

久留米大学大学院比較文化研究科

審査博士学位論文

介護分野における外国人介護職の 受け入れに関する研究

～人材育成と人材確保の観点から～

鄭 瑞河

2023 年

【目 次】

【序論】

序章

I 研究の背景・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1

1. 日本介護現場における現状
2. 介護現場における外国人受け入れの現状
3. 在留資格「介護」への期待
4. 研究背景

II 研究構成及び目的

1. 研究構成
2. 研究目的

III 研究方法

1. 研究対象
2. 研究方法

IV 倫理的配慮

V 用語の選択的定義

1. 外国人
2. 外国人介護職
3. 留学生の定義

【本論】

第1章 介護現場における人材確保・人材不足の現状・・・・・・・・・・ 10

1. 日本介護現場の現状と課題
2. 外国人介護職の受け入れについて

第2章 日本における外国人介護職の受け入れ制度の変遷と現状・・・・・・・・ 15

1. 本章における研究の意義と目的
2. 研究方法
3. 外国人介護職の受け入れ制度の変遷
4. 本章における論点の整理

第3章 外国人介護職に与える就労への肯定的影響要因に関する一考察

～就労経験のある外国人介護職への調査を通じて～・・・・・・・・・・ 23

1. 本章における問題提議
2. 研究方法
3. 研究結果及び考察
4. 本章における論点の整理

久留米大学大学院比較文化研究論集（2020）第41号 加筆修正

第4章 介護福祉士養成施設における留学生受け入れの現状と課題

～教員へのインタビュー調査を中心に～・・・・・・・・・・ 34

1. 本章における問題提議
2. 研究方法
3. 結果と考察
4. 本章における論点の整理

福岡県社会福祉士研究誌（2021）第11号（査読あり） 加筆修正

第5章 留学生における介護実習の現状と課題

～留学生実習目標シートを用いて～ 49

1. 本章における問題提議
2. 研究方法
3. 結果と考察
4. 本章における論点の整理

第6章 受け入れ課題と展望 63

1. 介護現場における目指すべき全体像について
2. 受け入れ環境整備のため取り組みとガイドライン

謝辞 66

引用・参考文献 67

図表一覧 72

初出一覧 73

参考資料 74

序章

I. 研究の背景

1. 日本介護現場における現状

日本国内における人口減少はすでに始まっており、出生数の低下や高齢化の急速な進展は人口減少の大きな要因になっている。団塊の世代（1947年～1949年生まれ）が75歳を迎える2025年には、65歳以上から75歳未満の前期高齢者の人口よりも75歳以上の後期高齢者の人口の方が多くなる見通しである「2025年問題」が懸念されている。この問題は、要介護高齢者の増加や認知症高齢者及び単独世帯あるいは夫婦のみ世帯の割合が増大していくことが見込まれている。

以上のような人口構造や世帯構成の状況の変化による要介護者数の増加及び介護期間の長期化等から、介護ニーズはますます増大していくことが推測される。しかし、核家族化の進行、介護を担う家族の高齢化など要介護高齢者を支えてきた家族をめぐる状況も変化している。結果的に、高齢者の介護を社会全体が支える仕組みが創設され、急速な介護制度の発展や介護現場の機能向上が必要となった。

2000年の介護保険制度の導入以降、介護現場は慢性的に介護職員の高い離職率や人材確保の困難な状況にあり、現在でも深刻な人手不足に悩まされている。そのうえに、団塊世代が後期高齢者になる2025年に向け、問題解決の具体化が急がれている（介護労働安定センター；2017）。このような状況を踏まえ、森山（2009）は「介護労働が社会的介護の役割を担い、働き甲斐のある労働になるには、働き方の見直し、労働環境の整備と専門職性の育成、そして、グローバル化に対応し得る国内での介護労働そのものの位置と確立が、必要かつ急務の課題」であり、「海外からの介護労働者の参入は避けて通れない道である」ことが指摘している。なお、不足している介護人材を確保問題に対し、厚生労働省（以下、厚労省）は第8期介護保険事業計画の介護サービス見込み量等に基づき、2025年度末までに約243万人、2040年度には約280万人が必要であり、年間約5万人以上の介護職員を確保する必要があると公表しており、外国人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に取り組む方針としている。（厚生労働省、2021）

2. 介護現場における外国人受け入れの現状

現在日本の介護分野における外国人受け入れの方法は「1) EPA による受け入れ, 2) 技能実習制度による受け入れ, 3) 在留資格「介護」による受け入れ, 4) 特定技能「介護」による受け入れ, 4 つに分類されている。しかし, 外国人介護人材受け入れについては, 制度の趣旨や条件等の違いから混同されやすく, 介護現場では外国人受け入れ環境整備において困難を抱えることが考えられる。制度が違えば外国人介護職の日本で在留できる資格や期間が変わってくるため, 雇用契約の整備のためにも介護現場における制度の理解は重要である。そして, 新しく制度が改正されていることは転換点でもあるので, 各制度の比較をし, 理解を深めることが必要である。その一方で, 2016 年「出入国管理及び難民認定法の一部を改正する法律案」(以下, 入国法)改正により介護(又は介護の指導)業務に従事するため創設された在留資格「介護」においては, それを取得するためには介護福祉士養成施設において2年以上就学することが条件となっている。この制度の入国法の改正は, 介護福祉士養成施設において入学する留学生の急増をもたらしたことが介護福祉士養成協会(以下, 介養協)の調査結果から明らかになっている。(介養協, 2022)

3. 在留資格「介護」への期待

于(2020)は, 新たな在留資格「介護」による外国人介護人材の受け入れは, これまで就労が許されてこなかった分野からすると起爆剤になり, 同分野の各種学校では留学生の受け入れが進められ, 介護分野における人材不足の問題を解決できると期待している。このように, 今後も増加することが見込まれる介護ニーズに対し, 国内の労働力のみで対応することには限界があるため, 外国人介護労働者を受け入れるための環境整備を推進する必要性が高まっている。

介護施設においても介護福祉士養成施設を卒業した留学生の採用や外国人介護職の受け入れに対して意識が変化しつつある。介養協(2019)が介護施設における外国人介護人材の採用・雇用に関するアンケート結果では, 日本人介護職員の採用が難しく, 国籍に拘らず優秀な人材を求める傾向がみられるとしている。多くの事業所が介護福祉士養成施設を卒業した在留資格「介護」の採用意向を示しており, 介護現場では人材不足・確保問題を解決するため, 留学生を受け入れる意向が高まっている。

他方で, 留学生を受け入れている介護福祉士養成施設では, 人口減少や日本人の専門学校への進学が減少していることから, 経営状態の安定を図るため, 運営面から留学生を受け入れざるを得ない状況におかれている(鄭, 2021)。しかし, 留学生の急激な増加に伴い, 教育や指導において戸惑いや困難を抱えている。八子(2018)は, 留学生を受け入れることで学校生活や実習先でトラブル等, 様々な問題が噴出している一方で, 日本人学生に刺激を与え, 教職員も含めた教育現場にダイバーシティ(多様性)への気づきをもた

らすと述べている。このような状況から、介護福祉士養成施設における留学生の受け入れは課題を抱えながらも今後も進められることが推測されるものの、解決すべき課題も多く、受け入れのための環境を整備する必要がある。

在留資格の改正や介護分野において留学生の受け入れが本格化されてから、その現状把握や課題について研究が進んでいるが、受け入れの環境整備やそれに関わる教員及び介護現場、機関等は困難を抱えていると指摘されており、まだ受け入れ環境は十分に整えられているといえない（久保，濱 2017）。さらに、介護現場の人材育成の側面から、第一の教育現場として介護福祉士養成施設は重要な役割を果たすことが期待される。

一方、在留資格「介護」においては、在留期間が最長5年まで認められており、在留状況に問題がなければ更新回数に制限はなく、また配患者や子ども等の家族が滞在できる「家族滞在」の在留資格を得られることができる（嶋，2020）。このような状況から、外国人介護人材の在留期間を長期化することができ、良質な外国人介護人材を国内に留めることができる。今後、在留資格「介護」を取得する外国人の増加が期待でき、人材不足である介護分野において人材確保対策につながることを考えられる。

4. 研究背景

筆者は外国人介護職として自らの経験を踏まうえ、修士課程で介護現場にて就労した経験がある外国人を対象として調査を行い、その結果、勤務環境の整備及び支援の重要性が示唆された。一方、外国人介護職は異国の地で就労する困難さを抱くにもかかわらず、介護に対して肯定的なイメージを持ち、可能であれば日本で長く働きたいと述べていたが、研究をしている時点では、在留資格を得られず帰国してしまった対象者が多く、介護福祉士養成施設に進学できた対象者は定着できず退学に至ったケースもあった。このようなことから、外国人介護職が定着できる環境整備の必要性を感じた。

しかし、前述したように外国人が介護現場で就労するためには在留資格が要されるため、在留資格「介護」に視点をおいて、環境整備に向けた研究を進めたい。博士課程では、介護分野における外国人受け入れの人材育成と人材確保に着目し、介護福祉士養成施設に視点をおいて研究を進めたい。

Ⅱ. 研究構成および目的

1. 研究構成

論文構成は前半（第1章～第3章）においては介護現場における人材不足の現状や介外国人受け入れ制度を整理し外国人介護職の現状と課題を明らかにしている。後半（第4章～第6章）では在留資格「介護」を取得することを目指し、介護福祉士養成施設で2年間就学をする留学生に焦点を当て、現状と課題を明らかにし、環境整備の方向性を示している。論文の構成は図1で表わしている。

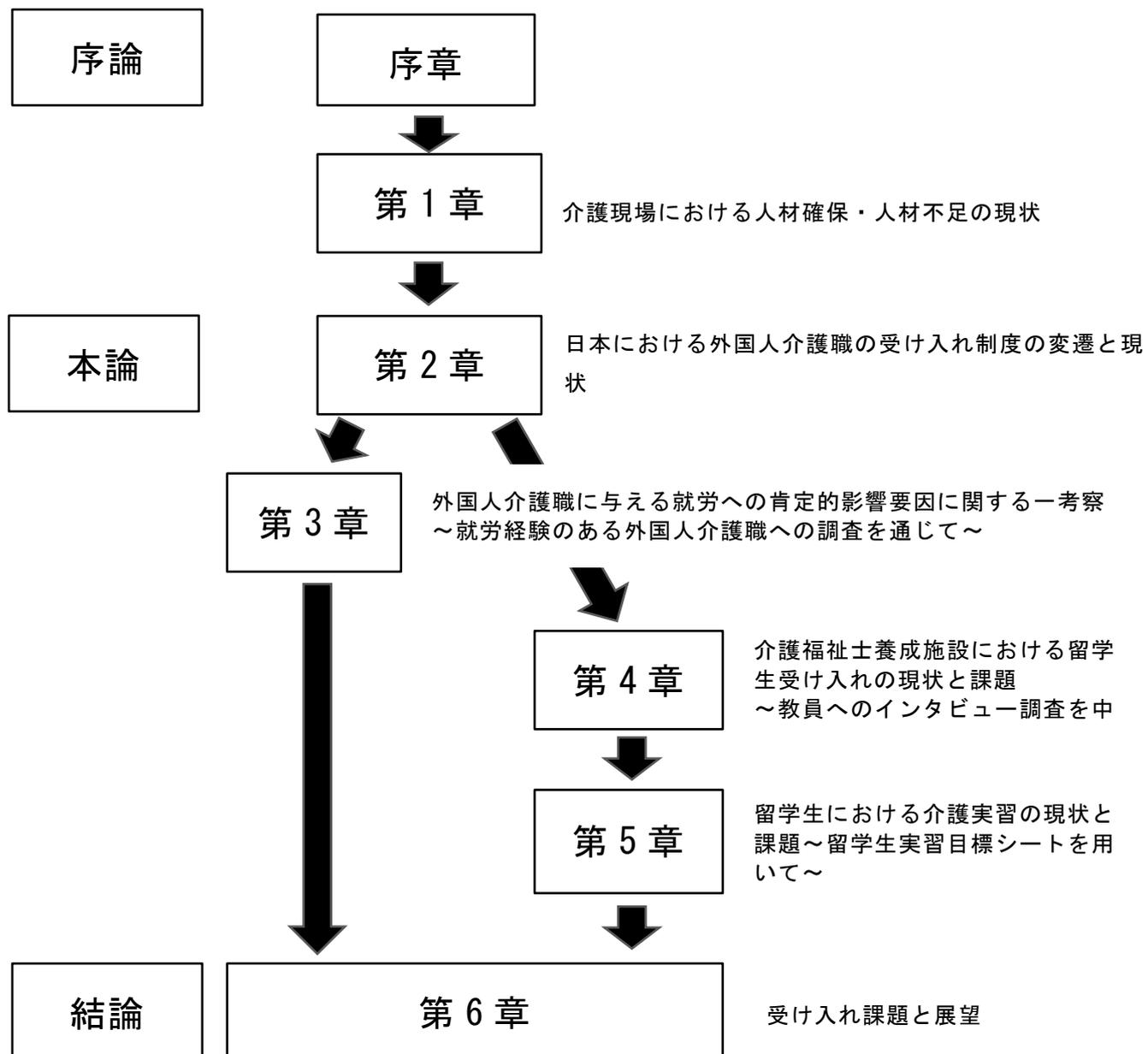


図1 本論文構成のフロー図

2. 研究目的

本研究の目的は、介護分野における人材不足・人材確保の解決策として、外国人介護職が受け入れられるようになった背景を整理し、外国人介護職の受け入れ現状を踏まえ、介護人材育成の現状と課題を明らかにすることを目的とする。

第1章では、日本の介護現場における現状を、人材不足・人材確保の観点から整理することを目的とする。

第2章では、介護現場における外国人介護職の受け入れ制度の趣旨や変遷を整理し、先行研究の分析から課題や研究の動向を把握することを目的とする。

第3章では、介護現場における外国人介護職の就労経験に関する調査分析を基に、外国人介護職に与える肯定的要因を明確化することを目的とする。

第4章では、介護福祉士養成施設内における留学生の受け入れ現状の把握と教員視点からの課題を明らかにすることを目的とする。

第5章では、介護福祉士養成施設で必須教育である介護実習に焦点をおいて留学生における介護実習の現状と課題を明らかにすることを目的とする。

第6章では、外国人介護職の受け入れ課題と展望を考察することを目的とする。

Ⅲ. 研究方法

1. 研究対象

本研究では、良質な介護福祉士を育成及び確保することが課題である介護現場において、長期的・継続的に就労することが可能な外国人介護職と人材育成の側面では外国人介護職の育成に携わっている者を対象とする。主に在留資格「介護」の取得が可能な介護福祉士養成施設の①留学生と②留学生教育に携わっている教員に焦点を当てている。

2. 研究方法

本研究は、文献研究、質的研究の研究方法を用いて構成されている。質的研究の方法は①半構造化面接法、②質問紙法（自由記述式）を用いている。質的研究の分析には①上野式質的分析、②定性的コーディング分析を用いている。

第1章では、人口の変動や介護現場の現状を把握できるレビューを行い、日本における人材不足・人材確保の観点から整理した。

第2章では、介護分野において外国人介護職の受け入れ制度に対する理解を図るため、文献研究を行っている。

第3章では、介護現場で就労している又は就労経験がある外国人介護職6名を対象に、半構造化面接法によるインタビュー調査を行った。結果要因間の関係性を明らかにするため、上野式質的分析を行った。

第4章では、外国人留学生への教育に携わっている実績がある（もしくは、教育を携わる予定で現在教育に携わっている）介護福祉士養成施設の教員に対し半構造化面接法によるインタビュー調査を行っている。介護福祉士養成施設内における留学生の受け入れ現状の把握と教員視点からの課題を明らかにすることを目的に定性的コーディング法を用いている。

第5章では、介護福祉士養成施設にて介護実習を控えている留学生27名を対象とし質問紙法にて調査を行っている。質問紙は教員が指導を行う以前のもを活用し、分析方法は定性的コーディング法を用いて、留学生における介護実習の現状と課題を明らかにしている。

第6章では、第3章から第5章の研究結果を踏まえ、外国人介護職の受け入れ課題と展望を考察することを目的に文献研究を行った。

1) 第1章 介護現場における人材確保・人材不足の現状

人材不足については、①高齢化の進展と世帯状況の変化による介護ニーズの増加、②要介護高齢者を支える生産年齢人口の減少、が要因となっている現状を示した。その上で、今後さらに増大が必要とされる介護人材数と、反対に減少が予測される労働者人口の乖離について述べた。

人材確保については、厚生労働省が示した総合的な介護人材確保対策を示したうえで、日本で就労している外国人労働者数の増加が労働者数の減少に歯止めをかけている状況を指摘し、外国人介護人材の受け入れに関する研究を進めていく必要性を示した。さらに、外国人介護職の受け入れについて、EPAや技能実習生、介護施設等の契約に基づいて介護（又は介護の指導）業務に従事するための在留資格等について整理している。

2) 第2章 日本における外国人介護職の受け入れ制度の変遷と現状

第2章では、介護現場における外国人介護職の受け入れ制度の趣旨や変遷を整理し、先行研究の分析から課題や研究の動向を把握している。文献研究から、外国人介護職の受け入れの現状では、技能実習制度による受け入れの数が最も多いが、一方、改正された受け入れ制度の比較からは、EPAと特定技能「介護」により受け入れられている外国人介護職が国家資格取得後、在留資格を「介護」へ変更ができることが明らかになった。

今日における外国人受け入れ制度は、人材確保や人手不足の対応ではないと介護分野において外国人の就労が認められなかったが、入管法の改正により転換点を迎えた。長期

的に良質な外国人介護職の確保のためには、受け入れ体制と環境の整備や、外国人介護職の教育支援の重要性を示唆している。

3) 第3章 外国人介護職に与える就労への肯定的影響要因に関する一考察

～就労経験のある外国人介護職への調査を通して～

第3章では、介護現場における外国人介護職の就労経験に関する調査分析を基に、外国人介護職に与える肯定的要因を明確にし、勤務環境の整備及び支援の重要性が示唆された。

「来日・就労前教育及び学習」と「物的・社会的環境」が外国人介護職の就労に肯定的影響を与える要因で、人的環境、介護の概念、介護のイメージ、やりがいの経験もその影響を受け、外国人介護職へ相互的な作用をしていることが明らかになった。さらに、外国人介護職を受け入れるための環境整備には介護概念を確立させる教育と物的・社会的環境の整備の重要性が示唆された。

4) 第4章 介護福祉士養成施設における留学生受け入れの現状と課題

～教員へのインタビュー調査を中心に～

第4章では、介護福祉士養成施設内における留学生の受け入れ現状の把握と教員視点からの課題を明らかにしている。

調査分析結果、介護福祉士養成施設における留学生受け入れの課題としては、①物理的②教育的③心理的課題があり、それぞれの課題を明らかにしている。

5) 第5章 地域共生の実現に向けた留学生における介護実習の現状と課題

～留学生実習目標シートを用いて～

第5章では、第4章と同様に留学生受け入れの環境整備を目的とし、教育課程の必須である介護実習において留学生の介護実習における現状を明らかにしている。

介護福祉士養成施設に在学し、実習を控えている留学生 27 名に対し自由記述式にて実習目標シートを作成してもらい分析を行った。主な結果は、【介護技術】、【利用者の理解】、【実習施設の理解】、【専門職の理解】、【介護の考え方】、【実習に臨む姿勢や態度】、【目標達成の方法】、【介護記録】、【事前学習】9の категорияから現状を把握できた。留学生の課題においては、介護福祉士像を基に①介護技術における偏り、②多職種連携における理解不足、③地域共生社会の認識不足、3つであるとまとめることができた。

6) 第6章 受け入れの課題と展望

第6章では、これから求められる介護福祉士像についてまとめて、第5章で示されてい

るように、留学生の指導や教育の方向性は地域における生活支援の実践力を養うことが重要であると方向性を示している。

IV. 倫理的配慮

本研究における倫理的配慮については、久留米大学倫理委員会の規定を順守して実施し、各章において述べている。第3章においては、筑紫女学園大学の『人を対象とする研究倫理審査委員会』において審議、承認されている。

V. 用語の選択的定義

1. 外国人の定義

日本において適用される外国人の定義は法令により若干の違いがある。出入国管理制度（日本国への入国・帰国，日本国からの出国，外国人の日本国在留に関する許可要件や手続，在留資格制度，入国管理局の役割，不法入国や不法在留に関する罰則等），並びに難民条約及び難民議定書に基づく難民認定制度等を定めた法令である出入国管理及び難民認定法（以下，入管法と表記）には外国人の定義を第2条「日本の国籍を有しない者」と規定されている。

また，外国人が日本に入国・在留して行うことのできる活動等を類型化したものが在留資格であり，就労するためには必ず在留資格を要する。在留資格は入管法とその下位命令（施行規則）により規定されている。

2. 外国人介護職の定義

本研究における外国人介護職とは，日本の介護現場に勤務し，介護をその業務とする日本国籍を持たない者，または婚姻等により日本国籍を有するが日本以外の国で生まれ育ち日本語を母国語としない者とする。また，出入国管理及び難民認定法及び他の法律の特別規定に基づき在留資格を得た者とする。介護福祉士，ヘルパー等資格の有無は問わない（飯田・酒井；2012）。そして，現在，外国人介護職が就労可能な介護現場として，高齢者への通所・入所サービスに限られているため，施設サービスの形態は問わない。なお，就労している外国人介護職の数を把握することは難しく，本研究では研究者のネットワークを用いて対象者を確保した。

3. 留学生の定義

本研究における留学生とは、文部科学大臣及び厚生労働大臣の指定した学校または都道府県知事の指定した養成施設において、介護福祉士として必要な知識と技能を2年以上の期間で就学し、卒業見込みのある、注2)かつ、出入国管理及び難民認定法に基づき在留資格「留学」注3)を取得した者である。養成施設とは、厚生省令第52号「社会福祉士介護福祉士養成施設指定規則」にそって設立されたものである。

第1章 介護現場における人材確保・人材不足の現状

1. 日本介護現場の現状と課題

1) 人材不足

日本国内における人口減少はすでに始まっており、2017年の人口動態統計月報（概数）での出生数は918,400人で明治32年の調査等開始以来過去最少、合計特殊出生率は1.43で、前年より0.01ポイント低下している等、出生数の低下は人口減少の大きな要因となっている（厚生労働省；2019）。

その中で高齢化については急速に進展しており、団塊の世代が75歳を迎える2025年には高齢者人口は3,657万人となり、65歳以上75歳未満の高齢者人口よりも75歳以上の高齢者人口の方が多くなる見通しである。そして、年齢が高くなるほど要介護認定率は高くなり、65歳以上の認定率が18%であるのに対し75歳以上の認定率は31%となる。つまり、75歳以上の高齢者人口の増加は、要介護高齢者の増加につながる。また、世帯状況においても認知症高齢者や、世帯主が65歳以上の単独世帯あるいは夫婦のみ世帯の割合が増大していくことが見込まれている（株式会社日本総合研究所；2016）。さらに、2017年の「将来推計人口」によると、0～14歳の年少人口、15～64歳の生産年齢人口は減少を続けており（みずほ総合研究所；2017）、介護職に従事する人材確保が困難になることが懸念される。

このような人口構造や世帯構成の状況の変化による要介護者数の増加及び介護期間の長期化等から、介護ニーズはますます増大していくことが推測される。しかし、核家族化の進行、介護を担う家族の高齢化など要介護高齢者を支えてきた家族をめぐる状況も変化している。結果的に、高齢者の介護を社会全体が支える仕組みが創設され、急速な介護制度の発展や介護現場の機能向上が必要となった。2000年の介護保険制度の施行以降、介護現場は慢性的に介護職員の高い離職率や人材確保の困難な状況にあり、現在でも深刻な人手不足に悩まされている。そのうえに、団塊世代が後期高齢者になる2025年に向け、問題解決の具体化が急がれている（介護労働安定センター；2017）。

そうした中で、図2-1に示すように、2018年度からの第7期介護保険事業計画では、「将来、必要となる介護人材」の数を推計は2020年度には約216万人、2025年度には約245万人の介護人材が必要と見込まれているが、現実には2016年度時点で190万人となっており、厚生労働省が指標としている介護人材数とは大きく乖離している。

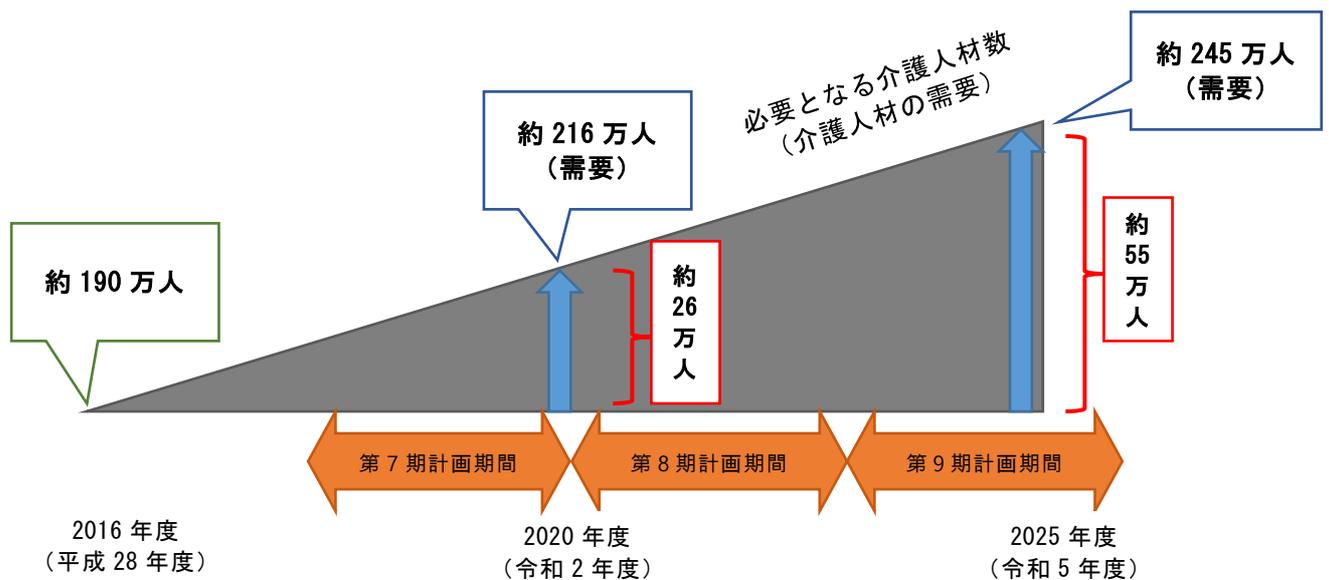


図 2-1 介護人材の必要数

注 1) 需要見込み (約 216 万人・245 万人) については、市町村により第 7 期介護保険事業計画に位置付けられたサービス見込み量 (総合事業を含む) 等に基づく都道府県による推計値を修正したもの。

注 2) 2016 年度の約 190 万人は「介護サービス施設・事業所調査」の介護職員数 (回収率等による補正後) に総合事業のうち従前の介護予防訪問介護等に相当するサービスに従事する介護職員数 (推計値: 約 6.6 万人) を加えたもの。

出所: 厚生労働省 (2018) 「第 7 期介護保険事業計画に基づく介護人材の必要数について」を基に筆者作成。

2) 人材確保

今日では少子高齢化が進むのに伴い、主な働き手となる生産年齢人口も減り続けている。そのため、厚生労働省は総合的な介護人材確保対策として、表 1 のように、(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、等の方針を示している (厚生労働省; 2017)。

(1) については、2009 年度から 2017 年度までで月額平均 5.7 万円相当の改善をしており、2019 年度には勤務継続 10 年以上の介護福祉士の賃金を月額平均 8 万円程度アップすることを目的とした、臨時・特別の介護報酬改定を行っている。(2) では、介護福祉士を目指す学生への就学資金貸付、いったん仕事を離れた介護人材への再就職準備資金貸付の他、中高年齢者等の介護未経験者に対する入門的研修を創設し、研修受講後のマッチングまでの一体的に支援、介護福祉士養成施設における人材確保の取組支援等が行われている。(3) では、介護ロボットの導入支援や生産性向上のガイドラインの作成、介護ロボット・ICT の活用推進の加速化、介護施設・事業所内の保育施設の設置・運営の支援、キャリアアップのための研修受講負担軽減や代替職員の確保支援等が行われている。(4)

では、学生やその保護者、進路指導担当者等への介護の仕事の理解促進に加え、介護を知るための体験型イベントの開催により介護職の魅力等の向上を図る取り組みが行われている。(5)では、入国前後の支援の他、在留資格「介護」の創設に伴う介護福祉士国家資格の取得を目指す外国人留学生等の支援について、介護福祉士就学資金の貸付促進、日常生活面での相談支援等が行われている。

表1 総合的な介護人材確保対策（主な取組）

	これまでのおもな対策	今後、さらに講じる主な対策
介護職員の 処遇改善	(実績) 月額平均 5.7 万円相当の改善 月額平均 1.4 万円の改善 (29 年度～) 月額平均 1.3 万円の改善 (27 年度～) 月額平均 0.6 万円の改善 (24 年度～) 月額平均 2.4 万円の改善 (21 年度～)	◎2019 年 10 月の消費税率の引き上げに伴い、更なる処遇改善を実施予定
多様な人材 の確保 ・育成	○介護福祉士を目指す学生への修学資金貸付 ○いったん仕事を離れた介護人材への再就職準備金貸付（人材確保が特に困難な地域では貸付額を倍増）	◎介護ロボットの導入支援や生産性向上のガイドラインの作成など、介護ロボット・ICT 活用推進の加速化 ◎認定評価制度の普及に向けたガイドラインの作成
介護職の 魅力向上	○学生やその保護者、進路指導担当者等への介護の仕事の理解促進	◎介護を知るための体験型イベントの開催（介護職の魅力などの向上）
外国人材の 受け入れ環 境整備	◎在留資格「介護」の創設に伴う介護福祉士国家資格の取得を目指す外国人留学生等の支援（介護福祉士修学資金の貸し付け推進、日常生活面の相談支援等）	

