

岡山大学大学院社会文化科学研究科紀要第37号 (2014.3)

## 在日外国人介護士候補生の異文化適応 —三層構造モデルに基づく縦断的事例の分析—

### Cross Cultural Adjustment of Foreign Care Workers in Japan -Analyzing the Longitudinal Cases Based on A Three-Layered Structural Model-

畠中 香織 HATANAKA, Kaori

田中 共子 TANAKA, Tomoko

研究協力者 光吉 仁哉 MITHUYOSHI, Jinya

#### 1. 序

近年、経済連携協定 (Economic Partnership Agreement: EPA) に基づき、インドネシアとフィリピンから外国人看護師・介護士候補生 (以下、候補生) が、日本の看護・介護分野へ導入されている。日本社会においては少子高齢化が進み、看護・介護分野の人手不足が深刻となる中、この分野へのEPAによる外国人労働者の参入は社会的関心を集めている。異文化滞在者である候補生の異文化適応問題が予測されるが、日本の看護や介護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 (厚生労働省、2012)、候補生や施設の関心は日本語習得 (上野、2012; 小原・岩田、2012) や国家試験対策 (奥田、2011; 平野ら、2010) へ向けられがちである。

多くの候補生は看護経験を持ち、豊かな看護知識を備えている (塚田、2010; 高木、2011; 朝倉ら、2009)。病院や施設は候補生を「職場の活性化」、「国際貢献・交流」、「看護技術の向上」、「人手不足の解消」と考えて受け入れているとされ (平野ら、2010)、候補生の質の高いケア提供と人材確保への期待は高い。しかし、候補生の多くは日本人の利用者や患者との会話に困難を感じたり、日本人スタッフとの会話に摩擦を感じたりしており、ホストの人々と自由に話せていないと思っている (Alam & Wulansari, 2010)。さらに漢字の読み書き、医療用語の理解、就労時間の厳しさ、仕事役割の混乱、高齢患者への対応などに困難を抱えているという。

一方、候補生らを受け入れた病院や介護施設においても、日本人スタッフとの人間関係調整の必要性を感じており、緊急時の判断や習慣の違いに対する不安を覚えていると報告されている (小川ら、2010)。しかし病院や施設は候補生に対して、語学や国家試験のサポートは行うが、精神面や文化面へのサポートは総じて少ない (古川ら、2012; 平野ら、2010)。こうしたサポート体制の偏りを背景に、現状では候補生との間にある文化差や、候補生の異文化適応適過程への理解が不足しがちとなり、現場の混乱をきたしていると考えられる。

候補生は日常生活を送るのみならず、職務を遂行できるだけの高レベルの異文化適応が求められるが、その適応像は未解明である。畠中・田中 (2009) は、候補生がケア現場において職業人としての

職務を遂行するには、心理的適応、文化学習を伴う社会文化的適応、さらに、職業人としての成長を目指す自己実現的適応が必要と考え、異文化適応の三層構造モデルを提案している (Fig1)。このモデルは、留学生の異文化適応の段階的進行を読み解く5層構造モデル (田中・松尾, 1993) と、適応を心理的適応と社会文化的適応 (Searle & Ward, 1990) で二分したものを参考に作成した発展型であり、ケア現場で働く職業人の異文化適応として概念構成している。このモデルでは、下層は衣食住と心身の健康を確保する【心理的適応】、中層は日常生活と職業生活における文化理解やホストとの対人関係構築を含む【社会文化的適応】、上層はホスト社会での職業人としての有意義感、目標達成を得る【自己実現的適応】とされる。この三層間に想定される連環的な関係は、以下の通りである。異文化適応が段階的に進めば、候補生が周囲と良好な対人関係を成立させ、職務遂行に必要な文化知識と適切なソーシャルスキルの習得が可能となる。それは問題の解決や予防をもたらし、精神的ストレスを軽減する。そして候補生の職場環境への適応と職業的成長へとつながり、日本での生活に有意義感や目標を見出すことができるようになる。

候補生が日本生活での社会的困難を乗り越え、職業人としての職務遂行を達成していく異文化適応プロセスと、それら促進要因の実証的な解明を進める研究が求められる。本研究では縦断パラダイムを用いて、介護士候補生らの異文化適応の段階的進行を三層構造モデルに即して整理した事例を素材に、彼らの適応像を概観する。そのうえで、彼らが異文化適応を果たした時に提供しうる、異文化間ケアの創造的可能性について論じる。

