

円安下のパラダイム転換における
ベトナム人介護福祉士資格取得事例にみる「価値共創」と
持続可能なキャリア開発モデル

Paradigm Shift under the Weak Yen: Value Co-Creation and Sustainable
Career Development Models as Seen in Case Studies of Vietnamese Care
Workers Acquiring Certification

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 proposes a new logic for sustainable human resource retention in Japan's elderly care sector, which faces declining financial appeal due to the rapid depreciation of the yen. Focusing on Vietnamese certified care workers who chose long-term careers, the research identifies a unique "educational ecosystem" where qualified foreign staff mentor incoming trainees.

The analysis reveals that these workers have evolved beyond being mere labor supplements (operand resources) to becoming operant resources—active subjects of value co-creation who reintegrate their learning experiences to enhance organizational educational quality. Furthermore, the study identifies that psychological safety, dual-income stability through spouse collaboration, and the high quality of life (QOL) in regional cities serve as critical retention factors that outweigh current economic disadvantages.

By redefining foreign talent not as passive recipients of support but as strategic partners in education, this paper advocates for a paradigm shift toward a "co-creation model." This model fosters mutual value enhancement between organizations and international professionals, offering a sustainable strategic framework for the future of the Japanese care industry. These findings suggest that organizational culture and life quality can transcend purely economic incentives in labor retention.

1. はじめに

1.1. 研究の背景

日本社会における介護人材の不足は、もはや「数」の不足という量的課題を超え、社会保障システムの持続可能性そのものを揺るがす構造的な危機へと変貌している。これまで、その欠落を埋める「切り札」として期待され、実際に現場を支えてきたのが外国人介護人材であり、とりわけベトナムからの人材供給であった。

技能実習制度が始まって以来、ベトナムは多くの介護人材を日本に輩出してきた。技能実習認定計画書を見ると、ベトナムは制度開始時より5年間首位を維持しており、2024年（令和6年）度の時点では順位を落とすも、制度開始以来の総認定件数（21,792件）は最も多い。また、介護特定技能1号の在留外国人数（2025年6月末時点）においても、インドネシア、ミャンマーに次いで3番目（9,713人）と、日本にとって依然として重要な介護人材の供給国である。

表1 介護技能実習計画総認定件数上位3か国（平成30年度～令和6年度）

年度	1位 ベトナム 認定件数	2位 ミャンマー 認定件数	3位 インドネシア 認定件数
平成30年度（2018年度）	653	258	322
令和元年度（2019年度）	3,523	1,486	1,423
令和2年度（2020年度）	5,142	2,086	2,072
令和3年度（2021年度）	3,172	1,582	1,792
令和4年度（2022年度）	2,363	1,836	1,982
令和5年度（2023年度）	3,895	4,555	3,124
令和6年度（2024年度）	3,044	4,780	3,534
	合計 21,792	合計 16,583	合計 14,249

出所：外国人技能実習機構の資料より作成

しかし、この数字の裏で、我々は歴史的な転換点に直面している。かつて日本への労働移動を突き動かしていた「圧倒的な賃金格差」という前提が、急速な円安の進行とベトナムに経済の堅調な成長によって崩壊しつつある。為替レートの変動は、本国への送金を主目的とする技能実習生や特定技能外国人にとって、実質賃金の大幅な目減りを意味する。加えて、韓国やドイツ、台湾といった周辺国・地域も外国人材の受け入れに積極的な姿勢を示しており、国際的な人材獲得競争は激化の一途をたどっている。もはや「日本に行けば稼げる」という単純なプル要因（Pull Factors）だけでは、優秀な層を惹きつけ、定着させることは困難になりつつある。

さらに、質の確保という観点からも課題は残る。日本人を含む介護福祉士国家試験の合格率（第37回2025年1月実施）は78.3%と高水準で推移している一方で、特定技能1号の合格率は33.3%、技能実習の合格率は32.3%であり、高いとは言えない現状がある。この「合格の壁」は、キャリアアップを阻むだけでなく、日本での長期就労を断念させる要因ともなっている。

この厳しい現実を前に、日本の介護施設は、外国人を単なる「安価な労働力の補填 (Operand Resources : 加工される対象としての資源)」とみなす視点から脱却し、共にキャリアを築き、組織に新たな価値をもたらす「中核人材 (Operant Resources : 知識やスキルを用いて作用する主体としての資源)」として遇する新たな定着論理が求められると考える。

