

〔調査報告〕

特定業種の技能実習生向け日本語教育シラバス開発の ためのニーズ調査報告

田中 真寿美 風晴 彩雅

キーワード：技能実習生、シラバス開発、ニーズ、外国人散在地域、社会文化能力

技能実習生は来日前と来日後の実習開始前に日本語学習が義務付けられているが、来日後160時間の講習以降、日本語教育は義務ではなくなる。実習開始後の日本語教育について、外国人散在地域で技能実習生を受け入れている企業3社の日本人担当者3人と、うち2社で実習中のベトナム人実習生84人にアンケート調査を行った。調査の結果、受け入れ企業・実習生ともに、言葉以外の社会文化知識の教育を含む日本語教育のニーズがあることがわかった。また、実習現場内外で実習生に必要とされる言語行動について、必要性が低いと認識されたものは受け入れ企業・実習生で一致したが、必要性が高いと認識されたものは、受け入れ企業・実習生で差が出た。さらに、日本語学習支援が受けられた場合に希望する学習内容として、日本語能力試験対策や漢字の読み取りなどが挙げられた。これらの結果をもとに、特定業種の技能実習生向け日本語シラバスの開発の際に必要な事柄を考察する。

1. はじめに

労働力不足が叫ばれる昨今、地方においても外国人労働者の数が増加している。外国人労働者への日本語教育については、2019年に制定された日本語教育推進法において、「外国人等を雇用する事業主は、(中略)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。」とされており、その数が増加傾向にある技能実習生を受け入れた企業には、一定期間以上の日本語教育の実施が義務づけられている。しかし、日本語教育を行える機会の確保は、特に地方においては困難である。また、従来の外国人住民受け入れに関する研究の多くは、大都市圏や外国人集住地域を対象にしており、地方における多文化への対応についての研

究は少ない。そのため、地方の大学には、地域や職場の多文化理解の促進、外国人労働者向けの日本語教材の開発、日本語教育に関わる地域人材の養成などへの支援が期待されている。

職場で必要な日本語の教育については、従来、日本語でのコミュニケーションに支障がないレベルの人達への社会言語・社会文化的な教育や、介護・看護に従事する人達へのものなど、特定の対象レベル、内容、職種を除いては十分な研究の蓄積が行われてこなかった。本研究がテーマに据える技能実習生については、助川・吹原(2017)に見られるような、実習現場内外での日本語使用や日本語学習の促進・阻害要因といった、日本語習得の状況の調査にとどまっている。また、技能実習生への日本語教材については、国際研修協力機構が開発した『技能実習

生のための日本語みどり』があるが、業種ごとのものではない。つまり、技能実習生については、業種ごとに、何をどこまでどのように教えられるかという内容・方法論がまだ明らかになっていない。岩下（2018）によると、帰国した多くの技能実習生は、送り出し機関の営業部に配属されたり日本語教師になったりするなど、将来の技能実習生の送り出しに関わるという。来日した技能実習生への日本語教育は、現在だけでなく将来の技能実習生にも影響をもたらす重要なものと言える。母国に帰国した技能実習生を現地に進出した日本企業が即戦力として雇用することもあり、業種ごとの日本語シラバス確立の必要性は高いだろう。

さらに、受け入れ企業の同僚日本人や地域の人々との交流の重要性は、飯牟禮（2019）などでも述べられているが、交流を生むために誰が実際にどう動けばよいのかを述べているものは少ない。技能実習生の日本語力が日本語支援者以外の他者との接触が高まり、それが実習生の実習の成功、企業や地域の多文化共生の推進につながるのであれば、日本語支援者は技能実習生だけを対象にするのではなく、実習生と受け入れ企業・同僚日本人、地域をつなぐ役割を果たすべきだろう。

技能実習生の日本語教育を充実させるためには、特定の業種の技能実習で必要とされる日本語力を技能実習生、受け入れ企業双方のニーズ調査から明らかにすること、それを踏まえ、特定業種の技能実習で必要とされる日本語の教育のためのシラバスを開発することが必要である。また、企業や地域の多文化共生の推進のためには、日本語支援者が他のいかなる主体と

どのように連携できるかを考えなければならない。これらの資料とすることを目的に、調査地域で盛んな水産加工業と食品製造業で技能実習生を受け入れている企業と、そこで実習中の技能実習生に、職場や生活でどのような日本語使用が求められているのかを調査した。本稿ではその結果を報告する。

