

外国人と働く・学ぶ・共に育つ

企業で広がる日本語教育の「わ」

Nihongo Kyo-iku NO Wa
in the companies



「外国人雇用のよりよい環境づくりと日本語教育セミナー」を開催

令和5年(2023年)2月14日、草津市市民交流プラザ大会議室で、滋賀県主催「外国人雇用のよりよい環境づくりと日本語教育セミナー」が開催されました。

滋賀県の外国人人口は令和4年(2022年)12月末時点で3万6千人を越え、増加傾向にあります。こうした中、「日本語教育の推進に関する法律」(略称:「日本語教育推進法」)の施行など、外国人との共生に向けたよりよい環境づくりへの機運がますます高まっています。

そこで、企業における日本語教育の推進や、企業と外国人社員の双方にとって働きやすい環境づくりの一助としていただくことを目的とし、本セミナーを開催しました。

セミナーでは、「外国人雇用の基礎知識」「異文化コミュニケーション」について取り上げました。また、外国人受入企業と外国人社員のインタビューを上映しました。

「外国人雇用の基礎知識」では、滋賀県外国人材受入サポートセンター 専門アドバイザー(行政書士・社会保険労務士)森沢章夫氏を講師としてお招きし、滋賀県の外国人労働者の概況や在留資格、外国人雇用の注意点などについて説明いただきました。「異文化コミュニケーション」では、(一財)日本国際協力センター(JICE) 関西支所 主任日本語講師の三原加津子氏を講師としてお招きし、多文化共生や「やさしい日本語」を活用したコミュニケーションの工夫について、ワークショップを交えてお話いただきました。

そして「外国人受入企業と外国人社員のインタビュー」では、滋賀県と愛知県の企業2社から、外国人社員の受け入れに向けた環境整備、コミュニケーションの工夫など、多岐にわたるお話をお聞かせいただきました。

このニュースレターでは、インタビューの一部をご紹介します。

[企業インタビュー]

時間をかけて、じっくりあせらず、向き合っていくことが大切なんだと思います。

長谷金属株式会社 代表取締役社長 長谷 佳幸 様
(滋賀県愛知郡愛荘町)

外国人採用までの道のり

当社は約60年前に創業して以来、社員はみんな日本人というのが当たり前でした。ところが約10年前、特に溶接や塗装の仕事で日本人のマッチングが難しくなりました。困り果てて友人(監理団体の理事長)に相談したところ、「うちはベトナムから採用しているよ。観光がてらベトナムへ行ってみては」と提案してくれました。

当時は外国人を雇用している企業はまだ少なく、外国人雇用に対して厳しい労働環境などのイメージを抱いていました。懸念を抱えながらも、ベトナムで日本の文化を教えている学校を訪問しました。そこで、びっくりしたんです。全員が気持ちの良い挨拶で迎えてくれて、一生懸命な姿に胸を打たれました。当初は1名を採用する予定でしたが、結局3名を採用しました。

ベトナムでの半年間の教育を終えた後、彼らは日本へ来て、監理団体のもとで1ヶ月間の教育を受けます。その様子を見に行くと、すごく喜んでくれました。

こうして研修を終えて、当社へ来てくれたベトナム人。もう、かわいいんですよ。とてもがんばっていて、健気で。彼らの不安をいかに和らげるかが最初の課題だと思いました。まずは生活面ですね。夏物・冬物の布団や食器一式を揃え、買い物にも付き添いました。

日本語がよくわからない分、作業の安全面にもより一層気を付けなければなりません。監理団体と一緒に、危険なことをしっかり伝えました。最初に当社へ来たベトナム人3名は技能実習生で、溶接の仕事を担当してもらいました。彼らの意欲はすさまじく、半年くらいで基本的な仕事を覚えました。

ベトナム人と日本人が共に学び合い、お互いが成長していく「相乗効果」が生まれています。

トップが粘り強く説明

技能実習の目的は、日本の技術を学び、自国の発展に寄与することです。当社で培ってきた技術を伝承することが、私たちの責務だと考えています。

そして、日本へ来たからには日本語能力検定(*)の「N3」を取ってほしい。地域のボランティア教室と連携して、日本語を教えました。また、日本語上達の近道は日本語を使うことだと考え、ベトナム人社員と日本人社員双方に、たくさんしゃべるようにと促しました。最初はどうか接していいか戸惑う日本人社員もいましたが、粘り強く説明を繰り返しました。ベトナム人社員の頑張りもあり、社内の雰囲気が和やかになっていきました。

ベトナム人社員からの「サプライズ」

ある日、忘年会でベトナム人社員が、「見てください」と言って上着をめくると、ユニフォームを着ていました。「サッカーチームを作りました」と言うんです。ユニフォームには「長谷金属」のロゴマーク…。うれしかったですね。

