

外国人を雇用する企業に対する実態調査

メタデータ	言語: ja 出版者: 公開日: 2023-01-24 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 大河内, 瞳, 樋口, 尊子 メールアドレス: 所属:
URL	https://osaka-shoin.repo.nii.ac.jp/records/4867

外国人を雇用する企業に対する実態調査

学芸学部 国際英語学科 大河内 瞳
本学非常勤講師 樋口 尊子

要旨：本稿は、外国人を雇用する企業に対するアンケート調査の結果をまとめたものである。本調査を通して、企業の現状を把握し、企業と大学とが連携して外国人労働者対象の日本語教育実習という場を創造することを目的としている。

2021年5月に東大阪市にある企業300社にアンケートを郵送し、回答があったのは129社で、有効回答数は128であった。このうち外国人従業員を雇用している企業は88社、日本語学習が必要な外国人従業員を雇用している企業は88社中68社あった。日本語学習が必要な外国人従業員に対する日本語教育においては、延べ68社が何らかの形で外国人従業員の日本語教育に関わっており、約3分の1の企業が外国人従業員の日本語教育でかかる費用を負担していることがわかった。さらに、約6割の企業が大学生による日本語教室への参加を希望していた。平日の19時以降にオンラインで開催し、聞く・話す能力を中心とした日本語のやりとり能力の向上を目指す教室が求められていることが明らかになった。本調査結果を踏まえ、日本語教室の実施を次の課題としたい。

キーワード：外国人労働者、日本語教育実習、大学と企業の連携、アンケート調査

1. はじめに

在留外国人の増加・多様化を背景に、日本語教育の重要性は高まりを見せており、質の高い日本語教師の養成が喫緊の課題となっている。「日本語教師の資格の在り方について（報告）」には、そのために日本語教師に必要な実践力を身につけることを目的とした教育実習の必須化が適当であると明記されている。日本語教師を養成する機関でも教育実習の重要性は認識されており、大学の日本語教師養成課程について行われた「令和元年度日本語教育総合調査」によると、日本語教師養成課程において、授業見学や模擬授業、教壇実習といった教育実習関連内容を実施している機関は8割を超える。

日本語教師養成において重要視される教育実習だが、現状において課題が2点挙げられる。1つ目の課題は、実習先の確保が困難なことである。学内に一定数の留学生がいて教育実習関連内容が実施可能な機関はよいが、それが難しい場合、外部機関に依頼することになり、教育実習先の確保や実習先との調整は、教育実習を担当する教員にとって大きな負担となる。実習先確保に伴う負担は、これまでも指摘されており、1機関の課題ではない。

2つ目の課題は、教育実習を通して養う日本語教育人材の日本語指導の能力に偏りがあることである。「日本語教師の資格の在り方について（報告）」で、日本語教師の多様性の確保について述べられているが、その中で「特に、就労者（技能実習や特定技能を含む）及び就労希望者に対する日本語教育を担う人材が不足して」（p.8）いることが指摘されている。「令和元年度日本語教育総合調査」によると、教壇実習の授業対象は圧倒的に高等教育機関で学ぶ留学生が多く、71.3%である。一方、就労者にあたる技能実習生を対象とした教壇実習は、わずか18%にすぎない。就労者および就労希望者に教える日本語教師が不足しているにもかかわらず、日本語教師を養成する大学で外国人労働者に対する日本語教育を担う人材育成ができていないのが現状なのである。この課題は、1つ目の実習先の確保と関連する課題であり、日本語教師養成を担う機関において、今後検討すべき重要課題であると考えられる。

では、これら2つの課題をどのように解決することができるのだろうか。筆者らは、学内に教育実習が可能な日本語教室という場を作り、特に日本で働く外国人労働者を対象とするとよいのではないかと考えた。学内で日本語教室を開催することで、外部機関の都合に左右

されることなく、教育実習が実施できる。つまり、1つ目の課題解決につながる。また、この日本語教室を日本で働く外国人労働者のための教室にすることで、2つ目の課題である外国人労働者に対する日本語教育を担う人材育成が可能となると考えられる。

しかしながら、外国人労働者に対する日本語教育を担う人材育成ができていない現状において、外国人労働者に対する日本語教育実習に関する報告等は管見の限り見当たらなかった。そこで、外国人労働者を対象とした日本語教育実習の場の創造に向けた第一歩として、外国人労働者を雇用する企業にアンケート調査を行うことにした。企業に調査を行うことで、企業の現状を把握することができ、企業と大学とが連携した日本語教育実習という場の創造の実現が期待できる。本稿は、そのアンケート調査の結果をまとめたものである。

