

ベトナム人介護士による日本の介護技術・技能移転の  
可能性への探究

—帰国後技能実習生へのインタビュー調査より—

**Exploring the Potential for Transfer of Japanese Caregiving  
Techniques and Skills by Foreign Caregivers**

**—Based on Interview Surveys with Technical Intern Trainees  
After Their Return Home—**

富山短期大学 健康福祉学科  
小平達夫

**Toyama College, Department of Health and Welfare  
KODAIRA Tatsuo**

This study examines how Vietnamese caregiving trainees apply skills learned in Japan upon returning home. Moving beyond Japan-centric views, it emphasizes "circular migration of caregiving professionals" to benefit both nations, addressing the "care drain" issue. Interviews with five Vietnamese trainees revealed their high regard for Japanese care techniques and their strong caregiver identity. Most actively use their Japanese-acquired knowledge in caregiving roles back in Vietnam, with many aspiring to obtain Japanese certifications and even return to Japan. This research highlights a potential "skill transfer model" in caregiving, fostering sustainable talent flow between countries.

## 1. 研究の背景と目的

小平（2021）は、ベトナム人介護技能実習生の特色ある国際労働力移動システムを解明した。その後、特色ある国際労働移動システムにて来日したベトナム人介護技能実習生にフォーカスを当て、彼らは金銭的インセンティブのみならず非金銭的インセンティブも求めていることが判明した（小平 2022）。非金銭的インセンティブにはキャリア開発支援も含まれている。そして、これまでの外国人介護士に関する研究は、日本国内の介護人材不足、つまり、自国の介護人材不足のみに焦点が当てられることが多く、送出し側である相手国にある課題、問題に意識を向けてこなかったのではないだろうか。

現在、介護人材の送り出し国での課題・問題として、“ケアドレイン”、“ナースドレイン”、“ブレインドレイン”があり、国際問題となっている。つまり、“看護・介護人材”を送り出す国々では、人材が国外に流出し、送出し国の医療体制に大きな影響を及ぼしているのである。日本に介護人材を送り出している国としてフィリピンがある。私立フィリピン病院協会のチャン会長は、海外での賃金や就業環境の良さを求めて、国を去る医療職が後を絶たず、多くの病院での医療職が不足し、5年間で1,000カ所の私立病院が閉鎖に追い込まれたことを指摘している<sup>1</sup>。

受入れ国である日本は、上述の送り出し国の現状を顧みず、自国の介護人材不足のみに目を向け、自国の安定のみを追求する姿勢で、現在のグローバル社会において、果たして“あるべき姿”であろうか。送出し国と受入れ国、今後、双方にとってWin-Winの関係性が永続的な国際労働力移動において重要である。つまり、“介護人材の還流”である。

日本に在留する外国人介護人材の出身国としてベトナムが多く、看護師資格（医療従事証明書）を保有している介護士も多い。ベトナムは2017年に高齢化社会を迎え、2033年に高齢社会に突入する<sup>2</sup>。ベトナムは高齢化社会から高齢社会に至るまで16年と、日本の24年間と比べると、日本より高齢化のスピードは早い。

「技能実習制度」のベースにあるのは、“技術・技能移転”であるが、これまでの多くの職種においては、現実として“技術・技能移転”が実現していないケースが多い。つまり、“制度と実態との乖離”である。これからますます高齢化が進むベトナムにおいて、日本に対する“介護の技術・技能の移転”に対する期待は高くなると推察する。このような状況で、日本側は自国の介護人材不足の解消のみならず、送出し国であるベトナムの高齢化にも意識を向ける必要があるのではないだろうか。

介護技能実習生の来日第1陣が2023年ごろより技能実習の期間満了（技能実習1

---

<sup>1</sup> 独立行政法人労働政策研究・研修機構 「海外労働情報」

([https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2005\\_12/philippines\\_01.html](https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2005_12/philippines_01.html) 2023.06.24)

<sup>2</sup> 内閣府 主要国における高齢化率が7%から14%へ要した期間

([https://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2017/html/zenbun/s1\\_1\\_5.html](https://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2017/html/zenbun/s1_1_5.html) 2023.06.24)

号、2号)を迎えている。帰国を望まず日本に留まるケースが多い事実が、明らかになっているが、少数であるが3年間の技能実習が修了し帰国する技能実習生が一定数存在する(小平, 2024)。

技能実習制度は、「人材育成を通じた開発途上地域等への技能、技術又は知識の移転による国際協力を推進することを目的とする」ものであり、実習生を受け入れた日本側の法人は、帰国後の就職にまで関与するという意識が必要である。まずは、技能実習生の帰国後の技能移転の現状を明らかにしてみたい。

帰国後の技能実習生の技能移転や技術移転の状況として、厚生労働省(2018)の調査結果報告では、「技能実習の技術移転はある程度進んでいる」というおどろきな報告結果が出されている<sup>3</sup>。その一方で、日本で学んだことが母国の仕事で活かされていないという問題が指摘されている(守屋, 2018)。また、西川(2018)は、主に製造業で技能実習を行ない帰国した技能実習生250人を対象に、電話による追跡調査を実施した。電話調査の結果、現地製造業での就業は限定的であることと、製造業就業者の所得が非製造業就業者より高いにもかかわらず、あえて非製造業を選択していることを指摘している。つまり、技能移転の目的とは裏腹に、現実には、技能移転が進んでおらず、政府の報告書とは相反する結果が見取れるのである。

