

## 第2章 受入れ団体用アンケート調査の結果

# 1 団体の属性

## (1) 団体の構成と会員数

回答の得られた90団体について、その構成をみると、「事業協同組合等の中小企業団体」が61.1%（55団体）と最も多く、次いで「商工会・商工会議所」の30.0%（27団体）、そして、「財団・社団法人」の6.7%（6団体）、「職業訓練法人」の1.1%（1団体）となっており、その比率はおおよそ事業協同組合等の中小企業団体が6、商工会・商工会議所が3、財団・社団法人が1の割合となっている（図2-1）。

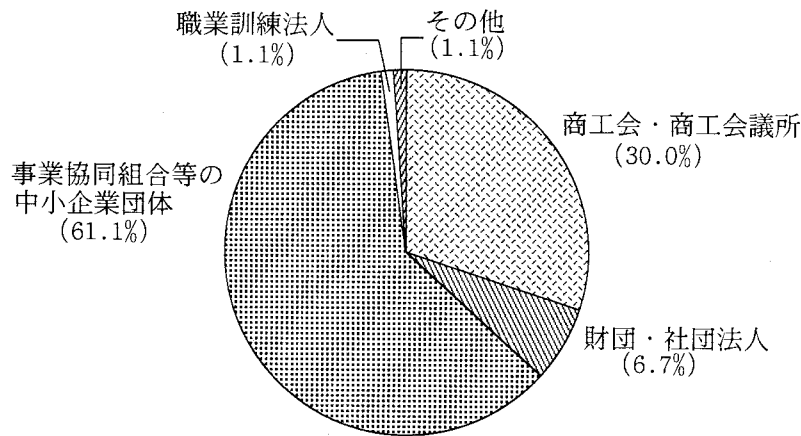


図2-1 団体の構成

次に、受入れ団体が抱えている傘下会員数・企業数から団体規模をみると、規模「10~29社」と「500社以上」がそれぞれ25.6%（23団体）と最も多く、次いで、「30~49社」が14.4%（13団体）、「9社以下」が12.2%（11団体）、「50~99社」と「100~499社」がそれぞれ11.1%（10団体）となっている（表2-1）。

これを団体別にみると、商工会・商工会議所で会員数「500社以上」が4分の3（77.8%）を占め会員数が最も多い。次いで、財団・社団法人、そして、事業協同組合等の中小企業団体の順に会員数が少なくなっている。なお、商工会・商工会議所の会員数が飛び抜けて多くなっているのは、地域の中小企業が多く加入しているからと考えられる。

表2-1 団体の会員数

単位：%、（ ）は実数

区分		合計	9社以下	10~29社	30~49社	50~99社	100社~499社	500社以上
全体		(90) 100.0	12.2	25.6	14.4	11.1	11.1	25.6
受入れ団体別	商工会・商工会議所	(27) 100.0	3.7	3.7	-	-	14.8	77.8
	事業協同組合等の中小企業団体	(55) 100.0	16.4	36.4	23.6	14.5	7.2	1.8
	財団・社団法人	(6) 100.0	16.7	16.7	-	33.3	16.7	16.6
	職業訓練法人	(1) 100.0	-	100.0	-	-	-	-
	その他	(1) 100.0	-	-	-	-	100.0	-

(2) 専任の外国人研修担当者の配置

最初に、各団体の受入れ体制の一つとして、専任の外国人研修担当者を何人配置しているか尋ねてみた。

その結果、「1人」が41.1%と最も多く、次いで「2人」が14.4%、「3人」と「5人以上」がそれぞれ7.8%、「4人」が3.3%となっており、これらを合わせると専任の研修担当者を配置している団体が74.4%、即ち4分の3の団体が配置していることになる。しかし、専任の研修担当者を置いて「いない」団体も25.6%、即ち4分の1もある。また、1団体当たりの専任の研修担当者数の平均は、1.4人（専任職員5人以上を配置している場合は「5人」として計算した。以下同じ。）となっている（表2-2）。

受入れ団体別に研修担当者の配置の状況をみると、財団・社団法人の2分の1が「5人以上」、事業協同組合等の中小企業団体の2分の1が「1人」の専任の研修担当者を配置しているが、商工会・商工会議所の2分の1は専任の研修担当者を配置して「いない」となっており、団体による受入れ体制の差が大きく出ている。また、団体別に専任の研修担当者数の平均人数をみると、最も多く配置しているのは財団・社団法人の2.7人、そして、事業協同組合等の中小企業団体の1.6人、商工会・商工会議所の0.7人となっている。

次に、団体規模別にみると、会員数が99社以下の団体では8割以上が専任の研修担当者を少なくとも1人以上配置しているが、会員数が100社以上、つまりかなりの会員を持っている団体では、専任の研修担当者を配置していない団体がおおよそ2分の1を超えており、団体の規模の大きさと専任研修担当者の配置は関係がみられない。

表2-2 専任の外国人研修担当職員数

単位：％、（ ）は実数

区 分		合 計	1人	2人	3人	4人	5人以上	いない
全 体		(90) 100.0	41.1	14.4	7.8	3.3	7.8	25.6
受 入 れ 団 体 別	商工会・ 商工会議所	(27) 100.0	29.6	7.4	3.7	3.7	—	55.6
	事業協同組合等の 中小企業団体	(55) 100.0	49.1	20.0	10.9	1.8	5.5	12.7
	財団・社団法人	(6) 100.0	33.3	—	—	16.7	50.0	—
	職業訓練法人	(1) 100.0	—	—	—	—	100.0	—
	その他	(1) 100.0	—	—	—	—	—	100.0
団 体 規 模 別	9社以下	(11) 100.0	54.5	9.1	9.1	—	9.1	18.2
	10～29社	(23) 100.0	56.6	26.1	4.3	8.7	4.3	—
	30～49社	(13) 100.0	38.4	23.1	15.4	—	7.7	15.4
	50～99社	(10) 100.0	40.0	10.0	10.0	—	20.0	20.0
	100～499社	(10) 100.0	20.0	—	10.0	—	10.0	60.0
	500社以上	(23) 100.0	30.4	8.7	4.3	4.3	4.3	48.0

## 2 受入れ状況

### (1) 送出国

次に、各団体が今までにどの国から研修生を受け入れてきたか、つまり外国人研修生の送出国を国別にみると、「中国」が83.3%と最も多く、次いで「ベトナム」が7.8%、そして「フィリピン」が6.7%、「インドネシア」が4.4%となっており、8割強の団体が「中国」から外国人研修生を受け入れている（表2-3）。

受入れ団体別にみると、商工会・商工会議所と事業協同組合等の中小企業団体は、「中国」からの受入れが8割ないし9割強の高い比率となっている。これに対して、財団・社団法人では「中国」からの受入れ率が7割弱と低くなっているが、逆にフィリピン等の東南アジアからの受入れ率は2割弱とやや高くなっている。これは、公益法人の事業目的からできるだけ多くの国から受け入れようとしているためではないかと考えられる。

次に、団体規模別にみると、30～49社の規模で「中国」からの研修生の受入れ比率がやや低くなっているものの、いずれの団体規模でも「中国」からの受入れ比率が高く、特に、500社以上の規模では、「中国」からの受入れ比率が非常に高くなっている。

なお、「その他」の送出国としては、ドイツ、フィンランド、ギリシャ、ペルー、ミャンマー、スリランカなどがあげられており、特にドイツ等から300回も受入れを行っている団体がある。

表2-3 送出国の状況

単位：％、（ ）は実数、M. A

区 分	合 計	中 国	インドネシア	フィリピン	ベトナム	タイ	マレーシア	その他
全 体	(90) 100.0	83.3	4.4	6.7	7.8	2.2	2.2	5.6
受 入 れ 団 体 別	商工会・ 商工会議所	(27) 100.0	92.6	3.7	7.4	3.7	-	-
	事業協同組合等の 中小企業団体	(55) 100.0	80.0	5.5	5.5	9.1	-	1.8
	財団・社団法人	(6) 100.0	66.7	-	16.7	16.7	16.7	16.7
	職業訓練法人	(1) 100.0	100.0	-	-	-	100.0	-
	その他	(1) 100.0	100.0	-	-	-	-	-
団 体 規 模 別	9社以下	(11) 100.0	81.8	9.1	9.1	-	-	9.1
	10～29社	(23) 100.0	87.0	8.7	-	8.7	8.7	4.3
	30～49社	(13) 100.0	61.5	-	15.4	15.4	-	-
	50～99社	(10) 100.0	80.0	10.0	10.0	10.0	-	-
	100～499社	(10) 100.0	80.0	-	20.0	10.0	-	10.0
	500社以上	(23) 100.0	95.7	-	-	4.3	-	-

(2) 受入れ回数

各団体が、過去に何回、外国人研修生を受け入れてきたのかをみると、「1～3回」が41.3%と最も多く、次いで「4～6回」の32.1%、そして「7～9回」が13.3%、「10回以上」の12.2%となっており、受入れ回数が6回以下の団体が全体のおおよそ4分の3となっている。なお、平均受入れ回数は9.8回となっている（表2-4）。

受入れ団体別にみると、財団・社団法人で「10回以上」受け入れたのが66.6%即ち3分の2を占め、また、商工会・商工会議所で「1～3回」受け入れたものが55.6%即ち2分の1強を占めているのが目立つ。団体別の平均受入れ回数をみると、財団・社団法人が77.7回と飛び抜けて多く、次いで、事業協同組合等の中小企業団体の5.4回、そして、商工会・商工会議所の4.0回となっており、財団・社団法人が受入れ経験が豊富なことが分かる。

なお、受入れ回数と団体規模との関係を見ると、どの規模の団体も6割以上が受入れ回数6回以下となっている。

表2-4 受入れ回数

単位：%、（ ）は実数

区 分	合 計	1～3回	4～6回	7～9回	10回以上	不 明	平均回数	
全 体	(90) 100.0	41.3	32.1	13.3	12.2	1.1	9.8	
受 入 れ 団 体 別	商工会・ 商工会議所	(27) 100.0	55.6	25.9	14.8	3.7	—	4.0
	事業協同組合等の 中小企業団体	(55) 100.0	38.2	38.2	10.9	10.9	1.9	5.4
	財団・社団法人	(6) 100.0	—	16.7	16.7	66.6	—	77.7
	職業訓練法人	(1) 100.0	—	—	100.0	—	—	9.0
	その他	(1) 100.0	100.0	—	—	—	—	2.0
	団 体 規 模 別	9社以下	(11) 100.0	63.6	27.3	—	9.1	—
10～29社		(23) 100.0	39.3	39.0	8.7	13.0	—	8.5
30～49社		(13) 100.0	30.7	30.8	23.1	15.4	—	7.6
50～99社		(10) 100.0	20.0	40.0	—	40.0	—	38.7
100～499社		(10) 100.0	50.0	10.0	30.0	—	10.0	4.0
500社以上		(23) 100.0	43.5	34.8	17.4	4.3	—	5.5

### (3) 受入れ企業数と人数

それでは平成7年の1年間に、各団体を窓口にして何社の企業が何人の外国人研修生を受け入れてきたか、具体的な受入れ状況を尋ねてみよう。

#### イ 受入れ企業数

まず、傘下会員企業のうち、何社の企業が研修生を受け入れたかをみると、「5社以下」が52.2%、次いで「6～10社」が20.0%、「21社以上」が10.0%、「11～15社」が8.9%となっており、半数の団体の受入れ企業数は「5社以下」となっている（表2-5）。

これを受入れ団体別にみると、商工会・商工会議所の7割が「5社以下」、事業協同組合等の中小企業団体の7割強が「10社以下」、また、財団・社団法人の2分の1が「21社以上」となっており、受入れ企業数は、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、そして商工会・商工会議所となっている。

次に、団体規模別にみると、9社以下と100社以上の規模では、受入れ企業「5社以下」が約7割を占めているなど、団体規模の大きいところと小さいところで受入れ企業数が少なくなっている。

