

外国人労働者における企業内日本語学習に
関する研究報告書

令和8年3月

公益財団法人四日市市文化まちづくり財団
共同研究者:国立大学法人三重大学

目次

はじめに.....	1
I 三重県・四日市市における外国人労働者の現状と日本語学習の課題.....	2
1. 日本における外国人労働者の受け入れ状況.....	2
2. 三重県・四日市市の外国人住民・労働者の動向.....	4
3. 外国人労働者の日本語学習の課題.....	10
II 日本語ボランティアの成り立ちと YIC 日本語ボランティアの活動.....	13
1. 日本語ボランティアの変遷と政策的背景.....	13
2. 地域におけるボランティアの役割と協働のあり方.....	13
3. 日本語ボランティアの活動内容 (YIC).....	14
4. ボランティアの特徴と課題.....	16
III 日本語学習ボランティアに対するヒアリング調査結果.....	17
1. 調査の概要.....	17
2. ヒアリング調査結果.....	17
IV 日本語学習の現状と課題 —日本語学習者に対するアンケート調査結果—.....	21
1. 調査概要.....	21
2. アンケート結果.....	21
3. まとめ.....	28
V 外国人労働者雇用事業者（企業）に対するヒアリング調査結果.....	30
1. ヒアリング内容.....	30
2. ヒアリング事業者（企業）及び主な回答結果.....	30
3. インタビュー調査結果分析.....	32
VI まとめ.....	35
1. 調査結果のまとめ.....	35
2. これからの企業内日本語学習の課題.....	36

＜執筆分担＞

I・III・VI：豊福裕二

II・IV・V：西浦尚夫

＜調査・研究協力先一覧＞

- ・四日市国際交流センター 日本語学習ボランティアの方々
- ・四日市国際交流センター 日本語学習外国人市民の方々
- ・訪問調査企業：株式会社伊藤製作所／サカエゴム株式会社／豊田合成日乃出株式会社／株式会社中村製作所

はじめに

本報告書は、2025年4月11日から2026年3月26日にかけて行われた、公益財団法人四日市市文化まちづくり財団（以下、まちづくり財団）と国立大学法人三重大学（以下、三重大学）との共同研究「令和7年度 外国人労働者における企業内日本語学習課題に関する研究」に関する報告書である。共同研究者は、三重大学人文学部教授の豊福裕二とまちづくり財団の西浦尚夫（四日市国際交流センター／所長）であり、研究代表を豊福が務めた。

近年、少子高齢化に伴う労働力人口の下押し圧力が強まるなか、製造企業においては慢性的な人手不足が生じており、雇用においても外国人労働者の増加傾向が見られる。今後、外国人労働者の重要性は高まりこそすれ、低下することはないとみられるが、それは一方で、彼らの労働環境、社会保障、地域社会との共生など、多岐にわたる新たな課題を生じさせている。本共同研究では、そのなかでも特に、企業内における外国人の日本語学習、および企業による日本語学習支援の課題に焦点を当てた。

企業内における日本語でのコミュニケーションの不足は、業務の効率性、安全管理、外国人労働者の定着という観点から、重要な課題として認識されている。また、国の制度としても、国際貢献を目的とした技能実習制度から、人材の育成・確保を目的とした育成就労制度および特定技能制度へと転換が図られるも、日本語能力の向上は、外国人労働者自身のキャリア形成にも深く関わり、それゆえ企業による日本語学習支援は、企業にとっての長期的な人材確保にも関わる課題となりつつある。また、外国人による日本語学習のための環境整備は、地域経済・地域社会の担い手として多くの外国人を抱える地方自治体にとっても大きな課題である。

しかしながら、外国人労働者を多く雇用する企業において、日本語でのコミュニケーションがどの程度行われ、どのような日本語学習支援が行われているのか、また、地域日本語教室等で日本語を学んでいる外国人労働者について、その特徴や、彼らが日本語を学ぶ目的等について、その実態は必ずしも明らかではない。そこで本共同研究では、四日市国際交流センターが開講している外国人向けの日本語教室を対象に、そこに講師として登録している市民ボランティアにヒアリング調査を行うとともに、学習者として通っている在住外国人にアンケート調査を行い、さらに四日市市内で外国人を雇用しているいくつかの企業に対し、インタビュー調査を実施した。なお、共同研究の推進にあたっては、今回、その取り組みを学部教育の一環としても位置付け、一連の調査の実施には豊福の担当する産業経済論ゼミナールの学生が全面的に参画する形をとった。本報告書は、これらの結果についてまとめたものである。

最後になったが、今回の共同研究を進めるにあたり、調査に協力していただいた日本語学習ボランティアや外国人の日本語学習者、ヒアリングに協力していただいた企業の方々をはじめ、多くの方にお世話になった。すべてのお名前をここに記すことはできないが、この場をお借りして厚く御礼申し上げたい。本報告書が、四日市市の外国人労働者に関する課題の解決にとって、ささやかな一助となれば幸いである。

I 三重県・四日市市における外国人労働者の現状と日本語学習の課題

1. 日本における外国人労働者の受け入れ状況

はじめに、いくつかの統計資料をもとに、日本全体における外国人労働者の受け入れ状況を確認しておきたい。

表1-1は、出入国在留管理庁が公表している在留外国人統計（旧：登録外国人統計）により、国籍別の在留外国人数の推移を示したものである。みられるとおり、戦後、在留外国人の大半を占めていたのは、在日韓国・朝鮮人と呼ばれる韓国・朝鮮籍の「特別永住者」またはそれに相当する人々であった。その後、1980年代前半までは、中国在留邦人の血縁者や1970年代半ばから増加したインドシナ難民などを除いて、まとまった規模で来日、定住する外国人グループは少なかった¹。

1980年代後半になると、日本のバブル景気や円高の進展に伴い、フィリピンなど東南アジアからの「興行」（エンターテイナー）資格での入国や、親族訪問を名目に来日したブラジルやペルー出身の日系人出稼ぎ労働者など、就労目的での入国が増加した。一方で、日本国内では、産業界から「人手不足」を訴える声が高まった。こうした背景のもと、日本の外国人労働者政策にとって大きな転機となる、1990年の「出入国管理及び難民認定法（以下、入管法）」の改正が行われた。また、1993年には、開発途上国等への技術移転という国際貢献を名目とする新たな研修制度として「外国人技能実習制度」が創設された。

改正入管法の趣旨は、専門的・技術的職種で就労する高技能外国人の受け入れを積極化しつつ、それ以外の単純労働者の受け入れは慎重に対応するというものであった。しかし実際

表1-1 国籍別の在留外国人数の推移

	1974	1984	1990	1995	2000	2005	2010	2015	2020	2025	増減率 (20-25)
総数	749,094	840,885	1,075,317	1,362,371	1,686,444	2,011,555	2,134,151	2,172,892	2,885,904	3,956,619	37.1
韓国・朝鮮	638,806	687,135	687,940	666,376	635,269	598,687	565,989	497,707	463,154	432,295	-6.7
中国	46,944	67,895	150,339	222,991	335,575	519,561	687,156	656,403	786,830	900,738	14.5
フィリピン	3,129	9,618	49,092	74,297	144,871	187,261	210,181	224,048	282,023	349,714	24.0
ブラジル	1,506	1,953	56,429	176,440	254,394	302,080	230,552	173,038	211,178	211,229	0.0
ペルー	284	452	10,279	36,269	46,171	57,728	54,636	47,800	48,395	49,220	1.7
タイ	1,157	2,536	6,724	16,035	29,289	37,703	41,279	44,175	53,344	66,624	24.9
ベトナム	1,087	3,911	6,233	9,099	16,908	28,932	41,781	124,820	420,415	660,483	57.1
インドネシア	1,462	1,643	3,623	6,956	19,346	25,097	24,895	32,524	66,084	230,689	249.1
インド	1,728	2,434	3,107	5,508	10,064	16,988	22,497	25,309	39,764	56,686	42.6
バングラデシュ	65	455	2,109	4,935	7,176	11,015	10,175	10,205	16,835	40,045	137.9
ネパール	50	173	447	1,314	3,649	6,953	17,525	48,403	95,367	273,229	186.5
パキスタン	333	660	2,067	4,753	7,498	8,789	10,299	12,235	18,296	32,478	77.5
ミャンマー	118	261	1,221	3,643	4,851	5,342	8,577	12,132	33,303	160,362	381.5
スリランカ	288	486	1,206	2,794	5,655	9,013	9,097	11,933	27,735	73,067	163.4
カンボジア	97	663	1,171	1,441	1,761	2,263	2,683	4,916	15,656	27,887	78.1

注：網掛けは1万人を超過した年。

出所：出入国在留管理庁『在留外国人統計（旧登録外国人統計）』

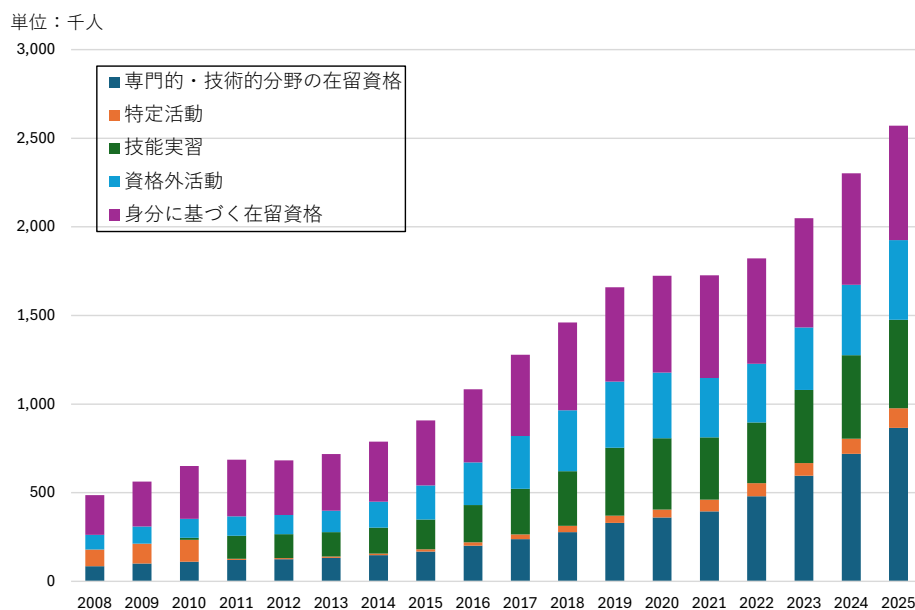
¹ 以下の叙述では、橋本由紀（2024a）「育成就労制度の創設と特定技能制度の適正化が中小企業に及ぼす影響—外国人労働者政策の30年と主要外国人グループの特徴を踏まえた考察—」『日本政策金融公庫論集』第63号、および宮島喬（2022）『「移民国家としての日本—共生への展望』岩波新書、を参照した。

には、専門的・技術的職種とともに新設された「定住者」資格での日系ブラジル人、ペルー人の受け入れが急増し、就労制限のない彼らの労働力としての活用が進んだ。表1-1に示される通り、1990年から2000年にかけての、両国からの受け入れの拡大は顕著である。一方、中国、フィリピン、タイ、ベトナム、インドネシアなど、アジア諸国からの入国者の増加は、技能実習制度を通じた受け入れ拡大を反映していた。技能実習制度は、その後、産業界や企業からのニーズに応じて対象職種も拡大され、制度として定着したが、一方で、実習生に対する労働基準法違反や暴力、ハラスメントなどの人権侵害の事例が後を絶たず、低賃金労働力の受け皿としての実態と、国際貢献という名目との乖離への批判は根強かった。このため、2017年には技能実習生の人権確保や法令違反、不正行為への対策を盛り込んだ「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律（技能実習法）」が施行された。同時に、法令違反がないなどの条件で、技能実習の通算期間の上限が延長され、技能実習3号の資格で最長5年の滞在が可能となった。表1-1にみられる近年の出身国の多様化は、こうした技能実習制度の制度改正も反映している。

こうした技能実習制度の改正の一方で、日本の外国人労働者政策にとって第二の転機となったのが、2019年の特定技能制度の創設である。少子高齢化による労働力不足が叫ばれるなか、政府はそれまでの方針を転換し、中小企業や人材確保が困難な産業の人手不足に対応するための制度として、2019年の入管法改正により、「特定技能」という新たな資格を創設した。特定技能制度では、従来の技能実習2号を修了して移行する「技能実習ルート」に加えて、技能試験と日本語試験に合格することで在留資格を付与する「試験ルート」が設けられ、従来、対応する技能実習職種がなかった分野でも外国人材の受け入れが可能となった。

