

St. Luke's International University Repository

Factors Related to the Continuation of Employment of Foreign Care Workers in Japan: A Literature Review

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2022-02-14 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 寺本, 健太, Teramoto, Kenta メールアドレス: 所属:
URL	https://doi.org/10.34414/00016548

This work is licensed under a Creative Commons
Attribution-NonCommercial-ShareAlike 3.0
International License.



外国人介護職の就労継続に関連する要因

— 文献レビュー —

寺本 健太

抄 録

目的：外国人介護職の就労継続に関連する要因を先行研究から整理，統合することにより，課題を明らかにする。

研究方法：データベースは医学中央雑誌 Web を用い，シソーラスを用いてキーワード検索を行った。選定基準は，外国人介護職の日本で就労する外国人介護職の就労継続に関連する内容が記載されている文献とした。採用された文献の概要の記述，文献に記述されている内容の文脈から抜粋を行い，カテゴリー化した。

結果：選定基準に従い文献を選定し，最終的に13文献がレビュー対象となり，8つのカテゴリーに分類した。さらにカテゴリーを，就業継続を促進する要因【日本で生活し，日本の介護を学ぶ意思があること】【家族との生活を支え，維持すること】【周囲からの支援】【外国人介護職が働くなかで肯定的な変化を実感していくこと】【文化的背景の違いを互いに受け入れ，働きやすさを形成していくこと】，就業継続を阻害する要因【日本語能力不足により，仕事に支障をきたしてしまう】【受け入れ体制が整備されていない職場に配置されること】【母国と異なる生活背景や価値観】に整理した。

結論：就業継続を促進する要因は，周囲から生活，精神，言語や学習面等さまざまな支援を受けていることや職場運営や教育体制といった職場環境が関連していた。就業継続を阻害する要因は，外国人介護職にとって，母国の風習や結婚適齢期による悩みや受け入れ体制が整っていない等の課題，日本語教育の改善について示された。それらを改善するために外国人介護職を支援していく必要が示唆された。

キーワード：在留外国人，介護職，就労継続，文献レビュー

I. 序 論

日本においては，団塊の世代が全員75歳以上となる2025年以降には，高齢者が急増する見通しである。しかし，その一方で，すでに減少に転じている生産年齢人口は，2025年以降さらに減少が加速するとしている（厚生労働省，2020）。また，2025年において介護人材が37万人不足すると推測されており（厚生労働省，2015），介護人材の確保が喫緊の課題である。外国人介護職の受け入れについては，経済連携協定（economic partnership agreement；EPA）による介護福祉士候補生，在留資格「介護」，技能実習生制度「介護」が制度化されてきた。EPAは，日本とインドネシア，フィリピンおよびベトナムとの間で締結された日尼経済連携協定（日尼EPA），日比経済連携協定（日比EPA）および日越交換公文（日越EPA）に基づくインドネシア人・フィリピン人・ベトナム人看護師・介護福祉士候補者の協定である。外国人介

護職が日本の介護施設で3年以上の就労・研修しながら，介護福祉士資格の取得を目指す制度である（国際厚生事業団，2021）。

インドネシアから日本への受け入れは2008年度，フィリピンからの受け入れは2009年度，ベトナムからの受け入れは2014年度からそれぞれ行っている。在留資格「介護」は，日本の介護福祉士養成施設を卒業し，介護福祉士の国家資格を取得した留学生の在留資格であったが，2020年4月1日の法務省令改正により，実務経験ルートも認められるようになった。そのため，EPAに基づき，介護福祉士を取得した者に対しても，在留資格「介護」に変更することができるようになり，日本で永続的に就労することが可能になった（国際厚生事業団，2020）。

また，在留資格「介護」を取得するために，介護福祉士養成施設で学ぶ留学生も増加しており，2015年度は，91人であったのが，2020年度には，2,395人と急増しており，養成施設401課程の全入学者3割以上が外国人留学生である（介護福祉士養成施設協会，2021）。加えて，2019年4月1日より施行された出入国管理法改正（以下，

入管法改正)により、「特定技能」が創設された。特定技能は、技能水準・日本語能力水準試験等で確認し入国し、通算5年間介護施設等で就労できる制度である。そのなかで最も受け入れ人数がある分野は、介護であり5年間で6万人を予定している(出入国在留管理庁, 2020)。つまり、これらの状況から、外国人介護職が増えている現状にある。

しかし、文化的な違いに起因する問題や経済的問題も含め、介護職として就労を継続していくことが困難な状況に直面している外国人介護職がいることも明らかになっている(日本放送協会, 2018)。そして、専門的な知識と技術を備えた外国人介護職の長期的な就労と定着は、超高齢化社会を迎えるわが国にとって重要な課題である。日本で介護職として就労を考えている外国人の就労継続意向に関しては先行研究で明らかになっているが(荒居, 2018)、日本で就労している外国人介護職の就労継続に関する要因に関する研究は十分にされていない。本研究は、外国人介護職が日本で働き続けるために必要な支援を検討する基礎的資料となると考える。

