

# 技能実習制度における外国人介護労働者の受け入れと課題

在留資格の違いに見るベトナム国出身介護労働者の  
聞き取り調査からの考察

野田 由佳里 Donald Glen Patterson 古川 和稔

聖隷クリストファー大学社会福祉学部介護福祉学科

**Issues in accepting foreign care workers in  
a technical internship program in Japan:  
An interview study with Vietnamese care workers  
on perceived differences in terms  
of status of residence**

Yukari NODA Donald Glen PATTERSON Kazutoshi FURUKAWA

Department of Social-Care Work, School of Social Work, Seirei Christopher University

キーワード：ベトナム、技能実習制度、介護人材

Key words : Vietnam, technical internship program, care workers

## I. はじめに

介護分野における外国人の受け入れは、東南アジア諸国とのEPA（経済連携協定 以下EPAと表記する）により、インドネシア（2008年度）、フィリピン（2009年度）、ベトナム（2014年度）の3か国から受け入れてきた<sup>1) 2)</sup>。2016年には出入国管理・難民認定法改正案と、外国人技能実習適正実施法案が可決され<sup>3)</sup>、在留資格「介護」での就労と、技能実習生としての外国人介護労働者の二極化が起きると推察される。技能実習制度は、「人づくり」に協力・国際協力、国際貢献の重要な役割として定義され、技能実習法の目的を「技能実習の適正な実施」「技能実習生の保護」<sup>4)</sup>としている。しかしながら、文化・習慣・価値観の違う技能実習生と一緒に働くことは、しっかりとした受け入れ体制を構築しなければ、人材不足で脆弱な介護現場には更なる負荷が考えられ、混迷をきたすと容易に想像できる。ケアの質を担保するためには、様々な課題とその原因について理解をし、日本人介護職員と技能実習生が協働するための方策を講じることが急務だと考える。

外国人が介護職として就労可能な在留資格について整理を行う。2005年頃より、大量の介護人材が必要とされる中、外国人介護人材の活用への期待が高まっているが、わが国はこれまで外国人の単純労働者を受入れないという方針があり、外国人が介護現場で働く場合には、

①身分に基づき在留する者（「日本人の配偶者」「永住者」「定住者」）

②EPAに基づく介護福祉士及び候補  
そこに前述した

③外国人技能実習者  
が追加された。

そこで本研究ノートでは、技能実習制度より

早く開始された在留資格により、日本で就労している（または経験のある）ベトナム国出身の外国人介護労働者に着目するものである。彼女らの様相を明らかにすることで、技能実習生の受け入れに関する課題を明確にし、受け入れの具体策早期に講じる必要性を感じたことが、本研究の着想に至った経緯である。本研究の目的は、在留資格の違いが、入国後の就労にどのような影響を及ぼすのかを明らかにすることで、本格的に開始される介護職種の技能実習生の受け入れ課題を検討することである。

中でも「技能実習制度」が労働力の確保だけではなく、あくまでも技能・技術・知識の移転を図る本来目的が果たせていけるのかという問題意識が研究ノートの着想である。

## II. 調査方法

### 1. 調査協力者

本調査の対象は日本の特別養護老人ホームに従事経験のあるベトナム国出身介護労働者である。協力者の条件は、在留資格（EPA介護福祉士候補者・在留資格「介護」・その他）により、日本の特別養護老人ホームに従事経験があり、現在も福祉や医療の教育や研究に関わっている方、または日本国内で高齢者福祉または障害者福祉の実践に関わっている方とした。ベトナムに帰国した方は、現地在住の日本人研究協力者から紹介を受けた調査協力候補者に対して、文書と口頭で説明し、調査協力の同意を得た。本研究ノートでは、数名行った中でも研究対象としたインタビューの協力者のAさんはC県に所在する特別養護老人ホームDに従事している介護職員、Bさんはベトナム国E市の短期大学Fの教員の2名である。

## 2. データ収集

### 1) 対象者の属性など

#### (1) Aさん

40代・女性・ベトナム国出身  
勤務先：特別養護老人ホームD介護職員  
ベトナム出国後、日本入国時年齢20歳  
入国時日本語能力：N4程度（推定）  
在留資格：その他（日本人男性と結婚）  
調査日時：2017年5月31日  
（介護職の経験年数5年）  
インタビュー場所：D施設内