出所：厚生労働省（2018）「第7期介護保険事業計画に基づく介護人材の必要数について」を基に筆者作成

こうした取り組みが進められる中、65歳以上の老年人口は当面増加し続けることが予測されており、2015年には26.6%であった高齢化率は、2065年には39.9%になる見通しを示されている。さらに、総務省「労働力調査年報」（2016）では、2016年には6,648万人であった労働力人口は、2065年には3,946万人となり、2016年と比較すると4割程減少する見通しである。

このような状況を踏まえ、「介護労働が社会的介護の役割を担い働き甲斐のある労働になるには、働き方の見直し、労働環境の整備と専門職性の醸成、そして、グローバル化に対応し得る国内での介護労働そのものの位置と確立が、必要かつ急務の課題」であり、「海外からの介護労働者の参入は避けて通れない道である」ことが指摘されている（森山2009）。人材不足の対策としては、2016年に「出入国管理及び難民認定法の一部を改正する法律」が公布され、2017年度には591人だった外国人留学生数は、2018年度には1,142人と1年間で約2倍に増加している（法務省2018）。

このように、今後も増加することが見込まれる介護ニーズに対し、国内の労働力のみで対応することには限界があるため、外国人介護労働者を受け入れるための環境整備を推進する必要性が高まっている。さらに、先行研究では外国人介護人材の養成課程における課題と、受け入れのための環境整備が介護現場の質の向上に繋がる可能性についても示唆されており、外国人介護人材の受け入れに関する研究を進めていく必要がある。

2. 外国人介護職の受け入れについて

慢性的な人手不足の問題を抱えている介護現場では、外国人介護職を受け入れ始めた。公式的な受け入れにおいて、平成20年に「経済連携協定（Economic Partnership Agreement 以下、EPAと表記）」による外国人介護労働者の受け入れが開始され、看護師・介護福祉士候補者が対象とされた。EPAにより入国した介護福祉士候補生は、日本と自国の経済連携協定に基づいて、介護福祉士資格の取得を目指している。しかし、本来EPA介護福祉士候補生の受け入れは、日本と相手国の経済上の連携を強化する観点から導入されたものであり、人材不足及び人材確保を目的としていない。そのため、定められている期間内に資格を取得後、帰国をしなければならない（公益社団国際厚生事業団；2017）。さらに、2017年11月に改正された技能実習制度における介護職種への追加もその趣旨は開発途上国に技術を移転することとされている（外国人技能実習機構；2017）ため、介護人材の確保を目的としていない点についてはEPAと一致している。

一方、2016年入国法改正により介護福祉士の資格を取得した外国人が介護施設等の契約に基づいて介護（又は介護の指導）業務に従事するための在留資格が創設され、慢性的な人材不足の問題を抱えている介護分野の社会において外国人介護職の就労が認められた。外国人介護職が問題改善に向けた解決策として、成果を果たすことが期待されている。

ところが、介護現場において外国人介護職の就労は環境が十分に整備されていない状況下で受け入れられており、介護に対する社会的認識や賃金の低下、介護理念や技法の伝達、専門性が求められる業務の遂行、人権問題及び労働問題が発生し、介護分野のイメージに悪影響を与えるのではないかと指摘している（下山；2016）。このような状況から、外国人介護職を受け入れるための環境整備の必要性が認識されている。

第2章 日本における外国人介護職の受け入れ制度の変遷と現状

本章では、介護分野における外国人介護職の4つの受け入れ制度を、各制度の目的に沿って1) EPAによる受け入れ、2) 技能実習制度による受け入れ、3) 在留資格「介護」による受け入れ、4) 特定技能「介護」による受け入れの順に先行研究を踏まえながらまとめている。各受け入れ制度の比較から概要の整理ができたこと、外国人介護職を受け入れることが介護現場において課題改善の可能性を示すことが本章の意義である。

1. 本章における研究の意義と目的

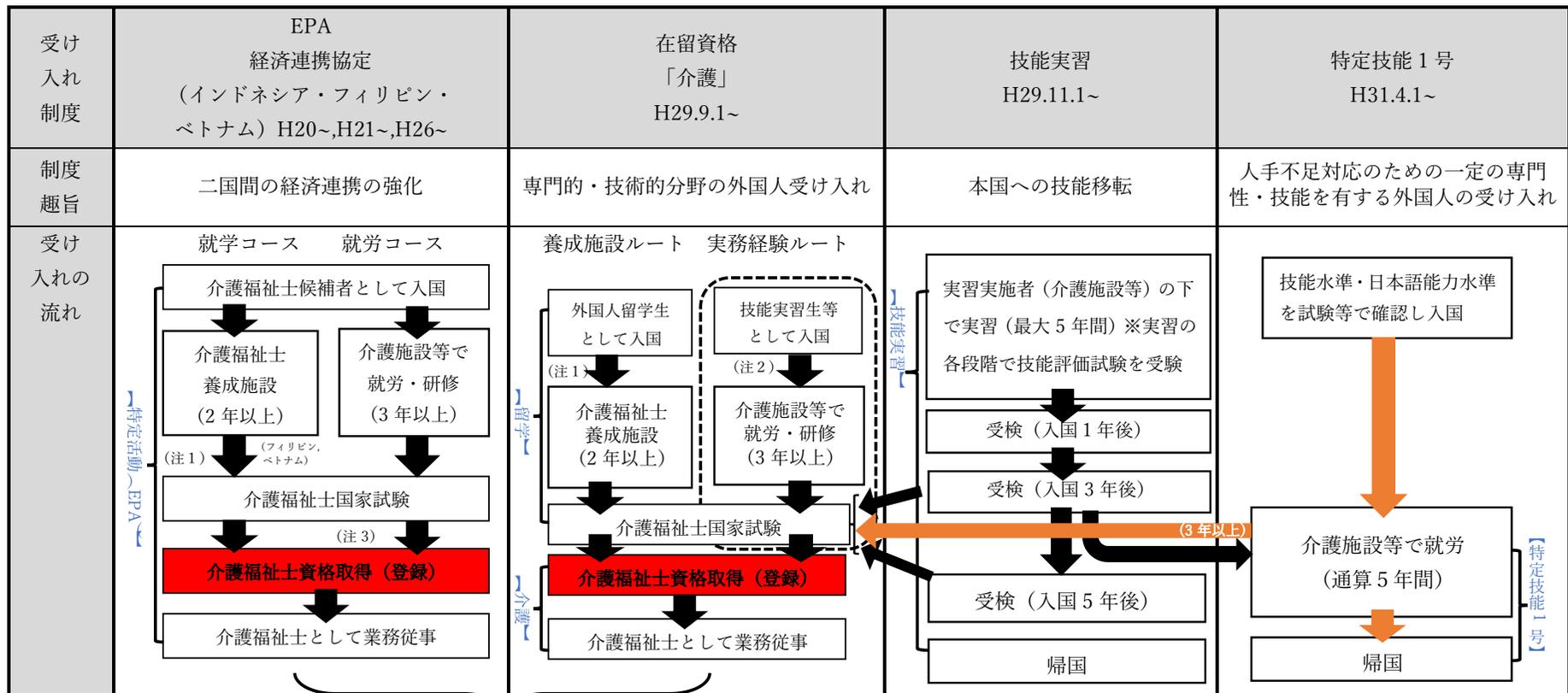
慢性的な人手不足の問題を抱えている介護現場では、外国人介護職の受け入れが始まっており、現在日本の介護分野における外国人受け入れの方法は図3-1のように4つに分類されている。2008年の「経済連携協定（Economic Partnership Agreement 以下、EPAと表記）」によりインドネシアの看護師・介護福祉士候補者の受け入れがその始発であり、その後、2009年にはフィリピン、2014年にはベトナムへと拡大されている。

そして、2016年11月18日には「出入国管理及び難民認定法の一部を改正する法律案（以下、入管法と表記）」が成立、同月28日公布され、翌年の2017年から介護福祉士養成施設にて2年以上留学し、介護福祉士の資格を取得した外国人が介護施設等の契約に基づいて介護（又は介護の指導）業務に従事することができる在留資格「介護」が創設されている。

また、開発途上国に技術を移転することが趣旨である技能実習制度に介護職種が追加され、2017年11月1日より施行されている（外国人技能実習機構；2017）。さらに、2018年12月の入管法改正にて、新たな在留資格「特定技能」が成立・公布され、2019年4月1日から施行された。このような介護分野における外国人受け入れ制度の創設は深刻化する人材不足問題への対策である。

しかし、外国人介護人材受け入れについては、制度の趣旨や条件等の違いから各受け入れ制度による対応が混同されやすく、介護現場では外国人受け入れ環境整備において困難を抱えることが考えられる。制度が違えば外国人介護職の日本で在留できる資格や期間が変わってくるため、雇用契約の整備のためにも介護現場における制度の理解は重要であると考えられる。そして、新しく制度が改正されていることは転換点でもあるので、各制度の比較をし、理解を深めることが必要である。

本章では、介護現場における外国人介護職の受け入れ制度の趣旨や変遷を整理し、先行研究の分析から課題や研究の動向を把握することを目的とする。



・家族(配偶者・子)の帯同が可能
・在留期間変更の回数制限なし

本国での技能等の活用

図 3-1 外国人介護人材受け入れの仕組み

注1) 平成29年より、養成施設卒業者も国家試験合格が必要となった。ただし、令和3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。
 注2) 「新しい経済対策パッケージ」(平成29年12月8日閣議決定)において、「介護分野における技能実習や留学中の資格外活動による3年以上の実務経験に加え、実務者研修を受講し、介護福祉士の国家試験に合格した外国人に在留資格を認めること」とされており、現在、法務省において法務省令の改正に向けて準備中。
 注3) 4年間にわたりEPA介護福祉士候補者として就労・研修に適切に従事したと認められる者については、「特定技能1号」への移行に当たり、技能試験及び日本語試験等を免除。

出所：厚生労働省(2019)「介護分野における特定技能について」介護分野における特定技能制度説明会・説明資料を参照に筆者作成。

2. 研究方法

上述したように、介護分野において外国人介護職の受け入れ制度は4つのルートがある。それぞれの制度は受け入れの趣旨や条件等が異なっており、制度に対する理解を図るため、制度の目的に沿って1) EPAによる受け入れ、2) 技能実習制度による受け入れ、3) 在留資格「介護」による受け入れ、4) 特定技能「介護」による受け入れの順に先行研究を踏まえながらまとめることにする。

3. 外国人介護職の受け入れ制度の変遷

先行研究をレビューするために総合学術電子ジャーナルサイトである『J-stage』にて「外国人介護職」に関連するキーワードを検索した結果、「EPA・介護」328件、「技能実習・介護」106件、「留学生・介護」406件、「特定技能・介護」22件であった(2020.09.04)。介護分野における外国人介護職の受け入れに関する研究は制度が始まって以来、増加傾向であるが、その数はまだ少ない現状である。

論文数では、「EPA・介護」、「留学生・介護」に関する研究が明らかに多く、技能実習や特定技能に関する研究は少ないことから、今後の外国人人材確保として、EPAと留学生が期待されていると考えられる。技能実習は、制度の目的でも示されているように、人材確保ではないとされており、外国人介護職の受け入れに関する研究対象として選ばれにくいことが考えられる。特定技能は、深刻化する人手不足への対策として、生産性向上や国内人材の確保のための取組を行っても尚、人材を確保することが困難な状況にある産業上の分野において、一定の技能を有する外国人材を受け入れる制度として2019年4月に施行されたものである(厚生労働省, 2019)。そのため、今後、現状把握の研究が必要であるだろう。

1) EPAによる受け入れ

EPAによる受け入れは、日本との経済連携協定に基づいて、インドネシアについては2008年度から、フィリピンについては2009年度から、看護師や介護福祉士の国家資格取得を目指す候補者の受け入れが開始されている。また、2014年度からはベトナムからの受け入れも開始された。EPA受け入れ調整機関は「公益社団法人国際厚生事業団(Japan International Corporation of Welfare Service, JICWELS: ジクウェルズ〈以下、JICWELSと表記〉)」で、候補者と施設の間をマッチング等に関わっており、EPAにより受け入れられている介護福祉士候補者数は、2019年10月1日現在、インドネシア、フィリピン、ベトナムの3カ国から、5,063名が受け入れており、985名が介護福祉士国家資格を取得していると発表している(厚生労働省2020)。

JICWELSによると、この枠組みは「母国にて看護師資格などを満たす外国人が、日本の国家資格の取得を目的とすることを条件として、一定の要件を満たす病院・介護施設(受

入れ施設)において就労・研修することを特例的に認めるもの」である(滞在期間は看護3年,介護4年まで)。本来EPA介護福祉士候補生の受け入れは,日本と相手国の経済上の連携を強化する観点から導入されたものであり,人材不足及び人材確保を目的としていないため,定められている期間内に資格を取得後,帰国をしなければならない(公益社団法人国際厚生事業団;2017)。このような状況から,松本ら(2011;198)は「EPAによる外国人看護師・介護福祉士の受け入れは,保健医療セクターの外で決まっており,現在の受け入れ制度は長期的な展望から作成されたものとは言い難く」今後の制度のあり方について検討する必要があると指摘をしている。

一方で,2020年4月1日の法務省令改正により,EPAに基づき介護福祉士候補者として来日しても介護福祉士の国家資格を取得した者については,在留資格「介護」に変更できるようになり,在留期間の更新回数に制限が無くなる。

ところが,EPA介護福祉士の在留資格を「特定活動(EPA介護福祉士)」から在留資格「介護」に変更すると,EPA制度の枠外で日本に滞在することとなり,巡回訪問や資格取得者向け研修等,日本政府や当事業団が実施している支援の対象外となるため,在留資格「介護」を取得した外国人介護職への新たな支援が行われる必要があると考える。

2) 技能実習制度による受け入れ

平成29年11月1日に技能実習制度に介護職種が追加されており,厚生労働省(2020)によると,2019年11月30日現在,介護職種における技能実習計画の申請件数は8,249件,認定件数は6,719件となっている。しかし,技能実習制度における外国人介護職の受け入れは技能移転を通じた開発途上国の経済発展を担う人材育成であり,介護人材の確保を目的としていない点についてはEPAと同様である。

一方,技能実習生の要件には,①第1号技能実習(1年目)に日本語能力試験のN4に合格,又はそれに同等以上の能力を有すると認められること,②第2号技能実習(2年目)には日本語能力試験のN3に合格,又はそれに同等以上の能力を有すると認められることを満たさなければならない。受け入れのルートに関わらず,言葉の壁を課題として抱える外国人介護職にとっては,このような要件は厳しいことが分かる。

ところが,「経済財政運営と改革の基本方針2018」(2018年6月15日閣議決定)において,「介護の質にも配慮しつつ,相手国からの送出し状況も踏まえ,介護の技能実習生について入国1年後の日本語要件を満たさなかった場合にも引き続き在留を可能とする仕組みについて検討され,2019年3月29日に告示を改正された。その内容は「EPAの滞在期間延長を参考に,入国1年後の技能実習評価試験に合格した実習生について,介護の技能等の適切な習熟のために,日本語を継続的に学ぶ意思を表明していること及び技能実習を行わせる事業所のもとに,介護の技能等の適切な習熟のために必要な日本語を学ぶこと」の条件を満たす場合は,当分の間,日本語能力N4程度であっても,2号修了時(入国後3年

間)まで在留を可能」でされ、要件が緩和されつつある。しかし、制度の趣旨から期間終了後には帰国する技能実習生が少なくないと推測できる(技能実習機構, 2017)。

このような状況から、二階堂(2019)が指摘しているように「国際貢献に向けて技能実習生の帰国後の再就職に向けた支援体制の整備が急務」であり、今後、日本国内だけでなく、帰国後のフォローの支援も必要であると考えられる。

3) 在留資格「介護」による受け入れ

介護福祉士の国家資格を取得した留学生の在留資格「介護」を創設する入管法が2016年11月18日に成立し、同月28日に公布され、2017年9月1日から施行された。これに伴い、留学生の入学者は増え続けており、2018年9月18日の日本経済新聞は、2018年4月に入学した外国人留学生は1,142人で、前年から倍増していると報道している。一方、日本人は5年前の半分以下に減少しており、介護福祉士養成施設において定員割れや閉校等の運営面における問題も発生している現状も明らかになっている。

介護福祉養成施設協会による留学生の入学状況の報告では、外国人留学生は2015年度から増加し始め、2017年度は591人であった。2018年度の留学生を出身国別に見ると、ベトナムが542人と最多で、中国167人、ネパール95人、インドネシア70人、フィリピン68人と続いている。このように、留学生の急激な増加は、介護福祉士養成施設での教育や指導において戸惑いや困難を抱く現状があり、留学生の受け入れにおいて環境整備の必要性が認識されている(吉田, 2017)。さらに、介護福祉専門教育やコミュニケーションに関わる日本語能力等の指導、指導方法、異文化理解の重要性が指摘されている研究が行われており、日本語学習と介護福祉士専門教育双方の学習を深める重要性が指摘されている(松本, 2019)。

在留資格「介護」による受け入れは施行当初は、介護福祉士養成施設にて2年以上の課程の修了が前提であったが、出入国在留管理庁では、「新しい経済対策パッケージ」(2017年12月8日閣議決定)において、介護分野における技能実習等による3年以上の実務経験に加え、実務者研修を受講し、介護福祉士の国家試験に合格した外国人に在留資格「介護」を認めるなど、介護分野での外国人人材の受け入れに向けた国内外の環境整備を図ることとされたことを受け、出入国管理及び難民認定法第7条第一項第二号の基準を定める省令の一部を改正することとしており、在留資格「介護」により、介護福祉士の国家資格の取得後の在留資格の種類が一元化された。このような状況から、今後在留資格「介護」を取得する外国人介護職の増加が予測でき、人材不足である介護分野において人材確保対策として期待できる。

4) 特定技能「介護」による受け入れ

特定技能「介護」による受け入れは、厚生労働省(2020)の介護分野における特定技能制度説明会が行われ、その資料から制度についてまとめることができた。特定技能制度

は、中小・小規模事業者をはじめとした深刻化する人手不足に対応するため、生産性向上や国内人材の確保のための取組を行ってもなお人材を確保することが困難な状況にある産業上の分野（以下、特定産業分野と表記）において、一定の専門性・技能を有する外国人を受け入れていくため、新たに創設されたもので、入管法が2018年12月に成立・公布され、2019年4月1日から施行された。特定産業分野は14分野で、そのうち、介護分野においても特定技能1号の在留資格で外国人人材の受け入れを進めている。

介護分野において特定技能1号の在留資格で受け入れる外国人は、一定の技能水準と日本語能力水準が求められている。具体的には、技能水準については「介護技能評価試験」に合格すること、日本語能力水準については「日本語基礎テスト」又は「日本語能力試験（N4以上）」に加え、「介護日本語評価試験」に合格することが必要である。なお、介護分野の第2号技能実習を修了した者については、特定技能1号への移行に当たり試験を免除される。また、これらの試験の合格と同等以上の水準と認められるものとして、介護福祉士養成施設を修了した者及びEPA介護福祉士候補者としての在留期間（4年間）を満了した者においても、特定技能1号への移行に当たり試験を免除される。

2019年4月から介護技能評価試験及び介護日本語評価試験を順次実施しているところであり、2019年12月までに、フィリピン（マニラ、セブ、ダバオ）、インドネシア（ジャカルタ）、モンゴル（ウランバートル）、ネパール（カトマンズ）、カンボジア（プノンペン）、国内（東京、大阪）で試験を実施した。今後、海外では、上記の国に加え、ベトナム、中国、タイ、ミャンマーのうち独立行政法人国際交流基金の日本語基礎テストの実施環境等が整った国や、国内では東京、大阪に加えて全国各地での試験実施を検討されている。また、2019年11月30日現在、介護技能評価試験の受験者数は2,634名（うち合格者数は1,254名）、介護日本語評価試験の受験者数は2,612名（うち合格者数は1,285名）となっている。特定技能「介護」による受け入れは制度がまだ浅いこともあり、先行研究が少なかった。今後は現状や課題を把握していくことが必要であると考えられる。

表2 介護分野における外国人介護職の受け入れ制度概要の比較

	経済連携協定 (EPA)	技能実習制度	在留資格 「介護」	特定技能 「介護」
目的・ 枠組み	労働不足への対応ではなく、二国間の経済活動の連携強化の観点から EPA に基づき公的な枠組みで特例的に受け入れ。	国際貢献のため、開発途上国等の外国人を一定期間に限り受け入れ、OJT を通じて技能を移転する制度。	外国人留学生が、介護福祉士の資格を取得し介護施設等との契約に基づいて介護（又は介護の指導）の業務に従事するための在留資格「介護」を創設。	生産性向上や国内人材の確保のための取組を行っても人材を確保することが困難な状況にある産業上の分野において、一定の専門性・技能を有する外国人を受け入れていくため創設。
開始	・インドネシア 2008 年度～・フィリピン 2009 年度～・ベトナム 2014 年度～	2017 年 11 月 1 日施行（介護職種の技能実習計画認定申請開始）	2017 年 9 月 1 日施行（入管法別表第 1 の 2 に「介護」追加）	2018 年 12 月に成立・公布され、2019 年 4 月 1 日から施行
雇用 契約	受入れ施設で雇用契約に基づき就労・研修	入国後の講習期間以外は、雇用関係のもと、労働関係法令等が適用	資格取得後、介護福祉士として業務に従事	受入れ施設で雇用契約に基づき就労
在留 期間	介護福祉士候補者上限 4 年※4 年目に国家試験合格者は引き続き就労可能 ¹⁾	3 年間 ※実技試験の受検等により最長 5 年間	5 年、3 年、1 年又は 3 ヶ月（更新可能）	・特定技能 1 号 1 年、6 か月又は 4 か月ごとの更新、通算で上限 5 年まで ・特定技能 2 号 3 年、1 年又は 6 か月ごとの更新
日本語 能力	インドネシア、フィリピン：日本語能力試験「N2」以上の候補者は訪日後、日本語研修を免除ベトナム：日本語能力試験「N3」以上のみがマッチング	1 年目（第 1 号）：日本語能力試験「N4」合格 2 年目（第 2 号）：日本語能力試験「N3」合格	日本語学校に入学する場合を除き、専修学校等において教育を受けるにたりる日本語能力（「N1」「N2」）	・特定技能 1 号 生活や業務に必要な日本語能力を試験等で確認（技能実習 2 号を修了した外国人は試験等免除） ・特定技能 2 号 試験等での確認は不要

注 1) 一定の条件を満たす者は、不合格であっても、協定上の枠組みを超えて、1 年間の延長滞在が可能。

注 2) 日本語能力試験（JLPT）レベルの目安

「N1」：幅広い場面で使われる日本語を理解することができる。

「N2」：日常的な場面で使われる日本語の理解に加え、より幅広い場面で使われるに日本語をある程度理解することができる。

「N3」：日常的な場面で使われる日本語をある程度理解することができる。

「N4」：基本的な日本語を理解することができる。

出所：「外国人介護人材の受け入れの正しい理解と取り組み」（2018）『月間福祉』 全国社会福祉協議会政策企画部作成 p10 を参照に改正されている部分を著者が追記

4. 本章における論点の整理

慢性的な人材不足の問題を抱えている介護分野の社会において外国人介護職の就労が認められた。上述から、介護分野における外国人介護職の受け入れ制度概要と趣旨については表2でまとめることができた。

外国人介護職の受け入れの現状では、技能実習制度による受け入れの数が最も多いことが分かった。制度が開始された期間からすると、EPAによる受け入れは多いことが推測できるが、受け入れの現状が少ないのはEPAに基づく候補者の受入れにおいて候補者の円滑な受入れや国内労働市場への影響等を考慮し受入れ最大人数が設定されているためであると考えられる。

一方、改正された受け入れ制度の比較からは、EPAと特定技能「介護」により受け入れられている外国人介護職が国家資格取得後、在留資格を「介護」へ変更することができることが明らかになった。このような状況から、外国人介護人材の在留期間を長期化することができ、良質な外国人介護人材を国内に留めることができる。今後、在留資格「介護」を取得する外国人介護職増加が期待でき、人材不足である介護分野において人材確保対策につながることを考えられる。

今日における外国人受け入れ制度は、人材確保や人手不足の対応ではないと消極的な体制であったが、入管法の改正により転換点を迎えた。長期的に良質な外国人介護職の確保のためには、受け入れ体制と環境の整備（吉田：2017，鄭：2020）や、外国人介護職の教育支援の重要性が（松本：2019，田中：2016）示唆された。

次章では、人材確保の視点に着目し、外国人介護職の就労安定を図るため、介護現場で就労の経験がある外国人介護職の実体験から環境整備の必要性を検討する。

第3章 外国人介護職に与える就労への肯定的影響要因に関する一考察 ～就労経験のある外国人介護職への調査を通して～

本章では、介護現場における外国人介護職の就労経験を基づいて就労環境整備の検討のため、外国人介護職6名にインタビューを行った調査分析を基に、外国人介護職の就労に与える影響要因を明確化している。

1. 本章における問題提議

1) 日本介護現場の状況

日本国内における人口減少はすでに始まっているが、高齢者人口は急速に増加しており、要介護者の増加及び介護期間の長期化など、介護ニーズはますます増大している。一方、核家族化の進行、介護を担う家族の高齢化など要介護高齢者を支えてきた家族をめぐむ状況も変化している。結果的に、高齢者の介護を社会全体が支える仕組みが創設され、急速な介護制度の発展や介護現場の機能向上が必要となった。

しかし、介護保険制度の開始以降、介護現場は慢性的に介護職員の高い離職率や人材確保の困難な状況にあり、現在でも深刻な人手不足に悩まされている。そのうえに、団塊世代が後期高齢者になる2025年に向け、問題解決の具体化が急がれている（介護労働安定センター；2017）。

今日は少子高齢化が進むのに伴い、主な働き手となる生産年齢人口も減り続けている。一方、住民登録している外国人の人口は47都道府県全てで増えている（国勢調査；2017）。人口減少が始まった今日では、日本人の人材確保だけでなく、外国人の雇用も積極的に考えざるを得ない時代である。

2) 外国人介護職の状況

慢性的な人手不足の問題を抱えている介護現場では、外国人介護職を受け入れ始めた。公式的な受け入れは平成20年の「経済連携協定（Economic Partnership Agreement以下、EPAと表記）」による看護師・介護福祉士候補者が対象とされた。しかし、この制度は人材不足及び人材確保を目的としておらず、定められている期間内に資格を取得後、帰国をしなければならない（公益社団国際厚生事業団；2017）。さらに、2017年11月に改正された技能実習制度における介護職種への追加もその趣旨は開発途上国に技術を移転することとされている（外国人技能実習機構；2017）。その他にも留学や特別活動、身分又は地位に基づく在留資格などで看護・介護現場で働く外国人介護職が存在する実態は明らかになっているが（大槻；2010、田中；2016）、それに対して正確に把握はされていない。

一方、2016年入国法改正により介護福祉士の資格を取得した外国人が介護施設等の契約に基づいて介護（又は介護の指導）業務に従事するための在留資格が創設され、慢性的

な人材不足の問題を抱えている介護現場において外国人介護職の就労が認められた。外国人介護職が問題改善に向けた解決策として、成果を果たすことが期待されている。

ところが、介護現場において外国人介護職の就労は環境が十分に整備されていない状況で受け入れられており、介護に対する社会的認識や賃金の低下、介護理念や技法の伝達、専門性が求められる業務の遂行、人権問題及び労働問題が発生し、介護分野のイメージに悪影響を与えるのではないかなど、外国人介護職も介護現場側も困難な状況におかれている（下山；2016）。このような状況から、外国人介護職を受け入れるための環境整備の必要性が認識されている。

3) 研究の意義

筆者は修士課程で介護現場にて就労した経験がある外国人を対象として調査を行い、その結果、勤務環境の整備及び支援の重要性が示唆された。一方、外国人介護職は異国の地で就労する困難さを抱くにもかかわらず、介護に対して肯定的なイメージを持ち、可能であれば日本で長く働きたいと述べていた。このようなことから、どのような要因が介護に対して肯定的影響を与えるのかが疑問に残った。

本章では介護現場における外国人介護職の就労経験に関する調査分析を基に、外国人介護職に与える肯定的要因を明確化することを目的とする。

2. 研究方法

1) 対象者の定義

本章の対象者は介護現場で就労している又は就労経験がある外国人ケアワーカーであり、ここでその定義を明確にしたい。

(1) 外国人の定義

日本において適用される外国人の定義は法令により若干の違いがある。出入国管理制度（日本国への入国・帰国，日本国からの出国，外国人の日本国在留に関する許可要件や手続，在留資格制度，入国管理局の役割，不法入国や不法在留に関する罰則等），並びに難民条約及び難民議定書に基づく難民認定制度等を定めた法令である出入国管理及び難民認定法（以下，入管法と表記）には外国人の定義を第2条「日本の国籍を有しない者」と規定されている。

また，外国人が日本に入国・在留して行うことのできる活動等を類型化したものが在留資格であり，就労するためには必ず在留資格を要する。在留資格は入管法とその下位命令（施行規則）により規定されている。

(2) 外国人介護職の定義

本研究での外国人ケアワーカーとは、日本の介護現場に勤務し、介護をその業務とする日本国籍を持たない者、または婚姻等により日本国籍を有するが日本以外の国で生まれ育ち日本語を母国語としない者とする。また、出入国管理及び難民認定法及び他の法律の特別規定に基づき在留資格を得た者とする。介護福祉士、ヘルパー等資格の有無は問わない（飯田・酒井；2012）。そして、現在、外国人介護職が就労可能な介護現場として、高齢者への通所・入所サービスに限られているため、施設サービスの形態は問わない。なお、就労している外国人介護職の数を把握することは難しく、本研究では研究者のネットワークを用いて対象者を確保した。

