

企業との協働による製造業で働く外国人従業員の キャリアにつながる日本語教育プログラム開発

長尾晴香(株式会社 link design lab)・林エミ(星城大学)・松尾憲暁(岐阜大学)

要約

ブルーカラー労働者は在留外国人の多くを占めており、今後も増加が見込まれる中で、企業内の日本語教育や日本語支援の実践も充実させていくことは喫緊の課題である。本稿は、企業との協働による製造業で働く外国人従業員のキャリアにつながる日本語教育プログラムを開発したプロセスと実践について報告し、この日本語教育プログラムが外国人従業員と企業にどのような変容をもたらすことできたかを記述するものである。研修実施後のアンケートとインタビューでは、このプログラムが外国人従業員のみならず、日本人従業員にも変容をもたらし、組織改善につながったとみられる発言が観察された。これらを元に、製造業で働くブルーカラーの外国人従業員に対する日本語教育プログラム開発の成果とこれから課題を提示する。

キーワード：外国人従業員 ブルーカラー労働者 日本語教育 キャリア教育
企業との協働 プログラム開発

1. はじめに

本稿は、企業との協働による製造業で働く外国人従業員のキャリアにつながる日本語教育プログラムを開発したプロセスと実践について報告し、この日本語教育プログラムが外国人従業員と企業にどのような変容をもたらすことできたかを記述するものである。研修実施後のアンケートとインタビューでは、このプログラムが外国人従業員のみならず、日本人従業員にも変容をもたらし、組織改善につながったとみられる発言が観察された。これらを元に、製造業で働くブルーカラーの外国人従業員に対する日本語教育プログラム

開発の成果とこれから課題を提示する。

日本国内における就労者の日本語教育に関わる実践や研究は高度人材を対象としたものが多く、製造業や建設業などの現場作業に従事するブルーカラー労働者を対象としたものは少ない¹。しかも、その内容は高度人材に対しては、インターンシップやエントリーシートの書き方のような就職活動に関わるもの、または入職後のビジネスコミュニケーションを扱うものである一方で、ブルーカラー労働者に対しては、就労場面よりも生活場面のものが多く、就労に関する日本語教育研究と実践は非常に限られている。例えば、藤本（2003）は、ボランティア日本語教室に通う外国人就労者に対する日本語学習支援の調査報告であるが、その内容は「日本語学習」であり、就労現場に関わる内容は日本語学習の前後に話される会話から派生して、アドバイスや助力を与えるに留まっている。これは、ボランティア日本語教室などでは、多様な背景を持った研修参加者が集まり、特定の就労現場における支援を行うことは難しいからだと考えられる。

日本国内の企業内におけるブルーカラー労働者向けの日本語教育について、技能実習生には入国後の講習が義務づけられているが、身分に基づく在留資格を有する外国人労働者の場合は、日本語学習の機会は保障されていない。企業内で日本語教育を行っているというケースもないわけではないが、実践報告も少なく、詳細は明らかになっていない。筆者らの元に入る依頼や管見の限りにおいて、企業内で行われている日本語教育の大半が日本語教育能力試験対策等であり、就労と直接関わるものではないことが多い。

文化庁が2018年度から2022年度にかけて実施した「文化庁の日本語教育人材養成・研修カリキュラム等開発事業」では、その中で、就労と関わる日本語教育人材向けの養成・研修事業も実施されてきた。筆者の1人である長尾が、就労分野に特化したアプローチで外国人を支援するために2019年2月に設立した株式会社 link design lab は、2019年度と2020年度に「製造業に特化した就労者に対する日本語教師研修カリキュラム開発・検証事業」として、就労者に対する日本語教師の初任研修のカリキュラムを開発している。また、2022年以降、一般財団法人日本語国際協力センターによる就労分野の『日本語教育の参照枠』を活用した教育モデル開発・普及事業」が実施されている。ブルーカラー

¹ 高度人材とは、「現行の就労可能な在留資格である専門的・技術的分野の在留資格を有する外国人労働者」（高度人材受入推進会議、2009）とされており、ビジネス日本語分野において研究が蓄積されている（堀井、2018）。一方で、ブルーカラー労働者に関する日本語教育研究は、2019年の入管法改正以降の、技能実習や特定技能に関わる研究が増えているものの（真嶋、2021；道上、2024）、本稿が対象とする日系定住外国人に関わる日本語教育は管見の限り見当たらない。これは日系外国人に対する日本語教育が学習保障等の生活と大きく関わり、主に地域日本語教育の範疇として扱われてきた（北村・衣川、2012）こととも関わるものと考えられる。

労働者は在留外国人の多くを占めており、今後も増加が見込まれる中で、企業内の日本語教育や日本語支援の実践も充実させていくことは喫緊の課題である。文化庁事業の展開を待たず、現場の知見を共有しながら、より良い支援のあり方があるかを模索していく必要がある。

支援が必要な現場に対する日本語教育の実施にはその現場との協働が欠かせない。現場と日本語教育との協働に関して、日本語指導が必要な児童生徒に対する支援の現場では、大石・矢崎(2012)が教育委員会や学校との協働の事例を紹介している。また、生活者への支援では坂本他(2022)により、行政等との連携の事例が紹介されるなど、協働の知見が蓄積されてきている。企業との連携と協働では、海外グループ会社からのブリッジエンジニア候補者を対象とした森島(2018)が参考になる。森島(2018)では、企業と連携語学学校とが協働で、カリキュラム策定や評価のあり方を創り上げていくプロセスが緻密に描かれている。在留外国人の多くが、ブルーカラーワークに従事していることを鑑みれば、ブルーカラー労働者への日本語教育・日本語教育支援においても、同様の取り組みを実施していく必要があるだろう。

本稿では、企業 X 社との協働によるプログラム開発の経緯と、外国人従業員と企業にどのような変容をもたらすことができたかを報告する。そして、実践を通して見てきた製造業で働くブルーカラーの外国人従業員に対する日本語教育の課題を提示する。

2. プログラム実施までの経緯

2-1 協働企業の概要と企業からの依頼

愛知県をはじめとする東海地域には、日系ブラジル人やフィリピン人など生活者や、ベトナム人の技能実習生など、さまざまな外国人労働者が暮らしている。筆者の1人である長尾は、2010年に市民活動団体として「Viva おかざき!!」(2021年に一般社団法人化に伴い、ViVarsityと改称)を立ち上げ、在住外国人の支援を行う過程で、自動車関連を中心とする製造業に従事する外国人労働者にも関わり、彼らの受け入れ環境に関して課題を感じてきた。そして、就労分野に特化したアプローチで外国人を支援するために、2019年2月に株式会社 link design lab を社会的企業の位置付けで設立し、就労分野における日本語教育カリキュラムの開発に取り組んできた。その中で、本プログラムを実施したX社より日本語教育の専門家と協働で研修プログラムを開発したいとの申し出を受け、本プログラムの開発が開始された。

協働プロジェクトを実施した X 社は、愛知県をはじめとして国内に 5 ヶ所の事業所を持つ、自動車関連の部品の製造メーカーである。研修実施時点（2023 年 4 月）における総従業員数約 1,400 名のうち 450 名（約 32%）が外国人従業員で、製造部、生産管理部、品質保証部などさまざまな部署に所属していた。外国人従業員の雇用形態はさまざまであるが、本プログラムの対象としたのは、①期間工、②嘱託社員、③正社員の 3 つの雇用形態で働くブラジル人を中心とする身分に基づく在留資格を有する外国人従業員である。

「期間工」は、主に有期雇用で働く契約社員のことで、福利厚生がない代わりに月収が高くなる雇用形態である。X 社の人事総務課担当者によると、X 社における外国人従業員の約 40%が期間工であり、身分に基づく在留資格を有する外国人従業員の採用における入り口でもある。契約期間は有限であり雇用が保障されているわけではないが、契約更新を繰り返し長年 X 社で働いていることも珍しくない。

「嘱託社員」は、無期雇用で、正社員に近い福利厚生がある契約社員である。嘱託社員は日本人従業員にとっては定年退職後、再雇用時の雇用形態であるが、外国人従業員にとっては有期雇用から無期雇用へより安定した雇用形態への変更であり、キャリアアップとも言える。2023 年 4 月時点、X 社の外国人従業員の約 20%が嘱託社員で、期間工から嘱託社員への登用試験が年に 2 回程度行われていた。