#### (2) Bさん

30代・女性・ベトナム国出身  
勤務先：短期大学Fの教員  
ベトナム出国後、日本入国時年齢22歳  
入国時日本語能力：N3合格  
在留資格：EPA介護福祉士候補者  
調査日時：2017年9月11日  
（介護職の経験年数3年）  
インタビュー場所：ベトナム国E市

### 2) データ収集方法

- ・半構造化面接法によるインタビュー
- ・面接場所は研究協力者の希望による、公共の会議室や事業所内の会議室であった。面接実施にあたっては、研究協力者が緊張しないよう雰囲気づくりなどの配慮を実施した。研究協力の説明を行った上、ICレコーダに録音し、逐語録の作成を行った。

### 3. 分析方法

録音データから逐語録を作成した。逐語録から、会話の内容や得られた言葉に着目し、類似性を確認しながら、存在する概念を網羅的に築き上げていくオープンコーディングを実施し、ラベル作成を行う。ラベルを集め、相違点、共通点、類似点について統合、比較検討すること

によって分類する。そして複数のラベルが集まったものをサブカテゴリ化する。次にサブカテゴリを統合、比較、再編を繰り返しながら分類し、カテゴリ化した。

### 4. 倫理的配慮

#### ・Aさん

本研究を実施するにあたり、事前に調査協力者に、調査への協力は自由意思であること、同意した後であっても、いつでも中断出来ることなどを文書と口頭で説明し、文書にて同意を得てから実施した。本調査は、聖隷クリストファー大学倫理委員会での倫理審査の承認を受け実施した（認証番号17039）。

#### ・Bさん

Aさん同様に倫理的な配慮を実施した（認証番号17009）。

## Ⅲ. 結果と分析

オープンコーディングから、ラベルを作成し、共通性や類似性から統合、比較検討し、分類の再編を繰り返し、カテゴリ化したものの一部の紹介を行う。

### 1) Aさんのインタビューの結果

#### (1) Aさんの逐語録の一部

日本に来て介護の仕事をしたときは、今の話を、国と日本の生活の違いで、問題というか、ああ、間違えちゃったな、ということ

やっぱり言葉の使い方ですね。利用者に向かって、家族の、利用者の家族を、その言葉が難しかった。特にこの仕事を始めてから一番悩みなのは、申し送りがあって。それで、全体のとか、ユニットのとか、仕事をする前にそれを読めなきゃならないけど、その漢字がわかんない

くて。それが一番悩み。

## (2) 逐語録をもとにコーディングしたラベルの一部

- ・国と日本の生活の違いの問題
- ・間違えたことは言葉の使い方
- ・利用者や家族への言葉が難しかった
- ・一番悩みなのは申し送り
- ・申し送りを読む時に漢字がわからない
- ・ハグは最初しなかった
- ・旦那さんにダメと言われた
- ・自分の経験上でもやっちゃうといけない
- ・日本人が嫌がることはハグ
- ・特に年寄りの人たちが嫌がるハグ
- ・慣れてきた利用者はハグを喜んでいる

## (3) ラベルからのサブカテゴリ化

(太字、下線がサブカテゴリ・斜体は、サブカテゴリ内のラベル内容：一部紹介)

### 生活や文化・習慣の違いから生じる問題

- ・国と日本の生活の違いの問題
- ・ハグは最初しなかった
- ・物の受け渡しに困る

### 文化の違いによる対応

- ・日本人が嫌がることはハグ
- ・特に年寄りの人たちが嫌がるハグ
- ・旦那さんにダメと言われた

### 関係性の変化による対応の違い

- ・自分の経験上でもやっちゃうといけない
- ・慣れている利用者は喜んでいる
- ・笑顔だけは通じる

### 言葉遣いの難しさ

- ・間違えたことは言葉の使い方
- ・利用者や家族への言葉が難しかった
- ・命令口調だと誤解される

### 仕事をする上での困難

- ・一番悩みなのは申し送り
- ・申し送りを読む時に漢字がわからない

- ・お願いなのかわからない思いの汲み取り

## (4) サブカテゴリからのカテゴリ化

(太字、下線がカテゴリ・斜体は、カテゴリ内のサブカテゴリ内容：一部紹介)

