

# 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

田中 信之  
濱田 美和  
副島 健治

## A Survey on Japanese Language Education for Foreign Workers in Toyama Prefecture

TANAKA Nobuyuki  
HAMADA Miwa  
SOEJIMA Kenji

### 要 約

本稿の目的は、企業を対象としたアンケート調査、および企業訪問調査を実施し、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実態を探ることにある。富山県下の企業を対象にアンケート調査を行った結果、(1) 本調査対象の企業は、製造業の中小企業の割合が高く、外国人労働者の在留資格は技能実習の割合が高く、国籍はベトナム、中国の割合が高いこと、(2) 外国人労働者が在籍する企業はほぼ半数で、日本語教育を必要とする外国人労働者は8割弱にのぼること、(3) 外国人労働者の日本語レベルは初級と未習をあわせると8割強となることがわかった。これらのことから、外国人労働者への日本語教育の必要性が窺えるが、日本語教育が必要な外国人労働者が在籍する企業のうち、約6割が日本語指導を実施していないことが明らかとなった。また、企業訪問調査の結果、中小企業において外国人労働者は残業など勤務時間が長く、日本語学習の時間を確保しにくいこと、企業側も日本語指導の実施を検討しつつも、実行に移せない実態が浮かび上がった。これらのことから、外国人労働者に対して大学が貢献できることを検討した結果、日本語学習のモチベーションを高めるために、日本人大学生との会話や日本文化を体験する講座の実施などを提案した。

【キーワード】 外国人労働者 日本語教育 アンケート調査 企業訪問調査

### 1 はじめに

国内で暮らす外国人への日本語教育を推進することは国や自治体などの責務とした「日本語教育の推進に関する法律」が2019年6月28日に公布、施行された。この背景には、新たな在留資格「特定技能」を盛り込んだ改正出入国管理法が施行されたことにより、外国人労働者の大幅な増加が見込まれることなどがある。

厚生労働省富山労働局のデータ<sup>1)</sup>によると、2019年10月末現在、富山県の外国人労働者数は11,844人、外国人労働者数を雇用する事業所数は1,925か所で過去最高を更新しているという。このような状況の中、富山県はこれまでの多文化共生推進プランに「外国人材活躍」の観点を盛り込み、「富山県外国人材活躍・多文化共生推進プラン」を新たに策定している<sup>2)</sup>。また、富山県は企業・外国人の双方にとって大きな障害になっている「言葉の壁」を解消すべく、外国人材への日本語研修などを実施する企業に対して支援を行い、外国人材の確保・定着を目指すとしている。具体的には「外国人材雇用日本語研修等支援補助金」という形で、富山県内に事業所を有している中小企業または登録支援機関を支援している<sup>3)</sup>。しかしながら、補助対象予定者数や補助対象期間は限定的であり、今後の拡充が期待される。

今後外国人労働者はさらに急増することが予想されるが、どのように日本語教育を実施していくかが大きな課題となる。しかしながら、富山県において外国人労働者を対象とした日本語教育がどのように行われているか、その実態は明らかになっていないと言えない。そこで、まず外国人労働者にかかわる基礎調査が必要となってくる。

## 2 先行研究

これまで外国人労働者を対象とした日本語教育の実態を探る調査はあまり行われていない。アンケート調査やインタビュー調査を実施した先行研究に、見崎（2019）、荒島・吉川（2019）、中川・神谷（2019）がある。

見崎（2019）は外国人労働者に関するアンケート調査を行うことにより、建設技能および日本語能力に与える要因について分析を行った。アンケート対象は首都圏、関西圏の企業87社とし、外国人労働者445人分を送付し、53社、264人分の回答があった。日本語能力等の外国人労働者への質問は本人ではなく、雇用主が回答した。分析の結果、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が明らかとなった。また、日本語習得に与える影響については日本入国前に言語教育を受けたことは有意差がなかった。入国後言語教育を受けたことは日本語習得度が有意に高くなった一方で、雇用者が日本語指導をしていないことは日本語習得度が有意に低くなった。すなわち、雇用主の日本語指導意欲が重要であることがわかった。