「正社員」は、嘱託社員と同じように無期雇用であるが、より手厚い福利厚生がある雇用形態である。雇用条件が日本人の正社員と同じであるため、業務にも高い日本語能力が求められる。2023 年 4 月時点、外国人正社員は X 社の外国人従業員の約 10%だった。人事総務課担当者によると、正社員の採用枠に、日本語が堪能な外国人が採用されることもないわけではない。しかし、外国人従業員の多くがまずは期間工として採用され、登用試験を経て嘱託社員へ登用され、その中の一部の優秀な外国人材が正社員に昇進するという一種のキャリアパスができていた。

X 社人事総務課はこのようなキャリアパスを経て正社員や嘱託社員となり、日本人従業員と外国人従業員の懸け橋として、通訳や新規採用職員の教育を担う人材を外国人リーダーと位置づけている。そして、期間工の中から将来外国人リーダーとして働きたいという意欲を持つ人材に対しては、個人の努力に期待するのではなく、社内で育てる仕組みを作りたいということであった。本稿では、このように外国人リーダーになることを目指し、会社で育成していく人材を「外国人育成人材」と呼ぶ。このような相談をきっかけに筆者らが集まり、プログラム検討チームが結成された。

2-2. ヒアリングを通じたプログラムデザイン

筆者らはX社の関係者に対するヒアリングを行い、プログラム検討チームで外国人育成人材が、外国人リーダーとして推薦され、登用されるための能力とは何かを分析した上で、本プログラムをデザインした。

X社では期間工が嘱託社員や正社員の登用試験を受けるには上司の推薦が必要である。人事総務課職員の話によれば、外国人従業員が上司からの推薦を受けるための条件の一つに、日本語の読み書き能力があった。嘱託社員と正社員には生産性・コスト削減・品質向上・安全性の確保の観点から業務の改善点を提案する「改善提案書」を定期的に提出する業務がある。外国人リーダーにはその他の報告書を作成する業務もあり、読み書き能力は重要な要素である。そこで、筆者らは現場では何を書き、何を読む必要があるのかを分析するため、X社の現地調査と関係者に対するヒアリングを打診した。X社の理解は得られたものの、2021年当時の新型コロナ感染拡大の影響で現地調査は断念せざるを得ない状況となり、オンラインで関係者のヒアリングを実施した。

企業内スタッフとの連携で、企業内の多様な立場からヒアリングに協力を得ることができた。ヒアリングの対象はすでに外国人リーダーとして活躍している外国人正社員3名と外国人嘱託社員4名に加え、外国人従業員と直接関わる現場の上司として、組長1名、係長1名、課長2名、会社全体の方針を伺うために、経営層から次長1名であった。

このヒアリングの結果、現場の上司らは、外国人従業員の登用試験推薦条件として、読み書きの能力を必ずしも重視しているわけではないことが明らかになった。「改善提案書は書けなくても、提案を口頭で言ってくれば、こちらが代筆する」などの意見が多数聞かれたのである。

登用試験の推薦条件とは何か。検討チームではその推薦理由を現場で外国人従業員に直接関わる上司が、リーダー育成人材に対してこの会社で長く働く意思があると確信できることではないかと分析した。上司らは勤務時間だけでなく、休憩時間のやりとりからも本人の口頭による日本語コミュニケーション能力や意欲の高さなどを常に評価していた。定期的に行われる従業員面談の際に、外国人従業員が「嘱託社員になりたい」、「あの仕事がやりたい」などと直接希望を伝えることが重要であることに加え、筆者らが特に注目したのは、休憩中や雑談の折などに外国人従業員が「家を買った」、「子どもを大学に行かせたい」とプライベートを語ることを、上司らが大きく評価していたことである。X社では

有期雇用の期間工が短期間に離職していく状況があるため、常に教えたことが徒労に終わるリスクを抱えている。このような環境下だからこそ、現場の上司らは外国人従業員の業務に対する希望や、プライベートの事情を語るのを聞くことで、「そう簡単には仕事を辞めないだろう」と見通しを立て、新たな仕事を教えたり、任せたりしていた。そして、その実施状況から本人のやる気の高さや能力を再評価し、嘱託社員に推薦するという流れがあった。

このことから、プログラム検討チームではキャリアアップを望む期間工が、嘱託社員や正社員に登用されるために必要な能力とは、自身の業務やキャリアに関する希望を語ることができることであると分析した。こうして、当初「改善提案書を書く」ことをはじめとする読み書き能力の向上を目標としたプログラムは大幅に変更され、外国人育成人材がキャリアを語れるようになることを目標としたプログラムを検討していくこととした。

2-3. 新型コロナ感染拡大によるプログラムの休止と再開

ヒアリングを通してプログラムの方向性が決まり、具体的な学習目標や内容の検討を重ね、カリキュラムもほぼ出来上がってはいたものの、2021年から2022年は新型コロナ感染拡大の影響や感染収束後の生産拡大による現場の多忙で、しばらく研修が実施できず、プログラムは休止を余儀なくされた。

2022年末ごろプログラムの再開が検討され、企業内スタッフの尽力により、2023年の実施が決定した。2023年1月にX社において、研修参加者募集を開始し、2023年4月にプログラムの実施に至った。

2-4 プログラムの実施と継続依頼

プログラム検討開始時、研修スケジュールや研修時間の打診に対して、X社からの回答は1回90分、最大3回という短いものであった。3回でできることを最大限検討し、作り上げた研修内容であったが、2024年4月に行った第1回の研修では、研修参加者の日本語能力がプログラム検討チームが想定していたよりも低く、予定していた学習活動では学習目標に到達することができなかった。そこで、第1回終了後に学習活動を大きく変更して第2回を行い、第2回の成果をもとに第3回を再計画して実施したところ、X社から高い評価を得て、継続するに至った。その後、再びカリキュラムの内容を検討し、4月から5月にかけて行った研修同様1回90分3回の計画を立て、2023年8月末から9月初め

にかけて第4回から第6回を実施した。

本稿では、当初から相談を受け、時間をかけて構築したにも関わらず、現場で変更しながら行った研修を前期研修、前期終了後に打診を受け、前期の経験を踏まえて実施した研修を後期研修と記述する。2023年5月9日から5月16日の間の3日間に前期研修を、8月25日から9月5日の3日間に後期研修を実施した。

3. プログラムの概要と実践報告

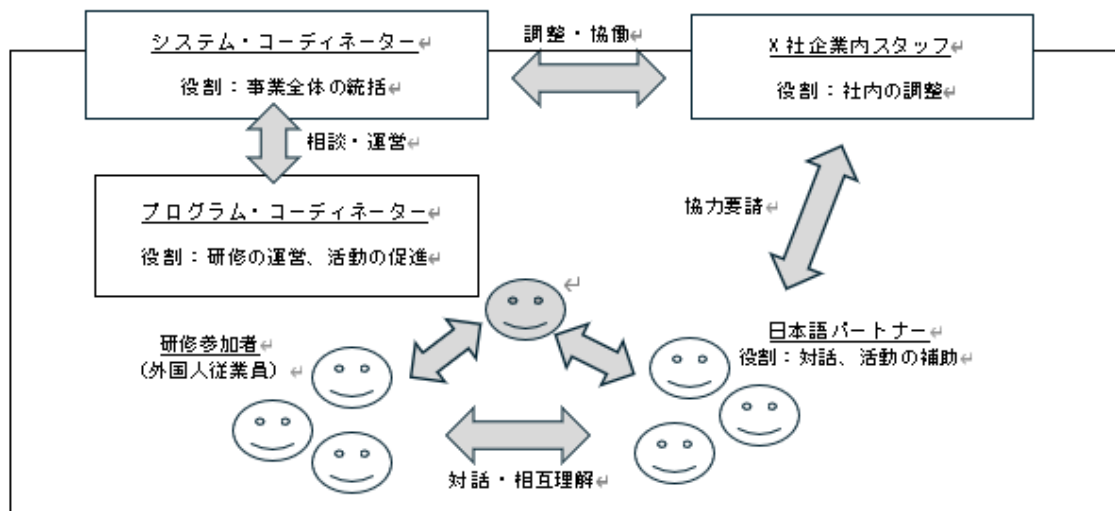
3-1. 研修形態と研修関係者の役割

前述のとおり、企業内関係者へのヒアリングから外国人従業員が従業員面談や休憩中の雑談の場で、自身のキャリアを語ることが嘱託社員や正社員の登用試験の推薦に大きく影響していることがわかった。外国人従業員が自身のキャリアを語り、周りの関係者がそれを聞いて、「辞めないだろう」と見通しを持つことで、新しい仕事を教える。その取り組み姿勢や実施状況が意欲や能力への評価とつながり、登用試験に推薦されるという循環が存在しているようである。

