

令和4（2022）年度修士論文

外国人技能実習生の日本語学習環境の現状と課題

弘前大学地域共創科学研究科（修士課程）
産業創成科学専攻 グローカルビジネス研究領域

21GC211 松田 衣織

目次

第1章 課題	1
第1節 問題意識	1
第2節 先行研究の整理	1
第3節 各自治体のアンケートにみる外国人の日本語コミュニケーションの課題....	4
第4節 用語の定義	5
第5節 本研究の課題	9
第2章 外国人技能実習生の現状	10
第1節 日本における外国人技能実習生の現状.....	10
第2節 青森県における外国人技能実習生の位置づけ.....	12
第3節 小括	15
第3章 外国人技能実習制度の仕組みと日本語学習の現状	16
第1節 外国人技能実習制度に関わる制度の沿革.....	16
第2節 現行の外国人技能実習制度の仕組み.....	18
第3節 技能実習生の日本語学習・日本語指導の現状.....	22
第4節 小括	28
第4章 監理団体の組織および入国後講習における日本語教育体制に関する分析	29
第1節 監理団体の現状	29
第2節 青森県内の監理団体の組織分析.....	30
第3節 青森県内の監理団体の日本語教育体制に関する分析.....	32
第4節 ケーススタディー監理団体Aー.....	41
第5節 小括	46

第5章 技能実習生の意識調査にみる日本語学習上の課題	4 7
第1節 調査の概要	4 7
第2節 調査の方法	4 7
第3節 各社の概要	4 8
第4節 本調査の結果と考察	5 1
第5節 小括	6 9
第6章 結論	7 0
第1節 各章の要約	7 0
第2節 外国人技能実習制度における日本語学習に関する考察.....	7 1
参考文献	7 4

第1章 課題

第1節 問題意識

我が国の生産年齢人口は1990年代から減少傾向にあるが、日本国内で働く外国人労働者は年々増加傾向にある。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、2021年10月末現在において、外国人労働者数は1,727,221人で、2007年に届出が義務化されて以降、最高を更新した。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「専門的・技術的分野の在留資格」が約23%、「技能実習」が20%となっている。日本国内での外国人労働者は増え続け、それは技能実習生においても例外ではない。

外国人技能実習制度とは、外国人に日本の技術・技能や知識を伝えて母国で活躍してもらうことを目的とした制度である。制度が成立した1993年当初、受入れ職種は17職種で、もともと職種限定的なものであったが、「人手確保」のためか対象職種は着々と拡大し、2022年4月時点では86職種となった。本来の目的とはずれた、「安価な労働力」という間違っただ認識がされている現状もある。さらには2019年4月に創設された特定技能も加わり、外国人労働者受け入れの実態は在留期間の縛りはあるものの、外国人労働者は年々増加している。

これまで技能実習制度に関しては未だに多くの問題が報告されており、技能実習生と受入企業の日本人社員とのコミュニケーションや日本語教育においてもいくつかの報告がある。佟・浅野[54]によると、効果的な技術習得、危険や事故の回避、円滑な日常生活、日本・日本人の異文化理解、さらにホームシックやストレスの緩和といった精神衛生面に至るまで、日本語能力・日本語の習得は大きく影響している。また、研修に対する研修生・受入れ側の双方の満足度、研修先でのトラブルの発生の頻度等が、研修生の日本語能力の水準と関連しているという指摘も多くある。本来、技能実習制度において「日本語教育」は重要視されるべきであるにもかかわらず、実習生に対する日本語教育の実態は曖昧であり、後回しにされている部分も多い。

第2節 先行研究の整理

技能実習制度について多方面からの議論がされているが、その多くは「わが国で開発され培われた技能、技術又は知識の開発途上地域等への移転を図り、その開発途上地域等の経済発展を担う『人づくり』に協力する」という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などを扱った、制度面からの指摘である。技能実習生の日本語学習に関する事柄については議論があまり進んでいないのが現状である。

初めに、外国人技能実習生を巡る問題点を述べた論文として、張・張[36]、軍司[25]、佐

藤[29]を取り上げる。

張・張[36]は外国人技能実習制度における問題点を3つの面から指摘した。第一に受入企業が技能実習生に対して与えるべき待遇などを与えていないという問題があり、具体的な法律違反の内容は、労働時間、安全基準、割増賃金の未払い（不足）などと指摘している。これらの問題は技能実習法の改正が行われた今もなお根絶には至っていない。第二に本来の制度の目的と実態に乖離があるという問題がある。技能実習制度の中では単純労働者の受け入れが認められていない。しかしこれまでの同制度の利用のされ方は、日本人労働者が就労しながらない分野に技能実習生を受け入れることによって、単純労働者を確保するための制度として設計されている側面も否めない。外国人労働者の問題を根本的に解決するには、国内の働き手がいらないような「低賃金の単純労働」を募集せざるを得ない状況を持つ労働市場について改善が必要である。第三に技能実習生の失踪や犯罪行為等の問題である。問題発生 の 要 因 は いく つか ある が、そのひとつに技能実習生の送り出し機関または企業が技能実習生から、高い保証金を取るという要因がある。出入国管理・難民認定法違反などの容疑で摘発された実習生を対象とした失踪動機の聞き取り調査によると、失踪動機は「低賃金」、「実習後も稼働したい」、「指導が厳しい」、「労働時間が長い」、「暴力を受けた」となっている。張・張はこれらの課題を明らかにし、日本における外国人技能実習生の労働環境を改善していく必要があると指摘している。

軍司[25]では短期雇用型受け入れを行う寒冷地における実習制度活用のありようと課題、JAの役割を北海道のあるJAを事例として考察している。まず、寒冷地のJAにおける受け入れには農閑期があり7カ月の短期雇用型で実習生を受け入れることになり、30代後半の労働力として劣悪な実習生が集まってしまうこと、次に、実習制度への移行に伴う費用の高騰があること、最後に実習生の質の低下が深刻であることが課題であると明らかにした。また、寒冷地には農閑期があり、短期雇用型での受け入れが課題になることを指摘した。

これに関連して、佐藤[29]も青森県においても農閑期が存在し、技能実習生を活用する際の困難さを指摘した。また、中・小規模経営の農家では技能実習1号による短期間の実習生の受け入れや、単協や人材派遣会社による農作業請負、省力化栽培の推進など、それぞれの経営に合わせた対応がとられていることを明らかにした。また、冬期間における実習時間確保の困難さ、労働需要ピークの偏在、実習生による農業機械の操作ができないこと、実習内容およびその時間の制限など、青森県の農業の特性と現行の制度との間に乖離があり、外国人材をまだ有効活用できていないと述べ、地域の農業経営に合わせた制度設計が必要であると言及した。

技能実習生の日本語学習に焦点を当てた研究には、佟・浅野[54]、PHAN[1]、中川・神谷[38]、中川・神谷[37]、荒島・吉川[2]等が挙げられる。

佟・浅野[54]は、効果的な技術習得、危険や事故の回避、円滑な日常生活、日本・日本人の異文化理解、さらにホームシックやストレスの緩和といった精神衛生面に至るまで、日本語能力・日本語の習得は大きく影響していること、また、研修に対する研修生・受入れ側の

双方の満足度、研修先でのトラブルの発生の頻度等が、研修生の日本語能力の水準と相関していることを指摘した。

PHAN[1]はベトナム人技能実習生に対する送り出し機関と監理団体での役割について触れ、各組織での日本語学習の実態を明らかにした。さらに技能実習生へのアンケートを通して3つの結論を述べた。まず、技能実習生が日本語を習得するうえで抱えている問題については、送り出し機関で十分な会話能力が養成できず、生活や仕事で関わる日本人と円滑なコミュニケーションが取れていないこと、技能実習生の日本語学習に対する意欲が低いということ、自分の目的を果たすための手段がわからないことの3点である。次に、送り出し機関と監理団体が技能実習生の日本語学習において担うべき役割については、講習内容の見直しと学習の計画を立てるサポートをすることであると述べた。最後に送り出し機関と監理団体が技能実習生の帰国後のキャリアパスにおいて担うべき役割については、明確なキャリアパスの大切さを認識させること、帰国後の技能実習生に対するフォローアップなどであるとした。

中川・神谷[38]は北海道内外国人技能実習生の日本語学習環境について監理団体と受入農家に調査を行い、その課題を明らかにした。実習生を雇用する受入機関に学習支援をする意思はあるものの、実習過程の中で継続的に日本語学習の機会を設ける難しさを指摘した。さらに、技能実習生が日本語学習に意欲的ではないことも問題だとして、労働力ではなく生活者として地域になじめるよう受入機関の人との人間関係の構築が大切だと述べた。また、今後の課題として、専門性のある指導員を養成する、基礎的な日本語能力習得のための教授法を工夫する、地域と実習生を結ぶ人材を発掘するなどをあげ、それらが技能実習生の生活環境および学習環境の改善につながるのではないかと示唆した。

中川・神谷[37]は北海道で農業分野に従事するベトナム人に調査を行い、その結果から「来日目的と日本語学習意識」、「日本語学習環境の確保」、「事業主、日本人スタッフとの信頼関係」、「地域社会、職場環境への適応」、「日本語学習上の困難点」の5つの要因がベトナム人技能実習生の日本語学習意識に影響を与えることを明らかにした。

荒島・吉川[2]は監理団体での日本語教育の役割に焦点を当て、ある監理団体における入国後講習の実態を整理している。入国後講習の問題点として、技能実習法では日本語教育の重要性が言及されているにも関わらず、日本語教育は各監理団体に一任されており、扱う内容や講習担当者の要件が決められていないことなどを指摘している。また、監理団体で様々な努力をしている一方で、受け入れ企業に配属後にも様々な問題が起こっており、その背景には実習生の日本語学習に対するモチベーションの低さ、入国後講習では受入企業からのニーズに応える教育が優先されている、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があると述べた。また、入国後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調査できなかったため、今後の課題とすると述べた。

しかし、これらの論文ではどちらもひとつの監理団体を対象に調査しており、監理団体によって講習体制や実習生のサポート体制にばらつきがあることが予想されるにも関わらず

その比較がされていない。そこで本論文では、青森県内の監理団体すべてを対象に調査を実施し、監理団体ごとの違いを明らかにしていく。

第3節 各自治体のアンケートにみる外国人の日本語コミュニケーションの課題

表1-1は2022年4月時点で、外国人を雇用する企業もしくは外国人住民（労働者だけでなく、永住者や留学生等も含む）へ日本語学習等についてのアンケート調査を行っていることを確認できた都府県をまとめたものである。アンケートの対象者が外国人を雇用する企業の場合は対象の「企業」に、外国人住民の場合は「外国人」に○をつけた。47都道府県のうち、31都府県でそのようなアンケートを行っていること、また、31都府県のうち29都府県では日本語に関する指摘を確認することができた。それらのアンケートにおいて、外国人労働者が抱える日本語使用における不安があること、また企業が外国人労働者を雇用する上での不満や不安があるという結果が得られている。表中ではそれぞれのアンケートにおいて「日本語使用における不安や不満」について、「コミュニケーション」、「業務内容の質問」、「作業の指示」、「早口や方言の聞き取り」、また「実習生の日本語能力が低い」、「言葉が通じない・言語の壁」、「日本語学習支援や機会の提供」の言葉が確認できたものに○をつけて示した。

外国人を雇用する企業、また技能実習生等の外国人労働者を含む外国人住民は日本語に関する問題や不安を抱えていることがわかる。また、行政に対して「日本語学習支援や機会の提供」を求める声も多かった。こう回答したのは外国人を雇用する企業であり、外国人労働者の日本語力を問題視しているが自分たちでは支援できないため、行政に支援を求めているのではないかと考える。

表 1 - 1 各自治体の日本語学習等についてのアンケート結果

自治体	年	対象		日本語に関する指摘	日本語使用における不安や困難				実習生の日本語能力が低い	言葉が通じない・言語の壁	日本語学習支援や機会の提供
		企業	外国人		コミュニケーション	業務内容の質問	作業の指示	早口や方言の聞き取り			
岩手	2019	○		○							○
宮城県	2017		○	○							
秋田県	2019	○		○	○					○	○
	2019		○	○						○	
山形県	2020	○		○							
	2020		○	○							
福島県	2019	○		○	○						○
茨城県	2020	○	○	○							
栃木県	2021	○	○	○	○		○				○
	2021	○		○							○
群馬県	2020	○	○	○							
埼玉県	2021		○	○							
千葉県	2021	○	○	○							○
東京都	2021	○		○							
新潟県	2019	○		○	○						
富山県	2018	○	○	○						○	○
福井県	2019			○	○						
	2020		○	○							○
山梨県	2019		○	○	○						○
	2020	○		○				○			
岐阜県	2020	○	○	○		○	○				○
静岡県	2019	○	○	○							
愛知県	2021	○	○	○	○		○				○
三重県	2021	○	○	○	○			○			
京都府	2019	○		○	○				○		○
大阪府	2021	○		○							
	2021		○	○							○
鳥取県	2020	○		×							
島根県	2019		○	×							
岡山県	2018		○	○	○						○
広島県	2019	○		○	○		○				
	2019		○	○	○			○		○	○
山口県	2021		○	○							
高知県	2021	○		○	○						
福岡県	2020	○	○	○	○					○	○
佐賀県	2021		○	○	○					○	○
大分県	2019	○		○	○						○
沖縄県	2022	○		○	○						○

資料：[55]～[89]より筆者作成。

第4節 用語の定義

図1-1は技能実習制度に関わる機関の関係性を図示したものである。ここでは、技能実習制度において技能実習生と関わりのある機関について、「送出機関」、「監理団体」、「受入企業」、「公益財団法人国際人材協力機構（JITCO）」、「外国人技能実習機構（OTIT）」の用語の定義について述べる。

1) 送出機関

「外国人の技能実習の適正な実施及び実習生の保護に関する法律」(以下、技能実習法)の第二十三条第二項第六号によると、外国の送出し機関は「団体監理型技能実習生になろうとする者からの団体監理型技能実習に係る求職の申し込みを適切に本邦の監理団体に取り次ぐことができる者として主務省令で定める要件に適合するもの」である。具体的には、技能実習生の募集・選抜を行う機関、技能実習生を推薦する機関、渡航前に事前講習を行う機関など、本邦外において、技能実習の準備に関与する外国の機関のことを指す。

2) 監理団体

技能実習法の第五条第二項において、監理団体は、「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」と規定されている。

監理団体の許可には、特定監理事業と一般監理事業の2つの区分があり、特定監理事業の許可を受ければ第1号から第2号まで、一般監理事業の許可を受ければ第1号から第3号までの技能実習に係る監理事業を行うことができる。外国人技能実習機構(以下、OTIT)の統計によると、2022年7月25日の時点で、特定監理事業の監理団体の数は1807機関であり、一般監理事業の監理団体の数は1787機関である。

また監理団体は商工会議所・商工会、中小企業団体、職業訓練法人、農業協同組合、漁業協同組合、公益社団法人、公益財団法人等の営利を目的としない法人でなければならない。

3) 受け入れ企業

本研究における「受け入れ企業」とは、技能実習法での「実習実施者」を指す。技能実習法第五条第一項によると、実習実施者は「技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護について技能実習を行わせる者としての責任を自覚し、第三条の基本理念にのっとり、技能実習を行わせる環境の整備に努めるとともに、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」という責務がある。ただし、受け入れ企業に配属されて技能実習を行っている期間も、技能実習生の監理責任は監理団体にある。

4) 公益財団法人国際人材協力機構(JITCO)

国際人材協力機構(Japan International Trainee & Skilled Worker Cooperation Organization 略称:JITCO)は、1991年9月に公益財団法人「国際研修協力機構」として法務省、外務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省の5省の共管で設立され、2012年

4月に内閣府所管の公益財団法人に移行した組織である。技能実習生、特定技能外国人等の外国人材の受入れの促進を図り、国際経済社会の発展に寄与することを事業目的としている。

具体的には、外国人技能実習制度の総合支援機関として、「受入れ」「手続き」「送出し」「人材育成」「実習生保護」の5つの支援事業を柱に、セミナー・講習会の開催、個別の相談、教材等の開発・提供などを通じて、監理団体、実習実施者、送出機関等の制度関係者のサポートを行う組織である。

5) 外国人技能実習機構 (OTIT)

外国人技能実習機構 (Organization for Technical Intern Training 略称: OTIT) は技能実習法の成立に伴い、技能実習制度の適正な実施及び技能実習生の保護を目的に2017年に設立した組織である。OTITの主な業務は以下の通りである。

- ・技能実習計画の認定
- ・実習実施者/監理団体への報告要求、実地検査
- ・実習実施者の届出の受理
- ・監理団体の許可に関する調査
- ・技能実習生に対する相談・援助
- ・技能実習生に対する転籍の支援
- ・技能実習に関する調査・研究 等

OTITに技能実習計画を提出し認定されて初めて、技能実習生の受け入れが可能になる。

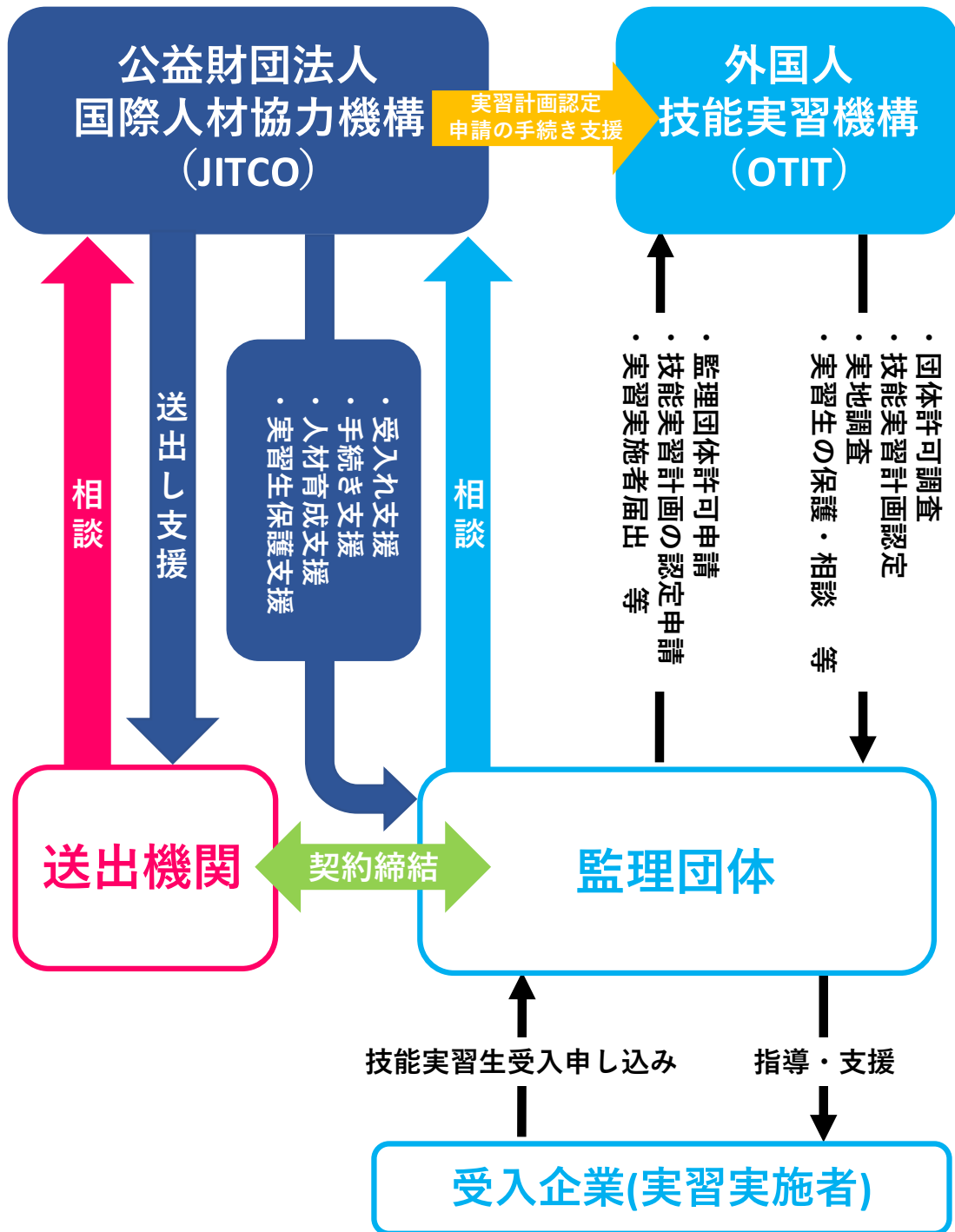


図 1 - 1 技能実習制度における関係機関

資料：JITCO ホームページおよび法務省・厚生労働省「外国人技能実習制度について」より筆者作成。

第5節 本研究の課題

技能実習生を含む外国人労働者は増加しているにも関わらず、彼らに対する日本語教育は指導法や指導内容は詳細に定められていない。先述した先行研究の中でも技能実習生に対する日本語教育の必要性・重要性については触れられているが、それらを検討していくためには現在の技能実習生に対する日本語教育の実態を把握する必要がある。

本研究では、現行の外国人技能実習制度において、監理団体の比較および技能実習生の抱く困難や課題の分析を通じて、課題解決に必要な制度的提言を行うことを目的とする。そのために、第一に監理団体による講習体制のばらつきを把握するため、青森県内の監理団体に聞き取り調査を行い、各監理団体での技能実習生の日本語学習や生活面へのサポート体制を明らかにした。第二に日本で実習を行っている技能実習生に対して彼らの生活・実習中の困難、日本語習得の状況などについてアンケート調査を行い、監理団体のサポートに対する技能実習生の意識を明らかにした。

第2章 外国人技能実習生の現状

本章では、外国人技能実習生の現状を理解するために、日本全体と青森県のふたつの視点から外国人材および外国人技能実習生を数量的に把握していく。

第1節 日本における外国人技能実習生の現状

2009年の入管法改正により在留資格「技能実習」が新設されたが、この法改正後の2010年から2021年までの全国における外国人技能実習生の推移を図2-1に示した。技能実習生は入管法改正翌年の2010年から2019年までで約4倍に増加した。2019年以降総数が減少傾向にあるのは、新型コロナウイルス感染拡大により、外国人材が新規入国できなくなったからだと考えられる。

国籍別に見ると、2010年時点では中国からの実習生が78.6%とその8割近くを占めていたが、2022年6月時点にはその割合は11.0%に激減し、その代わりにベトナム人実習生の割合が55.5%と過半数を占めている。中国人実習生の占める割合は連続的に低下しているが、急速に低下するのは2014年12月からである。これは、中国における賃金水準の向上により日本の出稼ぎ先としての魅力が低下したこと、2005年以降ベトナム人海外派遣労働者の増加をけん引してきた韓国が、2012年8月に新規受け入れを停止した結果、来日するベトナム人技能実習生が急増したこと、ベトナム国内における若年層の失業率の高さなど、技能実習生を派遣する国々の事情によるところも大きい（佐藤[29]）。

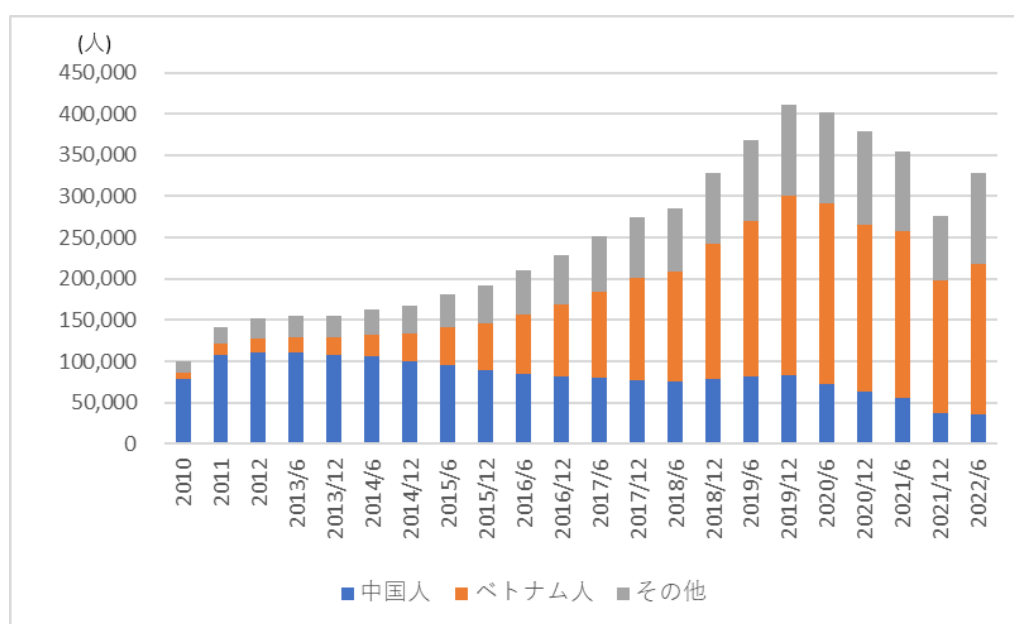


図2-1 全国における技能実習生数の推移

資料：出入国管理局「在留外国人統計」より筆者作成。

図 2 - 2 は国籍別外国人労働者の割合である。国籍別にみると、ベトナムが最も多く 453,344 人であり、外国人労働者数全体の 27%を占める。次いで、中国が 397,084 人（同 23%）、フィリピンが 191,083 人（同 11%）の順となっている。

