

論 説

高知県におけるベトナム人技能実習生に関する事例研究
—送受双方の観点から課題を探る—

Case Study on Vietnamese Technical Intern Trainees in Kochi Prefecture
: Exploring Issues from Both Sending and Receiving Perspectives

中 川 香 代

(高知大学 名誉教授)

西 島 文 香

(高知大学 人文社会科学部 准教授)

尾 中 美 代 子

(高知大学 人文社会科学部 非常勤講師)

はじめに

第1章 全国の外国人労働者の増加と高知県で働くベトナム人

第2章 送出し地域と受入れ地域の事情

第3章 ベトナムの送出し機関と日本語教育－日本語学校Aの事例と元教師へのヒアリング調査より－

第4章 日本の受入れ機関の役割－高知県における監理団体へのインタビュー調査から

第5章 ベトナム人元実習生の実習経験に関するアンケート調査

第6章 ある技能実習生のキャリア－在ベトナム日系企業副社長へのインタビューから

第7章 考察と結論

おわりに

はじめに

厚生労働省の発表によると、2023年10月末時点で、日本で働く外国人労働者数は、初めて200万人を超え2,048,675人（前年1,822,725人）となり、外国人労働者を雇用する事業所数も318,775所と過去最高を更新した。国籍別では、ベトナムが2020年に中国を抜いて以来、最も多い状況が続き、518,364人（対前年比12.1%増）、外国人労働者全体の25.3%、4人に1人がベトナム国籍となっている¹。

高知県に目を転じると、2023年10月末時点で、県内で働く外国人労働者の数は4,510人（全国45位）であり、全国の0.2%を占めるに過ぎないが、2023年の外国人労働者数は前年比で約2割（727人、19.2%）増え、外国人労働者を雇用している事業所数は1,106所と前年比で約1割（89か所、8.8%）増えており、増加率は全国の外国人労働者数の増12.4%、雇用事業所の増6.7%を上回る。国籍別では、全国と同様、高知県においてもベトナム1,708人が最も多く、前年同期比226人増（15.2%増）となっている²。

こうした地方にも及ぶ現代日本の外国人労働者の急増の背景には、国際労働市場における「労働者送り出し圧力」（是川2022）³があり、いっぽう受入れ側にも「労働者吸引力」ともいえる労働力を必要とする事情が存在する。こうした経済的な背景のもと労働力は国際移動するが、個々の労働者は人間として安心安全な生活や権利が当然保障されるべきである。そして、送出し・受入れ双方の社会の発展につながる、少なくとも発展を損ねないことが持続可能な労働移動のために必要である。そのために何が必要であり、双方の主要な組織、つまり政府や地方自治体、関係機関、そして市民社会は、どのような責任を果たすべきであろうか。

本稿は高知県におけるベトナム人労働者を取り巻く送出し・受入れ双方の関係機関を対象に2024年2月から8月に訪問し聞き取りやアンケート調査を行っ

¹厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和5年10月末時点）
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_37084.html（2024.8.20閲覧）。

²高知労働局「外国人雇用状況」の届出状況（令和5年10月末現在）
<https://jsite.mhlw.go.jp/kochi-roudoukyoku/content/contents/001712681.pdf>（2024.8.20閲覧）。

³是川夕「日本の外国次労働者受入れをどう捉えるのか？－アジアの国際労働市場の実態から」『日本労働研究雑誌』労働政策研究・研修機構、2022年7月、66頁。

た結果をもとに実態把握と課題考察を行うことを目的とする。

まず、外国人労働者の送出し・受入れの事情について、ベトナムと高知をそれぞれみていく。その上で、送出し側としてベトナム送出し機関と日本語教育について訪問視察や元日本語教師のインタビューから状況把握する。そして、受入れ側として高知県の監理団体とその役割について関係者のインタビューをもとにその取り組み、実習生や受入れ事業所との関りを把握する。また、元実習生へのアンケート調査から来日中とその前後の状況をつかむ。加えて、現在、在ベトナム日系企業の副社長として活躍する元実習生のインタビューから、これからの外国人労働者の受入れ方を展望する。最後に、これら高知とベトナムで得た情報から、外国人労働者の送出しと受入れについて課題を考察し展望を述べる。

第1章 全国の外国人労働者の増加と高知県で働くベトナム人

1 外国人労働者に関する全国の状況と高知県の状況

現在、日本で働く外国人労働者数は2,048,675人（前年1,822,725人）であり、外国人労働者を雇用する事業所数は318,775所である。国籍別では、ベトナムが518,364人（対前年比12.1%増）と、外国人労働者全体の25.3%（4人に1人）を占めている。日本におけるベトナム人労働者の在留資格は、技能実習生が40.4%（209,305人）であり、専門的・技能分野の在留資格が30.9%（うち技術・人文・国際業務16.3%、84,650人、特定技能13.4%、69,462人）である。日本で技能実習生として働く外国人の過半数（50.7%）はベトナム人である⁴。

高知県で働く外国人労働者の数は4,510人（全国45位）であり、国籍別では、ベトナム1,708人（前年同期比226人、15.2%増）が最も多く、次いでインドネシア794人（前年同期比281人、54.8%増）、フィリピン641人（前年同期比64人、11.1%増）の順である。高知県内外国人労働者の在留資格は「技能実習生」の2,377人（前年同期比265人、12.5%増）が全体の過半数（52.7%）を占めてい

⁴厚生労働省、前掲注(1)。

る。次いで「専門的・技術的分野」1,125人（前年同期比361人、47.3%増）、うち「特定技能」は682人（前年同期比334人、49.0%増）である。県内外国人労働者を産業別でみると、農業・林業990人（前年比93人、10.4%増）が全体の22.0%、製造業863人（前年比152人、21.4%増）が19.1%、次いで卸売業、小売業796人（前年181人、29.4%増）17.6%である。「特定技能」の特定産業分野別では農業292人、介護106人、漁業91人である⁵。

2 ベトナム技能実習生数の全国における推移

1993年の技能実習制度開始からその直後の1994年12月末の統計ではベトナムの「研修」は101人であった（技能実習の1年目は「研修」、2-3年目は「特定活動」とされていた）。その後も、「研修」は96年643人、2000年に2,280人、2009年4,355人と、1994年から2009年までの15年間は緩やかに増えていた⁶。

2010年以降は統計表で「技能実習」の категорияで集計され、ベトナム技能実習のうち「1号イ（企業単独型1年以内／1年目）」256人、「1号ロ（企業単独型2～3年目）」3,840人、「2号イ（団体監理型1年以内／1年目）」217人、「2号ロ（団体監理型2～3年目）」3,609人、ベトナムからの技能実習生は合計で7,922人であった⁷。

ベトナム技能実習生は2010年代に急増していく。2011年にはベトナム技能実習生は1万3,524人となり、2013年に2万1,632人、2014年に3万3,939人、2015年に5万7,581人、2016年12月末に8万8,211人となり、ベトナムは技能実習生の最大の送出国となった。その翌年2017年6月に、日本とベトナムは、最も早く技能実習生に関する二国間の取り決めを締結した。2017年12月末のベトナム技能実習生の数は12万3,556人に急増した⁸。

2017年11月、日本において、「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習

⁵高知労働局「外国人雇用状況」の届出状況（令和5年10月末現在）
<https://jsite.mhlw.go.jp/kochi-roudoukyoku/content/contents/001712681.pdf>（2024.8.20閲覧）。

⁶厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況（平成24年～令和5年）。

⁷同上。

⁸同上。

生の保護に関する法律」が施行され、「技能実習3号」（一定の職種・作業の範囲で実習生、実施者、監理団体それぞれが要件を満たすことで4～5年目の実習が可能）が新設された。2018年にベトナム技能実習生は16万4,873人（うち3号は4,194人）、2019年12月末には、21万8,727人、2020年～2022年はコロナ禍で減り、2023年末現在、20万3,184人となっている。また、2019年から新設された特定技能については、同年末のベトナムは901人であったが、2023年末には11万648人（特定2号2人を含む）に増えている⁹。

第2章 送出し地域と受入れ地域の事情

1 ベトナムにおける外国人海外派遣の経緯

送出し国ベトナムの海外労働派遣について詳しい石塚（2014）によると、ベトナムは、1980年代から労働者の海外派遣を社会主義国間の労働協定に基づいて開始している。「1980年には東ドイツ、ブルガリア、およびチェコスロバキアと、1981年にはソビエト連邦との間で労働協力協定が締結された。その主たる目的は、名目的にはベトナム人労働者の技能向上とされたが、より実質的な背景としては、受入国側における労働力不足の問題、ベトナムにおける余剰労働力吸収のための雇用創出の必要性、そしてベトナムのこれらの国々に対する貿易赤字の累積などの事情があった」¹⁰。ソ連崩壊後、1990年代は、ベトナム政府認定の民間送り出し機関が参入できる新たな仕組みのもとで、労働者派遣が行われるようになった。石塚は、ベトナム政府が労働者派遣を重要とし、労働者の権利の保護に言及していることについて、「労働力輸出の振興が党・政府にとって重要政策のひとつであることは、1991年の第7回党大会以来、5年に1度の党大会で採択される文書には、毎回労働力輸出への言及がなされていることから窺える」¹¹と述べている。

⁹同上。

¹⁰石塚二葉「第5章 ベトナムにおける国際労働移動「失踪」問題と労働者送出し・受入れ制度」『東アジアにおける移民労働者の法制度：送出国と受入国の共通基盤の構築に向けて』日本貿易振興機構アジア経済研究所、2014年、181頁。

¹¹同、182頁。

ベトナム労働・傷病兵・社会問題省傘下の海外労働管理局によると、2023年のベトナムから海外への労働者派遣総数は15万9,986人（前年比12.1%増）であり、日本への派遣は8万10人（前年比18.9%増）である¹²。ベトナム海外派遣労働者の派遣先は2022年から2年連続して日本が最も多く、2023年には、約8万人（80,010人）で全体の50%を占めており、次いで台湾の58,620人（36.6%）、韓国11,626（7.3%）である（表1参照）。2024年には12万5,000人を海外へ労働者派遣することを目標とし、「ベトナムは韓国の雇用許可制（EPS）に基づく労働者の派遣を増やす方針を示しているほか、ドイツ、オーストラリア、ギリシャなど、多くの国と労働協力に関する覚書や協定の締結を進めている」¹³。

表1 2023年のベトナム海外派遣労働者数（国・地域別）

（単位：人、%）

国・地域	派遣数	構成比	前年比
日本	80,010	50.0	18.9
台湾	58,620	36.6	0.0
韓国	11,626	7.3	16.6
中国	1,806	1.1	98.5
ハンガリー	1,539	1.0	98.6
シンガポール	1,355	0.8	△ 25.6
ルーマニア	840	0.5	16.5
ポーランド	797	0.5	61.3
香港	584	0.4	-
マレーシア	480	0.3	20.3
サウジアラビア	444	0.3	-
ロシア	266	0.2	△ 43.0
マカオ	169	0.1	-
合計（その他を含む）	159,986	100.0	12.1