### 日本で働く戸惑い

- ・生活や文化・習慣の違いから生じる問題
- ・文化の違いによる対応
- ・人間関係性の難しさ

### 利用者とのやりとり

- ・関係性の変化による対応の違い
- ・外国人を受け入れられる人の温かさ
- ・介護拒否への辛さ

### 言葉遣いの難しさ

- ・言語上のトラブル
- ・話し言葉と書き言葉の違い
- ・専門用語の習得

### 仕事上の課題

- ・仕事をする上での困難
- ・忙しすぎる現場
- ・相談できる人の存在

## 2) Bさんのインタビューの結果

### (1) Bさんの逐語録の一部

ベトナムでは、身の回りのことはほぼ家族の人がやっているの、専門職は何をやっているかということ、まだ日本の数十年前に同じような指示に基づいた仕事しかやってない。身の回りのことはまだ家族にお願いすることが多いので。今のところだと、そこまで専門家がやってくれて実感していないのじゃないかなと思っている。やはり家族のケアは限界があると思いますので、もっといいものを提供してほしいと思う。

### (2) 逐語録をもとにコーディングしたラベルの一部

- ・身の回りのことはほぼ家族の人がやる
- ・専門職は医師の指示に基づく仕事

- ・身の回りのことはまだ家族にお願いする
- ・介護を専門家がやるって実感していない
- ・家族のケアは限界がある
- ・もっといいものを提供してほしい
- ・就職しやすいと家族に言われている
- ・理論がすごく弱い
- ・頭で考えて働いてほしい
- ・考えてやらないといけない仕事

### (3) ラベルからのサブカテゴリ化

(太字、下線がサブカテゴリ・斜体は、サブカテゴリ内のラベル内容：一部紹介)

#### ケアに対する考え方

- ・身の回りのことはほぼ家族の人がやる
- ・身の回りのことはまだ家族にお願いする
- ・家族のケアは限界がある
- ・考えてやらないといけない仕事

#### 専門職の捉え方

- ・専門職は医師の指示に基づく仕事
- ・介護を専門家がやるって実感していない
- ・もっといいものを提供してほしい

#### 日本への渡航動機

- ・就職しやすいと家族に言われている
- ・国家戦略
- ・夢やビジネスチャンスが日本にある

#### 介護福祉の現状

- ・職業として認知されていない
- ・介護福祉士は認定されていない職業
- ・理論がすごく弱い
- ・頭で考えて働いてほしい

### (4) サブカテゴリからのカテゴリ化

(太字、下線がカテゴリ・斜体は、カテゴリ内のサブカテゴリ内容：一部紹介)

#### 日本人が持つ価値観への戸惑い

- ・もてなしの感覚
- ・生活や労働における時間感覚の違い
- ・多様性の理解のなさや頑なさ

#### 日本における介護・ケア

- ・ケアに対する考え方
- ・専門職の捉え方
- ・介護福祉の現状

#### 日本で働く決意

- ・日本への渡航動機
- ・渡航前の日本語能力
- ・新しいものへの取り組み姿勢

#### ベトナムへの技術移転

- ・参考になるカリキュラム
- ・ベトナムの価値観
- ・他職種との差別化

## IV. 考察

Aさん、Bさんに共通したカテゴリとして《本人の明るい思考》《新しいことへの意欲的な姿勢》《受け入れ側の関わり》がある。

特に、《本人の明るい思考》に関しては、【人を信頼する気持ち】【対人への壁の低さ】【物事を明るく捉える考え方】【物事への前向きさ】【困難な場面での切り替えのうまさ】などが挙げられた。また《新しいことへの意欲的な姿勢》に関しては【学ぶ喜び】【積極的さがもたらす相乗効果】【日本人と働く覚悟】【家族を支える誓い】【努力を惜しまない姿勢】などが挙げられた。特に両名のインタビューの中で何度も聞かれる《受け入れ側側への感謝の思い》が印象的であった。【窓口の明確化】【自分の困りごとへの可変的なルール作り】【親和的な同僚の存在】など、『自分は恵まれている』『職場はみんないい人』と多少の人間関係の悩みに対しても日本人の同僚達を好意的に捉えている外国人介護労働者の資質が色濃く浮かび上がった。

一方で、相違点として現れたカテゴリとして《入職時の苦勞》《専門用語を理解する困難

さ》《生活・文化を理解するプロセスと期間》は、在留資格の違いに影響されていることが推測される。Aさんは、日本人男性と結婚したことで『その他』の在留資格を得ている。夫家族との暮らしの中で言葉の習得や、日本文化の理解をゆっくりとしたことが推測される。一方のBさんは、『EPA 介護福祉士候補者』としての在留資格を得ており、看護師としての知識の上に、入国時の日本語能力の高さから専門用語の習得が用意であったと推測される。技能実習生の多くは、Aさんに比較すると生活文化などの価値観の理解も低く、またBさんのように知識も日本語能力が低いであろう。AさんBさん達が感謝していると語った《受け入れ法人側への万全な受け入れ体制》以上の準備を整えることが、介護職種の外国人介護労働者の定着促進となり、技能実習制度の本来の目的である技能移転に結びつくであろう。