表2-5 団体の受入れ企業数

単位：％、（ ）は実数

区 分	合 計	5社 以下	6～ 10社	11～ 15社	16～ 20社	21社 以上	不 明
全 体	(90) 100.0	52.2	20.0	8.9	7.8	10.0	1.1
受 入 れ 団 体 別	商工会・ 商工会議所	(27) 100.0	70.4	7.4	11.1	—	—
	事業協同組合等の 中小企業団体	(55) 100.0	43.6	29.1	9.1	5.5	10.9
	財団・社団法人	(6) 100.0	33.3	—	—	16.7	50.0
	職業訓練法人	(1) 100.0	100.0	—	—	—	—
	その他	(1) 100.0	100.0	—	—	—	—
	団体 規 模 別	(11) 100.0	72.7	18.2	—	—	—
	(23) 100.0	47.9	26.1	13.0	8.7	—	4.3
	(13) 100.0	15.4	46.1	7.7	7.7	23.1	—
	(10) 100.0	30.0	20.0	—	20.0	30.0	—
	(10) 100.0	70.0	—	10.0	—	20.0	—
	(23) 100.0	69.6	9.7	13.0	8.7	—	—

#### ロ 受入れ人数

次に、受入れ人数についてをみると、「10人以下」と「11～30人」が最も多く、それぞれ34.5%、次いで「31～50人」と「51～100人」がそれぞれ12.2%、そし

て「101人以上」が4.4%となっており、受入れ規模が30人以下の団体が69.0%、即ち3分の2強を占めている（表2-6）。

これを団体別にみると、商工会・商工会議所の受入れ人数は、どの団体も50人以下で、しかも「10人以下」と「11～50人」がそれぞれ2分の1を占めているが、事業協同組合等の中小企業団体では、「50人以下」が8割弱、「51人以上」が2割弱となっており、事業協同組合等の中小企業団体の方が受入れ人数も多い。これらに対して、財団・社団法人では、受入れ規模「51人以上」が3分の2を占めており、年間の受入れ人数が最も多くなっている。

団体規模別にみると、29社以下と100社以上の規模では、受入れ人数「30人以下」が7割弱ないし9割強を占めているが、30～99社の規模では、受入れ人数「11～50人」が5割ないし6割強を占めており、団体規模の大きいところと小さいところで受入れ人数が少ない。

また、受入れ回数別に平成7年の外国人研修生の受入れ状況をみると、受入れ回数が増えるにつれて受入れ人数が多くなっていることが分かる。

表2-6 受入れ人数

単位：％、（ ）は実数

区 分		合 計	10人以下	11～30人	31～50人	51～100人	101人以上	不 明
全 体		(90) 100.0	34.5	34.5	12.2	12.2	4.4	2.2
受入れ団体別	商工会・商工会議所	(27) 100.0	48.2	37.0	14.8	—	—	—
	事業協同組合等の中小企業団体	(55) 100.0	29.1	38.1	11.0	14.5	3.6	3.7
	財団・社団法人	(6) 100.0	16.7	—	16.7	49.9	16.7	—
	職業訓練法人	(1) 100.0	—	—	—	—	100.0	—
	その他	(1) 100.0	100.0	—	—	—	—	—
	団体規模別	(11) 100.0	54.5	36.4	—	9.1	—	—
	(23) 100.0	30.4	39.2	4.3	8.7	8.7	8.7	
	(13) 100.0	7.7	30.7	30.8	15.4	15.4	—	
	(10) 100.0	10.0	40.0	10.0	40.0	—	—	
	(10) 100.0	40.0	30.0	10.0	20.0	—	—	
	(23) 100.0	52.3	30.0	17.3	—	—	—	
受入れ回数別	1～3回	(37) 100.0	54.1	32.4	8.1	—	—	5.4
	4～6回	(29) 100.0	20.7	44.8	17.3	10.3	6.9	—
	7～9回	(12) 100.0	25.0	33.3	16.7	16.7	8.3	—
	10回以上	(11) 100.0	9.1	18.2	9.1	54.5	9.1	—
	不 明	(1) 100.0	100.0	—	—	—	—	—

#### (4) 受入れ理由

各団体は、どのような理由から外国人研修生を受け入れているのだろうか、その理由を尋ねた結果が表2-7である（2つまで）。

これをみると、「労働力対策」が52.2%と最も多く、次いで「途上国に対する協力」が30.0%、そして「国際的人材の育成」が25.6%、「海外進出対策」が23.3%、「自治体からの要請」が15.6%、「高齢化対策」が6.7%となっており、2分の1強の団体が「労働力対策」をあげている（表2-7）。

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、8割強即ち5分の4の団体が「国際的人材の育成」をあげている。これは、商工会・商工会議所、事業協同組合等の中小企業団体が、傘下企業の企業活動の支援の一環として外国人研修生の受入れを実施しているのに対して、財団・社団法人は、法人の事業目的の一つとして外国人研修生の受入れを実施しているためと考えられる。

なお、商工会・商工会議所と事業協同組合等の中小企業団体の2番目の受入れ理由をみると、商工会・商工会議所では「自治体からの要請」が多いのに対して、事業協同組合等の中小企業団体では「海外進出対策」、「途上国に対する協力」が多く、研修生の受入れに当たり、商工会・商工会議所には地域性が、そして事業協同組合等の中小企業団体には国際性が感じられる。

次に、団体規模別にみると、いずれの規模でも「労働力対策」が最も高い比率を占めているほか、団体規模500社以上の団体で「自治体からの要請」の比率が高くなっているのが特に目立つが、これはほとんどが商工会・商工会議所である。

受入れ回数別にみると、受入れ回数が6回以下で「労働力対策」を受入れ理由にあげる団体が多いが、受入れ回数が7回以上つまりかなり外国人研修生の受入れ経験が豊富な団体では、「途上国に対する協力」や「国際的人材の育成」の比率が高くなっている。

受入れ人数別にみると、10人以下の小規模の受入れでは受入れ理由が多岐にわたっているが、11~50人の中規模の受入れでは「労働力対策」をあげる団体の高い比率を占めている。また、受入れ規模が51人以上の比較的大きい規模では、「国際的人材の育成」が他の団体規模に比べて高い比率となっており、受入れ規模によって、受け入れる理由に違いがみられる。



表2-7 受入れ理由

単位：％、（ ）は実数、M. A

区 分	合 計	自治体からの要請	海外進出対策	途上国に対する協力	国際的人材の育成	労働力対策	高齢化対策	その他	
全 体	(90) 100.0	15.6	23.3	30.0	25.6	52.2	6.7	13.3	
受入れ団体別	商工会・ 商工会議所	(27) 100.0	29.6	7.4	22.2	14.8	51.9	3.7	29.6
	事業協同組合等の 中小企業団体	(55) 100.0	9.0	33.3	33.3	25.0	60.0	9.3	3.7
	財団・社団法人	(6) 100.0	-	16.7	50.0	83.3	-	-	16.7
	職業訓練法人	(1) 100.0	-	-	-	-	-	-	100.0
	その他	(1) 100.0	100.0	-	-	-	-	-	-
	団体規模別	(11)							
9社以下	100.0	9.1	36.4	27.3	18.2	45.5	18.2	9.1	
10～29社	(23) 100.0	12.0	26.1	21.7	26.1	52.2	4.3	17.4	
30～49社	(13) 100.0	-	46.2	30.8	53.8	61.5	7.7	-	
50～99社	(10) 100.0	10.0	10.0	60.0	20.0	60.0	10.0	10.0	
100～499社	(10) 100.0	10.0	30.0	10.0	20.0	60.0	10.0	10.0	
500社以上	(23) 100.0	34.8	4.3	34.8	17.4	43.5	-	21.7	
受入れ回数別	(37)								
	1～3回	100.0	29.0	24.3	13.5	21.6	51.4	13.5	13.5
	4～6回	(29) 100.0	13.8	24.1	51.7	6.9	65.5	3.4	10.3
	7～9回	(12) 100.0	-	16.7	33.3	33.3	33.3	-	25.0
	10回以上	(11) 100.0	-	27.3	27.3	72.7	36.4	-	9.1
不明	(1) 100.0	-	-	-	100.0	100.0	-	-	
受入れ人数別	(31)								
	10人以下	100.0	25.8	22.6	19.4	19.4	32.3	3.2	19.4
	11～30人	(31) 100.0	16.1	12.9	45.2	19.4	71.0	12.9	6.5
	31～50人	(11) 100.0	-	27.3	18.2	27.3	72.7	9.1	36.4
	51～100人	(11) 100.0	9.1	45.5	27.3	45.5	45.5	-	-
	101人以上	(4) 100.0	-	25.0	50.0	50.0	25.0	-	25.0
不明	(2) 100.0	-	50.0	-	50.0	50.0	-	-	

## (5) 小括

以上の分析結果をまとめてみると次のようになる。

- ① 回答のあった団体の構成をみると、おおよそ、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。そして、各団体の傘下会員数をみると、500社以上と10~29社がそれぞれ4分の1ずつ占め最も多く、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・商工会議所で会員数500社以上が4分の3を占め、会員数が最も多い。次いで財団・社団法人、事業協同組合等の中小企業団体の順に会員数が少なくなっている。

また、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人であるが、配置していない団体が4分の1もある。

- ② 外国人研修生数の送出国をみると、「中国」が8割強と最も多く、「ベトナム」、「フィリピン」などの東南アジアからも若干ずつ来日している。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が、中国からの受入れが8割ないし9割強の高い比率で受け入れている。これに対して、財団・社団法人では、「中国」からの受入れ率が7割弱と低くなっているが、フィリピン等の東南アジアからの受入れ率は2割弱とやや高くなっている。

- ③ 平均受入れ回数は9.8回となっている。受入れ団体別にみると、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。

- ④ 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、受入れ規模が30人以下の団体が全体の3分の2強を占めている。団体別では、商工会・商工会議所の全ての団体が「50人以下」で、しかも「10人以下」と「11~50人」が2分の1ずつを占めているのに対して、事業協同組合等の中小企業団体では「50人以下」が8割弱、「51人以上」が2割弱となっており、事業協同組合等の中小企業団体の方が受入れ人数が多い。これに対して、財団・社団法人では、受入れ規模「51人以上」が3分の2を占めており、他の団体に比べ多く受け入れている。

また、平成7年の1年間の受入れ企業数「5社以下」の団体が2分の1強を占めている。

- ⑤ 受入れ理由をみると、2分の1強の団体が「労働力対策」をあげている。団体

別では、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。これは、商工会・商工会議所は、傘下企業の企業活動の支援の一つとして研修生を受け入れているのに対して、財団・社団法人は法人の事業目的の一つとして実施しているためと考えられる。

また、団体規模別にみても、いずれの規模も「労働力対策」が最も高い比率を占めているが、500社以上の規模で「自治体からの要請」の比率が高いのが目立つ。

### 3 受入れ体制

次に、外国人研修生を受け入れるに当たり、受入れ団体がどのような対策をとり、どのようにして受け入れる研修生の技能レベルを把握しているか、そして、どのようにして研修の計画を作成しているのかなど、受入れ体制を尋ねてみた。

#### (1) 受入れ対策

ここでは、まず最初に各団体が研修生を受け入れるに当たって、どのような対策をとっているか、最も力を入れている具体的な対策を尋ねてみると（幾つでも）、「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」が54.4%と最も多く、次いで「受入れ対策の説明会等を開催した」が53.3%、そして「調査のため送出国に研修担当者を派遣した」が44.4%、「母国語のできる人材を採用した」が26.7%と続いている（表2-8）。これをみると、概して半数の団体が(財)国際研修協力機構のセミナーに参加させたり、企業に対する受入れ対策の説明会等を開催したり、送出国に研修担当者を派遣したりしている。しかしながら、「研修生受入れのための準備委員会等を設置した」、「研修生用の教材を作成した」、「研修生用、指導者用にマニュアルを作成した」、「母国語のできる人材を採用した」という対策は、団体の4分の1程度となっている。さらに「企業に海外の情報を提供した」、「指導員のための語学講座を開設し、受講させた」というような対策をとっているところは、受入れ団体の2割弱にとどまっている。

受入れ団体別に受入れ対策をみると、半数以上が実施している対策として、商工会・商工会議所では「受入れ対策の説明会等を開催した」、「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」を、事業協同組合等の中小企業団体では前記対策のほか、「調査のため送出国に研修担当者を派遣した」を、また、財団・社団法人ではこれら対策に加え、「企業に海外の情報を提供した」、「母国語のできる人材を採用した」、「研修生用、指導者用にマニュアルを作成した」を実施しており、財団・社団法人のきめ細かい取り組みが特に目立っている。

