



付 記

平成 20 年度

調査部会報告

平成 20 年度の調査の概要

前年度は、企業における外国人労働者を対象とした日本語教育カリキュラムを開発するため、外国人を取り巻く現状と課題に関する情報を収集し、必要な日本語やコミュニケーションの場面を把握することを目的に、意識、環境、言語、実態及び学習に関する実態把握のための調査を行った。事実の発見・発掘を目的とする探索的研究と言える。具体的には、回答者自身に語らせ、日常生活の中の事実を把握する経験調査と実態調査、得られた情報をもとに事実の欠如を明確化するための文献調査、事例調査と面接調査の併用、仮説を立てるための基礎資料の収集という活動を行った。

今年度は、前年度の活動で得た知見をもとに、前年度の調査対象とは異なる対象に、面接調査や観察法の併用、質問紙調査を実施し、前年度の対象との比較を含め、その調査対象の中心的傾向や集団的規則性の把握を探る活動を行った。また、企業内で日本語教室を実施し、事前測定と事後測定を行い、事象の生起にある条件の効果性の検証を行った。具体的には、日本語教室における指導者側と学習者側を対象に、双方の心的態度に関して、ある事象の生起の状況における特殊的性質を把握し、予見や推定を行うための情報を収集した。

1. 調査の対象・内容・方法等

前年度との比較のもと、今年度の調査について、以下に示す。

	平成 20 年度	平成 19 年度
対象企業と事業	<p>① ヤマハファインテック株式会社 =大量生産方式の FA 機器・金型・部品製造企業 http://www.yamaha.co.jp/finetech</p> <p>② テイボ一株式会社 =大量生産方式の微細・精密部品、3 次元形状の部品製造企業 http://www.teibow.co.jp/</p> <p>③ 有限会社ブリス =派遣・請負元</p> <p>④ ヤマハ発動機株式会社 IM カンパニー =同右 以下、①FT、②ティボ一、③ブリス、④ IM と略称する。</p>	<p>① ヤマハ発動機株式会社 IM カンパニー =受注生産方式の精密機器生産企業 http://www.yamaha-motor.jp/smt/company/</p>

I 意 識 調 査	<p>目的：基礎資料を得るために、統計処理は目的としない。</p> <p>対象：FT, テイボーの外国人請負労働者、日本人従業員</p> <p>内容：日本語教室の開催による意識の変化の把握</p> <p>方法：質問紙調査</p>	<p>目的：基礎資料を得るために、統計処理は目的としない。</p> <p>対象：外国人集住地区と企業所在地区に在住する日本人住民</p> <p>内容：外国人に関する意識の把握</p> <p>方法：面接調査、質問紙調査</p>
II 環 境 調 査	<p>目的：基礎資料を得るために、統計処理は目的としない。</p> <p>対象：FT, テイボーの社内</p> <p>内容：労働環境（日本語使用の実態など）</p> <p>方法：観察調査</p>	<p>目的：基礎資料を得るために、統計処理は目的としない。</p> <p>対象：外国人集住地区と企業所在地区にある店舗関係者</p> <p>内容：異文化接触環境の意識</p> <p>方法：面接調査、質問紙調査</p>
III 学 習 調 査	<p>目的：基礎資料を得るために、統計処理は目的としない。</p> <p>対象：ティボーの外国人派遣労働者</p> <p>内容：生活と日本語学習に対する意識</p> <p>方法：面接調査、質問紙調査</p> <p>今年度は、なお、前年度の知見を踏まえて、 • FT (99頁参照) • テイボー (99頁参照)</p> <p>において企業内日本語教室を開催し、実践的な調査として実施。</p> <p>また、本調査とは別に、IMで実施していた日本語教室についても、その検討資料等を参考資料として活用した。</p>	<p>目的：基礎資料を得るために、統計処理は目的としない。</p> <p>対象：派遣、請負の外国人労働者</p> <p>内容：生活と日本語学習に対する意識</p> <p>方法：面接調査、質問紙調査</p>
IV 言 語 調 査	<p>目的：基礎資料を得るために、統計処理は目的としない。</p> <p>対象：請負の外国人労働者</p> <p>内容：職場における日本語と母語の使用実態の把握とコミュニケーション生起状況の把握</p> <p>方法：観察・録音調査</p>	<p>目的：基礎資料を得るために、統計処理は目的としない。</p> <p>対象：派遣、請負の外国人労働者</p> <p>試行のため対象者を条件限定。</p> <p>内容：職場における日本語と母語の使用実態の把握とコミュニケーション生起状況の把握</p> <p>方法：観察・録音調査</p>
調 査 者	<ul style="list-style-type: none"> 前年度調査経験者 浜松国際交流協会職員 	<ul style="list-style-type: none"> 実態把握、カリキュラムや教材の開発に有用な人材の育成、人的ネットワークの一環で一般募集（説明会あり）

		<ul style="list-style-type: none"> ・日本語ボランティア、大学生、主婦、会社員、無職の人 ・事前説明兼研修会の実施
--	--	--

2. 調査の実施

	9月	10月	11月	12月
FT			日本語教室	
	言語調査 環境調査			
		インタビュー		意識調査
ティボー		日本語教室		
		言語調査 環境調査 インタビュー		
			意識調査	
ブリス		インタビュー		

3. 調査の枠組み

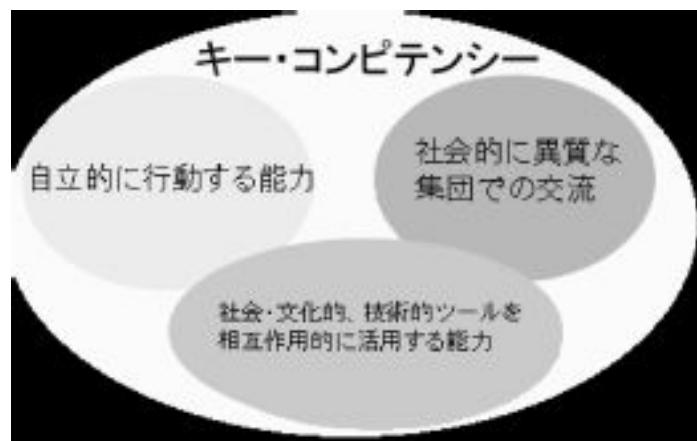
- ①前年度の調査方法を踏襲するとともに、経験者である調査員を活用する。
- ② 前年度の調査結果を比較検討するための目的も含め今年度の調査を行う。
- ③ 前年度の受注生産方式ではなく、大量生産方式の企業を調査対象とする。
- ④前年度の結果との比較を前提に、5つのレベルに分類された NVQ (National Vocational Qualification : 職業能力評価制度) を活用し、今年度の調査対象者を選定する。

