

文化審議会 国語分科会 日本語教育小委員会（第76回）議事録

平成28年7月4日（月）
13時00分～15時30分
旧文部省庁舎2階文部科学省第二会議室

〔出席者〕

（委員）伊東主査，石井委員，井上委員，加藤委員，金田委員，神吉委員，川端委員，三枝委員，佐藤委員，戸田委員，野田委員，結城委員（計12名）

（文化庁）岸本国語課長，小松日本語教育専門官，増田日本語教育専門職，北村日本語教育専門職，ほか関係官

〔配布資料〕

- 1 第75回日本語教育小委員会議事録
- 2 第75回の審議で出された主な意見等
- 3 ヒアリング(1) 独立行政法人国際交流基金 資料
- 4 ヒアリング(2) 独立行政法人教員研修センター 資料
- 5 ヒアリング(3) 公益財団法人国際研修協力機構（JITCO） 資料
- 6 ヒアリング(4) 一般財団法人日本語教育振興協会 資料

〔参考資料〕

- 1 今期の日本語教育小委員会において想定される議論の論点と論点に対する主な意見
- 2 今期の審議において想定される検討の範囲
- 3 活動分野ごとの日本語教育人材に求められる資質・知識・能力の整理図（イメージ）

〔机上配布資料〕

- 1 日本語教員の養成について（昭和60年5月13日）
- 2 日本語教員検定制度について（昭和62年4月10日）
- 3 日本語教育施設の運営に関する基準について（昭和63年12月23日）
- 4 今後の日本語教育施策の推進について（平成11年3月19日）
- 5 日本語教育のための教員養成について（平成12年3月20日）
- 6 日本語教員等の養成・研修に関する調査結果について（平成24年3月30日）
- 7 「生活者としての外国人」に対する日本語教育における指導力評価について（平成25年2月18日）
- 8 日本語教育の推進に向けた基本的な考え方と論点の整理について（平成25年2月18日）
- 9 平成26年度国内の日本語教育の概要（仮）
- 10 平成27年度日本語教育実態調査 調査表
- 11 日本語教育の推進に向けた基本的な考え方と論点の整理について（報告）（平成25年2月18日）
- 12 日本語教育の推進に当たっての主な論点に関する意見の整理について（報告）（平成26年1月31日）

〔経過概要〕

- 1 主査から開会の挨拶と欠席委員に関する連絡があった。
- 2 事務局から配布資料の確認があった。
- 3 前回の議事録（案）について、内容が確認され、修正があれば、7月11日（月）までに事務局まで連絡することとされた。
- 4 資料3～6に基づいて、ヒアリング団体から各活動分野における日本語教育人材の養成・研修について説明があり、質疑を行った。
- 5 活動分野ごとの日本語教育人材に求められる資質・知識・能力について意見交換を行った。
- 6 次回の日本語教育小委員会は、9月1日（月）の13時から旧文部省庁舎2階特別会議室で開催することが確認された。
- 7 各委員からの意見等は次のとおりである。

伊東主査

定刻となりましたので、ただ今から文化審議会国語分科会日本語教育小委員会の通算76回、今期第4回の会議を開会いたします。御多用のところ、また暑さ厳しい中、御出席いただきまして、誠にありがとうございます。

本日は松岡委員と、宮澤委員が御欠席です。それでは、早速ではありますが、議事に入りたいと思います。まず、事務局から配布資料の確認をお願いします。

小松日本語教育専門官

はい。次第に、配布資料を記載させていただいております。配布資料1が前回「第75回議事録（案）」でございます。配布資料2が、前回の「第75回の審議で出された主な意見等」、配布資料3から6については、本日ヒアリングにお越しいただいている4団体の資料となっております。そのほか、参考資料1として「今期の日本語教育小委員会において想定される議論の論点と論点に対する主な意見」を整理させていただいておりますが、前回から追加している部分に下線を引いております。参考資料2「今期の審議において想定される検討の範囲」は前回から変更はございません。参考資料3については、「活動分野ごとの日本語教育人材に求められる資質・知識・能力の整理図のイメージ」でございますが、本日ヒアリング発表を行っていただく4団体について、新たにマッピングをさせていただいております。

そのほか、机上配布資料といたしまして、資料3から6まで、クリアファイルに入っておりますのが、各団体の委員限りの資料となっております。その他、机上配布資料のファイルですが、前回ヒアリング団体の資料を追加しております。そのほか、平成22年度の文化庁の委託事業として日本語教育学会が実施した調査資料についても机上配布をしております。資料は以上です。

伊東主査

それでは配布資料1、前回の議事録（案）に関しましては、御確認いただき、修正箇所等があれば1週間後の7月11日月曜日までに事務局に御連絡いただきたいと思います。最終的な議事録の確定については、主査である私に御一任いただきたいと思います。よろしく願いいたします。

では、前回6月20日に開催した今期第3回目の日本語教育小委員会においては、四つの団体から、各団体で行われている日本語教育人材の養成、研修について御説明をいただき、活発な質疑応答や意見交換を行いました。戸田委員からは、AJALT（公益財団法人国際日本語普及協会）で行ってられる、難民を含む幅広い活動における教員養成についてお話がありました。金田委員からは、大学の日本語教員養成課程という文脈の中で、大学院での人材育成も含めて御説明いただきました。加藤委員からは、420時間の日本語教員養成講座における研修時間と教育内容についてお話がありました。そして、浜松国際交流協会からは、地域の日本語教室という文

脈で、地域にも日本語教育の専門性を持つ人材が必要であるというお話と、日本語教育の有資格者を対象とした人材育成プログラムについて御説明がありました。

非常に様々な視点から貴重なお話を伺うことができ、今後の審議に大いに役立つと考えております。特に前回のヒアリングでは、実践力が一つのキーワードになっていたと考えております。

本日は、第2回目のヒアリングということで、独立行政法人国際交流基金、独立行政法人教員研修センター、そして公益財団法人国際研修協力機構(JITCO)、そして一般財団法人日本語教育振興協会、この四つの団体の方々にお越しいただきまして、日本語教育人材の養成、そして研修についてお話を伺います。

本日御発表いただく団体の皆様には、本当にお忙しい中、本委員会に御出席いただき、また、短機関で資料等の御準備をいただきましたこと、心より感謝申し上げます。ありがとうございました。

本日は、先回と同じように各団体15分程度での資料の御説明をいただいた後、15分程度の質疑応答ということで、1団体当たり30分を目安に予定を組んでおります。4団体のヒアリングが終了後に全体で30分ほど意見交換したいと思っております。終了時間は3時30分を予定しております。長丁場となりますが、積極的に質問等、意見をお願いしたいと思います。

それでは、最初に独立行政法人国際交流基金の日本語教育人材の養成・研修に関する取組について、御説明いただきたいと思います。よろしく申し上げます。

国際交流基金 古川氏

国際交流基金日本語国際センター専任講師主任の古川と申します。本日は、国際交流基金として二つの発表をさせていただきます。一つは、派遣専門家の日本語上級専門家及び日本語専門家について御説明いたします。二つ目に、日本語パートナーズについて登壇よりお話をさせていただきます。

それでは、まず派遣専門家について話を進めていきたいと思っております。机上配布資料に、2冊の募集要項がありますが、今年度の派遣専門家の募集案内が先週国際交流基金のウェブに載ったところです。

全体的なこととして、どの程度の規模で派遣が行われているかについてですが、平成27年度の派遣数は、全部で146ポストで、これは平成26年度と同規模です。平成28年度も同規模で派遣されています。香港などを含む40か国・地域に派遣を行っています。ここで話すのは日本語上級専門家と日本語専門家についてです。私は、専門家の派遣前研修を何回か担当しております、派遣専門家の公募に関わる立場で、発表させていただきます。