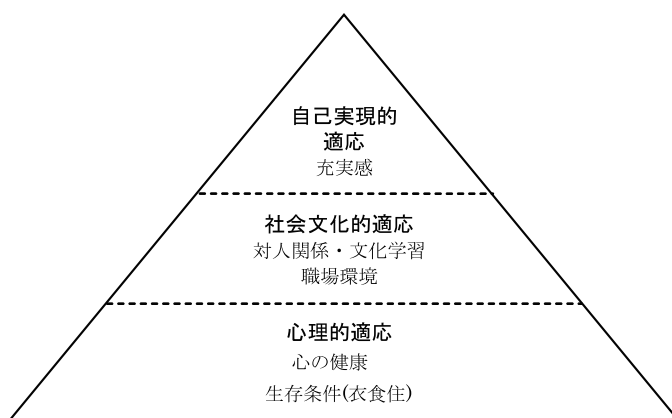


Figure 1 異文化適応プロセスの三層構造モデル (畠中・田中, 2009)

## 2. 方法

### 2.1 調査協力者

日本に滞在しているA国人の男性介護士候補生4名 (A, B, C, D)。年齢は23歳～24歳で、母国の看護師の資格を持つ。BとCは、母国の病院で看護師として働いた経験を持つ。AとDは、看護大学在学中にEPA制度を知り応募に至った。来日後、半年間の日本語研修を経て、就労を開始した。調査開始時には来日後約1年半が経過しており、日本語で日常会話が可能であった。母国での日本語学習

歴はない。彼らは来日後に日本語3級（日常生活会話が可能なレベル）を受験したが、Aは合格し、他の3人は不合格であった。4人は就労施設に隣接した住居に住み、1部屋2人の同居生活を過ごしていた。

## 2.2 調査手続き

20XX年に、来日後1年7ヶ月、1年10ヶ月、1年11ヶ月、2年目（以上を便宜的に、面接初期とする）、2年2ヶ月、2年4ヶ月目（以上、面接中期とする）、2年6ヶ月目（以上、面接後期とする）に、各一度ずつ合計7回、1回につき約1時間～2時間程度の半構造化面接を実施した。面接は、毎回2～3人が一緒にグループ面接の形で行った。日常生活や職場での出来事、変化、対人関係、困難、日本での生活における本人の気持ちを聞き取り、適応状態の変化について経時的に整理した。対話の記録にはICレコーダーを用い、不明な部分は聞き返して確認した。話の概略は、その場でメモを取った。後に文字起こしを参照しながら、メモに詳細を追加して面接記録を作成した。分析の仕方としては、彼らの語りのメモをみながら、【心理的適応】、【社会文化的適応】に該当する語りを時期ごとにまとめていった。語りが似ている場合や、一人の語りに他の者が同意した場合は、グループの意見としてまとめた。語りに個別性が見られる場合は、個人の記号を挙げて区別しながらまとめた。以下の記載では、プライバシーに触れる部分は適宜省略や改変を行ってある。なお本研究への協力に際しては、協力が任意であるということ、得られたデータは匿名性が保たれ研究以外の目的で使用されないことを伝え、それらを了承してもらった上で協力を得た。

## 3. 結果

### 3.1 面接初期の語り（来日1年7ヶ月から2年目）

【心理的適応】 来日直後の6ヶ月間の研修中は日本に来たという満足感と充実感を持ち、学習や文化の習得に積極的であったとしながら、研修場所と比べて現在の職場の居住環境が不便で、気分転換ができずストレスを感じていること、ホームシックに悩んでいることが語られた。

	心理的適応の語り
ストレス	<p>〈1年7ヶ月目〉</p> <p>A：以前よりストレスを多く感じるようになった。そのせいで仕事に、以前よりもやる気がなくなった。寮は、インターネットができない。</p> <p>B：A国には冬がないから、よく風邪をひく。仕事を変えたいと思う。A国に帰りたい。</p> <p>C：研修は、とてもよかった。今は、コンビニが近くにない。電話も不便。</p> <p>D：ストレスを感じて、仕事はあまり頑張れない。以前よりも、ホームシックを感じる事が多くなった。3年後の契約が終わったら、A国に帰るつもり。</p>

