

「外国人雇用と日本語」 ～育成就労制度の導入を前に～

松本光正社労士・行政書士・診断士事務所

1 はじめに

とにかく人手が足りない。いま、あらゆる業界が人手不足に頭を悩ませています。

厚生労働省が実施した「令和6年外国人雇用実態調査」によると、企業が外国人労働者を雇う理由で最も多かったのは「労働力不足の解消・緩和のため」(69.0%)でした。

これまで企業の現場で働く外国人の大多数は技能実習生でした。彼らは原則3年経てば帰国することになっています。2019年からは、特定技能外国人の受入れが始まりましたが「特定技能1号」の外国人にも5年という在留期間があります。人手が足りない企業にとって外国人は期間限定の労働力であるため、必要最低限の技能の育成にとどまっていた。日本語については明確な育成義務すらないのが現状です。

前述の「令和6年外国人雇用実態調査」において、外国人労働者の雇用に関する課題について尋ねたところ、以下のような結果となりました。

第1位	日本語能力等のためにコミュニケーションが取りにくい	43.9%
第2位	在留資格申請等の事務負担が面倒・煩雑	24.7%
第3位	在留資格によっては在留期間の上限がある	21.5%
第4位	文化、価値観、生活習慣等の違いによるトラブルがある	20.9%

外国人を受入れている企業にとって、日本語でのコミュニケーションをどうすればよいかというのが、最も頭の痛い問題になっていることが分かります。

この日本語の問題を考える上で、ひとつのきっかけとなり得る大きな変化がやってきます。それが、来年4月に技能実習制度に代わって導入される育成就労制度です。

育成就労制度においては、外国人を受入れる企業に対して、技能のみならず、日本語能力を育成する義務が課されます。

制度が求める日本語能力の育成義務に即して、それぞれの企業が工夫をしながら教育をしていけば、日本語によるコミュニケーションの問題への答えが見つかるはずです。

今回の特集では、育成就労制度で求められる日本語能力と、外国人の日本語レベルに応じたコミュニケーション方法についてお話ししたいと思います。

2 育成就労制度と日本語

1. 技能実習から育成就労へ

まず、なぜ技能実習制度に代わり育成就労制度が導入されることになったのか、その背景を簡単に振り返っておきます。

技能実習制度というのは、発展途上国から人を受入れ、日本の進んだ技能を3年間かけて学んでもらい、帰国後にその技能を本国で活かしてもらうことで相手国の発展に寄与しようという「技能移転による国際協力」のための制度です。

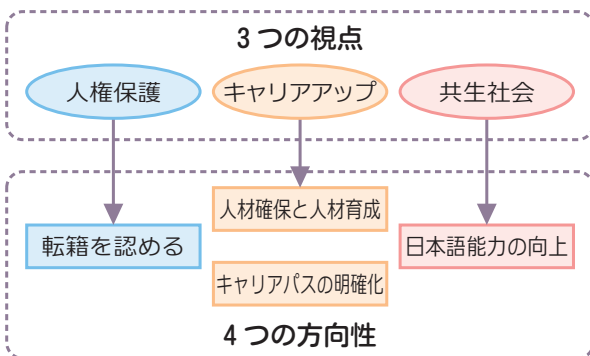
そのため、人手不足を補うための安価な労働力の確保として制度を使ってはならない、と明確に定められています。しかしながら、現実には「労働力の確保と出稼ぎ」になってしまっており、本来の「人づくり」という目的が果たされていませんでした。

そうした中、技能実習生に対する暴力、ハラスメント、賃金未払いなどの違法行為が数多く報道されてきました。また、3年間は職場が変わることができないことが強制労働にあたるのではないかと国際社会から指摘されています。このままで

は日本が外国人から選ばれなくなってしまうか、ないため、人権侵害の懸念がぬぐいきれない技能実習制度を発展的に解消し、育成就労制度へとバトンタッチすることになったのです。

育成就労制度はその目的に「人材確保」と「人材育成」を掲げています。技能実習では禁じられていた「人材確保」を認め、未熟練の外国人労働者を正面から受入れようというのは画期的なことです。そして受入れた企業が3年間、「人材育成」を行い、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人材である「特定技能1号」のレベルへ引き上げようという制度になっています。

