

研究論文

介護福祉施設に就労する技能実習生についての一考察 － 接触場面の視点から －

神 山 英 子

**A Consideration about technical intern trainees working in nursing care
and welfare facilities : From the point of view of Contact situations**

KAMIYAMA Hideko

〈要 旨〉

介護の外国人人材が増加し、多くの介護福祉施設で日本人職員と外国人介護人材が日本語でインターアクションをする場面が必須となっている。本稿では技能実習生に焦点を当て、現場でどのようなインターアクションが行われ、どのようなことが言語問題・コミュニケーション問題になっているのか、事前アンケート・インタビュー・自然会話録音・フォローアップインタビューという手順から得たデータから分析する。また、分析を通して、日本人職員が外国人介護人材にどのように日本語教育を含む指導等を行っていくべきかの提案をする。

キーワード：介護、技能実習生、接触場面、自然会話、日本語教育

1. はじめに

2008 年の経済連携協定による外国人介護人材の受入れから始まり、2017 年の技能実習「介護」、在留資格「介護」、2019 年の特定技能 1 号という流れで外国人材の介護現場への参入が進んでおり、外国人介護人材の勤務先となる高齢者介護福祉施設については、コミュニケーション活動が介護活動の中で極めて重要な位置を占めている職場である（立川 2013）。また、（公）日本介護福祉士会は、外国人介護人材受入に関する懇談会（法務省 2014）において、外国人介護福祉士にも日本語でのコミュニケーション能力を求めている。

そこで、外国人介護人材の中でも参入人数が最多である技能実習生¹が、介護福祉施設でどのような日本語を使ってコミュニケーション活動を行っているのか、そして、日本人職員にどのように評価されているのかを接触場面における談話分析の視点から考察し、介護現場における接触場面でのコミュニケーションの実態の一端を明らかにし、今後の日本語教育を含む指導等の提案をする。

2. 先行研究

2. 1 外国人介護人材への日本語教育やコミュニケーションについて

経済連携協定によるインドネシアからの介護福祉士候補者の受入れから、日本語教育に関する研究は、現状や課題に関する研究 (斉藤他 2013, 大関他 2014 等), 研修に関する研究 (登里他 2011, 登里他 2014 等), 専門日本語教育研究及び国家試験や学習支援に関する研究 (立川 2011, 遠藤 2012, 三枝 2012, 中川 2012, 野村 2014 等) 等が見られるが, その中でも, 大関他 (2014) は, 就労現場で行われているインタラクションに視点を持つ重要性を指摘している。

就労現場で行われているインタラクションに関わる項目として, 外国人介護人材のコミュニケーションに関する研究については, 高本 (2011) が EPA に基づく制度的な問題とともにコミュニケーションに関する問題を取り上げ, コミュニケーションについては単なる言葉の問題やミスコミュニケーションとして片づけてしまうのではなく, 文化の違いがコミュニケーションにどのように影響しているか, その可能性を慎重に見極め, 現場の日本人スタッフとケアワーカー両サイドの支援を行っていかなくてはならないだろうと指摘している。また, 立川 (2013) は, 介護現場で展開される談話は一般の談話と異なっており, その特性を十分にふまえた内容が求められると指摘し, 実際の介護現場で行われているディスコースを分析し, 特徴をとらえることが不可欠であると述べている。そして, 武内 (2018) は, 国家試験に合格したが施設を移籍または退職した外国人介護士を対象にインタビューを行い, 構造構成的質的研究法に基づいてその結果を分析し, 今後介護現場には様々な形態による外国人介護人材のさらなる参入が想定され, 多文化・多様性を内包する現場となることから, 対話に向かう態度の育成, そして対話しやすい環境は外国人で介護に携わる者だけでなく受け入れ側の日本人職員にも必要であり, 同じ現場に共生する構成員である一人一人の意識を養う必要があると指摘している。小川 (2018) は介護福祉施設でフィールドワークを行い, 外国人介護人材とともにある現場におけるコミュニケーションをめぐる課題を整理し, 外国人人材, 日本人介護職員双方に対して言語教育が果たせる役割をあらためて検討していく必要があると指摘している。中畠 (2020) は, EPA 介護福祉士候補者にインタビューを行い, 日本語コミュニケーションの問題を追及し, 受け入れ側の支援が問題解決の打開策になると述べている。

