

# EPAによるインドネシア人介護福祉士候補者の受入れ現場の現状と 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 —

上野 美香

大学院生

広島大学大学院国際協力研究科

〒739-8529 東広島市鏡山1-5-1

E-mail: pomchan3@hotmail.com

## 1. はじめに

2008年8月にEPA (Economic Partnership Agreement, 経済連携協定) の枠組みでインドネシア人看護師・介護福祉士候補者 (以下、「EPA候補者」) の受入れが始まった。受入れの枠組みに関する議論は収束の気配を見せず、課題は多岐にわたる。とりわけ日本語習得や国家試験をめぐることは、毎年行われる看護師国家試験の度に、候補者の合格率の低さ<sup>(1)</sup>により、受入れ枠組みや国家試験自体の見直し、試験対策や日本語習得支援の在り方等の議論が活発に行われている。

多様な議論を背景に、政府は日本語能力の不足等に伴う現場での問題、看護師候補者の合格率の低迷等を理由に枠組みの改善の必要性を認め<sup>(2)</sup>、2011年度から開始された訪日前日本語研修<sup>(3)</sup>の着実な実施に努めるとする。しかし、留意すべきは現場あつての研修であるという点で、現場の実状にあわせてOJT (On-the-Job Training, 職場内訓練)<sup>(4)</sup>につなげる研修として訪日前及び訪日後日本語研修<sup>(5)</sup>の内容を改善していかなければならない。

現場が抱える問題は、聞き取りや質問紙調査から徐々に明らかにされてきてはいるが、依然として全体像に止まっており、介護現場の具体的な文脈に即した調査や分析は管見の限り見当たらない。そこで筆者は、EPA介護福祉士候補者の受入れ現場に赴いてフィールドワークを行うことで、候補者が抱える日本語や日本語習得に関わる問題について探ることとした。とりわけ、参与観察を通して、量的な質問紙調査では明らかにし難い、現場を担う者の視点から介護現場の文脈に沿った実状を明らかにすることを試みる。参与観察のみでは十分な議論ができない点に鑑みて、インタビューによる生の声を分析の中心に据えることで、受入れ現場の課題をより具体的に浮かび上がらせる。

本稿では、上記のフィールドワークの一部として、EPA介護福祉士候補者と日本語教師の視点から受入れ現場の現状を明らかにし、浮き彫りになった課題に対

して日本語教育からのアプローチが可能な候補者および現場支援の在り方を考察することを目的とする。無論、ひとつの事例からの議論には限界もあるが、本研究により生成される仮説を足掛りに様々な研究を蓄積することで、具体的な課題が集約され、より現実的な日本語教育支援のあり方に関する議論へと繋げ得る。

まず、第2節で日本語教育的視点から先行研究による知見と当該分野の課題を明らかにした上で、第3節で本研究の方法と調査対象について述べる。続く第4節では調査結果として、着任後の第3期インドネシア人介護福祉士候補者 (2010年来日) と日本語教師を中心に現場の実状を明らかにする。その結果、浮き彫りになった課題に対する解決へのアプローチについて第5節で議論し、第6節で本稿における結論を示す。最後に第7節で今後の課題に言及する。

## 2. 先行研究

### 2-1. インドネシアとフィリピン

2011年11月現在、EPA候補者の受入れが開始されているのはインドネシア・フィリピンの2カ国のみで、受入れ開始後の報告や実態調査は全体像を捉えるための質問紙調査が中心である。例えば、外国人看護師・介護福祉士を支援する一般社団法人外国人看護師・介護福祉士支援協議会 (BIMA CONC) は、両国の候補者を対象とした実態調査から、「受入側、候補者側双方において語学理解力が一番の問題点となっている」と指摘する。このような質問紙調査では、各質問項目の回答に占める出身国別の候補者の割合に鑑みて考察や結論を示すものは多くない。しかし、受入れはインドネシアが先行しており、2012年1月に第1期候補者が初の国家試験受験を控えている点やフィリピンには就学コースが設けられているという枠組みの違いは無視できず、両国を分けて丁寧に議論することが肝要である。

この点について、平野他 (2010a, 161) は、両国の看護師候補者に対する社会的属性と来日動機を中心と

した比較調査から「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」と指摘する。加えて、足立他（2010）も同一のアンケート調査から、両国の候補者の間に来日にあたっての心配や不安という項目での差異を認め、就労時に直面する問題が違ってくる可能性に言及している。つまり、同じEPAによる外国人看護師・介護福祉士候補者でも、事前の準備や現場での支援の在り方を探る上での課題は異なる可能性が大きい。

それ故、次に求められるのはインドネシア・フィリピン人候補者それぞれの受入れ現場における問題を、受入れ現場の実態に寄り添う形で議論することであろう。実際の介護現場に赴いて現場を担う人々の生の声を拾い出し、日々の事象を候補者の出身国や背景をも含めて解釈し、課題を見出さなければならない。

## 2-2. 看護と介護

インドネシア・フィリピン両国をあわせた議論もさることながら、多様な議論の中では看護と介護が共に扱われることも少なくない。しかし、平野他（2010b）は第1期候補者受入れ施設対象のアンケート調査から、病院と介護施設の受入れの相違を明らかにし、異なる現状や課題を抱える二つの職種の候補者支援の在り方が一様であることに疑問を呈している。

併せて、業務独占資格<sup>(6)</sup>である看護師に比べると、名称独占資格<sup>(7)</sup>の介護福祉士は国家試験へのインセンティブが低く、介護施設の支援体制は病院ほど体系だっていない傾向がある（奥島，2010）。したがって、国家試験の位置づけの相違に今一度目を向けた上で、訪日前及び訪日後日本語研修のあり方や求められる日本語教育支援等の課題を整理すべきである。前述の平野他（2010b，124）によれば、病院では国家資格を持たない看護師候補者が業務補助しか行えず、葛藤を覚えるのに対して、「現場での就労の観点から言えば、介護福祉士候補者の方が、まだ日本の国家資格を持っていないとも、現場における「戦力」として期待されている可能性が強い」。そうであれば、現場で見られる着任後の候補者の葛藤や日本人職員による期待を明らかにした上で、葛藤を和らげ、期待に応え得る研修へ向けての方策を練るべきであろう。

さらに、一般的に病院が患者の集まりやすい都市部や人口集住地区に立地するのに対し、介護施設は過疎地に立地する場合もあり、介護教育機関や日本語学校に通うことが難しい（平野他，2010b）。また、受入れ現場における研修は日本語教育あるいは看護や介護の専門家が担うケースが多く、専門家による調査や報告に限られている。しかし、介護福祉士候補者のみを対象とした直近の実態調査<sup>(8)</sup>によれば、51.4%が「日本語教師による個別就学」に取り組んでいると回答しているが、「日本語教師の派遣・雇用」として挙げられているのは、日本語教師、元国語教員、元小学校教員、同人内日本語指導員等の多様な人材である。したがっ

て、日本語指導を行う者の背景を抜きにして、受入れ施設における研修に関わる課題を集約することはできない。

以上のような資格の性質や国家試験の位置づけ、日本語指導を行う者等の相違から、「看護」と「介護」を一様に扱うには限界がある。

## 2-3. 業務上の日本語と国家試験対策としての日本語

インドネシアとフィリピン、「看護」と「介護」を問わず、EPAのスキームに関しては、一貫して「日本語の壁の厚さ／高さ」が取り上げられるが、業務上求められる日本語と国家試験合格を目指す日本語の乖離も指摘される（水野，2010）。

「看護」については、嶋（2011，139）がエスノグラフィを用いてEPA候補者を長期的に観察し、「国家試験合格に必要なスキルと実務に必要なスキルを今一度見直し、それぞれに対応した研修の枠組みを再考する必要がある」と述べている。