制度の基本的な考え方として、3つの視点と4つの方向性が示されています。



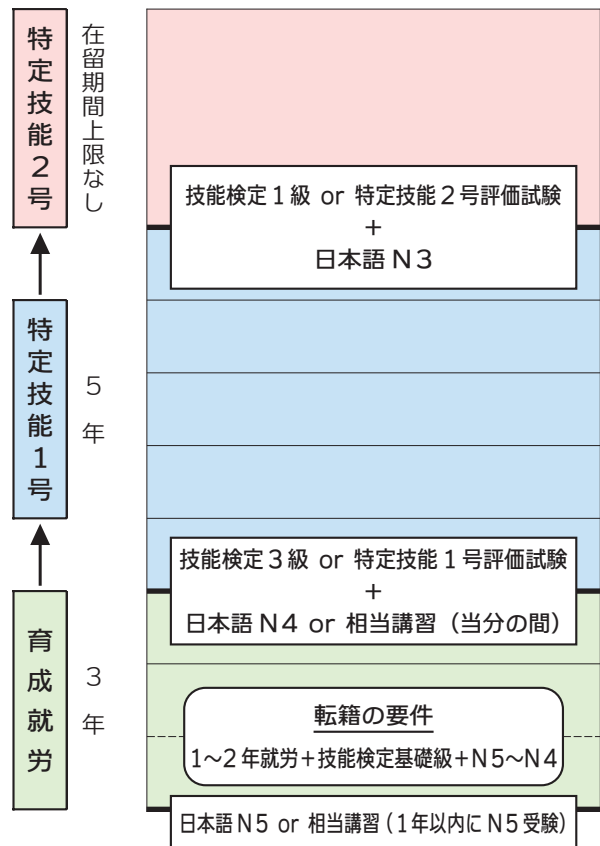
技能実習ではできなかった転籍（同じ業種の他社に移ること）が認められ、共生社会を見据えた日本語能力の向上が掲げられたことはたいへん重要です。

2. 育成就労制度のしくみ

育成就労制度のしくみを日本語能力の育成を中心に見ていきます。

育成就労は特定技能1号になるための制度なので、図表1のように特定技能1号、2号の下に入るイメージです。育成就労で3年間、特定技能1号になってさらに5年間就労できます。特定技能2号になれば在留期間に上限はなくなり、家族を呼びこむこともできるようになります。

図表1：育成就労と特定技能モデル図



それぞれの在留資格を得るには、試験に合格しなければなりません。日本語についていえば、以下のようになっています。

③	特定技能2号移行時	N3レベル
②	特定技能1号移行時	N4レベル (当分の間は相当講習も可)
①	育成就労開始前	N5レベルまたは相当講習 (1年以内にN5受験)

ここにいうN5やN4というのは、代表的な日本語試験である日本語能力試験（JLPT）の級に相当するもので、N5が一番易しく、N4、N3、N2、N1と難易度が上がっていきます。

