

「就労につながる地域の日本語教室」ニーズ調査

# 報告書

平成 30 年 2 月

愛 知 県

## はじめに

本県には、全国で2番目に多い23万人を超える外国人の方が暮らしており、近年、永住化や国籍の多様化が進んでいる。県内各地域の日本語教室においては、これらの外国人を対象に、生活に役立つ日本語を教えるなどの支援をしているが、外国人の就労につながる支援を行っている教室はまだ多くない。

かかる状況下において、本県では、外国人が希望する職種や職業に就き、自らの能力を十分に発揮しながら活躍できるよう、地域の日本語教室において「就労につながる日本語」を教えることも選択肢の一つとしてあることを示すために本調査を行うこととした。(委託先：一般財団法人日本国際協力センター)

## 報告内容

### (1) 外国人の就職・転職希望職種等調査

- I. 外国人アンケート調査集計結果 . . . . . 1
- II. 文献等調査結果 . . . . . 46

### (2) 団体・企業ニーズ調査

- I. 団体・企業ヒアリング調査結果 . . . . . 53
- II. まとめ . . . . . 54

### (3) 考察・提言 . . . . . 57

## 添付資料

- 別添1 外国人アンケート用紙(質問票)
- 別添2-1 企業調査報告書
- 別添2-2 企業調査結果一覧
- 別添3 「就労につながる地域の日本語教室」ニーズ調査<文献リスト>
- 別添4 キャリア関係相談先一覧

【この事業は、一般財団法人自治体国際化協会の助成事業により実施しました。】

## (1) 外国人の就職・転職希望職種等調査

### 【調査内容】

希望職種を始め、就労にあたって外国人が抱えている課題等を「外国人アンケート調査」及び「文献等調査」によって明らかにする。

## I. 外国人アンケート調査集計結果

### 【調査概要】

#### ① 対象者

愛知県内に在住する就職や転職等の希望のある外国人を対象とした。在留資格は、「日本人の配偶者等」「永住者」「永住者の配偶者等」「定住者」に加え、定住化の傾向が強い在留資格という観点から、「技術・人文知識・国際業務」及び「技能」も対象とした。

#### ② 調査方法

ポルトガル語・中国語・タガログ語・スペイン語に翻訳された質問票（別添1）への回答。調査実施にあたっては、名古屋外国人雇用サービスセンター及び県内各地域の日本語教室実施団体・外国人支援団体等の協力を得た。

##### ②-1 名古屋外国人雇用サービスセンター

相談員を通じて、来訪する外国人にアンケートの協力を依頼、回答を得た。

##### ②-2 県内日本語教室実施団体、外国人支援団体等

日本語教室、生活相談に参加する外国人に、対面あるいは郵送でアンケートの協力を依頼、回答を得た。（子どもを対象とした日本語教室では、その保護者を対象とした。）

協力団体（五十音順）：

いなざわ日本語教室（稲沢市）、Comuna Kids Japão Toyohashi（豊橋市）、特定非営利活動法人シェイクハンズ（犬山市）、多文化ルーム KIBOU（西尾市）、特定非営利活動法人トルシーダ（豊田市）、公益財団法人名古屋国際センター（名古屋市）、名古屋中保健所（名古屋市）、特定非営利活動法人名古屋ベトナムネット（名古屋市）、にほんごオアシス（瀬戸市） Viva おかざき!!（岡崎市）

#### ③ 調査期間 平成 29 年 9 月～10 月

### 【調査結果】

質問票は合計 150 枚配布し、144 枚を回収した。回収率は 96.0%であった。

※1 以下の結果は無回答を除いて集計している。

※2 構成比は小数点以下第 2 位で四捨五入しているため、表示した構成比の合計が 100%にならない場合もある。

#### ① 被調査者の属性

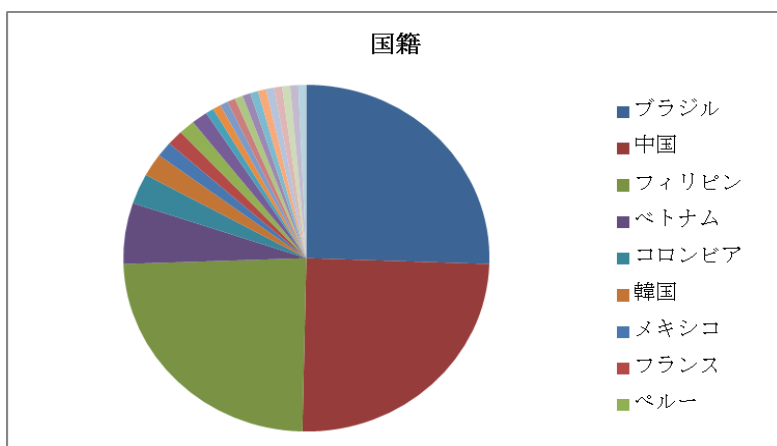
##### ア. 国籍

回答者の国籍はブラジルと中国とフィリピンが多く 3 カ国計で 74.4%を占める(表 1)。

これは、愛知県の在住外国人の割合（1位ブラジル、2位中国、3位フィリピン）とも大きな差はないと考えられる。

表1 国籍

国名	人数 (%)
ブラジル	36 (25.5)
中国	35 (24.8)
フィリピン	34 (24.1)
ベトナム	8 (5.7)
コロンビア	4 (2.8)
韓国	3 (2.1)
メキシコ	2 (1.4)
フランス	2 (1.4)
ペルー	2 (1.4)
インドネシア	2 (1.4)
ボリビア	1 (0.7)
ロシア	1 (0.7)
パキスタン	1 (0.7)
トルコ	1 (0.7)
コンゴ	1 (0.7)
アメリカ	1 (0.7)
インド	1 (0.7)
ミャンマー	1 (0.7)
キルギス	1 (0.7)
タイ	1 (0.7)
オランダ	1 (0.7)
イタリア	1 (0.7)
アルゼンチン	1 (0.7)
<b>計</b>	<b>141 (100.0)</b>

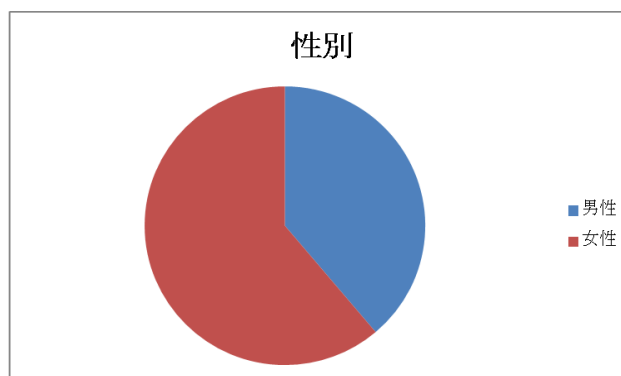


## イ. 性別

回答者は女性が 61.2%、男性が 38.8%と、女性がおよそ 3 分の 2 を占める (表 2)。

**表 2 性別**

性別	人数 (%)
男性	52 ( 38.8)
女性	82 ( 61.2)
計	134 (100.0)

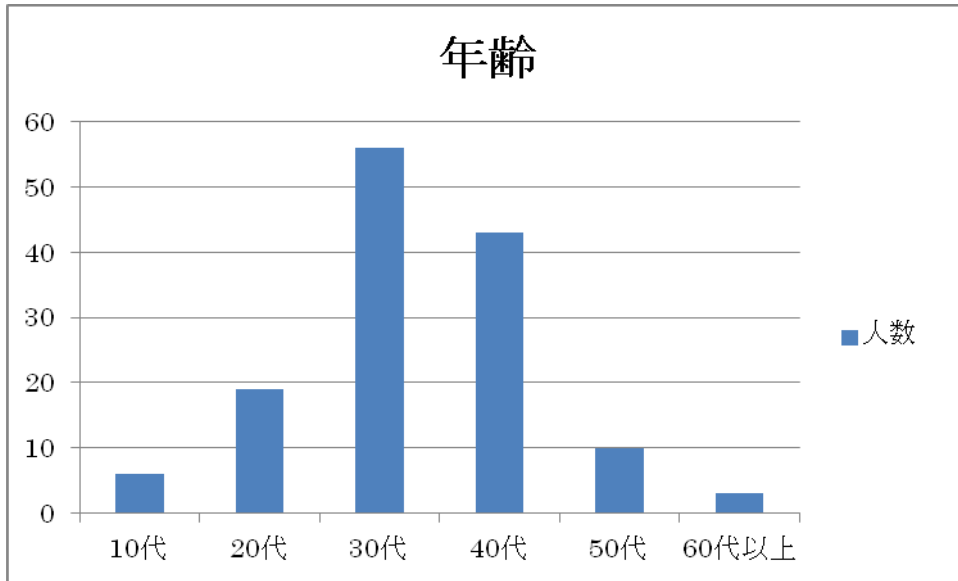


## ウ. 年齢

回答者は 30 代と 40 代が多く両者計で 72.3%を占める。20 代を併せると全体の 86.2%である。年代別分布をみると、10 代が 4.4%、20 代が 13.9%、30 代が 40.9%、40 代が 31.4%、50 代が 7.3%、60 代以上が 2.2%である (表 3)。

**表 3 年齢**

年齢	人数 (%)
10 代	6 ( 4.4)
20 代	19 (13.9)
30 代	56 (40.9)
40 代	43 (31.4)
50 代	10 ( 7.3)
60 代以上	3 ( 2.2)
計	137 (100.0)

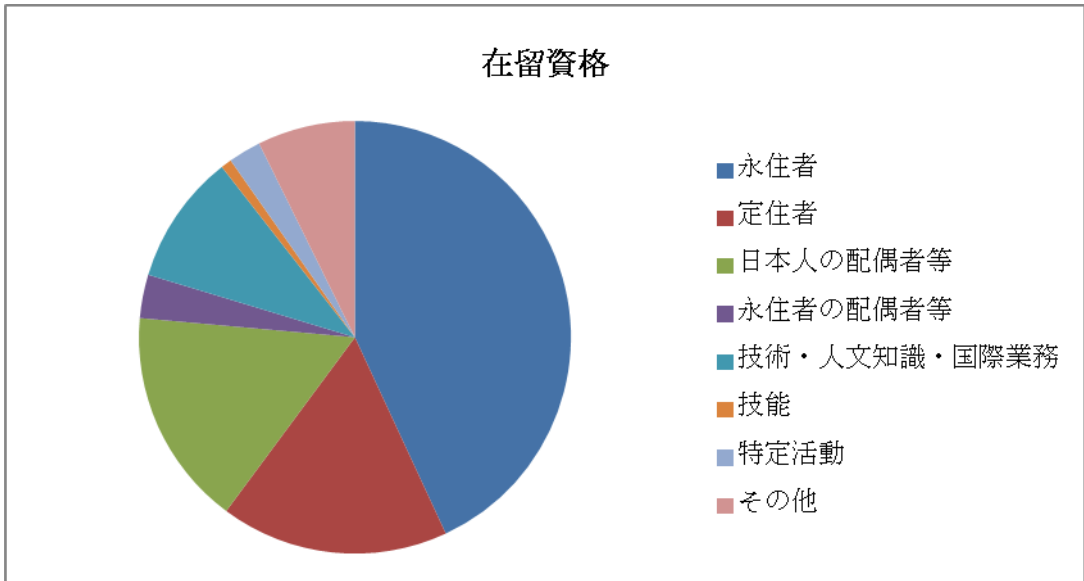


#### エ. 在留資格

永住者が 43.1% を占める。定住性が高く就労制限のない在留資格を持つ者(永住者、定住者、日本人の配偶者等、永住者の配偶者等)が 79.8% である (表 4)。

**表 4 在留資格**

在留資格	人数
永住者	53 (43.1)
定住者	21 (17.1)
日本人の配偶者等	20 (16.3)
永住者の配偶者等	4 (3.3)
技術・人文知識・国際業務	12 (9.8)
技能	1 (0.8)
特定活動	3 (2.4)
その他	9 (7.3)
<b>計</b>	<b>123 (100.0)</b>



**オ. 滞在年数**

回答者は、1年以上～2年未満と3年以上～4年未満が最も多く、9.8%であった。次いで2年以上～3年未満が8.2%、4年以上～5年未満、9年以上～10年未満が共に7.4%であった。10年未満が59.0%、10年以上が41.0%である（表5）。

表5 滞在年数

滞在年数	人数 (%)
1年未満	3 (2.5)
1年以上 2年未満	12 (9.8)
2~3	10 (8.2)
3~4	12 (9.8)
4~5	9 (7.4)
5~6	5 (4.1)
6~7	7 (5.7)
7~8	3 (2.5)
8~9	2 (1.6)
9~10	9 (7.4)
10~11	7 (5.7)
11~12	7 (5.7)
12~13	4 (3.3)
13~14	3 (2.5)
14~15	4 (3.3)
15~16	5 (4.1)
16~17	0 (0.0)
17~18	2 (1.6)
18~19	1 (0.8)
19~20	1 (0.8)
20~21	5 (4.1)
21~22	1 (0.8)
22~23	0 (0.0)
23~24	0 (0.0)
24~25	1 (0.8)
25~26	3 (2.5)
26~27	4 (3.3)
27~28	0 (0.0)
28~29	0 (0.0)
29~30	1 (0.8)
35~36	1 (0.8)
計	122 (100.0)



#### カ. 居住地

回答者のうち、居住地が名古屋市の者が 38.6%。次いで豊橋市(25.0%)、瀬戸市、岡崎市、豊川市(いずれも 5.3%)と続く(表 6)。

**表 6 居住地**

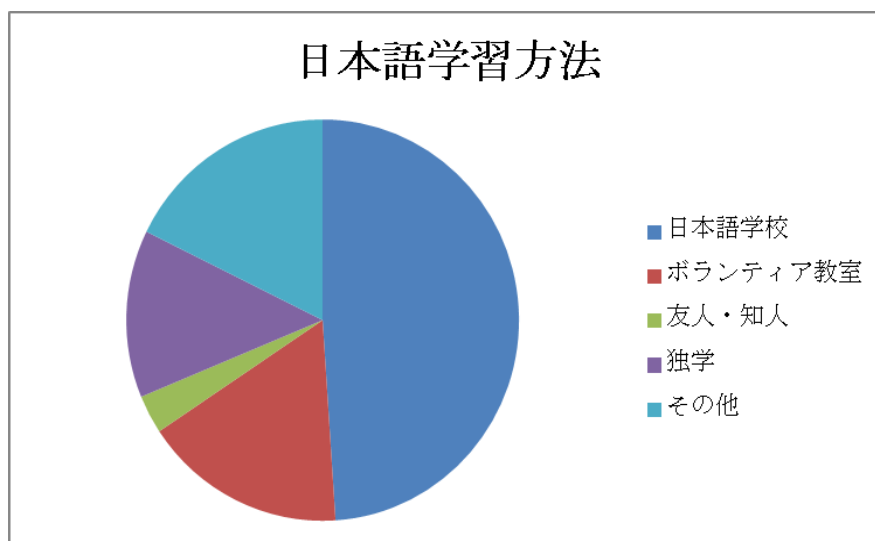
居住地	人数 (%)
名古屋市	51 (38.6)
豊橋市	33 (25.0)
瀬戸市	7 (5.3)
岡崎市	7 (5.3)
豊川市	7 (5.3)
犬山市	5 (3.8)
稲沢市	4 (3.0)
西尾市	2 (1.5)
一宮市	2 (1.5)
豊田市	2 (1.5)
清須市	2 (1.5)
春日井市	2 (1.5)
豊明市	2 (1.5)
大口町	1 (0.8)
弥富町	1 (0.8)
安城市	1 (0.8)
小牧市	1 (0.8)
常滑市	1 (0.8)
碧南市	1 (0.8)
<b>計</b>	<b>132 (100.0)</b>

#### キ. 日本語学習方法

日本語学校で学習した者が 49.0%、ボランティア教室で学習した者が 16.7%である（表 7）。ただし、回答者がどのような形態の学校を「日本語学校」と捉えているかは明らかでなく、国の事業である「外国人就労・定着支援研修」や、有料のボランティア教室等も含まれている可能性もある。

表 7 日本語学習方法

日本語学習方法	人数 (%)
日本語学校	47 (49.0)
ボランティア教室	16 (16.7)
友人・知人	3 (3.1)
独学	13 (13.5)
その他	17 (17.7)
計	96 (100.0)

