

東京大学大学院新領域創成科学研究科  
国際協力学専攻

平成 30 年度

修士論文

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 ）

2019 年 1 月 21 日提出  
指導教員 鈴木 綾 准教授

川崎 一平

序章	4
第1章 問題背景	6
1-1. 高齢社会と看護師・介護福祉士の現状	6
1-1-1. 高齢社会の現状	6
1-1-2. 看護・介護福祉士における人材不足の現状	8
1-2. 看護・介護領域における外国人労働者	10
1-3. 経済連携協定に基づく外国人看護師・介護福祉士候補者の受け入れ	11
1-3-1. 経済連携協定	11
1-3-2. EPA 看護師・介護福祉士候補者受け入れの経緯	11
1-3-3. EPA 看護師・介護福祉士候補者受け入れの目的	12
1-3-4. EPA 看護師・介護福祉士候補者の受け入れ制度の概要	13
1-3-5. EPA 看護師・介護福祉士候補者の受け入れ実績	16
1-3-6. EPA 看護師・介護福祉士候補者の国家試験合格率の推移	17
1-4. 小括	18
第2章 先行研究と本研究の目的	21
2-1. 先行研究	21
2-1-1. 既存の研究成果	21
2-1-2. EPA 来日者の日本への定着	21
2-1-3. 候補者たちが帰国の選択肢を選ぶ要因とは何か	23
2-2. リサーチクエスションと仮説	29
2-3. 本研究の目的と社会的意義	30
第3章 データ収集と分析手法	31
3-1. データ収集	31
3-1-1. JICWELS と送り出し機関へのデータ提供依頼	31
3-1-2. 質問票の作成	31
3-1-3. 全国の受け入れ施設へのアンケート調査	32
3-2. 分析手法	33
3-2-1. 分析1：滞在希望年数に影響を与える要因の分析	36
3-2-2. 分析2：日本定着に向けて前向きな気持の変化を引き起こす要因の分析	37
3-2-3. 分析3：EPA 来日者の日本の満足度と定着の関連性の分析	37
3-2-4. 分析4：EPA 来日者によって将来的に想定される帰国理由	38

第4章 分析結果.....	39
4-1. 分析1：滞在希望年数に影響を与える要因とは何か.....	39
4-2. 分析2：日本定着に向けて前向きな気持の変化を引き起こす要因とは何か.....	41
4-3. 分析3：日本での暮らしの満足度は定着を左右するのか.....	43
4-4. 分析4：将来的に想定される帰国理由.....	48
第5章 考察.....	49
5-1. EPA 来日者のライフイベントが定着に及ぼす影響.....	49
5-2. キャリアの下方移動は EPA 来日者の定着を阻害するのか.....	49
5-3. 良好な人間関係は定着を促進するのか.....	50
5-4. 来日前の日本語能力が定着に与える影響.....	51
5-5. 送り出し国によって異なる定着指向.....	52
5-6. 日本での暮らしにおける満足度と定着の関連性.....	54
第6章 終章.....	56
謝辞.....	60
引用文献.....	62
参考資料.....	65
付録1. インドネシア海外労働者派遣・保護庁への調査協力依頼文書.....	70
付録2. フィリピン海外雇用庁への調査協力依頼文書.....	74
付録3. ベトナム労働・傷病兵・社会問題省の海外労働局への調査協力依頼文書.....	78
付録4. アンケート調査依頼文.....	82
付録5. 質問票.....	83
付録6. 自由記述欄の回答内容.....	92

## 序章

近年、外国人労働者の受け入れに関する議論が盛んに行われている。2018年11月13日に外国人労働者受け入れ拡大を目的とする、出入国管理・難民認定法（以下入管法）改正案が衆議院本会議で審議入りし、翌12月8日に成立した。2019年4月から施行される予定である。改正入管法では、2種の在留資格を新設し、今後5年間で最大約34万人の外国人労働者の新たな受け入れを見込んでおり、彼らの日本国内就労の門戸を拡大することになる。これまで日本で就労が認められていた外国人は、医師や弁護士等の高度な専門性を有する17資格のみであったが、今後はそれ以外の就労現場において単純労働力を積極的に活用していく姿勢を政府が示したことになる。逼迫する少子高齢化に対処するため、生産年齢人口の確保は最重要課題ではあるが、十分な議論を経ずに受け入れを開始してしまう現状には、法案が成立した今でも些か不安が残る。

これまで日本政府と相手国政府の間で公的に外国人労働者の受け入れを推進してきた代表格は経済連携協定（Economic Partnership Agreement：以下EPA）による看護師・介護福祉士の受け入れであろう。2008年のインドネシアからのEPA候補者受け入れを皮切りに、2009年にはフィリピンから、2013年にはベトナムからの受け入れを開始し、現在までに5,600人を超えるEPA看護師・介護福祉士候補者が来日している<sup>1</sup>。彼らは、日本の看護師及び介護福祉士の国家試験合格を目指しながら候補者として就労し、資格を取得した暁には更新回数が無制限である実質上の永住ビザを取得することができる。EPAによる受け入れ体制は、上述の改正入管法により来日が予想される外国人単純労働者や、これまでの技能実習生とは根本的に異なっており、単純労働力としての「短期就労型」受け入れ政策ではない。彼らは両国政府の手厚い支援体制と多額の税金によって来日し、1年以上の事前日本語教育を受け、日本の医療・介護現場でエキスパートとなるべく指導される。そして数年に渡る現場経験と日本語の勉強を重ね、満を持して日本の国家資格を得ることで、日本の現場で就労が認められた看護師・介護福祉士となるのである。これは公的な「定住促進型」外国人労働者受け入れ政策と言えよう。

EPA看護師・介護福祉士受け入れが開始され10年が経過したが、これまでに様々な問題点が表面化してきた。取り分け議論の中心だったのは、EPA候補者に対する日本語教育のあり方や、EPA来日者の国家試験合格率が低水準であることに対する対応策等であった（平野、2018）。蓄積されたこれまでの調査・研究の成果及び、EPA受け入れスキームの見直しや国家試験における外国人受験者に対する配慮等も施され、主要な問題点は大きな改善を

---

<sup>1</sup> 厚生労働省ホームページ「インドネシア、フィリピン及びベトナムからの外国人看護師・介護福祉士候補者の受け入れについて」

見せている。そして新たに浮上した課題は、「EPA 来日者の定着」であった。上述の通り、EPA 候補者として来日する彼らには両国政府の公的な支援が存在する。これは留学生や技能実習生のような別チャンネルで来日する人々と比較すると明らかに手厚い。しかしそれだけの期待を担う制度であるにもかかわらず、EPA 候補者の中には、私的な事情を理由に就労契約期間内であっても途中帰国に至る者や、苦勞の末国家試験に合格したにも関わらずすぐに帰国してしまう者が相次いでいる。そのような者たちが母国に帰り、日本で学んだことを活かして母国の看護・介護領域の発展に寄与するよう活動しているかというところではなく、多くの者は習得した日本語能力を利用し、日系企業等に就職を果たしているという現状が問題視されている（平井, 2018）。これでは多額の育成費用を投資する EPA スキームそのものが、対象国の看護・介護人材を減らす結果を導いており、国際貢献という面でも上手く機能できていない。なぜ EPA 来日者たちは帰国の選択肢を選ぶのだろうか。そして何が彼らの日本定着を促進及び阻害する因子として作用するのだろうか。本稿ではこのリサーチクエスチョンを軸に議論を展開させ、定量分析の手法を用いて解を見出していく。

第 1 章では少子高齢化による看護・介護領域の人材不足の現状に触れながら、EPA 受け入れ制度の概要を、受け入れ目的やこれまでの経緯、受け入れ実績と国家試験の合格率等について述べる。第 2 章では EPA 受け入れに関する先行研究をまとめ、それらをもとにリサーチクエスチョンの設定と仮説の提示を行う。第 3 章では、本稿において取り扱うデータについて収集方法を述べ、定量分析モデルを提示するとともに、詳細な手法を述べる。第 4 章においては、4 つの枠組みで行った分析について結果を述べるが、分析 1 は最小二乗法を用いた結果を、分析 2 では Logit Regression の結果を、分析 3 では傾向スコアマッチングを用いた分析結果を述べ、分析 4 ではアンケートの自由回答の結果から分析を試みる。第 5 章では、それまでの結果を踏まえて考察を述べ、最終的に第 6 章において具体的な政策提言を行う。本研究が EPA 来日者のよりよい社会生活と充実した就労環境を保障できるための支援体制構築の一助となるよう節に願っている。

## 第1章 問題背景

### 1-1. 高齢社会と看護師・介護福祉士の現状

#### 1-1-1. 高齢社会の現状

厚生労働省が発表した「平成30年版高齢社会白書」によると<sup>2</sup>、平成29年10月1日時点での日本の総人口は1億2,671万人であり、そのうち65歳以上の高齢者人口は3,515万人で総人口に占める割合（高齢化率）は27.7%である。65歳以上人口は「団塊の世代」が65歳以上となった2015年に3,387万人となり、75歳以上となる2025年には3,677万人、2042年には3,935万人に達しピークを迎え、その後は減少に転じると推計されている。また65歳以上人口と15～64歳人口の比率では、1950年には65歳以上の高齢者1人に対して12.1人の現役世代がいたのに対し、2015年には高齢者1人に対し2.3人の現役世代、2065年には高齢者1人に対し1.3人の現役世代という比率となり<sup>3</sup>、高齢者1人を支える現役世代の負担は今後より一層増していくことは避けられない。また高齢化と切り離せない問題である少子化の現状として、厚生労働省が発表した「平成29年（2017）人口動態統計の年間推計」<sup>4</sup>によれば、合計特殊出生率は第一次ベビーブーム以降急速に低下し1975年に1.91となり2.00を下回った後、2005年に1.26と過去最低を記録。2016年の合計特殊出生率は1.44と若干の回復を見せたが人口置換水準<sup>5</sup>には程遠い結果となっている。同統計による2016年の年間出生数のデータにおいては、1920年の初回調査から約100年にして初めて100万人を割り込み97万6978人となり、翌2017年にはさらに約3万6000人少ない94万1000人となっている。

少子高齢化が引き起こす問題はあまりに多く、取り上げればきりが無いが、とりわけ労働力の不足は日本経済に大きな打撃を与えることは明確である。内閣府が2014年に公表した労働力人口の推計によれば、現状の社会状況が維持された場合2013年に6,577万人だった労働力人口は2030年には5,683万人、2060年には3,795万人となり2013年時の約66%に

<sup>2</sup> 厚生労働省(2018a)「平成30年版高齢社会白書（全体版）」p.2

<sup>3</sup> 前掲註(2)、p.3

<sup>4</sup> 厚生労働省(2017a)「平成29年人口動態統計の年間推計」p.4

<sup>5</sup> 人口を長期的に維持するために必要な水準

まで減少する<sup>6</sup>。内閣府は同報告内で改善モデルとして、仮に 2030 年に合計特殊出生率が 2.07 まで回復し、かつ女性がスウェーデンの女性就労者と同等に働き<sup>7</sup>、60 歳以上の労働力率を 5 歳ずつ繰り上げて推計した場合でも、2030 年には 6,285 万人に減少し 2060 年には 5,407 万人まで減少する。労働人口の減少は経済規模や労働市場の縮小を引き起こし、コミュニティレベルでも地域で活躍できる人材が不足する。治安維持や災害時の手助けもままならなくなり、社会全体の活気は失われ機能不全に陥る危険性がある。また、少子高齢化の問題では社会保障費の問題は無視できない。平成 30 年 5 月に経済財政諮問会議で「2040 年を見据えた社会保障の将来見通し」<sup>8</sup>が公表され、医療・介護給付費の見通しは現状投影ケースにおいて 2018 年度が 49.9 兆円であるのに対し、2025 年度には 62.9 兆円～63.3 兆円、2040 年度には倍に近い 92.9 兆円～94.7 兆円と推計されている。生産年齢人口が減少するなかで膨張する医療・介護分野での社会保障費を、行財政の切り詰めや増税だけでは財源を確保することは極めて困難である。

高齢化の動きはなにも日本だけの問題ではない。今後半世紀で世界の高齢化は急速に進展する。「平成 30 年版高齢社会白書」によると、人口減少が問題視されている日本の現状とは裏腹に、2015 年の世界の総人口は 73 億人だが、2060 年には 102 億 2,260 万人になると見込まれている<sup>9</sup>。世界総人口に占める 65 歳以上の者の割合は 1950 年の 5.1%から 2015 年には 8.3%に上昇しているが、2060 年には 17.8%にまで上昇すると見込まれており、開発途上地域においても高齢化が進展していく。一般的にその国の高齢化率が 7-14%であれば高齢化社会、14-21%は高齢社会、21%以上を超高齢社会と呼ばれるが、労働政策研究・研修機構が出版する「データブック国際労働比較 2018」によれば、2020 年までに高齢社会(7-14%)に突入する開発途上地域の国々は近隣だとタイ・マレーシア・ベトナムなどが挙げられる<sup>10</sup>。2030 年には加えてインドネシアやインドが高齢社会に加わり、カナダ・イギリス・フランス・香港・韓国・シンガポールが超高齢社会となる。2050 年にはフィリピンが高齢社会を迎え、タイ・ベトナム・オーストラリア・ニュージーランド・ベトナムが超高齢社会となると予測されている。このように高齢化は我が国だけの問題ではなく世界的に進んでおり、各国の情勢や文化に沿った多様な対策が求められている。

<sup>6</sup> 内閣府(2014a)「労働力人口と今後の経済成長について(「成長・発展」補足資料)」p.2

<sup>7</sup> スウェーデンでは 30 歳～49 歳の女性の労働力率が約 90%

<sup>8</sup> 内閣官房・内閣府・財務省・厚生労働省(2018)「2040 年を見据えた社会保障の将来見通し(議論の素材)-概要-」p.1

<sup>9</sup> 厚生労働省(2018)「平成 30 年版高齢社会白書(全体版)」p.6

<sup>10</sup> 独立行政法人労働政策研究・研修機構(2018)「国際労働比較データブック 2018」p.59

### 1-1-2. 看護・介護福祉士における人材不足の現状

以上に述べた高齢社会の現状において、本研究においては看護・介護領域における人材不足という問題点に焦点をあてる。

我が国では少子高齢化が進展する現状に伴い、将来的な看護師と介護福祉士の絶対数不足が問題視されている。看護師の需給推計について、2010年に厚生労働省から「第七次看護職員需給見通しに関する検討会報告書」が報告されているが<sup>11</sup>、報告内では2025年における看護職員の需要見込みは実人員ベースで約191万8千人から約199万7千人と推計された。他方供給数についてはこれも実人員ベースで約179万8千人である。同様に介護福祉士においては、厚生労働省による「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」で言及されている<sup>12</sup>。2025年の介護人材の需要見込みは253万人であり、それに対し供給見込みは215.2万人となっている。それぞれの需給ギャップは看護師においてマイナス12万人～19万9千人、介護福祉士においてマイナス37万8千人にものぼる（表1.1）。

表 1-1. 2025年における看護師と介護福祉士の需給推計とそのギャップ

	看護師	介護福祉士
需要推計	191万8千人～199万7千人	253万人
供給推計	179万8千人	215万2千人
需給ギャップ	-12万人～-19万9千人	-37万8千人

出典：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」p.6  
厚生労働省.(2015).「2025年に向けた介護人材にかかる需給推計について」pp.1-2より筆者作成

なぜ看護師・介護福祉士が不足するのだろうか。上述の少子高齢化に歯止めがきかない我が国の人口構成によって、高齢者人口の増加と生産年齢人口の減少にその絶対的要因があることは明らかであるが、その他の要因について述べたい。

まず看護師においては、2016年度における正規雇用職員のその離職率は10.9%<sup>13</sup>と全産業平均の15.0%<sup>14</sup>と比較しても少なく、また平均月額給与額は352,157円であり<sup>15</sup>、これは平成

<sup>11</sup> 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」p.6

<sup>12</sup> 厚生労働省(2015a)「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」pp.1-2

<sup>13</sup> 公益社団法人 日本看護協会(2018)「2017年病院看護実態調査」結果報告 p.8

<sup>14</sup> 厚生労働省 (2017b)「平成28年雇用動向調査結果の概況」p.20

<sup>15</sup> 公益社団法人 日本看護協会 (2012)「病院勤務の看護職の賃金に関する調査報告書」p.3



28年度における全産業平均 304,000 円<sup>16</sup>を上回っている。やはり不足の原因は高齢者が増えることによる必然的な医療ニーズの高まりによるものと、少子化による生産年齢人口の絶対数不足だけなのだろうか。しかし厚生労働省は、資格を保持しながらも就業を果たせていない、多くの潜在看護師の存在を問題視している<sup>17</sup>。現在日本で就業している看護職員数は約 160 万人であるが、一方で資格を保有しながらも未就業の看護師等（准看護師や保健師を含む）は約 71 万人いると推計されており、この潜在看護師に就業してもらうために同省は「看護師免許保持者の届出制度」を創設し、彼らの就業を支援している。韓（2012）は多くの潜在看護師が再就職しない理由に過酷な労働条件の存在を指摘しているが、200 万人を超える資格保持者が存在する専門職種において、その 3 分の 1 近くが未就業であるという現状から、就業及び復職の困難さが看護師にはあると言えるだろう。また韓は同論文の中で、2006 年の診療報酬改定により導入された 7 対 1 の看護設置体制が、特に地方の中小病院や介護施設などの看護師不足を助長していると述べている。以前の看護師設置体制は 15 人、13 人、10 人の 3 区分であったが、診療報酬がより高く設定されている 7 対 1 の設置体制が導入されたことで、都市部の採用力のある大病院が高待遇な労働条件のもと看護師の獲得・引き抜きに走り、結果として看護師が必要数確保できずに病棟の一部が閉鎖に追い込まれた病院もあった（朝日新聞,2009,06,11）。労働内容による心身の負担に言及すると、医療労働（2014）によれば、「健康が不調」と訴える看護職員（女性）は、全産業（女性）の 17.1%と比較すると 35.4%であり 18.3 ポイントも高い。「仕事での強い不満、悩み、ストレス」は全産業と比較して看護師は約 6 ポイント高い。藤原（2005）は勤務形態と生体負担との関連について労働生理学的手法を用いて分析しているが、深夜勤務は生体の自律神経系に日勤や準夜勤とは異なった影響を及ぼすと述べており、大津（2005）は看護師の勤務形態が局所・全身的な疲労・腰痛など心身に及ぼす影響が大きく、さらに日勤においても超過労働を行わなければならない労働環境では長く勤務を継続することが困難だと述べている。これらは看護師不足を引き起こす一部の要因に過ぎない。

次に介護福祉士において、その不足の原因は何にあるのだろうか。平成 28 年に介護労働安定センターが行った「介護労働実態調査」によれば<sup>18</sup>、介護福祉士の離職率は 16.7%であ

<sup>16</sup> 厚生労働省(2017c)「平成 28 年賃金構造基本統計調査の概況」p.5

<sup>17</sup> 厚生労働省ホームページ「特集 看護師等免許保持者の届出制度とナースセンター活用術」

<sup>18</sup> 公益社団法人 介護労働安定センター（2017）「平成 28 年度介護労働実態調査の結果（事業所における介護労働実態調査及び介護労働者の就業実態と就業意識調査）」（2017 年 8 月 4 日掲載）」

り全産業平均よりも高く、また勤続年数においては全産業平均が 11.9 年であるのに対し、ホームヘルパー及び福祉施設介護員は約 5.5 年と半分以下である。同調査においては、介護職の労働条件の不満について聞き込みを行っており、「人手が足りない」(53.2%)、「仕事内容のわりに賃金が低い」(41.5%)、「有給休暇が取りにくい」(34.9%)、「身体的負担が大きい」(29.9%)、「業務に対する社会的評価が低い」(27.5%)などの不満が挙げられている。さらに賃金についてみると、厚生労働省が 2015 年に行った調査である「介護人材確保について」によれば、介護職員の平均年収は約 218 万円と全産業平均の 324 万円に比べて大幅に低い現状である<sup>19</sup>。同調査では、介護職に対する社会的イメージについて述べており、65.1%が「夜勤などがあり、きつい仕事」、54.3%が「給与水準が低い仕事」、12.5%が「将来に不安がある仕事」となっている。これらの現状から、介護職は他産業に比較して労働条件が悪く、人材が長期に根付きにくい職種であることが言える。

#### 1-2. 看護・介護領域における外国人労働者

近年、日本の高齢者看護・介護領域への労働力不足の対応策として、外国人労働者受け入れの議論が盛んに行われている。社会的に注目されている受け入れ形態の一つに、後述する 2008 年に受け入れが始まった経済連携協定 (Economic Partnership Agreement : EPA) による外国人看護師・介護福祉士の受け入れがある。日本国内に外国人が在留するためには、「出入国管理及び難民認定法 (以下入管法)」に基づき、在留資格が付与され、在留期間が定められるが、EPA により来日した看護師・介護福祉士候補者は在留資格「特定活動」に該当する。また、2016 年には入管法の適正化法案が国会で成立し、2017 年 9 月 1 日より外国人留学生が介護福祉士国家資格を得た場合に高度人材として受け入れる、在留資格「介護」が新設された。さらに同年 11 月 1 の「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」の施行にあわせ、外国人技能実習制度の対象職種に介護職が追加された。このような我が国の外国人看護師と介護福祉士の受け入れ環境が整備されていくなかで、日本で働く看護・介護領域における外国人労働者は今後も増加していくことが見込まれる。以降、EPA による受け入れ枠組みについて、詳細を論じる。

<sup>19</sup> 厚生労働省 (2015b)「介護人材確保について (第 4 回社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会、参考資料 3)」

### 1-3.経済連携協定に基づく外国人看護師・介護福祉士候補者の受け入れ

#### 1-3-1.経済連携協定

経済連携協定（Economic Partnership Agreement: EPA）は、世界貿易機関（World Trade Organization: WTO）を中心とした多国間の貿易自由化を補完するため、国や地域を限定して関税等の貿易障壁を撤廃することにより、モノ・ヒト・カネ・サービスの移動を促進させようとするものである。2018年8月現在において、日本は18カ国の国と地域との間にEPAを締結している<sup>20</sup>。「人の移動」に含まれる看護師・介護福祉士の候補者の受け入れは、EPAのうちの一要素に過ぎない。EPAの枠組みで看護師及び介護福祉士の受け入れを行っているのは、受け入れ開始年度順にインドネシア、フィリピン、ベトナムの三カ国であり、今後はタイやインドからの受け入れが検討されている。

#### 1-3-2.EPA 看護師・介護福祉士候補者受け入れの経緯

最初にEPAによる看護師・介護福祉士の受け入れの議論が開始されたのは対フィリピンであった。フィリピンはかねてより国外への出稼ぎが盛んな国であり、在外フィリピン人労働者（Overseas Filipino Workers: OFW）による仕送りが国家を支えていた。しかし日本は2004年にアメリカの「人身売買に関する年次報告書（Trafficking in Persons Report）」において要監視対象国に指定されたことを背景に、興行ビザの見直しを開始し、フィリピン政府が発行する芸能人資格証明書（Artist Record Book）を認めないなど、興行ビザ入国者に対する審査を厳格化した。これによりフィリピン政府にとって、他の送り出し手段を探す必要性は極めて重要な命題となり、日本とのEPAの交渉にあたって看護師・介護従事者の受け入れを求めてきたのである。明石（2010）は、フィリピン側にしてみれば「自国市場を日本製品に対して開放する見返りに、自国労働者の就労ルートの制度化を求める場として用いることができる」という思惑があり、一方相手国の輸入障壁を撤廃したい日本側にとっては「当該国からの外国人労働者の受け入れを貿易外交上の交渉カード、すなわちバスターとして利用できることを意味する」と述べている。つまり実態としては、安里（2008）が指摘している通り「経済連携協定による自由貿易化を通じて日本の輸出を強化する一方、代わりに日本で不足する看護・介護労働市場を開放するというものである。言い換えるとモノとヒトの交換である」というものであった。

このように、受け入れ国側と送り出し国側で様々な思惑がある中で、対フィリピンEPAは2004年に正式に交渉入りし、2006年12月に両国間のEPAが日本の国会で承認された。しかしその後フィリピン上院での審議が長引き、発効は対インドネシアEPAに遅れをとる

---

<sup>20</sup> 外務省ホームページ「経済上の国益の確保・増進 経済連携協定（EPA）/自由貿易協定（FTA）」（平成30年9月13日掲載）

こととなる。明石（2010）はその理由として、「日本からフィリピンへの産業廃棄物持ち込み問題なども発生し、議会内において EPA の発効を是とする形で意見がまとまっていなかったためでもある。野党、NGO、世論の反対もあり、大統領側からの情報開示情報が不十分であるとの議会の不信もあった」と指摘している。よって日本との EPA 看護師・介護福祉士候補者の受け入れは、2005 年 7 月に交渉入りし、2008 年 5 月に承認され、同年 7 月に発効された対インドネシアからスタートした。翌 2009 年には対フィリピン EPA が発効し、2014 年に対ベトナム EPA が発効された。

