

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—

大関由貴・奥村匡子・神吉宇一

要旨

日本では、移民政策は検討しないとする政府の公式見解にも関わらず、外国人の入国は増加し、定住化が進んでいる現状がある。人口減少や労働力不足が深刻な社会問題となりつつある中、今後も外国人の受け入れは増加が見込まれる。外国人の十全な社会参加に欠かせない社会統合を考えると、重要な役割を担う日本語教育は、現在どのような研究的課題を抱え、今後、どこを目指していくべきなのだろうか。本稿では、このような問題意識に立ち、経済連携協定により来日する介護人材の受け入れ問題を対象に、日本語教育および関連領域における研究の現状を整理し、それらを対比させることによって、日本語教育研究の現状と課題を浮き彫りにすることを目的とした。分析の結果、外国人介護人材に関する日本語教育研究は、国家試験分析研究の偏重による弊害、就労現場研究の必要性、制度設計や社会の支援体制整備を目指す研究の必要性という三つの課題が明らかになった。

キーワード：

外国人受け入れ・社会統合・介護人材・経済連携協定・日本語教育研究

1 はじめに

グローバル化する世界，日本社会において，日本で生活・就労・就学等をする外国人を社会的にどのように包摂していくかが課題とされる．外国人に対する政策は，大別すると「入国管理政策」と「社会統合政策」の二つがあり（近藤2009），現在の日本における外国人政策は，ほぼ「入国管理政策」に限定されていると言える（北脇2011，山脇他2002など）．社会統合政策とは，特に移民の社会的包摂を企図した欧州における政策全般を指す言葉で，移民が社会の中で周縁化されず，経済・社会・文化的側面での差別を受けることのないようにするための政策である．

2014年現在，日本政府は公式に，移民政策は検討しないと明言している¹．また，外国人人材の受け入れに際しては，「高度人材²」は積極的に受け入れるが「単純労働者」は受け入れないとしている．入国管理に関するこの方針は，80年代から一貫して変わっておらず，建前として移民や労働者³は受け入れないことになっている⁴．だが実際には，さまざまな制度が「バックドア」として機能しており，それらを利用して入国する外国人は増加の一途をたどるとともに，近年は定住化も進んでいる．そのような中で，外国人の社会的包摂に関わる言語的支援の重要性が指摘されている（田尻・大津2010，日本語教育政策

¹ 2014年2月13日の第186回国会予算委員会において，安倍首相は移民受け入れについて「国民的議論を踏まえて多角的に検討する」と答弁した．しかし，予想以上に反発があったのであろう，2014年10月1日の第187回国会衆議院本会議にて「安倍政権は，いわゆる移民政策をとることは考えていません」と明言している．

² 高度人材の定義には各種あるが，入国管理局のHPには「高度人材受入推進会議報告書」の定義が高度人材外国人のイメージとして転載されている．それによると高度人材とは「『国内の資本・労働とは補完関係にあり，代替することができない良質な人材』であり，『我が国の産業にイノベーションをもたらすとともに，日本人との切磋琢磨を通じて専門的・技術的な労働市場の発展を促し，我が国労働市場の効率性を高めることが期待される人材』」とされている．

³ ここでいう労働者とは，政府が言う「いわゆる単純労働者」のことである．単純労働者とは，特別な訓練が不要な労働に従事する労働者といわれるが，定義があいまいであり，本稿では労働者としておく．

⁴ 2010年当時文部科学大臣であった中川正春は，誌上座談会にてこのことに言及していることから（北脇2011：pp.16-17），政策立案者の立場でも，建前論という認識が共有されていることがわかる．

マスタープラン研究会2010, 春原2009など)。本稿の筆者達は、日本における外国人の社会統合の各段階において、言語支援／コミュニケーション支援／日本語教育の内容や方法を検討するにあたり、外国人の生活全体を俯瞰的に見た上で、社会的文脈や社会的活動と切り離さない形で考える必要があると感じている。

外国人の社会的包摂に関する日本語教育研究は、まだ緒についたばかりで、現状では、個別の研究が各研究者の興味関心にしたがって行われているだけである。しかし、この研究テーマは、今後の日本社会をどのように構想していくのかという大きな視点のもとに、体系的に進めていく必要がある。本稿では、外国人の社会的包摂における日本語教育研究がどうあるべきかを考えるために、経済連携協定 (Economic Partnership Agreement ; 以下, EPA) によって来日した介護人材に対する日本語教育および関連分野の取り組みに焦点をあてる。EPA介護人材に焦点化することの意味は以下の二点である。一点目は、EPAによって来日した人々は、従来日本政府が受け入れを表明している「高度人材」とは異なるという点である⁵。二点目は、彼らが日本語学習未経験の非漢字圏学習者であり、生活、就労、資格取得という異なった三側面の言語支援／コミュニケーション支援／日本語教育を必要とする点である。なぜなら、この三つの側面からの課題解決に見通しが立てば、外国人の社会的包摂に関わる日本語教育面の課題について、概ね包括的に議論できるのではないかと考えているからである。本稿では、EPAによって来日した介護人材を対象とした研究において、現在までに行われた研究をレビューし、成果と課題を浮き彫りにする。その上で、今後の日本語教育研究をどのような観点から行い、何を明らかにする必要があるのかを提示する。

2 90年代以降の外国人労働者受け入れの政策的実態

2.1 外国人労働者受け入れの三つの手法

出入国管理および難民認定法（以下、入管法）は、1989年に大幅な改正が

⁵ 介護職に従事するための在留資格が存在しないことから、高度人材ではないと言える。

行われたが、その前後で比較しても、移民や労働者は受け入れないという基本的な考え方に変化はない。とはいえ、社会の実態に合わせて、入国管理に関わる具体的な議論は徐々に変化してきている。

まず80年代後半以降、労働集約型産業の人材不足が顕在化してきた。この人材不足を補ったのが、89年の入管法改正により身分にもとづく在留資格によって在留が可能となった日系人と、93年に創設された技能実習制度⁶による技能実習生である。日系人については、来日できる対象者を日系二世、三世に限定することで、受け入れに関してある程度の人数規制を行おうとした。また、来日する日系人たちも、数年での帰国を前提とした「デカセギ」として考えていたものが多かったと言われている。技能実習生については、開発途上国への技術移転という名目ではあるが、実習生側からすると「デカセギ」であり、受け入れ側からすると人材不足の補填である⁷ (外国人研修生問題ネットワーク2006)。

2000年代に入ってから、国内の少子高齢化とグローバル化への対応として人材受け入れを進める必要性が議論されるようになった⁸。2000年代に入ってから外国人受け入れ政策は、産業競争力強化のための経済産業政策とほぼ重なり合って進められている (明石2010)。近年は、留学生の就職を促進する政策⁹や、高度人材の定住化を促進する政策¹⁰も施行され、入管政策の一部に、徐々に移民政策を盛り込むような形で制度変更が進められており、外国人が定住化する一つの要因となっている。

このように、主として経済的動機から進められる外国人受け入れは、90年代以降、大別すると、日系人という身分に絞って労働者を確保する方法、技能実習制度という「国際貢献育成スキーム」を活用して労働者を確保する方法、高

⁶ 技能実習制度については、学術論文、省庁の資料ともに、「研修・技能実習制度」「技能実習制度」等さまざまな呼び方がされており、正式なものがどれか公開されている資料からは特定できない。そこで、本稿では「技能実習制度」に統一する。

⁷ 技能実習制度については、パスポートの没収や外出の制限など、ほとんど奴隷労働のような状況が起きている実態が報告されており、研修生斡旋団体職員が殺害されるという事件も起きている (安田2007)。もちろん、すべての事案がこのような過酷な状況ばかりではない。

⁸ 1999年の第9次雇用対策基本計画が契機となり、経済団体から相次いで提言が出された。

⁹ アジア人財資金構想事業など。

¹⁰ 高度人材ポイント制など。

度人材（予備軍としての留学生含む）に特化した政策を作る方法の三つがあると言える。これらの政策のうち、日系人と高度人材に関しては、定住化の道が開かれている。

2.2 EPAによる介護人材受け入れの制度的特徴

本稿で扱うEPA介護人材の受け入れは、前節で述べた三つの外国人受け入れのどの方法とも異なっている。そもそも、外国人介護人材への注目は、2004年、日本とフィリピンによる二国間EPAに介護人材の受け入れが盛り込まれたことがきっかけである。2014年10月現在、EPAによる介護人材受け入れを行っている相手国は、フィリピン、インドネシア、ベトナムの三国である。EPAは二国間の協定という性格上、介護人材の受け入れについても、それぞれの相手国で条件が異なっている。また、受け入れ開始後にたびたび制度変更が行われているため仕組みがわかりにくい、大まかな共通点は以下四点である。

- 1) 介護福祉士の国家試験を受験して合格できなければ帰国しなければならない。
- 2) 国家試験受験には三年の実務経験が必要である¹¹。
- 3) 在留資格は「特定活動」である。
- 4) 国家試験に合格したら、在留資格の更新回数の制限がなくなる。

一方で、制度上重要なポイントのうち、下記の三点は、それぞれの国で条件が異なる。

- 1) EPA介護人材への応募資格。
- 2) 施設での就労前に行われる導入研修の実施場所と研修期間。
- 3) 入国もしくは就労に際しての日本語要件の有無¹²。

EPA介護人材の受け入れは、来日できる人の国籍や属性が最初から絞られているという点で、日系人の受け入れに類似している。また、就労に際し必要とされる能力を試験によって測定するという点で、「人材育成型」と言われる技

¹¹ フィリピンおよびベトナムの「就学コース」は実務の代わりに二年間の養成校就学が必要。なお現在フィリピンの「就学コース」については候補者募集が停止されている。

¹² 詳細は国内斡旋団体である国際厚生事業団のHPを参照のこと。 <http://www.jicwels.or.jp/epa/index.html>

能実習制度の制約を一部盛り込んでいる。一方で、国家試験合格後は在留資格更新に上限がないという点で、「高度人材型」の要素も盛り込まれている。いわば、日系人、技能実習、高度人材の制度をパッチワークで貼付けたような受け入れ形態である。そして、通常、介護職として就労するための在留資格は存在しないため、EPA介護人材の受け入れは、特例的な扱いであるということも言える。また、この受け入れは、EPAという国際的な経済連携促進の仕組みの中で行われており、国内の介護業界や介護現場における外国人労働者受け入れ体制の整備状況などはあまり考慮されていない。そのため、国際的な経済連携を進めたい外務省や経済産業省と、国内介護業界や介護現場の課題を解決すべき厚生労働省の間で、EPAに対する考え方や立ち位置、力の入れよう等が異なっている。このような政策的な「ねじれ」が生じているのもEPA介護人材の受け入れの特徴と言える。なお、介護人材の受け入れに関しては、2014年現在、技能実習制度の職種の拡大や、留学生が留学時に国家資格を取得した場合に限り、介護職として在留資格を付与してはどうかという議論が起きており、外国人介護人材の受け入れを広げる方向で制度改革が検討されている¹³。