II. 研究目的

外国人介護職の就労継続に関連する要因を先行研究から整理、統合することにより、課題を明らかにする。

III. 研究方法

1. 用語の定義

外国人介護職：日本において外国人介護職が雇用できる制度(EPA, 在留資格による介護, 技能実習生, 特定技能)で働いている者。

就業継続：日本で介護職として働き続けていること。転職の有無は問わない。

2. 対象論文の抽出

検索する文献は、医学中央雑誌 Web 版 Ver. 5 に収集されている2020年12月までのものとした。検索のキーワードは、(外国人/TH or 外国人/AL), (介護者/TH or 在宅介護/TH or 介護/TH or 訪問介護/TH or 介護福祉士/TH or ホームヘルパー/TH or 介護職/TH) のすべてを AND でつないだ。

選定基準は、対象論文を網羅的に選定するために、外国人介護職の就労やそれに伴う課題に関する論文、外国人介護職の就労継続に関する論文、外国人介護職の労働衛生に関する論文とした。また、上記の内容に該当していれば、研究対象者が外国人介護職だけでない者も対象とした。日本では外国人介護職の受け入れが本格的になったのは2008年以降であるため、論文の種類は指定せず、論文の内容として、外国人看護職のみの文献、会議

録は除外した。

3. 分析方法

検索結果より、採用された文献の概要リストを作成した。記述内容の抽出において、精読を繰り返しながら文献ごとに抽出を行い、外国人介護職の就労継続に関連する要因と読み取れた内容を抽出し、その意味内容を損なわないよう簡潔に整えコード化した。抽出した内容の統合として、各文献から抽出した外国人介護職の就業継続に関するコードを内容として集約した。抽出したコードの類似性に着目し、内容を統合、抽象化し、サブカテゴリ名をつけた。サブカテゴリとして抽出したものをさらに、カテゴリとして分類した。分析内容の信頼性の確保のため、すべての過程については、質的研究に長けている複数の公衆衛生看護学教員によるスーパーバイズを受け、随時研究結果に戻り、分析内容の適切な確認、修正を行った。

4. 倫理的配慮

本研究は文献の記述内容をデータとしており、人を対象とした倫理指針に基づく倫理的配慮を要する研究には該当しない。しかし、文献を取り扱う際には、著作権を侵害することがないように配慮し、原論文の意図を忠実に再現した。

IV. 結果

文献検索の結果、355文献が抽出され、選定基準に従い文献を選定し最終的に13文献を分析対象とした(表1)。研究対象者はEPA 候補生、介護福祉士、外国人介護職受け入れのある施設の管理者であった。年次推移として、EPA 制度が施行された後の2009年から2020年までであった。対象文献13件の研究結果から、外国人介護職の就労継続に影響を与える要因について示している89のコードを抽出した(表2, 3)。カテゴリを【】で、サブカテゴリを《》で、最小単位のコードを〈〉を使って分類した。

1. 【日本で生活し、日本の介護を学ぶ意思があること】

【日本で生活し、日本の介護を学ぶ意思があること】とは、外国人介護職が施設入職前から抱いていた思いであった。また、日本の〈高齢者ケア技術を習得したい〉といった外国人介護職が日本で働き続けられるうえで重要な目標となっており、外国人介護職が日本で生活するうえでの思いや希望について記述されていた。このカテゴリには、《日本の資格や技術を学びたい》《他者の役に立ちたい》《日本で働き続けたい》の3つのサブカテゴリから構成された。