そして、N5レベル、N4レベルとは、図表2の「日本語教育の参照枠」にあるA1、A2と同じ意味です。

図表2：「日本語教育の参照枠」のレベル尺度

「日本語教育の参照枠」の全体的な尺度(抜粋) 日本語能力の熟達度について6レベルで示したもの		<参考>日本語能力試験 (JLPT)※	<参考>日本語基礎テスト (JFT-Basic)	<参考>就労場面での「できることリスト」 【厚労省・外国人就労・定着支援事業】	<参考>英検とCEFRとの対応 (英検協会HPより)
言語使用者 熟達した	C2	聞いたり、読んだりしたほぼ全てのものを容易に理解することができる。自然に、流ちょうかつ正確に自己表現ができ、非常に複雑な状況でも細かい意味の違い、区別を表現できる。	—	—	—
	C1	いろいろな種類の高度な内容のかなり長いテキストを理解することができ、含意を把握できる。言葉を探しているという印象を与えずに、流ちょうに、また自然に自己表現ができる。社会的、学問的、職業上の目的に応じた、柔軟なしかも効果的な言葉遣いができる。	—	—	1級
言語使用者 自立した	B2	自分の専門分野の技術的な議論も含めて、具体的な話題でも抽象的な話題でも複雑なテキストの主要な内容を理解できる。お互いに緊張しないて熟達した日本語話者と同じくらい流ちょうかつ自然である。	N1	—	1～準1級
	B1	仕事、学校、娯楽でふだん出会うような身近な話題について、共通語による話し方であれば、主要点を理解できる。身近で個人的にも関心のある話題について、単純な方法で結び付けられた、脈絡のあるテキストを作ることができる。	N2	—	準1～2級
	A2	ごく基本的な個人情報や家族情報、買い物、近所、仕事など、直接的関係がある領域に関する、よく使われる文や表現が理解できる。簡単に日常的な範囲なら、身近で日常の事柄についての情報交換に応じることができる。	N3	—	準1～2級
言語使用者 基礎段階の	A2	ごく基本的な個人情報や家族情報、買い物、近所、仕事など、直接的関係がある領域に関する、よく使われる文や表現が理解できる。簡単に日常的な範囲なら、身近で日常の事柄についての情報交換に応じることができる。	N4	合格	顧客等とのやりとり有り 不明なことがあった場合、上司等が助けられれば実施可能な業務 レジ打ち等の接客、配達、介護、調理 など
	A1	具体的な欲求を満足させるための、よく使われる日常的表现と基本的な言い回しは理解し、用いることもできる。もし、相手がゆっくり、はっきりと話して、助け船を出してくれるなら簡単なやり取りをすることができる。	N5	—	顧客等とのやりとり無し 上司・同僚から簡単な指示を受けて行う単独業務 検品・袋詰め・仕分け、農作物収穫、清掃・洗濯 など

出典：出入国在留管理庁 育成就労制度の概要

「日本語教育の参照枠」とは、2021年に文化庁の文化審議会国語分科会が公表したものです。日本語をどのように学習したり・教えたり・評価したら良いかについて、国として統一的に示した枠組みのことで、

日本語のレベルを、外国語運用能力の国際標準であるCEFR（セフアール：ヨーロッパ言語共通参照枠）に基づいて、A1からC2までの6段階に分けています。これにより、日本語能力試験（JLPT）だけでなく、異なる日本語試験のレベルを共通の基準で比較することができます。ちなみに、文化庁が公表している「日本語能力評価・試験等一覧」に掲載されている試験だけでも23にのぼります。

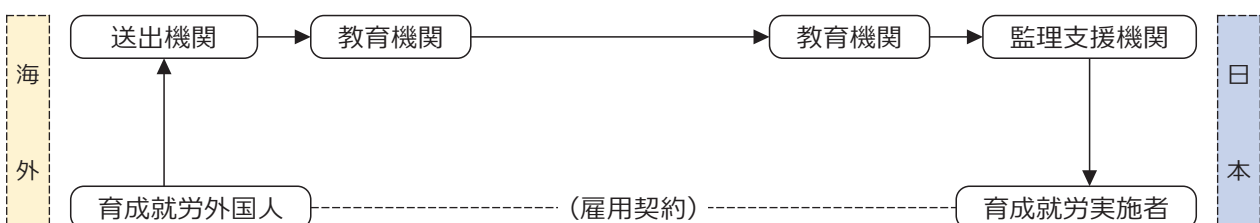
また、それぞれの段階で日本語を使ってどんなことができるかが具体的に示されています。

技能実習では来日時に日本語能力の要件はありませんでした。そのため技能実習生ごとの日本語能力の差が大きく、現場でのコミュニケーションを難しくしていました。

今後は育成就労外国人に試験の合格を求めることで最低限の日本語能力を担保し、受入れ企業には日本語を教育する義務を担ってもらうことになりました。試験の費用は、受入れ企業が負担することになっています。

図表3は育成就労制度のしくみですが、実は技能実習制度とほぼ同じです。単独型と監理型の

図表3：監理型育成就労のしくみ



2種類あるのも同じで、中小企業などが利用する監理型が95%以上を占めることになることから、ここでは監理型育成就労のしくみをご紹介します。右半分が日本側で、左半分が海外側です。

