

芦屋大学論叢 第82号
(令和6年7月29日)抜刷

《実践報告》

外国人技能実習生を対象とした
異文化コミュニケーションの活動報告とその展望

治 京 玉 記
林 徳 治

《実践報告》

外国人技能実習生を対象とした 異文化コミュニケーションの活動報告とその展望

治 京 玉 記 (1)

林 徳 治 (2)

(1)大阪人間科学大学人間科学部社会創造学科

(2) 芦屋大学経営教育学部

1. はじめに

我が国の外国人技能実習制度は、「我が国が先進国としての役割を果たしつつ国際社会との調和ある発展を図っていくため、技能、技術又は知識の開発途上国等への移転を図り、開発途上国等の経済発展を担う『人づくり』に協力することを目的としている」と定義されている¹⁾。しかしながら、現行の制度には、技能実習生の法的保護の確保、技能実習生の日常生活のトラブル対応、地域での多文化共生などの課題があるため廃止され、新たに人材確保と人材育成を目的とした外国人育成就労制度が創設されることとなった。新制度では、人材として外国人を受け入れるため、これまで以上に日本語や日本文化を学ぶ異文化コミュニケーションが重要になると予想される。そこで著者らは、ICT技術を用いることで23名の実習生を対象とした入国後講習に協力し、大阪府、京都府、奈良県の文化や食文化を通じて異文化コミュニケーションの促進を図ったので報告する。さらに、外国人技能実習制度から外国人育成就労制度へのパラダイムシフトにおいて、人工知能(AI :Artificial Intelligence)技術の有用性についても考察を行った。

2. 技能実習制度から育成就労制度へ

2.1 技能実習制度

技能実習制度は、日本政府が運営するプログラムで、開発途上国の人々に対して日本の企業や農業などの現場で技術や技能を学ぶ機会を提供しているといえる。この制度の目的は、実習生が日本で習得した技術や知識を帰国後に活用し、自国の経済発展や産業振興に寄与することである。この技能実習制度の主な特徴は次の通りである²⁾。

- ① 対象分野は、農業、建設業、製造業、介護など多岐にわたる分野で実施され、実習生は、それぞれの分野で専門的な技能を学ぶ。
- ② 受入れ期間は、原則として3年間で、条件を満たせば2年間の延長が認められ、最大5年間の実習が可能となる。この期間中、実習生は段階的に高度な技能を習得することが期待されている。この受入れのプログラムでは、入国後の研修を含む第1号実習(1年目)、第2号実習(2~3年目)、そして希望者や条件を満たす者が受ける第3号実習(4~5年目)の3段階に分かれている。

- ③ 実習生の要件は、送出し機関（母国の公認機関）を通じて日本の受入れ企業に派遣される。実習生は母国で一定の教育や職業訓練を受けており、日本での実習に必要な基礎的な知識や技能が必要とされている。
 - ④ 受入れ企業の責任は、実習生に対して適切な労働条件を提供し、技能習得を支援する責任があり、実習生の生活環境や健康管理にも配慮する必要がある。
 - ⑤ 監督と規制は、法務省と厚生労働省が共同で監督し、監督機関である外国人技能実習機構（OTIT: Organization for Technical Intern Training）が、実習生の権利保護や受入れ企業の適正な運用を監視している。
 - ⑥ 技能評価試験は、実習期間中および終了時には、技能評価試験が行われ、この試験に合格することで、実習生は習得した技能を公式に証明することができる。
- また、この技能実習制度は、日本と受入れ国の双方にとって有益な取り組みと位置づけられている。

2.2 外国人技能実習生の必要性

現在、日本は少子高齢化が急速に進行しており、特に建設、農業、介護などの産業では深刻な労働力不足が問題となっている。国内の労働力だけでは需要を満たすことが困難であり、外国人技能実習生が貴重な労働力となることで、労働力不足の解消が期待されている。また、多くの外国人技能実習生は地方都市や農村部で働いている。これにより、地域社会に新しい活力がもたらされ、人口減少や過疎化が進む地方において地域経済の活性化が期待されている。さらに、外国人技能実習生の存在は、日本の労働市場における多様性を促進し、これにより、異なる文化や価値観を持つ人々との共生が進み、社会全体の柔軟性や寛容性を向上させることができる。この様に、多様な視点を取り入れられることで、イノベーションの促進にもつながり、しいては、日本の労働市場の多様性を期待することができる。すなわち、外国人技能実習生の必要性は、多方面にわたる労働力不足の解消、地域社会の活性化、そして労働市場の多様性の促進であり、日本が直面する多くの課題に対する一つの解決策として、外国人技能実習生制度は非常に重要な役割を果たしていると考えられる。

