

【地域・産業】

## 外国人雇用の実態と地域共生に向けての日本語教育の課題

日本福祉大学国際福祉開発学部 教授

日本福祉大学知多半島総合研究所 所長 千頭 聡

日本福祉大学国際福祉開発学部 助教

日本福祉大学日本語教育センター 副センター長 祖父江 カースティ

### はじめに

日本語教育を必要としている定住外国人の内訳が第二次世界大戦の終戦から現代まで大きく変化してきた。第二次世界大戦直後、日本にいる外国人のほとんどは宣教師、外交官やビジネスパーソンだったが、時間の経過とともに「定住外国人」というカテゴリーには、アジアからの難民、「残留日本人」と呼ばれた中国帰国者、留学生、南米からの「日系人」、そして技能実習生という、社会的ステータス・就労資格・言語的ニーズが様々な人たちが含まれるようになった。

本研究は愛知県知多半島にある2つの市(半田市、東海市)において外国人を雇用している企業への調査に基づき、外国人の雇用や日本語能力の実態を明らかにすることを目標としている。同時に、鮎澤(2014)が指摘する「社会の維持に外国人の支援を期待するようになってきた今日」という時代に、地域における多文化共生を実現するためには市民同士の共通言語が必要であることから、今後の知多半島の企業で働いている外国人の言語的ニーズと、それに対応する日本語教育の課題も抽出しようとしている。外国人住民が増える中、高齢化するボランティア教師や多様化する学習者のことを鑑みると現状のように「地域の日本語教室」に大幅に頼り続けることが難しいと考えられている。したがって、中長期に渡り、知多半島における新しい「日本語教育のモデル」の実現につながることも本研究の目標である。

## 1. 戦後の日本における「移民」と日本語教育政策

### 1-1 在留資格「定住者」の創設と対応

戦後から1980年代まで、日本語教育対象者のほとんどは宣教師、外交官や駐在するビジネスパーソンであった。したがって、この時期に打ち出された日本語教育の資源の多くは当時「言語習得」を専門分野としていた国際基督教大学や上智大学などの教員による、体系的で文法中心のテキストである。また、依然としてステータスの高い社交の場や外資系企業内で必要とされる日本語を想定して作られたものである。1984年に中曽根総理大臣の「二十一世紀への留学生政策に関する宣言」を受けた文部省が「留学生受け入れ10万人計画」を打ち出し、国内外における日本語教育の推進を含む基本政策を提示した<sup>(1)</sup>。「日本語教員養成カリキュラム」、教師のレベル維持のための「日本語教育能力検定試験」や学

習者のレベルを図るための「日本語能力試験」という、3本立ての施策がこの時期に展開された。時代において若干の変化をしつつも、これらの試験は未だに教師と学習者の能力を計るためのスタンダードと言える。

同じ1980年代に、ベトナム、ラオス、カンボジアなどからの「難民」の増加と、中国帰国者とその子弟に対する日本語教育の必要性が課題として浮かび上がってきた。これらの人たちに対しては、期間限定ではあったが、日本の生活に早く適用できるための一定の集中的な日本語教育が公費で提供された(山田 2002)。

一方、1990年の出入国管理及び難民認定法への改定(以下「改正入管法」という)の施行によって、「定住者」という在留資格が新しく創設された。この在留資格は南米から来日する、いわゆる「日系人」を想定したものであった。改正入管法によって定義される「定住者」は大きく7項目に分けられ、このうち3、4号が「日系人」を意味するものであると思われる<sup>(2)</sup>。これによって日系二世、三世や日系人の配偶者が日本で滞在し、制限なく就労することが可能となった。

日本人がブラジル、ペルーなどへ渡り始めた20世紀の始め以降、それぞれの国で日本語が「継承語」として教えられる取り組みが続いていたこともあって、多くの「日系人」が1990年代に日本へ来るようになると日本語がある程度できるものと想定され、対応する日本語教育政策が打ち出されなかった。ところが、「継承語」としての日本語は三世以降の日系人にほとんど定着していなかった結果、日本語がほぼできないブラジル人やペルー人が数多く日本に移住してきた。この実態が、現在「地域の日本語教育」と呼ばれる現象のきっかけとなった。松本(2012)は次のように述べている。

国が入管法を改正して受け入れたにも関わらず、まったく公的な言語保障をされてこなかった。日系人に限らず、1980年代から1990年代にかけて地域には「外国人」が急増しており、「困っている外国人」が身近に居住しているという状況があった。それを見かねた地域住民が立ち上がって、ボランティアで手作りの日本語教室をはじめていったのである。

1990年の改正入管法の大きな狙いの一つは日系人による全国的に広がる担い手不足を補うことであった。1990年6月から施行されてから、案の定日系ブラジル人の入国が一気に増え始め、一時は30万人を超えていた(その後はリーマン・ショックなどの経済不況を受けて若干減少した)。しかし、日系人の移住が当時の政策に込められた思いどおりにはいかなかった。藤巻(2012)は次のように述べている。

1988年夏に法改正の案づくりが進められたが[...]ちょうどその頃、ブラジルは記録的な超インフレで国内経済が混乱していた。折しも日本は人手不足。[当時法務省入国管理局で総括補佐官を務めていた坂中英徳が]「困っているブラジルの日系移民の子孫に手を差し伸べ、日本に来てもらえばいいと考えた」と当時を振り返る。[...]ブラジル

人は北関東や東海地方など製造業の集積地に行き、工場労働者になった。この点について坂中は「正直、予想が狂った。日本にいる親戚を頼って全国に散らばり、農業に従事する人もいると想像したが、ここまで製造現場に集中するとは思いませんでした」と話す。

日系人が局地的に集中居住するという傾向は、生活も働く現場もポルトガル語、あるいはスペイン語で実際「なんとかなる」状態を招いた。さらに「定住」した日系人の子供たちが日本の小中学校に通い始めると一定の日本語能力が身につくため、日系人コミュニティがその次世代を通訳として利用できるようになった。その結果、日本語がほとんど話せない状態で長年日本に生活している日系人が現在に至って少なくない。本研究においても、30年以上知多半島に生活を続けてきた日系ブラジル人にヒアリングをしたところ、日本語能力が極めて低い人の存在を確認できた。本人たちは「生活も職場では困ってない」という。しかし、この事情がおそらく昇格の妨害となったり、同地域に住んでいる日本人との深い交流の妨げになっているだろうと推測できる。したがって、地域の多文化共生についての課題であるとも考えられる。

## 1-2 在留資格「技能実習」の創設までの経緯

上記で述べた1990年の改正入管法の施行により、「研修」という在留資格も新しく定められた。これによって、小中企業などが協同組合や商工会議所を通じて、いわゆる「団体管理型の研修」に外国人労働者を呼び寄せることができるようになった。同じ時期に創られた「定住者」や「日本人の配偶者等」という在留資格が主に日系ブラジル人やペルー人を対象にしていたこともあって、「研修」という在留資格がアジアからの労働者にとって唯一の日本で雇用されるチャンスとなった。

「研修生」に対する出入国管理上の取り扱いが1990年代に数回改正され、課題をたくさん抱えつつ、在留期間1年の「研修生」が在留期間3年まで許される「技能実習」への在留資格変更が可能になった。さらに、2010年には、独立した在留資格である「技能実習」が新しく設けられた。これにより、入国して1年目の外国人労働者は「技能実習1号」という指定を受け、2年目に在留資格が最長2年間の「技能実習2号」に変更できるようになった。技能実習生を受け入れる方法としては、「企業単独型」(「イ」と省略されるもの)と、「団体管理型」(「ロ」と省略されるもの)があるが、「企業単独型」の受け入れ企業として許可されるのは海外の現地法人や取引先企業の職員を受け入れる場合のみである。「団体管理型」の場合、むしろ営利を目的としない事業協同組合や商工会などが技能実習生の受け入れ機関となり、組合員や会員となっている企業が技能実習の責任を果たす。

藤巻(2012)は初期の技能実習制度に関して次のように述べている。「1990年の改正入管法施行に続いて、1993年には技能実習生制度が創設され、研修・技能実習生という名のもとに滞在期間3年限定の単純労働者が流入する。単純労働者の入国を認めないという原則を掲げながら、サイドドアからの労働者流入が始まり、彼らが製造現場の人で不足を長

期的に渡って支えていくことになるのである。」

### 1-2-1 技能実習制度の現状

そもそも「研修生」に対して労働関係法令の適用が義務付けられなかったため、研修生や技能実習生に対する労働条件が悪いケースが多々指摘された。2017年11月に、さらに「出入国管理及び難民認定法、その他の出入国に関する法令及び労働基準法、労働安全衛生法その他の労働に関する法令と相まって、技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護を図り、もって人材育成を通じた開発途上地域等への技能、技術又は知識の移転による国際協力を推進すること<sup>(3)</sup>」を目的とする、新たに「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」)が施行された。その一環として、在留資格「技能実習3号」も付加され、所定の試験を合格した実習生だけが最長5年の滞在が認められるようになった。

