



Title	外国人技能実習制度における監理団体での日本語教育の役割：ある監理団体へのインタビューをもとに
Author(s)	荒島，和子；吉川，夏渚子
Citation	日本語・日本文化研究. 2019, 29, p. 139-156
Version Type	VoR
URL	https://hdl.handle.net/11094/73703
rights	
Note	

The University of Osaka Institutional Knowledge Archive : OUKA

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

The University of Osaka

外国人技能実習制度における監理団体での日本語教育の役割 —ある監理団体へのインタビューをもとに—

荒島 和子・吉川 夏渚子

1. はじめに

厚生労働省の『「外国人雇用状況」の届出状況まとめ』によると、2018年10月末の日本国内における外国人労働者は約146万人で、2007年に届出が義務化されて以来6年連続で過去最高を更新している。在留資格別にみると、「身分に基づく在留資格」（永住者や日本人の配偶者、日系人などの定住者）が約34%と最も多く、次いで「資格外活動」（留学生のアルバイトなど）が約24%、「技能実習」が約21%となっている。

「技能実習」とは外国人技能実習制度による受け入れのことで、日本の技術や技能、知識を開発途上国に移転することを目的に1993年に制度化されたものである。2010年7月に「出入国管理及び難民認定法」の改正により、在留資格「技能実習」が新設され、さらに2017年11月には「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律（技能実習法）」が新たに施行された。これにより、技能実習制度の対象職種に新たに「介護職種」が加わり、2019年5月時点では80職種にまで広がっている。技能実習法に基づく新たな外国人技能実習制度では、その基本理念として「技能実習は、労働力の需給の調整の手段として行われてはならない」と記されているが、実際には労働力を確保する目的で技能実習生（以下、実習生とする）を受け入れている機関が多いことも問題となっている。

外国人技能実習制度について議論される場合、本来の目的とは異なった安価な労働力としての受け入れや人権侵害の問題が議論されることが多く、実習生への日本語教育については議論が進んでいないのが現状である。実習生への日本語教育に関する先行研究には、入国前から実習期間における中国人実習生の日本語習得と社会諸関係に関する実証研究を行った佟・浅野（2001）や、入国前から帰国後までの中国人実習生の日本語習得の実態を明らかにした馮（2013）、また北海道内の監理団体の日本語教育への取り組み事例から日本語学習環境の課題について考察した中川・神谷（2017）、同じく北海道内のベトナム人実習生の日本語学習意識と学習環境について調査した中川・神谷（2018）などがある。しかし、入国後の監理団体における日本語教育に焦点を当てた研究は、管見の限り中川・神谷（2017）以外に見当たらない。そこで本稿では、監理団体における日本語教育の現状の一端を明らかにし、その課題を探るとともに、その役割と可能性について検討することを目的とする。

2. 外国人技能実習制度の概要

まず、外国人技能実習制度の概要について法務省や外国人技能実習機構のホームページを参考にまとめる。図1のように、実習生の受け入れ方式には「企業単独型」と「団体監理

型」の2つのタイプがある。「企業単独型」は日本の企業等が海外の現地法人や合併企業、取引先企業の職員を受け入れて技能実習する方式で、「団体監理型」は監理団体が実習生を受け入れ、傘下の企業等で技能実習を実施する方式であり、約97%は「団体監理型」の受け入れである。監理団体は、商工会、事業協同組合、中小企業団体などの非営利の法人でなければならない。また、技能実習法では監理団体は許可制になり、許可基準に適合すること、欠格事由に該当しないことが新たに明記された。監理団体の責務としては、「技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護について重要な役割を果たすものであることを自覚し、実習監理の責任を適切に果たすとともに、国及び地方公共団体が講ずる施策に協力しなければならない」となっている。具体的には、受け入れ企業に対し定期的に監査をすること、実習計画の作成を指導すること、入国後講習を行うこと、実習生からの相談に対応することなどが求められている。

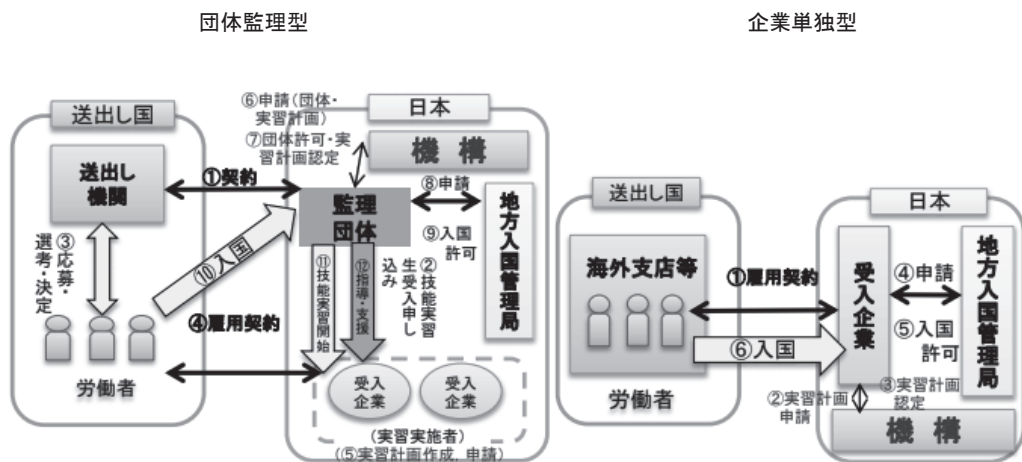
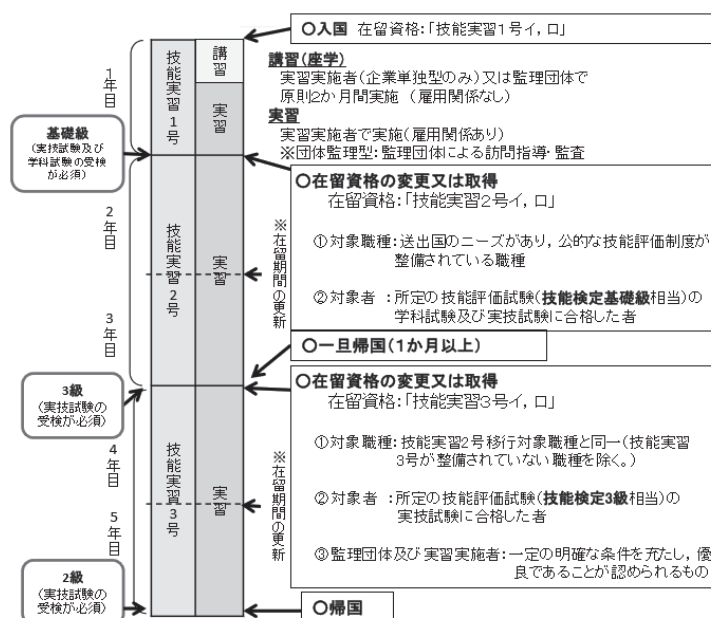