右下の育成就労実施者（以下、受入れ企業とします）が育成就労外国人を受入れる場合は、必ず図の上にある監理支援機関を通さなければなりません。

監理支援機関は、外国人がその企業で従事する業務が育成就労制度の対象になっているかを確認し、問題がなければ、受入れ企業と図の左上の現地の送出機関へ面接に行きます。

送出機関にはたくさんの育成就労外国人候補者が登録しています。面接の他に実技試験や筆記試験を実施する企業もあります。面接合格者は受入れ企業と雇用契約を結びます。

育成就労外国人はすぐに日本へ行くことはできません。まずは現地の教育機関にて、日本語や日本の職業文化等を学びます。これを「入国前講習」といいます。

入国のための手続きが終われば、日本に入国します。すぐに受入れ企業に行くのではなく、日本側の教育機関にて、日本語を勉強しながら、日本での生活に必要な知識を学びます。これを「入国後講習」といいます。それが終わって、ようやく受入れ企業へと配属され、業務に従事することになります。

ここで、改めて確認をしておきたい点があります。これは技能実習生にも当てはまることなのですが、受入れ企業と育成就労外国人は直接、雇用契約を結んでいます。つまり、日本人の社員と同じく、自社の社員であるということです。

監理支援機関を通じて受入れているために、派遣社員であると誤解をされている企業がありますが、そうではありません。自社の社員として受入れた以上は、企業は雇用責任を果たさなければなりません。

3. 「認定日本語教育機関」による日本語の講習が義務化される

育成就労では、これまでの技能実習にはなかった日本語の講習が義務化されます。育成就労開始前の講習と育成就労期間中の講習の2種類があります。日本語講習の費用は、受入れ企業が負担することになっています。

① 育成就労開始前の日本語講習（A1相当講習、A1相当とはN5レベルのこと）

- 育成就労の遂行や日常生活に不自由しないようにするため
- 講習の目標がA1相当（N5レベル）であること
- 講習時間は、100時間以上
- 「認定日本語教育機関」による「就労のための課程」が基本
- 当分の間、国家資格「登録日本語教員」による講習（生徒は20人以下）も可能
- 対面だけでなく、オンライン（同時かつ双方向）で行うことも可能
- 入国後講習で行うのが原則だが、入国前講習において行うことも認められる
- すでにN5レベルの試験に合格している者は受講する必要はない

ここにいう「認定日本語教育機関」および「登録日本語教員」とは、2024年4月に施行された日本語教育機関認定法で定められたものです。

教職員の体制や、施設設備、教育課程等についての認定基準を満たす日本語教育機関を「認定日本語教育機関」として文部科学大臣が認定します。

認定は「留学」・「就労」・「生活」という日本語学習の目的に応じた3つの分野ごとに行われます。認定日本語教育機関は、学習者の日本語能力を、その各目的に必要なレベル以上に引き上げる

ための教育を提供します。

また、認定日本語教育機関においては、新たに創設された日本語教師の国家資格「登録日本語教員」の資格を持つ者だけが日本語の指導を行います。

登録日本語教員の資格は、「日本語教員試験」に合格し、日本語教育の現場で行う実習である実践研修を修了した、日本語教育を行うために必要な能力を持つ者に与えられます。

なお、登録日本語教員は2026年3月現在、16,137人と順調に増えているのに対し、認定日本語教育機関は2026年5月現在、96機関（留学93、就労3、生活0）にとどまっています。

②育成就労期間中の日本語講習（A2相当目標講習、A2相当とはN4レベルのこと）

- 日本語能力の計画的な育成のため
- 講習の目標がA2相当（N4レベル）であること
- 講習時間は、100時間以上
- 「認定日本語教育機関」による「就労のための課程」が基本
- 当分の間、国家資格「登録日本語教員」による講習（生徒は20人以下）も可能
- 対面だけでなく、オンライン（同時かつ双方向）で行うことも可能
- 受講時間を労働時間とすることは義務ではなく、必ずしも就労時間内に行わなければならないものではない
- 育成就労の期間である3年間の間に行うのが原則だが、入国前講習または入国後講習においてすでに講習を終えている場合は行う必要はない
- すでにN4レベルの試験に合格している者は受講する必要はない