以上が EPA 看護師・介護福祉士受け入れの経緯であるが、日本政府と関係団体の立ち位置をさらに明確に述べたい。まず EPA 看護師・介護福祉士受け入れの賛成派としては、経済界の要請を受ける経済産業省や、日本の外国人労働者問題に風穴を明け、受け入れを進めたいと考える外務省、全国老人福祉施設協議会が挙げられる（明石、2010）。反対派としては、国内労働市場への影響を懸念する厚生労働省や日本看護協会、日本介護福祉協会が挙げられる。布尾（2016）は、EPA 受け入れを経済産業省と外務省が主導し、厚生労働省が渋々従ったという構図の存在を指摘しており、その結果として EPA 候補者の研修・就労に責任を持つ厚生労働省の腰が引けた状態で受け入れが開始されたと述べている。また、日本看護協会は基本的に反対の立場であったが、4 つの受け入れの条件を掲げることで了承するという経緯があった。白坂（2009）は日本看護協会が主張している EPA 受け入れの 4 条件について、医療の安全、医療・看護の質のために必要と述べている。この 4 条件とは、2008 年に日本看護協会が示した見解であり、①日本看護師免許を取得すること、②安全な看護が実施できるだけの日本語能力を有していること、③日本人看護師と同等以上の雇用条件であること、④看護師免許の相互認証を認めないことの 4 条件である。

### 1-3-3.EPA 看護師・介護福祉士候補者受け入れの目的

上述のように、様々な関係組織の思惑が交錯するなか始まった EPA 看護師・介護福祉士の受け入れだが、厚生労働省ホームページの「インドネシア、フィリピン及びベトナムからの外国人看護師・介護福祉士候補者の受け入れについて」では<sup>21</sup>、日本政府の立場を「これら 3 カ国からの受け入れは、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ものです」と最終的な受け入れ目的を述べている。しかし、政府が述べているこの目的は建て前であるという見解が多く、もはやこれは周知の事実と呼んでよいであろう。多くの既存の研究では現場での労働力不足の改善や、将来の外国人看護・介護人材確保のためのノウハウ蓄積を目的としていることが指摘されている。公益社団法人国際厚生事業団 (Japan

<sup>21</sup> 前掲註(1)

International Corporation of Welfare Service：以下 JICWELS) が平成 29 年に行った「平成 29 年度 外国人看護師候補者受入れ巡回訪問実施結果について」と「平成 29 年度 外国人介護福祉士候補者受入れ巡回訪問実施結果について」では、EPA 看護師候補者受け入れ機関 77 施設と介護福祉士候補者受け入れ機関 387 施設に対し、受け入れ目的の聞き取りを行っている（複数回答有）。結果は、「国際貢献・国際交流のため」と答えた看護師受け入れ施設が 96.1%で介護福祉士受け入れ施設が 88.9%、「将来の外国人介護福祉士受入れのためのテストケースのため」が 85.7%と 85.8%、「職場の活性化のため」が 87.0%と 92.7%、「人員不足解消のため」が 81.8%と 95.9%であった。そもそも上述のように、日本の自由貿易化を通じて輸出を強化するためのバーター的手段として看護師・介護福祉士の受け入れを開始したという経緯が存在しているため、政府が経済活動の連携強化を掲げなければならないことは筋が通っているが、医療・介護の実際の現場がこの目的を意識することは困難である。さらに EPA 受け入れを行っている病院や介護施設には個々の事情が存在し、それぞれに受け入れ目的が異なることは想像に容易い。石川（2018）は EPA 看護師候補者が 3 年間就労する看護補助者としてのマンパワーとして期待されていると述べ、さらに看護補助者の配置は診療報酬制度上医療施設にとって経営上のメリットがあり、精神科病院等の現場で日本人看護補助者の確保が困難な場合は人員不足の解消に役立っているという側面も紹介している。これらのことから、EPA 看護師・介護福祉士受け入れの目的は、外交上の表面的な目的は経済活動連携強化のためであり、これは確かに看護・介護福祉士市場を開放したことで成果を挙げているといえるが、各 EPA 候補者の受け入れ機関においては個別的な事情をもって受け入れに臨んでいると言えよう。

#### 1-3-4.EPA 看護師・介護福祉士候補者の受け入れ制度の概要

EPA による看護師・介護福祉士の受け入れは公的なものであり、事業取りまとめ機関が送り出し国及び受け入れ国で決められている。各送り出し国についてみると、インドネシアは「インドネシア海外労働者派遣・保護庁（Badan Nasional Penempatan Dan Perlindungan Tenga Kerja Indonesia：以下 BNP2TKI）」、フィリピンは「フィリピン海外雇用庁（Philippine Overseas Employment Administration：以下 POEA）」、ベトナムは「ベトナム労働・傷病兵・社会問題省（Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs：以下 MOLISA）の海外労働局（Department of Overseas Labour：以下 DOLAB）」が送り出し業務を行う政府機関である。日本側は唯一の受け入れ仲介機関である JICWELS が受け入れ業務を担う。

EPA 候補者の来日までの流れとしては（JICWELS, 2018）、JICWELS が受け入れ希望施設から求人を募り、受け入れを希望する施設は政府の定める告示の要件を満たしているか審査が行われる。相手国送り出し調整機関では EPA 候補者の募集及び選定が行われ、選定さ

れた候補者リストが JICWELS に提供される。しかしベトナムについては、候補者の募集及び選定を行った後、受け入れ希望施設の募集及び審査が行われる。日本側の求人情報は EPA 候補者に提供され、求人情報を閲覧した候補者はどの施設で就労するのかという意向を JICWELS に伝え、受け入れ希望施設はその候補者の意向に沿って現地面接に参加もしくはビデオクリップ等を用いて、就労希望者を評価する。双方の意向が一致した場合にマッチングとなる（必要に応じて第二マッチングまで実施される）。最後のステップとして、受け入れ希望施設と候補者双方の最終的な就労意思を確認の上、雇用契約が締結される。

次に、EPA 候補者の応募から就労開始までの流れを JICWELS が 2018 年に EPA 受け入れ機関に対する説明会資料として公表している「EPA 外国人看護師・介護福祉士候補者受入れの枠組み、手続き等について 2019(平成 31 年)年度来日経済連携協定 (EPA) に基づく受入れ説明会第一部資料」を基に図 1-1 に示した。インドネシアとフィリピンは要件に多少の違いはあるものの、概ね同様のスキームを採用している。大きく異なるのは最後発のベトナムである。ベトナムはマッチングの条件に日本語能力試験 (Japanese Language Proficiency Test : 以下 JLPT) の認定レベル 3 の取得という高い難易度を設定している。これは前身 2 カ国の入国条件である「JLPT 認定レベル N5 程度」とは大きく異なる。既存の研究の中で、EPA 候補者たちの日本語能力の低さは就労及び国家資格取得に際して阻害因子として働くことはかねてより指摘されており、ベトナム人 EPA 候補者の新しい受け入れプロセスは政府機関にも期待されている<sup>22</sup>。入国後、EPA 候補者の在留資格は入管法に基づく特定活動である。協定上の候補者としての在留期間は、EPA 看護師が原則 3 年、EPA 介護福祉士候補者が原則 4 年である。期間内に日本の国家試験に合格すれば、上限なく更新が可能な事実上の永年滞在が可能となる。EPA 看護師候補者は来日 1 年目から国家試験を受験できるため、3 度の受験機会が与えられるが、EPA 介護福祉士候補者は来日 4 年目に一度だけ受験機会が与えられる。介護福祉士候補者については、国家試験の受験資格を得るために日本国内で 3 年間の就労経験が必要となるため、必然的に 4 年間の在留期間中の受験機会が最終年度の 1 回のみとなってしまうためである。また現在では、仮に候補者としての在留期限を迎え、国家試験に不合格となったとしても、国家試験で一定の点数を獲得した場合には 1 年間の延長が認められている<sup>23</sup>。国家試験に不合格となり帰国を余儀なくされた EPA 候補者も、毎年度末の国家試験受験資格は保持したままであるため、在留期限を迎え帰国後に母国で受験勉強を重ね、再度受験を試みる者もいる。

<sup>22</sup> 総務省.(2013)「外国人の受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.(平成 25 年 4 月)」

<sup>23</sup> 延長が可能な基準点はその年の合格基準点によって変動する。

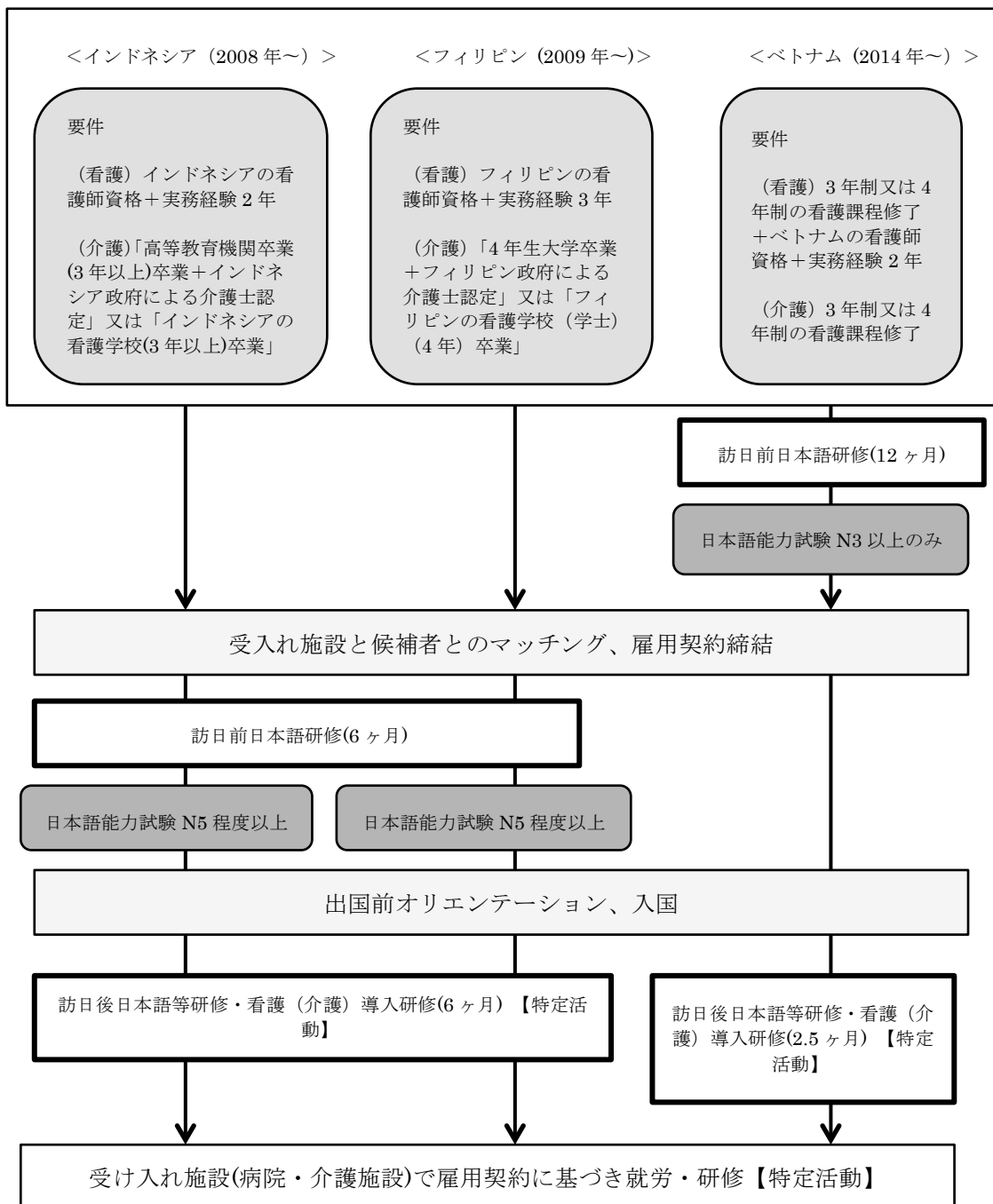


図 1-1. EPA 候補者の応募から就労までの流れ

出典：公益社団法人 国際厚生事業団. (2018). 「EPA 外国人看護師・介護福祉士候補者受入れの枠組み、手続き等について 2019 (平成 31 年) 年度来日経済連携協定 (EPA) に基づく受入れ説明会第一部資料」を参考に作成

### 1-3-5.EPA 看護師・介護福祉士候補者の受け入れ実績

2008年のインドネシア第1陣受け入れ開始から現在までに、5600人を超えるEPA看護師・介護福祉士候補者が来日している。EPA看護師候補者の受け入れ人数の推移を図1-2、EPA介護福祉士候補者の受け入れ人数の推移を図1-3に示した。受け入れ人数の指標として、厚生労働省は年間に1カ国からの受入れ最大人数を看護師200人、介護福祉士300人としているが、この人数は「日本の労働市場に悪影響を及ぼさない、現実的に可能で適切な数字」と説明している（布尾、2016）。EPA看護師候補者の動向としては、2009年に200人を超える受け入れを行ったものの、その後数年は100人前後の受け入れ人数で推移している。布尾（2016）は、受け入れ人数が低調な原因を受入れ病院の負担の重さや、日本側の景気変動、送り出し国の選考の不備、東日本大震災での辞退者の増加等を挙げている。EPA介護福祉士候補者については、1カ国の最大人数に達したところもないものの、近年受け入れ数が増加しており、2017年以降は700人を超えるEPA介護福祉士候補者が来日している。外国人介護福祉士人材への期待が特に高いことがわかる。

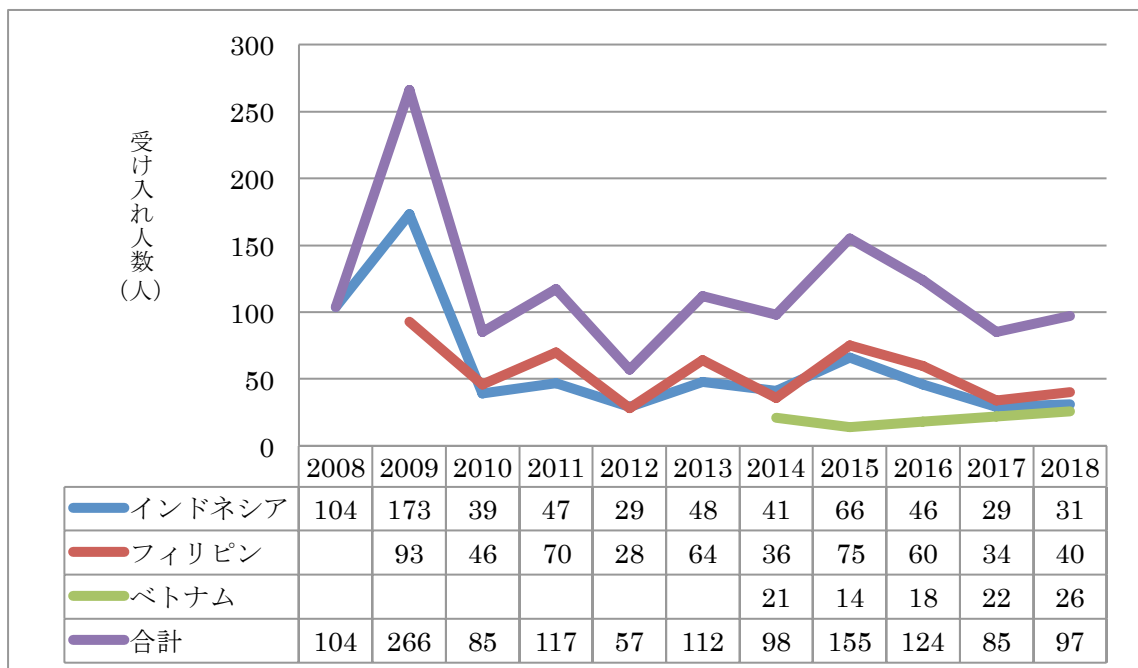


図 1-2. EPA 看護師候補者の受け入れ人数の推移

出典：厚生労働省.(2018b).「経済連携協定（EPA）に基づく外国人看護師・介護福祉士候補者の受入れ概要」より筆者作成



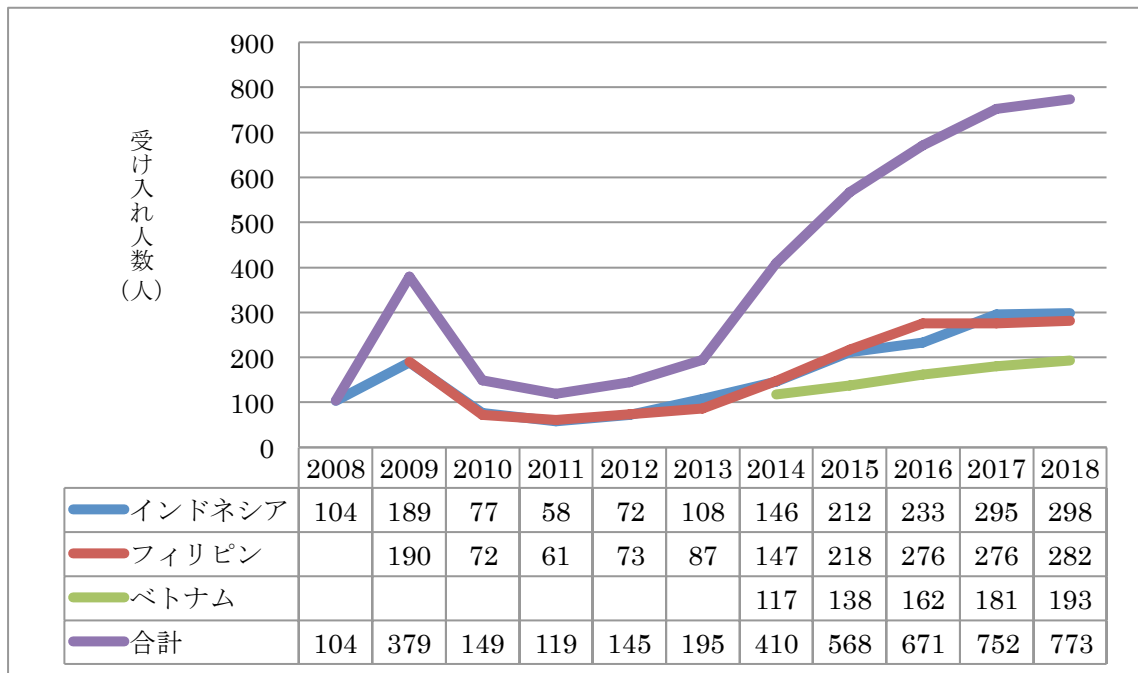


図 1-3. EPA 介護福祉士候補者の受け入れ人数の推移

出典：厚生労働省. (2018b). 「経済連携協定（EPA）に基づく外国人看護師・介護福祉士候補者の受入れ概要」より筆者作成

#### 1-3-6. EPA 看護師・介護福祉士候補者の国家試験合格率の推移

1-3-4 で上述の通り、EPA 候補者は、日本国内での就労を継続するため、在留期限内に各々の職種に応じた国家資格を取得する必要がある。表 1-2 は EPA 看護師候補者の年度別国家試験合格率を、表 1-3 は EPA 介護福祉士の年度別国家試験合格率を示している。2017 年度までに EPA 看護師候補者は 1,203 人が来日し 344 人の国家試験合格者が、EPA 介護福祉士候補者は 3,492 人が来日し 719 人の合格者が誕生している。単純に入国者数に対する合格者割合を見ると、EPA 看護師が 28.6%、EPA 介護福祉士が 20.6%である。年度別に見ると、看護師国家試験においてはインドネシア・フィリピンの EPA 候補者が合格率 10%前後で概ね推移しており、緩やかに上昇していると言えるだろう。ややフィリピンの方が優秀だと言える。驚くのはベトナムの合格率である。2015 年こそベトナム人 EPA 候補者第 1 陣 1 回目として臨んだ試験で 1 名のみ合格であるが、2016 年以降は 40%を超える合格率を残しており、前身 2 カ国と比較して極めて良好な成績を残している。介護福祉士国家試験にしても同様であり、インドネシア・フィリピンの 2 カ国が平均して 40%台の合格率であるのに対し、ベトナムは初めて受験資格が与えられた 2018 年に 93.6%という驚異的な合格率を達

成している。明らかにベトナム人 EPA 来日者のこれまでと異なる受け入れスキームが功を奏していると判断することができる。日本人を含める看護師国家試験の合格率は、直近の5年間では 88%~90%で推移しており、比較するとベトナム人の合格率をもってしても低い結果ではあるが、母国の看護学校で勉学に専念しながら受験を志す日本の看護学生に対し、外国人として現場での就労を果たしながら国家試験に臨む彼らとでは致し方ない。日本人を含める介護福祉士の合格率は 57%~73%で推移しており、看護師に比較して EPA 看護師候補者は良好な結果を残していると考えられ、特にベトナム人候補者はこれをも上回っている。

表 1-4 では、EPA 候補者全体の国家試験合格率を示しており、図 1-4 はそれをグラフ化したものである。全体として両職種とも国家試験合格率は上昇傾向にあることが見てとれるが、この理由としてベトナム人 EPA 候補者の良好な国家試験結果の底上げによる効果はあると言えるだろう。加えて、EPA 来日者たちの国家試験に対して日本政府が講じてきたこれまでの対策が成果を挙げていることも付け加えたい。EPA 候補者の受け入れが始まった当初は事前日本語研修も現在のスキームのように訪日前・訪日後日本語研修とは別れておらず、受け入れ施設に入る前に 6 ヶ月間のみ行われていた。インドネシアは 2012 年度入国者から、フィリピンでは 2013 年度からの入国者に対し訪日前日本語研修が 6 ヶ月間となった。直接的な国家試験対策としては、2011 年の試験からは病名の英語併記やルビふりが行われ、2013 年の試験からは、EPA 候補者の国家試験における試験時間の延長（看護師国家試験において通常の 1.3 倍、介護福祉士国家試験において通常の 1.5 倍）が認められた。さらに上述の成績等の条件を満たせば滞在時間の延長も可能となり、学習のための補助金（一人あたり 23 万 5 千円／年の学習支援費や、8 万円／年の指導者経費等）も制度として整えられた。

#### 1-4.小括

以上、本章では少子高齢社会の現状から、将来的な看護師・と介護福祉士の絶対的不足、EPA 看護師及び介護福祉士受け入れの経緯や現状等を中心に述べた。次章ではこれまでの既存研究をもとに、EPA 候補者受け入れの問題点や、彼らの日本定着に向けた近年の議論、本稿におけるリサーチクエスチョンと仮説の提示等を行っていく。

表 1-2.EPA 看護師候補者の年度別国家試験合格率

	インドネシア			フィリピン			ベトナム		
	受験者数	合格者数	合格率	受験者数	合格者数	合格率	受験者数	合格者数	合格率
<b>2009</b>	82	0	0.00%						
<b>2010</b>	195	2	1.03%	59	1	1.69%			
<b>2011</b>	285	15	5.26%	113	1	0.88%			
<b>2012</b>	257	34	13.23%	158	13	8.23%			
<b>2013</b>	173	20	11.56%	138	10	7.25%			
<b>2014</b>	151	16	10.60%	150	16	10.67%			
<b>2015</b>	174	11	6.32%	163	14	8.59%	20	1	5.00%
<b>2016</b>	203	11	5.42%	192	22	11.46%	34	14	41.18%
<b>2017</b>	218	21	9.63%	192	29	15.10%	37	15	40.54%
<b>2018</b>	216	29	13.43%	185	31	16.76%	40	18	45.00%
<b>合計</b>	1954	159		1350	137		131	48	
<b>平均</b>	195.40	15.90	7.65%	150.00	15.22	8.96%	32.75	12.00	32.93%

出典：厚生労働省. (2018c). 「経済連協定（EPA）に基づく外国人看護師候補者の看護師国家試験の結果（過去 10 年）」より筆者作成

表 1-3.EPA 介護福祉士候補者の年度別国家試験合格率

	インドネシア			フィリピン			ベトナム		
	受験者数	合格者数	合格率	受験者数	合格者数	合格率	受験者数	合格者数	合格率
<b>2012</b>	94	35	37.23%	1	1	100.00%			
<b>2013</b>	184	86	46.74%	138	42	30.43%			
<b>2014</b>	107	46	42.99%	108	32	29.63%			
<b>2015</b>	85	47	55.29%	89	31	34.83%			
<b>2016</b>	82	48	58.54%	79	34	43.04%			
<b>2017</b>	109	68	62.39%	100	36	36.00%			
<b>2018</b>	161	62	38.51%	164	62	37.80%	95	89	93.68%
<b>合計</b>	822	392		679	238		95	89	
<b>平均</b>	117.43	56	48.81%	97	34	44.53%	95	89	93.68%

出典：厚生労働省. (2018d). 「第 30 回介護福祉士国家試験の内訳・入国年度別候補者の累積合格率」より筆者作成

表 1-4.EPA 候補者の年度別全体国家試験合格率

	EPA 看護師候補者全体	EPA 介護福祉士候補者全体
2009	0.00%	
2010	1.18%	
2011	4.02%	
2012	11.33%	37.89%
2013	9.65%	39.75%
2014	10.63%	36.28%
2015	7.28%	44.83%
2016	10.96%	50.93%
2017	14.54%	49.76%
2018	17.69%	50.71%

