

# 在留資格「介護」で働く外国人介護人材が抱える生活課題の検討 —当事者へのインタビューデータの分析—

A study on life issues faced by foreign caregivers who work  
with the status of residence of "nursing care"  
— Analysis of data from interviews with parties —

羅 珉 京\*

Minkyung NA

## 要旨

本研究は外国人介護人材の活躍を目指して、在留資格「介護」で働く介護人材を対象に、職場や地域での生活実態を把握し、彼らが抱える生活課題について検討することを目的とする。そのため、介護福祉士養成施設を卒業し高齢者介護施設に勤務する当事者にインタビュー調査を実施した。結果、外国人介護人材が抱える生活課題は職場と地域生活において多岐にわたっていた。特に職場における労働関係法令や労務管理の理解とコミュニケーション、地域との関係づくりに関する内容が重点課題として特徴づけられた。外国人介護人材を採用する事業主にあっては在留資格「介護」制度の趣旨を踏まえ、人権への影響を反映した採用・育成・定着に係る体制作りとコミュニケーションの工夫が求められる。また、地域の慣習や相互の文化を理解する交流の場づくりの重要性が示唆された。

キーワード：在留資格「介護」、外国人介護人材、生活課題、人権尊重

## I 研究の背景と目的

少子高齢化の進展により、深刻化する介護人材不足へ対応策として、2008年の経済連携協定(EPA)に基づく介護福祉士候補者の受け入れが開始された。その後、2017年の在留資格「介護」と技能実習、2019年からは特定技能が追加され、主に4つのルートを通じた外国人介護人材の受け入れが進められている。

在留資格「介護」は、2017年9月施行された「出入国管理及び難民認定法の一部を改正する法律(平成28年法律第88号)」により創設された。在留資格「介護」が創設された背景には、高齢化の進行等に伴い、質の高い介護に対する要請が高まっていることと、介

護福祉士養成施設で学ぶ外国人留学生が介護福祉士等の国家資格を取得した場合、引き続き日本の介護分野で活躍できるようにするためである。つまり、介護ニーズの多様化・複雑化に伴い、専門的・技術的分野に外国人を受け入れることを目的として導入された制度である。

在留資格「介護」の創設によって、日本の介護福祉士養成施設を卒業して介護福祉士の国家資格を取得した外国人は在留資格を「留学」から「介護」に変更して、介護分野に就くことができるようになった<sup>1)</sup>。介護福祉士養成施設に入学するためには、法務省令で日本語能力試験がN2以上、もしくは日本国内の日本

語学校での学習歴が6ヶ月以上であることが定められている。このため、多くの場合、「留学」で来日した外国人留学生は、日本語学校で日本語を習得して介護福祉士養成施設において修学することになる。制度創設以降、全国の介護福祉士養成施設に入学した留学生数は大幅な増加傾向にある。2018年度の1,142人から2021年度は2,189人へと倍増しており、卒業者の97.5%が介護施設に就労している(公益社団法人日本介護福祉士養成施設協会2022)。

現在、在留資格「介護」で滞在する外国人の数は制度開始直後の2017年12月現在18人から、2022年6月末現在は5,339人へと急速に増加している(出入国在留管理庁2022)。在留資格「介護」は専門的で技術的分野の外国人介護人材の受け入れを目的としていることから、技能実習や特定技能等の他の在留資格で来日する介護人材の指導などにおいて、その能力を発揮することが期待されている(厚生労働省2021)。また、配偶者や子ども等の家族の帯同も可能であり、在留期限更新の回数制限もないため、長期就労が可能である。この点から、技能実習や特定技能等の在留資格で来日し、介護福祉士資格を取得した後に、日本で長期就労を志望する人材が移行していく受け皿として重要な役割を果たすことが考えられる。

このような状況下で、外国人介護人材の受け入れのための主な4つのルートがそれぞれの趣旨と要件が異なるしくみであることを考慮し、各ルートにおける活躍につなげられる研究が必要とされている。だが、これまでの外国人介護人材をめぐる研究は、主に日本語教育や資格取得支援、受け入れに関する政策、施設等受け入れ側の意識や体制に関するものが多く見られてきた。当事者の立場から外国人介護人材が職場や地域社会で自立した生活を営むために具体的に結びつく研究や在留資格「介護」に焦点を当てた研究は乏しい現状にあるといわなければならない。

