

経済連携協定（EPA）による来日看護師・介護福祉士および候補者の定着要因

Study on factors of settlement of foreign nurses and care-workers who came to Japan by Economic Partnership Agreement

国際協力学専攻修士課程 2 年

47-176778 川崎 一平

指導教員：鈴木 綾 准教授

Keywords: 経済連携協定、外国人看護師、計量経済学、就労支援、定着

1. 背景

近年、加速化する少子高齢化問題を背景に、我が国では外国人労働者の受け入れに大きな進展が見られている。特に医療・介護分野においては、2008年に経済連携協定（Economic Partnership Agreement：以下 EPA）による看護師・介護福祉士の受け入れが開始され、2016年11月には在留資格「介護」が新設、2017年11月には技能実習制度の対象職種に「介護」が追加された。これは2025年における看護師と介護福祉士の需給推計において、看護師は約12万人～20万人が¹、介護福祉士においては約38万人が不足すると推計されていることが背景にあり²、政府がこの分野の生産年齢人口の確保に積極的に取り組んでいることが伺える。特に、日本の国家試験合格を果せば更新回数に上限のない、実質的な永住ビザが与えられる EPA 看護師・介護福祉士の受け入れ形態は「定住促進型」であると考えられ、近年彼らが日本に定着するための施策について議論が盛んに行われている。しかし、看護師・介護福祉士として来日した外国人労働者において、結婚や家族の世話等の私的な事情や、日本の国家試験に合格できない、仕事のストレス等を理由に、契約期間内であるにもかかわらず帰国してしまうということが問題視されている。

2. EPA 来日者の現状と先行研究

EPA の受け入れが開始され 10 年が経過し、現在までに 5,600 人を超える EPA 候補者がインドネシア・フィリピン・ベトナムから来日している。彼らは決められた契約年数の中で（看護師 3 年、介護福祉士 4 年）日本の医療・介護臨床に従事しながら、日本の看護師・介護福祉士国家試験合格を目指して勉強する。最後発のベトナム人 EPA 候補者は前身の 2 カ国と異なり、受け入れ条件に日本語能力試験認定レベル 3 以上を取得するという厳しい条件が課せられており他 2 カ国と比較して人気が高い。

EPA 来日者の定着について言及した既存研究では、安里（2016）が結婚の選択肢が将来の定着に向けて悩みとなると述べており、内閣府（2014）でも結婚を理由にした帰国が定

着に結びついていないという関係者の発言が綴られている。また、石川（2018）は「キャリアの下方移動」の存在を指摘している。EPA 応募の規定上、多くの EPA 介護福祉士は母国における看護師資格を有しており、自身の専門能力が活かされない現状を O'Brien（2007）は”deskilling（スキルの剥奪）”と述べている。さらに、来日前の日本語能力の高さが定着に影響を及ぼしているのかという問いは、上述の対ベトナムにおけるこれまでと異なる受入れスキームを評価する上でも興味深い。総務省（2013）がベトナム人 EPA 候補者の受け入れスキームを参考にしよう勧告を出しているが、実際に彼らの日本定着に結びついているかは言及されていない。EPA 候補者として来日した者たちは、日本で生活していくうえで様々な課題を抱えており、職場環境を含む日本の生活に馴染む必要がある。長江ら（2013）はインタビュー調査から、「日本語習得の困難さや物価の高さからくる経済状況、看護感の違いといったことから、来日前の期待に反し、EPA 候補者にとって日本で定住することが現実的ではなくなっていた現状がある」と述べている。つまり EPA 来日者たちが、例えば日本語の学習時間がとれないなどの理由で自身の日本語習熟に限界を感じていたり、日本で生活すること自体や専門職として働くことに魅力を感じていなければ、それらは日本定着にネガティブな因子として働くことになると言える。これらの先行研究は、主にインタビュー調査や行政機関の報告書・公開資料等からその理由を模索する、質的研究手法を用いたものがその多くを占めている。筆者独自の調査による量的データを計量経済学的手法を用いて分析することができれば、これまで質的なインタビュー調査等で述べられてきた先行研究のエビデンスを確立することが可能である。

3. 研究目的と仮説

本研究では、EPA 来日者にとって定着を促進及び阻害する要因とは何か、というリサーチクエスチョンを設定し、その要因を明らかにすることを目的とする。具体的には、上述の先行研究等から以下の仮説を設定した。

仮説 1. 結婚等のライフイベントは定着に影響を及ぼす
仮説 2. キャリアの下方移動は定着を阻害する
仮説 3. 人間関係が良好であれば定着は促進される
仮説 4. 来日前の日本語能力は定着に影響を及ぼす
仮説 5. 送り出し国によって定着指向は異なる
仮説 6. 日々の暮らしの中で、満足度が高ければ定着は促進される

4. データ収集、分析手法

本研究では定量分析を行うため 37 項目で構成される質問票を作成し、ランダムに選定した全国の EPA 候補者受け入れ病院及び介護施設 48 箇所 200 名に対して調査依頼を行った。うち 23 箇所 145 名の EPA 来日者から回答を得た（有効回答率 72.5%）。回収したデータを基に、以下 4 種の分析を行った。

