

目 次

目 次.....	1
はじめに	2
I. 企業内日本語カリキュラム開発検討委員会	3
II. 企業内日本語教室の課題とカリキュラム	8
企業内日本語教室におけるカリキュラムに関する研究報告	9
I　はじめに	10
II　企業のニーズ	11
III　外国人労働者のニーズ	15
IV　企業内日本語教室の進め方とカリキュラム	17
V　課題	22
関連資料	26
企業日本語カリキュラムの開発に向けた調査報告	29
I　質問紙・訪問調査 1　意識調査に関すること	32
II　質問紙・訪問調査 2　環境調査に関すること	45
III　質問紙・訪問調査 3　学習調査に関すること	55
IV　臨地観察・面談調査　言語調査に関すること	71
お わ り に	162
参 考 文 献.....	163

はじめに

静岡県浜松市は自動車輸送機器、楽器、繊維業をはじめとする全国でも有数の製造業の都市である。統計によると、製造業においては大阪、名古屋、京都、横浜、大田区に次いで5, 405の事業所を抱え、従業員数は10万5千人を越えている。2007年度の求人倍率をみると、その数は年々増加傾向にあり、自動車産業などの輸送機器、電子機器を中心に求人数は伸びている。これは、近年の少子化問題と団塊の世代の退職が背景にあるものの、製造業を主とする企業の業績好調を示しており、2008年北京オリンピックの影響を受けて電気機器の需要増加といった社会的ニーズが追い風になっていると推測される。いずれにせよ、このような時代のニーズに適合した最先端の技術と産業が浜松市に集約されているといつても過言ではなく、その発展は勢いを増しているのではないだろうか。

有効求人倍率の推移（単位：倍）

区分	17年度 平均	18年度 平均	18/3	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	20/1	2
静岡県	1.17	1.24	1.19	1.20	1.22	1.23	1.24	1.25	1.24	1.25	1.20	1.18	1.17	1.17	1.15
全国	0.98	1.06	1.05	1.05	1.05	1.06	1.07	1.06	1.05	1.04	1.02	1.00	0.98	0.98	0.97

(注1)月別は季節調整の数値である。

(注2)季節調整については毎年1度、年末に季節調整値替えを行っており、平成19年12月以前の数値は遡って改訂されている。

静岡労働局

1990年の「出入国管理及び難民認定法」の改正から外国人人口は増加の一途をたどり、浜松市においても外国人の定住化が進んでいる。浜松市では、全人口の4%が外国人であり、なかでもブラジル人が最も多く19, 000人を超えており、こうした南米系外国人の人口増加と定住化は、彼らを労働力として求める企業があることが理由の一つとしてあげられる。しかし、外国人の雇用形態は、請け負い或いは派遣での労働で、安定しているとは言いがたく、労働環境の改善や安定した就職など、解決しなければならない問題は山積している。

2004年、日本経済団体連合会が「外国人材の受け入れに関する提言」を発表し、浜松商工会議所は「外国人雇用企業ガイドライン」を掲げ、良質な外国人労働力を安定的に確保し、企業の生産性向上に資するよう外国人が地域で安定した生活を営むことができる環境や社会保障の整備の促進を図り、企業の社会的責任の役割についての理解を啓発していくことを目標としている。

前述のとおり、いまや日本人の少子高齢化による労働力不足から、デカセギと呼ばれる外国人は製造業における労働力の一部を担っている。こうしたことからも、外国人労働者に対する教育は、「ものづくりの街」としての経済発展と高度技術の伝承のための人材育成として重要な取り組みである。

I. 企業日本語カリキュラム開発検討委員会

企業日本語カリキュラム開発検討委員会（以下、委員会と称する）は、財団法人浜松国際交流協会（以下、浜松国際交流協会と称する）が、平成19年度の文化庁委嘱事業「生活者としての外国人」に対する日本語教育事業（外国人に対する実践的な日本語教育の研究開発）の委嘱を受け、事業を効果的に遂行するために設置した委員会である。また、具体的な資料や情報を得て、カリキュラムや教材等の作成を行うために、同検討委員会の下部組織として、調査部、研究部会を設置して活動した。部会員構成等は以下のとおりである。

● 企業日本語カリキュラム開発検討委員会（全4回実施）

「企業日本語カリキュラムの開発」の基本方針と、調査部会及び研究部会の統括、報告書の作成を行う。

委員長 春原憲一郎 ((財)海外技術者研修協会日本語教育センター長)

