

インナー大会 プレゼン部門 2019 専用企画シート

※電話番号や住所などの個人情報は記載しないでください。

大学名（フリガナ）	学部名（フリガナ）	所属ゼミナール名（フリガナ）
フリガナ）ソウカダイガク 創価大学	フリガナ）ケイエイガクブ 経営学部	フリガナ）ヤスダゼミナール 安田ゼミナール

※大会申込書に記入したチーム名から変更することはできません。

※パワーポイント内に動画を使用している場合は「有・無」を記入し、「有」の場合は使用するスライド番号も記載してください。

チーム名（フリガナ）	代表者名（フリガナ）	チーム人数 （代表者含む）	PPT 内動画 （有・無）	動画使用 スライドページ
フリガナ）オムニバス OMNIBUS	フリガナ）タカヤマ ユウカ 高山 優果	8	有	63

※当日使用する PC、マイク、レーザーポインター機能付きワイヤレスプレゼンターは会場に準備しております。

これらは個別にご用意いただいても大学施設・設備の関係上ご利用いただけませんのであらかじめご了承ください。

発表時に使用する成果物（例：商品化した●●、店舗で配布したパンフレット、調査時に使用したアンケート）
OMNIBUS 作成のウェブサイト「Japanative」のプロトタイプ、サイト内のコンテンツである「日常会話チェックテスト」「専門用語チェックテスト」「Japanative カード」

※成果物の配布は、『禁止』とさせていただきます。

研究テーマ（発表タイトル）
技能実習制度がより価値あるものに！Japanative で日本語力向上！

※必ず＜企画シート作成上の注意＞を確認してから、ご記入をお願いいたします。

1. 研究概要（目的・狙いなど）
私たちは「企業と技能実習生の双方にとって技能実習制度がより価値のあるものに」との理想を掲げ活動している。今日、企業と実習生が抱える問題の中で、私たちは「技能実習生が身につけるべき技能を身につけられていない」という問題に着目した。本来技能実習制度とは、開発途上国等の経済発展を担う「人づくり」に協力することを目的として設けられた制度である。研究を進めていく中で、仕事でのコミュニケーションにおいて基礎的な日本語力が未熟なため、十分に技能を習得できていない実習生が多い。それにも関わらず、多くの企業が日本語教育の環境を十分に整えられていないという状況があることが見えてきた。この現状を改善するために、私たちは実習生が業務を理解するために必要な日常会話に関する日本語力並びに技能習得に必要な専門用語に関する日本語力の習得をサポートする「Japanative」を提案する。このプロジェクトを通して私たちは実習生に対しては日本語教育、技能習得の向上の機会を提供し、企業に対しては、より成熟した人材の育成の機会を提供する。
2. 研究テーマの現状分析（歴史的背景、マーケット環境など）

技能実習制度の目的は「我が国で培われた技能、技術又は知識の開発途上地域等への移転を図り、当該開発途上地域等の経済発展を担う『人づくり』に寄与するという、国際協力の推進（厚労省 HP より）」であり、2019 年度末で 328,360 人の実習生が日本で働いている。技能実習制度を使うことで恩恵を受けている企業は多く、ヒアリング調査では、「技能実習生

がいることで職場がとてもの明るくなる（株式会社 HARMAN）」、「真面目で非常によく働いてくれる。実習生なしでは事業が回せなくなるとい認識である（有限会社昇栄興業）」などの声が得られた。技能実習制度は企業に良い影響を与えていることは明らかと言える。一方で、「技能実習生は技能を十分に習得できていない」という声もある。実際に、実習生にヒアリング調査をすると、「日本人や先輩の実習生に比べて任せられている業務内容のレベルが低く、自身の技能レベルも低い」という実感を持っている場合が少なくないことが分かった。見崎（2018）は、「日本人と実習生を比較すると、技能習得度が 1～6 割の技能実習生が 73%」と指摘しており、私たちが実施した企業へのアンケート調査（N=47）でも、「実習生の技能習得度は日本人に比べて半分以下である」と 72%が回答している。つまり実習生の技能レベルは総じて低い。こうした現状は、多くの場合、現場で低いレベルの業務しか任されていないことに起因する。独立行政法人労働政策研究・研修機構が実施した「企業における外国人技能実習生の受け入れに関する調査（2016）」によれば、実習生の 48.8%が「日本人の未経験者が 1 年未満でこなせる作業」しか任されていない。このような現状の原因はどこにあるのか。