岩下(2018)は、ベトナム人技能実習生へのインタビュー調査を実施し、塗装業で技能習得を志したが、思い描いていたような仕事ではなく、帰国後には役に立たないという悟りの気持ちで、日本語の学習に傾注したというインタビュー結果を報告している。日本で学んだことが帰国後に役に立ったかという質問に対して、回答者20名全員が役に立たなかったという結果を報告している(岩下, 2018)。同様に、総菜製造業で働くベトナム人技能実習生8名を追跡し、帰国後に同業種への就業希望は一人もいなかったという報告もある(見館他, 2020)。

この2つの調査から、技能実習の目的は形骸化しており、その本来の目的を明らかに満たしていないことがわかる。技能実習は単なる出稼ぎ、あるいは海外生活の機会と捉えている人が多いのが実情であり(宮谷, 2021)、送出側や受入側だけでなく、当事者本人ですら、その目的をはき違えている様子が見られる。ここに、技術・技能移転に横たわる根本の問題が浮かび上がってくるのである。

狭義の技術移転にはかかわらない日本語能力や日本での労働経験を、成果と見る考え方が支配しているようである(見館, 2020)。インドネシア人帰国生に対するインタビュー調査では、技能移転を実現する機会がなく、後輩の技能実習生を育成する日本語教師となっていることがあげられている(木元他, 2018)。タイ、ラオス、ベトナムの帰国者や関係機関のインタビューでは、日本人の勤勉さや品質意識(Ratnayake &

---

<sup>3</sup> 厚生労働省「平成29年度「帰国技能実習生フォローアップ調査」(概要)」  
(<https://www.mhlw.go.jp/content/11808000/000337660.pdf> 2023.06.25)

De Silva, 2018) や「日本語」「日本のマナー」「日本の仕事の方法」を修得した点を評価している (岩下, 2018)。

“技能実習生のキャリア教育” というキーワードで論文検索すると、日本語教育や日本語能力の修得についてしか検出されない。したがって、技能実習制度の本来の目的から外れていることは明らかである。

一方では、トヨタ社内の技能移転 (藤原, 2003, 公文, 2016) も、ケースとして取り上げられている。また、日本への入国前にベトナムで現地教育を行い、日本国内で表装技術の本格的技能実習を行った後、帰国後に身に付けた技能・技術を活用できるよう現地法人を立ち上げ、技能実習生を社長として採用し、技能・技術移転を展開している事例報告 (宮谷 2021) がある。農業分野においては、現地ベトナムに日越共同経営による農業の拠点センターを開設し、帰国後の技能実習生が就業しており、現地職員に有機農法の教育を行っている愛媛県内の地域協同組合の事例もある (二階堂 2019)。

上述の通り技能実習制度のほとんどの職種が技能・技術移転が行われていない中、介護技能実習修了者 (1号、2号) が今後増加する中で、今後技能実習制度に代わり、新たな制度に移ろうとも、日本で修得した技能・技術が母国で活かされることは、真の国際貢献を果たすことにつながり、今後の持続可能な介護人材の還流には重要であると考えられる。

これまでの帰国後の介護留学生やEPAを対象にした研究は見られるが、帰国後の介護技能実習生を対象にした研究はほとんどなく、新奇性があり、日越両国にとって重要なテーマである。今回の研究では、日本で介護技能実習生として3年間以上滞在した後、ベトナムに帰国した技能実習経験者の実態を明らかにし、日本の介護技術・技能移転の可能性を探りたい。

## 2. 調査概要と分析方法

### 2.1 対象者

本調査は、2024年9月にベトナム ハノイにて半構造化インタビュー法にて対面方式で行った。インタビュー対象者は日本で介護技能実習を修了した5名とし、表1に協力者の概要を示した。今回のインタビューは、一部、職場を通じての依頼であるため、断りにくい状況であり、また社会的望ましさの表出が推察される。社会的な望ましさが出ないように、個人が不利益になるインタビュー内容は他言されない旨を説明した。

インタビュー対象者は全員が20代、性別は男性2名、女性3名、日本での滞在期間は3年から5年で5名全員が技能実習 (1号)、技能実習 (2号) を修了している。実習法人形態は社会福祉法人が3名、社会医療法人が2名、実習施設はショートステイが1名、デイサービス・特別養護老人ホームが2名、急性期病院が2名であった。ベトナムでの現在の仕事は、介護・日本語教師が3名、介護士が1名、ITエンジニアが

1名であった。Cは介護士としてハノイのデイサービスにて勤務している。また、Eはハノイ市内にて日本企業を顧客とするIT企業にてITエンジニアとして勤務している。論者はこれまでベトナム人技能実習生に対して入国時より3年間定期的にインタビューを行った。今回のインタビュー対象者のDとEはそのうちの2名である。DとEに関しては2年ぶりのインタビューとなった。Eは来日3年目にて日本語能力試験1級(N1)<sup>4</sup>を取得した唯一の技能実習生であった。また、Dはベトナムに帰国後に日本語能力試験1級(N1)を取得している。