2. 外国人労働者を対象とした日本語教育

「外国人雇用状況」の届出状況まとめ【本文】によると、2021年10月末時点で、外国人労働者数は1,727,221人と、外国人雇用状況の届出が義務化されて以降、過去最高を記録したという。コロナ禍であっても、外国人労働者は減少することなく、日本の経済活動を下支えしている。本節では、この外国人労働者を対象とした日本語教育に関する先行研究を概観する。

見崎（2019）は、首都圏、関西圏の建設産業で外国人労働者を雇用する企業87社にアンケート調査を行い、53社から回答を得ている。その調査結果から、外国人労働者の技能習得を向上させるためには日本語能力を伸ばすことが効果的であること、また外国人労働者の日本語能力に雇用主の日本語指導に対する意欲が影響を与えることを明らかにした。その一方で、37%の企業が日本語指導を行っていないこともわかった。

ファミほか（2021）では、新潟県でベトナム人を雇用する企業を対象としたアンケート調査を実施している。企業が行う日本語教育の方法は、自社で教育するか、外部委託するかのいずれが多いが、外部委託で日本語教育を行う企業の外国人労働者のほうが日本語能力試験の保持している級が高いという。また、一定数の企業でベトナム人労働者に日本語教育を行っていないことも調査結果から明らかになっている。

さらに、見崎（2019）やファミほか（2021）と類似する結果が、田中ほか（2021）でも示されている。田中ほか（2021）は、富山県下にある企業203社にアンケート調査を行い、142社から回答を得ている。このうち69社で外国人労働者を雇用し、外国人労働者の78%に日

本語教育が必要だと考えているという。しかしながら、63.8%にあたる44社で日本語教育を実施していないという。

このように、企業を対象とした調査から、多くの企業で外国人労働者に日本語能力を求める一方、外国人労働者に日本語を学ぶ機会を提供している企業は少ないのが現状である。

3. 調査の概要

本節では、筆者らが行った調査の概要を説明する。第1節で述べたように、筆者らの最終的な目標は、企業と大学が連携して、外国人労働者に対する日本語教育人材の育成を可能にする日本語教育実習のための日本語教室を開催することである。そのための第一歩として、本調査では、企業における外国人従業員⁽¹⁾受け入れ状況と企業が求める日本語教室のあり方を明らかにすることを目的とした。

対象は、東大阪市にある企業である。企業のホームページや知人からの情報をもとに、外国人従業員を雇用している可能性が高い企業を300社選定した。そのうち、200社程度が製造業、40社程度が医療・福祉関係である。その他、会社名からは業種がわからない企業も一部あった。

アンケート調査票は、田中ほか（2021）などの先行研究を参考に、筆者らが作成した。アンケートは「I 企業について」、「II 企業における日本語教育」、「III 日本語教室・日本語支援」の3つのセクションに分かれ、質問項目はセクションIが8問、セクションIIが6問、セクションIIIが5問である⁽²⁾。

2021年5月上旬に上記の300社にアンケート調査票を郵送し、5月末日までに回答の上、返送をお願いした。300社のうち129社から回答があり、このうち有効回答は128であった。なお、回収率は43.0%であった。

4. 調査の結果

第4節では、調査結果について詳述していく。今回のアンケート調査で回答があった企業128社のうち、外国人従業員を雇用している企業は88社であった。外国人従業員を雇用していない企業は40社で、このうち、以前雇用していた企業が6社、これから雇用する予定がある企業が2社あった。本稿では、アンケート調査実施時点で、外国人従業員を雇用している企業88社に焦点を当てて報告を行う。

4-1 外国人従業員を雇用している企業の業種と従業員数

まず、外国人従業員を雇用している88社の業種をみると、製造業が72社で最も多く、81.8%であった。そして、医療・福祉関係が10社、卸売・小売業が3社、建設業が2社、出版・印刷業が1社と続く。総務省と経済産業省が行った「平成28年経済センサス―活動調査」によると、東大阪市の製造業の事業所数は全国で5位、製造業の事業所密度は全国で1位であるという。アンケート調査票を郵送した企業の3分の2が製造業で、それが調査結果にも反映されているであろうが、東大阪市のものづくりの町で多くの製造業の事業所が集まっているという町の特徴が前提にあり、それを示す結果となった。

次は88社の従業員数で、多い順に11-49人が41社、50-99人が21社、100-299人が13社、300人以上10社、1-10人2社であった⁽³⁾。従業員数100人未満の企業が全体の7割強、300人未満だと9割弱という結果から、多くの中小企業⁽⁴⁾で外国人従業員を受け入れていることがわかる。「[外国人雇用状況]の届出状況まとめ【本文】(令和3年10月末現在)」をみても、従業員数100人未満の企業が8割弱、499人未満だと9割弱と、本調査と同様の傾向を示しており、全国的に外国人労働者の受け入れは中小企業が中心であると言える。

