

外国人採用

外国人の「日本語能力」に 関する基礎知識



はじめに

日本における在留外国人労働者は、2021年10月末時点でおよそ172万人にもおよびます。外国人を雇用する事業所数もおよそ28万ヶ所となり、2007年に調査を開始して以来、いずれの数値も過去最高となりました。

2020年に突如として世界中で発生した新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、国際間での人の往来がストップされたことにより、外国人雇用は一時的に厳しい局面に立たされました。しかしその反面、特定技能の活用など新たな採用活動も行われるようになり、水際対策の段階的な緩和によって、再び労働者数や事業者数が増加に転じることが予測されます。

外国人の雇用において、採用する企業側が不安に感じていることに挙げているのが「日本語によるコミュニケーション」です。特に日本企業では日本語を共用語とするところがほとんどで、第二外国語などを採用するケースもほとんどありません。

そこで今後、外国人材の日本語能力にはどのような評価があり、在留ビザにどのような影響があるのかを紹介してまいります。

在留資格によって、日本語能力のレベルは異なります

外国人材が日本で就業する際に必要な就労ビザは、「技能実習生」「特定技術」「技術・人文知識・国際業務（技人国）」の3つが代表的なものとして挙げられますが、それぞれに取得に必要な日本語能力のレベルは異なります。では、それぞれに求められるレベルはどの程度なのかを紹介していきます。

◎技能実習生

試験による証明は必要ありませんが、挨拶から日常会話レベル以上の日本語は習得しなければなりませんので、来日前に母国での教育が行われています。

◎特定技能

技能実習生同様に挨拶から日常会話レベルの日本語能力があることが求められますが、試験によって証明しなければなりません。

◎技術・人文知識・国際業務（技人国）

日本語能力の有無は問われず、必要なレベルの判断については採用企業側の判断に委ねられます。

厳密には、日本語能力を客観的に証明しなければならないのは「特定技能」だけ。とはいえ、決して能力がなくてもいいわけではなく、必要最低限のレベルは習得できていることが前提と断言していいでしょう。

日本語能力試験とは？

日本語能力を測るための試験はいくつも存在していますが、その中でもっともメジャーな存在なのが「日本語能力試験（通称JLPT）」です。1984年に国際交流基金と日本国際教育支援協会の共催によって実施されているこの試験は、レベルは下からN5からN1までの5段階評価で構成。47都道府県と海外85の国と地域、249都市で実施され、2018年には全世界で100万人程度の受験が行われました。N5～N1までの5段階評価は、日本国が想定する日本語能力の要件の基準となっています。

〈評価レベルについて〉

N1：幅広い場面で使われる日本語を理解できる

N2：日常的な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

N4：基本的な日本語を理解できる

N5：基本的な日本語をある程度理解できる

〈出題例〉

【N1】

次の言葉の使い方として最もよいものを、
1～4の中から一つ選びなさい

「いたわる」

1. 弱い立場の人といたわるのは大切なことです
2. 山田さんはこれまでの努力をいたわってくれました
3. 母は孫が遊びに来たら、いつもいたわっていました
4. 政治家は国人の生活をいたわるべきだ

※正解：1

【N3】

（ ）に意味が最も近いものを、
1～4から一つ選びなさい
（次々に）新しいゲームがつくられる

1. だんだん
2. これから
3. いつでも
4. どんどん

※正解：4

その他の試験について

日本語能力試験（JLPT）以外にも、国内における日本語レベルを測るための試験はあります。そのうち、2つの代表的な試験を紹介し、日本語能力試験との違いについて解説します。

◎BTJビジネス日本語能力テスト

ビジネスシーンにおける日本語でのコミュニケーションスキルに特化していて、基礎的な日本語能力がある上で適切に情報を処理できるかどうかを測ります。これは日本の大学卒業者が日本国内で日本語能力を用いて就職するための在留資格の枠組み「特定活動46号」の申請において、日本語能力試験同様にレベルの判定基準として認められています。

