

## EPA介護福祉士候補者の介護現場における経験

—日常業務での他者からの支援に焦点をあてて—

コウチ ヤスフミ  
河内 康文\*

**目的** 本研究の目的は、EPA（Economic Partnership Agreement = 経済連携協定、以下、EPA）介護福祉士候補者が介護現場において、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。

**方法** 方法は、EPA介護福祉士候補者を調査協力者として、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、聞き取りをする形式で実施した。2015年1月1日現在の平成24年度入国者129名のうち、50.4%にあたる65名から回答を得た。

**結果** EPA介護福祉士候補者は、介護現場において、上司にかかわることが多い。上司からは、「業務支援」を最も受けており、そこから自らの成長を実感している。施設長・医師、多職種からは、自らを振り返る機会となる「内省支援」により成長が促される。また、同僚・後輩から受けることが多いものには、「精神的支援」「動機づけ支援」があることが確認された。

**結論** 介護現場におけるEPA介護福祉士候補者に対する支援としては、上司のモデリングによる「業務支援」、施設長・医師、多職種による「内省支援」の機会の提供、および同僚・後輩の「精神的支援」「動機づけ支援」が効果的であり、それぞれの特徴を踏まえたチームアプローチによる多様な他者とのかがわりが重要であることが示唆された。

**キーワード** EPA介護福祉士候補者、介護人材の確保、経験学習、他者からの支援、チームアプローチ

### I 緒 言

近年は、介護人材の確保が喫緊の課題となっている。介護人材の確保の1つの方法としては、外国人技能実習生や留学生などの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（Economic Partnership Agreement = 経済連携協定、以下、EPA）の枠組み以外で外国人介護人材としての入国・在留が認められていないため、本研究ではEPA介護人材に着目する。

筆者が2006年以降に報告された107件のEPA介護人材に関する文献のテーマと内容を分析し

た結果、それらの議論が主に日本側からの主張であり、EPA介護人材の視点による分析がほとんどみられないことがわかった<sup>1)</sup>。すなわち、EPA介護人材の視点から、EPA介護人材が介護現場でどのような経験をしているのかについては、明らかになっていない現状にある。

成人が経験からどのように学んでいるのかについて評価が高い基礎理論としては、コルブの経験学習論がある<sup>2)3)</sup>。松尾は、コルブの経験学習を参考にしつつ、経験による学習で人がどのように変容していくのかを実証的に明らかにしている<sup>4)</sup>。また、筆者らは、それらの知見を参考に、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

\* 高知県立大学社会福祉学部講師

という質的な側面に関する研究をしてきた<sup>5)-13)</sup>。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、および内省による認識の変容の重要性が明らかになっている。

EPA介護人材の視点に立てば、言葉や文化の違いなどの多様性から、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。加えて、EPA介護人材の経験学習は、言葉の制約や文化の相違などから、「他者」への依存度も大きいといえよう。富士ゼロックス総合教育研究所や中原は、経験学習理論に「他者」の視点を加えて実証的な研究をしている<sup>14)15)</sup>。本研究は、それらの先行研究を参考に、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、日本に入学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EPA介護福祉士候補者に焦点をあて、介護現場において、誰とかわり、どのような支援を得ているのかを明らかにすることを目的とする。その目的を明らかにすることによって、経験学習論のアプローチの観点から、今後入国が想定されているEPAによらない外国人介護人材など、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に関する知見として活用ができると考えている。なお、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」、資格取得前の外国人を「EPA介護福祉士候補者」とし、それらを総称して「EPA介護人材」として表記する。

## Ⅱ 方 法

### (1) 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EPA介護福祉士候補者である。調査は、2015年8～9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平成24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）<sup>16)</sup>であり、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。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を明記すること、②著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ている。

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。

### (2) 倫理的配慮

調査協力者に対しては、調査の前に、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志であること、調査の途中でも辞退が可能であることなどを文書で明示した後に口頭で説明をして、調査協力の意思を確認した。文書で明示をする際には、