<NVQ の 5 分類>

- | | |
|-------|--|
| レベル 1 | 大部分が繰り返しが予測可能な業務を遂行できるレベル。 |
| レベル 2 | 多様な状況下で、様々な業務に知識とスキルを応用できるレベル。一部の業務は繰り返しではなく、ある程度の責任と自立が求められる。グループの他者と協調して業務を遂行することがしばしば求められる。 |
| レベル 3 | 複雑で繰り返しではない種々の業務に知識とスキルを応用できるレベル。相応の責任と自立、他者の管理・指導がしばしば求められる。 |
| レベル 4 | 多様な状況下で、複雑、技術的、専門的な業務に、知識とスキルを応用できるレベル。責任と自立、他者の業務の責任を負うことがしばしば求められる。 |
| レベル 5 | 広範で予測できない業務にスキルと基本を応用できるレベル。他者の業務、役割配分、分析、診断、設計、企画、履行、評価の責任までも負う。 |

⑤今年度の調査では、キー・コンピテンシー（Key Competencies）から調査対象者の言語運用能力に焦点を当てる。キー・コンピテンシーとは、以下のことである。

- 自立的に行動する能力
- 社会的に異質な集団における交流能力
- 社会・文化的、技術的ツールを相互作用的に活用する能力



○自立的に行動する能力

- 自らを定義づけ、個人的アイデンティティ(価値観を含む)を発展させること。
- 与えられた文脈において、決定したり、選択したり、能動的で思慮深く、責任ある役割を果たしたりするという意味で相対的な自立性行使することである。
 - a. 「大きな展望」の中で活動する能力：行動や決定のより大きな規範的、社会経済的、歴史的文脈、その文脈がいかに機能するのか、その中における自らの立場は何か、問題となっている事柄、自らの行動が導く長期的で間接的な影響、さらにこれらの要因を行動する際に考慮することなどを理解したり検討したりする能力。
 - b. 人生計画と個人的なプロジェクトを設計し、実行する能力：人が選択する場面に直面したとき、その決定が人生の目標や義務に導かれたものであるとなるような人生設計や個人的なプロジェクトを作る能力。未来志向、楽観主義と潜在的な実現可能性が前提となる。
 - c. 自らの権利、利益、限界、ニーズを守り、主張する能力：個人の権利、利益、ニーズは他者のそれらと対立する。自らの権利、ニーズ、利益を明らかにし、それを主張、擁護する能力。

○社会的に異質な集団での交流能力

- a. 他者とうまく関わる能力：個人が家族、友人、隣人との人間関係を開始したり、維持したり、取り扱ったりすることを可能にする能力。その人の価値観、信念、文化、歴史を尊重し、大切にすることが前提となる。「他の文化と開放的にかかわる能力」「他の宗教や信仰への尊敬と知識」を特徴とする。

- b. 協力する能力: 共通の目的に向かって他者と協力し、一緒に仕事をする能力。
具体的には、自らの考えを提示し、他者の考えに耳を傾けること、枠組みを切り替えて異なる視点から問題に接近すること、他者の役割や責任と全体の目標との関係で、自らの具体的な役割や責任を理解すること、自らの自由を制限してより大きな集団に調和することである。
- c. 対立を処理し解決する能力: 対立を処理し、解決し、対立する利害を調整し、許容できる解決策をみつけだす能力。対立に前向きに接近することが鍵となる。具体的には、異なる立場があることを知り、現状の課題と危機にさらされている利害について、争いの原因と理由を分析すること、合意できる領域とできない領域を確認すること、問題を再構成すること、進んで調整できる部分とその条件を決めながら、要求と目標の優先順位をつけることである。

○社会・文化的、技術的ツールを相互作用的に活用する能力

- a. 言葉、シンボル、テクストを相互作用的に活用する力: 「コミュニケーション能力」「リテラシー」のこと。個人の生活、職業生活、友人や家族や親族の社会生活、建設的で関心をもった思慮深い市民として判断を行い、生活行動をする能力。
- b. 知識や情報を相互作用的に活用する力: 単に知識や情報を得るだけでなく、その質、適切さ、価値を批判的に評価し、効果的に思慮深く、責任を持って活用する能力。
- c. 技術を相互作用的に活用する力: 技術によって可能となる新しい形の行動や相互作用への認識が得られ、日常生活においてその可能性を活用する能力。

このような観点により、前年度に得た知見を活用し、次に述べる調査研究活動を行った。

4. 調査の種類と実施

1. インフォーマント（調査協力者）は、調査対象企業の外国人従業員 4 名
2. 調査
 - (ア) 価値観調査（ウェイトマップ作成）
 - (イ) 録音・観察調査
 - (ウ) 対人関係調査（コミュニケーションマップ作成）
 - (エ) 面談調査

ア、ウは録音・観察調査と同時に、エは録音・観察調査後に実施した。

5. 調査対象者

前年度は、探索的調査のため、下記の諸要素を考慮し、IM の外国人労働者のリストから網羅的に選定した。前年度の報告書を参照されたい。なお、報告書は、財団法人浜松国際交流協会（以下、HICE とする。）のホームページ (<http://www.hi-hice.jp/>) からダウンロー

ドできる。

- a. 在日期間：長い／中間／短い
- b. 就労期間：長い／中間／短い
- c. 就労時期：就労直後／中間／派遣終了直前
- d. 日本語力：ある（90%）／少し（0%, 70%）／ない（30%）
※IM カンパニー作成の日本語理解力（30%, 50%, 70%, 90%）を活用
- e. 担当作業領域：部品庫／メカサブ／電気サブ／オプションサブ／クリーンルーム／中型メカ電気／カバー／大型メカ電気／給送
- f. 領域における使用日本語の状況：多い／限定／少ない
- g. 日本人リーダーからの指示の有無：ある／ない
- h. 居住地区：早出町／曳馬 ※居住地域調査との関連するため
- i. 観察調査の難易度：困難／容易
- j. 作業場における対象者の移動：多い／少ない／ない

