

ベトナムと日本をつなぐ建設技能実習生の 人材育成に取り組む実践者

愛知県立大学外国語学部国際関係学科 宮谷敦美

1. はじめに このフィールドノートを記述するきっかけ

筆者は、2019 年 4 月から 2020 年 3 月にかけて、本学の学長特別教員研究費¹を得て、ベトナムにおける技能実習生候補(以下、候補生)が来日前に研修を受ける送出機関²での参与観察と帰国した元技能実習生へのインタビュー調査を実施した。この研究の一環で、筆者はハノイにある技能実習生送出機関で表装技術を指導する「親方」に出会った。本稿では、技能実習生が帰国後も日本での経験を基にキャリアを積み上げていったひとつのケースとして、筆者が参与観察とインタビュー³から得た、この親方と彼のもとで働くベトナム人の取り組みについて記述する。

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⁴」に実施されている。開発途上国等への技術移転については、厚生労働省(2018)の「技能実習の技術移転はある程度進んでいる」という調査報告がある一方で、この制度が本来の目的である技術移転にはなっていないという指摘もある(木元ほか 2016、岩下 2018、西川 2019)。筆者がベトナムでの研究の一環として行った、送出機関で働く日本語教師 74 名に対するアンケート調査でも、技能実習と同じ職業を選択しない理由として、「技能実習と同じ仕事は将来自分のキャリアに役立たない(18 名)」など、技能実習の経験をベトナムで活かすのが難しいという意見が多く見られた。しかしながら、数は少ないが、帰

¹ 研究課題「ベトナムにおける日本語教育プログラムに関する研究：日越を移動するビジネス人材に対する日本語教育の課題整理と解決にむけて」

² 「送出機関」とは、「団体監理型技能実習生になろうとする者からの団体監理型技能実習に係る求職の申込みを適切に本邦の監理団体に取り次ぐことができる者として主務省令で定める要件に適合するもの(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、平成 28 年法律第 89 号、第二十三条)」である。ベトナムの送出機関は 2021 年 1 月 25 日現在、422 機関。「送出機関」は、来日前の日本語や職務に関する事前研修を行う「準備機関」を有するものと、事前研修を他の教育機関等に委託する場合などがある。筆者の研究対象となったものは、「送出機関」と「準備機関」の両方が含まれるが、本稿では、どちらも「送出機関」と呼ぶことにする。

³ 送出機関での参与観察は、2019 年 6 月 28 日、インタビューは 2019 年 8 月 30 日に実施した。本稿は、これらの内容を中心に、それ以外にも親方とのやりとりで得た情報を基に記述している。

⁴ 厚生労働省 Web サイト「外国人技能実習制度について」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/global_cooperation/index.html

国後に日本で技能実習の経験を活かし活躍している元技能実習生もいる。筆者が出会った「親方」は、送出機関で表装技術を教えながら、日本で技能実習生を育て、実習生が帰国した後、身につけた表装技術を活かす場を創るという一連のビジネススキームを構築する最中にいた。

2. 親方とベトナムとのつながり

表装技術を教える矢尾板茂幸さん(以下、親方)は、東京都葛飾区で内装仕上げ工事を主に取り扱う、株式会社トータルインテリア・トップス(以下、トップス)の代表取締役社長である。トップスは、12 年ほど前に中国人技能実習生の受け入れを始めた。技能実習生の受け入れを始めたのは、受注が多くなる中で、それをこなすだけの労働力が不足し困っていた折に、「日本人の若い子はすぐやめるけど、外国人はやめない」という話を聞いたことがきっかけであった。技能実習生の受け入れを始めた当初は、彼らが本国で手数料を支払うなど、多額の借金を抱えていることは知らず、貧乏な地域からくる人たちというイメージしかなかったそうだ。その後、彼らの生活ぶりなどから、少しずつ彼らの背景を理解するようになった。中国人の技能実習生が、給料のうち 2 万円ほどしか使わず、残り全部(約 15 万円)は貯金していることを聞いて驚いたという。一方で、3 年後に実習生が帰国するときには 300 万円以上の貯金を持って帰るが、大金を持って帰国してもすぐ使ってしまったり、日本との賃金格差から仕事へのモチベーションを失い、仕事をしなくなってしまうと聞き、彼らが仕事を続けられるような環境を作りたいと考えるようになったという。そこで、一度、中国の上海で法人立ち上げを目指したが、うまくいかなかった。

