

外国人労働者の環境に関する一考察

— ベトナム人看護師・介護福祉士候補者を対象として —

Work Environments for Foreign Workers in Japan

— Focus on Vietnamese Nurse and Care Worker Candidates —

経営学部現代経営学科
池田 佳代
IKEDA, Kayo, Ph.D.
Department of Contemporary Business
Faculty of Business Administration

神戸大学 キャンパスライフ支援センター
村中 泰子
MURANAKA, Yasuko
Kobe University
Support Center for Campus Life

事業創造大学院大学修了生
ファム・ホアン・アイン
Pham Hoang Anh
Graduates of the Graduate Institute for
Entrepreneurial Studies.

経営学部現代経営学科
沼田 秀穂
NUMATA, Hideho, Ph.D.
Department of Contemporary Business
Faculty of Business Administration

要旨：介護人材の確保を喫緊の課題とする日本において、外国人の就労が継続的、安定的に供給されかつ、ヘルスケアの質が担保される環境作りが必要となっている。本稿では、日本における介護人材として経済連携協定（EPA：Economic Partnership Agreement）によって来日しているベトナム人看護師・介護福祉士候補者を対象に、彼らの置かれた日本での職場環境を分析するための質問紙調査を実施した。分析結果として、日本における外国人労働者の受け入れが成功する要因の1つとして日本語教育が挙げられるとともに、コミュニケーションの成立を支援する職場環境が重要であり、その環境を整備する人間関係指向リーダーの必要性が示唆された。

Abstract： In Japan, where urgent action is needed to secure human resources in care services, it has become critically important to establish work environments and systems that facilitate a continuous and stable supply of foreign labor while maintaining high-quality healthcare. In this study, a questionnaire survey was administered to Vietnamese nurse and care worker candidates who came to Japan as healthcare human resources under an Economic Partnership Agreement, in order to investigate their new work environments. Analysis results suggest that Japanese language education is one of the main factors that contribute to the successful integration of these foreign workers in Japan. Work environments that support the establishment of good communication are also important, and this study suggests a need for interpersonal-relationship mentors who can help provide this kind of environment.

キーワード：外国人労働者, ワーク・エンゲイジメント, コミュニケーション, 経済連携協定

Keywords： Foreign Workers, Work Engagement, Communication, EPA

1. はじめに

総務省統計局の平成27年9月15日現在の推計によると、日本の人口は1億2,683万人である。その中では、高齢者（65歳以上）の人口は3,384万人で、総人口に占める割合は26.7%となっている。前年平成26年度（3,295万人、25.9%）と比べると、89万人、0.8ポイント増と大きく増加しており、人口、割合共に過去最高となった。男女別にみると、男性は1,462万人（男性人口の23.7%）、女性は1,921万人（女性人口の29.5%）と、女性が男性より459万人多くなっている。

人口性比（女性100人に対する男性の数）を年齢3区分別にみると、0～14歳では105.0、15～64歳では101.9と男性が多いのに対し、65歳以上では76.1と女性が多くなり、70歳以上では70.0、75歳以上では63.0、80歳以上では54.0となっている。

年齢階級別にみると、70歳以上人口は2,415万人（総人口の19.0%）で、前年と比べ33万人、0.3ポイント増、75歳以上人口は1,637万人（同12.9%）で、47万人、0.4ポイント増となった。また、80歳以上人口は1,002万人（同7.9%）で、前年と比べ38万人、0.3ポイント増となり、初めて1,000万人を超えた。

こういう状況に基づき、厚生労働省は2025年度に介護職員が全国で約30万人不足するという推計を発表した。特に15～64歳の生産年齢人口が減少しているが2025年にはさらに減少する見込みである。そのため経済状況の好転に伴い、介護職から他産業へ人材が流出する恐れもある。医療ニーズの高まりや認知症高齢者、高齢者のみ世帯の増加とともに、介護ニーズの高度化・多様化に対応できる介護人材の質的向上を図る必要があるとしている。

厚生労働省（2016）によると、5年間の看護師の需給見通しは、改善対策（第7次看護職員需給見通し）を講じても供給が需要を満たすことはないとされている。しかも、2006年から2010年にかけて実施した「第6次看護職員需給見通し（厚生労働省（2010）」においては、2010年度では供給が需要を98.9%満たすと見通されたが、実際は96%台にとどまり5.8万人の看護師不足となっていた。この数値は2006年度の看護師不足54.1万人をさらに上回っている。

日本が東南アジア諸国をはじめとして経済関連の国際協力という目的で取り交わしてきた経済連携協定（EPA：Economic Partnership Agreement）に、新たに外国人のマンパワーを介護や看護の分野にも導入することを決めた協定に署名したのは2006年からであっ

た。EPAとは、2つ以上の国（又は地域）の間で、自由貿易協定（FTA：Free Trade Agreement）の要素（物品およびサービス貿易の自由化）に加え、貿易以外の分野、例えば人の移動や投資、政府調達、二国間協力等を含めて締結される包括的な協定締結される包括的な協定を言う（財務省、2017）。

協定の相手国はフィリピン（2006年9月9日署名、2008年12月発効）、インドネシア（2007年8月20日署名、2008年7月発効）、そしてベトナム（2008年12月25日署名、2009年10月発効）である。外国人看護師・介護福祉士候補者の日本への受け入れ開始年度は、インドネシアからは2008年、フィリピンからが2009年、ベトナムからは2014年である。

