

平成 27 年 4 月 1 日

平成26年度 地域貢献活動支援報告書

社会連携研究センター長 殿

所 属 人文学部  
氏 名 吉田 悦子

活動テーマ	「多文化共生を支援するワークプレイスの課題を探る：接触場面における情報共有とリスク回避のためのコミュニケーション行動調査」
実施期間	平成26年6月12日 ～ 平成27年3月31日
活動内容	<p>(1) 具体的な活動実施内容</p> <p>本活動の二年目にあたる今年度の目的は、実際に就業している作業現場での活動とその後のインタビューを通して、研修初期の外国人研修生（以下、研修生）が、日本人雇用者や作業スタッフ接触場面で直面する言語行動を調査し、その問題点を探ることである。</p> <p>協働作業現場は、外国人研修生の受け入れ先である、三重県鈴鹿市の養鶏場「(有)スズランファーム」の、集団場（GP）と呼ばれる研修生が最初に就労する仕事場である。雇用側との調整によって、この現場での仕事内容と作業過程にそって、研修生が習得すべき技能について順番に説明を受けながら実際におこなっている現場をビデオ撮影と音声収録した。その後、関係者への聞き取り調査をおこない、初期段階での作業の習得状況について、研修生、3年目の先輩と中国人通訳、研究代表者によるインタビューデータを収集した。（2014年9月）</p> <p>インタビューデータは、電子化して整理し、通訳を通して、詳細に疑問点などをつきあわせながら考察を行った。その結果、初年度に認められた問題点について、現在でのデータ分析から得られる示唆により、改善への取り組みの可能性が提案された（詳細は（6））。</p> <p>(1) 地域への貢献（地域の発展・活性化への寄与、広がり）</p> <p>雇用者と外国人研修生双方からの面接による聞き取り調査の結果、外国人研修生を雇用することで生じる摩擦は、研修生の日本語コミュニケーション能力や双方の情報伝達の方法に問題がある場合と、お互いの異なる生活習慣や文化的背景を十分理解していないために起こる誤解の場合との両面があることが明らかになってきた。雇用者にとっては、研修生との情報共有とリスク回避のため、確実な意思疎通の方法を確立することが、仕事の効率化につながると考えられる。こうした情報を双方に提供できれば、研修生を雇用する他の企業団体も含め、地域への貢献につながると考えられる。さらに、お互いが直面している多くの摩擦やストレスを避けるにはどうすればよいかを考えることは、多文化共生を支援することになる。連携により、地域とのかかわりが乏しい外国人研修生の生活の質向上にも貢献することができればと考えている。</p> <p>(3) 共同実施者との連携状況</p>

本活動に携わる共同実施者は、三重県鈴鹿市の養鶏場経営に従事する雇用者（有）スズランファームである。調査の準備段階から、代表取締役、主任、スタッフの協力を得て、仕事場見学と作業過程のデータ収録、研修生2名を含む関係者4者のインタビューデータの収集が実現した。

#### （４）大学の教育・研究成果のかかわり

接触場面の現場では母語話者が非母語話者に対する働きかけが重要であることが、多くの社会言語学的研究や、談話分析、日本語教育等で指摘されている。今回の面接調査のデータ分析結果をもとにして、大学における留学生への日本語学習支援への応用など、成果がかかわる領域を開拓していけると思われる。

#### （５）イベント等開催実績（名称，実施場所，参加人数等）

2年目で、関係者への聞き取り調査により、4者のインタビューデータを収集することができたため、現在もこのデータの分析作業中である。分析作業に基づく打ち合わせと情報交換会を2回（10月、3月）おこなった。個人情報保護の立場から、成果報告会をオープンにはおこなっていないが、雇用者へのフィードバックを行う予定である。

（６）これまでの取組みによって得られた具体的な成果について  
雇用者と研修生、共同研究者、通訳との2年間の取組みにおいて、次のような成果が得られたことを報告する。

初年度に指摘された問題点は2点あった。

- ① 雇用者側から研修生に伝達される作業内容についての理解が不十分であり、そのため仕事の質が雇用者の求める達成目標に到達していない点をどう共有するか。
- ② 生活面において、雇用者側の要求に対して外国人研修生側の理解を得られていない要件（日本語学習のレベル（N2）に応じて、パソコン使用が許可される）をどう改善するか。

① については、雇用者から研修生へ十分に雇用者の意図が伝わっていない点が認められた。この溝を埋めるために、雇用者と研修生との間には橋渡し役として、経験あるコーディネーターの介入が必要である。具体的には、日本語と中国語のバイリンガル職員の配置が最も適切であるが、実際にはこうした人材は、専門職として雇用されるため、地域の職場に配置することは非常に困難である。同時に、研修生との信頼関係や共感を重視すると、高学歴な通訳としての立場（中国人）よりは、日本文化や地域社会の活動にも精通した中国語サポーター（日本人でもよい）という立場が望ましい。

② については、聞き取り調査では、研修生の滞在期間が限られていることから、日本語の動機付けは高くない。雇用者側も検定というものさしでの日本語の学習意欲向上には限界があることを認め、むしろ環境改善が求められる。具体的には、日本語学習によるサポートは、コーディネーターが担い、パソコン携帯許可とルール作り、研修生と職場、地域社会との連携による日本語学習サポートを検討する。また、地域社会とのつながりにも配慮した3年間のプログラム策定が急務である。