



Title	日本の職場及び日常生活における外国人労働者の言語的・文化的・専門的適応のプロセス—北陸地方におけるインド人介護士を対象とする社会言語学的研究—
Author(s)	Hennessy, Christopher Robert
Citation	大阪大学, 2025, 博士論文
Version Type	VoR
URL	https://doi.org/10.18910/101576
rights	
Note	

The University of Osaka Institutional Knowledge Archive : OUKA

<https://ir.library.osaka-u.ac.jp/>

The University of Osaka

2024 年度博士学位申請論文

日本の職場及び日常生活における外国人労働者の
言語的・文化的・専門的適応のプロセス

—北陸地方におけるインド人介護士を対象とする
社会言語学的研究—

文学研究科

文化表現論専攻

日本語学専門分野

博士後期課程（D3）

20B19817

HENNESSY Christopher Robert

目次

はじめに	1
第1章 研究の背景	5
第2章 先行研究と問題のありか	12
第3章 理論的枠組み	22
第4章 フィールド概要	28
第5章 予備調査研究：	
外国人労働者が認識する日本語タイプ	31
第6章 本調査の概要と分析の方法	39
第7章 分析1：言語的・文化的適応	44
第8章 分析2：支援と適応戦略	62
第9章 分析3：内面的変化と職場統合	80
第10章 言語的・文化的・専門的適応の	
議論と実践的示唆	111
第11章 結論	131
参考文献	137
付録	146

はじめに

日本に住む外国人、特に地方に住む外国人にとって、日本語を使って日本で仕事をするとは、言語学的、また社会・文化的にどのような意味を持つのか。これは過去 20 年間、自ら外国人留学生及び外国人労働者として、また日本語学習者及び社会言語学の研究者として日本のさまざまな地域で生活してきた筆者が、いわば必然的にたどり着いた大きな研究テーマである。このテーマを掘り下げるため、それまでの研究と経験を踏まえ、はじめに導き出したリサーチクエスションは以下のとおりであった：

1. 地方の外国人労働者が職場における日本語に対してどのような意識・イメージを持っているか。
2. 地方の外国人労働者が自身の使用する日本語に対してどう考えているか。
3. 職場における日本語が外国人労働者にどのような影響をもたらし得るか。

これらを理解するため、2018 年から 2019 年に福井県の嶺北地域に住む 4 人の外国人労働者にインタビューを行い、収集した 16 時間以上のインタビューデータを社会構成主義的グラウンデッド・セオリー法を用いて分析する予備研究研究を行った (Hennessy 2021)。日本語の母語話者の方言意識に関する研究は多数存在し、また非母語話者の立場から方言意識を考察する研究も存在するが、外国人労働者に焦点を当てたインタビューデータに基づく定性的研究は少ない。さらにグラウンデッド・セオリー法のコーディングとカテゴリー化の方法を用いた本研究は独自性があると言え、地方の外国人労働者が日常生活で遭遇する日本語のバリエーションをどのようにカテゴリー化（丁寧な日本語、標準的な日本語、やさしい日本語、方言など）し、使用するかを理解するためのパラダイムを作成することができた。

しかしながら、本研究には大きな制約があった。インフォーマント間の職場環境や民族的背景の違いから、彼らの言語的及び文化的環境に共通する要素を分析し、それらを具体的に発展させて外国人労働者が日本でより意義深く活躍できる方法を明確にすることは困難であった。ただし、グラウンデッド・セオリー法をインタビューデータの分析に使用することで、日本の地方における社会言語学的現象を調査する際に有意義な結果が導き出せることは把握できた。

民族的背景の多様性や職場環境の制約を克服するため、次に研究対象の候補としたのが福井県の X 市に移住してきたインド人女性のグループであった。このインド人女性たちは、全員が母国で看護師としての勤務経験があり、同国内での出身地域こそ異なるものの同じプログラムを通じて来日し、福井県の X 市にある介護施設で働いていた。彼女らは、全員が来日前に同じ日本語教育及び介護士としての教育を受けていた。彼女らの受入れ先である市内の介護施設関係者と打ち合わせを行った結果、本研究の対象者として 8 人のインド

人介護士にインタビューをすることができるようになった。予備研究調査の教訓から、定性的研究方法に基づきより焦点を絞った社会言語学的研究の作成を試みた。最終的には、予備研究調査を反映し、初期のリサーチクエスチョンを以下のように調整した：

1. インド人介護士は、言語学習や職業実践において、現地の日本語方言の使用に対しどのような意識、態度を持っているか。
2. 日本の地方で働くインド人介護士にとって、現地の日本語方言は日常の職業的・社会的相互作用においてどのような役割を果たしているか。
3. 日本の地方で生活し働くインド人介護士は、言語的・文化的・専門的にどのように適応し、その適応プロセスにはどのような要因が影響を与えているか。

以下、これらのリサーチクエスチョンに基づき行った研究について説明する。

はじめに、本論文の構成は、はじめに、第1章：研究の背景、第2章：先行研究と問題のありか、第3章：理論的枠組み、第4章：フィールド概要、第5章：予備調査研究：外国人労働者が認識する日本語タイプ、第6章：本調査の概要と分析の方法、第7章：分析1：言語的・文化的適応、第8章：分析2：支援と適応戦略、第9章：分析3：内面的変化と職場統合、第10章：言語的・文化的・専門的適応の議論と実践的示唆、第11章：結論とする。

「第1章 研究の背景」では、日本の介護現場における外国人介護士は、日本の人材不足解消において重要な役割を果たしているが、特に地方部では多くの言語的・文化的・専門的な課題に直面している。本章では、外国人介護士の現状を多角的に考察し、技能実習制度や特定技能制度の政策的背景、言語や文化適応の課題、地域社会との統合の困難さ、さらにはCOVID-19 パンデミックの影響に焦点を当てた。これらの課題を解決し、外国人介護士の円滑な統合を実現するためには、政策の見直しに加え、地域社会との連携による包括的な支援が不可欠であることが示唆される。次章では、これらの課題に関連する社会言語学的な先行研究を概観する。

「第2章 先行研究と問題のありか」では、本研究が取り組む複数のテーマに関する文献調査について述べる。具体的には、日本における外国人労働者の社会言語学的問題、言語イデオロギー、言語資本、言語インベストメント、異文化的適応及び方言意識に関してまとめている。本研究の背景を理解するためには、方言意識に関する知識が不可欠である。なぜなら、本研究の主旨が、日本の地方に住む外国人労働者の地域方言や日本語のバラエティーに対する意識を理解することにより、日本における言語的、文化的、専門的な生活上のニーズを把握し分析することであるからである。

「第3章 理論的枠組み」では、主にグラウンデッド・セオリー法を用いた研究の概要について述べる。本研究において、データ収集と分析のため、特に Charmaz (2014) の社会構成主義的フレームワークを選択した理由を説明する。また、研究データの分析にあたり、社会構成主義的グラウンデッド・セオリー法の研究フレームワークを使用する理由も説明

する。さらに、愛媛県の方言に対する外国語教師の意識に焦点を当てた類似の定性的研究において、言語イデオロギー・言語資本・言語インベストメントのフレームワークを使用し第二言語（以下、L2 とする）話者と地域方言との関係进行分析した Takeuchi (2015; 2023) のフレームワークについても言及する。これは特に、インド人介護士が日本の地方で言語的、文化的、専門的な社会に適応し、統合される上での理論構築において有用である。

「第 4 章 フィールド概要」では、本研究のインフォーマントであるインド人介護士が居住する地域（福井県の X 市）について、背景としての人口統計及び言語情報などを提供する。

「第 5 章 予備調査研究：外国人労働者が認識する日本語タイプ」では、予備研究調査とその研究過程で実現された結果・制約について説明する。主な内容は上記で説明したとおりであるが、本研究の目的やリサーチクエスチョンを定める上での経緯の説明として、改めて詳述する。尚、本章は Hennessy (2021) から改訂されたものである。

「第 6 章 本調査の概要と分析の方法」では、本調査の概要及び本研究の分析に使用したグラウンデッド・セオリー法を用いたコーディング法について述べる。本研究におけるインタビューでは、予備調査研究で使用したものを基に半構造化したインタビューガイドを使用したため、これについても説明する。このガイドは、インフォーマントからより効果的なデータを得るため、予備調査研究の段階から少し変更を加えたものであり、その多くはインフォーマントを取り巻く異なる言語環境について理解するために追加したものである。各インタビューの所要時間は約 90 分。インタビューの実施前に各インフォーマントに記入を依頼したアンケートを通じて、追加の研究データも得ることができた（同アンケートには、本研究への参加におけるインフォーマントの権利を説明する同意項目も含まれる）。

「第 7 章 分析 1：言語的・文化的適応」、「第 8 章：分析 2：支援と適応戦略」、「第 9 章：分析 3：内面的変化と職場統合」では、インタビューデータの全てのコーディング分析の結果を示す。データ量が多いため、三つの章に分けている。この分析により、本研究において特に重要なカテゴリーと考えられる 9 つの主要な概念を得ることができた。カテゴリーは、その多くが言語的なテーマが焦点となっており、インド人介護士の言語的及び文化的発展にとって重要なテーマも含まれている。具体的に定義されたカテゴリーは、言語学習・習得、文化・社会的統合、職場でのダイナミクス・コミュニケーション、サポートネットワーク・人間関係、対処メカニズム・レジリエンス、動機付け・期待、文化的・言語的な課題、アイデンティティ・所属、適応戦略・成長である。カテゴリーの正当性を担保するため、またカテゴリーとしての位置づけを明確にするため、異なるインフォーマントからの複数の引用を使用してこれらのカテゴリーを検討する。

「第 10 章 考察」では、第 7 章から 9 章における分析の結果見出された異なるカテゴリーを融合させ、視覚的な提示が可能な理論の確立を試みる前に、リサーチクエスチョン 1（方言意識に焦点を当てる）とリサーチクエスチョン 2（方言の役割に焦点を当てる）に取り組む。この理論は、独自の地域方言や他の日本語のバラエティーが存在する地域において外国

人介護士がスムーズに生活を開始し、社会に馴染んでいくための言語的・文化的・専門的な条件を説明するものであると考える。

最後に「第 11 章 結論」では本研究のまとめと限界、そして今後の研究の展望について述べる。

第1章 研究の背景

本章では、日本の介護現場における外国人介護士の現状を焦点を当てる。具体的には、外国人介護士の受け入れを支える政策や制度の概要、言語的障壁、地域社会との統合の困難さ、さらには「新型コロナウイルス感染症（COVID-19）」パンデミックが与えた影響について考察する。本章の目的は、外国人介護士が直面する現実と課題を明らかにする。

1. 日本における外国人労働者の社会言語学的問題：外国人労働者の背景

在日外国人の人口は、第二次世界大戦以降、着々と増加している。1955年には50万人強、日本の全人口の1%にも満たなかった外国人居住者数は、1980年代中頃には100万人を超え、2000年代には200万人を超えた（Vogt 2015 p. 569）。日本の外国人居住者数は約290万人に上る。このうち、外国人労働者数は172万人を超えており、全外国人居住者数の11%、約30万人が技能実習生として滞在する（出入国在留管理庁 2022）。

外国人技能実習制度は、外国人が日本の工場、建設現場、農場などで1年から5年間働きながら日本の技能を学ぶ制度である。現在、多くの介護士も、この制度のもとに日本で働いている。このプログラムの目的は、働きながら技能を学び、それを母国の発展に活用することにある。技能実習制度の前身である外国人研修制度は、海外にある現地法人の社員研修として1960年代後半に始まり、1993年には日本の技術を発展途上国に移転することを目的とした技能実習制度が正式に制定された。それまでの1年間から、最大3年間の就業が可能となった。2010年には在留資格「技能実習」が設立され、研修期間である1年目は「技能実習1号」、2,3年目は「技能実習2号」として雇用契約に基づく活動が許可された。そして2017年には技能実習制度がさらに改定され、技能実習生は「1号」（1年目 - 基礎レベル）、「2号」（2年目と3年目 - 中級レベル）、「3号」（4年目と5年目 - 上級レベル）と日本で最大5年間働くことができるようになった。

「技能実習」ビザの目的は、あらゆる国からの申請者が日本の技能実習プログラムに参加し、技術やスキル、知識を習得するための実施機関で研修を受けることを可能にすることである。日本からの帰国後、参加者は新しく学んだ技術やスキル、知識を活用することが期待されている。このプログラムはスキル習得と国際協力を促進することを目的としているが、雇用主による悪用が可能であるため、実習生の福祉に関する懸念も提起されている（入国管理局 2018; Hamaguchi 2019）。

2. 介護士の現状・課題

2019年から2024年にかけて、推定60,000人の外国人労働者が介護士として日本で働くことが予想されている（Hamaguchi 2019）。日本での外国人介護士の増加を背景に、多くの研究者が外国人介護士について調査を行っており、その中でいろいろな課題が認知されている。たとえば、澤田・大和（2020）が特別養護老人ホームで働く外国人介護職員の受け入

れと、それに伴う組織的サポートの現状を 2021 年に調査した。同調査の対象となった 2490 施設のうち、外国人介護職員の受け入れ施設は 194 施設であり、全体の 7.8 を占めた。そしてこれらの施設において、計 776 名の外国人が働いていた。受け入れ施設では、就労、生活、精神面でのサポートが重要視され、その中でも特に介護技術、日本語学習、住居確保などに対する支援が強調された。費用と住居の確保が課題であり、地域社会の理解とサポートが重要であるとされている。

福嶋（2020）は、介護人材の変遷と外国人材の受入政策を検討し、日本の人手不足解消のため 2018 年から開始された特定技能制度下の「介護」の新設が介護人材全体にどのような影響を与えるかを分析した。介護職に関して、財源や報酬の限界、資格者の混在、入国ルート複雑化、日本独自の資格などの政策的側面と、女性化（介護就労者の女性への偏り）、非正規化、外国人化などの社会的側面における問題があり、この結果、介護人材全体の専門性が低く見られている状況が生じているという。

3. 日本における外国人介護士：労働力不足、統合の課題、政策対応

日本の急速な高齢化と出生率の低下は、特に介護業界において深刻な労働力不足を引き起こしている。この問題に対処するために、日本は 2000 年代初頭から外国人介護士を受け入れるためのさまざまな政策を実施してきた。経済連携協定（EPA）やその他の労働者募集プログラムを通じて、インドネシア、フィリピン、ベトナムといった国々から介護士を日本の医療システムに導入することが目指されてきた。最近では、インドも特定技能制度（SSW）を通じてこの労働力に加わっている。しかし、外国人介護士は、言語能力、文化適応、日本の資格取得プロセスなど、数多くの障壁に直面している。特に地方部では、外国人労働者が地理的・社会的孤立を経験し、十分な支援体制が欠如していることが課題となっている。

3.1 日本の人口危機と外国人介護士の必要性

日本の急速な高齢化と出生率の低下は、介護職の労働力に対する緊急のニーズを生み出している。2025 年までに、日本の労働力は 5650 万人にまで減少すると予測されており、介護職の必要数は 245 万人を超えるとされている（Yamada & Ishii 2021）。この差し迫った労働力不足に対処するため、日本は 2000 年代初頭からさまざまな政策を通じて外国人介護士の受け入れを進めてきた。

日本の労働力輸入の取り組みは、2008 年にインドネシアとの経済連携協定の締結を皮切りに本格化し、その後 2009 年にフィリピン、2014 年にベトナムとの間で同様の協定が結ばれた（Fukui 2022）。これらの協定は、介護セクターにおける労働力不足を補うことを目的として、外国人看護師や介護士の日本への受け入れを促進し、国際協力を図るものであった（Shaun 2023）。EPA プログラムでは、外国人介護士が日本の国家試験に合格するための勉強をしながら働くことが求められている（ERIA 2022）。

EPA の下では、介護士は日本に派遣される前に母国で言語と文化の研修を受ける。例え

ば、ベトナムの労働者は日本語研修 1500 時間と社会文化適応研修 300 時間を受けてから来日する (ERIA 2022)。しかし、このような準備にもかかわらず、外国人労働者は言語の壁により国家試験の合格に大きな困難を感じている。特にフィリピン人とインドネシア人の合格率は当初低かったが、ベトナム人候補者は比較的高い合格率を示しており、初回の受験者で 93.7% が合格している (ERIA 2022)。

3.2 外国人労働者プログラムの拡大：技能実習制度と特定技能制度

EPA 以外にも、日本は技能実習制度 (TITP) を通じて外国人介護士を受け入れている。このプログラムは当初、発展途上国の労働者に技能を移転することを目的としていたが、その後、介護士の需要増加に対応するために拡大された。しかし、TITP は外国人労働者を低技能労働者として扱い、キャリア開発の機会が限られているとの批判がある (Tong 2020)。

2019 年には、外国人介護士により柔軟な選択肢を提供する特定技能制度 (SSW) が導入された。この制度では、中級技能と基礎的な日本語能力を持つ外国人労働者が最長 5 年間日本で働くことができ、国家試験に合格すれば滞在を延長することも可能となる (Fukui 2022)。SSW 制度は、2025 年までに 5 万から 6 万人の外国人労働者を募集することを目指しており、日本の労働力募集政策の中でも最も野心的な取り組みの一つとなっている (Fukui 2022)。

3.3 外国人介護士の国籍と性別

日本における外国人介護士の主要な出身国はインドネシア、フィリピン、ベトナムである。特にフィリピンは、看護教育制度が充実していることから、日本にとって重要な労働力供給国である (Asis & Carandang 2020)。フィリピン人介護士はインドネシア人、ベトナム人と共に、日本の介護セクターにおける外国人労働者の大半を占めている (Fukui 2022)。

この労働力におけるジェンダーの動態も注目される。特にフィリピンからの女性が介護士の大部分を占めている。介護職は依然として女性が多い職業であり、賃金が低くキャリアの見通しが限られているとされている (福嶋 2020)。このジェンダー不均衡は、介護職が低い地位として見られる原因の一つとなる (Yamada & Ishii 2021)。

3.4 地方における課題

外国人介護士の多くは東京や大阪などの都市部に集中しているが、地方ではこれらの労働者を惹きつけ、維持することがより一層困難である。例えば福井県などの地方では、外国人労働者を地域社会に溶け込みやすくするため、通訳の提供や文化研修といった取り組みが始まっている (Fukui 2022)。しかし、地方部での地理的・文化的な孤立は、外国人労働者にとってさらなる困難をもたらしている (Shaun 2023)。

地方の県では、高齢者人口の割合が全国平均を上回ることが多く、介護士の慢性的な不足が深刻化している。若年層の日本人労働者は、より良いキャリア機会を求めて都市部へと流

出する傾向にあるためである (Carlos & Suzuki 2022)。こうした地域に配属された外国人介護士は、日本社会への言語的・文化的適応の壁に加えて、地方生活の孤立感にも対処しなければならないという二重の課題に直面している (Asis & Carandang 2020)。

4. 外国人介護士に対する日本語教育

4.1 職業的成功における言語の障壁

言語能力は、日本で働く外国人介護士の成功における重要な要因である。ほとんどの労働者は、EPA 制度の下で日本に到着する前に、日本語能力試験 (JLPT) の N3 レベルに合格することが求められている (Fukui 2022)。しかし、N3 レベルは中級程度の日本語能力しか提供せず、多くの労働者にとって、医療用語、漢字、そして形式的なコミュニケーションを含む介護職の複雑な言語要求に対応するには不十分である (ERIA 2022)。

例えば、フィリピン人やインドネシア人の介護士は、医療記録や介護文書に使用される漢字に苦勞することが多い。このため、これらのグループの国家介護福祉士試験の合格率は低く、EPA 制度の初期段階ではフィリピン人候補者の合格率が 10%未満であった (Shaun 2023)。これに対し、ベトナム人介護士は、来日前の徹底的な言語研修を受けているため、合格率が高く、公式なクラスでの教育と職場での実践の両方を含む研修を受けている (ERIA 2022)。

4.2 日本におけるインド人介護士

インド人介護士の日本の介護セクターへの参入は比較的新しい現象であり、主に 2019 年に導入された特定技能制度 (SSW) によって促進されている。この制度は、インドを含む外国人労働者が、日本の医療や介護といった産業での労働力不足に対処するために、日本で働くことを許可するものである。インド人労働者は、介護技能評価試験、日本語看護ケア試験、及び日本語能力試験 (JLPT) N4 レベルまたは国際交流基金日本語基礎テスト (JFT-Basic) の 3 つの試験に合格することで、日本の介護分野で働く資格を得ることができる (Tong 2020)。これまでの経済連携協定 (EPA) が主にインドネシア、フィリピン、ベトナムといった東南アジア諸国を対象としていたことから、大きな変化を示している。

インド人介護士の日本の介護労働力への参入は、急増する高齢化に対応するために、外国人労働者の国籍の多様化を目指す日本の広範な戦略の一環である。インド人労働者の数は東南アジアの労働者に比べてまだ少ないが、特定技能制度を通じてその存在感が増している。この制度では、EPA 制度に比べて厳格な資格要件がないため、インド人労働者の参入が比較的容易である。しかし、他国の労働者と同様に、インド人介護士も言語能力や日本社会への適応に関する課題に直面している。必要とされる N4 レベルの日本語は初級レベルであり、日常的なコミュニケーションや介護職に必要な専門用語の理解において困難をもたらすことがある (Fukui 2022)。インド人介護士の数が増加するにつれ、言語研修や職業能力の向上に対するさらなる支援が、日本の医療システムへの成功した統合を確保するため

に必要となるだろう。

4.3 地方部における言語支援の不十分さ

外国人介護士にとっての言語的課題は、地方部ではさらに深刻化する。都市部と異なり、地方では日本語教育機関や研修プログラムへのアクセスが限られていることが多い。このため、外国人労働者は非公式な言語習得方法に頼るか、不十分な言語能力のまま苦闘することがある (Shaun 2023)。特にフィリピン人やインドネシア人介護士にとって、地域の方言や医療用語を理解できないことが、患者や同僚との効果的なコミュニケーションを困難にしている (小川 2020)。

こうした課題に対する対応は一貫していない。福井県のような地方の都道府県では、通訳の提供や文化的オリエンテーションセッションを含む言語支援プログラムが導入されている (Fukui 2022)。しかし、これらのプログラムの質や提供状況は地域によって大きく異なり、多くの外国人労働者がその役割を果たすために必要なツールを持たないままになっている (Asis & Carandang 2020)。

4.4 国家介護福祉士試験と言語的課題

国家介護福祉士試験に合格することは、外国人介護士にとって日本での長期的な雇用と在留資格を得るための重要な時である。しかしながら、試験の言語要件は多くの労働者にとって依然として大きな障壁となっている。試験には専門用語が含まれており、日本語の医療用語を高度に理解する必要がある、これは日本語母語話者にとっても難しい (小川 2020)。EPA プログラムの初期段階では合格率が7~10%に留まっていた (Shaun 2023)。これに対して、最初のベトナム人介護士のグループは93.7%という高い合格率を達成しており、これには来日前の徹底した言語研修と日本到着後に受けた追加支援が寄与しているとされている (ERIA 2022)。それにもかかわらず、試験に合格した多くの労働者が、労働環境への不満やキャリアの展望が限られていることを理由に母国への帰国を選んでいる (ERIA 2022)。

外国人介護士の日本の介護セクターへの導入は、高齢化による労働力不足に対する部分的な解決策を提供している。EPA や技能実習制度、特定技能制度といったプログラムは、東南アジア、そして最近ではインドからの労働者が日本の介護労働力に参加することを可能にしてきた。しかし、特に地方部では依然として大きな課題が残っている。言語的及び文化的適応が難しく、外国人労働者に対するリソースや支援が限られている。インド人介護士は東南アジアからの労働者に比べて数が少ないが、重要な労働力としての役割を果たしつつあるものの、言語や社会への統合に関する問題に直面している。

COVID-19 パンデミックは、日本の介護セクターにおける外国人介護士の重要な役割を浮き彫りにし、労働条件の改善と定着率向上のための改革の必要性を強調した。外国人介護士の長期的な成功を確保するためには、日本は統合戦略を強化し、より包括的な支援を提供

し、介護業界への安定した貢献を実現する必要がある。

5. 外国人労働者・介護士と社会言語学

日本で働く外国人介護士にとって、言語の問題は最も大きな問題の一つとしてしばしば取り上げられる。例えば福島（2020）の研究では、外国人介護士が生活する上で最も深刻な悩みとして、職場における人間関係やコミュニケーションと共に日本語の読み書きができないことを挙げている。さらに、同調査の多くの参加者が、日本語学習のモチベーションを維持することが難しいと述べた。特に職場での人間関係やコミュニケーション全般について考える場合、外国人介護士の状況に関して社会言語学的な考察は不可欠であるだろう。実際、Otomo（2019 p. 99）は技能実習生に関する社会言語学的研究の必要性を強く主張している。研修生の日常生活において、言語が社会的なネットワークや仕事上のキャリアを築く上で非常に重要だからである。

日本の外国人介護士を日本語教育の側面から考察する研究は、最近数多く存在する（西郡 2019; 毛利・中嶋 2019; 遠藤・村上 2021; 中川 2021）。しかしながら、これらの研究は特定の言語スキルの発達やカリキュラムポリシーが焦点となっているものが多く、外国人介護士が職場において直面する社会言語的・文化的な問題については触れられていない。

さらに、一般的な日本の職場環境における社会言語学的研究は標準語に焦点を当てがちであり、地方の職場を想定した方言の使用についてはあまり注目されていない（Barke 2018 p. 123）。Barke（2018）の研究では、特に関西弁が使用されるビジネス会議において、非標準的な日本語の使用の重要性を示し、方言の重要性を示唆している。

日本の異なる地方部での方言の重要性についても、同様の証拠がある。Takeuchi（2023）は、愛媛県で外国語指導助手と日本人の同僚との間での地域方言を使用することの重要性について、詳細な研究を行った。この研究では、職場内外での非ネイティブ日本語話者による方言の使用が、地元コミュニティ及び職場での彼らのアイデンティティに寄与することがわかった。また、非ネイティブ日本語話者による地域方言の使用は、交渉力が増すという言語資本の向上をもたらしたことも示唆されている。医療分野で働く日本人労働者が、外国人の同僚を完全な同僚ではなく客として扱うことがあるという研究結果もあり、これは外国人医療従事者が職場コミュニティに完全に馴染むことを制限している（Kusunoki 2018）。Gottlieb（2012 p. 12）は、環境保全協定（EPA）によって多くの外国人介護士が来日したが、これらの外国人介護士が地元の日本社会や職場にスムーズに馴染むための体系的な政策を日本政府が創出していない状況を描写している。基本的に、日本語は外国人介護士や外国人看護師にとって「市民権への道ではなく障害として」使用されている（Burgess 2012 p. 52）（原文英語、日本語訳は筆者による。以下同じ）。結論として、外国人介護士にとって、日本語話者としての発展のための具体的な日本語教育実践が重要であるが、彼らが日常の職場や日常生活の会話で持つ社会言語学的相互作用にも大きな重要性があり、この分野ではさらなる研究が必要である。

6. まとめ

本章では、日本の介護現場における外国人介護士の現状と課題について多角的に考察し、外国人介護士の受け入れは日本の人材不足問題を緩和する重要な取り組みである一方、地方部では言語的・文化的・専門的適応に多くの課題が残ることを指摘する。これらの問題を解決するためには、政策の見直しだけでなく、地域社会と連携した包括的な支援が不可欠である。次章では、関連する社会言語学などの先行研究を概観する。

第2章 先行研究と問題のありか

質的研究方法を用いて L2 話者の視点から日本の方言を取り扱う研究は限られている。しかし、日本語の敬語やジェンダーに関連する言語表現における選択の詳細を明らかにする研究や、日本語の第一言語（以下、L1 とする）話者にとっての方言の役割や重要性を扱う研究は多数存在する。これらの先行研究は、方言と L2 話者の関係性に対する一定の示唆を与えるものの、日本の地方で働く L2 話者に特化した深い議論には至っていない。このような研究上の空白を埋めるべく、本研究では、日本の地方で働く外国人介護士を対象に、方言の使用が言語的、文化的、専門的適応に与える影響を社会言語学的観点から明らかにすることを目指す。

本章では、まず日本における外国人労働者の社会言語学的課題を概観し、次に、言語イデオロギー、言語資本、言語インベストメントの概念について説明する。また、方言意識や L1/L2 話者の日本語に対する意識に関する既存の研究を取り上げ、最終的に、本研究が取り組む具体的な課題とリサーチクエスションを提示する。

1. 方言意識

方言意識に関する研究は、話者が地域方言に対してどのような意識を持っており、その方言をどのように評価するかに焦点を当てた社会言語学の一部門である。異なる地域で話される言語のバラエティーについての個人の態度、ステレオタイプ、意識を調査する。具体的には、方言意識は言語や方言についての非専門家の信念を理解することに根ざしている。この理解は重要であると Preston (1999) が主張している。非言語学専門家の言語に対する意識の事実に関するデータが不足すると、言語応用分野の研究者は言語政策などに「成功裏に介入する計画をする場合、非専門家が何を信じているかを知りたい」と考えるであろう (p. xxiv) (原文英語、日本語訳は筆者による)。さらに彼は、この理解を通じて、「言語の多様性に関連する他の多くの応用上の問題、教材、教師教育...及び科学的事実だけでなく民間の事実が知られている場合に、より知的なアプローチ」が可能になると主張している (Preston 1999, p. xxv)。方言意識のために使用される典型的な研究手法には、アンケート、閉鎖的質問の調査、地図作り、そして最近ではオンラインマッピングシステム (Cramer 2016) がある。

次に方言意識の研究概念とその分野の研究方法について簡単に説明する。本研究は日本語の L2 話者による定性的研究方法に焦点を当てているので、方言意識における深い質的研究の可能性と現在の不足点を説明する。続いて、L1・L2 話者による日本語に対する意識の研究をまとめ、次に方言と日本語教育に関する研究への移行を概説する。この部分は、日本の方言意識を研究する際に、日本語の L1 だけではなく、L2 話者にも方言意識調査を行う必要があると強調している。

1.1 方言意識の基本

方言意識は、言語の異なる方言や地域のバラエティーをどのように意識・評価するかに焦点を当てた言語学の一部門である。この分野は、言語の話者が地域、社会、その他の要因に基づいて言語的変種をどのように分類し、判断するかを理解しようとする。具体的には、方言意識は言語の話者が地域の発音、語彙、文法の変種をどのように意識・解釈するかを探究する。人間が異なる方言に対して持っている精神的な表現を明らかにすることを目指す (Preston 1989)。方言意識の研究において、研究者はしばしば実験や調査を行い、個人が方言の違いをどのように意識するかについてデータを収集する。研究のインフォーマントは、異なる方言のオーディオ録音や書かれたテキストを聴いたり読んだりして、判断や好みを示す、彼らの意識に基づく地域の話し言葉に関する地図を作成する、方言が別の地域と比較してどれほど異なるかを評価するなど、いくつかのデータ収集法がある。収集したデータの使用方法は、研究の目的による (Preston 1999; Long & Preston 2002; Cramer & Montgomery 2016; Preston 2018 p. 7-16)。

あるグループが、異なる方言に対していつどの程度寛容でいられるか否かなど、人が方言をどのように受け止めるかは、民族、年齢、性別、社会階級などの社会的要因が重要な役割を果たす (Preston 2016)。言語態度も方言意識において非常に重要な役割を果たしている。研究者は、ある方言やアクセントに対する個人の肯定的または否定的な評価を調査する。言語態度は、ステレオタイプ、文化的要因、歴史的関連性の影響を受ける可能性がある (Garrett 2010)。

方言意識の地理的な違いは、よく研究がなされるポイントである。研究者は、異なる地域の個人が自分の方言と隣接する地域の方言をどのように意識するかを調査する。これは、地域のステレオタイプや偏見についての洞察をもたらすことがある。また、方言意識の研究者は、人が特定の方言に対して持っている意識と実際の方言の言語的特徴との差に着目し、研究を行うことも多い。この差は、俗説言語学に興味深い洞察を与えてくれる (Preston 1989; Montgomery & Cramer 2016)。

方言意識の研究の結果は、教育、社会言語学、言語政策などの分野で実用的に応用される。方言がどのように意識されているかを理解することは、言語教育のアプローチやある言語に対する偏見に対抗する上での取り組みに役立つ情報を提供できる (Preston 1989)。方言意識の研究自体は、しばしば定量研究的アプローチや混合研究法を採用し、多くのインフォーマントに選択型の調査や理解度テストを使用して数値データを収集する (Preston 2018 p. 7-8)。定性的研究方法は進化しており、インタビューやフォーカスグループを使用して、言語に関する個人の意識、態度、経験を深く探ることができる (Mann 2016)。

1.2 定性的研究と方言意識

方言意識に関する研究の数を見ると、純粹に定性的研究のアプローチで行われた研究に関する資源は乏しい。方言学に関する主要な研究誌や論文集の中には、方言意識の研究に軽

く触れたものもある。例えば三井 (2016)の東京方言、木部ほか (2013)の日本全国の方言意識の研究、または田中 (2014)の日本全国の方言使用についての研究などである。方言意識の専門の研究論文集さえも、その実践の多くは定量的研究によるものであり、定性的研究に基づくデータを用いた論文は限定的である。例えば佐藤と米田 (1999)、Preston (1999)、Long & Preston (2002)、Cramer & Montgomery (2016)、Evans ほか (eds.) (2018)など、地図づくりや理解度合評価などの研究方法に焦点を当てることが多い。本質的に、方言意識の分野における研究の大多数は、定性的研究ならば軽いデータ収集方法 (短いオープン・クエスチョンを含むアンケートなど) に向かうか、または選択型のアンケートなどの定量的方法に簡単に変換される。

ただし、定性的研究のデータを深く使用する研究も中には存在している。具体的には、Mann (2016)と Takeuchi (2015; 2023)である。Mann は、自ら 8 人のゲイの男性にインタビューを行い、米国南部 (その地域独自の方言がある) のゲイの男性 (独自の話し方のバリエーションがあり得る) が、南部の方言と性別とゲイのアイデンティティの両方が伝わるアクセントを維持できるかどうかを調査した。定性的研究分析方法を通じて、Mann は、米国の南部の方言には固有の男性的特徴があるため、たとえその方言とゲイのアクセントの両方を示したいと思っても、違いが大き過ぎて同時に示すことは不可能であると結論づけた。

また、非常に異なる領域ではあるが、定性的研究分析方法を使用した Takeuchi (2015; 2023)は、愛媛県の子供の日本語教師に対して、日本語の L2 話者が方言や性別言語の理解と使用を通じて社会の参加者としての正当性を評価することができるかという研究を行った。Takeuchi は、Silverstein (1979)言語イデオロギー、Bourdieu の言語資本の理論、及び Norton の言語的インベストメントの概念を質的データの枠組みとして使用した。Takeuchi は、日本語の L1 話者 4 人と日本語の L2 話者 6 人の合計 10 人のインフォーマントの方言意識などについてインタビューを行った。最終的に、Takeuchi の研究は、日本の地域方言を「友好、温かさ、懐かしさの象徴的なマーカー」として、また地元の社会における「地元のアイデンティティとグループの一員のマーカー」として位置づけ、第二言語習得と方言の社会的意味を明らかにすることに貢献した (Takeuchi 2015 p. 246)。

これら二つの研究を除き、このように深く定性的研究と分析方法に焦点を当てた方言意識の研究を見つけれられていない。特に、Takeuchi の研究は、日本の地方に着目し、そのエリアの労働者に焦点を当てているため、この論文における筆者の研究の発展に大きな影響を与えるであろう。

1.3 日本語における L1 及び L2 話者の方言意識

20 世紀中頃、オランダと日本の研究者がそれぞれ方言意識の研究分野を開発し、特に日本の研究者の活発な貢献もあり、20 世紀末までには広く世界に広がった (Preston 1999)。例えば、日本語の方言意識の分野では、日本語母語話者が研究した (馬瀬 1964; 井上 1992; Long 1999)。さらに、国内では、田中ほか (2016)、相沢 (2012)、及び佐藤・米田 (1999)

が近年、日本語の母語話者の意識に基づいて方言地域を記述及びカテゴリー化するための方言意識の研究方法を使用して大規模な研究を行っている。

しかし、田中ほか（2016）及び相沢（2013）の研究は、北陸地域全体に焦点を当てているため、この地域内の個々の方言地域には焦点を当てていない。筆者が行った福井方言の意識に関する定性的研究では、外国人留学生がアルバイトのために地元の方言を学ぶ必要性を感じているが、方言が自分の話す日本語の特性になってしまうことを恐れており、一部のインフォーマントは、福井方言を習得することで、それが自身の日本語の話し方の一部になってしまうことを懸念し、反対していた。（Hennessy & Kuwabara 2016）。筆者による福井方言の L1 話者を対象としたさらなる研究では、地域の職場で地元の方言を話す外国人は、福井県嶺北の地元の日本人労働者との相互作用がスムーズになる可能性があることを示唆している（Hennessy & Kuwabara 2017）。このエリアに関する Hennessy（2021）による詳しい研究は、福井市の外国人労働者が、福井県嶺北地域に長く滞在する予定である場合に地域の方言を習得する必要があると考える傾向にあることを示唆している。対照的に、福井県での滞在が短期間の外国人労働者は、地域の方言の習得は最小限でよいと考える傾向にあることを示した。この結果は、日本の地方部に長期移住する L2 話者が増える中で、日本語教育は方言の指導にもっと焦点を当てるべきであることを示唆している。またこの必要性は、Jones（2003）などの先行研究が指摘するように、L2 学習者にとって方言教育の重要性が増していることを反映している。

1.4 方言と日本語教育に関する研究

日本語教室での方言指導の程度を理解するためにいくつかの国内研究が行われてきたが、主に日本人教師の視点からである（山野 2010; 町 2005）。その他の研究は、特定の産業において外国人労働者が方言に関する困難を意識しているという内容である（立川 2015; 上野 2012）。Long（1996）による研究は、L1 話者が方言と標準日本語の境目を理解していないため、日本の地方に住む非日本語母語話者は、日本語の方言の指導をある程度受けるべきであると提案している。これは、「気づかない方言」という現象に該当する可能性があり、早野（2016）による議論の中でも触れられている。Long は、L2 話者は間違いなく地域方言に遭遇するであろうし、したがって、それを理解する能力を持つ必要があるとさらに主張する。繰り返しになるが、地域コミュニティとのより緊密な関係を築くために方言の指導が必要であると Jones（2003）がさらに主張している。

この研究分野の例はあるものの、地方における地元方言に対する外国人労働者の意識と、社会的共生、移動性、及び幸福への影響に関する体系的な研究は乏しい。本研究に関連する最も近いものは、Takeuchi が 2015 年に行ったものであり、定性的研究方法を使用して愛媛県の地域方言に対する L2 話者の意識を記録しようとした。Otomo（2019 p.101）は、このような日本に住む外国人労働者に関する研究は非常に重要であり、日本に住む外国人移民の将来的な言語政策を考える上で、より社会言語学的、かつ民族誌的な調査が必要であると

述べた。Takeuchi の研究は、日本のごく一部地域の事情が日本全体を代表する形で示されており、外国人労働者が住み働く各地域の方言環境がどう意識されているかを把握するためには、この研究上の空白を埋める必要がある。

1.5 北陸地方の外国人介護士の方言意識に関する研究の必要性

これらの研究を総合すると、日本語の L2 話者、特に地方で働く外国人労働者が現地の方言に対してどのような意識や態度を持っているかについての定性的研究は依然として不足していることが明らかである。特に、インド人介護士のような外国人労働者が、言語学習や職業実践において現地の日本語方言の使用をどのように捉え、どのような態度を持っているかについての研究は見当たらない。

Takeuchi (2015; 2023) の研究は、愛媛県の ALT (外国語指導助手) を対象に、方言が地域社会への参加やアイデンティティ形成に与える影響を明らかにしたが、この研究は教育分野に限られている。また、Hennessy & Kuwabara (2016; 2017) の研究は福井県における外国人留学生や労働者の方言意識を扱っているが、介護分野に特化したものではない。

さらに、Otomo (2019 p. 101) は、日本における外国人労働者の方言意識を含む社会言語学的・民族誌的な研究の必要性を指摘している。しかしながら、現在までに北陸地方の介護分野における外国人労働者の方言意識や態度に焦点を当てた研究はほとんど行われておらず、長時間のインタビューなどの質的研究方法を用いた研究もごくわずかである。

したがって、本研究では、言語学習や職業実践において、インド人介護士が現地の日本語方言の使用に対してどのような意識や態度を持っているかを明らかにすることを目的とする。これにより、地方における外国人介護士の言語的適応や社会的統合に関する理解を深めることができ、日本語教育や支援策の改善に加え、日本の介護業界全体の向上にも寄与することが期待される。

2. 言語イデオロギー、言語資本、言語的インベストメント

Takeuchi (2015; 2023) は、「言語イデオロギー」、「言語資本」、そして「言語的インベストメント」の概念を、L2 話者と愛媛方言との関係を理解するための枠組みとして活用し、特に L2 話者の「方言スタンス」に焦点を当てた分析を行っている。例えば、Takeuchi (2015) の研究では、L2 話者が地域社会における相互作用の中で方言をどのように活用し、それに対してどのような立場を取るかを示している。ある参加者は、方言を使用することで「人々との距離が縮まり」、親しみやすさが増すと指摘している (Takeuchi 2015 p. 220)。また、別の参加者は、方言の理解と使用が、地域社会への順応とコミュニティに対する真剣な取り組みを示す手段として重要であると述べている (Takeuchi 2015 p. 167)。本研究でも、主な分析方法としてインタビュー法を採用するが、方言スタンスやそれに関連する概念は、コード、カテゴリー、理論の生成において重要な役割を果たす。以下に、これらの概念の基本的な内容を説明する。

2.1 言語イデオロギー

言語は人間のコミュニケーションの基盤であり、その中には多くの信念、態度、偏見が含まれる。これが言語イデオロギーの核心である。Silverstein (1979) は、言語イデオロギーを「言語使用の合理化及び正当化として、使用者によって明確に述べられた言語に対する信念」と定義する。つまり、言語イデオロギーとは、個人やコミュニティが自らの言語や言語一般に対して持つ信念や態度であり、なぜ特定の言語的特徴や慣習が適切または正確と見なされるのかを合理化する役割を果たす。

さらに、Silverstein の研究は、言語変動と変化を形成する上での言語イデオロギーの重要な役割を強調する。彼は、言語イデオロギーが言語構造の受動的な反映ではなく、言語使用に影響を与え、言語変化を引き起こす能動的な力であると主張する。この視点は、言語イデオロギーが静的なものではなく、言語コミュニティ内で交渉や競合の対象となる動的な性質を持つことを示している。

言語イデオロギーにおける鍵となる概念は「指標性」である。これは、言語形式や慣習が固有の意味を持つのではなく、社会的な指標性を通じて意味を獲得することを示す（嶋田・三上 2023）。つまり、言語の使用方法（語彙の選択、アクセント、方言など）は社会的な意味を持ち、この意味は言語イデオロギーに基づいて社会によって構築され、解釈される。たとえば、特定の方言を使用することは、地域や社会的アイデンティティを示し、他者から肯定的または否定的な評価を受ける可能性がある。

Milroy (2007 p. 133) は、「言語態度はこの標準形が存在を前提とした強力な言語イデオロギー的立場に支配されており、これらの言語態度を合わせると標準意識または『標準言語の意識』を構成すると言える」と指摘している。言語イデオロギーの核心は、標準言語の概念に依存している。標準言語は理想化された（しばしば架空の）バージョンであり、言語的正確さと威信の模範として位置づけられる。言語イデオロギーの力は、この基準が正確さの権威と信条を通じて維持・保護される方法に現れる。言語は固定された規則と規範に従わなければならないという信念は、社会に深く根付いている。

また、言語イデオロギーは孤立して存在するのではなく、言語的交流の全ての側面に浸透している。それは言語と方言の階層を確立する上で中心的な役割を果たし、標準言語が非標準の言語よりも正当性と威信を持つことにつながる（Garrett 2010）。この正当化と維持のプロセスは、標準言語の高い地位を保持するために重要である。

2.2 言語資本

Bourdieu (1991) の言語資本の理論は、広範な社会学的枠組みの中の概念であり、しばしば「文化資本」として言及される。この理論は、言語と言語的資源が個人の所有する資本の一形態であり、社会的利益を得て、社会的不平などを再生産するために利用できることに焦点を当てる。Bourdieu は、言語が単なるコミュニケーションの手段ではなく、社会的・経

済的な利点に変換できる貴重な資産であることを強調する。

言語資本の主要なポイントは以下のとおりである：

言語資本の異なる形式：口頭言語資本（流暢さ、発音、語彙）、筆記言語資本（文章力、文法、綴り）、文化的言語資本（専門用語や特定の社会的・専門的文脈での言語使用）などがある。

社会的階層化：異なる社会的背景を持つ個人は、異なるレベルの言語資本を持つ可能性がある。特権的な背景を持つ者は、言語資源や教育機会へのアクセスが多く、社会生活で有利になる。

社会的不平などの再生産：言語資本は社会的不平などの再生産に寄与する。言語資本を持つ者は、それを用いて社会的地位や経済的機会を維持・強化できる。

認識と正当性：言語資本は、社会においてどの言語やコミュニケーションの形式が認識され、正当とされるかを決定する。

文化的適応力：言語資本は、言語能力だけでなく、特定の社会的文脈での言語使用方法やコミュニケーションのニュアンスを理解する能力にも影響する。

Bourdieu の理論は、言語の象徴的な力と、社会的利益の一形態としての重要性を強調する。言語の熟練度は、個人の社会的な軌跡や社会的移動の能力を決定する貴重な資源である。

2.3 言語的インベストメント

Norton (2013) によって提唱された「言語的インベストメント（投資）」の概念は、言語学習者の積極的で動的な関与を指す。これは、言語学習の言語的及び社会文化的側面における学習者の努力、動機、期待、関与を含む。インベストメントには、経済的、社会的、文化的の3つのタイプがある。

経済的インベストメント：言語の習得から得られる具体的な利益（より良い仕事、キャリアアップなど）を期待する。

社会的インベストメント：言語学習を通じて他者との関係やコミュニティへの参加を求める。

文化的インベストメント：言語に関連する文化的慣習の理解と受容を目指す。

Norton の主要な洞察は、インベストメントが単なる手段ではなく、学習者のアイデンティティの構築と密接に関連しているという点である。言語学習を通じて、個人は新たなアイデンティティを形成・再形成する。インベストメントは動的で文脈に依存し、学習者の動機や状況に応じて変化する。

また、Norton の理論は、言語学習におけるパワーダイナミクスの役割を認識する。学習者のインベストメントは、エンパワーメントや周辺化の感情につながる可能性がある。これらのダイナミクスを理解することは、言語教育における平等などや社会正義の問題に対処する上で重要である。