今年度の調査対象者の選定は、前年度の知見を活用し、かつ大量生産方式の企業を調査対象としていること、事前調査から大量生産方式の企業における日本語使用の範囲（人、場、話題）が限定されていることが判明したことにより、リーダーに焦点を当てた。具体的には、大量生産方式の職場では、上司→リーダー→作業場のリーダー→一般労働者、また、一般労働者→作業場のリーダー→リーダー→上司のように、コミュニケーションに方向性がある。そこで使用されるのは、ときには日本語、ときにはポルトガル語、ときにはその併用である。前年度の受注生産方式の企業では、一方向性のものもあるが、問題解決のための話し合いといった双方向性のものも多くある。この相違を勘案し、今年度は、リーダーを調査対象とした。なお、一般的の外国人労働者については、大量生産方式の職場では職場領域や作業に差異が少ないと想定し、在日期間、就労期間、日本語力について、平均的な人物を選定し、調査対象とした。

I 環境調査

環境調査は、調査対象企業の日本語環境、その企業の外国人労働者の生活・労働・学習環境を対象とした。

1. 雇用企業について

(1) 実施時期

下記時期に実施した。

- (ア) 平成 20 年 10 月下旬～11 月上旬
- (イ) 平成 20 年 9 月中旬～10 月下旬
- (ウ) 平成 20 年 10 月下旬～11 月上旬
- (エ) 平成 20 年 10 月下旬

(2) 調査対象企業

今年度の調査対象とした企業は、大量生産方式と請負契約型の企業である。また、前年度に調査対象とした受注生産方式の IM は、今年度も調査対象としている。これは他方式企業との比較検討、前年度との比較のためである。

今年度、主として調査対象とした企業について、その日本語に関する環境における特徴を下記に述べる。なお、有限会社ブリスは、派遣元企業である。

① 大量生産方式企業 (FT・ティボー) の特徴

- 外国人雇用は派遣か業務請負である。
- 請負の場合、請負先の日本人社員と話せるのは、リーダー以上である。
- 日本語は、日本人社員とコミュニケーションをとる必要があるリーダー以上の人ができるばよく、一般の作業員は、作業上は日本語を必要としない。
- 一般の労働者の日本語能力の向上が品質向上につながるものではない。
- 入社時にカタカナの読み書きができることが前提 (ティボー)。

② 受注生産型企業 (IM) の特徴

1. 受注分だけを生産する。なお、IM は業務請負をとっていない
2. 日本人社員と外国人派遣社員とのコミュニケーションの機会はある。
3. 日本語能力の向上が品質向上につながる可能性がある。

③ 上記①②いずれの企業における一般従業員の特徴

- 単調な作業を黙々とこなす。
- リーダーになりたい人、なりたくない人がいる。

- 会社の方針（品質管理、不良削減等）を理解している。
 - 日本語が話せない人が多い。
- ④ 上記①②いずれの企業におけるリーダー・サブリーダーの特徴
- 業務の実力がある。
 - 技術力を有する。
 - リーダーシップがある。
 - 実行力がある。
 - 判断力がある。
 - 会社の方針を理解し、他者に伝達できる。
- ⑤ 上記①②いずれの企業におけるキーパーソンのイメージ
- 請負会社と請負先をつなぐ人
 - 請負会社と請負先との連携が利益につながることを考えられる人
- ⑥ 職場内の日本語表示・対訳表示
- 調査で収集した職場内の日本語表示・対訳表示については、終わりに付記したので、参考されたい。ここでは、主なポイントを列挙する。
- FT
 - 注意書きにポルトガル語訳がある
(例) 機械前、関係者以外立入禁止、社内ルール、ポルトガル語掲示板、禁煙デー、8S運動、ヘルメット着用、緊急時対応基本行動基準、など
 - 英語訳のみのものもある。
(例) Before MIGAKI=ミガキ前
 - テイボー
 - 安全ルールや重要事項（壁に貼付）に翻訳はない。
 - 日本人労働者も読まないところには翻訳はない。
 - 手元の目につくものに翻訳がある。
(例) 内職手配材料置場、選別作業台、カット製品行先表示、装置使用法
 - カタカタで表記してあるところもある。
(例) 「コレヨリサキ ユビライレナイコト」
 - 部門の看板は英語訳のみである。
(例) Grinding Section=研磨作業コーナー

2. 外国人労働者について

Iさん、Aさんの2名から回答を得た。この2名を選んだ理由は、下記の通りである。
Iさんは滞日年数が長いにも関わらず日本語レベルは初級であり、Aさんは対日年数が短く、日本語レベルはゼロである。彼女たちは日本語があまり話せないにも関わらずティボーで

働くことができた。後述のリーダー、G さんとは対照的な一般作業員として、I さん、A さんを調査の対象とした。

I さん、A さんに関する属性情報は、以下のとおり。

I さん

- 40代後半、既婚女性。
- テイボーカーに入るためカタカナを勉強した。
- 子ども3人（14歳、12歳、9歳）
→いずれも日本の学校。ポルトガル語を忘れないように家ではすべてポルトガル語で会話。週末に I さんが子どもたちにポルトガル語を教えている。
- 来日3回目
 - 1回目…1991年11月 滋賀県へ。1996年に帰国。
 - 2回目…同 1996年 滋賀県へ。1999年に帰国。
 - 3回目…2001年～現在 浜松市。帰国は未定。
- ブラジルには帰りたくない

A さん

- 独身女性、30代前半
- 来日2回目
 - 1回目…2005年 浜松へ。2006年に帰国。
 - 2回目…2006年～現在。浜松市。

（1）調査結果の概観

① 日本語使用の状況

- I さん
 - 職場ではほとんど日本語を使用しない。
 - 子どもが日本の学校に行っているので、ポルトガル語を忘れないように家庭ではポルトガル語しか話していない。
- A さん
 - 職場ではポルトガル語のみ使用。
 - フランス人の恋人とは英語を使用。

② 日常の話題

- I さん
 - 不景気について
 - 宗教について
 - 子どもと学校について

- 趣味の音楽について
- 日本語の勉強について
- 新築予定の家について
- その週に起こったこと
- Aさん
 - 不景気について
 - 恋人の居住地の方への引越しについて
 - 趣味の芸術について
 - ブラジルとフランスの伝統料理について
 - ブラジルについて（就職難、治安など）
 - 在日ブラジル人失業者について
 - クリスマスについて（調査時期の関係）
 - アメリカの大統領選挙について
 - 日本での子どもの教育の難しさについて
 - 新しい仕事を探すことについて
 - 工場の減産について

③ 暮らし／生活

- Iさん
 - 家族でよく日常についての会話をする。
 - 家を建てた。
 - 新居への引っ越しが間近である。
- Aさん
 - 仕事がなくなり、引っ越しをすることになった。彼と一緒に住む。
 - 不況のため、次の仕事を必死で探している。
 - 日本語ができなくても大丈夫な仕事を探している。