①ふりがなをつける，②一文を短くする，③専門用語ではなく，平易な言葉を使う，④時間的余裕をもつ，⑤内容を確認するなどに留意した。調査前には，高知県立大学社会福祉研究倫理審査委員会に申請して承認を得た（第458号，平成27年7月15日付）。

(3) 分析方法

本研究で使用している尺度は，EPA介護福祉士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，EPA介護福祉士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，信頼性と妥当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。

III 結果

(1) 基本属性

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。

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，28歳（インドネシア27歳，フィリピン29歳）である。

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。

(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」とした。各因子を構成する項目のCronbachの $\alpha$ 係数は，

表1 他者から受けている支援の因子分析の結果

	因子I	因子II	因子III	因子IV
因子I 精神的支援 ( $\alpha = 0.982$ )				
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
因子II 内省支援 ( $\alpha = 0.777$ )				
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
因子III 業務支援 ( $\alpha = 0.882$ )				
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
因子IV 動機づけ支援 ( $\alpha = 0.739$ )				
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
因子間相関				
因子I				
因子II	0.480			
因子III	0.107	0.106		
因子IV	0.323	0.431	0.449	

図1 日常業務で大切にしているかかわり先 (n=65)

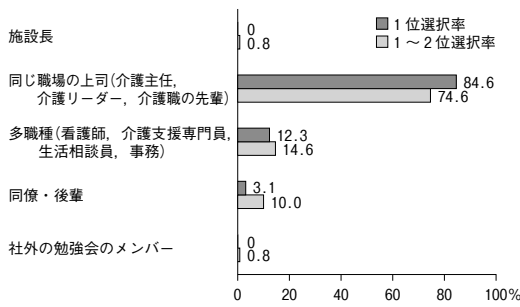
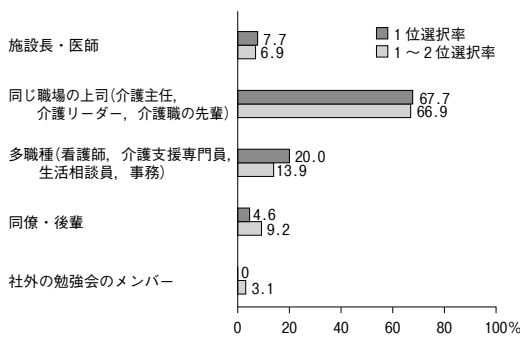


図3 成長したときのかかわり先 (n=65)



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。

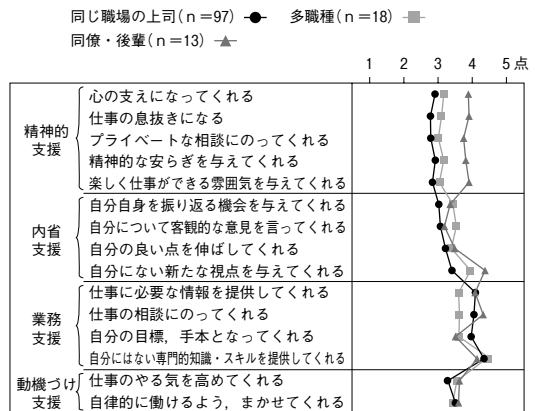
### (3) 日常業務で大切にしているかかわり先

EPA介護福祉士候補者は, 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, EPA介護福祉士候補者は, 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1)。その結果, 同じ職場の上司が最も多く, 1位選択率で84.6%である。次いで, 多職種, 同僚・後輩となっている。つまり, EPA介護福祉士候補者は, 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。

### (4) 日常業務で大切にしているかかわり先から得た支援

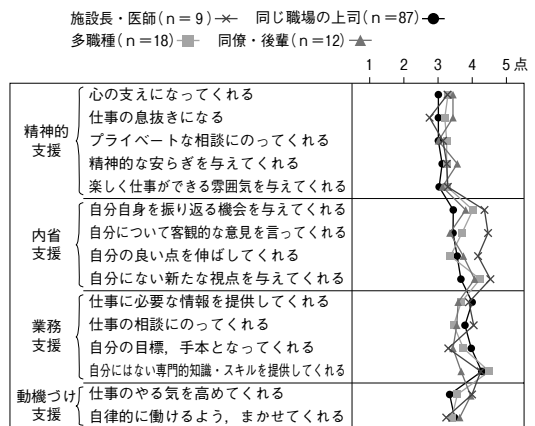
EPA介護福祉士候補者は, 日常業務で誰と

図2 日常業務で大切にしているかかわり先から得た支援



注 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4 日常業務で成長したときに得られた支援



注 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。

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。多職種は, 「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。

