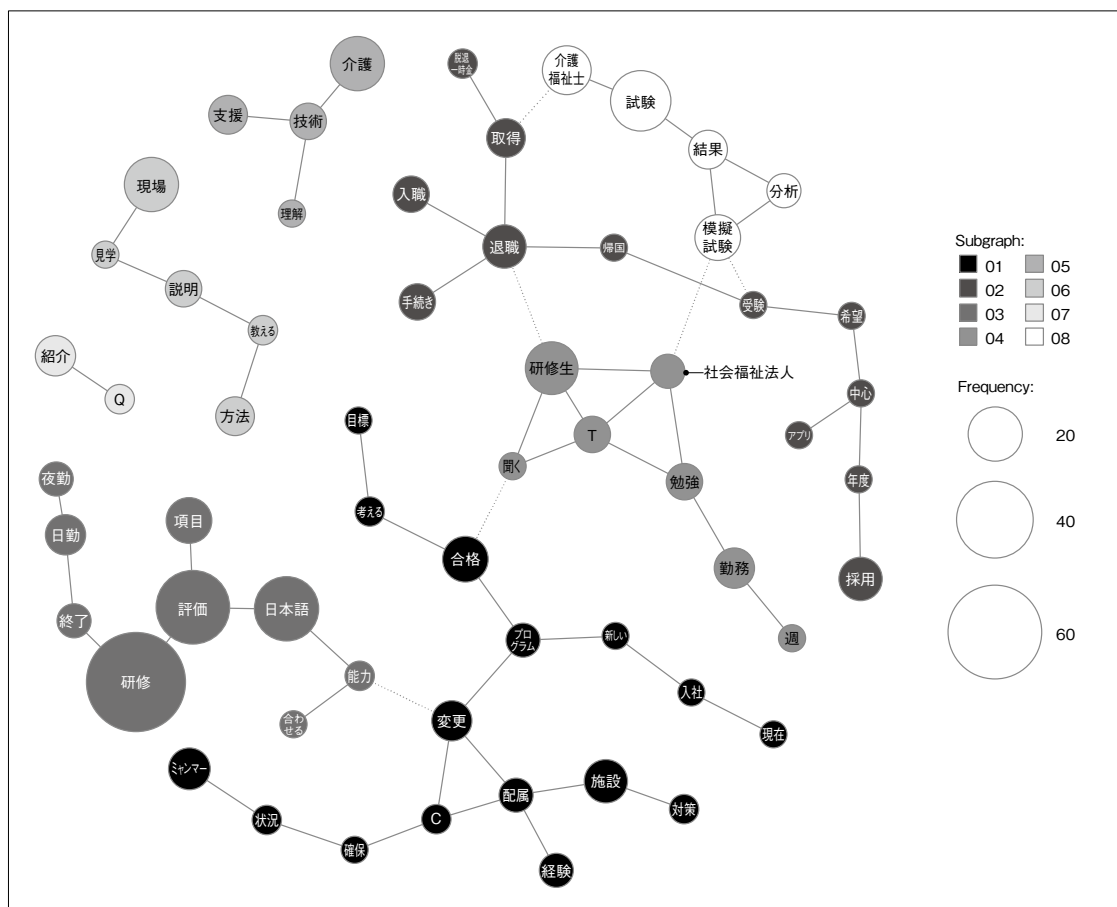


図2 共起ネットワーク図「見直し期」

いて評価を行うこととなっている。

2)「研修生」と「退職」

特定技能1号生は、日本語能力(J L P T N 4～N 2)、介護能力(技能実習介護経験3年～介護未経験・社会人経験なし)の差が大きい。集合研修として実施されていた介護福祉士試験合格を目指した日本語学習についていくことができず、退職、他業種への転職を選択するものがいた。会議では、個々の就労・生活上の様々な課題を早期に確認する必要性が検討されていた。海外人材開発部を中心に定期的な個別面談を実施することが決定された。定期的な個人面談を行うことにより、特定技能1号生、トレーナー、海外人材開発部が課題を共有し協働して対応することが期待されている。