上記のように介護の日本語教育やコミュニケーションについての先行研究は, EPA 介護福祉士候補者に対する日本語教育から始まり, 現場のインタラクションの検討が必要と指摘され, ディスコースの特徴を明らかにし, 双方への支援をする必要性があるとされている。そこで, 本研究では, 現場でのコミュニケーションの実態を明らかにするため, 外

国人介護人材と日本人介護職員の会話の分析を行う。

2. 2 接触場面について

介護の現場に外国人が参入するということは、現場は母語話者と非母語話者間でインターアクションが行われる接触場面となる。接触場面は、Neustupný (1985 a) が端を発した用語であるが、特徴として以下の3つが挙げられる。

①第一は訂正（言語管理）であり、不適切さを軽減するために実施される言語活動に注目する。②言語使用の場、ディスコースに注目する。③文法外コミュニケーション能力に注目する。具体的には、社会文化的、コミュニケーション的、言語的な相互行為からなっており、それぞれがどのように関連し合っているかに注目する。

また、接触場面における「言語問題」について、「言語管理理論」では、コミュニケーション体系の1つである「規定規範」からの逸脱からはじまるとし、逸脱の主な要因に「外来性」を挙げ、外国人参加者（非母語話者）の規範と母語話者の規範には違いがあるとし、外国人参加者の規範の特徴に関して、①規範の不完全さ②母語の代替性（中間言語規範）③借用、母語からの干渉④規範の厳格さの4つが挙げられており（Neustupný 1985 b）、実際の問題分析のために「管理プロセスの5段階」として①規範からの逸脱②留意の段階③評価の段階④調整の段階⑤実施の段階という管理プロセスモデルを設定している（高 2016）。

3. 本研究の位置づけ

厚生労働省の「技能実習「介護」における固有要件について」によると、「介護固有要件」に「コミュニケーション能力の確保」として、1年目（入国時）は「N3」程度が望ましい水準で、「N4」程度が要件、2年目は「N3」程度が要件として挙げられている。

また、「実習実施者・実習内容に関する要件」に、「技能実習責任者」の選任、技能実習生5名につき「技能実習指導員」1名の選任が挙げられている。受け入れ前には技能実習計画の認定があり、その計画に基づいて技能実習指導員が技能実習生に日本語を使って介護に関する業務上のことを指導し、日本語教育も行っていくことになる。

そこで、本研究では、現在、外国人介護人材が社会的必要性に迫られて増加していること、介護の現場では接触場面の状態にならざるを得ないことから、「言語管理理論」の枠組みを引用し、日本人職員と外国人介護人材のコミュニケーションの基礎となっているそれぞれの「規範」を分析する。

また、介護現場での「言語問題」の実態については、言語行動における言語問題とコミュニケーション行動における言語問題から分析するが、本研究では、高（2016）にある言語問題と管理が、

(1) 言語行動における言語問題と管理としての文法や母語干渉等

(2) コミュニケーション行動における言語問題と管理としての態度・丁寧さ・断り・勧誘・謝罪・感謝などの発話行為等に分類されていることを参考に、介護現場での接触場面としての自然会話の分析を試みる。

4. 研究方法

2021 年 4 月から 12 月にかけ、複数の介護福祉施設で事前アンケート調査を実施し、その後、事前アンケート調査に基づくオンライン半構造化インタビュー、業務会話録音、オンラインでのフォローアップインタビューを行った。そのうち、研究として有益なデータが得られた 3 か所の介護福祉施設について、以下に記述していく。

調査協力施設は、いずれも介護老人福祉施設（特別養護老人ホーム）で技能実習生を受け入れている。施設 A は初めて外国人を受け入れる施設で、施設 B は技能実習生受け入れ前から日本人配偶者を中心に 7 年ほど外国人職員を受け入れており、施設 C は技能実習生受け入れ前から 5 年ほど日本人配偶者や家族滞在の外国人職員を受け入れている。尚、今回の調査では、対象となる外国人介護人材（技能実習生）について条件を合わせるために、来日歴は 2 年、日本語のレベルの指標となっている日本語能力試験のレベルは N3、そして就業時間内に日本語教育を行っていない施設に、調査を依頼した。