2.3 多文化共生の視点を踏まえた在留外国人施策

2014年10月に発表された入国管理局の統計によると、2014年6月現在、日本の在留外国人数は2,086,603人である。また、近年は、外国人の定住化傾向も顕著になってきている¹⁴。日本社会における外国人の社会的包摂については、多文化共生という概念を中心に語られることが多い。2006年に公表された総務省の「多文化共生の推進に関する研究会報告書」では、多文化共生社会の構

¹³ 2014年6月10日首相官邸「第17回産業競争力会議」資料2「『日本再興戦略』の改訂について（素案）本文」中に言及されている。

¹⁴ 一般永住者として在留している外国人数は、2003年に267,011人だったが、2014年は664,949人と約2.5倍に増加している。ただし、この数字の取り扱いには注意が必要である。総務省が2014年10月に発表している人口推計によると、2014年5月1日現在の日本の総人口が127,098,000人、日本人人口が125,495,000人で、引き算をすると日本人以外は1,603,000人となり、入管の数字とは50万人弱もずれがある。在留外国人数は、日本に合法的に在留できる資格を持っている外国人数であるため、現在日本に滞在していない永住者等も含まれる。人口推計は住民登録を元に行っているため、住民登録がなされていない外国人はここに含まれないことになる。結局、外国人が実際に何人いるのかという正確な数字はどこにもない。

築にあたって、「コミュニケーション支援」「生活支援」「多文化共生の地域づくり」「多文化共生施策の推進体制の整備」という四点の課題が挙げられている。このうち「生活支援」の下位項目として「医療・保健・福祉」が挙げられ、ここで外国人の介護問題にも言及されている。外国人の介護問題は「異文化間介護」として検討する必要があるとも言われている（川村2007）。

また、上述の報告書には、「生活支援」の下位項目として「その他」という項があり、そこでは、留学生が事例として掲載されている。そして従来、留学生の支援は所属教育機関に委ねられることがほとんどであったが、留学生も地域社会の住民であり、地域づくりの参画者として社会的な支援を広げていく必要があるとされている。EPA介護人材についても、これと同様のことが言えるはずである。今までの多文化共生に関する議論は、外国人がコミュニティに参入することによる種々の私的・公的な摩擦の解消が目的とされており、外国人＝異文化の人が、摩擦を生み出す存在として定位されている。このような発想を転換し、多様な人材を受け入れることによって生じる社会や組織のイノベーション、プラスの変化を積極的に議論していく必要がある（北脇2011、毛受2011）。

ここまで、日本社会における外国人および外国人受け入れ政策の現状と、EPA介護人材受け入れの背景等について概略をまとめた。ここで一度議論を整理した上で問題設定を明確にし、改めて次節につなげていきたい。

- ・政府は移民や労働者の受け入れは認めていないが、実質的に別の仕組みで労働者が来日していること。
- ・近年は少子高齢化やグローバル化への対応から、特に経済産業政策として外国人受け入れ政策が定位されていること。
- ・そのような政策の延長線上に、外国人の定住化があること。実際に永住者が増加。
- ・経済産業政策の一環としてEPA介護受け入れが開始され、今ではEPA介護人材以外の外国人介護人材も注目され始めていること。
- ・EPA受け入れに関係している中央省庁でも考え方や対応がまちまちで、政策的な「ねじれ」が生じていること。
- ・EPA受け入れは、従来の人材育成型と高度人材型のミックスになっている

こと。

- ・介護人材についてはさらに拡大が検討されていること。
- ・多文化共生の声のもと、社会統合政策が若干注目されているが、ほとんど整備されておらず、外国人支援や異文化摩擦の解消というレベルの議論しか行われていないこと。
- ・外国人が入ってきたときにどのようなプラスの影響があるのか、ホスト側の成長や変容という観点も含めて積極的な議論をする必要があること。

本節以降、3節では国際的な人の移動も含めた人材受け入れ論や介護人材に関する研究など関連領域について検討する。4節ではEPA介護の日本語教育分野の研究について概観する。そして、5節で全体の課題を整理し、今後の研究の方向性を提示する。

3 関連領域の先行研究レビュー

3.1 国際的な人の移動を含めた人材受け入れ論

3.1.1 EPAスキームを超えた介護人材受け入れ論

介護は、高齢化や労働の需給ギャップの問題から、将来的に著しく人手不足の顕在化が予想される分野である¹⁵。これに対し、処遇改善やキャリアパスの構築、社会的評価の向上といった面での対応が進められているものの、国内における人材確保は困難とされ、外国人人材に頼らざるをえない状況が見込まれている。EPAによる受け入れは、この膨大な人材需要に対する解決とはならない。なぜなら、前述の通りEPAは特例的な制度であり、各国あたりの年間受け入れ人数が300人という上限設定や、国家資格取得を在留の条件とすることなど、さまざまな制約を有する枠組みだからである。したがって、社会的要請の高い介護人材受け入れについては、EPAスキームを超えたレベルで1990年代後半から議論が展開されている。まず、そこでの議論を対象に論点を整理しておく。

介護分野における外国人労働者受け入れを巡る議論の主体は、経済団体ある

¹⁵ 労働政策研究・研修機構（2014）によれば、2025年には、介護職が2012年度の149万人（推計値）を大幅に上回る237万人～249万人程度必要と推計されている。

いは労働政策、移民学、老年社会学などの研究機関（研究者）である。日本経済団体連合会を中心とする経済界は、1999年に外務省主催の「アジア経済再生ミッション」の報告書¹⁶において介護人材の導入を検討対象として挙げて以来、高齢者介護要員としての量的な人材確保の必要性を継続して訴えている（日本経済団体連合会2004, 2007, 2008）。具体的な要請内容は、受け入れスキームとして、現行のEPAの枠組みにとどまることなく、日本の資格取得を条件に「技能」の在留資格での就労を認めるなどEPA協定国以外にも門戸を開くべきというものである（日本経済団体連合会2007）。経済界の主張に見られる問題認識が、国内における経済社会の課題を起点としたものであるのに対し、世界的な高齢化の課題を扱う老年社会学や人の国際移動を研究対象とする移民学などの立場からは、より広域的な視野に立ち外国人介護人材の受け入れ問題が論じられている（小川2010, 安里2011）。安里は、このケア人材¹⁷を巡って世界的な人の移動が起こっていることに注目し、アジア地域を中心としたケア人材の受け入れ国および移動者の現状や課題について調査を行った（安里2004, 2007a, 2007bなど）。それらの知見から、日本での介護分野における人材受け入れについて、1) グローバルな課題としての対応、2) 受け入れ人材の社会的包摂という二つの論点を中心に課題を整理している（安里2009, 2010, 2011, 2012, 2014）。

第一の論点は、すでに人の国際移動が進み、各国が独自の政策に基づく外国人受け入れを展開している現状から、もはや一国の国内問題として対応できる問題ではないという指摘である。ここでの主要な課題は、当事国間の協議を通して互恵的な国際移動を構築することである。具体的には、受け入れ国（先進国）の人材受け入れが送り出し国（途上国）の社会の再生産に負の影響をもたらさないよう、人材のスキルが向上する形で還流する人の移動に配慮すること、また、各国のケア概念の不一致から来る問題の調整として資格の相互認証¹⁸や

¹⁶ <http://www.mofa.go.jp/mofaj/area/asiakeizai/saisei/1-2.html>

¹⁷ 安里（2011）は、高齢者介護だけでなく、少子化問題の一要因である子どもに対するケア、また、女性の就労を妨げる家庭内の家事労働を含め、人口減少社会において極めて重要な有償・無償の「ケアの担い手」の問題が見過ごされていると指摘している。

¹⁸ 看護師については、ASEANの相互認証協定が発効済である。（<http://www.asean.org/communities/asean-economic-community/item/asean-mutual-recognition-arrangement-on-nursing-services>）

標準化を念頭に置いた育成の仕組みをグローバルに構築していくことなどである。これらの課題に対し、小川（2009）はアジアの高齢化に対するプラットフォーム構想を提唱し、介護文化の相互理解の促進に基づく解決の道を探っている。

二点目は、外国人人材の受け入れに関して、労働市場の二重構造化など負の影響が懸念されるが、それらを防止するための社会統合政策の重要性である。受け入れた外国人を国籍や言語・文化の違いによって排除するのではなく、彼らの社会的背景に配慮して支援を提供するなど、受け入れ基盤を整備することによって外国人人材を包摂し社会で活躍してもらうことが可能となる。つまり、受け入れ方が重要だという指摘だ。社会への包摂には、政府としては、移民基本法の策定や介護労働者の位置づけの検討、あるいは社会統合にかかるコスト負担として雇用税の導入（安里2011）、さらには、受け入れ企業（施設）におけるダイバーシティ・マネジメントの必要性などを提案している（安里2009）。また、外国人の社会統合において重要な役割を担う日本語教育については、「日本語の問題」として他の項目と切り離されて単独で取り上げられる傾向がある。1節で述べたように、社会包摂のニーズに基づく日本語教育は、現在、質も量も不十分であるとの批判もあり（鈴木2011）、日本語習得の支援における制度構築やそのための専門人材の育成を含めた総合的な環境整備が受け入れ政策の重要課題として認識されていることがわかる（安里2011、森山他2014）。

3.1.2 人材受け入れ政策から見たEPA介護研究の現状と課題

次に、本稿が対象とするEPAによる介護人材受け入れ問題に焦点化し、これまでの研究成果と課題を述べる。EPA問題を最も包括的かつ体系的に論じているのは安里（2009, 2010, 2011, 2012）である。安里は、受け入れ枠組みのテストケースとしてEPA問題を捉え、前述の「グローバルな課題としての対応」と「受け入れ人材の社会への包摂」という二つの観点に注目し、そのあり方を論じている。なぜなら、第2節で述べたように、育成型とされる現行の技能実習制度は、実態としては単純労働者の受け入れ制度として機能し、人的資源の育成ではなく、むしろ外国人労働者が低位に固定化されている実例がある

