

日本における相談通訳の専門性とは何か ～事例報告を通じて相談通訳を再考する～

†奈須清美・宇塚れおん・新居みどり・石塚昌保・阿部裕
(一般社団法人多文化専門職機構 相談通訳協働実践研究会)

要旨

本論では、多文化社会専門職機構の相談通訳認定者による3つの事例報告をもとに、相談通訳の役割や専門性などの観点から、再考すべき課題を整理し検討することを目的にした。その結果、相談通訳の専門的で制度化された継続的な研修機会を作り出す必要性、相談通訳者自身が雇用されている場合においての中立性の課題、相談通訳を活用する人達に対するユーザー教育の機会不足の課題の3点を指摘した。また、相談通訳は司法・行政・教育・医療の領域において、言語間の橋渡し役を務める専門職と定義されているが、近年、外国人労働者の職場の問題が顕在化していることから、「職場」の領域を加える必要性も指摘した。移民の受け入れ政策をとっている諸外国とは、歴史的にも、政治的にも異なる日本において、相談通訳にどのような専門性が必要なのか、どのように相談通訳を育成していくのかを引き続き議論していく必要がある。

キーワード：相談通訳 外国人労働者 通訳者研修 ユーザー教育 中立性

1. 問題と目的

2024年12月末時点における日本国内の在留外国人数は、376万8,977人に達し、3年連続で過去最高を更新した〔出入国在留管理庁2025〕。これは前年同期比で約35.8万人、10.5%の大幅な増加であり、日本社会の多文化化が加速している現状を鮮明に示している。この数字は、日本の様々な分野で外国人が果たす役割の重要性が一層高まっていることを意味している。そして、この増加の背景には、日本の深刻な労働力不足があると考えられる。少子高齢化が進行する中で、製造業、建設業、介護、農業といった基幹産業では、日本人労働者だけでは需要を満たせない状況が続いている。このような状況下で、政府は特定技能制度の活用を積極的に推進し、即戦力となる外国人材の受け入れを拡大してきた。2024年12月末時点では、特定技能の在留者数が約28万4千人に達しており、前年からの増加数も、技能実習を上回って最大となっており、家族帯同が可能な特定技能2号も増えていく中で、就労者としての外国人およびその家族のライフステージにあったサポ



本稿の著作権は著者が保持し、クリエイティブ・コモンズ表示 4.0 国際ライセンス (CC BY 4.0) の下で公開されています。 <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

ートが必要になっている。

在留外国人には、当然のことながら、就労者としての外国人としての側面だけではなく、地域で暮らす生活者としての外国人という側面もある。移民や難民の受け入れ政策を取っていない日本においては、就労者としての外国人の言語はその外国人の受け入れ企業や団体に一任されているものの、生活者としての外国人の言語は、その外国人が居住する地域や自治体に任せられているのが実情である。地域の中で、外国人が自身の一番自信が持てる言語で相談ができる環境を整えることは基本的人権という観点からも非常に重要であり、その点において、益々コミュニティ通訳の重要性が増していると思われる。コミュニティ通訳は、会議通訳やビジネス通訳とは区別され、「受け入れ社会の言語を解さないことで、外国人や移民がさまざまな不利益をこうむることがないようにするために、特に基本的人権に関わる分野でのコミュニケーションを可能にすることで適切な公的サービスを受けられるようにする」〔水野・内藤 2021: 19〕という役割が期待されている。また、その特徴として、地域住民を対象にしていること、通訳の対象となる二者の力関係に差があること、言語の種類を含めて言葉レベルがさまざまであること、文化的要素が大きく関わること、基本的人権の保障に直結していることが指摘されている〔水野 2008: 23〕。しかし、コミュニティ通訳が必要とされる生活場面が多岐に渡っていたり、国や地域によって期待される役割が異なっていたりすることから、コミュニティ通訳の明確な定義は未だ定まっていないのが現状である〔水野・内藤 2021: 28〕。

コミュニティ通訳を活動領域に分け、その領域ごとに専門性を検討することも試みられている。水野・内藤は、コミュニティ通訳を医療通訳、司法通訳、行政通訳に分けて論じているが〔水野・内藤 2021: 26〕、行政通訳の中には、行政機関窓口における通訳、学校での通訳、各種相談窓口での通訳等が含まれ、医療通訳と司法通訳以外の通訳という区分は否めず、明確に領域を分けることの難しさが表れている。