そこで、プログラム検討チームでは外国人従業員がキャリアを語ることと同時に、企業内の関係者にそれを聞く意識を持ってもらうことも重要であると考え、研修を外国人従業員に限定せず、日本人従業員にも参加してもらうこととし、「とよた日本語学習支援システム」（以下とよたシステムと表記する）を参考にプログラムを構成した。とよたシステムとは外国人と日本人の相互理解の促進及び双方のコミュニケーション能力の向上を目指した対話交流型のプログラムである。教室活動を授業者と外国人の日本語学習者だけで完結させず、教室にシステム・コーディネーター、プログラム・コーディネーター、日本語パートナーを配置し、学習者が日本語パートナーとの対話を通じて、必要な日本語を学んでいく学習形態が特徴である。日本語教育の専門知識を持たない人にも教室活動に参加してもらうことができ、対話交流の活動によって、外国人とのコミュニケーションを学びながら、異文化理解を深め、多文化共生意識を醸成することができる。また、後行シラバスとなるため、先行シラバスで進める授業のような明確なレベル分けがなくても教室活動が可能である。

本プログラムでは、長尾がシステム・コーディネーターとして、企業側への窓口とプログラム全体のコーディネート、林がプログラム・コーディネーターとして、教育カリキュラム、教材作成、研修実施を担当した。本プログラムの開発と実施の鍵は企業との協

働にある。企業側の窓口を担当したのは、X 社人事総務課所属で、普段から得意の外国語を活かして外国人従業員の対応業務に従事している方である。本稿では X 社の窓口を担当して下さったこの人物を企業内スタッフと記す。また、プログラム構築段階から実施後のふりかえりまで、松尾がアドバイザーとして関わった。



【図 1】本プログラムでの役割と関係図

対話交流活動で重要な役割を果たす日本語パートナーは、当初背景の異なる多様な人がよいと考え、社内だけでなく、社外からも募集することとした。日本語パートナーの募集は社内に対しては人事総務課が呼びかけを行い、社外に対してはシステム・コーディネーターとプログラム・コーディネーターが知り合いに依頼した。その結果、企業内から 2 名、企業外から 4 名の参加があった。前期日本語パートナーの 6 名のうち 2 名がポルトガル語が話せる日本人であった。

しかし、後期研修では日本語パートナーの条件を大きく変更し、企業内の日本人従業員のみとした。前期の研修を通して、本プログラムの実施には日本語パートナーが社内の事情や職務に通じていることの重要性が明確になったためである。このことは第 4 章で詳細を述べる。

研修参加者は協力が得られそうな部署をモデル部署として選定し、国籍、来日歴、現在の日本語能力、これまでの職歴と X 社での在職歴、職種等は問わず、幅広い外国人従業員を対象として募集した。また、人事総務課スタッフの直接声掛けもあり、6 名集まった。

なお、この6名²は全員、前述のヒアリングには参加していない。

3-2. 前期研修の学習目標

前述のとおり、当初このプログラムは前期研修の3回のみの予定として計画された。登録試験の受験候補として推薦されるために、社内においてそれぞれのスピーチレベルで自身のキャリアを語れることを目標とした。この研修において「キャリアを語る」とは「過去をふりかえり、現状と将来の希望を話すこと」と設定した。研修の目標を決定後、【表1】の学習目標と Can-do を設定した。また、企業側に、日本語学習は日本語のコミュニケーション能力向上だけを目指すものではないことを示すため、社内が必要とされるスキルとの関連性も提示した。

²本研修の参加者は以下のとおりである。

- D：男性、社内での日本語能力の評価 上。リーダー的役割で、日本人上司と他のブラジル人の間の通訳もしている。通訳の内容は、作業の指示などがほとんどのようである。
- E 男性 社内での日本語能力の評価 上。Dには及ばないが、部署内での日本語能力の評価は高い。複文を使って仕事の内容や指示を言うことができるが、複雑な内容を伝えることは難しいレベルであった。
- F 男性、社内での日本語能力の評価 中。職場で上司の指示を理解し、作業をこなすことができる聴解力はあるが、発話は単文または語彙レベルで、周り F に合わせて話してくれていると自覚していた。また、自身で言うのが難しいと判断すると、すぐに研修参加者 D や E に助けを求め、普段からこのようなコミュニケーションの取り方をしているということが予想された。
- G 男性、社内での日本語能力の評価 中。日本生まれであるが、小学校から高校までブラジル人学校に通っており、日本語の発話能力は高くない。日本語学習意欲が高く、現在も家庭教師に文法を習っているといていた。
- H 男性、社内での日本語能力の評価 下。職場で必要な指示はすべて他の外国人従業員の通訳を介して理解しているとのことだ。本プログラムへは自らの意志で参加したと言っていたが、特に社内での職種を変えたり、昇進を望んだりしているわけではないと言っていた。
- I 男性、社内での日本語能力評価 下。在職歴が長いので、職場での指示がなくとも仕事がわかるとのことであった。指示等コミュニケーションが必要な場合は、他の外国人従業員の通訳を介しているとのことであった。

【表1】前期の学習目標

	学習目標	Can-do	関連する社内スキル
第1回 第1回	過去の自分をふりかえり、現状を自覚する。 日本語で自分の過去や現在について上司や同僚に話すことができる。	1. 日本語学習を始めたきっかけを短い文で話すことができる。 2. 日本へ来たきっかけを短い文で話すことができる。 3. 日本語パートナーの質問に答える形式であれば、過去の勉強のやり方をふりかえり、話すことができる。 4. 過去のことについて、日本語パートナーのサポートがあれば、話をすることができる。	時系列に沿って作業の報告をすることができる。 自分に関係することについて、口頭で簡単な報告ができる。
第2回	今後「なりたい自分」を自覚する。 「なりたい自分」について同僚や上司に日本語で話すことができる。	1. 自分が目標とする人（や人生）について、日本語パートナーのサポートがあれば短い簡単な言葉で答えることができる。 2. 自分が目標とする人（や人生）について、短い簡単な言葉で答えることができる。 3. 自分が目標とする人（や人生）について、自分と相手と比較して答えることができる。	現状よりよいものを目指して考えることができる。 職場で自分なりの簡単な提案をすることができる。
第3回	面接などのフォーマルな場面で、日本語で自分の過去や現在、将来設計について上司や同僚に話すことができる。	1. 1年後、3年後、5年後の自分が想像できる。 2. 1年後、3年後、5年後の目標を自覚し、サポートを受ければ、人に話すことができる。	面接で自分の中長期について語ることができる。

3-3. 前期研修の実践報告

第1回目の授業は2023年5月9日に、X社の会議室で行った。第1回目の研修には、研修参加者として、前述の外国人従業員6名と、社内・社外からの日本語パートナー6名が参加した。

日本語パートナーに対しては研修開始前の4月24日にオンラインでオリエンテーションを行った上で、第1回目の当日「日本語パートナーとして注意してほしいこと」を記した資料を配布した。オリエンテーションでは本研修の学習目標や学習活動の目的、活動の流れを紹介し、対話が止まってしまった場合などに使える質問例などを提示した。活動時、「自分の話をするのではなく、相手の話を聞くこと」や、「日本語の文法や語彙を細かく訂正する必要はないこと」なども説明した。