（注）前年比は公表値から算出したもの。2022年の公表値がない国・地域は「-」と表記。

（出所）ベトナム海外労働管理局の発表を基にジェトロ作成

ジェトロ「ビジネス短信」添付資料 https://www.jetro.go.jp/view_interface.php?blockId=37187831（2024.8.31閲覧）

¹² JETROビジネス短信

<https://www.jetro.go.jp/biznews/2024/02/53cd9302033a1db8.html>（2024.8.31閲覧）

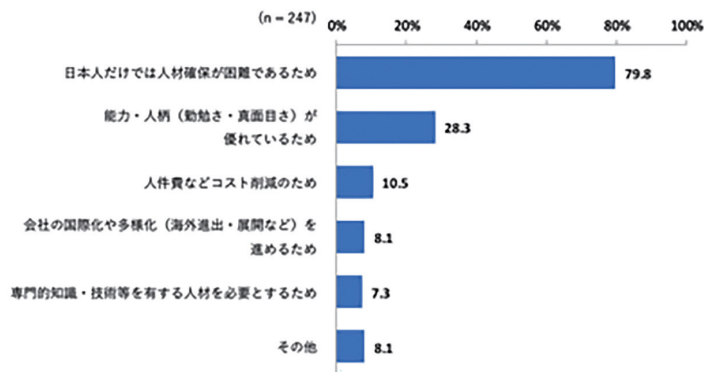
¹³同上。

2 受入れ側（日本および高知県）の事情

日本における少子高齢化での労働力不足の問題は加速している。全国で生産年齢人口の減少はこれまでの10年間で500万人以上、年平均50万人以上が減少してきたが、今後も20年間で年平均72.3万人が減少する勢いで進むことが予想されている¹⁴。とくに地方において現在、人材確保の問題は深刻である。総務省が2024年7月24日に公表した「住民基本台帳に基づく人口・人口動態・世帯数」統計で、高知県の15～64歳の生産年齢人口は36万1,822人で、県人口に占める割合は53.59%（全国平均59.71%）と秋田、島根に次いで全国3番目に低い¹⁵。

高知県が行った企業への調査（2023年）¹⁶によると、外国人の雇用を始めた（あるいは雇用したい）理由は、「日本人だけでは人材確保が困難であるため」

図表2 外国人の雇用を始めた（雇用したい）理由



出所：「令和5年度 高知県外国人雇用実態調査 報告書（概要版）」2024年4月23日公開より
高知県商工政策課が、高知県内に本社・支店を置く3,000社に調査票を配布。1,163件の回答（回収率38.8%）。

「外国人を雇用している」「検討している/興味がある」と回答（計23.6%）の事業所に「外国人の雇用を始めた（雇用したい）理由」を尋ねたもの。

¹⁴国立社会保障・人口問題研究所「日本の推計人口 令和5年推計」
pp2023_ReportALLc.pdf (ipss.go.jp) (2024.8.30閲覧)。

¹⁵「住民基本台帳に基づく人口、人口動態及び世帯数」（令和6年1月1日現在）
https://www.soumu.go.jp/main_content/000892947.pdf。

¹⁶『令和5年度 高知県外国人雇用実態調査』

https://www.pref.kochi.lg.jp/doc/2024042300025/file_contents/file_20244125105159_1.pdf
(2024.8.31閲覧)。

79.8%が抜きんでて多い。次いで「能力・人柄（勤勉さ・真面目さ）が優れているため」28.3%、「人件費などコスト削減のため」10.5%が続く。つまり、回答した事業所の約8割が、外国人労働者の雇用を考える理由として「人材確保が困難」なことをあげている。高知県の産業における外国人労働者の「吸引力」は高まっているといえる。

3 技能実習生制度に係る日越政府間協定

2016年12月末時点でベトナムは技能実習生の最大の送出国となり（88,213人）、2017年6月、日本とベトナムは、最も早い時期に技能実習生に関する二国間の取り決めを締結している¹⁷。つまり、「日本国法務省・外務省・厚生労働省とベトナム国労働・傷病兵・社会問題省との間の技能実習に関する協力覚書（MOC）」の署名を行っている。覚書は、「技能実習制度を通じて日本からベトナムへの技能等の移転を適正かつ円滑に行い、国際協力を推進することを目的」¹⁸に、技能実習生の送出しや受入れに関する双方の機関の認定や、行政処分についての情報共有について約束を定めている。ただし、フィリピン（2017年11月締結）やインドネシア（2019年6月締結）などの覚書にある「補償金の徴収、違約金契約をしないこと」の文言はベトナムとの覚書にはない¹⁹。

2023年3月31日現在の認定送出国数は、ベトナム411、インドネシア350、ミャンマー313、フィリピン252、カンボジア100、他の国は100未満であり、ベトナムにおける認定送出国数の数が最も多いことがわかる²⁰。

¹⁷厚生労働省「ベトナムとの技能実における協定覚書に合意しました」
<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000166866.html>（2024.8.31閲覧）。

¹⁸同上。

¹⁹「ベトナムとの協定覚書」厚生労働省

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000180849.html>（2024.8.24閲覧）。

²⁰「二国間の取決め締結状況と送出国数の認定状況」

<https://www.otit.go.jp/files/user/toukei/231002-5-1.pdf>（2024.8.24閲覧）。

第3章 ベトナムの送出し機関と日本語教育－日本語学校Aの事例と元教師へのヒアリング調査より－

1 ベトナムの日本語学習者と日本語学習機関

ベトナムでは2008年の「国家外国語プロジェクト」が立ち上げられて以来、両国の友好関係の発展を背景として日本企業のベトナム進出や、若い世代を中心とする日本のポップカルチャー、ファッションなど様々な分野での関心の広がりとともに日本語学習者数が増えてきた。その後1993年の技能実習生制度、2019年の特定技能制度の導入によって、その予備教育のため、さらに多くの機関で日本語教育が行われるようになった。2021年度の国際交流基金の調査²¹によると、ベトナムの日本語学習者は169,582人（2009年の調査では44,272人²²）、日本語教育機関は629機関（2009年：176機関）である²³。日本語学習者の内訳は、初等教育2.4%、中等教育18.0%、高等教育27%、「その他の教育機関」が全体の52.6%である。全体の半数以上を占めている「その他の教育機関」とは民間の日本語学校や技能実習生の送出し機関である。2024年8月2日現在のベトナム国内の認定送出し機関²⁴は全体で448機関が挙げられている。近年ベトナムからの技能実習生の受入れ人数²⁵は来日実習生全体の半分以上を占めており、彼らのほとんどがこれらの民間の教育機関で入国前研修を受けて来日すると考えられる。

²¹国際交流基金

<https://www.jpf.go.jp/j/project/japanese/survey/area/country/2023/vietnam.pdf>（1頁、2024年8月14日閲覧）。

²²国際交流基金（2009年度調査）

https://www.jpf.go.jp/j/project/japanese/survey/result/dl/survey_2009/2009-03.pdf（2024年8月22日閲覧）。

²³同上。調査対象の機関のうち回答のあった機関の結果。

²⁴https://www.otit.go.jp/files/user/240802_240726_VNM.pdf（2024年8月14日閲覧）、OTIT（外国人技能実習機構）調べ。

²⁵OTIT、「国籍・地域別技能実習計画認定件数」

<https://www.otit.go.jp/files/user/toukei/231002-SS.pdf>（2024年8月14日閲覧）。

2 ベトナムの日本語教育の問題点：国際交流基金の調査報告より

これらの教育機関での日本語研修について述べる前に、ベトナムの日本語教育の問題について触れたい。国際交流基金の調査によると、ベトナムの日本語教育においては、初等・中等教育、高等教育のいずれにおいても、教師の数的な不足、質的な向上の必要性が大きな課題となっている²⁶。日本語学習者数の増加に伴い、日本語教員養成課程を新設する大学も増えているが、日本語教師不足は依然として改善されていない。正式科目として日本語教育を実施している初等教育の3校においても日本語だけを教える正規教員はおらず²⁷、中等教育においても、日本語教師の確保のために、より安定的な待遇で正規教員（公務員）のポストが望まれるが、地域によっては公務員ポストが用意されていないことも少なくない²⁸。高等教育機関では教員養成課程の新設をする動きが増えてきているが、本来、少なくとも修士の学位が必要であるはずの正規の大学教員に、学部卒業と同時に母校で日本語を教える新人教師も多いという²⁹。「師範」もしくはそれ以上の資格が必要である³⁰初等・高等教育の学校においてさえ正規の日本語教師が不足する中、学習者の半数以上を占める「その他の教育機関」では特に定められた資格要件がない³¹ため、「元技能実習生や元留学生などが自身の地元で教育機関を設立したり、日本語教師として勤務したりしているケースも確認されている」³²。

西谷（2021）³³は、「実際に技能実習生の経験がある人々が送出し側で日本語

²⁶国際交流基金（2018年調査）：

[https://www.jpf.go.jp/j/project/japanese/survey/area/country/2020/vietnam.html#:~: text=](https://www.jpf.go.jp/j/project/japanese/survey/area/country/2020/vietnam.html#:~:text=)。

²⁷国際交流基金（2021年調査）

<https://www.jpf.go.jp/j/project/japanese/survey/area/country/2023/vietnam.pdf>（4頁、2024年9月3日閲覧）。

²⁸同、4頁。

²⁹同、5頁。

³⁰同、8頁。

³¹同、8頁。

³²同、5頁。

<https://www.jpf.go.jp/j/project/japanese/survey/area/country/2023/vietnam.pdf>（2024年9月3日閲覧）。

³³「ベトナムにおける元技能実習生日本語教師の現状と問題点」西谷 まり、一橋大学国際教育交流センター紀要第3号(2021)、47頁。

教育に携わることで、送出し体制の改善、また、送出し人材の質的向上に貢献しうる」とそのメリットを述べる一方、「元技能実習生は日本語教授法を習ったことがなく、自らが日本語を勉強した体験と、入社して1、2週間の先輩教師の授業見学を経て、クラスを任されることになる」という現状について「技能実習生送出し会社の日本語教師の日本語力および教授能力を向上させることは重要な課題である」と述べている。

そもそも技能実習生には日本語能力に関する要件がなく、したがって彼らを指導する日本語教師についても資格は必要ない。技能実習生の研修について定められているのは実習開始前の日本語研修期間（1か月以上～6か月以内に160時間以上の日本語教育を受けて来日すること）と以下の4点の研修内容のみである。

〈技能実習生の研修に関する内容〉

- ①日本語
- ②日本での生活一般に関する知識
- ③技能実習生の法的保護に必要な情報
- ④円滑な技能等の習得に資する知識（施行規則第10条2項7（ロ））

入国前の講習では上記①②④について教育を受けて来日することになる（③は入国後の研修で行う）。具体的なカリキュラムについては特に決められたものではなく、送出し国の日本語教育機関が作成している。入国前の日本語を指導する日本語教師についても資格は問われない。これは介護実習生と大きく異なる点である³⁴。