図1 技能実習制度の受け入れ機関別のタイプ

（出典 法務省・厚生労働省『新たな外国人技能実習制度について』）

実習生は日本入国後、実習実施機関（企業単独型の場合）あるいは監理団体で原則2か月間座学での講習を受ける。この期間中は実習実施機関との雇用関係はない。その後、それぞれの実習実施機関（団体監理型の場合は監理団体の会員となっている受け入れ企業）での実習が始まり、雇用関係が結ばれるようになる。入国1年目の在留資格は「技能実習1号」であるが、所定の技能評価試験に合格すると、2,3年目は「技能実習2号」、4,5年目には「技能実習3号」に変更となる（図2）。



3. 監理団体における入国後日本語講習

実習生は日本入国後、監理団体で原則2か月間座学での入国後講習¹を受けることが義務付けられており、その後、受け入れ企業での実習が始まる。原則2か月ではあるが、入国前に1か月以上の入国前講習を受けている場合は、入国後講習は1か月に短縮できる。ほとんどの送り出し機関では1か月以上の講習を行っていることから、監理団体で入国後講習を受ける期間はほとんどの場合約1か月と短いものである。講習の科目と具体的な内容は以下の通りである²。

- ①日本語
- ②日本での生活一般に関する知識
- ③技能実習生の法的保護に必要な情報
- ④日本での円滑な技能等の修得に資する知識

このような講習が義務付けられている理由は「技能実習生が効果的に、また安全に技能実習を受けるため、さらにはそれを支える日常生活を円滑に送ることができるようにするため³」である。

また、①「日本語」の講習については以下のようにも述べられており、技能を修得する上で必要となる日本語能力、そして日常生活で必要とされる日本語能力を身につける必要性

があると明記されている⁴。

技能実習が行われる現場においては、日本語による指導やコミュニケーションが行われるのが通常であることから、技能実習を効果的かつ安全に行うための日本語教育を求めるものです。また、技能実習生はわが国で生活することとなるため、技能実習の基盤となる日常生活を円滑に送るためにも一定の日本語能力が必要となることから、技能実習生が技能実習の遂行や日常生活に不自由しないレベルに達することができるよう入国後講習を行うことが望まれます。

では、具体的に、どのような日本語の力が必要とされているのだろうか。技能実習法には実習生が必要とする日本語力について具体的に書かれていない。そこで、公益財団法人国際研修協力機構（以下、JITCO⁵とする）作成の『講習の日本語指導ガイド』を見てみると、大まかに以下のような場面・目的での日本語能力を身につけたいとしている。

- 1 人と関係を結ぶ（自分自身について簡単に述べる、お礼や謝罪の気持ちを伝えるなど）
- 2 技能等を修得する（安全を確保する、作業の指示や注意を理解するなど）
- 3 病気・事故・災害などに対処する（病気・けがに対処する、緊急時に対処する）
- 4 経済活動をする（買い物施設や飲食施設などを利用する、銀行・郵便局・ATMを利用する）
- 5 目的の場所に行く（公共の交通機関で移動する、自転車で移動するなど）
- 6 情報を収集する（地域の掲示物などを見る、インターネットを利用するなど）
- 7 地域社会の一員として行動する（地域社会のマナーを守る）

上記の項目の下位項目に実習生が最低限身につけたい学習目標として「技能実習の現場で出勤、退勤、その他の時に、必要に応じた挨拶をする」や「料金をたずねて支払いをする」などの62項目が挙げられている。これらの項目のように具体的な学習目標を立てて日本語学習に取り組むことは非常に重要である。JITCOも講習での日本語指導で学習目標を考える際の参考として使えるようにガイドブックに載せているということである。

上記の項目を見ると7つある場面・目的のうち、2「技能等を修得する」以外の6つについては「生活のための日本語」である。またその下位項目を見ても全体で62項目あるうちの7割程度が「生活のための日本語」ということから考えると、JITCOでは「実習現場で必要な日本語」よりも「生活のための日本語」を重視していることがわかる。

4. 入国後日本語講習の問題点

技能実習法で入国後の日本語教育の重要性について言及されているにも関わらず、日本語講習の時間数ははっきり定められているわけではない。つまり、法律では講習科目①～④の合計時間が定められているだけで、各科目の時間数や割合は監理団体が自由に決めることができるのである。その理由は、「実習生の個々の能力や技能等を修得するために必要な知識の程度によってそれぞれの講習内容の必要な時間数が異なるため⁶」とされている。

自由なのは時間数だけでない。誰が、どのように日本語の講習を行うかも受け入れ機関である監理団体に任されている。監理団体の中にはその団体内の日本語指導員が日本語講習を行っているところもあれば、講習自体を外部の日本語学校や研修センターなどに委託して行うところもある。また、団体内の日本語指導員が日本語講習を行っている場合でも、いわゆる日本語教師の有資格者⁷である場合もあれば、日本語教育については全くの素人である場合もある⁸。このような状況を考えると、日本語講習の質や内容にばらつきがあることは容易に想像できる。また、約1か月という短い期間に、実習生が「技能実習の遂行や日常生活に不自由しないレベルに達する」ほどの日本語を身につけることは不可能である。もちろん、入国前の送り出し機関で長いところでは約6か月間の日本語教育を行っているし、受け入れ企業での実習が始まってから日本語を学習することもできるので、監理団体だけが実習生の日本語教育の責任を負うわけではない。では、監理団体が行う入国後の日本語講習はどのような役割を果たしているのだろうか。これらの疑問を解消する糸口を探るため、筆者らはある監理団体へのインタビューを試みた。

