

第4章 評価と分析

I. 意識の変化

社内日本語教室は、ヤマハ発動機 IM カンパニーでの 4 期・約 1 年半の取り組みを経て、ヤマハファインテックへと広がっていった。浜松で実施された社内日本語教室の特徴の一つは、企業関係者、日本語教師、国際交流協会関係者というそれぞれ立場の異なる人たちが、一つの教室を作り、運営するために結集したことである。立場の違いは、日本語教室に何を求めるかという意識の側面でも異なるところから出発した。本章では、社内日本語教室に關係した人々の声を拾っていくことで、人々が教室を作っていくときに何を考え、それがどのように変容していったかを明らかにしたい。この作業は、人々が社内日本語教室を作るために奔走し、知恵を出し合っていいものを作り上げたということよりもむしろ、社内日本語教室を作り上げることによって、実はそこに関わった人々がどのように学んでいたりしているかということも含め、学ぶとは何かということを根源的に明らかにすることを目指すものである。

従来、日本語教室を設置し運営するといったとき、そこでの主な議論は、学習コンテンツ、つまりどんな日本語を教えるかということと、それをどう教えるかということに重点が置かれていた。近年は、必ずしも学習コンテンツとしての日本語に特化した議論ばかりではなく、外国人がどのように学んでいくかという側面や、外国人が社会的にどのように位置づけられているかという側面にも光があたられるようになってきている。しかし、日本語教室の設置運営議論に通底するのは、学習の対象者は外国人であり、一連の問題は外国人の問題であるということ、そしてそれをどのように解決していくかという議論であることである。それらの議論に決定的に欠けているのは、外国人問題に見えることが実は日本人も関係する問題であるということや、そもそも外国人問題は、その人たちが属する組織や地域社会の問題であるのではないかという疑問、疑い、批判的思考である。換言すると、外国人の問題は「対岸の問題」「あちらの人たちの問題」であり、ホスト側がいかにそれを助けるか、支援するかという議論でしかなかった。現在、移民受け入れ議論が活発化しており、今後さらに多くの外国人が移民として、また労働者として日本にやってくることを考えた時、外国人問題が実は「こちらの問題」「私たちの問題」なのではないかと疑つてみると、そして実際に「私たちの問題」としてとらえなおす作業が不可欠となるであろう。本章は、社内日本語教室の設置運営にかかわっていた人々が当事者として何を考えどのように変容していったかという記述をとおして、外国人問題を私たちの社会の問題としてとらえなおすことを試みる目的も持っている。

出発点1（企業側の視点）

社内日本語教室が開かれるようになったのは2007年からであるが、その取り組みの端緒となる出来事は、2000年ごろから動き出していた。IMで外国人が働き始めたのは90年代後半である。98年ぐらいに2,3名の中国人社員がいたが、彼らは、日本語が堪能で、日本人と同等の仕事ができるということで雇用されていた。会社側の方針としても日本人並みにできるということが外国人雇用の一つの条件となっていた。それが、2000年のITバブルを境に、日本語ができない日系人が多数就労するようになったということである。

<Oさん>

100名以上になったってのは、私になってからで、実は2000年にITバブルがあつてすごい増産期があつて、そんとき少し増えたんですけどそんときは4,50名。そのあとちょっと景気が落ちて、また2004年のアテネのオリンピックイヤーだったんですけど、その年が過去最高で、今の何倍だろう、400台ぐらい作ったことがあつて、交代勤務やらないと間に合わないぐらいで、明日10名ほしい、明後日20名ほしいってそんなレベルでとても日本人なんか集まんなくて、比較的ほかの四輪も二輪も好調だったもんですから、で、外国人がたくさん集まるようになって、あのー、いやいやってわけじゃなく、来た人を、我々の仕事ができれば国籍関係なく使おうと思ってたから、忙しくなったと同時に自然に増えたって感じですね、彼らよく働くしね。

ITバブル以降、急激な増産期に生じる人手不足を解消するために、外国人に頼ることが増えてきた。しかし、当初会社側としては、国籍は関係ないが日本語ができる人でいいと思っていたわけではないようである。

<Oさん>

(アテネ五輪のころの増産で外国人が増えたとき)最初はね、ま、日本語、日常会話ぐらいはできる子ってリクエストをするんだけど、たとえば、毎日10人連れて来いなんて言うとね、派遣会社側もそんなこと言ってられないですよね。

<Zさん>

ある時期、生産台数が増えた時にワーッと募集かけて、日本人が集まらないけど日系さんなら集まりやすいってことがあって、で、最初はしゃべれなきや採らなかつたんだけど、それだけじゃ追いつかないような生産量になっちゃって、で、しゃべれなくても腕のいい人いるんで、その辺は教育すればなんとかなるんじゃない?ってことで。

こうして、現実の増産に対応するために、日本語ができる社員が増えていくことになる。その社員たちのコミュニケーション問題については、ある程度日本語ができる外国人が間に立って通訳をすることで補われていた。

<Oさん>

中に日本語が堪能な子もいて、この子を介していろんなコミュニケーションとればいいやみたいな。

もちろん、細かいトラブルはいろいろと生じたようであるが、景気も良く職場にも活気があり、また指示系統もしっかりしていたため大きな問題は生じず、当初は「毎日楽しく仕事ができた（Oさん）」とのことである。しかし、一方で、2004年の大量雇用のときから、Oさんにはずっと不安もつきまとっていたようである。

<Oさん>

ほんとに細かいところまで伝わってるのかなという不安は、2004年当時からあったんですけどね。

このようなコミュニケーション不足がその後、品質不良という形で顕在化することになる。その品質不良多発の状況を改善するために、会社側はさまざまな取り組みをしたようである。しかし、それらの取り組みはなかなか功を奏さない面があった。そんなとき、Oさんが出席したあるセミナーで、品質の向上はコミュニケーションの問題と密接に関係性を持っているということを聞き、コミュニケーション問題に注意を払うようになったようである。

<Oさん>

それがまあ、品質不良という形で表に出てきたのが2005年くらいからだったんですけどね。で、それで1年くらい悩んで、あのー、2006年の6月だったと思うんですけど、そんとき、（整備不良をなくし、安全を提供するためにはどうすればいいかという）全日空のセミナー受けたらそういうこと（コミュニケーションが重要ということ）を言われて、それで。＜中略＞コミュニケーションの問題なんて考えてもみなかつたんですね。検査工程を増やすとか、発生源対策として絶対間違わないような治具を作るとかで対応しようとしていたんですよ。そういう対策は日々やっていたんですけど。

こうして、品質管理のためにコミュニケーション問題を解決しなければならないという意識がOさんの中に醸成されていったといえる。また、現場の責任者であるZさんも、同時期に同じような問題意識を持っていたようである。

<Zさん>

仕事でだと、僕が直接指導するわけではなくて、リーダーさんがやるんだけど、リーダーさんたちがコミュニケーションが取れないとかそういう悩みはあつたみたいだから。

品質向上という点でも、Zさんは現場の視点から以下のようなことを言っている。

<Zさん>

しゃべれる人だけ徹底的に教育して、そこから教えるってことをしていたので、そんなに問題はなかつたんじゃないかなーと。ただ、しゃべれない人のほうが腕がよくて、腕がいいから次に新しい仕事をこいつに教えたいなって思ったときに、コミュニケーションがとれない、というのも自分の職場ではちょっとあつたんですね。任せたいんだけど疎通ができないんで任せきれないというか、任せたんだけどやっぱり取り違いがあつちやって間違えちゃつたりとか。そういうのがちょこちょこ表面化してき

たのが 2005 年、2006 年あたりだったと思う。

このようなことが積み重なっていくことで、社内のコミュニケーション向上が課題として浮上してきた。ただ、このときはまだこのようなコミュニケーションの問題を「口に出して言う人はいなかった（Z さん）」ということである。