(*)日本語能力検定:日本語を母語としない人の日本語能力を測定し認定する試験として1984年にスタートし、世界最大規模の日本語の試験となっている。N1~N5のレベルがあり、N1がいちばん難しい。



ヴーさんはNCプレスプレキの機械を使って、鉄板を「L」「Z」のような形に曲げる仕事をしています。プレキ工程のリーダーになることが目標だそうです。



このインタビューの前日に、まもなく帰国するベトナム人社員2名の送別会があったそうです。事務所の入り口に、お二人からのお菓子が置いてありました。

[企業インタビュー]

「日本人社員の意識を変えること」が急務だと考えました。

株式会社 馬印 小牧工場 製造部 副部長 青木 和治 様
(愛知県名古屋)

会社の改革に取り組む

現在、当社の外国人社員は、本社で働く中国人1名とベトナム人1名、小牧工場で働くベトナム人7名です。私が当社に入社したのは2年半前です。前職は、監理団体(*)で働いていました。

最初に私がこの工場へ来たときはベトナム語の会話が工場内に響きわたり、日本人の怒鳴り声が聞こえてくる騒然とした状態でした。ベトナム人社員はベトナム語で私語を話していたようです。日本人社員は、



日本語を理解できないベトナム人社員に対して声を荒げていました。また、会社行事の一部では外国人の参加が認められていませんでした。「日本人社員の意識を変えること」が急務だと考えました。



青木副部長

技能実習生のグエン・ミン・カンさん

*監理団体:技能実習生に生活指導やヒアリングを行ったり、受入企業に対して適正な雇用管理に向けた監査や指導を行ったりする団体

外国人社員と雇用する企業側の意識のギャップを認め、コミュニケーションに注力することが大切なのです。

そこで、名古屋市の「中小企業外国人材雇用支援事業」を活用しました。この事業には様々な支援メニューがあり、当社は、日本人社員に対する「伝わる日本語」研修と、外国人社員に対する「ビジネス日本語教室（オンライン）」を選びました。

前者の研修では、専門家からアドバイスをいただき、日本人社員が日頃の伝え方に配慮するようになりました。後者の日本語教室は外国人社員に好評だったので、支援メニューの終了後も当社独自の日本語教室を継続しています。ノー残業デーである水曜日の終業後に一時間程度、実施しています。方言やオノマトペ（擬音語・擬態語）、外国人が苦手とする漢語と和語が入り混じった表現などを取り上げています。講師は監理団体の生活指導員が担当しています。

努力をきちんと認め、評価する

外国人社員に対して、日本人社員と同様に、「努力をきちんと認め、評価する」ことがモチベーションアップにつながります。当社ではトップの方針として、頑張ったことを大いに称え、社員にフィードバックしています。例えば、日本語能力試験合格への褒賞金、フォークリフトの資格取得による給料アップなどです。こうした取り組みによって、外国人社員の仕事に対する姿勢が変わってきました。

ある社員は、以前は淡々と指示をこなしている印象でした。しかし、今では改善提案書を提出したり、作業改善に必要な装置を作製したり、積極的に取り組んでいます。彼が周りに良い刺激を与えてくれて、職場に活気が出ています。

外国人雇用の課題

一方で、依然として課題もあります。「技能実習」の在留資格は、最長5年で本国へ帰る必要があります。現場のリーダーとしては、将来を託すことができないジレンマがあります。制度の動向に注目しています。

外国人雇用を検討中の企業へ一言

外国人社員と日本人経営者の間には、意識のギャップがあります。外国人社員は「日本の会社で働く権利を得た」と考えています。技能実習生として日本へ来るためには多額の費用が必要で、これを返していかなければなりません。一方で、経営者は、「雇用してあげたんだ」と思っている人も少なくないと思います。渡航費用や監理団体に支払う費用など、様々な投資をしているからです。こうしたギャップは、あって当然だと思います。ギャップを認めたくえて、より一層コミュニケーションに注力することが大切なのです。

ベトナム人の技能実習生の皆さんに聞いてみました。

仕事で楽しいと思うことは、どんなことですか。
日本人と日本語で話せること
将来の目標や夢を教えてください。
日本工場員と話すことがたくさん。朝礼と仕事の時と昼ごはんの時。
仕事で大変なことは、どんなことですか。
おもしろいのは日本で長く働きたい。自分の会社を帰る。
いま、日本語を勉強していますか。どうやって勉強していますか。
はい、ぶんぼうとがんばりを勉強しています。