荒島・吉川（2019）は監理団体の日本語指導員に対し、入国後の日本語講習についてインタビュー調査を行った。受け入れ企業に配属後の問題の一つとして、実習生の日本語学習のモチベーションがあるという。日本語学習へのモチベーションが低い実習生や、実習生への日本語教育の重要性を理解しない企業に対する解決策の一つとして「ビジターセッション」を挙げている。これは実習生の受け入れを考えている企業や地域住民など実習生に関心を寄せる人々が交流する場を設けることである。このような外部との接点を持つ機会の重要性を指摘している。

中川・神谷（2019）はベトナム人実習生12人を対象に日本語学習意識をインタビュー調査した。M-GTAを用いて分析した結果、【来日目的と日本語学習意識】【日本語学習環境の確保】【事業主、日本人スタッフとの信頼関係】【地域社会、職場環境への適応】【日本語学習上の困難点—技能実習生の立場から】という5つのカテゴリーが技能実習生の日本語学習意識に与える要因として取り出された。調査対象の農場では事務所内に週2回日本語教室を開設し、日本語コミュニケーションを図るための授業を行っており、事業者も実習生も【日本語学習環境の確保】に努めている。また、専任スタッフの通訳のほかに、先輩実習生が新人実習生の通訳や世話も引き受けてくれるため、日常会話は全く問題がないという。このような状況から、中川・神谷は介護・看護分野等、高度な対人コミュニケーション能力が求められる分野以外では、実習生にとって職場上必要な基礎的な日本語能力は、日本語教師がいなくても獲得できるのではないかと述べている。その一方で、将来の専門職獲得に向けた資格取得として、実習生には日本語能力試験が目標となっており、日本語学習支援の必要性を指摘している。

以上の先行研究から課題をまとめると、①実習開始後も日本語学習の機会を設けることと、その方法が重要である、②首都圏、関西圏ではなく、地方都市における外国人労働者への日本語教育を調査する必要がある、③外国人労働者の日本語学習へのモチベーションを高めるために、外部との接触を持つことが重要である、④外国人労働者に対して、日本語学習環境を確保しているか、どのような日本語学習上の困難点があるかを調査する必要がある、となる。

## 3 研究目的

本研究の目的は、企業を対象としたアンケート調査、および訪問調査を実施し、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実態を探ることにある。今後、外国人労働者を対象とした日本語教育に大学がどのように貢献できるかを検討する。

## 4 研究方法

### 4.1 企業へのアンケート調査

富山大学産学連携センターと関連する富山県下の企業203社を対象にアンケート調査を実施した（ア

アンケート調査票は資料1を参照のこと)。調査期間は、2019年11月6日～11月20日で、有効回答数は142社<sup>4)</sup>(回収率70%)であった。

## 4.2 企業への訪問調査

アンケート調査結果より2社を選定し、2019年12月12日と12月20日に1社ずつ訪問調査を行った。

## 5 結果と考察

### 5.1 企業へのアンケート調査結果

#### 5.1.1 業種別・規模別の企業数

142社の業種は製造業が130社(90.3%)で大多数を占めた(図1)。従業員数は300人未満の中小企業が88社(62.0%)、300人以上の大企業が34社(23.9%)であり、中小企業数が大企業数を大きく上回っている(図2)。