表 1 外国人介護人材（技能実習生）について

施設 A	ベトナム人 2 名（来日 2 年目・日本語レベル N3）
施設 B	ベトナム人 3 名（来日 2 年目・日本語レベル N3）
施設 C	ミャンマー人 2 名（来日 2 年目・日本語レベル N3）

事前アンケートとインタビューの協力者は、普段、技能実習生と接し、指導的な立場にある日本人職員である。

4. 1 事前アンケート調査

技能実習生の仕事上の日本語について、「あまり意思疎通できない」項目が施設 A で 20 %、施設 B で 16.7 %、施設 C で 12.5 % だったため、どのように意思疎通が難しいのか、オンラインでのインタビューを打診し、それぞれの施設で承諾を得たので、実施した。

4. 2 事前アンケート調査に基づくオンライン半構造化インタビュー

表2 アンケートについて

	意思疎通できる	まあまあ意思疎通できる	普通	あまり意思疎通できない	全く意思疎通できない
施設 A 5 名	0%	60%	20 %	20 %	0%
施設 B 6 名	0%	50%	0 %	16.7%	0%
施設 C 8 名	25%	50%	12.5%	12.5%	0%

アンケート修了後、約2週間前後で、「技能実習生に対して、日本語コミュニケーションで望むこと」についてオンライン半構造化インタビューを行った。事前アンケートで「あまり意思疎通できない」と回答があったことを伝え、具体的にどのようなことか調査をし、以下のような回答を得た。

・施設 A（日本人職員 5 名）

- A 1, 日本語の助詞や副詞など意味が変わってしまうので、もう少し理解してほしい。
 A 2, 介護の言葉を理解しておいてほしい。
 A 3, 来日する前にコミュニケーションが取れるくらいの会話ができるように。
 A 4, 専門用語を少し学んでほしい。
 A 5, 日本の丁寧な話し方や敬語や話すときのマナーを知ってほしい。

・施設 B（日本人職員 6 名）

- B 1, 来日する前から日本語を学習して来て欲しい。
 B 2, 学ぶ姿勢を持ってほしい。特に助詞や敬語が難しいです。
 B 3, 日本語力に関してはニュアンス的なところ(言葉の言い方や強さ)。
 B 4, 積極的に話をする・話を聞く姿勢を互いに持つことが必要。
 B 5, 個人差がとても大きく感じる。
 B 6, 日々の記録に関して、必要最低限のことを書けるよう覚えていただきたい。
 B 7, 専門的な会話ができるくらいの語学力が求められる。

・施設 C（日本人職員 8 名）

- C 1, 日常会話は身につけてほしい（2 名）
 C 2, コミュニケーションが取れるようになってほしい。
 C 3, 簡単な日本語はわかっているほしい。（2 名）
 C 4, 仕事に入るまでに会話を理解するぐらいの日本語力を身につけてきてほしい。
 C 5, 利用者には必ず日本語を話してほしい。
 C 6, 芸能やニュースを知っていてほしい。

アンケートを踏まえたオンライン半構造化インタビューでは、日本人職員は、技能実習生に対し、「日常会話を含めた会話力やコミュニケーション」(A3・B3・C1(2名)・C2・C3(2名)・C4)から「日本語の文法」に関すること(A1・B1・B2),「専門用語や記録」に関すること(A2・A4・B6・B7),「マナーや姿勢や考え方」など(A5・B2・B5・C5・C6),全体的に現在の日本語力よりも高い日本語能力を期待していることがわかった。

施設 A・B・C ともに技能実習生は来日前に 1 年間程度初級の日本語や介護の日本語を学び、来日後の訪日後講習として 1 ヶ月間日本語を学んでから配属されていることは共通している。その入職前の日本語教育に関する内容までは把握ができていないが、N3 で来日している技能実習生については、初級レベルは終了していると思われるが、それ以上の日本語力が期待されている。