※表 1-2 及び 1-3 を参考に筆者作成

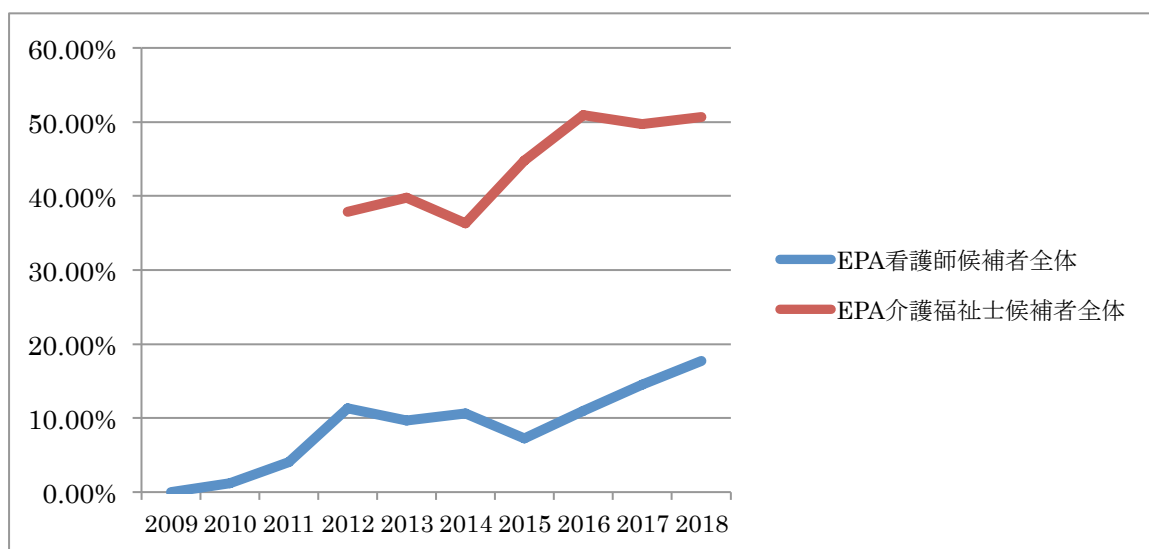


図 1-4.EPA 候補者の年度及び職種別全体合格率の推移

※表 1-4 を参考に筆者作成

## 第2章 先行研究と本研究の目的

### 2-1. 先行研究

#### 2-1-1. 既存の研究成果

これまでのEPA受け入れに関する研究においては、EPA来日者たちの医療・介護現場における日本語能力と国家試験合格に向けた日本語学習に関する研究や、受け入れ制度の在り方に関するものがその多く、それら過去の研究が果たした成果は大きい。厚生労働省は、平成22年の「看護師国家試験における用語に関する有識者検討チーム」の提言や<sup>24</sup>、平成24年「経済連携協定（EPA）介護福祉士候補者に配慮した国家試験のあり方に関する検討会報告」などを参考に<sup>25</sup>、日本語を母国語としない候補者が日本語のハンディキャップを補えるよう配慮した。それらは1-3-6で述べている通り、2013年度からの看護師・介護福祉士国家試験における試験時間の延長や、すべての漢字へのルビ振り、難解な用語の平易な用語への置き換えなどである。平野（2018）はEPA候補者の国家試験合格率を向上させるための施策の背景に、日本政府が「外圧」に屈する形で様々な修正が行われたと述べている。「外圧」は様々なステークホルダーから発せられ、EPA候補者たちが国家試験に全く合格しないという状態を作れば、送り出し国の面子が保たれず、またEPAによる液化天然ガスなどの取引にも支障をきたしかねない。日本政府はEPA候補者たちのために何らかの手を打ったという国際社会へのメッセージを発する必要性があり、国家試験合格率を向上させることは至上命題であったと考えられる。結果として、EPA看護師及び介護福祉士の国家試験合格率は上昇傾向にある。

#### 2-1-2. EPA 来日者の日本への定着

上述した国家試験に関する制度の見直しや、日本語教育支援が充実していくなか、EPA看護師・介護福祉士受け入れに関して次なる課題となったのは、EPA 来日者の日本への定着についてである。EPA 受け入れ開始から11年が経過し、これまでに5,600人を超えるEPA候補者たちが来日している（平成30年8月時点）。この総来日者たちは、例外を除けばおおまかに以下の5種に分類することができる。

- ① 契約期間の中で候補者として病院または施設で働いている者（延長者含む）
- ② 無事に国家試験に合格し日本で現在も働いている者
- ③ 国家試験に不合格となり帰国した者
- ④ 国家試験には合格したが、何らかの都合により帰国した者

<sup>24</sup> 厚生労働省（2010）「看護師国家試験における用語に関する有識者検討チーム」とりまとめ（平成22年8月）概要」

<sup>25</sup> 厚生労働省（2012）「経済連携協定（EPA）介護福祉士候補者に配慮した国家試験のあり方に関する検討会報告」

⑤契約期間にも関わらず、何らかの都合により途中帰国した者

この5種について、日本への定着に関連し問題視されているのは④と⑤の、結果として何らかの事情で帰国し日本に定着しなかったEPA来日者たちである。

定着率という側面からこの問題を捉えてみる。JICWELS が2014年に行った「経済連携協定に基づく外国人看護師・介護福祉士候補者受入れ説明会」の資料によると<sup>26</sup>、看護師においては、当時総来日者数741名に対し、うち候補者が248名、国家試験合格者が128名、国家試験合格者のうち日本で就労を継続している者は105名であった。総来日者数から候補者248名を除いた493名のうち、国家試験に合格しかつ就労を継続している、結果としてその時点で日本に定着した者の割合は21.3%という計算になる。介護福祉士においては、当時総来日者数1091名に対し、うち候補者が555名、国家試験合格者が242名、国家試験合格者のうち日本で就労を継続している者は198名であった。総来日者数から候補者555名を除いた536名のうち、日本で継続して就労している者の割合は36.9%であった(図2-1)。また、平井(2018)は2008年に第一陣として来日したインドネシア人看護師候補者25名に対し追跡調査を実施し、25名のうち調査当時に日本で就労を継続していた者は3名であ

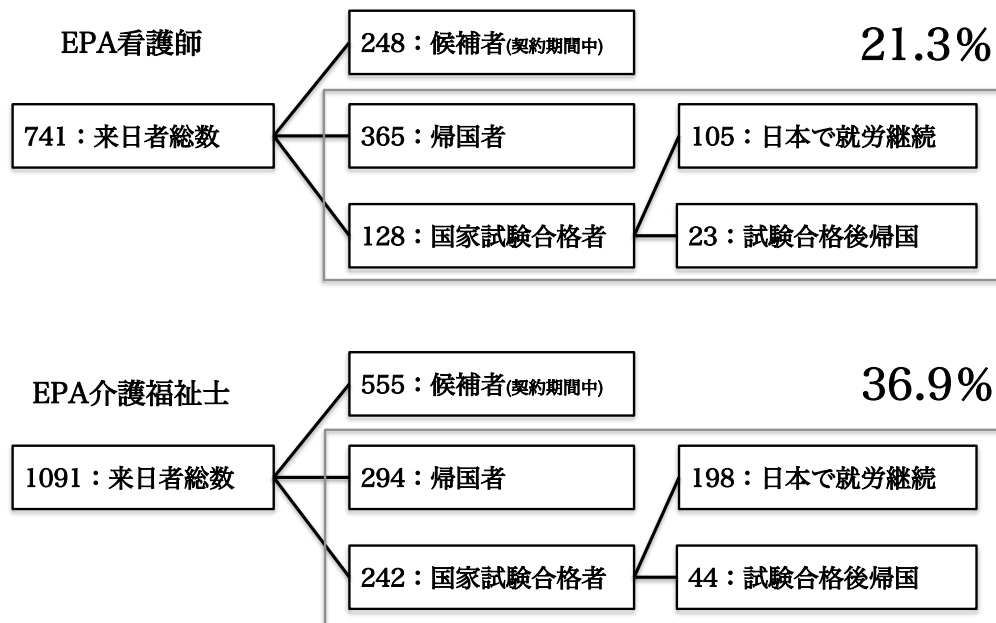


図 2-1. 2014 年までの EPA 来日者の定着率

公益社団法人 国際厚生事業団 (2014) より得たデータをもとに筆者作成

<sup>26</sup> 公益社団法人 国際厚生事業団 (2014) 「平成 27 年度受入れ 経済連携協定に基づく外国人看護師・介護福祉士候補者受入れ説明会 受入支援等の取り組み・受入れ状況等について」(平成 26 年 5 月)

り定着率が 12%であったことを報告している。さらに調査の結論として、国家試験の合格率の低さと定着率の低さは日本の病院が EPA 候補者を積極的に受け入れできない要因となっていると指摘している。

これらの定着率を不十分と捉えることには賛否が別れるだろう。上述の通り、定着率の向上はこれからの EPA 受け入れ事業の課題であり先行研究も少なく、また日本政府は具体的な目標数値を明示していない。しかし様々な立場から定着率の向上を目指す動きや、定着率の低さを問題視する声が挙がっているのも事実である。JICWELS は平成 28 年 1 月に行われた「第 8 回外国人介護人材受入れの在り方に関する検討会」において、資格取得者の定着促進策を提案している<sup>27</sup>。具体的には、資格取得者の家族呼び寄せに際する手続きの迅速化や、呼び寄せた家族の就労制限の緩和、キャリアアップの選択肢の明示等が挙げられており、EPA 来日者が日本に根付くことへの期待が明確に示されていることがわかる。また、平成 26 年 11 月に行われた、国家戦略特区ワーキンググループのヒアリングでは<sup>28</sup>、神奈川県が外国人介護福祉士に対し、途中帰国してしまう候補者に対する問題意識を背景に、定着率向上のため国家試験合格までの全過程をサポートし、さらには新たに公益社団法人として神奈川外国人介護福祉士養成機構（仮称）を立ち上げるという独自の構想を述べている。一般社団法人医療介護福祉政策研究フォーラムが主催する社会保障研究会（2017 年 4 月開催）においては、JICWELS が EPA 来日者の帰国者問題に触れ、資格取得者の帰国に対して受入施設から批判があることを報告している<sup>29</sup>。EPA 事業への費用対効果については下野（2016）が詳しい。これまでに EPA 事業に投入された公的資金が、効率的に EPA 来日者の定着に結びついていないことを指摘している。2006 年度から 2011 年度までの 6 年間の EPA 事業費の合計は 43 億 5,836 万円であったが、2012 年までに合格した看護師は 66 人、介護福祉士は 36 人であり、資格取得者 1 人あたりでみると約 4,000 万円の税金が投入されていることに言及し、EPA 受け入れ事業自体を批判している。天野（2018）は、ある受け入れ施設が試算した、日本人介護福祉士（大卒新規採用）を 5 年間採用する経費と、EPA 介護福祉士候補者が合格後 5 年間就労した場合の経費がほぼ同額になるとことに言及しており、EPA 事業の費用対効果を考えると合格後 5 年以上の就労の必要性を述べている。以上のように、EPA 来日者の定着率促進に向けたムーブメントは確実に起こっており、定着率の低さを問題視する根拠も少しずつではあるが明確になりつつある。

### 2-1-3.候補者たちが帰国の選択肢を選ぶ要因とは何か

EPA 来日者たちの定着が EPA 受け入れ事業の課題となっているが、なぜ彼らは日本に定

<sup>27</sup> 公益社団法人 国際厚生事業団（2016）「EPA による外国人介護福祉士候補者等受入のさらなる活用策」（平成 28 年 1 月 21 日）

<sup>28</sup> 内閣府（2014b）「国家戦略特区ワーキンググループ ヒアリング（議事要旨及び配布資料）」（平成 26 年 11 月 20 日）

<sup>29</sup> 公益社団法人 国際厚生事業団（2017a）「外国人介護士の現状～EPA による受入れを中心として～」（平成 29 年 4 月 20 日）一般社団法人 医療介護福祉政策研究フォーラム 第 46 回月齢社会保障研究会講演資料より

着しないのだろうか。その解を見つけるべく、これまでの研究では主に、日本で就労中の EPA 来日者及び実際の帰国者に対するインタビュー調査や、行政機関と JICWELS 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。安里（2016）は、EPA 事業に関わる様々な聞き取り調査の結果から、「3-4 年の就労期間を経て、日本での就労に対する意欲が変化することも多い。定着か帰国かは、あらかじめ決定できるものではない」と述べている。この考察が意味することは、仮に来日当初は日本で 10 年を超えるような長期の就労を予定していた候補者でも、何らかのライフイベント（結婚や出産、家族の都合等）の発生や、日本語によるコミュニケーションにおける困難、ストレス負荷の高い職場環境等を経験すると、予定の就労期間を短縮させて帰国の選択肢を選ぶということであろう。またその逆もあり、良好な職場環境・就労条件であれば、長期の就労に気持ちが変化するかもしれない。これら EPA 来日者の意向を決定づける因子とはどのようなものがあるのだろうか。一般社団法人外国人看護師・介護福祉士支援協議会（以下 BIMA CONC<sup>30</sup>）が 2017 年に行った「第 9 回 EPA 受入施設及び看護師・介護福祉士候補者調査」では<sup>31</sup>、全国の病院・施設で働く 2026 人の候補者に対しアンケート調査を実施しており（回収数 555、回収率 27.4%）、その中で EPA 候補者に対し今後の就労計画及び希望について質問している。「国家試験に合格をして、これからは日本で仕事をしたい」と回答した候補者は全体の 43.2%であり、「国家試験に合格して、1~3 年くらい日本で仕事をしたい」が 43.0%、「EPA 滞在期間（3 年、4 年）が終わったら帰国をしたい」が 10.7%、「今すぐにでも帰国をしたい」が 3.1%という結果であった。同調査においては、残念ながら回答内容についてその理由の聴取は行っておらず、「今すぐにでも帰国をしたい」と回答した 3.1%の候補者にのみ、選択式でその回答理由を得ている。結果は構成比順に「母国の家族が心配だから」が 27.3%、「仕事が辛い」が 22.7%、「日本での生活が合わない」、「勉強が辛い」、「病院、施設の日本人職員との関係がうまくいかない」が同率で 4.5%というものであった。EPA 来日者の定着について議論するのであれば、このような彼らの将来的な展望と、その理由の把握は必要であろう。何が彼らのポジティブな気持ちの変化を引き出し、何が彼らを帰国へと誘うのだろうか。以下に EPA 候補者の定着に関連した既存研究の一部を述べる。

#### ①キャリアの下方移動

石川（2018）は、国外労働者が移住先で難易度や地位の低い職業に就く「下方移動」を

---

<sup>30</sup> この法人はウェブサイト上にて、自法人を通称「BIMA CONC」と名乗っている。BIMA は東南アジアで宗教を超えて広く信仰されている神様で、雄大さ・活動力・パイタリティの象徴である（同法人ウェブサイトより）。CONC は Cooperation for Overseas Nurses and Care Workers の頭文字。

<sup>31</sup> 一般社団法人 外国人看護師・介護福祉士支援協議会（2017）「第 9 回 EPA 受入施設及び看護師・介護福祉士候補者調査」



EPA 受け入れ事業も内包していると述べている。これは EPA 看護師として来日した候補者たちが、日本の国家資格をもっていないことを背景に正看護師・准看護師と同等の業務を行わせてもらえず、看護助手相当の雑務を強いられることや、母国では考えられない病院の清掃等の業務を担うことに、社会的な地位が下がったと落胆している現状を指している。介護福祉士の「下方移動」について安里（2011）は、EPA 介護福祉士の多くが母国で 2 年未満の臨床経験を持つ看護師であることを述べ、EPA 開始当初よりインドネシア政府やインドネシア看護協会が母国で看護師資格をもつ者を介護福祉士として採用することが地位の低下に繋がるとして強く反対していた経緯を紹介している。O' Brien（2007）は看護師のような専門職種がその能力が活用されない“deskilling（スキルの剥奪）”の存在について主張しているが、現在の EPA 来日者の現状は看護師・介護福祉士両職種においても人的資源の適切な使用とは言えず、受け入れ施設側と EPA 候補者側の期待する業務内容に乖離が生じていることは、定着を阻害する一因に十分なり得るであろう。

## ②EPA 候補者を取り巻く人間関係

高畑（2011）は EPA 候補者たちの、日本語と日本人社会への適応の切迫性に対処するために、「文化的媒介者」が必要だと述べている。「文化的媒介者」とは、言わば EPA 来日者たちの心の拠り所の存在である。母国から遙か遠い日本で暮らす EPA 来日者たちの生活のサポートや就労上の助言、所属機関と EPA 来日者たちの間で生じたトラブルを解決に導く役割等を担い、EPA 来日者たちと深く信頼関係を構築できる人物である。同論文では、2009 年に 49 名の EPA 研修生を対象にアンケート調査を行っているが、自由解答欄における「同僚や利用者（患者）とのコミュニケーションがとれるかどうか心配」という意見や、「感情的（emotional）な、精神的な（moral）支援が欲しい」と彼らの不安を報告している。また青木（2013）は、2012 年及び 2013 年に行った EPA 看護師候補者と EPA 介護福祉士候補者に対する参与観察とインタビュー調査の結果として、「生活者として信頼関係を築こうとする日本人が周りにいない場合は、日本は、インドネシア人の生活者にとって、いごちのいいところではない。」と述べている。EPA 来日者にとって、彼らを取り巻く人間関係が生活及び就労環境においても重要であることは想像に容易い。しかし、彼らが構築している人間関係が日本への定着にどのように影響を与えているかを示唆する研究はこれまでされていない。支援体制の整備が叫ばれる中でも、彼らを取り囲む人的支援ネットワークの整備は定着を促すうえで重要性が高いであろう。

## ③来日時の日本語能力

インドネシア・フィリピンに続き、ベトナム人 EPA 候補者の受け入れが 2014 年に開始さ

れたが、ベトナム人候補者の受け入れがこれまでの二カ国の受け入れと最も異なる点は、JLPTにおいてN3以上を保有していることがマッチングの条件となっている点であろう。受け入れ開始以降、ベトナム人EPA候補者は看護師・介護福祉士共に驚異的な国家試験合格率を叩き出している。看護師国家試験においては<sup>32</sup>、2016年度の第105回国家試験において41.2%、2017年度第106回国家試験において40.5%、2018年度107回国家試験にて45.0%と、インドネシアの平均国家試験合格率7.6%及びフィリピンの8.9%と比較して遥かに高い。介護福祉士国家試験においては<sup>33</sup>、ベトナム候補者が初めて受験資格を得た2018年に93.7%という、全体合格率（受験者92,654人うち合格者65,574人、合格率70.8%）より高い合格率を達成した<sup>34</sup>。これは来日前のN3取得が条件となっていることだけに起因する結果ではないが、合格率に影響を与えていることにもはや議論の余地はないであろう。しかし沼田（2018）らはベトナム人EPA来日者51人を対象としたアンケート調査から、長期の滞在者の仕事量の増加や、それに伴い休みや帰国が難しくなることで不満を抱えやすいことを問題視している。来日当初より日本語能力が高く、国家試験合格率も高ければ、それだけ職場からは重宝され、担う仕事も責任を伴うものが多くなるであろう。その期待感をポジティブに受け止め、仕事のやりがいに繋げることができる候補者にとっては定着にポジティブな要因として作用するかもしれないが、反対にストレスを抱えやすい環境に晒されるという危険性を孕んでいる。当初から日本語能力が高いことはEPA来日者たちの定着に関する因子として重要な要素である。ベトナム人候補者以外にも、来日前にJLPTを受験し認定レベルを保有している候補者は少なからずいるため、そのようなEPA来日者を含めた事前JLPT認定レベル保有者の定着率への影響は興味深い。

#### ④EPA来日者たちの出身国や特性による違い

EPAによる看護師・介護福祉士の受け入れは現在3カ国間と行われているが、今後はタイやインドからの受け入れも検討されている（河内2012）。EPA開始当初から、受け入れ国ごとの候補者の特性の違いについて議論されており、平野ら（2010）はインドネシア人看護師候補者144名とフィリピン人看護師候補者100名を対象に比較調査を行っている。平野らによれば、インドネシア人候補者と比較して、フィリピン人候補者は平均年齢が有意に5歳近く高く、家族を経済的に支える期待がかかりやすいと述べており、またフィリピン人候補者の方が海外での看護師としての就労経験がある者の割合が有意に高いことを示した。さらに平野（2009）はフィリピン人が海外に出稼ぎに出て祖国に送金する行為が「家

<sup>32</sup> 表1-2を参照

<sup>33</sup> 表1-3を参照

<sup>34</sup> 厚生労働省（2018e）「第30回介護福祉士国家試験合格発表」

族を愛する行為」として半ば強迫的に認識されていると述べている。出稼ぎ大国であるフィリピンにとっては、海外就労に対する概念が他国とは異なることはすでに既知の事実であろう。安立（2010）らは来日前のインドネシア人及びフィリピン人 EPA 候補者たちへ現地でアンケート調査を実施しており、二国間の候補者において年齢・婚姻状況・宗教などで相違点が顕著であったことを示し、来日動機や来日に際する不安等でも違いが認められたことをもとに、国ごとに異なるサポート体制の準備や対応の必要性を述べている。これら EPA 来日者の属性の違いや海外就労の概念の文化的な捉え方は確実に国家間で異なっており、EPA 来日者たちが日本に根付く支援を行うためには、各国の来日者の特性や事情を理解する必要があるだろう。

#### ⑤EPA 来日者にとって日本の暮らしは魅力的か

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、日本での国家資格取得までの長い道のりを歩むためには、職場環境を含む日本の生活に馴染まなければならない。長江ら（2013）は3名のインドネシア人 EPA 候補者と、3名の日本人看護職員に対する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 来日者たちは、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。また、赤羽（2014）らは、EPA 候補者8名に対して就労状況や国家試験対策などのインタビュー調査を実施しているが、その中で彼らの帰国意志について聞き取りを行っている。赤羽によると、EPA 来日者は日本語の習得には魅力を感じており、その理由として将来的な母国日系企業への就職のためのキャリアアップの手段として学んだ日本語能力を活かす意志を示す者の存在を指摘し、一方で日本社会自体には魅力を感じていないことが帰国につながっていると述べている。彼らにとって定着を志すに値する魅力ある環境とは何なのかは議論の価値があるだろう。

では具体的にどのような環境要素が定着に影響を及ぼしているのだろうか。EPA 来日者たちの日本の生活及び職場環境について、これまで様々な観点から調査が行われている。JICWELS が2017年に公表した平成29年度巡回訪問実施結果では、看護師候補者271名<sup>35</sup>と介護福祉士候補者1547名<sup>36</sup>に対し行った面談及び質問票調査の結果を報告している。「現在

<sup>35</sup> 公益社団法人 国際厚生事業団 (2017b) 「平成29年度 外国人看護師候補者受入れ巡回訪問実施結果について」

<sup>36</sup> 公益社団法人 国際厚生事業団 (2017c) 「平成29年度 外国人介護福祉士候補者受入れ巡回訪問実施結果について」

の就労環境」について質問した項目では、看護師候補者において 24.4%が「働きやすい」、73.1%が「普通である」、2.6%が「働きにくい」と回答し、介護福祉士候補者において 26.6%が「働きやすい」、69.3%が「普通である」、4.1%が「働きにくい」と回答している。JICWELSはこの結果について言及していないが、満足のいく職場環境で働いていない候補者たちには何かしらの要因があると考えられる。また、井口（2008）は介護福祉士養成施設に在籍する学生に 533 名（うち 407 名回答：回収率 75.6%）対して就職意向に関する調査を行っているが、介護職の労働条件や待遇・労働環境などで重視する点として 88.9%が「要介護者ときちんと向き合えるケアの実現」を重視しているという結果を示している。患者と向き合う点においては言語的ハンディキャップや文化的差異がある EPA 来日者たちにとって、十分に達成できているとは言い難いだろう。これらの点から EPA 来日者の就労状況の満足度は定着に影響を与えている可能性がある。

EPA 来日者たちを取り巻く環境を考えるにあたり、職場環境だけでなく日常生活における充足度もまた彼らの定着に影響を及ぼすであろう。奥島（2010）は、私的に EPA 看護師候補者を支援した経験から、特に看護師国家試験が近づくにつれ体調管理やストレス対処に関する相談が急増したことを報告している。20 代が多い候補者には長時間勤務や一人暮らしの経験がない者もあり、看護及び介護臨床と国家試験の勉強に加え、プライベートの充実をはかることは簡単なことではない。JICWELS（2017b）（2017c）<sup>3738</sup>では、候補者たちの「健康状態」について質問しており、看護師候補者において 271 人中 143 人の 52.8%が「具合の悪いところはある」と回答しており、介護福祉士候補者においては 1543 人中 1048 人の 67.9%が「具合の悪いところはある」と回答している。EPA 来日者たちの心身の健康管理の問題は想像以上に深刻かもしれない。奥島（2010）はインドネシア人の帰国理由を紹介しているが、その中で「子弟のイスラーム教育が難しいこと」を挙げている。日本で生活するイスラーム教徒が有する宗教的な問題は多々あり、例えば地方になればなるほどモスクに礼拝する機会は減少するだろう。文化庁（2015）<sup>39</sup>によれば「全国モスクリスト」に登録されているモスクは 81 しかなく、本来であればイスラーム教徒は毎週金曜日が礼拝日と決まっているが、これを母国で暮らしていた頃と変わりなく EPA 来日者が行うことは極めて困難であろう。同様にキリスト教徒にとっても日曜の礼拝があるが、看護や介護現場の不定期的な休みの現状を鑑みるとこれも遂行は難しいだろう。筆者が独自に行ったフィリピン人介護福祉士に対するインタビューでは、日曜の礼拝に参加できないため、インターネット動画サイトを利用して、母国のミサの様子を毎週観ていると述べていた。宗教的問題は礼拝だけでなく、イスラーム教徒のハラールフードや断食の問題、宗教的衣類の制約など様々