前述の見崎は「語学の習熟度は効率的な技能習得に大きな影響を与える」と指摘し、技能習得には語学力の向上が重要だと主張する。同様の主張は海外の研究をみても確認できる。移民の言語能力について調査をした Barry ら（1990）や Dustman ら（2003）によれば、「言語能力は賃金や雇用可能性に正の相関がある」と指摘し、仕事における語学力の重要性を指摘する。これらの研究で指摘されるように、言語能力の向上が技能習得や賃金に大きな影響を与えると思われる。それゆえ、私たちは「技能実習生の技能習得と語学力の関係」という問題に着目し、研究を進めた。

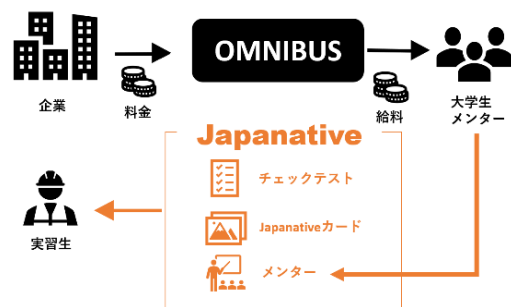
3. 研究テーマの課題

松尾（2011）は、技能習得には、①業務経験（直接体験）、②他者の観察・アドバイス、③読書・研修といった方法があり、この中で直接体験の影響が 7 割を占めると指摘しており、高い技能レベルを習得するには現場で直接体験をすることが不可欠である。しかし、この点について企業にヒアリング調査を行ったところ、多くの企業が「実習生の日本語力が低いため、高い技能レベルの業務を任せることは難しい」と返答した。このことは、先行研究の指摘の通り、高度な業務を任せるには語学力の向上が必須であることを示唆する。なお、ここでいう日本語力は①分からない部分などを聞き返す力である「日常会話のような日本語力」、②業務中に使用される専門用語を理解していない、すなわち「専門用語の日本語力」である。

では、高度な作業を任せるにはどの程度の日本語力と専門用語の理解力が必要なのか。この点についてさらにヒアリング調査を行ったところ、29 社(N=35)の企業が「日常会話の日本語力」で求めるレベルは日本語能力試験 3 級レベル（コミュニケーションをとるのに支障が出ない程度 以下 N3 級）と答えた。しかし、現状は、N3 級を取得している実習生の中でも、多くは帰国する直前に取得し、2・3 年目であってもそのレベルに達していないことが多い。次に「専門用語の日本語力」で求めるレベルは、専門用語と技能の習得を測る技能検定随時 3 級レベルを求めるという企業が 24 社(N=35)あった。だが随時 3 級の合格率は 29.5%（2018 年度）と低く、難易度は高い。この「2 つの日本語力があれば新しい業務を任せるのか」と尋ねてみると、「日本語能力試験の級が上がるほどレベルの高い業務を任せている。また、専門用語を理解していることが分かれば新しい業務を任せたい。」と 83.1%（N=59）の企業が回答した。このことから、高度な作業を任せるには、「N3 級と随時 3 級レベルの日本語力」が必要であると言える。