ベトナムとのつながりは、10 年前に、1 人のベトナム人技能実習生 D を受け入れたことが契機となった。その後、受け入れを中国からベトナムに切り換え、2019 年までに 13 名のベトナム人技能実習生を受け入れている。最初の技能実習生 D が帰国した 2011 年に、D がベトナムで内装会社を立ち上げる支援をしたが、この企業は 1 年半しか続かなかった。主な原因は、D が経営に関する知識が全くなかったからだそうだ。親方から聞いた話によると、高卒の技能実習生は法人税自体を知らないし、帳簿の付け方も知らない。また、経営に必要なことは、勉強すればいいが、彼らはどうやって必要な情報を得ればいいのか、知らないし、そもそも学び方も知らない。彼らの親も、農村生活者だから、現金のやり取りしか知らないしアドバイスができない。ベトナム人は経験していないことを「こういう感じだよ」と噂レベルで話すこともあるから、正確な情報を手に入れることも難しいとのことであった。ひとつの具体的なエピソードとして、先日、大卒の技能実習生 T に銀行振り込みを依頼したが、10 日間たってもできなかった(電信振込のシステムを知らなかった)という話をしてくれた。

これらの経験を通して、親方は、表装の技術は 3 年間の技能実習で身につけることができても、経営の知識を身につけなければ、帰国後にビジネスとして継続させることはできないと痛感し、経営に関する基本的なノウハウも含めて、技能実習生が学んでいく仕組みを作りたいと考えるようになったという。

その後、矢尾板親方は、2015 年に 2 名のベトナム人実習生(V、T)を受け入れた。ちょうど東日本大震災の復興需要の真ただ中で、親方は彼らと宮城県南三陸町で寝食を共にし、内装作業を行った。彼らの働きぶりを見て「弟子」として育てたいという気持ちが高まり、再度ベトナム進出を決めたそうだ。親方は、日本では実益としての仕事をこなすことに注力しがちで、技能実習生をしっかりと育てることは難しいと考え、また、入国後の 1 か月研修(入国時研修)で事前指導をするだけでは不十分なので、親方自ら現地に赴くことにし、2018 年 5 月からハノイにある送

出機関でボランティアとして実務研修活動をしている。

送出機関での研修活動の傍ら、親方は 2019 年 10 月にクロス工事を会社をハノイに立ち上げ、帰国したばかりの元技能実習生 T を社長として採用した。将来は、さらに多くの帰国した技能実習生が、将来表装で身を立てられるようにしていきたいという。同時期に T と共に技能実習をしていた V は、特定建設就労者として日本法人での勤務を続けており、親方は将来 V も現地法人の要職に就かせベトナム人を指導できる人材として育てたいと親方は考えている。ベトナム人を指導できる人材を育てる必要性に気づいたのは、V と T が後輩のベトナム人技能実習生に教えることが苦手で、うまく伝えられず怒ってばかりいたのを見たため、育てる技術を身に付けることも必要だと考えたそうである。

さらに、親方は、今後、企業として生き残りを考える上でも海外進出は重要だと考えている。企業戦略の一環としても、外国人実習生を単純労働だけでなく、経営にも参画できる存在として育てていくことが重要だと考えており、その第一歩として V と T をリーダーとして育てるのと共に、親方の息子である矢尾板翼さんにもベトナム語やベトナムの会社経営について学ばせているという。

3. 送出機関での研修活動

矢尾板親方は、息子と共に、ハノイの送出機関で、毎日 3 時間、表装技術と就労現場に必要な日本語を教えている。また、ここでは、親方の企業に受け入れた元技能実習生の Z が、ベトナム語での指導補助も行っている。以下、筆者が観察した 1 日の研修活動について紹介する。

この送出機関の日本語研修では『みんなの日本語 初級』をテキストに採用している。候補生は、ゼロから日本語を学び、4 か月で日本語能力試験(JLPT)N5 合格を目指す。そのため、研修を受けている候補生の日本語能力は、片言の日本語が話せる程度で、日常会話が十分できるとは言えない。筆者が見学した研修では、5 名(男性 4 名、女性 1 名)の候補生が「現場の日本語」として、挨拶と材料を運ぶ際の声掛けについて現場のロールプレイ練習を行っていた。

[声掛けのロールプレイの様子]

親方:(作業をしている動作)

候補生 A:すみません。

親方:ん?

