

平成 28 年度 高知県立大学大学院 博士論文

Economic Partnership Agreement 介護福祉士候補者の介護現場における経験学習

Experiential Learning in the Caregiving Worksite for Certified Caregiver Candidates  
Under Economic Partnership Agreement

人間生活学研究科

博士後期課程

14G501

河内 康文

指導教員 宮上 多加子 教授

# 論 文 要 旨

Economic Partnership Agreement 介護福祉士候補者の介護現場における経験学習

河内 康文

経験学習に関する松尾(2006)の研究結果で、職場による学びが活発になるための重要な個人的要因は、働く人の信念であるとされている。この知見を参考に、本研究の目的は、EPA (Economic Partnership Agreement=経済連携協定) 介護福祉士候補者 (以下、候補者) が介護現場で他者からどのような支援を受けているのか。また、介護現場における経験をとおして何を学習し、自らの信念をどのように変容させているのかを明らかにすることである。超高齢社会を迎えた日本においては、将来的に外国人介護人材の活用が想定される。しかし、現時点では、EPA の枠組み以外で介護人材としての入国・在留は認めていないため、研究の対象として候補者に着目した。

量的調査の協力者は、国家試験受験年度の候補者 129 名のなかから協力が得られた 65 名とし、富士ゼロックス総合教育研究所が開発した「業務支援」「内省支援」「精神的支援」の尺度による調査を実施した。さらに、関東地区、関西地区、中四国地区の介護施設に勤務する候補者 10 名およびその候補者を直接指導する研修責任者 10 名を質的調査の協力者とし、インタビュー調査を実施した。インタビュー内容の分析は、佐藤(2008)が提唱している方法に依拠して実施した。なお、調査の前には、高知県立大学研究倫理審査委員会に申請して承認を得た (社研倫 15-52 号)。

尺度調査による因子分析の結果では、他者からの支援として「業務支援」、「内省支援」、「精神的支援」、「動機づけ支援」の 4 因子から構成されることが明らかになった。記述統計の結果からは、職場の上司 (介護主任、介護リーダー、介護職の先輩) から「業務支援」、施設長・医師・他職種からの「内省支援」、同僚・後輩からは、「精神的支援」・「動機づけ支援」が得られていた。

インタビュー調査の結果からは、介護現場の経験をとおした学びに関連した 28 のカテゴリーが見出された。これら候補者の介護現場における経験をとおした学びは、コルブが示している経験学習サイクルで示すことができた。また、候補者の「仕事の信念」は、はじめて介護現場に入る時期の【コミュニケーション技術を獲得する】、介護現場になじむ時期の【国を代表して知識・技術を理解する】【業務で必要な介護技術を習得する】、モチベーション維持期の【困難を乗り越えてきたという矜持がある】、国家試験のストレス過多期の【利用者へのより良いケアを希求する】がそれぞれの時期で強調されつつ変容していた。

候補者特有の「仕事の信念」は、【国を代表して知識・技術を理解する】【困難を乗り越えてきたという矜持がある】が析出された。また、利用者志向の「仕事の信念」である【利用者へのより良いケアを希求する】の萌芽は、候補者が苦悩や葛藤を利用者と共有しようとしている「はじめて介護現場に入る時期」にあると考えられた。

## Abstract

### Experiential Learning in the Caregiving Worksite for Certified Caregiver Candidates Under Economic Partnership Agreement

Yasufumi Kouchi

Research conducted by Matsuo (2006) on existential learning cites the beliefs of the worker as an important personal factor in ensuring dynamic and enthusiastic learning by the individual in the workplace. Referring to this finding, the objective of our study was to elucidate the kinds of support certified caregiver candidates working under Economic Partnership Agreement (EPA) (hereafter referred to as “candidates”) receive from other people in the caregiving workplace, as well as what they learn in the caregiving workplace through actual experience, and how they transform their own beliefs and convictions. As Japan has become a super-aged society, it is envisioned that foreign caregivers will be utilized in the future. However, the present study focused on candidates as subjects because, at present, foreign workers are not allowed to enter and reside in Japan as caregivers outside of the EPA framework.

Of the 129 candidates who took the national proficiency examination for the pertinent fiscal year, 65 cooperated in a quantitative study. The study was conducted based on a scale developed by the Fuji Xerox Learning Institute Inc., which evaluates work support, self-reflection support and emotional support. We also conducted interviews targeting ten candidates working in caregiving facilities in the Kanto region, the Kansai region and the Chugoku and Shikoku regions, and ten training supervisors who provide direct guidance to those candidates, and who cooperated in the quantitative study. Analysis of the interview content was done using the method advocated by Sato (2008). Prior to the study, approval was obtained from the Institutional Review Board of the University of Kochi (Ethics Review No. 15-52).

The results of a factor analysis based on the scale survey revealed that support from other people consisted of the following four factors: work support, reflection support, emotional support and motivational support. Based on the results of descriptive statistics, candidates were receiving work support from supervisors in the workplace (care managers, care leaders, and senior caregivers), reflection support from facility directors, physicians and people in other vocational fields, and emotional and motivational support from colleagues and caregivers newer to the field than they themselves.

Next, based on the results of individual interviews, elements relating to experiential learning in the caregiving workplace were divided into 28 categories. We were able to demonstrate the learning gained by candidates through their work in the caregiving workplace using the experiential learning cycle presented by Kolb. We also found that the beliefs expressed by candidates about their work underwent a transition, with emphasis changing from “mastering communication technology” when the candidates first began working in the caregiving workplace to “understanding knowledge and technology typical of the country” and “mastering caregiving technologies necessary for the work” as they became more acquainted with the caregiving workplace, and then to “having pride and self-respect for having overcome challenges” during the phase when motivation was being sustained and finally to “aspiring to provide even better care to users” during the period when they were subjected to the heavy stress of the national examination.

Beliefs about his or her work that were particular to the individual candidate were identified as “understanding knowledge and technology typical of the country” and “having pride and self-respect for having overcome difficulties”. The results also indicated that the state of candidates’ experiential learning changed in response to two mutually interrelated factors: support provided by facility staff and the candidate’s relationships with users. In “aspiring to provide better care to users”, which is a user-oriented work belief of the user, the candidate attempts to share his or her distress and conflicts with care users, and it was thought that this belief begins to sprout at the time when the candidate first enters the caregiving workplace.

<b>第1章 序論</b> .....	<b>1</b>
1-1 研究の背景.....	1
1-2 EPA 介護人材に関する先行研究の動向.....	9
1-2-1 EPA 政策.....	11
1-2-2 日本語能力.....	12
1-2-3 受入れ施設の実態.....	12
1-2-4 異文化適応.....	14
1-2-5 EPA 介護福祉士候補者の入国動機.....	14
1-2-6 EPA 介護人材の受入れに関する課題.....	15
1-3 分析の視点としての経験学習.....	17
1-4 研究目的.....	23
<b>第2章 研究方法</b> .....	<b>25</b>
2-1 研究デザイン.....	25
2-2 調査協力者の選定.....	26
2-3 倫理的配慮.....	26
<b>第3章 EPA 介護福祉士候補者の介護現場における他者とのかかわりに関する 量的調査</b> .....	<b>28</b>
3-1 調査目的.....	28
3-2 調査協力者および調査方法.....	28
3-3 調査結果.....	29
3-3-1 基本属性.....	29
3-3-2 他者から受けている支援の因子分析の結果.....	29
3-3-3 日常業務で大切にしているかかわり先.....	31
3-3-4 日常業務で大切にしているかかわり先から得た支援.....	32
3-3-5 成長したときのかかわり先.....	33
3-3-6 日常業務で成長したときに得られた支援.....	34
3-4 小括.....	35

<b>第4章 EPA 介護福祉士候補者の介護現場における経験に関する質的調査</b>	<b>36</b>
4-1 調査目的	36
4-2 調査協力者および調査方法	36
4-3 調査結果	37
4-3-1 EPA 介護福祉士候補者の介護現場での認識	37
4-3-2 EPA 介護福祉士候補者の経験学習サイクル	54
4-3-3 EPA 介護福祉士候補者の「仕事の信念」の構成要素	57
4-3-4 EPA 介護福祉士候補者の「仕事の信念」と経験および学習の関係	60
4-3-5 EPA 介護福祉士候補者を支援する責任者の認識	62
4-4 小括	68
<b>第5章 考察</b>	<b>69</b>
5-1 量的調査結果からの考察	69
5-2 質的調査結果からの考察	71
5-3 量的調査結果と質的調査結果の再検討	74
5-3-1 候補者と職員の関係性の検討	74
5-3-2 候補者と利用者関係性の検討	75
<b>第6章 結論</b>	<b>79</b>
6-1 本研究の結論	79
6-2 本研究の限界と今後の課題	80
謝辞	82
文献	83

## 第1章 序論

本研究の目的は、EPA（Economic Partnership Agreement＝経済連携協定：以下、EPAと表記する）介護福祉士候補者が他者からどのような支援を受けて、「仕事の信念」をどのように変容させているのかを明らかにすることである。松尾の研究結果では、職場による学びが活発になるための重要な個人的要因は働く人の信念であるとされている(松尾 2006)。この知見を参考に、本研究では、EPA 介護福祉士候補者が新しい職場環境の中で、どのように「仕事の信念」を変容させながら、経験をとおして学んでいるのかに焦点を当てる。

### 1-1 研究の背景

本研究では、EPA に基づき介護福祉士国家資格を取得した外国人を「EPA 介護福祉士」とし、資格取得前の外国人を「EPA 介護福祉士候補者（以下、候補者）」、それらを総称して「EPA 介護人材」として用語を使用する。

超高齢社会を迎えた日本は、介護人材の不足を背景に外国人介護人材の活用が検討されている。たとえば、2016年10月25日には「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律案」が衆議院本会議で、2016年11月18日には同法案が参議院本会議で可決し、介護分野での外国人介護労働者の受入れる範囲が拡大していく動向にある。ただし、2016年12月現在、EPAの枠組み以外で介護人材として労働をしていないため、本研究はEPA介護人材に着目する。そのなかでも候補者は、日本に入国して間もない段階で認識の変容が起こりやすいと思われること、日本でどの施設に勤務しているのかという実態が管理されていること、3年以上日本に滞在しており日本語の理解がある程度可能であること、から本研究の対象とする。

本研究がEPA介護人材に着目する理由は、わが国が介護人材確保に関する課題を有していることにある。2011年の1月30日に国立社会保障・人口問題研究所は、日本の将来推計人口を5年ぶりに改訂している（国立社会保障・人口問題研究所 2011）。その結果によると、わが国の高齢人口は、いわゆる団塊の世代が65歳以上になりはじめる2012年に3,000万人を超える。さらに、2020年には、3,612万人に増加し、その後しばらく緩やかな増加期になりつつも、2042年には、3,878万人でピークを迎える。2060年には、老年人口の割合が39.9%となり、国民の2.5人に1人が65歳以上の高齢者となる社会の到来が予測されている。

一方で、戦後一貫して増加を続けた生産年齢人口は、1995年の8,726万人がピークとなる。しかし、2010年には、8,173万人と減少を続け、2060年に4,418万人になることが見込まれている。年少人口についても、1980年代前半の2,700万人規模から2015年に1,500

万人台へと減少していく。さらに、その後も年少人口は減少が続き、2046年には1,000万人を割り、2060年には791万人の規模になっていく。すなわち、高齢者人口は増加し、労働力人口は減少していく推計である。

この結果と関連して、要支援・要介護認定者が増加し、介護職員の確保が必要になる（厚生労働省 2013b）。厚生労働省によると、2008年の介護職員数は、128万人である。団塊の世代が75歳以上になる2025年には、212万人～255万人の介護職員が必要になると予想されている。そのためには、今後毎年5万人～7万人程度の介護職員を増加させていくことが必要となる（厚生労働省 2011）。

加えて、介護職の離職率は、全産業の離職率より高いという報告がなされている。18,673人を対象にした介護労働安定センターによる介護労働実態調査によれば、2011年10月1日から2012年9月30日の離職率は、17.0%である（介護労働安定センター 2013）。この数値は、全産業平均離職率14.8%より高い。また、同報告の労働条件などの不満では「仕事内容のわりに賃金が低い」43.3%、「人手が足りない」42.4%、「有給休暇が取りにくい」35.6%、「身体的負担が大きい（腰痛や体力に不安がある）」30.0%、となっている。すなわち、介護人材の確保は、人口動向による要介護者の増加および介護人材の減少に加え、介護職の離職率の高さが課題としてある。このような動向のなかで、先行研究における介護人材の確保の方策としては、新たに介護職として入職する人を増やすこと、介護職として入職した人の定着、の大きく二つに分類することができる（佐藤 2014：2-3）。

厚生労働省は介護人材確保および定着の方策として、1) 介護現場を魅力的な職場としていくこと、2) 潜在的有資格者の復職支援、3) 子育てが一段落した主婦層、4) 他産業から介護職へ転職を目指す人、5) 社会貢献に関心のある定年退職者、など介護で生涯働き続けることができる職場環境づくりを土台としつつ、多様な経歴の人が介護の仕事に参入するための整備が必要であるとしている（厚生労働省 2011）。

多様な経歴の人を受け入れていくための具体策のなかには、離職・失業者を対象とした介護領域での雇用政策の推進がある（厚生労働省 2009）。宮上らは、成人の人生経験からの認識の変容についての評価が高い基礎理論（山川 2004）であるコルブ(Kolb,D.A.)の経験学習の知見を踏まえた松尾の研究(松尾 2006)を参考にして、介護福祉を学ぶ社会人学生の経験や、介護についての認識、あるいは現場指導者や介護福祉士養成校の教員および行政担当者の認識という質的な側面に関する研究をしている（河内 2011；河内・宮上 2012；宮上 2012；宮上・河内 2012；河内 2013；宮上・田中 2013；田中・宮上 2013；河内 2014；田中・宮上 2014；河内・宮上・田中 2016）。これらの一連の研究では、社会人学生の多様性に対応した学びの支援や経験の活用、および内省の重要性が明らかになっている。

さらに、現時点では、多様性を有する介護人材として、EPA 介護人材が受け入れられている。そもそも EPA 介護人材の受入れは、2008 年から始まった。それは、1999 年の「アジア経済再生ミッション」の提案をきっかけとして、にわかには日本と東アジア諸国との間で議論が始まった（井口 2001 : 110）。「アジア経済再生ミッション」とは、小渕恵三首相（当時）の意向を受け、日本経済団体連合会の会長に就任したトヨタ自動車の奥田碩会長（当時）を中心に組織されたものである。その一行は、アジア主要国を回って、アジア経済再生のための日本の取組みについて様々な要望を受けて帰国した。その報告書においては、アジア諸国からの「介護人」の受入れのための入国管理法令の規制緩和を提言するなど、日本の外国人労働政策についての踏み込んだ主張が含まれている。

具体的には「わが国自身に介護要員が不足し、また多くの要介護者が介護を受けるための金銭的負担に耐えられない現実が深刻化しつつある時代に、このような制度は見直されるべきであろう。『介護人』については、在留資格として認めるとともに、相手国政府の付与する資格を大幅に認めるなどによる在留資格要件や審査基準を緩和すべきである」と述べている（外務省 1999）。日本は基本的に外国人単純労働の受入れを拒み続けているが、海外出稼ぎの機会を確保しようとする送り出し国は、この分野でなんとか労働機会を確保しようとした（小川 2009）。

2004 年には、フィリピン政府が日本政府に対して介護人材の受入れを提案した（安里 2011a : 106）。その結果、2004 年 11 月には日本とフィリピンの EPA が合意されて、フィリピンから看護師候補者と介護福祉士候補者の受入れが決まった。次いで、2006 年 11 月には、日本とインドネシアの EPA が合意されてインドネシアから看護師候補者と介護福祉士候補者を受入れることになった。さらに、2011 年 10 月には、日本とベトナムの EPA が合意されてベトナムから看護師候補者と介護福祉士候補者の受入れることになった。ただし、受入れの目的は「看護・介護分野の労働力不足への対応として行うものではなく、相手国からの強い要望に基づき交渉した結果、経済活動の連携の強化の観点から実施する」とされている（厚生労働省 2012a）。すなわち、候補者の受入れ目的は、介護人材の確保ではなく、経済の連携の強化となっている。

ところで、候補者の受入れのプロセスを図 1-1 に示し、そのプロセスを厚生労働省および国際厚生事業団（Japan International Corporation of Welfare Service : JICWELS ; 以下、国際厚生事業団）の資料に基づき整理しておく（厚生労働省 2012a, 厚生労働省 2012b, 厚生労働省 2012c, 厚生労働省 2013a, 厚生労働省 2013d, 国際厚生事業団 2014a, 国際厚生事業団 2014b, 国際厚生事業団 2016a）。

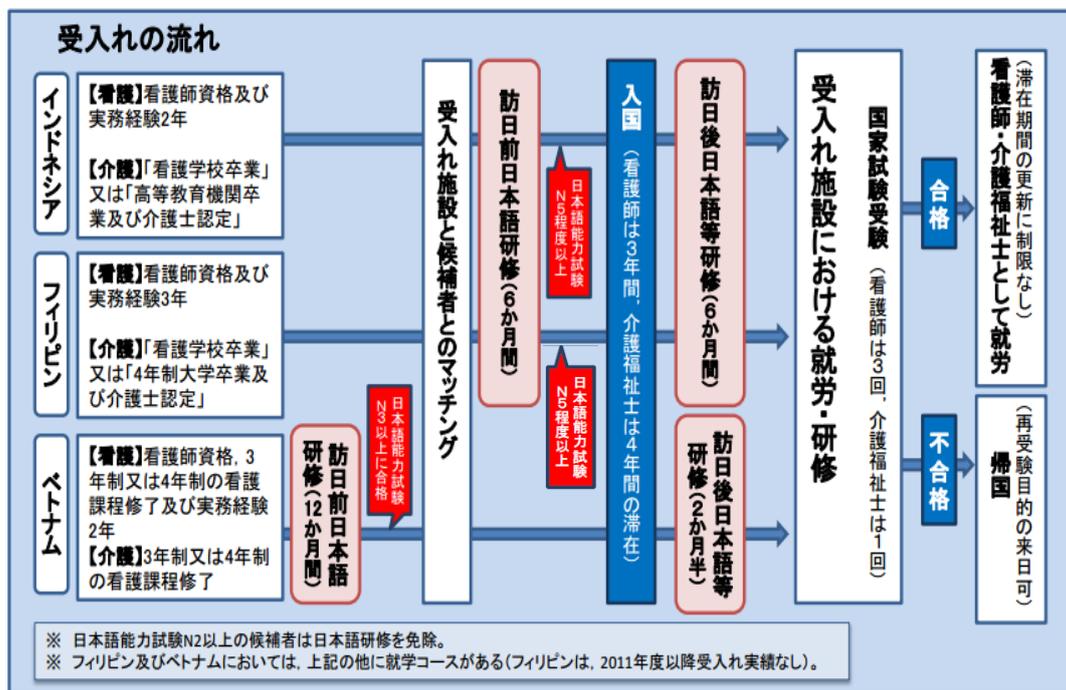


図 1-1 候補者の受入れプロセス

出典：国際厚生事業団(2014b)「平成 27 年度EPA受入れ」

まず、各国の政府機関が候補者を選定する。一方、日本では、国際厚生事業団が受入れ施設書類審査をする。国際厚生事業団とは、日本国内の医療法人、社会福祉法人などを対象に候補者のあっせんの業務を行う日本で唯一の受入れ調整機関である。国際厚生事業団は厚生労働省などと連携しながら、円滑かつ適正な受入れ業務や受入れ体制の整備・支援を進めている。受入れ施設の審査項目は、介護福祉士養成施設における実習施設と同等の体制が整備されていること、常勤の介護職員の4割以上が介護福祉士資格を有する職員であること、などがある。審査に合格した施設が、国際厚生事業団に受入れ希望施設として登録される。

国際厚生事業団は、受入れ希望施設と就労希望者双方の意向情報をマッチングプログラムに入力し、プログラムから受入れ希望施設と就労希望者のマッチングをする。マッチングが成立した受入れ施設と就労希望者については、両者のマッチング結果への同意をもって採用内定となり、雇用契約を締結する。

雇用契約を締結したインドネシア人およびフィリピン人介護福祉士候補者は、送り出し国にて実施される訪日前日本語研修や、入国後に日本語研修機関において実施される訪日後日本語研修(日本の生活習慣・職場適応研修含む)、介護導入研修を受講する。訪日前日本語研修としては、来日前に6か月間の訪日前日本語研修を受講する。次いで、訪日後は、

日本語研修実施機関が 6 か月間の日本語研修を実施する。インドネシア人およびフィリピン人介護福祉士候補者は、訪日前日本語研修受講後に日本語能力試験N5（基本的な日本語をある程度理解すること）以上が要件となっている（表 1-1）。

表 1-1 外国人介護福祉士候補者の要件

インドネシア人介護福祉士候補者	フィリピン人介護福祉士候補者	ベトナム人介護福祉士候補者
①から③までのいずれかに該当する者であること。 ① インドネシア国内にある看護学校の修了証書Ⅲ取得者 ② インドネシア国内にある大学の看護学部卒業生 ③ インドネシア国内にある①・②以外の大学又は高等教育機関から修了証書Ⅲ以上の学位を取得し、かつ、インドネシア政府により介護士として認定された者	①又は②のいずれかに該当する者であること。 ① フィリピン国内にある看護学校卒業生 ② フィリピン国内にある高等教育機関から学位号を取得し、かつ、フィリピン政府により介護士として認定された者	ベトナムにおける 3 年制又は 4 年制の看護課程の修了者
訪日前日本語研修受講後に日本語能力試験N5 程度以上に達していること。	訪日前日本語研修受講後に日本語能力試験N5 程度以上に達していること。	訪日前日本語研修受講後に日本語能力試験N3 以上に合格していること。
JICWELSの紹介による受入れ機関との雇用契約を締結していること。		

国際厚生事業団（2016a）「平成 29 年度版EPAに基づく外国人看護師・介護福祉士受入れパンフレット」12 頁より引用

研修内容は、一般日本語および看護・介護専門日本語研修（675時間：既に6か月間の日本語基礎学習を行った候補者を前提とした研修）、日本社会・生活習慣の理解・適応研修（50時間）、職場への理解・適応研修（90時間）、研修成果を図るテスト（1か月に最低1回は実施）、介護導入研修（介護の基本、ICFと介護過程、介護福祉士の健康管理、コミュニケーション技術、介護技術）、である。

ベトナム人介護福祉士候補者は、送り出し国において 12 か月の日本語研修を受講する。この間に、日本語能力試験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レベル）以上に合格する必要がある。訪日後には、1 か月～3 か月間の研修を受講す

る。研修の内容は、日本の社会・生活・職場適応のための研修および看護・介護の専門用語研修（計 300 時間程度）を行う。また、2014 年度から入国をしているベトナム人介護福祉士候補者もインドネシア人およびフィリピン人介護福祉士候補者と同様に介護導入研修を行う。ベトナム人介護福祉士候補者が既存のインドネシアやフィリピンからの受入れと比べて特徴的な点は、日本語能力試験N3 以上を候補者の要件として課していること、入国者が看護課程を修了したものである（表 1-1）。これらのプロセスを経て、候補者は、受入れ施設で勤務を始めることになる。ちなみに、受入れ最大数は、インドネシア、フィリピン、ベトナムそれぞれ、看護 200 名、介護 300 名となっている。

国別の基本データを簡易に紹介しておきたい。インドネシア共和国は、東南アジアに位置し、ジャカルタを首都とする。外務省が公表している基礎データによると、人口は、2010 年に 2 億 3800 万人を超え、世界第 4 位の規模である（外務省 2012）。その大多数は、イスラム教であり、約 9 割を占めている（厚生労働省 2012c）。言語は、インドネシア語である。また、国際連合の統計をまとめた先述の外務省の資料によれば、インドネシアの 2010 年の高齢化率は 8.2%で平均寿命は 2011 年で約 70 歳である。また、WHO の統計では、2013 年のインドネシアの出生率は 2.3 である（WHO 2015）。アジア途上国障害情報センターが 2012 年にインドネシア共和国国家教育省資料に基づいてまとめた報告によれば、インドネシアの就学率は、小学校が 98.0%、中学校が 86.1%、高等学校が 55.8%、大学が 13.7 パーセントである。なお、学校制度は、日本と同じ 6・3・3・4 制になっている（アジア途上国障害情報センター 2012）。なお、国際厚生事業団がまとめた「受入支援等の取り組み・受入れ状況等について」では、インドネシア人候補者の全体的傾向として以下のようにまとめている（国際厚生事業団 2015b）。すなわち、1)温厚、親切、2)目上の人を重んじる、3)親日派が多い、4)上昇志向は強い、5)家族を大切に（家族主義）、6)国民の大多数はイスラム教徒、7)断食月明け休日（レバラン）は母国の家族と過ごすことを好む、である。

フィリピン共和国は、東南アジアに位置し、マニラを首都とする。外務省が公表している基礎データによると、人口は、2015 年フィリピン国勢調査に基づきで約 1 億 98 万人である（外務省 2016a）。その大多数は、キリスト教であり、83%がカトリック、その他のキリスト教が 10%を占めている。平均寿命は、2008 年で約 70 歳である。言語は、国語としてフィリピン語が話されるが、公用語として英語も使用されている。また、国際連合の統計によれば、2010 年の高齢化率は、3.6%である。次いで、WHO の統計では、2013 年のフィリピンの出生率は 3.0 である（WHO 2015）。外務省の報告によれば、2011 年のフィリピンの就学率は、初等教育が 89.9%、中等教育が 60.9%、高等教育が 25.0%となっている。なお、学校制度は、6・4・4 制になっていたが、2012 年度から、6・6・4 制になっている（外務

省 2016a)。なお、国際厚生事業団がまとめた「受入支援等の取り組み・受入れ状況等について」によると、フィリピン人候補者の全体的傾向として以下のようにまとめている（国際厚生事業団 2015b）。すなわち、1)ホスピタリティーが高い、2)契約と主従関係を重んじる、3)収入源として大家族としての期待を担っている、4)対人関係での柔軟性が高い、5)フィリピン人看護師の海外評価は比較的高い（英語による4年制の大学教育、海外就労をする看護師が多い）、6)国民の大半はカトリック（8割以上）、7)クリスマス休暇は母国の家族と過ごすことを好む、である。

ベトナム社会主義共和国は、東アジア・東南アジアのインドシナ半島東部に位置し、ハノイを首都とする。外務省が公表している基礎データによると、人口は、2015年で約9,340万人である（外務省 2016b）。また、厚生労働省が公表している基礎データによれば、2010年の高齢化率は、8.4%である（厚生労働省 2012c）。また、WHOの統計では、2013年のベトナムの合計特殊出生率は1.7%である（WHO 2015）。外務省の報告によれば、2011年の日本の就学率は、初等教育が95.3%、中等教育が76.9%、高等教育が40.8%となっており、学校制度は5・4・3・4制である（外務省 2016b）。なお、国際厚生事業団がまとめた「受入支援等の取り組み・受入れ状況等について」によると、ベトナム人候補者の全体的傾向として以下のようにまとめている（国際厚生事業団 2015b）。すなわち、1)北部出身者：思慮深く、計画的で生真面目な人が多い、2)南部出身者：楽天的、解放的な性格な人が多い、3)手先が器用、4)向学心旺盛、5)儒教精神：祖先崇拝、目上の人を敬う、家族の絆、教育、6)国民の多くは仏教徒だが、キリスト教徒も少なからずいる、7)旧暦の春節にあたるテトは母国の家族と過ごすことを好む（毎年1月下旬から2月上旬にかけて）、である。

ところで、先述したようにEPA介護人材の受入れは、介護人材の不足を補うことが目的ではなく、日本と相手国の経済上の連携強化の観点から実施されている（厚生労働省 2012a）。しかしながら、国際厚生事業団が候補者の受入れ動機を介護施設に調査すると、「将来の外国人介護福祉士の受入れのテストケースのため」が160施設中135施設（83%）である（国際厚生事業団 2015a）。つまり、EPA介護人材の受入れ施設は、今後の介護人材の不足を見据え、外国人介護人材の確保に注目をしていることがわかる。さらに近年は、候補者の受入れ施設が増加している（表 1-2）。国際厚生事業団の報告によると、2016年3月時点でインドネシア人介護福祉士候補者は885人、フィリピン人介護福祉士候補者は966名、ベトナム人介護福祉士候補者は255名で、計2,069名が入国している（国際厚生事業団 2016a）。受入れ者数の増大は、将来的に介護人材の不足が懸念されている日本において、外国人介護人材に関する期待が高まっていることが要因にあるといえるだろう。なお、国家試験の合格者および合格率を見てみると（表 1-3）、2015年10月現在で合格者が317名、合格率は