4-2 日本語学習が必要な外国人従業員数⁽⁵⁾とその出身国・地域

外国人従業員の中でも日本語学習が必要な外国人従業員を雇用している企業は、88社中68社と77.3%に上った。一方、20社は外国人従業員を雇用しているが、彼ら彼女らが日本語を学習する必要性を感じていないという。日本語学習が必要ないと考える理由を問う設問は設けなかったため詳細はわからないが、その他の記述式部分で、外国人従業員は「日本語が話せる」、「優秀」、外国人従業員の日本語に「満足」といった記述があった。ここから20社で雇用する外国人従業員の多くが日本語能力が高く、雇用側の企業も満足している状況であることが推測できる。

上記の68社で雇用されている日本語学習が必要な外国人従業員の総数は666名であった。上位5出身国・地域の結果を表1に示す⁽⁶⁾。出身国・地域別にみると、ベトナムが486名と圧倒的に多かった。この結果は、厚生労働省が外国人雇用状況の届出状況をまとめた2021年のデータおよび富山県で行われた2019年の調査結果(田中ほか, 2021)と同じであった。これら2つのデータでは第2位が中国、第3位がフィリピンと続いていた

のに対し、本調査においては、ベトナムに次いで、第2位フィリピン、第3位インドネシア、第4位中国、第5位ミャンマーという順であった。このように、本調査では日本語学習が必要な中国人従業員が比較的少ないという結果になった。「在留外国人統計」(2021年6月末)の「市区町村別 国籍・地域別 在留外国人」をみると、東大阪市の在留外国人の出身国・地域で最も多いのは韓国8,883名、続いて中国3,863名、ベトナム3,355名となっており、決して東大阪市に住む中国出身者が少ないわけではない。また外国人労働者に特化しても、東大阪市がある「大阪労働局における外国人雇用状況の届出状況(令和3年10月末現在)」の国籍別外国人労働者は、第1位ベトナム39.9%、第2位中国24.7%、第3位フィリピン6.3%となっている。そのため、中国出身者が比較的少ないという結果は、本調査の特徴であると考えられる。本調査においてこのような結果になった要因に関しては、さらなる調査が必要であろう。

表1 日本語学習が必要な外国人従業員の出身国・地域

順位	国・地域	人数
1	ベトナム	486
2	フィリピン	65
3	インドネシア	43
4	中国	31
5	ミャンマー	30

4-3 外国人従業員の雇用形態

88社の企業で雇用されている外国人従業員の雇用形態を、業種別に表2に示した⁽⁷⁾。なお、パート等は時間給で働く従業員のことで、留学生のアルバイトなども含まれる。技能実習生は日本人労働者と同様の形態で雇用されなければならないが、正社員として雇用されるが、外国人技能実習制度という枠組みの中での雇用となり、他の正社員とは雇用手続き等が異なっている。そのため、本稿では技能実習生と技能実習生以外の正社員(以下、正社員)とを分けて検討することにする。

製造業と卸売・小売業においては、正社員の雇用が最も多かった。製造業では75%、卸売・小売業は3社しかないが100%であった。日本政策金融公庫総合研究所が日本政策金融公庫の融資先である企業を対象に行ったアンケート調査の結果をまとめた竹内(2017)では、雇用形態別の外国人従業員の割合が明らかにされている。それによると、正社員で外国人従業員を雇用している企業が58.7%、非正社員が39%、技能実習生が21%であったという。本調査においても正社員での雇用が最も多かったが、その割合は竹内(2017)よりも高か

った。また、本調査では技能実習生が第2位、パート等が第3位であった。竹内（2017）がまとめたアンケート調査回答企業の上位3業種は、サービス業が26.2%、製造業が24.9%、卸売業が19.1%であり、製造業が8割強を占める本調査とは業種において大きく異なっていた。製造業で技能実習生を雇用する企業が多いことはすでに指摘されており（橋本，2010 他）、今回の調査結果はその証左である。

次に製造業のみをみると、正社員を雇用する企業は75%であるが、技能実習生を雇用する企業は44.4%と半数に満たない。橋本（2010）はたとえ製造業でも一定

数の企業は技能実習生を雇用していないこと、技能実習生を雇用するかどうかは企業が持つ賃金競争力が影響を与えることを明らかにしている。東大阪市の製造業の企業が技能実習生より正社員を多く雇用している要因は、企業が従業員に対して賃金を支払う能力と関係がある可能性があるが、この点に関しては、さらなる調査を必要とするため、今後の課題としたい。

医療・福祉関係は、正社員、パート等、特定技能で外国人を雇用している企業がほぼ同数あった。また「その他」はEPAが1社、派遣社員が1社であり、医療現場の雇用の複雑さを示す結果となった。

表2 外国人従業員の雇用形態

業種（企業数）	正社員	パート等	技能実習生	特定技能	その他
製造業（72）	54	20	32	8	1
医療・福祉関係（10）	4	5	2	4	2
卸売・小売業（3）	3	0	0	0	0
建設業（2）	1	0	2	0	0
出版・印刷業（1）	1	0	1	0	0
合計（88）	63（71.6%）	25（28.4%）	37（42.0%）	12（13.6%）	3（3.4%）

