

## 第4章 研修指導現場の事例

## 企業内の事例

本章は、ヒアリング調査を行った中から代表的な事例を紹介します。

### A株式会社

#### 1 概要

業 種：縫 製

従業員数：18名

研修員数： 3名

A社は、婦人服の縫製分野で中国から女性の研修生を5回受け入れており、現在の研修生は5期生に当たる。

#### 2 研修目標（仕上がり像）

日本の繊細な技術・技能、布地の特徴を引き立たせる扱い方などを修得させ、帰国後、習得した技能を活かして活躍できることを目標としている。

#### 3 指導方法

##### (1) 指導体制

研修担当責任者は、専務及び作業班長の2名で受け持っている。

現場における指導は、2名の指導員を配置しており、毎回、3名の研修生を受け入れている。

##### (2) 具体的な指導法

研修生は、本国において研修職種と同じ職種で就労しているため基本作業の指導は必要ない。

実技指導は、研修指導者である班長が現場で実際に作業をやってみせた上で、研修生に同じ作業を行わせ、技能を教えている。

班長が作業指導を行うときは、図、絵、実物を提示し、身振り手振り、更に平易な日本語でゆっくり話しかけ、説明を行っている、なお、現在まで5回の研修生を受け入れており、彼女等は1年後には外国人技能実習生となって引き続き研修を受ける。このため、新しい研修生は、1期先輩である技能実習生からアドバイスが受けられるようになっている。このことにより、現段階では研修科目の指導上の問題は少なく研修は順調に推移している。

### (3) 習得状況の把握

婦人服を製作する現場は工場内であるので、随時班長の目が行き届いており、研修の進捗、技能習得状況はいつも把握できる状態になっている。

また、言葉では表現しにくいカン、コツといったものを研修生がどの程度理解したか判断するのが困難であるため、判断の目安として日常の仕事、品質の安定度により判断をしている。

それから、研修内容の復習の意味を含めて、同期研修生相互に教え合いながら、お互いの技術の向上に努めさせている。

### (4) 指導上の留意点

研修指導において国民性、価値観の違いによる問題が生じることがある。具体的な例として、布の端から17mmの部分を実線で縫い合わせる場合、研修生は、布の端からの距離は単なる目安という考えを持っており、縫い合わせることが重要であると考えている。これに対して、日本人従業員の場合、17mmはあくまで17mmで、1mmの誤差も生じないように作業するという品質・信頼性に対する考え方で縫合わせ作業を行っている。

この考え方を理解、定着させるには、繰り返し作業を行わせたり、根気よくその大切さを説く必要がある。

常時3名の研修生を受け入れているため、研修生たちが1年経過し、技能実習生となり、後輩の研修生に対して技術指導ができる立場になるが、この過程までに、既に研修生の中に技術・技能の格差を生じる。そして、必ず日本語の習得が一番早い者が自然にリーダーとなってきている。

A社においては、このリーダーをうまく導くことにより、他の研修生の技能習得を早め、レベルアップに結びつけている。

## 4 外国人研修生を受け入れて

国によって国民性、価値観が違うため、時として日本人従業員との間に小さなトラブルが発生する。現場の指導・管理は専務、班長に任せても、その内面の心の部分では別の指導者を配置する必要がある。

いくら実技が向上しても、研修生が帰国するとき、または帰国後「日本はとても良かった、また日本に行きたい。」と心より思ってもらうことが一番大切なことである。

日々の研修やトラブル処理は大変だけれども、受入れ側が帰国後の研修生達の姿を想像し、研修生が満足感を持って帰国できるよう心がけて指導することが大切である。

また、指導する側の心を研修生達に分かってもらうことができれば、すべてのトラブル、問題は解決するであろう。

最後に、このA社には、帰国した研修生達から、多くの日本語による感謝の手紙が寄せられている。手紙の中には、帰国後、日本で習得した品質管理の技能を活かして、厳しい品質管理担当官になったことが述べられている。