51.0%となっている（国際厚生事業団 2016b）。入国年度別の就労者は、表 1-4 のとおりである。在留資格が与えられる国家試験合格者の合計が 352 名で就労中が 249 名いる。したがって、国家試験合格者の帰国率は、29.3%である（国際厚生事業団 2016b）。

表 1-2 外国人介護福祉士候補者の受入れ実績（2016 年 3 月現在）

入国年度		フィリピン	インドネシア	ベトナム
2008 年	介護（就労）	—	104 名（53 施設）	—
2009 年	介護（就労）	190 名（92 施設）	189 名（85 施設）	—
	介護（就学）	27 名（6 施設）	—	—
2010 年	介護（就労）	72 名（34 施設）	77 名（34 施設）	—
	介護（就学）	10 名（6 施設）	—	—
2011 年	介護（就労）	61 名（33 施設）	58 名（29 施設）	—
2012 年	介護（就労）	73 名（35 施設）	72 名（32 施設）	—
2013 年	介護（就労）	87 名（37 施設）	108 名（42 施設）	—
2014 年	介護（就労）	147 名（64 施設）	146 名（61 施設）	117 名（62 施設）
2015 年	介護（就労）	218 名（89 施設）	212 名（85 施設）	138 名（58 施設）
2016 年 （予定）	介護（就労）	240 名（86 施設）	276 名（116 施設）	165 名（78 施設）
累計（2016 年 年度を除く）	介護（就労）	848 名（220 施設）	966 名（217 施設）	255 名（97 施設）
	介護（就学）	37 名（8 施設）	—	—
合 計 2106 名（2016 年度を除く）				

国際厚生事業団(2016a)「平成 29 年度版 EPA に基づく外国人看護師・介護福祉士受入れパンフレット」37 頁を一部修正して引用

表 1-3 EPA 介護人材の国家試験合格者の現状（2015 年 10 月現在）

入国年度	受験者数①	合格者数②	②／① (%)	全受験者の合格率 (%)
2008 年	94	46	48.9%	61.0%
2009 年	302	132	43.7%	64.6%
2010 年	123	84	68.3%	64.4%
2011 年	103	55	53.4%	63.9%
合 計	622	317	51.0%	63.4%

国際厚生事業団(2016b)「EPA による外国人介護福祉士候補者等受入れのさらなる活用策」8 頁と厚生労働省（2015b）「第 27 回介護福祉士国家試験合格発表」を修正して引用

表 1-4 入国年度別 EPA 介護人材の現状 (2015 年 10 月現在)

	入国者数	候補者		合計	資格取得者 (※1)	
		就労中	雇用期間終了 ・帰国者数		就労中	雇用期間終了 ・帰国者数
インドネシア	966	535	217	214	137	77
フィリピン	885	510	237	138	112	26
ベトナム	255	254	1	—	—	—
合計	2106	1299	455	352	249	103

国際厚生事業団(2016b)「EPA による外国人介護福祉士候補者等受入れのさらなる活用策」7 頁を一部修正して引用 ※1 資格取得者は、2014 年度までの累積。

## 1-2 EPA 介護人材に関する先行研究の動向

EPA介護人材に関する研究の動向は、受入れが 2008 年から始まったこともあり、社会福祉やその隣接領域において未だ発展途上の段階であることは否めない。ただし、少しずつ EPA介護人材に関連する研究の報告がなされてきている。それら報告のなかで、EPA介護人材に関する研究においてどのようなテーマおよび内容がどのくらいの頻度で論じられているかという研究が見当たらない。したがって、本節では、EPA介護人材をめぐるテーマ、内容、頻度に焦点をあてて先行研究レビューを行う。

筆者は、EPA介護人材に関連する研究の動向を探るべく、2014 年 4 月時点で国会図書館所蔵のNDL-OPAC (書誌一般表示) の「書誌」「雑誌」を用いて「EPA」「介護」のキーワードで検索した。その結果、2006 年～2014 年で 91 件がヒットした。そのうち、本研究の主題に関連しないものを除いた 78 件の文献を入手した。同様に、CiNiiで検索の結果 99 件がヒットし、先の検索と重複している文献を除く 29 件を入手した。

次いで、2016 年 7 月時点で 2014 年～2015 年の文献を再度NDL-OPACとCiNiiで検索した。その結果、NDL-OPACでは、20 件がヒットし、本研究の主題に関連しないものを除いた 19 件の文献を入手した。同様に、CiNiiで検索の結果 35 件がヒットし、先の検索と重複している文献とテーマに関連しない文献を除く 15 件を入手した。入手した 141 件の文献のタイトルあるいは内容は、KJ法を参考に、項目別と年代別に整理をした (表 1-5)。なお文献には、項目間が重複したものも含まれるが、主題に扱っている内容で整理をしている。

その結果をみても、EPA政策に関するものが多い。候補者の入国が始まった 2008 年からは、徐々に受入れ施設の実態報告がなされている。同時に、日本語能力の実態や課題に関する報告がある。報告数が少ない先行研究としては、異文化適応に関するものや候補者の

入国動機を紹介しているものがある。文献の報告数が多い時期は、実態が明らかになりつつある 2008 年～2012 年である。また、近年は、文献数が増加傾向にある。その内容は、これまでのEPAをめぐる政策の総括や入国者数が増加している背景について報告されている。

研究領域は、社会福祉学、日本語教育学、社会学、国際労働経済学、文化人類学、看護学、と多様な学問分野からのアプローチがある。また、厚生労働省、国際厚生事業団による実態調査の報告がある。EPA政策は、社会福祉学、社会学からのアプローチが数多くなされている。日本語能力は、日本語教育学からの研究が中心となっている。受入れ施設の実態は、社会福祉学の研究や実践報告が多い。異文化適応は、文化人類学からのアプローチがなされている。候補者の入国動機では、社会福祉学、社会学からの調査報告がなされている。このように、学際的なアプローチがなされているのもこの領域の特徴である。次いで、タイトルおよび内容にある、1)EPA政策、2)日本語能力、3)受入れ施設の実態、4)異文化適応、5)候補者の入国動機、について、それぞれに説明を加えていく（表 1-6）。

表 1-5 文献数と年代別整理

項目	年										
	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006	合計
EPA 政策	11	3	1	7	15	6	8	3	7	1	62
日本語能力	6	5	5	8	9	3	2	1	0	0	39
受入れ施設 の 実 態	5	7	1	2	12	6	1	0	0	0	34
異文化適応	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	3
候 補 者 の 入 国 動 機	0	0	0	0	0	2	1	0	0	0	3
合 計	22	15	8	18	36	17	13	4	7	1	141

表 1-6 項目および研究内容の整理

項目	内容
EPA政策	<ul style="list-style-type: none"> <li>・在留期間</li> <li>・介護人材の確保</li> </ul>
日本語能力	<ul style="list-style-type: none"> <li>・日本語</li> <li>・国家試験</li> <li>・介護記録の作成能力</li> <li>・会話能力</li> </ul>
受入れ施設の実態	<ul style="list-style-type: none"> <li>・財政的な負担</li> <li>・管理的な負担</li> <li>・サービスの質の維持</li> <li>・施設格差</li> </ul>
異文化適応	<ul style="list-style-type: none"> <li>・信仰への配慮</li> </ul>
候補者の入国動機	<ul style="list-style-type: none"> <li>・経済的要因</li> <li>・キャリア形成要因</li> </ul>

### 1-2-1 EPA政策

先行研究においてEPA政策で指摘されている課題は、1)在留期間、2)介護人材の確保、がある (Carlos,Sato and Caragay 2008; Carlos,Caragay and Uyar 2009 ; 神戸大学経済学部石黒馨研究会 2010). 候補者は、現行の制度において4年間の在留期間が与えられている。国家試験の受験資格としては、3年間の実務経験が必要である。そのなかで、国家試験を受ける機会は1回である。国家試験に不合格となれば、候補者は帰国しなければならない。

在留期間の課題としては、候補者が介護福祉士国家試験合格レベルの日本語をマスターするために日本語学校で3年～4年の学習が必要であり、4年間の在留期間で就労しながらその能力を身につけることが難しいことが指摘されている (神戸大学経済学部石黒馨研究会 2010). また、介護福祉士の国家試験に合格しなければ、日本での就労はできないため、結果的に介護人材の確保にはつながらないという課題がある (Carlos, Sato and Caragay 2008 ; Carlos, Caragay and Uyar 2009 ; 神戸大学経済学部石黒馨研究会 2010).

ただし政府は、介護福祉士国家資格取得者の数が非常に限られていたこと、および外交上の配慮もあり、厚生労働省の候補者学習支援事業などの学習支援が本格的に開始される前の2008年度および2009年度に入国した候補者について「経済連携協定 (EPA) に基づくインドネシア人およびフィリピン人の候補者の滞在期間の延長について」(2011年3月11日閣議決定)により、協定外の枠組みとして特例的に滞在期間の1年間延長を認めている。

さらに、6か月訪日前日本語研修の開始前の、2010年度および2011年度に入国した候補者についても「経済連携協定（EPA）に基づくインドネシア人およびフィリピン人の候補者の滞在期間の延長について」（平成25年2月26日閣議決定）により、滞在期間の1年間延長を認めている。

また、新しい動向としては、平成24年度および平成25年度入国の介護福祉士候補者についても「経済連携協定（EPA）に基づくインドネシア人およびフィリピン人候補者の滞在期間の延長について」（平成27年2月24日閣議決定）により、滞在期間の1年間延長を認めている。以上を踏まえ候補者は、日本の介護施設で働きながら、2度の介護福祉士国家試験受験が可能である。ちなみに、国家試験不合格で帰国をしても短期滞在で国家試験を受験することが可能となっている。

### 1-2-2 日本語能力

先行研究での日本語能力の内容としては、1)日本語、2)国家試験、3)介護記録の作成能力、4)会話能力、に整理できた。小川は、第1期のインドネシア介護福祉士候補者が施設に勤務後、介護施設に個別面接調査を実施している。その結果、候補者は介護技術にはほぼ問題がなく、働く上での唯一の課題は日本語能力であるという課題を挙げている（小川 2009）。同様に角田も、候補者は介護技術に問題がなく、課題となるのは日本語能力であることを挙げている（角田 2013）。

また、日本人スタッフや患者・利用者との会話は概ねできるが、介護記録作成については達成度が低く、会話能力と読み書き能力の間には大きな開きが見られるという指摘がある（小川・平野・川口・ほか 2010）。安里は、日本語能力の問題から、業務内容が記録よりも、利用者との直接コミュニケーションに重きがおかれたと指摘している（安里 2011b）。

候補者は、介護福祉士国家試験に合格することが求められている。そこで、候補者は、就労を開始した後も国家試験に合格するために専門的な勉強を続けなければならない。日本語の学習経験が乏しく、しかも成人で来日した非漢字圏の候補者が国家試験に合格できる能力を日常の業務をしながらどのように身につけていくのかという具体的方策が課題になっている（赤羽・高尾・佐藤 2012）。

### 1-2-3 受入れ施設の実態

受入れ施設の実態としては、1)財政的な負担、2)管理的な負担、3)サービスの質の維持、4)施設格差、5)施設の活性化、がある。

1)財政的な負担は、まず求人登録手数料として 31,500 円（候補者を受入れたことのある機関は 21,000 円）が必要である。次いで、マッチングなどの必要経費として、1 名当たり 138,000 円である。また、滞在管理費（相談や情報提供など）として、21,000 円/1 名、1 年間当たり（国家資格取得後は 10,500 円）、となっている。さらに、送り出し国の調整機関への支払いとしては、450 米ドル相当/1 名（フィリピン・ベトナム）、332 万 5 千ルピア相当/1 名当たり（=約 3.4 万円,2013 年 4 月時点の換算レート,インドネシア）、となっている。日本語研修および看護・介護導入研修の一部負担金として、360,000 円/1 名当たりとなっている。小川らの調査によると、回答があった 19 施設が「財政的負担が大きくなった」の「あてはまる・どちらもある」の合計が 85.7%と高い数値を示している（小川・平野・川口・ほか 2010）。

2)管理的な負担としては、小川らの調査で、回答があった 19 施設のすべてが「教育担当者の仕事量が増えた」が「あてはまる・どちらもある」としている（小川・平野・川口・ほか 2010）。研修を統括する研修責任者（以下、責任者）については「専門的な知識・技能に関する学習の支援、日本語学習の支援、生活支援等を行う研修責任者が配置され、介護研修計画を実施するために必要な体制が整備」が必要であり、必置となっている（国際厚生事業団 2016a）。しかしながら、初めて候補者を受入れる介護施設は、事例がなく何をどのようにしたら良いのかわからなかったり、職員や利用者の反応が不安だったりする。小川の調査では、自由回答で介護施設の多くが、日本語学習と国家試験合格に対する現場の負担感を指摘している（小川 2009）。小川らによると介護施設は、人員がある程度確保され、国際貢献や職場を活性化する余裕がないと、候補者の受入れが困難になっている（小川・平野・川口・ほか 2010）。

3)サービスの質の維持にかんして、EPA介護人材の受入れが始まる前には、海外から人材を導入するとサービスの質が下がるといったことが懸念されていた（安里 2011a:112-3）。しかしながら、230 施設を対象にした国際厚生事業団の調査結果によれば「サービスの質は特にかわらない」が 149 施設である。次いで「どちらかというサービスが向上した」が 75 施設となっている。「サービスの質は著しく向上した」は 6 施設ある。「どちらかというサービスが低下した」「サービスの質は著しく低下した」は 0 施設という結果になっている（国際厚生事業団 2012）。厚生労働省の調査結果も同様の傾向を示している（厚生労働省 2010）。調査結果からは、候補者を受入れたからといって、サービスの質の低下はみられない。

4)施設格差では、就労と研修時間の配分や国家試験対策への取り組みが受入れ施設に任されているため、施設の支援態勢にかなりの差があるという指摘がある（赤羽・高尾・佐藤

2012). 厚生労働省が 2008 年度入国のインドネシア人介護福祉士候補者 73 名から回答が得られた調査結果によれば、1 週間の学習時間について「まったく行っていない」2.7%、「1～5 時間くらい行っている」47.9%、「6～10 時間くらい行っている」39.7%、「11 時間以上行っている」12.3%、とばらつきがあることがわかっている（厚生労働省 2010）.

5)施設の活性化は、異なる文化や習慣を有するEPA介護人材が介護施設に加わることで、組織が活性化したという報告がなされている（角田 2015）. また、介護施設がEPA介護人材を受入れることは、将来の日本の国際化を見据え、外国人を受入れるテストケースになっている（角田 2013）.

#### 1-2-4 異文化適応

大森らの報告では、母国では異性の介護を経験していないため、入浴介助にとまどう事例が報告されている（大森・倉鋪 2013）. 加えて、同報告では、宗教・信仰の支えを継続できるサポートシステムの構築が必要であると指摘されている. 外務省が公表している基礎データによると、インドネシア共和国の約 9 割は、イスラム教徒である（外務省 2012）. イスラム教徒には、ラマダンというものがある. ラマダンとは、イスラム開祖ムハンマドに聖典コーランが啓示されたと伝えられる神聖な月で、イスラム暦の 9 月に当たる. 約 1 か月間、イスラム教徒は曙の祈りから日没まで断食・禁欲をしなければならない.

施設側の対応としては、イスラムの風習やしきたり、ラマダンでの禁忌や食べられない食品の説明を各職員に研修して受入れ体制を整えているところもある（東京都板橋ナーシングホーム 2012）.

#### 1-2-5 EPA介護福祉士候補者の入国動機

候補者の入国動機は、1)経済的要因、2)キャリア形成要因、がある. 安立らは、来日前のインドネシア人 153 名の介護福祉士候補者、フィリピン人 161 名の介護福祉士候補者に対して、アンケート調査を実施している（安立・大野・平野・ほか 2010）. その結果、来日動機を 1 位から 3 位までランクづけてもらったところ、第 1 位の来日動機は、インドネシア人候補者では「自分のキャリアをのばしたいから」が最も多く、次いで「家族を経済的に支援したいから」であった. フィリピン人候補者では「家族を経済的に支援したいから」が最も多く、次いで「自分のキャリアをのばしたいから」であり、国別により結果に違いがある.

インドネシア人候補者 343 名、フィリピン人候補者 224 名を対象とした国際厚生事業団の調査結果では「日本の介護福祉士国家資格を取得して、日本で働き続けるため」が最も多

く、次いで「施設からもらったお給料から家族に仕送りをするため」、最後に「介護知識および技術の向上のため」になっている（国際厚生事業団 2012）。

### 1-2-6 EPA介護人材の受入れに関する課題

これまで見てきたEPA介護人材に関連する先行研究レビュー上の課題について、1)政策の課題、2)受入れ施設の負担、3)キャリア形成に関する課題、4)研究の課題、に整理して提示する。

#### 1)政策の課題

EPA政策において指摘されている課題は、(1) 在留期間、(2) 介護人材の確保、がある。これらの課題の対応策としては、訪日前日本語研修の充実や2010年度から国家試験の疾病名の英語表記、漢字のふりがな付記、2011年度からの訪日前日本語研修の開始などの措置が実施されている（厚生労働省 2012d）。このように在留前・在留期間における対応は、介護人材の不足が背景にあったり、候補者が受入れ施設から肯定的に評価されたりしていることもあり、今後も推進される方向にあるだろう。

候補者の受入れには、介護人材の量的確保の重要性とともに、介護人材の質的向上の側面が重要であると思われる。候補者の受入れが始まる前には、介護サービスの質の課題に対する懸念があった。しかし、複数の調査結果からは、ほとんどの施設が候補者の提供する介護サービスの質が維持・向上したと回答した。この背景には、候補者の選定プロセスで「看護学校卒業」又は「4年生大学および介護士認定」などにより、介護人材の質が担保されていると考えられる。ただし、介護人材の量的確保が重要視されれば、選定要件の緩和や在留期間の延長が議論になってくるであろう。そうなれば、規制緩和による介護人材の質の低下に関する議論がなされるようになると考えられる。

また、一般的に外国人労働者に対しては、安価できつい労働の担い手を期待する労働市場になりうる点を注意深くみておく必要がある（安里 2012）。仮にそのような状況を放置すれば、より優秀な人材が確保できるとは考えにくく、介護サービスの質の低下を招きかねない。日本介護福祉士会は「わが国における介護福祉サービスの現場の現状、および労働力に着目しても、介護福祉従事者の置かれたさまざまな労働条件を含めた状況から見て、にわかに外国人介護労働者の受入れをおこなうことは、介護全般に渡る条件整備が行われていないことに鑑み反対である」と指摘している（日本介護福祉士会 2007）。外国人を含めた介護人材の量・質の維持および向上に関する政策的な議論は、日本の介護従事者の労働条件も勘案しつつ、必須になってくるだろう。

## 2)受入れ施設の負担

候補者の受入れ推進の課題として示されているのは、施設の負担である。先行研究において受入れ施設は、日常の介護業務に加えて、日本語教育や国家試験合格に向けての教育をしなければならないという負担があることが明らかになっている。

施設の負担の解消のために、国際厚生事業団は、施設の指導者や候補者を対象とした学習プログラムガイドを作成している（国際厚生事業団 2013a, 国際厚生事業団 2013b, 国際厚生事業団 2013c）。また、日本介護支援協会による施設の指導者や候補者を対象とした国家試験対策本があったり（日本介護支援協会 2011）、「国際交流&日本語支援Y」が候補者を対象とした参考書を作成したりしている（国際交流&日本語支援Y 2011a, 国際交流&日本語支援Y 2011b, 国際交流&日本語支援Y 2011c, 国際交流&日本語支援Y 2011d, 国際交流&日本語支援Y 2013a, 国際交流&日本語支援Y 2013b）。このように施設の指導者や候補者をサポートするための教材が増えつつある。

しかしながら、候補者は介護福祉士国家試験に合格しても、受入れ施設で勤務し続けるのかどうかは未知数である。また、受入れ施設は「介護福祉士養成施設の実習施設と同等の体制が整備されていること」「常勤介護職員の4割以上が介護福祉士の資格を有する職員であること」「研修を統括する研修責任者、専門的な知識・技能に関する学習の支援、日本語学習の支援、生活支援等を行う研修責任者が配置され、介護研修計画を実施するために必要な体制が整備されていること」の条件がある（国際厚生事業団 2016a）。加えて、介護施設の財政的な負担も少なくない。これらの条件は、受入れ施設の質の担保になっていると思われるが、同時に受入れ施設の負担になっているという課題がある。

## 3)キャリア形成に関する課題

本研究において文献レビューをした結果、これまで注目されてきたことは、国家試験の合格を目的とした候補者の動向である。しかし、次に考えなければならないことは、候補者が国家試験に合格した後の課題であろう。具体的には、国家試験合格後にEPA介護福祉士としてどのようなキャリア形成をしていくのかが重要になってくると思われる。このことは、候補者の入国動機にキャリア形成があることから重要であると考えられる。

しかし、キャリア形成に関しては、見通しが明るいとは言いがたい。たとえば、安里は、そもそも外国人労働者の市場は、低賃金が正当化されたり、昇給・昇格したりしないというキャリアのない流動性のない固定化された労働市場になりうる傾向があるという（安里 2012）。

また、日本における介護福祉士のキャリア形成についてみると、宮上は高齢者福祉施設に勤務する介護福祉士のキャリア意識の特徴として「介護支援専門員としての専門性志向」を挙げている（宮上 2010）。EPA介護福祉士が介護支援専門員として業務をしていくには、その仕事の特性が日本の家族や地域・文化と密接に関わるゆえに、候補者にとって困難になること想定できる。加えて、介護支援専門員は、看護師・社会福祉士など、複数の基礎資格から取得できる。すなわち、介護支援専門員は、厚生労働省が介護人材のキャリアパスとして「初任者研修修了者→介護福祉士→認定介護福祉士を基本とする」ように、介護福祉士固有のキャリア形成ではない（厚生労働省 2011）。また、EPA介護人材の在留資格は介護福祉士であり、介護支援専門員は該当しない資格となる。したがって、EPA介護福祉士の介護支援専門員としてのキャリア形成は、在留資格に関連した議論になる。いずれにせよ、EPA介護人材のキャリア形成のあり方は、検討が必要になってくるだろう。

#### 4) 研究の課題

石河は、異文化ソーシャルワークの観点から、日本社会の環境は異なる文化からやってきた人たちにとって適応しやすい環境ではないことを指摘している（石河 2003：18）。また、石河は、自分の文化の視点から対象者を見るのではなく、その文化的・社会的背景を尊重・考慮してかかわっていく必要があると述べている（石河 2003：11）。

しかしながら、これまで見てきた文献レビューで指摘されている課題は、「介護福祉士国家試験合格」という前提条件が主眼にあり、その延長線上として「介護人材の確保」につながるという日本の利益の視点が根底にあると考える。換言すれば、EPA 介護人材の視点による分析が希薄であるといえるだろう。特に、EPA 介護人材が介護現場での経験や詳細な認識にかんしては、これまで明らかになっていない現状にある。

EPA 介護人材の視点にたった分析は、異文化理解を深めたり、日本での外国人介護福祉士候補者受入れ政策の有効性を評価したり、介護現場での受入れ方法を改善したりする際にも必要になってくると考える。このように多角的な視点から EPA 介護人材の動向を捉えることが、今後の介護人材政策として重要になってくる（平野・小川・川口・ほか 2010）。

### 1-3 分析の視点としての経験学習

本節では、本研究での分析の視点として経験学習の活用を検討する。まずは、近年評価の高い経験学習の発展過程に関連している成人教育の領域に焦点をあてて先行研究レビューを試みる。

成人教育は、欧米諸国を中心に展開されてきた理論および実践である（渡邊 2004）。成人教育の源流は、1926年に子どもに対する教育(pedagogy)に対して、成人教育(andrology)という用語を記したアメリカのリンデマン(Lindeman,E.C.)とされる（渡邊 2004）。リンデマンは、成人教育の特徴として、1)非職業教育的なものであること、2)教科ではなく状況を通じてアプローチされたものであること、3)学習者の経験に資源を求めるものであること、を挙げている（Lindeman 1926=1996：113-28）。

リンデマンを受け継ぐ形で成人教育を学問として検討し始めたのは、アメリカのノールズ(Knowles,M.)である（渡邊 2004）。ノールズは、以下のように成人教育の特徴を提起した。すなわち、1)人間は成熟するにつれて、その自己概念が依存的なものから、自己決定的なものに変化する、2)人間は成長にしたがって多くの経験をもつ。この経験こそが、学習のための貴重な資源となる、3)成人の学習へのレディネスは、社会的な発達課題、社会的役割を遂行しようとするところから生じる、4)成人への学習の方向付けは、問題解決中心、課題達成中心の学習内容編成がより望ましい、5)成人の学習への動機付けは、自尊心、自己実現などがより重要になる、である（Knowles 1980=2002：554）。

アメリカでは、ノールズが影響を多大に与えた自己決定学習（Self-directed Learning）が重要視されている（井上 1999）。しかしながら、EPA 介護人材は、EPA 政策という枠組みや言語的な制約のなかで学習をしなければならない。たとえば、候補者は、一度決定した介護施設を変更することはできないという制度的制限がある。また、各種研修や勉強会に参加したくても、言語的な制約より、各種研修や勉強会の情報が入手しづらい実情があるだろう。このように、EPA 介護人材は、自己決定による学習が制限されている状況にあるといえる。制限付きという前提が EPA 介護人材にはあるがゆえに、EPA 介護人材を対象にしている本研究では、ノールズの自己決定学習の概念枠組みの適用に限界があると思われる。

欧米の成人教育学では、自己決定学習の限界を踏まえ、成人学習者の認識の変容に着目した論が展開されている。アメリカの成人学習者の認識の変容の研究者であるメジロー（Mezirow,J.）は、成人が経験する学習を3領域に整理している（永井 1989）。すなわち、1)手段的学習、2)対話的学習、3)自己省察的学習、である。手段的学習とは、客体を操作・支配することにより、学習者にとって外在的な価値を習得する過程である。対話的学習とは、学習者の置かれた関係性における間主観的な価値基準構築の過程である。自己省察的学習とは、歴史的・社会的存在として自己を対象化することによる学習者自身の価値再編の過程である。このなかで、メジローは、成人教育が手段的学習に偏重していることを批判する。この批判の意味は、既存の成人教育が適応のための学習に偏っていることに対する問題提起である。メジローの理論で重要視されている点は、成人を適応させる教育ではなく、成人

の思考や態度の方法を決定している解釈・認識の枠組み（意味パースペクティブ：人が現象を認識しそれに関わる方法）を問い直し変化していくことにある（永井 1991）。

また、常葉-布施は、メジローの理論的背景にある成人に対する認識について述べている（常葉-布施 2004）。常葉-布施によるとメジローは、成人教育の目標を成人の自律性の発達や自律的な意思決定能力の発達の促進であると考えている。そして、メジローの理論の底流には、自律的志向や理性的な意思決定を成人にふさわしい性質と見なす成人観や、成人は他者に依存したり他者からコントロールされたりすることなく、自らの人生を自己決定していくべきとする思想、また、人間は本来理性的な存在であって、必要な理解を発展させれば自分にとっての最良の選択を行うことができるという信念が見いだせるということを指摘している（常葉-布施 2004：105）。

アメリカのクラントン(Cranton,p.)は、メジローの理論を実践し意識変容の学習理論を提唱している（常葉-布施 2004：89）。その理論の枠組みは、子どもの学びは形をつくっていくことに対して、大人の学びは形を変えて変容していくことにある。すなわち、成人の学習は、新しい知識を獲得し、自分の現在の前提、価値観を問い直すことが、意識変容の学習であるとしている。その過程にある批判的ふり返りが、意識変容の学習の中心となるプロセスであると主張している。批判的ふり返りとは、徹底的に自己の実践を問うことで、自己の無意識・半意識的にあった前提や価値観を明らかにし、吟味し、妥当であるかどうかを評価するというものであり、単なるふり返りや否定的ふり返りとは異なると指摘している（Cranton 1992=1999；Cranton 1996=2004：139）。

そのためクラントンは、なぜそう考えたのか、なぜその行動を行うのか、なぜ変える必要があるのか、というように考えを問い直すことが意識変容を促し、結果として専門家や教師の力量形成に繋がるという考え方を紹介している（Cranton 1996=2004：120）。批判的ふり返りの具体的な方策としては、1)前提を明確に述べる、2)前提の源と結果を確定する、3)批判的な問い直し、4)代わりとなるものを想像する、を紹介している。また、批判的に問い直す作業に取り組むときは、脅迫するような方法で問い直さないよう注意を払わなければならない。前提を明確に述べるための具体的方法として、クラントンは、以下のような方法をあげている。すなわち、1)実践についてのジャーナルや自伝、自分の実践の哲学について書き、同僚や友人に説明すること、2)自分の実践を記録したビデオを分析し、他人に説明する、である。ただし、これらメジローやクラントンの理論は、個人の認識変容を重視するあまり、個人と社会の関係性の捉え方の検討がなされていないなど、批判も少なくなかった（常葉-布施 2004：90）。

三輪は、ドイツの成人教育学者であるアーノルド (Arnold,R.) の理論を紹介している (三輪 1992 : 31-94). アーノルドの理論は、アイデンティティ危機の状態に陥った成人学習者が、解釈のパターンの多様化によりアイデンティティ危機の克服が教育の目標になる点に着目している (三輪 1995 : 220-1). アーノルドは、「解釈のパターンとはある社会グループのメンバーがもっている、時間的に安定した、かなりの程度ステレオタイプな視点や解釈である。それは、日常の行為や相互行為のなかで、生活史のなかで発展していくものである。解釈のパターンは一人ひとりに対して、日常の知識を方向づけたり正当化したりしていく際の基礎能力になっており、それは状況、関係および自己についての基本的、かつ潜在的な定義づけという形であらわれる。解釈のパターンの中で個人は自己のアイデンティティをささえ、行動上の能力をたもっていく」と定義している (三輪 1989).