2. 技能実習制度と技能実習生に対する入国前・入国後の教育

技能実習制度は、我が国で開発され培われた技能、技術又は知識の開発途上国等への移転を図り、その開発途上国等の経済発展を担う「人づくり」に協力することを目的として創設された制度である。2017年11月に施行された技能実習法は、上記の趣旨・目的に反して技能実習制度が日本国内の労働力の需給の調整手段となるのを良しとせず、技能実習の適正な実施と技能実習生の保護を図る体制が確立された環境で行うこととしている。

技能実習生の受け入れ¹には、大企業あるいは協同組合や商工会等からなる監理団体、現地で実習生の募集や入国前講習を行う送り出し機関、入国後講習を行う国内の民間の研修機関（監理団体から委託される）、実習先の受け入れ企業の4つの組織が関わる。受け入れ企業での実習の前に、2か月以上かつ320時間以上の訓練期間（時間）が最低限必要とされ、それぞれ1か月以上かつ160時間以上の過程を有する入国前講習と入国後講習を行うことが定められている。160時間を超していれば、実習開始後に日本語教育は義務ではなくなる。

技能実習生の要件について、技能実習法令で

¹ 技能実習生の受け入れは「企業単独型」と「団体監理型」に分かれる。前者は日本企業（多くは大企業）が現地法人や合併企業、取引先企業の常勤職員を受け入れる方式である。後者は協同組合や商工会等の非営利団体に関わるが多い方式で、入国後は傘下の企業等で実習が行われる。2020年9月の法務省のデータによると、2019年末での技能実習生410,972人中、企業単独型での受け入れは9,848人（2.4%）、団体監理型での受け入れは401,124人（97.6%）で、ほとんどが団体監理型での受け入れである。

は、年齢等をはじめとする「制度本体の要件」が規定されているが、日本語能力は、介護職種の技能実習生にのみ「介護固有の要件」として一定の日本語能力が求められている以外、定められていない。入国前講習で達成が求められる日本語能力は、宮崎里司氏によると²、介護分野は6か月で日本語能力試験 N3レベル程度、ものづくり分野は3～4か月で N5レベル程度であるとされ、初級から初中級程度の日本語力だと言える³。宮崎によると、企業は技能実習生が起こすトラブルで受け入れ認定が取り消されることを恐れており、監理団体も日本語力がついていること以上に日本のルールやマナーを完全に理解した状態で来日することを望んでいるという。

企業配属前の入国後講習では、入国前講習に引き続き、日本語や、整理整頓、清掃、生活一般知識の教育が行われる。入国後講習を行う(株) JPA の三沢萌夏氏によると⁴、JPA では、日本語学習は1日8時間(週5日)の講習のうち4～5時間ほどにとどまり、技能実習生を随時受け入れているため、日本語クラスには入ったばかりの人ももうすぐ配属先へ行く人が混在し、日本語レベルもバラバラであるという。また、費用面の問題もあるため、技能実習生に日本文化を学ばせる機会を特別に取ることは厳しく、文化学習といってもみんなで散歩をしながら神社に参拝するなど、生活圏内での身近な体験にとどまるという。

入国前講習と入国後講習における日本語教育の問題点として、講習内容に連続性があるわけ

ではない点が挙げられる。宮崎によると、入国前講習を行う送り出し機関と入国後講習を行う監理団体、民間の研修機関が連携して教育することは制度上難しく、個人の日本語学習到達度が不明なまま企業に配属されているのが現状であるという。また、宮崎は、実習現場では動詞の命令形や禁止形、抽象的な語彙も使われること、指示を聞いて理解できることが現場での安全上必要とされるため、読む、話すよりも、聞いて理解する力が必要とされることなどが、技能実習中の日本語使用、日本語力の特徴であるとした。動詞の命令形や禁止形、抽象的な語彙は一般的な日本語教育では導入が比較的遅い項目であり、また、従来の日本語教育では口頭産出を伴うコミュニケーション力の育成を重視し、聴解力を他の能力より先んじて、あるいは取り立てて教育することはないため、技能実習生への日本語教育は従来の日本語教育内容の適用ではなく、専用のシラバスが必要であると言える。

3. 外国人散在地域 A 県内の在留外国人と技能実習生の割合

法務省の在留外国人統計によると、2019年12月末時点での在留外国人数は2,933,137人(総人口の2.3%)であるが、外国人散在地域である A 県における在留外国人数はその約0.2%に過ぎない。また、同統計によると、A 県の在留外国人数は A 県の人口の0.5%と少ないものの、前年12月末から600人増加した(増加率10.3%)。国籍別ではベトナム(29.7%)、中国(20.9%)、

