

第1章 調査研究の概要

1 調査の目的と方法

(1) 調査の目的

近年、我が国経済の国際化の進展に伴い、諸外国との相互依存関係が深まる中で、海外からの外国人研修生の受入れが年々増加してきている。外国人研修生の受入れは、特に開発途上国における経済発展の基盤となる人づくり協力の一つとして大きな役割を果たしてきている。

このため、中小企業団体・企業等は、外国人研修制度の充実と相まって、開発途上国から外国人研修生を積極的に受け入れ、着実に成果を上げている。

しかし、こうして来日する多くの外国人研修生は、言葉や生活習慣等の異なる中で、限られた研修期間内に技術・技能をマスターしなければならないので、外国人研修生を受け入れる団体、企業等も、言葉や生活習慣等の不安を和らげながら、研修生が安全に技術・技能を習得できるよう、研修現場においてきめ細かな配慮を行いながら、外国人研修を実施しなければならないなど、様々な問題を抱えながら研修が実施されている。

そこで、当研修研究センターでは、労働省の要望を受けて、これまでの調査研究では、必ずしも十分明らかにされていない外国人研修生の実務研修、即ち職業訓練に関する実態や問題点を明らかにし、外国人研修生の実務研修のあり方について検討することとした。

(2) 調査の方法

イ アンケート調査

この調査では、平成7年に(財)国際研修協力機構の支援を受けて外国人研修生を受入れた団体150団体、企業500社を無作為抽出し、平成8年11月に郵送による質問紙調査を実施した。回収率は、団体が60% (90団体)、企業が29% (145社)であった。

ロ ヒヤリング調査

アンケート調査を補うために平成7年に3回以上非実務研修を受託した公共職業能力開発施設(委託先)(7施設)及び受入れ企業(5社)のヒヤリング調査を併せて実施した。

ハ 調査項目

受入れ団体用、企業用のアンケート調査の項目は、次のとおりである。

なお、詳しくは、巻末の調査票を参考にして下さい。

(イ) 受入れ団体用の調査項目

団体概要：種類、傘下企業数、担当職員数

受入れ状況：受入れ企業数、送出国、受入れ回数、受入れ人数、受入れ理由

受入れ体制：受入れ対策、送出国の技能レベルの把握、研修計画の作成方法、
相談先、相談内容

非実務研修の状況：委託の有無、委託時間数の割合、委託先、委託理由、
実施状況の把握の仕方、委託先への指導

実務研修の指導等：受入れ企業の訪問指導状況、研修担当責任者との会議等

研修成果：達成度、原因

研修の問題点：研修全般

(ロ) 受入れ企業用の調査項目

企業概要：業種、企業規模（従業員数）

受入れ状況：受入れ人数、研修期間、受入れ理由、送出国、受入れ回数、受入れ団体窓口

受入れ体制：組織作り、マニュアル作り、技能レベルの把握の仕方、研修計画の作成方法、作成時の問題点

非実務研修：到達目標、委託の有無、委託時間数の割合、委託先、委託理由、
研修状況の把握、現場から見た研修成果の満足度

企業内での非実務研修の状況：講座の形式、教材、指導上の留意点

実務研修：研修目標、指導員のキャリアと職位、指導の形態、教材の活用状況
指導上の留意点、教え方、評価の仕方、達成度

研修の問題点：非実務、実務、その他

技能実習への取り組み：企業内での対策、実施時間帯、時間数

2 調査結果の概要

(1) 受入れ団体用アンケート調査について

イ 調査回答団体の概要

回答のあった団体の構成をみると、事業協同組合等の中小企業団体が6割強、商工会・商工会議所が3割、財団・社団法人が1割弱となっている（図1-1）。そして、各団体の傘下企業会員数をみると、500社以上と10~29社がそれぞれ4分の1を占め最も多く、以下、30~49社、9社以下、50~99社、100~499社の順にそれぞれ1割強となっている。団体別では、商工会・商工会議所が会員数が最も多く、そして財団・社団法人、事業協同組合等の中小企業団体の順に少なくなっている。

また、各団体における専任の研修担当者の配置状況をみると、配置している団体が4分の3で、平均の研修担当者数は1.4人となっているが、配置していない団体が4分の1もある。

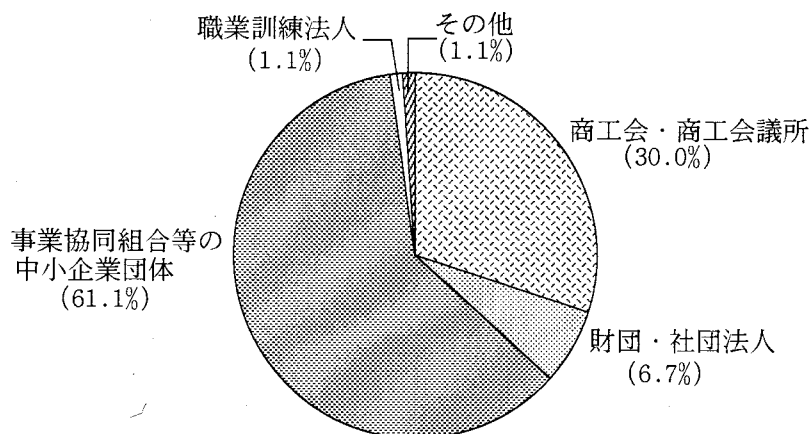


図1-1 団体の構成

ロ 受入れ状況

まず、どのような受入れ状況になっているのかをみることにする。

外国人研修生の送出国は、「中国」が8割強と最も多く、次いで「ベトナム」、「フィリピン」などの東南アジアから若干ずつ受け入れており、平均受入れ回数は9.8回となっている（図1-2）。団体別では、商工会・商工会議所と事業協同組合等の中小企業団体の平均回数がそれぞれ4.0回と5.4回となっているのに対して、財団・社団法人の平均回数が77.7回と飛び抜けて多くなっている。