EPAに基づく看護師・介護福祉士候補者受け入れは、外国人の就労が認められていない分野において二国間の協定に基づき公的な枠組みで特例的に行うものである。公正かつ中立に斡旋を行うとともに適正な受け入れを実施するという観点から、公益社団法人国際厚生事業団（JICWELS）が唯一の受け入れ調整機関として位置付けられ、これ以外の職業紹介事業や労働者派遣事業者には外国人候補者の斡旋を依頼することができない。

また、国内労働市場への影響を考慮するため、外国人候補者の年間の受け入れ最大人数が設定されている。開始時点から2016年6月現在迄EPAに基づく看護師・介護士候補者の累計人数は3,800人である。

石川（2013）は、「経済連携協定（EPA）により来日した外国人看護師を抱える課題」として、日本語能力が不十分、現場の仕事に支障、イスラム教徒に対する配慮の必要性の3点を論点として挙げている。

大石（2010）は、国家試験合格率の低さ、コミュニケーション能力の不十分さを論点として挙げている。日本語能力の不足、経費負担の増加、国家資格取得率の低さなどから、候補者が長い期間仕事を続けることが難しいという課題は多数指摘されており、開始から9年経つが、いまだに議論され続けている。

一方、ベトナムからの日本の大学への留学は急増している。日本学生支援機構（2017）によると、2016年5月1日時点での日本におけるベトナム人留学生数は5万3,807人で、前年度の3万8,882人から38.4%（+1万4,925人）増加している。ベトナム人留学生は、全留学生の22.5%（前年度18.7%）を占めており、出身国・地域別留学生数は、前年度と同じく中国（9万8,483人、構成比41.2%）に次いで第2位となっている。

しかし、「平成27年度 私費外国人留学生生活実態調査」（日本学生支援機構，2016）では，来日前の日本語教育機関を卒業後における進路希望は「学位を取得する」が最も多い53.2%であるが，来日後「現在通っている大学・学校にすぐ入学した」と回答した者は51.2%のうち準備教育課程および日本語教育機関を除くと全体の30.3%となっている。日本語教育という側面からだけ見ても看護師・介護福祉士候補者と同様に留学後の日本語習得に苦労している状況がある。

介護人材の確保を喫緊の課題とする日本において，外国人の就労が継続的，安定的に供給されかつ，ヘルスケアの質が担保される環境作りが必要となっている。

そこで，介護人材の労働環境を検討するにあたり，本稿では職場での人間関係を司るリーダーシップに着目する。Fiedler（1993）のコンティンジェンシー理論では，リーダーシップとは，唯一最適なリーダーシップ・スタイルというものは存在せず，状況に応じて望ましいリーダーシップのスタイルは異なるとしている。そして，状況が好意的，非好意的の両極でタスク志向リーダーの成果が高く，状況が中程度に好意的状況で人間関係志向リーダーの成果が高いことを示した。例えば，コンティンジェンシー（状況）が真ん中あたりというのは，できたばかりのプロジェクトや，外国人労働者を受け入れ始めている職場などが想定できる。そういう職場は人間関係指向リーダーの方が結果を出しやすいという分析結果がある。

本稿では，介護人材となる外国人の置かれた環境を調査し，コンティンジェンシー理論に基づき適正な労働環境を提案することを目的とする。

2. 研究方法

2.1 基本方針

日本における介護人材としてEPAによって来日しているベトナム人看護師・介護福祉士候補者に対し，質問紙調査を実施する。質問項目として，性別および年齢，職業，日本滞在期間，日本語能力，職場の人間関係，待遇への満足度，将来の就労，ワーク・エンゲイジメントに関するものを設定した。ワーク・エンゲイジメントは，Schaufeliら（Schaufeli and Bakker 2004, Schaufeli et al. 2002）が，仕事に関するポジティブで充実した心理状態であり，活力，熱意，没頭によって特徴付けられるとし，特定の対象，出来事，個人，行動などに向けられた一時的な状態ではなく，

仕事に向けられた持続的かつ全般的な感情と認知であると定義している。本稿では，「ワーク・エンゲイジメント」を測定するための手段としUWESの9項目で測定する短縮版（Schaufeli et al. 2006）質問項目の日本語版（島津，2014）を用いた。

調査結果に対し，特に受け入れがはじまったばかりの外国人特有の日本滞在期間，日本語能力に着目し，労働環境との関係を明らかにする。

2.2 調査対象者の構成

調査期間は2015年10月であり，EPAによってベトナムから来日している51名のベトナム人から回答を得た。性別（表1）および年齢（表2），職業（表3），日本滞在期間（表4）を以下に示す。

表1 Q1. 性別

	度数	%	累積%
男性	11	21.6	21.6
女性	40	78.4	100.0
合計	51	100.0	

表2 Q2. 年齢

	度数	%	累積%
20～29歳	49	96.1	96.1
30～39歳	2	3.9	100.0
40歳以上	0	0	
合計	51	100.0	

表3 Q3. 職業

	度数	%	累積%
看護師候補者	5	9.8	9.8
介護福祉士候補者	46	90.2	100.0
合計	51	100.0	

表4 Q4. 日本滞在期間

	度数	%	累積%
1年以上	34	66.7	66.7
半年以上1年未満	17	33.3	100.0
合計	51	100.0	

3. 調査結果分析

日本滞在期間，日本語能力（聞き取り，発話）と各質問項目でクロス集計を行い，カイ二乗検定の結果，有意傾向が示されたものを中心に以下に示す。

3.1 日本語能力状況について

日本語能力のうち聞き取りの状況は、全く聞き取れない、やや聞き取れない、やや聞き取れる、の累計が88.2%という状況であり、問題なく聞き取れるのは11.8%であった(表5)。一方、発話の状況は、全く話せない、やや話せない、やや話せる、の累計が82.4%で、問題なく話せるは5.8%であった(表6)。