(人)

4-4 外国人従業員を雇用したきっかけ

外国人従業員の雇用を開始してからの年数は、1年未満が5社、1-2年が8社、3-4年が18社、5-6年が13社、7-10年が9社、10年以上が32社であった⁽⁸⁾。

また、雇用し始めたきっかけについて記述式で回答を求め、その記述を分類した。分類の結果、「人員確保」に関する記述が36社で最も多かった⁽⁹⁾。その内容には、「日本人の雇用が確保できない」、「安定的な労働力の確保のため」、「若手社員を雇い入れても続かない」などがあった。日本の生産年齢人口は1995年をピークに減少に転じており、それによる人手不足の深刻化（中小企業庁，2018）が理由であることは明らかである。「今すぐというわけではないが外国人職員の手を借りないと職員が不足してくるのは明白であり余力のあるうちに外国人労働者の受け入れ体制を整えるため」といった意見もあり、今後人手不足を理由に外国人従業員の雇用を考える企業は増えることが予想される。

次に「海外との取引」に関する回答が11社あった。「海外進出のため」や「海外の企業との取引」など、外国人従業員の言語能力に期待した採用であることが窺える。さらに「ベトナムにも大型の工場を建てたため、未来の現地法人のリーダー育成のため」など、帰国後、海外の支社で活躍できる人材育成を目的としている企業もあった。中小企業の海外展開はわずかだが上昇基調であり（中小企業庁，2021）、それを反映した結果であ

ると言える。

その他に、大学や日本語学校、同業者から紹介されたことが雇用のきっかけになった企業が7社、外国人から応募があったという企業が6社あり、外国人従業員の雇用を予定していなかったが雇用が開始されたケースがあった。また、「社会貢献・地域貢献のため」や「日本人とは一味違う」、「熱心さ」、「器用さの魅力」、「社内の活性化にもつながると考えて」といった外国人従業員を雇用することで新しい考え方や力が持ち込まれることを期待して雇用を始めた企業もあった。

4-5 外国人従業員に対する日本語教育

4-2で述べたように、外国人従業員を雇用する88社のうち8割弱の企業が外国人従業員に対して日本語学習が必要であると考えていることが明らかとなった。それでは、企業は日本語学習が必要な外国人従業員にどのような日本語教育を提供しているのだろうか。

外国人従業員に対する日本語教育の結果は、表3にまとめた⁽¹⁰⁾。最も多いのは、日本人社員による勉強会と決められた内容の自習であった。日本人社員の他に、外国人従業員による勉強会を行っている企業も7社あり、社内の従業員で対応している企業は21社あった。

全体をみると、日本語学校に通わせたり、日本語教師による勉強会を実施したりするなど、有資格者である日本語教師による日本語教育を提供している企業⁽¹¹⁾は、

14社あった。また、地域の日本語教室に通わせていると回答した企業も11社あった。日本語教師あるいは日本語学習支援のボランティアとともに日本語を学習する機会を確保している企業は合わせると25社となった。田中・風間（2021）が水産加工業と食品製造業で働く技能実習生に対して行った調査では、日本語教師あるいはボランティアとともに日本語学習をしている人は少なく、自学者が多いという。本調査では、ここで取り上げた延べ68社が何らかの形で外国人従業員の日本語教育に関わっていることが明らかとなった。一方で、11社は外国人従業員の日本語教育について把握していないと回答しており、自社の外国人従業員の日本語教育に関心を示さない企業も一定数あることがわかる。

表3 外国人従業員に対する日本語教育

順位	教育内容	企業数
1	日本人社員による勉強会	14
1	決められた内容の自習	14
3	地域日本語教室への参加	11
3	把握していない	11
5	オンライン教材の利用	10
6	日本語教師による勉強会	8
7	外国人社員による勉強会	7
8	検討中	4
9	専門機関への通学	3
10	オンライン授業の受講	2
11	日本語教師によるプライベートレッスン	1
11	知人（無資格者）による勉強会	1

これらの日本語教育の費用負担に関しては、表4に示す⁽¹²⁾。企業が負担していると回答した企業が25社と最も多かった。企業と外国人従業員の両方で負担すると回答したのは3社あり、約3分の1の企業が、外国人従業員に対する日本語教育の費用を負担していることがわかった。建設業で外国人従業員を雇用する雇用主対象に調査を行った見崎（2019）によると、技能実習生を雇用する企業においては、技能実習生の在留期間に制限があることで日本語指導を行うインセンティブがないため、日本語指導をしない企業があるという。本研究では、技能実習生よりも正社員で雇用しているケースが多かったことから、技能実習生を対象とした調査である田中・風間（2021）や見崎（2019）とは異なる結果になったのではないかとと思われる。