ここで在留資格の違う介護分野における外国人技能実習生の受け入れ課題<sup>4)</sup>を整理する。

技能実習生とより良くコミュニケーションを図る方法として、まずは個人差への配慮が必要であり、個人理解・行動観察・個性を踏まえた対応に加え、母国語での面談を随時行い、技能実習生自身の思いや自己主張への対応をしていくことが必要であろう。また大きな課題は、日本語能力の問題である。監理団体などとの協働で日本語学習サポートを組織的かつ計画的に行うことや、現場でのわかりやすい言葉での説明や方言、早口、世代に特有な言い回しに慣れる工夫など受け入れ側の準備体制も当然必要であるが、主体的に学ぶ【自律的な日本語学習支援】を構築していく必要がある。また忘れがちな技能実習生自身の健康指導管理として、こころとからだへの気づき、特に異国で暮らす淋しさや煩わしさに起因するメンタルヘルスへの対応策

も講じていくことが不可欠であろう。

研究ノートに着想として、「技能実習制度」が労働力の確保だけではなく、あくまでも技能・技術・知識の移転を図る本来目的が果たせていけるのかという問題意識があると冒頭でも述べたが、技能実習生を受け入れる事業所には以下の3つの視点が必要だと考える。

・対利用者

サービスの対象となる利用者に対する質の担保と不安軽減に対するフォロー

・対外国人労働者

介護職に対するネガティブなイメージを持たせない工夫と、日本介護労働者に同様の環境

・対日本人介護労働者

処遇・労働環境の改善と共に、外国人介護労働者への理解と努力への労い

それぞれに対して確固とした方針・具体策などを講じた上で受け入れをしていく必要があると考える。特に介護の社会的評価の低さ<sup>7)</sup>につながった「単純な作業・肉体労働」という間違った認識を日本語があまりしゃべれなくても、外国人でもできる職業だと感じてしまうような対応は避けるべきである。その意味でも、利用者が安心してサービスを受けるのに必要な程度のコミュニケーション能力を備えていることを測定する日本語能力を資格要件として担保することは不可欠であろう。その上で技能実習生であっても、他の日本人と比較して遜色ないサービスのレベル（確実性・安全性・統一性）など均質さも確保されるべきだと考える。

## V. おわりに

介護人材を安定して確保するために、グローバル化も視野に入れること<sup>3) 8) 9) 10)</sup>は各事業所に委ねられている。しかし、現実的には日々のケ

アや、制度変更に翻弄されている事業所が多い。研究者として介護福祉現場の後方支援となり得るよう、国民性に配慮した外国人介護労働者の受け入れ課題などを今後も検討していきたい。

**謝辞：**調査にご協力いただいた全ての皆様に感謝申し上げます。

本研究は2017年度聖隷クリスティー大学共同研究（一般研究-7 研究代表者古川和稔及び一般研究-8 研究代表者野田由佳里）による成果の一部です。

- 1) 朴保善（2015）「外国人介護労働者の受け入れに関する一考察」pp 93-109
- 2) 大関由貴・奥村匡子・神吉宇一（2015）「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」25. pp 239-279.
- 3) 厚生労働省 外国人技能実習制度への介護職種の追加について  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000147660.html> 2017.12.29
- 4) 公益社団法人日本介護福祉士会（2017）「平成29年度介護職種の技能実習指導員講習テキスト」
- 5) 井口泰（2005）『外国人労働者新時代』筑摩書房
- 6) 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－」聖徳大学紀要. 第26号. pp 17-23
- 7) 野田由佳里（2013）「介護職員の仕事のやりがいに関する一考察 同一社会福祉法人に勤務する職員の傾向性」生活支援学会誌. 第2号. pp 23-31
- 8) 竹田未知（2017）「日本における外国人介護労働者の受け入れ－介護世代の外国人介護労働に対する意識調査から－」
- 9) 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」厚生指針第11号. p61
- 10) 塚田典子（2015）「福祉の現場から 外国人介護労働者受け入れ制度に関する全国調査 介護人材確保と外国人介護労働者の受け入れについての考察」地域ケアリング. 第17巻第8号. pp 75-81