からである。そこで、EPAが同じ轍を踏むことなく人の国際移動の相互互恵的な制度として確立していく上での重要な課題を指摘している。具体的には、受け入れたEPA介護人材を就労現場に包摂し人材として活用していくために、日本語や国家資格取得のための継続学習の支援強化、EPA介護人材の地位や業務の明確化、EPA介護人材と受け入れ施設間の目標不一致の解消、現場のダイバーシティ・マネジメントの構築などを挙げている。さらに、塚崎（2008）が高度人材の雇用問題を巡って論じているように、施設側が労使トラブルの要因となる日本特有の雇用・労働慣行¹⁹を見直し、スキル向上を目的として来日する人材のためにキャリアパスを構築することなどが課題とされている。資格取得が条件となっているEPA制度の特質について、世論の注目の高さから合格率ばかりが強調され、受験が過熱化する現状を指摘し、これが結果的にEPA介護人材や受け入れ施設に対する過度なプレッシャーとなり、現場のニーズとは乖離した制度になっていく危険性があると指摘されている（安里2012）。さらに、第二の観点であるグローバルな視点からは、今後のアジア地域の急速な高齢化への対応を考えたとき、EPA制度がオーバークオリフィケーション（安里2014）を生じさせ、アジア地域の看護人材が一時的に無駄遣いされた状態となることを指摘し、国境を越えた資格やスキルの統一あるいは相互認証問題の解消についても配慮が欠かせないとしている。これらの課題は、いずれも包括的な視点からEPA介護人材受け入れのあり方を議論する上での重要な論点として評価できる。反面、実証データに基づく議論が少ないことが指摘できる。

安里の論考を実証的に支えているのが、受け入れ、送り出し双方において行われた実態調査である。受け入れ側を中心としたものには、幅広い視点で受け入れ実態を捉え、現状や課題を指摘する九州大学グループの一連の研究（小川他2010、平野他2010a、平野他2010b、クレアシタ2010、安立他2010）、および受け入れ前の施設の懸念が杞憂であったと結論づける塚田の研究（塚田2010、2012、2014a、2014b）がある。小川他（2010）、平野他（2010a、2010b）では、インドネシアおよびフィリピンの第一陣を対象とした量的調査に基づき三つの研究が行われた。第一の研究では、EPA人材の受け入れが労働

¹⁹ 契約書の確認を行わない、サービス残業が常態化している、有給休暇が取得しにくいなど、日本特有の労働慣行は外国人労働者との労使トラブルを引き起こしやすい。

市場に良い影響をもたらしている反面、受け入れ施設側の負担が過大であることを明らかにし、事前の日本語レベルの向上や、EPA介護人材が持っている能力のうちポジティブな面を強化しネガティブな面を緩和するような政策を提言している。第二の研究では、施設側のEPA介護人材や制度に対する評価について要因分析を行っている。その結果、受け入れ目的として、職場の活性化や将来的な国際展開の備えを挙げた施設や、受け入れ後の職場におけるプラスの変化を経験したと認識する施設では、EPA介護人材の学習意欲や専門技術や知識を高く評価していることなどが示された。結果を踏まえ平野らは、受け入れ側の支援態勢のあり方の重要性を指摘し、しかるべき支援態勢の上に生まれる相互の働きかけが、施設側のより多面的なEPA介護人材の評価につながり、職場にプラスの変化を連鎖的に生み出すのではないかと考察している。また、この調査からも、主要な課題として就労前および就労中の日本語支援の強化が結論づけられている。さらに、第一、第二の研究によれば、四年以内の国家資格の取得が、必ずしも就労の必須条件ではないと考えている施設が8割以上あることや、EPAによる受け入れ経験が今後の外国人人材受け入れへの積極姿勢の要因となっていることも分かり、労働力不足への対応が目前に迫っている業界の実態に基づき、同分野における外国人受け入れの枠組みを抜本的に見直す必要があるとも論じている。この点は、安里（2011）の主張、すなわち、特例としてのEPA制度は、その特殊性から制度維持のための莫大なコストがかかっており、いずれの立場にとってもメリットの低い制度となりつつあるという指摘とも重なる。また、塚田（2014a）も同様に、グローバルなケア人材の獲得競争の中では、現在のような高いハードルを課した制度から、もう少し緩やかで広範なオプションが含まれた制度を考えていくべき時が来たと述べている。最後に、第三の研究および安立他（2010）では、EPA看護人材とEPA介護人材、そして、フィリピンとインドネシアという出身国別の比較調査から現状や課題、属性に差異が多いことを実証的に明らかにした上で、現在、ほぼ同様に提供されている国際厚生事業団（Japan International Corporation of Welfare Services；以下、JICWELS）からの支援もそれぞれの実態に合ったものであるべきとの考察を行っている。これらの研究結果が示唆するのは、職種の違い、あるいは送り出し国の違いを踏まえた議論が必要であるということである。九

州大学を中心とした量的研究は、受け入れ開始後に相次いで実施され、実態に基づく提言がされた点で評価される。一方、2010年を境に継続調査は行われておらず、受け入れ初期から年数を経た現在、どのように変化しているのか調査が待たれる。

送り出し国の側からEPA制度の課題を論じているのは、フィリピン（細田2011, Fely2009など）やインドネシア（奥島2010, Achir2009など）を対象とした論考である。いずれの国も労働者送り出しを国策と位置づけ推進しており、国内におけるケア人材の育成上の課題や、労働市場および社会の再生産への影響といった送り出し国の社会問題、EPA制度における広報面の課題、あるいは日本での就労上の問題点などが多数指摘されている。将来を見据えた互恵的な人の移動の仕組みを構築するためには、このような送り出し側の視点も踏まえた議論を行うことが求められる。

3.2 介護分野における外国人材受け入れ

3.2.1 介護業界の人材育成とダイバーシティの活用

外国人介護人材の受け入れ現場となる日本の介護業界では、質の高い介護サービスの安定供給が重要課題として位置づけられ、サービス提供の核となる人材の量的確保や質の担保を目的とした研究や取り組みが進められている。蓄積された知見は、人材育成・能力開発の標準カリキュラムや育成マネジメントのガイドラインの開発（東京都福祉保健局2011など）、また、介護職員や管理者を対象とした講習会の開催といった形で事業所レベルでも共有化されつつある。介護人材の質を高めるためにはマネジメントの視点が重要であるとされ²⁰、経営学からの示唆も多い。労働政策研究・研修機構（2009）によると、施設系介護における介護職の確保や定着に有効なマネジメント手法は、人事管理等制度面の整備そのものではなく、介護職員間の情報共有を促進し、一人ひとりを共同体の一員と見なし処遇するコミュニティ型対策であることが見出さ

²⁰ 西川（2009）は実証的な議論に基づき、介護労働は非熟練労働ではなく知識労働であると論じる。職務に必要な知識やスキルは文脈依存的であるため、教育機関等における理論的、体系的学習で身につくものではなく、実践経験を振り返りながら長期的に培われていく性質を持つと述べ、職場での中長期的な育成の重要性を指摘している。

れた。具体的には、組織としてケアを提供するために必要な情報を共有し、それに必要な仕組みを整える「構造づくり」と、上司や先輩が個々の介護職のケアや能力開発に積極的に取り組む「個人配慮」の二つのマネジメント手法であり、事業所において管理職に期待される役割が明示され、管理職育成が重要な課題の一つとして挙げられている。

また、2節で述べられたように、外国人が日本の介護現場で就労する際には、その能力を十分に発揮してもらう上で、組織が彼らのダイバーシティをどのように受容し、またマネジメントしていくかという課題や、多様性による受け入れ側のプラスの変化が論点となる。国内における介護現場の言語文化的なダイバーシティに関わる学術的研究は他業種と比べ、ほぼ進んでいないと言える。しかし、現場レベルでは、定住者を中心に外国人の就労が始まっていることから（高畑2009、東京都社会福祉協議会2009など）、吉田（2009）の実践報告にあるように多様性によるプラスの変化、すなわち、組織の改善や変容が起きていることが推測される。

3.2.2 介護分野におけるEPA介護研究の現状と課題

介護業界は、EPAによる外国人人材の受け入れ問題を当事者の立場からどのように受け止め、課題として発信しているのだろうか。これまでの研究や報告の整理から三つの類型が見られた。一つ目は、EPAスキームを超えて外国人と日本人の協働の課題を探るものである。二つ目は、EPAスキーム内の課題を現場の実態から実証的に論じているもの、三つ目は協働実践の報告である。以下、タイプ別の特徴を述べ、成果と課題を記述する。

まず、第一のタイプは今回のEPAによる介護人材受け入れを一過性の課題としてではなく、将来的な外国人人材との協働の可能性を見据え、現場としてどのように協働を実現していけるかという観点から行われている研究であり、中井（2009）や北村（2011、2012）などが挙げられる。中井（2009）は、EPA介護人材や受け入れ施設、およびフィリピン人の看護・介護の学生を対象に実施した調査結果から協働に伴う課題の抽出を行った。そして、これに基づくワークショップの実践を通じて、日本人・外国人双方に異文化コミュニケーションの教育が有効であることを明らかにし、教育プログラムを開発するとし

ている。また、北村（2011, 2012）は、介護施設の職員が将来、民族的・文化的に格段に多様化した際に、組織はどのような点で対応が迫られるのかを、EPAによる受け入れを題材に検討している。北村は、特にEPA介護人材の育成を第一線で担う同僚職員の作業や意識に注目し、ケアの質を維持しつつ育成を行うには人的・金銭的に受け入れ施設に多大な負担がかかる実態を明らかにした。その要因として、EPA介護人材の来日動機や資質が多様であることを指摘した上で、さらに重要な課題として、受け入れの決定を行う経営者側の認識と現場の職員の認識にズレがある場合、日本人職員には不安や不満、無力感が募ることを強調している。これらの結果から、日本の介護組織が組織の方針としては多様性の受容を標榜するものの、未だ現場の職員レベルには浸透していないことが明らかとなっている。つまり、現状は本音と建前が混在する段階にとどまっていると言える。課題としては、多様化への対応は組織レベルで取り組むことが不可欠であること、また、介護サービスの質の確保に重要なEPA介護人材の日本語学習の強化を挙げている。

第二の論点は、EPAのスキームにおける課題である。このタイプには、人材確保のために外国人人材に期待せざるを得ないという業界の喫緊の課題に対して、より現場の実態に基づく受け入れスキーム構築が必要であると提言しているもの（中井2011）と、現行のスキーム内で主に国家資格取得のための支援体制に言及しているものがある（赤羽他2012）。前者では、中井（2011）が受け入れ施設やEPA介護人材に対する定量的な意識調査を実施している。その中では、現場で、厚生労働省の見解に反して、EPA制度を今後の人材確保対策と位置付け運用している傾向があることや、長期就労を望まないフィリピン人も少なくないことが明らかにされている。またその上で、国家資格取得という高いハードルを設けた育成型のEPAの枠組みが、EPA介護人材や施設に負担や損失を与えており、短期就労者の受け入れに終始する結果、質のいい介護士育成は不可能であろうと考察し、スキームの抜本的見直しを求めている。後者の研究として、国家資格取得と就労の支援が施設任せとなっていることが問題視されていることを受けた赤羽ら（2012）の研究があり、事例を通じて施設の支援体制がEPA介護人材の学習や就労のインセンティブやモラルに影響を与えていることが明らかにされた。さらに、EPA介護人材の定着には「文化的媒