◎国際交流基金日本語基礎テスト（JFT）

就労のために来日する外国人が日本国内で生活する上で遭遇する様々な場面において、十分なコミュニケーションがはかれる日本語能力があるかを測定。「ある程度日常会話ができ、生活に支障がない程度の能力」を判定することを目的とする試験です。「特定技能」を取得する際、日本語能力試験と共に用いられています。

他にも民間企業が主催するテストなどは数多く存在しますが、国の判定基準の根本となっている日本語能力試験が最もポピュラーな試験として活用されています。

外国人材の日本語能力で注意すべきポイント

何の支障もなく、円滑にコミュニケーションがはかれるレベルが一番の理想であること間違いないでしょう。だからといって、日本語能力試験でN1レベルを採用基準とするべきではない、というのが外国人材雇用におけるセオリーと言われています。ではなぜ、N1を必須要件にしてはいけないのか、その落とし穴について解説し、対応策も併せて紹介いたします。

【N1レベルは「ビジネスコミュニケーション力」の有無を証明していない】

確かに日常的なコミュニケーションを問題なく取れるレベルがN1ですが、試験対策として語彙力や読解力は中国語、文法は韓国語を母国語とする人が優位となる特徴があります。これは日本語との親和性が高い中国語や韓国語の特性によるもので、場合によっては推測で答えたら合格してしまったケースもあります。さらに設問に関しても日常生活におけるシーンがほとんどで、ビジネスを想定していないことも理由の一つに挙げられています。

【実はN2レベルでもいい人材がいます】

結果的にN1を取得していても、雇用において必要となるビジネスコミュニケーションについては「その人次第」である現状をあらかじめ理解しておく必要があります。また、一つ下のレベルであるN2においては、特に非漢字圏の外国人を中心にビジネスコミュニケーションに長けた人も存在しています。従って募集要件で日本語能力試験のレベルに捉われることなく、広い視野をもって採用活動を行うことで優秀な人材確保の可能性が広がるのです。

★日本語能力試験での注目ポイント

外国人材の能力を測る上で、注目したいのがレベルの「取得年月」と「取得後の日本語活用歴」です。たとえば2016年にN2を取得した人も、2020年まで日本語を用いたビジネス経験が確認できれば、問題なくビジネスコミュニケーションがはかれる人と判断できるでしょう。さらに資格だけを見るのではなく、面接時に採用担当者や現場で働く予定の同僚とも話をするすることで、具体的なスキルを直接確認することもお勧めします。

最後に

CAMTECHでは、もっと詳細が知りたい、情報収集がしたいという方向けに、外国人雇用の様々な情報を提供しています。ぜひご活用ください。

☐ 資料ダウンロード

外国人雇用の知識をテーマ別にまとめたホワイトペーパーや調査レポートを提供しています。

☐ 海外人材マネジメントサービスGMS 資料ダウンロード

<https://gms.ca-m.co.jp/archives/download>

☐ セミナー

外国人雇用の具体的な生の情報をお伝えしています。

☐ 海外人材マネジメントサービスGMS セミナーのご案内

<https://gms.ca-m.co.jp/archives/seminar>

☐ 海外人材Q & A

よくある質問に一问一答形式でお答えしています。社労士・行政書士に無料相談も可能です。

☐ 海外人材マネジメントサービスGMS 海外人材Q & A

<https://gms.ca-m.co.jp/qa>

細やかな気遣い・サポートを提供し、
日本での生活をもっと快適に。



<https://gms.ca-m.co.jp/>

Webサイトでは「社労士・行政書士無料相談」や
「海外人材Q&A」をご用意し、みなさまの疑問や
不安などにお応えいたします。

0120-530-451（受付／平日10:00～18:00）

また、フリーダイヤルでも様々なご相談に対応いたします。

担当者が丁寧にご説明いたしますので、まずは一度ご連絡ください。

お問い合わせ

フリーダイヤル

0120-530-451

営業時間:10:00-18:00(月-金)