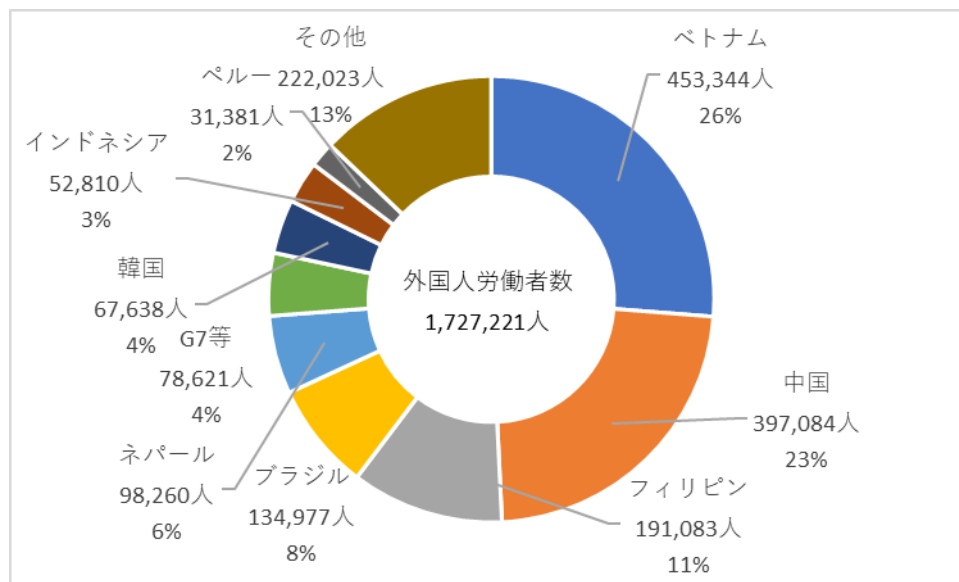


図 2 - 2 全国の国籍外国人労働者の割合

資料：厚生労働省「全国外国人雇用状況」（2022）より筆者作成。

注) G7等とは、フランス、アメリカ、イギリス、ドイツ、イタリア、カナダ、オーストラリア、ニュージーランド、ロシアをいう。

図 2 - 3 は在留資格別外国人労働者の割合である。在留資格別にみると、「身分に基づく在留資格」が最も多く 580,328 人で、外国人労働者数全体の 34%を占める。次いで「専門的・技術的分野の在留資格」が 394,509 人（同 23%）、「技能実習」が 351,788 人（同 20%）の順となっている。なお、「身分に基づく在留資格」には「永住者」、「日本人の配偶者等」、「永住者の配偶者等」、「定住者」が、「専門的・技術的分野の在留資格」には、「教授」、「芸術」、「宗教」、「報道」、「高度専門職 1 号・2 号」、「経営・管理」、「法律・会計業務」、「医療」、「研究」、「教育」、「技術・人文知識・国際業務」、「企業内転勤」、「興行」、「介護」、「技能」、「特定技能」が該当する。

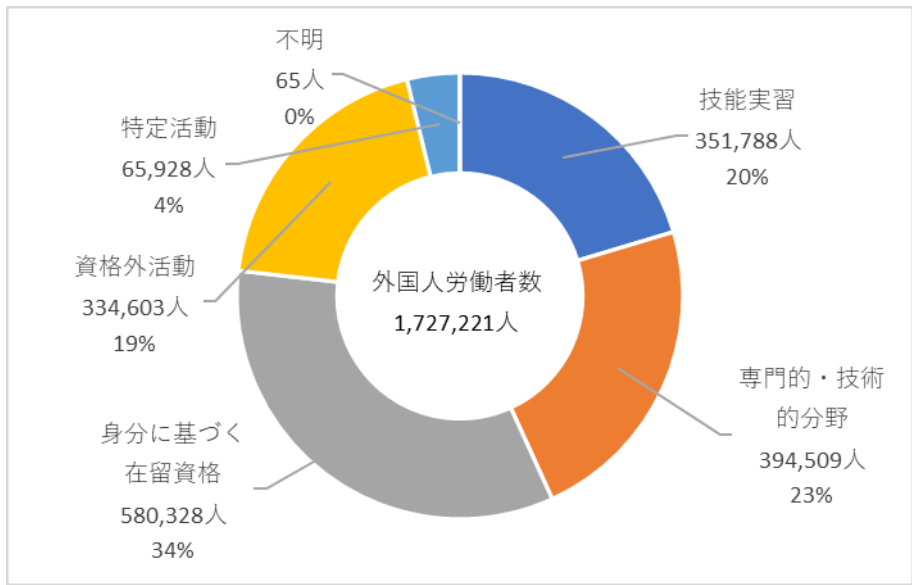


図 2 - 3 全国の在留資格別外国人労働者の割合

資料：図 2 - 2 に同じ。

第 2 節 青森県における外国人技能実習生の位置づけ

2 - 1 技能実習生数

一方、青森県ではどうだろうか。図 2 - 4 に青森県における技能実習生数の推移を示した。全国と比較しても、ほぼ同じように増減していることがわかる。

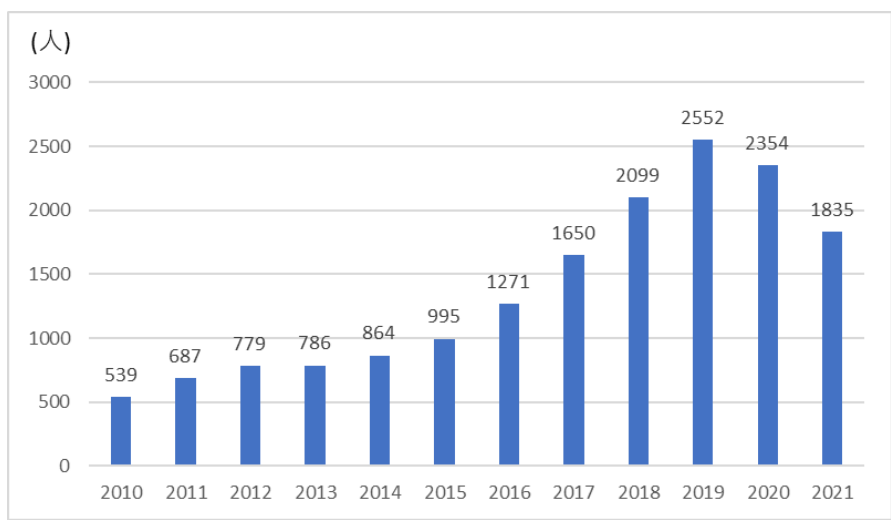


図 2 - 4 青森県における技能実習生数の推移

資料：図 2-1 に同じ

2-2 外国人労働者の属性

図2-5は青森県の国籍別外国人労働者の割合である。ベトナム人が最も多く1976人外国人労働者の全体の51.2%を占めている。次いで、中国（香港、マカオを含む。）が591人、フィリピンが365人の順となっている。

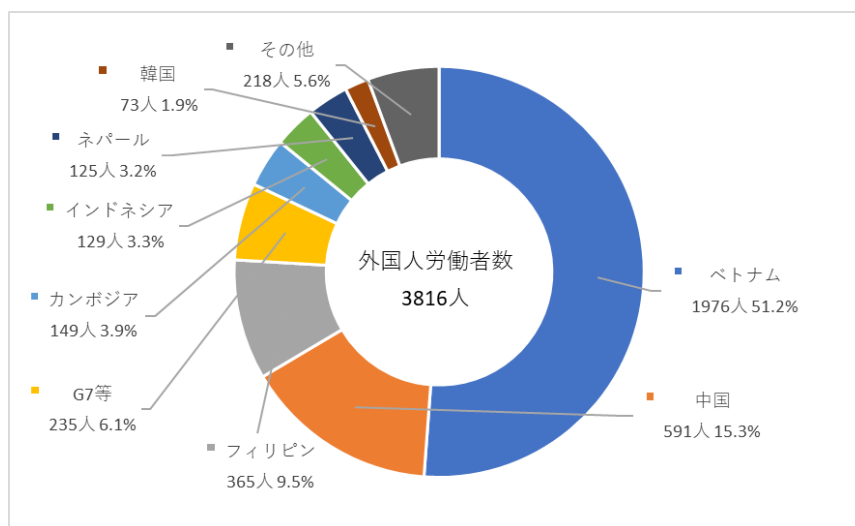


図2-5 青森県の国籍別外国人労働者の割合

資料：青森労働局「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（2022）より筆者作成。

図2-6は青森県の在留資格別外国人労働者の割合である。「技能実習」が最も多く、2256人で外国人労働者全体の58.4%を占めている。次いで、「専門的・技術的分野の在留資格」が617人、「身分に基づく在留資格」が588人と続く。

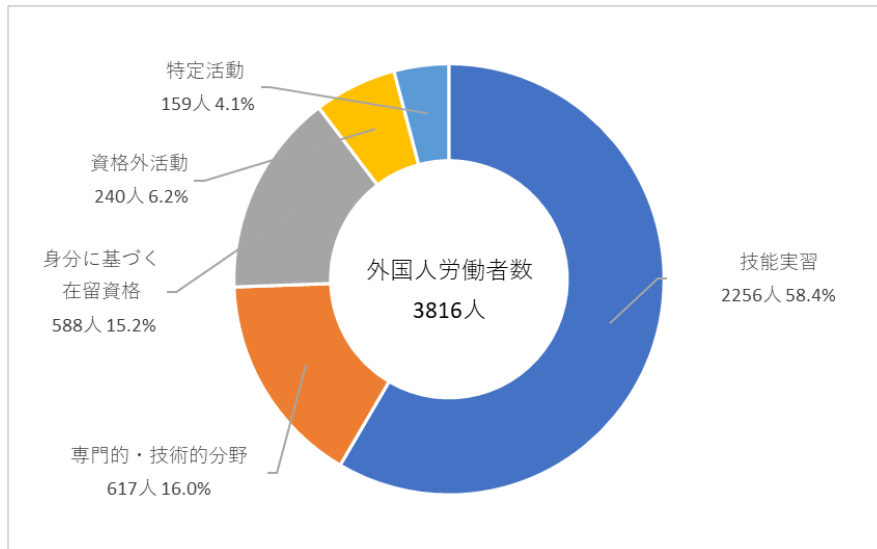


図 2-6 青森県の在留資格別外国人労働者の割合

資料：図 2-5 に同じ。

2-3 産業別にみた外国人労働者の就労実態

図 2-7 は青森県の産業別外国人労働者の割合である。「製造業」が 1,536 人で全体の 39.8% を占めており、うち、食品製造業が製造業全体の 64.0% に当たる 983 人となっている。次いで割合が高いのは、「卸売業、小売業」(11.7%)、「農業、林業」(9.0%)、「宿泊業、飲食サービス業」(7.4%)、「建設業」(7.4%) の順となっている。

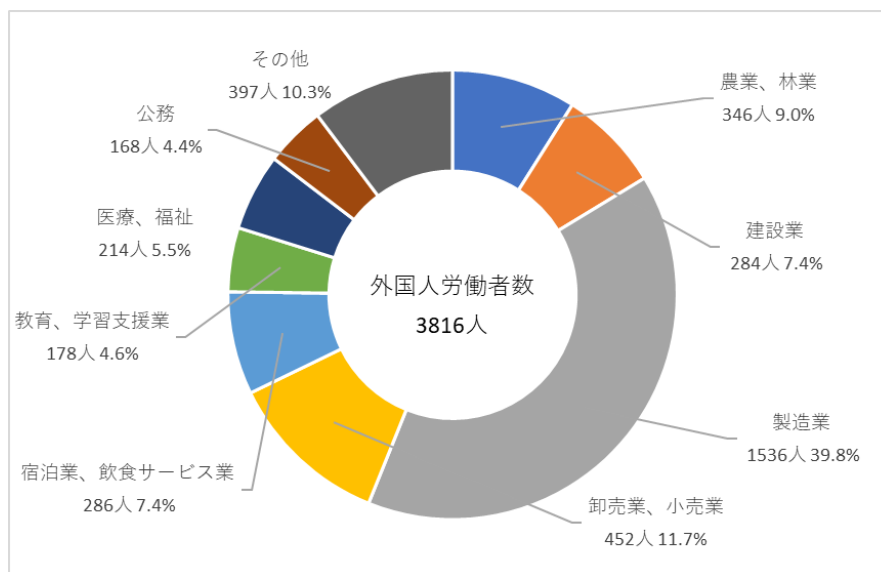


図 2-7 青森県の産業別外国人労働者の割合

資料：図 2-5 に同じ。

図 2-8 は青森県の産業別技能実習生の割合である。在留資格別・産業別で技能実習生をみると、「製造業」が外国人労働者全体の時よりも 2 割ほど増し、1232 人で全体の 58.5% を占める。次いで「農業、林業」(14.0%)、「卸売業、小売業」(11.7%)、「建設業」(11.4%) と続く。青森県では製造業の職種に関する実習生が多いことがわかる。「農業、林業」は区分上では農業・林業部門となっているが、実際にはすべての実習生が農業部門に従事している。

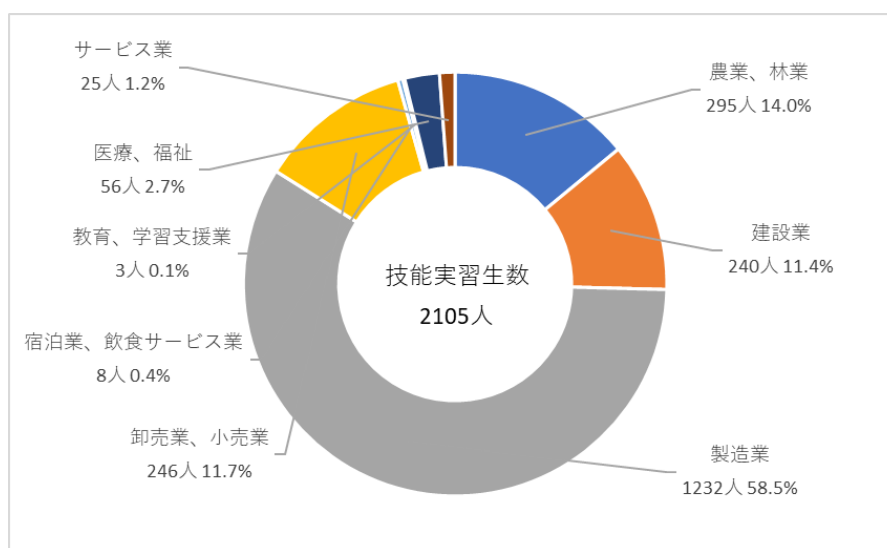


図 2-8 青森県の産業別技能実習生の割合

資料：図 2-5 に同じ。

第 3 節 小括

本章では、外国人技能実習生の現状を理解することを目的とし、日本全体と青森県のふたつの視点から外国人材および外国人技能実習生の数量的な把握をした。在留資格「技能実習」が新設された 2010 年以降、新型コロナウイルスが流行する以前の 2019 年頃までは技能実習生の数は約 4 倍に増加した。国籍は当初中国人が大半を占めていたが、2014 年頃からはベトナム人が増加し、現在ではその過半数を占めている。青森県においても、技能実習生の数は同様に推移している。全国的に見ても、青森県においても、外国人労働者の中で在留資格「技能実習」の占める割合が最大であり、技能実習生が国内で労働力として活躍していることを明らかにした。

第3章 外国人技能実習制度の仕組みと日本語学習の現状

本章では、現行の外国人技能実習制度の仕組みを理解するため、外国人技能実習制度に関わる制度のこれまでの制度を整理していく。また、本論文のテーマである技能実習生の日本語学習および指導体制の現状についても整理していく。

第1節 外国人技能実習制度に関わる制度の沿革

JITCOによると、外国人技能実習制度は、1960年代後半頃から海外の現地法人などの社員教育として行われていた研修制度が評価され、これを原型として1993年に制度化されたものである。田村 [34] によると、技能実習制度の変遷は以下のように4期に分けることができる。

1) 1992年までの技能実習制度以前

先にも述べた通り、1960年代から日本企業の海外現地法人などの社員教育として行われていた研修制度が、技能実習制度の起源とされる。

2) 1993年から2009年までの研修生期

1993年4月、「技能実習制度に係る出入国管理上の取扱いに関する指針」が施行された。そして「技能等の移転を図り、その国の経済発展を担う人材育成を目的」として、技能実習制度が創設された。当初は、在留資格「研修」で1年間技術を習得し、その後1年間「特定活動」でその技術を向上させるという2段階であった。1997年の法改正によって「特定活動」の期間が2年に延長され、最長3年間の技能実習が可能になった。この当時は入国から1年間は、「研修生」として受け入れられるため、労働者とみなされず、労働関連法規の対象から外れていた。つまり、最低賃金以下の研修手当で働かされていたということである。

3) 2010年からの技能実習生期

2010年7月に出入国管理及び難民認定法の改正が行われると、実務研修を行う場合に雇用契約に基づいて技能等を修得する活動を行うことの義務化と、在留資格「技能実習」の創設がされた。これにより、「技能実習1号（1年間）」「技能実習2号（2年間）」の在留資格の下、労働者として仕事に従事できるようになった。

4) 2017年からの「技能実習法」期

2017年11月「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」（以下、技能実習法とする）が施行された。旧制度では、①監理団体や実習実施者の義務・責任が不明確であり、実習体制が不十分である②民間機関である（公財）国際研修協力機構が法

的権限のないまま巡回指導を行っている③技能実習生の保護体制が不十分である④業所管省庁等の指導監督や連携体制が不十分である⑤政府（当局）間の取り決めがない、保証金を取得している等の不適正な送出し機関の存在があるという複数の問題を抱えていた。これらが、見直し後には①監理団体については許可制、実習実施者については届出制とし、技能実習計画はここに認定制とする。②新たに外国人技能実習機構（認可法人）を設立し、監理団体等に報告を求め、実地に検査する等の業務を実施。③通報・申請窓口を整備。人権侵害行為等に対する罰則等を整備。実習先変更支援を充実。④業所管省庁、都道府県等に対し、各種業法等に基づく協力要請等を実施。これらの関係行政機関からなる「地域協議会」を設置し、指導監督・連携体制を構築。⑤技能実習生の送出しを希望する国との間で政府（当局）間取決めを順次作成することを通じ、相手国政府（当局）と協力して不適正な送出し機関の排除を目指す。以上のように変更された。また、新たに在留資格「技能実習3号」が整備され、優良な監理団体・実習実施者では実習期間の延長が認められ、一時帰国の後、最大5年間の実習が可能となった。また、受け入れ人数枠の拡大や、対象職種への拡大も行われた。

表 3 - 1 技能実習制度の変遷

	年	内容
技能実習制度以前	1982年	出入国管理及び難民認定法の改正（初めて研修生の在留資格が認められた）（在留資格4-1-6の2）
	1989年7月	「外国人研修生にかかわる入国事前審査基準」（中小企業の要請により受け入れ基準の明確化）
	1990年6月施行	出入国管理及び難民認定法の改正（①不法就労助長罪の新設、②定住者ビザの新設（日系人に在留資格）、③研修制度の拡充）
	1990年8月	団体監理型研修制度の設置（中小企業団体を受入主体とし中小零細企業も合法的に受け入れが可能に）
	1991年	財団法人国際研修協力機構（JITCO）の設立
研修生期	1993年	技能実習制度の成立（受け入れ職種17職種） （合計2年間の技能実習制度（1年間研修後、1年間就労を「技能実習」認可）
	1997年	実習期間が2年に延長（合計3年間の技能実習制度となる）
	1999年	技能実習移行対象職種が55職種へと拡大
	2000年	技能実習移行対象職種が施設園芸、養鶏、養豚、加熱性水産加工、食品製造、非加熱性水産加工食品製造に拡大
	2001年	技能実習移行対象職種に畑作・野菜、酪農が追加
	2008年度～	経済連携協定（EPA）による看護師・介護福祉士の受け入れ開始
技能実習生期	2010年施行	出入国管理及び難民認定法の改正（在留資格「技能実習」を創設…在留資格の一本化）
	2014年	「建設分野における外国人材の活用に係る緊急措置」（「外国人建設就労者受入事業」新設）
技能実習法期	2017年	「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」の施行・外国人の技能実習制度の対象職種に介護職種の追加
	2018年	「出入国管理及び難民認定法及び法務省設置法の一部を改正する法律」が成立、公布（「特定技能」の創設等）

資料：張・張 [36] をもとに筆者作成。

第2節 現行の外国人技能実習制度の仕組み

先述したように、外国人技能実習制度は国際貢献のため、開発途上国等の外国人を日本で一定期間（最長5年間）に限り受け入れ、OJT（オン・ザ・ジョブ・トレーニング）を通じて技能を移転する制度である。

2-1 受け入れのタイプ

まず、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。図3-1に示した「企業単独型」は日本の企業等が海外の現地法人、合併企業や取引先企業の職員を受け入れて技能実習を実施する方式で、図3-2に示した「団体監理型」は監理団体が技能実習生を受け入れ、傘下の企業等で技能実習を実施する方式である。2021年度末では98.6%は「団体監理型」での受け入れである。また、監理団体は事業協同組合、商工会などの非営利の団体でなければならない。

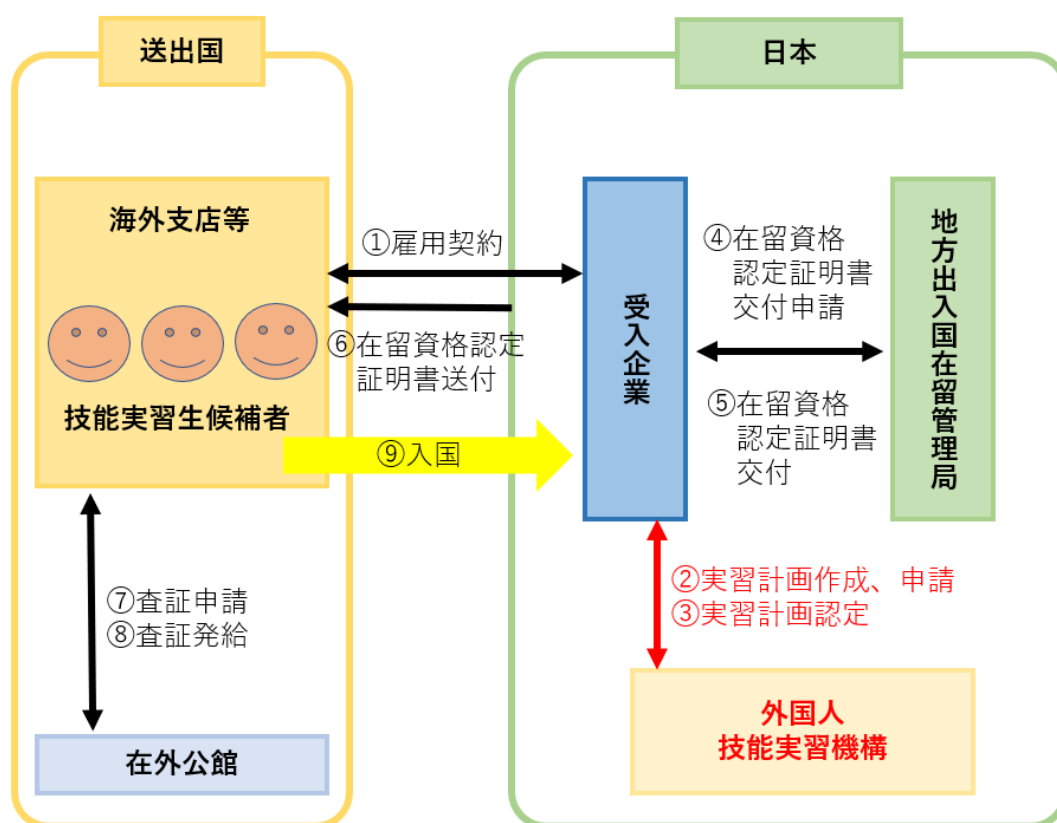


図3-1 「企業単独型」の流れ

資料：法務省・厚生労働省『外国人技能実習制度について』より筆者作成。

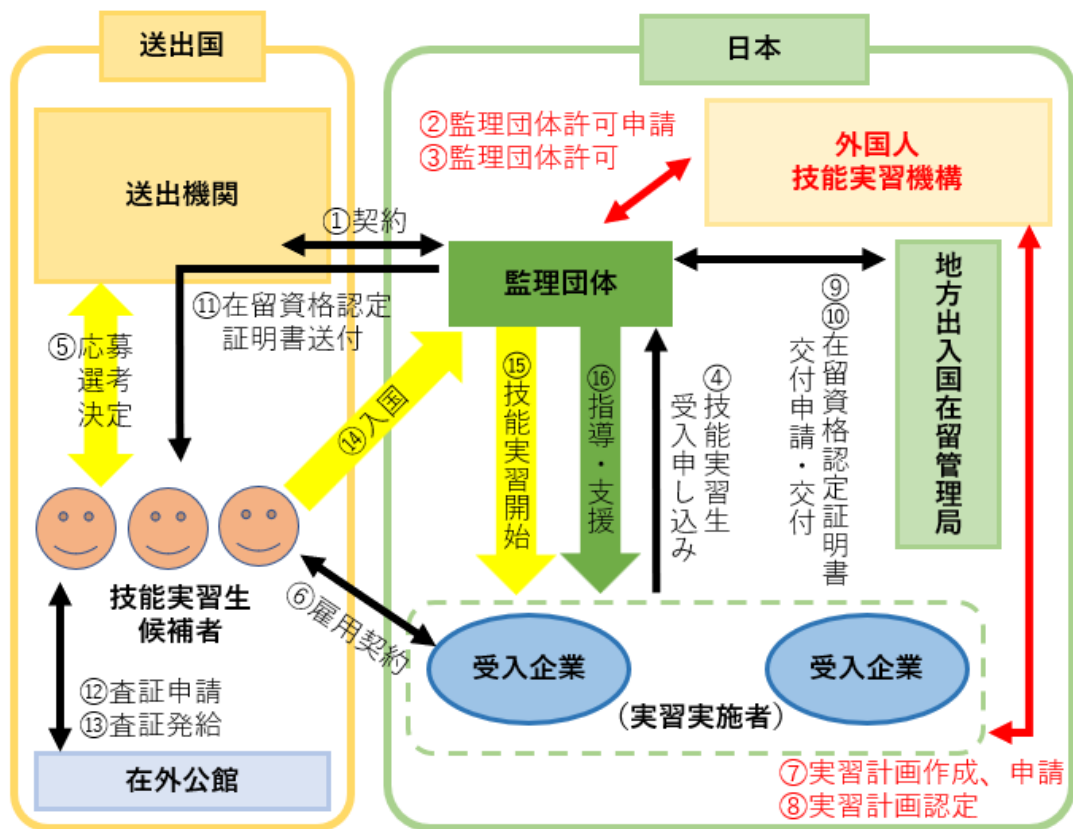


図 3 - 2 「団体監理型」の流れ

資料：図 3 - 1 に同じ。

2 - 2 実習の流れ

図 3 - 3 に技能実習の流れを示した。実習生は日本入国後、企業単独型の場合は実習実施機関で、団体監理型の場合は監理団体で原則 2 か月間（入国前に一定の講習を受講している場合は、1 カ月以上）の座学講習を受ける。この期間中は実習実施機関との雇用関係にないため、技能実習生に業務を負わせることは一切できない。その後、それぞれの実習実施機関での実習が始まり、雇用関係が結ばれることとなる。入国 1 年目の在留資格は「技能実習 1 号イ、ロ」であり、2 号に移行するためには所定の試験（2 - 3 で詳しく説明する）の基礎級に合格する必要がある。この試験では実技試験と学科試験が行われる。基礎級に合格すると、在留資格「技能実習 2 号イ、ロ」でさらに 2 年間実習を行うことができる。再度所定の試験の 3 級（実技試験のみ）に合格すると在留資格「技能実習 3 号イ、ロ」でさらに 2 年間の実習が可能になる。技能実習 3 号まで実習を続ける場合は一か月以上の一時帰国が必要である。在留資格の「イ」と「ロ」に関しては、企業単独型の場合が「技能実習イ」、団体監理型の場合が「技能実習ロ」と表される。