介者」の存在が欠かせないとし、支援システムの構築を訴えている。

なお、論点の違いはあれ、ほぼすべての研究において3.1の指摘同様、日本語の習得が最大の課題であるといった論考が見られることは注目に値する。ここでは、EPA介護人材の応募要件として日本語能力試験N2レベルの日本語力を要請するといった提言や、就労中の日本語習得は、施設ではなく日本語教育の課題であり具体的方策を提示するべきであることが明示されている。つまり、国家資格の取得ができない、就労ができないという問題の所在を主として日本語に見出しているということが介護業界の共通認識であると言えよう。

第三は、現場での協働実践の報告である。主に受け入れの成功事例として、社会福祉分野の学会や団体主催の研究会やシンポジウム、ワークショップ等で受け入れ施設が実践報告を行っている。例えば、植村（2012）は、EPA介護人材との協働を目指して構築された独自の支援体制について報告している。ここでは、ポジティブな面を積極的に評価することによる多様性を強みとしたマネジメントの展開だけでなく、体制の変容の過程で業務の標準化といった業務改善が図られたこと、さらにEPA介護人材への国家資格取得支援や育成の経験が日本人への教育にも応用できたと述べている。また、坂井（2012）からは、同じく協働を前提とした外国人チームの編成を目指し、チームリーダーを担う人材の積極雇用や育成を重視したこと、また、外国人の背景への配慮と日本人職員の扱いとにおいてはバランスが重要とする包摂を意識した経営的な知見が報告されている。さらに、自らEPA介護人材として来日したアリフ（2012）は、同じ外国人職員や日本人職員とともに理学療法士や看護師としての高度な知識や技能を活かし「おむつゼロ」への取り組みとその成果を報告している。これらの報告は、いずれも現場での協働の可能性やダイバーシティの活用事例として注目できる。

以上、EPA介護人材の受け入れに関する介護業界からの成果を概観すると、3.1で述べた介護以外の領域での論点と重なる点が見られ、それらが現場の調査からも確認されたと言える。一方で、同分野の調査研究の第一の課題として類似研究の多さが指摘できる。各研究の調査内容に重複項目が見られるだけでなく、同様の調査で全く逆の結果を示すものも存在し、研究としての信頼性に疑問が残ると言わざるを得ない。第二の課題は、論点の拡散である。そもそも

どのような社会的課題があり、その課題解決のために何をしていくのかという議論の軸が定まっていない。そして、個々の研究の成果が制度構築や社会変革にどう活かされるのかといったことに言及されている研究がない。つまり、近視眼的に現状を分析・報告をしているだけで、EPA介護人材を受け入れることによって生じる社会的課題を、研究を通して解決するという柱となる論点が明確になっていないと言える。

3.3 EPA制度における運営側の視点

本節では、EPAによる受け入れ制度において受け入れ調整を担う国内唯一の実施機関であるJICWELSおよび本制度のうち、就労に関する部分を所管²¹している厚生労働省の報告から成果や課題を整理する。JICWELSは、施設への募集ガイダンスやマッチングなどの受け入れ業務、公正な制度運用の管理、労使等に関わる相談対応、巡回訪問や学習支援などを主たる業務とし、制度運営の全面において重要な役割を果たしている。これまでの報告や資料を整理することによって、JICWELSが受け入れ調整機関としてどのように課題を認識し、対応を図ってきたのかについて考察してみたい。

成果としては次の四つに集約できるだろう。1) 巡回訪問等による制度の公正な運用管理や就労・研修の実態把握と助言、2) 国家資格取得までの標準的な学習プログラムや教材等の開発と普及、3) 国家試験合格率向上に向けた配慮措置の検討と実施、4) 国家資格取得に必要な日本語レベルの特定である。特に、2)～4)については高いハードルとされていた国家資格取得の達成や合格率の改善に寄与するものと考えられる。それまで施設への一任と批判されてきた国家試験受験までの四年間の育成ロードマップを提示し、現在では、策定した「標準カリキュラム」に沿って学習支援や管理が行われている（国際厚生事業団2013a）。3)は、2012年に厚生労働省に設置された検討会での議論に基づき、国家資格取得における特有の言語的課題が整理された（厚生労働省2012）。この検討会での決議内容に基づき、2013年の第25回介護福祉士国家試験では、EPA介護人材に対する配慮措置が実施され、その後の調査を通じ自

²¹ スキーム全体や受け入れに関すること、導入研修に関することなどは、外務省および経済産業省の担当となっている。

己認識上の効果が示唆される結果が報告された（国際厚生事業団2013b）。また同調査では、国家資格取得者と日本語能力試験の合格者との相関についても調査が実施され、日本語能力試験でN3以上と認定されたEPA介護人材であれば、6割程度が国家資格を取得していることが明らかになった。最後に、1)については、実態調査の第一回目が2010年に厚生労働省により実施されている。調査は初の受け入れとなるインドネシア第一陣の受け入れ施設とEPA介護人材を対象に就労開始後一年目に行われた（厚生労働省2010）。その後はJICWELSに移管され、巡回訪問時の調査内容が報告書として公開されている。調査の回答数には毎年変化はあるものの、原則すべてのEPA介護人材や施設を対象として実施していると推察され、受け入れの現状を把握する貴重な資料となっている。報告の内容は受け入れや就労・研修の実態調査と日本語力の確認テストの二部構成となっている。受け入れ状況に関しては、毎年ほぼ同じ質問項目で、就労や研修が概ね順調に進行していることや、制度の悪用等も見られないことなどが明らかになっている。

次に、この領域の課題を端的に述べると、受け入れ調整機関として中長期的かつ専門的観点から外国人受け入れに取り組む必要性があると言える。つまり、これまでの取り組みや成果は、既存の制度を前提とし、運用の範囲内での整備にとどまっており、受け入れに伴う課題を包括的に捉え、多角的に制度や運用を検証し、改善を加えながら中長期的に受け入れのあり方を検討していくものではないのである。毎年の巡回訪問による調査結果では、就労や研修状況の順調さばかりが報告されており、現場から指摘されている重要な課題についての言及はほとんどない。具体的に述べると、第一に、現場の課題として論じられている、国家資格取得を第一目標とした学習「標準カリキュラム」は、受験過熱による弊害をもたらし、人材という観点からの育成環境に負の影響が現れている点である。標準カリキュラムは、2012年にJICWELS内部に設置された検討会により策定されたものであるが、「看護の指導者ガイドブック」のように開発経緯となる調査内容は公開されていない（国際厚生事業団2013c, 2014a）。客観的な議論に基づき内容が見直されるべきではないだろうか。第二に、就労上の課題、すなわちEPA介護人材の適応や日本人職員との協働、就労に必要な日本語によるコミュニケーション、育成や定着促進といった観点か

らの課題解決に資する調査が求められる。特に、各領域から日本語習得が最大の課題と指摘される中、「国家資格取得の日本語」と「就労のための日本語」が同類でないにもかかわらず一括して語られ、主に後者についての対応が立ち遅れていることから、言語教育・言語習得の専門領域からのアプローチは不可欠である。第三に、制度維持のためのコスト負担が問題視されている点である。国家資格取得者が増えていく反面、就労継続に関し、受け入れ施設側と外国人側の間に意識のギャップも確認されており（国際厚生事業団2014b）、要因の解明や対応は喫緊の課題である。

以上、成果と課題を概観したが、これは同事業団としての課題というよりも、むしろ、制度面での構造上の問題とも言えよう。つまり、公的制度であるにもかかわらず、開発や評価のための組織的な調査研究事業が組み込まれていないところに問題がある²²。今後、政策提言を目的とした専門家チームによる調査研究が望まれる。

最後に、今回の検討には含めないが、外国人介護者の支援団体（ガルダ・サポーターズ、ピマコンク）の活動や、インターンシップによる外国人介護者の受け入れ実践報告（大槻2010、長谷川2010など）などから、移動する外国人の人生という観点や、地域社会における外国人との共生（高畑2011）という観点も含んだ議論も必要であろう。

4 日本語教育の先行研究レビュー

筆者らが主に活動のフィールドとする日本語教育の分野においてもEPA介護人材の来日決定後、様々な研究、提言、実践が報告されている。以下ではEPA介護人材の受け入れに関連した研究や実践報告について成果と課題を整理する。その際、3節の分類方法に倣い、以下の三項目に分類し、項目に沿って詳述する。

²² これらの課題に関連して、導入研修を受託している機関による実践報告や調査研究の報告が行われていないことも大きな問題であるが、その原因としてここでは二点指摘しておく。一点は、委託元である省庁の一部に、公開を禁ずる風潮があること。もう一点は、研修事業が入札制度によって受託者を選定するため、成果や課題を公開することによる競争力の低下を避けようとする意識が働くことである。

- 1) 外国人労働者受け入れにおける言語政策
- 2) 介護現場における「言語能力」の評価
- 3) EPA介護人材を対象とした日本語研修

4.1 外国人労働者受け入れにおける言語政策

日本社会で社会統合のための言語政策について野山（2009）は、自分の夢、希望、人生の目的を語ることができるB1レベル（ヨーロッパ言語共通参照枠）の言語能力を持つことは、自尊感情（セルフ・エスティーム）の確認・育成、言語習得の促進のためにも大変重要なことであると指摘している。これは介護士の自己実現という点からも重要な視点である。一方で外国人労働者の学習と考えた場合、業務上必要とされる日本語の学習方法も課題となる。介護職の場合はその職務上、彼らの学習と地域の文化、地域住民の生活から離して考えることは難しく、また地域住民との相互理解、人間関係づくりの視点も必要である。宮崎他（2009）では外国人介護労働者の人材育成を通し、将来「介護する側とされる側」の可視化を目的とした学習モデルを提示している。これは地域で外国人介護職を支援するモデルの一つと言えよう。この点については、2節でも「異文化間介護」の問題として言及したが、今後、介護を受ける側、提供する側それぞれの多様化に応じて、言語や文化の差異をどのように取り扱っていくか、研究を進めて行かなければならない分野である。他国の事例ではあるが、たとえばドイツでは社会統合のために600時間のドイツ語学習が提供されている。日本語の場合、漢字を中心とした表記の学習に関してハードルが高いため、単純に海外事例を援用するわけにはいかないだろう。しかし、海外事例を参照しつつ、日本で就労するために必要な日本語力を明らかにすることが必要とされる。

4.2 介護現場における「言語能力」の評価

次に介護施設における外国人介護人材の言語に対する評価についての論考を整理する。第一に外国人介護人材の日本語力に対し介護業界はどのように評価しているか。第二に調査において外国人介護人材の言語的課題にどのような事例があるか。第三に介護業務における日本語力をどのように評価するかとい