【社会文化的適応】 仕事内容や職場のルールへの戸惑いが語られた。職場では自分たちの努力が認められないことを不満とし、職員に不信感を抱いていた。また、職場以外の日本人や地域との交流の少なさが語られた。Aは文化差を受け入れている様子が伺えた。BとCは文化差に困難を感じていると語り、母国人のサポートが重要であると語った。6月、Aは時間の遵守など日本文化の美点を語った。

	社会文化的適応の語り
職場環境	<p>〈1年7ヶ月目〉</p> <p>A：分からないこと（漢字）が出てきたときには、まず辞書ですぐに調べる。次に日本人のスタッフに教えてもらう。それでも分からなければ、英語で教えてもらう。利用者の方言が分からないが、理解したいと思う。日本人によく相談する。</p> <p>B：本当はもっと言いたいことがあるが、言いたいこと全ては言えない。叱られたりしてイメージが悪くなると、今後困る。（職場の）ルールが分からない。方言は分からない。A国では、したことの無い作業もある。こっちで教えてもらったが、今も慣れない。</p> <p>C：お風呂の介助が大変。利用者さんの名前は分かるが、気持ちは難しい。</p> <p>D：生活習慣が違う。仕事の内容で違うことは、日本人から教えてもらっている。</p> <p>〈2年目〉</p> <p>A：日本人は、（私たちを）褒めてくれない。（日本人に対する）イメージは悪い。</p>
対人関係	<p>〈1年7ヶ月目〉</p> <p>A, B, C&amp;D：病院の日本人とは、仲良くする人もいる。他の知り合いはいない。</p> <p>A：日本人と遊びに行く時は、職場から許可がいる。許可はあまりおらない。</p> <p>〈1年11ヶ月目〉</p> <p>A, B, C&amp;D：知り合いぐらいはいるが、友達という人はいない。地域との交流もない。</p>
文化	<p>〈1年7ヶ月目〉</p> <p>A：国が違うので文化が違うのは当然。文化が違うことは面白い。日本人もA国の高齢者も一緒。</p> <p>B&amp;D：差が見えてきて、しんどく感じる。A国人が4人いるから大丈夫。お互いにサポートしあえている。</p> <p>〈1年11ヶ月目〉</p> <p>A：日本の文化について知りたいと思う。</p> <p>B&amp;D：文化を知ろうと思っても、知るための時間がない。</p> <p>〈2年目〉</p> <p>A：A国人は、仕事が難しかったらすぐにあきらめるが、日本人は難しくても頑張っている。A国では遅刻をするのが当たり前だが、日本人は遅刻をしない。</p> <p>B：職場では日本の生活スタイルに合わせているが、普段はA国のやり方でしている。</p>

**【自己実現的適応】** 将来は介護でなく看護の仕事をしたい、介護士の国家試験に合格しても、今の職場にはいたくないという語りがみられる。A以外の3名の、日本語の講義時間は削減されている。そして、Aは仕事への自信を語るようになっていく。

	自己実現的適応の語り
学習と目標	<p>〈1年7ヶ月目〉                      A, B, C&amp;D：毎週特定の曜日に、日本語の勉強を日本人の先生にしてもらっている。                      A：自分でも1日30分から1時間勉強している。</p> <p>〈1年10ヶ月目〉                      A：勉強する機会が週2回に増えた。日本語の勉強はしたいけど、なかなかできない。職場からは、介護の勉強をしてくださいと言われる。                      B, C&amp;D：日本語の勉強時間が減った。理由が説明されていない。</p> <p>〈1年11ヶ月目〉                      A：(介護福祉士の) 国家試験に合格することは一番の目標。(合格しても) 今の病院では働きたくない。日本の介護士としては、あまり働きたいとは思わない。A国でも看護師として働けるかは、分からない。自分で会社をつくらうと思う。                      B&amp;C：母国に帰る。自分の故郷が良い。                      B, C&amp;D：介護の仕事は好きではない。                      C：世話をしてあげることは嬉しい。</p> <p>〈2年目〉                      A：(成長を感じるのは) 自分の仕事でやれることが多くなった。仕事の幅が広がった。</p>

### 3.2 面接中期の語り (来日2年2ヶ月から2年4ヶ月目)

**【心理的適応】** 環境への不満が継続し、Bは心身症状を訴えていた。

	心理的適応の語り
ストレス	<p>〈2年2ヶ月目〉                      B&amp;C：研修中は楽しかった。ここは何もないし、不便。                      B：最近はお腹が痛いとか、頭が痛いとか…ストレスが出ている。</p>