2.3 外国人技能実習生の問題点

外国人技能実習生制度には多くの利点があるが、一方でいくつかの深刻な問題点も指摘されている³⁾。

- ① 労働環境の悪化：多くの技能実習生が長時間労働や低賃金に苦しんでいるとの報告があり、過酷な労働条件や不十分な給与が問題となっており、適切な労働環境が提供されていないケースが見受けられている。
- ② 人権侵害：一部の实習生は、パスポートの取り上げや自由な移動の制限といった人権侵害を受けることがある。
- ③ 仲介業者の不正行為：技能実習生の派遣に関与する仲介業者が、高額な手数料を徴収することがあり、これが実習生の経済的負担となっている。
- ④ 適切な教育・訓練の欠如：技能実習生制度の目的は技術の習得であるが、実際には単純労働に従事させられ、十分な教育や訓練を受けられないケースがある。
- ⑤ 言語と文化の壁：言語や文化の違いからくるコミュニケーションの問題も多く見られ、これにより、労働環境の改善や適切な指導が難しくなることがある。
- ⑥ 監視体制の不備：政府や監督機関による適切な監視が行き届かず、違反行為が見過ごされることがあり、

労働基準法や技能実習法に違反する企業や業者が取り締まられない場合、問題が継続して発生する可能性がある。

- ⑦ 帰国後の問題：実習期間終了後に帰国した実習生が、母国で得た技能を活かせる職場を見つけられないケースもあり、技能実習の目的である技術移転が十分に果たされないことがある。

これらの問題を解決するためには、制度の適正な運用と改善が求められ、2022年4月15日に日本弁護士連合会より、「技能実習制度の廃止と特定技能制度の改革に関する意見書」が公表され、同25日付で、内閣総理大臣、出入国在留管理庁長官、衆参両院議長などに提出された³⁾。

2.4 育成就労制度

日本弁護士連合会の「技能実習制度の廃止と特定技能制度の改革に関する意見書」を受けて、「技能実習制度及び特定技能制度をめぐる状況に鑑み、就労を通じた人材育成及び人材確保を目的とする新たな在留資格として育成就労の在留資格を創設し、育成就労計画の認定及び監理支援を行おうとする者の許可の制度並びにこれらに関する事務を行う外国人育成就労機構を設けるほか、1号特定技能外国人支援に係る委託の制限、永住許可の要件の明確化等の措置を講ずる。」として2024年に育成就労制度が創設されることが決定した。⁴⁾⁶⁾ また、育成就労制度は、育成就労産業分野において、特定技能1号水準の技能を有する人材を育成するとともに、当該分野における人材を確保することを目的とすると育成就労法にて定められている。すなわち、技能実習制度の主な目的が、開発途上国の人々に日本の先進的な技術や技能を学ばせ、帰国後にそれを活用して自国の産業発展に寄与することであったのに対して、育成就労制度では、労働力不足を解消し、外国人労働者が日本で長期的に働くことを目的としている。特に、技能の習得だけでなく、実際の就労を重視しており、労働力の確保と労働者の権利保護に重点が置かれている。これは、技能実習制度での技能実習生の法的保護の確保、技能実習生の日常生活のトラブル対応、地域での多文化共生などの課題解決として期待することができる。また、育成就労制度では、技能実習制度の目的である「人材育成による国際貢献」から「人材確保と人材育成」へと変更されたことで、職場の転籍制限が「最初の3年間は原則不可」から「就労が1年超で、一定の日本語能力と技能の要件を満たせば可能」に緩和された。さらに、来日時の手数料、日本語能力、受け入れ上限が、「定めなし」からそれぞれ「外国人と日本の受け入れ企業が分担」、「就労開始前の講習を義務づけ」、「上限を設定」に修正されている。

3. 異文化コミュニケーション

3.1 講習の目的・内容

新たな育成就労制度では、外国人労働者が長期的に働くことを目的としていることから、これまで以上に日本語や日本文化を学ぶ異文化コミュニケーションが重要になると予想される。そこで我々は、インターネットやAI翻訳等のICT技術を用いることでインドネシア(7名)、スリランカ(2名)、ベトナム(8名)、ミャンマー(6名)の合計23名の実習生を対象とした入国後講習を実施し、大阪府、京都府、奈良県の文化や食文化を通じて異文化コミュニケーションの促進を図ったので以下に報告する。