一方、「介護」については小川（2009，74）が第1期候補者の着任後、介護施設におけるインタビュー調査から、「候補者たちは介護技術にはほぼ問題なく、働く上での唯一の課題は日本語能力だ」という当面の課題を挙げている。国家試験については、表記の見直しや受験回数に関する現場の声を取り上げているだけで、受入れ後数ヶ月の「介護」にとって国家試験合格を目指す日本語がまだ現実味を帯びていない様子が見取れる。また、前述の実態調査では、受入れ施設が研修で重視している習得内容は「日本語でコミュニケーション」（91.4%）が突出し、次いで「介護知識」（68.6%）、「国家試験対策」（65.7%）という結果が示されている。二者択一的ではないにしろ、これらの調査結果から「介護」には、業務上必要となるコミュニケーションのための日本語が最優先だ、という現場の認識が窺える。

加えて、宮崎（2011）は外国人介護ヘルパーのための日本語教室を管理・運営する立場から、訪日前及び訪日後日本語研修・受入れ施設における研修それぞれの関係者が専門領域内での研修に拘りがちになる傾向を指摘し、医療福祉の専門家との協同作業が果たせない限り、十全な日本語教育は遂行できないという共通意識の共有化を訴えている。日本語教育と医療福祉の専門家がお互いのフィールドを知らずして、これを実現することは不可能で、両者の協働への道を共に探っていかなければならない。それにもかかわらず、業務上求められる日本語を訪日前及び訪日後日本語研修でどのように指導し、着任後に何が不足していると評価され、どのような期待が持たれているのかについて、介護現場の声を受けた議論には至っていない。また、受入れ施設における研修が誰にどのように行われ、どのような支援を求めているのかについても、現場の背景を踏まえた具体的な議論は見当たらない。

これまでのところ、北村（2011，52）が受入れ施設の職員と候補者対象の聞き取り調査から報告するよう

に、「受験準備において生じている課題が、看護・介護問わず全施設に共通する課題として広く認識されている一方で、現場での研修上生じる課題については、各施設で解決すべきものとして施設内にとどまっている」。ひとつのケースから断定することはできないが、当事者の視点から受入れ現場を多角的に捉えることで、施設内にとどまっている課題を洗い出すことは可能になる。それにより、様々なケースを踏まえて議論するための第一歩、あるいは受入れ現場が求める現実的な日本語教育支援を見出す糸口にはなり得るのではないだろうか。

#### 2-4. 日本語教育的視点から捉える課題

以上3点から先行研究を概観した結果、従来の先行研究では、候補者の日本語や日本語習得が関わる問題に大きな役割を果たす、候補者本人、日本語教師、日本人介護職員という、現場を担う三者の視点から受入れ現場の状況が十分に明らかにされていない。立地や人的リソースが異なる多様な受入れ現場では、候補者の日本語学習及び日本語習得状況や教師の指導も様々である。したがって、喫緊の課題は、現場を担う三者それぞれの視点から、介護現場の文脈や背景も含めて受入れ現場の現実を浮き彫りにし、その解釈を通して課題解決へのアプローチを探り出すことと認識された。

### 3. 研究および調査方法

#### 3-1. 研究方法

受入れ現場の状況がどのようになっているのかという問いに答え、第1節で述べた目的を達成するためには、質的調査法が適している。本研究においては質的調査法のうち、エスノグラフィック・リサーチの手法を取り入れ、参与観察及びインタビューを実施する。質的調査法の実施にあたってはラポール形成<sup>9)</sup>が重要であるとされるが、筆者はインドネシアにおける業務経験があり、インドネシア語を解するので、ラポール形成に役立つと考え、研究対象をインドネシア人介護福祉士候補者とする。尚、フィールドの特定を避けるため、所在地および関係者について実際の固有名詞は一切使用しない。

#### 3-2. フィールドと調査協力者

本研究のフィールドは西日本にある高齢者施設「桜草」(仮名)である。「桜草」は、最寄りの政令指定都市から約60キロ離れた、人口5万6千人弱のW市内、こまどり町(仮名)に立地する特別養護老人ホームである。こまどり町は、人口約6千人で市の中心部からは3kmほど離れている。設立後10年も経っていない「桜草」は、入居者の個性に合わせた日々の生活を支援するためにユニットケア<sup>10)</sup>を行っている。「桜草」では、継続的な候補者受入れを行っており、法人全体で10名以上のインドネシア人候補者(全員女性)を受け入れている。

そのうち、本研究に関する調査協力者は、第3期候補者5名、日本語教師、施設長、日本人介護職員および施設職員(理美容師、清掃職員等)15名程度、第1期・第2期候補者(以下、「先輩候補者」と呼ぶ)数名だが、本稿では、第3期候補者と日本語教師を中心とした一部を扱う。第3期候補者を主な対象としたのは、法人全体で3度目の受入れとなるため、諸要因の関与が少なく、着任後のつまづきが見えやすいだろうという判断に基づく。また、第3期候補者の就労前日本語研修をこれまでの最多請負機関である財団法人海外技術者研修協会(以下、「AOTS」)が担っており、研修の概要が明らかにされている点も考慮した。尚、入居者は要介護度や病状に差があり、言動の正確な理解や研究の承諾・データの使用意図の説明等、研究に伴う倫理的問題への配慮の徹底が困難であると判断したため、入居者に関する調査は扱わない。

#### 3-3. 調査方法

既に述べたようにここでは、参与観察およびインタビューを行った。

参与観察は、第3期候補者と日本人介護職員及び先輩候補者との業務上のやりとり、日本語教師との授業中のやりとりに注視して行い、フィールドノートに記録した。やりとりとは、言葉や会話、行動だけではなく、ジェスチャーや視線、表情、しぐさをも含む相互作用を意味する。

参与観察中のインフォーマル・インタビューと、フィールドノートに基づく半構造化インタビューは、協力者の許可を得て全てICレコーダーで録音し、録音した音声の逐語録をデータとした。

調査の概要は図1で示され、以下に参与観察の日程およびインタビューの詳細を述べる。

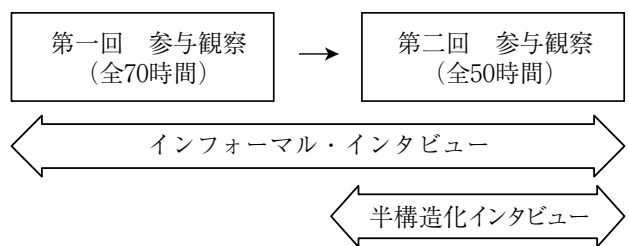


図1：調査の概要

第一回参与観察は、2011年1月28日から2月6日までの全10日間、一日当たり約7時間実施した。第3期候補者5名全員を対象に5つのユニットにて2日ずつ行い、フィールドの全体像の把握に努めた。その後、徐々に観察の視点を絞り込み、介助時の安全確保に高い配慮が求められる利用者があるユニットを避け、候補者の日本人職員との接し方の積極性を基準に対象を絞った。そして、第二回参与観察は、2011年2月14日から2月26日までのうち10日間、一日当たり約5時間実施した。日本語教師、日本人介護職員、先輩候補者から

の日本語力の評価が高い1名と、第一印象は消極的なイメージだったものの熱心な日本語学習姿勢を見せた候補者を対象として2名につき5日ずつ行った。

観察の視点は、フィールドワーク開始当初、第3期候補者の「言葉のつまずき」に置いていたが、着任後わずか2ヶ月程度の候補者の日本語でのコミュニケーションは予想以上に円滑で、つまずきあまり見られなかった。そこで、観察初日に候補者の一人が「混乱しています」とつぶやいたことを重視して「候補者の混乱」へと視点を移した。その後は候補者の混乱がどのような場面で見られ、背景に何があるのかに焦点化して観察を行い、データとなるフィールドノートには文脈ごと記した。

