



# 企業における外国人従業員への 日本語教育

株式会社link design lab 代表取締役／一般社団法人ViVarsity（ビバーシティ）代表理事  
長尾 晴香



# 自己紹介

---

- あいち地域日本語教育コーディネーター
- 文化庁「地域日本語教育スタートアッププログラム」  
アドバイザー  
静岡県長泉町（2年目）  
岩手県陸前高田市（1年目）
- 多文化共生マネージャー修了  
（一般財団法人自治体国際化協会・全国市町村国際文化研修所）
- 多文化社会コーディネーター認定  
（一般社団法人多文化社会専門職機構）



・ 社会に評価をされにくい外国人

・ 対応に悩んでいる企業





link design lab

多様な人材が活躍  
できる組織づくり

【対象】

- ・ 技能実習生
- ・ 現場リーダー



企業向け日本語研修

コンサルティング

多文化コミュニケーション  
やさしい日本語の研修

【対象】

- ・ 商工会議所
- ・ 行政



就労者に教える日本語  
教師向け研修



【受講者】

- ・ 23名  
(愛知県、岐阜県、三重県、静岡県、  
大阪府、茨城県、岩手県、タイ)

# 外国人の状況

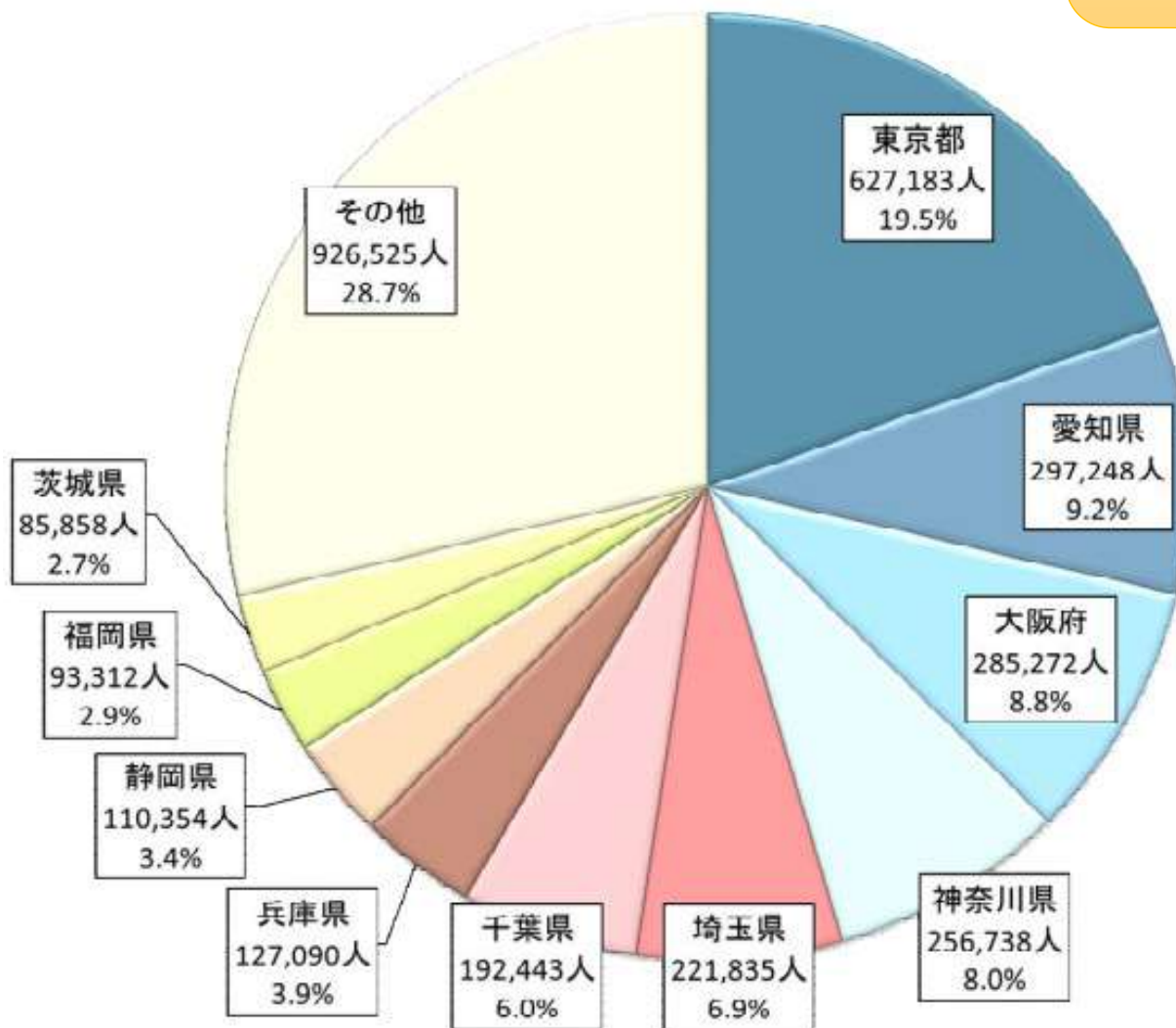
# 在留外国人数 3,223,858人

(2023年6月 法務省「在留外国人統計」より)