上述のように、在留資格「介護」は専門的・技術的分野で働く介護人材として位置づけられており、家族帯同や長期就労が可能であるため、日本で長期的な活躍が期待できる。そこで本研究では、在留資格「介護」に焦点を当て、介護福祉士養成施設を卒業した外国人介護人材を対象に生活実態を把握し、職場と地域での生活課題を検討することを目的とする。

## II 研究方法

### 1. 調査方法

本研究では、介護福祉士養成施設を卒業し、在留資格「介護」で介護施設に勤務する外国人介護人材7名に対して半構造化面接法によるインタビュー調査を実施した(2021年12月、1人当たり60分～90分実施)。インタビュー調査を選定した理由は、外国人介護人材の職場や地域での生活状況について当事者としての思いや考えなど、インタビュー回答者の内面や潜在する現象を探索する手法として適当であると考えたからである。インタビュー調査は回答者が居住する地域内の面談兼応接室にて実施した。また、調査の際には承諾を得たうえで、ICレコーダーに録音した。

### 2. 調査対象と調査内容

インタビュー調査の対象となる外国人介護人材については、日本の介護福祉士養成施設を卒業して「介護」の在留資格を所持し、介護老人福祉施設で1年以上働いている職員を条件とした。介護老人福祉施設の職員を対象としたのは、毎年介護福祉士養成施設卒業者の進路先として最も多く、約4割強の人が就労しているからである。

調査の内容は、インタビュー回答者の基本属性、入職後の生活の変化、職場生活の状況、職場以外の生活状況、必要な支援についてである。基本属性を問うことで、以降の質問項目に対してインタビュー回答者の属性が与える影響を検討する。また入職後の生活の変化、職場生活の状況、職場以外の生活状況、必要な支援についてインタビュー回答者の思いや考えを問うことで、在留資格「介護」で働く外国人介護人材の活躍と自立生活を営むための課題を探索することを意図している。

### 3. 分析方法

調査結果の分析は質的データ分析法(佐藤2008)を参考にして、データにおける意味の探索的分析を行う質的手法を用いた。分析は次に示す手順によって行った。まずインタビュー調査で得られた内容は逐語データとして文字起こしを行った(合計録音時間504分、126,756文字)。次にインタビュー回答者の語りの文脈に注視しつつオープンコーディングを行った。その後「複数のコード(カテゴリー)間の比較」「コード(カテゴリー)とデータの比較」「データ同士の比較」の継続的比較法を用いて分析を進めた。また、分析結果

について社会福祉学を専門とする研究者から確認や助言を得ながら信頼性や妥当性を高め、バイアスの回避に努めた。

#### 4. 倫理的配慮

本研究では、調査に当たり長野大学「人を対象とする研究に関する倫理審査委員会」の倫理審査を受けて実施した(承認番号:2021-019)。インタビュー調査の協力者へは事前に口頭と書面で調査研究の説明を行い、「研究の参加は自由で中断できること」「拒否しても不利益はないこと」「データは匿名性が確保されて扱われること」を伝えた。そのうえで、調査協力者が研究同意書へ自筆の署名をすることで協力の受諾とした。研究に関する説明文書と同意書の書面にルビをふり、調査協力者とのより円滑なコミュニケーションを図るように努めた。また、インタビューの記録については、収集したデータは匿名化して処理するなど倫理的配慮を行った。

### III 研究結果

インタビュー回答者7人は、2019年3月にアジア圏のY国から来日し、同年4月に介護福祉士養成施設に入学した。卒業後はX県内に所在する高齢者介護施設に就労した。就労先は7人それぞれ異なる施設である。インタビュー回答者の年齢は20代から30代で全員女性である。2021年4月に現職に就いたため、在留資格「介護」で働いている年数は9か月と短い。介護業務の経験年数は、介護福祉士養成施設に入学して約3か月後からインタビュー回答者の受け入れ法人施設で法定時間内のアルバイトを続けていたため、2年7か月となる。また日本語能力試験のレベルは本調査時点のものを表記している(表1)。