杉澤は、コミュニティ通訳の活動範囲を医療、司法、教育、行政に分類しつつも、その4分野を横断して生活全般の相談にあたるために専門性が求められる領域があるとしている〔杉澤 2014: 187〕。そして、その領域を「相談通訳」と定め、「コミュニティ通訳の専門分野である司法・行政・教育・医療の分野において、言語・文化的マイノリティを通訳・翻訳面から支援し、ホスト社会につなげる『橋渡し役』を務める専門職」と定義している。加えて、相談通訳では、業務を遂行するにあたり、「知識」「技術」「態度／マナー」に分類される倫理基準を設定し、①情報を正確に「聞く」力、共感的に「聴く」力、質問により問題を把握するための「訊く」力からなる「きく」力を基本的技術として、的確なヒアリングを行う、②正確かつ忠実な通訳を提供するため、逐次通訳を原則とする、③専門家の発話が相談者に十分に理解できないと通訳者の立場から判断されるとき、専門家に状況を説明する、④相談者の発話が言語・文化的相違により誤解を生ずるおそれがあると判断されるとき、それを専門家に適切に伝え、コミュニケーションを円滑にするという4点が技術、つまり専門性として示されている〔杉澤 2014: 184〕。

そして、この考えをもとに、多文化社会専門職機構では、2018年以降「コミュニティ通訳の活動分野である司法・行政・教育・医療の領域において、言語間の「橋渡し役」を務める専門職」を「相談通訳」と定め、また倫理綱領を設定し、認定試験を行っている。

相談通訳の専門性をどのように認定するかということも極めて重要な課題である。移民大国として知られるオーストラリアでは、1973年設立の翻訳通訳サービス (Translating and Interpreting Service, TIS) と1977年設立の全国翻訳通訳認定機構 (National Accreditation Authority for Translators and Interpreters, NAATTI) の意義を政策的に位置付け、その役割を強化させており、NAATTIではコミュニティ通訳だけでなく会議通訳も対象とするようになり、現在では100を超える言語について資格認定を行っている。イギリスでは、National Register of Public Service Interpretersという制度が1990年代半ばに発足し、司法・医療・行政の三分野でパブリック・サービス通訳認定試験を実施している。またアメリカでは、ボストン大学のCenter for Professional Educationにおいて、中国語・スペイン語・ポルトガル語によるコミュニティ通訳者養成プログラムを開講しており、受講生は職業倫理に加え、逐次通訳、同時通訳等を1年から1年半かけて学んだ後、現場に立つ準備期間として100時間にも及ぶインターンシップの機会が設けられている〔水野・内藤2021：213〕。このように諸外国では、相談通訳の育成が認定制度と結びつけられているが、これは、移民の受け入れ政策をとっている国ならではの施策とも考えられる。移民の受け入れ政策を取っていない日本において、相談通訳の育成は「NPO、NGOや国際交流協会などが設ける教育や研修の機会も、ほとんどが非体系的で時間も不十分である」〔水野・内藤2021：215〕という指摘もあり、日本の今までの相談通訳の位置付けや相談通訳育成の経緯等を踏まえ、多文化化が進んでいる現在の日本において、相談通訳の役割や専門性を再考する必要が出てきていると思われる。本論では、多文化社会専門職機構の相談通訳認定者による事例報告をもとに、再考すべき課題を整理し検討することを目的にした。なお、事例報告を行うにあたり、いずれの事例においても、個人が特定されないよう事例の本質を損なわない程度に改変を行った。

2. 事例提示

2-1. 事例 A

(1) 事例概要

介護現場で働いている技能実習生（以下、A）が職場から寮に帰宅する途中に交通事故にあった。Aは、横断歩道を渡っている際に、右折した車に自転車をぶつけられた。すぐに警察を呼び、警察は過失率1対99であり、自動車の運転手に過失があったと判断した。監理団体の通訳者がすぐに病院に連れて行ってくれ、幸い大きな怪我には至らなかつた。会社は労災保険扱いにして、医療費及び休業手当などがもらえるようにしてくれた。

しかし、今回の事故は単独事故ではなく、相手がある交通事故であったが、相手が加入している交通事故保険（任意保険）については何の対応も行われなかつた。Aは、他の技

能実習生等から任意保険での補償の話を聞き、事故の数か月後に、相手の任意保険でも、交通事故の損害賠償を受けたいという意思を、監理団体を通じて交通事故の相手に伝えたいと考えた。