Eの現況についてもう少し触れると、現在、日本企業が顧客のため2時間時差のある日本時間に合わせた勤務形態で、IT業界の進歩は早く、多忙を極める中でも日々新たな知識の修得が求められている。日本での技能実習生として支払われた給料より格段に高く、日本を離れる時はITエンジニアとして再来日の意思表示をしていたが、現在はハノイでITエンジニアとして働くことを希望していた。ベトナムに帰国後の技能実習修了者5名のうち介護に関連する仕事に就いたのは4名で、うち介護士として働いていたのは1名であった。

今回のインタビュー対象者5人全員が、来日前に介護技術・スキル、介護の知識をある程度身につけていた。A、B、Cの送出し機関は、ハノイに高齢者施設、日本語学校を有しており、来日までの期間、ハノイの高齢者施設にて介護士として従事していた。また、D、Eもハノイで日本の社会医療法人で組成されたコンソーシアムが運営する介護教育機関にて日本人介護福祉士の指導の下、来日までに介護初任者研修修了レベルに到達していた(小平, 2021)。

上述の調査の1年後の2025年9月にCとDの継続調査を行った。

表1 ベトナム人介護技能実習経験者概要

ID	年代	性別	実習都道府県	日本での滞在期間(内訳)	実習法人形態	施設	現在の仕事
A	20代	女性	群馬県	5年(技能実習3年+特定技能1号2年)	社会福祉法人	ショートステイ	介護・日本語教師
B	20代	男性	群馬県	4年(技能実習3年+特定技能1号1年)	社会福祉法人	デイサービス・特養	介護・日本語教師
C	20代	男性	群馬県	4年(技能実習3年+特定技能1号1年)	社会福祉法人	デイサービス・特養	介護士
D	20代	女性	大阪府	3年(技能実習3年)	社会医療法人	急性期病院	介護・日本語教師
E	20代	女性	大阪府	3年(技能実習3年)	社会医療法人	急性期病院	ITエンジニア

## 2.2 調査方法

個別及びグループで対面式にてインタビューを実施した。インタビューでは、先ず事前に目的、面接者、質問形式、所要時間、プライバシーの保護に関する倫理的配慮について説明し、ICレコーダーによる録音とノートへの筆記の同意を求め、全員より

<sup>4</sup> 日本語能力試験(JLPT)は、N1からN5までの5つのレベルで構成されており、N1が最も難しく、N5が最も簡単である。N1:幅広い分野で使われている日本語を理解できるレベル。

同意を得た。インタビュー終了後、逐語録を作成した。

### 2.3 倫理的な配慮

研究協力の依頼に際しては、研究の趣旨を口頭にて説明した。研究協力は任意で、自由意志であること、研究協力者は研究へ拒否をした場合でも不利益を受けることなく、いつでも中止できること、個人特定がされないことを説明し、同意を得た。また、面接時の録音記録と得られたデータは特定のメモリへ保存し、研究中は鍵のかかるキャビネットに保管すること、研究終了後、データの破棄及び録音記録の消去、記録物はシュレッダーにて破棄すること等を口頭にて説明し、同意を得た。尚、本研究は、研究者所属の倫理審査を受け、承認を得て実施した。富山短期大学倫理委員会（承認番号 R6-1）。

### 2.4 分析方法

分析手法には佐藤（2008）の「事例-コード・マトリックス」を援用した。佐藤（2008）の「事例-コード・マトリックス」は、調査協力者が語った出来事をマトリックスで整理しながら集約し、再文脈化する手法である。佐藤（2008）の手法は、調査協力者と出来事の側面から一つのマトリックス表で整理していくことが可能であるため、調査協力者の語る話題が人によって異なる5名のデータであっても、関係性のある要素を抽出することが可能である。手順はまず、インタビューデータをオープンコーディングしコードを作成、直接的、間接的に技術・技能移転に関するコードを抽出した。次に「事例-コード・マトリックス」を作成してコードを整理し、分類されたコードを集約してカテゴリーを生成した（表2-1、表2-2）。

## 3. 結果

コードを整理し、分類されたコードを集約してカテゴリーを生成した結果、11のカテゴリーが生成された（表2-1、表2-2）。

### 【来日前の介護学習】

前述の通り、今回のインタビュー対象者5名は入国前に一定の介護技術・スキル・知識を身につけて来日しており、入国前の介護学習の有用性について言及していた一方、ベトナム人経営の施設で介護を学んだ技能実習生は、ベトナムと日本の介護業務の範囲ややり方の相違に困惑する発言があった。

### 【日本の介護への高評価】

日本の高い介護技術を実習先にて目の当たりをすると共に、日本人介護士による利用者への丁寧な対応も目の当たりにし、日本の介護に高い評価を示した。

### 【技能実習に対する高評価】

技能実習生は実習先にて高い日本の介護技術を日本人介護士より丁寧かつ熱心に教授され、実習に対して高評価であった。また、帰国後、介護教育者として今後日本に行く技能実習生へ教授する立場になり、改めて日本での技能実習に高い評価を行った。一方で、彼らが技能実習生として教わるだけではなく、彼らが主体となって活躍