³⁴◇介護実習生の日本語能力要件：

・日本語能力試験のN4に合格している者その他これと同等以上の能力を有すると認められる者であること。

◇介護実習生担当の日本語教師の要件

・大学又は大学院で日本語教育課程を履修し、卒業又は修了した者
・大学又は大学院で日本語教育に関する科目の単位を26単位以上修得して卒業又は修了した者
・日本語教育能力検定試験に合格した者
・学士の学位を有し、日本語教育に関する研修で適当と認められるものを修了したもの
・海外の大学又は大学院で日本語教育課程を履修し、卒業又は修了した者

3 ベトナム人技能実習生の日本語習得の現状：Phan Xuan Duongの報告より

ベトナムにおいて、送出し機関は技能実習生の募集から採用、出国までの様々な手続き、日本で働くために必要な知識や日本語研修及び情報提供などが義務付けられている³⁵が、その中で技能実習生の日本語研修は重要な役割の一つである。ベトナム人のPhan Xuan Duong (2020) は二つの送出し機関を取り上げ、技能実習生の入国前の日本語研修について詳しく紹介している。

これらの機関で技能実習生の応募者たちは、まず受入れ機関の面接に合格するために2~3か月、受入れ機関が決まったのちにさらに3~5か月日本語の勉強をする。1日の時間割は、午前・午後にそれぞれ3時間の日本語学習と、その後2時間程度の自習時間がある。多くの実習生が寮生活を送っているため、ほぼ一日の生活が送出し機関の決めたスケジュールによって管理されている。教科書は『みんなの日本語』や『新日本語の基礎』を使うところが多い。これらはいわゆる文法積み上げ式の教科書であり、彼らは勉強した内容を暗記し、テストでは暗記した通りの答えができれば良しとされる。Phanは、学習者が教師の指示通りに受動的に学習するという姿勢は日本語教育に限らず、ベトナムにおける教育全体の傾向だという。Phanはその後、入国後の実習生の調査も行っているが、中国人やインドネシア人と同一クラスで行われる日本語研修で、ベトナム人実習生たちの日本語レベルは他と大差なく暗記して発表することなどはそつなくこなすが、積極的な発話や自由な質疑応答にはうまく対応できないことが多かったと言う。送出し機関での受動的な学習スタイルが会話能力や発表するときの自信によくない影響を与えているのではないかと述べている³⁶。

・学士の学位を有する者であって、技能実習計画の認定の申請の日から遡り3年以内の日において日本語教育機関で日本語教員として1年以上従事した経験を有し、かつ、現に日本語教育機関の日本語教員の職を離れていない者

³⁵Phan Xuan Duong、「在日外国人労働者に対する日本語指導研修の改善－ベトナム人技能実習生の日本語習得の現状を事例として－」ベトナム国家大学ハノイ校日越大学 地域研究プログラム日本研究専攻、修士学位論文、2020年。

³⁶同、36頁。

4 事例報告：日本語教育機関A

2021年の国際交流基金の調査によると、ホーチミンの学校教育以外の日本語教育機関のうち9割が民間の団体や個人により設置された機関である³⁷。筆者他2名は技能実習生の送出しの実情を調べるために2024年2月にホーチミンを訪問し、日本語教育機能を持つ送出し機関A（以降、A学校という）を見学する機会を得た。

A学校は技能実習生の送出しを専門とする日本語教育機関である。そこでは年間120～150名、18歳～35歳の技能実習生（介護実習生を除く）が4名のベトナム人教師と2名の日本人教師のもとで日本語教育を受けている。ベトナム人教師のうち3人は大学で日本語を専攻し卒業後に着任、また一名は元技能実習生である。2名の日本人は日本語教育が専門ではないが、会話の授業や日本文化などを担当している。

A学校では定期的に新入生を受入れ、クラスは入校時ごとに分かれている。ベトナム中部からの受講生も多いため、寮もある。日本語学習のテキストは『みんなの日本語』を使い、入学当初の受講生にはベトナム語で授業を行なう。朝7:30～16:30までが授業時間となっていて、必要に応じて授業後18:30までは補習も行っている。また、受入れ先が決まった学習者には『みんなの日本語』に加えて、実習の職種に応じた内容の日本語指導も行う。評価は月末の定期テストで行い、JLPTなどの試験を到達目標とはしていない。

A学校の特徴的なことは学費が安いことである。ベトナム政府によって決められている実習生の負担は\$3,600以下ということになっているが、送出し機関によってはそれ以上の負担を求めるところも少なくない。親戚や知り合いの勧めや紹介で送出し機関を決めることも多いが、借金をして高額な負担金を支払うことも多い。そのようななか、A学校では約30万円の費用で入学できる。さらに、何らかの理由で渡日が叶わなかったり、途中で断念した場合も全額返金

³⁷ 「2021年度調査 日本教育機関検索」 <https://www.japanese.jp.f.g.jp/do/result>（2024年8月14日閲覧）

2021年度調査 国際交流基金、日本語教育機関検索：ホーチミンにおける教育体制の絞り込み結果による。学校教育以外の日本語教育機関70件のうち、ベトナムの国・州・省・地方自治体が設立したもの5件、日本政府・関係組織によるもの2件、民間の教育機関63件）

されるなど、実習生にとって経済的にも精神的にも安心して受入れ機関に任せられる仕組みができています。実習生が負担した費用については後述の実習生のインタビューの結果（第5章-4）からも、送出し機関によって大きな差があることがわかる。

5 元技能実習生日本語教師向けに日本語の教授法を指導したB氏へのインタビュー

B氏はハノイの大学で日本語教育を専攻し、卒業後に大学で学生に日本語を教える傍ら、ハノイの実習生送出し機関で日本語教授法を教えた経験がある。以下はB氏の話である。

私（B氏）は、その日本語学校で使用していた『みんなの日本語』のテキスト練習問題等を用いた教え方を中心に指導した。受講生は、元技能実習生教師が10人（ほとんどがN3合格者で、N2合格者は2名程度）であった。全員、師範大学の短期コースで「教授法」のライセンスを取っていたが、「日本語教授法」に特化した内容ではなかったため、それぞれの教師は、日本語は話せても、教科書の練習問題のポイントや運用方法などはわかっていなかった。教科書のとおり授業を進めるという状態で、そこから派生させた実際の会話に結びつける工夫が不足していた。日本人の教師がいる場合でさえ、会話例を朗読してネイティブの発音を聞かせることが主な役割となっており、自由に会話練習をすることは少なかった。

日本語授業の時間割と内容については先行研究の日本語学校とはほぼ同様で、授業は午前と午後でそれぞれ3時間ずつ行い、その後2時間の自習時間が設けられていた。この日本語学校では、実習候補生の受入れ先が決まるまでは自己紹介の練習が中心で、受入れ先が決まってから本格的に教科書を進めていくが、全体的に文法の授業が多かった。実習先が決まると職種別の語彙なども学び始める。ただし、全般的に彼らの学習意欲はあまり高くなく、日本に行けばなんとかなると思っている実習候補生が多く、いずれ必要となる語彙さえもきちんと覚える学習者はあまり多くなかった。元実習生教師自身も、日本に行けばな

んとかなると考える傾向があった。

日本語は入国前研修の段階で基礎をしっかりとってから日本に行くほうがいい。基礎ができていれば実習先では応用するだけでいいが、日本語がわからない状態で実習を始めるのは実質マイナスからのスタートと同じで、実習先の上司が言うことも理解できず、仕事に慣れるのにも時間がかかるからだ。

B氏同様、入国前の研修でしっかり日本語学習を学習すべきだと考えている監理団体や実習生担当者は多い³⁸が、前述の国際交流基金の報告にもあるように、多くの送出し機関で、資格を持たない元技能実習生日本語教師が実習候補生の日本語を指導する場合、日本語教育の質が問題となることも多い。彼らの多くが、教師からの知識伝達型で受動的な方法に慣れているため、授業では会話より文法知識の伝達が中心となる傾向が大きいという³⁹。

日本語教育において、教師は教科書「で」教えることが大切だと言われている。即ち、教師は「教科書を使って、学習者のコミュニケーション能力を高めるような練習をしなければならない」のであり、「教科書から（さらに発展して）学習者の目的とすることを教えること」が教師の仕事であると言われている⁴⁰。しかし、元実習生日本語教師は教科書「を」教えることを目的と考える傾向がある。池田・酒井（2022）⁴¹もベトナム人教師の問題点の一つとして教科書に頼りすぎていることをあげている。

以上の技能実習生の現状から、①日本語教師不足、②日本語教師の質、③実習生の日本語学習意欲が課題として見えてきた。Phan（2020、59-64頁）は、日本語学習は単に実習期間の生活のためだけではなく、帰国後のキャリアパスにつながる重要な要素であり、キャリアパスが明確になることが日本語学習のモ

³⁸ Phan、59頁。

³⁹ 同、29頁。

⁴⁰ 深澤のぞみ、本田弘之『日本語を教えるための教材研究入門』くろしお出版、2022年、37頁。

⁴¹ 池田・酒井「ベトナムにおけるベトナム人日本語教師の現状と教師研修に関する意識調査」九州大学留学生センター紀要.28.2022年、1-14頁。

チベーションにつながるとし、そのための手段と方法も含めたサポートができる日本語教師の養成と、送出し機関や監理団体の連携が必要であると述べている⁴²。今後、これらの指摘も考慮しながら、送り出し機関における日本語研修のあり方を探っていききたい。

第4章 日本の受入れ機関の役割—高知県における監理団体へのインタビュー調査から

本章では高知県における監理団体であるC協同組合を対象に行ったインタビュー調査から監理団体の役割と課題に関する聞き取り内容を示す。

1 C協同組合と調査の概要

C協同組合は2006年に発足し、外国人技能実習生の受入れにおいて大きな実績のある組合である。団体監理型であるが、一定の要件を満たした優良な団体として「一般監理事業」の認可を受けており、受入れの2年間延長（5年間）や人数枠の拡大が可能である。

これまでベトナム、インドネシアから1,300人を超える実習生を受入れており、入国後の1か月間は全寮制で入国後講習を実施し、手厚いサポート体制を取っている。

本インタビュー調査は2024年5月14日、本稿の筆者3名がC協同組合を訪問し、同組合の事務局長H氏に対し行ったものである。

調査内容は、①組合の組織体制、②技能実習生の受入れ数（国別および職種別）、③組合加入事業所数、④募集・応募と面接、⑤責任者・指導員、⑥入国後講習、⑦課題である。

以下、インタビューの結果を示す。

⁴²Phan、59-64頁。

2 組合の組織体制と加入事業所

組合の組織体制は職員13人、常勤役員1名の計14名である。職員13名のうち2名が外国人であり、通訳などの業務を行っている（2024年9月時点では、2名のベトナム人通訳（男女1名ずつ）を雇用している）。