インタビューでは協力者全員に、第3期候補者のつまずきや混乱、混乱を解消するための事前準備、求める日本語教育支援等を語ってもらうよう努めた。3-2で述べた調査協力者それぞれに半構造化インタビューを行い、第3期候補者と先輩候補者・計4時間程度、日本語教師・1.7時間程度、日本人介護職員（研修責任者<sup>(1)</sup>を含む）及び施設長・計2時間程度のデータを得た。半構造化インタビューの対象としない日本人職員と先輩候補者にも、業務中に数分から20分程度のインフォーマル・インタビューを実施した。実施場所は対象者と相談の上、筆者もしくは候補者のアパート、喫茶店、施設のユニットの一角、事務所等とした。

日本語教師の内田先生（仮名）は、60代の女性で元小学校教諭である。2009年1月の第1期候補者着任時から「桜草」にて日本語指導を担当しているが、外国人対象の日本語教師経験はなく、知人を通じて候補者への日本語指導の依頼を受けた。

表1に、候補者のプロフィールを示す。

## 4. 調査結果

### 4-1. フィールドにおける候補者

既に述べたように、「桜草」は個別ケアであるユニットケアを行っており、筆者がボランティアやホームヘルパー2級の実習先として訪れた従来型<sup>(2)</sup>の施設とは雰囲気全く異なっていた。張・黒田（2008）は、大規模な質問紙調査によって、特別養護老人ホームにおけるユニットケア導入と職員の意識との関連について明らかにしており、ユニットケア導入後には仕事や職場への肯定的意識の向上、介護業務内容の改善、入居者および職員同士の関係が良好になる、という傾向が認められている。実際、「桜草」の日本人職員へのインタビューでも仕事や職場への肯定的意識を表す発言が多く、参与観察時には入居者や家族、職員同士の良好な関係も見て取れた。その環境に身を置いて業務に励む第3期候補者も、着任後わずか2ヶ月目にして各ユニットの一員となり、溶け込んでいる様子が見受けられた。

### 4-2. 候補者の混乱

参与観察初日に第3期候補者の一人であるマルチアさんが困ったように笑いながら言った言葉が印象的であった。「混乱しています」、この言葉に導かれて、候補者たちの混乱の原因を探ることに焦点化された観察のデータからは、候補者の混乱が主に介護現場の日本語の特徴に起因していることが明らかになった。

大谷（2004）は、EPA候補者受入れ以前に、外国人にとって予想される困難があるとし、そのうち介護現場における日本語に関わるものについて、専門用語の問題、待遇表現の問題、地域語（いわゆる方言）の問題、聞き取り・発音の問題、認知症の問題、一般知識・情報の問題（例えば、野球や宝塚歌劇団の話等の

表1 候補者のプロフィール

計7名 全員、仮名

協力者	年齢・性別	着任時期*	母国資格**	母国での勤務歴	日本語学習歴***	日本語能力****
マルチア	24・女	2010年12月(3)	有	外科クリニック 1年	無	C/◎
ノファー	25・女	2010年12月(3)	有	小児科 1年	無	B/△
ティナ	23・女	2010年12月(3)	有	産婦人科 1ヶ月	無	C/○
デウィ	23・女	2010年12月(3)	有	無	無	B/△
シュリ	24・女	2010年12月(3)	有	小児科 1年8ヶ月	無	C/○
リニー	25・女	2009年1月(1)	有	無	3ヶ月	—
サシカ	24・女	2010年1月(2)	有	無	3ヶ月	—

\*第（ ）期候補者 \*\*インドネシアでの看護師資格 \*\*\*EPAプログラム参加前の母国での日本語学習歴

\*\*\*\*主な研究対象である第3期候補者についてのみ示す。

AOTSにおける訪日後日本語研修時の能力別クラス：最上位E～最下位Aまで5クラス設けられており、上位2クラスはプログラム参加以前に日本語を既習の者で編成されていた。故に未習者の最上位はCクラスである。/日本人介護職員及び日本語教師による評価と筆者のデータ分析による。

◎：日常では言葉による問題はほとんど見られない

○：時々理解できていない言葉もあるが、自分なりのストラテジーで克服できる

△：時々言葉や表現、指示等が理解できず、日常のコミュニケーションで誤解を生じる場面が見られる

高齢者を活気づける要素), 文化的問題の7つに整理している。調査の結果, 「桜草」の候補者の混乱には, これらの問題の幾つかが顕著に関連していることが指摘できる。

#### 4-2-1. 専門用語の問題

特に第3期候補者の着任後の混乱は, 専門用語の問題が大きな要因となって起きている。まず, 就労前研修でもっと勉強したかったこととして, ほぼ全員が開口一番に「専門用語」を挙げている。シュリさんは「就労前研修で介護についての専門用語を習ったが, とても短かった」と述べた後, 着任後に自身が遭遇し, 混乱した場面について以下のように語った。尚, インタビューの引用に際しては, 発言の真意を確認するための聞き返しや言い換え, 読者の理解を促すために有効だと考える言葉を( )で補足する。

また, (入居者さんの) 痰がいっぱいある時も, (しばらく間を置いて思い出したように) キューイン, 吸引してほしい時はまだ(「吸引」という言葉が)わかりませんが(から), はじめても(初めての時は), えと, これは, どうしようかな, 看護師さんが言うと(言った時), どうしようかな, えと, これ名前が何? 日本語では何, これは?

インドネシア語では理解している状況や専門用語が日本語にできないために, 混乱している様子がよくわかる。これについて, 先輩候補者も同様の発言をしている。入居者の家族や日本人介護職員が日本人と変わらないと言う程に日本語力を伸ばした, 第1期候補者のリニーさんは, 第3期候補者の混乱から自身の経験をこのように振り返る。

たぶんインドネシアだったら, 英語とか(英語で)サクションとか, でも日本語は「吸引」でしょう? だから全然違いますし, それから私も同じこと, 経験しました, すごいその利用者さん痰が多くて, 看護師さんに「サクションお願いします」と言ったら, 「え, 何?」みたいな, 「あの方は痰がすごいから」(と言い直したら, 看護師さんが)「あ, わかった, 吸引」(って言いたいよね)みたいな(笑)

候補者は, 他にも病気の名前や症状, 薬や器具の名称等, 介護業務に関連する専門用語の日本語力不足から困ったり, 混乱したりしている。それ故, 着任前の研修でもっと勉強しておきたかった, 今現在勉強したい, 自主学習で取り組んでいる内容としても「専門用語」「介護の専門の言葉」を挙げる声が多かった。ただし, 候補者が「介護の専門の言葉」と呼ぶ言葉や表現は広範囲にわたり, 介助時の声かけ, 介護記録に記入

する言葉, 日本人看護師からの指示等も含んでいる点に留意しなければならない。例えば, 日本人介護職員と介護記録の記入の仕方について勉強中のティナさんは, 着任前の研修で足りないと思う日本語は何かという問いかけに, 食事の献立や料理に関する言葉に触れてから, 「専門用語」と言って以下のように続けた。

カルテとか記録は(研修で習った内容と)ちょっと違います, (訪日後日本語研修を受けたAOTSの)横浜では勉強は(テキストの会話内容を)まとめるだけ, でもここには(「桜草」では書き方も内容も)違いますから, もっと勉強したかった, でも, まとめるの言葉(介護記録に記入する言葉)はちょっと難しいと思います, あ, 言葉はわかりました(わかります), でも, 書き方はちょっと難しい

このように介護記録や介助時の声かけ, 看護師からの指示等には施設固有の背景や特色が影響を与える。ティナさんは介護記録の記入に際しては, 訪日後研修時にAOTSで使用されたテキスト『専門日本語入門 一 介護編 一』を携帯しており, 「非常に役に立つ」と言っている。しかしながら, ティナさんに介護記録の記入の仕方を指導する日本人介護職員は「どんなことを学んできているのかっていうのが全く分からない状態」だと述べている。書くことが困難だという候補者本人は, それを専門用語の問題だと捉えており, 指導する側は, 着任前の日本語研修の内容について具体的な情報を欲している。