できる役割も与えられていた。

#### 【介護保険制度の高い評価】

技能実習は、“技術・技能”移転を図ることが重点におかれているが、日本の自立支援介護の基底となっている「介護保険制度」について理解すると同時に自立支援介護を高く評価をしていた。

#### 【介護施設のパラダイムシフトへの挑戦】

ベトナムは家族介護が基本であり、高齢者施設に対するイメージはよくない。しかしながら、日本の介護保険制度に基づいた日本の介護の考え方、施設運営、施設、サービスを理解している技能実習生よりベトナムでの介護施設に対するイメージアップを図りたいという意欲が示された。

#### 【介護の魅力】

技能実習において、利用者、患者からの感謝の言葉、利用者とのふれあいの中で“介護職”の魅力を感じていた。また、利用者の状態改善に直接的にかかわれることにも魅力を感じていた。

#### 【教育者としての使命感】

帰国後、これから日本行く技能実習生に日本語及び介護の教育者として活躍している姿があった。彼らは送出す側としての責任を自覚し、教育者としての使命感を持っていた。

#### 【介護士としての自己実現】

1名であるがベトナムのデイサービスの現場で技能実習での経験を活かして介護士として勤務していた。現場のベトナム人介護士への指導的役割、利用者家族からの相談対応を任せられ、介護現場で介護士として信頼を周囲より得て、“承認欲求”、“自己実現欲求”が満たされていた。

#### 【介護福祉士資格の取得希望】

帰国後、介護士及び日本語・介護の教員全員が、介護福祉士資格を高く評価し、取得を希望していた。中には、再度日本に戻って、介護福祉士資格試験の受験を計画しているケースがあった。

#### 【介護士としての再来日の願望】

機会があれば再来日し、再び介護士として働くことを希望していた。また、前回とは異なる地域での勤務や日本文化の体験や理解にも意欲的であった。

#### 【高齢者への肯定的認識】

ベトナムは敬老思想が強く、高齢者に対して愛情深い国民性である。高齢者をありのままに受け止め、高齢者と関わることで自己成長に繋げる姿があった。

また、CとDの継続調査の結果、Cは介護福祉士資格取得のため、特定技能1号にて前勤務先に介護職として戻っており、Dも同じく介護福祉士資格取得のため特定技能1号として前勤務先に介護職として戻るための準備をしていることが判明した。

#### 4. 考察

インタビュー対象者5名全員が来日前にベトナムにてある程度の介護の技術・技能、知識を学んで来日している。国際労働力移動の受入国への異文化適応プロセスの研究では、畠中他（2014）は、心理的適応（心の健康、精神的安定）→社会文化的適応（職場適応等）→自己実現的適応（充実感、職業人としての有意義感）という適応プロセスを経過すると言及している。また、小平（2024）はベトナム人技能実習生の日本での異文化適応プロセスで心理的、社会文化的適応、自己実現的適応が同時に進行する「異文化適応同時モデル」を導出した。ベトナムと日本の介護業務の範囲、やり方に相違はあるものの、A, B, Cの日本での概ね円滑な介護現場への移行から判断すると、来日前の介護教育が日本での早期職場適応に繋がっていると推察できる。

ベトナムの介護施設での介護業務の範囲とやり方と日本の介護施設での相違に戸惑を見せる姿があったが、来日前にベトナム側でベトナムと日本の介護業務の範囲ややり方の相違について事前に理解を促す取組が必要であると共に日本側もそれぞれの国の文化に基づく考えややり方があることに理解を示すことも求められる。

技能実習では日本の高い介護技術力を目の当たりにする中で、実習現場での日本人スタッフの丁寧で熱心な指導に感謝すると同時に彼らが活躍できる役割も与えられており、技能実習を高く評価していた。経営学の組織学習の学習形態に関する研究において、“低次学習（ルーティン業務、単なる行為の繰り返し）”と“高次学習”（その背後にある価値観・文化・パースペクティブの変容）の概念がある（Argyris and Schön, 1978）。伊丹・加護野（2003）は“低次学習”と“高次学習”両方の重要性を指摘しているが、今回の技能実習経験者は3介助（入浴介助、排泄介助、食事介助）のみならず、日本の介護現場で“自立支援介護”<sup>5</sup>を理解した。つまり、“考える介護”を体得していた。“低次学習”と“高次学習”が技能実習に取り入れられていた結果、介護士としてのアイデンティティが確立され、介護士としてのプライドが醸成されていた。

また彼らは、三介助（入浴介助、排泄介助、食事介助）に目を向けるのではなく、「介護保険制度」にも興味関心を示しており、日本の介護を俯瞰的に捉えており、「介護保険制度」の重要性を理解していた。

一方では、“介護”の概念がベトナムでは広く一般に認知されておらず、ひと昔の日本のように“家族介護”が一般的であり、ベトナムでは介護施設に対するイメージはよくない。そのよう中、技能実習を通して日本の自立支援介護の理念を理解し、日本の介護を実践した結果、ベトナムでの日本の介護の概念の浸透、介護施設に対する価