このようにアイデンティティの再形成をめざす教育活動が注目されるのは、ドイツで失業、職業転換、離婚、外国人労働問題、高齢者問題をはじめとする「危機的な状況や変革の状況」が生まれており、アイデンティティの動揺と危機が生じるようになっているためである。アイデンティティが動揺すると、これまでアイデンティティを支えていた安定した解釈や理解の枠組みが意味をなさなくなる。そこで、これまでの解釈や理解の枠組みを確認し、それらを変更して新しい解釈や理解の枠組みを獲得し、それによってアイデンティティを再び安定させる「アイデンティティの確実化」をめざす営みを成人教育に求めるようになる (三輪 1989 ; 三輪 1992 : 34-5).

社会の変化がさらにめまぐるしい様相を呈している近年には、グローバルな競争など外部環境を受けやすい企業で働く成人学習の領域で、コルブの提唱した経験学習が再評価されている (中原 2010 : 30). コルブの提唱した経験学習は、生涯学習に関する理論のなかでも、評価が高い基礎理論となっている (山川 2004 : 141 ; 赤尾 2012 : 9).

コルブの経験学習のルーツは、デューイ (Dewey,J) にさかのぼることができる (Kolb 2014 : 4-8). デューイは、経験を固体が環境に積極的に働きかけることとし、個人の経験と環境の相互作用に着目している (Dewey 1938=2004 : 30). 加えて、「真実の教育はすべて、経験をとおして生じるという信念がある」という (Dewey 1938=2004 : 30). この経験に基づき、「学習者の内面で新しい考え方が形成され産出されるために、積極的な探求を生じさせること」の重要性を指摘している (Dewey 1938=2004 : 128). すなわち、デューイの概念の中核は、経験と内省の両概念であり、コルブはその理論を循環論にして普及した。

コルブは、経験学習を「具体的経験が変容された結果、知識が創出されるプロセス」と定義し、4要素のサイクルとしてモデル化している (Kolb 2014 : 51). 4要素とは、1)具体的経験(CE=Concrete Experience : 具体的経験をすること)、2)反省的観察 (RO=Reflective

Observation : 1) を振り返って内省すること), 3)抽象的概念化 (AC = Abstract Conceptualization : 2) から得られた教訓を抽象的な概念に落とし込む), 4)能動的実験 (AE = Active Experimentation : 3) を新たな状況に適応することによって学習する)である (図 1-2).

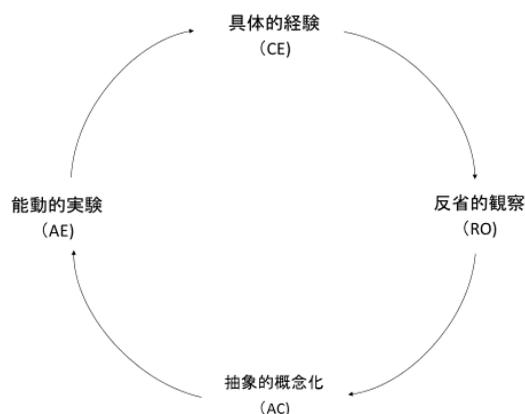


図 1-2 経験学習サイクル (Kolb 2014 : 51 を一部修正)

これらコルブの経験学習を参考にしつつ、松尾は、IT企業の社員を対象にして、経験からの学習で人がどのように変容していくのかを質的に分析して明らかにしている(松尾 2006). 松尾によると、コルブの経験学習の 4 つのプロセスは、表面的な認識活動にとどまっているという課題がある (松尾 2006 : 63). 松尾は、それら認知活動が活発になるための重要な個人的要因を「仕事の信念」とし、その信念が強い人は経験からより多くのことを学べることを示唆している.

松尾の研究結果はIT企業の社員を対象としたものであるが、介護分野では松尾の知見を参考にした宮上らの研究結果がある (宮上・田中 2013 ; 宮上・田中 2014) . 宮上らの研究結果では、他分野で職業経験を持つ初任介護職員が「仕事の信念」の変容を行いながら学習を促進していることが示唆されており、介護分野においても「仕事の信念」によって経験からより多くのことを学べることが明らかになっている.

企業と介護現場の相違点としては、企業が営業成績のように数値化が可能であるが、介護現場でのケアの評価の数値化が困難という特徴がある (宮上・田中 2014) . また、介護分野では、根拠に基づいた実践という理念と、具体的介護の方法論が確立していないことにより、養成校での学びと現実の介護現場での実際の乖離に苦勞している点が示唆されている (宮上・田中 2014) . 宮上らの研究は、先駆的な研究であるが、その対象は日本人の介護福祉士候補者および介護福祉士である. つまり、EPA介護人材としての職業経験を経ることによる「仕事の信念」の様相は明らかになっていない現状にある.

EPA介護人材の視点に立てば、その多様性から介護現場において多くの経験からの学びなおしが起こっていると思われる。かつ、EPA介護人材は、母国が違い、かつ日本人のように養成校で介護を専門的に学ぶ機会がなかったために「仕事の信念」の変容を迫られる経験をしている可能性が高い成人の集団であると思われる。特に、EPA介護人材のなかでも、日本に入国して間もない初期の段階で認識の変容が起こりやすいと思われること、日本でどの施設に勤務しているのかという実態が厚生労働省によって管理されていること、3年以上日本に滞在しており日本語の理解がある程度可能であること、から本研究の対象者を3年以上日本に滞在した「EPA介護福祉士候補者」とする。

谷口によれば、松尾の研究は、特定の専門領域を対象にした「専門的スキル研究」に位置づけられる。谷口は、「専門的スキル研究」は、仕事の経験から何を学習し、自らの信念をどのように変容させているのかについて示唆を与えている一方で、内的な面を重視するあまり、個人を取り巻く環境や組織を含めた分析に課題があると述べている(谷口 2011)。同様に、赤尾や中原は、これまで見てきた生涯学習領域の研究の視点の多くが個人に焦点があたっており、環境を含めた成人を対象にしたアプローチが少ないことを指摘している(赤尾 2004: 8; 中原・金井 2009: 243)。そこで中原らは、経験学習において個人を支援する他者の視点を重要視して実証的な研究をしている(富士ゼロックス 2008; 中原 2010)。他者からの支援が必要と思われる候補者の特性を踏まえると、本研究は松尾の経験学習に基づく個人の認識の変容や中原らの経験学習における個人を支援する他者の視点を踏まえた先行研究の知見の活用が適していると考えられる。

本研究の対象者である候補者は、さらに広い意味での環境要因である組織的な管理体制や意味づけが「仕事の信念」に影響を与えることが考えられる。ただし、入国後初期の段階での候補者は、日本語を母国語としておらず、日常業務において、より身近な他者とのかわり方が重要になると考えられる。したがって、本研究の範囲では個人の認識と他者とのかわりに焦点をあてるため、組織的な要因まで取り扱わないこととする(図 1-3)。

以上、本節では、近年評価の高い経験学習の概念と、その発展過程に関連している成人教育の領域の先行研究レビューをしてきた。その結果を踏まえ、用語の定義は、この領域の先駆的な研究者である松尾の知見を参考に、経験とは「人間と外部環境の相互作用」、学習とは「経験によって、知識、技術、信念に変化が生じること」、信念とは「個人としての理想や価値を含む主観的な特性」とする(松尾 2006: 10)。また、経験学習は、Kolbの定義を参考に「具体的経験が変容された結果、学習が創出されるプロセス」とする(Kolb 2014: 49)。それらの定義にしたがい、候補者の経験学習を信念の変容に着目しながら分析をしていく。さらに、概念の関係は、人は「経験」をとおして、自己の知識、技術、「信念」を変容させ、

その変容の過程を「学習」とする(松尾 2006 : 10-1). なお, 本研究の目的のなかで, 研究課題で取り扱う信念は, 「仕事の信念」に限定する. それは, 候補者の信念には, 国民性や文化, 宗教などが影響をしていると考えられるが, その範囲が多岐にわたると考えられるため「仕事」に範囲を限定する.

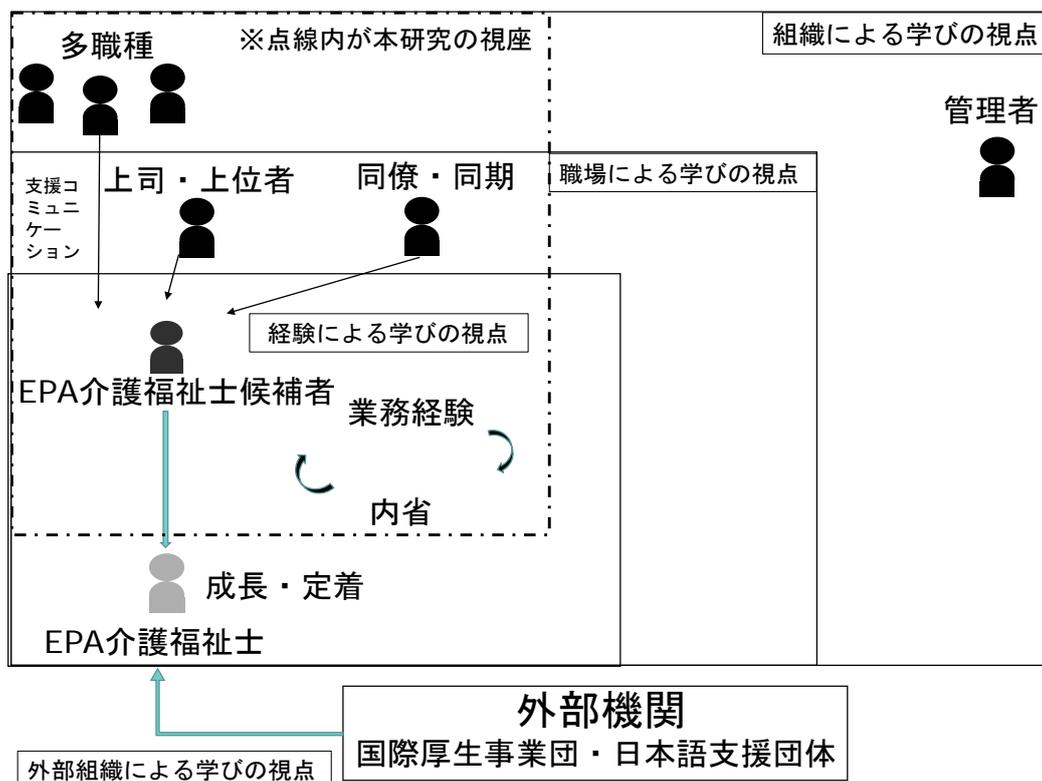


図 1-3 本研究の視点の概念図

#### 1-4 研究目的

本研究の目的は, 候補者が介護現場で他者からどのような支援を受けているのか. また, 介護現場における経験をとおして何を学習し, 自らの信念をどのように変容させているのかを明らかにすることである. その目的を達成するために, 以下の 4 つの研究課題と課題に対応したリサーチ・クエスチョン (Research Question : 以下 RQ) を設定する.

研究課題 1) 候補者が介護現場において他者とのかかわりからどのような支援を受けているのかを明らかにする.

研究課題 2) 候補者の経験学習と「仕事の信念」の変容を明らかにする.

RQ2)-①候補者は介護現場での経験をとおして何を学んでいるのか.

RQ2)-②候補者の「仕事の信念」の構成要因は何か。

RQ2)-③候補者の経験学習と「仕事の信念」はどのような関係にあるのか。

**研究課題 3) 責任者は候補者の経験学習と「仕事の信念」の変容および支援の経験をどのように認識しているのかを明らかにする。**

RQ3)-①責任者は候補者が介護現場での経験をとおして何を学んでいると認識しているのか。

RQ3)-②責任者は候補者の「仕事の信念」の構成要因をどのように認識しているのか。

RQ3)-③責任者は候補者の経験学習と「仕事の信念」がどのような関係にあると認識しているのか。

RQ3)-④責任者は候補者の支援についてどのような認識をしているのか。

**研究課題 4) 研究課題 1)～3)の比較検討を踏まえて、候補者の経験学習および「仕事の信念」の特徴を明らかにする。**

研究課題 1) は、富士ゼロックス総合教育研究所が開発した経験学習に関連した尺度を用いて、介護現場において、誰とかがわり、どのような支援を得ているのかを明らかにする。

研究課題 2) は、研究目的を質的記述的分析により明らかにするものである。研究課題 3) は、本研究の対象が外国人という特性を有するために、研究結果の妥当性を確保するために設定している。研究課題 4) は、研究課題 1)、研究課題 2)、研究課題 3) における結果の関係性を詳細に検討することをねらいとしている。

本研究の特徴は、1)候補者の視点に焦点をあてつつ、量的研究方法と質的研究方法のトライアングレーションを用いて、介護現場での経験学習と「仕事の信念」を明らかにしようとしていること、2)候補者の介護現場における経験学習と「仕事の信念」を責任者の視点も踏まえて明らかにしようとしていること、3)経験学習を用いて「仕事の信念」の構成要素および変容を明らかにすること、である。

本研究の意義は、介護福祉分野における介護人材確保に関して理論的な側面からの基礎的な知見が得られることにある。さらに、経験学習を用いたアプローチの観点からは、近年増加している介護福祉士養成施設における社会人経験者や、介護経験が少ないまま介護現場で働く社会人経験者、あるいは EPA によらない介護人材など、超高齢社会における多様な介護人材に対する効果的な学習支援のあり方の知見として活用ができると考えている。

## 第2章 研究方法

### 2-1 研究デザイン

本研究は、候補者の認識に焦点をあてつつ、経験学習を分析の視点としながら、量的研究と質的研究を行い、それら2つの分析を統合する。量的研究では、研究課題1)を明らかにするために、富士ゼロックス総合教育研究所が開発した経験学習に基づく尺度を使用する(富士ゼロックス総合教育研究所 2008)。尺度の使用許可は、(1)発表資料などに尺度の著者が富士ゼロックス総合教育研究所であること、(2)著作者から使用許可を得ていることを明記すること、(3)発表を見聞きした人がこの尺度を使用しようとした場合は、富士ゼロックス総合教育研究所の許可が必要な旨を伝えること、を条件に了承を得た。

質的研究では、研究課題1)で十分に明らかになっていない点の掘り下げや、候補者の介護現場における未だ明らかになっていない認識の変容の側面に着目していく。それら詳細な現象を明らかにする方法としては、質的研究が望ましい。見田が指摘するように、従来から質的研究の特性としては、(1)追体験的な了解可能性、(2)総合的・多次的な把握、(3)変化のプロセスや変化の方向性に関する動的な把握、がある(見田 1965:171)。また、Richars,L. &Morse,M.J.は、質的研究が適している課題として、以下の5つを挙げている(Richars,L.&Morse,M.J. 2007=2008:22)。すなわち、(1)ほとんど知られていない、また既知の理解では不十分な領域を理解するために、対象を新たな視点から見直したい、(2)複雑な状況や多重的な背景を持つデータ、変化しながら移ろいゆく現象の意味を理解したい、(3)ある状況やそれを経験しているプロセスにいる対象から、彼らがそれに置いている意味や彼ら自身が経験している解釈の仕方を学びたい、(4)研究者自身のものの見方や既存の研究結果ではなく、現実を反映した理論や理論的な枠組みを構築したい、(5)現象を深く詳細に理解したい、である。EPA 介護人材に関する先行研究レビューの結果、介護現場におけるEPA 介護人材の視点に焦点をあてた質的研究がほとんど見られなかったことに加え、研究課題2)、研究課題3)を明らかにする方法と照らし合わせても、質的研究が有効であると考えた。

研究課題2)、研究課題3)を明らかにするための詳細な研究方法としては、佐藤の質的データ分析法を参考にする(佐藤 2008)。まず、調査協力者から得られたデータは、逐語録にする。その後、逐語録からコーディングを行う。さらに、類似したコードを分類し、カテゴリー化していく(佐藤 2008:33-43)。本研究は、候補者および責任者という複数のコードおよびカテゴリーの比較研究をするため、佐藤の質的データ分析方法の採用が有効と考えている。

さらに、岡村は、質的研究の質を高める方法として、トライアングュレーションを挙げている（岡村 2004）。トライアングュレーションとは、研究を複数の視点から見ることである。本研究においては、量的研究と質的研究という研究手法のトライアングュレーションと、候補者と同じ介護現場で働く責任者にも個別面接調査を実施し、候補者の日本語表現能力不足による情報量を補うとともに、責任者からみた候補者の経験による学習のデータを加えて、分析結果の確実性を高めるデータ源のトライアングュレーションを行う。

## 2-2 調査協力者の選定

研究課題 1) 調査協力者の選定については、研究者が調査協力候補者と無作為に直接コンタクトを取り、留め置き調査により実施する。研究課題 2) の調査協力者は、厚生労働省に連絡を取り入手した国家試験受験年度の候補者が所属している介護施設の資料から、施設の領域や規模に偏りがないように選定する。協力が得られた介護施設および候補者に対して書面および口頭にて説明を行い、同意の得られた候補者 10 人に対して、個別面接調査を実施する。個別面接調査の際には、ゆっくり話すこと、難しい言葉を用いないこと、内容の確認を適宜すること、などの配慮をする。個別面接調査の場所は、候補者が所属している介護施設である。プライバシーが確保された個室の準備をお願いするなど、調査協力者が安心して調査に参加できるように努める。

研究課題 3) の調査協力者の選定は、研究課題 2) で選定した候補者の責任者に調査の協力を得る。同意の得られた責任者 10 人に対しては、書面および口頭にて説明を行い、個別面接調査を実施する。個別面接調査の場所は、責任者が所属している介護施設である。その際には、候補者と同様にプライバシーが確保された個室の準備をお願いするなど、調査協力者が安心して調査に参加できるように努める。

## 2-3 倫理的配慮

倫理的配慮の事前の手続きとしては、調査前に高知県立大学研究倫理審査委員会の審査を受けた。次いで、研究課題 1) の調査協力者に対する説明と同意の方法は、調査協力者に対して、調査の前には、研究の目的と方法、調査によって得られたデータの匿名性、得られた結果を研究目的以外には使用しないこと、調査への協力が自由意思であること、調査の途中でも辞退が可能であること、調査票の提出をもって同意がなされたと判断すること、協力しないことや辞退することによって不利益を被らないこと、研究結果の公表など、を文書で明示した後に口頭で説明して調査協力の意思を確認した。調査の分析を行って得られた結果については、文書で調査協力者に報告し、公表する内容についての承諾を得た。加えて、

調査協力者に対して、研究成果の公表場所について説明し、承認を得る。これらの説明時には、日本語を母国語としないことを考慮し、わかりやすい日本語を簡潔にゆっくり伝えるように留意した。

研究課題 2)、3) についても同様に、調査前には、高知県立大学研究倫理審査委員会の審査を受けた。調査先については、施設の種別や規模になるべく偏りがないように選定した。研究者より介護施設の理事長あるいは施設長および候補者に連絡し、調査の概要を説明して内諾を得た。個別面接調査の際には、調査協力者（候補者および責任者）に対して本研究の目的と方法、調査により得られたデータの匿名性、得られた結果を研究目的以外には使用しないこと、調査への協力が自由意思であること、調査の途中や調査後でも辞退が可能であること、協力しないことや辞退することによって不利益を被らないこと、研究結果の公表などについて文書にて明示し、研究に参加する意思を確認した。録音機器を使用する場合や内容をメモする場合には、対象者の同意を得る。最終的な同意を確認した後、同意書に署名をしてもらった。個別面接調査の分析を行って得られた結果については、文書で調査協力者に報告し公表する内容についての承諾を得る。加えて、研究協力者に対して、研究成果の公表場所について説明し、承認を得た。

プライバシーの保護と管理の方法は、ネットを介した情報流出が起らないように、パソコンおよびデータ管理に留意した。また、調査データを保存した記録媒体の取り扱いについては、個人情報が含まれたデータを研究者以外の者が入手・閲覧できないように、教員研究室の施錠できる場所で管理した。研究終了後には、5年を目途に個人情報が含まれた調査データを速やかに破棄する。研究の公表の際には、個人および施設名が特定できないように匿名化した。

本研究では、調査協力者が外国人という特性がある。調査協力者を特定されないような配慮や個人情報保護、研究協力者への説明と同意などはもちろんのこと、外国人の特性を踏まえたわかりやすい説明という倫理的配慮も必要になる。厚生労働省の介護福祉士国家試験時における候補者に対する配慮を参考に、(1) ふりがなをつける、(2) 一文を短くする、(3) 専門用語でもなるべく通称で現場に定着している言葉を使う、(4) 時間的余裕をもつ、(5) 内容を確認する、などに留意した（厚生労働省 2013c）。本研究は、以上の内容を高知県立大学研究倫理審査委員会に申請して承認を得ている（社研倫 15-52 号，平成 27 年 7 月 23 日付）。

## 第3章 EPA 介護福祉士候補者の介護現場における他者とのかかわりに関する量的調査

### 3-1 調査目的

本章では、富士ゼロックス総合教育研究所が開発した「業務支援」「内省支援」「精神的支援」の尺度を用いて、研究課題 1) 候補者が介護現場において他者とのかかわりからどのような支援を受けているのかを明らかにすることを目的に調査を実施する。

### 3-2 調査協力者および調査方法

調査協力者は、国家試験受験年度の候補者である。調査は、2015年8月～9月に筆者が調査協力候補者と直接コンタクトをとり、聞き取りをする形式で実施した。2015年1月1日現在で国家試験受験年度となる2012年度入国者の数は、129名（インドネシア69名、フィリピン60名）であり（厚生労働省 2015a）、そのなかの50.4%にあたる65名（インドネシア31名、フィリピン34名）から回答を得た。

調査は、富士ゼロックス総合教育研究所が2,273サンプルから開発した「業務支援」「内省支援」「精神的支援」の尺度を用いる（富士ゼロックス総合教育研究所 2008）。尺度の使用許可は、1)発表資料などに尺度の著作者が富士ゼロックス総合教育研究所であることを明記すること、2)著作者から使用許可を得ていることを明記すること、3)筆者以外の第三者がこの尺度を使用しようとした場合は、富士ゼロックス総合教育研究所の許可が必要な旨を伝えることを条件として得た。

質問項目は、「業務支援」(6項目：①自分にはない専門的知識・スキルを提供してくれる、②仕事の相談にのってくれる、③仕事に必要な情報を提供してくれる、④工作上必要な他部門との調整をしてくれる、⑤自分の目標、手本となっている、⑥自律的に働けるよう、まかせてくれる)、「内省支援」(6項目：①仕事のやる気を高めてくれる、②自分について客観的な意見を言ってくれる、③自分自身を振り返る機会を与えてくれる、④競争心を高めてくれる、⑤自分の良い点を伸ばしてくれる、⑥自分にはない新たな視点を与えてくれる)、「精神的支援」(5項目：①精神的な安らぎを与えてくれる、②仕事の息抜きになる、③心の支えになってくれる、④プライベートな相談にのってくれる、⑤楽しく仕事ができる雰囲気を与えてくれる)である。いずれも「5：よくあてはまる」「4：あてはまる」「3：どちらともいえない」「2：あてはまらない」「1：まったくあてはまらない」の5件法を用いた。あわせて、回答者の性別、年齢、出身国、所属施設を質問項目とした。

本研究で使用している尺度は、候補者を対象としたものではなく、企業の社員を対象とした調査から開発されたものである。そこで、候補者に適用することの妥当性を確認するため

に、主因子法・プロマックス回転による因子分析を行った。次に、尺度の信頼性を検討するために Cronbach の  $\alpha$  係数を算出した。その後、妥当性と信頼性が得られた項目の記述統計を算出した。調査データは、SPSS 21.0 for Windows を使用して集計、分析を行った。

### 3-3 調査結果

#### 3-3-1 基本属性

- 1)回答者の属性：インドネシア 31 名（内：男性 8 名）、フィリピン 34 名（内：男性 7 名）である。
- 2)回答者の年齢：「25 歳」が 8 名（12.3%）、「26 歳」が 12 名（18.5%）、「27 歳」が 12 名（18.5%）、「28 歳」が 11 名（16.9%）、「29 歳」が 5 名（7.7%）、「30 歳」が 10 名（15.4%）、「31 歳」が 2 名（3.1%）、「32 歳」が 1 名（1.5%）、「33 歳」が 1 名（1.5%）、「34 歳」が 2 名（3.1%）、「35 歳」が 1 名（1.5%）であった。平均年齢は、27.98 歳（インドネシア 27.32 歳、フィリピン 28.59 歳）である。
- 3)施設種別：介護老人福祉施設 39 カ所（60.0%）、介護老人保健施設 21 カ所（32.3%）、介護療養型医療施設 4 カ所（6.2%）、障害者支援施設 1 カ所（1.5%）である。

#### 3-3-2 他者から受けている支援の因子分析の結果

主因子法・プロマックス回転による因子分析の結果、同じ因子としてまとめるのに解釈が困難であることに加え、Cronbach の  $\alpha$  係数 0.32 と低かった 2 項目（競争心を高めてくれる・仕事上必要な他部門との調整をしてくれる）を除外した。再度、15 項目に対して、主因子法・プロマックス回転による因子分析を行った結果、富士ゼロックス総合教育研究所の 3 因子解とは異なり、4 因子解が最も適当であると解釈できた（表 3-1）。新たに生成した 4 つ目の因子は、「自分のやる気を高めてくれる」「自律的に働けるよう、まかせてくれる」である。

各因子の名称は、富士ゼロックス総合教育研究所が開発した尺度にしたがって、因子 I を「精神的支援」、因子 II を「内省支援」、因子 III を「業務支援」とした。因子 IV は、仕事に対する動機づけと関連していると解釈し「動機づけ支援」と命名した。各因子を構成する項目の Cronbach の  $\alpha$  係数は、因子 I が 0.982、因子 II が 0.777、因子 III が 0.882、因子 IV が 0.739、と高い値が確認でき、尺度の信頼性が示された。

表 3-1 他者から受けている支援の因子分析の結果

項 目	因子 I	因子 II	因子 III	因子 IV
<b>因子 I 精神的支援 (α=0.982)</b>				
心の支えになってくれる	0.982	-0.060	-0.004	0.038
仕事の息抜きになる	0.965	0.061	0.006	-0.058
プライベートな相談にのってくれる	0.961	-0.004	0.010	-0.004
精神的な安らぎを与えてくれる	0.950	-0.024	0.015	0.016
楽しく仕事ができる雰囲気を与えてくれる	0.929	0.006	-0.013	0.025
<b>因子 II 内省支援 (α=0.777)</b>				
自分自身を振り返る機会を与えてくれる	-0.108	0.965	0.016	-0.109
自分について客観的な意見を言ってくれる	-0.115	0.814	0.026	0.154
自分の良い点を伸ばしてくれる	0.122	0.721	0.088	0.200
自分にはない新たな視点を与えてくれる	0.254	0.704	0.036	-0.225
<b>因子 III 業務支援 (α=0.882)</b>				
仕事に必要な情報を提供してくれる	0.002	-0.041	0.879	-0.026
仕事の相談にのってくれる	0.106	0.026	0.869	0.063
自分の目標, 手本となってくれる	-0.125	0.181	0.606	-0.001
自分にはない専門知識・スキルを提供してくれる	0.029	0.012	0.573	0.061
<b>因子 IV 動機づけ支援 (α=0.739)</b>				
仕事のやる気を高めてくれる	0.150	-0.041	-0.081	0.900
自律的に働けるよう, まかせてくれる	-0.135	-0.012	0.189	0.732
<b>因子間相関</b>				
因子 I				
因子 II	0.480			
因子 III	0.107	0.106		
因子 IV	0.323	0.431	0.449	