2018年度末現在、日本全国では328,360人の技能実習生が在留し、その1割以上を占める33,428人は愛知県にいた。これは2017年末と比べて19.7%の増加で、在留外国人数全体の12.0%であった。7,398人が「技能実習3号」の在留資格を持っていた<sup>(4)</sup>。

### 1-2-2 「受け入れ拡大」と在留資格「特定技能」の導入

1990年代以降、在留資格が「定住」や「日本人の配偶者等」を取得して比較的自由に日本で働くことが可能である日系ブラジル人やペルー人などによる労働力不足の解消が期待されていたが、リーマン・ショックなどの影響を受け、日系人の人口が2007年のピークを迎え、減少傾向に移行した<sup>(5)</sup>。一方、技能実習制度は「国際協力」として位置づけられ、2017年に施行された技能実習法において「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<sup>(6)</sup>」という理念が打ち出されたため、少なくとも建前上技能実習生を人手不足の補充に当ててはいけないとされている。少子高齢化によって担い手不足が深刻化する中、外国人労働者を正式に「労働力」として受け入れる制度の必要性が近年益々課題となり、2018年12月の臨時国会において、「人手不足が深刻な産業分野における新たな外国人材の受入れ<sup>(7)</sup>」を明確な目標を掲げるものとして、14の産業分野における<sup>(8)</sup>在留資格「特定技能」が新たに可決され成立した。

「特定技能」とは「特定産業分野に属する相当程度の知識又は経験を必要とする技能を要する業務に従事する外国人向けの在留資格<sup>(9)</sup>」である。「特定技能1号」を雇用する企業は日本での日常生活などを支援する義務がある(この支援を「支援団体」に委託することも可能である)。しかし、「特定技能1号」のために要求される「日本語能力水準」は、日本語能力試験N4合格レベルに相当する「日常的な場面で、ややゆっくりと話される会話であれば、内容がほぼ理解できる<sup>(10)</sup>」と定義されているのにも関わらず、受け入れ企業に対する日本語教育の責任は全く打ち出されていないことから、受け入れ側の支援に対する現実的なイメージがやや曖昧のままであると言える。したがって、こうした在留資格で日本に定住する外国人労働者の日本語能力の必要性が認められているものの、それを提供する責任

の所在は全く明らかにされていない。多くの場合、すでに技能実習生などが殺到していることによってあらゆる面でキャパシティを超えてしまっている地域の日本語教室以外には拠り所がない状態が続く可能性を伺える。

執筆時点で、政府の在留外国人に関する最新データは2018年6月現在に関するものであり、特定技能制度が2019年4月から実施となったため、実施後の動向はまだ把握できない。法務省によると、2019年3月～7月の間、日本はミャンマー、カンボジア、ネパール、フィリピン、モンゴル、スリランカ、インドネシア、ベトナムとの協力覚書を交換している<sup>(11)</sup>。「特定技能」の在留資格が本格的な移民政策に繋がるかどうか、また、雇用する企業が日本語教育を含めてどのように外国人労働者を扱うのかについては今後の動向に注目したい。

### 1-3 日本語教育政策の変化

「定住者」と異なり、「研修生」やその延長線に設けられた「技能実習生」という在留資格で来日する人たちの在留期間は3～5年間と定められている。限られた期間で「地域住民」として活躍してもらうため必要とされる日本語能力の提供責任は雇う企業にあるのか、居住する地域の行政にあるかについては長く議論されてきた。上記に触れたように、この議論の解決の糸口が見つからないまま、少なくとも愛知県では、技能実習生の日本語教育のニーズの大きな部分が、もともと一種の「近所付き合い」を目標として立ち上げられたボランティア教室によって担われていることが近年の課題として挙げられる。

提供責任の所在がどこであるかの議論は本論文では別として、日本語教育が対象としている学習者のニーズが著しく変化しているという認識から、2007年に文化庁が(それまでに駐在員や留学生が中心的な対象であった)日本語教育の政策を「生活者としての外国人」に必要な言語能力を中心としたカリキュラムや評価法へと舵を切った。本来の体系的な文法項目を元に教えるシラバスと比較して、「生活者のための日本語」のカリキュラムは外国籍住民が対応しなければならないと思われる複数の「場面」(「買い物」「病気になったとき」など)に使える日本語を中心に教えようとするものである。文化庁は「生活者としての外国人」を次のように説明している。

そもそも「生活者としての外国人」という言葉は「外国人労働者問題関係省庁連絡会議」(事務局は内閣官房)で平成18年の春ごろから使われ出しました。その会議での検討結果は「「生活者としての外国人」に関する総合的対応策」(平成18年12月)としてまとめられています。「生活者としての外国人」は日本に居住する外国人の生活の側面に焦点を当てる言葉であり、日本語教育小委員会では「「生活者としての外国人」とはだれもが持っている「生活」という側面に着目して、わが国において日常的な生活を営むすべての外国人を指すものである」としています。外国人も「地域で暮らす生活者」であり、住民であるということを示す言葉です。なお、文化庁では、生活に関する日本語学習の支援を行うため、平成19年度から「生活者としての外国人」のための日本語教育事業などを行っ

ています。(文化庁 2013)

「日常的な生活」に基づいていることから、ボランティアが中心の「地域の日本語教室」の活動には適している部分もある。ところが、在留資格を更新するためにむしろ日本語能力検定試験の合格を必要とする技能実習生などにとっては物足りないシラバスであるとも言える。結果として「生活のための日本語」と「資格取得・キャリアアップのための日本語」に対するニーズが二極化しつつあり、さらに日本語教育を提供する側に課題を与えている。以下、愛知県の定住外国人に関するデータを踏まえ、本研究における調査で明らかになった外国人労働者の実態に関する結果を紹介する。

## 2. 愛知県における在留外国人の状況

### 2-1 在留外国人の推移

図1に、全国および愛知県における在留外国人の推移を示す。愛知県における在留外国人は、全国の在留外国人の推移と同様の伸びをみせ、2018年12月末現在は260,952人であり、2017年12月末に比べ17,974人(7.4%)の増加である。

表1には、知多半島の市町別に、在留外国人数と総人口に占める比率を示している。在留外国人比率が最も高いのは半田市(3.5%)であり、次いで、東浦町(3.2%)である。知多半島全体としては2.6%であり、愛知県全体の3.5%と比較するとやや低い比率となっている。

愛知県の在留外国人を在留資格別にみると、図2のように、全体の約65%が永住者・定住者などの身分に基づく在留資格者であり、次いで、技能実習が13%、留学や家族滞在など就労資格がないものが12%である。

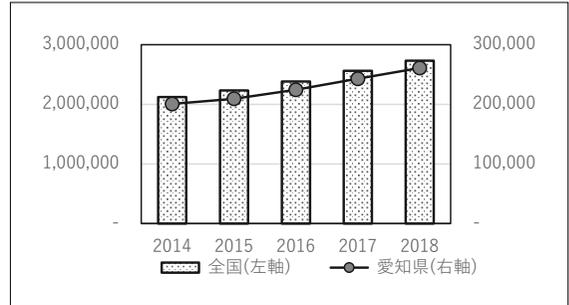


図1 在留外国人の推移

出典：在留外国人統計(法務省)

### 2-2 外国人労働者の雇用状況

愛知県における外国人労働者の雇用事業所数および外国人労働者数(各年10月末現在)の推移は図3に示すとおりである。2013年以降、外国人労働者数および外国人雇用事業所数は毎年増加を続けており、近年、前年比で10%を上回る増加傾向が続いている。この背景には、前述のように、日本人の減少に伴う労働力不足を実質的には補完する意味合いで