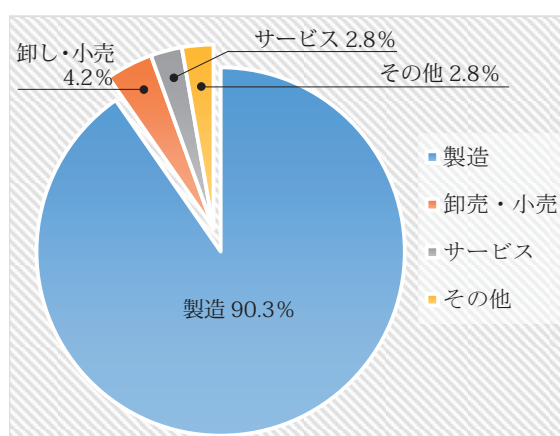


図1 調査対象企業の業種

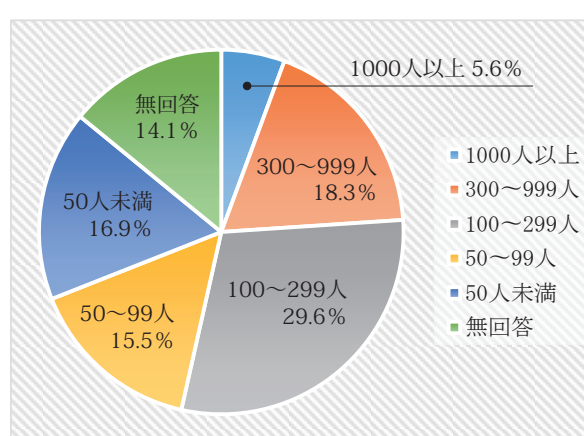


図2 調査対象企業の従業員数

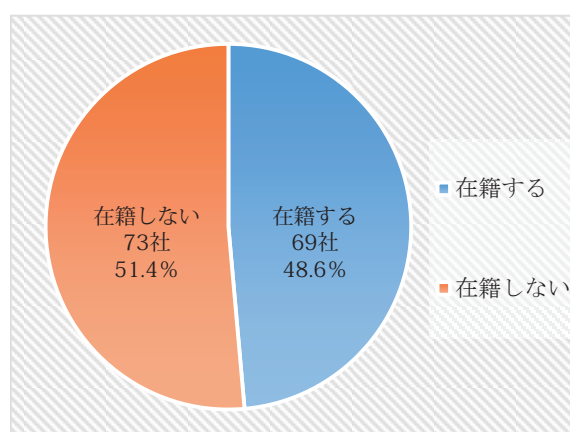


図3 外国人労働者の在籍する企業数

外国人労働者の在籍する企業は142社のうち69社(48.6%)で、ほぼ半数であった(図3)。69社の業種別内訳は製造業が66社(95.7%)である。従業員数別内訳は、300人未満の中小企業が37社(53.6%)であり、142社の結果と同様の割合となっている。厚生労働省のデータ<sup>5)</sup>では、産業別外国人雇用事業所の割合は製造業が49,385か所(21.4%)で最も高くなっている。厚生労働省富山労働局のデータでも、製造業が720か所(49.9%)であったことから、富山県は全国的に見ても、製造業の割合が高いことが

わかる。本調査の対象は富山大学の関連企業であるが、富山県の特徴とも言える製造業が大多数を占めている。

また、厚生労働省の同データでは、事業所規模別外国人雇用事業所の割合は従業員数30人未満が145,000か所（58.8%）と最も高くなっている。厚生労働省富山労働局のデータでも、全国のデータと同様に30人未満が1,111か所（57.7%）と最も高くなっているが、本調査では外国人労働者が在籍する中小企業は37社（53.6%）と割合が高いものの、50人未満が3社（4.3%）と小規模な企業の割合が非常に低くなっている。

### 5.1.2 在留資格別・国籍別の外国人労働者数

69社に在籍する外国人労働者数は921人であった。在留資格は技能実習が732人（79.5%）で最も多く、続く、技術・人文知識・国際業務が49人（5.3%）となっており、他を大きく引き離している（図4）。厚生労働省富山労働局のデータでは、技能実習は6,209人（52.4%）であり、本調査での割合が高いことがわかる。

また、国籍はベトナム人が429人（46.6%）で最も多く、次いで、中国人が194人（21.1%）、フィリピン人が167人（18.1%）であった（図5）。厚生労働省の同データでは、中国人（香港等を含む）が418,327人（25.2%）、ベトナム人が401,326人（24.2%）とほぼ同じ割合で、フィリピン人が179,685人（10.8%）となっている。ただし、技能実習生に限定すると、法務省のデータ<sup>7)</sup>では、ベトナム人が218,787人（53.2%）、中国人が82,370人（20.0%）、フィリピン人が35,872人（8.7%）となっている。本調査の対象は技能実習生が8割弱という割合から、法務省のデータと同様の傾向が表れていると言えるだろう。

