

## 第3章 受入れ企業用アンケート調査の結果

## 1 企業の属性

回答の得られた145社について、その産業をみると、建設業が34.5%（50社）、製造業が59.3%（86社）、建設業・製造業以外のその他の産業（以下、「その他」という。）が5.5%（8社）となっている（図3-1）。なお、業種別の内訳をみると、建設業では総合工事業が20.9%（30社）、製造業では繊維・衣服製品製造業が18.6%（27社）それぞれ最も多い。

また、外国人研修生の受入れ企業の従業員数をみると、従業員数「20～49人」の企業が30.4%と最も多く、次いで「50～99人」の企業が22.8%、そして「10～19人」の企業が17.2%、「100～299人」の企業が13.8%、「9人以下」の企業が11.7%と続いており、受入れ企業のほとんどが中小企業である（表3-1）。

なお、産業別に受入れ企業の従業員規模をみると、その他が最も大きく、次いで製造業そして建設業となっている

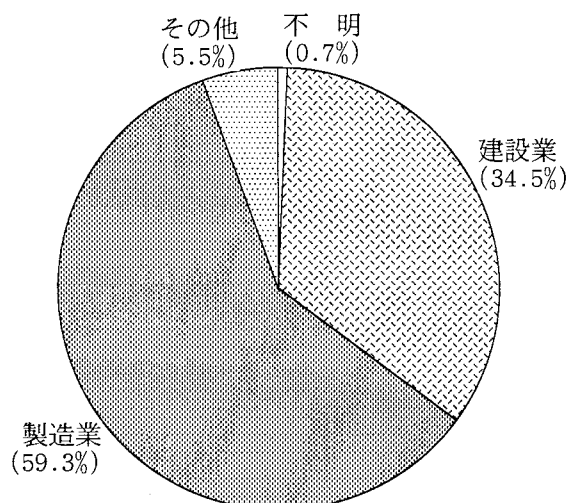


図3-1 産業別企業の構成

表3-1 受入れ企業の従業員数

単位：%、（ ）は実数

区分	合計	9人以下	10～19人	20～49人	50～99人	100～299人	300人以上	不明	
全体	(145) 100.0	11.7	17.2	30.4	22.8	13.8	3.4	0.7	
産業別	建設業 (50)	100.0	14.0	26.0	34.0	12.0	8.0	6.0	-
	製造業 (86)	100.0	9.3	14.0	30.2	26.7	17.4	1.2	1.2
	その他 (8)	100.0	12.5	-	12.5	50.0	12.5	12.5	-
	不明 (1)	100.0	100.0	-	-	-	-	-	-

## 2 受入れ状況

### (1) 受入れ団体

次に、企業がどこの団体を受入れ窓口にして、外国人研修生を受け入れているかをみると（1つ）、「財団・社団法人」が35.8%と最も多く、次いで「事業協同組合等の中小企業団体」が34.5%、そして「商工会議所」が20.0%、「自社単独」が6.2%となっており、受入れ企業は、「財団・社団法人」、「事業協同組合等の中小企業団体」を主な受入れ窓口にして外国人研修生を受け入れていることが分かる（表3-2）。

産業別にみると、建設業では、2分の1の企業が「財団・社団法人」を受入れ窓口としているのに対して、製造業では、「事業協同組合等の中小企業団体」、「商工会・商工会議所」、「財団・社団法人」からそれぞれほぼ3割ずつ受け入れている。

次に、従業員規模別にみて従業員規模数による大きな違いは見当たらないが、どの従業員規模の企業でも「財団・社団法人」を受入れ窓口として比較的多く受け入れている。また、50人以上の規模から「自社単独」で受け入れている企業がみられ、規模が大きくなるほど受入れ比率が高くなっている。

表3-2 受入れ団体窓口

単位：%、（ ）は実数、M. A

区 分		合 計	商工会・ 商工会議所	事業協同組 合等の中小 企業団体	財団・社団 法人	自社単独	その他	不 明
全 体		(145) 100.0	20.0	34.5	35.8	6.2	2.8	0.7
産 業 別	建設業	(50) 100.0	10.0	32.0	54.0	4.0	-	-
	製造業	(86) 100.0	27.9	33.7	26.7	7.0	3.5	1.2
	その他	(8) 100.0	-	62.5	12.5	12.5	12.5	-
	不 明	(1) 100.0	-	-	100.0	-	-	-
従 業 員 規 模 別	9人以下	(17) 100.0	17.6	35.3	47.1	-	-	-
	10～19人	(25) 100.0	4.0	48.0	44.0	-	4.0	-
	20～49人	(44) 100.0	34.1	29.5	31.8	-	2.3	2.3
	50～99人	(33) 100.0	21.3	33.3	36.3	9.1	-	-
	100～299人	(20) 100.0	10.0	40.0	25.0	15.0	10.0	-
	300人以上	(5) 100.0	-	-	40.0	60.0	-	-
	不 明	(1) 100.0	100.0	-	-	-	-	-

(2) 平成7年の受入れ状況

まず、最初に企業が平成7年に外国人研修生を何人受け入れたかを尋ねたところ、「3人」が35.3%と最も多く、次いで「2人」が26.2%、「5～10人」が17.9%、「1人」が12.4%と続いており、「3人」以下の受入れ企業が73.9%、即ちおおよそ4分の3の企業が3人以下となっている。また、1社当たり平均4.5人の研修生を受け入れている(表3-3)。

1社当たりの平均受入れ人数を産業別にみると、建設業が6.5人と最も多く、次いで製造業が3.6人、そしてその他が2.6人となっており、建設業の受入れ人数が最も多い。

また、受入れ団体別にみると、自社単独が最も多く16.1人、次いで財団・社団法人の4.5人、そして事業協同組合等の中小企業団体が3.7人、商工会・商工会議所が2.7人となっている。

なお、従業員規模別にみると、概ね従業員規模が多くなるにつれて、受入れ人数が増える傾向がある。

表3-3 受入れ人数

単位：%、( )は実数

区 分	合 計	1人	2人	3人	4人	5人 ～10人	11人以上	不 明	平 均
全 体	(145) 100.0	12.4	26.2	35.3	4.1	17.9	3.4	0.7	4.5
産 業 別	建設業 (50) 100.0	12.0	34.0	34.0	—	14.0	6.0	—	6.5
	製造業 (86) 100.0	12.8	23.3	32.5	7.0	22.1	2.3	—	3.6
	その他 (8) 100.0	12.5	12.5	62.5	—	—	—	12.5	2.6
	不 明 (1) 100.0	—	—	100.0	—	—	—	—	3.0
受 入 け 団 体 別	商工会・ 商工会議所 (29) 100.0	20.7	37.9	31.0	—	10.3	—	—	2.7
	事業協同組合等の 中小企業団体 (50) 100.0	10.0	14.0	48.0	2.0	24.0	2.0	—	3.7
	財団・社団法人 (52) 100.0	11.5	32.8	30.8	3.8	19.2	1.9	—	4.5
	自社単独 (9) 100.0	11.1	—	22.2	22.2	11.1	33.4	—	16.1
	その他 (4) 100.0	—	50.0	—	25.0	—	—	25.0	2.7
	不 明 (1) 100.0	—	100.0	—	—	—	—	—	2.0
従 業 員 規 模 別	9人以下 (17) 100.0	11.7	47.1	41.2	—	—	—	—	2.3
	10～19人 (25) 100.0	20.0	28.0	48.0	—	—	4.0	—	2.7
	20～49人 (44) 100.0	15.9	31.8	43.2	—	9.1	—	—	2.5
	50～99人 (33) 100.0	3.0	15.2	39.4	9.1	33.3	—	—	4.1
	100～299人 (20) 100.0	5.0	15.0	—	15.0	55.0	5.0	5.0	5.9
	300人以上 (5) 100.0	40.0	—	—	—	—	60.0	—	37.6
	不 明 (1) 100.0	—	100.0	—	—	—	—	—	2.0

次に、1社当たりの受入れ職種の数をみると、研修職種が「1職種」とする企業が85.5%となっており、ほとんどの企業で職種を一つに絞り、研修生を受け入れていることが分かる（表3-4）。

産業別にみると、建設業、製造業では9割弱の企業が「1職種」に絞って研修生を受け入れているのに対して、その他では「1職種」が5割、「3職種」及び「4職種以上」がそれぞれ1割強となっており、その他が建設業、製造業より研修職種が多い。

なお、受入れ団体別にみても、どの団体とも研修職種がほとんど「1職種」となっているが、自社単独では「2職種」以上が3分の1を占めている。

表3-4 研修職種の数

単位：%、（ ）は実数

区 分		合 計	1職種	2職種	3職種	4職種以上	不 明
全 体		(145) 100.0	85.5	4.8	2.1	0.7	6.9
産 業 別	建設業	(50) 100.0	88.0	—	6.0	4.0	2.0
	製造業	(86) 100.0	87.2	8.1	—	—	4.7
	その他	(8) 100.0	50.0	—	12.5	12.5	25.0
	不 明	(1) 100.0	100.0	—	—	—	—
受 入 れ 団 体 別	商工会・ 商工会議所	(29) 100.0	93.1	6.9	—	—	—
	事業協同組合等の 中小企業団体	(50) 100.0	84.0	8.0	2.0	—	6.0
	財団・社団法人	(52) 100.0	94.3	—	3.8	—	1.9
	自社単独	(9) 100.0	55.6	11.1	11.1	11.1	11.1
	その他	(4) 100.0	50.0	—	—	—	50.0
	不 明	(1) 100.0	100.0	—	—	—	—

### (3) 研修期間

外国人研修生が日本に上陸するに当たり、出入国管理及び難民認定法施行規則により、研修のための在留期間は1年までとなっており、企業は、この期間内で研修しなくてはならない。それでは、企業は研修期間をどのように設定しているか、非実務研修と実務研修に分けて尋ねてみた。

まず最初に、非実務研修と実務研修を合わせた全研修期間をみると、「12か月」が81.3%と最も多く、次いで「11か月」が8.3%、そして「10か月」が5.5%となっており、ほとんどの企業が12か月としている（表3-5）。

産業別にみると、建設業、製造業ともに、ほとんどの企業が研修期間が12か月としているが、その他では、半数の企業が研修期間の設定を「11か月」に設定してお

り、研修期間がやや短くなっている。

表3-5 研修期間

単位：％、（ ）は実数

区 分	合 計	6か月 未満	6～ 7か月	8～ 9か月	10か月	11か月	12か月	不 明	
全 体	(145) 100.0	1.4	1.4	1.4	5.5	8.3	81.3	0.7	
産 業 別	建設業	(50) 100.0	-	4.0	2.0	6.0	12.0	76.0	-
	製造業	(86) 100.0	2.3	-	1.2	4.7	2.3	89.5	-
	その他	(8) 100.0	-	-	-	12.5	50.0	25.0	12.5
	不 明	(1) 100.0	-	-	-	-	-	100.0	-

次に、非実務研修の期間についてみると、「3か月」が41.9%と最も多く、次いで「4か月」が29.7%、そして「2か月」が16.6%と続いており、非実務研修の期間が3～4か月の企業が7割強を占めている（表3-6）。

産業別にみると、建設業では「2～3か月」（76.0%）が、製造業では「3～4か月」（76.7%）が、それぞれ4分の3を占めており、やや建設業の方が非実務研修の期間が短いように見受けられる。また、その他では、4か月以上の比率が2分の1を占めており、建設業、製造業より非実務研修の研修期間が長いように見受けられる。

表3-6 非実務研修の期間

単位：％、（ ）は実数

区 分	合 計	1か月	2か月	3か月	4か月	5か月以上	不 明	
全 体	(145) 100.0	3.4	16.6	41.9	29.7	7.0	1.4	
産 業 別	建設業	(50) 100.0	4.0	26.0	50.0	16.0	4.0	-
	製造業	(86) 100.0	3.5	11.6	38.3	38.4	7.0	1.2
	その他	(8) 100.0	-	12.5	25.0	25.0	25.0	12.5
	不 明	(1) 100.0	-	-	100.0	-	-	-

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みられる企業、即ち、研修期間に対する非実務研修期間の割合が3分の1未満の企業は、表3-7のとおり6割となっている。

表3-7 非実務研修期間の割合

非実務研修期間／研修期間	割合 (%)
1 / 4 未満	15.9
1 / 4 ~ 1 / 3 未満	44.1
1 / 3 以上	38.6
不 明	1.4

次に、実務研修の期間をみると、「8か月」が36.6%と最も多く、次いで「9か月」が34.5%、そして「10~11か月」が13.1%となっており、7割強の企業は、実務研修期間を「8~9か月」としている（表3-8）。

産業別にみると、どの産業も「8~9か月」がほとんどであるが、建設業は製造業よりやや実務研修期間の長い企業が多いように見受けられる。

表3-8 実務研修の期間

単位：%、（ ）は実数

区 分	合 計	6か月 未満	6~ 7か月	8か月	9か月	10~ 11か月	不 明	
全 体	(145) 100.0	4.8	8.9	36.6	34.5	13.1	2.1	
産 業 別	(50) 建設業	100.0	6.0	6.0	32.0	36.0	20.0	--
	(86) 製造業	100.0	3.5	10.5	40.7	38.7	10.4	1.2
	(8) その他	100.0	12.5	12.5	25.0	25.0	--	25.0
	(1) 不 明	100.0	--	--	--	100.0	--	--

#### (4) 受入れ理由

企業の外国人研修生の受入れ理由としては（2つまで）、「労働力対策」が60.0%と最も多く、次いで「国際貢献」が26.2%、以下、「地方自治体からの要請」が15.9%、「現地合弁企業からの人材育成の要請」が13.8%、「高齢化対策」が13.1%、「今後の海外進出への対応」が11.7%となっており、6割の企業が労働力対策をあげている（表3-9）。

産業別にみると、建設業で7割の企業が「労働力対策」を、一方、その他では5割の企業が「国際貢献」をあげているのが目立っている。

団体別に比較してみると、事業協同組合等の中小企業団体と財団・社団法人を受入れ窓口としている企業のおおよそ3分の2が「労働力対策」を受入れ理由としてあげているのに対し、商工会・商工会議所を受入れ窓口とする企業の5割弱が「地方自治体からの要請」を、自社単独の7割弱が「現地合弁企業からの要請」をそれぞれあげている。

さらに、従業員規模別にみると、49人以下の規模では、7～8割の企業が「労働力対策」をあげていることと、企業規模が大きくなると、「現地合弁企業からの要請」を受入れ理由としてあげる比率が高くなっていることが目立っている。

表3-9 受入れ理由

単位：％、（ ）は実数、M. A

区 分	合 計	現地合弁企業から人材育成の要請	地方自治体からの要請	今後の海外進出への対応	労働力対策	高齢化対策	人件費対策	国際貢献	その他	
全 体	(145) 100.0	13.8	15.9	11.7	60.0	13.1	7.6	26.2	7.6	
産 業 別	建設業	(50) 100.0	8.0	10.0	6.0	70.0	18.0	10.0	28.0	4.0
	製造業	(86) 100.0	18.6	19.8	14.0	55.8	10.0	5.8	23.3	9.3
	その他	(8) 100.0	—	12.5	25.0	37.5	12.5	—	50.0	12.5
	不 明	(1) 100.0	—	—	—	100.0	—	100.0	—	—
受 入 れ 団 体 別	商工会・ 商工会議所	(29) 100.0	3.4	48.3	10.3	48.3	10.3	3.4	27.6	6.9
	事業協同組合等の 中小企業団体	(50) 100.0	12.0	12.0	14.0	64.0	20.0	8.0	30.0	4.0
	財団・社団法人	(52) 100.0	9.6	3.8	9.6	71.2	11.5	11.5	23.1	9.6
	自社単独	(9) 100.0	66.7	11.1	22.2	22.2	—	—	22.2	—
	その他	(4) 100.0	50.0	—	—	25.0	—	—	25.0	50.0
	不 明	(1) 100.0	—	—	—	100.0	—	—	—	—
従 業 員 規 模 別	9人以下	(17) 100.0	5.9	5.9	5.9	76.5	11.8	29.4	17.6	5.9
	10～19人	(25) 100.0	8.0	4.0	12.0	80.0	16.0	4.0	36.0	—
	20～49人	(44) 100.0	6.8	22.7	4.5	68.2	20.5	2.3	27.3	6.8
	50～99人	(33) 100.0	18.2	18.2	24.2	45.5	9.1	9.1	21.2	12.1
	100～299人	(20) 100.0	30.0	20.0	15.0	40.0	5.0	5.0	20.0	10.0
	300人以上	(5) 100.0	40.0	20.0	—	—	—	—	40.0	20.0
	不 明	(1) 100.0	—	—	—	100.0	—	—	100.0	—