調査対象者は日本滞在期間1年以上が66.7%を占めているが、それでも、調査時点における聞き取り、発話共に日本語力は問題ないレベルに至っていないことが明らかになった。

表5 Q6. 日本語の聞き取り状況

	度数	%	累積%
全く聞き取れない	2	3.9	3.9
やや聞き取れない	7	13.7	17.6
やや聞き取れる	36	70.6	88.2
問題なく聞き取れる	6	11.8	100.0
合計	51	100.0	

表6 Q7. 日本語の発話状況

	度数	%	累積%
全く話せない	0	0	
やや話せない	6	11.8	11.8
やや話せる	42	82.4	94.2
問題なく話せる	3	5.8	100.0
合計	51	100	

3.2 日本滞在期間と日本語の理解状況の関係

以降の表中で日本滞在期間にあたる表記「半年以上」は「半年以上1年未満」を示す。

日本滞在期間と日本語力の関係において、「Q6. 日本語の理解状況」(表7)は、1年以上で聞き取れる人が89%、半年以上で聞き取れる人が67%と、1年以上の方が聞き取れる人が多く1%水準で有意となった(df=3, $\chi^2=15.072$, $p<.01$)。1年以上経過すると全く聞き取れない人は存在しなくなっている。

「Q9.仕事の状況」(表7)では、1年以上の方が5%水準で有意、「Q10.仕事に対する取り組み」では、1年以上の方が1%水準で有意となった。仕事をするにあたり最低限でも1年以上の経過者が要求されると言える。日本語の理解と、仕事に対する取り組みの相関性が強く見られる。

表7 Q4(日本滞在期間)とQ6, Q7, Q8, Q9, Q10のクロス集計によるカイニ乗検定

		1年以上	半年以上	df	χ^2 乗	P値	
Q6. 日本語の理解状況	全く聞き取れない	0%	13%	3	15.072	0.002	***
	やや聞き取れない	11%	20%				
	やや聞き取れる	69%	67%				
Q9. 仕事の状況	とても忙しい	21%	23%	4	10.001	0.040	**
	仕事の基準(要求内容)が厳しすぎる	10%	0%				
	施設利用者との対応にストレスを感じている	11%	20%				
	そんなに忙しくない	41%	57%				
	全く問題なく仕事ができる	16%	0%				
Q10. 仕事に対する取り組み	あまり興味が無い	2%	3%	4	33.977	0.000	***
	仕事内容が楽しくない	20%	13%				
	やりがいがある仕事である	15%	30%				
	仕事内容がおもしろい	0%	3%				
	お年寄りと接するのは面倒	0%	0%				
	お年寄りと会話するのが楽しい	64%	51%				

*** $p<.01$, ** $p<.05$, * $p<.1$

3.3 日本滞在期間とワーク・エンゲイジメントとの関係

日本滞在期間とワーク・エンゲイジメント(Q15)の関係において、「Q15_4 仕事は、私に活力を与えてくれる」(表8)は、1年以上で感じるは70%、半年以上で感じるは37%と、1年以上の方がそう感じる人が多く、1%水準で有意となった(df=6, $\chi^2=21.816$, $p<.01$)。

「Q15_5 朝に目がさめると、さあ仕事へ行こう、という気持ちになる」(表8)において、1年以上で感じるは57%、半年以上で感じるは13%と、1年以上の方がそう感じる人が多く、1%水準で有意となった(df=6, $\chi^2=20.714$, $p<.01$)。

「Q15_6 仕事に没頭しているとき、幸せだと感じる」(表8)において、1年以上で感じるは54%、半年以上で感じるは30%と、1年以上の方が、幸せだと感じる事が1%水準で有意となった(df=6, $\chi^2=21.294$, $p<.01$)。

「Q15_7 自分の仕事に誇りを感じる」(表8)において、1年以上で感じるは59%、半年以上で感じるは30%と、1年以上の方が、誇りを感じる事が10%水準で有意傾向となった(df=6, $\chi^2=30.169$,

表8 Q4（日本滞在期間）とQ15のクロス集計によるカイ二乗検定

		1年以上	半年以上	df	χ ² 乗	P値	
Q15.4 仕事は、私に活力を与えてくれる	0:全く感じない	0%	20%	6	21.816	0.001	***
	1:ほとんど感じない	13%	33%				
	2:減多に感じない	16%	7%				
	3:時々感じる	31%	13%				
	4:良く感じる	15%	13%				
	5:とても良く感じる	21%	10%				
	6:いつも感じる	3%	3%				
Q15.5 朝に目がさめると、さあ仕事へ行こう、という気持ちになる	0:全く感じない	8%	23%	6	20.714	0.002	***
	1:ほとんど感じない	8%	33%				
	2:減多に感じない	26%	23%				
	3:時々感じる	21%	0%				
	4:良く感じる	16%	13%				
	5:とても良く感じる	8%	0%				
	6:いつも感じる	11%	7%				
Q15.6 仕事に没頭しているとき、幸せだと感じる	0:全く感じない	0%	7%	6	21.294	0.002	***
	1:ほとんど感じない	16%	47%				
	2:減多に感じない	30%	13%				
	3:時々感じる	25%	7%				
	4:良く感じる	13%	23%				
	5:とても良く感じる	10%	0%				
	6:いつも感じる	7%	3%				
Q15.7 自分の仕事に誇りを感じる	0:全く感じない	11%	13%	6	12.169	0.058	*
	1:ほとんど感じない	11%	40%				
	2:減多に感じない	18%	13%				
	3:時々感じる	28%	17%				
	4:良く感じる	16%	13%				
	5:とても良く感じる	8%	0%				
	6:いつも感じる	7%	3%				
Q15.8 私は仕事にのめり込んでいる	0:全く感じない	2%	20%	6	23.689	0.001	***
	1:ほとんど感じない	21%	27%				
	2:減多に感じない	13%	23%				
	3:時々感じる	43%	7%				
	4:良く感じる	8%	10%				
	5:とても良く感じる	13%	7%				
	6:いつも感じる	0%	7%				
Q15.9 仕事をしていると、つい夢中になってしまう	0:全く感じない	11%	13%	6	11.907	0.064	*
	1:ほとんど感じない	15%	37%				
	2:減多に感じない	21%	20%				
	3:時々感じる	23%	3%				
	4:良く感じる	18%	23%				
	5:とても良く感じる	8%	0%				
	6:いつも感じる	3%	3%				

