

人材育成に基づく技能実習制度の在り方 ——帰国後ベトナム人技能実習生の調査を通して

岩下 康子 広島文教大学准教授

キーワード：元技能実習生，技能移転，ベトナム

技能実習制度が施行されて30年が経とうとしている。制度の根幹とされる技能移転、人材育成による国際貢献についての検証は十分ではなく、帰国した技能実習生については一部の報告があるにすぎない。そこで、技能実習生最多の送り出し国であるベトナムに焦点を当て、帰国後の技能移転に係る調査を行い、技能実習生はどのような技能によってその後のキャリアを歩んでいるのかを追究した。その結果、技能実習時の日本人との人間関係や日本語習得に加え、労働に対する価値観や規範意識の醸成が労働現場で役立っていることがわかり、帰国後のキャリアを支えることが判明した。職業固有の技能が役立った事例は少なく、技能実習生が習得する技能は当人と社会との関わりの中で捉えていく必要があると考える。また、この広義の技能を提起するにあたり、帰国前研修の必要性に言及し、教育を念頭とした制度への転成と深化の重要性について述べる。

1 はじめに

外国人技能実習制度（以下、制度）が1993年に制定されてからおよそ30年の時が経とうとしている。この間、日本の雇用労働市場は大きな変革を遂げ、グローバル化の進行や業務の個人化が進んで終身雇用が崩れ、労働集約的な産業における企業内労働市場は大幅に縮小していった。そのような状況にもかかわらず労働力人口の減少が上回り、労働集約的な分野を中心に人手不足が深刻化し、外国人労働者の受け入れ拡大は推し進められていった。特に、還流人材として定着したのが外国人技能実習生（以下、実習生）を受け入れる政策である。

制度に基づく様々な研究には、経済学、社会学、法学など分野横断的な研究が積み重ねられており、多くの課題が呈されている。制度はこれまでに何度か改善されながら国会でも議論の俎上に載せられてきた。しかし、一般市民の間に浸透しているのは、実習生が置かれた労働環境や人権侵害問題であり、近年でもそれらを追究する多くの文献がみられている（巢内，2019；指宿，2020；岩下，2021）。実習生を起用する中小企業の労働環境の改善は急務とされながらも、そのような体力のない企業が数多いのが実情とされる^{*1}。

2020 年末の在留外国人の構成比をみると、約 288 万人の在留外国人のうち、永住者の次に実習生があがる。現在もおよそ 40 万人の実習生が全国各地で就業する。国別にみると過半数がベトナム人で、この数年で日本の外国人労働者の圧倒的多数を占めるようになり、中国、フィリピンが後に続く（出入国在留管理庁、2020）。実習生受け入れに関しては、海外の現地法人などから受け入れる企業単独型が全体のわずか 3 %程度にとどまり、約 97%が団体監理型となっている（外国人技能実習機構、2020）。さらに、技能実習を行う実習実施者の半数以上が従業員数 19 人以下の零細企業であることもわかっており、逆に従業員数 300 人以上の企業における実習生の受け入れは、全体の 4 %にも満たない。

実習生の受け入れについて、技能実習法第 3 条^{*2}にその理念が明記される。「技能実習は、技能等の適正な修得（一号）、習熟（二号）または熟達（三号）（以下「修得等」という。）のために整備され、かつ、実習生が技能実習に専念できるようにその保護を図る体制が確立された環境で行われなければならない。技能実習は、労働力の需給の調整の手段として行われてはならない。」しかし、受け入れの実情をみると労働力不足の業種に偏りがあることは明白である^{*3}。実習実施企業の受け入れ理由の筆頭に「一定数の労働者を一定期間確保できる」ことがあがっており、「国際貢献」を理由とする受け入れは、わずか 1 割にも満たない（労働政策研究・研修機構、2016）。

技能試験を義務付けられる実習生の技能は、ある仕事に必要な技術的な能力と解釈される。職業上培うことのできる能力として評価され、技能移転とはこの能力を生かして母国で就業することを意図している。外国人技能実習機構（以下、機構）が発表する「帰国後技能実習生フォローアップ調査」^{*4}では、技能が役立ったことが高く評価され、帰国後に実習時と同種の仕事に従事しているという回答が多いことから、制度は一定の成果をあげていると考えられている。しかし、筆者をはじめ先行研究における元実習生の聞き取り調査では、技能は役立っていないことが報告されている。機構の調査には改善の余地があると考え、元実習生の帰国後就労状況の把握の方法に言及し制度が目指す技能について提議する。

本稿では、帰国後の実習生を訪ねて実施したインタビュー結果を示し、技能移転の実情と実習生の帰国後及び実習修了後の姿を報告する。現在最も送り出しの多いベトナム人実習生に焦点を当てた調査の結果から、元実習生が日本で何を学び、どのような技能を持ち帰ってキャリアを築いているのかを明示し、日本で修得する技能を広義で捉える必要性について考察する。制度の理念が建前であることは公然たる事実となっている（佐藤、2009）が、技能の捉え方を改め理念が生かされる制度が実現することは、受け入れ国、送り出し両国間の絆を深め、経済発展にも役立つと思われる。そこで、人材育成と国際貢献に基づいた制度はどうあるべきかについて述べることを本稿の目的とする。

2 先行研究

特定の外国人に関するキャリア研究は非常に限られており、その理由としては、外国人労働者が比較的少ないことや単純労働者が多く、長期にわたり技能を磨き、スキルアップを図るとする

キャリアの概念には馴染まないといわれてきたことが背景にある。キャリアを支える技能は、広義には経験によって身に付く人間の持つ目に見えない能力とする解釈が通例であるが、技能実習においては技能検定が義務付けられているように、職業固有の技能、技術を理解し行使する能力が問われている。そして、制度は技能実習期間で培われた技能、技術又は知識の開発途上地域等への移転を図り、当該地域等の経済発展を担う「人づくり」に寄与することを目的としている。