² 早稲田大学大学院日本語教育研究科主催日本語教育実践ワークショップ「ものづくり分野で働く外国人就労者への日本語教育実践」(第1回2019年10月5日)での説明

³ 日本語能力試験には N5から N1のレベルがある。N5から N3の目安は以下の通り。

N5 基本的な日本語をある程度理解することができる。

N4 基本的な日本語を理解することができる。

N3 日常的な場面で使われる日本語をある程度理解することができる。

⁴ 早稲田大学大学院日本語教育研究科主催日本語教育実践ワークショップ「ものづくり分野で働く外国人就労者への日本語教育実践」(第2回2019年10月19日)での説明

韓国（12.2%）の順であった。在留外国人のうち技能実習生は全国で410,972人おり、A 県では県内在留外国人の在留資格で最も多い40.0%を占めると同時に、県内の外国人労働者全体の60%以上を占めている。また、2019年4月に施行された改正入管法で新設された新たな在留資格「特定技能」の資格者はA 県内には4人だけで、A 県では技能実習生の在留資格を持つ労働者が今後しばらくは優勢を保つだろうと考えられる。

技能実習生を受け入れる監理団体名は法務省のホームページで公開されており、A 県内に20数団体あることがわかるが、それぞれの監理団体がどこの都道府県の企業に技能実習生を派遣しているかは公開されていない。また、技能実習生を受け入れている企業名も公開されていないため、各媒体記事等からA 県内の技能実習生受け入れ企業をリストアップし、アンケート調査を行うことにした。

4. 調査

4.1 調査1の概要

A 県内の技能実習生受け入れ企業の中から地域の特徴を表す水産加工業（魚卵加工食品製造業、海産物製造業）と食品製造業の計3社を

選び、2019年9月にアンケートを送付した。アンケートへの回答は技能実習生受け入れの担当者に依頼した。電話と書面で調査の趣旨と倫理的な配慮について十分説明し、アンケートとともに調査同意書にも記入し返送するよう求めた。アンケートでは、技能実習生に必要なと思われる日本語力、日本語教育の必要性、言語以外の教育の必要性の大きく3つについて質問した。これは、技能実習生向け日本語教育を受け入れ企業の同意のもとに行えるか、受け入れ企業は実習生にどのような日本語使用を望んでいるのか、文法力以外に社会文化能力の教育に対するニーズはあるかを確認するためである。

4.2 調査1の結果

4.2.1 受け入れ企業が技能実習生に必要なと考える日本語力

まず、実習中の技能実習生の数と通訳の有無を聞いた。アンケートに回答した3社は、アンケート調査時、14名から70名のいずれもベトナム人実習生を擁していた。また、ベトナム語通訳は、70名と多くの実習生を抱えたB社にしかおらず、作業工程の説明や生活指導の場面で利用されていた（表1）。

表 1 3社の技能実習生数と通訳の有無

	業種	実習生数	通訳
A 社	魚卵加工食品製造業	20 人	無
B 社	食品製造業	70 人	有：作業工程説明、生活指導
C 社	海産物製造業	14 人	無

次に、必要だと思われる日本語力について、「聞いて理解する」「読んで理解する」「話す」「書く」の 카테고리ごとに計11項目の行動を示し、必要度を3段階（3：とても必要、2：必要、1：あまり必要ではない）で評価してもらい、受け

入れ企業側のニーズを探った。3社の回答から必要度を平均したものを表2に示す。これを見ると、3社ともに「とても必要」と答えたのは「作業工程や作業規則などの詳しい指示や注意を聞いて理解する」で、2社が「とても必要」と答

えたのは「作業道具や機械の名前（語彙）を聞いて理解する」、「（置き）て」「（入れ）なきゃだめ」など、短い指示や注意を聞いて理解する」で、2.で述べたように、聞いて理解するという聴解力が求められることがわかる。また、2社が「とても必要」と答えた「職場外で、交通標識や禁止表示を見て理解する」も含め、受容的な言語活動へのニーズが高いことがわかる。「休み・遅刻・早退（とその理由）を申し出る」「作

