

金銭的インセンティブの低下に対応する
外国人介護人材確保戦略のパラダイム転換
—非金銭的付加価値の創出に関する理論的考察—

A Paradigm Shift in Securing Foreign Care Workers Amidst
Declining Financial Incentives
—A Theoretical Analysis on the Creation of Non-Monetary Value—

富山短期大学健康福祉学科
小平達夫¹ 荻澤明日香 杉本大智 西川采羽 長谷瑞稀²

Toyama College, Department of Health and Welfare
KODAIRA Tatsuo OGI ZAWA Asuka SUGIMOTO Daichi
NISHIKAWA Kotoha HASE Mizuki

Facing lower financial appeal due to the weak yen, this study found Vietnamese caregivers' motives shifted from income to long-term career growth and work value. Retention hinges on job satisfaction based on the security and respect gained from Japanese colleagues. The paper concludes that Japan must strategically compete on providing a "secure environment and growth," rather than relying on wages

¹ 小平達夫 (富山短期大学健康福祉学科 教授)

² 荻澤明日香 杉本大智 西川采羽 長谷瑞稀 (富山短期大学健康福祉学科 2年)

1. 本研究の背景と目的

1.1 本研究の背景

日本において介護人材の不足は深刻な問題となっており、その解決策の一つとして外国人介護人材への期待が年々高まっている。

外国人介護人材の受け入れ制度としては、まず「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」（技能実習法）に基づき、介護職種が2017年（平成29年）11月1日より追加された。その目的は「技術・技能移転」であり、受け入れ開始より8年が経過した。また、人材確保が困難な産業分野での外国人材の受け入れを目的として、特定技能制度（在留資格「特定技能1号・2号」）が2019年（平成31年）4月1日に施行され、受け入れ開始より6年が経過している。

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³。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⁴。

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	認定件数	2位	認定件数	3位	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）	ベトナム	3,172	ミャンマー	1,582	インドネシア	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
		21,792		16,583		14,249

出所：国人技能実習機構の資料より作成

しかしながら、国際労働力移動は経済格差をベースとするプッシュプル理論で論じられることが多いが、近年、その経済的インセンティブが大きく低下しているのが現状である。世界がコロナ禍に見舞われたその間に、日本の円安は著しく進行した。2020年9月末の為

³ 外国人技能実習機構「業務統計」（<https://www.otit.go.jp/system/research/statistics/> 2025.10.15）

⁴ 出入国在留管理庁「特定技能在留外国人数」（https://www.moj.go.jp/isa/applications/ssw/nyuukokukanri07_00215.html 2025.10.15）

替レートが1ドル105円であったのに対し、2025年9月末では1ドル148円と⁵、この5年間で金銭的魅力は相当低下している。

加えて、多くの労働者を日本に送っているベトナムにおいては、COVID-19 パンデミックの期間中もプラス成長を維持し、2022年には実質 GDP 成長率 8.02%という力強いV字回復を達成するなど、経済発展が著しい⁶。これらの状況により、現地送出し機関等へのヒアリング（2025年9月の訪越にて実施）では、近年ベトナムからの介護を含む人材確保が厳しくなっていることが判明した。

このような円安や送り出し国の経済発展により日本の金銭的インセンティブが低下している状況が続けば、今後、外国人材の確保は困難になるだろう。

ここで、小平（2021）によるベトナム人介護技能実習生入国第1陣へのデプスインタビュー報告に注目したい。入国直後の不安や困りごとは、日本語や生活環境（Wi-Fi環境等）に関するものであった。一方で、来日の動機は“収入の高さ”が根底にありながらも、アニメ・漫画を含む日本文化、日本の自然や気候、文化の親和性、体形の類似性、家族・知人の勧め、日本への憧れといった非金銭的な要因も複数存在していた。また、日本語能力試験 N1、N2を目指すキャリア形成の視点を持つ者も存在し、単に収入のみのために来日した技能実習生はいなかったことが報告されている。小平（2021）は、今後、技能実習生のキャリア開発支援を行うことが、技能実習先として選ばれる上で重要になってくるとも言及している。

このことから、日本の金銭的インセンティブが低下している現状において、金銭的インセンティブ以外の要因が外国人介護人材の選択に影響を与えている可能性が示唆される。

1.2 本研究の目的

国際労働力移動において金銭的インセンティブが低下している現在の日本において、今後どのようにして外国人材を確保すれば良いのかという問いが生じる。現在、ベトナムからの人材確保が厳しくなっているが、まだ日本に金銭的インセンティブを感じているインドネシアやミャンマーも、いずれベトナムのように経済発展し、日本の金銭的インセンティブは低下していくと予測される。

そこで本研究は、金銭的インセンティブが低下しているベトナムに焦点を当て、国際労働力移動の視座から、外国人介護人材が日本を選択する際の金銭的インセンティブ以外の要因を探ることを目的とする。これにより、今後の日本の介護人材確保の可能性について示唆を得ることを目指す。

⁵ 日本銀行時系列統計データ検索サイト「主要時系列統計データ表」
(https://www.stat-search.boj.or.jp/ssi/mtshtml/fm08_m_1.html 2025.10.15)

⁶ 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)

2. 先行研究のレビュー

2.1 国際労働力移動に関する理論的枠組み

本研究の目的である、金銭的インセンティブの低下した日本への外国人介護人材の移動要因を探るため、まず国際労働力移動を説明する主要な理論を整理する。

2.1.1 発生要因に関する理論

国際移動の発生要因を説明する初期の理論としては、主に経済的な要因に焦点を当てたものが挙げられる。

プッシュプル理論 (Push-Pull Theory)

この理論は、国際移動に関する最も伝統的な理論の一つであり、主に新古典派経済学に起源を持つ。移動は、送り出し国（低賃金、低雇用機会など：プッシュ要因）と受け入れ国（高賃金、高雇用機会など：プル要因）の間の経済的格差に対する個人の合理的選択の結果として捉えられる。人々は、自己の生涯所得の最大化を図るために、期待賃金率が高い地域へ移動すると論じられている (Harris & Todaro, 1970)。本研究の第1章で指摘した円安による金銭的インセンティブの低下は、このプル要因が弱体化していることを示唆している。

二重労働市場理論 (Dual Labor Market Theory)

この理論は、受け入れ国側の構造的要因、特に労働市場の需要側から移動の発生を説明する (Doeringer & Piore, 1971)。先進国の労働市場は、安定性の高い「第一次部門」と、低賃金で不安定な「第二次部門」に二分されており、国内労働者が敬遠する第二次部門の恒常的な労働力不足を、賃金を上げることなく外国人労働者の受け入れによって構造的に埋めているとする。日本の介護分野における外国人材への期待は、まさにこの第二次部門の労働需要の構造に起因すると考えられる。