---

<sup>5</sup> 自立支援介護とは、介護を必要としている高齢者がその方らしく生活できるように、介護サービス事業所が支援を行うことである。平成30年度の介護報酬改定では、「自立支援・重症化防止」を軸に介護報酬の見直しが行われ、従来の「お世話をする介護」から「自立を促進する介護」という考え方に重きを置かれるようになった。

値観の転換（パラダイムシフト）を図ろうとしていた。技能実習を通して、介護士としてのアイデンティティが確立されたのだが、このアイデンティティの確立は日本の介護現場の介護士が介護士としてのアイデンティティをもって介護業務に従事していた成果であると推察される。ベトナムの医療系大学の教員インタビューで、日本の介護技能実習への期待として、“介護職としてのプライドの醸成”に言及しており（小平, 2024）、まさにその期待に応えているものである。

ベトナムで日本に送り出す技能実習生に日本語と介護の技術・スキル、知識を教授している技能実習修了者3名のうち、1名は日本語能力試験1級（N1）、もう2名は日本語能力試験2級（N2）を取得しており、日本で身につけた介護の技術・技能、日本語能力を積極的に活用していた。彼らの教育者としての使命感は強く、より質の高い技能実習生を送り出されることに期待ができる。一方で、デイサービスの介護士として日本で修得した介護技術・技能、知識を活用して、ベトナムの職員への指導や利用者の家族からの相談業務を任されており、日本での技能実習を修了した介護士として職場の介護士や利用者の家族からの信用を得ていた。先行研究にある通りこれまで日本での技能実習経験があまり活かされないという問題が指摘され続けていた中で、技能実習制度の本来の目的である「技能・技術移転」と介護士として“自己実現”が果たされている希少な事例であるが、今後の“人材還流”に繋がる第一歩を見出せた。

帰国後も介護に関わる仕事に従事しているA、B、C、D全員が、介護福祉士資格の取得を希望し、Dは介護福祉士資格取得のための具体的な計画を立てていた。現時点では介護福祉士資格を有するベトナム人介護士はベトナムに希少であると推察されるが、日本国内では2023年度より外国人介護士（技能実習生、特定技能1号）の介護福祉士資格取得者が増加傾向にある<sup>6</sup>。数年後には介護福祉士資格を有するベトナム人介護士の帰国が増加すると考えられ、その結果、現在の無資格の彼らよりも介護福祉士資格を有する専門性の高い介護士の評価が高まるであろう。

また、介護福祉士資格を有する帰国者の増加は、ベトナムの高齢者施設での介護の質の向上につながるものであり、A、B、C、Dが今後のキャリアを考えると介護福祉士資格の取得を希望することは理解できる。

また、1年後のCとDの継続調査で介護福祉士資格取得に向けて日本行きを実行に移したことを鑑みて、日本国内の施設・病院では日本での中長期滞在を希望する外国人介護士への介護福祉士資格の支援を行っているが、国際貢献的視点から今後は帰国を考えている外国人介護士に対しても介護福祉士資格取得のサポートが求められる。

今後も介護福祉士資格未取得者が今回の事例のように、日本に再来日することも考えられる。また、介護福祉士資格があればベトナムと日本を往還するすることが可能

---

<sup>6</sup> 介護福祉士国家試験の受験者・合格者・合格率の推移 厚生労働省  
(<https://www.mhlw.go.jp/content/12004000/001457250.pdf> 2025.07.28)

となり、介護福祉士として日本でキャリアアップを図ることが可能となる。よって、帰国を希望している外国人介護士の介護福祉士資格の取得のための法人サポートは国際貢献のみならず日本にとっても将来の介護人材の確保に繋がるものであり、彼らの介護福祉士資格取得は有益である。

カテゴリーとして、「高齢者への肯定感」が抽出されたが、奥村（2015）は大学生の高齢者に対する肯定的感情は発達過程における高齢者との関わりと深く影響していることに言及している。ベトナムにおける敬老思想に基づく幼少期からの高齢者との関わりが「高齢者への肯定感」に影響を及ぼしていると推察される。高齢者への敬う気持ちは介護の実践の中で表出されていた。

## 5. 結論

技能実習制度の目的である「技術・技能移転」を達成するには、まずは日本で修得した技術・技能を母国で活かせる“場”が求められる。これまで多くの職種では、その技術を活かせる“場”がほとんどなかった。介護の場合、ベトナムは“家族介護”であり、介護保険制度は当然整備されておらず、ハノイ、ホーチミンに高所得者向け施設が数カ所にある程度である。

しかしながら、ハノイで日系企業等が高齢者向け介護施設の開設が予定されており、ここ数年での日系企業等による高齢者向け介護施設の増加が見込まれている。日本の介護技術・技能を修得し、介護職としてのプライドが醸成された技能実習修了者の採用ニーズと期待は高まると推察される。

一方で、ベトナムはすでに高齢化社会を迎えており、介護士 (nhan vien cham soc) という職業が新しく位置付けられ、ベトナム政府は高齢社会に向けて動き出している。

