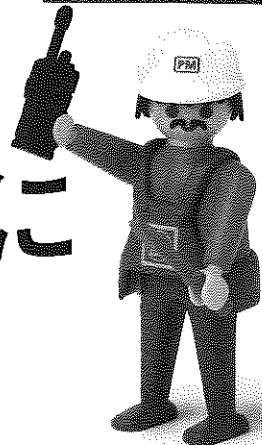




—日本語教育に乗り出した企業と地域—

# 企業で働く外国人 従業員を支えるために



background <<

日本は、戦後一貫して単純労働者の入国を禁じてきた。しかし現実には、日系人や研修生・実習生が比較的単純な労働に従事している。少子高齢化で、日本の労働力人口が減少する中、現状を踏まえた制度改革が必要、として、日本経団連は「外国人受け入れ問題に関する提言」を出している。

外国人従業員は「安い労働力」ではなく、「人」だ。彼らを支えるために、何ができるのか。企業と地域の先駆的取り組みを紹介したい。

取材・文○田中美帆 写真○編集部



外国人社員層に届けるべき  
差別・私生活侵害の懸念

外国人労働者の  
日本産調査へ

日本語教育支援も始動

「オートバイ」楽器「ウナギ」の三拍子がそろえば、読者諸賢は「ああ、浜松ね」と思いだろ。浜松駅に降り立つと、駅の売り場という売り場では銘菓のうなぎパイが販売され、新幹線の待合室の前にはピアノと自動車展示されている。

約八〇万人が暮らす浜松市は、その温暖な気候と地の利によって、古くから遠州織物の産地として栄えてきた。第二次世界大戦後は、オートバイ、楽器、繊維の三大産業が支えとなり、「終戦の三年後には戦前の七割」という驚異的な復興を遂げた。市内には、ヤマハ、スズキ、ホンダなどの大手企業が社屋を構え、関連する中小企業の工場もあちこちにある。日本国内の産業を支えてきた地域なのだ。

## 協働のプロローグ 企業と地域の出会い

二〇〇七年四月に政令指定都市になったばかりのこの地で、全国に先駆けて新たな試みがスタートした。それが、ヤマハ発動機I Mカンパニーと浜松国際交流協会(HI-CIE)が協働で始めた日系人労働者を対象にした「企業における日本語教室」だ。

浜松の隣の磐田市に本社を置くヤマハ発動機では、二〇〇〇年からカンパニー制度を導入した。門外漢が「ヤマハ発動機」と聞くとエンジンを想像しがちだが、製品は、オートバイ、電動自転車などの機械だけでなく、バイオテクノロジーによる農林水産物の生産・販売にまで及ぶ。カンパニーの一つ「I Mカンパニー」では、産業用ロボットや電動車椅子のユニットが主力商品だ。これらを製造するのは九二四人の従業員。このうち、一〇〇人ほどが外国人だという。ヤマハ発動機I Mカンパニー事業推進部長の石岡修さんは言う。「直接雇用の外国人は、サービス部門と営業部門に三人いるだけで、国籍も中国と韓国に限られています。日系ブラジル人の直接雇用は、残念ながら実現していませんが、派遣社員という形で働いています」

工場内を歩くと日系ブラジル人とおぼしき姿が製造ラインに見える。一九九〇年の「出入国管理及び難民認定法」改正によって、日系人に対する在留資格が認められるようになった。そのため、浜松をはじめ、自動車などの製造業がひしめく地域に日系ブラジル人が多く居住する。全国平均では総人口の一・六%が外国人比率だが、浜松では約四%、三万人を超える外国

人が暮らしている。ヤマハ発動機で外国人従業員を雇用しはじめたのは、一九九七年のこと。受け入れが始まったからは、ポルトガル語によるマニュアルや表示類などを作成し、受け入れ環境の整備を行ってきた。二〇〇六年暮れには外国人従業員を対象にアンケートを実施した。目的は社会保険加入に対する意識を尋ねることだったのだが、「用紙の末尾に何

気なく「日本語教室を開いたら参加したいと思いませんか」と入れたら、半数以上が「受けたい」という希望をもっていうことがわかったんです(石岡さん)年が明けて一月二日、HI-CIEは浜松市と日本語ボランティアセミナーを開催した。石岡さんは「地域で暮らす外国人を支える人たち」というテーマのシンポジストとして招かれた。多くの日本語ボランティア関係