世界システム論 (World-Systems Theory)

この理論は、国際移動をグローバルな資本主義経済システムの拡大と構造的な不平等の結果として捉える (Sassen, 1988)。世界を経済的な「中核」国と「周辺」国に分類し、中核国による周辺国への経済的な浸透が、周辺国で移動を強いられる人々を生み出し、これらの人々が中核国が提供する低賃金労働の需要に応える形で流入するため、国際移動は世界的な構造によって規定されていると見なされる。

歴史構造理論 (Historical-Structural Theory)

歴史構造理論は、国際移動の根源を歴史的に形成された不平等な権力関係や構造に求める (Portes, 1978)。植民地支配やグローバル資本の作用など、構造的かつ歴史的な要因が送り出し国と受け入れ国の間に特定の関係性を生み出し、移動のパターンを決定すると強調される。

2.1.2 継続メカニズムに関する理論

国際移動が一度開始された後、それが継続・自己強化されていくメカニズムを説明する理論も重要である。

移住システム理論 (Migration Systems Theory)

この理論は、国際移動を単一の原因や二国間の関係ではなく、特定の複数国間の集団的な相互作用の結果として捉える (Kritz et al., 1992)。歴史的、経済的、政治的、文化的な結びつきによって形成された「移住システム」の全体像を分析することで、個別の移動流を包括的に理解できるとする。

移住ネットワーク理論 (Migration Network Theory)

国際移動が、時間経過とともに形成される対人関係のネットワーク (家族、友人、同郷者など) によって維持・強化されると論じる (Massey et al., 1994)。初期の移動者の成功に関する情報や支援がネットワークを通じて非移動者に共有されることで、移住に必要なコストとリスクが大幅に低下する。これにより、経済格差が縮小しても移動が継続する自己強化的なメカニズムが説明される。

2.2 医療従事者の国際移動と非金銭的インセンティブ

第1章で言及したように、ベトナムからの介護技能実習生の中には、ベトナムで医療従事証明書 (medical practice certificates) を有する者が多く含まれており、医療従事者の国際移動に関する先行研究は、介護人材の移動要因を探る上で重要な示唆を与える。先行研究からは、金銭的要因が重要である一方で、非金銭的インセンティブが国際移動や職務継続に大きく影響することが示されている。

2.2.1 金銭的インセンティブの重要性と限界

医療従事者の国際移動に関する研究では、給与の低さが、医療従事者の仕事への不満や移住の主な理由であると結論づけられている (Henderson & Tulloch, 2008)。また、看護師の国際労働移動における主要なプッシュ要因として、低賃金、労働条件の悪さ、限定的なキャリアの機会が挙げられ、プル要因として、高賃金、より良好な労働条件、キャリアの機会、基礎教育後の教育提供が挙げられている (Buchan, et al., 2003)。

ベトナム農村部の医療従事者に関する研究でも、収入と手当の低さが落胆要因であることが示されており (Dieleman et al., 2003)、経済的要因が医療分野に留まるかどうかの決定に大きな影響をもつことは明白である。

2.2.2 非金銭的インセンティブの役割

しかし、これらの研究は、金銭的インセンティブが唯一の要因ではないことを強調している。

キャリア・スキルアップの機会：

田中 (2010) は、フィリピン人看護師のケースとして、移住の理由を先進国の最新の医療設備や機器への関心や、看護専門職としての能力の向上や技能の習得を目的とする者もいると指摘している。また、看護師の国際移動のプル要因として、基礎教育後の教育提供が挙げられている (Buchan, et al., 2003)。これは、第1章の小平 (2021) の報告にある、日本語能力試験 N1、N2 を目指すキャリア形成の視点を持つ技能実習生の存在と一致する。

さらに、小平 (2024) は、技能実習生が来日以前から介護福祉士資格取得のためのサポートを希望している一方で、受入側の意識が低いという「実習生と受入組織との間の著しいギ

ギャップ」が存在することを報告している。このギャップ解消のため、同研究は来日前の現地でのキャリアパス明示と、来日後の早期かつ定期的なキャリアカウンセリングの実施が、モチベーション維持と自己実現的適応に繋がると提言している。

また、金 (2010) は、インドネシアのEPA介護福祉士候補者のケースとして、国家試験対策研修を受けることで国家資格に対する意識が高まることを論じており、小平 (2024) が指摘する資格取得サポートの期待は、外国人介護人材の一般的な傾向であることを示している。

職務満足度とモチベーション：

低い職務満足度とモチベーションは、パフォーマンスを低下させるだけでなく、国際移動を促す要因となる (Korte et al., 2003)。これに対し、非金銭的インセンティブ、例えばトレーニング、研究休暇、チームで働く機会、管理者のサポートとフィードバックは、医療従事者が良い働きをし、公衆衛生の職務を続ける意欲を高めることが報告されている (Stilwell et al., 2004)。ベトナム農村部においても、感謝、仕事の安定、定期的な収入に加え、継続的な教育が動機づけ要因であることが示されている (Dieleman et al., 2003)。

総合的な処遇：

アジア太平洋地域の調査結果は、給与と福利厚生、労働条件、監督と管理、教育訓練の機会が、ともに重要であることを示しており、金銭的・非金銭的インセンティブを一体化することが大切であると結論づけている (Henderson & Tulloch, 2008)。

2.3 本研究の立ち位置

これまで、国際労働移動に関する政策決定は、主にプッシュプル理論に基づく金銭的インセンティブ (処遇改善) の観点から行われてきた経緯がある。しかし、第1章で述べたように、円安の進行と送り出し国の経済発展により、わが国は賃金面での国際競争力を失いつつある。

ベトナムから看護師資格を保有した介護技能実習生が来日している背景や、小平 (2021) が指摘した非金銭的動機付けの存在は、日本が今後外国人介護人材を確保するためには、金銭的インセンティブの観点を捨象せざるを得ず、非金銭的インセンティブの観点でベトナム人介護実習生を引きつけるほか手立てがないという現実を示している。

国立社会保障・人口問題研究所の報告 (2020) も、ベトナムの事例として海外に行く目的としてお金稼ぎ目的とキャリア形成目的があり、日本を選ぶ人は後者が多いと考えられるとしており、本研究の焦点の妥当性を裏付けている⁷。

したがって、本研究は、金銭的インセンティブが低下しているという現状を踏まえ、移住ネットワーク理論や二重労働市場理論が示唆する構造的要因に加え、医療従事者の国際移動研究から得られた知見を応用し、ベトナム人介護人材が日本を選択する非金銭的な動機

⁷ 国立社会保障・人口問題研究所「アジア諸国からの労働力送り出し圧力に関する総合的研究 (第一次) 報告書」 (<https://ipss.repo.nii.ac.jp/records/499> 2025.10.25)