本調査で得られたデータから、34のコードを分類し、最終的には10のカテゴリーを抽出した(表2)。以下、調査結果の説明では、カテゴリーを【 】、コードを〈 〉とし、それぞれの項目についての概要を示す。

#### 1. 職場生活における外国人介護人材の課題

在留資格「介護」で働く外国人介護人材が職場生活において抱える課題は、【介護業務の身体的負担】【介護の知識と技術の習得】【コミュニケーション】【労働関係法令や労務管理の理解】【メンタルヘルス】【マナーやルールの理解】【キャリア志向】【キャリア支援】【通勤環境】のカテゴリーが抽出された。

【介護業務の身体的負担】は、自分より大きい利用者を介助する際に〈体力がないから介助が不安〉と感じており、体力を使う介助場面で人員配置の配慮を求めている。また腰痛を抱えながらも〈職員不足のため無理する〉しかないし、〈痛みで就労を継続できるか不安〉であると身体的負担を訴えていた。【介護の知識と技術の習得】については、〈ケアプラン作成の心配〉や〈記録に責任〉を持つこと、〈介護の専門用語〉がなかなか覚えられないことが確認された。【コミュニケーション】は主に〈丁寧な言葉遣いが難しい〉ことや、業務上の疑問や問いについて〈何回も聞くことが辛い〉との発言があった。また、外国人介護人材が悩みや困りごとがあっても〈相談しづらい〉など、相談対応の課題が取り上げられた。他にも介護業務について〈易しい日本語〉を使って、〈優しく教えてほしい〉〈丁寧に優しい言葉で教えてほしい〉ことや、〈ミスに対する注意〉をす際の配慮を求めている。とくに介護現場で日本人と一緒に働く外国人介護人材にとって〈日本人は言わなくても分かると思われる〉ことや〈日本人職員間の本音がわかりにくい〉といった日本のコミュニケーション文

表1 インタビュー回答者の属性

ID	年齢	性別	現職での勤続年数	介護業務の経験年数	日本語能力試験
A	30代	女性	9ヵ月	2年7か月	N2
B	20代	女性	9ヵ月	2年7か月	N2
C	20代	女性	9ヵ月	2年7か月	N3
D	20代	女性	9ヵ月	2年7か月	N2
E	20代	女性	9ヵ月	2年7か月	N3
F	20代	女性	9ヵ月	2年7か月	N3
G	20代	女性	9ヵ月	2年7か月	N3

化の理解など、コミュニケーションに関連する発言が多く見られた。

次は【労働関係法令や労務管理の理解】についてである。外国人介護人材の中には「雇用契約書についてまだわからない」けれど、「知りたいことを聞きづらい」人もいた。また「休みたいけど人が足りない」「休みが少ない」など休暇の取得が難しいことが示された。他にも「大事な日にちや時期に休暇の配慮」がなされなかったり「有給休暇の理由を聞かれる」など、長期間の休みを取らないと母国へ帰られない外国人介護人材にとっては「一時帰国するための休みが取れるか心配」であることが明らかである。人手不足により休暇取得の難しさや業務の負担増が課題として確認された。

職場において【メンタルヘルス】の管理は不可欠である。インタビュー回答者はそれぞれ「ストレス解消」のために工夫していたが、とりわけ、「アルバイト先でいじめ被害者を見て就職を諦めた」という外国人介護人材もいて、メンタルヘルスの不調が確認された。また、外国人介護人材は「職場によって報告のルールが異なる」ことや、職場の同僚に「母国の文化について勉強してほしい」ことなど、職場で一緒に働く上で基本的な【マ

ナーやルールの理解】を課題として認識していた。他に、「会議が運営できる」ようになりたい、「利用者の家族支援ができる」ようになりたいという【キャリア志向】を持っており、「外国人だからできないと思われる」ことなく、「研修の機会を増やす」など【キャリア支援】の強化を求めている。さらに【通勤環境】について、過疎地域のため公共交通機関の利用が難しいことから、入職前後に「自動車の運転免許証取得」をしていた。

## 2. 地域生活における外国人介護人材の課題

外国人介護人材の中には子どもや家族がいる人も少なくない。本研究においてもインタビュー回答者が在留資格「介護」で働いていることから、「日本で子どもと暮らしたい」と家族帯同を予定していた。また「地域の生活上のルールを知らない」と、地域で暮らす上で必要な慣習や文化の理解が不十分であることが明らかにされ、「日本人との交流」など、【地域との関係づくり】の重要性が示された。