2) 対象者の属性

対象者の属性は [表 3] のように、女性 6 名で、平均年齢は 25.2 歳である。国籍は韓国出身が 4 名、中国出身が 2 名である。介護現場での経験年数は 9 ヶ月～1 年 3 ヶ月で、平均 1 年 1 ヶ月であり、その勤務施設は通所施設（3 人）、介護付き有料老人ホーム（1 人）、住宅型有料老人ホーム（2 人）である。

表 3 対象者の属性

対象者	性別	年齢	出身国	在留資格	勤務施設
A	女	23	韓国	特別活動	通所施設
B	女	25	韓国	特別活動	介護付有料老人ホーム
C	女	28	韓国	特別活動	在宅型有料老人ホーム
D	女	27	韓国	特別活動	在宅型有料老人ホーム
E	女	25	中国	留学	通所施設
F	女	23	中国	留学	通所施設

注：筆者作成

3) 倫理的配慮

調査紙は、匿名とし、個人が特定されないように作成する。また、回収した調査紙は施錠された部屋で本研究等が終了するまで保管する。その後、調査紙はシュレッターで裁断する。収集した音声データはUSBメモリーに暗号化した状態で保管し、データ内容を閲覧できないようにする。研究発表等の終了後メディアは再生不可能な状態に破壊して廃棄する。筑紫女学園大学の『人を対象とする研究倫理審査委員会』において審議、承認されている。

4) 研究方法

本研究は筆者の修士論文『介護現場における外国人ケアワーカーの支援について』における調査結果を再検討し、前述の目的に沿った分析と考察を行っている。

2017年7月、介護現場で就労している外国人介護職及び就労経験がある外国人介護職6名を対象とし、半構造化面接法によるインタビュー調査を行った。得られた音声データで作成した逐語録を基に①上野式質的分析法（上野，2018）にて再分析を行った。②得られた情報ユニットを肯定的情報と否定的情報に分け、③肯定的情報をカテゴリー化した。④それを再び類似する群に分析するマッピングを行い、整合性を確かめるため全体的に検討を行った。⑤その後、チャート化し、カテゴリーの間にある論理的な関係を見出した。

3. 研究結果及び考察

上野式質的分析を用いて再分析した結果、【来日・就業前（教育・学習）】、【来日目的】、【日本語レベル】、【文化の違い】、【介護のイメージ】、【やりがいを感じた時】、【介護の概念】、【物的・社会的職場環境】、【人的職場環境：人間関係（職員）】、【人的職場環境：人間関係（利用者）】、【本人の変化】11つのカテゴリーが抽出された（佐藤；2006）。さらに、カテゴリーを表4のように外国人介護職の就労へ与える肯定的影響の要因を分けることができた。

表 4 外国人介護職の就労へ与える肯定的影響要因

カテゴリー	コード
1. 外国人介護職の就労に影響を与える要因	
来日・就労前教育及び学習	<ul style="list-style-type: none"> ・語学学校及び研修等で学習 ・福祉専攻及びヘルパー研修で教育
物的・社会的環境	<ul style="list-style-type: none"> ・働きやすい職場環境 ・充実した教育制度 ・所属を感じさせる業務担当 ・業務裁量の高さ
2. 外国人介護職の就労へ総合的に作用する要因	
人的環境:人間関係(職員)	<ul style="list-style-type: none"> ・管理職が仲介役 ・仕事以外の世話 ・円満な人間関係 ・文化に興味を持ってもらう
人的環境:人間関係(利用者)	<ul style="list-style-type: none"> ・円満な援助関係 ・関係の配慮 ・利用者の家族との信頼度向上
介護のイメージ	<ul style="list-style-type: none"> ・前向きな側面 ・効率的な役割分担 ・働きやすい勤務環境
やりがいを感じる時	<ul style="list-style-type: none"> ・一員として認められたと感じた時 ・人間関係を円満に保てる時 ・学習した知識及び技術を適用できる時 ・役に立っていると感じる時
介護の概念	<ul style="list-style-type: none"> ・利用者が本人らしい生活を営めるように支援 ・利用者本人が主体的になる介護 ・利用者本人を取り巻く環境を考慮した支援 ・QOL を向上させる支援

カテゴリー	コード
3. 外国人介護職の労働意識へ影響する要因	
来日目的	<ul style="list-style-type: none"> ・日本の高齢者福祉を学ぶため ・経験のため ・将来，家族のため
日本語レベル	<ul style="list-style-type: none"> ・コミュニケーションには支障ない ・方言が理解できる ・レベル向上のため努力する
文化の違い	<ul style="list-style-type: none"> ・文化の違いは業務に影響しない ・文化交流の一環
4. 介護現場での就労が外国人介護職に与える変化	
本人の変化	<ul style="list-style-type: none"> ・専門的な教育の必要性を感じる ・価値観の変化 ・自己覚知ができる ・ストレス及び健康管理ができる ・心理的・精神的変化 ・就労意思

注：筆者作成

以下のカテゴリーは【】，コードは[]で表示し，見出された論理関係を相互連関構造に示すと図4-1のように作成できた。矢印は相互作用を，その太さは影響力を表している。「来日・就労前教育及び学習」と「物的・社会的環境」が外国人介護職の就労に肯定的な要因として，「本人の変化」に影響を与えているため太枠で表している。

1) 外国人介護職の就労に影響を与える要因

(1) 【来日・就労前教育及び学習】は[語学学校及び研修等で学習]，[福祉専攻及びヘルパー研修で教育]2つのコードから生成された。

語学学習は母国又は来日後，語学学校に通ったことがあり，対象者全員が[語学学校及び研修等で学習]をした。一方，[福祉専攻及びヘルパー研修で教育]は対象者のうち4人が母国で社会福祉を専攻し，日本の福祉について教育を受けたことがあった。また，就労前にホームヘルパーを受講し，事前教育を受けていたことが実践に役に立ち，介護に対して興味がわいたきっかけになっていた。このような状況から，事前学習をすることで介護業務に対して理解を深めることができることが分かる。それは就労の動機付けにつながり，来日の目的にも影響を与えていると考えられる。

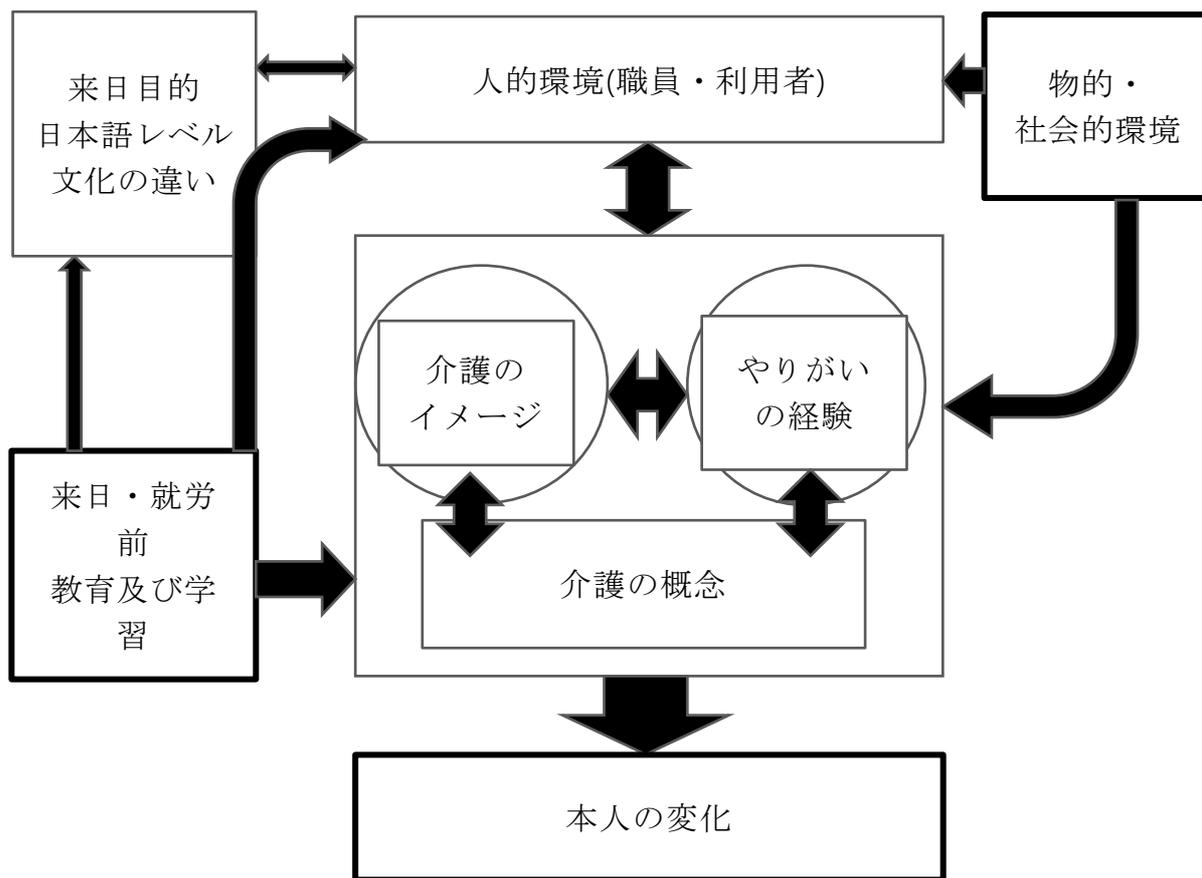


図 4-1 カテゴリー間の論理関係の相互連関構造

注：筆者作成

さらに、言語・介護を【来日・就労前教育及び学習】をすることで、介護現場で指導を受ける際に、指導者とのコミュニケーションが円満になり、業務の習得と人的環境との良い関係を維持することができる。

(2) 【物的・社会的環境】は「働きやすい職場環境」、[充実した教育制度]、[所属を感じさせる業務担当]、[業務裁量の高さ] 4つのコードから生成された。

明るい職場の雰囲気と柔軟性のあるシフト制度は「働きやすい職場環境」として感じさせる。そして、職場内・外の「充実した教育制度」は介護の概念を確立することに作用していた。研修に参加することで自己研鑽の機会が増加し、それを通じてやりがいを感じていた。「所属を感じさせる業務担当」では、比重が大きくない業務であるとしても担当することで組織において所属感を感じさせ、責任を持って業務をすることができる。ところが、就労初期よりは中期以降で感じる傾向であった。その上に、業務改善のために発した意見が反映される時や、自分でプログラムを計画・作成・進行することが可能な「業務裁量の高さ」が積極的な態度で業務に務め、やりがいの経験と人的環境とも肯定的な影響を与えていた。

2) 外国人介護職の就労へ総合的に作用する要因

(1) 【人的環境:人間関係(職員)】は〔管理職が仲介役〕,〔仕事以外の世話〕,〔円満な人間関係〕,〔文化に興味を持ってもらう〕4つのコードから生成された。

職員と外国人介護職の間で、意思疎通が困難な状況や指導について理解ができない場合、〔管理職が仲介役〕を担っていることで、他職員とより関係を円満に保つことができる。さらに、管理者は生活上の相談や問題解決に対して手助けをする役割も担っており、〔仕事以外の世話〕をすることで外国人介護職は安心して生活を送ることができ、安定的に就労をすることができる環境であった。〔円満な人間関係〕はチームワークが良く、フィードバックを交わし、指導・相談がしやすく、こまめにコミュニケーションを図ることで業務上のリスク予防にもつながっていた。また、多職員から助言を頂くことで自らの判断基準ができ、やりがいを経験することもあった。職員が外国人介護職の〔文化に興味を持ってもらう〕ことでお互いの文化を理解し、意思疎通をすることで外国人介護職の日本語レベルの向上にも繋がっている。

(2) 【人的環境:人間関係(利用者)】は〔円満な援助関係〕,〔関係の配慮〕,〔利用者の家族との信頼度向上〕3つのコードから生成された。

〔円満な援助関係〕を維持することは介護を楽しい仕事として認識させ、肯定的な介護イメージを持つことになる。また、利用者は外国人介護職に対して偏見や差別なく対応していた。具体的に利用者が分かりやすくゆっくりお話をしてくれる、コミュニケーションを図ることで利用者を知っていくことが楽しく休みの時間を利用してまで意思疎通をする対象者もいた。結果的に利用者といい関係を保つことで〔利用者の家族との信頼度向上〕になることもあった。

(3) 【介護のイメージ】は〔前向きな側面〕,〔効率的な役割分担〕,〔働きやすい勤務環境〕3つのコードから生成された。

介護は人を対象とする仕事であり、〔前向きな側面〕は親切で繊細な仕事という自慢を持って仕事をしていると述べていた。体系的な業務マニュアルを基盤として、〔効率的な役割分担〕になっており、勤務体制はシフト制で休日が流動的ではあるが、シフトの変更及び休日を柔軟的に活用することが良い点として挙げている。しかも、残業のない〔働きやすい勤務環境〕が整備されることで介護に対する肯定的なイメージが形成された。

(4) 【やりがいを感じる時】は〔一員として認められたと感じた時〕,〔人間関係を円満に保てる時〕,〔学習した知識及び技術を適用できる時〕,〔役に立っていると感じる時〕4つのコードから生成された。

外国人介護職は一人で業務を行い、職員や利用者、その家族から〔一員として認められたと感じた時〕が最もやりがいを感じると述べていた。そして、褒められたり、肯定的な評価を受けたりする場合にも認められていると感じていた。〔人間関係を円満に保てる

時] は人的環境でも記述しているように、職場内で円満な人間関係を維持することはやりがいを経験することと関係がある。[学習した知識及び技術を適用できる] ことで自分が成長していることに対して満足感と達成感を得ることができる。また、外国人介護職のケアを通して利用者の様子や状況の変化がみられる際に、自分が[役に立っていると感じ]、やりがいを経験するとしている。

(5) 【介護の概念】は[利用者が本人らしい生活を営めるように支援]、[利用者本人が主体的になる介護]、[利用者本人を取り巻く環境を考慮した支援]、[QOLを向上させる支援] 4つのコードから生成された。

外国人介護職が定義する介護とは、利用者が本人らしい生活を営むことができるように支援することであった。ところが、介護職の役割はあくまでも補助的で、利用者本人の身体的・精神的等の状況を考慮し、本人の残存機能を活用した支援を行わなければならないと述べている。結果的に、それがQOLを向上させる援助に繋がるとしている。介護の概念は【来日・就労前教育及び学習】で形成され、それを実践すること概念をより確立させていた。

3) 外国人介護職の労働意識へ影響する要因

(1) 【来日目的】は[日本の高齢者福祉を学ぶため]、[経験のため]、[将来、家族のため] 3つのコードから生成された。

事前教育を受けている対象者らはその影響を与えられ、[日本の高齢者福祉を学ぶため]日本に来ることを目指すようになっていた。しかも、日本で働くことがどこにでもある機会ではないため、[経験のため]に来ており、キャリアをアップすることを目的としている。[将来、家族のため]では、今後家族に介護が必要とする状態になった場合、自らケアをするために、知識と技術を身につけておくためであった。

(2) 【日本語レベル】は[コミュニケーションには支障ない]、[方言が理解できる]、[レベル向上のため努力する] 3つのコードから生成された。

日本語のレベルは[コミュニケーションには支障ない]と述べていた。多くの対象者は2～3か月で[方言が理解できる]レベルまで向上されていた。対象者たちの出身国が漢字圏であり、漢字に慣れていることもあるため日本語の習得力は比較的に良かったと考えられる。一方、[レベル向上のため努力する]として、電子辞書やスマートフォンのアプリなどを活用して、知らない単語は必ず調べて確認しており、対話がつまづく場合には辞書を一緒に調べながら、相手との会話を通じて単語を理解し、対話の機会を取っていた。

(3) 【文化の違い】は[文化の違いは業務に影響しない]、[文化交流の一環] 2つのコードから生成された。

文化の違いは[文化の違いは業務に影響しなく]、「文化交流の一環」として認識されていた。文化の差は利用者と職員とのコミュニケーションの手段として活用されていた。

4) 介護現場での就労が外国人介護職に与える変化

【本人の変化】は「専門的な教育の必要性を感じる」，「価値観の変化」，「自己覚知ができる」，「ストレス及び健康管理ができる」，「心理的・精神的変化」，「就労意思」6つのコードから生成された。

介護現場の就労経験から介護観及び視点が変化するなど，「価値観の変化」になったと述べている。欠勤や体調不良で職場に迷惑をかけたことあったので，それからは「ストレス及び健康管理ができる」に注意するようになった。それとともに，客観的に自分と向き合え，「自己覚知」を通して成長していた。

組織に所属して，周りから認められながら仕事をするには「心理的・精神的」にも変化がされていた。日本語学校で留学している二人に関してはより「専門的な教育の必要性を感じ」，次のステップに進むため計画を立てており，対象者ら全員は可能な限り長期的で継続的に介護現場で就労することを望んでいた。

4. 本章における論点の整理

本章では，来日前及び就業前に事前教育と言語学習をすることで，本人なりの介護概念が確立し，やりがい経験，介護に対する肯定的イメージを持つことができると確認された。

介護の肯定的イメージとは，3Kとも言われるイメージ通り大変な仕事ではあるが，それを超えるやりがいを感じることができ，繊細で，効率的に役割が分担されているということであった。また，事前学習から習得していた知識・技術を実現することで達成感を得られ，やりがいを感じる経験になり，介護の仕事を肯定的に思わせたと考えられる。このことは，やりがいを感じることで介護に対するイメージと相互的に作用しながら外国人介護職に肯定的な影響を与えていたといえる。

一方，施設の物的・社会的職場環境では外国人介護職へ役割を与えることや裁量的に業務をこなすことで，やりがいを感じさせていた。また，社内・外での教育及び研修等への参加は外国人介護職と職員間のコミュニケーション機会を増やさせ，職員との良い人間関係を構築できたと考えられる。結果的に，こういった肯定的な相互作用により，心理・精神的に安定が保たれ，今後も介護の仕事を続けたいという意思につながると考えられる。

下山（2016）は外国人介護職を受け入れることで，日本の介護実践を再確認し，専門性を言語化して，伝達することにより日本の介護現場全体の質を持ち上げることを果たすと主張している。そして，外国人介護職のみならず，多様な存在を認めていく基本的な姿勢を保つことで介護現場の人権に対する意識の確立，お互いを尊重することにより肯定的なイメージを確立することができると指摘している。このように介護の専門性と質向上の

ため外国人介護職を積極的に活用できるように、環境整備が最も重要であると言える。

介護現場における外国人介護職に関する先行研究はEPAや技能実習制度等の制度・政策に関する調査・研究と（安里；2014，岡谷；2005，大重；2016），介護現場側の事業者及び職員に対する認識調査・研究が主である（赤羽ら；2015，飯田；2012，高尾；2015）。人手不足で悩んでいる介護現場において、今後、外国人介護職の受け入れが積極的に転換されると予測されているが、まだ当事者たちを対象とする調査・研究は少ないことが現状である（田中；2016，亀山；2019）。さらに、就労支援や勤務環境整備の視点とした報告はほとんどなく、これからもっと研究をする必要性が強調されている。

本章では「来日・就労前教育及び学習」と「物的・社会的環境」が外国人介護職の就労に肯定的影響を与える要因で、人的環境、介護の概念、介護のイメージ、やりがいの経験もその影響を受け、外国人介護職へ相互的な作用をしていることが明らかになった。さらに、外国人介護職を受け入れるための環境整備には介護概念を確立させる教育と物的・社会的環境の整備の重要性が示唆された。

次章では、介護概念の確立や教育環境の整備するため、介護福祉士養成施設に焦点を置いて、外国人介護職候補となる留学生教育に携わる介護福祉士養成施設の教員を対象に留学生受け入れの現状と課題について検討する。

第4章 介護福祉士養成施設における留学生受け入れの現状と課題 ～教員へのインタビュー調査を中心に～

本章では、留学生の受け入れ現状の把握と教員視点からの課題を明らかにすることを目的として福岡県介護福祉士養成施設で留学生教育に携わっている教員8名に対しインタビュー調査を実施した。得られたデータを用いて定性的コーディングにて分析を行い、現状と課題を明らかにしている。

1. 本章における問題提議

1) 在留資格「介護」の現状

政府は介護現場で人手不足の深刻化への対応として外国人人材を受け入れる方針で、2016年11月の第192回臨時国会において「出入国管理及び難民認定法の一部を改正する法律」が成立している。（出入国管理局 2018）。2017年12月第16回経済財政諮問会議では介護分野の人材確保対策の一つとして、中高年齢者・外国人など多様な人材の活用する方針が掲げられる。特に、在留資格「介護」や技能実習介護の受け入れ環境を整備し、意欲ある留学生・技能実習生の活躍を推進するとされている（内閣府 2019）。

表 5-1 留学生の入学状況

	平成 26 年	平成 27 年	平成 28 年	平成 29 年	平成 30 年
養成施設数（課程）	406	379	401	396	386
入学定員（人）	18,041	17,769	16,704	15,891	15,506
入学者数（人）	10,392	8,884	7,752	7,258	6,856
離職者訓練（人）	1,911	1,626	1,435	1,307	867
留学生内数（人）	17	94	257	591	1,142
出身国数	5 カ国	9 カ国	15 カ国	16 カ国	20 カ国
入学者に占める留学生割合	0.2%	1.1%	3.3%	8.1%	16.7%

出所：介護福祉士養成施設協会（2019）『外国人留学生に対する協会に対応-介養協平成30年度全国教職員研修会資料』を参考に筆者作成。

2017年9月からは在留資格として「介護」が施行されており、介護福祉士養成施設で2年以上学び、介護福祉士の資格を取得した留学生が対象となっている。この在留資格の創設は、介護福祉士養成施設において留学生が急増する状況をもたらしている。

2018年9月18日の日本経済新聞は「『日本介護福祉士養成施設協会』の調査で、2018年4月に入学した外国人留学生は1142人で、前年から倍増している。一方、日本人は5年前の半分以下に減少している。」と報道している。

日本人を含む入学者は6856人となり、6人に1人は外国人が占めている。介護福祉士養成施設協会による留学生の入学状況の報告では（表5-1）、外国人留学生は15年度から増加し始め、17年度は591人だった。18年度の留学生を出身国別に見ると、ベトナムが542人と最多で、中国167人、ネパール95人、インドネシア70人、フィリピン68人と続いた。

しかし、留学生の急激な増加に伴い、介護福祉士養成施設では教育や指導において戸惑いや困難を抱くことが多く、留学生の受け入れにおいて環境整備の必要性が認識されている（吉田，2017）。一方で、日本の18歳以上の人口減少により、介護福祉士養成施設において定員割れや閉校等の運営面における問題も発生していることから、今後も外国人留学生を受け入れざるを得ない状況が推測される。

2) 先行研究

CiNiiArticles (NII 学術情報ナビゲータ) にて「介護」「留学生」のキーワードで検索した結果51件であった。そのうち、介護福祉士養成施設に関するものは25件であった（2019.12.11 検索）。

介護福祉士養成施設の留学生受け入れへの期待は高まっていく一方、先行研究では介護分野への外国人導入の背景や制度について整理した上で（嶋田 2019, 安里 2018, 安里 2019）、外国人留学生（松本 2019, 田中ら）や介護福祉士養成施設における課題や取り組みについて考察されている。

外国人留学生における現状や課題として、授業の講義で日本語能力不足により専門用語の理解や言い回し、擬音語や擬態語の理解が困難であり、演習においては日本語能力に加え、日本人学生との関係や演習内容についても困りごとがあることが明らかになった。このようなことから留学生への教育においては介護の内容に加え、日本語教育の必要性も示されている。

そして、留学生だけでなく、教員も授業の進め方などの指導にも困難があると指摘している（嶋田 2019:67）。介護福祉士養成施設の教員等における現状や課題については、留学生受け入れのノウハウの乏しさ、経済的支援策の充実、受け入れ施設への支援、定住への支援があると整理されている（久保 2017:71）。

在留資格の改正や介護分野において留学生の受け入れが本格化されてから、その現状把

握や課題について研究が進んでいるが、受け入れの環境整備やそれに関わる教員及び介護現場、機関等は困難を抱えていると指摘されており、まだ受け入れ環境は十分に整えられているといえない（久保，濱 2017）。さらに、介護現場の人材育成の側面から、第一の教育現場として介護福祉士養成施設は重要な役割を果たさなければいけない。

このことから、介護福祉士養成施設における留学生受け入れの環境を整えることは大きな課題として急がれている。

外国人人口や留学生が増え続けている福岡県においては介護人材確保・定着促進に向け、「福岡県介護人材確保・定着促進協議会」を設置し、外国人人材を活用する方針で介護人材の確保・定着・資質の向上への取り組みが進んでいる。（公益財団法人福岡県国際交流センター2019，福岡県 2019a）。

そして、福岡県介護福祉士会も良質な外国人人材の確保を目指していることから、介護の現場で留学生が活躍してほしいとのことであった¹。このような状況から、福岡県において良質な外国人人材を確保するためには、福岡県に所在している介護福祉士養成施設における現状の把握が必要である。

3) 研究目的

本研究では、福岡県の介護福祉士養成施設において留学生受け入れの環境整備のため、外国人留学生への教育に携わっている実績がある（もしくは、教育を携わる予定で現在教育に携わっている）介護福祉士養成施設の教員にインタビュー調査を行い、福岡県の介護福祉士養成施設内における留学生の受け入れ現状の把握と教員視点からの課題を明らかにすることを目的とする。

¹ 「技能実習生指導者研修会」にて福岡県介護福祉士会より（2018年11月）

2. 研究方法

1) 調査対象

本研究での介護福祉士養成施設とは、文部科学大臣及び厚生労働大臣の指定した学校または都道府県知事の指定した養成施設であり、公益社団法人日本介護福祉士養成施設協会に登録及び所在地が福岡県である養成施設を対象としている。

福岡県介護福祉士養成施設 16 か所（保育系を除く 11 か所）のうち留学生への教育に携わっている実績（留学生の入学，在学，卒業等）がある介護福祉士養成施設 7 か所の担当職員 8 名を対象としている。調査対象者の属性と留学生の受け入れ状況は表 5-2 に示している。

2) 調査方法

調査対象者が勤めている介護福祉士養成施設に伺い、調査対象者より直接聞き取りを行う。聞き取り方法として半構造化面接法を用いる。なお、1 回の聞き取り時間は 40～90 分で行っており、調査対象者の承諾を得たうえで IC レコーダーを用いている。調査期間は平成 30 年 7 月 25 日～平成 30 年 10 月 31 日である。

表 5-2 対象者の属性と留学生の受け入れ状況

番号	対象	性別	年制	区別	留学生の受け入れ状況
1	A	男性	2 年制	専門学校	在籍，卒業
2	B	男性	2 年制	専門学校	入学※，在学
3	D	男性	2 年制	専門学校	在学
4	E	男性	2 年制	専門学校	中退，在学
5	F	女性	2 年制	専門学校	卒業，在学
6	G	女性	2 年制	専門学校	卒業，在学
7	H	女性	2 年制	短期大学	卒業，在学
8	J	女性	2 年制	専門学校	在学

注：筆者作成

3) 分析方法

分析方法は定性的コーディングを用いている（佐藤 2006）．定性的コーディングは次の手続きを経て実施している．①インタビューの逐語録を作成し，②逐語録から意味内容ごとに [コード] を割り出し，③一般化を図るために，[コード] 間の関係性および先行研究との比較を行いながら④【カテゴリー】を生成した．②～④の作業は常に繰り返された．生成されたカテゴリーは【】，コード [] は，逐語記録からの引用は「」で示している．

4) 倫理的配慮

調査の際には，調査対象者に研究の趣旨及び方法，個人情報保護，結果の公表などに関する説明をしたあと，書面で同意を得た．

また，調査対象者の匿名性とプライバシーを厳守することを重ねて説明し，調査への協力は自由意志であり，理由のいかんを問わず，取りやめることができることを伝えただけで，インタビュー内容の録音への了承を得た．

3. 結果と考察

分析結果を受け入れ現状と課題に分けて整理し、その内容を考察すると以下のようになる。

1) 受け入れの現状

(1) 受け入れのきっかけ

受け入れのきっかけは大きく二つに分かれる。一つ目は、2017年の入管法改正である。以前は養成校を卒業しても、介護現場で仕事ができる在留資格がなかったため、外国人の雇用が難しかった。また、そもそも外国人からの進学要望がなかったが、入管法の改正に伴い介護福祉士養成施設へ進学を希望する外国人が増えたため、学校側の受け入れも進んでいる。

二つ目は、人口減少や日本人の専門学校への進学が減少していることから、経営状態の安定を図るために、進学のニーズがある外国人を学校が受け入れざるを得ない状況が存在することである。

(2) 受け入れの方法

介護福祉士養成施設の入学要件は日本語能力試験でN2以上に合格、もしくは日本語教育機関で6か月以上学習し日本語試験でN2相当以上と確認できることが求められる（介護協，2019）。

本調査では、多くの学校が日本語学校を通した受け入れ方法をとっていたことが分かった。介護福祉士養成施設と同法人内にある日本語学校間の受け入れ、又は介護福祉士養成施設と日本語学校間の連携による受け入れ、日本語学校卒業者による志願の受け入れをしている。

一方、出身国で直接受け入れをする場合もある。現地の学校（看護専門の高校等）との連携で受け入れられる場合もあり、現地で説明会を開き、募集・面接を行って受け入れている。

その以外の方法としては、他専門学校の卒業者、または在留資格を持っている者からの入学希望の受け入れをしている。

(3) 留学生の現状

介護福祉士養成施設の留学生は年々増加している。最初は中国、韓国、ベトナムの方が多かったが、今はネパールからの留学生が増えている。

卒業又は在籍している留学生の出身国は中国、韓国、台湾、ネパール、フィリピン、ベトナム、モンゴル、スリランカであった。今後は東南アジアの国に限らず、より多様な国から受け入れられることが推測される。