本研究の結果と考察より、日本の介護技術・技能移転には、日本の介護現場に円滑に移行できるよう来日する前に母国で介護教育を受け、技能実習期間では技能実習と日本の介護への高い評価があり、低次学習と高次学習の双方が実践されていた。その結果、介護職としてのアイデンティティが確立され、介護職としてのプライドが醸成されていた。帰国後、介護技術、技能、知識を活かせる場がベトナム側に存在し、日本での技能実習修了というキャリアが評価され、彼らはベトナムで介護士または介護の教育者を職業として選択していた。

また、インタビューでは介護福祉士資格取得に対しての彼らの高いニーズがあった。これまでは日本に中長期の滞在を希望する外国人介護士が介護福祉士資格を希望する事例が多かったが、帰国後も介護士としてのキャリアを選択し、介護福祉士資格取得のために再度来日した事例から判断すると、日本での滞在期間内での介護福祉士資格取得が望まれるであろう。また、“介護人材の還流”の基底には“高齢者への肯定的認識”が前提にある。

また、日本での再就職を以前の技能実習先を選択したことは、技能実習時の病院、施設等の受入れ体制等が高く評価されていたためと推察できる。

以上の調査・研究結果より、「キャリア開発型介護人材還流モデル」が導出された(図1)。

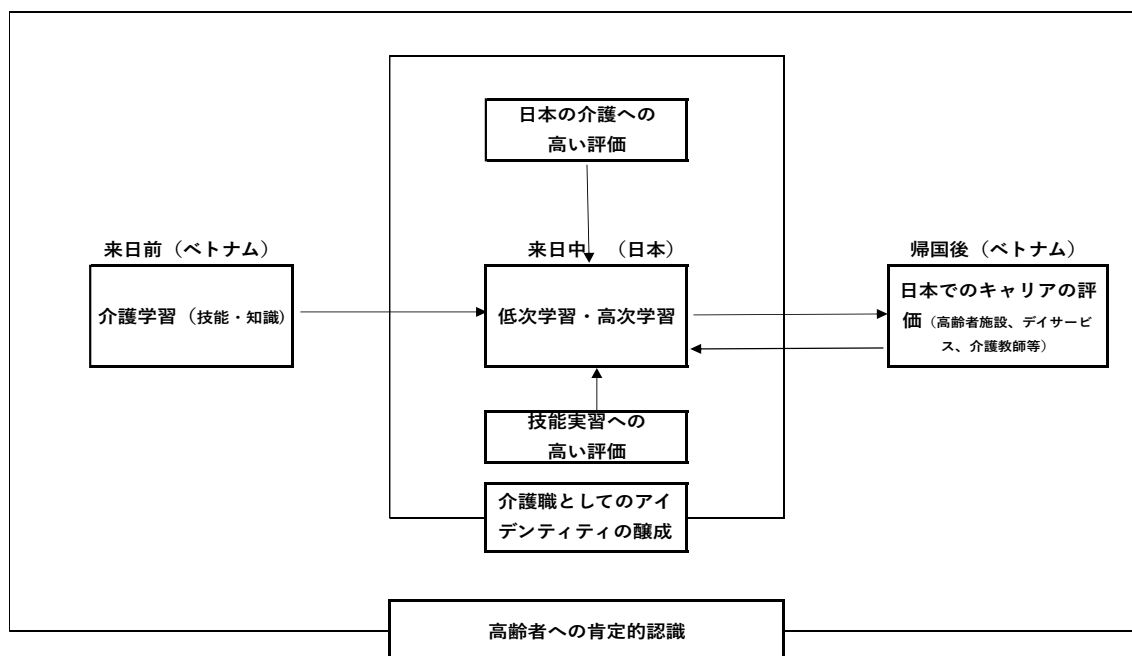


図1 キャリア開発型介護人材還流モデル

## 6. 本研究の限界と課題

本研究はインタビュー調査による質的研究であり、その性質上、以下の限界と課題を有している。

第一に、本研究のインタビューイーは紹介等を通じて選定された5名に限定されている。この限られた対象者数では、多様な視点や経験を十分に網羅することは難しく、得られた知見の代表性には制約がある。

第二に、インタビュー調査がベトナムのハノイという特定の地域で行われた点も重要な限界である。ハノイの社会経済的・文化的背景は、ベトナム国内の他の地域や国際的な状況とは異なる可能性が高く、本研究で得られた結果が広く一般化できるものではないことを意味する。

これらの理由により、本研究の知見はハノイの特定の文脈における深い洞察を提供するものとして理解されるべきであり、その結果を普遍的なものとして解釈することには慎重である必要がある。今後の研究では、より広範な対象者と地域を包含することで、本研究の限界を補完し、知見の一般化可能性を高めることが課題となる。