とよたシステムでは対話交流活動が学習活動の柱となり、対話を行うグループ分けが学習の成果や参加者の満足感に直結する。対話交流活動の際はプログラム・コーディネーターが教室活動の様子を観察し、適宜グループを調整している。本プログラムでも、当初はとよたシステムのように、1回の研修の中で、グループを調整していく方法を検討したが、最終的にグループ替えをしないこととした。3回のプログラムの中で、「過去・現在・未来」についてより深く考え、言葉にするためには、同じメンバーと対話を重ねたほうがよいという判断である。企業内スタッフの事前情報から、研修参加者の日本語レベルの差がかなり大きいと聞いていたため、日本語能力の面から見ても、グループ替えをしないほうがスムーズにコミュニケーションが進むだろうという判断でもあった。

研修参加者を日本語レベルにより【表2】の3つのグループに分けた後、職務遂行に通訳を必要としない日本語レベルを有する研修参加者2人をAグループとし、日本語パートナーはX社の人事総務課の方1名、社外の方1名を配置した。職務遂行には通訳はほぼ不要であるが、人事との話し合い等複雑なやりとりの場面では通訳を必要とする2人をBグループとし、日本語パートナーには企業外の2名を配置した。パートナーのうち、1人はポルトガル語を介し、1人はポルトガル語は介さないが、日本語教師資格を有していた。日本語でのやりとりが難しいCグループには、ポルトガル語が使える日本語パートナーを配置し、対話が途切れないよう配慮した。

【表2】グループ分け

	A グループ	B グループ	C グループ
研修参加者	日本語能力 上 2名	日本語能力 中 2名	日本語能力 下 2名
日本語 パートナー	企業内1名 企業外1名 *ポルトガル語不可	企業外2名 *1名ポルトガル語可、1 名ポルトガル語不可 日本語教師資格有り	企業内1名 企業外1名 *2名ポルトガル語使用可

第1回目の研修ではこのプログラム全体の目標を示し、アイスブレイクとして、研修参加者と日本語パートナーがお互いに好きなものを紹介し合う活動を行った後、過去をふりかえるための活動として、10代から現在まで自分の人生に起こった大きな出来事を書き出す活動を行った。この活動では対話が止まってしまう場面が度々見られ、第1回目の研修では目標としていた自分の過去と現在について、それぞれのレベルで他の人に伝えることが達成できなかった。

実は、プログラム・コーディネーターは、プログラムの目標を提示した研修開始時に、B・Cグループの研修参加者2名が、予想以上にコミュニケーションが困難であることに気がつき、学習目標が十分に理解できていないかもしれないと感じつつ、それを確認しないままに、活動を進めてしまった。その結果、対話交流のはじめから、Cグループではポルトガル語が多く聞かれ、Bグループは完全に対話が止まってしまう様子が見られた。Bグループでも、日本語だけの対話は厳しいと判断し、その場でポルトガル語ができる日本語パートナーのグループ配置を入れ替え、BとC両方でポルトガル語によるサポートができる体制を作ったが、Bグループではポルトガル語ができる日本語パートナーが日本語での対話をあきらめ、ポルトガル語で質問し、研修参加者がポルトガル語で答えたものを日本語に訳して、ワークシートに書くような姿も見られた。また、Cグループではポルトガル語を介しても、パートナーが研修参加者の意図が組めず、対話が止まってしまう場面が多く見られた。結果として、活動自体がうまくいかず学習目標は達成されなかった。

第1回目の研修の後、システム・コーディネーターとプログラム・コーディネーター、企業内スタッフでふりかえりを行い、うまくいかなかった原因はグループ分けと、活動のレベル設定にあったと分析した。

前述のとおり、当初グループ分けの基準を研修参加者の日本語能力とし、ポルトガル語がわかるパートナーをコミュニケーションの困難なグループに配置し、より詳細な職務や業務の話をする可能性が高いAグループに社内事情に詳しいパートナーを配置した。だが、実際の活動では、特にBグループとCグループで、対話交流が止まってしまうほど、コミュニケーションが困難であった。

第1回の研修を通して、筆者らは企業内で職務や業務の話をする際、コミュニケーション能力に限りがあればあるほど、話し手と聞き手の間に背景知識が共有されていることが重要であると気づかされた。仕事の現状を表現する際、企業内独特の言い回しが増え、言外知識の比重が大きくなる。それを知っている者同士であれば、語彙1つで済むものが、

知らない者に対しては、言葉を尽くした説明が必要となる。

例えば、C グループの研修参加者が従事する「箱洗浄」という業務は、X 社の製品を出荷するための荷箱を洗浄し、次に出荷する数量に合わせて整理する作業のことで、単なる洗浄に留まらず出荷管理の役割も有している。X 社の製造工程の一連の流れや、部署ごとの役割分担を知らなければ、この業務とその重要度を理解することは難しい。

C グループで対話交流活動が滞っているのを見て、プログラム・コーディネーターが活動のサポートに入った。しかし、研修参加者の言う「箱洗浄」が、発音の不明瞭さも相まって理解できず、対話交流を促す役割を忘れ、研修参加者の発話を確認し、意図をくみ取るための質問を繰り返してしまった。一方、日本語パートナーとして参加していた企業内のスタッフはこの発話を聞いて、すぐにそれが「箱洗浄」という出荷管理の作業のことだと理解し、コーディネーターと企業外の日本語パートナーに対して、この作業がどのようなもので、社内でどのような位置づけにあるかを説明した。企業外の日本語パートナーやプログラム・コーディネーターはこの説明を聞いて、やっと対話を再開することができた。この経験を通じ、研修前には思いもよらなかった背景知識共有の重要さに気づかされることになった。

もう 1 つの課題とも言える活動のレベルの設定には、研修参加者の日本語能力を把握することだけでなく、こういった学習活動の経験や受容度も重要となる。本研修の実施においては、プログラム・コーディネーターと窓口であるシステム・コーディネーター及び企業内スタッフの間に、難易度の認識に関してずれが発生していた。第 1 回目の対話交流は研修参加者が過去の経歴をふりかえり、現状を話すことがテーマであった。プログラム・コーディネーターは研修参加者自身が実際に体験したことや、現在目の前にある事象を言葉にすることはそれほど高い日本語能力が必要とされる活動ではないと認識していたが、実際には対話が止まってしまうほど、コミュニケーションが困難なテーマであった。これまで過去の経験をふりかえったり、それを日本語で他者に伝えたりしたことがない研修参加者だからこそ、日本語にこだわらず、まずは母語での内省を促し、時間をかけてスモールステップで行うべき活動であった。

前述の背景知識の共有不足と課題設定の難易度のずれにより、第 1 回目の研修では対話交流の中で過去や現在の話が終わらず、「話せた」という実感を持てないまま、終了時間を迎えることとなった。

3-4. 研修計画の改善と前期研修第2回の実践報告

第1回目の研修終了後、プログラム全体を見直し、到達目標と第2回目以降の研修計画を大幅に変更することとした。まず、学習目標を「人生を語ること」から、仕事のみに焦点を絞り、Can-do を「面接で、過去の仕事と現在の仕事をそれぞれのレベルの日本語で説明し、今後やりたい仕事を言うことができる」と設定した。そして、1回目に達成できなかった「過去と現在について話すこと」は「過去と現在の仕事を話すこと」に限定し、第2回目の目標とした。

第2回の研修は2023年5月12日に、第1回と同じくX社会議室で行われた。研修参加者は6名全員が出席した。第1回目の研修で日本語でのコミュニケーションが困難なほど背景知識の共有が重要であることが明確になったため、グループ分けも変更した。この日は、第1回目に参加していなかった日本語パートナーの参加もあり、パートナーの人数も充実していたため、ある程度日本語によるコミュニケーションが可能なAグループの研修参加者には企業外の日本語パートナーを配置し、背景知識を共有しない相手に対して、自分の仕事を説明することを課題とした。日本語でのコミュニケーションに限度があるBグループとCグループには、できるだけ企業内の日本語パートナーが入るように配置した。特に、Cグループには背景知識を共有する企業内スタッフで、ポルトガル語を介する人に入ってもらったこととした。