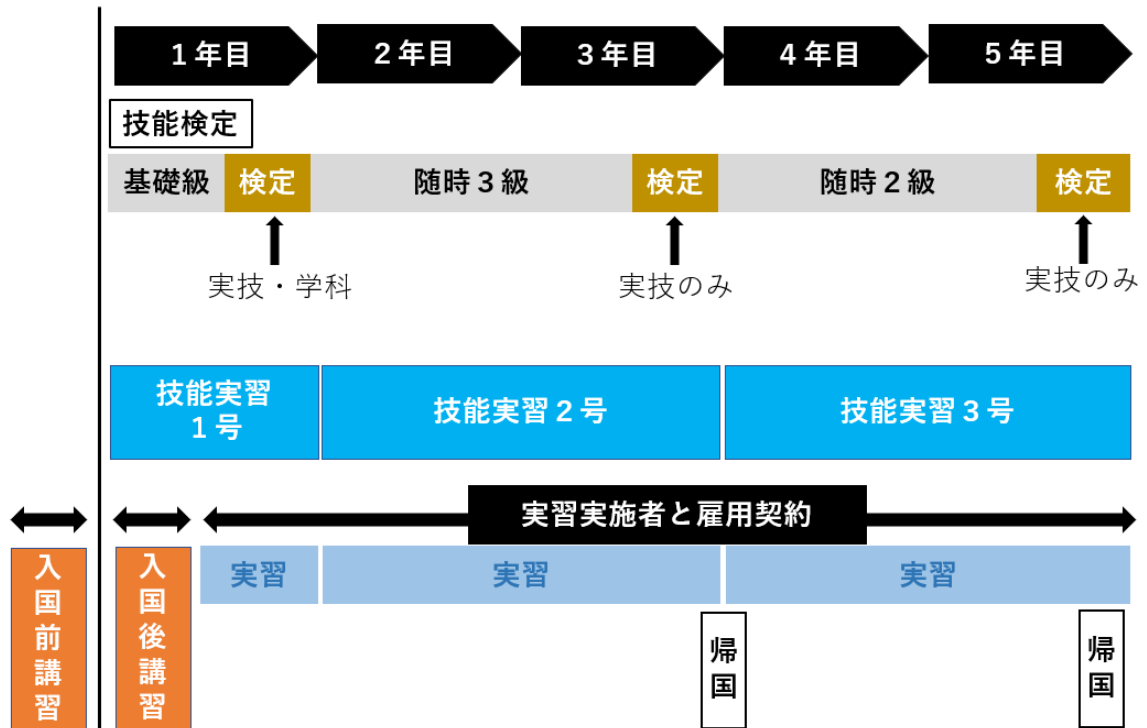


図 3 - 3 技能実習の流れ

資料：図 3 - 1 に同じ。

表 3 - 2 技能実習における在留資格

	企業単独型	団体監理型
入国1年目 (技能等を修得)	第1号企業単独型技能実習 (在留資格「技能実習第1号イ」)	第1号企業単独型技能実習 (在留資格「技能実習第1号ロ」)
入国2・3年目 (技能等に習熟)	第2号企業単独型技能実習 (在留資格「技能実習第2号イ」)	第2号企業単独型技能実習 (在留資格「技能実習第2号ロ」)
入国4・5年目 (技能等に熟達)	第3号企業単独型技能実習 (在留資格「技能実習第3号イ」)	第3号企業単独型技能実習 (在留資格「技能実習第3号ロ」)

資料：JITCO ホームページより筆者作成。

2 - 3 技能検定・技能実習評価試験

技能検定とは、働く上で身につける、または必要とされる技能の習得レベルを評価する国家検定制度であり、これは技能実習制度が始まる以前から存在していた。しかし、技能検定だけでは技能実習のすべての分野をカバーすることができないため、独自の試験である「技能実習評価試験」が新たに作られた。

技能実習法に基づき、技能実習計画を作成する場合における各号の定めるべき目標として技能検定若しくは技能実習評価試験（以下、技能検定等）の合格がある。技能実習1号から2号、2号から3号に移行するためには、技能検定等に合格する必要がある。また、移行の有無に関わらず、以下の受験が義務付けられている。

- ・技能実習1号修了までに「基礎級」技能検定または「初級」技能実習評価試験
- ・技能実習2号修了までに「随時3級」技能検定または「専門級」技能実習評価試験
- ・技能実習3号修了までに「随時2級」技能検定または「上級」技能実習評価試験

「基礎級」または「初級」においては実技試験と学科試験の両方が、「随時3級」または「専門級」以降は実技試験のみが試験科目となっている。

2 - 4 職種・作業

現在の技能実習制度において、移行対象職種・作業に登録されているのは86職種158作業である。移行対象職種・作業とは、「技能実習評価試験の整備等に関する専門家会議による確認の上、第2号又は第3号技能実習への移行に係る技能実習において技能実習生が修得等をした技能等の評価を客観的かつ公正に行うことができる公的評価システムとして整備された技能検定等を有する職種・作業の総称」をいう。その内訳は、農業関係が2職種6作業、漁業関係が2種10作業、建設関係が22職種33作業、食品製造関係が11職種18作

業、繊維・衣服関係が 13 職種 22 作業、機械・金属関係が 15 職種 29 作業、その他が 20 職種 37 作業、社内検定型の職種・作業が 1 職種 3 作業である。「棒受網漁業」、「農産物漬物製造」、「医療・福祉施設給食製造」、「カーペット製造」、「グラビア印刷」、「リネンサプライ」、「宿泊」、「ゴム製品製造」、「客室清掃」については第 2 号までの移行のみとなっている。

第 3 節 技能実習生の日本語学習・日本語指導の現状

3-1 技能実習生の日本語学習・日本語指導の現状

2-2 でも述べた通り、技能実習生の受け入れにあたっては、監理団体が講習を行うことが上陸基準省令（平成 22 年法務省令第 39 号）によって義務づけられている。このような講習が義務づ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」である。図 3-4 に講習の時間数を示した。講習は「活動予定時間の 6 分の 1 以上」とされているが、「入国前の 6 カ月以内に、1 カ月以上かけて 160 時間以上の講習を行った場合は、入国後の講習は 12 分の 1 以上」と短縮される。ほとんどの送り出し機関では 1 カ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 1 カ月である（荒島・吉川[2]）。講習では

- ①日本語
- ②日本での生活
- ③技能実習生の法的保護に必要な情報
- ④円滑な技能等の習得に資する知識

のすべてを取り扱うことが定められている。また、『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 号ロでは、①日本語について、以下のよう
に述べられており、技能を習得する上で必要となる日本語能力、日常生活を送る上で必要となる日本語能力を身に着ける必要があることが明記されている。

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。

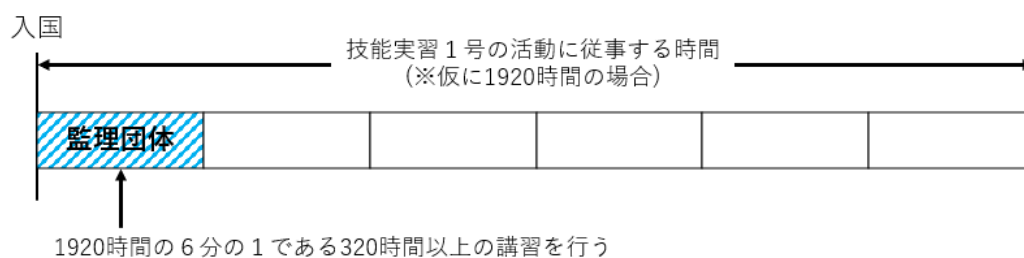
しかし、技能実習法には技能実習生が必要とする日本語力については具体的に書かれていない。一方で、公益財団法人国際研修協力機構（以下 JITCO とする）作成の『講習の日本語ガイド』には「技能実習生が身につけたい日本語の力」として以下の 7 項目がまとめられ

ている。

- 1 人間関係を結ぶ
- 2 技能等を習得する
- 3 病気・事故・災害などに対処する
- 4 経済活動をする
- 5 目的の場所に行く
- 6 情報を収集する
- 7 地域社会の一員として行動する

さらにこれらの下位項目に、技能実習生が最低限身につけたい学習目標として図 3 - 5、3 - 6 に示す 62 項目が挙げられている。

〈技能実習 1 号の活動予定時間の 6 分の 1 以上〉



〈入国前の 6 カ月以内に、1 カ月以上かけて160時間以上の講習を行った場合は、入国後の講習は12分の 1 以上〉

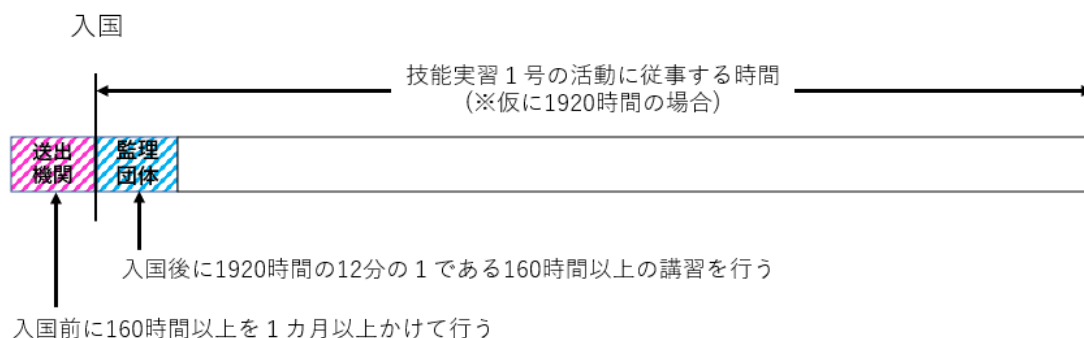


図 3 - 4 講習の時間数

資料：JITCO「講習の日本語ガイド」より筆者作成。

日本語使用の場面・目的		技能実習生が身につけた日本語の力		4技能			
大分類	小分類			聞く	話す	読む	書く
1 人と関係を結ぶ	自分自身について簡単に述べる	1	日本式の言い方で呼ばれた自分の名前を聞いて自分のことだとわかる	●			
		2	自分の名前や国籍を平仮名または片仮名で書く				●
		3	平仮名または片仮名で書かれた自分の名前や国籍を見て理解する			●	
		4	自分の名前、年齢などを聞かれて答える	●	●		
		5	(「しごとは?」「日本で何をしていますか」などと聞かれて)自分が技能実習生だと言う	●	●		
		6	(「会社の名前は?」などと聞かれて)実習実施機関の名前を言う	●	●		
		7	初対面の時に、簡単な自己紹介(名前、出身地など)をする		●		
	挨拶をする	8	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	●	●		
		9	近隣人や地域の人に会ったときなどに、簡単な挨拶をする	●	●		
	お礼や謝罪などの気持ちを伝える	10	簡単なお礼を言う。また、お礼を言われたときに簡単に言葉を返す	●	●		
		11	簡単な謝罪をする。また、謝罪をされたときに簡単に言葉を返す	●	●		
	情報交換する(おしゃべり、談話など)	12	「きのう〇〇へ行きました」「すしが好きです」「パソコンがほしいです」など、ごく身近な話題で、簡単な1文ぐらいの文で話す。また、相手からのそのような情報を引き出す	●	●		
		13	「中国の大連から来ました。9月9日に来ました。いま、会社の近くにすんでいます」など、ごく身近な話題で、短い簡単な文を並べて話す	●	●		
2 技能等を修得する	安全を確保する	14	「気をつける」「あぶない!」「だめ!」などの注意を促す言葉や危険な状況を知らせる言葉を聞いて理解する	●			
		15	作業現場でよく見かける「火気厳禁」「立入禁止」などの漢字の意味を理解する				●
	作業道具や機械の専門の言葉を理解する	16	作業道具や機械の名前を聞いて理解する、また自らも言える	●	●		
		17	機械の操作盤等の文字を見て理解する				●
	作業の指示や注意を理解する	18	「それを机の上において」「10本、入れて」など、簡単な指示や注意を聞いて理解する	●			
		19	「原料を流して1分ぐらいいたら溶剤を入れて。ゆっくり入れること」など、少し詳しい指示や注意を聞いて理解する	●			
		20	指示や説明を受けて、「わかりました」「わかりません」など、理解できたか否かを伝える			●	
		21	指示や説明を受けて、わからない点について聞き返したり、繰り返しを求めたりする			●	
		22	わからないことや知らないことについて質問する			●	
	連絡、報告をする	23	「終わりました」「まだです」など、作業の進捗状況や終了を報告する		●		
	作業の状況を説明する	24	機械の不具合や作業上の問題点などについて、「機械が動きません」「数を間違えました」など、簡単に説明する		●		
		25	機械の不具合や作業上の問題点などについて、「最初は動きました。でも途中から止まりました」など、少し詳しく説明する		●		
	指示書や掲示物を読んで理解する	26	職場内の掲示物などから、日付や時間、注意することなど、ごく簡単な情報を得る				●
		27	技能実習生用に必要な文字、文で書かれた指示書を読んで、必要な部分を理解する				●
		28	作業予定表などを見て必要な情報を得る				●

図3-5 「技能実習生が身につけたい日本語の力」

資料：JITCO「講習の日本語ガイド」より筆者作成。

	作業について話し合う	29	反省会やミーティングと一緒に話し合ったり、作業のやり方などについて意見交換したりする	●	●			
	実習日誌などを書く	30	実習日誌や作業報告書などを簡単に書く				●	
	朝礼などの話を聞いて理解する	31	朝礼など、全員に向けて話される話の中で、技能実習生に向けてわかりやすく話されたものなら大まかに理解できる	●				
	勤務管理をする	32	「きょう休みたいです」「早く帰ってもいいですか」など、休み・早退・遅刻などを口頭で申し出る、電話で連絡する	●				
		33	給与明細や就業規則などの主要な部分を理解する				●	
34		休暇届けや早退届けなどの書類に必要事項を記入する				●	●	
3 病気・事故・災害などに 対処する	病気・けがに対処する	35	症状・身体の異常を、「あたまが痛いです」「熱があります」などと、大まかに知らせる		●			
		36	「食後」「1日1回」など、薬の服用回数・量など最低限の必要な情報を理解する	●		●		
		37	石屋看護師の説明で、簡単な言葉でゆっくり話されたものなら大まかに理解する	●				
	緊急時に 対処する	38	「助けて!」「火事!」「〇〇さんが怪我!」など、周囲の人に助けを求めたり、緊急であることを伝えたりする		●			
		39	110番、119番に電話をして、「事故です」「火事です」などの最低限の情報を伝える		●			
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	40	チラシなどを見て、商品についての簡単な内容や値段を知る				●	
		41	商品についての説明を見て、材料や消費期限などについて大まかに理解する				●	
		42	「トイレ」「入口」「3階」など、よく見かける表示を見て理解する				●	
		43	商品の売り場やトイレなどがどこにあるか尋ねる		●			
		44	商品の特徴や使い方などについて簡単な言葉で質問をする		●			
		45	飲食店でメニューを見て、ほしいものを注文する		●			
		46	料理について、「これは豚肉ですか」「これは何ですか」など簡単な質問をする		●			
	47	料金を尋ねて、支払いをする	●	●				
	銀行・郵便局・ATMを利用する	48	窓口で切手などを購入したり、発送手続きをしたりする	●	●			
		49	ATMの操作案内を見て、必要な操作方法を理解する				●	
50		郵便局・銀行の窓口で、現金の引き出しや海外送金をする	●	●				
5 目的の場所に行く	初めての場所に行く	51	簡単な道順の説明を耳で聞いて理解し、また説明する	●	●			
		52	電車の停車駅や料金を尋ねる	●	●			
	公共の交通機関で移動する	53	駅の窓口で降車駅を告げて切符を買う		●			
		54	駅などで、これから行こうとする駅までの乗車経路を尋ねる	●	●			
		55	駅の券売機で、人に聞きながらでも切符を買う	●	●	●		
		56	駅の構内放送やバスの車内放送を聞いて、必要な情報を得る	●				
57	自転車運転に必要な交通標識や駐輪禁止表示などを見て理解する				●			
6 情報を収集する	テレビを見る	58	天気予報、台風・地震についての大まかな情報を得る	●		●		
	地域の掲示物などを見る	59	防犯、防災などに関する掲示物を見て、簡単な内容だったら理解する				●	
	インターネットを利用する	60	携帯電話やパソコンの操作に必要なごく基本的な用語を理解する				●	
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	61	「ゴミ」「ペットボトル」「カン」など、ゴミ処理に関する一般的な言葉を理解する	●	●	●		
		62	「禁煙」「ごみをすてないで」など、社会的なマナーに関する掲示物などを見て理解する				●	

図 3 - 6 「技能実習生が身につけたい日本語の力」

資料：図 3 - 4 に同じ。

上記の項目を見ると、7つの場面・目的のうち、2「技能等を修得する」以外の6項目については生活のための日本語である。また、下位項目についても約7割が生活のための日本語であることから、JITCOでは「技能実習に必要な日本語」よりも「日本で生活を送るために必要な日本語」をより重視していると言える。

さらにJITCOが発行している2020年度版『JITCO白書』には「第1部第2章講習・人材育成3成果向上支援事業より」の項目に以下のような記載がある。

(2)日本語指導セミナー等の実施

日本語指導の現場で役立つ実践力を養うことを目的に、講習における日本語の学習目標の設定の仕方や実際の授業の進め方及び講習後の日本語の継続学習を効果的に行う方法等に関する日本語指導担当者実践セミナー及び日本語指導トピック別実践セミナーを実施する。また、監理団体・実習実施者、特定技能所属機関・登録支援機関等に対し、セミナー等の内容を活用しつつ先方のニーズに合わせてアレンジした講義内容を提供する講師派遣を行う。

さらに、日本語指導や実習現場でのコミュニケーションに関する相談に応じるとともに、ホームページサイト「JITCO日本語教材ひろば」を活用し、国内外の日本語指導担当者に、日本語教材・素材及び日本語指導に関する情報等を提供する。

以上のことから、JITCOにおいては、実習生の日本語学習、また実習生への日本語指導についても重要視していることがわかる。しかしながら、入国後講習の中での日本語学習の時間数ははっきりと定められていない。つまり、法律では講習では前述の①から④までの合計時間は定められているが、各科目の時間数は監理団体に一任されている。また、講師や指導方法なども監理団体によってさまざまである。監理団体は講習を外部組織に委託して行うことも可能とされており、「日本語講習」の質や内容には監理団体によってばらつきがあることが考えられる。

3-2 「介護」職種における日本語要件

一方、介護職種では厚生労働省社会・援護局『技能実習「介護」における固有要件について』において技能実習生に関する要件、各科目の時間数、入国後講習の講師要件について詳しく記載されている。

まず、技能実習生に関する要件については、「介護」職種では技能実習生本体の要件に加えて日本語能力要件も付されている。具体的には第1号技能実習（1年目）は、国際交流基金と日本国際教育支援協会が行う日本語能力試験[100]のN4に合格している者その他これと同等以上の能力を有すると認められる者であること。第2号技能実習（2年目）は、日本語能力試験のN3に合格している者その他これと同等以上の能力を有すると認められる者で

あること。

次に入国後講習の教育内容と時間数については以下の表の通りである。

表 3 - 3 入国後講習の教育内容と時間数について

講習内容		①日本語		②介護導入講習	
科目	時間数	教育内容	時間数	教育内容	時間数
日本語【詳細は①】	240	総合日本語	100(90)	介護の基本Ⅰ・Ⅱ	6
介護導入講習【詳細は②】	42	聴解	20(18)	コミュニケーション技術	6
法的保護等に必要情報	8	読解	13(11)	移動の介護	6
生活一般	—	文字	27(24)	食事の介護	6
総時間数	320	発音	7(6)	排泄の介護	6
		会話	27(24)	衣服の着脱の介護	6
		作文	6(5)	入浴・身体の清潔の介護	6
		介護の日本語	40(36)	合計	42
		合計	240		

資料：「技能実習「介護」における固有要件について」より筆者作成。

注) 日本語科目の各教育内容の時間数については上記を標準として、設定。()内に記載した時間数が最低限の時間数として求められる。

また、N3 程度以上を有する技能実習生については、①日本語のうちの「発音」「会話」「作文」「介護の日本語」について合計で 80 時間以上の受講を要件とする。各教育内容の時間数については、上記と同様である。

最後に入国後講習の講師要件についてであるが、これは上記の表で分けた①日本語と②介護導入講習で講師要件が異なる。

まず、日本語については以下の通りである。

- 大学又は大学院で日本語教育課程を履修し、卒業又は修了した者
- 大学又は大学院で日本語教育に関する科目の単位を 26 単位以上修得して卒業又は修了した者
- 日本語教育能力検定試験に合格した者
- 学士の学位を有し、日本語教育に関する研修で相当と認められるものを修了した者
- 海外の大学又は大学院で日本語教育課程を履修し、卒業又は修了した者
- 学士の学位を有する者であって、技能実習計画の申請の日から遡り 3 年以内の日において日本語教育機関で日本語教員として 1 年以上従事した経験を有し、かつ、現に日本語教育機関の日本語教員の職を離れていないもの

次に介護要件については以下の通りである。

- 介護福祉士養成施設の教員として、介護の領域の講義を享受した経験を有する者
- 福祉系高校の教員として、生活支援技術等の講義を教授した経験を有する者
- 実務者研修の講師として、生活支援技術等の講義を教授した経験を有する者
- 初任者研修の講師として、生活支援技術等の講義を教授した経験を有する者
- 特例高校の教員として、生活支援技術等の講義を教授した経験を有する者

このように「介護」職種では、他の職種に比べて、実習生に対して日本語でのコミュニケーション能力が求められていることがわかる。

第4節 小括

本章では、外国人技能実習に関わる制度を整理し、現行の外国人技能実習制度の仕組みをまとめた。技能実習生は入国前・入国後講習において日本語学ぶが、本論文では入国後講習に着目してその現状を整理した。「技能実習法」において、技能実習生の受け入れにあたっては、監理団体自ら又は適切な者が入国後講習を実施することが義務付けられている。これは技能実習生が効果的・安全に講習を受けるため、さらに日常生活を円滑に送ることができるようにするためである。講習では日本語、日本での生活、技能実習生の法的保護に必要な知識、円滑な技能等の習得に資する知識のすべてを取り扱うのだが、各科目の時間数は定められていないことが明らかになった。

第4章 監理団体の組織および入国後講習における日本語指導体制に関する分析

第3章第3節でも述べたように、入国後講習について、法律では講習科目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、扱う内容や教え方は監理団体が自由に決めることができる。そこで、本章では監理団体による講習体制のばらつきを把握するため、青森県内の監理団体を対象に聞き取り調査を実施することにした。

調査対象とした監理団体は監理団体の検索[101]より青森県内に所在する監理団体すべてに連絡し、調査に応じてくれた団体である。

第1節 監理団体の現状

第1章第3節で述べた通り、監理団体には一般監理事業と特定監理事業のふたつの許可区分がある。2022年7月25日現在、全国には一般監理事業と特定監理事業の監理団体を合わせて、3594団体の監理団体が存在する。その内訳は、一般監理事業の監理団体が1787団体、特定監理事業の監理団体が1807団体である。図4-1、4-2に都道府県別の監理団体数を示した。一般監理事業においては監理団体数の多い順に東京、愛知、広島、兵庫、特定監理事業においては愛知、大阪、東京、福岡となっており、一般監理事業と特定監理事業で多少のばらつきはあるものの、監理団体は比較的都市部に多く存在していることがわかる。