現在の組織体制について、実習生の人数も増えており、マンパワー不足である。特に1か月～3か月に1回、現場回り（監査）があり、それに対応するための職員確保が必要となっている。

同組合への加入事業所数は微増減があるものの約140前後であり、技能実習生の受入れを始めたい事業所が加入し、少しずつ増加してきている。140組合員のうち90事業者が技能実習生を受入れており、うち4事業者は三重、大阪、鹿児島などの県外事業所である。

3 受入れ状況

技能実習生の受入れ状況をみると、この10年の間に着実に増加している（図表4-1）。コロナ禍にあった2020年で393人、2021年では442人であり、その後2022年に270人に減少したが、2023年に293人、2024年で349人と増加し、現在最も多い状況となっている。現在、年間で140人ほどが新規で入国し、100人ほどが帰国し、滞在期間は3～5年であり、技能実習2号で終わる人がほとんどである。

図表4-1 過去10年間の受入れ実績（人）

	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年	
技能実習		120	122	149	202	216	297	393	442	270	293	349
特定技能	-	-	-	-	-	-	-	-	23	75	92	
特定活動	-	-	-	-	-	-	-	-	41	0	5	
合計		120	122	149	202	216	297	393	442	334	368	446

※「令和5年度事業報告書」（C協同組合）をもとに筆者が作成

また、同組合では2022年から特定技能の受入れを開始し、2024年には92人となっている。特定技能については、技能実習生として来て昇格するか、他の受入れ企業で技能実習を終え、特定技能として受入れるケースがほとんどである。今は特定技能からの求人はない。2024年3月末現在での受入れ数は446

人となっている。

受入れ数を国別で見ると、ベトナム人が390人、インドネシア人が56人である。ベトナムからの受入れが多い状況であるが、伸び率でみるとインドネシアの方が高い（図表4-2）。

図表4-2 国別受け入れ状況(2023年度)(人)

送り出し国	技能実習1号	技能実習2号	技能実習3号	特定技能	特定活動	合計
ベトナム	100	173	24	88	5	390
インドネシア	37	15	0	4	0	56
合計	137	188	24	92	5	446

※「令和5年度事業報告書」（C協同組合）をもとに筆者が作成

次に、職種別で見ると（図表4-3）、多い順に農業（193人）、食品製造（166人）、機械・金属（38）、建設（14人）、その他（35人）となっている。

高知では特定技能は受入れがなかなか進まず、新たに創設される育成就労制度を見通して、今後は宿泊・外食などで増えていくことが予想される。

図表4-3 職種別受け入れ状況(2023年度)(人)

職種	技能実習1号	技能実習2号	技能実習3号	特定活動	特定技能	合計
農業	49	73	12	3	56	193
建設	6	4	2	0	2	14
食品製造	52	83	3	2	26	166
機械・金属	14	16	3	0	5	38
その他	16	12	4	0	3	35
合計	137	188	24	5	92	446

※「令和5年度事業報告書」（C協同組合）をもとに筆者が作成

4 実習生の募集・応募と面接

実習生の募集については、事業所から依頼を受け、あっせん管理簿で把握し、必要数の2～3倍を現地で募集する。実習希望者が応募するかどうか、また、人気のあるなしによって応募者数に違いがある。

実習生に人気があるのは、時給が高い、軽作業である、部屋にエアコンが設置されている、などの条件である。室内なので作業が楽である、時給が高くな

くても残業があるので稼げるなどの理由で、ニラ農家での作業に人気がある。

面接について、受入れ事業所から依頼を受け、その都度面接を実施している(年間約50回)。一人あたりの面接時間は平均すると約15分程度であり、現地またはオンラインで実施している。現状では現地実施は月1回程度で、オンラインで実施することが非常に多い。

面接内容としては、なぜ日本に来るか、貯金をいくらぐらいしたいか、家族は大丈夫かなど一般的な内容で、業種ごとに聞く内容を変えたりはしない。

また、受入れ事業所の希望に応じて有料ではあるが「異文化適応力検査」を利用している。検査項目は、①文化特性(自己主張、個人主義、短期思考、公私区別、フラット型組織・ピラミッド型組織、成果主義・安定主義、チャレンジ志向・安全志向など)、②行動特性(手際よさ、洞察力など)、③性格特性(開放性、利他性、外向性など)、④異文化への敬意(異文化への敬意、自国文化への誇りなど)、⑤目的意識(日本の環境と文化、キャリアアップ、社会貢献、私生活充実、成長意欲・好奇心など)、⑥異文化適応行動(自律的学習、目的志向、建設的主張、人間関係構築、反芻行動、逃避行動など)、と多岐に渡る。

5 責任者、指導員

技能実習責任者については、受入れ事業所に必ず1人設置し、法定講習の受講義務がある。また技能実習指導員についても必置であるが、講習の義務はない。他に生活指導員が配置され、実習生の生活上の相談にのっている。小さい事業所によっては、これら3者を兼務することもある。

講習については、厚生労働省の情報を得て日程を把握し、高知会場で実施される時に受講している。オンライン受講も可能だが、対面で受講する人が多い。

6 入国後講習

技能実習生の入国後講習については、受入れの時期が不定期であり、受講者数もまちまちであるが、ある程度まとまった受入れと日本語教室の定員を考慮し、年間を通じまんべんなく実施している。講習の内容は日本語、交通ルール、法律(労働法、労働基準法など)、ごみの分別、消火訓練、防災、妊娠した時の

ことなど、多岐にわたる。

講習は月～金曜日の9:00～17:30に行っており、日本語については土佐弁の勉強も大切にしている。教員は日本語教育の経験のある人に依頼している。

課外授業も行っており、図書館の使い方、高知城見学、イオンで買い物など実践的な内容となっている。

こうした入国後講習を完全に自前で実施する団体は珍しく、それがC協同組合の強みにもなっている。

7 課題

(1) 事業所での労務管理

事業所の労務管理については、3か月に1回程度で監査を義務づけている。毎月賃金台帳を回収し、社会保険労務士に委託して確認している。計算ミスなどによる賃金の未払いなどがあったことがあるが、指摘し、追加支払いを求めるなどの対応を取っている。

また、事業所でパワハラなどの訴えなどがあれば事実を確認し、事業者側にはっきりと注意している。その上で、受入れを中止したり、他の事業所に移すなどの対応を取っている。そうした取り組みもあり、実習先から失踪する者は高知県で最も少ないと自負している。

加入している事業所からは監理費を受け取っており、いろいろな問題に日々対応している。「頭痛が治らないので、帰りたい」との申し出に対し面談したり、税金の納付、ケガ・病気などの相談にもものったりしている。

高知県には現在24の監理団体があるが、C協同組合は2番目に規模が大きい。常駐の通訳を雇用しており、かつ寮長として実習生と生活を共にしている。特に実習生からのSOSをキャッチすることが通訳・寮長の重要な役割であり、寮で共同生活することで何でも相談できる信頼関係が築かれている。事業所に送出した後も、Lineなどで全員と連絡をとることが可能である。こうしたきめ細かな相談・指導体制を構築できていることがC協同組合の大きな強みであると考えている。

(2) 実習生の日本語

実習生の日本語習得については、個人差がある。入国後に自分でじっくり勉強する人もおり、日本で得た技術・能力を母国で生かしたい、というキャリア志向をもつ実習生も少なくない。

C協同組合では、日本語検定に合格すれば賞金を出す仕組みがあり、それぞれN4 (1万円)、N3 (3万円)、N2 (5万円)、N1 (10万円) となっている。N2を取得すれば給与をあげる事業所もある。

(3) 地域社会とのつながり

実習生と地域社会のつながりについては手一杯であり、難しい面があるが、重要な課題として認識している。異文化共生の使命感も持っており、これまでも地域社会とのつながりを持てるような機会として、交流会やBBQなどを継続的に実施している。また今後、土佐市との災害協定を結ぶ予定であり、避難所に通訳を派遣するなどの取り組みを検討している。

講習後は実習生がそれぞれの事業所に配属されるので、地域社会とのつながりについては、実習先の事業所や地域によって変わってくる。現在、土佐清水の水産会社で5~6名が働いているが、地域の人とあいさつをするなどの関係を築いている。一方で、実習生に対する偏見などもあり、アパートへの入居を拒まれるなど、受入れに関し地域の理解不足もあるのが事実である。

現在、地域の大学と連携し、授業の一環として実習生と学生らがグループワークなど行うなどの取り組みを行っている。実習生が普段学べないことをたくさん学んだり、同世代の日本人との交流ができたことは大きかった。こうした経験は、実習生の自信につながり、また地域社会の理解やさらなる交流につながっていけばと考える。

第5章 ベトナム人元実習生の実習経験に関するアンケート調査

1 アンケート調査の概要

本アンケート調査は、技能実習制度の実態や課題を明らかにすることを目的

に、D社の協力を得て2024年5月に実施した。調査対象者はベトナム人元実習生であり、D社の紹介により協力を得られた12名である（図表5-1）。日本語で記載された調査項目をベトナム語に翻訳し、ベトナム語で回答された内容を日本語に翻訳したものを集計・分析した。なお翻訳については、日本語教室Aの協力を得た。

図表5-1

番号	年齢	性別	学歴	家族人数	住まい
1	40	F	高校	4	ホーチミン
2	36	F	高校	3	ドンナイ
3	42	M	大学	5	ホーチミン
4	39	F	短大	7	ベンチャー
5	33	F	短大	4	ホーチミン
6	28	F	高校	5	ホーチミン
7	32	M	大学	3	ホーチミン
8	37	M	高校	11	ホーチミン
9	44	F	短大	4	ホーチミン
10	39	M	大学	7	ニントゥアン
11	37	F	大学	5	ホーチミン
12	31	F	大学	4	(土佐市)

調査項目は主に、①基本項目（年齢、性別、学歴、住所地など）、②来日前について（来日理由や実習の目的など）、③渡航について（渡航手段、渡航費用、負債額など）、④来日後について（滞在地、滞在期間、実習目的、日本語学習、仕事内容、困ったことなど）、⑤帰国後について（帰国後の職業選択・その理由、実習経験、今後についてなど）、⑥技能実習制度について（良い点、改善点、行政機関への要望など）である。

回答形式は基本項目など一部を除き、ほとんどの項目が自由記述であり、複数回答する場合も含まれている。したがって集計に際し、筆者が質問趣旨をふまえて回答内容を類型化し、複数回答が含まれる場合はその旨を明示している。

以下、集計結果を順に見ていく。

2 基本項目

まず年齢構成をみると、30代が8人、20代が1名であり、比較的若い世代が中心となった。性別は12名のうち、男性4名、女性8名である。(図表5-2)。また最終学歴については、高等学校は4名、短期大学が3名、4年制大学が5名となっている(図表5-3)。対象者の家族数5名以上が全体の半数、その半数が家族数7名以上である(図表5-4)。現在の居住地については、ホーチミン市が8名、ドンナイ市、ベンチャー市、ニントゥアン市、土佐市がそれぞれ1名であり、D社のベトナム支社の所在地であるホーチミン市在住が約7割を占めた(図表5-5)。