表1 対象文献リスト

文献番号 著者名 発行年	論文タイトル	目的	研究対象	結果
1 赤羽ら 2014	介護人材不足と外国人労働者の受入れ課題—EPA 介護福祉士候補者の受入れ実態を手がかりとして—	わが国の外国人労働者の受け入れ政策の経緯を概観し、外国人介護職の適応性、介護職となった場合に予測できる問題点や課題を検討	地域のEPA 候補者8人（インドネシア人、フィリピン人）	施設の受入れ理由は「国際貢献」「将来の人材不足」「現状の人材確保」と大きく3つの理由に分かれた。 受入れ施設での日本語の指導は「施設職員による指導」「日本語教育の専門家による指導」「通信添削」「日本語学校への通学」「ボランティアによる指導」「e-ラーニング」などがあり、他の指導法を組み合わせて行っている場合が多かった。 国家試験対策の支援も日本語学習と同様に施設に任されている。そのため施設は暗中模索で国家試験対策を行っている。候補者が国家試験前後に帰国するという深刻な問題が発生している。一方で、合格後は定住を希望する例も少なくなく、候補者は年齢や家族の希望など様々な事情を抱えており、長期にわたって介護人材として期待することには限界があることも事実である。
2 赤羽ら 2015	介護施設における外国人介護職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—	介護施設で働く日本人介護職員を対象とした質問紙調査をもとに、外国人と共に働く日本人介護職員が外国人介護職員に抱く期待を年代ごとに改名し、外国人介護職員の受け入れの課題を検討	1都4県の介護施設の職員	年代による有意差が認められ、20代以下は、30代以上に比べ、外国人介護職員への期待が有意に高いことが示された。これは、介護現場において日本人介護職員の外国人介護職員への期待が異なり、特に30代が厳しい評価をしていることが明らかであり、それは就業上の地位や資格所有に関連していることが明らかとなった。
3 橋本ら 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	地方都市で就労する経済連携協定に基づく外国人介護士が介護施設に求める支援について明らかにする	地方都市 A 県で就労する EPA に基づく外国人介護士	外国人介護士が求める支援として、【日本語の壁への対応】【国家試験の学習支援継続への願い】【余裕のない支援体制の改善】【生活支援の充足ニーズ】の4つのカテゴリが導かれた。外国人介護職の支援については、受け入れ施設それぞれに対応をまかされており、受け入れ施設の支援は実施されているものの不十分であることが明らかになった。
4 池田ら 2018	外国人労働者の環境に関する一考察—ベトナム人看護師・介護福祉士候補者を対象として—	日本における介護人材として経済連携協定（EPA）によって来日しているベトナム人看護師・介護福祉士候補者を対象に、彼らのおかれた日本での職場環境を分析	EPA によってベトナムから来日している候補生	日本における外国人労働者の受け入れが成功する要因のひとつとして日本語教育が挙げられるとともに、コミュニケーションの成立を支援する職場環境が重要であり、その環境を整備する人間関係指向リーダーの必要性が示唆された。
5 伊藤 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け入れ施設のアンケート調査をもとに—	インドネシアからの第一陣の介護福祉士候補者が、受け入れ施設で行う介護実務研修を通じて、日本人職員と同等の介護技術等を身につけているか、さらに研修終了後も日本の介護福祉士として継続就労する意欲を持ち得ているかについて明らかにする	厚生労働省経済連携協定受入対策室一覧全施設の施設長と指導責任者	回答のあった19施設を分析対象とした。「介護記録」を除く19項目で、候補者がその習得に最も時間を要したのは「認知症の方がいつもと違う行動を行った場合に対応ができる」であり、最も短期で習得できたのは「食事前の準備を行うことができる」であった。
6 伊藤 2015	外国人介護福祉士候補者の介護技能評価と就労評価に関する一考察—インドネシア第二陣受け入れ施設への調査からの示唆—	アンケート調査を通じて、経済連携協定（EPA）に基づくインドネシア第二陣介護福祉士候補者も高い水準の介護技能を身につけているか否か、また定着の意思の表れとして長期就労の希望を有しているか否かを確認する	厚生労働省経済連携協定受入対策室一覧全施設の施設長と指導責任者	18施設の施設長は、候補者の介護技能評価に対して9項目中6項目で、同時期に施設長は、候補者の介護技能評価に対して9項目中6項目で、同時期に無資格で就業を開始した日本人職員よりも高い評価を与えており、その結果を反映して「総合評価」でも日本人を上回った。さらに、5年以上の長期就労を希望する割合は、候補者側が48%であるのに対して、施設側は76%に達することが確認された。