<sup>37</sup> 前掲註（35）

<sup>38</sup> 前掲註（36）

<sup>39</sup> 文化庁（2015）「宗務時報 No.119」文化庁文化部宗務課（平成 27 年 3 月）

な事柄が挙げられる。以上のように、EPA 来日者たちが自身の健康や宗教に関する制約などの日本の暮らしに満足しているか否かは定着に影響を与えるだろう。

EPA 来日者たちの日本語学習については、各受け入れ機関で指導方針や使用教材が統一されていないことは EPA 受け入れ事業の問題点の一つとして多くの文献が指摘している。安里（2009）は受入機関の提供する日本語の研修時間が 2 極化しており、施設間の格差が広がっていることを問題視している。同様に長江（2013）らも国家試験対策が受け入れ機関に委ねられており、支援内容のばらつきが EPA 候補者間の不公平感につながっていると述べている。これは日本語学習機会だけではなく、実務的な看護研修及び介護研修も同様である。受け入れ機関によっては、業務内に日本語の学習時間を含めている施設もあれば、一切を EPA 候補者のプライベートの時間で行うようにしている施設もあり、この原因を安里（2009）は「候補者をどう位置づけるかといった考え方の差やコスト（日本語の指導にあたるスタッフの人件費や教材等）が原因と考えられる」と述べている。当然 EPA 来日者たちは各地の施設に在籍していても SNS 等でつながっており常に情報交換を行っている。受け入れ機関のこういった待遇の差は彼らのモチベーションや実際の日本語能力に直結し、さらには定着への意志に影響を与える環境要素の一つとなるだろう。

## 2-2. リサーチクエスチョンと仮説

ここまで EPA 来日者たちの現状や定着に関する既存の研究等を概観してきた。ここからは、候補者が抱える日本への定着意志を促進または阻害する要因が存在する可能性が示唆された。上述の通り、EPA 来日者の定着促進という課題は、受け入れ開始から 10 年が経過した今だからこそ浮上した新たな課題であり、EPA 候補者の契約期間内の途中帰国や、国家試験に合格し早期での帰国後、日本で学んだ技能や知識を活用せずに過ごし、ひいては政府より投入された多額の育成費用を有効活用できないという現状を転換させる必要があると筆者は考えている。よって本稿のリサーチクエスチョンを以下のように設定する。

RQ: 「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」

この問いを解明するために、2-1-3.の先行研究から以下仮説を設定する。

仮説 1. EPA 来日者の結婚や出産など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 EPA 来日者の定着を阻害する。

仮説 3. EPA 来日者を取り巻く人間関係が良好であれば定着は促進される。

仮説 4. 来日前に JLPT 認定レベルを保有していることは EPA 来日者の定着に影響

を及ぼす。

仮説 5. 送り出し国によって EPA 来日者の定着指向は異なる。

仮説 6. EPA 来日者の日本での暮らしにおいて、満足度が高ければ定着は促進される。

上記 6 つの仮説を検証することで、定着を促進及び阻害する要因を明らかにしていく。検証方法の詳細は次章で詳しく論じる。

### 2-3. 本研究の目的と社会的意義

本研究は、EPA 来日者の定着を促進及び阻害する因子を明らかにすることを目的とする。この目的が達成されることで、EPA 来日者が長期に渡り日本の医療・介護分野で活躍するために日本政府が彼らのためにどのような支援体制を構築する必要があるのか示唆を与えることができるだろう。特に独自の調査による量的データの分析を中心に定着率促進の根拠を述べることであれば、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。また、定着が促進されることで、看護・介護臨床での人的資源が確保できるため、今後加速する看護師・介護福祉士需要に対する措置としても有効であると考えられる。さらに人員の問題だけではなく、本研究においては、後述の「長く働きたいと思えるような、気持ちの変化を生み出す要因の分析」を実施する。過去に技能実習生として来日した一部の外国人労働者を不当に扱い、国際的に問題視されている我が国の受け入れ実態において、外国人労働者が前向きに働けるような職場環境及び就労状況を提供するための示唆も与えることができるだろう。これは何も日本に根付く長期的な就労を目指すためだけではなく、短期的な外国人労働者の職場環境作りにも役立つのではないかと考えられる。

## 第3章 データ収集と分析手法

### 3-1. データ収集

#### 3-1-1. JICWELS と送り出し機関へのデータ提供依頼

EPA 来日者の属性や来日動機などの諸情報の収集のため、最初に行ったのは日本唯一の送り出し国と日本の仲介機関である JICWELS に対し、EPA 来日者のデータ提供を依頼した。依頼は電話で関係部署へ行ったが、個人情報保護の関係から一切のデータ提供協力は行えないため、公開されている範囲で調査を進めて欲しいという回答であり、JICWELS からのマイクロデータ収集は断念した。

次に各国の送り出し機関であるインドネシア海外労働者派遣・保護庁 (Badan Nasional Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia : BNP2TKI)、フィリピン海外雇用庁 (Philippine Overseas Employment Administration : POEA)、ベトナム労働・傷病兵・社会問題省 (Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs : MOLISA) の海外労働局 (Department of Overseas Labour : DOLAB) の3省庁に対して、2018年2月に指導担当教員の方から研究協力依頼を電子メールにて送信した<sup>40</sup>。翌月末に POEA からは「担当部署に研究調査依頼書を送った」旨のメールが届いたが、以降連絡が途絶えてしまった。BNP2TKI と DOLAB からは返事を得られなかった。以上の経緯から EPA 候補者受け入れに関わる機関からのデータ収集は困難と判断し、以降独自のデータ収集を行うことに方針を切り替えた。

#### 3-1-2. 質問票の作成

上述の通り、EPA 受け入れに関わる重要なセクターからの情報は得られず、独自に量的なデータを収集するために全国の EPA 来日者所属機関に対してアンケート調査を実施した。

質問票の作成にあたっては、BIMA CONC (2017)<sup>41</sup>で日本への滞在予定年数をアンケート調査内で尋ねている点から構想を得て、後述する重回帰分析において、この滞在予定年数を被説明変数とすることを前提に、第2章2-2で形成した仮説の検証のために必要な変数を見出し、質問項目を作成した。具体的には EPA 来日者たちの基本属性に加えて、キャリアの下方移動があったことを示すために EPA 介護福祉士が自国で看護師資格をもっているかどうか、EPA 来日者の良好な人間関係を把握できるよう信頼できる者の人数、仕事や日本語の勉強時間などの満足度を示すための質問等を含む37の質問項目で構成されている。質問票は比較的わかりやすい日本語で作成し、すべての漢字に対しルビをふった。また、作成した質問票は全国の受け入れ施設へ調査依頼を行う前に、2018年4月に埼玉県川口市で EPA 介

<sup>40</sup> 付録 1.2.3.

<sup>41</sup> 前掲註 (31)

護福祉士受け入れを積極的に行っている「社会福祉法人桐和会 特別養護老人ホーム 川口さくらの杜」（以下、川口さくらの杜）に赴き、EPA介護福祉士と介護福祉士候補者の計10名にプレアンケートとして対面にて実施した。10名には回答し終わった後に所感を述べてもらい、わかりにくい日本語の表現等について助言をもらい、その後修正を加えた後完成とした。本稿ではこのうち後述の表3-1で示す基本統計量で示すデータについて扱うこととする。実際の質問票は付録4にて参照されたし。

### 3-1-3. 全国の受け入れ施設へのアンケート調査

全国の受け入れ施設に対するアンケート調査協力依頼は、厚生労働省が2018年3月に発表した「第107回看護師国家試験における経済連協定（EPA）に基づく外国人看護師候補者合格者一覧」<sup>42</sup>と「第30回介護福祉士国家試験における経済連携協定（EPA）に基づく外国人介護福祉士候補者の合格者氏名等の公表について」<sup>43</sup>より、2018年に確実にEPA来日者が就労している病院及び介護施設から乱数表を用いてランダムに選定し、2018年6月から9月にかけて電話にて依頼した。依頼したEPA受け入れ機関数は上述のプレアンケートを実施した川口さくらの杜を含め、病院・施設合わせて48施設であり、うち23施設から承諾を頂いた。プライバシー保護の観点から具体的な場所は特定しない。質問票はEPA看護師及びその候補者と、EPA介護福祉士及びその候補者を対象に総数200部を配布したところ、145部の回答が得られた（有効回答率72.5%）。特に質問票配布に対し考慮した点は、EPA来日者が回答に際しその内容に施設職員に対する忖度が入らぬように考慮したことである。仮に回答した質問票が、職場の上司にあたる日本人職員の目に入ることが前提となってしまうと、EPA来日者たちはその評価を気にして正直な回答が得られない可能性があり、そのようなバイアスを取り除くために質問票1部に対し1通の返信用封筒を同封し、EPA来日者自身で投函していただくよう指示した。また、窓口である各受け入れ機関のEPA受け入れ事業担当者には、アンケートの内容がEPA来日者たちの日本への予定滞在年数や仕事の満足度など、極めて個人的な内容が含まれていることを事前に打診及び電子メールにて本文を確認していただき、EPA来日者への質問票配布時にはくれぐれも本心から回答するよう声掛けを行っていただくよう依頼した。質問票配布から回答までには約2週間から3週間の期間を設けた。

<sup>42</sup> 厚生労働省(2018e)「第107回看護師国家試験における経済連協定（EPA）に基づく外国人看護師候補者合格者一覧」（平成30年3月27日掲載）

<sup>43</sup> 厚生労働省(2018f)「第30回介護福祉士国家試験における経済連携協定（EPA）に基づく外国人介護福祉士候補者の合格者氏名等の公表について」（平成30年3月28日掲載）



### 3-2.分析手法

本研究の新規性は、これまで蓄積された既存の研究で問いただされていた疑問を、定量的な分析手法を用いて明らかにする点にある。以下2章2-2で提示した仮説1～6を検証すべく3つの分析を実施する。使用する変数の基本統計量を表3-1に、各変数の詳細を表3-2に示した。

表 3-1. 基本統計量

変数	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
sex	145	0.248	0.434	0	1
age	144	27.854	3.178	22	47
years	142	2.958	2.096	0.5	10.5
Indonesia	145	0.434	0.497	0	1
Philippine	145	0.414	0.494	0	1
Vietnam	145	0.152	0.360	0	1
nurse	145	0.297	0.458	0	1
careworker	145	0.697	0.461	0	1
married	137	0.204	0.405	0	1
marsamecon	137	0.190	0.394	0	1
marja	137	0.015	0.120	0	1
child	144	0.146	0.354	0	1
lnwage	116	11.869	0.242	11.002	12.429
relperson	132	3.394	3.162	0	16
beforeJLPT	141	4.823	1.300	2	6
careworkerqua	142	0.493	0.502	0	1
careworkernoqua	142	0.204	0.405	0	1
wtw	121	8.845	7.524	1	40
beforewtw	121	8.884	8.250	1	50
positivemind	112	0.357	0.481	0	1
satlife	143	7.077	1.389	3	10
satlife2	143	0.392	0.490	0	1
satwork	143	6.448	1.755	1	10
satwork2	143	0.497	0.502	0	1
satstudy	137	6.708	1.993	1	10
satstudy2	137	0.547	0.500	0	1
satJapanese	143	5.385	1.487	2	9
satJapanese2	143	0.448	0.499	0	1
satwage	143	6.210	2.014	2	10
satwage2	143	0.510	0.502	0	1

表 3-2. 変数の詳細

変数	変数の詳細
sex	性別ダミー（男性=1，女性=0）
age	年齢
years	日本で働いている年数
Indonesia	インドネシア人ダミー
Philippine	フィリピン人ダミー
Vietnam	ベトナム人ダミー
nurse	EPA 看護師及び看護師候補者ダミー
careworker	EPA 介護福祉士及び介護福祉士候補者ダミー
married	結婚ダミー
marsamecon	同じ国の出身者と結婚した者ダミー
marja	日本人と結婚した者ダミー
child	子どもの有無ダミー
lnwage	対数賃金（月収、円）
relperson	頼れる人や、相談できる人の人数
beforeJLPT	来日時の日本語能力試験（JLPT）の認定レベル
careworkerqua	母国で看護師の資格を保持し、介護福祉士として来日した者ダミー
careworkernoqua	母国で看護師の資格を保持しておらず、介護福祉士として来日した者ダミー
wtw	現在、何年間日本で働きたいと考えているか
beforewtw	来日前は何年間日本で働きたいと考えていたか
positivemind	日本で働く中で、働きたいと考えている期間が伸びた者ダミー
satlife	日本の生活の満足度（10件法評価，1<10）
satlife2	日本の生活の満足度ダミー（満足度>平均=1, otherwise=0）
satwork	仕事内容の満足度（10件法評価，1<10）
satwork2	仕事内容の満足度ダミー（満足度>平均=1, otherwise=0）
satstudy	職場の与える日本語および国家試験の勉強時間の満足度（10件法評価，1<10）
satstudy2	職場の与える日本語および国家試験の勉強時間の満足度ダミー（満足度>平均=1, otherwise=0）
satJapanese	自分の日本語能力の満足度（10件法評価，1<10）
satJapanese2	自分の日本語能力の満足度ダミー（満足度>平均=1, otherwise=0）
satwage	現在の給料の満足度（10件法評価，1<10）
satwage2	現在の給料の満足度ダミー（満足度>平均=1, otherwise=0）

### 3-2-1. 分析 1：滞在希望年数に影響を与える要因の分析

分析 1 では、現在 EPA 来日者たちが働きたいと希望している年数 (wtw) を被説明変数とした 4 つのモデルを用いて最小二乗法 (Ordinary Least Squares : OLS) を実施する。本稿においては、wtw が長ければ長いほど定着に結びついているとする。以下重回帰モデルを示す。

$$(1) \text{ wtw}_i = \beta_0 + \beta_1 \text{sex}_i + \beta_2 \text{age}_i + \beta_3 \text{years}_i + \beta_4 \text{Indonesia}_i + \beta_5 \text{Philippine}_i + \beta_6 \text{nurse}_i + \beta_7 \text{child}_i + \beta_8 \text{lnwage}_i + \beta_9 \text{married}_i + u_i$$

$$(2) \text{ wtw}_i = \beta_0 + \beta_1 \text{sex}_i + \beta_2 \text{age}_i + \beta_3 \text{years}_i + \beta_4 \text{Indonesia}_i + \beta_5 \text{Philippine}_i + \beta_6 \text{nurse}_i + \beta_7 \text{child}_i + \beta_8 \text{lnwage}_i + \beta_9 \text{marsamecon}_i + \beta_{10} \text{marja}_i + u_i$$

$$(3) \text{ wtw}_i = (1) + \beta_{10} \text{careworkerqua}_i + \beta_{11} \text{relperson}_i + \beta_{12} \text{beforeJLPT}_i + u_i$$

$$(4) \text{ wtw}_i = (2) + \beta_{11} \text{careworkerqua}_i + \beta_{12} \text{relperson}_i + \beta_{13} \text{beforeJLPT}_i + u_i$$

モデル (1) では、説明変数として性別 (sex ダミー)、年齢 (age)、国籍 (Indonesia ダミー、Philippine ダミー、Vietnam ダミー)、職種 (nurse ダミー、careworker ダミー)、子どもの有無 (child ダミー)、賃金 (wage)、結婚の有無 (married ダミー) を用いている。モデル (2) では (1) の結婚の有無について、同じ国の出身者と結婚している場合 (marsamecon ダミー) と、日本人と結婚している場合 (marja ダミー) に分けて分析しており、仮説 1 の検証に用いる。モデル (3) においては、(1) の説明変数に加え、仮説 2 を検証するため careworkerqua と careworkernoqua を、仮説 3 を検証するため relperson を、仮説 4 を検証するため beforeJLPT を説明変数として加えている。careworkerqua は EPA 介護福祉士及びその候補者で来日しながら、自国の看護師資格を保有している者であり、careworkernoqua は保有していない者である。relperson は周囲の信頼できる人物の人数であり、beforeJLPT は来日時の JLPT の認定レベルを示し、認定レベルは 1 が最も日本語レベルが高く、5 が最も低い。またこの 5 段階に加え、来日時に JLPT の認定レベルを保有していない場合には 6 と回答してもらった (日本語レベル : 1>6)。ベトナム人来日者の場合にはレベル 3 がマッチング条件となっているため、必然的に全員 beforeJLPT は 3 以上となる。モデル (4) はモデル (2) に careworkerqua、careworkernoqua、relperson、beforeJLPT を説明変数として追加し分析を行う。また仮説 5 の検証は、国籍ダミー変数から wtw の国家間の差を比較することで実施する。

### 3-2-2. 分析 2：日本定着に向けて前向きな気持ちの変化を引き起こす要因の分析

分析 2 においては、被説明変数に来日前よりも現在の方が滞在希望年数が伸びた者を示すダミー変数である *positivemind* を使用した、Logit regression を実施する。分析 1 で使用した *wtw* は現在の滞在希望年数を示しているが、変数 *beforewtw* は来日前の滞在希望年数を示している。*positivemind* は、*wtw* が *beforewtw* と比べて長くなった場合を 1 としたダミー変数であり、[1：*wtw* - *beforewtw* > 0、0：その他] となる。*positivemind* は、日本で就労する中で何かしらの要因があり EPA 来日者の気持ちがポジティブに変化したことを示す変数であると解釈できるため、今後の彼らの職場環境や支援制度を検討する際の参考になると考えられる。Logit regression において使用する説明変数は、分析 1 と同様の変数を使用するが、結婚の有無については *married* のみ変数として使用する。よってモデルは以下 2 つについて Logit regression を実施する。

$$(5) \text{positivemind}_i = \beta_0 + \beta_1 \text{sex}_i + \beta_2 \text{age}_i + \beta_3 \text{years}_i + \beta_4 \text{Indonesia}_i + \beta_5 \text{Philippine}_i + \beta_6 \text{nurse}_i + \beta_7 \text{child}_i + \beta_8 \text{lnwage}_i + \beta_9 \text{married}_i + u_i$$

$$(6) \text{positivemind}_i = (1) + \beta_{10} \text{careworkernoqua}_i + \beta_{11} \text{relperson}_i + \beta_{12} \text{beforeJLPT}_i + u_i$$

### 3-2-3. 分析 3：EPA 来日者の日本の満足度と定着の関連性の分析

今回のアンケート調査においては、EPA 来日者の日本の満足度を尋ねている。方法は岡本ら (2017) が行った調査の採点方法を参考に<sup>44</sup>、日本での生活の満足度 (*satlife*)、仕事の満足度 (*satwork*)、施設が EPA 候補者に与えているまたは与えていた勉強時間の満足度 (*satstudy*)、自身の日本語能力の満足度 (*satJapanese*)、賃金の満足度 (*satwage*) を 10 件法にて評価してもらった。これらの満足度が滞在希望年数 (*wtw*) に影響するかを分析したいが、満足度は主観的な指標であり、例えば数式(1)のモデルに説明変数として使用すると、誤差項に含まれる観測されない要素が満足度と被説明変数の *wtw* の両方に影響を与える可能性があり、モデルに内生性を生じさせる可能性がある。その場合、OLS での推計に必要な条件を満たすことができない。分析 3 においては、これら 5 つの変数と *wtw* との関連を検証するため、最初にそれぞれの変数と *wtw* 間の相関をみる。

次に、内生性にできる限り対処するため、5 つの変数を傾向スコアマッチングの手法を用

<sup>44</sup> 岡本秋羽・川崎一平・菊池春歌・末吉孝世・藤本和凡・山澤宗市. (2017) 「年度フィールドワーク実践報告書 経済連携協定 (EPA) により来日した外国人介護労働者と受け入れ施設の相互作用的歩み寄り」

いて分析を行う。本来、傾向スコアマッチングは、反実仮想的な処置群と対照群を用い、被説明変数への因果効果を推定するものである。本分析においては、EPA 来日者の各満足度の平均値を算出し、平均以上の者を処置群、平均以下の者を対照群と見立てたダミー変数をそれぞれ作成し (satlife2, satwork2, satstudy2, satJapanese2, satwage2)、被説明変数を wtw として各満足度のダミー変数による平均処置効果 (ATE: Average Treatment Effect) を算出する。また共変量として用いる外的条件は、変数 age、Indonesia ダミー、Philippine ダミー、Vietnam ダミー、nurse ダミー、careworker ダミーとした。傾向スコア分析のプロセスについては Caliendo (2008) が詳しく、傾向スコア分析のプロセスと種類等について述べているが、本分析においては nearest neighbor マッチング、radius マッチング、kernel マッチングの 3 種すべての分析を実施し、最もバランステストの結果が良好であった手法を採用することとする。

#### 3-2-4. 分析 4：EPA 来日者によって将来的に想定される帰国理由

さらに本分析では質的なデータも分析の対象とする。今回の質問票の最終ページには自由記述として、「あなたは国家試験に合格した後でいつか母国に帰る時がくるとおもいます。もし帰国するとすれば、それはどのような理由から帰国することになるとおもいますか？その理由を自由に書いて下さい。」という項目を設けている。得られたデータは回答の種別ごとに分類し、各項目の全体に占める割合を算出する。直接的な回答内容や回答種別の割合に言及し、日本への定着と関連していると考えられる項目について質的に分析を行う。

## 第4章 分析結果

### 4-1. 分析1：滞在希望年数に影響を与える要因とは何か

分析1で実施した、OLSの結果を表4-1に示す。

変数 *age* について、モデル3とモデル4において有意差が認められた。年齢が高ければ高いほど、日本への滞在希望年数が増える傾向にあった。

変数 *married* ではモデル1とモデル3において有意差が認められ、結婚をしているEPA来日者は結婚していない者と比較して約7年～8.5年日本への滞在意志が長くなる傾向にあることが明らかになった。またモデル2とモデル4においては、*marsamecon* と *marja* に有意差が認められ、同じ国の出身者と結婚するよりも、日本人と結婚することがより定着を促進するという結果として得られた。これは、EPA来日者のライフイベントがEPA来日者の日本定着に影響を与えるという仮説1の検証結果として、結婚というライフイベントが日本定着にポジティブな影響を与えるということを示している。

モデル3とモデル4においては、*careworkernoqua* において有意差が認められた。母国の看護師資格を有しながらもEPA介護福祉士として来日しているEPA来日者と比較して、看護師資格を持っておらずEPA介護福祉士として来日しているの方が約4.5年日本に長く定着する傾向があるということを示している。仮説2で提示した「キャリアの下方移動」がEPA来日者たちの定着を阻害しているということが如実に現れる結果となった。

表 4-1. OLS 結果

variable	wtw			
	OLS (1)	OLS (2)	OLS (3)	OLS (4)
sex	1.336 (1.488)	1.739 (1.526)	1.212 (1.502)	1.551 (1.537)
age	0.575 (0.363)	0.511 (0.367)	0.703* (0.367)	0.649* (0.371)
years	-0.115 (0.570)	-0.324 (0.597)	-0.155 (0.573)	-0.344 (0.602)
Indonesia	-2.609 (1.867)	-2.486 (1.867)	-2.551 (2.420)	-2.207 (2.442)
Philippine	0.688 (1.835)	0.816 (1.835)	0.051 (2.424)	0.417 (2.449)
nurse	-2.107 (1.557)	-2.113 (1.554)	-0.944 (1.627)	-0.962 (1.627)
child	-1.997 (2.186)	-1.811 (2.188)	-3.387 (2.408)	-3.229 (2.413)
lnwage	-1.686 (2.963)	-1.585 (2.959)	-1.940 (3.012)	-1.859 (3.012)
married	7.187*** (2.103)		8.449*** (2.193)	
marsamecon		6.732*** (2.136)		8.038*** (2.228)
marja		13.015** (5.469)		13.671** (5.535)
careworkernoqua			4.618** (1.904)	4.554** (1.905)
relperson			0.131 (0.198)	0.107 (0.199)
beforeJLPT			-0.290 (0.695)	-0.373 (0.700)
_cons	13.383 (37.076)	14.241 (37.017)	12.930 (37.535)	14.048 (37.539)
Obs	102	102	100	100
R-squared	0.236	0.247	0.288	0.296
Adj R-squared	0.161	0.164	0.190	0.190

NOTE: Standard errors in parentheses, legend: \*p<.1; \*\*p<.05; \*\*\*p<.01



#### 4-2. 分析2：日本定着に向けて前向きな気持ちの変化を引き起こす要因とは何か

分析2で実施した、Logit regressionの結果を表4-2に示す。本分析はLogit regressionの限界効果を示したものである。

両モデルにおいて、変数sexで有意差が認められた。日本で働くなかで女性の方が男性よりもポジティブな気持ちの変化が得られやすいという結果を示している。

次に、モデル1においては国籍に応じた有意差は認められなかったが、モデル2における変数careworkerqua、careworkernoqua、relperson、beforeJLPTを加えた分析では、ベトナム人と比較してインドネシア人とフィリピン人の方が定着に向けたポジティブな気持ちの変化が有意に認められた。仮説5で挙げた、送り出し国に応じて定着指向が異なるということを示す結果となっている。

分析1と同様に、両モデルにおいてmarriedでは有意差が認められた。

モデル2において、relpersonとbeforeJLPTで有意差が認められた。EPA来日者が日本で暮らす中で、周囲に信頼できる人が増えれば増えるほど、長く働きたいと思える気持ちになりやすいことを示しており、仮説3のEPA来日者を取り巻く人間関係の良好さが定着を促進する傾向にあるということが証明されたと言える。また来日した際のJLPT認定レベルについては、認定レベルが低い（数字が大きい）ほどwtwはネガティブに変化する傾向にあることを示しており、逆を言えば、仮説4のJLPT認定レベル事前保持者は日本定着にポジティブな影響を及ぼすことが結果として示された。

表 4-2. Logit Regression 結果

Marginal effect of Logit regression ; Dependent variable = positivemind		
variable	ME of Logit (1)	ME of Logit (2)
sex	-0.240** (0.114)	-0.215** (0.103)
age	0.0002 (0.026)	0.014 (0.024)
years	-0.012 (0.042)	-0.036 (0.037)
Indonesia	0.172 (0.152)	0.428*** (0.161)
Philippine	0.215 (0.143)	0.447*** (0.154)
nurse	0.041 (0.118)	0.113 (0.109)
child	-0.073 (0.163)	-0.151 (0.156)
lnwage	0.326 (0.227)	0.300 (0.202)
married	0.290* (0.150)	0.408*** (0.130)
careworkernoqua		0.158 (0.136)
relperson		0.039*** (0.012)
beforeJLPT		-0.149*** (0.043)
Obs	99	97
Pseudo R-squared	0.080	0.247