#### 4-2-2. 方言の問題

次いで, 混乱を引き起こす大きな要因となっているのは方言の多用だということが判明した。「日本語研修中に学んだ標準日本語と利用者が話す日本語が違うので候補者たちが戸惑っている様子」(小川, 2009, 74)は, 「桜草」での調査からも裏付けられる。日本語力に自信がなさそうな場面や発言の多かったノファーさんとデウィさんも口を揃えて, 「方言がたくさんあって難しい」と言う。しかし, ノファーさんは方言で困っていると行った後にこう付け加えた。

利用者は(何か)言う時, え, 何ですか, (私は)わかりません, でも(わからないので, 日本人職員に聞くと)職員は何ですか, わかりません, 職員もわかりませんと思います(日本人職員でもわからないんだと思います)(笑)

この場合は, 方言の問題ではなく, 大谷(2004)の言う聞き取り・発音の問題, あるいは入居者の認知症の問題にあたるだろうが, 候補者は初めて聞く言葉の意味がわからずとも, その要因の核を自ら分析するには至らない。それ故, 新たに耳にする言葉を方言とし

て理解してしまいがちだと認める先輩候補者もいる。その第2期候補者シテイさんは、日本人介護職員から日常会話や申し送り時の日本語等に時々問題があると言われている。シテイさんによれば、同じユニットで働く第3期候補者のシュリさんから受ける質問は方言に関するものばかりだと言う。そこで筆者が例を求めると、移乗や排泄介助時によく使う声かけとして「かがんで」を挙げた。筆者が「かがむ」は方言ではないと指摘すると、シテイさんは次のように応じた。

シテイ：あ、たぶん、新しい聞きました、と思  
ってから、え、何これ？、方言かな、  
筆 者：勉強していない言葉は、たぶん方言だ  
と思う？  
シテイ：うんうんうん、あ、方言かな（と思う）

このように候補者が方言の問題だと理解していることの核が必ずしも方言の問題とは言えない事例も見られる。また、今回の調査では観察を共用空間に限ったため、居室や別室で行われる着脱・排泄・入浴等の介助場面は調査対象としていないが、これらの場面では生活に関わる基本語彙と介助の専門用語に方言が交じっていることが考え得る。その結果、言語の問題は一層複雑化し、日本人介護職員と候補者双方から聞かれた「候補者（自分）にとって何がわからないのかわからない」状況を引き起こす可能性がある。受入れ現場が全国にわたるEPA候補者に対して、着任前に方言指導を課題とするのは困難だが、介助場面ごとの詳しい調査に基づいて課題を整理し、手立てを講じることで、候補者の混乱を多少なりとも解消へ導くことは可能であろう。

#### 4-2-3. 待遇表現等の問題

一方、専門用語や方言の問題に比べると、待遇表現、聞き取り・発音、認知症の問題等に関する捉え方は、候補者間で受け取り方にばらつきがあり、「桜草」の第3期候補者の混乱の主要因とまでは言えない。例えば、第3期候補者の中では、日本語教師にも日本人介護職員にも日本語能力が高いと評されるマルチアさんは、待遇表現の問題について、観察開始初期に混乱している様子を見せた。研修で習った敬語を含む声かけを業務でどのように使っているかわからない、と筆者にこぼしたのである。しかし、2週間後のインタビューで彼女ははっきりこう述べている。

今は例えば「召し上がります」とか、あまり使っていないです、今は「ます形」、「ます形」だけ使っています、利用者さんに話す時は、尊敬語を使ったら、利用者さんはよくわかりません、「何を言った？」と言いましたから、私は「ます形」だけ（今は使っています）、時々「普通形」、「普通形」を使って（話す）利用者さんはすぐ

わかっています

マルチアさんが自分なりのストラテジーで敬語使用に関する軽い混乱から抜け出せた様子が見受けられる。介護現場における敬語使用の問題は、外国人のみならず日本人にとっても取り上げられるものである。渡辺（2008）は、介護福祉士を目指す日本人学生と施設職員のコミュニケーション自己評価点数を比較し、両者の特徴と課題を明らかにしている。コミュニケーション・マインドと言語的、準言語的、非言語的テクニック・スキルの四つに項目を分けて作成された自己評価表の分析結果からは、施設職員の自己評価が最も低いのが「敬語（敬意表現）を使えたか」という質問だったことが示されている。しかし、信頼関係によっては、利用者が最も親しみやすく、心地よいと感じる表現が敬語だとは言えない場合や利用者の身体的・精神的症状に合わせた表現が必要だとも述べている。つまり、敬語を使うことが必ずしも良いとは言えない介護現場の現実があり、同様の声は「桜草」の日本人介護職員へのインタビューでも聞かれている。ある職員は、筆者が「候補者のつまずきや混乱」に関して質問すると、方言の問題を挙げた後、以下のように述べた。

敬語でたぶん習ってきてると思うんですよ、標準語の敬語、めっちゃめっちゃ堅いじゃないですか、でも実際敬語でめちゃくちゃ丁寧に話しても、通じない方ってやっぱりいらっしゃるし、生活の場としては不似合い、もちろん敬語、というか、敬う気持ちは大切ですけど、でもやっぱり生活の場となると違ってくるので、  
[中略：家庭生活を意識するユニットケアでの敬語について会話を続けた後で]  
でも、家族じゃない分、他人だから、全くのため口っていうのも違うし、混ざってるんですよ、質問の時は「何何ですか」って言うけど、あいづちになると「そうやな」とかって言うし、やけん（そうだから）それは難しいと思います

このことから、着任直後の候補者にも言葉や表現そのものだけでなく、使用する言語に反映される気持ちの問題が問われていることがわかる。しかし、既に述べたように、これは候補者に限ったことではなく、介護に携わる者全般に求められる。したがって、「敬語」という言語表現の問題であると軽視できるものではなく、上述のような生の声と多様なケースの調査や分析を重ねて、候補者が着任後に求められる日本語に関する問題を整理して課題化する必要がある。これは、訪日前及び訪日後日本語研修を担う者、全国各地で個々別々にEPA候補者の日本語教育に携わる者が現場との連携の下、意識的に取り組むべき重要な優先課題の一つである。

#### 4-2-4. EPA候補者特有の問題

また、「桜草」での調査では大谷（2004）で整理された介護現場における日本語の特徴に当てはまらないEPA候補者特有の混乱要因も見られた。ひとつは想像に難くない国家試験を意識した漢字学習である。候補者は方言の多用に起因する混乱と並んで、着任直後から国家試験を意識した漢字学習に困惑している。これは、調査時期がちょうど国際厚生事業団（以下、「JICWELS」）が定期的に行う試験の結果が出た直後だったせいもあると考え得る。第3期候補者全員がその試験の成績が芳しくなかった点に触れて、漢字学習の必要性を繰り返した。

漢字学習以外にも候補者特有の混乱だと思われる問題はいくつか見受けられた。例えば、インタビュー中に「日本語は難しい」と繰り返し、参与観察中にも日本人職員の指示が理解できていない場面が最も多く見受けられたデウィさんは、日本人職員の早口に戸惑いを感じると言った後で、インドネシア語交じりでこう述べている。

（日本人介護職員の日本語がわからないとき）私、職員さん、（に）すみません、ゆっくり話してください、（と言いますが）でも（職員さんは）忙しいですから難しい、（先輩の）カニアさんがいる時、聞くことができますが、いない時（何をしたらいいか）わかりません、  
kalau shokuin（職員）berbicara saya tidak mengerti, tapi dengan dengan mempraktekan mungkin lebih mengerti, tanpa bicara  
（職員が（早口で）話したら、わからないけど、実践的に（ジェスチャーを交えて）教えてくれたら、もっとわかりやすいと思う、（例え）言葉の説明がなくても）

この発言からは、EPA候補者が言葉の習得が不十分なまま、時間に追われる介護現場で就労を始めざるを得ないために起こる混乱が見て取れる。その他にも業務上の戸惑いは、申し送り時に適切な語彙が出てこない、日本人職員の指示が理解できても自分の言葉で言い換えられない、教え方が人によって違う等の場面で生じていた。このような戸惑いが着任直後の候補者の混乱に拍車をかけており、混乱を解消するためには候補者・日本人介護職員の双方に対する準備と対策の検討が欠かせない。