④ 情報収集

- Iさん, Aさん
 - ブラジルのテレビ（IPC）
 - インターネット
 - 同国人内の口コミ

⑤ 日本語の必要性

- Iさん, Aさん
 - 日常生活において日本語の必要性はほぼない。

⑥ 信心

● Iさん

- 常に「神」のことを考えている。
- 敬虔なキリスト教徒と思っている。
- 毎週ミサに行っている。
- 子どもと聖書を読んでいる。

⑦ 日本人の友人

● Iさん

- 「少し親しい」レベル

● Aさん

- なし

⑧ 同国人の友人

● Iさん

- 仕事の同僚は、「とても親しい」レベル
- 仕事以外の友人は、「親しい」レベル

● Aさん

- 仕事以外の友人は、「親しい」レベル
- 仕事の同僚は、「少し親しい」レベル

(2) 回答結果

終わりに付記した、価値観調査（ウェイトマップ）、対人関係調査（人間関係図）、対人関係調査（コミュニケーションマップ）の回答用紙を参照。なお、前年度のものは、HICE のホームページ (<http://www.hi-hice.jp/>) から報告書をダウンロードし参照されたい。

3. 前年度との比較

今年度と前年度の結果を比較すると、いずれも

- ポルトガル語の使用がほとんどである。
- 子どもは日本語ができる。
- 日常は、家族を含む同国人との接触が大部分である。
- 情報交換は同国人間で行われる。

という共通的な特徴がある。

日本語の使用環境はほとんどないといえる。前年度の受注生産方式の企業では職場内で日本語使用の機会は、特に問題が発生したときに多くあった。大量生産方式の企業では日本語使用は少なく、生活行動で最低限必要なものに限られている。したがって、日本語に慣れる環境はない。

II 意識調査

以下は、I 環境調査と同様、価値観調査（ウェイトマップ）、対人関係調査（人間関係図）、対人関係調査（コミュニケーションマップ）の回答結果をもとに、観察・録音調査での知見も合わせて実施した面談調査の結果から、生活、仕事、日本語、学習等についての外国人労働者の意識を浮かび上がらせたものである。

回答者は、G さんと、前出の I さんと A さんの 3 名である。この 3 名となった理由は、前出の通りだが以下の通り簡単にまとめてみる。

G さん…リーダーとして高い日本語能力と職務遂行能力を有し、日本滞在歴が長い。

I さん…日本滞在歴は長いが、日本語能力は低い。

A さん…日本滞在歴は短く、日本語能力は低い。

3 人とも違った経験を持ち、能力も違う。リーダーと一般作業員の意識に差はあるのかこの調査で明らかにしていきたい。

また、質問内容に差があるため、回答内容に相違がある。これは、調査のために画一的な面談を行うのではなく、当地域における今後の日本語教育の内容・方法を考えるために、インフォーマントの意識を浮かび上がらせる主眼に置き、相手の状況などによってケースバイケースで面談者が質問を考えて面談を行ったことによる。

1. 調査結果の概観

G さんに関する属性情報は、以下のとおり。なお、I さん、A さんに関しては、前項を参照のこと。

- 30 代前半、既婚、有限会社ブリス製造課長
- 兄は有限会社ブリスの総務課長
- 16 歳で来日、神奈川県横浜市、藤沢市で生活し、2005 年に浜松へ移り、有限会社ブリスに入社
- ブラジル音楽雑誌の編集、薬品会社など勤務を経験

① 目標

- G さん
 - 来日当時、運転免許取得という、日本語を勉強せざるを得ない状況にあった。
 - 目標を定め、達成したらまた上の目標を設定する。

● Iさん

- 日本に永住し、マイホームを持つことが目標であった。最近、家を建てた。

② 日本語

● Gさん

- 仕事では常に勉強が必要である。
- 熱意、やる気はとてもある。
- 日本語はできるが、さらに上を目指したい。
- フайнテックの日本語教室で勉強したい。

● Iさん

- 浜松国際交流協会の日本語教室に参加したことがある。
- 浜松市内の日本語教室にも通ったことがある。
- テイボーの日本語教室にほぼ出席した。
- 子どもは日本語が分かるから今はいい。
- 日本にずっと住むから日本語を覚えたい。
- 熱意、やる気はあるが、なかなか覚えられない。
- 少し自分に甘い。

③ 家族／恋人

● Iさん

- 家族が日本にいて、子どもが日本の学校に通っている。
- ブラジルのことよりも日本のことを考えている。
- 日本で暮らしていきたい。
- 日本語は学ばなければならない。

● Aさん

- 日本には一人で来た。家族は日本にいない。
- フランス人の恋人がいる（会話は英語）。
- 日本語よりも、恋のためにフランス語を覚えたい。

2. 前年度との比較

前年度に比べて、日本語学習に関する意欲が見られるが、これは、前項で述べたように、日本語に接触し慣れる機会がない、日本語コミュニケーションの機会がないといったことから、一般の外国人労働者は、前年度に比して日本語力が落ちる。また、この経済不況による失職を回避すること、帰国しても就職難であり日本での就労を希望することから、日本語を学習しなければならないという外発的動機によるものと考えられる。特に、大量生産方式の企業での作業は、前年度の受注生産方式の企業における作業の専門性とは異なり、前述の NVQ の 5 分類での「レベル 1 大部分が繰り返しが予測可能な業務を遂行できるレベル」が大部分を占める。そのため、就労に関する危機意識が高いことも考えられる。

III 学習調査

従前は、企業外で労働者に対する日本語教室を開催することが大勢であった。ここでは、FTとティボーにおいて、HICEの職員及び日本語講師、ボランティアと日本人労働者の参加を得て、企業内に日本語教室を開催した。これは、今後の日本語教室のあり方を探る実験調査の一つと言える。期間、カリキュラム等の開催要領は、以下のとおりである。

◆ ヤマハファインテック株式会社 日本語教室

火曜クラス 10月7日～12月9日

金曜クラス 10月10日～12月12日

時間 17:00～18:30

レベル 入門／初級／中上級

【授業内容】

17:00～18:00 座学

18:00～18:30 おしゃべりタイム（テーマは毎回自由）

- ① 10/7・10 開講式（15分）、自己紹介
- ② 10/14・17 坂井さんの緊急アナウンス（火災発生時の放送）
- ③ 10/21・24 安全教育
- ④ 10/28・31 合同授業① 消防署
- ⑤ 11/4・7 ④の振り返り
- ⑥ 11/11・14 病気の症状、病院
- ⑦ 11/18・21 合同授業② 産業医（問診表）
- ⑧ 11/25・28 ⑦の振り返り
- ⑨ 12/2・5 レストランで注文する
- ⑩ 12/9・12 修了式（15分）、日本語教室紹介新聞づくり