### (5) 成長したときのかかわり先

EPA介護福祉士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)。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%と若干低下しており、その分が他の職種に分散をしている。

#### (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、多職種からは、「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」「精神的支援」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。

## Ⅳ 考 察

#### (1) EPA介護福祉士候補者に対する他者からの支援の構成要素

因子分析の結果からは、EPA介護福祉士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要因から構成されることを示した。「業務支援」「内省支援」「精神的支援」に関しては、富士ゼロックスの企業研究の結果とほぼ一致した結果が得られたが、「動機づけ支援」が新たな因子構造の1つとして示された。EPA介護福祉士候補者は、言語の理解や文化的な理解に困難を有することがあるために、「自律的に働けるよう、まかせてくれる」ことに制限があると思われる。その結果、「仕事のやる気を高めてくれる」につながらない可能性がある。これらを解消する「動機づけ支援」は、EPA介護福祉士候補者から求められる重要な支援と考えられるだろう。

また、富士ゼロックスの企業研究の結果<sup>14)</sup>と比較すると、「仕事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」という

項目の信頼性が得られなかった。「仕事上必要な他部門との調整をしてくれる」は、EPA介護福祉士候補者が言語的な制約から他部門との調整に制限が生じていることが影響していると考えられる。また、「競争心を高めてくれる」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」が浮き彫りにされにくい環境を示している可能性がある。

#### (2) EPA介護福祉士候補者は、介護現場において誰とかがわり、何を得ているのか

EPA介護福祉士候補者は、日常業務において、総じて同じ職場の上司(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、日常業務において、同じ職場の上司からは、「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みられる。これらの結果からは、経験が豊富な同じ職場の上司が日常業務における大切なかかわり先になっていると考えられる。一方で、同僚・後輩は、「精神的支援」がかかわりから得られている傾向がある。全体的に、上司は、手本となる知識・技術は高く、同僚・後輩とは、安心して日常業務ができているということであろう。

これらの結果からは、上司から「業務支援」が、同僚・後輩から「精神的支援」が得られやすいことがわかる。これらの特性を踏まえつつ、勤務やチームを構成する際には、支援のバランスを考慮する必要があると思われる。また、同僚・後輩が「精神的支援」が高い傾向にあるといっても、あくまでも「日常業務」においてである。つまり、異文化から来たことによる言葉の壁や文化の壁による「精神的支援」までは十分にカバーできていない可能性を指摘しておく。

#### (3) EPA介護福祉士候補者は、成長したとき誰から何を得ているのか

EPA介護福祉士候補者が、日常業務において成長を実感しているのは、総じて同じ職場の上司であることが示唆された。EPA介護福祉士候補者の日常業務は、介護業務が中心である

ために、その成長も介護主任、介護リーダー、介護職の先輩などが中心になるのであろう。すなわち、EPA介護福祉士候補者は、自らが成長していると実感するかかわり先においても、同じ職場の上司から得ている傾向がある。また、項目別にみると、「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、成長実感が得られている傾向にある。

これらの結果からは、まず実際に「やって見せる」ことができる介護業務の特性が現れていると思われる。加えて、EPA介護福祉士候補者は、日本語を母国語としないために、言語理解よりも視覚からの情報収集が有意になることも考えられる。EPA介護福祉士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思われる。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」ことが効果的な支援につながるといえよう。