日本の総人口の

2.5%

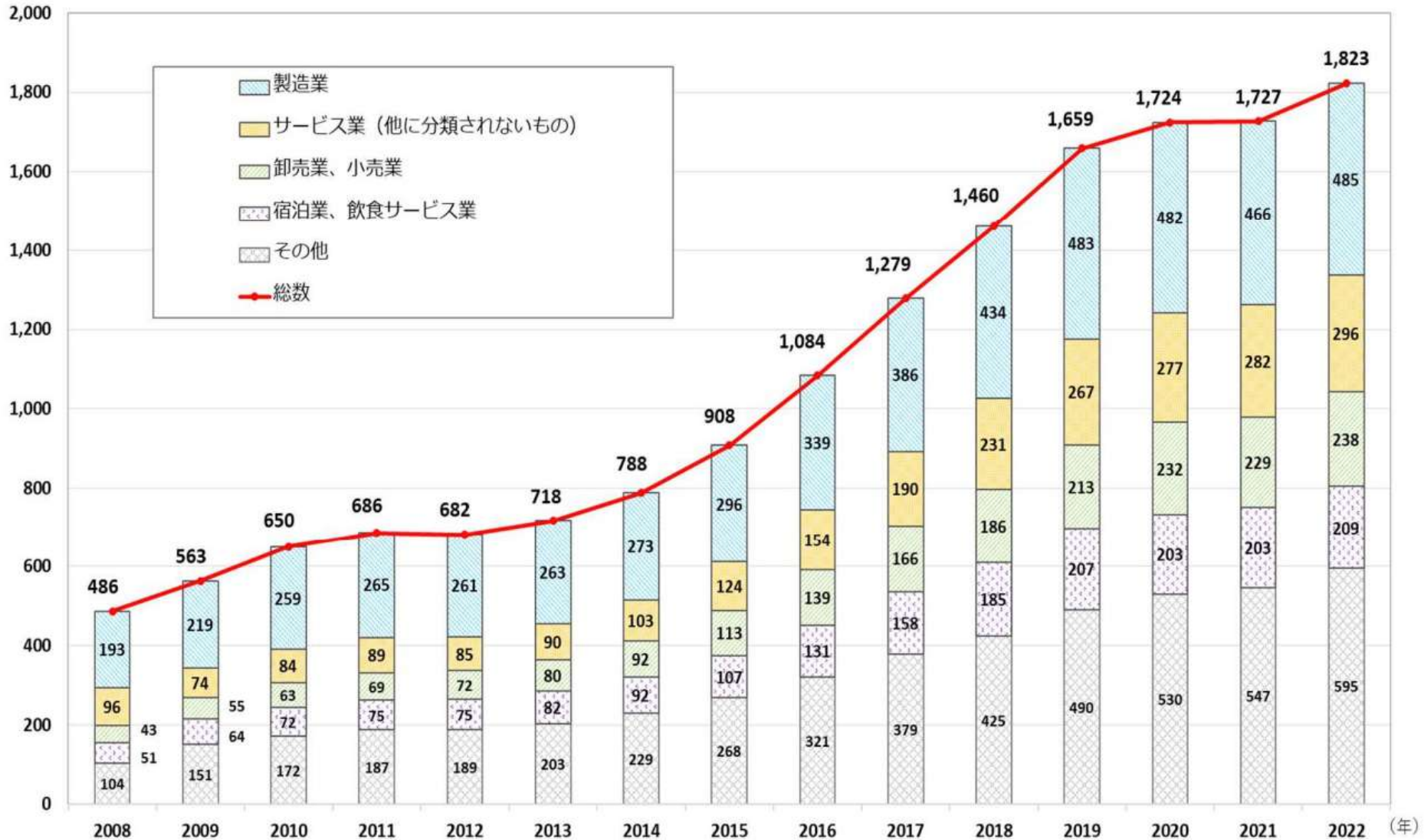
(50人に1人の割合)