受入れ回数別にみると、「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」、「受入れ対策の説明会等を開催した」、「調査のため送出国に研修担当者を派遣した」という対策は、概ね受入れ回数が多い団体ほど実施率が高くなっている。また、受入れ回数が10回以上では、「母国語のできる人材を採用した」(54.5%)、「企業に海外の情報を提供した」(45.5%)、「研修生用、指導者用にマニュアルを作成した」(36.4%)という対策を講ずる割合が4割ないし5割の高い比率を占めている。

つまり、受入れ回数が多くなると、とるべき対策を確実に実施した上で、きめの細かな対策を取ろうとしているのではないかと考えられる。

次に、研修生の受入れ人数別にどのような受入れ対策をとっているかをみると、

研修生を多く受け入れている団体ほど、概ね「受入れ対策の説明会等を開催した」、「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」、「母国語のできる人材を採用した」、「研修生用、指導者用にマニュアルを作成した」の事項をあげる団体が増えている。研修生の受入れ人数が増えると、やはりしっかりした受入れ対策が必要となってくるためと考えられる。

表2-8 受入れ対策

単位：％、（ ）は実数、M. A

区 分	合 計	企業に海外の情報を提供した	受入れ対策の説明会等を開催した	送出国に研修担当者を派遣した	準備委員会等を設置した	マニュアルを作成した	研修生用の教材を作成した	担当職員を機構のセミナーに参加	指導員のための語学講座を開設	母国語のできる人材を採用した	その他		
全 体	(90) 100.0	18.9	53.3	44.4	24.4	21.1	23.3	54.4	12.2	26.7	8.9		
受入れ団体別	商工会・ 商工会議所 (27)	100.0	7.4	66.7	37.0	25.9	7.4	14.8	51.9	14.8	14.8	7.4	
	事業協同組合等の 中小企業団体 (55)	100.0	18.2	49.1	50.9	25.5	23.6	25.5	56.4	9.1	27.3	7.3	
	財団・社団法人 (6)	100.0	83.3	50.0	33.3	16.7	50.0	33.3	50.0	33.3	66.7	16.7	
	職業訓練施設 (1)	100.0	—	—	—	—	100.0	100.0	100.0	—	100.0	—	
	その他 (1)	100.0	—	—	—	—	—	—	—	—	—	100.0	
	受入れ回数別	(37)	100.0	10.8	51.4	32.4	24.3	10.8	18.9	45.9	8.1	18.9	8.1
1～3回	(29)	100.0	20.7	58.6	51.7	27.6	24.1	34.5	58.6	20.7	27.6	3.4	
4～6回	(12)	100.0	16.7	41.7	41.7	25.0	25.0	16.7	58.3	8.3	25.0	25.0	
7～9回	(11)	100.0	45.5	63.6	63.6	9.1	36.4	18.2	72.7	9.1	54.5	9.1	
10回以上	(1)	100.0	—	—	100.0	100.0	—	—	—	—	—	—	
不明	(1)	100.0	—	—	100.0	100.0	—	—	—	—	—	—	
受入れ人数別	(31)	100.0	6.5	45.2	35.5	16.1	6.5	16.1	41.9	9.7	12.9	12.9	
	10人以下	(31)	100.0	16.1	51.6	67.7	25.8	22.6	22.6	65.5	16.1	16.1	3.2
	11～30人	(11)	100.0	36.4	63.6	18.2	18.2	9.1	27.2	54.5	9.1	45.5	18.1
	31～50人	(11)	100.0	45.5	63.6	45.5	45.5	45.5	36.4	63.6	18.2	63.6	—
	51～100人	(4)	100.0	25.0	75.0	25.0	25.0	100.0	25.0	75.0	—	75.0	—
	101人以上	(2)	100.0	—	50.0	—	50.0	—	50.0	—	—	—	50.0
	不明	(2)	100.0	—	50.0	—	50.0	—	50.0	—	—	—	50.0

(2) 技能レベルの把握

研修生を受け入れて研修を実施するためには、まず、研修生の技能レベルを正確に把握しなければ研修の成果が期待できない。そこで、各団体が研修生の受入れに当たって、研修生の技能レベルを主にどのようにして把握したかを尋ねてみると(2つまで)、「研修予定者との面談」が67.8%と最も多く、次いで「研修生の履歴書、経歴書の確認」が46.7%、「送出機関への研修生選抜基準の提示」が26.7%、「送出国の工場見学」が22.2%、「研修予定者に対する技能試験の実施」が12.2%と続いており、多くの団体が研修予定者と面談や研修生の履歴書、経歴書を確認して研修生の技能レベルを把握している(表2-9)。

受入れ団体別にみても、どの団体でも「研修予定者との面談」、「研修生の履歴書、

経歴書の確認」により研修生の技能レベルを把握しているが、財団・社団法人では、他の団体がほとんど実施していない「職業適性検査の実施」の比率が2割弱を占めていることが目立つ。

次に、受入れ回数別にみると、いずれの回数でも「研修予定者との面談」、「研修生の履歴書、経歴書の確認」を主な方法として技能レベルを把握しているが、10回以上の受入れ経験を持つ団体では、上記の二つの事項に加え「送出機関への研修生選抜基準の提示」、「送出国の工場見学」の四つに絞られている点が目立っている。

受入れ人数別にみると、いずれの規模の団体でも「研修予定者との面談」を行い技能レベルを把握しているが、そのほかの方法としては、受入れ規模の小さいところは「研修生の履歴書、経歴書の確認」をあげているが、受入れ規模の大きいところは「送出機関への研修生選抜基準の提示」、「研修予定者に対する技能試験の実施」をあげているところが多く、受入れ人数の規模によって技能レベルの把握の仕方に多少違いがみられる。

表2-9 技能レベルの把握方法

単位：％、（ ）は実数、M、A

区 分	合 計	送出国の工場見学	研修予定者との面談	研修予定者に技能試験の実施	職業適性検査の実施	機構から送出国の情報収集	研修生の履歴書、経歴書の確認	送出機関への研修生選抜基準の提示	他の団体から情報の収集	その他
全 体	(90) 100.0	22.2	67.8	12.2	3.3	3.3	46.7	26.7	2.2	5.6
受入れ団体別	商工会・ 商工会議所	(27) 100.0	11.1	77.8	7.4	3.7	—	48.1	—	11.1
	事業協同組合等の 中小企業団体	(55) 100.0	29.6	66.7	14.8	1.9	5.6	45.5	3.7	1.9
	財団・社団法人	(6) 100.0	16.7	66.7	—	16.7	—	50.0	—	16.7
	職業訓練施設	(1) 100.0	—	—	100.0	—	—	—	100.0	—
	その他	(1) 100.0	—	—	—	—	—	100.0	—	—
	受入れ回数別	1～3回	(37) 100.0	21.7	62.2	10.8	2.7	2.7	48.6	—
4～6回		(29) 100.0	24.1	72.4	20.7	3.4	3.4	37.9	3.4	3.4
7～9回		(12) 100.0	8.3	66.7	8.3	8.3	8.3	66.7	25.0	8.3
10回以上		(11) 100.0	27.3	72.7	—	—	—	45.5	36.4	—
不 明		(1) 100.0	100.0	100.0	—	—	—	—	—	—
受入れ人数別	10人以下	(31) 100.0	16.1	64.5	6.5	—	3.2	51.6	—	9.7
	11～30人	(31) 100.0	19.4	67.7	12.9	6.5	3.2	51.6	25.8	3.2
	31～50人	(11) 100.0	45.5	90.9	27.3	—	—	27.3	9.1	—
	51～100人	(11) 100.0	27.3	54.5	9.1	9.1	9.1	36.4	36.4	9.1
	101人以上	(4) 100.0	25.0	75.0	25.0	—	—	25.0	50.0	—
	不 明	(2) 100.0	—	50.0	—	—	—	100.0	—	—

### (3) 研修計画の作成

次に、研修計画について3点尋ねてみた。最初は、研修計画がどのようにして作成されているかである（それぞれ1つ）。

#### イ 非実務研修

その結果、非実務研修についての研修計画の作成は、「(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して作成した」が28.9%と最も多く、次いで「受入れ企業の研修担当者の協力により作成した」が23.3%、そして「受入れ企業が作成した」が18.9%、「独自に作成した」が15.6%となっており、3割弱の団体が(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、団体が独自に作成する比率が低い(表2-10)。なお、これをみると、非実務研修の研修計画の作成に当たって、受入れ団体の4割強(「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」)が何らかの形で受入れ企業の協力を求めて作成していることが分かる。

受入れ団体別にみると、財団・社団法人の49.9%即ち2分の1の団体が「受入れ企業が作成した」となっており、財団・社団法人では受入れ企業に研修計画の作成を委ねているようである。

受入れ回数別にみると、10回以上の受入れ経験を持つ団体の7割強が、何らかの形で受入れ企業が非実務研修計画の作成にかかわっている。

表2-10 非実務研修計画の作成方法

単位：%、( )は実数

区分	合計	受入れ企業が作成した	関係機関等に委託して作成した	研修担当者の協力により作成した	他の団体の計画をモデルにして作成した	JITCOのカリキュラム事例集をモデルにして作成した	民間コンサルタントに委託して作成した	独自に作成した	その他	
全体	(90) 100.0	18.9	4.4	23.3	6.7	28.9	1.1	15.6	1.1	
受入れ団体別	商工会・ 商工会議所 (27)	100.0	7.4	-	29.7	14.8	29.6	-	18.5	-
	事業協同組合等の 中小企業団体 (55)	100.0	21.8	7.2	21.8	3.6	30.9	1.9	12.7	-
	財団・社団法人 (6)	100.0	49.9	-	18.7	-	16.7	-	16.7	-
	職業訓練法人 (1)	100.0	-	-	-	-	-	-	100.0	-
	その他 (1)	100.0	-	-	-	-	-	-	-	100.0
	不明 (37)	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-
受入れ回数別	1~3回 (29)	100.0	21.6	-	24.3	16.2	27.0	2.7	5.4	2.8
	4~6回 (12)	100.0	13.8	10.3	17.2	-	41.5	-	17.2	-
	7~9回 (11)	100.0	8.3	8.3	25.0	-	25.0	-	33.4	-
	10回以上 (1)	100.0	36.3	-	36.4	-	9.1	-	18.2	-
	不明 (1)	100.0	-	-	-	-	-	-	100.0	-
受入れ人数別	10人以下 (31)	100.0	22.6	-	12.9	9.7	35.5	-	16.1	3.2
	11~30人 (31)	100.0	9.7	9.7	32.3	6.4	29.0	-	12.9	-
	31~50人 (11)	100.0	18.2	9.1	18.2	9.1	18.2	9.1	18.1	-
	51~100人 (11)	100.0	36.3	-	27.3	-	27.3	-	9.1	-
	101人以上 (4)	100.0	-	-	25.0	-	25.0	-	50.0	-
	不明 (2)	100.0	50.0	-	50.0	-	-	-	-	-

## ロ 実務研修

次に、実務研修の研修計画の作成についてみると、「受入れ企業が作成した」が31.2%と最も多く、次いで「受入れ企業の研修担当者の協力により作成した」が31.1%、以下、「(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して作成した」が17.8%、「独自に作成した」が13.3%となっている。これをみると、受入れ団体の6割強（「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」）が実務研修の計画作成に受入れ企業の協力を求めて作成していることが分かる（表2-11）。

また、実務研修では、非実務研修に比べて「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」をあげた団体の割合がそれぞれ3割強と大幅に高くなっているのに対して、「(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して作成した」をあげた団体の割合が2割弱とかなり低くなっている。これは、実務研修という研修内容の専門性等から、研修計画の作成に当たっては、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2-2）。

受入れ団体別にみると、財団・社団法人では、「受入れ企業が作成した」、「独自に作成した」がそれぞれ3分の1を占めており、非実務研修に比べて団体が作成する比率が高くなっているのが目立っている。

受入れ回数別、受入れ人数別にみると、そんな大きな差はみられないが、概して受入れ回数や受入れ人数が多くなると、実務研修計画の作成に受入れ企業がかかわる比率が高くなっている。