(キャリア形成、文化、生活環境の質など)を深掘りすることに学術的意義がある。

3. 調査概要と分析方法

3.1 対象者

本調査は、2025年5月に富山県高岡市内の社会福祉法人⁸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特別養護老人ホームに勤務するベトナム人介護士4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、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1名、女性3名、日本での滞在期間は2年から5年で2名が技能実習(2号)、1名が技能実習(2号)を修了して特定技能1号、1名が他業態で3年間の技能実習を修了し、特定技能1号として勤務している。日本語能力はN3が3名、N2が1名であった。

表2 ベトナム人介護士概要

ID	年代	性別	日本での滞在期間 (内訳)	施設形態	現在の日本語能力
A	20代	女性	4年目(介護技能実習3年+介護特定技能1号1年)	特別養護老人ホーム	N3
B	20代	女性	3年目(介護技能実習3年)	特別養護老人ホーム	N3
C	20代	女性	2年目(介護技能実習2年)	特別養護老人ホーム	N3
D	20代	男性	5年目(アルミ関連技能実習3年+特定技能1号2年)	特別養護老人ホーム	N2

3.2 調査方法

個別に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、全員より同意を得た。インタビュー終了後、逐語録を作成した。

3.3 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

⁸ 社会福祉法人高岡南福祉会 富山県高岡市オフィスパーク13番
(<https://harukaze-takaoka.or.jp/> 2025.10.25)

を得て実施した。富山短期大学倫理委員会（承認番号 R6-5-2）。

3.4 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 4 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、間接的に関係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 3-1、表 3-2）。

4. 結果

4.1 半構造化インタビュー結果

本章では、ベトナム人介護士 4 名への半構造化インタビューの結果を、質的研究の分析手法である佐藤（2008）の「事例-コード・マトリックス」を援用して抽出された 8 つの大カテゴリーに基づいて記述する。これらのカテゴリーは、金銭的インセンティブの低下した日本において、ベトナム人介護人材が日本を選択し、職務を継続する上での“非金銭的な動機”と“環境要因”を「生の声」から明らかにする。

【価値のある介護の仕事】

ベトナム人介護士は、介護の仕事に“精神的な満足”、“自己成長”、そして“将来の安定性”を見出しており、単なる労働ではなく「価値のある仕事」として認識している。

精神的な満足と自己成長：

彼らは、“高齢者を安心させる”、“利用者に感謝される”、“人間味溢れる”といった側面に仕事の“喜び”や“やりがい”を感じている。特に、“実際に経験してやりがいを感じた”、“温かみを感じた”という小カテゴリーから、ネガティブな感情がポジティブに変化したことが示唆される。

仕事を通じて“日本語能力が高まる”ことや“対人能力を高められる”といった“自己成長”の機会を評価しており、これが“将来のキャリアに繋がる”という意識につながっている。

将来の安定性：

介護の仕事“を継続したい”という意向が示されており、これは日本における介護職の“将来の安定性”と結びついていると考えられる。

【愛する利用者のためのケアの質向上への一意専心】

対象者は、利用者へのケアに対して“高いプロフェッショナル意識”を持ち、その質の向上に意欲的である。

高いプロフェッショナル意識：

利用者への“適切なケアへの追求”や“より良いケアのための向上心”といった小カテゴリー

リーから、職務に対する真摯な姿勢が伺える。目標として“介護福祉士資格取得”を挙げ、ケアの質を向上させるための具体的な行動変容が示されている。

利用者との充実した意思疎通：

日々の“関りからの励み”や“利用者との関わる喜び”を通じて、仕事の質が高まると認識している。利用者との“充実した意思疎通”が、ケアの達成感と職務の満足度を高める重要な要因となっている。

【信頼ある同胞からの情報、精神的な安定、他国との比較検討の上で選ばれた日本（地域）】

日本への国際移動の選択には、“日本に対する憧れ”と“高い評価”が存在し、“移住ネットワーク”である同胞の存在が決定的な役割を果たしている。

日本に対する高い評価：

幼少期からの“日本への憧れ”、“日本の文化への興味”（ポップカルチャーを含む）、“日本人への高い評価”、そして“日本の介護を学ぶ高い学習意欲”が来日への“プル要因”として機能している。“非金銭的インセンティブ”によって、給料が見劣りする中でも“最終的に選ばれた日本”という認識が示されている。

同胞の存在と移住ネットワーク：

“信頼される同胞からの情報”や、“友人がいる安心感”は、来日を考える上で“不可欠な存在”となっている。同胞は“情報提供と精神的サポートの両面”で役割を果たし、富山県や受入れ先の“情報発信”も行っている。これは、「移住ネットワーク理論」が示唆する、移動のコストとリスクを低下させ、移動を継続させるメカニズムを裏付けている。

【強い絆で結ばれている家族からの精神的サポート】

家族との絆は、日本での生活における“精神的な安定”の基盤となっている。

深い愛情と精神的な安定：

“家族との強い絆”は“心の拠り所”であり、連絡を取り合うことで“寂しさが払拭される”といった精神的効果が示されている。家族は、“本人の思いを大切にすると共に”、“理解と応援”を与えている。一方で、“心配する家族の存在”も示されており、家族愛が“応援と心配という両極の感情を内包”していることが理解される。

【安心と尊敬に支えられた日本人同僚との協働による高い職務満足度】

金銭的インセンティブが低下する日本において、ベトナム人介護士の非金銭的な職務満足度と定着意欲を形成する上で、日本人同僚との協働環境が極めて重要であることを示している。彼らの職場での経験は、「安心感」と「尊敬」という二つの主要な感情を基盤として構成されていた。

円滑なコミュニケーションがもたらす安心感と精神的サポート体制：

“日本人職員との公私での交流”や“職場で弾む日本人の同僚との会話”といった交流の深さは、単なる業務連絡を超えた信頼関係の構築を可能にしている。この信頼関係の結果として、“安心できる職場の環境”が生まれ、“困っている際の迅速な支援への喜び”や“頼り

になる日本人介護士の存在”が、言語や文化の壁に直面する外国人介護士の実務的・精神的な安全基地として機能している。特に、“同僚の親切な指導への感謝”は、彼らが専門職として成長するための具体的なサポートが充実していることを示している。

高いプロ意識を持つ日本人介護士への尊敬と専門職としての自己認識

“責任感ある日本人介護士への尊敬”や“時間厳守の日本人介護士への尊敬”という小項目に見られるように、対象者は日本人同僚の高い職業倫理を明確に認識し、模範として評価している。この尊敬の念は、結果として、外国人介護士自身が“高いプロ意識を持つ職業人として扱われ、専門職として尊敬されている”という満足感へと繋がっていると推察する。つまり、同僚のプロ意識が、彼らにとって非金銭的な報酬となり、介護の仕事を“価値ある専門職”として捉える動機付けを強化している。