一方、出身国が漢字圏と非漢字圏によって漢字の習得力や言語力に個人差が激しい現状がある。さらに、国によって文化や習慣等が様々であるため、教育や指導にも困難を抱え

ている。

留学生の言語能力は、ほとんどの学生が日本語能力試験の N3～N2 程度のレベルで、漢字の読み書きと記録はまだ難しいが、会話は問題ないという答えが多かった。

2) 受け入れの課題

本調査では、学校内、実習先、学生など様々な視点の課題が明らかになった。諸課題は絡み合っており、総合的な考察が望ましい。さらに、段階的に深めていく必要があると考えたため、今回は学校内の受け入れ現状に焦点を当て、その課題をまとめている。学校内の受け入れの課題として、物理的・教育的・心理的課題3つの課題を抽出している。

(1) 物理的課題

物理的課題では、【学習環境の整備】，【学生支援体制】2つのカテゴリが生成された。【学習環境の整備】は[クラス分け]と[実習先の確保]の2つのコードにより生成され、【学生支援体制】は[組織上]，[教員の役割]，[奨学金]，[生活サポート]の4つのコードにより生成された。表 5-3 は「物理的課題」についてデータを基に生成されたカテゴリとコードを整理したものである。

① 学習環境の整備

[クラス分け]では日本人と同じ内容と速さでの授業を、限られた時間内で理解するのは留学生にとっては難しく、かといって留学生に合わせて日本人学生からの苦情やカリキュラム通り教えられないという問題がある。しかし、多くの学校が経営状況や教員不足、留学生の人数などの状況により、困難を抱えながらも混合クラスで授業を行っている。

嶋田は(2019:67)混合クラスは留学生と日本人学生との関係についての困りごとはあるものの、日本人学生が外国人留学生に丁寧に説明を行っている場面や、外国人留学生の意見をしっかりと聴こうとする態度などが見受けられ、今後も積極的に取り入れていくことで、双方に教育的効果が期待できるとしている。

こういう状況から、学習環境整備の必要性が認識できる一方、混合クラスは留学生と日本人学生の間で交流とコミュニケーションの機会が増え、留学生の語学力が上達できるメリットも挙げられる。

[実習先の確保]では留学生の増加により、実習先の開拓や実習環境の整備に追われているといった課題がある。介護現場においてはまだ留学生の実習受け入れに対して懸念しているところが多い。実習指導者の不安を支えつつ、学生が学びに慣れるようにするなど、難題もあるが改善しながら少しでもいい介護福祉士を育てていこうというところで取り組んでいる。

表 5-3 物理的課題のカテゴリー、コード、データの一覧表

カテゴリー	コード	データの一部
学習環境の整備	クラス分け	2 クラスは作れない状況，教える教員のスキルの問題もあるけど，教える環境も整えなければならない (C)，本当はクラスをきれいに分けた方がいいでしょうけど，分けることのデメリットの方が大きいですよ (H)
	実習先の確保	これからも留学生は増えてくると思うので (C)，実習が一番問題になってくるので…実習を受け入れるためにどういう風にするかっていうのは今すでに話し合いはしているんですね (E)
学生支援体制	組織上	国際交流センターっていうところがあるし，クラスの担任がいる (D)，国際交流センターに相談する (B)，施設，DS とか DC とか GH とか，特養とか施設はたくさんあってですね (E)，多分もう少し組織が変わらないといけないのかなと思う。私たち教員のことも相談ができる第3者がいるべきと思っています (G)，会社としてやっているから，そこは一人の力ではないのでうらやましいですね。組織としてちゃんとやってほしいですね (J)
	教員の役割	私たちは教員だけど，教員が手続きから，生活のサポートから，適切なサポートができるかっていうとそうじゃあないので (G)
	奨学金	福岡県の介護福祉修学資金，5 年間現場で働けば奨学金を返さなくていいっていうものの保証人になってもらっているんですよ。施設に。だから，その施設で保証しているんで，うちでアルバイトをしないっていうことですね (D)
	生活サポート	相談の窓口は絶対必要ですね。だって病院にかかるのも，どこに行けばいいのか，どの科にかかればいいのかも分からないから (G) 学生寮もあって。新しく寮を建て直すとか (E)

注：筆者作成

②学生支援体制

学習環境以外のところでは、留学生支援サポート体制の未整備により、教員も対応に困難を抱えていることが分かる。具体的には、[組織上]の問題で、「国際交流センターがなく、教員の負担が大きい」「(在留資格の手続き等)長けた教員がいないっていうのと、留学生に対するサポート体制が出来ていない」、「(学生も教員も)相談する窓口みたいのがない」などで、徳山(2015)が養成校への留学生支援部署の設置が望まれると述べているように、留学生受け入れの環境整備に教員を支えるシステムを設けることは教員のモチベーションアップにもつながると考えられる。

[教員の役割]は授業だけでなく、保護者的役割への需要も多い。[学習環境の整備]と[組織上]で分かるように、実習先の確保から学生の各手続き、学校関連書類の処理等様々な業務にかかわっている。

本来であれば学生自身や保護者が行うべきである各種手続きにおいても留学生は窓口でのやり取りがうまくいかず、教員が同伴し対応することも少なくない。

[奨学金]は学生が利用している奨学金制度の種類は二つある。一つ目は、福岡県の奨学金で、福岡県における介護人材確保・定着促進に係る取り組みとして、介護施設等が介護福祉士資格の取得を目指す外国人留学生の就学期間中の支援を図るため、当該留学生に対し、奨学金等を支給する制度(以下、施設奨学金と表記)である

(福岡県, 2019)。この制度は施設が留学生に奨学金を支給した場合、かかる経費の一部について助成が行われるため、施設の負担が軽減される。さらに留学生を関わっていく中でアルバイトや就職の内定をする等、施設の人材確保につながっていると考えられる。

二つ目は、介護福祉士・社会福祉士の養成施設や実務者研修施設に在学する人で、将来、福岡県内において介護業務等に従事しようとする人に対し、資金の貸付を行う制度がある

(以下、福岡県奨学金)。この制度を利用するためには保証人が必要であり、保証人は日本在住であることが求められる。留学生は保証人の確保が困難であるため、施設が保証人になるケースもあることが分かった。

施設奨学金制度や福岡県奨学金制度は経済的状況が厳しい学生にとっては助かる制度である。しかし、現状では、制度に対し理解が乏しいまま申請をする学生や、施設が安い賃金での就労を求めるなどの問題もある。そのため、介護福祉士養成施設の教員は学生へも施設へも制度に対し理解を図りながら、学生と施設との間でコーディネーター役を果たさなければならない。また、学生の人権損害にならないように常に権利擁護の側面を意識し、適切な対応をしていくことが大切である。

[生活サポート]では、学生の体調管理や生活状況の把握などを行っている。例えば、学生が体調を崩した際には病院の情報不足や医師からの説明の理解不足を補うために、教員が病院の受診に同伴することがある。そのような学生対応で予定のない外出もある。そのたび作業

が途切れ授業準備等が遅れることも多い。教員が学習支援に手厚くかかわることができるようにするためにも、学生の生活支援のための専門窓口を設置し、対応していくことが必要であるとする。

(2) 教育的課題

教育的課題では、【授業】、【国家試験】2つのカテゴリーが生成された。【授業】は[カリキュラム及び評価]、[資料の活用]、[言葉の指導及び学習]の3つのコードにより生成され、【国家試験】は[資格取得]、[在留資格]の2つのコードにより生成された。

①授業

[カリキュラム及び評価]は、カリキュラムにそって授業を進めなければいけないが、留学生にとって介護分野で使われる漢字や専門用語は数も多いうえに難しく授業を進めることに困難を抱えている。言葉を説明しながら使用頻度順に抽出して教えているが、決められたカリキュラムの中では十分指導ができないことが現状である。

表 5-4 は「教育的課題」についてデータを基に生成されたカテゴリーとコードを整理したものである。

[資料の活用]は、留学生への学習支援として視聴覚資料を活用することが有効であるが、教育用ではなく一般向けの資料等を活用する際には再生速度が速かったり、字幕等がなかったりしており、学生に理解を図ることに困難を抱えていた。また、字幕があっても文字の意味が分からない学生が多く、理解を深めるための資料なのに更なるフォローを要している。

[コミュニケーション及び漢字の学習]では、漢字圏と非漢字圏による学生の漢字習得力の差や、地域の独特な方言を使ってしまい理解することに混乱を及ぼすことも少なくない。方言より標準語の方が留学生は聞き取りやすいし、正しい日本語の指導ができるが、今後学生が実習や就職等で高齢者と関わる機会が増えていくことを考えると方言に慣れることも重要である。

表 5-4 教育的課題のカテゴリー、コード、データの一覧

カテゴリー	コード	データの一部
授業	カリキュラム及び評価	日本人と同じカリキュラム，評価基準も同じ。日本人教育とは一緒にはできない。一緒にはできないというのはどっちかっていうと，合理的が必要という解釈ですね（A）私たちはみているだけ。案外やりますね（G）時間数が足りない，15回では（H）
	資料の活用	一番難しいと思うのが，VTRを見せる。そういったときの聞き取りが難しいのかなと思ったりとか，字幕がないのもあるからですね（D）ルビを振った分の問題を購入してやったり（E）やってみただけどうまくいかなかったねとか，この教え方は良くないねっていう反省をずっとしてきたので，基本はJICWELSってEPAが使っている一番信用がおけるので，それから使いました（H）テストも授業で配る資料も全部振り仮名，ルビを振っていました（J）
	コミュニケーション及び漢字の学習	1年生の子はちょっとまだコミュニケーションが難しいところあるけど，漢字圏はかなり大きいですね（違いが）（D）方言がね。なかなか理解できなかったりするらしくて，日本の学生も，私もそうだけど，授業中にたまに方言が出るんですよ（E）漢字圏なので，ニュアンスで通じることはあって，国の強みはあるのかなと思いますね（G）
国家試験	国家資格取得	留学一期生（全員中国出身）なので，逆に不合格の前例がないですね（A）専門学校システム（資格取得）なので日本人に教える教え方（C）2年課程は留学生にとって現実的に無理です。実習や国家試験があるのでせめて3年過程以上はないと…3年あれば国家試験も受かると思う（J）
	在留資格取得	不合格だったとしても本人たちの希望は国内にとどまりたいということなので，今の日本の条件っていうのは5年間働けば介護福祉士とみなすという決まりがあるのでそれを利用して残る予定です（A）

注：筆者作成

②国家試験

[国家資格取得]では、留学生への国家試験対策を日本人の学生より手厚くしており、対策資料の準備においてもルビをつけるなど手間がかかっていることが分かる。

また、非漢字圏からの留学生においては2年過程で卒業時の国家試験に合格している前例がなく、再受験しても合格にいたらない。

平成29年度から養成施設卒業者は国家試験の受験資格が与えられており、介護福祉士試験に合格しなくても（不合格又は受験しなかった者）、卒業年度の翌年度から5年間は介護福祉士となる資格を有する者とする経過措置が設けられている（公益財団法人社会福祉振興・試験センター）。学生も学校も2年間で合格することを目標に取り組んでいるが、期待している結果が得られないことで断念してしまうこともある。さらに、不合格した卒業生へのフォローもしていかなければならず、国家試験対策への負担を抱える。

介護福祉士資質の向上を図るため、留学生も卒業時に国家試験に受かることが望ましいだろう。このような状況から、学校においては資格習得が目的になってしまい、介護に対する本来の教育の意味が薄れている指摘もある。

介護福祉士養成施設の留学生における[在留資格取得]は、在学している間は「留学」であり、卒業し介護福祉士資格取得後には「介護」へ変更し、在留の目的にあった在留資格を切り替えなければならない。在留資格「介護」を得るためには、介護福祉士養成施設を卒業し、介護福祉士国家資格を有しなければならない（介養協2019）。在留資格「介護」がおりると、最長5年間日本の介護施設で就労ができる（更新可）。[在留資格取得]のために国家試験を受験する学生は動機が違うため、勉強に対する態度等において差がある。しかし、就労が目的で滞在する学生であっても学生の価値観であるため対応が難しいとしている。

（3）心理的課題

心理的課題では、【かかわることの不安】、【かけ橋】2つのカテゴリーが生成された。【かかわることの不安】は[違いの認識]、[勉強不足]2つのコードにより生成され、【かけ橋】は[意識変化]、[人材育成]の2つのコードにより生成された。

表5-5は「心理的課題」についてデータを基に生成されたカテゴリーとコードを整理したものである。

①かかわることの不安

留学生の教育においては専門知識だけでなく、言語、文化、生活等、留学生を取り巻く状況の指導も必要である。そのためには、留学生のことを知っておかなければいけない。

留学生教育に携わった教員は、「留学生たちは様々な国から来ていて、文化や価値観、物の捉え方は違うのが当たり前だ」「理解できなくても、価値観や捉え方を尊重し、ありのままを認めることが大事だ」と述べていた。このように[違いに認識]をすることで、意識を変

えることができる。

また、養成校の教員は留学生と介護現場の架け橋の役割を果たすため、教員自身が偏見と誤解を持たないように十分な理解が必要であり、結局それが留学生受け入れ体制の整備に繋がると考えられる。

[勉強不足]では、留学生と関わってみて日本語の言い回しや、相手が分かるように説明することに難しさを実感している。また留学生に関する各種手続きや制度も理解しておかなければサポートができない。学生へ教育や適切な対応ができるように常に自己研鑽をしていかなければいけない。

「指導力の向上のため」や、「外国人介護職に関する情報を得るため」、留学生への支援のため「奨学金等の制度の説明会」に参加し勉強をしている。各研修に参加し自己研鑽することで自信が付き留学生とかかわることの不安を解消する方法であると考えられる。

②かけ橋

介護福祉士養成施設の教員は学生と介護現場とかけ橋の役割をしているといえる。そのため、外国人留学生の受け入れについて[現場の意識変化]を図らなければならない。

また、良質な[介護の人材育成]をするという共通認識を持ち、実習指導者を通して時に意見をすり合わせながら、介護現場と連携し、介護福祉士を育てていくことが介護福祉士養成施設の役割であるといえる。

その中で、教員と介護現場間では様々な情報が交換されており「卒業生が職員の一員として頑張っている」とのことには教員としてかかわって良かったとやりがいを感じている。架け橋の役をすることは教員のモチベーションアップに影響すると考えられる。

表 5-5 心理的課題のカテゴリー、コード、データの一覧

カテゴリー	コード	データの一部
かかわることの不安	違いの認識	現地に行って、本人の話を聞いたり、保護者へも説明したりすることで、先入観は無くなる、意識が変わった。学生に関われば関わるほど思いが分かるし、国の違いとか、肌色の違いとか、言葉の違いとか、あまり関係なくなつて、みんな同じ介護を目指す同じ学生（C）苦手意識はまず捨てて、受け入れていただきたいな（E）一言だけで声掛け。自然に出るところが留学生の特徴だなんて思います（H）
	勉強不足	今の現実と新たに日本人以外の国籍のひとが入ることで日本人が勉強しなす機会にもなるかなと思います（A）自分が知識的にまだ勉強不足じゃないかなって常に（不安が）あつてですね、研修を主催しなくちゃいけなかつたりするんだけど、これもあれも勉強せないかんってなつて。（E）
かけ橋	現場の意識変化	長い目をみて日本人も歩み寄らないといけないし、逆に頑張っている留学生とか、就労を目指す海外の方々がいるっていうことを働いている現場の人たち以外の人たちも理解をしないといけない（A）やっぱり資格を持つので、プロ意識を持った人になってほしいとは思いますが。そこが甘い資格を持つ意味がないので。そこは持たせたいな。資格を持つ意味、責任、そういうのを感じれる人でないと現場に行っても（G）
	介護の人材育成	福祉の魅力とか伝えて頑張ってもらいたいっていう風に言うんだけど、なかなかうまくいかないことがあつて、それが残念だし苦労かなと思います（D）

注：筆者作成

4. 本章における論点の整理

福岡県に所在している介護福祉士養成施設に進学を希望する外国人が増えており、今後とも増加することが推測できる。ところが、養成校によって規模や、留学生の数、環境的な状況が異なることが明らかになった。そのため、留学生受け入れにおける課題は多様であり、養成校の状況に応じた受け入れ体制を作っていくことが求められる。

本研究からは介護福祉士養成施設における留学生受け入れの課題としては、物理的・教育的・心理的課題がある。物理的課題環境の整備や学生支援体制の整備が必要であるが、組織として対応する体制の整備と教員の役割の重要性が示唆された。学校によっては、教員の人数が限られてくるため、適切なサポートが十分できないことで学生支援体制の組織化の必要性が強調されている。

教育的課題は、嶋田が(2019)指摘しているように、教員の教育指導内容及び方法についても工夫が必要であることが分かる。日本人学生と同様の教え方では留学生にとっては介護の勉強がさらに難しく感じると考えられる。例えば、「標準語で話す」、「レジュメ等の資料は事前に配る」、「スマホ等で電子辞書や翻訳機の活用をする」などの取り組みを行うことは留学生の学習環境を整備につながる。

教育内容では専門用語教育の重要性が強調されているが、専門用語は日常生活ではあまり使われず、漢字も多いため、教える側も習う側も苦勞すると考えられる。専門用語の教育は大変ではあるが、充実させることで、漢字の習得や国家試験対策としても意味がある。

心理的課題は、良質な介護人材の育成との意識や目標を持つことが教員自身の成長や介護現場とのかけ橋役を図り、介護福祉士養成施設の教員としての役割を果たすことができる。

次章では、介護福祉士養成施設で修学している留学生の視点から現状を把握し、留学生教育における課題を検討する。

第5章 留学生における介護実習の現状と課題

～留学生実習目標シートを用いて～

介護福祉士養成施設や介護現場では外国人介護職の受け入れの環境整備や地域共生社会の実現に向けた人材育成をしていくことが求められていることから、介護福祉士養成施設で必須教育である介護実習に焦点をおいている。本章では、留学生の実習目標シートを用いて留学生における介護実習の現状と課題を検討している。

1. 本章における問題提議

1) 介護分野における人材不足の現状

介護分野においては慢性的な人材不足問題を抱えており、厚生労働省（以下、厚労省）は第8期介護保険事業計画の介護サービス見込み量等に基づき、2025年度末までに約243万人、2040年度には約280万人が必要であり、年間約5万人以上の介護職員を確保する必要があると公表している。不足している介護人材を確保するため、外国人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に取り組む方針である。（厚労省、2021）

外国人介護職の受け入れ方法の一つとして、2016年「出入国管理及び難民認定法の一部を改正する法律案」（以下、入国法）改正により介護（又は介護の指導）業務に従事するための在留資格「介護」が創設されたが、それを取得するためには介護福祉士養成施設において2年以上就学することが条件となっている。

介護協（2022）の調査結果を表2に示した。ここでは、入国法改正以降の介護福祉士養成施設に入学する留学生数が急増していることが示されている。于（2020）は、新たな在留資格「介護」による外国人介護人材の受け入れは、これまで就労が許されてこなかった分野からすると起爆剤になり、同分野の各種学校では留学生の受け入れが進められ、介護分野における人材不足の問題を解決できると期待している。

図5は日本における外国人留学生数の推移を表している。2019年度の外国人留学生数は312,214人であり増加し続けていたが、2021年度は242,222人と歯止めがかかっている。その背景には、新型コロナウイルス感染拡大が影響していることが考えられる。感染拡大防止のため設けられた水際対策により、外国人の入国制限にて留学が目的であっても入国することができず、一時的に留学生数が減少している。

表 6-1 留学生の入学状況（2014 年～2021 年）

	2014 年	2015 年	2016 年	2017 年	2018 年	2019 年	2020 年	2021 年
養成施設数 （課程）	406	379	401	396	386	375	347	327
入学定員 （人）	18,041	17,769	16,704	15,891	15,506	14,387	13,619	13,040
入学者数 （人）	10,392	8,884	7,752	7,258	6,856	6,982	7,042	7,183
離職者訓練 （人）	1,911	1,626	1,435	1,307	867	765	711	706
留学生内数 （人）	17	94	257	591	1,142	2,037	2,395	2,189
出身国数	5 カ国	9 カ国	15 カ国	16 カ国	20 カ国	26 カ国	20 カ国	28 カ国
入学者に占 める留学生 割合	0.2%	1.1%	3.3%	8.1%	16.7%	29.1%	34.0%	30.4%
定員充足率 （%）	-	-	46.4	45.7	44.2	48.5	51.6	55.1

出所：介護福祉士養成施設協会（2022）『介護福祉士養成施設への入学者数と外国人留学生』を参考に筆者が追記したもの

しかし、表 6-1 のように介護福祉士養成施設に入学している留学生数は 2019 年から 2021 年まで大幅な減少はみられていない。介養協（2019）の介護福祉士養成施設の留学生対象の調査注 1）から、9 割弱が介護福祉士養成施設の入学直前に日本に滞在しており、9 割の学生が日本語学校に通っていることが明らかになっている。すでに国内で在留している外国人が進学していたため、2019 年から 2021 年までの入学生数には影響がみられなかったと考えられる。また、同調査では、留学生が日本の介護福祉士養成施設に入学する理由が「日本で働きたかったから」が 5 割弱で最も多く、修業年限 3 - 4 年の学校に通っている留学生に限定すると、「将来日本の介護福祉士の専門知識・技術、そして経験を生かして母国で仕事をしたいから」が 5 割であった。このような状況から、介護福祉士養成施設に入学を希望する留学生は今後も増えることが予想される。

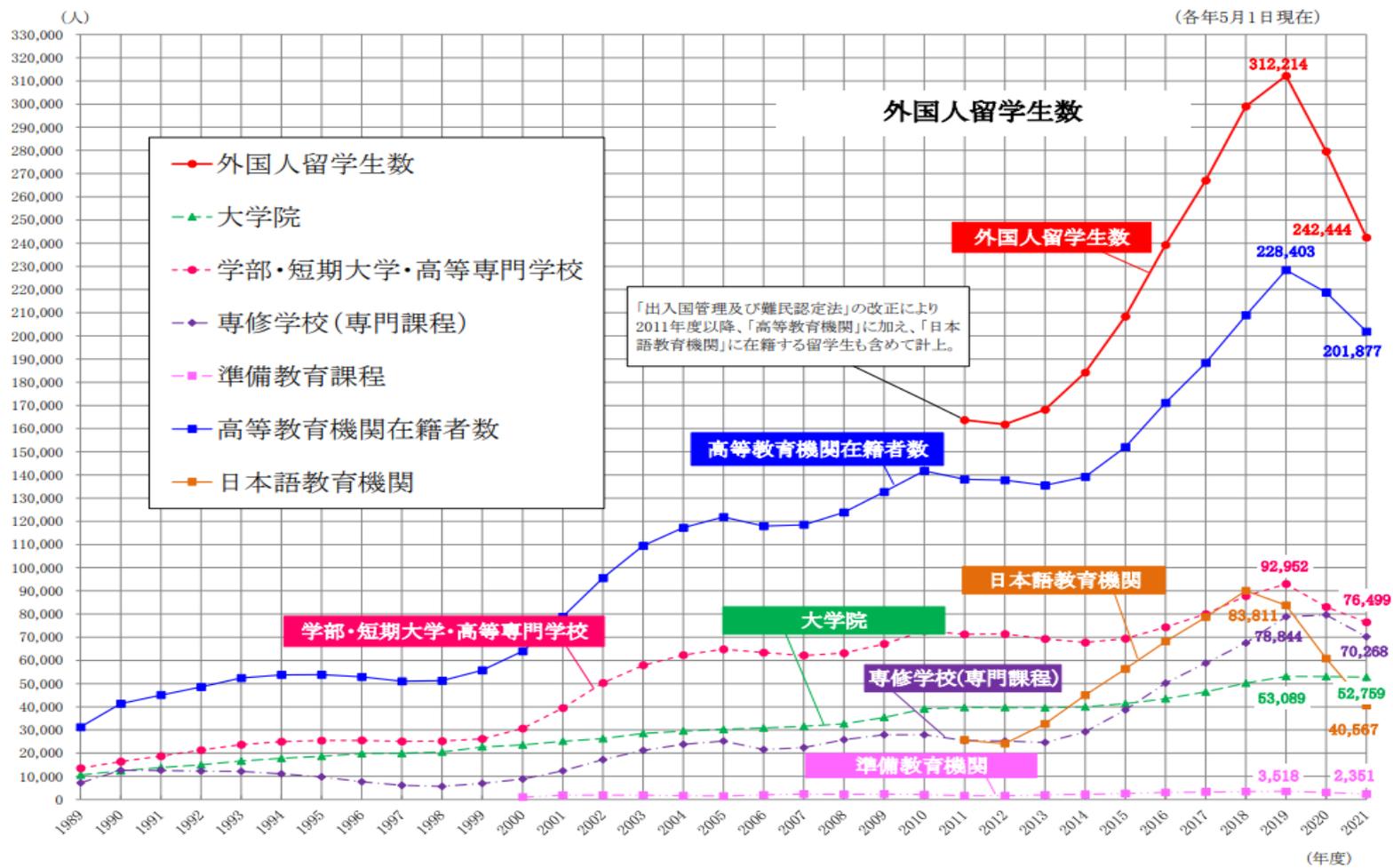


図5 2021（令和3）年度外国人留学生数

出所：日本学生支援機構（2022）「2021（令和3）年度外国人留学生在籍状況調査結果」

②留学生受け入れの現状

介護施設においても介護福祉士養成施設を卒業した留学生の採用や外国人介護職の受け入れに対して意識が変化しつつある。介養協（2019）による介護施設における外国人介護人材の採用・雇用に関するアンケート結果では、日本人介護職員の採用が難しく、国籍に拘らず優秀な人材を求める傾向がみられるとしている。多くの事業所が介護福祉士養成施設を卒業した在留資格「介護」の採用意向を示しており、介護現場では人材不足・確保問題を解決するため、留学生を受け入れる意向が高まっている。

鄭（2021）は、留学生を受け入れている介護福祉士養成施設では、人口減少や日本人の専門学校への進学が減少していることから、経営状態の安定を図るため、運営面から留学生を受け入れざるを得ない状況におかれていると述べている。しかし、留学生の急激な増加に伴い、教育や指導において戸惑いや困難を抱えている。八子（2018）は、留学生を受け入れることで学校生活や実習先でトラブル等、様々な問題が噴出している一方で、日本人学生に刺激を与え、教職員も含めた教育現場にダイバーシティ（多様性）への気づきをもたらすと述べている。

このような状況から、介護福祉士養成施設における留学生の受け入れは課題を抱えながらも今後も進められることが推測されるものの、解決すべき課題も多く、受け入れのための環境を整備する必要がある。

一方で、島ら（2020）は介護福祉士養成施設に入学を希望する留学生においては、入学要件の日本語能力を満たすこと、入学後は日本人学生と同じ授業を受けて、授業内容を理解しなければならない。そのため、専門用語に関する知識や、課題執筆や発表などで必要な学術的な日本語が求められるが、入学基準となっているN3レベルでは、専門的な内容や抽象度の高い文章を読んで理解するには不十分であると懸念している。

前述した入国法の改正以降、八子や野村は、留学生が抱える課題を明確にしている先行研究は増えつつあるが、日本語教育の重要性を示す研究にとどまっていることが現状であると指摘している。しかし、八子（2018）は、留学生への教育と支援について有効な実践方法を追求する必要があると強調しており、介護教育における留学生教育の実態を把握することが急がれる。

本研究は、介護福祉士養成施設で必須教育である介護実習に焦点をおいて現状を明らかにすることを目的としている。それにより、今後の留学生受け入れの環境整備につなげるための基礎研究としたい。

2) 先行研究

研究を進める以前に、まず、介護福祉士養成施設における実習の現状把握と介護福祉士

養成施設において求められる教育を理解するため先行研究のレビューを行った。

CiNiiArticles (NII 学術情報ナビゲータ) にて「介護」「施設実習」のキーワードで検索した結果 110 件であった。そのうち、介護福祉士養成施設に関するものは 11 件にとどまった。キーワード「介護」「留学生」「実習」での検索結果は 109 件であり、そのうち介護福祉士養成施設に関するものは 3 件にとどまった。(2021.02.16 検索) J-STAGE (科学技術情報発信・流通総合システム) では「介護」「留学生」「実習」にて検索した結果は 6 件であった。

(2021.02.18 検索)

菅野は (2000) 介護福祉士は社会福祉職の中でも直接的対人援助職であり、介護福祉士として従事していく学生を育てる教育として理念や知識・技術・価値観などの教授は特に重要であると介護福祉士養成施設の役割を強調している。また、介護実習の内容について、宮下 (2006) は介護に関する知識・技術はもちろん、地域社会を念頭に置いた地域住民とその一員である利用者への関わりについても加えるべきだと述べている。しかし、介護福祉士養成施設の実習カリキュラムは施設実習を主に組み立てられていると指摘している。

一方、良質な人材育成・確保のため、介護福祉士養成課程の教育内容の見直しがされており、介護福祉士養成において地域共生社会の実践を求められるようになった。「介護実習」においても地域における生活支援の実践が追加されており、高齢者の生活と地域とのかかわりや、地域での生活を支える施設・機関の役割を理解し、地域における生活支援を実践的に学ぶ内容で教育をおこなわなければならない (厚生労働省, 2018)。

しかし、留学生は先行研究や厚生労働省が示した介護福祉士の役割に関する学びについて、どの程度理解することができているのか。介護現場において活躍できる人材を育成するためには、その現状を検証する必要がある。この点については先行研究においても把握することができなかつたため、留学生の実習目標を通じて地域共生への理解の現状も把握していきたい。