#### (5) 送出国と受入れ回数

それでは、企業は今までに外国人研修生をどこの国から、何回受け入れてきているのか尋ねてみた。

##### イ 送出国

まず、今までにどこの国から受け入れてきたかをみると（幾つでも）、「中国」が57.2%と最も多く、次いで「インドネシア」が36.6%、以下、「フィリピン」が4.8%、「ベトナム」が2.8%となっており、中国、インドネシアの2カ国で9割を占めている（表3-10）。その他の国として、台湾、イギリス、韓国等があがっており、先進国からの受入れも行われている。

産業別にみると、建設業は、「インドネシア」が58.0%と最も多く、次いで



「中国」が38.0%となっているのに対して、製造業は、「中国」が66.3%と最も多く、次いで「インドネシア」が24.1%となっており、建設業と製造業では、研修生の主な送出国が逆転している。また、その他では、「中国」が9割の高率を占めている。

受入れ団体別にみると、商工会・商工会議所、事業協同組合等の中小企業団体の受入れは「中国」が8割強を、また、財団・社団法人の受入れは「インドネシア」が8割弱をそれぞれ占めているのが目立っている。

従業員規模別に主な送出国をみると、299人以下の規模では、「中国」または「インドネシア」から受け入れているが、300人以上の規模では、送出国にややひろがりが見られる。

表3-10 研修生の送出国

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	不 明	
全 体	(145) 100.0	57.2	36.6	4.8	2.8	2.1	2.1	0.7	1.4	
産 業 別	建設業	(50) 100.0	38.0	58.0	6.0	-	-	2.0	-	2.0
	製造業	(86) 100.0	66.3	24.1	3.5	4.7	2.3	1.2	-	1.2
	その他	(8) 100.0	87.5	25.0	12.5	-	12.5	12.5	12.5	-
	不 明	(1) 100.0	-	100.0	-	-	-	-	-	-
受 入 れ 団 体 別	商工会・ 商工会議所	(29) 100.0	82.8	17.2	3.4	3.4	-	-	-	-
	事業協同組合等の 中小企業団体	(50) 100.0	84.0	8.0	-	6.0	-	-	-	0.2
	財団・社団法人	(52) 100.0	17.3	76.9	3.8	-	1.9	1.9	-	-
	自社単独	(9) 100.0	66.7	22.2	33.3	-	-	11.1	11.1	-
	その他	(4) 100.0	50.0	50.0	25.0	-	50.0	25.0	-	-
	不 明	(1) 100.0	-	-	-	-	-	-	-	100.0
従 業 員 規 模 別	9人以下	(17) 100.0	52.9	47.1	-	-	-	-	-	-
	10～19人	(25) 100.0	40.0	56.0	4.0	-	-	-	-	4.0
	20～49人	(44) 100.0	63.6	31.8	2.3	4.5	-	-	-	2.3
	50～99人	(33) 100.0	63.6	27.3	6.1	3.0	3.0	-	-	-
	100～299人	(20) 100.0	65.0	30.0	5.0	5.0	10.0	5.0	-	-
	300人以上	(5) 100.0	40.0	20.0	40.0	-	-	40.0	20.0	-
	不 明	(1) 100.0	-	100.0	-	-	-	-	-	-

ロ 受入れ回数

次に、今までに受入れ企業が研修生を何回受け入れてきたかをみると、「2回」が22.7%、「1回」が20.0%、「3回」が15.9%、「4回」と「5回」がそれぞれ13.8%となっており、平均受入れ回数は3.5回となっている（表3-11）。

産業別にみると、「3回」以下が、建設業では7割弱、製造業では6割弱を占め、平均受入れ回数はそれぞれ3.6回、3.3回となっており、やや建設業の受入れ回数が多い。一方、その他では、全ての企業が「4回」以上の受入れ経験があり、平均受入れ回数も4.8回と最も多い。

受入れ団体別にみると、自社単独の平均受入れ回数が9.9回と最も多く、次いで商工会・商工会議所の3.5回となっており、最も少ない団体は、財団・社団法人の2.8回となっている。

表3-11 受入れ回数

単位：％、（ ）は実数

区 分	合 計	1 回	2 回	3 回	4 回	5 回	6回以上	不 明	平均回数	
全 体	(145) 100.0	20.0	22.7	15.9	13.8	13.8	11.0	2.8	3.5	
産 業 別	建設業 (50)	100.0	34.0	20.0	14.0	14.0	2.0	14.0	2.0	3.6
	製造業 (86)	100.0	14.0	26.5	18.6	10.5	19.8	9.4	1.2	3.3
	その他 (8)	100.0	-	-	-	37.5	25.0	12.5	25.0	4.8
	不 明 (1)	100.0	-	-	-	100.0	-	-	-	4.0
	受 入 れ 団 体 別	商工会・ 商工会議所 (29)	100.0	10.3	24.1	13.8	6.9	27.6	17.2	-
事業協同組合等の 中小企業団体 (50)	100.0	18.0	26.0	20.0	12.0	12.0	8.0	4.0	3.0	
財団・社団法人 (52)	100.0	28.8	23.1	15.4	21.2	7.7	3.8	-	2.8	
自社単独 (9)	100.0	-	11.1	-	11.1	22.3	55.5	-	9.9	
その他 (4)	100.0	50.0	-	25.0	-	-	-	25.0	1.7	
不 明 (1)	100.0	-	-	-	-	-	-	100.0	-	

(6) 小括

① 回答企業の産業分類をみると、建設業が34.5%、製造業が59.3%、建設業・製造業以外のその他の産業が5.5%となっている。また、回答企業の従業員規模をみると、ほとんどが300人未満の中小企業である。

② 受入れ企業は、「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、製造業では、「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。

③ 平成7年に受け入れた外国人研修生は、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。また、産業別では、建設業が6.5人、製造業が3.6人、その他が2.6人となっており、建設業の受入れ人数が最も多い。

なお、研修職種の数、ほとんどの企業が「1職種」に絞っている。

④ 研修期間は、ほとんどの企業が「12か月」（8割強）としている。また、多くの企業が非実務研修は3～4か月、実務研修は8～9か月としているが、産業別にみると、建設業は、製造業に比べて非実務研修の期間が短く、実務研修の期間が長い企業が多くなっている。

なお、国内での非実務研修の実施期間の特例を受けたとみられる企業、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。

⑤ それではどんな理由から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」を受入れ理由としてあげており、外国人研修生の受入れは、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が、この傾向は、製造業、その他より建設業がより強くでている。

⑥ 研修生の送出国は、「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、また、製造業とその他では「中国」からの受入れが多くなっている。

今までの研修生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、その他が4.8回となっており、その他が最も受入れ回数が多く、次いで建設業そして製造業となっている。

### 3 受入れ体制

#### (1) 受入れ対策

外国人研修生を受け入れるに当たって、各企業がどのような受入れ対策をとっているのであろうか、最も力を入れた対策を尋ねてみた（2つまで）。その結果、「研修生受入れ予定の部門の社員に、受入れ状況を説明し、意識作りに努めた」が45.5%と最も多く、次いで「担当者を送出国に調査のために派遣した」が24.1%、そして「研修生用の生活マニュアルを作成した」が20.0%、「研修担当者に(財)国際研修協力機構のセミナーを受講させた」が17.2%と続いており、およそ半数の企業が社員の意識作りに力を入れている（図3-2）。

また、産業別にみると、いずれの産業でも「研修生受入れ予定の部門の社員に、受入れ状況を説明し、意識作りに努めた」が最も多くなっている。また、もう一つの重視する対策として、建設業では「研修担当者に(財)国際研修協力機構のセミナーを受講させた」があげられているが、製造業とその他では「担当者を送出国に調査のために派遣した」という理由をあげている（表3-12）。

団体別にみると、事業協同組合等の中小企業団体、財団・社団法人の2団体は、「研修生受入れ部門の社員に、受入れ状況を説明し、意識作りに努めた」という対策を多くとっているが、商工会・商工会議所では、部門の社員の意識作りよりも「担当者を送出国に調査のために派遣した」が4割強の高率を占める一方で、何も受入れ対策を「しなかった」とする企業が1割強を占めている。また、自社単独では他の3団体とは異なり「研修生用の生活マニュアルを作成した」が最も多く、次いで「研修生受入れ予定の部門の社員に、受入れ状況を説明し、意識作りに努めた」となっており、きめ細かい受入れ対策をとっているように見受けられる。

なお、従業員規模別にみても、どの規模も部門の社員の意識作りに最も力を入れているが、9人以下では受入れ対策を「特に何もしなかった」が2割弱を占め目立っている。

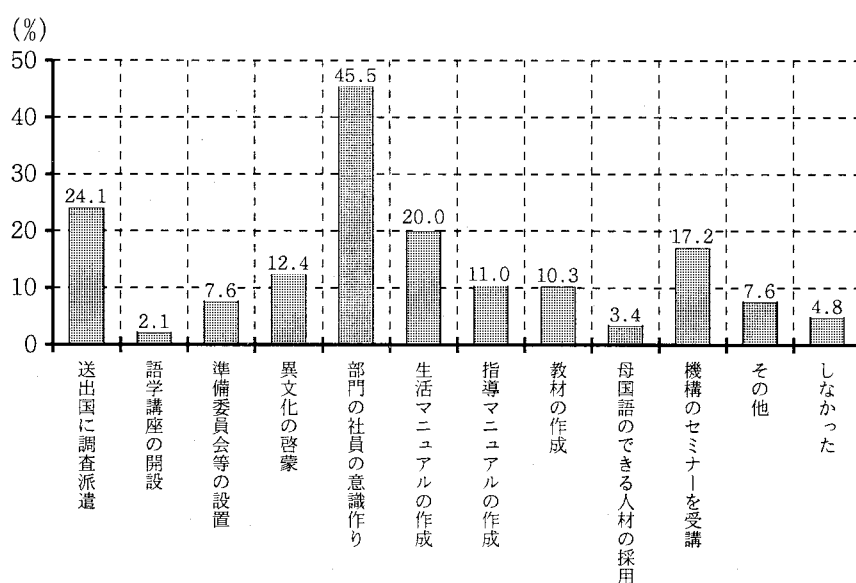


図3-2 受入れ対策（複数回答）

表3-12 受入れ対策

単位：％、（ ）は実数、M. A

区分	合計	送出国に調査派遣	語学講座の開設	準備委員会等の設置	異文化の啓蒙	部門の社員の意識作り	生活マニユアルの作成	指導マニユアルの作成	教材の作成	母国語のできる人材の採用	国際研修協力機構のセミナーを受講	その他	しなかった
全体	(145) 100.0	24.1	2.1	7.6	12.4	45.5	20.0	11.0	10.3	3.4	17.2	7.6	4.8
産業別													
建設業	(50) 100.0	14.0	2.0	14.0	14.0	50.0	10.0	6.0	8.0	2.0	26.0	10.0	2.0
製造業	(86) 100.0	27.9	2.3	4.7	10.5	40.7	25.6	15.1	11.6	4.7	14.0	7.0	7.0
その他	(8) 100.0	50.0	-	-	25.0	62.5	25.0	-	12.5	-	-	-	-
不明	(1) 100.0	-	-	-	-	100.0	-	-	-	-	-	-	-
受入れ団体別													
商工会・商工会議所	(29) 100.0	41.3	-	6.9	3.4	24.1	13.8	10.3	13.8	-	17.2	13.8	13.8
事業協同組合等の中小企業団体	(50) 100.0	30.0	2.0	6.0	18.0	46.0	18.0	12.0	12.0	4.0	16.0	6.0	4.0
財団・社団法人	(52) 100.0	9.6	-	9.6	15.4	59.6	17.3	7.7	5.8	5.8	19.2	5.8	1.9
自社単独	(9) 100.0	33.3	-	11.1	-	44.4	55.6	22.2	11.1	-	11.1	-	-
その他	(4) 100.0	-	25.0	-	-	25.0	50.0	25.0	25.0	-	25.0	25.0	-
不明	(1) 100.0	-	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
従業員規模別													
9人以下	(17) 100.0	17.6	-	-	23.5	41.2	5.9	17.6	17.6	-	-	5.9	17.6
10～19人	(25) 100.0	12.0	-	4.0	20.0	52.0	20.0	8.0	16.0	4.0	16.0	16.0	4.0
20～49人	(44) 100.0	29.5	4.5	9.1	13.6	38.6	11.4	11.4	4.5	-	15.9	9.1	4.5
50～99人	(33) 100.0	30.3	-	6.1	9.1	54.5	30.3	12.1	6.1	3.0	21.2	3.0	-
100～299人	(20) 100.0	20.0	5.0	10.0	-	45.0	35.0	10.0	10.0	10.0	30.0	-	5.0
300人以上	(5) 100.0	20.0	-	40.0	-	40.0	20.0	-	40.0	20.0	20.0	-	-
不明	(1) 100.0	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0	-

## (2) 技能レベルの把握

研修生を受け入れるに当たり、研修計画を作成しなければならないが、この研修計画を作成する上で、どうしても必要なこととして、研修生の技能レベルをどうして把握するかということが問題となる。そこで、各企業が主にどのようにして研修生の技能レベルを把握しているか尋ねてみた(2つまで)。

それによると、表3-13のように「研修生の経歴書・履歴書の確認」が43.4%と最も多く、次いで「研修予定者との面談」が35.2%、そして「受入れ団体からの情報の収集」が34.5%、「送出国の工場見学」が17.2%と続いている。これをみると、企業がとっている主な方法は、研修生の経歴書・履歴書の確認、研修予定者との面談、受入れ団体からの情報の収集の三つとなっている。

産業別にみると、建設業では、主に「受入れ団体からの情報の収集」(4割強)、「研修生の経歴書・履歴書の確認」(4割)といういわば間接的な把握の方法をとっているのに対して、その他では「研修予定者との面談」(7割強)、「送出国の工場見学」(4割弱)という直接的な把握の方法にウエイトを置き、製造業は、その中間に位置し、「研修生の経歴書・履歴書の確認」(5割弱)や「研修予定者との面談」(4割弱)などによって技能レベルを把握している。

受入れ団体別にみると、受入れ団体窓口によって技能レベルの把握の仕方に大きな違いがあることが分かる。すなわち、商工会・商工会議所と事業協同組合等の中小企業団体を受入れ窓口とする企業は、おおよそ半数の企業が「研修生の経歴書・履歴書の確認」、「研修予定者との面談」という把握の仕方をとっているのに対して、財団・社団法人は、おおよそ半数の企業が「受入れ団体からの情報の収集」、「研修生の経歴書・履歴書の確認」という間接的な方法で技能の程度を把握しており、商工会・商工会議所と事業協同組合等の中小企業団体を受入れ窓口とする企業は、より具体的に研修生の技能レベルを把握しようとしていることが分かる。

なお、自社単独で研修生の受入れを行っている企業は、研修予定者に対する技能試験の実施、「研修予定者との面談」(それぞれ4割強)を行っており、正確な技能レベルの把握をしようとしている。

従業員規模別にみると、おおむね規模が大きくなるに従い「研修予定者に対する技能試験の実施」という直接的な把握の方法が高くなっている。また、9人以下の零細規模では、半数以上の企業が「研修生の経歴書・履歴書の確認」、「受入れ団体からの情報の収集」という間接的な方法をとっている。