次に、平成7年の1年間の外国人研修生の受入れ人数をみると、受入れ規模30人以下の団体が全体の3分の2強を占め最も多い。また、団体別では、財団・社団法人が最も多く、次いで事業協同組合等の中小企業団体、商工会・商工会議所の順に受入れ規模が少なくなっている。

さらに、これらの団体がどのような理由で外国人研修生を受け入れているのかを

みると、2分の1強の団体が「労働力対策」をあげている。団体別にみると、商工会・商工会議所、事業協同組合等の中小企業団体ともに2分の1強の団体が「労働力対策」をあげているのに対して、財団・社団法人では、5分の4の団体が「国際的人材の育成」をあげている。

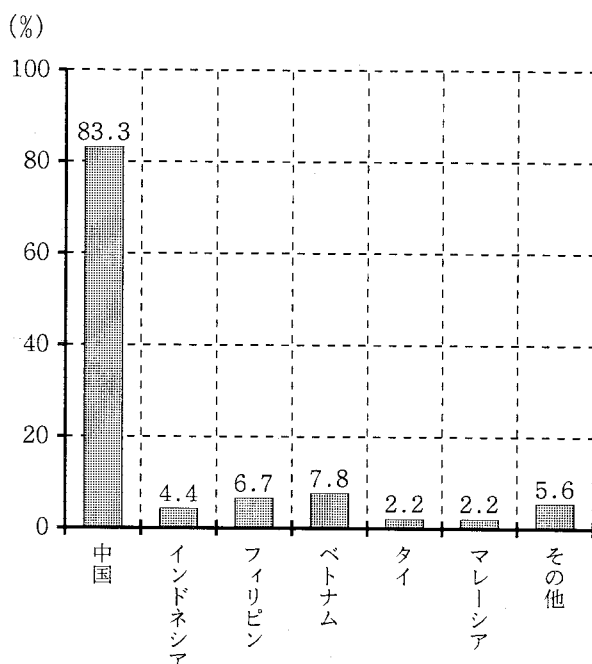


図1-2 送出国（複数回答）

ハ 受入れ体制

受入れ体制づくりの一つである専任の研修担当者の配置状況は既にみたとおりであるが、以下では、もう少し詳しく紹介する。

各団体が最も力を入れた具体的な受入れ対策をみると、概ね半数の団体が担当職員を(財)国際研修協力機構のセミナーに参加させたり、受入れ対策の説明会等を開催したり、調査のため送出国に研修担当者を派遣したりするという対策をとっている。しかし、受入れ準備委員会等の設置、研修生用の教材の作成、マニュアルの作成、母国語のできる人材の採用という積極的な対策は4分の1程度となっている(図1-3)。

また、研修生を受け入れて研修するには、研修生の技能レベルの正確な把握が必要となるが、各団体が研修予定者の技能レベルをどのように把握しているのかをみると、概ね半数以上の団体が「研修予定者との面談」、「研修予定者の履歴書、経歴書の確認」により技能レベルの把握に努めている。