この“安心”と“尊敬”に基づく協働環境は、金銭的インセンティブの低下というプル要因の弱体化を補完する、強力な非金銭的プル要因として機能していることが明らかになった。

【ロールモデルが導く実現可能な高いキャリア形成意欲】

ベトナム人介護士は、“明確な目標設定”に基づいた“高いキャリア形成意欲”を持っている。

具体化されたキャリアパス：

ロールモデルの存在感は、イメージができて自分のキャリアステップを強化し、“実現可能な高いキャリア形成意欲”を導いている。“介護福祉士資格取得の希望”が具体化されており、目標がスケジュール化されて認識されている。これは、“基礎教育後の教育提供”がプル要因となるという先行研究の知見と一致し、“キャリア形成目的”で日本を選ぶという動機付けの重要性を示している。

【生活満足度の高い富山県で更なる安心感と生活満足度を高める地域コミュニティの形成】

受け入れ地である富山県への“高い生活満足度”が、日本の非金銭的インセンティブを補強している。

魅力ある富山県：

富山県は“生活しやすい”、“自然豊かで食べ物がおいしい”、“四季の移ろいが魅力”といった理由で“高い生活満足度”を提供しており、この“地域固有の非金銭的インセンティブ”が、来日後の生活の質を高めている。

地域共生への要望：

現在の満足度に加え、“イベント交流での更なる安心した生活への要望”や、“地域との繋がりと外国人サポートの要望”が示されており、地域コミュニティとの接点の拡大が、さらなる生活の質の向上に繋がることが示唆される。

【来日時における苦労した日本語の習得と文化・生活習慣の理解】

非金銭的インセンティブが強い一方で、“日本語”と“文化・生活習慣の相違”が来日時の“初期の障壁”となっている。

来日時の初期の障壁:

来日当初の“日本語での苦労”や“言葉の壁”が、生活や仕事で直面する最大の課題であった。日本とベトナムの認識の相違（特に交通ルール）など、“文化・生活習慣の理解”の難しさも初期の苦労として挙げられている。これは、入国直後の不安に関する先行研究の報告と一致する。

4.2 大カテゴリー間の関係性：非金銭的インセンティブの構造化

これまで抽出された 8 つの大カテゴリーは、単独で存在するのではなく、外国人介護士の「移動の選択」から「職務への定着」に至るプロセスにおいて、相互に影響を与え合う構造を形成している。本研究では、これらのカテゴリー間の関係性を KJ 法（親和図法）を援用して構造化し、非金銭的インセンティブの作動メカニズムを明らかにした。その構造を図 1 に示す。

図 1 は、非金銭的インセンティブの構造を、「移動の選択と開始」「日本での生活基盤」「職務継続の核」「長期的な定着と未来志向」という 4 つの階層で整理したものである。特に、「安心」と「尊敬」を核とする職場環境（大項目 5）が、「価値」（大項目 1, 2）と「成長」（大項目 6）を促す、自己強化的な構造が明らかになった。

5.1 考察

本章では、第 4 章で抽出された 8 つの大カテゴリーの内容および、そのカテゴリー間の構造的関係（図 1）に基づき、国際労働力移動の理論的視座から、金銭的インセンティブが低下した日本における外国人介護人材確保の可能性について考察する。

5.1 国際労働力移動理論からの示唆と非金銭的プル要因の構造

図 1 で示された非金銭的インセンティブの構造は、国際労働力移動の伝統的なプッシュプル理論の限界を超越した、新たなプル要因のメカニズムを提示するものである。円安とベトナムの経済発展により「高賃金」という経済的プル要因が弱体化しているにもかかわらず、日本が選ばれ続ける背景には、この非金銭的な構造が存在する。

5.1.1 移住ネットワークの機能と初期障壁の乗り越え

図 1 の「移動の選択と開始」の階層は、移住ネットワーク理論 (Massey et al., 1994) の機能を示唆している。【信頼ある同胞からの情報】(大項目 3) は、日本の文化的魅力や安全性といったソフトパワーを情報として伝え、移動に伴う心理的リスクとコストを低減させる。このネットワークを通じた情報こそが、金銭的インセンティブの低下を補完する「情報・心理的安心感のプル要因」として機能し、国際移動を自己強化的に継続させている。一方で、入国直後に直面する【来日時における苦労した日本語の習得と文化・生活習慣の理解】(大項目 8) は、初期の障壁として明確に存在しており、この克服が次の段階へ進むための前提条件となる。

5.1.2 職務満足度の源泉としての「安心」と「尊敬」

第 4 章の結果が最も強く示した知見は、「職務継続の核」を形成する【安心と尊敬に支えられた日本人同僚との協働による高い職務満足度】(大項目 5) の決定的な重要性である。心

理的安全性：同僚からの迅速な支援や良好な交流は、異文化・異言語環境下で不可欠な精神的・実務的な安心感を提供する。これは、低い職務満足度が国際移動を促すという先行研究（Korte et al., 2003）の裏返しとして、高い職務満足度と定着の土台となる。専門職としての価値づけ：日本人介護士の高いプロ意識への尊敬は、外国人介護士自身が「プロフェッショナルとして扱われている」という自己肯定感に繋がり、【価値のある介護の仕事】（大項目 1）や【愛する利用者のためのケアの質向上への一意専心】（大項目 2）といった内発的動機を強化する。この「尊敬される」という非金銭的報酬は、二重労働市場（Doeringer & Piore, 1971）が示唆する「低賃金で不安定な労働」というイメージを覆し、職務へのコミットメントを高める。

5.2 キャリア志向による金銭的インセンティブの超克

図 1 の最上位階層である「長期的な定着と未来志向」は、短期的な金銭的インセンティブの低さを乗り越える、極めて戦略的な要因である。

キャリアの投資としての介護職：

【ロールモデルが導く実現可能な高いキャリア形成意欲】（大項目 6）は、ベトナム人介護士が現在の介護職を、介護福祉士資格取得や日本語能力向上を通じた長期的な人的資本の蓄積の場と捉えていることを示唆する。これは、先行研究が指摘する「基礎教育後の教育提供」（Buchan, et al., 2003）がプル要因となる知見と一致する。

キャリアサポートの必要性：

しかしながら、小平（2024）は、技能実習生が来日時より介護福祉士取得のためのサポートを希望しているにもかかわらず、受入側法人との間に著しいサポート意識のギャップが存在することを指摘している。このギャップを解消しなければ、技能実習生に選ばれる職場とはならず、近い将来に激しい人材枯渇に直面することが予想される。金（2010）も、EPA 介護福祉士候補者のケースとして、国家試験対策研修を受けると国家資格に対する意識が高まることを論じており、このギャップ解消、すなわち資格取得サポートこそが、彼らのモチベーション維持に不可欠である。