4. 3 業務会話録音とフォローアップインタビュー

インタビュー終了後、介護福祉施設において勤務しながらの参与観察を試みたが、新型コロナウイルス感染症危機管理に対応する観点から、IC レコーダーによる自然会話録音に切り替えた。介護福祉施設に録音を依頼し、承諾を得た施設 B と施設 C から協力を得ることができた。技能実習生 1 人に IC レコーダーを丸一日胸ポケットに入れるなどして、施設利用者との会話や日本人職員との会話を録音し、個人情報かわからないように名前を空欄にするなどの配慮をした上で、文字化²を行った。尚、録音協力者には「個人が特定されない」「技能実習生が介護現場でどのような会話をしているか知りたい」と説明し、承諾を得ている。

フォローアップインタビューについては、技能実習生と施設利用者の録音を技能実習生本人とその指導員となっている日本人職員に聞いてもらい、インタビューを実施し、会話をしてもらった。

4. 3. 1 技能実習生と施設利用者の会話場面

この節では、技能実習生と施設利用者の会話から、技能実習生が「言語行動の問題」及び「コミュニケーション行動の問題」が生じた際に、どのような留意や評価、調整や実施が行われたか、または行われなかったかについて、定義を参考に技能実習生本人や日本人職員のフォローアップインタビューとその後の会話で明らかになった問題点を考察する。尚、接触場面として有益なデータであっても、事前インタビューや録音データの様子から、技能実習生と日本人職員の関係性に特に問題がない場合のみフォローアップインタビューと会話を実施し、技能実習生には、指導者とともに録音を聞く同意を得ている。また、接触場面は会話の参加者本人に問題点を挙げてもらうべきであるが、本研究では、指導的立場である日本人職員の規範を事後の第三者評価として、会話の振り返りから技能実習生の規範を自己評価として考察することとする。

【技能実習生と施設利用者の会話 1】

番号	話 者	自己評価	事後第三者評価 (日本人職員)
1	実習生 何か飲む？	敬語（事後）	敬語
2	利用者 コーヒー。		
3	実習生 コーヒーか。わかった。	敬語（事後）	敬語
4	利用者 ありがとう。		
5	実習生 そのズボン、いいなあ。	留意なし	文法
6	利用者 いいなあ。		
7	実習生 トイレ行くよ。一緒に行こか。	敬語・文型（事後）	敬語
8	利用者 はい。		

FF 1 敬語が難しい。勉強したのに話すときわからないです。書くとき、書けます。聞くときもわかります。「行きましょう」の方がいいです。

FJ 1 指導はしてるんですけど、敬語はやっぱり難しいですよ。日本人でも難しいですからね。でも、利用者には敬語は使ってほしいです。文章の言い方も気になります。

会話時には気づかないことでも、録音を聞いてみて事後に逸脱に気づく例が見られたが、留意に至らない表現も見られた。また、敬語について、学んでいても現場で話すことができない状況があることがわかった。日本人職員も、敬語が難しいので仕方がないとしつつも、「敬語を使い、正しい文を話す」ことを期待していることがわかった。

【技能実習生と施設利用者の会話 2】

番号	話 者	自己評価	事後第三者評価 (日本人職員)
9	実習生 すいませーん、「名前」さん、疲れただね。	留意なし	文法
10	利用者 何？		
11	実習生 じゃあ、お部屋行こうか。休むよ。	敬語・文型（事後）	敬語
12	利用者 休む？		
13	実習生 うん。足上げて、足にのせてね。お部屋まで連れてきますよね。	留意なし 留意なし	助詞 文法
14	利用者 ……。		
15	実習生 ……。	留意あり	声かけなし

FF2 敬語が難しい。勉強したのに話すときわからないです。書くとき、書けます。聞くときもわかります。「行きましょう」「休みましょう」ですね。

FJ2 やっぱり「疲れただね」って言ってしまってますね。利用者に寄り添う言葉がけは上手ですけど、文法がちょっと違うよね。「疲れたね。」って。あと敬語は使えるように。でも、難しいですね。足に何乗せるの？「足台に足を乗せてください」って言わないから、黙っちゃったんじゃないか、「連れて来ます」がまずかったか。その後何か声かけしないと・・・。