者が聞き入る中、ハローワーク担当者、弁護士と一緒に、石岡さんは、外国人労働者を雇う企業の立場について説明している。「実は、それまで、外国人が働く環境をいろいろな方たちが支えていることを知らなかったんです(笑)。ボランティアの方々にいろいろな話しながら、「うちも何かやらなきゃならないな」と思いました。それが教室を始めようと思った直接的なきっかけです」

この希望を聞いたHI-CIEの日本語コーディネーター堀永乃さんは、「日本語教室を始めるならコーディネートします」と申し出た。「講師を探すノウハウはわれわれにはありません。おかげで四月から試みに三カ月だけ教室をやってみることにしました(石岡さん)」

## 多くを得たトライアル 三カ月で現れた効果

六月某日。午後七時半、食堂の一角で日本語の授業が始まった。仕事が終わって疲れた顔を

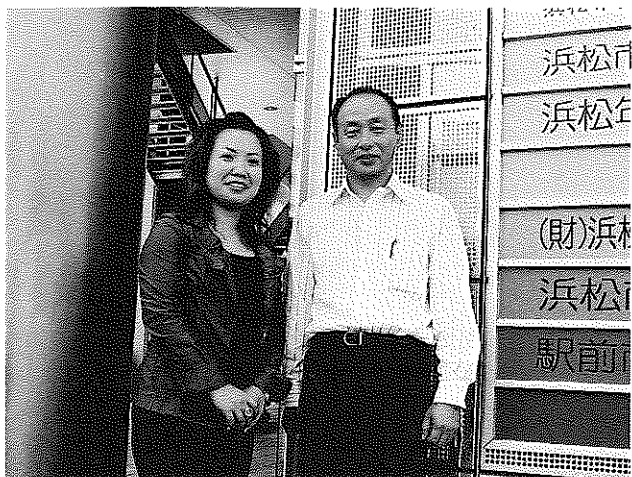
した人ばかりと想像していたが、教室に入ると笑顔が見える。四月から始まった授業が終了する日で、参加者によるスピーチが行われていた。

「わたしの趣味はサバイバルゲームです。休みの日に、会社の友達と河原でやります……」教室で日本語を教えるボランティア講師の一人、増田恵子さんは、最初の三カ月を次のように振り返る。「初めてでしたので、教科書を選ぶところから『どうしよう』と思いました。選んだ教科書だけをそのまま教えることはせず、ほかの教科書を見たりして、最初からアレンジを加えていきました。でも、教科書だけでは補えないですよ。彼らのことをもっと知っておかなければならなかったな、という感じです。文法を使って話せればいい、っていうだけじゃないなあ、と感じました」

六月に全一〇回の授業が終了したが、教室の効果は意外なところで現れた、と石岡さんは言う。「現場で日系ブラジル人の



(上)ヤマハ発動機I Mカンパニー外観。  
(下)工場内の様子(写真提供:ともにIMカンパニー)



(上)第2回地域日本語連携推進協議会。  
(下)IMカンパニーの石岡修さんとHICEの堀永乃さん

人たちに仕事を教える立場にある日本人従業員の意識が変わったのです。それまで、「日系ブラジル人は仕事に対して自ら進んでやろうという意欲がない」という目で見ていたんです。しかし、みな熱心じゃないかと。この認識の変化は、教室をやった本当によかった、と思っていることの一つです」

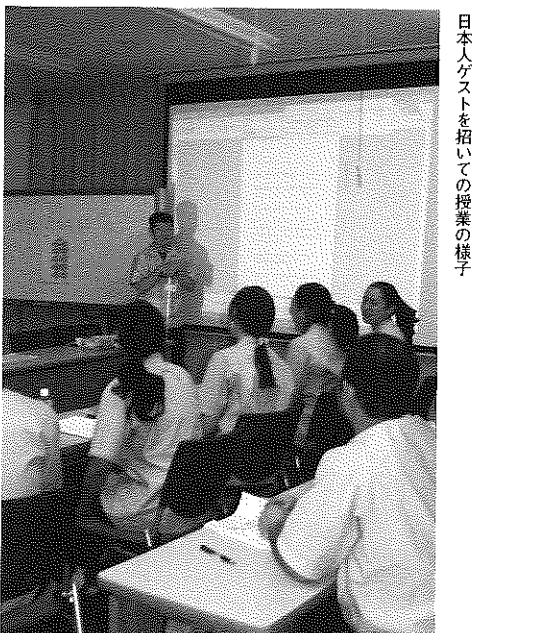
さらに、日系ブラジル人との間で大きな隔たりがあったこともわかった。ヤマハ発動機では、「品質絶対」「世界に通用するものでなければ商品ではない」という、創業以来の理念を持つ。産業ロボットは精密機械だ。〇〇〇分の数ミリというほんのわずかな誤差が品質を左右する。不具合が起ると、「なぜ不良を出したのか」「再発防止に必要なことは何か」などを担当者も含めて話し合う。ある日の教室で、複数の社員がその話し合いの場を「パワハラだ」と言ったのだという。報告を受けた石岡さんは仰天した。「私たち日本人社員は、ものすごく