## B株式会社

### 1 概要

業 種：塗装

従業員数：10名

研修員数：6名

B社は、塗装の分野でインドネシアから研修生を5回受け入れており、現在の研修生は5期生に当たる。

### 2 研修目標（仕上がり像）

塗装作業における脱脂等の下処理、塗装膜の厚さの均一化、ムラのない仕上がり等の塗装作業全般ができることを目標としている。

### 3 指導方法

#### （1）指導体制

研修担当責任者として、技術指導員1名、生活指導員1名を専任している。

現場における直接の指導者は2名で、研修生は1名～2名ずつのグループに分かれて研修をしている。

#### （2）具体的な指導法

実技の指導は、研修指導者である班長が実際に作業をしてみせ、研修生にも同じ作業をやらせ、間違いをその場で直しながら進めている。言葉の問題があり時間がかかるが、根気よく続ける。そして、一度に複数のことを教えない。

班長が作業指導を行うときは、図、絵、実物を提示し身振り手振り、更に平易な日本語でゆっくり話しかけ、仕事の重要性、やり方のポイントを説明し、相手の表情等で理解したかどうかを確認する。

#### （3）習得状況の把握

日常の研修内容、でき具合を観察する。そして具体的な仕上がりは、作業のできればえ、作業姿勢を見る。例えば、スプレーガンによる作業は、スプレーガンの持ち方、作業姿勢（肩の力がぬけているか）を見ると、スプレーガンがスムーズに動かせるかがわかり、作業レベルも分かる。次の作業に進む判断は、仕事量の状況により決めている。最終的には、全行程の技能が修得できるようにしている。

#### (4) 指導上の留意点

研修生の仕上がりを左右する言葉の問題を克服するため、研修生に一日の研修内容を日報に書かしている。この日報を見て日本語の指導も行っている。

研修を進めていく中で、研修の効果を高めるため押付け的な教え方に偏らないよう、自己啓発をさせながら進める必要がある。しかしながら、仕事ができるようになってくると、自分たちで考え始め、自分たちのやり易いやり方に流れていき、研修内容から脱線し始めるおそれがあり、彼らの疑問を解き、なぜそうするかを理解させることが重要となる。また、先輩（早く日本へきた人）が後輩を教えるという方法は有効である。この方法を用いると言葉の問題がクリアできる。

#### 4 外国人研修生を受け入れて

技術的なことは企業側が教えられるが、言葉の問題を解決する必要がある、例えば、自国における事前の日本語研修を充実させるなど検討しなければならない。

現在、受け入れている研修生の自国における日本語習熟度は、個人によりかなりの格差があり、研修の効果、進捗にも影響がある。しかし、研修生全員が、国を代表してきているというプライドを同じように持っていることを考慮しなければならない。

最初は言葉の問題があり、教えるのに手間がかかっていたが、現在は研修生が育っていく姿が楽しく思えてきた。面倒ではあるが、教えることをおもしろく感じてきている。また、研修生に対して、言葉の分からない中で、2年間本当によく頑張ったなど感心している。

## C株式会社

### 1 概要

業 種：家具・装備品製造業

従業員数：63名

研修員数：3名

県、市町村、商工会、公共能力開発施設等の協力を得て、家具・装備品製造業の分野でフィリピンの研修生を受け入れており、現在の研修生は3期生に当たる。

### 2 研修目標（仕上がり像）

基本的には、家具製作基礎2級レベルの内容を研修目標としているが、できれば家具製作基礎1級程度の内容を習得させることを研修の目標として進めている。

### 3 指導方法

#### （1）指導体制

専任の研修担当者を6名置き、責任者は取締役常務が担当している。

現場における直接の指導者は6名体制で、研修生は1名ずつ個別指導を受けている。

#### （2）具体的な指導法

初期の実技は、各種機械の安全作業について指導を行い、手順としては、

イ 作業前に仕事の内容を説明する。

ロ 作業の内容をやって見せる。

ハ 実際に研修生にやらせる。

特に、不安全作業を行った場合、「再度やって見せ」、「やらせてみる」という方法を用いている。そして、一日の研修終了後、作業手順をレポートに書かせ、これを教材として用いている。

