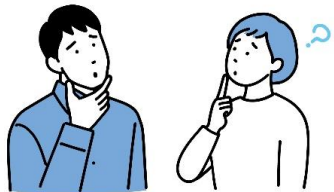


2026年 JAC外国人共生講座 異文化理解セミナー 2

ベトナム・インド編 Q&A集

〒541-0046
大阪府大阪市中央区平野町四丁目2番3号
オービック御堂筋ビル9F
crossborder.brexa.com



日本語の勉強もやる気がなく、問題行動もある人に 向上心を持たせる方法がありますか？

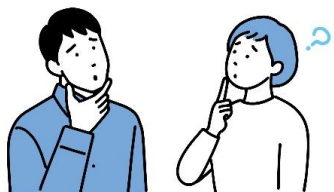
問題行動の背景には、自己肯定感の低さがあり、それが勉強のやる気の低下につながる悪循環に陥っている可能性があります。そのため、目標を下げて小さな成功体験を積み重ね、「できた」という実感を増やすことが重要です。

これにより自己肯定感が高まり、やる気や姿勢の改善につながります。

具体的には、本人にとってのメリットが分かる形で行動として見える小さな目標を設定し、できたことを具体的に認めながら進める方法が有効です。

例えば、作業前に「これでいいですか」と確認する、指示を受けたら復唱する、「終わりました」と報告する、分からないときに「もう一回お願いします」と伝えるなどです。抽象的に「頑張る」ではなく、行動で示せる目標にすることがポイントです。



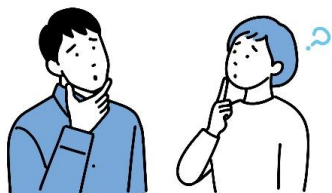


（セミナーへ登壇したベトナム人ゲストについて）
いつ N1（JLPT）を取得しましたか？
どのように、どのくらい勉強されましたか？

ベトナム人ゲスト登壇者より：

4年ほど前にN1を取得しました。来日前はN3レベルで十分だと考えていましたが、日本に来て実際に生活や仕事をする中で、日本語の難しさを強く感じました。また、会社の日本語手当もあったため、必ずN1を取得したいという目標を持つようになりました。勉強は週2回と休日に1回、1回あたり1時間半程度行っていました。ただ、勉強だけでなく、日々の仕事も大きな学びにつながりました。支援対応や会議、社内ミーティング、メール作成など、日本語を使う機会が多く、特にメールは何度も確認しながら作成していたため、自然と日本語力が向上しました。試験の3か月前からは過去問題集を繰り返し解き、来日から約2年後にN1に合格しました。



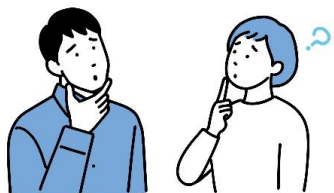


**仕事中も母語での会話が増え、日本語の習熟が遅れています。
業務に関する会話はできるだけ日本語を使うよう提案しても
問題ないでしょうか？（休憩時間は除く）**

ベトナム人ゲスト登壇者より：日本の職場では日本語を使うことが自然だと同じ母語の皆に感じてほしいので、私はベトナム人チームのリーダーとして、日本人がいる場面では仕事だけでなく雑談も日本語で話すようにしています。また、日本語で会話することで日本人も会話に入りやすくなり、コミュニケーションが広がると感じます。そのため、「母国語禁止」ではなく、「日本語を使うと仕事がしやすくなる・周囲と関わりやすくなる」といったメリットを伝えることが大切だと思います。

講師（日本語教員）より：仕事中の会話を日本語にする提案自体は問題ありませんが「母国語禁止」と受け取られないよう、安全・報連相・情報共有のための共通言語として伝えることが大切です。あわせて、やさしい日本語や短く具体的な指示など、「日本語を使いやすい環境づくり」を会社側も行うことで、前向きに受け止めてもらいやすくなります。





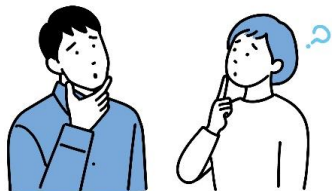
外国人同士、母語で会話するため日本語の上達が見られず、翻訳機に頼りがちです。勉強が得意でない本人に対して、日本語力を伸ばすにはどのような関わり方が効果的でしょうか？