2.4 本研究への適用

これらの「言語イデオロギー」、「言語資本」、そして「言語的インベストメント」の概念は、日本の地方で働くインド人介護士が、現地の日本語方言を日常の職業的・社会的な相互作用においてどのように捉え、どのような役割を与えているかを理解する上で重要である。したがって、本研究では、インド人介護士が現地の日本語方言の使用を通じて、職場や地域社会への統合にどのように対応しているかを明らかにし、彼らの経験や適応における方言の役割を探究することを目的とする。

3. 地方における外国人介護士の適応プロセスと課題

Hennessy (2021) は、福井県に住む地方在住の外国人労働者を対象に、日本語の使用や地域方言への意識について質的研究を行った。この研究は、地方部に移住する外国人労働者が直面する言語的課題を明らかにするものであり、地方特有の方言や日本語使用の状況が労働者の適応にどのような影響を与えるかを探る試みであった。特に、地域方言の理解と使用が地域社会や職場でのコミュニケーションを促進する可能性がある一方で、従来の日本語教育では対象とされていないため、外国人労働者が直面する課題が浮き彫りとなった。この研究結果は、日本語非母語話者が地方での言語的環境をどのように捉え、またその環境に適応しようとするかをより深く理解する必要性を示唆している。

そのため、外国人労働者の適応における言語的側面への注目が高まり、地方で働く介護職を中心とした外国人労働者の言語的、文化的、専門的適応についてのより包括的な研究が求められるようになった。本研究は、北陸地方のある地域におけるインド人介護士を対象に、言語的、文化的、専門的適応のプロセスを社会言語学的視点から探求し、その適応を支える要因を明らかにすることを目的としている。

外国人介護士の適応に関する先行研究では、言語的適応が最初の大きな課題として挙げられている。Hatanaka & Tanaka (2016) は、言語スキルの向上が社会的支援と相互に影響を与え、適応を促進する要因であることを指摘している。また、Sands ほか (2021) は、翻訳だけでは不十分であり、文化的背景に基づく言語教育が必要であると強調している。このような言語的適応の課題は、文化的適応とも深く結びついている。嶋田・三上 (2023) は、言語とアイデンティティが社会的文脈においてどのように構築されるかを論じ、特に異文化間の交流におけるアイデンティティの役割を強調している。さらに、Hirohashi (2023) は地方特有の支援不足が文化的適応を妨げる要因であることを明らかにしている。

専門的適応においては、職務スキルや労働環境への適応が焦点となる。Tiryaki & Sever (2024) は、外国人介護士が身体的及び感情的負担に対処しつつ、職場環境に適応するプロセスをフォトボイス技法を用いて分析し、レジリエンスの重要性を示している。特に、感情労働の負担は顕著であり、外国人介護士が言語や文化的障壁を越えつつ、このような課題を乗り越えるには、効果的な支援体制が必要である。

北陸地方のような地方地域では、地域社会の独自性が外国人介護士の適応プロセスに重

大な影響を与える。JICA（2022）は、地方特有のコミュニティケアシステムが、介護士の適応における重要な基盤であると述べている。一方で、二瓶（2022）は、地域社会への溶け込みが言語的・文化的適応の成功に欠かせないと指摘している。

また、日本の介護政策も、外国人介護士の適応に重要な影響を及ぼしている。EPA（経済連携協定）や技能実習制度は外国人労働者の受け入れを促進しているが、これらの制度が適切な支援を欠いている点が指摘されている（Hatanaka & Tanaka 2016）。特に地方では、制度的なギャップが適応を妨げる要因となっている。

これらの先行研究を踏まえ、地方における外国人労働者の適応プロセスを包括的に分析する必要性が浮き彫りになった。本研究は、言語的、文化的、専門的適応の相互作用を探究し、地方特有の課題と支援の可能性を明らかにすることで、新たな視点を提供することを目指す。

4. 問題のありか

これまでの研究は、日本語の方言に対する話者の意識や態度（方言意識）、言語イデオロギーや言語資本の役割、地方地域における外国人労働者の適応プロセスについて重要な知見を提供してきた（Preston 1999; Takeuchi 2015; Hennessy 2021）。しかし、日本の地方で働く外国人介護士に特化した研究は非常に限られており、特に地域方言が彼らの職業的・社会的適応や統合にどのような影響を与えるのかについての体系的な分析が不足している。

地方の職場では地域方言が一般的に使用されており、それが非ネイティブ話者にとって職業的・社会的な相互作用における言語的・文化的な課題を生み出すことがある（澤田・大和 2022）。福嶋（2020）は、地域方言が専門的な環境におけるコミュニケーションを複雑にする可能性を指摘している。また、Otomo（2019 p. 99）は、外国人労働者の生活経験に関する社会言語学的及び民族誌的研究の重要性を強調し、言語的及び文化的適応を支援するシステムの欠如について述べている。

このような文脈において、地域方言の役割を探ることは、地方コミュニティにおける外国人労働者の社会的統合と包摂性を促進する上で重要である（二瓶 2022; JICA 2022）。本研究では、インド人介護士の経験を分析し、日本語教育や支援策の改善に役立つ実践的な示唆を提供することを目指す。

これらの背景を踏まえ、本研究では以下の3つのリサーチクエスションを設定した：

リサーチクエスション 1：

インド人介護士は、言語学習や職業実践において、現地の日本語方言の使用に対しどのような意識、態度を持っているか。

本研究の焦点を方言意識に当て、地域方言が社会的アイデンティティの構築や相互作用にどのように影響を与えるのかを探る（Preston 1999; Garrett 2010; Takeuchi 2023）。

リサーチクエストジョン 2:

日本の地方で働くインド人介護士にとって、現地の日本語方言は日常の職業的・社会的相互作用においてどのような役割を果たしているか。

言語イデオロギー、言語資本、言語的インベストメントの理論枠組みを用い、言語的態度や適応プロセスを分析する (Silverstein 1979; Bourdieu 1991; Norton 2013; Takeuchi 2015)。

リサーチクエストジョン 3:

日本の地方で生活し働くインド人介護士は、言語的・文化的・専門的にどのように適応し、その適応プロセスにはどのような要因が影響を与えているか。

地域社会の特徴と職業的統合の関係性を調査し、適応を支える課題と支援策に焦点を当てる (Hennessy 2021; 二瓶 2022; Tiriyaki & Sever 2024)。

本研究では、質的研究手法、特にインタビューを中心としたアプローチを用いてデータを収集し、グラウンデッド・セオリーを用いて分析を行う。この研究を通じて、インド人介護士の経験を深く掘り下げ、外国人労働者の言語的適応に関する理論的及び実践的知見を提供することを目指す。

5. まとめ

本章では、日本語の方言意識に関する研究、言語イデオロギーや言語資本の理論、地方地域における外国人介護士の適応プロセスを概観し、それぞれが本研究の 3 つのリサーチクエストジョンとどのように関連しているかを示した。具体的にはリサーチクエストジョン 1 は方言意識に関する研究を基に、地方の方言が職業的・社会的相互作用に果たす役割を探る。リサーチクエストジョン 2 は言語イデオロギー、言語資本、言語的インベストメントの理論を適用し、インド人介護士の言語的態度と選択を分析する。リサーチクエストジョン 3 は地方地域の特性と外国人介護士の適応プロセスを結びつけ、支援策や教育改善に寄与する。

次章では、これらのリサーチクエストジョンに答えるための研究手法とデータ分析の手法について詳しく述べる。

第3章 理論的枠組み

本研究は、日本における外国人労働者、特に地方で働く介護士の適応プロセスを探求することを目的としている。言語的、文化的、専門的な適応の要素がどのように交錯し、地域社会や職場環境における「溶け込む」過程に影響を与えるかを解明する。この複雑なテーマに取り組むにあたり、本研究では社会構成主義的グラウンデッド・セオリー法を採用する。

社会構成主義的グラウンデッド・セオリー法は、データに基づく理論の生成を可能にしながら、参加者の主観的経験と社会的文脈を統合する柔軟な方法論である。本章では、まず質的研究方法の歴史的発展を概観し、次にグラウンデッド・セオリー法の特徴とその進化を明らかにする。その上で、社会構成主義的グラウンデッド・セオリー法を他の方法論と比較し、その選択理由を述べる。これにより、本研究の理論的枠組みとその適用可能性についての理解を深めることを目指す。

1. 社会現象と人間と言語を探求する研究アプローチの発展

定性的研究方法の中には、いくつかの学派がある。Denscombe (2017 pp. 310-320) は定性的研究方法の中の「話し言葉と文章」の主な分析方法として5つを区別する：(1) 内容分析、(2) グラウンデッド・セオリー法、(3) 談話分析、(4) 会話分析、及び(5) ナラティブ分析。Charmaz (2014 p. 5-7) による社会学的探求の始まりに関する概説によると、1900年代初頭のライフストーリーとケーススタディから、1920年代及び1930年代にはフィールド研究と民族誌的研究へと移行した。この時代から1940年代には参与観察へと移行し、その後技術的な進歩と共に社会学における科学的探究の形として量的方法がより人気のある形式となったものの、定性的方法に関しては1960年代に入り徐々にグラウンデッド・セオリー法が発展を遂げた。この時期の定量的アプローチは、科学的方法の肯定的な概念を強調していたが、そこには客観性や普遍性と共に複製される研究や仮説や理論の改ざんなどの特性も含んでいた。一方の定性的研究は、「印象主義的かつ逸話的、非体系的で、偏見がある」と見なされていた (Charmaz p. 6)。

2. グラウンデッド・セオリー法の発展の歴史

さまざまな現象を研究するにあたり、数多くの研究方法がある。研究方法の最大の違いは、おそらく定量的対定性的方法によって定義されるだろう (Charmaz 2014 p. 5)。定量的研究方法は通常、多数のインフォーマントからデータを収集し、このデータを定量化可能な数値に変換する。研究者がどのように研究するかは、研究の目的とさらには研究者の性格タイプにもよる。研究者が定性的研究方法を追求する場合、Corbin & Strauss (2015 p. 5) は以下のように研究者の特性についてその概要を示している。

1. 人文科学的な傾向
2. 好奇心

3. 創造性と想像力
4. 論理の感覚
5. 変動だけでなく、規則性を認識する能力
6. リスクを取る意欲
7. 曖昧さを受け入れる能力
8. 現場での問題を解決する能力
9. 研究手段としての自己を受け入れる
10. 自己への信頼と、生成される作業の価値を見る能力

このような環境の中で、Glaser & Strauss (1967) は、グラウンデッド・セオリー法という新しい種類の定性研究を提案した。それは「データからの理論の発見—系統的に収集・分析される」というものであった (Glaser & Strauss 1967 p. 1)。この方法は、データと密接に関連した理論を生成し、それらをより徹底的に関連付けることで研究を改善することを目的としていた。また、発見プロセスを最大化する方法を開発し、説明に偏りすぎることなく、実用性の高い理論を生み出すことを目指していた。

グラウンデッド・セオリー法は、1960 年代に社会学者 Barney G. Glaser と Anselm L. Strauss によって開発された質的研究方法論である。これは、特に社会学の分野での社会現象の研究に系統的なアプローチとして初めて設計された。彼らの初期の作業は、実証データに基づいた理論を生成するための研究手法を提供することを目的としていた。1967 年、Glaser & Strauss は彼らの代表的な著作“The Discovery of Grounded Theory”を出版した。この作品は、グラウンデッド・セオリー法の原則と方法を概説し、それを独自の研究アプローチとして確立した。具体的には、理論的感受性、絶えず比較する分析、カテゴリーや概念の発展などの主要な原則に焦点を当てていた。クラシックなグラウンデッド・セオリー法は、既成の理論に頼ることなくデータからのパターンと説明を発見することを目指していた (Glaser & Strauss 1967)。

彼らは従来の定性的方法を改善するため、プロセスを体系的な方法でより厳密にすることを提唱した。最終的な目標は、データの収集、コーディング、分析を可能にする、新しく厳格な定性的研究方法を確立することであった。Glaser と Strauss (1967) は、当時の定性的研究が定量的研究に過度に依存していると考えており、その改善を意図していた。しかしながら、2 人はこの新しい方法が定量的研究にも応用可能であるとしつつ、主な関心を定性的データの利用に置いていた。彼らが説明した発見プロセスの主なポイントは以下の 5 点である：

1. データの系統的な収集
2. 定性分析のための継続的な比較手法
3. 理論の生成データの系統的な取得
4. 定性分析のため絶えず比較される方法
5. 理論の生成

主な目的は、発見プロセスを通じてデータから新しいアイデアを体系的に抽出し、最終的にはデータと密接に関連する統一された理論を生成することである。特に、データ収集と分析のプロセスを継続的に繰り返し比較しながら進めることで、データに基づく発見を深めていく。このようなアプローチは、定量的研究で採用される硬直的な仮説検証プロセスとは対照的である。さらに、Glaser & Strauss (1967 p. 4) は、この系統的な発見プロセスに基づく理論が「データと密接にリンクしている」主張している。このことから、彼らの方法論は、理論の柔軟性とデータとの結びつきを強調していると言える。

1980 年代になると、Glaser & Strauss の元々のグラウンデッド・セオリー法のモデルとは異なる方法が登場し始めた。Glaser & Strauss 自身が、彼らが元の理論とは異なる解釈と応用を加えた。Glaser はグラウンデッド・セオリー法の原形に焦点を当て、Strauss は”Straussian grounded theory”としてより構造化されたアプローチを開発した。これにより、グラウンデッド・セオリー法の実践方法に分岐が生じ、Glaser のアプローチは絶えず比較し、理論的サンプリングを強調し、Strauss のアプローチはより構造化されたコーディングプロセスを取り入れるようになった。Straussian Grounded Theory は、Glaser と Strauss の元の研究に基づいているが、いくつかの相違点がある (Charmaz 2014 pp. 11-12)。

社会構成主義的グラウンデッド・セオリー法は、1990 年代に Kathy Charmaz によって開発され、個人による現実の主観的構築に焦点を当てている。このアプローチは、研究者と参加者が共に意味を作り出すプロセスを認識し、リフレキシビティ (内省性) と研究者の役割の重要性を強調している (Charmaz 2014)。特に、データは「発見されるものではなく、構築されるもの」という考え方を基盤としており、研究者の偏見や先入観が完全に排除されることは不可能であることを前提としている。このため、データの収集や分析方法は、研究者自身の影響を受けるものであり、研究者は意図せずとも研究の構築プロセスにおいて重要な役割を果たしていると言える (Charmaz 2014 p. 13)。

さらに、社会構成主義的グラウンデッド・セオリー法は、元のグラウンデッド・セオリー法に導入された厳格な検証プロセスや剛性を受け入れず、文脈と意味の探求を重視した状況分析が特徴的である。この方法は、Strauss と Corbin によって 1990 年代に発展した構造化された手法とは異なり、柔軟性と解釈を重視する点で Glaser の従来のアプローチとも共通している (Charmaz 2014 pp. 12-17)。

3. グラウンデッド・セオリー法と他のアプローチとの比較

グラウンデッド・セオリー法は、特に量的な方法や一部の質的な方法とは異なり、質的データの体系的な分析を通じた理論の発展に焦点を当てている。グラウンデッド・セオリー法は主に帰納的なアプローチである。先入観なく理論や仮説を持たずに始め、データから直接理論や概念を生み出すことを目指す。研究者はまずデータを収集・分析し、データに観察されるパターンやテーマに基づいて理論を発展させる (Charmaz 2014 p. 11)。対照的に、多くの量的方法や、帰納的内容分析のような一部の質的方法は、データの収集と分析を導く既

存の理論や仮説を持って開始する。グラウンデッド・セオリー法はまた、理論の発展に焦点を当てる。研究者は、データに基づいて新しい理論や概念を作成することを目指す。この結果、社会現象のより深い理解が得られることが多い (Holston & Walsh 2016 pp. xiii-xv)。このアプローチは、データ収集前に確立された仮説や理論をテストし、既存の理論を確認または反証することが目的である典型的な量的研究とは異なる (Field 2013 p. 3-4)。

グラウンデッド・セオリー法はまた、インタビューや観察、テキストデータなどの質的データに依存している。これらのデータソースは、研究者に豊かかつ繊細で文脈が特定された情報を提供する。これは、調査、実験、または構造化された観察を通じて収集された数値データを利用し、関係、パターン、及び一般性を測定するための統計分析に焦点を当てる典型的な量的研究アプローチとは対照的である。データタイプに関連して、グラウンデッド・セオリー法は参加者が自分の言葉で経験、視点、物語を共有することを奨励する開かれた質問をよく使用する。このアプローチは、予期しないテーマの出現を促進する。対照的に、量的研究は、データの一貫性と分析の容易さを確保するために、定義済みの応答を複数を持つ閉じられた質問を通常使用する (Field 2013; Charmaz 2014 p. 31)。

さらに、グラウンデッド・セオリー法は社会現象の全体的な理解を求め、さまざまな要因や文脈の相互作用を強調し、実世界の状況の複雑さを把握することを目指す。これは、現象を測定及び分析のための離散的な変数に分解する還元主義のアプローチをとる典型的な量的方法と比較される (Glaser & Strauss 1967 185-187)。

グラウンデッド・セオリー法はまた、データ収集、コーディング、理論の発展が循環的に行われる反復的なプロセスである。研究者は、更なるデータを収集し分析するたびに、理論と概念を絶えず洗練していく。他の研究アプローチ、例えば調査研究では、データ収集から分析への過程がより直線的で構造化されたものとなる傾向がある。参加者の視点と経験に焦点を当てることも強調される。これは、個人が社会的な世界をどのように理解するかを探求するものである。他のアプローチも同様の焦点を持つが、グラウンデッド・セオリー法はこれらの視点を捉え、分析し、理論を生成することに中心を置く (Corbin & Strauss 2015 pp. 12-13)。グラウンデッド・セオリー法は柔軟であり、さまざまな研究文脈や分野に適応することができる。研究者は広範囲の社会現象を探求できるが、実験デザインのような他の研究方法は、特定の研究問題に適したものではない可能性がある (Charmaz 2014 pp. 26-29)。

全体として、グラウンデッド・セオリー法は質的データから直接新しい理論や概念を生成する特性を評価されており、複雑な社会現象の理解が極めて重要な社会科学やその他の分野での探索的研究に特に適している。

4. 社会構成主義的グラウンデッド・セオリー法の選択

定性的データの収集及びその解釈において、グラウンデッド・セオリー法を使用することを選択した。上記及び先行研究の概説で述べられているように、グラウンデッド・セオリー法プロジェクトを実施する方法には複数の解釈がある。この研究の目的のため、Charmaz

(2014)で述べられているような社会構成主義的グラウンデッド・セオリー法の分析を使用する。社会構成主義的グラウンデッド・セオリーの主な点には、構築された個人の意味理解に重きを置く点がある。社会構成主義的グラウンデッド・セオリーにおいて、現実社会的に構築されていると考えられ、人々は積極的に自分たちの生活に意味を見出す。この考え方は、現実の社会構築に関する現代の哲学的視点と整合している。

また、社会構成主義的グラウンデッド・セオリーは「状況分析」という概念を導入した。これは、複雑な社会的状況进行分析するための柔軟で体系的な方法論的研究アプローチであり、動的で進化的な現象を研究する有益なツールとなる。社会構成主義的グラウンデッド・セオリー法は、単一の客観的現実という概念に異議を唱えるポストモダンの考え方にも沿っている。複数の視点と解釈が存在することを認識し、これらの視点を徹底的に探求することを奨励する。これは、社会構成主義的グラウンデッド・セオリー法のもう一つの主要な概念である、研究者の反射性に関連している。この概念は、研究者が自分の主観性と偏見を認識することを奨励する。この自己認識は、より透明で倫理的な研究実践につながる。とはいえ、社会構成主義的グラウンデッド・セオリー法は、Glaser と Strauss が 1967 年に初めて開発した、より体系的な定性的研究方法の考えを引き継いでいる。Glaser と Strauss が 1967 年に最初に開発した分析プロセスは、可能な限りバイアスの少ない叙述的な理論生成を可能にするため、データや理論を発展させる上での厳格なコーディング及び比較方法を含んでいる。

社会構成主義的グラウンデッド・セオリー法は、方法論としての実用性と適用性の点が重要なポイントである。社会構成主義的グラウンデッド・セオリー法は、実際のデータと経験に基づいて理論を生成するための実用的なフレームワークを研究者に提供する。個人の主観的な経験を理解することが不可欠な応用分野で特に有用である（例えば、日本の外国人介護士の状況を調査するような分野）。社会構成主義的グラウンデッド・セオリーの適用性に関連して、この方法の学際的な可能性がある。社会構成主義的なアプローチは、他の定性的研究方法や理論とより簡単に統合することができる。研究者は、調査対象の現象をより深く理解するために、より幅広い視点やツールから引き出すことができる。例えば、Takeuchi (2015 2023) が L2 日本語話者と愛媛方言に関する研究で使用した言語イデオロギー、言語資本、言語学習のインベストメントといった考え方の取り込みも含まれる。

また、社会構成主義的グラウンデッド・セオリー法のプロセスは、比較的柔軟で繰り返し行われるものである。研究が進行するにつれて、リサーチクエスション、データ収集方法、理論の発展に変更を加えることができるため、進化していく研究のニーズに適応することができる。この柔軟性は、筆者が福井市のさまざまな背景を持つ 4 人の外国人労働者に対して実施した予備研究調査における経験を、日本のより田舎に住む 8 人の介護士に適応させるのに必要であった。

さらに、社会構成主義的グラウンデッド・セオリー法では、個人の経験と意味を形づける文脈の重要性を強調している。研究者は、研究する現象に影響を与える具体的な社会的、文

化的、歴史的な文脈を探ることを奨励される。この考えから、社会構成主義的グラウンデッド・セオリー法により、調査対象の現象に対しより包括的な理解が可能になることも多い。個人的な経験だけでなく、多くの経験が発生する広範な社会文化的文脈も考慮している。

最後に、社会構成主義的グラウンデッド・セオリー法は、研究の倫理的な実践を促進することで、研究参加者の健康、及び参加者の権利を重視する。この考え方は、現代の定性的研究方法の倫理基準と整合している。

5. まとめ

本章では、社会現象を探求する質的研究方法の発展から、グラウンデッド・セオリー法の理論的背景と進化、さらに社会構成主義的グラウンデッド・セオリー法の特徴と利点について考察した。特に、この方法論がデータと理論の密接な関連を重視しながら、社会的文脈を探求する柔軟性を持つことを明らかにした。

社会構成主義的グラウンデッド・セオリー法は、複雑な社会現象をより包括的かつ体系的に理解するための強力なツールである。本研究においては、この方法論を通じて、日本の地方における外国人介護士がどのように適応しているかを詳細に探求する。具体的には、言語的、文化的、専門的な適応がどのように交錯し、それぞれが地域社会や職場における統合にどのように寄与しているかを解明することを目指す。本章で示した理論的枠組みが、本研究の分析と議論における土台を形成するものである。

第4章 フィールド概要

本章では、本研究のフィールドである福井県及び福井県の X 市について、地理的、言語的、人口動態的な特徴を概観する。福井県の X 市は、日本の地方都市の典型例として、人口減少や高齢化の課題を抱える一方で、外国人労働者の受け入れを通じた地域活性化の可能性を模索している地域である。本章では、①地理的条件、②地域方言とその影響、③外国人集住地域の欠如とネットワーク形成の難しさという観点から、フィールドの背景と特徴を明らかにする。これらの特徴は、外国人労働者の適応プロセスや地域社会との相互作用を理解する上で重要な基盤を提供するものである。

1. 福井県及び福井県の X 市の地理的特性

福井県は日本本州の北陸地方に位置し、西側を日本海に面している。県内には山岳地帯、肥沃な平野、急崖の海岸線など多様な風景が広がり、自然が豊かである。南部の福井平野は主要な農業地域で、特に稲作が盛んである。四季の移り変わりが明確で、夏は高温多湿、冬は降雪量が多い気候が特徴的である。

2. 福井県と福井県の X 市の方言

福井県には 2 つの主要な方言地域が含まれている：(1) 嶺北 - 北部地域、及び(2) 嶺南 - 南部地域（佐藤 2003 pp. 1408-1409）。これら 2 つの方言の分裂は、敦賀市の北にある山脈による地理的な分裂にその端を発している。嶺北方言は、福井県、石川県、及び富山県を含む日本の北陸地域の方言全体にも含まれている。

田中ほか（2016）は日本のさまざまな地域とその地域の方言意識に関する全国調査を行った。福井県の人々が地元の方言をどのように使用するかについて、20 代から 60 代までの北陸地域の 300 人が参加し、結果は他の地域よりも多い 96%以上の参加者が自分たちの地域に「方言」があると信じていることを示している。さらに、結果は北陸地域の人々が地元の方言を「好む」傾向にあり、共通言語に比べてそれを使用する機会がたくさんあることを示唆している。

福井県の X 市の方言は嶺北東部方言に属し、特定の語彙や発音の特性によって区別することができる。垂井アクセントを持っており、日本の関西地域の京阪式アクセントに類似している。これは近くの無アクセントとみなされる福井市とは対照的である（加藤 2023）。

3. 福井県及び福井県の X 市の人口統計¹

福井県は 2023 年時点で福井県の人口は約 750,000 人とされており（福井県庁 2023）、全

¹ 地理人口情報等は調査地の行政機関が公開しているデータを参照しているが、調査協力者のプライバシー保護の観点から、明らかにしない（参考文献リストからも除いてある）。

国的な人口減少と高齢化のトレンドが顕著である。若者は雇用機会や都市生活を求めて大都市へ流出する傾向があり、これが人口減少の一因となっている。高齢化した人口は医療や社会サービスに圧力をかける一方で、地域活性化を目指した取り組みも行われている。特に、外国人住民の増加は再生の鍵と見られており、福井県の外国人居住者数は 2012 年の約 11,000 人から 2022 年には約 16,000 人に増加している（福井県庁 2022）。

福井県の X 市は北東部の山間部に位置する中小規模の地方都市で、面積は約 250 平方キロメートルである。2023 年時点の人口は約 20,675 人である。この都市の人口は 1950 年には約 40,000 人近くを記録していたが、出生率の低下と高齢化により年々減少している。2045 年までに人口は約 15,000 人に減少すると予測されており、高齢化率がさらに上昇すると見込まれる。2020 年のデータでは、65 歳以上が全人口の約 40%を占める一方、14 歳以下はわずか 11%であった。2045 年には、65 歳以上が 45%に増加し、14 歳以下が 9%に減少すると予想される（福井県 2023b; 福井県 2023d）。

人口減少のもう一つの要因は、若者の流出である。1960 年代から 1970 年代にかけて流出がピークに達し、毎年 1,000 人以上が雇用を理由に福井県の X 市を離れていた。その後、1980 年代以降は流出のペースが緩やかになったものの、現在でも年間約 500 人が市を離れ、約 100 人が新たに移住している。これにより、年間で約 100 人の純減が続いている。

こうした人口動態の課題を受けて、福井県の X 市では農業や地元産業といった地域経済の重要な産業において、外国人労働者への依存が高まっている。福井県全体の傾向と同様に、福井県の X 市の外国人住民も増加しており、2023 年時点で外国人労働者が市の労働力において重要な役割を担っている。主な出身国はベトナムやブラジルで、これらの住民が地域経済に貢献している（福井県 2023a; 福井県 2023b; 福井県 2023d）。

人口動態においても、福井県の X 市は人口減少と高齢化に直面しており、若者は福井市のような都市により良い機会を求めて移住している。この都市部からの距離は、交通の便が限られていることもあり、地方性をさらに強調している（福井県 2023c）。社会的には、福井県の X 市のコミュニティは伝統的な習慣を中心に密接に結びついており、外国人労働者の統合が困難になることがある（福井県 2023b）。さらに、福井県の X 市は自然環境に依存しており、その経済は農業や自然景観、特に恐竜博物館に関連した観光に大きく依存している点で、福井県内の都市部より多様化した経済とは異なる特徴を持っている。

地方都市として、福井県の X 市は人口減少と高齢化の影響をより直接的に受けており、地元経済を維持するために外国人労働者の統合が重要な役割を果たしている（福井県 2023b）。

4. 外国人労働者受入地域としての福井県の X 市

福井県の X 市は、外国人労働者の受け入れ地域として特有の特徴を持つ。以下にその主要な要素を挙げ、それぞれの観点から地域の状況と課題を分析する。

4.1 地理的条件：首都圏から遠く離れた地域

福井県の X 市は北東部の山間部に位置し、首都圏や大都市部から遠く離れた地方都市である。この地理的条件は、経済的及び社会的な孤立につながりやすく、外国人労働者にとって移動や生活の利便性に課題をもたらしている。都市部での生活に比べ、交通インフラや公共サービスが限られていることが多く、これが外国人住民の日常生活に影響を与える一因となっている。

4.2 方言と職務遂行への影響

福井県の X 市は地域方言が日常的に使われる地域であり、特に高齢者の間では方言の使用が大事である。外国人労働者にとって、地域の方言に適応することは生活の基盤を築く上で重要であり、場合によっては仕事場にも関わる課題となる。介護や農業など、地域に密着した職種においては、上述した福井県の言語的差異や方言に基づいて、標準語と方言を使い分ける能力が必要とされる場合があり、これは外国人労働者の適応プロセスにおいて特有の負担をもたらす可能性がある。

4.3 外国人集住地域の欠如とネットワーク形成の難しさ

福井県の X 市では、特定の外国人集住地域が形成されていないため、外国人労働者が互いにサポートネットワークを構築するのが難しい状況にある。都市部のように外国人住民が集中している地域では、言語や文化の共有を通じてコミュニティが形成されやすいが、福井県の X 市ではまず外国人人口が少なく、そして個々の外国人住民が広く分散して居住していることが多い可能性がある。このため、地域社会への統合が進みにくく、孤立感を感じる外国人労働者も少なくないと考えられる。

5. まとめ

本章では、福井県及び福井県の X 市の地理的、言語的、人口動態的な特徴を通じて、本研究のフィールドを概観した。地理的に首都圏から遠く離れ、地域方言が日常生活や職務に影響を与える環境において、外国人労働者は適応に特有の課題を抱える可能性がある。また、外国人集住地域が形成されていないことにより、ネットワークの構築が難しく、社会的孤立が生じやすい点も明らかになった。こうした背景は、地方都市における外国人労働者の受け入れとその影響を考察する上で重要であり、次章以降で展開される分析の基盤となるものである。

第5章 予備調査研究：外国人労働者が認識する日本語タイプ

本章では、予備調査研究として行った、福井県の嶺北地域在住の外国人就労者に対するインタビュー調査について取り上げる。予備調査研究として、社会構成主義的グラウンデッド・セオリー法を用いた予備調査研究を実施した。この予備調査研究では、福井県の嶺北で働いている非日本語母語話者の外国人にインタビューを行った。当初の目標は、下記のリサーチクエスションに反映されているとおり、地方の日本で働く外国人が、地域内の多様な日本語、特に地域の方言をどのように意識しているかを追求することであった。リサーチクエスションは、先行研究やこれまでの研究分析結果を踏まえ、下記のとおりとする。

1. 地方の外国人労働者が職場における日本語に対してどのような意識・イメージを持っているか。
2. 地方の外国人労働者が自身の使用する日本語に対してどう考えているか。
3. 職場における日本語が外国人労働者にどのような影響をもたらし得るか。

ここでは、予備調査研究の背景を説明し、主な結果を要約し、それらがその後の研究の主要内容にどのような影響を与えたかについて述べた。

1. 調査方法の検討

本予備調査研究ではインタビュー法によってデータを収集する。Seidman (2013) は、綿密なインタビューが他のデータ収集方法よりも、インフォーマントの真の「実体験」及びその体験に基づく物事の解釈を深く理解するのに有効であると主張している。同様に、Charmaz (2014) は「綿密なインタビュー」を「丁寧に導き出された、研究テーマに関するその人の真の経験を反映した一方的な会話」と定義している。これらの見解は互いに補完し合い、参加者の実体験に基づいた豊かで意味のあるデータを収集する方法としての綿密なインタビューの価値を強調している。この一方的な会話を確実に引き出すため、Charmaz 2014 や Weiss 1994 を踏まえ半構造化インタビューガイドを作成した。

2. 予備調査の概要

2.1 予備調査の目的

本節では、予備研究の目的及び方法論について述べる。予備調査研究の主な目的は二つである。まず、日本の地方で働く外国人労働者が日常生活における多様な日本語の対話をどのように認識しているかを特定することを目的とした。次に、このプロジェクトの目的において最も重要な点として、外国人労働者が日常生活において多様な日本語の場面別使用をどのように認識しているかをより完全に理解すべく、社会言語学の分野では新しい質的研究方法を適用することを試みた。

予備調査研究は以下のリサーチクエスチョンを中心に展開された：1) 地方の外国人労働者が職場における日本語に対してどのような意識・イメージを持っているか、2) 彼らが自身の使用する日本語に対してどのように考えているか、3) 職場における日本語が外国人労働者にどのような影響をもたらし得るか。これらの問いは、地方の職場や地域社会における外国人労働者が日本語をどのように認識し活用しているのかを理解するための基盤を提供している。

さらに、本研究の重要な目的の一つは、社会構成主義的グラウンデッド・セオリー法 (Charmaz 2014) の適用可能性を検証することであった。この手法は、データに基づいて理論を構築する柔軟性を持ち、特に新たな現象を探索する際に適しているとされる。Charmaz の枠組みに基づき、本研究では質的データをコード化・カテゴリー化することで、多様なデータを包括的に捉えることを目指した。また、Takeuchi (2015; 2023) の研究を参考に、方言意識や言語イデオロギーの分析を重視し、外国人労働者の言語的適応に関する新たな知見を明らかにすることを試みた。

加えて、Mann (2016) の南部アメリカにおけるゲイ男性の社会言語学的調査では、インタビューを通じて質的データを収集・分析し、社会文化的文脈とアイデンティティ形成の関係を解明した。このアプローチは、本研究においても多様な背景を持つ外国人労働者の言語使用と文化適応を理解するための重要な参考となった。本研究におけるインタビュー手法は、こうした先行研究の枠組みを活用し、地域社会の中で形成される言語的及び文化的ダイナミクスを探るものである。

2.2 インフォーマントのデータ

社会言語学の分野での面接調査は事例が少ないため、4 人のインフォーマントを用いた予備調査研究を行った。ここでは、インフォーマントの背景についてまず全体的な説明をした後に、各参加者についてより詳細な説明を行う。表 1 はインフォーマントの詳細を示す：

表 1：予備調査研究のインフォーマント

インフォーマント	性別	年齢	国籍	在日期間 (在福期間)	職業
A	男性	30	ネパール	5 年 5 か月 (1 年 5 か月)	ホテルのフロント
B	女性	24	ベトナム	2 年 5 か月 (1 年 5 か月)	日本語学校の事務
C	男性	29	モンゴル	2 年 5 か月 (2 年 5 か月)	地質コンサルタント
D	女性	24	フィリピン	2 年 5 か月 (2 年 5 か月)	日本語学校の事務

インフォーマントはスノーボールサンプリング(Weiss 1994 p. 25)を使用して収集した。インフォーマントは地域の将来的な外国人労働者の特性を反映し得る特定の条件に基づいて選ばれた。例えば、外国人労働者はあらゆる年齢で日本に入国するが、最も多いのは20代で、日本に家族がいないか、独身の場合が多い(Ministry of Justice 2019)。その条件は次のとおりである：

- (1)日本における外国人
- (2)20代（インフォーマント A は募集期間と実際の面接の間に30歳になった）
- (3)日本語学習歴1年以上
- (4)福井県の嶺北で1年以上生活
- (5)福井県の嶺北で6ヶ月以上勤務
- (6)未婚（インフォーマント D は募集期間と実際の面接の間に結婚した）。

以下、それぞれのインフォーマントのプロフィールについて簡単に述べる。インフォーマント A は、福井市のホテルのフロントデスクで働く30歳のネパール人であり、約30人の正社員とアルバイト従業員の中で唯一の外国人労働者である。インフォーマント A は募集期間と実際の面接の間に30歳になった。彼は最初、学生ビザで日本に移住し、長野県 Y 市の日本語学校で2年間勉強した。その後、群馬県にある接客業の専門学校に1年間通った。その後、福井のホテルの面接を受け、採用が決定し、福井市に移住した。

インフォーマント B は、福井県の日本語学校で約1年半働いている24歳のベトナム人である。彼女は、非日本人である2人を含む他の8人とオフィスで働いている。また、石川県の旅館で1年間働いたこともあり、インタビューではこれらの経験についても話し合った。

インフォーマント C は、21人とともに地質コンサルティング会社で6ヶ月間働いている29歳のモンゴル人である。彼は、この会社で働く唯一の非日本人である。彼は、ほとんど同じ同僚と常に、県内の仕事現場でオフィスの外で働く日を過ごす。彼は、現在の仕事の前に福井市の日本語学校で1年半勉強した。

インフォーマント D は、福井県の日本語学校で約1年働いている24歳のフィリピン人である。彼女は、非日本人である2人を含む他の8人とオフィスで働いている。彼女は、現在の仕事の前に福井の日本語学校で1年半勉強した。また、彼女は現在の仕事の前に1年間福井市のレストランで働いたこともあり、インタビューではこれらの経験についても話し合った。

インフォーマントの回答には、それぞれの言語的背景や就労環境が大いに影響を与えていた。

2.3 調査の方法

本予備調査研究では、各インフォーマントに2回ずつインタビューを実施し、合計8回のインタビューを行った。複数回のインタビューは、信頼関係の構築を通じてリラックスし

た状況を作り出し、具体的かつ詳細な情報を得るために有効である (Seidman 2013)。各インタビューは 100～130 分間実施され、使用したインタビューガイド (付録参照) には、職場での言語使用や方言への意識、社会的階層についての質問、さらには職場内外での体験談を問う項目が含まれている。これにより、インフォーマントの経験全体を把握するとともに、言語使用や周囲の人々の言語について深く振り返ってもらうことを目指した。

3. 分析の方法

データ収集及び分析には、社会構成主義的グラウンデッド・セオリー法を採用した。Charmaz (2014, p. 343) によれば、この手法は「研究者がデータから帰納的な理論的分析を構築することにより、概念的な枠組みや理論を構築する厳格な研究方法」であり、データを反復的に分析し、新しいデータを既存のデータと比較することで妥当性を検証しつつ新たな方向性を見いだすアプローチである (Glaser & Strauss 1967; Charmaz 2014; Corbin & Strauss 2015)。

具体的には、行ごとにコーディングを行う「一行ごとのコーディング」法を用い、インフォーマントの発言を詳細に分析した (Charmaz 2014 pp. 124-125)。この方法は、研究者が全てのデータを考慮し、重要なアイディアを見逃さないために有用であり、テーマ分析におけるデータ解釈の基礎となる。この初期コーディングでは、データを細分化して研究者の偏見を排除しながら具体的なアイディアやパターンを抽出することが可能である。

全てのデータにコードを割り当てたが、その大部分はカテゴリーや理論構築において顕著に役立つものではなかった。たとえば、筆者とインフォーマントとの間の挨拶にコードを付けたものの、これが言語意識や日常生活における言語使用に関する有意義な洞察を生むことはなかった。原則として、1つのフレーズには、その長さや内容に応じて1つまたは複数のコードが割り当てられた。一方で、複数のインフォーマントによって繰り返され、研究の焦点において重要とされるコードはカテゴリーに統合された。

カテゴリー化は、コーディングされたデータを抽象的なテーマや概念に発展させる過程である (Charmaz 2014 pp. 138-140)。初期コーディングで見つかった重要なコードを統合し、より大きなデータの部分を説明し、理論的枠組みを構築する基礎となる。カテゴリーは、他のコードと比較して特に重要性を持ち、解析を説明レベルから理論レベルへ引き上げる役割を果たす (Charmaz 2014 p. 341)。

本予備調査研究では、分析の柔軟性を高めるため、データ収集と分析を並行して進めた。このプロセスでは、特にメモ作成が重要な役割を果たし、コードやカテゴリーへの理解を深め、理論的概念を発展させる助けとなった (Charmaz 2014)。インタビューデータから生成された千以上の初期コードを見直し、類似性や関係性のあるコードを統合することでカテゴリー化を進めた。

グラウンデッド・セオリー法は主にインタビューデータの分析に用いられるが、アンケートを含む他の資料にも適用可能である。本研究は、こうした多角的な手法を通じて、インフ

インフォーマントの発言や体験を深く理解し、社会的及び言語的現象の理論構築を目指した。本研究のデータを整理し分析するために、定性データ分析コンピュータプログラムの NVivo ソフトウェアを使用した。特に、研究データと分析を整理するためにコードとメモを作成し関連づけた。コードは全てのインフォーマントのコメント間の関係を理解し確認する目的のため、簡単に分類できるようになっている。メモは、コーディングが進行する中でカテゴリーを作成して繋げ、理論的概念を生成するにあたり筆者のアイディア出しのプラットフォームとして機能した。

4. 結果：外国人労働者の日本語使用意識

4名のインフォーマントのインタビュー分析から、日本語の種類が以下の4つのカテゴリーに分類されることが明らかになった。(1)「丁寧な日本語」、(2)「普通の日本語」、(3)「やさしい日本語」、(4)「方言」である。「丁寧な日本語」は-ます形を使用し、主に職場やあまり親しくない相手との場面で用いられる。「普通の日本語」は-ます形を用いず、親しい相手との非業務的な場面で使用されることが多い。「やさしい日本語」は簡単な語彙やゆっくりとした話し方が特徴で、明確なコミュニケーションを目的とする日本語である。「方言」は特定の地域で使用される特徴的な日本語を指す。

グラウンデッド・セオリー法に基づき、これら4つのカテゴリーが全てのインフォーマントに共通して認識されていることが確認された。また、それぞれのカテゴリーの特性を明確化するため、インフォーマントの具体的な発言が証拠として示された。

5. 考察

5.1 外国人労働者が認識する日本語タイプと概念

福井県の嶺北に住む外国人労働者が多様な日本語の使い方、また使われ方についてどのように認識しているかは、発言データに基づいて定義され、特性を与えられ、理論的な概念を作成するために関連づけられることができる。

再確認すると、データ分析を通じて全てのインフォーマントが認識したカテゴリーは、(1) 丁寧な日本語、(2) 普通の日本語、(3) やさしい日本語、そして(4) 方言である。また、上述したように、非日本語母語話者があまり積極的に使用しない「やさしい日本語」を除く各種日本語は、インフォーマント間や非日本語母語話者が使用を許される状況においては主に補完的に使用されている様子である。ただし、認識された各種日本語の具体的な内容は、インフォーマントにより異なる場合もある（例えば、インフォーマント A と D は、「丁寧な日本語」と認識する言語の範囲に謙譲語を含めた。この点について、他の参加者も同様の認識を持っていた可能性はあるが、収集したデータ上で裏付けられることはなかった）。しかし、ここで示されたデータから、定義された特性を踏まえ各カテゴリーを要約すると、次のような理論的概念に統合することができる：「日本の地方において非日本語母語話者が認識する多様な日本語の場面別特性及び使用例」。この概念は、日本の地方で働く外国人労働者

が日常生活での対話において使用される日本語をどのように認識し、またその認識に基づいてどのように日本語を使用しようとするかを特定し得る。ここで認識される日本語タイプを、表2のとおり示す。

表2：認識される日本語タイプとその場面別使用例

日本語タイプ	特徴	使用できる場面・文脈
丁寧な日本語	丁寧語、尊敬語、謙譲語	仕事上の場面において同僚や顧客など、あらゆる人に対して職場内の公共の場で使用
普通の日本語	辞書形	仕事以外の場面で相手の社会的立場に関係なくあらゆる人に対して使用
やさしい日本語	ゆっくり、やさしい言葉	初級レベルの日本語話者に対して使用
方言	ある地域の特別な話し方	地元の人または方言地域に長期的に居住する外国人が仕事上の場面以外で使用

表2では、認識される日本語のタイプとその使用場面について説明されている。「丁寧な日本語」は職場の公共の場で使用され、「普通の日本語」は仕事以外で相手の社会的立場に関係なく使われる。「やさしい日本語」は初級レベルの話者向け、「方言」は地元の人や方言地域に住む外国人が仕事以外で使う場面が示されている。

5.2 グラウンデッド・セオリー法を用いた分析の妥当性

本予備調査研究では、グラウンデッド・セオリー法を用いてデータを分析し、焦点となるコードをカテゴリーや理論レベルに引き上げるプロセスを進めた（Charmaz 2014 p.150）。この手法を用いることで、インフォーマントの発言を基に4つのカテゴリーを構築し、それぞれの特性を明確に定義することができた。

グラウンデッド・セオリー法について、Glaser (1978 p.72) は「具体的なコードが仮説として理論に統合される可能性を持つ方法」と述べている。本研究でも、この手法を活用することで、インフォーマントが認識する日本語の種類を深く掘り下げることができた点で、その妥当性が確認された。

本予備調査研究の結果、地方における外国人労働者が多様な日本語（方言や標準語など）をどのように認識し使用しているかを体系的に解明する上で、グラウンデッド・セオリー法が有効であることが確認された。さらに、多様な社会言語学的現象に関する近年の研究手法を取り入れることで、言語使用の多様性と社会文化的ダイナミクスを捉えるための有用な分析アプローチとしての妥当性を示すことができた。本研究は、社会言語学的研究におけるグラウンデッド・セオリー法の適用可能性を強調し、その信頼性と柔軟性を改めて確認した。

5.3 本予備調査研究のための示唆

本予備調査研究では、4名のインフォーマント全員が、(1)「丁寧な日本語」、(2)「普通の日本語」、(3)「やさしい日本語」、(4)「方言」の4種類を認識していることが明らかになった。それぞれの日本語の種類は、異なる場面や文脈で使用されており、社会的及び文化的な役割を果たしている。

一方で、これらの日本語の具体的な内容については、インフォーマント間で認識の違いが見られる場合もあった。例えば、「丁寧な日本語」に謙譲語を含めるかどうかについて意見が分かれるケースがあった。また、「やさしい日本語」を除く他の日本語タイプは、多くの場合、状況に応じて補完的に使用されていることが確認された。

さらに、本調査を通じて明らかになった4つの日本語カテゴリー（「丁寧な日本語」「普通の日本語」「やさしい日本語」「方言」）は、それぞれ異なる場面や文脈で使用されていることが確認された。この知見は、日本語教育の改善や地域特性に応じた政策立案に役立つ示唆を提供するものである。