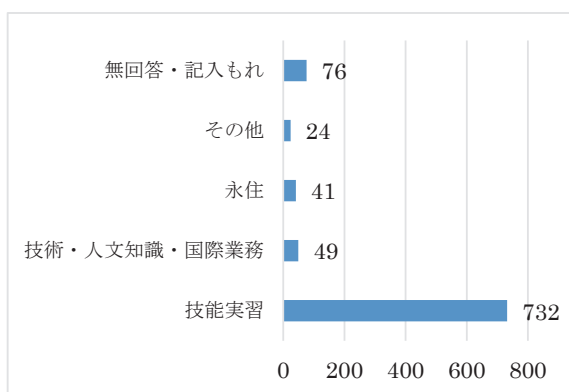


図4 外国人労働者の在留資格別人数<sup>6)</sup>

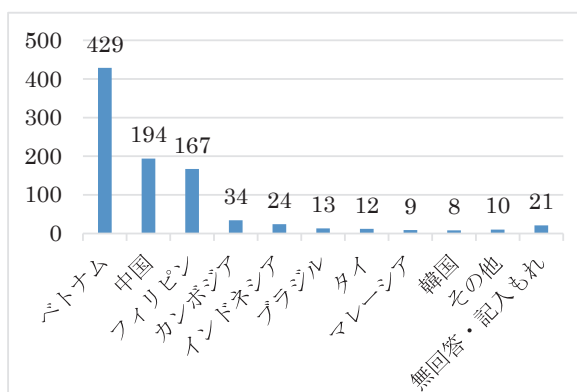


図5 外国人労働者の国籍別人数

### 5.1.3 外国人労働者に対する日本語教育

外国人労働者921人のうち、日本語教育を必要とする者は718人（78.0%）であった（図6）。日本語レベルは528人（73.5%）が初級で、88人（12.3%）が未習であり（図7）、日本語指導が必要であることが窺える。

外国人労働者が在籍する69社に仕事をする上での必要な日本語能力について「話す」「聞く」「読む」「書く」の4技能別にたずねたが、聞く能力は50社（72.5%）、話す能力は38社（55.1%）、読む能力は25社（36.2%）、書く能力は21社（30.4%）が「かなり必要だ」と答えている（図8～図11）。このように外国人労働者の日本語能力に対する企業の要求は高いと言える。JITCO（公益財団法人国際人材協力機構）の『講習の日本語指導ガイド』（p.15）では、「日本語指導の相談事例や調査から見ると、実習実施期間が考える『技能実習生に必要な日本語』は、作業に関する言葉を聞きとったり、日本人



と会話する力」と述べている。しかし、本調査の結果では、読む能力や書く能力が「全く必要ない」という回答はなく、「あまり必要ない」の割合も低いことから、企業は外国人労働者に対し、聞く能力や話す能力はもちろんのこと、読む能力や書く能力もある程度期待していることがわかる。本調査の対象者はベトナム人などの非漢字圏の外国人労働者の割合が高いことから、読み書き能力には「漢字」の読み書き能力の必要性も小さくないのではないだろうか。

