

タイトル	介護分野の外国人技能実習生における日本語使用意識の変化とその要因：実習生のインタビュー調査から
著者	守岡, みのり; MORIOKA, Minori
引用	年報新入文学(16): 145(29)-126(48)
発行日	2019-12-25

介護分野の外国人技能実習生における 日本語使用意識の変化とその要因

—実習生のインタビュー調査から—

守岡 みのり

キーワード

技能実習生 介護 日本語使用意識 入国後講習 M-G T A

1. はじめに

2017年に技能実習法が施行され、「介護」職種が新たに加わり2年が経過した。技能実習生（以下、実習生）に占める介護職種の割合は今後増加が見込まれている。筆者は、2019年1月から2月にかけて、札幌市内に在住する介護分野のミャンマー人実習生3名への入国後日本語講習（以下、入国後講習）を担当する機会を得た（守岡・田澤2019）。その後、実習生は入国後講習を修了し、同年3月から9月まで半年間の技能実習を経てきている。その間、実習生と接する機会があり、実習生の会話が入国後講習時に比べ積極的になり、単語レベルではなくより長い文単位での発話が散見され、短期間での飛躍的な日本語コミュニケーション能力の伸びが見られた。その反対に、別の実習生の例では、同時に介護技能実習を開始したにも関わらず、日本語の使用が消極的になって

いた。

実習生は実習先において、特に「日本語使用」という観点から、どのような経験を経てきたのだろうか。また、日本語を使用する場となる技能実習先の介護現場で、職員、利用者と日本語を用いたコミュニケーションを通して、実習生が日本語を使用する意識にどのように影響していったのだろうか。また、実習先の外で形成された人間関係はどのように意識の変容を促しているのだろうか。本稿の目的は、2名の介護分野の実習生へのインタビューをもとに、実習生が実習を開始してから、日本語学習や日本語使用に対し、どのような意識の変化が見られるかの変容プロセスを、修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ (Modified Grounded Theory Approach, 以下 M-GTA) により分析する。そして、実習生へのインタビューから、実習生の視点から見た実習先での人間関係、職場環境、さらに実習施設外で作られた友人関係にも触れながら、変化の要因を探ることを目的とする。そして、今後ますます増えていくであろう、外国人技能実習生に対する日本語支援の在り方、留意点について考察していきたい。

2. 技能実習「介護」に関するこれまでの動向

2-1 外国人技能実習制度「介護」職種

介護施設の利用者、日本人職員との日本語によるコミュニケーションが求められる介護職種には、他の技能実習の職種とは異なる固有要件が設けられている。日本語教育に関わる点に着目すれば、平成 29 (2017) 年 9 月 29 日厚生労働省告示第 320 号により、実習生の日本語能力要件が、そして入国前講習、入国後講習の科目「日本語」を担う講師要件が定められた。実習生の日本語によるコミュニケーション能力が確保されるための項目が考慮されている点は注目

に値する。また、日本語能力は、実習生が技能実習2年目を継続し日本に滞在できるかの可否にも関わる重要な要件でもある¹。日本語能力と実習生の意識との関わりについては後述する。

2-2 介護の日本語教育に関する研究

上述したように、介護職種には日本語に関する固有要件が設けられており、それらに伴う日本語教育の在り方について基準の策定や教授法の構築、報告がなされ始めている。まず、田尻（2017）では、2013年から2017年における各省の外国人労働者受け入れ施策の動向を、日本語教育に焦点を当てて収集し、介護職種で就業する際に必要な日本語能力の検討の不十分さ、一律の日本語能力試験をさまざまな職種に利用すべきではない、など施策上の問題点を訴えている。布尾（2018）では介護の技能実習生の固有要件である日本語能力の決定について、厚生労働省有識者検討会の議事録を分析し動向を報告している。西郡（2019）では、介護分野での日本語教育の教育学習課程の標準化、そして介護福祉分野で必要とされる日本語のコミュニケーション能力を測る日本語テスト開発のため、KCDS²（介護の日本語 Can-do ステートメント）の開発を進めている。また宮崎他（2017, 2018）により、外国人介護従事者³のための外国人介護職日本語運用能力判定基準「ワセダバンドスケール<介護版>」⁴の作成、並びに日本語学習指導法の提案がなされており、西郡（同上）のKCDSにもその理念を参考に、リスト作成が行われている。このように、介護職種の日本語教育は、専門分野「介護」のための試験、基準、理念が現在進行形で整えられている最中である。また、経済連携協定（EPA）の介護福祉候補生を対象とした日本語教育、支援をめぐる課題や聞き取り調査（上野 2013, 秋葉・嶋・橋本 2019）などの問題提起はなされている（大関・奥村・神吉；2014）。しかし介護職種の技能実習生を対象とした日本語教育の報告例や、実習の遂行に重