前向きに、不良品を出さないための対策を考えているつもりでしたが、みんなの前で報告されるなんて、吊るし上げじゃないか、と。つまり、品質会議の意味が理解されてなかったんです。もちろん、その後きちんと説明しましたが、いやあ、鳥肌が立ちました。われわれの意図していることがきちんと伝わるかどうかというのは、やっぱり大切なことだと思いました」

教室は、日本語を教えるだけの場ではなく、職場でなかなか話せないことを尋ねることができ、さまざまな誤解や垣根を取り除く場にもなっていた。当初三カ月の予定だった教室は、「引き続き学習したい」という声に押される形で再開した。「もうやりたくない、と言われない限りは続けよう、と考えています」と石岡さんは笑う。

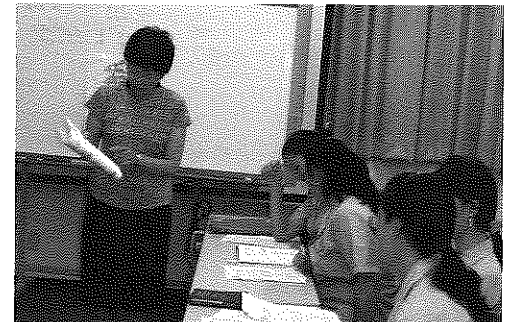
**浮かび上がった課題 共に考え、新たな道へ**  
教室を運営していく中で課題も見えてきた。

いたのがHICEである。関係者に呼び掛けて「地域日本語連携推進協議会」を発足させた。先の石岡さんを含め、商工会議所の理事、弁護士などの外国人労働の関係者、協会のボランティア養成講座担当講師など日本語教育の専門家を変えた委員で構成されている。協議するのは、①企業における日本語教室の実践と報告・課題、②教授項目とカリキュラム、③地域共生に向



日本人ゲストを招いての授業の様子

まず、専門用語の扱いだ。例えば「直行率」。一つの工程で作った製品のうち、どのくらいの割合で不良品が出たかを意味し、1%の不良品が出ると「直行率九九%です」のように言う。IMカンパニーでは教室を始めるに当たって、現場で最低限必要となる専門用語を洗い出して言葉リストを作成し、講師に手渡した。しかし、受け取った増田さんは面食らう。「全く意味がわかりませんでした(笑)。クラスの中では、私のほうが教え



会議室のほか、社員食堂も教室に変わる

けた企業との協働、④外国人労働者向けの日本語教育支援の推進、の四つ。

「第一期の受講者にアンケートを実施し、その結果を踏まえて第二期をスタートさせました」。九月に行われた協議会の冒頭で、石岡さんが教室の状況を説明していく。開始時間、授業内容など、調整された様子が伝わる。特に大きく変更したのはそのカリキュラムだ。講師だ

けが授業を進めるのではなく、海外勤務を経験したことのある日本人従業員や、ブラジル以外の外国人従業員が、教室にゲスト参加する回を設け、社内のさまざまな従業員との交流の場として、教室展開を図った。

報告を聞いた中村充利氏(ハローワーク浜松外国人労働者専門官)からは、「日本語の能力によってインセンティブをつけるようなことはできないか」、春原憲一郎氏(海外技術者研修協会日本語教育センター長)からは、「専門用語だけではなく、カタカナ語などの略語、あるいは現場のノイズなども製造現場ではコミュニケーションを阻害する要因」といった意見が出された。

さまざまな指摘に対して、HICEの堀さんは言う。「まずは企業に、外国人労働者に対する日本語支援に向き合ってもらえたわけです。今は、問題点をあぶり出している段階だと思っています。問題が出てくることを恐れては前に進みません」