図1-1は、厚生労働省が公表している「外国人雇用状況」の届出状況をもとに、日

図1-1 在留資格別の外国人労働者数の推移



出所：厚生労働省『外国人雇用状況』の届出状況』各年版

表 1-2 国籍別・在留資格別の外国人労働者数（2025年10月末）

（単位：人、％）

	全在留資格計 (B)	実数				全国籍 (A) に占める割合				全在留資格 (B) に占める割合			
		技術・人文知識・国際業務	特定技能	技能実習	身分に基づく在留資格	技術・人文知識・国際業務	特定技能	技能実習	身分に基づく在留資格	技術・人文知識・国際業務	特定技能	技能実習	身分に基づく在留資格
全国籍計 (A)	2,571,037	468,068	286,225	499,394	645,590	100.0	100.0	100.0	100.0	18.2	11.1	19.4	25.1
ベトナム	605,906	112,301	109,967	218,600	23,768	24.0	38.4	43.8	3.7	18.5	18.1	36.1	3.9
中国	431,949	136,474	15,697	30,521	146,378	29.2	5.5	6.1	22.7	31.6	3.6	7.1	33.9
フィリピン	260,869	11,419	26,634	47,019	157,421	2.4	9.3	9.4	24.4	4.4	10.2	18.0	60.3
ネパール	235,874	43,249	10,271	4,414	7,445	9.2	3.6	0.9	1.2	18.3	4.4	1.9	3.2
インドネシア	228,118	9,887	69,465	119,980	7,762	2.1	24.3	24.0	1.2	4.3	30.5	52.6	3.4
ミャンマー	163,311	15,835	37,619	36,986	4,540	3.4	13.1	7.4	0.7	9.7	23.0	22.6	2.8
ブラジル	134,645	819	26	46	132,560	0.2	0.0	0.0	20.5	0.6	0.0	0.0	98.5
韓国	80,193	30,656	402	16	34,021	6.5	0.1	0.0	5.3	38.2	0.5	0.0	42.4
スリランカ	50,427	13,287	3,118	2,855	3,562	2.8	1.1	0.6	0.6	26.3	6.2	5.7	7.1
タイ	41,468	3,696	4,526	13,663	13,858	0.8	1.6	2.7	2.1	8.9	10.9	32.9	33.4
インド	31,636	14,248	656	1,326	3,633	3.0	0.2	0.3	0.6	45.0	2.1	4.2	11.5
ペルー	31,448	128	15	85	30,941	0.0	0.0	0.0	4.8	0.4	0.0	0.3	98.4
G7等	86,520	28,025	165	24	32,784	6.0	0.1	0.0	5.1	32.4	0.2	0.0	37.9
その他	188,673	48,044	7,664	23,859	46,917	10.3	2.7	4.8	7.3	25.5	4.1	12.6	24.9

出所：厚生労働省『「外国人雇用状況」の届出状況』

本で就労している外国人の資格別の推移を示したものである。当初、外国人労働者の多くを占めていたのは、日系人の「定住者」を中心とする「身分に基づく在留資格」と、当初は「特定活動」に含まれていた「技能実習」であったが、近年は「特定技能」を含む「専門的・技術的分野の在留資格」増加傾向にあることがみてとれる。

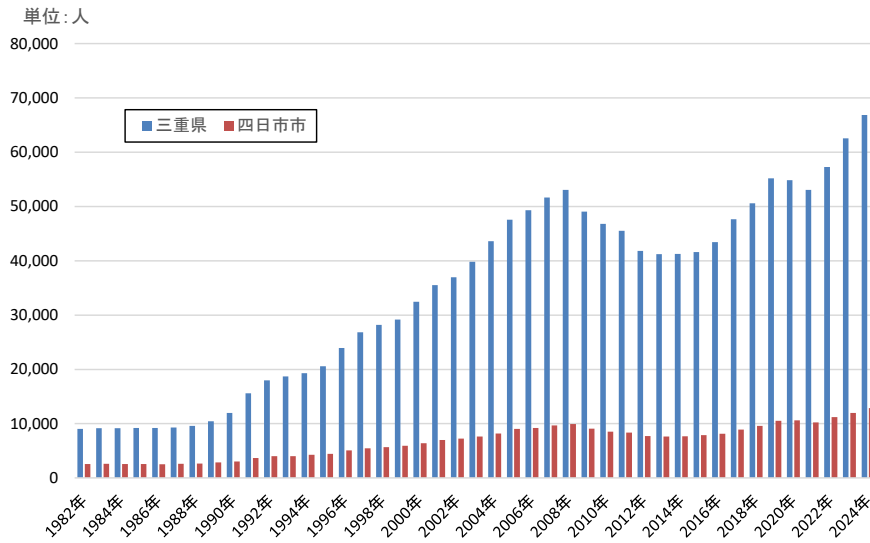
そこで、さらに2025年10月末時点での外国人労働者の特徴を、国籍別、在留資格別にみたのが表1-2である。現在、国籍別で最大の割合を占めるのがベトナムであり、特定技能、技能実習では全体の約4割を占めるほか、技術・人文知識・国際業務（以下、技人国）でも約4分の1を占めている。次に多いのが中国であるが、全在留資格に占める割合では技人国と身分が3割以上を占め、全体に占める割合でも、技人国の約3割を占めている。また、全体に占める割合は低いが、インドは全在留資格に占める割合で技人国が45%と高く、韓国も技人国と身分の割合が高くなっている。一方、ブラジル、ペルーはやはり身分に基づく資格の割合が98%以上を占め、フィリピンも60%以上の高い割合となっている。最後にインドネシアとミャンマーは、全在留資格に占める割合で特定技能と技能実習の割合が高く、とくにインドネシアはベトナムに次いで全国籍に占める割合も高くなっている。前掲表1-1の右端に示したとおり、両国はこの5年間の増加率が顕著であり、特定技能および技能実習資格の新たな担い手になりつつある。

2. 三重県・四日市市の外国人住民・労働者の動向

1) 外国人住民数の推移

日本全体として外国人労働者の受け入れが進む中で、とくに北勢地域や伊賀地域に製造業が集積する三重県でも外国人材の受け入れが進み、とりわけ県内最大の製造業の集積地である四日市市では、労働力として外国人の流入が進んだ。図1-2は、三重県および四日市市の外国人住民数（登録者数）の推移をみたものである。やはり、1990年の入管法改正

図 1 - 2 三重県・四日市市の外国人住民数の推移

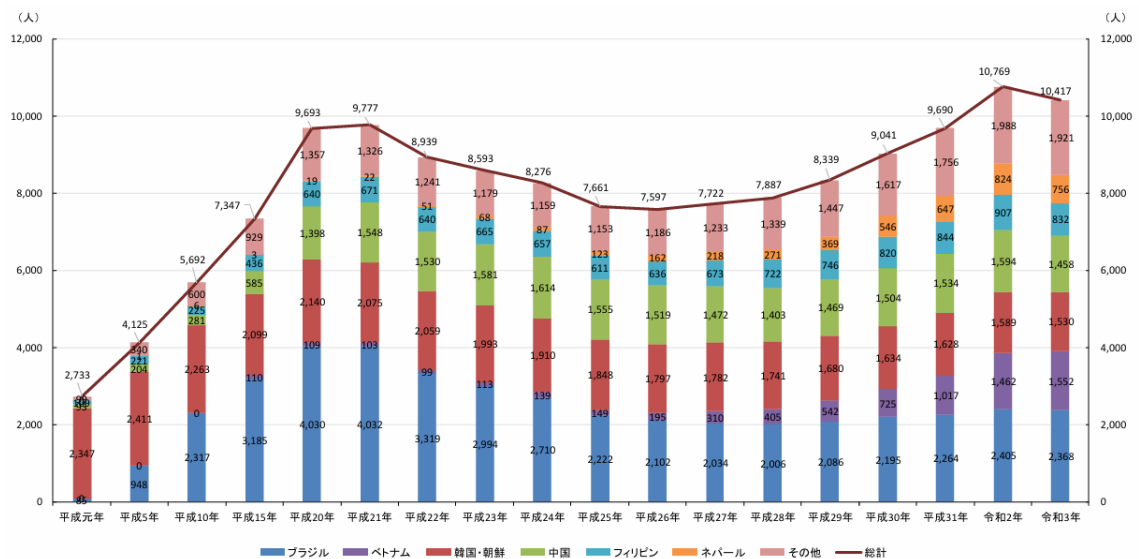


出所: 三重県『三重県統計書』累年統計表より作成。

を境に、外国人住民数が大きく増加に転じたこと、その後 2008 年のリーマンショックによって減少に転じた後、再び増加に転じ、さらにコロナ禍での一時的な減少を経て近年は大幅な増加基調にあることがみてとれる。四日市市は、三重県内で最も外国人住民数が多く、2024 年末現在、県全体に占める割合は 19.2% となっている。

次に、四日市市の国籍別の外国人住民数を示したのが図 1 - 3 である。四日市市では、1990 年の入管法改正に伴い、定住者資格での日系ブラジル人の人口が急増した。しかし、

図 1 - 3 四日市市の国籍別外国人住民数の推移



出所: 四日市市 (2022) 『四日市市多文化共生推進プラン』、3 ページ。

表 1-3 在留資格別の外国人労働者数（2025 年 10 月末）

(単位：人, %)

	全国計		三重県		四日市 (注)	
	実数	構成比	実数	構成比	実数	構成比
全在留資格計	2,571,037	100.0	40,236	100.0	8,888	100.0
専門的・技術的分野の在留資格	865,588	33.7	10,446	26.0	2,185	24.6
うち技術・人文知識・国際業務	468,068	18.2	4,989	12.4	1,188	13.4
うち特定技能	286,225	11.1	4,560	11.3	779	8.8
特定活動	111,074	4.3	1,281	3.2	330	3.7
技能実習	499,394	19.4	11,235	27.9	2,137	24.0
資格外活動	449,324	17.5	2,066	5.1	860	9.7
うち留学	352,791	13.7	1,206	3.0	633	7.1
身分に基づく在留資格	645,590	25.1	15,208	37.8	3,376	38.0
うち永住者	397,095	15.4	8,405	20.9	2,009	22.6
うち日本人の配偶者等	100,498	3.9	1,568	3.9	358	4.0
うち永住者の配偶者等	19,467	0.8	464	1.2	82	0.9
うち定住者	128,530	5.0	4,771	11.9	927	10.4
不明	67	0.0	0	0.0	0	0.0

注：四日市は三重労働局によるハローワーク四日市管内の集計データ。

出所：厚生労働省『「外国人雇用状況」の届出状況』

2008 年のリーマンショック以降はブラジル人の人口が減少する一方、中国やフィリピンなどの外国人が増加した。また、近年の傾向としては、ベトナム人とネパール人の増加が目立っている。

2) 在留資格別・産業別の外国人労働者の特徴

では、三重県および四日市市では、外国人はどのような資格で、またどのような産業で就労しているのだろうか。現在、厚生労働省の「外国人雇用状況の届出状況」では、在留資格別、産業別の集計データは都道府県レベルまでしか公表されていないが、三重労働局により、ハローワークの管内別の集計は公表されている。そこでまず、在留資格別の外国人労働者数および割合をみたのが、表 1-3 である。全国に比べると、三重県は身分に基づく在留資格の割合が高く、またその中でも永住者の割合が高いことがわかる。四日市市は、この割合が県平均よりも高く、それぞれ 38%、22.6%となっている。また、三重県は技能実習の割合も全国平均より高く、27.9%を占めている。四日市市は県平均よりも低い、全体の 24%を占めている。次に、産業別の集計データを示したのが表 1-4 である。全国と比べると、三重県は、製造業の割合が 42.2%と高く、またサービス業の割合も 18.6%とやや高くなっている。四日市市は、やはり製造業が 34.3%と高いが、県平均と比べると、サービス業 (19.8%)、卸売業・小売業 (10.4%)、建設業 (10.0%) でやや高い割合となっている。

3) 事業所規模別の外国人の雇用状況

つぎに、同じく三重労働局の公表資料により、事業所規模別の外国人の雇用状況をみたのが、表 1-5 である。公表されているのは県全体の数字である。それによると、2025 年 10

表 1 - 4 産業別の外国人労働者数 (2025 年 10 月末)

(単位：人、%)

	全国計		三重県		四日市 (注)	
	実数	構成比	実数	構成比	実数	構成比
全産業計	2,571,037	100.0	40,236	100.0	8,888	100.0
建設業	206,468	8.0	3,108	7.7	893	10.0
製造業	635,075	24.7	16,979	42.2	3,051	34.3
情報通信業	97,924	3.8	80	0.2	19	0.2
卸売業、小売業	340,687	13.3	3,262	8.1	922	10.4
宿泊業、飲食サービス業	319,999	12.4	2,594	6.4	715	8.0
教育、学習支援業	83,225	3.2	404	1.0	82	0.9
医療、福祉	146,105	5.7	2,634	6.5	532	6.0
サービス業 (他に分類されないもの)	391,946	15.2	7,475	18.6	1,758	19.8

注：四日市は三重労働局によるハローワーク四日市管内の集計データ。

出所：厚生労働省『「外国人雇用状況」の届出状況』

表 1 - 5 事業所規模別の外国人雇用事業所数及び外国人労働者数
(三重県/2025 年 10 月末)

(単位：所、人)

	事業所数				構成比	外国人労働者数				一事業所あたりの 外国人労働者数		
		うち派遣・ 請負事業所		【派遣・請負 の割合】		構成比	うち派遣・ 請負事業所		【派遣・請負 の割合】		構成比	うち派遣・請負 事業所 (注3)
		事業所数	割合				外国人労働者数	割合				
全事業所規模計	5,300	464	[8.8%]	100.0%	40,236	11,077	[27.5%]	100.0%	7.6	23.9		
事業 所 労働 者 数	30人未満	3,541	212	[6.0%]	66.8%	16,108	3,050	[18.9%]	40.0%	4.5	14.4	
	30~99人	1,065	144	[13.5%]	20.1%	10,606	3,527	[33.3%]	26.4%	10.0	24.5	
	100~499人	515	96	[18.6%]	9.7%	10,421	4,048	[38.8%]	25.9%	20.2	42.2	
	500人以上	134	12	[9.0%]	2.5%	3,017	452	[15.0%]	7.5%	22.5	37.7	
	不明	45	-	[0.0%]	0.8%	84	-	[0.0%]	0.2%	1.9	-	