1.2. 先行研究のレビューと本研究の位置づけ

外国人介護人材の国際移動と定着に関する先行研究は、金銭的要因を超えた非金銭的要因の重要性を指摘し始めている。Hara ら (2024) は、ベトナム人介護士候補者の動機を分析し、彼らを次の3つのクラスターに分類した。第一に、日本の文化や景観への憧れが強く、他国を検討しない「ジャパンフィリア (親日) クラスター」。第二に、家族や友人からの推奨を重視する「口コミ (Word-of-mouth) クラスター」、そして第三に、大卒等の高学歴層が多く、高い日本語能力の習得やキャリア成長を重視する「知的 (Intellectual) クラスター」である。

この研究は、金銭以外の動機 (日本の文化への憧れや、成長機会など) が強力なプル要因となり得ることを示唆している。また、畠中ら (2014) は異文化適応の心理的プロセスを、「心理的適応 (精神的健康)」「社会文化的適応 (生活・対人スキル)」「自己実現的適応 (キャリア目標の達成)」からなる三層構造モデルとして提示し、段階を踏んで適応すると論じた。小平 (2024) は、介護福祉士資格取得が介護職としてのアイデンティティを確立し、帰国後の技能移転 (キャリア開発型人材還流) に資することを論じている。

しかし、これらの先行研究の多くは、依然として「受け入れ側が外国人材をどう支援するか」という一方向的な視点に留まる傾向にあった。本研究では、これらの知見に加え、外国人材定着のメカニズムをより動的に解明するために、Vargo & Lusch (2004) が提唱した「価値共創 (Value Co-Creation)」の概念を援用する。彼らが提唱したサービス・ドミナント・ロジック (S-D ロジック) において、価値とは提供者から受領者へ一方的に渡されるものではなく、双方の相互作用によって文脈的に創り出されるものであるとされる。

これを外国人材受け入れの文脈に適用すれば、組織が一方的に生活や学習を「支援する」という従来モデルから、外国人材が自身の能力 (人的資本) を組織に投入し、組織がそのリソースを活用して新たな教育的価値や競争優位性を生み出すという、双方向の価値形成プロセスとして捉え直すことが可能となる。本研究では、この価値共創の視点に基づき、金銭的インセンティブの低下を補完する新たな定着要因として、組織と個人の「役割の互惠性」に着目する。

1.3. 本研究の目的

本研究の目的は、金銭的魅力が低下する中で、あえて日本での就労継続とキャリアアップ (介護福祉士取得) を選択したベトナム人介護士4名の語りから、その定着要因を

解明することにある。対象者の「生の声」を分析することで、外国人介護人材と受け入れ施設の関係性が、一方的な「支援」から、互いに価値を高め合う「価値共創」へとパラダイム転換しつつあることを論証し、次代の確保戦略を提言する。

2. 調査概要と分析方法

2.1. 調査対象

本研究の対象は、富山県高岡市の社会福祉法人に勤務し、2025年3月に介護福祉士国家試験に合格したベトナム人介護士4名（A, B, C, D）である。

また、本事例の対象者の特徴として、他職種からのキャリア転換が挙げられる。表2に示す通り、4名中3名（A, B, D）は、当初「アルミニウム加工」「畜産農業」「ビルクリーニング」といった異業種の技能実習生として来日しており、そこから介護職へと転身している。これは、当該法人の教育エコシステムが、経験者のみならず、異業種からの初学者をも専門職（介護福祉士）へと育成しうる強力な「転換機能」を有していることを示唆している。

当該法人は、資格取得に向けた組織的なサポートに加え、来日前の技能実習生に対しベトナム現地で「介護教室」を実施するなど、独自の「教育エコシステム」を構築している。ここでいう「教育エコシステム」とは、生態系（エコシステム）の概念を人材育成に応用したものであり、ビジネス分野では複数の主体が連携し、資源の循環を通じて共存共栄を図る仕組みを指す。本事例においては「教育を受ける側（学習者）」が資格取得後に「教育する側（指導者）」へと役割を変え、次世代の人材育成に貢献する循環構造を意味する。