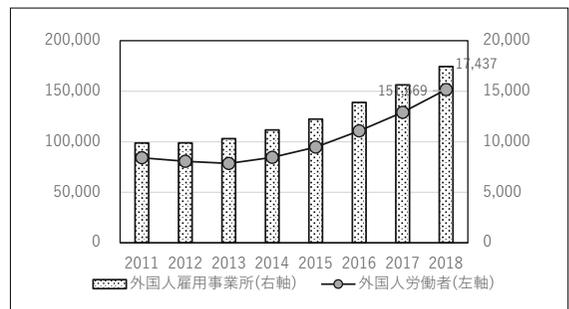


図3 愛知県における外国人労働者の雇用状況

出典：厚生労働所愛知労働局資料

表 1 市町別にみた在留外国人

	2019年1月1日 現在総人口	2018年12月末 現在外国人住民数	市町村総人口 に占める割合
半田市	118,105	4,157	3.5%
東浦町	48,981	1,561	3.2%
大府市	91,849	2,748	3.0%
武豊町	43,035	1,106	2.6%
南知多町	17,717	445	2.5%
知多市	84,049	2,020	2.4%
常滑市	57,606	1,347	2.3%
東海市	113,510	1,985	1.7%
阿久比町	28,334	391	1.4%
美浜町	22,886	305	1.3%
<b>知多半島計</b>	<b>626,072</b>	<b>16,065</b>	<b>2.6%</b>
<b>愛知県</b>	<b>7543393</b>	<b>260952</b>	<b>3.5%</b>

出典：住民基本台帳

※ 2019年1月1日現在総人口については、愛知県統計課「あいちの人口」による。

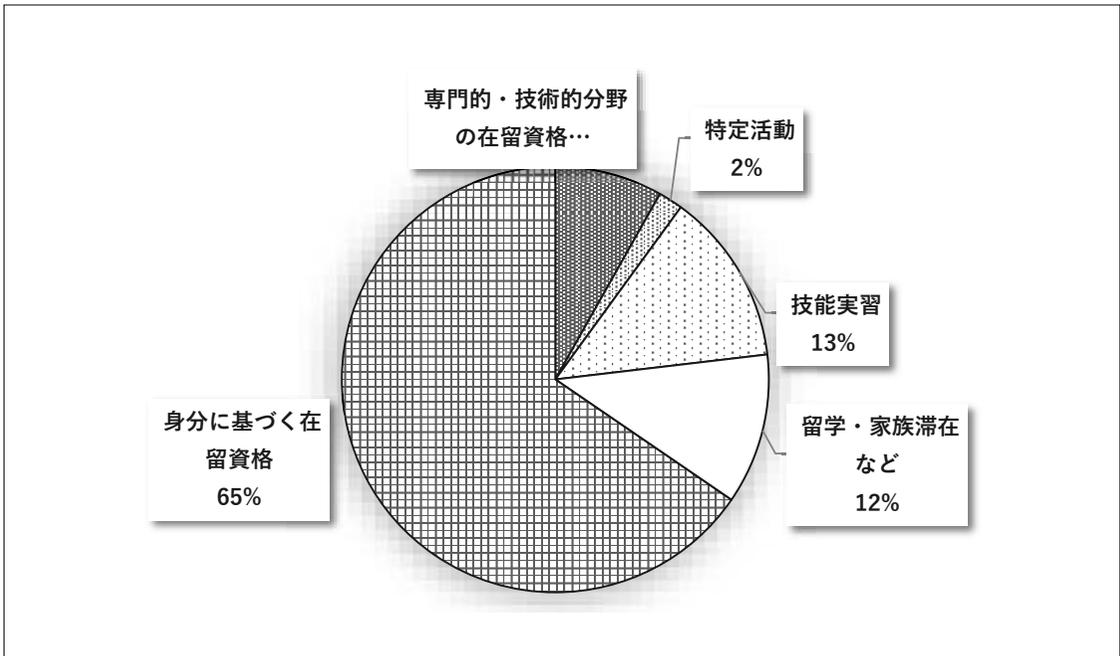


図 2 資格別にみた愛知県在留外国人 (2018年12月末現在)

出典：在留外国人統計 (法務省)

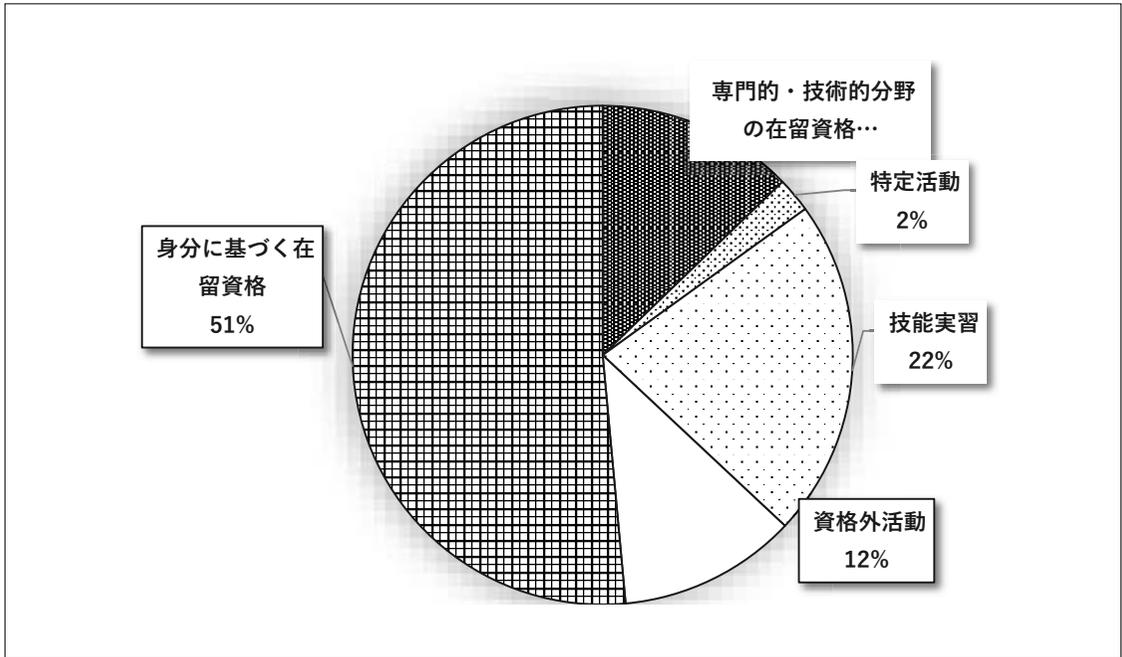


図4 愛知県における外国人労働者の資格別状況 (2018年10月末現在)

出典：厚生労働所愛知労働局資料

技能実習生制度の利用が住んでいることや、在留資格の種別の拡充が続いていることが挙げられる。

資格別にみた外国人労働者の構成を図4に示す。全体の約半数が、永住者・定住者など身分に基づく就労であり、次いで、技能実習が22%を占めている。一方、専門的・技術的分野での在留資格をもって就労している外国人労働者は全体の13%に過ぎない。

### 2-3 技能実習生の推移

都道府県別に在留外国人数とそのうち技能実習生数を示したものが表2である。愛知県は、技能実習生の受け入れ数は全国第一位の34,242人であり、第二位の埼玉県(15,812人)と比較して、2倍以上となっている。在留外国人に占める技能実習生の比率としては、広島県、北海道、岐阜県、茨城県などが20%を

表2 都道府県別に見た在留外国人と技能実習生

(2018.12現在)

都道府県	在留外国人総数	技能実習生	技能実習生の割合
総数	2,731,093	328,360	12.0%
愛知	260,952	34,242	13.1%
埼玉	180,762	15,812	8.7%
広島	52,134	15,315	29.4%
千葉	156,058	15,268	9.8%
茨城	66,321	15,180	22.9%
岐阜	55,205	13,372	24.2%
大阪	239,113	13,314	5.6%
静岡	92,459	12,711	13.7%
福岡	77,044	11,324	14.7%
神奈川	218,946	11,084	5.1%
兵庫	110,005	10,856	9.9%
北海道	36,899	10,825	29.3%
三重	52,087	10,326	19.8%
群馬	58,220	8,945	15.4%
東京	567,789	8,842	1.6%

出典：在留外国人統計(法務省)

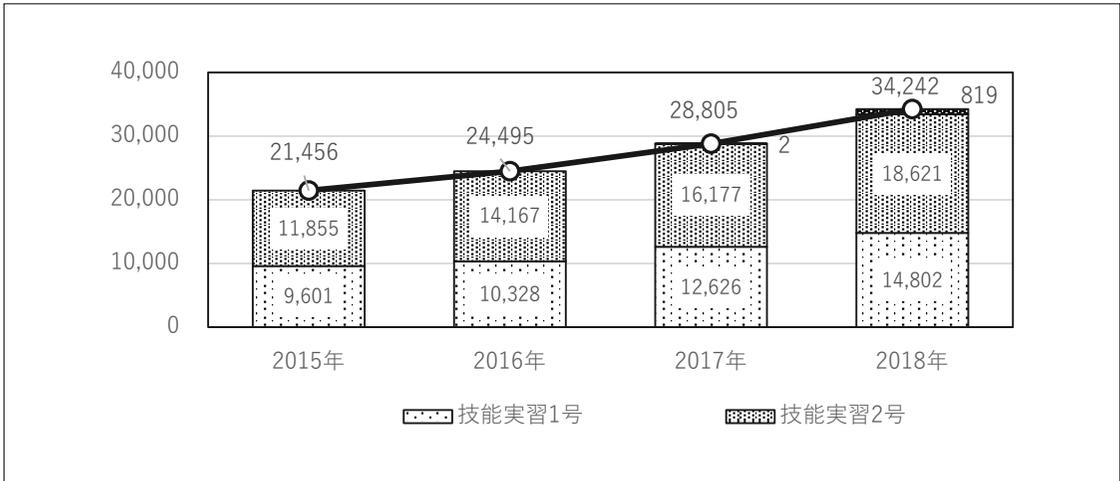


図5 愛知県における技能実習生の推移(各年12月末現在)