う点である。外国人介護人材のコミュニケーション能力に関しては、介護業界より度々言及されている（日本介護福祉士会2000、東京都社会福祉協議会2009、日本介護福祉士会2014など）。そこで言及される言説をまとめると以下ようになる。1) 介護は対人サービスであるから日本語のコミュニケーション能力が不可欠である。2) 利用者とのコミュニケーションだけでなく、記録を作成することも必要である。3) 介護業務に求められるコミュニケーションは、介護に関する事柄を文化的背景からも理解する必要がある。以上のような日本語コミュニケーション力が低い場合、業務上の懸念として、介護職員同士の連携や利用者への質の良いサービスの提供、利用者の安全面に関わる恐れがあるとされる。このように受け入れ後も依然EPA介護人材の日本語力の不足が業務に影響を与える恐れがあると評価されている。しかしながら業務上の課題は必ずしも「いわゆる日本語の問題」とは限らないという指摘もある（はるはら2011）。日本語母語話者同士でもコミュニケーション上の課題は起こり得ることから、業務上の課題が外国人介護人材に特有の問題であるかは精査する必要がある。また上記のような介護現場で求められる日本語力が習得されているかどうかは現在のところ日本語能力試験が一つの指標になっている。国際厚生事業団（2014c）の報告によれば就労開始時点のEPA介護人材の日本語力は年々向上し、9割以上がN3レベル相当であると説明しており、ある程度の向上が窺える。

第二に調査において外国人介護人材の言語的課題にどのような事例があるかという点である。EPA制度外で介護現場の日本語上の課題について扱った調査には植村（2009）がある。植村は65名のフィリピン人介護職員への聞き取り調査から65名中52名が言葉について困難な経験をしたと報告している。そのうちの10名が具体例を書いており、例として「制度が変わった時にお知らせが読めない」「介護記録を書くときに漢字が分からない」「病気の名前が申し送りに含まれていると意味が分からない」といった介護業務で困難と感じた経験を報告している。しかしながら、具体例として示された少人数の事例を以てEPA介護人材全ての傾向として一般化することはできない。さらに、同様の調査に関してはEPA介護人材の日本語力を問う際に質問項目があいまいなもの、対象人数が少ないものもある。今後大規模調査を通じ検証していく必要がある。

第三に業務上の日本語力をどのように評価するかという点である。現在EPA介護人材の日本語力は日本語能力試験のN3程度があれば業務を開始できるとされている。看護現場では看護業務に必要とされる日本語能力の評価指標がJICWELSにより「EPA看護師のための「看護の場面」Can-doリスト」として作成されている。この評価指標では四技能を中心に看護業務において必要な言語行動が項目化され、今後EPA介護人材がどのような日本語を学ぶ必要があるかを考える指標となる。一方で介護では、宮崎他（2011）が外国人介護従事者の日本語能力を評価するバンドスケールの作成を試みている。しかしながら介護現場における体系的な指標はまだなく、今後の整備が待たれる。その際、日本語力評価を四技能に分け、業務を行うための日本語力を育成することは限界があるのではないだろうか。今後、業務のための日本語力をどう評価するかについては課題がある。

4.3 EPA介護人材を対象とした日本語研修

日本語教育学会の発表および投稿論文を見ると、前出の言語政策や現場における言語能力評価に比して、教室型の日本語教育を対象とした研究にテーマが集中している。EPA介護人材は、訪日前に海外現地で日本語研修を受け²³その後、国内の研修機関で6か月間の日本語等の導入研修を受ける。導入研修終了後、各地の施設での就労を始めるが、就労後も介護福祉士の資格を取得するまでは就労研修と言われる。以下、1) 就労前研修、2) 介護施設での就労研修、3) 国家試験合格を目的とした学習支援、4) 国家試験を対象とした言語研究における成果と課題について述べる。

4.3.1 就労前研修の目的・内容とその評価

EPA介護人材の就労前研修においてはどのような研修が行われているのであろうか。ここでは来日前日本語研修と来日後日本語等就労研修について以下三つの視点から整理する。第一に就労前研修がどのような目標・目的で行われるのか。第二にどのような内容や手法で実施されているのか。第三にそれをどう

²³ 海外現地で行われる訪日前日本語研修の期間は国によって異なる。2014年現在、フィリピンEPAおよびインドネシアEPAは6か月、ベトナムEPAは12か月である。

評価し改善につないでいるのかである。就労前研修は政府の研修方針に従い、研修が構成される。その後コース目標や内容が具体化され国内の研修機関で就労前研修が行われる。

まずコース目標について整理する。登里他（2014）では、国際交流基金における現地での予備研修における目標を「日本語」「自律学習」「社会文化理解」とし、日本語については日本での生活と国内研修に必要な日本語力の獲得を目標としている。目安として日本語能力試験N4レベルを掲げている。布尾（2011）では海外産業人材育成協会における就労前研修の目標として日本社会および施設での就労への適応を重視した以下の目標を設定している。

- 1) 地域社会で生活できる最低限の社会文化適応能力および日本語運用能力の獲得
- 2) 職場で就労できる最低限の社会文化適応能力および日本語運用能力の獲得
- 3) 職場における自律的学習能力の獲得

以上のように就労前研修における目標は「日本語運用能力」「社会文化の理解」「自律学習」という三つから構成される。

次に具体的な研修内容や手法についてである。登里他（2014）では、初級からの専門日本語を中心に研修内容における「日本語授業」「自律学習支援」「社会文化理解」がどのような目的で組み立てられているかカリキュラムの概要を報告している。布尾（2011）では、コース方針、主教材、副教材等日本語研修の概要を示すとともにスキル別学習、現地講師との役割分担、自律学習の実践等を報告している。研修内容や手法については報告という性質上もあると思われるが、具体的な運営やクラス状況までは踏み込まれていない。その中で大関・遠藤（2012）では、漢字の自律学習を支援した実践から、教室での学びを報告している。

最終評価については日本語関係者以外と共有することから、評価のわかりやすさ（石井・登里2010、神吉他2012）が求められる。登里他（2014）では、インドネシア4・5・6期、フィリピン3・4・5期のEPA介護人材の初期レベルと最終到達レベルの比較から目標達成度が報告され、コースの目標達成率が8割以上であったと総括している。残念ながら海外産業人材育成協会の評価報告

は公開されていない。以上、就労前研修については研修目標やコース概要は明確になっているものの、運営実態や課題、コース自体の評価についてはほとんど明らかになっていない。

4.3.2 就労研修における目的・内容とその評価

次に施設での学習においてはどのようなことが行われているのであろうか。就労前研修の分析と同様、1) 就労研修における目標、2) 研修の内容と手法、3) 評価について整理する。まず、就労研修における目標である。JICWELSは候補者受け入れに際し、施設が国家試験受験に配慮した適切な研修を行うこと、日本語の継続的な学習、職場への適応促進および日本の生活習慣習得の機会を設ける必要について言及している（国際厚生事業団2014c, 2014e）。つまり就労研修では、国家試験合格とともに日本社会や職場への適応が目標とされ、施設はそのための学習機会を作ることが必要とされている。日本語の学習については、野村（2013）で就労前研修から就労研修を通じた「共通の学習目標」がないことが課題として指摘されている。

次に研修の内容や手法についてである。国家試験のための学習については、三年間の学習カリキュラムが非常に整備されている一方で職場への適応や業務上必要な日本語の学習については手探りの状況が続いている。そもそも介護現場におけるEPA介護人材と職員、利用者とのコミュニケーションがどのようなものであるかを詳細に明らかにした調査論文が少ない。このような中、上野（2013）では、介護現場でのフィールドワークから、日本人職員とEPA介護人材とのコミュニケーションにおける課題について相互的な視点から明らかにしている。また、嶋（2012）は、実践活動への参加が社会的文脈における複雑な力関係の中で、アイデンティティの葛藤、変容を伴いながら複雑に形作られることを述べ、就労現場におけるコミュニケーションには仕事の内容理解、背景知識が不可欠であると指摘している。介護現場でのコミュニケーションでは、多様な場面、文脈、状況の中で専門的な意味を読み取り判断することも含まれる。外国人介護人材と職員や利用者との業務上のコミュニケーションがどのようなものであるか、またその課題については今後詳細に明らかにしていく必要がある。

最後に評価についてである。JICWELSでは毎年施設に対し巡回訪問の際にアンケートを行い課題整理により業務の改善へとつなげている（国際厚生事業団2012, 2013d, 2014d）。しかしながら日本語の評価に関しては選択項目があいまいで課題改善にはつながりにくい調査となっている。

4.3.3 国家試験対策へ向けた学習支援

施設における日本語学習支援には、1) 就労研修での国家試験受験へ向けた研修内容について報告したもの、2) 国家試験のための専門日本語や漢字学習を支援するWEBツールの開発がある。まず、三橋・丸山（2012）では、国家試験受験までの三年間の学習支援でどの時期にどのような学習支援を行ったかを報告し、学習支援には他施設との情報交換が必要であるとしている。齊藤他（2013）では、学習初期段階における国家試験対策実践の内容を報告し、学習者の自律学習を支える課題として支援者のITリテラシーの不足を指摘している。またEPA介護人材が自律的に学習を進めていける環境の整備としてWEBツールの開発がある。具体的にはWEB辞書、読解ツールの開発（川村・野村2010,野村・川村2009,2010）、国家試験頻出語彙リストの作成（野村・川村2011）、漢字学習ツールの開発（中川他2013）等が成果としてあげられる。WEBツールに関しては『かいごたん808』『介護の漢字サポーター』等が現在利用可能である。

このように国家試験合格へ向けた研修内容や学習支援ツールなどの整備が成果としてあげられるが、一方で過剰な国家試験対策を誘発している可能性も指摘できる。

4.3.4 国家試験を対象とした言語研究

最後に国家試験を対象とした言語研究について述べる。国家試験を対象にした研究には、過去問題コーパスから語の抽出を行いEPA介護人材の国家試験対策学習に役立てようというもの、あるいは国家試験問題文自体の言語形式の平易化を目的とした研究がある。中村・秋本（2010）は、国家試験の過去問題コーパスを作成し、頻出語と日本語能力試験N2の漢字とを比較し、国家試験学習のためには、どのような漢字を学ぶ必要があるかを示した。同様に中川（2010）

は過去8回の国家試験問題から高頻出漢字を抽出し、国家試験で使用される漢字と介護分野の日本語教材で使用されている漢字とを比較している。その結果、介護教材で扱われている漢字でカバーできる国家試験の漢字は50%未満に止まることを報告し、国家試験に対応するためには、介護教材以外の頻出漢字も扱っていく必要があると明らかにした。中川の調査は国家試験に対応する漢字学習の指針となっている。