生活環境の統合：

このキャリア志向は、【強い絆で結ばれている家族からの精神的サポート】（大項目 4）と【生活満足度の高い富山県】（大項目 7）によって提供される安定した生活基盤によって支えられている。特に、地方が持つ「自然豊かさ」や「生活のしやすさ」といった地域固有の非金銭的的魅力が、日本全体としてのプル要因を補強している。

5.3 技能・技術移転と「介護人材の還流」に向けた政策的示唆

本研究で明らかになったキャリア形成への高い意欲と非金銭的要素の重要性は、技能実習制度の目的である「技術・技能移転」の達成、そして将来的な「介護人材の還流」の可能性に重要な示唆を与える。

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。筆者が別途実施した調査研究の結果によれ

ば、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。

同調査研究の考察から、日本の介護技術・技能移転の成功には、以下のプロセスが不可欠であったことが示唆される。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、筆者の同調査研究でも、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が確認されている。この事例と本研究の【ロールモデルが導く高いキャリア形成意欲】から判断すると、滞在期間が有限である技能実習生や特定技能外国人に対しては、来日早期より介護福祉士資格の取得等のためのキャリアパスの明示 (小平, 2024)、および取得に繋がるサポートや定期的なキャリアカウンセリングを実施することで、モチベーション維持につながり、滞在期間内での資格取得が強く望まれるであろう。さらに、「介護人材の還流」の基底には、本研究で示された高齢者への肯定的認識 (大項目 1, 2) が前提にある。日本の介護現場が彼らに専門職としての価値とプライドを提供し、母国にその受け皿が整備されることで、初めて「技術・技能移転」のサイクルは完成するとと言える。

5.4 日本の介護人材確保に向けた提言

本研究の結果は、外国人介護人材確保戦略が、従来の「金銭的補完」から「非金銭的付加価値の創出」へとパラダイムを転換すべきであることを示唆する。

キャリアパスの明示と支援の制度化：

すべての外国人介護人材に対し、介護福祉士取得に向けた具体的な時間的・財政的支援を制度化し、その後のキャリアアップのロールモデルを積極的に提示すること。小平 (2024) が提言するように、来日前に現地ベトナムでキャリアパスの明示を行うことが、彼らのモチベーションアップに繋がり、早期に自己実現的適応に到達するのではないかと推察される。

心理的安全性を担保する職場の質の向上：

受け入れ施設は、外国人職員への指導・サポート体制を人事評価に組み込むことで、「安心と尊敬」に基づく質の高い協働環境を組織的に保証すること。

地域社会を包含した生活支援の強化：

地方自治体と連携し、外国人材の地域コミュニティへの参加機会（イベント交流など）を創出し、生活全般の満足度を高める非金銭的インセンティブを強化すること。

第6章 結論

本研究は、金銭的インセンティブの低下という構造的な課題に直面する日本において、ベトナム人介護士の「生の声」に基づき、国際労働力移動を促し、定着を可能にする非金銭的インセンティブを質的手法により解明した。

6.1 研究の結論

ベトナム人介護士が日本を選択し、職務を継続する動機は、経済的な動機からキャリアの獲得と環境の質への動機へと明確にシフトしている。その定着を支える核となる要素は以下の3点に集約される。

専門職としての価値の認識：

介護職を、「将来のキャリアに繋がる」「介護福祉士を目指せる」価値の高い専門職として、長期的な人的資本投資の場と捉えている。

職場環境の心理的安全性：

円滑なコミュニケーションと迅速なサポート体制がもたらす「安心感」、そして日本人同僚のプロ意識から生じる「尊敬」が、職務満足度と定着の強力な基盤となっている。

移住ネットワークと生活環境：

信頼できる同胞からの情報と精神的支援が移動のリスクを低減し、日本の文化的魅力や地方の生活の質（富山県の魅力）が、低下した賃金競争力を補完する非金銭的なプル要因として機能している。

6.2 日本のあるべき姿への提言

これらの非金銭的要素への戦略的な投資こそが、金銭的魅力の低下に直面する日本が、国際的な人材獲得競争を勝ち抜き、持続可能な介護人材確保を実現するための「あるべき姿」である。日本は、「賃金競争」から「成長と安心の環境競争」へと戦略を転換すべきである。提言は、以下の3点の強化に集約される。

キャリアパスの戦略的支援と資格取得支援の強化：

希望する外国人介護人材に対し、介護福祉士資格の取得に向けた具体的な時間的・財政的支援を滞在期間内に完了させるよう積極的な支援を図ること。来日早期からのキャリアカウンセリングと資格取得サポートの実施は、彼らのモチベーション維持に不可欠である。小平（2024）が指摘する“受入側と実習生のギャップ”を解消するため、来日前に現地で資格取得を含むキャリアパスの明示を行うことが、早期の自己実現的適応に繋がる。

心理的安全性を担保する職場の質の向上：

受け入れ施設は、外国人職員への指導・サポート体制を人事評価に組み込むことで、「安心と尊敬」に基づく質の高い協働環境を組織的に保証すること。日本の介護現場が彼らに専門職としての価値とプライドを提供し続けることが、還流の基底にある「高齢者への肯定的認

識」を育む。

技術・技能移転の受け皿連携と「還流」サイクルの完成：

地方自治体と連携し、外国人材の地域コミュニティへの参加機会を創出し、生活全般の満足度を高める非金銭的インセンティブを強化すること。さらに、ベトナム側での日系施設開設などの動きと連携し、日本での技能実習修了が帰国後の介護分野でのキャリア（介護士・教育者）に直結する仕組みを構築すること。これにより、「技術・技能移転」のサイクルを完成させ、日本での経験を国際的なキャリア資産として保証すべきである。

6.3 研究の限界と今後の課題

本研究は、特定の地域（富山県高岡市）の4名のベトナム人介護士に限定した質的研究であり、結果の一般化には限界がある。今後は、他の送り出し国や、都市部・地方の異なる受け入れ地での定量的・質的調査を実施し、非金銭的インセンティブの地域性や国籍ごとの差異を明らかにすることが、学術的・政策的に喫緊の課題である。

謝辞

本研究の実施にあたり、ご協力いただいた皆様に心より感謝申し上げます。

まず、インタビュー調査にご理解とご協力を賜りました、社会福祉法人高岡南福社会 澤田 幸伸 理事長様に厚く御礼申し上げます。

また、ご自身の貴重な経験を率直に語ってくださったベトナム人介護士の皆様に深く感謝いたします。皆様の「生の声」は、金銭的インセンティブが低下する日本の介護人材確保の課題に対し、重要な示唆を与えてくれました。