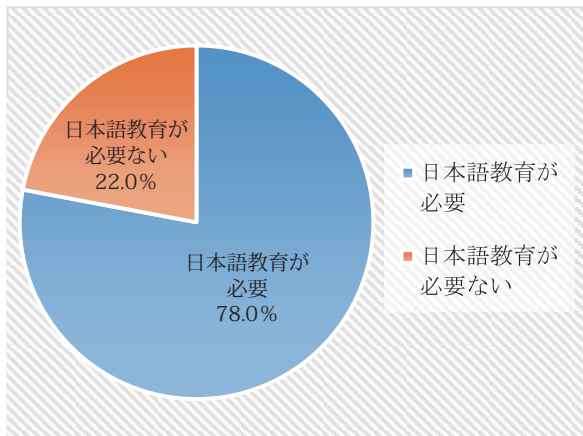


図6 日本語教育を必要とする外国人労働者数

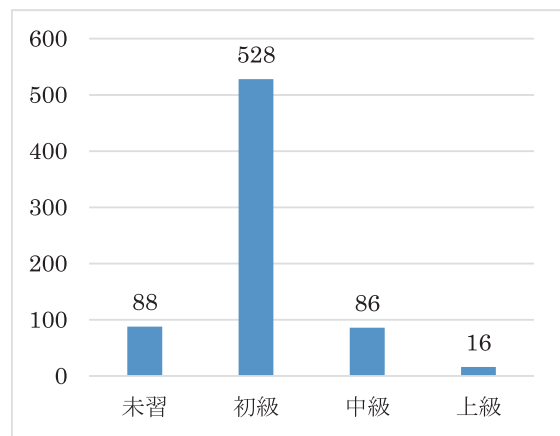


図7 外国人労働者の日本語レベル別人数

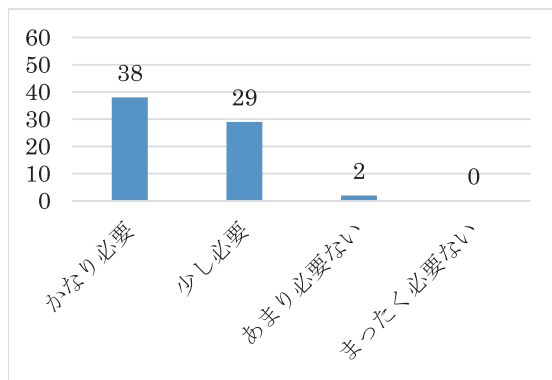


図8 仕事をする上で必要な日本語能力 (話す能力)

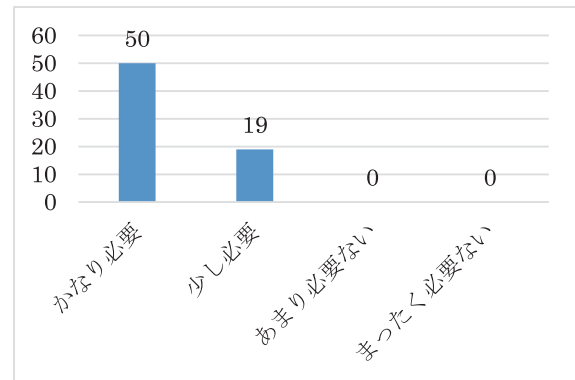


図9 仕事をする上で必要な日本語能力 (聞く能力)

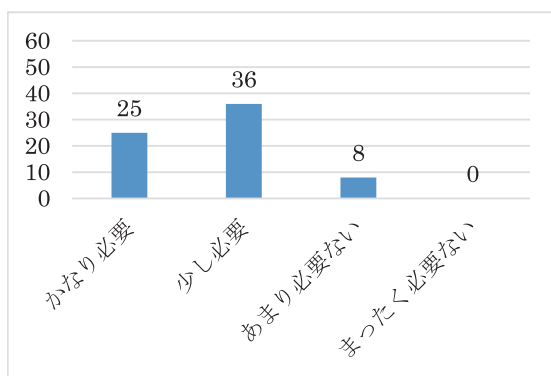


図10 仕事をする上で必要な日本語能力 (読む能力)

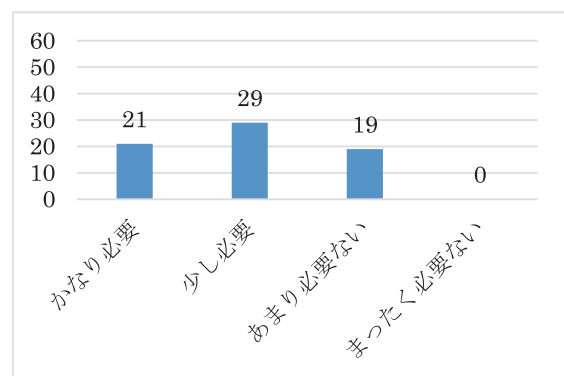


図11 仕事をする上で必要な日本語能力 (書く能力)

しかし、企業は外国人労働者に対し日本語能力を期待しながらも、69社中44社（63.8%）は日本語教育を実施していないことが明らかとなった（図12）。事業主にも日本語教育を実施する責務があることを明記した「日本語教育の推進に関する法律」に相反する結果である。首都圏、関西圏の企業を調査対象とした見崎（2019）では、53社のうち、日本語指導をしていない企業は20社（37.7%）であり、本調査の結果は高い割合と言えるだろう。中川・神谷（2019）は「実習生にとって職場上必要な基礎的な日本語能力は、日本語教師がいなくても獲得できるのではないか」と述べているが、見崎（2019）の調査結果から、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必要であり、実習開始後も日本語学習の機会を設けることが重要ではないだろうか。

一方、社内で実施すると回答した企業においては、総務部・総務課（7社）、管理部・管理課（3社）、財務部、製造部などが日本語指導を担当している。それ以外にも、OJTのように各職場という回答も見られた。社内実施の企業15社を詳細に見ると、大企業（社員300人以上）は5社、中小企業（社員299人未満）は7社、社員数無回答の企業は3社である。このことから日本語教育の社内実施は会社の規模との関連性はそれほど高くないと言えるだろう。