文献番号 著者名 発行年	論文タイトル	目的	研究対象	結果
7 飯田ら 2012	高齢者長期ケア施設における外国人看護職・介護職の就労の現状と課題	高齢者長期ケア施設の外国人看護職・介護職の就労実態調査から、今後看護・介護力の多様化が進むであろう高齢者ケアにおいてケア提供者が文化的適応を推進するための課題を明らかにする	関東地方の計383施設	外国人職員雇用の理由として人材不足、看護介護の経験や資格を有していたこと、日本語能力、国籍ではなく能力や人柄により採用、等挙げられた。雇用時や雇用中に起きた困難や問題は、日本語能力の不足や文化や習慣の違い、職員間や利用者との人間関係等に起きていた。
8 亀山ら 2019	外国人介護職者における就労意向・バーンアウトおよびコミュニケーション能力の特徴に関する研究	外国人介護者がより長期的に安定した就労の継続ができるよう、具体的な支援の方法を検討するために、就労継続意向とバーンアウトおよびコミュニケーション能力の現状について、日本人介護職者との比較を通して外国人介護職者の特徴や傾向を見いだす	わが国の26施設にて就労する介護職(日本人・外国人)	日本人介護職者と外国人介護職者の比較では、5年以上の長期的な継続意向は、日本人が外国人に比べて有意に高かった。セルフ・モニタリング尺度を用いて測定したコミュニケーション能力では、外国人が日本人に比べ、尺度全体を始め、解釈度の外向性、演技性で有意に優れていた。また、バーンアウト尺度による分析からは、外国人は日本人と比較し、バーンアウトしにくいことが示された。
9 河内 2016	EPA 介護福祉士候補者の介護現場における経験—日常業務での他者からの支援に焦点をあてて—	EPA 介護福祉士候補者が介護現場において、だれとかがかり、どのような支援を得ているのかを明らかにする	平成24年度入国者でEPA 介護福祉士候補者65人(インドネシア、フィリピン)	EPA 介護福祉士候補者は、介護現場において、上司にかかわることが多い。上司からは「業務支援」を最も受けており、そこから自らの成長を実感している。施設長・医師、多職種からは、自らを振り返る機会となる「自省支援」の機会の提供、および同僚・後輩から受けることが多いものには、「精神的支援」「動機づけ支援」があることが確認された。
10 白坂ら 2009	インドネシア人看護師・介護士受け入れに関する研究—語学研修中のインドネシア人介護福祉士候補生が日本で就業にあたり抱く懸念—	日本国とインドネシア共和国で合意した経済連携協定に基づき来日した日本語研修中のインドネシア人介護福祉士候補生が、日本での就業にあたり抱く懸念について調査した	A 施設で語学研修中のインドネシア人介護福祉士候補生	内容として、「日本の看護と介護システム」「日本での生活と自身の健康管理」「日本の医療システムや設備」「就業予定の職場環境」「文化や信仰の違い」であった。
11 山本ら 2018	経済連携協定(EPA)で来日中の介護福祉士の職業性ストレスについて	経済連携協定で来日中の介護福祉士の職業性ストレスおよび職業性ストレスと首尾一貫感覚の関連について検討する	対象施設19施設106人のEPA 介護福祉士	日本の介護福祉士と同様「仕事の負担(量)」「身体的負担度」のストレスがやや高かったことに加えて、EPA 介護福祉士は「技能の活用度」をやや低く感じていた。 EPA 介護福祉士のストレス反応は、女性は仕事と直接的な要因が、男性は仕事および生活の満足度やSOCの把握可能感などの修飾要因と関連があることが示唆された。 EPA 介護福祉士を受け入れる職場では、男女でストレスの特徴が異なることや、ストレス反応に関連することに配慮した対応が必要ことが示唆された。
12 沼田ら 2018	EPAに基づくベトナム人看護師・介護福祉士におけるワーク・エンゲイジメントの考察	在日ベトナム人看護師・介護福祉士候補者に対して、ワーク・エンゲイジメントの観点からモチベーションの状況の現状を分析	平成27年度(2015年)第2陣まで入国したベトナム人看護師・介護福祉士候補生	日本に、外国人看護師・介護福祉士を受け入れていくためには、彼らのモチベーション向上が重要であり、日本語の聞き取り能力の向上は、内発的動機であるワーク・エンゲイジメントに直結することを明らかにした。
13 大森ら 2014	EPA インドネシア介護福祉士の高齢者施設における就労意識—在日5年目における面接調査を通して—	EPA インドネシア介護福祉士について、在日5年目、介護福祉士資格取得後1年目の就労意識を明らかにし、外国人介護福祉士の理解と支援について検討する	2008年度にインドネシアから来日し、高齢者施設に勤務する在日5年目、介護福祉士資格取得後1年目のEPA 介護福祉士8人	EPA インドネシア介護福祉士は【効率的労働対価の取得を目指す】ことを就労目的にし、【看護師としてのアイデンティティを持ち続ける】ことであった。就労において、【日本の高齢者ケアに挑む】ことに努め、【孤独をいやす故郷の文化】に励まされ、【積み重ねるキャリア】のなかで、【日本で家族と共に生きる】ことを望んでいた。