4. 課題解決策（新たなビジネスモデル・理論など）

図表 1 :Japanative ビジネスモデル



私たちは、日常会話・専門用語の日本語が学べるポータルサイト「Japanative」を提案する。施策のターゲットは就業を開始して間もない 1 年目の実習生とし、2 年目以降に新しい業務を任せられる日本語力に達することを目指す。Japanative は技能実習生がインプットとアウトプットの両面から日本語を学習するために、①チェックテスト、②メンター制度、③ Japanative カード、の 3 つのサービスからなる。①チェックテストでは、パーソナライズした「日常会話」と「専門用語」の 2 種類のテストを用意する。日常会話のテストは実習生のレベルに応じて毎日出題する。テストの難易度は、後述するメンター制度でのやりとりの中で判断し、作成する。専門用語のチェックテストは、後述する Japanative カードの効果測定として週に 1 度行う。難易度は日常会話同様、メンター制度の中で判断し、作成する。②メンター制度とは、週 1 回、約 60 分、実習生と大学生の日本人メンターが会話をを行い、日本語のアウトプットの場を提供する。合わせて実習生の苦手な単語や表現の判断などをする。③Japanative カードとは下記の図表 2 のようなカードゲームで実際の業務で使う用語や、技能検

述するメンター制度でのやりとりの中で判断し、作成する。専門用語のチェックテストは、後述する Japanative カードの効果測定として週に 1 度行う。難易度は日常会話同様、メンター制度の中で判断し、作成する。②メンター制度とは、週 1 回、約 60 分、実習生と大学生の日本人メンターが会話をを行い、日本語のアウトプットの場を提供する。合わせて実習生の苦手な単語や表現の判断などをする。③Japanative カードとは下記の図表 2 のようなカードゲームで実際の業務で使う用語や、技能検

定合格に必要な専門用語を自主学習するコンテンツをウェブで提供する。これらの 3 つのサービスを利用するにあたっては、事前に技能実習生の日本語力を診断、また企業側が習得させたい技能などについて企業側と打ち合わせを行い、必要があれば企業毎に特別にコンテンツを追加作成するなど、カスタマイズして提供する。

5. 研究・活動内容（アンケート調査、商品開発など）

図表2:Japanativeカードデザインモデル



Japanative では、企業が実習生に高度な作業を任せるために必要な N3 級と随時 3 級レベルの日本語を身に付けることを目指す。現在、そのために以下のようなことを実施している。1 つ目に、日常会話の日本語力をつけるための **日本語テストを現在 40 種類作成**している。2 つ目に、業務で必要となる専門用語を学べる **Japanative カードを建設業の型枠施工・とび・建築板金・鉄筋・建築配管・プラント配管、農業の果樹・酪農、食品製造業の水産練り製品製造の 9 職種を作成**している。3 つ目に、アウトプットの機会を提供するメンター制度を担う大学生メンターが日本語指導の経験がなくとも均質なサービスが提供できるよう、創価大学日本語日本文化教育センター板屋先生の監修の下、メンターマニュアルを作成した。なお、メンターマニュアルは、説明の際に絵などを用いる、事前に実習生の会話レベルを把握するなど逐次改善し続けている。最後に、大学生メンターを募集するために、SNS を通じて国際協力や海外に興味のある大学生に広報活動を行い、**47 名（18 大学）**を集めることができた。このうち、3 人が上記マニュアルを利用しながら実習生にメンター制度を行い、チームメンバーのサポートなしに面談を実行することに成功している。

下、メンターマニュアルを作成した。なお、メンターマニュアルは、説明の際に絵などを用いる、事前に実習生の会話レベルを把握するなど逐次改善し続けている。最後に、大学生メンターを募集するために、SNS を通じて国際協力や海外に興味のある大学生に広報活動を行い、**47 名（18 大学）**を集めることができた。このうち、3 人が上記マニュアルを利用しながら実習生にメンター制度を行い、チームメンバーのサポートなしに面談を実行することに成功している。