NOTE: Standard errors in parentheses, legend: \*p<.1; \*\*p<.05; \*\*\*p<.01

#### 4.3. 分析3：日本での暮らしの満足度は定着を左右するのか

EPA来日者たちの日本での暮らしの満足度について、先行研究を参考に生活・仕事・勉強時間・自身の日本語能力・給料の5つの項目について10件法を用いて回答してもらった。表4-3は各項目の満足度の平均を示しており、図4-1は平均値のチャート図である。各満足度と変数wtwとの相関の結果を図4-2に、それぞれの相関係数を表4-4に示した。各項目の満足度と変数wtwの間にはすべて相関がないという結果が得られた。

表 4-3. EPA 来日者の満足度の平均値

	平均
生活の満足度 (satlife)	7.08
仕事の満足度 (satwork)	6.45
勉強時間の満足度 (satstudy)	6.71
自身の日本語能力の満足度 (satJapanese)	5.39
給料の満足度 (satwage)	6.21

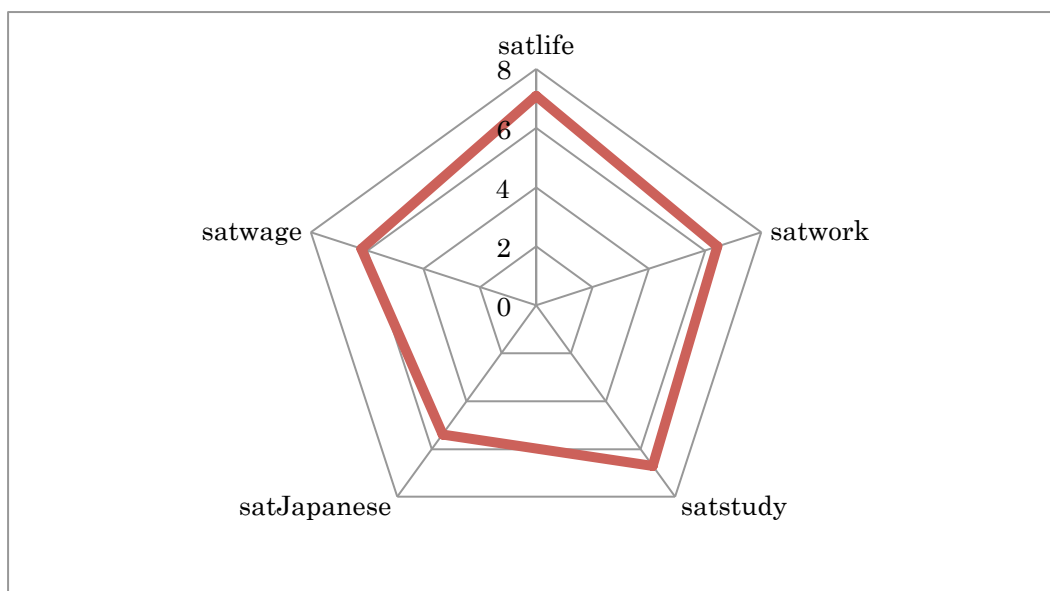
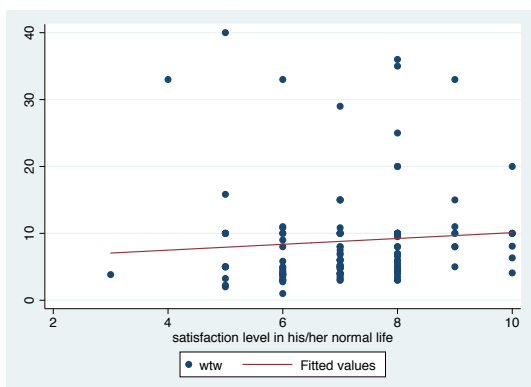
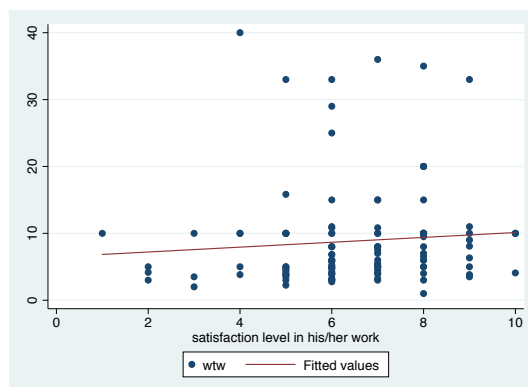


図 4-1. EPA 来日者の満足度の平均値のチャート図

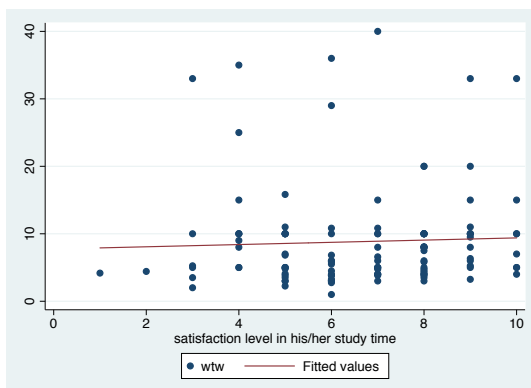
図 4-2. 各満足度と変数 wtw の相関



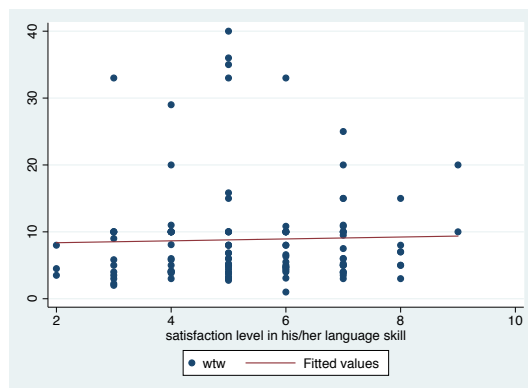
生活の満足度 (satlife) と wtw の相関



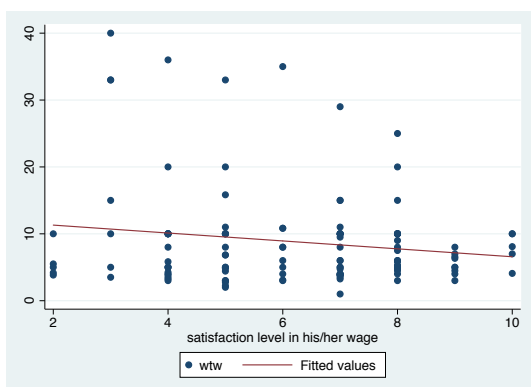
仕事の満足度 (satwork) と wtw の相関



勉強時間 (satstudy) の満足度と wtw の相関



自身の日本語能力 (satJapanese) の満足度と wtw の相関



給料 (satwage) の満足度と wtw の相関

表 4-4.各満足度と wtw の相関係数

wtw	相関係数
satlife	0.0787
satwork	0.0842
satstudy	0.0438
satJapanese	0.0315
satwage	-0.1631

次に、各満足度について平均以上を1、平均以下を0とする作成したダミー変数と、変数 wtw の傾向スコアマッチングの結果を表4-5に示す。上述の相関係数は2つの数値の関係であるが、他の変数の影響などをコントロールしていない。ここでは傾向スコアマッチングによりATEを算出することで、EPA来日者の各満足度と変数 wtw の関係をより正確に示すことができると考えられる。本傾向スコアマッチングにおいては、nearest neighbor マッチング、radius マッチング、kernel マッチングを実施した結果、kernel マッチングが最もバランステストの結果が有効であったため、本稿ではkernel マッチングを採用し結果として示している。表4-6では本kernel マッチングの共変量バランステストの結果を提示している。バランステストの比較項目は小川(2014)を参考にしており、全ての満足度と変数 wtw のテストにおいて、Pseud R<sup>2</sup>値は減少し、 $\chi^2$ 値に着目するとマッチング前後の2群の差は統計的に有意ではなくなっている。有意差のあった satlife2 においては、マッチング前に平均して28.6%存在した先行変数のバイアスが、マッチング後には6.4%まで減少した。その他の変数のマッチング後のバイアスは4.2%~6.7%であり、小川(2014)などの文献によっては5%未満が望ましいと述べているものもあるが、概ね傾向スコアの推定はうまくいっていると考えることができるだろう。図4-3では処置群と対象群における傾向スコアの分布を示した。算出したATEでは satlife2 で有意差が認められた。これは生活に関する満足度が平均以上のEPA来日者は、平均して約2.8年日本滞在希望年数が長くなることを意味している。

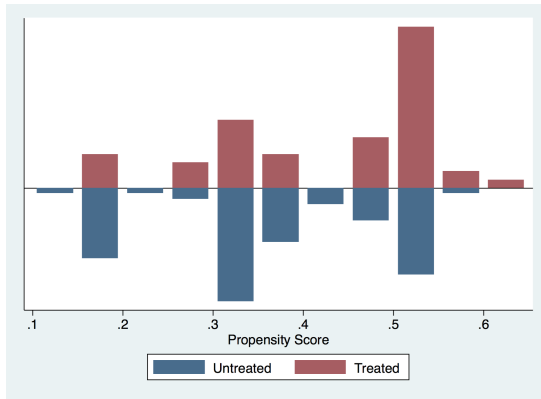
表 4-5. Kernel マッチングによる傾向スコア分析

	ATE	ATE	ATE	ATE	ATE
wtw	satlife2	satwork2	satstudy2	satJapanese2	satwage2
	(1 vs 0)	(1 vs 0)	(1 vs 0)	(1 vs 0)	(1 vs 0)
coefficient	2.790** (1.397)	1.692 (1.564)	0.442 (1.550)	-1.143 (2.738)	-1.476 (1.576)
obs	121	121	120	121	121

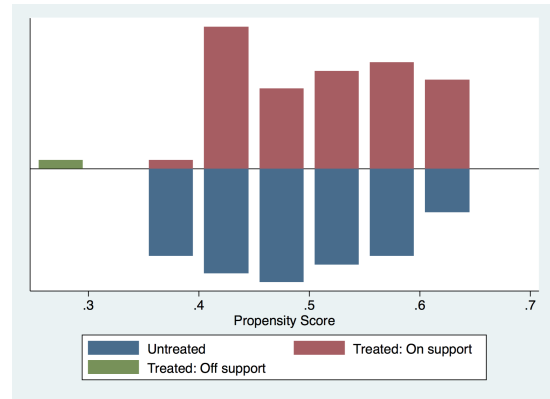
NOTE: Standard errors in parentheses, legend: \*p<.1; \*\*p<.05; \*\*\*p<.01

表 4-6. Kernel マッチングのバランステスト結果

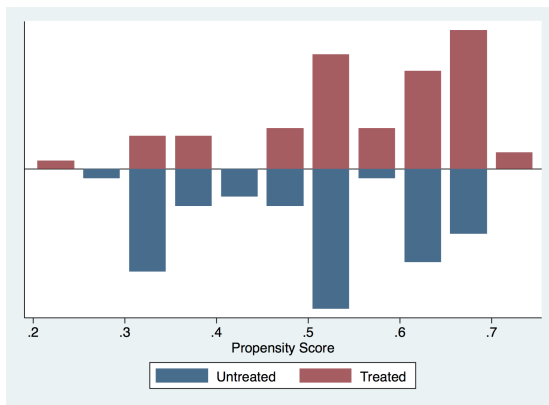
		Ps R2	p>chi2	MeanBias	MedBias
ATE satlife2 (1 vs 0)	Before matching	0.057	0.057	28.6	37.3
	Matched	0.012	0.810	6.4	3.9
ATE satwork2 (1 vs 0)	Before matching	0.017	0.584	17.6	16.5
	Matched	0.006	0.919	4.2	3.3
ATE satstudy2 (1 vs 0)	Before matching	0.045	0.113	19.9	15.2
	Matched	0.002	0.988	5.5	4.6
ATE satJapanese2 (1 vs 0)	Before matching	0.109	0.001	24.9	8.3
	Matched	0.005	0.947	6.7	6.1
ATE satwage2 (1 vs 0)	Before matching	0.017	0.592	11.2	9.0
	Matched	0.004	0.950	4.4	3.0



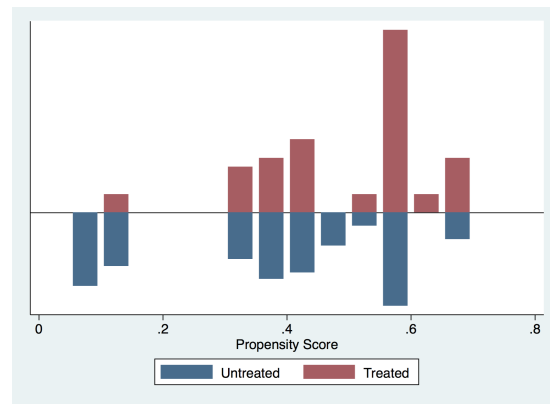
satlife2



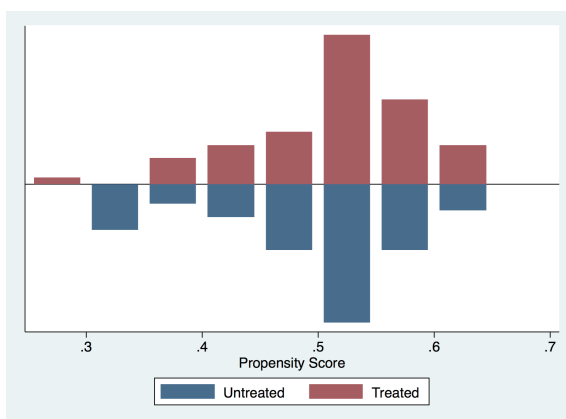
satwork2



satstudy2



satJapanese2



satwage2

図 4-3. 処置群と対象群のオーバーラップ

#### 4.4. 分析4：将来的に想定される帰国理由

質問票最終項目の、将来的に帰国の決断に至った際に想定される理由を尋ねた自由回答欄では、145名中99名から何かしらの回答を得、46名が未記入であった（回答率68.3%）。表4-7は回答内容を12種別に分類し、回答者数とその割合を示したものである。最も多かった想定される帰国理由は「家族に関する理由」であり、回答者の半数を超える54.5%であった。一部の回答例を挙げると、「国家試験に合格した後で2～3年ぐらい母国に帰るよていです。私はきょうだいがいないから、家族に介助をあげる人はいないです。ですから私帰らなければなりません（原文ママ、回答者 no.4）」や「国家試験に合格した後3～5年間ぐらい働きたいです。インドネシアに家族がまだいるので父と母もう年しおりになったので父と母もせわしをしたいです。（原文ママ、回答者 no.109）」などがあつた。次に回答者数が多かったのが「結婚のため」であり20.2%、「自身の心身の健康に関する理由」と「経済的理由」が共に12.1%であった。興味深い回答としては、「一時的な帰国をしたい」と回答した者が全体の11.1%であった。

表 4-7. 将来的に帰国するとした場合に想定される理由の種別とその内訳

理由の種類	回答者数	割合
家族に関する理由	54	54.5%
結婚のため	20	20.2%
子育てのため	7	7.1%
自身の心身の健康に関する理由	12	12.0%
経済的理由	12	12.0%
自国で仕事をするを望んでいるため	8	8.0%
進学のため	5	5.1%
日本語が困難なため	2	2.0%
もとから来日期間を決めていたため	9	9.1%
人間関係の理由	2	2.0%
帰国したくない	6	6.1%
一時的な帰国をしたい	11	11.1%

有効回答者数：99人



## 第5章 考察

本章では2-2.で挙げた6つの仮説に応じて節立てし、考察を述べる。

### 5-1. EPA 来日者のライフイベントが定着に及ぼす影響

EPA 来日者にとって、最も日本定着に関連するライフイベントは結婚であろう。安里(2016)は、未婚者にとっては結婚の選択が将来の定着に向けて悩みになると述べており、内閣府(2014)でも「結婚等を理由に帰国をしてしまうようなケースが多いということになかなか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ことから、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きた。しかし、分析1の結果では、既婚のEPA来日者と未婚の者では約7年～8.5年日本への滞在希望年数に差があることが明らかになり、また同じ出身国の者と結婚した場合は、未婚の者と比較して約6.5年～8年、日本人と結婚した場合は約13年～13.5年滞在希望年数が長くなる傾向にあることが明らかになった。つまり、本研究では明らかに既婚の方が日本に根付きやすいという結果となったのである。ここで言う既婚者とは、来日前から既に結婚していた場合と、来日後に結婚した場合に別れる。仮に将来の日本定着ということ用最優先課題としてEPA候補者の選定を行うのであれば、既に結婚している候補者をマッチング段階から優先することで目的は達成されるかもしれない<sup>45</sup>。安里(2016)はさらに、「インドネシアやフィリピンでは結婚適齢期が日本よりもかなり早いため、結婚の圧力を感じるという。」と述べている。未婚で来日したEPA候補者は“若いうちに結婚をしなければならない”という迫りくる義務感を感じており、日本で就労していく中でも心に葛藤を抱えているのだろう。そのような彼らにとっては帰国という選択肢が、結婚という悩みの種を解決する一つのきっかけとなっているのではないだろうか。逆説的に言えば、就労を続けながらにして結婚を果たせば彼らの問題の種は解消されるため、自然と滞在希望年数は長くなり、分析2で得た結果である、既婚のEPA来日者が就労期間について前向きな気持ちの変化を引き起こしやすいことも説明がつく。結婚というライフイベントをEPA来日者の定着に向けて前向きな因子にするためにも、制度的支援体制の構築が求められる。

### 5-2. キャリアの下方移動はEPA来日者の定着を阻害するのか

本稿において、キャリアの下方移動があったと考えられる対象は「母国で看護師資格を有しながらも、EPA介護福祉士として来日した者」である。分析1の結果では、母国の看護師資格を有していないEPA介護福祉士及びその候補者(以下EPA介護福祉士)が、看護

---

<sup>45</sup> 人権侵害的であり推奨しない

師資格を有し来日した EPA 介護福祉士よりも約 4.5 年長い滞在希望がある傾向が見られることが明らかになった。これはキャリアの下方移動が滞在希望年数に負の影響を与えていることを示唆しているが、その原因を考えてみたい。

クレアシタ（2009）は EPA 候補者に対する聞き取り調査から、彼らの来日動機が「家族の経済的支援」と「自身のキャリア形成」の大きく二分され、日本での定住性が高いのは前者が動機として強い場合であり、逆にキャリア志向が強く、日本の医療や看護の技術を学びたいとの意識が強い候補者は継続が難しいと述べている。看護師資格を有した EPA 介護福祉士は、母国での国家資格がありキャリア志向は資格を有していないものと比較して強いと言えるだろう。キャリア志向の強さから、本来自分の保有する看護師としての能力を発揮する現場での機会が与えられず、フラストレーションを抱えやすいことから滞在希望年数が有意に低いのではないかと考えられる。まさに O'Brien（2007）が述べている“deskilling”が EPA 来日者の日本定着の阻害要因として作用していると言えよう。また、看護師資格を保有している EPA 介護福祉士たちはキャリアビジョンを描きやすいのではないだろうか。キャリアの下方移動によって生じるコンフリクトを抱えながら日本での就労を継続するよりは、自国に戻り日本での経験を活かし看護業務に従事することは容易に可能であろう。自国での看護師資格を取得したことや、EPA 参加を志し合格した背景からも、彼らが能力的に高い水準にある優秀な人材であることは推察に容易く、帰国後はより収入の高い日本企業への就職を目指すことや、日本よりも待遇がよいアメリカなど他国で看護業務の従事を目指すこと、進学すること等のキャリアビジョンを描くことも可能だろう。平野（2018）は下方移動によるスキルの剥奪を最小化するために、EPA 介護福祉士が看護師に移行できる制度や支援体制の構築を提案しているが、彼らが日本に根付きながらにして目指すべきキャリアアップの指針を提示することが必要だと言えよう。

### 5-3. 良好な人間関係は定着を促進するのか

良好な人間関係は定着を促進するのかという問いについては、分析 1 において具体的な滞在希望年数の差異に有意差は認められなかった。しかし分析 2 においては周囲に信頼できる人物が増えれば増えるほど、来日前に予定していた滞在年数よりも現在の滞在希望年数の方が長くなるという前向きな心的変化が見られることが明らかになった。では EPA 来日者たちにとってどのような立場の人物が信頼できる人物なのであるだろうか。今回の質問票では、信頼できる人の人数を尋ねた質問に併せて、その人物がどのようなつながりの人かを尋ねている（複数回答有）。何かしらの有効な回答があったのは 145 人中 89 人であり、うち 53 人が「職場の上司」または「EPA プログラムの担当者」と回答し（59.6%）、また「EPA

の同僚」が 62 人 (69.7%) と回答者数が多かった (表 5-1<sup>46</sup>)。言い換えれば、ここで高値を示している EPA 来日者の管理義務を担う役職にある人物と上手く関係を築けていることと、EPA で来日している同僚との交友関係が良好であることは、EPA 来日者たちの日本定着が促進される一つの因子となると考えることができるだろう。EPA 来日者を取り囲む人間関係について支援体制の枠組みを考えると、人間関係の良し悪しは EPA 来日者が所属している機関内で閉鎖的に形成されていくため、JICWELS などの外部機関が第三者的目線で受け入れ機関の EPA 事業に対する態度を評価及び監視する必要があると考えられる。

表 5-1. EPA 来日者にとって信頼ができる人物の立場

信頼できる人物の立場	人数	割合
職場の上司・EPA プログラムの担当者	53	59.6%
EPA の同僚・先輩	62	69.7%
語学の先生	5	5.6%
家族	4	4.5%
教会の関係者	2	2.2%
私的な友人	12	13.5%
恋人	2	2.2%

有効回答者数：89 人

#### 5-4. 来日前の日本語能力が定着に与える影響

仮説 4 では、来日前に EPA 来日者が JLPT の認定レベルを保有していることが定着に影響を及ぼしているのではないかと述べた。議論の中心は 2013 年に受け入れを開始したベトナム人 EPA 候補者のマッチングの条件に JLPT 認定レベルが N3 以上の取得を加えたことが、彼らの日本定着にどのような影響を与えているのかという点であろう。もちろんベトナム以外の二カ国出身者で日本語の事前習得に意欲の高い者たちも本稿の分析には含まれている。分析 2 の結果では、認定レベルを事前に保持していれば、それが高ければ高いほど、来日時と比較し現在の日本滞在希望年数が長くなる傾向があることがわかった。結論を述べれば、日本語能力に関する受け入れ条件の引き上げは定着に寄与している。日本語能力が高くして来日した EPA 候補者は、所属機関の日本人スタッフとも馴染みやすく、日本語で遂行される看護・介護業務にも順応しやすいため、定着に関して前向きな気持ちの変化が生じやすいと考えられる。また、EPA 受け入れが開始され 10 年が経過し、EPA 候補者受

<sup>46</sup> 判断がつかない回答は考えられうる項目全てに加えている。例えば「職場の人」や「職員」は職場の上司・EPA プログラムの担当と EPA の同僚・先輩の双方の回答者数として加えている。

け入れ機関は継続的に受け入れている機関も多いため、マッチング段階で日本語能力レベルに関して条件のなかったインドネシア人・フィリピン人候補者と比較される機会も多いのではないだろうか。ベトナム人候補者は当初より日本語レベルが高く、日本人スタッフも、以前の日本語レベルが十分でない二カ国の EPA 候補者の来日当初と比較するため、交流の回りやすさがより際立ち、働きやすい環境が成立しやすいと推察することができる。

ここまでの論では、日本語能力に関するマッチング条件の引き上げは良い結果ばかりをもたらしていると捉えられるかもしれないが、EPA 協定を結んでいる国家間でマッチングと事前日本語学習の提供機会に差別化を図っていること自体は問題点でもあると言える。EPA 受け入れスキームは 1-3-4 で上述した通り、インドネシア・フィリピンからの受け入れは訪日前研修が 6 ヶ月あり、その後 JLPT が N5“程度”以上に達したと判断された者が訪日後研修 6 ヶ月へと進み、所属機関での就労となる。それに対して最後発のベトナムは 12 ヶ月の訪日前研修後に、N3 を“取得”することがマッチングの条件であり、そこでマッチングを果たした者がさらに 2.5 ヶ月の訪日後研修に臨む。N5 程度以上という判断に基づいて訪日後研修に進む二カ国と、N3 に合格しなければマッチング機会すら与えられないベトナム人候補者では、日本語学習のモチベーションと質は確実に異なるであろう。さらに研修期間全体を通していても、ベトナム人候補者の方が 2.5 ヶ月研修期間は長いことになる。この訪日前及び訪日後の日本語教育の費用負担は全て日本政府によるものである。前身の二カ国からすれば、ベトナムに対する優遇とも捉えかねられず、実際プレアンケートを実施した川口さくらの杜の施設長は「ベトナム人は人気で、EPA 受け入れ希望施設による争奪戦が繰り返されている」と述べている。EPA 候補者が受け入れ機関に配属される以前に、出身国によって能力格差が著明な状態が続けば、奥島（2010）が述べているような EPA 候補者の受け入れが石油や天然ガス等の他の交易のためのバーターの役割を果たせなくなる可能性は十分にある。ベトナム人受け入れスキームの優位性は行政機関でも認知されつつあり、総務省（2013）では候補者の日本語能力不足が、受け入れ施設の負担増大や国家試験合格率に影響するとして、外務省・厚生労働省・経済産業省に対し、「ベトナムからの受け入れ枠組みを参考にし、候補者の選定及び日本語研修について検討し、必要な措置を講じること」と勧告している。これらのことから、EPA 受け入れ条件及び待遇の国家間格差はベトナムをベースに標準化することが望ましいと考えられる。