表2 外国人介護職の就業継続に影響を与える要因（促進する要因）

カテゴリー	サブカテゴリー	コード
日本で生活し日本の介護を学ぶ意思があること	日本の資格や技術を学びたい	日本の看護師の資格をとりたい 高齢者ケア技術を習得したい 日本で介護を学びたいという志 介護福祉士国家試験を受けて合格したらこの施設に就職したい 先進的な介護を学んで自身のキャリアアップ
	他者の役に立ちたい	人の役に立ちたい
	日本で働き続けたい	定住を希望している 有資格者が保有資格のない者に比べて介護者としてより中長期的な就労の継続を考えている
家族との生活を支え、維持すること	家族と日本で住み続けたい思い	家族といっしょに暮らしながらこの施設で働きたい 今大切なのは家族なのです。家族と日本に住みたくて、近い夢は妻といっしょにすごしたいですね 家族のために仕事をがんばります。日本で結婚できて、今、子どもがほしい。 家族と共に生活できること
	母国で生活している家族を支える役割を負っている	家族を経済的に支援すること 母国の家族に仕送りをしている 母が週1回糖尿病で病院に行っているの、そのお金は私が仕送りをして負担しています 幼いきょうだいや体の弱いお母さんを助けるために来日しました。親が子どもを育てて大学までやるのは大変なことで、今は少しずつわかってきました。 家族のなかには体の具合が悪くなったものがある お母さんをイスラム教のメッカに連れてってあげたい
周囲からの支援	介護職として効果的な日本語を身につけるための指導方法	日本語教育においては同じ教師が一貫して指導すること 日本語学習に力を入れ、その後に施設職員がチームを組んで指導に当たり、国家試験対策を専門家に任せる
	職場から業務だけではなく精神面などの支援を受けていること	同じ職場の上司からは「業務支援」を多く受ける傾向にある 同僚・後輩からは「精神的支援」をより多く得ている 同僚・後輩は自分にはない新たな視点を与えてくれる 多職種からは「内的支援」「精神支援」を多く受けている
	欲しかった支援を受けられたと実感していること	職員から記録の書き方を教えてもらう 日本人はみんな優しく教えてくれる 職員のサポートはいっぱいあるので安心して働ける
	国家試験に合格するための支援があること	いちばん嬉しいことは国家試験のサポート 勤務調整をしてもらい国家試験の勉強に専念している 職員がチームを組んで担当する場合は、施設配置後から職員チームを編成して、週2回程度、就業時間後に2時間、国家試験準備の学習を行っている 施設職員がチームを組んで担当した。1年目は日本語中心、2年目から国家試験にシフトチェンジし、最後の1年は1～9月までは週1日を知識習得期とした。 国家試験対策はマンツーマンで施設長が介護関連の制度と法律を担当し、研修責任者が医療と介護を担当。日本語教育の専門家もできる範囲で担当した。 国家試験対策は3年目から本格的に実施した
	安心して生活し続けられるための支援があること	受験対策だけではなく日本語を含め生活面や精神面での支援 買い物は施設の職員に頼んで連れて行ってもらう 買い物や携帯電話の契約などの生活のサポートが必要 アパート代は施設の補助であるが残りは自分で払っている 施設の敷地内に住まいがある
外国人介護職が働くなかで肯定的な変化を実感していくこと	働くうえでできるようになったと実感したこと	日常の変化のない記録は書けるようになってきた 職場環境に溶け込んでいる 4か月ぐらいいまでは日常の申し送りができるようになった 漢字を調べたり職員に聞いたりして記録が書けるようになってきた
	仕事に対する職場からのポジティブな評価	勤勉さ、素直さなどのひたむきな姿勢 言葉は通じなくても、手を握って、膝をついて目線を合わせて利用者と話をする姿勢 彼たちはとても優しく、笑顔で明るい、施設内で人気者になった 非言語力でコミュニケーション力が発揮される

カテゴリー	サブカテゴリー	コード
外国人介護職が働くなかで肯定的な変化を実感していくこと	利用者からの肯定的な反応	業務後に利用者のつめ切りをしたりしながら話すのが楽しい 高齢者の方のなかには、私の名前だけ覚えてくれていたりするのです。目が見えない方でも、そばに行くと私だけわかってくれたりします。 高齢者の方は寝たきりだけど、元気な人は私の名前を覚えてくれていて、本当に嬉しい。
	働くうえで肯定的に感じたこと	ワークエンゲイジメントは、日本滞在期間1年以上の方が高い傾向を示した 自分の意見は職員で取り入れられているようにみえる 介護の仕事に働きがいを感じる
文化的背景を互いに受け入れ、働きやすさを形成していくこと	文化的背景を互いに受け入れていくこと	イスラム教の信仰を継続することに協力している高齢者施設の理解に感謝する イスラム教に理解がある 異文化交流の機会 看護師なので利用者に教えてもらえばケアはできる 毎回5回のお祈りの時間と場所をもらっている 文化を理解し尊重すること 仕事の多様性社会的支援がある 利用者が語学を学ぶ機会となった 日本人介護職員は外国人介護職員受け入れについて、肯定的にとらえており、外国人介護職員と共に働くことはほぼ理解を得ている 職場のルールでいちばん感動しているのは、時間を守ることで、それに感動しています インドネシア人はあんまり時間を守らないです。日本人から学んでいます。

表3 外国人介護職の就業継続に影響を与える要因（阻害する要因）

カテゴリー	サブカテゴリー	コード
日本語能力不足により、仕事に支障をきたしてしまう	学んだ日本語と現場で用いる日本語のギャップ	これまで言った言葉と耳にする言葉が違う 専門用語の理解困難 書き言葉と話し言葉が違う
	日本語能力不足により利用者家族の対応ができず、仕事に支障をきたしてしまう	家族にお便りを書くことが難しい 言葉の壁による家族対応困難 最初は家族と話せず挨拶するぐらいだった
	介護専門職として語学力不足による仕事への支障に直面する	普通の日本語と違って介護現場の専門用語が難しい 1か月のまとめの記録を書くことが今も難しい 利用者に変化があるときの記録が書けない 介護記録は漢字が特に難しい
受け入れ体制が整備されていない職場に配置されること	介護職として必要な効果的な日本語学習環境が受けられない現状	毎日異なる教師が指導する形式だったので、教師がいわば日替りになり引き継ぎが十分ではなく効率的な学習方法ではなかった
	人材不足や受け入れ側も体制が整っていない中で外国人介護職が働かなければならない	人材不足の波が押し寄せている地域にあっては候補者に頼らざるを得ない 日本語教育、就労、研修、国家試験対策まですべて受け入れ施設に丸投げされている状態である 人員不足のため外国人の指導に十分な時間がかけられない
母国と異なる生活背景や価値観	母国と日本との文化的価値観の違い	インドネシアでは20歳ぐらいで結婚するのが普通 インドネシアにおける結婚適齢期に悩む インドネシア人は人前で怒られると心が折れます
	日本と母国との生活環境や高齢者福祉の違い	インドネシアにおいて高齢者は家族や家政婦による家族介護が一般的である 日本人高齢者の身体的精神的特徴を学ぶ機会を設けることが課題 インドネシアと日本では、平均寿命の差や社会・文化および気候や食事、衛生面など生活環境の違いから疾病構造は異なるという認識を促すこと