勉強が好きでない人に座学を続けてもらうのは難しいと思います。

私の経験上、日本語が上達したのは「勉強した人」よりも「日本語を使わざるを得ない環境にいた人」です。そのため、工作中的の会話を少し日本語にする、日本人との雑談を増やす、まず自分の言葉で聞いてみるなど、日常の中で使う機会を増やすことが大切だと思います。

（日本語講師より支援のポイント）勉強が苦手な場合は、「学習」ではなく「使う場面」を増やすことが重要です。あいさつなど小さなことから始めると継続しやすくなります。また、周囲がやさしい日本語で短く伝えることで「通じた」という経験が増えます。職場全体で日本語を使いやすい環境をつくることが大切です。

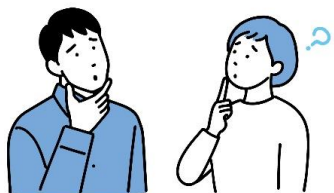




ASEAN諸国において、ベトナム・インドネシア・ネパール・ミャンマー以外で、日本での就労を希望する方が増えている国はありますか？

ASEAN諸国の中では、ベトナム・インドネシア・ネパール・ミャンマーといった主要国が引き続き大きなウェイトを占めていますが、それ以外の国においても、日本での就労を希望する人材は今後一定数見込まれます。例えばカンボジアやラオスにおいても、現時点ではまだ規模は限定的ですが、海外就労への関心は高まっており、送り出しは徐々に増加しています。分野としては、カンボジアでは農業や飲食料品製造業、ラオスでは工業製品製造業や建設分野などでの受け入れが見られます。これらの国の人材は、比較的柔軟で素直な傾向があるとされる一方で、日本語教育や事前研修の質にはばらつきがあり、適応状況にも個人差があります。また、ベトナムやインドネシアと比べると、送り出し機関や教育体制、日本国内での通訳・支援体制が十分に整備されていないケースも多く、受け入れ後の管理や定着面で課題が生じやすい傾向があります。そのため、国ごとの特徴だけで判断するのではなく、送り出し機関の質、教育内容、日本側の受け入れ体制を含めて総合的に検討することが重要です。





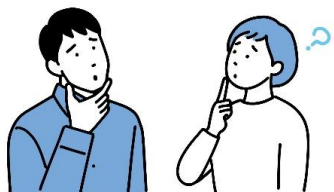
インド人の就労者が、日本を就労先として選ぶ理由は何ですか。

インドは人口が多く、毎年多くの人材が輩出されるため、海外で働きたいと考える人が多いのが特徴です。

近年では、アメリカやヨーロッパにおける就労ビザの取得が厳しくなっていることもあり、日本が現実的な選択肢の一つとして注目されています。

また、日本で高い技術や仕事の進め方を学び、将来的にインド国内や日系企業においてキャリアアップしたいと考え、来日するケースも増えています。



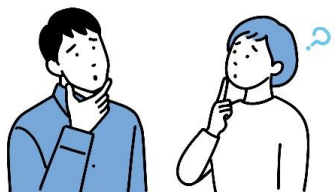


インドは多様性が高いと聞きますが、インド人同士でもコミュニケーションが難しいことはありますか。

インドでは地域ごとに言語が異なり、100以上の言語が使用されています。そのため、出身地域が異なる場合には、母語同士では意思疎通が難しいこともあります。

このような環境の中で、学校教育やビジネスの場で広く使用されている英語が共通語として定着しており、異なる言語背景を持つ人同士でも円滑にコミュニケーションを取るための手段となっています。





技能実習や特定技能で転職が増えている中で、離職を防ぎ、定着率を高めるためにはどのような取組が効果的でしょうか。

外国人材の離職防止および定着率を高めるためには、キャリアパスを明確にすることが重要です。

将来どのようなステップで成長していけるのかを具体的に示すことで、本人のモチベーション向上につながります。

ただし、制度を整備するだけでは十分ではなく、その内容を本人にしっかり伝え、理解してもらうことが不可欠です。

会社側がキャリア制度を用意していても、十分に伝わっていない場合には、他社のほうが魅力的に見え、転職につながるケースもあります。

そのため、キャリアパスの明確化に加え、本人との丁寧な対話を通じて、将来像や企業からの期待を具体的に共有していくことが重要です。



BREXA
CROSS BORDER