#### 5-5. 送り出し国によって異なる定着指向

ベトナム人 EPA 受け入れスキームの優位性を上述したが、国民性として定着に前向きな姿勢を示す傾向があるのは、ベトナム人よりもインドネシア人とフィリピン人であった（分析 2 より）。出身国の違いで定着に差があるということは、受け入れ施設がマッチング時の

候補者選定時に示唆を与えることになるだろう。以下既存の国別の比較研究等を参考に考察する。平野（2010）は、インドネシア人看護師候補者 144 名とフィリピン人看護師候補者 100 名を対象に比較調査を行っているが、家族の経済状況を尋ねたところ、「困難である」と回答したインドネシア人は 25.7%、フィリピン人が 68.0%であり、フィリピン人が有意に高かったことを示している。同様に安立（2010）も、フィリピンの方が有意に経済状況が苦しいという結果を示している。また、フィリピンでは海外雇用促進政策の歴史が長く、現在 100 を超える国・地域に労働者を送り出しており、特に POEA による外国政府への雇用斡旋が積極的に行われている。平野（2010）の調査においても、海外に看護師またはケアワーカーとして出稼ぎに行っている親戚の有無を尋ねた質問に対して、「ある」と答えたのは、インドネシア人で 7.0%、フィリピン人で 30.3%と有意差が認められている。フィリピン人は来日前こそ不安もあり他 2 カ国と同程度の滞在希望年数を答えたとしても、徐々に日本の就労環境に慣れていくにつれ、経済状況が苦しく国外で働くことが常態化しているという背景を抱えていれば、日本で長期に定住する意志が長くなるのは必然とも言えよう。では後発のベトナム人 EPA 来日者が他 2 カ国よりも定着意志の積極的な変化が伺えない理由は何故だろうか。ベトナム人海外就労については天野（2018）が詳しく、ベトナム各地の看護大学等の学生 487 人に行ったアンケート調査において、数点の特徴を明らかにしている。彼女の行った調査によると、①ベトナム人看護学生のほとんどが最終的に国内の大病院や公立病院での就職を希望している、②ベトナム人看護学生の 6 割以上は海外就労を希望している、③海外での就労希望期間は 3～5 年が多い、④日本の就労で得た賃金は次の就職準備や進学（大学院等）に活用したい、等のベトナム人の志向の特徴が明らかになった。本稿の分析結果と、天野（2018）の示す結果を併せ見れば、ベトナム人は日本で継続的に就労することよりも、一定期間（3～5 年ほど）経験を積んで資金を蓄えた後帰国し、国内の大病院で腰を据えて働きたいと考えており、EPA での来日を専門職としてのキャリアアップと貯蓄のための手段としてみなす傾向にあると言える。良く言えばキャリアアップ志向であり将来のゴールを見据えたキャリアプランがぶれないため、分析 2 において他 2 カ国と有意な差異が生じてしまっているのではないかと考えられる。平野（2010）は自身の論文の最終考察部分において、「(2 国間での) データの分布の違いは、海外出稼ぎに関するインドネシア人看護師候補者とフィリピン人看護師候補者の相違点を明確に示している点において、同じ東南アジア出身の看護師であっても、単純に同一視できないことを示していると思われる。」と述べている。EPA 来日者の日本定着を考えるためには、彼らを一括りにするのではなく、出身国によって異なる傾向と特徴を理解し、国民性を尊重した受け入れ体制を整える段階にきていると言える。

## 5-6. 日本での暮らしにおける満足度と定着の関連性

分析 3 では、EPA 来日者の①生活の満足度、②仕事内容の満足度、③職場が与える勉強時間の満足度、④自身の日本語能力の満足度、⑤給料の満足度について、10 件法で回答を得た結果を分析した。各満足度と現在の希望滞在年数（変数 wtw）の間に相関は見られず、一見すると日本の暮らしに EPA 来日者たちが満足感を得ていたとしてもそれが定着に結びついていないと捉えられるかもしれない。しかし分析 3 の傾向スコアマッチングによって、就労現場とは離れた生活の満足度が平均以上を示す者は、約 2.8 年日本の滞在希望年数が長くなることが示唆された。EPA 候補者受け入れスキーム上、日本の看護師・介護福祉士の国家資格を取得しない限りは帰国せねばならない設定のため、候補者への支援は日本語習得や国家試験対策に関心が向けられがちであり、また畠中（2013）は精神面や文化面へのサポートの少なさを指摘している。EPA 来日者が充実した私生活を送るためにはどのような支援が必要なのだろうか。まず分析 4 の結果を踏まえてこの問いを議論する。分析 4 では将来的に帰国を決断した際のその予想される帰国理由を尋ねているが、回答者数が多かったものは仕事に対する不満や日本語の困難さに起因するものではなく、「家族に関する理由」や「結婚のため」、「子育てのため」、「自身の心身の健康に関する理由」等、私的な個人の事情や日頃の生活に関連するものであった。これらの回答結果を参考に直接的な支援策を以下に提案したい。

高畑（2011）は私情により途中帰国した EPA 候補者に帰国後のインタビュー調査を行っている。インタビュー対象者の施設では、仕事と勉強に専念させるため、インターネット回線をひくことを認めず、ショッピングセンター等に出かけることも制限していたという。また、同施設では休暇の連続使用を 5 日までと制限し、インタビュー対象者の希望である首都から遠い地方部への一時帰国が叶わなかったことを例示している。高畑はこのような EPA 来日者を「囲い込む管理形態」に警笛を鳴らしている。本稿の分析 4 における「家族に関する理由」とは、「家族に会いたい」や「家族と一緒に過ごしたい」といった純粋な声が多く、囲い込むよりはむしろ家族との交流・接触を促進する方が、彼らの生活の充実を図るうえで効果的であると考えられる。具体的には、例えばインターネット環境を所属機関側が保障し、さらに EPA 来日者の母国の家族に対してもウェブカメラやスカイプ等を利用して容易に交流が図れるような、インターネット環境の整備支援を両国政府で担えば、彼らが感じている家族と過ごせないもどかしさも解消されることが考えられる。母国に子どもを残している EPA 来日者であれば尚更であろう。また、休暇の使い方については、一時帰国のスケジュールを所属機関側が保障することを提案したい。高畑は同論文内でグッドプラクティスとして、所属機関側が施設派遣後 6 ヶ月が経過した時点で一時帰国を候補者のスケジュールとして組み込んでいた例を紹介している。一定期間の就労ごとに一時帰国が

保障されるのであれば、彼らの長期就労のためのモチベーションに繋がるであろう。さらに、分析4においては約11%のEPA来日者が一時的な帰国を希望していることが結果として現れている。彼らの回答の中では、「合格したら、母国に帰ると思いますが、1年間仕事休みたいから（原文ママ、回答者 no.123）」や、「国家試験に合格した後、2年間母国に帰ると思います。なぜなら、家族といっしょにすんでいる（原文ママ、回答者 no.110）」等、長期で休暇をとりたい主旨の回答が複数見られた。今回アンケート調査を実施したEPA来日者所属機関においては、法人全体で20名を超えるEPA来日者を抱えている施設も存在しており、EPA受け入れを単年で終えるのではなく、積極的な継続的受け入れ姿勢を示している施設は多い。そのようにEPA来日者が充足した施設においては、半年～1年程度の長期の休職制度の創設も、結果として日本での長期就労において有効ではないだろうか。本調査において、半数以上のEPA来日者が「家族に関する理由で将来は帰国するだろう」と見越している現状が明らかになったが、彼らが家族と交流を円滑にする機会をどのように保障するのかという議論を経ることが、生活の満足度の向上の鍵となると考えられる。

## 第6章 終章

本研究では、既存のインタビュー調査や事例研究等の質的研究によって、かねてから指摘されてきた事象を独自のアンケート調査による量的なデータ分析を用いて証明できたことが新規性に富み、EPA 来日者の日本定着に向けて示唆を与えることが出来たと考えられる。結論を言えば、EPA 来日者の定着を促進及び阻害する因子は確実に存在し、少なからずその正体は明らかになった。今後日本の政府機関は新しい受け入れ枠組みの構築を検討し、各 EPA 来日者受け入れ機関は可能な範囲で彼らが働きやすいと思えるような生活及び就労環境の実現に向けて努力すべきであろう。これまで上述した内容と重なる箇所はあるが、以下に本研究の結果から示唆が可能な政策提言を述べる。

第一に EPA 来日者の社会生活の安定化、すなわちプライベートの充実を図ることが求められる。私生活における EPA 来日者の定着を促進する因子として、本稿で述べた結論は、若いうちに結婚をしなければならないという彼らの強い希望を支援することと、家族と過ごすまたは交流の機会を援助することが挙げられる。まずは結婚を果たすということが定着にポジティブな要因として働くという認識を、日本政府及び受け入れ機関が持たなければならない。そして彼らの結婚を後押しするためには、母国への中長期の帰国を認めるべきである。もちろんこれは家族と共に過ごす時間の確保にも繋がる。一般社団法人医療関連サービス振興会の第 150 回セミナーでは、諸外国における外国人看護師受け入れ事情を詳しく紹介しているが<sup>47</sup>、アメリカでは外国人看護師が年間 22 日の有給休暇を利用して一時的な帰国をすることができ、アラブ首長国連邦では年に 1~1.5 ヶ月の長期有給休暇を取ることができさらに帰省用往復航空券が提供されることを紹介している。本稿分析 4 においても、一時的な帰国を希望している EPA 来日者が一定数いることから、他の国の制度を参考に、結婚を含めた私的な事情を抱える者や、努力の末国家試験合格を果たした者、心身の疲労が蓄積している者を対象にした休職制度を構築することは将来的な EPA 来日者の定着を促進する一助になるのではないかと考えられる。

一方で将来的には本国の家族を日本に呼び寄せ、長期的な日本での就労を果たせる制度設計を行うためには、配偶者の就労制限緩和をはかるべきだという論調は以前から存在する。EPA 来日者の家族として来日した者が日本国内で就労する際、与えられる形態は「資格外活動」となり、週 28 時間以内という制限が課せられる<sup>48</sup>。石川（2018）は女性 EPA 看護師からの「配偶者の就労規制を撤廃して欲しい」という実際の要望を紹介しており、天野（2018）は配偶者の厳しい就労制限から EPA 来日者が家族の呼び寄せを決断できない事

<sup>47</sup> 一般社団法人 医療関連サービス振興会（2007）「海外における外国人看護師受入れ事情」

<sup>48</sup> 厚生労働省ホームページ「我が国で就労する外国人のカテゴリー」



例を紹介している。EPA 来日者が長期で日本に根付くためには、現状に沿った近しい周囲の人々への支援は必須であり、今後制度の見直しが必要であると考え。また、遠隔地の家族との交流機会を支援するためには、EPA 来日者と母国の家族に対してインターネット環境を保障すべきであろう。母国で EPA 来日者との交流機会を望む家族に対しても政府機関でネット環境の整備を支援すれば、ウェブカメラやスカイプ等を用いて顔を見ながら接触がはかれる。高齢の両親や子どもを残して来日している EPA 来日者にとっては特に重要な支援である。

次に、就労環境の担保について述べると、本稿分析 2 においては職場の良好な人間関係が EPA 来日者の日本定着に貢献できることが示唆され、そして考察においては、各受け入れ機関で閉鎖的に形成される EPA 来日者の扱いに対し、第三者機関による監視の必要性を述べた。イギリスにおける外国人看護師の就労環境の担保は、RCN (Royal College of Nursing) という労働組合が担っている (医療関連サービス振興会, 2007)。イギリスでは RCN が外国人看護師に対する不当な労働条件、人種差別、社会保障の不備等について告発を受けて、出版物やウェブ等で公開することで雇用主側を牽制する形をとっている。日本における監視体制について、加藤 (2009) は JICWELS への年 1 回の各受け入れ機関からの報告義務と、巡回指導という体制が不十分であることを指摘している。諸外国の制度を参考に、日本も彼らの就労環境の充実がはかれるよう、受け入れ機関の監視体制が必要であろう。また、医療・介護領域ではないものの近年注目を集めている技能実習生枠での外国人労働者受け入れの現状では、平成 24 年から 29 年の 6 年間の間に、28,000 人を超える失踪者が出ている<sup>49</sup>。EPA の枠組みでは、就労条件が日本人と同格であるため、このような悲惨な現状には至っていないが、これまでに志半ばに途中帰国した EPA 来日者たちは確実に存在しており、彼らの就労環境の評価・支援が適切に行えていれば避けることができた可能性はある。さらに筆者が独自に提案したい施策は、EPA 候補者として就労中の者に対する、就労機関の移籍権利の保障である。これは国際協力機構 (Japan International Cooperation Agency : JICA) の青年海外協力隊の実例から構想を得ており、「JICA ボランティアの派遣に関する合意書第 13 条」では、「合意の内容の変更及び合意の解除」について定めている<sup>50</sup>。これはやむを得ない事情が派遣国で起きた場合に、派遣期間や任地、配属機関が変更することができるというものである。やむを得ない事情とは、例えば JICA ボランティアの国・地域で紛争が勃発する、JICA ボランティアの心身状態が芳しくない、配属先機関でどんなに手を尽くしてもボランティア活動に理解が得られない等である。EPA 来日者と JICA ボランティアでは、もちろん就労とボランティア活動という枠組みであり比較は難しいかもしれないが、志高

<sup>49</sup> 法務省 (2018) 「技能実習制度の現状 (不正行為・失踪)」

<sup>50</sup> 青年海外協力隊事務局 (2018) 「JICA ボランティアの派遣に関する合意書の内容について」

い若者が他国に赴き活動を行うという点では共通している。現在の EPA 候補者たちは、雇用先との人間関係が著しく不良であったり、就労環境の悪さから心的疲労が蓄積されていたとしても、とれる選択肢は耐え忍んで就労を継続するか帰国するかの二択である。ここに第三の選択肢として、十分な理由のもとにその他の受け入れ施設への所属先変更が可能となれば、彼らの定着はさらに促進されよう。

キャリアの下方移動に対する施策としては、平野（2018）が提言している「EPA 介護福祉士が看護師に移行できる制度」の構築に賛同したい。現行の制度においては、母国での看護師資格をもっている EPA 介護福祉士が、日本で看護師として働きたいと志したとき、日本の看護学校へ留学生として入学するか、もしくは EPA 看護師への再応募（規定の臨床経験年数を積んで後）という形しかとれず、これは時間的にも経済的にも現実的ではない。キャリアの下方移動が定着の阻害因子として働いていることは明らかであり、彼らのジレンマを解決する手段として、キャリアアップの挑戦機会を与えることが望ましいのではないかと考える。

言語面に関しては、各国の受け入れプロセスをベトナムの受け入れスキームに統一すべきだという結論に尽きる。5-4 で上述の通り、総務省がすでにベトナムの受け入れスキームを做うように勧告していることから、これが功を奏していることを物語っている。本稿分析 2 においては、ベトナム人よりもインドネシア人とフィリピンの方がより定着に向けてポジティブな気持ちの変化を示すことに有意差が現れていることから、受け入れスキームの統一はより EPA 来日者の定着を促すことに繋がるであろう。また、Wailerdask(2009)の述べている、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」を与えるべきであるという施策は興味深い。日本語能力が高いことは、個人の有する特殊技能として評価し、賃金形態に反映させることは理にかなっている。政府の施策として実施することは難しいかもしれないが、各受け入れ機関が EPA 来日者が候補者である期間だけでも、彼らの日本語学習に対するモチベーション維持の材料として検討する価値はあるだろう。

最後に、受け入れ機関が EPA 候補者を選定する段階における指針について議論したい。前田（2014）は、候補者選定段階における受け入れ機関の日本人の意見として「(EPA 候補者の) パラメータが多すぎて学歴とか職歴とか、年齢、性別とか、ああいったものを全部比べてみたところで、意味なデータは取りにくい」という声を紹介している。本研究においては、これまであまりなされていなかった計量分析の手法を中心に、統計的に EPA 来日者の定着しやすさを分析したが、これは決して EPA 候補者を選定段階で差別化できるようにするために行ったわけではない。あくまでも彼らが日本に長期に根付いて就労を継続できるよう支援策の糸口を示唆するためであり、各受け入れ機関の EPA 候補者選定におい

ては、日本で専門職として働きたいと志す彼らの熱意と人間性を評価するという目線でマッチングに臨んで欲しい。本研究において、結婚を既に果たした EPA 来日者や、母国の看護師資格を持っていない EPA 介護福祉士の方が長期就労を果たしやすい傾向があること等を述べたが、この結論を利用して欲しい対象は政府機関であり、受け入れ制度の見直しや彼らの支援策の検討にぜひ役立てて頂きたい。

## 謝辞

本研究を行うにあたり、大変多くの方々にご指導とご協力を賜りました。

熱心にご指導いただきました私の指導教官である、東京大学大学院新領域創成科学研究科国際協力学専攻の鈴木綾准教授と、本稿の副査をご担当頂きました、同専攻所属の山路永司教授と湊隆幸准教授、そして鈴木ゼミのメンバーに感謝を申し上げます。また、お忙しい中アンケート調査にご協力いただきました全国の EPA 受け入れ病院及び施設職員の皆様、EPA 看護師及びその候補者と EPA 介護福祉士及びその候補者の方々に深く御礼申し上げます。

本研究は、東京大学大学院新領域創成科学研究科国際協力学専攻で開講されている、山路永司教授ご担当の「フィールドワーク実践（以下 FW 実践）」における成果を基に構想を得ました。FW 実践では、実際の EPA 来日者が就労している病院及び特別養護老人ホームに赴き就労現場を見学し、インタビュー調査を経て、彼らが日本で就労していくうえでどのような困難を抱えているか、またどのようにそれらを解決しているのかということ、質的分析手法によって明らかにしました。フィールドワークを実施する中で私が感じたことは、EPA によって来日した彼らの多くは「帰国したら～をしたい」や、「両親と母国で早く一緒に暮らしたい」等、比較的早期での帰国を前提にインタビューにおいて回答をされていました。一方で、受け入れ施設側の職員は「これだけの支援を彼らに行っている」や、「(EPA 候補者受け入れが) 将来に向けた先行投資だから」と、自分の所属機関の充実したサポート体制や、将来的な彼らに対する期待を述べていました。私はこの両者の将来像の見据え方の違いに強い違和感を覚えました。受け入れ側は将来的な戦力として長期の就労を期待している反面、来日者側は母国での将来像を既に思い描いているという明確な差異がそこには存在しました。

EPA 看護師・介護福祉士受け入れは、本論中で述べた通り両国政府の思惑と複雑な経緯があります。現場レベルにおいてはマンパワーの充足のための使い回しのように彼らを扱うことは許されず、長期的な日本の生産年齢の大切な人的資本として扱われるべきです。私が直感的に導いた結論は、彼らが「ずっと日本で働きたい」と思えるような環境と制度的支援を実現させることが、この EPA 受け入れの成否の鍵を握るのではないかということでした。

以上のような経緯を経て、私は FW 実践を受講した頃から 1 年半以上この EPA 受け入れの問題と向き合い、定量分析を行うことで彼らの定着に結びつく因子や阻害する要因を見つけ出すことを試みましたが、結果として新規性のある Findings を提示することができましたが、さらに量的データの収集を継続し、今後の EPA 来日者が魅力的と感じる就労環境と

受け入れ制度の実現のために研究活動を継続したいと思います。

最後に、FW 実践において共に研究調査に臨んだ岡本秋羽氏、菊池春歌氏、末吉孝世氏、藤本和凡氏、山澤宗市氏、ティーチング・アシスタントの藤林大貴氏に、謝意を表します。

## 引用文献

- 青木恵理子. (2013). インドネシア人看護師・介護福祉士候補生の民族誌: 生活者の異文化共生の観点から. 龍谷大学社会学部紀要, 43, 16-32.
- 明石純一. (2010). 入国管理政策「1990年体制」の成立と展開. ナカニシヤ出版
- 赤羽克子, 高尾公矢, & 佐藤可奈. (2014). 介護人材不足と外国人労働者の受入れ課題: EPA 介護福祉士候補者の受入れ実態を手がかりとして. 研究紀要, 25, 21-29.
- 安里和晃. (2008). 経済連携協定と外国人看護師・介護福祉士の受け入れ--政策決定プロセスと制度の問題点. 研究紀要, (13), 219-239.
- 安里和晃. (2011). 看護・介護部門における人材育成型受け入れの問題点: 経済連携協定の事例から. 保健医療社会学論集, 21(2), 53-64.
- 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. 日本政策金融公庫総合研究所 『日本政策金融公庫論集』, (30), 35-62.
- 安立清史, 大野俊, 平野裕子, & 小川玲子 (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.
- 天野ゆかり. (2018). 外国人介護人材の定着の可能性と求められる役割 -ベトナム人看護学生に対するアンケート結果を踏まえて-. 宮崎里司・西郡仁朗・神村初美・野村愛編, 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, 256-266.
- 石川陽子. (2018). 外国人看護師の職場適応・協働への課題. 宮崎里司・西郡仁朗・神村初美・野村愛編, 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.
- 井口克郎. (2008). 介護現場の人手不足と若者の介護への就職意識: 介護福祉士養成施設における学生の就職意識に関する調査結果から. 人間社会環境研究, 15, 69-84.
- 大津廣子. (2005). 看護師の賃金と労働条件. オイコノミカ, 42, (1), 153-169.
- 小川和孝. (2014). 朝食摂取習慣の教育達成への因果効果の検証. 東京大学社会科学研究所パネル調査プロジェクトディスカッションペーパーシリーズ, No.79.
- 奥島美夏. (2010). インドネシア人看護師・介護福祉士候補の学習実態: 背景と課題 <特集> 千葉県における多文化共生の取り組み: 教育支援を中心に. 国際社会研究, 1, 295-342.
- 加藤文子. (2009). 外国人看護師受け入れに関する一考察: イギリスと日本の比較検討. 実践女子大学人間社会学部紀要, 5, 139-153.
- 河内優子. (2012). 日本 EPA のアジア展開と看護・介護労働の国際化 (1). 共立国際研究: 共

- 立女子大学国際学部紀要, 29, 1-31.
- 韓慧. (2012). 日本における看護師不足の実態. 東アジア研究, (10), 1-24
- クレアシタ. 2010. インドネシア人の看護師・介護福祉士候補者の来日動機に関する予備的調査—西日本の病院・介護施設での聞き取りから. 九州大学アジア総合政策センター紀要, 5, 193-198.
- 下野恵子. (2016). EPA による外国人看護師・介護福祉士の受入れ政策の問題点—医療・介護サービス産業の人材育成と就業継続策—. 中央大学経済研究所年報, (48), 41-68.
- 白坂真紀, 桑田弘美, & 高木美千代. (2009). インドネシア人看護師・介護士受け入れに関する研究: 語学研修中のインドネシア人介護福祉士候補生が日本での就業にあたり抱く懸念 (報告). 滋賀医科大学看護学ジャーナル, 7, (1), 47-50.
- 高畑幸. (2011). 外国人ケア労働者をケアするのは誰か—経済連携協定により受け入れたフィリピン人介護士候補者をめぐって. 社会分析, 38, 43-60.
- 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.
- 布尾勝一郎. (2016). EPA に基づく看護師・介護福祉士候補者の受け入れの概要. 迷走する外国人看護・介護人材の受け入れ, ひつじ書房, 7-34.
- 沼田秀穂, 村中泰子, & 池田佳代. (2018). EPA に基づくベトナム人看護師・介護福祉士における ワーク・エンゲイジメントの考察. 環太平洋大学研究紀要, 12, 147.
- 畠中香織・田中共子. (2013). 外国人看護師・介護者らの異文化適応: 三層構造モデルを用いた事例的分析. 多文化関係学, 10, 69-86.
- 平井辰也. (2018). インドネシア EPA 看護師候補者第 1 陣の 8 年後. 宮崎里司・西郡仁朗・神村初美・野村愛編, 外国人看護・介護人材とサステイナビリティ—持続可能な移民社会と言語政策—, くろしお出版, 164-173.
- 平野裕子, 小川玲子, & 大野俊. (2010). 国間経済連携協定に基づいて来日するインドネシア人およびフィリピン人看護師候補者に対する比較調査: 社会経済的属性と来日動機に関する配布票調査結果を中心に. 九州大学アジア総合政策センター紀要, 5, 153-162.
- 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—. 宮崎里司・西郡仁朗・神村初美・野村愛編, 外国人看護・介護人材とサステイナビリティ—持続可能な移民社会と言語政策—, くろしお出版, 4-15.
- 藤原志郎. (1992). 看護労働における交代制勤務と生体負担. 産業医学, 34, (3), 225-235.
- 前田町子. (2014). EPA (経済連携協定) 看護師候補者受入れ政策と帰国者支援のあり方. 千葉大学人文社会科学部研究科研究プロジェクト報告書, 282, 6-30.

- Caleido, M. and S. Kopeinig. (2008). "Some Practical Guidance for the Implementation of Propensity Score Matching." *Journal of Economic Surveys* 22: 31-72.
- Wailersak, N. (2009). 東南アジアからの外国人労働者--経済連携協定に基づく看護師・介護福祉士の受け入れをめぐって. 東京大学東洋文化研究所. 東洋文化研究所紀要, 155, 129-222
- O'Brien, T. (2007). Overseas nurses in the National Health Service: a process of deskilling. *Journal of clinical nursing*, 16(12), 2229-2236.