表3-13 技能レベルの把握

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	研修予定者に対する技能試験の実施	職業適性検査の実施	国際研修協力機関の送出国の情報収集	研修生の履歴書・経歴書の確認	送出国へ研修生選抜基準の提示	受入れ団体からの情報の収集	他の団体、企業からの情報の収集	その他
全体	(145) 100.0	17.2	35.2	15.9	1.4	10.3	43.4	11.7	34.5	4.8	3.4
建設業	(50) 100.0	6.0	26.0	22.0	-	16.0	40.0	12.0	44.0	4.0	4.0
製造業	(86) 100.0	22.1	37.2	14.0	2.3	8.1	46.5	11.6	27.9	5.8	3.5
その他	(8) 100.0	37.5	75.0	-	-	-	25.0	12.5	37.5	-	-
不明	(1) 100.0	-	-	-	-	-	100.0	-	100.0	-	-
商工会・商工会議所	(29) 100.0	10.3	48.3	27.6	-	3.4	44.8	17.2	24.1	6.9	-
事業協同組合等の中小企業団体	(50) 100.0	20.0	50.0	10.0	2.0	8.0	46.0	10.0	26.0	4.0	2.0
財団・社団法人	(52) 100.0	15.4	13.5	9.6	-	19.2	42.3	9.6	53.8	5.8	5.8
自社単独	(9) 100.0	22.2	44.4	44.4	-	-	33.3	22.2	-	-	11.1
その他	(4) 100.0	25.0	25.0	25.0	25.0	-	50.0	-	25.0	-	-
不明	(1) 100.0	100.0	-	-	-	-	-	-	100.0	-	-
9人以下	(17) 100.0	11.8	35.3	-	-	-	52.9	5.9	52.9	5.9	-
10～19人	(25) 100.0	16.0	20.0	20.0	-	20.0	32.0	8.0	36.0	4.0	4.0
20～49人	(44) 100.0	15.9	40.9	13.6	2.3	11.4	45.5	13.6	31.8	6.8	2.3
50～99人	(33) 100.0	18.2	42.4	15.2	3.0	9.1	48.5	12.1	30.3	6.1	3.0
100～299人	(20) 100.0	30.0	30.0	25.0	-	10.0	40.0	10.0	30.0	-	10.0
300人以上	(5) 100.0	-	40.0	40.0	-	-	20.0	20.0	40.0	-	-
不明	(1) 100.0	-	-	-	-	-	100.0	-	100.0	-	-

(3) 研修計画の作成

それでは、企業は外国人研修生を受け入れるに当たって、研修計画をどのように作成したか、非実務研修、実務研修に分けて尋ねてみた（それぞれ1つずつ）。

イ 非実務研修

非実務研修については、「受入れ団体が作成した」が53.1%と最も多く、次いで「(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18.6%、そして「独自に作成した」が14.5%、「他の団体の計画をモデルにして作成した」が6.9%となっており、2分の1を超える企業が、受入れ団体が作成していると回答している（図3-3）。

受入れ団体別にみると、事業協同組合等の中小企業団体では4分の3が「受入れ団体が作成した」と回答し、また自社単独では4割強が「独自に作成した」と回答しているのが目立っている（表3-14）。

従業員規模別をみると、規模が大きくなるに従いおおむね「受入れ団体が作成した」割合は減少し、逆に「独自に作成した」割合が高くなっており、従業員規模による受入れ体制の違いが出ている。

表3-14 非実務研修計画の作成

単位：%、（ ）は実数

区 分	合 計	受入れ団体が作成した	関係機関等に委託して作成した	他の団体の計画をモデルにして作成した	国際研修協力機構の事例集をモデルにして作成した	コンサルタントに依頼して作成した	独自に作成した	その他	不 明	
全 体	(145) 100.0	53.1	3.4	6.9	18.6	—	14.5	1.4	2.0	
産 業 別	建設業 (50)	100.0	58.0	2.0	4.0	22.0	—	12.0	2.0	
	製造業 (86)	100.0	48.8	3.5	9.3	18.6	—	16.3	1.2	
	その他 (8)	100.0	75.0	—	—	—	—	12.5	12.5	
	不 明 (1)	100.0	—	100.0	—	—	—	—	—	
	受入れ団体別	(29) 100.0	48.3	6.9	6.9	17.2	—	20.7	—	—
事業協同組合等の 中小企業団体 (50)	100.0	76.0	2.0	6.0	10.0	—	6.0	—	—	
財団・社団法人 (52)	100.0	44.3	3.8	7.7	30.8	—	9.6	1.9	1.9	
自社単独 (9)	100.0	—	—	11.1	11.1	—	44.5	11.1	22.2	
その他 (4)	100.0	25.0	—	—	—	—	75.0	—	—	
不 明 (1)	100.0	100.0	—	—	—	—	—	—	—	
従 業 員 規 模 別	9人以下 (17)	100.0	70.6	5.9	—	17.6	—	5.9	—	—
	10～19人 (25)	100.0	64.0	—	8.0	20.0	—	4.0	4.0	—
	20～49人 (44)	100.0	56.8	4.5	6.8	20.5	—	11.4	—	—
	50～99人 (33)	100.0	51.5	3.0	9.1	18.2	—	15.2	—	3.0
	100～299人 (20)	100.0	35.0	—	10.0	20.0	—	25.0	5.0	5.0
	300人以上 (5)	100.0	—	—	—	—	—	80.0	—	20.0
	不 明 (1)	100.0	—	100.0	—	—	—	—	—	—



## ロ 実務研修

実務研修の研修計画については、「独自に作成した」が35.9%と最も多く、「受入れ団体が作成した」が35.2%、そして「(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」が15.2%、「他の団体の計画をモデルにして作成した」が8.2%となっており、受入れ団体と自社単独の作成率がほぼ同率となっている。しかしながら、非実務研修計画の作成の場合に比べ実務研修計画を「独自に作成する」比率が2.5倍の高い比率となっている(図3-3)。

産業別にみると、いずれの産業でも「独自に作成した」割合が非実務研修に比べて2倍以上となっているが、その他では「受入れ団体が作成した」が依然として6割強という高い比率を占めている(表3-15)。

次に、受入れ団体別にみると、いずれの団体でも非実務研修に比べて、「独自に作成した」の割合が高率を占めているものの、事業協同組合等の中小企業団体では、「受入れ団体が作成した」が未だ5割強もある。

また、従業員規模でみると、300人以上の企業では、全て受入れ企業が独自に作成しているほかは、規模による大きな差はみられない。

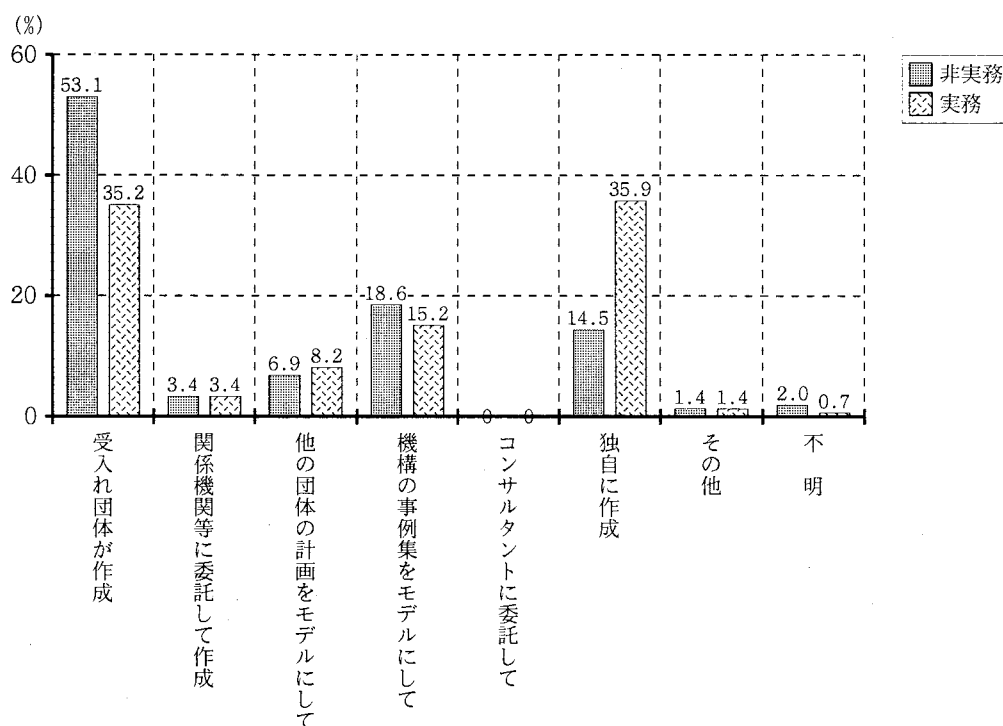


図3-3 研修計画の作成

表3-15 実務研修計画の作成

単位：％、（ ）は実数

区 分	合 計	受入れ団体が作成した	関係機関等に委託して作成した	他の団体の計画をモデルにして作成した	国際研修協力機構の事例集をモデルにして作成した	コンサルタントに依頼して作成した	独自に作成した	その他	不 明
全 体	(145) 100.0	35.2	3.4	8.2	15.2	—	35.9	1.4	0.7
産 業 別	建設業 (50) 100.0	36.0	4.0	4.0	14.0	—	42.0	—	—
	製造業 (86) 100.0	32.6	2.3	11.6	16.3	—	33.7	2.3	1.2
	その他 (8) 100.0	62.5	—	—	12.5	—	25.0	—	—
	不 明 (1) 100.0	—	100.0	—	—	—	—	—	—
受 入 れ 団 体 別	商工会・ 商工会議所 (29) 100.0	20.7	3.4	13.8	13.8	—	48.3	—	—
	事業協同組合等の 中小企業団体 (50) 100.0	52.0	2.0	6.0	6.0	—	34.0	—	—
	財団・社団法人 (52) 100.0	34.6	5.8	7.7	26.9	—	23.1	1.9	—
	自社単独 (9) 100.0	—	—	11.1	11.1	—	55.6	11.1	11.1
	その他 (4) 100.0	—	—	—	—	—	100.0	—	—
	不 明 (1) 100.0	100.0	—	—	—	—	—	—	—
従 業 員 規 模 別	9人以下 (17) 100.0	52.9	5.9	—	11.8	—	29.4	—	—
	10～19人 (25) 100.0	28.0	—	8.0	16.0	—	44.0	4.0	—
	20～49人 (44) 100.0	36.3	4.5	11.4	20.5	—	27.3	—	—
	50～99人 (33) 100.0	39.4	3.0	12.1	15.2	—	30.3	—	—
	100～299人 (20) 100.0	30.0	—	5.0	10.0	—	45.0	5.0	5.0
	300人以上 (5) 100.0	—	—	—	—	—	100.0	—	—
	不 明 (1) 100.0	—	100.0	—	—	—	—	—	—

(4) 研修計画作成上の問題点

研修計画の作成上の問題点について、非実務研修、実務研修別にどのような問題があるか尋ねてみた（それぞれ2つまで）。

イ 非実務研修

まず、非実務研修の計画作成においては、「研修科目の時間数の配分の仕方」が37.2%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35.9%、そして「教材及び補助教材の選定」が13.8%、「講師の確保」が13.1%と続いており、研修内容の構成と時間配分の仕方について、受入れ企業の4割弱が問題点があるとしている。しかし、「特に問題はない」とする企業が21.4%、即ち5分の1占めている（表3-16）。

産業別にみると、その他が、「研修科目の時間数の配分仕方」（50.0%）と「研修会場の確保」（25.0%）の高い比率を占めているのが目立つ。

受入れ団体別にみると、自社単独で「研修科目及び研修内容の構成の仕方」、「研修実施予定表の作成」がそれぞれ高い比率となっている点が目立つ。

従業員規模別にみると、9人以下では「特に問題はない」が4割強と高い比率を占めている一方で、300人以上では「特に問題はない」とする企業が全くみられない。

表3-16 非実務研修計画作成の問題点

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	特に問題はない	
全 体	(145) 100.0	35.9	37.2	13.8	9.0	13.1	3.4	-	1.4	21.4	
産 業 別	(50) 建設業	100.0	34.0	32.0	16.0	8.0	12.0	-	-	2.0	18.0
	(86) 製造業	100.0	39.5	39.5	14.0	10.5	14.0	3.5	-	1.2	22.1
	(8) その他	100.0	12.5	50.0	-	-	12.5	25.0	-	-	25.0
	(1) 不 明	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0
	(29) 商工会 商工会議所	100.0	41.4	31.0	10.3	10.3	13.8	-	-	-	24.1
受 入 れ 団 体 別	(50) 事業協同組合等の 中小企業団体	100.0	28.0	42.0	16.0	6.0	16.0	8.0	-	-	24.0
	(52) 財団・社団法人	100.0	32.7	36.5	15.4	7.7	11.5	1.9	-	3.8	21.2
	(9) 自社単独	100.0	55.6	22.2	11.1	33.3	11.1	-	-	-	11.1
	(4) その他	100.0	75.0	75.0	-	-	-	-	-	-	-
	(1) 不 明	100.0	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-
従 業 員 規 模 別	(17) 9人以下	100.0	29.4	35.3	5.9	-	5.9	5.9	-	-	41.2
	(25) 10～19人	100.0	40.0	24.0	24.0	4.0	20.0	-	-	4.0	12.0
	(44) 20～49人	100.0	40.9	43.2	6.8	11.4	13.6	4.5	-	2.3	20.5
	(33) 50～99人	100.0	30.3	39.4	15.2	9.1	9.1	3.0	-	-	21.2
	(20) 100～299人	100.0	35.0	35.0	25.0	15.0	15.0	5.0	-	-	20.0
	(5) 300人以上	100.0	40.0	60.0	-	20.0	20.0	-	-	-	-
	(1) 不 明	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0
受 入 れ 回 数 別	(29) 1回	100.0	34.5	44.9	13.8	3.4	6.9	-	-	3.4	10.3
	(33) 2回	100.0	45.5	48.5	9.1	6.1	9.1	6.1	-	3.0	18.2
	(23) 3回	100.0	39.1	13.0	8.7	13.0	17.4	-	-	-	39.1
	(20) 4回	100.0	20.0	40.0	10.0	10.0	10.0	5.0	-	-	30.0
	(20) 5回	100.0	35.0	30.0	25.0	15.0	15.0	-	-	-	25.0
	(16) 6回以上	100.0	31.3	37.5	18.8	6.3	18.8	6.3	-	-	12.5
	(4) 不 明	100.0	50.0	50.0	25.0	-	-	25.0	-	-	-

ロ 実務研修

実務研修については、「研修科目の時間数の配分の仕方」が42.1%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27.6%、そして「研修実施予定表の作成」が18.6%、「教材及び補助教材の選定」が6.9%となっている。なお、実務研修の計画作成について「特に問題はない」とする企業が非実務研修より高い29.7%を占めている。

研修計画の主な問題点として、非実務・実務研修とも「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」があげられているが、さらに実務研修では、「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倍以上となっている（図3-4）。