出所：三重労働局「「外国人雇用状況」の届出状況」プレスリリースR8.1.30」、20頁。

月末時点で、三重県内で外国人を雇用している事業所数は 5,300 であり、うち従業員数 30 人未満の事業所が 66.8%、100 人未満が 86.9%となっている。また、労働者数で見ると、30 人未満の事業所が外国人の 40.0%を雇用しており、100 人未満では 66.4%となる。外国人労働者を多く雇用しているのは主に中小企業であり、従業員数 30 人未満の小規模企業であることが確認できる。なお、派遣・請負事業所に雇用される形で就労している外国人の割合は、100~499 人の従業員規模の事業所が 38.8%と最も高く、30 人未満の事業所では 18.9%となっている。

4) 技能実習・特定技能資格の外国人労働者の特徴

上述の通り、「外国人雇用状況の届出状況」で得られる地域別のデータには限界があるが、一部の在留資格については、国籍別、職種別のデータが公表されている。まず、技能実習資格については、外国人技能実習機構の『業務統計』により、技能実習計画の認定件数が都道府県別および主要国籍別に公表されており、これによって三重県内の技能実習生の国籍、職種の特徴を知ることができる (表 1 - 6)。それによると、まずベトナムは「その他」以外では機械・金属関係が 25.2%と高くなっているほか、建設関係や食品製造関係も一定割合

表 1－6 職種別・国籍別の技能実習計画認定件数（2024 年度）

(単位：件，%)

	三重県計	ベトナム	インド ネシア	ミャンマー	フィリピン	中国	タイ	カンボジア	ネパール	その他
合計	7,955	3,330	1,859	608	589	548	519	162	58	282
農業・林業関係	161	54	65	28	3	2	1	5	2	1
漁業関係	35	0	35	0	0	0	0	0	0	0
建設関係	1,250	465	449	87	105	19	20	66	18	21
食品製造関係	953	336	261	190	39	74	18	25	9	1
繊維・衣服関係	369	124	58	18	0	117	0	10	5	37
機械・金属関係	2,113	838	441	63	212	183	207	12	0	157
その他	3,074	1,513	550	222	230	153	273	44	24	65
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
農業・林業関係	2.0	1.6	3.5	4.6	0.5	0.4	0.2	3.1	3.4	0.4
漁業関係	0.4	0.0	1.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
建設関係	15.7	14.0	24.2	14.3	17.8	3.5	3.9	40.7	31.0	7.4
食品製造関係	12.0	10.1	14.0	31.3	6.6	13.5	3.5	15.4	15.5	0.4
繊維・衣服関係	4.6	3.7	3.1	3.0	0.0	21.4	0.0	6.2	8.6	13.1
機械・金属関係	26.6	25.2	23.7	10.4	36.0	33.4	39.9	7.4	0.0	55.7
その他	38.6	45.4	29.6	36.5	39.0	27.9	52.6	27.2	41.4	23.0

出所：外国人技能実習機構『業務統計』より作成。

を占めている。次にインドネシアは、建設関係と機械・金属関係がそれぞれ 24.2%、23.7%と高い。また、ミャンマーは食品製造関係が 31.3%、フィリピンは機械・金属関係が 36%、中国は繊維・衣服関係が 21.4%、タイは機械・金属関係が 39.9%、カンボジア・ネパールは建設関係がそれぞれ 40.7%、31%と、各国で業種に偏りがあることがみてとることができある。

つぎに、特定技能についてみてみよう。特定技能資格については、出入国在留管理庁により、市町村別の詳細なデータが公表されており、市域レベルで在留外国人の国籍と職種の特徴を知ることができる。表 1－7 は、まず四日市市および三重県における特定技能資格での在留外国人の国籍別の特徴をみたものである。それによると、特定技能 1 号については、四日市市内には 1,174 人在留しており、そのうちベトナムが 568 人で全体の 48.4%を占めている。ついで多いのがインドネシアで 269 人 (22.9%)、タイ 85 人 (7.2%)、ミャンマー 75 人 (6.4%) などとなっている。これは三重県内の割合と大きな違いはない。一方、特定技能 2 号については、三重県内には 68 人いるが、四日市市内は 8 人のみであり、いずれもベトナム人である。

つぎに表 1－8 によって職種別の内訳をみると、特定技能 1 号では、四日市市内では工業製品製造業分野が 424 人 (36.1%) で最も多く、ついで飲食料品製造分野が 255 人 (21.7%)、建設分野 146 人 (12.4%)、介護分野 144 人 (12.3%) などの順になっている。これもやはり三重県内の割合と大差はない。一方、特定技能 2 号についてみると、四日市市内の 8 人の内訳は、造船・舶用工業分野で 3 人、飲食料品製造分野および自動車整備分野で各 2 人、工業製品製造業分野で 1 人となっている。なお、三重県全体でみると、四日市市内でみられない職種としては、建設分野や農業分野などがあげられる。

表 1 - 7 国籍別の特定技能資格在留外国人数（2025年6月末）

(単位：人)

	四日市市		三重県	
	1号	2号	1号	2号
総数	1,174	8	7,042	68
ベトナム	568	8	3,201	48
インドネシア	269		1,205	6
フィリピン	67		707	
中国	46		623	12
ミャンマー	75		545	2
タイ	85		319	
カンボジア	22		178	
ネパール	24		140	
スリランカ	3		51	
モンゴル	2		24	
インド	3		18	
ラオス	4		10	
バングラデシュ	6		7	
ペルー			7	
その他			7	

出所：出入国在留管理庁『特定技能在留外国人数』より作成。

表 1 - 8 職種別の特定技能資格在留外国人数（2025年6月末）

(単位：人)

	四日市市		三重県	
	1号	2号	1号	2号
総数	1,174	8	7,042	68
介護分野	144		881	
ビルクリーニング分野	18		68	
工業製品製造業分野	424	1	2,435	11
建設分野	146		718	7
造船・船用工業分野	5	3	393	17
自動車整備分野	39	2	169	2
航空分野	0		1	
宿泊分野	0		27	
自動車運送業分野	0		0	
鉄道分野	0		0	
農業分野	57		324	7
漁業分野	0		90	1
飲食料品製造業分野	255	2	1,511	22
外食業分野	86		425	1
林業分野	0		0	
木材産業分野	0		0	

出所：出入国在留管理庁『特定技能在留外国人数』より作成。

5) まとめ

以上のように、三重県の中でも製造業企業が多く立地する四日市市では、1990年の入管法改正以来、永住者資格での日系ブラジル人の流入が進むとともに、技能実習制度の開始に伴い、中国人やフィリピン人の流入も増加した。しかし、リーマンショック後は、ブラジル人の減少によってその比重が低下する一方、技能実習資格ではベトナム人の流入が増加し、

さらに特定技能制度の創設以降はインドネシア人の人口も増加している。受け入れ先企業
の中心は中小企業であり、業種としては工業製品製造業、飲食料品製造業などの製造業、建
設業、卸売・小売業、介護・福祉サービス業などが中心である。なお、特定技能については、
定住につながる特定技能2号への移行者は、現時点では三重県内で68名、四日市市内で8
名にとどまるが、後述するように、2027年から技能実習制度が育成就労制度へと移行し、
育成就労から特定技能への接続が図られるようになると、今後、こうした移行者も増加する
ことが予想される。

3. 外国人労働者の日本語学習の課題

1) 外国人労働者に対する日本語教育政策の展開

日本において、留学生以外の在住外国人に対する日本語教育が政策として検討されるよ
うになるのは、1990年の入管法改正以降であるとされる²。とりわけ、「生活者としての外
国人」に対する施策が議論され始めるのは、2007年頃からであり、2010年には、文化庁か
ら『生活者としての外国人』に対する日本語教育の標準的なカリキュラム案が公表され
た。ただし、ここで念頭に置かれていたのは、定住者資格を有する日系ブラジル人、ペルー
人らであり、すでに地域の日本語教室等で主たる学習者になっていた技能実習生らは明確
な対象にはなっていなかった。その背景として道上史絵は、技能実習生は日本に短期間しか
滞在せず、いずれは出身国に戻ることが決められている「還流型」人材であるとみなされて
いたためではないかと指摘している³。

こうした認識が変化するのが、2019年の「日本語教育の推進に関する法律」の成立と、
それを受けた2021年の「日本語教育の参照枠」の公表である。「日本語教育の参照枠」と
は、ヨーロッパ言語共通参照枠(CEFR)を参考に、日本語教育の関係者全てが参照できる
日本語の学習・教授・評価のための共通の枠組みとして定められたものである。その背景に
は、技能実習制度のもとでも最長5年間の滞在が可能となり、さらに2019年に特定技能制
度が創設されるなど、日本に長期間滞在して就労する定住者資格以外の外国人が大幅に増
加したことがある。また、2024年4月には「日本語教育の適正かつ確実な実施を図るため
の日本語教育機関の認定等に関する法律」が施行され、「就労」の課程を置く日本語教育機
関の認定制度が創設されるなど、就労する外国人に対する日本語教育の枠組みが整備され
つつある。しかし、このことは裏返せば、ごく最近に至るまで、技能実習生ら就労する外国
人に対して日本語教育を提供する場はほぼなかったことを意味している。その結果、彼らが
日本語を学ぶ場として中心的な役割を果たしていたのはいわゆる地域日本語教室であった
4。これは三重県および四日市市においても同様である。

² 伊東(2019)「日本語と日本社会をめぐる言語政策・言語計画—言語政策から日本語教育を問う—」『社会言語科学』第22巻第1号、8-9頁、および道上史絵(2024b)『技能実習生と日本語のリアル—これからの外国人労働者受け入れ制度と日本語教育のために—』大阪大学出版会、299頁。

³ 道上(2024b)、300頁。

⁴ 道上(2024a)、30頁。

2) 四日市市における日本語学習支援の取り組み

上述のとおり、四日市市では、1990年の入管法改正以降、日系ブラジル人を中心とする外国人の流入が増加した。外国人人口の急増に伴い、四日市市では2004年に「四日市市国際共生推進プラン」を策定し、早くから多文化共生の推進に取り組んできた。その後、同プランは2010年に「四日市市多文化共生推進プラン（以下、プラン）」へと改正され、幾度かの見直しを経て現在に至っている。最新のプランの計画期間は2022年度から2026年度までの5年間の計画であり、「国籍や民族、文化のちがいを豊かさとして生かし、すべての人が互いに認め合い、尊重し合って四日市市民として共に支え合って暮らせる社会を実現する」という基本理念のもと、取り組みの柱として4つが設定されている。すなわち①多文化共生の地域づくり、②円滑なコミュニケーションづくり、③ともに暮らしやすい生活環境づくり、④共生推進のための体制づくり、である。このうち、本共同研究が焦点を当てている日本語学習支援は、②の「日本語学習と日本の社会・文化に対する理解の促進」に含まれる⁵。

2019年の「日本語教育の推進に関する法律」では、地方公共団体は「地域の状況に応じた日本語教育の推進に必要な施策の実施に努めること」とされた。このため四日市市では、同法施行に伴い、独自の取り組みとして「日本語学習支援体制づくり事業」を開始し、企業内での日本語教育の推進や、市内での日本語教室の充実に努めることになった。2025年5月現在、四日市市内では7つの日本語教室が開催されており、いずれも無料ないし1回100円などの低料金の受講が可能となっている⁶。これら日本語教室はいずれも市民のボランティアによって担われており、四日市国際交流センター（以下、YIC）が外国人向けに開いている「YIC日本語サークル」もその一つである。Ⅱ章では、こうした日本語教育ボランティアの成り立ちと、YICの詳しい活動内容について述べるとともに、Ⅲ章において、今回実施した、YICの登録ボランティアに対するヒアリング調査結果について考察している。

3) 企業内日本語学習の課題

先にみたとおり、1993年に技能実習制度が創設されて以来、ごく最近に至るまで、技能実習生に対する日本語教育は、政策的には十分な検討がなされてこなかった。たしかに、技能実習制度では、実習生は入国後、受け入れ監理団体において原則2か月間（送り出し国において6か月以内に一定の講習を受講している場合は約1か月間に短縮可能）の日本語学習を含む講習を受講することになっている。しかし、講習において身に付けるべき日本語能力の内容については明確な定めがなく、講習内容も監理団体等の裁量に委ねられているのが実状である。また、就労後に日本語学習を継続するかどうかは実習生本人の意志に任されている⁷。

⁵ 四日市市（2022）『四日市市多文化共生推進プラン』、10頁。

⁶ 四日市市 HP「多文化共生／日本語教室」

<https://www.city.yokkaichi.lg.jp/www/contents/1631176508823/index.html>（2026年3月21日確認）。

⁷ 道上（2024b）、20-21頁。

一方、2019年に創設された特定技能制度では、特定技能1号の在留資格申請時に日本語能力試験（JLPT）でN4レベル相当の能力の証明が求められるようになった。ただし、技能実習2号を修了している場合は日本語試験が免除されるなど、日本語能力の担保は必ずしも重視されていないのが現状である。