③見直し期

2023年9月～2024年3月の「見直し期」では、12名の特定技能の外国人介護人材を採用している。「受け入れ初期」に採用された3名が「見直し期」に退職した。退職者3名のうち1名は、2024年3月までに復職している。「受け入れ初期」「見直し期」の入退職者を通算すると、採用者33名、退職者7名、復職者1名、2024年3月末に27名が在籍していたこととなる。

「見直し期」の102件の会議メモを分析対象とした。分析に使用される語として2,161語(異なり語数821)が抽出されている。

以下では、「受け入れ初期」の分析と同様に、図2に示した語の共起関係をもとにA社会福祉法人での実践の過程におけるトピックを要約する。

図2の共起ネットワークから、「研修」「評価」「日

本語」を中心に複数のクラスターが形成されていることが見てとれる。

1)「目標」を自ら「考える」、「新しい」「プログラム」

「見直し期」では、初めての特定技能1号生の受け入れから2年近く経過し、目の前に介護福祉士国家試験受験が迫ってきたこともあり、日本語試験や介護福祉士試験に対しどのような支援を行うかについて、法人内試験対策講座の開催やアプリなどを利用した個人学習の対応について改めて具体的に検討されていた。A社会福祉法人の研修では、週に1日、日本語や介護福祉士国家試験対策を行っており、さらに週2回以上の自宅学習を推奨している。「受け入れ初期」の見直しで開始された定期的個人面談における海外人材開発部の面談記録によると、外国人介護人材からは、介護福祉士国家試験や日本語試験の学習は自宅学習が必要であることはわかっているが、仕事との両立は厳しく、ストレスに感じていること、また、日本での長期滞在を考えていないことが語られている。これまで、特定技能で来日する誰もが定住を目指すとしていたため、全員が介護福祉士国家試験合格のための研修受講をし、学習をすることを当然のこととしていた。しかし、就労上のストレスに加え、学習上のストレスが重なれば、退職に繋がりがかねない。そこで、1年に数回の個人面談で、個々人の進路についての考えを確認することとした。介護福祉士国家試験合格のために学習と就労を両立するものと、就労のみを行うものと2コースとし、個々人の選択を尊重させることとした。進路に関する面談は、1年に1回程度の頻度である。2ヶ月に1度のフォローアップ面談とは別に実施され、海外人材開発部の部長と正式に行われる。

2)「脱退一時金」の「取得」

長期休暇となる一時帰国を希望するもの、また、社会保険の脱退一時金の取得のために退職帰国を希望するものもいた。脱退一時金とは、日本国籍を有しない者が、国民年金、厚生年金保険(共済組合等を含む)の被保険者(組合員等)資格を喪失して日本を出国した場合、日本に住所を有しなくなった日から2年以内にこれまでの掛け金の一部

を受け取るものである。脱退一時金は掛ける期間が長いほど受取金額も大きくなり、その受取期限は5年となっている。技能実習から特定技能1号にすすんだものが在日5年近くを経過した際、同様な希望がでるものと考えられる。

④「受け入れ初期」と「見直し期」の比較分析

421件の会議メモデータを分析対象とし、「受け入れ初期」「見直し期」の特徴を比較するために、外部変数を用いた共起ネットワーク分析を行った。分析に使用される語として9,344語(異なり語数1,942)が抽出された。図3において、「受け入れ初期」「見直し期」の中間にある語は、「受け入れ初期」「見直し期」に共通して出現する語であり、「受け入れ初期」の左側にある語は、「受け入れ初期」に特徴的に出現する語、「見直し期」の右側にある語は、「見直し期」に特徴的に出現する語である。図3より、「受け入れ初期」と「見直し期」に共通して出現している語の中心的な語は「研修」「日本語」「評価」である。「受け入れ初期」に特徴的な語として、「日本人」「外国人」が見て取れる。「受け入れ初期」では、日本人職員と外国人職員について比較し、研修機会や福利厚生について日本人職員、外国人職員のバランスを検討していた。「見直し期」に特有なものは「退職」や「紹介」であった。人材紹介会社からの採用者の話題の中で採用の基準について検討されていた。