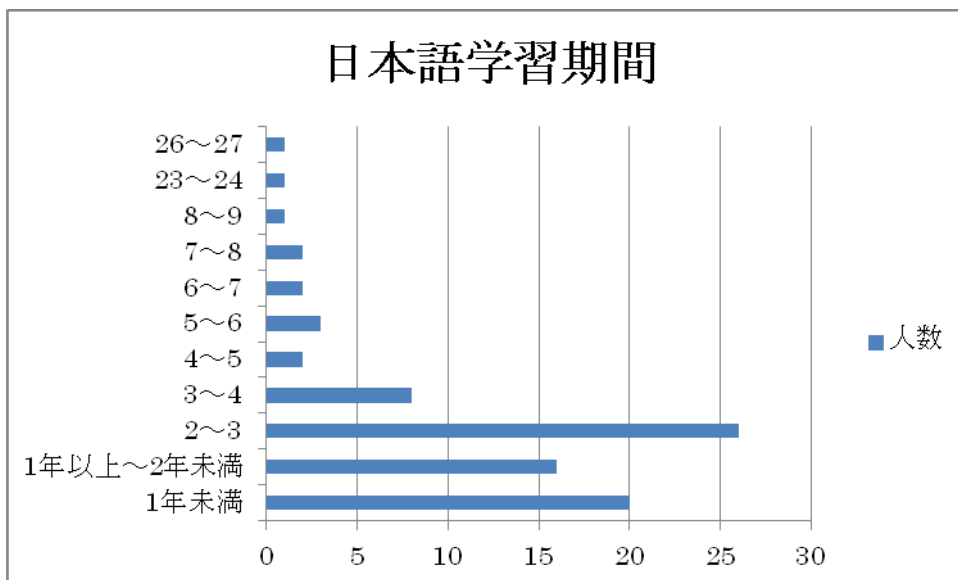


### ク. 日本語学習期間

回答者の75.6%が3年未満である(表8)。

表8 日本語学習期間

日本語学習期間	人数 (%)
1年未満	20 (24.4)
1年以上～2年未満	16 (19.5)
2～3	26 (31.7)
3～4	8 (9.8)
4～5	2 (2.4)
5～6	3 (3.7)
6～7	2 (2.4)
7～8	2 (2.4)
8～9	1 (1.2)
23～24	1 (1.2)
26～27	1 (1.2)
計	82 (100.0)

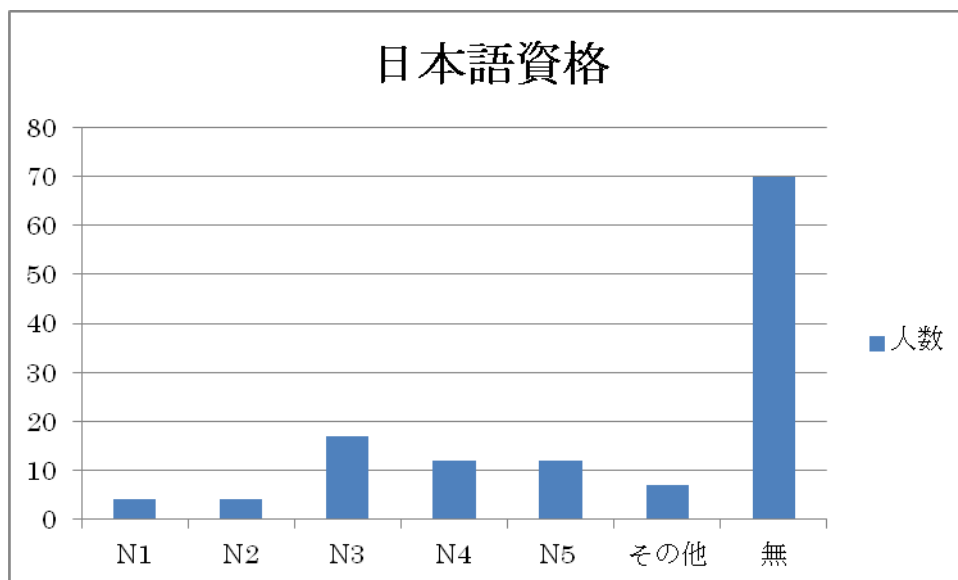


#### ケ. 日本語資格

資格のない者が半数をこえる。一般に就職に有利とされる N2、N1 の有資格者は計 19% である (表 9)。

表 9 日本語資格

日本語資格	人数 (%)
N1	12 (9.5)
N2	12 (9.5)
N3	17 (13.5)
N4	4 (3.2)
N5	4 (3.2)
その他	7 (5.6)
無	70 (55.6)
計	126 (100.0)

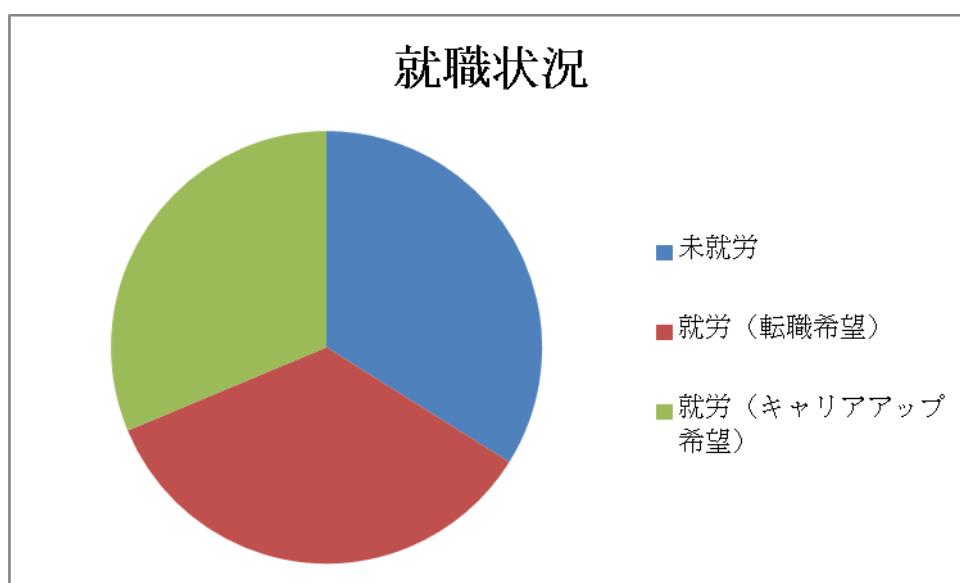


## コ. 就職状況

回答者の 33.9%が未就労、転職・キャリアアップを希望する人は 66.1%である (表 10)。

表 10 就職状況

	人数 (%)
未就労	39 (33.9)
就労 (転職希望)	40 (34.8)
就労 (キャリアアップ希望)	36 (31.3)
計	115 (100%)



## ② 被調査者の日本語能力に関する自己評価

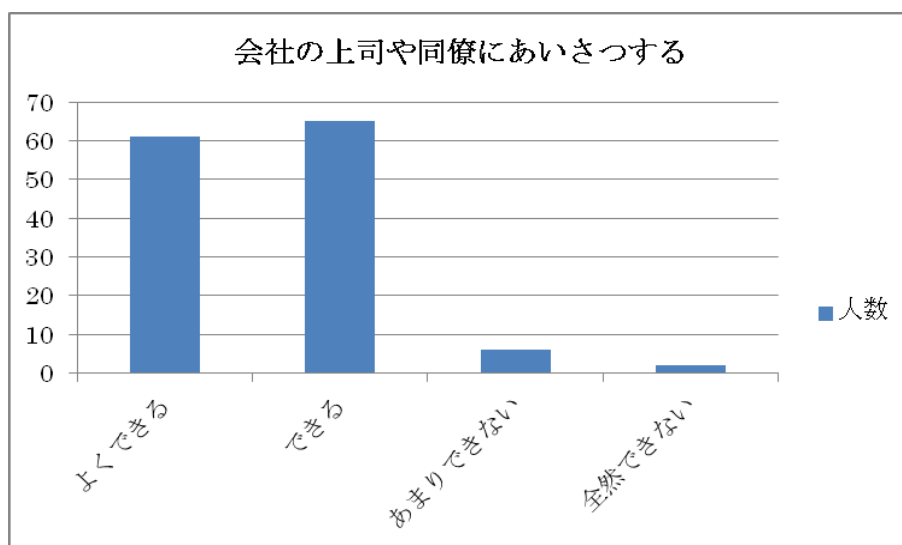
就労場面で必要になると考えられる日本語能力 19 項目について、「よくできる」「できる」「あまりできない」「全然できない」のいずれかを選ぶ形で自己評価してもらった。

### ア. 会社の上司や同僚にあいさつする

「よくできる」「できる」と回答した人が 94%である（表 11）。

表 11 会社の上司や同僚にあいさつする

	人数 (%)
よくできる	61 (45.5)
できる	65 (48.5)
あまりできない	6 ( 4.5)
全然できない	2 ( 1.5)
計	134 (100.0)

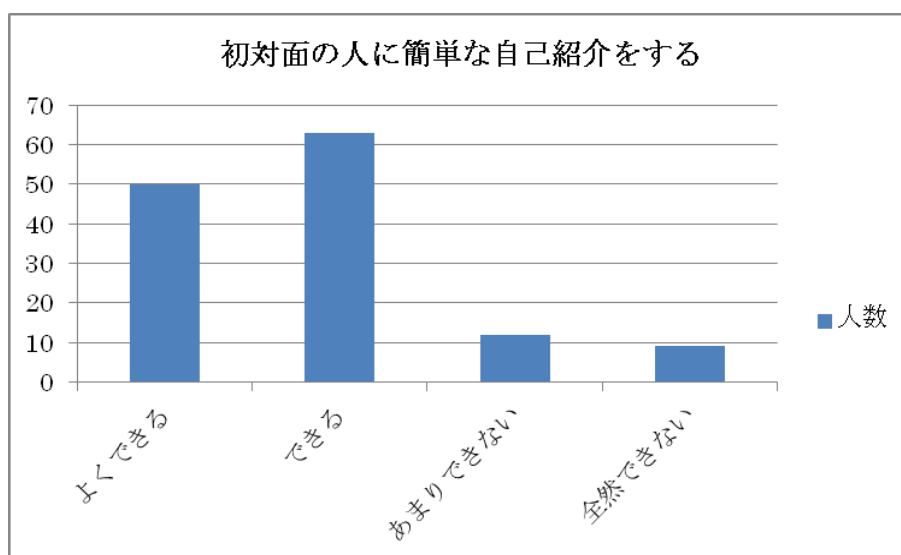


イ. 初対面の人に簡単な自己紹介をする

「よくできる」「できる」と回答した人が 84.3%である (表 12)。

表 12 初対面の人に簡単な自己紹介をする

	人数 (%)
よくできる	50 (37.3)
できる	63 (47.0)
あまりできない	12 (9.0)
全然できない	9 (6.7)
<b>計</b>	<b>134 (100.0)</b>

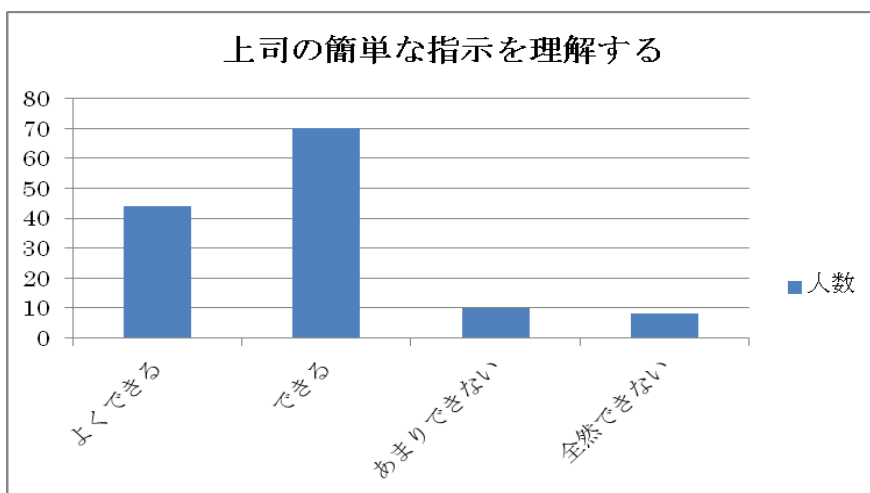


ウ. 上司の簡単な指示を理解する

「よくできる」「できる」と回答した人が 86.3%である (表 13)。

表 13 上司の簡単な指示を理解する

	人数 (%)
よくできる	44 (33.3)
できる	70 (53.0)
あまりできない	10 (7.6)
全然できない	8 (6.1)
計	132 (100.0)



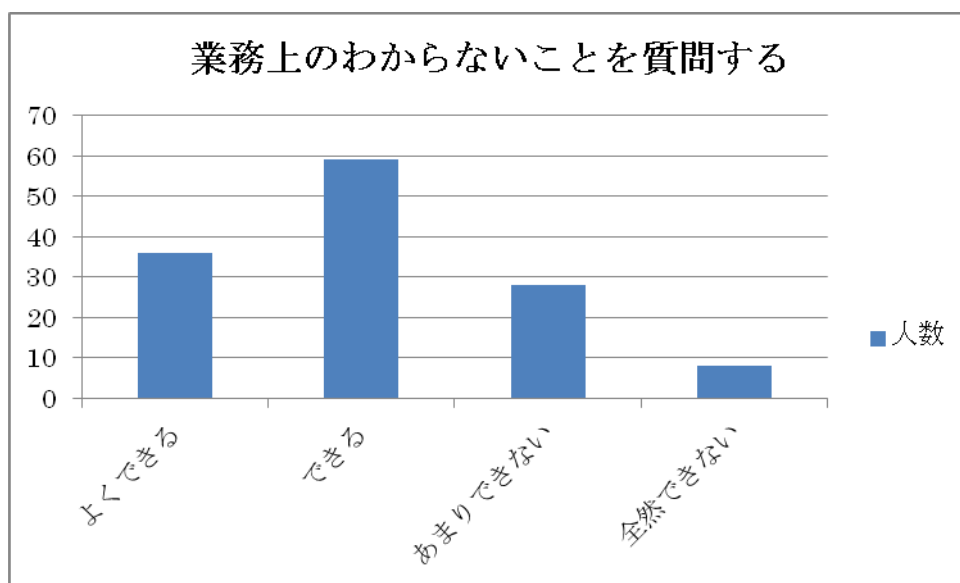


エ. 業務上のわからないことを質問する

「よくできる」「できる」と回答した人が 72.5%である (表 14)。

表 14 業務上のわからないことを質問する

	人数 (%)
よくできる	36 (27.5)
できる	59 (45.0)
あまりできない	28 (21.4)
全然できない	8 (6.1)
計	131 (100.0)

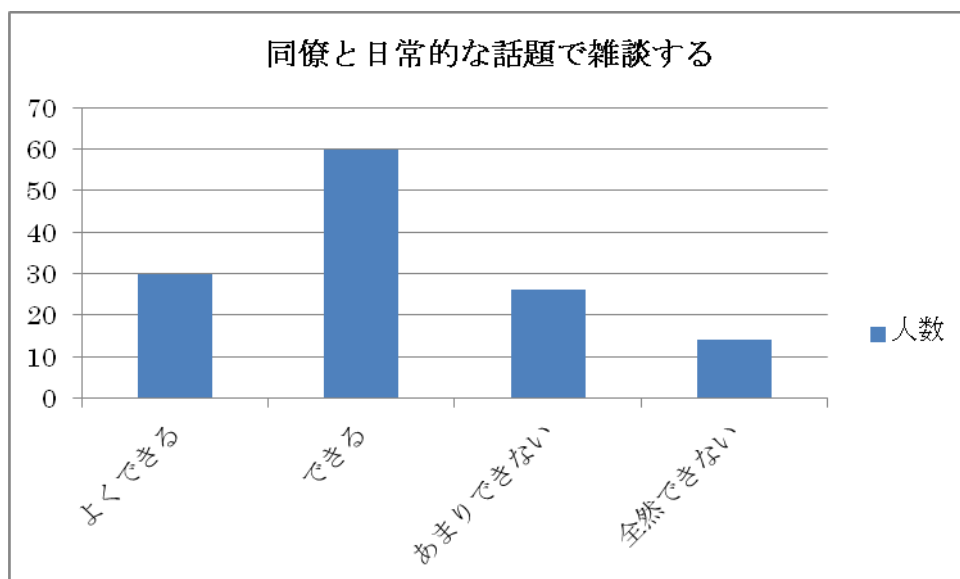


オ. 同僚と日常的な話題で雑談する

「よくできる」「できる」と回答した人が 69.3%である (表 15)。

表 15 同僚と日常的な話題で雑談する

	人数 (%)
よくできる	30 (23.1)
できる	60 (46.2)
あまりできない	26 (20.0)
全然できない	14 (10.8)
計	130 (100.0)