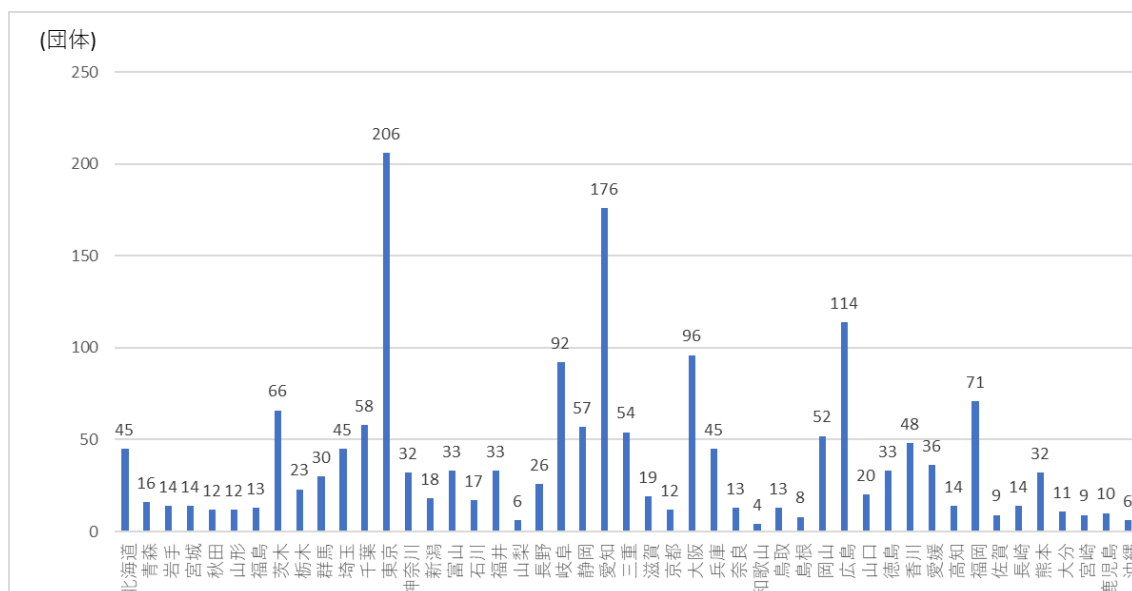


図4-1 一般監理事業の都道府県別監理団体数（2022年7月）

資料：OTIT「監理団体の検索」より筆者作成。

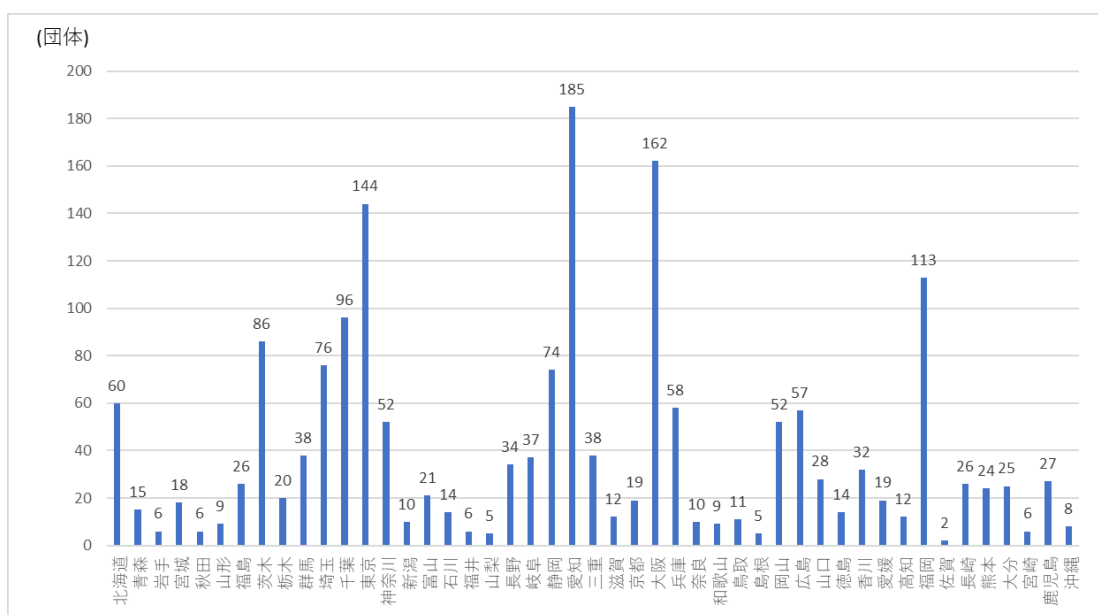


図 4-2 特定監理事業の都道府県別監理団体数（2022 年 7 月）

資料：図 4-1 に同じ。

2022 年 7 月 25 日現在、青森県には一般監理事業の監理団体が 16 団体、特定監理事業の監理団体が 15 団体の計 31 団体存在する。

第 2 節 青森県内の監理団体の組織分析

次に、今回調査対象とした 17 の監理団体を比較していく。表 4-1 に概要を示した。調査対象のうち、監理団体 A・B・C・D・F・G・H・J・K は在留資格「技能実習」による外国人材の受入れが始まった 2010 年以前から外国人材の受入れを開始している。また監理団体の形態は表 4-2 のように大きくふたつに分けることができる。ひとつは監理実習共同型、もうひとつが監理実習乖離型。監理実習共同型とは、監理団体が実習実施者と直接的に関わりがある状態で、同業者もしくはグループ会社がいくつか集まって監理団体を作ったケースが多く見られた。これに当てはまるのは監理団体 C・D・G・H・I・J・L・M・O・P・Q である。もうひとつの監理実習乖離型では、監理団体と企業に直接的な結びつきは見られない。これに当てはまるのは監理団体 A・B・E・F・K・N である。監理実習共同型の場合、先ほど述べたように同業者が集まって監理団体を作っていることから、その監理団体で受け入れている職種は限定的になることが多い、一方で監理実習乖離型の場合は様々な職種を幅広く受け入れていることがわかる。また、監理実習共同型に比べ、監理実習乖離型の方が、比較的監理団体の規模が大きい傾向にある。

表 4 - 1 調査を行った監理団体 17 社の概略

番号	監理団体	許可区分	設立年	外国人材 受け入れ開始年	技能実習生 受け入れ実績	外国人社員数	受入国	提携している 送出し機関数	現在利用している 企業数 (実習実施者)	現在の職種別受入れ状況
1	A	一般	2008年	2008年	約3500人	6人	ベトナム、フィリピン、 スリランカ、モンゴル、中国	7社程度	66社	農業、食品製造、建築、縫 製、
2	B	一般	2005年	2005年	約1000人	0人	ベトナム、中国	6社	回答なし	農業、建設、食品加工等
3	C	一般	2005年	2007年	567人	0人	インドネシア、中国	2社	6社	溶接
4	D	一般	2003年	2004年	500~600人	0人	ベトナム、中国	5社	5社	縫製
5	E	一般	2018年	2019年	300~400人	2人	ベトナム	3社	回答なし	回答なし
6	F	一般	2005年	2007年	375人	2人	ベトナム、モンゴル、 ミャンマー	7社	13社	農業、食品製造、建設
7	G	一般	2000年	2000年	約300人	2人	ベトナム、中国	4社	4社	食品製造
8	H	特定	2008年	2006年	204人	0人	中国	1社	13件 (現在 0)	農業
9	I	一般	2018年	2018年	170人	0人	ベトナム、中国、 ミャンマー	4社	2社	縫製
10	J	一般	2001年	2002年	135人	0人	中国	1社	1社	農業
11	K	特定	1948年	2006年	79人	0人	中国、ベトナム、 フィリピン	1社	5社 (現在 0)	農業、食品製造、縫製
12	L	一般	1950年	2018年	55人	0人	インドネシア	1社	4社	漁業
13	M	特定	2010年	2017年	約50人	0人	ベトナム、中国	3社	2社	農業
14	N	特定	2021年	2021年	17人	0人	ベトナム、カンボジア、 ミャンマー		12社	農業、建設、縫製、溶接
15	O	特定	2019年	2022年	7人	0人	ミャンマー	4社	2社	介護
16	P	特定	2019年	2019年	6人	1人	ベトナム、中国	6社	6社	農業
17	Q	特定	2021年	2022年	2人	0人	インドネシア	3社	1社	食品製造

資料：聞き取り調査結果から筆者作成。

表 4 - 2 各監理団体の形態

監理団体	技能実習生 受け入れ実績	実習形態	
		監理実習共同型	監理実習乖離型
A	約3500人		○
B	約1000人		○
C	567人	○	
D	500~600人	○	
E	300~400人		○
F	375人		○
G	約300人	○	
H	204人	○	
I	170人	○	
J	135人	○	
K	79人		○
L	55人	○	
M	約50人	○	
N	17人		○
O	7人	○	
P	6人	○	
Q	2人	○	

資料：聞き取り調査結果から筆者作成。

第3節 青森県内の監理団体の日本語指導体制に関する分析

次に各監理団体の入国後講習を項目ごとに比較していく。表 4 - 3 は各監理団体の入国後講習や実習生の支援体制についてまとめたものである。入国後講習は、入国後の第1号技能実習生に対して、監理団体が自ら又は他の適切な者に委託して行うことが義務付けられている。今回調査した17団体のうち、日本語指導について、監理団体がすべて自ら行っているのが9団体、すべて委託しているのが5団体、一部委託で行っているのが3団体であった。講習を委託している委託先には4種類あり、監理団体C・Oが委託しているのは入国後講習や企業研修を行っている会社で、一般的には「研修センター」と呼ばれる。実習生は入国後すぐにこの研修センターに行き、所定の期間センターで生活しながら入国後講習を受ける。監理団体はこの間、講習に関わることは一切ない。監理団体E・F・Lが委託しているMIJECはNPO法人みちのく国際日本語教育センターの略称で、一般に言う日本語学校である。MIJECは講習のみを担当し、技能実習生は監理団体が用意した場所に住むことになる。監理団体

B・Mでは個人に委託している。監理団体Bでは実習生の母国語に対応できる人を都度探して依頼、監理団体Mでは通訳を担当している契約社員に依頼する。監理団体Pは送出し機関に委託し、オンラインで入国後講習が行われている。

監理団体が自ら講習を行っている監理団体について、講習担当者は様々であるが、その中で指導資格（本来日本語教師としての資格はないが、ここでは日本国内で法務省が告示する日本語学校の教員になるための条件のことを指す）を保持しているのは監理団体Aの講習担当者のみであった。

表 4 - 3 調査を行った監理団体の入国後講習の概要

番号	監理団体	講習実施主体	講習担当者	担当者の 指導資格の有無	日本語に関する講習内容	使用教材	講習以外のサポート	日本語教育上の留意点
1	A	監理団体自ら	実習生担当社員	あり	基本的な日本語、初級漢字、日本語能力試験(読解練習)、日記、掃除、漢字小テスト	オリジナル教材 (JITCO教材を参考に作成)	以前は日曜日に勉強会を開催、試験対策の問題集配布	母国語を使わない
2	B	監理団体自ら (コロナ以降一部委託)	母国語で対応できる職員および 外部委託	なし	挨拶、基本用語、仕事の単語、安全衛生、 技能評価試験の勉強	みんなの日本語、専門ごとの教材	教材の提供、定期的な訪問・面 談、SNSでいつでも連絡可能、 オンライン勉強会(不定期)	口を動かして覚える
3	C	委託	トークス共育センター	あり	教科書に基づいた日本語学習、特に現場で 問われる指示計に対する的確な反応、 細かいコミュニケーションを伝える、感じ取る訓練	「現場の指示形」等のオリジナル教材、 にほんご100時間、しんにほんごのきそ、 あたらしいじっせんにほんごCD版等	試験前3日間×4h勉強会を開催 (監理団体で通訳を呼んで)	
4	D	監理団体自ら	事務局社員	なし	色、数、縫製用語	くもん反対言葉カード等 ※JITCO教材は難易度が高いため使わない	特になし	
5	E	監理団体自ら (一部委託)	職員みんなで (委託はMIJEC)	なし(委託先はあり)	仕事の言葉、日常会話	アプリ「げんばのにほんご」	技能評価試験対策(テキストに 翻訳をつけて配布、オンライン	挨拶、5分前行動
6	F	委託	元国語教師 ・MIJEC	なし ・国語教師はなし ・MIJECはあり	食品関係は安全・衛生について	みんなの日本語	技能評価試験の問題集を作成・ 配布、八戸市国際交流協会の協	読み書きよりも会話を重視
7	G	監理団体自ら	ベトナム人社員	なし	専門用語、衛生管理	JITCO教材	技能評価試験1~1.5カ月前から 就業時間内に勉強	
8	H	監理団体自ら	職員みんなで	なし	農家で使う単語(簡単な動作)	JITCO教材	声は勉強会を開催	
9	I	監理団体自ら	代表取締役社長 ・実習生協働受入監理部門社員	なし	縫製の単語、数、単位	自作の単語カード等、JITCO教材、 技能検定過去問	試験前は就業時間内に勉強時間 を確保	
10	J	監理団体自ら	事務局主任 ・社長の奥さん	なし	日常会話、仕事の用語	JITCO教材、AJALT教材、 技能評価試験テキスト	技能評価試験のテキストを配布	・不要なことは教えず、日常で 使うことだけ・色々なことに就
11	K	監理団体自ら	総務課みんなで	なし	日常会話、挨拶	JITCO教材	技能評価試験前に有料講習に参 加	
12	L	委託	MIJEC	あり	不明	不明	日本語能力試験の参考書を準備	
13	M	委託	中国人…通訳(委託契約社員) ベトナム人…通訳(委託契約社員)	なし	仕事の用語、マナー、日常の言葉、 読み書き	不明	試験対策の勉強会を開催	
14	N	監理団体自ら	専務理事	なし	履歴、病歴、ごみの分別、 建設系は仕事の単語	JITCO教材	技能評価試験のテキストを配布	文法は必要な、書くより話す
15	O	委託	栃木さきぼう国際外語学院	あり	日本語学習、介護導入講習	みんなの日本語、オリジナル教材	技能評価試験の案内や過去問の 配布(事業所に)	
16	P	中国人は監理団体自ら ベトナム人は委託	中国人…事務局社員 ベトナム人…送付機関	なし	日常会話、仕事の言葉	JITCO教材、AJALT教材、 技能評価試験テキスト		
17	Q	監理団体自ら	職員みんなで	なし	専門用語(機械の名前)	JITCO教材、AJALT教材	市主催の勉強会に参加	職員が全員が把握できるよう、 講習の日報をつけている

資料：各社ホームページ、聞き取り調査結果から筆者作成。

続いて講習内容については、監理実習共同型の監理団体の場合、監理団体B・D・E・G・H・J・M・P・Qには講習で専門用語を取り入れているという共通点がある。これは、受入れ職種が一種類に限定されており、扱う専門用語が共通しているために可能となっているのである。一方、監理実習別型の監理団体では専門用語は扱わない傾向にある。しかし、監理団体F・Nにおいてはその限りではない。食品関係や建設系は安全・衛生について十分に理解する必要があることから、講習中に専門用語を学ばせている。

教材についてはAJALT（公益社団法人国際日本語普及協会）教材、JITCO教材を使っていると答えた監理団体が多く、約半数は両方、またはどちらか一方を使っていると回答した。AJALT教材、JITCO教材はいくつか種類があるが、監理団体J・P・Qでは図4-3の「あたらしいじっせんにほんご」（AJALT）、監理団体G・H・I・J・K・N・P・Qでは図4-4、4-5の「外国時技能実習生のための日本語」（JITCO）、図4-5、4-6の「日本の生活案内」（JITCO）図4-7の「安全衛生管理のしおり」（JITCO）が使われている。

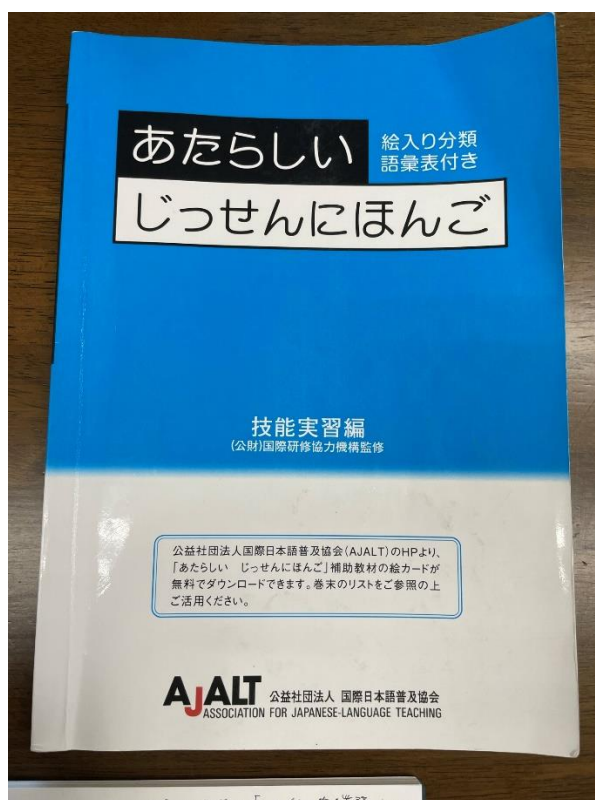


図4-3 監理団体使用教材①（2022年9月14日 監理団体Jにて筆者撮影）



図 4 - 4 監理団体使用教材② (2022年9月14日 監理団体Jにて筆者撮影)



図 4-5 監理団体使用教材③ (2022年9月26日 監理団体Gにて筆者撮影)



図 4-6 監理団体使用教材④ (監理団体 P より画像提供)

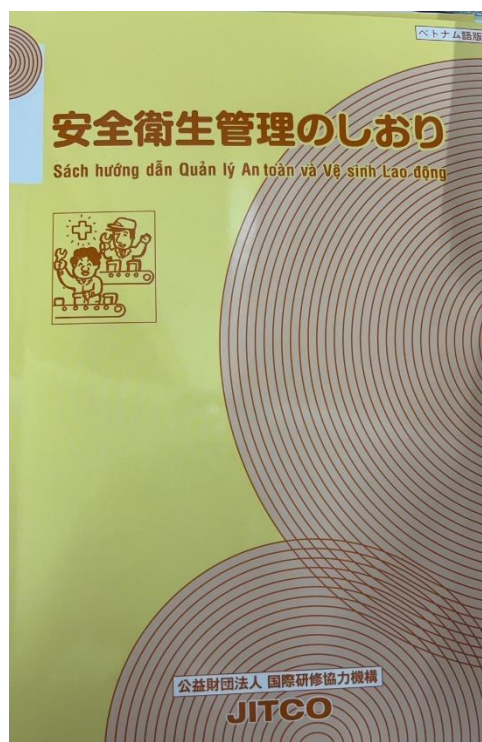


図 4-7 監理団体使用教材⑤ (監理団体 P より画像提供)

監理団体の中には、教科書は使用していない、独自教材を使用しているなどの回答もあった。教科書を使用していないと答えたのは監理団体Dで、JITCOやAJALTの教科書は難易度が高いため使っていないとのことであった。また独自教材を使用していると答えたのは監理団体Aである。詳しくは本章第4節で述べるが、監理団体AではJITCO教材をもとに、監理団体が独自で教材作成を行い、それを講習で使用していた。監理団体Iでは図4-8、9のような専門用語のフラッシュカードや衣服の部位の名称が書かれた独自教材を作り、実習の準備をしていた。カードの裏面には読み方とベトナム語の翻訳が書かれていた。

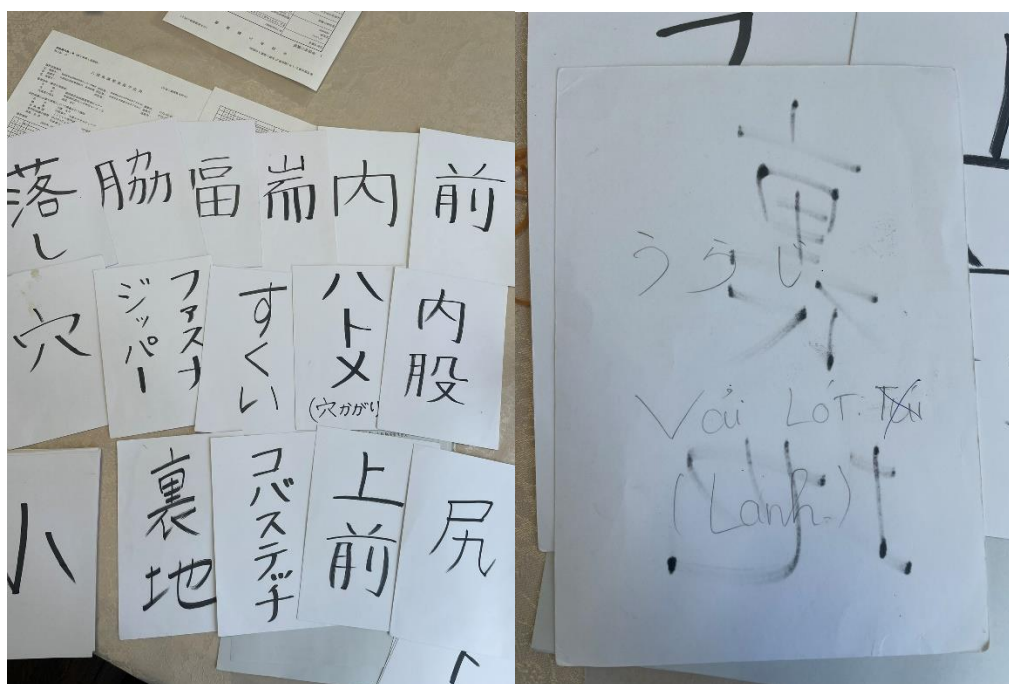


図4-8 監理団体I独自教材 (2022年6月10日 監理団体Iにて筆者撮影)

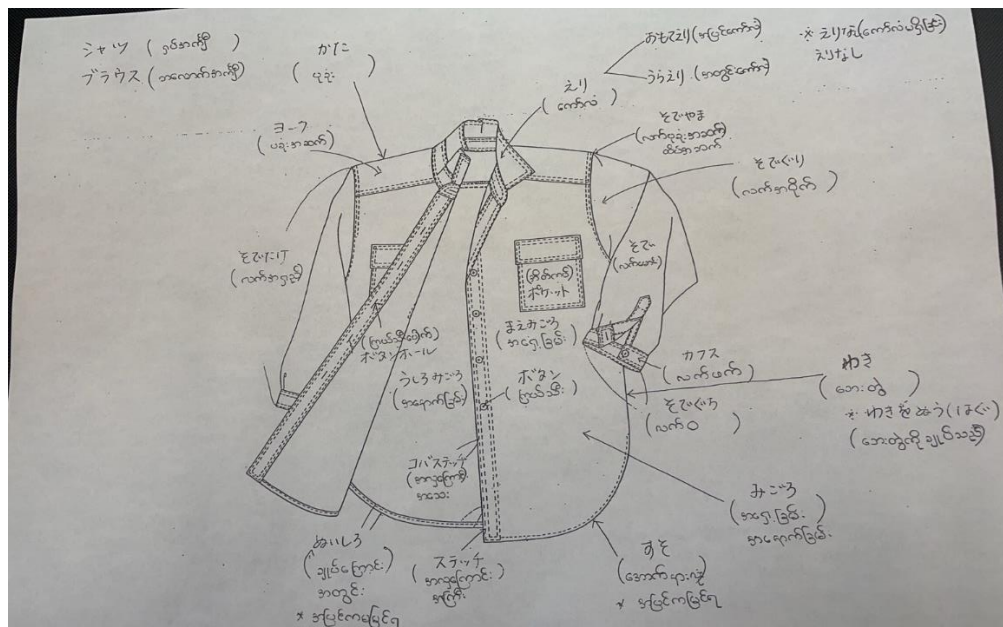


図 4-9 監理団体 I 独自教材 (監理団体 I より画像提供)

監理団体 J・P で回答のあった技能評価試験テキストとは図 4-10 のようなものを指す。これは職種によってそれぞれテキストが異なる。入国後講習の期間中にこのテキストを扱う監理団体はあまり多くないが、技能実習生は入国から約 8 か月後に試験を受験する。2号に移行するためにはこの試験の合格が必須であるため、監理団体としても技能実習生が不合格とならないよう努力していることがうかがえる。



図 4-10 技能評価試験テキスト（監理団体Pより画像提供）

続いて講習以外で実習生に対してサポートを行っているかという項目について述べる。ここで、「講習以外でのサポート」というのは実習開始後の実習生に対するサポートのことをいう。これに対する回答で多かったのは技能評価試験・技能検定に向けてのサポートであり、17団体中、11団体がなんらかの形でサポートしていることがわかった。これは先にも述べた通り、実習生が技能評価試験・技能検定に合格しなければ実習を継続することができなくなるため、どの監理団体も力を入れているのだと考える。監理団体F・Qでは、実習生の希望があれば地域の交流会や勉強会に参加させている。実習生からは少なからずこのような要望があるようだが、監理団体のある地域に必ずしもこのような機会を提供する場所がないことや、監理団体と受入企業が遠く離れていたりする場合サポートしきれず、実習生の要望をかなえられていないケースもあった。

以上のことから、監理実習共同型と監理実習乖離型を比較して見えてきたメリット・デメリットを表4-4にまとめた。まず、監理実習共同型の監理団体の場合、監理団体と受入企業の距離が物理的に近いため、実習開始後の実習生の様子を見るのが比較的容易である。そのため、技能評価試験・技能検定に向けたサポート等も試験前に実習生を集めて集中して行うことが可能になっている。また、常駐の通訳できる社員がいる場合、何かあったときに

すぐ相談して対応してもらえるとという利点もある。監理実習乖離型の監理団体と比べると監理する実習生の数も少ないため、実習開始後のアフターフォローまでしっかりできている監理団体が多い印象を受けた。デメリットとしてあげられるのは、監理実習共同型の場合監理団体の規模が小さくなる傾向にある。そのため必要な職員を十分にそろえることができず、実習生の相談や悩みを受け止め切れていないケースがあるのではないかと考えた。なお、ここでいう「必要な職員」とは通訳ができる外国人社員のことである。実際に監理団体Gの聞き取りで対応してくれたスタッフは監理団体に通訳が常駐していることの重要性を述べていた。