要である日本語のコミュニケーションに関する研究事例は未だ少なく、今後の報告が待たれるところである。

2-3 介護の技能実習生に対する入国後講習「日本語科目」

平成 29 (2017) 年 9 月 29 日厚生労働省告示第 320 号に基づき、日本語講習の科目は「総合日本語」100 時間、「聴解」20 時間、「読解」13 時間、「文字」27 時間、「発音」7 時間、「会話」27 時間、「作文」6 時間、「介護の日本語」40 時間、計 240 時間が設けられている⁵。特に「介護の日本語」の科目は介護職種の入国後講習特有のものであり、介護の文脈における介護現場で使用される専門用語や声掛け表現の教授が求められる。入国後講習の実践報告については守岡・田澤 (2019) で取り上げられているが、担当した入国後講習では、実習現場で必要な介護専門用語、日本語運用能力の育成に重点が置かれたカリキュラムが作成された。とりわけ「利用者への声掛け」「職員への報告」「業務の申し送り」など、聞く・話す技能を中心としたコミュニケーション能力、学習者の発音矯正を含む音声指導、「食事介助」「着脱」「口腔ケア」などの介護場面に即したロールプレイが中心となった。また、実習生が 2 年次の在留資格「技能実習 2 号」に進むためには日本語能力試験⁶ (以下、JLPT) の N 3、またはそれに準ずる日本語能力資格が必要とされており⁷、入国後講習時 N 4 で入国した実習生には「在留資格のための JLPT 対策」の策も講じられている。

3. 調査内容

3-1 調査対象者について

以下に、技能実習生 3 名の共通データを表 1 に、個別データを表 2 に記す。本研究の調査対象者は実習生 X、Y の 2 名であるが、同期として共に学習し入

国を果たした実習生 Z は実習生 X, Y を語る上では欠かせないため、あえてデータを記すこととした。

表 1 実習生の共通データ

出身国, 母語	ミャンマー, ミャンマー語 (非漢字圏)
入国前日本語学習歴	2016 年 10 月 - 2018 年 5 月 (1 年半) 2018 年 12 月まで待機 (7 か月)
現地学習環境	現地 (ヤンゴン市内) 日本語学校
現地の使用教材	『みんなの日本語 I・II』(スリーエーネットワーク) 『専門日本語入門 場面から学ぶ介護の日本語【本冊】』(凡人社)
入国後講習の期間	2019 年 1 月 21 日 - 2 月 25 日 (2 か月) 月曜日 - 木曜日, 午前 9 時 - 午後 4 時 1 コマ 50 分, 1 日 6 コマ, 20 日間, 計 120 時間
日本入国日	2019 年 1 月 7 日
介護実習開始日	2019 年 3 月 1 日

表 2 実習生別データ (2019 年 2 月時点)

	実習生 X	実習生 Y	実習生 Z
年齢	29 歳	23 歳	26 歳
性別	女性	女性	女性
最終学歴	大学卒業	大学卒業	大学卒業
入国時の日本語能力	JLPT N4	JLPT N4	JLPT N3
半年後の日本語能力	JLPT N3	JLPT N3	JLPT N3
得意分野	文法	聴解	文法
苦手分野	聴解, 会話	文法, 読解	なし
来日の目的	経済的目的	帰国後就職の有利性	資格取得
授業中の日本語使用	消極的	消極的	積極的
休憩中の日本語使用	消極的	積極的	積極的

入国後講習では3名の実習生を対象に日本語の授業を行い、授業中のみならず、講習の合間、昼食休憩中に実習生と団欒の時間を設け、信頼関係を築いていった。そのうちに、少しずつお互いのことを話すようになり、来日目的について実習生の本音を聞く機会が生まれた。その本音は、実習生の日頃の日本語使用に対する意識への因果関係を感じさせるものであった。

入国後講習の一環として、受入企業の要望により、「日本でしたいこと、3年後の私」とのテーマで、実習生に日本語のスピーチ作成が課された。まず実習生Zは3人のうち最も日本語の使用に積極的であった。実習生Zへの聞き取りによれば、ミャンマー在住時には衛生管理に関する仕事に就いていたとのことで、日本の介護の方法や技術の習得に強い関心があると述べていた。また、固有要件で定められたN3を取得済みである実習生Zには、3年から5年の技能実習期間の見通しが既にあり、その間に介護現場で日本語を使用しながら日本語学習を進め、より高い日本語能力試験の合格、介護福祉士の国家資格を取得したいとの目標を明確に掲げていた。