【社会文化的適応】 職場日本人からの指導方法への不満や、日本人からの文化的サポートの少なさが語られた。Aは、日本人の友人と過す時間が増加していた。Bは何でも相談できる日本人の存在を述べたが、心身症状のため数ヶ月後の帰国が許可された。

	社会文化的適応の語り
職場環境	<p>〈2年2ヶ月目〉 A &amp; C：(他の職場の候補生は)月給以外の報酬ももらっている。自分たちはもらえなかった。仕事は同じことをしているのに、不満。</p> <p>〈2年4ヶ月目〉 A &amp; D：A国では、(日本での) 仕事のことを詳しく説明されなかった。看護師の仕事をするのかと思っていた。 B &amp; C：利用者さんがいる前で、間違っていると注意される。それは恥ずかしいのでやめてほしい。</p>
対人関係	<p>〈2年4ヶ月目〉 A：日本人と一緒に過ごすことが増えた。ご飯とかも一緒に食べたりする。 B：なんでも相談できる仲のいい日本人がいる。 C：日本人と遊ぶことはほとんどない。</p>
文化	<p>〈2年4ヶ月目〉 B：研修中は、日本の文化についてよく教えてもらった。茶道、書道や剣道。今は教えてもらうことがなくて忘れてしまった。</p>

【自己実現的適応】 Aは将来の目標や、生活を楽しく過ごしたいといった希望を語っていた。A以外は日本語の講義が打ち切られ、BとDは日本語と介護の勉強を中断していた。Cは日本語検定の勉強をしながらも、介護の国家試験の受験は迷っていた。

	自己実現的適応の語り
目標	<p>〈2年2ヶ月目〉 A：辞めたい気持ちは少しあるが、将来のことを考えたら、もっと頑張りたい。私にとって、今やりたいことを楽しくやるのが大切。</p>
学習と目標	<p>A, B, C &amp; D：Aさんは日本語の勉強があるが、他の3人は日本語の授業がなくなった。</p> <p>〈2年4ヶ月目〉 A：日本に残るかどうかは別にしても、頑張って資格を取りたい。 B &amp; D：勉強はしていない。帰国をする。 C：前は頑張っていたが、最近は頑張っていない。2級の日本語検定は受けようと思う。国家試験は、会社が(受験料を)払ってくれるのなら受ける。</p>

## 3.3 面接後期の語り (来日2年6ヶ月目)

【心理的適応】 AとDは、生活環境の不備を語っていた。

	心理的適応の語り
ストレス	〈2年6ヶ月目〉 A & D：ここの生活は変わらない。後輩には、こんな環境なら来ても仕方がないと言っている。

【社会文化的適応】 AとDは、日本の介護に自己流のケアの導入をしていること、職務遂行上の困難、日本人的な働き方に関する否定的な意見を述べていた。Dは、職場からのサポートの少なさを語っていた。

	社会文化的適応の語り
職場環境	A：(後輩には)日本人のやり方をまねて、真面目にしたらいいとアドバイスしている。仕事のやり方で変えたいと思っていることがあるが、言っても聞いてくれないので、日本人のやり方をやっている。資格を取ったら、自分のやり方で利用者さんに良い方法だと思うことをやっていく。 D：(日本人が傍にいない時)自分が良いと思う考え方、やり方で介助する。ここには、勉強もオフィスからのサポートもない。 A & D：記録を書くことが一番大変。
文化	A & D：同僚から日本の文化について教えてもらったことは、役立った。

【自己実現的適応】 Aは職場環境が悪くとも日本語や日本文化の学習を続け、日本での滞在を無駄にしたいと述べ、母国で日本に関する事業を始める夢を語った。

	自己実現的適応の語り
目標	A：(日本語を生かして)もしA国で看護の仕事ができなかったら、A国で日本に関する事業を始めようと思っている。

## 4. 考察

職場に隣接した住居は、閉鎖的で制約が多いと認識されている。そこで生活する彼らは周囲から寄せられる理解が不十分と感じ、異文化滞在の不満と困難を多く語った。職場環境への適応に関する語り、彼らの異文化適応の語りの多くを占めている。暮らしにくい環境、事前情報の不足、サポートの不十分さ、彼らの抱える異文化性への理解不足を異文化滞在の困難と関連づけて語っていたことから、これらの困難が彼らの適応を抑制する要因となっていた可能性を指摘できる。