### 3-3-3 日常業務で大切にしているかかわり先

候補者は、日業業務において他者とさまざまなかかわりをもっている。特に、候補者は、日本語を母国語としないため、日常業務においての他者とのかかわりがより大切になると考えられる。その中でも、誰とのかかわりを大切にしているのかという実態を明らかにした（図 3-1）。その結果、同じ職場の上司が最も多く、1位選択率が 84.6%、1～2位選択率が 74.6%である。次いで、他職種、同僚・後輩となっている。つまり、候補者は、日業業務において同じ職場の上司とのかかわりを最も大切にしている。

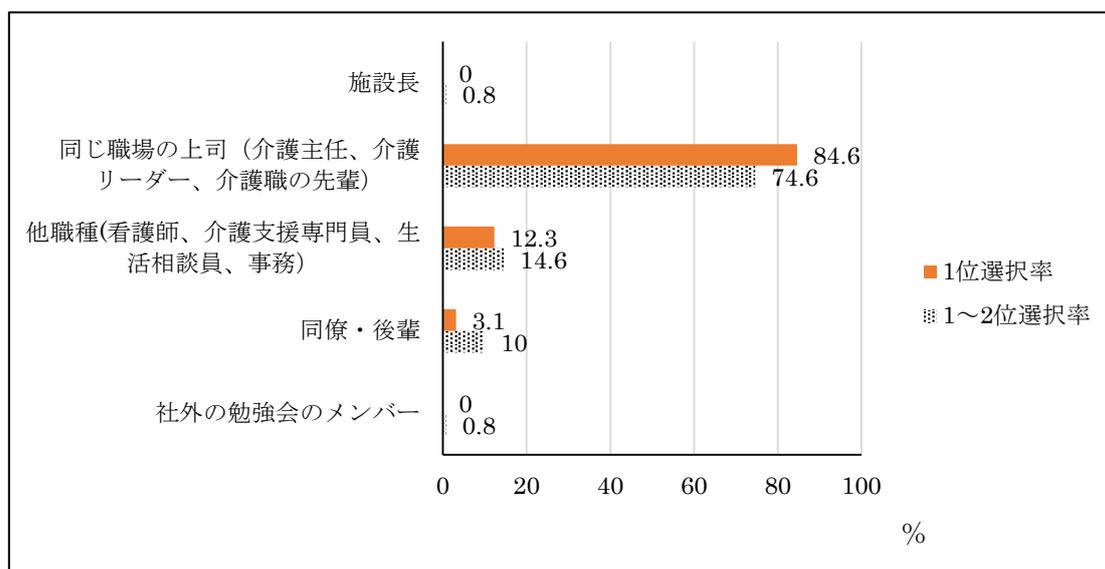
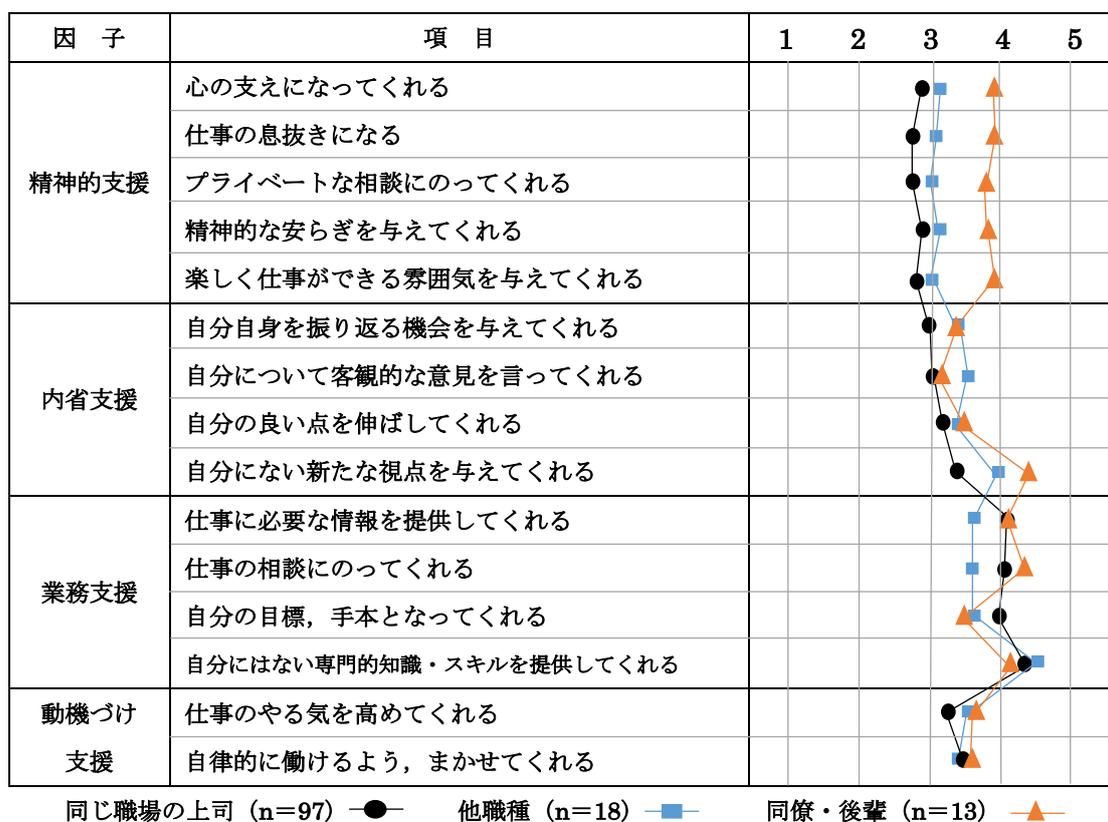


図 3-1 日常業務で大切にしているかかわり先 (N=65)

### 3-3-4 日常業務で大切にしているかかわり先から得た支援

候補者は、日常業務で誰とのかかわりを通じてどのような支援を得ているのか、1位と2位に挙げたかかわり先について回答を得た（図 3-2）。同じ職場の上司からは、「業務支援」が多く得られる傾向にあるが、「精神的支援」はあまり得られていない。その一方で、同僚・後輩からは「精神的支援」を多く得ている。加えて、同僚・後輩は、「自分にはない新たな視点を与えてくれる」の数値が高い。他職種は、「自分にはない専門的・スキルを提供してくれる」「自分にはない新たな視点を与えてくれる」が高い傾向がある。



※各質問項目について5件法を選択してもらい、1位と2位に挙げた結果の平均値をグラフ化した。

図 3-2 日常業務で大切にしているかかわり先から得た支援

### 3-3-5 成長したときのかかわり先

候補者が日常業務において成長を実感したときのかかわり先の回答を得た（図 3-3）。その結果、自らの成長に最も影響を受けたかかわり先と、日常業務で最も大切にしているかかわり先は、同様な傾向にある。ただし、1位選択率が67.7%、1～2位選択率が66.9と若干低下しており、他の職種に分散をしている。

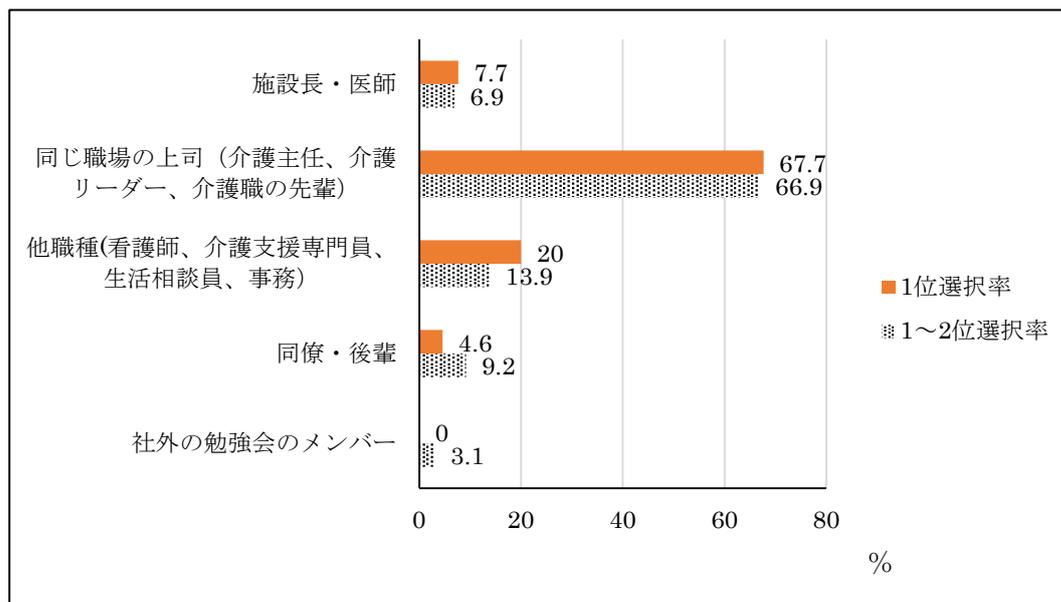
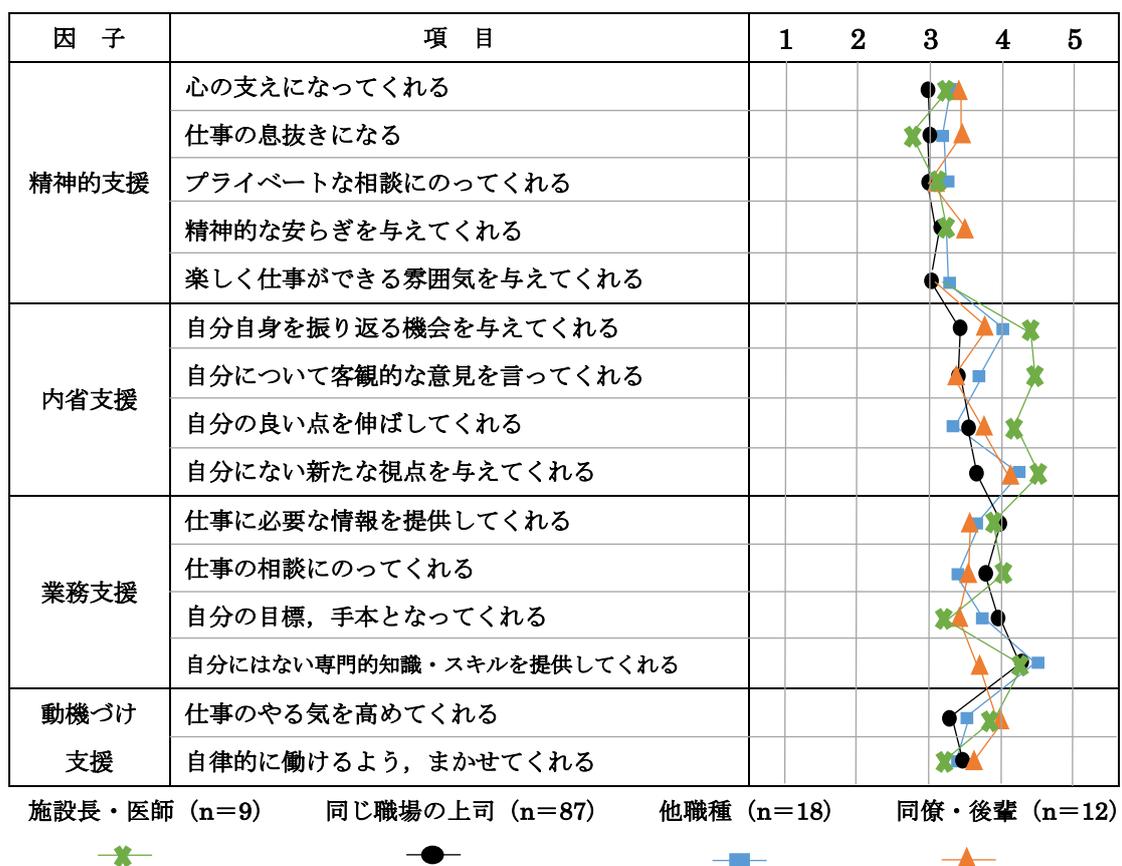


図 3-3 成長したときのかかわり先 (N=65)

### 3-3-6 日常業務で成長したときに得られた支援

日常業務で成長したときに得られた支援を分析した結果（図 3-4）、同じ職場の上司からは、「業務支援」を多く受ける傾向がある。また、他職種からは、「内省支援」をより多く受けている。同僚・後輩からは「内省支援」「精神支援」を多く受けている。また、日常業務としてのかかわり先は少なかったが、成長したかかわり先としては、施設長・医師がある。分析対象者数は少ないものの、施設長・医師は、「内省支援」をより多く提供している傾向がある。



※各質問項目について5件法を選択してもらい、1位と2位に挙げた結果の平均値をグラフ化した。

図 3-4 日常業務で成長したときに得られた支援

### 3-4 小括

本章は、研究課題 1) 候補者が介護現場において他者とのかかわりからどのような支援を受けているのかを明らかにするために、富士ゼロックス総合教育研究所が開発した尺度を用いて分析してきた。因子分析の結果からは、候補者に対する他者からの支援として、「業務支援」「内省支援」「精神的支援」「動機づけ支援」の 4 要因が明らかになった。「業務支援」「内省支援」「精神的支援」に関しては、富士ゼロックス教育研究所の企業研究の結果(2008)とほぼ一致した結果が得られたが、「動機づけ支援」が新たな因子構造として示された。

次いで、他者とのかかわりからどのような支援を受けているのかを分析した。分析の結果、候補者は、日常業務において、同じ職場の上司(介護主任、介護リーダー、介護職の先輩)が大切なかかわり先であることが示唆された。また、同じ職場の上司からは、日常業務において「業務支援」が多く得られている一方で、「精神的支援」はあまり得られていない傾向が明らかになった。一方で、同僚・後輩からは、「精神的支援」がかかわりから得られている傾向があった。

また、候補者が、日常業務において成長を実感しているのは、同じ職場の上司であることが示唆された。さらに、候補者は、施設長・医師、あるいは他職種からの「内省支援」から成長を実感していることが示されている。しかし、「内省支援」は、頻回には実施されていない傾向が見られた。

## 第4章 EPA 介護福祉士候補者の介護現場における経験に関する質的調査

### 4-1 調査目的

調査目的は、研究課題 2) 候補者の「仕事の信念」と経験学習を明らかにする、研究課題 3) 責任者は、候補者の「仕事の信念」および経験学習と支援の経験をどのように認識しているのかを明らかにする、である。

### 4-2 調査協力者および調査方法

関西地区、関東地区、中四国地区の介護施設に勤務する候補者 10 名を調査協力者とした。また、候補者を直接指導する研修責任者 10 名を調査協力者とした。調査は、2015 年 12 月～2016 年 2 月に実施した。データの偏りが少なくなるように、なるべく異なる介護事業所を選定した（表 4-1、表 4-2）。

調査方法は、同意が得られた調査協力者についてインタビューガイドを用いた半構造化インタビューを実施した。半構造化インタビューガイドの内容は、1) 候補者の「仕事の信念」、2) 候補者の介護現場での経験、3) 候補者の介護現場での学び、などである。

インタビューの内容は、調査協力者の許可を得たうえで IC レコーダーに録音した。また、インタビュー時に観察された内容は、メモに残しデータ作成の参考にした。インタビュー時間は、1 人平均 58 分程度である。インタビューによって得られたデータは、逐語録として作成し、質的分析ソフト MAXqda を用いてコード化した。さらに、語られた内容を比較検討しながら抽象化作業をすすめて、コードからカテゴリーを生成した。

表 4-1 調査協力者の概要（候補者）

名前	年齢	性別	出身国	職業歴	事業種別	勤務地
E-1	34 歳	女	比	一般職	介護老人保健施設	中四国
E-2	33 歳	男	比	看護師	特別養護老人ホーム	関西
E-3	28 歳	女	比	一般職	特別養護老人ホーム	中四国
E-4	29 歳	女	比	看護師	特別養護老人ホーム	関東
E-5	26 歳	女	比	看護師	介護老人保健施設	中四国
E-6	31 歳	女	尼	看護師	特別養護老人ホーム	中四国
E-7	31 歳	男	尼	看護師	特別養護老人ホーム	中四国
E-8	28 歳	男	尼	看護師	特別養護老人ホーム	関西
E-9	27 歳	女	尼	看護師	介護老人保健施設	関東
E-10	28 歳	男	尼	看護師	障害者支援施設	

※E-10 は、障害者支援施設が少数であるため、勤務地を表示しない。2016 年 2 月現在

表 4-2 調査協力者の概要（責任者）

名前	年齢	性別	経験	学歴	職業歴	事業種別	勤務地
責-1	50歳	女	26年	大学卒	管理職	介護老人保健施設	中四国
責-2	37歳	女	17年	短大卒	管理職	特別養護老人ホーム	関西
責-3	42歳	男	22年	専門学校卒	管理職	特別養護老人ホーム	中四国
責-4	35歳	男	15年	専門学校卒	管理職	特別養護老人ホーム	関東
責-5	36歳	女	16年	専門学校卒	介護支援専門員	介護老人保健施設	中四国
責-6	60歳	男	30年	大学卒	管理職	特別養護老人ホーム	中四国
責-7	44歳	男	24年	専門学校卒	管理職	特別養護老人ホーム	中四国
責-8	50歳	男	23年	専門学校卒	管理職	特別養護老人ホーム	関西
責-9	36歳	女	16年	短大卒	管理職	介護老人保健施設	関東
責-10	47歳	男	23年	専門学校卒	管理職	障害者支援施設	

※責-10は、障害者支援施設が少数であるため、勤務地を表示しない。 2016年2月現在

調査結果は、確実性を高めることを目的に、自らの経験と照らし合わせてデータの解釈が妥当であるか、真実を示しているか、について調査協力者に文書および口頭で報告し支持された。また、調査結果の確証性を高めるために、調査結果や解釈について、介護福祉領域の研究者によるメンバーチェックを行った（グレッグ美鈴 2007：60-70）。

候補者10名と責任者10名の語りからコードからカテゴリーを生成した結果、候補者のコードを81、責任者のコードを68、析出した。そのなかでそれぞれが共通するコードは42、候補者のみのコードが39、責任者のコード26、コードに基づき抽出したカテゴリーは28である。以下では、データ分析の結果抽出されたコードとカテゴリーについて、時系列に具体的なデータを用いながら記述していく。なお、文中ではカテゴリーを『』コードを‘ ’と表記する。

### 4-3 調査結果

以下では、候補者が介護現場に入ってから認識を時間軸で調査データを用いながら具体的に記述する。

#### 4-3-1 EPA 介護福祉士候補者の介護現場での認識

##### 1) はじめての介護現場に入る時期（約0か月～約2か月）

はじめての介護現場に入る時期は、『日本で働く手段として介護職を目指す』『収入がある仕事として介護を選択』『先進的知識・技術を母国に伝える』『言語の理解が困難』『介護業務ではコミュニケーションが必須になる』『利用者からコミュニケーションを学ぶ』『非言語

情報から学ぶ』『基本的な日常会話から段階的に学ぶ』という 8 カテゴリーが抽出された (表 4-3)。

表 4-3 はじめて介護現場に入る時期のコードとカテゴリー

時期	カテゴリー	候補者と責任者の共通コード	EPA人数	責任者人数	候補者のみのコード	EPA人数	責任者のみのコード	責任者人数	
はじめての 介護現場に 入る時期	日本で働く手段として 介護職を目指す	日本が好きで、介護はきっかけ	7	2	日本語を活かした仕事がしたい	2			
	収入がある仕事として 介護を選択				日本人と同等の給料であることが来日動機にある	1	家族に送金して生活を支えるという大前提がある	2	
					給料の増加のために介護福祉士を取得する	1			
	先進的知識・技術を 母国に伝える	母国に先進的な知識や技術を伝える	1	1	先進的な介護を知りたい	3			
	言語の理解が困難		日本語の壁がある	10	7	何度も聞き返すのが悪いと思い「はい」と返事をする	1	敬語を使うことが難しい	2
			方言がわからない	6	3	理解していることを前提で話しをされる	1	何を言っているのかわからない状態	2
						説明が早いので理解ができない	1		
					言いたいことが正確に伝えられない	3			
	介護業務ではコミュニ ケーションが必須になる		日本語の必要性を痛感する	2	1	自分の意見をみんなに伝えたい	3		3
						利用者の気持ちを知りたい	1		3
利用者から コミュニケーションを学ぶ	利用者との会話でスキルを上げる	4	4	疾病別のコミュニケーションを理解する	1				
非言語情報から学ぶ	いろいろな行事へ参加する	1	4	最初はジェスチャーで会話をする	1				
基本的な日常会話 から段階的に学ぶ							日常会話を身につける	3	
							日本語を理解することが重要になる	3	
							支援者が毎日顔を合わせてあいさつと会話をする	1	
							話す・聞くが第一段階	2	
							読む・書くが第二段階	2	

候補者は、『日本で働く手段として介護職を目指す』『収入がある仕事として介護を選択』『先進的知識・技術を母国に伝える』という動機で働きはじめています。しかし、実際に仕事をはじめると『言語の理解が困難』という経験をする。そこで、『介護業務ではコミュニケーションが必須になる』ことを認識し、『利用者からコミュニケーションを学ぶ』『非言語情報から学ぶ』『基本的な日常会話から段階的に学ぶ』という手段で言語を習得している。以下、各カテゴリーを説明していく。

『日本で働く手段として介護職を目指す』は、‘日本が好きで、介護はきっかけ’ ‘日本語を活かした仕事がしたい’がある。下記の語りにあるように、日本の介護現場で働きはじめた理由は、介護を学ぶことが主目的ではなく、日本で生活をするための手段としている。

前から日本のこととか、言葉とか、なにか興味がありました。多分子供のときから日本の漫画を見ていてすごく可愛いと思って。私は日本語勉強したいなと思いました。日本のこととかもっと深く勉強したいと思って入りました (E-4)。

みんな都会に行きたいので、東京や大阪の希望者が多いです。日本の文化や住みやすさに関心があるようです。日本のアニメを見て日本語に興味をもったという人もたくさんいますね。そんなんから日本に行きたいという希望がでている人もいますしね（責-1）。

次いで、『収入がある仕事として介護を選択』は、母国よりも高賃金の日本で働く候補者の志向を示しているカテゴリーである。候補者は、母国の‘家族に送金して生活を支えるという大前提がある’ というように、一家の大黒柱として働きに来ている。複数の候補者を受入れている責任者のデータからは、「お金も大事ですね。みんな家族には送金をしていますね（責-1）」とある。そのため‘給料の上昇のために介護福祉士を取得する’ことが重要になる。複数の国から日本を選択した理由としては、‘日本人と同等の給料であることが来日動機にある’が示されている。EPAという国家レベルの協定では、賃金の搾取などが行われない保障がなされており、候補者が日本で働く動機の一部になっている。

他の国では、外国人が安く使われるということもあるそうですが、日本人と同じお金をもらえることも理由です（E-6）。

給料にはシビアですね。家族のためというのが大前提でありますから（責-10）。

また、‘母国に先進的な知識や技術を伝える’ ‘先進的な介護を知りたい’ というコードが示すように、母国で想定される高齢社会を見据え、役立つ『先進的知識・技術を母国に伝える』ことを考えている。具体的なイメージとしての語りを示す。

日本に行きたかった。福祉用具とかたくさんあって介護保険は日本がEstablish。フィリピンの場合はそんな保険とかはない（E-2）。

国を代表して来ているという思いもあると思います。自国に帰ってのメリットっていうのはすごく動機が働くところですね（責-1）。

しかしながら、実際に介護現場に入ってみると、‘日本語の壁がある’ ‘方言がわからない’ ‘何度も聞き返すのが悪いと思い「はい」と返事をする’ ‘理解していることを前提で話しをされる’ ‘説明が早いので理解ができない’ ‘言いたいことが正確に伝えられない’

‘敬語を使うことが難しい’ ‘何を言っているのかわからない状態’ という『言語の理解が困難』な経験をしている。候補者にとっては、これまで勉強してきた日本語と、実際に介護現場で使用する日本が違いすぎて大きな混乱になる。このカテゴリーは、今回インタビューをした候補者の全員が経験をしている。

仕事を始めた最初の日にはびっくりしました。すぐにフィリピンに帰りたいという気持ちは強かったです。日本語を勉強したのに、利用者さんの言葉が全然わかりませんでした。勉強した日本語と違っていたし、大変苦しかったです（E-2）。

来日前は日本語学校でしっかり勉強されてきているのですが、いざ実際に80、90歳の高齢者の方が使っている言葉だと、生の言葉は違いすぎるので、最初の1か月、2か月は何を言っているか分からないので、「はい、はい」と言ってコミュニケーションが終わってしまっているという頃があって（責-5）。

介護現場では、‘日本語の必要性を痛感する’ ‘利用者の気持ちを知りたい’ や ‘自分の意見をみんなに伝えたい’ のコードが示すように、利用者とのコミュニケーション、職員とのコミュニケーションができないと介護現場での業務が困難になる。したがって、『介護現場ではコミュニケーションが必須になる』ことを認識する。

言葉がチンプンカンプンでした。日本語がわかるように、テレビのニュースをみて、日本語が聞き取れるように練習していました。それを乗り越えたはじめたときですかね。仕事を覚え始めたのは（E-7）。

本人も、職員にとってもとても大きなストレスになるのは、日本語の能力が、言葉を話したり、理解したりできないことです。そこを乗り越えないと、業務を覚えたり、利用者とのコミュニケーションが可能になったりできないのです（責-4）。

候補者は、日本語のなかでも方言で苦勞をしている。方言は、候補者が頼りにして使用している電子辞書に掲載がない。そのため方言は、個人の努力で理解するには限界がある。したがって、周囲のサポートが必要な時期になるともいえる。しかし、忙しそうにしている職員には聞きにくいこともあるだろう。また、言語も自由ではないため、聞くことが難しい。

そのような状況のなかで、候補者は『利用者からコミュニケーションを学ぶ』ことを会得する。

『利用者からコミュニケーションを学ぶ』が、利用者にとっては候補者に「言葉を教える」という役割になる。候補者は、忙しくしている職員ではなく利用者とのコミュニケーションをとおして、言葉の意味を教わることができる。このことは、利用者にとっての新たな役割になる。そこで、候補者と利用者の相互主体的な役割関係が生まれる。こうして‘利用者との会話でスキルを上げる’や‘疾病別のコミュニケーションを理解する’ことになる。

大変苦しかったです、職場の方にはいろいろと手伝っていただきました。そこから、生活のために、勉強のためにも、利用者さんとお話をしたり、分からない言葉や方言については、周りの友だちとか、利用者さんからよく教えてもらいました（E-2）。

自分から話すよりは聞くことの方がまだできる。かえってそうですね。話題をほしがっている利用者もいるけれど話したい事の方がたくさんあるということが多いです。塗り絵をされている利用者さんがちょうど正月の羽子板の絵を塗っていて「これ知っ」と言って教えているのですよ。「正月は、これで遊ぶんじゃ」と言って。

その時点で外国人というのは分かっているから、日本のことをいろいろ教えているんです。田植えの時期になったら「家は田んぼがいくつあって」、お祭りの時期になったら「うちの所は祭りが」と言って、いくらでも話したい人がたくさんいるので。最初は、話題を提供できるようになるのはなかなか難しいとは思いますが。聞いてくれるだけでもだいぶ利用者さんはストレス発散にもなるし、逆に候補者としての立場でも利用者さんの話を聞いていたらコミュニケーションのスキルが上がってくるんですよ（責-5）。

また、候補者は、言語の理解が困難なため‘いろいろな行事へ参加する’‘最初はジェスチャーで会話をする’などのように、介護現場の様々な場面を目の当たりにしながら『非言語情報から学ぶ』ことになる。

最初はジェスチャーでコミュニケーションできた（E-4）。

利用者さんのレクリエーションや歌、体操、紙芝居、朗読や、施設の行事への参加することで、コミュニケーション力を向上させるところでとても役に立っていると思います（責-4）。

このように‘まずは聞き取りができるようになる’ことから始まり、‘日常会話を身につける’‘日本語を理解することが重要になる’‘支援者が毎日顔を合わせてあいさつと会話をする’ことをとおして『基本的な日常会話から段階的に学ぶ』ことをしている。

苦労したことは、利用者さんの言葉を聞き取ることはできますが、自分の日本語に自信がないので、利用者さんのところへ行くのに不安があつて（E-2）。

日本語は話す、聞く、それから書く、読むをどのようにして身につけるか（責-3）。

## 2) 介護現場になじむ時期（約2か月～約1年）

介護現場になじむ時期では、『利用者の気持ちを大切にしたい』『体験しながら介護技術を学ぶ』『根拠を振り返りながら介護技術を学ぶ』『経験に応じて介護業務を身につけるプロセスが違う』『母国にはない知識・技術を実践で理解する』『職員の一員としてなじんでいく』という6カテゴリが抽出された（表4-4）。