5. 調査概要

今回調査に協力していただいた K 監理団体（所在地：大阪府）は、全国各地に事業所を有し、金属・機械・電子関連分野を中心に 150 以上の企業と提携を行っている。設立からこれまでに 1,000 名以上の実習生を受け入れており、実習生の国籍は約 85%がベトナム、次いで 15%が中国、そして現在はミャンマーからの受け入れも行っている。

今回インタビューに応じてくれたのは、専任の日本語指導員である H 先生で、2018 年 8 月に 1 回、同年 10 月に 2 回、それぞれ 1.5 ～2 時間ほど半構造化インタビューを行った。H 先生は 2015 年から K 監理団体で日本語指導員をしており、それまでは 15 年以上日本語学校などで日本語教育の経験がある。

インタビューでは、入国後の日本語講習ではどのような教育を、どのような考えをもとに行っているのかについて話をうかがった。

6. K 監理団体における入国後日本語講習

実習生が日本へ到着後の 2 日間は入国案内や周辺案内、約 1 か月間監理団体の寮で生活する上での規則などを講習の担当指導員が説明する。そして 3 日目に母国でどのぐらいの

日本語レベルに達したかを見るために日本語の試験を行う。ここから本格的に講習が始まり、約1か月かけて日本語や生活一般に関する知識を指導する。月曜から土曜まで週40時間、合計175時間の入国前講習を行っている⁹。最大で4クラスになることもあるが、日本語指導員の人数やスケジュールの問題もあり、なるべく3クラスになるように調整している。K監理団体で一度に受け入れることができる人数は多くても65名で、一クラス当たり15～20名になる。日本語指導員の数は非常勤が12～13名、常勤が3名で、全員日本語教師有資格者である。

教材は送り出し機関で『みんなの日本語初級』を使用しているため、それを引き継ぐ形で『みんなの日本語初級』を使用している。送り出し機関で既習の課を復習してから、未習の課に進むようにしている。

各クラスのカリキュラムはクラス担任が作成するので、クラスによって異なる。午前中に『みんなの日本語初級』を使って1日1課で進むというのは各クラスに共通しているが、午後はリスニングの練習をしたり、銀行や買い物、病院場面での生活日本語を取り入れたりして、クラスによって異なる活動をしている。インタビュー時点では固定されたカリキュラムというものがなく、H先生がK監理団体に来てから試行錯誤しながら新しいことに取り組んでおり、今はその途中段階ということであった。

受け入れ企業にはN4レベルで配属させるという約束をしているため、N4レベルが到達目標になるが、それ以外にH先生は、受け入れ企業に「かわいがってもらえる¹⁰」実習生になってくれることを目標としている。そのためには、挨拶をすること、自分から話しかける努力をすることを心がけるように実習生に伝えているという。このように、単に日本語の能力を伸ばすだけでなく、実習生として日本で生活していく上で身につけてほしいことは何かを考えながら、講習に取り入れているということであった。以下では、K監理団体が取り入れている教育について具体的にその内容を紹介する。

6.1 マナー教育

K監理団体では日本語の指導はもちろんであるが、実習現場で日本人とコミュニケーションを取りながら円滑に業務を進めるための「マナー教育」にも力を入れている。具体的には「遅刻をしない」「舌打ちをしない」「自らすすんで先に挨拶する」「身だしなみを整える」「メモを取る」「言い訳をしない」「チーム（連帯責任）を意識する」「人の失敗を笑わない」「『迷惑』を考える」など様々なものがあり、これらはもともと受け入れ企業からの要望に応えるために講習に取り入れたという。例えば「舌打ちをしない」については、日本では腹が立った時や悔しい時など嫌な気持ちの時に舌打ちをして他人に不快感を与えることが多いが、ベトナムでは感動した時や驚いた時にも舌打ちをすることがあり、日本の舌打ちよりも使われる範囲が広い。そのため、日常生活でベトナム人実習生は悪気なく舌打ちをしてしまい、相手に誤解を与える可能性があるので、注意を促すということであった。また「遅刻

をしない」は、1分なら遅刻してもいいだろうと考える人が多いため、日本では1分でも30分でも遅刻は遅刻だということをわかってもらう必要があるということであった。「チーム（連帯責任）を意識する」についても日本では一人のミスは連帯責任でチーム全体のミスだと考える傾向が強いため、「チーム」や「連帯責任」について意識するように伝えているという。これらのマナー教育は送り出し機関での入国前講習でも取り入れてもらっているということで、かなり力を入れていることがうかがえる。これらの教育は日本の習慣やマナーをしっかりと身に付けさせてほしいという企業からの要望でもあるが、H先生自身もマナー教育を行い、生活指導をしっかりとすることが大切であると考えているとのことであった。それは、以下のような言葉からもうかがえる。（括弧内は筆者による補足）

私は日本語（が大事）だと思って日本語を一生懸命やっていたけど、配属してから伸びていくのは生活がちゃんとできている人の方が伸びていくのがなんとなく見えてきた。もちろん日本語も教えないといけないけど、こっち（生活面）をつつく方が早いんじゃないか。不思議なんですけど、字が丁寧な人はどんどんどんどん伸びていく。それと同じで生活がちゃんとしている人は、日本語も伸びていくなというのがあった。

K 監理団体では入国後2、3週間経ってから入国式と称する行事を個別で行っている。入国式では受け入れ企業の人に来てもらって、実習生のスピーチや歌、国の紹介など、自分たちで考えた発表をさせているという。受け入れ企業は実習生が入国する半年以上前に現地で面接をしており、その時の実習生は日本語がゼロの状態である。そこから約半年間現地の送り出し機関で日本語を学習し、さらに日本に入国後の日本語講習でどのぐらい日本語が上達したかを受け入れ企業に見てもらいたい機会となっているが、「日本語講習の成果はどこで感じるか」という質問に対してH先生は以下のように答えてくれた。

入国式の発表が一番反映される。試験、企業の評価も、全部だけど、入国式は出やすい。入国した時と1か月後では、朝礼の姿勢も正しているし、挨拶もきちんとできるし、角度も違う。先生たちがちゃんと指導してくれたんだと思う。日本語の面よりは態度。日本語の面は能力試験結果でしか見られない。やはり入国式の発表。