3. 退職者の退職事由

2021年12月～2024年3月までの33名の採用者のうち、6名が退職し、A社会福祉法人から離れた。1名は母国へ帰国(介護以外の仕事で就職)、残り5名は日本国内で働いている。退職理由について海外人材開発部が個人面談の結果把握した内容は以下である。転籍者1名(別法人で介護の仕事継続)、転職者4名(別分野の特定技能1号で日本での仕事を継続)である。介護職を継続していない5名の主な退職理由として、近親者の居住地近くへ引っ越したい、日本語習得・介護福祉国家試験の学習は難しく継続できない、介護の仕事は身体的にきついであった。ある者は、長く日

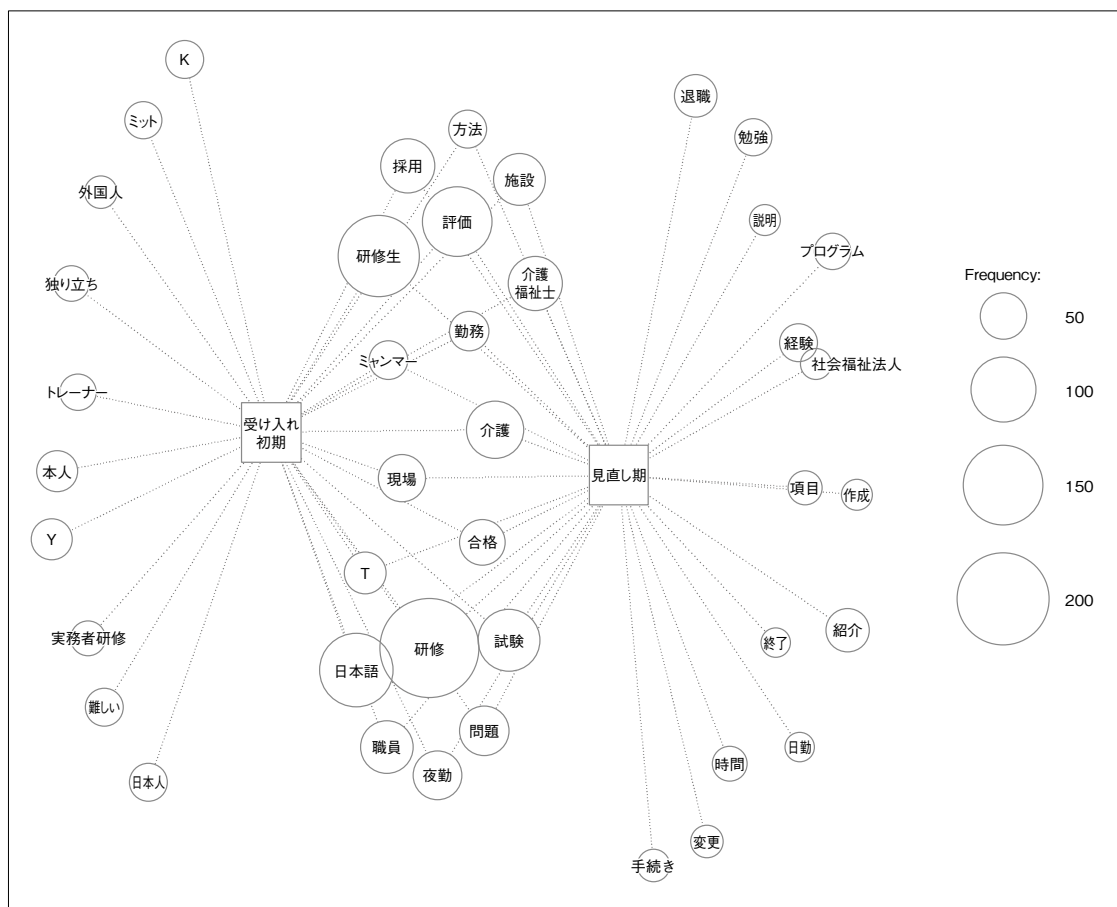


図3 共起ネットワーク図「受け入れ初期」と「見直し期」の比較

本に住みたいので、難関の介護福祉士国家試験合格よりも、別分野の特定技能2号の合格を目指す方がよいと考えたと話していた。また、就職時の背景として、そもそも介護職ではなく他の仕事を希望しており、就職活動当時、COVID-19禍であり、求人が少なく、やむなく介護職についていた者もいた。COVID-19の影響が終息したのちに、希望分野への転職を行っていた。