2. 【家族との生活を支え、維持すること】

【家族との生活を支え、維持すること】とは、外国人介護職が大切に感じていることであり、家族を中心とした生活の基盤を考えている内容であった。《家族と日本で住み続けたいという思い》《母国で生活している家族を支える役割を負っている》の2つのサブカテゴリーから構成された。

3. 【周囲からの支援】

【周囲からの支援】とは、外国人介護職への職業上に関連した支援の内容についてであり、働きやすさを生み出すものであった。《介護職として効果的な日本語教育の指導方法》《職場から業務だけではなく精神面などの支援を受けていること》《欲しかった支援を受けられたと実感していること》《国家試験に合格するための支援》《安心して生活し続けられるための支援があること》の5つのサブカテゴリーから構成された。

4. 【外国人介護職が働くなかでの肯定的な変化を実感していくこと】

【外国人介護職が働くなかでの肯定的な変化】として、《働くうえでできるようになったと実感したこと》《仕事に対する職場からのポジティブな評価》《利用者からの肯定的な反応》《働くうえで肯定的に感じたこと》の4つのサブカテゴリーから構成された。

5. 【文化的背景の違いを互いに受け入れ、働きやすさを形成していくこと】

【文化的背景の違いを互いに受け入れ、働きやすさを形成していくこと】とは、働きやすさを生み出していくものであり、《文化的背景を互いに受け入れること》のサブカテゴリーから構成された。

6. 【日本語能力不足により、仕事に支障をきたしてしまう】

【日本語能力不足により、仕事に支障をきたしてしまう】とは、外国人介護職が仕事に必要な日本語を用いることができない現状であった。《学んだ日本語と現場で用いる日本語のギャップ》《日本語能力不足により利用者家族の対応ができず、仕事に支障をきたしてしまう》《介護職として語学力不足による、仕事の支障に直面する》の3つのサブカテゴリーから構成された。

7. 【受け入れ体制が整備されていない職場に配置されること】

【受け入れ体制が整備されていない職場に配置されること】とは、受け入れ側の課題が特徴的な内容であった。《介護職として必要な効果的な日本語学習環境が受けられない》《人材不足や受け入れ側も体制が整っていないなかで外国人介護職が働かなければならない》の2つのサ

ブカテゴリーから構成された。

8. 【母国と異なる生活背景や価値観】

【母国と異なる生活背景や価値観】とは、《母国と日本との文化的価値観の違い》《日本と母国との生活環境や高齢者福祉の違い》の2つのサブカテゴリーから構成された。

V. 考 察

結果を踏まえ、日本で就労する外国人介護職の就労継続に影響する要因には、促進する要因、阻害する要因に大別された。その視点に沿って考察を行う。

1. 日本で就労する外国人介護職の就労継続を促進する要因

日本で就労する外国人介護職の就労継続を促進する要因は、【日本で生活し日本の介護を学ぶ意思があること】【家族との生活を支え、維持すること】【周囲からの支援】【外国人介護職が働くなかで肯定的な変化を実感していくこと】【文化的背景を互いに受け入れ、働きやすさを形成していくこと】の5カテゴリーが該当した。【日本で生活し日本の介護を学ぶ意思があること】とは、日本で生活し、就労することに関して肯定的な思いを抱いている内容が抽出された。【家族との生活を支え、維持すること】とは、日本でいっしょに暮らしている家族や、母国に残した家族に関する内容が抽出され、外国人介護職が働く動機は自分を含めた「家族」を支える責任が関係していた。【周囲からの支援】では、外国人介護職が職場の同僚や上司に望んでいた支援を受けることができた内容が抽出され、外国人介護職は異国である日本で生活するうえでの困難さを感じながらも、周囲から支援を受けていることで安心して生活できるようになり、それらが外国人介護職の継続した就労に促進する要因であることが示された。【文化的背景を互いに受け入れ、働きやすさを形成していくこと】とは、外国人介護職が日本の文化に適応する過程だけでなく、日本人が外国人介護職の文化を受け入れていく内容や、外国人介護職を通して異文化を学び合う内容が抽出された。