業の進捗状況・問題・終了などを口頭で報告する」など産出的な言語活動に対する必要度も高いが、これらは定型的な表現を使用できると思われる行動で負荷はそれほど高くない。一方、「作業日誌や報告書などを簡単に書く」という負荷の高い産出的活動や、「ミーティングなどで意見交換を行う」といった複雑なやり取り的な言語活動へのニーズは低かった。

表2 受け入れ企業が技能実習生に必要なだと考える日本語力

	日本語力を伴う行動 とても必要:3、必要:2、あまり必要ではない:1 として評価	必要度 平均
1	【聞いて理解する】作業道具や機械の名前（語彙）を聞いて理解する。	2.7
2	「（置き）て」「（入れ）なきゃだめ」など短い指示や注意を聞いて理解する。	2.7
3	作業工程や作業規則などの <u>詳しい</u> 指示や注意を聞いて理解する。	3
4	【読んで理解する】給与明細や福利厚生などが書かれた書面を読んで理解する。	2
5	職場外で、交通標識や禁止表示を見て理解する。	2.7
6	【話す】休み・遅刻・早退（とその理由）を申し出る。	2.7
7	作業の進捗状況・問題・終了などを口頭で報告する。	2.7
8	指示や説明を受け、わからない点を聞き返したり質問したりして確認する。	2.3
9	ミーティングなどで意見交換を行う。	1.7
10	【書く】届け出などの書類に名前、住所、説明等、必要事項を記入する。	2.3
11	作業日誌や報告書などを簡単に書く。	1.3

4.2.2 受け入れ企業が問題を感じる言語行動
これらの項目のうち、技能実習生に理解や力

の不足が見られたり、やり取りしづらいという
問題がある項目を挙げてもらったところ、B、

C社がともに「作業工程や作業規則などの詳しい指示や注意を聞いて理解する」、「休み・遅刻・早退（とその理由）を申し出る」、「作業の進捗状況・問題・終了などを口頭で報告する」、「指示や説明を受けて、分からない点を聞き返したり質問したりして確認する」を挙げた。B社はさらに「職場外で、交通標識や禁止表示を見て理解する」、「届け出などの書類に名前、住所、説明等、必要事項を記入する」も挙げていた。以上の項目は前述した日本語力を伴う行動で必要度が比較的高かったもので、受け入れ企業は必要度と同時に問題も見出していることがわかる。また、挙げられた項目には産出的な、あるいはやり取りを必要とする言語活動が含まれるが、そのような言語活動に受け入れ企業は問題を感じていることがわかる。

4.2.3 日本語教育の必要性

さらに、実習期間中の日本語教育の必要性を受け入れ企業がどう考えているか問うた。日本語教育は3社とも必要だと答え、その理由として、「せっかく日本に（最低）3年滞在するのだから、ベトナム人同士で固まるのではなく、日本人とも日常会話ができるようになってほしい。」（A社）、「人数が多くなると日本語を理解しようとしなくなるから」（B社）と述べられていた。さらに、言葉以外の教育の必要性について、A社は「言葉を学ぶ上で日本文化に触れることは重要と考えるので、彼女らが望むかわかりませんが、和服を着せて茶華道等を体験させる機会が作れたらいい」、B社は「日本で生活する上でのマナー、ルール全般」と述べていた。B社が受け入れている技能実習生は70人と多く、通訳はいるものの個人による日本語力や社会文化能力の獲得が職場内外の安全や実習の成功のために重視されていると考えられる。これらの結果から、社会文化能力を含む技能実習生への日本語教育は受け入れ企業にも支持されるものであると言える。

4.3 調査2の概要

調査1の後、調査2として技能実習生を対象としたアンケート調査を2020年1月から2月にかけて行った。調査2は、調査1の協力企業3社の担当者に趣旨と質問項目を説明し、実施の承諾を得られたA社とB社のそれぞれ19人と65人の実習生から回答を得た。アンケート項目は、技能実習生の日本語学習状況、日本語使用のニーズ、日本語学習支援へのニーズなどについてである。調査対象者が全てベトナム人であったため、アンケートと調査同意書はベトナム語に訳されたものを送付した。調査1同様、書面で調査の趣旨と倫理的な配慮について十分説明した。

4.4 調査2の結果

4.4.1 技能実習生の日本語学習状況

まずは、実習中の技能実習生の日本語学習経験についてである。2. で述べた通り、技能実習生は来日前に日本語を学ぶ。今回対象とした技能実習生に日本語能力試験受験や合格は要件とされていないが、日本語能力試験に合格していると答えたのはA社では19人中3人で、内訳はN3が2人、N4が1人だった。B社では65人中、合格者が16人おり、N2が1人、N3が2人、N4が9人だった（4人は未回答）。