FF3 うん。自分が間違っただけを言ってると思った。でも、わからなかった。今、わかってよかった。正しい日本語話したいです。

番号 15 において、逸脱に留意したものの、調整ができなかった例では、日本人職員から「声かけをする」という具体的なストラテジーの提示があった。また、日本人職員の規範から、助詞や文法に関する指摘もあったが、技能実習生もその提示に応答する場面が見られた。技能実習生の指導員は、介護の技術やコミュニケーションを指導する立場にある。今回の調査で録音を聞いて具体的に指導ができることを、今後実施したいということだった。技能実習生も、文法上「正しい日本語」を話す規範を持っていることが窺えた。

【技能実習生と施設利用者の会話 3】

番号	話者	自己評価	事後第三者評価 (日本人職員)
16	実習生 孫がもらっただねー。	留意なし	文法
17	利用者 何？		
18	実習生 これ、孫、あ、孫さんがもらっただよ？	留意後調整	留意あり
19	利用者 ううん、違うよ。		
20	実習生 違くないよ。孫さん、持ってきたよ。	留意なし	傾聴すべき
21	利用者 孫がくれた・・・。		
22	実習生 ...。	留意	

FF4 私の話、間違えました。利用者様が話を止めました。

FJ3 お孫さんにももらっただね。助詞間違えたね。難しいですね。でも、孫を「お孫さん」ってちゃんと言ってる。

FF5 よかった。

FJ4 でも、利用者様が「違う」と言ったら、寄り添わないと・・・。

FF6 あ、そうか。

この会話では、接触場面で「言語行動の問題」が生じた際に、調整行動がとられるという実態が見られた（番号 18）。その調整行動に関し、日本人職員が肯定的な評価をしている。利用者には敬語を使った方が良いという規範は共通している。また、否定的な評価と

して助詞の誤用による誤解が起こったことが挙げられ、その場合には傾聴すべきというコミュニケーション上の具体的な方法があるという指導があった。

4. 3. 2 技能実習生と日本人職員の会話場面

この節では、接触場面において、技能実習生と日本人職員が「言語行動の問題」及び「コミュニケーション行動の問題」が生じた際に、どのような会話の調整行動をとるのかについて、会話をを行った本人たちが問題として挙げた個所を取り上げ、考察する。

【技能実習生と日本人職員の会話1】

番号	話者		自己評価	他者評価
21	実習生	看護師さんから、肌がひどい人は温度下がった方がいいです。	留意なし	文法
22	職員	何？		調整へ
23	実習生	肌は・・・	調整へ	
24	職員	うん。		
25	実習生	ひどい人は、	調整へ	
26	職員	うん。		
27	実習生	温度下がった方がいいです。	留意なし	文法
28	職員	え？何したほうがいい？		調整へ
29	実習生	温度。	調整へ	
30	職員	温度？温度何？		調整へ
31	実習生	下げた方がいい。	実施	
32	職員	ああ、下げた方がいいよね。		
33	実習生	高いはひどくなる。	留意なし	
34	職員	うん。		調整なし

FF7 多分、文法間違えた。文も長い。何が正しい、わからなくなった。短く言えばわかると思った。

FJ5 「温度下がった」が、気温が下がったと思って、わからなかった。皮膚疾患があるから、シャワーの温度を下げた方が良くとナースから指示があったんだよね。わからなかった。最後の「高いはひどくなる」も、意味はわかるけど、違和感ちょっとあるかなあ。

FF8 正しいは何ですか。

FJ6 「高いとひどくなる」じゃない？

FF9 ああ、わかりました。よかった。

番号22で、聞き返しがあったことにより、逸脱に留意はしたものの、評価ができず、

短く話すストラテジーを使用した例である。その後、番号 31 で実施ができています。また、番号 33 での誤用に関しては日本人職員の規範の逸脱があり、マイナスの評価があった。また、事後に技能実習生が留意しなかった点を日本人職員が自分の規範から逸脱を指摘し、訂正を提示する場面も見られた。