また、EPA介護人材は施設での三年間の実務経験後に国家試験を受験するが、日本語力と国家試験の間には大きなギャップがある（遠藤2009）。たとえ母語で専門知識を持っていたとしても、日本語力の問題で国家試験に出題される問いが解けないのではないかという問題意識を踏まえ、国家試験問題文の言語形式を平易化するための分析・研究が行われている。選択式か空所補充かといった問題形式の傾向をつかむことを目的とした研究（三枝2009）をはじめとし、看護と介護のワーキンググループからは「介護福祉士国家試験問題の日本語の難しさについて考えるための基礎資料」が厚生労働省への提出とともにWEBで公開されている（看護と介護のワーキンググループ2010）。この提言内容は国家試験に関する有識者会議を経て、2011年の国家試験において日本語の一部平易化、漢字へのルビふり対応といった形で実現されることとなった。一方で中川（2012）では、介護用語を対象とした調査から、出現頻度上位の漢字を重点的に学べば文字単位ではある程度効果があるが、語単位では文字単位ほど効果がないことを明らかにした上で、試験問題のルビ化は必ずしも漢字語の意味理解に直結しないと指摘している。この他、語彙調査として表現形式を分析したもの（丸山・三橋2011）、介護の専門性についてホームヘルパーの専門性との違いから分析したもの（岡田2013）など、語彙、漢字、表現形式、内容とこの分野の研究は非常に多岐にわたる。以上概観したように、国家試験の言語形式については、頻出の語彙や漢字、問題文の形式が明らかになっている。一方で国家試験のルビを振り改訂することの効果には賛否両論見られる。

最後にその他の教育実践として大関他（2013）では、EPA介護人材のライフを視点に言語教育を行っている。経済社会の維持など業界の思惑やEPA制度のさまざまなねじれがある中で、受け入れたEPA介護人材の言語の学習を継続して支援することについても今後議論する必要があると考える。

以上、日本語教育分野の研究を概観した。EPA介護人材を対象とした研究では、制度上の必要からか国家試験対策に関するもの、国家試験の問題をEPA介護人材が読めること、理解できることを主眼に置いた研究が非常に多く、この研究テーマで一定の成果があげられている。一方で施設での日本語コミュニケーションを相互的視点から捉え、何が課題であるかを調査したものは管見の限り上野（2013）のみである。また嶋（2012）は現場で行われる言語活動をどう捉えるかという点で示唆に富む。今後、介護現場でのコミュニケーション上の課題については詳細に明らかにしていく必要がある。

次に日本語力の評価の問題である。介護施設での業務の日本語力を四技能に分割して測ることは難しい。例えば申し送りの場面等では、利用者の引継ぎ内容を聞くこと、それを理解しメモを取ること、さらに、その内容について他者と話すこと等、言語技能が複雑に絡み合い構成されるものである。そのように統合的な言語行動を行いながら業務を遂行することで仕事として「できる」「できた」と評価される。言うまでもなくその際には内容の理解（この場合で言えば、利用者の状況、背景、それに対する報告者の評価等）も欠かせない。「聞いて話す」「読んで話す」「聞いて書く」など、現場には様々なパターンがある。さらに言語行動としては他者の発話を「受け止めた」（「聞く」「読む」）後に、それに対して「発信する」（「話す」「書く」）というセットになる。介護現場で行われる言語行動の分析について、そのような視点も必要と考える。

5 考察

本稿では、日本語教育および関連領域で行われている研究の現状を概観した。ここからは、3節と4節で明らかになったことを改めて整理し、対比させることで、日本語教育研究の現状を浮き彫りにするとともに、今後の日本語教育研究の方向性について議論を行いたい。

5.1 日本語教育研究における国家試験分析の弊害

4節では、EPAに関する日本語教育研究および調査を概観したが、研究のテーマとして、国家試験に関連するものが多いという現状が見て取れた。具体的に

は、国家試験そのものの分析を通して、どの程度の日本語力が求められるのかというものと、どのような学習支援が必要なのかというものである。そこでまずは国家試験を軸にして考えてみたい。

国家試験をテーマとした研究は、国家試験の問題文を、非母語話者にとってもわかりやすくすることに寄与するだろう²⁴。また、EPA介護人材が当面の国家試験をクリアし、中長期的に日本での就労を選択することができるという自己実現の支えになると言える。反面、これらの研究は、EPAスキームにおいて国家試験合格を課しているというスキームそのものへの批判を薄め、むしろ国家試験に合格しなければ就労のための能力が不十分であるという言説を強化してしまう可能性がある。3節で見た通り、EPAを含む外国人介護人材の受け入れや就労に関する課題の多くが日本語の課題として定位されている。そして、日本語の課題は日本語教育の課題であり、その解決として、初期能力を高めN2レベルで受け入れる、就労後の日本語学習支援を強化することなどが挙げられている。いずれも、的外れな議論ではないが、もう少し丁寧に話を進める必要がある。というのも、これらの論考や種々の議論では、「就労のための能力」「国家試験に合格する能力」「日本語力」という三つが、安易に等号で結びつけられるかのように論じられている。3.3.2でみたように、EPAスキームにおける介護福祉士国家資格取得は、必ずしも介護現場での優秀な人材育成につながっていないという批判があり、国家試験合格と就労のために必要な能力は必ずしも一致しないことがわかる（もちろん、日本語がまったくできなければ問題外ではあろうが）。そして、本来区別されるべき課題が一緒くたにされ、すべてが「日本語の問題」で片付けられてしまっている。本来、日本国内の介護職は国家試験に合格しなくても就労ができるわけで、外国人介護人材が就労する際に、制度としてどのような条件を設けるのか、改めて議論することがよ

²⁴ 介護国家試験問題の分析結果が、介護の国家試験の表記変更に直接的に寄与しているかどうかは明らかではない。少なくとも、国家試験の表記を見直す厚生労働省の委員会に、国家試験問題の分析を行った研究者は含まれておらず、会議資料として分析結果が用いられた記録はない。看護については、岩田・庵（2012）の研究結果を実証データとして、筆者の一人である神吉が、EPAスキーム改善のための提案を担当省庁に対して何度も行った。結果として、導入研修終了時の日本語能力は、日本語能力試験N3レベル相当でよいという形に落ち着かせることとなった。看護に準じて、介護もN3レベル相当でよいとなっている。

り重要であろう。たとえば、国家試験の合否、日本語能力評価、就労現場のパフォーマンスにそれぞれどのような相関があるのかを明らかにすることが考えられる。また、国家試験の問題の出来・不出来について、それが専門知識の不足に起因するのか、社会文化的な知識の不足や文化差に起因するのか、日本語力に起因するのかを明らかにする取り組みも必要と思われる。このような丁寧な議論によって、そもそも求められるものは何かが明らかになってくるはずである。

5.2 就労現場研究の必要性とその視点

EPA介護人材に求められるのは、介護職として質の高い業務を行い、さらに経験を重ねて成長していくことであろう。3.2や4.1で触れたように、人材育成という観点からの研究が欠かせない。そのためには、就労現場で用いられる日本語の諸相を明らかにすることはもちろんであるが、日本語そのものや外国人の日本語能力だけに焦点化するのではなく、就労現場で相互にどのようなインタラクションが行われているのかという視点が必要である。さらに、3.1や3.2で言及したように、ダイバーシティ・マネジメントによる職場の活性化や、外国人人材が就労現場に入ってくることによるポジティブな影響を明らかにする必要もあろう。現状、多くの研究が、EPA介護人材に対して「能力が不足している」「課題がある」という前提で取り組まれているが、「日本語が出来ない外国人をどう支援するか」という論点は、外国人介護人材を受け入れることの負の側面のみを論じることになってしまう。実際、本稿でも触れたように、EPA介護人材の育成が日本人材の育成につながる例もあるだろう。また、就労現場での日本語教育が、単に外国人の日本語力向上のみならず、組織内のコミュニケーションの活性化へとつながっていくという事例もある（神吉・山下2007、神吉2009）。改めて、多様な視点から、就労現場研究や、就労しているEPA介護人材に関する調査研究によって、何が課題となっており何を解決しなければならないかを的確に定位し、議論の拡散を防ぐ必要があるだろう。また、EPAや個別の就労現場という枠内だけでなく、国境を越えて移動してくる人材のキャリアパスをどのように構築するかという観点からも、多くのことを明らかにする必要がある。

5.3 制度設計や社会における支援体制の整備を目指す研究

より大きな視点で考えると、EPA介護人材の問題は、国境を越えて移動する人々を社会全体でどのように受け入れ、社会的包摂のためにどのような取り組みが必要で、本人たちの自己実現をどう支援していき、社会全体をどうやって活性化していくかという議論が必要である。

EPAスキームは、労働力不足の補填ではないという建前があるが、実際に受け入れ施設は、現在または将来の労働力不足の対応として受け入れていることは明らかである。つまり、政策意図に関わらず、現状を丹念に分析し、外国人介護労働者の受け入れを行う際の仕組みづくりの留意点を明らかにしていく必要がある。これらの研究は、ダイバーシティ・マネジメントや職場学習論、多文化共生社会の構築、国際的な人の移動研究などと関連づけて行う必要があり、学際的な取り組みが求められるところである。

5.4 まとめ

EPA介護人材の日本語教育研究を、「A：何について」「B：どこをフィールドにして」「C：誰を対象に」「D：どのように行うか」と考えると、ざっと以下のようなになるだろう。

| | A.何について | B.フィールド | C.誰を対象 | D.どのように |
|---|-----------|---------|---------|---------|
| 1 | 政策・制度設計 | 来日前 | 外国人介護人材 | 質的研究 |
| 2 | コミュニケーション | 研修・教室 | 受け入れ職場 | 量的研究 |
| 3 | 文化・異文化 | 就労現場 | 受け入れ社会 | |
| 4 | 資格・専門性 | 資格取得後 | | |
| 5 | 学習・習得 | 生活場面 | | |
| 6 | 言語 | | | |

先行研究における日本語教育研究をざっと分けると、以下の三つのパターンがほとんどだと言える。表の網掛け部分がすでに行われている研究である。

＜EPA受け入れに関する研究＞ A1+B1・B2・B3+C3+D1

| | A.何について | B.フィールド | C.誰を対象 | D.どのように |
|---|-----------|---------|---------|---------|
| 1 | 政策・制度設計 | 来日前 | 外国人介護人材 | 質的研究 |
| 2 | コミュニケーション | 研修・教室 | 受け入れ職場 | 量的研究 |
| 3 | 文化・異文化 | 就労現場 | 受け入れ社会 | |
| 4 | 資格・専門性 | 資格取得後 | | |
| 5 | 学習・習得 | 生活場面 | | |
| 6 | 言語 | | | |