図表5-2

年齢	度数	性別	度数
20～29	1	男性	4
30～39	8	女性	8
40～49	3		
合計	12		12

図表5-3

最終学歴	度数
高等学校	4
短期大学	3
4年制大学	5
合計	12

図表5-4

家族数	度数
3人	2
4人	4
5人	3
7人	2
11人	1
合計	12

図表5-5

居住地	度数
ホーチミン市	8
ドンナイ市	1
ベンチャー市	1
ニントゥアン市	1
土佐市	1
合計	12

3 来日前について

ここでは、海外で就労することについて、その動機・目的について尋ねた。回答形式は自由記述であり、複数回答が含まれる。回答内容を類型化した結果が図表5-6である。最も多い回答が「お金を稼ぐ」の6名であり、「家族を助ける・家計を補助する」の3名を合わせ、経済的な理由で技能実習を希望する者が全体の75%を占めた。また、「言語や文化、日本人の仕事ぶりを学ぶ」(4名)や「技

術を学ぶ」(2名) という回答が全体の半数を占めた。

さらに、就労先として日本を選んだ理由はどのようなものだろうか。回答形式は自由記述であり、回答内容を類型化した結果が図表5-7である。最も多かったのは、「日本は勤勉」「真面目な日本人」「日本人が親切でやさしい」など日本人の文化的な特質や慣習をあげる回答(3名)である。また「お姉さんが日本で働いている」「日本に知り合いがいる」など、自身の人間関係をあげる回答(3名)もあった。その他、円高や経済発展など、日本の経済状況(2名)や、「日本語を学んでいる」などの理由をあげる回答(1名)もあった。

図表5-6

なぜ海外で就労を希望したか	度数
お金を稼ぐ	6
家族を助ける・家計を補助する	3
技術を学ぶ	2
言語や文化、仕事ぶりを学ぶ	4
自分の将来のため	1
日本が好き	1
合計	17

※複数回答

図表5-7

なぜ日本を選んだか	度数
文化・慣習(勤勉、親切、清潔など)	3
経済状況(円高、経済発展など)	2
日本語(日本語を学んでいるなど)	1
人間関係(家族や知人がいる)	3
日本での経験(日本企業で働いていた)	1
地理的な理由(ベトナムと近い)	1
その他(考えずに選んだ)	1
NA	1
合計	13

※複数回答

4 渡航について

次に、技能実習生として日本に渡航した際の手段や費用について見ていく。自由回答形式で尋ねたことから、回答には利用した制度や具体的な機関・会社名などがあげられた。回答内容を類型化したものが図表5-8である。最も多い回答が「D社ベトナム支社から」(4名)と「日本語センターから」(4名)であり、「送出し機関(国営・民営)」(3名)が続いた。

また、渡航に要した費用として、現地で受けた日本語研修の費用や寮費、手数料、健康診断書の取得費用などの費用と総費用について尋ねた。現地通貨で回答を求めたが、一部ドル単位で回答されたものについては現在のレートで換算した(図表5-9)。総費用では最も多い回答が「0」(4名)であり、これはD社ベトナム支社社員がD社本社での技能実習を受ける形での渡航であり、日本語

の研修や手数料など含め一切の費用負担がなかったものである。それ以外について、一般的な相場とされる3,000万ドン以下であったのは4名であり、他に約8,000万ドン、1億2,000万ドンなど高額の回答もあり、特に日本語研修や手数料などの差が大きかった。

図表5-8

来日手段	度数
T社（企業単独型）から	4
日本語センター	4
送出し機関（国営・民営）	3
その他	1
合計	12

図表5-9

渡航費用（単位：ドン）	度数
0	4
1000万	1
約2000万	1
3000万	2
約8000万	1
1億2000万	2
その他	1
合計	12

日本語研修については、「0」の6名を除き、50万ドンから3,000万ドンまで60倍の開きがある（図表5-10）。手数料については、「0」の7名を除き、20万ドンから8,000万ドンまで400倍もの開きがある（図表5-11）。渡航に必要な費用負担が非常に大きいケースもあり、実習生が渡航前に負債を抱える場合は少なくないことが想像できる。

図表5-10

日本語研修の費用（単位：ドン）	度数
0	6
50万	1
200万	1
800万	1
2500万	1
3000万	1
その他（月額30万）	1
合計	12

図表5-11

手数料（単位：ドン）	度数
0	7
20万	1
2000万	1
約3000万	2
8000万	1
合計	12

負債額については、半数の6名から回答があった（図表5-12）。そのうち「0」と回答したのは1名のみで、少ない場合で2,000万ドン、多い場合で1億6,000万ドンと大きな差がある。負債先は家族や親戚が2名、金融機関が2名、その両方が1名である。家族や金融機関からの多額の負債を抱えて渡航する実習生が少なくないことが明らかとなった。

図表5-12

負債額（単位：ドン）	負債先	度数
0		1
2000万	親戚	1
9000万	銀行	1
1億	家族	1
1億2000万	銀行	1
1億6000万	銀行・家族	1
NA		6
合計		12

5 来日後について

つぎに、来日後の滞在地や滞在期間、技能実習の目的や仕事な内容などについて見ていく。滞在地（都道府県）では高知県が6名であり、うち5名がD社本社のある土佐市である。その他では愛知県が2名、大阪府、三重県、広島県、徳島県が各1名となっている（図表5-13）。また、滞在期間については2号までの3年間で10名であり、4年間で1名、5年間で1名であった（図表5-14）。

図表5-13

滞在地	市町村	度数
都道府県	市町村	度数
高知県	土佐市	5
	高知市	1
愛知県	名古屋市	1
	—	1
大阪府	—	1
三重県	四日市	1
広島県	三原市	1
徳島県	—	1
合計		12

図表5-14

滞在期間	度数
3年	10
4年	1
5年	1
合計	12

技能実習を行う目的について見ていく。この設問も自由記述形式で複数回答を含む。最も多い回答は「お金を稼ぐ」(11名)であり、ほとんどの実習生にとって最も重要な目的となっていることが分かる。同様に「スキル・技術を学ぶ」も9名があげており、うち5名が具体的なスキルとして日本語をあげた(図表5-15)。仕事内容については、製造・加工・組立などの業務が6名と全体の半数を占め、うち3名が電子関係であった(図表5-16)。

実習期間中に日本で困ったこと(自由記述)は、7名が日本語をあげた。日本語がまだわからない、上手にならないといった理由で、「コミュニケーションが難しかった」「仕事・買い物に困った」などがあげられた。また、インターネットが使えなかった(2001～2004年ごろ)ので「家族と連絡が取れなくて、淋しかった」や、「集団生活」など環境面の問題(2名)もあったことが分かる(図表5-17)。

図表5-15

実習目的	度数
お金を稼ぐ	11
技術を学ぶ	9
うち日本語	5
合計	20

図表5-17

日本で困ったこと	度数
日本語	7
環境	2
気候	1
特になし	2
合計	12

図表5-16

仕事内容	度数
電子組立	3
機械加工	1
メガネ製造	1
アルミ製造	1
資材管理	1
品質保証	1
キノコ包装	1
事務員	1
NA	2
合計	12

このように実習生にとって最も重要な課題が日本語能力であるといえるが、日本語の学習についてはどうであろうか。日本語を勉強した理由(自由記述)については、「いい仕事を見つけない」「仕事ができるように」など、回答者のす

べてがその理由として「仕事」をあげた（図表5-18）。

また、「日本語の勉強をどの程度頑張ったか」について、5段階の選択肢で回答を求めたところ、「とても頑張った」が6名、「まあまあ頑張った」が6名であり、全員が日本語の習得のために努力したことがうかがえる（図表5-19）。

図表5-18

日本語を勉強した理由	度数
仕事のため	8
NA	4
合計	12

図表5-19

日本語の勉強	度数
とても頑張った	6
まあまあ頑張った	6
合計	12

6 帰国後について

さらに、実習を終えてベトナムに帰国したのちの職について尋ねた（図表5-20）。「電子」「電子組立」「土佐電子」など3名が電子関係の職に就いており、うち1名は日本での実習と同じ職である。また事務員が3名となっており、うち1名が日本での実習と同じである。その他、品質管理や日本語教員などの職に就いている。

図表5-20

帰国後の職	度数
電子関係	3
品質管理	1
日本語教員	1
事務	3
日本の会社	1
その他	2
NA	1
合計	12

元実習生が帰国後の職業を選択した理由は何だったのか。自由記述による回答内容は様々であるが、「日本語が使える仕事」など、習得した日本語を活かす（3名）や、「日本での同じ仕事」「契約が続くため」など、日本での仕事を活かす（3名）、「会社のおかげ」（2名）など、日本での実習経験が帰国後の職業選択につながっていることが伺える（図表5-21）。

図表5-21

その職を選んだ理由	度数
日本語を活かす	3
日本での仕事を活かす	3
会社指示（企業単独型）	2
その他（性格と会う、楽しかった、親切的な雰囲気など）	3
NA	1
合計	12

では、日本での実習経験がベトナムでの仕事やキャリアにどう役立ったのか。自由記述による回答のなかで、「真面目で責任感がある人になった」「日本人の仕事ぶりや人間関係」「マナー、時間厳守、報連相」など、一般的な仕事の能力の向上をあげるものが多かった（5名）。また「日本語が使えるので仕事に役立つ」など習得した日本語能力が仕事やキャリアにつながる（2名）など、日本での実習経験がベトナムでの就職で活かされたことが伺える（図表5-22）。

図表5-22

日本での経験	度数
仕事の能力（真面目、責任感、マナーなど）	5
日本語能力	2
製品の品質評価	1
人間関係	1
安定した給料	1
その他（仕事に詳しくなった、好きな仕事が見つかった）	2
合計	12

今後の仕事や夢について、元実習生はどのように考えているのだろうか（図表5-23）。自由記述の回答のなかで目立ったのは、「定年までD社で働きたい」「昇給。小さな家を買う」「今の仕事が満足なので、ずっと働きたい」「今の会社が強くなって安定した仕事ができるように」「今の仕事をもっと頑張りたい」など、現在の会社で働き続けることを望む回答である（7名）。その他「ベトナムの日本会社で働きたい」「ビザを取って日本に戻りたい」など日本とのつながりを維持することを望む回答もあった（2名）。

図表5-23

今後の仕事や夢	度数
定年まで土佐電子で働きたい	2
現在の会社で働きたい（もっと頑張りたい、安定した仕事ができるように、昇給など）	5
ベトナムの日本会社で働きたい	1
家族の近くで仕事を見つける	1
日本に戻りたい(技術・人文知識ビザ)	1
なし	1
NA	1
合計	12