◆ ティボー株式会社 日本語教室

日程 10月9日～11月26日

午前クラス 10:00～11:30

午後クラス 17:40～19:10

レベル 午前クラス 初級／中上級

午後クラス 入門・初級／中級

【授業内容】

- ① 10月9日（木） 開講式、自己（他己）紹介

- | | |
|-------------|-------------------|
| ② 10月15日(水) | 安全教育(社内挨拶) |
| ③ 10月22日(水) | 消防(防災・地震) |
| ④ 10月29日(水) | 振り返り |
| ⑤ 11月5日(水) | 病院、病気／通院 |
| ⑥ 11月12日(水) | レストラン |
| ⑦ 11月19日(水) | ブラジルの文化を知ろう！ |
| ⑧ 11月26日(水) | 修了式(アンケート)、ポスター作り |

1. 開催後に実施した調査結果

教室に参加した労働者(日本人、外国人)に対して、後日、質問紙による調査を行った結果の概要を次に述べる。ファインテックで使用した質問紙と回答集計については4章を参照。

(1) 企業内日本語教室についての評価

① 外国人労働者からの評価

● FT

- ほぼ全員「日本人従業員と友達になれてよかったです」と回答した。
- 自由記述にて得た感想
- とてもおもしろかった
 - 知らなかったことをたくさん覚えた
 - 日常で使う日本語の疑問が解決した
 - 終わってしまってさみしい

● テイボー

- 全員「日本人従業員と友達になれてよかったです」と回答した。

② 日本人従業員からの評価

● FT

自由記述にて得た感想

- たのしく過ごせた
- ブラジルの日系人に対する意識がずいぶん変わった
- 外国人が身近に感じられるようになった
- 仕事の仲間達と仕事以外の会話ができる
- 顔見知りが増え、声をかける様になった
- いつか再開したい

● テイボー

- 全員が「よかったです」と回答した。

自由記述にて得た感想

- 話をするきっかけが得られたことが最大の成果
- 話しやすくなった
- 講師は地域住民がよい

③ 現場責任者／上司からの評価

● FT

- 日系人に対する意識が変わった。
- 直接の上司ではないが、毎回参加し、学習者を社内で見かけるようになった。

● テイボー

自由記述による感想

- 「派遣だから」という偏見は、仕事では不要であること（に気づいた）
- 仕事の中でも派遣の方たちとコミュニケーションがうまく取れるようになつた
- 派遣社員の方にゆっくり話して理解してもらう事を考える様になった

（2）企業の日本語教室への対応

日本語教室を企業内で開催するにあたり、企業側の姿勢を示すものとして、経営陣の姿勢がある。以下に、今回の日本語教室における経営者の対応を述べる。

① 経営者

● FT

- 協力的であった。
- 修了証授与式、修了記念パーティーに参加した。

● テイボー

- 「社風を変えてほしい」という社長の意思。
- 社長ができるだけ日本語教室に参加した。
- ブラジル文化を知りたいと、ブラジル料理を食べる機会を設けた
- 初回は表情が硬かったが、回を重ねる毎に表情が明るくなり、打ち解けた。

（3）企業内日本語教室の実施について

この企業内日本語教室の開催については、様々な準備と役割分担等について協議が行われた。その項目を以下に列挙する。

① 作業・役割分担

② 企業による教育ニーズの列挙

③ 浜松国際交流協会と企業による企業側が関与する事項案の作成

④ 浜松国際交流協会による指導内容の選定

- ⑤ 企業、日本語講師、浜松国際交流協会によるコースデザインの検討
- ⑥ 浜松国際交流協会による以下の作業
 - 講師作成教材の翻訳
 - 教室開催・運営支援
 - 講師の選定
 - コースデザインの検討会議の開催
 - 関係機関へのコンタクト（含、教室活動に協力する関係機関（消防署、レストラン等）への依頼・要請）
 - 関係機関との打合せ
 - 講師へのアドバイス
 - 記録作成
 - 授業報告書のとりまとめ
 - 教材、レアリアの準備
- ⑦ 企業側による以下の作業
 - 学習者の管理、名簿の作成
 - 教室の確保、ホワイトボード等の備品の準備
 - 写真撮影による記録
 - 名札の作成
 - 出席スタンプカードの作成
 - 日本人労働者からボランティアの募集
 - 教室活動に協力する関係機関との打ち合わせへの参加
 - 講師謝礼、交通費の支出
 - 修了証の発行

⑧ 総経費

企業内日本語教室を開催するにあたってかかる経費は以下の通りである。
おおよその金額を算出した。

●3 クラスの教室を週に2回、講師6人で行う場合の経費（例）

【企業】

<諸謝金>

講師謝金 $(6\text{人} \times 10\text{回} \times 3,000\text{円}) + (2\text{人} \times 1\text{回} \times 3,000\text{円}) = 186,000\text{円}$

<旅費>

講師旅費 $4\text{人} \times 10\text{日} \times \text{実費} = 25,000\text{円}$

<備品>

ホワイトボード 3台 = 100,000円

<消耗品>

会社備品使用

<その他>

交流会費用 = 40,000円

浜松国際交流協会賛助会員入会費用 = 30,000円

<合計> 381,000円

【浜松国際交流協会】

<人件費>

コーディネーター人件費

教室が勤務時間外に開講されていた場合 約 1,250円 × 2時間 × 5日間 = 約 12,500円

<旅費>

コーディネーター旅費 約 2,500円 × 5日 = 約 12,500円

<合計> 約 25,000円

この実験的試行は、前年度には行わなかった。日本人従業員の参加を得ての企業内日本語教室の開催は、上述の回答からも明らかのように、

- 日本人従業員、外国人労働者双方の心的態度、心理的側面に影響を与えた。
- 心的態度などの変容が日本人従業員、外国人労働者双方のコミュニケーションの促進となる可能性がみられた。
- コミュニケーションの促進が日本語の学習意欲につながる可能性を示した。

ということがいえる。このことは、今後の地域社会での日本語教育、企業における日本語教育の方向性を示唆しているものといえる。

IV 言語調査

今年度も、前年度調査対象企業との比較を踏まえ、今後のカリキュラム作成の基礎資料を得るため、ヤマハファインテック株式会社とティボー株式会社で観察・録音調査を行い、職場内コミュニケーション（主に日本語使用を焦点化）の把握のための資料を作成した。