＜国家試験に関連する研究＞ A5・A6+B2・B3+C1+D1

| | A.何について | B.フィールド | C.誰を対象 | D.どのように |
|---|-----------|---------|---------|---------|
| 1 | 政策・制度設計 | 来日前 | 外国人介護人材 | 質的研究 |
| 2 | コミュニケーション | 研修・教室 | 受け入れ職場 | 量的研究 |
| 3 | 文化・異文化 | 就労現場 | 受け入れ社会 | |
| 4 | 資格・専門性 | 資格取得後 | | |
| 5 | 学習・習得 | 生活場面 | | |
| 6 | 言語 | | | |

＜EPA研修カリキュラムに関する研究＞ A1・A5・A6+B2・B3+C1+D1

| | A.何について | B.フィールド | C.誰を対象 | D.どのように |
|---|-----------|---------|---------|---------|
| 1 | 政策・制度設計 | 来日前 | 外国人介護人材 | 質的研究 |
| 2 | コミュニケーション | 研修・教室 | 受け入れ職場 | 量的研究 |
| 3 | 文化・異文化 | 就労現場 | 受け入れ社会 | |
| 4 | 資格・専門性 | 資格取得後 | | |
| 5 | 学習・習得 | 生活場面 | | |
| 6 | 言語 | | | |

手薄なのは、A2・A3・A4, B4・B5, C2, D2を含んだものである。また、日本語教育研究は、「観察型・発見型の研究」「課題解決、設計・開発型の研究」「俯瞰型、領域・目的・方策探求型研究」の三つに分けて考えることができる（水谷2007）。このうち、現在のEPA介護人材に関する研究は、ほぼ「観察型・発見型の研究」とどまっており、他の二つのアプローチがない。これらの課題を踏まえ、今後のEPA介護人材研究を再考するとともに、その知見を外国人労働者受け入れの制度設計にどのように活かしていくかを考えなければならないであろう。専門的見地から理念を唱え、アドヴォカシーを行うことは研究者の

社会的活動として非常に重要なことであるが、研究者・専門家としての強みは、その理念と同時に下支えとなる具体的なデータ・エビデンスを提示できることであろう。そして、政策立案に対して、現状の分析だけでなく、新たな政策を作るために必要なエビデンスを積極的に出していきような「課題解決、設計・開発型の研究」「俯瞰型、領域・目的・方策探求型研究」を進めていく必要があるだろう。

※本稿執筆に際して、半原芳子さんに内容のチェックをお願いし、貴重なコメントをいただいた。ここに記して感謝したい。

参考文献（なおWEB上のデータはすべて2014年10月14日接続確認）

Achir Yani Syuhaimie Hamid (2009) 「インドネシア・日本経済連携協定に向けて始動する看護師—求められる改革と看護師協会の役割」 笹川平和財団編『始動する外国人材による看護・介護—受け入れ国と送り出し国の対話』16-19

Fely Marilyn E. Lorenzo (2009) 「グローバルな医療人材の交流—互惠の関係の構築に向けて」 笹川平和財団編『始動する外国人材による看護・介護—受け入れ国と送り出し国の対話』20-25

明石純一 (2010) 『入国管理政策：「1990年体制」の成立と展開』ナカニシヤ出版

赤羽克子・高尾公矢・佐藤可奈 (2012) 「EPA外国人介護福祉士候補者への支援態勢をめぐる諸問題：施設の支援態勢と候補者の就労・研修状況との関係を手がかりとして」『社会学論叢』174, 1-19

安里和晃 (2004) 「台湾における外国人家事・介護労働者の処遇について：制度の検討と運用上の問題点」『龍谷大学経済学論集』43 (5), 1-28

安里和晃 (2007a) 「高齢者介護のグローバリゼーションとクロスカルチュラルケア」『龍谷大学経済学論集』46 (5), 225-240

安里和晃 (2007b) 「施設介護に従事する外国人労働者の実態—雇用主の評価をもとに—」『Works Review』Vol.2, 132-145

安里和晃 (2009) 「外国からの人材受け入れの論点」 笹川平和財団編『始動す

- る外国人材による看護・介護—受け入れ国と送り出し国の対話』78-83
- 安里和晃 (2010) 「看護・介護部門における人材育成型受け入れの問題点—経済連携協定の事例から—」『保健医療社会学論集』21 (2), 53-64
- 安里和晃編著 (2011) 『労働鎖国ニッポンの崩壊：人口減少社会の担い手はどれか』ダイヤモンド社
- 安里和晃 (2012) 「外国人候補者・受け入れ先の実態と懸念される労働市場への影響とは EPAは介護・看護現場を変えたか」『新世代のための雇用問題総合誌 posse』16, 141-153
- 安里和晃 (2014) 「グローバルなケアの供給体制と家族」『社会学評論』64 (4), 625-649
- 安立清史・大野俊・平野裕子・小川玲子・クレアシタ (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』5, 163-174
- アリフ・バスミン (2012) 「EPA介護福祉士が日本の介護を変える～インドネシア人介護福祉士の目を通して～」『平成24年度 全国老人福祉施設研究会 第2分科会・分散会2 (人材)』抄録原稿 (<http://www.roushikyo.or.jp/cms/contents/seminar/201304/pdf/2/2-2-1.pdf>)
- 石井容子・登里民子 (2010) 「インドネシア人介護福祉士候補者を対象とする就労開始前日本語研修における口頭能力評価の試み」『専門日本語教育研究』12, 35-40
- 岩田一成・庵功雄 (2012) 「看護師国家試験のための日本語教育文法 必修問題編」『一橋大学教育研究開発センター 人文・自然研究』6, 56-71
- 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」『日本語教育』156, 1-15
- 植村英晴 (2009) 「外国人看護・介護士候補者に対する日本語教育-外国人労働者政策の観点から- 介護需要とフィリピン系介護職員の状況」『2009年度日本語教育学会春季大会予稿集』29-31
- 植村康生 (2012) 「外国人介護士との協働とその効果～Vision and Work Together!～」『平成24年度 全国老人福祉施設研究会 第2分科会・分散会2』発表資料・抄録原稿 (<http://www.roushikyo.or.jp/cms/contents/>)

seminar/201304/pdf/2/2-2-2.pdf)

- 遠藤織枝 (2009) 「EPAによる外国人看護師・介護福祉士候補者の受け入れと日本語教育—国家試験に関連した動きと展望—日本語学会ワーキンググループについて」『2009年日本語教育学会秋季大会予稿集』43-44
- 大関由貴・遠藤郁絵 (2012) 「学習者から学ぶ「自立的な学び」とその支援：漢字の一斉授業における取り組みから」『日本語教育』152, 61-75
- 大関由貴・奥村匡子・半原芳子 (2013) 「EPA インドネシア介護福祉士候補者を対象とした内容重視の日本語授業の実践—生きる力の醸成をめざして—」『2013 (平成 25 年度) 第6回日本語教育学会研究集会発表要旨』, 6
- 大槻瑞文 (2010) 「ワーキングホリデーによる外国人受入れについて」安里和晃編著『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, 136-165
- 岡田朋美 (2013) 「EPA介護福祉士候補者学習支援で求められるもの—ホームヘルパー資格取得を通しての一考察—」『2013年度日本語教育学会春季大会予稿集』297-298
- 奥島美夏 (2010) 「インドネシア人介護・看護労働者の葛藤—送り出し背景と日本の就労実態—」『歴史評論』722, 64-81
- 看護と介護のワーキンググループ (2010) 『介護福祉士国家試験問題の日本語の難しさについて考えるための基礎資料 (改訂版) —第21回・第22回試験の全問分析結果のまとめ(2010年12月)—』
- 小川全夫 (2009) 「外国人介護福祉士導入をめぐる論点—誤解から理解へ—」『九州大学アジア総合政策センター紀要』3, 67-76
- 小川全夫編 (2010) 『老いる東アジアへの取り組み：相互理解と連携の拠点形成を』九州大学出版会
- 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)受け入れの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
- 神吉宇一 (2009) 「第4章 評価と分析」浜松国際交流協会編『企業内日本語教室カリキュラム開発報告書』46-58 (<http://www.hi-hice.jp/doc/>)

aboutus/report/part4.pdf)

- 神吉宇一・布尾勝一郎・平田好 (2012) 「日本における外国人就労者受け入れに関する課題の再検討 -日本語教育の社会的役割とは-」『2012 年度日本語教育学会春季大会予稿集』29-40
- 神吉宇一・山下隆史 (2007) 「対話の場としての『日本語教室』の可能性：外国人労働者支援活動を通して」『静宜大学2007年「日本學與台灣學」・第36回南島史學會大會國際學術研討會予稿集』B8-1-B8-15
- 川村千鶴子 (2007) 「異文化間介護の視座」川村千鶴子・宣元錫編『異文化間介護と多文化共生：誰が介護を担うのか』明石書店, 20-69
- 川村よし子・野村愛 (2010) 「介護のためのミニ辞書を組み入れた辞書ツールの開発」『日本語教育方法研究会』17 (1), 22-23
- 外国人研修生問題ネットワーク編 (2006) 『外国人研修生 時給300円の労働者-壊れる人権と労働基準』明石書店
- 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』122, 45-59
- 北村育子 (2012) 『外国人介護士を専門的援助者として育成するための支援システム構築に関する研究』研究成果報告書 (科学研究費助成金基盤研究(C) 課題番号21530616)
- 北脇保之編 (2011) 『「開かれた日本」の構想：移民受け入れと社会統合』コト出版
- クレアシタ (2010) 「インドネシア人の看護師・介護福祉士候補者の来日動機に関する予備的調査--西日本の病院・介護施設での聞き取りから」『九州大学アジア総合政策センター紀要』5, 193-198
- 厚生労働省 (2010) 『インドネシア人介護福祉士候補者受入実態調査』 (<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r985200000054my-img/2r985200000054pi.pdf>)
- 厚生労働省 (2012) 『経済連携協定 (EPA) 介護福祉士候補者に配慮した国家試験のあり方に関する検討会報告』 (<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000002caut-att/2r9852000002caz1.pdf>)
- 国際厚生事業団 (2012) 『平成23年度外国人介護福祉士候補者受入れ施設巡回

訪問実施結果について』 (<http://www.jicwels.or.jp/files/E5B9B3E6889023E5B9B4E5BAA6E5B7A1E59B9EE8A8AAE5958F.pdf>)

国際厚生事業団 (2013a) 「平成24年度 EPA介護福祉士候補者に対する (社)国際厚生事業団支援策について」 『第25回介護福祉士国家試験EPA介護福祉士候補者受験者アンケート』 9-11

国際厚生事業団 (2013b) 「「効果的な学習支援事業の改善に向けた、第25回介護福祉士介護福祉士国家試験EPA介護福祉士候補者受験者アンケート」について」 『第25回介護福祉士国家試験EPA介護福祉士候補者受験者アンケート』 1-7

国際厚生事業団 (2013c) 『平成24年度厚生労働省看護職員確保対策特別事業EPA 看護師に関する調査事業』 報告書 (<http://www.jicwels.or.jp/files/E69CACE69687.pdf>)