出発点 2（外国人側の視点）

同じ時期、外国人側は日本語についてどう考えていたのであろうか。浜松国際交流協会のコーディネーターである S さんに当初の経緯を聞いたところ、以下のような返答があつた。

<S さん>

最初は IM じゃなくって、バルーンマジコという託児所兼柔術道場を持っていた子たちがいて、<中略>そこを教室として貸すから日本語をやってくれって言われて。それが（2005 年から）1 年ぐらい続いたの。

そのときに外国人たちが求めていたのは、「せっかく日本にいるんだから、少しは話せるようになりたい」とか「生活をする上で日本語がわからなくて困ることがある」といった、まさに生活者としての利便性向上のための日本語教室であったそうである。この、託児所を借りてやっていた日本語教室も、業務が多忙であったり、病気での欠席が続く人がいたりして、次第に出席者が少なくなっていく。

<S さん>

（2006 年開催の）ワールドカップで増産になって、残業が増えたり、病気でいけませんって子が出てきたりしてみんな続かなくなってきたのね。それで、じゃあしばらく休もうって言ったら「それはさびしい」って言うわけ。それでそのときに、なんとかしてこの日本語教室を会社の中でできないかなと思ったのよ。ブラジル人たちに聞いてみても会社でできたらいいなって言っていたし。

S さんが会社の中でできたらいいと思っていたのは、仕事が終わってすぐに日本語の勉強ができるということと、会社の人たちにももっとブラジル人たちのことを知ってほしかったというのがあったとのことである。

このようにみていくと、企業側が品質向上を目指すために社内のコミュニケーション問題を解決しなければならないと考えていたのに対して、外国人側やその支援をしていた S さんには、品質不良の改善という目的意識は明確に意識されていたわけではないことがわかる。そして、このように若干異なる目標設定を持ち続けたまま、双方の思惑が重なりあつた部分で、社内日本語教室が 2007 年春先から動き出すこととなる。

動き出した社内日本語教室 1（第 1 期の取り組み）

第 1 期の取り組みの詳細については他の章すでに述べられているためここでは特に触れない。本章では、まず、社内日本語教室を計画し動かし始める段階で、日本語講師がど

のようなかかわりをしていたかを人々の声からまとめる。IMの日本語教室の講師の人選は、会社側から HICE に一任されていた。そこで、白羽の矢が立った講師の一人が N さんである。

<H さん>

最初は、HICE に依頼して 3 人の日本語教師の方に講座を作ってもらって、おまかせでやってたのね。

<S さん>

IM は N さんって思ったの。日本語に関係している NPO で大きいのが二つあって、それぞれの NPO から一人ずつって思ったのよ。それで、N さんは絶対 IM に合うって思って。

<N さん>

フォルテに行ったとき、S さんから「企業日本語やってみない、すごい気楽にやってもらったりいいから」といわれて引き受けたんです。何にも聞かされずに。聞くと考えちゃうかなとか思って。(授業は)今まで通りやればいいと思ってて、文型中心で本(教科書)を(中心に)やればいいと思っていました。S さんから『日本語 45 時間』を使ったらと言われたんです。最初は難しいかなと思ったけど、それを自分なりに噛み砕いていけばいいかなって。

N さんはそれ以前に、就労のための日本語ということでは『日本語の基礎』『新日本語の基礎』を使って、研修生に教えた経験があったということである。今回の取り組みでも、多少の難しさを感じつつも、それまでの経験を生かしてやればいいと思っていたということである。したがって、社内での日本語教室でどのようなことをやるかがはっきり見えていなかったにもかかわらず、それほどの不安はなかったようである。

<N さん>

居直ってやっていた部分があったので不安はなかったです。

とはいって、やはり実際に日本語教室で何をやるかを考えるのは難しかったようである。

<N さん>

最初は会社の人から会社の専門用語を教えてほしいと言われたんです、朝礼の内容とか。でも、専門用語は難しいし会社で何やってるかわからなかつたので見学させてもらったんですけど、それでも何をどうやっていいのかつながらなかつた。でも、だんだんわかってきたところもあって、ポルトガル語で訳されている用語とか、朝礼はポルトガル語、スペイン語で訳されているから必要ないとか。

このような試行錯誤の状況から、社内日本語教室はスタートした。そして結果として、第 1 期の取り組みは中途からの出席者の減少という課題に直面することになる。これは、業務をやりながらの参加の負担が大きかったということや、参加者自身が感じるメリットが感じられなかつたということのようである。そこで、会社側と日本語講師が第 2 期以降の日本語教室をどうやっていくかという今後の方向性について話し合いを持った。

<Hさん>

やってみたけど、なんかけっこうやめちゃったり、いろいろごたごたがあったわけだよ。ほんとにおまかせだったので先生も苦労してたしこっちも模索してた。それでそれ終わって先生といろいろ会話したんですよ。これをはじめるにあたって、なんかその一、講座の中に、なんかこうインパクトみたいなのがほしいし、なんかこう参加しやすいようなのが必要なんじゃないのということが会話の中から出てきたわけですよ、先生のほうから。

<Nさん>

せっかく仕事が終わってからわざわざやってくる人たちに対しての日本語だったので、きちんと勉強したいと思っている人たちが来るんだと思ったんですね。だから授業もやっぱりきちんと勉強したほうがいいと思ってたんです。この単語を覚えたとかわかるような、毎回何かを掴んで帰れるような。

この時点で、Nさんは日本語をきちんと学ぶということが参加のためのインパクトになるとを考えていた。一方のHさんは参加のためのインパクトとして、普段コミュニケーションできない人との出会いと社内での認知を考えていたようである。そこで、ゲストを呼んで、参加者たちに対する「インパクト」を高める取り組みを行うことになった。

動き出した社内日本語教室2（第2期の取り組み）

第2期は、数回に一回、社内ゲストを呼んできて授業を活性化するという取り組みを行った。この取り組みは当初は「思いつき」の取り組みであった。

<Hさん>

じゃ、ためしにいろんな人をゲストに呼んでみましょうと考えた。それは、社内の認知も必要だろうと。それで、普段会話ができない人ということで参加を呼びかけたら、みんな快く引き受けてくれた。で、どんな形かわかんないけど、とにかく30分しゃべって何でも質問しようよという形をここでやった。（この形態でやるというアイディアは）はっきりおぼえてないけど、なんか、先生との会話の中でなんか出てきたんだよな。だから別に意識的に私が企画したとか、そういうことではなくて…

そして、この取り組みを通してIMのHさんは、社内日本語教育が担うべき役割が見えてきたということを言っている。

<Hさん>

ここら辺から私はこれ（職場のコミュニケーションツールとしての日本語教室の役割）を感じるようになった。私もいつも参加するわけじゃないんだけど、でもときどき初級コースなんか参加するじゃない。そしたら顔見知りになっていくわけだよね。会話ができるようになるんだよね。一番最初ってやっぱり知らない人にいきなり会話ってできないじゃない。それがここ（日本語教室）で知り合って、あ、普段でも会話できるじやんって。要はその一つ乗り越える壁が必要なんだよね。だからこういう

ところ（日本語教室）を使って、一つ乗り越える。まあ、ここではお友達になることでき、普段も会話できるじゃない。それもあるんじゃないの？単なる日本語だけじゃないよね、日本語の能力どうのこうのじゃないよねってのを私はここで感じた。

Hさんはここで、「日本語だけじゃない」ということ、むしろ重要なのはコミュニケーションを促進するための人間関係を作る場として社内日本語教室が機能する必要があると感じ始めたと言っている。これはやる前から考えていたことではなく「やってみて、あれ？って（Hさん）」思ったということである。そして、その考えを深めつつ、人間関係を作るということを念頭においた、コミュニケーション重視の社内日本語教室とはどのようなものかということを模索していくようになる。

ところで、第2期の社内日本語教室は、日本語レベルによって、入門・初級・中級という三つのレベルに分かれていたが、ゲストスピーカーが来る日は、この三つのクラスが合同でやることになっていた。このやり方を通して、日本語講師は交流の重要性よりもむしろ言葉そのものを学ぶことの重要さを再認識したようである。