入国式での発表や受け入れ企業の人と交わす会話で入国後講習の成果が感じられるということであったが、上記の回答から考えると、日本語の面での上達は見えにくい、挨拶や姿勢など態度の面での成長は見えやすく、さらには日本語の成長よりも望ましい態度が取れるようになることに重きを置いているようにも読み取れる。そして、この望ましい態度というの、やはり企業が望むような実習生の姿、態度ということなのであろう。

6.2 考えさせる教育

「考えさせる教育」も意識しているという。例えば名札はなぜ必要なのか、仕事になぜアクセサリーをつけてはいけないのかなどについて実習生に考えさせ、他の実習生の意見と比べながらクラス全体でも考えようという教育である。これは、一方的に教えてもらうのではなく、実習生自身が「なぜ？」と考える習慣を身につけてほしいという思いからである。実習生が何かルール違反をした時にただ注意をするだけでは、実習生も納得できないだろうし、また同じ違反をするかもしれない。そうならないように、なぜダメなのかを時間をかけてでもしっかり考えさせることが大切だと考えているとのことであった。この「考えさせる教育」は、受け入れ企業では取り組むことは難しいし、送り出し機関でも深く考えさせるところまではできていないということで、監理団体でこそ取り組むべき教育であると H 先生は考えている。そして、考える習慣が身につけば受け入れ企業に配属されてからも自律的に考えることができるということであった。今後は冊子を作って、より踏み込んだ内容にして考える習慣を身につけていきたいとのことであった。

7. 受け入れ企業での日本語教育

ここまで K 監理団体で実施されている日本語教育について述べたが、K 監理団体では受け入れ企業での日本語教育にも積極的に関わっているのもので、それについても触れたい。

1 か月間の入国後講習後、実習生はそれぞれ決まった受け入れ企業先に配属される。実習期間中の日本語教育は、企業側のサポートがあれば良いが、多くの場合、実習生個人が自ら努力して学んでいくことがベースとなる。

K 監理団体では企業から要望があった場合、教師を企業に派遣し定期的に日本語の授業を行っているという。K 監理団体から実習生の受け入れを行っている大手製造メーカー A 社（所在地：大阪府）のケースについて紹介する。A 社では、実習生の仕事がない日曜日に K 監理団体に日本語の授業を依頼している。通常は、第 4 日曜日の月一回の開催であるが、日本語能力試験前の月（6 月と 11 月）には、毎週日曜日の午前に試験対策講座が開かれている。内容は入国後講習までに習った文法の復習に加えて、ロールプレイを使った会話力を伸ばすような練習を多く取り入れている。これは企業からの、実習生の会話力を伸ばして欲しいという要望に応えるためだという。

筆者らは、2018 年 10 月に試験対策ではない通常の授業を見学させてもらった。授業には、緊張している面持ちの実習生もいれば、上の空といった様子の実習生もいた。H 先生は、この授業には基本的に参加したい実習生だけが来ればいいと考えているが、A 社は参加したくない実習生に対しても参加を義務付けているという。見学日、彼らの教育係を務める担当者 2 名が、実習生の出欠確認を行うため授業に顔を出していた。筆者らは、なぜ学習意欲の低い実習生にも授業の参加を義務化するのか、担当者にその理由をたずねてみた。

彼らが3年間こっちにいる間に、日本語試験に合格しておけば、帰国後に通訳とか職が広がるのではないかと考えていて。日本に来るチャンスがそうそうあるわけではないし、せっかく家族と別れて来日しているわけだから、この3年間で仕事以外の何かを持って帰って欲しいという思いがある。

担当者らは、実習生の帰国後を考え、なんとかしてあげたいという親心のような気持ちがある一方で、日本語学習を拒んでいる一部の実習生を前に授業への義務付けが逆効果となっているのではないかと考えている。企業が良かれと思って提供している日本語学習の機会は、かえって実習生の日本語学習意欲を削いでしまう要因となっているのだろうか。

留学生と比べて実習生の日本語学習意欲がなぜ低い傾向にあるのかについては、実習生の多くが日本語を学ぶためではなく、「出稼ぎ」が主な来日目的であることと関連しているだろう。また、日本語ができなくても日々の業務や生活に支障をきたさないと実習生自身が捉えていることも学習意欲の上がらない理由だと考えられる。勿論すべての実習生に当てはまるわけではないが、日本人からの定型的な指示で基本的に遂行できる業務に従事している実習生は少なくない。特に実習生を多く受け入れているような大手企業では、業務で何か分からないことが発生したり、けがや病気などの困ったことが彼らの身に起きた場合、日本語が出来る職場の先輩や監理団体などの母語スタッフに頼れば解決できてしまう。また、生活面においても、業務後やオフの日には同僚のベトナム人や中国人とともに過ごす時間が多いとも聞く。このように実習生と日本人がコミュニケーションをとる機会は限られており、実習生自らが積極的に日本人とコミュニケーションをとろうとしなくてもさほど困ることがなく、たとえ窮屈に感じたとしても数年すれば母国へ帰ってしまう制度のもとに彼らはいる。これでは、A社のように日本語学習の機会をいくら提供したところで、彼らにとって日本語を学ぶインセンティブは少なく、また日本語を学ぶ意味を彼らの力だけで見いだそうにも、それは困難と言えるであろう。

8. 監理団体での日本語教育の役割とは

K 監理団体へのインタビューを通して、「日本語」という講習科目でありながら、その内容は日本語の指導だけにとどまらず、「マナー教育」や「考えさせる教育」にも力を入れていることがわかった。さらに言うと、日本語の指導よりもそれらのほうに力点が置かれているようにも感じた。また、日本語講習に関しても試行錯誤しながら実習生のためになるようなより良い講習にしていこうと努力していることも感じられた。

しかし、監理団体が様々な努力をしているにもかかわらず、現状としては受け入れ企業に配属後の実習生活で、様々な問題が起こっている。まず、一つ目は7.で述べたような実習生の日本語学習に対するモチベーションの問題である。日本での生活で日本語の必要性を感じない実習生にとって日本語学習は時間の無駄であると感じてしまっても仕方がないであ