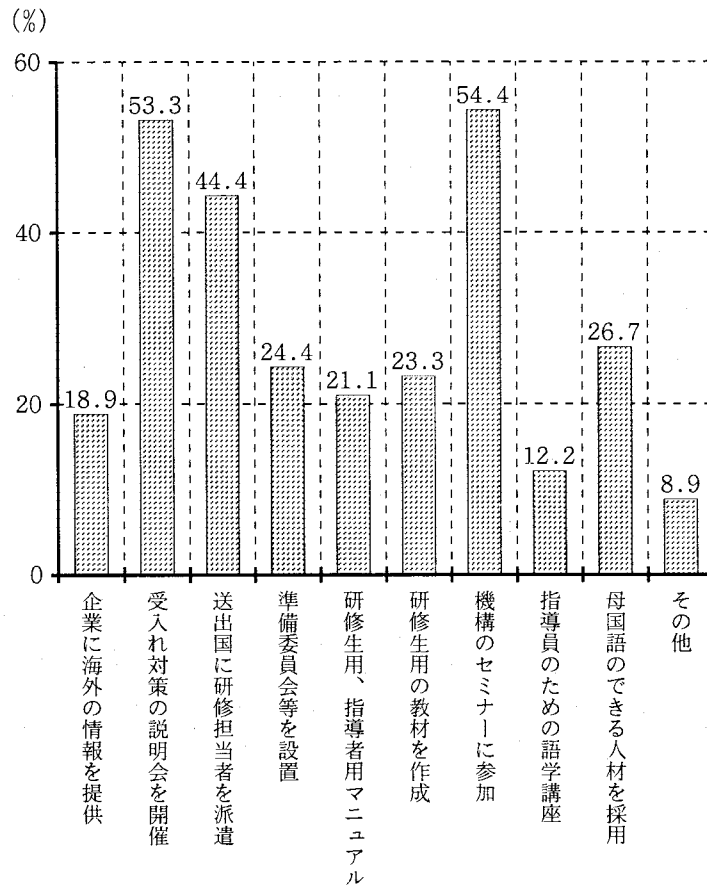


図1-3 団体の受入れ対策（複数回答）

次に、研修計画がどのように作成されているのか、そして、作成時にどこに、どんな問題点を相談しているのか尋ねてみた。その結果、非実務研修計画の作成は、最も多くの団体が(財)国際研修協力機構発行のカリキュラム事例集をモデルに作成しており（3割弱）、団体が独自に作成する比率は2割弱と低くなっている。しかしながら、4割強の団体が何らかの形で受入れ企業の協力を得て研修計画を作成している。これに対して、実務研修計画の作成は、「受入れ企業が作成した」、「受入れ企業の研修担当者の協力により作成した」の割合がそれぞれ3割強と大幅に高くなっている一方、団体が独自に作成する比率は1割強とやや低くなっている。これは研修内容の専門性等から受入れ企業や研修担当者の協力が必要なためと思われる（図1-4）。

研修計画を作成する時に相談した先をみると、ほとんどの団体が「(財)国際研修協力機構」に相談しているが、「特に相談しなかった」団体も2割弱ある。研修計画作成時の問題点をみると、非実務研修の場合、「研修科目及び研修内容の構成の仕方」が4割強、「研修科目の時間の配分の仕方」が4割弱、「講師の確保」2割強となっている。それに対して、実務研修の場合、「研修科目の時間配分の仕方」が6割弱、「研修科目及び研修内容の構成の仕方」が5割強、「研修実施予定表の作成」が2割強となっており、非実務研修、実務研修ともに、「研修科目及び研修内容の構成の仕方」や「研修科目の時間数の配分の仕方」をあげるものが多いが、実務研修においては、この二つの比率が大幅に高くなって

いる。しかしながら、非実務研修においては科目や研修内容を、実務研修においては科目の時間数の配分を最も研修計画作成上の課題としており、非実務・実務の問題点のウエイトが異なっている。

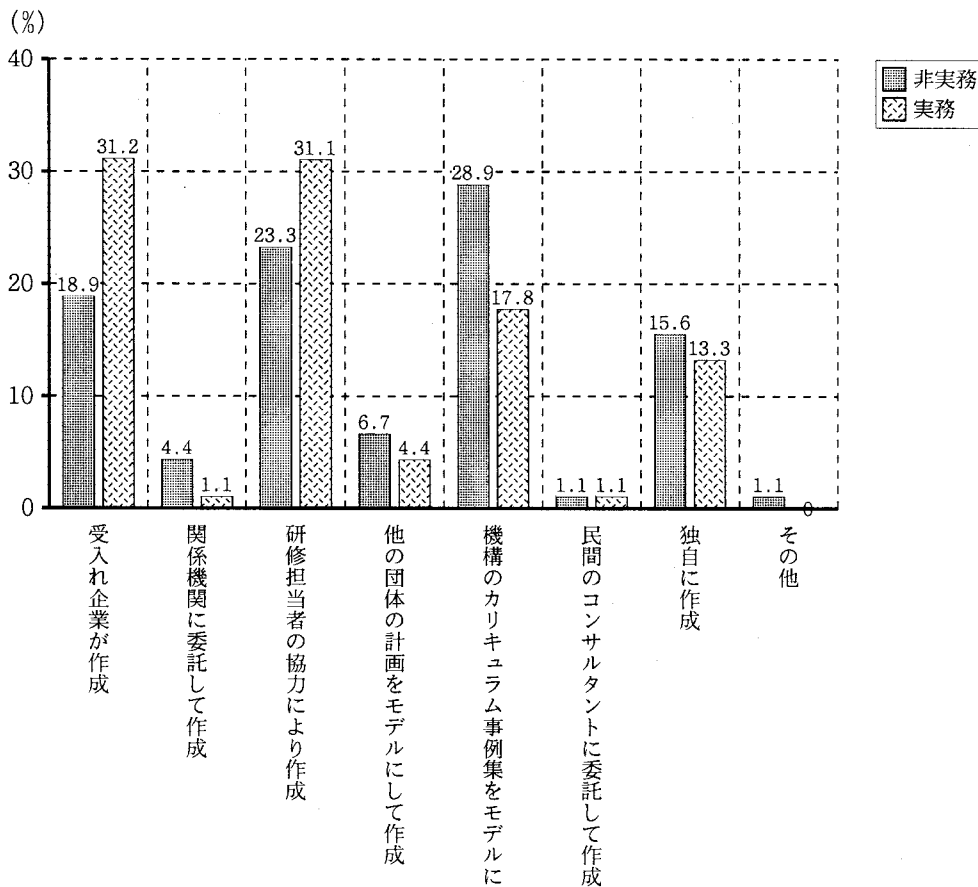


図1-4 研修計画の作成状況

二 研修の実施状況

非実務研修のうち安全衛生、専門基礎についての研修の実施状況を見ると、その一部を外部に委託している団体が6割弱を、そして、委託した時間数は、委託率3割未満の団体が6割を占めている。また、このときの委託先を見ると主に「公共職業訓練施設」及び「市町村」を活用している。委託する大きな理由としては、「適切な講師、専門家がないため」（6割弱）、「公的援助を受けなければいけないため」（5割弱）の二つをあげている（図1-5）。

委託先での研修状況の把握の仕方を見ると、定期的または時々委託先を訪問し見学することにより研修状況を把握している団体が全体の5割強を占めており、各団体とも委託先での研修の実施状況に関心をはらっている。また、委託先への指導のポイントを見ると、「研修生の習得度の把握」や「安全に対する配慮」をあげており、安全や健康に心がけながら、研修生が着実に技能を習得してくれることを望んでいる。