そこで、Aは監理団体の担当者に片言の日本語で話したが、うまく伝わらなかつたため、監理団体の通訳者を介して話すこととした。そこで、通訳者は監理団体の職員に対して、「Aはお金がもっとほしい、相手を訴えたいと言っている」と通訳をしたところ、それを聞いた監理団体の担当者が激怒した。これまで、監理団体は、無料で治療を提供し、早めに休業手当をもらえるように、施設側に働きかけていたのに、さらに損害賠償を要求してきた姿勢に強い怒りを感じたようであった。そして、監理団体の担当者は通訳を通じて「これ以上もらいたい、訴えたいというなら自分でやりなさい」「訴えるなら弁護士探しも自分でやりなさい。裁判中は仕事を休まなければならない。その結果、周りの従業員にも嫌な感じをさせて、最終的に解雇される可能性もある」と通訳を通じてAに伝えてきた。このような状況になって、Aは驚きうろたえてしまった。そのため、Aは交通事故の相手が加入している任意保険での損害賠償を交渉することを諦め、そのまま同じ介護施設で勤務を続けた。

(2) 事例Aの考察

もし、この通訳者が「訴える」という語彙と表現ではなく、「交通事故による任意保険の損害賠償を申請したい」という表現を使っていたならば、このような担当者の怒りを買うことなく、スムーズに話し合いができたのではないだろうか。しかし、ここで適切な通訳を行うためには、「任意保険」「損害賠償」という単語だけではなく、通訳者が日本におけるこの仕組みや制度について知っておく必要があったのではないだろうか。通訳者が適切な語彙を選択して通訳を行えたならば、行き違いは生じなかつたと考えられる。通訳者の語彙力や制度についての知識不足によって大きな問題になっていくこともある。通訳を仕事とする者は、しっかりと場に応じた語彙を使うために、語彙を調べるだけではなく、制度や状況についてしっかりと段階的に理解していないと、適切な語彙を選ぶことは難しい。つまり、日常的に制度や状況をしっかりと理解していく姿勢が必要である。

これまで、職場で起こったトラブルを支援する通訳として、相談通訳は位置づけてこられなかつたが、現に、多文化社会専門職機構の相談通訳認定者が職場で活躍している状況を考慮すると、こうした職場領域においても相談通訳の専門性が担保される必要があると考えられる。

相談通訳においては、「知識、技術、態度・マナーが必要である」とされている〔杉澤2014: 184〕。事例Aの通訳者は、この中における、知識が不足していたと考えられる。特に、自動車保険における任意保険と損害賠償という単語を調べると共に、その意味や仕組み、制度をしっかりと理解しておく必要があつただろう。その現場で通訳を行つているときに初めて出会つた単語であったとしても、その場でしっかりと調べる、その姿勢もまた

通訳者として重要である。そして、このような相談通訳者の課題を解決するためには、そのような知識を学ぶためのシステム化され、かつ継続的な研修機会の整備が求められる。

2-2. 事例 B

(1) 事例概要

自転車で出社した外国籍の男性社員（以下、B）は、出社後職場内の駐輪場で転んでしまい、右手の小指を骨折した。激痛であったが、骨折したかどうかが分からぬまま、勤務を続けた。勤務中に痛みに耐えることができず、上司に報告をして急遽病院に行くことにした。受診の結果、右手の小指が骨折していることが判明し、7日間の休暇を取らざるを得ない状況になってしまった。Bは、休暇中も2～3回程度の通院を続け、自己負担で治療を継続していた。Bは、休暇後、会社の担当者から「B自身の不注意による怪我であり、小指が骨折したぐらいで欠勤してはいけない、出勤しなさい」と言われて、骨折の配慮を特段受けることなく、無理矢理に働かされることになった。その後、給料明細書が出た際、1週間の休暇は欠勤扱いとなつておらず、欠勤扱いのために給料が支給されていないということをBは知ることになった。Bは会社の通訳者に給料が支給されていない理由を会社に聞いてほしいと依頼したところ、通訳者が会社の担当者と話し、「休んだから賃金が出ない」とだけ会社からの伝言をそのまま伝えた。Bは納得できない気持ちが收まらなかつたが、これ以上交渉しても自分にとって不利になるだけだと思い、泣き寝入りして仕事を続けることにした。