<Nさん>

ゲストスピーカーを呼ぶことになったけど、入門・初級・中級という三つのレベルで合同でやることになったんですね。入門レベルはわからないからそのまま帰るというようなことになっていたので。Q&Aなどで話はしていたけど。<中略>入門の人には簡単な日本語で話してほしいとお願いはしたけど、でも（簡単な日本語で話しても）わからないだろうなと思ってた。合同でやったときは、中級の人が内容は訳してやってて、だから内容はわかっていると思います。でも、日本語教室だよなって思った。ポルトガル語でわかつてもしようがない。<中略>だんだん交流ということになってきたけど、まず言葉を覚えるってことが大事だと思うようになった。社員の人たちと話すとかそういう日本語。

第2期の取り組みを通して、IMのHさんは、社内日本語教室の機能として、コミュニケーションの素地となる関係性を作る場となることを重視するようになった。一方、日本語講師のNさんは、コミュニケーションの素地となる言語的知識やスキルの習得の場となることを重視する必要があると考えるようになった。関係性も言語的知識やスキルも、どちらも円滑なコミュニケーションを行う上で一定の役割を果たすものであることは間違いないが、教室の主たる機能としてどちらを重視するかという点で若干のずれをはらんだまま社内日本語教室の取り組みは進んでいくこととなる。

一連の取り組みを通して

第2期の反省をふまえ、さらに第3期、第4期、そしてヤマハファインテックやティボーの日本語教室へとその実践は継続的に変化を遂げていった。その一連の取り組みについて、教室を企画運営していた人々はどのように考えていたのだろうか。

<Hさん>

で、ここ（第3期）からここ（第4期）にかけて社員の参加ってのが先生からあがってきたんですね。あ、それもそうだよな、コミュニケーションツールとなればそうだよねということで、で、職工長さんをこれぜんぶ割り当てたのかな、各回に参加しろって。で、それが、やっぱり普段の会話にもつながっていくというのが感触としてあったから、<中略>で、これがファインテックさんなりティボーさんのやり方につながったんだよね。

<Nさん>

ファインテックのときは、教室開始段階から何をするかが明確だったんですけど、IMの場合は作りながらやったので、Hさんがすごく苦労していた。<中略>期を追うごとによくなつていった感覚がある。

Nさんは、具体的には第3期の初めごろからよくなつてきた感覚があると言っている。それは同時に、Nさん自身が変わっていったこととつながっているようなことを述べている。

<Nさん>

(具体的によくなつてきたのは)3期のはじめごろかな。日本語教育ではなくて消防とかそういうことをやりだしたとき、日本語教室という枠からはみ出していいんだということがわかつってきた。普通は自分たちで消防署役なんかやっちゃうでしょ。リアリア教材を使うなんていうけど、こっちは本物がきてしまう。それで学習者も真剣になるんですよね。そういうのを使うべきだと思った。そういう体験をさせていただいて楽しかった。

このような日本語教師としての意識について、Nさんはいくつかの点での変容を述べている。上記の発言にもあるように、そもそも、教師としては教室でやることすべてを自分が担わなければならないと思っていたとのことである。それがある段階から、ほかの人に任せていよい部分があることに気づいたと言っている。

<Nさん>

最初は全部自分でやろうと思っていたんですね。メニューも白衣も全部自分で準備しようとしていたところがあって、今回もそうやろうとしていたんです。それで、HICEと日本語の先生たちのMLがあるんですけど、そこで情報が共有できるんです。<中略>授業で白衣が必要だという話をしたところHICEが用意してくれることになって、白衣用意してくれるんだあって思った。MLのそういう活用の仕方に気づいたというか、頼んでいいんだって思いました。それまでは自分でやらなきゃって思っていたし、IMの人たちにも負担をかけちゃいけないと思っていたんで。

ここに如実に現れているように、ともすると教室が閉じられたものとなり、そこに関わる教師は教室活動を行うために孤軍奮闘するものだという「暗黙の思い込み」があるのであろう。これは、何もNさんに限ったことではなく、多くの教室・教師に見られることで

ある。この考え方方が変化し、教室で行うこと、教師が行うことが外に開かれていくというのは、教室を社会に位置づけるという点で非常に重要である。

もう一点、Nさんが変わったと言っているのが、文法に対する考え方である。第2期が終わったとき、教室で何を重視するかという点で関係性を重視するHさんと文法などの言語的知識を重視するNさんの間ですれが生じたままになっていた。

<Nさん>

Hさんの文法は必要ないというのを聞いて、やり方をえていこうと思った。教える文法じゃなくて自然に使えることが大切だと思って、文法を前面に出さないでやるやり方を考えるようになった。でも、(あるシンポジウムで日本語教育の専門家である)清さんが言ってくれた(文法も重要だという)のは力になっています。自分の考え方には、ある程度自信を持っていいと思った。でも同時に、ここでやってることは文法教室ではないとも思っているところはあります。だから、いわゆる日本語教室のような、勉強したこと全部の練習は必要ないと思ったんです。必要な言葉だけをえらんでやればいい。

この発言から、Nさんは決して文法が重要だという根本的な立ち位置から変わったわけではないが、それを教室で実現していくためにどうすればいいかという点で大きく変わったということであろう。Hさんが関係性を重視し、Nさんが文法を重視するというのは、ある意味で必然のことかもしれない。社内日本語教室において、それぞれの位置づけや役割は当然異なる。異なる立場の人たちがそこで何を重視するかも異なるだろう。しかし、第2期でのHさんの気づきと意識の変化、そして一連の取り組みを通したNさんのこのような気づきと意識の変化をみていくと、日本語教室が決して直接の学習対象として想定されている外国人のためだけにあるのではなく、そこにかかわっている日本人側が気づき学ぶ契機を作り出す場となっていることがわかる。この、日本人側が学ぶということはどういうことであろうか。それは、従来の「教える人ー学ぶ人」「支援する人ー支援される人」「できる人ーできない人」等々の固定化された教室内の役割関係を破壊し、新たな関係性を生み出す土壤となる可能性を秘める。それは同時に、日本語教室の取り組みがある種の地域づくり、社会変革に寄与する可能性を多分に含んでいるといえる。Nさんは、以下のように、明示的に自分が学んでいることに言及している。

<Nさん>

Hさんによって頭の切り替え 自分の勉強にもなっている。

しかし同時に、このような学び・気づきは、単に日本語教室を開催しただけではなかなか促進されないだろう。そこで一つのポイントは、異なる立場や役割の人々、多様なプレイヤーが一堂に会して物事に取り組むということ。そして、一見閉じられたように見える組織の壁を乗り越えて連携を模索する「異種混淆」的な場が作られることが大きい。今回の取り組みを通して変容していったNさんのケースを見るとそれが顕著に現れている。

当初、Nさんは、社内日本語教室をやっていくことについて、今までの研修生への教授

経験でなんとかなるだろうと考えていた。ところが、実際に取り組みが始まってきたさまざまな人々がかわることによって、また、外部からの見学者が増えていくにつれて、それがプレッシャーとなり、自分が何を担えるのかということが見えなくなってきた。

<Nさん>

(取材や見学は) 体制が整ってないまま進んでいたからプレッシャーはあった。こんなことをやろうと自分なりに考えていても、もっと違うことやってよと言われたり。<中略>でも結局は素の自分を出すしかないと思っていたのでそれでやつたんですけどね。周りの人は「違うんだよ」って思ってみていたかもしれないなって思います。今考えてみたら、私自身が今までの日本語教室を抜け出させていなかつたというのもありますし、Sさんたちが何をやりたいのかということも自分には見えていなかつたと思います。それで、会社との関係もうまくできていなかつたような気がするんです。