【調査日時】

ヤマハファインテック株式会社・・・平成 20 年 9 月 19 日（金）8:30～17:30

ティボー株式会社・・・平成 20 年 10 月 31 日（金）13:00～14:00

ティボーの調査時間が短い理由は、騒音の中耳栓を着用して作業しているため長時間の録音には適さないうえ、作業中にはほとんど会話がないため、1 時間程度の調査でその日本語使用実態が把握できると判断したためである。

【調査対象者】

調査対象者は G さん、R さんである。この 2 人を選んだ理由は、2 人がヤマハファインテック株式会社、ティボー株式会社のリーダーであり、日本人従業員と会話をする機会が最も多いからである。また、時間等の条件からティボーでは調査可能な対象者が限られており、今回条件が合う R さんに協力をお願いした。

G さんについては前項を参照のこと。R さんの属性は以下のとおり。

- 20 代前半
- 日本の小学校・中学校に行っていた
- 子どものころ、ブラジルへ行ったり来たりを繰り返していた
- 日本語は流暢

1. 日本語使用実態

以下の【例 1】【例 2】から、方言の使用の状況が分かる。日本人労働者は方言（遠州弁だけではない）を使うことが多い。例えば、「～だもん」、「～だら」、「～だで」、「～だよ」、「～ら」が頻発する。また、遠州弁が、早口、不明瞭な発声のため聞き取りづらいことがある。これに対し、外国人労働者に対する日本語教育、日本人労働者に対する日本語教育について熟慮しなければならないことが分かる。

【例 1】

S：はい、集まりましたんで、始めたいと思います。〈聴取不能〉さんがね、なんかと
りにいってくるって。
S：で、昨日は、ちょうど私が、〈聴取不能〉連絡会と、の方の会議が入っていたので、
集まれなかつたので、できませんでした。
S：だもんで、資料はなんか、その前の日の資料をね、使います。
S：えー、これどうなつてるだ↑これ。
N：これもう、終わったやつですね、〈聴取不能〉さんの報告は終わりましたよね。

【例 2】

N：も、それでやってみりやいいじゃん。
N：もうう↑買うだら、一応ね。
N：いっぱいあるよ、ほんとに。
N：修正のとこあるだもんで、どんどんえてくだら。

2. 求められる日本語使用

前年度の受注生産方式の企業に比して、大量生産方式の企業の場合は、日本語使用の範囲（人、場、話題）が限定される。例えば、上司→リーダー→作業場のリーダー→一般労働者、また、一般労働者→作業場のリーダー→リーダー→上司のように、方向性がある。そこで使用されるのは、ときには日本語、ときにはポルトガル語、ときにはその併用である。前年度の受注生産方式の企業では、一方向性のものもあるが、問題解決のための話し合いといった双方向性のものも多くある。

派遣型と請負型によっても日本語使用の範囲（特に人）は異なる。簡潔にいえば、大量生産方式で請負型の企業では、リーダーやサブリーダーには一般の労働者と上司との間で、日本語とポルトガル語の両方が要求される。その特徴を一覧すると、以下のようになる。

	派遣型	請負型
大量生産方式	<p><一般の労働者に必要な日本語></p> <ul style="list-style-type: none">・ 作業の理解、確認・ 作業での報告 <p><リーダーに必要な日本語></p> <ul style="list-style-type: none">・ 作業での指示、説明、意見陳述・ 改善提案、問題提起・ 問題解決行動での決断・ 方針決定での意見調整・ 作業管理・集団管理での調整・ 報告書作成・ マニュアル作成	<p><一般の労働者に必要な日本語></p> <ul style="list-style-type: none">・ 作業の理解、確認・ 作業での報告 <p><リーダーに必要な日本語></p> <ul style="list-style-type: none">・ 作業での指示、説明、意見陳述・ 改善提案、問題提起・ 問題解決行動での決断・ 方針決定での意見調整・ 作業管理・集団管理での調整・ 報告書作成・ マニュアル作成
受注生産方式	<p><一般の労働者に必要な日本語></p> <ul style="list-style-type: none">・ 問題解決行動での確認、要望、質問・ 改善提案、問題提起・ 報告書作成 <p><リーダーに必要な日本語></p> <ul style="list-style-type: none">・ 作業での指示、説明、意見陳述・ 改善提案、問題提起・ 問題解決行動での決断・ 方針決定での意見調整・ 作業管理・集団管理での調整・ 報告書作成	調査該当なし

• マニュアル作成

① リーダーに必要な日本語コミュニケーション力

大量生産方式の企業では、一般の労働者が日本語で会話することはほとんどなく、リーダーに求められる日本語力の特徴を挙げると以下のようなになる。

- 上司の日本人に指示を仰ぐときはすべて日本語で行う。
- 一般の労働者や作業場のリーダーに指示を伝えるときには、ポルトガル語、もしくはポルトガル語と日本語の併用となる。
- ポルトガル語と日本語の両方で作業についての説明や指示が必要である。
- 会議は日本人と日本語で行う。
- 会議では高度で専門的な日本語が必要である。

高度で専門的な日本語の例を以下に挙げる。以下はヤマハファインテックの例である。

A：その6千が今度、6千が出せないときが危険です

* * *が出せない、出せないかもしれないって情報が、営業からあつたものですから、それが、保険です

N：大丈夫ね↑そこまで言い切れんだって、いいって話、情報がね

J：Nさんがおっしゃったように

N：そこらへんだよね、大変だからさ、歩留まりってのは、落ちる落ちないってのは、そんなには、今まであれから見れば

A：ななじゅう割っちゃってるもんですから、あの、もともと話があったように、楽勝にいけるなら、ななじゅうはちパーセント、最低でも、ななじゅうパーセント切るっていうところ、ななじゅう割ってるもんですから、そのぶんだけ、高くなりますよ

それをお願いしてるもんですから、だから、急に言ったって増えんぞ、って言われたんです

N：だからそれは、見込んでますねって話

A：今週の月曜日、ござん、なくなっちゃったって話覚えてます↑
そのぶんを、そのぶんをよこせって。

J：だから要は、成形がストップしない範囲で最終確認しましょってことですよね↑

N：ただまあね、きょうの歩留まりで判断するしかないですよね

リーダーは、このような日本語コミュニケーション場面に参加しなければならない。では、リーダーに求められる日本語コミュニケーション力とは何か。このことを日本語の視点からのみ同定することは容易ではない。今回の調査対象者は日本語が堪能であり、日本語コ