6. 結果や今後の取り組み

図表3:技能実習生になるため研修中の研修生と（園友共同組合にて）

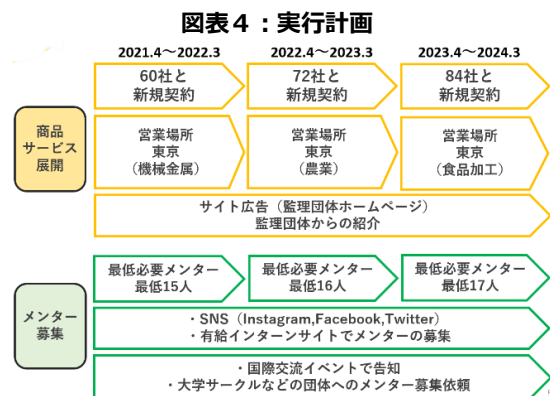


こうした一連の取り組みについて、前述の板屋先生はメンターマニュアルの監修だけでなく、専門家として「**Japanative は単語のインプットとアウトプットを同時に行えるのは日本語力の向上に有効である**」と評価していただいた。また、技能検定を作成している中央職業能力開発協会の戸田様・清浦様は、専門用語のカードゲームである Japanative カードに対して「**技能実習での専門用語の学習において、技能検定の合格促進へ有効である**」と評価して下さった。

さらに私たちは、14 人の実習生に Japanative を使用してもらっており、その内、効果測定のために 6 人のベトナム人実習生にモニターとして利用してもらっている。中でも株式会社イチマルの実習生 2 人については比較検証を行った。まず 2 人に事前テストを行ってもらい、そのうちの一人だけに Japanative を一定期間、利用してもらい、後日、事後テストを 2 人に受けてもらった。テストは日常会話の日本語力テストは N5 級から N2 級までの各 15 問の計 60 問、専門用語の日本語力テストは技能検定の過去問を参考に作成した 20 問である。その結果、Japanative を利用した**実習生 A の日本語テストは 47 点→59 点、技能テストは 15 点→19 点**、利用していない実習生 B の日本語テストは 49 点→48 点、技能テストは 16 点→15 点という結果であった。実習生 A は N3 級の取得を目指していたが、**N3 級は 93%正解し、目標以上の N2 級の中での正答率は、59%から 100%まで上昇した**。また利用期間の異なる他 4 人の実習生についても Japanative を利用してもらったところ、日本語テストの点数は 4 人全員が上昇した。**最も上昇した人は N2 級の正答率が 34%から 100%、最も伸び率が低かった人でも N3 級の正答率が 34%から 73%まで上昇した**。これらの実習生はいずれも「Japanative カードは写真と一緒にあって覚えやすく楽しい」と答え、今後も Japanative を利用したいという意向を持っており、このサービスには効果があるだけでなく、実習生の学習に対する意欲を引き出すことも期待できる。企業側からの声としては、N3 級合格レベルに達した実習生 A を雇用する株式会社イチマルの担当者から「日本語力が向上したので、今後、新しい業務を任せてみたい」との声をいただいた。

この他、9 月 14 日に出場した YYCONTEST2019 の学生部門にて優勝し、**企業賞を 2 つ**頂くことができた。その際、大会の審査委員長である株式会社エンゲージメントファースト代表取締役原裕氏より、「**社会課題からビジネスへの繋がりが明瞭である。大学生メンターが学生らしさを出せており、そこが実現可能性という点においても良かった**」との講評を頂戴した。なお、副賞 10 万円を獲得し、これは Japanative カードの作成費、企業営業費などに利用している。私たちは、2021 年 4 月に起業することを想定しており、それを踏まえた上での今後の目標を以下に記載する。まず、施策の質の向上を進める為に、引き続き

実習生へ Japanative を使用してもらう。その為①**電話、メールアポイントメント**を行い、Japanative 導入企業・団体を 2021 年 3 月までに 70 社に増やすこと、②**SNS で大学のサークルやクラブに声を掛け**、大学生メンターを起業前である 2021 年 3 月までに 14 人集めることの以上 2 点を目指す。さらに起業後 3 年目の末期である 2024 年 3 月には、正社員のメンターを 3 人、アルバイトのメンターを 18 人集め、Japanative の導入企業・団体を 407 社獲得する事を目指す。