*** p< .01, ** p< .05, * p< .1

p< .1)。

「Q15_8 私は仕事にのめり込んでいる」(表8)において、1年以上で感じるのは64%、半年以上で感じるのは23%と、1年以上の方が、仕事にのめり込んでいることが1%水準で有意となった(df=6, $\chi^2=23.689$, p< .01)。

「Q15_9 仕事をしていると、つい夢中になってしまう」(表8)において、1年以上で感じるのは52%、

半年以上で感じるのは27%と、1年以上の方が、夢中になってしまうことが10%水準で有意傾向となった(df=6, $\chi^2=11.907$, p< .1)

3.4 日本滞在期間と職場の状態との関係

日本滞在期間と職場の状態(Q16)では、「Q16_3 毎日、職場で自分が最も得意なことをする機会がある」(表9)において、1年以上で「はい」は66%、半年以上で「はい」は43%と、1年以上の方が、職場で自分が最も得意なことをする機会があると感じるこの強いことが10%水準で有意傾向となった(df=1, Fisherの直接法, p< .1)。

表9 Q4（日本滞在期間）とQ16のクロス集計によるFisherの直説法検定

Fisherの直接法		1年以上	半年以上	df	χ ² 乗	P値	
Q16.3 毎日、職場で自分が最も得意なことをする機会がある	はい	66%	43%	1	4.090	0.070	*
	いいえ	34%	57%				
Q16.7 自分の意見は職場で採り入れられているように見える	はい	82%	40%	1	16.313	0.000	***
	いいえ	18%	60%				
Q16.9 同僚たちは質の良い仕事をしようと努力している	はい	67%	90%	1	5.529	0.021	**
	いいえ	33%	10%				
Q16.11 過去6ヶ月間に、職場で自分の仕事で進歩したと言われた	はい	93%	60%	1	15.521	0.000	***
	いいえ	7%	40%				
Q16.12 昨年、仕事で学習し成長する機会があった	はい	90%	73%	1	4.376	0.061	*
	いいえ	10%	27%				

*** p< .01, ** p< .05, * p< .1

「Q16_7 自分の意見は職場で採り入れられているように見える」において、1年以上で「はい」は82%、半年以上で「はい」は40%と、1年以上の方が、自分の意見は職場で採り入れられているように見えると感じることの強いことが1%水準で有意となった(df=1, Fisherの直接法, p< .01)。

「Q16_9 同僚たちは質の良い仕事をしようと努力している」において、1年以上で「はい」は67%、半年以上で「はい」は92%と、半年以上の方が、質の良い仕事をしようと努力していると感じることの強いことが5%水準で有意となった(df=1, Fisherの直接法, p< .05)。

「Q16.11 過去6ヶ月間に、職場で自分の仕事で進歩したと言われた」において、1年以上で「はい」は93%、半年以上で「はい」は60%と、1年以上の方が、職場で自分の仕事で進歩したと言われたことがあ

るのが1%水準で有意となった (df=1, Fisherの直接法, p<.01)。

「Q16_12 昨年, 仕事で学習し成長する機会があった」において, 1年以上で「はい」は90%, 半年以上で「はい」は73%と, 1年以上の方が, 仕事で学習し成長する機会があったことが10%水準で有意傾向となった (df=1, Fisherの直接法, p<.01)。

3.5 日本滞在期間と将来の希望との関係

日本滞在期間と将来の希望 (Q17) では, 「Q17_2 個人で活動していく」(表10)において, 1年以上であてはまるは74%, 半年以上であてはまるは67%と, 1年以上の方が, 個人で活動していくことが1%水準で有意となった (df=3, $\chi^2=13.411$, p<.01)。

表10 Q4 (日本滞在期間) とQ17のクロス集計によるカイ二乗検定

		1年以上	半年以上	df	χ^2 二乗	P値	
Q17_2 個人で活動していく	あてはまる	15%	33%	3	13.411	0.004	***
	ややあてはまる	59%	33%				
	あまりあてはまらない	25%	17%				
	あてはまらない	2%	17%				
Q17_3 人に喜んでもらい人を助けるような仕事がしたい	あてはまる	38%	53%	3	9.108	0.028	**
	ややあてはまる	54%	27%				
	あまりあてはまらない	8%	13%				
	あてはまらない	0%	7%				
Q17_5 日本で活動していききたい	あてはまる	16%	40%	3	14.602	0.002	***
	ややあてはまる	59%	20%				
	あまりあてはまらない	21%	27%				
	あてはまらない	3%	13%				
Q17_6 ベトナムで活動していききたい	あてはまる	20%	57%	3	19.532	0.000	***
	ややあてはまる	52%	17%				
	あまりあてはまらない	28%	20%				
	あてはまらない	0%	7%				