ミュニケーション力が高いことは既述のとおりであるが、Gさんへの面談調査によると、日本語ができないリーダーもいるようである。彼は技術の面で腕を買われリーダーになったのだが、こうした事実から、日本語コミュニケーション力が必要十分条件の筆頭に挙げられるとは言えないことがわかる。

② リーダーのタイプ

リーダーである G さんと R さんの間には、日本語力に関しては大きな差異があるわけではない。G さんと R さんの特徴を比較する。G さんは製造課長という立場のため、ファインテック内の工程すべての統括をしている。R さんはティボーの仕上げのリーダーである。仕事にかかる責任は G さんの方が大きいといえる。

● G さん

- 真面目
- 物静か
- 仕事に対するプロ意識がある
- 部下のミスはすべて責任という考え方である
- 日本語が非常に堪能である（できるレベルではない）
- 向上心がある
- はつきり話す
- 日本文化を非常に良く理解している

● R さん

- 日本の中学を卒業している
- 明朗
- 友人が多い
- 日本語が堪能である
- 日本文化を良く理解している

観察・録音調査、面談調査で得た情報資料から、この二人のリーダーを前述の NVQ の 5 分類（88頁参照）に当てはめると、業務遂行力として、G さんはレベル 5、R さんはレベル 4 と判定できる。

レベル 3 複雑で繰り返しではない種々の業務に知識とスキルを応用できるレベル。相応の責任と自立、他者の管理・指導がしばしば求められる。

レベル 4 多様な状況下で、複雑、技術的、専門的な業務に知識とスキルを応用できるレベル。責任と自立、他者の業務の責任を負うことがしばしば求められる。

レベル 5 広範で予測できない業務にスキルと基本を応用できるレベル。他者の業務、役割配分、分析、診断、設計、企画、履行、評価の責任までも負う。

また、同じく二人のリーダーを観察・録音調査、面談調査で得た情報資料から、前述の（89

頁参照)「自律的に行動する能力」,「社会的な異質の集団における交流能力」,「社会・文化的, 技術的ツールを相互作用的に活用する能力」に当てはめて,「優・良・可・不可」で評価すると, 以下のようにみることができる。両者に顕著な差異はない。

二人とも雇用者側である企業が重要な存在であり, 技術, 知識, 人間性, 言語力を合わせて大事なリーダーであると位置付けていることが, この観察・録音調査, 面談調査からも確実に理解できる。これらのこととは, 日本人の労働者においても, リーダーとなる人材に当てはまる事柄であることは確かである。

Gさん Rさん

○自律的に行動する能力

「大きな展望」の中で活動する能力	優	良
人生計画と個人的なプロジェクトを設計し, 実行する能力	優	優
自らの権利, 利益, 限界, ニーズを守り, 主張する能力	優	優

○社会的に異質な集団での交流

他者とうまく関わる能力	優	優
協力する能力	優	優
対立を処理し解決する能力	優	優

○社会・文化的, 技術的ツールを相互作用的に活用する能力

言葉, シンボル, テクストを相互作用的に活用する力	優	優
知識や情報を相互作用的に活用する力	優	優
技術を相互作用的に活用する力	優	優

さらに, 観察・録音調査, 面談調査で得た資料をもとに, 二人のリーダーの日本語力を, 前年度の報告書に掲載した評価基準と照合すると, GさんはA、RさんはレベルBに該当すると考えられる。

-----日本語コミュニケーション・レベル-----

○レベルA

発話能力はネイティブと同等であり, 日本人の言語表現文化も完全に理解している。柔軟性と直観力を持ち, 語彙, 慣用表現, 話し言葉特有の表現を使い切る／使い分けることができ, 文化的知識を幅広く理解できる。日本語の発音, 発声, 抑揚, アクセントもネイティブと同等である。

○レベルB

発話能力は, ネイティブと同等である。語彙, 慣用表現, 話し言葉特有の表現が理解でき, 使い分けて日本語を話すことができる。日本語の発音, 発声, 抑揚, アクセントもネイティブと同等である。日本語を使用して行う業務でも支障なくこなせる。しかし, 文化的知識はネイティブレベルではなく, 語彙, 慣用表現,

話し言葉特有の表現の使い切りは十分ではない。

○レベル C

業務上必要とされる日本語を流暢に使って目的を達成できる。会話を円滑に構築することができ、仕事上で日本語が支障となることはないが、ネイティブと間違えられることはない。経験のある範囲内であれば、詳細に話をすることができる。予期せぬ場面でも通訳の役割を果たすことができる。自分の専門に直接関係しない業務まで日本語で対応できる。語彙、慣用表現、話し言葉特有の表現を使い切ることは十分ではない。

○レベル D

業務上は問題がない。構文の正確さや語彙力は十分ある。実用的、社交的、専門的な会話に対応でき、会話にはまとまりがあり、会話を始めることができる。明らかに不完全と認められる箇所があるが、ネイティブの理解を妨げるものではない。構文や語彙を組み合わせて、言いたいことを伝えることができる。外国人と分かる発音がある。単音や単語は正確に発音できるが、アクセントの位置や抑揚に不自然さがある。

○レベル E

業務上必要なやり取りがほとんど問題なくできる。関心のある事柄や専門分野に関する話題であれば、効果的に意思の疎通を図ることができる。しかし、それ以外では、緊張したりプレッシャーがかかったりすると、うまくは話せない。言葉の選び方や自分の考えの表し方がぎこちなく、時と場所、人に関する表現については、必ずしも完全な誤りではないが、しばしば不適切となる。

○レベル F

一定の範囲内であれば、業務上のルーティーンワークに関連したやりとりができるが、複雑で高度な業務では、ネイティブとの会話に支障がでる。よく話される話題（社会問題、仕事、家族や自分の生い立ちなど）であれば、円滑ではないが、自信を持って対応できる。発話は、最低限ではあるが、まとまりがある。文の構成はあまり複雑でない。使用頻度の高い言葉は正しく使うことができるが、それ以外は、不適切な使い方や不正確さがある。

3. 前年度との比較

（1）必要となる日本語

前年度は、受注生産方式の企業の各作業エリアにあるホワイトボードの掲示物や記述物、朝礼配布物、工場内掲示板の掲示物、工場内表示物、発注票や伝票等の移動文書から、基本的語彙約 800 語、漢字語約 400 語、カタカナ語 170 語、語彙を構成する漢字 414 字を抽出した。その特徴を再掲する。