技能実習においても、入国前講習および入国後講習において日本語の教育は行っていました。時間もそれぞれ100時間を大きく超えています。

しかし、入国前講習では元技能実習生などの現地の日本語の先生による授業が中心です。入国後講習では監理団体のスタッフによって担われていることが多いです。

育成就労では「認定日本語教育機関」による講習が義務化されるため、講習を提供してくれる教育機関を探さなければなりませんし、新たな費用も発生することになります。

技能実習に引き続き、育成就労での受入れを考えている監理団体や受入れ企業は、受講機会をどのように確保すればよいか頭を悩ませているところです。

4. 監理団体が考えている対応策

まず、みなさんは前項で述べた2つの日本語講習の要件から、それぞれどのような講習をイメージされたでしょうか。

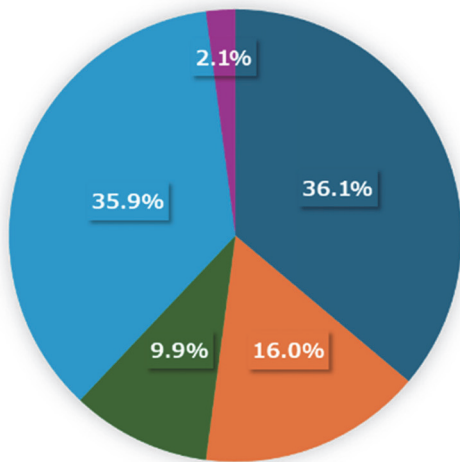
①については、日本で仕事と生活を始める前に、入国後に、認定日本語教育機関である日本語学校において、専門家である登録日本語教員の先生から100時間以上の日本語の講習を受ける。そして直近の日本語能力試験N5を受験し合格する、というものではないでしょうか。

②については、育成就労期間である3年間を通じて、計画的に、認定日本語教育機関の先生から講習を実施してもらう。例えば、月に1回、仕事のない土曜日に会社もしくは監理支援機関の会議室に集まり、対面もしくはオンラインによる講習を受ける、そして3年間にN4を受験し合格する、というものです。

では、育成就労外国人の受入れを考えている監理団体は、現時点で、この日本語講習にどのように対応しようと考えているのでしょうか。

公益財団法人国際人材協力機構（JITCO）が、

①育成就労開始前、A1相当（N5レベル）の日本語資格要件への対応



- 1.来日前にA1相当試験に合格させ、合格者しか採用しない。
- 2.入国前講習時（来日前）に、認定日本語教育機関または登録日本語教員に依頼し、現地でA1相当講習（100時間）を受講させる。
- 3.入国後講習時（来日後）に、認定日本語教育機関または登録日本語教員に依頼し、国内でA1相当講習（100時間）を受講させる。
- 4.検討中
- 5.その他

出典：国際人材協力機構「育成就労制度における日本語講習に関するアンケート（2025.12）」

監理団体にアンケート調査を行っていますのでその結果を見てみましょう。

①について、最も多い回答は、「1. 来日前にA1相当試験に合格させ、合格者しか採用しない。」でした。

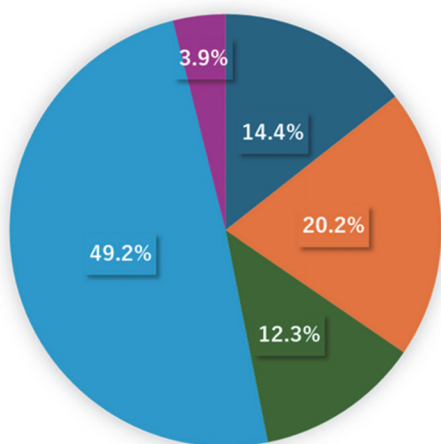
つまり「N5に合格していれば、①の100時間以上の講習は不要になるのだから、日本に来る前に、送出機関の責任で、現地の教育機関においてN5を取得させておいて下さい」ということです。さらには「うちの面接にはN5に合格し

た候補者しか参加させないで下さい」とも読み取れます。

確かに、これでも制度上問題はありません。しかし、N5を取らせるまでのすべてを送出機関任せにするというのは、受入れ企業が「人材育成」を行うという育成就労制度の趣旨に合わないことにならないでしょうか。