外部委託は、監理団体（3社）のほか、民間の日本語教育機関、日本語学校、通信教育、日本語教師個人に委託するといった回答が見られた。見崎（2019）の調査結果には外部委託という回答は見られないことから、これも本調査結果の特徴の一つと言えるだろう。また、本調査および見崎（2019）では、地域の日本語教室に通わせているという回答は少なかった。これについては、勤務時間外に外国人労働者が本人の意志で日本語教室に通っている場合など、企業側が把握していない可能性もある。

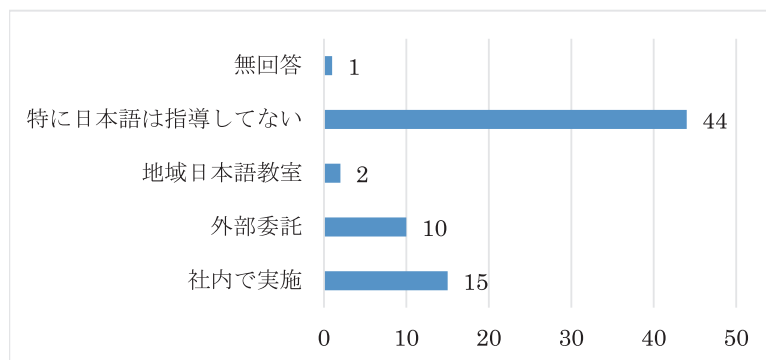


図12 企業の日本語教育実施状況（複数回答）

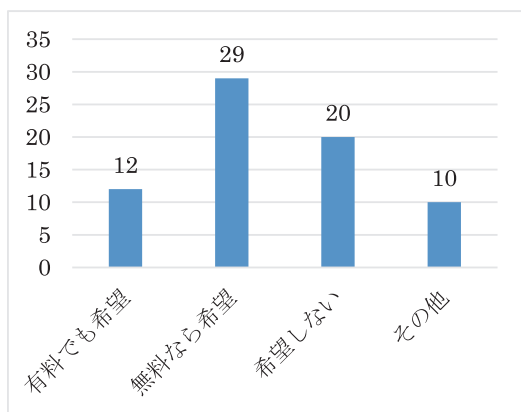


図13 富山大学の日本語講座の受講希望<sup>8)</sup>

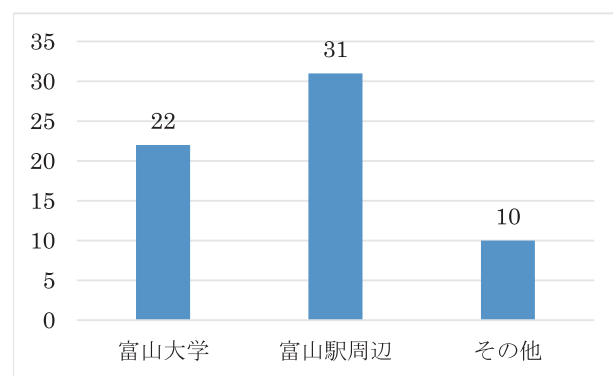


図14 公開講座の開催場所の希望（複数回答）

富山大学での日本語講座を開講した場合、受講希望するかを聞いたところ、69社のうち41社(59.4%)が希望すると回答した(図13)。その中で有料でも希望する企業は12社(16.9%)あり、日本語教育を実施したいが、人材やノウハウを持たないことが推測される。また、日本語講座の受講を希望しない20社を除く49社に対し、公開講座の開催場所についてもたずねたが、富山駅周辺が31社(49.2%)と最も高かった。その他には、「弊社」や「近隣施設」など、交通の便の良いところが回答されていた。本調査対象の企業は大多数が製造業であったが、工場の立地は郊外化が進んでおり、勤務後に富山駅や富山大学に向かうとすると、多くの時間を要すると考えられる。

## 5.2 企業への訪問調査結果

アンケート調査結果をもとに2社を選定し、訪問調査を行った。

中小企業のA社は実習生6人が在籍している。監理団体型の受け入れで、毎年2人が来日して実習についている。実習生は社員から厚い信頼を得ているという。担当の方に日本語指導について伺ったところ、実習生は残業が多く、休日出勤もあり、日本語学習に十分に時間を割くことができないが、社内での必要性の声が上がっており、検討中とのことであった。