しかし実習生X、Yは理由が異なる。実習生Xのスピーチ作成が進まず、理由を尋ねると、実はそもそも日本に来る理由が全くなく、したいこともないと吐露した。さらに、当初日本の応募を見た際に友人から面接に誘われるも、友人は面接に落ち、自分だけが選考に残ってしまった。選考結果を家族に伝えると、家族・親戚は日本行きを強く後押しし応援したという。また、自分の将来は母親が決めるため、母親が日本行きを強く勧めた以上断ることは出来ない、3年後の自分がどうなるかも考えられないと続けた。そして、自分の意思で日本に来たのではない、日本で学びたいものもないと述べ、戸惑いの感情を露わにした。一方実習生Yは、お金持ちになりたい、日本で楽しく遊びたい、帰国した後は日本で稼いだ資金で自分の飲食店を持ちたいと、介護の技能実習の建前上の目的とは異なる本音を述べていた。また、日本での技能実習の経験は、

帰国後、より待遇の良い仕事の就職に役立つために応募したとも述べた。

もちろん、実習生は3者とも、受入企業の期待する「介護の技能実習生として、介護現場で日本の介護技術を学ぶ」「帰国後、学んだ技術を国に役立てる」という意図は理解している。しかし、実習生X、Yの来日のきっかけ、本音を聞いた際に、日本語講習での実習生Xの消極的な態度、なるべく日本語を使おうとしない姿勢は、これらが根底にあると思われた。また、実習生Yも、決して日本語のコミュニケーションを取らない訳ではないが、日本語の学習に対する意識はやや弱い様子が見受けられた。

さらに実習生X、Yには、2019年1月の入国時点では、固有要件で定められたN3をなるべく早く取得しなければ、技能実習1年目が終了した時点で帰国しなければならないという条件もあり、日本語学習にはより意欲をもって取り組まねば間に合わない状態であった⁸。介護現場での日本語の使用やN3取得、日本人との交友関係を築いていくという点でも、講師の間では不安を覚えるような状態であった。

3-2 調査方法

本研究では、被験者に対し半構造化インタビューを実施した。インタビュー項目は、実習生の環境や人間関係、それに伴う日本語使用実態を聞き出せるよう、以下の質問を設定した。

①施設で日本語をどれくらい使うか、②だれと日本語を使うか、③利用者とのような話をするか、④日本人職員とのような話をするか、⑤施設ではどのような日本語を使うか、⑥施設ではどのような日本語を聞くか、⑦日本語を真似する対象はいるか、⑧日本語の使用目的、⑨日本語を使う日本人の友人はできたか、⑩日本語を使ったときの周囲の反応はどうか、⑪日本語の学習意欲、⑫日本語の使用意欲、である。

インタビュー時間は2時間、実習生X、Yと筆者の3人で同時に行った。2人同時に行った理由として、N3に合格したばかりという実習生の日本語能力を考慮し、体験を共有している2人が互いを補う形で話を進めやすいと考えたためである。そして、介護現場でのイメージやエピソード、語句を実習生が思い出しやすいよう、入国後講習で使用したテキストを持参し、共に見ながらインタビューを進めた。インタビュー協力の同意を得たうえで、ICレコーダーに録音し、逐語レベルで文字化した。M-GTAの分析は木下(2003)の手法に従い、コーディングを行った。データ解釈を行い概念を作り、分析ワークシートを作成した。その後、概念を包括するカテゴリーを生成し、ストーリーラインを作成、そのプロセスを結果図に示した。

インタビューデータの分析に用いたM-GTAとは、アメリカの社会学者バーニー・グレーザーとアンセルム・ストラウスにより考案された研究アプローチである「グラウンデッド・セオリー・アプローチ (Grounded Theory Approach, 以下GTA)」が基となっており、社会学者である木下(1999)により、データ分析の手法、研究方法論をより明確に体系化されたのがM-GTAである。木下によれば、GTAは質的データを用いた研究で生成された理論であり、その特性として、「人間と人間の直接的なやりとり、すなわち社会的相互作用に関係し、人間行動の説明と予測に有効であって、同時に、研究者によってその意義が明確に確認されている研究テーマによって限定された範囲内における説明力にすぐれた理論である(木下2003;p.27)」と述べる。さらに、「人間の行動の変化と多様性を一定程度説明でき、さらにはその知識に基づいてこれからの社会的相互作用に方向性をもてる(同上;p.28)」とし、「類似した社会状況における主要な変化を関連づけて理解できる理論の生成を重視する立場(同上;p.28)」であると述べる。このような特性を持つGTAが基となるM-GTAは、社会学や看護学に留まらず、臨床心理学、経営学、日本語教育を含めた教育学