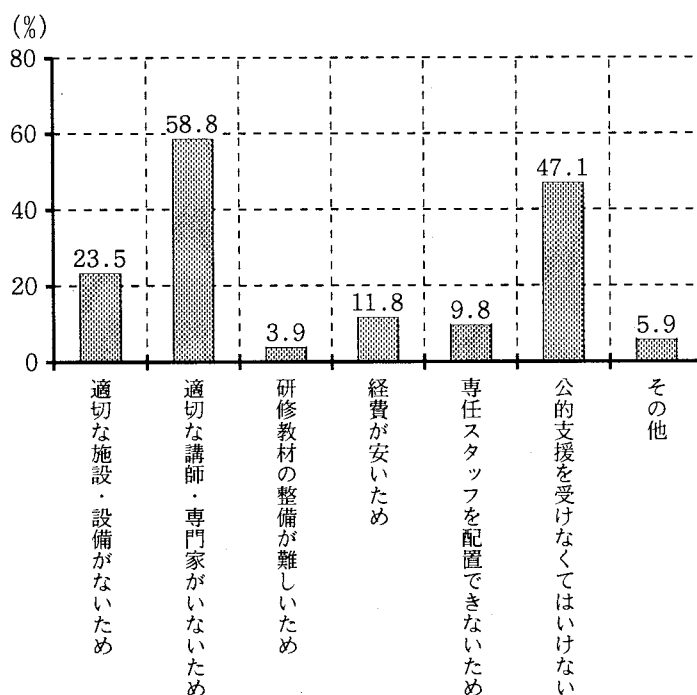


図1-5 非実務研修の委託理由（複数回答）

次に、各団体の2次受入れ機関である企業に対するフォローの状況を見てみると、まず訪問指導は、半数強の団体が「1か月に1回」受入れ企業を訪問し指導している。なお、商工会・商工会議所、事業協同組合等の中小企業団体に比べて、財団・社団法人の企業訪問する間隔が長いほか実施していない団体も2割弱ある。また、受入れ企業の研修担当責任者との打ち合わせ会議等を見ると、「1か月に1回」（4割弱）を含めて定期的に行っているのが6割強、「必要に応じて実施した」が4割弱となっており、全く実施していない団体はなかった。

ホ 研修成果と問題点

受け入れた外国人研修生の研修成果をみると、目標を「ほぼ達成した」が89.9%と最も多く、次いで、「十分に達成した」が8.9%、「あまり達成しなかった」が2.2%となっており、ほぼ全部の団体が目標を達成しているが、受入れ団体が外国人研修生を受け入れて抱えている問題点としては、第1が研修生の日本語能力（5割強）、第2が文化の違いによるトラブルの発生（4割）、第3が実務研修期間が短い（3割強）という問題を指摘している（図1-6）。

外国人研修の問題は、研修実施上の問題というよりも研修以前に解決しなければならない問題があるようである。

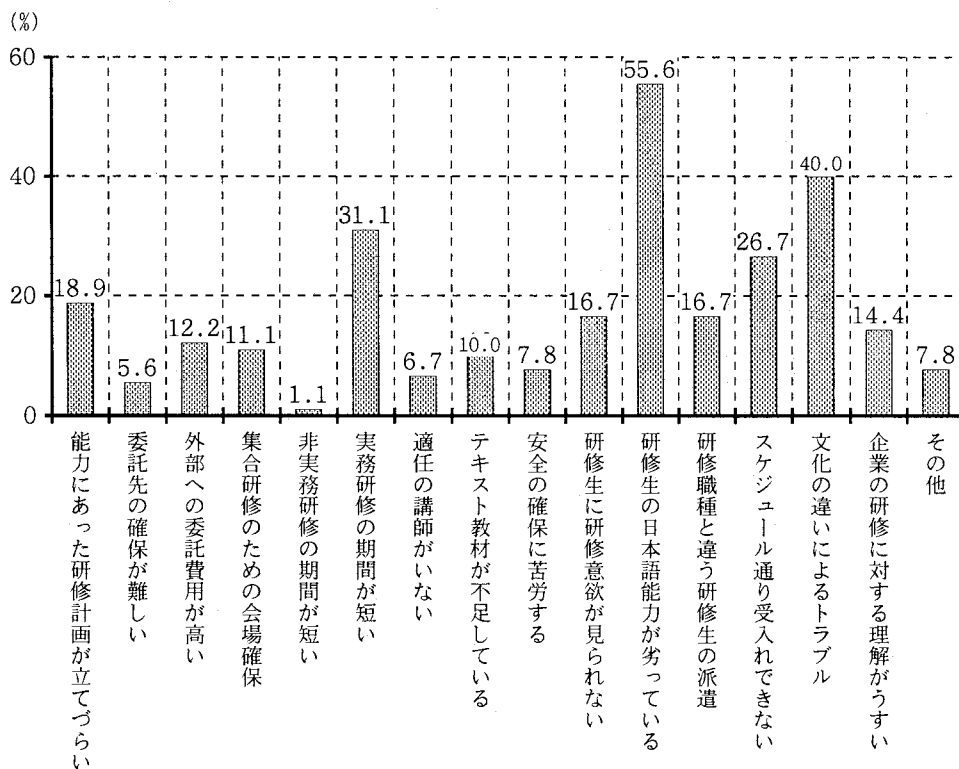


図1-6 研修の問題点（複数回答）

(2) 受入れ企業用アンケート調査について

イ 調査回答企業の概要

回答企業の構成をみると、製造業が6割強、建設業が3割強、建設業・製造業以外のその他産業（以下、「その他」という。）が1割弱となっている（図1-7）。そして、受入れ企業の従業員数をみると、20～49人が3割強を占め最も多く、以下50～99人が2割強、10～19人が2割弱、100～299人と9人以下がそれぞれ1割強となっており、受入れ企業のほとんどが300人未満の中小企業となっている。