表2 在留資格「介護」で働く外国人介護人材が抱える生活課題

カテゴリー	コード	文例
<b>項目I 職場生活で外国人介護人材が抱える課題</b>		
介護業務の身体的負担	体力がないから 介助が不安	・学校から教えてもらったけど、正しい介助をしたんですけど、時々ちょっと自分より大きい、10倍ぐらい大きな利用者さんとかあるけど、正しい介助もするんですけど、体力はちょっと合わないと思います。時々、二人介助になってる利用者さんも、一人ですることは多いです。自分は(体力がないから)できない介助をするのは不安です。 C ・大きな体力をたくさん使ってるところはちゃんと決めて欲しい。 E
	職員不足のため 無理する	・学校でも教えてるし、ここでもちゃんとボデイメカニクスをしながら、考えながら、頑張ってくださいって言われるし、無理しないでくださいって言われてますね。でも時々職員が少ないからどうしても、頼みたいけど人がいないから、無理やりした場合もあったんですね。いつからはわかんないけど今腰痛いですね。 F
	痛みで就労を 継続できるか不安	・腰痛いから5年間で続けるかなっていう不安あります。痛みまよったら私どうなるかなって。それもちょっと考えます、自分的に。不安です。でも、しないといけないというイメージは入ってるんですね。それでしないといけない、5年間はしないとけない。それより自分の身体はどうなるってそれは一番不安ですね。 F
介護の知識と技術の習得	ケアプラン作成が心配	・ケアプランとか私たちも作らなければなりませんから、ちょっとケアプランのこともちょっと、大丈夫かなという感じで心配しています。今2人ぐらい、これ利用者さん2人ぐらい持っているけど、大丈夫かなあという感じで、私したケアプランはどうかとか、書くことは大丈夫かなとか、時々分かんないことがいっぱいあるから、今勉強しています。 F
	介護の専門用語	・介護用の言葉とかあります。学校でそのものとか貰ったけれども、それもすっかり覚えてなかった自分のせいと言っても間違いじゃないかなと思います。勉強は足りなかった感じ。 A