協議会の中で石岡さんはこう述べた。「日本語に特化せず、社内でのコミュニケーションができるようになることが大切です。教室での活動を通じて、製造業に最適なテキストを作りたい、というふうを考えています」

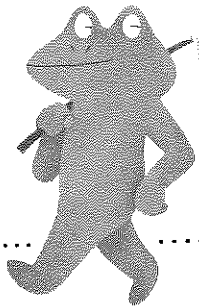
会議の一月後、国立国語研究所の協力を得て、企業日本語カリキュラム開発検討委員会が立ち上がった。ヤマハ発動機の人事施策には次の文言がある。「個人は自己責任を持ち市場価値を高め、会社は個人に対して魅力ある環境づくりを行う」。IMカンパニーとHICEの協働する教室は、「外国人も一人の社員だ」という認識から出発している。言葉の壁は、外国人だけが背負うものではない。外国人と彼らの周囲にいる一人ひとりの日本人、彼らの住む地域社会、彼らが働く企業、それぞれが、お互いに向き合い、共に取り組んで、はじめて壁が取り壊せるのではないだろうか。道程はまだ始まったばかりだ。

# カエルがゆくの この人に 会いたい

地域日本語教育の現場から

地域日本語教育の現場には、多文化共生の最前線で活躍するアツい人たちがたくさんいます。異文化がぶつかり合う中で、もみくちゃになりながらそれを楽しみ、人と人を結び付け、地域社会を担う柱となる——。そんな魅力的な人と、その人が関わる事業について、好奇心旺盛なカエルが話を聞きに出掛けました。

取材・文=編集部 イラスト=野村俊夫



今回は、静岡県浜松市の堀さん

第①回

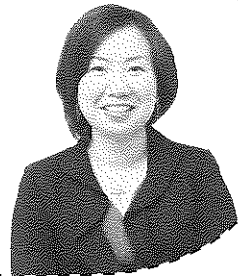
今回の「この人」

堀永乃さん

浜松市外国人学習支援センター  
チーフコーディネーター

モットーは

「言ったことは、必ずやる。  
した約束は、必ず果たします」



静岡県の浜松市は、外国人が多い所だねえ。堀さんは、生まれも育ちもここ？どんな子どもだったの？

幼稚園の時、大阪から引っ越してきたんだけど、遠州弁が全くわからなくて苦労した。こう見えてもお嬢さま育ちの病弱な子どもで(笑)。小学校2年生の時、入院でほとんど学校に行けなくて、久々に行ったら、いきなり掛け算のテスト。何が書いてあるのかさえわからなかった。だから「わかりません」で書いて、じーっと待ってたの。これはすごく取り残された気分。わからないことの悲しさと、「わかりません」と書くことしかできない自分の悲しさを思うよね。でも、この時

の担任の伊藤さとみ先生が、夏休みに学校を開放して、掛け算を教えてくれたの。わかっていく喜びが味わえて、すごく楽しかった。

異国に来た外国人と同じような経験だ！  
ところで浜松には、昔から外国人がたくさんいたの？

外国人が増えたのは、やっぱり、入管法が改正された1990年以降かな。高校生くらいの時、駅の周りに、外国人が増えていくのを目の当たりにしてた。浜松には、ヤマハとかスズキとか、大手企業の工場が集まっているから、デカセギの外国人もたくさん来ていて。だから日本語学校を開くなら浜松、と思った。

え？イキナリ日本語学校開くことを考えたの？  
ずいぶん野心家だ！

うん(笑)。東京の大学に行っていたんだけど、3年生の時、日本語教師養成講座に通ったの。大学の専門が英語だったから、言語学とかには馴染みがあったし。それで卒業後、日本語教育の道に入ろうか、英語の教師になろうか、いろいろ迷って。結局、企業に就職して、週末にボランティアで日本語を教えはじめたの。それが面白くて、2002年に退職して、本

格的に日本語教師を始めた。その時、「浜松で一番の日本語教師になろう」と思ったの。どうせやるなら。「28歳になったら、浜松で一番に登り詰めよう」って。やっぱり野心家かな(笑)。