このように、何をしていいのかわからなくなるという状況は、その当事者にとって非常に「苦しい」状況であろう。しかし同時に、揺さぶられることで今まで自分がもっていたものが崩される瞬間、まさに今までの学びがいったんほぐされて、新たな学びが生じる瞬間である。このきっかけとなるのが、多様な考え方をもった人々が集まる異種混淆の場である。従来の学習の考え方では、人が何かを学ぶというのは、できないところからできるところへ「階梯を登っていく」というようなイメージであったろう。新たに学ぶということは、新たな段階へと到達することであるともいえる。しかし、社内日本語教育の取り組みは、階梯を登るよりも、横に広がることでつながりを作りて学んでいくというイメージになるだろう。このような水平的な学びを仕掛ける役割を担うのがコーディネーターであり、今回、まさにHICEのSさんが担つた役割であろう。

今後に向けて

浜松における社内日本語教室が、今後の日本語教室のあり方にどのような示唆を与えるだろうか。ここまで見てきた語りをもとに、学習という観点から、少し理論的に考察を加えてみたい。浜松の社内日本語教室にかかわっていた人々は、教室の意義をどこに設定するかという点で、試行錯誤、糸余曲折を経てきていることがわかる。通常、学習とは、すでにある知識や技能、ストラテジー等を個人が内的に習得していくことを指すことが多い。そこではほとんど、学習=習得という図式が成り立つほどである。そして、多くの場合、学習の主体は教室に参加する学習者、社内日本語教室の場合は外国人社員であると認識される。つまり、教室での学習の成果を論じるとき、「教室に参加した学習者が何を習得したか」が問われることとなる。これが通常の学習の見方であろう。社内日本語教室で生じている学習はこのような従来の見方とはまったく性質を異にする。

日本語教師であるNさんは、今回の取り組みでコーディネーター的な役割を担つたHICEの重要性を一番にあげる。すでに述べたように、HICEのSさんはIMのHさんたちと協力して、外の人たちを呼んでくること、日本語教室と会社の人や日本語教室と社外の人、

日本語教室と社外の組織をつなげることをおしすすめていった。このことによって、多くの人が日本語教室を通して、その都度、ゆるやかな協力関係を作り上げていった。そして、そこに関係している人々が、少しずつ変容していく、学んでいく様が明かになった。このような多様な立場の人たちに学びが起きたことが社内日本語教室の一つの成果である。しかし同時に、これが一番の成果ではないと仮説的に論じてみたい。社内日本語教室の社会的意義は、そこに参加する多様な人々が学んだと同時に、組織・集団の学びを促進したことだといえるのではないだろうか。たとえば、以下のような例がある。消防関係の人たちがやってきて災害対策について説明をする。その説明が回を重ねるごとにわかりやすくなっていた。わかりやすい説明は、説明を担当した消防隊員だけのものではなく、消防署全体のものとして蓄積されているといえる。担当が変わっても、その説明は引き継がれていくであろう。または薬局の人たちがやってきて薬の買い方について練習をする。その活動がきっかけとなって、浜松駅構内に日系人向けの店舗を開店するようになった。このように、今までそれぞれの組織や団体で取り組まれていなかつたこと、考えられていなかつたことが、社内日本語教室へ参集することがきっかけとなって生み出されていくという現象がみられるのである。これは、社内日本語教室が課題を解決するタイプの学習を仕掛けているようにみえながら、実は現在ある課題を解決することのみならず、新たなものを作り出していく場、新たな課題を提起する場として機能していることを示唆している。

では、このような社内日本語教室の取り組みを他にひろげていくにはどのようにしたらいいだろうか。就労者のための日本語教室を行う上で、多様なプレイヤーがその都度緩やかに協力関係を構築するには、二つのポイントが重要となる。一つ目は、人と人、組織と組織の結び目を作るコーディネーターの役割を担う人・組織が存在することである。今回は、そのような役割を HICE が担っていた。

<N さん>

今は、HICE が柱になってやってくれるのが心強い。ほかの所で同様の取り組みをやろうとしたとき、HICE の役割を担うところがあるかどうか、それが大きな問題になると思います。

コーディネーターというと、そのような役割を担う「人」をイメージすることが多いだろう。しかし、この N さんの発言にもあるように、誰がではなくどのような組織がその役割を担うかということが重要である。コーディネーターの役割を一人で担える S さんのような人もいるだろうし、そのような人がおらず、コーディネーターの役割を複数の人が分担して取り組むこともあるだろう。そういう意味で、コーディネーターが育つというのもまた、個人が何かを学んでいくのではなく、ある組織や集団が学んでいくというイメージで考えることが重要となる。属人的なコーディネーター育成は、その人がいなくなればそれで終わりとなってしまう。そうではなく、どんなメンバーがかかわっていてもその都度うまくやっていけるような仕組みを作っていく必要がある。

二つ目は、就労者や生活者を対象としたとき、地域にある企業体の参加・協力が不可欠

であるということである。就労者の場合は、その人が属する企業の協力がなければ十分な支援ができないのは明白である。また生活者の場合、人々はさまざまなものを企業から購入して生活していくわけである。今回の場合、IM、ヤマハファインテック、ティボーなどが就労者の属する企業であり、マクドナルドや杏林堂といった企業が外から協力する企業となっていた。企業の協力を得るためには、企業側にもメリットがなければならないが、そのとっかかりの一つが CSR という視点である。マクドナルドの協力を取り付ける際、個別の店舗に協力依頼するのではなく、本社の広報部に直接依頼をした。それは CSR として取り組むのであれば、個別店舗では判断できないだろうという H さんの考えによるところが大きい。

<H さん>

CSR でしょ。各店舗の店長さんじや判断つかないよ。会社としての CSR っていう位置づけをやればうまくいくんだよ。

このようなアプローチから、多様なプレイヤーの協力関係を構築していくことで、単純に知識や技能を学ぶという学校・教室型の日本語教室から、社会に開かれた日本語教室へとそのありようを変化させていくことができるだろう。ところで、企業が CSR を重視するのは収益アップにつながるからである。つまり、企業とは収益をあげるために存在しているのであり、直接的・間接的に収益アップにつながらないのであれば、企業の協力を得ることは難しいだろう。そして、社内日本語教室の取り組みもまた、社内の不良品発生率の低下と生産の効率化であるという明確な収益アップにつながる目的があるのである。外から協力する企業にとっては、さらに収益のアップということが目に見えて提示される必要があるかもしれない。CSR として協力をしてもらうことで企業イメージがアップする。同時に、社内日本語教室に参加している日系人たちが、その企業の新たな顧客となるという効果も表れてくる。前頁で軽く言及したが、企業日本語教室に協力してくれた杏林堂薬局は、その後浜松駅に日系人のための店舗を開業した。浜松市には約 2 万人の日系人がいる。この人たちを顧客として取り込んでいくことは、まさに企業の収益アップに直接的に関係してくることである。日本語教育や外国人支援の文脈では、企業の収益アップや経済性優先の議論は、ともすると敬遠される傾向にある。報告者も個人的には、現在の経済至上主義的な社会構造を積極的に支持する立場にあるわけではない。しかし、現実として企業が存在し、その当座の目的が収益をあげることであり、人々がその仕組みの中に組み込まれているのであれば、一方でそれを批判的に検討して改変していく必要があり、一方でそこに戦略的に身を置き、制度的制約との折り合いをつけながら人々がよりよい生活を送っていくための取り組みをしていく必要があるだろう。地域における外国人支援を考えたとき、このような制度的制約を批判的にとらえると同時に、もっと積極的に活用していくような取り組みが増えていくことで新たな解決策が見えてくるのではないかと考えられる。今回の浜松の取り組みがまさにその先駆的事例としてあげられるのではないだろうか。