これまで、制度については多角的に論じられてきたが、技能移転に関する論考は緒に就いたばかりの段階である。

岩下 (2018) は、帰国したインドネシア人実習生を対象として帰国後役立ったことについて調査を実施した。その結果、職業上の技能よりも日本語習得が最も役立ったことに加え、仕事に対する心構えやマナー、報告・連絡・相談などの労働上の価値観を学んだことが現在の職業に影響を与えていることを明らかにした。また、帰国後の経過年数によって職業上の地位が向上するなどの事例があることを論じている。

西川 (2019) は製造業で技能実習を終えて帰国したベトナム人実習生の就業選択行動や収入の調査を行っている。製造業はベトナムでも平均収入が高いにもかかわらず、元実習生の半数以上が非製造業を選択し、相対的に低収入業種を選択していることを明らかにした。そして、製造業選択者には職業訓練校や短期大学での教育を受けた人が多いことを突き止めている。さらに、現地日系企業では実習生の技能が評価されておらず、学歴に左右された採用があることも指摘する。ただし、この調査は1送り出し機関を通じて実施されたことにより、調査対象が日本の首都圏に派遣された男性への偏りがあるとする。

また、宮谷 (2020) は、ベトナムで日本語教育調査を実施し、日本語教師の8割近くが元実習生であったことに言及し、彼らの職業に対する意識調査を提示する。元実習生は、日本語を使う仕事の選択肢の一つとして日本語教師を捉えており、キャリアの通過点とする人が半数以上になることをあげている。元実習生にとって、技能実習の技能は帰国後の就業に役立たないことが示され、筆者の調査と一致する。一方、日本語教師の調査に限定されており、キャリア形成の一通過点としての試みにとどまっている。

近藤 (2020) は、制度を利用する企業が疲弊していることに着目し、実習生が従事する業務は単純労働で、帰国後のキャリア形成に足りえるものではないとする。実習生にとって評価されるキャリアとは何かを追求するには、実習実施企業の意識が変わらなければならないという。近藤は、評価されるキャリアを「日本企業のオペレーションへの理解と日本語能力」だと述べている。

Ratnayake and De Silva (2020) は、制度がアジアの貧困削減に貢献しているかを明らかにするために、ベトナムなどで実習生の帰国後調査を行い、この調査結果を深く分析するためにアパレル企業1社を軸に聞き取り調査を実施している。対象企業はベトナムに合弁会社を設立し、技能移転の土壌を早期から準備していた。しかし、この企業で技能実習を終えて帰国した111名のうち、ベトナム合弁会社に勤務していたのはたった3人であった。大多数が日本で学んだ技能とは全く無関係の職業に従事していることが判明した。技能実習では、目標を立てて遂行するスキル、語学力、社会的価値と労働倫理について学んだことを大きな資産と捉え、これらが元実習生の貧困脱却に貢

献していると結論付ける。

上記先行研究から技能を生かして就業する元実習生は少ないことがわかる。これらの研究では特定の送り出し機関、日本語学校、企業などを基にした就業状況に言及しており、限定的な調査にとどまる。2021年1月時点で83職種が技能実習対象として認められていることを考慮し、本稿では特定の業種や団体によらず調査対象を設定したことで、より広範な元実習生の姿を捉えることができています。また、渡日時期によって元実習生を類型化したものはこれまでの研究では見当たらない。本研究が時間軸で類型化した元実習生の行動変容から、技能実習によるキャリア形成過程を捉えることができる。

機構が実施した2019年度「帰国後技能実習生フォローアップ調査」によると、技能実習で学んだことが役立ったという回答は96%を記録する。この調査は、帰国後数か月以内の元実習生を対象に、監理団体及び企業単独型実習実施者を通じてオンラインまたは郵送形式で実施される多選択式アンケート調査である。複数回答での技能実習効果を問う設問に、「習得した技能」が最も役立ったと回答する者が77.1%、次いで「日本語能力」(68.1%)、「日本での生活経験」(65.4%)、「職場の規律」(65.3%)、「仕事に対する意識」(64.7%)、「お金」(63.2%)と続く。また、帰国後の就職状況では、就業中、あるいは就業先が決まっている、起業したという回答は43.6%で、そのうち約7割が実習と同じ仕事もしくは同種の仕事となっている。すなわち有効回答のおよそ3割の2000人を超える人が技能移転に貢献していることになる。しかし、これまでの先行研究で技能移転に繋がる事例はそれぞれ数%にすぎず、筆者の調査においても72名中技能移転といえる事例はわずか2名である。

機構の調査は実施時期が帰国直後で、実習生にとって新たなスタートの準備期間中に当たる。また、未就労者が約4割いる中、技能が役立ったとする回答が8割近くにのぼることについての不整合もみられる。元実習生の意図する技能が、制度上における技能と一致していない可能性もある。また、技能実習1号の帰国者に同じ職種での就業率が高いことから、企業単独型の実習生の回答率が高いと推定される。国別にみると最も送り出しの多いベトナムの就職状況が低いこともわかる。一定の成果を測るためには次のような改善点が必要だと考える。団体監理型と企業単独型実習生の区分集計、実習中の職種と帰国後の職種の明確な記述、さらには職種に応じて技能を明確に記した技能移転の有無を測る調査を実施することである。そして、調査時期であるが帰国後半年以上の期間をおいて行うことが、制度を顧みるためには有効だと思われる。

機構は新たに「帰国後技能実習生に対する支援実態調査」を実施している。この調査は、実習生を受け入れる監理団体及び企業単独型実習実施者において、元実習生の就職状況、就職や技能移転に係る支援の実態や実習生の技能等の修得の実態を明らかにすることを目的として行われたものである。調査対象2708団体のうち回収率が94.4%となっており、有効回答数は高い。これは監理団体の許可に関する調査を司る上部組織からの調査依頼であることから考えると当然のことといえる。この報告によると、元実習生の技能移転を進める支援を行った監理団体は74.3%で、支援内容は「日本での技能実習の修了証明や在職証明書の発行」「帰国後の就職の案内や推薦」「およびその相談」となっている。また「元実習生が技能実習と同じ仕事をしている」と回答する団体が44.3%、「同