候補生 A:すみません、あがります。

(手で上に上がるというジェスチャーをする)

親方:おお。(体をずらして通路をあける)

候補生 B:すみません、あがります。

親方:気が付かないふりをする

候補生 B:(もっと大きな声で)すみません。

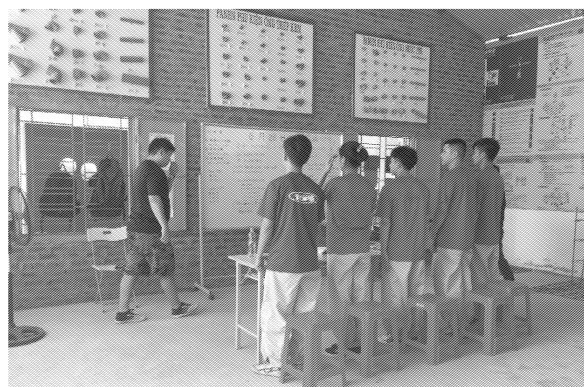
親方:おっ、ん?

候補生 B:すみません、あがります。

(手で上に上がるというジェスチャーをする)

親方:あ、はいはい。

[写真1 現場の日本語研修]

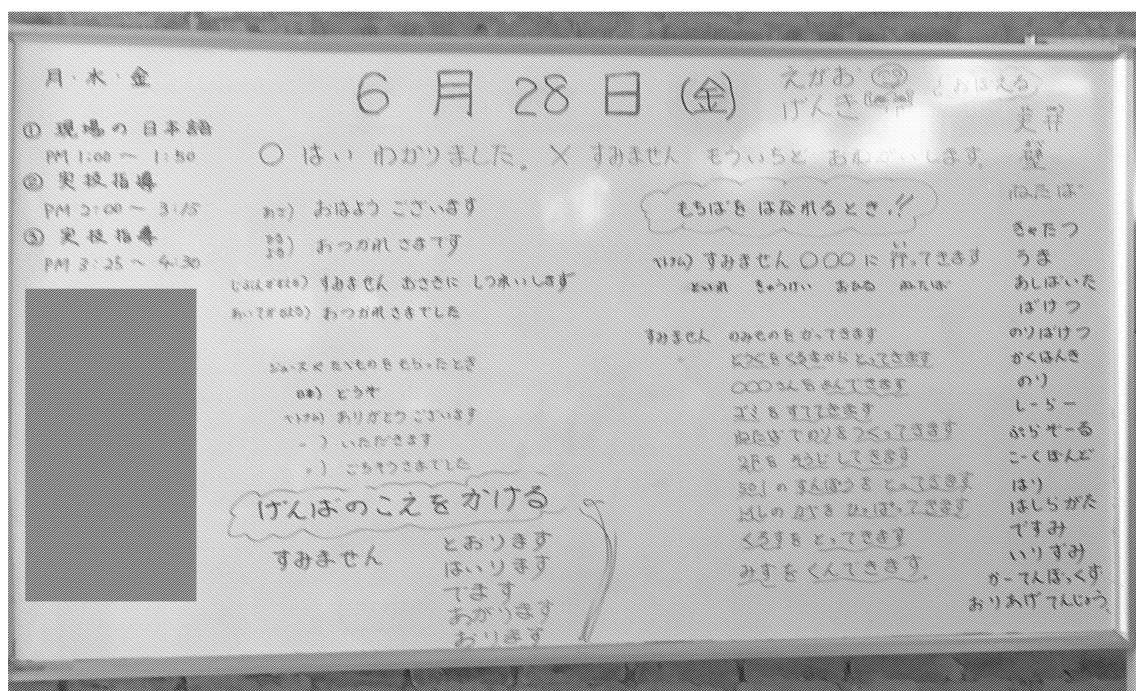


建築現場で最も重要なのは、「けがをしない」ことだという。「おい、危ない」と声をかけたとき、立ち止まることができるのが最初の一步であり、これを徹底して訓練している。実際声をかけても反応できないと大けがにつながることもあり、騒音で意思疎通が難しい建設現場では、大きな声で話すことと、一つずつ確認して動くことが何よりも大事だという。大きな声で話すのが苦手な技能実習生が多いので、現場と同じように動きながら練習しているという。このほかにも体を動かしながら学ぶ工夫として、ゲームも取りいれている。

また、建築現場では一つずつの行動の際に声掛けができることが大事であること、さらに、現場に受け入れられ先輩からかわいがってもらうために挨拶がきちんとできることが、建設現場の文化として重要であるため、これらの練習を十分に行っているという。

技術現場の日本語研修で教える内容は、親方が重要だと考える日本語の表現や語彙、理解する必要のある建築現場での考え方について、ノートを作成し、それに基づいて研修を行っている。ノートの内容については、4. で紹介する。

