

## 日系ブラジル人

# 日本語教室の開催

## ～コミュニケーションによる多文化共生をめざして

東陽精機株式会社経営管理グループ総務チーム 横山 裕介

### 日本語教室開催の背景

2008年秋のリーマンショックによる世界同時不況の影響を受け、2009年に入るとわが社の生産量はショック前の30%程度まで落ち込んでしまった。当時の従業員構成は、正社員、日系契約社員、中国人研修生、パートなどで、わが社には派遣社員といわれる人たちはいなかったものの、予想を上回る減産により、一部従業員の削減をせざるを得ない状況となった。もちろんわが社としては、国の助成金（中小企業緊急雇用安定助成金）を活用して全従業員の雇用の維持を最優先課題としたが、先の見えない大幅減産の中では、助成金だけでは有効な手段とはならなかった。

そんな折に、豊田市市民課が発行している「メ

東陽精機本社工場



ルハバ」というチラシの中に、「企業内での日本語教室を支援します」という記事を見つけ、さっそく豊田市総合企画部国際課に問い合わせ、「とよた日本語学習支援システム」というリーフレットを送付いただいた。

### 東陽精機 会社概要

所在地	愛知県豊田市高岡本町秋葉137-1
代表者	代表取締役 犬飼 徹
事業内容	輸送用機械器具製造（自動車金属部品）
設立	1952年8月
資本金	9,605万円
売上高	55億円（2009年度）
従業員数	160名

### 日本語教室開催への取り組み

派遣切りといわれる現象が社会問題となった時期でもあり、日系派遣社員にとって日本語会話能力は再就職できるかどうかの大きなポイントであったといえる。わが社も倒産しないという保証はない状況の中で、それまで以上に日系契約社員の人たちの日本語能力に関心を持つことになった。

もちろん彼らはわが社にとって重要な戦力であり、これまでも勤続年数や技能レベル・日本語レ

ベルなどの一定要件を満たした人を正社員に登用してきたが、この際彼らの日本語能力の向上に取り組むことを、総務として検討した。

- ① 職場内のコミュニケーションを円滑にし、生産現場での技能の向上と品質の安定を図る。
- ② 居住地域での日常生活のトラブルを避けるためのコミュニケーション能力の向上を図る。

上記の目的のもとに、日本語勉強会の開催を製造グループと協議し、彼らに勉強意欲があれば勉強の機会を提供することでまとまった。

その後、日系契約社員の人たちに対して、昼勤者と夜勤者の2回に分けて日本語勉強会の趣旨説明会を実施し、彼らの意志を確認し開催を決定した。そして、「とよた日本語学習支援システム」の担当者で勉強会の具体的な運営方法を協議し、まず彼らの現状の日本語能力レベル（0から6までの7段階）を「会話能力」と「読み書き能力」の両面から測定していただくことになった。

その結果、わが社の日系契約社員25名中、「会話クラス」対象者が4名、「読み書きクラス」対象者が17名、そして能力的に高く今回の対象外と判定された人が4名であった。彼らのわが社での勤続年数は平均約7年と定着も良く、また日本での他社勤務も含めると、日本には平均10年以上滞在していることになり、ほとんどの人が会話レベルはクリアしていた。

今回の勉強会は両クラスとも参加者5名以上という条件があったため、「読み書きクラス」15名を対象に開催することになったが、交替制勤務のため、毎週水曜日の夜勤前の14:00～15:30と、

昼勤後の16:30～18:00の各90分間の2教室を基本的に同一内容で運営することにした。

もちろん「会話クラス」対象の4名に対しても、「読み書きクラス」開催に合わせて1名専任者を付け、会社としてバックアップすることにした。当初はこの会話クラス対象が半数以上になるものと思っただけに少し気は楽になったが、もっとも必要な会話が充分できない人をほうっておくことは会社として許されない。

## 課題と成果

「とよた日本語学習支援システム」による勉強会は、学校などのように教師が一方的に教えるスタイルとは違い、日本人パートナーとのコミュニケーションを通して、日本語（ほとんどは平仮名）を読んだり書いたりしてもらうもので、基本的には学習者（日系契約社員）の数だけ日本人パートナーが必要であることがわかった。