種の仕事をしている」が20.6%で、6割を超える元実習生が技能移転に貢献しているとする。しかし、調査内容の詳細は明らかとなっておらず、自己評価ともいえる項目の評価基準も明らかではないため、調査の信頼性に疑問が残る。例えば、支援内容の筆頭にある「技能実習の修了証明や在職証明書の発行」は支援というより業務に近いのではないだろうか。帰国後の就労支援は、何をどのように行ったものかは記されていない。支援の内容と評価する基準値など評価の客観性を示して提示する必要があると思われる。

3 調査

(1) 調査概要

本調査は2017年から2020年にかけてベトナムのハノイ市及び北部省^{*5}、ホーチミン市にて、帰国した実習生にインタビューを実施したものである。調査対象者は元実習生72名（男性48名、女性24名）である。ベトナム人実習生の来日急増は2010年代半ばより始まっていることから、大多数の長期的キャリアの構築は今後の課題といえるが、本調査では帰国後10年以上経つ方が5名、6年以上10年未満の方が16名含まれる^{*6}。また、COVID-19のため帰国困難となり特定活動に移行した8名、技能実習3号を修了し特定技能に移行した3名を含む。

調査対象者は、国内で働く実習生からの紹介、政府認可を得た送り出し機関の協力、現地在住の日本人の協力を得て接触した。送り出し機関の協力が大きく、被調査者に偏りがあることは否定できないが、72名という一定数の元実習生に直接対面し、また、特定の業種や企業に偏らず広範囲にわたって調査したものはこれまでの研究では見当たらないことから、帰国後調査として一定の価値を有しているといえる。

(2) 調査方法

調査方法は、半構造化面接でのインタビュー形式を用いた。1人当たりの面談の平均時間は約1時間半である。面談は、N3^{*7}以上の日本語能力を持つ調査者には平易な日本語にて実施し、その他は通訳を介して聞き取りを行った。面談の記録は調査対象者の了解を得てビデオに録画し、その後逐語記録を収集した。

調査主要項目は、以下のとおりである。

- ① 技能実習の応募動機
- ② 日本での実習時期と場所及び実習した業務内容
- ③ 技能実習期間中の生活や労働環境
- ④ 技能実習期間中を通じての学び
- ⑤ 帰国後、役に立った技能と就労経緯
- ⑥ 帰国後の就業に関する状況や生活環境の変化

表1 調査対象者の実習中と技能実習修了後の職種・役立ったこと

帰国/修了時期	実習中の職種	技能実習修了後の職種	役立ったこと（複数回答）
2011 年末までに帰国	5名（男3女2） プラ成形2(A) 機械金属2(B) 繊維1	・日本語教師2 ・通訳・コンサルティグ →日系企業副社長1 ・観光ガイド・通訳他→起業1 ・警備員→送り出し機関営業1	日本語 5 日本人の真面目さ・厳しさ 5 日本文化とマナー 5 系統立てた仕事のやり方 3 将来への目標を持つこと 3 お金 3 実習中の技能 1 その他 1
2016 年末までに帰国	16名（男12女4） 機械金属5(C) 機械検査2(D) プラ成形2 工業包装1・印刷1 電子組み立て1 製紙1・水産加工1 食品1・建設型枠1	・日本語教師11 ・自動車修理→ 送り出し機関管理人1 ・送り出し機関営業1 ・ホテル1 ・送り出し機関教育部→日系企業1 ・留学斡旋業→就活中1	日本語 16 日本人の真面目さ・厳しさ 12 お金 12 系統立てた仕事のやり方 11 日本文化とマナー 10 将来への目標を持つこと 7 その他 3 実習中の技能 1
2019 年末までに帰国	35名（男21女14） 建設7 カキ養殖6(E) 溶接5 食品加工5 農業3 機械金属2・縫製2 水産加工2(F) 機械検査1・家具1 電子組み立て1	・日本語教師17 ・送り出し機関営業3→ 配偶者ビザで再渡日1 ・送り出し機関管理人4 ・起業2 ・ヨガ講師1・看護師1 ・化粧品販売1 ・タクシー運転手1 ・日系企業1・ホテル1 ・銀行員1・小売業1 ・無職1（主婦）	日本語 31 日本人の真面目さ・厳しさ 22 日本文化とマナー 22 お金 15 系統立てた仕事のやり方 11 将来への目標を持つこと 5 その他 3 実習中の技能 1
2020 年末までに帰国 または在留資格の変更など	16名（男12女4） 建設7（特定技能2）(G) 機械金属5 食品加工1 農業1・縫製1 カキ養殖1	・特定活動8（変更前建設4, 製造3, 農業1） ・特定技能3（建設2・飲食1） ・無職3（主婦2・就活中1） ・農業1 ・日本語教師1	日本語 10 日本人の真面目さ・厳しさ 11 日本文化とマナー 8 お金 6 系統立てた仕事のやり方 5 将来への目標を持つこと 4 実習中の技能 3 その他 3

出典：筆者作成

(3) 調査結果

調査対象者72名の帰国後の状況について2020年末を基軸として、4つの時間軸で捉えて分類する。2011年までの帰国、2016年までの帰国、2019年までの帰国、2020年末までの帰国または在留資格の変更の4区分である（表1）。

調査対象者の約9割が帰国後役立ったこととして日本語をあげる（複数回答）。これは帰国後の職業とも大きくリンクしていると思われる。日本語教師が31名、送り出し機関従業員（営業や管理人など）が10名いた。日本語の次に、日本人の働き方—真面目さや厳しさなど—をあげる方が50名、日本文化やマナーをあげる方が45名で、実習中の技能と答えた方は6名だった。就業選択は収入の多寡が決め手となるため、日本語教師や送り出し機関の仕事は比較的収入が高いことから選好されている。一方、技能実習の仕事は単純労働だったため役立たないこと、収入が低いこと、同

様の仕事がないこと、やりたい仕事ではないこと、近隣に通える職場がないことなどから忌避される結果となった。技能実習時と同様の職業に従事していたのは製造業の2名だった。2名とも短大卒以上で、西川（2019）が述べるように学歴が左右する側面も窺える。次節のAとCに当たる。