産業別にみると、その他で「研修科目及び研修内容の構成の仕方」（75.0%）が高い比率となっているのが特に目立つ（表3-17）。

団体別にみると、自社単独では「研修科目及び研修内容の構成の仕方」（7割弱）と「研修実施予定表の作成」（3割強）が、他の3団体に比べて高い比率を占めている。

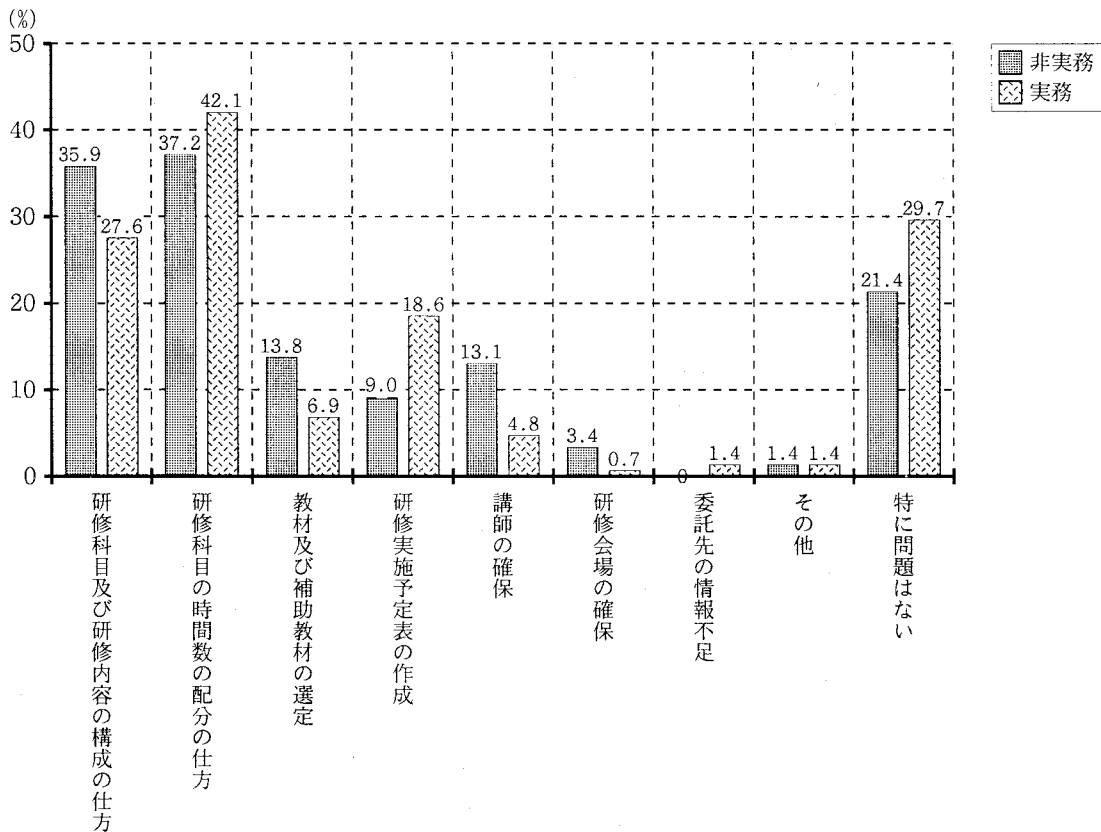


図3-4 研修計画作成時の問題点（複数回答）

表3-17 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	特に問題はない	
全体	(145) 100.0	27.6	42.1	6.9	18.6	4.8	0.7	1.4	1.4	29.7	
産業別	(50) 建設業	100.0	24.0	22.0	12.0	16.0	8.0	-	2.0	2.0	30.0
	(86) 製造業	100.0	29.1	51.2	4.7	22.1	3.5	-	1.2	1.2	29.1
	(8) その他	100.0	37.5	75.0	-	-	-	12.5	-	-	25.0
	(1) 不明	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0
受入れ団体別	(29) 商工会・ 商工会議所	100.0	37.9	41.4	3.4	20.7	-	-	3.4	-	31.0
	(50) 事業協同組合等の 中小企業団体	100.0	20.0	50.0	10.0	18.0	8.0	2.0	2.0	-	26.0
	(52) 財団・社団法人	100.0	21.2	32.7	5.8	17.3	5.8	-	-	3.8	36.5
	(9) 自社単独	100.0	66.7	33.3	-	33.3	-	-	-	-	11.1
	(4) その他	100.0	50.0	75.0	-	-	-	-	-	-	25.0
(1) 不明	100.0	-	100.0	100.0	-	-	-	-	-	-	
従業員規模別	(17) 9人以下	100.0	11.8	29.4	5.9	17.6	5.9	-	-	-	47.1
	(25) 10～19人	100.0	24.0	40.0	8.0	32.0	12.0	-	4.0	4.0	8.0
	(44) 20～49人	100.0	34.1	47.7	4.5	13.6	2.3	-	2.3	2.3	29.5
	(33) 50～99人	100.0	24.2	39.4	12.1	15.2	3.0	3.0	-	-	30.3
	(20) 100～299人	100.0	25.0	45.0	5.0	15.0	5.0	-	-	-	45.0
	(5) 300人以上	100.0	80.0	60.0	-	40.0	-	-	-	-	-
	(1) 不明	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0
受入れ回数別	(29) 1回	100.0	20.7	20.7	6.9	10.3	10.3	-	6.9	3.4	31.0
	(33) 2回	100.0	33.3	51.5	3.0	24.2	6.1	-	-	3.0	27.3
	(23) 3回	100.0	17.4	34.8	8.7	17.4	4.3	-	-	-	43.5
	(20) 4回	100.0	25.0	50.0	5.0	15.0	5.0	-	-	-	30.0
	(20) 5回	100.0	30.0	45.0	10.0	25.0	-	-	-	-	25.0
	(16) 6回以上	100.0	43.8	50.0	6.3	18.8	-	-	-	-	25.0
	(4) 不明	100.0	25.0	75.0	25.0	25.0	-	25.0	-	-	-

(5) 小括

- ① 受入れ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は、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。産業別では、いずれの産業も部門の社員の意識づくりをあげているが、もう一つ重視する対策として、建設業は（財）国際研修協力機構のセミナーの受講を、また、製造業とその他は、送出国への調査派遣をそれぞれあげている。

なお、商工会・商工会議所を受入れ窓口とする企業では、事業協同組合等の中小企業団体、財団・社団法人と異なり、受入れ部門の社員の意識作りよりも、担当者を送出国へ調査派遣したとする企業が多い一方、何も受入れ対策をしなかつた企業が1割強もいる。

- ② 技能レベルの把握の方法として、受入れ企業は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によって把握している。団体別にみると、財団・社団法人では、他の団体と異なり、主に受入れ団体からの情報収集、経歴書・履歴書の確認という間接的な方法で技能レベルを把握している。産業別にみると、建設業では主に経歴書・履歴書の確認、受入れ団体からの情報収集といういわば間接的な方法をとっているのに対して、その他では面談、送出国の工場見学という直接的な方法にウエイトを置き、製造業ではその中間で、経歴書・履歴書の確認、面談などによって技能のレベルを把握している。研修生に合った研修計画を作成し、研修効果を上げる上で、面談等を通して研修予定者の研修ニーズ、技能レベル等を正確に把握する必要がある。

- ③ 企業の非実務研修の計画は、2分の1を超える企業で受入れ団体が作成している。実務研修の計画については、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。

- ④ 研修計画の作成上の主な問題点として、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倍となり目立っている。なお、非実務、実務ともに計画作成上、特に問題ないとする企業が2～3割となっている。

#### 4 非実務研修の実施状況

非実務研修の実施状況を把握するため、ここでは、非実務研修の到達目標、委託状況、社内での非実務研修の状況についてそれぞれ尋ねてみた。なお、非実務研修の内容は、日本の生活習慣、日本語等を除き、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、専門基礎について、研修状況を尋ねてみた。

##### (1) 研修の到達目標

まず、最初に、非実務研修の到達目標をどのあたりにおいているのか尋ねてみると（2つまで）、「指示した内容が分かる」が58.6%と最も多く、次いで「安全に器具の取扱いができる」が42.1%、以下、「安全に機械の基本作業ができる」が41.1%、「設備・機械の日本語名称が分かる」が28.3%となっており、非実務研修の目標は、指示した内容が分かり、安全に作業ができることを目標としていることが分かる（表3-18）。

産業別にみると、いずれの産業でも「指示した内容が分かる」が最も多くなっているが、その他では、「安全に機械の基本作業ができる」も最も多くなっており、到達目標がやや高くなっているように見受けられる。

受入れ団体別にみると、商工会・商工会議所以外の団体は「指示した内容が分かる」を目標とする企業が最も多いが、商工会・商工会議所は「安全に機械の基本作業ができる」が最も多く、やや目標の高い企業が多い。

表3-18 非実務研修の到達目標（複数回答）

単位：％、（ ）は実数、M. A

区 分	合 計	工場内の安全標識が分かる	設備・機械の名称が分かる	指示した内容が分かる	安全に器具の取扱いができる	安全に機械の基本作業ができる	その他	
全 体	(145) 100.0	6.2	28.3	58.6	42.1	41.4	2.1	
産 業 別	建設業	(50) 100.0	8.0	30.0	58.0	54.0	22.0	2.0
	製造業	(86) 100.0	5.8	27.9	59.3	38.4	50.0	2.3
	その他	(8) 100.0	—	12.5	62.5	12.5	62.5	—
	不 明	(1) 100.0	—	100.0	—	—	100.0	—
受 入 れ 団 体 別	商工会・商工会議所	(29) 100.0	10.3	27.6	51.7	37.9	55.2	—
	事業協同組合等の中小企業団体	(50) 100.0	8.0	30.0	66.0	36.0	36.0	4.0
	財団・社団法人	(52) 100.0	3.8	28.8	57.7	51.9	34.6	—
	自社単独	(9) 100.0	—	33.3	55.6	33.3	55.5	11.1
	その他	(4) 100.0	—	—	50.0	25.0	50.0	—
	不 明	(1) 100.0	—	—	—	100.0	100.0	—

(2) 研修の実施方法

非実務研修がどのように実施されているのかをみると、「社内ですべて実施した」が66.2%、「外部に委託した」が33.1%となっており、受入れ企業の3分の2の企業が自社内で研修を行っている（表3-19）。

団体別にみると、商工会・商工会議所だけが外部に委託して非実務研修を実施する比率が6割強を占め、他の団体と逆転している。

なお、産業別の大きな違いはほとんどない。

次に、非実務研修を「外部に委託した」と回答した企業に、社外に委託した時間の割合を尋ねてみると、「10～29%」が37.4%と最も多く、次いで「30～49%」が18.8%、そして「10%未満」及び「70～89%」がそれぞれ14.6%となっており、委託率が3割未満の企業が2分の1となっている。なお、産業別では建設業が、また、受入れ団体別では商工会・商工会議所が、他の産業や団体に比べて委託率が高くなっている（表3-20）。

表3-19 非実務研修の実施方法

単位：%、（ ）は実数

区 分		合 計	社内ですべて実施した	外部に委託した。	不 明
全 体		(145) 100.0	66.2	33.1	0.7
産 業 別	建設業	(50) 100.0	70.0	30.0	-
	製造業	(86) 100.0	62.8	36.0	1.2
	その他	(8) 100.0	75.0	25.0	-
	不 明	(1) 100.0	100.0	-	-
受 入 れ 団 体 別	商工会・商工会議所	(29) 100.0	37.9	62.1	-
	事業協同組合等の中小企業団体	(50) 100.0	58.0	40.0	2.0
	財団・社団法人	(52) 100.0	82.7	17.3	-
	自社単独	(9) 100.0	88.9	11.1	-
	その他	(4) 100.0	100.0	-	-
	不 明	(1) 100.0	100.0	-	-

表3-20 委託時間数の割合

単位：%、（ ）は実数

区 分		合 計	10%未満	10～29%	30～49%	50～69%	70～89%	90～100%
全 体		(48) 100.0	14.6	37.4	18.8	10.4	14.6	4.2
産 業 別	建設業	(15) 100.0	6.7	26.7	33.3	13.3	13.3	6.7
	製造業	(31) 100.0	19.4	41.9	12.9	9.7	12.9	3.2
	その他	(2) 100.0	-	50.0	-	-	50.0	-
受 入 れ 団 体 別	商工会・商工会議所	(18) 100.0	11.1	22.2	27.8	16.7	16.7	5.5
	事業協同組合等の中小企業団体	(20) 100.0	20.0	45.0	15.0	5.0	15.0	-
	財団・社団法人	(9) 100.0	11.1	44.5	11.1	11.1	11.1	11.1
	自社単独	(1) 100.0	100.0	-	-	-	-	-



### (3) 研修の委託状況

#### イ 委託先

次に、非実務研修の委託先がどこであるかをみると（1つ）、「公共職業訓練施設」が31.1%と最も多く、次いで「民間の研修施設」が20.8%、「市町村」が18.8%となっている（表3-21）。

産業別に比較してみると、建設業では「公共職業訓練施設」、「民間の研修施設」がそれぞれ3分の1ずつ占め、製造業では、「公共職業訓練施設」、「市町村」がおおよそ3割を占め、それぞれ主な委託先としている。

また、受入れ団体別にみると、商工会・商工会議所は「公共職業訓練施設」が、事業協同組合の中小企業団体では「民間の研修施設」が、財団・社団法人では「市町村」がそれぞれ主な委託先となっており、非実務研修の委託先は、受入れ団体によって異なっている。

表3-21 委託先

単位：%、（ ）は実数

区分	合計	公共職業訓練施設	工業試験場等	民間の研修施設	市町村	個人	その他	不明	
全体	(48) 100.0	31.1	2.1	20.8	18.8	6.3	16.7	4.2	
産業別	建設業	(15) 100.0	33.3	-	33.3	-	6.7	20.0	6.7
	製造業	(31) 100.0	32.3	-	16.1	29.0	6.5	16.1	-
	その他	(2) 100.0	-	50.0	-	-	-	-	50.0
	受入れ団体別	(18) 100.0	38.9	-	16.7	16.7	-	27.7	-
受入れ団体別	事業協同組合等の中小企業団体	(20) 100.0	25.0	5.0	30.0	15.0	10.0	10.0	5.0
	財団・社団法人	(9) 100.0	22.2	-	11.1	33.4	11.1	11.1	11.1
	自社単独	(1) 100.0	100.0	-	-	-	-	-	-

#### ロ 委託理由

それでは、どうして委託したか、その理由を尋ねてみた（2つまで）。その結果、「受入れ団体が一括委託しているため」が56.3%と最も多く、次いで「専門家がないため」が41.7%、「社内に適切な機材設備がないため」及び「研修受入れに際し、公的援助を受けなくてはならないため」がそれぞれ16.7%となっており、2分の1強の企業が「受入れ団体が一括委託しているため」と答えている（図3-5）。

産業別にみると、いずれの産業とも「受入れ団体が一括委託しているため」が最も多くなっているが、建設業ではそれ以外の理由として「専門家がないため」（53.3%）を2分の1強の企業があげているのが目立つ（表3-22）。

次に、受入れ団体別にみると、事業協同組合の中小企業団体と財団・社団法人で

は、「受入れ団体が一括委託しているため」（それぞれ75.0%、55.6%）とするものが最も多くなっているが、商工会・商工会議所では、「専門家がいないため」（50.0%）が最も多くなっており、受入れ団体による違いが出ている。

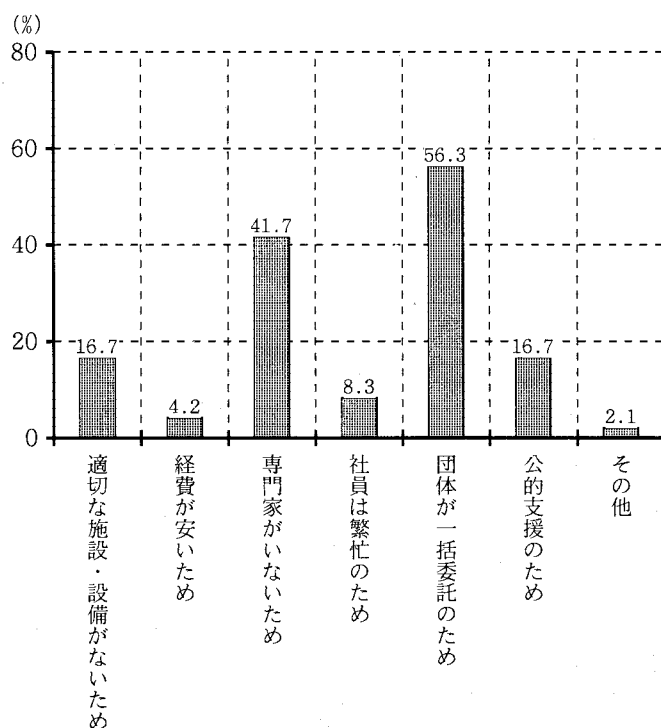


図3-5 委託理由（複数回答）

表3-22 委託理由

単位：%、（ ）は実数、M. A

区分	合計	社内に適切な機材設備がないため	経費が安いため	専門家がいないため	社員は繁忙のため配置できない	受入れ団体が一括委託している	公的援助を受けなくてはいけいない	その他
全体	(48) 100.0	16.7	4.2	41.7	8.3	56.3	16.7	2.1
産業別	建設業 (15) 100.0	6.7	-	53.3	-	66.7	6.7	6.7
	製造業 (31) 100.0	22.6	6.5	38.7	12.9	48.4	22.6	-
	その他 (2) 100.0	-	-	-	-	100.0	-	-
受入れ団体別	商工会・商工会議所 (18) 100.0	27.8	5.6	50.0	16.7	38.9	11.1	-
	事業協同組合等の 中小企業団体 (20) 100.0	10.0	5.0	50.0	-	75.0	10.0	5.0
	財団・社団法人 (9) 100.0	11.1	-	11.1	-	55.6	33.3	-
	自社単独 (1) 100.0	-	-	-	100.0	-	100.0	-

## ハ 研修状況の把握

研修生を受け入れた企業のうち、約3分の1の企業が非実務研修を外部に委託していたが、これらの企業は委託先での非実務研修の実施状況をどのように把握しているか、その状況を尋ねてみた（1つ）。