3) 研究目的

介護福祉士養成施設や介護現場では留学生の受け入れの環境整備が求められている。また、地域共生社会の実現に向けた人材育成をしていくことが求められている。そのため、本研究では、介護福祉士養成施設で必須教育である介護実習に焦点をおいて留学生における介護実習の現状と課題を明らかにすることを目的とする。

2. 研究方法

1) 調査対象

①留学生

本研究における留学生とは、文部科学大臣及び厚生労働大臣の指定した学校または都道府県知事の指定した養成施設において、介護福祉士として必要な知識と技能を2年以上の期間で就学し、卒業見込みのある、注2) かつ、出入国管理及び難民認定法に基づき在留資格「留学」注3) を取得した者である。養成施設とは、厚生省令第52号「社会福祉士介護福祉士養成施設指定規則」にそって設立されたものである。

②調査対象

本研究の対象は筆者が勤務している介護福祉士養成施設に在籍している学生で、施設実習を控えている2学年28名のうち、留学生27名を対象とする。対象者の出身国はネパール、ミャンマー、ベトナム、スリランカ、中国の6か国であり、年齢は20代～40代である。うち、1名を除き全員が20代である。研究対象者の属性は表6-2に示している。留学生の日本語力はN2～N4レベルであり、漢字の読み書きや記録において個人差はあるものの、コミュニケーションを行う上で支障がない程度である。

表6-2 研究対象者の属性

出身国	年齢	性別	人数
ネパール	20代	男性	2人
		女性	15人
ミャンマー	20代	男性	1人
		女性	4人
中国	40代	女性	1人
スリランカ	20代	男性	1人
ベトナム	20代	女性	3人

注：筆者作成

2) 調査方法

「介護総合演習Ⅰ」の教科で研究に「実習目標シート」を作成してもらった。質問項目を①実習で学びたいこと（目標）、②それを達成するために（方法）、③実習に関して事前

に学校で学んだことは？（事前学習で役に立ったもの）の質問を設け、自由記述式を用いて回答をしてもらった。事前学習とは、授業で行われるすべての授業を含めており、介護総合演習Ⅰでは施設概要や介護福祉士の役割について視覚教材を活用している。

3) 分析方法

分析に用いる実習目標シートは教員が指導を行う以前のものを活用する。分析方法は①回収した実習目標シートから、②意味内容ごとに<コード>り出し、③一般化を図るために、<コード>間の関係性及び先行研究との比較を行いながら④【カテゴリー】を生成した。

4) 倫理的配慮

研究協力者は留学生であるため、研究目的を解りやすく口頭で説明を行い、介護実習目標シートの提出をもって研究に同意を得た。また、作成において不明な点がある場合は質問をすること、いつでも辞退が可能であることを説明し、未提出であっても成績や評価等には影響がないことを改めて説明を行った。

3. 結果と考察

1) 主な結果

留学生が施設実習前に作成した実習目標シートの内容から、222件のデータが得られた。そのうち、本研究の目的とは異なるデータを除いた218件のデータを用いて分析を行った。主な結果は、【介護技術】、【利用者の理解】、【実習施設の理解】、【専門職の理解】、【介護の考え方】、【実習に臨む姿勢や態度】、【目標達成の方法】、【介護記録】、【事前学習】9のカテゴリーが抽出された。

留学生の実習目標から抽出したカテゴリーとコードは表6-3で表している。表6-3のコードの()はデータの数である。文章においてカテゴリーは【】、コードは<>、データは「」で表記し、データの番号を(0-0-0)と示している。

2) 結果及び考察

①【介護技術】

【介護技術】のカテゴリーは<具体的な介助方法>、<コミュニケーション技術>、<介護福祉士の業務や役割>から生成された。そのうち<具体的な介助方法>は46件であり、特に多くのデータで構成された。<具体的な介助方法>は「食事介助」、「入浴介助」、「排せつ介助」の3大介護を含め、「移動・移乗介助」や「脱着介助」介護技術についても興味を示し、見学や実施をすることで技術の習得を目指している。また、「利用者のニーズに応じたコミュニケーション方法を学びたい(1-8-4)」、「職員が介助しながらど

のような声掛け、コミュニケーションをとるか学ぶ（1-20-4）」、「利用者さんとコミュニケーションを図るときに気をつけることを職員に聞いて学びたい（1-19-3）」と各介助の場面において＜コミュニケーション技術＞を学ぶことを目標としていることから、実習を通して実際の場面におけるコミュニケーションの具体的な方法を学び、重要性や必要性について理解を図ろうしていた。

一方で、＜介護福祉士の業務や役割＞について、利用者が安全で安心できる生活支援を行うため「申し送り」や「見守り」は業務であることを理解しつつも、「介護福祉士の業務」「介護福祉士の役割」のように包括的な目標であることから、身をもって体験していないことを具体化することが難しい。また、得られたデータの数から、留学生が思う介護福祉士の業務は身体介護に偏っていることが分かる。留学生にとっては身体介護の手順や方法は目に見えるもので、分かりやすくイメージしやすいと考えられる。

②【利用者の理解】

【利用者の理解】の категорияは＜高齢者の生活＞、＜利用者の楽しみ＞から生成された。特に＜高齢者の生活＞を知ることに重点が置かれており、その方法としては、コミュニケーションやレクリエーションなどの活動を通して理解を深めるとしていた。

＜利用者の楽しみ＞を理解するために、留学生はレクリエーションの企画・準備に積極的な姿勢が見られた。レクリエーションを実施することは利用者とのコミュニケーションの機会になり、援助関係で重要とされるラポール（信頼関係）形成においても有効である。また、積極的に取り組むことで実習生として評価にもつながると考えられる。

一方で、「利用者が朝起きたら夜寝るまでどうやって過ごしているか、していることを見て学びたい（2-22-1）」のように、中には日本語で意思表示することに難しさを感じる学生もいる。口頭にて本人に確認しながら、表現を指導することで書き方や表現力が広がるため、時間を要するが丁寧な指導が必要である。

③【実習施設の理解】

【実習施設の理解】の категорияは＜施設の概要や機能＞、＜施設のサービス内容＞、＜施設の設備＞のコードから生成された。【実習施設の理解】では上記のコードよりデータ数は少なく、実習記録において利用者の一日の流れや施設設備が記入できるよう欄を設けており、実習目標を考える前に各自で実習先について行った調べ学習が施設の理解に影響があったと考えられる。また、他教科において介護保険制度のサービス内容を教授したことが科目間で統合化できたと考えられる。

さらに、実習先で実習前オリエンテーションを行うことで、施設設備に関する情報を得ることができるため、介護福祉士養成施設と実習先とが密に連携を図ることが重要である。

表 6-3 留学生の実習目標から抽出したカテゴリとコード

カテゴリ	コード	データ
介護技術	<ul style="list-style-type: none"> ・具体的な介助方法 (46) ・コミュニケーション技術 (21) ・介護福祉士の業務や役割 (10) 	<p>介助方法を学びたい, 食事介助の際, 誤嚥に気を付けて介助する (1-1-4) 一つひとつ介助を行う際の声かけと, 介助する際のある程度の技術を学びたい (1-1-1) 利用者のニーズに応じたコミュニケーション方法について学ぶ (1-12-3) 介護福祉士の業務をできる (1-12-2)</p>
利用者の理解	<ul style="list-style-type: none"> ・高齢者の生活 (23) ・利用者の楽しみ (18) 	<p>利用者の施設での楽しみを聞く (1-3-6) 施設で利用者が行っている生活を知りたい (1-8-3) 利用者にレクリエーションをしながらたくさんコミュニケーションをとる (1-15-2) 利用者の行動や様子を観察する (1-26-3) 利用者一人ひとり, 何ができるのか理解する (2-1-3) 利用者が朝起きたら夜寝るまでどうやって過ごしているか, していることを見て学びたい (2-22-1)</p>
実習施設の理解	<ul style="list-style-type: none"> ・施設の概要や機能 (10) ・施設のサービス内容 (4) ・施設の設備 (1) 	<p>実習施設の目的・役割・業務を学ぶ (1-3-3) 施設の一日の流れを学ぶ (1-10-5) 施設の設備の意味を学ぶ (1-3-4)</p>
専門職の理解	<ul style="list-style-type: none"> ・多職種連携や協働 (12) ・他職種の役割 (4) 	<p>他職種とどう連携しているのか知る (1-1-5) 他職種との情報 (申し送り, 移動・移乗, おむつ交換, 自立支援の見守りや注意点, 楽しみ, 口腔ケア, 生活課題) を知る (1-4-1) 施設で働く職員の職種と役割について学ぶ (1-20-1) サービス担当者会議 (1-27-2)</p>

カテゴリー	コード	データ
介護の考え方	<ul style="list-style-type: none"> ・自立支援 (3) ・利用者の尊厳 (4) ・個人情報保護 (2) 	<p>自立支援を考えながら介助をする (1-1-2) 利用者の自立支援や個人情報を尊重しなければなりません (3-4-1) 利用者さんのことを尊重する (3-13-1) 何か行う前に、利用者さんに声かけまたは説明することが必要である。(3-13-4) 秘密保持 (3-13-2)</p>
実習に臨む姿勢や態度	<ul style="list-style-type: none"> ・積極的な態度 (19) ・明るく接する (6) 	<p>自分から進んで挨拶できる (1-2-1) 自分がどんなことに注意するのかを聞いて学ぶ。(1-13-4) お礼やあいさつ (ができる) (1-2-6) 利用者さんに伝わる声の大ききさで話をする (2-1-1) 施設の職員に聞いたことをメモして学ぶ (2-25-2) 利用者の名前を覚えてコミュニケーションを取ります (2-16-2)</p>
目標達成の方法	<ul style="list-style-type: none"> ・観察をする (5) ・質問をする (4) ・受動的な態度 (6) 	<p>施設で職員が介助を行う時、見学して、わからないところや注意点に気を付ける (2-5-1) 知りたいことを職員に見聞きして学ぶ (2-20-2) 分からないことを聞く (2-18-2)</p> <p>入浴介助の時どうやってしたほうがいいのか職員さんから教えてもらいたい (2-23-2)</p> <p>利用者さんの名前を覚えてコミュニケーションを図る (1-16-5) 実習に関して準備していくべきものを (指導の) 先生に聞きます (3-16-2)</p>

カテゴリー	コード	データ
介護記録	<ul style="list-style-type: none"> ・介護記録の書き方 (2) ・目標を立てる (4) 	適切な表現を用いて実習記録をできる (1-6-3) 毎日「本日の目標」を立て、目標達成に向けて取り組む (2-8-1) 実習日誌、書き方について (学ぶ必要がある) (3-25-2)
事前学習	<ul style="list-style-type: none"> ・介護サービスの学習 (6) ・視聴覚資料の活用 (8) 	どのような利用者が利用しているか (を事前に学んだ) (3-5-2) 実習施設の役割、事業についての DVD を見て学びました (3-10-1)

注：筆者作成

④【専門職の理解】

【専門職の理解】のカテゴリーは<多職種連携や協働>、<他職種の役割>のコードから生成された。他職種は主に看護師に限定されており、施設における専門職の情報を提供し理解を促すことが必要であった。また、他職種と多職種の意味を混同して用いていることがあり、用語の説明だけでなく、漢字の意味を説明することで、類似した専門用語の理解へ誘導することが重要である。

サービス担当者会議は利用者の生活を支えるため、多職種が関わり、それぞれの視点や役割を学ぶことができる。実習中に「サービス担当者会議」の経験をするのは、<多職種連携や協働>、<他職種の役割>の理解に有効である。しかし、言葉の壁や実習期間中の都合等により経験への理解が課題となると考える。

⑤【介護の考え方】

【介護の考え方】は<自立支援>、<利用者の尊厳>、<個人情報保護>のコードから生成された。<自立支援>は介護保険法第1条(目的)^{注4)}においても掲げられており、

留学生は「自立支援を考えながら介助をする。(1-1-2)」と<自立支援>を意識しているといえる。また、「何か行う前に、利用者さんに声かけまたは説明する(3-13-4)」とすることが利用者の自己決定、<利用者の尊厳>につながることを理解していた。

一方では「できないことを助けてあげる(2-9-2)」, 「利用者さんが自分でできないことを手伝ってあげる(2-15-1)」, と表しているコードもある。～をしてあげると

いう表現は介護を受ける側を見下げるような意味も含んでいるため、誤解をする危険性がみられた。要介護者が尊厳を保ち、自立を促す働きかけを学ぶ必要がある。介護を受ける側を受動的な存在として捉える可能性があり、できないことに着目するのではなく、本人の残存能力を生かしていく〈自立支援〉と〈利用者の尊厳〉の保持においても指導が必要である。

⑥【実習に臨む姿勢や態度】

【実習に臨む姿勢や態度】は〈積極的な態度〉、〈明るく接する〉のコードから生成された。留学生は「利用者の名前を覚えてコミュニケーションに取り組む(2-16-2)」, 「自分がどんなことに注意するのかを聞いて学ぶ(1-13-4)」など、〈積極的な態度〉で実習に臨んでいるが、利用者の名前が漢字であるため覚えることに苦戦していることが考えられる。実習Ⅰの事業所である通所介護の振り返りから一日に利用される方の人数が多く、日によって変わることもあるため、名前を覚えることに苦難しており、それに対し「名前に振り仮名を書いて」と学生同士で自らの経験や工夫を共有し実習目標として取り組んでいた。実習後の振り返りを通して各自の工夫を共有することが【目標達成の方法】においても有効である。

また、〈明るく接する〉ことは実習生として基本的な姿勢であり、留学生特有の明るさと素直さは実習先で親しみを与えるためには有効であると考えられる。この点については、留学生を受け入れる実習先からも期待されている意見が見受けられる^{注5)}。

⑦【目標達成の方法】

【目標達成の方法】は〈観察をする〉、〈質問をする〉、〈受動的な態度〉のコードから生成された。〈観察をする〉ことに対して「何もさせてくれない」と捉え、「見るだけじゃなくて、実際に自分で頑張ってみたい(1-9-2)」と積極性もみられた。実習生が実際に介護を行うことは、介護事故等のリスクを伴っている。実習生が目標を達成しつつ、〈受動的な態度〉にならないよう、かつ、事故なども起こらないバランスが取れた指導をすることが必要である。また、実習指導者においても実習生が目標達成できるような指導をすることが必要であり、そのためには〈質問〉ができる環境を整えることが重要である。

⑧【介護記録】

【介護記録】は〈介護記録の書き方〉、〈目標を立てる〉のコードから生成された。記録においては前述しているように、日本語の表現や意味の混同が多くみられるため、「適切な表現を用いて実習記録」ができるよう、実習前に〈介護記録の書き方〉の指導が必要である。また、〈目標を立てる〉において、実習の後半に「利用者の生活について学ぶ(1-12-1)」などの初期段階の目標を設定することがある。介護実習では、時間軸によって

段階的な実習が求められているため、段階別の目標設定ができるように指導していく必要がある。

⑨【事前学習】

【事前学習】は<介護サービスの学習>、<視聴覚資料の活用>のコードから生成された。実習前の<介護サービスの学習>は、介護福祉士の業務内容や役割、実習施設の理解、専門職の理解を促すことに有効であった。また、座学や言葉だけの説明よりは<視聴覚資料を活用>することが役に立っていることが明らかになった。

4. 本章における論点の整理

介護福祉士養成施設では、留学生は介護実習を通して介護福祉士としての視点を養うことができる。

本章では、留学生が施設実習で学びたい実習内容について現状を明らかにすることができ、その内容は、介護福祉士養成指定規定に示しているものと類似していることが確認できた。また、実習を重ねることで学生も積極的な姿勢で実習に臨むことを目標とすることが明らかになった。小田（2016）は、介護実習現場における留学生の実習意欲は、指導者にかかる特有の負担を払拭するものであると述べており、留学生の実習意欲を向上できるような支援の必要性を示すことができた。さらに、留学生の実習生を受け入れた経験のない実習施設においては、手引きとして用いることは指導者の負担軽減や受け入れ環境整備の手掛かりとして有効であると考えられる。

一方で、求められる介護福祉士像を基に留学生の課題は①介護技術における偏り、②多職種連携における理解不足、③地域共生社会の認識不足、三つであるとまとめることができた。

第一は、留学生が思っている介護技術に偏りがみられることである。留学生の介護実習目標から食事介助、入浴介助、排せつ介助のような3大介護を含め、身体介護を学ぶことに集中する傾向が強くみられることが明らかになった。しかし、介護福祉士には身体的な支援だけでなく心理的・社会的支援の展開する必要がある。

第二は、多職種連携における理解不足である。前述のように留学生は介護福祉士の業務内容について介護技術を行うことだと偏りがありながらも、他専門職と協働することを理解していることが明らかになった。しかし、多職種連携においては他職種の業務内容や役割を把握することにとどまっている。介護福祉士の役割や連携の重要性に対して考察ができるようにすることが重要である。また、施設内の多職種連携の理解に限られており、地域（施設外）における多職種連携のあり方を指導し広い視野をもった介護福祉士を養うこ

とが求められる。

第三は、地域共生社会の認識が欠けていることである。介護福祉士の教育や養成において地域共生社会の実現に向け、地域における生活支援の実践力も求められるが、留学生にとっては概念の理解ができず、認識不足であることが明らかになった。このような状況から、留学生の教育や指導においては、地域における生活支援の実践力を養うことが必要であることが示された。またそのためには介護福祉士養成施設と介護現場での連携を図ることが重要であり、留学生の受け入れ環境を整えることで地域共生社会の実現につながると考える。

注)

1) 介養協（2019）介護外国人留学生等に対する相談支援等の体制整備事業調査報告書のうち、養成校に在籍する外国人留学生へのアンケート調査結果を引用・参考。調査対象は、全国の介護福祉士養成施設に在籍する外国人留学生（介護福祉士養成課程に在籍する方のみ）であり、配布数 1,749 件のうち有効回収数（有効回収率）は、468 件（26.8%）である。

2) 公益財団法人 社会福祉振興・試験センターの介護福祉士国家試験受験資格により。

https://www.sssc.or.jp/kaigo/shikaku/k_05.html

3) 在留資格「留学」は、本邦の大学、高等専門学校、高等学校（中等教育学校の後期課程を含む。）若しくは特別支援学校の高等部、中学校（義務教育学校の後期課程及び中等教育学校の前期課程を含む。）若しくは特別支援学校の中学部、小学校（義務教育学校の前期課程を含む。）若しくは特別支援学校の小学部、専修学校若しくは各種学校又は設備及び編制に関してこれらに準ずる機関において教育を受ける活動を法務大臣が個々に指定する期間（4年3月を超えない範囲）で行うができる。

4) 介護保険法(平成九年十二月十七日)(法律第百二十三号)

第一条（目的）この法律は、加齢に伴って生ずる心身の変化に起因する疾病等により要介護状態となり、入浴、排せつ、食事等の介護、機能訓練並びに看護及び療養上の管理その他の医療を要する者等について、これらの者が尊厳を保持し、その有する能力に応じ自立した日常生活を営むことができるよう、必要な保健医療サービス及び福祉サービスに係る給付を行うため、国民の共同連帯の理念に基づき介護保険制度を設け、その行う保険給付等に関して必要な事項を定め、もって国民の保健医療の向上及び福祉の増進を図ることを目的とする。

5) 筆者が実習担当者として実施した「介護実習指導者会議」の参加者（実習指導者）より

第6章 受け入れ課題と展望

1. 介護現場における目指すべき全体像について

「社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会」により、介護現場における目指すべき全体像が示されている（厚生労働省：2017）。2025年まで介護人材の追加的確保のために、介護未経験者を含む介護人材のすそ野を拡げるとともに、介護分野での定着を促進していく必要であるとしている。

介護現場の人材確保対策として外国人介護職の受け入れが打ち上げられている以上、介護人材のすそ野を拡げる一つとして、外国人介護職の積極的な活用が挙げられるが、一方外国人介護職の介護分野での定着を促進することも避けられない課題である。

また、こうした全体像の実現にあたっては、介護職がキャリアに応じて利用者に対するケアやそれに関する業務に専念できるよう、介護職の役割を明確にし、利用者に直接かわらない業務（例えば、事業所内における事務、清掃や洗濯等）を多様な人材が担っているような取組を進めることも必要である。なお、こうした業務を通じて利用者の生活の変化を捉えるという視点も必要であり、このような情報については、介護職等の中で共有されるような体制を整えることが重要である。

さらに、今後の介護福祉士像のあり方の改正案が図6のように明らかにしている。内容として、①尊厳と自立を支えるケアを実践する、②専門職として自律的に介護過程の展開ができる、③身体的な支援だけでなく、心理的・社会的支援も展開できる、④介護ニーズの複雑化・多様化・高度化に対応し、本人や家族等のエンパワメントを重視した支援ができる、⑤QOL（生活の質）の維持・工場の視点を持って、介護予防からリハビリテーション、看取りまで、対象者の状態の変化に対応できる、⑥地域の中で、施設・在宅にかかわらず、本人が望む生活を支えることができる、⑦関連領域の基本的なことを理解し、多職種協働によるチームケアを実践する、⑧本人や家族、チームに対するコミュニケーションや的確な記録・記述ができる、⑨制度を理解しつつ、地域や社会のニーズに対応できる、⑩介護職の中で中核的な役割を担い、これに加え、高い倫理性の保持することが求められる。

求められる介護福祉士像

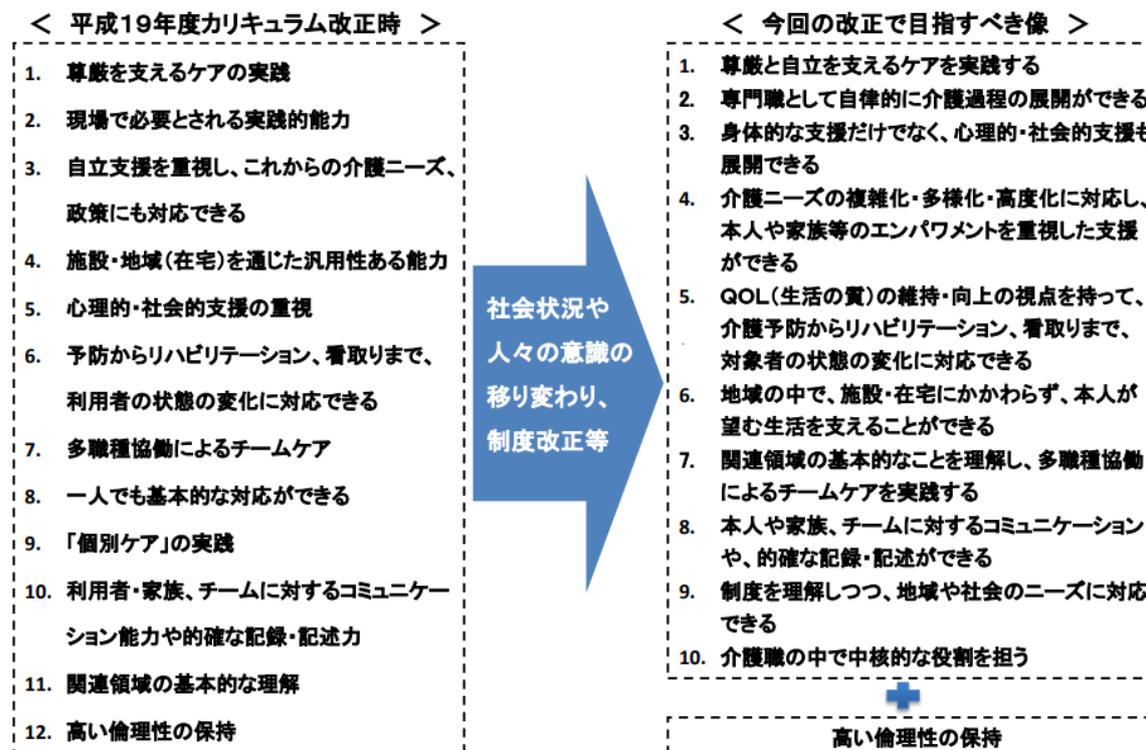


図6 求められる介護福祉士像

出所：平成29年10月4日 社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会

外国人介護職において、このような介護福祉士像の目指すべきところは実現に向けて相応なエネルギーが求められ、指導や教育に携わる受け入れ側からは負担を抱くことに過言ではない。そのため、日本語の教育や、受け入れ環境を整備しつつ、受け入れ側へのフォローも必要があると考えられる。

2. 受け入れ環境整備のための取組とガイドライン

上記で述べているように、外国人介護職の受け入れは、受け入れ側へ影響を与える。このような状況から、公益社団法人日本介護福祉士会は受け入れ側へのフォロー策として、「外国人介護職員の日本語学習支援に必要な知識・技術を習得するための研修ガイドライン」を発行している（日本介護福祉士会：2020）。

このガイドラインでは、外国人介護職人材を受け入れるためには、受け入れる介護施設において、外国人介護職員が効果的に日本語能力を挙げていくための支援（日本語学習支援）に取り組むことが極めて重要であるとしている。さらに、受け入れ施設の職員一人一

人の外国人介護人材への理解を深めていくことが重要であると指摘しながら、負担軽減のために研修会のガイドラインを定めている。

研修の目的は1) 外国人介護人材受け入れ施設職員を対象に、外国人介護人材の日本語学習支援を効果的に取り組むために必要な知識・技術を習得できること、2) 外国人介護人材への支援を円滑に行うため、外国人介護人材受け入れ施設職員の不安を払拭することである。さらに、介護現場における外国人介護職の受け入れが活発化されることから、受け入れ側が不安を抱えることが考えられる。これから求められる介護福祉士像への対応や不安を軽減する取り組みについて述べている。

外国人介護人材の受け入れ施設職員（主に日本語学習支援を担当する職員を想定）を対象に、外国人介護人材の日本語学習支援に効果的に取り組むために必要な知識・技術を習得させることを目的に研修を開催する場合の、研修実施方針・実施方法・研修対象、研修のプログラム等を整理し、その具体的な方向が示されている。

このガイドラインに沿って講習会の開催後に実施したアンケートの結果からは、講習会前後における参加者の不安の度合の変化が見られていた。「不安の度合を感じる項目」系6点について講習会の「事前」、「事後」の不安の度合を比較した結果、6点のいずれの項目においても、不安の度合は減少していた。おり、講習プログラムは以下6点においては受講者の「不安を解消することができた」といえる。

介護現場における外国人介護職受け入れの開始以来、様々な研究や取り組みが進んでいることを今研究で確認できる。これからは、良質な人材育成が図れるように、実践を重ね現状を把握することが望ましい。それが介護分野における外国人介護職に関する研究の方向性であり、あり方であると考えらる。

謝辞

久留米大学大学院比較文化研究科で研究を進めるにあたり、辻丸秀策先生には、進学相談と入学前から研究室に馴染められるように機会を頂いた。また、博士課程の主査としてご指導を頂いたことに深謝の意を表す。

鬼崎信好先生、並びに門田光司先生には、博士課程においては副査として丁寧にご指導頂いた。深謝の意を表す。

濱崎裕子先生には、初めての研究調査に同行して頂き、調査方法のご指導をして頂いた。また、女性研究者として活動機会を与えて頂き、授業外の時間でも丁寧にご指導を頂いたことに深謝の意を表す。

筑紫女学園大学大学院人間科学研究科で研究を進めるにあたり、山崎安則先生には、修士課程において常に励まして頂き、主査として丁寧な指導を頂いた。深謝の意を表す。

金圓景先生には、修士課程において留学生として相談や研究指導を頂いたとともに韓国と交流の機会を頂いた。深謝の意を表す。

大西良先生には、博士課程進学の相談から久留米大学大学院に進学した契機となった。深謝の意を表す。

本論分の調査研究で、協力して頂いた福岡県介護福祉士養成施設教員の皆様、福岡県介護福祉士会の関係者の皆様、留学生の皆様に感謝の意を表す。

研究活動において福岡銀行奨学金、朝鮮奨学会、内村助成金を頂き経済的な支援となったことに深謝の意を表す。

博士課程在学中、三橋優介氏、小田村悠希氏、有馬祐貴氏、池田真美氏とは研究仲間の仲を築き、ともに活動をして頂いた。感謝の意を表す。

修士課程在学中、鬼木明子氏、ゴリンエン氏 研究先輩、後輩として仲を築き、卒業後の博士課程においても励みになった。感謝の意を表す。

最後に、韓国でいつも応援してくれている家族、日本で支えてくれている家族に改めて感謝をする。

引用・参考文献

1. 安里和晃（2010）「看護・介護部門における人材育成型受け入れの問題点－経済連携協定の事例から－」『保健医療社会学論集』21（2），53-64.
2. 安里和晃（2014）「不足するケアと外国人受け入れ政策－看護・介護・家事をめぐって－」『フォーラム現代社会学』13.
3. 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.
4. 池田佳代, 村中泰子, ファム・ホアン・アインら（2018）「外国人労働者の環境に関する一考察－ベトナム看護師・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.
5. 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），74-87.
6. 稲葉宏（2011）「在日外国人介護士および日本人介護未経験者を対象とした教育・研修システムの開発景気悪化後の首都圏における在日フィリピン人介護職員の就労実態と課題」『社会事業研究』（50），133-135.
7. 于洋（2020）「わが国における外国人介護人材の受け入れ政策の展開と課題」『城西現代政策研究』13（2），1-17.
8. 小川玲子, 平野裕子, 川口貞親ら（2010）「来日第1陣のインドネシア人看護師・介護福祉士候補者を受け入れた全国の病院・介護施設に対する追跡調査（第1報）：受け入れの現状と課題を中心に」『九州大学アジア総合政策センター紀要』（5），85-98.
9. 小倉和也, 濱若菜（2020）「介護福祉士取得を目指す外国人留学生の修学及び就労に対する意識の実態」『介護福祉教育』24（1），45-50.
10. 小田栄子（2016）「介護福祉士養成課程における外国人留学生の介護実習（実習区分Ⅰ）－円滑で効果的な在り方の検討－」『神戸医療福祉大学紀要』17（1），117-129.
11. 大重史朗（2016）「外国人技能実習制度の現状と法的課題－人権を尊重する多文化社会構築に向けた一考察」『中央学院大学法学論叢』29（2），281-299.
12. 大関由貴, 奥村匡子, 神吉宇一（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

フォーラム』25, 239-280.