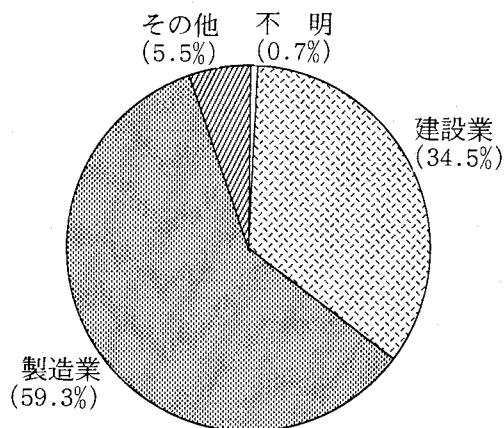


図1-7 企業の構成

ロ 受入れ状況

企業は、「財団・社団法人」と「事業協同組合等の中小企業団体」を主な受入れ窓口として、外国人研修生を受け入れている。産業別では、建設業の2分の1が「財団・社団法人」を受入れ窓口としているのに対して、製造業は、財団・社団法人、事業協同組合等の中小企業団体、商工会・商工会議所の3団体からほぼ3割ずつ受け入れている。

平成7年の受け入れ状況をみると、4分の3の企業が「3人」以下で、1社当たりの平均受入れ人数は4.5人となっている。産業別では、建設業が最も多く6.5人、そして製造業が3.6人、その他が2.6人となっている。

なお、研修職種は、ほとんどの企業が「1職種」に絞っている。

次に、研修期間をみると、ほとんどの企業が「12か月」（8割強）を設定し、そのうち非実務研修は「3～4か月」、実務研修は「8～9か月」としている。

なお、国内での非実務研修の実施期間の法務省告示による特例を受けたと思われる企業、即ち研修期間に対する非実務研修期間の比率が3分の1未満の企業が6割となっている。

それでは、どんな理由で企業が外国人研修生を受け入れているかをみると、6割の企業が「労働力対策」をあげており、外国人研修制度は企業の人手不足対策として活用されていることが伺える（図1-8）。この傾向は、製造業、その他より建設業がより強いようである。

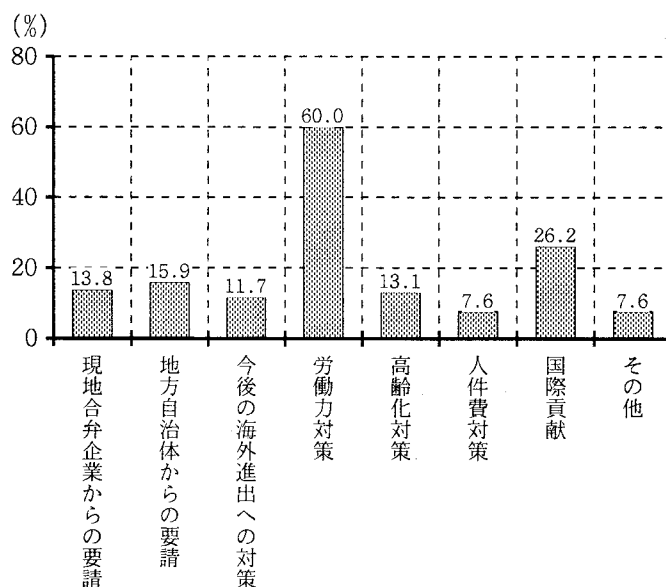


図1-8 受入れ理由（複数回答）

研修生の送出国としては、「中国」（6割弱）と「インドネシア」（4割弱）で占められている。産業別では、建設業は「インドネシア」から、製造業とその他では

「中国」からの受入れが多い。また、今までの受入れ回数は平均3.5回で、建設業が3.6回、製造業が3.3回となっており、やや建設業の受入れ回数が多い。

ハ 受入れ体制

企業が最も力を入れている受入れ対策をみると、およそ半数の企業が受入れ部門の社員の意識作りに努めているが、もう一つ重視する対策として4分の1の企業が担当者の送出国への調査派遣をあげている。また、研修予定者の技能レベルの把握の仕方として、主に研修生の履歴書・経歴書の確認、研修予定者との面談、受入れ団体からの情報収集をあげており、どちらかという間接的な把握の仕方が多い(図1-9)。

次に、研修計画の作成についてみると、非実務研修については、2分の1を超える企業では受入れ団体等が作成しているが、実務研修については、受入れ団体が作成する比率が下がり、企業が作成する比率と受入れ団体が作成する比率がほぼ同率となっている。また、企業が独自に作成する比率が、非実務研修に比べて2.5倍の高率となっている。

さらに、作成上の主な問題点としては、非実務・実務研修ともに「研修科目の時間数の配分の仕方」、「研修科目及び研修内容の構成の仕方」をあげる企業が多いが、そのうちでも時間数の配分の仕方が最も大きな問題点であると回答する企業が多い。また、実務研修では「研修実施予定表の作成」に問題があると回答している企業が非実務研修に比べて2.1倍の高率となっている。なお、非実務・実務とも特に問題ないとする企業が2～3割となっている。