また、5年間の技能実習後に特定技能への移行者が3名いた。2名は建設業の継続で同じ県内の建設会社に移行し、1名はカキ養殖業から飲食業の試験に合格して再スタートを切った。3名とも将来的に定住を視野に入れているという。

調査対象者の中には、妊娠による帰国者が1名、失踪後の帰国者が3名含まれる。暴力や暴行があったことや給与の不払い、妊娠告知の翌日から仕事をさせてもらえなかったことが語られ、制度を悪用する実習実施者が一定数存在する可能性を裏付けた。また、COVID-19などの影響を受け、2020年末の時点で特定活動に移行した者が8名含まれる。一方、制度を好意的に捉えている方の特徴として日本語能力が高いことがわかり、実習実施者が実習生と積極的に関わろうとする姿勢や日本語学習への理解がよい影響を与えていることが明示された。また、地域日本語教室へのアクセスの良さやコミュニティの受け入れ態勢などが元実習生の日本語力を高め、キャリアを豊かにしていることも判明した。

実習生の責務として技能実習法第6条に「技能実習生は、技能実習に専念して技能等の修得等をし、本国への技能等の移転に努めなければなりません」と定められているが、元実習生は技能実習を出稼ぎと捉えており、この条項を理解し意識している人はいなかった。主役であるはずの実習生に制度の理念は浸透しておらず、主役に寄り添った制度の運用に至っていないことがわかる。元実習生にとって、技能実習への参加はよりよい生活を目指す勤労体験として位置づけられ、他国と比較して入国しやすいことが日本を選んだ理由として述べられることが多かった。次節で、実際の実習生の語りを紹介する。

(4) 実習生の事例紹介

以下に7名の実習生のインタビュー内容を抜粋して紹介する。技能実習時の職種や現在の職種が偏らないよう2019年末までの帰国者から2名ずつ選び、それ以降は特定技能に変更した1名と農村でのインタビューについて報告する。

Aの事例) 私は、プラスチック成形（以下、プラ成形）の仕事をしました。1年目は研修費が月6万円^{*8}で生活は大変でしたが、職場の人は親切でした。仕事は覚えると簡単で、一番大変だったのは日本語でした。帰国後、実習先から関連企業を紹介されて就職しました。日本語力を生かして日本企業のベトナム進出を手伝う仕事でした。技能実習の技能は何を指すのかよくわかりません。私は日本人の真面目な働き方や周りを見て動くことを学びました。帰国後は、日系企業で日本語は上達し、管理職にまで昇進しました。その後、取引先の日系企業に転職し、ベトナム支社副社長になりました。私がいた頃は、まだ実習生が少ない時期で周りは日本人ばかりだったので、生活のために日本語は必要でした。日本語を勉強したことが今につながっています。日本に行ってよかったと思います。今の職場には元実習生の若者が働きに来ますが、

表2 事例紹介者の属性

	技能実習時期	実習場所と職種	現在の仕事に至るまでの経緯
A	2007～2010年	名古屋市 プラ成形	実習先の紹介により日系製造企業で通訳・コンサルティング業→日系企業副社長
B	2007～2010年	神奈川県 機械金属	通訳・観光ガイド →起業（日系家電取扱店）
C	2011～2014年	名古屋市 機械金属	送り出し機関教育部 →日系企業
D	2013～2016年	岐阜県 機械検査	日本語教師
E	2015～2018年	広島市 牡蠣養殖	送り出し機関営業職
F	2015～2018年	千葉県 水産加工	起業（カフェ経営及びフランチャイズ業）
G	2015～2020年	広島県 建設	技能実習3号修了 →特定技能建設業

出典：筆者作成

日本語はほとんど話せない人が多くて驚いています。自分の子どもには今英語を学ばせていて、欧米に留学させたいと思っています。時代の流れかな、と思います。

Aは技能について、プラ成形に係る技術よりも日本語や働き方など広義に解釈できるものだとする。帰国後、関連の職種に就職したが、あくまでも日本語を使うことが主であったこと、日本の働き方を理解していることが重要であったと述べる。仕事に対する熱心な姿勢はベトナム人にはないものとして、Aはベトナム人の教育係も求められたという。日本語が日本人との連携には欠かせず、気づいたら自分は日本人から頼られる存在になり、現在のポストにいるのだと語る。当時韓国に行った同級生などと比較しながら、自分の状況は恵まれているとして結局は努力次第だと語った。

Bの事例)日本に行くチャンスももらったので、勉強して生かそうと思いました。お金を貯めるだけでなく、将来何をしたいのか目標をもって3年間過ごさないと、帰国したら何も残りません。仕事は単純作業で技術を学ぶことはなかったです。だから日本語を勉強しました。そのおかげで、帰国後は日本語の通訳や旅行ガイドを務めました。ほかの仕事より給与が高く面白かったです。お金を貯めて、2018年に日本の製品を輸入する商社を立ち上げました。起業には実習中お世話になった日本人からアドバイスをもらいました。日本語のおかげで人脈が広がりました。実習で学んだのは、一生懸命働くこと、集中して効率よく働くことです。ベトナム人に必要なことだと思います。今は、経営者なので、経営者の気持ちもわかります。

Bの1年目はAと同様、研修費6万円しか支給されない時代であった。渡日直後は孤独でつらかったが、十分な教育のおかげで日本語の習得が早かったという。機械作業の工程は単純作業でよい思い出はなく、ベトナムに帰国しても低賃金の仕事になるため、別の力を身に付けないと自分の

将来は開けないと考えたと語る。送り出しの時点で、自分の目標を持って日本で働くよう教育を受けていたことはありがたかったと述べる。3年後のことを考えながら行動するように努め、給与を貯めて日本各地を旅行したという。日本は場所によって人の生活や言葉が違うことに驚き、生活様式の違いをビジネスに応用できないかと考えていたという。