最後に、研究遂行にご指導いただいた全ての方々に感謝を申し上げます。

表 3-1 抽出されたカテゴリと抽出されたコード

NO	大項目	中項目	小項目	ID	発言内容	
1	価値のある介護の仕事	精神的な満足、自己成長、将来の安定性のある介護の仕事	高齢者を安心させる介護の仕事	A	介護を選んだ理由は2つあります。一つ目は、ベトナムでおばあちゃんとおじいちゃんの面倒を見ていたことがあります。その際に、高齢者の大変さがわかり少しでも高齢者のお手伝いできる仕事をしたいなと思ったからです。	
			日本語能力が高まる介護の仕事	A	2つ目は、元の会社で日本語で周りとのコミュニケーションをとる機会が少なかったことです。介護の仕事だと日本語の上達にもなったと思います。	
			喜びを感じる介護の仕事	B	私は人を助けることが喜びを感じる性格です。そして人と関わるのが好きで、お年寄りとの会話も好きなのでこの仕事を選びました。	
			感謝される介護の仕事	C	介護の仕事を選んだ理由は、ベトナムにいるとき私と両親と祖父と祖母と一緒に住んでいました。両親は毎日忙しので、私が祖父と祖母のお世話をしていました。だから介護の経験がありました。生活のお世話をして「ありがとう」と感謝されていた時に介護の仕事をだんだん好きになりました。感謝されたとき幸せだと感じました。	
			高齢者を安心させる介護の仕事	D	祖母の介護を通して人を支えることの大切さを実感したからです。日常の中で、少しの手助けが大きな安心につながることを、私も誰かの生活を支える仕事をしたいと思いました。	
			利用者に感謝される介護の仕事	D	日本の高齢者と触れ合いながら仕事ができることです。毎日仕事をするときは「ありがとう」と言ってもらえるから自分の仕事が誰かの役に立っていると感じています。	
			人間味溢れる介護の仕事	A	言ったとおり、全然違います。介護の仕事は人との関りが深く、温かさを感じられる仕事だと思っています。	
			対人能力を高められる介護の仕事	A	日本での人との関わり方も学んでいます。	
			将来のキャリアに繋がる現在の仕事	B	私は、3年終わってからベトナムに帰ってベトナムの病院で働きたいと思っています。現在の仕事は私の仕事に役立っていると思っています。	
			自己成長と将来のキャリアに繋がる介護の仕事	D	今の仕事は自分の成長につながり、将来のキャリアにも大きく役立つと感じています。	
		継続したい介護の仕事	C	役に立っていると思う。三年間介護の仕事終わって、チャンスがあれば日本に戻ってきて介護の仕事が続きたいです。ベトナムに帰ってからも介護の経験があるので、両親と祖父と祖母をよりお世話をできる。		
		実際に経験してやりがいを感じた介護の仕事	D	介護の仕事は大変なイメージがありました。実際に働いてみると利用者の笑顔やありがとうという言葉にやりがいを感じる事が多く、心の支えになる仕事だと思いました。		
		実際に経験して温かみを感じた介護の仕事	A	介護は大変だと思っていましたが、実際に働いてみるとやりがいもあります。高齢者様の「ありがとう」という言葉に励まされています。体力的に大変な部分もありますが・・・		
		2	愛する利用者のためのケアの質向上への一専心	高いプロフェッショナル意識	利用者への適切なケアへの追求	A
利用者へのより良いケアのための向上心	D				もっと知識と技術を身につけて利用者さんに安心してもらえる介護を目指しています。	
利用者へのケア向上のための介護福祉士資格取得	A				将来は介護福祉士の資格を取得しもっと専門的な知識を身につけ、利用者さんにより良いケアができるようになりたいです。	
利用者との充実した意思疎通によって高まる仕事の質	日々の関りからの励み			A	高齢者の笑顔や「ありがとう」という言葉がとっても励みになります。大変なこともありますが、信頼関係ができてくると、日々の関りが楽しく感じられます。	
	利用者との関りの中で生ずる喜び			B	私は人を助けることが喜びを感じる性格です。そして人と関わるのが好きで、お年寄りとの会話も好きなのでこの仕事を選びました。	
	利用との関わる喜び			C	利用者さんと毎日お話をし、毎日元気な利用者さんと笑顔を見るときとてもうれしく感じます。	
	充実した利用者との意思疎通			B	嬉しかったことは、私の仕事で毎日利用者さんとコミュニケーションとったりおっしゃられることも聞き取れるのがとても楽しいです。	
	日本に対する高い評価			幼少期からの日本への憧れ	A	実は子どもの頃からテレビで日本の映像を見て日本で働くことを夢見てました。
				日本人への高い評価	A	彼、すし、日本人の方はとても親切で優秀な方が多く、世界でも天才方も日本にも多いからです。
				日本の文化への興味	D	日本の文化や生活にも興味がありました。
3	信頼ある同胞からの情報、精神的な安定、他国との比較検討の上で選ばれた日本（地域）	情報提供と精神的サポートの両面で、来日を考える不可欠な同法存在	日本の介護を学ぶ高い学習意欲	D	介護の仕事を通して、知識や技術を学べると思ったからです。	
			ポップカルチャーと日本人の働き方への高い評価	B	日本の漫画好きなので日本は素晴らしい国だと感じます。ここで暮らすのは好きになる理由がたくさんあります。私にとって日本に来て日本人の働き方を勉強したいと思っています。だから日本に来ました。	
			ベトナムに富山県と受入れ先の情報発信をする同胞	A	富山県の自然が豊かで静かで、地域の方も優しく親切で外国人にも優しいと聞き、富山県を選びました。	
			ブル要因となる同胞の存在	C	日本に父のお父さんがいるから。	
			友人がいる安心感と美しい景観への陶醉	B	今は富山県で私の友達もいるし景色も綺麗だし今は楽しんでいるから今は満足だと思っています。	
		非金銭的インセンティブで選ばれた日本（地域）	信頼される同胞からの情報	D	富山は自然が多くて、静かで生活しやすいと聞いたからです。	
			信頼される同胞からの情報	B	私の友達もいるし、その友達から富山県は素晴らしいところだと聞かれたからです。だから行ってみたいと感じました。	
			頼りになる同胞の存在	C	富山県は私の友達がいるから。	
			最終的に選ばれた日本	A	当初は台湾、韓国も考えてました。自分の夢を追い求め、優秀な日本人の方から習いたいと思ったので、日本にまいりました。	
			他国より給料が見劣りするが選ばれた日本	A	給与が一番高いのは韓国です。一番高いと思っています。日本に来ることは夢見てましたので、優先度は日本になりました。	
日本の一択	C	日本だけです。				
他国と比べられる日本	D	韓国も考えていました。				