「写真 2 現場の日本語研修の板書」



50 分間の日本語研修の後、候補生は表装技術を学ぶ。この研修では、実際に日本で用いられている機材を用いて実習を行っており、これらの機材は、親方が日本から運んだものを使用しているそうだ。筆者が見学した日は、クロスを裁断し糊付けしたものを壁に貼る訓練や、ウマ(作業台)を運び、高いところにクロスを貼る訓練などを行っていた(写真 3、4)。写真 2 の板書にもあるように、「脚立、ウマ、足場板、攪拌機、シーラー」など、現場で用いる用具についても、覚えやすくなるよう、実物や作業と共に提示し、ことばを聞いただけで体が反応できるように何度も訓練するという。

〔写真 3、4 表装の実技指導の様子〕



4. 手作りの指導ノート

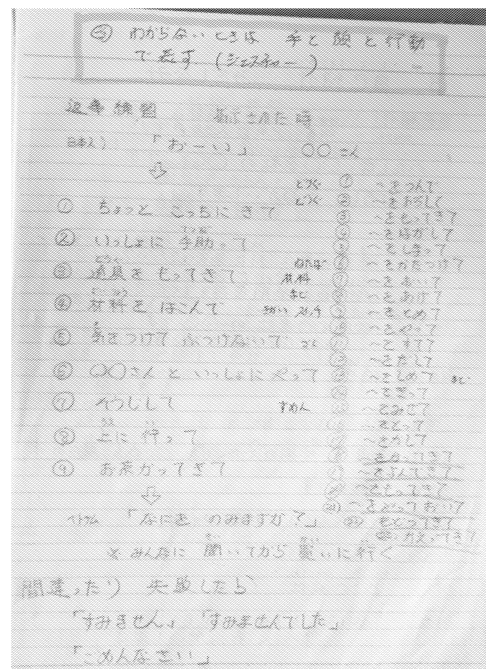
矢尾板親方は、研修で教える内容をノートにまとめている(写真 5)。研修を一通り終えるごとに、加筆修正したノートは、53 頁にもおよぶ。大項目は、全部で 11 ある。

〔親方の作成した指導ノートの項目〕

- | | |
|-------------------------|--------------|
| 0. 必ず覚えてほしいこと | 6. どこかに行くとき |
| 1. ルールとマナー | 7. 作業現場での声掛け |
| 2. 基本のあいさつと返事 | 8. 1 日の工程 |
| 3. 自己紹介・身だしなみ | 9. 1 日の会話 |
| 4. ラジオ体操 | 10. 道具、専門用語 |
| 5. 安全コール・危険予知ミーティング(KY) | |

これらの項目は、親方が技能実習生と共に働く中で、親方が、実習生が苦手に感じていることや日本人とは行動のしかたが異なると感じたことを書きためたものに、加筆していったものである。「0. 必ず覚えてほしいこと」に取り上げている下位項目は、「反応する、返事する、感謝する、失敗した時の行動、挨拶、おしゃべり」の六つである。技能実習生はわからないときや注意されたときに委縮して黙ってしまうと親方は感じている。そこで、声をかけられたら「はい」と返事すること、呼ばれたら立ち上がり、笑顔で返事することで、日本語の不十分さを非言語行動でカバーしていくことの重要性を伝えるようにしているとのことであった。また、相手の目を見て話すことや先に挨拶を述べて、その後にお辞儀をするなど、日本語の研修では細かく指示しないようなことも書き込まれていた。

〔写真 5 親方の指導ノート〕



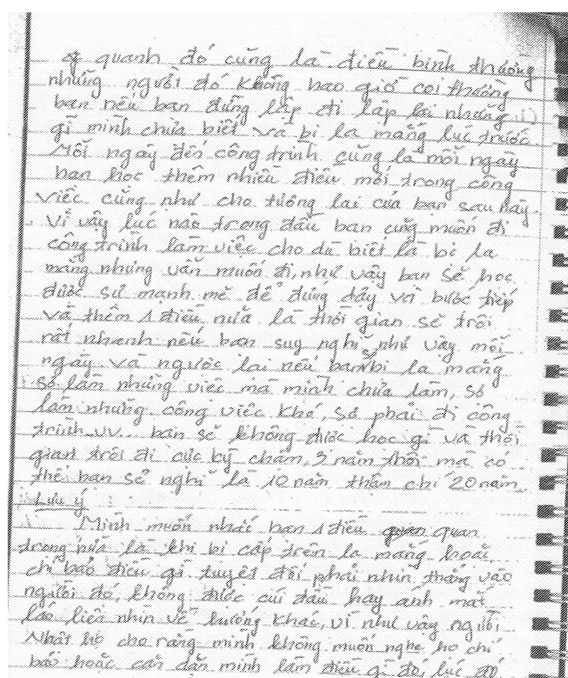
筆者もこのノートを見せてもらい、研修内容を整理する手伝いをしたが、親方が、何度も書き直し、試行錯誤していることが見てとれた。