理論的な観点からすると、表2に集約された情報は、日本の地方で働く外国人労働者が多様な日本語をどのように概念化しているかを知ることができる点で興味深い。表の情報は言語に対する認識に基づくものであるが、Preston (1999 p. xxv)は、言語に関する非専門家の認識を、全体的な指導及び資料への「より賢明なアプローチを見つける」ために考慮する必要性を正確に指摘している。したがって、この知識は全国的な「みんなのための」単一的な日本語教授法から、より地域の事情やニーズに合った日本語教育へと移行し、日本の異なる地域に特有の教育指導法や教材を検討する上で漸進的かつ積極的な影響を与え得る。

ただし、インフォーマントの属性や背景が分析結果に影響を与える可能性が指摘された。例えば、職種や媒介言語の違いが、日本語の種類やその使用方法に関する認識に影響を与えたと考えられる。この点を考慮し、より属性の共通性を持つインフォーマントを選定することが重要である。また、インフォーマントと筆者の会話は、双方にとって第二または第三言語で行われたため、意図や意味の正確な伝達に制約が生じた可能性がある。このような点を踏まえ、より適切な媒介言語の選択や、対象となるインフォーマントの属性の明確化が求められる。

この予備調査研究の要約として、グラウンデッド・セオリー法を使用したこの質的分析を通じて、社会言語学分野の従来のデータ収集方法や分析では不可能なレベルで、外国人労働者のインフォーマントのインタビューを深く分析することができた。その上で、近年政府が力を入れている「生活者としての外国人」、例えば特定技能ビザプログラムなどにより新しく来日する外国人に対する政策、さらには日本の地方で働くために来日する日本語学習者のニーズをより良く把握するため、地域日本語教育の授業計画など、全体的な日本語教育政策の実施に役立つ、ある程度一般化された理論的概念を開発することができた。外国人労働者が持つ多様な日本語への認識を理解することは、これから来日する外国人労働者の日本語教育に使用されるリソースの改善に役立つ。特に、分析において確認された方言に対する

強い意識を考慮すれば、統一された日本語教育政策から、地方自治体を中心とした異なる地域ごとの日本語教育政策へ移行する方が、外国人労働者が地域の職場やコミュニティによりスムーズに移行し得るであろう。

本予備研究調査には制約も存在し、これは本研究論文の主要部分にとっても非常に重要な要素である。上記のように、多くの文化や仕事場に関するコードが生成されたが、インフォーマントの異なる雇用背景や個人的背景のため、インフォーマント間で一致しないケースが多くあった。この点については、インフォーマントの背景がより共通していれば、より高い理論的概念レベルに昇格できるであろう（例えば、外国人介護労働者や工場従業員に焦点を当てる場合など）。さらに、インフォーマントにとって言語意識は日常生活と密接に関連していることは明らかである。また、ほとんどのインタビューは、インフォーマントと筆者が使用した言語が双方にとっての第2・第3言語であったという事実から、両者が発話の意図や意味を完全なる正確さで伝える能力に欠けていた可能性があったであろう。

第 6 章 本調査の概要と分析の方法

本章では、予備調査研究の結果をふまえ、主要調査の研究デザインや方法論について説明する。予備調査研究で明らかになった制約を克服するために、インフォーマントの選定やデータ収集手法において重要な調整を行い、より焦点を絞った研究アプローチを採用した。また、社会構成主義的グラウンデッド・セオリー法を活用し、地域の社会言語学的現象を解明するための分析手法を体系化した。本章では、インフォーマントの背景、データ収集手法、インタビューガイドの改訂プロセス、ならびに質的データの分析方法について詳述する。

1. 予備調査研究の結果をふまえた研究デザインの調整

予備調査研究の制約を本研究における改善に繋げるために、まず、コーディングプロセス中に類似したデータを互いに確認する上でより適した分析環境を設けるために、類似した民族的及び労働背景を持つ外国人労働者に焦点を当てることに決定した。また、研究とインフォーマントとの間のスムーズかつ正確なコミュニケーションを確保するために、英語を流暢に話することができるインフォーマントを見つけることを試みた。その結果、本研究では介護士として働く 8 名のインド人女性を対象に選定し、より絞り込まれた属性の枠組みの中で研究を進めることとなった。なお、全てのインフォーマントは母国で看護師として働いており、そのうち多くは看護分野で修士号を取得している。さらに、彼女たちは全員、出身地域の方言を母語としており、英語においても高い能力を持ち、ネイティブに近いスキルを有しているため、本質的に、彼女たちの多様で限定的ではあるが日本語能力も含めれば全員が三言語話者である。

最後に、予備調査研究のために作成したインタビューガイドを使用した後、後続の文献レビュープロセス中に他の研究者から学んだ新しいバリエーションとともに、より社会言語学的な項目があるインタビューガイドへと修正し、全体のガイドを大幅に短縮することができた。またインタビューガイドの削減のため、インフォーマントごとにインタビューの回数を 1 回に制限することができた。これは、文献レビューで提示された Seidman (2013) のインタビュー理論に反するが、Seidman のインタビュー理論の原則を含む言語社会学の分野には、一回のみインタビューを実施する例が多数存在する (Takeuchi 2015; Mann 2016; Takeuchi 2023)。また上記の変更と先行研究に伴い、リサーチクエスションを再度更新した。

1. インド人介護士は、言語学習や職業実践において、現地の日本語方言の使用に對しどのような意識、態度を持っているか。
2. 日本の地方で働くインド人介護士にとって、現地の日本語方言は日常の職業的・社会的相互作用においてどのような役割を果たしているか。
3. 日本の地方で生活し働くインド人介護士は、言語的・文化的・専門的にどのように適応し、その適応プロセスにはどのような要因が影響を与えているか。

2. 本調査の概要

本章では、予備調査研究の成果を基に設計された本調査の概要を説明する。具体的には、インフォーマントの選定プロセスや背景情報、データ収集手法であるインタビューとアンケート調査の詳細を取り上げ、社会言語学的分析に向けた準備と方法論の進展を明らかにする。

2.1 インフォーマントの情報

予備調査研究ではさまざまな背景を持つ外国人労働者を対象としていたが、本研究では「可能であれば、日本での仕事と同じであり、かつ類似した文化的・民族的背景を持つ外国人労働者の募集を希望していた」（Hennessy 2021）とされ、インフォーマント条件の修正が必要であると判断された。2020年のコロナ禍により対面インタビューや募集活動が困難となり、研究は一時中断していたが、2022年に福井県X市の介護施設で働くインド人介護士の情報を得たことで再開の機会を得た。X市役所と介護施設の協力を得て、インド人介護士が自発的に参加する形で、2023年4月に募集、6月にインタビューを実施した。

インド人女性の移動や日常生活のニーズをサポートする福井県のX市にある介護施設の日本人職員の助けを借りて、15人のインド人介護士に対し協力者の募集活動を開始することができた。基本的に、この介護施設の日本人アシスタントと連絡を取り合い、彼女は職場でインド人介護士への募集を呼びかけた。介護施設で働く15人のインド人介護士の中で、当初9人の同意を得ることができたが、うち1人が予定されたインタビューの直前に突然参加を辞退した。このことにより、最終的には8人のインド人介護士がこの研究調査にインフォーマントとして参加した。

インフォーマントは全て女性でインド出身であり、年齢は20代後半から30代までである。彼女たちは全て同じ時期、2022年6月または7月に福井県のX市に到着した。全てのインフォーマントは以前インドの病院で看護師として働いており、このスキルは彼女たちが日本で介護士として働くためのプログラムに特に求められていた。各インフォーマントの詳しい情報や、本研究の目的で彼女たちの匿名性を保つために割り当てられた命名規則は、次の表に示している。

表 3：インフォーマントの情報

インフォーマント	性別	年齢	国籍	日本滞在 期間	日本語学習 期間	日本語能力 試験合格九	職業
A	女	27	インド	11 カ月	1 8 カ月	N4	介護士
B	女	28	インド	11 カ月	1 8 カ月	N4	介護士
C	女	26	インド	12 カ月	1 8 カ月	N4	介護士
D	女	32	インド	12 カ月	1 8 カ月	未回答	介護士
E	女	27	インド	11 カ月	1 8 カ月	未回答	介護士
F	女	31	インド	12 カ月	1 8 カ月	N3	介護士
G	女	27	インド	12 カ月	1 8 カ月	N4	介護士
H	女	28	インド	12 カ月	1 8 カ月	未回答	介護士

2.2 調査の方法

2.2.1 インタビュー調査

本研究でもグラウンデッド・セオリー法を用い、主にインタビューによるデータ収集を行った(Saiki-Craighill 2014; Charmaz 2014)。深く掘り下げたインタビューを通じて、インフォーマントの「実体験」に迫り、その経験から意味を引き出すことが可能であると Seidman (2013 pp. 9, 17-18)は主張している。この一方的な会話の形式に基づき、Spradley (1979)や Seidman (2013)などの研究を参考に、予備調査用の半構造化インタビューガイドを作成した。

要約すると、本研究のために開発されたインタビューガイドの内容には、言語関連の質問、相互作用に関する質問、職場の社会的階層に関する見解、経験的質問など、さまざまなタイプの質問が含まれている。最終的にインフォーマントの発言に自分たちの使用する言語や自分たちの周りで使用される言語に関する情報がより深いレベルで反映されるよう、純粋な社会言語学関連の質問の範囲を超えて、彼女たちの福井県の X 市での生活における社会的経験を完全に把握できるようガイドの内容を工夫した。ただし、第 3 章で述べた前回の予備調査研究の経験を踏まえ、最初に作成したインタビューガイドやインタビュープロセス全体のアプローチをいくつかの重要な点において改訂・修正した（付録を参照）。

まず、インタビューガイドの特定の質問は、その質問が意味深いデータを引き出すのにどれだけ役立つかに応じて、内容の修正、省略、追加を行った。また、本研究のインフォーマントがより均一な背景を持っていたという点も、前回のインタビューガイドへの修正に繋がった。また、筆者の研究と多くの点で重複している Takeuchi の研究(2015; 2023)もインタビュー項目を利用していたため、それを参考に、質問の修正や追加を行うことができた。この全体的なインタビューガイドの変更プロセスを通じて、質問の総数を大幅に削減することができた。その結果、インフォーマントごとに 2 回の別々のセッションでインタビューを行う必要がなくなり、インフォーマントごとに質問を完了するのに 1 回のセッション

のみ必要となった。この、二つのインタビューセッションから一つのインタビューセッションへの移行は、予備調査研究のために行われたインタビュープロセスと比較して、二番目に大きな変更である。

原則として、各インフォーマントは1回ずつ個別にインタビューを受けた。ただし、文化的な理由から、インフォーマント F、G、H は、知らない男性に一人でインタビューを受けることを好まなかった。そのため、彼女たちは3人のグループとして一緒にインタビューを受けた。それでも、インタビュー中に全てのインフォーマントが質問に合理的に答えるのに十分な時間があつた。インタビューの時間はほぼ150分に近かった。これは、他のインフォーマントが個別に約60から90分の間にインタビューを受けたのとは対照的である。基本的に、全てのインフォーマントは、インタビューのためほぼ同じ所要時間を割り当てられた。

2.2.2 アンケート調査

他の方法（筆者の以前の研究で使用された研究インタビューなど）と比較して大量のデータを収集するのが容易であるため、アンケートの使用も採用した(Charmaz 2014 pp. 47–48; Denscombe 2017)（付録を参照）。アンケートは、インタビューのインフォーマントのみを対象に実施され、基本的なデータを収集するためのみに使用された。また、このアンケートには、本研究プロジェクトへの参加同意書も含まれており、インフォーマントには、自身の権利や、研究期間中にいつでも参加を辞退できる権利があることが明記されていた。各インフォーマントを深く理解するために、標準的な背景の質問や日本語の使用、学習、ライフスタイルに焦点を当てた質問を盛り込んだ。アンケートはインタビューの直前に記入され、インフォーマントが自分の日本語能力、勉強、日本への滞在理由、将来の見通しといった基本的な側面について最初に独自に反映する時間を与えられた。アンケートは筆者の前で記入してもらったが、制限時間は設けなかった。アンケートの配布と収集のための媒体として Google フォームを使用した。Google フォームを使用することで、データの収集と分析が容易になった。Takeuchi (2015) による日本語の自己評価に関するバックグラウンドアンケートの質問は、筆者がこのアンケートにおいて採用した質問内容に影響を与えた。

3. 分析の方法

リサーチクエスションやインタビューガイドは予備調査研究の結果や先行研究の過程で修正されたものの、分析方法は一貫して同じの社会構成主義的グラウンデッド・セオリー法であり、予備調査研究に準ずる（第5章3節を参照）。

インタビュー前に実施されたアンケートは、分析され全体的な分析に統合することも可能であったが、最終的には背景情報の収集のみに使用された。

4. まとめ

本章では、予備調査研究の結果を基に設計された主要調査のデザインと方法について詳述した。特に、予備調査研究で明らかになった制約を克服するための変更点に焦点を当て、インフォーマントの選定やデータ収集手法における具体的な調整を説明した。インフォーマントとして選ばれたインド人介護士の背景情報、質的データ収集のためのインタビュー及びアンケート手法、そしてインタビューガイドの改訂プロセスについても詳細に記載した。

さらに、本研究において採用された社会構成主義的グラウンデッド・セオリー法の適用可能性を示し、この手法が地域社会の言語的・文化的ダイナミクスを明らかにする上でいかに有用であるかを論じた。これらの方法論的なアプローチは、データの信頼性を高め、外国人労働者の言語使用や適応プロセスをより深く理解するための基盤を提供するものである。

次章以降では、本章で述べた方法論を活用して収集されたデータの分析に焦点を移し、インフォーマントの日常生活や職場環境における言語的、文化的、専門的な適応を理論的に探求する。

第7章 分析1：言語的・文化的適応

本章では、日本の地方で働くインド人介護士の経験をもとに、言語的・文化的適応に関連する現象を取り上げる。社会構成主義的グラウンデッド・セオリーを用いて行った分析の結果、9つのカテゴリーが抽出され、本章ではその中から「①言語学習・習得」、「②文化的・社会的統合」、「③文化的・言語的な課題」という三つのカテゴリーを中心に検討する。本章のタイトル「言語的・文化的適応」は、データを整理するための便宜的な枠組みを反映しており、最終的な分析結果を限定するものではない。

1. インタビューデータのコーディングから得られたカテゴリー

カテゴリーはインフォーマントの具体的な経験に基づいており、日本社会と仕事場における言語的・文化的適応の多面的な側面を明らかにしている。

①言語学習・習得

介護士が日本語と地方の方言を学ぶ過程を反映する基本的なカテゴリーである。このカテゴリーは、公式・非公式の言語学習経験、遭遇する困難、個人的及び職業的文脈でのコミュニケーション向上のための戦略を含む。

②文化的・社会的統合

介護士が日本の社会規範、伝統、期待に適応する過程を強調する。文化的統合は単に言語的な旅ではなく、職場や地域社会において日本の習慣に参加し、理解することも含む。文化的適応が成功すれば、介護士は同僚や利用者との関係を強化できる。

③文化的・言語的な課題

介護士が日本人の同僚や利用者との間で直面する言語的、文化的な違いに起因する具体的な課題を扱う。このような課題は、多くの場合、単なる言語の壁を超えて、職場におけるコミュニケーションスタイルや文化的期待の違いを含む複雑なものである。

表4：「言語的・文化的適応」に関するカテゴリーと初期コードの一覧

カテゴリー	初期コードの例
①言語学習・習得	山岡ことばへの適応
	積極的なリスニングの重要性
	山岡ことばの自己学習
	地域方言教育の欠如
	新しい単語の共有 など
②文化的・社会的統合	同僚の指導が統合を支援
	パーティーでの関係構築
	地域社会への漸進的な統合
	利用者家族とのコミュニケーション強化
	地域方言の理解が関係構築に役立つ など
③文化的・言語的な課題	地域方言による壁
	年配の同僚の言葉が分からない
	標準語と方言の使用指導の矛盾
	多地域間の文化的違い
	外部者としての認識 など

2. 言語学習・習得

言語は全てのインフォーマントのデータにおいて繰り返し現れるテーマである。調査協力者たちはいずれもインドの日本語学校で来日前に正式に日本語を勉強したことから、福井県のX市に到着した後の地域方言についての教育やさまざまな言語サポートの役割まで、言語の問題は日本の地方で介護士として働く経験上、必ず直面する事柄である。

「言語学習戦略」はインフォーマント B の発言から抽出されたコードであり、「山岡ことば² (地域方言) の重要性」はインフォーマント F の発言に基づき作成されたコードである。また、「日本語学習」はインフォーマント A の提供した情報に基づいて形成されたコードである。インタビューの全データ上において、「言語学習・習得」というカテゴリーの存在が明らかに示されている。例えば、以下のような発話である。

(1)B: そうですね、実際のところ、一番大事なのは仕事です。一つには、これは仕事であり、私の主要な仕事です。あの一、[職場で]³働いている時、私たちはお互いに良いコミュニケーションをとらなければなりませんし、きちんとした日本語を話す必要があります。何か間違いがあると、大きなミスにつながります。ですから、

² 調査協力者のプライバシー保護の観点から、言及する地域名は仮名の「山岡」に置き換える。

³ 著者は、[] を使用して、代名詞やその他の情報が不足している場合に意味が不明瞭になる表現を補足している。

もし何かが理解できない場合は、その場で「理解できません、もう一度言っただけですか」と聞くべきです。伝える内容が間違っていると、相手が間違った作業をしてしまい、誰がこれをしたのか、誰がこう言ったのかと責任を追及されることになります。そのため、言葉に注意を払うことと、同時に自分が行っていることにも集中することが求められます。⁴

上記で、インフォーマント B は、自分の聞き取った日本語が正しいかを確認し、彼女の日本語の理解力を強化するために、繰り返しを求める戦略を使用している。この戦略は、特に医療分野で働き、高齢者と関わる際に、間違いを犯すことは望ましくないため、非常に重要である。また、彼女は、正確に内容を聞き取る能力をさらに向上させるために、注意深く聞くことの重要性を指摘する。インフォーマント A も言語学習戦略の例を示している。次の例で、インフォーマント A は、利用者の日常の状態についてコンピューターに記録する方法を説明している。記録することは職務の一つであるが、それと同時に、彼女はそれを日本語でより難しい単語を学ぶための学習ツールとしても説明している。さらに、彼女は完全に馴染みのない単語の意味を確認するために、先輩に聞いてみる方法を説明している。

(2)A: でも仕事の中で、彼らは全てのことを教えてくれます。例えば、コンピューターで記録することなどです。あの一、もし[単語の]意味がわからない場合は、先輩に聞きます。そうすると、教えてくれます。

言語学習戦略の別の例として、インフォーマント C が他のインド人の同僚と新しい語彙を共有するシステムについて語っている。このシステムでは、インド人の介護士は基本的に同じ仕事をしているので、新しい情報（例えば語彙）を直ちに互いに共有することが有利であると感じているようである。次の勤務シフトのどこかで同じ語彙に遭遇する可能性があるためである。

(3) 1-R⁵: こういう言葉があった時、お互いに共有しますか？例えば、「今日こんな単語を覚えたよ」みたいな感じで。

2-C: ええ、何か初めて聞いた言葉があれば、「これ知ってる？」みたいに話し合っ
て、そこからお互いに共有しますね。

3-R: なるほど。それは今も続いていますか？

4-C: ええ、今も続いています。新しい言葉を聞いた時は、やっぱり話し合っ
て共有しますね。はい。

実際、多くのインフォーマントが、日本語能力を向上させるために、日常生活で言語学習戦略を使用することに言及している。

ただし、これらの戦略は標準的または技術的な日本語だけに適用されるわけではない。先述のとおり、「山岡ことば（地域方言）の重要性」もまた、このカテゴリーに分類される。

⁴ 全てのインフォーマントのデータは筆者によって翻訳された。

⁵ R は筆者である。

実際、インフォーマントたちは日本に到着して福井県の X 市で地域方言の存在に気がついてからは、山岡ことばの使用と理解の能力の発展に言語学習戦略を使用する。インフォーマント D が一例を提供している：

(4) 1-D: インド人スタッフである私たちは、日本に来たときは[山岡ことばが分かりませんでした]。それで、日本人スタッフたちは自分たちの山岡弁を使って話します。そして、彼ら同士で山岡弁で会話をします。あの一、例えば、彼らは私たちを見ながら話をしているのですが、私たちには彼らが何を言っているのか全く分からなくて、「私たちについて話しているのかな」と思うような感じでした。でも、最近では、それも少しずつ理解できるようになりました。

2-R: なるほど。では、[山岡ことば]が少し分かるようになったんですね。

3-D: はい。毎日毎日、聞いて、聞いて、聞き続けたこの 1 年間で、少しずつ分かるようになりました。

実質的に、インフォーマント D は、山岡ことばに慣れるため、そして山岡ことばでコミュニケーションを取る能力をさらに高めるために、常に積極的なリスニング戦略を使用している。山岡ことばは、上記のインフォーマント D が示唆するように、職場でのスムーズなコミュニケーションのための重要な意義も持っている。

インフォーマント A は、山岡ことばの重要性についてさらに具体的な評価を提供している：

(5) 1-A: なぜなら、みんな、ほとんどの人が山岡ことばを話しているので、私たちも一緒に働いている以上、使わなければなりません。

2-R: でも、彼らは普通の日本語も理解できますよね。それでも山岡ことばを使うのはどうしてですか？

3-A: でも、山岡ことばを使わないと受け入れてもらえないと思います。

4-R: どうしてそう思いますか？

5-A: あの一、分からないんですけど、規則や決まり事は全部彼らが決めて、それに私たちも従うしかありません。彼らはそれを期待しています。

インフォーマント A は、日本人の同僚から方言の使用を望まれている点を強調し、方言を使用しないと、日本人の同僚との効果的なコミュニケーションは難しいことを示唆している。効果的なコミュニケーションは、チームワーク、協力、そして調和のとれた職場環境のために不可欠である。

山岡ことばは、同僚間でのスムーズなコミュニケーションに役立つだけでなく、インフォーマント B は職場で利用者と関わる際の山岡ことばの重要性についても考えを述べている。

(6) B: なぜなら、ほとんどの同僚や利用者さんが山岡ことばを話すので、それを知らないと彼らが何を言っているのか分からず、仕事できません。山岡ことばが何なのかを理解しなければなりません。絶対に必要です。

実際、多くのインフォーマントが、日本語能力を向上させるために、日常生活で言語学習

戦略を使用することに言及している。

ただし、これらの戦略は標準的または技術的な日本語だけに適用されるわけではない。上記で述べたように、「山岡ことば（地域方言）の重要性」もまた、このカテゴリーに分類される。実際、インフォーマントたちは日本に到着して福井県の X 市で地域方言の存在に気がついてからは、山岡ことばの使用と理解の能力の発展に言語学習戦略を使用する。インフォーマント D が一例を提供している：

(7) 1-D: インド人スタッフである私たちは、日本に来たとき、[山岡ことばが分かりませんでした]。それで、日本人スタッフは自分たちの山岡弁を使って話します。そして彼ら同士で山岡弁でやり取りをします。あの一、例えば、彼らが私たちを見ながら話をしているの、私たちには何を話しているのか全然分からなくて、「私たちについて話しているのかな」と考えるような感じでした。でも、最近ではそれも少しずつ分かるようになりました。

2-R: なるほど。それでは、[山岡ことば]が少し分かるようになったんですね。

3-D: はい。毎日毎日、聞いて、聞いて、聞き続けたこの 1 年間で、少しずつ分かるようになりました。

実質的に、インフォーマント D は、山岡ことばに慣れるため、そして山岡ことばでコミュニケーションを取る能力をさらに高めるために、常に積極的なリスニング戦略を使用している。山岡ことばは、上記のインフォーマント D が示唆するように、職場でのスムーズなコミュニケーションのための重要な意義も持っている。

インフォーマント A は、山岡ことばの重要性についてさらに具体的な評価を提供している：

(8) 1-A: なぜなら、みんな、ほとんどの人が山岡ことばを話しているので、私たちも一緒に働く以上、使わなければなりません。

2-R: でも、彼らは普通の日本語も理解できますよね。それでも山岡ことばを使うのはどうしてですか？

3-A: でも、山岡ことばを使わないと受け入れてもらえないと思います。

4-R: どうしてそう思いますか？

5-A: あの一、分からないんですけど、日本人の同僚たちがやりたいと思う規則や決まりごとは、全部彼らが決めて、それに私たちも従うしかありません。彼らは[私たちが山岡ことばを話すこと]だけを期待しています。

インフォーマント A は、日本人の同僚から方言の使用を望まれている点を強調し、方言を使用しないと、日本人の同僚との効果的なコミュニケーションは難しいことを示唆している。効果的なコミュニケーションは、チームワーク、協力、そして調和のとれた職場環境のために不可欠である。

山岡ことばは、同僚間でのスムーズなコミュニケーションに役立つだけでなく、インフォーマント B は職場で利用者と関わる際の山岡ことばの重要性についても考えを述べている。

(9) B: なぜなら、ほとんどの同僚や利用者さんが山岡ことばを話すので、それを知らないと彼らが何を言っているのか分からず、仕事できません。山岡ことばを知る必要があります、絶対に理解しなければなりません。

インフォーマント E は、利用者と関わる際に山岡ことばを理解・使用することの重要性について、インフォーマント B よりもさらに詳しく語っている。インフォーマント E はまた、職場での利用者や同僚との対応のための山岡ことばの重要性も示している。

(10) E: でも、利用者さんは、自分の痛みや気持ちを表現します。例えば、「お腹が空いた」とか「ここが痛い」とか、私たちが何か尋ねたときにそう答えます。また、スタッフも時々山岡ことばを使うことがあります。

(11) E: ここで働いているので、一番大切なのは利用者さんの言葉を理解することです。だから、山岡ことばを学ばないといけません。もし私が山岡ことばを理解できなかったり話せなかったりすると、利用者さんの言っていることが分からなくなります。一部の利用者さんは、自分の状況や何をしているかを理解して話しかけてきます。だから、私が山岡ことばを理解していないと、とても困ることになります。そして、日本人の同僚たちも「彼女は利用者さんが何を言っているのか分からない」と言うでしょう。そうすると、私も問題に巻き込まれますし、利用者さんも困ります。だから、今は山岡ことばを学ぶことが大事です。ここで働いている以上、山岡ことばを学ばなければなりません。一番重要なのは山岡ことばです。

さらに、上記のインフォーマント E のコメントから、彼女が日本人の同僚から山岡ことばの使用を望まれていると感じていることは明らかである。そうしないと、彼女にとって問題が生じ、トラブルになると考えているようである。特に彼女は山岡ことばを使用しないことが日本人の同僚とのトラブルの原因となるかもしれないことを示唆している。

職場の他、山岡ことばの重要性は文化的・社会的統合にまで及んでいる。日常生活でも、より親密なコミュニケーションの道具として機能する。日本にいる外国人労働者、特に地方に移住した外国人は、言語や文化の違いのためにコミュニティ活動に参加することや住民との関係を築くことに課題を抱えているかもしれない。インフォーマント D は、以下のよう to コミュニティでの関係を築く際の地域方言の重要性を示している：

(12) 1-R: 山岡ことばを知ること、何か利点がありますか？

2-D: はい、利点があります。

3-R: どんな利点がありますか？

4-D: 近所の人たちともっと交流できるようになります。ほとんどが高齢者の方々だからです。

「日本語学習」は筆者が尋ねた質問に基づいてインタビューデータから自然に導き出される初期コードであるが、特に全てのインフォーマントが、日本に来る前にインドで受けた日本語教育について特に熱心に語っていた：

(13) E: あの一、私はインドの XYZ 学院で日本語を勉強しました。それで、日本で働くために日本語を勉強しました。でも、その中で X 市の施設が選ばれました。

全てのインフォーマントが同じ XYZ 派遣会社について言及している。日本のどこに派遣されるかは、彼女たちの日本での生活、とくに言語面での経験に大きな影響を与えると考えられるが、インフォーマント E の語りから、派遣先の選択がどのようなであったかを窺うことができる。XYZ 派遣会社では派遣先の施設の選択において本人たちの意志が反映されない。この点は、インフォーマントの自立の欠如の要因になり、後のカテゴリーで重要な点となる。

XYZ 派遣会社での日本語教育自体について、全てのインフォーマントが日本語の授業が 6 ヶ月間週 6 日、行われたと述べている。コロナ禍でさえも授業を停止させることはなく、代わりにオンライン授業に移行した：

(14) 1-R: インドではどのくらいの期間勉強しましたか？

2-B: インドでは、あの一、6 ヶ月と言われました。

3-R: なるほど。

4-B: あの一、私は 3 ヶ月間勉強を始めた後、コロナが来ました。それで 2 ヶ月間、休みをもらいましたが、休みではなく、オンライン授業が続いていました。

それでも、多くのインフォーマントによれば、日本に来る前に日本語学校で教えられた標準的な日本語と福井県の X 市で話される方言の違いに対応する準備はできていなかった。この事実は、多くのインフォーマントによって苛立ちとして表現された。インフォーマント E がその一端を示している：

(15) 1-E: あの一、まあ、大丈夫だと思っていました。あの一、利用者さん、とは何とかがやっていけると思いました。そして、対応できると考えていました。でも、ここに来た後、本当に対応できませんでした。なぜなら、山岡ことばは私が勉強した[日本語]とは違っていたからです。

2-R: どう違うんですか？

3-E: あの一、こと、あの一、この単語が違いますよね。あの一、私たちが[日本語]で言うものと、彼らが言うものが違います。だから、言葉とか全部すごく違います。例えば、「だめ」はここでは「あかん」と言います。ああ、「あかん」と言われたとき、最初は全然分かりませんでした。

日本国内で行われる日本語教育に関して、ほとんどのインフォーマントにとって選択の余地はないようである。XYZ 派遣会社を通して日本の各地域に配置された全ての介護士に対し、日本に入国し、配置先に到着した時点で正式な日本語教育は終了となる。しかし、派遣されたインド人介護士が派遣された先で話される日本語に困難を感じたことに対し、XYZ 派遣会社はオンラインでの日本語教育の授業を提供した。これはインフォーマント B の発言によって確認されている：

(16) 1-B: ああ、はい、XYZ 学院の担当者、私の XYZ 学院の担当者が、あの一、紹介

してくれました。今、その人が私に教えています。

2-R: その授業はどれくらいの頻度で受けていますか？週に1回とか…？

3-B: あの一、はい、週に2回です。

また、全てのインフォーマントは着任後すぐにインドで教えられた標準的な日本語が福井県の X 市で使用される地域方言とどれほど異なるかに気づいたようである。通常、XYZ 派遣会社は派遣者が入国した後、標準的な日本語のレッスンを提供しないが、インド人介護士たちと雇用会社の要請により、山岡ことばに関するオンラインコースを提供した：

(17) A: あの一、最初から、あの一、私たちの XYZ 学院の先生がいます。その先生がオンライン、Zoom ミーティングで、あの一、山岡ことばを教えてくださいました。

「言語学習・習得」カテゴリーの重要性

さらに、「言語学習・習得」というカテゴリーの重要性を示すコードが多数存在しており、おそらくインフォーマントからの最も多くの例を確認することができることから、福井県の X 市で働くインド人介護士たちの社会適応プロセスにおいて「言語学習・習得」の問題がいかに重要であるかがわかる。他の初期コードとしては、言語の適応、言語の使用、日本語を学ぶ上での挑戦、言語の能力、日本語の熟達度を向上させる欲求、言語的な不安、言語の維持、または実用的なツールとしての言語など、多くの例が見られる。これらのコードはこの「言語学習・習得」カテゴリー、もしくは下記のカテゴリーに組み込まれることになるが、本研究の社会言語学的性質を考えると、最も重要なカテゴリーであることは確かであると言える。したがって、これはインド人の介護士たちの言語学習の旅路における努力、成功、そして失望を理解する上で最も重要なものと言えるだろう。

3. 文化的・社会的統合

「文化的・社会的統合」というカテゴリーは、日本の地方の外国人介護士の理論モデルにおいて重要な側面である。それは、受け入れ国の仲介業者や受入れ先施設などのさまざまなステークホルダーとのコミュニケーション、対話、関係構築に関連する要素で基本的な領域を表している。コミュニケーションと社会的対話は、特に新しい文化的文脈にいる外国人の統合過程の中核をなす。介護士は、同僚、患者、地域社会との絶え間ない対話を伴う職業に就いているため、その職務を遂行し、周囲に適応するために効果的な文化的・社会的統合に大きく依存している。このカテゴリーに含まれる初期コードの例には、「社会的統合」、「文化的認識」、「関係を通じた統合」がある。「言語学習・習得」という上記のカテゴリーに関するインタビューの抜粋のいくつかは、外国人介護士がインドの日本語学校で学んだ日本語（すなわち、標準語）を地元の日本語（すなわち、山岡方言）に合わせる必要性を示している。例として、再びインフォーマント A が日本人の同僚から山岡ことばを話すよう望まれているというプレッシャーを感じる点について考えてみる。

(18) A: あの一、分からないんですけど、日本人の同僚たちがやりたいと思う規則や

決まりごとは、全部彼らが決めて、それに私たちも従うしかありません。彼らは[私たちが山岡ことばを話すこと]だけを期待しています。

((8) の一部を再掲する)

この文脈において、間違いなく社会的統合の側面が存在している。日本人の同僚たちは、文化的要素である地元の方言を使って、労働環境に適応するようにインフォーマント A に期待している。本質的に、地元の言語は、日本人の同僚との円滑な関係を築くための統合ツールとして使用されている。しかし、統合目的の地域方言の使用は、日本人の同僚との関係に限られているわけではない。介護施設の利用者との良好な関係を築くためにも使用できる。

例として、地域方言に肯定的な意見を持っているインフォーマント C のケースを考えてみる。彼女は、地域方言の使用が利用者とのコミュニケーションだけでなく、その利用者家族とのコミュニケーションにも役立つと説明している。

(19)1-R: なぜ地元の言葉を学ぶことが気持ちいいと感じるんですか？

2-C: …利用者さんがいて、あの一、さらに、あの一、家族の方も来ますよね。そういう時に、彼らが話します。その時、彼らはほとんどいつも山岡ことばを使っています。その時、あの一、彼らが何を言っているのか考えますよね。その時、あの一…

この家族に焦点を当てることは、インフォーマント C が山岡ことばを地元の人との信頼を築くためのツールとみなしていることを示唆している。この方言をツールとみなす概念は、文化的・社会的な労働環境における統合だけではなく、利用者家族が地域コミュニティの一員であることを考えれば福井県の X 市という地元社会に溶け込む上でも役立つと考えられる。

インフォーマント B も、就労場所における文化的、社会的統合を築く上での地域方言の重要性を強調している。インフォーマント B は以下のようにいくつかの考えを表現している。

(20)1-R: ここに来て 1 年くらいになりますが、普通の日本語とは違う [方言]があると気づいたのはいつ頃ですか？

2-B: あの一、1 週間、いや 1 週間じゃなくて、2 週間くらいですね。最初の 1 週間は、始めたばかりの頃で、あの一、新しい人たちとどう話していいかわかりませんでした。話し始めた時も、あの一、「わあ、彼らは優しく話してくれるんだな」と感じました。でも同時に、もし何か間違えたらどうしようとか、もし理解できなかったらどうしようとか、不安になりました。彼らが話していることが分からなければ、どうすればいいのかと考えていました。少しずつ彼らとコミュニケーションを取ろうとした時、とても良い経験でした。あの一、時々、早口で話されると、まだ何も理解できない時があります。その時、私は[説明を求めて]尋ねます。すると、彼らはゆっくり説明してくれま

す。その時に学んだ単語があれば理解できます。でも、もしそれが標準的な日本語ではなく、山岡ことばの単語だった場合は、まだ分からない時があります。彼らが言ったその単語の意味が分からない。その時、再び尋ねます。たぶん、その時彼らは「彼女はこの単語を知らないんだな」と思っていたかもしれません。そのため、「日本語がまだ分からないんだ」とその時は思いました。でも、その時、彼らが言っている単語を学び始めて、その単語を自分で覚えようと思いました。

3-R: 必要だから、ということですね？

4-B: もちろん、本当にそうです。

5-R: 高齢者の方たちが使っている言葉ですよ？

6-B: あの一、ほとんどの利用者さん、患者さん、そして X 市の人たちは、山岡ことばや古い日本語を話します。その時、私たちが患者さんとコミュニケーションを取るとき、彼らは古い山岡ことばを使います。それを理解しないといけません。彼らが何を言っているのか認識できないと、きちんと理解できませんし、彼らが言っていることを正確に伝えることもできません。そうすると、仕事もきちんとできません。

まず、彼女は勤務開始の最初の週に、福井県の X 市における日本語がインドの日本語学校で教えられた日本語とは非常に異なっていることに気づいたと述べている。地域方言を理解できなかったため、彼女はすぐにコミュニケーションがうまくいかないのではないかと恐れを感じた。これは、彼女が X 市の人々とのスムーズなコミュニケーションを行うための重要な文化的ツールとして地域方言を意識していることを示唆している。彼女はさらに、学習を進めるため単語の説明を求めるなどの言語学習戦略について詳しく説明している（これは前項の「言語学習・習得」のカテゴリーの証拠をさらに強化する）。次に、彼女自身が積極的に地域方言を使おうとしていることを説明しており、これは地域方言が彼女にとって新しい環境に適応するための重要なツールであることを再び示唆している。彼女の日常生活における地域方言の必要性、そして介護士として特に地域方言以外の言語で効果的にコミュニケーションを取ることができない高齢の利用者とのコミュニケーションにおいて地域方言を使用していることが確認できる。インフォーマント B は、地域方言を使わないと、仕事をうまくこなせないと述べており、これは円滑な人間関係を築くための方言の重要性をさらに裏付けている。これは地域社会へのさらなる統合につながる。

インフォーマント D も、以下の抜粋で地域方言の重要性を強調している。

(21)D: だから、彼らは「これが山岡弁だよ」と説明してくれます。あの一、彼らはそのように話します。だから、あの一、全ての介助、例えば朝起こしてトイレに連れて行ったり、ベッドから車椅子に移動させたりすることなどの全てを助けるために、介護の会話をしなければなりません。それで、日本人の同僚たちが私たちにどのように利用者さんとやり取りするか教えてくださいました。ここで出

会った人たちはとても親切です。

「文化的・社会的統合」カテゴリーの重要性

「文化的・社会的統合」カテゴリーは、地方の外国人介護士向けの理論的モデルにおいて不可欠な要素である。これは、介護士が受入れ国のさまざまな関係者との関係を構築する上での基盤となるコミュニケーションや相互作用に関するさまざまな側面を網羅している。異なる文化的背景にある外国人として、コミュニケーションや社会的関わり合いは統合の過程の核となる。介護士は、同僚や利用者、地域との継続的なやり取りが求められる職業のため、環境に順応し、効果的に業務をこなす上で文化的・社会的統合が不可欠であることを強く認めている。

4. 文化的・言語的な課題

「文化的・言語的な課題」というカテゴリーにおいて、インフォーマントたちは日本の地方での生活に関する文化的、言語的な困難を指摘した。インフォーマントによって挙げられた具体的な課題には、以下の言語的要素が含まれる：地域方言、利用者との会話、利用者の家族との会話、技術的な業務用語である。そしてインドで教えられた日本語と福井県の X 市で話されている日本語との不一致も不可欠である。文化的にもいくつかの課題があり、私的な自己と専門的な自己の区別や、小さなコミュニティにおける外部者/内部者のステータスを含む。

言語に関して、最も共通した意見は地域方言に集約されている。「サポートネットワーク・人間関係」というカテゴリーについての項でも書かれているように、全てのインフォーマントは、日本に方言が存在すること、特に事前に X 市の方言を教えられなかったことに非常に驚いていた。言語的な課題として、このテーマは全てのインタビューを通して浮かび上がってきた。以下の抜粋では、インフォーマント D が特に高齢者との会話における地域方言の使用を示している。

(22) D: ええと、その時は、まだその業務には参加していませんでした。ただ 2 階にいて、患者さんとどのように接するかを学んでいました。それで、私たちは先輩やリーダーから教えてもらいました。彼らが来て何かを教えてくれて、その 1 ヶ月間はそこだけで過ごしました。その時は、インドで学んだものと同じ普通の日本語を使って話してくれました。でも、高齢者の方々とやり取りを始めた時、その言葉はインドで学んだ日本語とは完全に違っていました。

インフォーマント E は、インドで習得した日本語と「山岡ことば」が非常に異なる点を指摘している。彼女は日本での仕事場での言語環境に対して準備ができていると考えていたが、到着したと同時に地域方言にすぐに対処するための言語学的なツールを持っていなかったことに失望を感じる。

(23) 1-R: インドで 6 ヶ月間日本語を勉強した後、日本に来る前に、自分の日本語が準備できていると感じましたか？

2-E: あの一、まあ、大丈夫だと思っていました。あの一、利用者さんと何とかやっていけるとと思っていました。そして、対応できるとと思っていました。でも、ここに来た後、本当に対応できませんでした。なぜなら、山岡ことばは私が勉強した[日本語]とは全く違っていたからです。

((15) の一部を再掲する)

次の長い会話のやり取りで、インフォーマント F とインフォーマント G も地域方言についての知識の欠如と、日本到着後の課題を強調している。山岡弁と呼んでおり、使用される言語は学習した教科書に載っていなかったものであると繰り返し言っている。さらに、上記のインフォーマント E のコメントが高齢の利用者との地域方言によるコミュニケーションの難しさを述べているのに対して、このインフォーマント F とインフォーマント G との対話は、職場での方言の問題が日本人の同僚とのコミュニケーションに影響を及ぼしていることを明らかにしている。

(24) 1-G: 実際のところ、彼らが話していることのほとんどが私たちには分かりません。

2-H: うんうん。時々…

3-R: それはくだけた言葉だからですか？

4-F: ええ、くだけたというわけでもないですが、たぶん県の言葉とか、市の言葉、山岡弁みたいな感じですね。

5-R: 山岡弁？

6-F: はい。

8-G: 主に、そういう単語を聞いたことが全くないからです。

9-H: そうそう、そうですね。

10-G: 私たちの教科書にも載っていません。まだその教科書を持っていますが、その中にも…

11-R: ええと、今は日本人の同僚の話をしているんですよね？

14-G: はい。

15-F: はい。

16-R: それで、会話が理解できないと…

17-G: ええ、分かりません。

以下の発言内でインフォーマント C は、地域方言を学ぶ課題をいくつか克服する方法を示している。実際、全てのインフォーマントはある程度の時間が経過すると克服したようである。派遣会社が提供した地域方言に関する特別な日本語の授業も、一部のインフォーマントにとっては役立ったようである。

(25) C: あの一、最初、あの一、日本に来た時、彼らは自分たちの言葉で話していました。なんか、「ばーばーばー」と話している感じがした。話しているんですけど、少し間を空けて、あの一、少し言葉を止めながら話してくれると、その時に私たちは理解できました。名前を聞く時でさえ、彼らは「ばー」と話すんで

す。大声で話されると理解できません。でも、少し時間をくれて話してくれると理解できます。そして最近では、たとえ早口で話されても、理解できるようになりました。

しかし、地域方言でのコミュニケーションの課題をある程度克服しても、その後に新しい課題が現れたと、数人のインフォーマントが示唆している。具体的には、インフォーマントたちは、ある時期に地域方言を理解し、さらにそれを使用することができるようになり、それを職場でのコミュニケーションの効果的な手段として見るようになった。しかし、地域方言を使用してコミュニケーションを確立した数ヶ月後、何らかの理由で、利用者との方言を使用しないようにと、上司の日本人の同僚から突然言われた。日本人の同僚はそれを使用することが許されているにもかかわらずである。インフォーマント F はこのルール変更を特に深刻に受け取っており、後半で説明される内部/外部の要因の一種を示唆している。

(26) 1-F: ええ、係長が言っていました……彼らが使うのは問題ないんですよね。でも、私が使ったら、彼女が来て「山岡弁を使わないで」と言いました。その日は泣きました。

2-R: ああ。

3-F: 私たちは利用者さんの話を聞いて、それに適応しているのに。

職場の専門用語の問題もインフォーマントたちの中で大きなテーマであった。医学分野で働くインフォーマントたちは、特別な食品、薬、及び介護士の間で使用される専門の語彙を理解して働かなければならない。もし日本で永久に働きたいインフォーマントがいれば、日本人が合格しなければならない同じ介護士試験を受ける必要がある。そのテストでは、多くの専門用語や法律を暗記する必要がある。

インフォーマント G とインフォーマント F は、以下の会話でその困難さについて語っている:

(27) 1-F: そんなふうには言わなかったんです。「記録、記録のことを話してるだけでしょ? だったら日本語だけで話さない。なんで英語を使うの?」って言われました。

2-G: でも、私たちはインド人として…

3-F: 「だから私たちが日本語で話すなら、あなたたちも日本語で話さない。」

4-H: 日本語で。

5-F: インド人として、私たちは母語話者ではないですよね? 日本で生まれ育ったわけではないので、いまだに（特に専門的な）日本語の言葉を使うのに困難を感じています。

数人のインフォーマントは、年配の日本人の同僚とのコミュニケーションによる言語的な課題に焦点を当てている。多くの場合、困難は地域方言に対する知識の欠如にある。インフォーマント E は例を提供し、年配の同僚は方言や全体的なコミュニケーションにおいて、理解しにくい話し方をする傾向があることを示唆している。

(28) 1-E: 利用者さんも使いますし、利用者さんだけでなく、私たちの先輩も使います。その人たちはもう 13 年、14 年働いていて、私よりずっと年上です。その人たちも使っています。時々、「申し送り」という意味で違う言葉を使うことがあります。でもその後、まだ理解できないことがあります。別の言葉で繰り返してもらわないと分かりません。その時は理解できます。時々、「コラコラ」とか「カラカラ」とか言いますが、本当に何を言っているのか分かりません。

2-R: それは、年配の方が使っている感じですか？年配の方がもっと使うんですか？

3-E: ええ、ここでは年配の人がもっと使います。

利用者の家族との会話も、多くのインフォーマントにとっての課題である。再び、インフォーマント E の例でこの現象を説明する。彼女は、日本人の同僚との会話のパターンに慣れてきたが、利用者の家族との会話では、特に方言が含まれる会話の場合、話し方に慣れていないという主要な課題があると述べている。

(29) 1-R: では、今でも人と話すとき、時々山岡ことばがあるとちょっと難しくなりますか？

2-E: うん、もっと、もっと難しくなります。職場では大丈夫です、大丈夫です。スタッフだから、私が会話をしても理解できます。あの一、スタッフは私に話してくれて、それで問題なく理解できます。近くに立っているのも、彼らの言葉も理解できます。でも、利用者さんの家族が何を話しているかは理解できません。その問題は、日本人も持っていると思います。それは私たちだけが難しいのではなく、彼らにとっても難しいです。私たちもそれはできません。