表3-2 抽出されたカテゴリと抽出されたコード

NO	大項目	中項目	小項目	ID	発言内容
4	強い絆で結ばれている家族からの精神的サポート	深い愛情と精神的な安定をもたらす家族の絆	家族との強い絆	A	家族は私にとって一番支えです。どんな時も応援してくれる心のよりどころになってます。遠くにも心が繋がっています。
			心の拠り所となる家族	B	私にとって家族が一番大切な存在です。例えば、仕事でストレスがあったらよく家族に電話している。お母さんは「大丈夫だよ〜」って言ってくれてうれしい気持ちになります。
			寂しさが払拭される家族との繋がり	C	少しだけ寂しい。家族がいないから。でも毎日家族や友達に電話かけて一緒に話しています。
			家族への深い愛	C	家族が一番大切です。毎日両親が健康になるように祈ります。
		応援と心配という両極の感情を内包された家族愛	一番の理解者である家族	D	家族は1番の支えであり、どんな時も応援してくれる大切な存在です。今は離れていても心からいつもつながっていると感じています
			家族の理解と家族からの応援	A	最初は心配していましたが、がんばってねと応援してくれました。今の私の日本での生活を楽していることを伝えると安心してくれます
			心配する家族の存在	B	家族はとも心配しています。私はまだ若いから初めて遠いところ行くので家族はとも心配しています。でも、段々私の仕事にあっていると、今は安心してます。
			身内が日本にいる家族の安心感	C	同意してくれました。おじいさんが日本にいるので安心してました。
5	安心と尊敬を支えられた日本人同僚との協働による高い職務満足度	円滑な職場の同僚とのコミュニケーション	日本人職員との公私での交流	A	日本人の友達は何人かいます。日本の言葉を教えてくれたり、一緒に食事に行ったりしています。日本の文化を知るきっかけになっています
			職場での日本人介護士との良好な関係	B	友達はいます。私の職場で毎日話したり、段々仲良しになりました。
			日本人職員とのプライベートでの交流	C	叔父職場に1人います。一緒に食事に行きます。
			職場で進む日本人の同僚との会話	D	少ないけどいます。職場の同僚は日本人なので仕事を通してたくさん会話しています。
		職場における精神的・実務的な安心感のあるサポート体制	安心できる職場の環境	D	人も親切で安心して働ける環境だともおきました。
			困っている際の迅速な支援への喜び	A	日本人の方とても親切で、私が困っているときすぐ助けてくれたことは嬉しかったです。
			頼りになる日本人介護士の存在	C	大変な時に日本の職員はいつも助けてくれる。介護職のイメージと現実は大体同じ。
			同僚の親切な指導への感謝	C	同僚がやさしくて親切に教えてくれることに感謝しています。
6	ロールモデルが導く実現可能な高いキャリア形成意欲	高いプロ意識を持つ職業人として尊敬されている日本人介護士	責任感ある日本人介護士への尊敬	A	日本人の方は時間にとっても正確で仕事に対する責任感が強いと感じました。私自身も見習いたいと思っています。
			時間厳守の日本人介護士への尊敬	C	日本人は時間をきちんと守ります。
			職業人として尊敬される日本人介護士	D	日本人は時間が厳重や丁寧な言葉遣いと責任感の重要さです。
			具体化されたキャリア形成ステップの認識	B	初任者研修持って7月から実務者研修受けようと思っています。3年終わってから特定技能になって介護福祉士取りたいと思っています。
		ロールモデルが導く実現可能な高いキャリア形成意欲	ロールモデルの存在感	B	今は先輩たち持っていてうれしいと思っていたから取りたいです。でも、難しいです。
			イメージができて自分のキャリアステップ	C	介護福祉士の資格とりたいです。でも、実務者研修まだとってないからできない。
			介護福祉士資格取得の希望	D	将来は、取得したいと考えています。
			明確な目標設定	A	介護福祉士の試験に合格することです。
7	生活満足度の高い富山県で更なる安心感と生活満足度を高める地域コミュニティの形成	生活満足度が高い魅力ある富山県	生活しやすい富山県	A	富山県の自然が豊かでとても静かなので、落ち着いて生活できています。とても満足しています。
			自然豊かで食べ物おいしい富山県	D	とても満足しています。自然が豊かでとてもきれいです。食べ物もおいしいです。
			生活満足度の高い富山県	C	富山での生活の満足度は満足しています。
			自然豊かな生活しやすい富山県	C	富山県は自然いっぱいあるし、生活しやすい環境があるから。
		求められる地域共生	四季の移ろいが魅力の富山県	A	また、四季がはっきりしていて自然の美しさを感じられることも感動しています
			満足している富山での生活	A	この地域はとても静かで、私はよく田んぼや畑に沿ってジョギングしたり、サイクリングしたりしています。平和で素敵な風景を眺め心身共にとっても快適で楽しい時間を過ごしております。
			イベント交流での更なる安心した生活への要望	D	快適ですが、もっと外国人が参加できるイベントや交流の場が増えると、さらに安心して暮らせると思っています。
			地域との繋がりと外国人サポートの要望	A	もっと地域の人と交流する機会があればうれしいです。また、外国人へのサポートも増えると安心です。
8	来日時における苦労した日本語の習得と文化・生活習慣の理解	来日時における苦労した日本語の習得と文化・生活習慣の理解	来日時における生活での苦労	A	日本語がうまく話せず、買い物や市役所の手続きで苦労しました。また、日本のルール、マナーも戸惑うことがありました。
			日本とベトナムの認識の相違	A	例えば、ベトナムで河の手先に沿って生えている植物は野菜みたいに食べれます、日本人の方にとってそれは食べれない草です。富山に来てからは、私たち(ベトナム人)は「食べたいなあ」「勿体ないな」と思っています。取って持って帰るのだけ、警察に捕まっています。それ注意されています。それは自然といえど許可は受けなければ、それを勝手に取っていることはだめだってそういうのを
			来日時の日本語と交通ルールの違いによる苦労	B	日本に来てから困ったことや大変だったことたくさんあります。一番大変だったことは、日本語です。初めて日本に来て日本人と話すときは全然聞き取れなかったけどその時はストレスがありました。意味が全然分らないです。ベトナムの学校で勉強したけど日本人の発音と全然違います。2つ目は、日本の交通のルールです。ベトナムでは右側走ります。でも、日本は全然違います。反対です。だから、前は慣れなかったです。
			来日当初の日本語での苦労	C	日本語です。その時は日本人の職員と先輩に教えてもらいました。専門の言葉とか、富山弁とか仕事とかわからない時は聞くと、先輩と日本人の人が教えてくれました。
			来日当初に立ちはだかる言葉の壁	D	困ったことは言葉の壁でした。はじめては日本語はうまく話せず、仕事と生活で大変なことが多かったです。