*** p<.01, ** p<.05, * p<.1

「Q17_3 人に喜んでもらい人を助けるような仕事がしたい」において, 1年以上であてはまるは92%, 半年以上であてはまるは80%と, 1年以上の方が, 人に喜んでもらい人を助けるような仕事がしたいことが5%水準で有意となった (df=6, $\chi^2=11.907$, p<.05)。

「Q17_5 日本で活動していききたい」において, 1年以上であてはまるは75%, 半年以上であてはまるは60%と, 1年以上の方が, 日本で活動していききたいことが1%水準で有意となった (df=6, $\chi^2=14.602$, p<.01)。

「Q17_6 ベトナムで活動していききたい」において, 1年以上であてはまるは20%, ややあてはまる52%, 半年以上であてはまるは57%, ややあては

まる17%と, 半年以上の方が, ベトナムで活動していききたいことが1%水準で有意となった (df=6, $\chi^2=19.532$, p<.01)。

3.6 日本語聞き取り能力の影響

日本語能力を判定する指標として, 聞き取り能力と, 話せる能力は同一傾向 (1%水準で有意) である (表11, Q7)。

表11 Q6 (日本語聞き取り) とQ7, 9, 10のクロス集計によるカイ二乗検定

		聞き取れない	聞き取れる	df	χ^2 二乗	P値	
Q7. 日本語の発話状況	全く話せない	0%	0%	2	21.408	0.000	***
	やや話せない	47%	5%				
	やや話せる	53%	88%				
	問題なく話せる	0%	7%				
Q9. 仕事の状況	とても忙しい	0%	0%	4	9.014	0.061	*
	仕事の基準(要求内容)が厳しすぎる	18%	23%				
	施設利用者との対応にストレスを感じている	12%	5%				
	そんなに忙しくない	0%	18%				
Q10. 仕事に対する取り組み	全く問題なく仕事ができている	71%	41%	4	10.487	0.033	**
	あまり興味が無い	0%	4%				
	仕事内容が楽しくない	0%	16%				
	やりがいがある仕事である	59%	23%				
	仕事内容がおもしろい	0%	4%				
	お年寄りと接するのは面倒	0%	0%				
お年寄りと会話するのが楽しい	41%	53%					

*** p<.01, ** p<.05, * p<.1

聞き取り能力がもたらす影響として, 報酬や待遇面では, 「Q11. 報酬」(表12)において, 日本語の聞き取りで問題ない人は, 報酬の満足は4%, 聞き取れない人の満足は24% (やや満足を含めると100%)と, 聞き取れないの方が報酬満足の多いことが1%水準で有意となった (df=3, $\chi^2=13.378$, p<.01)。自分は仕事であまり貢献していないのに, このような報酬がもらえるということに対する満足感が高い。

「Q12_2. 待遇 (有休消化の量)」において, 日本語の聞き取りで問題ない人は, 有休消化の量の満足は満足1%, 聞き取れない人の満足は35%と, 聞き取れないの方が有休消化の量についての満足の多いことが1%水準で有意となった (df=3, $\chi^2=28.252$, p<.01)。

「Q12_3. 待遇 (帰国への対応)」において日本語の聞き取りで問題ない人は, 報酬の満足は16%, 聞き取れない人の満足は47%と, 聞き取れないの方が有

休消化の量についての満足の多いことが1%水準で有意となった ($df=3, \chi^2=13.378, p<.01$)。

全般に待遇面の満足は日本の聞き取りに問題がある人の方の満足度が高い。

聞き取りに問題なくなってくれば、さらなる改善を望んでいる傾向にある。「Q14. 日本に来て満足していますか」において日本語の聞き取りで問題ない人の満足は12%, 聞き取れない人の満足は47%と、聞き取れない人の方が日本に来ての満足の多いことが1%水準で有意となった ($df=3, \chi^2=13.378, p<.01$)

表12 Q6 (日本語聞き取り)とQ11, 12, 14のクロス集計によるカイ二乗検定

		聞き取れない	聞き取れる	df	χ^2 二乗	P値	
Q11. 報酬	満足	24%	4%	3	12.378	0.006	***
	やや満足	76%	65%				
	やや不満	0%	20%				
	不満	0%	11%				
Q12.2. 待遇 (有給消化の量)	満足	35%	1%	3	28.252	0.000	***
	やや満足	18%	59%				
	やや不満	47%	30%				
	不満	0%	9%				
Q12.3. 待遇 (帰国への対応)	満足	47%	16%	3	11.554	0.009	***
	やや満足	12%	53%				
	やや不満	24%	18%				
	不満	18%	14%				
Q14. 日本に来て満足していますか	かなり満足している	47%	12%	2	13.069	0.001	***
	やや満足している	53%	66%				
	あまり満足していない	0%	22%				
	全く満足していない	0%	0%				

*** $p<.01$, ** $p<.05$, * $p<.1$

3.7 日本語発話能力と意識のクロス集計

発話能力がもたらす影響として、報酬や待遇面では、「Q12_1. 待遇 (休憩時間)」(表13)において、日本語が話せる人は、休憩時間の満足は18%, 話せない人の満足は50%と、聞き取れない人の方が満足の多いことが1%水準で有意となった ($df=3, \chi^2=13.254, p<.01$)。ただ、日本語が話せる人の、休憩時間のやや満足は71%, 話せない人のやや満足は17%であり、日本語が話せる人が強い不満を示していることではない。

「Q12_2. 待遇 (有給消化の量)」において、日本語が話せる人は、有給消化の量の満足は6%, 話せない人の満足は17%と、聞き取れない人の方が満足の多いことが1%水準で有意となった ($df=3, \chi^2=20.286, p<.01$)。ただ、日本語が話せる人の、有給消化の量のやや満足は59%, 話せない人のやや満足は0%であり、日本語が話せる人が強い不満を示していることではない。