など、応用分野は多岐に渡っている（武内 2017, 根本 2011）。本稿の目的として、入国後講習時点では日本語に対する意識が比較的薄弱であった2名の実習生が、実習開始後に日本語を使うこと、学ぶことへの意識の変化を見せ、それらが実習先でのどのような人間関係、職場環境、実習施設外の友人関係が関連しているのかについて要因を探ることを目的としており、意識の変化の過程を質的に分析していく M-GTA の手法が妥当であると考えた。

4. 分析結果

実習生 X, Y は実習開始から 6 か月を経て対照的な変化を見せていた。端的に言えば、実習生 X は日本語の使用に対する消極性が増しており、日本語の理解力は上がっていたが話す力が落ち、日本語を使おうとする意欲が落ちている傾向が見られた。一方で、実習生 Y は日本語への積極性が増し、日本語を使ったコミュニケーション能力が上達していた。以下、個別に分析結果を述べていく。

4-1 実習生 X

概念は 27 生成され、6 のカテゴリーに集約された。カテゴリーは《消極的な日本語使用》《自信の喪失》《より消極的》《省エネ化》《話せないジレンマ》《意識の兆し》である。

以下の図 1 で見てきたカテゴリー、概念の関係性を検討しながら、ストーリーラインを作成した。《》はカテゴリー、【】は概念を示している。実習生 X は、入国後講習での《消極的な日本語使用》から、《自信の喪失》を味わい、より《消極的》になり《省エネ化》が進んでいる。しかし《話せないジレンマ》から《意識の兆し》へ変化していく。まず、入国後講習時点で、日本には【家族に応援されて仕方なく来た】【母親の言う通りにしなければならない】という意識か

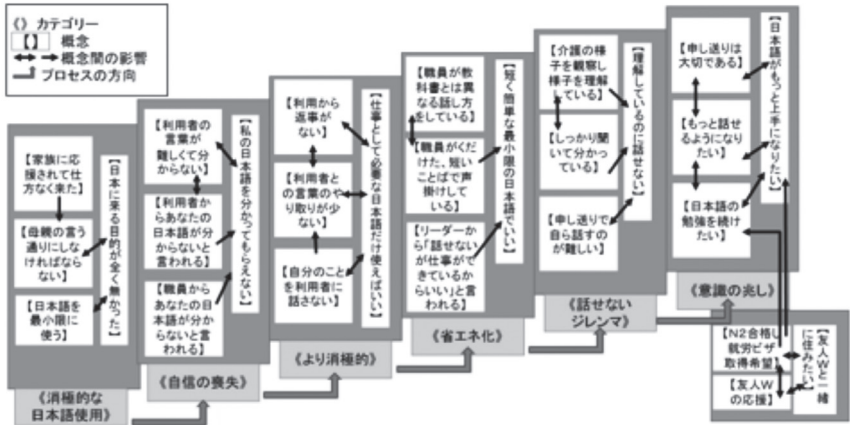


図1 技能実習生Xの日本語使用意識の変化過程の結果図

ら、【日本に来る目的が全く無かった】と本音を述べていた。そのため講習の間のカリキュラム中は言われたことはその通りにこなすも、【日本語を最小限に使う】姿勢が見受けられた。

その後、介護施設で実習が始まると、利用者、職員から【利用者からあなたの日本語が分からないと言われる】だけでなく【職員からあなたの日本語が分からないと言われる】ことで、【私の日本語を分かってもらえない】と《自信の喪失》に陥る。さらに利用者の日本語を聞いても【利用者の言葉が難しくて分からない】と受け取る。

さらに、利用者との関係を築いていこうにも、認知症により【利用者から返事が無い】こと、【利用者との言葉のやり取りが少ない】と述べる。そのような状況で新しい言葉に接しても、【利用者の言葉が難しくて分からない】と感じ、腰が引けてしまう。また【自分のことを利用者に話さない】で【仕事として必要な日本語だけ使えばいい】と考えるようになる。職員とも、何でも話せるような人間関係は築けておらず、【仕事だから仲が良い人はできていない】と認識

している。そのため、【仕事では介護のことだけ話す】ようにして、【自分のことは言わない】ようになり、【日本語を使うのは仕事でだけ】と、日本語の使用自体も限定的である。ますます日本語を発する機会も減り、日本語使用の意識も低迷していく。