近年、東南アジアにおいて日本語教育が盛んに行われ、特に中等教育段階を担当するポジションに多く派遣されています。

次に、派遣専門家の業務について御説明します。資料3-1「調査票」と委員限りの机上配布資料の補足資料1と2を併せて御覧いただきながら聞いていただければと思います。派遣専門家の業務としては、大きくは現地教師の育成、ネットワーク構築や日本語講座の運営があります。日本語講座と申しますのは、国際交流基金が海外で運営しているJF講座での日本語講座です。このほか、現地日本語教育機関の日本語の普及活動への支援等も業務に含まれます。

日本語上級専門家、日本語専門家について、分けて御説明いたします。なお、専門家の具体的な活動について見ていただく場合には、「世界の日本語教育の現場から」というホームページで各地の具体的な活動をレポートしておりますので、御参照ください。

(<http://www.jpfa.go.jp/j/project/japanese/teach/dispatch/voice/voice/index.html>)

まず、日本語上級専門家についてですが、委員限りの机上資料2「国際交流基金派遣専門家の業務及び求められる資質とその変遷」という資料を御覧ください。日本語上級専門家は、基本的にはアドバイザー業務を務めています。アドバイザー業務とは、この日本語教育小委員会でお話

がされているコーディネーターの業務であると考えています。ただし、海外の現場でコーディネートする立場としては、現地の教師や教育省関係者になるため、国際交流基金の派遣専門家については、アドバイザーという呼び方をしています。

上級専門家には、大きく、基金海外拠点の主任講師の立場と、高等教育機関や教育省に派遣される人がいます。例えば、ニュージーランドやアイルランドの教育省などに派遣される上級専門家、また、教員養成大学に派遣される上級専門家もいます。例えばタイのコンケン大学や、インドネシアのスラバヤ大学などの教員養成大学で教師養成に関わる仕事をする場合もあります。

次に、具体的なアドバイザーの業務ですが、国、地域の日本語教育支援の統括や、優先課題の対策立案、カリキュラム開発や教材開発のプロジェクトマネージャー的な仕事、それからネットワークの構築と維持、そして現地教師だけでなく、基金の派遣講師や専門家の育成、日本語講座の統括、他事業への協力と、業務は多岐にわたります。

採用要件ですが、日本国籍を有し、次の4点を満たすこととなっています。65歳未満であること。修士号以上の学位を持つこと。更に特徴的なこととしては、国内外通算10年以上の日本語の教授経験を持っていることが挙げられます。これは中等・高等教育、日本語学校でも構いませんが、海外勤務経験があることが望ましいと考えられています。10年以上という日本語の教授経験の中でコーディネート経験を持っていることが重視されています。更に、毎年3月初旬に行われる派遣前研修への参加が要件です。

次に、派遣専門家ですが、主に直接教授を中心として、そこにアドバイザー業務が加わる形になっています。派遣先の種別としては、基金海外拠点付き中等教育支援と日本語講座（JF講座）の担当、大学派遣でコース運営や授業を担当することもあります。例として海外拠点付きの中等教育支援について挙げましたが、派遣先が中等教育機関の場合、現地教育省とも協議の上で派遣先を決定します。そのカウンターパート教師支援を行い、又、地域の教師育成、教材開発などに関わります。それから教師会、また基金等の関係者との協働で様々な形での中等教育支援に当たります。

教材開発などのプロジェクトに関わる場合、その地域で行うプロジェクトのリーダー又はリーダー補佐のような形を担っていくことになります。

専門家についても、採用要件は上級専門家とほとんど変わりませんが、大きく違う点は、応募時点で国内外の日本語教授経験が通算2年以上で、余り多くの経験を持っていなくても専門家に応募することができます。ただし、ここでも海外勤務経験が重視されています。

このような業務や採用要件を持つ専門家ですが、資質・能力については、資料3-1の「6. 育成する日本語教育人材に求められる資質・知識・能力」に詳しく記載しています。元々の資料の調査用紙の中に書かれた項目も基本的に重要なのですが、そういった知識に加えて資質・態度、知識、能力という観点で必要なことがあるのではないかとということで、加筆させていただいていますので、こちらも詳しく見ていただければ幸いです。

大きく言いますと、他者と協働できること、問題解決に当たれること。自身を客観的に振り返るといようなこと。グローバル社会についての知識、ICTについての知識。そして能力としては企画・立案、情報収集、調整・交渉、更に事務処理というようなことが挙げられています。これらはまとめて言えばマネジメントの知識・能力と呼べると考えています。

派遣前研修の方に話を進めます。派遣前研修は7日間という短い期間です。補足資料1が派遣前研修のプログラムを図示したものです。御参照ください。

基本的には業務関連のセッションがかなりありまして、業務のマネジメント、それからOJT現場でのオン・ザ・ジョブ・トレーニングで現地の教師を育てるためのセッションもありますため、キャリアマネジメントの知識も必要と考えられます。それから日本語教師としてのこれまでの経験はあると思うのですが、国際交流基金が各地の教育支援をしているという文脈で、コミュニケーション能力や、言語教育や、文化、社会関連の知識を再整理してもらうということを重視

しています。最近、ここ2年ほどですが、日本語教育とマネジメントという授業を設けまして、これまでの経験をどのように自身が整理していくかということも取り入れています。

成果としましては、資料3-1の「8. 現行の養成・研修プログラムの実施による成果・効果」を御覧ください。派遣専門家にとっては主に現場での成長が非常に大きいと思うのですが、派遣専門家事業の成果としては、各国の日本語教育の発展に貢献し、課題の解決を行っていく中で、成果が顕著な例として、例えば現地の教育省等と連携して行ったシラバス・教材の開発、それから教師研修などがあります。これらは、例えばインドネシア、タイ、ベトナム、フィリピンなどが、その例に当たります。

最後に「9. 現行の養成・研修プログラムにおける課題（改善を検討したい点）と展望」として、課題について述べます。研修は短い時間ですので、個々の派遣先の業務についての具体的な理解につなげるのは非常に難しいことです。初等・中等・高等・一般と、幅広い海外の教育現場の違う業務、それから違う資質・能力が求められていると思うのですが、それらに対応していくために十分なことが出来ているだろうかということが常に問題になっております。

このほか、広く派遣専門家事業に関する問題として、海外での仕事を希望する人が減少していて、応募者数が減少していることが大きな課題であるということで、対応が急務であるということとは国際交流基金一同認識しているといったところになります。以上です。

国際交流基金アジアセンター 登里氏

国際交流基金のアジアセンターの登里と申します。日本語パートナーズを担当しています。まず資料ですが、日本語パートナーズ派遣前研修のスケジュール、時間割、日本語パートナーズのための日本語教育振り返りシートです。適宜御覧いただきながら、進めたいと思います。

今日は、日本語パートナーズに求められる能力と、派遣前研修についてお話しさせていただきます。簡単にパートナーズ事業の概要を御説明します。2020年の東京五輪を目指して、安倍政権が推進する「文化のWA（和・環・輪）プロジェクト」の一環としての事業です。目的は、日本とASEAN諸国の文化交流を強化することで、具体的には、日本人約3,000人をASEAN10か国の中等教育を中心とする教育機関へ派遣します。この日本人とは、日本語教師ではなくて、一般の日本人であるところが特徴です。

実績ですが、2014年度は100名、2015年度は170名派遣いたしました。期間は、国や機関によって異なりますが、大体半年から、長いところで10か月ぐらいです。詳細はアジアセンターホームページを御覧ください。

NPとは、日本語パートナーズの略です。派遣先でNPが何をするかというと、三つの役割がございます。一つ目は、現地教師のアシスタントとして授業運営に携わること。現地教師は、高校教師の場合、日本語能力は日本語能力試験N4あるいはN5レベルで、教授能力も十分ではない場合が多いため、そのような現地教師を助け、日本語の発音モデルをしたり、学習者と一緒に会話をしたり、色々な方法で学習者のモチベーションを上げるお手伝いをすることです。