7 実習制度について

最後に、元実習生が技能実習制度をどのように評価し、また、日本およびベトナム政府や行政組織に対しどのような要望を持っているか、についてである。

まず、技能実習制度の良い点としては、「会社の人が親切」「いい会社といい組合」「熱心」「日本語を習う環境」など、受入れ企業やその従業員、監理団体の受入れ体制が整っており、実習生が安心して働ける環境があったことが伺える（図表5-24）。

図表5-24

実習の良い点	度数
会社/会社の人が良い、親切、熱心	4
日本語の学習	1
安全、便利	1
いろいろなところを訪問	1
不明（良い、○、90/100など）	4
NA	2
合計	13

一方、改善点については様々な意見があった。最も多い回答が、「給料を上げる」「昇給」「高知の最低賃金アップ」などの賃金水準についてである（5名）。また、「日本語の教育」をあげる回答もあった（2名）。他に「外国人嫌い」「ゴミ分別」など、地域社会における受入れや支援のあり方に関する課題も見いだされる（図表5-25）。

図表5-25

実習の改善点	度数
賃金水準	5
日本語教育	2
外国人嫌い	1
生活に慣れるように	1
その他	1
なし	1
NA	1
合計	12

また、実習生の受入れ国である日本政府に対する要望は多岐に渡る（図表5-26）。在留期間の延長（2名）という技能実習制度のあり方に関する課題だけでなく、経済環境（円安など）の改善（2名）、最低賃金の改善（1名）などがあげられた。他にも、「家賃や医療保険料の支援」「手続き費用への補助」などの経済的支援、さらには「実習生の生活と権利を高める」など、重要な課題が指摘された。

図表 5-26

日本政府への要望	度数
在留期間の延長	2
経済環境（円安）	2
最低賃金	1
家賃、医療保険料の支援	1
手続き費用の支援	1
生活と権利の改善	1
ベトナムの日本企業への支援	1
外国人労働者の制度の改善	1
業界との強い結びつき	1
NA	1
合計	12

さらに、送出国であるベトナム政府や地方政府に対する要望はどうか。ベトナム政府への要望としては「ベトナムにおける日本企業の支援」（3名）が最も多く、「仲介手数料の引き下げ」「学費を安く」「日本語センターを厳

しく管理してほしい」など、送り出し機関の運営や手続きに関する課題が読み取れる（図表5-27）。

図表 5-27

ベトナム政府への要望	度数
ベトナム日本企業の支援	3
仲介手数料の引き下げ	1
学費を安く	1
日本語センターを厳しく管理	1
ベトナムでの技術研修	1
昇給	1
全面的な協力	1
なし	1
NA	2
合計	12

一方、地方政府（ホーチミン市）に対する要望としては、「帰国後、安定した仕事が見つかるように」（2名）など帰国後の就職支援の必要性が指摘された。他に、「無料で日本語を勉強できるように」「高い金額で入学した実習生に返金してほしい」など日本語教育の費用に関する負担感や不公平感があることが明らかになった。また「ベトナムでの送出し機関を見直してほしい」など、送り出し機関の管理についても課題があることが伺える（図表5-28）。

図表 5-28

ホーチミン政府への要望	度数
帰国後の就職の支援	2
日本語教育を無料で	1
費用の償還	1
送り出し機関の見直し	1
税金制度などの見直し	2
市民生活の改善	1
日本との良い関係	1
なし	1
NA	2
合計	12

第6章 ある技能実習生のキャリアー在ベトナム日系企業副社長へのインタビューから

本インタビューは2024年7月23日、本稿の筆者1名がD社を訪問し、同社のベトナム支社の副社長兼工場長E氏（43歳）に対し行ったものである（来日中のため本社にて実施）。

<生い立ち>

ベトナム中部の農業中心の地域 ビンディン省出身。兄弟4人と父母と暮らす（次男）。育ったのは田舎。学校（半日）から帰ると農業と牛の世話をした。経済的に貧しかった。専門学校（獣医・工業）卒業。機械が好きだった。

<日本で働くことへの関心>

19歳のころから。2つ年上の兄が（18歳でホーチミンにて働いたのち）21歳で研修※のため来日。（※1993年 - 2008年までの技能実習制度は、研修1年（手当支給）＋実習2年）。

兄がいる国で安心なので、自分も日本に研修に行くことを考えた。実家が貧乏だったので、金を貯めたいと思った。来日前の日本については、「製造で世界ナンバー2の国」という印象を持っていた。

<日本語>

来日後、半年間は日本語が聞き取れず、話せもしなかった。半年後に話せるようになった。

日本語の勉強は、近所の農家のおばあさんと話し、わからない言葉は帰宅後に辞書を引いて覚えた。会社で研修後、近所の農家を手伝い（アルバイト）もしていた。日本での目標は、日本語を上達させること。ベトナムでも日本の会社で働くことをめざした。

やがて日本人とベトナム人の通訳役を引き受けるまでになった。

<研修・実習の時期>

日本（高知）の印象： 環境が良い 水がきれい 自転車・バイクが少ないのに驚いた。

よかったこと： 日本の人は真面目で、仕事や日本語を教えてくれた。

支えてくれた人： 社内では社長、地域では近所のおばあさん。

途中で帰国したいと思ったことはない。3年後の期間満了時には帰国したくなかったが、ビザの関係で延長はできなかった。

<実習生から工場長までのキャリア・ステップ>

E氏は、ホーチミンで、社長面接を受ける。40数名のうち、E氏1人が採用された。ホーチミンの工場予定地で、工場設立準備のための連絡事務所に勤務。E氏をリーダーに、ベトナム人3人の4人で働く。

<ベトナム工場長としての責任>

現在は工場長であり、ベトナムの副社長（社長は本社社長）として、工場だけではなく、人事管理を含む、ベトナムでの全てのマネジメントを行っている。現在、従業員270名。

工場長の立場で考えること： 設立19年で培った自分の方針を全社的に浸透させて実現すること。日本人の良いところ、とくに「日本製品の良い点、良いものを造る」ところを大事に、「5S」や職場のルールを大切に考えている。日本の「5S（現場の整理・整頓・清掃・清潔・躰（規律）」はベトナムに必要なこと。日本方式についての従業員の反応： ベトナム人は、最初は「なんでこんな細かいことを」と言うが、徹底しないと不良を出してしまう。「めんどくさい」と言っていた人も、やがて（丁寧に気を配ることが）「良いことだ」と考えが変わっていく。

そして、仲良く、大きな家族のように従業員を大事にしている。従業員の家族のことも聞いて大事に考えているので、従業員の皆も会社や私のことを大事に思ってくれている。

<ベトナムの人手不足について>

ベトナムは人手不足。Z世代は工場で働きたがらない。(が、D社の工場は冷房完備なので問題ない。)縫製、靴製造、建築は人気がなく18万人の不足と言われている。とくに大卒は仕事がない。大卒は製造業でのものづくりの仕事に就きたがらず、卒業してすぐに上に立つ仕事に就こうとする。

海外には、経済的事情、および技能・言語習得を目的に、働きに行きたい若者は多い。

現在の日本の問題は急激な円安。為替の状況が改善すれば、韓国(入国人数制限あり。朝5:00から夜中23:00までの労働があるとの情報も聞く)、台湾(人気がない)よりも、日本に行きたい若者は多い。

<実習生の日本語について>

来日前の日本語学習が最も大事と考える。来日前に基本を学んでおけば来日後に日本語力は伸びる。来日1か月研修は法律などを覚えるのに時間がとられ、日本語を学ぶ十分な時間がない。就職後は、いまは働きながらもオンラインで学べる。

D社では、2週間に1回、夜に日本語教室で学べるので、N2をとった者もいる。日本語習得に差がつくのは、本人の意思のちがいによる。

<技能実習制度について>

いま検討されている「転籍の自由」について賛成である。とくに、小さな会社は考えが古いので、外国人の「扱いが悪い」ところがある。採用と失踪を繰り返すような状況は防がなくてはいけない。例えば、実習生がまちがったら注意してやり方を教えることが大事であり、頭ごなしに怒鳴るなどは、人の扱いの悪い会社のやることである。もしも職場でいじめがあったら、管理する立場にある人が従業員に「人を大事にしなくてはならない」と言わなくてはならない。

「転職の自由」を認めると、給与の良いところに移る、という人もいるが、会社は給与の良し悪しだけではない。人の扱いがどうか、が大事である。人気のある会社と人気のない会社を比べれば、人の扱いのちがいが影響しているこ

とがわかる。

＜地域社会になにができるか＞

できるまで指導してほしい： 声大きい、カラオケパーティ、ゴミ出しのルールを守らないことで、近所迷惑と言われるが、20歳までベトナムで暮らしてきた習慣は、指導がなければ変えられない。

＜日越のよりよい関係のために＞

借金問題を無くすことが重要である。ベトナム政府は「実習生から3,600ドルまでしかとってはいけない」と決めている。当社関連のホーチミンの日本語学校は、その範囲内に収めている。しかし、全国ではその範囲を守っているところは少なく、範囲を超えて実習生に支払いをさせているところが多い。なかには3,600ドルの2倍も請求するところもある。送出し機関（ライセンス制）は、紹介機関から実習生の紹介を受け、海外（日本）の受入れ機関につなぐ。日本でも報道されたように、送出し機関は、関係組織に支払う裏金を、実習生の授業料に上乘せし高い価格にしている。こうした仕組みをなくすために、日本からの働きかけも必要と考える。

第7章 考察と結論

第3章から第6章において、技能実習生についてベトナムと日本について、文献、関係機関への視察、関係者へのインタビュー、元実習生へのアンケートやインタビューなどの調査結果について記してきた。ここでは、その調査結果から、ベトナム人技能実習生を取り巻くベトナムと高知および日本の重要点として、次の5点を指摘する。

- 1.日本語教育の課題
- 2.日本における監理団体の役割の重要性
- 3.技能実習生の過剰な金銭負担の問題

- 4.外国人労働者のキャリアパスの必要性
- 5.地域における共生社会づくりの課題

上記について、1つずつ調査結果に基づき以下に考察していく。

1 日本語教育の課題

2章において、ベトナムの技能実習生の現状から、日本語教育の課題として、①日本語教師不足、②日本語教師の質、③実習生の日本語学習意欲をあげた。ベトナムでは日本語学習者の増加に伴い日本語教員養成課程を新設する大学も増えているが、資格を有する日本語教師の不足は改善されていない。さらに、ベトナムに限らず技能実習制度には、介護職種を除いて日本語能力に関する要件がなく、指導する日本語教師の資格要件もない。日本語研修期間の定めはあるものの、日本語教育の具体的なカリキュラムの定めも無いため、現地における日本語教育の質は一定ではない。

ベトナムに関する文献とベトナム人日本語教授法指導者へのインタビュー調査によると、ベトナムでは教師からの知識伝達型で受動的な指導法に慣れているため、日本語教育においても、「積極的な発話や自由な質疑応答にはうまく対応できない」「実際の会話に結び付ける工夫が不足」といった事態がうかがえる。また、インタビュー調査から、『みんなの日本語』が教科書として使われることが多いようだが、教科書に加えて、会話力向上のための教材や手法などを現地のベトナム人日本語教師の間に普及させるなど、現地での日本語教育の改善に向けた日本からの働きかけが必要と考える。