ろう。また、A社のように熱心に日本語教育に取り組む受け入れ企業もあれば、日本語能力は二の次で、まじめに仕事をすればそれでいいと考える企業があることも事実である。このように日本語学習へのモチベーションが低い実習生や実習生への日本語教育の重要性を理解していない企業に対し、我々日本語教師ができることは何であろうか。学習者のモチベーションの問題は実習生に特有の問題ではなく、他の日本語教育の現場でも頭を悩ませる難しい問題である。しかし、7.でも述べた通り、日本語の習得が来日の目的ではないこと、日本語ができなくても日常生活には不便を感じる事があまりないこと、そして日本での滞在期間が3～5年と限られていることなど、実習生特有の原因も考えられる。

二つ目の問題は日本の習慣やマナー、生活態度など受け入れ企業からのニーズに応える教育が優先されていることである。1か月という時間的制約がある中で、顧客である受け入れ企業からのニーズに応じていくと、「生活のための日本語」よりも日本の習慣やマナー、生活態度の教育を優先せざるを得ないという現状はある程度理解できる。監理団体にとって受け入れ企業は大切な顧客であり、その要望を取り入れることは当然のことながら重要だからである。しかし、「生活のための日本語」が重視されないということは、ただ単に日常生活を送るときに不便が生じるだけにとどまらず、実習生が自分の気持ちや意見を伝えるための日本語力を身につけることができないということにもつながるのではないだろうか。落合（2010）は、技能実習制度は職場選択・転職の自由や、得られる情報が制限されていることなどから、実習生の立場は極めて弱く、深刻な人権侵害が引き起こされかねないと指摘しており、実際に、実習生が企業から不当な扱いを受けていることはマスメディアなどでも度々報道されている。そのような中で彼らが、自分の意見や気持ちを伝えられるだけの日本語力を身につけていれば、少しは自分の身を守ることができるかもしれない。そのためには、「生活のための日本語」の延長線上に「気持ちを伝えるための日本語」という学習目標を置き、身につける必要があると考える。

三つ目の問題は実習生の文化的背景が違うことから摩擦が起きていることである。例えば6.1でも述べた「舌打ち」についてはベトナムと日本では舌打ちの意味合いが異なる例であるが、そのような文化的背景の違いを受け入れ側が知らない場合、反抗的な態度だと誤解される可能性がある。また、別の機関から聞いた話ではあるが、ミャンマー人の実習生の事例では、受け入れ企業で注意されたときに相手に敵意のないことを表すために笑顔を見せることから、反省の態度が見られないと受け取られてしまうという。これも文化的背景の違いをお互いに知らないことによる摩擦の例だと言える。

以下では、これらの問題を解決するための提案を考えてみたい。

8.1 動機付け

入国後講習では、実習生のモチベーションの低さに頭を抱える日本語教師は少なくない¹¹。配属後の実習生の日本語学習意欲が低いことは先にも触れたが、環境次第では学習動機が

変化するケースも報告されている（栄 2019、馮 2013）。たとえば、奨励制度を設けている企業では日本語能力試験に合格した者に賞金を与え、それが実習生の学習動機の向上に繋がったというものである。また、配属先で日本人とのコミュニケーションの機会が十分にあることが日本語学習の動機付けになる場合もあるという。しかし逆に、共に働く日本人が実習生に対して偏見や先入観を抱くことで実習生が日本人との交流に距離を置き、結果として日本語学習意欲が失われることもある。このように実習生の配属先が学習の動機付けを促すような環境であれば良いが、環境が十分に整っていない場合は少なくない。

実習がスタートする以前、つまり入国後講習という1か月の期間にどのような動機付けが可能かについてを次節で検討する。実習生に対する動機付けをここでうまく行うことができれば、配属後における日本語学習意欲の向上にも繋がるかもしれない。

8.1.1 外部との接点

K 監理団体では外部との交流を図るべく、「ビジターセッション」を行っている。ビジターセッションとは、実習生の受け入れを考えている企業や地域住民など、実習生に関心を寄せる者が監理団体を訪れ、実習生と交流する場である。K 監理団体では、月に数回このような機会を設けており、ネットで参加予約ができるようにしている。筆者の一人もこのビジターセッションに参加したが、実習生たちは歓待してくれ、拙いながらも学んだ日本語の知識を駆使して何とかコミュニケーションを図ろうとする姿勢が見られた。このような活動は実習生にとって外部との接触が持てる貴重な機会で、日本語学習のモチベーションを高める一つの契機になっているといえよう。ビジターセッションに限らず、後述の 8.4 のように地域との交流を深められるような機会を提供するというのも一つの手であろう。地域の行事や活動に参加したり、地域の人にボランティアとして来てもらって自由に会話をする時間を設けるなどすると、より日本語学習に興味を持てるかもしれない。

8.1.2 ロールモデルの提示

帰国後の将来について、もちろん先を見据えている実習生はいる。しかし、7.でも触れたように、彼らの来日目的は出稼ぎであるため、数年の間にお金をどれだけ稼ぐかに目下集中し、その先に何をしたいか具体的に考えている実習生はそう多くはないといえる。筆者の一人は二つの企業で実習生に対する日本語指導を行っている¹²。実習を終え母国に帰ったあと何かしたいことはあるか、彼らに尋ねてみたことがある。すると、ほとんどは「日本に関わる仕事をしてみたい」と答えたものの、その答えは漠然としており、具体的に何をしたいのか考えているわけではなく、将来の人生設計を立てているわけでもない様子であった。

このような実習生のために、現在母国や日本で働く元実習生をロールモデルとして紹介し、実習後にどのような活躍の場があるのかを提示することはできないだろうか。また元実習生には、実習での日本語学習の苦労や工夫などを話してもらうことで、これから配属され

ようとする実習生に学習の動機付けや将来の気づきを与えられるかもしれない。彼らを入国後講習の場に招いても良いし、スカイプやテレビ電話などで話してもらうことも可能であろう。実習生の入替わりが頻繁にあるようなところでは、簡単な紹介ビデオを制作したりすることで監理団体の負荷を下げることもできるだろう。ロールモデルを提示したあとには、将来の夢や目標を考える時間を作り、実習生同士で話し合わせても良いかもしれない。夢や目標に対して具体的に実習生が何をすればいいのか（例えば帰国後に日本の大学に進学したいという実習生がいれば、日本語のレベルや資金はどのぐらい必要なのか、それを達成するための大まかなスケジュールなど）、実習生主体で考えさせ、指導員はサポート役としてアドバイスをしたり、問いかけたりすれば実習生に気づきを与えることもできるだろう。うまく動機付けができれば、次節でも示すような実習生が主体的に学ぼうとする自律的な学習にも繋がられるかもしれない。