写真 5 のノートに書かれている「建設現場の指示表現」は、以下の通りである。「～を積んで」「～を下ろして」「～を持ってきて」「～をはがして」「～をしまって」「～を片付けて」「～を置いて」「～をあけて」「～をとめて」「～をやって」「～をすてて」「～をだして」「～をしめて」「～を切って」「～を見せて」「～をとって」「～をかして」「～をかってきて」「～をよんできて」「～を持ってきて」「～をやっておいて(やっというて)」「もどってきて」「かえってきて」。研修では、これらのことばを使って候補生に指示をして、候補生が自分のやるべき動作を述べ、実際にその動作をジェスチャーで行うという練習が行われていた(例:親方が「これ積んで」と指示すると、候補生は「はい、積みます」と答え、実際に積むジェスチャーをする)。指示の日本語がわからないときは、「表情と身振り手振り」で示すことが大事であり、分からないときに日本語で「もう一度言ってください」と言ったとしても、結局繰り返された内容が分からないから意味がないということや、「お茶を買ってきて」と言われたら「何を飲みますか」とみんなに尋ねてから買いに行くなど、日本語教科書には書かれていないような現場の実践知が、研修内容として取り入れられていた。

親方に、ノートの内容をコピーして冊子体で配らない理由を訊いたところ、ベトナム人はメモをする習慣が身につけていないため、重要なことを板書する訓練として取り入れているため、あえて冊子体にはしていないということであった。

矢尾板親方の研修の補助として、ベトナム語での指導を行っている元技能実習生 Z も、自身の技能実習の経験をベトナム語で記録し、それを基に候補生に指導していた。Z と親方の許可を得て、このノート(全 17 ページ)を日本語に翻訳したところ、日本で働く際の注意点や、表装作業の手順、道具の名称について詳しく記載されていた(写真 6)。Z のノートの一部を紹介する。

[写真 6 Z の指導ノート]



[ベトナム語のノートの一部]

Thời gian đầu sẽ rất khó khăn đối với bạn vì chưa quen việc, cũng như chưa biết cách làm việc chẳng hạn. Có thể các bạn bị la mắng vì làm sai, chậm chạp, làm không đúng cách, chưa hiểu tiếng cho lắm... Nhưng các bạn đừng buồn, đừng giận dữ hay bực bội trong người vì người Nhật họ cũng bị cấp trên la mắng là chuyện như cơm bữa vậy. Không có gì buồn cả nha bạn, hoặc bạn bị la mắng ở công trình mà có nhiều người xung quanh đó cũng là điều bình thường, những người đó không bao giờ coi thường bạn nếu bạn không lặp đi lặp lại những gì mình chưa biết và bị la mắng lúc trước.

[日本語訳]最初は、仕事のやり方が分からず仕事に慣れていなく大変だと思います。また、やり方が間違ったり、行動が遅かったり、日本語が分からなかったりする時は、怒られるかもしれません。その時は、落ち込まないでください。日本人でも上長に怒られることも少なくないので、決して落ち込むことはありません。たとえたくさんの人が集まっている作業現場で怒られたとしても、ごく普通なことです。前に指摘されたミスを繰り返すことさえなければ、軽蔑されることは絶対にないのです。

Z のノートには、このほか、「注意されたときは目をみたほうがいい」「始業時間の 2、30 分前に職場についたほうがいい」「年上年下ではなく、先に働き始めた人が先輩である」「他の人の道具を勝手に使うのは良くない」など、ベトナムと日本とのやり方の違いとその行為の結果(やった場合、やらなかった場合)について言及しているものが多かった。