VI | 考察

1. 定期的なフォローアップ面談がもたらす効果

特定技能1号生の受け入れ、定着支援の実践より、A社会福祉法人における工夫は、「受け入れ初期」に開始された、①定期的なフォローアップ面

談、「見直し期」に開始された、②進路を自己選択する仕組みの構築であった。①定期的なフォローアップ面談、②進路を自己選択する仕組みの構築について法人側は特定技能1号生の個々の事情の把握(橋本ら2021)ができ、何らかの課題がある場合は、特定技能1号生と協働して解決にあたることできる。また特定技能1号生は、将来の目標を定期的に考える機会を得る。このような環境下で個々にあったキャリアパスの支援(金2023, 奈良2020)を行うことができると考えられる。

2. 介護福祉士国家試験受験の定住意向への影響

A社会福祉法人の実践では、特定技能での来日者は介護福祉士を取得し、定住を目指すと思定し支援体制を整えた。だが実際には、定住を目指さ

ないものも存在することが、①定期的なフォローアップ面談や退職者の退職理由のヒアリングから明らかとなった。また、①定期的なフォローアップ面談の中で確認されたことは、介護福祉士資格取得については、定住の制度的条件であるが、特定技能1号生にとっては高いハードル(橋本ら2021)であり、転職を検討する要因になる場合もあることである。2020年以降、比較的GDPの高い国は、自国の介護人員の確保のために外国人介護人材の受け入れ政策を工夫している。カナダやイギリスでは、外国人介護人材に永住権取得への道を開き、外国人介護人材として長期滞在を促進する政策をとっている。これらの国では、外国人介護人材がより長期で残ることができるように、試験を課す代わりに母国あるいは移住先国で得た関連業種経験年数や研修の承認などを行っている。それらと比較すると、日本の外国人介護人材の受け入れは、介護福祉士資格取得という、定住のために制度的に高いハードルがある。外国人介護人材が特定技能1号で入国した場合、3年の実務経験と実務者研修の受講により、ようやく国家試験の受験資格を得る。国家試験の受験機会は、一年に一度しかなく、入国時期によっては、特定技能1号の5年の在留期間のうち、たった一度の受験機会しかない。

また、A社会福祉法人は特定技能での受け入れに際し、来日者は定住意向があることを想定していたが、そもそも定住を希望していない者もいた。日本で生活をする中で意向が変化していく場合も存在することが明らかとなった。こうした変化を①定期的なフォローアップ面談等でモニタリングできる仕組みが有用であると思料された。

VII | おわりに

本研究では、A社会福祉法人の特定技能1号生の受け入れに際し、定着支援の実践について研究者の会議メモと退職者の退職事由の分析から、定着支援の有効性と課題について探索的な事例検討を行った。既往文献で報告されてきた、就労上・生活上の支援に加え、本事例で新たに取り組みされた①定期的なフォローアップ面談、②進路を自己

選択する仕組みの構築が定着に有用であると捉えられた。①定期的なフォローアップ面談は、文化背景の異なる外国人材について頻回にコミュニケーションをとり、相互理解を深め、なんらかの困難がある場合は早期に把握し、協同して対応していくために必要であることから、定着支援に奏功したと考えられた。②進路を自己選択する仕組みは、①定期的なフォローアップ面談との相乗効果で定着につながると考えているが、本事例は実践の期間が短く、この取り組みを評価するまでには至らない。

介護福祉士国家資格の受験資格を得るには3年以上の実務経験と実務者研修の修了という育成期間が必要である。この国家試験に合格出来なければ母国に帰国しなくてはならない。3年という介護実務経験、育成期間を無駄にしない方法を模索する必要があるのではないだろうか。外国人介護人材が希望すれば長期的に働くことを可能とする環境を整えることで、介護における労働力の確保にも寄与できる。外国人介護人材が定着して活躍できる制度の見直しが必要ではないかと考える。平野(2018)は、EPAの介護福祉士資格取得者の三分之一は帰国しており、職場の人間関係などの問題に加え、介護福祉士の職への期待とギャップがあることを指摘した。EPAは看護課程修了者が多くいるという背景があるが、特定技能1号生はどのようなのか、介護福祉士資格取得者を対象とした、職場環境、キャリアアップについても今後の研究調査が期待される。