最後に、今後の課題として、地域の成長という視点を持つ重要性をあげておきたい。人

が学び何かを習得していくことはもちろん重要であり、外国人が日本語の表現をひとつおぼえて、それが使えるようになることで、コミュニケーションが図れるようになることは重要であろう。また、社内日本語教室のような取り組みによって関係性が構築され、そこにかかわっている人々が変容するとともに、その属する組織・団体が成長していくことも重要である。今後はそのような取り組みを通して、地域をどう作っていくか、社会をどう変えていくかという「社会全体の変容／学び」という視点から日本語教育・外国人支援を考えていくことが重要であろう。同様の指摘をしてくれた H さんの言葉で本節を締めくくりたい。

<H さん>

で、いろいろ他を巻き込んでくると、いわゆるなんていうかな、地域の活性化、活性化じゃないけど、外国人に対するいろいろな情報が HICE から入ってくるわけで、そうすると自分のところもそうだし、他のところでまた輪が広がればいいよね。地域貢献の中の一つのきっかけになればいいなっていうふうに位置づけられるでしょ。(それは私の業務の範囲外だけど)接点を作るところまではこちらでやる、そっから先はそれぞれがやる。だけどころいう一つの取り組みで一緒に接点を作ると、そっから増殖していく。地域というところの、外国人支援がこういうところから広がっていけばいいかなーっておもいますね。

II. 意識の変化に関する調査報告

この節では、企業内日本語教室に関わった人たちにアンケート調査を行った結果を報告する。日本語教室に参加した感想や意見を率直に記入してもらった。

調査対象者：ファインテックの受講者、教室に参加した日本人従業員

実施日：日本語教室最終日

内容：無記名の選択・記述式

II-1. 受講者の意識

受講者へのアンケートの詳細は以下のとおりである。

質問紙はA4サイズ2枚。

実施は火曜クラス・金曜クラス、各3レベル、計6回実施

質問項目は以下のとおり。

1. 学習項目に関する自己評価（選択式）
2. 日本語教室の欠席理由（選択式）
3. 授業に対しての意見・感想（記述式）

<結果>

1の授業内容の評価については、習得度が自己申告のためレベルによってばらつきがある。しかし全体的に「まだできない／わからない」を選択した人は少なかった。教室で学んだことにより自己能力が上がった、あるいは多少の不安感は残るもの日本語を話すことにわずかながらも自信を持つようになったのではないか。

「日本語教室に参加してよかったです」に対する回答では、全員が「はい」と答えた。それに続く「何がよかったです」の質問には、「日本人従業員と友達になれたこと」と回答した人が多かった。この結果から、外国人受講者にとって教室が日本語を学ぶ場所であり、人間関係づくりの場所でもあったことがわかる。また、「今まで学べなかつたことが学べた」との回答から、この教室が学習ニーズを的確に捉えていたことを表している。

自由記述欄には教室や講師に対する感想が述べられ、なかには日本語でメッセージを書いた者もいる。外国人受講者たちは、教室への参加で日本語学習意欲を高めた。日本語能力試験を目指したり積極的に日本語を使おうとしたりする姿勢がみえた。

以下はアンケートの集計結果である。

ポルトガル語、スペイン語で書かれたものは翻訳をし、ポルトガル語の「ポ」もしくはスペイン語の「ス」の表記をした。日本語で書かれたものは原文ままである。

ファインテック日本語教室アンケート(火曜／入門)

N=8

	できる／わかる	少しできる／わかる	まだできない／わからない	無回答
1 自己紹介ができる	7	1	0	0
2 緊急アナウンスを理解することができる	0	4	3	1
3 火事や救急の時、119番通報ができる	5	2	1	0
4 地震の時に避難する場所がわかる	6			2
5 会社の案内板を読むことができる 例)非常口、消火器、避難経路など	4	2	1	1
6 医者に病気の症状を説明できる	5	1	2	0
7 薬の飲み方がわかる	6	1	0	1
8 レストランで注文ができる	2	6	0	0
9 レストランでクレームや意見を言うことができる	3	4	1	0
10 日本語教室に参加してよかったですか	はい	8	いいえ	0

11 10で「はい」と答えた(こたえた)方、何がよかったです

新しい日本人従業員と友達になれたこと	6
日本語を勉強することができたこと	4
今まで学べなかつたことが学べたこと	6
その他()	0

♪ ※大勢の前で話すことが少し恥ずかしくなくなった

あなたが日本語教室を途中欠席してしまった理由は次のうちどれですか

残業があったため	1
家族の都合	3
学びたいことが学べなかつたため	0
内容がおもしろくなかったため	0
先生の教え方が合わなかつたため	0
病気のため	4
その他()	0

ス 国にいたので申込みができなかった。HICEで面接をやるので授業の見学はできないと言われた

授業(じゅぎょう)に対(たい)してのご意見(いけん)・ご感想(かんそう)をお書きください。

♪ (日本語) 教室、先生、参加者がよかったです。難しかつたけど、とても有益でした。よかつたのでこのよだな機会がもつと設けられることを待っています。ボランティアと先生、ありがとう！メリークリスマス&ハッピーニューアイー！！ありがとうございます！

♪ とてもいい教室だった！少しカタカナとひらがなの書き方を覚えることができました。それから日本語を話すことが少し恥ずかしくなりました、COOL！

♪ おもしろかった

♪ いろいろなことを覚えることは大切です

♪ みんなが参加して日常の日本語を話すことで刺激になり、おもしろかったです。

ス この教室はとてもおもしろかったです。新しいことを覚えました。できればもっと覚えたいです。先生方はとてもがんばっていました。ありがとうございます・・・ありがとうございます・・・

♪ とてもよかったです！知らなかつたことをたくさん覚えました。先生方も含め、すべてのことが(終わってしまって)さみしいです・・・。ありがとうございます！

日 たのしかたです。いろいろなことばをおぼえました。だいすき

		できる (わかる)	少しできる (わかる)	まだできない (わからない)	無回答
1	自己紹介ができる	3	2	0	0
2	緊急アナウンスを理解することができる	0	4	0	1
3	火事や救急の時、119番通報ができる	0	5	0	0
4	地震の時に避難する場所がわかる	0	0	3	2
5	会社の案内板を読むことができる 例)非常口、消火器、避難経路など	4	1	0	0
6	医者に病気の症状を説明できる	3	2	0	0
7	薬の飲み方がわかる	5	0	0	0
8	レストランで注文ができる	4	1	0	0
9	レストランでクレームや意見を言うことができる	3	2	0	0
10	日本語教室に参加してよかったです	はい	5	いいえ	0

11 10で「はい」と答えた(こたえた)方、何がよかったです

新しい日本人従業員と友達になれたこと 4
 日本語を勉強することができたこと 5
 今まで学べなかつたことが学べたこと 5
 その他() 0

あなたが日本語教室を途中欠席してしまった理由は次のうちどれですか

残業があったため 1
 家族の都合 1
 学びたいことが学べなかつたため 0
 内容がおもしろくなかったため 0
 先生の教え方が合わなかつたため 0
 病気のため 0
 その他() 0

授業(じゅぎょう)に対(たい)してのご意見(いけん)・ご感想(かんそう)をお書きください。

♪ 良いです。ただ、正しい会話と正しい動詞の活用を覚えたいです。文法の部分が欠けていましたが、全体的にとても有益でした。

♪ 楽しかった！

♪ 日常で使う日本語の疑問が解決し、私や（一緒に勉強した）仲間のためになった。

ファインテック日本語教室アンケート(火曜／中上級)

N=7

	できる (わかる)	少しできる (少しわかる)	まだできない (わからない)	無回答
1 自己紹介ができる	4	3	0	0
2 緊急アナウンスを理解することができる	3	2	1	1
3 火事や救急の時、119番通報ができる	4	3	0	0
4 地震の時に避難する場所がわかる	4	0	2	1
5 会社の案内板を読むことができる 例)非常口、消火器、避難経路など	4	2	0	1
6 医者に病気の症状を説明できる	4	3	0	0
7 薬の飲み方がわかる	6	1	0	0
8 レストランで注文ができる	4	3	0	0
9 レストランでクレームや意見を言うことができる	5	2	0	0
10 日本語教室に参加してよかったですか	はい	7	いいえ	0
11 10で「はい」と答えた方、何がよかったですか 新しい日本人従業員と友達になれたこと	7			
日本語を勉強することができたこと	6			
今まで学べなかつたことが学べたこと	7			
その他()				