5. 調査を通して考えたこと

技能実習生が帰国後もキャリアを積み上げていくためには、技能実習生自身が将来の目的意識をもつことが重要であることは言うまでもない。送出機関においても、キャリア教育の一環として、日本語学習の重要性を伝えるなどの工夫を凝らしている(例: 来日前の研修で日本語を上達させることが帰国後の生涯賃金に影響することを伝えるなど)。しかし、実際には、産業構造の違いなどの理由で、技能実習の業務を帰国後もそのまま続けることは難しい、あるいは、賃金格差が大きいため、技能実習生が、帰国後も同じ仕事を続けたいという気持ちにはなりにくく、技能実習は、単なる出稼ぎ、あるいは海外生活の機会ととらえている人が多いのが実情である。

一方、本稿で紹介した、矢尾板親方の取り組みでは、彼が技能実習生と共に働く中で課題と感じたことを解決するための試行錯誤が彼らのキャリア形成につながっていった。親方の試行錯誤から、新たな目標として海外進出を掲げ、それを技能実習生と共に取り組んでいくという経営ビジョンを有したからこそ、現在の姿を形作ることができたのではないかと。技能実習制度は、「技術の移転」を目的としたものではあるが、経営に関連する知識がなければ、身につけた技術だけでは続けるのは難しい。また、日本での実習中は実際の業務に対応することが中心になり、業務経験をステップアップさせることが難しい。さらに帰国後のサポート体制がなければ、実習生が挑戦し続けることも難しい。これらについて技能実習生の受け入れや支援の経験を通して理解した親方が、ともに働いた技能実習生とも話し合いながら、送出機関での事前研修から人材育成をスタートさせていった。そして帰国後活躍している先輩の元技能実習生がロールモデルになる。この循環を生み出しつつある親方の今後の取り組みにも注目していきたい。

最後に、現在、東京にある矢尾板親方の会社で働く元技能実習生 V の話を紹介する。

V は、中国との国境近くの貧困地域の出身で、技能実習生として来日する前は、母親と国境を越え中国へ行商に通う毎日だったという。技能実習生になったのは、完全に「出稼ぎ」目的で親に楽をさせてあげたかったからだそう。技能実習の期間に貯金したお金で、故郷の両親に家を建ててあげることができたのがうれしいという。親方と一緒に働く 3 年間の間に、もっと日本でがんばってみたいという気持ちが強くなり、現在は特定技能で仕事を続けている。日本であと 5 年くらい働いたら、ハノイにあるトップスの現地法人で働きたいと考えている。V にとって単なる出稼ぎだった技能実習の経験は、次の目標につながっている。

謝辞:本調査を実施するにあたり、全面的にご協力くださり、貴重なお話を聞かせてくださった株式会社トータルインテリア・トップス代表取締役社長 矢尾板茂幸さん、息子の矢尾板翼さん、ハノイの現地法人で働く元技能実習生のみなさんにお礼申し上げます。また、2019 年度学長特別教員研究費で研究の機会を与えてくださった愛知県立大学にもお礼を申し上げます。

[参考文献]

- 岩下康子(2018)「技能実習生の帰国後キャリアの考察ーベトナム人帰国技能実習生の聞き取り調査を通してー」『広島文教女子大学紀要』53、33-44
- 上林千恵子(2009)「一時的外国人労働者受入れ制度の定着過程:外国人技能実習制度を中心に」『社会志林』56、39-63
- 木元茜・東弘子・藤倉哲郎(2016)「日本語教師になる元技能実習生の現状ーインドネシア人技能実習生の帰国後のキャリアから問う技能実習制度ー」『愛知県立大学外国語学部紀要』50、105-129
- グエン・ティ・ホアン・サー(2013)「日本の外国人研修制度・技能実習制度とベトナム人研修生」『佛敎大学大学紀要社会学研究科篇』41、19-34
- 公益財団法人国際研修協力機構(2017)「2017 年度帰国予定(6 ヶ月以内)技能実習生による技能実習評価調査結果報告」
<https://www.jitco.or.jp/download/data/tyousakekka2017.pdf>
- 厚生労働省(2018)「2017 年度帰国技能実習生フォローアップ調査」(概要)
<https://www.mhlw.go.jp/content/11808000/000337660.pdf>
- 厚生労働省(2018)「外国人技能実習制度の現状、課題について(資料 3)」
https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/mono/fiber/ginoujishshukyougikai/180323/3_mhlw-genjyoukadai.pdf
- 西川直孝(2019)「ベトナム人帰国技能実習生の就業状況に関する調査ー就業選択行動と収入を中心にー」『移民政策研究』11、114-126
- 宮谷敦美(2020)「ベトナム人技能実習生の帰国後のキャリア意識ー元技能実習生日本語教師へのアンケート調査を基にー」『愛知県立大学外国語学部紀要 言語文学編』52、275-291