Cの事例) 日本ではボランティア教室で勉強した時期もありますが、生活に慣れると日本語ができなくても困らなくなり、勉強するのをやめました。帰国後、就活するのが面倒で、知り合いに誘われて送り出し機関の教育部で働きました。そこで、新しい実習生が一生懸命日本語を勉強する姿を見て、自分も一緒に勉強してN3を取りました。送り出し機関の仕事は、製造業のラインの仕事より給与が高いので、多くの人がこの仕事を選んだと思います。自分もしばらく勤務しましたが、結婚を機に地元に戻り日系企業に転職しました。送り出し機関では月給9万円くらいまで上がっていたので、転職後月給が4万円に下がったのはきつかったです。でも今は年に1万円くらい給与が上がっています。2019年に日本に1名派遣する研修員に選ばれ、1年間の研修で日本に来ました。技能実習に比べて待遇もよく、給与は日本人並みで技能実習時とは違った目で日本のことを見ることができます。

会社の日本人は実習生を見下して互いに打ち解けることはなかったが、地域の日本語ボランティアはとても親切だったとCは語る。Cは、大学の紹介で技能実習に参加しており、語学試験を要求される韓国(吹原ほか, 2016)を避けて日本を選んだという。しかし、実習中、学歴などは全く考慮されず、単純作業を繰り返した日々だったと語る。Cは帰国後の明確な目標やビジョンがあったわけではなく、流れで送り出し機関に就職した。当時、日本語のできる人材が大量に必要とされた送り出し側の事情もある。給与が高いので多くの元実習生が吸い寄せられるのは仕方がないとする。技能とは何かについて、Cは日本語と日本のマナーが勉強になったといい、空気を読むことの重要性も付け加えた。

大学を卒業しても思うような仕事に就けないことが、ベトナム人の海外就労へのプッシュ要因となっている。ベトナム全体の失業率が2%で推移する中、若年層の失業率は7%と高水準であることからよくわかる(酒向, 2018)。また、ベトナムでは高校や大学での進学指導、キャリア教育が十分に行われておらず、学んだことを生かせない状況が問題となっている(岡田, 2019)。教育の不在は安易な海外就労に結び付いている。

Dの事例) 看護専門学校を卒業しましたが、あまりにも給与が安くて看護師にはなりません。お金のために日本に行きました。日本で車の機械部品検査をしました。仕事は簡単ですぐに慣れました。帰国後に同じ仕事は探していません。ベトナムに同じ仕事はないし、探すまでもないからです。給与も低いから、あってもやらないと思います。日本語教師は他の仕事より給与がいいので、N3でも雇ってもらえて嬉しかったです。日本語を勉強していてよかったと思いました。N2を取れば給与が上がるので勉強しています。日本語のおかげで目標ができ

ました。どうしたら皆さんの日本語が上手になるのか、自分でも勉強しています。今、結婚して子どもが2人いるので、子どものためにも仕事を続けていきたいです。

Dは看護師を目指したが日本で機械部品検査をし、帰国後に日本語教師となっている。職業選択に一貫性はなく技能実習と同じ仕事に従事することは考えもしていない。Dにとっては日本語が自分の得た技能であり、今後の目標となっていることが窺える。

Eの事例) 私は広島県でカキ養殖をしました。冬は朝早くから長時間働くので、とてもつらいものでした。辞めたいと思ったこともあります。でも、家族のために頑張りました。この仕事はベトナムにないので、日本に行ってから先輩がやるのを見ながら学びました。技能など役立つことはありません。カキ養殖は失踪者が多かったです。冬は残業も多くて給与は高いですが、夏は仕事がなくて7月の給与は5万円くらいしかなかったこともあります。それでも、私は3年間頑張って両親に送金し、喜んでもらったので満足しています。私は日本語を一生懸命勉強しました。日本語作文コンテストで表彰されたこともあります。日本人と話をしたかったから勉強したのですが、将来役に立つと思ったからです。今は送り出し機関の営業職をしています。日本語教師よりも日本語力が必要で、日本のお客さんの案内や事業所の紹介などをしています。仕事は大変だけど多くのお客さんと出会い、学びがあるのでいい勉強になっています。給与も日本語教師より高いです。いつか起業したいので、今はお金を貯めたいと思います。

Eの仕事は、ベトナムでは一部地域で小規模に行われているにすぎず、労働力の需要は多くない。Eが帰国後役に立たないと吐露するのも無理はない。筆者が広島県内でカキ養殖業の実習生の聞き取りを実施したところ、カキ養殖業を希望して来日した実習生はいなかった。この仕事なら日本に早く行けるから、あるいは他の職種の面接に落ちたから、という理由でカキ養殖を選択していた。一方、広島のカキ養殖業従事者の約8割が実習生になっており、実習生なしでは事業が成り立たないと経営者が語るほど外国人依存が高まっている。

Eにおいても日本語が帰国後最も役に立つ技能であり、キャリアステップにつながっている。

Fの事例) 私は、水産加工の仕事をしました。漁船に乗ってマグロを取りに行く時はつらいこともありました。海に落ちたら死ぬかもしれない恐怖や仕事の厳しさに失踪する人が多かったです。でも、私は自分の夢をかなえるため必死に働きました。将来、自分の店を開くことが夢でした。そのお金を稼ぐために日本に行きました。貯金して、帰国後にこのカフェを開くことができました。お金がとても大事だと思います。それから、目標に向かって頑張る気持ちが大事です。

Fは、渡日前から自分の夢の計画を練り、目標を掲げて技能実習に参加した。その目標がなければ、途中で挫折したかもしれないと語る。現在はハノイ中心部にカフェを開き、コーヒー店のフラ

ンチャイズ業も始めている。日本語ができるため、日本人のお客も増えて集客に役立っているという。Fは役立ったこととして、お金、日本語、そして自分の強い心を成長させてくれたことだと話している。

Gの事例) 私は、広島県の建設会社で5年間働きました。日本に来るために、200万円以上かかりました。私の送り出し機関はよくないところでした。借金の返済に2年半かかりました。何のために働いているのかわからなくなることもありましたが、両親のことを思うと失踪してはいけなかったと思います。会社の社長はお金にうるさい人で、3年目には私の方が日本人よりも多くの仕事をしてきたのに、給与は低いままでした。ずっと最低賃金です。延長したのは貯金ができなかったからです。3号になって貯金して両親に仕送りしました。5年経った今、私はおそらく会社の中心的存在だと思います。でも、安い給与で実習生を馬鹿にしてきた会社ではもう働きたくないので、特定技能では別の建設会社で働きます。帰国することも考えましたがベトナムでは仕事がないので、日本ででの定住も考えています。