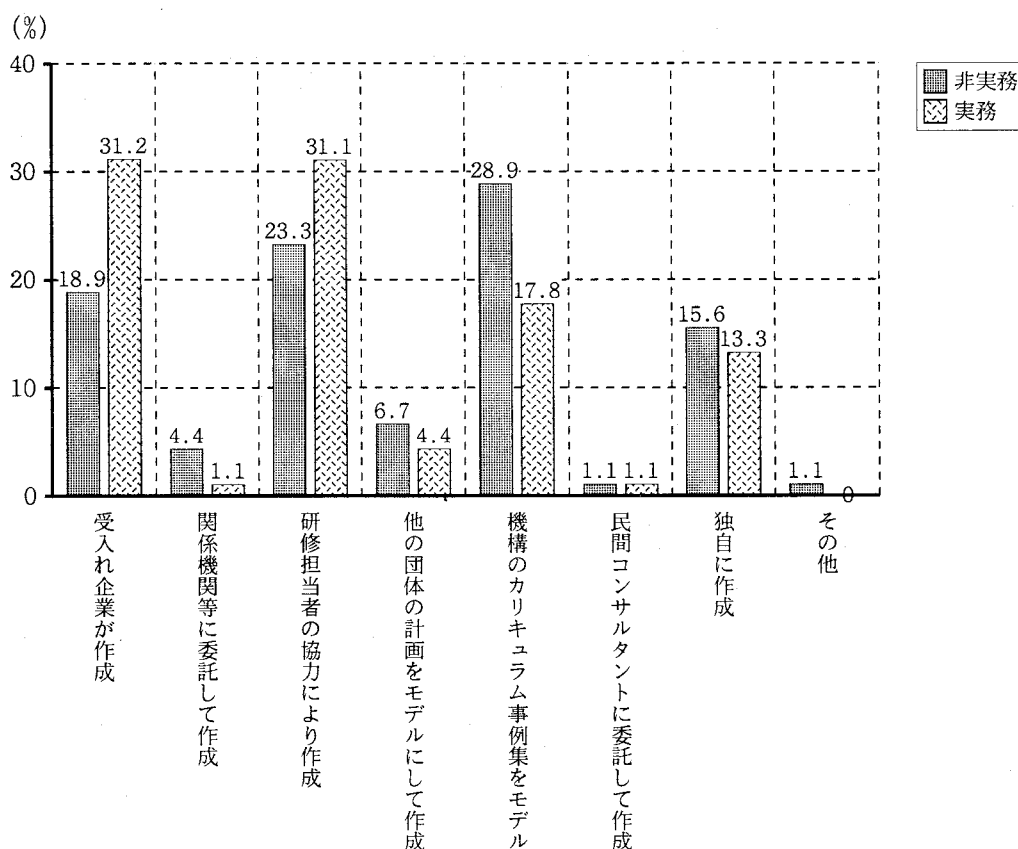


図2-2 研修計画の作成方法



表2-11 実務研修計画の作成方法

単位：％、（ ）は実数

区 分	合 計	受入れ企業が作成した	関係機関等に委託して作成した	研修担当者の協力により作成した	他の団体の計画をモデルにして作成した	JITCOのキャリアキュラム事例集をモデルにして作成した	民間コンサルタントに委託して作成した	独自に作成した	その他	
全 体	(90) 100.0	31.2	1.1	31.1	4.4	17.8	1.1	13.3	-	
受入れ団体別	商工会・ 商工会議所 (27)	100.0	33.4	-	29.6	7.4	18.5	-	11.1	-
	事業協同組合等の 中小企業団体 (55)	100.0	30.9	1.9	34.5	3.6	18.1	1.9	9.1	-
	財団・社団法人 (6)	100.0	33.3	-	16.7	-	16.7	-	33.3	-
	職業訓練法人 (1)	100.0	-	-	-	-	-	-	100.0	-
	その他 (1)	100.0	-	-	-	-	-	-	100.0	-
	受入れ回数別	(37)	100.0	37.8	-	24.3	10.8	16.2	2.8	8.1
4～6回 (29)	100.0	27.6	3.4	27.6	-	27.6	-	13.8	-	
7～9回 (12)	100.0	16.7	-	58.3	-	8.3	-	16.7	-	
10回以上 (11)	100.0	36.3	-	36.4	-	9.1	-	18.2	-	
不 明 (1)	100.0	-	-	-	-	-	-	100.0	-	
受入れ人数別	10人以下 (31)	100.0	38.7	-	22.6	3.2	22.6	-	12.9	-
	11～30人 (31)	100.0	19.4	3.2	38.7	6.4	19.4	-	12.9	-
	31～50人 (11)	100.0	45.5	-	9.1	9.1	9.1	9.1	18.1	-
	51～100人 (11)	100.0	36.4	-	45.4	-	18.2	-	-	-
	101人以上 (4)	100.0	-	-	50.0	-	-	-	50.0	-
	不 明 (2)	100.0	50.0	-	50.0	-	-	-	-	-

(4) 相談先

次に、研修計画を作成するときに相談した機関について尋ねてみると(2つまで)、「(財)国際研修協力機構」が70.0%と最も多く、次いで、「既に受け入れた他の団体」が24.4%となっており、ほとんどの団体が(財)国際研修協力機構に相談していることが分かる。しかし、「特に相談しなかった」団体も2割弱ある(表2-12)。

受入れ団体別にみると、財団・社団法人の2分の1が「特に相談しなかった」としていることと、(財)国際研修協力機構への相談比率が他の団体に比べ低いのが目立っている。これは、受入れ経験の豊富な団体であることもあり、今までに計画作成に当たってのノウハウの蓄積がなされてきているためと考えられる。

また、受入れ回数別にみると、6回以下では、「(財)国際研修協力機構」や「既に受け入れた他の団体」を主な相談先にあげているが、7回以上では「(財)国際研修協力機構」に相談するか、「特に相談しなかった」とするものが多い。

なお、受入れ人数別では、101人以上で「特に相談しなかった」が4分の3の高率を占めているのが目立つ。

表2-12 相談先

単位：%、( )は実数、M. A

区 分	合 計	既に受入れ ていた他の 団体	(財)国際研 修協力機構	公共職業訓 練施設	職業訓練法 人	その他	特に相談し なかった	
全 体	(90) 100.0	24.4	70.0	3.3	4.4	8.9	17.8	
受 入 れ 団 体 別	商工会・ 商工会議所 (27)	100.0	37.0	70.0	3.7	3.7	14.8	11.1
	事業協同組合等の 中小企業団体 (55)	100.0	21.8	70.9	1.8	5.5	7.3	14.5
	財団・社団法人 (6)	100.0	—	50.0	16.7	—	—	50.0
	職業訓練法人 (1)	100.0	—	—	—	—	—	100.0
	その他 (1)	100.0	—	—	—	—	—	100.0
	受 入 れ 回 数 別	1~3回 (37)	100.0	32.4	64.9	2.7	2.7	16.7
4~6回 (29)	100.0	31.0	79.3	3.4	6.9	—	1.7	
7~9回 (12)	100.0	8.3	58.3	—	8.3	—	33.3	
10回以上 (11)	100.0	—	81.8	9.1	—	9.1	18.2	
不 明 (1)	100.0	—	—	—	—	100.0	—	
受 入 れ 人 数 別	10人以下 (31)	100.0	19.4	67.7	3.2	3.2	16.1	12.9
	11~30人 (31)	100.0	29.0	77.4	—	6.5	6.5	16.1
	31~50人 (11)	100.0	36.4	72.3	—	9.1	9.1	9.1
	51~100人 (11)	100.0	27.3	81.8	9.1	—	—	18.2
	101人以上 (4)	100.0	—	—	25.0	—	—	75.0
	不 明 (2)	100.0	—	50.0	—	—	—	50.0

#### (5) 研修計画作成上の問題点

次に、研修計画作成するとき、どんな問題点があったか尋ねてみた（それぞれ2つまで）。その結果、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43.3%と最も多く、次いで「研修科目の時間の配分の仕方」が35.6%、そして「講師の確保」が22.2%、「研修会場の確保」が15.6%となっており、研修科目や研修内容の構成に最も苦心しているようである（表2-13）。

受入れ団体別にみると、商工会・商工会議所の半数以上の団体が、「研修科目及び研修内容の構成の仕方」（59.3%）と「研修科目の時間の配分の仕方」（49.1%）が研修計画作成上の問題点としてあげていることと、財団・社団法人のみが「委託先の情報不足」（16.7%）をあげていることが特に目立っている。

受入れ回数別にみると、回数が増すに従い、「研修科目及び研修内容の構成の仕方」の比率がやや高くなっている。また、10回以上では、「研修実施予定表の作成」、「講師の確保」、「教材及び補助教材の選定」等をあげる団体が全くないか、僅かな比率となっているが、これは研修を積み重ねるにつれ、研修内容をどうするかという点に問題点が絞られてくるためと考えられる。

なお、受入れ人数別の違いは、ほとんどみられない。

これに対して、実務研修の場合、「研修科目の時間の配分の仕方」が57.8%と最も多く、次いで「研修科目及び研修内容の構成の仕方」が51.1%、そして「研修実施予定表の作成」が24.4%、「教材及び補助教材の選定」が6.7%となっており、非実務研修とは異なり、科目の時間数の配分が最も難しいようである（表2-14）。

受入れ団体別にみると、商工会・商工会議所の4分の3が「研修科目及び研修内容の構成の仕方」を問題としてあげていることと、財団・社団法人で「研修会場の確保」がやや多いのが目立つ。

次に、受入れ回数別にみると、9回以下の団体では「研修科目の時間の配分の仕方」を最も多く問題としているのに対して、10回以上の団体では「研修科目及び研修内容の構成の仕方」を最も多く問題としている。

非実務研修・実務研修ともに、研修計画作成上の問題点として、「研修科目及び研修内容の構成の仕方」や「研修科目の時間の配分の仕方」をあげるものが多いが、特に、実務研修においてその比率が高くなっている。非実務研修は科目や研修内容を、実務研修は科目の時間数の配分を最も大きな問題としており、非実務研修、実務研修の問題点が異なっている。なお、実務研修では、「講師の確保」、「会場の確保」、「教材の選定」については、特に問題がないようである（図2-3）。