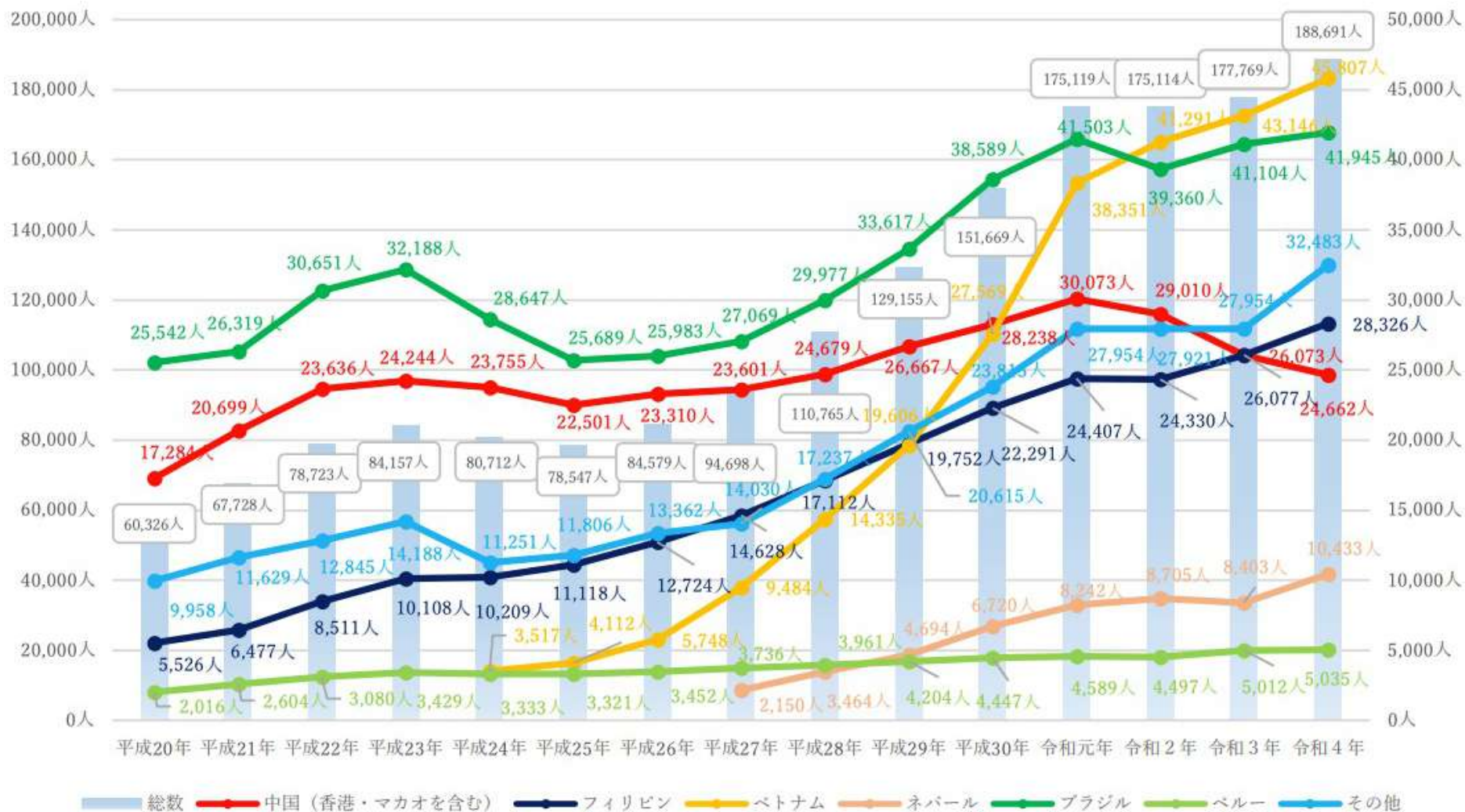
# 産業別外国人労働者数の推移（全国）

(単位:千人)