(2) 事例 B の考察

本来Bは、労災となる事案であると考えられる。会社側は、あえて労災を知らない外国人労働者に伝えることをせず、そのまま欠勤扱いとしたいという意図があったと想像する。しかし、労働者が多く働く現場にて、仕事として通訳をするのであれば、労働者が怪我をしている状況において、労災の制度は事前にしっかりと知っておくべきであろう。また、万が一知らないとしても、通訳後に調べる必要があるのではないか。そして、その内容を外国籍労働者が知つていれば、事前に問題を避けるような対応も可能であつただろう。

これは、「相談通訳倫理綱領」〔杉澤 2014：184〕における「相談通訳は、専門家の発話が相談者に十分に理解できないと通訳者の立場から判断されるとき、専門家に状況を説明する」および「相談通訳は、相談者の発話が言語・文化的相違により誤解を生ずるおそれがあると判断されるとき、それを専門家に適切に伝え、コミュニケーションを円滑にする」の2つの技術をしっかりと知り、身に着けて実践をすることが重要である。日本の制度やルールを知らない弱い立場の外国人労働者の視点に立つて、ホスト社会につなげる『橋渡し役』として臨む「態度／マナー」が不足していたと思われる。

相談通訳の領域においては、専門家と相談者という関係性の中で通訳が行われてきた。

そこには、対等性と公平性があり、専門家から困っている相談者に対して、専門的なアドバイスが行われる現状があり、困ったことを解決しようとする姿勢が前提であった。しかし、通訳者自身が企業に雇われ、技能実習生や外国人労働者と雇用主側との間で通訳をするような状況が多々起きている。その時に、通訳者自身も雇用される立場であり、雇用主との間で力関係がある中で、雇用主側と相談者との間で、中立的に、公平性をもって、通訳行為ができるかどうかが問題である。

2-3. 事例 C

(1) 事例概要

小学校にて、外国人の母親（以下、C）と担任教員（以下、担任）との二者面談が行われた。Cは、簡単な日本語を聞き取れ、日本語をある程度話すことができる。今回の二者面談の目的は、子ども同士の喧嘩への対応である（Cの子どもは、喧嘩によって額に傷を負った）。Cは、自分の子どもから状況を聞いており、喧嘩の原因はCの子どもではなく相手の子どもにあると考えている。そして、子ども同士の喧嘩の様子は、他のクラスメイトが見ており、そのクラスメイトからもCは話を聞いており、聞いた内容からも自分の子どもが原因とは考えていなかった。一方、担任は、どちらかに喧嘩の原因があるとは考えておらず、どちらも悪いと捉えているようだった。

通訳者は話し合いの前に、担任らと打ち合わせをし、事情を聞いた。担任は、通訳者に対して、学校側が依頼した通訳者であるから、担任の隣に座るように求めた。しかし、Cが入ってきたとき、通訳者は担任に対して、通常教育現場で通訳をするときは、外国人側に座ることになっていると説明をし、担任の理解を得て、C側に座った。

話し合いがはじまり、担任からは、Cの子どもの学校での様子、トラブル当日の担任と学校側のCの子どもに対する対応、クラスメイトの親に対しての対応について説明があった。担任が説明をしている最中であっても、日本語を聞き取れたところで、すぐにCが反対意見を言い出した。担任の言葉を通訳する前に、Cは何度も担任の話に割り込んで、自分の言いたい話を始めることが続いた。Cは「クラスメイトの父親からは、たった1回電話があつただけで、ごめんなさいと言われただけであった」「もし額に傷跡が残る場合、整形手術も必要だ。学校で加入している保険では足りない」と話した。通訳者として、Cの話をその都度担任さんに伝えた。このようなことが何度も続き、結果的に担任の説明が終わるまで相当時間がかかった。通訳者として、Cの話を制止するためのジェスチャーを行い、担任の話したいことをCに一生懸命伝えたが、到底和解には至らなかった。

(2) 事例 C の考察

この事例の通訳は、われわれが相談通訳の専門領域の1つと定義した教育領域での専門性をもつ相談通訳である。学校現場においては、学校側と保護者側双方の信頼を損なわないために、通訳者は中立性を保つ必要がある。この事例では、学校側は通訳の依頼者であ

り、学校側の言い分を外国人保護者に伝えることを目的としている。それゆえに、教員は通訳者に対して、教員の横に座ることを求める。しかし、通訳者は中立の立場で様々な人とコミュニケーションの橋渡しをしなければならない。面談開始時点で、保護者は学校に不信感を抱いている状況であったため、通訳者がCの隣に座ったことで、更なる不信感や反発の激化は抑えることができたのではないかと考えられる。しかし、Cの怒りは相当強く、一方的な言葉を投げつけるばかりで、結果的に話し合いは平行線のままとなってしまった。