前にも触れたが、インフォーマントが教室内での日本語と実際の日本語の差を明確に意識することが重要である。以下で、インフォーマント E は日本語の授業で教師から利用者に対して丁寧な日本語を使うように教えられたことを指摘している。彼女は日本で介護士の仕事をしている友人の逸話を取り上げ、その友人が利用者と話すときに丁寧な日本語を使っていないと言っている。しかし、教師はそれを受け入れない。実際に日本に来ると、結局インフォーマント E は、その友人が正しかったことに驚いている。福井県の X 市で使われる日本語は、インドの日本語教師が教えるものとは異なる。彼女はさらに、インドの派遣会社が提供する日本語教育を、実際の日本語の使用にもっと合わせるべきだと推奨している。

(30) 1-E: うん、[日本語]、実際どうだったかという、あの一、私たち 3 人はここに遅れて来ました。他の 13 人は 1 ヶ月前に到着していました。それで、友人がいて、私はその友人に仕事のことをいろいろ尋ねていました。すると、その友人が「ここでは『ました』とかは使わないよ。『いた』『飲んだ』だけ使

うんだよ」と教えてくれました。でも、教室では、来たばかりの頃3日間授業があって、患者さんへの話し方を教わる授業がありました。その時に先生に言いました。「先生、友人から『ました』とかではなくて『いた』『飲んだ』を使うって聞きました」と。すると先生は「そんなふうに言うてはいけません。利用者さんや他の人に対してそんな言葉を使つてはいけません」と言いました。そして、「そんなことを言ったのは誰ですか」と尋ねられました。その時は、たぶん友人が間違つて教えたのかなと思いました。でも、ここに来て一緒に働いてみて、彼らがどう話しているのかを理解できるようになりました。

2-R: インドの[XYZ 学院]はプログラムを少し変えるべきだと思いますか？

3-E: そう思います。ここは全く違います。全てが違います。私が学んだこと、聞いたこと、全てが本当に違います。

先述のとおり、教えられた日本語と実際の日本語との差という特定のテーマに密接に関連して、方言に関する教育の欠如が明白である。全てのインフォーマントは、派遣会社の日本語教育にこの側面が欠けており、日本の地方への到着時に避けられる課題を生じさせたと感じている。

インフォーマント F、インフォーマント G、インフォーマント H は、インドでの日本語の授業中に地域方言に関する知識は伝えられなかったと全員が同意している。

(31) 1-R: インドにいたとき、先生たちは「日本の地域ごとに話し方が違うんだよ」とか、そんなことを教えてくれましたか？

2-F,G,H: いいえ[教えてくれませんでした]。

インフォーマントが直面した文化的な課題もいくつかあった。インタビュー全体に散見される主要なものの一つは、日本人が私生活と仕事での態度が大きく異なることに関するものであった。このような行動や言語の違いは、インド文化ではなく、私生活と職場の両方でほとんど同じ行動や言語の使い分けを保持している。

インフォーマント C は、最初に日本人の同僚などに対する不協和音を表現し、仕事である行動をし、パーティーでは別の行動をし、また仕事場では再び仕事用の性格に戻ることを説明している。

(32) 1-C: 同僚が、あの一、パーティーとかでこちらにも来ます。一緒に時間を過ごします。そして、また仕事に戻ると、同じような感じになります。

2-R: 元の仕事用の態度に戻るんですね。面白いですね。それについてどう感じますか？

3-C: あの一、大丈夫です。あの一、彼らは自分たちのやり方でやっています。今は何も言えません。私たちの文化では自分たちのやり方を守っていますし、彼らは彼らの文化を守っています。そのやり方に従わないといけません。

インフォーマント E は、地元方言の言語学的な課題に対する準備が不足していたという

コメントを続けながら、労働文化の違いや日本人の同僚が持つインドに対する否定的な意識についても言及している。彼女は特に、労働文化の違いは福井県の X 市のものであり、日本全体のものではないと信じているようである。最後の部分で、インフォーマント E は、福井県の X 市の日本人の同僚が、インドには何もないためにインド人介護士が日本で働かなければならないという考えでインドを見下している可能性があるとし唆している。同じ部分で、彼女はまた、日本人の同僚が日本語能力を非常に低いと考えているとし唆している。この意識は、名古屋にいるインド人の友人の経験と比較すると、その友人は同じ問題を持っていないようである。そのため、インフォーマント E は日本人の同僚に対する意識が特に鮮明である。

(33) 1-E: あの一、私は、先生たちにとっても敬意を払っていたので、日本人はもっと親切な人たちだと思っていました。授業でも、他人に優しくする方法をよく教えられていて、そういう教えしかありませんでした。それで、「日本人は私たちにももっと丁寧に接してくれるんだろうな」と思っていました。だから、私たちもそうしないといけない、と考えました。インドだと「まあまあ」ですが、ここでは違います。全て、先生たちが「丁寧にすることが大事だ」「それを使わないといけない」と教えてくれました。たとえば、間違いをしたら「すみませんでした」と言わないといけないとか、そういう話し方を教わりました。それで、もっと丁寧な日本語を使わないといけない、そう思っていました。でも、ここに来てみると全く違っていました。働く時の言葉も違うし、全てが違います。仕事も違うし、言葉も違うし、人も違います。正直に言います。

2-R: それは、期待していたことと現実が大きく違ったということですね？

3-E: 全く違います。誰かに聞かれたら、私はいつもそう答えます。だって、先生たちも違うし、ここにいる人たちも違いますから。

4-R: それは X 市の特徴だと思いますか？それとも名古屋にいる友達の経験も同じなんですか？

5-E: あの一、ここだけだと思います。私には友達がいて、埼玉の施設で働いているんですが、彼らは「とてもいい人たちで親切だし、仕事もそんなに大変ではない」と話しています。「私たちは日本人ではないから、ここで働いている。何かミスをしても理解してくれる」と言っています。たとえば、「看護師たちは病院で働いているので、これは違う仕事だから、すごく理解してくれる」って。そういう話を聞くと、「なぜここでは理解してくれないんだろう。もっと理解してくればいいのに」と思います。私たちはインドからわざわざここに働きに来ています。でも、彼らは「インドには何もないから日本に働きに来たんだ」と思っているかもしれません。それに「日本語が分からない」「言葉を理解していない」と今でも考えていると思います。

同様に、インフォーマント G は、他のインドの介護士が日本で働く資格を得るために耐えなければならなかった苦労について話している。日本に到着した後、働く環境に対して前向きな態度を持っていたことを示唆している。しかし、上記のインフォーマント E のように、彼女は、日本人の同僚の間では、自分たちは外部の人々として見なされているようにだと示唆している。

(34) G: 3 年間、私たちは毎日昼も夜も勉強しなければなりませんでした。ただその一つの登録を得るため、そして資格を取るためにです。それで、私たちが最初に始めたときは、「まあ、日本に行くんだ。どのみちここでも高齢者の介護をしているんだから、高齢者ケアに変わりはないよね。問題ない、大丈夫だ」と思っていました。でも、勉強して、日本に来て、その時は最初のうちは「この仕事には順応できる」と思っていました。その頃はみんな「環境が良い、職場環境が本当に良いね」と感じていました。それで仕事を始めましたが、少しずつ、少しずつ、今感じているのは、「日本人と外部の人々の間には違いがある」と思うようになりました。

インフォーマント E は、看護師から介護士への移行の際に直面した実際の仕事の課題について以下のように述べている。初め、彼女は仕事をこなせると考えていたが、時間が経つにつれ、長期的には想定以上に仕事が疲れるものであり、難しいと感じている。これは特に文化的、言語的な課題ではないが、他の人々も同じように感じていたかもしれない。

(35) E: 実は、私は看護師です。インドで看護師として働いていました。あの一、看護師として働いていたんです。でも、それでも、こんな仕事になるとは思いませんでした。それで、名古屋で働いている友人がいて、「大丈夫だよ、全部問題ないよ。こういう仕事ならできるよ」と教えてくれました。それで、私も「この仕事なら大丈夫だろう」と思って来ました。あの一、最初の頃はそれほど難しいとは思いませんでした。でも今は、この仕事が難しいと感じています。

「文化的・言語的な課題」カテゴリーの重要性

日本の地方における文化、言語、及び専門的な統合のために文化的及び言語的な課題がどのように重要であるかを説明した。このデータの組み合わせは「文化的・言語的な課題」というカテゴリーを証明している。全てのインフォーマントは、福井県の X 市への到着時に直面した地元方言の課題に特に言及しているが、職場での技術的な日本語、利用者やその家族とのやり取り、教えられた日本語と福井県の X 市で話されている日本語との不一致など、他の言語的な課題についても述べている。文化的には、職場内外での日本人の同僚による異なる言語と行動、また、小さな日本のコミュニティでの非日本人としての外部者意識など、多くの課題があった。これらの要因が組み合わされることで「文化的・言語的な課題」が正当化され、日本の地方での仕事における文化、言語、及び専門的な統合と適応がどのようにして起こるか、それを説明する理論を定義する上で非常に重要である。

5. まとめ

この章では、日本の地方で働くインド人介護士が経験する言語と文化の適応プロセスについて、三つのカテゴリーを通じて分析した。本章のテーマは、厳密な分類ではなく、関連性のある要素を緩やかにまとめたものであるが、インフォーマントの経験の中核を的確に表現している。

「言語学習・習得」では、日本語や地域方言を学ぶプロセスに焦点を当て、「文化的・社会的統合」では、職場や地域社会における統合プロセスを明らかにした。「文化的・言語的な課題」では新しい環境における困難を分析した。

これらの分析を通じて、インド人介護士たちが日本社会での適応に取り組む中で直面する課題と、それを克服するための努力が浮き彫りになった。この章の内容は、外国人労働者が新しい文化的文脈に適応するプロセスを深く理解するための基礎を提供している。次章では、支援と適応戦略に与える影響についてさらに考察する。

第8章 分析2：支援と適応戦略

本章では、インタビューデータのコーディングから抽出された3つの主要なカテゴリー、④「サポートネットワーク・人間関係」、⑤「対処メカニズム・レジリエンス」、そして⑥「適応戦略・成長」を中心に議論を展開する。これらのカテゴリーは、インフォーマントが福井県X市における言語的・文化的・専門的な適応の過程で経験した課題や、採用した具体的な戦略を示す。

1. インタビューデータのコーディングから得られたカテゴリー

各カテゴリーを構築する際に役立った初期コードを例示する。これらのコードは、インタビューデータから抽出された具体的な事例を基にする。

④サポートネットワーク・人間関係

介護士の適応プロセスにおいて重要な役割を果たす。これらのネットワークは、雇用主の支援や言語研修プログラムなどの公式なものや、他の外国人労働者との仲間意識や日本人との友情などの非公式なものがある。強力なサポートネットワークがあることは、介護士が直面する課題に対処する能力に大きな影響を与える。

⑤対処メカニズム・レジリエンス

介護士が言語、文化、職業上の要求に関連するストレスや障害を管理するために用いる戦略を指す。レジリエンスは、介護士が適応力を保ち、課題があるにもかかわらず仕事を続ける上で重要な役割を果たしている。

⑥適応戦略・成長

介護士が統合を改善するために取る意図的な行動を指す。これには、追加の言語研修を受ける、社会的なつながりを形成する、または地元の習慣を取り入れることなどが含まれる。時間の経過とともに、これらの戦略は彼らの個人的及び職業的成長に寄与し、日本での生活をより円滑に乗り越える力を高める。

各カテゴリーの概要と初期コードの例を以下の表に示す。

表5：「支援と適応戦略」に関するカテゴリーと初期コードの一覧

カテゴリー	初期コードの例
④サポートネットワーク・人間関係	同僚との協力
	派遣会社からのサポートの不足に対する不満
	日本人スタッフの助けを借りる
	言語的課題に対処するための相互支援
	地域住民との交流 など
⑤対処メカニズム・レジリエンス	雪や交通の不便さに対処しながら日常生活を維持
	困難を共有する
	旅行や家庭料理による気晴らし
	集団の一体感を通じてストレスに対処
	テクノロジーを活用した方言対処の試み など
⑥適応戦略・成長	周囲の状況に合わせた言語調整
	文化的類似性の発見
	事前の情報収集
	文化を受け入れる姿勢
	試行錯誤を通じた言語適応 など

2. サポートネットワーク・人間関係

「サポートネットワーク・人間関係」というカテゴリーについて、インフォーマントは、助けや励まし、そして感情的なサポートを受けることができるネットワークを作るためにさまざまな人々との関係をどのように利用したか、その状況について述べた。つまり、サポートネットワークである。インフォーマントが述べた包括的なサポートネットワークには、同僚のサポートネットワーク、インド人同士のサポートネットワーク、契約組織のサポートネットワーク、そして地域社会のサポートネットワークが含まれる。

職場の環境に関して、コーディングは2種のネットワーク、肯定的なネットワークと否定的なネットワークを識別した。肯定的なネットワークについて、一部のインフォーマントは、最善の職務を遂行するため同僚が努力をしてくれたことについて説明した。例えば、インフォーマントDからのこの代表的なコメントである。

(36) D: 日本語では、同僚が私たちに[利用者]との接し方を教えてくれました。ここで出会った人々は本当に親切な方々です。

インフォーマントDは、インドで看護師としての仕事時代に高齢者と広範囲にわたって働いていた。しかし、言語、文化、慣習、そして個々の利用者が異なることに気付き、日本での利用者との相互作用をどのように最善に対処するかについての指導が必要であった。日本のスタッフは彼女が新しい言語的・文化的環境に適応するのを助けた。

インフォーマント D は同僚の他に、利用者自身がインフォーマントにサポートを提供する能力があると示唆している。以下の抜粋で、彼女は知らない言葉について利用者に尋ねることができ、利用者はそれを説明しようと言っている。これにより、仕事をできるだけ効果的に行うための言語サポートを得ることができる。さらに、インフォーマント D は、同僚との良好な協力の重要性についても述べており、インド人同士のサポートネットワークの重要性を示唆している。これについては、以下のとおり詳しく語られている。

(37) D: ええ、はい、はい、間違いなく楽しんでいます。彼らのおかげで、本当にたくさん学びました。最初に来たとき、あの時は日本語があまり分からなかったんです。試験のためにたくさんの単語や文法、漢字を勉強しましたが、日本人との交流は少なかったんです。先生たちが教えてくれて、その後は自分たちの住む場所に戻ります。そしてそこにいるのはみんなインド人だけなので、私たちは自分たちの言語で話していました。でもここに来て、8 時間の勤務中はほとんど日本人と一緒に過ごすので、日本人の同僚と関わる時間が多くなりました。最初、私たちは山岡弁が全然分からなくて、彼らが何を話しているのか理解できませんでした。特に年配の方々は敬語をあまり使わず、普通に山岡弁で話します。だから私たちは、「これは日本語ですか？」と聞きます。例えば、痛いときは「いたい」ではなく「いていて」と言います。「行け行け」のように聞こえるけど、実際は「痛い」という意味です。すると彼らは、「これは山岡弁だよ」と教えてくれます。「山岡弁ではこう言うんだ」と説明してくれます。朝、利用者を起こしてトイレに連れて行ったり、ベッドから車椅子に移動させたり、そういう全ての作業のために、介護者としての会話をする必要があります。

利用者との主要な対話をサポートするだけでなく、多くのインフォーマントは、一緒に働くスタッフを選ぶ権利があり、一定の自主性があると示唆している。以下のインフォーマント C は、ある日本人の同僚とうまく働けないと感じた場合、スタッフの変更を提案する権限があると信じているようである。これがスタッフの配置に関することである点では、少なくとも一部のインフォーマントが上司からサポートを受けられると感じていることも示唆している。

(38) C: いいえ、いいえ、違います。それどころか、私のために一人のスタッフを手配してくれました。そして、私はまだそこで働いています。もし私が何か提案があつて、彼女に悪い印象を持っていた場合には、「彼女とは一緒に働きたくない」と提案できます。それ以外の場合は、協力して一緒に働くことができます。

彼女が言及するキーワードの一つは「協力」であり、多くのインフォーマントが肯定的で支援に積極的な職場環境を作り上げるためにこのことについて話していた。

職場環境における肯定的なサポートネットワークの重要性を理解し、このカテゴリーの重要性を確立する。それに対して、職場でのサポートネットワークが十分でないと感じた数名のインフォーマントもいる。このように考えるインフォーマントは、コミュニティへの言

語的・社会的な統合に悪影響を及ぼす否定的な経験をし得る。

インフォーマント E からのコメントでは、介護士として 1 年経っても、まだ尊重されておらず、信頼されていないので日本人の同僚が行っている仕事ができない状態であると話している。看護師としての経歴があるのに、この状況を受け入れるのは彼女にとって特に難しい。また、彼女に対するこの信頼の欠如は、彼女が職場での人間関係について不安を感じる原因となり、その結果、彼女が同僚を信頼することもできないことを意味するであろう。否定的な関係は不安定なサポートネットワークを作り出す。最後に、彼女は状況に全く満足していないとはっきりと述べている。

(39) E: 本当に、とても嫌な気持ちです。なぜなら、私は一流の病院で働いていたからです。そこでは、医師に伝えるのが非常に難しいこともありました。たくさんの病状や注射、投薬管理があつて、多くの問題がありました。それでも、そのような問題で嫌な気持ちになったことは一度もありませんでした。なぜなら、各病状にはそれぞれ異なる薬が必要であり、それが問題になるのは当然だからです。私は看護師であつて医師ではないので、正確に伝えられないことがあつても仕方ありません。それは、私が看護師として学んだ範囲のことだから、問題ないのです。しかし、ここに来て仕事をしてみると、日常業務ばかりで変化がありません。1 年間仕事をして、何も変わりません。同じ日常業務の繰り返しです。それなのに、同僚たちは私がこの日常業務すらできないと思つていようです。なぜそんなふうに思うのか、本当に分かりません。私は本当にとても嫌な気持ちです。なぜ彼らがそう思うのか？なぜ私がこの仕事をこなす能力がないと思われているのか？その理由が分かりません。いまだにこの仕事について心配しています。そして、全く満足していません。

同僚への信頼の欠如は、不安定な関係や否定的なサポートネットワークを示唆しており、インフォーマント F、インフォーマント G、及びインフォーマント H の間の対話においてさらに明確に述べられている。彼女らは、日本人の同僚が自分について悪口を言う複数の経験を持っているようである。以下、彼女らへのインタビューからの抜粋である。

(40) 1-F: でも彼らがやることは、例えば[インフォーマント G]が何かをしたら、「[インフォーマント G]が…」と言うんです。

2-G: 私たちはその内容が聞こえません。

3-F: でも裏で話しています。

4-G: でも、私たちについて話していることは分かります。

5-H: そうですね。

6-F: その後、また何か話しています。

基本的に、この三人のインフォーマントは、悪口を言われていると信じるにより、周りの日本人の同僚に対して不快感を持っており、職場環境内のサポートネットワークが分断されている。インタビュー中に信念はさらに固まっている。

(41) 1-G: 彼女は陰口を言います…。

2-F: 「どうして私のところに来ないの？」

3-G: …特に私に対して。

4-H: 実際、陰口はもっと多いです。本当に。

上で指摘されたように、インフォーマントの間で異なる度合いで存在する職場環境内の肯定的及び否定的なサポートネットワークがある。それ以外に、多くのインフォーマントは仕事がないときに職場が提供するサポートについて言及した。このサポートの一部は、仕事への交通手段や帰宅といった日常的なサポートであるが、より地域に根差した内容、例えばインフォーマントに地元のイベントに参加するようにすすめたり、そこへの交通手段を提供することもある。

インフォーマント C のコメントは、仕事外で職場がどのようなサポートを提供するかを具体化している。

(42) C: 彼らはあらゆること、全てのことを助けてくれます。さまざまなことを調整してくれて、何にでも手を貸してくれます。そして、例えば買い物をするときや、どこかに行くときもそうです。外に出たいときや、何かをしたい、何かを購入したいというときも、どんなことであれ助けてくれます。

対照的に、他のインフォーマントは、雇用主による職場外のこのようなサポートを問題の取り違いであると見なす。

以下の抜粋で、インフォーマント F は、このイベントに誘ったりするようなサポートはいくつかの問題を抱えていると述べている。最大の問題は、雇用主がそもそも全てのインフォーマントのストレスの原因が理解できていない可能性があるということである。最大の問題は、労働条件である。基本的に、彼女は複雑な問題や感情が地域のイベントに連れていくだけで解決されるわけではないと主張している。彼女が雇用主に地元のイベントに参加する以上の問題があると説明しようとしても、話を聞いてくれない。お互いに意味のあるコミュニケーションをとっておらず、彼女が必要としているサポートが受けられていない。

(43) 1-F: もし私たちが自主的に行きたいなら、「行きたい人いますか？」と聞かれたら「行きたいです」と答えるでしょう。それで、「ああ、これでストレスがなくなった」と彼女は思うわけです。そういう感じで、「ああ、彼らのために何かしてあげた」と考えてやっているんです。でも、私たちが彼女に電話して、「こういうことがあって、とてもストレスを感じています」と泣きながら伝えても、彼女は「ダンスがあるから行きましょう」というような選択肢しか与えないんです。

2-G: 行きたいの？

3-F: ダンスではストレスは解消されません。それに対して何かしないといけないんです。例えば、少し話をするとか。でも、彼女は私たちを連れて行って、「ダンスをすれば忘れられる」と思っているんです。でも次の日、ダンスをしても

同じ場所に行くわけです。そして同じことを思い出して、同じ人に会うと、ストレスはそのまま残ります。でも、彼女は「ダンスだけで全てが解決した」と考えていて、それ以上何かをする必要はないと思っています。

4-R: ストレスに対してどうしてほしいの？例えば、もっと話をするようにするか、何か積極的な変化を求めているの？何を求めているのか…？

5-F: いいえ、私たちはストレスについて話していません。なぜなら、彼らは話をしないからです。私たちが話しているのは、私たちが感じていること、例えば孤立感や部外者のような感覚です。

これほど激しくはないが、他のインフォーマントも、祭りや地域のイベントに連れて行くことだけで、職場でのストレス発散ができるわけではないと主張している。繰り返しになるが、雇用側に彼女たちが抱える問題に対する完全な認識がなければ、インフォーマントがそれらの状況を処理するための完全なサポートを得ることはおそらくできないであろう。

派遣会社からのサポートも、インフォーマントへのインタビューにおいて重要な要素であった。全てのインフォーマントは、同じ派遣会社を通じて職場に来ており、日本への到着前後に日本語のサポートも提供されている。インフォーマント間にその派遣会社のサポートに対して肯定的なものから否定的な内容までさまざまな意見がある。インフォーマントのほとんど全員が、日本に来る前にインドで受けた日本語教育に対し肯定的なイメージを持っているようである。インフォーマント C は自分の気持ちをこう表現する：

(44) C: [派遣会社 XYZ] も、職場での働き方や職場環境、そして日本での生活の仕方や他人との協力の仕方について助けてくれます。彼らが教えてくれます。全てかなり良くて、何も問題ありません。私はとても良いと思います。

日本に到着した後、派遣会社 X Y Z からのサポートがどれだけ適切であったかという点に対する感情は、インフォーマントによってわずかに異なるようである。インフォーマント F は、日本に到着する前にインドで日本語のコースを受講している間はその内容が良かったと感じていたが、福井県の X 市に 1 年間滞在後、その経験を再評価したようである。

(45) F: インドの[日本語教師たち]は、私たちがここに来るとき、日本の実際の状況について真実を教えてくれませんでした。本当のところ、日本ではこういう状況で、こう働かなければならなくて、こういう場所に行くんだ、ということを教えてくれなかったんです。そこが失敗だったと思います。だからもう、私は日本人の理想的なイメージとか、正しい日本人像のようなものは、全然残っていないと感じています。

基本的に、彼女はインドにいる日本語教師たちによって、日本の実際の言語的、文化的、そして仕事上の状況について騙されたと感じている。

同様の点で、全てのインフォーマントは、方言を全く教わらなかったことにより、福井県の X 市での仕事において言語的に十分な準備ができなかったと感じていた。これに対応して、派遣会社 X Y Z は地元の方言の異なる側面を教える 3 つのオンラインクラスを提供し

た。インフォーマント E はこの特別なコースの内容によく反応した。これは、インフォーマントの大多数の間での感情であるようである。

(46) 1-E: 私の日本語はまあまあです。まあ、良くなっていると感じます。来たときよりも、今は良いです。来たときは誰とも話せませんでした。何を言われても分かりませんでした。利用者について話していることも分かりませんでした。ええと、来たときは全然分からなかったんです。でも、その後、数か月後には、まあまあ分かるようになりました。

2-R: そうですか。

3-E: ええと、オンラインクラスにも参加しました。先生が教えてくれました。オンラインクラスに参加しました。それで、山岡ことばとか、いろいろ学びました。その後、まあまあ良くなりました。

対照的に、インフォーマント F とインフォーマント G は、コースの内容にうまく対応できなかった。彼女らは福井県の X 市に到着してすぐに地元の方言に苛立っていたが、地元の方言に関する特別なコースは彼女らの労働言語環境において全く助けにならなかったと感じていた。

(47) 1-F: それについて、山岡弁を教えてもらいました。でも、教えてもらった言葉は、実際には使われていません。

2-G: たぶん 1 つか 2 つの単語くらいは使われているかもしれませんが、それだけです。

さらに、インフォーマント F は、日本到着後、派遣会社 X Y Z は何の実質的なサポートも提供していないと感じており、その会社の唯一の目的は事務的に適切な手続きを行うことだけであり、インフォーマント自身の利益のためではないと述べている。

(48) F: だから彼らは来ました。インドから派遣された[契約組織]は、日本に報告書を提出する責任を負っています。「インド人が働いています」という形での報告だけです。私たちのことを気にかけているわけではありません。それは義務に過ぎません。

全体的に、サポートの観点から見ると、全てのインフォーマントは、特に言語面で派遣会社 X Y Z からの何かしらのサポートを期待していたことが明らかである。一部のインフォーマントは、その会社は約束した条件を果たしたと考えている。他のインフォーマントは、その会社は期待される役割を果たさず、場合によっては期待を極端に下回ることもあったという。しかしここで大事なのは、サポートと派遣会社の関係が、この研究において非常に重要であるという点である。

他のインド人からのサポートも、このカテゴリーの顕著な特徴であった。全てのインフォーマントが同じ国出身であるため、困難な時期には互いに助けを求めあうであろう。これらの状況の多くは言語学習の問題が中心となっており、後のコードに反映されるであろうが、インフォーマント D のあるコメントには、インフォーマントたちの間にサポートネットワ

ークが存在することについての一般的な感情が凝縮されている:

(49) D: その翻訳について、私たちは試してみます。そして、何か困難があったり、何か問題があれば、インド人同士で話し合います。自分たちの言語でいろいろ話します。

下のインフォーマント C は、あるインド人の同僚との密接な関係を詳細に説明している。一緒に同じ日常を共有しており、関係の中でサポート構造を共有しているようである。さらに、インフォーマント C は、時折彼女の家日本人の同僚や地元住民を招くこともあると話している。これについても肯定的に話すことは、彼女のサポートネットワークに貢献している。

(50) C: えっと、勤務中は、シフトで起きる時間を決めます。例えば、今日は5時とか4時に起きるとか、そういう感じで調整します。それで、ここでは自分たちで料理をします。ええと、私と彼女、一緒に料理をします。それで、ええと、朝番のときでも夜に料理を作って一緒に食べます。そして、朝の引き継ぎのための料理も準備します。それからまた一緒に行きます。それで、彼女が夜番の場合でも、私は彼女を待っていて、彼女が帰ってきたら一緒にご飯を食べます。そして、一緒に寝ます。それで、昼間は親に電話をして話します。それから WhatsApp を使って毎日話します。そして、映画を観たり、時間を一緒に過ごしたりします。そして時々、同僚や近所の人たちが遊びに来て、一緒に楽しめます。同僚も家に来て、一緒にお祝いをします。

さらに、多くのインフォーマントが地域コミュニティからサポートを受けていることが分かった。インフォーマント F もこの感情を共有しており、職場を取り巻くサポートネットワークに関する問題にもかかわらず、その感情を持ち続けようとした。彼女は、宗教や社会的なイベントを通じての地元でのサポートが、職場でのサポートの欠如をある程度補うものとして機能しているかのように示唆している。

(51) -F: えっと、私はここで教会に通っていて、あるメンバーの女性を知っています。彼女はパーティーのようなイベントがあるときに私たちを誘ってくれます。「来て、一緒に楽しんで」と言ってくれて、そういうイベントがあるときは誘ってくれます。私もそこに行って、一緒に過ごします。彼女たちは私を娘のように扱ってくれて、本当に親しみやすいです。彼女たちも私たちと簡単に打ち解けてくれて、私たちも自分の痛みや言いたいことを自由に話せます。彼女たちはそれを聞いてくれて、さらに愛情深く接してくれます。

2-R: そうですね。では、もっと職場以外で日本人と関わる経験があればいいなと思いますか？そういう関係を望んでいますか？それとも今の時点では、どう感じていますか？

3-G: ええ、時々そう思います。

4-H: そうですね、時々。

5-F: そうすることで、たぶん私たちのイメージを変えられるかもしれません。何かしらのイメージを持っていますよね。職場で同僚から受けた扱いから来るイメージを…。

次の抜粋では、インフォーマント G とインフォーマント F は地元でのサポートネットワークの欠如を強調し、実際には地域社会との交流がさらなるストレスを生むものであると示唆している。

(52)1-R: 自由時間に日本の文化的なことをたくさんしていますか、それとも…？

2-G: うーん、あまりしていません。

3-F: 以前はもっと行っていましたが、今はやめました。

4-R: あ、やめたんですか？

5-G: なんか、もっとストレスになります。

「サポートネットワーク・人間関係」 カテゴリーの重要性

本節では、サポートと人間関係が日本の地方における言語的、文化的、専門的統合においてどれほど大きな役割を果たしているかについて強調した。データの組み合わせは、サポートネットワーク・人間関係のためのカテゴリーを検証している。なぜなら、全てのインフォーマントが、福井県の X 市での彼女らの経験の一部としてサポートネットワークと人間関係に関する肯定的または否定的な内容について話すからである。インド人介護士にとっては職場、コミュニティ、派遣会社、そして互いの中のネットワークがさまざまな形で現れているようである。

3. 対処メカニズム・レジリエンス

「対処メカニズム・レジリエンス」に関するカテゴリーでは、インフォーマントはストレス、困難な感情、または挑戦的な状況を管理または対処するために個人的に使用するさまざまな戦略や行動に言及している。対処メカニズムは、意識的または潜在意識的なものである可能性がある。それは個人が環境に適応するのを助け、心理的な健康を維持するためのものである。レジリエンスは、個人が逆境、挑戦、またはストレスに適応、回復、または耐える能力を指す。インタビューにより、日本の地方の介護施設で働く外国人介護士が言語的、文化的、専門的な統合を目指すのに適した環境作りにおいて、対処メカニズムとレジリエンスがいかに重要であるか、理解することができた。このカテゴリーの形はさまざまであり、言語の使用、技術、特定のマインドセットの確立、旅行、家庭料理、さらにはさまざまな形のエスケープなどが含まれる。試みられた対処とレジリエンスが成功しなかった場合についても取り上げる。

まず、インフォーマントが言語を使用して困難な状況に対処し、それによりレジリエンスを向上させる方法がいくつかある。例として、インフォーマント E は、多くのインフォーマントがそうであるように、日本に到着した時に地元の方言を理解するのが難しいと感じたことに何度も言及している。彼女は、教えられた日本語の丁寧な話し方は実際のコミュニ

ケーションには十分でないことが多いので、単に周りの言語を真似することにより良いコミュニケーションを達成することができると説明している：

(53) 1-E: どうやって、つまり、ええと、日本人から学びました。だから、彼らが話す方法、そのままを学びました。これも私の言語ではないので、多分間違っているかもしれませんが、私たちは分かりません。彼らが私たちに伝える方法と同じように、私たちも伝えます。私はその丁寧な形だけを勉強しました。だから、それだけでは覚えられません。使えば日本語を覚えられます。使えば、丁寧な形であなたと話すことができます。だから、私は丁寧な形を学びました。彼らが使うから、私も使っています。でも、彼らも普通の、例えばくだけた形も使っています。それで、私もみんなと同じように同じことを学びました。

2-R: なるほど。ただ見たものを真似しているんですね。

3-E: 真似だけです。

インフォーマント D も同様に、日本に到着した時に地元の方言を理解していなかったインフォーマントがいかにかかったかを説明しているが、インフォーマント E が説明した真似と似たプロセスを通じて、他のインド人の同僚と方言を積極的に使ってみることで、地元の方言を理解し、それを使用してコミュニケーションをとるレベルに進んだ。このプロセスにより、いろいろな言語の課題を乗り越え、対処することができた。

(54) D: インド人スタッフ、私たちが来たとき、彼らは自分たちの山岡弁を使っていました。そして、彼らはその言葉でやり取りをしていました。ええと、彼らが私たちを見て話しているけど、私たちは何を話しているのか全然分かりませんでした。「何について話しているのだろうか？」と思っていました。でも、最近では、それも理解できるようになりました。

インフォーマント C は、日本人の同僚の言語や行動について、職場の中であまり自信がない状況下で対処するためのメカニズムとして、単に真似をすることができると提案している。

(55) C: ええと、その状況では[日本人の同僚]のことを理解するのは難しいんです。うーん、彼らがどう感じているのか、何を考えているのか分かりません。ええと、同じように真似してついていきます。彼らが何を考え、何を言っているのか分かりません。ただの友達として、何でも自由に話せる感じで話します。

インフォーマン E も職場に対する問題が多くあるのもかかわらず、言語習得プロセスにおいて自分が設定した日本語上達の目標をあきらめず、レジリエンスを示して強調している。

(56) 1-R: 日本語を話す上でまだ苦労や問題がありますか？今の日本語についてどう感じていますか？

2-E: まだ話しています。彼らと会話できます。話せます。でも、まだ学ばなけれ

ばなりません。もっと学ぶ必要があります。もっと日本語でスタッフに伝えなければなりません。まだたくさん学ぶべきことがあります。まだ日本語が必要です。それでも、以前よりは良くなったと感じています。ただ、もう少し上達しなければならないと思っています。

テクノロジーも、言語の問題に対する対処メカニズムとして何度も言及されている。最終的に試みは成功しなかったが、インフォーマント G とインフォーマント F の両方が、地元の方言の困難を克服するためにグーグル翻訳ソフトを使用してみた。そのソフトはまだ日本の方言を処理できないようである。

(57) 1-G: でも、グーグルもそれを理解できないんです。

2-F: だから、それが問題なんです。グーグルも理解できないということは、それが正真正銘の山岡弁ということですよ。じゃあ、どこに行けばいいんでしょう？

数人のインフォーマントは、困難な状況に対処するために採用した特定のマインドセットについて説明している。インフォーマント C は、地元の人を真似するという対処メカニズムについてすでに説明した。これは先に言及したインフォーマント E の言語へのアプローチにやや似ている。インフォーマント E はさらに、状況に多少不満である場合でも、インド人の同僚皆が同じ状況であることを認識し、その事実がある程度の慰めになるという対処とレジリエンスのメカニズムを共有している：

(58) E: ええと、みんな同じように感じっていますが、私も同じ気持ちです。

インフォーマント D は、多くの満足していないインフォーマントは福井県の X 市がどれほど田舎であるか、事前に十分に理解し備えられていなかったと指摘している。実質的に、自分が何を求めているのかを知り、それに応じて行動することを提案している。彼女は、大都市圏に移動することで満足度が向上する可能性を示唆している。平和な地域を求める人ならば、福井県の X 市でも満足しているはずである。

(59) 1-D: わかりません。それぞれの人の考え方は違いますからね。15 人の中でも、都会に住みたいと思っている人もいます。

2-R: そうですね。

3-D: 私たちは施設を変えたいと思っています。みんなが話しているように、私たちは都会だと思っていましたが、来てみると田舎でした。だから、わかりません。でも、平和な雰囲気を求めているなら、ぜひ来てみてほしいと思います。それが私のアドバイスです。

インフォーマント F は、困難に立ち向かうために、困難を認識するマインドセットを持つことも重要であると提案している。この抜粋では、彼女は特定した職場での課題に言及している：

(60) F: 実際のところ、どこに行っても、必ず困難はあるということを知っておくべきです。「困難がない」とか「ここは難しい」とか、そんなふうには言えま

せん。どこに行っても、何かしらの困難はあります。

インフォーマントが言及した中には、対処とレジリエンスに関する失敗例もある。インフォーマント E は、ある問題について話している。解決したと思っていたものの、やはり問題は続き、最終的に彼女はレジリエンスを示したが、全く効果がなかったと結論付けた。

(61) E: 実際、最初に来たときに問題が発生しました。この種の問題があったんです。

それで、「まあ仕方ない、今来たばかりだし」と思いました。もしこれを学ばなければ仕事に分からないだろうと考えていたので、それが問題の原因だと思い、すごく努力しました。ええと、この問題を乗り越えれば、全てが良くなるだろうと思っていました。でも、どれだけ努力しても、結果はうまくいかず、問題は解決しませんでした。私にとっては何の利益にもなりませんでした。

より具体的に言うと、自分の国や文化から遠く離れた場所にいるという状況に対処する上では、自国の料理を作ることも気晴らしになる。しかし、福井県の X 市でそのための材料を手に入れるには、インフォーマントは特定の店で購入する必要があった。そして、その必要な食材を購入するためには、東京の特定の卸業者に電話をするスキルを学ぶ必要があった。

(62) 1-D: ここに来たとき、インドの店や食材は何もありませんでした。全て東京から、何かアプリを使って予約します。

2-R: なるほど。

3-D: 東京からアプリを通じて買わなければなりません。何も直接買えません。「これが良いか悪いか」と選んで、電話で全部選択して申し込んでから届きます。でも、別の見方をすれば、ここは人混みがないし、とても静かに暮らせます。

交通、特に降雪が多い冬の福井県の X 市の状況は、日常生活における大きな障害である。しかし、彼らは冬にも時々食材の買い物のために店に行かなければならず、したがってそのような状況に対処しなければならない。徒歩でスーパーマーケットまで 30 分歩かなければならないことがよくあり、歩道は雪で完全に塞がれているため、通常の道路を歩かなければならない。

(63) 1-G: 私たちは道路でも普通に歩けません。

2-R: そうですね。

3-F: 道路の上を歩くしかありません。そこはきれいでもないし、自分たちで掃除することもできません。だから、そういう状況で歩くのはとても大変です。

4-R: わかります。あの通りで見かけましたが、大きい道路の歩道が…

5-F: そう、歩道が…

6-G: そう、歩道がないんです。

インフォーマント D は、全てのインフォーマントが共有している対処メカニズムとして、時々福井県の X 市を出て日本の他の地域に旅行することを挙げている。しかし、彼女はお金の問題であると言及しているので、インフォーマントが望むほど頻繁に旅行に出ること

ができないことを示唆している。

(64) D: ええと、それだけです。日本を探検したいと考えていますが、ここにいるのは 1 年だけですからね。お金の問題などがあって、頻繁にはできません。でも、一緒に計画を立てています。休みを取って、東京などに行って何かを探検したいと思っています。

旅行という手段には、職場や日本の地方での日常生活への不満足な状況を避けるためのより深く、より否定的な意味があり、不幸な自分の状況から逃げたいという心理的な意味もある。インフォーマントの中には、5 年間の契約を完了することができるかどうか確信していない人もおり、日本の別のところに移住することさえ考慮している。インフォーマント E はこれを可能性として述べている：

(65) 1-R: なるほど。ええと、ここに 1 年いるということですね。X 市で 5 年間ずっといると思いますか？

2-E: いいえ、そうは思いません。

3-R: そうですね？

4-E: 実は、ええと、私は利用者さんが好きです。実際、大変な仕事でも好きです。利用者さん、高齢者のケアをするのが本当に好きです。彼らと話していると、心が安らぎます。とても幸せな気持ちになります。そういうのがある一方で、やはり職場でも問題があります。同僚との問題もありますし、給料も低いです。だから、来る前は、絶対に 5 年間働きたいと思っていました。たくさんの計画を立ててここに来ましたし、日本語にもとても興味がありました。難しいけど、次の試験も挑戦してみようと思っていました。ですが、今は、もっと長くいるのは難しいと感じています。たぶん、あと 1 年働くくらいかなと思ってます。まだ考えていますが、どうなるかわかりません。もしかしたら変わるかもしれないし、わかりません。

5-R: そうですね。では、日本の他の場所に行くか、それともインドに戻ることを考えていますか？

6-E: いいえ、日本は考えていません。ここを出るなら、日本の他の場所で働くことはしません。ここを出たら、他の国に行くことを考えます。

インフォーマント F とインフォーマント G は、地域コミュニティとの関わりが肯定的ではなくストレスとを感じるようになったため、仕事外のイベントや活動が無視するようになったと述べている。彼らは、実質的に仕事と買い物の目的だけで外出すると述べている。

(66) 1-R: 自由時間に日本の文化的なことをたくさんしていますか、それとも…？

2-G: うーん、あまりしていません。

3-F: 以前はもっと頻繁に行っていましたが、今はやめました。

4-R: あ、やめたんですか？

5-G: なんか、もっとストレスになるんです。

((52) の一部を再掲する)

インフォーマント F は、地域コミュニティから自分自身を隔離することを望み、地域の方言を使うことを拒否することで、彼女を感じる絶望的な状況を制御するようになった。肯定的ではないが、この方法が彼女にとっては職場での問題をコントロールするための対処メカニズムであるように見える。

(67) F: でも、山岡弁はちゃんとわからないんです。いくつかの単語、「あかん」とか「おとろし」とか、そういう言葉の意味は知っています。でも、一部の単語は意味を知っていても、日常では使いません。突然口から出てしまうこともあります。それ以外は、意識して話す場合はいつも丁寧な形だけで話しています。

「対処メカニズム・レジリエンス」 カテゴリーの重要性

インタビューデータを通じて、インフォーマントが行った対処メカニズムとレジリエンスの戦略がいくつか把握できた。関係がある初期コードの組み合わせには、「対処メカニズム・レジリエンス」というカテゴリーが必要である。このカテゴリーでは、インフォーマントがストレス、困難な感情、または困難な状況を管理または対処するために使用する異なる戦略や行動を特定している。戦略と戦術の一部は、同僚や地元の人とより平和に共存するためのものであり、他の一部はこれらの人々をできるだけ自分の生活から切り離すためのものである。肯定的に考えている人であっても、外国の環境の中で生活する海外勤務の際には、高いレベルの対処やレジリエンスを必要とする課題に直面するであろう。言語使用、技術、特定のマインドセットの確立、旅行、自国の料理を作ること、さらにはさまざまな逃避形式を含む、インフォーマントにより採用されたいくつかの戦略を強調する。これらの対処とレジリエンスの戦略の成功は、日本に住む外国人労働者が言語的、文化的、専門的に統合する上で不可欠な要素であろう。

4. 適応戦略・成長

「適応戦略・成長」のカテゴリーでは、インフォーマントたちは、環境にうまく適応し、個人として成長する状況について言及している。適応戦略には、変化する環境や新しい情報に基づいて計画や行動を柔軟に調整すること、経験（成功や失敗の両方）を反映して情報を継続的に収集し、その知識を未来の決定に活用するという概念である。適応戦略と成長の側面、例えば、言語学習戦略、文化の受け入れ、自分が何を望むかの認識などについて説明する。また、適応戦略と成長の試みが成功しなかった例もいくつか取り上げる。

インフォーマントたちにとって、多様な日本語を区別することは重要な概念であるようである。例えば、インフォーマント E は、職場では地元方言を日本語の丁寧形よりも多く使う状況を示している。一方、状況によって職場では地元方言が必要であるが、地域コミュニティにおける日常生活の中ではそれが必要なわけではないとコメントしている。

(68) 1-R: 同僚とはどうですか？山岡ことばを使うことは役立ちますか？

2-E: 同僚とも、ええと、それは重要だと思います。利用者さんが言ったことを、ええと、「申し送り」などでも同じように伝えることができるからです。だから、同僚との会話でも山岡ことばは重要です。実際、施設では山岡ことばが重要です。

3-R: ふむ、仕事以外ではどうですか？

4-E: ええと、仕事以外では必要ないです。

5-R: では、仕事以外でも丁寧形はあまり使わないですか？

6-E: 仕事以外では丁寧形しか使いません。ええと、友達がいて、一緒に教会に行くんです。この近くに、サンプラザの近くに教会があって、そこに行く友達がいます。そのときに、ええと、メッセージとか話すときも全部丁寧形だけを使っています。会話中も丁寧形だけを使います。でも、工作中は自然と山岡ことばが出てきます。「はい飲んだ、今飲んだ」みたいな感じです。

インフォーマント E はさらに言及する：

(69) E: ええと、重要ではないと思います。買い物に行くときや福井に行くときなどは、山岡ことばはそれほど重要ではありません。あまり使わないからです。利用者さんの場合は違います。会話も違います。外に行くときはまた別です。友達との会話も違います。他の人と会うときも、会話が違います。だから、私は山岡ことばは職場でだけ必要だと思っています。重要ですが、それは仕事の中だけだと考えています。

インフォーマント F も、地元方言の使用について意識している。彼女は、職場で必要な言語の半分が地元方言であると話している。これは、インフォーマントが日本に入国する前に全く知らなかった地元方言の使用に関する代表的な例である。しかし、1 年未満で、彼女らはそれを少なくとも理解できるようになったし、場合によってはインフォーマントが地元方言を話すことができる。

(70) 1-R: ええと、それでは、職場で使う日本語は今もう 100%ですか？例えば、どのくらいが山岡弁で、どのくらいが山岡弁ではないですか？

2-F: 50:50 だと思います。

インフォーマント G は、新しい用語にどのように自分の言葉として適応するか、自分の言語習得アプローチについても説明している。彼女は、日本人が特定の状況で使用する日本語の単語やフレーズを実質的に真似すると言っている。また、彼女は、日本人の彼女の話している日本語に対する反応を評価することで、彼女自身の日本語能力を自己評価するとも述べている。

(71) G: 例えば、私たちが話すときに「ああ、理解してくれたんだ」というふうになりますよね。だから、その形で適応し始めました。「ああ、こういうふうに言えば伝わるんだな」とわかりました。それで適応しました。どうやって適応したかというと、日本人がその言葉を使っているのを聞いたからです。でも、ここで

も…

インフォーマントの中には、地域方言以外でも職場での異なる日本語の使い分けについて説明する者もいる。例えば、インフォーマント E は、普段主に接する日本人の同僚と比べて、職場の上司に対してはより礼儀正しい言語、つまり敬語を使用すると説明している。彼女は日本語の使用場面に限らず、インドの母国語を使用する際も同じように丁寧さや礼儀正しさを反映した言語を使用すると説明している。つまり、彼女はインドでも上司に対してはより礼儀正しい話し方をすると述べている。