なお、本研究において、特定技能1号の期間内に退職する者がいたとおり、特定技能1号としての定着も課題である。厚生労働省の報告によれば、特定技能制度開始以降から2024年2月までの期間において、在留資格「特定技能1号」での離職率は10%を超えている(出入国在留管理庁2024)。特定技能1号としての就労を開始した5年間は外国人介護人材にとって極めて重要な期間であり、日本での生活・就労環境への適応、日本語の習得、介護の基礎知識・技術の習得といった異文化体験と介護業務のストレスを経験する(李ら2020)。この期間での適切な定着支援体制の構築も求めら

れており、①定期的なフォローアップ面談、②進路を自己選択する仕組みの構築が特定技能1号としての5年間の定着にも有用であるのではないかと考える。

本研究では、2019年の特定技能制度開始後の2021年末より受け入れを開始した事例であり、特定技能1号が初来日となる者の介護福祉士国家試験受験はまだ実施されていない。今後、介護福祉士国家試験への合格や、その後の定着の観点から実践の過程を評価することが課題である。また、

A社会福祉法人からの転籍・転職者がその後、定着していくのかについても追跡調査を行い、介護従業者としての定着について改めて検討を行う必要があると考えている。

謝辞

本研究を行うにあたり、お忙しい中快くすべての調査にご協力くださいましたA社会福祉法人の皆様へ心より感謝申し上げます。

〔注〕

- 1) 特定技能制度には1号と2号の2つの区分が設けられているが、介護分野では1号のみが認められている。特定技能1号は、相当程度の知識または経験を必要とする技能を要する業務に従事する外国人向けの在留資格であり、通算5年を上限として在留が認められる。
- 2) トレーナーとは、介護職員のうち日本人新入職員への介護教育・指導を担当する者をさす。介護経験、職務能力の評価について法人の基準をクリアした者が任命されている。

◎ 参考文献

Claire Kumar, 2022, As the world rapidly ages, we need more migrant care workers, ODI Global Advisory ホームページ, (2024年7月21日取得, <https://odi.org/en/insights/as-the-world-rapidly-ages-we-need-more-migrant-care-workers/>).

Esser, Hartmut., 2006, Migration, language and integration. AKI Research Review 4., Programme on Intercultural Conflicts and Societal Integration, Social Research Centre Berlin.

Government of Canada, 2023, Canada to reduce work experience requirements for caregivers and provide pathways to permanent residence, Government of Canada ホームページ, (2024年7月21日取得, <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/news/2023/02/canada-to-reduce-work-experience-requirements-for-caregivers-and-provide-pathways-to-permanent-residence.html>).

Government of Canada, 2023, Government of Canada Home Child Care Provider Pilot and Home Support Worker Pilot, Government of Canada ホームページ, (2024年7月21日取得, <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/services/immigrate-canada/caregivers/child-care-home-support-worker.html>).

GOV.UK, 2024, Health and Care Worker Visa, GOV.UK ホームページ, (2024年7月21日取得, <https://www.gov.uk/health-care-worker-visa>).

橋本美香ら, 2020, 「地方都市で就労する経済連携協定

(EPA)に基づく外国人介護士が求める支援」『東北文教大学・東北文教大学短期大学部紀要』第10号, 2020年:73-84.
林玲子, 2019, 「外国人介護人材の人口的側面とその国際比較」『人口問題研究』:75-4, 365-380.

樋口耕一, 2020, 『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【第2版】』ナカニシヤ出版.
樋口耕一, 2022, 『動かして学ぶはじめてのテキストマイニング——フリー・ソフトウェアを用いた自由記述の計量テキスト分析』ナカニシヤ出版.

平野裕子, 2018, 「グローバル化時代の介護人材確保政策——二国間経済連携協定での受入れから学ぶもの」『社会学評論』2018年68巻4号:496-513.

伊藤真理子, 2014, 「外国人介護福祉士候補者等の受入れに関する諸問題: フィリピン、インドネシア、日本でのアンケート調査結果からの報告」『岡山大学大学院社会文化科学研究科紀要』38巻, 2014年:95-114.

神村初美, 2019, 『介護と看護のための日本語教育実践 現場の窓から』ミネルヴァ書房.