こうしたなか、2022年ごろから技能実習制度の見直しに関する議論が進められ、その結果、2024年6月の入管法および技能実習法の改正により、技能実習制度に代わる新たな制度として育成就労制度が創設され、2027年4月から運用されることになった。育成就労制度は、従来の技能実習制度が「技能移転による国際貢献」を目的としていたのに対し、「我が国の人手不足分野における人材の育成・確保」が目的として明示され、3年間の育成就労期間の終了後は、就労外国人の特定技能1号への移行が強く意識された制度となっている。また、新たに日本語能力についても要件が設けられ、就労開始前には日本語能力試験N5相当の合格または入国直後の相当の日本語講習の受講、特定技能1号への移行時には日本語能力試験N4相当の合格、特定技能2号への移行時には日本語能力試験N3相当以上の合格が求められるようになった。ただし、特定技能1号への移行については、当面の間は相当の日本語講習の受講でも可とされるなど、人材確保を優先した緩やかな要件となっており、今後、日本語能力の要件がどの程度厳格に運用されるかはわからない。しかし、少なくとも育成就労外国人にとっては、日本で継続して働きたいと思えば、日本語能力の向上を意識せざるをえず、また彼らを雇用する企業の側も、長期的な人材確保のためには、外国人の日本語学習に対する支援が求められることになる。

これまでの技能実習制度では、就労後に日本語学習を継続するかどうかは実習生の意志に任されており、実習生の側で日本語を学ぶインセンティブは必ずしも高くなかった。また企業の側でも、実習生の日本語学習を支援するインセンティブも、その能力も乏しかったのが実状である。なぜなら、技能実習生が多く働く製造業の生産現場では、多言語マニュアル等の補助があれば、必ずしも日本語でのコミュニケーションが求められるわけではなく、また短期間の滞在で帰国することが前提であれば、生活上の必要で日本語を学ぶインセンティブも乏しいからである。加えて、日々の労働で疲労しているもとの、仕事の合間に日本語を学ぶ負担は決して小さくない。一方、企業の側としては、同じく生産現場において日本語でのコミュニケーションの必要性は必ずしも高くなく、また、「還流型」人材である実習生に対し、日本語学習を支援する労力やコストを負担するインセンティブは湧きにくい。技能実習生の主たる雇用主が中小企業であることは、こうした負担をさらに困難にしている。

しかしながら、慢性的な人手不足で技能実習や特定技能などの外国人の技能人材の活用が広がり、制度的にもその日本語能力の担保が求められるなかで、外国人材を雇用する企業では、彼らに対する日本語学習支援のあり方を検討せざるをえない。その現状と課題を探るため、本研究では地域の日本語サークルで学ぶ外国人にアンケート調査を行うとともに、外国人材を多く活用している中小企業に対してヒアリング調査を行った。Ⅲ章とⅣ章では、それぞれの結果について詳しく考察している。

II 日本語ボランティアの成り立ちと YIC 日本語ボランティアの活動

1. 日本語ボランティアの変遷と政策的背景⁸⁾

日本語ボランティア（以下、ボランティア）活動が全国的な広がりを見せるのは、1980年代後半、当時の自治省（現・総務省）主導により全国各地で国際交流協会が設立され、その一環として日本語を教える市民グループが多く組織された。大きな転換点となったのは、1990年の「出入国管理及び難民認定法（入管法）」の改正である。これにより、日系南米人とその家族の来日・定住が急増し、日本語学習に対するニーズは従来の親睦を目的とした「交流中心」から、日本社会で生存し自立するために不可欠な「生活日本語の習得支援」へと大きくシフトした。

1995年の阪神・淡路大震災は、地域におけるボランティアの役割を再定義する決定的な事象となった。災害時、言語の壁により情報から孤立する外国人の存在が浮き彫りとなり、平時からの「顔の見える関係」を基盤とする日本語教室が、災害時支援や情報の橋渡し役としての「地域のセーフティネット」として機能することの重要性が広く認識された。これ以降、単なる語学指導を超え、外国人住民の生活を守り、社会参加を促す活動としての社会的意義が深まっていった。

2000年代に入ると、国（文化庁）による直接的な支援と体系化が進んだ。2001年から「地域日本語教育指導員（コーディネーター）研修」が開始され、中核的な人材の養成と地域の特性に応じた体制整備が推進された。文化庁は2007年より「生活者としての外国人のための日本語教育事業」を開始し、ボランティア教室が長年担ってきた生活支援としての側面を公的にバックアップし始めた。この時期、活動理念も「教える・教えられる」という固定的な関係から、日本人と外国人が対等な市民として共に学び合い、地域社会を変容させていく「相互学習」や「地域づくり」へと変化した。

2019年6月、「日本語教育の推進に関する法律」が公布・施行されたことで、日本語教育の推進は国や地方公共団体の「責務」として明確に位置づけられた。これにより、地域におけるボランティアは、個人の「善意」にのみ依存する活動から、行政の施策と有機的に連動した「多文化共生社会の担い手」として再定義された。

2. 地域におけるボランティアの役割と協働のあり方

地域におけるボランティアは、行政や支援機関と連携しながら、以下の多面的な役割を担っている。

1) 「生活者としての日本語」の獲得支援と情報の提供

ボランティアの最も根源的な役割は、外国人住民が日本で日常生活を営む上で不可欠な「生活者としての日本語」の獲得を支援することである。これは、学校や塾のようなアカデ

⁸⁾ 以下の叙述では、久野弓枝（2002）「地域日本語ボランティア教室の限界と可能性」及び文化庁（2022年）「地域における日本語教育の在り方」についてを参照した。

ミックな教育機関とは異なり、地域に暮らす「隣人」という立場で行われる支援である。健康、安全、自立した生活を送るための意思疎通を助けるとともに、日本語そのものだけでなく、地域のゴミ出しルール、医療機関の利用方法、防災ハザードマップの見方など、地域の生活情報や社会習慣を伝える「生きた情報のリソース」としての機能を果たす。これにより学習者が日本社会の仕組みを理解し、情報格差による不利益を被らないための実効的な橋渡し役を担うのである。

2) 心理的セーフティネットの構築

母国を離れ、社会から孤立しがちな外国人にとって、ボランティアや他の学習者と出会い、悩みを相談し、安心感を得られる場があることは、精神的な健康を維持するうえで重要である。

3) 「相互理解・学習」による地域変容の促進

地域におけるボランティアの役割は、一方的な知識の伝達ではなく、日本人と外国人が共に学び、理解し変容していく「相互学習」の場を創出することにある。「教える・教えられる」という固定的な権力関係を脱構築し、同じ地域に住む住民として対等な立場で対話を行う。このプロセスを通じて、日本人住民側の多文化共生への意識が醸成され、外国人住民を「支援の対象」から「共に地域を作るパートナー」として捉え直すことが可能となる。地域ボランティア自身の「自己変容」を促し、特定の文化に対する偏見を軽減させ、多様性に富んだ活力ある地域社会を構築する原動力となる役割を担うのである。

3. 日本語ボランティアの活動内容 (YIC)

本研究の共同研究機関である四日市国際交流センター (YIC) では、地域に在住する外国人市民の日本語学習支援を目的として、ボランティアによる学習支援活動を実施している。学習支援は、学習者の理解度や学習ニーズに応じた柔軟な対応を可能とするため、原則としてボランティアと学習者による 1 対 1 の個別指導形式で行われている。ボランティアとして活動するためには、以下の基本要件および指導要件を満たすことが求められる。

1) 基本要件

ボランティアとして活動するためには、以下の要件を満たすことが必要とされる。

- ①18 歳以上であること。
- ②週 3 時間以上の活動時間を確保できること。
- ③ボランティア活動の趣旨を理解し、異文化背景を持つ学習者に対して配慮と尊重をもって接することができ、責任をもって活動できること。
- ④YIC 職員および他のボランティアと円滑なコミュニケーションを図りながら活動できること。

2) 指導要件

ボランティアとして学習指導を行うためには、次の要件Aの①～⑤のいずれか、または要件Bに該当することが求められる。

【要件A：日本語教育に関する受講実績または指導経験】

以下のいずれかに該当する者

- ①YIC が主催する日本語サークルボランティア養成講座を修了した者（または同等の講座を他団体において8時間以上受講した者）
- ②大学等において日本語教育を専攻している、または専攻した者
- ③日本語教師養成講座（420時間以上）を修了した者
- ④他団体において日本語教育ボランティア活動を6か月以上経験した者
- ⑤教員免許状を有する者

【要件B：言語能力】

日本語以外の言語において、日常会話以上のコミュニケーション能力を有する者

3) 活動時間および活動場所

①活動時間帯：平日：火曜日～金曜日

休日：土曜日・日曜日（※祝日を除く）

②活動頻度・時間

学習者1人につき月3回程度（年間最大36回）

1回あたり1時間～1時間30分程度

③学習期間

学習支援の継続性を確保する観点から、おおむね6か月以上の継続を目標としている（必須ではない）。

4) 年代・活動期間

上記の要件等を満たしたYICの年代及び活動期間については、表2-1、2のとおりである。

表2-1 ボランティア年代別一覧表

年代	(単位：人、%)	
	人数	割合
20代	1	1.1%
30代	2	2.1%
40代	8	8.4%
50代	18	18.9%
60代	28	29.5%
70代	33	34.7%
80代	5	5.3%
合計	95	100.0%

出所：調査データ（2025年8月）をもとに著者作成。

各調査項目で最も割合の大きい値は、太字・下線で表している。

表 2-2 日本語ボランティア活動期間

(単位：人、%)

期間	人数	割合
半年未満	14	14.7%
1年未満	6	6.3%
1年以上3年未満	24	25.3%
3年以上5年未満	8	8.4%
5年以上	25	26.3%
10年以上	7	7.4%
15年以上	7	7.4%
20年以上	4	4.2%
合計	95	100.0%

出所：調査データ（2025年8月）をもとに著者作成。

各調査項目で最も割合の大きい値は、太字・下線で表している。

4. ボランティアの特徴と課題

上記表 2-1、2の結果から次の特徴と課題が考えられる。

1) ボランティアの特徴

①高齢層に大きく依存した人材構成

表 2-1（年代別構成）を見ると、60代～70代で全体の約6割を占めており、50代を含めると約8割に達する。一方で、20代および30代は合計で3%程度にとどまっており、若年層の参画が極めて限定的である。このことから、現在のボランティア活動は、退職後等により時間的余裕を有する中高年層に大きく依存している。

②一定の継続性と経験の蓄積が見られる活動実態

活動期間別に見ると、「1年以上3年未満」（25.3%）および「5年以上」（26.3%）の層が比較的多く、さらに「10年以上」および「15年以上」「20年以上」の長期活動者も一定数存在している。これらを総合すると、ボランティアの中には長期的に活動を継続し、経験やノウハウを蓄積している層が存在している。

2) ボランティアの課題

①新規参入の存在と定着に関する課題

課題であるが、表 2-2（活動期間）において、「半年未満」（14.7%）および「1年未満」（6.3%）を合わせると約2割を占めており、新規参入者も一定数存在していることがわかる。しかし、「3年以上5年未満」の割合（8.4%）が相対的に低いことから、活動初期段階から中期的な継続に至る過程において、一定の離脱が生じている可能性がある。

Ⅲ 日本語学習ボランティアに対するヒアリング調査結果

1. 調査の概要

外国人に対する日本語学習支援の現状と課題を探るため、四日市市国際交流センター（以下、YIC）の日本語サークル講師として登録しているボランティアに対し、ヒアリング調査を行った。

調査は、2025年6月13日に、YIC内で対面による聴き取り方式で実施した。調査に協力いただいた6名のボランティアに対し、三重大学の産業経済論ゼミナールに所属する学生が、あらかじめ用意した質問項目にもとづき、インタビューを行う形式で行った。6名の基本情報は下記のとおりである（表3-1）。

表3-1 調査対象者の基本情報

	活動開始日	現在の職業・経歴
Aさん	2018/11/22	現在は無職（以前有償で日本語教育に携わる）
Bさん	2007/4/1	現在は無職。
Cさん	2020/11/6	現在は無職。
Dさん	2023/12/2	会社員（まもなく退職予定）
Eさん	2024/9/10	現在は無職（元運送会社社長）
Fさん	2021/11/20	大学の非常勤講師

出所：筆者作成

2. ヒアリング調査結果

以下では、個人の特定を避けるため、6名の回答を項目ごとにまとめる形で記述する。

1) 講師ご自身について

まず、日本語ボランティアを始めたきっかけと、ボランティアを始める前に日本語教育に関わった経験や外国人と交流した経験などについて尋ねた。6名の中には、以前、日本語教育に携わった経験がある人もいたが、それ以外では、「海外駐在の時に現地の人に助けってもらった経験から、自分も外国人の手伝いがしたいと思ったから」、「かつて語学研修で海外に行き、参加していた他の外国人から日本語を教えて欲しいと言われたができなかった経験から」、「もともと外国人と接するのが嫌いではなかったから」や、「定年退職後に時間ができたから」、「四日市市の指導員の募集広告をみて面白そうと思ったから」、といった回答があった。

つぎに、講師自身が何か国語を話すことができるかを尋ねたところ、日本語のみという回答が多かったが、中には英語も話せるという人や、中国語と英語が話せる人、スペイン語、ポルトガル語、英語の三か国語が話せるという人もいた。