8.2 自律的学習の必要性

先述した通り、入国後講習では日本語の講習を実施しなければならないと定められているが、受け入れ企業に配属されてからの日本語学習は義務付けられておらず、実習生自身の努力や企業側の努力に委ねられている。実習生が日本語の学習を継続していくためには、自律的に学習していく必要があり、またそのためには自律的に学習していくスキルを持たなければならない。インタビューを行った K 監理団体の「考えさせる教育」も実習生一人ひとりに考えさせるという意味では自律的学習のうちの一つに入ると言えなくもないが、その内容は職場でのマナーや日本の習慣についてであり、日本語学習についての自律的学習力を伸ばすようなことはしていない。受け入れ企業 A 社の現場担当者のインタビューでも自分から進んで勉強する実習生はやはり日本語力が伸びているという話があった。日本語教育においても自律的学習が重視されるようになってきたが、実習生への日本語教育においても自律的学習は重要であり、実習開始後だけではなく、入国後講習の段階でも積極的に取り入れていくべきであると考ええる。

介護職種の技能実習では入国後講習のプログラム¹³の中に自律学習についてのオリエンテーションがあり、自律学習スキルを修得することが求められているプログラムもある。また、入国後講習の時間割の例にも毎週 1 回自律学習の時間が設けられ、e ラーニングなどのプログラムが準備されている講習施設もある。介護の技能実習は対人サービスを提供する職種であるため、日本語学習に関しても手厚いケアがなされているが、介護職種以外の技能実習でも入国後講習の段階から監理団体が自律的学習の必要性を説明し、それを促すような働きかけをすれば、その後の学習にもより前向きに取り組めるようになるのではないだろうか。そして、受け入れ企業にも日本語学習の必要性を理解してもらい、e ラーニングの導入を勧めるなどして、実習生が自律的にそして継続的に日本語学習に取り組めるような改善が望まれる。

8.3 企業への働きかけ

6.1 のマナー教育でも触れたように、企業から監理団体に対する要望やクレームは少ない。これは実習生を受け入れる企業の多くが、“企業（自分達）が変わる”のではなく、“実習生（相手）が変わる”ことを当たり前のように感じていることを示唆しているのではないだろうか。筆者が別に行った監理団体に対するアンケート結果によると、「昔と比べて企業側の意向が厳しくなっている」や「N5 レベルの実習生に対して N3 をとらせてくれ」など、企業からの厳しい要求に不満を抱えている監理団体は少なくないことが分かった¹⁴。監理団体が、顧客である企業のニーズに応えようとするのは理解できる。しかし、企業の要求に何でも対応しようとする、最終的なしわ寄せは実習生に及ぶことになる。もちろん、問題の根本には国や JITCO が入国後講習の内容を監理団体に一任しているということに原因があるだろう。しかし、現状可能な対応として実習生と企業の間立つ監理団体は、実習生の盾となって、企業に対して彼らへの理解を深めてもらう努力を促すことも必要なのではないだろうか。

例えば、企業から「方言は配属前に教えておいてほしい」という要望やクレームが監理団体に寄せられるという。このような要望に対し、K 監理団体は「せめて実習生が慣れるまでは方言の使用は控えて欲しい」と突き返すという。配属後の実習生は、日本語で業務を覚えることや、新たな生活に自らを適応させることに精一杯の状態である。K 監理団体は、そのことを十分に理解しており、彼らの立場や状況を企業側に説明するという。7.で触れた A 社などはこの考えに理解を示し、方言を極力話さないように現場全体で心がけるようになったという。教育係の担当者は、方言による指示や注意を行っていた当時を、「実習生の耳に入っていなかったのかもしれない」と振り返っていた。

また現場では、通常の方言ではない日本語でさえも、実習生がどの程度のレベルで、どのようなスピードや文の長さで実習生に話せば伝わるのか、伝わらないのかを日本人が十分に把握できていないこともある。そのため、監理団体は実習生の配属時に、企業に対して彼らの日本語レベルを伝え、「やさしい日本語」を使ってもらうなど、多少の努力を促すことで実習生の負担は軽減されるはずである。言語面だけでも相互理解が進めば、それが結果として実習生の業務上のミスを防ぎ、企業にとってのロスも少なくて済むことに繋がるはずである。

さらに、日本の習慣やマナーにおいても、監理団体は企業側の意向に沿うだけでなく、実習生の文化背景を企業側に理解してもらう必要があるだろう。もちろん、住民とのトラブルが起きやすいゴミ出しや夜中の騒音など、実質的な害がでるような問題は実習生に社会ルールを理解してもらわなければならない。しかし、6.1 や 8.で触れた、感動や驚きといった感情の動きに伴うベトナム人の「舌打ち」や、叱られたときに相手に敵意がないことを表すために笑顔をつくるミャンマー人の習慣などは事情が異なる。監理団体は、それらは日本人に

としては不快を与えやすい言動であることを実習生に伝えておく一方で、相手の習慣や文化に理解を示してもらうよう企業側にも伝える必要がある。「郷に入れば郷に従え」という考えもあるだろうが、しかし一方で実習生がいなければ企業側も事業の存続が難しくなってしまうことは否定できないはずである。とするならば、“実習生（相手）が変わる”ことばかりを求めているのは、この技能実習制度は成り立たない。両者が歩み寄りを見せ、相互理解を深めていかなければならない。そして、そのために実習生と企業の間立つ監理団体は、企業のニーズに合うように実習生を指導するだけでなく、企業に対しても実習生への一定の理解を求める努力をする必要があるだろう。

8.4 地域社会との交流

すでに 8.1.1 で述べた「外部との交流」は実習生の日本語学習のモチベーションを高めるだけでなく、「この社会の一員である」「この社会に受け入れられている」と日本での生活を肯定的に捉えるためにも必要なことであると筆者らは考える。

JITCO 作成の『講習の日本語指導ガイド』には入国後指導のポイントとして、教室外での活動が挙げられおり、「地域の行事などに参加して一般の人と交流すれば、日本語の習得のみならず、日本の生活にも興味をもついい機会になるでしょう」と書かれている。では、法律の面では地域社会への参加についてはどのように考えられているのだろうか。技能実習法の施行規則¹⁵を見てみると、優良な実習実施者¹⁶の要件に「地域社会との共生」という項目が含まれており、そのうちの一つに「地域社会との交流を行う機会の提供」がある。その具体的な例として以下のようなものが挙げられている¹⁷。