また、費用がかからないと回答した企業が20社あった。日本人従業員や外国人従業員などの社内の従業員で対応している場合やボランティアによる地域日本語教室に参加する場合は、費用をかけずに済む可能性が高

い。これは43で指摘した企業の賃金競争力、言い換えれば資金力と深く関係していると推測できる。外国人従業員の雇用形態と企業の賃金競争力の関わり同様、この点に関しても今後の課題としたい。

表4 外国人従業員に対する日本語教育の費用負担

順位	費用負担者	企業数
1	企業	25
2	費用はかからない	20
3	把握していない	9
4	外国人従業員	6
5	企業と外国人従業員	3

規制改革推進会議がまとめた「日本で働く外国人材への「就労のための日本語教育」の枠組み整備に関する意見」では、企業が単独で日本語教育を行うのは難しく、国が就労に必要な日本語を習得できる体制を整えていかなければならないことが明記されている。では、企業はどのように捉えているのであろうか。

外国人従業員に対する日本語教育についての考えを尋ねた設問の結果を、表5に記した⁽¹³⁾。外国人従業員に対する日本語教育は「外国人従業員が主体的に行うものである」を選んだ企業が最多で30社であった。「各企業がそれぞれ行うものだ」が24社、「行政が支援体制を整えることが望ましい」が22社と続いた。外国人従業員を雇用している企業の3分の1が、外国人従業員の日本語教育を外国人従業員本人の主体性の問題として捉えている点は目を引く。見崎（2019）は、雇用側の日本語指導意欲が外国人従業員の日本語習得に大きく影響することを明らかにしており、外国人従業員の主体性の問題で済ませることはできない。雇用側である企業の姿勢も問われていると言える。

表5 外国人従業員に対する日本語教育についての考え

順位	考え	企業数
1	外国人従業員が主体的に行うものである	30
2	各企業がそれぞれ行うものである	24
3	行政が支援体制を整えることが望ましい	22
4	企業とNPO団体と大学が協力して行うことが望ましい	9
5	地域の企業が協力して行うことが望ましい	3

4-6 大学生による日本語教室に対する要望

大学生による日本語教室への参加は88社中52社が希望していた⁽¹⁴⁾。4.5でみたように外国人従業員の日本語教育を本人の主体性の問題として捉える企業がある一方で、約6割の企業が日本語教育の機会があれば外国人従業員を参加させたいとも考えていることがわかった。

その理由を記述式で回答を求め、その結果を分類したところ、さまざまな人との交流を理由として挙げている企業が9社と最も多かった。

参加が可能な日本語教室の開催曜日と時間帯については表6にまとめた⁽¹⁵⁾。最も多かったのは、就労が終わった後である可能性が高い平日の19時以降で21社、次に日曜日のみで17社であった。その他、土曜日を選択した企業も多かった。

表6 参加可能な曜日・時間帯

順位	曜日・時間帯	企業数
1	平日 19時以降	21
2	日曜日のみ	17
3	土曜日 19時以降	14
3	土曜日 10:40~12:10	14
5	平日 17:50~19:20	13
5	土曜日 14:40~16:00	13
5	土曜日 17:50~19:20	13
8	土曜日 13:00~14:30	12
9	土曜日 16:20~17:40	11

企業が望む日本語教室の形態は、表7に示した⁽¹⁶⁾。オンラインの教室27社、日本語能力別の教室24社、大学生が企業に赴く教室23社という順で希望が多かった。オンライン開催を望む声が多かったのは、コロナ禍であることも影響しているであろうが、3番目に大学生が企業に赴く教室を希望する企業が多いことから、外国人従業員が移動時間を使わずに学べる教室を企業は望

表7 望ましい日本語教室の形態

順位	教室の形態	企業数
1	オンラインの教室	27
2	地域で日本語能力別の教室	24
3	大学生が企業へ赴き行う教室	23
4	大学に外国人従業員が赴く教室	20
5	複数の企業が集まって行う地域の教室	19
5	技能実習生をターゲットとした教室	19
7	地域で学習目的別の教室	12
7	外国人従業員の家族も通える教室	12
9	夜間中学校を利用した教室	7

んでいることが窺える。外国人従業員の就労以外の時間は限られており、休息などの時間を減らすことなく、参加できる日本語学習の場が求められているのであろう。したがって、新型コロナウイルス感染症の影響が落ち着いた後も、オンライン開催を希望する傾向は続くとは推測される。