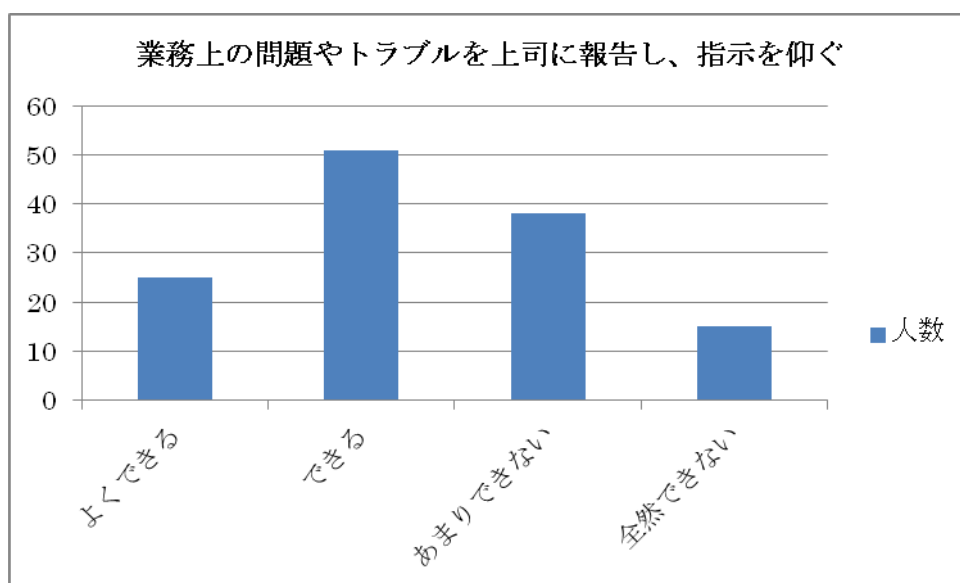


カ. 業務上の問題やトラブルを上司に報告し、指示を仰ぐ

「よくできる」「できる」と回答した人が 58.9%である。他の項目と比較すると、「あまりできない」「できない」の割合が高い（表 16）。

表 16 業務上の問題やトラブルを上司に報告し、指示を仰ぐ

	人数 (%)
よくできる	25 (19.4)
できる	51 (39.5)
あまりできない	38 (29.5)
全然できない	15 (11.6)
計	129 (100.0)

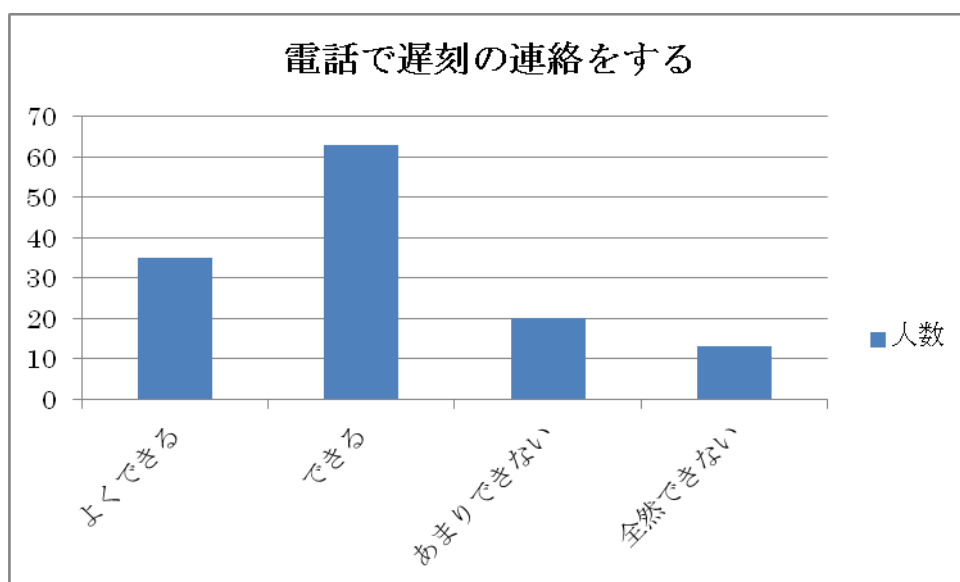


キ. 電話で遅刻の連絡をする

「よくできる」「できる」と回答した人は 74.8%である (表 17)。

表 17 電話で遅刻の連絡をする

	人数 (%)
よくできる	35 (26.7)
できる	63 (48.1)
あまりできない	20 (15.3)
全然できない	13 (9.9)
計	131 (100.0)

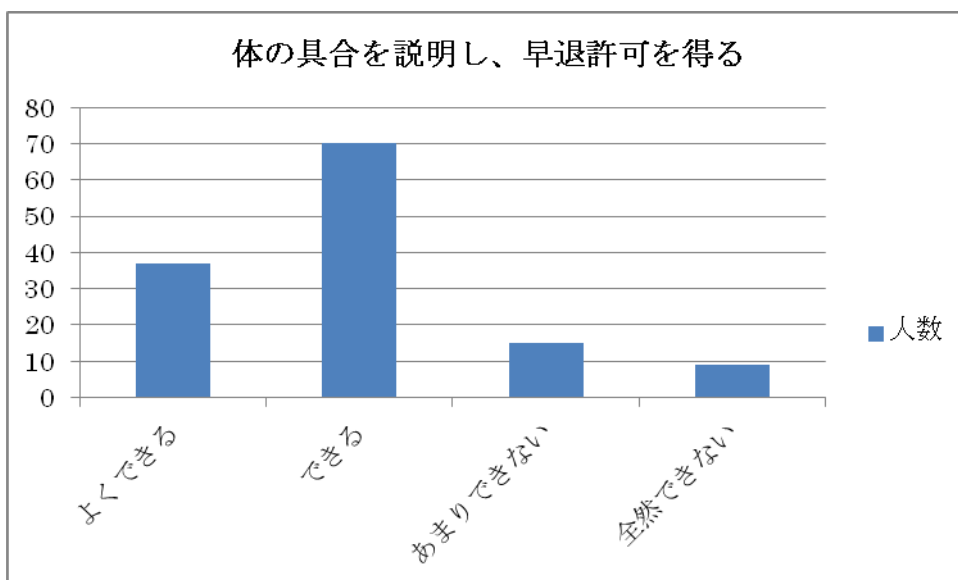


ク. 体の具合を説明し、早退許可を得る

「よくできる」「できる」と回答した人は 81.6%である (表 18)。

表 18 体の具合を説明し、早退許可を得る

	人数 (%)
よくできる	37 (28.2)
できる	70 (53.4)
あまりできない	15 (11.5)
全然できない	9 (6.9)
計	131 (100.0)

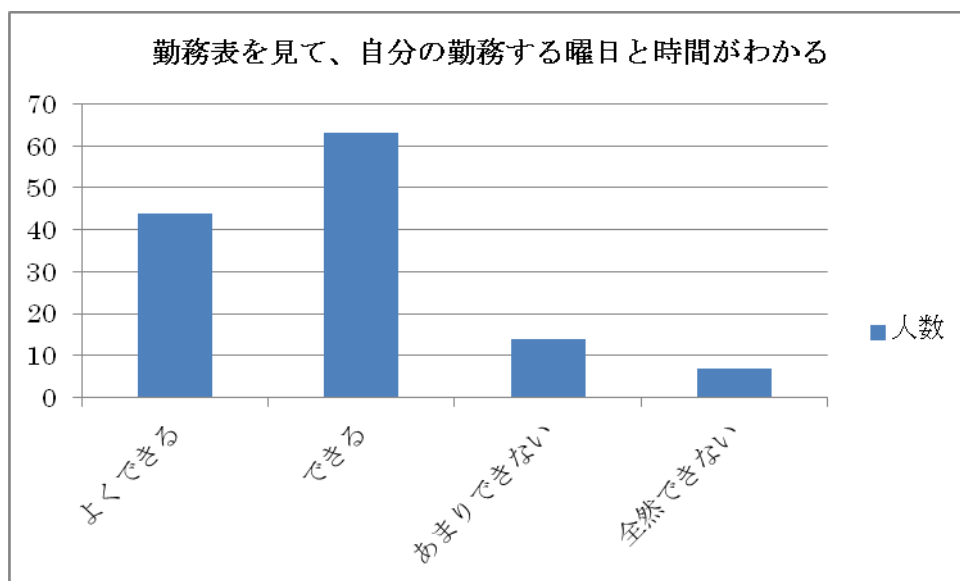


ケ. 勤務表を見て、自分の勤務する曜日と時間がわかる

「よくできる」「できる」と回答した人は 83.6%である (表 19)。

表 19 勤務表を見て、自分の勤務する曜日と時間がわかる

	人数 (%)
よくできる	44 (34.4)
できる	63 (49.2)
あまりできない	14 (10.9)
全然できない	7 (5.5)
計	128 (100.0)

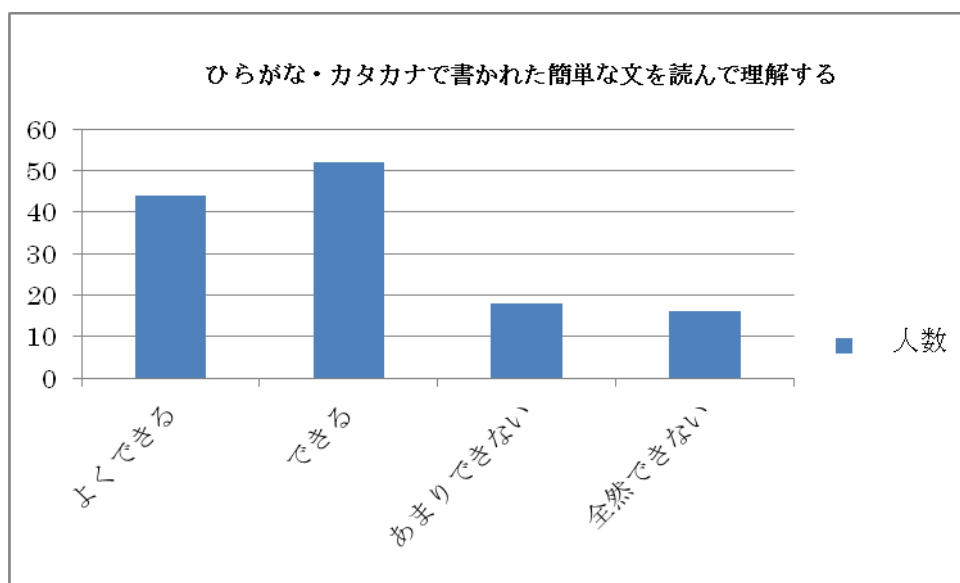


コ. ひらがな・カタカナで書かれた簡単な文を読んで理解する

「よくできる」「できる」と回答した人は73.8%である（表20）。

表20 ひらがな・カタカナで書かれた簡単な文を読んで理解する

	人数 (%)
よくできる	44 (33.8)
できる	52 (40.0)
あまりできない	18 (13.8)
全然できない	16 (12.3)
計	130 (100.0)

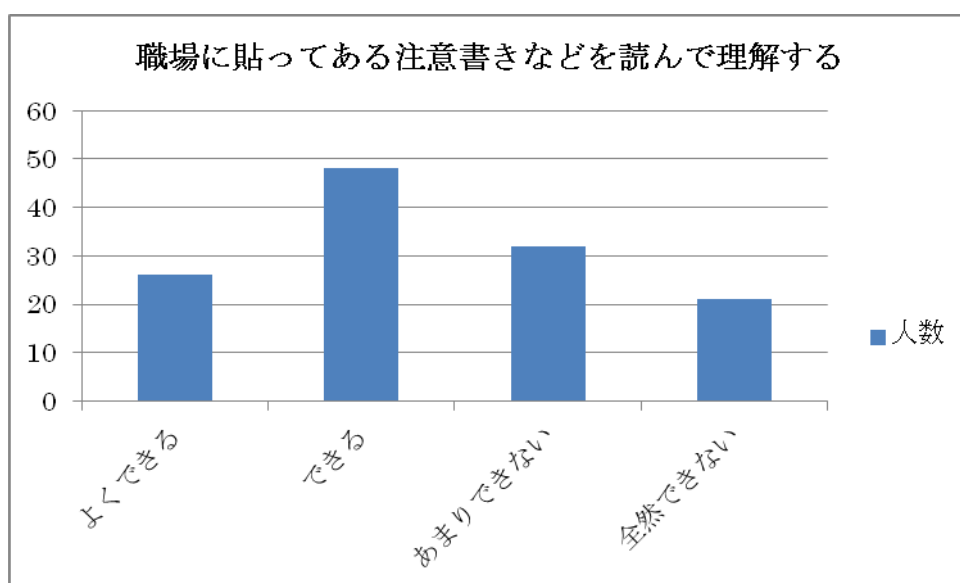


サ. 職場に貼ってある注意書きなどを読んで理解する

「よくできる」「できる」と回答した人は 58.3%である (表 21)。一方、「あまりできない」「全然できない」の回答も 40%以上ある。

表 21 職場に貼ってある注意書きなどを読んで理解する

	人数 (%)
よくできる	26 (20.5)
できる	48 (37.8)
あまりできない	32 (25.2)
全然できない	21 (16.5)
計	127 (100.0)



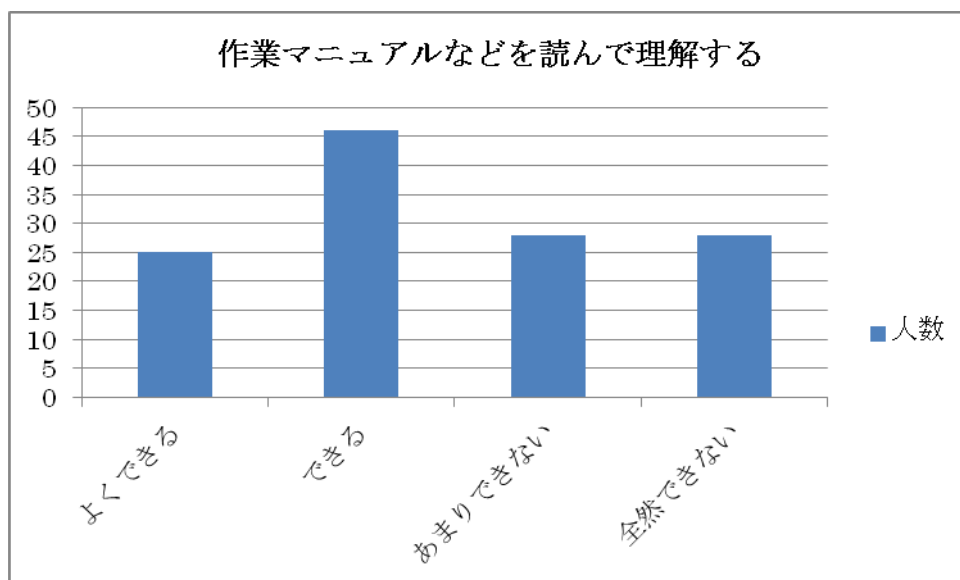


### シ. 作業マニュアルなどを読んで理解する

「よくできる」「できる」と回答した人は55.9%である。他の項目に比べ、「あまりできない」「全然できない」と感じている人が多い（表22）。

表22 作業マニュアルなどを読んで理解する

作業マニュアルなどを読んで理解する	人数 (%)
よくできる	25 (19.7)
できる	46 (36.2)
あまりできない	28 (22.0)
全然できない	28 (22.0)
計	127 (100.0)