続いて監理実習乖離型の場合、監理団体の規模は大きい傾向にある。そのため、監理団体Aに見られるように、通訳ができる外国人社員を十分に雇い、実習生の多い地域に駐在させたり、日本語指導資格を持った入国後講習を担当する職員を雇うことが可能である。監理団体の規模が大きいということは、監理する実習生の数が多いことを意味する。監理団体Aについては工夫して様々な取り組みをしているが、それ以外の企業については実習開始後の実習生との関係は希薄になってしまっている可能性が高い。

表 4-4 各形態別のメリット・デメリット

	メリット	デメリット
監理実習共同型	<ul style="list-style-type: none"> ・実習先との距離が近く、実習開始後の実習生の様子を見ることが容易 ・監理する実習生の数が少なく、アフターフォローも可能 	監理団体の規模が小さく、必要な社員を雇えていない
監理実習乖離型	規模が大きく、外国人社員を雇用することが可能	実習開始後の実習生との関係が希薄になる

資料：聞き取り調査をもとに筆者作成。

第4節 ケーススタディ —監理団体A—

監理団体Aは2008年に設立し、現在までに約3500人の外国人材を受け入れてきた、青森県内では企画的規模の大きい監理団体である。監理団体Aでは現在、ベトナム人、スリランカ人、フィリピン人など、数か国から集まった技能実習生が共同生活を送り、講習を受けている。図4-11は技能実習生の部屋の写真である。部屋は男女別・国籍別、風呂、台所は共用スペースとなっており、国ごとに使用時間が決まっている。(図4-12)講習は監理団体Aの研修室で国籍を問わず合同で行われる。(図4-13)講習は基本的に月曜日から金曜日までの平日で、監理団体Aに来る実習生は送出し機関で入国前に1カ月以上かつ160時間以上の講習を受けているため、監理団体Aでの入国後講習の合計時間数は176時間である。



図 4-11 監理団体Aの実習生生活スペース
(2022年9月5日 監理団体Aにて筆者撮影)

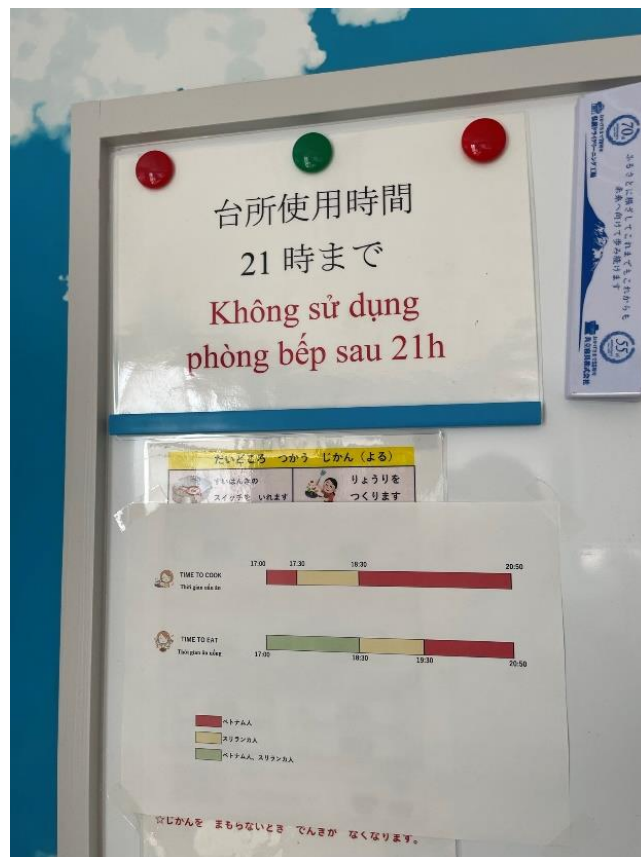


図 4-12 監理団体Aの台所使用時間のルール
(2022年9月5日 監理団体Aにて筆者撮影)



図 4-13 監理団体Aの研修室（2022年9月5日 監理団体Aにて筆者撮影）

1) 講師

監理団体Aで入国後講習の講師を務めるのは監理団体A日本社員のK氏である。K氏は大学で教育学部を卒業し、小学校教諭の免許を取得している。卒業後、教職の道には進まず、民間に勤め、7年前から監理団体Aで実習生担当として入国後講習の講師を担当している。当初は日本語指導の経験や日本語教育課程を勉強した経験などもなかったが、監理団体Aで介護職種の受け入れを開始するにあたり、入国後講習の講師要件を満たすために2年前に日本語教員能力検定試験を受験し、合格した。講習を担当する社員はK氏のみで、実習生がいない期間は事務作業や教材づくりをしている。

2) 講習内容

監理団体Aでの講習の時間割は表4-5の通りである。講習は入国後講習実施予定表に基づいて行われるが、午前・午後を通して日本語学習の日は表4-5に従って行われる。

表 4 - 5 監理団体 A の 1 日のスケジュール

時間	スケジュール
8:00-8:30	ドリル・聞き取り・数・ひらがな
8:30-9:00	宿題20問
9:10-10:10	聴解
10:20-11:20	テキスト
11:30-12:00	漢字ドリル・読解
12:00-13:00	昼食
13:00-14:00	聞き取り・数・日本の歌
14:10-15:10	テキスト
15:20-16:00	宿題の答え合わせ・小テスト・単語（N4から）6個
16:00-16:30	掃除
16:30-17:00	日記

資料：聞き取り調査より筆者作成。

日本語学習の時間には図 4 - 14 のテキストが用いられる。テキストは JITCO の日本語教材をもとに、監理団体 A 理事長である O 氏がアイデアを出して改訂したオリジナル教材である。



図 4-14 監理団体 A 独自教材（筆者撮影）

テキストの他には毎日初級の漢字を6つずつ勉強させたり、聴解や読解の時間には日本語能力試験4級の練習問題を解かせたりしている。K氏は、実習生の中には「(日本語を)勉強したいが、やり方がわからない」と思っている人がいるため、講習で漢字や単語を毎日6個ずつ課すことにしたと話していた。

時間割の中に「掃除」が含まれているが、これは掃除も勉強の一環ということで、あえて講習時間内にやらせている。講習の最後の時間には毎日ノート1ページ分の日記を書き、翌朝、授業の開始前にK氏に提出する。K氏は授業の合間に全員分の日記をチェックし、コメントを入れて返却していた。この時の実習生は、辞書を忘れてきた人がいたため、連帯責任として1日2ページずつ日記を書いていた。(図4-15)

講習は国籍も職種も関係なく一斉に行われるため、職種の言葉は一切扱わない。また、送し機関で勉強してきたことは自習するように声がけをしている。

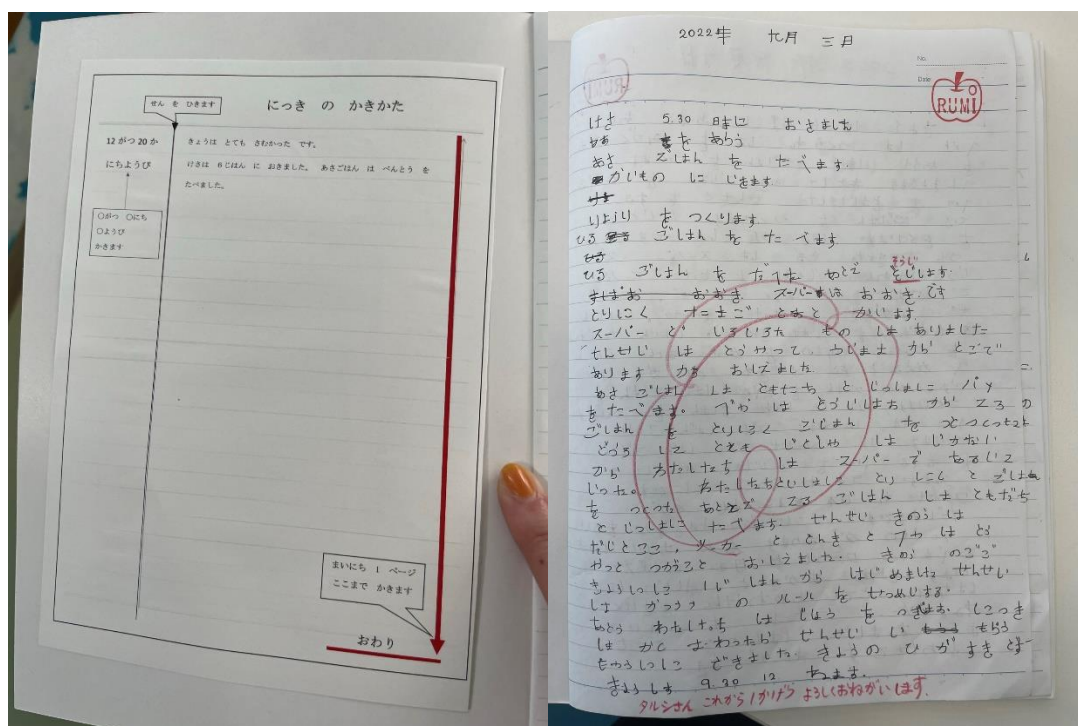


図4-15 監理団体Aの入国後講習で使っている日記
(2022年9月12日 監理団体Aにて筆者撮影)

3) 講習のルール

講習は基本的にすべて日本語で行われ、母国語の使用は禁止とされている。また、講習中、休憩時間以外はスマートフォンを座席に持ちこむことはできず、教室の入り口の回収ボックスに全員がスマートフォンを預けてから授業に参加する。スマートフォンを使えないため、実習生はみな辞書を持参することになっている。

4) 特徴的な取組

監理団体Aは送出し機関と連携し、送出し機関での入国前講習中に監理団体Aからスタッフを派遣し、勉強会を行っている。勉強会では実習する仕事に関する内容を扱う。また、スタッフは1～2週間ほど現地に滞在し、面接を合格した実習生の家庭訪問も行う。息子、娘が日本に行ってからどのような仕事をするのかなどを親に説明する。

ベトナム人社員が6人在籍しており、そのうち3人は北海道の余市市と函館市にある駐在事務所に常駐、1人は青森市に常駐している。監理団体Aが監理する実習生は北海道の企業にも多く配属されるため、トラブルが起きた時には駐在の通訳にすぐに相談できるように配慮されている。

第5節 小括

本章では監理団体における入国後講習の実態を把握するため、青森県内の監理団体に聞き取りを行い、監理団体の組織分析および日本語指導体制に関わる分析を行った。監理団体によって、入国後講習の実施主体、講師担当者、講習内容や使用教材、実習開始後のサポート体制にばらつきがあることが明らかになった。また、監理団体の形態は「監理実習共同型」と「監理実習乖離型」のふたつに分類できることが明らかになった。監理実習共同型とは監理団体と実習実施者が直接的に関わりのある監理団体を、監理実習乖離型とは監理団体と企業に直接的な結びつきは見られない監理団体を指す。監理実習共同型では同業者やグループ会社が集まって監理団体を設立したケースが多く、そこで受け入れる職種は限定的になることが多い。一方監理実習乖離型では様々な職種を受け入れており、結果的に監理実習共同型に比べて規模が大きい傾向にあった。

日本語指導体制において、各形態別のメリット・デメリットとしては、監理実習共同型の場合は実習生との距離が近いこと、また監理する実習生の数が少ないことから実習開始後のアフターフォローが可能であることがメリットである。一方で監理団体の規模が小さく、通訳となる社員や駐在員など必要な社員を雇用できないことがデメリットである。監理実習乖離型の場合は規模が大きく、必要な社員を雇用することが可能というメリットがある一方で、実習開始後の実習生との関係が希薄になってしまいやすいということがデメリットである。

ケーススタディとして取り上げた監理団体Aでは、他の監理団体には見られない特徴がふたつあった。具体的には講習担当者が日本語教師資格保有者であること、また、監理団体が送り出し機関にスタッフを派遣し、勉強会を行っていることである。

第5章 技能実習生の意識調査にみる日本語学習上の課題

本章では、第4章の監理団体の調査を踏まえ、技能実習生が実際に直面している課題を明らかにするためにアンケート調査およびグループインタビューを実施することにした。

第1節 調査の概要

第5章では、本研究の目的を達成するために、農業と食品製造業に従事するベトナム人技能実習生に対して調査を行った。具体的には、日本で実習を行っているベトナム人技能実習生に対して、彼らの生活・実習中の困難、日本語習得の状況、日本語が彼らの将来にどう関わってくるのかについての調査を行った。また、技能実習制度が提供する日本語教育と技能実習生が実際に求めている日本語教育のギャップを明らかにした。

第2節 調査の方法

今回の調査では、アンケート調査とグループインタビューのふたつの方法を採用した。アンケート調査は、Google Formを使ったwebアンケート形式で、2022年12月28日から2023年1月15日にかけて行った。調査は青森県内で農業と食品製造業の実習を行う技能実習生で、農業と養鶏を営むa社、パン製造業を営むb社、水産加工食品製造業を営むc社、小売業者を営むd社の技能実習生に依頼した。調査対象者は4社のすべての技能実習生196人で回答者数は88人、回答率は44.9%であった。回答者のうち男性は22人、女性は66人である。

表5-1 アンケート対象者と回答数、回答率

監理団体	会社	アンケート配布数	回答数	回答率
A	a	3人	3	100%
	b	63人	21	33%
G	c	100人	35	35%
X（青森県外）	d	30人	29	97%
合計		196人	88	45%

資料：アンケート結果より筆者作成。

グループインタビューはb社の技能実習生に対して協力を依頼した。グループインタビューの協力者は4人で、うち男性は2人、女性は2人である。

第3節 アンケート対象企業の概要

3-1 a社

a社は農業と養鶏業を営む農事協同組合である。養鶏場は青森県藤崎町に1軒、青森県東北町に1軒あり、藤崎町には1961年6月に設立、東北町には1966年1月に設立した。農場は藤崎町に1軒あり、1973年5月に設立した。主に、りんごやニンニク、トマトを栽培している。

1981年から外国人材の受入れを開始した。当時は中国からの研修生が農業の技術を学ぶ目的で来日していた。毎年2～3人の外国人材を受け入れ、これまでに受け入れた技能実習生50～60人ほどである。現在は労働力確保のために受け入れを続けている。以前は東京にある監理団体を利用していましたが、トラブルが発生した際に対応できないことから養鶏では10年前から、農業では6、7年前から前章の監理団体Aに変更した。現在a社では合計8人の技能実習生が実習中であり、1号生が5人、2号生が3人である。国籍の内訳はベトナム人が3人、フィリピン人が5人である。また、養鶏場では日本人職員13人に対して技能実習生が4人、農場では日本人職員14人に対して技能実習生4人である。養鶏場でも農場でも、技能実習生の作業は日本人社員と同じであるが、養鶏場では主に個人作業となるため、他の実習生や日本人社員とのコミュニケーションはほぼない。

a社では技能実習生への日本語支援は行っていないが、技能評価試験の前には監理団体Aのスタッフがa社に出向き、試験対策を行っている。

3-2 b社

b社は1932年創業のパン製造・販売業者である。青森市に本社と第2工場があり、そのほか八戸営業所とむつ営業所を持つ。従業員数は580人で、うちパート等は260人である。また、2016年より総務部にベトナム人社員が在籍している。

2016年から、年に2回のペースで技能実習生の受け入れをしている。人手不足の問題があり、2015年頃までは派遣社員で対応していたが、派遣社員は長続きしないなど扱いにくさがあった。その点、技能実習生であれば3年間は安定して働いてもらえるということで雇用を開始した。受け入れ開始当初から、取引企業の紹介を受けて前章の監理団体Aを利用している。b社ではこれまで159人の技能実習生を受け入れ、現在は62人のベトナム人技能実習生が実習中である。うち、1号生が43人、2号生が19人である。

監理団体Aを利用することにしたのは、監理団体が近くにあることで、問題が起こったと

きにすぐに対応してもらえらるからである。また、監理団体Aのベトナム人社員が青森市に常駐しており、仕事で通訳が必要な場合や病院などへの付き添いを担当している。

技能実習生は主に菓子パン製造の業務に当たっており、10人ほどが食パン製造の業務に当たっている。仕込みから成形まですべての作業を実習する。日本人社員のポジションは固定だが、技能実習生においては実習する作業が多岐にわたるためポジションは常に変わる。実習中は日本人社員と技能実習生の区別は特になく、同じ場所で同じ作業をしている。なお、日本人社員は菓子パン製造のラインで130人、食パン製造のラインで14人である。

b社では毎週水曜日、青森中央学院大学主催の日本語講座が開催されており、希望者は無料で参加することができる。講座は2022年の秋ごろから始まったもので、参加者は全部で7人である。技能評価試験の対策は基本的に行っておらず、監理団体Aで配布された過去問を使って各自自習している。わからないことがあればその都度b社のベトナム人社員や監理団体Aの通訳に相談できる仕組みとなっている。

3-3 c社

ここでのc社とは前章の監理団体Gが監理するグループ会社の総称のことである。監理団体Gは貝殻の利用を目的とした組合として2000年に設立し、同じ時期から外国人材の受け入れも開始した。現在は野辺地町の2社、七戸町の1社、平内町の1社の計4社で技能実習生を受け入れている。4社ともすべて水産加工食品製造業を行っている。受け入れ開始当初は東京の監理団体を利用していたが2001年には八戸の監理団体に変更し、現在は「監理実習共同型」で技能実習生を受け入れている。c社にはベトナム人社員が通訳として常駐しており、入国後講習も担当している。

技能実習生は現在100人強おり、そのうち1号生が40人程度、2号生が40人程度、3号生が20人程度である。主にベトナム人技能実習生が在籍しているが、うち10数名は中国人である。

通訳が寮に常駐しているため、24時間体制で技能実習生のサポートが可能である。技能評価試験前の1～1カ月半前からは、全員に対して勤務時間中に勉強する時間を設けている。

3-4 d社

d社は1951年に創業、1959年に会社設立した、青森県と秋田県でスーパーマーケット、ドラッグストアを展開する小売業者である。2018年3月時点で、契約社員、パート社員を合わせた従業員数は1467人である。また、インバウンド事業や会社ホームページの翻訳のために中国人社員も在籍している。2019年12月から2022年12月まではベトナム人社員も在籍し、技能実習生のサポートや教育に当たっていた。監理団体は新潟の一般監理事業の監

理団体Xを利用している。

青森県内の人手不足を補うため、2018年から水産加工食品製造業、パン製造、そう菜製造業で技能実習生の受け入れを開始した。これまでに受け入れた技能実習生は64人で、すべてベトナム人である。現在は31人おり、そのうち1号生が22人、2号生が3人、3号生が6人で、水産加工食品製造業とそう菜製造業の実習を行っている。作業内容はどちらも日本人社員との区別はなく、同じ作業を行っている。部門ごとにパート20～30人に対して、技能実習生は1～3人を配置している。

d社では会社独自の取り組みとして日本語勉強会を開催しており、現在は1号生、2号生を対象に1～2カ月に1度のペースで行われている。勉強会への参加は必須で、県内すべての店舗から対象の実習生が本社に集まり勉強会に参加する。勉強会は技能実習生の日本語スキルアップのため、仕事の指示を理解するなど、日本人社員とコミュニケーションを取れるようにするため、普段の生活で困らないようにするためなどの理由から受け入れ開始当初から続けて開催されている。図5-1は2022年9月に行われた勉強会のタイムスケジュールである。講師は当時人事部で働いていたベトナム人社員で、勉強会はすべてベトナム語で行われていた。勉強会では日本語能力試験の対策や、技能評価試験の学科試験の対策などが主に扱われる。ベトナム人社員の入社以前は、ベトナム人のアルバイト社員や監理団体から紹介されたベトナム人が講師を務めていた。さらに技能評価試験の対策として、実技は店舗のチーフ、本部のバイヤー、トレーナーの協力の元、商品化の技術、衛生管理について、過去の試験問題を使用して練習、学科は対策テキストを人事課より配布し、各自勉強ができるようにしている。

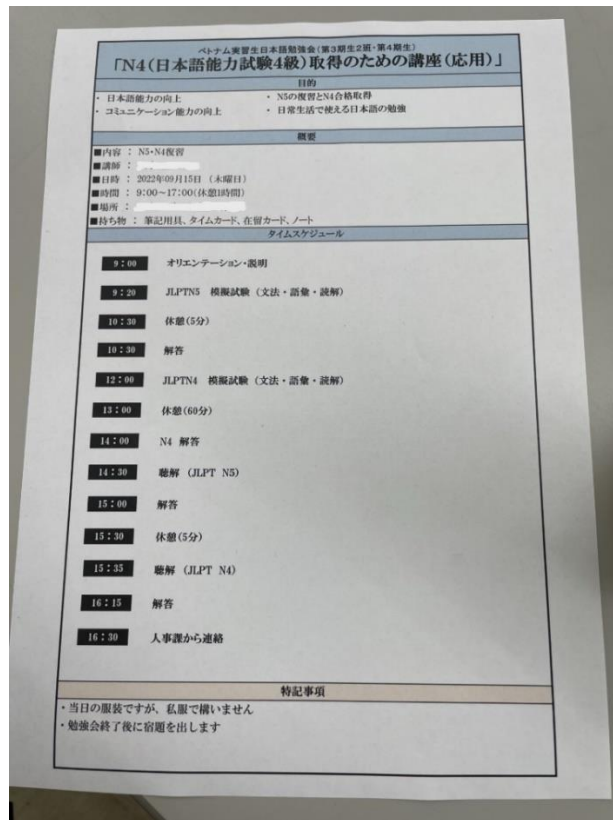


図 5 - 1 d 社日本語勉強会のタイムスケジュール (筆者撮影)

表 5-2 調査対象の4社の概要

会社	職種	設立	従業員数	外国人社員数	監理団体	外国人材 受入開始時期	受入実績	受け入れ職種	実習生に対するサポート
a	農業、養鶏業	1961年	27人	0人	A	1981年	50~60人	農業	なし
b	パン製造・販売業	1932年	580人	1人		2016年	159人	パン製造	近隣の大学が主催する日本語講座 (希望者のみ参加)
c	水産加工食品製造業	1953年	200人強	2人	G	2000年	約300人	水産加工食品製造業	技能評価試験前の勉強期間 寮に通訳が常駐
d	小売業	1951年	1467人	1人(アルバイト)	X (新潟県)	2018年	64人	水産加工食品製造業 / そう菜製造業	日本語勉強会(全員参加)

資料：聞き取り調査をもとに筆者作成。

第4節 本調査の結果と分析

4-1 アンケート調査

まず対象者の基本情報について整理する。ここでは、性別、年齢、学歴、出身地、技能実習年数、技能実習の職種、現在の日本語レベル、技能実習終了後の日本語レベルの目標について聞いた。

図5-2に協力者の性別を示した。協力者88人のうち、男性は22人、女性は66人であった。図5-3に協力者の年齢を示した。29歳以下が占める割合が92%と非常に高いことから、比較的若い世代のベトナム人が技能実習生として来日していることがわかる。図5-4に協力者の学歴を示した。70人が(80%)「高校卒業」と回答した。「大学・短大卒業」と回答した14人の実習生の専門はそれぞれ経営、会計、機械、薬学、看護、銀行・金融、英語、食品技術、コンピューター、ガイド、政治史であり、実習を行っている職種との結びつきは見られなかった。表5-3に協力者の出身地ごとの人数、図5-5では出身地を地図上に示した。なお、この質問には「ハノイ」、「ハノイ周辺」、「ホーチミン」、「ホーチミン周辺」、「その他」の5つの選択肢を用意したが、「その他」を選択し出身地を自由記述した回答については、ハノイ市とホーチミン市に隣接している省を回答したものはそれぞれ「ハノイ周辺」、「ホーチミン周辺」の回答に含んだ。図5-5ではハノイ、ホーチミンを赤色で、それらの周辺とされる省をオレンジ色で、それ以外の省を黄色で示した。図5-6のベトナムの人口一人当たり実質GDPと照らし合わせると、実習生の多くは人口一人当たりの実質GDPが低い地域から来日していることがわかる。図5-7に協力者の技能実習の年数を示した。1年目が54人(61%)で、次に多いのは3年目で19人である。図5-8に協力者の実習中の職種を示した。a社の3名が「農業」、b・c・d社の85名が「食品製造」である。図5-9に協力者の現在の日本語レベルを示した。外国人の日本語能力を測定する「日本語能力試験」の各レベルの認定の目安をもとに自己評価してもらった。「N5」と回答した人が36人(41%)。次いで「N4」が35人(40%)であった。さらに8人(9%)が「N5未満」と回答した。日本語能力試験ホームページ[100]によると、N5認定の目安は「基本的な日本語をある程度理解することができる」、N4は「基本的な日本語を理解することができる」である。つまり、回答者の約半数は基本的な日本語をあまり理解できていないと言える。実習終了後の日本語レベルの目標では半数が「N3」と回答した。