ご存じですか？ 日本語教育推進法

日本に居住する外国人への日本語教育の充実を促す「日本語教育の推進に関する法律」（略称：日本語教育推進法）が令和元年（2019年）6月28日に公布・施行されました。基本理念として、外国人等に対し、その希望、置かれている状況及び能力に応じた日本語教育を受ける機会の最大限の確保などが掲げられています。また、日本語教育の推進に関する、国、地方公共団体、事業主の責務等も明記されました。

滋賀県に住む外国人が、日本人と共に安心して日常生活および社会生活を過ごせるよう、私たち一人ひとりがこの法律を心に留めて、多文化共生社会を実現していきたいものです。

多文化共生について話そう！

様々な分野で活躍する方々から、多文化共生にまつわるエピソードや、日頃考えていることをお話しいただきます。



消防団員の研修を受ける外国人住民（滋賀県草津市）

多文化共生社会に向けて～ミャンマーでの経験から

特定非営利活動法人 しがいち防災研究所
理事長 岩佐 卓實

ミャンマーでの忘れられない体験

今から10年前、消防ホースの寄贈式に立ち会うためにミャンマーを訪問した。往路は語学堪能の知人との同行旅だったが、帰路はその知人に急な仕事が入り、当方は予定外の一人旅となった。空港でのチェックイン後、頼れる人は皆無。一瞬にして心細さと不安が募った。空港職員に「あなたは日本語が話せるのか?」、もちろん答えは「NO」。「あなたは英語が話せるのか?」、これも「NO」。もしここで、何か突発的な事故に遭遇しても、誰に助けを求めることもできない。心から恐怖を感じた。

およそ2時間半、ようやく搭乗完了して離陸した時の安堵感は今も言葉にできない。

当時は草津市で防災対策を担当しており、多言語防災ハンドブックの作成と重点配布先のリストアップに取り組んでいた。

同市では製造業が好調で、外国籍就労者が増加すると予測していた。また、市内に誘致された大学でも多くの教員や留学生が勉学に励み、市内に住居を構える傾向にあった。

自らの経験を踏まえながら、市内の多くの事業所に足を運んだ。

日本語が理解できず、日本の災害知識がなく、頼れる友人がいない不安や焦燥感、我が国や雇用先への不信感に直結するとの思いは決して間違っていないと思いつつ。

草津市で留学生向け防災教室を実施

ある時、草津市国際交流協会から留学生向け防災教室を依頼され、継続的に支援することになった。その中で「やさしい日本語」にも触れ、難しい防災用語の多言語翻訳よりも、わかりやすい日本語で伝える工夫が優先することを知った。

こうした経緯により、地域や消防への理解を深め、興味を示す外国人住民が出てきたことから、草津市では外国人が消防団員に加わって、平常の防災指導や非常時の避難所運営管理に携わっている。外国人団員は、自らの母語と英語、日本語を駆使して、地域社会に貢献されている。

母国を離れて勉学や仕事に励む人たちと共に歩む社会をつくるために、県内事業所の方々の一層のご理解とご協力をいただければ、多文化共生が速やかに結実していくものと思う。

日本語学習支援者セミナーを開催しました！

滋賀県地域日本語教育推進事業の一環として「日本語学習支援者セミナー」を3地域で開催し、延べ52名の方にご参加いただきました。本セミナーは、外国人県民の方々の日本語学習をサポートする活動への関心を高め、学習支援の新たな担い手を養成することを目的としています。

セミナー第1部・入門編では、2人の外国人県民の来日直後の様々な体験を語ったインタビューを上映したり、「やさしい日本語」のコツを紹介したりしました。外国語を使わなくても、一人ひとりが身近な場面から外国人の方を支援できると気づいてもらう狙いがありました。

第2部・実践編は実際に日本語初級者に教えることを想定して、何をどのように教えればいいのかなど、今後の日本語学習支援に活かせる教え方や心構えをお伝えしました。また、グループで「教える役」と「外国人役」になり、「これ・それ・あれ」について説明する体験をしてもらいました。

インタビューにご協力いただいた日本語学習者のお二人



仕事で出会ったお客さまから「毎日一つ日本語の言葉を覚えたら、1年で365個覚えられるよ」とアドバイスもらって、毎日勉強しました。



スーパーのレジで店員さんから「お箸? レジ袋?」などと聞かれますが、日本へ来たばかりの頃は会話が長くて聞き取れなかった。短い日本語、OK。長い、難しいです。

参加者からの声

- 日本語教室でボランティアとして活動していますが、自分の教え方がマンネリ化していました。セミナーで新しい方法を見つけられました。
- 日本語学習者へのインタビューで、生の声が大変参考になりました。
- 「これ・それ・あれ」の実践は大変興味深いものでした。
- 日本語教室の存在が日本語学習者の生活の助けになり、また精神的にも支えになることを知りました。