日本語ボランティアを行う際に意識していることは何か、という質問には、「週に1回、

1時間から1時間半ほどしか教える時間がないため、どのように効率よく教えるかということや、生徒によって学習目的が異なるため、ボランティアとしてどれだけのことができるのかを意識している」、「出身国の文化や日本に来た目的に配慮し、どんな日本語を学びたいのかを考えて授業している」など、学習目的を意識しているといった回答や、教え方の工夫として、「学習者さんに楽しんでもらうことが大事であり、退屈しないように雑談をしたり、カードを使ったりしている」、「イラストを用いて教えている」、「方言ではなく正しいイントネーションで教えることを心がけている」、「日本での生活ができるように実践的な日本語も教えるようにしている」といった回答があった。また、ボランティアをするうえで大変なことを尋ねると、「特にカリキュラムがあるわけではないため、教え方を手探りで考えたのが大変だった」、「教科書を使用しているが、頻繁には改定されないため、時代にあったタイムリーな教材がないのが問題」といった声が聞かれた。

つづいて、ボランティアを長年続けている人に対し、日本語ボランティアを続けている理由、やりがいを探ねたところ、将来的に日本語教師になりたいので、そのための練習として続けているという回答や、外国人の生活のサポートをしたいから、日本語を教えられることがやりがいである、といった回答であった。

また、全員に対し、ボランティアを始める前と後で、自身の中で何か変化があったかを尋ねたところ、「日本語を教える仕事に就きたいと思った」、「日本語についてよく考えるようになった」、といった回答や、「以前は価値観や文化が違うと話が弾まないし、コミュニケーションは難しいと思っていたが、そんなことはないとわかった」といった回答があった。

2) 日本語教室の内容について

つぎに、日本語教室の内容や課題について尋ねた。ボランティアはそれぞれ独自のやり方で日本語を教えているが、どのようなことを中心に教えているかを尋ねると、「会話力を鍛えるためには文法が大事なので、文法を中心に教えている」、「文法を教えるのに時間を要している」といった回答のほか、「文法だけだと飽きてしまうため、会話を中心にしている」といった回答や、文法・漢字・会話が中心といった回答であった。

日本語を教える上で一番難しい点は何か、という質問には、尊敬語、謙譲語、受け身の表現や、文法、漢字、方言といった回答であった。また、日本語を教えていて面白い点を探ねると、「生徒が、今まで知らなかった日本語の意味が分かるようになったり、字を書けるようになったりする瞬間が嬉しく、面白いと感じる」といった回答や、「楽しかったと言ってもらったときや、日本語を話す機会の少ない人が、リラックスしてたくさん話してくれたとき」に面白いと感じるという回答があった。

生徒に教える際、どのような言語を使っているか、という質問には、日本語しか話せないボランティアは当然日本語であるが、多言語が話せる人は、相手に応じて英語やスペイン語、中国語を補助に使っているとのことであった。また、いずれも、日本語教室としての会話以外でも、雑談でいろいろな会話を日本語でしているとのことであり、アニメや、気候・食べ物、家族の話題、趣味の話、仕事の相談、資格の話など、雑談も日本語学習のうちなので、友達感覚でたくさん話すようにしているとの回答があった。

つぎに、生徒の出身国によって、日本語の習熟度に違いがあるかを尋ねたところ、わからない、あるいは特に違いはないとの意見が多かったが、中には、漢字という共通点を持つ中国の人よりも東南アジアの方が習得が早いと感じるとの意見もあった。また、出身国というよりも、個人によって差があり、普段から客と接する仕事をしている人は上達が早い、との回答もあった。

最後に、日本語学習のツールとして、オンライン授業やデジタルツールの活用について尋ねたところ、コロナ禍でオンライン授業を経験した人もおり、資料が見せづらかったり、オンラインだと軽い雑談などの息抜きもしづらかったりするため、対面の方がやりやすいとの意見が多数であった。また、デジタルツールについても、生徒の方はタブレット・パソコンを持っていない人が多く、スマホだと画面も小さいのでやりづらいとの意見であった。

3) 担当している外国人の生徒について

つづいて、これまで指導してきた生徒の特徴について、わかる範囲で答えていただいた。

まず、生徒の在留資格については、やはり技能実習が大半を占めるが、その他では永住者や家族帯同、最近では特定技能の人なども担当したとのことである。また、生徒が普段従事している仕事については、基本的には詳しく聞かないようにしているとのことであるが、印象としては野菜を切る食品加工やパッキングなどの単純作業が多いとのことであった。それ以外では、介護の仕事、レストランなどの飲食店、小学校の外国人児童をサポートするボランティア、英語の教師、などの回答があった。

生徒たちが日本語を学んでいる目的については、やはり日本語能力試験の受験のために来ている人が多いが、それ以外では、日常会話のためや、日本の文化を理解するため、日本の小中学校に通っている子供の日本語についていくため、といった目的で来ている人もいるとのことであった。

最後に、外国人の生徒が、日本の技能実習・特定技能等の制度やその改正などについての程度の知識を持っているか、その印象を尋ねたところ、自身の生活や将来に直結しているため、情報には敏感であり、しっかり情報収集をしている人が多いとのことであるが、正しい情報が伝わっているとは限らないという意見や、技能実習制度から育成就労制度への移行については、あまり知識がないのでは、といった意見もあった。

4) 外国人労働者に対する日本語教育のあり方について

ヒアリングの最後に、現在の日本における外国人労働者に対する日本語教育のあり方について、どのような課題があると考えているか、という質問をした。これに対しては、大半の人が人手不足、指導者不足を挙げ、外国人が増えてますます日本語教育が求められていくもとので、ボランティアだけでは限界があること、行政や企業のサポートが不可欠であることが異口同音に指摘されていた。また、日本語能力試験を受けたい人の支援は企業が行うべきという意見や、そうした人はボランティアの教室ではなくお金を払ってしっかり学ぶべきではないか、との意見もあった。それ以外では、日本語の十分な知識がなくても日本に来ることができるという技能実習制度自体の問題点を指摘する声や、ボランティアに若手が少

ないことから、ボランティア同士の勉強会の必要性を指摘する意見があった。

5) まとめ

今回、ヒアリングを行うことができたのは登録されているボランティアのごく一部であるが、ボランティア前の経歴やボランティアとしての活動歴も多様であり、また外国語の会話能力も異なる方々から話を聞くことができた。聴き取りの結果、ボランティアを始めたきっかけや動機はさまざまであるが、それぞれやりがいや面白みを感じ、また多文化の交流を楽しみながらボランティアを続けていることがわかった。また、日本語教育の方法についても、生徒の目的や関心に応じて、試行錯誤をしながら教材や教え方を工夫し、生徒が楽しく学び続けられるよう努力をされていることや、学習時間の合間にも積極的に日本語でコミュニケーションをとられていることが確認できた。

一方で、ボランティアの方々が一様に感じていたのは、外国人が増加し、彼らへの日本語教育のニーズが増すなかで、ボランティアに依存し続けることの限界である。回答者からは、日本語教育支援に対する行政や企業の責任、彼らからのサポートの必要性が強調された。この点については、以下に示す他の調査結果をふまえて、最後にあらためて振り返ることにはしたい。

IV 日本語学習の現状と課題 —日本語学習者に対するアンケート調査結果—

1. 調査概要

四日市国際交流センター（YIC）へ日本語学習者（以下、学習者）として来る外国人市民に対してアンケート調査を行い、その結果を分析して彼らの学習動機、日本語能力、日本での生活における課題、および職場での支援状況に関する主な傾向を把握した。

1) 回答者数 43名

2) 主な質問事項

「国籍」、「在留資格」、「年齢」、「日本の滞在期間」、「現在の業務」、「日本語を学んでいる理由」、「日本語能力（JLPT）レベル」、「職場で仕事をしているとき、日本語が不自由なために困ったこと」、「日常生活で、日本語が不自由なために困ったことがあるか」、「働いている企業で日本語を学ぶための支援はあるか」

2. アンケート結果

1) 国籍（単一回答）

表4-1 学習者の国籍

（単位：人、％）

国籍・地域	人数	割合
ベトナム	16	37.2%
インドネシア	11	25.5%
ミャンマー	3	6.9%
中国（香港・マカオを含む）	3	6.9%
インド	2	4.7%
バングラデシュ	2	4.7%
ブラジル	2	4.7%
ペルー	2	4.7%
その他	2	4.7%
合計	43	100.0%

出所：調査データをもとに著者作成

各調査項目で最も割合の大きい値は、太字・下線で表している。

回答結果において、学習者の国籍は、ベトナム（37.2%）とインドネシア（25.5%）で全体の6割以上を占める。これは、全国的にみても同様の傾向である。理由として、日本の恒常的な人手不足と送りだし側の政府も労働輸出国を目指し、海外へ労働者の送り出しを促進しているといわれている。特に、インドネシアについては、令和7年8月に三重県が、インドネシア共和国移住労働者保護省と「特定技能労働者の育成・送出し・受入れに関する協力覚書」を締結したことから、今後も同国から三重県に対して人材受け入れが増加すると思われる。

2) 在留資格・年代・日本滞在期間（単一回答）

表 4-2 在留資格・年代・日本の滞在期間一覧表

（単位：年、人、％）

在留資格・年代	滞在期間	人数	割合
永住者		3	7.0%
30代	5年以上	2	
40代	5年以上	1	
家族滞在(20代)	2年以上3年未満	1	2.3%
技術・人文知識・国際業務		3	7.0%
20代	1年以上2年未満	2	
30代	5年以上	1	
技能実習		28	65.1%
	1年以上2年未満	8	
	2年以上3年未満	7	
20代	3年以上5年未満	1	
	6か月以上1年未満	4	
	6か月未満	1	
	1年以上2年未満	3	
30代	2年以上3年未満	2	
	5年以上	1	
	6か月以上1年未満	1	
定住者(30代)	5年以上	1	2.3%
特定活動(20代)	5年以上	2	4.7%
特定技能(20代)		4	9.3%
	3年以上5年未満	2	
	5年以上	2	
日本人の配偶者等(40代)	5年以上	1	2.3%
合計		43	100.0%

出所：調査データをもとに著者作成

各調査項目で最も割合の大きい値は、太字・下線で表している。

本調査における学習者の在留資格、年代および滞在期間の分布から、次の特徴が、明らかとなった。

①技能実習生を中心とした構成と若年層への偏在

在留資格別に見ると、「技能実習」が28名（65.1%）と全体の約3分の2を占めており、主たる利用者層が技能実習生であることが確認された。加えて、その多くが20代に集中し

ており、若年層を中心とした構成となっている。

②滞在期間における短期・中期の集中と流動性の高さ

技能実習生の滞在期間は、「1年以上2年未満」および「2年以上3年未満」に集中しており、制度上の在留期間と整合的な分布となっている。また、「1年未満」の層も一定数存在しており、比較的短期間で入れ替わる流動性の高い集まりであることがうかがえる。

③中長期滞在者の限定的存在と定着層の特徴

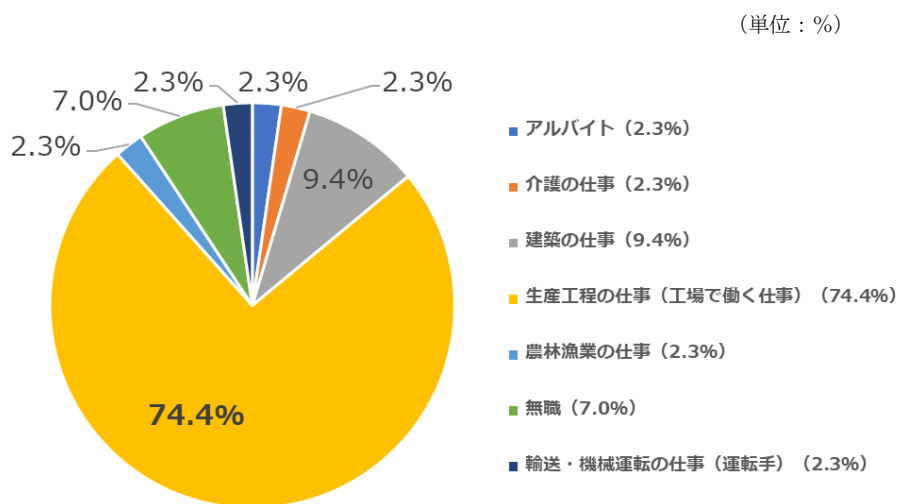
一方で、「永住者」、「定住者」、「日本人の配偶者等」、といった在留資格を有する中長期滞在者は全体の1割強にとどまっている。これらの層は主に30代から40代で構成され、いずれも滞在期間が5年以上と長期にわたっている点が特徴的である。

④専門職人材等の存在

「技術・人文知識・国際業務」や「特定技能」、「特定活動」といった在留資格の層も一定数確認される。これらの層は、比較的高度な業務に従事する人材や、制度移行期にある人材であり、滞在期間も多様である。