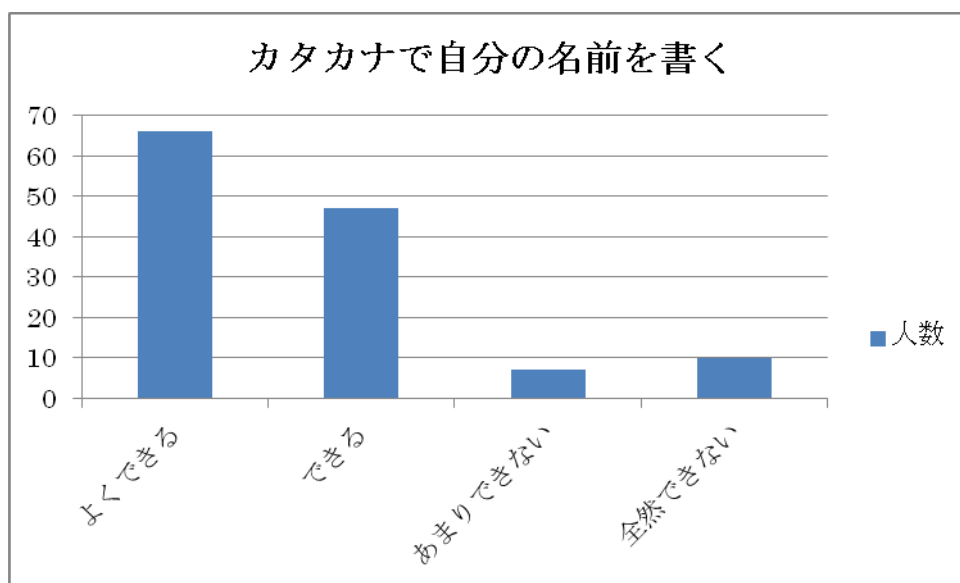


ス. カタカナで自分の名前を書く

「よくできる」「できる」と回答した人は87%である（表23）。

表23 カタカナで自分の名前を書く

	人数 (%)
よくできる	66 (50.8)
できる	47 (36.2)
あまりできない	7 ( 5.4)
全然できない	10 ( 7.7)
計	130 (100.0)

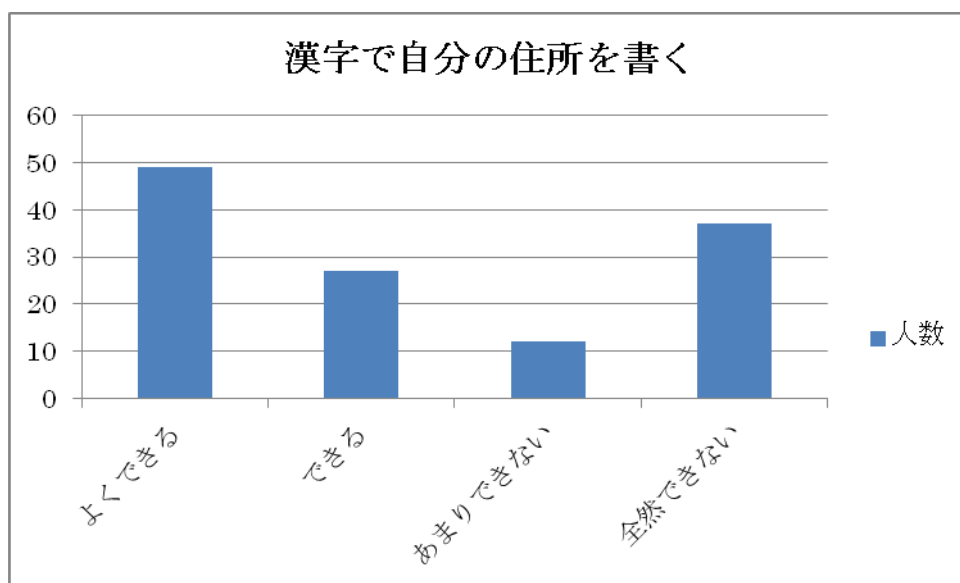


### セ. 漢字で自分の住所を書く

「よくできる」「できる」と回答した人は 60.8%である。「全然できない」が 29.6%いる (表 24)。

表 24 漢字で自分の住所を書く

	人数 (%)
よくできる	49 (39.2)
できる	27 (21.6)
あまりできない	12 (9.6)
全然できない	37 (29.6)
計	125 (100.0)

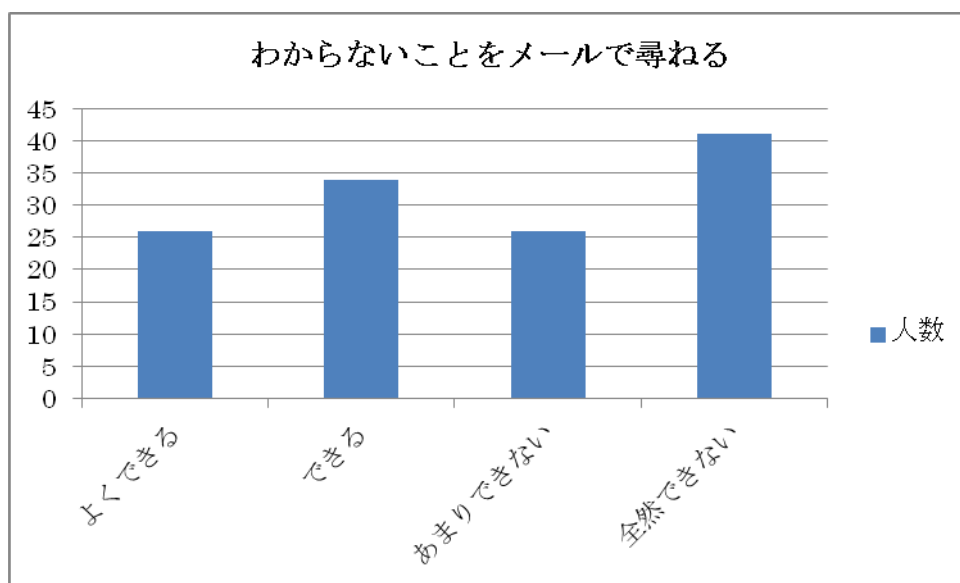


### ソ. わからないことをメールで尋ねる

最も多いのが「全然できない」(32.3%)である。「よくできる」「できる」と回答した人は47.3%と、半数以下であった(表25)。

表 25 わからないことをメールで尋ねる

	人数 (%)
よくできる	26 (20.5)
できる	34 (26.8)
あまりできない	26 (20.5)
全然できない	41 (32.3)
計	127 (100.0)

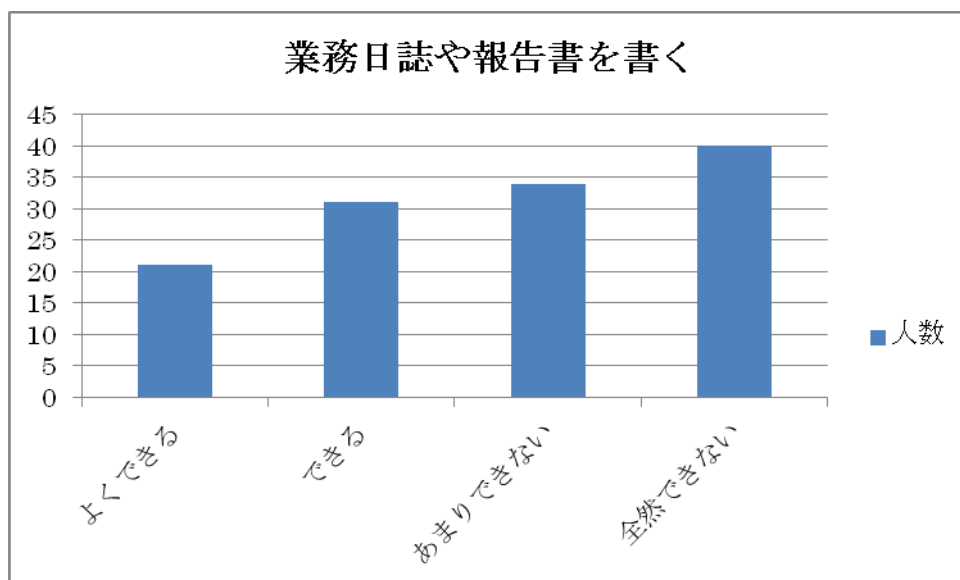


#### タ. 業務日誌や報告書を書く

この項目も、最も多いのが「全然できない」(31.7%)であり、次いで「あまりできない」(27.0%)である(表26)。

表 26 業務日誌や報告書を書く

	人数 (%)
よくできる	21 (16.7)
できる	31 (24.6)
あまりできない	34 (27.0)
全然できない	40 (31.7)
計	126 (100.0)

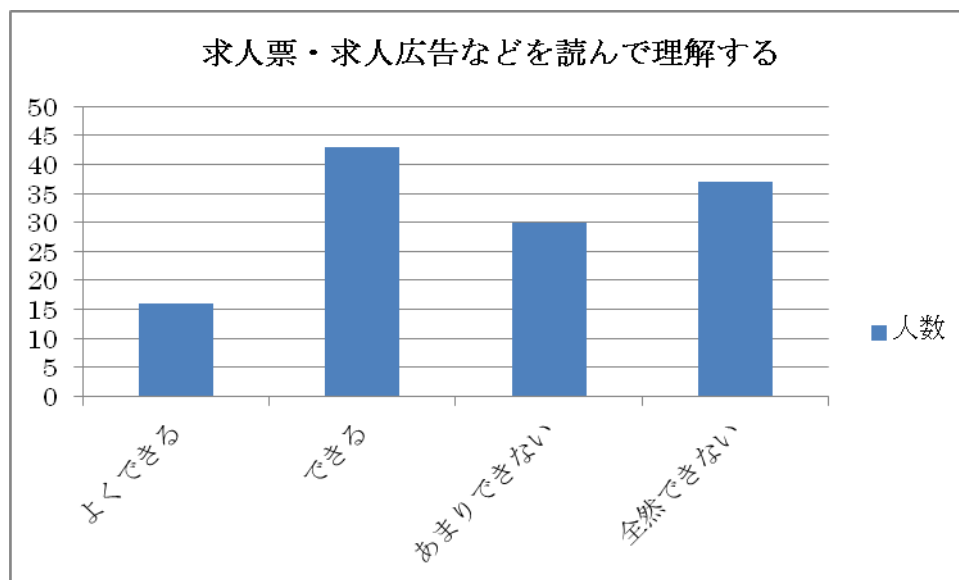


#### チ. 求人票・求人広告などを読んで理解する

最も多い回答は「できる」(34.1%)であるが、「よくできる」「できる」と回答した人は46.8%で、半数以下であった(表27)。

表27 求人票・求人広告などを読んで理解する

	人数 (%)
よくできる	16 (12.7)
できる	43 (34.1)
あまりできない	30 (23.8)
全然できない	37 (29.4)
計	126 (100.0)

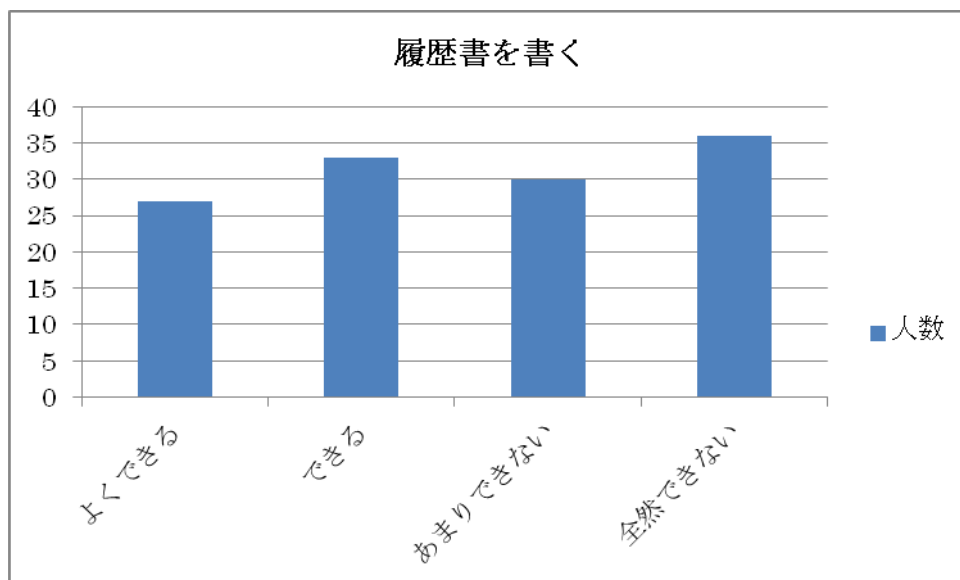


### ツ. 履歴書を書く

「全然できない」が最も多く 28.6%、「よくできる」「できる」は 47.6%で半数以下であった（表 28）。

表 28 履歴書を書く

	人数 (%)
よくできる	27 (21.4)
できる	33 (26.2)
あまりできない	30 (23.8)
全然できない	36 (28.6)
計	126 (100.0)

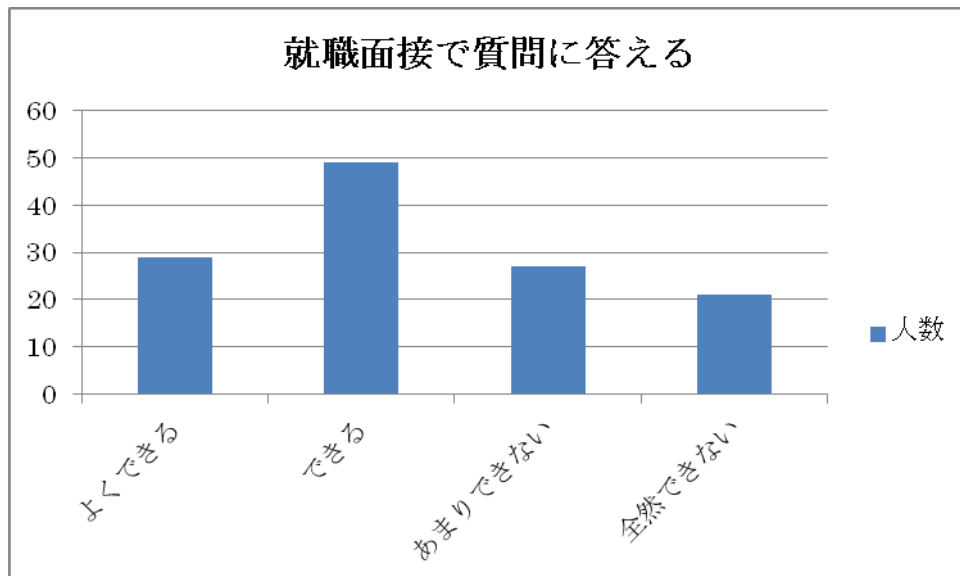


テ. 就職面接で質問に答える

「よくできる」「できる」と回答した人は、61.9%である（表 29）。

表 29 就職面接で質問に答える

	人数 (%)
よくできる	29 (23.0)
できる	49 (38.9)
あまりできない	27 (21.4)
全然できない	21 (16.7)
計	126 (100.0)