(72) E: ええと、それがなぜなのかはまだよく分かりません。でも、インドでも、そうですね、病院で働くときには、看護師として、上司や責任者に対してはもっと丁寧な言葉を使っていました。目上の立場の人には、丁寧に話すのが普通でした。ここでも同じです。係長のようなリーダー的な存在の人たちには、丁寧形だけで話します。でも、職場で周りの同僚とはほとんど丁寧形では話しません。

インフォーマント G と F も、同僚や利用者との日常会話では地域方言を使用する一方、職場での文書作成においては日本語の礼儀正しいまたは敬語の形式を使用すると述べた。

(73) 1-R: 話すときは山岡弁で、書くときは…

2-G: 書くときは、ええと、敬語だけになります。

3-F: 書く内容は全てそうです。

最後に、適応と言語に関し、インフォーマント E は、職場で非日本語の対話を基本的に停止させられているというルールについて、全てのインフォーマントが英語を少し忘れていく影響があるかもしれないと述べている。それは極端な状況であるが、インド人介護士が職場の環境で成功するために行わなければならない言語的な適応の強力な例を示している。

(74) 1-R: うーん、興味深いですね。ええと、それは職場で一日中日本語を使っているから、家の中でもそのルールが影響しているんですか？たとえば、「できるだけ日本語を話すべき」というルールが家にも持ち込まれているような感じですか？

2-E: たぶんそうです。毎日です。たぶん、仕事はずっと日本語を使っているの、毎日日本語、日本語です。英語も忘れてしまいます。今では日本語だけを話すようになりました。たぶん、完全に英語を忘れてしまって、日本語だけ覚えていえるようになると思います。

文化の受け入れも、多くのインフォーマントの中で福井県の X 市の環境への適応を語る上で受動的に表現されたテーマであった。先に対処メカニズムの項でも述べたとおり、それはまた適応を通じて解決策を見つける方法でもある。インフォーマントが基本的な文化に対する受け入れの考え方を肯定的または否定的に見なすかどうかは、そのインフォーマントの考え方にかかっている。例えば、インフォーマント C は、文化を受け入れるという肯定的な考え方を 2 つの抜粋を通じて示している。最初の抜粋では、彼女は文化に従うことが重要であると述べ、それが悪いことではないと積極的に述べている。実際、文化の受け入

れは、地域コミュニティ及び職場からの協力を確保するために必要である。2つ目の抜粋で、インフォーマント C は、インドを出発する前に福井県の X 市についてできるだけ理解するために、積極的に調査したことを説明している。このことが、彼女にとっては大きな文化的衝撃を受けないで済んだ要因であると提案している。

(75) 1-C: ええと、大丈夫です。ええと、彼らは自分たちのやり方で生活しています。今の私には何も言えません。私たちは自分たちの文化を守っています。彼らは彼らの文化を守っています。そのやり方に従う必要があります。

2-R: つまり、日本のやり方というのは、あなたが言っていることのようなですね…

3-C: いいえ、悪いとは思いません。でも、ええと、私たちは自分たちのやり方を守っています。ただ、他の国で、周りに異なる人々がいる場合、その人たちと協力しなければなりません。そして一緒に生活しなければなりません。うーん、来る前からインターネットで調べました。それで、ここに来て、計画を立てました。ええと、X 市も含めて、全てがインドの外側と少し似ているように見えました。X 市の外の緑豊かな景色などもそうです。全てが少しインドに似ていると感じました。だから、私たちには大丈夫でした。このように生きていけるし、とても良いです。

インフォーマント D も同様に、日本に来るときのマインドセットや自分が何を望んでいるかを理解することの重要性について説明している。彼女は、それぞれのインド人介護士は日本での生活に対する異なる願望を持っていると説明する。一部の人々にとって、大都市ははるかに魅力的である。他の人々にとっては、小さな福井県の X 市の生活がもっと適している。

(76) D: わかりません。一人ひとりの考え方は違いますよね。この 15 人の中でも、都会に住みたいと思う人もいます。施設を変えたいという話もあります。私たちは都会だと思っていましたが、来てみると…そうではありませんでした。だから、わかりません。でも、もし平和な環境を求めているなら、ここに来るのは間違いないとアドバイスできます。

実際、インフォーマント D は、日本に到着した際の彼女自身の状況について説明している。彼女は、1 人で住みたいと考えているインド人の同僚と共同でアパートに無理やり入居させられ、少し住みにくい状況であった。インフォーマント D は、職場に話をし、彼女が仲の良いインド人の同僚と一緒に安い場所に移動する機会を作った。彼女は自分の望むように行動することで、自分の住む状況をより良くした結果、とても幸せであるようである。

(77) D: 彼らが決めて、一緒に住むように言われました。それで、私たちは 3 人でシェアする形でアパートに住んでいました。でも、1 人が「こういう風に住みたい」と言って（日本語で説明）、引っ越しました。それで、そのアパートの家賃がすごく高かったのも、彼女の分の家賃も私たちが分担する必要がある、それがどんどん負担になりました。それで、私たちは Z さんに「アパートを変える必要

があります。それとも、どこか家を探さなければなりません」と話しました。そうすると、彼女は説明してくれました。でも、この新しい場所はとても素晴らしく、家庭的な感じがします。

しかし、適応の試みが成功しなかったときの話も共有された。インフォーマント F は、職場での言語使用のルールが絶えず変わっていることを初めに説明した。このため、インフォーマントたちは、利用者に対して丁寧な日本語を使用するようになったが、彼女によれば、それは効果的なコミュニケーションを妨げた。経験を通じて、彼女やインフォーマントたちは、より良いコミュニケーションのために日本語の使用方法を調整することができたが、本来は地域の言語を使用してコミュニケーションを取ることが最も適していると述べている。彼女は、適応はある程度は起こったと認めているが、望むレベルまでは起こらなかった。

(78) F: だから、長い長い表現を使ったら、どうやって理解してもらえるんですか？そうですね？だから、私たちも利用者さんと良いコミュニケーションや良い関係を築くのが難しいと感じています。それが難しいんです。それで、私たちは「長い表現を少し短くしてみよう」と考えました。丁寧な言葉を使うのは良いと言われました。でも、それを始めても、やはり伝わらなかったんです。だから、私たちは適応しようと思いますよね？周囲の状況に合わせて適応するんです。それで、少しずつ、それが習慣になっていきました。

「適応戦略・成長の」カテゴリーの重要性

インタビューデータに見られるとおり、明らかに適応戦略・成長のカテゴリーが存在する。上記のように、インド人介護士たちは、小さな地方都市での日常生活において直面する言語的、文化的、専門的な課題に対処するための多くの適応戦略を開発してきた。いくつかの戦略は、いくつかの理由で機能しなかったが、彼女らがその地域に来てからまだ 1 年未満であるため、今後も確実に異なる適応戦略を立てては実践を試みるであろう。この適応の過程を通じて、彼らは自然に個人としての成長を経験した。

5. まとめ

本章では、福井県 X 市におけるインフォーマントたちの適応の具体例を通じて、言語的、文化的、専門的な統合を支える要因について詳細に検討した。特に、「サポートネットワーク・人間関係」、「対処メカニズム・レジリエンス」、そして「適応戦略・成長」の 3 つのカテゴリーが、彼らの適応プロセスにおいて果たす重要な役割を明らかにした。

これらのカテゴリーを通じて、地域社会における異文化間の相互作用や支援の重要性が浮き彫りとなった。また、個人レベルでの対処と成長の取り組みが、外国人労働者の適応プロセスにどのように影響を及ぼすかについても示唆を得た。次章では、内面的変化と職場統合に与える影響についてさらに考察する。

第9章 分析3：内面的変化と職場統合

本章では、インタビューデータのコーディングから得られたカテゴリーを中心に分析を行い、外国人介護士が福井県の地方社会及び職場においてどのように統合・適応しているかを探る。「インタビューデータのコーディングから得られたカテゴリー」では、言語的・文化的・職業的適応の観点から以下の3つのカテゴリーについて詳述する：⑦「アイデンティティ・所属」、⑧「動機付け・期待」、⑨「職場でのダイナミクス・コミュニケーション」。それぞれのカテゴリーは、インフォーマントの経験や語りに基づき、初期コードから導出された。

1. インタビューデータのコーディングから得られたカテゴリー

各カテゴリーを構築する際に役立った初期コードを例示する。これらのコードは、インタビューデータから抽出された具体的な事例を基にしている。

⑦アイデンティティ・所属

本カテゴリーは、介護士が日本での生活と職場環境に適応する中で変化していくアイデンティティに焦点を当てている。特に、インドの文化的アイデンティティと、日本社会における専門的なアイデンティティとの折り合いをつける必要性が強調される。職場や地域社会で完全に受け入れられているという感覚を得ることは、彼らの満足度や統合、さらには職業的成長に大きな影響を与える。

⑧動機付け・期待

介護士が日本に来る理由や、最初の目標が時間とともにどのように変化するかを扱う。これには、個人的、経済的、職業的な動機や、日本での経験に対する期待が含まれる。これらの動機を理解することは、適応プロセスで彼らが下す決定に対する洞察を提供する。

⑨職場でのダイナミクス・コミュニケーション

介護士が日本の職場における特有のコミュニケーションスタイル、階層関係、相互作用の規範に適応する方法を指す。これは単なる職業的適応を超え、職場の力学、権力構造、同僚、上司、利用者との公式・非公式なコミュニケーションを理解し、管理することの重要性を強調している。これらの力学を習得することは、介護士が日本の職場に統合し、職業的成長を遂げて成功するために重要である。

各カテゴリーと初期コードの例を以下の表に示す。

表 6 : 「内面的変化と職場統合」に関するカテゴリーと初期コードの一覧

カテゴリー	初期コードの例
⑦アイデンティティ・所属	自分の看護師としてのアイデンティティ
	地域社会の一員としての所属感
	外国人としての他者化の経験
	言語能力がアイデンティティ形成に影響を与える
	方言を話すことへの誇り など
⑧動機付け・期待	地域方言を学ぶことで生じる利点
	日本での生活への適応意識
	夜勤シフトの機会を求める意欲
	地方での生活に対する期待と現実のギャップ
	給与への不満 など
⑨職場でのダイナミクス・コミュニケーション	方言を学ぶ必要性の意識
	同僚との信頼関係の欠如
	日本人同僚の態度が職場環境に影響を与える
	日本語の速さや方言による理解の難しさ
	語的誤解からの摩擦 など

2. アイデンティティ・所属

「アイデンティティ・所属」というカテゴリーにおいて、インフォーマントはインタビューデータを通じて自らのアイデンティティや所属についてどのように定義するかを述べた。アイデンティティとは、個人が自らをどのように捉え、表現するか、そして他者が自分をどのように見るかを指す。これには、個人の信念、価値観、性格の特性、身体の特徴、文化的背景、職業、さまざまな社会的文脈における役割などが含まれる。所属とは、特定のグループ、アイディア、または組織と関連すること、またはそれに合わせる行為を指す。これは共有される信念、興味、目標、または特性に基づく。所属は、人間が本質的に社会的存在であるために不可欠なものである。人々が関連付けるグループや機関は、アイデンティティや世界観を形成する上で重要な役割を果たす。データを通じて全てのインフォーマントに特定されたアイデンティティと所属の側面の一部を説明する。それは、看護師として、地域社会の一員として、労働者として、日本語話者として、そしてインド人としての側面が含まれる。

最初に、全てのインフォーマントは、インドでの以前の仕事を通じて看護師としてのアイデンティティを強く持っている。インフォーマント E は、以下の抜粋で、看護師としての背景が日本人の同僚に基本的に無視されていると表現している。彼女は、医療分野について何も知らないと思われているようである。また、彼女は日本人の同僚が自分の日本語能力を尊重していないと感じている。そして、その日本語能力がまだ完璧でないということで、介

護士としての能力も足りないと思われているように説明している。インフォーマント E はその日本人の同僚がなぜこの 2 つを結びつけるのか、その理由が分からない。この言語に関する部分は、以下の日本語学習者としてのアイデンティティと所属のところにも適用される。

(79) E: そこには良い人たちもいます。でも、彼らは「インドから来たから何も知らない」と見ているようです。私たちはまだ言語の問題を抱えています。でもこれは私たち自身の言語ではありません。これはただ仕事のために勉強したものです。だから、私たちはそんなに話せないのです。私たちは文法的な方法で勉強しました。それから、少しずつ話し方を学びました。以前より今の方が良く話せるようになりました。でも、まだ 1 年しか経っていません。たぶん、時間が経てばもっと日本語を学ぶでしょう。彼らは「日本語ができない」と考えています。だから、「仕事もできない」と。「能力がない」と考えています。でも、彼らは言語はただの言語でしかないと考えていません。それは能力とは関係ないのに。でも、日本人はまだ「日本語ができないから頭もない」と考えています。「日本語がちゃんとできないから頭がない」と思っています。でも、私はインドの病院で働いていました。どのように患者のケアをしたか。それに、毎日の出来事を医師に報告していました。そのくらいの能力はあります。そして、病院での 3 年間の経験があります。でも、ここでは、私が勉強してきたことなどは考慮されていません。ただ、「日本語がちゃんとできないから、能力もない」と見られています。

インフォーマント G やインフォーマント F は、インドでの看護師としての背景が日本での仕事において十分に尊重されていないと強く感じている。インフォーマント G は、日本に来ることや日本語を学ぶことを考えるその前にも看護師であったと強調したい。そのため彼女は利用者をできるだけ助けたいという深い感情を持っている。インフォーマント E と同じく、彼女は日本人の同僚が看護の背景よりも日本語能力に焦点を当てて評価していると感じている。インフォーマント F も、日本で法的に看護師として働くことはできないと認識しているが、以前の経験があるため、介護士としての仕事をする時に完全にその看護師としての経験が隠れるわけではないと感じている。他の国々ならば彼女の看護師としての背景が認識されるであろうと示唆し、なぜ日本の法律ではインドで看護師として得たスキルが全く活用不可能な状態になるのかという疑問を持っている。

(80) 1-G: 私について言えば、基本的に、日本語を学び始めた時のことなのですが、私たちは看護師ですよ？つまり、看護師になりたいという思いやりの気持ちがありました。

2-F: 彼らがやっていること、それは彼らの基準では正しいかもしれませんが、でも、私たちが感じるのは、私たちは看護師として働いていましたよね？だから、どこに行っても、私たちは看護師であり続けます。アメリカでも、オースト

ラリアでも、イギリスでも、どこでも私たちは看護師です。でも、日本だけで、私たちは看護師として認められないのです。

インフォーマント C も看護師の背景について強く感じているが、現在の職場での状況において以前のスキルを認めてほしいとはそれほど強く感じていないようである。

(81) C: 最初はそうは思いませんでした。他のどこでも、私はそれで構いません。私は看護師、看護の仕事を勉強しました。でも、その方向性で、他の仕事や道を探したいと思いました。

この看護師としての以前の経験を認めてほしいという願いとともに、数人のインフォーマントはアイデンティティに「尊重」を結びつけている。以下の抜粋では、インフォーマント F は完全に看護師としてのアイデンティティを否定されていると感じており、そのアイデンティティに含まれる尊重も否定されていると感じている。彼女は、実際には日本人の同僚よりも経験が多いし、資格もある。つまり彼女が日本人の同僚より知識や経験があるのにそのような日本人の同僚の指示どおりにしなければならないということにイライラしている。

(82) F: そうですか？ うーん、それは問題ではありません。えーっと、看護師として認めなくても、病院での仕事を与えられなくても構いません。私たちはそれを求めているわけではありません。でも、少なくとも、私たちが働いている場所では、少なくともその考え方を持ってくれてもいいですよ？ 少なくとも、「もしかしたら彼らは私たちより少し多く知っているかもしれない」と。でも、実際に起きているのは、私たちの看護師としての存在が完全に消えている、ということですよ…。

インフォーマント F とインフォーマント G は、日本人の同僚から尊重されていないとはっきり言っている。インフォーマント F は、彼女らがあまり尊重されていない状況を示すために日本語の尊敬語を皮肉的に使用している。インフォーマント G は、日本人の同僚から尊重を受けることを期待しておらず、職場環境の改善をあきらめてしまったようである。

(83) 1-F: つまり、彼らが私たちにたくさん尊敬を与えて、それで私たちが転落した、というわけではないんです。今、尊敬がないんです。だから、私たちがここに来たときと同じレベルで、今彼らが私たちを扱っているのです。言葉を使うときもそうです。だから、日本人が私たちを「いらっしゃいませ、いらっしゃいませ」と扱ってくれるような大きな期待はありません。

2-G: ええ、それについては期待していませんでしたし、そのような環境を得たこともありません。

他のところでも触れているように、インフォーマントの中には、いろいろな気持ちがあるようで、インフォーマント C は、インフォーマント F やインフォーマント G とは異なり、日本人の同僚から尊重されていると感じている。以下の抜粋では、インフォーマント C は、自分の職場での提案に対して同僚が尊重してくれることを示唆している。

(84) C: いいえ、いいえ、違います。それどころか、私のために一人のスタッフを手配してくれました。そして、私はまだそこで働いています。もし私が何か提案があって、彼女に悪い印象を持っていた場合には、「彼女とは一緒に働きたくない」と提案できます。それ以外の場合は、協力して一緒に働くことができます。

((38)の一部を再掲する)

看護師としてのアイデンティティが職場環境と強く結びついている。ただ、それだけではなく、アイデンティティや所属の意識に悪影響がある日本人の同僚からの信頼の欠如という点も重要である。例えば、インフォーマント E は、職場でインド人の介護士が日本語以外の言語を話すことが許されていない状況を説明している。彼女はそのルールがなぜ設けられたのかはわからないが、インド人が日本人の同僚について悪口を言っていると思っているのではないかと推測している。

(85) 1-E: 私たちはみんな日本語を話さなければなりません。たとえインド人同士で、2人が自分たちの言語で話していても、近くに日本人がいる場合は日本語で話さなければなりません。英語や私自身の言語のような自分たちの言語を話してはいけません。

2-R: つまり、日本人があなたたちの話を聞ける状況では、日本語を使うべきだということですね。でも、なぜそのルールがあるんですか？そのルールにはどんな意味があるんですか？

3-E: うーん、まだよくわかりませんが、多分、私たちが彼らについて話しているのではないかと考えているのだと思います。だから、「あなたたちの言語を話してはいけません」と言われました。「なぜ自分たちの言語を話しているのか理解できない」と言われ、日本語だけを話すようにと言われました。

さらに、全てのインフォーマントは自分たちの経済状況を心配しており、給与が高い夜の勤務シフトで働きたいと考えている。しかし、インフォーマント E は、その勤務シフトを担当することについてまだ信頼されていないと感じており、すなわち任されることは不可能であると信じている。彼女は、その職場に後から入ってきた 2 人の日本人の同僚がすでに夜の勤務シフトで働いているのに、自分たちがまだできないことに不満を感じているようである。そして日本人の同僚がミスを行っても、インド人の労働者が同じミスを行ったときと比べその影響はそれほど大きくないようである。

(86) 1-E: その後、私たちが来た後で、2人のスタッフが来ました。それは日本人だけです。日本人の2人が来ました。でも、その2人は今、夜勤をやっています。全て順調です。夜勤といえば、医者のコールのことだと言っているのは理解できます。それはわかります。でも、私たちも同じレベルの仕事をしています。全て同じです。それでも、彼女も「日本の仕事」をちゃんとやっていると言っていますし、たくさんミスもしています。それでも問題ないみたいです。でも、私たちがやると、それは問題になります。

2-R: つまり、彼らがミスをする、それほど大きな問題ではないけど、あなたたちがミスをする…

3-E: 私たちは…私たちがやると「多すぎる」と言われます。でも、彼らはたくさんミスをしています。

インフォーマント F も、数ヶ月間がたち、仕事上での自立がある程度与えられていたが、ある時それが取り上げられたことを強調している。彼女の視点から見れば、自立の機会を与え、再び取り上げることが常にある。インフォーマント G とインフォーマント H も、彼女の状況の評価に同意しているようである。

(87) 1-F: もっとですね。以前は、実際のところ、あまりそうは考えていませんでした。

なぜなら、以前は彼らが教えてくれて、それに従ってやっていました。でも今は、私たちは[日本語]で、つまり自立して仕事をするようになりました。すると彼らはこういう態度を見せるようになりました。「違う。私が言ったことをやりなさい。自分で『これをやりたい』とか、そういうことをやってはいけない。私が言ったことだけをやりなさい。私が仕事をしていなくても、それはあなたには関係ない。あなたは自分の仕事をやりなさい。8時間の勤務で来ているのだから、仕事が終わっても座ってはいけない。他の人の仕事をやりなさい」。そんな感じになっています。彼らの仕事も私たちがやらなければならない。そして、また、私たちのことを信頼してくれません。

2-G: 信頼の問題があります。

3-H: 信頼の問題がさらに大きいです。

インフォーマント F は、次の抜粋で仕事における自立性の不足についてさらに強調している。数ヶ月後にある程度の自立性を得たのに、日本人の同僚に仕事のやり方について何度も疑われ、結局常に何をすべきかを言われることになってしまうと述べている。抜粋の末尾では、彼女がいつも知識を問われていることにより看護師としてのアイデンティティが否定されているように感じている。

(88) F: 実際には、3 か月くらい経った後に、「はい、じゃあこれからは自立して仕事を始めていいよ」という感じで任されました。でも、それでも「これをこうやって、こうしなさい」と教えられます。たとえ私たちが正しくやっても、別の正しい方法でやったとしても、「違う。私が教えたこのやり方だけがいいんだ」と言われます。「1 時間かかっても、このやり方でやらなければならない。自分のやり方でやってはいけない」と言われます。もう一つは、私たちは医者と一緒に手術もしています。それでも、「口の中の掃除の仕方を知っていますか?」と聞かれます。それはすごく傷つきます。私は看護師で、3 年から 5 年働いてきました。ここに来て、「口腔ケアを知っていますか?」と聞かれるんです。

日本人の同僚との関係だけでインフォーマントの職場でのアイデンティティと所属意識が確立することはない。利用者もインド人介護士にとってのアイデンティティの重要な源

である。インフォーマント D は、利用者との関係に誇りを感じていると説明し、これは明らかに彼女のアイデンティティと所属意識に関係がある。

全般的に日本人の同僚に対する否定的な見解を持っているインフォーマント E でさえも、利用者との関係から慰めを得ている。彼女は、利用者との交流をどれほど楽しんでいるか、さらに彼らとよりよく交流するために地域方言を学びたいとどれほど強く思っているかを述べている。この抜粋はまた、日本語を学ぶことがアイデンティティの肯定的な部分であることを反映しており、以下でさらに詳しく説明される。

(89) E: ここでは、よくわかりません。でも、施設では患者さんについて理解することがもっと重要だと思います。だから、それが大事だと考えています。私の計画が何なのかわかりませんが、ここに来たとき、私は X 市について、どういう場所か、どういう仕事なのか全く考えていませんでした。ただ「ここで 5 年間働きたい」と思って来ました。それで、その後に「本当に難しい」と感じるようになりました。でも、今現在、未来のことはわかりませんが、私はまだここにあります。そして、患者さんとの関係も良くしたいと思っています。だから、この山岡ことばを学んでいることを誇りに思っています。患者さんのためにその言葉を理解しようとしています。患者さんが本当に好きなんです。利用者さんがとても好きで、赤ちゃんのように感じます。

インフォーマント D も、アイデンティティと所属を考慮する際の重要なアイディアに言及した。それは、自分を地域コミュニティに統合することである。一部のインフォーマントは、積極的に地域コミュニティへの統合に向け努力しているようであるが、それに対して一部のインフォーマントは積極的に反対しようとしているようである。以下の抜粋では、インフォーマント D は、福井県の X 市での新しい生活がインド人介護士たちにとって良い経験であると考えた方が良くと説明している。そこで暗示されるのは、できるだけ地域コミュニティに統合しようと努力することにより最も恩恵を受けるであろうということである。

(90) D: 新しい場所、新しい言語、新しい文化、ここでは全てが新しいです。だから、これは私たちにとって良い経験です。でも、毎日ほとんど日本語を使っているので、時々少し誇らしく感じることもあります。最初の頃もそうでした。

上記の抜粋の最後で、インフォーマント D は日本語を使うことへの誇りについても言及している。彼女は、以下の抜粋で周りの日本人との出会いから地域方言を自然に獲得することについて、この感情をさらに発展させている。そこに潜む前提として、彼女が自分を地域コミュニティにさらに統合しているという点がある。ここでも、これが彼女だけでなく、全てのインド人介護士たちにとっても肯定的な結果につながると彼女は述べている。これらの考えはまた、アイデンティティとしての言語の重要性にも関連しており、以下でさらに詳しく説明される。

(91) 1-D: でも、日本人のスタッフがすでに「彼女は山岡弁を使っている。彼女は山岡弁だけを話している」と言い始めました。そのときに初めて、私たちが話し

ているのが山岡弁だと気づきました。日本語はそうのように忘れていくものだと思います。

2-R: あなたが山岡弁を話すことは重要だと思いますか？

3-D: 山岡弁を話すことは私たちにとって良いことだと思います。

自分自身をコミュニティに統合するという考え方には、言語やアイデンティティ・所属という側面も含まれている。確かに、日本語を学ぶという意欲を持ち続けることは、日本の文脈でのインフォーマントのアイデンティティを定義する重要な部分である。次の抜粋のインフォーマント E は、利用者とのコミュニケーションをより良くするために地域の方言を獲得する動機付けについて表現している。福井県の X 市の方言は社会的及び言語的な資本として福井県の X 市自体でしか価値がないが、彼女は利用者とは話す際の利点が非常にあり、それを学ぶことを後悔しないと述べている。

(92) E: 実際、利用者さんと話しているときに山岡ことばを使うと、本当にとても嬉しいです。利用者さんの問題や全てのことを理解できているので、本当に嬉しいです。今でも山岡ことばを使って学んでいることに満足しています。それを学んでいることを後悔したことは一度もありません。「なぜ山岡ことばを学んでいるのだろう？」と思ったこともありません。今現在、私は施設で働いていて、患者さんのことを理解するべきだと思います。だから、この言葉を学んでいることに満足しています。

さらに、インフォーマント F とインフォーマント G は、彼らの勤務環境や福井県の X 市の経験全体に対して最も大きな疑いの感情を持っているように思えるが、日本語を互いの間の共通言語として持っていることに誇りを感じているようである。

(93) 1-F: 以前はこの言語を知らなかったんです。でも、今はこの言語を知っていますよね？だから、部屋の中でも、私たち 3 人は英語が話せますよね？でも、時々日本語で話すことを好みます。

2-R: インド人同士でもですか？

3-F: はい、時々。

4-G: そうです。

さらに、インフォーマント H も参加し、日本での働き手であるため、日本語が全体的なアイデンティティの一部になったと述べている。インフォーマント F は、日本語を日本で生存のために必要なツールとして説明している。

(94) 1-R: それで、日本語や日本文化が少し自分のアイデンティティの一部になっていると感じますか？

2-H: はい。そうですね。

3-F: はい、主に、まだ日本にいる間は…

4-G: …アイデンティティの一部みたいなものですね…

5-F: …ここで生き残るために、そうですね、彼らと一緒にやっていくために。こ

の言語があるからこそ、生き延びているんです。

しかし、このような日本語をアイデンティティの一部とする考えは、インフォーマントが日本にいる間だけ続く。上で彼女の仕事を容易にするために地域の方言を学ぶ動機付けについて説明したインフォーマント E は、日本を出たら日本語の勉強の動機付けが止まるであろうと後で説明する。彼女はインドに戻った後も日本語が生活の一部として存在する意味を見いだせない。

(95) 1-R: わかりました。日本語を学ぶのに多くの時間を費やして、日本語を習得しましたが、では、もしインドに戻った場合でも、日本語の勉強を続けると思えますか？

2-E: いいえ。ここから帰るなら、どうして勉強する必要があるのですか？誰も私とその言語で話すことはありません。ただ、日本語ができると言うのが少し誇らしいだけです。それだけです。でも、もう勉強したいとは思いません。

3-R: うん。日本を離れた後でも、日本語を使う方法があると思いますか？それとも…

4-E: いいえ。ここでは、たとえば、今年いっぱい様子を見て、もし何かが変わるなら、問題がなくなったり、多くの問題が解決したり、給料が上がったりすれば、たぶん私は勉強したいと思うかもしれません。たぶん、もう数年間ここにいます。それなら、日本語を勉強しようと思うかもしれません。でも、一度ここを出たら、もう勉強することはないでしょう。同じように勉強したいとも思いません。

日本での時間や経験、そして日本の職場に対して比較的良いイメージを持っているインフォーマント C でも、日本語のスキルが日本の外ではあまり役に立たないことに同意しているようである。

(96) C: [日本語について] もうそれ以上はないと思います。また日本に戻ることがあれば使うかもしれませんが、そうでなければ…ええ…インドに戻って、それを活用して何かをしたいと思います。でも少し難しいですね。

全てのインフォーマントはインド人としてのアイデンティティも強調した。日本のやり方や行動の特性を学ぶことは良しとしながらも、インフォーマントたちの中には、自分のインド人としての価値観を保持する必要性を感じる人もいる。インフォーマント F はインドの豊かな文化遺産を強調し、日本人の同僚が彼女の能力を疑問視しても、職場で何かを決定する際に文化的劣など感を感じるべきではないと示唆している。

(97) F: …私たちは本当に、文化が豊かですね？私たちの国は文化的に豊かです。だから、そういう違いがあるのかもしれませんが。私たちはそう感じています。彼らは、「危害から守らなければいけないから、止めるように言わなければならない」と考えているようですが、私たちは「彼らを守らなければいけないけど、嫌な思いをさせてはいけない」と考えています。そういう形で、私たちは仕事

をしています。

インフォーマント E も、文化的なことではあるが、日本人の物事への向き合い方とインド人の物事への向き合い方を区別する。次の抜粋で彼女は、職場の運営方法について、日本人には適しているかもしれないが、インド人にとっては何らかの固有の問題があると述べている。そしてそれは、彼女が効果的に統合する能力を妨げていると捉えている。

(98) E: 私たちが来たとき、ええ…実は私は看護師なので、介護士の仕事については知りませんでした。それで…最初は仕事のことが理解できませんでした。それで、彼らから学んでいます。そのときはとても大変でした。そのとき、「これはとても難しい」と感じました。でも、今でも同じような難しさを感じています。つまり、まだ…まだそこに到達していません。つまり、私の気持ちがこの仕事に合わないと感じています。このように感じています。たぶん、職場の人たちともあまり関係が築けていないからかもしれません。インド人と日本人の間の関係がそれほど深くないのかもしれません。

インフォーマント E がインドの方法と日本の方法を区別するという考えは、インタビュー中に特定のインフォーマントと結びついた別のテーマ、つまり他者化というテーマへと移行する。インフォーマント F、インフォーマント G、インフォーマント H は、以下の抜粋でこの他者化の概念を示唆している。彼らは、職場で日本語だけを話すように強制されるとき、彼らのアイデンティティの一部を否定されるように感じている。

(99) 1-F: そんなふうには言わなかったんです。「記録、記録のことを話してるだけでしょ？ だったら日本語だけで話さない。なんで英語を使うの？」って言われました。

2-G: でも、私たちはインド人として…

3-F: 「だから私たちが日本語で話すなら、あなたたちも日本語で話さない。」

4-H: 日本語で。

5-F: インド人として、私たちは母語話者ではないですよ？ 日本で生まれ育ったわけではないので、いまだに（特に専門的な）日本語の言葉を使うのに困難を感じています。

（（27）の一部を再掲する）

インフォーマント F の最後のコメントは、日本人の同僚によって他者化された感情を強調している。多くの説明は必要ないが、結論として、彼女は日本人の同僚から職場で歓迎されていないと信じている。

(100) F: 実際、私たちがここに来たことについて、彼らは喜んでいないようです。彼らは「どこからか変な人たちが来て、私たちを邪魔している」と考えているみたいです。そういうふうを感じているようです。

「アイデンティティ・所属」カテゴリーの重要性

インフォーマントたちは、自分のアイデンティティを福井県の X 市の地域コミュニティや職場と日本へ関連づけている。アイデンティティと所属は一枚岩ではなく、経験の中で流動性を持つものである。実際、インフォーマント E は、職場でのアイデンティティ・所属についていろいろな程度を示している。本節では、インタビューデータを通じて特定されたアイデンティティと所属の側面をいくつか示している。それには、看護師、コミュニティのメンバー、労働者、日本語話者、インド人としての側面が含まれていた。一部のインフォーマントには、日本人の同僚との対比により自分たちのアイデンティティを他者化する感覚や、日本人の同僚によって他者化される感覚もあった。これらの考慮事項は、日本の地域での介護士としての言語的、文化的、専門的な統合に向けた理論の生成において重要な「アイデンティティ・所属」というカテゴリーを定義するために重要である。

3. 動機付け・期待

『動機付け・期待』というカテゴリーにおいて、インフォーマントたちは日本での動機と期待に関する状況を挙げている。これは、日本での全体的な人生観に影響を及ぼしている。外国人介護士が日本の地方の介護施設に言語的、文化的、専門的に統合するのに有益な環境を作り出す上での、動機と期待の重要性を示す。特に注目される要素は、言語の学習、労働環境、日本での未来、お金の問題、日常生活の困難さである。

多様な日本語との関係は、一部のインフォーマントにとっては言語学習をさらに進める動機となっている。多くのインフォーマントは、仕事をできるだけ最善の状態で行う上での地域方言の重要性を意識している。上記でも、インフォーマント E は利用者と山岡ことばを使用することが非常に肯定的な言語経験であると述べている。それは利用者に大きな肯定的効果をもたらし、彼女は大変幸せに感じた。

(101) E: 実際に、彼らが何か質問するとき、私が話しかけると、私のことばを理解してくれるんですね。それで彼らはもっと幸せそうになります。そして、私に答えてくれます。そのとき、私は本当にとっても嬉しく感じます。患者さんが私のことを理解してくれて、患者さんが幸せそうなとき、私は本当にとっても幸せな気持ちになります。

インフォーマント E とのインタビューで、日本語の能力が足りないために仕事で特定の職務を遂行することができないことも、日本語を学ぶための動機ツールとして役立ったと述べている。

(102) E: 本当に…本当に難しいです。とても速くて、理解できません。まるで日本語だけで話しているように感じます。私たちはみんなこの問題を抱えています。それで、「あなたには無理かもしれない」と言われます。その病状や患者さんに何が起きたのか、全てのことを伝えられないかもしれないと思います。なぜなら、私たちは CPR を行う前に、まず家族に知らせてから医者に知らせる必要

があります。それからでないと何もできません。病院では直接行うことができますが、ここではその許可がありません。まず患者さんに何か起きたら、家族に伝えてから医者伝える必要があります。それからでないと何もできません。だから、まだ私は医者や家族に伝えるのに十分な日本語能力がないと感じています。だからもっと勉強しなければいけないし、日本語を学ぶことにはまだたくさんやるべきことがあります。

しかし、インフォーマント E の話を続けると、彼女がインドに戻る場合、日本語の勉強が役立つとは感じないので、日本語の勉強を続けることはしないだろうと述べている。ただし、彼女は日本での滞在前や滞在中に獲得した日本語力が上達することについては誇りを感じるであろう。

(103) 1-R: わかりました。日本語を学ぶのに多くの時間を費やして、日本語を習得しましたが、では、もしインドに戻った場合でも、日本語の勉強を続けると思いますか？

2-E: いいえ。ここから帰るなら、どうして勉強する必要があるのですか？誰も私とその言語で話すことはありません。ただ、日本語ができると言うのが少し誇らしいだけです。それだけです。でも、もう勉強したいとは思いません。

3-R: うん。日本を離れた後でも、日本語を使う方法があると思いますか？それとも…

4-E: いいえ。ここでは、たとえば、今年いっぱい様子を見て、もし何かが変わるなら、問題がなくなったり、多くの問題が解決したり、給料が上がったりすれば、たぶん私は勉強したいと思うかもしれません。たぶん、もう数年間ここにいます。それなら、日本語を勉強しようと思うかもしれません。でも、一度ここを出たら、もう勉強することはないでしょう。同じように勉強したいとも思いません。

((95) の一部を再掲する)

インフォーマント E の場合、日本のプログラムに完全に満足していないにもかかわらず、何らかの日本語の勉強にモチベーションを持って取り組んでいる。インフォーマント F の場合、もう日本語を勉強する理由を見いだせない。彼女はすでに生活や労働状況に関する多くの側面に幻滅しているため、そのことが動機に非常に大きな負の影響を及ぼしている。

(104) 1-R: 今、積極的に日本語を勉強していますか？それとももう勉強していませんか？

2-F: いいえ。勉強していません。

3-R: 勉強していない？

4-F: そのことには興味がありません。

日本の同僚との否定的な関係（すでにサポートネットワークのセクションで説明されて

いるテーマ)も、仕事に対するモチベーションに持続的な悪影響を及ぼす。その一つの理由は、インフォーマントが日本人の特性及び日本での生活について特定の期待を持っていたという事実に起因している。インフォーマント E の場合、完了した仕事について、ある日本人の同僚から怒られたことを述べている。彼女は、日本に来る前に日本人ははっきり怒ることはないと聞いたと述べている。そのため、怒られた事実はこの彼女のイメージと完全に衝突し、それが生活の中でのさまざまなことに対するモチベーションが下がる原因になっている。また、給与に関する問題についても語っており、以下で説明される。

(105) E: ここでは、もちろんそう思います。何も変わっていません。私たちがミスをすると、彼らは怒ります。でも、日本人について学んだとき、日本語の先生が「日本人は怒っていても、それを表に出さない。とても親切な人たちだ」と言っていました。でも、ここではそれが全く違います。今でも、彼らは「違う人たちだ」「インド人だ、インド人だ」と見ています。今でもそう見られています。それは本当にとっても悪いことだと思います。まだ何も変わっていません。私が来たときからそうで、今も続いています。これが変わるのかどうかわかりません。給料の問題もありますが、この問題もまだ残っています。

インフォーマント F とインフォーマント G も、日本に来る前に日本人の同僚に対するあるイメージを持っていたが、実際は異なるという同じ感情を共有している。インフォーマント F は、理想的な日本人はどのような人かと聞かれても周りにはいないと答えている。

(106) 1-F: 理想的な日本人というのは、実際には、日本に来る前にそういうイメージがありました。

2-G: うん。

3-F: その後、実際に「理想的な日本人」という人は…いません。理想的な人はいないです。

4-R: 現在は、いないということですか？

5-F: そうです。

同様に、多くのインフォーマントは、日本での生活がどのようなものであるかについての期待を持っており、多くの人は現実がその期待の標準値に達していないと感じている。インフォーマント D によると、日本に出発する約 1 週間前に福井県の X 市について説明を受けたようである。説明の中で、福井県の X 市がどれほど小さな都市であるか言及されなかったことが、多くのインフォーマントの日本での勤務に対するモチベーションに悪影響を及ぼしていた。」

(107) D: ちょうど…ええ…出発するフライトの前、1 週間前くらいに、何枚かの写真を見せられました。「山のある地域や緑がたくさんあるところに行くんだよ」と言われました。それで、「ああ、いいところだな」と思いました。でも、これが本当に田舎で、すごくすごく小さな村だということは知りませんでした。インフォーマント E は、インドでインターネット検索をした結果とインドの日本語の先

生の説明から、日本はどこへ行っても大都市の雰囲気であるという印象を受けたと述べている。彼女は明らかに、日本で期待していた生活と福井県の X 市のような小さな都市での生活との違いに驚いていた。

(108) E: X 市、日本がこんな感じだとは思いませんでした。どこを見ても山ばかりで、人がいません。名古屋には 2 日間行ったことがあります、そこにはたくさんの人がいて、いろいろな国から来た人たちもいました。でも、インドではどこを見ても人がたくさんいるので、ここに来たら全然人がいないことに驚きました。朝でも昼でも夜でも外に出ても、ここには誰もいません。どこを見ても山しかありません。日本について Google で検索したときには、画像が出てきて、すごくライトアップされていて、高層ビルもたくさんあって、大きい大きい都市のイメージしかありませんでした。それで、日本もそういう感じだと思っていました。先生からも聞いて、人々もそんな感じだと思っていました。でも、実際にここに来てみたら、全然違いました。私の頭の中のイメージが空っぽになった感じです。

インフォーマント F はインフォーマント E と同じ意見を共有している。インドで持っていた初期の期待と現実がどれほど異なるか、また福井県の X 市のような小さな都市での生活に対処するために必要だった精神的な強さについて話している。日常生活の問題、例えば限られた選択肢しかない食料品店に頼りながら生活を始めるのがいかに難しかったかについて文句を言っている。

(109) F: そうですね？X 市については全く知らなくて、聞いたこともありませんでした。田舎、つまりカントリーサイドだなんて知りませんでした。だから、「まあ、小さな町とか都市みたいな感じかな」と想像して来たんです。でも、ここに来てみると全然違いました。まず、ここに住むんだと自分を精神的に準備させなければなりません。「ここに住むんだ」と思い込む必要がありました。なぜなら、私たちがインドで住んでいた場所とは全く違うからです。それで、X 市に 1 年住んでいます。最初は、本当に大変でした。初めの頃は、いろいろなことに対応するのが難しかったです。ここでは、スーパーとかそういったものの選択肢があまりありませんよね。でも、大型のスーパーはありますよね？でも、その頃は、まず自分たちが日本で稼いでいるお金で生活を立て直さなければならなかったもので、とても大変でした。でも、今では、この 1 年間ずっと同じことを経験してきたので、X 市での生活は…まあ、楽しむこともありますが、困難もいくつかあります。

全てのインフォーマントの期待に影響を与える普遍的な問題の一つは給与に関するものであった。その影響度合いはインフォーマントによって異なるが、苛立ちの範囲は大きいと言える。インフォーマント C は、彼女が家族の問題を解決するために日本での高い給与を望んでいたと述べている：

(110) C: 以前はそうは考えていませんでした。他のどこでも大丈夫だと思っていました。ええ…私は看護師の仕事を学びました。でも、その中で、仕事を探したいと思っていました。それで、いろいろな国を探しましたが、試験などがありました。それで、突然…コロナも来ました。そのパンデミックの状況で、日本を選びました。日本語教育センターのことを知るようになりました。バンガロールから始まったんです。そのとき、いろいろな日本語コースがあることを知りました。それで、それを選びました。それから、家族とも話し合いました。家族も賛成してくれました。その時、お金の問題も…家族にいくつか問題があって、いろいろ考えた末にこの日本語コースを選びました。そして、直接日本に来ました。

インフォーマント B は提供される給与に問題を感じるものの、彼女は日本での滞在を個人的な学習経験として捉えているので、お金のためだけではなく、全体的なプロセスの観点から考えている。

(111) 1-R: それでは、同じ話で、X 市に 5 年間滞在するつもりですか？それとも最終的にはどこか別の場所に移ると思いますか？

2-B: ええと、実は 5 年間滞在したいと思っています。でも、給料が少し低いですね。同じ給料は私の地元でももらえます。ええ…給料のことを言っているわけではありません。私にとってこれは自分の夢なんです。給料のためではありません。そして、私の年齢は 28 歳なので、自分で生きていかなければならないし、お金を稼がなければならないし、結婚もしなければなりません。だから、今は自分のために頑張らなければならないと考えています。

インフォーマント E は、現在の給与での生活における金銭的な苦勞を説明している。彼女は、インドでの給与が低いかもしれないが、生活費全体も低いため、インドにいる方が比較的生活の質が良いかもしれないと示唆している。

(112) E: 生活するというのは、ここでは全てが高い、全てが高額です。何か一つ買いたいと思っても、ここでは全てが高いんです。インドでは給料が少ないかもしれません。でも、給料が少なくても、物はそこまで高くなく、生活できます。でも、ここでは全てが高いです。だから、大変です。生活も大変です。そして今、仕事もとても大変だと感じています。

インフォーマント F は給与に対する最も声高な批判をしている。彼女は、家族を支援するためにインドを出たので、送金する額を稼ぐことができないならばなぜインドを出たのかという疑問を思っている。いくらか送金できるお金はあるようであるが、そのために払う犠牲と天秤にかけると値するとは思わない。

(113) F: でも、ここでは、あらゆる面で困難を感じています。もし十分な給料、適切な給料があれば、それを家に送ることができて、家族が幸せになるでしょう。そ

うしたら、「家族が幸せなら、私は彼らのために何かできる」と思えます。ここでストレスがあっても、家族がそのために一度でも笑顔を見せてくれたら、私はどんなにストレスがあっても頑張れると思います。でも、今は家族も幸せではないし、私も幸せではありません。そうすると、「私はなぜここにいるのだろう？何のためにここに来て居座り続けているのだろう？」と考えるようになります。インドで働いていたとき、デイケアの仕事で月に 40,000 円や 50,000 円を稼いでいました。家で、人々と一緒にいて、例えばコロナの時期には一日中家にいて彼らの世話をするような仕事をしていました。その時は、もっと多いときには 60,000 円稼ぐこともありました。でも、今、家に送金しているのは 35,000 円や 40,000 円です。家族から、「この給料のためにインドに留まらなかったの？なぜわざわざそこに行って居座っているの？」と言われます。「この給料のために、なぜそこにいるの？」と。時には、自分の気持ちを家族に隠すこともできません。他の人には隠そうと思っても、夫と話しているときなどに、こういうことが起こります。そうすると、家族から「戻ってきて」と言われます。「唯一の選択肢は戻ってくることだ」と。

インフォーマント F はさらに、福井県の X 市に来る前にインフォーマントに提示された給与や昇給に関する約束が守られていないと感じ、職場への不信感を述べている。

(114) F: 雇用、契約条件を見ました。契約について話をしていました。5 年間の契約で、その後停止すると。でも契約は毎年更新されています。5 年間の契約に同意したとはどこにも書いていません。ないんです。どこに書いてある？インドでも日本でも。いいですか、もし居住年数のことを言っていたとしても、それも毎年更新しています。5 年間の滞在許可証を与えられたわけではないんです。

給与に対する全体的な懸念にもかかわらず、多くのインフォーマントは、日本での長期的な生活を続ける上での目標を述べている。インフォーマント C は、彼女が日本を離れる理由がない限り、日本に滞在するつもりであると述べている。さらに、彼女は仕事のために新しいスキルを獲得し、おそらく日本に滞在するためにさらに長いビザを取得することができるよう、介護士試験を受験する計画をしている。