引用：厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和4年10月末現在）

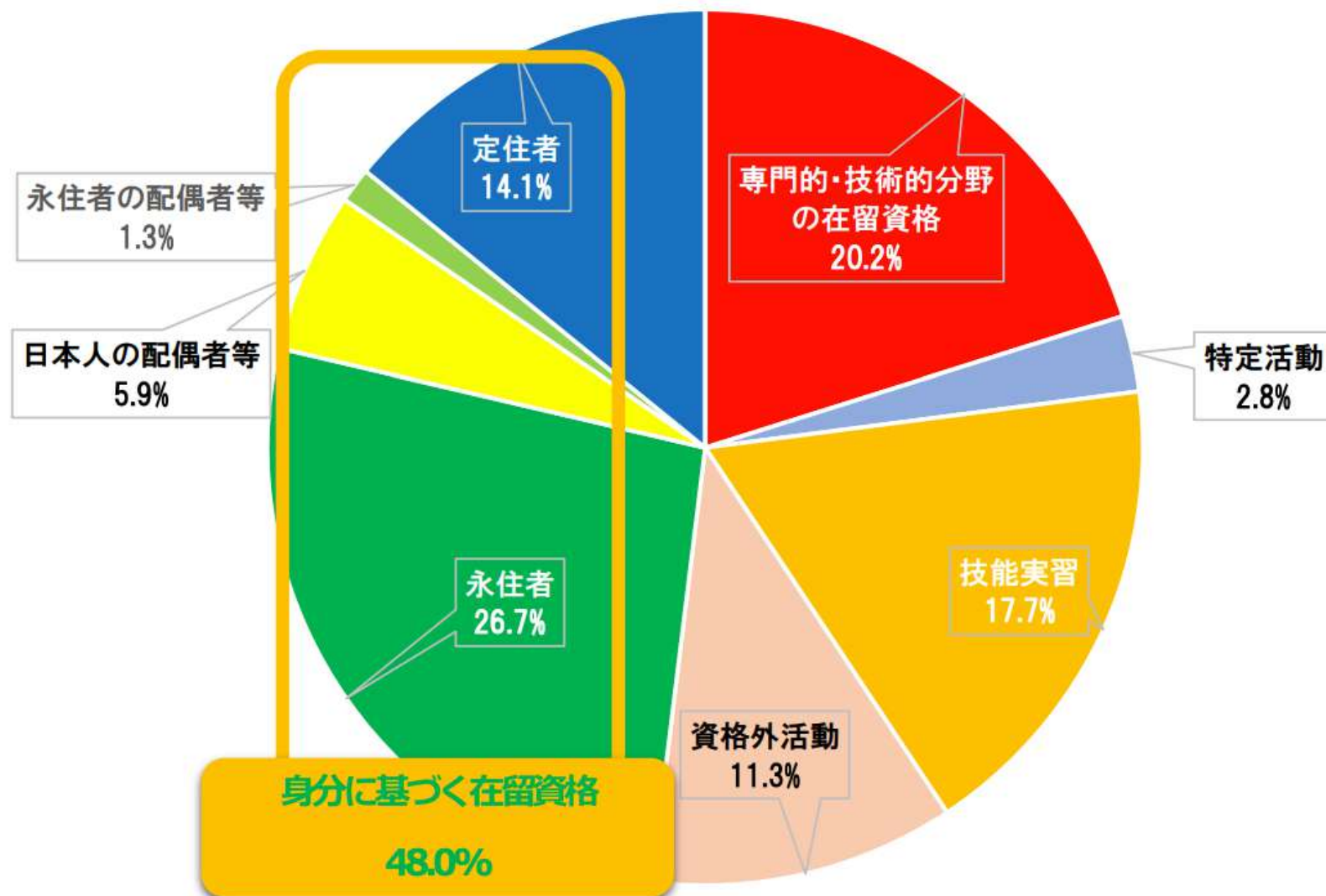
# 外国人労働者数及び主な国籍の推移（愛知県）



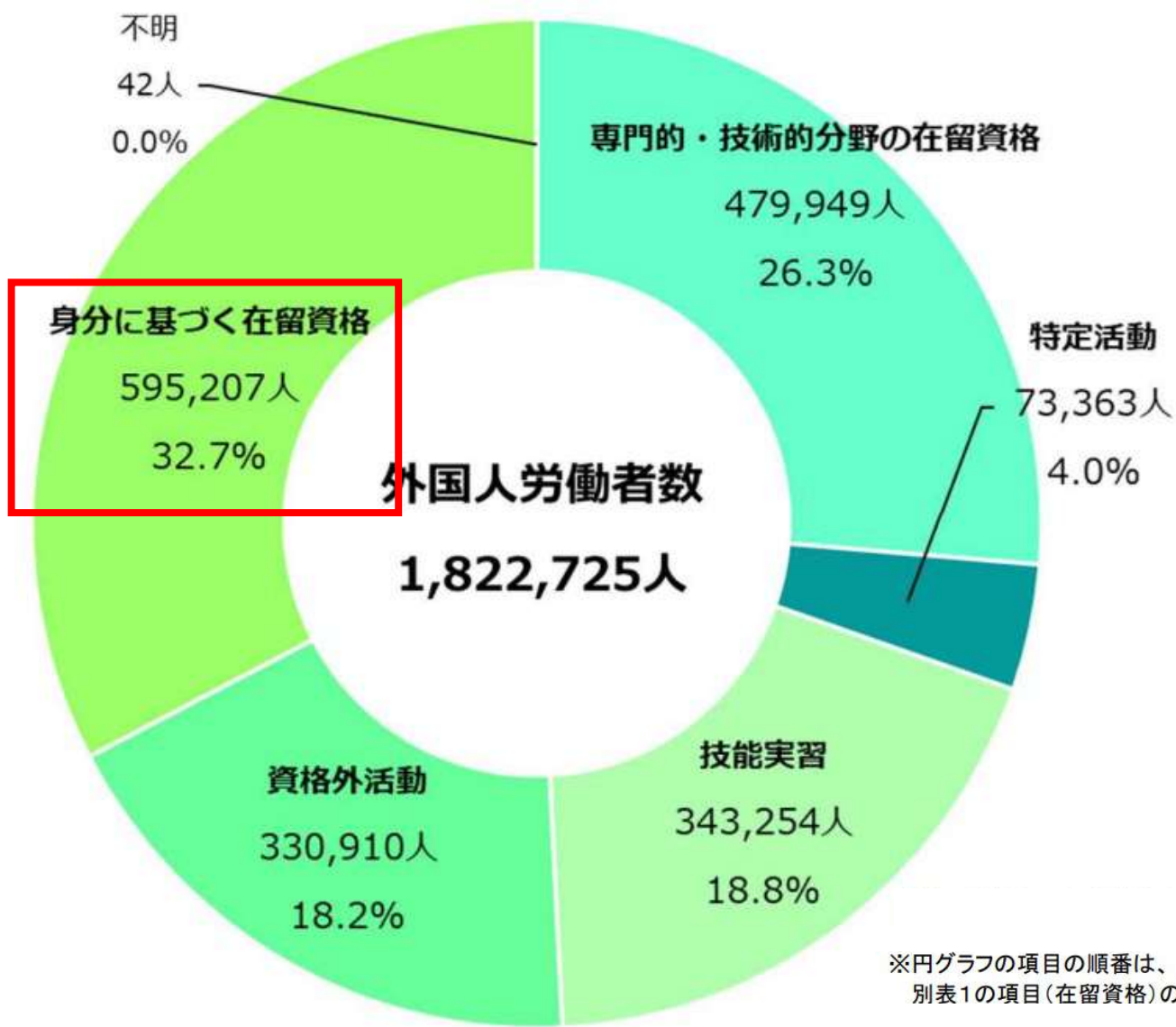
引用：愛知労働局「令和4年10月末日現在における愛知県の「外国人雇用状況」の届出状況」



# 在留資格別外国人労働者の割合（愛知県）



# 在留資格別外国人労働者の割合（全国）



# 外国人受入れ政策

- 1983年 留学生10万人計画が策定
- 1990年 外国人研修制度
- 1990年 入管法（出入国管理及び難民認定法）改正
- 1993年 技能実習制度 創設  
（2年間の就労、1997年には3年間へ）
- 2008年 留学生30万人計画が策定（2019年達成）
- 2010年 技能実習制度 改正「技能実習」創設
- 2017年 技能実習法が施行  
（技能実習期間3年から最長5年へ）
- 2017年 「介護」創設
- 2018年 日系4世 ワーキングホリデー  
（最大5年間日本で働くことができる）
- 2019年 「特定技能」の在留資格が創設
- 2024年 技能実習制度 廃止 ⇒ 「育成就労」創設？

日系人(2、3世)を  
「定住者」として受け入れ



# 就労分野での日本語教育

# 日本語教育の推進に関する法律

## 目的（第一条関係）

（背景）日本語教育の推進は、

- ・我が国に居住する外国人が日常生活及び社会生活を国民と共に円滑に営むことができる環境の整備に資する
- ・我が国に対する諸外国の理解と関心を深める上で重要である