カテゴリー	コード	文 例
介護の知識と技術の習得	記録の責任	・アルバイトとの違いは、正社員になったら、記録の責任を持たないといけない。利用者さんの情報とかも口で伝えるじゃなくて、実際に意味ある文章とかも作って、誰が見ても分かる情報に記録を残したりしないと。 A ・記録はみんな手書きだけど、就職したばかりはちょっと、どうしたらいいかと考えたりしたけど、私は外国人なので携帯を使って漢字を調べてOKを言われたので、携帯を使って記録します。 B
コミュニケーション	丁寧な言葉遣いが難しい	・私は書いて、なんか日本語が時々うまくできないので、私はこれ、言うのと失礼かなと思ってちょっと、時々は言いたいんですけども、大丈夫かなどうかとかも、ちょっと心配です。電話かけるとき丁寧な言葉で使ってください」という感じとか、結構怒っているという感じとか言われた。敬語の使い方とかも。 G
	相談しづらい	・困るときも手伝ってくれないし、何でも相談できなくて困ることは多くなりました。今、仕事について困ることを言ってるんですけど、「頑張れ」「しょうがない」「頑張らなければならない」とか、でも自分はできない場合にも「頑張らなければならない」と。そういうこと、「ここに来てできない場合は、施設に払うお金払って、あと国に帰ってください」と、言われました。 C
	何回も聞くことが辛い	・教えてくれるけれども、自分は何回も聞いて聞いてまづいかなって。自分がつらい。自分が遠慮する。同じこととか、あとは学校でせっかく学んだけれども聞いたりとか A
	優しく教えてほしい	・仕事正社員として始めて、一緒に働いてるリーダーさんが、ちょっと厳しい話とかしてる時もありますので。そして、教えてる方法とかも、もっと優しく教えてほしいけどあまり…きつかったです。二回目聞いたら、忘れがちと言われたりされてました。そんなに上手に教えてくれないのに、なんでそう言われたいといけないのかと思いました。 D
	丁寧に優しい言葉で教えてほしい	・教えてくれる方も要ります。やっぱり、立場が高い人じゃなくて、本当の気持ちで教えられたらいいと思います。例えばリーダーさんが教えるのはいいけれども、職員さん同士でも、本当で知ってほしいとか、気持ち楽に分かってほしいとか、言葉遣いは優しくしたりとか。…教えてることに、本当に分かるようにとか…例えば、私が教えられた時、私のためにもよくなるし、職場のためにもよくなるし、だから、一生懸命教えてほしい。教えてないのにもう教えたとて言われたりする。教えられたのに、何でやってないのとかも。 A ・できれば一つ一つの業務を、ちゃんと教えてほしかったです。 D
	ミスに対する注意	・仕事でミスをした場合、たとえば係長、主任係長課長、課長 2 人だったら課長 2 人、係長 2 人いればたとえば上司の人 5 人としたら、午前中は 1 人、午後会ったら 1 人、明日会ったら 1 人、元気にならないんです。1 つのミス、わかる、介護をもっといい、もっといい介助になるため言ってるのはわかるけど、そんなに言う必要ないかなって思ってる。 F
	易しい日本語	・方言を使うのが多いです。他の人はわかっているから易しい日本語で言ってくれてるけど、その 1 人だけが。 D
	日本人は言わなくても分かると思われる	・日本人はあんまり、日本は言わなくても分かってほしいのに、みんなは、例えば電車の中で静かになるとかはみんなが分かっているから、知らなくてもみんなが分かっているから、なんでも言うとかは思っていない感じで…外国人として分からないことは教えてほしい。 A
	日本人職員間の本音がわかりにくい	・職員さんたち間の関係かな。そう、ちょっと何かな。職員さんたちもいろいろな気持ちは持っているから、ちょっと何かな、みんなが、前には、はいはいはいと仲良く見られるけど、後ろには仲良くじゃないから、それに気を付けてないんで、私たちは自分話したいこととか言わればちょっと困るかなと思って。 G
労働関係法令や労務管理の理解	雇用契約書についてまだわからない	・契約書についてまだわからないんです。お互い結ぶ契約書。何年間働くとか、それまだないです。最初正職員になったとき、辞令をもらっただけ。 D
	知りたいことを聞きづらい	・施設に雇用関係書類について聞いてみたいと思っているけど、なかなか聞けないです。向こうが嫌になるかなって。どう思われるかわからないです。雇用条件の書類も、正社員として入って 2 週間あと、もらったので。入って最初の日にもらってなくて。普通のやり方ではないのかなって思ってます。 D
	休みが少ない	・休みが少ないです。月に 6 日、7 日ぐらいいしかもらってないです。有休取っても、有休も含めて 7 日間ぐらいです。そして勤務は人が足りないのにつきです。それを、座談会の時とか休みもっと欲しいとか言っても、今まではまだ変わってないです。条件の説明書には、週に 2 回と言ってるので、週に 2 回ぐらいいはほしいです。 D
	休みたいけど人が足りない	・自分は大事と考えているけど、…職員は足りないんで、私はどうしても難しいよねと。人が 1 人ぐらい入っても楽になって休みも取れたらいいなと。 B

