

外国人介護人材の定着支援の現状と課題

—在留資格「介護」で就労している介護留学生を中心に—

金圓景¹⁾・羅珉京²⁾・金美辰³⁾・平澤恵美¹⁾・金成垣⁴⁾・武川正吾¹⁾
(¹⁾明治学院大学, ²⁾長野大学, ³⁾大妻女子大学, ⁴⁾東京大学)

<要 旨>

本研究は、外国人介護人材の定着支援の現状と課題を把握することを目的とする。とくに介護福祉士養成施設を卒業した後、在留資格「介護」で就労している介護留学生に焦点を当てる。2017年9月に在留資格「介護」が創設されたことを契機に、介護福祉士養成施設に入学する外国人留学生が増えているが、関連研究は乏しい。そこで、本研究ではA県内で働いている外国人介護人材6名を対象に、フォーカスグループインタビューを実施した。その結果、当事者が求める定着支援として、「相談・声掛けし合う職場づくり」、「人材育成システム整備」、「介護職の処遇改善」が抽出された。また、滞在期間が長くなるにつれ仕事に限らず、結婚・出産など様々なライフイベントを含む各種生活情報へのアクセスビリティの推進が課題であることが把握できた。その他、長期休暇を取得することが難しい介護現場において外国人介護人材が求めている支援として、帰国のための長期休暇取得に関する配慮が挙げられた。

<キーワード>

外国人介護人材 定着 在留資格「介護」 介護留学生

【はじめに】

超高齢社会に進入した日本政府は、喫緊の課題となっている介護人材不足問題の解決に向けて、「多様な介護人材の参入」が促進されている。その対策の一つとして「外国人介護人材受入れ」の仕組みが整ってきており、EPA（2008年）、在留資格「介護」（2017年9月）、技能実習（2017年11月）、特定技能（2019年4月）の4制度がある（厚生労働省 HP）。

介護労働安定センター（2022）の令和3年度「介護労働実態調査」によると、4つのルート及び留学生を受け入れている事業所は6.2%を占めている。また、令和2年度「介護労働実態調査」によると、外国人介護人材を受け入れている事業所の受入れの方法は、「技能実習生」が24.2%、「在留

資格『介護』が17.9%、「留学生」が12.2%であった。また、受入れ人数で見ると、「技能実習生」が41.3%、「在留資格『介護』」が21.3%、「留学生」が18.8%であった。

外国人介護人材の受入れが積極的に展開されている今日、彼ら・彼女らがいかに日本社会に定着し、介護人材として働きやすい環境を作れるかが問われている。同時に、複雑化・多様化する介護ニーズに対応できる専門性を持つ介護人材をどのように確保するかが重要である。

そこで、本研究では来日後、介護福祉士養成施設で専門的な知識・技術を学んだあと、活躍している在留資格「介護」で就労する外国人介護人材に注目する。在留資格「介護」で就労している介護留学生は、専門性や定着性の観点から優秀な人

材を中長期的かつ計画的に確保する効果的な手段となり得ると考えられている（大阪府社会福祉審議会介護・福祉人材確保等検討専門部会 2018）。

2017年9月から養成施設ルートで介護福祉士資格を取得した外国人留学生に対して創設された在留資格「介護」が創設されたことを契機に、介護福祉士養成施設に入学する外国人留学生が増えている。日本介護福祉士養成施設協会によると、2014年に17名に留まっていた留学生は、2018年には1,142名まで急増している。しかしながら、在留資格「介護」で就労する外国人介護人材に関する調査研究は必ずしも充分ではない。外国人介護人材に関する研究の多くは、最も早くから外国人介護人材を受け入れるようになったEPA（赤羽ら 2010；石岡 2011；伊藤 2014；河内 2015）や受入れの人数が最も多い技能実習生を対象にしたものである。