（目的） **多様な文化を尊重した活力ある共生社会の実現**

- ・ 諸外国との交流の促進並びに友好関係の維持発展に寄与。

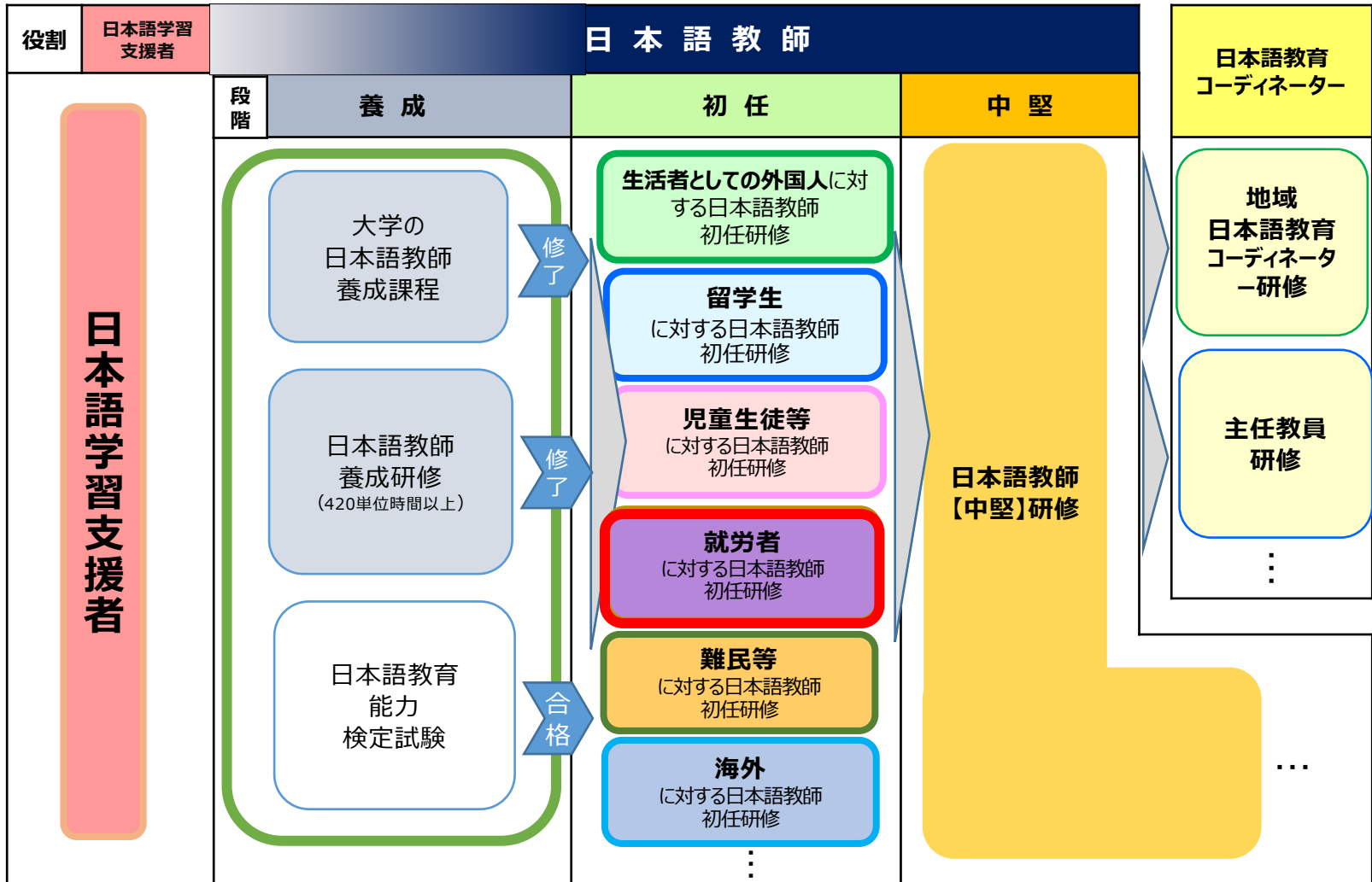
## 国の責務等（第四条—第九条関係）

- ・ 国の責務
- ・ 連携の強化
- ・ 資料の作成及び公表
- ・ **地方公共団体の責務**
- ・ 法制上、財政上の措置等
- ・ **事業主の責務**



# 日本語教育人材の役割・段階・活動分野に応じた養成・研修のイメージ

文化審議会国語分科会（2019） 「日本語教育人材の養成研修の在り方について（報告）改定版」





## 外国人材と企業が抱える共通課題

「言語等コミュニケーションがとりにくい」 51.5%

「文化や習慣の違い」を課題と感じている 41.4%

今後外国人を雇用する予定、雇用するかを検討中の企業

「言語等コミュニケーションに不安を覚える」

59.2%

出典：日本商工会議所（2018）

「『人手不足等への対応に関する調査』集計結果」

## 技能実習生を対象にしたヒアリング調査

Q.日本人は何を考えているか分からない時があるか

よくある(17%) たまにある(52%)