出典：在留外国人統計(法務省)

超えており、愛知県は3.1%と、全国9位となっている。

愛知県における技能実習生の推移を図5に示す。2015年以降、技能実習生数は増加傾向が著しく、2018年には2015年の約1.6倍に達している。これは、愛知県が製造業を中心に発展していることの表れである。本来、技能実習生労働需給の調整手段としては用いてはならないこととされているが、実態として、製造業現場での人手不足を補う役割を果たしていることがうかがえる。

### 3. 外国人労働者の雇用に関する事業所アンケート

知多半島の事業所が外国人労働者をどう雇用しているのか、その実態と外国人労働者に対する日本語教育の課題を明らかにするため、アンケート調査を実施した。

アンケート回答事業所は、半田商工会議所および東海商工会議所の会員事業所、合わせて154事業所である。このうち、現在外国人を何らかの形で雇用している事業所は54事業所、外国人を雇用していない事業所は100事業所である。なお調査時期は2019年1月から5月であり、商工会議所を通じてアンケートを配布し、主としてファックスにより回答を回収した。

#### 3-1 回答事業所の概要

##### (1) 外国人雇用事業所の比率

###### ① 組織形態別

組織形態別(図6)にみると、株式会社では全体の約31%の事業所が外国人を雇用しているのに対して、有限会社ではその比率はやや低く約25%である。今回の調査で回答があった社会福祉法人のうち、外国人を雇用している法人は1法人だけであった。

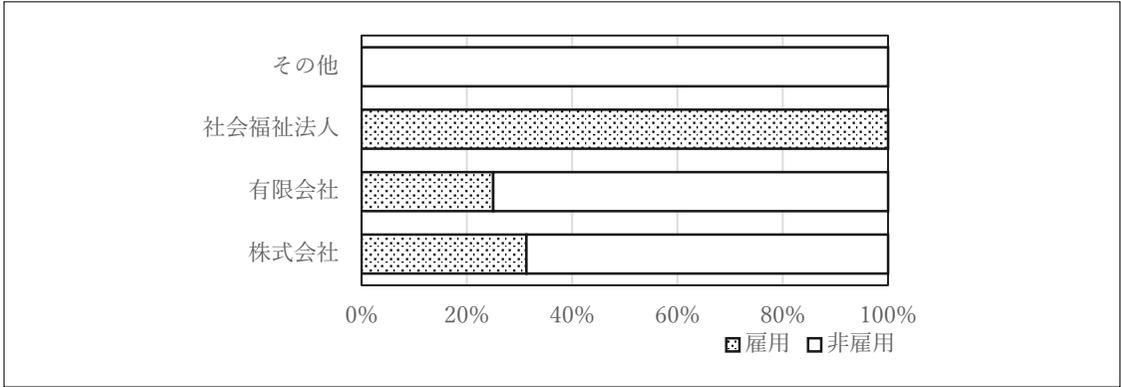


図6 事業所の組織形態別に見た外国人労働者の雇用状況

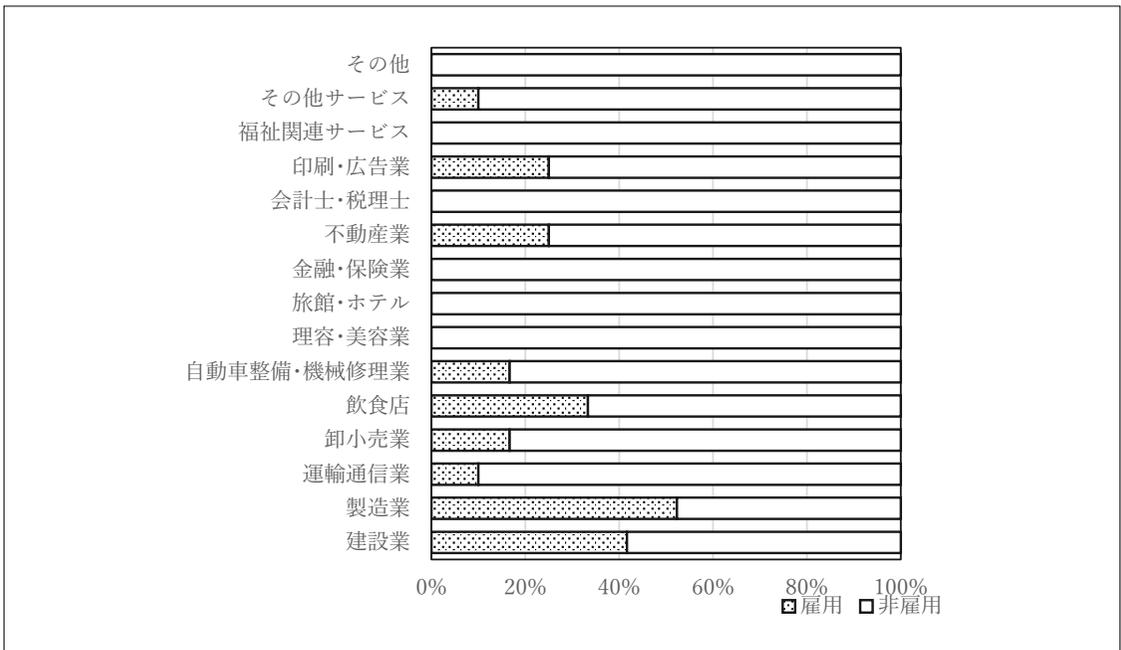


図7 事業所の業種別に見た外国人労働者の雇用状況

② 業種

業種(図7)ごとに外国人雇用の割合をみると、製造業、建設業では回答事業所の5割前後が外国人を雇用しており、飲食店も3割を超えている。一方、金融・保険業、旅館・ホテル、理容・美容業などでは外国人は雇用されておらず、業種による違いがみられる。

(2) 事業所の組織形態・業種・規模

回答事業所の組織形態・業種・規模は以下のとおりである。

組織形態(図8)は、外国人雇用事業所では、全体の87%が株式会社であり、有限会社は11%である。さらに、社会福祉法人が1事業所含まれている。一方、外国人非雇用事

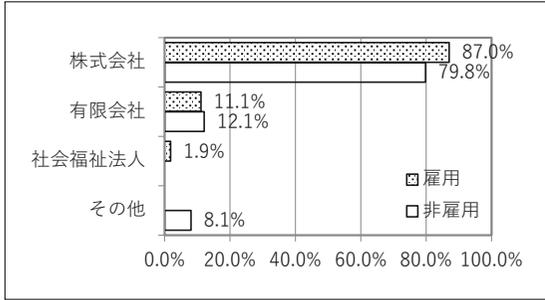


図8 事業所の組織形態

業所もおおむね同様の構成となっている。

業種(図9)は、外国人雇用事業所では、製造業が6割以上を占め、次いで建設業が18.5%である。一方、外国人非雇用事業所では、同じく製造業が31.0%と最も多く、卸・小売業、建設業などが次いでいる。

従業員規模(図10)をみると、外国人雇用事業所では、30～99人が全体の1/3を占め、100～299人がそれに次いでいる。10～29人規模の事業所は全体の2割に満たない。

### 3-2 外国人雇用事業所での雇用実態

#### ① 雇用人数

雇用形態別に見た外国人雇用数は、正社員の場合(図11)、雇用していない事業所が29.8%と最も多く、次いで2人が25.5%である。大規模事業所の場合、外国人正社員を10名以上雇用している事業所も8.5%ある。技能実習生(図12)については、10人以上雇用している事業所が21.6%ある。2人雇用の事業所も11.8%あるが、全体として、雇用している事業所とそうでない事業所とに二分されている。パート・アルバイト(図13)としての雇用は、全体の2/3以上がないと回答している。派遣社員(図14)は、同様に全体の58.1%の事業所がないと回答しているが、同時に10人以上いる事業所も14%みられる。