さらに、職員の話し方を目の当たりにし、【教科書と話し方が違う】と気づく。『どこに行きますか』ではなく『どこ行くの』のように、丁寧で長い言葉ではなく、くだけた短い言葉で接している様子に気づいてからは、【短く簡単な最低限の日本語でいい】と思うようになる。そして更に〈声掛けの省エネ化〉が進む。介護指導を担当するリーダーは、優しい存在で、何かと仕事を助けてくれるようだが、【リーダーから「話せないが仕事ができているからいい」と言われる】ため、話せなくても仕事が進んでいるから大丈夫だと認識し、ますます日本語使用の消極性に拍車がかかる。一方、聴解力は伸びており、【介護の様子を観察し様子を理解している】【しっかり聞いて分かっている】と、状況を理解していることや日本語が分かるようになってきたことを自覚している。しかしそのために、【理解しているのに話せない】というジレンマも生まれ、【申し送りで自ら話すのが難しい】と繰り返し述べる。そのため【申し送りは大切である】【もっと話せるようになりたい】と感じ、【日本語がもっと上手になりたい】【日本語の勉強を続けたい】と《意識の兆し》を垣間見せる。

介護施設での同僚や利用者との人間関係とは別に、【友人Wの応援】が日本語学習意欲を上げてもいる。友人Wはミャンマー人として別の技能実習の職種で数年前に来日しており、自力でN2合格を果たしており、実習生Xへの良い刺激になっている。友人Wの応援を受けて実習生Xも、【N2合格し就労ビザ取得希望】と述べており、【友人Wと一緒に住みたい】と思うようになる。入国後講習時代を振り返り【日本に来る目的は全然なかった】が今は【日本語が上手になりたい】と自分の目標を持つことができたことで、日本語への意識にも変化

の兆しが表れつつあるようである。

4-2 実習生 Y

概念は 27 生成され、4 のカテゴリーに集約された。カテゴリーは《消極的な日本語使用》《日本語を使うことの楽しさ》《日本語への自信》《日本語使用の積極性の増加》である。結果図を以下の図 2 に示す。

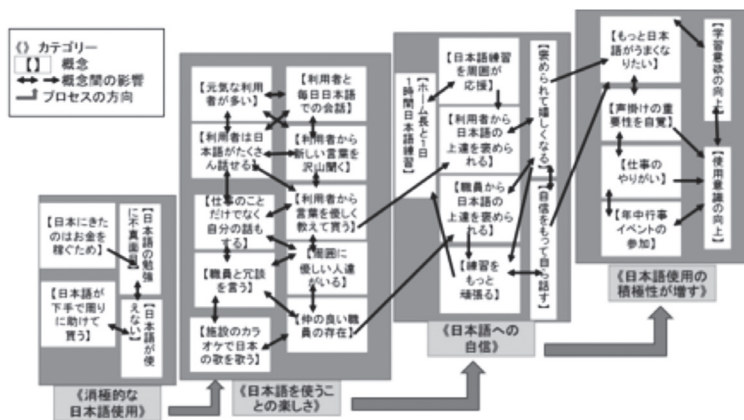


図 2 技能実習生 Y の日本語使用意識の変化過程の結果図

実習生 Y は、入国後講習の《消極的な日本語使用》から《日本語を使うことの楽しさ》が芽生え、《日本語への自信》を持ち、《積極性が増す》結果となった。

まず、実習生 Y は入国後講習を受講した 3 名のうち最も日本語能力が低い実習生であった。【日本語が下手で周りに助けて貰う】ことが多々あったことを自覚しており、【日本語が使えない】こと、当時の実習生のレベルでは講習の内容が難しかったために、度々眠そうにしていたことなど、【日本語の勉強に不真面目】であったことを振り返っている。来日の理由も【日本にきたのはお金を稼ぐため】と率直な思いを述べていた。