表4-4 介護現場になじむ時期のコードとカテゴリ

時期	カテゴリ	候補者と責任者の共通コード	EPA人数	責任者人数	候補者のみのコード	EPA人数	責任者のみのコード	責任者人数	
介護現場になじむ時期	利用者の気持ちを大切にしたい	利用者を家族のように思う	2	3	遠くから来たので利用者に大切にされる	1			
		利用者の気持ちを大切にする	6	3					
	体験しながら介護技術を学ぶ	先輩の仕事を見ながら学ぶ		5	2	担当者と一緒に行動をしながら学ぶ	2	ジェスチャーで教える	1
						ゆっくり学ぶ	1	体で覚えると効果がある	2
						技術はメモをして一生懸命覚える	1		
						変則業務で利用者の全体の状態を理解する	1		
	根拠を振り返りながら介護技術を学ぶ	根拠を理解しながら覚える		4	2				
	経験に応じて介護業務を身につけるプロセスが違う	看護の仕事をしていたので、原則を理解している		4	3	看護の経験がない候補者へのサポートが必要	1	利用者の生活に応じた技術指導が必要	3
						看護師をしていたけど、一から介護を学ぶ	1		
	母国にはない知識・技術を実践で理解する	母国で経験できない疾病を理解する		3	1	母国にはない自立支援を理解する	1	母国に介護の概念がないのでゼロから学ぶ姿勢がある	1
		母国にはない介護施設を理解する		5	1			将来母国で役に立つ知識・技術であることを説明する	2
		母国にはない介護技術を理解する		1	1				
	職員の一員としてなじんでいく	職員の一員としての自覚ができる		2	1	知識や経験をアウトプットする	1	日本人にはない長所を活かしている	2
夜勤ができると一人前						2	3	自分を頼りにしてくれる職員がいる	1

候補者は、介護現場になじむ時期で、『利用者の気持ちを大切にしたい』を認識するようになっていた。また、この時期には、少しずつ介護業務を理解していくことになる。具体的には、『体験しながら介護技術を学ぶ』ことで介護現場になじんでいっている。さらに、体験だけではなく『根拠を振り返りながら介護技術を学ぶ』ことで、介護業務の理解がより促進されている。

ただし、候補者は、過去の『経験に応じて介護業務を身につけるプロセスが違う』ことがある。また、これまでの経験に基づく学びだけではなく『母国にはない知識・技術を実践で理解する』ことをとおして、新しい知識や技術を獲得している。以下に各カテゴリーの内容を記述していく。

候補者は、‘利用者を家族のように思う’‘利用者の気持ちを大切にする’‘遠くから来たので利用者に大切にされる’という『利用者の気持ちを大切にしたい』を認識するようになっていた。また、語りからは、この認識が学びを促進している要因になっていることがわかる。

利用者さんの気持ちを大切にすることです。そのために、言葉の理解とかが、大事だと思います（E-4）。

利用者さまの気持ちを大切にしたいのですが、言葉が大きな障害になっていたことは事実です。でも、利用者さまのことをわかりたい。その気持ちが成長につながったのではないのでしょうか（責-4）。

そして、少しずつ介護技術を理解していくことになる。『体験しながら介護技術を学ぶ』は、‘先輩の仕事を見ながら学ぶ’‘担当者と一緒に行動をしながら学ぶ’‘ゆっくり学ぶ’‘技術はメモをして一生懸命覚える’‘変則業務で利用者の全体の状態を理解する’‘ジェスチャーで教える’‘体で覚えると効果がある’のコードから構成されている。コードが示すように、介護技術は、候補者が苦手とする日本語ではなく、ジェスチャーなどの視覚から学ぶことができる。

介護技術を見学で学べることは、とても役に立ちました（E-9）。

言葉だけの説明では、理解が難しい傾向もありますので、実際に、直接見て、体験しながら理解してもらっています（責-3）。

さらに、下記のデータが示すように、体験だけではなく‘根拠を理解しながら覚える’‘テキストと現場の状況を関連づける’というように『根拠を振り返りながら介護技術を学ぶ』ことで、理解がより促進されている。

毎日、日常生活支援するときは、全てのアクションの内容が分かるまで勉強しました。例えば、利用者さんに食事介助をするときに、介護福祉士は健側に座ります。それは何故ですか。お風呂と脱衣室の温度差を小さくするのは何のためですか。もし、全てのアクションの理由が分かれば、わかりやすいです (E-4)。

介護の根拠を基に目的・物品・手順・留意点を確認しました (責-3)。

ただし、介護業務を学ぶ過程には、看護師の仕事をしていた候補者と、看護師の仕事をしていない候補者がいるので、『経験に応じて介護業務を身につけるプロセスが違う』ことがある。候補者は、本研究の調査協力者で 8 割が看護師の経験を有している。したがって、‘看護の仕事をしていたので、原則を理解している’のコードが示しているように、基本となる業務を理解している候補者がほとんどである。しかし、看護師を経験している候補者は、介護が重視する‘利用者の生活に応じた技術指導が必要’な場合がある。候補者も‘看護をしていたけど、一から介護を学ぶ’という認識がある。一方で、看護の経験や学習をしていない候補者も存在する。そこで、‘看護の経験がない候補者へのサポートが必要’というコードが示されている。具体的な内容を示す語りのデータが下記になる。

看護師の資格をもっていますので、わりとスムーズに入りました (E-8)。

施設のサポートもとても大事です。私もそうですが、介護の仕事の経験がない候補者は、サポートがいると思います (E-2)。

基本的に看護師といたら、患者さんのケアとかじゃなくて、もっと医学的です。私は看護師として働いていましたが、日本に来てからもう一度、一から介護の勉強をしました (E-4)。

担当者がついて、責任をもって教えていきます。しかし、技術的なことは全然外国人の方が理解をしている。看護師の資格を持っている方も多いです。理解力も能力も高いですね（責-1）。

看護の仕事をされていたので例えば、介護のスキルのなところに関しては、概念とか根本的なところはある程度把握されているので、それを実際の現場でどれくらい活かしていくかというところ（責-5）。

看護師の経験があるので、視点の違いがありました。たとえば、ADL を重視したり、医療行為をしたり。自国では禁止されていないので、その都度説明する必要がありました（責-7）。

候補者は、これらの実践をとおして、新しい知識・技術である『母国にはない知識・技術を実践で理解する』ことを学んでいる。コードとしては、‘母国で経験できない疾病を理解する’‘母国にはない介護施設を理解する’‘母国にはない介護技術を理解する’‘母国に介護の概念がないのでゼロから学ぶ姿勢がある’‘母国にはない自立支援を理解する’があった。たとえば、認知症の勉強をしていますが、母国での平均寿命が短いために実際の認知症の人に接した経験がないという。つまり、母国では知識レベルの理解に留まっているが、日本ではその実際が理解できる。責任者の‘将来母国で役に立つ知識・技術であることを説明する’という指導が候補者のモチベーションと結びつく可能性を下記のデータが示している。

病気の人はずぐ亡くなってしまうので、インドネシアにはまだいない。だから、実際は分からない。それがわかるということがありますね（E-8）

文化が上がってきたらすぐに寿命も上がってくる。中間層が増えると言いますからね。そうすると、候補者の母国は、認知症介護が必ず必要になってきます。日本で、認知症のことを勉強しておく、母国で必要になったときには、あなたが先頭になってできるようになるよと。お年寄りの世話をしているだけでなく、毎日世話をしているだけじゃないということも、認知症は1人1人違うんだから、こういう人にはこういう対応というのを勉強しなければならないと言っていますけどね。今やっていることが、先にどう繋がるかというのが大事だと思うんですね（責-6）。

『職員の一員としてなじんでいく』は、‘職員の一員としての自覚ができる’‘夜勤ができる」と一人前’‘知識や経験をアウトプットする’‘自分を頼りにしてくれる職員がいる’‘日本人にはない長所を活かしている’のコードから構成されている。当初の候補者は、自信がなかったり、迷惑になると考えていたりする。しかし、日本人の職員から頼りにされたり、受入れられたりすることで、職員としてなじんでいきながら学ぶ意欲が促進されていく。また、下記のデータのように、意識的に受入れ施設側が、職員の一員として自覚を候補者にもってもらえるように働きかけをしている例もみられる。

利用者が興奮するときの対応で、他の職員が私を呼びに来る。そのようなときは、やる気になりますね (E-8)。

スタッフの一員という自覚をもってもらうように意識をしました。候補者だけ特別扱いではうまくいかない。なので、彼らにも施設の委員などの仕事を任せていました (責-8)。

### 3) モチベーション維持期 (約2年目～約3年)

モチベーション維持期では、『利用者の利益がやりがいになる』『専門用語の理解が困難』『看護師としての経験の活用が難しい』『人間関係でのストレス』『モチベーション維持の課題』『言葉の意味を学ぶ』『EPAの先輩・後輩の体験を共有する』『目標を振り返り自信をもつ』という8カテゴリーが抽出された (表4-5)。

候補者は2年目にもなると、介護業務のできる範囲が拡大し、利用者への直接支援ができるようになっていく。そのため、直接利用者から感謝されることを実感し『利用者の利益がやりがいになる』ことが示されている。一方で、記録や専門的な報告など『専門用語の理解が困難』や『人間関係でのストレス』という新たな壁を経験する。それらの壁や、これまで「頑張りすぎて」きた反動もあり、『モチベーション維持の課題』がある。

その課題がありながらも、『言葉の意味を学ぶ』ことで成長を実感したり、改めて『目標を振り返り自信をもつ』ことをしたりして、モチベーションを維持しようとしている。また、同じ体験をしてきた『EPAの先輩・後輩の体験を共有する』こともモチベーションの維持する要因となっている。以下、各カテゴリーを説明していく。

表 4-5 モチベーション維持期のコードとカテゴリー

時期	カテゴリー	候補者と責任者の共通コード	EPA人数	責任者人数	候補者のみのコード	EPA人数	責任者のみのコード	責任者人数
モチベーション維持期	利用者の利益がやりがいになる	利用者に頼りにされることがやりがい	2	2				
		利用者の喜びが励みになる	4	2				
	人間関係でのストレス	職員によって指導のレベル差がある	2	3	職員の迷惑になっているように感じる	2		
		言いたいことが言いにくい	2	4	候補者に仕事を任せて、動かない職員がいる	1		
					大きい声で怒鳴られた	1		
					人間関係の構築が難しい	2		
					上司には聞きにくいことがある	1		
	看護師としての経験の活用が難しい	看護の仕事をしてきたが、日本では医療ケアができない	1	2	日本人の職員に指示が出しにくい	1		
	専門用語の理解が困難	専門用語の壁がある	3	1			日本人と同様のコミュニケーション能力の獲得は困難	1
		緊急時に日本語での報告ができなかった	1	2			専門的な報告が難しい	3
		聞く・話すができても記録が難しい	5	5				
	モチベーション維持の課題	やる気の維持が難しい	1	4		1	母国に帰るための休暇の確保	2
		仕事に対する評価がわからずに焦る	1	1				
		覚えることが多いので、ストレスがたまりやすい	1	1				
	言葉の意味を学ぶ	言葉だけではなく意味がわかってくる	1	1			日本語限定で話すことが言葉の理解を促進する	1
	EPAの先輩・後輩の体験を共有する	EPAの先輩の体験談を聞く	1	1	EPAの先輩たちができたので、自分もできると思う	5	後輩の手本になることで成長につながる	1
目標を振り返り自信をもつ				目標・目的を思い出す	5	できないことより、できたことを確認する	3	
				自分が決めたことをやりとおす	3	評価の機会が大切になる	1	
				できる課題から達成をしていく	3			
				これだけががんばってきたので、自信をもつ	1			

『利用者の利益がやりがいになる』は、‘利用者に頼りにされることがやりがい’ ‘利用者の喜びが励みになる’ のコードから構成される。このカテゴリーは、介護現場での実践をとおして、利用者の利益が仕事への原動力になることを示している。また、責任者のデータからは、その励みが利用者にも伝わり、候補者と利用者の信頼関係に結びついていることがわかる。

入浴が終わったとき、「ああ気持ちよくなった」と言ってくれる利用者さんの言葉が何よりの励みでした（E-1）。

利用者さまの信頼が厚くて頼りにされる存在です。とても丁寧で親切な対応が信頼関係へとつながっていったように思います（責-4）。

日本語を理解してきても、次なるハードルとしては、『専門用語の理解が困難』がある。具体的には、‘専門用語の壁がある’ ‘緊急時に日本語での報告ができなかった’ ‘聞く・

話すができても記録が難しい’ ‘日本人と同様のコミュニケーション能力の獲得は困難’  
‘専門的な報告が難しい’がある。専門用語の理解には、報告や記録も含まれており、候補者にとってそれらを乗り越えていくのは、高いハードルになる。

悩んだことは、専門用語が難しくて分からなかったことです (E-6)。

専門用語については、大変苦労しました (責-7)。

『看護師としての経験の活用が難しい』は、看護師として母国ではできていた医療行為が、日本では看護師の国家試験を有していないために‘看護の仕事をしてきたが、日本では医療ケアができない’ことがある。また、専門的な知識や技術を有していても、日本語が不十分であったり、外国人であったりするので、‘日本人の職員に指示が出しにくい’という経験をしている。

自分の国では看護師の仕事をしていましたが、日本では看護の仕事をする事ができないので、なおさら看護師の仕事をしたかったことはあります (E-5)。

看護師で日本へ入ってきて、介護の仕事をしている中で、看護の部分に全く手がつけられないというのに悔しさを感じていると思います (責-10)。

『人間関係でのストレス』は、‘職員によって指導のレベル差がある’や、‘候補者に仕事を任せて、動かない職員がいる’ ‘大きい声で怒鳴られた’ ‘人間関係の構築が難しい’ ‘上司には聞きにくいことがある’ コードが析出された。また、言語が不自由であったり、職場が日本であったりするので ‘職員の迷惑になっているように感じる’ ‘言いたいことが言いにくい’ こともストレスになっている。

私のフロアは日本人があまり動きません。私がいたら私に任ず。ナースコールが鳴っても。それが、知らん顔みたいに。ストレスになります (E-6)。

指導者によって話す言葉が違ったり、指導の方法が違ったりするなどした結果、候補者が混乱をきたすという事態が起こりました (責-2)。

『モチベーション維持の課題』は、‘やる気の維持が難しい’ ‘仕事に対する評価がわからずに焦る’ ‘覚えることが多いので、ストレスがたまりやすい’ ‘母国に帰るための休暇の確保’のコードからなる。「頑張りすぎて疲れて」しまいモチベーション維持が課題になっている。

最初は、一生懸命に仕事をしていました。家族にどんなとことがあっても。でも、頑張りすぎて疲れてしまいました (E-8)。

2年目から3年目までは、モチベーションの維持が課題となりました (責-7)。

『言葉の意味を学ぶ』は、‘日本語限定で話すことが言葉の理解を促進する’ ‘言葉だけではなく意味がわかってくる’がある。候補者は、入国後、言葉の理解が困難なので、利用者の気持ちがわかりにくいことがあった。それでもなお利用者の気持ちをわかろうとすることが成長の原動力になっていた。そして、2年目くらいから少しずつ言葉の意味が少しずつわかってきて、自らの成長を実感していくようになる。

2年きたらちゃんと本気のコミュニケーションができてとか、言葉だけではなく、言葉の本当の意味が分かってきたときに成長を実感しました (E-4)。

とにかくたくさんさんの日本語で話しました。そして、候補者にも話してもらいました。そして、わからない言葉は聞くようにしてもらいました。このくり返しです。そうして、言葉の意味する文脈が少しずつわかるようになってきたのかなと思っています (責-3)。

『EPAの先輩・後輩の体験を共有する』は、‘EPAの先輩の体験談を聞く’ ‘EPAの先輩たちができたので、自分もできると思う’ ‘後輩の手本になることで成長につながる’のコードが示すように、苦難を乗り越えてきたEPAの先輩がモデルや励みになったり、後輩のモデルになったりすることで、学びのモチベーションとなっている。

みんなの気持ちは頑張るといふのがあから。先輩ができてなんで私ができないのか。このモチベーションがあると思う (E-6)。

先輩の体験談とかを話しさせるようにしています。悪口もよくきくのですが、介護に対する思いが伝わると、モチベーションがあがって、すごくがんばってくれます（責-6）。

『目標を振り返り自信をもつ』は、過去の自分と、現在の自らを比較し、成長を実感することによって学びを促進するカテゴリーである。コードは、‘目標・目的を思い出す’‘自分が決めたことをやりとおす’‘できる課題から達成をしていく’‘これだけががんばってきたので、自信をもつ’‘できないことより、できたことを確認する’‘評価の機会が大切になる’がある。下記の語りでは、成長を実感し学びを促進するために、定期的に責任者との確認をすることが重要な要素になることを示している。

小さい目標から始めていくと、少しずつできるようになっていきます。次の目標へ進むことができるようになってくるとできることが増えていきます（E-3）。

定期的に、成長を確認し合うことは、指導者にとっても、候補者にとっても良かったのではないかと思います（責-9）。

#### 4) 国家試験のストレス過多期（約3年目～）

国家試験のストレス過多期では、『介護福祉士の資格を取得する』『資格取得後のキャリアを描く』『利用者へのより良いケアを実践する』『業務と国家試験勉強の両立がストレス』『専門的な報告の技術を学ぶ』『記録の技術を学ぶ』という6カテゴリーが抽出された（表4-6）。

国家試験のストレス過多期は、候補者にとって、在留資格になる『介護福祉士の資格を取得する』という目標が具体化する時期でもある。さらには、『資格取得後のキャリアを描く』ことを意識している。また、この時期での候補者は、安定した仕事ができるようになっており、自分自身が精一杯の状況から『利用者へのより良いケアを実践する』ことができるようになる。

しかし、候補者は、安定した仕事ができればできるほど介護現場での人手としての期待が高まり、勤務中に勉強の時間がとりにくくなる。したがって、『業務と国家試験勉強の両立がストレス』経験をする。また、これまでの課題となっていた『専門的な報告の技術を学ぶ』『記録の技術を学ぶ』という専門的な学びに挑戦をしている。

表 4-6 国家試験のストレス過多期のコードとカテゴリー

時期	カテゴリー	候補者と責任者の共通コード		候補者のみのコード		責任者のみのコード		
		EPA人数	責任者人数	EPA人数	責任者人数			
国家試験のストレス過多期	介護福祉士の資格を取得する	介護福祉士として働く姿をイメージする	1	1				
		国家試験に合格する	5	2				
	資格取得後のキャリアを描く	介護福祉士として働きたい	2	2	看護師になりたい	3	母国で介護の指導者になりたいと思っている	1
		国家試験に合格するとリーダーになれる	1	1				
		ケアマネジャーになりたい	4	1				
	利用者のより良いケアを実践する				利用者が亡くなったときに後悔のない介護がしたい	1	利用者に寄り添うことができる	3
					ケアの方法を考える	2		
	業務と国家試験の勉強の両立がストレス	国家試験がプレッシャーになる	2	1	現場には人がいなくて余裕がない	4	候補者の学習時間の確保は、現場職員が不満に思っている	5
		現場の人材不足と国家試験の勉強時間確保の間で悩む	5	2				
	専門的な報告の技術を学ぶ	会議へ参加をする	1	2	申し送りの練習をする	1		
	記録の技術を学ぶ	記録は先輩に確認をしてもらう	5	4	記録は辞書で調べて書く	1	簡単な連絡が日本語で書けるようになる	1
		記録ができるようになると利用者理解に役立つ	1	1			日誌のやりとりは有効	1

候補者は、国家試験に合格しないと帰国に直結するという現実がある。この時期には、‘介護福祉士として働く姿をイメージする’ ‘国家試験に合格する’ という『介護福祉士の資格を取得する』目標が明確になってくる。

一番は、日本でいろんなことをもっと勉強したい、しかし合格しないと帰国することになりますので、合格しないといけないということがあります（E-10）。

候補者は、国家試験に合格する、介護福祉士として働きたいという強い思いが一番大切で大きな力になっているのではないかと思います（責-7）。

介護福祉士になるという目標は、入国時からもっていると思われるが、国家試験受験年時は、強いプレッシャーになっている。

国試が近くなって、だいがプレッシャーがかかってきていて、ちょっと、あなた性格変わったんじゃないのと思うような方もいるのですよ。本当に大丈夫かなという人もいます（責-10）。

『資格取得後のキャリアを描く』は、‘国家試験に合格するとリーダーになれる’ ‘ケアマネジャーになりたい’ ‘介護福祉士として働きたい’ ‘看護師になりたい’ ‘母国で介護の指導者になりたいと思っている’ など様々である。

今すぐではありませんが、ケアマネジャーの仕事がしたいと目標があります (E-10) .

試験に合格したら介護現場のリーダーになります (責-3) .

『利用者へのより良いケアを実践する』は、‘利用者が亡くなったときに後悔のない介護がしたい’ ‘ケアの方法を考える’ ‘利用者に寄り添うことができている’ がある。これまでの仕事を覚えることで余裕がなかった利用者への介護について振り返り、利用者へのより良いケアについて考えて実践をしているカテゴリーとしてまとめられた。

私は、人が介護する気持ちは誰の心にもあると思っています。そして、私たちの仕事は、どうすればよいケアができるのか、その方法を考えて、介護をしていくことが大切だと考えています (E-3) .

利用者さんのことをずっと見てきてこの人はこういう人という理解があったから、人に合わせた距離感がちゃんと自分で考えられているのだと思います。意見や気づきをこちらに報告してくれるようになったというのは、3年以上いる職員よりも余程気づくことがたくさんあるので、見習ってほしいということもあります (責-5) .

『業務と国家試験勉強の両立がストレス』は、国家試験に合格のために学習時間を確保したいが、‘現場には人がいなくて余裕がない’ 状況があり ‘国家試験がプレッシャーになる’ 実態を示すカテゴリーである。‘候補者の学習時間の確保は、現場職員が不満に思っている’ こともあり、‘現場の人材不足と国家試験の勉強時間確保の間で悩む’ という状況におかれている。

勉強面と仕事面ですが、苦労したことは仕事しながら勉強することでした (E-8) .

候補者の介護技術なりの度合いが高まっていくに連れて、現場にいて欲しいのですが、試験にも受かってほしいという気持ちがあつて (責-9) .

『専門的な報告の技術を学ぶ』は、‘会議に参加をする’‘申し送りの練習をする’のコードが示しているように、会議や委員会などで、相手にわかるような日本語で報告の技術を習得することである。下記のデータからは、実際に会議などに参加や報告をして、『専門的な報告の技術を学ぶ』ことがわかる。また、責任者の語りからは、他の部署や他職種連携の理解が得られることを示している。

職員が担当する委員会で、いろんな相談とかいろんな会議があります。会議のときに何にすればいいのか、ということがありますので、私はこれを実際にやりました(E-3)。

施設では、各委員会や利用者さんのカンファレンスがあります。感染症対策委員会やヒヤリハット委員会ですとか、食事に関する委員会などがあるのですが、候補者も一職員として参加することによって、他の部署の意見ですとか、看護師、栄養士さんの話を聞くことによって他職種の連携や介護以外の分野の知識も得られるのかなと思ひまして、参加してもらうことにしました。

そのことによって、他の日本人の職員と同様の業務を一通りこなすところまで成長することができたのだと思います。最初は、自信がないところから、本人も嫌だという申し出があったのですが、本人が慣れるまで一緒について、支援したことも良かったと思います(責-3)。

『記録の技術を学ぶ』は、候補者にとって、難関になる領域である。まず、記録を書くには、時間がかかる。また、どのような目的で、どの範囲で書くのかということも課題になる。コードは、‘記録は先輩に確認をしてもらう’‘記録ができるようになると利用者理解に役立つ’‘記録は辞書で調べて書く’‘簡単な連絡が日本語で書けるようになる’‘日誌のやりとりは有効’がある。下記の責任者データが示すように、候補者は、3年間で日本人同様の記録の力や他職種やチームに対する報告・連絡・相談できる力を獲得することが困難な状況にある。

記録を作成するときも日本語がなかなかスムーズに出てこないのが、時間がちょっとかかります。記録のときにどんな専門用語を使って書くのか、それをする私の方法は、電子辞書の広辞苑で単語を調べてから、一回書いてみて、最後に先輩たちに確認してもらいます(E-2)。

あとは書く方、記録ですね。今まで来られているEPAの人はみんなそうなのですが、他の業務でもありますが、特に記録に関しては、「書けばいい」、「書かなければいけない」というような、追われて書いているような記録がたくさんありますので、カルテの記録の中で大事なのは、「こういうことがあった」で終わりではなくて、「こうしてはどうだろうか」とかいう自分の意見を書いて次に回してほしいわけですが、それは最終目標みたいなところであります。口では、「これをやってみてこうだったのですが、どうしたらいいのでしょうか」と言ってくれるのですが、「書いて」と言ったらうまく書けない。

それは日本人でも同じなのですが、2年、3年やって業務を一通りできるようになったら、前の人から引き継ぐことと、次の人に受け渡すことができるように動いてほしいということと、やったことに関しては正しく記録を書いて、自分の意見とかみんなで検討したい事項に関しては残していく。自分が仕事をしているときには、口頭で全員に伝えることは可能ですが、いない日には伝わらないので。メモでも何でもいいですから、何かに残して、「こういうことがありました」と書いてやっていけるようになったらもっといいと思います。しかし、3年でそこまでというのは難しいです（責-5）。

#### 4-3-2 EPA 介護福祉士候補者の経験学習サイクル

本項では、RQ2)-①候補者は介護現場での経験をとおして何を学んでいるのか、RQ3)-①責任者は候補者が介護現場での経験をとおして何を学んでいると認識しているのか、を経験学習サイクルに基づき明らかにする。

コルブの経験学習は、具体的経験(CE=Concrete Experience)、2)反省的観察(RO=Reflective Observation)、3)抽象的概念化(AC=Abstract Conceptualization)、能動的実験(AE=Active Experimentation)をサイクルとして辿っていくことにより、そこに至るメカニズムが個人内部でどのように生起しているか明らかにできるとされている(Kolb 2014: 51)。加えて、山川によれば、コルブの経験学習は、サイクルによる学習の継続性に特徴を見出している(山川 2004: 143-4)。これら経験学習の知見を参考に図4-1は、時期ごとに抽出されたカテゴリーを図式化したものである。

はじめての介護現場に入る時期で候補者は、『日本で働く手段として介護職を目指す』、『収入が得られる仕事として介護を選択』、『先進的知識・技術を母国に伝える』という認識で日本の介護現場という新たな状況に適応しようとしている(能動的実験)。しかし、『言語の理解が困難』という経験をする(具体的経験)。その経験から、『介護業務ではコミュニケーションが必須になる』と認識している(反省的観察)。その認識を踏まえて『非言語から

学ぶ』『利用者からコミュニケーションを学ぶ』という教訓を得ている（抽象概念化）．そして『基本的な日常会話から段階的に学ぶ』ことで言語の理解が困難な経験を乗り越えようとしている（能動的実験）．

介護現場になじむ時期では、『体験しながら介護技術を学ぶ』が、『経験に応じて介護業務を身につけるプロセスが違う』という経験をする（具体的経験）．その経験から『根拠を振り返りながら介護技術を学ぶ』ことを意識している（反省的観察）．そして『利用者の気持ちを大切にしたい』『母国にはない知識・技術を実践で理解する』という抽象的な概念を引き出している（抽象概念化）．このように新たな知識や技術を獲得しながら『職員の一員としてなじんでいく』（能動的実験）．

モチベーション維持期は、候補者の働く期間が長くなるにつれて『人間関係でのストレス』『看護師としての経験の活用が難しい』『専門用語の理解が困難』があり、『モチベーション維持の課題』を経験している（具体的経験）．それら課題を有する経験に対して、『EPAの先輩・後輩の体験を共有する』『目標を振り返り自信をもつ』ことを内省して乗り越えようとしている（反省的観察）．そこから『利用者の利益がやりがいになる』教訓を導きだし（抽象的概念化），『言葉の意味を学ぶ』ことに挑もうとしている（能動的実験）．

国家試験のストレス過多期になると、現場から頼りにされることによって、勤務中に国家試験の受験勉強の時間がとりにくくなる『業務と国家試験勉強の両立がストレス』という経験をしている（具体的経験）．そのような環境のなかでも『利用者へのより良いケアを実践する』ことをしている（反省的観察）．利用者へのより良いケアを実現するために、『専門的な報告の技術を学ぶ』『記録の技術を学ぶ』という専門的な学びを志向している（抽象的概念化）．これらの経緯をたどり、『介護福祉士の資格を取得する』『資格取得後のキャリアを描く』ようになっている（能動的実験）．