二つ目として、派遣校や地域の方々和日本事情や日本文化紹介を通じた交流を行います。このスライドを御覧ください。この方はすごく料理が得意で、どら焼きの作り方を教えているところです。ホテル学科の生徒たちで、この後コックになる人たちです。

三つ目として、パートナーズ自身も現地の言葉や文化を学んで、それを積極的にSNSとかブログなどで発信することを目指しています。

応募要件ですが、特徴としては、日本語教育の知識や経験を一切問わないということになります。その点で、日本版のJETプログラムと言えるのではないかと思います。

ただ、JETプログラムと違う点は、JETの場合は若い人が中心だと思うのですが、パートナーズの場合は20歳から69歳までが応募可能なので、既に会社を退職したシニアの方も結構大勢いらっしゃいます。

実際どのような方がいらっしゃるのかというと、今年の9月に飛び立つインドネシア6期、75名の場合、この期は非常に女性が多いのですが、もう少し男性の割合が多い期もあります。最近の傾向として大学生が増えています。日本語教育の知識としては、75名中49人が全く日本語教育を勉強したことがない。例えば一般的な大学の文学部や法学部、また外国語大学でその国の言語を専攻する学生さんなどがいらっしゃいます。

日本語教師としての経験がある方は3人だけで、日本語ボランティアや、ティーチングアシスタントをしたことがある程度の方が26人、全く教えた経験がない方が46人です。

次に「振り返りシート」ですが、私たちが派遣前研修を通してパートナーズに身に付けてもらいたいと考えている能力がこちらです。JETに関する文献など色々読んで、どのような能力が必要なのか、私たち自身も2年間試行錯誤した結果、現在このようになっています。ステップ1, 2, 3に三つのCan・Doが書いてありますが、派遣国の教師、生徒の日本語レベルや授業の様子を理解し、彼らにとって分かりやすい日本語を使うことができるというのが、まず一つ。日本語教育を勉強したことがない方の中には、どのように話すと、学習者にわかりやすいかがわからない方がかなりいらっしゃいます。

2番目として、日本語授業に際し、適切に教師を補佐したり、生徒をほめたり、励ましたりすることができる。3番目として、教科書と関連するテーマについて、平易な日本語を使って双方向型・体験型の日本事情、日本文化紹介をすることができる。日本語教育の経験のない日本人の場合、パワーポイントを作って一方的に説明してしまい、生徒は聞いて拍手するだけ・・・となりがちですが、生徒を巻き込んでクイズをしたり、問い掛けたりして、簡単な日本語で興味を引きつつ、日本文化紹介ができる、この3点を派遣前研修の目標としています。

この「振り返りシート」は実際に派遣前研修で使っているもので、研修の最初に、1番のところに、どれくらい出来るか考えて丸を付けてもらい、研修の最後に、どれくらい出来るようになったかを、もう一度振り返って丸をつけて自己評価していただきます。現地では基本的には一人で活動することになるので、自分を振り返る、自己評価能力を養成することも必要ではないかと考えています。

ポイントとしては、まずは異文化間調整能力、異文化間コミュニケーション能力、受入れ校の先生や、先生以外の学校のスタッフ、地域の人たちとうまくコミュニケーションができる力。それから言語・文化相対主義と書きましたが、これは21世紀型スキルとか、東南アジアの学習指導要領にも最近取り入れられている考え方かと思いますが、日本文化を紹介することが、日本文化の押し付けではなくて、相手の文化も尊重し、ひいては日本文化を紹介することで相手が自分の文化にも思いを致し、振り返って自分の文化に誇りを持てる、そのような日本文化紹介をしていこうという考え方です。

3番目として、企画・協働能力。文化紹介事業を一人でする場合もあるし、受入れ校の教師と二人でする場合もあるし、若しくは地域のパートナーズが一つの学校に集まってすることもよくあります。ですから、グループで企画をして実践する能力も求められます。

派遣前研修の時間割を御覧いただけますか。午前中は全て現地語の授業です。午後の時間のうち、今お示ししているところが、私たち日本語教員が担当しているところです。色が付いているところは一般授業といいまして、感染症や、東南アジアの歴史等の授業になっています。

このSTEP1, STEP2, STEP3というのは、こちらの振り返りシートの1, 2, 3と関係しています。TTというのはチーム・ティーチングのことです。STEP1がパートナーズの役割、派遣国の事情を知る。STEP2がチーム・ティーチングを知り、実際に体験してみる。STEP3が日本事情・日本文化を紹介してみるというような流れで、4週間の研修を行っています。

STEP1には、このような授業があります。「外国人が学ぶ日本語」は、日本語教育の知識や経験のない方たちに対して、日本語教育の最も基本的な「テ形とは何か」や、形容詞の分類など、

さわりの部分をお示しする授業です。また、受入校の教師や生徒と話す場合のフォーリナートーク、つまり、初級レベルの学習者に対して、わかりやすい日本語で話す練習をします。次にSTEP2では、チーム・ティーチングを知り、体験する授業を行います。スライドチーム・ティーチング模擬授業をやっているところです。

それから、「日本事情・日本文化紹介」ですが、これは派遣国で一緒の地域に派遣される3人から4人のパートナーズで、年齢とかバックグラウンドを混ぜたチームを組んで、パワーポイントなどを作って、自分たちでテーマを決めて文化紹介をやってみるという授業です。例えば60代の方と20代の若者が同じグループになる場合もあるため、多くのパートナーズにとって初めての異文化体験という感じで、うまくいくところもいかないところもあって結構大変なのですが、そのような活動・体験が研修生には非常に印象的だったようです。研修を終えたパートナーズから「先生はこのようなことを意図して、このグループを組んだのですね」というようなコメントも頂いています。

派遣前研修の組み立てのポイントですが、日本語学とか日本語教授法などの知識は、時間の関係もあって、大幅に割愛しています。パートナーズは日本語教師ではないということと、パートナーズの派遣国にはサポート役として国際交流基金の派遣専門家がいるからです。例えばパートナーズが生徒から「『は』と『が』の違いは何ですか」というような質問をされることもあります。そんなとき、受入れ校の先生も、もしわからなかったら、持ち帰って派遣国の専門家に聞いてくださいと伝えていまして、パートナーズには日本語学の専門的な知識は要らないと考えています。

次に、派遣前研修では「知る」とともに「できる」ことを重視しています。これは、派遣国に行ったら基本的には一人で活動しなければなりません。ですからフォーリナートークにしる、教壇体験にしる、異文化状況における協働にしる、双方向型・体験型の日本文化紹介、全てにおいて、当方からの一方的な講義だけではなくて、ワークショップの形で実践するところに重きを置いています。

最後に、成果ですが、詳細は調査票に書いたとおりですが、印象的だったこととして、帰国報告会のときに、「派遣前研修で習った『楽しい日本語は、正しい日本語よりももっと大切』という言葉が非常に印象的だった」と言ってくくださる方が結構います。日本できちんと教育を受けた方で、特に日本語教育について知らない方は、いわゆる正しい日本語に固執してしまう傾向が見られますが、私は派遣前研修では「『楽しい』日本語の方がもっと大事です」とお話ししています。

学習意欲が保ちにくい海外の現場で、いかに生徒の学習意欲に注意を払って、それを伸ばしてあげるかということが、パートナーズにとって、もちろんパートナーズだけではなく、海外で活動する日本語教師にとっても大事なことだと思っています。以上です。ありがとうございました。

伊東主査

古川さん、登里さん、どうもありがとうございました。国際交流基金の派遣者に対する研修という視点で御発表いただきました。それでは、質問・確認に移りたいと思います。

三枝委員

私ども「(一財)自治体国際化協会」の事業である「JETプログラム」の裏返し版というような御説明があったのですが、専門家等として派遣される場合、現地の教育省等でコミュニケーションを取るときに、現地語を一定程度理解する必要があることから、研修を組まれていると思います。私どもは、例えば地方自治体に「CIR(国際交流員)」というコーディネーター役で外国人青年の招致をする場合、日本語能力試験の1級(N1)ないし2級(N2)を取っているかを要件とするなど、かなりコミュニケーション能力を重視しています。国際交流基金さんでは、日本人を外国に派遣をする際に、現地語について資格要件などはどのように扱っておられるのでし