さらに、先輩研修生と1か月のオーバーラップがあるので、その日ごとの作業内容（研修内容）を先輩研修生に説明させ、かつ寮でレポート作成等のフォローをさせている。

安全作業については特に注意を払い、言葉だけでなく身振り・手振りを織り交ぜ研修生が完全に理解できるまで根気よく説明を繰り返している。

### (3) 習得状況の把握

日常の研修内容、でき具合を観察する。そして、具体的な仕上がりは、作業の正確さ、また、一つの作業に要する時間等によって判断をしている。

次の作業に進む判断は、仕事の仕上がり状況、日常の決め事により確認している。ただし、生産体制の中で研修科目の入れ替え等が生じる場合がある。

### (4) 指導上の留意点

研修生を受け入れて特に意識した点は、日本人と考え方、感覚的なものが異なることである。例えば、休日を1週間与えるとした場合、日本人は土曜日、日曜日を含めた1週間、つまり連続7日を考えるが、フィリピン人は土曜日、日曜日を含めないで7日間という意識を持つ。

研修を行う上で特に工夫した点は、ゆったりした感覚で仕事をさせること、緊張をほぐすことである。そして、日本の感覚になじませる必要があること、つまり、日本人と同じ感覚で、かつ規則、風習にしたがって仕事ができること。そのために、研修生とのコミュニケーションを多くとるようにし、寮においても日常会話の中で仕事の話をしながらかつ規則、風習を織り交ぜて友好をはかるなどの手段を用いる。それでも、研修生の中には、日本は閉鎖的なのか、といった見方をしている面がある。

## 4 外国人研修生を受け入れて

今、フィリピン国では、原木の単純加工よりは付加価値の高い家具製作といった方面にニーズが変化している。研修生には日本で学んだ家具製作の技術を生かし、家具製造現場での監督者として活躍して欲しい。そのためにも、この研修期間中により高い研修目標を持って頑張ってもらいたいと考えている。

要望事項として、現在の研修生には製材から家具製作までの研修を行っており、技能実習へ移行のための技能検定職種に「家具製作」のほかに、製材に関する技能検定職種も加えていただきたいと思います。



## 能力開発施設の事例

平成7年度に2回以上の受入れ団体から委託研修を請け、非実務研修の一部（安全作業、専門基礎）を実施した施設の事例を紹介します。

### 1 受入れ準備の概略

研修員数及び氏名、年齢、等の個人データの確認後に訓練計画の作成に着手するが、その全体的な流れを下記に記す。

- (1) グループ別にカリキュラムを作成する（1グループの人数の上限は15名）。
- (2) 教室、実習場及び教材等の準備
- (3) 日本語講師の手配及び勤務表等の作成
- (4) 開講式の準備
- (5) 訓練開始
- (6) 修了証書の作成
- (7) 訓練修了
- (8) 修了式
- (9) 業務報告（各個人別の評価報告）

### 2 外国人研修生の現状

訓練カリキュラムは120時間または150時間のコースが多く、P121のような訓練カリキュラムとなっている。

ここでは120時間の訓練期間における訓練の具体的内容について記述する。

約4週間のカリキュラムの中で、初日に入所式、オリエンテーションを実施し済ませ、2日目から本格的な訓練に入る。オリエンテーションは所内の案内、安全帽及び安全靴の採寸である。作業服については会社から支給されたものを着用している。

一日の予定としては、午前中が日本事情等の学科、午後は専門に関する実技、学科及びそれらに関する日本語の学習である。

日本事情については部外講師で対応している施設が多く、専門分野についてはポリテクセンターの指導員が対応している。

1コース当たりの研修生の人数については、外国人研修を開始した当初は、1クラスの定員をどれくらいの人数にするかで、多めに検討した項目である。

最近では、1コースの研修生の定員は20名という例も見られるが、10～15名位の場合が最も多く見受けられる。これは、安全衛生等に関する用語の理解度を考慮しての妥当な人数と思われる。特に安全衛生については理解度及び用語確認のチェックを入念に行っている。