【表3】改善した授業計画

回	学習目標	Can-do
第2回	過去の仕事と、現在の仕事をそれぞれの日本語レベルで他者に伝えることができる。	1. 過去にした仕事と、現在している仕事について、日本語パートナーのサポートがあれば短い簡単な言葉で答えることができる。
第3回	面接などのフォーマルな場面で、それぞれの日本語レベルで自分の過去の仕事、現在の仕事、これからやりたい仕事について上司などに伝えることができる。	2. 過去にした仕事と、現在している仕事について、聞かれれば、短い簡単な言葉で答えることができる。 3. 過去にした仕事と、現在している仕事について、自分と相手を比較して答えることができる。

研修第1回目ではプログラム全体の目標がほとんど研修参加者に伝わっていなかった上、プログラムの変更を行ったことを踏まえ、研修第2回の開始時に、プログラムの目標をもう一度説明し、Aグループの研修参加者にポルトガル語で通訳してもらい、研修参加

者全員の目標理解に努めた。

第2回の研修では研修参加者と日本語パートナーの配置を変え、テーマを仕事の内容に絞ったことにより、すべてのグループで対話が滞ることなく、円滑に進んだ。Aグループの研修参加者は背景知識を共有しない日本語パートナーに対して、X社入社前の仕事や入社後から現在まで職務・業務を説明し、パートナーからの質問を受けることで、自身の説明に足りない部分を自覚したり、伝わらない言い回しを言い換えたりしていた。Bグループの研修参加者は、X社入社後の業務内容について、第2回の開始時には語彙レベルで話していたが、終了時には文レベルで話すことができるようになっていた。日本語パートナーが言った文を自ら書き起こし、暗唱しようとする姿も見られるなど、学習意欲の高まりを観察することもできた。Cグループは背景知識を共有する企業内スタッフを日本語パートナーとして配置したことで、最低限の語彙と単文でX社における過去と現在の仕事を表現することができるようになり、第1回目の研修終了時には不安そうな表情だった参加者の、満足そうな表情を見ることもできた。

第2回の研修終了後、システム・コーディネーター、プログラム・コーディネーター、企業内スタッフ、アドバイザーの4者でふりかえりを行い、第2回の研修は概ね学習目標を達成することができたことを確認した。

その上で、プログラム内容と進め方について再検討し、第2回の研修前に改善した授業計画で第3回も行うことを確認した。研修第3回目では過去の仕事、現在の仕事に加え、これからやりたい仕事を語ることを目標とし、研修参加者が具体的にイメージできるようにこれらを面接の練習として行うこととした。

また、企業内の日本語パートナーを配置したBグループとCグループの研修参加者が研修中に企業内スタッフの名前を聞いたり、研修終了後にいっしょに教室を出ていく姿を見て、本研修が外国人従業員と日本人従業員をつなぐ役割を果たし得るのではないかと考え、より多くの従業員がこの研修に関わる学習活動を作るために、第3回の面接練習には職場の関係者にも参加してほしいと打診することとした。後日、企業内スタッフから研修参加者の上司数名が面接練習を見学できるという連絡があり、第3回研修の前に研修参加者に最終日の面接練習には職場の関係者が来ることを伝え、研修外の時間も練習するよう促した。

3-5. 前期研修第3回の実践報告

第3回研修は2023年5月16日に、X社会議室で開催した。第3回の授業にも研修参加者6名全員が出席した。研修参加者のグループ分けは第2回から継続し、日本語パートナーはAグループに企業外、Bグループ、Cグループは企業内の人を優先して配置した。第3回の研修前半はグループごとに「これからやりたい仕事」をテーマにグループごとに対話交流を行った。研修後半では、第2回のテーマを復習し、「過去の仕事、現在の仕事、これからやりたい仕事」について、面接の場を想定して、1人で話すことを目標とし、日本語パートナーの支援を受けて発表原稿を作成した。この活動でも、Aグループでは研修参加者自身が考えたものについて、企業外のパートナーがわかりにくいところを指摘し、Bグループは語彙レベルで表現していたものを、日本語パートナーが文で表現するよう支援するなど、それぞれのレベルごとに必要な学習活動が実施された。その際、日本語パートナーが原稿を作成してしまうことがないよう、プログラム・コーディネーターが各テーブルに支援に入り、できるだけ研修参加者自身の表現を尊重するよう努めた。

研修参加者には再度、最終発表に各職場の上司も見学に来ることを伝え、自己アピールの場となることを強調した。それぞれのレベルによって、Aグループは原稿を見ないで話すこと、Bグループは原稿を見ながら話すこと、Cグループは原稿を読み上げることを目標とした。

研修終盤の時間に、予定通り研修参加者それぞれの直属の上司も含む多くの企業内職員が教室である会議室に集合した。それまで、笑いながら練習していた研修参加者も、見学者が増えると緊張した表情を見せたが、日本語サポーターの励ましにより、それぞれの目標を達成するための練習を続けていた。そして、研修の最後に、成果発表として一人ずつ前に出て、それぞれのレベルで「過去の仕事、現在の仕事、これからやりたい仕事」について話した。発表本番は緊張で手が震え、声が小さくなってしまう参加者もいたが、概ね見学者全員に伝わる発話ができている。

研修参加者の発表直後に、見学していた上司にコメントを求めると、「こんなに日本語が上手だとは知らなかった。勉強意欲があるとは思っていなかった。」「あの仕事をやりたいと思っていたなんて知らなかった。これから教えた。」などの感想が聞かれたので、企業内スタッフとAグループの研修参加者に通訳を依頼し、B・Cグループにもコメントの内容を伝えた。このコメントに、研修参加者全員が笑顔となり、研修参加者の日本語学習や仕事に対する意欲を刺激したよう見えた。

3-6. 後期プログラムの概要

後期プログラムも、前期同様外国人従業員がキャリアを語り、日本人従業員にはそれを聞く意識を育成する方針でカリキュラムを開発することとし、企業側と話し合いを続けた。ヒアリングでは上司が外国人従業員が「仕事を辞めない」つまり、「働き続ける」と確信することが必要で、その確信に外国人従業員のキャリアに対する考えを聞くことがあると分析した。それに加え、前期研修の最終成果発表を聞いた上司らが、「こんなことを考えているとは知らなかった」と驚き、その後研修参加者2名が登用試験に推薦されたことから、「X社で働き続ける」が重要なキーワードであると再認識し、後期の学習目標を「X社で働き続けるために必要なことを考え、それぞれのレベルで語る」とし、【表4】の学習目標を作成した。前期同様、Can-doと社内スキルも提示した。

【表4】後期の学習目標

授業回数	学習目標	Can-do	期待される社内スキル
第1回	現在の仕事の内容と、仕事の魅力を話す。	1. 自分の仕事をふりかえり、①仕事の内容 ②仕事の魅力、③これからやりたい仕事をそれぞれのレベルで話すことができる。	置かれている状況を説明することができる。
第2回	現在の仕事の内容と、仕事の魅力を文章にする。	1. 自分が働き続ける理由をふりかえり、日本語パートナーの助けを借りて、話すことができる。 2. ①仕事の内容 ②仕事の魅力 ③これからやりたい仕事、X社で働き続けるために必要なことを話し、日本語パートナーの助けを借りて、それぞれのレベルで文章にすることができる。	必要な業務を遂行するために、適切なサポートが求められる。
第3回	現在の仕事の内容と、仕事の魅力、今後の希望について1人で発表する。	1. ①仕事の内容 ②仕事の魅力 ③これからやりたい仕事をそれぞれのレベルで発表することができる。 2. 自分の考えを社内の日本人に発表形式で一人で話すことができる。	自分の考えをまとめて相手に伝えることができる。

また、前期プログラムの最終日に社内の上司の参加があったことが、研修参加者のモチベーションやその後の成果につながったことや、前述のとおり、上司の研修参加者に対する評価に影響し、登用試験に推薦されたことから、後期の学習活動も教室内で完結させず、研修参加者の思いを社内でより多くの従業員に伝えることを検討した。業務シフトの関係で、教室参加が可能な従業員数には限度がある。そこで、自身の仕事を紹介するリー