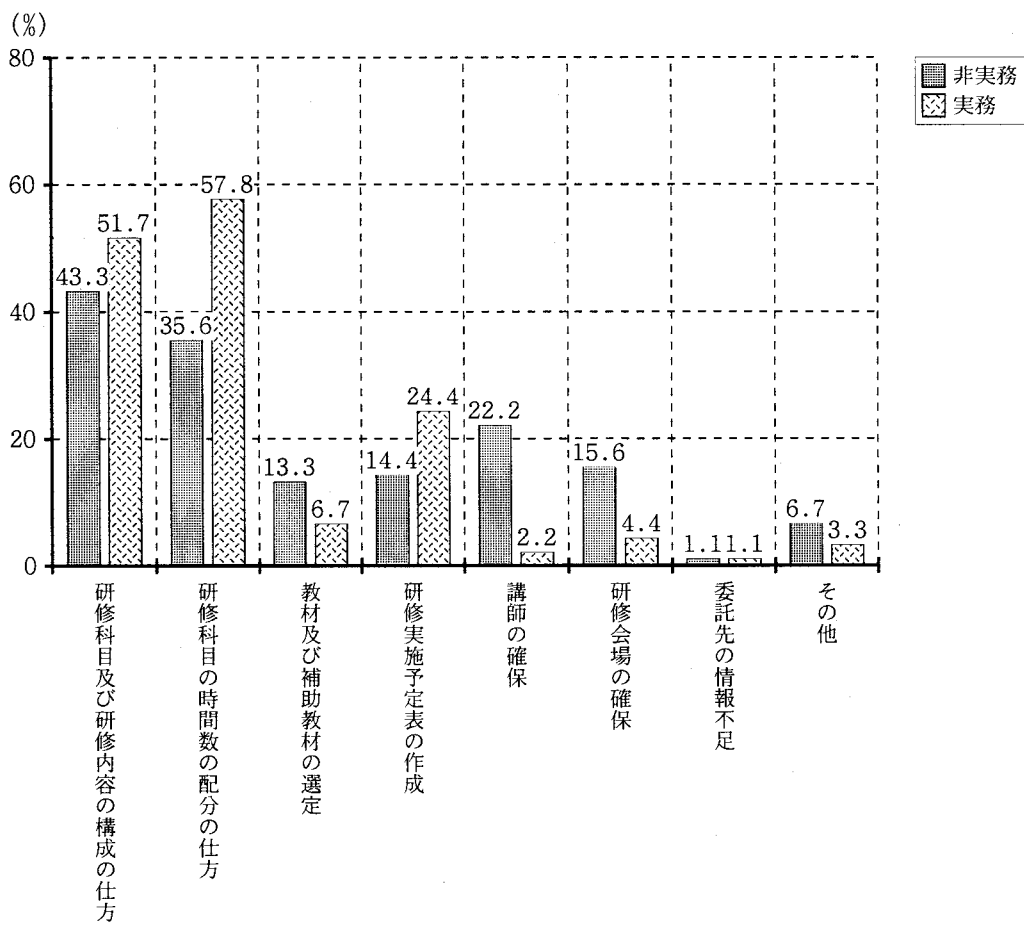


図2-3 研修計画作成時の問題点（複数回答）

表2-13 非実務研修計画作成時の問題点

単位：％、（ ）は実数、M. A

区分	合計	研修科目及び 研修内容の構 成の仕方	研修科目の時 間数の配分の 仕方	教材及び補助 教材の選定	研修実施予定 表の作成	講師の確保	研修会場の確 保	委託先の情報 不足	その他	
全体	(90) 100.0	43.3	35.6	13.3	14.4	22.2	15.6	1.1	6.7	
受入れ団体別	商工会・ 商工会議所	(27) 100.0	59.3	49.1	14.8	22.2	25.9	-	-	
	事業協同組合等の 中小企業団体	(55) 100.0	38.2	30.1	14.5	12.7	21.8	23.6	3.6	
	財団・社団法人	(6) 100.0	33.3	33.3	-	-	16.7	16.7	16.7	33.3
	職業訓練法人	(1) 100.0	-	-	-	-	-	-	-	100.0
	その他	(1) 100.0	-	-	-	-	-	-	-	100.0
	受入れ回数別	(37) 100.0	32.4	40.5	13.5	18.9	24.3	16.2	-	2.7
4～6回	(29) 100.0	48.3	24.1	13.8	17.2	24.1	13.8	-	6.9	
7～9回	(12) 100.0	50.0	50.0	16.7	8.3	33.3	16.7	-	8.3	
10回以上	(11) 100.0	54.5	36.4	9.1	-	-	18.2	9.1	18.2	
不明	(1) 100.0	100.0	100.0	-	-	-	-	-	-	
受入れ人数別	10人以下	(31) 100.0	38.7	41.9	9.7	12.9	22.6	9.7	-	6.5
	11～30人	(31) 100.0	45.2	41.9	16.1	22.6	16.1	16.1	-	6.5
	31～50人	(11) 100.0	63.6	18.2	9.1	9.1	36.4	18.2	-	9.1
	51～100人	(11) 100.0	54.5	27.3	18.2	-	27.3	27.3	9.1	-
	101人以上	(4) 100.0	-	-	-	25.0	25.0	-	-	50.0
	不明	(2) 100.0	-	50.0	50.0	-	-	50.0	-	-

表2-14 実務研修計画作成時の問題点

単位：％、（ ）は実数、M. A

区分	合計	研修科目及び 研修内容の構 成の仕方	研修科目の時 間数の配分の 仕方	教材及び補助 教材の選定	研修実施予定 表の作成	講師の確保	研修会場の確 保	委託先の情報 不足	その他	
全体	(90) 100.0	51.1	57.8	6.7	24.4	2.2	4.4	1.1	3.3	
受入れ団体別	商工会・ 商工会議所	(27) 100.0	74.1	55.6	3.7	33.3	-	-	-	
	事業協同組合等の 中小企業団体	(55) 100.0	41.8	61.8	9.1	21.8	3.6	5.5	1.8	1.8
	財団・社団法人	(6) 100.0	50.0	33.3	-	16.7	-	16.7	-	16.7
	職業訓練法人	(1) 100.0	-	-	-	-	-	-	-	100.0
	その他	(1) 100.0	-	100.0	-	-	-	-	-	-
	受入れ回数別	(37) 100.0	48.6	62.2	2.7	29.7	2.7	2.7	-	-
4～6回	(29) 100.0	51.7	58.6	3.4	24.1	-	3.4	-	3.4	
7～9回	(12) 100.0	33.3	58.3	33.3	33.3	8.3	-	-	8.3	
10回以上	(11) 100.0	72.7	36.4	-	-	-	18.2	9.1	9.1	
不明	(1) 100.0	100.0	100.0	-	-	-	-	-	-	
受入れ人数別	10人以下	(31) 100.0	51.6	61.3	3.2	16.1	3.2	-	-	3.2
	11～30人	(31) 100.0	51.6	54.8	9.7	35.5	-	3.2	-	3.2
	31～50人	(11) 100.0	54.5	63.6	9.1	27.3	-	9.1	-	-
	51～100人	(11) 100.0	72.7	45.5	9.1	9.1	9.1	18.2	9.1	-
	101人以上	(4) 100.0	-	50.0	-	25.0	-	-	-	25.0
	不明	(2) 100.0	-	100.0	-	50.0	-	-	-	-

(5) 小括

以上受入れ体制についての分析結果をまとめてみると次のようになる。

なお、受入れ体制づくりの一つである各団体の専任の外国人研修担当者数については、既にこれまでに述べたように1団体当たり平均1.4人配置しているが、専任の担当職員を配置していない団体も4分の1あった。

- ① 各団体が最も力を入れた具体的な受入れ対策をみると、おおよそ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対策は4分の1程度である。

団体別にみると、財団・社団法人では、半数以上の団体が(財)国際研修協力機構のセミナーへの参加、受入れ対策の説明会等の開催のほか、「企業に海外の情報を提供した」、「母国語のできる人材を採用した」、「研修生用、指導者用にマニュアルを作成した」という対策をとっており、財団・社団法人のきめ細かい取組みが特に目立っている。

なお、受入れ回数や受入れ人数が増えてくると、受入れ対策も整備されてきているように見受けられる。

- ② 受入れに当たって、研修生の技能レベルの把握の仕方をみると、概ね半数以上の団体で「研修予定者との面談」(7割弱)、「研修生の履歴書、経歴書の確認」(5割弱)により研修生の技能レベルを把握している。団体別にみても、このことは変わらないが、財団・社団法人では職業適性検査を2割弱の団体が実施しているのが目立つ。

- ③ 非実務研修についての研修計画の作成は、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。

なお、財団・社団法人では、半数の団体が受入れ企業に研修計画の作成を委ねているようである。

- ④ 実務研修の研修計画の作成は、非実務研修に比べて「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、実務研修という研修内容の専門性等から、研修計画の作成に当たっては、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。なお、受入れ団体別にみると、財団・社団法人では、「独自に作成した」団体が3分の1を占め、非実務に比べて団体が作成する比率が高くなっている。

⑤ 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。財団・社団法人の2分の1の団体は、「特に相談しなかった」としており、他の団体に比べ比率が高い。

⑥ 研修計画作成上の問題点をみると、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」が2割強となっている。これに対して、実務研修の場合、「研修科目の時間の配分の仕方」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、両者ともそ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・実務研修の問題点のウエイトが異なっている。

なお、実務研修では、「講師の確保」、「研修会場の確保」、「教材及び補助教材の選定」については、特に問題がないようである。

## 4 研修の実施状況

### (1) 非実務研修の状況（委託状況）

それでは、非実務研修のうち、安全衛生、専門基礎について、受入れ団体はどのような形で研修を実施しているのでしょうか。まずは委託の状況から尋ねてみた。

#### イ 委託状況

非実務研修のうち安全衛生、専門基礎について、その一部を外部に委託して研修を実施しているかどうかを尋ねてみた。その結果、「研修の一部を外部に委託した」が56.7%、「委託しなかった」が43.3%となっており、非実務研修の一部を外部に委託している団体の割合がやや多くなっている。つまり、団体自ら安全衛生、専門基礎の分野の研修を実施する体制が整っている団体が少ないように見受けられる（図2-4）。

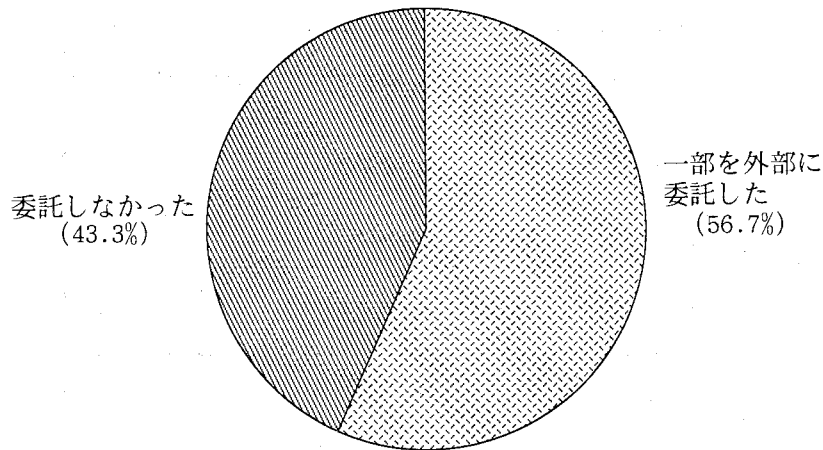


図2-4 委託状況

受入れ団体別にみると、商工会・商工会議所では、「委託しなかった」割合が6割弱であるのに対して、事業協同組合等の中小企業団体、財団・社団法人では、「研修の一部を外部に委託した」割合がそれぞれ6割強、8割強となっており、受入れ団体によって非実務研修の実施方法に違いがみられる（表2-15）。

受入れ回数別にみると、9回以下では6割弱の団体が研修の一部を外部に委託している。一方、10回以上では委託「しなかった」団体が6割強を占め、受入れ経験の違いによる実施方法の違いがみられる。

受入れ人数別にみると、30人以下と101人以上では、「一部を外部に委託した」が「委託しなかった」をそれぞれ大きく上回っているのに対して、31~100人では「委託しなかった」が「一部外部に委託した」を大きく上回っており、受入れ規模の小さいところと大きいところが団体自ら実施することが難しく、外部へ委託している。



次に、研修の一部を外部に委託した団体に委託した時間数が非実務研修時間の何%であるかを尋ねてみると、「10～29%」が43.2%と最も多く、次いで「10%未満」が17.6%、そして「30～49%」が15.7%と続いており、委託時間数の割合が3割未満の団体が、全体の6割強を占めている(表2-16)。

受入れ団体別にみると、各団体ともに委託率3割未満が6割強を占めており、大きな違いはない。

受入れ回数別にみると、受入れ回数が少ない団体に委託率が高いところがやや多い。なお、受入れ人数別にみると、受入れ人数の少ない団体では、委託率が高いところがやや多く見られる。

表2-15 非実務研修の委託状況

単位：％、（ ）は実数

区 分		合 計	研修の一部を外 部に委託した	委託 しなかった
全 体		(90) 100.0	56.7	43.3
受 入 れ 団 体 別	商工会・ 商工会議所	(27) 100.0	40.7	59.3
	事業協同組合等の 中小企業団体	(55) 100.0	61.8	38.2
	財団・社団法人	(6) 100.0	83.3	16.7
	職業訓練法人	(1) 100.0	—	100.0
	その他	(1) 100.0	100.0	—
	不明	(37) 100.0	59.5	40.5
受 入 れ 回 数 別	1～3回	(29) 100.0	58.6	41.4
	4～6回	(12) 100.0	58.3	41.7
	7～9回	(11) 100.0	36.4	63.6
	10回以上	(1) 100.0	100.0	—
	不明	(31) 100.0	64.5	35.5
受 入 れ 人 数 別	10人以下	(31) 100.0	58.1	41.9
	11～30人	(11) 100.0	45.5	54.5
	31～50人	(11) 100.0	36.4	63.6
	51～100人	(4) 100.0	75.0	25.0
	101人以上	(2) 100.0	50.0	50.0
	不明	(2) 100.0	50.0	50.0