委員 石岡 修 (ヤマハ発動機株式会社 IM カンパニー事業推進部長)

委員 白井宏樹 (浜松商工会議所事務局長)

委員 永井昌己 (中日新聞東海本社編集局報道部長)

委員 中村利恵子 (日本語ボランティア)

委員 宮司恭子 (浜松日本語センター長)

委員 斎藤慎五 (浜松市企画部長)

委員 飯尾忠弘 ((財)浜松国際交流協会専務理事)

オブザーバー：柳澤好昭 (国立国語研究所)、神吉宇一 (日本語教育学会)

● 調査部会（全3回実施）

ヤマハ発動機(株) IM カンパニーや外国人従業員の居住地区等における様々な調査や情報資料収集を行い、「企業日本語カリキュラムの開発」のための基礎資料を作成する。なお、一部の調査は、国立国語研究所の調査を活用する。

山崎信二 (ヤマハ発動機(株) IM カンパニー職長)

村木恵子 (浜松市国際課長)

古川 茂 マルコス (外国人リーダー)

中村利恵子 (日本語ボランティア)

中谷郁夫 (曳馬地区連合自治会長)

松下正司 (萩丘地区連合自治会長)

里吉一浩 (大学生ボランティア)

オブザーバー：柳澤好昭 (国立国語研究所)

● 研究部会（全9回実施）

調査部会が得た知見や様々な情報資料をもとに、「企業日本語カリキュラムの開発」の素案を作成する。

春原憲一郎 ((財)海外技術者研修協会日本語教育センター長)

山屋 宏 (ヤマハ発動機(株) IMカンパニー主管)

米勢治子 (浜松学院大学現代コミュニケーション学部教授)

宮司恭子 (浜松日本語センター所長)

中村利恵子 (日本語ボランティア)

増田恵子 (日本語ボランティア)

モンテイロ ネルソン エンヒッケ フィーリョ (外国人リーダー)

オブザーバー：柳澤好昭 (国立国語研究所)、神吉宇一 (日本語教育学会)



● 事務局

財団法人浜松国際交流協会

堀 永乃 (日本語コーディネーター)

1. 背景

近年、団塊の世代の退職や少子高齢化などの社会的背景から、製造業における人材確保は重要な課題となっている。そのため、いまや外国人労働者が労働力の一部を担わざるを得ない状況にあると言える。しかし、ほとんどの外国人は、派遣或いは請負の雇用形態にあるため、決して安定した雇用形態にあるわけではない。元来、ほとんどの南米系日系人がデカセギ目的で来日し、いずれは帰国することを前提に働いており、将来を見通して安定した職に就くことができないという問題もある。そのため、外国人労働者の安い転職や離職を危惧する企業のなかには、外国人の正規雇用などの待遇向上に対して批判的な考え方もあるだろう。しかし、現実には不安定な母国の経済状況や、子どもたちの日本社会への順応などの要因によって、滞在が長期化する人、あるいは定住化を進める人が増えている。それに伴い、労働環境や法整備などへの対策も必要となり、外国人にとっては、安定した生活を営み、自立するための手段として、日本語能力を身につけることが必須の課題になっている。外国人が定住化を進める傾向にあることは浜松市の調査でも明らかだが、約8割の外国人は「日本語を学びたい」と考えているにも関わらず、機会がないために日本語を学ぶことができない。彼らは不安定な雇用形態にあり、十分な収入を得たり、母国への仕送りをしたりするために残業を余儀なくされたり、家族や友人たちと過ごす時間を大切にする国民性などのため、日本語学習のための時間や労力を確保することができないのである。

浜松国際交流協会は、地域の「多文化共生社会」の構築を目指すうえで、日本語教育こそが重要な核となるとの視点から、外国人労働者を多く受け入れている企業を対象に、外国人労働者（以下、外国人という）のための企業内日本語教室の設置に関する理解と協力を啓発している。しかし、製造業における外国人のための日本語教育はこれまで技術研修生や技能実習生が対象で、外国人労働者を対象とした日本語教育はあまり行われてこなかった。当然、企業が浜松国際交流協会やNPOなど、日本語支援を行っている機関を通じて、少数の外国人の個人的な希望から日本語学習を実施してきた事例はある。しかし、それは授業料を含め、あくまでも個人負担によるもので、企業が出資して日本語教室を行うことはなかった。社内従業員同士のコミュニケーションの充実や相互理解、生産性や品質の向上のために、日本語教育が大切だという考え方で企業は理解を示している。しかし、ノウハウ不足や、効果が不透明なことから実施に至っていない。外国人が日本語教室に参加することによって残業希望者が減れば、製造ラインが止まるなどの不利益が生じると考えたり、先行きがわからない外国人のための日本語教育に対する必要性を感じていなかつたりするのが現状で、企業内日本語教室への設置に消極的な企業が多くを占めている。