また、外国人介護人材の定着支援の現状と課題に関する関連研究は乏しい。限られた成果ではあるが、介護留学生の受け入れや在学中の支援に向けた実態調査は、進みはじめている一方、卒業後の定着に向けた支援内容への検討はあまり進んでいない。例えば、介護留学生の受け入れに関する体制整備について大阪府では2018年に「大阪府版在留資格「介護」による外国人留学生受入れガイドライン」を発表している。また、2019年には「介護福祉士を目指す外国人留学生等に対する相談支援等の体制整備事業アンケート調査報告書」が発表されている。その他、関連研究の多くは介護福祉士養成施設の留学生受け入れに関する研究（三上ら 2012；徳山 2015；久保 2017；谷ら 2020）や介護留学生の教育に関するもの（小田 2017；八木ら 2018；佐々木ら 2022）などとなっており、卒業後の介

護留学生の定着に向けた研究は見当たらない。

そこで、本研究では外国人介護人材の定着支援の現状と課題を把握することを目的とする。その際には、介護福祉士養成施設を卒業した後、在留資格「介護」で就労している介護留学生に焦点を当てる。

【研究方法】

1. 調査内容

A県内において介護福祉士養成施設を卒業した後、在留資格「介護」で働いている外国人介護人材6名を対象に、A県内の会議室で約3時間におたってフォーカスグループインタビューを実施した。主な内容は、基本属性、現在の仕事内容と生活状況、介護の仕事を続けるために仕事面・生活面で必要な支援や制度についてである。

2. 分析方法

分析の際には、逐語録を作成した後、佐藤（2008）を参考に、定性的コーディングを行い、「事例—コード・マトリックス」を作成した。

3. 倫理的配慮

調査対象者に調査に関する説明をZoomで開催し、関連書類一式を事前に送付し、調査協力への同意を得た。調査当日、書面と口頭にて研究の趣旨および方法、個人情報保護、結果の公表などについて十分説明し、書面で同意を得た。また、調査の際には同意を得た後、ICレコーダーで録音を行った。調査及び分析の際には、調査対象者の人権や安全を最優先するよう細心の注意を払い、個人が特定されることのないようにデータを記号化するなど、取り扱いに注意した。なお、調査実施前に所属機関の研究倫理の審査より承認を得た（SW22-10）。

【結果と考察】

1. 調査対象者の概要

調査対象者の基本属性は、表 1 の通りである。調査対象者は、26 才から 31 才までの 6 名で 2018 年もしくは 2019 年に来日している。全員、母国で「介護福祉士修学資金等貸付制度」（以下、貸付制度）の利用を決め、在留資格「留学」で来日している。また、来日前に母国で入学する介護福祉士養成施設及び受入れ法人を決め、来日後 2 年間、介護福祉士養成施設で勉強しながら、受入れ法人でアルバイトを行い、卒業と同時に同法人に就職している。全員、同国出身で現在は、在留資格「介護」で就労している。

なお、介護福祉士の資格取得を目指し、貸付制度を利用した場合、卒業後、介護福祉士として介護業務に一定期間従事することで返済が全額免除される（過疎地などは別）。

表 1 基本属性

	Aさん	Bさん	Cさん	Dさん	Eさん	Fさん
年齢	31才	30才	27才	27才	26才	28才
来日時期	2019年	2019年	2019年	2019年	2018年	2019年
介護職経験年数	2年目	2年目	2年目	2年目	3年目	2年目
勤務先	介護老人保健施設	介護老人保健施設	介護老人保健施設	介護老人福祉施設	介護老人保健施設	介護老人保健施設
主なライフイベント		結婚予定			出産・子育て	結婚予定

また、在留資格「介護」で就労する中で、生活面でも様々なライフイベントを経験していた。BさんとFさんは結婚を迎えており、母国で結婚式を開く準備をしていた。また、Eさんは出産後、子育てのため育児休業制度を利用していた。

2. 外国人介護人材の仕事をめぐる状況

調査対象者は、調査時点で在留資格「介護」で働き始めて2年目もしくは3年目の終わりを迎えており、それぞれ介護業務もしくは組織に関する思いを語っていた<介護の仕事・組織への思い>。