研修生の宿舎はポリテクセンターの寮、または近隣の旅館である。ポリテクセンターの寮を利用する場合は、放課後の学習、スポーツ、趣味等に十分な時間があり、また寮の談話室においての研修生同士の親睦にも有効である。研修生の男女の比率は男性が圧倒的に多いのが現状である。

ポリテクセンターにおいては、国際協力事業団からの研修員を受入れているが、年齢において、研修員と比較するとかなり若く、25歳前後の外国人研修生が多い。このためか日本食に対するアレルギーも少なく、進んで何でも食べ、病気になる研修生は少ないのが現状である。しかし、研修生がイスラム教の場合、イスラム教の断食の時期に約1カ月間連続して、昼食を食べない。このため日中にボーッとしている研修生を時折見かける。

1日の日課の中で、昼休みにはスポーツ等を楽しむ研修生が多く見受けられ、バドミントン、サッカー、卓球等の球技のほかに、最近ではギターで母国の歌を練習している研修生もいる。

訓練期間中のほぼ中間において、中間評価会を実施している。中間評価会の目的は研修生の健康状態、生活状況等のチェックが主であり、管理職、担当指導員、生活指導員の出席のもとに実施している。

修了式の前日には、再度評価会を実施している。約1か月間の研修の総合的評価と親睦を兼ねての懇親会である。研修生の母国の踊り、歌等も披露され、楽しいひとときとなる。この頃には、研修生のほとんどが日本語の歌もいくらか歌えるようになっている。

### 3 教材について

専門の教材（テキスト）については、関係機関が作成したものと、指導員の自作の2つのケースが多い。自作教材の多くはひらがなやカタカナで書かれている場合が多く、図も適宜入っている。補助教材としてはビデオ、OHP等も使われているが、現物を見せて訓練している光景も多い。時折、漢字の入っているテキストがあるが、ほとんどの場合、ふりがなをつけており、漢字学習の一助となっている。

ポリテクセンターにおいては、日本語学習（一般日本語及び専門用語）のまとめとして、パソコン・ワープロを使って練習問題を実施した例がいくつかある。パソコン・ワープロの取り扱いを説明し、各自練習問題に取り組み、入力後に指導員が確認するパターンであるが、結果として、研修生にとって文章のチェックが簡単であること、漢字を覚えやすい等ほかの方法にはないメリットもあり、今後活用すべき方法の1つである。

### 4 日本語のレベル

ポリテクセンターに入所してから日本語で訓練を開始するが、ひらがな及びカタカナのレベル（理解度）は国により差があるのが現状である。

研修生の日本語に対する意欲は旺盛なものがあるが、母国での日本語学習の程度により訓練の習得度にも差が出るのが現状である。

#### 5 指導上の留意点

基本的には国際交流の考え方をもって指導している。専門については実技を中心に実施しているが、専門用語の習得も同時にしなければならないために、実技と同時に専門用語の反復訓練を実施し、効率的に訓練を実施している。

専門用語（特に、安全衛生）については、同じ質問を数名の研修生に行い、十分な確認を行っている。

#### 6 その他

出席状況は、ほとんど全員が出席しており、意欲の高さが感じられる。

電車の行き先表示板、医者看板、工場見学時の工場内の看板等、研修生は生活上の最低限の漢字の必要性を充分感じている。このために、余力のある研修生はこのような漢字を自学学習している人も多い。

#### 7 ポリテクセンターDの特徴

ポリテクセンターDでは、ここ2、3年は、1回に70~100名程度の研修生を受け入れる場合が多く、年間の修了生は500人を超えている。研修生はポリテクセンターの付属の寮に宿泊する場合が多く、寮に収容できない場合は近隣の旅館等を利用している。コース数もこのような場合は8コースになることもしばしばである。また指導陣も専任の指導員体制をとっており、訓練もスムーズに流れている。また、教材等については、長年の経験により作成された自作教材を使用しており、訓練内容も充実している。