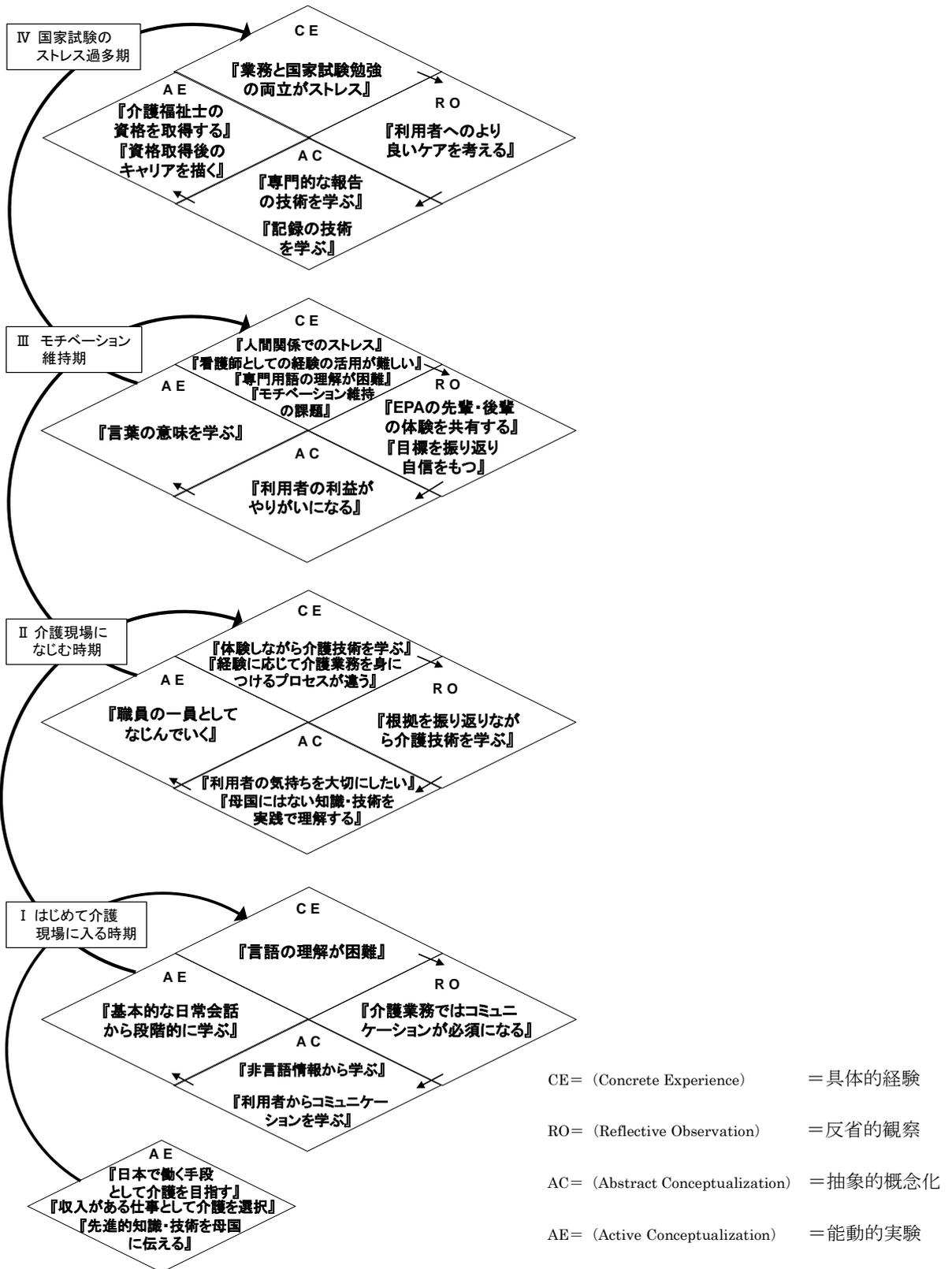


図 4-1 候補者の介護現場における経験学習サイクル

### 4-3-3 EPA 介護福祉士候補者の「仕事の信念」の構成要素

本項では、RQ2)-②候補者の「仕事の信念」の構成要因は何か、RQ3)-②責任者は、候補者の「仕事の信念」の構成要因をどのように認識しているのか、を明らかにしていく。コルプの経験学習では、内省が重要な価値をもつ（中原 2010：70；中原 2013）。そこで、内省に関連がある反省的観察とそこから教訓を引き出している抽象的概念化のカテゴリーから候補者の「仕事の信念」を析出した。

はじめての介護現場に入る時期の反省的観察と抽象的概念化のカテゴリーには、『介護現場ではコミュニケーションが必須になる』『非言語情報から学ぶ』『利用者からコミュニケーションを学ぶ』があり、コミュニケーションに関連するキーワードが含まれている。したがって、この時期の候補者の「仕事の信念」としては、【コミュニケーション技術を獲得する】という特徴が見いだせる。

介護現場になじむ時期の反省的観察と抽象的概念化の領域には、『根拠を振り返りながら介護技術を学ぶ』『利用者の気持ちを大切にしたい』『母国にはない知識・技術を実践で理解する』のカテゴリーがあり、母国への思いや介護技術に関するキーワードが含まれている。そこで、この時期の候補者の「仕事の信念」としては、【国を代表して知識・技術を理解する】【業務に必要な介護技術を習得する】という特徴がある。

モチベーション維持期の反省的観察と抽象的概念化のカテゴリーは、『EPA の先輩・後輩の体験を共有する』『目標を振り返り自信をもつ』『利用者の利益がやりがいになる』がある。ここでの候補者の「仕事の信念」の特徴としては、候補者が先輩・後輩候補者の体験を共有したり、自らの目標を振り返ったりしており【困難を乗り越えてきたという矜持がある】を示している。

国家試験のストレス過多期の反省的観察と抽象的概念化の領域には、『利用者へのより良いケアを実践する』『専門的な報告の技術を学ぶ』『記録の技術を学ぶ』のカテゴリーがある。ここでは、『利用者へのより良いケアを実践する』ために、『専門的な報告の技術を学ぶ』『記録の技術を学ぶ』ことが考えられ、キーワードとしては、「利用者」といえよう。つまり、候補者にとって仕事の上で重要な他者は利用者であることがわかる。したがって、候補者の「仕事の信念」は、【利用者へのより良いケアを希求する】と特徴づけられる。

4つの時期の反省的観察と抽象的概念化のカテゴリーには、すべて「利用者」という用語がある。すなわち「利用者」は、候補者の「仕事の信念」の中核になっているといえる。【利用者へのより良いケアを希求する】という「仕事の信念」の原点は、はじめて介護現場に入る時期で『利用者からコミュニケーションを学ぶ』ことにより萌芽している。介護現場でなじむ時期には、その萌芽が『利用者の気持ちを大切にしたい』につながっている。さらに、

モチベーション維持期の候補者のカテゴリーには、『利用者への利益がやりがいになる』が見出されている。そこから、国家試験のストレス過多期の『利用者へのより良いケアを実践する』につながっている。

以上のように、候補者の経験学習のプロセスにおける反省的観察と抽象的概念化から析出した候補者の「仕事の信念」は、【コミュニケーション技術を獲得する】【国を代表して知識・技術を理解する】【日常業務に必要な介護技術を習得する】【困難を乗り越えてきたという矜持がある】【利用者へのより良いケアを希求する】の5つの要素で構成されていることが示された。それらの「仕事の信念」はどの時期にも関連しつつ、【利用者へのより良いケアを希求する】を中核とし、4つの時期でより強調されつつ変容している（図4-2）。

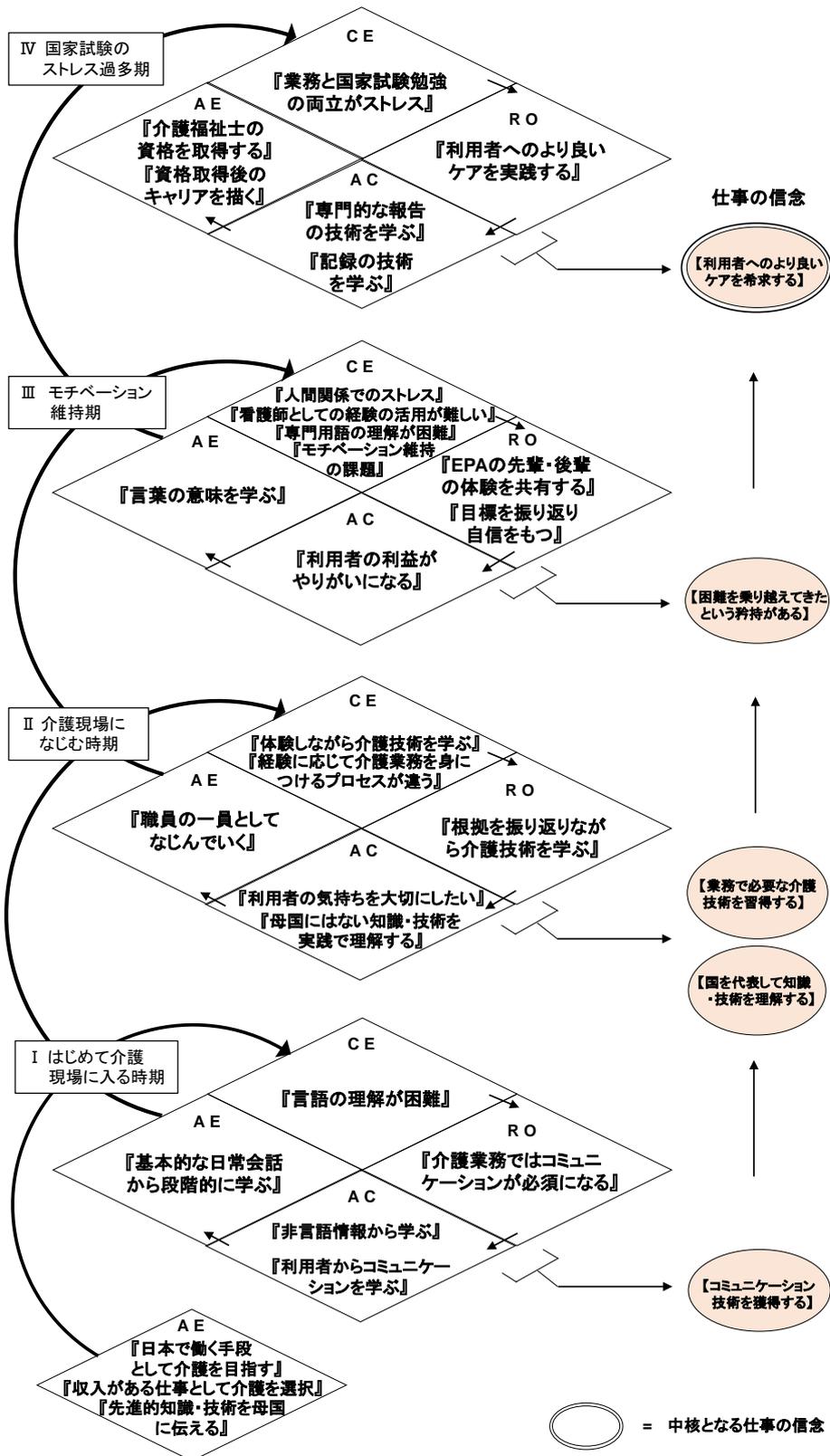


図 4-2 候補者の介護現場における経験学習サイクルから抽出した「仕事の信念」

#### 4-3-4 EPA 介護福祉士候補者の「仕事の信念」と経験学習の関係

本項では、データ分析の結果得られた経験学習のプロセスと、そこから析出した「仕事の信念」の構成要素の関係性を検討し、RQ2)-③候補者の「仕事の信念」と経験学習はどのような関係にあるのか、RQ3)-③責任者は候補者の経験学習と「仕事の信念」がどのような関係にあると認識しているのか、を明らかにしていく。

##### 1) はじめての介護現場に入る時期の「仕事の信念」と経験学習の関係

はじめて介護現場に入る時期には、【コミュニケーション技術を獲得する】という「仕事の信念」が見出された。候補者は、介護現場入る前に日本語学習をしているが、実際には「勉強した日本語と違っていたし、大変苦しかったです (E-2)」という経験をしている。

このような状況のなかで候補者は、忙しい介護現場を考慮に入れたり、候補者に業務を教えるには時間がかかったりしていることを認識しながら、『利用者からコミュニケーションを学ぶ』『非言語から学ぶ』行動により【コミュニケーション技術を獲得する】という「仕事の信念」を見出している。さらに、候補者の「本気のコミュニケーションができてとか、言葉だけではなく、言葉の本当の意味が分かってきたときに成長を実感しました (E-4)」のデータが示すように、候補者は『言語の理解が困難』という経験があるにもかかわらず、その困難を乗り越えた時に成長を実感していることが示されている。

##### 2) 介護現場になじむ時期の「仕事の信念」と経験学習の関係

この時期の候補者は、業務の基盤となる介護技術の習得が必須になる。そのため、候補者は【業務に必要な介護技術を習得する】という「仕事の信念」を有している。介護技術は、候補者の苦手とする言語で理解するものではなく『体験しながら介護技術を学ぶ』ことができる。また、看護を学んだ候補者は、「介護技術が、テクニックとか、基本的に似ている。一緒にやるから理解ができました (E-7)」「技術的なことは全然外国人の方が理解をしている。看護師の資格を持っている方も多いです (責-1)」のデータが示すように過去の経験と学びが関連をしている。また、『利用者の気持ちを大切にしたい』が候補者の【業務に必要な介護技術を習得する】ことを強固にしている。

本研究の結果に『経験に応じて介護業務を身につけるプロセスが違う』があるため、看護を学んだり、経験したりしていない候補者に対する介護技術の経験学習の実態は、さらに詳細な検討が必要になることは明記しておきたい。しかし、総じて介護技術は、視覚で実際を示すことが可能であり、候補者にとって効果的な学びがしやすい領域といえるだろう。さらに、『根拠を振り返りながら介護技術を学ぶ』ことで理解がより促進されている。さらに、

介護現場になじむ時期の「仕事の信念」は、【国を代表して知識・技術を理解する】が析出されている。はじめて介護現場に入る時期の困難を乗り越え、少し余裕ができてきたこの時期に、【国を代表して知識・技術を理解する】という「仕事の信念」が強調されている。この「仕事の信念」が経験学習をより促進している。

### 3) モチベーション維持期の「仕事の信念」と経験学習の関係

この時期には、責任者のデータとして「モチベーションの問題だなど、それが最たるものだと思います(責-10)」を示しており、まさしくモチベーションの維持が課題になる。候補者は、介護現場で一定期間仕事をしたことで『人間関係でのストレス』という経験をしている。

さらにこの時期には、『専門用語の理解が困難』を経験する。加えて、看護師を経験していた候補者が日本では医療ケアができないという『看護師としての経験の活用が難しい』がある。前の時期では、国を代表して学びに来ている「仕事の信念」が見出されたが、この時期には新たな知識や技術が学ぶカテゴリーが見いだせなかった。この要因もモチベーション維持に負の影響を与えているといえる。

候補者は、‘これだけがんばってきたので、自信をもつ’‘EPAの先輩たちができたので、自分もできると思う’という【困難を乗り越えて来たという矜持がある】を原動力にしてモチベーション維持期の困難を乗り越えていると考えられる。さらに、この時期の候補者のカテゴリーには、『利用者への利益がやりがいになる』が見出されている。このカテゴリーは、モチベーションの維持に関与しているといえよう。

### 4) 国家試験のストレス過多期の「仕事の信念」と経験学習の関係

国家試験のストレス過多期の候補者は、責任者のコードから‘介護現場で貴重な戦力になっている’‘家族からの評価が高い’‘利用者からの評価が高い’があり、介護現場で貴重な人材になっていることがわかる。一方で、候補者は『介護福祉士の資格を取得する』『資格取得後のキャリアを描く』という目標が明確になり、そのための学習時間の確保が必要になる。しかし、下記のデータのように、候補者の学習時間の確保に対して、不快感をあらわにする職員が存在している。

なんで仕事に勉強に行くのと言う感じで激しく思っている人がいて、それだったらフィリピン人じゃなくて、介護の勉強をしていなくてもいいから他の日本人を採用してくれというふうに言う職員さんもいらっしゃる(責-10)。

ここで候補者は、資格を取得する目的を重視する行動をするのか、職員との人間関係も踏まえ日々の介護現場での人手不足を少しでも解消する立場で行動をするのか、という価値の対立による葛藤を経験している。したがって、候補者は、介護現場から頼りにされることによって、あるいは日本人介護福祉士候補者との兼ね合いによって、『業務と国家試験勉強の両立がストレス』ことがある。

そのなかで候補者は、『利用者へのより良いケアを実践する』という、【利用者へのより良いケアを希求する】ことを重要視している。そこから、候補者にとって困難な領域である『専門的な報告の技術を学ぶ』『記録の技術を学ぶ』に挑んでいる。また、具体的な目標として『介護福祉士の資格を取得する』『資格取得後のキャリアを描く』がある。下記の責任者のデータが候補者の現状を示している。

国家試験のプレッシャーもあり、頭痛の頻度がかなり上昇してきていたなと思います。確かにストレスも大きかったのですが、あと少しだから頑張ろうというモチベーションの維持ができていて、比較的こやかにできています（責-8）。

以上、1)~4)を踏まえると、候補者は、1) はじめての介護現場に入る時期、3) モチベーション維持期、4) 国家試験のストレス過多期、で困難な経験をとおして学びながら「仕事の信念」を見出していた。2) 介護現場になじむ時期は、候補者の過去の経験を活かしたり、視覚や体験から学ぶことができたりする学びを活用しながら「仕事の信念」が得られていた。候補者は困難な経験をとおした学びから「仕事の信念」を見出している側面と、候補者の強みを活かして「仕事の信念」が得られていたという側面が明らかになった。

#### 4-3-5 EPA 介護福祉士候補者を支援する責任者の認識

本項では、RQ3)-④責任者は候補者の支援においてどのような認識をしているのか、を明らかにする。候補者を支援する責任者の認識に関するカテゴリーは、『介護を学ぶ姿勢が良い』『教養や学習能力が高い』『目標をもって計画的に学ぶ』『候補者に応じた指導をする』『根拠に基づいて指導をする』『育成に時間がかかる』『指導者や職員の指導レベルの課題』『現場の人材不足に悩む』『候補者と職員の間関係に悩む』『権利主張やプライドが高く指導が難しい』『介護現場での評価が高い』『職員の質が向上する』『職員教育のモデル構築になる』の13カテゴリーが抽出された(表4-7)。

表 4-7 候補者を支援する責任者の認識に関するコードとカテゴリー

カテゴリー	コード	責任者人数
介護を学ぶ姿勢が良い	勤勉である	1
	丁寧に親切な対応ができる	1
	何事も前向きにとりくむ	1
	困難をバネにして取り組む	1
	優しい	4
	笑顔をたやさない	5
	協調性がある	1
	性格が素直である	1
教養や学習能力が高い	学習能力が高い	1
	候補者の自己学習力の高さを活用	1
	教養がある	1
目標をもって計画的に学ぶ	国家試験の合格を目標にする	2
	長いスパンで計画的な学習が必要	4
	1年程度で職場の考え方が理解できる	1
	1年程度で仕事の流れがわかる	1
	業務に慣れるのは、半年から1年	2
	1年目は日本語と業務に慣れることが目標	2
	2年目は専門知識・技術を深める	1
	2年目には担当職員がいなくても業務ができる	2
	2年目から変則勤務を経験する	2
3年目は日本人レベルで業務ができる	2	
候補者に応じた指導をする	「はい」を信用しない	1
	最初と最後の報告を必ずしてもらう	1
	ゆっくりと説明をする	1
	繰り返し説明をする	2
	難易度が低いものから教える	2
候補者がわかる日本語におきかえる	2	
根拠に基づいて指導をする	国家試験のための勉強ではなく、根拠の理解が必要	1
	現場の学びを基本に理論を構築する	2
育成に時間がかかる	言葉がわかりあえないのはストレス	2
	日本語能力が乏しいため、教えるのに時間がかかる	1
指導者や職員の指導レベルの課題	不慣れで指導方法がわからない	1
	教える側の知識不足を痛感する	2
	職員の指導のレベルに差がある	1
現場の人材不足に悩む	兼務のため忙しく、候補者を放任してしまう	5
	振り返りは、忙しくて時間がとれない	1
	国家資格取得後の定着を考えなくてはならない	6
候補者と職員の人間関係に悩む	職員が候補者の特別休暇に不満をもっている	1
	候補者の評価が高いので、日本人が嫉妬する	1
権利主張やプライドが高く指導が難しい	候補者が学習時間を権利として主張する	1
	候補者はプライドが高いので、指導に配慮が必要	2
介護現場での評価が高い	介護現場で貴重な戦力になっている	3
	家族からの評価が高い	4
	利用者からの評価が高い	5
職員の質が向上する	職員が初心に戻れる	2
	職員のモチベーションがあがる	6
	ケアの意味を再考する	2
	指導をする職員の知識・技術が高まる	6
職員教育の手法を構築する	次の候補者の指導ノウハウができる	1
	職員教育のモデルになる	1

『介護を学ぶ姿勢が良い』は、‘勤勉である’‘丁寧で親切な対応ができる’‘何事も前向きにとりくむ’‘困難をバネにして取り組む’‘優しい’‘笑顔をたやさない’‘協調性がある’‘性格が素直である’というように、候補者の学ぶ態度が優れていることを示している。

利用者を大切にし、どんなときも笑顔を絶やさずに、何事にも前向きな姿勢が良いですね。私たちも見習うべきところだなあとと思います（責-4）。

『教養や学習能力が高い』は、‘学習能力が高い’‘候補者の自己学習力の高さを活用’‘教養がある’というコードから生成されている。日本語圏外から来日し、4年の在留期間のなかで日本の専門職である介護福祉士国家試験の合格を目指すには、高い教養や学習能力が備わっているのだろう。

本人は、学習能力も大変高く教養もありましたので、介護現場では半年、1年と経つうちに業務をしっかり覚えまして、大変貴重な戦力となっております（責-1）。

『目標をもって計画的に学ぶ』は、‘国家試験の合格を目標にする’‘長いスパンで計画的な学習が必要’‘1年程度で職場の考え方が理解できる’‘1年程度で仕事の流れがわかる’‘業務に慣れるのは、半年から1年’‘1年目は日本語と業務に慣れることが目標’‘2年目は専門知識・技術を深める’‘2年目には担当職員がいなくても業務ができる’‘2年目から変則勤務を経験する’‘3年目は日本人レベルで業務ができる’のコードから生成された。目標とは、在留資格になる介護福祉士国家試験に合格することになる。介護現場での仕事を覚えつつ、国家試験の合格という目標と関連づけながら、計画的な指導をしていることがわかる。

3年から4年という長いスパンを考えて学習計画を作成しました。最初は、日常的な日本語がわからなくてははいけません。そして、現場では、ご利用者や職員とのコミュニケーションをとおして、介護を行うのに必要な語学力をつけていきます。そして、現場での介護技術の経験をとおして、国家試験の介護技術の科目の勉強をするというモデルで、合格への支援をするという計画にしています（責-3）。

『候補者に応じた指導をする』は、‘「はい」を信用しない’ ‘最初と最後の報告を必ずしてもらう’ ‘ゆっくりと説明をする’ ‘繰り返し説明をする’ ‘難易度が低いものから教える’ ‘候補者がわかる日本語におきかえる’ がある。外国人という特性に配慮したり、工夫したりしながら指導をしている。

簡単なことから難しいことへ、候補者にとって理解しやすいことからというように意識しています。日本人よりは何回も何回もくりかえし説明したのを覚えています（責-2）。

『根拠に基づいて指導をする』は、‘国家試験のための勉強ではなく、根拠の理解が必要’ ‘現場の学びを基本に理論を構築する’ がある。根拠を教えるには、教える側の知識や技術が問われることにもなるだろう。

なぜそうするのかということ聞いていき、根拠がわかるようになると、自分の知識を関連させることができるようになってきます。国家試験についての知識だけではなく、いろいろな知識や根拠を理解してもらうことを考えています。周辺の知識と根拠と統合が大切で、ここを教えるのが大変なところです（責-3）。

『育成に時間がかかる』は、‘言葉がわかりあえないのはストレス’ ‘日本語能力が乏しいため、教えるのに時間がかかる’ のコードから構成される。責任者はそのストレスに加え、教えるのに時間がかかるため、本来すべき業務が後回しになり、結果として業務量が増えている。

候補者は、どうしても日本語能力が低いので、教えるのに時間がかかります。そして、時間がかかるので、指導をする職員の業務も増えます。日本語力の問題は、候補者もストレスになりますが、職員にとっても非常に大きなストレスとなります（責-2）。

『指導者や職員の指導レベルの課題』は、‘不慣れで指導方法がわからない’ ‘教える側の知識不足を痛感する’ ‘職員の指導のレベルに差がある’ のコードから生成されている。候補者は、自己学習で時間がかったり、理解することに限界があったりするので、『指導者や職員の指導レベルの課題』は、候補者にとって影響を与えることになるだろう。

職員によってレベルの差があるんですよ。指導できる指導者が少ないのは課題ですね（責-1）。

『現場の人材不足に悩む』は、‘兼務のため忙しく、候補者を放任してしまう’‘振り返りは、忙しくて時間がとれない’‘資格をとった後に、この職場にいなくなる可能性がある’‘国家資格取得後の定着を考えなくてはならない’がある。所属の介護現場で候補者が定着するためには、候補者の学びを促進するような丁寧な指導が必要になるだろう。しかし、実際には、継続的に指導をしようと思っても、忙しくて時間の確保が難しい。時間をようやく確保して、候補者に丁寧な指導をしても、資格取得後には、候補者が所属している介護現場で継続して働かない可能性がある。このことは、責任者のジレンマになっている。

どうしても定着につながらないことが支援上の課題です。どこでもそうだろうと思うんです。お金かけるだけで帰るのが分かっていたら支援はできない。合格して帰ると言ったら、やっぱりいい気はしないので、帰るのが分かっているのなら今帰ってもらってくださいというのが施設の本音だろうと思います（責-1）。

『候補者と職員の間関係に悩む』は、‘職員が候補者の特別休暇に不満をもっている’‘候補者の評価が高いので、日本人が嫉妬する’がある。下記のデータに示すように、日本人の労働との差があった場合には、特別待遇と思われぬような配慮が責任者に必要になる。

日本人の職員がEPAの人がなぜあんなに特別待遇受けるんだとは言わないようにする配慮が必要です。一時帰国で10日とか20日とか連続して休んで帰るということで、日本人では10日も休めないですからね。正社員はなかなかね。それだけ現場は人手が足りないというのが（責-1）。

『権利主張やプライドが高く指導が難しい』は、‘候補者が学習時間を権利として主張する’‘候補者はプライドが高いので、指導に配慮が必要’である。データが示すように、指導者にとっての候補者は、能力があるゆえに、プライドが高く扱いにくいという側面がある。

例えば、現場の日本人の職員は、個々の利用者さんと関係を持っているので、ケアプラン通りで実施する時間があるんですが、候補者は担当を持っていないので時間

があったらその時間に1つ洗濯してもらえませんかということを日本人としてお願いするのですが、候補者からしてみると、日本人がしていないことをなぜ私がしなければいけないの、という捉え方です。それが積み重なってきてしまって、候補者がいるフロアリーダーから「どうにかなりませんか」ということがありまして、能力が高いうえに、プライドが高くて扱いにくいみたいなのがあるんです（責-10）。

『介護現場での評価が高い』は、‘介護現場で貴重な戦力になっている’‘家族からの評価が高い’‘利用者からの評価が高い’がある。候補者は、利用者からも家族からも職員からも評価が高く、現場では貴重な戦力になっている。

本当に実際に助けられているのは間違いないです。すごく頼りになっています（責-1）。

勉強の姿勢であったり、勤務態勢であったり、利用者さん、家族さん、職員からの評価は良いです（責-9）。

『職員の質が向上する』は、‘職員が初心に戻れる’‘職員のモチベーションがあがる’‘ケアの意味を再考する’‘指導をする職員の知識・技術が高まる’がある。候補者の一から学ぶ姿勢が職員の初心を思い出させたり、モチベーションを上げたりしている。また、根拠を指導することで、職員がケアの意味を考える契機になり、知識・技術が高まっている。

候補者を受入れたことは、業務の一つ一つの意味や根拠を改めて確認する機会となりました。そのことによって、職員の仕事に対する意識が向上しました（責-8）。

『職員教育のモデル構築になる』は、‘次の候補者の指導ノウハウができる’‘職員教育のモデルになる’がある。指導を経験することによって、次の候補者や職員教育のモデルになっている。