ようか。

国際交流基金 古川氏

派遣専門家の場合は、非常に研修期間が短いので、現地語の学習の補助金を受けて、自分で学習するという形です。しかし、例えばドイツ語の試験を受けなければならないとか、いつまでに、どのぐらいのレベルまでといったことは特にありません。そこは本人の努力に任せているところもあるのですが、例えば現地の教育省と関係ある派遣先というのは、大部分が国際交流基金の現地拠点になります。そこには現地の人または現地語ができる講師がいますので、協力してもらいながら教育省との連関を取っていくという形になっています。ただ、私自身の経験でも、現地に行ってから、かなり語学の学習を続けました。

三枝委員

詳細を承知していないので恐縮ですが、派遣期間の最長年限はあるのでしょうか。

国際交流基金 鈴木氏

専門家の場合は契約が原則2年です。延長する場合は最長3年です。

金田委員

専門家あるいは上級専門家派遣の資料に関連してお伺いしたいのですが、配布資料3-1の6番なのですが、幾つか加えて記載されている事項があります。例えば資質の三つ目に、「前向きに感情を処理する態度」、能力に追加された三つ目に、「関係する諸機関や関係者との調整・交渉能力」といったものがあります。先ほど研修期間が限られており大変であるとお話がありましたが、今私が取り上げたこの二つは特に、短い期間で閉じた環境で行う場合は大変なことではないかと思えます。具体的にどのように扱っていらっしゃるのか教えていただければと思いました。

国際交流基金 古川氏

派遣前研修の中で言いますと、前向きに感情を処理する態度などについては、海外での安全管理もそうなのですが、心構えということや、精神衛生部分のセッションがありまして、専門家に対して現地で円滑に仕事を進めていく、それから色々な人間関係をマネージしていくようなことを、なるべくメタ認知できるように扱っています。

また、派遣後のサポート体制で、対応しているということになると思えます。調整能力などについては、機関種別業務計画というセッションがあり、そこで例えば大学派遣の人、例えば拠点派遣される人ということで、どういったことが重点事項かということは伝え、メタ認知のきっかけを与えるための機会です、実際には派遣された後にサポートを受けながら乗り越えていくというのが実情だと思えます。

金田委員

分かりました。座学ではあるが、なるべく具体的に自分で計画も立てながら、どういったことが想定されるかを、頭の中で具体化しておくということでしょうか。

国際交流基金 古川氏

そうです。研修の最後にポスター発表があるのですが、そこで心配なことが出てきたり、このような目標にしたいというようなことを出してもらったりしています。

金田委員

分かりました。ありがとうございます。

神吉委員

日本語パートナーズについてお伺いしたいのですが。振り返りシートのSTEP3に、日本事情、日本文化紹介で「ステレオタイプ化を避ける」というところがあって、これは非常に重要なポイントだと思うのですが、結構難しいだろうとも思います。具体的に何かステレオタイプ化を避けるための取組のようなものがありますか。

国際交流基金 登里氏

そうですね、難しいですが、例えば「日本では」というように言わない。何かを聞かれたときに、「日本人はこうです」とか、「日本ではこうです」というように余り言わないようにしましょうということは伝えています。「私はこう思う」とか、「私はこうする」であればいいと思いますが、日本人全員が自分と同じようにすると思わせてしまうような言い方は避けようということですね。

もう一つは、日本文化紹介をするときに、たこ焼きを作るにしろ、浴衣を着るにしろ、相手が数百人なので一人だと大変ということもあるのですが、できるだけ同じ地域のパートナーズに集まってもらい、色々な日本人に会ってもらう機会を提供してほしいとお伝えしています。そのことによって、年齢にしろ、性別にしろ、色々なバックグラウンドの日本人と話す機会が持てることで、日本人にも色々な人がいることを分かってもらえるのではないかと思います。

神吉委員

ありがとうございます。

石井委員

主に日本語パートナーズについてお伺いします。日本語教師ではない、必ずしも日本語を教えるという立場ではないと限定していらっしゃるようですが、実際に現地に行くと、日本語を教えてほしいという要望があって、教師としてではないが、日本語学習を促進するという立場では、十分日本語教育の大きな役割を担うことになると思います。恐らく国内にも、教師かと言われれば教師ではないけれども、実際に学習者が日本語を学んでいくときに、非常に大きな役割を果たす立場の人がいらっしゃいますし、今後増えていくと思います。そのときに、現地に専門家やコーディネーターがいて支援が受けられるという状況ということをお前提とした上で、派遣される方たちには、絶対に持っていてほしい、特に重要と思われるような能力とは何でしょうか。何かお気付きのことがあればお願いします。

国際交流基金 登里氏

難しい質問をありがとうございます。海外と日本だと、状況が異なると思うのですが、パートナーズに行って帰ってきた人がよくおっしゃるのは、「海外で初めて一人で生活して、とても心細かったけれども、そんなときに近所の人々が声を掛けてくれたり、助けてくれて嬉しかった。日本に帰って、これから地域のボランティアで活動するけれど、これからは自分から積極的に困っている人に声をかけてあげたい」ということです。そのようなことに気付けたのは、自分がマイノリティーになる体験をしたからだだと思います。マイノリティーの気持ちを理解することは、非常に大切だと思っています。

伊東主査

貴重な御報告ありがとうございました。それでは、時間の関係もありますので、一旦ここで国際交流基金については御発表、質疑を終わりたいと思います。鈴木部長、そして古川さん、登里さん、どうもありがとうございました。

それでは、ヒアリング2に移りたいと思います。独立行政法人教員研修センターの外国人児童生徒等に対する日本語指導者養成研修について足立課長から御報告いただきます。皆さん、参考資料3「活動分野ごとの日本語教育人材に求められる資質・知識・能力の整理図(イメージ)」のマトリックスを見ていただくと、それぞれの機関の発表がどの対象で、どのような役割を担っているかがお分かりいただけるとと思います。国際交流基金は海外がターゲットですので、右下の方でしたが、これからお話しいただく教員研修センターは、外国人児童生徒のところでは、足立課長、よろしくお願ひします。

教員研修センター 足立氏

独立行政法人教員研修センターの足立と申します。よろしくお願ひいたします。私からは、当センターで実施しております「外国人児童生徒等に対する日本語指導者養成研修」について、御説明をさせていただきます。資料は配布資料4で、1ページ目が当センターの概要、資料の3～5ページ目が実施要項、6～8ページが日程表です。9ページ以降に日本語教育人材の養成研修に関する概要の調査票をまとめさせていただきましたが、こちらはほかのヒアリング団体等と比較していただくようなところでお使ひいただければと思います。

私ども教員研修センターは、文部科学省と密接な連携の下、学校教育関係職員に対する研修業務と、学校教育関係職員を対象とした研修に関する指導、助言、援助を実施しております。指導、助言、援助につきましては、下に7個ありますが、講師情報の提供なども含めた様々な指導、助言、援助を行っております。

本題の前の説明としまして、学校教育関係職員に対する研修として、研修の実施のところに二つしか書いてございませんが、実質は三つありまして、一つが、中核リーダーの学校経営研修というもので、教職員等中央研修というものを長年やってきております。それから、研修のマネジメントを推進する指導者の育成を目的とした研修、今回の日本語指導の研修もこれに当たりますが、ほかに生徒指導とか道徳教育、キャリア教育、食育、言語活動、幼児教育、カリキュラム・マネジメント、教育の情報化など、教科ではなく、領域という観点になるかと思いますが、そういった領域の研修を幾つか行っております。他には地方公共団体の委託を受けて実施する研修を行っておりまして、産業教育に関する研修が三つほどございます。