また、職場で新たな役割が増えていた<新たな業務への挑戦>。

<介護の仕事・組織への思い>

Aさん	人間関係とか世の中のコミュニケーションが前よりスムーズになってきたので、仕事しやすくなると思う。責任感は、私も学生からバイトからの4年目だから、だんだん流れも分かっているし、大体みんなと一緒に頑張っています。
Bさん	今やってる職場は自分と合うと思ってるんです。合うということは、上司とかも仕事をしやすい環境を作ってくれてる。楽ですかと言ったら楽ではないんですけど、その人と合う空間を作ってくれて…
Cさん	常に介護の仕事は観察です。利用者の一変日一日の変化を毎日、何か変化があればその背景に何の情報とか何があるかを考えないといけない。1日の介護でもこういう介護をして終わりではなく、介護する前と介護のあとで何が変わったのも考えないといけないし、観察しないと
Dさん	今入っているところは、利用者さんは認知症の方が多いですので、通じる利用者さんも少ないんですけどまだお話ができていますので、職員側だけサポートするだけじゃなくて、利用者さんからの意思も聞かれて良かったなと思います。一方的に支援するじゃなくて、利用者さん側もこうしてほしいとかあったら、その対

	応をできたらそれでやりがいを感じている…
--	----------------------

<新たな業務への挑戦>

Bさん	前は、朝会とかは行くことはできません。日本語のあれがちょっと低いから。各課あるけど、1課2課あるけど、朝会にその課の代表として行ったら、向こうからぱっぱぱつと言ったことも書かないと全然間に合わないんです。それは申し送りの時も、自分の課にそれを伝えないといけないから、それが前はなかったんですけど、今はちょこちょこ月に2回、3回ぐらい少しずつ連れて行って、それを教えてくれて。だから少し仕事としては慣れてきて、もう1つのレベルにいつていると思います。
Cさん	私の施設でもフィリピンの人もいますので、その人に日本語も何とか教えることもしているんです。
Dさん	今働いているところは特定技能の方も来ていただいているので、新人と一緒に入る時は教えながらというところですか。先輩になっているので先輩側で。
Eさん	去年の8月まで勤務していて…妊娠もしてるからリーダーの業務が多かったです。私の職場では、リーダーというのは見守りが多いです。…中略…認知症の方をずっと見守りしながら時々レクリエーションとか歌ったり、リーダーの業務内容は記録も書く。まだ私の職場は手書きで記録は書いているんです。だから漢

	字とかも、前より書けるようになりました。
Fさん	今年は、私としては去年より責任が増えたと思います。新人さんにいろいろ教えたりとかが増えたり、記録とかカルテについて言葉とか分からない時にちゃんと私に教えてもらったり、それが増えました。去年よりは今年は…少しずつ責任感が増えたと思います。

3. 外国人介護人材の生活をめぐる状況

調査対象者は、来日後4-5年目を迎えているが、仕事以外の時間を活用して今なお日本語の勉強に励んでいた<語学勉強>。また、20代後半から30代前半の調査対象者は、結婚や出産、子育てなど新たなライフイベントを予定しているか経験していた<新たなライフイベント>。また、公共交通機関の利用が不便な場所に住んでいることから車の免許を取得・運転している人が複数いたが、日本の交通ルールの違いなどに困った経験をした人が複数いた<車の免許取得・運転>。

<語学勉強>

Aさん	今年の夢は、去年、日本のN2に合格して、今年はN1まで頑張ろうかなと思っています。
Bさん	今年の目標としては、3級を持っているんですけど、2級も何回か受けたけどギリギリで落ちて、だからもうやめて今度は1級を取ろうかなと思って、今年頑張りたいと思います。
Cさん	皆と一緒に入国したので、ちょうど4年目になります。今年の目標としては日本