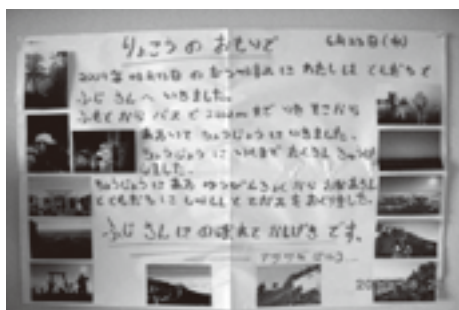
第1期は2010年4月から6月までの3カ月間、毎週水曜日開催としたが、この勉強会を検討し始めた2010年1月頃には生産量も70%程度に回復しており、勉強会実施の4月頃には80%程度まで回復してきた。生産量はある程度回復したものの、先行きの不透明感から人員は増員しないという会社方針のため、生産現場は時間外対応が徐々に増えつつあった。そのような状況のため、日本人パートナーは生産現場からはほとんど参加できず、もっぱら事務スタッフで対応することになってしまった。パートナーとしてその回のテーマごとに



日本語能力判定



工場ライン



↑  
→ 成果発表会 ↓



お互いにプライベートな話をする機会も増え、お互いに理解を深めることができ、これこそが当初のもくろみといえるのだが、残念なことにパートナーは生産現場の日本人同僚や上司ではなかった。

とはいえ、工場内で彼らとすれ違う際に一言二言言葉を交わす仲になれたことは、事務スタッフにとっても嬉しいことだが、何よりも彼らの方から話かけてくれたことが大きな成果だと思う。

それまで彼らは休憩時や昼食時などには仲間同士の会話（ポルトガル語）を楽しみ、日本人と話すことはほとんどなかっただけに、彼らから話かけてくれるようになったのは、日本語を話すことに対して多少なりとも自信が持てるようになったことの表れと思う。

第1期最後の成果発表会では、一人ひとりが漢字まじりの日本文を手書きして写真まで添えて発表し、その姿は自信と喜びに溢れていた。

## 今後の展望

第2期を8月の長期休暇明けから開始したが、猛暑と時間外勤務で学習者の参加があやぶまれる状況となっはいるが、わが社としては彼らの学ぶ機会は極力守っていきたくて考えている。また、本当に日本語をもっと勉強したいという意欲を持った人たちもおり、今後に期待が膨らむ。日本で生活し働く以上は、日本語能力を高め日本のことを知ることが、日本での彼らの生活をより快適なものにすることにつながると信じている。

また、わが社には中国人研修生の人たちも在籍しており、今のところ3年間という期限付きであっても、日本での生活を意義あるものにしてもらうため、寮での生活指導を含め、日本語能力検定（1級・2級）の受験を彼らに勧め、寮監（多少の中国語会話可）による日本語勉強会も毎週実施している。せっかく日本で研修するのであれば、単に給料稼ぎで終わるのではなく、技能と日本語の習得をして帰国してもらいたいと思っている。

さらに、グローバル化社会の中でわが社も海外戦略を進めていかざるを得ず、将来海外赴任が想定される日本人従業員に対しても、今年7月から毎週1回外部から講師を招いて、英会話教室を開始した。

今後ますます外国の方々と接する機会が増えることが想定されるので、コミュニケーション能力を高めることは外国人のみならず日本人にも当然求められることになる。もっとも近年は、日本人同士、いやもっと身近な家族間のコミュニケーションをとることも難しい時代になってしまったが、コミュニケーションのもっとも大事なことは、相手を思いやり理解しようとする心ではないかと思う。

最後になったが、わが社の日本語教室運営にあたり、名古屋大学よりコーディネーターをご手配いただき、さらには外部より日本人パートナーまで応援手配をしていただき、なにかとご支援ご協力いただいた「とよた日本語学習支援システム」のスタッフの皆様へ、心より感謝申し上げます。