13. 大野俊 (2010) 「岐路に立つ台湾の外国人介護労働者受け入れ—高齢者介護の市場化と人権擁護の狭間で」『九州大学アジア総合政策センター紀要』(5), 69-83.
14. 岡谷恵子 (2005) 「日比 EPA で来春始動フィリピン人看護師受け入れ何が問題となるのか(特集外国人労働者受け入れ「人材開国」の選択)」『エコノミスト』83 (14), 84.
15. 介護福祉士養成講座編集委員会 (2019) 『最新介護福祉士養成講座 10 介護総合演習・介護実習』, 中央法規.
16. 介護福祉士養成施設協会 (2019) 「2019 年介護外国人留学生等に対する相談支援等の体制整備事業調査報告書」
17. 介護福祉士養成施設協会 (2022) 「介護福祉士養成施設への入学者数と外国人留学生」
18. 株式会社日本総合研究所(2016)「平成 29 年度老人保健事業推進費等補助金 老人保健健康増進等事業 介護人材の働き方の意向などに関する調査研究事業 報告書—抜粋(養成施設学生向け調査分析部分)—」
19. 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」『日本公衛誌』66 (1), 38-47.
20. 川村千鶴子, 宣元錫 (2007) 『異文化間介護と多文化共生誰が介護を担うのか』明石書店
21. 外国人技能実習機構 OTIT (2017) 「制度のあらまし」
(http://www.otit.go.jp/tokutei_ginou/#abstract_Kaigo2, 2017. 11. 5)
22. 国際事業研究協同組合 JITCO (2017) 「JITCO とは」
(<https://www.jitco.or.jp/ja/jitco/index.html>, 2017. 11. 5)
23. 公益社団国際厚生事業団 (2017) JICWELS 「EPA の趣旨」
(<https://jicwels.or.jp/>, 2017. 5. 1)
24. 公益財団法人社会福祉振興・試験センター
(https://www.sssc.or.jp/kaigo/shikaku/k_05.html)
25. 公益社団法人日本介護福祉士会 (2019) 「介護実習指導のためのガイドライン」
26. 厚生労働省 (1987) 「社会福祉士介護福祉士養成施設指定規則(厚生省令第五十号)」
27. 厚生労働省 (2018) 第 7 期介護保険事業計画に基づく介護人材の必要数について
(<https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-12004000-Shakaiengokyoku-Shakai-Fukushikibanka/0000207318.pdf>)

28. 厚生労働省（2018）「介護福祉士養成課程における教育内容の見直しについて」第 13 回社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会平成 30 年 2 月 15 日
29. 厚生労働省（2019）人口動態統計（確定数）の概況
（https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/jinkou/kakutei18/dl/00_all_Nokasen.pdf）
30. 厚生労働省（2020）「介護サービス施設・事業所調査」（介護職員数）
31. 厚生労働省（2020）「介護分野における特定技能外国人受け入れについて」
（https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_000117702.html, 2020.09.03）
32. 厚生労働省「外国人介護人材の受け入れについて」
（https://www.mhlw.go.jp/topics/2020/01/dl/9_shakaiengo-04.pdf, 2020.09.07）
33. 厚生労働省（2021）「第 8 期介護保険事業計画に基づく介護人材の必要数について」
34. 棧敷まゆみ（2019）「学習記録レポートによる自立学習支援-留学生の日本語指導における取組-」『鈴鹿大学・鈴鹿大学短期大学部紀要人文科学・社会科学編』（2），83-106.
35. 佐藤文子（2011）「インドネシア人現役看護師の海外就労への関心と社会経済的要因について-日本・インドネシア経済連携協定に関連して-」『千里金蘭大学紀要』8, 208-212.
36. 島ちはる，平田智香，千葉丈志（2020）「外国人介護人材受け入れの枠組みと北東北における受け入れ事例 - 4 つの枠組みと外国人人材に求められる日本語力とは -」『国際教養大学アジア地域研究連携機構研究紀要』11, 73-98.
37. 鈴木美穂，竹田裕姫（2017）「交換留学生のための学習支援の取り組み-教員と学生の意識調査をもとに-」『高等教育研究』23, 53-58.
38. 総務省（2016）「労働力調査年報」
39. 菅野節子（2000）「介護実習における実習指導者の実態 - 介護実習指導者へのアンケート調査から -」『帯広大谷短期大学紀要』（38）111-121.
40. 高尾公矢，赤羽克子（2015）「介護施設における外国人介護職員の受け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』（48），p19.
41. 高畑幸（2007）「在日フィリピン人の介護人材育成に関する予備的考察」『現代社会学』8, 21-38.
42. 立川和美（2015）「異文化間コミュニケーションから考える外国人介護士養成のための日本語教育」『流通経済大学社会学部論叢』25(2), 49-74.
43. 田中牧郎（2011）「医療用語をわかりやすく」『日本語学』Vol.30-2, 4-17

44. 田中裕子 (2016) 「外国人介護士受け入れの課題と可能性——介護人材を取り巻く現状とフィリピン人介護士・事業所へのインタビューから」 『九州大谷研究紀要』 九州大谷学会, 第 42 号, 21-38.
45. 独立行政法人日本学生支援機構 (2022) 「2021 (令和 3) 年度外国人留学生在籍状況調査結果」
46. 二階堂裕子 (2019) 「外国人技能実習制度による国際貢献に向けた課題」 西日本社会学会日報 (17) , 47-61.
47. 萩原幸司, 黒羽友子 (2018) 「社会福祉学部に於ける外国人研究生への就労のための日本語指導実践—現場に即した指導法の確立へ向けて—」 『日本語教育方法研究会誌』 24 (2) , 136-137.
48. 畠中香織, 田中共子 (2013) 「外国人看護師・介護者らの異文化適応—三層構造モデルを用いた事例的分析—」 『多文化関係学』 10, 69-86.
49. 畠中香織, 山本恵美子, 田中共子 (2018) 「在日外国人ケア労働者と日本人の協働文化の構築に向けて—介護施設で就労する外国人の視点からの協働要素の分析—」 『一般社団法人日本健康心理学会』 30, 123.
50. 半田仁, 吉田志保, 小林桂子ら (2019) 「介護業務内容の分析及びその階層化に関する予備的研究 2」 『敬心・研究ジャーナル』 3 (1) , 107-113.
51. 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け入れから学ぶもの—」 『社会学評論』 68 (4) , 496-513.
52. 廣橋雅子 (2016) 「日本の介護業界で働く外国人労働者に関する意識調査：留学経験がある中国人と台湾人を対象に」 『佐久大学信州短期大学部紀要』 28, 21-26.
53. 藤本久司 (2003) 「外国人就労者の日本語学習支援—ボランティア日本語教室の課題—」 『三重大学留学生センター紀要』 (5) , 91-107.
54. 法務省 (2018) 「新たな外国人材の受け入れに関する在留資格「特定技能」の創設について
(<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/gaikokujinzai/kaigi/dai2/siryou2.pdf> 2019.2.1)
55. 松本邦愛 (2011) 「経済連携協定 (E P A) に基づく外国人看護師・介護福祉士の受け入れの現状と課題」 日本医療マネジメント学会雑誌, 12 卷 (3) , 195-199.
56. 松本末信 (2019) 「中九州短期大学介護福祉士コースに在籍する外国人留学生の授業に対する意識調査 - インタビュー調査を通して -」 中九州短期大学論叢, 41 (2) , 50-60.

57. 三上ゆみ, 久保田トミ子, ファハルドニコル (2012) 「介護福祉士養成校における外国人留学生の受け入れの現状と課題」『親見公立大学紀要』33, 37-42.
58. 宮下裕一 (2006) 「介護保険制度改正に伴う介護実習へのあり方をめぐって」『植草学園短期大学紀要』6 (7), 31-37.
59. 百瀬ちどり, 丸山順子, 村山くみら (2018) 「介護保険施設職員の就労状況調査－介護・看護職員を中心とした就労意欲や生活状況に関する検討－」『松本短期大学研究紀要』27, 45-51.
60. 森山 (2009) 「介護現場がかかえる課題の現状－介護福祉士法の改正と介護労働の方向性－」『福祉社会学研究』(6), 26-40
61. 吉田弘美 (2017) 「環境因子から見た介護福祉士養成の現状」仙台白百合女子大学紀要 21 巻, 87-97.
62. 吉田守美, 熊谷大輔 (2019) 「外国人介護職に関する意識調査－海外の高齢者福祉施設で働く外国人介護職員へのアンケート調査からの報告－」『八戸学院大学紀要』58, 77-95.
63. 依光正哲 (2010) 「外国人労働者問題の軌跡と今後の課題(特集外国人労働者問題を考える)」『労働調査』(492), 4-9
64. 八子久美子, 菊池みほ (2018) 介護福祉士養成校における外国人留学生の教育と支援. 敬心・研究ジャーナル. 117-120.
65. 山田健司 (2015) 「アジアにおける家事介護労働市場の現状－日本への影響－」『社会政策学会誌社会政策』7 (2), 27-38.

図表一覧

- 図 1 本論文構成のフロー図（序章より）
- 図 2-1 介護人材の必要数（第 1 章より）
- 図 3-1 外国人介護人材受け入れの仕組み（第 2 章より）
- 図 4-1 カテゴリー間の論理関係の相互連関構造（第 3 章より）
- 図 5 2021（令和 3）年度外国人留学生数（第 5 章より）
- 図 6 求められる介護福祉士像（第 6 章より）
- 表 1 総合的な介護人材確保対策（主な取組）（第 1 章より）
- 表 2 介護分野における外国人介護職の受け入れ制度概要の比較（第 2 章より）
- 表 3 対象者の属性（第 3 章より）
- 表 4 外国人介護職の就労へ与える肯定的影響要因（第 3 章より）
- 表 5-1 留学生の入学状況（第 4 章より）
- 表 5-2 対象者の属性と留学生の受け入れ状況（第 4 章より）
- 表 5-3 物理的課題のカテゴリー，コード，データの一覧表（第 4 章より）
- 表 5-4 教育的課題のカテゴリー，コード，データの一覧（第 4 章より）
- 表 5-5 心理的課題のカテゴリー，コード，データの一覧（第 4 章より）
- 表 6-1 留学生の入学状況（2014 年～2021 年）（第 5 章より）
- 表 6-2 研究対象者の属性（第 5 章より）
- 表 6-3 留学生の実習目標から抽出したカテゴリーとコード（第 5 章より）
- 表 7-1 A 氏の逐語内容（参考資料より）
- 表 7-2 E 氏の逐語内容（参考資料より）
- 表 7-3 D 氏の逐語内容（参考資料より）
- 表 7-4 G 氏の逐語内容（参考資料より）
- 表 7-4 H 氏の逐語内容（参考資料より）

初出一覧

第3章

鄭瑞河（2020）「外国人介護職に与える就労への肯定的影響要因に関する一考察～就労経験のある外国人介護職への調査を通して～」『久留米大学比較分館研究論集』第41号 11-21.

第4章

鄭瑞河（2021）「介護福祉士養成施設における留学生受け入れの現状と課題～教員へのインタビュー調査を中心に～」『福岡県社会福祉士会』34-54.

参考資料

第4章においては留学生の受け入れ現状の把握と教員視点からの課題を明らかにすることを目的として福岡県介護福祉士養成施設で留学生教育に携わっている教員8名に対し、インタビュー調査を実施した。その逐語録の一部を参考資料として以下に示した。なお、逐語録の公表についてはインタビュー調査時に承諾を得られている。

表 7-1 A 氏の逐語内容

A 氏	
質問	内容
留学生の現状	<p>在籍 5名、卒業 2名、 総7名</p> <p>卒業した2名は福岡と長崎の介護福祉施設で就職しています。彼女たちは日本でも第一号になるメンバーになりますから。（留学生で卒業して就職した外国人）</p> <p>今までは卒業した人は（外国人）いない。就労の保証というか確保ができない限り、今までは入学をさせてないという部分がある。けして留学生を受け入れないスタンスではなかったけれども、そういうわれわれ養成校に対するニーズというか希望する方がいなかったですね。で、ま、ビザが就労が認められるっていうような部分が現実化していて、間違いなく来年認められるだろうという部分で見切り発車で実は2人を実は入学させているんですね。入学させた当時は実はそこは（卒業後）確保されていなかった。逆算するとですね。実際在籍している時にそれが閣議決定して、え、来年から施行されますと。それで2年目に迎えてその一年後にちょうど国家試験に合格して、無事に終了が認められているという状況ですね。</p>
留学生の入学状況について	<p>日本語ご学校を通じで、我あれば、直接海外から入ってくる子たちは今はいなくて、え、日本の国内にある日本語学校の子たちが一年間かないし一年6ヶ月くらい勉強して、で、大学とか専門学校とかを進学先に考えるうちの当校が選択しとして一つってことです</p> <p>ね。</p> <p>基本的にはその4人は今在籍している5人は、全員もともと海外にいて、日本の日本語学校にきて、で、そのから大原っていう当校にいていことですので、基本的には間に日本語学校が存在するってことです。</p>

<p>留学生を教える ところで困って いること</p>	<p>文化の違いとか、価値観とか、やっぱ、考え方という部分で日本人とは若干異なるところがあって、そこの指導の部分で一辺倒に、あの…日本人教育とは一緒にはできない。一緒にはできないというのはどっちかっていうと、合理的が必要という解釈ですね。合理的な配慮が。</p> <p>むしろ留学生はやっぱ日本人の子たちに負けたくない、追いつきたい。言い方や表現は悪いかもしれないんですけど、留学生とか外国人っていう、日本にいればどうしてもレッテルじゃないですけど、そういう見られ方をするのが、本人たちのには悔しいというか、と思われたくない。日本人と同様に扱ってほしい。どちらかっていうと良い意味での思いがあるのだから、決して例えば、自分たちは日本語がまだうまくないけれども、だからといって自分たちに対して特別扱いをしてほしいとかっていうのは今の子たちは感じないです。むしろ日本人の学生と一緒に勉強したい。だからどちらかっていうと合理的配慮というのはどうしても考え方が異なる。日本人っていうのは良い部分でいえば謙虚さがあるかもしれないけど、悪い言い方したら自分の考え方がないとか、海外の方からみたらそう思われる部分があると思うんですけど、その部分で例えば、どちらかっていうと学校の先生から言われることに対して黙って聞いておけばいいっていう日本人のスタンスに対して、海外の方っていうのは自分の意見発言を持っているものだから、でも先生これは違うんじゃないですかとか、実習先とかでも言っちゃってしまう。よく実習先とトラブルじゃないけど、あなたは実習生ですよ、まずは話を聞いて学ぼうとする姿勢が必要なんじゃないのということをやはり言われて、日本の厳しさというのを本人たちも勉強するんですよ。ただ、学校はだからと言って、自分たちがおかしいよ、おかしいよというのはまたそれは違うと思う。個人の意見を尊重しながらというような配慮ですよ。</p>
<p>教科以外での取 り組みがあるの か。</p>	<p>やってはいます。漢字の勉強というか、どちらかっていうと、え、と、当校に入学できるという学生はある程度しゃべれる、話すことが理解できるっていう、両方を、持ってる形からしか入って来ないものですから、どちらかっていうと、不足している部分っていうの</p>

	<p>は、読み書き、そこに対しての訓練っていうのは、どうしても入学時の時に比べると、やはりある程度2年後の国家試験を見据えたいえには、ある程度訓練しておかないといけないということで、その特別プログラムではないけど、授業の補講はやっています。</p>
それは日本人学生も受けているのか。	<p>そうですね、必要のある日本人はいます。(笑) 基本的には必要としないです。ただ、日本人の中でも漢字が苦手な子がいたりすると勉強する学生とかはいます。これはたぶん国籍によっても異なると思うんですね。日本のなかで言うと、漢字圏、非漢字圏という表現をするんですけど。ま、中国の子たちは非常に漢字を得意としていたので、日本人以上に、日本式の漢字の資格、漢字検定というけど、取りたいっていうような形ですごい、ストイックにしていました。通常の学生は漢字検定は2級までしかとらないんですけど、当校のカリキュラムからするとですね、中国の子たちは卒業ギリギリまで1級を取りたいって、何度も何度も挑戦して、そこはやっぱり、見方を変えないといけない部分ですけどね。という風に非漢字圏の人たちはそういう見方を変えるっていう部分で言うけどどうしても漢字字体に触れてないのでいままで、それに対してどうしても2年間ってすごい短い時間だから、他の学生よりも時間をかけてでも勉強する必要があるかなと思います。</p>
授業は日本人学生と同様なのか	<p>日本人も留学生もカリキュラムは一緒。</p>
実習先(介護現場)での反応	<p>ウェルカムなところもあります。基本的には今あまり手広く実習先を広げていない。どちらかっていうとある一定のグループ法人であるとか、一定の施設に同じところに行かせる。毎年同じところに、行ってもらっている。</p> <p>もともと日本に学びに来ている子たちなので、基本的には賢いっていうか、おおむね思っていた先入観は正直なくなる。すごい介護士を勉強する留学生は非常に熱心だというような施設の意見も多いですね。しかし、その反面、文化の違いがあるので、どうしても自身の意見を言うことで角がたってしまうとか、実習先と衝突まではいかないけど、どうしてもトラブルっていうか、自分は</p>

	<p>こう思っていただけなのに、なぜ向こうの方は受け入れてもらえないか分からない、日本人はなんでこうなのとたぶん留学生自身もストレスに感じているんですけども、それはある意味いい意味もあり、悪い意味もあるんですけど、それは日本の習慣なので、これを勉強していきなさいと伝えていくのがですね、本人たちも大変だと思いますし、われわれもどのような言葉を使って伝えれば本人たちにすんなりと入っていくのかをいつも考えて試行錯誤はしています。</p>
日本人学生の実習の様子は。	<p>日本人学生は出勤・退勤で遅刻をしてしまうだとか、実習記録簿を記入しつねしてたとか、報告が遅くなったとか、そういうことが中心ですね。あの、ま、トラブルというよりは本人の努力不足であるとかそういう部分を中心して実習先から指導を受けることはありますね。</p>
留学生の実習様子は。	<p>記録は一生懸命にしている。実習報告をするときは、へんてこりんな日本語使いながら（笑）ただ、みんな日本語に対しての不足するものに対する指導というのは、みんな素直に受け入れられる。あ日本語の表現はこうなんです。でもやっぱり文化の違いがあるから、結局その人を否定していたりとか、その国柄を否定されるような印象を受けるので、実習生の受け取り方が違うっていうのがあると思う。</p>
評価について	<p>評価基準は日本人とまったく一緒。今年の3月に卒業した留学生は介護福祉学科のなかで、成績トップで卒業したんです。首席で。そういう子もいます。逆にいう平等にしないとそういう成績にならないでしょうし。</p>
教育以外に留学生に対する支援	<p>ホームシックになる学生もいますし、国に帰りたいていう相談を受けたりすることもあります。教員が血はつながってないけど預かっている親代わりにはならないといけないなというのもあって、精神的なサポートは必要である。</p> <p>いろいろ面白いことがある。中国は自転車が生活の一つですね。自転車を盗まれたのになくなったのか分からないですけど、日本人の学生だったらかりに自転車がなかったとしても何か理由をつけてでも、遅刻してでも学校に来るんですけど、もう今日は自転車がな</p>

	<p>いので、自転車を取りに行きますので、学校に行きませんってなって。えーってなって。自転車はいいから学校には出ておいでよって言っても…そこなんです、生活の価値観の違いっていうのが、でもこれがないと明日も来れないからって言って。</p> <p>日本人にはないけど、中国はやっぱり自転車っていうのが明日のご飯と同じくらい。</p> <p>どんな時でも自転車で来るところは日本人も勉強するところがありますね。</p>
<p>今後の受け入れについて</p>	<p>今後継続的に在日することが前提として受け入れる。今のところそういう子が多い。卒業後帰るっていう子は今のところいない。</p>
<p>国家試験の対策や不合格した場合の対応</p>	<p>不合格だったとしても本人たちの希望は国内にとどまりたいということなので、今の日本の条件っていうのは5年間働けば介護福祉士とみなすという決まりがあるのでそれを利用して残る予定です。どうしても滑りものがいつか出てくると思うんですね、5年間の間に留学が合格できるシステムを何とかこの学校でつくっていききたいな。</p> <p>留学一期生なので、逆に不合格の前例がないですね。</p>
<p>今後、介護現場に求めること</p>	<p>国籍の違いであるとか、そういう部分で、先入観とか偏見とかっていうのは簡単に一年二年ですぐにぬぐいものではないとおもうんです。長い目をみて日本人も歩み寄らないといけないし、逆に頑張っている留学生とか、就労を目指す海外の方々がいるっていうことを働いている現場の人たち以外の人たちも理解をしないとイケない。どうしても介護施設は働いている人もいれば、海外の方もいれば、利用者がいて、初めて成り立つわけ、サービスが。利用者が嫌じゃないと思っても利用者のご家族が嫌だと思っていたら、そこに壁が出来てしまいますね。会社側に要望っていうより日本全体がそういう状況に置かれていて、日本人が出来ればこういう話にならないけれども、日本人で賄えないから海外の方に協力してもらおう状況があるという現実を受け止めないとイケないと思う。</p> <p>現場だけでなく日本中全体が理解する必要がある。</p> <p>現場に対しては海外の方々だからといって待遇面を下にみたりとか、勤務体制とかも同じように見ていかないと、結果仕事定着しな</p>

	<p>くなってしまうので、どこの事業所も人が少ない、不足しているって言っているけど、結局そこでやめさせてしまうような環境を作ってしまうと同じ事を繰り返すことになる。今の現実と新たに日本人以外の国籍のひとが入ることで日本人が勉強しなおす機会にもなるかなと思います。</p>
--	---

表 7-2 E 氏の逐語内容

E 氏	
質問	回答
<p>教員を目指したきっかけ</p>	<p>もともとですね、はじめ介護福祉士をとったのが専門学校だったんですね。そのころ、ちょうど社会福祉及び介護福祉法ができたばかりの頃で、その時の恩師の先生が筒井孝子っていう先生がいて、介護保険とか携わったりしていた先生だったけど、その頃はですね介護福祉の教育は介護福祉っていうのはもちろんないから、看護の先生方が教えていたんですね。あとは現場の社会福祉をされている現場の方とか。そういった中で、先生方が言われていたのが、いずれ介護福祉士が介護福祉を教えるようにならなくてはいけないと言われていてですね。それがやっぱり一番頭の中にはあったのかな。介護福祉士が介護福祉士を養成、教えることができるようにならないと、本当の介護福祉っていう、教育が出来なければ、介護福祉は育てられないのか。看護と介護とはやっぱり視点が違うので。そういったところでやっぱり、介護の部分では介護福祉は介護福祉士が教えるところで、ずっと学校卒業してからも頭にあったので、特養で働いたり病院とか老健とか DS, DC とか在宅介護とか、回れる部署には全部回って勉強させてもらって、大学、大学院とかですね、行って、ずっと勉強してきたってことがあるんですけど。一回に収まらないで、3年ごとに移ったりして勉強をさせてもらいました。やっぱり学校の教員になるからには、ある程度の知識とか勉強もただ実技だけを、現場の経験だけをただいっただけではなく、そこには教育っていうのがあるので、教育者なので、教育者になるためには、教育原理とか、教育関係の勉強もしないといけないと思って勉強はしてきたんですけど。ちょうど自分が卒業した専門学校で専任教員を探していて、そこで自分は第 1 期生だったので、</p>

	<p>学校に戻ってこいってことで戻ってきたんですね。そこで専門学校で5年間いたんですね。そのあとに、今度は短大になるんですけど、短大の方に呼ばれて、短大で10年間働きましたかね。こちらに呼んでいただいてちょうど3年ですかね。教員になって18年目ですかね。</p>
<p>教員としてやりがいは</p>	<p>一つは介護福祉の養成をして、教えていると、教えるだけではなくて、卒業生を出して終わりではなくて、卒業生の出した後も、卒業生ともかかわりとか、教育機関と現場っていうのは常に情報共有をしていかななくてはいけないので、そういった中で、卒業生とのかかわりとかがずっと続いていく中で、卒業した学生を応援していくには学校に先生残っとしてくれるよねっていうのがあるので、今でも学校は変わって携帯はずっと変えてないので、いろんなところであったりとか。</p> <p>また、もう一つ、これからわたしも介護福祉士で頑張っている人達を教育する教員を育てていかななくてはいけないってことがあってですね。今年自分の教え子になるんですけど、専任教員で学校に呼んだんですね。その子を教員として育てるって言ったらおおげさですけど、ちょっと育てているんですね。ずっと育てていくことの難しさとか大変さとかはあるんですけど、そこがまたやりがいだったり、もちろん育てるという中で自分も育てられていくってことがたくさんあってですね。それとやっぱり学生もそうなんですけど、学生からも学ぶことがたくさんあって、いろんな学生の多様な価値観、年代が10何年前の学生と今と比べたらいろんな考え方も違っているし、いろいろ。そういったところで非常に自分が新鮮な感じがするし、いろいろと学びがたくさんあるんですよ。たぶんこれで施設でただ働いているだけだったら、感じられないけど、学生とかかわっていく中でいろんなことを逆に教えてもらったりするし、学生の保護者の方とかかわったりすると、またいろんな保護者の方からも。</p> <p>もちろん一番の根点にあるのは介護福祉士は介護福祉士が教えてはいけないっていうことが大きいですね。介護の専門性だとか、今介</p>

護福祉が学問的な体系としたらすごく弱いと思うんですよ。看護は学問としての体系がしっかりしていて、成人看護学とか小児看護学とか、学問として成り立っているんですね。介護は実際学問としての成り立ちが浅いところもあるし、その分、浅いからダメだってことではなくて、まだまだ、浅いからこそやることがたくさんある。介護ってたくさんまだ研究できる分野があって、もちろん 介護福祉学という学問はないんですけど、そういったことも学問的なもので介護福祉学っていう学問を将来できていかなくちゃいけないし、学問的な研究もいろいろまだまだできるっていうのもあるしですね。することがたくさんあるのかなと思って。

特にここでいまやっているのは、実習施設とのかかわり、結局実習施設でも学校だけで教育するのではなくて、実習って大きな450時間実習を出す中で、実習での体験っていうのは学校で学べないことがたくさんあるし、実習指導者の方のかかわりってすごく大切なんですね。実習指導者講習会っていうのがあって、3年実務経験があって4日間の研修に行くと、介護の実習指導者の資格あてに入るので、その人たちが介護福祉士の実習に関わるってことになるんですけど、なかなか教育的な視点、まだ育てているのがなくて、実習生が来た、忙しいのに大変だなとか、教えるとかじゃなく、手伝ってもらおうとか、なんかもうちょっと実際に実習生が来たときはこういう風に教えてほしい、やってもらいたいっていうことはお互い情報交換しながら育てていこうよっていう部分を特に力を入れていますね。学生が実習に行くと帰ってきたときに目の色が、輝きが違うんですよ。もちろん全然変わらない子もいるんですけど、輝きが変わる子もいるんですね。いつも居眠りしていたけど、寝らんようになったねって言ったら、先生実習行ったけど、やっぱりちょっと勉強せないかんし、ちょっと頑張りますよとかね。意識が変わってくれる子もいるし、実習施設によっては、職員同士の悪口を聞かされたり、ドロドロしているところに行っちゃうと、介護の現場嫌だって、実習も行きたくないってしまうので、実習ってものすごく重要ですよ。今、私は実習先との指導者の方との連携で、お互いに介護福祉士を育てていきたいと思いますよっていうところですかね。という

	<p>ところに意見を調整したり、現場は現場での苦労もあつたりしますし。いろいろといろんな難題もあるけど、改善しながら少しでもいい介護福祉士を育てていこうというところでの取り組みを今年は特にやっています。</p> <p>（話を聞いただけで、楽しそうな。話が通じる現場だと）そうですね、なかなか通じないところもあるし、何回も何回も言っても通じない方ってもちろんいますけど、やっぱりあきらめずに、言い続けることも大切だし、その人1人だけじゃなく、他の方もいらっしゃるんで、多分共感してくれる方が出てくると思うんですね。ちょうどいま自分が佐賀県の介護福祉士会の会長をやっているんですけど、介護福祉士、若い人たち、人材不足だと言っている中でやっぱりみんなが介護福祉士という資格にやりがいと誇りをもって働けるような環境を作っていきたいと思います。何が必要なのかなっていうことで、いろんな研修を通して話し合いとか、やっているんですけど。</p>
留学生の受け入れ現状について	<p>語学の学校も経営しているんですね。天神の方に2年コースの。去年だったですかね、ベトナムの学生さんが一人はいったんですけど、半期でやめて。語学の学生が介護に入学してきたんですけど。一番つらかったのは、何ってやめたって聞いたら、その子は語学力があまりない学生さんだったもので、そうすると実習に行ったときにコミュニケーションが全然できなくて、挨拶はできるんですね、わたしはベトナムから来たなになに。そのあとが続かなくて、苦しくなってやめましてことになったんですけどね。そういう状況はありましたね。ただ、その子は学生とはみんな仲良くできていて、みんながいろいろ教えてあげたりとか、っていうのは良くやりましたね。かえて、逆に団結力はできたりしていましたね。実技なんかグループワークしたら一生懸命教えてやって、みんなでやろうとか、そこらへんは非常につよかったですね。どうしても実習だけがですね。1人になっちゃうから。</p>
留学生の実習について	<p>一応今年も外国の留学生、予定はまた系列の語学学校からベトナムの学生さんが、この前やめた子は全然N2とか日本語検定とか落ちてない子だったけど、今度の子はN2をもっていてそのの専門学校、語</p>