それによると、「定期的に報告を受けた」が27.1%と最も多く、次いで「時々研修を見学した」が26.9%、「定期的に研修を見学した」及び「委託終了後に報告を受けた」がそれぞれ18.8%となっており、委託研修実施中に8割弱の企業が何らかの形で実施状況を把握している。また、5割弱の企業が委託先を見学し研修状況を把握している（図3-6）。

産業別にみると、委託先の研修状況を見学し把握している企業は、建設業が6割、製造業が4割弱となっており、産業によって把握の仕方に違いがみられる。

また、受入れ団体別にみると、各団体とも研修実施中に何らかの形で研修状況を把握しているが、財団・社団法人では、「終了後に報告書を受けた」とする企業が3割強もある。

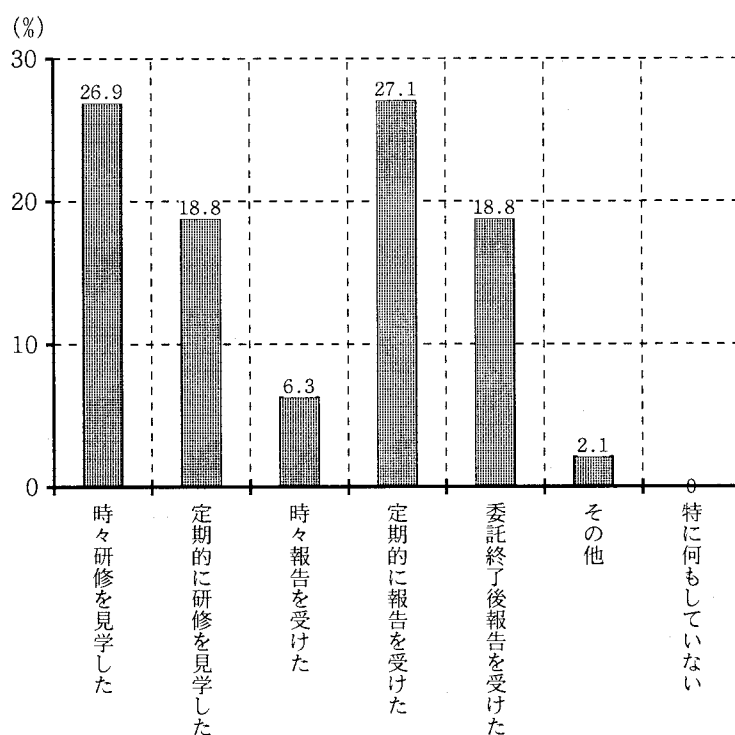


図3-6 委託状況の把握の仕方

## ニ 委託研修の成果

以上のような形で実施された非実務研修を受けた研修生が現場に配属されたとき、受入れ現場は、委託研修の成果をどのように受け止めているのだろうか、安全衛生と専門基礎に分けて尋ねてみた（それぞれ1つ）。

まず、安全衛生についてみると、「安全の重要性を理解している」が33.3%と最も多く、次いで「安全に多少不安を感じた」が29.2%、そして「安全用語が分かる」が25.0%、「期待通り安全作業ができる」が10.4%となっており、安全に多少不安を感じる企業が3割弱を占め、研修成果に不安が残る（図3-7）。

産業別にみると、建設業で「期待通りに安全作業ができる」と回答した企業が全くなく、「安全の重要性を理解している」が6割の高率を占めている点が、製造業、その他と大きく異なっている。

次に、専門基礎についてみると、「多少修得不足を感じる」が37.4%と最も多く、次いで「作業用語が分かる」が31.3%、「基本的原理を習得している」が16.7%、「基礎技能・知識を習得している」が10.4%となっており、専門基礎研修の習得不足を感じる企業が4割弱の高率を占めている。

委託研修の成果について、職場では安全衛生に多少不安を感じる企業が3割弱、専門基礎研修の修得不足を感じる企業が4割弱となっており、専門基礎が安全衛生に比べてやや研修成果が低いようである。（図3-7）。

なお、産業別にみて大きな違いは見当たらない。

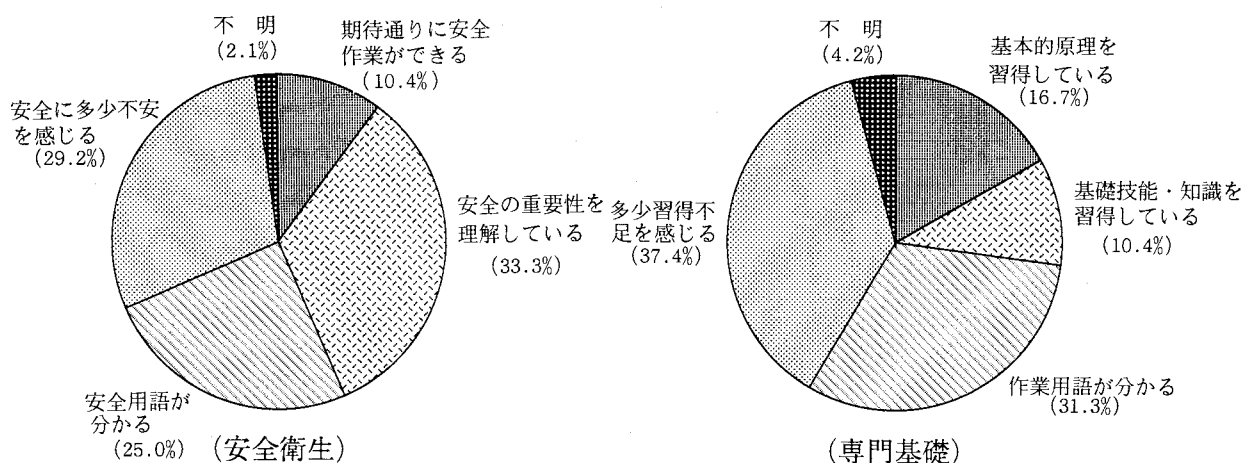


図3-7 現場から見た委託研修の成果

#### (4) 社内での非実務研修

ここでは、各受入れ企業に研修生が配属された後、企業内でどのように非実務研修を実施しているのだろうか。その実施形式、使用テキスト、補助教材、指導上の事項について尋ねてみた。

##### イ 実施形式

まず、社内での非実務研修はどのような形式で実施されているかを尋ねてみたところ（1つ）、「講義+実習」が62.0%と最も多く、次いで「講義+演習」が19.3%、そして「講義のみ」が9.0%、「講義+討議」が6.2%となっており、9割弱の企業が講義のみではなく、実習、演習、討議を組み合わせで実施している（図3-8）。なお、

産業別の違いはほとんど見られない。

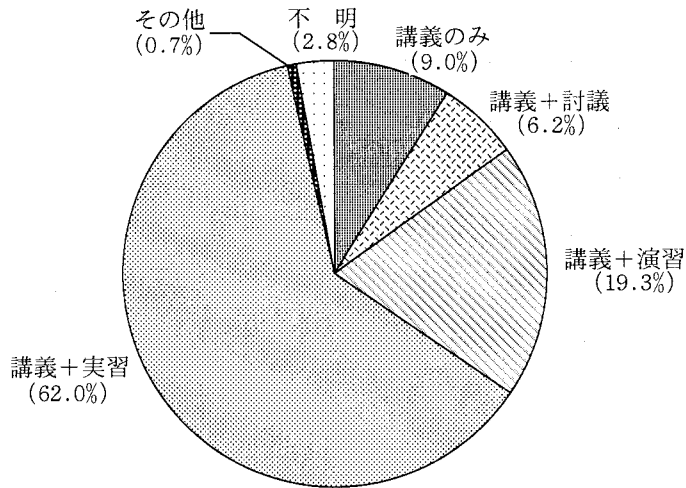


図3-8 社内での非実務研修の実施形態

ロ 非実務研修用テキスト

企業内で実施している非実務研修において、どのようなテキストを使用しているかをみると（1つ）、「会社内で独自に作成したテキスト」が71.7%、「市販のテキスト」を使用した企業が22.1%となっており、7割強の企業が独自に作成したテキストを使用している（図3-9）。

産業別に市販のテキストの使用状況をみると、建設業で36.0%、製造業で15.1%、その他で12.5%となっており、建設業では他の産業に比べて使用率が高くなっている。

なお、市販のテキストとして、使用されているテキストは、表3-23に示すものがあげられている。

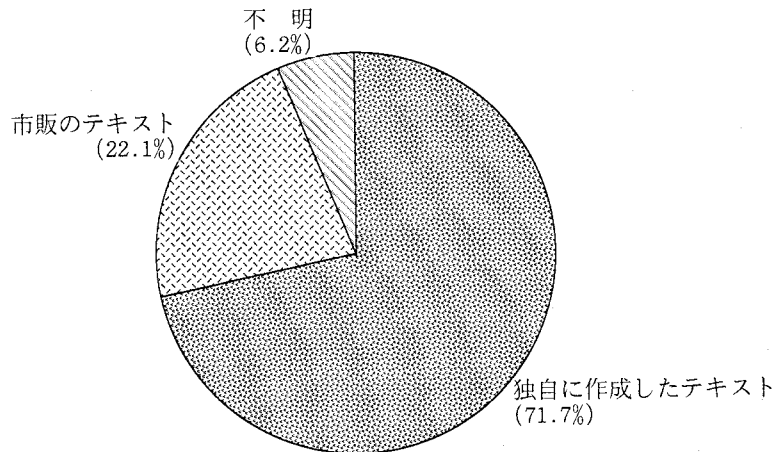


図3-9 テキストの使用状況

表3-23 使用されている市販テキスト

区分	テキスト名	出版社名
安全衛生	安全衛生管理のしおり	(財) 国際研修協力機構
	外国人研修生のための日本語	(財) 国際研修協力機構
	トレーニングテキスト	(財) 国際研修協力機構
	建築工事安全の手引き	(株) 清文社
	安全ダイジェスト	(株) つくし工房
	安全衛生の手引き	I'MM JAPAN
専門基礎	トレーニングガイド	(財) 国際研修協力機構
	外国人研修生のためのトレーニング	(財) 国際研修協力機構
	テキスト	(財) 国際研修協力機構
	土木工事共通仕様書	(財) 広島県建設技術センター
	土木施工管理	
	基礎単語1000	I'MM JAPAN
	型枠施工必携	(社) 日本建設大工工業協会
JIS半自動溶接受験の手引き	産報出版 (株)	

ハ 補助教材

非実務研修の中でよく使う補助教材をみると（2つまで）、「資料・手引き書」が64.1%と最も多く、次いで「ビデオ・テレビ」が26.9%、そして「絵・写真」が22.8%、「図・表」が20.7%となっており、いろいろな補助教材を取り入れながら研修が行われているようである（図3-10）。

なお、その他の補助教材としては、「現物・製品」、「カタログ」等が使用されている。

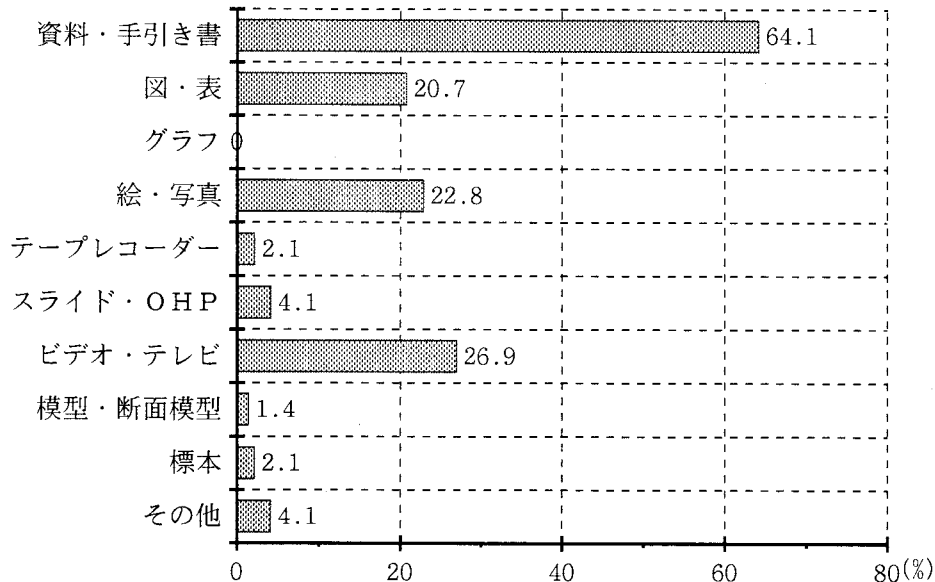


図3-10 補助教材の使用状況（複数回答）

## 二 指導上の配慮

企業内の非実務研修において、研修生を指導する上で、特にどんな点に配慮して指導を行ったか尋ねてみると（2つまで）、「ゆっくりと、はっきり話す」が60.0%と最も多く、次いで「繰り返し話す」が45.5%、そして「確かめる」が23.4%となっており、多くの企業が、話の内容を研修生に理解してもらうため、ゆっくり、はっきり、あるいは繰り返し話すことに一番配慮しているようである。これは、日本語を十分マスターしていない外国人研修生を指導する上では欠かせないことであり、外国人研修生の指導上の基本であると考えられる（図3-11）。

なお、産業別に大きな違いはみられない。

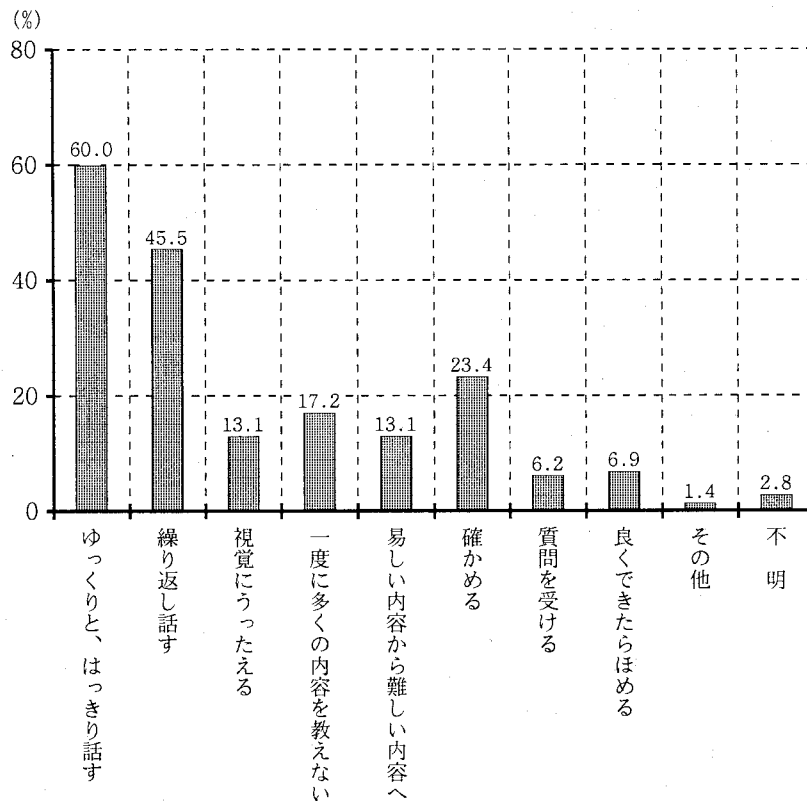


図3-11 指導上の配慮（複数回答）

(5) 小括

① 企業における非実務研修の到達目標は、「指示した内容が分かる」ことを目標にする企業が最も多く6割弱を占め、また、「安全に器工具の取扱いができる」、「安全に機械の基本作業ができる」をあげる企業がそれぞれ4割強を占めている。非実務研修の目標は、指示した内容が分かり、安全に作業ができることを目標にしている。

② 非実務研修の実施方法としては、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。しかし、商工会・商工会議所を窓口とする企業は、おおよそ3分の2の企業が外部に委託している。

委託時間の割合をみると、委託率が3割未満の企業が2分の1を占めているが、産業別では建設業、団体別では商工会・商工会議所の委託率が高くなっている。なお、主な委託先は公共職業訓練施設と民間の研修施設、市町村となっている。

③ 委託理由としては、6割弱の企業が「受入れ団体が一括して委託しているため」をあげているが、商工会・商工会議所では、専門家がないためとする理由が最も多く、団体による委託先の違いがある。