通訳者は、保護者が生まれ育った環境、母国の教育事情や社会・文化背景を考慮して通訳する必要がある。保護者の社会・文化背景の影響から学校との意志疎通に支障があると考えられるとき、保護者と教員に断った上で、その背景や認識のズレについて、説明を試みる必要がある。今回の事例のような子ども間のトラブルでさえ、誰が悪くて、原因は誰にあるのかはっきりさせたい、話し合い時も絶対自分が正しい、相手に負けたくないと思う保護者も一定数存在する。

この事例から考えるとき、通訳者はCに対して、母国と日本の学校教育の違いや子ども間のトラブルにおける一般的な解決方法を説明する必要があったのではないか。また、学校関係者に対しては、あえて通訳者が母親の味方であるということを示した方が、母親の怒りが収まるのではないかと提案するなど、保護者と学校関係者の両方に対して、事前の説明や調整が必要だったと考察する。

通訳者は双方が発する言葉だけを通訳するものだと多くの利用者が考えている。もちろん、通訳の大原則は“足さない・引かない”である。しかし、行政やコミュニティの現場においては、事前の説明や会話の途中で調整を行いながら通訳行為を行っていくことが重要である。諸外国のように、専門職自身が複言語の話者である場合、専門職が事前の調整を行い、話し合いの場で通訳を行うようなことも可能であるが、日本においては、専門職自身が現場で通訳行為を行うことは少ない。この例のように相談通訳はどのような役割をもって現場で活動をするのかの検討と共に、その周知も課題である。

3. 総合考察と今後の課題

3つの事例報告から、相談通訳の専門性にまつわる課題を3点提示したい。

1点目は、相談通訳の研修についてである。外国人労働者が増えた現在、職場における通訳の必要性が高まっているが、企業は相談通訳の存在を知らず、職場における通訳の在り方を理解する機会も少なく、自動翻訳機を信じきって使用している結果、コミュニケーション上の齟齬から生じる問題が次々に生じている。また、人件費の削減という視点から、1年程度日本語を勉強しただけで、日本語の表現力さえ整っていない日本語学校卒業者を、すぐに現場で通訳者として雇い、数多くの混乱も生じている。特に、外国人労働者が多い職場で行われている通訳行為のうち、通訳者としての教育を受ける機会のない人々が、通訳とは何をするのかもよくわかつておらず、間違った行為を行ってしまうことで、

大きな混乱が起きることも多い。職場領域において、通訳の実践の中で誤解や混乱を起こさないために、相談通訳の専門的で制度化された継続的な研修の機会を作り出していく必要がある。

2点目は、相談通訳の中立性についてである。相談通訳者は、「言語・文化的マイノリティを通訳・翻訳面から支援し、ホスト社会につなげる『橋渡し役』を務める専門職」[杉澤 2014: 184]である。つまり、通訳者がホスト社会につなげる橋渡し役の視点を持つ必要があるが、事例Aや事例Bのように、雇用主と労働者の通訳を行う時に、通訳者自身も雇用主に雇用されている場合もある。そのような場合、通訳者自身がホスト社会につながっていない感覚になっていることも多く、また雇用主と労働者の間で中立性を保つことが難しい状況にもなってしまう。雇用主に雇用されている通訳者が、雇用主と労働者の中に中立的に立つことは難しい。また、事例Cのように、学校側と保護者側との間で中立性を保つだけでは、話し合いが円滑に進まない状況もあり得る。状況によって、学校側とだけ話し合ったり、保護者側とだけ話し合ったり、何が最善かをその都度判断する必要が生まれてくると思われる。その都度、中立性がもたらすメリットやデメリットを常に意識し、どのように外国人というマイノリティの視点に寄り添った相談通訳ができるかが課題である。