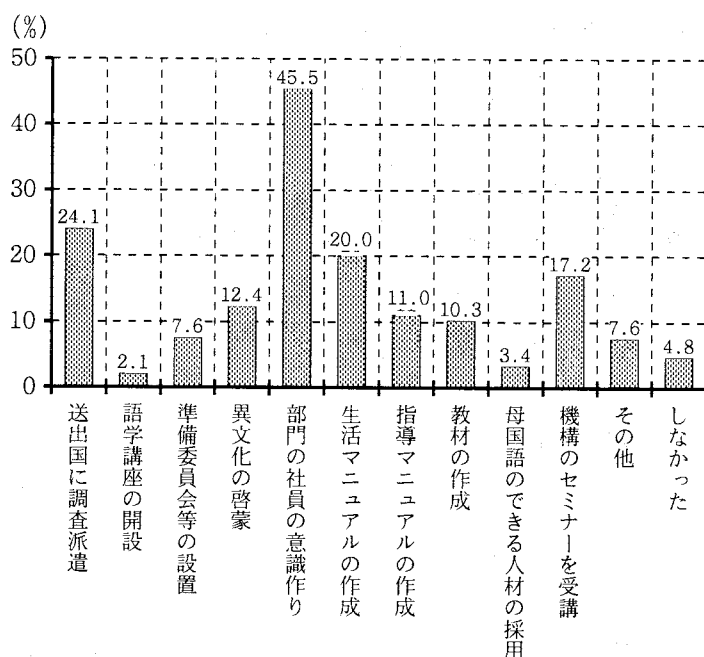


図1-9 受入れ対策 (複数回答)

二 非実務研修の実施状況

次に、非実務研修の実施状況を把握するために非実務研修の到達目標、委託状況を尋ねてみた。ここで対象とした非実務研修はこれまでの調査であまり実態が把握されていない安全衛生、専門基礎に限定した。

まず最初に、企業における非実務研修の到達目標をみると、「指示した内容が分かる」ことを目標にする企業が6割弱を占め最も多くなっている。そして、「安全に器工具の取り扱いができる」、「安全に機械の基本作業ができる」という目標をそれぞれ4割強の企業があげている（図1-10）。これをみると、非実務研修の目標は、指示した内容が分かり、安全に作業できることを目標としている。

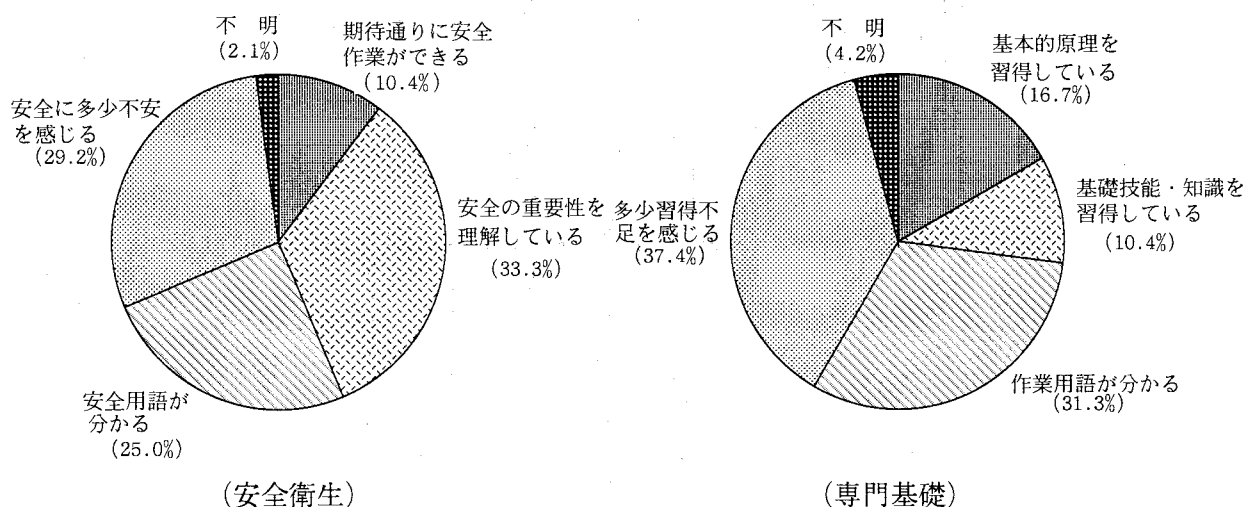


図1-10 非実務研修の到達目標

実施方法としては、3分の2の企業が社内ですべて実施しているが、残りの3分の1の企業は、研修の一部を外部に委託している。

委託の状況を見ると、委託率3割未満の企業が2分の1で、「受入れ団体が一括して委託しているため」委託したとする企業が6割弱を占め最も多くなっている。委託先の研修状況の把握については、委託したおおむね2分の1の企業が、研修担当者や責任者が見学して進捗状況を把握している。

また、委託していた研修の成果について、受入れ現場がどのようにみているかをみると、安全衛生については、多少不安を感じるとする企業が3割弱を、また、専門基礎研修については、多少習得不足を感じる企業が4割弱をそれぞれ占めており、専門基礎研修が安全衛生に比べて研修成果がやや低いようである。