(115) C: ええと、その…ええ…興味があれば、介護福祉士試験を受ける必要があります。でも…その中で、5 年間だけではなく、いろいろな計画があります。それに、私はまだ結婚していなくて、今も独身です。それで、そのことについてもいろいろと計画があります。そして、また私は…私はそのことを決めて、投資をして、それからいろいろと試してみても、ここに留まるつもりです。

インフォーマント D は、家族と一緒に福井県の X 市に住むつもりである。彼女は、日本語能力試験でより高いレベルを取得することを目標とし、そしてインフォーマント C のように介護士の資格を取得することで、インドから家族を連れて来ることができるビザを取得したいと説明している。

(116) D: この 12 月に、JLPT を受験する予定です。その後、3 年後に介護福祉士試験を受験できます。それで、私は介護福祉士試験を受けたいと思っています。もし合格すれば、家族もここに連れてくることができます。

インフォーマント F は、本研究においては日本での生活に対しかなり批判的な発言をしているものの、彼女も元々はインフォーマント D と同じように、日本で介護の資格を取得してインドから家族を連れて来ることを目標としていた。残念ながら、1 年間の滞在中に期待が裏切られたことが、この目標へのモチベーションを大きく減少させてしまったようである。

(117) 1-F: 実は、その考えで来ました。

2-R: つまり、ずっと日本に住むということですか？

3-F: ええ、日本に住むことです。3 年後に介護福祉士試験を受けられると言われましたよね？それで家族を連れてくることができるんです。

4-R: それで家族を連れてくるということですか？

5-F: ええ、それが私が考えていたことです。

さらに、インフォーマントの多くが共有する生活上の問題がいくつかあり、それが日本での長期的な生活を築くための全体的なモチベーションに影響を与えるように思われる。多くのインフォーマントが交通の問題について言及している。福井県の X 市は公共交通機関が限られており、インフォーマントは誰も自動車を持っていないため、特に冬の雪の中で市内を移動するのに大きな制限がある。

(118) F: ええと、交通のことも、もっとお金が必要です。「行きたい」と思っても、それをやめることになります。「まあ、今回はやめておこう。お金を貯めて、それから計画しよう」と考えるんです。そんな感じで、それをあきらめます。

また、多くのインフォーマントは、小さな都市で退屈を感じていると言及している。インフォーマント E はもともと日本での楽しい経験を期待していたが、日本での 1 年は退屈だったと表現している。彼女はさらに、他国に行くべきだったとさえ言っている。

(119) E: ええと、本当のことを言うと、仕事が面白いとは思いません。来たときは、とても興味がありました。日本で違う仕事をするんだ、と。とても素晴らしい国だと。父も日本のことをとても好きだと言っていました。それで、自分の未来も何か良いものになるかもしれないと思いました。でも、ここに来てから、まだ退屈だと感じています。なぜここに来たのだろうと思うくらい、私の人生には何も変化がありませんでした。だから、別の国を選んだほうが良かったと思っています。その方が私には合っていたかもしれません。その仕事なら私は幸せだったかもしれません。ここに来たことで、私の幸せもなくなってしまったように感じています。今でもそう感じています。

インフォーマント D は、福井県の X 市への移住の際に一緒に住むルームメイトとの間に問題があった。彼女は福井県の X 市内で引っ越しをすることにより状況を改善することが

できたが、他の多くのインフォーマントは最初に強制的に知らないインフォーマントと一緒にアパートに入れられたままそのアパートに住み続けており、状況に満足していないという。

(120) D: 彼らが決めて、一緒に住むように言われました。それで、私たちは3人でシェアする形でアパートに住んでいました。でも、1人が「こういう風に住みたい」と言って（日本語で説明）、引っ越しました。それで、そのアパートの家賃がすごく高かったのも、彼女の分の家賃も私たちが分担する必要がある、それがどんどん負担になりました。それで、私たちはZさんに「アパートを変える必要があります。それとも、どこか家を探さなければなりません」と話しました。そうすると、彼女は説明してくれました。でも、この新しい場所はとても素晴らしく、家庭的な感じがします。

（（77）の一部を再掲する）

最終的に、福井県のX市で仕事に留まることを望んでいないインフォーマントは、日本を脱出することで今の状況から逃れようとする。インフォーマントEは日本での仕事や生活に満足している部分と不満に思っている部分を要約している。基本的に、彼女は職場での対利用者や仕事上の挑戦が好きであるが、日本人の同僚との関係や低い給料が彼女にとってモチベーションが下がる要因となっている。彼女は日本語を向上させ、介護の仕事の資格を取得するための計画を持っていたが、現在の方向性としては日本での滞在を早めに終え、他国で働くことを模索していると説明している。

(121) 1-R: なるほど。ええと、ここに1年いるということですね。X市で5年間ずっといると思いますか？

2-E: いいえ、そうは思いません。

3-R: そうですか？

4-E: 実は、ええと、私は利用者さんが好きです。実際、大変な仕事でも好きです。利用者さん、高齢者のケアをするのが本当に好きです。彼らと話していると、心が安らぎます。とても幸せな気持ちになります。そういうのがある一方で、やはり職場でも問題があります。同僚との問題もありますし、給料も低いです。だから、来る前は、絶対に5年間働きたいと思っていました。たくさんの計画を立ててここに来ましたし、日本語にもとても興味がありました。難しいけど、次の試験も挑戦してみようと思っていました。ですが、今は、もっと長くいるのは難しいと感じています。たぶん、あと1年働くくらいかなと思っています。まだ考えていますが、どうなるかわかりません。もしかしたら変わるかもしれないし、わかりません。

5-R: そうですか。では、日本の他の場所に行くか、それともインドに戻ることを考えていますか？

6-E: いいえ、日本は考えていません。ここを出るなら、日本の他の場所で働くこ

とはしません。ここを出たら、他の国に行くことを考えます。

((65)の一部を再掲する)

インフォーマント E にとっての大きなモチベーションが下がる要因の一つは、同じ派遣会社を通して配置されたインド人の知り合いは、福井県の X 市ではなく他の都市に配置され、自分の経験に比べるとはるかに楽しく、実りのある生活を送っているように感じていることである。多くのインフォーマントが、日本全国にいる他の元インド人クラスメイトと自分の経験を比較している可能性があり、それが本研究のインフォーマントのモチベーションが下がる大きな要因の一つであるかもしれない。

(122) E: 私は本当のことだけを言います。説明したことだけを話します。日本では、名古屋県（名古屋）や埼玉など、たくさんの場所があります。X 市から見ると、こう感じましたが、いいところもあるんです。埼玉では、私の後輩たちも働いていて、今も「仕事がとても楽しい」「本当に恵まれている」と言っています。多分、場所によるのだと思います。勉強して努力しても、運が良ければいい施設に配属されることがあるかもしれません。でも、私の経験については、実際にどうだったか、どんな問題があったか、給料がどのくらいだったか、言葉の問題も含めて、全て本当のことを話します。それが私のアドバイスになります。「行くな」「勉強するな」とは言いません。自分の経験を話して、他の人たちは「いい仕事だ」「給料もいい」と言っていることも伝えます。そんなふうに話します。

インフォーマント F、インフォーマント H、そしてインフォーマント G も、日本語を勉強し、日本で介護士として働くために頑張ったが、その時間は日本語とは直接関係のない要因のために今となっては無駄だったと感じている。

(123) 1-R: ここに来て、日本語を学んだのに、この状況ではあまり役に立たないというのは、どのように感じますか？

2-F: インドに戻ろうと思いました。

3-H: もったいない。

4-G: 本当に、もったいないと思いました。

「動機付け・期待」カテゴリーの重要性

ここでは、「動機付け・期待」のカテゴリーについて説明している。このカテゴリーは、インフォーマントの日本での動機付けと期待を理解する上で不可欠であり、言語学習、労働環境、日本での未来、お金の問題、日常生活での困難などの主要な初期コードに焦点を当てている。このカテゴリーは、インフォーマントが言語的、文化的、専門的な環境について学び、処理し、統合する全体的な「やる気」に直接関連しているため、ある意味で最も重要なカテゴリーである。

4. 職場でのダイナミクス・コミュニケーション

「職場でのダイナミクス・コミュニケーション」というカテゴリーにおいて、インフォーマントは職場でのコミュニケーションや人間関係が肯定的または否定的である場合の状況を述べた。以下、この職場でのコミュニケーションとダイナミクスが日本の地方の介護施設における外国人介護士の言語的、文化的、専門的統合を促進する環境を作る上での重要性を示すインタビューデータをいくつか提示する。特に強調される要素は、日本人の同僚とのコミュニケーションとダイナミクス、利用者とのコミュニケーションとダイナミクス、職場及び地域の方言によるコミュニケーション、そして最終的に職場の事務の側面である。ここで言う「コミュニケーション・ダイナミクス」は、職場での同僚や利用者とのやり取りの中で起こるコミュニケーションの質や人間関係の動きを指している。言語のやり取りだけでなく、職場内での相互作用や関係性の変化も含む。

多くのインフォーマントが職場での良好なコミュニケーションの重要性について言及している。インフォーマント B は次の抜粋で良好なコミュニケーションの必要性を具体的に指摘している。彼女は悪いコミュニケーションによるミス避ける重要性と、潜在的なミス避けるために効果的にコミュニケーションをする必要性について話している。また、彼女は買い物などの日常生活での良好な日本語コミュニケーションスキルの必要性も述べている。

(124) 1-R: では、「コミュニケーション」というのは、職場での人とのコミュニケーションを指しているのですか？それとも、職場外での人とのコミュニケーションを含むのですか？

2-B: そうですね、実際のところ、一番大事なのは仕事です。一つには、これは仕事であり、私の主要な仕事です。あの一、[職場で]働いている時、私たちはお互いに良いコミュニケーションをとらなければなりませんし、きちんとした日本語を話す必要があります。何か間違いがあると、大きなミスにつながります。ですから、もし何かが理解できない場合は、その場で「理解できません、もう一度言っていただけますか」と聞くべきです。伝える内容が間違っていると、相手が間違った作業をしてしまい、誰がこれをしたのか、誰がこう言ったのかと責任を追及されることになります。そのため、言葉に注意を払うことと、同時に自分が行っていることにも集中することが求められます。一方、もちろん生活のために買い物に行く必要もあります。

((1)の一部を再掲する)

しかし、多くのインフォーマントは日本語でのコミュニケーションに時折問題を持っている。上記で職場での良好なコミュニケーションの必要性を最も明確に表現していたにもかかわらず、インフォーマント B は自分の日本語能力について、コミュニケーション上の大きな問題を持っているようである。彼女は日本人の同僚の日本語を理解するのに問題が

あるだけでなく、日本人の同僚がインフォーマント B の日本語を理解するのに大変な困難を感じていると説明している。この問題は、インフォーマント B の自信に影響を与えるだけでなく、職場でのコミュニケーションが成り立たない状況も生み出している。この問題は非常に大きいため、インフォーマント B は日本語能力を向上させるために特別に XYZ 派遣会社による日本語の授業を受けるように求められていた。

(125) B: ええと、今でも授業を受けています。まだ日本語が得意ではありません。でも、話そうとしています。実際、仕事をしていたときに、2 回ではなく、3 回ほど間違えてしまいました。ええと、いくつかの言葉がわからなかったんです。それは最初の頃だったので、少し不安や好奇心がありました。間違えたとき、「まだ日本語がわからないんだね」と言われ、指摘され始めました。私はもっと自信がありました。でも、指摘され始めると、「まだ日本語ができないんだ」と思うようになりました。それでもずっと頑張って、頑張って、頑張りを続けています。それでもまだ「もっと頑張らないといけない」「全部読まないといけない」と言われています。だから、今でも授業を受け続けています。

インフォーマント B にとって、この日本語でのコミュニケーション上の困難は、全体的な職場での人間関係に影響を与えている。次の抜粋で、インフォーマント B は日本語の間違いを犯すことを自覚していると説明している。そのため、多くの日本人の同僚が、おそらく彼女の言語能力を助けるために彼女の日本語を訂正している。しかし、意図していなかった影響として、このことにより日本人の同僚が彼女の職場での言語面以外の職務上の問題についてもより自由に批判するようになった。これは、インフォーマント B が職場で大きな困難を経験する原因となり、全体的な職場での人間関係の低下に寄与している。彼女は次の抜粋で説明している：

(126) B: ええと、例えば今、もし先生、先生、先生…（日本語で）先輩がいたら、インドなら「先輩、ナプキンを持ってきてください、私は利用者さんにお茶を出しているので、その利用者さんに渡してください」と頼むことができます。でも、今私が働いていて、先輩を見たら、頼むことができません。先輩だからです。もし頼んだら、「なぜ私に頼むの?」と言われるでしょう。もし友達がいたら、「ちょっと行ってナプキンを渡してきて」と頼むことができます。直接的に頼めば、すぐに走って渡しに行きます。そういうコミュニケーションがあります。でも、ここでは、もし何か間違ったことがあれば、「なぜ私に押し付けるの?」「なぜ私に言うの?」と思われます。そして、もし私が何か間違いをしたら、必ず指摘されます。同じ間違いを日本人がした場合は、指摘されることもなく、何事もなかったかのように扱われます。

インフォーマント C と D は、職場でのコミュニケーションと人間関係に関して主に肯定的なコメントをしている。インフォーマント C は新しい場所や文化に対してオープンな気

持ちで日本に到着したようであり、「郷に入れば郷に従え」の精神を貫いている。彼女は特に、職場での協力を積極的に追求していると感じている：

(127) C: いいえ、いいえ、大丈夫でした。ええと、以前もたくさんの人々と働いたことがあります、他の国の人々と働くのは初めての経験です。それでも、彼らはとても協力的で、楽しく過ごしています。ええと、私たちはお互いにたくさん話しています。協力がとても良いです。

インフォーマント D は、職場や同僚に対して肯定的な態度を持っており、職場での協力が重要であるとも述べている。彼女は、同僚は働く上で良い人々であるとさえ言っている。

(128) D: 日本では、同僚たちが私たちにコミュニケーションのとり方を教えてくれました。ここで会った人たちはとても良い人たちです。

インフォーマント C は、職場での日本語によるコミュニケーションに関するフィードバックについても肯定的にコメントしている。また、彼女は職場で割り当てられた職務にもよく応じているようである。

(129) C: その時、特定の時間内に仕事ことができました。ええと、それで彼らは問題があるかどうかを確認します。毎回そのように再確認してくれます。ええと、今では言語も大丈夫になりました。私たちは大丈夫です。勤務時間中も、この仕事には問題なく対応できています。

さらに、インフォーマント C によると、上司が彼女や他のインフォーマントの職務を観察するという。その内容を踏まえ、上司は全てのインフォーマントと打ち合わせを行い、職場での仕事ぶりについてのフィードバックを与える。インフォーマント C にとって、このことは職場にどのように貢献すべきか、その方向性を理解する上で役立っており、すなわち職場のダイナミクスへの肯定的な寄与であると考えている。しかし、以下の抜粋のように、このような観察や打ち合わせのシステムにより自立した働きを制限すると考えるインフォーマントもいる。したがって、インフォーマント C のようなインフォーマントがこのシステムを職場の環境に有益であると感じる一方で、他の人々はそれを障害と感じる。

(130) 1-C: 私のチームでは、担当者が私を見て、その日私が（仕事を）どう進めているのか、利用者さんとどのように仕事をしているのかを観察します。私がどのように協力しているのか、それが大丈夫なのか、彼らが私を理解しているのか、私が彼らを理解しているのかを見ます。それから担当者は第三者と話し合い、その後再び私たちと話し合います。私たちは、私、担当者、そしてもう一人の三人のことです。その三人で、どのような問題があるのか、何が私にとって良いのか、何が良くないのかを話し合い、彼らが決定します。それから彼らは…

2-R: そのような会議はどのくらいの頻度で行われるのですか？

3-C: ええと、それは良いことです。なぜなら、私たちが知らないことを学ぶことができるからです。知っていることでも、隠れた事実があったりします。

それを理解することができます。また、彼らが言うこと、私たちが利用者さんとどのように協力しているのかを見ることができます。それが重要なんです。私たちはここに彼らを助けるために来ているので、それを評価する必要があります。だから、それは彼らにとっても、私にとっても役に立っています。

それに対して、インフォーマント E は、絶え間ない観察が良好な職場のコミュニケーションとダイナミクスの障害であると見なす。彼女は、観察され、会社に後から入った日本人の同僚を含む他の日本人の同僚と比べたり追加の指導を受けたりしたことを最初は受け入れたが、時間が経つにつれ、日本人の同僚からの信頼の欠如として見なすようになった。インフォーマント E は、職場での完璧な日本語でのコミュニケーションの欠如により、周りの日本人の同僚が彼女はちゃんと仕事ができないと考えていると推測している。この考えは、他の項で述べられているサポートネットワークや動機付けの問題と関連しているが、全体的な職場のダイナミクスに悪影響を与えるため、ここでも重要である。

(131) 1-E: ええと、でも、彼らはこう考えています。でも、それがただ言語の問題だけだとは考えていません。彼らは他の国から来た人たちであり、日本語を勉強して学んでいるんです。それはすごいことだとは考えていません。彼らは「言語を知らないから、たぶん仕事もできない。能力も足りない」と今でも考えています。

2-R: それは、日本人の同僚がそう考えているということですか？

3-E: ええ、彼らがそうしています。今でもそうしています。変わらなと思ったのですが、1年経っても変わりません。まだ同じことを考えています。

4-R: 基本的に全員がそう考えているのですか？それとも違いますか？

5-E: ああ、全員がそう考えています。一人も理解してくれる人がいません。ここにいる人たちはみんな同じ考えです。本当に驚いています。どうして彼らがこんなふうに行動するのか、本当に信じられません。

同じように、インフォーマント F は、日本人の同僚が彼女が仕事を正しく行う能力がないと考えていることが、職場環境を悪化させていると感じている。彼女は、訓練を受けていない、または新しい日本人の同僚が彼女ほど悪い扱いを受けていないと明確に指摘している。インフォーマント F は仕事において自立したいと考えているが、この気持ちは上記のインフォーマント C と比べると仕事の職務に対して持っている期待が少し対照的であるかもしれない。

(132) F: 何もないです。彼らは（新しい日本人の同僚）については気にしていませんが、私たちについては気にしています。でも、私の不満が始まったのは、彼らが「今、あなたは自分で決断できるようになりました」と言ったときです。そうですね？人間として、私はその利用者さんに応じて自分の判断をし始めました。でも、私が判断をし始めたとき、また反対されました。

さらに、インフォーマント F、G、H は、職場で英語を話すことが禁止となったルールに対して否定的な見解を持っている。彼らは、これがお互いや他のインド人の同僚と効果的に働き、コミュニケーションをとる能力を妨げると感じている。同時に、日本人の同僚からの差別の感覚を生み出すと信じている。

(133) 1-F: でも、私たちは大声で話しますが、全部英語を使っているわけではありません。日本語も使っています。

2-G: 間に英語が入ることもあります。

3-F: 基本的には、フロアでもほとんど日本語だけで話していました。でも、どうしても間に英語が入ることがあります。すると、彼らは「何かおかしいことが起きている」と考えます。

4-H: そうですね。

5-G: それで、彼らは「フロアでは日本語だけを話すべきだ」とクレームを出しました。

6-R: その「英語禁止」のルールは最初の日からあったのですか？それとも後から？

7-G: いいえ、それは最初はありませんでした。

8-F: いいえ、後になってできたルールです。

9-H: 後ですね。

日本語の種類も職場環境におけるコミュニケーションに一役買っている。全てのインフォーマントは、職場で主に丁寧な日本語または地域の方言を使用していると話している。インフォーマント D は、彼女が使用する言語の多くは日本語の丁寧な形であると示唆している。彼女にとって、言語の丁寧な形を使用することは重要であるようである。

(134) D: 丁寧な言葉、全て使います。「です・ます」も間に使いますが、「です・ます」形を使う代わりに、もっと丁寧な言葉を使います。つまり、もっと丁寧になるべきだということです。

インフォーマント A も、彼女の職場環境においては丁寧な言語の使用が同様に多いと話している。しかし、彼女はまた、職場環境で地域の方言を使用することの重要性も確認している。他の項で詳しく説明しているが、地域の方言の理解や使用は、全てのインフォーマントが地元の職場、もしくは全体のコミュニティにおける言語的及び文化的に統合するために重要と考えているようである。

(135) 1-R: あなたは最初に「です・ます」や「行きます」「行く」「行きます」などを学んだと思いますが、どのような日本語を使っていますか？

2-A: 私、私たちのほとんどが使うのは…えっと、「行きましょう」「しましょう」ですね。

3-R: 職場では主にそのように話していますか？「山岡ことば」以外では？

4-A: ええ、ええ、そうです。

しかし、インフォーマントたちが職場での英語のコミュニケーションを制限するように言われたエピソードと同様に、インフォーマント F とインフォーマント G は、理解できるようになった山岡ことばを自分たちで使用し始めると、利用者とのその方言の使用を制限するように言われたようである。インフォーマント F は、利用者に対して失礼と受け取られる可能性がある以外の理由をよく分からないと話しており、とにかくきちんと理由を教えられなかったようである。また彼女は日本人の同僚がこの制限から除外されているとも述べているので、これは日本人と非日本人に別々のルールが適用されていると彼女の目に移り、差別の例であると考えている。また、これは他のサポートに関する項でも強調されている現象である。職場のコミュニケーションとダイナミクスに関して、インフォーマント F は「地域方言使用禁止」というルールには職務を遂行する上で悪影響があると説明している。

(136) 1-F: でも、何が起こったかという、そのことが起きたときに、関係に溝ができたんです。利用者さんとの間に溝が生まれてしまいました。そうですね？
だから、私たちは利用者さんと親しくなるように頼まれました。

2-G: そう、そうです。

3-F: だから親しくなるためには、利用者さんがどの言葉を話しているのか、どの言葉に一番安心しているのかを理解する必要がありますよね？それで私たちがその言語を使い始めたんですけど、彼ら（日本人同僚）はそのことを理解していないみたいなんです。だから、実際のところ、私たちのせいで利用者さんが孤立していると感じ始めたんです。

言語の使用や制限の問題の他に、日本人の同僚とのコミュニケーションの主要な障害の原因の一つは、単純に話される日本語の速さであることがある。インフォーマント A は、非常に速く話す日本人の同僚と効果的なコミュニケーションをとるのが難しいと感じるようである。その結果、彼女はある日本人の同僚とのコミュニケーションを避けるために遠回りをする。これは以下の抜粋で示されている。

(137) 1-R: それを学ぶ必要があるということですね。でも、時々それは発音の問題かもしれません。男性と話す方が難しいと感じることがありますか、それとも女性と話す方が難しいですか？

2-A: 問題は、彼らがすごく速く話すことです。

3-R: ああ。

4-A: ゆっくり話す場合でも理解できないことがあります。もう少し（ゆっくり）話してくれるといいんですけど。

5-R: 自然に、ゆっくり話す人たちについてはどうですか？

6-A: はい…

7-R: …そうすると、その人たちの話をもっと理解できるようになりますか？

8-A: ええ、ええ、ええ。

9-R: では、特定の人たちとの会話を避けることがありますか？

10-A: はい、速く話す人とは…。

日本人の同僚との職場でのコミュニケーションと人間関係について語るにあたり、インフォーマント F は、福井県の X 市での生活の主要な問題は何であるかについて、それは職場環境であると断言する:

(138) 1-F: X 市自体が問題ではありません。

2-G: 問題ではありません。

3-R: 問題は仕事ですか？

4-F: はい。

5-R: 環境ですか？

6-F: はい、職場環境です。

インフォーマント F の態度は、上記の抜粋で説明している職場の状況によるものである。しかし、特にインフォーマント C とインフォーマント D が職場の環境に対して肯定的な見解を持っているように、職場でのコミュニケーションとダイナミクスに関して完全に否定的に捉えるべきではない。確かに、8 人のインフォーマントには、職場に対する態度に違いがあるが、これをカテゴリーにするポイントは、肯定的または否定的な見解を強調するのではなく、職場でのコミュニケーションとダイナミクスという中立的な考えが、日本の外国人労働者としての地域的、言語的、文化的、専門的な統合と適応に非常に重要であるということである。

介護施設での職場におけるコミュニケーションとダイナミクスについて語る上で、日本人の同僚とのコミュニケーションだけ考えるのでは全体像の半分しか見えてこない。利用者についても考慮が必要である。実際に、全てのインフォーマントは、利用者とのコミュニケーションとダイナミクスに関しても多くのことを表現している。インフォーマント C は、地域方言が使われるため、利用者とのコミュニケーションが難しいという経験について話す。しかし、彼女はまた、利用者との否定的なコミュニケーションを経験する際、日本人の同僚が助けてくれ頼りになることから、肯定的な職場のダイナミクスも同時に経験することについて話している。

(139) 1-C: ええと、何か…私たちが理解できる時もあれば…理解できないこともあります。利用者が時々話す内容です。

2-R: そういう状況ではどうしますか？

3-C: そのような状況では、必ず日本人スタッフがいつも私たちと一緒にいます。毎回、彼らがそばにいてくれるので、その時には彼らと呼ぶことができ、助けてくれます。

インフォーマント A も、地域の方言が利用者とのコミュニケーションの中での困難を引き起こすことを強調している。コミュニケーション能力の欠如は彼女を多少落胆させる。彼女は日本人の同僚が利用者とコミュニケーションをとるために方言を話すときに言語コードスイッチングが発生することに気付く。

(140) 1-R: では、同僚と利用者に話す日本語の話し方を変えていますか？異なる種類の日本語を使っていますか？

2-A: 時々、利用者さんが昔の言葉を使うことがあります…。

3-R: そうですね。

4-A: …そういう言葉を使うんです。例えば、ある利用者さんが「うんち」「うんこ」と言うような感じで。別の利用者が言うことが時々理解できないこともあります。彼らはほとんど昔の言葉を使うんですが、それだけなんですけど、大丈夫です。

5-R: なぜ彼らの言葉が理解できないんですか？

6-A: それは昔の言葉…日本語を話しているからです。その言葉をそんなに理解できないんです。

一般的に職場に対して良好なイメージを持つインフォーマント D であるが、方言知識の欠如と方言を使用する能力の欠如が、利用者に関わる能力を妨げていると感じている。彼女は、地域の方言に慣れるまでに 3 ヶ月ぐらいかかったと述べている。

(141) 1-R: 地元の方言を学ぶことは価値があると思いますか？X 市に来る前にインドで学ぶ機会があれば良かったと思いますか？例えば、あなたが X 市に行くことが分かった時点で。

2-D: はい。インドで来る前に学んでいれば、最初からもっと高齢者と交流ができたと思います。

3-R: ふむ。

4-D: でも、ここに来てからは、山岡弁を理解するのに 2、3 ヶ月はかかってしまいました。

5-R: それで、その言語の知識がなかったために、最初はたくさん苦労したわけですね。

6-D: はい。

同様に、インフォーマント E は、利用者との職場での方言の使用の重要性について述べている。再び、インフォーマント D のように、彼女は福井県の X 市に到着する前に地域の方言の明確な指導がもっとあるべきだったと考えている。なぜなら、それが彼女の利用者とのコミュニケーション能力を妨げ、全体的な職場のダイナミクスに影響を与えているからである。

(142) E: ここで働いているので、一番大切なのは利用者さんの言葉を理解することです。だから、山岡ことばを学ばないといけません。もし私が山岡ことばを理解できなかったり話せなかったりすると、利用者さんの言っていることが分からなくなります。一部の利用者さんは、自分の状況や何をしているかを理解して話しかけてきます。だから、私が山岡ことばを理解していないと、とても困ることになります。そして、日本人の同僚たちも「彼女は利用者さん

が何を言っているのか分からない」と言うでしょう。そうすると、私も問題に巻き込まれますし、利用者さんも困ります。だから、今は山岡ことばを学ぶことが大事です。ここで働いている以上、山岡ことばを学ばなければなりません。一番重要なのは山岡ことばです。

((11)の一部を再掲する)

職場や日本の同僚に対し主に否定的な見解を持つインフォーマント F とインフォーマント G であるが、利用者との方言でのやり取りに関しての発言があり、利用者との方言でのコミュニケーションは丁寧な日本語などとは完全に異なり、より肯定的な雰囲気を作り出すことを示唆している。

(143) 1-F: 私たちが「ありがとうの」と言うと、利用者さんも感謝の気持ちを示してくれます。

2-R: ああ、それで反応が結構違うんですね…。

3-F: うん、そうです。

4-G: はい、全然違います。

上記の利用者との地域方言 (*Arigatou no* の *no* は方言終助詞) の使用に関する抜粋から、地域方言自体が職場のコミュニケーションと人間関係のための重要なツールであるということがわかる。インフォーマント B は、以下のように職場での地域の方言の重要性を明確に述べている。

(144) B: ほとんどの同僚や利用者さんは山岡ことばで話します。だから、もし私が山岡ことばを知らなければ、彼らが何を言っているのか分からず、働くことができません。山岡ことばを知らなければいけないのです。これは基本です。そして日本人と話す時のその話し方は、地域の言葉も含まれています。私たちにはそのための本が必要です。本があれば、「これが山岡ことばなんだ」と分かり、私たちも学びやすく、簡単にコミュニケーションがとれるようになります。

先に他のインフォーマントも触れていたように、インフォーマント B は、最大限に能力を発揮して仕事を遂行するためには方言の指導が絶対的に必要であると主張している。さらに、彼女は地域方言だけを使用する日本人の同僚との人間関係に苛立っている。彼女は、自分に対して日本人の同僚が言語コードスイッチングを行っていることに気づいており、そのような立場でいたくないと感じている。

(145) 1-R: そうですね、興味深いですね。では、職場では山岡ことばだけを使うけれど、職場の外では使わないんですね。どう思いますか？山岡ことばが自然な日本語の一部になる可能性はありますか？例えば、山岡ことばを意識せずに使い始めることがありそうですか？その可能性はどうですか？

2-B: 可能性があるというのは、この場所によります。えーと、例えば今[日本人同僚]がいる場合、彼女は私が X 市出身じゃないと知っています。だから私

が理解しにくいことを知っていて、私が簡単に理解できるような話し方をしてくれます。でも、ある人は、「彼女はちゃんと話しているよ」と言うんです。私がいくつかの単語を知らなくても、彼女は全て話してくれます。その時、私は山岡ことばが必要だと感じます。その時にもっと必要だと思います。

インフォーマント F と G も地域の方言の重要性を示している。しかし、興味深いことに、彼女らは利用者と方言を使用することの重要性を主張しているが、実際のところ方言は日本人の同僚から学んでいるとも説明する。

(146) 1-R: 山岡弁は誰と使っていますか？どこで学んでいますか？職場で学んでいると思いますが、それは主に日本人の同僚からですか？それとも利用者からですか？

2-G: 同僚です。

3-F: 同僚です。

言語関連の問題以外にも、与えられた勤務シフトについて多くのインフォーマントが不満を話した。深夜の勤務シフトでより多くの収入を得ることができるようであるが、1年経った後でも、深夜の勤務シフトで働くことは許されていない。これは職場のダイナミクスと関連しており、それにお金の問題は全てのインフォーマントにとって非常に重要である。全てのインフォーマントはお金を稼ぐ野心を持っており、それを家族に送ったり、最終的には自分の家族を日本に連れて来たりする予定があるようである。このお金の問題は、日本で働く動機付けに関係があるカテゴリーの部分で説明するが、ここでも職場のダイナミクスにある程度の摩擦が起きている。この深夜の勤務シフトはどのインフォーマントにも与えられていないからである。代わりに、全てのインフォーマントは増給がない早朝の勤務シフトでしばしば勤務しなければならない。インフォーマント E は早朝の勤務シフトについて次のように説明している:

(147) E: 私は早番があつて、難しい仕事だと思っています。早番があると、4時半に起きなければなりません。4時半に起きて全てを準備して、5時20分に車が来ます。5時40分頃に到着して、6時から勤務が始まります。ですから、シフトの前に4時半に起きる必要があります。帰りも午後3時半に戻ります。一日だけ早番があるならまだいいのですが、二日、三日と続くと本当に大変です。帰宅するととても疲れていて、何も料理ができません。次の日も何もできないと感じます。そのため、早番は本当に難しいと思います。

さらに、インフォーマント E は、与えられた仕事に飽き始めているようで、他の役割が欲しいと感じている。彼女はさらに、給料や一緒に働く同僚について不満を言っている:

(148) E: 仕事は変わらないです。同じルーティンの仕事ばかりです。今日やったことと同じことが次の日も繰り返されます。患者さんの移動や食事の配膳、全てが同じです。ただ、一つ言えるのは、今私は日本人の同僚と一緒に働いています

が、まだ全然快適だとは思えません。来た時から変わりません。給料も低いし、同僚たちも私たちに親切ではないので、そういう気持ちでいます。

最後に、インフォーマント E は、利用者が好きで、同僚との関係はうまくいかず、給料が低いという状況をさらに詳しく説明している。彼女は職場とこのような複雑な関係を持っている。彼女は利用者とのやり取りは好きであるが、職場におけるその他ほぼ全ての側面で満足感を得られていないようである：

(149) E: 実は、ええと、私は利用者さんが好きです。実際、大変な仕事でも好きです。利用者さん、高齢者のケアをするのが本当に好きです。彼らと話していると、心が安らぎます。とても幸せな気持ちになります。そういうのがある一方で、やはり職場でも問題があります。同僚との問題もありますし、給料も低いです。だから、来る前は、絶対に 5 年間働きたいと思っていました。たくさんの計画を立ててここに来ましたし、日本語にもとても興味がありました。難しいけど、次の試験も挑戦してみようと思っていました。ですが、今は、もっと長くいるのは難しいと感じています。たぶん、あと 1 年働くくらいかなと思ってます。まだ考えていますが、どうなるかわかりません。もしかしたら変わるかもしれないし、わかりません。

((65)の一部を再掲する)

「職場でのダイナミクス・コミュニケーション」カテゴリーの重要性

他のインフォーマントも、職場とのこの複雑な関係を共有している。職場でのコミュニケーションとダイナミクスに対して、さまざまな程度の肯定的・否定的な感情を持っている。このような感情がどのように扱われるかは、今後このまま X 市に滞在するか去るかというインフォーマントの包括的な願望形成において非常に重要であると証明される可能性が高い。このように、「職場のダイナミクス・コミュニケーション」は、本研究においてカテゴリーとして極めて重要であり、上記で説明した全ての要素を包含している：日本人の同僚とのコミュニケーション・ダイナミクス、利用者とのコミュニケーション・ダイナミクス、職場と地域の方言でのコミュニケーション、そして最後に職場の事務的な側面である。

5. まとめ

本章では、インタビューデータのコーディングから得られた 3 つの主要なカテゴリーについて分析を行い、それぞれのカテゴリーが福井県の地方における外国人介護士の職場統合と適応のプロセスをどのように反映しているかを考察した。特に、職場でのコミュニケーションのダイナミクス、個人のアイデンティティと所属意識、そして動機付けと期待という観点が、彼らの言語的、文化的、職業的適応において重要な役割を果たしていることが明らかになった。

これらの発見は、第 7 章及び第 8 章の内容とあわせて、外国人介護士が地方社会において成功裡に統合されるための支援戦略を構築する上で、基礎資料として活用できる。また、

次章ではこれらのカテゴリーがどのように理論的枠組みを構築するか、さらなる検討を加える。

第 10 章 言語的・文化的・専門的適応の議論と実践的示唆

本章では、本研究の 3 つのリサーチクエスチョンを中心に、研究結果を総括し、その理論的及び実践的意義を議論する。まず、各リサーチクエスチョンに基づき得られた洞察を整理し、言語的、文化的、専門的適応の観点から、インド人介護士が日本の地方社会で直面する課題とその克服方法について検討する。次に、これらの知見を基に、外国人介護士の支援システムの改善、地域社会への統合を促進する戦略、職場環境の向上に寄与する実践的な提言を示す。本章の目的は、研究結果を理論的な枠組みの中で位置付けるとともに、その実用的応用を考察することである。

1. リサーチクエスチョンの総括

本章では、本研究の中心である 3 つのリサーチクエスチョンについて議論を行い、それぞれの問いに対する結論を要約する。本研究は、インド人介護士が日本の地方社会と職場環境においてどのように適応し、成功した統合を実現しているのかを明らかにすることを目的としている。以下では、各リサーチクエスチョンを順に検討し、それらが示す理論的及び実践的な意義を示す。

1.1 リサーチクエスチョン 1

「インド人介護士は、言語学習や職業実践において、現地の日本語方言の使用に対しどのような意識、態度を持っているか」

インド人介護士は、職場における言語適応や地域社会との関係構築の中で、現地の日本語方言を信頼構築や円滑なコミュニケーションのための実務的なツールとして積極的に活用している。一方、方言使用に関する矛盾した指導や誤用への懸念から、慎重な態度を示す場面も見られた。特に、「丁寧語」と「方言」の使い分けが重要視され、状況に応じた適応が求められている。

これらの結果は、方言が単なるコミュニケーション手段を超え、職業的成功や社会的統合に重要な役割を果たしていることを示している。また、Norton(2000)のインベストメントモデルを適用すると、方言使用が戦略的な選択であり、長期的なキャリア形成や職業的アイデンティティの構築にも影響していることが明らかになった。

1.2 リサーチクエスチョン 2

「日本の地方で働くインド人介護士にとって、現地の日本語方言は日常の職業的・社会的相互作用においてどのような役割を果たしているか。」

地方の日本語方言は、インド人介護士の日常の職業的・社会的相互作用において、言語資本 (Bourdieu 1991) 及び言語イデオロギー (Silverstein 1979) として重要な役割を果たしている。本研究では、方言を使いこなすことで、利用者や同僚との信頼関係が強化され、業

務の効率が向上するという具体的な実践的効果が観察された。一方、丁寧な日本語が「専門性」などと結びつくことが明らかになった。

特に、日常業務において方言を適切に使用する能力は、介護の現場でのスムーズなコミュニケーションに直結している。例えば、利用者が日常的に使用する方言表現を理解し、その言葉で応答することは、利用者の満足度や信頼感を向上させることができる。また、方言の使用を通じて、利用者が介護士に対して「地域社会の一員」としての親近感を抱くことが明らかになった。一方で、業務中の正確な情報伝達が求められる場面では、丁寧な日本語が優先される必要があり、この使い分けが職場での円滑な運営を支える基盤となっている。

さらに、方言の使用には地域社会とのつながりを強化する可能性があるが、その一方で職場内では言語使用に関する矛盾した期待が存在する場合もある。このような状況は、方言の使用に対する抵抗や葛藤を生む要因となっている。それにもかかわらず、インフォーマントたちは、方言と丁寧語を状況に応じて使い分けることで、職業的成功と地域社会への適応を両立させている。本研究は、Takeuchi (2015) の研究を踏まえ、方言が医療現場の業務効率や信頼関係構築に寄与する実践的な役割を強調し、地方で働く外国人労働者にとっての方言使用の重要性を再確認している。また、Takeuchi (2015) の研究と比較すると、本研究でも方言使用のスタンスが「積極的使用」「慎重な使用」「曖昧な立場」のいずれかに分かれ、社会的統合と職業的期待を両立させるための選択が求められる状況が確認された。

1.3 リサーチクエスチョン3

「日本の地方で生活し働くインド人介護士は、言語的・文化的・専門的にどのように適応し、その適応プロセスにはどのような要因が影響を与えているか。」

インド人介護士の適応プロセスは、言語的適応、文化的適応、専門的適応の3つの側面を中心に構築されている。本研究では、グラウンデッド・セオリーの手法を用いて、適応プロセスを支える要因として9つのコア・カテゴリーが特定された。これらのカテゴリーは、言語学習、文化的統合、職場でのコミュニケーション力学、サポートネットワーク、対処メカニズム、動機付け、アイデンティティの変化など、介護士が新しい環境に適応する上で直面する課題と戦略を反映している。

特に、言語的適応では、標準語と地方方言の両方の習得が職場や地域社会でのコミュニケーション成功の鍵となり、文化的適応では、日本の社会規範や慣習への理解が地域社会への溶け込みに重要な役割を果たす。また、専門的適応では、職場で求められる技術や期待に対応する能力が職業的成功に直結していることが明らかになった。これらの適応プロセスは、相互に影響し合いながら、地域社会への統合を促進する循環的で長期的なプロセスとして機能している。

議論を通じて明らかになったのは、インド人介護士の適応が言語的、文化的、専門的な要素が相互に関わり合うプロセスであるという点である。特に、地方の日本語方言の使用が地域社会と職場への統合において重要な役割を果たしている。本研究は、彼らの適応プロセス

を理解し支援することの重要性を示し、彼らが役割を果たしながら地方社会で成功するための手がかりを提供するものである。

2. リサーチクエスト1 方言意識

「インド人介護士は、言語学習や職業実践において、現地の日本語方言の使用に対しどのような意識、態度を持っているか」

本研究のリサーチクエスト1は、日本の地方で働くインド人介護士が、言語学習や職業実践の中で現地の日本語方言の使用に対しどのような意識を持ち、どのような態度を形成しているかを探ることを目的としている。この問いは、方言が彼らの職業生活や地域社会との関係においてどのような役割を果たしているか、また方言の使用が職業的成功や社会的統合にどのように関わるかという点に焦点を当てている。方言使用に対するインフォーマントたちの意識と態度を分析することで、言語適応や文化的統合、そして専門的なアイデンティティの構築における方言の位置付けを明らかにする。

2.1 インフォーマントの方言使用に対する意識と態度

インタビューから得られた初期コードを分析すると、インフォーマントたちは現地方言の使用について明確で文脈に応じた態度を示していることが分かった。特に、多くのインフォーマントが「方言」と「丁寧語」の使い分けを強調しており、状況に応じた使い分けが重要視されていた。例えば、対上司や職場のような公式な場面では、地域の方言よりも丁寧語の使用が信頼や敬意を示すために必要不可欠であると考えている。あるインフォーマントは、年配の利用者との会話では通常の間違った山岡弁を使用しつつも、施設の責任者や医療関係者と話す際には必ず丁寧語を用いるよう心がけていると示唆している。

この「丁寧語」と「方言」の使い分けに関する意識は、Hennessy (2021) の研究とも一致している。同研究では、地方在住の外国人労働者が日本語を状況に応じて適応させる能力を重視していることが明らかにされている。特に、職場内の公式な場面では、方言ではなく丁寧語が「尊敬」や「信頼」を示す重要な手段と意識されている。Hennessy の研究によれば、外国人労働者は、特にお客様や職場の上司に対する丁寧語の使用を重要視していることが示唆されている。たとえ相手がくれた言葉遣いをした場合でも、丁寧語で対応する努力が、職場におけるプロ意識や信頼性を示す手段として意識されている。

一方で、同僚や利用者との日常的な会話においては、方言が親密さや信頼感を醸成するための効果的な手段として意識されている。例えば、あるインフォーマントの経験から、利用者が「いていて」という表現を使った際、当初その意味が理解できなかったものの、繰り返し聞く中でそれが「痛い」を意味することに気づいたことが示されている。このような学習体験を通じて方言を学習し、それを積極的に用いることで利用者との距離が縮まったと考えられる。Hennessy (2021) の研究でも、方言が地域社会とのつながりを深める役割を果たすことが強調されている。特に、非公式な場面での方言使用が親しみやすさを高める一方、

誤用によるリスクや職場内で不適切と見なされる懸念も示されており、この点で本研究のインフォーマントたちの経験と重なる。

さらに、一部のインフォーマントたちは、職場での方言使用に関する矛盾した指導に困惑と不満を感じていたと述べている。施設での最初の数ヶ月間は、方言を学び、使うことが推奨されていたものの、しばらく経つと方言を使わない方がよいと指摘されたという。この理由として、方言が無礼と見なされる可能性が挙げられているが、一方で日本人の同僚は同じ場面で自由に方言を使い続けていることに疑問を感じたとのことだった。このような言語使用における自由の欠如に加え、母国で看護師の資格や経験を持ちながらも、日本では医療分野の初心者として扱われる状況は、一部のインフォーマントにとって、日本での長期的な就労の見通しに対する意欲を失わせる要因となっている。また、このような矛盾したメッセージは、インフォーマントたちが適切な言語使用を判断する際の課題を浮き彫りにしている。

こうした経験は、方言が単なるコミュニケーション手段を超え、職場における関係性構築の重要な要素として機能していることを示している。しかし、Hennessy が指摘するように、方言と丁寧語の間での選択は、社会的期待や文化的規範に大きく影響されるため、インフォーマントたちは適切な言語使用について複雑な選択を迫られているといえる。

2.2 方言教育の必要性

インフォーマントたちの多くが、来日前の日本語教育では主に丁寧語や標準語に焦点が当てられ、地域特有の方言に関する知識が不足していた点を問題視していた。多くのインフォーマントが、日本語学校では敬語や試験用の文法を学ぶ機会は豊富にあったものの、現場で必要とされる地域の会話や方言について教わる機会がなかったと感じていることが示唆されている。彼らは、地方に派遣される前に、基本的な方言語彙や日常的なフレーズを学ぶ機会があれば、適応がよりスムーズだったと感じている。

特に「山岡ことば」のような具体的な方言について、インフォーマントたちは利用者とのコミュニケーションにおける実践的な助けが不足していると感じていた。このような体験は、地方特有の言語的課題を克服するために、方言や丁寧語を併用するスキルの事前教育がいかに重要であるかを示している。

2.3 方言使用におけるスタンスの比較

Takeuchi (2015) の研究においては、方言使用のスタンスが「使用」「不使用」「曖昧」の3つに分類されている。インフォーマントたちの方言使用に対するスタンスは、Takeuchi (2015) の愛媛県での The Japan Exchange and Teaching (JET) プログラム参加者を対象にした研究と部分的に一致しているが、職業的背景の違いから異なる点も明らかになった。Takeuchi の研究では、JET 参加者は方言を地域社会への統合や自己表現の一環として積極的に使用する傾向が強かった。一方、インド人介護士のデータをこれに当てはめると、多く

のインフォーマントが「使用」のスタンスを示し、方言を利用者またはある程度同僚との信頼関係を築くために積極的に使用している。ただし、曖昧なスタンスも一部観察され、方言を使用したいものの、誤解や注意を受けるリスクから躊躇する態度が示されている。それにもかかわらず、一般的に本研究のインド人介護士たちは、方言を主に「業務遂行のための実用的な必要性」があるものとして捉えている。この違いは、インフォーマントの職業的役割や文化的背景に起因している可能性がある。

たとえば、JET 参加者が教育的な役割を持つ一方で、介護士は利用者との実務的かつ緊密なコミュニケーションを日々求められる。このような環境下では、方言は象徴的な意味よりも、業務上の効率性や信頼構築のためのツールとして優先される傾向が見られる。こうしたスタンスの違いは、方言に対する態度が、個々の社会的及び職業的背景によって大きく異なることを示している。