以上、見てきたように「桜草」においては、着任後の候補者の混乱が専門用語や方言の多用という介護現場における日本語の特徴に強い要因を持ちつつも、EPA候補者特有の国家試験への意識や現場での戸惑いにも起因していることが明らかになった。

#### 4-3. 日本語教師の試行錯誤と限界

候補者が前述のような混乱に見舞われる中、日本語

教師の内田先生（仮名）は施設からの依頼で国家試験対策としての漢字学習を進めている。日本語授業は水、金曜日の週2回、就業時間内に14時から16時までの2時間、たいていは「桜草」の会議室で行われる。既述したように、内田先生は定年を数年後に控えて小学校教諭を退職した女性で、第1期候補者受入れ開始に際して、個人的な人脈によって「桜草」から日本語指導を依頼された。当初、先生にはテレビのニュースや新聞で得た情報しかなかったが、候補者の日本語指導を引き受けた後、制度や候補者への関心を高めた。その関心の高さと情報収集に熱心な様子は、候補者関連の新聞記事を保存し、教材や資料とあわせて丁寧に説明してくれたことからよくわかる。

内田先生は日本語教育の専門家でも介護の専門家でもないが、そのどちらの知識も補おうと努力している。介護の専門知識を補うために、国家試験対策用の『介護用語ハンドブック』を用意して授業に取り組む先生に、第1期候補者のリニーさんは「すごいな、と思って」と尊敬の念を表わす。内田先生の視点から主に明らかになったことは、訪日前及び訪日後日本語研修の内容や候補者の日本語力を含む全般的な情報不足を大きな問題と捉えていることである。加えて、未経験の外国人に対する日本語指導の不安やEPA候補者に対する国家試験対策への力不足を常に感じていることも窺えた。内田先生は情報不足の中で不安と力不足を感じながら、熱意と努力の一方で手探りの日本語指導に限界を感じ、自力での周囲との情報共有や独学での国家試験対策に困難を感じる状況に置かれている。

##### 4-3-1. 「専門用語」を含む国家試験対策

まず、候補者への日本語指導を始めた当初は、施設側からの助言で小学生用のテキストを準備したという。その後、半年程一人で試行錯誤を繰り返してきた後に、JICWELSからのテキストが届いた時のことを以下のように振り返る。

尚、下線は、後述する分析において重要な意味を持つと判断される箇所を用いる。

内田：1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, (月) ともう  
(小学校低学年用のテキストや漢字ドリルを使って) 自分なりの自己流のやり方でやったら, ああ黄色と灰色の(『介護の言葉と漢字ワークブック』という) テキストかな, あれがやってきてね。

筆者：それは夏ごろですか。

内田：夏ごろです, それを見るとね, 私がずっと思ってたのは, 介護に直結していない ような日本人が使う言葉, そういうのをしていたから, それ, その本, テキスト見て, あ, もうこれが仕事に直結するし, 国家試験受けるんだったら, この本(勉強)した方がいい と思ってね。

筆者：うんうん、はい。

内田：もうやり方ガラッと変えて、テキストを順番にしていっただけですよ。

そしたらね、私も知らないような言葉がたくさん出て

筆者：専門用語ですね。

内田：そうそう、そうそう、自分も勉強しながら、すごいゆっくりペースでやったんですよ。

指導開始直後から教材がない中、自分なりに試行錯誤していた内田先生は、JICWELSからの教材配付を喜んだ。しかし、この時、現場の業務に直結する指導内容の重要性を認めながらも、自身にとっては「専門用語」という壁にぶつかった。その後、国家試験対策を念頭に置いた授業を進めるにつれて、先生にとって専門用語の壁は高くなっていく。国家試験対策用に『介護用語ハンドブック』と『介護のための医学知識ハンドブック』を購入して候補者にも持たせ、試行錯誤を続けていた先生が、専門用語を含む国家試験対策に限界を感じる過程が、以下のインタビューから読み取れる。

内田：このままではね、(国家試験に)受からないわと、私思ったんですよ。

[中略]

で、もう専門的な知識がないので、介護技術みたいなのは問題集解いても常識的な範囲でわかるんですけどね。でもなんかね、えーと、医学的なこととか、その法律とか、老人福祉とか精神医学…なんだったっけ、全般のほうね、あれはねスツとわからないから、私も調べながら教えてあげないといけないでしょ、だからハンドブックも買って

筆者：ハンドブックと言うのは、国家試験用の？

内田：(持参した実物を見せながら)これとこれ、これぐらいは最低覚えなきゃいけない(覚えなきゃいけないのだな)、と思っ

てね。それであの子たちにもこれ買ってもらってね、持たせてるんだけど、さあ、どのぐらい、(わかるのかな)読み仮名が付いてるとわかるんだけど、ねえ、その解説を日本語でしてるから、

筆者：そうですね、でも、これ、辞書的な使い方ができていいですよ。

きっと、わからない言葉があったときに

内田：そうなんです、それから図なんかがあるからイメージしやすいでしょう。

これ持たせて、で、もうね理事さんに、私も専門の勉強してないんでやっぱり専門家の方にね、教えてもらえるようにお

願いしたら、(その結果)あのW短期大学のね、先生が来てくれることになって。

このような経緯で「桜草」の第1期候補者の日本語授業は、初め国家試験を1年後に控える時期に介護の専門家の手に委ねられ、国家試験対策授業へと移行した。ここに内田先生が感じた「専門用語」を含む国家試験対策を担うにあたって一人で試行錯誤することへの限界が見て取れる。その背景には、「専門用語」が難しい、自分は介護の専門家ではないという意識に加え、JICWELSの巡回指導時の候補者の試験結果等から先生自身が専門用語の指導や国家試験対策に力不足を感じる出来事の積み重ねがある。

#### 4-3-2. 未経験の日本語教育

内田先生は、W短期大学の先生に授業を引き継いだのを機に、「桜草」での日本語教師の仕事を辞めようと考えて、「基礎から始める着任後の3期生なら」と引き続き、第3期候補者の日本語授業を担うことにする。日本語授業における参与観察とインタビューからさらに明らかになったのは、外国人への日本語指導に対する不安である。元々小学校教諭の先生は、「桜草」からの依頼を引き受ける際に、外国人への日本語指導経験がないことに不安を感じると同時に、新しい事に挑戦する意欲も持っていた。

候補者への指導を開始した後は、近隣の自治体の候補者受入れ情報をもとに、他施設で自身と同様に日本語指導にあたる人との交流を求め続けており、その思いはインタビューの間、終始一貫して聞かれた。以下の会話は「隣県にも候補者を受け入れている施設が数件ある」という情報を内田先生が提示し、筆者が理解を示した後に続いた。

内田：でも、そこも一回行ってね

筆者：あ、行かれたん…

内田：いや、違う違う、思っただけ、あの行ってね、その勉強の様子見せてもらいたいな、と思ったぐらいね、なんかね、無理をしたかったです。

でも、結局行けてない。(少し自分を責めるかのように小さく笑う)

筆者：でも、なかなかね、自分からって難しいと思うので。

内田：うん、そうそう。

一時はねほんとに交流できたらね、いいのになあ、と思って、自己流のやり方でね、一年目はほんとに効果なかったです。

私もね、あんまりね。

筆者：そんなことはないと思うんですけど。

内田：それでね、一月にテスト、あのJICWELSのテストしたら、全然目標に到達できてなくてね。



[中略：JICWELSの実施するテストの時期や内容等の情報が先生まで届かず、指導が難しいという話の後、数秒の沈黙を経て先生は切り出した]

文化が違うから、(と)言うか、日本人の  
ようなやり方じゃなくてね、もっといい  
方法ないかな、と思うんですけどね。

筆者：うーん、なんか、外国人への日本語指導の専門家の人たちが、例えば講習会とかしてくれると、

内田：そうそう、それ、嬉しいですね。(強く同意する感じで)