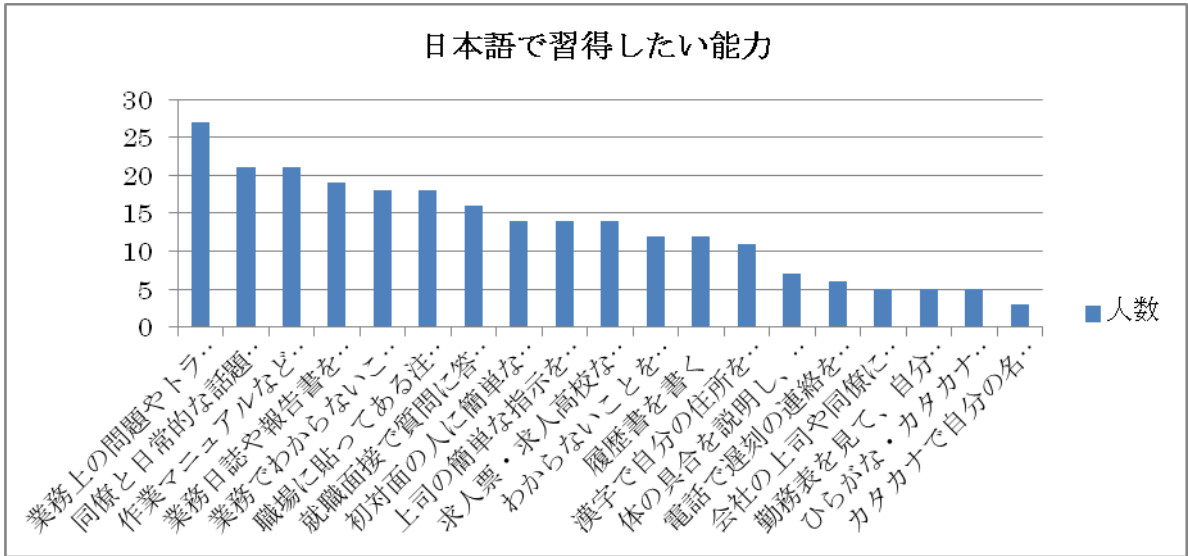
### ③ 被調査者が習得したい日本語能力

②で挙げた項目について、特に習得したいと思うものを最大5つ選んで回答してもらった。

最も多かったのが、「業務上の問題やトラブルを上司に報告し、指示を仰ぐ」(10.9%)、次いで、「同僚と日常的な話題で雑談する」「作業マニュアルなどを読んで理解する」(いずれも 8.5%)、「業務日誌や報告書を書く」(7.7%)と続く。少ないものは、「カタカナで自分の名前を書く」(1.2%)、「ひらがな・カタカナで書かれた簡単な文を読んで理解する」「勤務表を見て、自分の勤務する曜日と時間がわかる」「会社の上司や同僚にあいさつする」(いずれも 2.0%)などで、被調査者が「よくできる」と自己評価している項目が多かった(表 30)。

表 30 日本語で習得したい能力 (5 つまで選択可)

日本語で習得したい能力	人数 (%)
業務上の問題やトラブルを上司に報告し、指示を仰ぐ	27 (10.9)
同僚と日常的な話題で雑談する	21 (8.5)
作業マニュアルなどを読んで理解する	21 (8.5)
業務日誌や報告書を書く	19 (7.7)
業務でわからないことを質問する	18 (7.3)
職場に貼ってある注意書きなどを読んで理解する	18 (7.3)
就職面接で質問に答える	16 (6.5)
初対面の人に簡単な自己紹介をする	14 (5.6)
上司の簡単な指示を理解する	14 (5.6)
求人票・求人高校などを読んで理解する	14 (5.6)
わからないことをメールで尋ねる	12 (4.8)
履歴書を書く	12 (4.8)
漢字で自分の住所を書く	11 (4.4)
体の具合を説明し、上司に早退の許可を得る	7 (2.8)
電話で遅刻の連絡をする	6 (2.4)
会社の上司や同僚にあいさつする	5 (2.0)
勤務表を見て、自分の勤務する曜日と時間がわかる	5 (2.0)
ひらがな・カタカナで書かれた簡単な文を読んで理解する	5 (2.0)
カタカナで自分の名前を書く	3 (1.2)
<b>計</b>	<b>248 (100.0)</b>



#### ④ 「就労につながる地域の日本語教室」に関する意識

##### ア. 「就労につながる地域の日本語教室」へのニーズ

「就職や仕事に役立つ日本語が勉強したいですか」との質問には90%が「はい」と回答した(表31)。また、「近所に『就職や仕事に役立つ日本語』の勉強ができる教室があったら、条件が合えば参加したいですか」との質問にも、88.5%が「はい」と回答している(表32)。

表31 就職や仕事に役立つ日本語が勉強したいですか。

	人数 (%)
はい	117 (90.0)
いいえ	8 (6.2)
どちらでもない	5 (3.8)
計	130 (100.0)

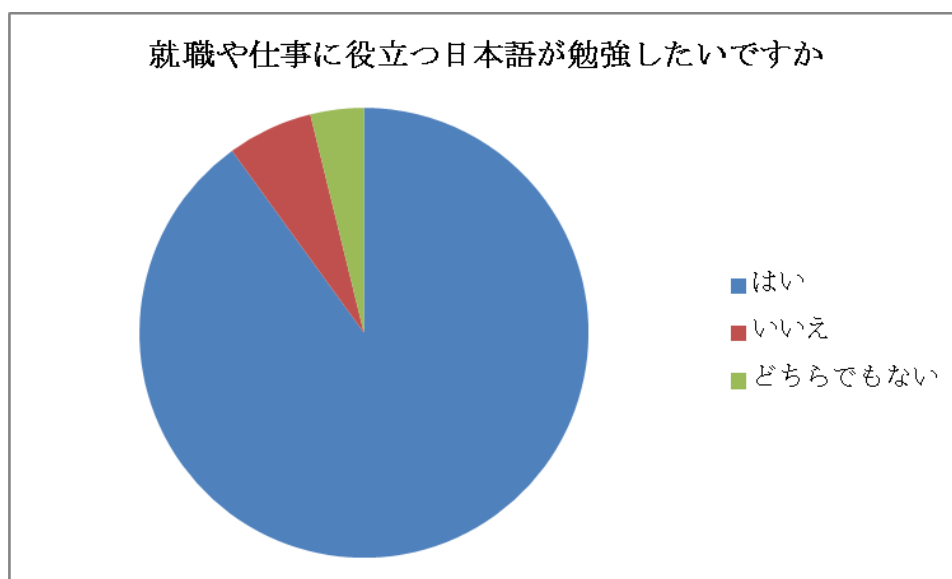
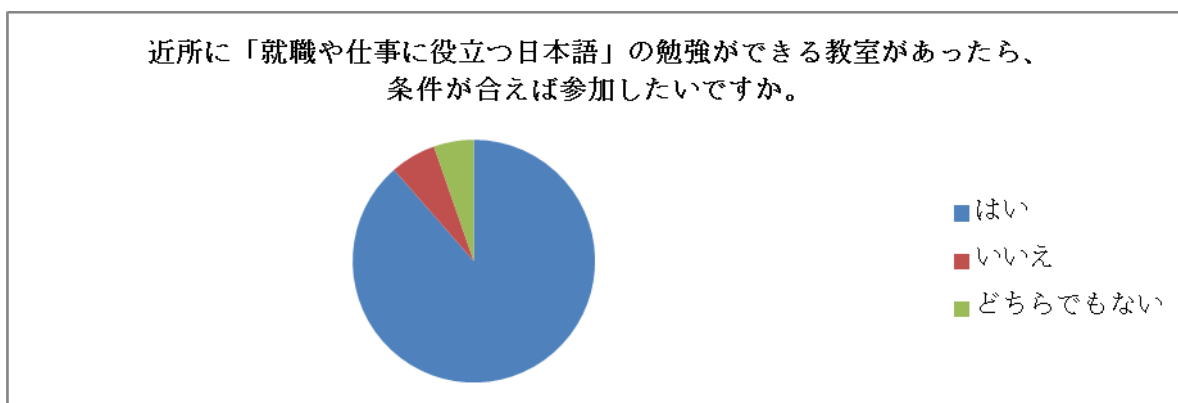


表 32 近所に「就職や仕事に役立つ日本語」の勉強ができる教室があったら、条件が合えば参加したいですか。

	人数 (%)
はい	116 (88.5)
いいえ	8 (6.1)
どちらでもない	7 (5.3)
計	131 (100.0)



## イ. 「地域の日本語教室」に参加しやすい条件

「地域の日本語教室」に参加しやすい条件として、曜日・時間帯・頻度・学習時間・費用について質問した。

希望する開講曜日は、日曜日(17.8%)、土曜日(16.7%)と、週末を希望する回答が多いが、平日の希望も一定数いる(表33)。

希望する開講時間帯については約半数が夜間を希望している(表34)。

希望する開講回数は週1~2回を希望する人が62.4%で最も多い。一方、「週5回」とほぼ毎日を希望する人も17.2%と次に多かった(表35)。

月回数で回答した人の中では、「月4回」が最も多く(32.7%)、こちらも週1回程度の頻度を希望する人が最も多いという結果であった(表36)。

希望する学習時間は、「2時間/回」が最も多く(41.4%)、次いで「3時間/回」(25.7%)、「1時間/回」(18.6%)であった。

希望する費用は「無料」が38%、「1000円まで」が30%であった(表38)。

なお、この質問項目については無回答が目立った。「地域の日本語教室」のイメージができない人も多いのではないかと考えらえる。

表33 地域の日本語教室で勉強する場合、どのような条件であれば参加しやすいですか  
(曜日)複数回答

曜日	人数 (%)
月曜日	38 (14.7)
火曜日	33 (12.8)
水曜日	38 (14.7)
木曜日	33 (12.8)
金曜日	27 (10.5)
土曜日	43 (16.7)
日曜日	46 (17.8)
計	258 (100.0)

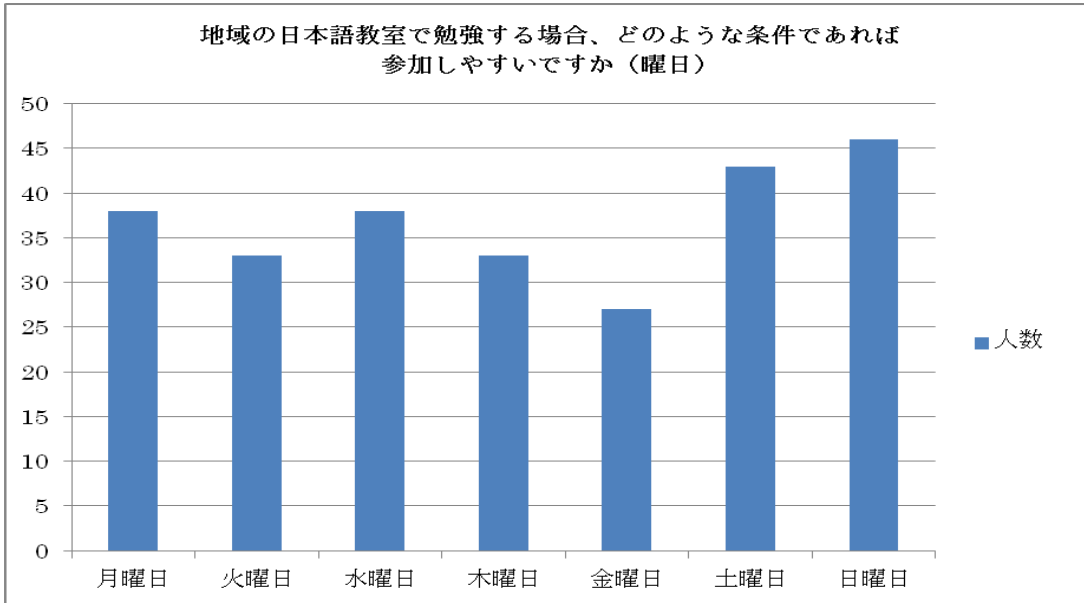


表 34 地域の日本語教室で勉強する場合、どのような条件であれば参加しやすいですか。  
（時間帯）

	人数 (%)
午前	24 (28.2)
午後	19 (22.4)
夜間	42 (49.4)
計	85 (100.0)

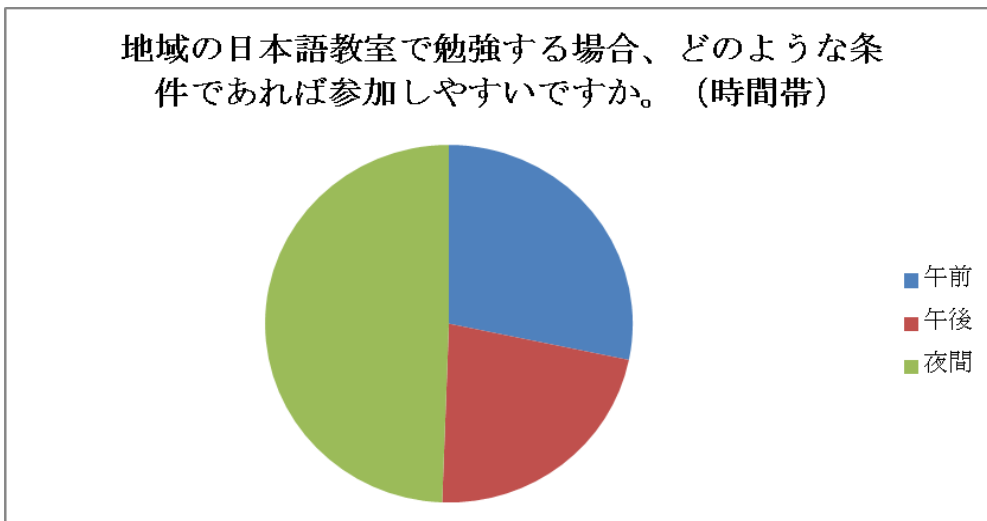


表 35 地域の日本語教室で勉強する場合、どのような条件であれば参加しやすいですか。  
(週回数)

週に何回	人数 (%)
1回	29 (31.2)
2回	29 (31.2)
3回	11 (11.8)
4回	8 (8.6)
5回	16 (17.2)
計	93 (100.0)

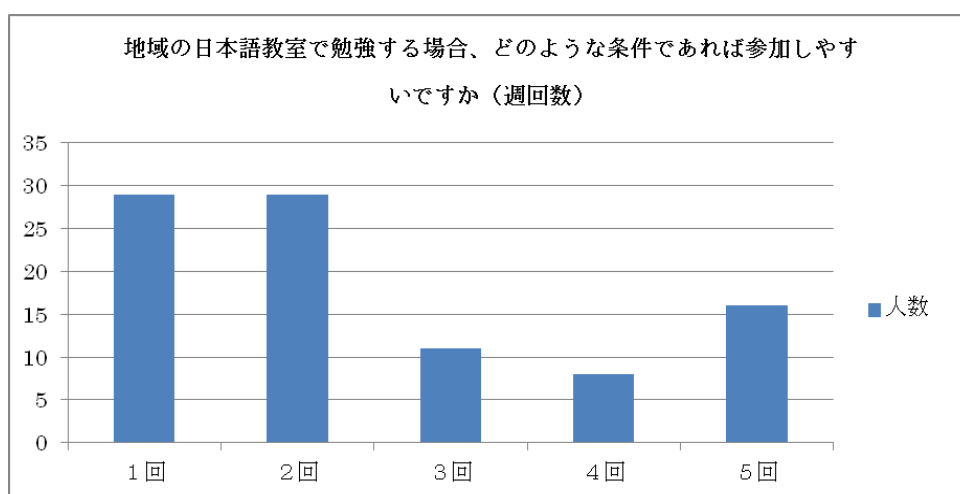


表 36 地域の日本語教室で勉強する場合、どのような条件であれば参加しやすいですか。  
(月回数)

月に何回	人数 (%)
1回	2 (4.1)
2回	5 (10.2)
3回	4 (8.2)
4回	16 (32.7)
5回	2 (4.1)
6回	0 (0.0)
7回	1 (2.0)
8回	9 (18.4)
9回	0 (0.0)
10回	1 (2.0)
11回	0 (0.0)
12回	4 (8.2)
13回	0 (0.0)
14回	0 (0.0)
15回	1 (2.0)
16回	1 (2.0)
20回	3 (6.1)
<b>計</b>	<b>49 (100.0)</b>