## 参考資料

- 一般社団法人 外国人看護師・介護福祉士支援協議会. (2017). 第9回EPA受入施設及び看護師・介護福祉士候補者調査.  
<http://www.bimaconc.jp/%E7%AC%AC9%E5%9B%9E%E3%80%80%E5%AE%9F%E6%85%8B%E8%AA%BF%E6%9F%BB180315.pdf> (2018年12月26日最終アクセス)
- 一般社団法人医療関連サービス振興会. 2007. 海外における外国人看護師受入れ事情. 第150回月例セミナー講演録. <https://ikss.net/wp-content/themes/ikss/pdf/seminar/150.pdf>  
(2019年1月8日最終アクセス)
- 岡本秋羽・川崎一平・菊池春歌・末吉孝世・藤本和凡・山澤宗市. 2017. 2017年度フィールドワーク実践報告書 経済連携協定(EPA)により来日した外国人介護労働者と受け入れ施設の相互作用の歩み寄り
- 外務省ホームページ. 経済上の国益の確保・増進 経済連携協定(EPA)/自由貿易協定(FTA). (平成30年9月13日掲載). <https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/fta/index.html>  
(2018年12月26日最終アクセス)
- 公益社団法人 介護労働安定センター. (2017). 平成28年度介護労働実態調査の結果.  
[http://www.kaigo-center.or.jp/report/pdf/h28\\_chousa\\_kekka.pdf](http://www.kaigo-center.or.jp/report/pdf/h28_chousa_kekka.pdf)  
(2018年12月26日最終アクセス)
- 公益社団法人 国際厚生事業団. (2014). 平成27年度受入れ 経済連携協定に基づく外国人看護師・介護福祉士候補者受入れ説明会 受入支援等の取り組み・受入れ状況等について. (平成26年5月)  
<https://www.jicwels.or.jp/files/E38090E7A2BAE5AE9AE78988E38091H27E585A5E59BBDE59BB.pdf> (2018年12月26日最終アクセス)
- . (2016). EPAによる外国人介護福祉士候補者等受入のさらなる活用策. (平成28年1月21日). 第8回外国人介護人材受入の在り方に関する検討会, 資料1.  
<https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12201000-Shakaiengokyokushougaihokenfukushibu-Kikakuka/shiryuu1.pdf> (2018年12月26日最終アクセス)
- . (2017a). 外国人介護士の現状～EPAによる受入れを中心として～. (平成29年4月20日). 一般社団法人 医療介護福祉政策研究フォーラム 第46回月齢社会保障研究会講演資料. [http://www.mcw-forum.or.jp/image\\_report/DL/20170420-1.pdf](http://www.mcw-forum.or.jp/image_report/DL/20170420-1.pdf)  
(2018年12月26日最終アクセス)
- . (2017b). 平成29年度 外国人看護師候補者受入れ巡回訪問実施結果について.  
[https://jicwels.or.jp/?page\\_id=208](https://jicwels.or.jp/?page_id=208) (2018年12月26日最終アクセス)
- . (2017c). 平成29年度 外国人介護福祉士候補者受入れ巡回訪問実施結果につい

- て. [https://jicwels.or.jp/?page\\_id=208](https://jicwels.or.jp/?page_id=208) (2018年12月26日最終アクセス)
- . (2018). EPA 外国人看護師・介護福祉士候補者受入れの枠組み、手続き等について(平成30年年4月). 2019(平成31年)年度来日 経済連携協定(EPA)に基づく受入れ説明会第一部資料. [https://jicwels.or.jp/files/EPA\\_setsumeikai\\_2019\\_Part-1.pdf](https://jicwels.or.jp/files/EPA_setsumeikai_2019_Part-1.pdf)  
(2019年1月3日最終アクセス)
- 公益社団法人 日本看護協会. (2012). 病院勤務の看護職の賃金に関する調査報告書. p.3  
<https://www.nurse.or.jp/home/publication/pdf/2014/chingin-2012.pdf>  
(2018年12月26日最終アクセス)
- . (2018). 2017年病院看護実態調査 結果報告. p. 8  
[http://www.nurse.or.jp/up\\_pdf/20180502103904\\_f.pdf](http://www.nurse.or.jp/up_pdf/20180502103904_f.pdf)  
(2018年12月26日最終アクセス)
- 厚生労働省. (2010). 看護師国家試験における用語に関する有識者検討チームとりまとめ概要. (平成22年8月).  
<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000002vaz4-att/2r9852000002vbt1.pdf>  
(2018年8月28日最終アクセス)
- . (2012). 経済連携協定(EPA)介護福祉士候補者に配慮した国家試験のあり方に関する検討会報告. (平成24年6月5日).  
<https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000002caut-att/2r9852000002caz1.pdf>  
(2018年8月28日最終アクセス)
- . (2014). 第七次看護職員需給見通しに関する検討会報告書. (平成22年12月21日掲載). <https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000000z68f-img/2r9852000000z6df.pdf>  
(2018年8月28日最終アクセス)
- . (2015a). 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. (平成27年6月24日掲載).  
[https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-12004000-Shakaiengokyoku-Shakai-Fukushikibanka/270624houdou.pdf\\_2.pdf](https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-12004000-Shakaiengokyoku-Shakai-Fukushikibanka/270624houdou.pdf_2.pdf) (2018年8月28日最終アクセス)
- . (2015b). 介護人材確保について(第4回社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会、参考資料3).  
[https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12601000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu\\_Shakaihoshoutantou/0000075028.pdf](https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12601000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Shakaihoshoutantou/0000075028.pdf) (2018年8月28日最終アクセス)
- . (2017a). 平成29年(2017)人口動態統計の年間推計. (平成29年12月22日掲載).  
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/jinkou/suikei17/dl/2017suikei.pdf>  
(2018年8月17日最終アクセス)

- . (2017b). 平成 28 年雇用動向調査結果の概況. 20 .  
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/doukou/17-2/dl/gaikyou.pdf>  
(2018 年 8 月 28 日最終アクセス)
- . (2017c). 平成 28 年賃金構造基本統計調査の概況. 5.  
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2016/dl/13.pdf>  
(2018 年 12 月 26 日最終アクセス)
- . (2018a). 平成 30 年版高齢社会白書 (全体版). p. 2-6  
[https://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2018/zenbun/pdf/1s1s\\_01.pdf](https://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2018/zenbun/pdf/1s1s_01.pdf)  
(2018 年 12 月 26 日最終アクセス)
- . (2018b). 経済連携協定 (EPA) に基づく外国人看護師・介護福祉士候補者の受  
入れ概要. <https://www.mhlw.go.jp/content/000450797.pdf>  
(平成 31 年 1 月 7 日最終アクセス)
- . (2018c). 経済連協定 (EPA) に基づく外国人看護師候補者の看護師国家試験の  
結果 (過去 10 年). (平成 30 年 3 月 27 日).  
[https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-10805000-Iseikyoku-Kangoka/0000157982.  
pdf](https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-10805000-Iseikyoku-Kangoka/0000157982.pdf) (2018 年 8 月 28 日最終アクセス)
- . (2018d). 第 30 回介護福祉士国家試験の内訳・入国年度別候補者の累積合格率  
(平成 30 年 3 月 28 日) .  
<https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-12004000-Shakaiengokyoku-Shakai-Fukushikibanka/0000199738.pdf> (2018 年 8 月 28 日最終アクセス)
- . (2018e). 第 30 回介護福祉士国家試験合格発表. (平成 30 年 3 月 28 日).  
<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000198330.html> (2018 年 8 月 28 日最終アクセス)
- . (2018f). 第 107 回看護師国家試験における経済連協定 (EPA) に基づく外国人  
看護師候補者の合格者について. (平成 30 年 3 月 27 日掲載).  
[https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-10805000-Iseikyoku-Kangoka/0000157980.  
pdf](https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-10805000-Iseikyoku-Kangoka/0000157980.pdf) (2018 年 12 月 26 日最終アクセス)
- . (2018g) 第 30 回介護福祉士国家試験における経済連携協定 (EPA) に基づく外  
国人介護福祉士候補者の合格者氏名等の公表について. (平成 30 年 3 月 28 日掲載).  
<https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-12004000-Shakaiengokyoku-Shakai-Fukushikibanka/0000199596.pdf> (2018 年 12 月 26 日最終アクセス)
- . 厚生労働省ホームページ. インドネシア、フィリピン及びベトナムからの外国

- 人看護師・介護福祉士候補者の受入れについて。  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/gaikokujin/other22/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/gaikokujin/other22/index.html) (2018年8月28日最終アクセス)
- . 厚生労働省ホームページ. 特集 看護師等免許保持者の届出制度とナースセンター活用術.  
[https://www.mhlw.go.jp/houdou\\_kouhou/kouhou\\_shuppan/magazine/2017/02\\_01.html](https://www.mhlw.go.jp/houdou_kouhou/kouhou_shuppan/magazine/2017/02_01.html)  
(2018年8月28日最終アクセス)
- . 厚生労働省ホームページ. 我が国で就労する外国人のカテゴリー.  
<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/gaikokujin16/> (2019年1月9日最終アクセス)
- 青年海外協力隊事務局. 2018. JICA ボランティアの派遣に関する合意書の内容について.  
(平成30年1月).  
<https://www.jica.go.jp/volunteer/qualifier/document/03-4-01.pdf>  
(2019年1月10日最終アクセス)
- 総務省. (2013). 外国人の受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. (平成25年4月).  
[http://www.soumu.go.jp/main\\_content/000219637.pdf](http://www.soumu.go.jp/main_content/000219637.pdf) (2018年12月26日最終アクセス)
- 独立行政法人 労働政策研究・研修機構. (2018). 国際労働比較データブック 2018. p.59  
内閣官房・内閣府・財務省・厚生労働省. (2018). 2040年を見据えた社会保障の  
将来見通し (議論の素材) . (概要平成30年5月21日). 経済財政諮問会議資料.  
[http://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/minutes/2018/0521/shiryoy\\_04-1.pdf](http://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/minutes/2018/0521/shiryoy_04-1.pdf)  
(2018年8月28日最終アクセス)
- 内閣府. (2014a). 労働力人口と今後の経済成長について (「成長・発展」補足資料) .  
(平成26年3月12日掲載).  
[http://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/special/future/0312/shiryoy\\_02.pdf](http://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/special/future/0312/shiryoy_02.pdf)  
(2018年8月17日最終アクセス)
- . (2014b). 国家戦略特区ワーキンググループヒアリング(議事要旨及び配布料).  
(平成26年11月20日).  
[https://www.kantei.go.jp/jp/singi/tiiki/kokusentoc\\_wg/hearing\\_s/141120\\_gijiyoushi\\_s\\_08.pdf](https://www.kantei.go.jp/jp/singi/tiiki/kokusentoc_wg/hearing_s/141120_gijiyoushi_s_08.pdf)  
[https://www.kantei.go.jp/jp/singi/tiiki/kokusentoc\\_wg/hearing\\_s/141120siryou08\\_2.pdf](https://www.kantei.go.jp/jp/singi/tiiki/kokusentoc_wg/hearing_s/141120siryou08_2.pdf)  
(2018年12月26日最終アクセス)
- 日本医療労働組合連合会. (2014). 看護職員の労働実態調査報告書. 医療労働 臨時増刊号,  
<http://irouren.or.jp/research/%E5%8A%B4%E5%83%8D%E5%AE%9F%E6%85%8B%E8%AA%BF%E6%9F%BB.pdf> (2018年12月26日最終アクセス)

文化庁. (2015). 宗務時報 No.119. 文化庁文化部宗務課 (平成 27 年 3 月)

[http://www.bunka.go.jp/tokei\\_hakusho\\_shuppan/shuppanbutsu/shumujiho/pdf/119jiho.pdf](http://www.bunka.go.jp/tokei_hakusho_shuppan/shuppanbutsu/shumujiho/pdf/119jiho.pdf)

(2018 年 12 月 26 日最終アクセス)

法務省. (2018). 技能実習制度の現状 (不正行為・失踪) (平成 30 年 3 月 23 日)

[http://www.meti.go.jp/policy/mono\\_info\\_service/mono/fiber/ginoujissukyougikai/180323/4\\_moj-genjyou.pdf](http://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/mono/fiber/ginoujissukyougikai/180323/4_moj-genjyou.pdf)

(2019 年 1 月 9 日最終アクセス)

付録 1. インドネシア海外労働者派遣・保護庁への調査協力依頼文書

Department of International Studies  
Graduate School of Frontier Sciences  
The University of Tokyo  
Ippei Kawasaki

Badan Nasional Penempatan  
Dan Perlindungan Tenaga Kerja  
Indonesia

Research Proposal

Economic Partnership Agreement of Nurse and Care Worker  
-Focusing on Retention Rate-

1). Backgrounds

The Japanese government has launched a program to invite nurses and care workers under the Economic Partnership Agreement (hereinafter, this is called EPA) from Indonesia since 2008, from the Philippines since 2009, and from Vietnam since 2014. By 2017, over 4,500 EPA candidates have visited Japan under this program (Retrieved from Ministry of Health, Labor and Welfare website). Several issues have been raised about the implementation of this program, such as working conditions of the EPA candidates who passed the national exams, difficulty of learning Japanese within a limited time, and the low passing rate of national examination by the EPA candidates.

Among these issues, in this study I would like to focus on the retention rate of the EPA candidates. While the Japan International Corporation of Welfare Service (hereinafter, this is called JICWELS), which is a mediated organization between Japan and the countries which concluded EPA, has promoted to increase the retention rate, the number of studies which examine this issue is still very limited. By examining the reasons behind the low retention rate, I hope to contribute to the better implementation of this program and to making the better environment to support the EPA candidates.

2). Reports and Reviews

JICWELS (2014) reported that 1,832 EPA candidates had come to Japan by 2014 as nurses and care workers. However, among them, the number of candidates who stayed in Japan after

obtaining the qualification is only 303. Some candidates returned to their countries even after successfully passing the national examination and obtaining the qualification. The retention rate based on these numbers is about 16%. While the Japanese government does not set a specific numerical target on this retention rate, JICWELS would like to increase the rate and suggests some solutions. Shimono (2016) reported that based on the cost of inviting all the EPA candidates and the number of people who passed the national exam. The Japanese government is spending about 40 million Japanese yen (about 5 billion IDR) per candidate who successfully pass the exam. These figures suggest that the retention rate is indeed low and the program may be a target for criticism if this trend continues.

### 3). Research Purpose

The main purpose of this study is to examine how we can increase the retention rate of EPA candidates for nurse and care worker in Japan. EPA program should be constructive for both sides. Japan has opened a market of nurse and care workers and spent a large amount of budget for supporting and educating these candidates. The purpose of the program is not only for international cooperation. Because the labor supply in these markets is short in Japan, the program is also meant to meet the increasing demand for the skilled labors. In other words, Japan also benefits from receiving these workers. Thus, by clarifying the factors of low retention rate, I hope to shed some light on how EPA candidates can smoothly spend their lives in Japan and how we can effectively continue to implement this program.

### 4). Methodology

I would like to identify why the retention rate in field of nurse and care worker is low in this study. At present, I have two research questions as follows.

- 1) What are the bottlenecks for EPA candidates to pass the national examination of nurse and care worker?
- 2) Are there any systematic differences in the attributes of EPA candidates who decide to stay in Japan and return home?

For the first question, I will rely on literature reviews. For the second question, I will need data of candidates who have come to Japan for this program. I intend to conduct quantitative analyses to clarify the factors which affect the retention rate of EPA candidates.

### 5). Request for Cooperation

In this regard, I would like to seek for the kind cooperation from your institution on my study. In particular, I would like to request the socio-economic background data of EPA candidates who have come to Japan between 2008 and 2017 on the following aspects: Age, sex, married or not, birth place, has a child or not, their wage before coming to Japan, reasons to apply the EPA program, education level, religion, current status, and so on.

### 6) Outcome

I will analyze the data and write a report on the topic by December 2018, which will be shared with your institution. The content will be used as my master thesis (expected graduation is March 2019). I guarantee that the data will be used only for academic purpose and no personal information of the EPA candidates will be publicly released.

### 7). Schedule

I plan to conduct this study according to the schedule below.

	Jan, 2018	Feb	Mar	Apr	...	Dec
Request for my research cooperation	➔					
Obtaining data	➔					
Data analyzing and writing the thesis				➔		
Complete and send a report						➔

### 7). References

1. Ministry of Health, Labor and Welfare. Acceptance of foreign nurse and care worker from Indonesia, The Philippines and Vietnam (online last accessed 10/1/2018), available from [http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/gaikokujin/other22/index.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/gaikokujin/other22/index.html),



2. Japan International Cooperation of Welfare service (2014). Activities and conditions for the acceptance of EPA candidates (online last accessed 10/1/2018), available from <https://www.jicwels.or.jp/files/E38090E7A2BAE5AE9AE78988E38091H27E585A5E59BBDE59BB.pdf>
3. Japan International Cooperation of Welfare service (2016). A wide spread of the acceptance of EPA candidates in field of care work (online last accessed 10/1/2018), available from <http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12201000-Shakaiengokyokushougai-hokenfukushibu-Kikakuka/shiryou1.pdf>
4. Keiko Shimono. Problems of acceptance for EPA candidates in field of nurse and care worker Annual report, Department of Economics, Chuo University. No.48, 2016, Page 41-68

#### 8) Contacts

Ippei Kawasaki

Master of Graduate School of Frontier Sciences in International Studies,

The University of Tokyo

Email: [ippei.kawasaki.615@gmail.com](mailto:ippei.kawasaki.615@gmail.com)

TEL: +81-90-6896-4995, FAX: +81-4-7136-4003

Aya Suzuki (Ph.D)

Associate Professor, Graduate School of Frontier Sciences,

The University of Tokyo

Email: [ayasz@k.u-tokyo.ac.jp](mailto:ayasz@k.u-tokyo.ac.jp),

TEL: +81-4-7136-4866, FAX: +81-4-7136-4842

## 付録 2. フィリピン海外雇用庁への調査協力依頼文書

Department of International Studies  
Graduate School of Frontier Sciences  
The University of Tokyo  
Ippei Kawasaki

Philippines  
Overseas  
Employment  
Administration

### Research Proposal

#### Economic Partnership Agreement of Nurse and Care Worker

-Focusing on Retention Rate-

#### 1). Backgrounds

The Japanese government has launched a program to invite nurses and care workers under the Economic Partnership Agreement (hereinafter, this is called EPA) from Indonesia since 2008, from the Philippines since 2009, and from Vietnam since 2014. By 2017, over 4,500 EPA candidates have visited Japan under this program (Retrieved from Ministry of Health, Labor and Welfare website). Several issues have been raised about the implementation of this program, such as working conditions of the EPA candidates who passed the national exams, difficulty of learning Japanese within a limited time, and the low passing rate of national examination by the EPA candidates.

Among these issues, in this study I would like to focus on the retention rate of the EPA candidates. While the Japan International Corporation of Welfare Service (hereinafter, this is called JICWELS), which is a mediated organization between Japan and the countries which concluded EPA, has promoted to increase the retention rate, the number of studies which examine this issue is still very limited. By examining the reasons behind the low retention rate, I hope to contribute to the better implementation of this program and to making the better environment to support the EPA candidates.

#### 2). Reports and Reviews

JICWELS (2014) reported that 1,832 EPA candidates had come to Japan by 2014 as nurses and care workers. However, among them, the number of candidates who stayed in Japan after

obtaining the qualification is only 303. Some candidates returned to their countries even after successfully passing the national examination and obtaining the qualification. The retention rate based on these numbers is about 16%. While the Japanese government does not set a specific numerical target on this retention rate, JICWELS would like to increase the rate and suggests some solutions. Shimono (2016) reported that based on the cost of inviting all the EPA candidates and the number of people who passed the national exam, the Japanese government is spending about 40 million Japanese yen (about 18,000,000PHP) per candidate who successfully pass the exam. These figures suggest that the retention rate is indeed low and the program may be a target for criticism if this trend continues.

### 3). Research Purpose

The main purpose of this study is to examine how we can increase the retention rate of EPA candidates for nurse and care worker in Japan. EPA program should be constructive for both sides. Japan has opened a market of nurse and care workers and spent a large amount of budget for supporting and educating these candidates. The purpose of the program is not only for international cooperation. Because the labor supply in these markets is short in Japan, the program is also meant to meet the increasing demand for the skilled labors. In other words, Japan also benefits from receiving these workers. Thus, by clarifying the factors of low retention rate, I hope to shed some light on how EPA candidates can smoothly spend their lives in Japan and how we can effectively continue to implement this program.

### 4). Methodology

I would like to identify why the retention rate in field of nurse and care worker is low in this study. At present, I have two research questions as follows.

- 1) What are the bottlenecks for EPA candidates to pass the national examination of nurse and care worker?
- 2) Are there any systematic differences in the attributes of EPA candidates who decide to stay in Japan and return home?

For the first question, I will rely on literature reviews. For the second question, I will need data of candidates who have come to Japan for this program. I intend to conduct quantitative analyses to clarify the factors which affect the retention rate of EPA candidates.

### 5). Request for Cooperation

In this regard, I would like to seek for the kind cooperation from your institution on my study. In particular, I would like to request the socio-economic background data of EPA candidates who have come to Japan between 2009 and 2017 on the following aspects: Age, sex, married or not, birth place, has a child or not, their wage before coming to Japan, reasons to apply the EPA program, education level, religion, current status, and so on.

### 6) Outcome

I will analyze the data and write a report on the topic by December 2018, which will be shared with your institution. The content will be used as my master thesis (expected graduation is March 2019). I guarantee that the data will be used only for academic purpose and no personal information of the EPA candidates will be publicly released.

### 7). Schedule

I plan to conduct this study according to the schedule below.

	Jan, 2018	Feb	Mar	Apr	...	Dec
Request for my research cooperation	➡					
Obtaining data	➡					
Data analyzing and writing the thesis				➡		
Complete and send a report						➡

### 7). References

1. Ministry of Health, Labor and Welfare. Acceptance of foreign nurse and care worker from Indonesia, The Philippines and Vietnam (online last accessed 10/1/2018), available from [http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/gaikokujin/other22/index.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/gaikokujin/other22/index.html),
2. Japan International Cooperation of Welfare service (2014). Activities and conditions for the acceptance of EPA candidates (online last accessed 10/1/2018), available from

<https://www.jicwels.or.jp/files/E38090E7A2BAE5AE9AE78988E38091H27E585A5E59BBDE59BB.pdf>

3. Japan International Cooperation of Welfare service (2016). A wide spread of the acceptance of EPA candidates in field of care work (online last accessed 10/1/2018), available from <http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12201000-Shakaiengokyokushougai-hokenfukushibu-Kikakuka/shiryou1.pdf>

4. Keiko Shimono. Problems of acceptance for EPA candidates in field of nurse and care worker Annual report, Department of Economics, Chuo University. No.48, 2016, Page 41-68

#### 8) Contacts

Ippei Kawasaki

Master of Graduate School of Frontier Sciences in International Studies,

The University of Tokyo

Email: [ippei.kawasaki.615@gmail.com](mailto:ippei.kawasaki.615@gmail.com)

TEL: +81-90-6896-4995, FAX: +81-4-7136-4003

Aya Suzuki (Ph.D)

Associate Professor, Graduate School of Frontier Sciences,

The University of Tokyo

Email: [ayasz@k.u-tokyo.ac.jp](mailto:ayasz@k.u-tokyo.ac.jp),

TEL: +81-4-7136-4866, FAX: +81-4-7136-4842

付録 3. ベトナム労働・傷病兵・社会問題省の海外労働局への調査協力依頼文書

Department of International Studies  
Graduate School of Frontier Sciences  
The University of Tokyo  
Ippei Kawasaki

Department of  
Overseas Labor

Research Proposal

Economic Partnership Agreement of Nurse and Care Worker  
-Focusing on Retention Rate-

1). Backgrounds

The Japanese government has launched a program to invite nurses and care workers under the Economic Partnership Agreement (hereinafter, this is called EPA) from Indonesia since 2008, from the Philippines since 2009, and from Vietnam since 2014. By 2017, over 4,500 EPA candidates have visited Japan under this program (Retrieved from Ministry of Health, Labor and Welfare website). Several issues have been raised about the implementation of this program, such as working conditions of the EPA candidates who passed the national exams, difficulty of learning Japanese within a limited time, and the low passing rate of national examination by the EPA candidates.

Among these issues, in this study I would like to focus on the retention rate of the EPA candidates. While the Japan International Corporation of Welfare Service (hereinafter, this is called JICWELS), which is a mediated organization between Japan and the countries which concluded EPA, has promoted to increase the retention rate, the number of studies which examine this issue is still very limited. By examining the reasons behind the low retention rate, I hope to contribute to the better implementation of this program and to making the better environment to support the EPA candidates.

2). Reports and Reviews

JICWELS (2014) reported that 1,832 EPA candidates had come to Japan by 2014 as nurses and care workers. However, among them, the number of candidates who stayed in Japan after

obtaining the qualification is only 303. Some candidates returned to their countries even after successfully passing the national examination and obtaining the qualification. The retention rate based on these numbers is about 16%. While the Japanese government does not set a specific numerical target on this retention rate, JICWELS would like to increase the rate and suggests some solutions. Shimono (2016) reported that based on the cost of inviting all the EPA candidates and the number of people who passed the national exam, the Japanese government is spending about 40 million Japanese yen (about 8.3 billion VND) per candidate who successfully pass the exam. These figures suggest that the retention rate is indeed low and the program may be a target for criticism if this trend continues.