5章の元実習生のアンケート調査によると、日本に来て困ったことは、12人中7人が「日本語」と回答している。ベトナムでの来日準備の約半年間の研修の中で、来日しても「困らない」レベルの日本語能力を身に付けることが望まれる。6章のインタビュー調査で元実習生が、「来日前の日本語学習が最も大事と考える」「来日後の1か月研修は法律などを覚えるのに時間がとられ、日本語を学ぶ十分な時間がない」と語っている。来日前の現地での日本語教育をより実質的なものにするための再検討が必要であろう。

本人の日本語学習意欲の問題について、2章のベトナム人日本語教授法指導者へのインタビューによると「日本に行けば何とかなると思っている実習候補者」が多いとの指摘がある。いっぽう、5章のアンケート調査結果によると、元実習生12人のうち、来日目的について5人が「日本語を学ぶ」ことをあげ、日本語を学ぶ理由は「仕事のため」が8人、日本語の勉強を「とても頑張った」(6人)、「まあまあ頑張った」(6人)、そして帰国後の職選びにも「日本語を活かす」(3人)など、日本語習得のメリットについての認識と意欲がうかがえる。4章で、今回調査した日本の監理団体や、一部の実習生受入れ事業所では、実習中に日本語検定に合格すると奨励金を出す、給与を上げるといったインセンティブを設けて学習を促進しているケースもある。こうしたインセンティブの仕組みを送出し国での日本語学習期間中に取り入れるのも一案であろう。

いっぽう、日本語が伝わらなくて実習生が「困る」ことの原因には、日本人の会話の仕方や、聞き取りの仕方に、日本語学習者への配慮が足りないこともあると考える。つまり、職場や生活環境において、日本語学習者にとって日本語を使いやすい環境を日本人がつくっているか、という点も問われるべきである。このことについては、日本人が「やさしい日本語」を知ることが対策の一つである。「やさしい日本語」の知識を得ることは、日本語母語話者が、自分たちと日本語学習者とのコミュニケーション方法の違いを知ることであり、そのことによって、より相手にわかりやすく話し、より相手が話しやすいように対応することができるようになる。つまり、日本語の問題とは実習生の課題でもあるが、日本人の受入れ姿勢の課題でもあり、双方の歩み寄りの課題ともいえよう。「やさしい日本語」で外国人への対応ができる日本人が多く存在することで、実習生たちが来日後に日本語で「困る」ということが緩和されるのではないかと考える。

技能実習生にとり、日本語が通じない、ということは仕事に支障が生じるばかりでなく、賃金の不払いやハラスメントなど実習実施側の不適切な扱いを受けた場合に、自分の主張が言葉にできない、助けを求める言葉がでてこない、といった不利益を被ることや深刻な問題につながりかねない。逆に日本語ができれば、不適切な扱いや危険を避けることが一定程度できるため、失踪や事件

を防ぐことにもつながる。実習生本人にとっても、受入れ先にとっても、地域社会での共生にとっても日本語習得は重要である。

2 日本における監理団体の役割の重要性

第4章にてインタビュー調査について記したとおり、監理団体には実施事業所が違法行為などを行わないための監査と訪問指導、実習生の保護・支援の役割がある。

今回調査した監理団体では定期的な監査とともに実習先を訪問し、実習生とも面談を行っている。また、ベトナム人の通訳を雇用し、寮長として1か月研修のあいだは実習生と共に生活し、実習生が実施事業所で働いている期間は、そのベトナム人通訳とLineで連絡が取れるようにし、常に相談できる体制で保護・支援にあたっている。実習生にとって職場や生活上の問題にぶつかったときに母語で相談できることは安心であり、問題が発生しても迅速に対応できることにつながっている。こうした監理団体と実習生とのつながりは実習期間が終了するまで続いている。実施事業所での労務管理上の問題として、事業所でパワハラを受けたなどの実習生からの訴えには、事実確認の上、実施事業所への注意を行う。その上で受入れを中止したり、他の事業所へ実習先を移動するなどの対応を行うことがあり、失踪につながる事態を防いでいる。

2023年の全国における技能実習生の失踪は9,753人と過去最高（失踪者の国籍はベトナムが最も多く5,481人）であり、このことに対して出入国在留管理庁は、「人権侵害を受けた実習生が職場を嫌って失踪した例が一定数あるとみて、パワハラやセクハラに遭った場合などに転職しやすくなるよう制度の運用を変える」⁴³としている。出入国在留管理庁は、リーフレット『外国人技能実習生の失踪を発生させないために』のなかで「失踪の原因」として、「賃金の不払いなど、実習実施側の不適切な扱い」と「入国時に支払った費用の回収等、実習生側の経済的な事情」をあげている⁴⁴。「実習生側の経済的な事情」については後

⁴³日経新聞（2024年9月2日付）出入国在留管理庁への取材による記事。

⁴⁴外国人技能実習生の失踪を発生させないために
<https://www.moj.go.jp/isa/content/001389178.pdf>（2024年8月30日閲覧）

述するが、ここでは、「実習実施側の不適切な扱い」とそれを防ぐ監理団体の役割の重要性について述べる。

受入れ事業所における「不適切な扱い」は、第一には実習生の人生に甚大な被害を及ぼす行為であり深刻な問題である。そして第二に「不適切な扱い」を行う事業所の存在は日本の実習生受入れ全体の評価を下げ技能実習制度そのものの批判につながる。さらに、第三に「不適切な扱い」は失踪につながり社会的不安につながりかねない。こうした受入れ事業所における「不適切な扱い」をなくすためには、受入れ事業所が法律を遵守することが必須であり、それに対応した労務管理を行うことが必要であり、いじめや暴言・脅迫・暴行などの人権侵害は厳しく取り締まり、発生を防ぐ必要がある。そのために監理団体の実施事業所に対する監査と指導、技能実習生の保護・支援の実質的な取組みは重要である。

3 技能実習生の過剰な金銭負担の問題

上で触れた失踪原因のもう一つ「入国時に支払った費用の回収等、実習生側の経済的な事情」の問題については、5章の元実習生のアンケート調査の図表5-9、5-10、5-11、5-12から、回答者12名のうち2名が、日本への渡航に要した費用、日本語研修の費用、手数料に多額の支払いを行っており、4名が銀行や親族から借金をして来日したことがわかる。図表5-26に日本政府への要望として「手続き費用の支援」があげられ、図表5-27にはベトナム政府への要望として「仲介手数料の引き下げ」「学費を安く」「日本語センターを厳しく管理」があげられ、図表5-28にホーチミン政府への要望として「日本語教育を無料で」「費用の償還」「送出し機関の見直し」があげられている。これらの結果から、ベトナムで働く元実習生が、技能実習生制度に係るベトナムでの金銭的負担と、ベトナムの送出し機関を問題視していることがうかがえる。

また、6章の元実習生のインタビューにおいても、日越のより良い関係のためには、まず技能実習制度での「借金問題を無くすことが重要である」との意見が聞かれた。

実習候補生が多額の借金をするのは、送出し機関が（送出し機関に繋ぐ紹介

者が加わる場合もある) 多額の支払いを請求するからである。送出し機関は実習候補者を紹介した機関や個人に裏金を支払う。裏金を受け取っているのはベトナム人ばかりではなく、日本人の中にも受入れ機関の立場で高額の手当を受ける⁴⁵、「ベトナムの送出し機関関係者から、日本の監理団体が技能実習生一人の受入れを決めるごとにキックバック等を要求している実態があるとの証言が報道され」⁴⁶た。そうした裏金や接待に支払った分を送出し機関は技能実習候補者に請求するのである。

2022年の出入国在留管理庁の調査によると、ベトナムの技能実習生は、調査6か国のなかで、来日前に母国の送出し機関に支払った金額の平均値が最も高く、回答の80%が借金をしており、借金額も6か国中で最も大きく、返済にかかる期間は「1年以内」が56.5%、「2年以内」が39.0%である。また、支払い総額の分布が幅広く個別の支払い金額のばらつきが大きい。また、ベトナムは送出し機関以外の仲介者に支払いをした者の割合が他国に比べて高く、その仲介者への支払い金額が他国から飛びぬけて大きい。以下に詳しくみるが、ベトナムは最も統制されていない海外派遣労働市場といえる。

来日前支払費用の総額(平均値)は、ベトナムが688,143円で最も高く、次いで中国591,777円、カンボジア573,607円、ミャンマー287,405円、インドネシア235,343円、フィリピン94,821円である。ベトナムに特徴的なのは総額が40-50万円から100-110万円までのあいだに同程度に分布し、支払い総額に幅があり、個別のちがいが大きいことである。(ちなみに、3章にあげた日本語学校Aの費用は最も安いレベルである。)もう一つ、ベトナムに特徴的なのは、送出し機関以外への支払いを行った者が17.2%と他国よりその割合が大きく、その費用の平均額446,963円は最も高いことである。次いで中国264,911円(支払った者の割合は12.0%)、カンボジア69,597円(同9.7%)、インドネシア50,069円(同6.3%)、フィリピン30,421円(3.3%)、ミャンマー金額の回答なし(同1.6%)⁴⁷である。

⁴⁵ベトナム人実習生「日本の接待費用も負担」の裏事情 手数料は最低賃金の80倍 | AERA dot. (アエラドット) (asahi.com) (2024年8月30日閲覧)

⁴⁶出入国在留管理庁「送出し機関との不適切な関係についての注意喚起」
<https://www.moj.go.jp/isa/content/930003578.pdf> (2024年8月30日閲覧)

⁴⁷出入国在留管理庁「技能実習生の支払費用に関する実態調査について」令和4年7月26日

ベトナムから海外に働きに出る若者は貧しい家庭の出身者も多い。金銭的余裕のない若者に高額を支払いを請求することで、実習生は多額の借金という経済的事情を抱えてしまい、返済のためにより高い賃金を求め移動するなど失踪につながるケースが多い。失踪する実習生はより過酷な職場や事件に巻き込まれるリスクが大きく本人の不幸につながりかねず、また、失踪や事件はベトナム人技能実習生の評判を下げ社会に偏見を生んでしまう。

2021年に外国人技能実習機構は、失踪者の発生が著しいベトナムの送り出し機関（5機関）からの6か月間の新規受入れ停止措置を実施した（2023年にはカンボジアの3機関に対して新規受入れ停止措置を行った）⁴⁸。2024年、出入国在留管理庁は「失踪防止に向けた主な施策」の一つとして「相手国におけるブローカー対策を促すなど、二国間取り決めに基づく対応の強化」を謳っている⁴⁹。