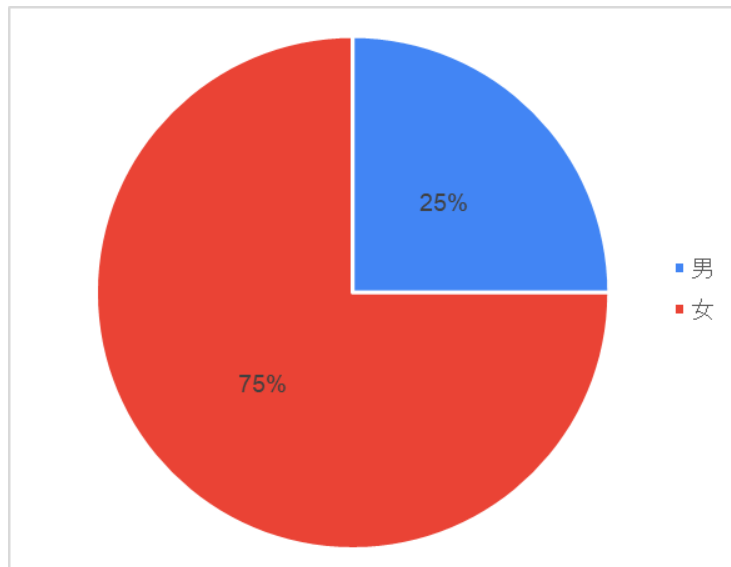


図 5 - 2 性別

資料：アンケート調査より筆者作成。

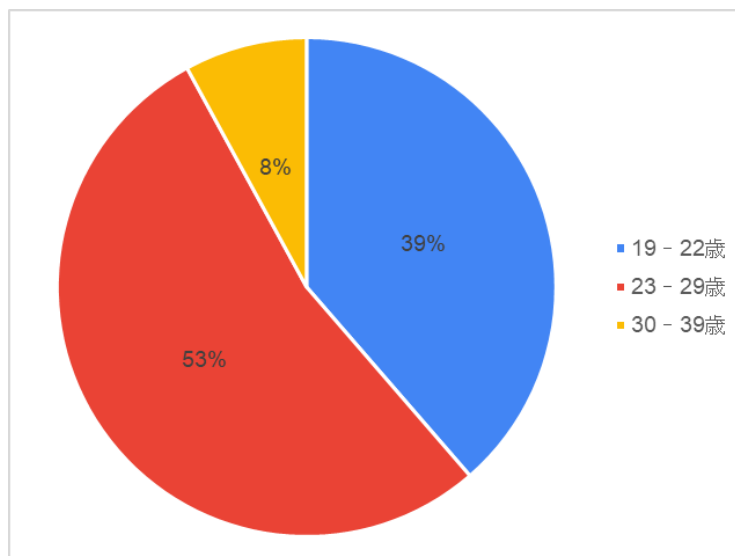


図 5 - 3 年齢

資料：アンケート調査より筆者作成。

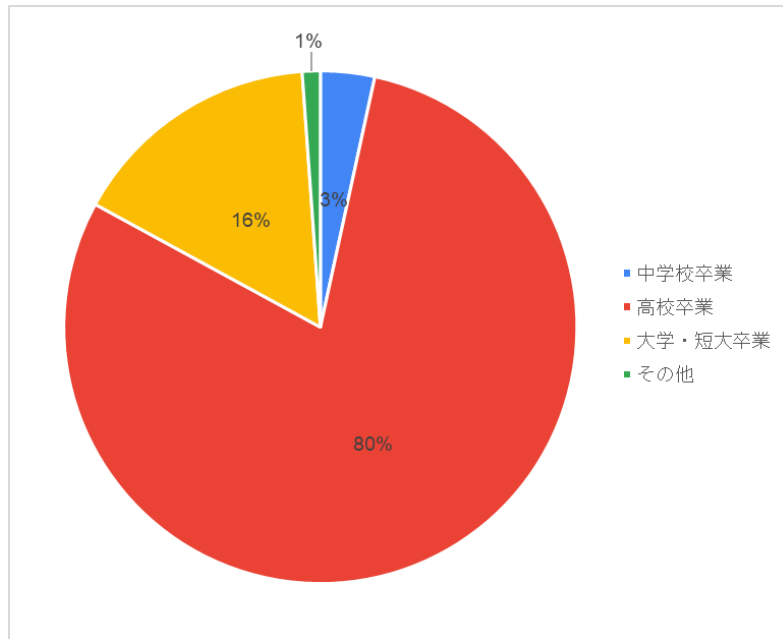


図 5 - 4 学歴

資料：アンケート調査より筆者作成。

表 5 - 3 出身地ごとの人数

ハノイ	7
ハノイ周辺	34
ホーチミン	2
ホーチミン周辺	9
その他	36

資料：アンケート調査より筆者作成。

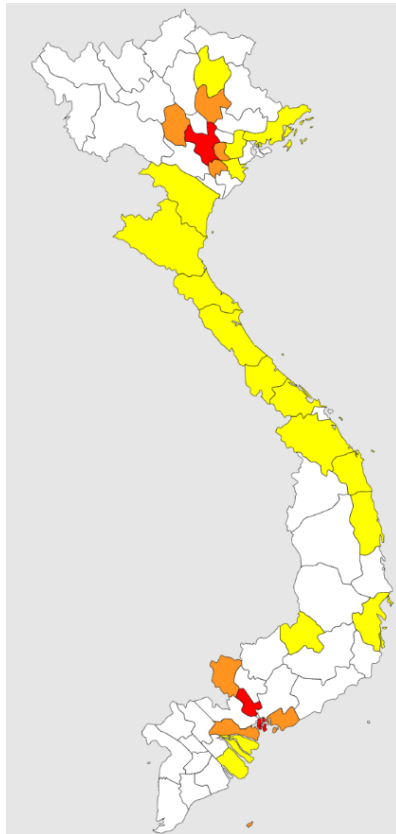


図 5 - 5 出身地

資料：アンケート調査より筆者作成。

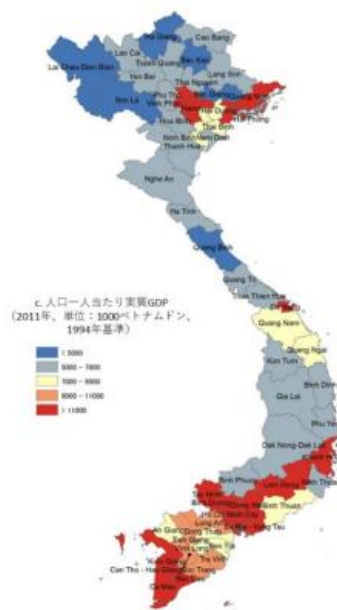


図 5 - 6 ベトナムの人口一人当たり実質 GDP

資料：佐藤 [30] より引用。

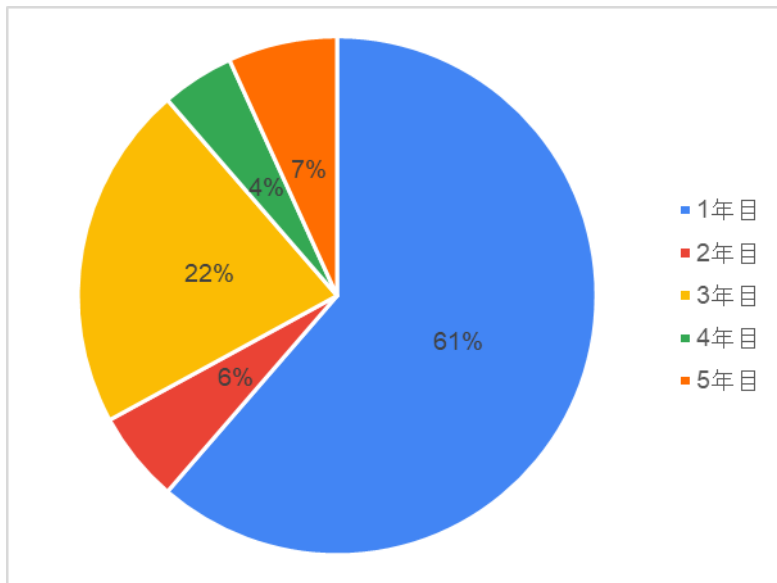


図 5 - 7 技能実習年数

資料：アンケート調査より筆者作成。

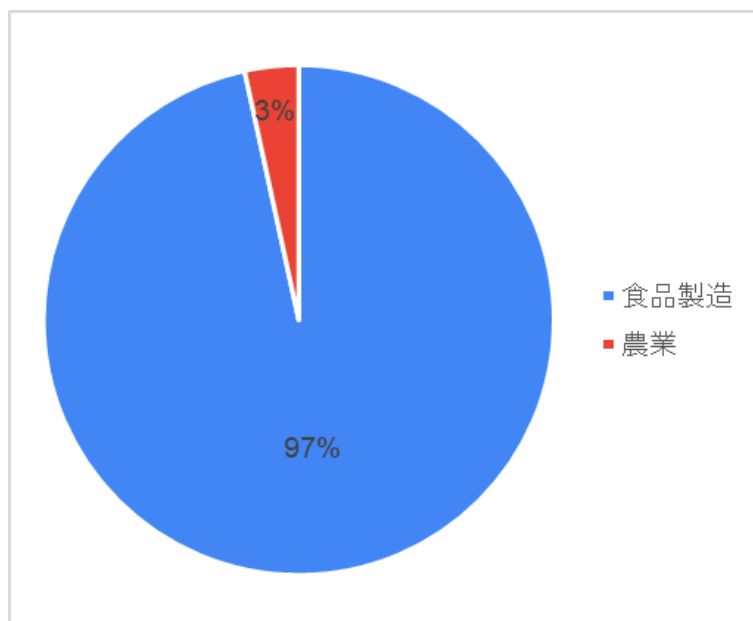


図 5 - 8 技能実習の職種

資料：アンケート調査より筆者作成。

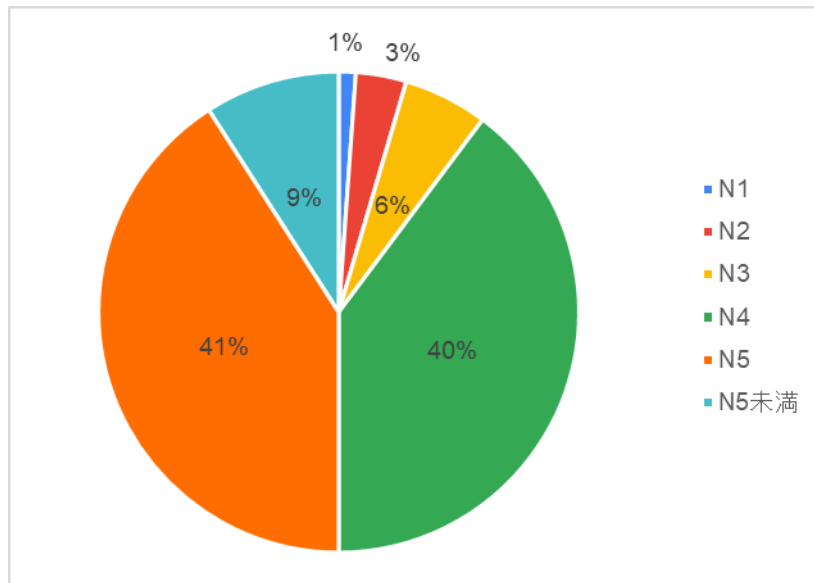


図 5 - 9 現在の日本語レベル

資料：アンケート調査より筆者作成。

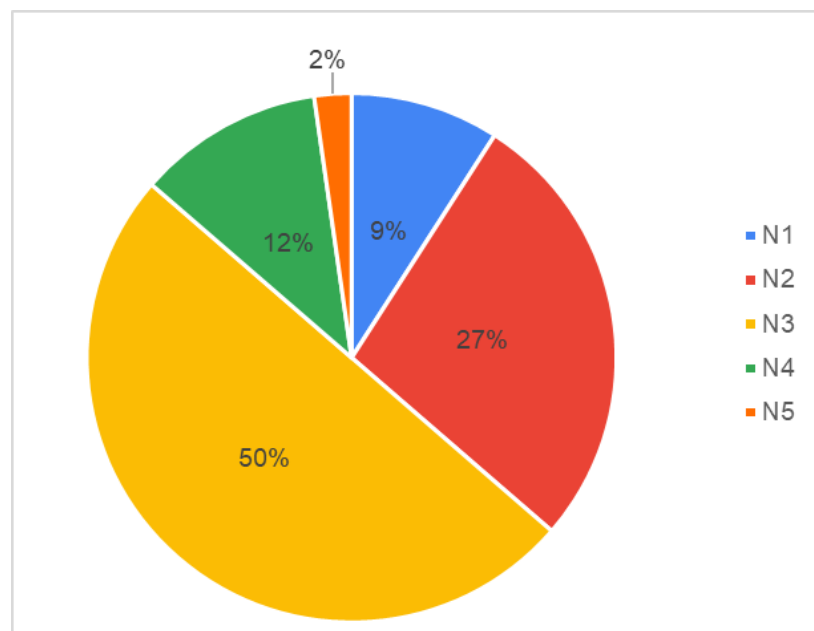


図 5 - 10 技能実習終了後の日本語レベルの目標

資料：アンケート調査より筆者作成。

次に技能実習と日本語について整理する。ここでは日本で実習をすることを決めた理由、職種を選択理由、青森県で実習をすることを決めた理由、技能実習終了後の計画、仕事上の困難点、生活上の困難点、トラブル発生時の相談相手、日本語に対する考え、実習

開始後の日本語学習の方法、実習開始後の日本語学習の課題を聞いた。また、d社は会社独自で日本語勉強会を開催していることから、d社の技能実習生に対しては勉強会についての評価の質問も設けた。

図5-11に「日本で技能実習をすることを決めたのはなぜか」という質問の回答を示した。回答者の半数以上が日本、もしくは日本語に興味を持って日本での実習を決めたことがわかる。また、その他と回答した5人のうち4人の回答にも「日本」というキーワードが入っていた。図5-12は「この職種を選んだのはなぜか」という質問に対する回答を示した。次に職種の選択理由について最も多い回答は「将来就きたい職に関係がある」で17人(19%)であった。最も少ない回答は「日本語がわからなくてもできそうだった」で3人(3%)であり、彼らは職種によって必要とされる日本語能力の差をあまり意識していないと考えられる。図5-13に「なぜ青森県で実習をすることに決めたか」という質問に対する回答を示した。「周りの薦め・紹介」、「そもそも選択肢がなかった」、「特に理由はない」と答えた人が58%おり、彼らにとって働く場所はあまり重要ではないと考えられる。図5-14に「技能実習終了後どんな仕事を望んでいるか」という質問に対する回答を示した。最も多い回答は「日本・日本語に関わる仕事」で32人(36%)、次に多い回答が「技能実習の職種に関わる仕事」で23人(26%)であった。つまり、半数以上が技能実習で得た知識や能力を今後に活かしていこうと考えていることがわかる。

図5-15以降の質問は日本語に関する問いで、複数回答可に設定した。図5-15に「日本で仕事する上で、どのような場面で困りごとがあるか」という質問に対する回答を示した。図5-15によると、彼らが仕事をする上で最も感じている困難点は「日本語を使ってコミュニケーションをとりたいが会話する自信がない」ことである。一方で20%に当たる18人は「これまで困ったことはない」と回答した。しかし、80%は現状の日本語能力では仕事をする上で困難を感じていることが明らかになった。図5-16に日本で生活する上で、どのような場面で困りごとがあるか」という質問に対する回答を示した。図5-16によると、彼らは生活する上でも様々な困難を感じている。最も多い回答は「日本人と交流したいが会話する自信がない」で56%が回答した。図5-15でも「日本語を使ってコミュニケーションを取りたいが会話する自信がない」と回答した技能実習生が多かったことから、技能実習生は日本人と日本語を使って交流したいが、現状の日本語能力が低いために自信が持てずそれが実現できていないと推測できる。また、その他に「日本人と交流する環境があまりなかったから」という回答があったことから、技能実習生が日本人との交流機会を求めていることがわかる。一方で、この質問でも「これまで困ったことはない」と回答した人が約20%いた。そのうちの9人は前の質問でも「困ったことはない」と回答していた。図5-17に「仕事や生活でトラブルが発生したとき、誰に相談するか」という質問の回答を示した。ここで多かった回答は「監理団体のベトナム人社員」と「会社のベトナム人社員」である。彼らにとって、トラブル発生時には母国語を理解できるベトナム人社員がいることが重要であるとわかる。図5-18に「日本語に対する考え」の回答を示し

た。モチベーションは様々あるが、「先輩の実習生やベトナム人社員が通訳してくれるため、日本語を勉強する必要は感じていない」と回答した1人を除く87人は「日本語を勉強したい」と感じている。また、「日本語を勉強しなくても全く問題はない」の回答は0であったため、仕事上、生活上で困難を感じていない実習生であっても「日本語を勉強したい」という意識があることがわかる。図5-19に「実習が始まってから日本語を勉強しているか」の回答を示した。「全く勉強していない」と答えたのは1人で、残りの87人は何らかの形で勉強しており、そのうち約半数が参考書やアプリを使って自習していると回答した。また、監理団体や会社が日本語勉強会を開催している場合はそれに参加しているという回答も多かった。一方で図5-20に示した「実習開始後の日本語学習の課題」として回答が多かったのは「勉強方法がわからない」であった。実習生たちは日本語を学ぶ意欲があり、実際に何らかの方法で勉強していると答えたが、どのように勉強したらよいかわからないという課題を抱えていることがわかった。これについては実習開始後の、つまり入国後講習を終えてからの継続的に日本語学習を続ける方法を入国後講習の中で教えていく必要があるのではないだろうか。また、「日本語を学べる勉強会や交流会に行きたいが、そのような場所があるかどうかわからない」、「日本語を学べる勉強会や交流会に行きたいが、そこに行くための手段がない」の回答も一定数あったことから、情報の周知ができていない、立地条件が悪い（勉強会、交流会をやっている施設が近場にな）などの理由から実習生の「日本語を勉強したい」というニーズがあるにも関わらず、それを拾い切れていない現状があるのではないかと考えた。図5-21にd社のみを対象とした質問である、日本語勉強会の評価を示した。d社で行われている日本語勉強会について聞いたところ、「回数が多すぎる」、「面倒くさいので参加したくない」などのネガティブな選択肢も用意したがネガティブな回答は0であった。最も多かった回答は「仕事・生活のためになっている」、次いで「もっと頻繁に開催してほしい」、「日本語能力試験を受験したいのでありがたいであり、全員が勉強会に対してポジティブな意識を持っていることがわかった。