また、委託先の研修状況については、委託した5割弱の企業が委託先を見学して研修状況を把握している。

④ 以上のような形で非実務研修を受けた研修生が現場に配属されたとき、委託研修の成果について、受入れ現場がどのように受け止めているか、安全衛生と専門基礎に分けて尋ねてみた。その結果、安全衛生については、多少不安を感じるという企業が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、安全衛生に比べてやや研修成果が低いようである。

⑤ 次に、社内での非実務研修の実施形式は、「講義+実習」(6割強)が最も多くなっている。また、9割弱の企業が講義のみでなく、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」(7割強)を多くの企業が使用している。また、よく使う補助教材としては、資料・手引き書が3分の2の企業で使用されていたが、その他図表、絵・写真、ビデオ・テレビも使用されている。



- ⑥ 非実務研修で指導上配慮することとしては、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。これは、日本語を完全にマスターしていない外国人研修生を指導する上で欠かせないものである。

## 5 実務研修の実施状況

次に、実務研修がどのように行われているのか、その状況を調べてみた。

### (1) 訓練目標

まず、各企業では、実務研修の訓練目標をどこにおいているかを尋ねてみた（1つ）。その結果、「指示すると、一通りの仕事ができる」が55.9%と最も多く、次いで「指示すれば、作業ができる」が26.2%、「一人で段取りをつけ、一人で仕事ができる」が13.1%となっている。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」を半数以上の企業があげているのは、妥当な目標のように考えられる（表3-24）。

産業別にみると、その他では、建設業や製造業より「一人で段取りをつけ、一人で仕事ができる」、「異常に気づき、その対策ができる」という高い技能の習得を目標としている比率がやや高い。

次に、受入れ団体別にみると、どの団体も「指示すると、一通りの仕事ができる」程度の技能の習得を実務研修の目標としているものが最も多いが、財団・社団法人で目標の高い「一人で段取りをつけ、一人で仕事ができる」の比率が、商工会・商工会議所で目標がやや低い「指示すれば、作業ができる」が、他の団体に比べて高い比率となっている。

表3-24 訓練の到達目標

単位：％、（ ）は実数

区 分		合 計	指示すれば 作業がで きる	指示すると 一通りの仕 事ができる	一人で段取 りをつけ仕 事ができる	異常に気づ き、その対 策ができる	その他
全 体		(145) 100.0	26.2	55.9	13.1	3.4	1.4
産 業 別	建設業	(50) 100.0	30.0	56.0	10.0	2.0	2.0
	製造業	(86) 100.0	24.4	58.1	12.8	3.5	1.2
	その他	(8) 100.0	25.0	37.5	25.0	12.5	—
	不 明	(1) 100.0	—	—	—	100.0	—
受 入 れ 団 体 別	商工会・ 商工会議所	(29) 100.0	37.9	51.7	6.9	—	3.5
	事業協同組合等の 中小企業団体	(50) 100.0	26.0	64.0	6.0	4.0	—
	財団・社団法人	(52) 100.0	23.1	50.0	21.2	3.8	1.9
	自社単独	(9) 100.0	22.2	66.7	11.1	—	—
	その他	(4) 100.0	—	50.0	25.0	25.0	—
	不 明	(1) 100.0	—	—	100.0	—	—

## (2) 指導員

研修生を指導する指導員の経験年数と職位についてみると、指導員の実務経験年数は、「10～15年未満」が31.7%と最も多く、次いで「5～10年未満」と「20年以上」がそれぞれ21.4%、そして「15～20年未満」が20.7%となっており、10年以上の実務経験者がおおよそ4分の3を占めている（図3-25）。

産業別にみると、その他では「5～10年未満」が6割強を占め、建設業や製造業に比べて指導員の実務経験年数が短いものが多い。

次に、指導員の職位についてみると、「作業主任、グループ長、班長」が32.3%、次いで「職長」が29.0%、そして「部課長以上」が28.3%、「技能士」が6.9%となっており、ほとんど管理職が指導している（図3-26）。

なお、産業別にみて大きな違いはないが、建設業で「部課長以上」の比率がやや低くなっている。

表3-25 実務経験年数

単位：％、（ ）は実数

区分	合計	5年未満	5～10年未満	10～15年未満	15～20年未満	20年以上	
全体	(145) 100.0	4.8	21.4	31.7	20.7	21.4	
産業別	建設業	(50) 100.0	4.0	20.0	28.0	26.0	22.0
	製造業	(86) 100.0	4.7	18.6	34.8	19.8	22.1
	その他	(8) 100.0	—	62.5	25.0	—	12.5
	不明	(1) 100.0	100.0	—	—	—	—

表3-26 指導員の職位

単位：％、（ ）は実数

区分	合計	部課長以上	職長	作業主任、グループ長、班長	技能者	その他	不明	
全体	(145) 100.0	28.3	29.0	32.3	6.9	0.7	2.8	
産業別	建設業	(50) 100.0	18.0	36.0	36.0	8.0	—	2.0
	製造業	(86) 100.0	34.9	25.6	30.2	5.8	1.2	2.3
	その他	(8) 100.0	25.0	25.0	37.5	—	—	12.5
	不明	(1) 100.0	—	—	—	100.0	—	—

## (3) 指導の仕方

それでは、担当指導者がどのような指導の仕方で行っているのかみてみると（1つ）、「個別指導と集団指導の組合せ」が50.3%と最も多く、次いで「個別指導」が42.1%、そして「集団指導」が7.6%となっており、半数の企業が個別指

導と集合指導を組合せて研修を行っている（表3-27）。

産業別にみると、建設業では、「個別指導+集団指導」が6割強を占めているのに対して、製造業では、「個別指導」が5割を占め最も多く、産業によって指導の仕方に違いがみられる。

訓練目標別にみると、「異常に気づき、その対策ができる」という熟練技能を必要とするような高いレベルに訓練目標を置いている企業では、「個別指導」の比率が高くなっているが、そのほかの訓練目標では指導の仕方にあまり違いはない。

表3-27 指導の方法

単位：%、（ ）は実数

区 分		合 計	個別指導	個別指導と 集団指導の 組み合わせ	集団指導	その他
全 体		(145) 100.0	42.1	50.3	7.6	—
産 業 別	建設業	(50) 100.0	30.0	62.0	8.0	—
	製造業	(86) 100.0	50.0	44.2	5.8	—
	その他	(8) 100.0	37.5	37.5	25.0	—
	不 明	(1) 100.0	—	100.0	—	—
訓 練 目 標 別	指示すれば、作業が できる	(38) 100.0	42.1	44.7	13.2	—
	指示すると、一通り の仕事ができる	(81) 100.0	42.0	64.3	3.7	—
	一人で段取りを付け 一人で仕事ができる	(19) 100.0	36.8	52.7	10.5	—
	異常に気づき、その 対策ができる	(5) 100.0	60.0	20.0	20.0	—
	その他	(2) 100.0	50.0	50.0	—	—

#### (4) 教材

作業を教えるとき、最も効果があった教材として、どのようなものがあったかを尋ねてみると（2つまで）、「実物」が76.6%と最も多く、次いで「作業用マニュアル」と「模型、製品サンプル」がそれぞれ17.2%となっている（表3-28）。

産業別にみると、いずれの産業でも「実物」が高率を占めているが、第2番目の効果があった教材をみると、建設業とその他では「作業用マニュアル」（それぞれ2割強、4割弱）、製造業では「模型、製品サンプル」（2割弱）があがっており、やや産業の特色が出ている。

次に、指導別にみると、個別指導、個別指導と集団指導の組み合わせでは、主に「実物」が最も効果があったとするものが7～8割の高率を占めているのに対して、集団指導では、「実物」が5割弱と低いかわりに、「作業用マニュアル」、「テキスト」、「ビデオ等」の教材がほかの指導の仕方に比べて効果があったとするものが多く、指導の仕方によって教材の効果の違いがみられる。

表3-28 効果があった教材

単位：％、（ ）は実数、M. A

区分	合計	テキスト	作業用マ ニュアル	模型、製 品サンプ ル	ビデオ等	シュミ レーター	実物	その他	何も使用 しない	
全体	(145) 100.0	9.7	17.2	17.2	9.4	0.7	76.6	1.4	4.8	
産業別	建設業	(50) 100.0	14.0	24.0	14.0	16.0	—	72.0	—	2.0
	製造業	(86) 100.0	7.0	11.6	18.6	5.8	—	80.2	2.3	7.0
	その他	(8) 100.0	12.5	37.5	12.5	12.5	12.5	62.5	—	—
	不明	(1) 100.0	—	—	100.0	—	—	100.0	—	—
指導別	個別指導	(61) 100.0	8.2	9.8	18.0	9.8	—	75.4	—	6.6
	個別指導と集団指 導の組み合わせ	(73) 100.0	9.6	21.9	16.4	6.8	—	82.2	2.7	4.1
	集団指導	(11) 100.0	18.2	27.3	18.2	27.3	9.1	45.5	—	—

## (5) 指導技法

言葉が十分に通じない状況の中で実務指導上、どんな点に配慮して、どんな方法で指導しているのか指導技法について尋ねてみた。

## 1) 実務指導上、特に配慮した点

まず、研修生を指導する上で、特にどんな点に配慮したかみてみると（3つまで）、「ゆっくりと、はっきり話す」が44.1%と最も多く、次いで「研修生がけがをしないよう、安全作業に心がける」が38.6%、そして「繰り返し話す」が34.5%、「易しい仕事内容から難しい仕事内容へと徐々に教えていく」が33.1%、「教える前に、研修生の技能のレベルをつかむ」が31.0%などとなっている（図3-12）。

非実務研修では、ゆっくり、はっきり、繰り返し話すという、いわば話し方に特に配慮していたのに対して、実務研修では、そういう話し方の他に安全作業、そして、技能レベルの把握、教える内容の難易度に特に配慮していることが分かる。

また、産業別にみると、どの産業も全体の傾向はそれほど大きな違いはみられない。しかし、建設業と製造業を比較してみると、建設業では「仕事への関心・興味を持たせる」の比率が製造業よりかなり高く、一方、製造業では「易しい仕事内容から難しい仕事内容へと徐々に教えていく」の比率が建設業より高くなっている。

指導別にみると、個別指導と集合指導では、「ゆっくりと、はっきり話す」の比率が最も高くなっているのに対して、個別指導と集合指導の組合せでは、「安全作業に心がける」の比率が高くなっている。また、個別指導と集合指導の組合せや集合指導では、「安全作業に心がける」の比率が個別指導に比べて高い。これは、同時に複数の研修生を対象に指導としているため、個別指導に比べて特に訓練災害に注意を払っているためと考えられる。

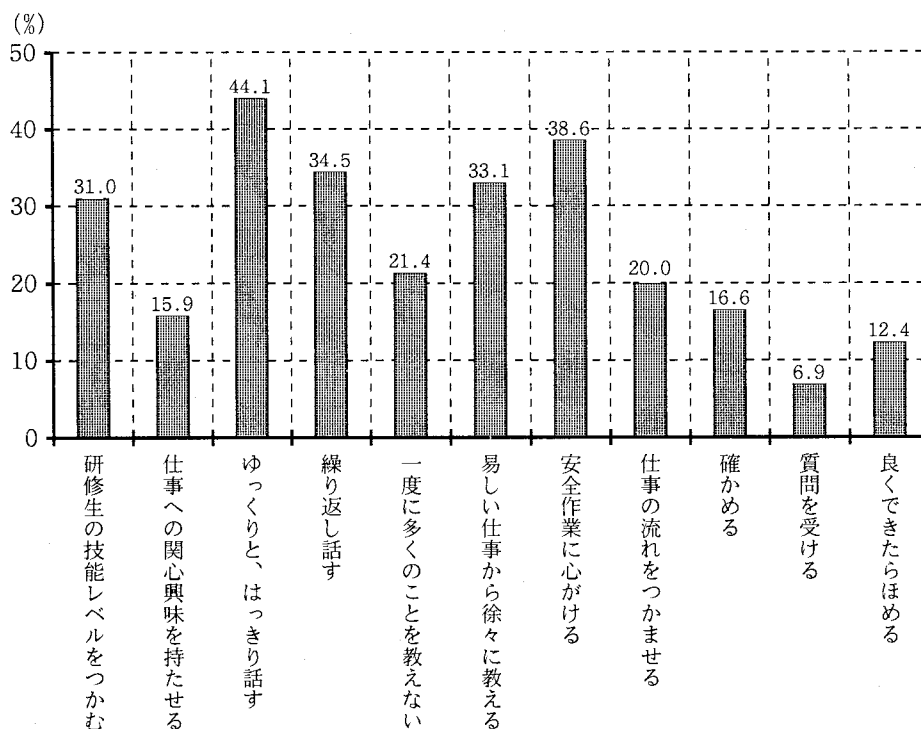


図3-12 実務指導上の配慮（複数回答）

表3-29 実務指導上、特に配慮した点

単位：%、（ ）は実数、M. A

区分	合計	研修生の技能レベルをつかむ	仕事への関心興味を持たせる	ゆっくりと、はっきり話す	繰り返し話す	一度に多くのことを教えない	易しい仕事内容から徐々に教える	安全作業に心がける	仕事の流れをつかませる	確かめる	質問を受ける	良くできたらほめる	その他	
全体	(145) 100.0	31.0	15.9	44.1	34.5	21.4	33.1	38.6	20.0	16.6	6.9	12.4	-	
産業別	(50) 建設業	100.0	22.0	26.0	48.0	32.0	18.0	26.0	40.0	22.0	16.0	6.0	16.0	-
	(86) 製造業	100.0	36.0	9.3	41.9	36.0	23.3	37.2	39.5	18.6	18.6	4.7	11.6	-
	(8) その他	100.0	37.5	25.0	50.0	25.0	25.0	37.5	12.5	25.0	-	25.0	-	-
	(1) 不明	100.0	-	-	-	100.0	-	-	100.0	-	-	100.0	-	-
指導別	(61) 個別指導	100.0	36.1	9.8	55.7	45.9	23.0	31.1	29.5	16.4	9.8	4.9	8.2	-
	(73) 個別指導と集合指導の組み合わせ	100.0	26.0	21.9	32.9	26.0	21.9	35.6	45.2	26.0	20.5	8.2	16.4	-
	(11) 集合指導	100.0	36.4	9.1	54.5	27.3	9.1	27.3	45.5	-	27.3	9.1	9.1	-

## 2) 教え方

次に、研修生に作業を教えるとき、どんな方法が最も効果があったかを尋ねてみると（3つまで）、「仕事をゆっくり、分かるようにやってみせた」が最も多く77.9%、次いで「やらせてみて、間違いを直してやった」が60.7%、「分からない点について質問を受け、分かり易く説明した」が33.1%、「一度に多くのことを教えないようにした」が32.4%、「作業の急所・理由を説明した」が30.3%などと続いており、実際に指導員が作業をやってみせる、そして、やらせてみるのが研修生に効果的であることが分かる（図3-13）。

指導別にみると、個別指導では「仕事をゆっくり、分かるようにやってみせた」が8割強、集団指導では8割弱が、集団指導、個別指導と集団指導の組合せでは「やらせてみて、間違いを直してやった」（それぞれ6割強）が高率を占めている。一方、いずれの指導法でも「ビデオ等を使って作業の説明をした」と、また、個別指導と集団指導の組合せでは「作業の急所・理由を説明した」とする方法をあげる企業は少なく、訓練効果があまりみられないようである。これは、外国人研修生が日本語を十分にマスターしていないので、指導員の説明がよく理解できないためと考えられる（表3-30）。