分析 1) EPA 来日者の、現時点における日本での就労予定年数（willing to work: 以下 wtw）を被説明変数とした重回帰分析（以下 OLS）

分析 2) wtw が来日当初予定していた就労予定年数より延長した場合を 1 とするダミー変数を被説明変数として用いた Logit regression

分析 3) EPA 来日者の生活の満足度評価が wtw に影響を及ぼすかを分析した傾向スコアマッチング

分析 4) EPA 来日者が将来的に帰国するとなった時に予想される、帰国理由を尋ねた自由記述回答の分析

5. 結果

分析 1 における OLS の結果では、結婚をしている EPA 来日者の方が、そうでない者と比較して約 6.5 年～8 年就労予定年数が有意に長くなるという結果となり、結婚は定着に関して負の因子となるとこれまで一部考えられていたものを覆す結果となった（仮説 1）。また、キャリアの下方移動が認められる母国の看護師資格を有している介護福祉士は、そうでない者よりも就労予定年数が有意に短くなるという結果が得られ、O'Brien の指摘する”deskilling”を定量的に証明できたとと言える（仮説 2）。分析 2 における Logit regression では、周囲の信頼できる人物が増えれば就労希望年数が有意に伸び（仮説 3）、来日前の日本語能力試験の認定レベルが高かった EPA 来日者ほど、就労希望年数が有意に伸びていた（仮説 4）。またインドネシア人とフィリピンの方がベトナム人よりも就労希望年数が長くなる点においても有意差が見られた。（仮説 5）。分析 3 の傾向スコアマッチングにおいては、日常生活の満足度が平均よりも高い EPA 来日者は、日本の滞在希望年数が約 2.8 年長くなるという結果が得られた（仮説 6）。分析 4 の質問票の自由記述回答においては、何かしらの回答を得た

99 名より将来的な帰国理由を聴取したが、最も多かったのは「家族に関する理由」で 54.5%であり、続いて「結婚のため」が 20.2%、「子育てのため」が 7.1%であった。

6. 考察と政策提言

EPA 来日者の支援の在り方を議論する際、彼ら個人の結婚や子育て、親の面倒を見ること等のライフイベントを支援する必要がある。さらにキャリアの下方移動に対する対処を検討し、一定の日本語能力レベルを EPA 候補者が来日前に有することができる仕組みを構築するべきであろう。併せて EPA 来日者が日本語学習に対して意欲的に取り組む制度も求められる。以下、EPA 受け入れ政策に関する提言を述べる。

- ・外国人看護師の受け入れに先進的な国々に習い、結婚や子育てのため短期～中期で一時的に帰国できる制度を構築する。
- ・母国で離れて暮らす家族と積極的なコミュニケーションがはかれるように、双方のインターネット環境を保障する。
- ・キャリアの下方移動に対する対策として「EPA 介護福祉士が看護師に移行できる制度」を構築する。
- ・EPA 受け入れスキームは最後発のベトナムのものに統一。
- ・日本語習熟を高めさせるインセンティブとして、賃金とは別に「日本語能力手当」を与える。

協定国間で様々な思惑が交錯するこの EPA 看護師・介護福祉士の受け入れであるが、彼らが日本でやりがいを感じながら就労を継続していくために、今後も支援体制構築の進展が必要である。

7. 主要な引用文献及び引用資料

- 石川陽子. (2018). 外国人看護師の職場適応・協働への課題. 宮崎他編, 外国人看護・介護人材とサステナビリティ -持続可能な移民社会と言語政策-, くろしお出版, 16-25.
- 総務省. (2013). 外国人の受け入れ対策に関する行政評価・監視 -技能実習制度等を中心として- 結果に基づく勧告. http://www.soumu.go.jp/main_content/000219637.pdf (2018 年 12 月最終アクセス)
- 内閣府. (2014). 国家戦略特区ワーキンググループヒアリング議事要旨 https://www.kantei.go.jp/jp/singi/tiiki/kokusentoc_wg/hearing_s/14112_0_gijiyoushi_s_08.pdf (2019 年 1 月 8 日最終アクセス)
- 長江美代子, 岩瀬貴子, 古澤亜矢子, 坪ノ内千鶴, 島井哲志, & 安藤智子. (2013). EPA インドネシア看護師候補者の日本の職場環境への適応に関する研究. 日本赤十字豊田看護大学紀要, 8(1), 97-119.
- 平野裕子. (2018). 古くて新しい問題としての看護人材育成 -EPA 看護師の導入を中心に-. 宮崎他編, 外国人看護・介護人材とサステナビリティ -持続可能な移民社会と言語政策-, くろしお出版, 4-15
- O'Brien, T. (2007). Overseas nurses in the National Health Service: a process of deskilling. *Journal of clinical nursing*, 16(12), 2229-2236.

補注

1. 厚生労働省. (2010). 第七次看護職員需給見通しに関する検討会報告書. <https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000000z68f-img/2r9852000000z66df.pdf> (平成 31 年 1 月最終アクセス)
2. 厚生労働省. (2015). 2025 年に向けた介護人材にかかる需給推計 (確定値) について. https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-12004000-Shakaiengokuyoku-Shakai-Fukushikibanka/270624houdou.pdf_2.pdf (平成 31 年 1 月最終アクセス)