本題に入らせていただきますが、外国人児童生徒等に対する日本語指導の研修ですが、私どもの機関は平成13年に独立行政法人として出来ましたが、それ以前に文部科学省で行っていた研修を幾つか、引き継いで実施しております。この日本語指導の研修も、当時は文部省ですが、文部省でやっていたものを私どもが引き継いで行うという形になっています。

まず、前段としてカリキュラム検討会を実施しております。これは各研修の講師にお集まりいただき、文部科学省の担当者も同席し、2時間程度で実施要項や日程表を固めております。カリキュラム検討会と一緒にすることもありますが、実施が終わった後は、反省会というものも同じような状況で実施しております。

目的としましては、本研修では、学校全体での外国人児童生徒の受入れ体制の整備、関係機関との連携、日本語指導の方法等について必要な知識を習得させ、各学校や地域における本研修の内容を踏まえた研修のマネジメントを推進する指導者の養成を図ることを目的として実施しております。

指導者養成研修としては、受講者に研修に来ていただいて、2日間なり4日間参加いただいた上で、地域や学校に戻って研修の講師になったり、学校において校長や各教員に還元していただ

いたりということで、そのような役割を担っていただいております。そのような意味で、主催はセンターですが、共催に文科省が入っております。期間としましては、管理者用コース、日本語指導者用コースと分けており、始まりは一緒なのですが、校長、教頭、副校長を中心にした2日間の管理者用コースと、学校の教員等を中心とした日本語指導者用コース、これは4日間という形で行っております。今年は6月21日から24日で実施いたしました。

ちなみに、この研修の定員は100人としておりますが、今年の受講者は、管理者用コースは47人、日本語指導者用コースは73人、合計120人でございます。昨年度は121人で、管理者用コースが45人、日本語指導者用コースが76人ということで、この2年間は同じような状況です。

受講資格では、管理者用コースと日本語指導者用コースの は同じで、「都道府県・指定都市・中核市教育委員会の指導主事及び教育センターの外国人児童生徒等教育担当者、並びにこれに準ずる者」としております。それから は若干違いますが、管理者用コースは小中高等学校関係の校長、副校長、教頭で、研修のマネジメントを推進する指導者として活動を行う者となります。日本語指導者用コースは、日本語指導等について経験を有する小学校、中学校、高等学校等の主幹教諭、指導教諭、教諭等であって、研修のマネジメントを推進する指導者として活動を行う者としております。

それから、推薦の人数は1名ないしは2名以上であり、今年は120人の参加があったという状況になります。当センターから各都道府県に実施要項と日程表の案内を出しまして、各都道府県・指定都市教育委員会から推薦を頂く形になります。ですので、御本人が行きたくても、教育委員会の推薦がなければ参加はできません。

研修内容ですが、管理者用コース、日本語指導者用コースに分かれており、日本語指導者用コースは、初期指導プログラムと中期・後期指導プログラム、それから教科指導実践プログラムに分けて実施をしております。初期の方は、来日直後の児童等に対する日本語指導を中心とした内容の研修を行い、中後期は、日常会話が出来る児童生徒を対象とした読む力、書く力を高めるための日本語指導を中心とした内容としております。

教科指導の方は、日常的な会話はある程度出来るが、学習活動への参加が難しい児童生徒に対するJSLカリキュラムを活用した「日本語と教科の統合学習」を中心とした内容で、国語とか社会などの教科に関する研修プログラムになります。

その他の事項の(2)ですが、所定の課程を修了した者には、センター名の修了証書を授与しております。教員研修センターに宿泊施設があるため、宿泊研修を原則として実施しております。(5)では、集住地域か分散地域かの確認を取って、演習などの班編成の参考としております。

実施要項は以上のような状況です。次に、日程の説明をさせていただきます。管理者用コースが2日間、日本語指導者用コースが4日間でございます。基本的には、私どものほとんどの研修がそうですが、初日に講義を行い、課題演習に取り組んでいただきます。2日目、3日目になると、事例発表や演習を行います。それから最終日に発表、最後の振り返りのような形での講義というのが基本的な流れです。

外国人児童生徒等に対する日本語指導の研修に関しましても、同じようなスタイルで、初日は講義中心になります。まず、文部科学省の担当の方から、文部科学省の施策について説明をさせていただきます。次に、本小委員会の委員である目白大学の佐藤先生から「外国人児童生徒教育の現状と課題」についての講義をしていただいております。昼からの班別演習は、受講いただく方には事前に学校の現状や課題を宿題として課しております。それを班に分かれて、それぞれ説明していただきながら、課題の共有化を図るとともに、この研修の目的を明確にさせていただくという時間も設けております。その後、東京学芸大学の齋藤先生から、学校における日本語教育プログラムの講義をしていただいております。また、本小委員会の主査であります東京外国語大学の伊東先生からDLAに関する講義をしていただいております。

1日目は両コース共通で、2日目にコースごとに分かれるという状況です。管理者用コースの方は、まず愛知淑徳大学の松本先生から、特別の教育課程を踏まえた指導・支援体制づくりと実際の講義をしていただいております。特別の教育課程と申しますのは、学習指導要領の中に、特別の課程が作れるような規則がございます。その中で、日本語がまだ出来ない状況の子供たちに対して、取り出し指導ができる時間を確保できるようにしていき、時間配分は各学校の裁量になっております。

それから事例協議として、三つの地域の事例発表をいただき、その後、それぞれで班別演習に移ります。班別演習については、テーマを与えまして、そのテーマについて課題を洗い出していただき、解決策を話し合っ、最終的にはポスターセッションを行いまして、全体発表、講評をこの時間で行っております。管理者用コースの方は、その日の夕方に閉講式を行い、終了となります。

日本語指導者用コースにつきましては、四つから事例発表いただきまして、講評するという形にしております。次に、伊東先生を中心に、日本語能力測定方法の演習、DLAのことについて実際に体験しながら理解を深めていただくという内容で行っております。このDLAについては、まず、「話す」を全体で行い、「読む」「書く」「聴く」を三つの分科会に分かれて実施しております。

3日目には、初期指導、中後期指導、教科指導実践プログラムの各分科会で分かれて、講義を中心に行っていただき、中後期は、石井先生をお願いしております。演習では学習指導案の作成を班ごとに作り、最終的にそれを模擬授業で発表していただくという構成になっております。

最終日には、それぞれのプログラムの代表班が全体会で発表いただき、講師の先生方から御講評を頂きます。私どもの研修は指導者養成研修であり、地域に戻って、御指導いただく研修でございますので、最後に東京学芸大学の齋藤先生から、リーダー、指導者としてどのように地域や学校で還元していくのかという内容の講義をしていただきます。最後に閉講式を行い、終了いたします。雑駁な説明だったかもしれませんが、以上のような形で当方の研修は2日間、4日間の日程で実施しております。以上でございます。

伊東主査

足立課長、どうもありがとうございました。では、今の発表に関して質問等をお受けしたいと思っております。これまでの研修とは少し違って、現職教員に対する、また、外国人児童生徒に特化した研修であるということが特徴的だと思います。

野田委員

配布資料4の10ページ「4.養成・研修の内容」に、取り消し線を引いていただいたりしているのですが、研修の内容を考えられるときに、このような項目一覧を参考になさったということはありませんか。目的がかなり違うと思っておりますので、参考にすべきだったなどという意図は全くないのですが、少し参考にされたということがあったのか、今回たまたま初めて御覧になって、内容が全然合わないと思われたなど、その辺りのことをお聞かせいただければと思います。

教員研修センター 足立氏

正直、参考にはしていないと思っております。この調査票は、私どもの担当がまとめたのですが、まとめるのに当たって、相当苦しんで線を引いたりしていると思っております。

先ほども申し上げましたが、この研修自体は、日本語が出来ない、出来るけれども授業になるとなかなか理解ができないという子供たちが、理解できるようにするための先生方の研修ですので、恐らく、文部省時代からずっと作り上げてきたものがあって、教員研修センターが引き継いで、今、日程表にありました講師の先生方を中心に作り上げてきた結果だと思っております。日本語指