3.2 方法

はじめに、外国人技能実習制度とは、経済発展を担う「人づくり」に協力することを目的としていることを説明した後、「人づくり」ミッション①. ②. ③!として、①異文化（いぶんか）を学ぶ!→②習慣（しゅうかん）を学ぶ!→③技能（ぎのう）を学ぶ!ことで「人づくり」が確立され、帰国後、自国への貢献!が可能となると位置付けた（図1）。



図「人づくり」ミッション①. ②. ③

次に、当該日は「人づくり」ミッション①. ②. ③!のうち「①異文化（いぶんか）を学ぶ!」の回であるとして、実習生の生活圏である大阪・京都・奈良から興味を持った地域の紹介プレゼンテーションを行った。紹介プレゼンテーションの方法として、まず、大阪・京都・奈良の各自治体が作成した紹介動画を視聴後、3グループに分かれ、「①なぜ、その地域に興味を持ったのですか?②その地域で食べたい物は何ですか?③その地域で行ってみたい場所はどこですか?また、その場所への行き方を調べて下さい。」の質問項目に対して、各自のスマートフォンを用いたWeb検索を行った。この時、各グループ専属メンターとして、教員1名と学生1名を配置し、コミュニケーションツールとしてGoogle AI翻訳を用いた。発表方法は、口頭発表とし、発表時間は5分とした。開催方法の詳細は、次に示す通りである。

- ・日時：2024年2月19日（月）13：00～17：00
- ・主催・場所：株式会社ソーシャルサポート・池田研修センター（大阪府池田市）
- ・方法：対面
- ・協賛：日本教育情報学会 教職開発研究会
- ・講習タイトル：外国人技能実習生のための異文化コミュニケーションについて
- ・講師：国立奈良工業高等専門学校 物質化学工学科 治京玉記
- ・参加者：インドネシア(7名)、スリランカ(2名)、ベトナム(8名)、ミャンマー(6名)、メンター院生(1名)、メンター学生(4名)、メンター教員(3名)、施設スタッフ(2名) 合計33名

3.3 結果

写真1に、実施風景を示す。

実習生が選択した地域は、大阪11名、京都10名、奈良2名であった。この結果は、大阪府と京都府は世界的にも有名な地域であるため選択者が多く、奈良県は知名度が低いことから選択者が少なかったと考えられる。また、質問の回答率は、52.2%（12/23名）であり、回答の内容は、次に示す結果となった。

① なぜ、その地域に興味を持ったのですか？

【大阪府】有名である。美味しいものが食べられる。難波に行きたい。ベトナム人が居て、ベトナム料理が食べられる。インドネシアのたこ焼きと味比べをしたい。

【京都府】都会より田舎の方が好き。平和な町である。和やかな雰囲気である。古い町である。綺麗な景色と綺麗な所がある。川に行きたい。黄金寺院がある。京都で働く予定である。

【奈良県】とっても歴史がある。神社とお寺が沢山ある。薬師寺ととても有名な東大寺がある。湖と森がとっても綺麗な場所が沢山あるから。

② その地域で食べたい物は何ですか？

【大阪府】 たこ焼き, お好み焼き, ラーメン, うどん

【京都府】 お茶, 餅, 精進料理, 懐石料理, 湯豆腐, 生麩, 寿司, 漬物, ラーメン, スイーツ, 串カツ, 魚卵, 海藻

【奈良県】 さしみ, やきそば, アイス

③ その地域で行ってみたい場所はどこですか？また、その場所への行き方を調べて下さい。

【大阪府】 難波・電車で2時間, 道頓堀・電車で49分, 梅田・電車で2時間ぐらい

【京都府】 伏見稲荷大社・電車とバスで2時間, 清水寺・電車で1時間, 嵐山と金閣寺と平等院と亀山, 電車で行く, 京都タワー・電車で2時間, 神社とお寺と森・JRで1時間ぐらい

【奈良県】 神社とお寺と東大寺・JRと近鉄電車で1時間ぐらい



写真1. 実施風景

次に、実習生からの本講習の感想を原文のまま以下に示す。

- ① 本日は大学生の方が来ましたから、ワクワクします。いろいろな日本のおしえていただきましてまことにありがとうございました。
- ② おとずれたいえりあをもっといしきするんです。
- ③ きれいなところへいきたいです それからおいしいたべものをたべたいです。きょうはたのしかったです。
- ④ このじゅぎょうはにっぽんぶんかについてもつとりかいするのによくだちました。
- ⑤ たのしかったです。おもしろいです。
- ⑥ たのしかったです。
- ⑦ 日本にきたとき、日本はいいくにだとおもいます。だから、わたしは日本ではたらき、そのぶんかをまなぶために日本をえらびました。
- ⑧ たのしいかったです。いろいろなことおべきょうしました。
- ⑨ このレッスンはわたしにとってとてもやくにたちます。日本ぶんかについてしる。よいことをたくさんしっています。
- ⑩ おもしろかったです。いろいろなことをならいました。