三層構造モデルに当てはめて彼らの適応過程を整理してみると、以下のような流れが見えてくる。



初期には候補生全員を対象とした組織的な研修が行われるが、その研修中は新しい生活への喜びを感じ、活力に満ち溢れている様子が語りから伺える。これには初期的な興奮も混在しているようだが、適応の原点となる【心理的適応】の『心の健康』に相当するといえる。しかし隔離状態の研修期間が過ぎて実際の現場に接する【社会文化的適応】の段階では、配属先の生活や職場環境に馴染めず、4人は精神的ストレスを抱え、『心の健康』に負の影響を及ぼした状態といえる。

その後、Aのみは生活環境に不満を抱えながらも職務に対して意欲を保ち、日本人との積極的関わりを心掛ける姿勢で暮らしていく。そして職場環境を受け入れ、対人関係には深化が生じていくさまが語られる。母国式のケアに日本人的な働き方を取り入れるなど仕事に創造的な工夫を加えていることから、職業人としての成長が読み取れる。Aの社会文化的環境への積極的関わりは、【社会文化的適応】を促していったと推測される。前向きな認知と問題性の減少は、【心理的適応】の健康的な『心の健康』の維持に貢献したと思われる。そしてAの職業人としてのやりがいや、日本での生活の有意義感が導き出されていき、【自己実現的適応】における段階的な適応の向上につながっていったという流れが読み取れる。

一方でB、C、Dは、職場環境へうまく馴染めない様子で、対人関係への不満を語り続けている。それは対人的な支援源が制限されているという意味でもあり、文化学習の支障をもたらし、【社会文化的適応】が不完全な状態となっていく負の循環が想定される。その結果、【心理的適応】の『心の健康』に影響を及ぼしていく。Bにおいては、就労初期からの精神的ストレスが持続することで心身症状を呈するに至った。A以外の日本語の講義は途中から減り、その後は無くなってしまったが、それは文化的サポートの欠如をも意味する。そしてB、C、Dにおいては、日本語学習と国家試験合格への意欲が低下していく。彼らの学習意欲の低下は、日本の職場への適応意欲も低め、職業人としての成長を抑制する要因ともなっていった可能性がある。結局、B、C、Dらは日本での職業生活を有意義と感じることができず、【自己実現的適応】への段階的進行が滞ったことが推測される。

こうして適応の三層は、循環的に関連しながら段階的に進行して自己実現にたどり着くケースと、それ以前の段階で滞るケースが見出されたと考えられる。また【心理的適応】の『心の健康』は、衣食住の確保の基に精神的な安定や安寧にある状態と、ストレスが増加し精神的健康の維持が困難な状態との両要素が関わる可能性が考えられるであろう。

今回の事例では、Aのみは日本生活に意義を見出し、積極的に創造的な暮らしに至った。Aには社会文化的環境に自ら溶け込んでいくという、異文化環境への能動的、探索的、創造的な関わり方が見られる。この点で、比較的受け身であった他の3名と異なる面を持っている。こうした異文化接触への態度の違いが、適応の様相を分けていく一因となった可能性を指摘できるだろう。一方で、異文化適応は、課題成就、対人接触能力、心身の健康といった個人的要因 (Brislin et al, 1986) のみならず、環境要因としての周囲の理解や関わりも、その進行に影響することが知られている。B、C、Dにおいては、これらの負の要因が適応を抑制するという関係が強く表れ、心身の不適応症状の顕在化に至っ



たものと解釈される。

適応促進のためには、まず受け入れ側が候補生の持つ異質さを理解することが必要であろう。そして彼らに対する尊重や肯定的な受け入れの姿勢を組み込み、さらに適応の段階的進行の過程を心得て性急な同化を求めずに、適応の進行に応じた援助を提供していくことができたなら、候補生の精神的健康はより向上し、続く段階的な適応の過程をたどりやすくなると期待される。

## 5. まとめ

候補生の文化学習と日本人側の異文化性への理解が共に進んでいくなれば、文化的相違を持っていても、協働する仲間として共感が生まれていくことは可能であろう。その中で、新たな発見や改良をもたらす異文化の付加価値にも気づくかもしれない。つまり双方の人間関係の深化が信頼関係を育み協働の下地となり、そこに双方の文化学習が文化的洞察を促して、異文化接触から新たなケア観が創出されていくことが期待される。それができれば、国際化時代にふさわしい、高度な職務遂行の実践の可能性が高まっていくだろう。異質さとの邂逅から新たな価値を創出し、新しいケア文化を育むことが、「異文化間ケア」の豊かな可能性といえるだろう。