それが26歳の時に叶っちゃった。(財)浜松国際交流協会(HICE)の日本語コーディネーター就任、という形で。

へえ。現場で日本語を教えるのと、協会の職員になって教室をコーディネートするのは、どんな違いがあった？

一番は「税金を使っている」という意識。浜松に来た外国人たちは、みんな好き好んでここに来たわけじゃない。たまたま仕事があったから、とか、支援がここでしか受けられなかったから、というだけで、選択肢はなかったわけ。だからこそ私は、浜松に来た人みんなに、「浜松に来て本当によかった。第二の故郷だ」って思ってもらいたいし、派遣労働者であっても、「ここで骨うずめたい」って思うくらいになってほしい。今までの人生がうまくいかなかったとしても、浜松に来たら、「あ、自分はもう一回頑張れる」って思えるような場所になりたい。外国人がそう思えるような所は、日本人にとっても住みやすい所だと思うから。

日本語教育はね、社会をつくることができるよ。哲学だもん。そのためには、外国人にも自立してもらいたい。いつまでも支援されるばかりではダメ。自分の人生を良くしたいと思ったら、自分のアイデンティティを守りたいと思ったら、戦略的に日本語を学ぶことも必要だし、戦

職場の同僚と一緒に



カエルがまとめた  
外国人と日本語教育を取り巻く  
ざっくり年表

- 1972 ●中国残留邦人帰国開始
- 1977 ●財団法人日本語教育学会設立
- 1980 ●インドシナ難民の受け入れ開始  
年代 ●「ジャバゆきさん」社会現象  
農村花嫁がやってくるようになる
- 1983 ●留学生10万人受入れ計画  
中曽根内閣の時、国策として策定され、  
2003年に達成された
- 1984 ●日本語能力試験開始
- 1988 ●上海事件  
日本の日本語学校に留学を希望した学生が、授業料を払ったにもかかわらず、ビザが発給されなかったため、  
在上海日本領事館に抗議行動が起こされた
- 1989 ●日本語教育能力検定試験開始
- 1990 ●改正入管法の施行  
この改正により「定住者」ビザが創設され、事実上、  
日系人などが日本で単純労働することを合法化した。  
これにより、デカセギとして多くの外国人が来日し、  
その後の定住化につながっていく
- 1990 ●日本語教育振興協会設立  
88年の上海事件を受け、日本語学校の適正を  
審査する機関として設立された
- 2001 ●第1回外国人集住都市会議開催
- 2002 ●日本留学試験開始
- 2005 ●外国人登録者数200万人突破
- 2006 ●総務省「多文化共生推進プラン」策定
- 2007 ●経団連「外国人材受入問題に関する第二次提言」発表
- 2008 ●留学生30万人計画  
EPA(経済連携協定)で一回目の看護師・  
介護福祉士候補生が来日
- 2009 ●内閣府「定住外国人施策推進室」設置
- 2010 ●内閣府「日系定住外国人施策に関する基本指針」策定  
関係省庁の連携の下、  
日系定住外国人施策推進会議を開催した

略的に地域に馴染むことも必要。だから、税金を使う地域の日本語教室では、きちんと結果が出るようにする。就職支援だったら就職率を上げる。入門日本語だったら、日本語を使って地域で生活できるようにしなければならないわけ。

日本語教育って、国際交流だけじゃなく、社会貢献もできるんだね。



堀さんが関わる

## 浜松市外国人 学習支援センター

### 徹底してこだわるのは 「リアル」なロールプレイ

堀さんがコーディネーターしてきた日本語教室は、多岐にわたる。ここ浜松市外国人学習支援センターで行われている4つの教室はもちろん、HICEが行う「すぐに使える日本語」や「求職会話」(市の委託)、文化庁の委託を受けた「介護のための日本語」「中国帰国者のための日本



介護のための教室では、介護福祉士の協力の下実際に利用者とのやり取りを経験した。利用者にとっても刺激的な体験



時刻表の見方やバスの乗り方を遠州鉄道の職員(右端)が行う。この時、学習者には電子マネーカードを作って持ってもらった。学習者も企業もうれしい



ヤマハ発動機の企業内日本語教室で行われた防災訓練の様子。ヤマハの工場の敷地内に消防署の職員が、消防車と共にやってきた

多岐 D A T A

2010年1月開設。旧雄踏町役場の建物を改装・利用。2階建ての建物のうち、1階で市民のためのさまざまな講座が開かれ、2階には、外国人学校「ムンド・デア・アレグリア」が入る。ここで外国人の子どもから大人までの学習支援を行っている。