7. 参考文献

法務省 出入国在留管理庁 厚生労働省 人材開発統括官 (2019)「外国人技能実習制度について」
見崎要 (2019)「外国人労働者の日本語力が技能習得に与える影響」政策研究大学院大学
財務省 (2018)「我が国の賃金動向と労働生産性」
厚生労働省 (2018)「平成 30 年度『技能検定』実施状況」厚生労働省
松尾睦 (2011)「職場が活きる人が育つ『経験学習』入門」
独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (2018)「企業における外国人技能実習生の受け入れに関する調査」
片山智子・菅 智穂 (2010)「日本語初級学習者の接触場面に関する実態調査」
厚生労働省 (2018)「外国人技能実習制度 の現状、課題等について」
厚生労働省職業安定局 (2018)「人手不足の現状把握について」
日本政策金融公庫 (2018)「中小企業における外国人雇用の 現状と課題」
植村研一 (2009)「脳科学から見た効果的多言語学習のコツ」
中小企業庁 (2018)「中小企業白書 2018 深刻化する人手不足と 中小企業の生産性革命」
Barry R Chiswick and Paul W Miller(1990), "Language in the Labor Market : The Immigrant Experience in Canada and United Stated", *Economics Department*, No.784.
Christian Dustmann and Francesca Fabbri(2003), "Language Proficiency and Labor Market : Performance of Immigrants in the UK", *The Economic Journal*, No.133.

<企画シート作成上の注意>

※本企画シートは審査の対象となり、予選会・本選の前に、実行委員会から審査員(ビジネスパーソン・大学教員)の方々に事前にお渡しいたします。
※本企画シートは、「日本語」で書かれたものとし、1 チーム・1 点提出してください。また、インナー大会終了後、プレゼン部門にご協力いただいている日経ビジネス様 (株式会社日経 BP マーケティング) に大会結果ページを作成いただいております。大会結果ページにはチーム名やご提出いただいた本企画シートが掲載されます。
※本企画シートの項目に沿って、ご記入をお願いいたします。各項目に文字数制限はありませんが、1～7 以外の項目を追加することは「不可」とさせていただきます。
※本企画シートは、インナー大会プレゼン部門実行委員会への連絡事項と企画シート作成上の注意を含め、4 ページ以内に収めてください。実行委員会から審査員に渡す際は、A4 サイズでプリントし、4 ページ目までをお渡しします。
※大会参加申込み時点から、チーム編成の変更(チームの人数・交代など)は、「不可」とさせていただきます。ただし、チームメンバーの留学等やむを得ない事情でチーム編成に変更が生じる場合は、実行委員会(プレゼン局)にご連絡ください。実行委員会側で協議のうえ、ご返答いたします。なお、参加申込書提出時からのチーム名変更は「不可」とさせていただきます。
※商品写真、人物写真、音楽などを掲載・利用する場合、必ず著作権、版権の使用許諾を得てください。日本学生経済ゼミナール関東部会・日経 BP 社・株式会社日経 BP マーケティングは一切の責任を負いません。
※書籍や新聞等の文献から引用した場合は、出典先 (使用した文献のタイトル・著者名・発行所名・発行年月など) を明記してください。統計・図表・文書等を引用した場合も同様に明記してください。また、Web サイト上の資料を利用した場合は、URL とアクセスした日付を明記してください。
※電話番号や住所などの個人情報は記載しないでください。
※パワーポイント内で動画を使用する場合は、必ず「有」とご記入ください。「有」の場合は使用するスライド番号も明記してください。動画を使用する際の注意事項は参加要項に記載しております。
※成果物を使用する場合は、必ず企画シートにご記入ください。企画シートにてご記入が無い場合、発表当日のご使用を「不可」とさせていただきます。あらかじめご了承ください。

↑ ここまでを 4 ページ以内におさめて、ご提出ください