富永ら（2021）は、介護職における就業継続の意向の要因について、介護職が抱く仕事に対する愛着と、それに影響を及ぼす人間関係を基盤とした結束力やつながり、職場運営や教育体制といった職場環境が、介護職における就業継続の意向の要因であると述べている。この結果は本研究の結果を支持する内容であり、外国人介護職が日本で働き続けるためには、これらの要因を踏まえた支援が必要であることが示された。

2. 日本で就労する外国人介護職の就労継続を阻害する要因

日本で就労する外国人介護職の就労継続を阻害する要因は、【日本語能力不足により、仕事に支障をきたしてしまう】【受け入れ体制が整備されていない職場に配置されること】【母国と異なる生活背景や価値観】の3カテゴリーが該当した。日本語能力が採用条件を満たしていても【日本語能力不足により、仕事に支障をきたしてしまう】こともあり、日本語能力不足による仕事に支障をきたすこと、仕事に必要な日本語学習環境が受けられないといった状況が示された。また、外国人介護職の【受け入れ体制が整備されていない職場に配置されること】によって、外国人介護職と受け入れ側の双方のニーズが合致しないまま、外国人介護職は働かなければならない現状が明らかになった。【母国と異なる生活背景や価値観】では、日本で働くうえで外国人介護職や候補生が実感する母国との違いが抽出され、日本で理解されずに苦しむ内容も抽出された。また、地域によっては、利用者は介護職に対して方言を話す場面が多くあると考えられ、外国人介護職が学んできた日本語と、仕事で用いる日本語との隔たりを生じていた。

全国社会福祉法人経営者協議会(2020)は、『外国人介護人材受入れガイドライン』のなかで、地域共生社会の実現に向けて、すべての社会福祉法人が外国人介護人材の受け入れを進めることが重要であるととらえており、【母国と異なる生活背景や価値観】にも関連した、外国人介護職に対する誤解や偏見を防ぐためにも、現場の職員だけでなく、利用者および家族、地域住民が外国人介護職の生活や価値観を理解できるようにサポートする重要性を述べている。これらから、外国人介護職として必要な入国後の日本語等研修だけではなく、施設へ入職後も、施設が位置している地域性を生かした日本語教育や外国人介護職に対して継続した就労を促進できるような支援が喫緊の課題である。

3. 本研究の限界

本研究は、文献レビューであること、国内文献を対象に分析したという限界が挙げられる。そして、外国人介護職の特徴的な就業継続に関連する要因や、海外の外国人介護職の就労継続に関連する要因についても考察していく必要がある。また、分析文献の対象者はEPA介護福祉士候補生、介護福祉士であったため、他の外国人介護職の制度についても、質的・量的調査を行っていき、日本における外国人介護職の制度の違いによる就労継続に関連する要因についても明らかにしていく必要がある。

VI. 結 論

本研究は、外国人介護職の就労継続に関連する要因を

先行研究から整理、統合することにより、課題を明らかにすることを目的に行った。外国人介護職の就労継続に関連する要因には促進する要因、阻害する要因が示された。特に阻害する要因は、外国人介護職の文化的背景が受け入れられないことや日本語教育の改善について示され、地域性を生かした日本語教育や外国人介護職に対して継続した就労を促進できるような支援が喫緊の課題である。

なお、本研究は、2020年度聖路加国際大学大学院看護学研究科博士前期課程に提出した課題研究論文の一部に加筆・修正を加えたものである。

謝辞

本研究にご助言をくださいました地域看護学・公衆衛生看護学教室のみなさまに心より感謝申し上げます。また、研究をご指導いただきました東京工科大学医療保健学部看護学科地域看護学の江川優子専任講師に深謝いたします。

利益相反

本研究における利益相反は存在しない。

引用文献

- 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.
- 赤羽克子, 高尾公矢, 佐藤可奈 (2014): 介護人材不足と外国人労働者の受入れ課題: EPA介護福祉士候補者の受入れ実態を手がかりとして. *聖徳大学研究紀要*, 25: 21-29.
- 荒居康子 (2018): 日本で介護職として就労を考えている外国人の就労継続意向についての認識とそれに関連する要因についての文献検討. *老年社会科学*, 41 (3): 314-321.
- 橋本美香, 釧持朝子, 伊藤就治, 他 (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. *東北文教大学短期大学部紀要*, 10: 73-84.
- 飯田貴映子, 酒井郁子 (2012): 高齢者長期ケア施設における外国人看護職・介護職の就労の現状と課題. *文化看護学会誌*, 4 (1): 3-12.
- 池田佳代, 村中泰子, ファム・ホアン・アイン, 他 (2018): 外国人労働者の環境に関する一考察: ベトナム人看護師・介護福祉士候補者を対象として. *環太平洋大学研究紀要*, 12: 19-28.
- 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け入れ施設のアンケート調査をもとに. *厚生指標*, 61 (11): 27-35.
- 伊藤 鏡 (2015): 外国人介護福祉士候補者の介護技能評価と就労意向に関する一考察: インドネシア第二陣受け入れ施設への調査からの示唆. *社会福祉学*, 56 (3): 76-87.
- 亀山純子, 柳 久子 (2019): 外国人介護職者における就労意向・バーンアウトおよびコミュニケーション能力の特徴に関する研究. *日本公衆衛生雑誌*, 66 (1): 38-47.
- 河内康文 (2016): EPA介護福祉士候補者の介護現場における経験: 日常業務での他者からの支援に焦点をあてて. *厚生指標*, 63 (11): 32-38.