次いで、EPA介護福祉士候補者は、施設長・医師、あるいは多職種からの「内省支援」から成長を実感していることが示されている。日常業務においては、介護現場の人員不足という特性から、同じ職場の上司が「内省支援」をする余裕がないと考えられる。それは、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ることからわかる。しかし、EPA介護福祉士候補者に対して個別に時間を設定し、施設長・医師、あるいは多職種と面談することは、自らを振り返る機会になったり、他者からの気づきを与えてもらったりして、成長を実感することにつながると考えられる。したがって、折にふれて、「内省支援」を行うことは、経験からの学習の効果が期待できる。また、「精神的支援」「動機づけ支援」は、同僚・後輩から得ている傾向がある。

これらの結果からは、介護現場におけるEPA介護福祉士候補者に対する効果的な支援としては、上司のモデリングによる「業務支援」、施設長・医師、多職種による「内省支援」の機会の提供、および同僚・後輩とのチームアプローチによる「精神的支援」「動機づけ支援」が提示できる。すなわち、EPA介護福祉士候補者が日常業務において成長を実感するためには、介護現場における多様な他者によるバランスの良いかかわりが重要であるといえよう。

## V 結 語

本研究では、EPA介護福祉士候補者が介護現場において、「業務支援」「内省支援」「精神的支援」「動機づけ支援」を他者から受けていることが明らかになった。EPA介護福祉士候補者は、介護現場において、上司にかかわることが多い。その上司からは、「業務支援」を最も受けており、そこから自らの成長を実感している。「内省支援」は、実際にかかわりとして行われることが少ない。しかし、それが実施されると、EPA介護福祉士候補者自身の成長として実感している。また、同僚・後輩から受けることが多いものに「精神的支援」「動機づけ支援」がある。EPA介護福祉士候補者が介護現場における支援には、多様な他者による特徴に応じたかかわりが重要であることが示唆できた。

一方で、充分でない点や今後に向けて改善すべき点が存在していることも認識しなければならない。まず、本研究の協力者は、そもそも母集団数が少ないことや調査協力者へのアクセスが困難であり、調査協力者数が限定されている。その意味では、今回の分析対象者数が少なく、本研究の結果をすぐさま一般化することに限界がある。次いで、本研究は、EPA介護福祉士候補者と他者とのかかわりを中心に検討してきたが、より具体的なかかわりの内容やEPA介護福祉士候補者のより詳細な内面的な学びの変容は明らかにされていない。また、因子分析

の結果からは、介護職あるいは外国人という特徴と思われる因子が抽出されている。これらの項目が具体的にどのような意味を有しているのかという検討も必要になるだろう。今後は、同一の特性を有する調査協力者を対象とした定性的なデータの収集と分析が必要であると考えている。

## 文 献

- 1) 河内康文. 経済連携協定(EPA)に基づく外国人介護福祉士候補者に関する研究の動向－文献レビューによる分析－. 高知県立大学紀要社会福祉学部編 2015; 64: 73-85.
- 2) 山川肖美. 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. 京都: 世界思想社, 2004; 141-69.
- 3) 赤尾勝己. 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. 京都: ミネルヴァ書房, 2012; 1-16.
- 4) 松尾睦. 経験からの学習プロフェッショナルへの成長プロセス. 東京: 同文館出版, 2006.
- 5) 河内康文. 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 2011; 114-31.
- 6) 河内康文, 宮上多加子. 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－. 中国・四国社会福祉研究 2012; 1: 33-43.
- 7) 宮上多加子. 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 2012; 17(2): 98-106.
- 8) 宮上多加子, 河内康文. 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 2012; 1: 22-32.
- 9) 河内康文. 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－. 中国・四国社会福祉研究 2013; 2: 1-12.
- 10) 宮上多加子, 田中眞希. 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 2013; 2: 13-29.
- 11) 田中眞希, 宮上多加子. 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 2013; 18(2): 40-8.
- 12) 田中眞希, 宮上多加子. 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 2014; 19(2): 69-80.
- 13) 河内康文. 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 2014; 19(2): 57-68.
- 14) 富士ゼロックス総合教育研究所. 人材開発白書 2009. 富士ゼロックス総合教育研究所 2008.
- 15) 中原淳. 職場学習論－仕事の学びを科学する. 東京: 東京大学出版会, 2010.
- 16) 厚生労働省. 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-Shakaiengokyo-Shakai/0000076849.pdf>) 2015.12.17.