最後に、外国人従業員に対する日本語学習でどのようなことを望むかという設問への回答を表8にまとめた⁽¹⁷⁾。この設問は強く思うものを3つまで選択可とした。20社以上が選択したのは多い順に「仕事の指示が聞き取れるようになる」38社、「日本人従業員とコミュニケーションが取れるようになる」37社、「仕事を任せられることができる」23社であった。仕事の指示の聞き取りは聞く能力が、従業員間でのコミュニケーションは聞く能力に加えて話す能力が必要となる。ここから、外国人従業員には日本語能力のうち、聞く能力と話す能力が特に求められていることがわかる。田中ほか(2021)が行った調査でも、外国人従業員が仕事をする上で「かなり必要」な日本語能力は、第1位が聞く能力、第2位が話す能力と、本調査と同様の結果となっている。ただ、基本的な読み書き能力と回答した企業も17社あり、最低限の読み書き能力は求められていることがわかる。また、「仕事を任せられることができる」や「現在より複雑な仕事をさせることができる」を選んだ企業が多いことから、日本語を理解することによって、外国人従業員の仕事の幅が広がると企業が期待していることが窺える。

上位を占めたのは仕事に関わる内容がほとんどであるが、他方で「日本での生活が豊かになる」、「社外の人と交流ができる」を選んだ企業がそれぞれ12社と11社ある点は注目に値する。馮(2013)は、外国人従業員がホスト社会と接触することを禁止する企業があることを

表8 外国人従業員に対する日本語学習で望むこと

順位	日本語学習で望むこと	企業数
1	仕事の指示が聞き取れるようになる	38
2	日本人従業員とコミュニケーションがとれるようになる	37
3	仕事を任せられることができる	23
4	現在より複雑な仕事をさせることができる	17
4	基本的な日本語の読み書きができる	17
6	ミスを減らせる	16
7	日本語の基礎学習の場をつくる	14
8	危険な作業から身の安全を守れる	12
8	日本での生活が豊かになる	12
10	社外の人と交流ができる	11

指摘する。また、新聞やニュースでは非人道的な対応の企業が取り上げられることも少なくない中、上記の外国人従業員の生活の質に関わる項目を選んだ企業が一定数あることは、共生社会に向けた一筋の希望である。

4-7 調査結果から言えること

本調査は、外国人従業員受け入れの現状を把握することと、それを踏まえて企業と大学が連携した日本語教室の場を創造することが目的である。そこで本項では、この2点から調査結果を整理したい。

まず、外国人従業員受け入れ状況について述べるが、日本語教室という場の創造に関わる外国人従業員に対する日本語教育に焦点を置いて確認する。今回の調査では、日本語学習が必要な外国人従業員を雇用している企業は77.3%あり、かなり多くの企業で日本語教育の必要性が認められていることがわかった。また、それを反映してか、社内の人材を活用して日本語教育を行っている企業が23.8%、有資格者による日本語教育を行っている企業が15.9%あり、何らかの形で外国人従業員の日本語教育に関わっている企業が延べ68社もあった。これは先行研究とは異なる結果であった。

一定数の企業が日本語教育に関わっているにもかかわらず、上述したように日本語学習が必要な外国人従業員が多くいることから、外国人従業員に対して行われている日本語教育と外国人従業員に求められる日本語教育との間にミスマッチが起こっている可能性が考えられる。その結果、企業側は日本語教育が行われているにもかかわらず、外国人従業員の日本語能力が上がらないと感じているため、外国人従業員に対する日本語教育に対する考え方を問うた設問で、「外国人従業員が主体的に行うものである」を選んだ企業が最も多かったのではないかと推測する。企業が外国人従業員に求めるのは、指示の聞き取りや日本人従業員とのコミュニケーションに必要な日本語である。日本語能力試験対策の勉強ではこれらの能力の向上はあまり期待できない。実際に求められる日本語能力を企業、外国人従業員、さらに日本語教育を行う者の3者で確認をして日本語教育を行っていく必要があるであろう。

次に、企業と大学が連携してどのような日本語教室を開催することができるのかを検討したい。大学生による日本語教室への参加は約6割の企業が希望していた。日本語学習の必要な外国人従業員が一定数おり、企業は外国人従業員が日本語を学ぶことを期待していることがわかる。

では、どのような教室が求められているのであろう

か。まず参加が可能な曜日・時間帯は、平日19時以降が最も多く、次に日曜日のみであった。教室の形態はオンラインを希望する企業が最も多かった。平日19時以降からの教室となると、外国人従業員は終業後である可能性が高いため、移動を伴う場合、参加が困難だと思われる。また、大学生にとっても遅い時間帯の移動は負担が大きいことから、平日19時以降であればオンラインでの開催が妥当だと思われる。ただ、日曜日の開催であれば、大学生が企業に赴き行く教室も実施可能であろう。