しかし、介護施設での実習が開始されると、まず【元気な利用者が多い】こと、【利用者は日本語がたくさん話せる】ため、自然と【利用者と毎日日本語での会話】を重ねていったと述べている。そして日々【利用者から新しい言葉を沢山聞く】機会に恵まれる。利用者からの聞きなれない言葉を「難しい」と否定的に捉えず「新しい」言葉と肯定的に受け止めている。それは【利用者から言葉を優しく教えて貰う】という認識にも表れている。職員との関係も、【仲の良い職員の存在】を様々なエピソードから語り、【職員と冗談を言う】【周囲に優しい人達がいる】とみている。時に【施設のカラオケで日本の歌を歌う】と、利用者、職員に喜ばれるとも述べる。【仕事のことだけでなく自分の話もする】と、ビジネスライクに捉えずに、時には自己表現のために、日本語でのコミュニケーションを楽しむ意識が窺えた。さらに、職員で最も信頼のおけるホーム長とは【ホーム長と1日1時間日本語練習】を行う機会を設けられたと述べる。声かけなど主に聞く・話すのコミュニケーション能力を高めるための練習とのことである。【日本語練習を周囲が応援】し、集中して臨むため日本語が上達していったようである。すると【利用者から日本語の上達を褒められる】【職員から日本語の上達を褒められる】ことで、【褒められて嬉しくなる】ために、【自信をもって自ら話す】ようになり、【練習をもっと頑張る】というように、《日本語への自信》を持つ、良い循環が作られていた。

周囲からの褒め、自信の形成から、【もっと日本語がうまくなりたい】と【学習意欲の向上】および【使用意識の向上】につながる大きな意識の変化を見せる。特訓で培ったコミュニケーション能力は実践でも生き、【声掛けの重要性を自覚】し、【仕事のやりがい】に結びつき、ますます日本語を使用していく意識が高まっていく。施設での【年中行事・イベントへの参加】においても積極的に催し物に参加し、ますます打ち解け、日本語でのコミュニケーションを活発に行うとのことである。

5. 考察とまとめ

本稿では、実習生が実習先において特に「日本語使用」という観点から、主に利用者、職員とのコミュニケーションを通して実習生が日本語を使用する意識にどのように影響してきたかを見てきた。また当初の日本語の使用意識が低い2名が、実習を開始して半年後には対照的な意識の変化を見せたことを受け、M-GTAの手法を用いて抽出した概念、カテゴリーをもって日本語意識の変化の過程を示した。

その結果、第一に、周囲の人間からの継続的な褒めの有無が、実習生の自信につながり、積極的な日本語の使用を促す要因であることが示唆された。実習生Xは、利用者、職員の双方から「あなたの日本語は分からない」と言われたことで、「日本語が分かってもらえない」と早い時期から自信を失った経験を有していた。一方で、実習生Yは、日本語の上達を利用者、職員にいつも褒められるという経験を有し、自信を持ち、ますます日本語使用に積極性が見られるようになった。

第二に、周囲の人間との活発な会話の有無が要因となることが示唆された。実習生Xは利用者とのやり取りが少ないだけでなく、職員とも「自分のことは話さない」と一線を引いている。一方で実習生Yは、元気な利用者との会話、職員との活発なやり取りを経て、信頼できる人間関係を形成している。時には、仕事のことだけでなく、冗談を言い、自分自身のことを日本語で話す機会も多いという。更に、職員とのマンツーマンでの日本語の練習の機会を毎日設けられていた。日本人職員との継続した会話練習の機会を設けるだけでも、実習生に寄り添うことで、意識の変化が促せるのではないだろうか。

第三に、介護実習環境における、見守り・申し送り・声かけなど日本語使用

の必要性の有無が要因になることが示唆された。実習生 X は、理解しているにも関わらず申し送りの際にうまく話せないというジレンマを抱え、もっと話せるようになりたいと意識の変化の兆しを見せた。さらに実習生 Y は日々の声掛けから重要性を自覚し、日本語の使用意識の向上への変化が見られた。

第三の要因「日本語使用の必要性」があることで、仕事として日本語に触れ、日本語を使用する環境下に置かれることで、実習生は 2 名とも日本語能力の底上げがなされ、日本語の使用意識に一定の効果を果たしはした。しかしこれまで述べてきたように実習生 X は「あなたの日本語が分からない」と言われ、《自信の喪失》を経て《より消極的》になり、日本語使用の《省エネ化》《話せないジレンマ》を抱えてきた。筆者の立場として、このような苦悩とも取れる苦しい感情や意識を強く持ち続けるよりも、実習生 Y のように《日本語を使うことの楽しさ》を味わい、《日本語への自信》を付け、《日本語使用の積極性が増す》プロセスが踏めるような環境作り、支援作りを推奨したい。

そのためには、第一の要因「周囲の人間からの継続的な褒め」、第二の要因「周囲の人間との活発な会話」が鍵となるのではないだろうか。実習生 Y とホーム長の例では【1 日 1 時間ホーム長と日本語のコミュニケーションの練習をする】時間が設けられている。また、練習を行うことに対し【周囲からの応援】や理解もある。特訓の成果もあり、【声かけは大事である】【声かけをすることは相手を安心させる】と介護の仕事に責任感を持つようになり、日本語の上達も促進されている。【周囲からの褒め】【周囲からの応援】が重要な要因となり、《日本語への自信》を持つ良いサイクルが生まれていくだろう。