国際厚生事業団 (2013d) 『平成24年度外国人介護福祉士候補者受入れ施設巡回訪問実施結果について』 (http://www.jicwels.or.jp/files/E5B9B3E6889024E5B9B4E5BAA6E4BB8BE8ADB7E7A68FE7A589_2.pdf)

国際厚生事業団 (2014a) 『経済連携協定 (EPA) に基づく看護師の指導者ガイドブック』 (http://www.jicwels.or.jp/files/E7B58CE6B888E980A3E690BAE58D94E5AE9AEPAE381ABE59FB_2.pdf)

国際厚生事業団 (2014b) 「EPAによる 外国人介護福祉士及び同候補者 受入れの現状及び課題」 第8回第6次出入国管理政策懇談会資料5 (<http://www.moj.go.jp/content/000124154.pdf>)

国際厚生事業団 (2014c) 『平成27年度 経済連携協定に基づく外国人看護師・介護福祉士候補者受入れ説明会 <資料>受入支援等の取り組み・受入れ状況等について』 (<http://www.jicwels.or.jp/files/E38090E7A2BAE5AE9AE78988E38091H27E585A5E59BBDE59BB.pdf>)

国際厚生事業団 (2014d) 『平成25年度外国人介護福祉士候補者受入れ施設巡回訪問実施結果について』 (<http://www.jicwels.or.jp/files/E585ACE8A1A8E78988E5B9B3E6889025E5B9B4E5BAA6E4BB8B.pdf>)

国際厚生事業団 (2014e) 『平成27年度 経済連携協定に基づく外国人看護師・介護福祉士候補者受入れ説明会 <資料>外国人看護師・介護福祉士候補者

- 受入れの枠組み、手続き等について』 (http://www.jicwels.or.jp/files/E4BF_AEE6ADA3E6B888EFBC88E9858DE5B883E794A8EFBC89H2.pdf)
- 近藤敦 (2009) 「なぜ移民政策なのか—移民の概念, 入管政策と多文化共生政策の課題, 移民政策学会の意義」『移民政策研究』創刊号, 6-17
- 齊藤真美・中川健司・角南北斗・布尾勝一郎 (2013) 「EPA介護福祉士候補者学習支援で求められるもの—実践報告および今後の課題—」『2013年度日本語教育学会春季大会予稿集』251-256
- 三枝令子 (2009) 「EPAによる外国人看護師・介護福祉士候補者の受け入れと日本語教育—国家試験に関連した動きと展望—介護福祉士国家試験の分析」『2009年日本語教育学会秋季大会予稿集』52-54
- 坂井恭一 (2012) 「人材確保と育成について～外国人介護福祉士候補者の受け入れ～」『平成24年度 全国老人福祉施設研究会議 第2分科会・分散会2』発表資料・抄録原稿
- 嶋ちはる (2012) 「仕事に必要なコミュニケーションとは—EPA外国人看護師候補生の実際の就業場面における言語行動の分析から—」『2012年度日本語教育学会春季大会予稿集』211-216
- 鈴木暁子 (2011) 「外国人労働者居住地域がすでに直面している課題と, そこから学ぶべきこととは」安里和晃編『労働鎖国ニッポンの崩壊: 人口減少社会の担い手はだれか』ダイヤモンド社, 310-332
- 高畑幸 (2009) 「在日フィリピン人の介護人材育成—教育を担う人材派遣会社—」『現代社会学』10, 85-99
- 高畑幸 (2011) 「外国人ケア労働者をケアするのは誰か—経済連携協定により受け入れたフィリピン人介護士候補者をめぐって」『社会分析』38, 43-60
- 田尻英三・大津由紀雄編 (2010) 『言語政策を問う!』ひつじ書房
- 塚崎裕子 (2008) 『外国人専門職・技術職の雇用問題』明石書店
- 塚田典子編著 (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
- 塚田典子 (2012) 『EPAによる外国人介護福祉士候補者受入れ施設の取り組み事例集』(私家版)
- 塚田典子 (2014a) 「経済のグローバル化と引き換え: EPA外国人介護福祉士

の浸透」『エコノミスト』92 (19), 44-46

塚田典子 (2014b) 「日本で初めてEPA外国人介護福祉士候補者を受入れた施設現場の実態と将来展望」『支援』4, 87-103

東京都社会福祉協議会 (2009) 『外国人介護者の受け入れに関する検討委員会「中間のまとめ」』 (<https://www.tcsw.tvac.or.jp/pdf/fukusi/fukusi-091022-gaikokujinkaigosya-cyousa.pdf>)

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>)

中井久子 (2009) 『外国人介護士の教育研修プログラムの開発』研究成果報告書 (科学研究費助成金基盤研究(C)課題番号: 19530536)

中井久子 (2011) 「フィリピン人介護福祉士候補者と受け入れ施設の意識から見たEPA制度の課題」『大阪人間科学大学紀要』10, 1-11

中川健司 (2010) 「介護福祉士候補者が国家試験を受験する上で必要な漢字知識の検証」, 『日本語教育』147, 67-81

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, 41-46

中川健司・中村英三・角南北斗・斉藤真美・布尾勝一郎・宮本秀樹・山岸周作 (2013) 「漢字学習ウェブサイト『介護の漢字サポーター』開発過程で直面した課題」『日本語教育方法研究会誌』20 (1), 4-5

中村愛・秋本瞳 (2010) 「介護福祉士候補者向け国家試験対策のためのコーパス調査」『2010年度日本語教育学会春季大会予稿集』300-305

西川真規子 (2009) 「介護労働の実像」『労働調査』476, 4-8

日本介護福祉士会 (2000) 『外国人介護労働者の受け入れに関する要望書』 (http://www.jaccw.or.jp/pdf/yoboshoteigensho/20001213gaikoku_yobosyo.pdf)

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」第8回「第6次出入国管理政策懇談会」資料1 (<http://www.moj.go.jp/content/000124150.pdf>)

日本経済団体連合会 (2004) 『外国人受け入れ問題に関する提言』 (<http://>

- www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2004/029/honbun.html)
- 日本経済団体連合会 (2007) 『外国人材受入問題に関する第二次提言』 (<https://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2007/017.pdf>)
- 日本経済団体連合会 (2008) 『人口減少に対応した経済社会のあり方』 (<https://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2008/073.pdf>)
- 日本語教育政策マスタープラン研究会編 (2010) 『日本語教育でつくる社会：私たちの見取り図』 ココ出版
- 布尾勝一郎 (2011) 「インドネシア人EPA看護師・介護福祉士候補者日本語研修の取り組みーバンドンにおける研修を中心にー」 『2011年度日本語教育学会春季大会予稿集』, 297-298
- 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・介護福祉士候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, 55-69
- 野村愛 (2013) 「介護福祉士候補者に対する日本語教育の制度的課題」 『2013年度日本語教育学会春季大会予稿集』 239-244
- 野村愛・川村よし子 (2009) 「介護現場での実態調査を基にした介護語彙リスト作成」 『2009年度日本語教育学会秋季大会予稿集』 123-128
- 野村愛・川村よし子 (2010) 「外国人介護士のための日本語読解学習支援システムの開発と評価」 『2010年度日本語教育学会春季大会予稿集』 294-299
- 野村愛・川村よし子 (2011) 「介護福祉士候補者の自律学習支援のための語彙リスト作成」 『日本語教育方法研究会誌』 18 (1), 14-15
- 野山広 (2009) 「多言語・多文化共生の時代に応じた日本語教育政策の構築に向けて」 春原憲一郎編 『移動労働者とその家族のための言語政策 生活者のための日本語教育』 ひつじ書房, 147-165
- 長谷川朋子 (2010) 「NPO法人「地球ネット」の取り組み」 安里和晃編著 『介護現場の外国人労働者ー日本のケア現場はどう変わるのかー』 明石書店, 166-193
- 春原憲一郎編 (2009) 『移住労働者とその家族のための言語政策：生活者のための日本語教育』 ひつじ書房

- はるはらけんいちろう (2011) 「EPAを問い直す② 日本語教育の観点から」『多文化情報誌イミグランツ』4, 24-25
- 平野裕子・小川玲子・川口貞親・大野俊 (2010a) 「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2報)候補者及び経済連携協定スキームの評価に関連する要因の分析を中心に」『九州大学アジア総合政策センター紀要』5, 99-111
- 平野裕子・小川玲子・川口貞親・大野俊 (2010b) 「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』5, 113-125
- 細田尚美 (2011) 「送り出し国フィリピンにおける看護教育と看護就労状況」安里和晃編著『労働鎖国ニッポンの崩壊：人口減少社会の担い手はだれか』ダイヤモンド社, 115-131
- 丸山真貴子・三橋麻子 (2011) 「EPA介護福祉士候補者向け国家試験対策一効率高く解くためのテクニク」『2011年度日本語教育学会春季大会予稿集』129-134.
- 水谷修 (2007) 「日本語教育の核と日本語教育学」『日本語教育』132, 3-12
- 三橋麻子・丸山真貴子 (2012) 「EPA介護福祉士候補者への学習支援と支援体制—今後の連携・ネットワークを目指して」『2012年度日本語教育学会春季大会予稿集』217-222
- 宮崎里司・春原憲一郎・植村英晴・二文字屋修 (2009) 「外国人看護・介護士候補者に対する日本語教育—外国人労働者政策の観点から—」『2009年度日本語教育学会春季大会予稿集』29-40
- 宮崎里司・中野玲子・早川直子 (2011) 「外国人介護従事者の日本語能力測のバンドスケールの開発について」『2010年度日本語教育学会春季大会予稿集』293-294
- 毛受敏浩 (2011) 『人口激減—移民は日本に必要である』新潮社
- 森山千賀子・森山治 (2014) 「フィンランドにおける外国人介護人材の教育・訓練に関する一考察：社会的包摂を視点にした移民者政策」『白梅学園大学・短期大学紀要』50, 29-46

安田浩一（2007）『外国人研修生殺人事件』七つ森書館

山脇啓造・柏崎千佳子・近藤敦（2002）『社会統合政策の構築に向けて』明治
大学社会科学研究所ディスカッション・ペーパー・シリーズ，No.J-2002-1

吉田美香（2009）「福祉現場における外国人介護員との協働」『東西南北』69-
77

労働政策研究・研修機構（2009）「介護人材の質を高めるための望ましいマネ
ジメントのあり方とは」『介護分野における労働者の確保等に関する研究』
63-83

労働政策研究・研修機構（2014）『介護人材需給構造の現状と課題－介護職
の安定的な確保に向けて－』労働政策研究報告書No.168（[http://www.jil.
go.jp/institute/reports/2014/documents/0168.pdf](http://www.jil.go.jp/institute/reports/2014/documents/0168.pdf)）