しかもこれでは、本来は受入れ企業が負担すべき日本語講習や日本語能力試験にかかる費用を外国人本人に負担させることにもなってしまいます。

②育成就労期間中、A2相当（N4レベル）の日本語資格要件への対応



- 1.来日前にA2相当試験（JFT-Basic、JLPT-N4）に合格させ、合格者しか採用しない。
- 2.入国後講習時に、認定日本語教育機関または登録日本語教員に依頼し、A2目標講習（100時間）を受講させる。
- 3.就労開始後に、認定日本語教育機関または登録日本語教員に依頼し、A2目標講習（100時間）を受講させる。
- 4.検討中
- 5.その他

出典：国際人材協力機構「育成就労制度における日本語講習に関するアンケート（2025.12）」

②については、「4. 検討中」を除くと、「2. 入国後講習時に、認定日本語教育機関または登録日本語教員に依頼し、A2 目標講習（100 時間）を受講させる。」が最も多くなっています。

「仕事が始まってから、日本語講習のためだけの時間を取るのは大変なので、いずれにしても入国してすぐに入国後講習を実施しなければならないのであれば、その期間に認定日本語教育機関による日本語講習も済ませてもらえば効率的ではないか」という考え方だと思われます。

育成就労制度とは、3 年間を通じて計画的に技能と日本語の能力の向上を図り、特定技能 1 号として現場で活躍できる人材を育成するための制度です。

日本語能力についても、3 年間にわたって計画的に、仕事をしながら少しずつ勉強を続けることで向上が期待できます。専門家である日本語の先生の講習を受け、その日学んだ表現を後日、日本人の同僚との会話の中で実際に使ってみることで定着します。何より、そこで日本人とのコミュニケーションが生まれます。

「義務付けられた講習は最初に終わらせておいて、会社に来た後は仕事に集中してくればよい」というのでは、日本語能力のさらなる向上は望めませんし、日本人とコミュニケーションを取るきっかけにもなりません。日本人と話すことなく、同国人のみで固まって国の言葉のみで生活することになると、あっという間に日本語を忘れてしまいます。

育成就労制度においては、確かにそれぞれの節目で、N5 や N4 の試験に合格することが求められています。しかしそれは、日本語能力の向上を測る手段が試験しかないからに過ぎません。

何のための日本語能力の向上か、それは仕事や生活において日本人とうまくコミュニケーションを取れるようにするためです。そのためには、普段から日本人とできるだけ多くコミュニケーション

ンを取ろうとする姿勢が不可欠です。

日本語がうまく話せなくても、日々コミュニケーションを積み重ねていくことで、信頼関係が築かれていきます。これは会社の中だけでなく、地域社会との共生を考える上でも非常に重要なことです。

育成就労制度では、転籍が認められます。「人は欲しいが、育成はしたくない」という企業に人は定着しません。定着と育成はセットです。「人材確保」と「人材育成」のための制度である育成就労制度のスタートに当たり、企業も改めて自社における育成について考えてみる必要があります。

3 レベル別日本語コミュニケーション法

ここからは、実際に外国人と日本語で話す際に、うまくコミュニケーションが取れる方法を具体的にみてまいります。外国人の日本語レベルを 2 つに分けてお話しします。

1. N5 レベルの外国人と話すには

まずは、まだ日本語を学び始めてあまり間がない日本語能力試験 N5 レベルの人と話す場合です。日本に来たばかりの技能実習生や育成就労外国人、留学生などが該当します。

ここに、ひとつ興味深い現象があります。

「日本語の勉強はどうですか。」

と聞くと、決まって、

「難しいですが、おもしろいです。」

と返ってくる。

というものです。

会話としては十分に成り立っていますし、何の間違いもありません。

しかし、なぜこのように皆が口を揃えて答えるのでしょうか。

それは、教科書で繰り返しこの表現を練習し、暗記しているからです。教科書に載っている表現で質問されれば、瞬時に教科書に載っている答えが口をついて出てくるというわけです。