この教室は、事前に介護技術・知識、記録の書き方の修得、来日時のオリエンテーションを行う目的があるが、この循環構造における特筆すべき点として、対象者（B, D）がその講師としての役割を担っていることが挙げられる。つまり、組織の一方的な支援に留まらず、成長した人材が知識や経験を組織や後輩に還流させる仕組みが整えられているのである。

表2 ベトナム人介護福祉士合格者の属性と非金銭的動機

合格者ID	年齢	在日期間	職種変更経験	日本語能力	非金銭的動機（キャリア目標）
A	27歳	7年	あり（アルミ関連→介護）	N3	長期滞在、看護職へのステップ、日本語を活かす仕事
B	25歳	7年	あり（畜産農業→介護）	N2	長期滞在（30歳まで）、日本の大学留学、講師活動
C	29歳	5年	なし（介護職）	N2	長期滞在（10年）、自己成長、日本の安全性への信頼
D	26歳	7年	あり（ビルクリーニング→介護）	N2	長期滞在（永住志向）、リーダー昇格、介護の仕事への適性

2.2. データ収集と分析方法

調査は2025年10月、対象者4名に対し個別対面形式の半構造化インタビューとして実施された。インタビュー項目は、来日動機、現在の仕事のやりがい、生活上の困難、日本人スタッフ・利用者との関係性、法人からのサポート内容、および将来のキ

キャリア目標など多岐にわたる。インタビュー時間は各対象者あたり約 40 分～50 分で、全内容は IC レコーダーに録音され、逐語録として書き起こされた。

分析にあたっては、逐語録から定着要因やキャリア形成に関連する語りを抽出し、それらの意味内容に基づいてコード化を行った。得られたコードを類似性に基づいてカテゴリー化し、さらにそれらのカテゴリー間の関連性を検討する質的分析手法を用いた。分析の過程では、「金銭的要因」と「非金銭的要因」、「組織からの支援」と「個人の能動的行動」といった軸を設定し、合格者たちの語りが持つ文脈的意味を損なわないよう留意した。

2.3. 倫理的配慮

研究協力の依頼に際しては、研究の趣旨、協力の任意性、拒否による不利益の不在、プライバシーの保護について口頭および文書で説明し、同意を得た。得られたデータは個人が特定されないよう匿名化处理（ID 化）を行い、録音データは外部記憶媒体に保存し、施錠可能なキャビネットで厳重に管理した。本研究は、研究者所属機関の倫理審査委員会の承認を得て実施された（承認番号 2025-8-①）。

3. 結果

本調査で得られた語りは、単なる「労働者」としての側面だけでなく、地域社会で生活を営む「生活者」としての現実と、専門職としての“成長”が複雑に絡み合った定着構造を明らかにした。以下、主要なカテゴリーごとにその詳細を記述する。

3.1. 「部外者」から「身内」への心理的受容のプロセス

来日当初、多くの外国人材は言語や文化の壁による孤独感や疎外感を経験する（畠中ら,2014）。A の語りは、その葛藤と、時間をかけた関係構築のプロセスが鮮明である。

A は、「最初は、みんなはあまり私のことが好きでない気持ち、感じがした」と、職場での受容に対する不安を吐露している。言葉が通じず、業務上のミスが生じる中で、周囲の視線を厳しく感じていた時期があった。彼女は、「だんだん、3 年間、4 年間、一生懸命働いて」信頼を積み重ねていった。その結果、「みんなはね、だんだん私を受け入れてくれました」と語った。

この心理的な安全性の醸成には、日本人スタッフによる具体的な擁護行動が大きく寄与している。A は、「利用者さんが怒っている時、他の日本人のスタッフが来てくれて、利用者さんに説明してくれました」と述べている。単なる業務指示だけでなく、利用者との文化的・言語的摩擦が生じた際に、日本人スタッフがサポートに入り、仲介者として機能したことが、彼女の職場への信頼につながるものだったと推察する。

また、D も「利用者さんはとても可愛いです。認知症の人とか叩いてきたりしますが、大丈夫です。年寄りになると子どもに戻ります」と述べ、利用者との身体的・精神的な接触を肯定的に捉えている。これは、職場が単なる労働の場を超え、母国の敬老思想という文化的価値観と専門職としての役割が統合され、自己の存在意義が確立