一方、大企業のB社は企業単独型の受け入れを行っている。実習生8人が在籍し、いずれも現地採用社員で、帰国後は現地リーダーとしての役割が期待されている。日本語教育については社員が担当して、月に2回、日常会話などの指導が行われている。実習中、あるいは生活においても、日本語で話す機会が少ないため、日本語学習のモチベーションを維持することが難しいとのことであった。

このように日本語指導を実施していない会社では、必要性を認識しつつも実行に移せていない状況があることがわかった。上で述べたように、日本語講座を希望する企業が6割弱もあることから、何らかの機会を設ける必要がある。一方で、企業内で日本語指導を実施している場合も、日本語学習の動機付けを高めることに苦心していることわかった。また、上述のとおり、日本語講座の開催希望地について富山駅周辺が最も多かったが、残業も多いという勤務形態、富山市の郊外にある企業所在地を考えると、平日にどこか一か所で日本語指導を実施するのは非常に困難であると言える。

## 6 外国人労働者に対する日本語教育への貢献

企業へのアンケート調査および、企業訪問調査の結果をもとに、大学は外国人労働者に対する日本語教育にどのような貢献ができるであろうか。

まず、大学において日本語・日本文化講座を実施することが考えられる。これは日本語の授業を受けるという形ではなく、日本人大学生や留学生と会話をしたり、日本文化を体験したりするというワークショップ形式である。荒島・吉川(2019)が指摘しているとおり、日本語指導を受けていない実習生にとっては、日本人大学生や留学生との交流が日本語学習のモチベーションを高める機会となることが期待される。日本語指導を実施していない企業の外国人労働者を優先して検討するのが望ましいだろう。

次に、自律的な日本語学習を支援することである。平日の残業や休日出勤もあるという多忙な外国人労働者向けに、日本語 e-learning 教材の活用に関する調査・検討を行う。「2. 先行研究」で、外国人労働者に対して、日本語学習環境を確保しているか、どのような日本語学習上の困難点があるかを調査する必要があると述べたが、本調査では実施できなかった。自律学習を支援するにあたり、まずは外国人労働者の日本語学習状況を把握することが重要となるだろう。

最後に、外国人労働者と県の関係部署、日本語ボランティアをつなぐ役割である。助川・吹原(2017)では、大学の学生組織と役場が中心となって開始した日本語教室が紹介されている。この教室の成果として、「これまでに工場と宿舍と教会だけを生活の場として長期間日本で暮らしながら、日本人との交流がほとんどないインドネシア人に多く会ってきたが、この教室は外国人コミュニティと日本人社会を繋ぐ扉として重要な働きをしている。」(p.123)と述べている。本調査において、地域日本語教室

に通う外国人労働者は予想に反して多くなかった。助川・吹原（2017）の茨城県大洗町の成功例を参考に、持続可能な形を模索することが考えられる。

## 7 まとめと今後の課題

本研究は、企業を対象としたアンケート調査、および企業訪問調査を実施し、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実態を探ることを目的とした。富山県下の企業を対象にアンケート調査を行った結果、日本語教育を必要とする外国人労働者が8割弱もいることに対し、日本語教育を実施していない会社は6割強にもものぼる。地域として何らかの対応策が必要であることが明らかとなった。一方で、外国人労働者は残業、休日出勤があり、大学に通うことは困難であることもわかった。

このような成果から、①外国人労働者の日本語学習のモチベーションを高めるために、日本語・日本文化講座を試行すること、②日本語 e-learning 教材の活用に関する調査・検討を行うこと、③外国人労働者と県の関係部署、日本語ボランティアをつなぐ大学としての役割を検討することを提案した。「日本語教育の推進に関する法律」において、日本語教育の推進の目的の一つとして、「多様な文化を尊重した活力ある共生社会の実現」がうたわれている。本稿の外国人労働者に対する日本語教育の提案は第一歩にすぎないが、着実に進めていかなければならない。