企業は、これから業務発展や経営戦略として、外国人をどのように捉えていくのだろうか。業務指示を行う際に日本語がわかる外国人が相手だったら、作業の効率化に関する提案や問題の共有化も図ることができる。彼らが業務上の日本語を理解できれば、安全教育や社員研修も的確に行うことができ、労災防止や技術力の向上にもつながるだろう。

こうした考え方から製造業を主とした企業での外国人労働者のための日本語教育カリキュラム開発の必要性が高まってきた。浜松国際交流協会は、ヤマハ発動機（株）IMカンパニー（以下、IMカンパニーと称する）の日本語教室における教授内容と教室活動を事例にあげ、企業関係者、有識者及び実際に教室を行っている日本語ボランティア等による企業日本語カリキュラム開発検討委員会を設立。製造業に汎用される企業内日本語教育のあり方と効果的なカリキュラムの開発について協議・検討していくこととなった。

2. 企業内日本語教室

企業内日本語教室は、社内における良好な人間関係づくりと人材育成に多大な効果をもたらし、ひいては地域の「多文化共生社会」の構築につながるだろう。

従来の地域日本語教室では、浜松市国際交流センターや公民館等を利用した駅前型日本語教室が主流で、各国語版の翻訳本が付属された教科書を使用していた。このような地域のボランティア教室には多国籍の外国人が参加するため、便宜上、教科書の項目に沿った教室活動が行われる。しかし、学習者が外国人労働者の場合、残業や家庭の事情などから日本語教室を休んでしまい、欠席が1、2回と続くと授業についてゆけず教室への参加を断念してしまう。これは、これまでの教室が、教科書の項目に沿って順序よく文型を理解、習得していく「積み上げ方式」を採用しているためだと考えられる。しかも段階を踏んでいく授業構成では成果が得られるまでに一定の期間が必要となり、言語の習得までに時間がかかってしまう。このため、日本語の学習が必要だと感じているにもかかわらず、「生活時間に合わない」「金銭的な負担が大きい」といった理由で、外国人が日本語教室への通学を断念してしまうケースは少なくない。さらにブラジル人の場合、不安定な雇用状況や彼らの国民性から、長期的な展望を持って日本語学習に臨むことができず、途中で挫折してしまうことも多い。滞日年数と日本語能力が比例しない人もいることは浜松市の調査でも明らかで、このことは日本語ができなくても生活に支障がない環境が整っていることを表している。一万九千人のブラジル人が住む浜松市では、職場に通訳がいるケースも多く、衣食住に必要なものをポルトガル語で入手できるコミュニティーもある。こうした状況が、日本語学習をしなくても良いと安易に感じさせてしまう要因となっているようだ。

企業内に日本語教室が設置されれば、「時間がない」「(地域の日本語教室に) 通うのが大変」と嘆く外国人にとって、就業後に日本語を学べる環境が整うことになり好都合といえる。また、IMカンパニーの事例では、企業内に日本語教室があることで社内従業員間の意識に変化がみられた。IMカンパニーの調査によると、外国人が社内で日本語を学んでいることから、日本人が彼らに気軽に声をかけやすくなったという意見があった。外国人側も習った日本語を使おうとして交流が図られたり、これまでわからなかった社内習慣についても理解できるようになったりした。このように企業内日本語教室では、単に日本語を学ぶだけにとどまらず、外国人と日本人の交流が深まるという付加価値が得られることがわかつた。

このように企業で日本語教室を実施すれば、企業内の多文化共生社会の構築につながる。社内環境を改善し、豊かなコミュニケーションの場を築き、良好な人間関係づくりが進む。その結果、日本人と外国人の従業員同士が積極的にコミュニケーションを行うようになり、不良品を生産しないための作業努力や対策が共有される。そして、最終的には企業の最大の目標である品質向上と生産性の効率化に寄与すると考えられる。