フレットを作成し、社内で共有する活動をデザインした。

リーフレット作成には4つの狙いがある。第一に、教室に参加した人だけでなく、より多くの従業員に外国人従業員のことを知ってもらうことである。リーフレットという読み物の形であれば、時間や場所に縛られず、より多くの従業員が読むことができる。第二に、リーフレット作成の事前準備として、現在の仕事の内容や、仕事の魅力をテーマに對話交流することで、自身の仕事を日本語で表現するだけでなく、働き続ける理由を研修参加者自身がふりかえり、それを企業内の日本語パートナーが知る機会とすることができる。第三に、リーフレットの形で残すことで、外国人従業員の自律的な日本語学習を促す。前期研修では、対話を通して出てきた内容を研修参加者が日本語パートナーにノートに書いてもらい、それを持ち帰って覚えようとする姿が見られた。自主的に勉強するには、やはり視覚的な教材が必要である。このリーフレットをいつでも復習できる教材としてもらうことも目的とする。第四に、外国人従業員に会社貢献を体験してもらうことである。企業内スタッフに、学習活動としてのリーフレット作成を打診した時、これを社内報や従業員募集チラシなどにも使用できれば会社貢献になると提案があった。自分たちが作成したものが社内で使われる可能性があることを研修参加者にも伝えることで、従業員として労働力を提供するだけでなく、企業に貢献し得る存在であることを認識してもらえるのではないかと考えた。

ただし、3回の研修でリーフレットを完成させることは困難であることが予想されたため、後期は研修時間外の活動も計画に入れ、下記の表のように計画を立てた。リーフレット作成のための文章のタイピングや、リーフレットのデザインは日本語パートナーとプログラム・コーディネーターが行うこととした。

【表5 学習活動計画】

	活動
事前活動	現在の自分の仕事の象徴的な場面の写真を撮って、クラウドで共有する。
第1回	写真を見ながら、日本語パートナーと ①現在の仕事の内容を話す ②仕事の魅力（いいところ）について話す。
課題	これからやりたい仕事の写真を撮ってくる。
第2回	①仕事の内容 ②仕事の魅力 ③やりたい仕事をパートナーのサポートを得ながら、文章にする。＊本人または、パートナーが入力する。
課題	プログラム・コーディネーターが研修参加者から受け取ったデータをもとにリーフレットを作成する。
第3回	出来上がったリーフレットを見せながら、①～③を発表する。 ① 現在の仕事の内容 ②仕事の魅力 ③今後やりたい仕事

3-7. 後期研修参加者

後期のプログラムは、後期で独立したものではなく、前期の内容と関連性のあるものにしたが、後期からでも参加可能と判断し、広く研修参加者を募ることとした。前期同様、人事総務課スタッフの声かけにより、募集をした結果、前期参加者からは全員参加希望があった。前期に参加していない外国人従業員からの応募もあったが、X社内でのシフトの調整が難しかったため、話し合いの結果、引き続き、前期に参加した6名で研修を行うことになった。

3-8. 後期研修第1回の実践報告

2023年8月25日にX社の会議室で行い、研修参加者は前期と同じ6名が全員参加した。前期研修を経て、日本語パートナーはX社内の方を中心に依頼し、社内の方4名、社外の方1名であった。

研修の冒頭で、後期の学習目標である「X社で働き続けるために必要なことを考え、それぞれのレベルで語る」ことを前期同様に日本語とポルトガル語で周知し、そのための活動として、リーフレットを作成することを説明した。リーフレットは作成例を提示してイメージを喚起した上で、この研修で作成した成果物として社内に貼り出し、多くの方に見てもらふことや、成果によっては社内報に載るかもしれないことも丁寧に伝えた。

後期第1回の研修開始前に、企業内スタッフから自分の仕事の写真を撮ってくるという事前課題を連絡したところ、6名中5名が写真準備してきていた。その写真を見ながら、前期の復習を兼ねて、現在の仕事の内容を話した後で、「この仕事のいいところ、続けたいと思う理由」をテーマに対話交流を行った。研修参加者6名全員が前期の研修を通して、この研修形態に慣れており、日本語パートナーの配置への配慮も功を奏し、後期は第1回目から円滑に対話を進めることができていた。

X社で働き続ける理由として、プログラム開発時のヒアリングでは、すでに嘱託社員や正社員として働いている外国人リーダー達は給与等待遇面の条件だけを挙げていたが、本研修の研修参加者からは待遇面以外にも職場の人間関係や仕事のそのものの面白さ、将来性などに関する発言が観察された。日本語パートナーのほとんどが社内の方であったことや、前期の研修を通して研修参加者と日本語パートナーの間にラポールが形成されていたことも、仕事の魅力をふりかえるのにより効果をもたらしたと推測される。

第1回研修の最後に、第2回からリーフレット作成をはじめることを説明し、今後やれた

いと思う仕事の写真を撮ってくるという課題を提示して、第1回目の研修を終えた。

3-9. 後期研修第2回の実践報告

後期研修第2回目もX社会議室で行い、研修参加者、日本語パートナーともに、第1回目同様であった。今後やりたい仕事に関する写真を撮影するという事前課題は研修参加者6名のうち4名が実施していた。写真はやりたい仕事の道具や器材、実際に作業をしている同僚の姿を撮ったものが多かったが、研修参加者のうち1名が、後期の日本語パートナーを務める上司の顔写真を撮ってきていたことが印象的であった。

後期第1回の復習として、グループごとに現在従事している仕事とその仕事の魅力について対話をした後、撮ってきた課題写真を見ながら、これからやりたい仕事に関する対話を進めた。これからやりたい仕事については、「嘱託社員・正社員になりたい」という雇用形態の変更や、昇進・昇格に関する希望だけではなく、現在担当している取引企業以外の製品を担当することや、工場内の別の機械の操作など、企業内の日本語パートナーだからこそ理解し合える具体的な希望が挙げられていた。このような希望を聞いた同じ職務に従事する日本語パートナーからすぐに「明日から教える。」という発言も聞かれるなど、企業内の日本語パートナーだからこそそのコミュニケーションも観察された。

対話交流の後、話した内容をリーフレットに載せるために文章にする作業を行った。研修参加者が口頭で話したものを日本語パートナーまたは参加者自身がパソコンで入力していった。Aグループの研修参加者が自身でパソコン入力をしているのを見たBグループの研修参加者から、自分でやりたいからパソコン入力を教えてほしいという希望が出るなど、意欲の喚起も見られたが、時間の都合上、人事総務課の方からパソコンの使い方は別の機会に教える旨を伝え、予定通り作業を進めた。

第2回終了後、研修時間内に入力したものと学習者自身が撮影した写真を整理して、研修の進行を担当したプログラム・コーディネーターデータで提出された写真とテキストを整理して、簡単なリーフレットを作成した。

3-10. 後期研修第3回の実践報告

2023年9月5日、X社会議室で時間通りに開催した。研修参加者は継続参加している6名で、日本語パートナーは社内から5名、社外から1名であった。グループは第1回、第2回同様、日本語レベル別にグループ分けし、社内の日本語パートナーは職場の関係者同

士が同じグループになるように配置した。

研修冒頭に、第2回で作成した文章と提出された写真で作ったリーフレットを配布し、内容を確認した後、研修の最後に、リーフレットを見せながら、内容を発表することと、その際今回は職場の関係者が発表を見に来ることはできないが、全て録画して、研修後に職場の関係者に見せることを説明した。

研修前半は参加者全員のものを黙読する時間を作り、まずは個人で読む活動とした。黙読のあと、グループごとにリーフレットの内容について、わからなかったところを確認したり、内容を更に聞いたりする対話活動を行った。

その後、リーフレットの内容を口頭で発表する練習をグループごとに行い、最後に一人ずつ前に出て、リーフレットを手に持ち見せながら、現在の仕事の内容、その仕事の魅力、今後やりたい仕事を口頭で発表した。

4. アンケート及びインタビュー調査の結果

後期研修終了後、プログラムの成果と改善点を明らかにすることを目的として、研修参加者と日本語パートナーに、アンケート及びインタビューを実施した。どちらの調査においても、研修前に同意書をお送りし、承諾を得た。以下、アンケート、インタビューの順に調査結果を示す。