ま、ね、子ども相手には何年か経験があるけどね。

外国の方で、しかもある程度ね、向こう  
で勉強してきてね、頭がいい、賢い人た  
ちや(だ)と思うし、プライドもあるだ  
ろうし。

この会話からは、内田先生が他施設やそこで候補者に日本語授業を行う人々との交流を求める気持ちと、外国人であり、なおかつ介護という専門職に従事する候補者への日本語指導に携わることへの不安や、より良い指導方法を模索する姿勢がわかる。さらに先生は、不安を少しでも解消すべく、外国人学習者対象の日本語教材『みんなの日本語』や『やさしいほんご』を取り寄せ、独学で日本語教授法を学ぼうとしている。

しかしながら、データからは外国人対象の日本語教育に対して一人で試行錯誤する限界が読み取れる。また、内田先生は教授内容に関して、会話や文法指導の必要性を認め、漢字学習偏重への問題意識を持ちつつも、他教材を取り入れるとJICWELSのテキストが進まないため、テキストの漢字を最優先に指導することになっている。候補者には介護業務や生活において求められる日本語が目の前の現実としてあり、インタビュー中の先生の言葉を借りれば「生きて使える言葉を理解してほしい」、「授業で学んだことを業務に反映させてほしい」という思いを持って、効率良く楽しい教え方を模索している。ここに3年後に受験する国家試験対策を意識した漢字学習と着任後の候補者が直面する現実に対応するための日本語指導の必要性との間で、施設からの依頼とJICWELSの巡回指導時の助言に則って、配付テキストの漢字指導を優先せざるを得ない内田先生のジレンマが存在する。

#### 4-3-3. 情報不足の中での手探り

以上、見てきた「専門用語」を含む国家試験対策の限界や日本語教育に対する試行錯誤の限界は、受入れ開始から3年目を迎えてなお、ほとんど情報共有ができていないEPA問題の本質に起因する。インタビューの中で内田先生は、自力で得られる訪日前及び訪日後日本語研修の内容やJICWELSによる巡回指導の詳細に

関する情報があまりないことに触れている。そして、懸念しているのは5名の日本語力の差が大きく(3-3.表1参照)、現在の日本語授業での指導内容が候補者一人一人にあった内容とは言えない、ということである。日本語研修の情報が行き届いていない状況は、参与観察時の次の場面からもわかる。以下は、参与観察最終日のフィールドノートからの引用である。

休み時間に内田先生は、私(筆者)のそばへ来て「能率の悪いことをしているのかもしれない」、事前研修の内容を把握していないが故に「無駄なことをいっぱいしとる(している)と思う」とおっしゃった。そして、相手(学習者)が日本人ならば、何をどのように習ってきたか大よその検討はつくが、彼女たちに関しては見当もつかないから自己流でやってきた、とインタビューでも聞かれた手探りの試行錯誤について触れた。

[中略：授業再開]

この日の授業の最後の活動として、先生は自作の教材を使用した。小学校教諭の経歴を持つ内田先生の丁寧で大きな文字が印象的な、動詞の辞書形が書かれた模造紙をホワイトボードに貼り、全体で読む練習をした後、候補者一人一人が読むという練習を行った。その模造紙に書かれた動詞がどれも初級前半で習う語彙ばかりだったことに、内田先生の「無駄なことをいっぱいしとると思う」という言葉と心配そうな表情が思い出された。

就労前研修の詳細が見えないままに手探りで、ばらつきがある候補者の能力を推し量りながら授業を行う内田先生が、20日間にわたる参与観察中に2度口にした言葉がある。「研修があったらどこでも行きますよ」という、その発言はフィールドワーク開始直後と最終日に聞かれたが、以下のインタビューはその2度の発言の間に行っている。

筆者：先生、この間おっしゃってましたが、「研修があったらどこでも行く」っていうふうに、

内田：あ、そうそうそう、同じようなねことをされてる方がいたら、一緒にね、「こんな時はどうしてるんですか」とかね。

一人で考えても限界があるじゃないですか。

筆者：そうですね

内田：私みたいに、「ま、いいか」って途中でね、妥協するし、「もういいわ」って諦めるから

ここから明らかになったのは、訪日前研修の詳細にしろ、現行の取り組みにしろ、周囲からの情報が入ってこない環境において、一人で試行錯誤することの限

界である。限界を感じるまでに内田先生は自ら、幾度も問題解決へのアプローチを試みている。例えば、候補者同士のつながりがある、近隣の候補者受入れ施設の日本語教師に会いに行き話を聞いたり、国家試験対策用の『介護のハンドブック』や『みんなの日本語』を購入して独学を試みたりした。しかしながら、最終的には、そのような手探りと試行錯誤に限界を感じて、情報の収集や共有、独学による国家試験対策と日本語教育に大きな困難を抱えている。

以上、述べてきたように受入れから3年目を迎える「桜草」では、第3期候補者は介護現場における日本語の特徴やEPA候補者特有の問題により混乱している。一方で、候補者の日本語教育を担う側は、介護という専門と未経験の日本語教育、圧倒的な情報不足から努力と熱意の果てに限界を感じ始めている。新しい地域での生活と現場での就労にあたって、候補者が日本語そのものに困難を感じる時期から、国家試験対策として配付されたテキストをこなすことに追われているという現実が明らかになり、候補者が求める日本語教育と受入れ現場における日本語指導の間にギャップが浮き上がってきたのである。

## 5. 考察

以上、調査の結果を述べてきたが、だからと言って受入れ現場の現実を批難したり、悲観したりするものではない。既に指摘されているように、候補者への日本語教育が、現場の日本人職員や候補者の窮状を見かねた一定の知識・技術を持つ人々に賄われているケースは多い。そして、現場の職員が未経験の日本語教育を本来の業務と並行して担わなければならない状況が、多大な負担を担当職員に課すのに対し、窮状を見かねた人々による支援は質も量もさまざまである（北村, 2011）。それ故、今求められるのは「桜草」の事例から明らかになった着任後の候補者と日本語教師の間に存在するギャップという現実を受けとめ、課題をまとめることであろう。その上で、他の受入れ現場の現実にも鑑みて、候補者に関わる当事者全員が一丸となって課題解決への方途を議論しなければならない。そこで本研究により浮き彫りになった課題について、以下では解決へのアプローチを探る。

### 5-1. 候補者の混乱の解消へ向けて

「桜草」において着任後数ヶ月目に見られた候補者の混乱を解消するための方策としては、今後以下の3点につき十分に見直す必要があるだろう。

- ① 訪日前及び訪日後日本語研修の内容の再検討
- ② 着任後の日本語授業内でのケア
- ③ 着任後の就労時のケア

「桜草」の第3期候補者は、着任前に十分に学び、準

備しておきたかったこととして、専門用語、病気の名前や症状、薬や器具の名称等を挙げており、研修を担う側が考える専門用語より幅広い教育を求めている。また、JICWELSの報告でも平成22年度巡回訪問での聴き取り<sup>13)</sup>により、受入れ施設からの主な要望として「就労開始時の日本語能力の向上」が挙げられている。就労開始時の日本語能力に専門用語がどの程度含まれるのか断定はできないが、「桜草」では日本人介護職員も介護の即戦力として期待する候補者に対し、着任前により多くの専門用語の定着を求めている。巡回訪問での聴き取り結果は「桜草」と共通する現実が全国各地で起こっている可能性を示唆している。しかしながら、着任前に求められる専門用語の範囲は明確でなく、現場の業務を担う側と日本語教育を担う側のきめ細かい対話から明示することが求められる。この対話なくしては、候補者の日本語能力向上へ向けた一策として始動した訪日前研修のより良い効果も望めない。「予備教育（本稿では「訪日前教育」）が本格化した場合、ますます重要になるのは、学習の一貫性」（布尾, 2011, 26）であり、期間が延長された訪日前及び訪日後日本語研修の内容を現場ありきの視点から見直す必要に迫られている。