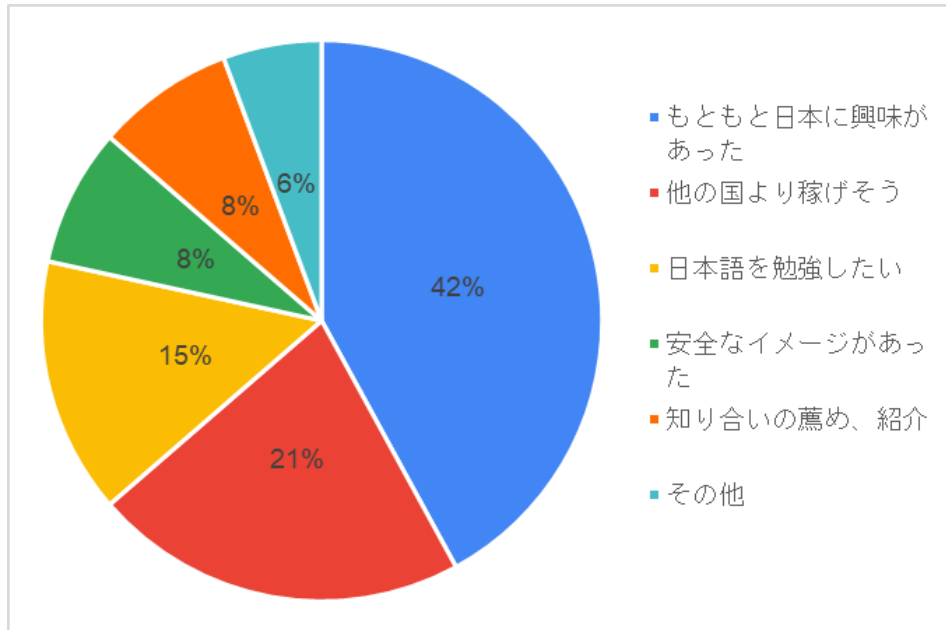


図 5 - 11 日本で実習をすることを決めた理由

資料：アンケート調査より筆者作成。

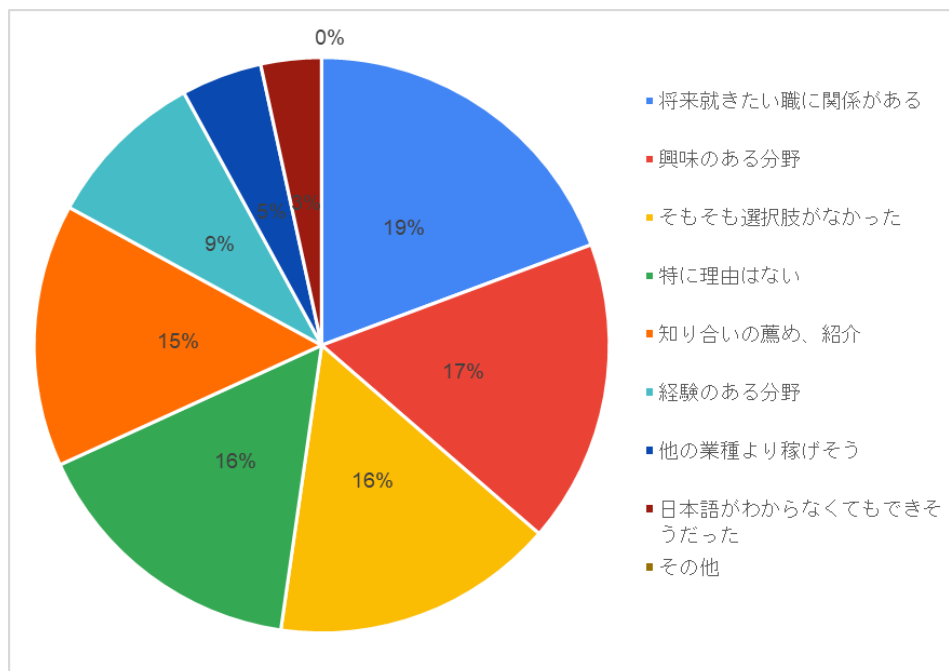


図 5 - 12 職種を選択理由

資料：アンケート調査より筆者作成。

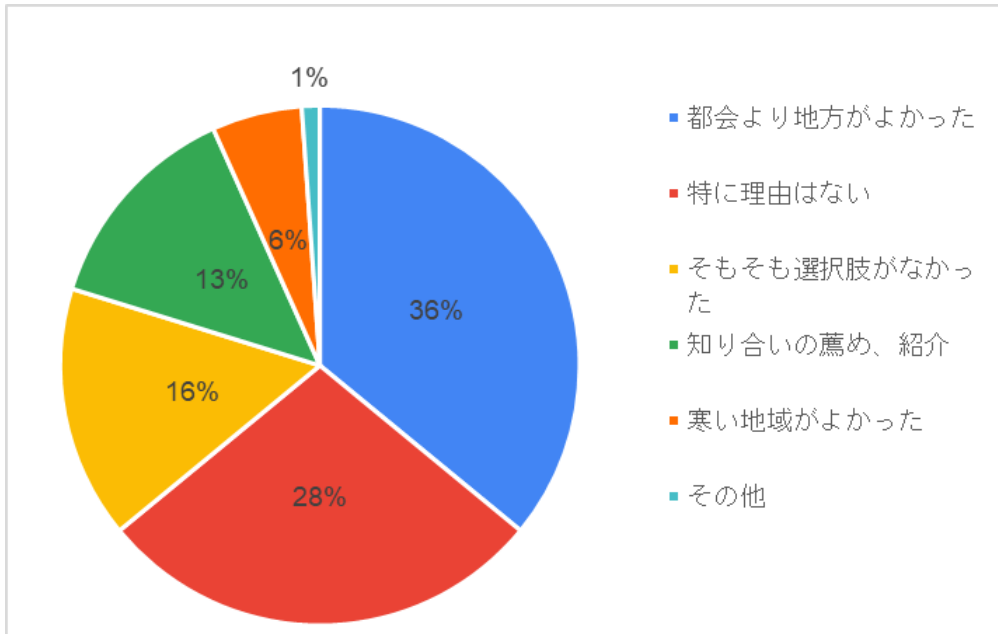


図 5 - 13 青森県で実習をすることを決めた理由

資料：アンケート調査より筆者作成。

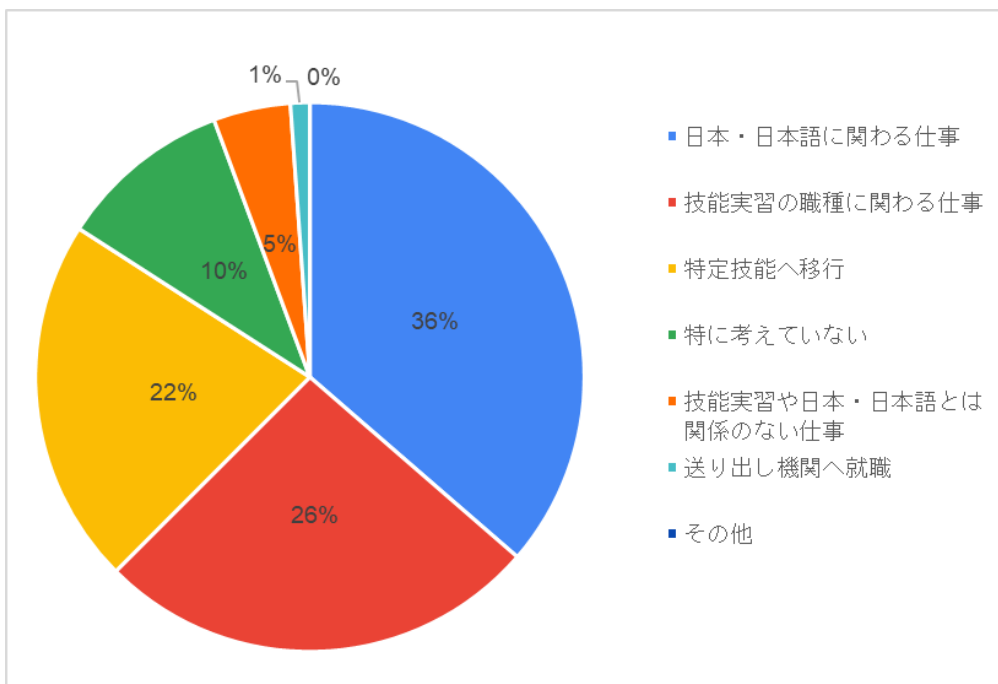


図 5 - 14 技能実習終了後の計画

資料：アンケート調査より筆者作成。

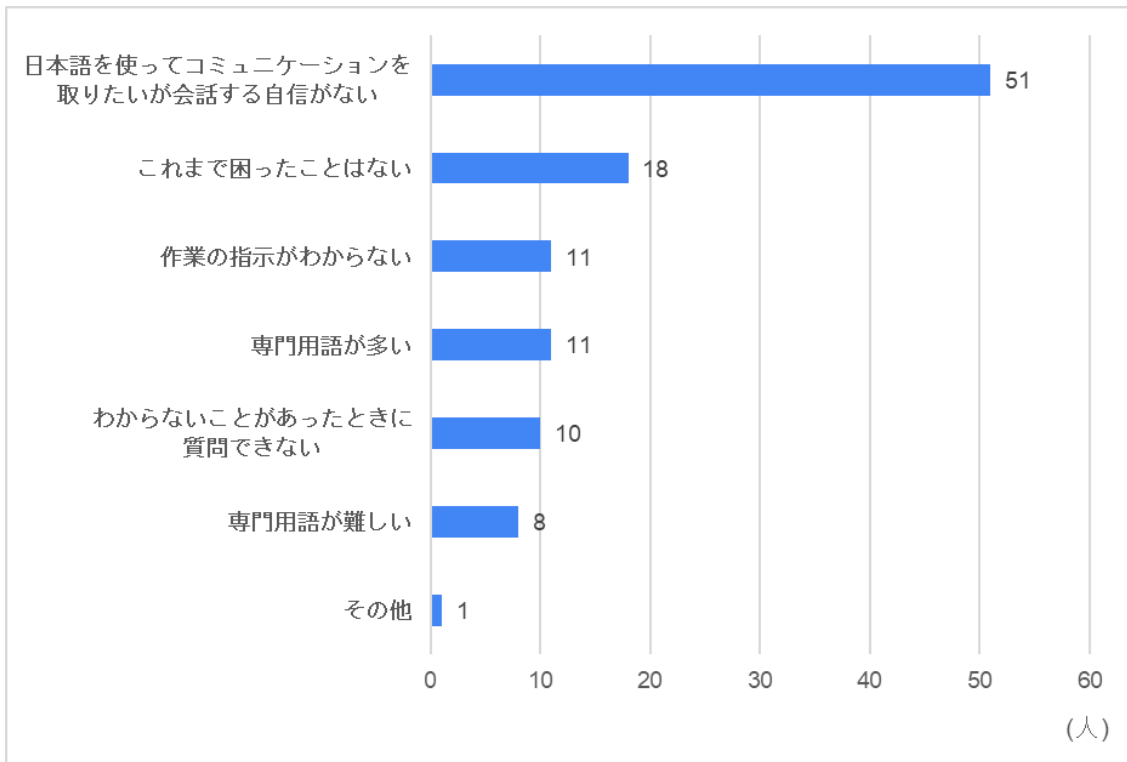


図 5 - 15 仕事上の困難点

資料：アンケート調査より筆者作成。

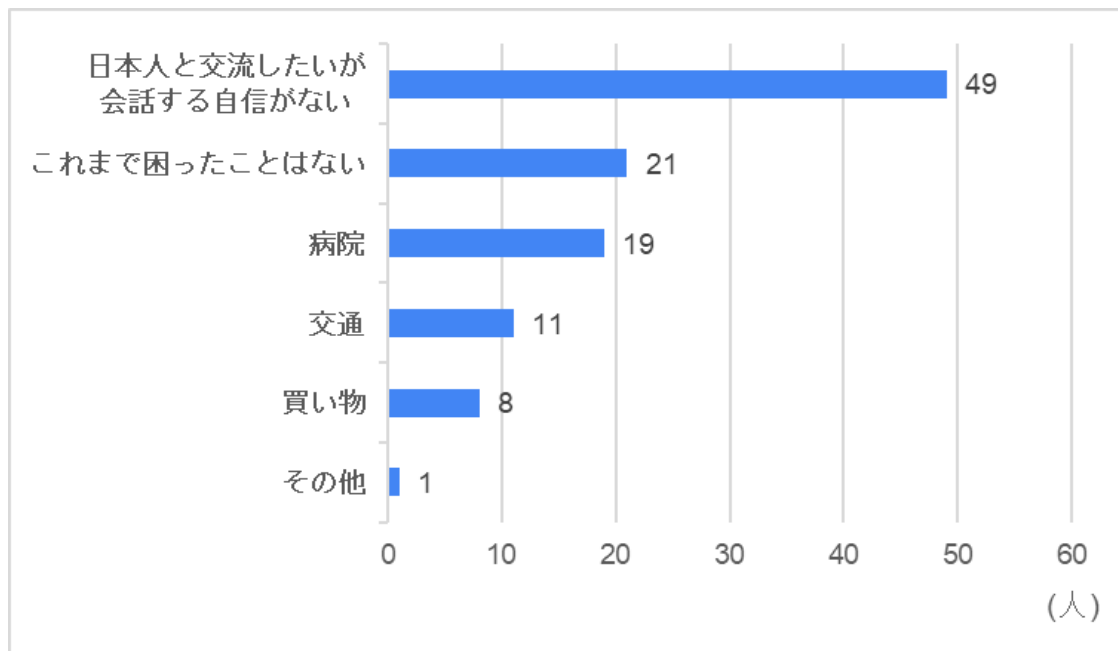


図 5 - 16 生活上の困難点

資料：アンケート調査より筆者作成。

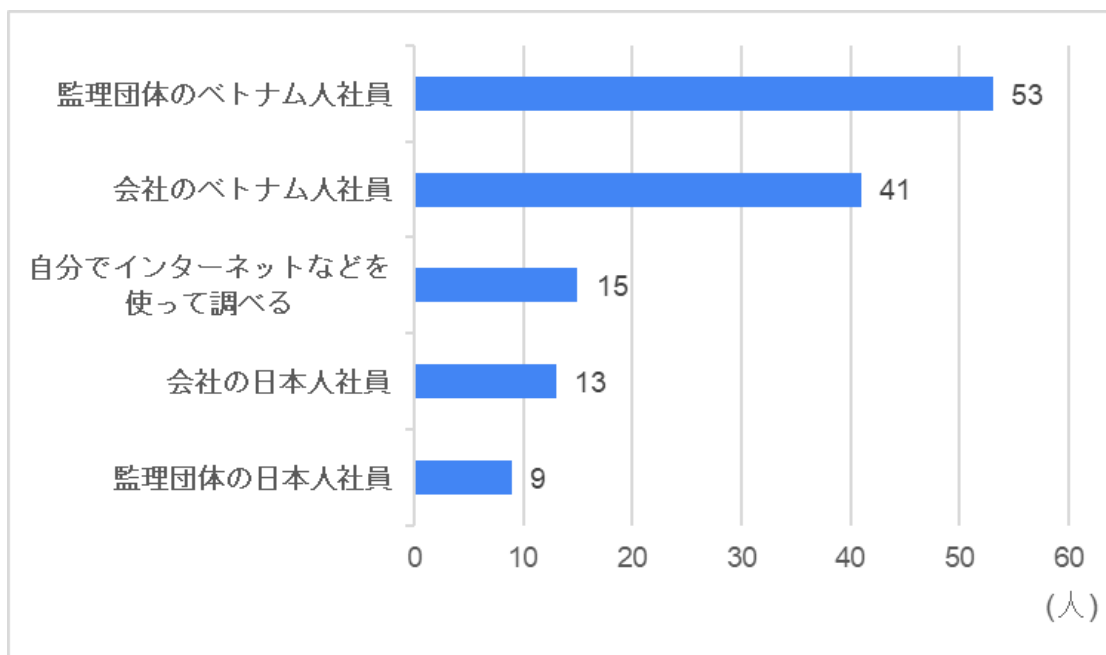


図 5 - 17 トラブル発生時の相談相手

資料：アンケート調査より筆者作成。

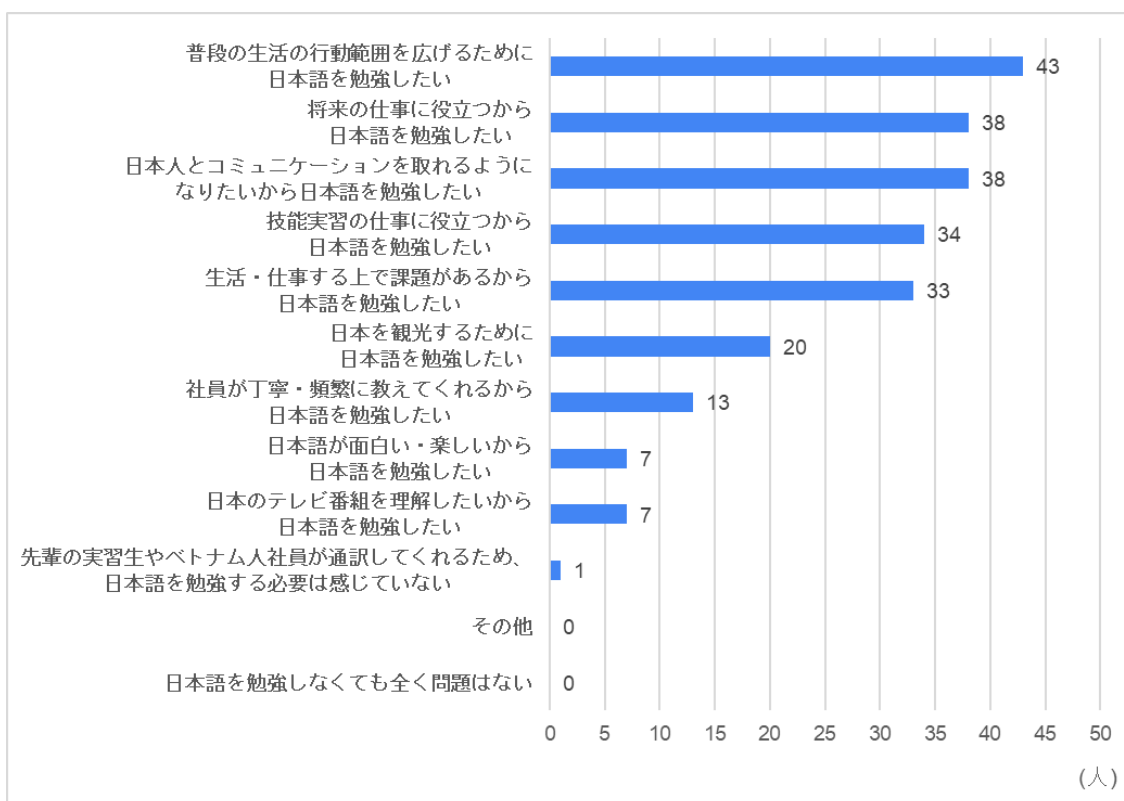


図 5 - 18 日本語に対する考え

資料：アンケート調査より筆者作成。

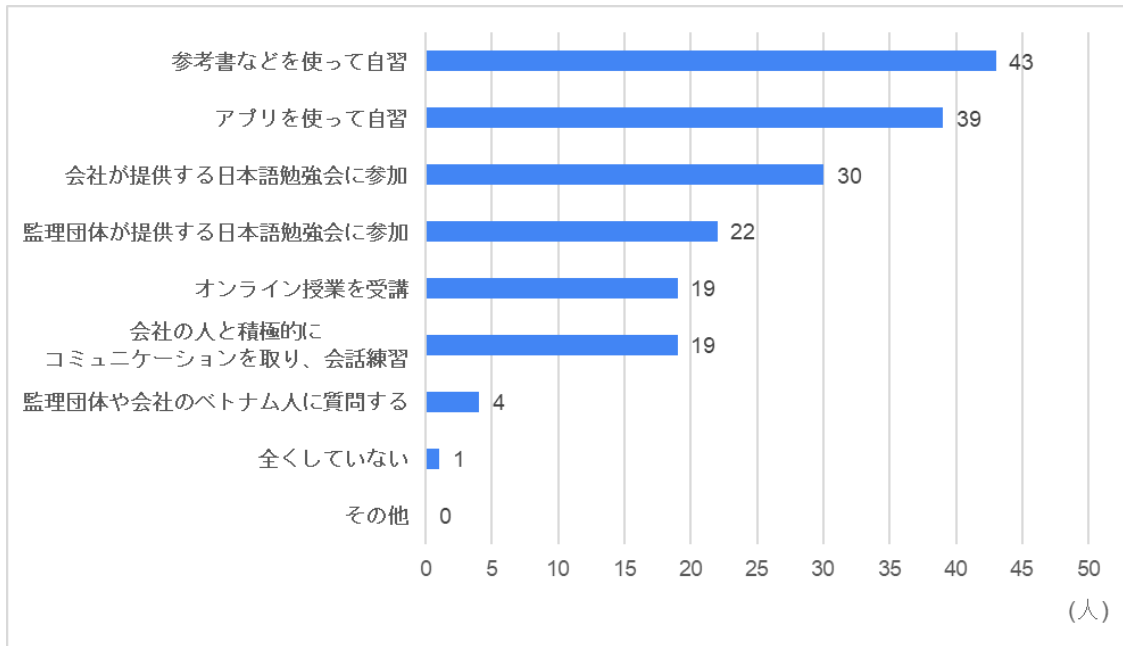


図 5 - 19 実習開始後の日本語学習の方法

資料：アンケート調査より筆者作成。

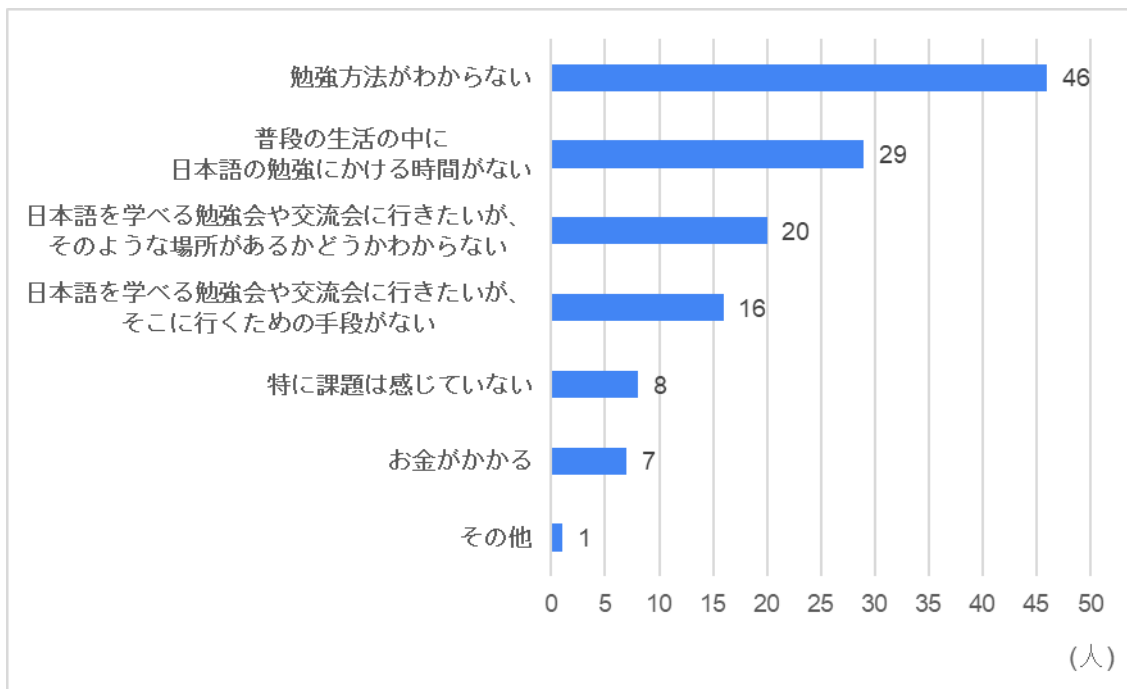


図 5 - 20 実習開始後の日本語学習の課題

資料：アンケート調査より筆者作成。

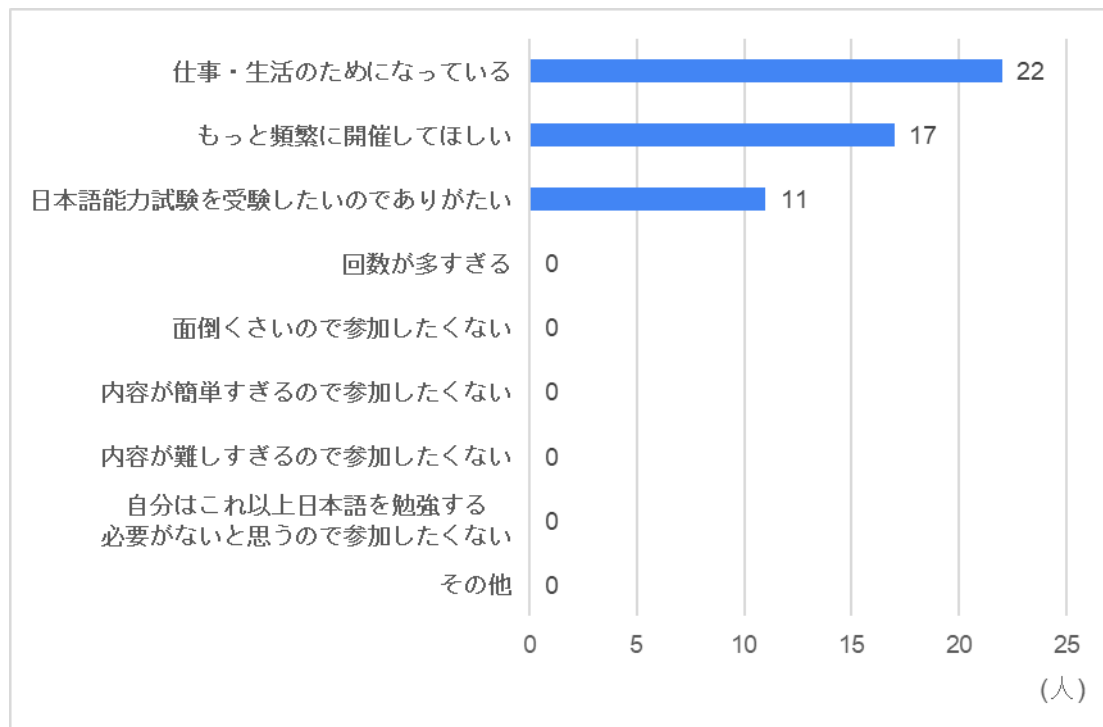


図 5 - 21 d 社日本語勉強会の評価

資料：アンケート調査より筆者作成。

続いて日本語の課題や日本語学習についての項目を企業ごとにクロス分析し、因果関係を明らかにしていく。

表 5 - 4 に示した「会社ごとの日本語に対する考え」の質問で、「社員が丁寧・頻繁に教えてくれるから日本語を勉強したい」と答えた割合が他の企業よりも顕著に高かった。d 社ではベトナム人社員が講師を務める、全員参加の日本語勉強会が行われていることと、その勉強会に対する実習生の評価が高いことから（図 5 - 21）、彼女らにとって勉強会が日本語を学ぶモチベーションになっていることが考えられる。「勉強会は技能実習生の日本語スキルアップのため、仕事の指示を理解するなど、日本人社員とコミュニケーションを取れるようにするため、普段の生活で困らないようにするためなどの理由」で行われているという社の考えが技能実習生にも伝わっているであろう。

表 5 - 4 各社ごとの日本語に対する考え

	a		b		c		d	
技能実習の仕事に役立つから日本語を勉強したい	1	33.3%	9	42.9%	11	31.4%	13	44.8%
将来の仕事に役立つから日本語を勉強したい	1	33.3%	6	28.6%	15	42.9%	16	55.2%
日本語が面白い・楽しいから日本語を勉強したい	0	0.0%	2	9.5%	3	8.6%	2	6.9%
日本人とコミュニケーションを取れるように なりたいから日本語を勉強したい	2	66.7%	7	33.3%	16	45.7%	13	44.8%
社員が丁寧・頻繁に教えてくれるから 日本語を勉強したい	0	0.0%	2	9.5%	2	5.7%	9	31.0%
生活・仕事する上で課題があるから 日本語を勉強したい	1	33.3%	5	23.8%	11	31.4%	16	55.2%
日本のテレビ番組を理解したいから 日本語を勉強したい	0	0.0%	1	4.8%	4	11.4%	2	6.9%
日本を観光するために日本語を勉強したい	0	0.0%	5	23.8%	7	20.0%	8	27.6%
普段の生活の行動範囲を広げるために 日本語を勉強したい	2	66.7%	7	33.3%	17	48.6%	17	58.6%
先輩の実習生やベトナム社員が通訳してくれるため、 日本語を勉強する必要は感じていない	0	0.0%	1	4.8%	0	0.0%	0	0.0%
回答者	3	100%	21	100%	35	100%	29	100%

資料：アンケート調査より筆者作成。

4-2 グループインタビュー

アンケート調査の結果をより具体的に理解するために、アンケートに回答したb社の実習生を対象にグループインタビューを行った。協力者は男性2名、女性2名の計4人である。表5-5は協力者の基本的な情報である。なお、4人は全員青森中央学院大学主催の日本語講座を受講していることから、日本語講座に関する質問もした。主に以下6つの項目についてインタビューを実施した。

1) 実習中や普段の生活での日本語に関する問題について

筆者の質問：「実習中や普段の生活の中で日本語に関する問題はありますか。」

2) 実習終了後の計画について

筆者の質問：「実習が終わってから、何を予定ですか。」

3) 送り出し機関での日本語学習について

筆者の質問：「送り出し機関でどのくらい日本語を勉強しましたか。どんなことを勉強しましたか。もっとこれを勉強したかったなど、要望はありますか。」

4) 入国後講習での日本語学習について

筆者の質問：「監理団体での入国後講習の中で、日本語を勉強する時間は十分だったと思いますか。」

5) 日本語学習の具体的な目標と目的について

筆者の質問：「日本語学習の具体的な目標と目的は何ですか。」

6) なぜ日本語講座を受講しているのか、有料であればどうするか

筆者の質問：「なぜ中央学院の講座を受講することにしましたか。」

表 5 - 5 インタビュー協力者の基本情報

実習生	性別	学歴	技能実習年数	現在の日本語レベル
b-1	女	大卒（簿記）	2年目	N4程度
b-2	女	高卒	2年目	N4程度
b-3	男	高卒	2年目	N2取得
b-4	男	高卒	1年目	N5程度

資料：インタビューより筆者作成。

以下、それぞれの項目について述べる。

1) 実習中や普段の生活での日本語に関する問題について

技能実習生が実習を開始してからどのような問題に直面しているのかを明らかにするために、グループインタビューで詳細な質問を行った。

調査協力者のうち入国したばかりの b-4 は、「仕事中に言われたことが聞き取れない」と仕事上の問題点を挙げた。その時どう対応するかという筆者の問いに対しては「日本人が動き方で説明する」と答えた。b-1・b-2 からは仕事上の問題点は特に上がらず、生活上の問題として「バスの乗り方がわからない」、「病院に一人で行けないので付き添いが必要だ」という回答があった。また、N2 を所有する b-3 は「(日本語を) 聞くこと、書くことは問題ないが、話すことが難しい」と話した。このことから、1年目の技能実習生は日本人社員が話すことが理解できずに困ることがあるが、身振り手振りで学び、2年目になるとほとんど仕事での課題は感じなくなってくるということがわかる。つまり作業を覚えてしまえば、そこに日本語の問題点を感じることはないということだ。一方、生活の中での問題は2年程度ではなかなか解消できていない。仕事と違って様々な状況が発生する「生活」では、彼らの日本語力ではまだ対応が困難であるといえる。また、b-3 が話した日本語の技能別の達成度については、入国前・入国後の講習で勉強する内容と関わっ

ていると思われる。

2) 実習終了後の計画について

b-1・b-4は特定技能を希望すると答えた。b-2は帰国するが、何をするかは未定、b-3は未定だと答えた。b-1・b-4については日本に残る目的は「さらにお金を稼ぐためである」話した。アンケートの結果からは読み取ることができなかったが、やはり彼らにとっての技能実習の最大の目的は「お金」であると考えられる。

3) 送り出し機関での日本語学習について

まず送り出し機関での日本語学習時間について質問したところ、b-1・b-2・b-3は同じ送り出し機関で9カ月間、b-4は6カ月間と答えた。N5、N4の勉強や『みんなの日本語』という教科書を使って授業が行われていた。送り出し機関で他に勉強したかったことを聞くと、漢字、日本の文化、日本の交通と答えた。彼らは、日本で生活するための日本語を身につけてから来日した方がよりよかったと考えていたことがわかる。

4) 入国後講習での日本語学習について

監理団体での入国後講習については4人全員が「日本語学習の時間は十分でなかった」と答えた。特にb-3は「会話の練習、言葉と文法」、b-1・b-2は「言葉」と答えた。一つ目の質問でb-3は「話すことが難しい」と答えたが、そう感じる理由は送り出し機関や監理団体での講習で話す練習があまり行われていないことにあるのではないかと考えられる。筆者が「監理団体では会話の練習は全然していないか」と聞いたところ、「したけど短い」や「挨拶くらい」と答えた。B社の監理団体は30人程度の技能実習生が同時に講習を受けているため、ひとりひとりの発言の機会が少ない。そのためおのずと日本語での会話の練習に割く時間も少なくなっているのだと考える。