**謝辞** 本研究は富山大学令和元年度学長裁量経費（教育研究活性化等経費）の助成を受けたものです。また、アンケート調査、並びに訪問調査において各企業のご担当者様には多大なるご協力を賜りました。心より感謝申し上げます。

## 注

- 1) 厚生労働省富山労働局のデータ「富山県における外国人雇用状況の届出状況（令和元年10月末現在）」  
< <https://jsite.mhlw.go.jp/toyama-roudoukyoku/content/contents/000593169.pdf> >（2020年10月28日）
- 2) 富山県ホームページ「富山県外国人材活躍・多文化共生推進プラン」  
< [http://www.pref.toyama.jp/cms\\_sec/1018/kj00020882.html](http://www.pref.toyama.jp/cms_sec/1018/kj00020882.html) >（2020年10月28日）
- 3) 富山県ホームページ「外国人材雇用日本語研修等支援補助金のご案内」  
< [http://www.pref.toyama.jp/cms\\_sec/1303/kj00021913.html](http://www.pref.toyama.jp/cms_sec/1303/kj00021913.html) >（2020年10月28日）
- 4) 有効回答の企業の所在地は富山市が113社、射水市が28社、高岡市が1社であった。
- 5) 厚生労働省のデータ「『外国人雇用状況』の届出状況まとめ【本文】（令和元年年10月末現在）」  
< <https://www.mhlw.go.jp/content/11655000/000590310.pdf> >（2020年10月28日）
- 6) 1社が在留資格の内訳を1人分多く記入したため、合計で922人となっている。
- 7) 法務省のデータ「令和元年末現在における在留外国人数について（公表資料）」  
< [http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri04\\_00003.html](http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri04_00003.html) >（2020年10月28日）
- 8) 2社が「有料でも希望」と「無料なら希望」の両方を選択したため、合計で71社となっている。

## 参考文献

- (1) 荒島和子・吉川夏渚子（2019）「外国人技能実習制度における監理団体での日本語教育の役割—ある監理団体へのインタビューをもとに—」『日本語・日本文化研究』第29号，139-156
- (2) 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—」政策研究大学院大学まちづくりプログラム2018年度修士論文
- (3) 坂幸夫（2016）『外国人単純技能労働者の受け入れと実態—技能実習生を中心に—』東信堂
- (4) 助川泰彦・吹原豊（2017）「インドネシア人技能実習生の受け入れと日本語教育」田尻栄三編著『外国人労働者受け入れと日本語教育』ひつじ書房，111-133



- (5) 中川かず子・神谷順子 (2018) 「北海道におけるベトナム人技能実習生の日本語学習意識と学習環境—多文化共生の視点からの考察—」『開発論集』第 102 号, 79-98
- (6) 濱田美和・田中信之 (2020) 「外国人労働者向け日本語・日本文化公開講座の試み」『富山大学国際機構紀要』第 3 号, 11-18
- (7) JITCO (公益財団法人国際人材協力機構) 『講習の日本語指導ガイド』  
 < [https://www.jitco.or.jp/download/data/nihongo\\_shido.pdf](https://www.jitco.or.jp/download/data/nihongo_shido.pdf) > (2020 年 9 月 9 日)

資料 1

外国人労働者向け日本語教育に関するアンケート

国立大学法人 富山大学 国際機構

1. 御社についてご記入ください。

①会社名 \_\_\_\_\_

当てはまる□に✓を入れてください。

- ◆業 種 製造業 サービス業 卸売業、小売業 建設業  
宿泊業、飲食サービス業 その他 ( )

- ◆従業員数 1000人以上 300～999人 100～299人 50～99人 50人未満

②外国人労働者数 合計 \_\_\_\_\_人

※外国人労働者数が0人の場合は、アンケートはここで終了です。

外国人労働者数が1人以上の場合は、以下の質問にお答えください。

表に外国人労働者の国別、在留資格別の人数をご記入ください。

◆出身国・地域別内訳

中国	人
ベトナム	人
フィリピン	人
ブラジル	人
ネパール	人
韓国	人
台湾	人
インドネシア	人
その他 ( )	人
その他 ( )	人
その他 ( )	人

◆在留資格別内訳

技能実習	人
技術・人文知識・国際業務	人
技能	人
特定技能	人
その他 ( )	人
その他 ( )	人
その他 ( )	人

③日本語教育を必要とする外国人労働者数 合計 \_\_\_\_\_人