3点目は、相談通訳を活用する人達に対して、相談通訳とはどのような役割を果たす専門職なのかについての理解を促す必要性についてである。つまり、これはユーザー教育の機会不足に関する課題である。相談通訳を行う際に、事前に逐次通訳を行うことや、守秘義務があることなどを説明することは多い。しかし、相談通訳を活用する両方のユーザーの文化的背景の違いが大きければ大きいほど、お互いの齟齬を修正するための事前調整を相談通訳が担う必要がある。水野・内藤は、コミュニティ通訳のひとつとして据えた行政通訳を論ずる中で「行政通訳者に必要とされる専門性は、行政窓口、各種相談窓口、学校のそれぞれの現場によっていくぶん異なる。しかし共通するのは、外国人住民のかかえる問題の核心部分を読み取る能力であり、また、多文化共生社会に関する専門家として、その場のコミュニケーションを主体的に調整していく能力である」と指摘している[水野・内藤 2021: 163]。今回の事例報告で扱った職場での問題や教育領域においては、まさにこの「主体的に調整していく能力」こそ、いわゆる通訳の原則であるとされている”足らない・引かない”を越えた相談通訳の専門性とも考えられる。もちろん、医療領域や司法領域においては、事前調整が望ましくないとも考えられているため、相談通訳者がどの領域では、もしくは、どのような状況下では、相談通訳者の主体性を發揮した方がよいのか否かの判断ができることも専門性となるのではないだろうか。加えて、相談通訳者自身が現場にて自身の役割や立場を説明することが難しい場合には、相談通訳を派遣する組織や団体が、相談通訳者を受け入れる組織に対してユーザー教育を行うことが重要になっていくであろう。

多文化社会専門職機構は、相談通訳を認定する組織として、これらの問題提起を踏ま

え、相談通訳の専門性や育成制度について再度議論を行っていく必要があると思われる。そして、相談通訳認定者と通訳の研究者、専門職等によるさらなる協働実践研究を通じて実践知を共有し、日本における相談通訳の専門性に関する議論が加速することを期待したい。

4. 結語

3つの事例報告を通して、相談通訳の専門性にまつわる課題について検討した。そして、相談通訳の専門的で制度化された継続的な研修機会を作り出す必要性、相談通訳者自身が通訳を活用する企業等に雇用されている場合の中立性の課題、相談通訳を活用する人達に対するユーザー教育の機会不足の課題の3点を指摘した。現在、多文化社会専門職機構では、相談通訳を「コミュニティ通訳の活動分野である司法・行政・教育・医療の領域において、言語間の「橋渡し役」を務める専門職」[杉澤 2014: 184]と定義しているが、本稿の事例報告で検討した通り、外国人労働者の職場の問題が顕在化している。このことを踏まえれば、司法・行政・教育・医療の領域に加え、「職場」の領域も加える必要があると考えられる。

移民の受け入れ政策をとっている諸外国とは、歴史的にも、政治的にも異なる日本において、相談通訳にどのような専門性が必要なのか、どのように相談通訳を育成していくのかを引き続き議論していく必要があると思われる。

[参考文献]

- 飯田奈美子, 2018, 「対話通訳における通訳者のトラブル修復についての考察」通訳翻訳研究 18 : 43-63
- 飯田奈美子, 2017, 「対人援助のコミュニティ通訳者の役割考察-通訳の公正介入基準の提案-」立命館人間科学研究 36 : 17-31
- ISO, 2014, 『ISO13611:2014 Interpreting. ISO』(=2014, 日本規格協会 (監訳) ISO13611:2014 『コミュニティ通訳のためのガイドライン』)
- 水野真木子・内藤稔, 2021, 『コミュニティ通訳』みすず書房
- 水野真木子, 2008, 『コミュニティ通訳入門』大阪教育図書
- 内藤稔, 2018, 「コミュニティ通訳要請のあり方に関する考察」東京外国語大学論集 96 : 205-222
- 佐藤晶子・河野弘美・稻垣勉, 2024, 「コミュニティ通訳者育成に関する探索的検討-京都外国語大学の学生への意識調査を通じて-」日本教育工学会研究報告集 : 313-320
- 関聰介・阿部裕・指宿昭一・杉澤経子・内藤稔・広津佳子, 2016, 「外国人法律相談における通訳人の認定制度に関する研究報告書」日弁連法務研究財団研究番号 108
- 杉澤経子, 2014, 「「相談通訳」の専門職化に向けて-倫理綱領策定の背景」多言語多文化-

実践と研究 6 : 182-215

出入国在留管理庁, 2025, 「令和 6 年末現在における在留外国人数について」

https://www.moj.go.jp/isa/publications/press/13_00052.html (2025 年 6 月 26 日閲覧)

ⁱ 一般社団法人多文化専門職機構 相談通訳協働実践研究会

実践報告者 相談通訳認定者 宇塚れおん（ミャンマー語）・奈須清美（中国語）

協働研究者 石塚昌保・阿部裕・新居みどり