- 公益社団法人国際厚生事業団 (2020) : 在留資格「特定活動 (EPA 介護福祉士)」から在留資格「介護」への変更について. <https://jicwels.or.jp/?p=14269> (2021/5/20).
- 公益社団法人国際厚生事業団 (2021) : EPA に基づく外国人看護師・介護福祉士候補者受入れパンフレット. 4-6, 公益社団法人国際厚生事業団, 東京.
- 公益社団法人日本介護福祉士養成施設協会 (2021) : 介護福祉士養成施設への入学者数と外国人留学生. http://kaiyokyo.net/news/h28-r2_nyuugakusha_ryuugakusei.pdf (2021/5/20).
- 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/stf/houdou/0000088998.html> (2021/5/20).
- 厚生労働省 (2020) : 令和2年版厚生労働白書. 259-260, 厚生労働省, 東京.
- 日本放送協会 (2018) : 介護現場を担う外国人 10年目の現場から. <https://www.nhk.or.jp/heart-net/article/75/> (2021/5/20).
- 沼田秀穂, 村中泰子, ファム・ホアン・アイン, 他 (2018) : EPA に基づくベトナム人看護師・介護福祉士におけるワーク・エンゲイジメントの考察. 環太平洋大学研究紀要, 12 : 147-156.
- 大森弘子, 倉鋪桂子 (2014) : EPA インドネシア介護福祉士の高齢者施設における就労意識 ; 在日5年目における面接調査を通して. *日本看護福祉学会誌*, 19 (3) : 205-217.
- 白坂真紀, 桑田弘美, 高木美千代 (2009) : インドネシア人看護師・介護士受け入れに関する研究 ; 語学研修中のインドネシア人介護福祉士候補生が日本での就業にあたり抱く懸念. *滋賀医科大学看護学ジャーナル*, 7 (1) : 47-50.
- 社会福祉法人全国社会福祉協議会 (2020) : 外国人介護人材受入れガイドライン. 2, 社会福祉法人全国社会福祉協議会法人振興部, 東京.
- 出入国在留管理庁 (2020) : 新たな外国人材の受入れ及び共生社会実現に向けた取組. <http://www.moj.go.jp/isa/content/930004251.pdf> (2021/5/20).
- 富永真己, 中西三春 (2021) : 介護職における就業継続の意向を高める要因 ; ユニットリーダーへのインタビューによる質的研究. *日本公衆衛生雑誌 (J-STAGE 早期公開)*, 1-7.
- 山本哲子, 水上勝義 (2018) : 経済連携協定 (EPA) で来日中の介護福祉士の職業性ストレスについて. *高齢者ケアリング学研究会誌*, 8 (2) : 11-21.

Factors Related to the Continuation of Employment of Foreign Care Workers in Japan

—A Literature Review—

Kenta Teramoto

Kaisei Town office

Purpose : To isolate and identify factors that affect the continuity of employment of foreign (non-Japanese) care workers residing in Japan by reviewing previous studies.

Research method : The database used was Ichushi-Web, and keyword searches were conducted using a thesaurus. The selection criterion was that the literature should contain factors that affect the continued employment of foreign care workers. The selected literature was categorized based on the description of the summary of the literature and the excerpts from the context of the contents described in the literature.

Results : The literature was selected according to the selection criteria and finally 13 references were selected for review and classified into 8 categories. The categories were further categorized into the following factors that promote continued employment : “willingness to live in Japan and learn about Japanese nursing care,” “supporting and maintaining family life,” “support from others,” “realizing positive changes as foreign care workers work,” “accepting each other’s cultural differences and forming a comfortable working environment,” and “continuing to work”. The factors that hindered the continuation of employment were summarized as follows : “life background and values that differ from those of the home country”, “difficulties in work due to lack of Japanese language skills”, and “being assigned to a workplace that does not have an acceptance system”.

Conclusions : The factors that promote continued employment were related to the support received from the surrounding community in terms of daily life, mental health, language, and learning ; as well as the work environment, including workplace management and educational systems. The factors that hindered the continuation of employment for foreign caregivers were the customs of their home countries, worries about the appropriate age for marriage, the lack of an acceptable work environment, and lack of adequate Japanese language education. In order to improve these factors, it was suggested that the support provided for foreign care workers needs to be improved.

Key words : foreign, care worker, continuation of employment, literature review