	語です。今からスタートして日本語の習得に頑張りたいと思います。
Eさん	自分の勉強、日本語の勉強とかいろいろ勉強とか頑張ろうと思ってます。

<新たなライフイベント>

Bさん	私は変わったことはあります…来年は予定があります。結婚する予定があります。ちょっと早いですが、相手も向こうの人です。後輩です。
Eさん	8月から産休に入って、私は今は育休中です。一応9月から私の親を観光ビザで呼んで、今は親と一緒に生活。4月8日に帰国予定です、親は。だから、そのあとはちょっと心配です。2人で子育て頑張ろうと思ってるけど、うまくいけるかどうかはちょっと心配です。一応、私は育休は子どもが1歳まで取ろうと職場には伝えてます。
Fさん	今年の目標は、私の彼女を日本に連れてきて、一緒に日本の生活に慣れるように頑張りたいと思います。これからいろいろ2人、共働き頑張っていきたいと思います。

<車の免許取得・運転>

Aさん	自転車に登り坂道が多いから、相談してから車の免許を取ろうかなとして今は取ったけど、私は免許を取ったあとに、車も買って1週間内で事故が遭ったんです。大事故です。…最初道に出る時は、標識とかあまり分からないし、ゆっくり
-----	---

	行って。
Bさん	車の免許も取って施設に行っている。毎日大変ですけど、大体40分、50分ぐらいです。平日はちょっと渋滞が多いです。…日本語の法律で書いてる交通ルール、それを読むのは最初は難しいかなと。少し勉強したら多分…
Dさん	私も車の学校に通うことについて、今も考えているところなんですけど、時間があるかなって心配です。
Eさん	私は11月に学校に行って、2カ月で取れました。親がいる間に取ろうと思って、2カ月で取ってましたし試験も1回で合格したから、そんなにはなかったかな。
Fさん	ハンドルは右のハンドルで右運転だから、めっちゃそれ難しい。ちょっと前のほう見えないから。

4. 外国人介護人材が求める支援と課題

外国人介護人材が介護の仕事をし続けるために求める支援と課題として、「相談・声掛けし合う職場づくり」、「人材育成システム整備」、「介護職の処遇改善」が抽出された。

<相談・声掛けし合う職場づくり>

Aさん	私の頃には、最初はあまり気軽に相談する人とかあまりいなかったです。大体一人ひとり性格が違うから、あまり声を掛けない人もいるし、マンパワーとか違うみたいなそういう人もいっぱいいるから、私もあまり。でも自分と気が合う人、相談しやすい人に分からないことは聞
-----	---

	いたりとかして。
B さん	介護の仕事でいったら、精神的にも身体的にも疲れてる。だから、最初に仕事をするために、まずはやる気ですね。やる気を出すために言葉ですね。声掛けが大事かなと。声掛けって先輩からも後輩に、顔が少し泣いてるのはどうしましたか、元気ですか、それだけで変わりますから。それが仕事しやすいところになるかなとそう思います。
E さん	私のところも面談はあまりないです。面談がないと、自分が職場での悩みとかがあまり言えないんです。そういう面談とかもあつたらいいかなとは思っています。

<人材育成システム整備>

B さん	私も1回異動があつて新しいところに行った時は、教えてもらつてあげながら、「私も左右分からなくてリーダーになったからね」とか、教えてはくれるんですけどそんな感じでした。人が足りないんで…
C さん	介護の現場だけじゃなくてどこの仕事現場でも外国人は今の状況では不可欠です、日本では。私が思うことは、どこでも外国人が使いやすいようなマニュアル化にしてほしいなと思います。どこでも日本人が使い続けるマニュアルで外国人を続けるんです。外国人がどんなに日本語が上手になつても、買うのも難しいし、全部読むのも無理です。なので、外国人が読みやすいようなマニュアル

	化とか仕事のマニュアル化があれば…育成が外国人にもつながると思います。…マニュアル化したら、次の技能実習生とか特定技能生だったら教えやすいし、向こうで学ぶのも早くなると思います。
D さん	仕事面の支援制度は、特に働きやすい環境を整えてほしいです。その環境ということ、職員の育成が一番大事なのかなと思います。