4-1. アンケート調査の結果

アンケートは、企業内メンバーの協力で、研修参加者にはポルトガル訳を付けて書面で実施し、回答もポルトガル語での記述可とした。アンケート回収率は研修参加者、日本語パートナーともに100%であった。アンケートの結果をまとめて記述する。

【表6】アンケート項目

◆研修参加者
① どうして今回の研修に参加しましたか？（自由記述）
② 期待したことは勉強できましたか？（選択制） ・よくできた ・できた ・あまりできなかった ・できなかった
③ この研修で勉強したことは仕事に役立つと思いますか？（選択） ・すごく役立つ ・役立つ ・あまり役立たない ・役に立たない
③-1 何が役に立つと思いますか？（自由記述）
④ 研修に参加する前と後で変化したことはありますか？（自由記述）
⑤ 自分が勤めている会社と仕事の内容について話すことができますか？（選択） ※研修内で使用した Can-do より抜粋

・よくできる ・できる ・あまりできない ・むずかしい ⑥ 仕事上で、今までうまくできたこと、これからできるようになりたいことを話すことができますか？（選択）※研修内で使用した Can-do より抜粋 ・よくできる ・できる ・あまりできない ・むずかしい ⑦ この研修を他の人に参加することを勧めたいと思いますか？ ・すごく思う ・思う ・あまり思わない ・思わない ⑦-1 なぜそう思いますか？ （自由記述） ⑧この研修以外にどんなサポートがあるといいと思いますか？（自由記述）
◆日本語パートナー
① どうしてパートナーとして参加しようと思いましたか？（自由記述） ② この研修に参加したことで、普段の業務に役立つことはありましたか？（選択） ・すごくある ・ある ・あまりない ・ない ②-1 何が役に立つと思いますか？（自由記述） ③ 研修に参加する前と後で変化したことはありますか？（自由記述） ④ こういった研修がある時、他の人に参加することを勧めたいと思いますか？（選択） ・すごく思う ・思う ・あまり思わない ・思わない ④-1 なぜそう思いますか？（自由記述） ⑤この研修以外に、外国人従業員と日本人従業員のコミュニケーションを改善するために社内できそうなことはありますか？（自由記述）

研修参加者の本研修への参加理由は全員が日本語学習と嘱託社員の登用試験受験のためと回答していた。期待していたことは学べたかという質問に対する回答は、「よくできた」と「できた」が合わせて 100%であり、研修で勉強したことは役に立つかという質問に対しても「とても役に立つ」と「役に立つ」で 100%となり、本研修の満足度の高さが伺えた。また、何に役に立つと思うかという自由記による質問には、「仕事」という回答のほか、「目的が見えるようになった」と書いた研修参加者がいた。この参加者にはインタビューを実施したので、詳細は後述する。研修前後での変化については、自由記述で日本語能力の向上や、学習動機の高まり、人間関係の深まりに関するものが見られた。

日本語パートナーの参加理由は外国人従業員とコミュニケーションを取りたいというものが多かった。本研修が業務に役立つかという質問の回答は「たくさんある」と「ある」で 100%となり、自由記述に「知らなかったことを知ることができた」という答えが見られた。この回答についても、インタビューで詳細を聞くことができたので、後述する。

4-2. インタビュー調査の結果

アンケート回収後、研修参加者 1 名、日本語パートナー 2 名に対して、インタビューを実施した。元々はプログラム参加者全員に対してインタビューを行うことを希望していたが、勤務時間等が合わず、承諾を得ることができなかった。

インタビューは、筆者らのうち研修でシステム・コーディネーターとプログラム・コーディネーターを担った2名が調査者として、オンライン会議ツール（zoom）を用いて実施した。研修参加者へのインタビューは、企業内スタッフが一緒に参加し、一部ポルトガル語の通訳を通して答えてもらった部分もあったが、基本的には日本語だけで進めた。インタビューは当初30分程度で予定していたが、実際には1人あたり40分から50分程度であった。インタビューでは、アンケートの回答や自由記述の内容について、調査者らが興味を持った項目を中心に質問をしていった。以下、インタビューで聞き取った内容について、特に印象深かったエピソードに焦点を当てて記述する。

4-2-1. 研修参加者 G: (製造部)

G は日本生まれだが、小中高とブラジル人学校を卒業し、ブラジル人コミュニティの中で育った。プログラム終了後のアンケートに、日本語で「目的が見えた」と書いていたので、これについて詳しく尋ねた。

G は本研修を通して、自分の可能性に気がつき、試験を受けて正社員を目指したいと思うようになったと語った。「目的が見えた」というのは正社員になるという目標が具体的にになったということである。目標が明確になったことで、仕事や日本語学習も「やる気が出た」とのことだった。実はGの父親もX社の嘱託社員で、元々はG自身も父親の紹介でX社に入社し、社内に登用試験を受けて嘱託社員や正社員になれる制度があることは知っていたが、研修以前は自分にもキャリアアップの可能性があるとは思わなかったとのことである。それどころか、X社をやめてオーストラリアで働くことを考えていたが、研修後はX社で長く働きたいと思うようになったとも言っていた。本研修で、他の研修参加者が正社員になることが目標だと発表するのを聞いて、突然この制度が自分事になったと語っていたのが印象的であった。

社内の登用制度を自分事として捉え、目標定めたことで、仕事や学習への意欲が高めることができたのは、本プログラムの成果の一つと言えよう。

4-2-2. 日本語パートナー: J (人事総務課)

J は業務で日本人従業員の中途採用の面接を担当しているが、外国人従業員は担当しておらず、研修参加前はあまり外国人従業員と話したことがなかった。そのため、外国人従業員に対しても、「ブラジル人」、「期間工」という属性しか認識していなかったが、研修参加後は、研修参加者一人一人の顔を覚え、名前を呼んで挨拶できるようになり、個として認識するよ

うになったと語っていた。

また、この研修を通して、外国人従業員の置かれた立場に気がつき、「背筋が伸びる思いがした」と語った。X 社では日本人従業員はほぼ全員が正社員で採用されているが、外国人従業員は期間工で採用され、正社員になるには登用試験を受けなければならないことや、そのために努力しているということを知り、構造的な問題を考えるようになったとのことであった。

更に、自分の中にある偏見にも気がついた。自身が女性で十把一絡げに、「女性は子育てがあるから、昇進は望んでいない」と思われていることが不満だったが、この研修を通して、自分自身も外国人従業員をステレオタイプで見ていたことに気がついた。研修以前は外国人従業員はお金が稼げればいいのだろうと思っていたが、研修参加者が「リーダーになりたい」、「スキルアップしたい」と語るのを聞き、それまでの勝手なイメージが崩れたと話し、今後は人事総務課の職員の一人として、外国人従業員がアピールできる座談会などを企画したいとアイディアを語った。日本人社員と外国人社員のコミュニケーションが増えることにより、「職場の空気が柔らかくなり、ミスの報告などもしやすくなるのではないか」という語りも印象的であった。

4-2-3. 日本語パートナー：K（工程物流課係長）

K は中途採用で X 社に入社した。前職では外国人と接したことがなく、X 社で初めてブラジル人と一緒に働くことになったそうである。「自分自身が上司によくしてもらってここまで来たから、自分のチームのメンバーにもできるだけよくしてあげたいと考えている。だが、自分はポルトガル語ができないので、日本語ができないブラジル人とはあまり話せない。日本語を勉強しようとしてくれるのはありがたい。」話していた。

直属の部下である研修参加者が、後期第 2 回目の研修で、「これからやりたい仕事」の写真撮ってくるという課題に、K の顔写真を撮ったことをきっかけに、「自分の仕事をやりたいのなら、教えることがたくさんある」と、この研修参加者にこれまで以上にさまざまな仕事を任せるようになった。また、研修の中で「改善提案をしたい」と言われ、業務体制を変え、外国人従業員が書き方を学び、提案できる環境も作った。また、研修前に比べると、研修後は休憩時間などに研修参加者だけでなく、他の外国人従業員とも話すこと増えたと語っていた。