最後に、課題及び今後の展望について触れたい。4-1 で取り上げた実習生 X の分析では、友人 W の存在は《意識の兆し》を生じさせた要因の一つであった。技能実習後もお札幌に住み続けたいとする友人 W は、実習生 X にとって大きな目標であり身近な手本でもある。実習先の外の場での繋がりやネットワーク

が与える影響も視野に、今後も分析を重ねたい。次に、2-3で上述したように、入国後講習では「声掛け」「報告」「申し送り」など、聞く・話す技能を中心としたコミュニケーション能力、学習者の発音矯正を含む音声指導を行った。それにも関わらず、実習生Xは入国後講習修了時には多少の改善が見られた発音が、半年後にはアクセントやモーラの乱れが再び強く現れており、定着が成されていなかった。周囲から日本語が分からないという指摘を受けたことが、意識の変容プロセスの初期段階の大きな躓きになっていたことは見過ごせない。入国後講習の発音指導、実習開始後の日本語支援の在り方について考えていくための今後の課題としたい。

(もりおか みのり・文学研究科 大学院研究生)

[注]

- 1 ただし、平成 31 (2019) 年 3 月 29 日、厚生労働省告示第 123 号にて一部改正がなされた。改正点を抜粋する。「第二号技能実習及び第三技能実習 日本語能力試験の N 3 に合格している者その他これと同等以上の能力を有すると認められる者」
「附則 第二号技能実習について、技能実習生が次の要件を満たす場合には、当分の間、当該技能実習生は第一条第一号ロに掲げる要件を満たすものとみなす。介護の技能、技術又は介護の技能、技術又は知識（次号において「技能等」という。）の適切な習熟のために、日本語を継続的に学ぶ意思を表明していること。二 技能実習を行わせる事業所のもとに、介護の技能等の適切な習熟のために必要な日本語を学ぶこと。」技能実習 1 年目の時点で N 4 レベルで入国し、たとえ 1 年目に N 3 に合格できずとも、継続して日本語を学習する旨を示せば、技能実習 2、3 年目に N 3 を取得すればよいというものである。N 3 取得は、技能実習 4、5 年目を継続できるかの要件に関わる。
- 2 西郡 (2019) によると、介護の日本語 Can-do ステートメント (KCDS) とは、介護福祉の現場を背景として作られた能力記述文であり、各項目は「～ができる」の文で作成されている。一例として、「困っていたり、体調が悪そうな利用者に、『大丈夫ですか』『一緒に〇〇しましょうか』など、短い簡単な言葉で声掛けができる。」(技能：話す)、「介助場面で、『うちへ帰りたい』など、利用者の要望を聞き、理解することができる。」(技能：聞く)、「介護記録などに利用者からのメニューや味付けなどについての要望や感想を、短い簡単な文で書くことができる。」(技能：書く)、「介護記録などを読んで、利用者の様子や体調、介助の方法などの情報を一人で理解することができる。」(技能：読む) などがあり、全 114 項目から構成される。
- 3 ここでいう外国人介護従事者とは、EPA の介護福祉士候補生、介護の外国人技能実習生、福祉系の大学や専門学校に通う留学生など、範囲は広い。
- 4 外国人介護職のための日本語能力測定基準 (Waseda Foreign Care-Workers Bandscales) 通称ワセダバンドスケール〈介護版〉とは、宮崎 (2017) によれば、外国人介護職を受け入れている施設の関係者が、外国人介護職の日本語能力を測定するために開発された測定基準である。また、この測定基準は、従来の JLPT による日本語の言語能力を測定するものとは異なり、専門分野別の日本語教育が必要とされるビジネス日本語、介護日本語、IT 日本語、観光日本語など、介護に関連する社会文化能力の評価も含めた、専門分野別日本語能力判定評価であると述べている。