3. カリキュラムが必要となった経緯

IM カンパニーでの日本語教室の実施を通じて様々なことが課題となって現れた。まず、企業内に日本語教室が設置されても、外国人は残業や家庭の事情等で欠席すると容易に学習を中断させてしまったことである。業務繁忙期では、その傾向がさらに強くなってしまった。日本語ボランティアにとっても、予想以上の大きな壁に直面した。レベル差のある学習者を対象に教授することはもちろん、企業内で起こる場面の設定が難しく、しかも毎回異なる学習者が出席する教室では、あらかじめ計画してきた教室活動が行えず、従来の教室スタイルでの教授方法に悩みを持つようになつた。また、企業から提示された、製造業で必要とされる専門用語自体の理解ができず指導方法に無理を感じるようになった。そのため、企業担当者と日本語ボランティアの間では、外国人の教室出席率の低下や学習ニーズの把握が必要であることがわかつた。そのため、浜松国際交流協会は、何度も IM カンパニーと日本語ボランティアの三者での教室振り返りを行い、日本語教室が修了するごとにアンケートを実施した。そして、ニーズの把握をすることで学習者である外国人にとって、楽しく長く参加できる効果的な教室活動を目指して、様々なアイディアを加えては試行錯誤しながら教室の運営方法を探った。こうした経緯を経て、日本語教室を機に社内の従業員同士の交流が生まれたことや接点が増えたことなどが効果となつて現れた。

企業内日本語教室は一定期間での個人の能力や生産性の向上における成果を追求するのではなく、社内コミュニケーションの充実と日本人と外国人の共生に対する理解の促進という企業の取り組みとして位置づけられる。そのため、社内における良好な人間関係を構築するための日本語教室づくりが求められるようになった。

こうして豊かなコミュニケーションと人間関係づくりのための企業における多文化共生社会に資する日本語教育カリキュラムの開発が必要になった。そこで、浜松国際交流協会と IM カンパニーは、開発のための調査についての協力を国立国語研究所に要請した。

より多くの企業に対して、日本語教室の設置を啓発していくためにも、カリキュラムに対する期待は高い。これは、浜松商工会議所のガイドラインにある「5. 外国人労働者雇用労務責任者の選任」の「外国人労働者を使用する管理監督者、日本人の同僚等に対する教育訓練」と「採用した外国人労働者に対する教育訓練、職場適応等」への活用が可能なため、本カリキュラムに準じた日本語教室が積極的に開催されることが望まれる。

Ⅱ. 企業内日本語教室の課題とカリキュラム

今回は、企業内日本語教室における日本語教育カリキュラム開発のプロセスのモデル化の試案を提示することができた。しかし、事業の委嘱期間が短く、IM カンパニーや調査対象者の物理的な諸事情から、十分な時間と労力をかけて具体的かつ詳細な調査を行い、企業内日本語教室のカリキュラムを開発するまでには至らなかった。調査対象となる企業が一つに限られてしまったこともあり、他の事業所にも適用できるモデル的なカリキュラムの開発は困難だった。職種や業務によって必要となる日本語能力が異なるうえ、日常生活に必要な日本語まで身につけようすれば、一つの定まったカリキュラムでは汎用性に欠けるためだ。

IM カンパニーの日本語教室に関する詳細は後述するが、この事例から、企業内日本語教室では運営するプロセスが最も重要であることがわかった。企業内に日本語教室が設置されたことで、外国人の日本語習得のみならず、日本人と外国人の従業員同士の相互理解や地域共生に向けた先駆的な取り組みになった。そして企業内日本語教室は、企業の生産性と品質保証、外国人の企業従業員・地域住民としての生活の質の向上を図ることができるなど、様々な波及効果が期待されることもわかった。

企業日本語教室を効果的に運営させていくために、以下のことが求められる。

- ① 企業と地域の十分な連携
- ② ファシリテーターとしての日本語ボランティア
- ③ PDCA サイクル（計画—実行—評価—改善）企業内日本語教室の運営

既述のとおり、企業はその業種等によって日本語教室におけるニーズが異なる。そのため、企業と地域の連携により、計画—実行—評価—改善のプロセスをもって、その都度必要となる修正や改善を加えていきながら、日本語教室を発展させていくことが大切であるだろう。したがって、上記3つの条件を満たすことができるよう、連携の強化、日本語ボランティアの養成と育成、各企業の日本語教室版 PDCA サイクルの確立が必要である。そして IM カンパニーの日本語教室を事例にした活動を基に、その活動に他企業で活用できるようにして、より汎用性を持たせるためには、受注生産型の業務を行う IM カンパニーとは異なる量産型の企業における調査と事例を集めることが課題となる。