3) 現在の仕事（単一回答）

図4-1 学習者の現在の仕事



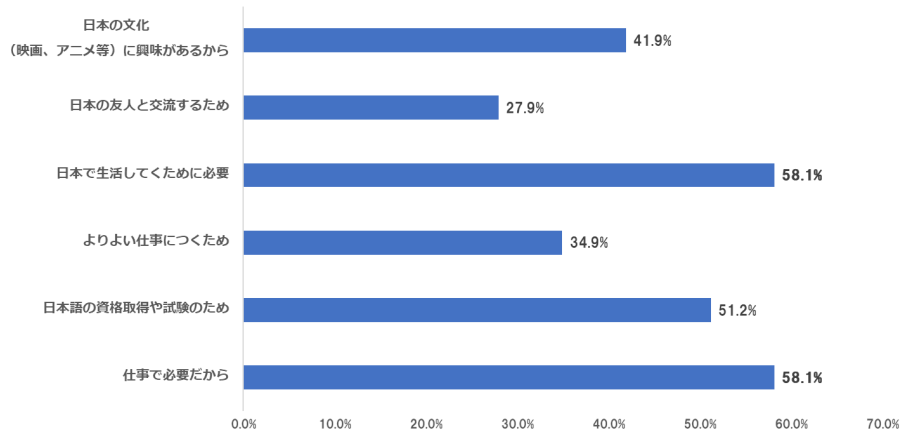
出所：調査データをもとに著者作成

生産工程の仕事（工場働く仕事）が74.4%と圧倒的多数を占めており、在留資格の傾向と一致している。

4) 日本語を学んでいる理由（複数回答）

図4-2 学習者が日本語を学んでいる理由

(単位：%)



出所：調査データをもとに著者作成

日本語を学んでいる理由は、実用性とキャリア志向が中心と思われる。「仕事で必要だから」と「日本で生活していくために必要だから」が同率で最多（58.1%）であり、生活と職業に直結している。次いで「日本語の資格取得や試験のため」（51.2%）が続き、学習者の高いキャリアアップ意識が示されている。

5) 日本語能力：日本語能力試験（JLPT）レベル⁹

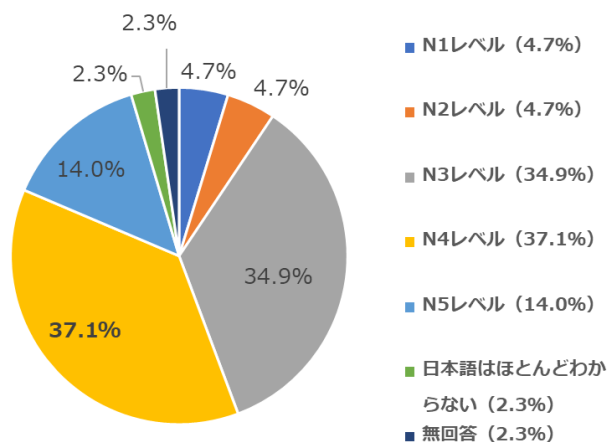
本調査では、日本語能力試験（JLPT）レベルを次のレベルとした。

- ・ N1 レベル（幅広い場面で使われる日本語を理解することができる）
- ・ N2 レベル（日常的な場面で使われる日本語の理解に加え、より幅広い場面で使われる日本語をある程度理解することができる）
- ・ N3 レベル（日常的な場面で使われる日本語をある程度理解することができる）
- ・ N4 レベル（基本的な日本語を理解することができる）
- ・ N5 レベル（基本的な日本語をある程度理解することができる）

⁹ 日本語能力試験 <https://www.jlpt.jp/about/levelsummary.html>（最終閲覧日：2026年3月23日）

図 4-3 学習者の日本語能力 (JLPT レベル)

(単位: %)



出所: 調査データをもとに著者作成

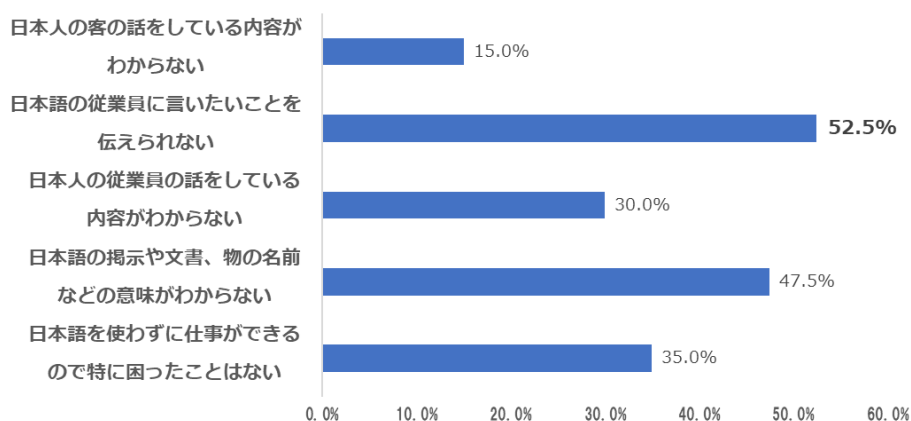
学習者の日本語能力は、大半が N4 レベル (37.1%) または N3 レベル (34.9%) と回答しており、基本的な日本語を理解できる段階にある。

6) 現在、仕事をしている方への質問 (複数回答)

職場で仕事をしているとき、日本語が不自由なために困ったこと (最近 1 年間で、困った経験があるもの)。

図 4-4 日本語が不自由なために困ったこと

(単位: %)



出所: 調査データをもとに著者作成

回答結果において、特に注目すべきは、「日本語を使わずに仕事ができるので、とくに困ったことはない」(35.0%)と「日本人の従業員に言いたいことが伝えられない」(52.5%)である。この結果は、仕事の性質による日本語使用の二極化を示している。

まず、「日本語を使わずに仕事ができるので、とくに困ったことはない」という回答の背

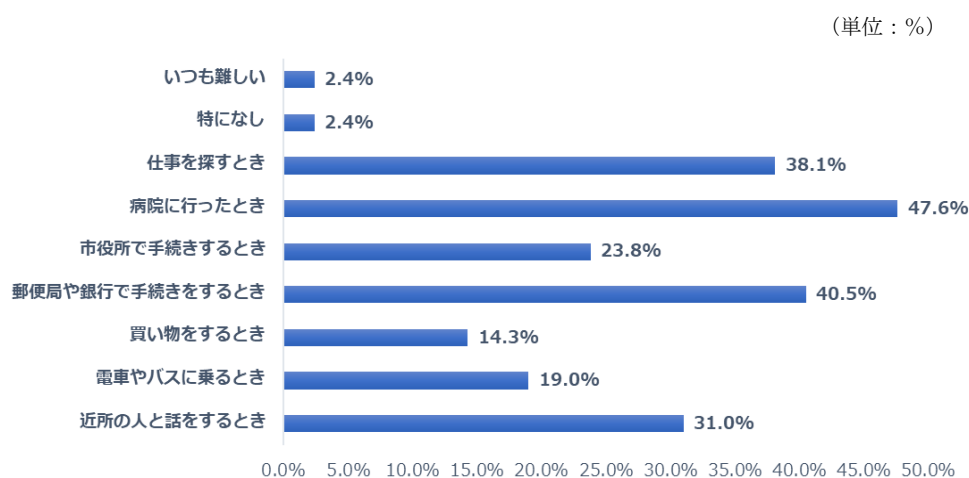
景として、「仕事の非言語性」が考えられる。従事している仕事が、マニュアル化された単純作業や非対人作業（例：ライン作業、機械操作）であるため、日常的な業務遂行において複雑な日本語でのコミュニケーションが不要であると考えられる。また、業務の簡略化として、企業側が外国人労働者向けに「やさしい日本語」や視覚的なマニュアル（ピクトグラムなど）を導入し、日本語能力が低くても業務が遂行できるように環境を整備している可能性が考えられる。

次に、「言いたいことを伝えられない」という回答の背景として、発信の困難さとして、日本語の「理解」は、ある程度できても、自分の意見や状況を正確に伝える「発信」能力が不足していると考えられる。この場合、職場でのトラブル発生時や、自分の意見・提案を述べる場面で、日本語の壁に直面していると考えられる。

上記二つの回答結果は、「業務遂行に必要な日本語」と「人間関係」の形成に必要な日本語」の間に大きなギャップが存在し、多くの学習者が後者の壁に直面している現状を浮き彫りにしている。

7) 日常生活で、日本語が不自由なために困ったことがあるか。(複数回答)
(最近1年間で、困った経験があるもの)

図4-5 日本語が不自由なために困ったこと



出所：調査データをもとに著者作成

回答結果において、「郵便局や銀行で手続きするとき」(40.5%)、「病院に行ったとき」(47.6%)が高い割合を示している。ここからは、「専門的な語彙と複雑な手続きの壁」の課題が浮かびあがる。

まず、「郵便局や銀行で手続きするとき」であるが、「郵便局・銀行」では、「口座開設」、「送金」、「各種証明書の発行」など、専門用語が多く、手順が複雑なため、N3～N4レベルの日本語能力では対応が困難になり、手続き書類の記入には高度な読解力と記述力が必要となる。さらに、これらの場面は、失敗や誤解が個人の生活に大きな影響を及ぼすため、学習者が強い心理的プレッシャーを感じやすいという背景を示している。

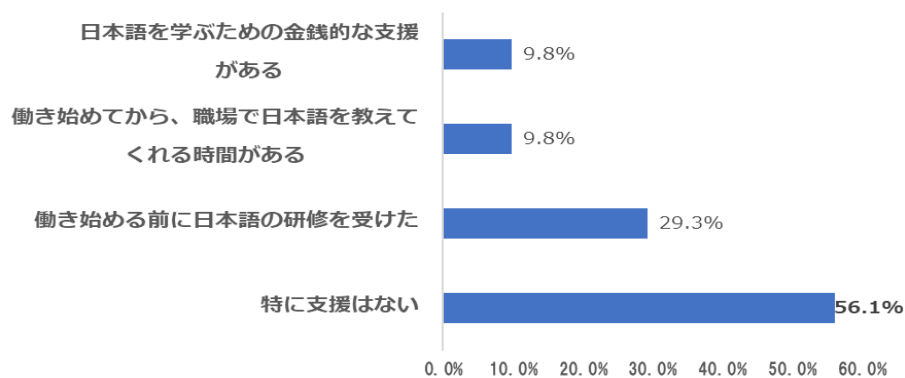
次に、「病院に行ったとき」であるが、病院では、「症状の説明」、「病歴の伝達」、「治療方針の理解」など、正確さと専門性が求められる日本語が必要となる。特に、自分の体調や痛みを正確に伝えるための語彙力や、医師の説明を理解するための読解力・聴解力が不足していると、命に関わる誤解が生じるリスクがある。

これらの回答は、「公的な場面で必要とされる日本語」に対応できていない可能性を示しており、学習者が日本で安心して生活し、長期滞在を実現するための生活基盤の安定を脅かす要因となる。

8) 職場で日本語を学ぶための支援があるか（複数回答）

図4-6 職場で日本語学ぶための支援

(単位：%)



出所：調査データをもとに著者作成

回答結果において、「とくに支援はない」という回答が56.1%を占めた。この結果は、技能実習制度における日本語学習の義務の範囲と企業側のコスト意識・実務上の課題が複雑に絡み合っていると考えられる。

まず、技能実習制度における日本語学習の「義務」と「実態」のギャップである。技能実習制度では、実習生に対し、入国後に日本語教育や日本の生活・法令に関する講習（通常1ヶ月程度）を行うことが義務付けられている。また、入国前に一定時間の日本語学習を行うことも推奨されている。

次に、企業側のコストであるが、企業内での日本語教育には、教材費、講師への謝礼、そして最も重要な実習生の労働時間を割く必要がある。特に中小企業では、これらのコストやリソースの確保が大きな負担となる。さらに、技能実習生は、即戦力として期待されることが多く、企業は実習生に日本語学習よりも実務に時間を割いてほしいと考える。

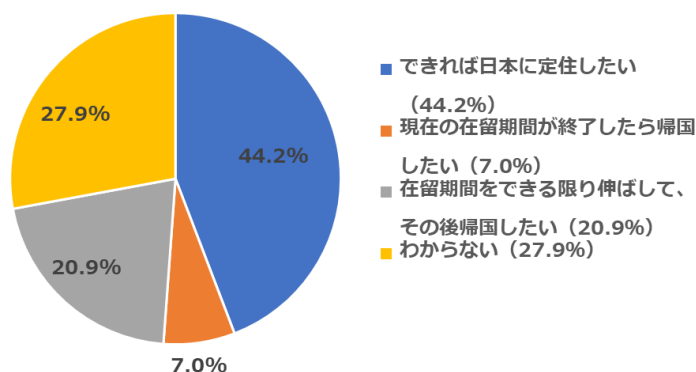
上記の背景として、技能実習制度の日本語学習の義務が初期段階に限定されているため、実務開始後の継続的な学習支援が企業側の善意に委ねられている現状と企業がコストと即戦力化を優先し、実習生の長期的な定着やキャリアアップに必要な日本語能力向上への投資に至っていないことが考えられる。実習生が日本での生活やキャリア形成を望む一方で、職場環境がその意欲を十分にサポートできていないという外国人材の活用における構造的

な課題を浮き彫りにしている。

9) 今後どれくらい日本に滞在したいと思うか。

図4-7 日本への滞在希望期間

(単位：%)



出所：調査データをもとに著者作成

回答結果において、「できれば日本に定住したい」と回答した割合が4割を超えている。定住意向の高さは、単なる生活の場としてだけでなく、日本を自己実現の場として捉えていることを示している。これまでの結果から学習者の多くが技能実習生や特定技能の在留資格を持ち、生産工程の仕事に従事している。母国と比較して安定した収入と良好な労働環境が確保されていることが、定住を望む大きな動機となっている。