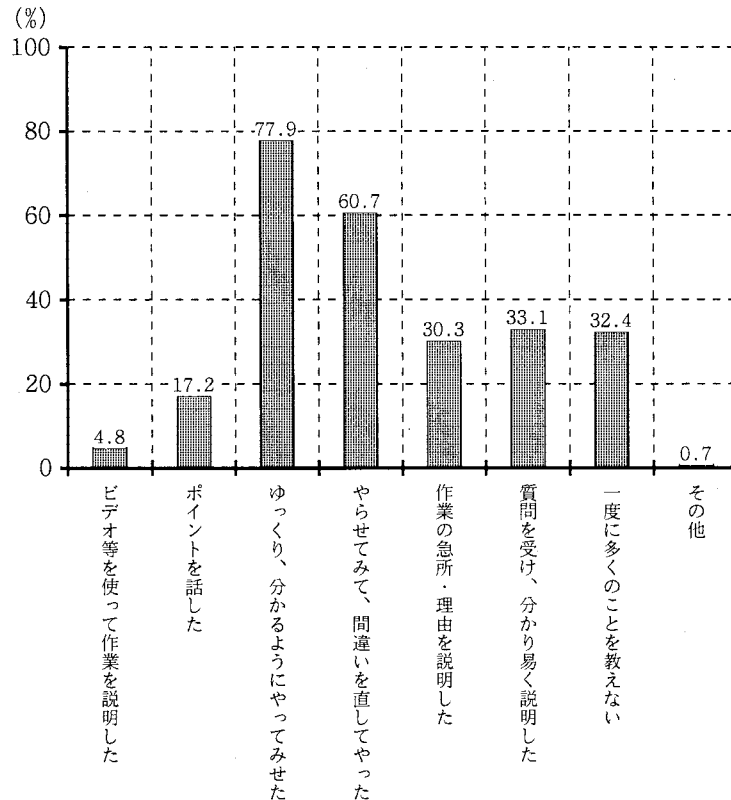


図3-13 最も効果があった教え方 (複数回答)

表3-30 最も効果があった教え方

単位：%、( ) は実数、M. A

区分	合計	ビデオ等を使って作業の説明をした	ポイントを話した	仕事をゆっくり、わかるようにやってみせた	やらせてみて、間違いを直してやった	作業の急所理由を説明した	質問を受け、わかりやすく説明した	一度に多くのことを教えないようにした	その他	
全体	(145) 100.0	4.8	17.2	77.9	60.7	30.3	33.1	32.4	0.7	
産業別	建設業	(50) 100.0	4.0	8.0	80.0	64.0	16.0	46.0	32.0	-
	製造業	(86) 100.0	4.7	22.1	77.9	58.1	36.0	23.3	33.7	1.2
	その他	(8) 100.0	12.5	25.0	62.5	75.0	50.0	50.0	25.0	-
	不明	(1) 100.0	-	-	100.0	-	100.0	100.0	-	-
指導別	個別指導	(61) 100.0	1.6	18.0	82.0	57.4	32.8	23.0	24.6	-
	個別指導と集団指導の組合せ	(11) 100.0	9.1	36.4	54.5	63.6	-	45.5	36.4	-
	集団指導	(73) 100.0	6.8	13.7	78.1	63.0	32.9	39.7	38.4	1.4

(6) 技能の評価

イ 技能の評価方法

それでは受入れ企業は、研修生の技能評価を主にどのような方法で行っているか尋ねてみると(1つ)、最も多いのは、「日常の製品等のできばえ」が59.3%、次いで「技能検定試験の活用」が27.6%、「社内での実技試験の実施」が6.2%となっており、日常の製品のできばえで技能を評価している企業が6割弱を占めている(表3-31)。

これを産業別にみると、建設業では、「技能検定試験の活用」が5割弱を占めているのに対して、製造業では、「日常の製品等のできばえ」が7割強の高率を占めている。これは、業種の性格を反映しているものと考えられる。また、その他では、「技能検定試験の活用」による技能評価は全くみられない。

さらに、従業員規模別にみると、企業規模が300人未満の規模においては、主として「日常の製品のできばえ」による研修生の技能評価をしているのに対して、企業規模が300人以上の企業では、「技能検定試験の活用」、「社内での実技試験の実施」という試験制度で正確に評価しようとする企業が多い。

表3-31 技能の評価方法

単位：%、( )は実数

区 分	合 計	技能検定試験の活用	社内での実技試験の実施	地域の技能競技会への参加	日常の製品のできばえ	その他	特になし	不 明	
全 体	(145) 100.0	27.6	6.2	-	59.3	0.7	4.8	1.4	
産業別	建設業	(50) 100.0	46.0	8.0	-	38.0	-	6.0	2.0
	製造業	(86) 100.0	18.6	4.7	-	72.0	1.2	3.5	-
	その他	(8) 100.0	-	12.5	-	62.5	-	12.5	12.5
	不 明	(1) 100.0	100.0	-	-	-	-	-	-
	従業員規模別	(17) 100.0	17.6	5.9	-	70.6	-	5.9	-
9名以下	(25) 100.0	32.0	-	-	52.0	-	12.0	4.0	
10~19名	(44) 100.0	31.8	9.1	-	56.8	2.3	-	-	
20~49名	(33) 100.0	24.2	3.0	-	66.7	-	6.1	-	
50~99名	(20) 100.0	20.0	10.0	-	60.0	-	5.0	5.0	
100~299名	(5) 100.0	40.0	20.0	-	40.0	-	-	-	
300名以上	(1) 100.0	100.0	-	-	-	-	-	-	
不 明	(1) 100.0	100.0	-	-	-	-	-	-	



ロ 目標の達成度

外国人研修は、当初の目標に対して、どの程度達成できたか尋ねてみると（1つ）、「ほぼ達成した」が85.5%と最も多く、次いで「十分に達成した」が9.7%となっており、「十分に達成した」と「ほぼ達成した」を合わせると、95.2%の企業、すなわちほとんど全部の企業が訓練目標を達成したと回答しており、研修に対して高い評価を下していることが分かる（表3-32）。

なお、産業別では、その他が、また受入れ団体別では自社単独が、「あまり達成しなかった」比率がやや高くなっているのが目立つ。

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持っている企業は、研修目標を全部の企業が達成しているが、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、「あまり達成でしなかった」企業が少しある。つまり、目標レベルを高く設定した企業ほど研修の達成度が高くなっているようである。

表3-32 目標の達成度

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	達成しなかった
全 体		(145) 100.0	9.7	85.5	4.8	—
産 業 別	建設業	(50) 100.0	8.0	88.0	4.0	—
	製造業	(86) 100.0	10.5	84.8	4.7	—
	その他	(8) 100.0	—	87.5	12.5	—
	無回答	(1) 100.0	100.0	—	—	—
受 入 れ 団 体 別	商工会・ 商工会議所	(29) 100.0	6.9	86.2	6.9	—
	事業協同組合等の 中小企業団体	(50) 100.0	8.0	86.0	6.0	—
	財団・社団法人	(52) 100.0	13.5	84.6	1.9	—
	自社単独	(9) 100.0	—	88.9	11.1	—
	その他	(4) 100.0	25.0	75.0	—	—
	不 明	(1) 100.0	—	100.0	—	—
訓 練 目 標 別	指示すれば、作業が できる	(38) 100.0	—	86.8	13.2	—
	指示すると一通りの 仕事ができる	(81) 100.0	8.6	88.9	2.5	—
	一人で段取りを付け 一人で仕事ができる	(19) 100.0	21.1	78.9	—	—
	異常に気づき、その 対策ができる	(5) 100.0	20.0	80.0	—	—
	その他	(2) 100.0	100.0	—	—	—

なお、当初の研修目標を「あまり達成できなかった」または「達成しなかった」と回答した企業に対して、達成できなかった原因は何であったか尋ねてみた（3つまで）。その結果、「研修生の研修意欲が不十分」が85.7%と最も多く、次いで「指導者と研修生との人間関係」が57.1%、そして「指導技法が不適切」が42.9%、「研修内容が不適切」が28.6%などと続いており、9割弱の企業が研修生の研修意欲が不十分であったことを指摘している（図3-14）。

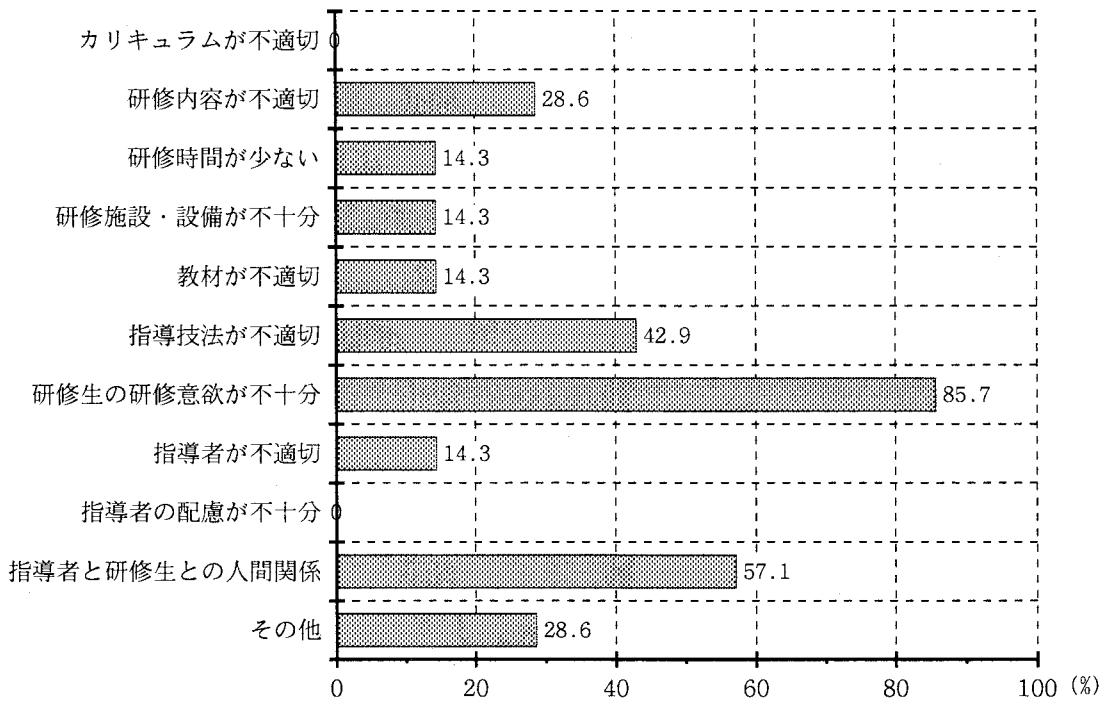


図3-14 目標を達成できなかった原因（複数回答）

## (7) 小括

- ① 実務研修の研修目標としては、「指示すると、一通りの仕事ができる」ようになるを半数以上の企業があげている。これは、研修期間の長さから見て妥当な研修の目標といえよう。産業別にみると、建設業や製造業に比べてその他では、「一人で段取りをつけ仕事ができる」、「異常に気づき、その対策ができる」という高い技能の習得を目標としている企業がやや多い。

また、これらの企業で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。

- ② 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おり、集団指導のみによる指導は僅かである。しかしながら、異常に気づき、その対策ができるという高い訓練目標を掲げている企業では多くが個別指導をとっている。また、産業別では、建設業は個別指導と集団指導の組合せや方式が、製造業は個別指導の方が多くなっている。

なお、作業を教えるときに最も効果があったとする教材は、4分の3の企業が「実物」をあげているが、指導の仕方との関係では、集団指導より個別指導と集団指導の組合せや個別指導の教え方のときに効果があったと答えている。

- ③ 実務指導上、特に配慮したこととして、「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」、「繰り返し話す」、「易しい仕事内容から難しい仕事内容へと徐々に教えていく」、「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いる。非実務研修では、ゆっくり、はっきり、繰り返し話すという話し方に特に配慮していたのに対して、実務研修では、話し方の他に安全作業、そして、技能レベルの把握、教える内容の難易度に特に配慮していることが分かる。

- ④ 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、指導別にみると、個別指導と集合指導では「仕事をゆっくり、分かるようにやってみせた」が、集団指導と個別指導の組合せでは「やらせてみて、間違いを直してやった」が最も効果が上がったと回答している。

- ⑤ それでは、企業は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、業種の性格上からか製造業は「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。また、従業員規模が300人以上の企業では、技能検定試験、社内の検定試験という試験制度を活用して、正確に評価しようとしている企業が多い。

- ⑥ 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、ほとんど全部の企業が達成した（95.2%）という高い評価を下している。

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、全企業が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」とする企業が少しある。つまり、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、研修目標が達成できなかった原因として、「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）をあげて指摘しており、研修成果を一層高めるには、研修生の研修意欲の向上や指導員と研修生との良い人間関係を作ることが大切と言えよう。

## 6 研修の問題点

今まで研修生を受け入れてどんな問題があるか、非実務研修、実務研修、その他（それぞれ2つまで）に分けて尋ねてみた。

### (1) 非実務研修の問題点

非実務研修の実施に当たって、企業はどんな問題を抱えているのかをみると、「研修生の能力に合った研修計画が立てづらい」が45.5%と最も多く、次いで「日本語研修の内容が、現場とかけ離れた内容になっている」が24.1%、そして、「社内に適任の講師がない」が20.7%、「社内に教材が不足している」が14.5%、「非実務研修期間が短い」が13.8%などとなっており、おおよそ2分の1の企業が非実務研修を実施する上で、研修生の能力にあった研修計画が立てづらいと答えている（表3-33）。なお、産業別による大きな違いは見当たらない。

受入れ団体別にみると、いずれの団体でも「研修生の能力にあった研修計画が立てづらい」という意見があげられているが、そのほか商工会・商工会議所では、「日本語研修の内容が、現場とかけ離れた内容になっている」も最も多く指摘している。

従業員規模別にみると、従業員が100人以上の企業で研修生の能力に合った研修計画が立てづらい（6～8割）とするものが高率を占めているが、社内で教材が不足しているという指摘は全くみられない。

受入れ回数別にみると、受入れ回数が多いほど概ね「研修生の能力に合った研修計画が立てづらい」と回答する企業が増えている。そのほか、初めて研修生を受入れた企業で「社内に適任講師がない」、「社内に教材が不足している」の比率が高く、また、受入れ経験6回以上で「日本語研修の内容が、現場とかけ離れた内容になっている」と回答した企業の比率が高くなっている。

### (2) 実務研修の問題点

次に、実務研修について、企業がどんな問題を抱えているのかをみると、「実務研修期間が短い」が54.5%と最も多く、次いで「研修生の能力に合った研修計画が立てづらい」が37.9%、そして「研修生の日本語能力が劣っている」が35.2%、「けがをしないように安全作業の確保に苦勞する」が26.9%、「研修生に技能習得の意欲が見られない」が12.4%などとなっている。これをみると、2分の1強の企業が「実務研修の期間が短い」と回答している。受入れ団体の調査結果では、3割強の団体が研修の問題点として「実務研修期間が短い」と指摘していたが、受入れ企業サイドでは、2分の1を超える企業が指摘している（表3-34）。

産業別にみると、建設業、製造業では、「実務研修の期間が短い」が最も多くなっているのに対して、その他では、「研修生の能力に合った研修計画が立てづらい」

が最も多くなっており、産業による違いがでている。

また、受入れ団体別に実務研修上、最も問題とする点を見ると、いずれの団体も「実務研修の期間が短い」を指摘しているが、商工会・商工会議所、自社単独では、「研修生の日本語能力が劣っている」（4割強～6割弱）を、また、事業協同組合等の中小企業団体等では、「研修生の能力にあった研修計画がたてづらい」（5割弱）を、さらに財団・社団法人では「けがをしないように安全作業の確保に苦勞する」（4割強）をそれぞれあげており、団体によって問題が異なっている。

なお、従業員規模別や受入れ回数別による違いは見られない。

### （3）その他の問題点

その他外国人研修に関する問題点について尋ねてみた結果、「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64.8%と最も多く、次いで「他の従業員とのコミュニケーションがうまくいかない」が39.3%、そして「企業側のスケジュール通りに研修生の受入れができない」が35.2%、「文化の違いによるトラブルが発生した」が20.7%、「研修生が夜間のアルバイトをする」が8.3%などとなっている（表3-35）。これをみると、研修生の職歴と研修職種が違う研修生が送られてくる企業が3分の2も占めており、研修生の受入れについて、送出国と十分連携し研修生を受け入れる必要性を感じる。

産業別にみると、その他では「研修職種と違った職歴の研修生が派遣されてくる」（4割弱）が低い一方で、「研修生が夜間のアルバイトをする」（3割弱）がやや高い比率を占めているのが目立つ。

受入れ団体別にみると、商工会・商工会議所、財団・社団法人では、4分の3の企業が「研修職種と違った職歴の研修生が派遣されてくる」とし、また、自社単独では、2分の1を超える企業が「他の従業員とのコミュニケーションがうまくいかない」としているのが目立つ。

受入れ回数別にみると、いずれの受入れ回数をみても「研修職種と全く違った職歴の研修生が派遣されてくる」をあげているが、初回については「他の従業員とのコミュニケーションがうまくいかない」を最も指摘しており、初回の外国人研修生受入れの難しさが表れている。