Gは送り出しの際の手数料について、一度支払ってしまったら後戻りができないと語る。紹介者ごとに手数料を取られ、気が付いたら借金が膨れ上がっていたという。日本語は独学で学び、現在は実習生の通訳もこなす。実習生が過酷な状況に置かれていることをニュースで見聞して胸を痛め、ネット上で支援者を紹介するボランティアを行っている。日本で学んだ技能は日本語と日本人の働き方だといい、建設の技能はベトナムでは役立たないという。Gはホーチミン出身で、常夏の気候に日本の建築方法は合わないと言った。Gは特定技能^{*)}に変更して改めて制度を見つめ、この制度は送り出し機関と監理団体があるのがよくない、と言い切る。自分たちを同じ人間として扱ってくれない制度だとも述べていた。

一時的に農業に従事する元実習生について紹介する。ヴィンフック省、バクザン省での取材で接触し、彼らは表1の2020年末までの時間軸に包含される。帰国後、実家に戻り親の仕事を手伝いながら子育てする女性は、技能実習を遠い思い出のように語った。帰国後数年しか経っていないが、何も残っていないと答えた。家族への仕送りで3年間はあつという間に過ぎていたようだ。現在も求職中で実家の農業を手伝う男性は、「本当はもっとお金になる仕事をしたいが、特別なスキルがないので仕事が見つからない」と述べ、日本語を勉強しなかったことを悔やんでいた。同期の元実習生が送り出し機関で働いているのを聞き、うらやましいと語る。日本で学んだのは、日本の文化と真面目に働くこと、と答えた。両者とも日本語はほとんど話せなかった。

(5) 考 察

単純作業の反復する実習現場があることは事実で、実習生が期待したような技術が習得できない状況がある。帰国後の収入増を描く実習生にとっては、思うような将来を見通せないことになる。現制度では3年の技能実習をもって一定の職能が身に付くとされ、技能検定はそれを裏付ける。帰国後に最も役立ったとされる日本語については検定要件や能力は定められていない。

調査では一定の日本語能力を習得した結果、元実習生の多くが送り出し機関で就業する傾向がみられている。これは日本での就労を希望する人材が豊富な時期には続くと考えられる。一方、送り出し機関にはよい感情を持っていないが高収入に引き寄せられたという実習生側の矛盾を含み、なぜ高収入なのかまで考えるには至っていない。背景には、同種の職種の不在や学歴の優先、実習時の職種が低収入であるなどの理由があがっており、解決すべき課題であると考えられる。送り出し機関での就業は大きく2通りに分かれる。CやEに代表されるように一時的な就業場所として捉えるグループと、Dのように目標を持ち長期にキャリアを磨きたいと考えるグループである。前者はその後の職業変化がCのように短期的にあると考えられる。後者は日本語教師に多い。また、その他には実習と関連のない多様な就業傾向がみられており、労働集約的な仕事ではなくサービス業を選択する傾向が強い。技能実習の仕事そのものや仕事の与えられ方に魅力がないことも示唆される。

制度は一体誰のためにあるのだろうか。人材育成は実習生のためであり、国際貢献は実習生の母国を念頭に置いているのは間違いない。しかし、制度は主として日本企業の人材不足を補い存続を図るために利用され、途上国発展を展望した運用は決して多くはない。

制度を今後も継続していくのであれば、制度が標榜する人材育成が実情に即していないことに鑑み、帰国後の実態から技能とは何かを再定義し、人材育成プログラムを再考することが必要ではないだろうか。

帰国後の実情には逆カルチャーショックについて考慮することも必要である。海外留学や就労による異文化葛藤の経験については多くの研究が蓄積されているが、帰国後の逆カルチャーショックについては意外に知られていない。Blackら（1999）の海外派遣者の帰任前後の異文化適応力に係る研究では、日本人の約80%に帰任前より帰任後の異文化適応の方が困難であることが示されている。中村（2006）は、帰任後の最良の帰任者定着策として、海外経験を高く評価する組織づくりやインセンティブ付与が重要であることを指摘する。

帰国後に起こる期待感の喪失は就労意欲をそぐことにつながり、帰国前の失踪の原因ともなっていることに目を向け（法務省、2019）、帰国前研修の設定、帰国後の企業とのマッチング支援や若年層の雇用対策についても積極的に支援していくことが求められる。

4 まとめ

72名のインタビュー調査を通して、実習生は職業固有の技能以上に日本語や労働価値観、日本文化やマナーなど社会との関わりの中で形成された技能を習得したことがわかった。また、目標設定のある者が帰国後のキャリアを充実させていることも明らかとなった。技能実習時の日本人との良好な人間関係の構築が日本語習得につながり、帰国後も日本との関係を維持しようとする原動力になる事例もみられた。

帰国後、日系企業で技能実習の経験を生かす事例は、当初この制度が目指していたゴールだったが、一向に進まないのはそれを推進しようとする力が働いていないことによる。この制度に関わる送り出し機関、監理団体、実習実施企業間の連携は浅く、さらには現地日系企業との連携も些少

である。人材育成という大前提を掲げながら、その目標に到達する制度設計が欠けているのである。この連携を導き制度の中で有効化させるために、技能の再定義と研修の見直しが必要ではないかと考える。