現在の日本語学習について、「毎日している」、「休みの日にしている」、「時間のある時にしている」、「していない」から選んでもらったところ、A社は19人中、「毎日している」人はおらず、「休みの日にしている」を選んだ人は1人、「時間がある時にしている」は11人、「していない」は4人だった（3人は未回答）。B社は65人中、「毎日している」人は7人、「休みの日にしている」を選んだ人は8人、「時間がある時にしている」は39人、「していない」は3人だった（8人は未回答）。実習開始後も日本語学習を継続している人の方がしていない人より多いこと、また、時間がある時に日本語学習をしている人が

両社とも最も多く、約6割いることがわかった。

日本語の学習と日本への長期滞在・定住についての志向は関連すると思われる。アンケートでは、今後についてどう考えているかを「実習終了後、国へ帰る」、「できるだけ日本で仕事を続けたい」、「その他」の中から選んでもらった。その結果、A社の実習生19人のうち15人(78.9%)が、また、B社の実習生65人のうち47人(72.3%)が「できるだけ日本で仕事を続けたい」を選んだ。

さらに、日本語の学習を行っているかと答えた人に学習方法を複数回答で尋ねた。A社の実習生で最も多かったのは「テキストで」で7人、次いで「Webやアプリで」で5人、「テレビで」という人が1人おり、「その他」として「日本人に教えてもらう」という人も2人いた。B社の実習生で多かったのも「テキストで」(33人)と「Webやアプリで」(25人)で、他に「地域の日本語教室で」という人が1人いた。「テレビで」はいなかったものの、「その他」として「YouTube」(2人)が挙げられていた。「日本人との会話」、「友達に聞く」と答えた人も2人いた。

技能実習生は、日本への長期滞在・定住を志向する人が多く、入国前や実習開始前に義務として学んだ日本語を実習開始後も継続しているが、日本語教師の監督下で、あるいは日本語学習支援者とともに学習している人は少なく、自

学者が多いことがわかった。

4.4.2 技能実習生の日本語使用状況

次に、日本語使用状況についてである。まず、実習現場内外で主に誰に、どんな場面で使用するのか複数回答で尋ねた。まず、実習先で日本語を使用する相手として、「上司」、「上司以外の日本人」、「技能実習生の仲間」、「その他」の中から選んでもらったところ、最も多かったのが「上司」と「上司以外の日本人」だった。A社では「上司」は12人、「上司以外の日本人」は10人が挙げている。B社では「上司以外の日本人」が最も多く54人、「上司」を49人が挙げている。両社ともこの2者で7割以上を占める。この2者よりは少ないが、技能実習生同士でも職場で日本語を使用していることもわかった。

実習先以外では、「近所の人」、「お店の人」、「寮の人」、「その他」、「誰とも話さない」から選んでもらったところ、「誰とも話さない」を挙げた人はおらず、最も話すのは「お店の人」で、A社では15人、B社では46人だった。「近所の人」や「寮の人」は過半数に満たず、「その他」の相手として、「友達」、「出かけた時」、「手伝ってもらった時」という回答があった。「お店の人」以外に日本語を使用する人が少ないことから、日本語使用の場となる交流ネットワークが限られていることがうかがえる。

表3 日本語を使用する相手

場所	相手	A (%)	B (%)
①職場	a. 上司	12 (42.9)	49 (34)
	b. 上司以外の日本人	10 (35.7)	54 (37.5)
	c. 技能実習生の仲間	6 (21.4)	38 (26.4)
	d. その他	3 (10.7)	3 (2.1)
②職場外	a. 近所の人	6 (26.1)	19 (21.1)
	b. お店の人	15 (65.2)	46 (51.1)
	c. 寮の人	2 (8.7)	21 (23.3)
	d. その他	0	4 (4.4)
	e. 誰とも使わない	0	0