カテゴリー	コード	文 例
労働関係法令 や労務管理の 理解	一時帰国するための 休みが取れるか心配	・ 国に帰るときも、休みはちょっと難しいから1週間とか2週間とかもね。ちょっと私たちも2週間、3週間ぐらいにもらわないと、国に帰るのは難しいから、ちょっとお母さんもちょっと長年に会ったことがないから、ちょっと一緒に住みたいとか。でも恋しい、もうこれお母さんたちと自分の側に見ると、もうあっちのちょっと仕事の職員さんたちも困っているかなと。私は1人で2週間ぐらいに出ると大丈夫かなとか、迷惑になるかなとかいう感じもあるから、どうしたらいいかな、うまくできるかなというふうに、これも心配しています。 G
	有給休暇の 理由を聞かれる	・ 有給休暇とかも取った時理由を聞かれています。有給休暇、自由だから自分の個人用とってるから。理由をちゃんと出してくださいとか言われたら、私たちは今日本の法律を見てるけど。有給休暇でそれは個人用だからそんなに理由が言う必要がないかなと思えますと言ってから言わなくてもいいことになって。 E
	大事な日にちや 時期に休暇の配慮	・ それに対しても日本人も日本人の大事な日にちとかあってそういう時期に休みたいし。私たちにもそういう時期があったら、ちょっと上の人から準備しておいた方がいいかなって。そういう時期になったらどうやってシフト回れたら仕事しやすいか。 E
	配置人数の不足	・ 特養だったら、普通に1ユニット職員が最低2人とかあるってわかっていますけど、今のところは1人だけ回るので、きついですので、普通にやってほしいんです。・・・月に1回ぐらいは夜勤夜勤って感じです。今の夜勤のパターンは、6時から7時からか入っても、次の日の8時半、8時までってパターンですので、13時間ぐらいです。 D
メンタルヘルス	ストレス解消	・ 次回からはこういうことが与えられないように仏様に祈ったり、深呼吸集中したり、瞑想とかやったり。 A ・ ストレスは向こうの自分の家族に話したり、あと自分の趣味やることをしたりして解決します。 C ・ 今は自分のことを聞いても聞いてなくても、自分のやりたいことは必ずできるようにすると思っ過ぎてます。 B ・ 休みの時間はドライブしたり買い物したりで過ごしています。 E ・ 映画、ドラマにて忘れる。 F ・ ちょっと外にいたり、ご飯食べたり行っています。 G
	いじめ被害者をみて 就職を諦めた	・ 私、アルバイトするときそんなに日本人の女の子は就職していろいろいじめられてるのを見て、私も就職してこの会社にはそんなふうにいじめられるのが当たり前じゃないんですかと思いました。だからこの施設は絶対に働きたくない、就職したくないと思って、いろいろ活動しました。 B
職場の マナーやルール	職場によって 報告のルールが異なる	・ アルバイト先で、トイレ行く時は言うのは恥ずかしいだから言わなくて。今は言わなくていい、今の職場は。・・・私は最初言わなくて行っちゃったから言われました。どこかに行っちゃったか分かんないとかは、無断に、ただ仕事やりたくないからどこかに行っちゃったイメージがされました。 A
	母国の文化について 勉強してほしい	・ 信仰についても受け入れる施設は前もって勉強して欲しいです。自分が何日も受け入れる側を決めているでしょ。最初は前もって決めてるから、わかっているからその国の文化とかその食生活とか色々勉強して欲しいです。 E
キャリア志向	会議が運営できる	・ 毎月ユニット会議の時とかも、自分が議長になった時、さざって読めたり、これはこうとかやったり、議長とかの役割ができるようになりたい。 A
	利用者の家族支援が できる	・ 家族に入居者のことを連絡とか、家族様は来られたら、しっかり教えられる、どういう情報とか・・・今は私が、事務所から電話がかけてきたら、誰かに渡してみたい。 A
キャリア支援	研修の機会を増やす	・ 研修とかもってほしいです。今じゃなくて、雇われて一か月の間。研修会は月に1回とか2回とかあったけど、それは会議と一緒に日、会議が終わったら次という形ですんで、私の勤務はその日は公休とか休みとかあたってないので、参加してなかったのが多いです。最初から、契約だったら契約のこと、もし病気によって介助方法とか。新人が入ったら、新人たちに合う研修会がしてほしいです。 D
	外国人だから できないと思われる	・ 外国人だからできなさそうって思われるところもありますので、そう思わなくて、応援してほしいです。 D
通勤環境	自動車の 運転免許証取得	・ 車は、私自転車で転んで、困りましたし、職場で10時までとかの遅出とか、10時からの夜勤とかで、雪とか雨とかもあるし、友達の車で助けられてるけれども、行きたい時行けないとかで、それは車が必要って思っ。 A

カテゴリー	コード	文 例
<b>項目II 地域生活で外国人介護人材が抱える課題</b>		
地域との関係づくり	日本で子どもと暮らしたい	・(母国の)子どもを呼べるように申請してるけれども、子どもが来たら、教育相談委員会にも相談したいし、学校とかどうい学校とかがいいとか、私仕事行ってる時、子どもが安全でなれるとかも色々は頑張らないといけない。 A
	地域の生活上のルールを知らない	・田舎に集まりあるとかも知らなかった。掃除とか。何か必要な時言われるって思って、聞いてなかった。自動車学校とか行ったりして、自分のことばかりやりました。 A
	日本人との交流	・日本人といろいろなことしたり友達つくったり、仲良くしたりになると、いろいろもつうまくできるかなと思っています。 G