制度は実習生を募集した時点から始まるとし、母国における事前研修から日本語教育と帰国後の展望について見通した教育を行い、技能実習修了時の帰国前研修の実施を義務付けることを提議する。現在行われている入国前研修は、送り出し機関によってその教育の質の差は大きく、入国時の能力差につながっている。一定の日本語基準などを設けて入国させる措置は、教育の浸透を図り実習中のトラブルの歯止めとなる。送り出し機関の質保証にも貢献するのではないだろうか。不十分なコミュニケーション力で入国し労働現場で戸惑う状態は、実習生に過大なストレスと恐怖心を与えることになるため、最低限のコミュニケーションが図れることは大切となる。国際交流基金の実施する日本語能力試験はコミュニケーション能力には対応していないため、代替のコミュニケーションテストの導入などは検討課題である。なお、日本語教育は3年間を通じて監理団体と実習実施者に義務付けると共に地域の日本語教室と連携することが考えられる。また、技能実習中にコミュニケーションに基づく検定試験などの導入も検討されることが望ましい。特定技能に移行して長期で滞在する者も増加しており、技能実習からの変更日本語要件が課されないのは当事者の日常生活における経験や努力を軽視することにつながる。特定技能後に定住への道が開かれていることを考慮し、一定の日本語要件に言及する必要があると考える。

次に、入国前研修時の目標設定プログラムの導入について述べる。短期長期の学習目標を立て、その目標達成のプロセスを確認しながら研修を進めていく過程のことである。最終的には技能実習3年間の仕事や生活上の目標を立てて来日し、目標達成状況を実習生自身に記録させる。つまり、技能を職業固有の知識や技術とする狭義から脱却し、職能に加え日本語力や自らが身に付けたい技能を加えて広義で捉え、その技能目標を実習生自身が設定し遂行していくことに置き換える。現行の技能実習計画は監理団体が作成して機構に提出した後、書棚に収納され実習生本人に渡されているわけではない。計画を遂行する本人が知らない計画では意味がない。

帰国前研修では、十分な時間を取って入国時に立てた目標の達成状況を確認し、帰国後の就業相談や目標設定を行うための時間を設置することが求められる。この研修は監理団体と実習実施者双方によって実施され、送り出し機関との連携を図るとさらに徹底する。人材育成とは本来こうしたプログラムが導入されているべきではないだろうか。この制度の中心に当事者である実習生を置き、彼らの成長をバックアップする形をとる。

制度を通して実習生の人材育成に取り組む過程は多大な労力を必要とする。目先の利益に奔走する団体にとっては、時間や先行投資を必要とする教育への注力は敬遠されるかもしれないが、本来の人材育成の形とはどうあるべきかを見直し、将来を見据えた相互交流にまで意識を傾けることが望まれる。

ベトナムの就労環境が若年層にとって危機的であることは、帰国後の展望が描けない実習生にとって大きな憂いとなり、帰国前の失踪を誘発する現状がある。現地日系企業との連携や研修などによる帰国後の展望を見据えた教育と安定した就労機会の提供は、入国前研修と同等に重要だとす

る意識改革に取り組むことは今後の課題である。また、来日する実習生の国籍にも変化がみられるように、受け入れ国側の社会的及び制度的な事情も刻々と変化しているため、変化に応じた制度改革も必要となる。これについては今後の課題とし別稿に譲る。

日本が強みとする教育をこの制度に生かすことには大きなメリットがあり、送り出し国にも日本にとっても制度を利用する大きな活路となる。ただし、送り出し時点における教育に日本側がどれだけ介入できるかは未知数であり、お金ではなく教育によって実習生の未来を変える、という言葉がどれだけ現実の若者を動かすかといえば困難を伴うことは想像に難くない。しかし、家を建てたりモノを購入したりする成功例ではなく、キャリア形成の成功例をより充実させて送り出しに働きかけることは、今からでも遅くはないだろう。実習生のキャリア教育が進むことによって日本が受ける恩恵も大きいと思われる。

本論文は、科研費助成（基盤C、課題番号 19K02152、「技能実習生制度の入口及び出口政策のグランドデザイン」代表：岩下康子）を受けた研究成果の一部である。

- *1 NHK「ノーナレ」報道やテレビ東京「ガイアの夜明け」などで、賃金すらまともに支払われない企業の問題がクローズアップされたが、筆者の調査でも零細企業で勤務する技能実習生の手当てや労働環境は概して低い状況がみられる。
- *2 平成 28 年（2016 年）法律第 89 号「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律」を正式名称とする。技能実習生の技能習得と母国への技能移転による国際貢献という目的を明確化した法の制定とする。
- *3 令和元年度（2019 年）外国人技能実習機構業務統計に基づく。その他が 24.1%，建設関連が 20.8%，食品製造が 18.8%，機械・金属が 16.1%と続く。その他には家具製作、印刷、製本、プラスチック成形、塗装、溶接、工業包装、紙器・段ボール箱製造、陶磁器工業製品製造、自動車整備、ビルクリーニング、介護、リネンサプライ、コンクリート製品製造、宿泊が含まれる。
- *4 「帰国後技能実習生フォローアップ調査」は、技能実習制度に関する調査の一環として技能実習生の帰国後の実態を明らかにし、技能実習制度の適正・円滑な運用を図るための基礎資料としている。令和元年度調査は、令和元年 8 月から 11 月までの間に帰国した 2 万 4789 人を対象に行い、有効回答数が 7096（28.6%）であったと公表する。
- *5 ハノイから約 80 キロの位置にあるヴィンフック省で調査を実施した。農業が盛んな省であるが、近年工業地域の開発が進められている地域である。また、ハノイから約 110 キロ離れたバクザン省でも調査を行った。ライチなどの輸出で有名な地域で、近年工業地帯が形成され、韓国のサムスンや米国アップル向けの製品などを製造している。
- *6 現地調査は 2020 年 2 月が最後となっているが、その後、聞き取りの中で再確認したいことなどをオンラインで継続して尋ねていることから、調査の最終時を 2020 年末とする。ここから遡り、4 ステージを設定した。なお、特定技能の 3 名については国内調査に基づき、最終調査を 2021 年 5 月とする。特定技能に移行する手続きに時間がかかったことによる。
- *7 日本語を母語としない人たちの日本語能力を測定し認定する試験として、国際交流基金と日本国際教育支援協会が実施する。一般的に JLPT と記載され、レベル別に N1 から N5 までに分けられる。N1（論理的に複雑な文章や抽象度の高い文章を理解できる。自然なスピードの会話やニュースを詳細に理解することができる）、N2（日常的な場面で使われる日本語の理解に加え、幅広い場面で使われる日本語を理解できる）、N3（日常的な場面で使われる日本語をある程度理解できる）となっている。
- *8 厚生労働省（2007）によると、1 年目は研修生とされ研修手当が支給された。その支給額は月額 6～7 万円未満とされ、平均 6.5 万円であったことが記されている。2 年目を技能実習生とし、支給金額平均は 14.3 万円（控