4.4.3 技能実習生が実習に必要なだと考える日本語力

技能実習生の日本語使用のニーズを探るため、調査1で受け入れ企業に対して尋ねたのと同じ11項目で技能実習生に日本語使用の必要性を尋ねた。結果を表4に示す。

実習生が最も高いニーズを感じていたのは、「作業道具や機械の名前（語彙）を聞いて理解する」と「作業工程や作業規則などの詳しい指示や注意を聞いて理解する」という言語行動だった。A社では前者83.3%、後者88.9%といずれも8割以上の人が、B社では前者55.4%、後者53.8%と、5割以上の人が「とても必要」と答えていた。次に多かったのが「指示や説明を受けて、分からない点を聞き返したり質問したりして確認する」という言語行動で、A社では66.7%、B社では52.3%と、両社とも5割以上の実習生が「とても必要」と答えていた。「休み・遅刻・早退（とその理由）を申し出る」については、A社の実習生の66.7%が「とても必要」、B社の52.3%が「必要」と答えた。

また、「必要」と答えた人が最も多かった言語行動は「職場外で、交通標識や禁止表示を見て理解する」で、A社では88.9%と9割近く、B社では69.2%と7割近くを占めている。次に多かったのが「届け出などの書類に名前、住所、説明等、必要事項を記入する」という言語行動で、A社では83.3%の実習生が、B社では60%の実習生が「必要」と答えた。「作業の進捗状況・問題・終了などを口頭で報告する」という言語行動に対しても、A社では77.8%の実習生が、B社では63.1%の実習生が「必要」と答えた。

どの言語行動についても「あまり必要ではない」という答えは「（とても）必要」より少なかったが、そのうち最も多くの人が「あまり必要ではない」と答えたのが、「作業日誌や報告書などを簡単に書く」と「ミーティングなどで意見交換を行う」という言語行動だった。前者に対しては38.9%のA社の実習生と27.7%のB社の

実習生が、後者に対しては38.9%のA社の実習生と13.8%のB社の実習生が、「あまり必要ではない」と答えている。

「作業工程や作業規則などの詳しい指示や注意を聞いて理解する」、「職場外で、交通標識や禁止表示を見て理解する」、「休み・遅刻・早退（とその理由）を申し出る」という言語行動は、受け入れ企業の担当者が技能実習生に必要なと考え、また、実習生の日本語力に問題を感じる行動でもある。「作業日誌や報告書などを簡単に書く」と「ミーティングなどで意見交換を行う」という言語行動は、受け入れ企業の担当者も技能実習生にはあまり必要がないとするものだった。一方、実習生があまり必要性を感じない「職場外で、交通標識や禁止表示を見て理解する」、「作業の進捗状況・問題・終了などを口頭で報告する」、「届け出などの書類に名前、住所、説明等、必要事項を記入する」は、受け入れ企業の担当者が技能実習生に必要なと考え、また実習生の日本語力に問題を感じる行動であった。

4.4.4 日本語学習支援へのニーズ

アンケートでは、実習中の日本語学習支援へのニーズを尋ねた。4.4.1で日本語学習を継続しているものの自学者が多いことを述べたが、アンケートで日本語教師による無料の日本語授業への受講を希望するか聞いたところ、A社の実習生19人中16人（84.2%）が、B社の実習生65人中44人（67.7%）が受けると答えた。受けると答えた人の理由は「将来のため」、「日本語が大切だと思う」、「コミュニケーションのため」などで、受けないと答えた人の理由は「ビザの期間が切れる」、「時間がない」などであった。

また、前述の日本語授業を受けると答えた人に、どんなことを勉強したいか複数回答で尋ねたところ、日本語能力試験対策が最も多く41人が挙げていた。次に多かったのは漢字を読む練習で29人が挙げ、職場以外の場面で使う日本語（24人）や職場で使う日本語（18人）より挙げ

表4 技能実習生が実習中に必要だと考える日本語力

- 1【聞いて理解する】作業道具や機械の名前（語彙）を聞いて理解する。
- 2【同上】「(置き)て」「(入れ)なきゃだめ」など、短い指示や注意を聞いて理解する。
- 3【同上】作業工程や作業規則などの詳しい指示や注意を聞いて理解する。
- 4【読んで理解する】給与明細や福利厚生などが書かれた書面を読んで理解する。
- 5【同上】職場外で、交通標識や禁止表示を見て理解する。
- 6【話す】休み・遅刻・早退（とその理由）を申し出る。
- 7【同上】作業の進捗状況・問題・終了などを口頭で報告する。
- 8【同上】指示や説明を受け、わからない点を聞き返したり質問したりして確認する。
- 9【同上】ミーティングなどで意見交換を行う。
- 10【書く】届け出などの書類に名前、住所、説明等、必要事項を記入する。
- 11【同上】作業日誌や報告書などを簡単に書く。