表3-33 非実務研修の問題点

単位：％ ( ) は実数、M. A

区分	合計	研修生の能力にあった研修計画がたつていない	委託先の確保が難しい	外部への委託費用が高い	非実務研修期間が短い	社内講師がいな	社内に適任者がいない	社内に教材が不足している	社内に研究室を確保するのが難しい	日本語研修の内容が現場とかけ離れた内容	専門基礎研修の内容が現場とかけ離れた内容	その他
全体	(145) 100.0	45.5	0.7	5.5	13.8	20.7	14.5	3.4	24.1	7.6	10.3	
産業別												
建設業	(50) 100.0	44.0	-	4.0	16.0	22.0	14.0	6.0	32.0	6.0	8.0	
製造業	(86) 100.0	45.3	1.2	7.0	14.0	20.9	16.3	1.2	22.1	7.0	10.5	
その他	(8) 100.0	50.0	-	-	-	12.5	-	12.5	-	25.0	25.0	
不明	(1) 100.0	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
受入れ団体別												
商工会・商工会議所	(29) 100.0	41.4	-	3.4	10.3	20.7	13.8	-	41.4	3.4	10.3	
事業協同組合等の中小企業団体	(50) 100.0	58.0	-	4.0	16.0	24.0	12.0	4.0	24.0	6.0	4.0	
(52)	100.0	38.5	-	5.8	13.5	17.3	19.2	5.8	19.2	11.5	13.5	
財団・社団法人	(9) 100.0	44.4	11.1	11.1	22.2	11.1	1.1	-	11.1	-	11.1	
自社単独	(4) 100.0	25.0	-	25.0	-	50.0	-	-	-	25.0	25.0	
その他	(1) 100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0	
不明	(17) 100.0	41.1	-	11.8	-	17.6	5.9	-	29.4	5.9	11.8	
従業員規模別												
9人以下	(25) 100.0	48.0	-	4.0	16.0	16.0	20.0	-	28.0	8.0	8.0	
10~19人	(44) 100.0	36.4	-	4.5	15.9	18.2	15.9	2.3	22.7	11.4	18.2	
20~49人	(33) 100.0	42.4	3.0	3.0	18.2	18.2	24.2	12.1	24.2	6.1	3.0	
50~99人	(20) 100.0	60.0	-	10.0	15.0	40.0	-	-	15.0	-	10.0	
100~299人	(5) 100.0	80.0	-	-	-	20.0	-	-	20.0	20.0	-	
300人以上	(1) 100.0	100.0	-	-	-	-	-	-	100.0	-	-	
不明	(29) 100.0	20.7	-	6.9	6.9	34.5	24.1	-	27.6	13.8	13.8	
受入れ回数別												
1回	(33) 100.0	48.5	3.0	6.1	12.1	15.2	6.1	3.0	18.2	3.0	12.1	
2回	(23) 100.0	47.8	-	-	8.7	26.1	13.0	8.7	21.7	17.4	-	
3回	(20) 100.0	55.0	-	10.0	25.0	10.0	20.0	10.0	25.0	5.0	5.0	
4回	(20) 100.0	50.0	-	-	25.0	15.0	15.0	-	20.0	-	20.0	
5回	(16) 100.0	68.8	-	12.5	12.5	18.8	6.3	-	37.5	-	6.3	
6回以上	(4) 100.0	25.0	-	-	-	25.0	25.0	-	25.0	25.0	25.0	
不明												

表3-34 実務研修の問題点

区分	合計	実務研修の問題点										単位：％、( )は実数、M.A		
		研修生の能力にあった研修計画がたてられていない	実務研修期間が短い	社内適任講師がい	社内不足している	教材が不足している	機械・設備の確保が難しい	けがをしないうような安全作業の確保に苦労している	研修生に技術修得の意欲が見られない	研修生の日本語能力が劣っている	その他			
全体	100.0 (145)	37.9	54.4	9.0	7.6	2.8	26.9	12.4	35.2	6.9				
建設業	100.0 (50)	38.0	50.0	14.0	6.0	2.0	34.0	6.0	32.0	8.0				
製造業	100.0 (86)	36.0	59.3	5.8	8.1	3.5	23.3	16.3	37.2	5.8				
その他	100.0 (8)	62.5	25.0	12.5	12.5	-	12.5	12.5	37.5	12.5				
不明	100.0 (1)	-	100.0	-	-	-	100.0	-	-	-				
商工会・ 商工会議所	100.0 (29)	37.9	48.3	10.3	13.8	-	20.7	13.8	44.8	3.4				
事業協同組合等の 中小企業団体	100.0 (50)	48.0	52.0	8.0	4.0	2.0	22.0	12.0	38.0	6.0				
財団・社団法人	100.0 (52)	25.0	63.5	9.6	7.7	5.8	40.4	9.6	25.0	7.7				
自社単独	100.0 (9)	44.4	55.6	11.1	-	-	-	22.2	55.6	-				
その他	100.0 (4)	50.0	25.0	-	25.0	-	25.0	25.0	25.0	25.0				
不明	100.0 (1)	100.0	-	-	-	-	-	-	-	100.0				
9人以下	100.0 (17)	41.2	58.8	5.9	17.6	-	35.3	5.9	23.5	11.8				
10～19人	100.0 (25)	24.0	64.0	16.0	8.0	-	24.0	12.0	40.0	8.0				
20～49人	100.0 (44)	47.7	54.5	4.5	4.5	4.5	20.5	9.1	38.6	6.8				
50～99人	100.0 (33)	24.2	48.5	6.1	9.1	-	36.4	18.2	45.5	6.1				
100～299人	100.0 (20)	40.0	55.0	15.0	5.0	5.0	30.0	15.0	20.0	5.0				
300人以上	100.0 (5)	100.0	20.0	20.0	-	20.0	-	-	20.0	-				
不明	100.0 (1)	-	100.0	-	-	-	-	100.0	-	-				
1回	100.0 (29)	44.8	51.7	24.1	10.3	6.9	34.5	3.4	13.8	10.3				
2回	100.0 (33)	36.4	72.7	-	3.0	3.0	24.2	9.1	36.4	9.1				
3回	100.0 (23)	30.4	47.8	4.3	4.3	4.3	21.7	26.1	56.5	-				
4回	100.0 (20)	25.0	60.0	5.0	10.0	-	35.0	15.0	25.0	5.0				
5回	100.0 (20)	45.0	50.0	10.0	15.0	-	30.0	5.0	30.0	5.0				
6回以上	100.0 (16)	43.8	37.5	12.5	-	-	18.8	18.8	56.3	6.3				
不明	100.0 (4)	50.0	25.0	-	25.0	-	-	25.0	50.0	25.0				



表3-35 その他の問題点

単位：％、（ ）は実数、M. A

区 分		合 計	研修職種と 違った職歴 の研修生が 派遣されて くる	研修生が、 夜間のアル バイトをす る	従業員とコ ミュニケー ションがう まくいかな い	文化の違い によるトラ ブルが発生 した	企業側のス ケジュール 通りに受入 れができな い	その他
全 体		(145) 100.0	64.8	8.3	39.3	20.7	35.2	12.4
産 業 別	建設業	(50) 100.0	64.0	6.0	48.0	26.0	30.0	12.0
	製造業	(86) 100.0	67.4	8.1	33.7	17.4	39.5	11.0
	その他	(8) 100.0	37.5	25.0	37.5	25.0	25.0	25.0
	不 明	(1) 100.0	100.0	—	100.0	—	—	100.0
	受入れ団体別	(29) 100.0	75.9	6.9	31.0	17.2	37.9	6.9
	商工会・ 商工会議所	(50) 100.0	56.0	6.0	48.0	24.0	32.0	10.0
	事業協同組合等の 中小企業団体	(52) 100.0	73.1	11.5	32.7	19.2	38.5	15.4
	財団・社団法人	(9) 100.0	55.6	—	55.6	22.2	22.2	33.3
	自社単独	(4) 100.0	25.0	25.0	25.0	25.0	25.0	—
	その他	(1) 100.0	—	—	100.0	—	100.0	—
	不 明	(1) 100.0	—	—	100.0	—	100.0	—
受 入 れ 回 数 別	1回	(29) 100.0	55.2	10.3	55.2	20.7	20.7	10.3
	2回	(33) 100.0	75.8	9.1	27.3	9.1	39.4	15.2
	3回	(23) 100.0	65.2	4.3	30.4	39.1	43.5	13.0
	4回	(20) 100.0	65.0	5.0	45.0	20.0	45.0	5.0
	5回	(20) 100.0	65.0	5.0	40.0	25.0	25.0	20.0
	6回以上	(16) 100.0	75.0	12.5	37.5	6.3	37.5	12.5
	不 明	(4) 100.0	—	25.0	50.0	50.0	50.0	—

#### (4) 小括

企業における外国人研修生の問題点を非実務研修、実務研修、その他に分けて調べてみた。その結果は次のとおりである。

- ① 非実務研修を実施するに当たって、研修生の能力に合った研修計画が立てづらいとする企業がおおよそ2分の1を、次いで、日本語研修が現場とかけ離れているとするものが4分の1を占めている。

また、研修生の能力にあった研修計画が立てづらいものが、従業員規模100人以上の企業で高率を占めているとともに、概ね受入れ回数が多い企業ほど高い比率となっている。

- ② 実務研修については、2分の1強の企業が実務研修期間が短いと回答している。受入れ団体用調査結果では、実務研修が短いと指摘する団体は3割強であったが、企業サイドで見ると大幅に増加している。

産業別にみると、建設業、製造業では、「実務研修の期間が短い」が最も多くなっていたが、この他では「研修生の能力に合った研修計画が立てづらい」が最も多くなっており、産業による違いがでている。

また、実務研修においても、非実務研修ほどの高率ではないが、4割弱の企業が研修生の能力にあった研修計画が立てづらいと回答しており、外国人研修生にマッチした研修計画の作成が、今後の検討すべき課題の一つと言えよう。

- ③ その他の問題としては、企業のおよそ3分の2が研修職種と全く違う職歴の研修生が派遣されてくると回答しており、研修生の受入れについて、送出国と十分連携し受け入れる必要性が感じられる。

## 7 技能実習について

技能実習へ移行している企業について、技能実習制度へ移行させるに当たって、どんな対策を講じ、いつ、どのくらいの時間を費やしたか尋ねてみた。

### (1) 技能検定試験の対策

技能検定基礎2級（認定評価システム）への受験対策として、企業がどんな対策をとったか尋ねてみると（1つ）、「実技試験課題の反復練習」が78.9%と最も多く、次いで「専門学科の要点を復習」が31.2%、そして「研修生の独学」が25.7%、「受入れ団体主催の準備講習会に派遣」が13.8%と続いている。また、技能実習に移行するに当たり、「特別にとらなかつた」企業が8.3%ある。

技能検定試験の受験対策として、8割すなわち5社に4社は、「実技試験課題の反復練習」を実施している。一方、企業として特別の受験対策をとらなかつた企業が1割弱を占めている（表3-36）。

なお、産業別にみて、大きな違いはないが、その他では技能実習への移行を行っている企業が今回の調査ではなかつた。

受入れ団体別にみると、自社単独では、「実技試験課題の反復練習」と「専門学科の要点を復習」をほとんどの企業があげていること、事業協同組合等の中小企業団体では、企業として「特別にとらなかつた」が1割強を占めており目立っている。

表3-36 技能検定試験のための対策

単位：%、（ ）は実数、M. A

区分	合計	実技試験課題の反復練習	専門学科の要点を復習	受入れ団体主催の準備講習会に参加	他の企業から具体的内容の情報収集	研修生の独学	その他	特別にとらなかつた	
全体	(109) 100.0	78.9	31.2	13.8	10.1	25.7	4.6	8.3	
産業別	(43) 建設業	100.0	83.7	30.2	4.7	4.7	30.2	9.4	7.0
	(65) 製造業	100.0	75.4	30.8	20.0	13.8	23.1	1.5	7.7
	- その他	-	-	-	-	-	-	-	-
	(1) 不明	100.0	100.0	100.0	-	-	-	-	-
受入れ団体別	(24) 商工会・ 商工会議所	100.0	79.2	29.2	25.0	12.5	25.0	-	4.2
	(36) 事業協同組合等の 中小企業団体	100.0	72.2	22.2	22.2	16.7	30.6	8.3	11.1
	(42) 財団・社団法人	100.0	83.3	33.3	2.4	4.8	23.8	4.8	7.1
	(4) 自社単独	100.0	100.0	75.0	-	-	25.0	-	-
	(2) その他	100.0	100.0	100.0	-	-	-	-	-
	(1) 不明	100.0	-	-	-	-	-	-	100.0

(2) 実施時期、講習時間数

では、技能検定試験の対策をいつ実施したかを見てみると（1つ）、「通常の研修時間の中で」が57.8%と最も多く、次いで「研修が終わった後に」が33.0%、そして「休日に」が8.3%となっている。これをみると、6割弱の企業が通常の研修時間の中で実技試験の課題を練習させ、4割強の企業が研修時間外や休日に試験対策を実施している（表3-37）。

産業別にみると、建設業は製造業に比べて、「通常の研修時間の中」の比率がやや高く、研修時間外がやや低くなっており、業種の違いが出ている。

受入れ団体別にみると、商工会・商工会議所、財団・社団法人では、通常の研修時間中に実施する企業が多いのに対して、事業協同組合等の中小企業団体と自社単独では、研修時間外の比率が高くなっているのが特に目立っている。

なお、受験対策のための講習時間数をみると、「10～19時間」が45.0%と最も多く、次いで「9時間以下」が23.8%、そして「20～29時間」が17.4%、「30～39時間」が11.0%、「40時間以上」が2.8%となっており、費やした時間が19時間以下が68.8%即ち3分の2となっている（図3-15）。

表3-37 受験対策の実施時期

単位：%、（ ）は実数

区 分	合 計	通常の研修 時間の中	研修が終わ った後	休 日	その他	
全 体	(109) 100.0	57.8	33.0	8.3	0.9	
産 業 別	(43) 建設業	100.0	62.8	25.6	11.6	—
	(65) 製造業	100.0	53.8	38.5	6.2	1.5
	— その他	—	—	—	—	—
	(1) 不 明	100.0	100.0	—	—	—
受 入 れ 団 体 別	(24) 商工会・ 商工会議所	100.0	58.3	37.5	4.2	—
	(36) 事業協同組合等の 中小企業団体	100.0	44.4	50.0	5.6	—
	(42) 財団・社団法人	100.0	69.0	14.3	14.3	2.4
	(4) 自社単独	100.0	25.0	75.0	—	—
	(2) その他	100.0	100.0	—	—	—
	(1) 不 明	100.0	100.0	—	—	—

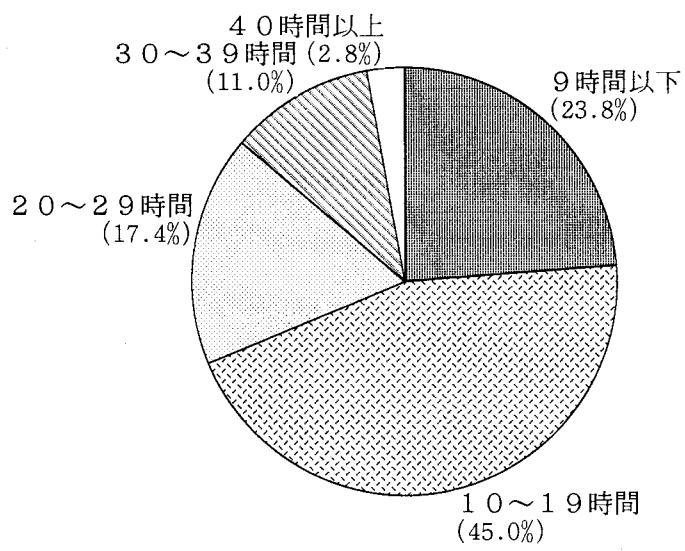


図3-15 講習時間数

#### (4) 小括

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尋ねてみた。その結果は次のとおりである。

- ① 技能検定試験の受験対策として、8割即ち5社に4社は実技試験課題の反復練習をしているのに対して、企業として特別の受験対策をとらない企業が1割弱を占めている。
  
- ② また、技能検定試験の対策の実施は、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、事業協同組合等の中小企業団体と自社単独では、研修時間外や休日を利用する企業が6～8割弱の高率を占めている。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。