【技能実習生と日本人職員の会話 2】

番号	話者		自己評価	他者評価
35	実習生	これ、しますね。	留意なし	留意あり
36	職員	この前ラップしないでお盆にのせてたんだよね。		
37	実習生	そうですよ。	留意なし	留意あり
38	職員	駄目だよ。なんでラップしないの。		
39	実習生	ははは〈笑い〉	留意あり	留意あり
40	職員	うーん・・・。		

FF 10 わからなかった。このとき、お皿にする、名前、わからなかった。

FJ 7 ラップだよ。このとき、さりげなく教えてたけどなあ。「ごめんなさい」も欲しいなあ。

FF 11 そうですよ。私の国は、恥ずかしいとき笑いますから。

FJ 8 そうなんだ。知らなかった。でも、ラップ、覚えてなかったんだね。

FF 12 今、覚えました。

番号 35 では、技能実習生が「ラップ」がわからず、「これ」と表現していることに対し、日本人職員の留意があり、番号 36 でラップについてのエピソードを話したところ、「そうですよ。」という返答しかなく、番号 38 で仕事上の注意をしている。それに対し、番号 39 で笑っているため、会話が終了している。この場面では、日本人職員のコミュニケーションに関する「間違えたら謝るべき」という文化的な規範があること、また、技能実習生には、「間違えたときに笑う」という文化的な規範もあることがわかった。事後に録音した音声を聞くことで気付いたりお互いを知ることができたと日本人職員から感謝の言葉をいただいた。

4. 4 倫理的配慮

本研究の調査はいずれも、調査協力者に対し、倫理的配慮を行っており、施設名や個人名が特定されないことを説明し、同意を得ている。

5. 考察

事前アンケートやインタビューからわかった日本人職員が今のレベルよりも高いレベルの日本語力を技能実習生に求めていることを踏まえ、自然会話の録音について、接触場面研究の言語管理理論を参考に介護福祉施設での会話を分析した。

自然会話を分析した理由は、先行研究でも指摘されている就労現場で行われているインタラクションに視点を持つ重要性や日本人、外国人両サイドについて考える必要性からである。自然会話からは以下のことが明らかになった。

1) 言語行動について

日本語について正しい助詞・文法を使うという共通の規範はあるが、日本人職員からは否定的な評価が、技能実習生からは留意に至らない状況や逸脱に気付いても行動に移せない状況が見られた。そこには母語干渉や中間言語、規範の厳格さが理由として考えられる。

2) コミュニケーション行動について

敬語など、表面化している行動について、肯定的な評価が見られた。そこには、お互いに敬語に関する共通規範が存在する。また、「間違えたら謝るべき」という文化的な規範と「間違えたときに笑う」という文化的な規範もあることがわかったが、規範のずれを修正するには、お互いの文化背景を具体的に知る必要があるだろう。

3) 実際のインタラクションを身体的に知る必要性

日本人間の高齢者介護福祉施設での談話を日本語教育に使う重要性を指摘した先行研究も真正性があり必要だと思われるが、現場は日本人間もさることながら日本人と外国人のインタラクションも重要である。今、どのような状況なのかをお互いが知り、内在化している言語問題について共同で模索し、より良い方向性を探る一つの方法として、録音した音声を双方で聞くという方法も事後に気付いたりお互いを知る等有効であることがわかった。

また、学んだことが話せない状況については、その原因を今後探る必要があるが、接触場面において取り除ける問題については、まず、「日本語の表現を学んでも現場で話すことができない」等外国人介護人材の言語状況を具体的に知ることが必要になることがわかった。

6. まとめ

本研究は、介護福祉施設で技能実習生と日本人職員がどのようなコミュニケーションを取り、どのような言語問題があるのかをアンケートとインタビュー、自然会話の分析から考察した。日本語母語規範については、大平（2001）が接触場面で生起する問題が全て非

母語話者に原因があるという無意識的な前提を持ってしまう危険性を指摘しているが、今回の調査では考察 1) にあるようにその危険性に当てはまることが多くあった。本研究の調査対象となった介護福祉施設に勤務している日本人職員に非があるということは決していないが、外国人労働者を受け入れている多くの日本人は、無意識的な言語やコミュニケーションに関する規範からやはり無意識的に外国人職員の評価をしているのではないだろうか。技能実習生については、その評価を基に指導が行われている可能性もある。特に介護に携わる職員は相手への尊厳や相手を受け入れるコミュニケーションやノーマライゼーションを学び³現場で実践をしている。そこで、例えば日本語を学んでも話すことは難しい等、外国人の立場になり、介護の理念を外国人受け入れに応用することを 1 つ目の提案としたい。