4 外国人労働者のキャリアパスの必要性

5章の元実習生へのアンケート調査結果の図表5-7なぜ日本を選んだかについて、「文化・慣習（勤勉、親切、清潔など）」（3名）という回答があり、図表5-22日本での実習経験がベトナムでの仕事やキャリアにどう役立ったのかについて、「真面目で責任感のある人になった」「日本人の仕事ぶりや人間関係」「マナー、時間厳守、報連相」「製品の品質評価」など、日本の職場規律や習慣、人間関係などが役立ったとされている。特に「真面目」という言葉に現れているように、日本人の働く姿勢について強い関心を持ち、それを習得したことによって、その後のベトナムでの職場でそれらの習慣を続けていることが窺える。

6章でインタビューしたE氏は、実習生から経験を積んで、そしてベトナムで副社長兼工場長となって活躍している。彼からは、日本の工場の規律や、日本的な生産管理に対する真摯な思いが語られた。彼の事例からは、日本の生産方式や現場管理が外国人によって継承されていることがわかる。そこには国籍を

<https://www.moj.go.jp/isa/content/001377469.pdf>（2024年8月30日閲覧）

⁴⁸外国人技能実習機構「失踪者の発生が著しい送出機関に対する措置について（周知）」

https://www.otit.go.jp/notice_20230927/（2024年8月30日閲覧）

⁴⁹出入国在留管理庁「失踪技能実習生を減少させるため施策」

<https://www.moj.go.jp/isa/content/001350543.pdf>（2024年8月30日閲覧）

超えて仕事への考え方や向き合い方が通じ合うことがうかがえる。こうした事実からは、国籍で差別することが企業・国にとっての大きな損失であること、逆に公平公正に組織のメンバーとして受入れ能力開発と能力発揮の機会を提供することで企業と日本にとっての大きな成果をあげることができ、外国人労働者と双方に利益をもたらすことがわかる。

外国人労働者は、もはや日本の会社にとって安いから雇う労働力ではなくなっていることは周知のことである。1章で記したように高知県の企業が外国人労働者を雇用する動機は「日本人のみでは人材の確保が難しい」とのことから、今後は組織メンバーとして、より活躍を期待する事業所も多くなるはずである。技能実習生の採用にあたり日本的な曖昧な能力向上ではなく、キャリアパスの提示し個々の能力開発の計画と期待役割を明示的に伝えることで本人の意欲的を引き出すこと、そして能力がある者は国籍の差別なく登用することが今後はより重要になると考える。

5 地域における共生社会づくりの課題

4章では、インタビューに応じた監理団体は、課題のひとつとして地域とのつながりをあげている。地域とのつながりを重要な課題として認識し、交流会、バーベキューなどのイベント開催を行い、地域の災害対策活動に参加を予定している。このように監理団体や受入事業所が主導的に近隣との関係を築いている地域もある。しかし、いっぽうでアパートの入居を拒まれるケースは多く、実習生に対する理解不足からの差別・偏見など、地域社会における共生には大きな課題がある。

地域の産業にとって技能実習生を含む外国人労働者は不可欠な存在になっている。その現実をまだ知らない人たちが大勢いると思われる。地域における共生社会づくりのためには、外国人労働者の地域産業における活躍と人間性を一般市民が知る必要がある。

以上、5つの重要性について考察してきたが、地域よりももっと広義の外国人労働者との共生社会を構築するには、彼らの人間としての尊厳を損ねることの

ない持続可能な責任のある受入れを行う必要がある。そのためには、①政府・地方自治体は法律・協定・制度の改善、共生に向けた方針策定と行動プランとその実施体制をもって共生社会づくりを進めるが必要であり、②企業・監理団体は法令遵守のマネジメントとその実質的な監督が重要であり、本人の特性に応じた活用と能力開発、対話と相談対応が重要であり、そして、③市民社会は、相互理解により多文化が共存しやすく、差別なく安心して暮らせる地域社会であることが大事である。

おわりに

ベトナムの労働者海外派遣の背景には、1980年代当初、ベトナム側の雇用創出および外貨獲得の必要性があり、受入れ側の社会主義国の労働力不足があった。それは今日のベトナムと日本の関係においても変わらないものがある。ただし、ベトナムでは現在、「十分な経験や専門性を有する人材が不足している。特にベトナム北部では、・・・(中略)・・・中国や台湾、韓国などの外資系企業とワーカーの奪い合いもみられる」⁵⁰。こうした状況においても2024年のベトナム政府の海外労働者派遣目標は12万5,000人と「送出し圧力」は依然として高い。

いっぽう日本の生産年齢人口の急減は外国人労働者の「吸引力」をいっそう強めている。高知県においても外国人労働者に占めるベトナム人が最も多い状況は全国と同様であり、生産年齢人口減による人材確保難から外国人労働者の必要性が高まっている。その上、都市部への若年層の流出により、労働力のひっ迫感はより強い。

しかし、技能実習生を含む外国人労働者については、単に労働力の送出しと受入れの目的にとどめることなく、派遣労働者を媒介とした二地域間の長期的な信頼関係の強化をはかり、産業や文化など広い領域で、双方の地域発展につ

⁵⁰ JETRO「深刻化する人材確保の課題、多様な人事施策の検討がカギ(ベトナム)」アジア大洋州地域の人材確保・賃金高騰の現状と対応・特集・地域・分析レポート・海外ビジネス情報 - ジェトロ (jetro.go.jp) 2024年3月21日、(2024年8月30日閲覧)

なげることができる。と考える。

本稿は、送出し側をベトナムに、受入れ側を高知県に焦点をあてて、ベトナム人技能実習生を取り巻く関係機関・関係者・元実習生を対象に調査した結果を用いて、技能実習生の実態を把握し課題を明確にすることを目的としてきた。

まず、ベトナムの日本語教室に訪問したことを契機に、実習生の日本語教育について文献や関係者のインタビューにより、ベトナム現地での日本語教育は実践的能力の養成において改善余地があることを明らかにした。

つぎに失踪の原因として、受入れ国の企業の「扱い」の問題と、送出し国の金銭問題をあげ、前者の問題を防ぐために監理団体の実施事業所への監査や指導が重要であることについて述べた。後者についてはベトナムでの送出し機関の課題とともに、日本の高額接待やキックバック要請の問題も含めて両政府間で協力して解決に向けて動くことの必要性について述べた。

元実習生のアンケート調査とインタビューでは、日本的な細かい品質管理や仕事に向き合う「真面目」な姿勢を帰国後の仕事に活かしていること、そして技能実習生からベトナム支社の副社長へのキャリアアップの事例から国籍の壁を超えて高い能力を発揮する可能性を示し、差別や偏見の払拭の必要性を述べた。

そして、より良い送出しと受入れに重要な5つの点、つまり、1.日本語教育の課題、2.日本における監理団体の役割の重要性、3.技能実習生の過剰な金銭負担の問題、4.外国人労働者のキャリアパスの必要性、5.地域における共生社会づくりの課題を指摘した。

さいごに、日本は「責任ある受入れ」を果たすべく、政府・地方自治体、企業、監理団体、市民社会が、外国人との共生に向けて動く必要性について述べた。

本稿で述べてきたことは、ベトナムに特有のこともあるが、ベトナムに限らず、海外を移動する外国人労働者に共通のことが多い。送出しと受入れの両国の経済事情を前に、人間の一生に関わる問題や、市民社会に関わる問題を過小評価することなく、送出し側と受入れ側の将来を見据えて環境を整備していくことが「責任ある受入れ」を行うために大事なことである。

今回は多面にわたり初期的な調査研究の内容を整理し考察を試みたが、次回は、さらに課題を深く掘り下げるとともに、受入れ事業所の人材マネジメントや日本語の課題についての調査研究を行っていきたい。

本研究の一部は科学研究補助金（24K03166、代表：岩佐和幸）の助成を受けたものであり、一部は高知大学学長裁量経費（代表：岩佐和幸）により実施したものである。

参考文献

- 石塚二葉「第5章 ベトナムにおける国際労働移動「失踪」問題と労働者送出し・受入れ制度」『東アジアにおける移民労働者の法制度：送出国と受入国の共通基盤の構築に向けて』日本貿易振興機構アジア経済研究所、2014年。
- 是川夕「日本の外国次労働者受入れをどう捉えるのか？－アジアの国際労働市場の実態から」『日本労働研究雑誌』労働政策研究・研修機構、2022年7月。
- 田辺国昭・是川夕監修『国際労働移動ネットワークの中の日本 誰が日本を目指すのか』日本評論社、2022年。
- 「ベトナムにおける元技能実習生日本語教師の現状と問題点」西谷 まり、一橋大学国際教育交流センター紀要第3号、2021年。
- Xuan Duong「在日外国人労働者に対する日本語指導研修の改善－ベトナム人技能実習生の日本語習得の現状を事例として－」（2020）、Phan Xuan Duong、ベトナム国家大学ハノイ校日越大学 地域研究プログラム日本研究専攻、修士学位論文
- 深澤のぞみ、本田弘之『日本語を教えるための教材研究入門』くろしお出版、2022年
- 池田・酒井（2022）「ベトナムにおけるベトナム人日本語教師の現状と教師研修に関する意識調査」九州大学留学生センター紀要.28.

アンケート調査票

高知大学 外国人労働者との共生社会研究プロジェクト

<日本での経験についてのアンケート>

調査目的：実習体験者の感想と現況を調査し、より良い環境と共生社会をつくる

対象：日本で実習生など労働体験をしてベトナムに帰国した方

1 あなたのプロフィール

- ・名前 ()
- ・年齢 ()
- ・性別 (男性 女性 その他)
- ・家族人数 () 人
- ・学歴 (高等学校、短大、大学、その他 ())
- ・住所 市 ()

2 来日前について

- ・前職 (来日前)
- ・なぜ海外で働こうと思ったのですか？
- ・なぜ日本を選んだのですか？

・日本と他の受入地域との違い

他の国 (ニュージーランド、オーストラリア、カナダ、韓国など) と比較してどう来日前にどう思っていましたか？ いまはどう思っていますか？

・どういう手段で来日しましたか？ (政府の実習生の仕組みを使用しましたか、それ以外のエージェントを使用しましたか)

・資金準備について

総費用（日本語クラスにかかる費用（寮費含めて）や、誰にいくら払った（パ
サポートの取得、健康診断書の取得費用）など）

支払先

負債額

負債先（銀行、家族、親戚、その他（ ））

3 日本での活動について

- ・都道府県（ ） 市町村（ ）
- ・地域はどうやって決めたのですか？
- ・仕事内容（ ）

・実習の目的

お金を稼ぐ・スキルの習得（どのようなスキル？ ） その他（ ）

- ・日本滞在期間（3年・5年・5年超）
- ・日本の良かったこと
- ・日本で困ったこと・トラブル
- ・日本語を学ぶのに

（意欲的になった・意欲的にならなかった）その理由も教えてください

4 帰国後について

- ・帰国後の職業（ ）
- ・日本での経験はキャリアにどう役立ちましたか？
- ・日本の実習生制度の評価

良い点

改善すべき課題

- ・今後の仕事や夢
- ・行政への要望

日本政府

ベトナム政府

ホーチミン市政府

5 以下に何でも自由に書いてください