また、着任後の日本語授業内でのケアと就労時のケアも欠かせない。ここで言う「ケア」とは候補者の混乱の解消を促すもので、各現場では既に至極当然のこととして実践されている。先行研究でも候補者に話す際にはできる限り標準語で、ゆっくり、確認しながら話すことを心掛けている日本人介護職員について取り上げられているが、「桜草」でもほぼ全員とも言うべき職員が標準語か否かはさておき、わかりやすい話し方や説明をしていた。一方で、候補者の戸惑いの一因となる早口や、混乱の主要因である方言の多用もあり、「桜草」の日本人介護職員も忙しい際には早口や強めの口調になってしまうと認めている。しかし、上述の対話に基づき、訪日前及び訪日後日本語研修でどのような内容をどのように指導しているかの詳細が現場で日本語授業を担う者、OJTを担う者まで伝わっていれば、各々の受入れ現場で候補者に必要な「ケア」の検討につながるのではないだろうか。それにより、受入れ現場における研修で何をどのように補って行けばよいのか、各々の現場で課題解決への糸口を見つけ得る。

本研究により明らかになった「候補者の混乱」が生じているのは、全国各地の受入れ現場の中で「桜草」だけであろうか。国の施策として教材の配布や巡回指導等が行われているが、今一度「桜草」の現実を知見として各々の現場が抱える問題について、受入れ現場の視点から捉え直す段階を迎えている。

### 5-2. 日本語教師の手探りに対する支援を目指して

候補者への日本語支援について施設側の取り組み状況は徐々に明らかにされてきているが、現場で日本語教育を担う側の調査や報告の多くは、日本語教育の専

門知識を持つ者による。しかし、先行研究で触れたように、その正確な割合はわからないが、元国語教員、元小学校教員、同法人内日本語指導員等が日本語教師として日本語指導に携わっているケースが少なくない。「桜草」の日本語教師の熱意や努力に反する限界を学びとして、施設から日本語指導を任されている日本語教師の支援にも目を向けなければならない。そのためには、以下3点が急務であろう。

- ① 介護・日本語教育を問わず現場レベルでの情報共有
- ② 介護現場で外国人への日本語教育を担う者のネットワークづくり
- ③ EPA候補者対象の日本語教育に関する研修

「他施設の取り組み等の情報共有化」については、前述のJICWELSによる巡回訪問時の聴き取りでも受入れ施設からの主な要望として挙げられており、介護・日本語教育を問わず現場レベルでの情報共有が求められている。「桜草」の内田先生もそのことを強く望む発言を繰り返しており、多様な人材が理解しやすく共有できる情報をどの段階で、誰が、どのように発信すべきなのか、課題を明確にしなければならない。EPA候補者受入れ施設は、介護市場を母数とすればわずかに<sup>(4)</sup>で、研修担当者同様に日本語教育を担う者を把握し、情報共有に努めることは可能である。現状の改善には情報共有が必須であり、求めている人がきちんと得られる情報共有のあり方が問われている。

情報共有へ向けてはネットワークづくりが重要で、ネットワークを構築した上で、EPA候補者対象の日本語教育に関する研修や勉強会などが行われるのが望ましい。日本語教育学会のワーキンググループや既に結成されている都市部のネットワークもあるが、「桜草」のような環境で日本語教師が孤立している可能性は大きい。同じ立場の人同士がそれぞれの取り組みや抱えている問題を持ち寄ることで、より現実的な候補者支援へ向けて課題を絞ることが可能になるだろう。

しかしながら、情報共有は施設内のコミュニケーションにも関わる問題で、「桜草」のように日本語教育の非専門家が受入れ現場における日本語指導を担う場合、訪日前及び訪日後日本語研修での使用教材や巡回指導時の試験内容等が把握されにくい。これに関しては、着任後の日本語指導に携わる人々の多様性を考慮した引継ぎや助言の方法及び内容について現場の視点をもって議論する必要がある。

さらに、多くの受入れ施設が候補者を含む外国人支援の基盤が確立されていない地域にあるが、今後EPAの枠組みでの外国人受入れを継続するのであれば、地域の人々を巻き込んだ候補者支援の構図が不可欠であろう。例えば、政府主導で地域を支援して「桜草」の内田先生の熱意と努力に報いる体制作りを行うべきではないだろうか。地域の人材を育成するために国から

専門家が現場へ出向き、単発の面接や聞き取りを行うだけでなく、現場の日本語授業や研修を見て、聞いて、助言する継続した支援の仕組みを早急に確立すべきである。現場における問題を候補者個人や施設固有の問題として閉じ込めることなく全て洗い出し、地域や国に関わる問題として整理する必要がある。その上で初めて、候補者と受入れ施設を支える地域の人を専門家が支援する候補者支援の構図が出来上がる。

## 6. 結論

本研究の対象施設は限定されており、「桜草」の現実が他の受入れ施設に同様に見られるとは限らない。しかしながら、個性にも日本語能力にも差がある「桜草」の5名の第3期候補者が、入居者や職員の特性の異なる各ユニットで共通する問題を抱えるように、他の受入れ現場にも共通する現実が少なからずあるであろう。そうであれば、受入れ開始から3年目を迎えるEPA候補者の支援に関して、今、現場の研修を担う側と訪日前及び訪日後の日本語教育を担う側の対話が求められている。両者によるきめ細かい対話によって、各々の役割を捉え直し、介護現場の実状から課題を明確にする必要がある。そのためにはまず、双方の専門家が多様な受入れ現場の現実を把握しなければならない。都市部や専門家が入っている施設に関する調査や報告は徐々に蓄積されつつあるが、反対に地方や専門家がない現場の声は届き難い。その点にも目を向け、EPA候補者に関わる全員が当事者意識を持って課題解決へ向けて取り組まなければ、多様な介護現場の現実に即した、現実的な支援の在り方を見出すことはできない。何よりも今、両者の協働が求められている。

## 7. 今後の課題

受入れ現場を担う候補者と日本人介護職員、日本語教師三者の抱える問題について、本稿では候補者と日本語教師の視点から現状を明らかにした。筆者が現在構想している研究は、残る日本人介護職員の視点からの分析を加え、三者の視点をもって受入れ現場の現状を多角的に洗い出すことで完成する。その結果、浮き彫りにされる「桜草」の現状における課題を礎として、事例研究の積み重ねを経て議論を深め、日本語教育の専門家が受入れ現場との協働から、求められる日本語教育支援の方途を探ることが今後の課題とされる。