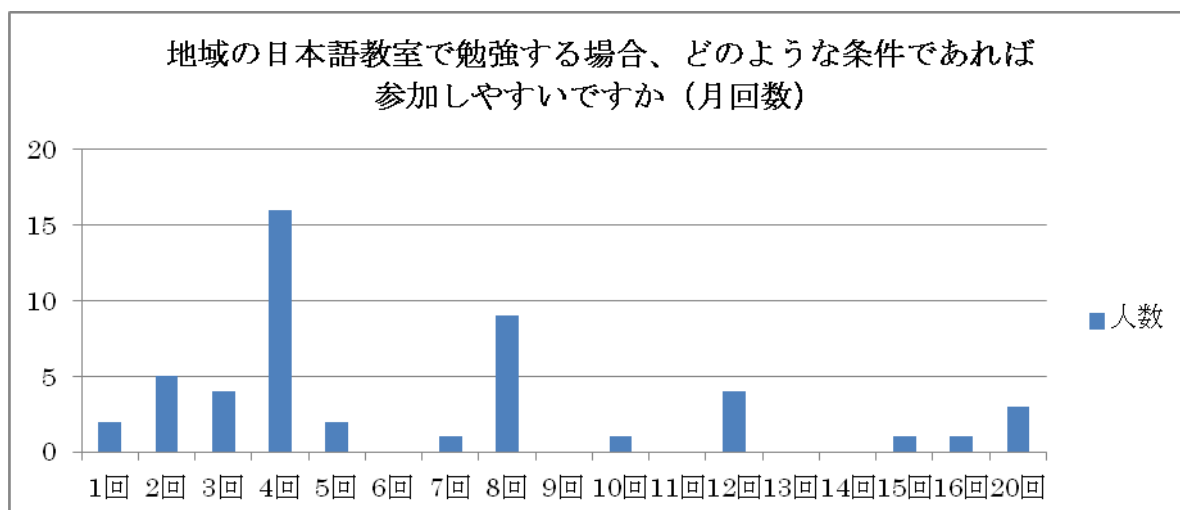




表 37 地域の日本語教室で勉強する場合、どのような条件であれば参加しやすいですか。  
(時間/回)

	人数 (%)
1 時間	13 (18.6)
2 時間	29 (41.4)
3 時間	18 (25.7)
4 時間	7 (10.0)
5 時間	1 ( 1.4)
6 時間	1 ( 1.4)
7 時間	0 ( 0.0)
8 時間	1 ( 1.4)
計	70 (100.0)

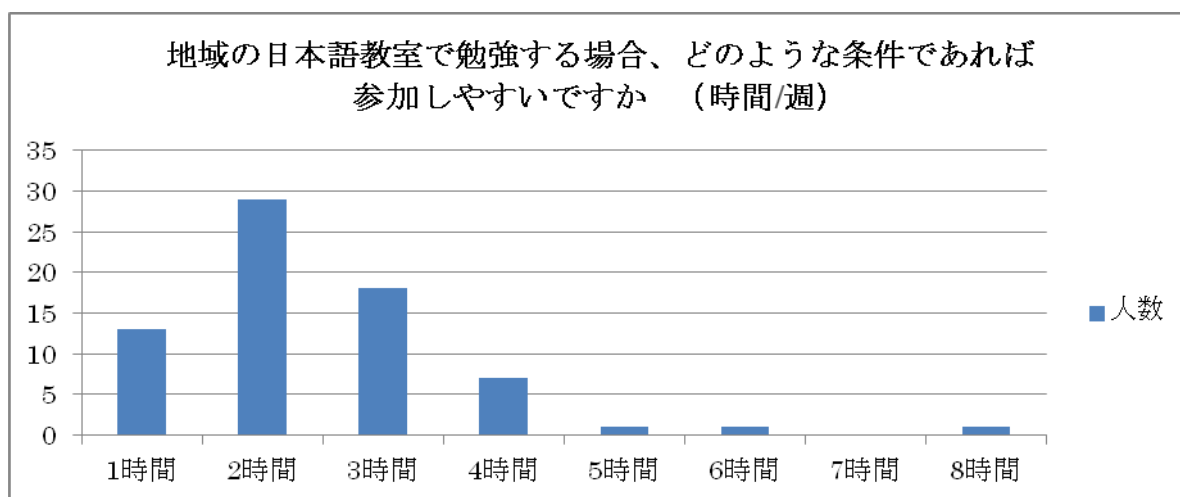
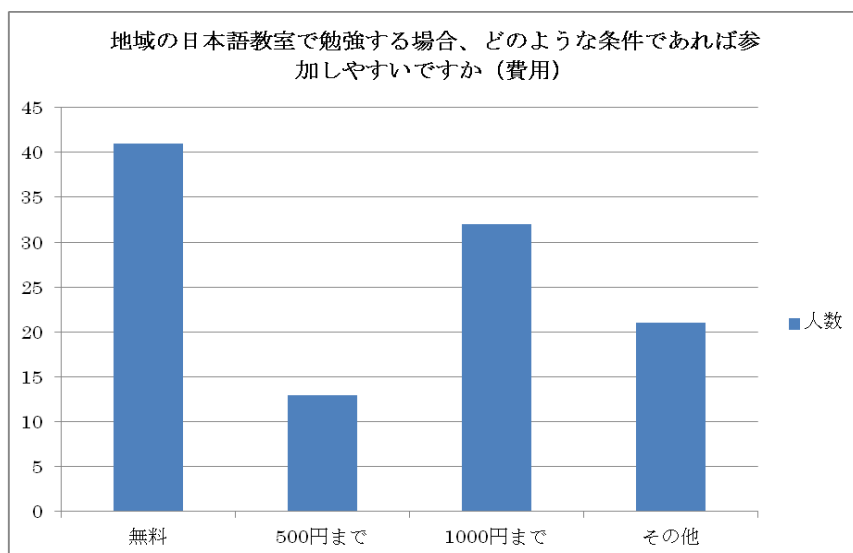


表 38 地域の日本語教室で勉強する場合、どのような条件であれば参加しやすいですか。  
（費用）

（費用）	人数（％）
無料	41（38.3）
500円まで	13（12.1）
1000円まで	32（29.9）
その他	21（19.6）
<b>計</b>	<b>107（100.0）</b>

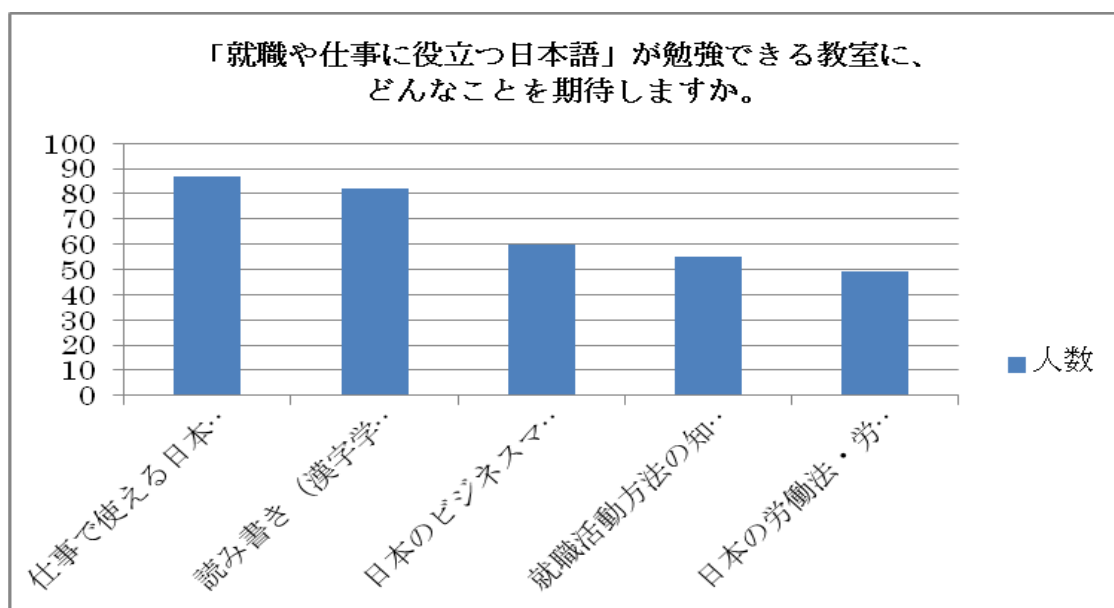


ウ。「地域の日本語教室」に期待すること

「仕事で使える日本語会話」が最も多く 26.1%、次いで、「読み書き（漢字学習を含む）」（24.6%）であった。ビジネスマナーや就職活動方法の知識、日本の労働法や制度の知識を学びたい人も一定数いる（表 39）。

表 39 「就職や仕事に役立つ日本語」が勉強できる教室に、どんなことを期待しますか。  
（3つまで選択可）

	人数 (%)
仕事で使える日本語会話	87 (26.1)
読み書き（漢字学習を含む）	82 (24.6)
日本のビジネスマナーの知識	60 (18.0)
就職活動方法の知識（履歴書の書き方・面接の受け方等）	55 (16.5)
日本の労働法・労働社会保険制度等の知識	49 (14.7)
計	333 (100.0)



⑤ これまで経験した職種と今後希望する職種について

質問票に記載した職種例を参照のうえ、自由記述方式で回答してもらった。

ア. 過去に経験した職種

経験した職種は多岐にわたる（表 40）。

日本で経験した職種のうち 10%以上の職種は、「検査」「組立」「サービス（飲食、ホテル等）」「工場」である。（「工場」は、就労の場所と内容とを混同した回答と思われる。）（表 40-1）

5%以上の職種には、これらの職種に「食品製造」「通訳」が加わる（表 40-2）。

日本においては、「検査」「組立」「包装」「梱包」「溶接」「食品製造」「機械運転」「工場」「NC 旋盤」「金型」「生産技術」という製造業に関する職種の経験者が多く、これらの合計で 71 名（60.7%）になる。

日本以外で経験した職種のうち 10%以上の職種は、「サービス（飲食、ホテル等）」「販売」「学校教員」である。（表 40-1）5%以上の職種にはこれらの職種に「輸送」「営業」「事務」「語学講師」「IT」「自営業」「服飾」が加わる（表 40-2）。

イ. 希望職種

希望職種のうち 5%以上が回答した職種は、「事務」「語学講師」「通訳」である。また、7.0%の人が「わからない」、28.1%の人が「なし」と答えている（表 40-2）。

表 40 これまでどのような職種の仕事を体験しましたか。

これからどのような仕事の職種を希望しますか。

職種	日本で経験	日本以外で経験	希望職種
検査	19(16.2)	1(1.3)	4(3.1)
組立	15(12.8)	1(1.3)	0(0.0)
包装	3(2.6)	0(0.0)	0(0.0)
梱包	1(0.9)	0(0.0)	0(0.0)
溶接	5(4.3)	0(0.0)	1(0.8)
食品製造	6(5.1)	1(1.3)	3(2.3)
輸送	1(0.9)	4(5.0)	4(3.1)
機械運転	4(3.4)	0(0.0)	0(0.0)
介護	1(0.9)	1(1.3)	6(4.7)
医療	0(0.0)	1(1.3)	2(1.6)
サービス(飲食、ホテル等)	15(12.8)	9(11.3)	5(3.9)
美容サービス	0(0.0)	0(0.0)	2(1.6)
販売	3(2.6)	8(10.0)	2(1.6)
営業	3(2.6)	5(6.3)	2(1.6)
農業	1(0.9)	1(1.3)	0(0.0)
造園	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
林業	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
漁業	0(0.0)	0(0.0)	1(0.8)
事務	2(1.7)	6(7.5)	7(5.5)
公務員	0(0.0)	1(1.3)	0(0.0)
金融関係	0(0.0)	1(1.3)	0(0.0)
マスコミ	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
カメラ	1(0.9)	0(0.0)	0(0.0)
語学講師	4(3.4)	4(5.0)	7(5.5)
通訳	7(6.0)	2(2.5)	7(5.5)
翻訳	0(0.0)	2(2.5)	3(2.3)
学校教員	0(0.0)	8(10.0)	1(0.8)
保育士	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
I T	0(0.0)	4(5.0)	5(3.9)
建設	2(1.7)	0(0.0)	2(1.6)
警備	0(0.0)	2(2.5)	0(0.0)
清掃	0(0.0)	0(0.0)	1(0.8)
商社	0(0.0)	1(1.3)	1(0.8)

自営業	1 (0.9)	4 ( 5.0)	4 ( 3.1)
工場	12 (10.3)	2 ( 2.5)	5 ( 3.9)
服飾	0 (0.0)	4 ( 5.0)	0 ( 0.0)
藝術	1 (0.9)	1 ( 1.3)	0 ( 0.0)
NC旋盤	2 (1.7)	0 ( 0.0)	2 ( 1.6)
金型	2 (1.7)	0 ( 0.0)	0 ( 0.0)
生産技術	2 (1.7)	2 ( 2.5)	2 ( 1.6)
電気	1 (0.9)	0 ( 0.0)	1 ( 0.8)
設計	2 (1.7)	1 ( 1.3)	1 ( 0.8)
貿易	0 (0.0)	0 ( 0.0)	2 ( 1.6)
その他	1 (0.9)	3 ( 3.8)	0 ( 0.0)
わからない	0 (0.0)	0 ( 0.0)	9 ( 7.0)
なし			36 (28.1)
<b>計</b>	<b>117 (100.0)</b>	<b>80 (100.0)</b>	<b>128 (100.0)</b>

表 40-1 経験した職種 (10%以上)

職種	日本で経験	日本以外で経験	希望職種
検査	19 (16.2)		
組立	15 (12.8)		
サービス (飲食、ホテル等)	15 (12.8)	9 (11.3)	
販売		8 (10.0)	
学校教員		8 (10.0)	
工場	12 (10.3)		
なし			36 (28.1)

表 40-2 経験した職種 (5%以上)

職種	日本で経験	日本以外で経験	希望職種
検査	19(16.2)		
組立	15(12.8)		
食品製造	6(5.1)		
輸送		4(5.0)	
サービス(飲食、ホテル等)	15(12.8)	9(11.3)	
販売		8(10.0)	
営業		5(6.3)	
事務		6(7.5)	7(5.5)
語学講師		4(5.0)	7(5.5)
通訳	7(6.0)		7(5.5)
学校教員		8(10.0)	
I T		4(5.0)	
自営業		4(5.0)	
工場	12(10.3)		
服飾		4(5.0)	
わからない			9(7.0)
なし			36(28.1)

## II. 文献等調査結果

今回実施した「外国人アンケート調査」と同様の趣旨で行われた既存の調査結果を対象に、次の4点についてまとめた。なお、調査した文献については、愛知県内の外国人を対象にしたものとは限らない。

- ① 外国人の希望職種
- ② 外国人の日本におけるキャリア形成とそのサポート
- ③ 外国人の日本語能力と仕事の関係性
- ④ 外国人の日本語学習と地域の日本語教室の現状

### ① 外国人の希望職種

外国人の希望する職種について調査したものである。以下の文献がある。

[1] 財団法人岐阜県国際交流センター(2011)「岐阜県 定住外国人の就労に関する実態調査事業報告書」

[2] 渡部 裕子(2016)「定住外国人の求職・就労に関わる意識調査 -外国人就労・定着支援研修の受講者を対象に-」日本国際協力センター

文献 [1] は、岐阜県及び周辺地域の外国人（フィリピン 109 人、ブラジル 106 人、中国 100 人、日本 4 人、その他 6 人）を対象とした調査である。これによれば、外国人が「今後就きたい職業」は、「経営」が最も多く 58 人、「何でも可」が 49 人、「教師・教員」が 28 人、次いで、「技術関係」、「調理関係」、「通訳・翻訳」となっている。「わからない/特にない」の回答も一定数あり、「何でも可」と併せると、希望が最も多い「経営」とほぼ同数となる。

文献 [2] は、日系ブラジル人・ペルー人が多く住む群馬県伊勢崎市、太田市、大泉町と、外国人総数・割合とも最も高い東京都新宿区の外国人就労・定着支援研修の受講者及び受講予定者 142 人（群馬県 61 人、東京都 81 人）を対象に行った調査である。「希望職種」について、新宿区では、「事務」「語学講師・通訳・翻訳」がいずれも 3 割を超え、「サービス」「販売・営業」も 2 割を超えており、群馬県内の当該市町村では顕著な職種はなかった。「今後の方向性がある程度きまっていると思われる職種 1 つのみを答えた回答者は新宿区で 25%、群馬県で 15%あった」が、一方で、「希望職種を 3～8 選んでいる回答が複数あり、方向性が決まっていなまま就職を目指そうとしている」、つまり、仕事の方向性が具体化できていない人が多いことを課題として挙げている。

文献 [1]、[2] から、希望職種を明確に答えられない外国人が多いという状況が窺える。

これについては、次の「②外国人の日本におけるキャリア形成とそのサポート」において先行研究、文献をみていきたい。



## ② 外国人の日本におけるキャリア形成とそのサポート

外国人の日本におけるキャリア形成が課題の1つであると考えられるが、関連する文献、先行研究は以下の通りである。

[2] 渡部 裕子 (2016) 「定住外国人の求職・就労に関わる意識調査 -外国人就労・定着支援研修の受講者を対象に -」日本国際協力センター (前出)