教室で扱う内容に関しては、企業が外国人従業員に対する日本語教育で望む内容である、仕事の指示の聞き取りと日本人従業員とのコミュニケーションに関わる日本語でのやりとりの能力向上を目指すものがよいのではないと思われる。仕事以外の場面で日本語を使ったり聞いたりする機会を増やす助けであれば、大学生にとっても実施可能である。ただ、外国人従業員が週に1回大学生と日本語を話す機会を持ったことで、急速に日本語能力が向上するわけではない。そのため、企業、外国人従業員、大学生を含む大学側の3者で日本語教室の目的についても共有しておくことが重要であろう。

5. おわりに

本稿では、外国人労働者を対象とした日本語教室の創造を目指し、企業の外国人労働者受け入れの現状を把握することを目的として実施したアンケート調査の結果をまとめた。いまや日本社会は外国人労働者抜きにしては成り立たない社会となっている。この現状を踏まえ、日本語教師養成において、外国人労働者に対する日本語教育を担う人材の育成が急務である。本稿の結果をもとに、日本語教室の実施を次の課題としたい。

付記

本調査は、2021年度大阪樟蔭女子大学教育改革促進支援費の助成を受けて行ったものです。アンケート調査にご協力くださった各企業のご担当者様に心より感謝申し上げます。

注

- 1) 本稿においては、日本で働く外国人全般を指す場合に「外国人労働者」とする。ただ、アンケート調査では企業の立場から捉えた「外国人従業員」を用いる。したがって、本調査に関する記述では、「外国人従業員」を使用する。
- 2) アンケートの質問項目をセクションごとに記す。

- また、回答方法が記述式の項目のみ質問項目の後ろにその旨を明記する。記載がないものは選択式である。I 御社について：1) 御社の業種、2) 従業員数、3) 日本語学習が必要な外国人従業員数、4) 雇用形態（在留資格）[記述式]、5) 日本語学習が必要な外国人従業員の出身国・地域、6) 外国人従業員の雇用を始めてどのくらい経ちますか、7) 外国人従業員を雇用し始めたきっかけは何ですか [記述式]、8) 通訳・翻訳者について、II 御社における日本語教育について：1) 日本語学習が必要な外国人従業員がいますか、2) 外国人従業員の日本語能力に満足していますか、それはどうしてですか [記述式]、3) 御社の外国人従業員の日本語教育について、4) 上記の日本語教育についてどなたが費用を負担されていますか、5) 外国人従業員に対する日本語教育に対するお考えに近いものはどれですか、6) 日本語教育について困り事や考えていること等、ご意見を自由にお書きください [記述式]、III 地域における日本語教室・日本語支援について：1) 大学生による日本語教室が開催されれば外国人従業員を参加させてみたいですか、理由 [記述式]、2) どのような時間帯であれば参加が可能ですか、3) どのような場所であれば参加が可能ですか、4) どのような形態の教室が望ましいと思いますか、5) 外国人従業員に対する日本語学習でどんなことを望みますか
- 3) 企業の従業員数に関する項目では、記入なしが1あった。
- 4) 中小企業の定義は業種によって異なるが、本調査で最も多かった製造業は中小企業基本法で「資本金の額又は出資の総額が3億円以下の会社又は常時使用する従業員の数が300人以下の会社及び個人」と定義される。
- 5) 今回の調査における外国人従業員の日本語学習の必要性とは、外国人従業員の考えではなく、企業側の判断である。したがって、外国人従業員本人に調査を行うと、これとは違う結果になる可能性があることを明記しておく。
- 6) 日本語学習が必要な外国人従業員の出身国・地域に関する項目では、記入なしが14あった。また、上位5出身国・地域に続き、インドが7名、台湾が1名、韓国が1名、スリランカが1名、コートジボワールが1名であった。
- 7) 外国人従業員の雇用形態に関する項目では、記入

- なしが1あった。また、製造業の「その他」は、出向が1であった。なお、この項目は複数回答可とした。
- 8) 外国人従業員の雇用を開始してからの年数に関する項目では、記入なしが3あった。
- 9) 外国人従業員の雇用のきっかけに関する項目で記述がなかったのは、10社あった。
- 10) 外国人従業員に対する日本語教育に関する項目では、記入なしが18あった。この項目は複数回答可とした。
- 11) 有資格者である日本語教師との日本語学習の機会を提供している企業の内訳は、日本語教師による勉強会8社、専門機関への通学3社、オンライン授業の受講2社、日本語教師によるプライベートレッスン1社である。
- 12) 外国人従業員に対する日本語教育の費用負担に関する項目では、記入なしが21あった。また、「その他」は4社あり、そのうち1社は貸付型奨学金であった。
- 13) 外国人従業員に対する日本語教育についての考えに関する項目では、記入なしが13あった。
- 14) 大学生による日本語教室への参加に関する項目では、記入なしが8あった。
- 15) 参加可能な曜日・時間帯に関する項目では、記入なしが27あった。この項目は平日と土曜日の1～6限の時間帯あるいは19時以降、及び日曜日のみを選択肢とした。
- 16) 望ましい日本語教室の形態に関する項目では、記入なしが17あった。なお、この項目は複数回答可とした。
- 17) 外国人従業員に対する日本語学習で望むことに関する項目では、記入なしが9あった。その他に「社内の雰囲気良くなる」「生活面で独立できる」「帰国した際にも役に立つ」がそれぞれ6社、「帰国後、現地で仕事を任せられる」がそれぞれ5社、「ビジネスメールが書ける」「技能評価試験に合格できる」がそれぞれ3社あった。