金圓景ら, 2023, 「『生活者』としての外国人介護人材が置かれている現況と課題: 在留資格「介護」で就労している介護留学生を中心に」『明治学院大学社会学部附属研究所年報』53, 2023年:3-15.

公益社団法人日本介護福祉士会, 2023, 『介護福祉士の専門性とは何か 私たちの果たすべき役割と責任』中央法規出版株式会社.

河内康文, 2015, 「経済連携協定(EPA)に基づく外国人介護福祉士候補者に関する研究の動向——文献レビューによる分析——」『高知県立大学紀要 社会福祉学部編』64,

2015年:73-85.

厚生労働省,2019,「外国人介護職員の雇用に関する介護事業者向けガイドブック(日本語版)」,厚生労働省ホームページ,(2024年7月21日取得,https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_28131.html).

厚生労働省,2024,「第9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」,厚生労働省ホームページ,(2024年7月24日取得,https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_41379.html).

厚生労働省,2024,「介護分野における特定技能協議会運営委員会(令和5年度第1回)資料2」,厚生労働省ホームページ,(2024年7月21日取得,https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_000117702_00013.html).

厚生労働省老健局,2023,「介護人材の処遇改善等(介護人材の確保と介護現場の生産性の向上)資料1 社会保障審議会介護給付費分科会(第223回)」,厚生労働省ホームページ,(2024年7月21日取得,https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_35028.html).

厚生労働省老健局,2023,「介護分野の最近の動向について 資料1 社保審-介護給付費分科会(第217回)」,厚生労働省ホームページ,(2024年7月22日取得,https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_33174.html).

国立社会保障・人口問題研究所,2023,「人口統計資料集2024」(2024年11月1日取得,<https://www.ipss.go.jp/syoushika/bunken/data/pdf/jinkokenshiryo348.pdf>).

李泰俊,加瀬裕子,2020,「高齢者介護施設における外国人介護職の異文化適応過程-複線径路・等至性モデル(TEM)による分析-」『介護福祉学』,第27巻第1号:1-10.

永吉希久子,田中宏,鈴木健,2021,「日本の移民統合-全国調査から見る現況と障壁」,明石書店.

内閣府,2023,「令和5年版高齢社会白書(全体版)」,内閣府ホームページ,(2024年7月7日取得,https://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2023/zenbun/05pdf_index.html).

go.jp/kourei/whitepaper/w-2023/zenbun/05pdf_index.html).

奈良玲子,2020,「外国人介護士のキャリア志向についての一考察-職業としての介護士を目指すプロセスについて」『日本比較文化学会』第140号,2020年7月:267-278.

大関由貴ほか,2014,「外国人介護人材に関する日本語教育研究の現状と課題-経済連携協定による来日者を対象とした研究を中心に-」『国際経営フォーラム』,Vol. 25,2014年:239-280.

大竹恵子,2013,「介護労働者の早期離職に関わる要因:リァリティ・ショックの視点から」『同志社政策科学研究』15(1),2013年:51-162

総務省統計局,2023,「人口推計」,総務省統計局ホームページ,(2024年11月1日取得,<https://www.stat.go.jp/data/jinsui/2023np/index.html>).

出入国在留管理庁,2024,特定技能在留外国人数の公表等,出入国在留管理庁ホームページ,(2024年7月21日取得,https://www.moj.go.jp/isa/applications/ssw/nyuukokukanri07_00215.html).

出入国在留管理庁,2024,在留外国人統計(旧登録外国人統計)統計表,出入国在留管理庁ホームページ,(2024年7月21日取得,https://www.moj.go.jp/isa/policies/statistics/toukei_ichiran_touroku.html).

出入国在留管理庁,2024,「技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議(第9回)資料2-4論点4関連」出入国在留管理庁ホームページ,(2024年11月1日取得,https://www.moj.go.jp/isa/policies/conference/03_00071.html).

上野美香,2013,「介護施設におけるインドネシア人候補者の日本語をめぐる諸問題——日本人介護職員の視点からの分析と課題提起——」『日本語教育』,2013年156巻:1-15.

投稿
論文

ホームヘルパーの活動特性に関する研究 — 映像振り返りを用いた微視的相互行為の分析を通して —

八木 裕子 東洋大学 福祉社会デザイン学部

キーワード ホームヘルパー、相互行為、ジェスチャー、オノマトペ