[3] 谷口智彦 (2015) 「日系ブラジル人労働者の長期的キャリアの考察 -パイロット調査の質的分析-」

[4] 樋口直人 (2011) 「岐路に立つ運動と政策 -ラテンアメリカ人労働者の現状に寄せて-」移住連情報誌Mネット 2011年7月号

[5] 渡辺 博顕ほか (2014) 「日本に住む外国人労働者の就労支援」自治体国際化フォーラム 2014年12月

文献 [2] において、渡部は、外国人が「今後の仕事の方向性が具体化できていない」ことの背景に「仕事の方向性や就職時期などの目標設定が明確でない」ことがあると述べ、「日本語の習得や求職活動のノウハウだけでなく、人生において仕事をどう選んで長く続けていくかという自身の方向性を考えるキャリアプランニングを同時に進める必要」がある、つまり、日本語能力の向上に加えて「自分のつきたい仕事の方向性を明確にし、そのために日本語能力の向上も含めて自分の課題を認識する必要」があるとしている。また、キャリアプランニングのプロセスでは「日本語で適切な情報収集が行えることが不可欠」であり、「情報リテラシーを身につけ、思考し、伝達するための日本語表現が必要である」と指摘している。

文献 [3] では、キャリア行動に影響を与える要因として、「仕事条件の改善」と「仕事上の人間関係」の2つを挙げている。日系ブラジル人にインタビュー調査を行っており、専門的な日本語の学習、積極的に異なる仕事への挑戦をしていること、そして、人間関係のネットワークを形成していることが、キャリアアップの要因となっている事例を複数示している。さらに、日本人の上司から人との接し方を学ぶ等、周囲の支援を得ている事がキャリア形成の一つの要素となっていることを指摘している。

キャリア形成における目標設定について、谷口は、「目標設定をするサポートも外国人のキャリア形成をする上での1つの助け」となり、「正社員や昇進を目指すという目標や意思は、同じ会社で地位を確立するためには重要な原動力となっている」と述べている。

文献 [4] は、日本におけるラテンアメリカ人労働者の現状を調査したものである。樋口は、調査結果から、日本語会話能力の他に、「仕事の経路 (誰がその仕事を紹介したか)」も重要であり、「ハローワークや日本人のような日本社会との接点は、正社員や自営業の仕事を得る有力な回路」を安定した仕事に就く必要条件として挙げている。

文献 [5] は、外国人に対するキャリア形成のサポートの具体例が挙げられている。まず、職業

安定所における取り組みとして、厚生労働省は、全国3か所（東京、名古屋、大阪）に外国人雇用サービスセンターを設置しており、外国人の求職者に対して求人情報の提供、職業紹介・職業相談、応募書類の記入アドバイス、各種セミナー（コミュニケーションマナーなど）の開催、日本の文化習慣等についてのアドバイス、在留資格に関する相談などを行っている。また、外国人の雇用を希望する企業に対しては、採用後の入国管理局への申請資料のアドバイスなど外国人雇用管理の相談を行っている。

また、一例として、岡山県総社市ハローワークの取り組みが挙げられている。総社市ハローワークでは「就職支援ルーム」を設置し、外国人のキャリア形成のサポートを行っている。総社市が雇用するポルトガル語通訳、自立支援推進人と相談員がおり、市とハローワークが一体となって、就職先の紹介・相談をはじめ、就職面接や届け出等への付き添い、履歴書の書き方などの就労支援をマンツーマンで行っている。

### ③ 外国人の日本語能力と仕事の関係性

外国人の日本語能力と仕事の関係性について、以下の諸文献が明らかにしている。

[2] 渡部 裕子(2016)「定住外国人の求職・就労に関わる意識調査 -外国人就労・定着支援研修の受講者を対象に-」日本国際協力センター（前出）

[3] 谷口智彦（2015）「日系ブラジル人労働者の長期的キャリアの考察 -パイロット調査の質的分析-」（前出）

[4] 樋口直人(2011)「岐路に立つ運動と政策 ～ラテンアメリカ人労働者の現状に寄せて～」移住連情報誌Mネット 2011年7月号（前出）

[6] 国立大学法人名古屋大学 留学生センター(2008)「豊田市委託業務 外国籍住民の日本語学習における実態等予備調査委託 調査報告書」

[7] 渡辺 博頭（2011）「世界同時不況後の産業と人材に活用に関する調査・外国人労働者の働き方に関する調査」独立行政法人 労働政策研究・研修機構

[8] 渡辺 博頭(2010)「日系人労働者の就労実態調査結果（速報）について」独立行政法人 労働政策研究・研修機構

[9] 渡辺 博頭（2012）「資料シリーズ No. 112 外国人労働者の失業の現状」独立行政法人 労働政策研究・研修機構

文献 [2] において、渡部は、外国人の就労と日本語能力に関する意識についてアンケート調査を行っている。調査方法は、①国籍・滞日期間、②就労や求職場面で求められる日本語の自己評価、すなわち「聞く、話す、読む、書く、求職」といった場面で必要とされる項目を「十分できる」「まあまあできる」「あまりできない」「全然できない」のいずれかを自己評価で選択させた。

日本語力の自己評価では、「十分できる」が4割を超えたものは、23項目中「遅刻や欠勤の連絡ができる」、「会社の書類に手書きで住所・氏名・年齢が書ける」の2項目のみで、その結果、

自己評価において、多くの者は仕事に関わる日本語能力の向上を課題と感じている、としている。

文献 [6] では、豊田市に在住する外国人への調査を行っている。外国人が就業している企業に存在すると言われている問題事例のうち「作業場のミス」「事故、安全上の問題」「日本人従業員との人間関係」という問題事例は、半数以上の外国人が遭遇した経験を持ち、5~7割が、日本語能力の向上が問題解決の対策となりうると考えている、との結果が出ている。同文献では、「地域ではほとんど日本語を使わずに暮らしていける状況にあっても、工場などの職業領域では、頻繁に日本語が使用されて」おり、「毎日の作業の中で日本人からの指示を理解したり、機械が止まったり部品が足りなくなったりするような不測の事態には日本語で連絡する必要がある」ため、「日本語が理解でき指示通りに行動できないと、業務上大きな損失につながったり、身の安全に関わりかねない問題になる可能性もある」と指摘されている。調査結果によると、あいさつは大多数ができているが、簡単な自己紹介は30%以上の人が多いと答えている。カタカナで自分の名前を書くことが「全くできない」人や「あまりできない」人も2割近くおり、住所を漢字かひらがなで書ける人は40%以下である。少し込み入ったことを尋ねたり、簡単な注意書きを見て理解したりすることは難しいとする人が多い。自分の意見を言う項目では、「できる」と答えている人の割合は少ない、といった結果が出ている。

文献 [7] では、ポルトガル語による個人を対象にした質問紙調査結果から、日系人労働者の就業行動と現在の働き方を考察している。調査対象の日系人労働者の属性を取り上げ、日本語能力（会話・理解、読解、筆記）、日本語の学習環境を見た上で現在の働き方について集計結果を整理している。

同文献では事業所調査も行い、企業側のニーズを明らかにしている。その結果によれば、「外国人を採用する場合に求める日本語能力は相対的に高く、より正確な意思疎通ができるレベル」が求められており、「会話については、「仕事上必要な日本語が話せる」と「仕事上の指示を理解できる」という相対的に高いレベルを求める比率が、約8割となっている。」「日本語を読むこと」については4割が「日本語の指示書等を読むことができる」ことを、「日本語を書くこと」については3割が「日本語で業務日報や介護記録を書くことができる」ことを求めている。

文献 [4] では、ラテンアメリカ人を対象に求職経路と雇用形態の実態を調査し、「日本語会話の能力が仕事の種類に強い影響を及ぼしている」という結果を得ている。日本語能力に関係なく就く仕事のほとんど（87~100%）は、非正規雇用（派遣、契約社員、パート）であり、「社員や自営の仕事につくには日本語会話が不自由なくできることが必要条件である」としている。

文献 [8] 及び [9] の企業調査で、企業側は「外国人労働者に対して高い日本語能力を求めているため、日本語能力が低い外国人労働者の就業機会はかなり限定される。」そして、「生産工程・労務の仕事でもある程度日本語ができることを求める事業所が多く、今後拡大が期待されるサービスの仕事やその他の仕事ではより高い日本語能力が求められる。」また、外国人のうち「日本語能力が高い者は失業しても短期に再就職している。」ことがわかっている。

これら文献、調査の結果から、外国人は、企業から相対的に高いレベルでの日本語会話能力を求められていることがわかる。

さらに、文献 [3] によれば、「日本語会話が不自由なくできること」のみならず、「日本語の書くスキルは、より上位のポジションや正社員への登用といったときには重要な要因であり、さらに「管理職への昇進には、日本語の読み書きが大事」である。高い日本語会話能力のみならず、読み書きの能力は、日本の企業でキャリアを安定させる場合に重要な要素であるといえる、と指摘されている。

以上の諸文献、調査結果から、外国人が日本で就業する上で、一定の日本語によるコミュニケーション能力を身につけることは必要であり、正社員、自営業、管理職に就く等、安定したキャリアを構築していくには、これに加えて読み書きの能力が必要とされていることがわかる。

#### ④ 外国人の日本語学習と地域の日本語教室の現状

最後に、就労に関連する外国人の日本語学習と地域の日本語教室の現状について、先行研究、諸文献をみていく。

- [1] 財団法人岐阜県国際交流センター(2011)「岐阜県 定住外国人の就労に関する実態調査事業報告書」(前出)
- [2] 渡部 裕子(2016)「定住外国人の求職・就労に関わる意識調査 -外国人就労・定着支援研修の受講者を対象に-」日本国際協力センター(前出)
- [6] 国立大学法人名古屋大学 留学生センター(2008)「豊田市委託業務 外国籍住民の日本語学習における実態等予備調査委託 調査報告書」(前出)
- [7] 渡辺 博顕(2011)「世界同時不況後の産業と人材に活用に関する調査・外国人労働者の働き方に関する調査」独立行政法人 労働政策研究・研修機構
- [10] 衣川 隆生(2017)「就労を目的として滞在する外国人における書字能力の分析 -横断的調査に基づくその一般的傾向について-
- [11] 大槻由美ほか(2014)「外国人高度人材の受け入れ促進 留学生に着目して」創価大学 高橋一郎研究会 国際分科会
- [12] 毛受敏浩ほか(2016)「自治体がひらく日本の移民政策」明石書店

##### ア. 外国人の日本語学習について

文献 [10] において、衣川は、外国人の日本語能力について8人の日系ブラジル人に対して縦断的な調査を行い、彼らの書字能力を分析している。その結果、書字能力に関して、「まず身近なカタカナ、カタカナ語の書字能力の習得が進むが、ひらがな、漢字の書字能力の習得は意識的な学習が行われない限り進まない」と述べている。

文献 [2] で、渡部もまた「日本語筆記能力については、日本滞在年数が長くても能力が高くなるわけではない」と述べ、意識的な学習なしでは「書く」能力は高くはならないことを示している。

文献 [7] では、日本語の学習方法とその習得度の関係性について調査している。調査結果から「学校や日本語教室で日本語を学んでいる場合には日本語読解能力が相対的に高い傾向」にあり、これに対して「独学や友人から学んでいる場合は、相対的に読解能力が低い傾向にある」とされている。

さらに同文献で、渡辺は日本語の学習環境と日本語筆記能力の関係について「国、自治体、国際交流協会等の日本語教室や日本語学校で学習した場合には、日本語で業務日報や介護記録を書くことができる能力を有しているが、それ以外の場合は、漢字を少し書くことができる、ひらがなを書くことができるといった回答が多い」と述べている。

文献 [6] の調査結果によると、全体の半数を超える 55%の者が、来日後これまでに、何らかの日本語学習を始めたにも関わらず、そのうち 7 割弱が現在は日本語を学習していない状況を示しており、日本語を学ぶ意欲があっても外国人が学習時間と学習環境を確保することが非常に難しく、日本語学習継続の困難さが示唆されている。一方で、同調査において、8 割以上の者が「日本語の学習を希望する」と回答している。多くの者が「住まいの近くの日本語教室」での日本語学習を希望しており、週 1 回 2 時間程度であれば学習が可能であることがわかる。」と述べられている。

文献 [1] では、外国人側の、仕事に関してほしい情報や意見が挙げられている。

- ・外国人向けの仕事に関する情報が少ない。不十分。
- ・仕事が安定するとよい。直接雇用してほしい。
- ・本国で取得した資格を日本でも認めてほしい。
- ・日本語が不十分なため、仕事に応募すらできない。週末の日本語教室を拡充してほしい。
- ・自分がなにをやりたいのかもわからない。仕事のアドバイスをやっている機関があれば教えてほしい。

これらを見ると、日本語学習のみならず、就労につながる情報、サービスの拡充などを望む声も多いことがわかる。

#### イ. 地域の日本語教室の現状

国や大学等が行っている日本語学習支援については、次のようなものが挙げられる。

文献 [2] の調査は、厚生労働省の「外国人就労・定着支援研修」の受講者を対象にしている。この研修は、日系人などに対して 2009 年度から「日系人就業準備研修」を、そして 2015

年度からは日系人の枠を外し、「外国人就労・定着支援研修」として、外国人の就労を支援している。外国人が集住する地域において、安定就労への意欲、および、その必要性の高い外国人の求職者を対象とし、日本語コミュニケーション能力の向上、労働法令、雇用慣行、労働・社会保険制度等に関する知識の習得を目的に行われている。

また、文献 [11] では、立命館アジア太平洋大学が開講している「キャリア日本語」が紹介されている。これは、日本の就職活動について知識を深め、面接に必要な日本語能力を養う、話す練習、敬語、マナー、グループディスカッションの能力を養う、という内容である。なお、これは大学内で開講されている留学生を対象とした講座ではあるが、地域に暮らす外国人が学ぶ内容としても十分活用ができるカリキュラムであると考えられる。

一方、ボランティアベースの「地域の日本語教室」の現状について、文献 [12] では、日本語教育機関として任意団体が極めて多く、外国人に対する日本語教育は中高年のボランティアによって支えられている部分が極めて大きいと指摘している。

文献 [7] では、渡辺は、外国人労働者に対する就労支援について、「外国人が安定して就職、就学できるためには、日本語の習得を含む社会統合施策が必要である」と提言している。

ボランティアによって支えられている地域の日本語教室がどのような役割を担っていくのか。ボランティア任せにせず、さまざまな取り組みを通じて外国人が日本語や就労に必要な知識やスキルを習得し、キャリア形成に必要なサポートを受けることで、安定した仕事に就けることが期待される。

## (2) 団体・企業ニーズ調査

### I. 団体・企業ヒアリング調査結果

#### 【調査内容】

外国人の就職・転職希望職種等調査の結果を踏まえ、外国人が希望する業種の団体・企業に対し、外国人を雇用するにあたってのニーズ調査を実施する。

#### 【調査概要】

##### ① 対象者

愛知県内の団体・企業。外国人アンケート調査により比較的希望の多かった職種において、外国人雇用をしている又は雇用をしていた、或いは外国人雇用に関心がある 13 団体、企業に協力を得た。

##### ② 調査方法

調査担当者が各団体・企業に出向き、30分～1時間程度のインタビューを行った。

##### ③ 調査期間

平成 29 年 10 月～11 月

#### 【調査結果】

別添 2-1 各団体・企業の調査報告書のとおりである。尚、本調査に協力をいただいた団体・企業の回答は、当該職種を代表するとは限らないことを付記しておく。

#### 調査協力団体・企業（五十音順）

- ・株式会社アイ・エヌ・エフ（名古屋市）
- ・株式会社アイザック・エデュケーション（名古屋市）
- ・アルデックス株式会社（豊橋市）
- ・大橋運輸株式会社（瀬戸市）
- ・株式会社おとうふ工房いしかわ（高浜市）
- ・株式会社たげんご（岡崎市）
- ・タンドリーキッチン（日進市）
- ・社会福祉法人福寿園（田原市）
- ・フリックイン福井株式会社（アズイン大府）（大府市）
- ・磯料理まるけい（名古屋市）
- ・株式会社メタルヒート（安城市）
- ・株式会社ユニクロ 豊橋大村店（豊橋市）
- ・株式会社渡辺製作所（大府市）