2.4 Norton (2000; 2013) のインベストメント(投資)のモデルからの洞察

Norton のインベストメントのモデルに基づいてデータを分析すると、方言の使用はインフォーマントたちにとって「戦略的な選択」として浮かび上がる。インフォーマントたちは、単なる社会的統合を目指すだけでなく、職業的な信頼性を確立するために方言を使用している。

さらに、方言の使用は、単なる職業的な成果を達成するだけでなく、日本社会において自分の声を見つける過程でもあるといえる。方言を使用することで、インフォーマントたちは地域社会とのつながりを強化し、自身の職業的アイデンティティを再確認している。この点は、Norton の理論が示唆する「言語へのインベストメントが社会的及び経済的地位の確保に直結する」という見解と一致する。

Norton のインベストメントモデルに基づいて、方言の使用と未来の軌跡を関連づけて考えることができる。本研究のインフォーマントたちは、方言の学習と使用について、長期的なキャリア形成の一環として肯定的な姿勢を見せている。インフォーマントたちが方言を学び使用することに反対する者は見られなかった。Hennessy (2021) の研究では、方言はその地域に永住することを望む者にとって学ぶべき重要な話し言葉であり、地域社会への統合ツールとしての利点が認識されている。しかし、同研究では、永住しない予定で方言を学ぶことが日本語学習過程に自然に組み込まれ、他地域に移住する際に社会的な不利益をもたらす可能性があることも指摘されている。それにもかかわらず、Hennessy は方言を学ぶための基準として、地域社会での長期的な生活を視野に入れることを挙げており、本研究のインフォーマントたちも機会があれば現在住んでいる地域で長期的にキャリアを築くという考えに賛同していると考えられる。この点は、方言使用が彼らの「未来の軌跡」に対する志向に強く影響していることを示唆しており、彼らの職業的及び社会的な将来設計に重要な役割を果たしているといえるだろう。

2.5 既存研究との一致及び新たな貢献

本研究の結果は、L2 話者が未知の方言環境で直面する課題に関する既存研究と一致している。加えて、介護士という特定の職業的背景に焦点を当てた本研究は、言語的適応と職業的アイデンティティの相互作用を明らかにし、新たな視点を提供している。特に、方言が単なる文化的統合の手段ではなく、実務上の成功と信頼構築の鍵となることを示した点は、今後の研究に重要な示唆を与えるものである。

2.6 まとめ

本研究の結果は、インド人介護士たちが方言を信頼構築やコミュニケーションの円滑化のための実務的なツールとして捉えていることを示している。職場での言語使用に関する矛盾した指導や方言使用に対するリスクの意識は、方言が単なる言語的選択ではなく、地域社会との関係を築くための重要な要素であることを浮き彫りにしている。多くのインフォーマントが方言を積極的に使用して信頼関係を築いている「使用」のスタンスを示す一方で、一部は誤解や注意を受けるリスクから曖昧なスタンスを見せている。このように、方言使用は職場内の社会的期待や文化的規範に大きく影響され、職業的成功を目指す一方で、慎重に使い分ける必要があるものと捉えていることが明らかになった。Hennessy (2021) の研究とも一致しており、方言は地域社会への統合の手段として有効であり、永住しない可能性とそれに伴うリスクがありながらも、現在住んでいる地域で長期的なキャリアを築くという「未来の軌跡」に対する志向との関係性が示唆された。さらに、Norton (2003) のインベストメントモデルを適用することで、方言の使用が「戦略的な選択」として示された。インフォーマントたちは地域への社会的統合や職業的な信頼性の確立に加え、日本社会において自分の声を見つける過程として方言を使用し、自身の職業的アイデンティティを再確認するためにも、方言の使用を戦略的に選択している、または選択したいと考えている可能性が確認された。

3. リサーチクエスション2 方言の役割

「日本の地方で働くインド人介護士にとって、現地の日本語方言は日常の職業的・社会的相互作用においてどのような役割を果たしているか」

本節では、日本の地方で働くインド人介護士にとって、現地の日本語方言が日常の職業的・社会的相互作用において果たしている役割について検討する。本研究と Takeuchi(2015) の研究は、外国人 L2 話者が日本の地方社会で方言をどのように活用し、それが社会的統合やアイデンティティ形成に与える影響を探究する点で共通している。そのため、両研究を比較することは、リサーチクエスションに対する理解を深め、包括的な回答を導く上で重要である。本節では、言語イデオロギー、言語資本、言語インベストメントの理論的枠組みを用いて、現地の方言がインド人介護士の職業的・社会的相互作用に果たす役割を分析する。

3.1 Silverstein(1979)の言語イデオロギーと本研究

言語イデオロギー(language ideologies)とは、言語が社会的実践の中でどのように意識され、その意味がいかに関与されるかを解明する理論的枠組みである。Silverstein (1979) の理論によれば、言語イデオロギーは、社会構造や文化的規範が言語の選択と使用にどのような影響を与えるかを説明するための重要なツールとなる。本研究では、日本の地方社会における方言の役割を分析する上で、特にこの枠組みを活用する。インフォーマントの発話データから抽出された証拠に基づき、方言が「親しみ」や「地域的帰属」を示す要素として機能する一方で、丁寧な日本語が「専門性」や「正確性」と結びつく傾向があることが明らかになった。

地域の方言の使用は、地域社会への溶け込みを示す象徴的な行為とみなされる。例えば、山岡ことばの使用を通じて、インフォーマント D は、職場内で日本人スタッフとの関係を強化することができたと述べている。山岡弁の独特な表現である「いていて」などのフレーズは、地域住民に特有の文化的背景を反映しており、その理解は単なる言語能力以上の意味を持つ。このような言語使用は、地域社会の一員として認められるための重要な手段であり、インフォーマントたちは日常的な相互作用を通じてこの能力を徐々に習得している。

さらに、丁寧な日本語と方言の使い分けには、職業的な意識も影響している。インフォーマント B の証言によれば、介護職では正確な情報伝達が求められる場面が多いため、丁寧な日本語の使用が必要不可欠とされる。一方で、利用者との親密な交流や信頼関係を築く上では方言が効果的であることを理解している。この二重性は、言語イデオロギーが具体的な職場環境の中でどのように折り合いがつけられているかを示している。また、こうしたデータは、言語イデオロギーが単なる理論的概念に留まらず、現場での言語選択や相互作用の指針となる実践的な側面を持つことを強調している。

Takeuchi (2015) の研究は、言語イデオロギーが L2 話者にどのように影響するかを詳細に探求し、特に地域社会における方言の使用が L2 話者のアイデンティティ形成や社会的統合に果たす役割を強調している。彼女の研究では、愛媛の方言が L2 話者にとって「親密さ」や「地域的なつながり」を象徴するものとして機能する一方、丁寧な日本語が「公式性」や「職業的能力」と結び付けられる傾向があることが示されている。この点において、山岡弁を使用するインフォーマント D の証言と共通点が見られる。Takeuchi のデータも、方言の習得と使用が地域社会への溶け込みや認知される手段として機能していることを示しており、本研究と同様に、言語イデオロギーが日常の職場及び社会的相互作用に深く関与していることが明らかにされている。

一方で、Takeuchi の研究と本研究にはいくつかの重要な違いが存在する。Takeuchi は主に JET プログラム参加者を対象としており、教育現場における方言使用を中心に議論しているのに対し、本研究は介護士という医療職に焦点を当てている。この違いにより、言語イデオロギーが具体的にどのように表現されるかが異なる。例えば、Takeuchi の研究では、方言使用が教育活動における「親しみやすさ」を示すものとして機能する一方、本研究では、

方言使用が利用者との信頼関係の構築や業務の効率化に直接的に寄与している。また、教育現場では標準語と方言の使い分けが明確であるのに対し、介護現場では、方言使用がコミュニケーション全体に浸透しており、その結果、インフォーマントたちはより即時的かつ実践的な言語対応を求められる傾向がある。

これらの類似点と相違点を踏まえると、言語イデオロギーが社会的・職業的環境によって異なる形で展開されることが分かる。特に本研究は、地域の方言使用が医療職の文脈でどのように具体的に機能するかを明らかにすることで、言語イデオロギーの適用範囲をさらに広げているといえる。

3.2 Bourdieu (1991) の言語資本と本研究

言語資本 (linguistic capital) の概念は、Bourdieu (1991) によって提唱され、言語が社会的場面においてどのような価値を持ち、権力や地位を再生産するかを説明する理論的枠組みである。Bourdieu によれば、特定の言語変種や言語形式は、社会的、文化的、経済的な資本と関連付けられ、その価値は場面や社会的文脈に依存する。本研究においては、地方の介護現場で働くインド人介護士たちが方言と丁寧な日本語をどのように活用し、それが彼らの社会的地位や職業上の成功にどのように影響を与えているかを考察する上で、この枠組みが重要な視点を提供する。

本研究のデータによれば、地域の方言の理解と使用は、利用者や同僚との関係構築において重要な役割を果たしている。例えば、山岡ことばの特有の表現を正確に理解し、それを使用することで、インフォーマントたちは地域社会の一員として認められるだけでなく、信頼を得ることができる。インフォーマント D の証言では、山岡弁を使用することで日本人の同僚や利用者とのコミュニケーションがスムーズになり、結果的に業務の効率が向上することが述べられている。このように、方言使用は単なる言語的能力ではなく、職場での地位や信頼を築くための重要な資源、すなわち言語資本として機能している。

一方で、本研究では一部のインフォーマントが方言使用に対して抵抗を受けた事例も確認されている。特定の同僚から方言使用が否定的に評価され、これが言語選択や使用において緊張を引き起こしたケースが報告されている。さらに、この緊張は、地域での生活に伴う他の問題と融合する形で影響を及ぼし、インフォーマントの適応プロセスを複雑化させた。これらの事例は、言語資本としての方言が常に肯定的に機能するわけではなく、その使用が特定の社会的・職業的文脈において挑戦や葛藤を生む可能性があることを示している。

Takeuchi (2015) の研究では、方言が L2 話者にとって言語資本として機能するかどうか、そしてその性質が L1 話者における言語資本とどのように異なるかを検討している。同研究は、言語資本が特定の社会的文脈において価値を持つリソースとして機能し、地域社会への融合やアイデンティティの構築を可能にすることを示している。特に、日本語の標準語が「制度的言語資本」として公式性や職業的な目的を果たす一方、方言は「感情的言語資本」として、友情や地域的つながりといった対人的・個人的な目標の達成を促進することが明ら

かにされた。本研究でも、地方の介護現場におけるインド人介護士が方言を使用することで、地域社会への溶け込みや利用者との信頼関係の構築に成功している事例が多く確認されており、感情的言語資本としての方言の価値が再確認された。

一方、両研究にはいくつかの重要な相違点が見られる。Takeuchi の研究では、方言使用の利益がL2話者にとって主に社会的アイデンティティや地域社会への一体化に関連付けられていたのに対し、本研究では、方言使用が職業上の効率性や利用者に対する具体的な業務遂行に直接的に寄与している点が強調されている。また、Takeuchi は、方言がL1話者にとって当然の選択肢であるのに対し、L2話者にとってはその選択が「正統な言語使用者」として認められるかどうかという課題に直面することを指摘している。本研究でも、インフォーマントが方言使用において時折ネガティブな反応を受けたり、外国人としてのアイデンティティが強調されたりする事例が報告されており、L2話者にとっての方言使用の制約が確認された。

この比較から、方言がL2話者にとって言語資本として機能するかどうかは文脈依存的であり、L1話者に比べてその適用範囲が制約されることが分かる。特に、L2話者は方言使用において、L1話者にはない「外国人」というステータスの影響を受けやすく、その結果、言語選択の多様性が制限される可能性がある。この制約にもかかわらず、方言が地域社会への統合や信頼構築において重要な役割を果たす場合もあり、その価値はL2話者の文脈と目標に依存している。

3.3 Norton(2000, 2013)の言語インベストメント（投資）のモデル

言語インベストメントのモデル（investment）は、Norton（2000, 2013）によって提唱され、言語学習者が第二言語（L2）の習得にどのように取り組み、その過程においてどのような社会的・心理的要因が影響を与えるかを説明する理論的枠組みである。このモデルは、従来の「モチベーション」と異なり、学習者が特定の言語を学ぶことによって達成しようとする未来のアイデンティティや社会的関係を中心に考えるものである。特に、学習者が「想像されたコミュニティ」（imagined communities）に参加するために言語を学ぶという視点が強調される。

本研究におけるインフォーマントたちも、Norton の言語インベストメントモデルに一致する事例を示している。例えば、インフォーマント A は、日々の業務で使用する専門的な日本語を学ぶことを通じて、より良い職場環境を作り出し、自身のキャリアアップを目指していることを述べている。また、彼女は言語学習を単なるコミュニケーション手段の獲得としてではなく、利用者や同僚との関係を築くための戦略的投資として捉えている。

一方で、インフォーマント C の例では、同僚や利用者との関係構築が言語インベストメントの主要な動機として挙げられている。彼らは、同僚との交流を通じて新しい語彙やフレーズを学び、それを他のインド人の同僚と共有するシステムを構築している。このような協働的な学習は、彼らが地域社会や職場で認められるための重要なステップとなっている。同

時に、これは彼らが職場で「効果的なコミュニケーション」を実現するための実践的手段でもある。

さらに、インフォーマント E の発言では、言語インベストメントが単なる言語能力の向上にとどまらず、彼女の職業的アイデンティティを保つための手段としても機能していることが明らかになっている。彼女は、以前インドで培った看護師としての専門知識が尊重されることを目指し、日本語の使用を続けている。しかし、同僚からの評価が日本語能力に大きく依存している状況に対して、強い不満を感じている。このことは、Norton のモデルが示す「学習者の投資が常に報われるわけではない」という主張を裏付けている。

Takeuchi (2015) の研究では、言語学習への投資が L2 話者にとってどのように機能するかが詳細に議論されている。同研究は、L2 話者が方言を使用することで地域社会への一体化やアイデンティティ形成を目指していることを強調し、特に「想像されたコミュニティ」への所属感が方言使用の主な動機となっていると述べている。また、方言が「感情的資本」として機能し、L2 話者が地域住民とより親密な関係を築く上で重要であることを指摘している。この点において、Takeuchi の研究と本研究の多くの部分が一致している。本研究でも、インフォーマント A や C が、同僚や地域社会との関係構築を目的として言語学習を進めている事例が確認されており、両者の結果が補完し合う形となっている。

一方で、本研究では、言語への投資が常に肯定的な結果をもたらすわけではない点がより強調されている。例えば、インフォーマント E は、日本語能力が職場での評価に過度に影響している状況に対して不満を感じている。このようなケースは、Takeuchi が言及する L2 話者の「方言使用の利点」のような肯定的な側面とは異なり、言語学習が必ずしも社会的統合や職場での成功に直結しないことを示している。また、インフォーマント C が示すように、学習した内容を他者と共有する協働的な学習戦略は Takeuchi のデータにはあまり見られない側面であり、本研究独自の貢献といえる。

この比較から、Takeuchi の研究が L2 話者の言語投資の「成果」に焦点を当てているのに対し、本研究はそのプロセスにおける葛藤や課題により深く着目していると言える。この違いは、方言や標準語を学ぶ動機や目的が L2 話者の職業的背景や地域社会との関わり方によって異なることを示している。また、本研究では、特定の言語投資がいかに地域社会や職場での成功を促進するかどうかだけでなく、その失敗がどのような影響を及ぼすかについても議論を展開している。

3.4 まとめ

研究結果によれば、日本の地方で働くインド人介護士にとって、現地の日本語方言は日常の職業的・社会的相互作用において重要な役割を果たしている。Silverstein (1979) の言語イデオロギーの枠組みに基づき、方言は「親しみ」や「地域的帰属」を示す要素として機能し、標準語は「専門性」や「正確性」と結びついていることが明らかになった。インフォーマント D は、山岡ことばの使用を通じて職場内での関係を強化し、地域社会への溶け込み

を図っている。また、方言の理解と使用は、Bourdieu (1991) の言語資本として機能し、利用者と同僚との信頼関係の構築や業務の効率化に寄与している。

一方で、丁寧な日本語と方言の使い分けには職業的な意識も影響しており、正確な情報伝達が求められる場面では丁寧な日本語の使用が必要不可欠である。Norton (2000, 2013) の言語インベストメントのモデルに照らすと、インド人介護士たちは職場での成功や社会的統合を目指して言語学習に投資している。しかし、その投資が常に肯定的な結果をもたらすわけではなく、方言使用に対する他者の抵抗や葛藤も存在する。

Takeuchi (2015) の研究と比較すると、方言の使用が L2 話者の社会的統合やアイデンティティ形成に寄与する点で共通しているが、本研究では介護職という医療現場に焦点を当てており、方言が業務遂行に直接的に影響を与えることが強調されている。総じて、現地の日本語方言は、インド人介護士の職業的・社会的相互作用において、多面的な役割を果たしていると結論付けられる。

4. リサーチクエスチョン3 言語的・文化的・専門的適応

「日本の地方で生活し働くインド人介護士は、言語的・文化的・専門的にどのように適応し、その適応プロセスにはどのような要因が影響を与えているか」

本節では、日本の地方で生活し働くインド人介護士が、言語的・文化的・専門的に適応するプロセス及びそれに影響を与え得る要因について議論を展開する。グラウンデッド・セオリーの手法を用いて、本章で重要となる9つのカテゴリーが特定された。本分析の目的は、インド人介護士が新しい環境で直面する挑戦や適応プロセスを明らかにし、それらを支える要因を理論的に解明することである。特に、言語的適応、文化的適応、専門的適応という3つの主要な側面を軸に、適応に関する経験を分析し、それらが地方社会における統合にどのように寄与するかを検討する。

4.1 グラウンデッド・セオリーと探索的研究の役割

本論文では、各研究課題に対する回答を導き出す過程で、グラウンデッド・セオリーのアプローチが、データから直接新たな理論やモデルを開発する上で価値があることを示した。探索的・質的研究の性質が、研究課題を単なる個別の質問としてではなく、より深い理論的洞察へのステップとして機能させることができたのである。

各課題に基づくデータの蓄積により、本研究では最終的に、日本の地方における外国人介護士の言語的、文化的、専門的適応プロセスを説明する包括的なモデルを構築する道を開くことができた。標準語の理解が必要であるだけでなく、特に利用者とのやり取りにおいて方言の理解と使用が適応の重要な要素であることが示された。これにより、データから理論を構築するというグラウンデッド・セオリーの強みが活かされ、インド人介護士が直面する言語的、文化的、専門的適応プロセスを明確にするモデルへと発展させることができた。これらの適応プロセスや分析において特定された主要なカテゴリーについて、以下に詳細に説

明する。

4.2 コア・カテゴリーとその重要性

以下は、日本の地方での生活と仕事に適応する際にインド人介護士が直面する課題と戦略を反映する9つのコア・カテゴリーである。

① 言語学習・習得

介護士が日本語と地域の方言を学ぶ過程を反映する基本的なカテゴリーである。このカテゴリーは、公式・非公式の言語学習経験、遭遇する困難、個人的及び職業的文脈でのコミュニケーション向上のための戦略を含む。

② 文化的・社会的統合

介護士が日本の社会規範、伝統、期待に適応する過程を強調する。文化的統合は単に言語的な旅ではなく、職場や地域社会において日本の習慣に参加し、理解することも含む。文化的適応が成功すれば、介護士は同僚や利用者との関係を強化できる。

③ 文化的・言語的な課題

介護士が日本人の同僚や利用者との間で直面する言語的、文化的な違いに起因する具体的な課題を扱う。このような課題は、多くの場合、単なる言語の壁を超えて、職場におけるコミュニケーションスタイルや文化的期待の違いを含む複雑なものである。

④ サポートネットワーク・人間関係

介護士の適応プロセスにおいて重要な役割を果たす。これらのネットワークは、雇用主の支援や言語研修プログラムなどの公式なものや、他の外国人労働者との仲間意識や日本人との友情などの非公式なものがある。強力なサポートネットワークがあることは、介護士が直面する課題に対処する能力に大きな影響を与える。

⑤ 対処メカニズム・レジリエンス

介護士が言語、文化、職業上の要求に関連するストレスや障害を管理するために用いる戦略を指す。レジリエンスは、介護士が適応力を保ち、課題があるにもかかわらず仕事を続ける上で重要な役割を果たしている。

⑥ 適応戦略・成長

介護士が統合を改善するために取る意図的な行動を指す。これには、追加の言語研修を受ける、社会的なつながりを形成する、または地元の習慣を取り入れることなどが含まれる。時間の経過とともに、これらの戦略は彼らの個人的及び職業的成長に寄与し、日本での生活をより円滑に乗り越える力を高める。

⑦ アイデンティティ・所属

本カテゴリーは、介護士が日本での生活と職場環境に適応する中で変化していくアイデンティティに焦点を当てている。特に、インドの文化的アイデンティティと、日本社会における専門的なアイデンティティとの折り合いをつける必要性が強調される。職場や地域社会で完全に受け入れられているという感覚を得ることは、彼らの満足度や統合、さらには職業的成長に大きな影響を与える。

⑧ 動機付け・期待

介護士が日本に来る理由や、最初の目標が時間とともにどのように変化するかを扱う。これには、個人的、経済的、職業的な動機や、日本での経験に対する期待が含まれる。これらの動機を理解することは、適応プロセスで彼らが下す決定に対する洞察を行う上で有用である。

⑨ 職場でのダイナミクス・コミュニケーション

介護士が日本の職場における特有のコミュニケーションスタイル、階層関係、相互作用の規範に適応する方法を指す。これは単なる職業的適応を超え、職場の力学、権力構造、同僚、上司、利用者との公式・非公式なコミュニケーションを理解し、管理することの重要性を強調している。これらの力学を習得することは、介護士が日本で統合に成功し職業成長を遂げるために重要である。

4.3 コア・カテゴリーとその相互関係

日本の地方で働くインド人介護士の経験を分析した結果、言語的、文化的、専門的適応のコア・プロセスを表す上記の 9 つの主要なカテゴリーが明らかになった。インド人介護士の適応プロセスは、言語的適応、文化的適応、専門的適応の以下 3 つの主要な形態に分けられ、これらは地域社会への統合に不可欠である。インフォーマントの発言データは、これらの介護士が複雑な言語的・文化的環境を乗り越え、職務上の期待に適応する必要があると認識していることを示している。地域社会や職場への統合は、言語的、文化的、専門的に適応できる能力によって達成される。

言語的適応：標準語と方言の両方を学ぶことは、職場や日常生活における効果的なコミュニケーションに不可欠である。

文化的適応：日本の社会規範、習慣、期待を理解し受け入れることが、介護士が地域社会の一員になるために重要な役割を果たす。

専門的適応：介護業務の具体的な要求、専門基準、職務期待、介護技術を理解し、適応することが求められる。

これらの適応の形態とコア・カテゴリーは、介護士の経験を理解する上で重要であり、彼らが新しい環境の複雑さをどのように乗り越えているかを示している。以下に、特定されたカテゴリーとその重要性を説明し、それらがどのように相互に関連して理論的枠組みを形成しているかを解説する。

4.4 外国人介護士の適応プロセスに基づく理論モデル

本項では、インド人介護士が日本の地方の職場環境に適応し、成功するための理論モデルを提示する。本研究で特定されたカテゴリーに基づき、このモデルは、言語的、文化的、専門的な適応の循環プロセスを描写している。これらのプロセスは、介護士が職場と地域社会に完全に統合されるために不可欠である。以下では、この適応のサイクルがどのように機能し、コア・カテゴリーがどのように相互に関連して適応プロセスを前進させるのか、特に繰り返されるサイクルの長期的な影響に焦点を当てて詳述する。

4.4.1 適応サイクルの詳細な概観

このモデルは、インド人介護士が日本の地域社会に成功裏に統合されるために必要な 3 つの主要な適応プロセス（言語的適応、文化的適応、専門的適応）の文脈において、データから抽出された 9 つのカテゴリーを結びつけている。これらのプロセスは相互に関連し、循環的かつ自己強化的なシステムを形成し、介護士が職業生活と私生活の両方で新たな課題に対処し続けることを支援し、最終的には長期的な統合を促進する（図 1）。

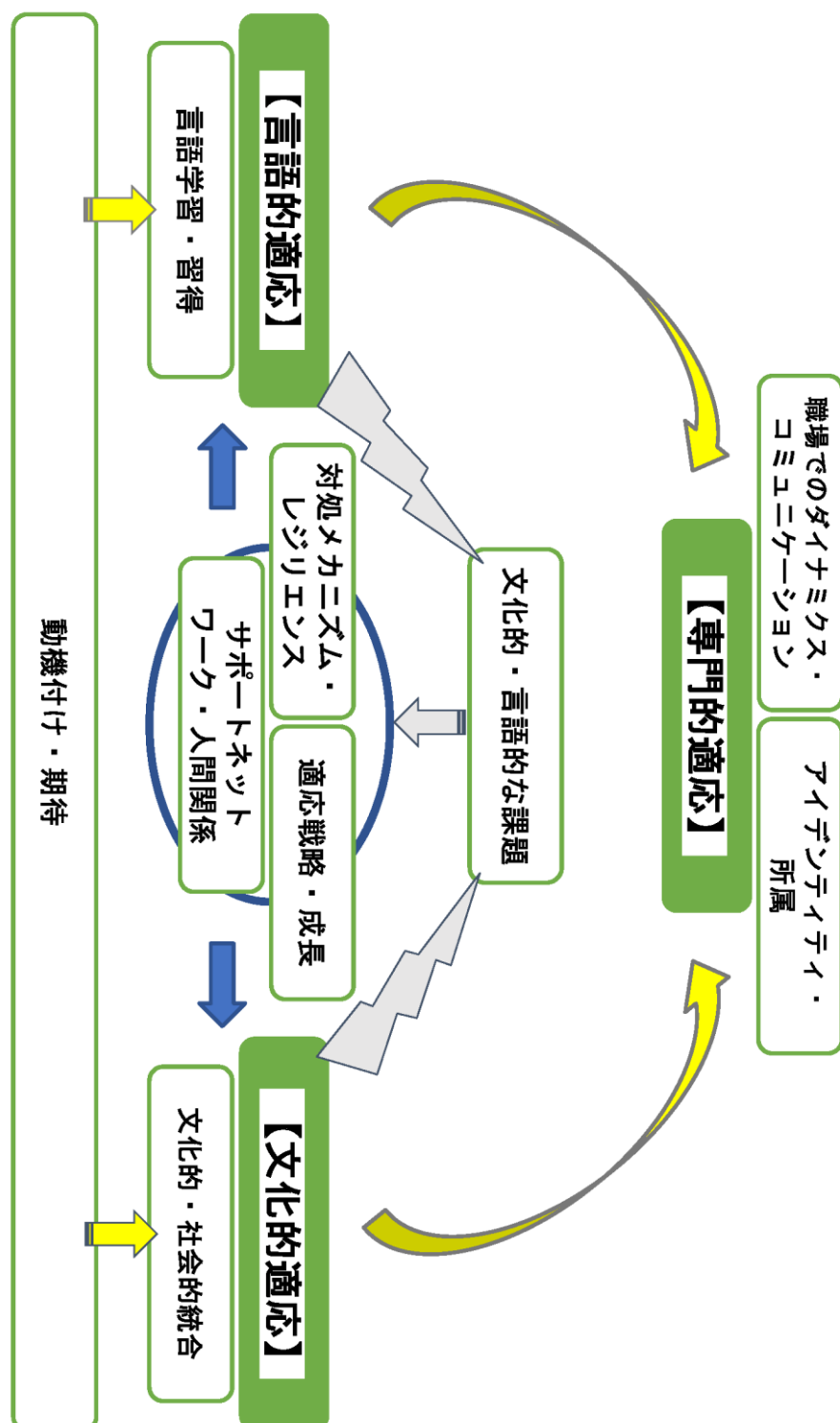


図1：外国人介護士の言語的・文化的・職業的適応モデル

4.4.2 適応サイクルの詳細なプロセス

[1] 動機付けと期待からサイクルが始まる

介護士は、日本に到着する前から仕事に対して特定の動機や期待を抱いている。たとえば、経済的安定の確保、キャリアの向上、または日本文化の体験への関心などが挙げられる。この段階は、介護士が直面する障害を克服し、適応プロセスを進展させる上で重要な基盤となる。

[2] 動機付けや期待の高まりに伴い、言語的及び文化的適応に焦点が移行する

次に、介護士の適応は、主に言語的適応と文化的適応の二つの側面に集中する。

- ・言語的適応のため、介護士は標準日本語、介護特有の専門用語、そして地域の方言の習得を目指し、職場や日常生活における円滑なコミュニケーションを図ろうとする。
- ・文化的適応は、地域社会の規範や慣習への理解を深め、地域コミュニティにおける一体感を高めることを目的とする。

[3] 文化的・言語的課題の出現

- ・適応プロセスの中では、いくつかの課題が不可避免的に発生する。これらは、適応を試す要素となり、介護士にとって重要な岐路を形成する。
- ・たとえば、地域の方言の理解に困難を感じたり、文化的な誤解が生じたりする場合、不満が生じることがある。極端な場合には、これらの課題が原因で、介護士が早期に契約を終了し職場を離れることを検討する可能性がある。また、地域社会への帰属意識が欠如することで、孤立を経験するリスクもある。
- ・図中の稲妻型の矢印は、こうした課題が発生した際に言語的適応・文化的適応の過程で介護士が感じる不安定で動揺した感情を表している。この段階では、感情的な乱れや挫折感が適応プロセスを一時的に停滞させることがあるが、適切な介入手段によってこれらを克服することができる。

[4] 課題に直面した際の介入手段

課題を克服するために、介護士は以下のような介入手段を取る必要がある：

- ・対処メカニズムとレジリエンス：困難に対する忍耐力や耐性を育む。
- ・適応戦略と成長：課題に対応するための新たな手段により、個人的成長を図る。
- ・サポートネットワークと人間関係：同僚や地域住民との信頼関係を構築し、感情的・実務的な支援を受ける。

※これらの介入手段は、課題を乗り越え、言語的適応・文化的適応のプロセスを再開させるために重要な役割を果たす。

[5] 適応プロセスの深化

課題がこれらの介入手段によって解決された場合、言語的適応・文化的適応が再び進行し、介護士の地域社会への統合が一層深まる。介入が部分的な成功に留まる場合、サイクルは再び課題の段階に戻り、さらなる解決策が求められる。

[6] 専門的適応への到達

最終的に、言語的適応・文化的適応が成功裏に進むことで、介護士は専門的適応を目指すことができる。この段階では、以下の要素が見られる：

- ・職場でのダイナミクス・コミュニケーション：介護士が職場で尊重され、その貢献が評価される協力的な環境が構築される。
- ・アイデンティティ・所属：介護士が地域社会及び職場において完全に受け入れられたという感覚を得る。

本モデルは、日本の地方社会で働くインド人介護士が長期的に適応し、成功を収めるための動的なプロセスを示している。このプロセスは、彼らの個人的及び職業的な経験を包括的に説明する枠組みとなっている。

4.4.3 適応の循環的かつ長期的な性質の重要性

このモデルの循環的な性質は非常に重要であり、適応が一度きりの出来事ではなく、継続的で動的なプロセスであることを強調している。介護士は新たな課題に何度も直面し、この循環プロセスに戻ることで、障害を克服するための能力や戦略を絶えず発展させていく。適応の繰り返しによって、介護士はよりレジリエンス（回復力）を持ち、言語的適応や文化的適応において熟練し、職業上の役割により良く統合されるようになる。

長期的には、この循環プロセスが持続的な適応と成長に貢献する。介護士がサイクルを繰り返すたびに、既存の能力が強化されるだけでなく、新たな能力の発展にもつながり、将来的な課題に対処する能力が向上する。時間が経つにつれて、このサイクルへの繰り返しの参加が言語能力を深め、文化理解を強化し、職場内での人間関係を強固なものとし、職場と地域社会の両方に対する深い帰属意識をもたらす。この長期的な統合は、介護士の全体的な成功と満足にとって極めて重要であり、自身が職場でよりつながりを感じ、評価され、役割において効果的であると実感できるようになる。

さらに、このモデルの循環的性質は、後退に対する緩衝材として機能する。介護士が困難に直面した際には、再びサイクルに戻り、成長したレジリエンスやサポートネットワークを活用して、これらの課題をより効果的に乗り越えることができる。この継続的なプロセスは、コミュニティへの統合が進むにつれて、職業上の効果が高まり、それがさらにアイデンティティや所属意識を強化する正の循環を促進する。この正の循環は、初期の適応だけでなく、職場と社会環境の両方への長期的かつ持続可能な統合を達成する鍵となる。

このようにして、モデルの循環的性質は、適応が持続的で累積的なものであることを保証する。新たなサイクルは前回の経験を基に構築され、介護士が長期的な成功を収めるために必要な能力、人間関係、戦略を徐々に強化することができる。これにより、介護士は職務の即時的な文脈だけでなく、時間の経過とともに地域社会の統合された一員としても成功を収めることができるようになる。

4.5 まとめ

本節では、インド人介護士が日本の地方社会において直面する適応プロセスの詳細を解明し、インフォーマントの発話データから抽出された 9 つのカテゴリーとの結びつきを示すモデルを紹介した。このモデルにより、インド人介護士が日本の地方で言語的、文化的、専門的適応の継続的かつ循環的なプロセスに従事していることを示し、このプロセスの長期的かつ反復的な性質に焦点を当てることで、介護士が障害を乗り越え、レジリエンスを発展させ、職場と地域社会の両方で持続的な統合を達成する方法を説明した。モデルの循環的性質は、介護士が目の前の課題に適応するだけでなく、長期的にも成長し続け、職業上の成功と個人的な充実を深めていくことを可能にする。これらの発見は、インド人介護士が新しい環境で適応を進める際の課題と戦略を包括的に理解する上で有用である。次節では、この適応プロセスを基に構築された理論モデルを提示し、外国人介護士の統合についてさらに詳細に議論する。

5. 実践的な示唆

本節では、本論文において導き出された理論が実際の場面でどのように活用され得るか、とりわけ日本の地方で働くインド人介護士の適応プロセスに関する実践的な示唆について考察する。本研究の結果は、外国人介護士の支援システムを改善するための重要な知見を提供しており、言語教育プログラム、職場の方針、地域社会のサポート体制の強化に役立てることができる。言語的、文化的、専門的な適応の相互関連性を理解することで、受入れ機関は外国人労働者を日本社会及び労働市場に効果的に統合するための戦略をより効果的に構築できる。

5.1 外国人介護士向けの支援システムの改善

本研究の結果は、インド人介護士が言語的、文化的、専門的な適応に関して特有の課題に直面していることを示している。これらの課題は、効果的なコミュニケーション能力に影響を与えるだけでなく、所属意識や職務遂行能力にも影響を与える。受入れ機関はこの研究から得られた知見を活用し、次の重要な分野に焦点を当てて支援システムを改善することができるであろう。

言語的適応：地方で働く介護士にとって、標準日本語の習得と方言の理解・使用能力の両方

が不可欠であることが判明している。受入れ機関は、公式な言語と非公式な言語使用の両方を対象とした言語教育プログラムに投資すべきである。具体的なプログラム例としては以下が挙げられる：

標準日本語及び方言の訓練：介護士が患者や同僚とより効果的にコミュニケーションをとることができるよう、標準日本語と地域の方言の包括的な教育プログラムを提供する。可能であれば、介護士が日本に来る前の段階で、日本語教育に方言のトレーニングを組み込むことが望ましい。ロールプレイやシミュレーションなどの実践的な手法により、介護の現場に即したコミュニケーション能力を強化する。

言語メンター制度：日本語を話すメンター（有志の地域住民など）と外国人介護士をペアにし、日常生活における言語サポートを提供し、地域の言語的ニュアンスを理解する手助けをする。

継続的な言語評価：介護士の言語能力の進展を定期的に評価し、必要に応じて教育内容を調整する。

文化的適応：文化的統合は、介護士が職場や地域社会で役割を果たす上で重要な要素である。受入れ機関は次のような文化的オリエンテーションプログラムを実施すべきである：

文化的感受性の向上：日本の習慣、伝統、職場の規範、及び期待に関する詳細な情報を提供する。特に地方特有の文化的ダイナミクスに焦点を当てることが重要である。

メンター及びピアサポート：外国人介護士が地元の同僚と交流できるピアサポートネットワークを構築し、相互理解と文化交流を促進する。

地域社会参画の推進：地域のイベントや祭りに介護士が参加することを奨励し、地域社会との関係を築き、帰属意識を高める機会を提供する。

専門的適応：日本の介護職における職業的期待に適応することは、外国人介護士のキャリアの進展や職務満足度にとって重要である。受入れ機関は次のような支援を提供すべきである：

専門能力開発プログラム：介護技術、日本の職場のエチケット、専門的な基準に関する情報・教育を提供し、介護士が日本の施設で期待される業務に合致した実践を行えるようにする。

職務に特化した能力開発：日本の介護現場で必要とされる知識や能力、たとえば地元の医療システムの理解、患者ケアにおける規定・規則、安全規制などに焦点を当てた情報・教育を提供する。

定期的な振り返りと業務評価：介護士が自身の強みや改善点を理解し、長期的に職務的

成長を目指すことができるよう、構造化された振り返りと業務評価の制度を導入する。

加えて、以下のような職場や地域レベルの取り組み、工夫、支援も、外国人介護士の日本社会及び労働市場への効果的な統合促進に寄与するであろう。

職場の体制・方針

支援的な監督体制: 管理者は、外国人介護士の文化的背景に配慮した振り返りの提供、包括的な職場環境の醸成などを実現すべく、必要な知識や管理能力の向上を目指す訓練を受ける。

柔軟な勤務方針: 外国人介護士が直面する課題を認識し、言語学習のための休暇や文化的統合のための休暇など、適応を促進するための柔軟な勤務体制を提供する。

地域支援イニシアティブ

地域ボランティアネットワーク: 介護士を地元の家族やグループと結びつけるボランティアプログラムを設立し、社会的支援や文化交流の機会を提供する。

社会イベント及びネットワーキングの機会: 定期的な社会イベントを開催し、介護士が他の外国人労働者や地元住民と交流する機会を設け、社会的孤立を軽減する。

地方自治体との協力: 地元の自治体と協力し、住宅支援、交通手段、医療サービスなどへのアクセスを提供するとともに、外国人労働者が移行を円滑に進めるために必要なリソースを提供する。

上記のような対策を通じて、外国人介護士の適応を支援し、職場や地域社会での統合を促進するための実用的な施策を展開することができるであろう。

6. まとめ

本章では、インド人介護士の適応プロセスに関する研究結果を基に、理論的洞察と実践的示唆を統合的に議論した。言語的、文化的、専門的適応が相互に関連し、地域社会や職場での統合を支える重要な役割を担っていることが明らかになった。また、支援システムや職場方針、地域支援の強化が、外国人介護士の適応を促進し、持続可能な統合を可能にすることが示された。

さらに、インド人介護士が直面する多様な課題と、それを克服するための戦略を包括的に明らかにし、地方社会における外国人労働者支援のための枠組みを提示した。本章で提示した実践的な提言が、介護士の生活や職業環境の改善に寄与し、地域社会全体における共生を促進する一助となることを期待する。

第 11 章 結論

1. 研究目的の再確認

介護などの分野で外国人労働者の需要が増加している日本において、彼らが職業上の役割と、生活し働く広範な社会的文脈にどのように適応するか、そのプロセスとそこに影響を与え得る要因を理解することが、近年ますます重要になっている。そこで、本研究では、日本の地方で働く外国人介護士を対象に、方言の使用が言語的、文化的、専門的適応に与える影響を、社会言語学的観点から明らかにすることを試みた。日本の北陸地方のある地域に住むインド人介護士は、言語学習や職業実践において、現地の日本語方言の使用に対しどのような意識、態度を持っているか。現地の日本語方言は日常の職業的・社会的相互作用においてどのような役割を果たしているか。そして、言語的に異なるだけでなく、文化的にも本国とは異なる環境の中で、彼らは言語的・文化的・専門的にどのように適応し、その適応プロセスにはどのような要因が影響を与えているか。

地域の方言と彼らの関係に焦点を当てながら、言語的・文化的・専門的適応プロセスを包括的に省察することにより、本研究は外国人介護士の経験をより深く理解し、表面的な問題としての言語的障壁を超えて、彼らが日本社会にどのように統合されていくかを細やかに考察することを目指した。また、地方における外国人労働者と地域社会が直面する独自の課題を背景に、外国人労働者の統合に関するより広範な議論に貢献するため、インド人介護士とのインタビューから収集した質的データを用いて、彼らの適応を促進する要因や妨げる要因を明らかにし、外国人労働者の支援システムを改善するための実践的な洞察を提供することを試みた。

最終的に、本研究の目標は、介護士の経験を記録するだけでなく、外国人労働者の統合に関する学術的議論や政策決定に寄与する理論的枠組みを提供することであった。

2. 主な研究結果の要約

本研究は、福井県 X 市の特別養護老人施設に勤務するインド人介護士の方言の使用が、言語的、文化的、専門的適応に与える影響について探究した。その結果、8 名のインド人介護士との詳細なインタビューを通じて、言語、文化、専門的期待に起因する課題に対してどのように対処しているかに関する重要な知見が明らかになった。これらの結果は、次の 9 つの主要なテーマに分類された：言語学習・習得、文化的・社会的統合、文化的・言語的な課題、サポートネットワーク・人間関係、対処メカニズム・レジリエンス、適応戦略・成長、アイデンティティ・所属、動機付け・期待、職場でのダイナミクス・コミュニケーションである。

① 言語学習・習得

介護士たちは標準日本語だけでなく地域の方言にも直面し、これらを学ぶために職場での

やり取りや言語学習アプリを活用した。特に、専門的な語彙や地元の方言特有の表現を習得することが、コミュニケーション向上の鍵となった。

② 文化的・社会的統合

言語の枠を越え、職場や地域社会への参加を通じて日本の社会規範や習慣に適応した。地域イベントに積極的に参加した介護士は、地元住民との関係を強化し、文化的統合をスムーズに進めることができた。

③ 文化的・言語的な課題

介護士たちは、言語的な課題として特に地域の方言の理解に苦勞した。それに加え、日本人の同僚や利用者とのコミュニケーションや文化的期待の違いも課題となり、間接的な表現や暗黙のルールへの適応が必要とされた。

④ サポートネットワーク・人間関係

公式な支援（例：日本語教育プログラム）と非公式な支援（例：同僚との友情）の両方が適応を支えた。強力なネットワークがある介護士は、課題に対処する能力が高まった。

⑤ 対処メカニズム・レジリエンス

介護士が言語、文化、職業上の要求に関連するストレスや障害に対処するため、感情的サポートを受けたり、新たな目標を設定したりする戦略が活用された。柔軟性と粘り強さが成功の要因だった。

⑥ 適応戦略・成長

追加の言語学習や地元の習慣を取り入れるなどの行動が、個人及び職業的成長に寄与した。これらの戦略は、時間の経過とともに生活の安定に貢献した。

⑦ アイデンティティ・所属

インドの文化的アイデンティティと日本での職業的アイデンティティを調和させる過程は動的であった。特に、職業的アイデンティティを確立し、職場での受容感を得ることが満足度と統合に大きく貢献した。

⑧ 動機付け・期待

介護士の動機（職業的成功や経済的安定など）と期待は、適応プロセスに大きく影響した。初期の期待を調整できた人は、ストレスを軽減しやすかった。

⑨ 職場でのダイナミクス・コミュニケーション

職場で特有の地元方言の使用やその解釈への適応は特に重要であった。また、職場の階層関係や暗黙のルール、そして感じられる不公平感を理解することが、職業的統合において大きな役割を果たした。これらの要因は、同僚との関係構築や職場での期待への対処に影響を与え、全体的な適応経験に影響を及ぼした。

この最終カテゴリーは、適応が単に新しい環境で生き残るためのものではなく、職場や地域社会に統合し、繁栄するためのものであることを強調している。言語能力、文化的理解力、専門的能力の向上は、適応に成功するための指標として位置付けられていた。

3. 理論的貢献

本研究は、特に日本の地方における外国人労働者の統合に関する社会言語学及び移民研究の分野において、いくつかの重要な貢献をしている。インド人介護士の経験に焦点を当てることで、本研究は言語的、文化的、専門的適応に関する既存の理論に深みを与え、特にこれまであまり研究されていない日本の地方介護環境における適応過程の概念を確立した。

社会言語学的文脈におけるグラウンデッド・セオリーの拡張

本研究では、グラウンデッド・セオリーを方法論的枠組みとして用いることで、介護士たちの実際の体験に基づいた理論の構築が可能となった。既存の理論的枠組みをデータに押し付けるような研究とは異なり、本研究はインフォーマントが共有した語りや現実に基づいて、ボトムアップで理論モデルを体系的に構築した。このアプローチにより、言語的、文化的、専門的適応がどのように複雑に絡み合っているかを詳細に理解することができた。

本研究は、言語学習・習得、文化的・社会的統合、文化的・言語的な課題、サポートネットワーク・人間関係、対処メカニズム・レジリエンス、適応戦略・成長、アイデンティティ・所属、動機付け・期待、職場でのダイナミクス・コミュニケーションという9つの重要なカテゴリーを特定し、これらが外国人労働者の適応成功に寄与する要素であることを明らかにした。これらのカテゴリーを分析することで、特に地方という、言語的及び文化的な違いが際立つ環境において外国人労働者が直面する独自の課題を理解するための枠組みを提供している。

また、本研究は、言語学習や文化的適応が単独で進行するのではなく、専門的統合や個人のアイデンティティ形成と密接に関連していることを示すことで、社会言語学的理論を拡張している。この洞察は、言語習得を文化的・専門的文脈から切り離して捉える従来のモデルを超え、適応を包括的なプロセスとして提示し、複数の適応次元を同時に考慮する必要性を強調している。

多次元的適応モデルの開発

本研究の核心的な貢献の一つは、言語的、文化的、専門的要素を統合した多次元的な適応

モデルの開発である。既存の適応モデルは、言語学習や文化的同化など、特定の次元に焦点を当てることが多いが、本研究は、適応が相互に関連するプロセスであり、ある領域（例：言語能力）の成功が他の領域（例：職業的パフォーマンスや社会的統合）の成功と密接に関連していることを示している。

研究で特定された 9 つのカテゴリーは、適応が直線的なプロセスではなく、個人と環境との間で絶えず行われる動的で継続的な交渉であることを強調している。例えば、サポートネットワーク・人間関係や対処メカニズム・レジリエンスは、個人のレジリエンスや支援システムへのアクセスが、職業的課題や文化的違いにどれだけ効果的に適応できるかに大きな影響を与えることを示している。また、アイデンティティ・所属は、労働者が新しい社会に統合される過程で、自分自身のアイデンティティを絶えず再構築し、それが幸福感や職業的パフォーマンスに影響を与えることを示している。