また、日本の生活環境も治安の良さ、インフラの整備、生活の利便性といった日本の生活環境が、長期滞在や定住の魅力を高めていると考えられる。

3.まとめ

本アンケート結果において、学習者の属性は、日本の製造業を支える外国人労働者の実態を強く反映しており、特に技能実習の在留資格を持つベトナムおよびインドネシア国籍の20代が中心を占めている。この国籍構成は、ベトナムの多さが全国的な技能実習生の傾向と一致する一方、インドネシアの多さが調査地域である三重県四日市市周辺の地域特性を示している。

本アンケート結果から学習者が抱える課題等は次のとおりである。

1) 日本語使用における課題と支援の構造的ギャップ

学習者の日本語能力がN4・N3レベルに集中する中で、職場と日常生活の双方で具体的な課題が顕在化している。

まず、職場コミュニケーションの二極化である。職場での課題は、図4-4において「日本人の従業員に言いたいことを伝えられない」(52.5%)という発信の困難が最も高い一方で、「日本語を使わずに仕事できるのでとくに困ったことはない」(35.0%)という回答も高

い割合を占めている、これは、業務の性質上、最低限の日本語で事足りる非言語的な作業環境が存在する一方で、「報告・連絡・相談」（いわゆる報・連・相）や人間関係の構築といった一歩踏み込んだコミュニケーションにおいて、半数以上の学習者が壁に直面しているというコミュニケーションの二極化を示している。

次に生活の重要局面における困難である。図4-5で日常生活は、「病院に行ったとき」（47.6%）、「郵便局や銀行で手続きするとき」（40.5%）といった、専門的な語彙と複雑な手続きを伴う場面での困難が上位を占める。これは、日本語能力がN3レベルであっても、生活の安全と安定に関わる重要局面において、十分な対応ができていない現状を浮き彫りにしている。

最後に職場における支援の構造的な不足である。学習者の高い学習意欲とは裏腹に、図4-6で「とくに支援はない」と回答した学習者が56.1%と過半数に達している。これは、技能実習制度における日本語学習の義務が入国後の初期段階に限定されているため、実務開始後の継続的な学習支援が企業側の努力義務に留まり、コスト意識や即戦力化への期待から、継続的な支援が不足しているという構造的なギャップが存在する。

2) 本アンケート結果が示す今後懸念される課題

①潜在的な離職・転出リスク

職場でのコミュニケーション不足や生活上の困難が解消されない場合、不満や孤感から、より良い支援を提供する企業や地域への転出、あるいは帰国を選択するリスクが高まる。特に、支援がない層（56.1%）は、このリスクに晒されやすい。

②生活基盤の不安定化

「病院」や「銀行」での困難が続くことは、学習者の生活の安全と安定を脅かし、地域社会における多文化共生機能の不全に繋がる。

③キャリアアップの停滞

「言いたいことを伝えられない」という壁は、彼らの「よりよい仕事につくため」という学習動機を阻害し、人材の潜在能力が十分に発揮されないという、企業側の機会損失にも繋がる。

V 外国人労働者雇用事業者（企業）に対するヒアリング調査結果

これまでの調査結果から、製造業分野においては深刻な人手不足への対応策として、外国人労働者、特に技能実習生の受入れが進められていることが明らかとなった。一方で、外国人労働者の出身国ごとの生活習慣や文化的背景、日本語理解力の差異等に起因し、企業内のみならず地域社会との関係においても、様々な課題が生じている。こうした状況を踏まえ、外国人労働者を受け入れる企業が現状をどのように認識し、雇用や人材育成についていかなる見通しを持っているのかを把握することは、本研究において極めて重要な意義を有する。そこで、三重県四日市市に拠点を置く製造企業4社を対象に、インタビュー調査を実施した。調査期間は2025年9月4日（木）、12日（金）の2日間である。

1. ヒアリング内容：別紙、インタビュー調査結果のとおり

（主な内容）

- ・ 事業内容
- ・ 外国人労働者の雇用
- ・ 日本語教育に対する支援
【内容：現状、今後の日本語教育を誰が負担すべきか、
地方自治体や国に求める支援】
- ・ 生活支援
- ・ その他(今後の技能実習の廃止に関して)



インタビュー調査状況

2. ヒアリング事業者（企業）及び主な回答結果

詳細なヒアリング内容は、各企業の事業内容に踏み込むものであるため、次の3での分析結果で示した内容に留めるものとする。

1) A社

①事業内容

創業：1945年12月 資本金：5,000万円

主たる事業：金型製造

海外工場：フィリピン、インドネシア

取引先：自動車部品メーカー（国内外に多くの顧客）

②外国人労働者の雇用

人数：8人（国籍：インドネシア、以前はフィリピン）

在留資格：技術職

雇用理由：人手不足（日本人の若手の教育時間確保）

勤務ポジション：製造ライン

③日本語教育に対する支援

- ・ 現状：日本語教育支援は行っていない

- ・今後の日本語教育を誰が負担すべきか：100%企業負担
- ・地方自治体や国に求める支援：税金投入には反対（企業が負担すべき）

④生活支援

最近リノベーションした社宅を提供しているほか、一時帰国に関しては、年に1度の帰国を認めており、費用に関しても自社で負担している。

⑤その他（今後の技能実習の廃止に関して）

直接的に関係なし

2) B社

①事業内容

創業:1969年 資本金：6,000万円

主たる事業：自動車・工業用ゴム製品製造

海外工場：中国、タイ、ベトナム

取引先：自動車部品メーカー

②外国人労働者の雇用

人数：16人（国籍：ベトナム）

在留資格：技能実習、特定技能、技師など

雇用理由：人手不足

勤務ポジション：製品の検査、管理

③日本語教育に関する支援

- ・現状：日本語教育支援は行っていない
- ・今後の日本語教育を誰が負担すべきか：100%学習者負担
- ・地方自治体や国に求める支援：学びの場の提供

④生活支援

自社が借りている社宅を外国人労働者に貸すという形で住居を提供している。

有給の長期期間使用を認め、帰国しやすい職場環境を作っている。

⑤その他（今後の技能実習の廃止に関して）

- ・制度の変化でコスト負担増が懸念され、日本の工場の閉鎖も議題に上がる可能性がある。

3) C社

①事業内容

創業：1927年6月 資本金：4億7,360万円

主たる事業：自動車用ゴム部品製造

主要取引先：同社の親会社

②外国人労働者の雇用

人数：約60人（全従業員数の20～30%）（国籍：南米地域、インドネシア、中国）

在留資格：永住者、技能実習

雇用理由：人手不足

③日本語教育に関する支援

- ・現状：日本語教育支援の金銭的は行っていない
- ・今後の日本語教育を誰が負担すべきか：基本的には企業負担
- ・地方自治体や国に求める支援：外国人への住宅支援

④生活支援

日本人と同じ福利厚生を提供している。

⑤その他（今後の技能実習の廃止に関して）

都市部と地方の賃金差による転職を懸念している。

4) D社

①事業内容

創業：1969年7月 資本金：2000万円

主たる事業：精密部品や産業機械部品の加工

主要取引先：国内工作機械及びメーカー

②外国人労働者の雇用

人数：30人（全従業員数の30%）（国籍：ベトナム、タイ、ペルー、中国）

在留資格：特定技能

雇用理由：人手不足

③日本語教育に関する支援

- ・現状：日本語教育支援は、行っていない
- ・今後の日本語教育を誰が負担すべきか：企業、地方自治体、国
- ・地方自治体や国に求める支援：外国人の学べる場所の提供

④生活支援

一時休暇のために1ヶ月まとめて取得できる長期有給制度や保証人を自社としたアパートの半額補助などを実施している。

⑤その他（今後の技能実習の廃止に関して）

外国人を派遣する会社が出していることを問題視している。

3. インタビュー調査結果分析

インタビュー調査であるため、結果の分析は、質的分析¹⁰を用いた。質的分析には様々な手法があるが、本調査では、主として、主題分析（Thematic Analysis）¹¹を用いて分析を実施した。

¹⁰ 一般的に個人・企業等から発信される情報を収集し、系統的に整理し、読み取って明らかにしていく分析

¹¹ 主題分析

<https://mindthegraph.com/blog/ja/%E5%86%85%E5%AE%B9%E5%88%86%E6%9E%90-%E5%AF%BE%E4%B8%BB%E9%A1%8C%E5%88%86%E6%9E%90/>（最終閲覧日：2026年3月23日）

1) 外国人労働者雇用に関する主題分析

分析結果として、「採用の背景と役割」、「生活基盤と住まい」、「日本語教育とコスト」、「外部環境と将来リスク」の4つのグループに分類され、表5に示す結果となった。

表5 外国人労働者雇用に関する主題分析結果表

グルーピング	キーワード	共通性 (各社共通の傾向)	意見の違い 独自性
採用の背景と役割	人手不足 日本人採用難 即戦力 評価体系	日本人の採用困難（高卒・大卒）や離職率の高さを補うため、外国人が不可欠な労働力となっている。	（役割の定義） 「日本人の教育時間を確保するための単純作業（即戦力）」とする企業に対し、能力に応じて「エンジニアに近い役職」へ昇格させる企業もある。
生活基盤と住まい	借り上げ社宅 入居拒否 原状回復 住宅の確保 病院への付き添い 生活習慣の指導	企業が住宅の確保（借り上げ・補助）や、病院への付き添い、生活習慣の指導といった多面的な生活支援を担っている	（支援の深さ） 社宅をリノベーションする企業もあれば、民間アパートの借り上げを実施している企業もある。
日本語教育とコスト		現場でのコミュニケーションの重要性は認識しており、各社がマニュアルの工夫や学習の案内を行っている。	（負担の考え方） ・「学ぶ本人が負担すべき」という意見 ・「育成は100%企業負担で行う」という投資的意見 ・「企業単独では限界があり、国・自治体が支援すべき」という意見で分かれている。
外部環境と将来リスク	円安 都市部流出 EV化 人材の循環	円安による日本での就労魅力の低下や、都市部との賃金格差による人材流出に強い危機感を抱いている。	（対策のアプローチ） 海外工場と日本を繋ぐ「人材の循環サイクル」を構築済みの企業がある一方、国内の産業構造変化への対応に懸命な企業も見られる。

出所：インタビュー調査結果をもとに著者作成

2) 分析結果の考察

ヒアリング調査の結果を分析したところ、外国人労働者の企業内日本語学習をめぐる課題として、次の3点が考えられる。

【課題点】

①慢性的・構造的な人手不足と外国人労働者の「戦力化」の進展

すべての調査対象企業において、外国人労働者の雇用は、日本人労働者の確保困難や高い離職率を補完するための不可欠な経営戦略として位置づけられていた。とりわけ、高卒・大卒人材の採用難や若年層の県外流出といった構造的要因が、人手不足を一層深刻化させている状況が共通して確認された。

当初は「労働力の補填」として導入された外国人労働者であったが、近年では業務の習熟度向上や長期就労を前提に、「企業活動を支える不可欠な戦力」¹²として再定義する動きが進んでいる。

②「住まい」を基軸とした多面的な生活支援の実態

各企業は、職場内の労務管理にとどまらず、外国人労働者の日常生活の基盤となる住居確保に関しても、多くの人的・財政的資源を投入している。具体的には、企業が住宅を借り上げる一方で、民間賃貸住宅市場における外国人入居への消極姿勢、退去時の原状回復費用負担、敷金・礼金の資金調達など、住居確保をめぐる障壁は依然として高く、企業によ

¹² 公益社団法人 関西経済連合会 外国人材の受け入れ・活躍および地域社会との共生に関する提言
<https://www.kankeiren.or.jp/material/251224ikensho.pdf>（最終閲覧日：2026年3月23日）

る支援のみでは解決が困難な構造的課題が浮き彫りとなった。

③日本語教育に関するコスト負担意識の多様化

日本語教育の重要性については、すべての企業が共通して認識しているものの、その費用負担の在り方については、以下の三つの立場に分かれていた。

第一に、「学習は本人の責任である」とする受益者・個人負担型の立場であり、地域日本語教室等の活用を重視する考え方である。

第二に、外国人労働者を長期的な人材投資と位置づけ、日本語教育費用を全額企業が負担する立場である。

第三に、企業単独での負担には限界があるとし、動画マニュアル等の DX 活用による効率化や、自治体・国による制度的支援を求める立場である。

これらの差異は、企業規模や経営戦略、外国人労働者の位置づけの違いを反映していると考えられる。

3) 分析結果のまとめ

本調査および分析結果から、中小製造業における外国人雇用は、もはや一時的な人手不足対策ではなく、「企業の存続を左右する基盤的要素」として位置づけられていると思われる。外国人労働者は、単なる労働力ではなく、企業と将来を共有する「人的資源」として捉えられつつある。また、ヒアリングを通じて、企業の役割が従来の雇用主の枠を超え、医療機関への同行、生活習慣や文化への適応支援、日常生活上の相談対応など、家族的とも言える包括的な人的ケアにまで及んでいる。これらは、外国人労働者の定着を支える重要な取組である一方、経営者や担当者にとっては、精神的・事務的負担の増大を伴う。