日 このクラスから、日本語をもっとおぼえるスタートです。来年、能力試験に参加したいです。

12 あなたが日本語教室を途中欠席してしまった理由は次のうちどれですか

残業があったため	0
家族の都合	0
学びたいことが学べなかつたため	1
内容がおもしろくなかったため	0
先生の教え方が合わなかつたため	0
病気のため	4
その他()	0

13 授業に対してのご意見・ご感想をお書きください。

日 とてもいよかったです。たまにはちょっとむずかしいときもありましたけど、たのしくやりました。

日 日本語教室に参加して、よかったですと思いました。先生がやさしくて、わかりやすいことばを使って教えてくれて、本当にありがたいという気持ちになりました。そして、ヤマハ方も協力してもらって、みんなは仲がよく、友達になりました。今日は最後で、なんか寂しいと感じました。これから、もしチャンスがあれば、みんなを又集めて、コミュニケーションを取りましょう。

ボ 漢字をもっと覚える時間が欲しいです。

ス 教室はとても楽しかったです。知らなかつたことをたくさん覚えました。

ボ とてもよかったです。たくさん友達ができました。

	できる／わかる	少しできる／わかる	まだできない／わからない	無回答
1 自己紹介ができる	8	4	1	0
2 緊急アナウンスを理解することができる	3	7	3	0
3 火事や救急の時、119番通報ができる	5	5	2	1
4 地震の時に避難する場所がわかる	6		5	2
5 会社の案内板を読むことができる	2	6	3	2
例)非常口、消火器、避難経路など				
6 医者に病気の症状を説明できる	4	7	2	
7 薬の飲み方がわかる	2	8	0	3
8 レストランで注文ができる	6	2	1	4
9 レストランでクレームや意見を言うことができる	5	5	3	0
10 日本語教室に参加してよかったですか	はい	10	いいえ	0
11 10で「はい」と答えた方、何がよかったですか				
新しい日本人従業員と友達になれたこと	3			
日本語を勉強することができたこと	5			
今まで学べなかつたことが学べたこと	9			
その他()	1			

あなたが日本語教室を途中欠席してしまった理由は次のうちどれですか

残業(ざんぎょう)があつたため	5
家族(かぞく)の都合(つごう)	3
学びたいことが学べなかつたため	0
内容(ないよう)がおもしろくなかったため	0
先生(せんせい)の教え方が合わなかつたため	0
病気(びょうき)のため	0
その他()	2

ボ 夜勤

授業に対してのご意見・ご感想をお書きください。

- ボ すばらしいです。すべての授業に参加できなかつたことが残念でした。
- ボ 良い。短い時間だったのが残念でした。
- ス とてもいいです。
- ボ とてもいいです。先生方がとても努力していました。できれば続けたいです。
- ボ 良いです。もっと長くできればいいです。
- ス とてもいいです。すべてにおいて、先生と日本人の人々がとても熱心に教えてくれました。いろいろありがとうございました。
- 日 わたしはべんきょうしました。たくさん。きんよりはたのしいとおもしろい。せんせいはすこいやさしい、ね！ありがとうございました！ 2008/12/12
- ボ 授業はとてもよかったです。日本語を少し覚えたことと、日本人と話すことによってより近づける機会だったからです。
- ボ より覚えることができ、有益でとても大きな機会でした
- ボ 日本にいる時間の中で日本語の授業に参加したのは初めてでした。思っていたのと違つていて驚きました。不運なことに、個人的な理由ですべての授業に参加できませんでしたが、出席した授業では、各先生の明るさと意志の力に驚きました。ありがとう！
- ボ 教室はとてもよく、感謝しています。先生方が、私たちが日本に適応できるか心配してくれていることを知つて幸せでした。確実に先生方が伝えてくれたことは私たちにとって大きな支援となりました。ありがとう。
- 日 日本語のべんきょうはとてもたのしかつたです。わたしは日本語のべんきょうがすきです。せんせいはやさしいです。せんせい。。。ありがとうございました！

	できる／わ かる	少しできる ／わかる	まだできない ／わからない	無回答
1 自己紹介ができる	1	2	0	0
2 緊急アナウンスを理解することができる		3	0	0
3 火事や救急の時、119番通報ができる	2	1	0	0
4 地震の時に避難する場所がわかる	2	0	1	0
5 会社の案内板を読むことができる 例)非常口、消火器、避難経路など		2	1	0
6 医者に病気の症状を説明できる	2	1		0
7 薬の飲み方がわかる	2	0	1	0
8 レストランで注文ができる	3			0
9 レストランでクレームや意見を言うことができる	3	0	0	0
10 日本語教室に参加してよかったですか	はい	3	いいえ	0 無回答
11 10で「はい」と答えた方、何がよかったですか				
新しい日本人従業員と友達になれたこと	3			
日本語を勉強することができたこと	3			
今まで学べなかつたことが学べたこと	3			
その他()	1			
あなたが日本語教室を途中欠席してしまった理由は次のうちどれですか				
残業(ざんぎょう)があつたため	0			
家族(かぞく)の都合(つごう)	0			
学びたいことが学べなかつたため	0			
内容(ないよう)がおもしろくなかったため	0			
先生(せんせい)の教え方が合わなかつたた	0			
病気(びょうき)のため	0			
その他()	0			

授業に対してのご意見・ご感想をお書きください。

日 にほんごのべんきょうたのしかつたです。

ポ たくさんのこと覚えました。とても有益でした。ありがとうございました。

ス 知らなかつたことをたくさん覚えました。楽しかつたです。工場で日本語教室を行う機会を与えてくださつた社長に感謝します。

ファインテック日本語教室アンケート(金曜／中上級)

N=4

	できる (わかる)	少しできる (わかる)	まだできない (わからない)	無回答
1 自己紹介ができる	4	0	0	0
2 緊急アナウンスを理解することができる	0	3	0	1
3 火事や救急の時、119番通報ができる	3	1	0	0
4 地震の時に避難する場所がわかる	2	0	1	1
5 会社の案内板を読むことができる 例)非常口、消火器、避難経路 など	2	1	1	0
6 医者に病気の症状を説明できる	4	0	0	0
7 薬の飲み方がわかる	2	2	0	0
8 レストランで注文ができる	3	1	0	0
9 レストランでクレームや意見を言うことができる	3	1	0	0
10 日本語教室に参加してよかったですか	はい	4	いいえ	0
11 10で「はい」と答えた方、何がよかったです				
新しい日本人従業員と友達になれたこと	2			
日本語を勉強することができたこと	3			
今まで学べなかつたことが学べたこと	3			
その他()				
あなたが日本語教室を途中欠席してしまった理由は次のうちどれですか				
残業があったため	1			
家族の都合	1			
学びたいことが学べなかつたため	0			
内容がおもしろくなかったため	0			
先生の教え方が合わなかつたため	0			
病気のため	1			
その他()	2			

工場に感謝します（サブリーダー）

授業に対してのご意見・ご感想をお書きください。

ボ 楽しくてとてもよかったです。まだ知らなかつたことを覚える機会でした。

ボ 教室はよかったです。知らなかつたことを覚える機会でしたし、(日本語の) 基礎がない人にとってはとてもいい機会でした。この講座を通して(日本語の) 概念がわかつた。

日 詳しい日本語を勉強したかった！

ボ とてもよかったです。上級クラスはやっぱり難しかつたです。漢字は一日では覚えられません。でもすべてがとても有益でした。先生方に感謝します。テーマはとてもよかったです
が、”もしよければ”日常の会話をもっとやりたい。どうもありがとうございました。