次の候補者への指導やアドバイスが効率よくできるようになったことです（責-2）

#### 4-4 小括

本章は、研究課題 2) 候補者の「仕事の信念」と経験学習を明らかにする、および研究課題 3) 責任者は候補者の「仕事の信念」および経験学習と支援の経験をどのように認識しているのかを明らかにする、ために分析をしてきた。

RQ2) -①候補者は介護現場での経験をとおして何を学んでいるのか、RQ3) -①責任者は候補者が介護現場での経験により何を学んでいると認識しているのか、についてデータ分析の結果得られた候補者の介護現場における認識は、時系列に 28 のカテゴリーで示された。そのカテゴリーを、コルブの経験学習に基づき分析してみると、候補者の経験学習プロセスは、コルブの経験学習サイクルと同様に、継続的にサイクルとして辿っていくことが示された。

RQ2) -②候補者の「仕事の信念」の構成要因は何か、RQ3) -②責任者は候補者の「仕事の信念」の構成要因をどのように認識しているのか、を明らかにするために、経験学習で重要視されている「内省」をキーワードに、反省的観察とそこから一般化をしていく抽象的概念化から候補者の「仕事の信念」を検討した結果、【コミュニケーション技術を獲得する】【国を代表して知識・技術を理解する】【業務に必要な介護技術を習得する】【困難を乗り越えてきたという矜持がある】【利用者へのより良いケアを希求する】の特徴を見出した。

RQ2) -③候補者の「仕事の信念」と経験学習はどのような関係にあるのか、RQ3) -③責任者は候補者の経験学習と「仕事の信念」がどのような関係にあると認識しているのか、については、候補者は困難な経験をとおした学びから「仕事の信念」を見出している側面と、候補者が有する過去の経験と視覚や体験からの学びから「仕事の信念」が得られていたという側面が明らかになった。

RQ3) -④責任者は候補者の支援においてどのような認識をしているのかについては、候補者を支援する責任者の認識に関するカテゴリーとして、13 カテゴリーが析出できた。

## 第5章 考察

本章では、研究課題 4) 研究課題 1) ～3) の比較検討を踏まえて、候補者の経験学習および「仕事の信念」の特徴を明らかにしていく。

### 5-1 量的調査結果からの考察

量的調査では、研究課題1) 候補者が介護現場において他者とのかかわりからどのような支援を受けているのかを明らかにした。候補者に対する他者からの支援は、因子分析の結果から、「業務支援」「内省支援」「精神的支援」「動機づけ支援」の4要因から構成されていることを示した。さらに候補者は、経験学習で重要な価値を有している「内省支援」により成長を実感していることが明らかになった。したがって、量的調査の結果からは、候補者の介護現場での他者からの支援に基づく経験学習が実証的に明らかになったといえる。経験学習の研究の多くは個人の学びにあり、他者とのかかわりを通じた学習の実態はほとんどわかっていない状況にある（富士ゼロックス総合教育研究所 2008）なかで、介護現場における他者とのかかわりによる経験学習に基づく調査結果は、新しい知見を示していると考えられる。

さらに、本研究での量的調査の結果と富士ゼロックス教育研究所の企業研究の結果（富士ゼロックス総合教育研究所 2008）を比較検討してみると、先行研究の「業務支援」「内省支援」「精神的支援」の3因子解に加えて、本研究では「動機づけ支援」を加えた4因子解として示された。「動機づけ支援」の項目は、因子分析の結果「自律的に働けるよう、まかせてくれる」「仕事のやる気を高めてくれる」から構成された。

候補者は、言語制約があるため「自律的に働けるよう、まかせてくれる」ことに制限があらると考えられる。安里によれば、候補者の言語制約が業務のルーチン化につながっていることを指摘している（安里 2012）。このような状況により、「自律的に働けるよう、まかせてくれる」に制限が生じれば、候補者は業務に対する動機づけが低下すると考えられる。その結果、「仕事のやる気を高めてくれる」につながらなくなり、候補者特有の「動機づけ支援」の項目として構成されていることが考えられる。

さらに、本研究での結果と富士ゼロックス総合教育研究所の調査結果との相違は、「工作上必要な他部門との調整をしてくれる」「競争心を高めてくれる」の項目に信頼性が得られなかった点である。「工作上必要な他部門との調整をしてくれる」は、候補者にとって他部門との調整が必要のない業務内容が影響していると考えられる。介護現場で「競争心を高めてくれる」の項目で信頼性が得られなかったのは、企業と比較して、介護業務の数値化が困難なため、「競争原理」が働きにくいことが理由として考えられる。宮上らは、医療・福祉分野においては、一般企業のように明確に数値で示される外的な評価基準である利益の追

求ではなく、ケアの質の向上など職員の内的な評価を含む基準があると指摘している（宮上・田中 2016）。介護現場では、介護業務の数値化が困難なため、「競争原理」が浮き彫りにされにくい環境が本研究結果においても示されているといえよう。

次いで、調査結果から、介護現場での他者とのかかわりとして、候補者は上司（介護主任、介護リーダー、介護職の先輩）から「業務支援」が多く得られていることを示した。また、候補者が日常業務において成長を実感しているのは、職場の上司であることが示唆された。候補者の日常業務で成長を実感する他者は、候補者の日常業務が介護業務中心であるために、大切なかかわり先と同様に介護主任、介護リーダー、介護職の先輩になるのであろう。さらに、項目別にみると、候補者は「自分にはない専門的知識・スキルを提供してくれる」「仕事の相談にのってくれる」「仕事に必要な情報を提供してくれる」「自分の目標、手本になってくれる」が同じ職場の上司からの「業務支援」として、成長の実感が得られている傾向にある。

伊藤の19施設を分析対象とした研究では、候補者の介護技術20項目の平均習得期間は日本人の約4.8か月と比較して、約8.7か月となっている。しかし、3年間の研修終了時の施設長による介護技術を含む総合評価において、候補者は日本人職員を上回る評価を得ている（伊藤 2014）。その他の研究でも候補者は介護技術にはほぼ問題がないことが指摘されている（小川 2009；角田 2013）。候補者にとって介護技術は、「やって見せる」ことができるために、言語理解よりも視覚からの情報収集で理解がしやすいと思われる。候補者に対する効果的な日常業務における「業務支援」は、まずは「自分の目標、手本になってくれる」ことによって視覚的に示すことが効果的といえよう。視覚的なモデルになりながら、「自分にはない専門的知識・スキルを提供」したり、「仕事に必要な情報を提供」したりしながら、困ったときには、「仕事の相談にのってくれる」ことで自らの成長を実感していると考えられる。

同僚・後輩からは「精神的支援」を多く得ていることが示唆できた。同様に、同僚・後輩からは候補者が成長を実感する「動機づけ支援」が得られている傾向がある。さらに、施設長・医師、あるいは他職種からの「内省支援」から成長を実感している傾向が示されている。この結果については、富士ゼロックス教育研究所の企業研究の結果（富士ゼロックス総合教育研究所 2008）と一致した結果が得られた。ただし、介護現場での「内省支援」は、頻回に実施されていない傾向が見られた。

以上、研究課題1) 候補者の介護現場において他者とのかかわりからどのような支援を受けているのかを明らかにした結果、候補者は、介護現場において上司からの「業務支援」、施設長・医師、あるいは他職種からの「内省支援」、同僚・後輩から「精神的支援」、動機づ

け支援」が得られている傾向が示された。これらの結果からは、介護現場での候補者への他者からの支援に基づく経験学習が実証的に明らかにできた。「動機づけ支援」は、介護現場での候補者への他者からの支援の特徴として見られた。また、介護現場では、候補者への「内省支援」が実施されていない傾向が見られた。

## 5-2 質的調査結果からの考察

10名の候補者および責任者を対象にした質的調査の結果では、候補者の介護現場での経験をととした学びに関する28カテゴリーが見出された。カテゴリーの内容と相互の関係について分析した結果、候補者の介護現場における経験をととした学びの過程には「はじめて介護現場に入る時期」「介護現場になじむ時期」「モチベーション維持期」「国家試験のストレス過多期」の4段階があり、コルブが示している具体的経験→反省的観察→抽象概念化→能動的実験へと発展するらせん状の経験学習サイクルで成り立っていることが認められた。この結果は、これまで明らかにされてこなかった候補者の経験学習プロセスが知見として提示できたといえよう。

宮上らは、介護分野での職業経験をもつ准看護学生の認識を質的記述的分析により明らかにしている(宮上・田中 2016)。その結果、准看護学生は、コルブの経験学習のようにならせん状のサイクルに基づき学んでいることが示されている。宮上らの研究の対象は准看護学生であり養成校で学ぶが、候補者は現場で学ぶという相違点がある。また、宮上らの研究では、准看護学生ゆえに経験学習サイクルが「福祉職から看護職への転職」「看護を実践的に学びはじめる」「自分自身と看護師像を重ねていく」「看護について仕事の信念をもつ」となっており、本研究で示した候補者の経験学習サイクルの意味とは異なりがある。一方で、介護分野での職業経験をもつ社会人であること、准看護学生も身体的な日常生活のケアを経験していること、准看護学生が「介護から看護へ」候補者の多くが「看護から介護へ」という領域の変化が見られる、など宮上らの研究結果と本研究結果には共通した特徴があり、候補者の経験学習サイクルを見出した本研究結果の妥当性を示していると考えられる。

次いで、候補者の「仕事の信念」としては、【コミュニケーション技術を獲得する】【国を代表して知識・技術を理解する】【業務に必要な介護技術を習得する】【困難を乗り越えてきたという矜持がある】【利用者へのより良いケアを希求する】を析出した。この結果と日本人介護福祉士候補者の先行研究を比較検討してみる。宮上らは、離職者を対象とした介護雇用プログラム事業を活用して、介護施設で介護業務に従事しつつ、介護福祉士養成校に入学して介護福祉士を目指す社会人学生(以下、プログラム生)に対して質的分析をしている(宮上・河内 2012; 宮上・田中 2013; 宮上・田中 2015)。

プログラム生の「仕事の信念」に関連するカテゴリーを《 》、コードは〈 〉で表記しつつ、候補者の「仕事の信念」と比較検討をしてみる。プログラム生には、〈社会人として経験が生きるのはコミュニケーションと状況判断力〉〈社会経験や職業経験が介護に活用できる〉から構成される《社会人の持つ強みはコミュニケーション力と生活者としての技術》という認識がある。このコードとカテゴリーは、コミュニケーションを重視する考え方であり、候補者の【コミュニケーション技術を獲得する】という「仕事の信念」に関連していると思われる。また、〈プログラム生としての勤務は介護技術の勉強になる〉は、【業務で必要な介護技術を習得する】という候補者の「仕事の信念」と類似するコードである。さらに、候補者の「仕事の信念」である【利用者へのより良いケアを希求する】に関連するプログラム生のカテゴリーとしては、《利用者主体》、《利用者を理解》がある。したがって、候補者の【コミュニケーション技術を獲得する】【業務で必要な介護技術を習得する】【利用者へのより良いケアを希求する】は、プログラム生と類似する「仕事の信念」であるといえる。

一方、【国を代表して知識・技術を理解する】【困難を乗り越えてきたという矜持がある】は、プログラム生のコード及びカテゴリーからは見出せなかった。すなわち、この2つの「仕事の信念」は、候補者特有のものと考えられる。【国を代表して知識・技術を理解する】は、候補者が日本人では要求されない学歴や一定期間内で日本語による国家試験合格という高いハードルゆえに、能力や意欲が高い候補者が入国している自負と母国への貢献に対する志向が考えられる。

【困難を乗り越えてきたという矜持がある】では、候補者ゆえに経験する困難な経験をとおした学びから「仕事の信念」を見出していることが示されている。金井の研究では、困難な経験が成長につながることを示唆されている（金井 2002：19）。また、ワークス研究所の調査では、ゼロからスタートするイベントを経験することで、課題への対応を高めていることが明らかになっている（古野 2005：277）。さらに、谷口は、初期の仕事経験が多くの教訓を与えると指摘している（谷口 2006：87）。本研究の結果は、これら先行研究と同様の傾向を示していると考えられる。候補者は、困難な経験を乗り越えることによって、課題への対応力や教訓などの学びを獲得していると考えられる。

ところで、松尾は「仕事の信念」について、「目標達成志向」と「顧客志向」に分類している（松尾 2006：131）。「顧客」は介護現場において利用者であるため、「顧客志向」を「利用者志向」に読み替えて松尾の研究と本研究の「仕事の信念」を比較検討してみる。まず、【国を代表して知識・技術を理解する】【困難を乗り越えてきたという矜持がある】は「目標達成志向」、【コミュニケーション技術を獲得する】【業務で必要な介護技術を習得する】【利用者へのより良いケアを希求する】は「利用者志向」に整理した（図 5-1）。

松尾の研究は、一般企業を対象にしているため、数値に基づく利益が追求されているため、目標達成志向の信念が短期的な成果と関係していると考えられている（松尾 2006）。一方で、医療・福祉分野においては、一般企業のように明確に数値で示される外的な評価基準がないという特徴がある（宮上・田中 2016）。

候補者の目標達成志向の信念である【国を代表して知識・技術を理解する】は、明確な数値化はできない内的評価基準を含んでいると考えられる。【困難を乗り越えてきたという矜持がある】は、困難を乗り越えた過去の経験が未来への成長につながることを実感しているという内的評価基準が影響をしていると考えられる。これら候補者の目標達成志向は、他者からの評価というよりも、自らの能力を高めていこうとすることが特徴として考えられる。また、学習の成果は、短期的ではなく中期的となっている可能性がある。

利用者志向の「仕事の信念」は、【利用者へのより良いケアを希求する】ために、【コミュニケーション技術を獲得する】【業務に必要な介護技術を習得する】という関連性が考えられる。これら候補者の「仕事の信念」は、はじめて介護現場に入る時期・介護現場になじむ時期・国家試験ストレス過多期という期間にわたって見られる。候補者の利用者志向の「仕事の信念」は、松尾の研究結果と同様に、中期的な経験学習の促進機能をもっているといえよう。

加えて【コミュニケーション技術を獲得する】【業務に必要な介護技術を習得する】から【利用者へのより良いケアを希求する】というカテゴリーの変容は、利用者への思いをより拡大しつつ展開されている特徴が見られる。「仕事の信念」の中核となる【利用者へのより良いケアを希求する】の変容は、利用者から学ぶ経験が利用者への思いへの変化につながり、介護の仕事のやりがいにつながっていると考えられる。

この認識は、「仕事の信念」が自己中心的なものから、他者への思いに変化しており、プロフェッショナルに必要な要素（松尾 2011：36）として見出すことができる。松尾によると、「目標達成志向」と「顧客志向」は相反するものではなく、バランスが必要とされている（松尾 2006：148-9）。候補者は、「目標達成志向」と「利用者志向」の2つを保ちつつ、経験学習を促進させていると考える。

以上のことから、候補者の「仕事の信念」は、「目標達成志向」と「利用者志向」に分類できた。また、候補者固有の「仕事の信念」としては、【国を代表して知識・技術を理解する】【困難を乗り越えてきたという矜持がある】が考えられた。それらは、候補者の目標達成志向の信念に分類でき、自らの能力を高めていこうとする内的基準が特徴として考えられた。また、利用者志向は、【コミュニケーション技術を獲得する】【業務に必要な介護技術を習得する】【利用者へのより良いケアを希求する】から構成され、利用者から学ぶ経験が

利用者への思いへの変化につながり、介護の仕事のやりがいにつながっていると考えられた。この認識は、プロフェッショナルに必要な要素（松尾 2011：36）として見出すことができた。

### 5-3 量的調査結果と質的調査結果の再検討

#### 5-3-1 候補者と職員の関係性の検討

量的調査の結果からの考察では、介護現場が候補者に対してかかわりとしての「内省支援」は実施されていない傾向がみられ、業務のルーチン化を示唆した。国際厚生事業団が2011年度に230施設を対象にした調査結果によると、勤務時間内における週当たりの学習時間は7.0時間である（国際厚生事業団 2012）。同じく、国際厚生事業団が2015年度に160施設を対象にした調査結果によると、勤務時間内における週当たりの学習時間は4.8時間である（国際厚生事業団 2016a）。つまり、勤務時間内の学習時間は、減少している傾向を示している。

赤羽らは、候補者の就労が学習時間の量によって研修重視か就労重視かの2つのタイプに分かれ、さらに施設による支援態勢の強弱によって候補者の努力に委ねるタイプか施設が積極的に支援するタイプかの2つに分類し、これらの組み合わせから、①就労重視・自己努力型、②研修重視・自己努力型、③研修重視・施設支援型、④就労重視・施設支援型の4つのタイプに類型化している（赤羽・高尾・佐藤 2013）。①就労重視・自己努力型は、就労重視の施設方針のため学習時間は短時間であり、国家試験対策は候補者の自己努力に委せる、②研修重視・自己努力型は、研修重視の施設方針のため学習時間は長時間であるが、国家試験対策は候補者の自己努力に委せる、③研修重視・施設支援型は、研修重視の施設方針のため学習時間は長時間であり、国家試験対策も施設が積極的に支援する、④就労重視・施設支援型は、就労重視の施設方針のため学習時間は短時間であるが、国家試験対策は施設が積極的に支援する、ことを意味している。③研修重視・施設支援型、④就労重視・施設支援型、の候補者への支援に積極的な施設は、経済的負担だけではなく、人的負担など過重な負担を負う傾向がある（赤羽・高尾・佐藤 2013）。

国際事業団の調査結果と赤羽らの研究を統合すると、候補者の介護現場での就労の実態は、就労重視・自己努力型の傾向にあるといえる。これらの傾向は、施設の支援が少なく、候補者の日常業務の増加を意味している。この背景には、介護施設が『現場の介護人材不足に悩む』という現実により、候補者を自施設の貴重な人材としての位置づけをしていると考えられる。

そもそもEPA政策に基づく候補者受入れの目的は、「看護・介護分野の労働力不足への対

応として行うものではなく、相手国からの強い要望に基づき交渉した結果、経済活動の連携の強化の観点から実施する」という「経済」の連携協定でとなっている。その協定は、「介護現場の人材の確保が目的ではない状況」にあり、技術移転を目的とした「国際貢献」や、国家試験取得を目標とした学習が「何より重要」としている（厚生労働省 2012a）。そして、候補者の認識は、『母国にはない知識・技術を実践で理解する』や『資格取得後のキャリアを描く』というように、日本の介護現場で新しい知識・技術を習得しながら、キャリア形成していく志向がある。

候補者は、キャリア形成志向やその志向を支持する政策的な位置づけがありつつも、日常的な人材不足の実態や、圧倒的に少数派である介護現場を前にして、自由意思を表出できない/しない状況にあると思われる。つまり、経済連携協定によって登場した候補者の「介護現場の人材の確保が目的ではない状況」は、介護現場の実態としてかけ離れており、むしろ超少子高齢社会を背景として懸念されている介護人材不足を解消すべく人材としての期待の高まりや介護現場の人材の不足があるがゆえに、「受入れ施設での介護人材としての候補者」が作りあげられているといえるだろう。

ゴフマン（Goffman, E.）によれば、人は規範に規定された役割とありのままの自己という2重性があることを「役割距離」という概念で説明している（Goffman 1961b=1985 : 115）。候補者は、自由意思を封印しつつ、介護施設からの規範に規定された役割を遂行していると考えられる。

### 5-3-2 候補者と利用者の関係性の検討

ゴフマンが指摘した「役割距離」の概念は、2重性があるがゆえに葛藤が起こるが、その葛藤から仲間同士が身内化し、連帯していく可能性をあげている（Goffman 1961b=1985 : 115）。候補者の連帯の対象としては、「仕事の信念」の中核に【利用者へのより良いケアを希求する】があること、候補者が介護現場で圧倒的に少ないこと、から利用者に着目していると考えられる。

ゴフマンは、施設の特質を「全制的施設（total institution）」の概念から言及した。すなわち、「全制的施設」は「多数の類似の境遇にある個々人が、一緒に、相当期間にわたって包括社会から遮断されて、閉鎖的で形式的に管理された日常生活を送る居住と仕事の場所」と定義し、施設入所者が入所を契機に社会と遮断され、過去において自らが保持してきた習慣を喪失し、過去の諸々の役割からの断絶を経験する（Goffman 1961a=1984 : V）。

施設入所者は、家族介護者の不在や、家族介護者による介護が困難であるなど、自由意思に反した要因により施設生活をはじめている。そして、利用者は、入所を契機に社会と遮断

され、過去の諸々の役割からの断絶を経験している。介護施設で働きはじめてからの候補者も同様に、過去において自ら保持してきた生活習慣を喪失したり、過去の諸々の役割から断絶したりする経験をしている。利用者と候補者のこれらの経験は、共感しやすいといえるだろう。加えて、伊藤によれば、候補者の母国では家族介護が前提になっており、家族と離れて暮らす施設介護に違和感を示すという（伊藤 2014）。この違和感も候補者が利用者と共感しやすい要因になっていると考えられる。

こうして候補者は、利用者の困難な経験による苦悩や葛藤が結びつき、【利用者へのより良いケアを希求する】をより確かなものにしていくと考えられる。Mayeroff の言葉を借りれば、「私自身の延長のように身に感じ」（Mayeroff 1971=2002 : 18）、「その人の世界へ“入り込んで”いく」（Mayeroff 1971=2002 : 93）のであり、そのことをとおして「理解されていると感じる」（Mayeroff 1971=2002 : 96）というケアの本質を候補者と利用者との関係から見出すことができる。

【利用者へのより良いケアを希求する】の「仕事の信念」の萌芽は、『利用者からコミュニケーションを学ぶ』にあると考えられる。先述のプログラム生の学習資源をみると、プログラム生は、〈社会人として経験が生きるのはコミュニケーションと状況判断力〉にあるように、「社会人経験」を学習資源としている。また、〈社会経験や職業経験が介護に活用できる〉というように、「社会人経験」や「職業経験」を前提として利用者との関係性を構築している。つまり、プログラム生と利用者との関係性には、プログラム生の「社会人経験」や「職業経験」が起点にあるといえよう。

一方で、候補者は過去の経験を学習資源にすることが難しく、『利用者からコミュニケーションを学ぶ』に見られるように、学習資源が「利用者」にある。利用者は、「はじめて介護現場に入る時期」での候補者との関係性において、日常的に介護をされる側という受動的な存在ではなく、教えるという能動的な存在になっている。候補者は、その関係を契機に、教えてもらった利用者のために【コミュニケーション技術を獲得する】、【業務で必要な介護技術を習得する】という志向から経験学習をおして成長をしていくことで、自らの「役割からの断絶」の回復につながっていくことが考えられる。利用者は、候補者が成長していくことが「教える」効果を実感することになり、利用者にとっても「役割からの断絶」の回復につながっていくことが考えられる。さらに、候補者にとっては、「役割からの断絶」から回復していく利用者とのかわりが成長につながり、【利用者へのより良いケアを希求する】ようになる関係性が考えられる。

『利用者からコミュニケーションを学ぶ』ときの候補者は、支援をしている認識はないであろう。むしろ、候補者は、はじめて日本の介護現場で、極めて困難な経験をするなかで利

用者と対面しており，支援どころではないという否定的な自己を認識していると思われる．しかし，野口が「無知の姿勢」が専門性になると指摘しているように（野口 2015 : 146），候補者が困難な状況のなかで一から『利用者からコミュニケーションを学ぶ』ことは，候補者にとっては中核となる「仕事の信念」の萌芽となり，利用者にとっては役割の創出になるという新たな関係性を見出したといえるのではないだろうか．

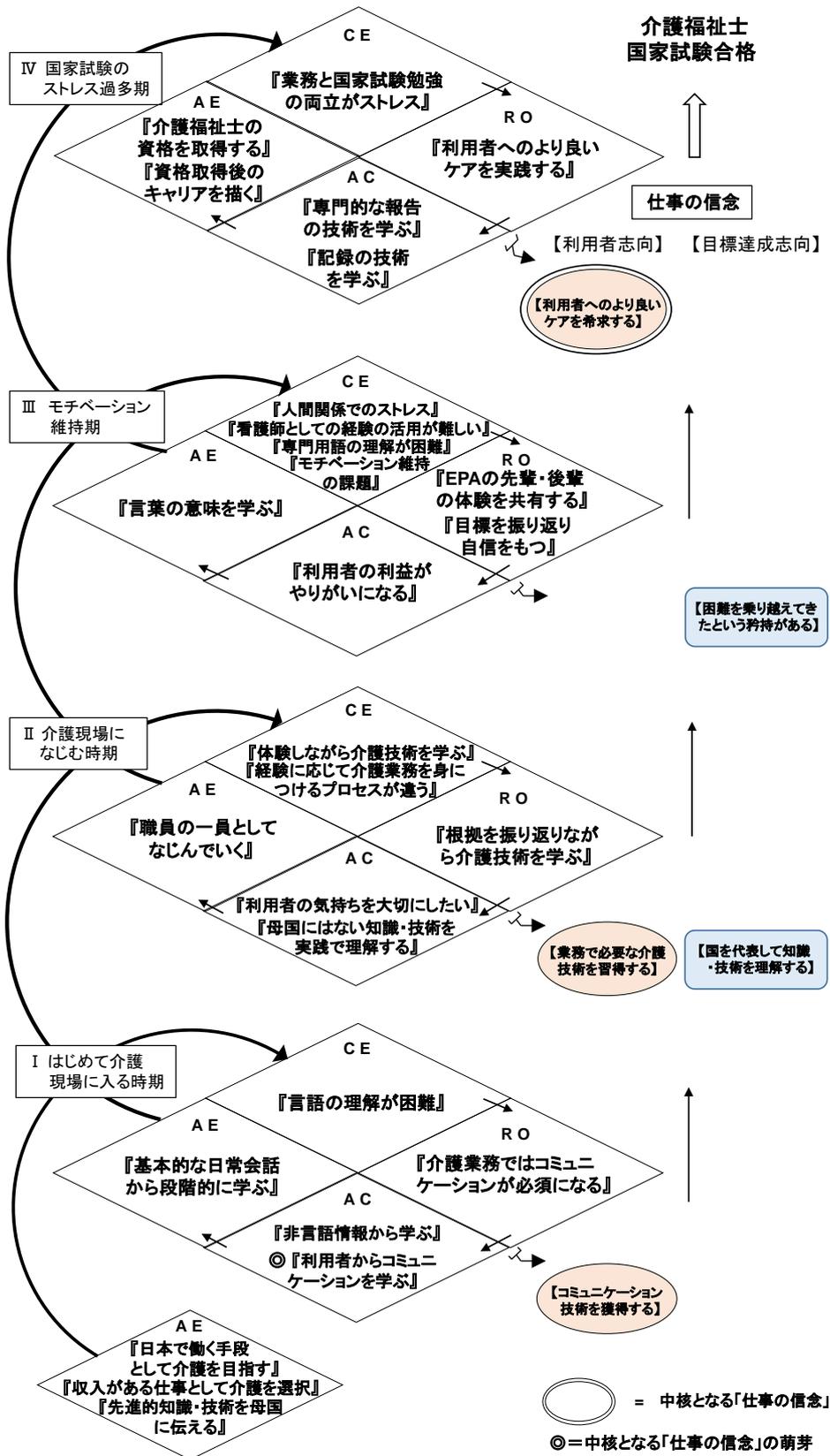


図 5-1 候補者の利用者志向と目標達成志向の「仕事の信念」と経験学習サイクル

## 第6章 結論

### 6-1 本研究の結論

EPA 介護福祉士候補者は、介護現場でどのような他者からどのような支援を受けているのか。また、介護現場における経験から何を学習し、自らの信念をどのように変容させているのかを明らかにすることを目的として、量的調査では2012年度に入国した候補者65名、質的調査では候補者10名、責任者10名を対象として、得られたデータを分析した結果、以下のような結論が得られた。

- 1) 量的調査の結果では、候補者は日常業務において、職場の上司（介護主任、介護リーダー、介護職の先輩）から、「業務支援」が多く得られ、そこからの成長を実感している傾向が明らかになった。一方で、同僚・後輩からは、「精神的支援」がかかわりから得られている傾向がある。同様に、同僚・後輩からは、「動機づけ支援」から成長の実感を得られやすい。さらに、候補者は、施設長・医師、あるいは他職種からの「内省支援」から介護現場での成長を実感していることが示されている。しかし、候補者への「内省支援」は、実施されていない傾向が見られた。因子分析の結果からは、候補者に対する他者からの支援として、「業務支援」「内省支援」「精神的支援」「動機づけ支援」の4要因が明らかになった。「業務支援」「内省支援」「精神的支援」に関しては、富士ゼロックス教育研究所の企業研究の結果と一致した結果が得られたが、本研究の特徴として「動機づけ支援」が新たな因子構造として示された。
- 2) 質的調査の結果では、候補者の介護現場における経験をとおした学びに関する28カテゴリーが析出された。カテゴリーの内容と相互の関係について分析した結果、候補者の介護現場における経験をとおした学びの過程には「はじめて介護現場に入る時期」「介護現場になじむ時期」「モチベーション維持期」「国家試験のストレス過多期」の4段階が示された。候補者の介護現場における経験をとおした学びは、コルブの経験学習サイクルで示すことができた。さらに、具体的経験→反省的観察→抽象概念化→能動的実験から次なる具体的経験へと発展させるらせん状のプロセスで成り立っていることが認められた。
- 3) 候補者の「仕事の信念」を検討した結果、【コミュニケーション技術を獲得する】【国を代表して知識・技術を理解する】【業務に必要な介護技術を習得する】【困難を乗り越えてきたという矜持がある】【利用者へのより良いケアを希求する】の特徴を見出した。4