- ⑪ きょうはだいがくのせんせいとがくせいといっしょにわたしにともおしえてくれましたからみんなに
どもありがとうございます。
- ⑫ ならだいがくできたせんせいは日本のぶんかをわたしからおしえてくれました。わたしたちはとてもで
おぼえました。だからありがとうございます。

最後に、株式会社ソーシャルサポート池田研修センター社義宣（ヤシロ ヨシノブ）施設長と同サポート
スタッフ MA PHYO 氏らと実施した反省会での意見を紹介する。

【社義宣施設長】技能実習生として目指すべきものはなにか？の問いかけを持って、実習生の意識を覚醒
する研修・ワークショップであったと思いました。異文化を体験し、文化・生活習慣の違いを理解すること
をベースとした技能の習得という、正に正論ですが、入国後講習に必須のアプローチ法を見せていただきまし
た。本来、講習冒頭のオリエンテーションでなされるべき内容でしょうが・・・今全国でなされている各組合
の入国後講習で、どこまでそうした大義に立った体系的な講習がなされているか疑問です（ぜひその実状を
調査、報告していただきたいものです）。それを実習生達が、入国後改めて考える題材として、前回のゴミ
捨て、今回の観光は、馴染みやすくて良かったと思います。わかりにくいと思われる展開にも、さすが林
先生の名フォローがあったり、先生方のチームワークがとれた授業運営がなされていたと見受けられました。
同世代の関わりは、場づくりに重要と思います。そうした意味で、学生のサポートの動き方、本田くんの最
後の閉め方など一連の流れも良かったように思います。今後、若者同士のコミュニケーションをコアにおい
て、特に日本の大学生にも参加してもらっての対話で日本語を学びが持てたらと思っています。また近隣
のお母さん方に参加していただいて、食材調達→料理を作り→食し→片付け→ゴミ捨てなど生活・実践の場を
通しての教育なども試みてみたいと思っています。そうしたワークショップ型、対話型の入国後講習の取り
組みに、教材の作り方、やり方、成果の分析などをお教えいただき、範を見せていただければ幸いです。何
を目的として入国し（大半が金銭や興味本意で、曖昧なまま）再度その動機に方向付け、目的を与える 1
ヶ月期間となっているか？その辺りも実状調査、分析をもって講習のあり方を改善していきたいと思っ
ています。ようやく緒についた制度運営であるにも関わらず「廃止」の決まった技能実習生制度です。今後は、
労働力の受け入れということでの日本語能力や即現場に使える技能養成ばかりが求められる傾向になっ
ていくことでしょう。果たしてそれでいいのか？私は疑問をもっています。諸外国の外国人受け入れの教育の実
状を踏まえて、アジアに共生共栄出来る日本を目指す「新しい教育」に挑戦出来たらと思います。ご助力を
お願いします。

【MA PHYO 氏】先日はありがとうございました。入国後講習では、1 月という限られた時間ですので、
日本語能力の向上は期待できません。それは実習生も企業の方々も周知の事実です。この講習の一番の目的
は、日本に慣れることです。生活習慣やルール、日本独自の文化を知ることが、実習生たちにとって重要で
す。実際、企業の方々からは、日本語能力よりマナー教育を依頼されることが多いです。今回の講習では、
興味のある観光地を自分から調べるという学習のため、日本に関心を持つきっかけになったと思います。ま
た、日本人の学生との交流することで、リアルな日本語に触れることができたのは、実習生たちにとってよ
い機会になったと感じています。実習生たちは、母国で日本語を学んでいますが、日本人とのコミュニケー
ションをした経験はほとんどないと思います。そのため、実習開始後に、N3 や N2 の資格を有しながらも、
日本人とうまく会話ができないなど、苦勞しているケースもあります。実習生たちと年齢の近い学生と交流
をすることは、あまり気も遣わずに日本語を学べる良い手段だと思います。ぜひ、継続してほしいです。授
業全体で、少し難しい言葉を使う場面が多いように感じました。難しい言葉が増えると、先生方の話を聞か