つまり、このレベルの外国人と話す際には、「外国人がわかる日本語」で話すことを心がければよいのです。

そのためには我々日本人が、「外国人がわかる日本語」を知らなければなりません。

それは、先ほどの例からもわかるように、外国人が学習の際に使ってきた教科書に書いてあります。現地の日本語教育はまだまだ、教科書の丸暗記が多いです。そのため教科書に載っている単語や例文で話せば、外国人も聞き取ることができます。これこそが「外国人がわかる日本語」です。是非とも一度、彼らが勉強している教科書を見せてもらってください。

最も普及している教科書である「みんなの日本語（初級Ⅰ）」（スリーエーネットワーク編著）は日本の書店でも購入できます。ざっと目を通して、どんな表現が通じる日本語なのか確認してみてください。試してみる価値は十分にあります。

ちなみに、先ほどの会話例は、この教科書の最初のほうにある第8課に出てきます。

もう一つ例を挙げましょう。

【～マス形】

初級では動詞を「買う、読む」ではなく、「買います、読みます」（マス形）で教える

- 会話でそのまま使えて、失礼にならない
- 以降の活用を教えやすい

我々日本人が子どもの頃に、新しい動詞を学ぶときは「買う、読む」という言い切りの形（これを辞書形と呼びます）で学びましたが、外国人は「買います、読みます」（マス形）で学んでいます。これも教科書を見れば一目瞭然です。

ですから、このレベルの外国人とコミュニケー

ションを取るときは、とにかく文末を「～ます」にして話してみてください。

「グエン君、その辺、元に戻しといてくれる？」

↓

「グエン君、（指差しをして）かたづけます。」

これで、すぐに片付け作業に取りかかってくれるはずです。

2. N4レベルの外国人と話すには

次は、ある程度の日本語ができるようになった日本語能力試験 N4 レベルの外国人と話す場合です。育成就労の3年が終わって、特定技能1号になるために必要なレベルでした。それでも、まだ初級が終わった段階ですので、できるだけ相手が分かるであろう日本語で話すようにして下さい。

ここで活用できるのが「やさしい日本語」です。「やさしい日本語」とは、阪神・淡路大震災が起きた時に、外国人に大切な情報が伝わらず、被災者が二重に被災してしまったという教訓から、作られた表現方法です。

近年、行政からのリーフレットでも外国人向けに英語版、中国語版、ベトナム語版などとともに「やさしい日本語」版が増えています。

国立国語研究所の調査でも、日本に暮らす外国人で、英語がわかると答えた人が4割だったのに対し、日本語がわかるとした人は6割強もいました。

「やさしい日本語」を日本人に普及させることが、外国人とのコミュニケーションの鍵になると注目が集まっています。

【やさしい日本語の作り方】

- ① 難しいことばを避け、簡単なことばを使う
- ② 一文を短くして、文章の構造を簡単にする
- ③ ことばの区切りに空白を入れる
- ④ 漢字を少なくして、すべての漢字にルビをふる

「激しい雨に十分警戒してください。」



「^{あめ}雨が ^たたくさん ^ふ降ります。 ^き気をつけて
ください。」

「川の水位が警戒水位を超えました。」



「^{かわ}川で ^{みず}水が ^たたくさん ^{なが}流れて います。
^{あめ}雨と ^{みず}水が ^{おほ}多いです。 ^{あぶ}危ないです。」

- ⑤ただし、会社で知っておいた方が良いと思われる単語はそのまま表記し、言い換えや説明を（ ）で添える

「雇用契約を結ぶ前に、労働条件をよく確認しましょう。」



「^{かいしや}会社で ^ははたらくときは ^{じ かん}時間や ^{きゆうりょう}給料
(^{かね}お金) などを ^よよく ^し知って ください。」

【話し方のポイント】

(話す前に)

- ①伝えたい情報を頭の中で整理する
「とにかく、これだけはわかってもらおう」
- ②これくらいは常識だろうという思い込みを持たない
「これは日本独特のものかもしれないので、前提から丁寧に説明しよう」

(聴き方)

- ③あいづちをたくさん打って、聴いていることを示す
「うん、うん、そうですね」
- ④相手の話を繰り返して、こちらが理解したことを示す
「わかりました。〇〇ですね？」
- ⑤相手の言っていることが分からない場合、復