される「多文化的包摂の場」となっていることを示唆している。すなわち、同化によって自らを消すのではなく、彼女がベトナム人としてのアイデンティティ（敬老精神）を保ったまま、日本の介護現場においてプロフェッショナルとして尊重され、その個性を輝かせている状態である。これこそが、本事例に見る「多文化的包摂」である。

3.2. 「夫婦協働」によるデュアルキャリア戦略

本研究において特筆すべき発見の一つは、単身での「出稼ぎモデル」から、夫婦単位でキャリア形成を図る「家族戦略」への移行である。対象者の中には、配偶者と共に日本での生活基盤を固めることで、円安などの外部環境の変化に対する経済的な耐久力を高めているものもいる。

Dの事例はその典型である。彼女の夫は同じ施設で特定技能1号として勤務しており、「夫は来年、介護福祉士試験を受ける予定です」という。妻であるDの合格が夫にとっての強力なロールモデルとなり、夫婦で資格を取得することで、法的にも安定した長期滞在の基盤と経済基盤を確立しようとする明確な意志が読み取れる。

対象者Aも同様に、夫が日本滞在8年目を迎え、現在は特定技能1号（清掃）として働いている。「円安で、本当にベトナムへ帰りたい気持ちがあるけど、7年間日本で働いて、日本での生活にも慣れたので、円安でもここに住んでいたいんです。もう結婚もして、今、旦那と住んでいます」。

この語りは極めて重要である。経済合理性（円安）だけで判断すれば「帰国」が合理的であるにもかかわらず、彼女は「日本での生活への慣れ」と「家族（夫）との生活」を優先している。これは、夫婦という最小単位のコミュニティを日本国内に構築したことが、帰国への心理的障壁を高め、日本社会への定着をより盤石なものにしていると推察する。

3.3. 「生活の質」への信頼と地方都市の経済合理性

合格者たちが日本に留まるもう一つの大きな要因として、日本の社会インフラに対する信頼感と、地方都市ならではの生活の質の高さが確認された。

合格者Cの語りは、この点を如実に示している。「日本の食べ物とか飲み物とかは安心です。全然心配する必要はありません。ベトナムに帰ったらちょっと不安です」。母国が抱える食の安全や社会的な不確実性との対比において、日本の生活環境そのものが、金銭に換算できない「見えない資産」として機能している。

さらに、Cは「今住んでいる所は家賃が安くて住みやすいです。東京の友達の家賃はとても高いです。ここは安くていいです。東京の給料は高いけど、家賃も高いです」と述べている。一般的に、外国人材は賃金の高い都市部を志向すると考えられがちである。実際、地域間の賃金格差は外国人労働者の居住地選択に大きな影響を与えており、より高い賃金を求めて大都市圏へ労働力が集中する傾向が、公的な実態調査においても指摘されている（みずほリサーチ&テクノロジーズ, 2024）。しかし、彼女

は生活コスト（家賃）を含めた実質的な可処分所得と生活満足度を冷静に計算している。地方都市の安価な家賃と豊かな住環境は、彼女らにとって「妥協」ではなく、経済合理性に基づいた“自ら望んだ選択”となっているのである。また、Dが「富山は雪が降りますが、日本の四季の景色が好きです」と語るように、地方特有の自然環境もまた、ジャパンフィリア（親日）層にとっての重要な定着要因として作用している。

3.4. 教育者としての「価値共創」（教えることで学ぶ）

介護福祉士資格取得後のキャリアにおいて、彼女らは単なる「介護の実践者」に留まらず、「教育者」としての新たな役割を獲得している。

Bは、ホーチミンでの介護教室で講師を務めており、「来日前の技能実習生に介護を教えることは楽しいです。なんか新しい経験で、今まで現場で毎日、日本人と介護の仕事だけをやるから、やっぱり他の人に介護について教えたり、喋ったり、いい体験です」と語った。日々の介護現場での業務は、時に身体的・精神的な負担を伴うルーティンワークとなりがちだが、「教える」という知的で権威ある役割を担うことが、彼女の職業生活における精神的なリフレッシュとエンゲージメントの向上につながっていると推察する。