<介護職の処遇改善>

A さん	日本ではところによって介護の基本給とか違うんです。…給料がいいところとかにみんな行きたいじゃないですか。そういうことがありますので、できれば国的にどっちでも基本給は一緒に募つたほうが、自分の慣れているところにずっと続けられるかなと思って。今、東京とかどのくらい…だから行きたいとか…できれば一緒に、それがほしいかな…
B さん	給料が上がってほしいです。
D さん	友達とかは、給料を上げてほしいって。
E さん	職場でも職員が足りないからきついかいろいろあるとは思いますが、会社はみんなが言うとおりの給料です。給料は田舎と都会では全然違うから、大体みんな田舎を離れて都会に行っちゃうんです。だから、田舎のほうでも募集はしてるけど、都会のほうがいいとか給料が高いとか。だから、どんどん今から田舎

のほうは介護の職員が減るかなとは思
う。生活にもみんな違うのは違うけど、
大体給料も同じぐらいにしたほうが、み
んな田舎でもいけるかなとは思ってま
す。

また、日本で定着して生活するためには、多言
語でつくられた各種生活情報へのアクセシビ
リティの推進が課題として把握できた。

生活面では、それは入管に行ったら私もびっ
りしましたが、ベトナム語、フィリピン語、ミ
ャンマー語で書いてあるパンフレットとかも結
構あるんですけど、これはみんなの手に届かない
と思います。それがみんなのほうに届くようにな
ったら、みんなも日本で使いやすいような生活に
なると思います。(Cさん)

その他、長期休暇を取得することが難しい介護
現場において外国人介護人材が求めている支援
として、帰国のための長期休暇取得に関する配慮
が挙げられた。

私、結婚式のために帰るので、有休と特別休暇
5日間と使って。有休と4月の公休使って、それ
で「帰っていいですか」と言って、「帰れるよ」っ
て。(Fさん)

【おわりに】

本研究は、外国人介護人材の定着支援の現状と
課題を把握することを目的に、在留資格「介護」
で就労している介護留学生6名を対象に、フォー
カスグループインタビューを実施した。

その結果、当事者が求める定着支援と課題とし
て、〈相談・声掛けし合う職場づくり〉、〈人材
育成システム整備〉、〈介護職の処遇改善〉が抽

出された。これらの結果は、外国人介護人材に限
らず、介護現場共通の課題であると言える。一方
で、外国人介護人材ならではの定着支援の課題と
して、多言語でつくられた各種生活情報へのアク
セシビリティの推進及び帰国のための長期休暇
取得に関する配慮が求められていることが把握
できた。

本研究では、全国各地でその受け入れが進んで
おり、今後、優秀な介護人材として活躍すること
が期待される介護留学の後に在留資格「介護」で
就労している介護人材に着目し、当事者への調査
研究を通して定着支援の現状と課題を検討した
ことに意義があると考えられる。一方で、外国人介護
人材の立場で感じている定着支援の実態検討に
留まったことは本研究の限界である。

【引用文献】

- 赤羽克子・佐藤可奈・高尾公矢 (2010) 研究紀要
児童学部人文学部人間栄養学部音楽学部 (21)
23-30, 2010
- 石岡晃 (2011) 外国人介護福祉士・看護師候補者
の受入ネットワーク：ふじのくに EPA ネット
ワークの取り組み, 月間福祉 94 (12), 20-23.
- 伊藤鏡 (2014) 介護現場における外国人介護労働
者の評価と意欲：インドネシア第一陣介護福祉
士候補者受入れ施設のアンケート調査をもと
に, 厚生指針, 61 (11), 27-35.
- 大阪府社会福祉審議会介護・福祉人材確保等検討
専門部会 (2018) 『大阪府版在留資格「介護」に
よる外国人留学生受入れガイドラン』平成30年
3月
- 介護労働安定センター (2022) 令和3年度介護労
働安定実態調査
- 介護労働安定センター (2021) 令和2年度介護労

働安定実態調査

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
64，73-85.

厚生労働省 HP（2023.4.17 アクセス）

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_28131.h
tml](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_28131.html)

公益社団法人日本介護福祉士養成施設協会（2022）

『外国人介護人材の質の向上等に資する学習
支援等調査研究事業報告書』令和4年3月

佐藤郁哉，2008，質的データ分析法；原理・方法・
実践，新曜社，東京.