次に社内での非実務研修の実施の形式をみると、「講義+実習」をとっている企業が多く、「講義のみ」でなく実習、演習等を組み合わせて実施している。また、使用テキストは「会社独自で作成したテキスト」を使用している企業が多いが、

(財)国際研修協力機構発行のテキストなど市販のテキストを使用している企業もある。また、補助教材としては、主に「資料・手引き書」が3分の1の企業で使用されており、指導上、ゆっくり、はっきり話すこと、そして、繰り返し話すことをあげる企業が多い(図1-11)。

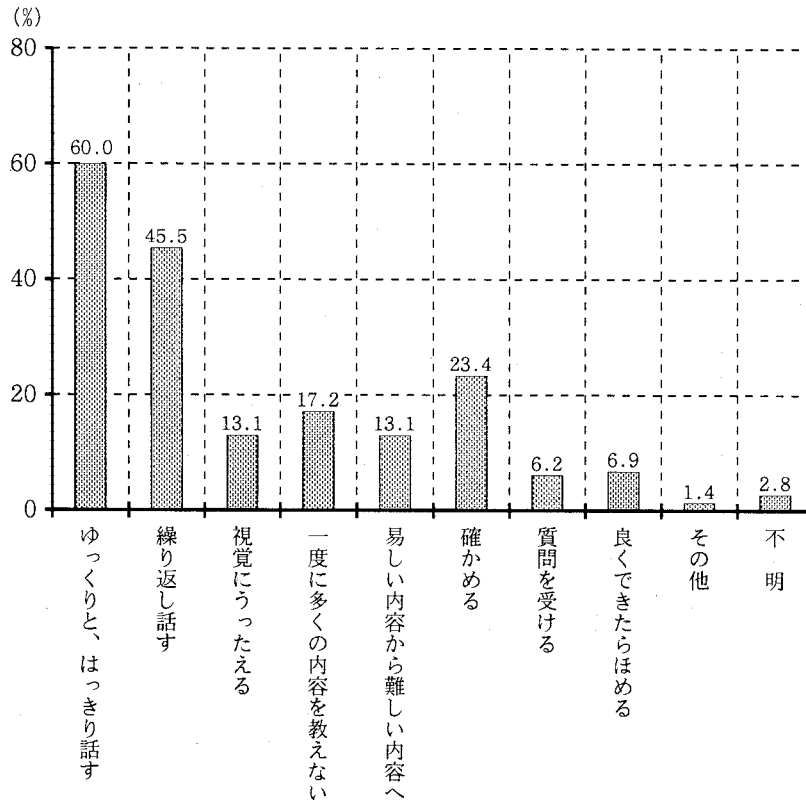


図1-11 非実務研修指導上の配慮 (複数回答)

ホ 実務研修の実施状況

次に、実務研修の実施状況をみることにする。実務研修の到達目標をみると、2分の1以上の企業が「指示すると、一通りの仕事ができる」をあげ最も多く、次いで「指示すれば作業ができる」が3割を占めている。研修期間の長さからみて、指示すると一通りの仕事ができるという目標は妥当なものといえよう。研修生を指導する指導員は、実務経験が10年以上で、ほとんどが管理職である。

研修生に対する指導は、ほとんどの企業で個別指導と集団指導との組合せ又は個別指導によって行われている。また、実務指導上特に配慮したこととしては、「ゆっくりと、はっきり話す」、「研修生がけがをしないよう、安全作業に心がける」、「教える前に、研修生の技能レベルをつかむ」が3～4割の高い比率を占めており、作業の安全、そして、技能のレベル、教える内容の難易度に特に配慮し、研修効果をあげようとしている(図1-12)。

次に、作業を教える上で最も効果のあった方法として、「仕事をゆっくり、分かるようにやってみせた」（8割弱）、「やらせてみて、間違いを直してやった」（6割）がそれぞれ高い比率を占めており、実際に指導員がやってみせ、そして、研修生にやらせてみせる具体的指導が効果的であることが分かる。