導の施策自体は文部科学省の初等中等教育局で行っておりますが、そういった状況を踏まえて、また、先生方の力量とか、受講者のニーズとか、受講者にもアンケートを取っておりますので、そのアンケートも見た上で、内容を作り上げてきております。

JSLカリキュラム、それからDLA、その辺りも、どのように中身を入れていくかということで、今の成り立ちがあります。そのような状況ですので、ここは正直、意識していない部分ではございます。

野田委員

多分そうだろうと思っていました。ありがとうございます。

戸田委員

配布資料4の12ページについてお伺いしたいのですが、12ページの2番の知識のところ、かなり専門的な事項が書き加えられており、チェックが入っていると思うのですが、下から二つ目の、「諸外国の教育制度に関する知識」という点に関してはチェックがありません。子供たちの国籍が多様化している中で、このようなことに関しては取り上げられていないのでしょうか。

教員研修センター 足立氏

学校ではどのように子供たちが学習を理解していくかということを中心に考えられていると思われまます。また、先生方は教育制度についても理解されていると思います。研修の中ではそこまでやれない部分もあるかもしれませんが、佐藤先生の講義で触れられている部分も、若干あるかもしれません。日程表の中でははっきりと分かるような形ではないので、チェックはしていないという状況です。

戸田委員

私も、そのような点は1日目の講義の中で御説明が少しあるのかとは思いました。いわゆる教育制度そのものも知識として必要であると思いますが、ここで伺いたいのは、各国の学校文化の違い、そして、子供の学び方（学習に対する取組方）が違うだろうということが内容として取り上げられているかということです。その点も知識として持っていれば、対応や理解に繋がると思っています。

教員研修センター 足立氏

文部科学省の施策説明と、佐藤先生の講義で、諸外国の状況というよりは、調査の状況や外国でどのような子供たちが多いのかといったことを御説明いただいていると思います。

結城委員

御説明ありがとうございました。日程表を拝見していて、カリキュラム内容が非常に磨かれた充実したものであると、よく理解できました。一方で、伺ってみたいのは、そうであればあるほどルーティン化していくのではないかと感じられるのですが、そうではなく工夫されているとすれば、最近特にこの部分は工夫して内容が変わってきたという点か、あるいは今、ここが課題になっているので、このようなチャレンジをしてみたいというような声は、どのようなものがあるのでしょうか。

教員研修センター 足立氏

特に伊東先生の御担当のDLAで、子供たちがどのように言葉が理解できているかということも大事だと思いますし、あと管理者用コースの方で言いますと、特別の教育課程をどう考えて

いけばいいのか、現場の校長，副校長，教頭が，どう意識していくのかというところが課題になるのかと思います。

加藤副主査

今，外国人児童生徒等が増え，学校内での取り出し授業を指導する立場の方などは御苦労されていることも多いのではないかと思います。研修において，マネジメントについて講習を受けた方が，その後，それを現場に落とし，実践されていく上での課題というものが，この研修自体にフィードバックされるような仕組みになっていましたら，教えていただけますか。

教員研修センター 足立氏

恐らく，フィードバックとなると，なかなかそこまでは現状として，難しいかもしれません。なっていないというのが答えになるかもしれません。

ただ，講師の先生方は色々なところに講演に行かれ，現場の状況を理解され，私たちが本当はフォローしないといけない部分ではありますが，講師の先生方が，そういったところを担っていただいている部分も，この研修に関してはあると思います。実際に受講される方の中にも，現場で課題がある方が来られることもあり，自分たちの現場の指導上の悩みを解決するために来られているという部分があります。そういった状況でも，先生方が講演などで各地域を回られている中で，過去の研修受講者からお話を伺い，研修の内容に反映していくこともあると思っております。

伊東主査

この研修，私も携わっていますし，佐藤委員，石井委員，携わっていますので，もし，今出た質問に関して補足説明でお分かりになる範囲があれば，佐藤委員，石井委員，何か補足がありますか。

石井委員

研修を担当する側としては，相当変化してきていると感じます。受講している方たちも，以前は，なぜ研修に来なければいけないのかと感じておられるような方もかなりいらっしゃいましたが，最近では，実践を経験して，色々な知見を持っていらっしゃる方もいます。全体的に変化してきていると思います。

マンネリというようなことも全くないとは言えないかもしれませんが，状況自体が大きく変わり，新たにDLAの導入などもありますので，そのような意味では，研修に参加される方のニーズ自体が変化してきているということに関わる者として感じます。

それから，実は先生方がこの研修を受けてくださっても，地域に帰られて，これからというとき，翌年には外国人児童生徒がいない学校に配置換えになるというようなことも多くあるため，色々な意味で継続が難しいという，枠組みとしての特性もあるように思います。色々な地域に行きながら，できるだけつなぎ手にもなれたらと思っておりますが，この研修をきっかけにして先生同士のネットワークも出来つつあるようです。今申し上げたようなことが制度化し，システムを作っているというわけではなく，自然発生的に，研修をきっかけにしてネットワークが出来ている部分もありますので，今後，考えなければいけないことはあると思っておりますが，研修担当する側として，随分変わってきたというのが実感としてございます。

佐藤委員

今，石井委員の御指摘のとおりだと思います。同じテーマで変わらない部分と，新しくDLAと特別な教育課程という現代的な政策課題に応じた内容も研修に含まれており，受講者は常に新

しい課題に直面し、同時に常に同じような課題を抱えてもいます。つまり、研修の実施者はマンネリ化する気持ちはあるかもしれませんが、受講生の方は全くマンネリ化ということではなく、常に新鮮な形であるわけです。受講生の立場から見ると、P D C Aサイクルで回っているという評価もできるのではないのでしょうか。いずれにしても、この研修は、非常に必要なものであるため、中央研修から、更に都道府県レベルでの研修をどう企画していくのかが今後の課題だろうと思います。

教員研修センター 足立氏

先ほど石井先生に、ネットワークができていてと言っていたのですが、基本的にどの研修もそうなのですが、宿泊研修ですので、皆さんが一生懸命日程を消化していただいて、夜は夜で情報交換という場もあります。そのような形で、各自が地域に戻られた後も、何か分からない場合は、どの県の誰かに聞けばいいというような状況は作れるようにしております。今後もっとそのようになっていけば、私どもとしても有難いというのが正直なところです。

伊東主査

それでは、教員研修センターの発表については、ここまでとしたいと思います。足立課長、どうもありがとうございました。それでは、続きまして、ヒアリング3は、公益財団法人国際研修協力機構 J I T C O の黒羽さんにお話をいただきます。黒羽さん、お願いします。

国際研修協力機構 黒羽氏

国際研修協力機構の黒羽と申します。今日は発表の機会を頂きまして、ありがとうございます。本当に、ようやく来たという気持ちです。私はこの仕事に就いたのが2008年なのですが、なかなか技能実習生の日本語指導に光が当たりませんでした。約10年弱で、ようやくという思いです。

皆さんに、技能実習生の日本語指導がどのような状況かということを知っていただくことも、発表に含めたいと思います。

このJ I T C O はジツコと読みますというところから始めます。この国際研修協力機構は、組織自体が技能実習生に対して日本語指導しているわけではありません。技能実習生に日本語を教えている人々を支援することが主です。技能実習制度は、1993年から始まりました。当時は研修生と言われており、最初の1年は研修生、2年目から技能実習生と言われていました。2010年の法改正により、技能実習生という資格で、1年目から日本の労働法規の下で働く人々ということになりました。そして今、正に国会で継続審議中ですが、大きく制度が変わろうとしています。今日は、今の制度に則った2010年以降についてお話しします。

この制度の趣旨は、途上国の経済発展を担う人材育成のための技能移転であり、決して、日本の人材不足を補うためのプログラムというわけではありません。この制度が出来たときの関係省庁は、法務省、外務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省で、その後、農林水産省も加わりました。