II-2. 日本人従業員教室参加者の意識

日本人従業員教室参加者へのアンケートの詳細は以下のとおりである。

質問紙はA4サイズ2枚。

実施は火曜クラス・金曜クラス。

質問項目は以下のとおり。

1. 日本語教室に参加してよかったですか (選択式)
2. 1について具体的に何がよかったですか (記述式)
3. 日本語教室に参加したことで自分自身に変化があったか (選択式)
4. 3について具体的にどのような変化があったか (記述式)
5. 部下で日本語教室に参加している人としていない人に違いがあるか (選択式)
6. 5について、具体的に何が違うと思うか (記述式)
7. 社内に日本語教室があることで、社内環境に変化があるか (選択式)
8. 7について、具体的にどのような変化があるか (記述式)
9. 社内に日本語教室があることで、部下同士の人間関係が良好になったと思うか (選択式)
10. 社内の日本語教室に地域の他業種の企業が協働することについてどう思うか (選択式)
11. 10について、他業種の企業や機関はもっとこうした活動に協働すべきだと思うか (選択式)
12. 日本語教室に参加していない外国人は日本語教室へ通った方がいいと思うか (選択式)
13. 12について、その理由は何か (記述式)
14. 講師は地域住民と社内従業員のどちらが望ましいと思うか (選択式)
15. 他の日本人従業員にも日本語教室におしゃべりボランティアとして参加してほしいと思うか (選択式)
16. 日本語教室で教えてほしいことはどれか (選択式)
17. 外国人と関わることでやってみたいことはどれか (選択式)
18. また日本語教室に参加したいか (選択式)
19. 要望等 (記述式)

<結果>

1について、全員が「参加して良かった」を選んだ。また3について、教室に参加したことで自身に変化があった人が多くいた。記述的回答も多く、日本語教室に対する率直な意見が得られた。日本人従業員は、教室への参加をきっかけに「身近に感じられるようになった」と回答するほど外国人従業員との距離を縮め、相手を「仲間」として認識するよう

になった。なかには日本語教育能力試験に挑戦したいなど、外国人への日本語教育支援活動に興味を持つようになった人もいた。このように日本人従業員にとって教室は相手を知るためのきっかけの場であったことは明らかである。

以下がアンケートの集計結果である。

1 あなたは、外国人のための日本語教室に参加してみてよかったですと思いませんか

はい	9
いいえ	0
無回答	0

2 1で「はい」と答えた方、具体的に何が良かったと思いますか。(記述式)

- 皆、素直に日本語を習いたいという意欲がよく伝わりました
- 楽しく過ごせたこと
- 外国人の方とふれあいが持てた事です
- 外国人の方と話しが出来て楽しかった事。日本語についてあらためて考えた事。
- 他国の人とコミュニケーションがとれた。
- 仕事とは違う、表情、会話、楽しさ
- ほんの少しでも、人の役にたてたこと。楽しかったこと。
- 喜んでもらえた
- 私も一緒に勉強させていただきました

3 あなたは、自分が日本語教室に参加したことで自分自身のなかに変化があったと思いますか

はい	7
いいえ	2
無回答	0

4 2で「はい」と答えた方、具体的にどのような変化がありましたか。(記述式)

- ブラジルの日系人に対する意識がずい分変わりました。皆いい子です。
- 意外な才能を発見したこと
- 仕事で外国人の方が恐くなくなったかな?
- 外国人の方が身近に感じられるようになって来た事
- ポルトガル語の単語が少し分かる様になった
- 親しさの深まり
- 人間同士言葉は違っても皆仲間、友達と感じました

5 あなたの部下で日本語教室に参加している人と参加していない人に違いがありますか

はい	3
いいえ	1
部下はいませんでした	
交流がはかれるから	
わかりません	
対象なし	

6 5で「はい」と答えた方、具体的に何が違うと思いますか(二つまで)

日本語が上手になった	0
日本語で話しかけられるようになった	3
なんとなく話やすくなった	2
あなたが相手のことを見直した	1
日本語を学ぶことは素晴らしいと思うから	1
その他()	0

7 社内に日本語教室があることで、社内環境に変化はありましたか

はい	2
いいえ	4
無回答	3
いがいとしられていないかった?	
あつたと思います	

8 7で「はい」と答えた方、具体的にどのような変化がありますか→(記述式)

- 社員に対する会社の支援体制が形としてみえた

9 社内に日本語教室があることで、部下同士の人間関係が良好になったと思いますか

はい	2
いいえ	4
無回答	3
対象なし	
あると思います	

10 社内の日本語教室に地域の他業種の企業が協働することについて、どう思いますか

好ましいと思う	8
あまり好ましくない	0
無回答	1

11 10の質問に関して、他業種の企業や機関はもっとこうした活動に協働するべきだと思いますか

はい	9
いいえ	0
無回答	0

12 日本語教室に参加していない外国人は日本語教室へ通ったほうがいいと思いますか

はい	7
いいえ	0
無回答	2

13 12で「はい」と答えた方、その理由はなぜですか(記述式)

自分の中にある日本の印象が変わるかな。皆な仲間！
日本で生活するのに絶対得だと思います。
お互いを理解しようとする気持ちが出来る
人間関係づくりが深まる
社会とのつながりがもてる
言葉は大事なコミュニケーションの一つだと思います

14 講師は地域住民と社内従業員のどちらが望ましいと思いますか

地域住民	4
社内従業員	6
無回答	0
どちらでもよい	
両方役割があると思う	

15 他の日本人従業員にも日本語教室におしゃべりボランティア※として参加してほしいと思いますか

※おしゃべりボランティアは、日本語で「おしゃべり」をするだけのボランティアのこと

はい	9
いいえ	0
無回答	0

16 日本語教室で教えてほしいことは以下のうちどれですか(学んでほしい順に番号をつけてください)

日本特有の文化(料理、折り紙、空手など)	0
日本社会の習慣やルール	2
緊急時の対応(110、119など)	4
日本人の労働觀	0
社内業務に関する日本語の表現	1
日常生活の日本語	1
無効回答	1

※最も学んでほしいものをカウント

17 あなたが外国人と関わることでやってみたいことは以下のうちどれですか

相手の国の文化体験	6
相手の国の言葉を学ぶ	5
外国人と一緒にバーベキューやサッカー、旅行などをする	3
外国人と一緒に日本文化(料理、書道、空手など)を体験する	2
日本語教室を見学してみたい	0
何もしたくない	0

18 最後に、また日本語教室に参加したいですか

はい	9
いいえ	0
無回答	0

19 ご要望等、お聞かせください。(記述式)

皆でブラジルに行きたいですネ。
能力試験に参加したい
回数を重ねるごとに人数が減ってきたことはざんねんでした
平易で正しい日本語を話すことを講師もボランティアも心掛けるべきでは?日本語の不自由な外国人
のような言葉使いは勉強のかてになりにくい・・・。

ありがとうございました

1 あなたは、外国人のための日本語教室に参加してみてよかったですと思いませんか

はい	5
いいえ	0
無回答	0

2 1で「はい」と答えた方、具体的に何が良かったと思いますか。(記述式)

日本語を教えることがむずかしいという事がわかつたし、仕事の仲間達と仕事以外での会話ができる
勉強になりました。仕事のコミュニケーションツールでない外国語を実感しました
多くの人とふれあうことができた。
外国人の理解が深まった。異文化の一端に触れることができた
外国人の方たちと一緒に学ぶことが楽しかった

3 あなたは、自分が日本語教室に参加したことで自分自身のなかに変化があつたと思いますか

はい	4
いいえ	1
無回答	0

4 2で「はい」と答えた方、具体的にどのような変化がありましたか。(記述式)

外国人と仲良くなれるきっかけとなった
考え方がすこしかわりました
仕事を越えたコミュニケーションも重要
職場の仲間として大切な存在と改めて認識できた

5 あなたの部下で日本語教室に参加している人と参加していない人に違いがありますか

はい	2
いいえ	1
無回答	2

部下は参加していませんでした

6 5で「はい」と答えた方、具体的に何が違うと思いますか(二つまで)