唱するなどして相手の意図を確認する

「〇〇は、何ですか？」

(話し方)

- ⑥ゆっくり、はっきり話す
「ここに 住所と 名前を 書いて ください」
- ⑦短く切って、最後まで言い切る
「この書類を確認していただいて…」
↓
「これを 読んで ください」
- ⑧文末は「です」「ます」で話す
「ここは危ないです。気をつけます」
- ⑨方言ではなく、できるだけ標準語で話す
「これ、ほっといてくれる？」
↓
「これを捨ててください」
- ⑩主語を明確にする
「外国人のみなさんは、明日研修を受けます」
- ⑪理解しているかどうか、確認する
「分かりましたか？」
- ⑫理解した内容を言ってもらおう
「では、〇〇さんが言ってください」
- ⑬理解してなさそうな場合、別の表現に言い換える
「診断書を提出してください」
↓
「病院の先生が書いた紙を出してください」
- ⑭擬音語・擬態語は使わない
(頭ががががする → 頭がいたい)
- ⑮二重否定は使わない
(できなくはない → できる)

(言葉以外の工夫)

⑯身ぶり手ぶりも交える

⑰写真や図、実物を見せながら話す

これらを見るに、「やさしい日本語」とは日本人同士がコミュニケーションを取る際の基本でもあることがわかります。「やさしい日本語」を学ぶことは、外国人との会話に限らず、日本人同士の伝える力の向上にも役立ちます。

相手が分かっているはずだと思って、自分なりの話し方で一方的に話していると、実は十分に伝わっていなかったりするものです。職場で作業の指示をする、安全衛生のための教育をする際には、特に気をつけなければなりません。

国や自治体が「やさしい日本語」のガイドラインや手引きを公表していますので、一度検索してみてください。

4 おわりに

育成就労制度の目的に「人材確保」が明記されたことは、人手不足に悩む企業にとって一筋の光明であることは間違いありません。

ただ同時に、技能と日本語に関する「人材育成」が求められます。

共に働く仲間として、日本人社員に対して行うのと同じように、中長期のキャリアをサポートしていく企業と、これまで通り期間限定の安い労働力として義務的、形式的に育成を行う企業に大きく分かれるでしょう。

育成就労制度で導入された日本語講習の義務化は始まりにすぎません。

厚生労働省が定めている「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」が改正されます。外国人を雇用した事業主に、外国人本人だけでなくその家族に対して、日本語教育の機会を提供する努力義務が明記

されます。今後は家族を呼び寄せる外国人が増加することが見込まれているためです。

さらに、外国人とその家族を対象に、日本語や日本の文化・生活ルールを学ぶプログラムを設け、その受講を在留資格取得の要件とすることも検討されています。

日本人と外国人が共に働き、共に暮らしていくためには、日本語によるコミュニケーションが欠かせません。そのため、外国人を受け入れる企業に期待される役割は、今後ますます大きくなっていくでしょう。

法令や制度に則った適正な受入れに努めることはもちろん、外国人本人だけでなく、その家族にも関心を持ち、継続的な支援を行うことが重要です。そのような企業こそが、外国人材の定着と活躍を実現できることを、ぜひ心に留めていただきたいと思います。

「私はこの会社で長く働きたいです。いつか家族と一緒にこの町で暮らすことが私の夢です」

そのように語る外国人が一人でも増えることを願いつつ、結びといたします。

《プロフィール》

松本 光正 (まつもと みつまさ)

1972年、奈良県磯城郡生まれ。神戸大学経営学部卒業。外国人技能実習生受入れ業務等を経て、2016年、独立開業。専門は外国人雇用。

社会保険労務士、申請取次行政書士、中小企業診断士、全国通訳案内士(中国語・英語)。

奈良労働局 外国人雇用管理アドバイザー。

著書に「待たなし！外国人雇用」～STORYで読む入管法改正～(三恵社、2019年)がある。

松本光正社労士・行政書士・診断士事務所

〒636-0201 奈良県磯城郡川西町下永 657-1

Tel 0743-20-6901

E-mail songben0103@gmail.com

URL <https://guestworker.jimdofree.com/>