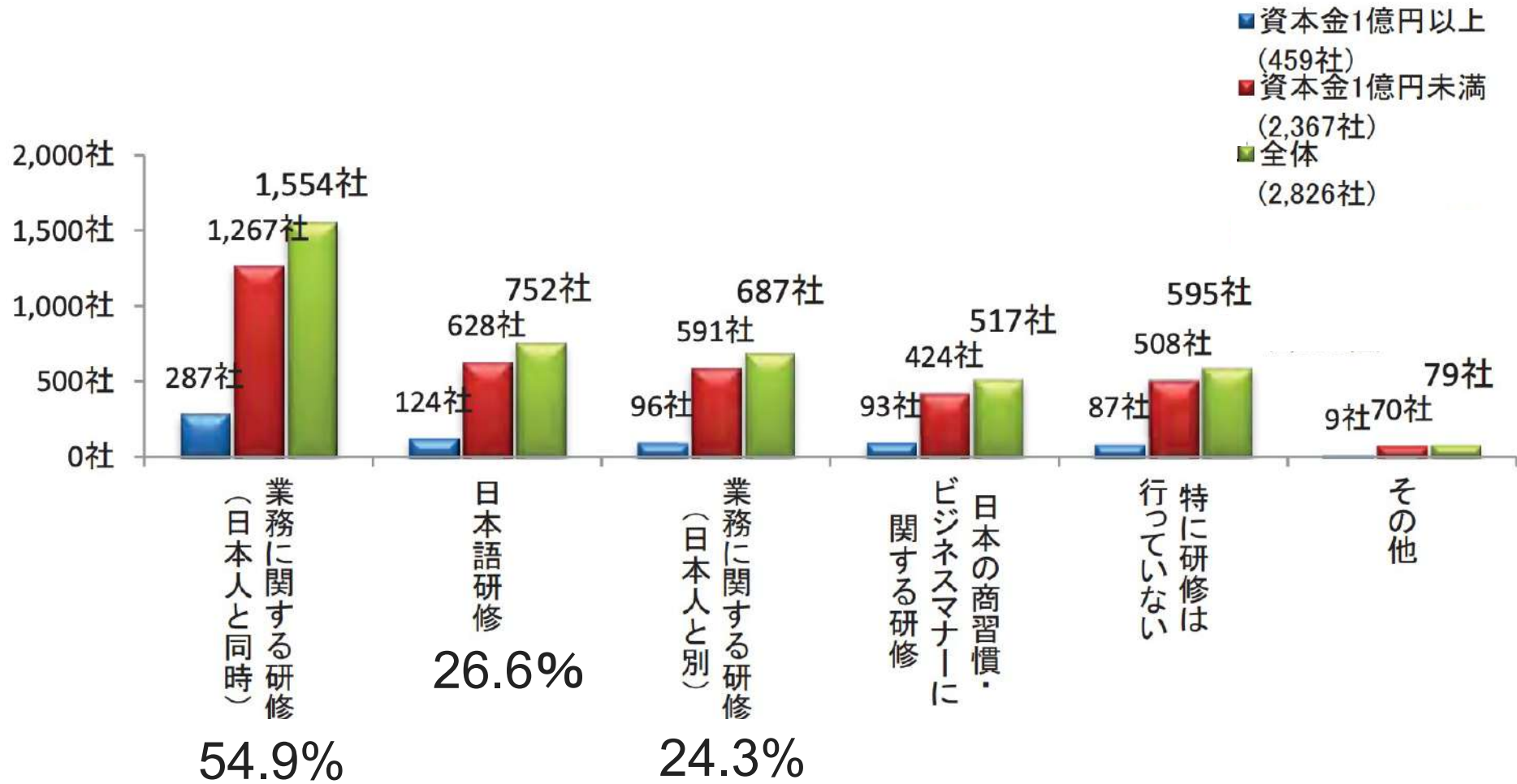
約7割

Q.理解できていなくても「はい」と答える時があるか

よくある(7%) たまにある(45%)

約5割

# 外国人雇用者に行っている研修





# 企業での日本語教育事例

## 【依頼内容】

ブラジル人従業員向けに**職場でステップアップ**

するための日本語教育

### ①契約形態がバラバラ

- ・期間工 …主に製造業で働く期間が決められている契約社員のこと。福利厚生などはないが、月収は高くなる。
- ・嘱託 …無期雇用で、正社員に近い契約社員。福利厚生あり。  
(A社では、日本人は定年退職後の再雇用)

期間工  
40%

嘱託  
20%

特定技能  
20%

正社員  
10%

# 企業での日本語教育事例

## ②会社の期待 ≠ 外国人従業員の希望

- ・無期雇用（嘱託、正社員）には上司の推薦で登用試験を受ける
- ・正社員になりたい訳ではない人もいる

## ③日本語の課題

- ・改善提案書を書くために日本語の読み書きが必要
- ・総務でフォローする苦勞

# 企業との協働による日本語教育



社内の調整(事前ヒアリング)  
日本語パートナーの呼びかけ

A社担当者

プロジェクトの  
コーディネート



link design lab



日本語教育  
プログラム

研修の実施、教材作成、プログラムの策定



## 第1期 日本語教育プログラム

外国人従業員：期間工6人

日本語パートナー：社外3人、社内5人

場所：A社 本社

## 第2期 日本語教育プログラム

外国人従業員：期間工4人、嘱託2人

日本語パートナー：社外1人、社内4人

場所：A社 本社

## 終了後インタビュー

### ○学習者

製造部 Aさん（ブラジル人）

#### ①参加理由

- ・ 仕事はできる、通常の会話はできているけれど  
仕事の目標を話すことはないので良い勉強になると思った

#### ②研修に参加して役立った点

- ・ 周りに日本人の正社員が多くて、ブラジル人のロールモデルがいなかった（お父さん言われたけど、ピンとこなかった）
- ・ これまでは目標など持たずに、ただ仕事をして家に帰るだけだった。研修を受けて、囑託になりたい、班長になりたいなど目標を考えるようになってやる気も出た。  
(仕組みの存在は知っていたが、自分に関係ないと思っていた)