- ① 地域祭りを企画して実習生を参加させること
- ② ボランティア活動に実習生を参加（ゴミ拾い、老人ホーム訪問など）させること
- ③ 町内会に実習生を参加させること
- ④ 国際交流イベントを実施して実習生に参加させること

同じく優良な監理団体の要件にも「地域社会との共生」という項目があり、「実習実施者が行う地域社会との交流を行う機会の提供への支援」が含まれている。これを見ると、実習生を受け入れるためには地域社会との共生が必要条件であるように思われるかもしれない。しかし、ここでいう「優良な」実習実施者・監理団体の要件というのは、これらの要件を満たせば実習期間の延長や受け入れ人数枠の拡大といったメリットが受けられるというもので、すべての実習実施者・監理団体がこの要件を満たすことが必要なわけではない。さらに、優良な監理団体の要件では、受け入れ企業が交流の機会を作ることを支援するという表現に留まっており、監理団体自身が交流の機会を持つことを必要としているわけではない。しかし、上で述べたような要件はすべての受け入れ機関が満たすべき重要な項目だと筆者ら

は考える。1 か月で入れ替わる実習生が地域住民との交流の機会を持つことは難しいと思うが、小さなことでもいいので、監理団体でもぜひ地域住民と交流できる機会を設けられないだろうか。

9. おわりに

本稿では、監理団体へのインタビューをもとに技能実習制度における監理団体での日本語教育の役割とは何かを考えてきた。

わずか 1 か月という短い期間に監理団体でできることは限られているため、実習期間も含めた 3 年、あるいは 5 年という長期のスパンで日本語教育に取り組む姿勢を監理団体と受け入れ企業の双方で持つことが必要である。監理団体は 3 か月に 1 回以上受け入れ企業を訪問し、定期監査を行う義務があるが、その際に日本語指導員や母語通訳者が同行するなどして実習生が日本語の面でどのような問題を抱えているかヒアリングを行うというような支援もできるだろう。配属後は実習生の日本語教育を受け入れ企業任せ、あるいは実習生任せにする監理団体も多いと思うが、企業、実習生の双方に日本語学習のアドバイスを行うなどして、実習期間中も継続して日本語学習を支援していくと良いのではないだろうか。

2019 年 4 月からは新たな在留資格である「特定技能」が新設され、国はより多くの外国人材を受け入れることによって深刻化する人手不足を解消しようとしている。国は今後 5 年間で 34 万 5000 人の受け入れを見込んでおり（法務省 2018）、今後もますます外国人労働者は増えていく。また、2019 年 6 月には「日本語教育の推進に関する法律」が施行された。そこでは外国人を雇用する事業主の責務と雇用される外国人労働者に対する日本語教育について以下のように明記された¹⁸。

（事業主の責務） 第 6 条

国または地方公共団体が実施する日本語教育の推進に関する施策に協力するとともに、その雇用する外国人等及びその家族に対する日本語学習の機会の提供その他の日本語学習に関する支援に努めるものとする。

（外国人等である被用者等に対する日本語教育） 第 14 条 2

国は、事業主等が技能実習生に対して日本語能力の更なる向上の機会を提供することができるよう、教材の開発その他の日本語学習に関する必要な支援を行うものとする。

実習生への日本語教育に対し国の支援の在り方について法律で言及されたことは大きな一歩である。ただ、国が直接実習生を支援するという形ではなく、事業主、つまり監理団体や受け入れ企業が実習生への日本語学習支援の義務を負い、国は事業主に対して支援を行

うということに留まっている。財政的な支援は事業主にとってもありがたいが、国が実習生への日本語教育の責務を負う制度が必要である。今回の法律では監理団体や受け入れ企業がどのようにして実習生への日本語教育を支援するのか、また国による事業主への支援の在り方もはっきり決まったわけではなく、今後具体的な施策の策定が待たれるところである。また、その際に我々日本語教師も現場の声を反映させるために積極的に関わっていかなければならない。

今回の調査では、数多くある監理団体の中の一つである K 監理団体のみにインタビュー調査を行った。そのため、他の監理団体が K 監理団体と同じような考え方、取り組みをしているわけではなく、今回のインタビューから明らかになったことを一般化することは難しいであろう。また、4.で入国後日本語講習の問題点として指摘した日本語講習の質や内容のばらつきについては今回調査できていないため、今後の課題としたい。

監理団体における日本語教育の役割を考える中で見えてきた問題は、他の監理団体にも共通する課題であると思われる。そして、本稿でこれらの課題に対して述べた提案が、これからはますます増えていく外国人労働者への日本語教育を考える上での一助になれば幸いである。

繰り返しになるが、監理団体でできることには限りがあるため、まずは国がしっかりと予算をつけ具体的な支援策を提示することが必要である。そして、今後さらに増えていく外国人労働者との共生に向けて、彼らを安価な労働力とみなすのではなく、人として受け入れるというように、我々一人ひとりの意識を変えていかなければならない。

謝辞

本稿の執筆にあたり、ご多忙のところインタビューにご協力いただいた K 監理団体と A 社の皆様、そしてアンケートに回答してくださった監理団体や語学学校の皆様に心より感謝申し上げます。

¹ 第一号団体監理型の技能実習では、監理団体が他の講習実施機関に委託して講習を実施することができる」とされている。

² 出入国在留管理庁・厚生労働省編(2019)『技能実習制度運用要領』pp.63-65

³ 法務省入国管理局(2013)『技能実習生の入国・在留管理に関する指針(平成25年12月改訂)』p.7

⁴ 『外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律施行規則』第10条7号ロ

⁵ JITCO は法務省、外務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省の5省共管により1991年に設立された財団法人であり、2012年には公益財団法人に移行している。またJITCOでは送り出し機関や受け入れ機関での日本語教育を支援している。

⁶ 出入国在留管理庁・厚生労働省編(2019)『技能実習制度運用要領』p.66

⁷ 日本語教師の有資格者とは(1)大学または大学院において日本語教育主専攻または副専攻修了、(2)日本語教育能力検定試験合格、(3)学士の学位を有し、かつ日本語教師養成講座420時間コース修了のいずれかを満たす者である。