〒431-0102

静岡県浜松市西区雄踏町宇布見9611-1

<http://www.hi-hice.jp/u-toc/>

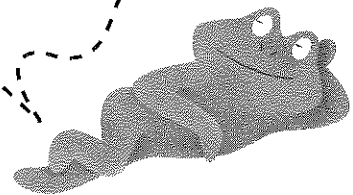
語)、そして企業からの要請を受けて行う「企業内日本語」に、厚生労働省・(財)日本国際協力センター(JICE)からの委託を受けた「シャッセ!日本語」などなど。

これだけの数の教室を手掛ける堀さんだが、どの教室でも共通して取り入れているものがある。「リアリティある学習内容」だ。これを実現させるために、どのようなことをしているのだろうか。

「例えば求職者のための日本語教室の準備でまずやったことは、ハローワークで外国人に直接インタビューすることです。それを基に、ハローワークの担当官に話を聞いて、それから、市内の無料の就職情報誌を集めて分析する。そうすると、どこの地域で、いつ、どんな業種の募集が多いのかがわかります。次に、企業に外国人の職場体験をお願いするんです。『日本語コミュニケーションの練習をさせてください』って」

職場体験を受け入れてくれる企業は、

JICEと  
行っているのは、厚労省の  
「日系人就業準備研修」だね。  
2010年度には、10億円以上の  
予算が付いたよ。



まずは自分が  
行っている  
美容院や床屋に  
頼んで、髪型を  
オーダーするロールプレイ  
をするのとかも  
アリじゃない?



すでに交流のある企業から企業へと紹介してもらおう。堀さんいわく「どんな時も、直接お願いに行きます。困ったときは理解のある企業の方々に頼んで『誰々さんにご紹介いただいた』という形にします。全くツテがなかったら、お客さま窓口にご相談するといいですよ」

そして、職場体験で必要となるテーマでシラバスが組まれる。そうすると、「自己PRが必要だ。じゃあ、可能形や、『～ができます]が必要だ、『報連相]ができるように、丁寧な話し方も必要だ」となる。こうして、実際の職場体験を通じ、「リアルな学習内容」が完成されていく。驚くべきことに、この教室の修了者の、実に100%近くが、実際に職を得ている。

さらに堀さんは、地域の日本語教室は、オープンでなければならないと言う。

「地域の人たちに、『ここでこんなことやっていますよ』というのを知ってもらって、『ああ外国人が日本語勉強してるんだ』『外国人もけっこう頑張ってるんだ』と思ってもらい、顔をつないでいくことが、重要なんです」

だから教室には、さまざまな人に、どんどん入ってきてもらう。それにより、地域の人たちには、日本語教室のことを知ってもらえて、外国人は、より「リアルな日本語」を学習することができる。

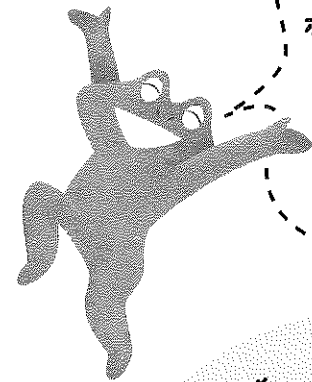
ファストフード店ででのやり取りをロー

ルプレイするときには、マクドナルドの人が来る。薬局のロールプレイでは杏林堂薬局の人が来る。バスの乗り方は遠州鉄道の職員にお願いする。病院でのロールプレイでやり取りするのは、もちろん本物の医師だ。介護のロールプレイでは、介護福祉士はもちろん、その施設の利用者も、車椅子に乗ってやってくる。

「もう教室じゃないかもしれませんね。一つの小さな社会かもしれない。地域の日本語教室は、『教える、教えられる』という関係や、『仲間』という関係だけで完結してしまう場合が多いですが、仲間ではない人が教室に入ってくるからこそ、実はいちばん重要なことなんです」

堀さんの「リアリティある学習内容」のための試行錯誤は、これからも続く。

マクドナルドの人は、  
紙で本物そっくりの  
ポテトやハンバーガーを  
作って、持ってきて  
くれたんだって。  
すごい!



多岐 D A T A

「こういう教師になりたい」「こういうことを実現させたい」と思ったら、前向きにイメージし続けることが大切。私に関わった日本語教室も、すぐに実現したわけじゃありません。失敗を恐れず、できることからやっていきましょう。