「Q12_3. 待遇 (帰国への対応)」において、日本語が話せる人は、帰国への対応満足は18%, 話せない人の満足は50%と、聞き取れない人の方が満足の多いことが10%水準で有意傾向となった ($df=3, \chi^2=7.496, p<.1$)。日本語が話せる人の、帰国への対応のやや満足は49%, 話せない人のやや満足は17%であり、日本語が話せる人が強い不満を示していることではない。

表13 Q7 (日本語の発話能力)とQ11, 12のクロス集計によるカイ二乗検定

		話せない	話せる	df	χ^2 二乗	P値	
Q12.1. 待遇 (休憩時間)	満足	50%	18%	2	13.254	0.001	***
	やや満足	17%	71%				
	やや不満	33%	11%				
	不満	0%	0%				
Q12.2. 待遇 (有給消化の量)	満足	17%	6%	3	20.286	0.000	***
	やや満足	0%	59%				
	やや不満	83%	25%				
	不満	0%	9%				
Q12.3. 待遇 (帰国への対応)	満足	50%	18%	3	7.496	0.058	*
	やや満足	17%	49%				
	やや不満	17%	19%				
	不満	17%	14%				

*** $p<.01$, ** $p<.05$, * $p<.1$

ワーク・エンゲイジメント (Q15) では、「Q15_1 仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる」(表14)において、日本語が話せる人は、活力がみなぎるように感じるは51%, 話せない人の満足は33%と、話せる人の方が満足の多いことが5%水準で有意となった ($df=6, \chi^2=12.965, p<.05$) (表15)

「Q15_3 仕事に熱心である」において、日本語が話せる人は、仕事に熱心と「いつも感じる」は23%, 話せない人の「いつも感じる」は0%と、話せる人の方が仕事に熱心であることが10%水準で有意傾向となった ($df=6, \chi^2=10.962, p<.1$)。

「Q15_5 朝に目がさめると、さあ仕事へ行こう、という気持ちになる」において、日本語が話せる人は、さあ仕事へ行こう、という気持ちになる「4:良く感じる, 5:とても良く感じる。6:いつも感じる」合計は35%, 話せない人は0%と、話せる人の方がさあ仕事へ行こう、という気持ちになることが1%水準で有意となった ($df=6, \chi^2=17.893, p<.01$)

「Q15_7 自分の仕事に誇りを感じる」において、日本語が話せる人は、仕事に誇りを感じるという気持ちになる「6:いつも感じる」は6%, 話せない人は0%と、話せる人の方が仕事に誇りを感じる、という気持ちになることが5%水準で有意となった ($df=6, \chi^2=14.305, p<.05$)。

表14 Q7（日本語の発話能力）とQ15のクロス集計によるカイ二乗検定

		話せない	話せる	df	χ^2 二乗	P値	
Q15.1 仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる	0: 全く感じない	0%	6%	6	12.965	0.044	**
	1: ほとんど感じない	17%	23%				
	2: 滅多に感じない	50%	18%				
	3: 時々感じる	0%	24%				
	4: 良く感じる	33%	14%				
	5: とても良く感じる	0%	13%				
Q15.3 仕事に熱心である	0: 全く感じない	0%	5%	6	10.962	0.090	*
	1: ほとんど感じない	33%	16%				
	2: 滅多に感じない	0%	11%				
	3: 時々感じる	17%	6%				
	4: 良く感じる	17%	25%				
	5: とても良く感じる	33%	13%				
Q15.5 朝に目がさめると、さあ仕事へ行こう、という気持ちになる	0: 全く感じない	33%	10%	6	17.893	0.007	***
	1: ほとんど感じない	33%	14%				
	2: 滅多に感じない	0%	29%				
	3: 時々感じる	33%	11%				
	4: 良く感じる	0%	18%				
	5: とても良く感じる	0%	6%				
Q15.7 自分の仕事に誇りを感じる	0: 全く感じない	0%	14%	6	14.305	0.026	**
	1: ほとんど感じない	17%	22%				
	2: 滅多に感じない	33%	14%				
	3: 時々感じる	0%	28%				
	4: 良く感じる	33%	13%				
	5: とても良く感じる	17%	4%				
Q15.8 私は仕事にのめり込んでいる	0: 全く感じない	0%	9%	6	16.501	0.011	**
	1: ほとんど感じない	0%	27%				
	2: 滅多に感じない	50%	11%				
	3: 時々感じる	33%	30%				
	4: 良く感じる	17%	8%				
	5: とても良く感じる	0%	13%				
6: いつも感じる	0%	3%					

*** p< .01, ** p< .05, * p< .1

「Q15_8 私は仕事にのめり込んでいる」において、日本語が話せる人は、仕事にのめり込んでいるという気持ちになる「5：とても良く感じる、6：いつも感じる」合計は16%、話せない人は0%で、日本語が話せる人の方が仕事にのめり込んでいる、という気持ちになることが5%水準で有意となった（df=6, $\chi^2=6.221$, p<.05）。

職場の状態（Q16）では、「Q16_2 自分の仕事を間違いなく行うための素材と道具を持っている」（表15）において日本語の話せる人で、「はい」78%、話せない人で「はい」50%と、話せる人の方が自分の仕事を間違いなく行うための素材と道具を持っているのが10%水準で有意傾向にある（df=1,