表2-16 委託した時間数の割合

単位：％、（ ）は実数

区 分	合 計	10% 未満	10～ 29%	30～ 49%	50～ 69%	70～ 89%	90～ 100%	不 明	
全 体	(51) 100.0	17.6	43.2	15.7	5.9	5.9	7.8	3.9	
受入れ団体別	商工会・ 商工会議所	(11) 100.0	9.1	54.5	18.2	18.2	—	—	—
	事業協同組合等の 中小企業団体	(34) 100.0	20.6	41.2	14.7	2.9	8.8	5.9	5.9
	財団・社団法人	(5) 100.0	20.0	40.0	20.0	—	—	20.0	—
	職業訓練法人	—	—	—	—	—	—	—	—
	その他	(1) 100.0	—	—	—	—	—	100.0	—
受入れ回数別	1～3回	(22) 100.0	13.6	36.4	13.6	9.1	9.1	9.1	9.1
	4～6回	(17) 100.0	23.5	41.2	17.6	5.9	5.9	5.9	—
	7～9回	(7) 100.0	28.6	42.8	28.6	—	—	—	—
	10回以上	(4) 100.0	—	75.0	—	—	—	25.0	—
	不 明	(1) 100.0	—	100.0	—	—	—	—	—
受入れ人数別	10人以下	(20) 100.0	20.0	40.0	10.0	5.0	5.0	5.0	10.0
	11～30人	(18) 100.0	16.7	38.9	16.7	11.1	5.5	11.1	—
	31～50人	(5) 100.0	40.0	40.0	—	—	—	20.0	—
	51人～100人	(4) 100.0	—	50.0	50.0	—	—	—	—
	101人以上	(3) 100.0	—	100.0	—	—	—	—	—
不 明	(1) 100.0	—	—	100.0	—	—	—	—	

ロ 委託先

次に、非実務研修の一部をどこに委託したか尋ねてみた（幾つでも）。その結果、「公共職業訓練施設」と「市町村」がともに37.3%と最も多く、次いで「その他」が33.3%、そして「工業試験場又は研究機関」及び「個人」がそれぞれ11.8%、「民間の研修施設」が7.8%となっており、「公共職業訓練施設」及び「市町村」という公的機関を主な委託先として活用している(図2-5)。

なお、「その他」の委託先として、警察署、消防署、海外職業訓練協会、労働基準監督署、中小企業診断士、社会保険労務士、教職員OB等があげられている。

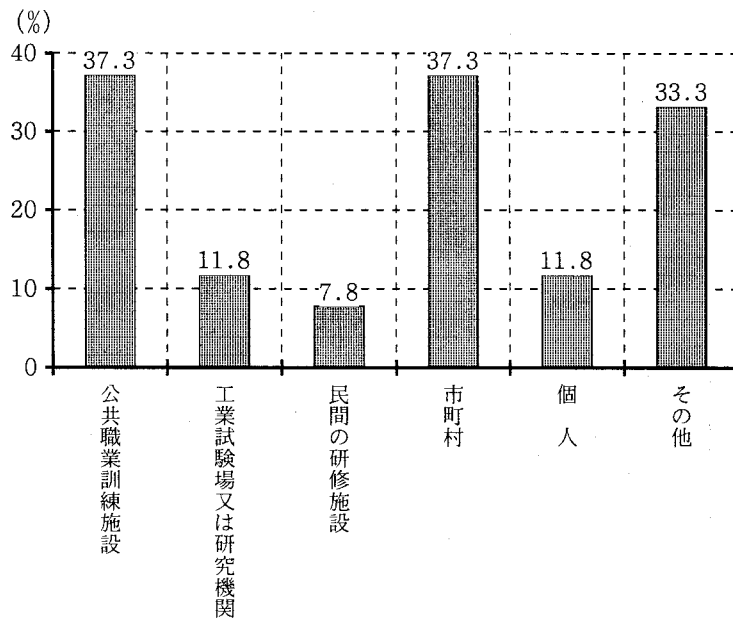


図2-5 委託先（複数回答）

#### ハ 委託理由

次に、委託した理由をみると（2つまで）、「適切な講師、専門家がないため」が58.8%と最も多く、次いで「公的援助を受けなければいけないため」が47.1%、そして「適切な施設・設備がないため」が23.5%、「経費が安い」が11.8%となっており、主な理由は、講師・専門家がない、公的支援を受けなければならないからをあげている（図2-6）。

団体別にみると、商工会・商工会議所と事業協同組合等の中小企業団体では、「適切な講師、専門家がないため」研修の一部を外部に委託した団体が6ないし7割を占めているのに対して、財団・社団法人では、「公的援助を受けなければいけないため」委託した団体が6割を占めている（表2-17）。

受入れ回数別にみて委託理由に大きな違いはないが、受入れ回数が増えると、「公的援助を受けなければいけないため」委託しているとする比率が高くなっている。

受入れ人数別にみると、51～100人では「公的援助を受けなければいけないため」を、また、101人以上では「適切な施設・設備がないため」を全ての団体があげており、受入れ人数が多い団体では研修のための施設や設備の問題、公的援助を受けなければならないことが委託の理由となっている。

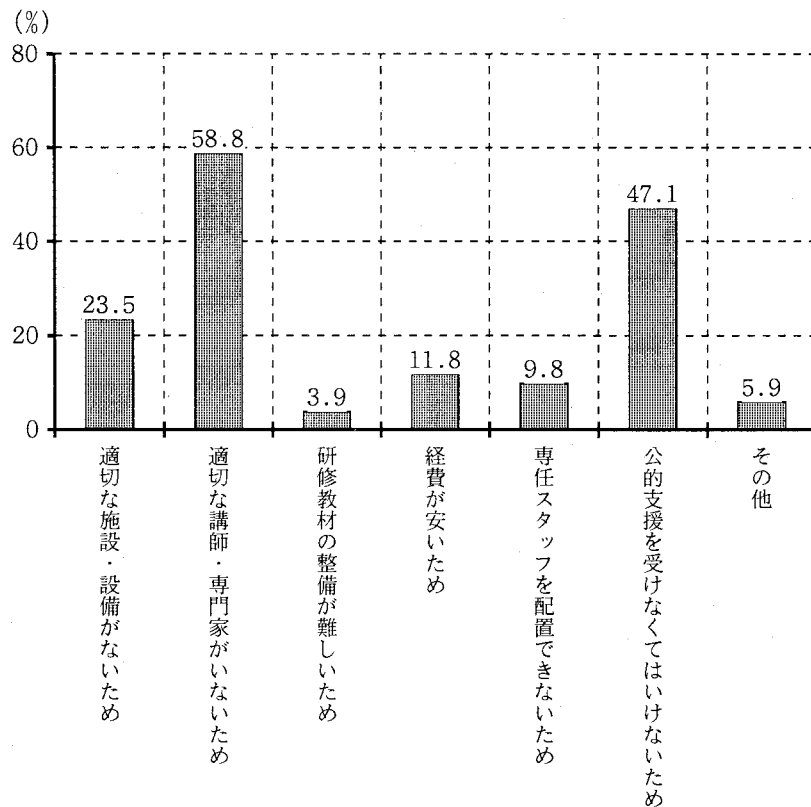


図2-6 委託理由（複数回答）

表2-17 委託理由

単位：%、（ ）は実数、M. A

区分	合計	適切な施設・設備がないため	適切な講師・専門家がいないため	研修教材の整備が難しいため	経費が安いため	専任スタッフを配置できないため	公的支援を受けなくてはならない	その他	
全体	(51) 100.0	23.5	58.8	3.9	11.8	9.8	47.1	5.9	
受入れ団体別	商工会・商工会議所	(11) 100.0	18.2	72.7	-	18.2	18.2	18.2	9.1
	事業協同組合等の中小企業団体	(34) 100.0	27.3	60.6	6.1	12.1	9.1	55.9	-
	財団・社団法人	(5) 100.0	20.0	40.0	-	-	-	60.0	20.0
	職業訓練法人	-	-	-	-	-	-	-	-
	その他	(1) 100.0	-	-	-	-	-	-	100.0
	受入れ回数別	1～3回	(22) 100.0	18.2	63.6	4.5	13.6	9.1	36.4
4～6回		(17) 100.0	41.2	52.9	5.9	5.9	11.8	47.1	-
7～9回		(7) 100.0	-	85.7	-	14.3	-	57.1	-
10回以上		(4) 100.0	25.0	-	-	25.0	-	75.0	25.0
不明		(1) 100.0	-	100.0	-	-	100.0	-	-
受入れ人数別	10人以下	(20) 100.0	15.0	65.0	5.0	10.0	10.0	25.0	10.0
	11～30人	(18) 100.0	33.3	50.0	5.6	16.7	11.1	55.6	-
	31～50人	(5) 100.0	-	80.0	-	-	20.0	40.0	20.0
	51～100人	(4) 100.0	-	50.0	-	25.0	-	100.0	-
	101人以上	(3) 100.0	100.0	33.3	-	-	-	66.7	-
	不明	(1) 100.0	-	100.0	-	-	-	100.0	-

## ニ 研修状況の把握

受入れ団体が、委託先での研修の状況をどのように把握しているかをみると（1つ）、「定期的に研修を見学した」が33.3%と最も多く、次いで「時々研修を見学した」が21.6%、「定期的に報告を受けた」が13.7%となっており、委託先を直接訪問し、研修の状況を把握している団体が全体の2分の1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ようである（図2-7）。

なお、受入れ団体別、受入れ回数別、受入れ人数別にみても、ほぼ同じような状況となっており、大きな違いはない。

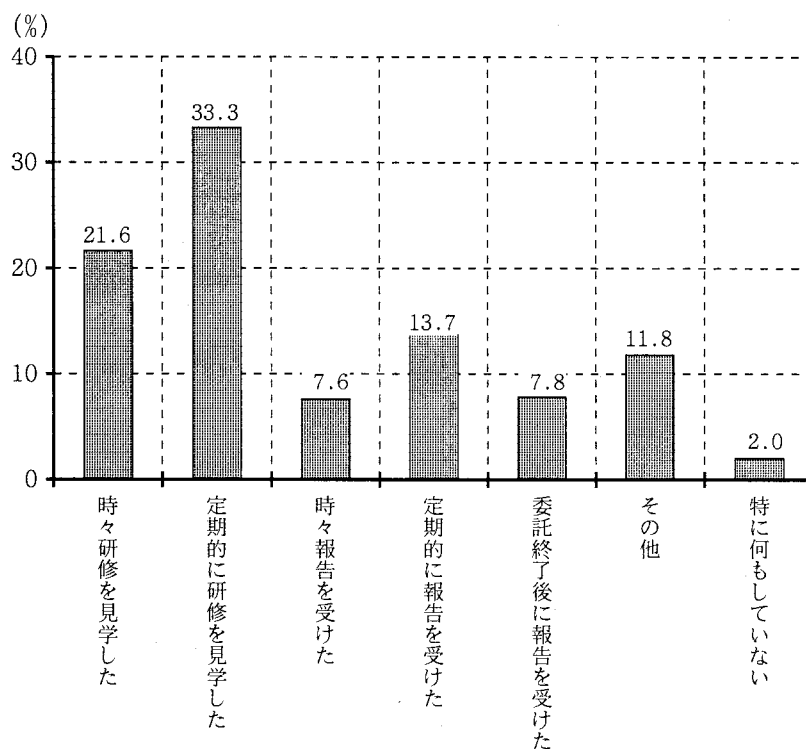


図2-7 委託先の把握状況

## ホ 委託先の指導

それでは、次に各団体は、研修実施上、委託先に対して特にどのような点に配慮するよう指導しているかをみると（2つまで）、「研修生の習得度の把握」及び「安全に対する配慮」がそれぞれ39.2%と最も多く、次いで「研修生の能力にあった研修運営」が37.3%、そして「健康管理の把握」が29.4%となっており、研修生が安全に着実に技能を習得してくれることを望んでいることが分かる（表2-18）。

受入れ団体別にみると、財団・社団法人で「研修生の能力にあった研修運営」、「安全に対する配慮」がそれぞれ6割の高率となっているのが、特に目立っている。これは、これらの団体が国際交流・国際貢献を図ることを主眼にして、研修生を受け入れてきているため、研修生が安全に能力に適した研修が受けられることを委託

先に強く期待している結果とみられる。

次に、受入れ回数別にみると、1～3回では「健康管理の把握」（6割弱）が、4～6回では「研修生の習得度の把握」（6割強）が、また、10回以上では「安全に対する配慮」と「健康管理の把握」（共に8割弱）がそれぞれ高率を占めている。研修生の受入れ経験が少ない団体と受入れ経験を積んだ団体で、それぞれ安全や健康管理に指導のポイントを置いていることが注目される。