本研究は、令和6年度公益財団法人富山第一銀行奨学財団研究助成金を受けております。

表2-1 カテゴリーと抽出されたコード

NO	カテゴリー	抽出されたコード
1	来日前の介護学習	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 送出し会社には老人ホームがあるので介護の仕事を理解することができた。(A)</li> <li>・ 日本に行く前に老人ホームで介護の仕事していたので、大丈夫でした。(B)</li> <li>・ 日本に行く前に老人ホームで介護の仕事ができたことは本当によかったです。(B)</li> <li>・ 日本に行く前に実習した方が本当にいいですね。(B)</li> <li>・ ベトナムで介護の仕事をしていたので、日本でも次に何をするのか分かった。(B)</li> <li>・ ベトナムにいる時に介護の仕事していたので、日本では簡単に介護ができました。◎</li> <li>・ 日本のやり方とベトナムのやり方は違いますので、それで少し慣れる時間が必要でした。1カ月半ぐらい日本のやり方を覚えるのに時間がかかった。日本とベトナムのやり方の違いは、ベトナムではおむつ交換の時、お湯を使ってまずは拭いたが、日本ではそうしなかった。褥瘡の処置が違っていた。ベトナムの老人ホームでは褥瘡の薬を塗ることができたが、日本では介護士はできない。それがよくなかったです。(A)</li> <li>・ ベトナムの老人ホームでは褥瘡の薬を塗ることができるが、日本の介護士はそれができない。(B)</li> </ul>
2	日本の介護への高評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 日本人の考え方や日本のやり方が分かりました。ベトナムに帰国しても日本の介護技術を使うことができる。日本の介護技術はいいと思いました。(A)</li> <li>・ ベトナムのスタッフと日本のスタッフの考え方は違います。日本の介護士は、優しく丁寧に、順番に仕事をする。そして、高齢者に詳しく説明します。相手が分かるまで説明します。(B)</li> </ul>
3	技能実習対する高評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 日本人の職員は優しく、一生懸命教えてくれました。日本人職員は分かるように説明してくれました。本当にありがたかったです。(A)</li> <li>・ 自分は先輩になり、ベトナムの後輩に介護の技術だけでなく日本の文化も教えました。(A)</li> <li>・ 日本の介護技術をベトナムに持って来たら、役に立ちますね。最初、自分は介護の仕事を選んだ時はあまり分からなかったのですが、今、介護の教育を担当して、学生に教える時、本当に日本で勉強した経験はよかったですし、大事ですよ。(B)</li> <li>・ 日本での4年間の経験で今ベトナムで介護の仕事をしています。そして、多くの日本での経験が生きています。食事介助、車いすからベッドへの移乗介助、トイレ誘導、トイレ介助、お風呂介助が役に立っている。(C)</li> <li>・ IUCで3年間仕事をしました。介護補助の仕事でしたが、とても勉強になりました。今、3年間学んだことを活かして仕事しています。(D)</li> <li>・ 日本で仕事できたことが今に繋がっている。日本で仕事できたことに満足しています。とても満足しています。(D)</li> <li>・ 私とCさんのアイディアで利用者さんと花や野菜を植えたりして、皆さんが感謝してくれました。(D)</li> </ul>
4	介護保険制度の高い評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 日本は法律で利用者を守っているのいいと思います。日本人の考え方、日本の介護には理由があるのでいいと思います。(A)</li> <li>・ 日本のいいところはデイサービスと特養老人ホームと別れている。状態が違う人たちがベトナムと違って別れている。(B)</li> <li>・ 日本には介護の法律があります。ベトナムには介護の法律がありません。将来ベトナムは日本の介護の法律を取り入れたらいいと思います。日本のお年寄りみんないい生活をしているから。ベトナムではお金持ちでないと老人ホームに入れないうです。日本には介護保険があります。(B)</li> </ul>
5	介護施設のパラダイムシフトへの挑戦	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ベトナムでは老人ホームに入ること、入れることはあまりよくないという考えです。ベトナムでは老人ホームにいいイメージがありません。老人施設はいいところです。老人施設のイメージを変えたい。利用者さんにとっていいところです。日本でもベトナムでも介護施設で働きたいと思う人は少ないと思います。若い人が活躍できます。(C)</li> </ul>