つの時期の反省的観察と抽象的概念化のカテゴリーには、「利用者」が示されており、【利用者へのより良いケアを希求する】が「仕事の信念」の中核になっていることを示した。また、候補者特有の「仕事の信念」としては、【国を代表して知識・技術を理解する】【困難を乗り越えてきたという矜持がある】が析出された。

- 4) 候補者の経験学習の様相は、施設職員による支援と利用者との関係という2つのつながりが関連しながら変容していることが示された。候補者は、日本の介護現場で新しい知識・技術を習得しながら、自由にキャリア形成をしていく意思がありつつも、施設職員の介護人材としての期待を前提とした支援により、自由意思を表出できない/しないことが考えられた。候補者と利用者の関係性では、利用者志向の「仕事の信念」である【利用者へのより良いケアを希求する】の萌芽が、候補者が苦悩や葛藤を利用者と共有しようとしている「はじめて介護現場に入る時期」の『利用者からコミュニケーションを学ぶ』にあると考えられた。

以上を踏まえ、本研究の新しい知見としては、介護現場における候補者の経験学習が実証的に明らかにきたこと、候補者の他者からの支援として「動機づけ支援」を見出したこと、候補者特有の「仕事の信念」として【国を代表して知識・技術を理解する】【困難を乗り越えてきたという矜持がある】が明らかになったこと、「仕事の信念」の中核になる【利用者へのより良いケアを希求する】の萌芽には、『利用者からコミュニケーションを学ぶ』があること、が提示できると考える。

## 6-2 研究の限界と今後の課題

本研究の限界としては、量的調査・質的調査ともに調査協力者の母集団数が少ないことがある。そのため、本研究の結果をすぐさま一般化することに限界がある。また、本研究で使用した尺度は、企業を対象に開発されたものである。したがって、介護現場を対象にした本研究結果を精密化していくためには、さらに母集団を増やし、検証していくことが求められるだろう。

次いで、本研究の限界としては、対象者が入国後4年目の「候補者」ということがある。本研究の結果は、候補者の認識を遡及しており、調査時点における研究結果という限界を有している。各年に縦断的に調査することで、本研究の結果のより詳細な実態を浮かびあがらせることが可能になると思われる。

3点目は、EPAに基づき入国して介護施設で働いた経験を有する人は、1)候補者のまま途中で帰国した人、2)国家試験に不合格で帰国した人、3)国家試験に合格して帰国した人、4)国家試験に合格して入国時の介護施設で勤務する人、5)国家試験に合格して入国時と違う介護施設で勤務する人、が考えられる。本研究でそれぞれの認識面からの実態は、明らかになっていない。今後は、1)、3)の帰国理由の分析や、4)、5)の帰国しない要因分析が課題としてあげられる。候補者の属性に関していえば、出身国別の検討が必要になるであろう。本研究では、「仕事」という観点から研究を進めてきたが、仕事の経験以外で、国別の制度的・文化的・宗教的な背景が候補者の「仕事の信念」や経験をとおした学びになんらかの影響があることは十分に考えられ、今後検討が必要になってくる。

4点目は、調査者の語学の限界がある。言語的に制限がある候補者への配慮や方法を検討、実施してきたが、候補者が自覚している認識への回答を日本語で求めたために、結果に限界を有している。また、質的調査は、候補者の施設で実施されたこと、同じ施設の責任者にも調査をしたこと、により候補者にとっては本音を回答することに抵抗があったと思われる。言語的限界や調査環境に対する対応が今後の課題である。

最後に、松尾は経験学習プロセスについて、「経験そのもの」「個人の特性」「組織特性」から分析をしている（松尾 2006：7）。本研究では、「経験そのもの」「個人の特性」を中心に分析をしてきたため、候補者と組織特性の関連性の分析ができていない。今後は、候補者の組織特性や社会情勢を含めた外部環境が経験学習に及ぼす影響について明らかにする課題が残されている。

## 謝 辞

本研究を進めるにあたり、協力をいただいたEPA介護福祉士候補者の皆様、施設職員の皆様に深い感謝を申し上げます。皆様のご協力や語りがなければ、本研究をまとめることはできませんでした。ご協力をいただいたEPA介護福祉士候補者のなかには、すでに帰国をされた方もおられ、本研究の報告が困難になったことがとても心残りとなっています。皆さんが日本に来たからこそ歩むことができる、末永い実りある人生を心から祈っています。

博士後期課程でご指導いただいた宮上多加子先生には、丁寧かつ的確なご助言をいただきました。時には疲れはてかけた時もあったのですが、宮上多加子先生の近からず遠からず常に一緒に考えてくださる姿勢には幾度も救われました。宮上多加子先生の誠実なご指導とあたたかいご支援がなければ、本研究が完成できなかったことを断言できます。この場を借りて、心より感謝を申し上げます。

また、研究計画書の作成段階から、丁寧なご指導とご助言をいただきました荻沼一男先生、長澤紀美子先生、最終審査でご指導くださいました杉原俊二先生に心から感謝を申し上げます。荻沼一男先生からは、植物細胞分類学の視点から博士論文に対してご指導をいただきました。そのご指導からは、他領域ゆえに、新しい気づきを多くいただきました。長澤紀美子先生からは、国際福祉政策の視点からグローバルかつローカルな多様な観点から考究していく重要性を教えていただきました。杉原俊二先生は、博士後期課程での講義でもお世話になり、研究とは何か、博士後期課程で学び意味は何か、博士論文とはどのようなものを教えていただきました。

最後に職場の皆様の配慮にも感謝しています。職場は、研究に対するアドバイスやディスカッションができた恵まれた環境にありました。精神的にしんどい時もあたたかい言葉をかけてくれたり、配慮をしてくれたりしたことを忘れません。

皆様、ありがとうございました。

## 文 献

- 安立清史・大野俊・平野裕子・ほか (2010) 「来日インドネシア人、フィリピン人介護福祉士候補者の実像」『九州大学アジア総合政策センター紀要』 5, 163-174.
- 赤羽克子・高尾公矢・佐藤可奈 (2012) 「EPA 介護福祉士候補者への支援態勢をめぐる諸問題—施設の支援態勢と候補者の就労・研修状況との関係を手がかりとして」『社会学論叢』 174, 1-19.
- 赤羽克子・高尾公矢・佐藤可奈 (2013) 「候補者の受入れ態勢の現状と課題—受入れ施設への質問紙調査を中心として」『聖徳大学研究紀要』 24, 25-32.
- 赤尾勝己 (2004) 「成人教育学—M・ノールズの理論をめぐって」赤尾勝己編『生涯学習理論を学ぶ人のために』世界思想社, 5-32.
- 赤尾勝己 (2012) 「生涯学習を論じるうえでの諸前提」赤尾勝己編『新しい生涯学習概論 後期近代社会に生きる私たちの学び』ミネルヴァ書房, 1-16.
- 安里和晃 (2011a) 「EPA による看護師・介護士受入れ制度について」安里和晃編著『労働鎖国ニッポンの崩壊 人口減少社会の担い手はだれか』ダイヤモンド社.
- 安里和晃 (2011b) 「これまでの EPA による介護福祉士・看護師候補者の受入れから見えてきたもの」『月刊福祉』全国社会福祉協議会, 12-15.
- 安里和晃 (2012) 「EPA は介護・看護現場を変えたか」『POSSE』 16, 141-153.
- 安里和晃 (2016) 「経済連携協定を通じた海外人材の受け入れの可能性」『日本政策金融公庫論集』 30, 35-62.
- アジア途上国障害情報センター (2012) 「インドネシア概要」  
(<http://www.adinfo.jp/indonesia/index.html>,2016.8.18)
- Carlos, Maria Reinaruth D. and Chizuko Sato and Caragay (2008) 「日本—フィリピン間の人の移動に関する会議報告書 フィリピン人看護師・介護士の国際移動 日本への送出しの可能性」『研究シリーズ 8』龍谷大学アフラシア平和開発研究センター
- Carlos, Maria Reinaruth D, Ruben Caragay and Aysun Uyar (2009) 「第 2 回日本—フィリピン間の人の移動に関する会議報告書 日比経済連携協定によるフィリピン人看護・介護労働者の日本への移動 フィリピン人看護師・介護士の国際移動—日本への送出しの可能性」『研究シリーズ 10』龍谷大学アフラシア平和開発研究センター
- Cranton, P. (1992) *Working with Adult Learners*, Toronto: wall & Emerson = 入江直子, 豊田千代子, 三輪健二共訳 (1999) 『おとなの学びを拓く—自己決定と意識変容を求めて』鳳書房.

- Cranton,P. (1996) *Professional Development as Transformative Learning—New Perspectives for Teachers of Adults*. SanFrancisco : Jossey Bass=入江直子, 三輪健二監訳 (2004) 『おとなの学びを創る—専門職の省察的实践をめざして—』鳳書房.
- Dewey,J. (1938) *Experience and Education*. Kappa Delita Pi. =市村尚久訳 (2004) 『経験と学習』講談社.
- 藤井佐知子 (1997) 「アンドラゴジー」森隆夫・耳塚寛明・藤井佐和子編著『生涯学習の扉』ぎょうせい, 16-40.
- 富士ゼロックス総合教育研究所 (2008) 「人材開発白書 2009」富士ゼロックス総合教育研究所  
([http://www.fxli.co.jp/images/co\\_creation/images/fxli\\_wp2009.pdf](http://www.fxli.co.jp/images/co_creation/images/fxli_wp2009.pdf),2016.07.27)
- 古野庸一 (2005) 『リーダーになる極意』PHP 研究所.
- 外務省 (1999) 「アジア経済再生ミッション報告書」  
(<http://www.mofa.go.jp/mofaj/area/asiakeizai/saisei/hokoku.html>, 2014.3.04)
- 外務省 (2012) 「インドネシア基礎データ」  
(<http://www.mofa.go.jp/mofaj/area/indonesia/data.html>,2014.2.18)
- 外務省 (2016a) 「フィリピン基礎データ」  
(<http://www.mofa.go.jp/mofaj/area/philippines/data.html>,2016.8.18)
- 外務省 (2016b) 「ベトナム社会主義共和国基礎データ」  
(<http://www.mofa.go.jp/mofaj/area/vietnam/data.html>,2016.8.18)
- Goffman,Irving. (1961a) *Asylums:Essays on the Social Situation of Mental Patient sand Other Inmates*.Doubleday=石黒毅訳 (1984) 『アサイラム—施設収容者の日常世界』, 誠信書房.
- Goffman,Irving. (1961b) *Encounters: Two Studies in the Sociology of Interation*. The Bobbs-Merrill=佐藤毅・折橋徹彦訳 (1985) 『出会い—相互行為の社会学』, 誠信書房.
- グレッグ美鈴・麻原きよみ・横山美江 (2007) 『よくわかる質的研究の進め方・まとめ方—看護研究のエキスパートをめざして』医歯薬出版, 69-70.
- 平野裕子・小川玲子・川口貞親・ほか (2010) 「来日第1陣のインドネシア看護師・介護福祉士候補者を受入れた全国の病院・介護施設に対する追跡調査(第3報)—受入れ施設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, 113-125.
- 井口泰 (2001) 『外国人労働者新時代』筑摩書房.

- 池田祥子 (1997) 「アンドラゴジー」 森隆夫・耳塚寛明・藤井佐和子編著『生涯学習の扉』, ぎょうせい, 103-104.
- 井上豊久 (1999) 「M.S.ノールズの SDL の研究」『福岡教育大学紀要』 48, 9-21.
- 石河久美子 (2003) 『異文化間ソーシャルワーク』 川島書店.
- 伊藤鏡 (2014) 「介護現場における外国人介護労働者の評価と意欲—インドネシア第一陣介護福祉士候補者受け入れ施設のアンケート調査をもとに」『厚生学の指標』 61 (11), 27-35.
- 介護労働安定センター (2013) 「平成 24 年度介護労働実態調査結果について」  
([http://www.kaigo-center.or.jp/report/pdf/h24\\_chousa\\_kekka.pdf](http://www.kaigo-center.or.jp/report/pdf/h24_chousa_kekka.pdf),2014.3.19)
- 金井壽宏 (2002) 『仕事で「一皮むける」』 光文社新書.
- Knowles,M.S. (1980) *The Modern Practice of Adult Education : From Pedagogy to Andragogy* (2nd ed.) .New York.=堀薫夫・三輪建二監訳 (2002) 『成人教育の現代的実践—ベダゴジーからアンドラゴジーへ』 鳳書房.
- 国立社会保障・人口問題研究所 (2011) 「日本の将来推計人口 (平成 23 年 1 月推計)」
- Kolb,D. (2014) *Experiential learning : Experience as the Source of Learning and Development* (2nd ed.) .Pearson FT Press.
- 神戸大学経済学部石黒馨研究会 (2010) 「日本・フィリピン EPA の改善—1 万人のフィリピン人介護福祉士受入れ政策」  
(<http://www.isfj.net/articles/2010/f16.pdf>,2014.3.21)
- 河内康文 (2011) 「社会人入学生に対する介護福祉士養成教育の現状と課題に関する研究—介護雇用プログラムにおける現場指導者に対するインタビュー調査の分析」『日本介護福祉士養成施設協会創立 20 周年記念論文集』 社団法人日本介護福祉士養成校協会, 114-131.
- 河内康文・宮上多加子 (2012) 「介護雇用プログラムにおける現場指導者の認識と対応—事業初期における現場指導者のとまどいに焦点をあてて」日本社会福祉学会中国・四国地域ブロック機関誌編集委員会発行『中国・四国社会福祉研究』 1, 33-43.
- 河内康文 (2013) 「現場指導者が認識する介護雇用プログラムの現状と課題—プログラム開始から 1 年 4 か月経過後のインタビュー調査の分析」日本社会福祉学会中国・四国地域ブロック機関誌編集委員会発行『中国・四国社会福祉研究』 2, 1-12.
- 河内康文 (2014) 「介護雇用プログラムにおける現場指導者の認識に関する研究—事業開始後 3 年間の縦断的インタビュー調査をとおして」『介護福祉教育』 19 (2), 57-68.

- 河内康文・宮上多加子・田中眞希（2016）「介護福祉士の職業経験と仕事の信念—経験学習論に基づく分析」『介護福祉教育』21（2），57－68.
- 厚生労働省（2009）「介護分野の人材確保・育成支援事業の概要」  
（<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2009/12/dl/s1211-13c.pdf>,2016.9.3）
- 厚生労働省（2010）「インドネシア人介護福祉士候補者受入実態調査の結果について」  
（<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000054my.html>,2014.3.26）
- 厚生労働省（2011）「今後の介護人材養成の在り方について（概要）」  
（<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000011uv3att/2r98520000011uwt.pdf>,2014.9.24）
- 厚生労働省（2012a）「フィリピン看護師・介護福祉士候補者の受入れについて」  
（<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/other07/>,2014.3.05）
- 厚生労働省（2012b）「EPA介護福祉士候補者の受入れについて」  
（<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r985200000261i3-att/2r985200000261r3.pdf>,2016.8.18）
- 厚生労働省（2012c）「ベトナム看護師・介護福祉士候補者の受入れについて」  
（<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/other47/>, 2014.3.19）
- 厚生労働省（2012d）「介護福祉士国家試験問題における難しい用語の取り扱い」  
（<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000026ivy.html>, 2014.9.17）
- 厚生労働省（2013a）「インドネシア人看護師・介護福祉士候補者の受入れについて」  
（[http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/other21/index.html?utm\\_source=twitterfee](http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/other21/index.html?utm_source=twitterfee), 2014.3.19）
- 厚生労働省（2013b）「介護人材確保について」  
（[http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12601000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshi\\_tsu\\_Shakaihoshoutantou/0000021718.pdf](http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12601000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshi_tsu_Shakaihoshoutantou/0000021718.pdf), 2014.3.18）
- 厚生労働省（2013c）「介護福祉士候補者への学習支援及び試験上の配慮」  
（<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000002yccb-att/2r9852000002ywi9.pdf>, 2014.4.22）
- 厚生労働省（2013d）「フィリピン人看護師・介護福祉士候補者の受入れについて」  
（<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/other07/index.html>, 2014.3.19）
- 厚生労働省（2015a）「平成 27 年度外国人介護福祉士候補者学習支援事業 実施団体公募要領」

- (<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12000000-Shakaiengokyoku-Shakai/00000076849.pdf>,2015.12.17)
- 厚生労働省 (2015b) 「第 27 回介護福祉士国家試験合格発表」  
(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000079005.html>,2016.12.30)
- 国際厚生事業団 (2012) 「平成 23 年度介護福祉士候補者巡回訪問結果について」  
(<http://www.jicwels.or.jp/files/E5B9B3E6889023E5B9B4E5BAA6E5B7A1E59B9EE8A8AAE5958F.pdf>,2013.8.20)
- 国際厚生事業団 (2013a) 『EPA介護福祉士候補者受入れ標準的な学習プログラム及び研修の手引き』
- 国際厚生事業団 (2013b) 『研修事例集 EPA介護福祉士候補者向け』
- 国際厚生事業団 (2013c) 『研修事例集 受入れ施設研修指導者向け』
- 国際厚生事業団 (2014a) 「平成 27 年度版EPAに基づく外国人看護師・介護福祉士受入れパンフレット」  
(<http://www.jicwels.or.jp/files/H26E5B9B4E5BAA6E78988E38391E383B3E38395E383ACE3838.pdf>,2014.2.24)
- 国際厚生事業団 (2014b) 「平成 27 年度 EPA 受入れ」  
(<http://jamcf.jdf/2014/1404EPA.pdf>,2014.6.8)
- 国際厚生事業団 (2015a) 「平成26年度 介護福祉士候補者巡回訪問実施結果について」  
(<http://jicwels.or.jp/files/E5B9B3E6889026E5B9B4E5BAA6E4BB8BE8ADB7E7A68FE7A589.pdf>,2016.4.30)
- 国際厚生事業団 (2015b) 「受入支援等の取り組み・受け入れ状況等について」  
([http://www.jicwels.or.jp/files/E38090E5AE8CE68890E78988E38091EFBC88E9858DE5B883E7\\_2\\_3.pdf](http://www.jicwels.or.jp/files/E38090E5AE8CE68890E78988E38091EFBC88E9858DE5B883E7_2_3.pdf),2016.4.8.18)
- 国際厚生事業団 (2016a) 「平成 29 年度版EPAに基づく外国人看護師・介護福祉士受入れパンフレット」  
([http://jicwels.or.jp/files/EPA\\_H29\\_pamph.pdf](http://jicwels.or.jp/files/EPA_H29_pamph.pdf),2016.4.30)
- 国際厚生事業団 (2016b) 「EPAによる外国人介護福祉士候補者等受入れのさらなる活用策」  
第 8 回外国人介護人材の在り方に関する検討会  
(<http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12201000-Shakaiengokyokushougaihoukenfukushibu-Kikakuka/shiryoku1.pdf>,2016.12.30)
- 国際交流&日本語支援Y (2011a) 『外国人のための介護福祉士国家試験対策 新カリキュラム「人間と社会」』

- 国際交流&日本語支援Y (2011b)『外国人のための介護福祉士国家試験対策 新カリキュラムⅠ「介護」-1』
- 国際交流&日本語支援Y (2011c)『外国人のための介護福祉士国家試験対策 新カリキュラムⅡ「介護」-2』
- 国際交流&日本語支援Y (2011d)『外国人のための介護福祉士国家試験対策 新カリキュラムⅢ「こころとからだのしくみ」』
- 国際交流&日本語支援Y (2013a)『外国人のための介護福祉士国家試験対策 新カリキュラムⅠ・Ⅱ・Ⅲ これだけは覚えよう！「ワークシート」』
- 国際交流&日本語支援Y (2013b)『始めよう！介護福祉士国家試験対策』
- Lindeman,E.C. (1926) .*The meaning of adult education*. New York:New Republic.  
=堀薫夫訳 (1996) 『成人教育の意味』学文社.
- 松尾睦 (2006) 『経験からの学習 プロフェッショナルへの成長プロセス』同文館出版.
- 松尾睦 (2011) 『経験学習入門—職場が生きる、人が育つ』ダイヤモンド社.
- 松尾睦 (2015a) 『『経験から学ぶ力』の育て方(上) —企業における『経験学習』とは』三井住友銀行グループ SMBCコンサルティング編『SMBCマネジメント+』, 30-31.
- 松尾睦 (2015b) 『経験学習ケーススタディ』ダイヤモンド社.
- Mayeroff,M.(1971) .*On Caring Harper & Row,Publishers,Inc.* =田村真・向野宣之訳  
(2002) 『ケアの本質』ゆみる出版.
- 見田宗介 (1965) 『現代日本の精神構造』弘文堂.
- 三輪健二 (1989) 「成人教育と日常意識—西ドイツ成人教育教授学における『解釈のパターン』論」『東京大学教育学部紀要』29, 341-350.
- 三輪健二 (1992) 「成人の日常意識とアイデンティティ—R.アーノルドの解釈のパターン論」, 社会教育基礎理論研究会編著『叢書 生涯学習X 生活世界の対話的創造』雄松堂出版, 31-94.
- 三輪健二 (1995) 『現代ドイツ成人教育方法論 成人の日常意識とアイデンティティ』東海大学出版会.
- 宮上多加子 (2010) 「高齢者福祉施設に勤務する介護福祉士のキャリア意識—職務意識に関する面接調査の質的分析から」『高知女子大学紀要社会福祉学部編』59, 1-11.
- 宮上多加子 (2012) 「離職者を対象とした介護福祉士養成教育における社会人学生の認識—学びの経験に関する個別面接調査に基づく分析」『介護福祉教育』17 (2), 98-106.

- 宮上多加子・河内康文（2012）「離職者を対象とした介護福祉士養成事業における社会人学生  
の経験—離職者訓練生と介護雇用プログラム生の比較」『中国・四国社会福祉研究』1,  
22—32.
- 宮上多加子・田中眞希（2013）「介護福祉士養成教育における社会人学生の学びのプロセス  
—離職者訓練生と介護雇用プログラム生の学年による変化」『中国・四国社会福祉研究』  
2, 13—29.
- 宮上多加子・田中眞希（2014）「離職者対象の介護人材事業の課題—事業利用学生と行政の  
立場から—」『介護福祉教育』19（2）, 69—80.
- 宮上多加子・田中眞希（2015）「介護雇用プログラム生の学びと仕事に対する思い—面接調  
査による3年間の変化の分析」『高知県立大学紀要社会福祉学部編』64, 1—16.
- 宮上多加子・田中眞希（2016）「准看護師養成校における社会人学生の仕事に対する思い—  
介護職経験者の学習プロセスの分析から」『高知県立大学紀要社会福祉学部編』65, 1—  
12.
- 森隆夫（1997）「理論・理念・方法」森隆夫・耳塚寛明・藤井佐和子編『生涯学習の扉』ぎ  
ょうせい, 1—8.
- 永井健夫（1989）「認識変容としての成人の学習—J.Mezirow の学習論の検討」『東京大学  
教育学部紀要』29, 331—339.
- 永井健夫（1991）「アメリカ,J.Mezirow の学習論をめぐって—成人の学習およびその考察  
における基本的視点」社会教育基礎理論研究会編『叢書 生涯学習IX 諸外国の生涯学  
習』雄松堂出版, 73—113.
- 中原淳・金井壽宏（2009）『リフレクティブ・マネジャー—一流はつねに内省する』光文社
- 中原淳（2010）『職場学習論—仕事の学びを科学する』東京大学出版会.
- 中原淳（2013）「経験学習の理論的系譜と研究動向」『日本労働研究雑誌』639, 4—14.
- 中西正司（1993）「当事者主体の福祉サービスの構築—障害者が地域で暮らす権利と方策  
—自立生活センターの活動を通して」『社会福祉研究』57, 48—53.
- 日本介護福祉士会（2007）「外国人労働者の受入れを巡る考え方について」  
(<http://www.jacw.or.jp/yoboshoteigensho/200711gaikoku.pdf>,2014.03.18)
- 日本介護支援協会（2011）『EPA介護福祉士候補者・指導者向け 介護福祉士国家試験合格  
必勝本』
- 野口裕二（2015）『物語としてのケア—ナラティブ・アプローチの世界へ』医学書院.
- 小川玲子（2009）「経済連携協定によるインドネシア人介護福祉士候補者の受入れについ  
て—介護施設における量的質的調査を中心に」『都市政策研究』8, 65—77.

- 小川玲子・平野裕子・川口貞親・ほか（2010）「来日第1陣のインドネシア看護師・介護福祉士候補者を受入れた全国の病院・介護施設に対する追跡調査（第1報）—受入れ施設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.
- 岡村純（2004）「質的研究の看護学領域への展開—社会調査方法論の視点から」『沖縄県立看護大学紀要』5, 3-15.
- 大森弘子・倉鋪桂子（2013）「EPA インドネシア人介護福祉士の日本就労過程」『福祉教育開発センター紀要』10, 佛教大学福祉教育開発センター, 41-51.
- Richars,L.&Morse,M.J.(2007).*Read me first for a use's guide to qualitative methods*.Thousand Oaks,Sage publications=小林 奈美 監訳（2008）『はじめて学ぶ質的研究』医学薬出版.
- 佐藤博樹（2014）「介護人材の需給構造の現状と課題」労働政策研究・研修機構編『介護人材需給構造の現状と課題—介護職の安定的な確保に向けて—』労働政策研究報告書 168, 1-10.  
(<http://www.jil.go.jp/institute/reports/2014/documents/0168.pdf>,2015.2.3)
- 佐藤郁哉（2008）『質的データ分析法—原理・方法・実践』新曜社.
- 社会福祉振興・試験センター（2012）「平成24年度社会福祉士・介護福祉士就労状況調査」
- 高本香織（2011）「異文化間看護・介護とコミュニケーション:EPAに基づく外国人看護師・介護福祉士候補者の受け入れをめぐって」『麗澤学院ジャーナル』19, 33-34.
- 田中眞希・宮上多加子（2013）「離職者を対象とした介護人材養成教育に対する教員の認識」『介護福祉教育』18（2）, 40-48.
- 田中眞希・宮上多加子（2014）「離職者対象の介護人材事業の課題—事業利用学生と行政の立場から」『介護福祉教育』19（2）, 69-80.
- 谷口智彦（2006）『マネジャーのキャリアと学習コンテキスト・アプローチによる仕事経験分析』白桃書房.
- 谷口智彦（2011）「時間的統合によるキャリア上の仕事経験学習の考察」『商経学叢』58（1）, 83-107.
- 常葉-布施 美穂（2004）「変容的学習—J.メジローの理論をめぐって」赤尾勝己編『生涯学習理論を学ぶ人のために』世界思想社, 87-114.
- 東京都板橋ナーシングホーム（2012）「国の政策に協力をして介護福祉士候補者を受入れている東京都福祉保健局の施設」『国際人流』25（8）, 財団法人入館協会, 7-9.
- 角田隆（2013）「国の施策の充実・効果に大きな期待EPAの枠組みでは一定の役割を果たす」『老健』24（9）, 10-13.

- 角田隆（2015）「EPA介護福祉士候補者受け入れ開始から8年定着し、評価も高い外国人介護福祉士」『介護保険情報』16（6），30－33.
- 上林千恵子「介護人材の不足と外国人労働者受け入れ—EPAによる介護士候補者受け入れ事例から」『日本労働研究雑誌』662，88－97.
- 渡邊洋子（2004）「生涯学習，社会教育，そして成人教育—学問領域としての『生涯教育学』を考える」『京都大学生涯教育学・図書館情報学研究』3，131－137.
- WHO（2015）*World Health Statistics* 2015.  
([http://www.who.int/gho/publications/world\\_health\\_statistics/2015/en/](http://www.who.int/gho/publications/world_health_statistics/2015/en/),2016.8.18)
- 山川肖美（2004）「経験学習—D.A.コルブの理論をめぐって」赤尾勝己編『生涯学習理論を学ぶ人のために』世界思想社，141－169.
- 矢澤はる美・小笠原京子（2010）「飯田女子短期大学生生活福祉専攻卒業生の就業状況と職業意識」『飯田女子短期大学紀要』27，29－40.