## II. まとめ

### ① 外国人の採用方法

13社のうち5社は主に他の社員等の家族・友人、日本語学校等の紹介で外国人を採用しており、ハローワーク等で公募している団体・企業も、個人の紹介で採用するケースがある。個人の紹介で採用する理由としては、「質のよい人材の確保」が挙げられている。

13社のうち9社は履歴書の提出を原則としている。「履歴書不要」は2社（いずれも飲食業）であった。

### ② 採用の際、重視していること

複数あった回答は、「日本語能力」（6社）「経験・スキル」（3社）「会社のビジョン・方針に合う人」（2社）などである。

語学講師やシェフなど、日本語ができなくてもスキルがあれば仕事ができる（スキルがなければ仕事ができない）場合、日本語能力は重視されないことが多いといえる。一方、介護や製造関係の企業では日本語能力が重視されている。製造業では日本語の指示を理解して作業することが必要であり、介護では利用者や家族とのやりとりが仕事の大きな部分を占めるため、いずれも日本語能力が重要となってくると思われる。

また、「コミュニケーション」「人物」「真面目さ」「やる気」など、人柄を重視する団体・企業が多い。

### ③ 採用結果についての満足度（良かった点）

これまで雇用した外国人については、多くの企業が「明るい」「一生懸命」など、肯定的な評価をしている。製造関係の企業では、人材不足時の「労働力の確保」という評価がされている。

### ④ 採用結果についての問題点

「特になし」（4社）が一定数ある一方で、「離職、すぐに転職する」（3社）「自分の都合で休む」（3社）「時間にルーズ」（1社）などの問題が見られている。「日本語力」を問題と感じているのは、販売、飲食、介護など、いずれも日本語のやりとりが頻繁になされると思われる業種であった。

### ⑤ 外国人に求める職業能力

「学歴不問」とした団体・企業は7社であり、程度の差はあれ「学歴を考慮する」とした団体・企業は6社あった。在留資格取得の要件、仕事の能力と学歴を関連づけて考える等、理由は様々である。

職務経験を求めると回答したのは、通訳・翻訳、語学講師、インドカレーの調理師を雇用する団体・企業であり、これらは専門スキルが必要な職種である。一方、人柄や資質を求めるという回答も多かった。また、比較的若い人を採用し、時間をかけて育てていくという考



えの企業も、人柄や資質を重視している。

## ⑥ 外国人に求める日本語能力

### ア 採用時

「不問」とする団体・企業が3社あったが、その他の団体・企業の多くは、最低限「面接でのやりとりができる」程度の口頭能力を求めている。また、「履歴書が書ける」や、「ひらがな・カタカナの読み書きができる」など、「読む・書く」力を求める回答も複数見られた。

### イ 雇用中

「口頭での指示理解」(5社)「書面での指示・記録・報告等の理解」(4社)など、多くの団体・企業で「指示を理解する」力が求められている。ほかに、「口頭報告」(2社)「不明点の質問・確認」(2社)「客・スタッフとのやりとり・コミュニケーション」(3社)「報告・記録・メモの作成」(2社)などの回答があった。

採用時の日本語能力を「不問」と回答した団体・企業は、「OJTで少しずつ学んでいけばよい」等回答しており、いずれにしても日本語能力の向上は期待されている。また、正社員等社内でのキャリアアップを目指す場合は、書類作成や会議等に対応できる等、より高度な日本語力が求められている。

## ⑦ 外国人に求めるビジネスマナー

多い回答は、「挨拶」(6社)、「時間を守る」(5社)、「身だしなみ・服装」(4社)である。日本社会の習慣や考え方の理解を求める回答も複数あったが、一方で、「日本的なビジネスマナーは求めている」「明瞭な受け答え、愛想や笑顔」との回答もあり、ユニバーサルなマナーと考えられる対応を念頭に置いている企業もあった。

## ⑧ 外国人に求める労働関係知識

「特に求めてはいない」、「知っておくのはよいことである」と答える企業が多かった。「知っておいてもらうとトラブルや負担が減るのではないか」と考える企業もある一方で、「権利だけを主張されるのは困る」という回答もあった。

## ⑨ その他、外国人雇用に関する課題等

「人材不足」「外国人雇用の機会がない」という課題を半数以上が回答している。「外国人でも対応できるよう業務の工夫が必要」と考えている団体・企業もあり、将来的に外国人雇用を広げていきたいと考えている団体・企業が多かった。

また、単なる労働者として外国人を雇用するのではなく、理念や価値観を共有できる人を雇用したいという回答もあった。

#### ⑩ 地域の日本語教室等に期待すること

「日本語、日本文化やマナーを教えてほしい」（7社）といった外国人への知識付与を期待する回答が多い一方で、「交流会等を通じた人材発掘」（5社）など、団体・企業と地域の日本語教室との連携を期待する回答も多かった。単に人材を紹介してもらうのではなく、企業が貢献できることがあればCSRの一環として協力していきたいという企業や、雇用している外国人が地域の住民と交流をすることで精神的な安心感を得られるのではないかという企業もあった。

また、飲食店で働く外国人が通える時間帯での開催を期待するといった具体的な意見も出た。

### (3) 考察・提言

調査結果をもとに、今後の「就労につながる地域の日本語教室」に求められるものについて、考察・提言する。

#### ① キャリア支援

##### ア. 調査結果考察

まず、外国人のキャリアアップの要因について、複数の文献が、人間関係のネットワークや日本社会の接点を挙げており、日本人の上司から人との接し方や日本企業での仕事の仕方を教えてもらったり、近しい日本人から仕事を紹介してもらったりしている、としている。

また、外国人アンケート調査において、希望職種を尋ねる質問に対して7.0%の人が「わからない」、28.1%の人が「なし」と回答しており、多くの外国人が、自らのキャリアについて、明確なビジョンを持っていないことがわかった。このことについては、文献調査からも、多くの外国人が「仕事の方向性が具体化できていない」ことが明らかにされている。このような状況を見ると、就労につながる日本語教育を行う際、日本語能力や求職活動のノウハウだけではキャリア構築をしていく上で十分ではなく、「自分の就きたい仕事の方向性を明確にし、日本語能力の向上も含めた自分の課題を認識する」必要がある。

##### イ. 提言

地域の日本語教室に参加するボランティアは、様々な社会経験・就労経験を持った人々がおおり、企業を定年退職した人もいることから、日本特有のビジネスマナーや仕事の仕方について外国人に紹介することができる。また、そのようなプロセスを通じて、メンター、メンティーの関係が構築されれば、外国人が企業に就職した後も、職場での悩みや問題を相談することができる。これは、団体・企業調査で多くの企業が外国人雇用の課題として挙げていた離職率を下げる1つの解決策にもなり得る。また、地域の公共職業安定所等の労働部局とも連携し、外国人のキャリア教育/支援セミナー等を開催することも考えられる。(キャリア教育/支援セミナーの開催については、名古屋外国人雇用サービスセンターにて相談可能。詳細は別添4参照)

また、「就労につながる地域の日本語教室」では、日本語教育だけではなく、キャリア支援も同時に行っていくことも提言したい。外国人1人1人が、自分の就きたい仕事の方向性を明確にしたキャリアプランニングを行うためには専門家のサポートが必要であるが、例えば、キャリアコンサルタントが外国人1人1人にキャリアカウンセリングを行う等の取り組みを日本語教室のカリキュラムに取り込むこと等が有効であろう。既存の取り組み事例として、公共職業訓練のジョブ・カード<sup>1</sup>を活用したキャリアコンサルタントによる「就職支援」がある。(キャリア支援に関する相談先は、別添4参照)

<sup>1</sup> ジョブ・カードとは「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」の機能を担うツールであり、個人のキャリアアップや、多様な人材の円滑な就職等を促進するため、労働市場インフラとして、キャリアコンサルティング等の個人への相談支援のもと、求職活動、職業能力開発などの各場面において活用するものである。(厚生労働省「ジョブ・カード制度総合サイト」<http://jobcard.mhlw.go.jp>より)

## ② 日本語教育

### ア. 調査結果考察

団体・企業ヒアリング調査の結果によると、採用時、外国人に求める日本語能力として、多くの企業が「履歴書を日本語で書けること（最低限、名前・住所程度）」、「面接の受け答えができること」を求めている。これらの能力についての外国人の自己評価を見ると、「履歴書を書く」は半数以上が「あまりできない」「全然できない」と回答、「漢字で自分の住所を書く」は「よくできる」（39.2%）が最も多いが、同数の39.2%が「あまりできない」「全然できない」と回答している。「就職面接で質問に答える」は半数以上が「よくできる」「できる」と回答しているが、「あまりできない」「全然できない」と回答した人も38.1%いる。これらの結果から、外国人が就職先を探す際、履歴書が日本語で書けること、日本語で面接の対応ができることが採用の条件であるところ、それができる人は半数程度であり、就職にあたり最初の大きな壁になっていることがわかる。

次に、雇用中に団体・企業が外国人に求める日本語能力としては、「口頭・書面で指示が理解できること」という回答が最も多く、「口頭・書面での報告」「不明点の質問・確認」「客・スタッフとのやりとり・コミュニケーション」「メモ・記録の作成」なども複数の回答があった。これらの能力についての外国人の自己評価を見ると、「上司の簡単な指示を理解する」は、「よくできる」「できる」が86.3%であるが、「作業マニュアルなどを読んで理解する」については44.0%が「あまりできない」「全然できない」と回答している。「業務上の問題やトラブルを上司に報告し、指示を仰ぐ」は「あまりできない」「全然できない」が41.1%、「業務日誌や報告書を書く」は「あまりできない」「全然できない」が58.7%である。以上の結果を見ると、団体・企業が求める日本語能力の多くについて、外国人は不十分であると感じていることがわかる。

また、外国人が「習得したい」と感じている日本語能力について、「履歴書を書く」（4.8%）や「漢字で自分の住所を書く」（4.4%）は上位には挙がっていない。「業務上の問題やトラブルを上司に報告し、指示を仰ぐ」（10.9%）、「作業マニュアルなどを読んで理解する」（8.5%）、「業務日誌や報告書を書く」（7.7%）などは上位ではあるが、突出しているわけではなく、意識にはばらつきがある。外国人が、企業から求められている日本語能力を十分に把握できていないことが窺える。

団体・企業ヒアリング調査において、企業内でのキャリアアップや管理の仕事任せには、書類作成や会議等に対応できる日本語力が必須であるという話があった。文献調査でも、安定したキャリア（正社員、自営業、管理職に就く等）を構築していくには、読み書きの能力が必要とされていることが明らかになっている。

しかし、外国人アンケート調査の回答では、読み書き能力についての項目（「作業マニュアルなどを読んで理解する」「わからないことをメールで尋ねる」「業務日誌や報告書を書く」）について、それぞれ40～60%の人が、「あまりできない」「全然できない」と回答しており、他の項目に比べても、読み書きが苦手な外国人が多いことが窺える。

外国人アンケート調査によれば、半数以上の外国人が日本語学校やボランティア教室で日本語を学習したと回答している。しかし、就労につながる日本語の習得という点で見ると

と、まだ十分とは言えないであろう。

#### イ. 提言

以上を踏まえ、「就労につながる地域の日本語教室」において取り入れたい要素について検討する。

まず、採用の壁となっている履歴書の書き方、及び、面接練習を取り入れることは必須であろう。ただし、多くの団体・企業で、採用時には「人柄」「やる気」等を重視し、外国人を単なる労働力としてみなすことを否定している企業も複数あることから、単に、「美しい履歴書が書ける」、「丁寧なやりとりができる」だけでは不十分である。外国人が自分のキャリアについて考え、なぜその仕事を選ぶのか、希望する団体・企業で何をしたいのかについて説得力を持って伝えられる履歴書、面接対応を目標としたい。これは①で述べたキャリア支援ともつながるものである。

次に、雇用中に必要とされる「指示理解」「質問・確認」「報告」「客・スタッフとのコミュニケーション」等の要素も取り入れることが必要である。口頭練習だけでなく、指示書を読んだり報告を書いたりといった、読み書きの練習も取り入れたい。日本語教室に参加する外国人の状況や日本語レベルは様々であり、実情に合わせた内容を検討していく必要がある。

さらに、団体・企業ヒアリング調査の結果、「挨拶」「時間を守ること」「身だしなみ」についてのマナーを求める団体・企業が多いことが分かった。これらは各国の文化・習慣の違いに大きく関連している。日本の文化・習慣を知ることが、日本で仕事をするうえでは重要なことの一つである。企業内での異文化摩擦によるトラブル等のケーススタディを取り入れるなどして、理解を深める機会を作ることが望まれる。

現在、地域の日本語教室の多くは、有志のボランティアで運営されている。専門的な日本語教育は、ボランティアだけでは負担が大きく、日本語教育の専門家を中心にコースデザイン・進行をしていくことが望ましいが、地域の日本語教室のボランティアは、その地域をよく知り、様々な社会経験・就労経験を持った人々である。こうしたボランティア各人の特性を生かして、面接練習・会話練習の相手になる、経験した仕事・使われる言葉・習慣等を紹介する、ケーススタディでの意見を出し合う、など、様々な役割が期待できる。また、履歴書作成等の際には、キャリアコンサルタントが指導に当たることも考えられるが、こうした場を紹介してあげることも考えられる。このように、日本語教師、ボランティア、キャリアコンサルタント等が連携することにより、外国人の日本語能力向上を図ることができると考えられる。

### ③ 団体・企業との連携

#### ア. 調査結果考察

ヒアリング調査において、協力をいただいた団体・企業が抱える課題として「人材不足」が挙げられた。ある企業では、慢性的な人材不足を解消するため、技能実習制度の活用を検討していたが、本調査を通じて、地域の日本語教室や地域に暮らす外国人の存在を知り、地域に暮らす外国人と接点を持ち、雇用を検討したいとコメントした。多くの中小企業は、

人材不足に悩む一方で、地域の日本語教室の存在を把握しておらず、地域に暮らす外国人との接点が少ないのが現状である。

人材不足の課題を抱える企業からは、地域の日本語教室に対する期待として「交流会等を通じた人材発掘」など、地域の日本語教室との連携を望む意見が多くあった。単に人材を紹介してもらうのではなく、企業が貢献できることがあればCSRの一環として協力していきたいという企業や、雇用している外国人が地域の住民と交流をすることで精神的な安心感を得られるのではないかという企業もあった。

#### イ. 提言

まずは、地域のどこに日本語教室があるのか、活動内容や現状を企業に知ってもらうことが大切であり、その上で、地域の日本語教室と企業がどう連携できるかを模索する必要がある。例として、地域の日本語教室で企業紹介をする、外国人の企業見学、企業でのインターンシップ体験、企業側が求めている日本語能力を示す、人材提供等が考えられる。

地域の団体・企業との連携、それぞれの地域や対象者に合わせた日本語教室を開催していくためには、地域に暮らす外国人や外国人を雇用する団体・企業の現状やニーズを把握し、地域の日本語教室とコミュニケーションをとり、関係者の間の調整、ファシリテートする役割が必要であろう。

#### まとめ

本調査を通じて、外国人の日本語学習の希望は高い一方で、自分の就きたい仕事明確でない外国人が多く存在することが明らかになった。また、企業と地域の日本語教室の接点がなく、企業には地域の日本語教室の存在やその活動内容が知られていないことも明らかになった。

地域の日本語教室は、地域に暮らす外国人とボランティアである地域住民が中長期にわたって定期的集まる場となっており、「外国人が日本語を学ぶ場」であるだけでなく、地域社会・地域住民との接点となる場であり、また、日本文化を理解する場でもあるなど、様々な場としての役割を担っている。この場を中核として、地域住民であるボランティア、日本語教師、キャリアコンサルタント、団体・企業、公共職業安定所等の労働部局が連携、協働し、行政がこれらを調整、推進する体制を整えることが望ましい。連携の方法、教材開発、人材育成等、課題は多いが、本調査が第一歩となり、外国人が希望する職業に就き、自らの能力を十分に発揮しながら、日本社会で活躍できる地域の実現に向けた取り組みが広がることを期待する。