- ⁸ 介護職種については『監理団体が行う入国後講習の標準的なプログラム』において詳しく時間数が定められており、講習を行う日本語教師の要件も付されている。
- ⁹ 2018年8月のインタビュー時点では土曜日にも日本語の授業を行っていたが、2019年9月からは土曜日の授業は行っていないそうである。また、合計175時間の内訳は①「日本語」が80時間、②「日本での生活一般に関する知識」が56時間、③「技能実習生の法的保護に関する知識」が8時間、④「日本での円滑な技能等の修得に関する知識」が31時間となっている。
- ¹⁰ 「かわいがってもらえる」という表現にはどこか実習生を子ども扱いしている印象を受ける。また、他の監理団体の入国後講習では「しつけ」という言葉も使われている。これらの表現からは実習生に対する「子ども扱い」「上から目線」が感じられるが、本稿では紙幅の都合上取り上げることができないため、別稿に譲る。
- ¹¹ 2018年6月にかけて入国後講習を行っている監理団体や語学学校の日本語講習担当者20名にアンケート調査を行った。その結果、半数以上が「学習者のモチベーションの低さに苦労している」と回答していた。
- ¹² 筆者の一人は関西圏にある企業2社で日本語指導を行っている。1社は、2019年1月から週に一度、またもう1社は月に1回、それぞれ90分の授業を行っている。
- ¹³ 厚生労働省社会・介護局福祉基盤課福祉人材確保対策室(2017)『監理団体が行う入国後講習の標準的なプログラム』
- ¹⁴ 2018年6月にかけて入国後講習を行っている監理団体や語学学校の日本語講習担当者20名にアンケート調査を行った。その結果、「N3は最低限必要」「日本語の力が弱い場合必ずクレームが来る」「怒られても反応や反省をしない」「実習生が夜中に騒ぐ」など、日本語の理解に関するものから日本の文化マナーに関するものまで、さまざまな要望やクレームがあることが確認された。
- ¹⁵ 『外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律施行規則』第15条6号
- ¹⁶ 実習実施者とは受け入れ企業のことであるが、ここでは技能実習法に書かれている用語をそのまま使う。
- ¹⁷ 出入国在留管理庁・厚生労働省編(2019)『技能実習制度運用要領』pp.103-104
- ¹⁸ ここでは技能実習生に対する日本語教育についての条文のみ取り上げる。

<参考文献>

- 庵功雄他編(2013)『「やさしい日本語」は何を目指すか 多文化共生社会を実現するために』ココ出版
- 梅田康子(2005)「学習者の自律性を重視した日本語教育コースにおける教師の役割」『言語と文化：愛知大学語学教育研究室紀要』第39巻12号 愛知大学語学教育研究室 pp.59-77
- 落合美佐子(2010)「外国人研修生・技能実習生の生活実態と意識—語りの中から見えてくるもの—」『群馬大学国際教育・研究センター論集』第9号 群馬大学国際教育・研究センター pp.51-68
- 坂幸夫(2016)『外国人単純労働者の受け入れと実態—技能実習生を中心に—』東信堂
- 助川泰彦・吹原豊(2017)「インドネシア技能実習生の受け入れと日本語教育」『外国人労働者受け入れと日本語教育』ひつじ書房 pp.111-133
- 牲川波都季編著(2019)『日本語教育はどこへ向かうのか』くろしお出版
- 田尻英三(2017)「外国人労働者受け入れ施策と日本語教育」『外国人労働者受け入れと日本語教育』ひつじ書房 pp.19-76
- 佟岩・浅野慎一(2001)「縫製業の中国人技能実習生・研修生における日本語習得と社会諸

- 関係に関する実証研究（1）」『神戸大学発達科学部研究紀要』第8巻2号 神戸大学発達科学部 pp.183-210
- 中川かず子・神谷順子（2017）「道内外国人技能実習生の日本語学習環境をめぐる課題—受け入れ推進地域を事例として—」『開発論集』第99号 北海学園大学 pp.15-32
- 中川かず子・神谷順子（2018）「北海道におけるベトナム人技能実習生の日本語学習意識と学習環境—多文化共生からの考察—」『開発論集』第102号 北海学園大学 pp.79-98
- 馮偉強（2013）「中国人研修生・技能実習生の日本語習得とニッポン」『愛知大学国際問題研究所紀要』第142号 愛知大学国際問題研究所 pp.153-181
- 松岡洋子・足立祐子（2018）『アジア・欧州の移民をめぐる言語政策』ココ出版
- 宮島喬（2014）『外国人労働者受け入れを問う（岩波ブックレット）』岩波書店
- 栄苗苗（2019）「中国人技能実習生の日本語学習アプローチ—日本語能力試験のN1、N2に合格していない人に焦点を当てる—」『阪大日本語研究』第31号 大阪大学大学院文学研究科日本語学講座 pp.49-72

<参考 URL>

- 外国人技能実習機構 <http://www.otit.go.jp/>（2018年2月5日最終閲覧）
- 厚生労働省社会・救護局福祉基盤課福祉人材確保対策室（2017）『監理団体が行う入国後講習の標準的な日本語学習プログラム』
<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12000000-Shakaiengokyoku-Shakai/0000191464.pdf>（2018年4月20日最終閲覧）
- 出入国在留管理庁・厚生労働省（2019）『技能実習制度運用要領』
<http://www.moj.go.jp/content/001291237.pdf>（2019年7月30日最終閲覧）
- 法務省（2018）『特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する基本方針』
<http://www.moj.go.jp/content/001278434.pdf>（2019年9月24日最終閲覧）
- 法務省入国管理局・厚生労働省人材開発統括官『新たな外国人技能実習制度について』
https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou11800000-Shokugyounouryokukaihatsukyoku/0000204970_1.pdf（2019年8月3日最終閲覧）
- 法務省入国管理局（2013）『技能実習生の入国・在留管理に関する指針（平成25年12月改訂）』
<http://www.moj.go.jp/content/000102863.pdf>（2017年12月17日最終閲覧）
- JITCO『講習の日本語指導ガイド』
https://www.jitco.or.jp/download/data/nihongo_shido.pdf（2018年2月3日最終閲覧）