なくなっていたので、できるだけ簡単な言葉で授業をした方が、実習生たちも話を聞いてくれて、授業もスムーズになったと思います。個人的には、授業時はスマートフォンの使用を禁止した方が良いかと思います。翻訳に便利ですが、リアルな日本語を聞ける機会なので、通じなくても、伝える、理解する工夫を実習生たちにはさせてあげた方が良いと思います。調べるテーマが決まっている場合には、日本語の資料を用意しておくことで、読む練習になるかもしれません。先生方が素晴らしい授業をしてくださいましたが、実習生たちの受講する態度が悪く、その点が課題と感じています。お忙しいとはおもいますが、ぜひ、このような交流会をお願いいたします。

4. おわりに

本稿では、外国人育成就労制度が創設されることにあたり、これまで以上に日本語や日本文化を学ぶ異文化コミュニケーションの重要性に着目し、23名の実習生を対象とした入国後講習に協力し実施した。また、インターネットやAI翻訳等のICT技術を相互のコミュニケーションツールとして効果的に用いることで、大阪府、京都府、奈良県の文化や食文化を通じて異文化コミュニケーションの促進を図った。その結果、日本文化に対する理解度の向上を得ることができた。一方、本講習会を通じて、対人コミュニケーションのコアである「聴く・話す」の日本語能力が不十分であることが明らかとなった。そこで、今回の講習会では、コミュニケーションツールとしてGoogle AI翻訳を用いたが、株式会社ソーシャルサポート池田研修センターサポートスタッフであるMA PHYO氏が指摘するとおり、「リアルな日本語を聞ける機会」の場の提供としては、AI翻訳による解決方法はその場しのぎであり、さらなる改善の必要性が認められた。また、低い日本語コミュニケーション能力は、外国人技能実習生の日常生活のトラブルの要因であるとも考えられている⁷⁾。そこで、AI翻訳以外の日本語向上サポートAIツールとして、AIドリルの導入が問題解決の一手であると考えられる。AIドリルとは、AIを活用して学習やトレーニングを行うためのツールやプラットフォームのことであり、従来の学習方法に比べて、個別化された学習体験を提供し、効率的かつ効果的に学習者の能力向上を支援することが可能とされている。その結果、実習生への言語学習、専門技能の習得、文化理解、労働安全、法的知識の学習、メンタルヘルスケアなど、多岐にわたる分野での支援が可能となり、育成就労制度で求められている「外国人労働者が日本で長期的に働くこと」に対して、実習生が日本での生活と仕事に適応し、成功するための強力なツールとなり得る。さらに、今後の育成就労制度における教育現場には、複数のAIツールを組み合わせた新たな教育方法の提示も必要であると考えられる。

謝辞

本講習会の実施にあたり、株式会社ソーシャルサポート池田研修センター社義宣施設長と同サポートスタッフMA PHYO氏、株式会社SocialArk 本田航平氏に感謝申し上げます。

引用文献

- 1) 外国人技能実習制度について, 厚生労働省ホームページ : <https://www.mhlw.go.jp/content/001244924.pdf>, 2024.5.
- 2) 技能実習制度 運用要領, 外国人技能実習機構 : <https://www.otit.go.jp/files/user/240412-200.pdf>, 2024.5.
- 3) 技能実習制度の廃止と特定技能制度の改革に関する意見書, 日本弁護士連合会, <https://www.nichibenren.or.jp/library/pdf/document/opinion/2022/220415.pdf>, 2024.5.
- 4) 技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議-最終報告書, 出入国在留管理庁 : <https://www.moj.go.jp/isa/content/001407282.pdf>, 2024.5.
- 5) 大重史朗 : 「外国人技能実習制度の現状と法的課題－人権を尊重する多文化社会構築にむけた一考察－」, 中央学院大学法学論叢 29 卷 2 号, pp.281-299, 2016.
- 6) 本田航平, 藤本光司 : 「育成就労制度の課題に関する研究－外国人技能実習制度の問題点を踏まえて－」, 芦屋大学論叢 81 号, pp.93-102, 2024
- 7) 公益財団法人国際研修協力機構 : 「JITCO の訪問相談からみた実習監理の課題」, かけはし 38 号, pp.14-15, 2019.

— Abstract —

The technical intern training program is designed to transfer skills and technology to developing countries and support their economic development, while Japan fulfils its role as a developed country. However, the current system has problems such as legal protection, problems in daily life and multiculturalism, and a new training and employment system has been established to address these problems. Under this new system, learning Japanese language and culture is considered more important in order to accept foreigners as long-term human resources. In this study, we used ICT technology to conduct a post-entry training course for 23 trainees from Indonesia, Sri Lanka, Vietnam and Myanmar to facilitate intercultural communication, and also discussed the usefulness of AI technology.