## 謝辞

本研究調査に際して、参与観察をご許可くださった「桜草」の方々とのインタビューにご協力くださった候補者、日本語教師の内田先生に心よりお礼申し上げます。

## 注

- (1) 厚生労働省は、第100回看護師国家試験の合格状況を2011年3月25日付で公開しており、全体の合格率が91.8%であるのに対し、EPA候補者の合格率は4.0%であった。  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000016bot-att/2r98520000016bj.pdf> (参照2011-08-20)
- (2) 内閣府、人の移動に関する検討グループが2011年6月20日付で打ち出した「経済連携協定(EPA)に基づく看護師・介護福祉士候補者の受入れ等についての基本的な方針」による。  
[http://www.ajha.or.jp/admininfo/pdf/2011/110621\\_1.pdf](http://www.ajha.or.jp/admininfo/pdf/2011/110621_1.pdf) (参照2011-08-20)
- (3) 候補者の「日本語力不足」の議論を受けて開始された現地日本語予備教育で、2011年度の実施は独立行政法人国際交流基金が担っている。
- (4) 従業員の職業訓練で、仕事の現場で実務に携わりながら業務に必要な知識・技術を習得させるもの(『広辞苑』第六版)。
- (5) 日本語研修(本稿では「訪日前及び訪日後日本語研修」)は公募入札方式を取っており、2年目以降、応札先が同じとは限らないことから、看護・介護分野における日本語教授に関するノウハウが蓄積されないといった問題を引き起こした(安里, 2010, 203)。
- (6) 業務独占資格とは、その資格を有する者でなければ一定の業務活動に従事することができないもの。  
[www.kantei.go.jp/jp/gyokaku-suishin/11730ronten/57.pdf](http://www.kantei.go.jp/jp/gyokaku-suishin/11730ronten/57.pdf) (参照2012-01-12)
- (7) 名称独占資格とは、その資格を有する者でなければ一定の名称(称号)を用いることができないもの又は単に専門知識・技能を有する旨を公証するもの。  
[www.kantei.go.jp/jp/gyokaku-suishin/11730ronten/57.pdf](http://www.kantei.go.jp/jp/gyokaku-suishin/11730ronten/57.pdf) (参照2012-01-12)  
 日本においては、社会福祉施設の職員やホームヘルプサービスを担う職員は一般的に介護職員と呼ばれており、介護職員には介護福祉士(名称独占)と無資格者が含まれる。  
<http://dspace.lib.kanazawa-u.ac.jp/dspace/bitstream/2297/4664/1/000000326146-TAKAGI-K.pdf> (参照2012-01-12)
- (8) 産学連携による実践型人材育成事業を担う「アジアの玄関口福岡での「海外人材受入れプログラムの開発」委員会」が文部科学省委託事業として行ったアンケート調査。  
 報告書名は「EPAによる介護福祉士候補者受入に関する施設の取り組み実態調査」。  
<http://jinnzaiukeire.kir.jp/assets/files/jittaityousahoukoku-syo.pdf> (参照2011-08-20)
- (9) フィールドで出会う人々との友好的な人間関係(箕浦, 1999, 43)
- (10) 厚生労働省の定義によれば、「居宅に近い居住環境の下で、居宅における生活に近い日常の生活の中でケアを行うこと、すなわち、生活単位と介護単位を一致させたケア」。国は近年、将来の高齢者介護に必要な環境条件として、個別ケア実現に向け、特別養護老人ホームのユニットケアを制度化し、全個室の施設造りが進められている(古川・井上, 2006, 113)。
- (11) 介護福祉士候補者受入れ機関における研修の要件のひとつ

に、研修を統括する研修責任者の配置が求められており、「研修責任者は、原則として、5年以上介護業務に従事した経験があって、介護福祉士の資格を有するものとする。」とされている。

[http://www.jicwels.or.jp/html/hp\\_images/h24\\_ukeire\\_setumei\\_1.pdf](http://www.jicwels.or.jp/html/hp_images/h24_ukeire_setumei_1.pdf) (参照2011-11-03)

- (12) 従来型施設の住環境は、医学モデルが元になっており、生活をしている側からの視点ではなく、看護・介護する側の利便性が優先されてきた(古川・井上, 2006, 112)。

- (13) 「巡回訪問・相談窓口などからの受入れ状況などについて」を指す。

[http://www.jicwels.or.jp/html/hp\\_images/h24\\_ukeire\\_setumei\\_2.pdf](http://www.jicwels.or.jp/html/hp_images/h24_ukeire_setumei_2.pdf) (参照2011-11-10)

- (14) 「平成20年介護サービス施設・事業所調査結果の概況」から、細かい要件を考慮にいれずに言えば、候補者の受入れ施設となり得る介護事業所数は10万を超える。これに対し、候補者受入れ実績はインドネシア・フィリピン合わせて延べ298施設(JICWELS, 平成23年度版『EPAに基づく看護師・介護福祉士受入れパンフレット』)。

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/kaigo/service08/dl/sisetu-jigyousyo.pdf> (参照2011-09-05)

[http://www.jicwels.or.jp/html/h23\\_epa\\_images/h23\\_brochures.pdf](http://www.jicwels.or.jp/html/h23_epa_images/h23_brochures.pdf) (参照2011-09-05)

## 参考文献

- 安里和晃(2010) 外国人介護福祉士の受け入れ — ポストEPAの展望と日本語教育 — 『2010年度日本語教育学会秋季大会予稿集』 203.
- 足立清史他(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』第5号, 163-174.
- 大谷晋也(2004) 外国人介護労働者受け入れの前に — 高齢者介護現場におけるコミュニケーション — 『多文化社会と留学生交流』第8号, 79-87.
- 小川玲子(2009) 経済連携協定によるインドネシア人介護福祉士候補者の受け入れについて — 介護施設における量的質的調査を中心に — 『都市政策研究』第8号, 65-77.
- 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～『神田外語大学国際社会研究紀要』創刊号, 295-342.
- 北村育子(2011) 介護・看護を提供する組織の多様化への対応：EPAによる外国人の受入経験を踏まえて『現代と文化 日本福祉大学研究紀要』第122号, 45-59.
- 嶋ちはる(2011) EPA外国人看護師候補生の国家試験学習プロセスに関する縦断的研究『2011年度日本語教育学会春季大会予稿集』 135-140.
- 張允楨・黒田研二(2008) 特別養護老人ホームにおけるユニットケアの導入と介護業務および介護環境に対する職員の意識との関連『社会福祉学』49(2), 85-96.

- 布尾勝一郎 (2011) 海外からの看護師候補者に対する日本語教育『日本語学』30(2), 18-28.
- 平野裕子他 (2010a) 2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付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』第5号, 153-162.
- 平野裕子他 (2010b) 来日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3報) — 受け入れの実態に関する病院・介護施設間の比較を中心に — 『九州大学アジア総合政策センター紀要』第5号, 113-125.
- 古川佳要子・井上真理 (2006) 生活環境 施設で暮らすことの課題『神戸大学発達科学部研究紀要』第3巻, 第2号, 111-116.
- 水野かほる (2010) ベトナム人看護師・介護福祉士候補者に対する日本語教育の課題『国際関係・比較文化研究』第9巻第1号, 97-110.
- 箕浦康子 (1999) 『フィールドワークの技法と実際 — マイクロ・エスノグラフィー入門 —』ミネルヴァ書房
- 宮崎里司 (2011) 介護現場・関連領域と日本語教育との継続的な関わり『2011年度日本語教育学会秋季大会予稿集』61-65.
- 渡辺敦子 (2008) 介護施設におけるコミュニケーション自己評価の考察 — 学生と施設職員の比較 — 『名古屋柳城短期大学研究紀要』第30号, 179-193.

## Abstract

# **The Practical Issues and Necessary Support in Teaching Japanese Language to Indonesian Care Worker Candidates Under the EPA Scheme in a Japanese Care Facility: Aiming at Support to the Candidates and Japanese Language Teachers**

Mika UENO

Graduate Student

Graduate School for International Development and Cooperation

Hiroshima University

1-5-1 Kagamiyama, Higashi-Hiroshima, 739-8525 Japan

This study is a part of the knowledge acquired through research fieldwork at a nursing care facility in Japan. This paper focuses on the practical issues of Indonesian care workers under the EPA scheme from the view points of the candidates and the Japanese language teacher. The purpose of this research is to clarify the present situation of the actual facility where they accept the candidates, and to try to discuss the ways of feasibly supporting candidates and the care site.

Foreign care worker candidates under the EPA have been accepted since 2008, and they started On-the Job Training in various parts of Japan. However, this scheme has a lot of issues involving language, the system framework, communication in intercultural care, etc. Although it seems to not be concluded in arguments that relate to many fields, one particularly severe situation involves linguistic issues; acquiring Japanese language and the measures to pass the national examination.

One of the findings throughout the fieldwork is the gap between the necessary support for Japanese language learning by candidates and the support given by the Japanese language teacher at the nursing care facility as a step toward the national examination. The analysis in this paper highlights the confusion of candidates who spend a few months at the facility after arriving and the limitation that the Japanese language teacher feels. Based on the views of actual members who are working at the care facility with candidates, this research aims at giving suggestions for practical support to candidates and the care site from the Japanese language teaching site.