質問	とても必要		必要		あまり必要ではない	
	A(%)	B(%)	A(%)	B(%)	A(%)	B(%)
1	15(83.3)	36(55.4)	3(16.7)	26(40)	0	3(4.6)
2	11(61.1)	18(27.7)	7(38.9)	41(63.1)	0	4(6.2)
3	16(88.9)	35(53.8)	2(11.1)	26(40)	0	2(3.1)
4	2(11.1)	17(26.2)	15(83.3)	39(60)	1(5.6)	8(12.3)
5	0	13(20)	9(50)	32(49.2)	7(38.9)	18(27.7)
6	12(66.7)	28(43.1)	6(33.3)	34(52.3)	0	2(3.1)
7	1(5.6)	20(30.8)	14(77.8)	41(63.1)	3(16.7)	3(4.6)
8	12(66.7)	34(52.3)	6(33.3)	29(44.6)	0	1(1.5)
9	0	15(23.1)	7(38.9)	39(60)	7(38.9)	9(13.8)
10	7(38.9)	26(40)	11(61.1)	35(53.8)	0	2(3.1)
11	1(5.6)	12(18.5)	16(88.9)	45(69.2)	1(5.6)	6(9.2)

※B社は1名が無回答

た人が多かった。その他として、「職場の人との話」が挙げられていた。これは、実習作業前後にコミュニケーションを図りたいというニーズであると考えられる。

表 5 教師監督下で希望する日本語学習内容 (A、B 社会計)

職場の日本語(表 1、4 と同じ)	18 人 (14.5%)
職場以外の場面で使う日本語	25 人 (19.4%)
漢字を読む練習	29 人 (15.3%)
漢字を書く練習	10 人 (8.1%)
日本語能力試験	41 人 (33.1%)
その他	1 人 (1.6%)

さらに、言葉以外に学びたいことがあるか尋ねたところ、「日本の文化」、「習慣」、「料理」、「お祭り」という答え以外に、「日本人の働き方」、「ふるまい方」、「時間厳守」が挙げられた。

5. 考察

2つの調査の結果から、技能実習の現場で必要とされる日本語力と、その育成のためのシラバス開発に重要な点について考える。まず、技能実習生の日本語使用状況についての調査結果で、日本語は職場においては上司、同僚の日本人と、職場外においては店での使用が多いことがわかった。このことから、シラバスは職場と店を主とする場面シラバス、あるいは表 1、4 の言語行動の達成を目標とするタスクシラバスとし、丁寧体（です・ます体）を主に扱い、普通体は聞いて理解できればよいとする方針案が考えられる。

次に、技能実習の現場で技能実習生に求められる日本語力について、具体的な言語行動の必要度に受け入れ企業と実習生とで違いがあるかを見てみると、必要度の低い行動は一致しているものの、必要度の高い行動には違いがあることがわかった。実習生は必要だとあまり考えていない「職場外で、交通標識や禁止表示を見て理解する」、「作業の進捗状況・問題・終了など

を口頭で報告する」、「届け出などの書類に名前、住所、説明等、必要事項を記入する」は、受け入れ企業の管理に関連する項目であることから、企業の担当者がより必要性を感じるものと思われる。シラバス化する際は、これらの言語行動が持つ意味を実習生に理解させることが必要であろう。また、両者ともに必要度の高かった「作業工程や作業規則などの詳しい指示や注意を聞いて理解する」は、多くが初級と考えられる技能実習生の日本語力では難しい。2で述べたように、技能実習生には指示を聞いて理解するという聴解力が重視されるが、作業の工程や規則といった内容の詳しい指示は、長く複雑な構造の談話を理解することになる。聞き取る内容そのものへの理解を聴解力だけに頼らず高める工夫や、実習生にニーズの高かった「指示や説明を受けて、わからない点を聞き返したり質問したりして確認する」という言語行動に表れる、聞き返しや質問というストラテジーの使用力を高めることも併せて求められるだろう。

教師監督下での無料の日本語学習機会が実現した場合に希望する学習内容として、日本語能力試験対策や漢字の読み取りが挙げられた。これらは、技能実習生が日本での長期滞在・定住、あるいは日本語を使用しているキャリア形成を考えているためだと見られる。しかし、技能実習

生の多くが当てはまるとされる日本語能力試験 N5、N4、N3レベルは、教室や身の回りなどの日常的な場面で使われる基本的な日本語が理解できることを想定しており、技能実習の現場という場面やそこで求められる言語行動、それを達成するのに必要な言語知識が、日本語能力試験で出題されるものと合致しない。指導の際は日本語能力試験対策を別立てとするなど、学習者のニーズに偏らないようにすることが必要であろう。