また、Dは「人に教えると、自分は忘れません」と述べており、講師というアウトプットの場合、自身の知識を定着・維持するための学習装置（Learning by Teaching）として機能していることを自覚している。これは、アメリカ国立訓練研究所（National Training Laboratories）が提唱した「ラーニング・ピラミッド（Learning Pyramid）」において、「他者に教える」ことの学習定着率が90%と最も高いとされることとも整合する。彼女たちは、組織から与えられた役割をこなすだけでなく、その役割を通じて自らの専門性を高め、同時に組織に対して「後輩の育成・指導」という価値を還元しているのである。

3.5. 組織支援と自律的学習のハイブリッド

最後に、彼女たちの資格取得を支えた学習環境について触れる。本事例における成功は、法人の手厚い支援と、個人の自律的な学習が融合した結果である。

法人側の支援システムは極めて戦略的である。介護職員初任者研修は法人内で受講でき、費用は法人負担である。さらに介護福祉士実務者研修については、Aが「はじめ自分で費用負担して、研修終了後に法人から研修費用をいただきました。いい法人です」と述べるように、修了後の償還払い方式が採用されている。この仕組みは、学習者の「最後までやり遂げる」というコミットメントを引き出すと同時に、約束を守る法人への深い感謝と信頼を醸成すると推察する。

一方で、彼らも法人の支援に依存するだけではない。BやDは、「効率よく勉強しなかった」として、自費でベトナム語のオンライン講座を受講することを選択した。Aは独学で「寝る前は1時間から3時間ぐらい勉強」し、Cは自ら自治体の無料講座、

有料講座の受講や職場の日本人スタッフを積極的に活用している。

法人が「経済的・時間的な環境（土台）」を整備し、その上で個人が自分に合った「学習戦略（母国語による講座学習や独学など）」を展開する。この組織と個人のハイブリッドな学習構造こそが、介護福祉士資格の合格を可能にしたと考える。

4. 考察

本研究の事例分析から導き出されるのは、外国人介護人材の定着モデルが、従来の一方的な「支援モデル」から、双方が新たな価値を生み出す「価値共創モデル」へとパラダイム転換が図られているという事実である。

4.1. オペラント資源としての外国人材と価値共創

Vargo & Lusch（2004）の S-D ロジックによれば、資源には「オペラント資源（Operand Resources：加工される対象としての資源、モノなど）」と「オペラント資源（Operant Resources：スキルや知識を用いて作用する資源、人など）」の2種類がある。従来の外国人材受け入れでは、彼らを労働力という「オペラント資源」として捉え、不足する日本人労働者の穴埋めとして利用する側面が強かった。

しかし、本研究の事例は、資格を取得した外国人材が明確に「オペラント資源」として機能していることを示している。DやBが担う「講座講師」という役割は、対象者が持つ「日本の介護知識・技術」と「ベトナム語・文化の背景」という固有のスキルを結合させ、次世代の候補者に対して効果的な教育を提供するという、日本人職員だけでは生み出せない新たな価値を創出している。

組織は、対象者に学習機会と費用を提供し（投資）、対象者は合格後に教育機能という形で組織にリソースを還元する（回収）。さらに、その教育を受けた後輩たちがまた新たな介護福祉士資格取得者となり、組織の質を高めていく。この循環は、単なる労働力の交換ではなく、組織と個人が相互にリソースを拠出し合い、組織能力

（Organizational Capability）を高め合う「価値共創（Value Co-Creation）」のサイクルそのものであり、2.1節で述べた「教育エコシステム」が理論的に機能していると言える。