参考文献

- 規制改革推進会議『規制改革審議会 議事次第』資料1 日本で働く外国人材への「就労のための日本語教育」の枠組み整備に関する意見
<https://www8.cao.go.jp/kiseikaikaku/suishin/meeting/committee/20190422/agenda.html> (2022年4月30日)

厚生労働省『「外国人雇用状況」の届出状況まとめ【本文】（令和3年10月末現在）』

<https://www.mhlw.go.jp/content/11655000/000887554.pdf>（2022年4月30日）

出入国在留管理庁『在留外国人統計（旧登録外国人統計）統計表』

https://www.moj.go.jp/isa/policies/statistics/toukei_ichiran_touroku.html（2022年4月30日）

総務省統計局『平成28年経済センサス—活動調査—』
<https://www.stat.go.jp/data/e-census/2016/index.html>（2022年4月30日）

竹内英二（2017）「中小企業における外国人労働者の役割」『日本政策金融公庫論集』35, 21-39.

田中信之・濱田美和・副島健治（2021）「富山県における外国人労働者を対象とした日本語教育の調査」『富山大学国際機構紀要』3, 1-10.

田中真寿美・風間彩雅（2021）「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」『青森中央学院大学研究紀要』34, 171-182.

中小企業庁『2018年版 中小企業白書』

https://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/H30/PDF/h30_pdf_mokujityuu.htm（2022年4月30日）

中小企業庁『2021年版 中小企業白書』

<https://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/2021/PDF/chusho.html>（2022年4月30日）

橋本由紀（2010）「外国人研修生・技能実習生を活用する企業の生産性に関する検証」『RIETI Discussion Paper Series』10-J-018, 1-36.

大阪労働局『大阪労働局における外国人雇用状況の届出状況（令和3年10月末現在）』

<https://jsite.mhlw.go.jp/osaka-roudoukyoku/content/contents/202201281447.pdf>（2022年4月30日）

馮偉強（2013）「中国人研修生・技能実習生の日本語習得とニッポン」『愛知大学国際問題研究所紀要』142, 153-181.

ファミン・フォン・リン・富山栄子・杉本等（2021）「新潟県のベトナム人技能実習生の人材育成に関する調査研究—日本語教育を中心として—」『事業創造大学院大学紀要』12（1）, 131-144.

文化庁『報告・答申・建議等』日本語教師の資格の在り方について（報告）（令和2年3月10日）

<https://www.bunka.go.jp/seisaku/bunkashingikai/>

[kokugo/hokoku/pdf/92083701_01.pdf](https://www.bunka.go.jp/seisaku/bunkashingikai/kokugo/hokoku/pdf/92083701_01.pdf)（2022年4月30日）

文化庁『日本語教育総合調査』令和元年度日本語教育総合調査—大学における日本語教師養成課程について—報告書

https://www.bunka.go.jp/tokei_hakusho_shuppan/tokeichosa/nihongokyoiku_sogo/pdf/92254401_01.pdf（2022年4月30日）

見崎要（2019）『外国人労働者の日本語能力が技能習得に与える影響—建設産業を事例として—』[未刊行修士論文] 政策研究大学院大学

宮島喬・鈴木江理子（2019）『新版 外国人労働者受け入れを問う』岩波書店

Research on Companies Hiring Foreign Employees

Faculty of Liberal Arts, Department of English as an International Language
Hitomi OKAWACHI

Osaka Shoin Women's University, Part-time lecturer
Takako HIGUCHI

Abstract

This paper is a report of research on companies hiring foreign employees. The research aims to understand these companies and find ideas for creating a Japanese teaching program at Osaka Shoin Women's University that cooperates with these companies. The research was implemented in May, 2021. A questionnaire was given to 300 companies in Higashiosaka City and 128 valid answers from companies were received. Out of the 128 companies, 88 companies employ foreign employees, and 68 companies out of these 88 hire foreign employees who need to study Japanese language. A total 68 companies support foreign employees to study Japanese language and about one third of these companies cover the expenses for learning the Japanese language. About 60% of these companies want their foreign employees to join a Japanese language class which university students organize. Also, according to these companies, the Japanese language class must be available online and on weekdays after work and focus on skills to communicate with Japanese employees. The next step is to implement Japanese language classes for foreign employees.

Keywords: foreign employee, Japanese language teacher program, cooperation of companies and universities, questionnaire