#### ② 出身国

出身国は雇用形態によって大きく異なる。正社員(図15)の場合、ベトナムと中国がと

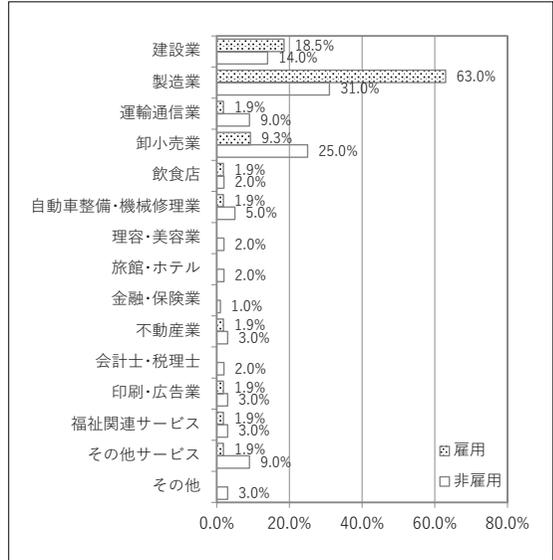


図9 事業所の業種

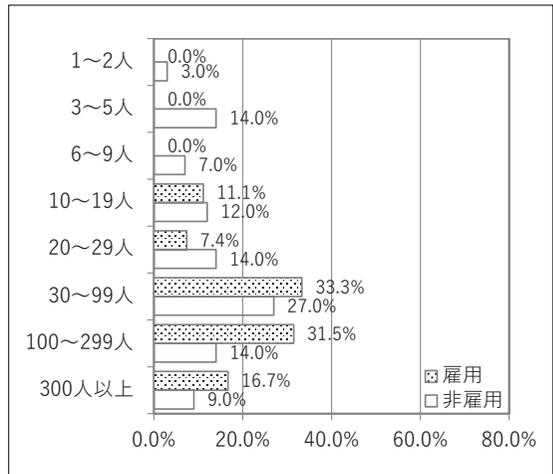


図10 事業所の従業員規模

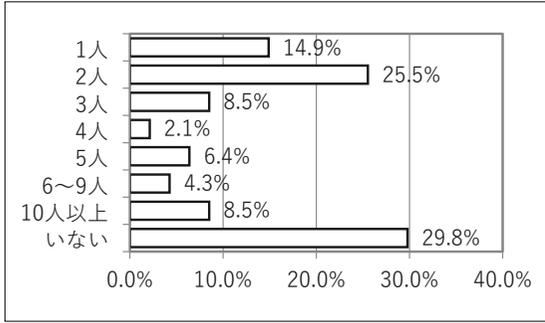


図 11 外国人正社員の雇用人数

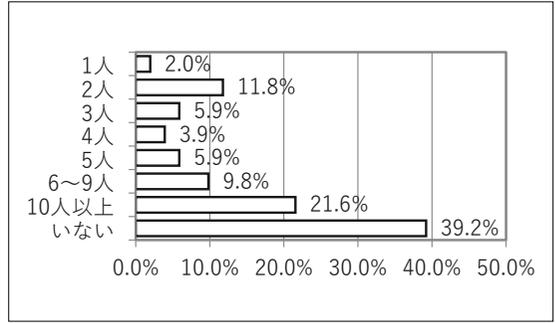


図 12 外国人技能実習生の雇用人数

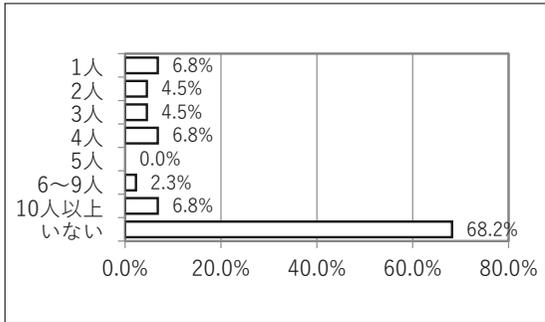


図 13 外国人パート・アルバイトの雇用人数

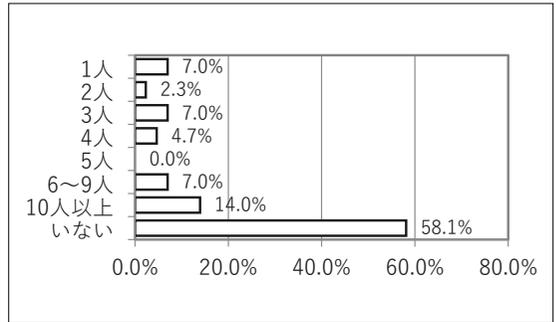


図 14 外国人派遣社員の人数

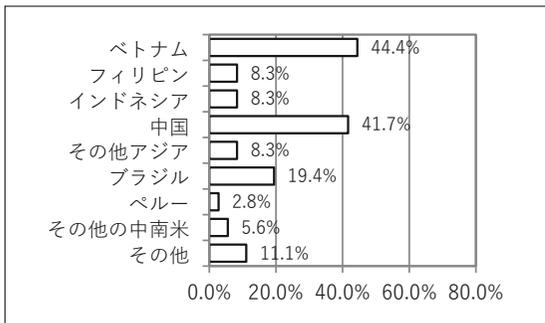


図 15 外国人正社員の出身国

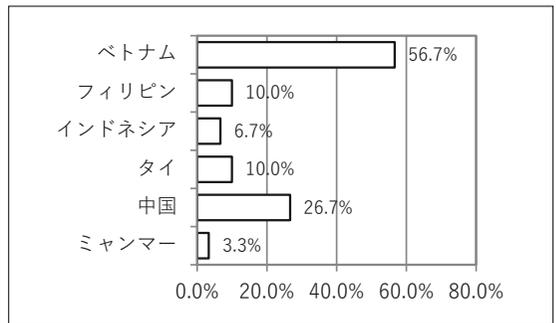


図 16 外国人技能実習生の出身国

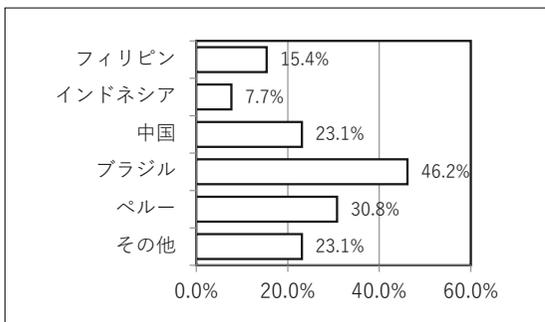


図 17 外国人パート・アルバイトの出身国

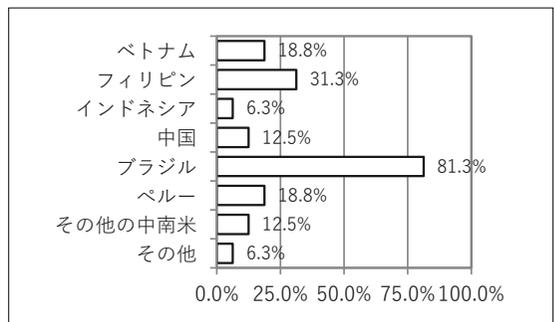


図 18 外国人派遣社員の出身国

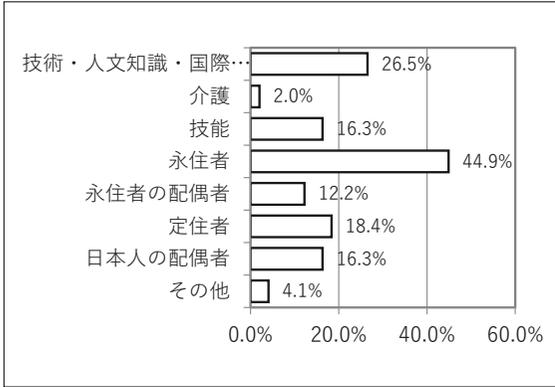


図19 外国人労働者の在留資格

もに4割を超えており、次いでブラジルが19%である。技能実習生(図16)の場合、ベトナムが56.7%と全体の過半数を占め、次いで中国が26.7%である。その他の国はいずれも10%以下にとどまっているパート・アルバイト(図17)は、ブラジルが46.2%と全体の半数近くを占め、次いで、ペルー(30.8%)である。フィリピン出身は15.4%であり、他の雇用形態と比較するとやや多くなっている。派