### 3). Research Purpose

The main purpose of this study is to examine how we can increase the retention rate of EPA candidates for nurse and care worker in Japan. EPA program should be constructive for both sides. Japan has opened a market of nurse and care workers and spent a large amount of budget for supporting and educating these candidates. The purpose of the program is not only for international cooperation. Because the labor supply in these markets is short in Japan, the program is also meant to meet the increasing demand for the skilled labors. In other words, Japan also benefits from receiving these workers. Thus, by clarifying the factors of low retention rate, I hope to shed some light on how EPA candidates can smoothly spend their lives in Japan and how we can effectively continue to implement this program.

### 4). Methodology

I would like to identify why the retention rate in field of nurse and care worker is low in this study. At present, I have two research questions as follows.

- 1) What are the bottlenecks for EPA candidates to pass the national examination of nurse and care worker?
- 2) Are there any systematic differences in the attributes of EPA candidates who decide to stay in Japan and return home?

For the first question, I will rely on literature reviews. For the second question, I will need data of candidates who have come to Japan for this program. I intend to conduct quantitative analyses to clarify the factors which affect the retention rate of EPA candidates.

### 5). Request for Cooperation

In this regard, I would like to seek for the kind cooperation from your institution on my study. In particular, I would like to request the socio-economic background data of EPA candidates who have come to Japan between 2014 and 2017 on the following aspects: Age, sex, married or not, birth place, has a child or not, their wage before coming to Japan, reasons to apply the EPA program, education level, religion, current status, and so on.

### 6) Outcome

I will analyze the data and write a report on the topic by December 2018, which will be shared with your institution. The content will be used as my master thesis (expected graduation is March 2019). I guarantee that the data will be used only for academic purpose and no personal information of the EPA candidates will be publicly released.

### 7). Schedule

I plan to conduct this study according to the schedule below.

	Jan, 2018	Feb	Mar	Apr	...	Dec
Request for my research cooperation	➡					
Obtaining data	➡					
Data analyzing and writing the thesis				➡		
Complete and send a report						➡

### 7). References

1. Ministry of Health, Labor and Welfare. Acceptance of foreign nurse and care worker from Indonesia, The Philippines and Vietnam (online last accessed 10/1/2018), available from [http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/gaikokujin/other22/index.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/gaikokujin/other22/index.html),
2. Japan International Cooperation of Welfare service (2014). Activities and conditions for the acceptance of EPA candidates (online last accessed 10/1/2018), available from



<https://www.jicwels.or.jp/files/E38090E7A2BAE5AE9AE78988E38091H27E585A5E59BBDE59BB.pdf>

3. Japan International Cooperation of Welfare service (2016). A wide spread of the acceptance of EPA candidates in field of care work (online last accessed 10/1/2018), available from <http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12201000-Shakaiengokyokushougai-hokenfukushibu-Kikakuka/shiryou1.pdf>

4. Keiko Shimono. Problems of acceptance for EPA candidates in field of nurse and care worker Annual report, Department of Economics, Chuo University. No.48, 2016, Page 41-68

#### 8) Contacts

Ippei Kawasaki

Master of Graduate School of Frontier Sciences in International Studies,  
The University of Tokyo

Email: [ippei.kawasaki.615@gmail.com](mailto:ippei.kawasaki.615@gmail.com)

TEL: +81-90-6896-4995, FAX: +81-4-7136-4003

Aya Suzuki (Ph.D)

Associate Professor, Graduate School of Frontier Sciences,  
The University of Tokyo

Email: [ayaszka@k.u-tokyo.ac.jp](mailto:ayaszka@k.u-tokyo.ac.jp),

TEL: +81-4-7136-4866, FAX: +81-4-7136-4842

平成 30 年 6 月

EPA 看護師・介護福祉士受入れ機関  
EPA 受入れ事業ご担当者様

経済連携協定（EPA）によって来日した外国人看護師・介護福祉士の定着率  
促進のためのアンケート調査ご協力をお願い

時下ますますご清栄のこととお慶び申し上げます。

EPA 看護師・介護福祉士の受入れが開始され 10 年が経過し、EPA 来日者数は 4500 人を  
超えメディアでも注目度が高まっています。将来の日本の看護・介護人材不足を補う一つ  
の方策として、また積極的な国際協力事業の一環として EPA 受入れ事業は今後もますます  
推進されることが予測されます。

この度、EPA 来日者の定着率促進を目的とし、全国の EPA 看護師・介護福祉士とその候  
補者に対してアンケート調査を実施させていただくこととなりました。貴施設におきまし  
て所属する EPA 来日者の方々へ本アンケート実施のご検討をよろしくお願い致します。

アンケート実施にあたってのお願い

1. 調査の結果は、調査目的以外に使用することはございません。なお、お答えいただいた  
内容は全て統計的に処理しますので、回答結果が外部にでることはございません。
2. アンケート用紙一部に対し、一通の返信用封筒（切手不要）を同封させていただきます。  
EPA 来日者の方々には各個人でご投函いただきますようお願い申し上げます。封入後でご  
ございましたら一括に取りまとめてご投函いただいても構いません。
3. 本研究では EPA 来日者の方々の本心をお答えいただきたく存じますので、アンケート配  
布に際しまして一言お口添えいただけると幸いです。また回答に際しまして空欄がない  
ようお願い申し上げますよう、よろしくお願い致します。
4. ご多忙のところ恐縮ですが、ご記入いただきましたアンケートは平成 30 年 6 月末日まで  
にご投函下さいますよう、ご協力のほどよろしくお願い致します。
5. 本調査にあたりご不明な点は下記にご連絡下さいませ。

東京大学大学院新領域創成科学研究科  
国際協力学専攻 修士課程 2 年  
川崎一平  
指導教員：国際協力学専攻 准教授 鈴木綾  
〒277-8563 千葉県柏市柏の葉 5-1-5  
TEL:090-6896-4995 / FAX:04-7136-4003  
E-mail: ippei.kawasaki.615@gmail.com

## 付録 5. 質問票

### 「EPA看護介護従事者」アンケートご協力の依頼

インタビュー調査にご協力いただきましてありがとうございます。

私はEPA看護師と介護福祉士の定着率について研究を行なっております。今回ご回答いただいた内容については学術研究でのみ利用し、それ以外の目的で利用することは一切ありません。回答には空欄がないよう、全てに答えていただきますようお願いいたします。どうぞよろしくお願い致します。

とうきょうだいがくだいがくいん しんりょういきぞうせいかがくけんきゅうか  
東京大学大学院 新領域創成科学研究科  
こくさいきょうりょくがくせんこう しゅうしかてい ねん  
国際協力学専攻 修士課程2年  
かわさきいっぺい  
川崎一平

ちばけんかしわしかしわ ほ  
〒277-8563千葉県柏市 柏の葉5-1-5

TEL：090-6896-4995 / FAX：04-7136-4003

E-mail：ippeikawasaki.615@gmail.com

なまえ  
名前

1. あなたの性別をお答えください

- ①女 ②男

2. あなたの国籍をお答えください

- ①フィリピン ②インドネシア ③ベトナム

3. あなたの年齢をお答えください

( )歳

4. あなたの信仰する宗教をお答えください

- ①イスラム教 ②キリスト教 ③仏教 ④その他( )  
⑤特定の宗教は信仰していない

5. 母国において、あなたの実家がある都市名を教えてください

例)：ジャカルタ、マニラ、ホーチミンなど

( )

6. あなたが来日した時期をお答えください

( )年( )月

7-1. あなたの現在の立場を以下からお選びください

- ①EPA看護師候補者 ②EPA看護師 (国家試験合格済み:合格年\_\_\_\_年)  
③EPA介護福祉士候補者 ④EPA介護福祉士 (国家試験合格済み:合格年\_\_\_\_年)  
⑤EPA看護師候補者 (准看護師の資格をもっている)

7-2. 看護師または看護師候補者の方は、現在所属する診療科をお答えください。

例)：整形外科、小児科など

( )科

8.あなたは母国ではどのような教育機関でそれぞれ何年間学びましたか？年数を記入し、「卒業」か「中退」に丸を付けて下さい。

- ①幼稚園 ( ) 年間・卒業／中退      ②小学校 ( ) 年間・卒業／中退  
③中学校 ( ) 年間・卒業／中退      ④高校 ( ) 年間・卒業／中退  
⑤大学 ( ) 年間・卒業／中退      ⑥専門学校 ( ) 年間・卒業／中退  
⑦大学院 ( ) 年間・卒業／中退

9.あなたのお父さんは何年間学校へ通ってましたか(小学校から数えた合計)？

( ) 年間

10.あなたのお母さんは何年間学校へ通ってましたか？(小学校から数えた合計)？

( ) 年間

11.あなたは母国で看護師資格をもっていますか？

- ①もっている      ②もっていない

12.母国で看護または介護の経験はありますか？実習も含めてお答えください。

- ①ない  
②家族の看護の経験がある ( ) 年 ( ) ケ月  
③仕事または実習で看護の経験がある ( ) 年 ( ) ケ月  
④家族の介護の経験がある ( ) 年 ( ) ケ月  
⑤仕事または実習で介護の経験がある ( ) 年 ( ) ケ月

13-1.来日した時の日本語能力試験のレベルをお答えください。

- ①N1      ②N2      ③N3      ④N4      ⑤N5      ⑥なし

13-2.現在の日本語能力試験のレベルをお答えください。

現在資格を持っていない場合は、次回受験予定のレベルをお答えください。

- ①N1      ②N2      ③N3      ④N4      ⑤N5

14. ご結婚についてお聞きいたします

- ① 結婚していない、また結婚の予定もない
- ② 来日前に母国の人と結婚した
- ③ 来日後に母国の人と結婚した
- ④ 来日後に日本人と結婚した
- ⑤ 今は結婚していないが、母国の人と結婚する予定がある
- ⑥ 今は結婚していないが、日本人と結婚する予定がある
- ⑦ その他 ( )

15. 子どもはいますか？

- ① はい ( ) 人
- ② いいえ

16. 兄弟はいますか？

- ① はい → 兄 ( ) 人、 姉 ( ) 人、 弟 ( ) 人、 妹 ( ) 人

17. 母国に介護を必要とする家族はいますか？

- ① はい
- ② いいえ

18. 母国に仕送り（お金を送ること）はしていますか？

- ① はい → 月あたり約 ( ) 円
- ② いいえ

19-1. 母国で仕事をしていましたか？

- ① はい
- ② いいえ

19-2. 母国で働いていた方は、いくら給料を得ていましたか？またその仕事の内容は？

- 月あたり約 ( ) 円
- 仕事の内容 ( )

20-1. 現在の月あたりの給料を教えてください（手取り）

- 月あたり約 ( ) 円

20-2. ボーナスはありますか？

- ①ある → 年間約 ( ) 円  
②ない

21-1. 現在のお気持ちについてお聞きします。日本でどのくらいの期間働きたいと考えていますか？来日した年から数えてお答え下さい。

例) : 2016年6月に来日し、2020年3月に国家試験に合格しすぐに帰国する→3年10ヶ月

( ) 年 ( ) ヶ月の間は日本で働きたい。

21-2. 来日する前の気持ちについてお聞きします。日本でどのくらいの期間働きたいと考えていましたか？

( ) 年 ( ) ヶ月の間は日本で働きたいと考えていた。

22-1. あなたは同じ職場で仲の良い友人がいますか？(日本人と外国人それぞれ)？

日本人の仲の良い友人がいる ①はい ②いいえ

外国人の仲の良い友人がいる ①はい ②いいえ

22-2. あなたの同じ職場の外国人で仲の良い友人の名前を教えてください

氏名 ( ) ( )

23. 日本には困ったときに頼れる人や、相談できる人がいますか？またそれは何人ほどで、どのようなつながりの方ですか？ 例：職場の上司、EPAプログラムの先輩、近所の友人など

①いる → ( ) 人 → その中でも最も頼れる人についてお聞きします (1人)

→ どのようなつながりの人ですか？

( )

→ その人の国籍はどこですか？

( )

②いない

24. 日本とのEPAプログラムに応募する時、他の国へも応募を検討または実際に応募しました

か？また、実際に日本以外の国で働いたことはありますか？

①日本以外は検討していない

②検討した 国名( ) ( ) ( )

③実際に応募した 国名( ) ( ) ( )

④実際に働いたことがある 国名( ) ( ) ( )

25. 日本での国家資格を取得もしくは契約期間が終わった後、他の国で看護師または介護福祉士として働きたいと考えていますか？

①はい ②いいえ

26. 将来、進学を考えていますか？

①はい ②いいえ

27. 将来、母国で看護師または介護福祉士として働きたいと考えていますか？

①はい ②いいえ

28. 将来、母国でその他の仕事をしたいと考えていますか？

①はい ②いいえ

29. 将来、母国の家族を日本に呼び日本で暮らしたいと考えていますか？

①はい ②いいえ



30.日本での生活には満足していますか？

<満足の程度>

小

大

1---2---3---4---5---6---7---8---9---10

31.職場での仕事内容には満足していますか？

<満足の程度>

小

大

1---2---3---4---5---6---7---8---9---10

32.職場が確保してくれている日本語と国家試験の勉強時間には満足していますか？

<満足の程度>

小

大

1---2---3---4---5---6---7---8---9---10

33.自分の日本語能力の満足度をお答え下さい

<満足の程度>

小

大

1---2---3---4---5---6---7---8---9---10

34.現在の給料には満足していますか？

<満足の程度>

小

大

1---2---3---4---5---6---7---8---9---10

35-1.あなたのお金に対する考え方を知らるために、以下の表にAまたはBを答えて下さい。  
 例えば、①では今日1万円受け取ることと、3ヶ月後に11000円受け取ることを比べて、  
 あなたがどちらがよいかを選んでAまたはBを表に記入します。

①～⑩まですべて回答して下さい。

	A	B	A or B
	今日受け取る	3ヶ月後に受け取る	
1	10000円	11000円	
2	10000円	12000円	
3	10000円	13000円	
4	10000円	14000円	
5	10000円	15000円	
6	10000円	16000円	
7	10000円	17000円	
8	10000円	18000円	
9	10000円	19000円	
10	10000円	20000円	

35-2.次は3ヶ月後にお金を受け取ることと、6ヶ月後にお金を受け取ることを比べて、同様に

①～⑩まですべて回答して下さい。

	C	D	C or D
	3ヶ月後に受け取る	6ヶ月後に受け取る	
①	10000円	11000円	
②	10000円	12000円	
③	10000円	13000円	
④	10000円	14000円	
⑤	10000円	15000円	
⑥	10000円	16000円	
⑦	10000円	17000円	
⑧	10000円	18000円	
⑨	10000円	19000円	
⑩	10000円	20000円	

36.最後の質問です。あなたは国家試験に合格した後でいつか母国に帰る時がくるとおもう

す。  
もし帰国するとすれば、それはどのような理由から帰国することになるとおもうか？  
その理由を自由に書いて下さい。

アンケートは以上になります。ご協力ありがとうございました。

付録 6. 自由記述欄の回答内容

回答者	自由記述欄回答内容
1	日本では 40 歳になったら介護保険を支払わなければならないので、40 歳になる前に帰国するつもりです。
2	-
3	家族のため
4	国家試験に合格した後で 2～3 年ぐらい母国に帰るよていです。私はきょうだいがいないから、かぞくに介助をあげる人はいないです。ですから私帰らなければなりません。
5	国家試験に合格した 4 年あと。家族のため。でも、またいつか日本にもどす予定。
6	家族に会いたい。
7	家族と関係する理由です。 例えば、家族に会いたい、両親が入院、などです。
8	-
9	家族のために、かえりたいです。から、
10	来日した後、15 年間日本に働いてその後、家族と生活できるよう、帰国する。
11	十分なおかねを持つまで、帰国しようと思います。自分の家を建てるし、順調な投資があるばあいは、それでフィリピンに帰ります。
12	合格した後母国に帰りません。
13	私が合格すれば、10-15 年間看護師として働く予定です。しかし、私の体が弱くなる時が来るでしょう。その時が来たら、私は自分の国に戻り、自分のビジネスを始め、家族を世話したいと思っています。
14	私は自分の国に戻り、自分のビジネスを始め、家族を世話したいと思っています。
15	まず、母国に両親がまだいたので、両親の世話もさせたいし、母国でまた看護師の仕事をしたい。
16	インドネシアに戻りたくないから帰国すると母がいらいするかのうがある。以上です。ありがとうございます。
17	お金を十分に貯重した時多分帰国する。
18	国家試験に合格した後で多分 7-10 年に帰ろうと思ってます。母国に比べると物価が高いのでなかなか生活できると思います。今までの給料はそんなに満足から日本でずっと進むときついと思います。
19	-
20	まだわかりません。
21	-
22	-
23	-
24	私はビジネスをするのに十分なお金があれば母国に帰るたろう。
25	-

26	まだわかりません。
27	家族が日本に呼ばない場合は帰国します
28	-
29	まだわかりません 私は日本でずっとはたらくつもりで
30	結婚する予定があれば、帰国するつもりだ。
31	-
32	-
33	-
34	ご家族を世話したいですから、帰国したいです。
35	
36	その時はベトナムに帰りたいですから。
37	国家試験を合格したら、すぐに4ヶ月ぐら国へ帰ります。
38	母国でビジネスか良い仕事かがあったら帰国することになります。
39	*夫の意向に合わせる。 *家族に会いに行くため一時的帰国
40	-
41	-
42	-
43	将来の自分の健康と自分の夢のため（進学したい）、母国にしばらくの間もどりたいと思います。もし、リハがうまくいけば、腰痛の問題が軽減できれば、またいつか日本に行きたいです。でも、正直介護職に読ん人じゃなくて、違う道をあゆんでみる。（通訳とか翻訳者になりたい→夢） OR 日本語を使う OFFICE の仕事
44	I WANT TO GO HOME, AND SPEND TIME WITH MY FAMILY BUT, MORE THAN ANYTHING MY FAMILY IS THE MOST IMPORTANT PEOPLE IN MY LIFE. I THINK I WORK ENOUGH HERE IN JAPAN. I AM THANKFUL TO BE GIVEN A CHANCE TO WORK HERE AND EXPERIENCE TO WORK WITH JAPANESE NURSES. I WANT TO DO THINGS THAT CHALLENGE ME, WHICH I CANNOT FIND IN MY HOSPITAL RIGHT NOW.
45	もし帰国すると結婚するためです。
46	-
47	-
48	今のところまだ日本で働きつづきたいです。
49	-
50	もし国家試験に合格したら、すぐに帰るつもりです。なぜなら、彼氏と結婚したくて家族と時間を過ごしたいと思っています。
51	もし国家試験に合格したら帰国して、家族と時間を過ごすつもりです。そして、私の家族の借金を返したいんです。

52	日本語が大変です
53	家族が帰ってほしいと言ったら考えます
54	健康のことを考えておきます。
55	わからない
56	わかりません
57	お金がたくさんになる時
58	勉強したい。
59	母国に帰えて、自分の家族を作りたいです。し子供が欲しい。
60	-休み -家族と親族に合うの為 -息抜きをする為
61	結婚するつもりです。
62	結婚のため。
63	はい。子供を育てたいです。
64	結婚したいと自分のこどもを育てたいです。
65	教会で結婚式をやりたいからです。
66	考えていません。
67	まだ考えていません。
68	娘の育てをちょっとやりたいから。
69	自分の国で家族と一緒に過ごしたいです。自分の家族も作りたいです。
70	もっと国際的に活動を広げたい。そのんなお仕事がしたいと思うから帰国する と思います。日本で学んだ事をフィリピンで活かしたいと思います。
71	将来の自分の家族（両親の具合や子供の教育等）を考えるからいつか帰国する と思います。
72	両親の世話が必要になる時です。
73	日本に来てから 10 年たったら帰国する。最初から 10 年と決め手いたから。
74	-
75	家事都合と健康の理由です。
76	国家試験に合格した後、しばらく日本での仕事を継続したいですが家族の理由 で帰国することにしました。
77	私は結婚したら、妻を日本に呼び寄せて、一緒に暮らしたいです。それでもし 子供ができたなら小学生まで日本にいるんです。中学校に入る前に帰国したいと 思います。日本の教育費が高いので、私の収入で足りないでしょうから母国で 暮したほうが良いと思います。
78	その時、家族に会って、フィリピンで旅行しに帰ってきます。
79	介護の仕事の給料が低いこととフィリピンで大学 4 年間勉強したことを実際 にやってみたい。
80	身体的にもう仕事できない。
81	-

82	実は、日本に来てから2年間になりましたが、日本語能力がなかなか進まない ので気になります。現在のところでも、もっている日本語スキルは看護の仕 事に対して本当に足りません。毎日仕事をする時緊張していて、患者さんの訴 えが理解できない時あったり、スタッフ・指導者に迷惑をかけたりする時も多 いです。日本に来る前に思ったより日本語はそんなに難しいと全然思いません でした。日本語を甘く見る逆に、自分の能力を買いかぶってしまいました。も し、今年まで日本語能力をそのままに変更しない場合は、帰国するのは一番い い行動計画だと思います。
83	.
84	・家族 ・ストレス
85	結婚する予定がありますので母国で一緒に暮らしたいです。
86	まだわかりません。
87	結婚する。
88	両親が病気で看護が必要となった時に帰国することになると思います。
89	多分仕事は難しくて楽しくないと思います。
90	母と父いっしょに住みたい。世話をしたい。毎日2人の笑顔見たいです。
91	介護福祉士の給料で日本で生活することはちょっと大変だと思います。日本 での物価がたかいし税金とか、保険とか、大嫌いNHK テレビの代も、いろい ろ払わないといけませんから 外国人としてちょっとえらいと思います
92	結婚する場合
93	5年間ぐらい国家試験に合格したら、母国に帰国すると思います。インドネシ アにかぞくと一緒にくらしたいですから。
94	国家試験に合格した後1ヶ月ぐらい休みを取って家族と会う予定
95	もし緊急状態があつたら、帰国する可能性があります。
96	-
97	しごとのけいやくおわるならきこくする。
98	結婚する前、帰国して、結婚式後、また日本に戻りたいと思って、ながい時間 で日本に住みたいから。
99	国家試験に合格したら、だいたい看護師として5年間日本で働くつもりです。 留学の準備のために貯金します。5百万円があつたら、他の国に行って、看護 師についての修士を勉強したいです。日本の物価は高く、他かは私にとって 勉強に関する資格ビザを受けにくいですから、日本で留学しないつもりで す。たぶん英語で使っている国に行きますが、まだ決めていません。
100	・結婚するから ・家族と一緒に住みたいから
101	-
102	-
103	家族と一緒に住みたいです。
104	日本に来て、4年間のたったから、自分の国へ帰りたいと思います。
105	ベトナムに家族がいるからです。

106	日本には一人しか居ないからさびしです。家族と過ごしたいです。介護の仕事も大変だし、日本人との人間関係も難しいです。
107	国家試験に合格したあとでできれば日本にのこつてはたらくと思います。もし帰国するとすれば、なぜかどうかと言うと <ul style="list-style-type: none"> <li>・体がえらくて（こしが痛いとか肩こりとか）</li> <li>・施設から支援が低い</li> <li>・職員の関係が良くない</li> <li>・苛められる</li> <li>・寂しくて友達と親せきがない</li> <li>・てんしょくするのはむずかしい</li> <li>・もともと看護師けれど来日したら介護士になっちゃいます、その気持がちょっと・・・</li> </ul> だから帰国したいと思います。
108	帰国したくないです。
109	国家試験に合格した後3年～5年間ぐらい働きたいです。インドネシアに家族がまだいるので父と母もう年しおりになったので父と母もせわしをしたたいです。
110	国家試験に合格した後、2年間母国に帰ると思います。なぜなら、家族といっしょにしんでいる。
111	おかさん 会いたい時は国へ帰りたい。
112	母国に帰る事はまだかんがいません。でも国家試験に合格した後でたぶん日本の働く事をつづくと思います。たぶん3～4年間ぐらつづきます。かんだしのだいがくいんをつづきたいだから、おかねをちょうきんするほしいです。
113	合格した後、帰国した事がありました。（結婚する為） 現在、日本では再入国になっております。
114	国家試験に合格したら、日本で働くのを続けたいと思います。でも自分の身体の力がなくなった場合は、一回母国に帰って、ちょっと休んで、治ったら、また日本に来ます。
115	年を取る時に
116	-
117	帰国としたらこどもともうはなれたくないからです。
118	結婚したいからである。
119	-
120	※介護の仕事が好きですが、今職場に大変ですから。
121	-
122	♡家族に会いたいです^^
123	合格したら、母国に帰ると思いますが、1年間仕事休みたいたから、また身体の力があれば、日本にずっと働くつもりです。
124	私はずっと日本で働きたかったが、日本の法律で帰らせると寂しいです。もし国家試験に合格したら、ずっと日本に働くつもりです。
125	ベトナム人とけっこんしたいことです。
126	-
127	両親に帰ってくださいと言われたら多分その理由帰国します。



128	※結婚 ※両親、作った家族と暮らす（親の世話・遊び）
129	家族に会いたくて、大学を続くとおりです。 そして結婚したいです。
130	もし国家試験に合格したら、国に帰って、1ヶ月ぐらいの後また日本に行きたいです。
131	インドネシア人と家族を作りたいですから、帰国することになると思います。
132	家族と会いたいからです。それから結婚したいですので帰国する。
133	帰国して、両親にお世話をしたいです。さらに、結婚しなければなりません。
134	おばあちゃんにせわをしたいものです。家族思い出すものです。
135	-
136	体の調子が悪くある場合は、帰ります。
137	-
138	お母さんは家で一人だから、もし帰国するとすれば、お母さんの面倒をみる。
139	-
140	-
141	家族の都合理由で帰国する。
142	まだわかりません
143	-
144	-
145	-