なお、作業を教えるときに最も効果があったとする補助教材は、4分の3の企業が「実物」をあげている。

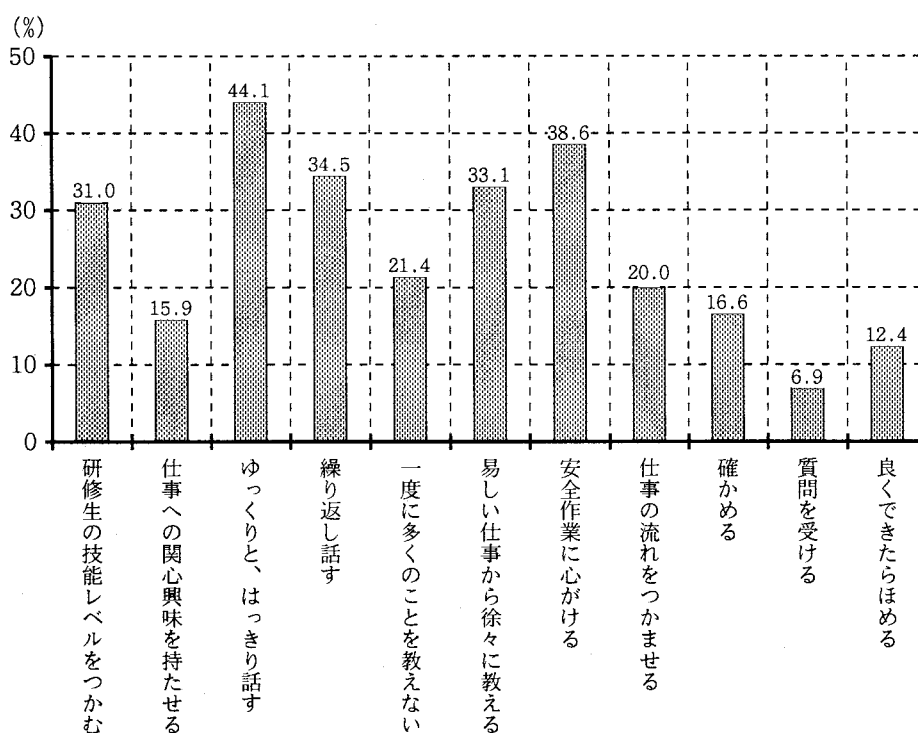


図1-12 実務研修指導上の配慮（複数回答）

次に、研修生の技能の評価をどのように行っているかをみると、主に「日常の製品等のできばえ」（6割弱）と「技能検定試験の活用」（3割弱）の二つの方法で評価しているが、産業別では、業種の性格を反映して製造業は「日常の製品等のできばえ」（7割強）、建設業は「技能検定試験の活用」（5割弱）が中心になっている。

外国人研修生が当初の研修目標に対して、どの程度達成したかをみると、ほとんどの企業が達成した（95.2%）という高い評価をしている（図1-13）。目標の達成度を訓練目標別にみると、一人で段取りを付け一人で仕事ができる、異常に気づき、その対策ができるという高い研修目標を掲げている企業では全員目標を達成しているが、指示すれば一通りの仕事ができる、指示すれば作業ができるでは、「あまり達成できなかった」とするものがやや多くなっている。目標レベルが高い企業ほど研修の達成度が高くなっているようである。なお、研修目標が達成されなかった原因としては、「研修生の研修意欲が不十分」（9割弱）、「指導者と研修生との人間関

係」(6割弱)をあげている。

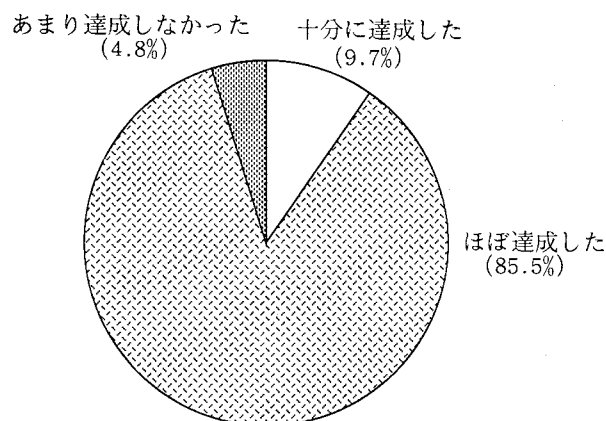


図1-13 研修の達成度

へ 研修の問題点

企業における外国人研修の問題点を非実務研修、実務研修、その他に分けてみました。

まず、非実務研修の場合は、研修生の能力に合った研修計画を立てづらいとする企業が、実務研修の場合は、実務研修期間が短いとする企業が、それぞれおおよそ2分の1を占めている。受入れ団体の調査結果では、実務研修が短いとするものは3割強であったが、企業サイドでは大幅に増加している。また、その他の問題としては、企業の3分の2が研修職種と全く違う職種の研修生が派遣されてくると回答している。

ト 技能実習への移行

技能実習へ移行している企業について、移行させるためにどんな対策をとっているかをみると、技能検定試験の受験対策として8割が実技試験課題の反復練習をしているのに対して、特別に受験対策をとらない企業が1割弱ある(図1-14)。

また、対策の実施は、6割弱の企業が研修時間中に実施し、4割強の企業が研修時間外や休日に実施している。なお、受験対策のため費やした講習時間数は、19時間以下が全体の3分の2を占めている。

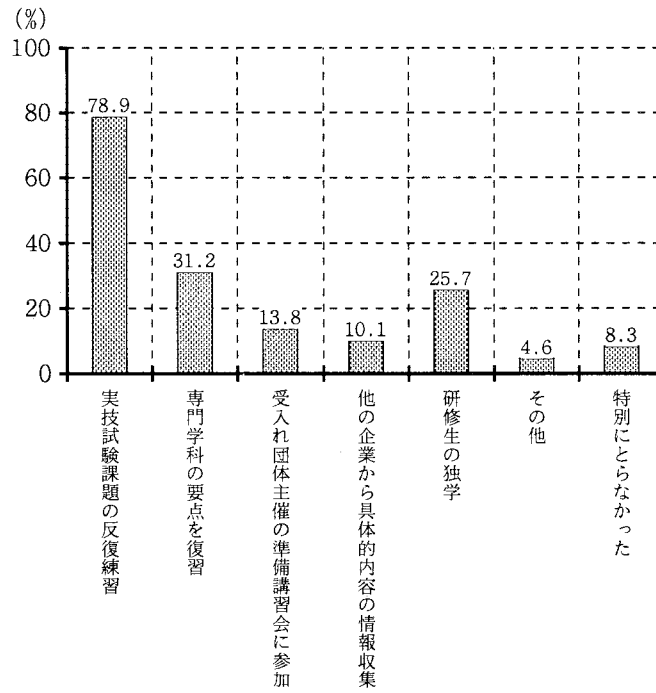


図1-14 技能検定試験の対策（複数回答）