受入れ人数別にみると、受入れ規模が31人以上即ち中規模以上の団体では、委託先の指導のポイントを1つまたは2つ程度に絞っていることが分かる。

表2-18 委託先の指導

単位：％、（ ）は実数、M. A

区 分	合 計	研修生の修得度の把握	研修生の能力にあった研修運営	安全に対する配慮	健康管理の把握	その他	何も指導しなかった	
全 体	(51) 100.0	39.2	37.3	39.2	29.4	5.9	5.9	
受入れ団体別	商工会・商工会議所	(11) 100.0	54.5	27.3	27.3	36.4	—	—
	事業協同組合等の中小企業団体	(34) 100.0	38.2	38.2	41.2	23.5	8.8	5.9
	財団・社団法人	(5) 100.0	20.0	60.0	60.0	40.0	—	—
	職業訓練法人	—	—	—	—	—	—	—
	その他	(1) 100.0	—	—	—	—	—	100.0
	受入れ回数別	1～3回	(22) 100.0	36.4	31.8	36.4	59.1	4.5
4～6回		(17) 100.0	64.7	41.2	35.3	5.9	—	5.9
7～9回		(7) 100.0	14.3	42.9	42.9	28.5	14.3	14.3
10回以上		(4) 100.0	—	25.0	75.0	75.0	—	—
不 明		(1) 100.0	—	100.0	—	—	100.0	—
受入れ人数別		10人以下	(20) 100.0	45.0	30.0	35.0	30.0	5.0
	11～30人	(18) 100.0	33.3	38.9	38.9	22.2	11.1	11.1
	31～50人	(5) 100.0	20.0	80.0	20.0	20.0	—	—
	51～100人	(4) 100.0	25.0	50.0	75.0	50.0	—	—
	101人以上	(3) 100.0	66.7	—	66.7	33.3	—	—
	不 明	(1) 100.0	100.0	—	—	100.0	—	—

## (2) 実務研修の指導等

それでは、各受入れ団体は実務研修について、受入れ企業に対してどのような指導をしているのか、一つは企業の訪問指導、一つは研修担当者との打合せ会議等の実施状況という点から尋ねてみた。

### イ 企業への訪問指導

まず、最初に受入れ団体は、実際、受入れ企業にどのくらい訪問指導を行ったか

その様子を尋ねてみた（1つ）。その結果、「1か月に1回」が55.7%と最も多く、次いで「2か月に1回」と「3か月に1回」がそれぞれ13.3%、「その他（研修生を受け入れた時、必要に応じて対応する）」が12.2%となっており、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、企業に対する訪問指導をしない、まかせきりの団体が4.4%ある（図2-8）。

受入れ団体別にみると、商工会・商工会議所と事業協同組合等の中小企業団体では、5ないし6割が「1か月に1回」の訪問指導をしているのに対し、財団・社団法人では、「1か月に1回」の訪問指導が「3か月に1回」と同率の3割強と低く、また「実施しなかった」が2割弱を占めているのが目立っている。受入れ企業に対する訪問指導等は、商工会・商工会議所が最も定期的実施しているが、財団・社団法人は訪問間隔が長いほか実施していない団体がある。これは、受入れ企業が広域にわたるため訪問間隔が長くなったり、実施できなかつたりするものと考えられる（表2-19）。

受入れ回数別にみると、回数を増すに従い「1か月に1回」の比率は低くなっている一方、「3か月に1回」の比率は高くなっており、受入れ回数を増すに従って企業に対する訪問指導の機会が少なく、訪問指導の間隔が長いようである。

なお、受入れ人数別にみると、受入れ人数の規模が大きくなるに従い、概して、訪問指導が難しいようで訪問間隔が長くなっているように見受けられる。

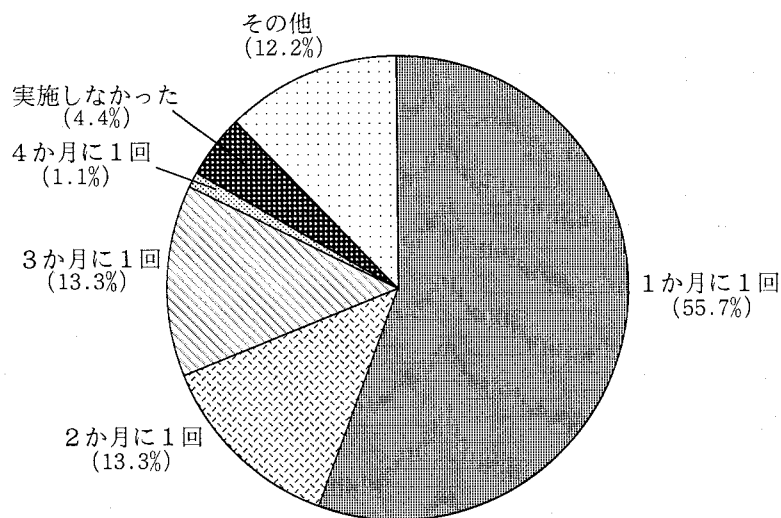


図2-8 受入れ企業への訪問指導

表2-19 企業への訪問指導

単位：％、（ ）は実数

区 分	合 計	1か月に 1回	2か月に 1回	3か月に 1回	4か月に 1回	実施しな かった。	その他
全 体	(90) 100.0	55.7	13.3	13.3	1.1	4.4	12.2
受入れ団体別	商工会・ 商工会議所	(27) 100.0	63.0	14.8	11.1	—	11.1
	事業協同組合等の 中小企業団体	(55) 100.0	52.7	12.7	12.7	1.8	14.6
	財団・社団法人	(6) 100.0	33.3	16.7	33.3	—	—
	職業訓練法人	(1) 100.0	100.0	—	—	—	—
	その他	(1) 100.0	100.0	—	—	—	—
	受入れ回数別	1～3回	(37) 100.0	64.9	8.1	8.1	2.7
4～6回		(29) 100.0	55.2	10.3	10.3	—	17.2
7～9回		(12) 100.0	41.7	33.3	16.7	—	8.3
10回以上		(11) 100.0	36.3	18.2	36.4	—	—
不 明		(1) 100.0	100.0	—	—	—	—
受入れ人数別	10人以下	(31) 100.0	61.3	19.4	9.7	—	6.4
	11～30人	(31) 100.0	61.3	9.7	12.9	—	12.9
	31～50人	(11) 100.0	36.4	—	9.1	9.1	36.3
	51～100人	(11) 100.0	54.5	18.2	18.2	—	—
	101人以上	(4) 100.0	25.0	25.0	50.0	—	—
	不 明	(2) 100.0	50.0	—	—	—	50.0

## ロ 打合せ会議等の開催

次に、各団体は、受入れ企業の研修担当責任者との打ち合わせ会議等をどのくらい実施したかをみると（1つ）、「必要に応じて実施した」が38.9%と最も多く、次いで、「1か月に1回」が37.8%、そして、「3か月に1回」が13.3%、「2か月に1回」が10.0%となっている。これをみると、定期的で開催している団体が6割強、必要に応じて開催している団体が4割弱となっており、全く打合せ会議等を実施していない団体はなかった（表2-9）。

受入れ団体別にみると、定期的で開催している割合は、最も財団・社団法人が多く、次いで事業協同組合等の中小企業団体、そして商工会・商工会議所の順になっているが、その状況を見ると、財団・社団法人は「3か月に1回」が最も多く、他の団体に比べて、開催の間隔が長くなっている。これは、財団・社団法人の受入れ企業が広域にわたっているため、企業への訪問指導と同様に打合せ会議等の間隔が長くなっているものと考えられる。

受入れ回数別にみると、受入れ回数10回以上では5割強の団体が「必要に応じて実施した」としており、かなり受入れ経験を積んだ団体は必要に応じて打合せ会議等を開くところが多いようである。

また、受入れ人数別にみると、あまり大きな関係はみられない。



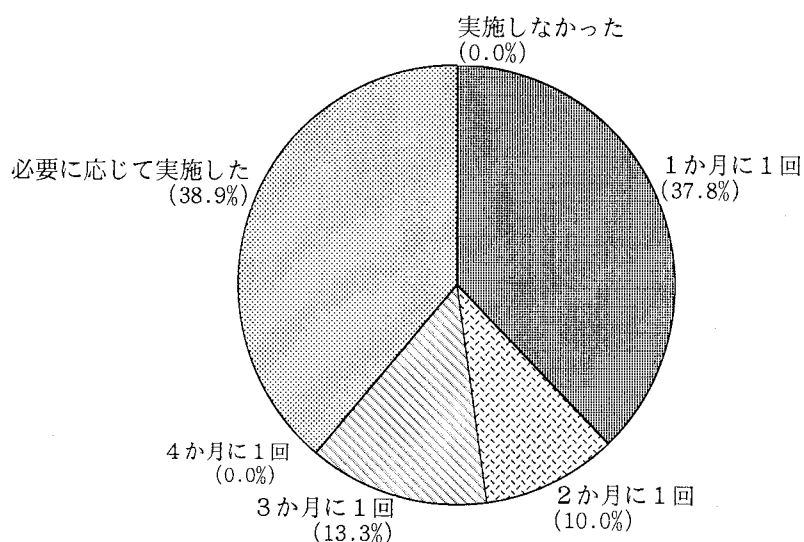


図2-9 研修担当責任者との打合せ会議等

表2-20 研修担当責任者との打合せ会議等

単位：％、（ ）は実数

区分	合計	1か月に1回	2か月に1回	3か月に1回	4か月に1回	必要に応じて実施した	実施しなかった	
全体	(90) 100.0	37.8	10.0	13.3	—	38.9	—	
受入れ団体別	商工会・ 商工会議所	(27) 100.0	25.9	14.8	18.5	—	40.8	—
	事業協同組合等の 中小企業団体	(55) 100.0	45.4	7.3	9.1	—	38.2	—
	財団・社団法人	(6) 100.0	16.7	16.7	33.3	—	33.3	—
	職業訓練法人	(1) 100.0	100.0	—	—	—	—	—
	その他	(1) 100.0	—	—	—	—	100.0	—
	不明	(37) 100.0	40.5	5.4	13.5	—	40.6	—
受入れ回数別	1～3回	(29) 100.0	44.8	10.3	13.8	—	31.1	—
	4～6回	(12) 100.0	16.7	25.0	16.7	—	41.6	—
	7～9回	(11) 100.0	27.3	9.1	9.1	—	54.5	—
	10回以上	(1) 100.0	100.0	—	—	—	—	—
	不明	(1) 100.0	100.0	—	—	—	—	—
受入れ人数別	10人以下	(31) 100.0	32.3	9.7	16.2	—	41.8	—
	11～30人	(31) 100.0	45.2	12.9	9.7	—	32.2	—
	31～50人	(11) 100.0	36.4	9.1	27.3	—	27.2	—
	51～100人	(11) 100.0	27.3	9.1	—	—	63.6	—
	101人以上	(4) 100.0	50.0	—	25.0	—	25.0	—
	不明	(2) 100.0	50.0	—	—	—	50.0	—

### (3) 小括

以上の分析結果をまとめてみると次のようになる。

- ① 非実務研修のうち安全衛生、専門基礎について、その一部を外部に委託している団体の割合が6割弱を占めている。また、非実務研修全体に対する委託した時間数の割合をみると、委託率3割未満の団体が全体の6割を占めており、団体自ら安全衛生、専門基礎の分野の研修を実施する体制が十分整っているといえないようである。

なお、委託先は、「公共職業訓練施設」と「市町村」がともに4割弱と最も多く、「公共職業訓練施設」及び「市町村」が主に委託先となっている。

- ② 委託する大きな理由としては、「適切な講師、専門家がいないため」(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。また、受入れ団体別では、商工会・商工会議所と事業協同組合等の中小企業団体で「適切な講師、専門家がいないため」研修の一部を委託した団体が6ないし7割を占めているのに対して、財団・社団法人では、「公的援助を受けなければいけないため」に委託した団体が6割を占めているのが目立つ。

- ③ 委託先での研修状況の把握の仕方をみると、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みると、「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、研修生が安全に着実に技能を習得してくれることを強く望んでいることが分かる。

- ④ 受入れ企業に対する訪問指導は、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・社団法人は企業訪問する間隔が長いほか、実施していない団体が2割弱もあった。これは、財団・社団法人の受入れ企業が広域にわたっているため、訪問指導の間隔が長かったり、実施できなかつたりするものと考えられる。