しかし、こうした支援体制の多くは、企業の善意や個別努力に依存しており、その持続可能性には課題が残る。加えて、調査対象企業はいずれも自動車産業との関係が深く、産業構造の転換期¹³に直面している。これらの課題は、企業の自助努力のみで解決できるものではなく、今後、地域・自治体・国が連携した包括的な支援体制の構築が不可欠であると考えられる。

¹³ 経済産業省 自動車産業を取り巻く構造変化への対応
<https://www.joho-fukuoka.or.jp/ev/archive/20251029/1.pdf> (最終閲覧日：2026年3月23日)

VI まとめ

1. 調査結果のまとめ

今回実施した3つの調査結果についてまとめると、以下の通りとなる。

まず日本語学習ボランティアに対するヒアリング調査からは、さまざまな経歴、活動歴を有し、外国語能力も多様な市民が、それぞれ教育の成果にやりがいや面白みを感じつつ、また多文化交流を楽しみながらボランティアに携わっていること、日本語教育の方法は多様であるが、それぞれに学習者の目的を意識して工夫していること、学習時間以外での日本語でのコミュニケーションも重視されていること、などを知ることができた。また、いずれもボランティアに依拠した日本語教育の体制に限界を感じており、行政や企業の責任、彼らからのサポートの必要性について、強い要望が寄せられた。

つぎに日本語学習者へのアンケート調査からは、地域の日本語教室で学ぶ外国人の詳しい状況を知ることができた。回答者の中心を占めるのは主に製造業の生産工程で働いている技能実習生であり、年齢としては20代、出身国としてはベトナムとインドネシアが中心である。技能実習生が中心のため、滞在期間は1年から3年となるが、中には定住者や永住者のほか、「技術・人文知識・国際業務」や「特定活動」などの資格で滞在し、より高度な日本語能力を身に付けたいという学習者もいた。回答者の日本語能力は、N4が37.1%、N3が34.9%と、基本的な日本語を理解できるレベルであったが、職場での仕事上では、「日本語を使わずに仕事ができるので、とくに困ったことはない」との回答が多い一方で、「日本の従業員に言いたいことを伝えられない」が50%を超えるなど、職場での人間関係の形成に必要な日本語能力という点では課題を抱えていた。また、日常生活でも、郵便局や銀行での手続きや病院への通院時に困難を抱えており、「公的な場面で必要とされる日本語」への対応という点で課題があることがわかる。現在、特定技能1号への移行時に求められる日本語能力のレベルはN4であるが、以上の結果は、それが就労上も日常生活上もけっして十分な水準ではないことを示唆している。また、日本語を学ぶための職場での支援については、特に支援はないとの回答が半数を超えており、あらためて、日本語学習が外国人本人の責任に委ねられている実態が確認できた。回答者の多くが、より長期の日本への滞在意向を示しているもとの、その日本語学習をどう支援していくのか、一つの論点である。

最後に、外国人労働者雇用企業へのヒアリング調査からは、中小企業における外国人材の雇用実態と、日本語学習を含む支援の実態を把握することができた。4社とも、外国人労働者の雇用の契機は慢性的・構造的な人手不足であるが、外国人材は今や、たんなる労働力ではなく、企業と将来を共有する「人的資源」として捉えられつつある。そのため、各企業は職場内の労務管理にとどまらず、住居確保の支援や、医療機関への同行、生活習慣や文化への適応支援、日常生活上の相談対応など、さまざまな支援を行っている。しかし一方で、外国人に対する日本語学習の支援については、現状では目立った支援がない企業が大半であり、今後の費用負担のあり方についても態度が分かれている。これは同じ製造業の中小企業と言っても、企業規模や経営戦略によって、外国人労働者の位置づけが異なるためである。技能実習制度が育成就労制度へと移行するもとの、各社は外国人労働者の雇用戦略の見直

しを迫られる可能性もあるが、今後、長期的な人的資源として外国人材を位置づけるのであれば、現行の日常的支援に加えて、彼らの日本語学習に対する支援もまた求められてくるであろう。では、これからの企業内日本語学習にはどのような課題があるだろうか。最後にこの点を考えてみたい。

2. これからの企業内日本語学習の課題

1) 外国人の権利保障という観点から

企業内での日本語学習について考えるにあたり、まず確認しておくべきは、そもそも外国人の日本語学習、あるいは彼らに対する日本語教育がなぜ必要なのか、ということである。この点について、外国人の権利保障という観点から議論を展開しているのが道上史絵である。

道上は、国際法の領域で議論されてきた「言語権」には、「自集団の言語と自己同一化し、これを学校において習得し、また公共機関で使用する権利」および「当該地域の公用語を学習する権利」が含まるとし、一般に移民に対する日本語教育は後者に該当するという。その上で、この公用語を学ぶ「権利」を正しく「権利」として理解するなら、公用語を学ばないという選択もまた尊重される必要があると指摘する。なぜなら、技能実習生のように、いずれは本国に帰るという「還流性」の高い受け入れを前提とするなら、就労外国人にとって日本語学習に膨大なコストをつぎ込むことは大きな負担であり、限られた滞在期間、自分たちが最も使いやすい言語を使って働き、生活することが合理的だからである。しかし、この権利をすべての外国人に保障しようとするれば、あらゆる言語での対応が必要となるが、それはおよそ実現不可能である。そこで、多言語対応という形で言語権の権利概念を実現できないのであれば、その代替案の一つとして日本語教育という選択肢がある、というのが道上の主張である¹⁴。

この間の育成就労制度の議論でも、特定技能への移行に際して日本語能力の要件が課されるようになったが、ややもすると、それは外国人にとっての「義務」と捉えられかねない。しかし、これを権利と捉えるのであれば、育成就労制度で入国する外国人には、当然、日本語を学ばないという選択肢もありうるのであり、その上で、継続的な就労を望む人にとっては、公用語としての日本語を学ぶ権利があるということ、そしてそのための条件が十全に保障される必要がある、ということになる。このことは、ある企業が育成就労外国人に対し、その長期就労を期待して日本語学習を奨励するとしても、日本語を学ばないこと、あるいは日本語能力が低いことをもって不当な扱いをしてはならないし、一方で学びたい人には、日本語を学ぶための時間や費用を十分に保障しなければならない、ということの意味する。また、これは企業のみの問題ではなく、国の制度として日本語能力要件を課するのであれば、国や地方自治体は就労外国人が日本語教育を十分に受ける権利を保障しなければならない、ということになる。この視点は、地域日本語教室のボランティアに依存した現在の日本語教育体制の問題点を考える上でも示唆的である。

¹⁴ 道上 (2024b)、296-298 頁。

2) 企業の人的資源管理の観点から

つぎに、企業の人的資源管理の観点から考えてみよう。上述のように、企業規模や経営戦略によって外国人労働者の位置づけは異なるものの、とりわけ中小企業にとって、外国人材は不可欠の人的資源になりつつある。これまでの技能実習制度を巡っては、日本人と比較した実習生の賃金の低さが度々問題視されてきたが、少なくとも今回の調査企業では、日本人と外国人の処遇に大きな違いはなく、また、全国的な調査でも、年齢や勤続年数、雇用形態や職種が同等であれば、日本人と外国人の賃金差はほとんどないことが明らかになっている¹⁵。実際、今回の調査結果にも示されるように、外国人を雇用している企業は、在留資格の認定や変更手続き等に加え、外国人の日常生活支援にさまざまな費用、労力を費やしている。外国人を戦力として活用している企業にとって、彼らは決して「安い労働力」ではない。このように、すでに多大なコストをかけ、不可欠の人的資源として外国人労働者を位置づけているのであれば、彼らの日本語学習に対する支援もまた、人的資源管理の課題として明確に位置付ける必要があるだろう。

現在、各社では、多言語マニュアルや指示書を作成したり、日本語が堪能な外国人のリーダー的人材を配置したりして、言語のギャップを補っていたほか、外国人はそれほど日本語でのコミュニケーションを必要としない生産ライン上の業務や製品の点検業務に従事しており、就労上、日本語能力が乏しくてもそれほど困らない環境にある。上述の通り、日本語を学ばないという選択肢を保障するためには、このような環境を整備することは、企業側の責務でもある。しかしながら、外国人学習者へのアンケート結果が示すように、職場において「日本の従業員に言いたいことを伝えられない」と感じている外国人は多い。職務上必要な専門用語などは、外部の日本語教室等で修得することは困難であり、企業内で独自にできることはないか、さらに検討が必要であろう。また、職場を離れた日常生活においては、多言語対応の環境は乏しく、彼らは郵便局や銀行、病院などで困難に直面している。職務の遂行上、日本語能力のギャップに配慮するだけでは、人的資源管理のあり方としては不十分である。

とはいえ、上述の通り、企業が外国人労働者に対し独自に十分な日本語教育を行うことは困難であり、日本語を学ぶ意欲のある外国人に対し、その権利を保障するためには、外部組織との連携が欠かせない。現在、その中心となるのは地域の日本語教室であるが、ヒアリング調査では、どの外国人労働者が日本語教室に通っているのか、把握していない企業が多かった。独自の日本語教育が難しくとも、誰が日本語を積極的に学んでいるかを把握し、彼らと意識的に日本語でコミュニケーションをとること、またこれら日本語教室との事業協力を行うことも、各企業にできる学習支援の一つであろう。

また、繰り返しになるが、国が長期就労の外国人に対し日本語能力要件を課すのであれば、ボランティアの日本語教室に依存するのではなく、本格的に日本語を学びたい外国人のために有料の日本語教育機関を整備することは、これからの国、そして地域経済の担い手とし

¹⁵ 橋本由紀（2024）「育成就労制度の創設と特定技能制度の適正化が中小企業に及ぼす影響—外国人労働者政策の30年と主要外国人グループの特徴を踏まえた考察—」『日本政策金融公庫論集』第63号、82頁。

て多くの外国人に依拠している地方自治体の責務といえる。外国人を雇用する企業には、これらの機関との連携や事業協力とともに、労働者本人への学習時間の保障や費用助成が検討課題となるだろう。育成就労制度や特定技能制度では、外国人の転籍が可能となるため、コストをかけて支援しても、賃金水準等、条件のいい職場に転職してしまうのではないかと、という懸念は根強い。しかし、橋本由紀らが行った調査では、都市部より賃金等の条件の悪い地方部の技能実習生や特定技能外国人も、現在の生活や仕事への満足度は高く、転籍を希望する者より同じ職場で働き続けたい者の方がかなり多いという結果も示されている。橋本は、「国籍を問わず労働者が定着しない理由が、所在地や仕事の内容以外にもある可能性を企業は考えるべきである」とし、日本人を含むすべての労働者の仕事や生活の満足度に配慮することの必要性を強調している¹⁶。外国人に対する企業内の日本語学習支援は、こうした観点から位置づけ直す必要がある。

3) 地域経済・地域社会の担い手確保という観点から

最後に、地域経済・地域社会の担い手確保という観点から、外国人に対する日本語教育の場として、地域日本語教室およびボランティアの果たす役割について付言しておきたい。

仙田武司と小菅扶温は、人口減少が進む地域社会において、持続可能な地域づくりとその担い手の確保が大きな課題となるなか、近年、経済活動の担い手のみならず、社会活動の担い手としても外国人材の活躍が期待されているとし、こうした外国人材の地域社会への受け入れにおいて地域日本語教室の果たす役割に注目している。すなわち、外国人材の地域社会への受け入れには、「地域社会からの信頼の醸成」、「外国人材のキャリア形成支援」、「地域社会とのつながりの形成」という三つの課題があるが、その課題の達成において、地域日本語教室が有する「居場所」「交流」「地域参加」「国際理解」「日本語学習」の5つの機能が有用であるとする¹⁷。

今回のヒアリング調査結果が示すように、日本語教室のボランティアは、四日市市の多文化共生の理念に共感し、外国人の役に立ちたい、外国人と交流したいという思いから協力している四日市市民である。技能実習生のように、職場以外で日本人と接することの少ない外国人にとって、地域住民と交流しながら日本語を学ぶことのできる日本語教室は、地域社会からの受け入れ窓口として機能しているといえる。これは就労外国人が生活する地域の市民ボランティアだからこそ果たせる役割である。国が進める外国人材の受け入れと、そのために必要な日本語教育の責任を地域のボランティアに負わせている現状は問題であるが、一方で、今後、有料の日本語教室が多数整備されたとしても、こうしたボランティアの意義が失われることはないであろう。

四日市市を含め、これまで日本各地における地域での多文化共生の取り組みの中心となってきたのは、「定住者」資格を有する日系南米人であった。その背景には、彼らが日本人と同様に、地域経済の担い手として、納税者として、地域社会の一員となってきたことがあ

¹⁶ 橋本 (2024)、88 頁。

¹⁷ 仙田武司・小菅扶温 (2020)「外国人材受入れの課題と地域日本語教室の役割—持続可能な地域づくりの観点から—」『日本語教育』176 号、11 頁。

る。今後、さらに育成就労や特定技能など技能系資格での外国人の長期滞在者の増加が見込まれるなかで、彼らを地域社会、ひいては日本社会の担い手としてどう位置付けるのか、これは地方自治体、地域住民はもとより国全体で議論すべき論点である。こうした多文化共生をめぐる課題は本研究の検討範囲を超えるが、少子高齢化が進むなかで持続可能な地域づくりをどう進めるのか、国民的な議論が求められているといえる。