## 終了後インタビュー

○日本語パートナー  
人事課 Bさん

### ①参加理由

- ・社内では外国人従業員は見かけるが、**どういう気持ちで働いてるのか、どんな期待を持っているのか知りたかった**

### ②研修に参加して役立った点

- ・期間工のブラジルの人みたいな**カテゴリーで考えていたが**  
○○さんはと名前を知って、**個としての認識に変わった**
- ・人事課は遠い存在と思われがちだが、**関係性ができてくれば相談しやすくなったり、報告しやすい職場に繋がると思う**
- ・人事課として**外国人従業員向けの研修**をこれまでしていなかったが、**需要があるのだと感じた**

## 終了後インタビュー

○日本語パートナー  
工程物流課 Cさん（係長）

### ①参加理由

- ・本人から日本語の勉強をしたい、嘱託職員になりたいと聞いて、**職場としてサポートしたい**と思ったから  
(登用試験の前に、対象者全員に意思確認をした際、本人から希望があった。これまで15年、真面目に作業はしていたが意識があることは知らなかった)

### ②研修に参加して役立った点

- ・もっと別の作業を覚えたい、改善提案をしたいと言われて**実際に職場でも学べるように体制を変えることができた**
- ・今までは質問したり、自分から日本人の同僚に話しかけることがなかったが、研修後は**自然なやり取りが増えた**

# 「コミュニケーション」の落とし穴

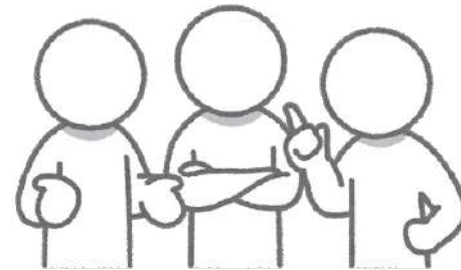
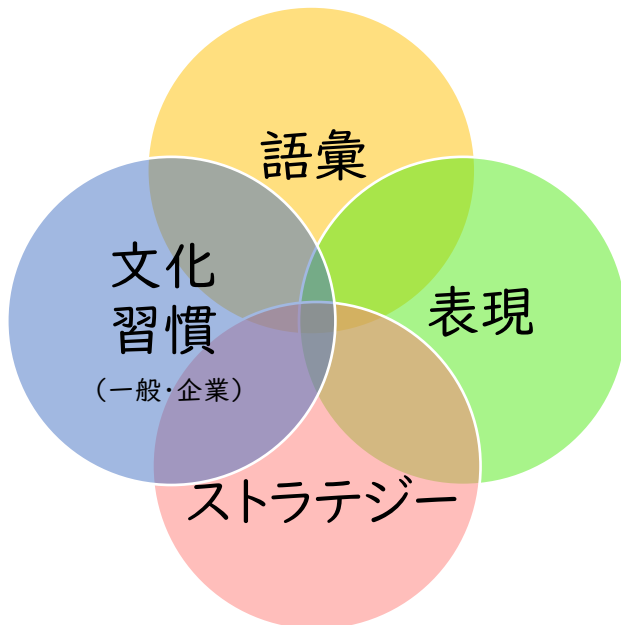
## ●言葉の問題 < 期待値が一致しているか

特に日本語は言葉のままでなく、雰囲気を読まなければいけない

## ●双方の歩み寄りが重要:日本人側へのアプローチ

## ●当たり前を言語化して、見える化

大前提を共有する → 優先順位を決める、ルールを柔軟に変える



コミュニケーションをとって  
目標達成・課題解決できるかどうか

# 異文化コミュニケーションの理解

- ・外国人従業員へのアプローチ(日本語研修、社内ミーティング)  
日本語 + 日本の文化・習慣、**企業文化・理念**
- ・**日本人従業員へのアプローチ**  
やさしい日本語、コミュニケーションのポイント

外国人も日本人も

異文化間リテラシー (intercultural literacy)

自分とは異なる民族や集団の文化を理解し、効果的に  
交流したり**文化を考慮した行動、対応ができる能力**

## 外国人雇用者の職務（地域別）

			管理的職務		専門的 技術的職業		事務		生産工程・ 労務作業者 (製造業)	
			社数	構成比	社数	構成比	社数	構成比	社数	構成比
地域別	北海道	81	1	1.23%	14	17.28%	2	2.47%	25	30.86%
	東北	111	2	1.80%	13	11.71%	3	2.70%	47	42.34%
	関東	1,346	59	4.38%	306	22.73%	110	8.17%	310	23.03%
	北陸	85	0	0.00%	10	11.76%	1	1.18%	53	62.35%
	中部	376	4	1.06%	56	14.89%	10	2.66%	223	59.31%
	近畿	371	14	3.77%	67	18.06%	28	7.55%	145	39.08%
	中国	178	5	2.81%	28	15.73%	7	3.93%	87	48.88%
	四国	82	0	0.00%	7	8.54%	1	1.22%	50	60.98%
	九州	213	6	2.82%	26	12.21%	10	4.69%	70	32.86%