除前)であったと報告する。

- *9 ベトナムとの特定技能に係る2国間協定は、2021年2月15日より運用が開始された。在留資格認定証明書交付申請に当たっては、DOLAB(ベトナム労働・傷病兵・社会問題省の海外労働管理局)から推薦者表の承認を受け、他の必要書類とともに地方出入国在留管理官署に提出する必要がある。また、「特定技能」への在留資格変更許可申請は、駐日ベトナム大使館から推薦者表の承認を受け、地方出入国在留管理官署に提出する。元技能実習生は、技能実習2号を良好に修了したことを証明する書類を提出する必要がある。

《参考文献》

- ・ 指宿昭一, 2020『使い捨て外国人——人権なき移民国家, 日本』朝陽会
- ・ 岩下康子, 2018「外国人技能実習制度が実習生に与えた影響——帰国したインドネシア人技能実習生たちの聞き取りから」『多文化関係学』15巻, 69~78頁
- ・ 岩下康子, 2021『広島発「技能実習生事件簿」——「スクラムユニオン・ひろしま」の闘い』文芸社
- ・ 岡田叔子, 2019「ベトナムにおける留学生獲得のための広報活動——JASSOベトナム事務所の事例から」ウェブマガジン『留学交流』Vol.99, 59~74頁
- ・ 外国人技能実習機構, 2020『令和元年度技能実習制度に関する調査』外国人技能実習機構
- ・ 外国人技能実習機構, 2020『令和元年度外国人技能実習帰国業務統計』外国人技能実習機構
- ・ 厚生労働省, 2002『「キャリア形成を支援する労働市場政策研究会」報告書』厚生労働省職業能力開発局
- ・ 厚生労働省, 2007『研修・技能実習制度研究会中間報告』資料2-2, 研修・技能実習制度研究会
- ・ 近藤秀将, 2020「ベトナム中部出身帰国技能実習生の実態とキャリアデザイン論」『立教大学平和・コミュニティ研究』10号, 25~63頁
- ・ 酒向浩二, 2018「ベトナムの若年層失業問題 給与水準の高い海外での就労を目指す」『みずほ総合研究所』2018年1315号, 56~60頁
- ・ 佐藤義明, 2009「外国人研修・技能実習制度の『職業能力開発権』促進型再構成」『Works Review』4巻, 126~139頁
- ・ 出入国在留管理庁, 2020『令和2年6月末現在における在留外国人数について』報道発表資料(令和2年10月9日)
- ・ 巢内尚子, 2019『奴隷労働——ベトナム人技能実習生の実態』花伝社
- ・ 田中秀樹, 2008「日本におけるキャリア形成・管理の整理——経営資源に基づく企業観(Resource-Based View of the firm)と日本的雇用慣行の親和性に関する一考察」『同志社政策科学研究』10巻2号, 157~171頁
- ・ 中村二郎, 2009「外国人労働者の受け入れは何をもたらすのか」『日本労働研究雑誌』587号, 16~26頁
- ・ 中村久人, 2006「海外派遣要員の帰任適応に関する一考察——異文化マネジメントの観点から」『経営論集』67号, 101~114頁
- ・ 西川直孝, 2019「ベトナム人帰国技能実習生の就業状況に関する調査——就業選択行動と収入を中心に」『移民政策研究』11号, 114~127頁
- ・ ビヤダーサ, ラタナーヤカ・ディ シルバ, サーリヤ, 2020「アジアの人的資源育成と貧困削減に対する日本の『技能実習制度』の貢献——帰国実習生に関する実態調査」『長崎大学多文化社会研究』6号, 469~500頁
- ・ 吹原豊・松崎真日・助川泰彦, 2016「韓国の雇用許可制語学試験(EPS-TOPIK)からみた就業前の言語習得について——試験方式と難易度からの接近」『福岡女子大学国際文理学部紀要』5号, 121~140頁
- ・ 法務省, 2019「調査・検討結果報告書」法務省技能実習制度の運用に関するプロジェクトチーム
- ・ 宮谷敦美, 2020「ベトナム人技能実習生の帰国後のキャリア意識——元技能実習生日本語教師へのアンケート調査を基に」『愛知県立大学外国語学部紀要 言語・文学編』52号, 275~291頁
- ・ 労働政策研究・研修機構, 2016「企業における外国人技能実習生の受入れに関する調査」『JILPT調査シリーズ』No.157, 労働政策研究・研修機構
- ・ Black, J.S., Gregersen, H.B., Mendenhall, M.E. and Stroh, L.K., 1999, *Globalizing People through International Assignments*, Addison-Wesley Publishing Company Inc (=2001, 白木光秀・永井裕久・梅澤隆監訳『海外派遣とグローバルビジネス——異文化マネジメント戦略』白桃書房).

Technical Intern Training System Based on Human Resource Development: Through a Survey of Vietnamese Technical Intern Trainees After Returning to Vietnam

IWASHITA Yasuko

Hiroshima Bunkyo University

Key Words: technical intern training returnees, skill transfer, career planning

For the past 30 years, Japan has used the supervising organization systems to hire interns for the Technical Intern Training System (Training System). Though the philosophy of the Training System is to teach skills to trainees in developing countries and thus contributing to the workforce, outcomes are not verified sufficiently.

Therefore, the paper discusses the career planning for Technical Intern Trainees (TITs) after returning to their home country, focusing on Vietnamese who are the largest number of TITs in Japan. Also, this paper clarifies what the skills TITs learn in Japan and what skills are useful for TITs in Vietnam. As a result, it was found that for TITs learning the Japanese language, culture, and work ethic was more influential in charting a career path than the occupational skills. Moreover, it was found that the pre-return training was effective for career planning for TITs.