Fisherの直接法, p<.1)。

表15 Q7（日本語の発話能力）とQ16のクロス集計によるカイ二乗検定

		話せない	話せる	df	χ^2 二乗	P値	
Q16.2 自分の仕事を間違いなく行うための素材と道具を持っている	はい	50%	78%	1	4.474	0.068	*
	いいえ	50%	22%				
Q16.4 この1週間に、職場で自分は良い仕事をしたと賞賛されたり認められたりしている	はい	67%	58%	1	0.307	0.755	
	いいえ	33%	42%				
Q16.5 職場の上司などは自分のことを一人の人間として気にかけているように見える	はい	50%	85%	1	7.955	0.012	**
	いいえ	50%	15%				
Q16.11 過去6ヶ月間に、職場で自分の仕事で進歩したと言われた	はい	50%	87%	1	10.024	0.006	***
	いいえ	50%	13%				
Q16.12 昨年、仕事で学習し成長する機会があった	はい	67%	87%	1	3.421	0.085	*
	いいえ	33%	13%				

*** p< .01, ** p< .05, * p< .1

「Q16_5 職場の上司などは自分のことを一人の人間として気にかけているように見える」において日本語の話せる人で、「はい」85%、話せない人で「はい」50%と、話せる人の方が職場の上司などは自分のことを一人の人間として気にかけているように見えると感じるのが5%水準で有意である（df=1, Fisherの直接法, p<.05）。

「Q16.11 過去6ヶ月間に、職場で自分の仕事で進歩したと言われた」において日本語の話せる人で、「はい」87%、話せない人で「はい」50%と、話せる人の方が職場で自分の仕事で進歩したと言われたことが1%水準で有意である（df=1, Fisherの直接法, p<.01）。

「Q16.12 昨年、仕事で学習し成長する機会があった」において日本語の話せる人で、「はい」87%、話せない人で「はい」67%と、話せる人の方が昨年、仕事で学習し成長する機会があったことが10%水準で有意傾向にある（df=1, Fisherの直接法, p<.1）。

将来の希望（Q17）については、「Q17_3 人に喜んでもらい人を助けるような仕事がしたい」（表16）において、日本語が話せる人は、「あてはまる、ややあてはまる」合計は91%、話せない人は67%と、話せる人の方が人に喜んでもらい人を助けるような仕事がしたい、という気持ちになることが1%水準で有意と

なった (df=3, $\chi^2=14.523$, $p<.01$)。

「Q17_6 ベトナムで活動していきたい」において、日本語が話せる人は、「あてはまる、ややあてはまる」合計は71%、話せない人は83%と、話せない人の方がベトナムで活動していきたい、という気持ちになることが1%水準で有意となった (df=3, $\chi^2=18.269$, $p<.01$)。

表16 Q7 (日本語の発話能力) とQ17のクロス集計によるカイ二乗検定

		話せない	話せる	df	χ^2 二乗	P値	
Q17.3 人に喜んでもらい人を助けるような仕事がしたい	あてはまる	33%	44%	3	14.523	0.002	***
	ややあてはまる	33%	47%				
	あまりあてはまらない	17%	9%				
	あてはまらない	17%	0%				
Q17.6 ベトナムで活動していきたい	あてはまる	50%	29%	3	18.269	0.000	***
	ややあてはまる	33%	42%				
	あまりあてはまらない	0%	29%				
	あてはまらない	17%	0%				

*** $p<.01$, ** $p<.05$, * $p<.1$

4. 考察

FTAおよびEPA締結に先立ち、国際看護協会(ICN)は1999年度所信声明で看護師の雇用維持、移動および移住の問題に触れ、「看護師個人が移住する権利を認めてはいるが、国際的な移住がヘルスケアの質に悪影響をもたらす可能性も認識している」とし、「関係当局が自国の人的資源計画に失敗し、それによって看護師が離職し、看護への復職の意欲を失っているという問題を抱えている国が、他の国から看護師を雇用することを非難する」と安易な看護師の海外就労に対して厳しい見解を示している。

石田(2016)は、政府が外国人労働者を介護の分野にも導入して、人手不足の問題解消を試みようとする対策を講じており、日本における外国人労働者を介護分野に導入するための三つの政策を取り上げ、その内容と課題についてまとめた。

その第一は、介護福祉士の国家資格を有する外国人を対象とした新たな在留資格を創設するという法案が、現在法務省から提出されていることである。第二は、EPAにおいて2006(平成18)年から開始された介護福祉士候補者の受け入れである。そして第三は、従来の技能実習制度に介護分野を導入する提案がされていることである。

しかし、日本で外国人労働者を継続的に確保しようとした場合には、外国人労働者側の立場で考える必要がある。

本稿では、EPAによって来日しているベトナム人看護師・介護福祉士候補者に対し、質問紙調査を実施し、日本滞在期間と日本語能力を中心に、その現状を明らかにした。

調査対象者は日本滞在期間1年以上が66.7%を占めているが、それでも、調査時点における聞き取り、発話共に日本語力は問題ないレベルに至っていないことが明らかになった。日本滞在期間と日本語力の関係において、仕事をするにあたり最低限でも1年以上の経過者が要求されると言える。仕事に向けられた持続的かつ全般的な感情と認知であるワーク・エンゲイジメントは、日本滞在期間1年以上の方が高い傾向を示した。職場の状況についても、「自分の意見は職場で採り入れられているように見える」など周囲との関係性は日本滞在期間1年以上の方が高い傾向を示した。将来については、日本滞在期間1年以上では日本で活躍したい傾向が強く、逆にベトナムでの活躍を望むのは半年以上1年未満に多い傾向が見られた。