# 国籍別・主な産業別外国人労働者数（愛知県）

令和4年10月末日現在

単位：人

	全産業計			うち建設業		うち製造業		うち情報通信業		うち卸売業、小売業		うち宿泊業、飲食サービス業		うち教育、学習支援業		うち医療、福祉		うちサービス業（他に分類されないもの）	
		うち派遣・請負事業所（注2）	構成比（注3）		構成比（注3）		構成比（注3）		構成比（注3）		構成比（注3）		構成比（注3）		構成比（注3）		構成比（注3）		構成比（注3）
全国籍計	188,691	54,221	28.7%	10,981	5.8%	76,449	40.5%	1,606	0.9%	18,436	9.8%	15,907	8.4%	6,060	3.2%	5,862	3.1%	35,366	18.7%
中国（香港、マカオを含む）	24,662	4,216	17.1%	1,025	4.2%	7,897	32.0%	497	2.0%	4,241	17.2%	3,530	14.3%	1,130	4.6%	630	2.6%	2,714	11.0%
韓国	2,945	510	17.3%	73	2.5%	534	18.1%	182	6.2%	456	15.5%	430	14.6%	358	12.2%	162	5.5%	419	14.2%
フィリピン	28,326	9,267	32.7%	1,776	6.3%	12,047	42.5%	210	0.7%	1,933	6.8%	1,337	4.7%	350	1.2%	2,023	7.1%	6,077	21.5%
ベトナム	45,807	10,672	23.3%	4,299	9.4%	22,899	50.0%	94	0.2%	4,359	9.5%	3,126	6.8%	123	0.3%	1,117	2.4%	6,672	14.6%
ネパール	10,433	1,975	18.9%	136	1.3%	1,257	12.0%	26	0.2%	1,902	18.2%	4,089	39.2%	40	0.4%	187	1.8%	1,867	17.9%
インドネシア	7,193	1,414	19.7%	758	10.5%	3,718	51.7%	26	0.4%	409	5.7%	312	4.3%	102	1.4%	536	7.5%	837	11.6%
ミャンマー	2,919	574	19.7%	409	14.0%	1,348	46.2%	43	1.5%	306	10.5%	257	8.8%	23	0.8%	143	4.9%	251	8.6%
ブラジル	41,945	20,167	48.1%	1,128	2.7%	19,213	45.8%	224	0.5%	1,995	4.8%	859	2.0%	289	0.7%	532	1.3%	13,245	31.6%
ペルー	5,035	2,082	41.4%	162	3.2%	2,228	44.3%	59	1.2%	314	6.2%	192	3.8%	55	1.1%	167	3.3%	1,259	25.0%
G7等（注4）	4,559	660	14.5%	20	0.4%	340	7.5%	85	1.9%	501	11.0%	121	2.7%	2,596	56.9%	62	1.4%	149	3.3%
うちアメリカ	2,070	375	18.1%	11	0.5%	150	7.2%	26	1.3%	189	9.1%	39	1.9%	1,194	57.7%	30	1.4%	50	2.4%
うちイギリス	809	92	11.4%	1	0.1%	35	4.3%	11	1.4%	91	11.2%	10	1.2%	522	64.5%	11	1.4%	24	3.0%
その他	14,867	2,684	18.1%	1,195	8.0%	4,968	33.4%	160	1.1%	2,020	13.6%	1,654	11.1%	994	6.7%	303	2.0%	1,876	12.6%

注1：産業分類は、日本標準産業分類（平成25年10月改定）に対応している。

注2：「うち派遣・請負事業所」欄は、労働者派遣・請負事業を行っている事業所に就労している外国人労働者数を示す。なお、労働者派遣事業等を行っている事業所に就労している外国人労働者のすべてが派遣労働者等であるとは限らない。

注3：「構成比」欄は、国籍別の外国人労働者総数（全産業計）に対する当該産業の外国人労働者数の比率を示す。

注4：G7等とは、フランス、アメリカ、イギリス、ドイツ、イタリア、カナダ、オーストラリア、ニュージーランド、ロシアをいう。

# 国籍別・主な産業別外国人労働者数(愛知県)

	全産業計			うち建設業		うち製造業		うち情報通信業		うち卸売業、小売業	
		派遣・請負 事業所	構成比		構成比 (注3)		構成比 (注3)		構成比 (注3)		構成比 (注3)
全国籍計	188,691	54,221	28.7%	10,981	5.8%	76,449	40.5%	1,606	0.9%	18,436	9.8%
中国 (香港、マカオを含む)	24,662	4,216	17.1%	1,025	4.2%	7,897	32.0%	497	2.0%	4,241	17.2%
韓国	2,945	510	17.3%	73	2.5%	534	18.1%	182	6.2%	456	15.5%
フィリピン	28,326	9,267	32.7%	1,776	6.3%	12,047	42.5%	210	0.7%	1,933	6.8%
ベトナム	45,807	10,672	23.3%	4,299	9.4%	22,899	50.0%	94	0.2%	4,359	9.5%
ネパール	10,433	1,975	18.9%	136	1.3%	1,257	12.0%	26	0.2%	1,902	18.2%
インドネシア	7,193	1,414	19.7%	758	10.5%	3,718	51.7%	26	0.4%	409	5.7%
ミャンマー	2,919	574	19.7%	409	14.0%	1,348	46.2%	43	1.5%	306	10.5%
ブラジル	41,945	20,167	48.1%	1,128	2.7%	19,213	45.8%	224	0.5%	1,995	4.8%
ペルー	5,035	2,082	41.4%	162	3.2%	2,228	44.3%	59	1.2%	314	6.2%
G7等(注4)	4,559	660	14.5%	20	0.4%	340	7.5%	85	1.9%	501	11.0%
うちアメリカ	2,070	375	18.1%	11	0.5%	150	7.2%	26	1.3%	189	9.1%
うちイギリス	809	92	11.4%	1	0.1%	35	4.3%	11	1.4%	91	11.2%
その他	14,867	2,684	18.1%	1,195	8.0%	4,968	33.4%	160	1.1%	2,020	13.6%

# 今後求められる日本語教育

- 地域での日本語教育

地域住民とのつながり

仕事以外での人間関係（サードプレイス）

+

- 企業内での従業員向け日本語教育

外国人従業員のキャリアにつながる日本語

日本人従業員のやさしい日本語の理解