

2-2					
主 題		外国人介護人材がリーダーになるための壁と突破口			
副 題		複数施設でのインタビュー調査から			
キーワード 1	外国人介護人材	キーワード 2	リーダー	研究(実践)期間	3 ヶ月
法人名		社福) 三交会	事業所名	特別養護老人ホーム青葉台さくら苑	
発表者(職種)		レ キム オアン(介護職員)			
共同研究(実践)者		守安祐文(日本語教育担当)			
電 話	03-3791-3503		FAX	03-3791-3504	
事業所紹介		目黒区内で特養、ショートステイ、デイサービスセンター、在宅介護支援センター、訪問看護等のサービスを行っている事業所である。人材確保、教育、定着に注力し、特に外国人介護人材の教育には力を注いでいる。			

《1. 研究(実践)前の状況と課題》

近年、介護現場の人材不足により、外国人介護人材は欠かせない存在となっている。今後は介護業務だけではなく、後輩指導や業務調整を担うリーダーとしての役割も期待されている。自身もサブリーダーを打診された際、職場で自分をリーダーとして受け入れてもらえるのか不安を感じた。これまで外国人介護人材の育成・教育に関する研究の多くは、「外国人材をどのように支えるか」という視点で行われてきた(金ら, 2024)。しかし、外国人介護人材がリーダーとして働く際の「壁と突破口」については、十分に明らかにされていない。そこで私は、他の施設でリーダーとして働いている外国人介護人材が、どのような壁を感じ、どう乗り越えてきたのかを明らかにしたいと考えた。

《2. 研究(実践)の目的ならびに仮説》

本研究の目的は、リーダーまたはリーダー候補として働く外国人介護人材への調査を通して、彼らが直面する壁と突破口を明らかにすることである。仮説として外国人介護人材がリーダーとして働く際の壁には①日本語の壁、②文化の壁、③先入観の壁、④制度の壁を想定する。また、その突破口として、異なる立場の相手の間で情報や意味を整理し、言い換え、調整する「言語仲介能力」(CEFR 2018 補遺版)に着目する。葦原ら(2020)は高度外国人材*に不可欠な能力であると指摘している。本研究では、外国人介護人材がリーダーとして働くうえでも、この能力が重要な役割を果たすと考え。*学歴・職歴・年収等をポイント化し、高度な専門性を有すると認定される外国人材を指す(出入国在留管理庁)。

《3. 具体的な取り組みの内容》

リーダーおよびリーダー候補の外国人介護人材 4 名を対象に、四つの壁(日本語・文化・先入観・制度)に関するアンケート調査と半構造化インタビューを実施した。また、日本語教育の専門家と協力し、

言語仲介能力向上のためのワークショップを企画・実施した。

《4. 取り組みの結果》

最も大きな困難は言葉の壁であった。特に、後輩指導・申し送り・業務調整などの場面で困難が見られた。「どう言えばよいかわからない」「強く言いすぎるのではないか」といった声が多く聞かれた。

加えて、文化・先入観・制度の壁も課題として浮かびあがった。一方で現場では、「相手の立場に応じて言い方を変える」「指示に理由を添える」「誰がいつまでに行うかを明確にする」など、言語仲介能力を自然に発揮していた。

ワークショップでは、申し送りや依頼・確認の場面を取り上げ、言い換え、理由の説明、優先順位の伝え方を練習した。その結果、「理由を添えると伝わりやすい」「相手に合わせて言い方を変えることが大切だ」といった気づきが得られた。

《5. 考察、まとめ》

本研究を通して、外国人介護人材がリーダーとして働く最大の壁は日本語能力であり、さらに文化的な違い、周囲の先入観、在留資格や制度上の制約が重なり合って生じていた。

特に、後輩指導や申し送り、業務調整の場面では、単に正しい日本語を使うだけでは不十分であった。相手の立場や状況に応じて言い方を調整し、理由や優先順位をわかりやすく伝える力が求められていた。

一方で、リーダーとして働く外国人介護人材は、現場の中で自然に言語仲介能力を発揮していた。これは、外国人介護人材が一方的に支援される存在にとどまらないことを示している。日本人職員や後輩外国人職員、利用者との間で意味をつなぎ、現場を支える存在になり得ると考えられる。

《6. 倫理的配慮に関する事項》

本研究(実践)発表を行うにあたり、アンケートおよびインタビューの協力者本人に口頭にて確認をし、本発表以外では使用しないこと、それにより不利益を被ることはないことを説明し、回答をもって同意を得たこととした。

《7. 参考文献》

金美辰・羅珉京・金圓景・奈良夕貴（2024）「在留資格『介護』の外国人介護人材に対する職場定着支援課題—日本人チームリーダーへのインタビュー調査を通して—」『大妻女子大学紀要—社会情報系—社会情報学研究』33号

Council of Europe（2018）CEFR, Volume with New Descriptors.

出入国在留管理庁 HP(2026/6/26)

葦原恭子・塩谷由美子・島田めぐみ・奥山貴之・野口裕之（2020）「高度外国人材に求められる『仲介』スキルとは—CEFR 2018 補遺版における mediation の分析を通して—」『琉球大学国際教育センター紀要』第4号, pp.11-35.

《8. 提案と発信》

外国人介護人材がリーダーになるには、日本語能力の向上だけでは不十分である。利用者、日本人職員、外国人職員など、異なる立場の人々の間で言葉を選び、意味を整理し、人と人をつなぐ「言語仲介能力」が大切である。本研究では、この能力を外国人介護人材のキャリア形成やリーダー育成に位置づけることを提案する。