5) 日本語学習の具体的な目標と目的について

6) なぜ日本語講座を受講しているのか、有料であればどうするか

質問5と6は同じような回答であったため、同時に述べることとする。日本語学習の目標について、全員が「日本語で会話できるようになりたい」と答えた。またその目標を達成するために日本語講座を受講しているとのことであった。講座では会話の練習も行っている。筆者が「もし講座が有料だったが受講するか」と聞くと、「参加する」と答えた技能実習生はいなかった。彼らは日本語能力、特に会話の能力を高めたいと感じているものの、日本語

学習のためにお金を費やすつもりはないようである。講座は2022年から始まったものであり、b-1・b-2・b-3は講座がなかった期間も自習をしていたが、「自習では単語を覚えられない、自分でできなかつた」と話した。アンケート調査の結果にもあったように、技能実習生の多くは「日本語の勉強方法がわからない」という課題を抱えている。それを解決するためにはやはり講習中に自習のやり方も教えるべきであると考ええる。

また、N2を所有するb-3は日本語学習の目的として「日本のアニメを見たいから、だから日本語の興味がある」と話した。このように、日本の文化に興味があるなど、技能実習以外のことも日本語学習のモチベーションとなっているのだと考える。

第5節 小括

本章では、実習生に対するアンケート調査およびインタビューを通して、実習生は監理団体や企業が実習生に対して行う日本語指導を含む様々なサポートをどのようにとらえているのか、また彼らが実際に直面している課題を分析した。多くの実習生が生活や仕事をする上で課題を感じており、その課題の多くは自身の日本語能力の自信のなさから日本人とコミュニケーションが取れていないという点であった。日本語を勉強するモチベーションについての質問では、「日本人とコミュニケーションを取れるようになりたいから日本語を勉強したい」という回答も多く、彼らにとって日本人と日本語で会話することが課題であると同時に日本語を学ぶモチベーションになっているのである。しかし、インタビューを通して講習で用意されているカリキュラムが実習生のニーズに答えられていないことが明らかになった。

第6章 結論

第1節 各章の要約

本論文では、技能実習に関わる制度の沿革や外国人技能実習制度の仕組みを整理した上で、青森県内の監理団体で行われている入国後講習の実態、および青森県内で働く実習生が直面している問題を把握し、現在の外国人技能実習制度における技能実習生の日本語学習環境の検討を行った。

第2章では、外国人技能実習生の現状を理解することを目的とし、日本全体と青森県のふたつの視点から外国人材および外国人技能実習生の数量的な把握をした。在留資格「技能実習」が新設された2010年以降、新型コロナウイルスが流行する以前の2019年頃までは技能実習生の数は約4倍に増加した。国籍は当初中国人が大半を占めていたが、2014年頃からはベトナム人が増加し、現在ではその過半数を占めている。青森県においても、技能実習生の数は同様に推移している。全国的に見ても、青森県においても、外国人労働者の中で在留資格「技能実習」の占める割合が最大であり、技能実習生が国内で労働力として活躍していることが明らかになった。

第3章では外国人技能実習に関わる制度を整理し、現行の外国人技能実習制度の仕組みをまとめた。技能実習生は入国前・入国後講習において日本語学ぶが、本論文では入国後講習に着目してその現状を整理した。「技能実習法」において、技能実習生の受け入れにあたっては、監理団体自ら又は適切な者が入国後講習を実施することが義務付けられている。これは技能実習生が効果的・安全に講習を受けるため、さらに日常生活を円滑に送ることができるようにするためである。講習では日本語、日本での生活、技能実習生の法的保護に必要な知識、円滑な技能等の習得に資する知識のすべてを取り扱うのだが、科目ごとの時間数は定められていないことが明らかになった。

第4章では監理団体における入国後講習の実態を把握するため、青森県内の監理団体に聞き取りを行い、監理団体の組織分析および日本語指導体制に関わる分析を行った。監理団体によって、入国後講習の実施主体、講師担当者、講習内容や使用教材、実習開始後のサポート体制にばらつきがあることが明らかになった。また、監理団体の形態は「監理実習共同型」と「監理実習乖離型」のふたつに分類できることが明らかになった。監理実習共同型とは監理団体と実習実施者が直接的に関わりのある監理団体を、監理実習乖離型とは監理団体と企業に直接的な結びつきは見られない監理団体を指す。監理実習共同型では同業者やグループ会社が集まって監理団体を設立したケースが多く、そこで受け入れる職種は限定的になることが多い。一方監理実習乖離型では様々な職種を受け入れており、結果的に監理実習共同型に比べて規模が大きい傾向にあった。

日本語指導体制において、各形態別のメリット・デメリットとしては、監理実習共同型の場合は実習生との距離が近いこと、また監理する実習生の数が少ないことから実習開始後

のアフターフォローが可能であることがメリットである。一方で監理団体の規模が小さく、通訳となる社員や駐在員など必要な社員を雇用できないことがデメリットである。監理実習乖離型の場合は規模が大きく、必要な社員を雇用することが可能というメリットがある一方で、実習開始後の実習生との関係が希薄になってしまいやすいということがデメリットである。

ケーススタディとして取り上げた監理団体Aでは、他の監理団体には見られない特徴がふたつあった。具体的には講習担当者が日本語教師資格保有者であること、また、監理団体が送り出し機関にスタッフを派遣し、勉強会を行っていることである。

第5章では、実習生に対するアンケート調査およびインタビューを通して、実習生は監理団体や企業が実習生に対して行う日本語指導を含む様々なサポートをどのようにとらえているのか、また彼らが実際に直面している課題を分析した。多くの実習生が生活や仕事をすする上で課題を感じており、その課題の多くは自身の日本語能力の自身のなさから日本人とコミュニケーションが取れていないという点であった。日本語を勉強するモチベーションについての質問では、「日本人とコミュニケーションを取れるようになりたいから日本語を勉強したい」という回答も多く、彼らにとって日本人と日本語で会話することが課題であると同時に日本語を学ぶモチベーションになっているのである。しかし、インタビューを通して講習で用意されているカリキュラムが実習生のニーズに答えられていないことが明らかになった。

第2節 外国人技能実習制度における日本語学習に関する考察

本論文では第4章において、青森県内の複数の監理団体にインタビューを行い、その受け入れ体制の違いや入国後講習のやり方・実習開始後の実習生のサポート体制等を比較することができた。また、第5章のアンケートにより、実習生は自身の日本語に課題を感じ、日本語学習に対して意欲的であることが明らかになった。しかし、それと同時に、入国前・入国後講習において彼らが本当に必要としている日本語教育が実施されていないこと、実習開始後の日本語学習の機会が提供されていないことなど、現行の外国人技能実習制度が実習生のニーズに答えきれていないという課題が見えてきた。

まず監理団体で理想的な入国後講習、さらには実習開始後のサポート体制を築くためには、監理団体という組織そのものがある程度の規模を持ち合わせている必要がある。第4章で青森県内の監理団体を比較したが、やはり規模の大きい監理団体では通訳できる社員が常駐している、駐在員がいるなど、いつでも実習生のサポートができるような工夫があった。特に監理団体Aでは、講習担当者が日本語教師資格保有者である、監理団体から送り出し機関にスタッフを派遣し、勉強会を行っているなどの特徴が見られた。講師が外国人に対する日本語教授法を学んでいるため、他より質の良い日本語教育が提供されていることが予想される。また、送り出し機関で監理団体Aのスタッフが勉強会を行っており、送り出し機関

と監理団体が連携していくことで入国後講習を効率的に進めることができるのではないかと考えられる。

監理団体の規模に関係なく、どの監理団体に配属されても実習生が同じような支援を受けられるようにするためには、監理団体への補助金等財政的な支援があるべきだと考える。2019年6月に施行された「日本語教育の推進に関する法律」(文化庁[103])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明記された。

(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わる施策に協力するとともに、その雇用する外国人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さら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。

しかし、これに対して具体的な施策の策定はいまだされていないのが現状である。また、実習生の日本語教育を充実させ、彼らのニーズに応えられるようにするには制度面からの改革も必要になってくるのではないだろうか。

第一に入国後講習の科目ごとの時間数や講師要件である。荒島・吉川[2]で指摘されているように、現行の技能実習法では入国後講習の科目ごとの時間数や講師要件等は定められていない。科目ごとの時間数を詳細に設定したり、講習を担当する講師に日本語教授法などの受講を義務付けたりすることで、入国後講習の質や内容のばらつきを防ぐことができ、すべての実習生に質の高い日本語教育を提供することが可能になるのではないだろうか。

第二に、入国前・入国後講習のカリキュラムについてである。現状は「日本語」という大きなくくりの中で簡単な挨拶や漢字、読解といった内容が主に扱われている。しかしながら、聞き取りや会話練習などを中心とした、実習生が求めるものにしていく必要があると考える。本論文のアンケート調査およびインタビューでも、多くの実習生が日本人とのコミュニケーションに課題を感じ、「講習中にもっと会話練習をしたかった」という意識があることが指摘された。講習終了後の実習生に改善点等について意向調査を行い、彼らが本当に必要としている日本語をカリキュラムに組み込んでいくべきであると考えられる。

また、制度面以外からの提言として、第5章で監理団体F・Lが入国後講習の委託先にしてきたような地元の日本語学校などの組織が積極的に実習生の言語面でのサポートに関わっていくこともひとつの対応策になると考える。特に今回調査対象とした青森県では、実習生が望んでいるような勉強会や交流会はあまり開催されていない、または勉強会や交流会

はあるが、交通手段が限られているなど地方特有の問題も見られた。そのような地域においては、監理団体と地域の日本語学校が協力し合い、オンライン授業やオンラインの交流会を開くなどすれば立地的な課題もカバーすることが可能になる。つまり、入国後の実習生の日本語学習については監理団体のみが負担するのではなく、地元組織との連携が非常に重要だと考える。

参考文献

- [1] PHAN XUAN DUONG (2020), 「在日外国人労働者に対する日本語指導研修の改善—ベトナム人技能実習生の日本語習得の現状を事例として—」, 『ベトナム国家大学ハノイ校日越大学修士学位論文』.
- [2] 荒島和子・吉川夏渚子 (2019), 「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」, 『日本語・日本語研究』, pp. 139-156.
- [3] 飯田朋子 (2022), 「農業技能実習生と日本語母語話者に対する技能実習現場の課題と日本語使用の提言:コミュニケーションに資する日本語教育を探る」, 養賢堂, 『農業および園芸』, 第97巻第9号 pp. 801-818.
- [4] 飯田朋子 (2021), 「技能実習生と日本語母語話者の協働現場及び日本語コミュニケーションの実態分析:農業現場の実態に沿う技能実習生日本語教育のために」, 『日本語教育学会』, 180号 pp. 33-48.
- [5] 稲葉吉起 (2017), 「タイの農業高専卒業生を受け入れる露地野菜組合・その展開と発展」, 『農村と都市をむすぶ』, 67巻, 3号, pp. 49-56.
- [6] 今井多衣子 (2016), 「外国人農業技能実習生の地域語表現の学習方法—高知県香美市の場合—」, 『高知大学留学生教育』, 第10号, pp. 63-77.
- [7] 岩下康子 (2018), 「技能実習生の帰国後キャリアの考察—ベトナム人帰国技能実習生の聞き取り調査を通して—」, 『広島文教女子大学紀要』, 53, pp. 33-43.
- [8] 岩下康子 (2018), 「外国人技能実習制度が実習生に与えた影響—帰国したインドネシア技能実習生たちの聞き取りから—」, 『多文化関係学』, 15巻, pp. 69-77.
- [9] 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」, 『愛知大学語学研究所紀要』, 39, (12), pp. 59-77.
- [10] 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.
- [11] 大関由貴・奥村匡子・神吉宇一 (2014), 「外国人介護人材に関する日本語教育研究の現状と課題—経済連携協定による来日者を対象とした研究を中心に—」, 『国際経営フォーラム』, vol. 25, pp. 239-280.
- [12] 落合美佐子 (2010), 「外国人研究生・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, pp. 51-68.
- [13] 御館久里恵 (2007), 「外国人研修生の日本語習得と、受け入れ企業や地域との関わり」, 『平成17年度～平成18年度科学研究費補助金〔若手研究B〕研究成果報告書』.
- [14] 景山佳代子 (2017), 「外国人実習生に対する地域の日本語教育実践についての研究ノート」, 『神戸女学院大学論集』, pp. 11-18.

- [15] 加藤里美 (2010), 「中国人研修生・技能実習生と日本人従業員の職場認識の違い—染色会社・A社における質問紙調査から—」, 『日本経営診断学会論集』, 10, pp. 29-35.
- [16] 北倉公彦・池田均・孔麗 (2005), 「労働力不足の北海道農業を支える「外国人研修・技能実習制度」の限界と今後の対応」.
- [17] 北倉公彦・池田均・孔麗 (2011), 「外国人技能実習における効果的実習方式の提案—北海道農業の実態に即して」, 『開発論集』, 第 88 号, pp. 77-111.
- [18] 木元茜・東弘子・藤倉哲郎 (2018), 「「日本語教師」になる元技能実習生の現状—インドネシア人技能実習生の帰国後のキャリアから問う技能実習制度—」, 『愛知県立大学外国語学部 編』, 50, pp. 105-129.
- [19] グェン・ティ・ホアン・サー (2013), 「日本の外国人研修制度・技能実習制度とベトナム人研修生」, 『佛教大学大学院紀要社会学研究科篇』, 第 41 号, pp. 19-34.
- [20] 楠田瑛子 (2016), 「大阪圏技能実習生への大阪方言教育の実践報告」, 『日本語教育方法研究会誌』, 23 巻, 1 号, pp. 12-13.
- [21] 樽松佐一 (2018), 「相談の現場からみた技能実習生問題の実態と課題」, 『月刊全労連』, 259 号, pp. 10-13.
- [22] 軍司聖詞・堀口健治 (2016), 「カンボジア国における日本国への外国人技能実習生送り出し機関 A 社・B 社の事例」, 『農村計画学会誌』, 35, pp. 247-252.
- [23] 軍司聖詞 (2017), 「寒冷地における外国人技能実習生受入れの現状と受入遅延リスクへの対応—長野県 A 村 C 事業協同組合のフィリピン人実習生斡旋事例—」, 『農業経営研究』, 第 54 巻, 第 4 号, pp. 36-41.
- [24] 軍司聖詞 (2013), 「外国人技能実習生の受け入れにおける事業協同組合の役割—茨城県八千代町を中心とした事例—」, 『農村計画学会誌』, 32 巻, pp. 305-310.
- [25] 軍司聖詞 (2015a), 「寒冷地における外国人技能実習生制度の活用状況と JA の役割」, 『農業経営研究』, 165 号, pp. 43-48.
- [26] 栄苗苗 (2019), 「中国人技能実習生の日本語学習アプローチ」, 『阪大日本語研究』, pp. 49-72.
- [27] 栄苗苗 (2016), 「日本語が上達した中国人技能実習生の日本語学習アプローチ」, 『阪大日本語研究』, 28, pp. 143-163.
- [28] 佐藤敦信 (2019), 「農業生産法人の海外直接投資からみる外国人技能実習生の帰国後の就業先」, 『北摂総合研究所報』, 第 3 号, pp. 25-34.
- [29] 佐藤孝宏 (2020), 「青森県農業における外国人材受入れの課題と展望」, 『労働力編成における外国人の役割と農業構造の変動』, pp. 99-114.
- [30] 佐藤孝宏 (2019), 「青森県農業・食料品製造業における外国人技能実習生受け入れの課題と展望～ベトナムからの技能実習生を中心として～」, 『平成 30 年度農業経営研究等支援事業成果報告書』.

- [31] 佐野哲 (2002), 「外国人研修・技能実習制度の構造と機能」, 『一橋大学経済研究所』 53.
- [32] 重田美咲 (2020), 「農場で求められる日本語 : ベトナム人技能実習生に着目して」 『専門日本語教育研究』, 第 22 号, pp. 41-48.
- [33] 田尻英三 (2017), 「外国人労働者受け入れと日本語教育」. ひつじ書房.
- [34] 田村穂 (2020), 「技能実習制度の変遷—これまでの課題とこれからの課題—」, 『神戸大学大学院経済学研究科・経済学部ワーキングペーパー』.
- [35] 張学盼 (2021), 「技能実習生に向けられた日本語母語話者の文末表現の特徴 : 鉄骨工場における作業現場のデータと講習用教材との比較から」, 『東アジア研究』, 第 19 号, pp. 47-66.
- [36] 張紀濤・張一成 (2020), 「外国人技能実習制度とその課題」, 『城西大学大学院経営学研究科紀要』, 16 巻, 1 号, pp. 9-34.
- [37] 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」, 『開発論集』, 第 102 号, pp. 79-98.
- [38] 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, pp. 183-210.
- [39] 中嶋裕子 (2021), 「外国人技能実習制度の介護分野における監理団体の取り組み」, 『社会事業研究』, pp. 19-32.
- [40] 中原郷子 (2020), 「ベトナム人技能実習生が習得を望む日本語力」, 『長崎外大論叢』, 24 号, pp. 31-42.
- [41] 二階堂裕子 (2019), 「外国人技能実習制度による国際貢献に向けた課題」, 『西日本社会学会年報』, 17, pp. 47-61.
- [42] 西谷まり (2021), 「ベトナムにおける元技能実習生日本語教師の現状と問題点」, 『一橋大学国際教育交流センター紀要』, 3, pp. 39-47.
- [43] 野田尚史 (2014), 「「やさしい日本語」から「ユニバーサルな日本語コミュニケーション」へ—母語話者が日本語を使うときの課題として—」, 『日本語教育』, 158 号, pp. 4-18.
- [44] 野村由香里 (2017), 「外国人技能実習生が必要とする日本語—高知県(宿毛市)のフィリピン人農業技能実習生の事例を介して—」, 『日本語教育論集』, 26, pp. 25-32.
- [45] 本多ミヨ子 (2018), 「外国人労働者の実態と問題点」, 『月刊全労連』, 259 号, pp. 14-17.
- [46] 馬偉強 (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』, 142 号, pp. 153-181.
- [47] 松久勉 (2018), 「農業分野における外国人技能実習生に関する研究動向」, 『農林水産政策研究所レビュー』, 81 巻, pp. 6-7.

- [48] 村田竜樹 (2020), 「技能実習生の協会意識の変容と地域の日本語教室に参加することの意味」, 『言語文化教育研究』, 18, pp. 142-160.
- [49] 毛利貴美 (2021), 「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.
- [50] 守岡みのり (2019), 「介護分野の外国人技能実習生における日本語使用意識とその要因:実習生のインタビュー調査から」, 『年報新人文』, 第 16 号, pp. 145 (29)-126 (48).
- [51] 八島智子 (2003), 「第二言語コミュニケーションと情意要因—「言語使用不安」と「積極的にコミュニケーションを図ろうとする態度」についての考察—」, 『関西大学外国語研究』, 5 巻, pp. 81-93.
- [52] 湯本礼士, 「技能実習生の日本語学習と使用に関する研究 —ベトナム人実習生へのインタビューから—」, 『東京学芸大学大学院教育学研究科』.
- [53] 湯山英子 (2020), 「北海道在留ベトナム人の実態調査から概観 —技能実習生増加に伴う課題—」, 『地域経済経営ネットワーク研究センター年報』, 9, pp. 42-45.
- [54] 佟岩・浅野慎一 (2001a), 「縫製業の中国人技能実習生における日本語習得と社会的諸関係に関する実証的研究(1)」, 『神戸大学発達科学部研究紀要』, 8, (2), pp. 183-210.
- [55] (公財)岩手県国際交流協会 (2019), 「岩手県外国人労働者雇用実態調査結果」.
- [56] 宮城県国際政策課国際政策班 (2017), 「宮城県外国人県民アンケート」.
- [57] 秋田労働局職業安定部 (2019), 「外国人材受入に関するアンケート」.
- [58] 秋田県産業労働部雇用労働政策課 (2019), 「秋田県内就労外国人アンケート調査」.
- [59] 山形県みらい企画創造部国際人材活躍・コンベンション誘致推進課国際交流推進担当 (2020), 「山形県在住外国人アンケート調査結果」.
- [60] 福島県みらい企画創造部国際人材活躍 (2020), 「外国人材雇用に関する調査」.
- [61] 茨城県民生活環境部女性活躍・県民協働課県民協働 (2020), 「茨城県地域日本語教育実態調査」.
- [62] 栃木県産業労働観光部国際課 (2021), 「日本語学習に関する調査報告書」.
- [63] 栃木県産業労働観光部国際課とちぎ外国人材活用促進協議会 (2021), 「栃木県外国人の雇用に関するアンケート」.
- [64] 群馬県地域創生部ぐんま暮らし・外国人活躍推進課 (2020), 「技能実習生・受け入れ企業に関する調査」.
- [65] 埼玉県県民生活部国際課多文化共生・NGO 担当 (2021), 「埼玉県外国人住民意識調査報告書」.
- [66] 千葉県総合企画部国際課多文化共生推進班 (2021), 「千葉県地域日本語教育実態調査」.

- [67] 東京都都民生活部 地域活動推進課（多文化共生推進担当）（2021）、「東京における地域日本語教育実態調査」.
- [68] 新潟県産業労働部労政雇用課（2019）、「外国人材の受入れに関するアンケート調査」.
- [69] 富山県生活環境文化部国際課（2018）、「外国人住民を取り巻く環境や実態等」.
- [70] 福井労働局（2019）、「外国人材の活用に関するアンケート」.
- [71] 福井県議会総務教育常任委員会（2020）、「多文化共生に関する県民アンケート」.
- [72] 山梨県知事政策局国際戦略グループ（2019）、「山梨県在留外国人アンケート調査」.
- [73] 山梨県知事政策局国際戦略グループ（2020）、「外国人雇用に関する企業アンケート調査」.
- [74] 岐阜県外国人活躍・共生社会推進課（多文化共生係）（2020）、「岐阜県日本語教育実態調査」.
- [75] 静岡県暮らし・環境部県民生活局多文化共生課（2019）、「静岡県における地域日本語教育実態調査」.
- [76] 愛知県社会活動推進課多文化共生推進室多文化共生推進グループ（2021）、「愛知県日本語教育実態調査報告書」.
- [77] 三重県環境生活部ダイバーシティ社会推進課多文化共生班（2021）、「三重県日本語教育実態調査」.
- [78] 京都府商工労働観光部労働政策課（2019）、「京都府外国人材受入れに係る実態・ニーズ等調査」.
- [79] 大阪府政策企画部企画室推進課推進グループ（2021）、「外国人雇用事業者等アンケート調査」.
- [80] 大阪府政策企画部企画室推進課推進グループ（2021）、「外国人労働者・留学生等アンケート調査」.
- [81] 岡山県県民生活部国際課（2018）、「岡山県在住外国人生活状況調査」.
- [82] 広島県雇用労働政策課（2019）、「県内企業外国人材雇用実態調査」.
- [83] 広島県雇用労働政策課（2019）、「外国人材就労意識調査」.
- [84] 山口県観光スポーツ文化部国際課（2021）、「外国人住民を対象とした日本語学習についての web アンケート調査」.
- [85] 高知県商工労働部雇用労働政策課（2021）、「高知県外国人雇用実態調査」.
- [86] 福岡県国際局国際政策課（2020）、「福岡県在住外国人アンケート調査」.
- [87] 佐賀県地域交流部国際課（2021）、「佐賀県外国籍住民アンケート調査」.
- [88] 大分県雇用労働政策課（2019）、「大分県特定技能外国人雇用に関する意識調査」.
- [89] 沖縄県商工労働部雇用政策課（2022）、「在住外国人アンケート」.
- [90] JITCO, 「講習の日本語指導ガイド」.
- [91] JITCO <https://www.jitco.or.jp/>.
- [92] 青森労働局, 「「外国人雇用状況」の届出状況のまとめ（令和3年10月末現在）」.

- [93] 外国人技能実習機構 <https://www.otit.go.jp/>.
- [94] 厚生労働省, 「技能実習生の「技能検定」に関する注意点」.
- [95] 厚生労働省, 「技能実習生等向け技能検定の概要」.
- [96] 厚生労働省, 「技能実習生の労働条件の確保・改善のために」.
- [97] 厚生労働省, 「技能実習「介護」における固有要件について」.
- [98] 厚生労働省, 「技能実習制度運用要領～関係者の皆さまへ～」.
- [99] 厚生労働省・法務省, 「外国人技能実習制度について」.
- [100] 日本語能力試験 <https://www.jlpt.jp/index.html>.
- [101] 法務省, 「「在留外国人統計」(2012年12月末～2022年6月末)」.
- [102] 法務省, 「「登録外国人統計」(2010年12月末～2011年12月末)」.
- [103] 文化庁, 「日本語教育の推進に関する法律」.

謝辞

本論文の作成にあたり、主指導教員の吉仲怜先生には終始熱心な指導をしていただきました。また、副指導教員である佐藤孝宏先生、林田大志先生にも大変お世話になりました。

吉仲先生は先生の研究分野ではないテーマであるにも関わらず、鋭い指導をしていただき、研究を深めることができました。深く感謝いたします。

本論文に係る現地調査およびアンケート調査においては、お忙しい中にもかかわらず監理団体や企業、実習生の方々に多大なご協力をいただきました。皆様、本当にありがとうございました。

また、農業マネジメント研究室のみなさん、特に同期の六本木日和さんにはゼミで議論し合ったり、時には励まし合うなど、大変お世話になりました。皆さんのおかげで楽しい修士2年間を過ごすことができました。

ここでは、紙幅の関係ですべての方々の名前を出すことは叶いませんが、様々な面でたくさんのご助力をいただきました。この場を借りて感謝の意を申し上げます。