その実現性を高める現実的な示唆としては、まず異文化適応の段階的進行を理解することを前提に、現場では丁寧な支援を付随させた、職場への導入期間を設定することが求められる。そして滞在者に対して、座学的な初期研修だけで後を放置するのではなく、継続的に環境調整を試みることに、特に心理教育的な要素を加えた文化的サポートの提供を続けることが必要だろう。また、日本人に対する異文化間教育も有効であろう。具体的には、受け入れ側の日本人に異文化がもつ価値を認識してもらい、差異を対比的に理解したうえで、異文化性を取り入れる際の心構えに関して、介入実践を組み込んだ教育活動を行うことが考えられる。これらを整えていくことは、すなわち、文化的な付加価値を肯定的に活かしていく「異文化間ケア」の展開へとつながっていくだろう。

<謝辞>本研究は、2010-2011年度三井住友福祉財団の研究助成（代表・畠中香織）を受けました。

ご支援に感謝いたします。

## 【引用文献】

- Alam, B., & Wulansari, S. (2010). Creative Friction: Some Preliminary Considerations on the Socio-Cultural Issues Encountered by Indonesian Nurses in Japan. *Bulletin of Kyusyu University Asian Center*, 5, 183-192.
- 朝倉京子・朝倉隆司・兵藤智佳・平野（小原）裕子（2009）. 日比間の経済連携協定（Economic Partnership Agreement; EPA）による外国人看護師受け入れをめぐる諸問題 東北大学保健学紀要, 18, 67-74.
- Brislin, R., Cushner, K., Cherrie, C., & Yong, M. (1986). *Intercultural interactions: A practical guide*. Beverly Hills, CA: Sage.
- 古川恵美・瀬戸加奈子・松本邦愛・長谷川友紀（2012）. 経済連携協定（EPA）に基づく外国人看護師候補者受け入れ施設の現状と課題 日本医療マネジメント学会雑誌, 12(4), 255-260, 2012.

- 畠中香織・田中共子 (2009). 外国人看護師の日本における異文化適応 (1) - 留学生生活を経て病院に勤務する看護師に関する事例分析的研究 - 日本健康心理学会第22回大会発表論文集, 143.
- 平野裕子・小川玲子・川口貞親・大野俊 (2010). 2 国間経済連携協定に基づくインドネシア人看護師候補者導入に関する研究 看護管理, **20**, 509-515.
- 小原寿美・岩田一成 (2012). EPAにより来日した外国人看護師候補者に対する日本語支援：国家試験対策の現状と課題 山口国文, **35**, 114-124.
- 厚生労働省 (2012). 平成24年度 日・インドネシア経済連携に基づく看護師・介護福祉士候補者の受け入れ [http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/other21/dl/08\\_0001.pdf](http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/other21/dl/08_0001.pdf) 2012年6月1日.
- 奥田尚甲 (2011). 看護師国家試験の日本語分析：第99回, 第100回看護師国試の改正 看護教育, **52**, 1036-1040.
- 小川玲子・平野裕子・川口貞親・大野俊 (2010). 来日第1陣のインドネシア人看護師・介護福祉士候補者を受け入れた全国の病院・介護施設に対する追跡調査 (第1報)：受け入れ現状と課題を中心に 九州大学アジア総合政策センター紀要, **5**, 85-98.
- 高本香織 (2011). 異文化間看護・介護とコミュニケーション：EPAに基づく外国人看護師・介護福祉士候補者の受け入れをめぐる麗澤学院ジャーナル, **19**, 33-34.
- 田中共子・松尾馨 (1993). 異文化欲求不満における反応類型と事例分析:異文化間インターメディアーターの役割と示唆 広島大学留学生センター紀要, **4**, 81-100.
- 塚田典子 (2010). 介護現場の外国人労働者：日本のケア現場はどう変わるのか 明石書店
- Searle, W., & Ward, C. (1990). The Prediction of psychological and sociocultural adjustment during cross-cultural transitions. *International journal of intercultural relations*, **14**, 449-464.
- 上野美香 (2012). EPAによるインドネシア人介護福祉士候補者の受け入れ現場の現状と求められる日本語教育支援：候補者と日本語教師への支援を目指して国際協力研究誌, **18**, 123-136.