日本語能力のうち日本語聞き取り能力において、報酬や待遇面では、聞き取り能力が低い方が満足している傾向にあり、自分は仕事であまり貢献していないのに、このような報酬がもらえるということに対する満足感が高く、日本に来た満足も高い傾向がでている。発話能力においては、発話能力が低い方が満足している傾向にあるが聞き取り能力ほど、報酬や待遇面での不満があるわけではない。ワーク・エンゲイジメントや職場環境については、発話能力が高い評価をする人が多い傾向にある。将来については、発話能力が高いと日本で活躍したい傾向が強く、逆にベトナムでの活躍を望むのは発話能力が低い傾向が見られた。

A. Maslow (1943) の欲求階層理論, F. Herzberg (1966) の動機付け衛生理論, C. Alderfer (1972) のERG理論, D. McClelland (1960) の欲求理論など、モチベーションに関わる古典説、現代説含めて、いずれも、銭や食べ物などのような外的報酬に基づかない目標、自信、賞賛、期待、人の認知や自己効力感などの内発的動機付けといった心の内面がモチベーションに深く関わっていることを明らかにしている。21世紀に入ってから、モチベーションにはパーソナリティが重要な役割を果たしていることを示す研究成果が相次いで発表され、注目を集めている(山下剛(2006)、松尾、他(2017)など)。こうしたことから、モチベーションを向上させる有効な方法は、個人や会社によって異なることがわかる。モチベーションを向上させるには制度や仕組みの導入することによる一律の対

策だけでなく、会社や社員ごとに個別の対応が必要である。

日本における受け入れが成功する要因としては、やはり、日本語教育が第一に挙げられる。日本滞在期間1年以上で、聞き取り、発話共に日本語力は問題ないレベルに至っていないため、早期の能力の引き上げが望まれる。日本語能力の差において、日本語聞き取り能力が低い場合は、報酬や待遇面で満足しているが、ワーク・エンゲイジメントにはあまり差がでない。しかし、発話能力はワーク・エンゲイジメント向上につながっている。人と人のコミュニケーションは、聞くだけではなく、話せることで初めて成立すると言える。本稿で、発話能力が高い方が、ワーク・エンゲイジメントや職場環境への評価が上がっていることが、浮き彫りになった。つまり、コミュニケーションの成立を援助することが、これからの外国人労働者の継続性につながっていくと考えられる。

外国人労働者を受け入れる職場環境を整備するマネージャー（リーダー）は、コンティンジェンシー理論における人間関係指向リーダーであるべきと言える。外国人労働者の日本語能力の問題だけではなく、如何に、職場のマネージャー（リーダー）が、外国人労働者と密接にコミュニケーションを取っていくようにしているかに成功の可否が依存していると考えられる。

参考文献

- Alderfer, C. P.,(1972) Existence, Relatedness, and Growth-Human Needs in Organizational Settings, The Free Press.
- 独立行政法人日本学生支援機構（JASSO）(2016) 『平成27年度 私費外国人留学生生活実態調査』
- 島津明人（2014）『ワーク・エンゲイジメント：ポジティブメンタルヘルスで活力ある毎日を』, 労働調査会
- 大石（2010）「外国人介護福祉士：現状と課題」『奈良佐保短期大学研究紀要, (18), pp.35-39』
- 石川（2013）「経済連携協定（EPA）により来日した外国人看護師を抱える課題」『日本保健科学学会誌 16, 15』
- 松尾理, 磯貝典孝（2017）「学生の自律的学習へのモチベーションを上げる方策を考える」『近畿大医誌（Med J Kindai Univ）第42巻1, 2号』 pp.33-39
- 山下剛（2006）「マズローの心理学・科学観」『高松大学研究紀要, 54・55』, pp.231-273

- 国際看護協会（ICN）(1999) 『Statements ICN Position International Council of Nurses』
- 厚生労働省（2010）『第6次看護職員需給見通しについて』 <<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2009/05/dl/s0522-6c.pdf>>（2017年11月15日アクセス）
- 法務省（2016）『出入国管理及び難民認定法の一部を改正する法律案』 <http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri05_00007.html>（2017年11月15日アクセス）
- 独立行政法人日本学生支援機構（JASSO）(2017) 『平成28年度外国人留学生在籍状況調査結果』 <http://www.jasso.go.jp/about/statistics/intl_student_e/2016/index.html>（2017年11月15日アクセス）
- 財務省（2017）『経済連携協定(EPA)』 <http://www.mof.go.jp/customs_tariff/trade/international/epa/index.htm>（2017年11月15日アクセス）
- 厚生労働省（2016）「看護職員の現状と推移」『第1回看護職員需給見通しに関する検討会』
- 石田路子（2016）「日本における外国人介護労働者に関する政策と今後の課題」『城西国際大学紀要』第24巻, 第3号, pp.1-16
- Schaufeli, W.B., Bakker A.B., Salanova, M., (2006) The measurement of work engagement with a short questionnaire. A cross-national study, Educational and Psychological Measurement, 66 (4): 701-716
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzalez-Romá, V., et al., (2002) The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmative analytic approach. Journal of Happiness Studies 3, 71-92
- McGregor, D., (1960) The Human Side of Enterprise, McGraw-Hill. (高橋達男訳 (1970) 『企業の人間的側面 [新版]』 産能大学出版社)
- Maslow AH. (1943) A theory of human motivation, Psychological Review, 50, 370-396
- Herzberg E. (1966) Work and the Nature of Man, New York: World Publishing Company
- Fiedler, Fred E. (1993) The leadership situation and the black box in contingency theory, "In Chemers, Martin M. and Roy Ayman ed. Leadership theory and research : perspectives and directions. (白樫三四郎訳編 (1995) 『リーダーシップ理論と研究』 黎明出版)