- ⑤ 受入れ企業の研修担当責任者との打合せ会議等をみると、「1か月に1回」(4割弱)を含めて定期的に開催している団体が6割強、必要に応じて開催している団体が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。

受入れ団体別にみると、定期的に開催している割合は最も財団・社団法人が多

く、次いで事業協同組合等の中小企業団体、そして商工会・商工会議所の順となっているが、財団・社団法人は他の2団体に比べて開催の間隔は長くなっている。これは、財団・社団法人の受入れ企業が広域にわたっているため、訪問指導と同様に打合せ会議等の間隔が長くなっているものと考えられる。

## 5 研修成果と問題点

### (1) 研修成果

各団体は、受け入れた外国人研修生の研修成果をどのようにみているのだろうか。その成果を尋ねてみた。その結果、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たとみている（図2-10）。

なお、受入れ団体別にみてもほぼ同じであるが、財団・社団法人では、全ての団体が「ほぼ達成した」と答えている（表2-21）。

さらに、研修成果が「あまり達成できなかった」原因をみると（2つまで）、「研修生の研修意欲が不十分」、「指導者と研修生の人間関係」、そして、その他に「語学不足」をあげている。

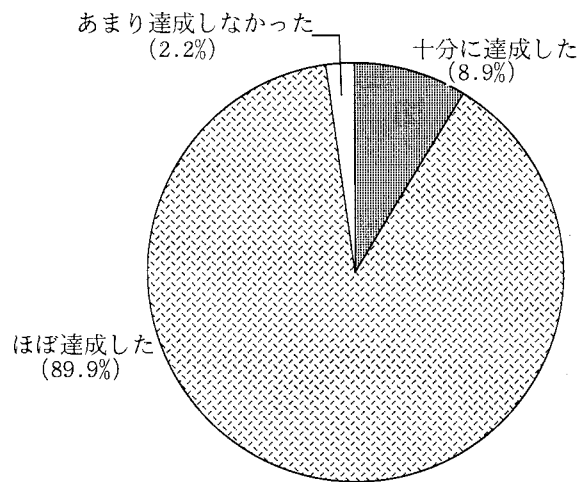


図2-10 研修成果

### (2) 研修の問題点

最後に、今まで外国人研修生を受け入れて、どのような問題があったか尋ねてみた（幾つでも）。

その結果、「研修生の日本語能力が劣っている」が55.6%と最も多く、次いで「文化の違いによるトラブルが発生した」が40.0%、そして「実務研修の期間が短い」が31.1%、「企業側のスケジュールどおりに研修生の受入れができない」が26.7%、「研修生の能力にあった研修計画が立てづらい」が18.9%、「研修生に研修意欲が見られない」と「研修職種と全く違った職歴の研修生が派遣されてくる」がそれぞれ16.7%と続いている。これをみると、外国人研修の問題というよりも研修生の日本語能力、文化の違いという研修以前の問題が最も大きな問題であることが分かる（図2-11）。

表2-21 研修結果

単位：％、（ ）は実数

区 分	合 計	十分に達成した	ほぼ達成した	あまり達成しなかった	ほとんど達成しなかった	
全 体	(90) 100.0	8.9	89.9	2.2	—	
受入れ団体別	商工会・ 商工会議所	(27) 100.0	7.4	88.9	3.7	—
	事業協同組合等の 中小企業団体	(55) 100.0	10.9	87.3	1.8	—
	財団・社団法人	(6) 100.0	—	100.0	—	—
	職業訓練法人	(1) 100.0	—	100.0	—	—
	その他	(1) 100.0	—	100.0	—	—
	受入れ回数別	(37) 100.0	13.5	86.5	—	—
4～6回	(29) 100.0	10.3	86.2	3.5	—	
7～9回	(12) 100.0	—	91.7	8.3	—	
10回以上	(11) 100.0	—	100.0	—	—	
不 明	(1) 100.0	—	100.0	—	—	
受入れ人数別	10人以下	(31) 100.0	19.4	80.6	—	—
	11～30人	(31) 100.0	3.2	96.8	—	—
	31～50人	(11) 100.0	—	90.9	9.1	—
	51～100人	(11) 100.0	—	90.9	9.1	—
	101人以上	(4) 100.0	—	100.0	—	—
	不 明	(2) 100.0	50.0	50.0	—	—

受入れ団体別にみても、各団体とも外国人研修の共通の問題として日本語能力を第1に指摘しているが、日本語能力に次いで、商工会・商工会議所では「文化の違いによるトラブルが発生した」を、事業協同組合等の中小企業団体では「実務研修の期間が短い」を、財団・社団法人では「外部への委託費用が高い」、「企業側のスケジュールどおりに研修生の受入れができない」、「文化の違いによるトラブルが発生した」という理由を問題としており、団体により抱える問題点が異なっているようである（表2-22）。

受入れ回数別にみると、受入れ回数が増えるほど「企業側のスケジュールどおりに研修生の受入れができない」、「文化の違いによるトラブルが発生した」という問題を指摘する団体が多くなっている。また、10回以上の受入れ経験がある団体では、特に「研修生の日本語能力が劣っている」（8割強）、「受入れ企業側の研修に対する理解がうすい」（5割強）ことを指摘する割合が高くなっている。

次に、受入れ人数別にみると、51～100人では、「実務研修の期間が短い」、「文化の違いによるトラブルが発生した」の比率がそれぞれ高くなっている一方、101人以上では「研修生の日本語能力が劣っている」、「研修職種と全く違った職歴の研

修生が派遣されてくる」、「受入れ企業側の研修に対する理解がうすい」という項目を指摘する団体がなかった。

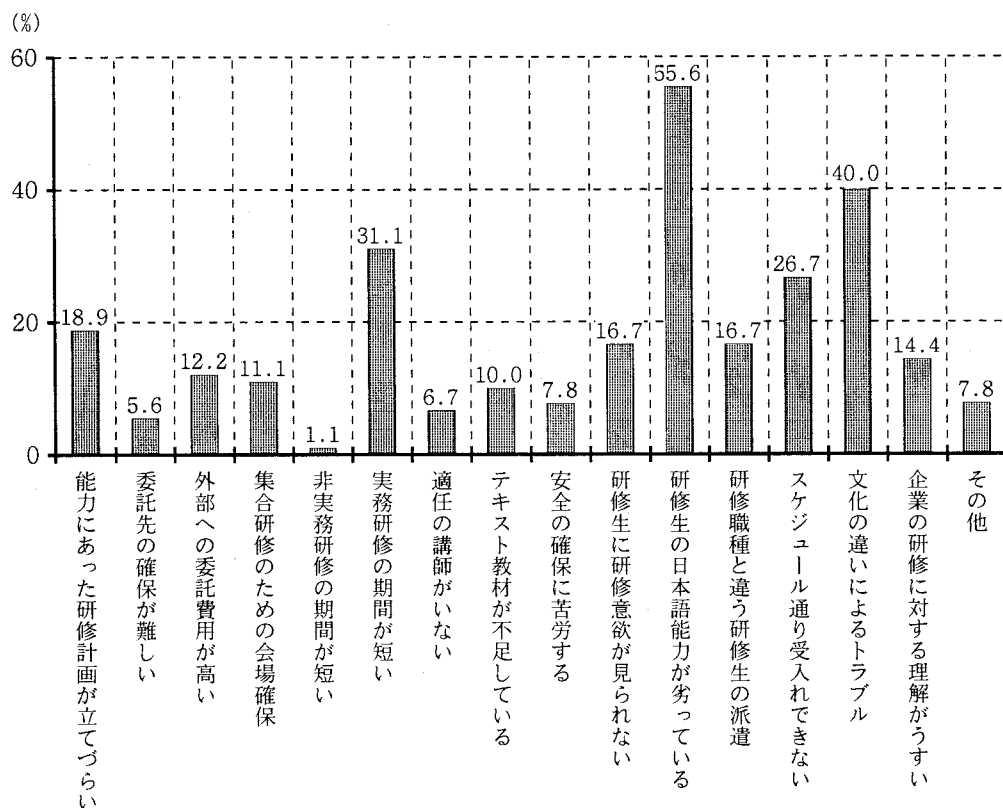


図2-11 研修の問題点（複数回答）

表2-22 研修の問題点

単位：％、( )は実数、M. A

区分	合計	研修生の能力に合った研修計画がたてづらい	委託先の確保が難しい	外部への委託費用が高い	企業研修生を集めた集合研修の開催が難しい	非実務研修の期間が短い	実務研修の期間が短い	適任の講師がいない	テキスト教材が不足している	安全の確保に苦勞する	研修生に研修意欲が見られない	研修生の日本語能力が劣っている	研修職種と全く違う職歴の研修生が派遣される	企業側のスケジュール通りに受け入れがでない	文化の違いによるトラブルが発生した	受入れ企業側の研修に対する理解がうすい	その他
全体	100.0 (90)	18.9	5.6	12.2	11.1	1.1	31.1	6.7	10.0	7.8	16.7	55.6	16.7	26.7	40.0	14.4	7.8
商工会・ 商工会議所	100.0 (27)	7.4	-	-	-	-	14.8	7.4	7.4	3.7	25.9	70.4	29.6	25.9	51.9	11.1	11.1
事業協同組合等の 中小企業団体	100.0 (55)	21.8	3.7	14.8	16.7	1.9	40.0	5.6	9.3	9.3	12.7	50.0	11.1	25.9	35.2	14.8	5.6
(6)	100.0	33.3	33.3	50.0	16.7	-	33.3	16.7	16.7	-	16.7	66.7	16.7	50.0	50.0	33.3	-
財団・社団法人	100.0 (1)	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0	-	-	-	-	-	-	-
職業訓練法人	100.0 (1)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
その他	100.0 (37)	100.0	100.0	-	-	-	-	-	100.0	-	-	-	-	-	-	-	100.0
1～3回	100.0 (29)	18.9	8.1	10.8	8.1	2.7	29.7	10.8	10.8	5.4	16.2	51.3	13.5	18.9	24.3	8.1	10.8
4～6回	100.0 (12)	24.1	-	6.9	10.3	-	37.9	-	10.3	6.9	17.2	51.7	31.0	27.6	44.8	10.3	10.3
7～9回	100.0 (11)	8.3	-	25.0	16.7	-	16.7	8.3	-	8.3	8.3	50.0	-	33.3	50.0	8.3	-
10回以上	100.0 (1)	18.2	18.2	18.2	18.2	-	36.4	9.1	18.2	9.1	27.3	81.8	9.1	36.4	63.6	54.5	-
不明	100.0 (31)	-	-	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0	100.0	-	-
10人以下	100.0 (31)	16.1	6.5	9.7	-	-	29.0	-	9.7	9.7	9.7	54.8	6.5	25.8	32.3	3.2	16.1
11～30人	100.0 (11)	12.9	3.2	12.9	19.4	3.2	22.6	12.9	9.7	6.5	29.0	51.6	29.0	29.0	32.3	19.4	3.2
31～50人	100.0 (11)	27.3	9.1	9.1	9.1	-	36.4	-	-	-	9.1	72.7	27.3	27.3	45.5	18.2	9.1
51～100人	100.0 (4)	27.3	9.1	18.2	18.2	-	63.6	18.2	27.3	9.1	9.1	72.7	9.1	27.3	72.7	36.4	-
101人以上	100.0 (2)	25.0	-	25.0	25.0	-	25.0	-	-	25.0	25.0	-	-	25.0	50.0	-	-
不明	100.0	50.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	50.0	-	-	50.0	-	-

### (3) 小括

以上の分析結果をまとめてみると、次のようになる。

- ① 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。

なお、受入れ団体別にみても、ほぼ同じであるが、財団・社団法人ではすべての団体がほぼ達成したと回答している。

- ② 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として各団体は、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）という問題を指摘している。外国人研修生の問題は、研修実施上の問題というよりも研修以前の問題が最も大きな問題であることが分かる。なお、各受入れ団体とも第1に日本語能力が劣っていることを指摘しているが、日本語能力に次いで、商工会・商工会議所は文化の違いによるトラブルの発生を、事業協同組合等の中小企業団体は実務研修期間の長さを、財団・社団法人は計画的な研修生の受入れ、委託費用、文化の違いによるトラブルの発生をあげており、団体により問題点が異なっている。