「抽出されたコード」内の( )は発話者を示す

表2-2 カテゴリーと抽出されたコード

NO	カテゴリー	抽出されたコード
6	介護の魅力	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「ありがとう。」と感謝してくれます。魅力だと思います。(D)</li> <li>・利用者の経験したいろいろな話を聞けることが魅力だと思います。男性、女性より人生の話を聞けました。利用者は豊富な経験があります。(A)</li> <li>・利用者さんがここで毎日一緒に運動などして元気になる姿、元気になっていく姿を見ると嬉しくなります。これが介護の魅力です。(C)</li> </ul>
7	教育者としての使命感	<ul style="list-style-type: none"> <li>・いい介護技能実習生を育てて、日本に送り出すことです。(B)</li> <li>・去年の7月にベトナムに戻って、教えた技能実習生が今月日本に行きます。将来成長して戻って来てくれたら、ベトナムの将来に役に立ちます(B)</li> <li>これからベトナムの実習生は増えますから、知識がないと大変だと思います。(B)</li> <li>・いい介護技能実習生を育てて、日本に送り出すことです。(D)</li> </ul>
8	介護士としての自己実現	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ベトナムで介護の仕事ができて嬉しいです。(C)</li> <li>・ベトナムでは利用者さんの家族は介護について分からなく、私に相談してくれます。嬉しいです。(C)</li> <li>・ベトナムの職員に日本の介護を教えています。(C)</li> </ul>
9	介護福祉士資格の取得希望	<ul style="list-style-type: none"> <li>・また行く機会があれば、介護福祉士の勉強をして、取得したいです。(A)</li> <li>・また行く機会があれば、介護福祉士の勉強をして、取得したいです。(B)</li> <li>・また行く機会があれば、介護福祉士の勉強をして、取得したいです。(C)</li> <li>・また行く機会があれば、介護福祉士の資格を取得したいです。3年間の勤務実績があるので、日本で実務者研修を受けて、2年後に国家試験を受験したいです。(D)</li> </ul>
10	介護士としての再来日の願望	<ul style="list-style-type: none"> <li>・チャンスがあればあれば日本に行きたいですね。また介護の仕事をしたいです。利用者の笑顔を見たら、自分も嬉しくなります。(A)</li> <li>・チャンスがあればあれば日本に行きたいですね。また介護の仕事をしたいです。また、違う地域で働きたいです。文化を知りたいです。(B)</li> <li>・チャンスがあればあれば日本に行きたいですね。また介護の仕事をしたいです。(C)</li> </ul>
11	高齢者への肯定的認識	<ul style="list-style-type: none"> <li>・おじいちゃん、おばあちゃんは可愛いです。認知症の人は私にとって可愛かったです。(A)</li> <li>・利用者の多くは80歳以上で経験豊富です。いろいろな話を聞くことができます。認知症の人もあります。本当に大変ですが、92歳の利用者さんが三味線引く人がいました。とても話が面白い。いろいろな教えてくれました。将棋も教えてもらい、将棋をしました。将棋の本をくれました。違うおじいさんしたら、勝ちました。お祭りの話も聞きました。いろいろなことを利用者さんから教えてもらえることが嬉しいです。(B)</li> <li>・利用者はいろいろな経験を持っていて、利用者と話したら、いっぱい知識を得ることができます。(A)</li> <li>・日本のおじいちゃんおばあちゃんはとてもかわいいです。(D)</li> </ul>

「抽出されたコード」内の()は発話者を示す

## 参考文献

- Argyris, C. and Schön, D. A. (1978). *Organization learning :A theory of action perspective*. Reading: Addison-Wesley.
- 伊丹敬之・加護野忠男, 2003. 『ゼミナール経営入門 (第3版)』東京: 日本経済新聞社.
- 岩下康子, 2018. 「技能実習生の帰国後キャリアの考察—ベトナム人帰国技能実習生の聞き取り調査を通して—」 広島文教女子大学『広島文京女子大学紀要』53巻. p33-43.
- 奥村由美子・久世淳子, 2015. 「大学生の高齢者への肯定的感情と高齢者イメージとの関連」. 日本心理学会第79回大会発表論文集. p994.
- 木元茜・東弘子・藤倉哲郎, 2018. 「日本語教師になる元技能実習生の現状—インドネシア人技能実習生の帰国後のキャリアから問う技能実習制度」 愛知県立大学、『紀要. 地域研究・国際学編』50号. p105-129.
- 公文 溥, 2016. 「技能の国際移転: タイ・トヨタの教育訓練機関のケース」 法政大学社会学部学会『社会志林』63巻3号. p33-58.
- 小平達夫, 2021. 「介護技能実習制度に伴う外国人ケア労働者の日本社会への流入」. 富山大学大学院人文社会科学部研究科修理論文. p25-28.
- 小平達夫, 2022. 「アジア健康構想における技能実習生への介護教育のあり方に関する考察—技能実習生への介護教育コンソーシアムの運営事例から—」 日本介護経営学会『介護経営』第16巻 第1号. p25-37.
- 小平達夫, 2024. 「介護技術・技能移転を目的とした外国人介護士のキャリア形成の研究—ベトナム人介護技能実習生とベトナム・日本の視座—」. 立命館大学大学院人間科学研究科人間科学専攻博士課程後期課程博士論文
- 佐藤郁哉 (2008) 『質的データ分析法—原理・方法・実践』新曜社
- 二階堂裕子, 2019. 「外国人技能実習制度による国際貢献に向けた課題—ベトナムにおける農業分野の技能移転の可能性—」, 日本社会分析学会 『社会分析』No. 17. p47-61.
- 西川直孝, 2018. 「ベトナム人帰国技能実習生の就業状況に関する研究—就業選択行動と所得を中心に—」, 移民政策学会 2018年度年次大会抄録
- 畠中かおり・田中京子・光吉仁哉, 2014. 在日外国人介護士候補者の異文化適応—三層構造モデルに基づく縦断的事例の分析—. 岡山大学大学院社会文化科学研究科紀要 37巻. 67-75.
- 藤原あさひ, 2003. 「Instructors in Technology and Skill Transfer Knowledge: Expatriate Employees in a Japanese Automobile Corporation」 愛知学泉大学『経営研究』17巻1号. p109-128.
- 見館好隆・河合晋・竹内治彦, 2020. 「技能実習生のキャリア形成モデルの提案—阻害

要因の解決を視座した M-GTA 分析を通して」日本ビジネス実務学会、『ビジネス実務論集』40 巻. p11-22.

宮谷敦美, 2021. 「ベトナムと日本をつなぐ建設技能実習生の人材育成に取り組む実践者」. 共生の文化研究, 第 15 号. p147-154.

守屋貴司, 2018. 「外国人労働者の就労問題と改善策」日本労働研究雑誌. p30-39.