K の語りからは本プログラムが日本人従業員の気づきを促し、体制を変えるきっかけとなったことが伺える。

5. プログラムの成果と考察

本プログラムの成果は、第一に学習目標の設定から研修実施の全過程で企業の協力を得られたことで、外国人従業員と日本人従業員双方に変容と見られる発言や行動が観察できたことにある。研修前にヒアリングを行い、その分析により、学習目標と研修内容を決定した。また、研修の時間が限られる中で、日本人従業員を日本語パートナーとして研修に参加してもらい、上司に発表を聞きにきてもらうなど、さまざまな形での協働を試みた。その結果、事後インタビューでは研修参加者と日本語パートナーを担った日本人従業員双方から職場でのコミュニケーションが増えた、社内の人間関係が深まった、目標が定まったという発言を聞くことができた。特に、日本人従業員から、社内環境の整備を検討している、すでに見直したなどの発言が観察できたことは大きな成果である。

このことから、製造業のブルーカラーワーカー向けの日本語教育プログラム開発においても、企業から依頼を受けた日本語教師が依頼のままに、外国人従業員に向けた一方的な日本語の授業を行うのではなく、プログラムデザインから研修実施の過程全てで企業と協働し、日本人従業員にも参加を促すことで、組織そのものの変容を促し、結果として外国人従業員の日本語学習やキャリアアップの支援を実現すると言えるだろう。と考えられる

第二の成果は期間工という非正規職の外国人従業員らに自身の過去をふりかえり、キャリアについて考える機会を設けたことで、研修後のインタビューで労働意欲や会社へのエンゲージメントの高まり、日本語学習意欲の向上につながる発言を聞くことができた点にある。厚生労働省の「生涯キャリア支援と企業の在り方」（2007）や労働政策研究報告書 No. 117「非正規社員のキャリア形成—能力開発と正社員転換の実態—」（2010）によれば、非正規社員が企業によるキャリア支援を受ける機会は正社員に比べて少ない。それが、有期雇用の外国人期間工であれば、なおさらである。本研修の前期でも、自身の経験をふりかえる活動が研修参加者にとって困難な課題であったことから、多くのブルーカラー労働者はキャリアについて考える機会や、自身の経験を客観的に捉えて他者に伝えるという経験に乏しいことが予想される。製造業のブルーカラーワーカーに対する日本語教育プログラムにおいても、日本語学習とキャリア教育を組み合わせた内容を検討することで、外国人従業員のキャリア意識を高め、学習意欲を喚起し、日本語能力の向上に寄与するだろう。

第三の成果として、本研修を通して、上司による外国人従業員の評価に日本語能力以外の側

面を与えられたことが挙げられる。本プログラム終了後、研修参加者6名のうち2名が嘱託社員の登用試験受験者に推薦され、2名とも合格した。面接時の日本語による受け答えは満足できるレベルにはなかったが、本研修に参加したことで「意欲が高く、伸びしろがある」と評価されたとの報告を受けている。本来、このような人事評価は、職務の実施状況などから総合的に評価されるものであるが、外国人従業員の場合は面接時に日本語能力が注目されがちで、それ以外の部分が評価されにくい。しかし、本研修が本人の基本的姿勢や、向上心、意欲などを会社側に伝える機会となり、日本語能力以外の側面を「伸びしろがある」と評価されたことは成果の1つと言えるだろう。

日本語プログラム開発においても、単に外国人従業員の日本語能力向上を目指すのではなく、プログラムに日本人従業員の参加を促すことで、外国人従業員が企業内で活躍するための評価の視点に寄与するプログラムとなることが実証された。

6. おわりに結論及び、今後のプログラム開発に向けた課題

本稿は、X社をフィールドとし、製造業で働く外国人従業員のキャリアにつながる日本語教育プログラムとして一つの在り様を示した。また、このプログラムによって、外国人従業員と企業にどのような変容をもたらすことできたかを記述し、ブルーカラー労働者が企業内で活躍していく上で、単に外国人が日本語を学び、日本社会や企業に適応していくことを求めるのではなく、外国人自身のキャリア形成や働き方を日本人側も共に考えていくことが重要であることを明確にした。

一方で、企業との協働による、ブルーカラー労働者向けの日本語教育プログラムの実施にはさまざまな課題があることも明らかとなった。その一つが企業内スタッフの確保である。X社の実践においては、ヒアリングの実施、研修時間の調整、外国人従業員とのコミュニケーションの全てにおいて、企業内スタッフの協力を受けた。製造業では従業員が一斉に現場を離れることが難しいため、交代制の勤務時間の調整や現場の理解を得るための説明が必要となる。他企業で実践する場合、今回のような全面的な協力を得られるかどうか、実施の可否を左右するであろう。

プログラムを継続して実施していくための人材育成と成果の可視化にも課題がある。本研修はとよた学習システムを参考に、日本語教育の専門家でない人も参加可能なプログラムとした。いずれ企業内で自走化することも視野に入れているが、そこに至るまでの道筋をどのように立てるか、中長期的な視点に立って検討しておく必要がある。また、研修実施を継続

してもらうためには、その成果を企業に伝わる形で示していくことが肝要である。

「日本語教育の参照枠」（文化庁、2021）において「就労」「生活」「留学」と並び日本語教育の活動領域とされているものの、これまでの日本語教育は高度人材を主たる対象としており、ボリュームゾーンとして大きなブルーワーカー労働者向けの日本語教育・日本語支援についてはまだまだ実践の知見が限られている。本稿がその蓄積の一つとなれば幸いである。

謝辞：本研修の実施にあたり、X社の林佳奈子さんに多大なるご協力をいただきました。感謝申し上げます。また、プログラムの立ち上げから研修カリキュラム作成にご協力いただいた二口和紀子さんに感謝の意を表します。本研修に参加し、研修後もアンケートやインタビュー協力して下さったX社の皆様に対して、心から感謝いたします。

参考文献

- 大石純詩、矢崎満夫（2012）「教育委員会と大学との協働による「日本語指導が必要な児童生徒」への支援の取り組み：静岡市における地域連携プロジェクトの事例から」『静岡大学教育学部附属教育実践総合センター紀要』20、pp. 277-289
- 北村祐人、衣川隆生（2012）「とよた日本語学習支援システム構築の成果と課題—産学官民協働による試み—」『名古屋大学留学生センター紀要』10、pp. 5-12
- 厚生労働省（2023）『「外国人雇用状況」の届出状況まとめ【本文】（令和5年10月末時点）』
<https://www.mhlw.go.jp/content/11655000/001195787.pdf>（最終閲覧日：2024年9月2日）
- 高度人材受入推進会議（2009）『外国高度人材受入政策の本格的展開を（報告書）』
https://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo_3531347_po_houkoku.pdf?contentNo=1&alternativeNo=
- 坂本勝信、谷誠司、山下浩一、内山夕輝、染葉麻愛美（2022）「浜松国際交流協会との連携による地域日本語教育の試み—令和2年度常葉大学地域交流連携推進事業—」『常葉大学外国語学部紀要（紀要）』38、pp. 69-92
- 日本語教育人材養成・研修カリキュラム等開発事業
https://www.bunka.go.jp/seisaku/kokugo_nihongo/kyoiku/kyoiku_jinzaiyosei/

(最終閲覧日：2024年9月2日)

藤本久司 (2003) 「外国人就労者の日本語学習支援—ボランティア日本語教室の課題—」

『三重大学留学生センター紀要』 5、pp. 91-107

堀井恵子 (2018) 「「ビジネス日本語教育研究の目指すもの」再考——ビジネス日本語研

究会の歩みとこれから——」『BJ ジャーナル』 創刊号、pp. 3-15

文化庁 (2021) 『日本語教育の参照枠 報告』

https://www.bunka.go.jp/seisaku/bunkashingikai/kokugo/hokoku/pdf/93476801_01.pdf (最終閲覧日：2024年9月2日)

真嶋潤子編著 (2021) 『技能実習生と日本語教育』 大阪大学出版会

道上史絵 (2024) 「「技能人材」への日本語教育の動向と課題」『立命館アジア・日本研究

学術年報』 5、pp. 24-45

森島聡 (2018) 「企業の技術職場に適した実践的日本語教育とは—コミュニケーション言

語能力評価基準の導入—」『BJ ジャーナル』 創刊号、pp. 46-57