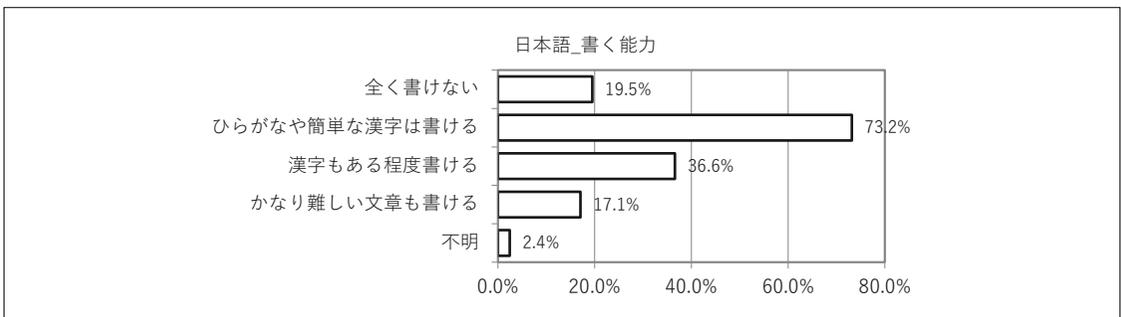
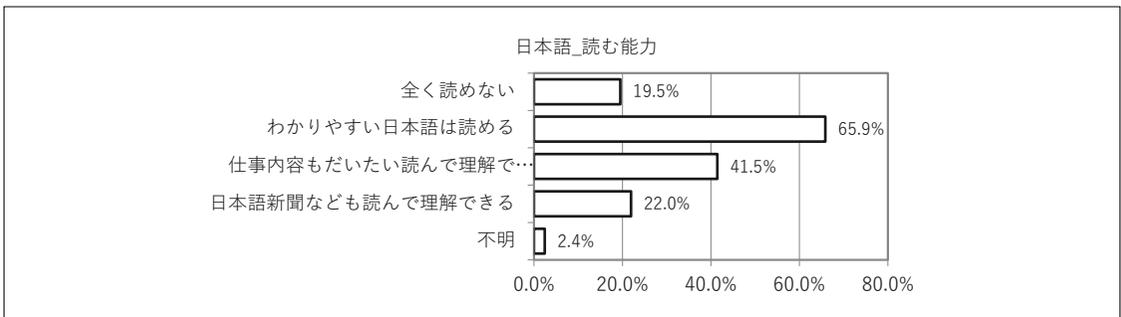
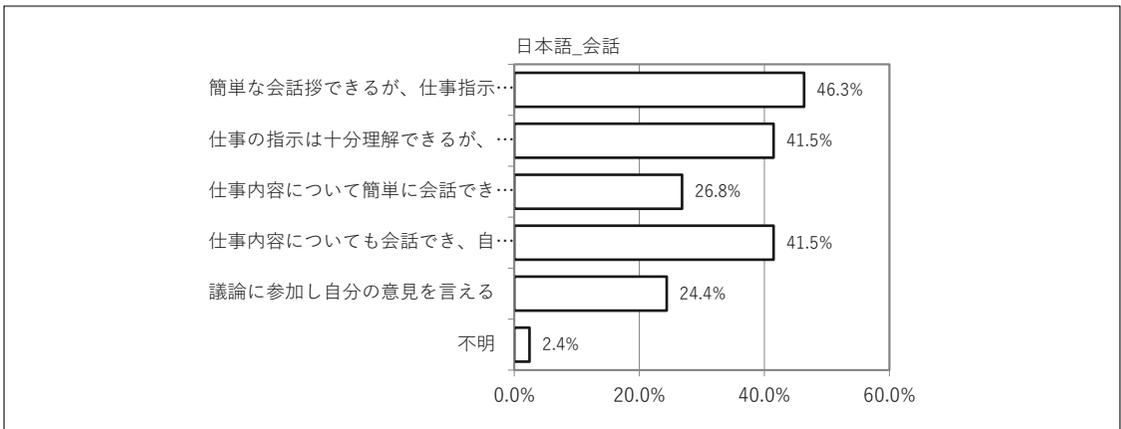


図20 外国人労働者の日本語能力(複数回答)

遣社員(図18)は、全体の8割以上をブラジル出身者が占め、次いで、フィリピンである。

### ③ 在留資格

技能実習生を除く外国人労働者の在留資格を見ると、全体の半数近い44.9%が永住者であり、次いで、技術・人文知識・国際が26.5%である。

### ④ 外国人労働者の日本語能力

外国人労働者の日本語能力についてまとめたものが図20である。この設問は複数の外国人労働者を雇用している場合には複数回答を認めている。日本語の会話については、能力にばらつきがあり、簡単なあいさつ程度、仕事の指示は理解、仕事内容や自分の意見も言える高い能力を持つ人がいずれも4割以上いる。読む能力については、全く読めない人は全体の2割に満たず、わかりやすい日本語は読める程度の人が全体の約2/3である。さらに高い能力の人も含めると、わかりやすい日本語の使用が、コミュニケーションの向上にとって重要なポイントであることがうかがえる。書く能力については、ひらがなおよび簡単な漢字を書ける人が全体の約7割である。このことは、適切な漢字の利用と必要に応じたふりがなを振ることにより、かなりの外国人労働者とのコミュニケーションが可能で

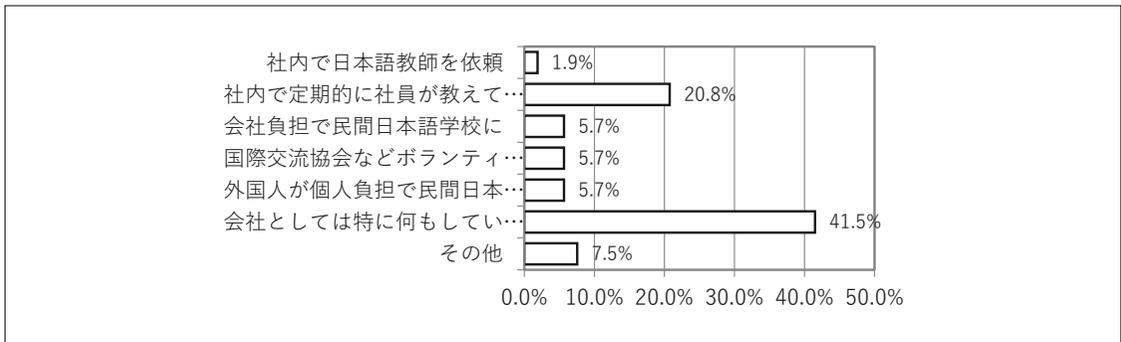


図21 外国人労働者の日本語教育支援の取り組み

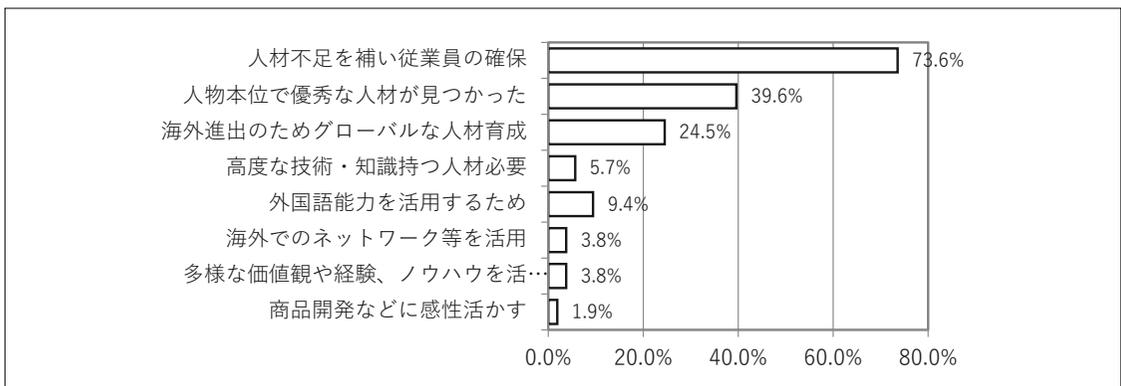


図22 外国人労働者の雇用理由(複数回答)

あることを意味している。

外国人労働者の日本語学習に対して事業所がどう支援しているかを問うた設問(図 21)については、全体の約 4 割の事業所が「会社としては特に何もしていない」と回答しているが、「社内で社員が定期的に教えている」事業所も 2 割程度みられる。全体として、まだ、事業所が積極的に外国人労働者の日本語能力向上を支援する例は少なく、外国人労働者自身の努力に期待している段階、依拠している段階といえる。

⑤ 外国人労働者の雇用理由と成果

外国人労働者を雇用している理由(図 22)としては、全体の 7 割以上の事業所が「人材不足を補い従業員を確保」をあげており、日本人労働者の不足を補う目的での雇用が主であることがわかる。同時に、「人物本位で優秀な人材が見つかった」ことを理由としてあげる事業所も全体の約 4 割みられ、人材の適切なマッチングが重要であることがわかる。