	<p>学学校では一番成績がいい子とは言っていましたがね。中国の方からとかですかね。受入れを考えてはいるんですけど。その話がちょうど来月ですけね、一応あって、受け入れるか受け入れないかの話し合いがあるんですけど。ただ、実習が一番問題になってくるので、うちのグループは系列の施設がたくさんあるので、実習を受け入れるためにどういう風にするかっていうのは今すでに話し合いはしているんですね。もう一つは、教員を1人貼り付けて、ずっと一日ついておかせるっていう方向にしようかなとして、教員の1人、実習の専属の教員を雇って一緒について実施するようにする方が良くないかっていうのが一つ、なるべく実習生をバラバラではなくて、5人だったら、5人、一緒に実習させた方がいいのか、仲間がいた方がいいかな、そして指導者を1人つけるとしたら指導しやすい。いろいろ案は考えています。学内での勉強っていうよりは実習をちょっと同するかというところですね。</p>
<p>介護現場の反応はどうか</p>	<p>私もアンケートとって、指導者の方にも聞いて、外国人の方が入ったらどうかなとか、やっぱりえーできますかねっていう（反応。）みんな。不安になったりするんで、やっぱりどうしてもたぶんひとり教員がいつも一緒に。外国の留学生が入ってきたら、留学生の専門の教員を1人配置させようと思って、一緒に実習に行くとか、の形にした方が、より安堵感はあるのかなと思うし、もちろん普段学校でも一緒にいるので、留学生のいろんな性格とか、理解していると思うし、そういった形で対応をとった方がいいかなっていうところで、やっぱり実習がいかにもうまくいっていいところがあるし、今度、カリキュラムの改正で実習内容が難しくなってきますよね。多職種訓練とかも入ってくるし、今までは介護課程が大きな課題だったけど、今度からは介護課程を立てるためにはいろんな職種との連携をしながらとかですね。実習内容も変わってきているので、そこではやっぱり難しいですからですね。</p> <p>もう一つ、方言がね。この辺だったら筑後弁とか、佐賀弁とか。なかなか理解できなかつたりするらしくて、日本の学生も、私もそうだけど、授業中にたまに佐賀弁が出るんですよ。</p> <p>高齢者の方もやっぱり方言が結構あるので、指導するときに方言も</p>

	<p>こういう意味なんだよと説明できるためにでも、教員がついとかないと、いつでも聞ける体制にしておかないと、現場の方々って日々おわれているから、対応できないですよ。そういう体制を今どういう風に、受け入れるためには、うちの学校に来ていただいたら、卒業もして頂きたいし、日本で介護の勉強をするっていうんだったら、どういう風な支援をして行ったらいいのかなってことを考えますね。今女子寮っていうのがあるんですけど、その子たちを全部出して、新しい寮にいれて、女子寮のところを留学生の寮にしたらどうかなって。その方が学校とも近いし、それがいいんじゃないかなっていろいろ提案しています。なるべく、私たちでもお国が違ってよそに行って全然違うところで勉強するって、自分たちに置き換えて考えないとですね。そうすると。（気持ちがわかりますね）</p>
<p>留学生の支援について</p>	<p>一応女子寮の中には寮監さんもそのままおいて、なんかあった場合は寮監さんに対応してもらおうようにして、夜中具合が悪くなったときとか、すぐ病院に連れて行ってもらうような体制をしっかりとっておくとか、あとは、なるべくうちで学費の部分で負担がかからないような金額設定にしてですね。どうしてもバイトをしなくちゃいけない。どっちかおろそかなっていくことになるので。前回の学生さんは、うちホテルもあるんですよ。近くに。前回の留学生はそのホテルの茶碗洗いをしてもらって、そこで夜ご飯も出してもらって食べると。そしたら、食費もかからないからっていうことで、そういうやり方をしたり。関連施設が全部バイト生として雇ってくれる。DSとかGHとかのお掃除とか。いま映画館もあって、映画館とか。バイトするのには困らんですよ。それに休んだりするのも融通が利くので、なんかあったら学校を優先にしてくださいってあるので、勉強をする環境を作ることも大事。</p> <p>それとやっぱり、バイト先も施設の方でお掃除したり、茶碗洗いする中で、その中でも高齢者の方と接することもできるし、勉強ができると思うんですね。はじめ、留学生を受け入れるかどうかという前に受け入れるための準備をまず、してから受け入れようという方針であって。そのためのいろいろと準備をしていて、来年、数名を受け入れをしようかなっていうところですよ。</p>

<p>受け入れ対策や取り組みについて</p>	<p>一応ですね、日本人じゃなくて、母国じゃないと相談できないこともあるのかなと思って、もう一つ考えているのは、他の留学生の方々にお願いをして、お話の相手になってもらう。ためにはお悩みとか。そういう方法も入れないといけんねと。うち学校にカウンセラーがいるので、臨床心理士の先生が専門学校の学生は月何回か見てもらったりしているんですけど、日本人だから（言葉が問題なく、相談ができるけど）、中国だったら中国人に相談できるとか、母国で話せるような窓口とか、留学生だけで集まって、他の母国語で入っていただいて、たまにパーティするとか、気を抜けるようなことをしてしないと。それをやっていく中で足りないところがあったら改善していこうかな。はじめに留学生の学生さんを20人も30人も受け入れたら目が届かないし。</p>
<p>今後の受け入れは？</p>	<p>まだ分からないんですけど、一応5人とかを考えています。母国で介護とか福祉の勉強はされてはいない。前回のベトナムン子も、やめた子も、ベトナムの看護学校を出た子だったんですよ。そしたら、看護の短大をですね。でも日本の方に来たら日本の介護の方が難しいって。向こうの看護、看護でもどのくらいのレベルかは分からないですけど、やっぱり日本の介護は難しいって言っていましたね。</p> <p>なるべく来たらやめないで2年間、あれ（卒業まで）してもらいたいですね。現場でも活躍してもらって、何年か仕事でもしてもらって。</p>
<p>留学生の教育について</p>	<p>日本の、日本語で、うちも非常勤の先生方いらっしゃるけど、やっぱり話すのが早いですね。話す言葉が早くて聴き取れなかったり、結構プリントとか、テキストはですね、線を引いたり自分たちで調べたりすることはできる。スマホとかタブレットは持ち込み可にしているんですよ。先生がいきなりプリントとか、配ってくれるけど、前もって勉強ができないから、プリントを見たときになかなか理解が難しいっていうのがありますね。そういったのは放課後聞いたり、どこが分からなかったとかですね。</p> <p>私もよそにいったら講義していたら、最初は標準語でしていてもなま</p>

	<p>りが出てしまって。</p> <p>非常勤の先生で、別に悪口じゃないから教えてって、どの先生が分かりにくいとかって聞いたり。結構コミュニケーションを多くとって、どこが分からないとか、どうなのか、とにかく聞くことを増やさないとと思いました。だいぶ勉強とか学習については聞いたり増やしていました。ベトナム学生さんはですね。</p>
<p>国家試験対策や 取り組みについて</p>	<p>問題集、中央法規とか、模擬試験講座とか大体2回。ルビを振った分の問題を購入してやったり。</p> <p>(EPAの方は振り仮名がついたりするけど、)</p> <p>学校では振り仮名振ったので模擬試験ができるけど、実際に国家試験を受けるときは振り仮名が振ってないですからね。時間も同じ。大変だと思いますね。ただ、今のところ、経過措置のところで、5年間働いて介護福祉士取るのも可能になっているので、でも、今の2年生までですよ。再来年までですかね。そのあとは落ちたら、ただ、養成校の中では協会では、国の方にちょっとまだ延期してくれと今留学生さんが結構入ってきているので、ここで落ちたら戻らなくちゃいけないから、落ちても5年間働けば介護福祉士がとれるってなったら、残って介護福祉士をとるってこともできるので。伸びればいいけどですね。</p> <p>(5年も長いなと思うんですよ。3年でいいんじゃないかな) 国でいきなり決まって、結局は介護職が足りないから、そのために5年間縛りをつけて、働かせるために5年ってしたみたいで。</p> <p>あとは、一番はこれから留学生さんでなんとか今養成校もなっているところも結構あるんですけど、半数くらい留学生さんが来てもらって何とか学校も定数の半分になっているところもあると思うけど。何か私たちがなんかできるってことはここ何年かなと思うのが、お隣の中国がものすごく高齢化が進んでいるので、たぶん共産党の政策でもあると思うけど、これから介護人材が足りないの、東南アジアの方を持っていこうとしているんですね。1人子政策について、介護何ってしないですよ。やっぱり、今来ている、日本に来ている人たちは向こうに流れていくから、日本よりは条件も甘くなるだろうし、稼げるようになるのだったら向こうに行くと思うんで</p>

	すね。
<p>実習先（介護現場）に求めること</p>	<p>実習を努めることは、留学生を受け入れるからにあたってどうかってことをいろいろグループ内の指導者の方に聞いたときに、何も言わずにすぐに外国人の方って聞いただけで苦手意識がものすごく強くて、日本語も流暢に話せるし、コミュニケーションがとれるしと言っても、頭から外国の方っていう。ダメ、そこにいっちゃうよね。そうじゃないよ、大丈夫っていうけど、外国の方とか教えきらんって。なんかあったらどうするとかいうけど、なんもないのになんかあったらどうするのっていうのが先にくるんですよ。だから、そうじゃなくて、はじめから苦手意識とか持たずにやはり自分たちの勉強と思って、もちろん実習を受け入れしていただきたいなと思って。今までの日本の学生さんと違って、海外からみた学生、留学生さんからみた日本の介護とか実習をやれているなかでのいろんな意見を逆に聞いてあげて、もしかしたらそこに良いアイデアがあるかもしれないし、自分たちがやっていたのが正しいのかな、とか、海外の学生さんから見たらこう見えるとか、学ぶことがたくさんあるとおもうんですね。学びとして受け入れをしてほしいな。すぐ無理です、みきらんとか、すぐ来るんですよ。え、うちに来るんですかって。みんな回ったけど、みんなはいいですよ、っていうところがいいんですよ。え、何人くるんですかとか、そんなかんじですね。先生巡回なら毎回来てくださいとか言われますね。まずは、意識の中で語学に対する不安がものすごく強いみたい。留学生がきたら言葉はどうするのって。言葉できない学生さんは来るわけないんだけど、やっぱりその辺が固定観念っていうか、凝り固まってしまう部分は正直ってあたりしますね。そこが 実習指導者とか、受け入れ施設にはそういったのは望みますかね。</p> <p>留学生さんが介護福祉士をとっているけど、え、うちに来るとっていうのは正直あると思う。そして、結局よく働いてくれるんだったら、全然ちがったとかそんな感じになる。日本人じゃないっていうだけで、ちょっとバリアがね。</p> <p>テレビでもあるけど、外国の学生さんの方が日本人より、日本の分化とか、歴史とか、勉強してほんらい 日本人がしなければい</p>

	<p>けないことを日本人はたくさん忘れていくかもしれない、逆に教わらないかんことがたくさん出てくると思うんですね</p> <p>苦手意識はまず捨てて、受け入れていただきたいな。はじめから無理とか言いますからね。</p> <p>施設全体のゆとりだったりとか、うちも学校の受け入れ態勢もそうだけど、受け入れの体制を整えることもすごく大事なかなと思います</p> <p>留学生は実習に来ないじゃなくて、留学生がいつ実習に来てもいいように、対応できるようね、留学の受け入れマニュアル、実習マニュアルとかを作っておくとか。それが実施に役割分担とか、どういう風に受け入れてどうするにするかは、勉強する中では異文化じゃないけど、他国の分化も勉強していく子で大事なかな。高齢者って言っても日本人だけじゃなくなるかもしれないし、海外の高齢者の方が入っているのかもしれないし。</p>
<p>留学生に求めること</p>	<p>もちろん語学もあるかもしれないけど、日本の分化とか歴史っていうのも勉強してもらおうと、日本の成り立ちとか、高齢者の方とか、の中でコミュニケーションとして、一片通りじゃなくて、コミュニケーションがしやすいのかなと。そこの国の歴史とか文化を知ることが一番礼儀かなと思う。私が例えば、かんこくに 行くとしたら、韓国の歴史とか文化を習っていく。</p> <p>そこの分化とか歴史とかの勉強っていうのも必要なかなって。結局相手のことが分からないですよ。その人を、日本人を知るってからは、だからってにほんじんが みんなそうじゃないけど、知ることも大事だ。</p> <p>(利用者、高齢者との疎通のため、認知症の方は昔の話、もし日本の戦争だったり、知識がなかったら話の相手にならないと思ったり)</p> <p>だから、文化とか習慣とか。食事をするにしても食事の食べ方とか、知っておくといいんじゃないかな。どうしても日本にくと語学のことを頭にくるとおもうけど、そっちの方がそうすることによって、いろんなとこに馴染み役なって、語学の方にも影響を及ぼさないのかなと思います。</p>

表 7-3 D 氏の逐語内容

D 氏	
質問	回答
<p>教員としてどれくらい？</p>	<p>今ですね、10年目になります。（その前も先生を？）その前は社会福祉協議会っていうところで。福岡県の嘉麻市（かまし）っていうところがあるんですよ。そこで仕事を10年くらいしていましたね。その時に山崎先生に来てもらって地域福祉の話をしてもらったりとか、協力してもらったりとか、来てもらっていたのでお世話になっていました。（協議会の話で先生とつながりがあったのかなと思いました。）</p> <p>10年くらいそこで。社協をやめてこっちにきてちょうど10年目ですね。</p>
<p>教員として働いてやりがいと苦労は？</p>	<p>やりがいはたくさんある職業だなと思うんですけど、やっぱり、学生が卒業して社会で、福祉の現場で働いていて、現場で利用者さんとこんなことがあってとか、っていう風な話をしている学生の姿を見ると、関わらせてもらって、やって良かったなと思いますね。それが一番思います。あと、やっぱりそこかな、卒業して学生が頑張っている姿を見てグット来ることがありますね。</p> <p>（卒業しても学生とのかかわりがあるのか？）先もありましたね。午前中にも来て話していました。結婚するとか国家試験受けるとか言っていましたので、頑張れよと。卒業生と関われることはうれしいですね。それが一番のやりがいですかね。</p>
<p>大変だと思うこと。</p>	<p>3年間、専門学校3年なので、ちょっと短いかな。関わりが。（学生とのかかわりが）だから、なんとなく福祉に興味があってきた学生が、福祉向いてないかなとおもって福祉の道に行かない学生がたまにいるんですね。そういう学生がどうにかして、福祉の魅力とか伝えて頑張ってほしいっていう風に言うんだけど、なかなかうまくいかないことがあって、それが残念だし苦労かなと思います。</p> <p>（魅力的だと思うんですけどね）そうなんですよ</p>
<p>担当科目は？</p>	<p>介護福祉士じゃないので、社会福祉士なので、介護福祉の科目は少しだけ教えているんですけど、他は社会福祉系の科目ですね。介護福祉の科目では人間と社会とか、そこしか教えられないです。尊厳</p>

	とか。コミュニケーションとかそこらへんですね。
教員として教育で一番きになっていること？	やっぱり、学生の持っている強みですよ。ストレングスの視点ですよ。大事にしている。できないところをできるようにするんじゃないかと、良いものを持っているところを伸ばしてあげるといふかわりが基本だと思っているのでそこが一番ですね。ストレングス視点ですね。あちこちが先に諦めない。もうだめだぞって言わない、絶対に思わない。最後まで信じますね。できるって大丈夫だから。そこが一番心がけています。
留学生はいるのか？	介護福祉課という学科がいて、2年コースの介護福祉課があって、そこにしか留学生がいまいません。（社会福祉は？）一人だけいます。介護福祉課の2年生に今一人います。台湾の方ですね。女性です。一年生に4人います。全部中国籍に学生です。全部女性です。（女性が多いですね。）多いですね。（その方々は留学前に日本語学校？）そうですね。麻生の日本語課にいた人もいれば、他の日本語学校にいて、本課に受験した子もいますね。みんなばらばらですけど。
留学生の日本語のレベルは？	もうみんなN2はもっているレベルですね。コミュニケーションは問題ないですね。特に2年生の方で日本語でのコミュニケーションは全く問題ないですね。1年生の子はちょっとまだコミュニケーションが難しいところあるけど、たぶん、問題ないと思います。あと1年すれば伸びてくると思います。（中国も台湾も漢字ができるから）漢字圏はかなり大きいですね。（違いが）過去にEPAの学生でフィリピンからですね、3人、もう7年6年になるんですけど、フィリピンの学生を受けていたんですけど、最初、漢字にはすごく苦戦していましたね。結局横浜で半年くらい日本語勉強してこっちに来たんですけど、1年目が一人女の子で、2年目が男の子ふたり、それで終わってしまったんですけど、とても優秀な学生でしたね。あつという間に日本語マスターしていましたね。（現場でEPAを受け入れているところに調査とか行って、習得力がすごく早くて、現場でもあまり困らないとか）もともと多分頭がいいんでしょうね。フィリピンで看護師の資格を

	持っている方ですよ。かなり頭が良くてですね、覚えは早いし。
留学生の授業の様子はどうか？	EPA のフィリピンの子たちですはテストも授業で配る資料も全部振り仮名、ルビを振っていました。1年目はいらなんて言っていたので2年目の子からはルビを打っていました。 今の中国の女の子たちには振り仮名を打っていないです。いらなんて言っています。大丈夫って言っているのです。
日本人と一緒に授業受けてどうか？	一番難しいと思うのが、VTR を見せる。日本のNHK 番組とか、介護の番組を見る時とかは、例えば、ちょっと言語に障害がるとか、聞き取り難い方の話とかあるんじゃないですか。そういったときの聞き取りが難しいのかなと思ったりとか、字幕がないのもあるからですね。 (人によって発音としゃべり方、早口とかだったら私もいまだに聞き取れないことがある。むずかしいですよ。テキストで授業するときはそこまで支障はないけど映像の教育では話者によって聞き取りにくいことがある) そうですね。
留学生への教育に携わって意識の変化はあったのか？	最初はみんな、介護が絶対にしたいんだっていう気持ちがあるのかなと思って入学しているんだろうなと思っていたら、そんなに強い思いがあるわけでもないのかな。なんとなく介護だったら働けるから選んだと思う人もいれば、いまだに分からないという人もいます。 最初は介護がやりたいから、あそうか、じゃあ頑張るね。お互いに頑張ろうねってことで受けたつもりがなんか、ちょっと違って、ずれがあるかな。でも、気になるほどではない。(表は留学のビザをもらってから夜間はバイトとか、出稼ぎみたいなことが目的ではなさそう?) まあ、進学してもいいか、さらに。もう少し勉強してもいいかなっていう人もいますので、必ずしも日本で介護をするっていう風な全員の思いじゃないのかなって思いますね今は。それが、なんかこう、気持ちが全然ないという事じゃなくて、(このまま仕事をしてもいいし、しなくてもいい、就職が出来たらラッキーとか?) もしくは勉強続けてもいいかなとか。(その勉強ってなに?) 大学とかじゃないですかね。っていう風な雰囲気もあるので、ちょっと、私が思い描いていた日本の介護福祉士で働くというよな。いずれは帰ることになるのかなとも思ったんですけど、あん

	<p>まりそんな最初からってことじゃしれませんという人がいるので、ちょっと思ったことと違ったのかな。でも全然気になるほどではありません。</p>
<p>留学生、卒業生は？EPA 以外に いるのか？</p>	<p>まだいないですね。だから、今回のケースが初めてですね。</p>
<p>留学生の教育・カリキュラムはどのようにしているのか。</p>	<p>この学校のカリキュラムの通りにやっていく 全く同じです。日本人と全く同じ。ちょっと補講ですね。日本語の勉強とかの補講をどっかで入れていかないといけないのかなと思うんですけど、2年生の先輩は補講が要らなかったですけど、今1年生たちはちょっといるかもしれないですね。介護用語の日本語のトレーニングを少し入れていかなとイケないかなと思う。</p>
<p>留学生の認識の変化はあるのか。</p>	<p>目的意識が強いですね。あと、一生懸命にやるっていうことは伝わりますね。（介護をやろうと思って入学したと思ったけど、実際にはそうでもない学生もいる。ちょっとだけ、でもその勉強とか学校生活にはすごく頑張っている。それは今の5人全員） ほとんどの方が外国人の方は意識が高いって言いますね。 日本人、お前たち負けるなってなります。</p>
<p>学生たちの学校生活はどうか。</p>	<p>そんなに、ハードなアルバイトをしているような印象はなくてですね。えーと、寮に住んでいる学生が3人、一人暮らしをしている学生が2人ですね。そこそこアルバイトをしている学生もいますけど、そんなにアルバイトが大変過ぎて先生きついですっていうほどはしていないような気がします。1人は福祉施設でアルバイトが決まりました。（バイト先が福祉関係ではなかった）中華料理店から今週の土曜日から福祉施設に決まりました。（私も学校行きながら現場でバイトしている）現場も助かりますね。</p>
<p>実習について教えてください。</p>	<p>実際にご利用さんとかかわった後の方が、楽しかったとは言っています。だから、利用者さんもいろいろおしゃべりしたいと思っている方が多いから、一生懸命、意味が分からなくても、聞いてくれるだけで安心する方もいるからですね、その意味では利用者さんが聞いてくれてありがとうって言ってもらえるし、自分たちも役に立てたと思えるので、少し自信がつくのかなと思います。クラスメイ</p>

	<p>トとの話とかが早かったりとか、うまく通じ合えなかったりするけどご利用者さんとの時間って結構ゆっくり、のんびり、とか、なんでも同じ話繰り返されるのを聞いている時間も役に立てるんだなっていう部分ではみんな実習行ったら楽しかったとか。利用者さんに優しくしてもらってよかったっていうのはあるけど、利用者さんと自分のかかわりの中ではそうやってゆっくり、のんびりかかわれるけど、じゃあ職員さんが急にきて、声かけて、先も言ったやろっていうとちょっと悲しい気持ちになるということですね。</p>
<p>実習行ってからの様子は？</p>	<p>彼女は高齢者一本ですので、ちょっと障害者にも行ってほしかったけど、自分は高齢者しか考えてないから障害者施設（の実習は）嫌だって。でもそんなじゃあだめだと、まあ結局高齢者に行かせましたけど。結構抵抗されましたね。自分は障害者分野に行かないから、実習は行きたくない。そういう事じゃなくて勉強だから。</p> <p>（実習の時以外係ることないじゃないですかね）だから、よくないと何回も説得したんですけど、でも、したくない、行きたくない。モチベーションが下がることがあったらいけないので、今回は高齢者の方に行かせました。</p>
<p>実習前の指導は</p>	<p>留学生に対して？まずは、実習に行く前には心配なことをみんなにだけど、できるだけ聞き取るってことと、実習先で巡回とか、私たちが実習先に行って巡回指導するときに、ゆっくり話を聞いて、もし困っていたら一緒にご利用者さんのところに行ってこういう風に話したらいいんだよってことくらいはしているんだけど、もともと留学生で日本に来ているから、どちらかっていうと積極的なんですね。自分でやってみたいと思ってチャレンジするから、逆にそこは困ってないのかなと思います。ただ、日本語の使い方が分からなかったりして、言葉が出にくくて悔しい思いをすることも、そんなに不安で不安で、実習がとても前向きにできませんっていう子は今のところそんなにないな。</p>
<p>実習中の学校とのかかわりは。</p>	<p>記録かな。やっぱり。（記録は現場で書きますか？）現場で書けるときもあるし、家で書くこともあります。時間のマネジメント、時間の管理が大変だったって言っていましたね。それ以外は、かなり、何でも吸収しようとしていた子だったので、分からないことは</p>

	<p>電子辞書で調べて。大変だったってことはないみたいですね。</p> <p>中国の4人ですね。来年長期実習に行ったときは出るかもしれないですね20日間の長期実習。そこに行ってもしかしたら出てくるかもしれないですね。</p> <p>最初に5日間、そのあと今度10日間、今度が20日間、これで3回ですね、4回目も20日間。正規の時間ですね。</p> <p>(中国の学生さんも20日間の実習は大変ではないかってことですね。)</p> <p>一年生は10日間まで、2年生から20日間が2回目。</p> <p>(中国の学生さんももう実習行ったんですね)1回目の5日間、行っています。次が後期ですね、10日間行きます。10月なので、まだ1年生は5日間しか行ってないですね。</p> <p>(例えば、4回全部同じところでやる、ってこと?)いいや、分野は同じでも、場所は変わります。</p> <p>(ここは高齢者、ここは障害者とかですか?)そうですね。普通はそうです。日本人は。GH行ったり、DS行ったり、特養行ったり、老健行ったりします。でも2年生の留学生は全部高齢者になっていますね。</p>
<p>学校の留学生への取り組みは。</p>	<p>サポートは、まずビザとか、入国に関することは国際交流センターっていう部署があります。このキャンパスの中に一つ、留学を支援する窓口として、国際交流センターっている部署があるのでそこがまずサポートします。日本語学校への入学とか、ビザとか。我々は学校で専門教育を行うだけっていうのですごく助かっています。あと、今2年生の台湾の女の子が上で勉強しています。この前7月にあった国家試験模擬試験の点数があまり良くなかったですよ。補講をしています。補習勉強をしています。</p> <p>(それは、国家試験の対策として?)そうですね。国家試験の問題の独特の表現がまだちょっと難しいみたいで。</p> <p>(慣れれば特に)そうなんですよ。表現が、好きではないわけではない。好きなのか、そういうことはやっぱり難しいみたいですね。それに類似した表現があるので、結局どっちなのかが分からないっていう。受けているので、点数がやっぱり低いんですよ。定期試</p>

験、学校の試験はすごくできるんですよ。国家試験はやっぱり難しいみたいですね。今上で勉強しています。（自習ですか？）自習です。（自習室とか？）いや、普通に教室で。今休み期間中なので。

あと、学校では台湾の女の子は、あとは国家試験の問題だけですね。この4人は、日本語の介護の専門用語の勉強が足りないと思うので、この方は専門のテキストを買ってもらったんですよ。留学生用の。それを使って、これから補習というか補講してというか、勉強をやっていく予定です。

（そのテキストっていうことは本屋に売っている）留学生向けの分かりやすい介護の日本語みたいな、日本の文化みたいなところのテキストを買っていました。それを基に勉強を一緒に使用って言っています。

あと、受け入れる、麻生もできれば学習意欲とか、就職したいなと思う人、介護福祉士を取って、を考えている留学生に来てもらって、勉強してもらいたいっていう思いがあるので、受け入れも積極的にやっています。一つが、中国の四川省っていうところの高校と提携して、卒業したら麻生の日本語課、そして介護という風な提携を結んでいる学校が二つあります。

（希望者とかは多いですか？）その四川省の高校は高校が看護を勉強している学校なのです。高校生が。基本的な医療知識は頭にあって、ここを卒業して、中国で看護師を目指すか、日本に来て介護という勉強をして介護福祉士として日本で働きたいっていう人がちょっといる。その人たちのところに我々も四川省にいて、募集をして、何人か希望する子がいるので、面接試験をして、受け入れています。その中の先の、4人のうち二人がその四川省の提携校の子です。

（そういうつながりがあるといいですね）そうですね。やっぱり安心。お互い信頼関係を基で提携しているので。

（来年、進学するとしたら、同じところの出身の先輩がいるからいいですね。この子たちは日本語の勉強は中国ですてから来ますか？）そうですね。しています。かなり日本の文化とかに興味があ

	<p>る人が多くて、日本語結構勉強。もともと勉強しています。ちゃんとした高校の授業の中で、学んでいます。</p>
<p>コミュニケーションはどれぐらいできるのか。</p>	<p>まあまあできますね。また、漢字圏なので、漢字がなんとなく意味が分かるってことですね。</p> <p>(韓国も漢字圏なので助かります。)</p> <p>入口としてはそういうところと、あともう一つ、大連っていうところ。大連にある学校と提携、パートナーシップを結ぼうと進めているところ。だから、一個じゃなくて、パートナーシップの学校を作っていくましようっていう動きをしています。</p>
<p>事前教育について</p>	<p>まずは、しっかり日本に来る前に日本語をしっかり勉強をしましょうと言っています。専門的知識は入ってから教えるので、まずは日本語。漢字、ひらがな、カタカナ、いっぱいあるけど、日本語によく触れておいてくださいっていう話をしてきます。ここでも言っています。日本の漫画でもアニメ、ドラマでもいいから、日本語を耳に入れて勉強してねと言います。</p>
<p>留学生、文化の違いはあるのか。</p>	<p>困るほどではないかな。あまり聞かないですね。(文化の違いによつてのエピソードとかないですか?)文化の違い。あまり聞かないですけど、食べ物がね。辛くないって言います。四川の子とかは辛くないって言いますよね。それ以外はそんなに。台湾も中国も日本に近いから、(文化の違いが感じにくいのですかね)ご飯が主食で、日本に対してイメージとしては良いイメージで来るので、もう無理っていう人は少ない、いないですね。</p>
<p>留学生の実習に行く介護現場に求めること。実習先に教員として求めること。</p>	<p>生活の面もサポートをしっかりしてほしいなと思います。実習で勉強できる内容ってものすごく深い専門的っていうことを学ぶかっていうとそうじゃなくて、基本的なことをやりながら確認していくことが実習だと思うんですね。専門的な係りとなったら就職してからだと思うんですけど、実習中は生活面でのサポートとか、気配り。その辺をちょっとお願いしたいなと思います。実習中、就職してからですねやっぱり。</p> <p>現場には日本語がわかりづらくてもきちんと理解はできるので、ゆっくり話してほしいっていうくらいですよ。それぐらいです。</p>
<p>学校での生活面</p>	<p>もちろん先いった国際交流センターっていうところがあるし、クラ</p>