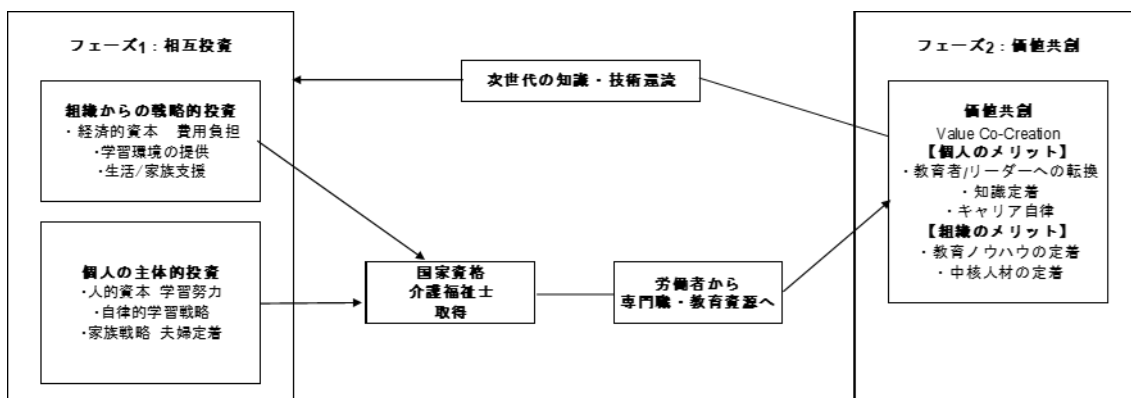


図1. 介護人材確保戦略モデル（教育エコシステムによる価値共創）

本図は、円安下の経済的制約に対し、「教育エコシステム」がいかにして人材定着と価値共創の好循環を生み出すかを示している。組織による「環境提供（生活・学習支援）」が個人のキャリア志向に応え、その結果としての「資格取得」が、今度は組織への「教育リソース（講師活動）」として還流される。この双方のリソース交換による自律的なエコシステムの構築こそが、持続可能な定着メカニズムの核心である。

4.2. 心理的安全性と個人の自立支援

このような共創関係を維持するためには、組織と個人間に強固な心理的契約が必要となる。心理的契約とは、Rousseau (1989)によれば、明文化されていない相互の義務や期待についての個人の信念であるとする。本事例において、それを支えているのは職場の心理的安全性と、個人の成長意欲を包容する組織文化である。Edmondson (1999)によれば、心理的安全性とは、チームにおいて対人関係のリスクをとっても安全であるという共有された信念を指す。

AやCは、将来的に「看護職」へのステップアップを希望している。通常の組織論であれば、離職につながるこうした野心は敬遠されるかもしれない。しかし、当該法人では「勉強したい人は、法人はサポートします」という姿勢を示している。

また、DやAの事例に見られるように、夫婦での定着を支援することは、彼らの人生そのものを組織が丸ごと受け入れることを意味する。これは、組織が高い心理的安全性を基盤とし、個人の自立を尊重した上でキャリア形成を支援する、新たな信頼関係の構築プロセスとも捉えられる。

組織が個人のキャリア目標を抑圧せず、むしろその成長を支援することで、「今の組織への深いエンゲージメント」と「定着」を生み出していると考えられる。

4.3. 円安時代における「地方」の優位性の再考

最後に、本研究は円安時代における「地方」の新たな可能性を示唆している。Lee (1966)のプッシュ・プル理論では、人口移動は送出し地域の排除要因（Push factors）と受入れ地域の吸引要因（Pull factors）によって決定されるとされる。従来、この理論に当てはめれば、賃金の高い都市部（東京・大阪・名古屋・福岡など）への流出が懸念されてきた。しかし、Cの事例が示すように、実質的な可処分所得と生活の質（安全性、自然環境）を総合的に判断する「生活者」としての外国人材にとって、地方都市は極めて合理的な選択肢となり得る。

地方の介護施設は、賃金競争のみに走るのではなく、安価な住居、家族を含む支援、そして「顔の見える関係性」という地方特有の資源を戦略的に活用することで、都市部にはない強力な定着要因を提示できる可能性がある。

4.4. 経営的視座から見る「共生モデル」の持続可能性

本研究で取り上げたのは、外国人介護人材との「共生」がいかにあるべきかという問いに対し、一つの理想的な解を提示している。

経営の視点からすると、法人が彼らの受け入れや生活支援、学習環境の整備に対し

て、並々ならぬ経営資源を注いでいることが窺える。異国の地から来た若者たちを「かけがえのない家族・財産」として迎え入れようとする、法人の深い愛情と揺るぎない覚悟であると言えよう。

経営的な視座に立てば、現在のこうした手厚い支援体制は、将来の法人を支える人材への、極めて誠実かつ長期的な視点に基づいた「先行投資」のフェーズにあると捉えられる。この稀有で素晴らしい取り組みを、一過性の成功に留めず、未来永劫にわたり持続可能なモデルへと昇華させるためには、次のステップが期待される。それは、定着した人材がその能力を遺憾なく発揮し、サービスの質の向上や組織力の強化を通じて、法人の経営基盤をより盤石なものにしていくという循環の創出である。