外国人労働者を雇用してよかった点(図 23)として、全体の 8 割近い事業所が、「真面目に一生懸命働く」ことを挙げており、外国人労働者を雇用している事業所での評価は高い

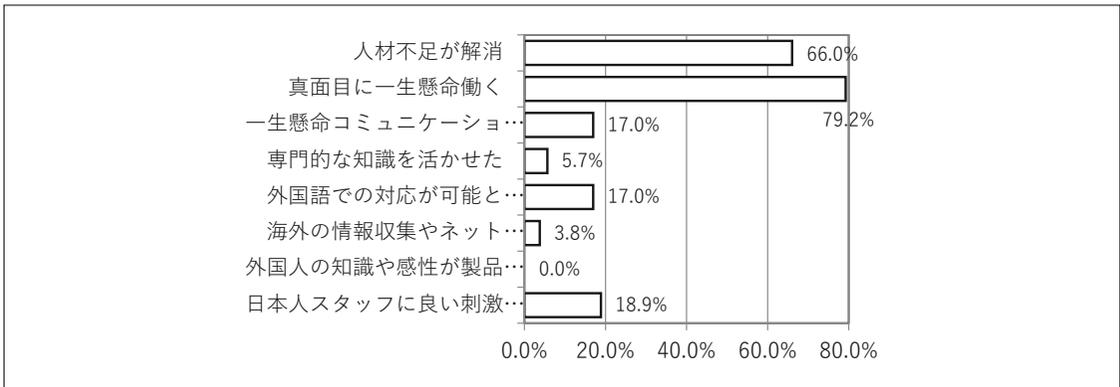


図 23 外国人労働者を雇用してよかったこと(複数回答)

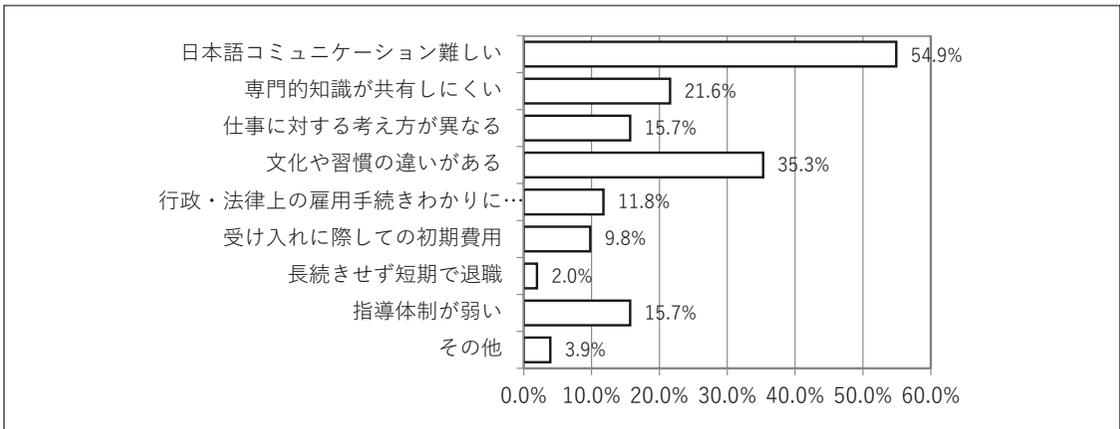


図 24 外国人労働者の雇用の課題

ことがわかる。一方、「専門的な知識を活かした」「外国人の知識や感性が製品開発に生かした」との回答は非常に少数であり、「人材不足が解消」との指摘も約 2/3 の事業所からあげられていることから、マンパワーとしての活用が主目的であり、外国人労働者の持つ知識や技術といった側面にはまだ注目がされていない実態がうかがえる。

一方、外国人労働者を雇用している中での課題(図 24)としては、半数以上の 55% の事業所が「日本語コミュニケーションが難しい」と回答しており、事業所にとって外国人労働者の日本語コミュニケーション能力の向上が非常に重要な課題であることが示されている。次いで、「文化や習慣に違いがあること」が 35% である。

### 3-3 外国人労働者の雇用促進

外国人雇用事業所の円滑な雇用(図 25)に向けて必要なことを問うた設問では、すでに雇用している事業所では、「地域での日本語教育支援体制の整備」を求める事業所が全体の半数を超え、次いで半数近い事業所が「外国人人材の紹介システムの整備」を求めている。

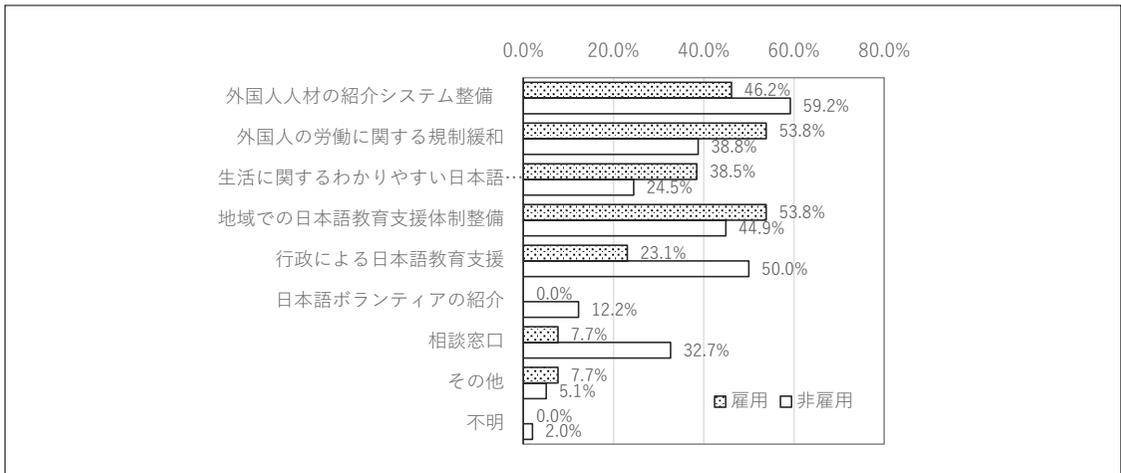


図 25 外国人労働者の円滑雇用に必要なこと

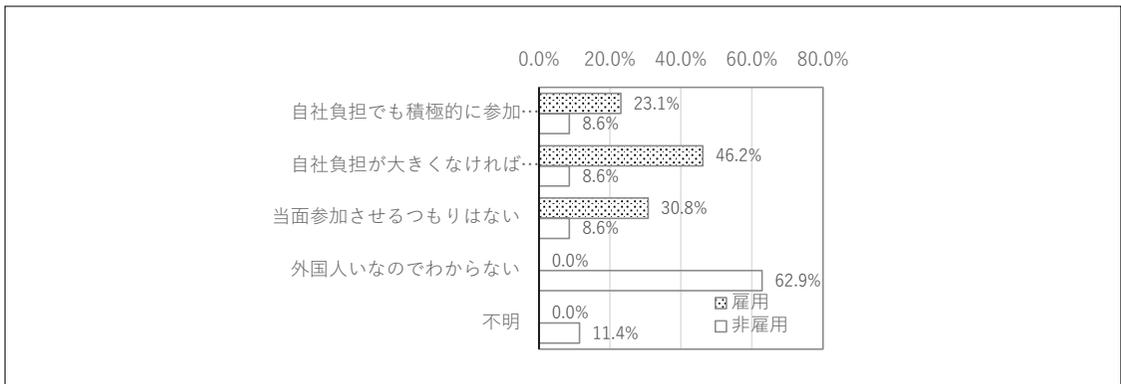


図 26 外国人労働者の日本語教育プログラムへの参加意向

一方、非雇用事業所では、約6割が「外国人人材の紹介システムの整備」をあげており、自社に適切な外国人労働者を見つけること難しい現状を物語っている。また、半数の事業所が「行政による日本語教育支援」を求めており、今後、地域での日本語教育支援にだけ頼るのではなく、行政が中心となった支援システムの構築が課題であることを示している。

外国人労働者の日本語教育プログラム(図26)に対しては、すでに外国人労働者を雇用している事業所は「自社負担が大きくなければ参加させたい」との回答が半数近くあり、前述の行政による支援体制の整備と併せて、今後の重要な課題であることがうかがえる。

### 3-4 外国人雇用の今後の見通し

#### ① 雇用事業所における見通し

現在すでに外国人労働者を雇用している事業所における今後の外国人労働者の雇用(図27)については、「積極的に雇用したい」との回答が全体の約半数であると同時に、「現状のままでよい」との回答も4割あり、人材不足が一定程度解消された段階では、前述のような外国人労働者の新たな活用を検討する事業所は、現段階では多くないことがわかる。