74職種、133の作業で技能実習を行っています。今スクリーンでお示ししているのが、技能実習生の流れの例です。入国前に、3か月から6か月日本語を勉強し、入国後仕事に入る前に約1か月の講習期間があります。その後、1年目の技能実習、2年目に入るところで評価試験があります。実技試験と筆記試験がありますが、その二つの試験の合格等、幾つかの条件を満たせば2年目以降に移行できるというのが大体的な流れで、3年の実習期間終了後は帰国することになっております。

入国前ですが、相手国に技能実習生を送り出すための送出し機関というものがあります。国によって民間もあれば、政府が深く関わっている機関もあります。それから監理団体ですが、基本

的に、入国した技能実習生のお世話をする団体で、各種事業共同組合や、農協や、漁協や、色々な団体があります。この監理団体から各工場や農家等の実習実施機関に派遣されていきます。

監理団体は大体2,000ぐらいあり、その傘下にある実習実施機関が大体2万と言われていきます。受入れ先である実習実施機関の規模次第で、受入れの人数枠があるのですが、現在約20万人の技能実習生がいます。つまり、留学生とほぼ同数の技能実習生が日本にはいることとなります。年齢は18歳以上で20代、30代が中心で、単身でやって来ます。既婚者もいますが、家族を帯同することはできません。国としては中国が一番多いですが、10年ほど前は約8割を中国が占めていましたが、今はかなり変わり、中国が半分ぐらいで、ベトナムがぐいぐいと増えてきています。それぞれの国で募集を掛け、そこに応募し、選考されて合格して日本にやって来ます。選考は実習実施機関が現地に選考に行くなど、色々なパターンがあります。

入国前に日本語を勉強する期間としては3か月から半年ですが、海外における日本語学習者数は、国際交流基金が統計を取っていらっしゃるようですが、なかなかその数値には入ってきません。それは日本語教育機関で学んでいるわけではないからです。入国後も、日本語教育機関で日本語を勉強するわけではないので、文化庁の調査の外になってしまうこととなります。

技能実習生は日本で生活をするわけですが、一人で生活ではなく、社員寮や借り上げの住宅、農家の方と同じ屋根の下に住んだりしますから、例えば病気になった場合、一人で病院へ行くことはほとんどありません。日本人が連れて行くことが基本です。そのような実習生が日本全国の津々浦々、瀬戸内海の小さな島にもいれば、オホーツク海の沿岸にもいるし、田舎の色々なところに少しずついるのです。

日本語を勉強していますが、入国直後に出来るのは、簡単な挨拶、「おはようございます」、「ありがとう」のほか、丸暗記した自己紹介「です、中国から来ました。よろしく願います」、あとは、「分かりましたか」と言われたら、「はい、分かりました」と、分かったかどうか分からないけれど言うなど、実際の運用力はほとんどありません。実習現場に入っても、何を言われたか分からない、分かったとしても、すぐに答えられないという人が大半です。

それでも、なぜ仕事出来るかという点、大抵の場合は2年目、3年目の先輩がいるわけですが。ベトナムならベトナム語で、中国なら中国語で情報交換もでき、申し送りもあると聞いています。3年目になると、多少日本語が分かるようになって、周りのサポートを受けて仕事をしていきます。

私たちJITCOとして、技能実習生に必要な日本語の力は三つあると考えています。まずは日本人の日本語を聞く力です。指示を受けるのも日本語です。数字は非常に重要です。また、国で勉強してきたとは言え、大抵はポライト（丁寧）な形で勉強してきますが、職場では「です」「ます」だけで言われるわけではないため、プレーン（普通体・くだけた言い回し）に慣れることは大事です。

それから、話す側では挨拶、返事、報告、質問できることが大事です。また、体調が悪い、今日は頭が痛いから休みたいということなどが伝えられたり、「私じゃありません」「私はやっていません」等、反論できることも大事なことで日本語指導担当者に伝えています。

入国直後の1か月講習について、お話しします。1日7、8時間、約170時間の講習です。2009年に法務省の入国管理局から内容が4つ示されています。1番が日本語です。ただ、法務省の指針には、レベルや時間は一切書かれていません。中国の人とベトナムの人は読む力は全く違いますし、仕事によって必要な日本語も違いますので、色々な仕事に共通してというわけにもいかないだろうと思っています。とは言え、法務省入国管理局では、なぜ日本語をやらなければいけないかを言っているのです、一応御紹介します。

日本語教育の重要性についてですが、技能実習の活動の主な目的は、実習実施機関が有する技能等を技能実習生が修得することであり、実習が行われる現場では日本語による指導やコミュニケーションが行われるのが通常ですから、技能実習を効果的かつ安全に行うために日本語が必要

であると法務省は言っています。

もう一つは、仕事以外の方です。太字の部分ですが、日常生活を円滑に送るためにも必要です。法務省は、日常生活に不自由しないレベルに達することが望まれると、文言では言っていますけれど、不自由しないレベルまで達するというのは現実としてはなかなか難しいことになっています。

それで、講習の日本語指導には、まず大きく二つの方法があります。この1か月の講習を、一つは、日本語学校に依頼する場合と、監理団体の職員が行うという二つの方法があります。日本語学校とはいっても、日本語教育振興協会に加盟しているような学校ではなく、技能実習生の講習だけを実施している学校で、中には、監理団体が学校も併設しているところもあります。このようなところに頼むのが一つの方法でしょう。

ただ、日本語教師の仕事として、このようなところが就職先の一つとしてあるのか考えてみると、色々難しいことがあります。いつ入国するかが特に決まっていないという点です。ビザが下りれば来るという形ですから、学校のように4月始まり、10月始まりで出来ないわけです。それから機関として、集中的に170時間、約1か月の講習ですが、1か月そこに集中して仕事をすると、ほかの日本語学校と掛け持ちは出来なくなり、更に、次の講習がいつあるかも不定期的なので、給料が幾らもらえるのかを考えると、なかなか難しいものがあります。

場所も、東京のど真ん中というのはなかなかないので、日本語教育で食べていきたい人が住んでいる場所と技能実習生の講習の実施場所のマッチングはなかなか難しいところです。それから人数も、30人ぐらい一度に来る場合もありますが、規模として2、3人で入国してくる場合もあるわけです。そのような人たちを個別にビジネスとして教室を作ってやっていくのも難しいことで、プロフェッショナルの先生が働く場としては難しい状況があります。そのため、日本語教育は、監理団体の職員の人が多いのです。監理団体には日本語教育能力検定試験や、日本語教師養成講座を受けた人は少ないですが、監理団体の人たちが指導する利点もあります。1か月間かなり濃密に技能実習生と関わるので、日本語の教え方はつたないかもしれないけれど、お互いに人間を知り合う機会としては、なかなかいい機会だろうと思います。日本語学校に頼んでしまうと、監理団体と実習生がお互いに知り合うことが難しいというようなこともあるだろうと思います。

JITCOとしては、この監理団体の担当者でも、どうやったら日本語の指導ができるかをサポートしています。日本語指導担当者は、別に人を配置する義務もなく、日本語教育について学んだ経験もなく、外国人から見て、日本語がどう見えているのかも、今まで意識をしたことがない、日本語を教えている現場を見たこともないわけです。

そして、共通言語がある場合もあれば、ない場合もあります。時間についても、色々な仕事の中の一つが日本語を教える仕事になるわけです。予算もないので、日本語学校に頼めない。経済的なゆとりもない。地域のボランティアの人たちは、自分が教えたいと手を挙げた人たちであるわけですが、ここで教えている人たちは別に自分が手を挙げたわけでもないけれど、日本語を教えなければいけないことになったという人なのです。

ですから、日常会話ぐらいとは何かといっても、イメージとして、日本語がとても出来るレベルを思ってしまうこともあります。

調査票の1番の日本語指導セミナーに関連してお話をしています。今、年間で大体260人ぐらいに受講いただいています。以前はAJALTさんにお手伝いいただいていたのですが、日本語の専門のスタッフが入りまして、今はJITCO自前で行っています。