「円安下のパラダイム転換」とは、労働者側の意識変容だけでなく、受け入れる経営側が、人材への想いを組織の持続的な成長エネルギーへと転換していく、新たな経営モデルの構築をも示唆しているのである。

5. 結論と提言

5.1. 結論

本研究は、円安という経済的逆境を超える「関係性」と「役割」の力を明らかにした。

富山県高岡市の事例において、介護福祉士資格の取得は、単なる賃金向上の手段ではなく、外国人材が組織に対して教育的価値を提供する「価値共創」の主体へと変容する契機となっていた。また、彼女らの定着を支えていたのは、職場における心理的安全性に加え、日本社会のインフラに対する「信頼」と、夫婦単位でキャリアを構築する「家族戦略」であった。これらは、金銭的報酬では代替不可能な「生活の質」と「未来への投資」であり、円安下における強力な定着基盤として機能している。

5.2. 実践的提言

以上の知見に基づき、日本の介護施設および政策立案者に対し、以下の転換を提言する。

第一に、「労働力」から「教育資源」への再定義である。資格を取得した外国人材に、新人教育係や母国語による講師などの「役割」を積極的に付与すること。これは本人に非金銭的な報酬（承認・成長）を与えるだけでなく、組織内に外国人材教育の暗黙知を形式知へと蓄積させるための最も効率的な投資となる。

第二に、「個」から「世帯」への支援拡大である。単身者の採用だけでなく、夫婦や家族単位での生活基盤形成を支援すること。特に地方都市においては、生活コストの低さを活かした世帯単位でのQOLでの訴求が、長期定着への鍵となる。

第三に、上位資格へのキャリアパスの可視化である。介護福祉士を終着点とせず、看護師やケアマネジャーといった更なるキャリアの展望を提示し、支援すること。高い成長意欲を持つ層にとって、その組織にすることが「自身の市場価値を高める」と確信できる環境を提供することこそが、人材流出を防ぐ最良の策となる。

<引用文献>

- Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative science quarterly*, 44(2), 350-383.
- Doeringer, P. B., & Piore, M. J. (1971). Internal labor markets and manpower analysis. Heath.
- Hara, K., Yamamura, T., Li, N., & Huong, P. T. (2024). Characteristics and Needs of Vietnamese Technical Intern Training Candidates (Care Workers) in Japan: A Qualitative Study. *Sustainability*, 16(11), 4467.
- Lee, E. S. (1966). *A theory of migration*. *Demography*, 3(1), 47-57.
- National Training Laboratories. (n.d.). *The Learning Pyramid*. Bethel, ME: National Training Laboratories.
- Rousseau, D. M. (1989). Psychological and implied contracts in organizations. *Employee responsibilities and rights journal*, 2(2), 121-139.
- Vargo, S. L., & Lusch, R. F. (2004). Evolving to a new dominant logic for marketing. *Journal of marketing*, 68(1), 1-17.
- 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.
- 出入国在留管理庁 (2024). 特定技能在留外国人人数 (令和6年6月末現在). (2025年12月20日閲覧, https://www.moj.go.jp/isa/policies/ssw/nyuukokukanri07_00215.html)
- 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.
- みずほリサーチ&テクノロジーズ (2024) 『令和5年度 老人保健健康増進等事業 外国人介護人材の就労実態に関する調査研究事業 報告書』 厚生労働省.

<参考資料>

- 厚生労働省 介護福祉士国家試験の受験者・合格者・合格率の推移
(2026年1月7日閲覧, <https://www.mhlw.go.jp/content/12004000/001457250.pdf>)
- 外国人技能実習機構「業務統計」(<https://www.otit.go.jp/system/research/statistics/>
2025.10.15)
- 出入国在留管理庁「特定技能在留外国人人数」
(https://www.moj.go.jp/isa/applications/ssw/nyuukokukanri07_00215.html 2025.10.15)
- 日本貿易振興機構 (ジェトロ)「ビジネス短信」
(<https://www.jetro.go.jp/biznews/2023/01/87ad4ca1c203fc6b.html> 2025.10.25)