また、2 つ目の提案として「技能実習生にどのように日本語を教えたらいいかわからない。」と今回の調査時に相談をされたことから録音データを技能実習生と共に聞き、やり取りを行う方法を取ったが、それが今後の日本語教育の方法の参考となったことを挙げたい。日本語教育の専門家以外が日本語を指導しなければならない状況が、技能実習生の場合が多く考えられるが、特に有用であろう。

加えて、永井（2018）は外国人看護師、介護福祉士が習得しなければならない医療・福祉の談話は、現場で日本人スタッフが無意識に使っている談話ストラテジーが必要だとしているが、そこに外国人側の無意識に使う談話ストラテジーを日本人スタッフが理解することも必要である。そこには、時間の経過とともに見られる規範の変容も知る必要がある。

本研究は特別養護老人ホームに限っての調査であったが、今後も有料老人ホームなどより高いコミュニケーション能力が求められる施設においても調査を続けたい。それから、今回扱えなかった非言語コミュニケーションについて調査し、可能であれば一般化を目指したい。また、岡崎（1994）の提唱する共生日本語の概念の一部である日本語の言語内共生化（異言語の話者同士が同一コミュニティの住民として共生していくために、ある言語について共生に適した運用を作り出し、共生言語として形成していく過程）にある相互調整行動の創出（意味・理解・話題）に関わる相互調整行動を理論として、お互いに対等な立場で、共に生きていく具体的な策を探りたい。

〈注〉

- 1 外国人技能実習機構によると、令和 2 年度の合計は 12,068 人（2021 年 12 月 30 日検索）
- 2 文字化の作業については、宇佐美（2020）を参考にした。
- 3 筆者は介護の資格を有している。

参考文献

- 宇佐美まゆみ編 (2020)『日本語の自然会話分析 BTSJ コーパスから見たコミュニケーションの解明』くろしお出版.
- 上野美香(2013)「介護施設におけるインドネシア人候補者の日本語をめぐる諸問題ー日本人介護職員の視点からの分析と課題提起ー」『日本語教育』156号, pp.1-15.
- 遠藤織枝 (2012)「介護現場のことばのわかりにくさー外国人会介護従事者にとってのことばの問題ー」『介護福祉学』19(1), pp.94-100.
- 大関由貴・奥村匡子・神吉宇一(2014)「外国人介護人材に関する日本語教育研究の現状と課題ー経済連携協定による来日者を対象とした研究を中心にー」『国際経営フォーラム』25, pp.239-279.
- 岡崎敏雄 (1994)「コミュニティにおける言語的共生化の一環としての日本語の国際化」『日本語学』13(12), pp.60-73.
- 小川美香 (2018)「介護現場におけるコミュニケーションとは EPA によるインドネシア人候補者受入れ施設からの知見」『リテラサイズ』22, pp.221-17.
- 小川美香 (2020)「外国人介護人材の「コミュニケーション力」再考ー就労現場における共有知識・情報・期待を前提にー」『日本語教育』176, pp.64-78.
- 尾崎明人, ネウストプニー, J. V. (1986)「インターアクションのための日本語教育 J, Jr 日本語教育」59号, pp.117-134.
- 高民定 (2016)『接触場面の言語学ー母語話者・非母語話者から多言語話者へ』ココ出版 pp.19-36.
- 公益社団法人日本介護福祉士会 (2014)「外国人労働者の受け入れと, 介護の技能と技術, 日本語能力・コミュニケーションの重要性」法務省第8回第6次出入国管理政策懇談会資料1 <<https://www.moj.go.jp/isa/content/930003011.pdf>> (2021年12月1日最終アクセス)
- 厚生労働省「外国人介護職員の雇用に関する介護事業者向けガイドブック」 <<https://www.mhlw.go.jp/content/12000000/000496822.pdf>> (2021年12月1日最終アクセス)
- 三枝令子 (2012)「介護福祉士国家試験の日本語ー外国人介護従事者にとってのことばの問題ー」『介護福祉学』19(1), pp.26-33.
- 高本香織 (2011)「異文化間看護・介護とコミュニケーションー 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ー」『麗澤学際ジャーナル』19(1), pp.33-43.
- 武内博子 (2018)「外国人介護福祉士が捉えなうまくなかったコミュニケーションの要因」『日本語研究』38, pp.59-74.
- 立川和美 (2011)「EPA をめぐる国内での日本語教育の現状ーインドネシア人看護師・介護福祉士候補者への教育と国家試験に向けた方策ー」『流通経済大学社会学部論叢』22(1), pp.101-111.
- 立川和美 (2013)「高齢者介護施設の談話に見るコミュニケーションパターンー外国人介護士に対する日本語教育の応用に向けてー」『流通経済大学社会学部論叢』24(1), pp.95-112.
- 東京都福祉保健局 (2011)『社会福祉施設における人材育成マネジメントガイドライン』(<<http://www.metro.tokyo.jp/INET/OSHIRASE/2011/03/DATA/20134401.pdf>>)
- 登里民子・石井容子・今井寿枝・栗原幸則 (2010)「インドネシア人介護福祉士候補者を対象とする日本語研修のコースデザインー医療・看護・介護分野の専門日本語教育と, 関西国際センター