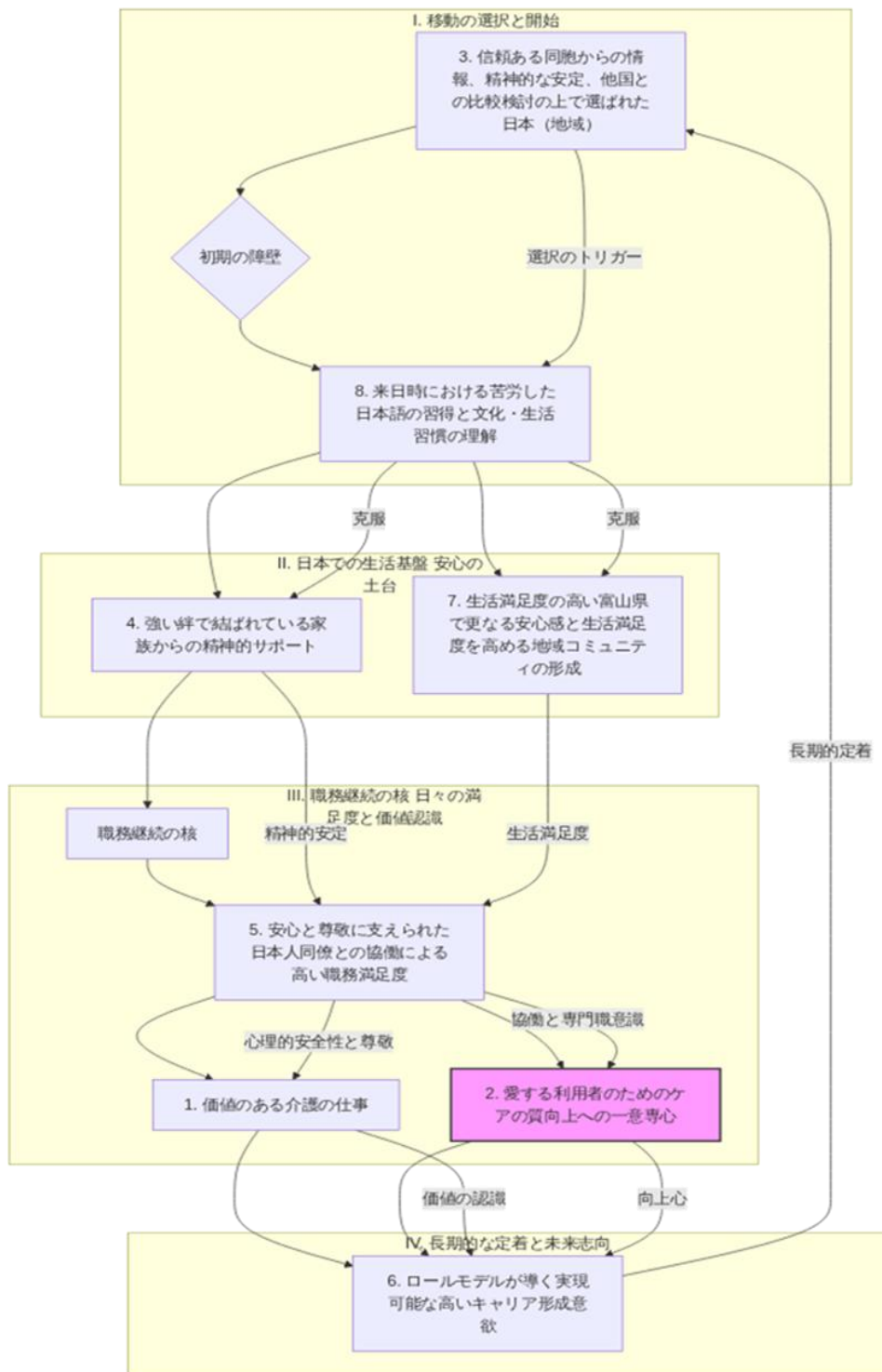


図1：ベトナム人介護士の定着を支える非金銭的インセンティブの構造図

引用文献

<英語文献>

- Buchan, J., Parkin, T., & Sochalsk, J. (2003). *Internatinal Nurse Mobility: Trends and Policy Implications*. World Health Organization, pp. 22003.
- Dieleman, M., Cuong, P. V., Anh, L. V., & Martineau, T. (2003). Identifying factors for job motivation of rural health workers in North Viet Nam. *Human Resources for Health*, 1(1), 10. <https://doi.org/10.1186/1478-4491-1-10>
- Doeringer, P. B., & Piore, M. J. (1971). *Internal labor markets and manpower analysis*. D.C. Heath and Company.
- Harris, J. R., & Todaro, M. P. (1970). Migration, unemployment and development: A two-sector analysis. *The American Economic Review*, 60(1), 126–142.
- Henderson, L. N., & Tulloch, J. (2008). Incentives for retaining and motivating health workers in Pacific and Asian countries. *Human Resources for Health*, 6(1), 1-20.
- Kritz, M. M., Lim, L. L., & Zlotnik, H. (Eds.). (1992). *International migration systems: A global approach*. Clarendon Press.
- Massey, D. S., Goldring, L., & Durand, J. (1994). Continuities in transnational migration: An analysis of Nineteen Mexican Communities. *American Journal of Sociology*, 99(6), 1492–1533.
- Portes, A. (1978). Migration and underdevelopment. *Politics & Society*, 8(1), 1–48.
- Sassen, S. (1988). *The mobility of labor and capital: A study in international investment and labor flow*. Cambridge University Press.
- Stilwell, B., Diallo, K., Zurn, P., Vujcic, M., Adams, O., & Dal Poz, M. (2004). Migration of health-care workers from developing countries: Strategic approaches to its management. *Bulletin of the World health Organization*, 82, 595-600

<日本語文献>

- 金 美辰 2010. E P Aによりインドネシアから来日した介護福祉士候補者の研修と介護福祉士国家資格取得への意識. 大妻女子大学人間関係学部紀要 人間関係研究 12 : 37-44
- 小平達夫, 2021. 「ベトナム人介護技能実習生入国第 1 陣の入国直後のデプスインタビュー報告」. 富山短期大学紀要. 57 巻. p146-157.
- 小平達夫, 2024. 「三層構造モデルによる介護技能実習生のキャリア展望—ベトナム人介護実習生への 3 年間の聞き取り調査」. 日本レセプト学会. 第 6 回レセプト論考. p15-p35
- 佐藤郁哉 (2008) 『質的データ分析法—原理・方法・実践』新曜社
- 田中哲也, 2010. 「グローバル看護師市場におけるサウジアラビア」. 福岡県立大学人間社会学部紀要. 19-1 . p67-84