- 5 一部免除の規則も設けられている。以下同告示より抜粋。「技能実習生が入国前講習において技能等の修得等に資する知識の科目の講義を受講した場合にあっては、入国前講習において当該技能実習生が受講した技能等の修得等に資する知識の科目の講義の教育内容及び時間数に応じて、入国後講習における技能等の修得等に資する知識の科目の講義の時間数の一部を免除することができる」筆者が担当した実習生は、入国前に1年以上の日本語学習を経てきており、一部免除対象となることから、日本語科目の総時間は120時間であった。
- 6 日本語能力試験 (Japanese-Language Proficiency Test) とは、日本語を母語としない人の日本語能力を測定し認定する試験である。日本語能力試験公式 HP (<https://www.jlpt.jp/index.html>) の実施状況報告によれば、2018年における国内外で実施された2度の試験の総応募者数は1,168,000名、受験者数は1,009,074名と、世界最大規模の日本語の試験である。試験は言語知識 (文字・語彙・文法)、読解、聴解で構成されており、レベルは難易度の高い順にN1、N2、N3、N4、N5の5段階がある。
- 7 脚注3でも触れたが、平成31 (2019) 年3月29日、厚生労働省告示第123号にて一部改正がなされ、在留資格の日本語要件の緩和が図られた。入国後講習時は2019年1月から2月に実施されたため、改正の告示が通達される以前のことであった。また、受入企業によっては介護の質の保持の観点から、年内にはN3に合格するように条件を設けるケースもあるようである。
- 8 この条件はあくまで2019年1月-2月時点のことである。講習修了後、2019年3月29日に厚生労働省告示第123号にて、日本語の固有要件に関わる条件の緩和がなされ、制度上では入国1年以内にN3に合格せずとも、2年目-3年目に合格できれば良いとされた。しかし受入企業によっては企業の方針や、介護の質の保持から、1年以内のN3合格を必須条件とし続ける企業もあるようである。

[参考文献]

- 秋葉丈志・嶋ちはる・橋本洋輔 (2019)「外国人介護人材受け入れの動向～拡大・分化する制度のもとで」『国際教養大学アジア地域研究連携機構研究紀要』第9号, pp.1-14
- 上野美香 (2013)「介護施設におけるインドネシア人候補生の日本語をめぐる諸問題—日本人介護職員の視点からの分析と課題提起—」『日本語教育』156号, pp.1-15
- 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—経済連携協定による来日者を対象とした研究を中心に—』『国際経営フォーラム』25号
- 木下康仁 (1999)『グラウンデッド・セオリー・アプローチ—質的実証研究の再生』弘文堂
- (2003)『グラウンデッド・セオリー・アプローチの実践』弘文堂
- (2007)『ライブ講義 M-GTA—実践的質的研究法 修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチのすべて』弘文堂
- 武内博子 (2017)「EPAに基づく介護福祉士候補者が捉えた介護福祉士国家試験対策過程とは—インタビューの分析から—」『日本語教育』166号, pp.1-14
- 田尻英三編 (2017)『外国人労働者受け入れと日本語教育』ひつじ書房
- 西郡仁朗 (2019)「介護福祉の日本語教育の現状と支援者の育成—介護の日本語 Can-do ステートメントを中心に—」『日本語教育』172号
- 布尾勝一郎 (2018)「介護分野の外国人技能実習生に求められる日本語能力はいかに議論されたか—厚生労働省有識者検討会を題材に—」『佐賀大学全学教育機構紀要』第6号
- 根本愛子 (2011)「カタールにおける日本語学習動機に関する一考察—LTI 日本語講座修了者へのインタビュー調査から—」『一橋大学国際教育センター紀要』第2号
- 宮崎里司・中野玲子・早川直子・奥村恵子 (2017)『外国人介護職への日本語教育法 ワセダバンドスケール (介護版) を用いた教え方』日経メディカル開発
- (2018)「外国人介護従事者のための日本語運用能力判断基準 (ワセダバンドスケール) の開発—段階・職域を超えた連携の試み—」『外国人看護・介護人材とサスティナビリティ 持続可能な社会と言語政策』くろしお出版
- 守岡みのり・田澤あす美 (2019)「介護分野技能実習生への入国後日本語講習—マンマー人実習生に対する授業実践から—」2019年度日本語教育学会支部集会北海道支部 (ポスター発表)

[参考資料]

- 厚生労働省 (2017)『技能実習「介護」における固有要件について』
<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12000000-Shakaiengokyoku-Shakai/0000182392.pdf>

厚生労働省（2018）『外国人技能実習制度の現状，課題等について』

[https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/mono/fiber/
ginoujishshukyougikai/180323/3_mhlw-genjyoukadai.pdf](https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/mono/fiber/ginoujishshukyougikai/180323/3_mhlw-genjyoukadai.pdf)

厚生労働省（2019）『特定の職種及び作業に係る技能実習制度運用要領—介護職種の基準についての一部改正について』

<https://www.mhlw.go.jp/content/000497766.pdf>