これらの多様な要素を統合した包括的なモデルを提案することで、本研究は介護士以外の外国人労働者が関わる文脈にも適用可能な枠組みを提供している。このモデルは、単純な言語学習や文化的同化の概念を超え、適応の複雑で多面的な性質に対処するための理解を深めるものとなっている。

4. 社会言語学研究と移民政策への実務的影響

本研究の理論的貢献は、社会言語学研究及び移民政策において実務的な影響をもたらし得る。本研究は、地方やローカライズされた文脈における外国人労働者に適用可能な、根拠に基づく具体的な枠組みを提供している。本研究で開発されたモデルは、他の外国人労働者が関与する産業、例えば農業や製造業においても適用し得るものであり、職業や地域によって適応プロセスがどのように異なるかを理解するための手がかりとなる。

政策立案者にとって、本研究の知見は、外国人労働者に対して言語トレーニングだけでなく、文化的なオリエンテーションや職場統合を含む包括的な支援システムを提供する必要性を強調している。本研究は、外国人労働者の適応が、言語教育を超えた支援に依存していることを示しており、文化教育や職業的メンタリングを含む包括的な戦略が、外国人労働者の円滑な統合を促進する上で重要であることを提案している。

5. 研究限界

本研究は、日本の地方におけるインド人介護士の言語的、文化的、専門的適応プロセスに関する重要な知見を提供するものであるが、いくつかの限界も認識する必要がある。第一に、本研究は福井県の X 市にある一つの介護施設に勤務する 8 名のインフォーマントを対象としており、サンプル数が少なく、かつ地域的に限定されている点が挙げられる。インフォーマントから得られた質的データは非常に豊富であるが、この小規模かつ限定されたサンプルでは、研究結果の一般化に限界がある。他地域のインド人介護士や異なる職場で働く介護士の適応経験は大きく異なる可能性があり、今後の研究では、より多様で広範なサンプルを

取り入れ、幅広い経験を捉えることが求められる。

第二に、質的インタビューに依存しているため、データに主観性が含まれる可能性がある。グラウンデッド・セオリーを用いてインフォーマントの回答を体系的に分析する努力をしたが、結果はインフォーマントの個人的な意識や語りに基づいている。そのため、特に内面的な感情や思考に関しては、インフォーマント自身の解釈やバイアスに影響されている可能性がある。また、研究者とインフォーマントの間にある言語的な障壁は、言語サポートによって管理されたものの、微妙な問題の理解や表現の明確さに影響を与えた可能性がある。

第三に、本研究は主にインフォーマント自身の適応プロセスに焦点を当てており、彼らの日本人同僚や上司の視点を取り入れていない。インフォーマントの語りは、彼らが直面する個別の課題や適応戦略について詳細に描写しているが、同僚や雇用主側のサポートメカニズムや彼らが適応プロセスをどのように認識しているかを探ることで、職場のダイナミクスに関するより包括的な理解が得られた可能性がある。

最後に、本研究は一時点での適応状況を捉えたものであり、適応は継続的で進化するプロセスであることを考慮すると、時間的な制約がある。長期的な適応戦略や経験の変化を把握するためには、長期間にわたる縦断的研究が必要である。これにより、インフォーマントが時間の経過とともにどのように適応し、最終的に長期的な統合感を得るかについて、より深い洞察が得られるだろう。

上記の限界にもかかわらず、本研究は地方日本における外国人介護士の複雑な適応プロセスに関する貴重な知見を提供している。今後の研究では、これらの限界に対処することで、日本における外国人労働者の適応に関するより包括的な理解が得られるだろう。

6. 今後の研究の方向性

本研究の結果及び限界に基づき、いくつかの将来的な研究の方向性が考えられる。第一に、より多様な地域や職場で働くインフォーマントを含むことで、外国人労働者、特に介護士がさまざまな言語的・文化的環境にどのように適応するかについて、より包括的な理解が得られるだろう。都市部や他の地方地域の介護士を含めることで、地理的・社会的要因が適応プロセスに与える影響を比較することができる。また、他の国籍や職業に属する労働者を含めることで、適応課題がどのように異なるかをより詳細に理解することが可能となる。

第二に、今後の研究では、質的及び量的データを組み合わせた混合研究法を採用することが有益であるだろう。本研究では、インフォーマントとの詳細なインタビューによって文脈に即した豊富な知見が得られたが、量的調査を通じて外国人介護士の経験に関する広範なデータを収集することで、より大規模な人口におけるパターンや傾向を特定できる。例えば、言語能力、文化的適応、仕事満足度、ウェルビーイングなどの変数を測定することで、質的データを補完し、政策提言を支える統計的証拠を提供することができる。

第三の有望な研究領域としては、縦断的研究の導入が挙げられる。適応は継続的なプロセスであるため、外国人労働者の経験を長期的に追跡することで、彼らの言語的・文化的・専

専門的適応がどのように進化していくかについて、より深い洞察が得られるだろう。縦断的アプローチを採用することで、介護士が経験を重ねる中で適応戦略がどのように変化し、職場ダイナミクスがどのように変わっていくかを明らかにし、適応プロセスにおいて特に効果的なサポートや介入のタイミングを特定することができる。

さらに、日本人の同僚や上司、地域社会の視点を取り入れることで、より包括的な適応プロセスの理解が得られるだろう。地元のステークホルダーが外国人労働者の統合をどのように認識しているかを理解することで、文化的・言語的な誤解が生じやすい部分や、職場でのコミュニケーションや相互支援を改善するための戦略を提案できる。

最後に、制度的及び政策的な支援システムが適応に与える役割についての研究も有望である。言語トレーニングプログラム、職場メンタリング、その他の支援メカニズムがどの程度効果的であるかを調査することで、これらのシステムがどのように改善されるべきかについての貴重な知見が得られるだろう。このような分野を探究することで、より効果的な政策や実務が形成され、日本における外国人労働者の統合が一層進展する可能性がある。

7. 最後に

本研究は、日本の地方で働く外国人介護士を対象に、方言の使用が言語的、文化的、専門的適応に与える影響を、社会言語学的観点から明らかにするため、彼らが経験する言語的、文化的、職業的適応プロセスを詳細に探究したものである。彼らの日々の課題や統合のための戦略に焦点を当てることで、言語的に異なるだけでなく、深く根付いた文化的規範によって形成された異国の職場環境に適応する複雑さが明らかになった。研究の結果、適応には単なる言語能力だけでなく、彼らが働く社会的・文化的文脈を理解することや、強力な支援システム及び個人のレジリエンスが必要であることが示された。

本研究の貢献は理論的な洞察を超えている。外国人労働者に対する包括的な支援の緊急性を浮き彫りにし、彼らの言語的ニーズだけでなく、文化的及び専門的な発展にも対応する必要があることを強調している。適応は多面的で継続的なプロセスであり、ある領域での成功が他の領域に大きな影響を与えることが示されている。日本がその人口問題や労働力不足に対処するために外国人労働者に依存し続ける中で、ここで研究された労働者のような人々の統合体験を理解し、改善することが、より包括的かつ支援の充実した職場環境を実現するために重要である。

結論として、本研究は言語的、文化的、専門的適応に相互に関連する性質を認識したフレームワークと支援システムの構築の重要性を強調している。本研究の対象となったインド人介護士の経験から得られた教訓は、日本全国の外国人労働者の統合を改善を目指した広範な取り組みの参考となるものであり、外国人労働者と彼らが支える地域社会が共に繁栄し得る道を示唆している。

参考文献

- 相澤正夫 (2012)「方言意識の現在をとらえる―「2010 年全国方言意識調査」と統計分析―」『国語研プロジェクトレビュー』3(1), pp. 26-37.
- 石橋真二 (2020)「外国人労働者の受け入れと、介護の技能と技術」法務省報告.
- 井上史雄 (1992)「東海道沿線の方言使用と方言意識」『東京外国語大学研究報告』45, pp. 11-50.
- 井上史雄・木部暢子 編 (2016)『はじめて学ぶ方言学: ことばの多様性をとらえる 28 章』ミネルヴァ書房.
- 上野美香 (2012)「EPA によるインドネシア人介護福祉士候補者の受入れ現場の現状と求められる日本語教育支援: 候補者と日本語教師への支援を目指して」『国際協力研究誌』18(3), pp. 123-136, 広島大学大学院国際協力研究科.
- 遠藤ゆう子・村上まさみ (2021)「外国人介護人材のための資格取得支援と日本語教育: 日本社会で生きるためのシラバス策定と実践」『一橋大学国際教育交流センター紀要』3, pp. 49-57.
- 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―就労現場における共有知識・情報・期待を前提に―」『日本語教育』176, pp. 64-78.
- 加藤和夫 (2023)『福井県の方言: ふるさとのことば再発見』岩田書院.
- 木部暢子・竹田晃子・田中ゆかり・日高水穂・三井はるみ (2013)『方言学入門』三省堂.
- 戈木クレイグヒル滋子 (2014)「グラウンデッド・セオリー・アプローチ概論」『KEIO SFC JOURNAL』14(1), pp. 30-43.
- 佐藤和之・米田正人 (1999)『どうなる日本のことば―方言と共通語のゆくえ』大修館書店.
- 佐藤亮一 (2003)『日本方言辞典』小学館.
- 澤田有希子・大和三重 (2022)「外国人介護労働者の受け入れ状況と組織支援体制の現状と課題: 全国の特養老人ホームに対する質問紙調査を通して」『Human Welfare』14(1), pp. 91-104.
- 嶋田珠巳・三上剛史 (2023)「言語使用とアイデンティティ構成―社会言語学と現代社会論の交差―」『社会言語科学』25(2), 9-24.
- 首相官邸 (2018)「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」, [online] <https://www.kantei.go.jp/jp/singi/gaikokujinzai/kaigi/dai3/siryou3-2.pdf> (参照 2023-10-20) .
- 出入国在留管理庁 (2008)「出入国管理をめぐる近年の状況」, [online] <https://www.moj.go.jp/isa/content/930002514.pdf> (参照 2023-10-20) .
- 出入国在留管理庁 (2022)「令和4年6月末現在における在留外国人数について」, [online] https://www.moj.go.jp/isa/publications/press/13_00028.html (参照 2023-11-10) .
- 立川和美 (2015)「異文化間コミュニケーションから考える外国人介護士養成のための日本語教育―介護場面における依頼表現に関する一考察―」『流通経済大学社会学部論叢』

- 25(2), p. 49-74, 流通経済大学.
- 田中ゆかり(2014)「「方言」が価値をもつ時代: Stigma から Prestige、そして....」『都市問題』105(8), p. 9-17.
- 田中ゆかり・林直樹・前田忠彦・相澤正夫(2016)「1万人調査からみた最新の方言・共通語意識: 「2015年全国方言意識 Web 調査」の報告」『国立国語研究所論集』11, pp. 117-145.
- 豊中市(2020)「介護サービス事業所における新型コロナウイルス感染症対応に関する Q&A」
https://www.city.toyonaka.osaka.jp/kenko/kaigo_hukushi/kaigohoken/kaigo_jigyosya/kaigo_jigyosya/kyoutuu/kaigo_shinkorona/2020sa-bisukeizoku.files/R51001QA.pdf
- 中川健司(2021)「介護の日本語教育の研究上の関心の推移」『日本語教育方法研究会誌』28(1), pp. 46-47.
- 灘光洋子・浅井亜紀子・小柳志津(2014)「質的研究方法について考える: グラウンデッド・セオリー・アプローチ、ナラティブ分析、アクションリサーチを中心として」『異文化コミュニケーション論集』(12), pp. 67-84.
- 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, pp. 18-32.
- 二瓶さやか(2022)「外国人介護職の介護実践における異文化適応と意識変容に関する研究—インドネシア人を対象とした質的分析から—」『介護福祉学』29(2), 61-72.
- 入国管理局(2018)「新たな外国人技能実習制度について」https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11800000-Shokugyounouryokukaihatsukyoku/0000204970_1.pdf
 (参照 2023-11-10)
- 早野慎吾(2016)「気づかない方言」. 井上史雄・木部暢子(編集)『はじめて学ぶ方言学: ことばの多様性をとらえる 28 章』ミネルヴァ書房.
- 平井辰也(2022)「外国人介護労働者受け入れの現状について—受け入れ制度と日本語教育の観点から」『日本語教育』182, pp. 1-15.
- 福井県大百科事典(1991). 『福井県大百科事典』福井新聞社.
- 福井県庁(2018)「県内の外国人住民数概況」, [online]
http://www.pref.fukui.lg.jp/doc/kokusai/gaikokuzin_d/fil/055.pdf (参照 2023-8-1).
- 福井県庁(2023)「県内の外国人住民数概況」, [online]
https://www.pref.fukui.lg.jp/doc/kokusai/gaikokuzin_d/fil/74.pdf (参照 2023-8-1).
- 福嶋美佐子(2020)「日本における外国人介護人材受入政策: 特定技能「介護」の新設は社会にどのような影響を与えるのか」『東京家政学院大学紀要』60, pp. 31-47.
- 馬瀬良雄(1964)「方言意識について: 話者の言及した方言的特徴」『長野県短期大学紀要』18, pp. 1-12.
- 町博光(2005)「日本語教育と日本語の方言」, [online]
<https://www.koryu.or.jp/business/japanese/training/2005/detail6/> (参照 2023-7-

31) .

- 三井はるみ(2016) 「首都圏のことば」.井上史雄・木部暢子 (編集)『はじめて学ぶ方言学: ことばの多様性をとらえる 28 章』ミネルヴァ書房.
- 毛利貴美・中嶋佳貴 (2019)「農業分野における外国人技能実習生に対する日本語教育の現状と課題－教材開発に向けた予備調査の結果から－」『岡山大学全学教育・学生支援機構教育研究紀要』6, pp. 191-205.
- 文部科学省 (2008)「小学校学習指導要領解説:国語編」,[online]
https://www.mext.go.jp/content/20220606-mxt_kyoiku02-100002607_002.pdf (参照 2023-8-1) .
- 山野栄子 (2010)「日本語教育における方言教示の実態」『明海日本語』15, p. 61-66.
- Asis, E. & Carandang, R. (2020). The plight of migrant care workers in Japan: A qualitative study of their stressors on caregiving. *Journal of Migration and Health*, 1–2(100001), 1–34. <https://doi.org/10.1016/j.jmh.2020.100001>
- Barke, A. (2018). Constructing identity in the Japanese workplace through dialectal and honorific shifts. In Cook & Shibamoto-Smith (Eds.), *Japanese at work: Politeness, power, and personae in Japanese workplace discourse*. (pp. 123–150). Palgrave Macmillan.
- Bourdieu, P. (1991). *Language and symbolic power*. Cambridge, MA.: Harvard University Press.
- Bourdieu, P. (1993). *The field of cultural production: Essays on art and literature*. Columbia University Press.
- Burgess, C. (2012). 'It's better if they speak broken Japanese' Language as a pathway or an obstacle to citizenship in Japan?. In N. Gottlieb (Ed.), *Language and citizenship in Japan*. (pp. 37-57). Routledge.
- Cargile, A., Giles, H., Ryan, E., & Bradac, J. (1994). Language attitudes as a social process: A conceptual model and new directions. *Language & Communication*, 14(3), 211–236. [https://doi.org/10.1016/0271-5309\(94\)90001-9](https://doi.org/10.1016/0271-5309(94)90001-9)
- Carlos, M. & Suzuki, Y. (2020). Japan's Kaigoryugaku Scheme: Student pathway for care workers from the Philippines and other Asian countries. In Y. Tsujita & O. Komazawa (Eds.), *Human resources for the health and long-term care of older persons in Asia* (pp. 1–33). Jakarta: ERIA.
- Carlos, M. & Suzuki, Y. (2022). COVID-19 and foreign care workers in Japan: Impacts on the labour market and the wellbeing of Filipino care workers. In Y. Tsujita (Ed.), *International migration and career development of nurses and care workers: The case of Asia* (pp. 1-34). Bangkok: IDE-JETRO.

- Carroll, T. (2001). Changing attitudes: Dialects versus standard language in Japan. In T. McAuley (Ed.), *Language change in east Asia*. (pp. 7-26). Routledge.
- Carroll, T. (2005). Beyond keigo: Smooth communication and the expression of respect in Japanese as a foreign language. *International Journal of the Sociology of Language*, 2005, pp. 233–247.
- Chambers, J. & Trudgill, P. (1980). *Dialectology*. Cambridge University Press.
- Charmaz, K. (2014). *Constructing grounded theory*. Sage.
- Corbin, J. & Strauss, A. (2015). *Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory*. Thousand Oaks: Sage.
- Cramer, J. (2016). Perceptual Dialectology. *Oxford Handbooks Online*. Retrieved August 31, 2023 from <https://www.oxfordhandbooks.com/view/10.1093/oxfordhb/9780199935345.001.0001/oxfordhb-9780199935345-e-60>
- Cramer, J. & Montgomery, C. (2016). *Cityscapes and perceptual dialectology: Global perspectives on non-linguists' knowledge of the dialect landscape*. De Gruyter.
- Cramer, J. (2018). The emic and the etic in perceptual dialectology. In B. Evans, E. Benson, & J. Stanford (Eds.), *Language regard: Methods, variation and change*, (pp. 62-79). Cambridge University Press.
- Denscombe, M. (2017). *The good research guide for small-scale social research projects (6th edition)*. Open University Press.
- Dörnyei, Z. (2005). *The psychology of the language learner: Individual differences in second language acquisition*. Routledge.
- Evans, B., Benson, E., & Stanford, J. (Eds.). (2018). *Language regard: Methods, variation and change*. Cambridge University Press.
- Garrett, P. (2010). *Attitudes to language*. Cambridge University Press.
- Glaser, B. (1978). *Theoretical sensitivity: Advances in the methodology of grounded theory*. The Sociology Press.
- Glaser, G. & Strauss, A. (1967). *The discovery of grounded theory*. Aldine Transaction.
- Gottlieb, N. (2012). Language, citizenship, and identity in Japan. In N. Gottlieb (Ed.), *Language and citizenship in Japan*. (pp. 1-18). Routledge.
- Grenfell, M. (2010). *Bourdieu, language, and linguistics*. Continuum.
- Gumperz, J. (1982). *Discourse strategies*. Cambridge University Press.
- ERIA Study Team. (2022). Return migration of Vietnamese nursing graduates: Trajectories of the first batch of EPA care workers in Japan. In Y. Hiruma, Y. Amano, & Y. O. Hirano (Eds.), *Agents of care technology transfer: Trends and challenges of migration care workers across borders* (pp. 36–45). ERIA Research Project.

- Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics*. Sage.
- Frellesvig, B. (2010). *A history of the Japanese language*. Cambridge University Press.
- Frellesvig, B. (2018). The history of the language. In Y. Hasegawa (Ed.), *The cambridge handbook of Japanese linguistics* (Cambridge Handbooks in Language and Linguistics, pp. 15-39). Cambridge: Cambridge University Press.
- Fukui, J. (2022). *The history and future of certified care workers in Japan*. EPA Research & Advocacy. <https://www.epa-project.com/en/the-history-and-future-of-certified-care-workers-in-japan/>
- Hamaguchi, K. (2019). How have Japanese policies changed in accepting foreign workers?. *Japan Labor Issues* 3(14), pp. 2-7.
- Hatanaka, K. & Tanaka, T. (2016). Cross-cultural factors that influence adjustments of foreign care workers in Japan: Towards a three-layered structural model. *Life: International Journal of Health and Life-Sciences*, 2(3), 1-17
- Heinrich, P. (2012). *The making of monolingual Japan: Language ideology and Japanese modernity*. Multilingual Matters.
- Hennessy, C. (2018). A pilot investigation into non-Japanese perceptions and attitudes towards the Fukui dialect. *University of Fukui Journal of International Center* (3), pp. 47-57.
- Hennessy, C. & Kuwabara, Y. (2016). A sense of inclusiveness through Japanese dialect: Preliminary results of a pilot study on non-native Japanese speakers' attitudes towards learning the local dialect in Fukui City. *University of Fukui Journal of International Center* (2), pp. 23-34.
- Hennessy, C. & Kuwabara, Y. (2017). A sense of affinity and the local dialect: Fukui City service-industry workers' perceptions of Fukui dialect usage and implications for non-native Japanese speakers. *University of Fukui International Education and Exchange Research* (1), pp. 1-13.
- Hennessy, C. (2021). The perceptions of Japanese language varieties by foreign workers in regional Japan: A pilot qualitative approach to language regard. *Handai nihongo kenkyuu* (33), pp. 123-155.
- Hirano, Y. (2017). Foreign care workers in Japan: A policy without a vision. *Nippon.com*. <https://www.nippon.com/en/currents/d00288/>
- Hirohashi, M. (2023). Acceptance awareness and support challenges for foreign caregivers in Japan: Questioning sustainable labor and service quality from a tripartite perspective [Doctoral dissertation, Tokyo University of Foreign Studies]. *Tokyo University of Foreign Studies Academic Theses Repository*.
- Holton, J. & Walsh, I. (2016). *Classic grounded theory: Applications with qualitative and*

quantitative data. Sage.

- Honna, N. (1995). English in Japanese society: Language within language. *Journal of Multilingual and Multicultural Development*, 16(1–2), 45–62.
- Hull, S. (2014). Analysing the cadastral template using a grounded theory approach. In *AfricaGEO*. Cape Town: CONSAS Conference.
- Inoue, M. (2006). *Vicarious language: Gender and linguistic modernity in Japan*. University of California Press.
- Irwin, M. & Zisk, M. (2019). *Japanese linguistics*. Asakura.
- Japan International Cooperation Agency (JICA). (2022). *Community-based integrated care in Japan: Suggestions for developing countries*. Japan International Cooperation Agency. Retrieved from <https://openjicareport.jica.go.jp/pdf/1000048192.pdf>
- Jinnouchi, M. (2007). Dialect boom in Japan. *Dialectologia et Geolinguistica*, 2007 (15), pp. 44–51.
- Jones, M. (2003). An argument for the teaching and learning of non-standard Japanese. *JALT Conference Proceedings*. Retrieved from <https://jalt-publications.org/archive/proceedings/2003/E054.pdf>
- Kashiwazaki, C. & Akaha, T. (2006, Nov 1). *Japanese immigration policy: Responding to conflicting pressures*. migrationpolicy.org. <https://www.migrationpolicy.org/article/japanese-immigration-policy-responding-conflicting-pressures>
- Kingston, J. (2013). *Contemporary Japan: History, politics, and social change since the 1980s* (Vol. 15). John Wiley & Sons.
- Kobayashi, Y. (2011). Global Englishes and the discourse on Japaneseness: An analysis of Japanese government policy and discourse regarding the teaching of English. *Journal of Intercultural Studies*, 31(1), 1–14. <https://doi.org/10.1080/07256868.2010.525326>
- Komai, H. (2001). *Foreign migrants in contemporary Japan*. Trans Pacific Press.
- Kondo, A. (2002). Development of Immigration Policy in Japan. *Asia and Pacific Migration Journal* 11(4), pp. 415–436.
- Kubota, R. (2002). The impact of globalization on language teaching in Japan. In D. Block & D. Cameron (Eds.), *Globalization and language teaching* (pp. 13–28). Routledge.
- Kubota, R. (2011). Questioning linguistic instrumentalism: English, neoliberalism, and language tests in Japan. *Linguistics and Education*, 22(3), 248–260. <https://doi.org/10.1016/j.linged.2011.02.002>
- Kubota, R. (2013). "Language is only a tool": Japanese expatriates working in China and

- implications for language teaching. *Multilingual Education*, 3(4).
<https://doi.org/10.1186/2191-5059-3-4>
- Kubota, R. (2014). Standardization of language and culture. In S. Sato & N. M. Doerr (Eds.), *Rethinking language and culture in Japanese education: Beyond the standard* (pp. 19–34). Multilingual Matters.
- Kusunoki, R. (2018). *Japanese co-workers' view of their communication with EPA foreign nurse trainees*. Ph.D. Thesis, The University of Queensland.
- Labov, W. (1966). *The social stratification of English in New York City*. Cambridge University Press.
- Lan, P. (2018). Bridging ethnic differences for cultural intimacy: Production of migrant care workers in Japan. *Critical Sociology*, 44(3), 493–508.
<https://doi.org/10.1177/0896920517751591>
- Lan, P. (2022). Contested skills and constrained mobilities: Migrant carework skill regimes in Taiwan and Japan. *Comparative Migration Studies*, 10, Article 37.
- Lippi-Green, R. (1997). *English with an accent: Language, ideology, and discrimination in the United States*. Routledge.
- Long, D. (1996). Quasi-standard as a linguistic concept. *American Speech*, 71(2), pp. 118–135.
- Long, D. & Preston, D. (2002). Introduction. In D. Long & Preston (Eds.) *Handbook of perceptual dialectology: volume 2*, (pp. xxv–xxxi). John Benjamins Publishing.
- Long, D. (1999). Mapping nonlinguists' evaluations of Japanese language variation. In D. Long (Ed.) *Handbook of perceptual dialectology: volume 1*, (pp. 199–226). John Benjamins Publishing.
- Mann, S. (2016). Rural “rednecks” and urban “bluebloods”: The (in)compatibility of sounding gay and sounding southern. In J. Cramer & C. Montgomery (Eds.) *Cityscapes and perceptual dialectology*, (pp. 73–96). De Gruyter.
- Milroy, J. (2007). The ideology of the standard. In L. Mullany et al (Eds.) *The routledge companion to sociolinguistics*, (pp. 133–139). Routledge.
- Ministry of Justice, Japan. (2017). New technical intern training program.
<https://www.moj.go.jp/content/001223972.pdf>
- Montgomery, C. & Cramer, J. (2016). Developing methods in perceptual dialectology. In J. Cramer & C. Montgomery (Eds.), *Cityscapes and perceptual dialectology: Global perspectives on non-linguists' knowledge of the dialect landscape* (pp. 9–24). De Gruyter.
- Myers-Scotton, C. (1993). *Social motivations for codeswitching: Evidence from Africa*. Oxford University Press.

- Nagai, K. (2024, February 29). Fukui in charm drive to attract foreign elderly care workers. *The Asahi Shimbun*. <https://www.asahi.com/ajw/articles/15271728>
- Norton, B. (2000). *Identity and language learning: Gender, ethnicity and educational change*. Longman/Pearson Education.
- Norton, B. (2013). *Identity and language learning: Extending the conversation (2nd ed.)*. Multilingual Matters.
- Ohta, R. & Sano, C. (2022). Rural Easy Japanese as a method of mitigating language barriers among foreigners seeking medical care in rural Japan. *Cureus*, 14(7): e26693.
- Otomo, R. (2019). Language and migration in Japan. In Heinrich, P. & Ohara, Y. (eds.), *The routledge handbook of Japanese sociolinguistics*, (pp. 91-109). Routledge.
- Piller, I. & Cho, J. (2013). Neoliberalism as language policy. *Language in ociety*, 42(1), 23–44. <https://doi.org/10.1017/S0047404512000887>
- Preston, D. (1989). *Perceptual dialectology*. De Gruyter.
- Preston, D. (1999) Introduction. In D. Preston (Ed.) *Handbook of perceptual dialectology: volume 1* (pp. xxiii-xl). Amsterdam: John Benjamins Publishing.
- Preston, D. (2013) The influence of regard on language variation and change. *Journal of Pragmatics* (52), pp. 93–104.
- Preston, D. (2013). Language with an attitude. In J. K. Chambers & N. Schilling (Eds.), *The handbook of language variation and change* (2nd ed., pp. 157–182). Wiley-Blackwell.
- Preston, D. (2016). Introduction. In J. Cramer & C. Montgomery (Eds.), *Cityscapes and perceptual dialectology: Global perspectives on non-linguists' knowledge of the dialect landscape* (pp. 1-8). De Gruyter.
- Preston, D. (2018). Language regard: what, why, how, whither? In B. Evans, E. Benson, & J. Stanford (Eds.), *Language regard: Methods, variation and change* (pp. 3-28). Cambridge University Press.
- Ramsey, S. (2004). The Japanese language and the making of tradition. *Japanese Language and Literature*, 38(1), 81–110.
- Sanada, S. (2019). Japanese dialects. In P. Heinrich. & Y. Ohara (Eds.), *The routledge handbook of Japanese sociolinguistics*, Routledge.
- Sands, M., Meadan, H., Ramos-Torres, S., & Fanta, A. (2021). The cultural and linguistic adaptation of a caregiver-Implemented naturalistic communication intervention. *Early Childhood Education Journal*, 51(1), 43-53.
- Seidman, I. (2013) *Interviewing as qualitative research*. Teachers College Press: New York.

- Shaun, H. (2023). Integrating foreign healthcare workers into the Japanese healthcare system. 北海道医療大学看護福祉学部紀要 (30), pp. 21-25.
- Shibatani, M. (1990). The languages of Japan. Cambridge University Press.
- Shimoji, M. (2018). Dialects. In Y. Hasegawa (Ed.), *The cambridge handbook of Japanese linguistics* (pp. 87-113). Cambridge University Press.
- Silverstein, M. (1979). Language structure and linguistic ideology. *The elements: A parasession on linguistic units and levels*, 193–247. Chicago Linguistic Society.
- Spradley, J. (1979) *The ethnographic interview*. Belmont, CA: Wadsworth Group.
- Takeuchi, J. (2015). *Dialect matters: L2 speakers' beliefs and perceptions about Japanese dialect*. Ph.D. Thesis, The University of Wisconsin-Madison.
- Takeuchi, J. (2023). *Language ideologies and L2 speaker legitimacy: Native speaker bias in Japan*. Multilingual Matters.
- Tong, Y. (2020). A study of international labor force in Japan with a focus on the care worker occupation. *Urban Geography*(15), pp. 163-174.
- Tiryaki, A. & Sever, M. (2024). Emotional labor, conflicting caregiving responsibilities and resilience among foreign female caregivers in Japan: A photovoice study. *Gender, Work & Organization*. <https://doi.org/10.1111/gwao.13195>
- Vogt, G. (2015). Foreign workers in Japan. In J. Babb (Ed.), *The SAGE handbook of modern Japanese studies*, (pp. 567-582). SAGE Publications.
- Weiss, R. (1994) *Learning from strangers*. The Free Press.
- Yamada, A. & Ishii, K. (2021). Aging and wages of long-term care workers: A case study of Japan, 2002–2017. *The Economic Analysis* (202), pp. 71-100.

付録 1 予備研究インタビューガイド

Interview 1 – Foundation Interview (~90 minutes)

Initial Questions

1. なぜ福井に住んでいますか。Tell me how you came about living in Fukui.
2. どのような理由で福井に来ましたか。What contributed to you coming to Fukui?
3. あなたの国でどのような日本語教育を受けましたか。What sort of Japanese language education did you receive in your home country?

Intermediate Questions

1. 福井に来るにあたり、特に支援してくれた福井の施設はありますか。Has any organization been particularly helpful in locating to Fukui?
2. 日本でどのような日本語教育を受けましたか。What sort of Japanese language education have you received in Japan?
3. 福井でのあなたの平均的な 1 日を教えてください。What is a typical day for you living in Fukui?
4. 毎日どれくらい日本語を使っていますか。How much do you use Japanese in your everyday life?
5. 毎日日本語を使うことについてどう思いますか。How do you feel about using Japanese in your daily life?
6. 仕事の環境を教えてください（勤務の頻度、場所、同僚、物理的特性など）。Tell me about your work environment. (How often? Where is it? Who is there? Physical characteristics?)
7. 仕事の日の典型的な 1 日を教えてください（主な仕事、対話の頻度やレベルなど）。What is a typical day of work like for you? (type of work, frequency and level of interactions)
8. 仕事で日本語を使うことについてどう思いますか。普段職場では誰と話しますか。How do you feel about using Japanese at your workplace? Who do you usually talk to?
9. 職場での方言に関する経験について教えてください。職場以外ではどうですか（なぜ方言だと気づいたか、状況やその時の反応など）。Tell me about any experiences with dialect in the workplace. How about outside of the workplace. (how did you know, circumstances, reactions)
10. 同僚と話していて何か困った経験について教えてください。Tell me about any experience you have had when you felt frustrated in your spoken interactions with coworkers.

Ending Questions

1. 福井に来る前に福井に対してどのようなイメージがありましたか。What was your image of Fukui before you came here?
2. 福井に来てから、福井や福井での日常生活、日本での仕事生活に対するイメージはどのように変わりましたか。How has your view of Fukui/daily life in Fukui/work life in Japan changed since you arrived here?
3. 同じように福井に来たばかりの外国人に対して、どのような助言をすると思いますか。What advice would you give to others who just came to Fukui in a similar situation?
4. また一週間後くらいに話したいと思いますが、大丈夫でしょうか。その時まで、仕事中に日本語で行う対話について意識しておいていただけますか。I would like to meet you again in a week or so. Would that be ok? Can you pay attention to your interactions in Japanese with other people?

Interview 2 – Linguistic Work Environment Interview (~90 minutes)

Initial Questions

1. 前にお会いしましたが、その後、何か面白いことがありましたか。Tell me about anything particularly interesting that has happened to you since we last met.

Intermediate Questions

1. 職場以外の知合いを教えてください。Tell me about your acquaintances in your personal life (who are they, language used, meaning for you, etc.)
2. 最近の職場での平均的な 1 日を教えてください。Tell me about a typical day at work recently.
3. 職場にいる全ての人について教えてください。また、主に一緒に仕事をする職場の人について教えてください（あなたとはどのような関係ですか）。Please describe all the people at your workplace. (What is your relationship?) Please describe the coworkers you usually work with at your workplace? (What is your relationship?)
4. あなたは仕事において、具体的にどのような役割がありますか。What is your role in the work system?
5. 同僚との関係が一番いい時について説明してください。また一番悪い時はどうですか？他の同僚に比べると扱い方がどのように違うと思いますか。知合いの外国人労働者に比べると自分の経験はどのように違うと思いますか。Describe the relationships you have at work when they are at their best and at their worst. Are you treated differently compared to other workers? How does your experience compare with other foreign workers you know?
6. 前に会った時に、仕事上の日本語での対話について考えておいてくださいとお願いしましたが、特にどのような対話があったでしょうか。I asked last time about interactions you have had, please tell me about any particular interactions you have had.
7. 職場で同僚と話す時はどのような日本語で話しますか。職場以外で使う日本語とどのように違いますか。What sort of language do you use with coworkers at your workplace? How is it different from your language use outside of the workplace?
8. お客様との対話の機会がありますか。お客様と話す時はどのような日本語を使いますか。職場以外で使う日本語とどのように違いますか。Do you work with customers? What sort of language do you use with customers at your workplace? How is it different from your language use outside of the workplace?
9. 職場での方言に関する経験について教えてください。職場以外ではどうですか（なぜ方言だと気づいたか、状況やその時の反応など）。Tell me about any experiences with dialect in the workplace. How about outside of the workplace. (how did you know,

circumstances, reactions)

10. 職場はどのように(語学的な)サポートをしてくれましたか。What has your workplace done to support you (linguistically)?

11. 同僚と話していて何か困った経験について教えてください。Tell me about any experience you have had when you felt frustrated in your spoken interactions with coworkers.

12. 日本で仕事している外国人としては一番難しいことは何だと思いますか。語学的にいかがでしょうか。What is most challenging thing for you as a foreigner working in Japan? What is most challenging linguistically?

13. 政府の方策により外国人労働者が増えてきます。それはどう思いますか。その外国人労働者にうまく受け入れるため、何が必要だと思いますか。The government is having more foreign workers come to Japan. What do you think about that? What do you think should be done to help foreigners integrate in Japan?

Ending Questions

1. 今の仕事の状況についてどう思いますか。特に日本語を使うことについてどう思いますか。How do you feel about your current work situation, particularly with language use?

2. 今の仕事以外の生活状況についてどう思いますか。特に日本語を使うことについてどう思いますか。How do you feel about your situation outside of work, particularly with language?

3. 同じように福井にやってきた外国人に対して、何か前回と違う助言はありますか。Is there any different advice you might have for others coming to Fukui in a similar situation?

付録2 本調査のインタビューガイド

Interview (~60 minutes)

Initial Questions

1. なぜ福井に住んでいますか。Tell me how you came about living in Fukui.
2. 日本での仕事は楽しんでいますか。Do you enjoy your job in Japan?
3. 仕事の環境を教えてください（勤務の頻度、場所、同僚、物理的特性など）。Tell me about your work environment. (How often? Where is it? Who is there? Physical characteristics?)
4. 仕事以外の時に何をしますか。What do you do in your free time?

Intermediate Questions – Japanese in general

1. あなたの国でどのような日本語教育を受けましたか。What sort of Japanese language education did you receive in your home country?
2. 今に日本語のレベルを説明してください。日本に来てからあなたの日本語はどう変わりましたか。How would you describe your Japanese level now? How has your Japanese changed since coming to Japan?
3. 日本でどのような日本語教育を受けましたか。What sort of Japanese language education have you received in Japan?
4. X市（場所が特定されないよう、以下全ての市名を「X市」に置き換えている）でのあなたの平均的な1日を教えてください。What is a typical day for you living in X City?
5. 毎日どれくらい日本語を使っていますか。だれと日本語で話していますか。How much do you use Japanese in your everyday life? Who do you usually speak Japanese with?
6. 仕事の日の典型的な1日を教えてください（主な仕事、対話の頻度やレベルなど）。What is a typical day of work like for you? (type of work, frequency and level of interactions)
7. 仕事で日本語を使うことについてどう思いますか。普段職場では誰と話しますか。仕事でどのような日本語を使っていますか。職場以外の日本語に対してどのように違いますか。How do you feel about using Japanese at your workplace? Who do you usually talk to? What sort of Japanese do you use with the different people at your workplace? How is this different from the Japanese you use outside the workplace?
8. 仕事で日本語を話していて何か困った経験について教えてください。職場以外のところは？Tell me about any experience you have had when you felt frustrated in your speaking Japanese at work. How about outside of work?

Intermediate Questions - Dialect

1. 日本に来る前に、日本語では方言があることが知りましたか。どう知りましたか。いつ知りましたか。X 市の他の方言について何がわかりますか。Before you came to Japan, did you know that the Japanese language had dialects? How and when did you learn about Japanese dialects? What is your familiarity with other dialects?
2. X 市では方言をいっぱいありますか。どこで・いつ・だれから聞きますか。Do you hear a lot of dialect in X City? Where and When and Who?
3. X 市の方言が分かりますか。例を教えてください。標準語に比べてどのように違いますか。X 市の方言は簡単ですか。難しいですか。Do you understand the dialect in X City? What are some examples? How is it different from standard Japanese? Do you find it easy/hard etc.?
4. X 市の方言は使いますか。どうして使います・使いませんか。だれと使いますか。Do you use the dialect in X City yourself? Why or why not? How often do you use it? With who do you use it?
5. X 市に住むため、方言が大切だと思いますか。なぜそう思いますか。どのように大切? (聞き取り、話)? だれと使いますか Do you think dialect is important for living in X City? Why or why not? In what ways (hearing, speaking)? With who?
6. 職場での方言に関する経験について教えてください。職場以外ではどうですか (なぜ方言だと気づいたか、状況やその時の反応など)。Tell me about any experiences with dialect in the workplace. How about outside of the workplace. (how did you know, circumstances, reactions)
7. X 市に来る前に山岡弁のことを知ったらよかったと思いますか。Do you wish you knew about the X City dialect before coming?
8. X 市の方言についてどう思いますか。Overall, what do you think about the dialect in X City?

Intermediate Questions – Japanese usage

1. Besides for desu/masu, dictionary, or Yamaoka Japanese, do you know of other types of Japanese?
2. How do you use Yamaoka dialect versus standard Japanese in your everyday life?
3. How do you use desu/-masu versus dictionary Japanese in your daily life? Do you purposely use desu-masu sometimes and not use it other times? Describe those situations.
4. How does this compare to Yamaoka dialect? When will you use and not use Yamaoka dialect?
5. How do you feel that Yamaoka dialect may become part of your naturally spoken

Japanese, even outside of X City?

6. How do you feel when people speak very simple Japanese with you because you are a foreigner?

7. Is there anything else you can say about how you use different types of Japanese?

Ending Questions

1. X市に来る前にX市に対してどのようなイメージがありましたか。What was your image of X City before you came here?

2. X市に来てから、X市での日常生活、仕事生活に対するイメージはどのように変わりましたか。How has your image of X City changed since you arrived here?

3. どれくらいX市または日本に住むと思いますか。日本の後はどうすると思いますか。How long do you think you will stay in X City /Japan? What do you think you will do when you are finished?

4. X市での仕事が終わったら、日本語を使うまたは勉強する予定がありまか。なぜそう思いますか。勉強すれば、どのように勉強すると思いますか。最終的に、自分の日本語の目的はなんですか。Do you have any goals to continue using or studying Japanese even after working in X City? Why? How will you study? What is your ultimate Japanese language goal?

5. 同じようにX市に来たばかりの外国人に対して、どのような助言をすると思いますか。特に言語について。What advice would you give to others who just came to X City in a similar situation? Particularly with regards to language.

6. 私に何か聞きたいことがありますか。Do you have any questions for me?

付録 3 本調査のアンケート


2024/11/30 16:55


Background Information (June 2023)

Background Information (June 2023)

hennessy@g.u-fukui.ac.jp

Switch account

 Not shared



* Indicates required question



A Qualitative Research Study on Non-Japanese Perceptions of Japanese Language and Dialect Usage

*

Investigator: Christopher Hennessy

Affiliation: School of Global and Community Studies - University of Fukui

PURPOSE OF THE RESEARCH STUDY

You are invited to take part in a research study. I am interviewing non-Japanese workers in Japan to understand more about how they use Japanese language in their daily life, as well as understand their cultural and professional experience while working in Japan. This research study will be used for my doctoral dissertation, as well as a series of academic paper and presentations. But before you accept, I would like to help you understand the research and what participation you will be involved in. Please read through this informed consent and feel free to let me know if you need some clarifications.

PROCEDURES

I will ask you for some of your background information (this form). Then, you will answer a series of interview questions about your experience with Japanese language and dialect. I will be asking about 10 individuals to take part in this study. You need not worry about privacy as I will not share the information I have gathered from this study other than statistical and non-identifiable portions of the interview.

I will record our interview with an IC recorder. All data from this research (audio recordings and questionnaire) will be kept on a single computer, which can be accessed only by me with a password only I know. I will keep your research data until April 1, 2026 unless I need it for further use, in which case I will contact you. All data connected to you will be deleted after that.

DURATION

Your participation will take more or less one hour, consisting of a questionnaire (this form) for about 5 minutes and a personal interview which takes about 45-60 minutes.

VOLUNTARY PARTICIPATION

Please understand that your participation here is purely voluntary. You will decide whether you will participate or not. In case you decide to participate, you will be required to fill out the fields below for your consent as an affirmation of your participation. Should you decide to withdraw during the study, please inform me at any time. Your withdrawal will not affect your relationship with me or anyone else. In case you withdraw from this study before completion of the data collection, all information, including the consent will be deleted.

CONTACT INFORMATION

If you have questions or concerns about this study, you can get in touch with me



at the following email address or phone number [REDACTED]

Thank you for your participation!

☐ I have read the above and will join this research study.

What's your name? *

Your answer

How old are you? *

Your answer

When did you come to Japan? *

Your answer

Why did you come to Japan? *

Your answer



How long do you plan to work at [REDACTED]? *

- ☐ 1 year
- ☐ 2 years
- ☐ 3 years
- ☐ 4 years
- ☐ 5 or more years
- ☐ I am not sure but probably a few more years.
- ☐ I am not sure but I will probably end my contract soon.
- ☐ Other:

Had you been to Japan before this job? If yes, please explain why. *

Your answer



How well do you speak Japanese? (check all that apply) *

- ☐ I can't really speak Japanese very much.
- ☐ I can do simple greetings and introduce myself in Japanese.
- ☐ I can use Japanese for supermarket shopping and going to restaurants.
- ☐ I can have simple conversations in Japanese about every day topics with people I know well.
- ☐ I can have extended conversations in Japanese about every day topics with people I know well.
- ☐ I can have simple conversations in Japanese about a variety of topics with people I don't know well.
- ☐ I can have extended conversations in Japanese about a variety of topics with people I don't know well.
- ☐ I can speak with my co-workers about simple topics in Japanese.
- ☐ I can speak with my co-workers about complicated topics in Japanese.
- ☐ I can understand half or less of the discussion in office meetings in Japanese.
- ☐ I can understand almost all of the discussion in office meetings in Japanese.
- ☐ I can watch Japanese TV dramas and movies and understand some of it.
- ☐ I can watch Japanese TV dramas and movies and understand almost all of it.
- ☐ I can watch Japanese TV news and understand some of it.
- ☐ I can watch Japanese TV news and understand almost all of it.
- ☐ I have passed the Japanese Language Proficiency Test level N5.
- ☐ I have passed the Japanese Language Proficiency Test level N4.
- ☐ I have passed the Japanese Language Proficiency Test level N3.
- ☐ I have passed the Japanese Language Proficiency Test level N2.
- ☐ I have passed the Japanese Language Proficiency Test level N1.
- ☐ I have passed some other Japanese language proficiency test.



When did you start studying Japanese? Please explain why you started studying Japanese. *

Your answer

Are you actively studying Japanese now? (if yes, check all that apply) *

- ☐ I'm taking a course in town.
- ☐ I'm studying with a tutor.
- ☐ I have a tutor or teacher through my work.
- ☐ I study on my own using textbooks.
- ☐ I study on my own without textbooks.
- ☐ I'm studying for the JLPT.
- ☐ No, I'm not actively studying Japanese right now.
- ☐ Other:

How often do you use Japanese in your daily life? *

- ☐ Every day, only at work (5 days a week)
- ☐ Every day, at work and outside of work (7 days a week)
- ☐ Every day, outside of work
- ☐ Several times a week
- ☐ Several times a month
- ☐ Only a few times a month
- ☐ Almost never



Who do you speak Japanese with (in Japan)? (check all that apply) *

- ☐ Japanese co-workers
- ☐ Non-Japanese co-workers
- ☐ People in my neighborhood
- ☐ Strangers (for example clerks at stores, post office etc)
- ☐ Japanese friends
- ☐ Non-Japanese friends
- ☐ Japanese spouse or significant other
- ☐ Non-Japanese spouse or significant other
- ☐ Other:

Where do you use Japanese? (check all that apply) *

- ☐ At work
- ☐ In social settings (with friends)
- ☐ In daily activities such as shopping
- ☐ In hobby-type activities (e.g. team sports, martial arts, craft lessons etc.)
- ☐ Other:

Thank you for your participation!

Submit

Clear form

Never submit passwords through Google Forms.

This form was created inside of 福井大学.
Does this form look suspicious? [Report](#)

Google Forms