日本語が上手になった	0
日本語で話しかけられるようになった	0
なんとなく話やすくなった	2
あなたが相手のことを見直した	2
日本語を学ぶことは素晴らしいと思うから	0
その他()	

7 社内に日本語教室があることで、社内環境に変化はありましたか

はい	4
いいえ	1
無回答	0

8 7で「はい」と答えた方、具体的にどのような変化がありますか (記述式)

外人と日本人との友好となり仕事がしやすくなる
顔見知りが増え、声をかける様になりました

9 社内に日本語教室があることで、部下同士の人間関係が良好になったと思いますか

はい	4
いいえ	0
無回答	2

10 社内の日本語教室に地域の他業種の企業が協働することについて、どう思いますか

好みしいと思う	5
あまり好みしくない	0

11 10の質問に関して、他業種の企業や機関はもっとこうした活動に協働するべきだと思いますか

はい	5
いいえ	0
無回答	0

12 日本語教室に参加していない外国人は日本語教室へ通ったほうがいいと思いますか

はい	5
いいえ	0
無回答	0

13 12で「はい」と答えた方、その理由はなぜですか(記述式)

意志を伝えられる
必ず役に立ちますから
コミュニケーションの範囲が広がる
日本に住むことの意義が再認識できると思う

14 講師は地域住民と社内従業員のどちらが望ましいと思いますか

地域住民	4
社内従業員	4
両方と回答	3

15 他の日本人従業員にも日本語教室におしゃべりボランティア※として参加してほしいと思いますか

※おしゃべりボランティアは、日本語で「おしゃべり」をするだけのボランティアのこと

はい	5
いいえ	0
無回答	0

16 日本語教室で教えてほしいことは以下のうちどれですか(学んでほしい順に番号をつけてください)

日本特有の文化(料理、折り紙、空手など)	5
日本社会の習慣やルール	3
緊急時の対応(110、119など)	
日本人の労働觀	
社内業務に関する日本語の表現	
日常生活の日本語	2

※最も学んでほしいものをカウント

17 あなたが外国人と関わることでやってみたいことは以下のうちどれですか

相手の国の文化体験	4
相手の国の言葉を学ぶ	3
外国人と一緒にバーベキューやサッカー、旅行などをする	1
外国人と一緒に日本文化(料理、書道、空手など)を体験する	1
日本語教室を見学してみたい	0
何もしたくない	0

18 最後に、また日本語教室に参加したいですか

はい	5
いいえ	0
無回答	0

19 ご要望等、お聞かせください。(記述式)

外国の方が日本語を学ぶと同時に私はポルトガル語スペイン語を学びたいです
継続してこそ意味のある教室だと思う。いつか再開したいし、外国人の人達の笑顔が見たい！

III. 企業内日本語教室主催者の感想

III-1. 日本語教室がもたらしたモノ

ヤマハ発動機株式会社 IM事業部 石岡 修

外国人労働者への日本語教室を開催した背景は二つある。その一つ目は、小社が製造している産業用ロボットの組立工程において、品質向上が大きな課題となっており、それを達成するために日本人従業員と外国人労働者とのコミュニケーションの向上が必須であると考えたからである。企業の目的である「品質向上」は、特に製造業にとって非常に重いテーマであり、これを最重点課題に置いていたにもかかわらず、外国人労働者を多用し始めた2005年あたりから、社内の工程で発見される品質不良が徐々に増えていた。これは外国人労働者のスキルに問題があつたばかりではなく、日本人の指導者とのコミュニケーション不足から発生していた問題が多かった。日本人指導者は作業をしっかりと外国人に伝えて、これを外国人が正確に理解できていないと、品質不良を発生させるリスクが大きいことがわかつた。

二つ目の背景は、社内の外国人への意識調査を行なった結果、「日本語を真剣に学びたい」と考えている外国人労働者が非常に多かったことである。2006年の年末に、外国人労働者約110名からとったアンケートでこの質問に「はい」と答えた人が半数以上いたことに驚かされた。彼らは日本語での日常の会話は十分にできだし、日本語学習への意欲はそれほどないだろうと予測していたが、結果は約60名の外国人が日本語教室に参加することになった。後でわかつたことだが、彼らの日本語の学習意欲は彼らの日本での生活と深い関係があり、生活する上で困ったことを解決したいという要望そのものだった。

2007年4月、浜松国際交流協会の強力な支援のもとで、暗中模索のうちに、私たちの手作りの「日本語教室」が始まった。成果や過程に大きな不安があつたものの、これに失敗しても事業での失敗ほどのダメージはない、改善して何度もやり直せばいい、という気楽さもあった。実際にどんな教室になったとしても、期待する効果は得にくいものであるが、教育というものは所詮そういうものであると考えるべきである。むしろ副次的には期待以上の成果を生み出すことがあるし、教室を長い目で見てやれば成果は必ず出るものであると信じることである。そう考えることが教室の運営を良い方向に導くベクトルが働く、と感じている。

教室を開いてみて感じることは、日本人と外国人とのコミュニケーションが良くなつたことは言うまでもない。更に驚いたことは、私たち日本人のスタッフの意識が変わってきたことである。ひとつは懸命に日本語を学ぶ外国人労働者への印象が変わつたこと、もうひとつは（これが最も大きな成果と言えるが）、共生社会へ向けて私たち日本人が外国人へもっと心を開いて歩み寄らなければならないと思うようになったことである。企業でのこのような取組みが珍しいことから周囲の注目を集めたが、私たちの共生社会への取組みはまだ門を開いたばかりであると言わなければならぬ。日本語教室に留まらず、外国人

との共生社会構築に向けて、企業が取り組むべき課題は山積している。これからも微力ながらこの活動を続け、また少しでも多くの企業が私たちの活動に賛同してくれるよう力を尽くしたい。

III-2. 日本語教室取り組み感想文

ヤマハファインテック（株）管理部長 高見成保

08年10月～12月迄3ヶ月と短期間でしたが、充実した活動を行うことができ、HICE浜松国際交流協会、講師の皆様、消防署他協力いただいた団体の皆様に厚く御礼申し上げます。

08年10月以降、弊社の業況は急降下し、数多くの派遣、請負社員が職を失うことになり、日本語教室の参加者も開始時は120名が最後は半数となったことは大変残念なことでした。

弊社の当取り組みの目的は、外国人労働者の日常生活の支援にあり業務スキルの向上には置きませんでした。理由は、①外国人の一番の心配事は生活の安全安心の確保にあるということ。07年12月のポルトガル語による交通安全学習会では熱心な質疑応答が続き、その必要性を強く認識した。②弊社事業所に勤務する外国人労働者は、殆どが、「請負社員」であり弊社から直接の指揮命令は法的にも出来ないこと。にありました。特に、②における、弊社と外国人間の言わば束縛のない「緩い関係」が、カリキュラムの立て易さやサポートする弊社社員の参画のし易さ、に繋がり結果として高い充実感となったものとされています。

また、弊社の前年に、ヤマハ発動機IMカンパニー（現IM事業部）の日本語教室の取り組みがあり、HICE浜松国際交流協会、講師の皆様に経験が蓄積されていたことが、活動が円滑に進められた大きな力がありました。今後ともHICE様には、横断的、継続的な活動の継続を期待するところです。

企業の社会貢献活動が永続することは、困難であると言わざるを得ません。強弱、断続性を伴うものです。しかし、企業の財産は「人」であり、「人」の集まりが企業であるに過ぎません。更に退職した後こそ、その豊かな経験、国際経験を、企業生活から解放し広く役立てることができます。例えば、企業勤務時代は月曜から金曜まで会社で働いたのだから、次のOB時代は土日に社会で働く、という貢献の仕方もありだらうと感じています。

事業縮退の流れの中で、外国人の皆様とは、本当に「一期一会」の関係となってしまいましたが、多くのことを学ばせていただきました。ありがとうございました。

以上