- の教育理念との関係において」『国際交流基金日本語教育紀要』6, pp.41-56.
- 登里民子・山本晃彦・鈴木恵理・森美紀・齊藤智子・松島幸男・青沼国夫・飯澤展明 (2014) 「経済連携協定 (EPA) に基づくインドネシア人・フィリピン人看護師・介護福祉士補者を対象とする日本語予備教育事業の成果と展望」『国際交流基金日本語教育紀要』10, pp.55-69.
- 中川健司 (2012) 「新カリキュラム介護福祉士国家試験受験に向けた漢字学習の効率化に関する一考察」『専門日本語教育研究』14, pp.41-46.
- 中畠 綾子 (2020) 外国人介護福祉士の日本語コミュニケーションの実情と課題 ―就労 1 年目の EPA インドネシア人介護福祉士候補者を事例に― 『東洋大学大学院紀要』56, pp.1-16.
- 永井涼子 (2018) 「外国人看護師・介護福祉士教育に向けた談話分析」『地域ケアリング』Vol.20 No. 2, pp.60-63.
- ネウスプニー J. V. (1981) 「外国人場面の研究と日本語教育」『日本語教育』45 号, 30-40.
- ネウストプニー J. V. (1982) 『外国人とのコミュニケーション』岩波新書
- Neustupný, J. V. (1985 a) "Problems in Australian-Japanese contact situations". In Pride, J. B. (ed.), Cross-cultural encounters: communication and miscommunication, pp.44-84. Melbourne: River Seine.
- Neustupný, J. V. (1985 b) "Language norms in Australian-Japanese contact situations". In Ciyne, G. M. (ed.), Australia, meeting place of languages, pp.161-170. Canberra: Pacific Linguistics.
- ネウスプニー J. V. (1991) 「新しい日本語教育のために」『世界の日本語教育. 日本語教育論集』1, pp.1-14
- ネウスプニー J. V. (1995) 『新しい日本語教育のために』大修館書店
- 野村愛 (2014) 「就労開始 2 年目の EPA 介護福祉士候補者を対象とした学習支援の事例」『専門日本語教育研究』16, pp.79-84.
- 宮崎里司 (2002) 「第二言語習得研究における意味交渉の課題」『早稲田大学日本語教育研究』創刊号 pp.71-89.

本稿は 2020 年度科学研究費助成金 (挑戦的研究 (萌芽) 20 K 20696 研究代表者 神山英子) 「介護現場における異文化コミュニケーションを円滑に進めるための事例集の開発研究」の助成を受けた一部である。また、アンケート・インタビュー、会話データ採集にご協力いただいた施設の方々に深く感謝申し上げます。