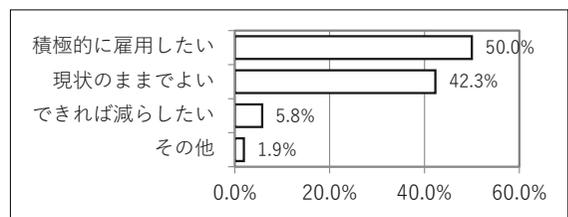


図27 今後の外国人労働者雇用意向(雇用事業所)

#### ② 非雇用事業所における意向

現在外国人労働者を雇用していない事業所(図28)では、全体の45%が、「いい人材見つければ雇用」と考えており、「必要性あるので考えざるを得ない」(12.0%)なども含め、全体の半数以上の事業所が外国人労働者の雇用に前向きであることが明らかとなった。

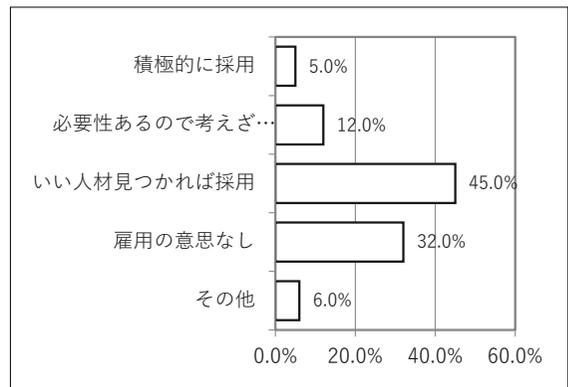


図28 今後の外国人労働者雇用意向(非雇用事業所)

## 4. 本研究で明らかになったことと今後の課題

1990年の改正入管法における「定住者」、「永住者の配偶者」、その後の「外国人受け入れ拡大」と2019年に始まった「特定技能」という在留資格の設定により、明確な「移民政策」未だに打ち出されていないとはいえ、長期にわたり日本で働きながら暮らす外国人が増える見込みが立っている。定住外国人が企業の社員として働くことによって生計を成り立たせる大切さの一方、日本に生活している限り社会の構成員としてのあらゆる機能も果たす必要がある。そのために、何らかの手段によるコミュニケーションが必要となる。

山田(2002)が述べるように、「社会が多言語に対応していない現状では日本語の習得が不可欠になっていることと関係がある」。特に、「一市民」となるために必要としている日

本語（いわゆる「生活者のための日本語」）と、在留資格の維持・更新のために必要とされる日本語（例えば、介護分野で要求される日本語能力試験 N3 の合格）には隔たりがあり、受講者のキャパシティをすでに超えている地域の日本語教室にその両方の指導を求めるのに人材面でも知識面でも限界がある。さらに、現実的に対策の大部分を担っている地域の日本語教室において、指導者の多くが高齢のボランティアであり、新しく参加しようとする市民が要求に応えられないという恐れから断念することが多いということから、その教室の持続可能な展開の仕方が見つからない限り今まで培ってきたノウハウまで失われる可能性も浮かび上がっている。増えつつある外国人の言語ニーズに応えるためには地域を構成する利害関係者全員（企業、行政、日本人市民と外国人市民）が一緒に政策を検討する必要があると思われる。

本調査に回答した、すでに外国人労働者を雇っている企業の中、半数がこれから「積極的に雇用したい」と答えた。また、外国人をまだ雇用していない企業の 45% がこれから「いい人材を見つければ雇用したい」と答えていた。さらに、すでに外国人労働者を雇用している事業所の約 4 割は日本語教育に関して「会社としては特に何もしていない」と答えたが、同じ全事業所の半分は外国人労働者の日本語教育に対して「自社負担が大きくなければ参加させたい」と答えている。これを受けて、筆者らは新しいモデル事業として、地域の商工会議所のような組織が主催し、プロの日本語教師が教える日本語教室の立ち上げを提案したい。商工会議所の主催のメリットとは、少人数の外国人労働者しか雇用していない会社がそれぞれの社員を複数の企業が利用可能な教室に送り出すことによって、プロによる、体系的な日本語教育を実施してもらいながら、授業料を抑えることができることである。企業から見れば、このような取り組みは一種の社員に対する福利厚生、あるいは企業の社会責任を果たしていると捉え、積極的にアピールポイントにすることも考えられる。こうした教室が定着すれば、地域の日本語教室と連動し、ボランティアが展開する活動を、今のように高い専門性が要求されるものから再び「生活」を中心とするものに戻すことが可能になり、ひいては新しいボランティアを集めやすくなる可能性もある。このような展開を図るため具体的にどんな段取りが必要かについては次の課題として検討したい。

## 謝辞

本研究を進めるあたり、半田商工会議所および東海商工会議所には、アンケートの配布ならびに回収に当たって全面的にご協力をいただいた。期して感謝の意を表する。

## 参考・引用文献

- ・ 鮎澤孝子（編）（2014）『日本語教育実践』、p22、凡人社
- ・ 石田 智恵（2009）『1990 年入管法改正を経た〈日系人〉カテゴリーの動態 - 名づけと名乗りの交錯を通して -』、Core Ethics vol.5 pp.1-10、立命館大学大学院先端総合学術研究科
- ・ 藤巻 秀樹（2012）『「移民列島」ニッポン〔多文化共生社会に生きる〕』、p274、藤原書店

- ・文化庁文化部国語課(2013)『「生活者としての外国人」のための日本語教育ハンドブック』、p9、文化庁
- ・松本 裕典(2012)『「新しい形の地域の日本語教室」と呼ばれて-「にほんご わせだの森」はどのような「教室」か-』、地域日本語教育実践研究 実践研究(1) 報告集 年度春学期(通巻7) pp.11-22、立教日本語教育実践学会
- ・山田 泉(2002)「地域社会と日本語教育」、細川英雄編『言葉と文化を結ぶ日本語教育』、p118、凡人社

## 注一覧

- (1) 10万人の留学生という目標は2002年に達成し、2018年5月1日現在では、外国人留学生は298,980人であった([http://www.mext.go.jp/a\\_menu/koutou/ryugaku/1412692.htm](http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/ryugaku/1412692.htm)) 2019/07/20 閲覧
- (2) 「三 日本人の子として出生した者の実子(前二号に該当する者を除く。)に係るもの  
四 日本人の子として出生した者でかつて日本国民として本邦に本籍を有したことがあるものの実子の実子(前三号に該当する者を除く。)に係るもの」(石田 2009:2)
- (3) 内務省、「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」  
[https://elaws.e-gov.go.jp/search/elawsSearch/elaws\\_search/lsg0500/detail/428AC0000000089\\_20171101\\_0000000000000000/0?revIndex=1&lawId=428AC00000000089#A](https://elaws.e-gov.go.jp/search/elawsSearch/elaws_search/lsg0500/detail/428AC0000000089_20171101_0000000000000000/0?revIndex=1&lawId=428AC00000000089#A)  
2019/07/20 閲覧
- (4) 法務省、「平成30年末現在における在留外国人数について」、[http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri04\\_00081.html](http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri04_00081.html) 2019/07/20 閲覧
- (5) 2007年には、在日ブラジル人が316,967人、ペルー人が59,696人在留であったが、2018年には在日ブラジル人が196,781人、ペルー人が48,266人に減少していた。出所：在留外国人統計(旧登録外国人統計) (<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&toukui=00250012&tstat=000001018034>) 2019/07/20 閲覧
- (6) 法務省「技能実習法による新しい技能実習制度について」([http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri05\\_00014.html](http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri05_00014.html)) 2019/07/20 閲覧
- (7) JITCO「在留資格「特定技能」とは」(<https://www.jitco.or.jp/ja/skill/>) 2019/07/20 閲覧
- (8) 介護 / ビルクリーニング / 素形材産業 / 産業機械製造業 / 電気・電子情報関連産業 / 建設 / 造船・舶用工業 / 自動車整備 / 航空 / 宿泊 / 農業 / 漁業 / 飲食料品製造業 / 外食業。現在、下線の引かれた分野のみに特定技能2が認められている
- (9) JITCO「在留資格「特定技能」とは」(<https://www.jitco.or.jp/ja/skill/>) 2019/07/20 閲覧
- (10) 日本国債教育支援協会・国際交流基金 (<https://www.jlpt.jp/about/levelsummary.html>) 2019/07/20 閲覧
- (11) 法務省のプレスリリース ([http://www.moj.go.jp/hisho/kouhou/press\\_h31.html](http://www.moj.go.jp/hisho/kouhou/press_h31.html)) 2019/07/20 閲覧