また、言葉以外に日本の社会文化能力の教育についてのニーズが受け入れ企業、実習生の両方から挙げられた。志村他(2019)は、外国人散在地域にある日本語教室に参加する外国人市民に、「日本に住んでいく上で必要だと思うこと・もの」をアンケート調査し、技能実習生とその他の在留資格保持者のニーズの平均値をt検定により比較した結果、「年金制度」についてが5%水準で、「労働法」についてが1%水準で、技能実習生の方が有意に高かったとしている。言葉以外の教育に対し、本アンケートでは記述式で回答を求めたのに対し、志村他では選択肢が与えられていたという違いがあるが、今回表れなかったニーズが存在する可能性がある。社会文化知識はシラバスに入れるべきであるが、取り上げる項目については精査が必要であろう。

参考文献

- 飯牟禮克年(2019)「秋田県における外国人技能実習生受け入れへの課題と提言～秋田県とベトナムでの現地調査を踏まえて～」『国際教養大学アジア地域研究連携機構研究紀要』第9号、41-64
- 岩下康子(2018)「技能実習生の帰国後のキャリアの考察：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』第53号、33-43
- 外国人技能実習機構(OTIT)(2020)「技能実習の基本理念」
https://www.otit.go.jp/info_seido/#abstract_structure (2020年9月15日アクセス)
- 厚生労働省青森労働局「「外国人雇用状況」の届出状況のまとめ(令和元年10月末現在)」
<https://jsite.mhlw.go.jp/aomori-roudoukyoku/content/contents/R2gaikokujinkoyojokyo.pdf> (2020年9月15日アクセス)
- 志村恵・深澤のぞみ・阿部愛沙大(2020)「「外国人市民のための日本社会適応・定着プログラム」

6. おわりに

本調査により、限られた範囲ながら、特定の業種の技能実習で日本語教育が受け入れ企業・実習生双方から求められていることがわかった。シラバスに取り入れるべき言語行動についても、大まかな優先度が把握できた。

しかし、今回は限定された選択肢の中から選んでもらった結果であり、技能実習生の実際の1日の日本語使用に、今回見出せなかったがシラバスで取り上げるべき言語行動が隠れている可能性がある。シラバス開発のためには、実習生や周りの方々へのインタビュー、可能ならば実習現場の参与観察など、より詳細で質的な調査が必要だろう。また、本調査では、技能実習生の年齢、性別、これまでの滞在期間、日本への長期滞在あるいは定住の志向と、日本語使用や日本語学習ニーズとの関連については分析できなかった。これについては稿を改めたい。

さらに、技能実習生が実習先以外で日本語を使用する場が限られていることがわかったが、地域の人々との交流や、受け入れ企業の同僚日本人との実習内容以外の話題での交流について、実態は詳細にわからなかった。日本語教育が実習生と受け入れ企業・同僚日本人、地域をつなぐ役割を果たすためには、これらの人々との接触についても明らかにすべきであろう。これについては今後の課題としたい。

開発のためのニーズ調査」『言語政策』第16号、69-82

助川泰彦・吹原豊（2017）「インドネシア人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』田尻英三編、111-133、ひつじ書房

法務省「在留外国人統計」（2018年12月末～2019年6月末）

<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00250012&tstat=000001018034&cycle=1&year=20190&month=12040606&tclass1=000001060399>（2020年9月15日アクセス）

法務省「在留外国人統計」（2019年6月末～2019年12月末）

<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00250012&tstat=000001018034&cycle=1&year=20190&month=24101212&tclass1=000001060399>（2020年9月15日アクセス）

法務省・厚生労働省「外国人技能実習制度について（令和2年9月1日一部改正 技能実習法・主務省令等の周知資料）」 <https://www.mhlw.go.jp/content/000666011.pdf>（2020年9月15日アクセス）

謝辞

アンケートにお答えくださった企業の担当者の方と技能実習生の皆様、アンケート作成に関わってくださった本学経営法学部の志喜屋カロリーナ助教、アンケートの日越語翻訳をしてくださった青森中央学院大学国際交流課のグエン ティ ミン ニャンさんに感謝いたします。

（青森中央学院大学 経営法学部 講師 たなか ますみ）
（青森中央学院大学 国際交流課 かぜはれ さいが）