※注：表中の文例はインタビューの逐語記録によるものである。読みやすさを配慮して文意に影響しない範囲で最小限の修正を加えており、文章の一部またはいくつかの文章を省略している箇所は・・・で表している。また、文例に付与されているA～Gはインタビュー回答者を示している。

#### IV 考察

本研究は外国人介護人材の活躍を目指して、介護福祉士養成施設を卒業し、在留資格「介護」で高齢者介護施設に勤務する介護人材を対象に、職場や地域での生活実態を把握し、彼女らが抱える生活課題について検討を進めてきた。本研究から外国人介護人材が抱える生活課題は介護業務の身体的負担、介護の知識と技術の習得、メンタルヘルス、マナーやルールの理解、キャリア志向と支援、通勤環境等、多岐にわたることが明らかになった。特に、職場における「コミュニケーション」と「労働関係法令や労務管理の理解」、地域における「地域との関係づくり」について多く述べられており、重点的な生活課題として特徴づけられた。その結果を踏まえて、次の3点を中心に考察する。

第1に、「コミュニケーション」についてである。本研究で外国人介護人材が「日本人職員間の本音がわかりにくい」ことや「日本人は言わなくても分かると思われる」の発言があった。日本は「意図を察する」や暗黙の了解で「空気を読む」など、相手を傷つけないようにあえて曖昧な表現をしながらコミュニケーションをとることがある。外国人介護人材にとって、こうした日本のコミュニケーション文化を理解しなじむことは容易ではない。国によってはコミュニケーションをとる方法が異なり、意見を明確に表現しようとする国もある。そのため、外国人介護人材がわかりやすく明確な表現で説明を受けられない場合、誤解や困難を招く可能性がある。その場合、外国人介護人材は緊張感や不安感を感じやすく、集中することが難しくなり、話がまとまらなくなる可能性もある。とりわけ、ヒヤリハットや事故等の緊急時の対応、報告・連絡・相談が基本的なルールとして重視されている介護現場において、外国人介護人

材に対する表現やコミュニケーションの方法については理解と配慮が必要である。

また、異なる文化間のコミュニケーションでは言葉さえ通じればすべて上手くいくことではない。言葉以外の要素も極めて重要と考える。外国人介護人材の「優しく教えてほしい」「丁寧に優しい言葉で教えてほしい」の発言からみるように、外国人介護人材と関わる職員は対等な立場であることを自覚しながら、外国人介護人材に対する思い込みや偏見をなくし、自分と異なる感じ方や考え方を尊重する姿勢を保ち、互いの思いや感じ方を大切にするコミュニケーションが必要である。つまり、人権尊重のコミュニケーションをとることが求められる。こうした人権尊重のコミュニケーションは、介護業務における様々な場面において求められるが、それは教育や指導の場面にも同様である。インタビューでは外国人介護人材が仕事上の失敗に対して注意される際に注意の仕方に疑問を抱いている発言が見られた。また身についてない仕事について何度も聞くことが辛くなり、聞くことを遠慮していることが確認された。こうした仕事に対する疑問や問いについて、優しくかつ丁寧な言葉遣いで説明するなど、人権尊重のコミュニケーション方法を工夫する必要がある。

第2に、「労働関係法令や労務管理の理解」である。先述のように、在留資格「介護」で働く外国人介護人材は介護福祉士を有する者が介護又は介護の指導を行う専門的・技術的分野の人材として、家族帯同や長期就労が可能としており、長期的な活躍が期待される。しかし、外国人介護人材の雇用契約書についての確認や、休暇取得における不足感や不安など、労働関係法令や労務管理に関する課題が確認された。このころから、在留資格「介護」の外国人介護人材を受入れる施設は、在留資格制度の趣旨を踏まえ、次のよ