<p>のサポート体制はあるのか。</p>	<p>スの担任がいる。大学と違って担任がいて毎日顔を合わせるので、担任の先生に相談をする、国際交流センターに相談する、あとは、先、アルバイトをするって言っていましたよね。それも麻生とすごく関係がいい施設にこっちからお願いをして、留学生の受け入れをお願いして、受け入れてもらったんです。</p> <p>また、福岡県の介護福祉修学資金、5年間現場で働けば奨学金を返さなくていい、っていう保証人になってもらっているんですよ。施設に。だから、その施設で保証しているの、うちでアルバイトをしないってことですね。</p> <p>(そういう感じになるんですね。現場で奨学金を出してもらったから卒業してもそこで仕事をするんですっていう子がいて、施設でお金を出してくれるのかなと思ったが、) っていうところもある。</p> <p>あるところの福祉施設が中国の方を職員として先に採用すると、2年間学校行ってきなさいって、その学校に行っている間はうちが学費を出すけんって。その代わりに、卒業したらうちで仕事してねっていうところもあれば、麻生みたいに保証人になってもらって、アルバイトとか、実習とかは協力するからねって。アルバイトも少しいい条件でもらって。就職はね、できればしてもらったらうれしいけど、絶対じゃないからね。もしよかったら就職してねっていう関係なので、そんなに強い縛りがあるわけではない。</p> <p>アルバイト、時給が1000円代くらいです。</p> <p>(働きたくなりますね、そういう環境) 関係性がよければね。あの職場は無理だと思ったら就職しなくていいわけだから、絶対決まっているわけではないから。そこは念を押しています。最後はあなたが決めてね。でも向こうの施設は来てくれたらうれしいと思うよと。それがセットですね。だから、こういう四川省の学校に行く前に、いくつかの福祉施設に連絡を入れて、もし中国の子たちが来た時に生活面のサポートをしてくれますかっていうアンケートを取りました。良いよというところもあるし、こまるっていうところもあるし。良いよっていう施設に個別にいて、協力してもらえますかって。今年一人いたの、一人行ってもらいましたので、やっと動きだしてもらいました。</p>
----------------------	---

<p>国家試験対策について</p>	<p>基本日本人の学生と同じ。模擬試験。今やっています。</p> <p>この時期に一生懸命にしておけば問題に慣れてきて解けると思うんですよ。もし、点数が上がって来なかったら個別対応。今はみんなとやっていて、もともと頭いい子たちなので、伸びてこなかったら、後でサポートしますが、たぶん上がってくると思います。</p>
<p>国家試験不合格の場合は？</p>	<p>ちょっと、台湾の女の子に関しては個別の対応をすることになるかもしれないんだけど、日本人の学生は今年国家試験で32人受けたんですね。介護とソーシャルワーク課で、同じ介護を勉強する課があって、28人が合格、4人が落ちた。その4人に関しては主に月に2回、日曜日に学校に来てもらって、勉強をしています。卒業して、就職しているけれども、日曜日は休みもらって、学校に勉強しに来ています。来年度の試験に。落ちても5年間施設で働けば資格がもらえる、経過措置期間中ですよ。でも、せっかく養成校に入って勉強しているから、自分の力で国家試験を勝ち取って。勉強をさせています。</p> <p>(みんな頑張っているんですか) みんなふんふんって言いながら。</p> <p>(留学生がもしおちたとしたら同じ対応を?) どうすかなっていうところですけど、あまり考えたくないです。秋くらいに点数が上がって来なかったらちょっと対策を考えないといけないですね。</p>
<p>今後留学生の対応について</p>	<p>まだ、始まったばかりですので、これからは留学生は増えてくると思うので、介護は留学生にもあまり人気がある方ではないので、押し寄せてくることはないと思うけど、留学生の受け入れは積極的に受け入れる方向になると思うので、本校も受け入れていく方針です。</p>
<p>留学生を受け入れ対策について</p>	<p>特にはないですね。でも入国に関する件とか、就労に関する規定なんかはレクチャーがあって、アルバイトとか、届出とか、無断欠席があった場合とかはレクチャーがあります。我々介護教員の共通認識として持っています。介護の専門職であるけれども、入国管理法とかは分かってなかったので、もう一回勉強して、法律を犯すようなことがあっている学生は受け入れることができないので、週28時</p>

	<p>間以上はできないとか、掛け持ちはダメとか。そこは共通認識として持っていますね。それ以外でということは今のところないですね。ということもまだ、いま中国人の方なので、漢字と日本語ができるので、そこまで準備してないですね。もし、国籍が増えるとなってくると、我々も対策を考えないかなと思うところですね。</p> <p>(主に提携の中での受け入れになるってことですよ) そうですね。そこに力を入れていきたいですね。中国の方はやっぱりまじめっていうか、意欲が高いので、授業中とか、一切に寝ないし。一生懸命書いて、メモするし、聞くし、実技の練習も一生懸命にやるので、それに触発されて、日本の学生も頑張らないけんって(お互いに刺激し合えて)</p>
<p>介護現場からの反応はどうか。</p>	<p>現場の方の話を聞くと、留学生っていうか、外国人を受け入れることが利用者さんと、家族との関わらい方が心配で検討したいという声。実際に現場にいる外国人の方に話を聞くと利用者さんと家族にかわいがってもらったり、職員より利用者さんとかかわりを持った方が楽しく仕事ができる。</p> <p>実際に利用者さんとかかわりの方が、普通の日常会話の部分なので、そんなに難しいこともないかな、そっちの方が楽しいのかな。たぶん職員さんもそこをひえされているかもしれないけれども、意外と感覚的なもので理解できることとかもあるだろうし、難しい専門用語を使って行われるカンファレンスとかでも、よっぽど利用者さんとの会話の方が理解しやすいのかもしれないですね。</p>

表 7-4 G 氏の逐語内容

G 氏	
質問	回答
<p>教員になったきっかけ</p>	<p>私は現場に 10 年いたけど。その当時はまだ資格を持っている人がそんなに数多くなくて、保育士の資格とか、小学校の養護教員、保健師の先生とかで働いている人が多くて、あとは、経験だけで積み重ねた年配の職員とかが多くて、介護のベースがしっかりしないといい介護はできないのかなと思って、現場で人を育てることも一つだけど、現場に来たときにある程度固まっている人もいるので、なかなかそこが、現場の仕事の中でベースを作っていくことが難しいですね。主義だけ覚えてしまって、そこが自分の中でどうなのかなと思って、長くこの業界にいるのなら人を育てるところから、何も分からない、1 から勉強をし始める人にきちんとした考え方、捉え方、主義だけではなくて、分かってもらって現場に出てもらいたいと思って。</p> <p>変えていく限界っていうのをその時に感じてしまって。今教員をしてみると、現場でもっとやれることってあったのではと思うけど、その当時はなかなか思えなかったですね。経験を活かして私が働ける場所を。偶然声かけてもらったこともあるけど、転職して変わろうと思いました。</p> <p>私は、養成校を出てないので、ある意味経験から積み上げてきている人間なので、手が出るほど養成校の資格がほしいって教員になっても思っていて、なんとなく自分には軸がないっていうか、教育として積み上げてきた介護っていうものがないので、現場経験なので、それをここで働きながら確認させてもらいながら仕事しているみたいなことがあって、学生にはこの 2 年間ここに入れる意味はすごく大きいよっていうんですけど、やっぱり勉強しているってすごく大事なことで、現場で 10 年私が働いたけど、その 10 年が養成校で働いていたら違う 10 年じゃないかなっていう思いがあるので、勉強する環境って大事だし、養成校を出た人が私はうらやましい。</p>
<p>やりがいを感じるのか。</p>	<p>相反する気持ちはありますね。</p> <p>私が現場にいる頃は、なんとなく余談として話したことを意外と学</p>

	<p>生は覚えていたりして、それがたぶん現場に行ってリンクするからもっと強い印象になる。</p> <p>学生から励まされますね。</p>
大変なことは	<p>今は多様な学生がいるので、学力差であったりとか、その学生が生活の中で積み上げてきたものの違いとか、年齢も全然違う学生が、上は50歳もいて、これは学校の事情ですけど、一クラスに集まっているので、その経験値とか年齢による差が大きい学生さんに理解をしてもらうとか、学生たちが自分の生活を意識して生活してきてないんですね。だから、人の生活も意識できないですね。それをただ介護技術だけではなくて、生活の中の一部に技術があってベースにあるのが日々の生活であることをとらえさせるのが難しい。</p> <p>介護技術とかはやればある程度覚えられるし、人の生活って1人ひとり違っていて、施設に入っている今の時間だけではなくて、その前の生活を知って、これからどの生活を行っていくのか、継続性とかを想像させていくことが、学生は今がすべてですから。</p>
教育において心がけていることは	<p>やっぱり資格を持つので、プロ意識を持った人になってほしいと思います。そこが甘いとか資格を持つ意味がないので。そこは持たせたいな資格を持つ意味、責任、そういうのを感じられる人でないと現場に行っても。</p>
カリキュラム	<p>決められているカリキュラムの中で、科目の中で行っていくこともあります。例えば、施設を理解するって言って、見学に行くとか、厚労省から決められている科目の中で、授業として行ったりとか。すべてを別にするとカリキュラムが入らなくて。</p>
留学生の教育に携わって	<p>漢字圏なので、ニュアンスで通じることはあって、国の強みはあるのかなと思いますね。</p> <p>分からないことがあっても、自宅に持ち帰ってどうにか解決してくるっていうか、そういうのがあって、そんなにたくさんの質問を私たちにしてくるとかはないんですよ。</p> <p>でも、たぶん今のことは分かってないんじゃないかなと思っても、帳尻を合わせてくるっていうのか、何かで自分の能力で解決してくるっていう。</p> <p>日本人はそういう行動取らないんですね。先生ありがとうとはいう</p>

	<p>けど、あれだけ努力してまだ人に感謝できる人なんだと思って。言葉はたぶん苦労している部分はあるんじゃないかなと思います。何かを説明しようとしたときに、イメージは頭の中にできていると思うんだけど、どの日本語を遣えば的確に表現ができるのかっていう部分と、焦っちゃうと、言葉が中国語なのできつく聞こえたり、音の強さとかで、聞こえたりして、日本で言う命令刑に聞こえたり、して苦労があるんじゃないかなと思いますね。</p> <p>日本語がややこしいのもあるんですけど。お茶を飲んでいただけですか、お茶飲んでねってことがお茶のめってことになったり。悪気もなく、意味は同じですけど、職員さんも理解はしてくださっているんですけど、やっぱり日本では良い言葉ではないので、そこを指摘されたときに、丁寧言っていないとか、そこは苦労しているのかなと。</p>
<p>教育における困難</p>	<p>日本の生活で困っていることないとか、あまりにも日本人向けに作られているっていうか、外国人の方に対する形がないっていうか、日本人の学校に来るっていうから入れたよっていう感じで、多分もう少し組織が変わらないといけないのかなと思う。</p> <p>私たちは教員だけど、教員が手続きから、生活のサポートから、適切なサポートができるかっていうとそうじゃあないので、私たち教員のこと相談ができる第3者がいるべきと思います。</p> <p>相談の窓口は絶対必要ですね。だって病院にかかるのも、どこに行けばいいのか、どの科にかかればいいのかも分からないから。</p> <p>その他にも、漢字圏じゃなかったらやっぱり書くっていうのが難しくなるんだなと思いますね。</p> <p>私たちも日本語しかしゃべれないし、中国がしゃべれたらもうちょっと正確に伝えられるのにとったり。共通語として英語でしゃべればとなっても英語しゃべれない方もたくさんいるので、英語だけで解決できる時代ではないからですね。いろんな言葉が混ざってもお互いが理解できる解決方法とか、それがしゃべれる人なのか、機械なのか分からないけど、そういうのがあればいいかなと思う。</p> <p>こんなに発達しているのに、言葉を簡単に通じ合えることがあって</p>

	<p>もおかしくないと思うけど。的確にできることがあればいいなと思います。</p>
<p>実習の前後の様子</p>	<p>彼女は淡々としているよね。自分の中に軸があるみたい。ゴールがあって一つ一つしていくような雰囲気。</p> <p>ただ、やっぱり、彼女が思っている介護とはたくさんご利用者さんとお話をするだとか、一緒に楽しみたいっていうのがあるみたいで、あまり重度の方の介護、意思疎通が難しいっていう方の介護は老人保健施設とかで反動がある介護の方が合うみたいで。言葉のやり取りの問題とかはあるみたいですね。</p> <p>日本人の感覚で察するっていうのが外国人の方には難しいところがあるけど、日本人は求められることがあって、そこは難しいのかな。ただ理解力はあるので、そこは職員がちょっと調節すればいいんだらうなと思います。</p> <p>実習行く前に、担当の教員とか絶対にいるので、性格とか様子とかを伝えて、実習の担当者に理解して頂いて、実習生を受け入れてもらう。で、彼女はコミュニケーション能力がすごく高いので、間に入らなくても、指導者と上手にやり取りをしていました。</p>
<p>介護現場からの反応はどうか</p>	<p>施設の人が外国人の方を理解するってことからでしょうね。日本人って日本ではこうやし、施設の中で言うけど、それは日本だけだし、みたいな、外国人を受け入れるっていう、外国人を日本人の方から知るっていう姿勢がないと。</p> <p>留学生を担当したときに、同ですかって聞くと、明るさとか、性格の良さとか、努力することはすごくたくさん言っていたんですけど、専門職として、どれくらい彼女が理解しているかっていう部分に関しては、日本人もつかめてないところがあったりとか、日本人から、彼女の土壌とか、どういう考え方をするんだらう、中国の人はとかを知ろうとしないとか、自分たちがやっている仕事がありきなところがあるから、そこはお互いに知り合うことで、相手も日本のことが理解できるし、相手のことも理解できて、この中から何かうまらないといけないのかなと思うんですね。日本人は書くとか、ニュアンスのところは 解決して、外国から来た留学生が技</p>

	<p>術的なところをやるっていうような分業みたいなことになってしまったら、それは資格を持つ人の仕事とは絶対に違うと思うから、そこが上手にまじわる環境が必要だと思います。言葉が使わなくてもできるような、作業的なことだけを。</p> <p>結局その施設でしか使えない人になってしまう。場所が変わったら、え、分からないってなる。でも、なんとなく今はその施設で使える人が育てればいいみたいな。価値観が。ちょっと違うと思うけど。それは資格を持っている意味がない。どこに行っても働けないと、資格を持っている意味がないので。</p>
留学生に求めること	<p>学習する部分で言えば、語学力の問題とかはありますよね。あと、うちは専門学校なので、就職。でもどうなんかなと思いますね。そこまでこだわる必要もないかなと思うし。企業に入ることとはちょっと違うから、仕事の内容も変わってくるので。</p> <p>実績はまだ一人だから、本当にわかりません。</p>
介護現場に求めること	<p>外国人のことを知るとする姿勢。国のこととか、習慣一つ全然ちがうので。日本の感覚で言ったら相手は自分の国では当然だったことが日本の基準にしたときにそれは違うよねって人を見られるのも変な話だと思うので、そういうのはしてほしいなと思いますね。</p> <p>(その人をその人として認めること) たぶん現場でいま外国人を受け入れるっていう経営者側の目的は、労働不足を解決するっていうそこが直結していると思うけど、現場は数がそろえばいいっていう世界ではないので、現場の目標の物があって、そこに日本人と外国人が一緒に理想の介護を展開するではないけど、そんな風になれると嬉しい。できれば、アジアで同じような感覚で、高齢者の介護とか、障害者の支援とかが出来れば強いじゃないですか。これだけ外国人が行き来している中で、自分だけでのものだけじゃ。</p> <p>(日本にも在留している外国人が多く、その方々が高齢、または障害を負ったときに介護ができるように人材を育てるにも意味が)</p>
国家試験に向けた対策について	<p>国家資格をとれなかったとしても就職ができないわけではないと思うので、一年してまた受けるみたいな感じでしょうね。</p>

表 7-5 H 氏の逐語内容

H 氏	
質問	回答
<p>教員になったきっかけ</p>	<p>介護の教員になってからが、その前社会福祉の教員もあったので、トータルで 13 年かな。</p> <p>実際に外国人って形で教えたのは、ここに来てからなので、4 年ですね。</p>
<p>留学生の現状について</p>	<p>ベトナムですね。今はいろんな国がいます。</p> <p>私たちは外国から直接ではなくて、日本語学校から。国内からです。すでに留学をしている人、その進学先として今のところ全員入れています。（日本語学校を通して進学）</p> <p>日本語力は、しゃべるだけならかなりできます。特に福岡地区のだと思うけど、アルバイトするんじゃないですか。アルバイト先が多いですよ。福岡市内には。サービス業に多くて、どうしてもお客さんと話すから。2 年たつてうちに来たときは、人によって違うけど、普通の会話は成立します。</p> <p>書くことはまだ全然ですね。ひらがなレベル。みんな。</p>
<p>授業（学校生活）の様子は</p>	<p>勉強は真面目ですね。慣れて来たらやっぱり同じ国の人と仕事が増えてきたりはするけど、基本日本人より真面目かもしれない。</p> <p>授業は、人によって差があるから、聞きますね。どこが分からなかったのか。みんなに。分からなかったことをすぐに解決できないんだけど、ここが難しいところで、日本人に合わせるとスピードが速くなるし、留学生に合わせるとすごくスローダウンなんです。日本人の方からクレームが出たり。逆に。なんでそんなに優しく教えるのとか。学生が複数いるから。学生さんに対して、なんでそんなに優しく教えるのか。自分たちは日本人だから知っていることもあるわけですよ。そのバランスがいまだに難しいですよ。本当はクラスをきれいに分けた方がいいでしょうけど、分けることのデメリットの方が大きいですよ。それはクラスに日本人がいなくなることで、日本語力が伸びる重要なきっかけを失いますよね。わけない方がいいし。教員が 2 倍います。それは基本的に無理です。二つの理由で。ただ、一部だけ、分けるようにしました。余分な授業を作</p>

	<p>っています。留学生オンリーの授業を作っています。少ないですけどね。</p>
<p>カリキュラムについて</p>	<p>それも4年目になりますので、いろいろ変わってきているわけです。やってみただけどうまくいかなかったねとか、この教え方は良くないねっていう反省をずっとしてきたので、基本はJICWELSってEPAが使っている一番信用がおけるので、それから使いました。教科書を。全部じゃないけど、私たちが使えるかなって思うところは使って、一応その形に合わせてカリキュラムを組んだんですよ。だから、それが本当にいいのかどうかはいま見直しをしているところ。やっぱり感じが苦手だから、新しく入った1年生には、漢字を中心に漢字熟語を中心に説明して覚えてもらうようにしました。一体何回すればいいだろうっていうのが課題ですね。韓国の方もいるんですよ。その方は日本語の覚えは速くて、漢字とかも割と。個人差かもしれないですけど。割と早いかと思います。やっぱり他にもベトナムだけではなくて、ネパール、スリランカとかもいますので、まったく漢字と縁のない人でしょう。なかなか習得がどの方法で覚えてもらったらいいかはいまだに私たちの課題です。ただ、やっぱり3年目に漢字を中心にしていけないといけないっていうのを自覚したので、本当は文章の中に入った方の意味が分かるのかなと思ったんですよ。そうしたら、たくさんの漢字を覚えられないですよ。</p> <p>(多すぎて) 介護の漢字って難しい。数も多いですし、一番使う準にとりあえずそれを抽出して教えましたけど、時間数が足りない。15回では。その次のステップどうするかというのが、1年生の後期になるんだけど、そこもまだちょっとてんといろいろして、1年生の後期は語群の説明。文章はまだやらずに、語群の説明。例えば、制度、介護保険制度、その文字を覚えてもらいながら、介護保険制度っていうのはどういうものなのか、そういう教科書があるので、シートを切り取って、どれくらいの数が教えられるのかは課題ですが、次はそれかなと。で、その次は、やっぱり文章に移らないといけないので、はやく読む練習を今の2年生はしましたね。それもJICWELSの教科書です。文章というのがあって、それは15回で全</p>

	<p>部終わりましたね。終わるかなと思ったけど</p> <p>15回の授業をしたらみんなその教科書の中身は読めるようになった。2年生だからもう1年以上日本にいて、実習にも言っているし、教科書も読んでいるし。だから、文章はある程度、これも人によるんですけど、読めるようにはなったかな。留学生の試験の課題って、時間は日本人と一緒になんですよ。フリガナはふっているらしいですけど、ふる意味があまりない。読み仮名が分かっても意味が分からなければ。私たちはやっぱり時間は30分でも伸ばしてもらえれば。もう少し時間はかけられるのかなと思いますよね。うちはまだ留学生は試験を受けていないので、来年から、来年1月から受けますね。</p>
<p>実習はどうか</p>	<p>日本の施設って仕事をしてあったから、ある程度分かれると思うけど、やっぱり優しい方が多いですね。実習生を実習に出す前に、施設とよく話をします。学生の特徴であったり、国のこととか。理解してもらってからはいるので、施設側もかなり配慮しています。だから、特段留学生が困ったっていうのはあまりないですよ。それをしないと留学生も嫌な思いをするし、指導者も同指導すればいいのか分からないという結果になるから、私たちが教えている方法とかも、こんな時こんな風に教えています、こんな風に言っています。たとえば、口での説明はなかなか通じない時もあるので、ちゃんとそのものをみて、具体的に職員さんがやってみて、その後、やってもらうような、分からない人にはね。して頂くと、いっぱい説明をするよりは、良いですよとは説明をしています。</p> <p>教え方を。実習の担当者がいるんですけど、留学生が行っているところを担当する場合は、特に、実習生に対する意見っていうのをよく聞くようにしています。こちらで教育した方がいいのがあればさせて頂きますというスタンスでやっています。だから、施設がかなり覚悟をしています。留学生が具体的にあれでどうしようもなく困っていることはありません。最初にまず、会話力があります。日本語学校から来た人だから、コンビニでもアルバイトしているから、特に話す分には問題は怒りません。おこるとしたら、記録ですね。日誌とか。介護にはたくさん記録がある。介護過程とか。記録が非常</p>

	<p>におおくて、その指導を担当の教員がするので、時間はかけています。</p> <p>(時間をかけるというのは、日本人の学生より?)</p> <p>時間はかかります。それは言い回し。日本語の言い回しが難しいです。介護っていうのはその状況を書いて行ったりすることがあるので、かつ、日本語で自分はこういう風に考えているということ。そこまで最初から求めることはできないです。母国語でなら表現できても、日本語でうまく表現することと言うのは1年生の時はやっぱり厳しいですね。あまり高いレベルでは指導していません。1年生は。でも、2年生になってからは、学校でもいろいろ勉強しているから、漢字じゃないところは、ここは漢字で書きましようとか。言い回しがどうもね、文章になってなかったりする人もいますよ。難しいですね。そこはずっと個人差はあったまま。だけど、優秀な学生さんは日本人よりもうまいくらい。発表会とかも。よく読めたねっていう。読む練習もしているんですけど。優秀かそうじゃないかっていうのはすごく開きがあります。ただ、それはあるけど施設の方がだいたい100%評価するのは、とても人当たりが良いということと、明るい。だから、高齢者や障害者の施設もいっていますけど、まったく抵抗がない。むしろ日本人の会話力が落ちていきますから、それからいうと、多くの国がおじいちゃん、おばあちゃん、障害者とかと一緒に自分の国では住んでいるですよ。自然に身についたもの。自然に配慮できるっていうところを持っていると思います。だから、ある意味記録以外では日本人より人によっては評価が高いです。喜ばれていますね。</p>
<p>介護現場の受け入れについて</p>	<p>利用者さんとコミュニケーションができないのではないかと最初は言われました。いまだに言われます。私たちも怖かったです。まず、高齢者がどう思うかな、人から言われる前にこっちも怖かったですけど、お年寄りって上手に関わってくれる人は国を超えているようで、全然問題ないですよ。先に行ったように、にこやかだし、たどたどしい人もいますが、一生懸命にしゃべろうとする、その姿勢が、お年寄りには好感度が高いと思います。努力はしていると思いますけど、当然。私が思うのに、自然に出るもの。留学生の人た</p>

	<p>ち。日本人いないものをいっぱい持っているから、そういうのは、このサービス業にはいい影響だかなと、今は思っていますね。</p> <p>(学校以外で、韓国から実習とか来て、通訳についていく経験があるんですけど、認知症の方たちともかかわりがあって、すごく喜ばれていました。学生さんも一週間程度だから日本語は全然しゃべれないけど、何とか会話をしようとする)</p> <p>逆に関わってくれるうれしさ。日本の施設は、人が足りないということもあって、業務中心に動いている人が多いでしょう。割とちゃんと話してあげるっていう行為はどこの施設もいま減っているんですよ。留学生だとちょっとしたことでスキンシップを軽くしてくれたり、日本人はあまりしないですけど。一言だけど声掛け。自然に出るところが留学生の特徴だなんて思います。</p>
<p>国家試験について</p>	<p>勉強する時間が足りない、勉強という視点では、日本人とかベトナム人とかは割と金面な人が多いです。勉強することにそれは当たり前だと、言われたことだからしようと。でも他の国の人たちは、あそこともちゃんと、自分の生活の中に、持った考え方。そこが多分、人生の考え方が違うと思うんですよ。あまりぎゅうぎゅう言われても、もしかしたら好まないのかなと感じることがあります。だから、そこは、理解した上で教えないと例えば宿題を山ほど出すとか、課題が貸しすぎるとか、考えながらした方がいいのかな。日本人は出したがるんですよ。こんだけ全部してきなさいとか。教員ってそういう傾向があって、私は、やっぱり日本人でも宿題を出されてもしてこない人っているでしょ。留学生も頑張ってはしてくるけど、アルバイトしているわけですよ。そんなにいっぱい時間はないし、かつ、ちょっと遊びたいなと言う時間も欲しいなときっと思っているだろうから、そこが今までと変えたところですね。</p> <p>(自分の個人の時間も設けられるような程度の宿題を)</p> <p>どこをポイントにするかが逆に難しくなって、ここからここまでしなさいって簡単ですよ。ここからここまでの重要なところまでピックアップして、ここまでして、ここまで勉強しようと切り替えていますから、全部はしない。</p>

<p>介護現場に求めることは</p>	<p>一般の職員さんたちが、私たちが話しするのは実習指導者の人であつたら、うえの人たちなので、一般の職員さんたちにそれがどれくらい、浸透しているのかは読めてなくて、ただ、お願いはしています。一番気になるのは、価値観の違いですね。そこをいきなりうえから否定しないことをお願いしています。それはやっぱり理解していないところもあつたりするので、そこをちゃんとわかるように話をしてほしいという風には伝えています。</p> <p>だから、実習で最初に行った学生で、たとえば、9時から実習が始まるとしたら、9時に入るとか。日本人は5分前行動つてよく言って、着替えて現場に5分前には立っている。それが常識。労働基準とかでいえば別に良いですよ。9時にタイムカードが押してあればそれで。そこは特に介護の世界というのはその辺厳しいですよ。そこをこっちも注意するけど、なかなかちゃんと理解できない人もいて、そこはこっちからも注意しますが、介護施設でもその辺は上手に話してほしいというのは言っているから、その辺はなくなっていますね。間違つてはいないじゃないですか、9時に始まるから9時にタイムカードを押すんじゃないですよ、9時10分まえには押されていて、着替えて現場に入っていて。いいかどうかわからないですよ。</p> <p>(業務に入る前にやらないといけないことがあるからですね)</p> <p>本当は業務が始まってからでいいわけですよ。9時に入って申し送りを読んだりしても問題はないはずですよ。それはやっぱり日本人の真面目なところだとは思いますが、そうかなと私は思います。遅刻は良くないですけど。もしそういうことに近いことがあつたら、それは日本の施設の常識と、外国人の方の常識の違いとかがあるので、一気に否定せずに、日本ではね、うちの施設ではねこんな風にしてほしいと伝えて頂く以外方法がないじゃないですか。たぶん、それに近いようなことは少しあると思うんですよ。でもいいことに、日本語学校に2年は立っているから、多い人だと4年とかたつてから入ってくるので、日本の事はだいたい知っている。多くは注意しなくていいかな。</p>
--------------------	--

<p>留学生に求めることは</p>	<p>私たちの本音から言うと、日本人だから、もうちょっと勉強してほしいなとは思いますが。</p> <p>だけど、先もいいましたように、バイト時間、遊ぶ時間が欲しいという、言葉を覚えるには余った時間じゃちょっと少ないですね。あまり強くは言わないけど、そうしないと国家試験には受からないと思います。バイトがあるからとかいろいろ言うけど、その通りです。だけど勉強しているために来ているから、難しいことを承知できているんですよ。入学の時必ず言うようにしています。勉強は大変。専門用語は多いし、覚えるのは大変だけど、もちろん今まで卒業している人は頑張って覚えています。覚悟はしてきているんだけど、目の当たりにすると日本語学校レベルの以上のレベルを教えているから、日本人だって知らない用語がいっぱいありますから。スタートは大して変わらないレベルです。日本人の学生も知らない単語いっぱいありますから。そこはあまり変わらないです。だけど、日本人は日本語がしゃべれるから一回は入ります、当然。留学生は日本語を完全に知るわけがないから説明を超具体的にする必要があります。最初言葉で一所懸命の伝えようとしていっぱいしゃべってました。でも逆にそれが分からないっていうのが分かったので、できるだけ、短い言葉で説明をして、写真とか絵とかで説明していますという手法に切り替えました。</p> <p>私たちが望むのは、私たちから教えてもらうっていうのは限りがある。その時間内に全部覚えられるわけがないですよ。先言ったようにスローになっているから、だから補講をいっぱいいたくても留学性はバイトしています。そんなに時間は取れないです。効率良くいくには自分の勉強も必要になります。真面目な人はそれでもしてくるんですよ。</p>
-------------------	--