- 語彙を構成する漢字の使用頻度は低いものが多い。

- 語彙そのものは日常において接觸しないものは非常に少ない。
- 語彙を構成する漢字の読みは、音読みが多く、訓読みは少ない。
- 語彙は、掲示、文書等で読み、理解する必要があるものが大部分である。
- カタカナ語、英語は、話したり聞いたりすることが多い。
- 辞書的な意味では使われず、この職場特有の使われ方をする語彙がある。

受注生産方式の作業現場では、各自が目標達成、問題解決のための行動をとる必要がある。作業領域、作業対象物に差異があっても、目標が明確（機械1台完成）、役割が明確（一人で担当）、問題解決は専門技術集団による共同作業といった枠組みがあり、作業遂行上で必要な基本的な日本語に関する情報の集約は可能である。しかし、大量生産方式の作業現場におけるリーダーの場合、上司と作業員と派遣・請負元の三者の間に位置し、リーダー個人は非常に大きな役割を担うため、コミュニケーションの特定化が容易ではなく、基本的な語彙や漢字の抽出は困難である。

（2）必要なコミュニケーション力

前述したとおり、受注生産方式の作業現場のリーダーは担当グループ内リーダーであり、役割も求められる日本語力も技術力も明確化できるが、大量生産方式の作業現場のリーダーは、広い範囲でリーダーシップを求められる。また、一般の外国人労働者の場合、受注生産方式の作業現場では、目標達成、問題解決のための行動（言語、知識）が求められるが、大量生産方式の作業現場では日本語力より眼前的目標達成が求められる。

これらのこと総合して考えると、求められる日本語教育は、日本語力でも日本語コミュニケーション力でもなく、コミュニケーション力ではないか。そして、コミュニケーションがもつ何らかの目的を達成することがコミュニケーション力である。このコミュニケーション力に、日本語力はどのように関与するのか、構成要素となるのかということを十分吟味する必要がある。日本語力があつてコミュニケーション力があるのではなく、コミュニケーション力があつて日本語力が加わるという考え方である。このように考えると、技術知識、コミュニケーション・ストラテジー（方略）、目標理解、目標達成意識、人格があつてコミュニケーション力であり、そして日本語知識・日本語運用能力が加わって日本語コミュニケーション力であると考える。これを日本語教室で強化するためには、

- コミュニケーションの機会の設定
- コミュニケーションの目的の明確化
- 目的達成のための必要な日本語に関する技能（表現力、生成力、会話力、表記力、語彙力、記述力、漢字力など）、能力（解釈力、推察力、文化理解力、記憶力、規則体系化力など）、情報（慣習、常識、非言語行動など）、知識（専門分野の技術など）のシラバス化

が必要と考える。

今後、日本社会において、構成員として、永住者として、一時滞在者として、他者から必要とされる人材となるためには、様々な場面でのコミュニケーション力が必要である。種々のコミュニケーション場面で能力を十分発揮できるためには、発揮できる能力を身に付けるためには、以下のような基礎体力が必要である。

(3) コミュニケーション能力の育成のために

以下は、外国人労働者が地域社会や企業などの社会集団の構成員として、かつ必要な人材として、また自身の人間的成長のために育成していかなければならないことである。これらのこととは、先のGさん、Rさんの特徴、並びに前年度の調査でのインフォーマントから得た情報から言えることである。これらのこととをどのように考えていくかが、地域社会における日本語教育の課題である。なお、これらることは、本来、留学生に対する日本語教育にも同様のことが言えるのである。

① 学習能力

異文化接触の中で、自らが体系化を図り成長していくためには、以下の能力が必要である。

- a. 収集能力：必要となる異質な素材を、感知して収集する能力。必要な異質素材を他人から提供されるのを待つのではなく、自力で探して収集できる能力
- b. 編成能力：収集された種々な異質素材の間の関係を推論して結合し、それらを全体としてまとめて編成（推論、接続、総合化、体系化など）する能力
- c. 反復・改善能力：素材の収集と編成の過程を経て作られたものを評価し、その結果に基づき必要な修正を行い、改善するという過程を反復して行う能力

② 基本的能力

上述の学習能力を高めるためには、個人的能力として、以下のものを高める必要がある。

- a. 解釈：観察、記憶しているデータの意味や意義を説明する能力
- b. 分類比較：ある観点から対象の類似や差違を判別する能力
- c. 一般化：個々の特定的事例から一般的結論をひき出す能力
- d. 推論：検討したデータから結論に到達するために適切な一般則を用いる能力
- e. 分析：対象の要素分析、その関係の明確化、構成原理に注目する能力
- f. 総合：部分を意味のある全体にまとめ、新しい規則や学説を創出する能力
- g. 仮説設定：受容した規則を更に追究する手段をまとめたり表現したりする能力
- h. 予測：規則、原理、学説を手がかりに、生起する事象の予測と対応を行う能力
- i. 評価：明示した観点により、対象の価値を判断する能力
- j. 模倣：模範に従い、技能の各要件を複製する能力
- k. 様式化：自力である技能を遂行する能力
- l. 習得：ある特定の場面で、正確かつ適当な速さで、ある技能を遂行する能力

- m. 適用：いろいろな場面で、ある技能を正確かつ適当な速さで遂行する能力
- n. 適正化：習得した技能を、修正、適応させて用いる能力

③ 基本的態度・姿勢

上述の様々な能力を高めていくためには、以下のような心的態度の変容が求められる。

- a. 反応：付与された指示への態度
- b. 同意：指示どおり実行する態度
- c. 受容：関連した活動を行うことで、行動や考えに価値の発見を示す態度
- d. 選択：選んだ理由を明示することで行動や考えに価値の発見を示す態度
- e. 人格化：ある価値観に基づいた行動様式を示す態度

④ 成長意欲

①から③までを一定方向に迅速に収束させるためには、次のようなものによる成長意欲が必要である。

- a. 精神的な支えの有無（家族、信仰など）
- b. 目標の明確化（人生、行動など）
- c. 価値観の自覚（労働、対価など）
- d. 動機付けの強化（内発的・外発的）
- e. 人格・行動適性の自覚、など

地域社会の構成員である外国人労働者に対しての日本語教育は、単に日本語指導に片寄るのではなく、先住の住民、企業等の集団構成員とともに、人間的成长の視点のもとで考え、日本語力ではなく、コミュニケーション力を先住者、移住者双方に求めていく日本語教育でなければならない。具体的には、日本語教育の内容と方法を検討するとき、先述の NVQ の 5 分類（88 頁参照）、キー・コンピテンシー（89 頁参照）、日本語コミュニケーション・レベル（110 頁参照）、学習ニーズ、社会ニーズの五つを柱とすることが望ましい。