うな責任を負うことが求められる。それは、募集の段階から労働契約の期間や、労働・社会保険関係法令の適用に関する事項、賃金および業務内容等について分かりやすく明示する必要があること。また採用後は、従事すべき業務の確認や、休暇取得や賃金、労働時間など、労働条件について適正で均等な待遇を行う必要があること(厚生労働省2007)。このように、外国人介護人材の雇用管理は、当該の外国人介護人材の人権への影響を反映し、彼らが理解でき、アクセスできるような形式と頻度で情報提供を行うことが求められる(国連2011)。

第3に、「地域との関係づくり」である。外国人介護人材の存在は地域にとって地域の交流を促進するためのきっかけづくりにもなる。外国人介護人材にとっては休みを利用して、地域住民の交流会や集いに参加することで、孤立防止や自己肯定感の向上、さらにはメンタルヘルスの強化につながると思う。また在留資格「介護」で働く外国人介護人材の中には、家族帯同の人やこれから予定している人もいる。外国人介護人材の本人を含む家族全体が地域で安心して健康に生活を営むようにするために、地域との交流の場を活用することが考えられる。さらに、外国人介護人材が地域で一人の生活者として個人の尊厳と人権が尊重されながら、差別や偏見のない生活を送るためには地域住民や受け入れ施設等関わるすべてが相互の文化を理解する教育や研修の場をもつことが求められる。たとえば、一緒に働く外国人介護人材が自国の文化について講師として招かれ、言語や衣食住などを紹介し交流することで相互の文化の理解が深まることが期待できる。

## V 本研究の限界と今後の課題

本研究では、介護福祉士養成施設を卒業し、在留資格「介護」で働く外国人介護人材に焦点を当てて、職場や地域生活における課題を検討した。調査対象や調査の結果が持つ意味にたしかに限界はある。しかし当事者自らが発信した具体的で個別的な生活課題について検討できたことは意義があるものとする。今後は、在留資格「介護」を問わず、すべての外国人材介護人材が職場や地域で自立した生活を営むための関連要因について検討することを研究課題としたい。

## 謝辞

ご多忙中、本調査にご協力いただいた協力者の皆様に厚く御礼申し上げます。

また、本研究は2021年度長野大学研究助成金の助成を受けています。

## 注

- 1) 2017年度より、介護福祉士養成施設卒業者も国家試験合格が必要となった。ただし、2026年度までの卒業者には卒業後5年間の経過措置が設けられている。

## 文献(五十音順)

- 外国人労働者問題関係省庁連絡会議『『生活者としての外国人』に関する総合的対応策』2006年
- 外国人材の受け入れ・共生に関する関係閣僚会議「外国人材の受け入れ・共生のための総合的対応策(令和4年度改訂)」2022年
- 外国人材の受け入れ・共生に関する関係閣僚会議「外国人との共生社会の実現に向けたロードマップ」2022年
- 国連『『ビジネスと人権』指導原則』2011年
- 国連『『ビジネスと人権』に関する行動計画(2020-2025)』2020年
- 公益社団法人日本介護福祉士養成施設協会「令和4年3月卒業生 進路調査報告」[https://kaiyokyo.net/news/r4\\_shinro\\_joukyou.pdf](https://kaiyokyo.net/news/r4_shinro_joukyou.pdf)(2022年10月1日)
- 厚生労働省「在留資格『介護』の概要」<https://www.mhlw.go.jp/content/12000000/001026596.pdf>(2022年7月30日閲覧)
- 厚生労働省「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針2007年」<https://www.mhlw.go.jp/content/000601382.pdf>(2022年7月30日)
- 社団法人日本社会福祉士会編集『滞日外国人支援の実践事例から学ぶ:多文化ソーシャルワーク』中央法規、2012年
- 出入国在留管理庁「在留外国人統計」[https://www.moj.go.jp/isa/policies/statistics/toukei\\_ichiran\\_touroku.html?hl=ko](https://www.moj.go.jp/isa/policies/statistics/toukei_ichiran_touroku.html?hl=ko)(2022年12月10日閲覧)
- 多文化共生の推進に関する研究会「多文化共生の推進に関する研究会報告書～地域における多文化共生の更なる推進に向けて」2020年
- ビジネスと人権に関する行動計画の実施に係る関

係府省庁施策推進・連絡会議「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」2022年

南野奈津子編著『いっしょに考える外国人支援—関わり・つながり・協働する』明石書店、2020年