それから、「日本語教材ひろば」というインターネットサイトで教材をダウンロードできるようなところも作り、日本語指導員への支援をしています。日本語指導セミナー、ここでは参加者の方に授業実習のようなことまで行っています。グループで10分ですが、とにかくやってみないことには分からないということで、やってもらっています。

日本語指導セミナーを受講する人は日本人のほか中国、ベトナムの人もいます。それから、男性が半分ぐらいいらっしゃるのですが、働き盛りの男の人たちがいっぱいいらっしゃいます。つまり、別に自分が希望したわけでもないが、教えることになったから来ているというようなサラリーマン世代の男性が多くいらっしゃいます。半分以上が経験のない方です。このような方が、毎日授業をしなければいけないわけですが、具体的にセミナー6時間で、日本語教育の文法を知らなくても、どのような授業が出来るのかを考え、このようなドリルを作成しました。例えば、パターンプラクティスを見せたり、絵カード、文字カードを用いてドリルを行うなど、具体的に紹介しています。

授業実習は、少しですが実際に実施しています。大事にしていることは、技能実習生に分かる日本語で話すということです。先ほど、国際交流基金さんの発表ではフォーリナートークという言葉が出てきましたが、そのような通じる日本語を意識しています。授業だけではなくて日常生活でもそこに重点を置くように話しています。

調査票の2番の本講習で育成しようとしている人物像についてですが、日本語教育は専門外であっても授業をしなければいけない立場の方です。

続きまして、調査票の6番の求められる資質・知識・能力ですが、幾つか三角マークを付けさせていただきました。例えば、鋭い言語感覚と言われても、どのようなものが、よく分からないと思ったので、三角にしました。付け加えたこととしては、粘り強く練習に付き合ってもらえること、対等に接することができ、励ますことができるというようなものを資質と考えて、ここに入れております。

知識については、チェックを入れた項目はないのですが、技能実習制度に関する知識というのは、教える場合には必要だろうと思いました。

能力も幾つか、三角にしたところは、日本語を正確に理解して的確に運用できなくてもやれるところもあり、外国人の先生が教えている場合もありますので、どうしてもということもないということで三角としております。

付け加えたのは、技能実習生ができるだけ理解できるように日本語をコントロールして使うこと。それからプロデューサー的視点で企画ができる。三つ目として、教科書を何か使うにしても、そこから、技能実習生には要るのか要らないのかを取捨選択する目を持つということ。四つ目として、現場でどのような日本語が求められるのかをリサーチする力が必要ということです。この養成・研修の効果ですが、実際来る人の多くが本当に日本語教育を知らない人なので、言われてみれば確かにそうだというようなことをたくさん学んで帰られます。

「飯食った？」というような言葉がなぜ通じないのかということについて、「そうか、だから通じないのだ」ということを認識していただいており、それを踏まえて、参加された方が、技能実習生と周りの日本人との日常のやりとりの中で、「その話し方では技能実習生には通じない」という認識が広まっていくと良いと思っています。

課題としては、去年の参加者が約260人ですので、参加者を増やしたいということ。それから、入国直後、日本語が出来なくても、それなりに仕事出来るために会社側、日本人側の準備という側面も大事だと考えています。また、指導員には技能実習生と日本語の習得について理解のない日本人の間に立つような存在でいていただきたいということです。以上です。

伊東主査

黒羽さん、本当に盛りだくさんの内容をありがとうございました。質疑応答は全体のところでお受けしたいと思いますが、よろしいですか。

国際研修協力機構 黒羽氏
結構です。

伊東主査

それでは、ヒアリングの4、一般財団法人日本語教育振興協会の中村さんから、法務省告示の日本語教育機関の現職専任教員を対象とした新任主任教員研修について御説明をお願いしたいと思います。中村さん、よろしく願いいたします。

日本語教育振興協会 中村氏

今、御紹介いただきました中村です。日本語教育振興協会の主任教員研修実施委員会において、昨年まで実施委員長をしておりました。まず、配布資料6にあります一般財団法人日本語教育振興協会の概要ですが、こちらはお目通しをいただくということで、調査票に基づいてお話をしていきたいと思えます。

まず簡単にこの主任教員研修の概要についてお話ししたいと思えますが、この研修は平成15年にスタートしまして、これまで14回行ってあります。参加者総数は539名にのぼります。

この研修の目的及び育成しようとしている人物像ですが、「学校現場において教務、経営などの中核となって活動ができる」ということなのですが、教育現場で直接学生と向かい合う教員という立場とは別に、コース全体の統括、あるいは学生管理、経営的視点など、そういったものを持っていただくことをねらいとしております。

受講資格ですが、こちらは訂正をお願いしたいのですが、1番目なのですが、日本語教育機関の運営に関する基準10による主任教員経験が3年以上となっておりますが、3年未満の誤りでございます。どうしてかといいますと、日本語学校の場合、主任教員になるに当たりまして専任教員で3年以上の経験を積んだ者が主任教員になれるというところで、書いている私どもの方で混乱してしましまして、このような記述になりました。申し訳ありません。

それで、対象としては、主任教員歴3年未満の人、それから主任教員の予定者、主任教員に準ずる者としております。最近では副主任や、校内で担当を分けている学校もあるようです。また、主任教員ではあっても、過去に未受講の方、あるいは再受講を希望する方も、受講資格有りとしております。

実際の研修は2泊3日の合宿研修で研修総時間数は20時間です。修了の要件としましては、研修時間の90%以上を出席するというので、受講証明を最終日に出しております。その後、評価・認定というところになりますが、上記の6を満たし、かつ研修終了後レポートを提出し、査読を通過した者としております。査読というのは実施委員会が大体六、七名、多いときは8名の委員全員でレポートを読み、色々なアドバイス等を付け加えたものを返却し、修了としております。

終了後にどのように活動しているかは、皆さん現職あるいは主任に着任を予定されている方なので、在籍している日本語学校に戻りまして、それぞれの立場で指導的、あるいはリーダーとしての活躍をしていくということになっております。

実際の養成の研修の科目は、資料の中にありますプログラムということで皆さんにお配りをしているものがありますので、そちらの中を御覧いただく出ておりますので、参照していただきたいと思えます。

調査票に書きましたのは、このプログラムの内容と若干変わっております。それはなぜかといいますと、調査票の方は私が実施委員長をしていたときの内容で作りましたので、若干今年プログラムのものとは変わっております。内容につきましては、毎回委員長あるいは委員からの提案で、そのとき必要なものに入れ替えたり、変更したり絶えず検討しながら進めています。

このプログラムの方でお話をします。今年度、先月6月14、15、16で行いました。実際には日本語教育あるいは日本語に関する部分というのは、基本的にはこの研修の中ではほとんど出てまいりません。専任教員として3年以上活動し主任になるので、日本語教育に関するものは、

基本的には知識としてある程度は備わっているという前提といえますが、そういったところから話がスタートしまして、主にここにありますのは、中間管理職としてということで、どうやってリーダーシップを取っていくか、あるいはどのような形で組織に関与していくかということについての講義と、それからワークショップ形式での話し合い、作業を進めていきます。

調査票の後ろに資料として、シラバスを添付してございます。第一領域、第二領域という形で分けています。第一領域は、今お話しした日本語、日本語教育に関する部分を中心で、第二領域は、それを踏まえた上での中間管理職としての資質と管理能力というところになっております。

特徴的な内容については、マネジメント能力です。実際に一般企業で管理職ぐらまでの経験があって日本語教員になる方というのは、それほど数が多くないということを考えますと、自分が組織の上に立ったときに、どのように組織の中で動けばよいかということに、頭を悩ませている先生方が多いのです。主任になると、非常に責任感の強い人が多いものですから、全部抱えてしまい、どうすれば仕事をほかの人たちとチームワークでやっていけるか、あるいは、カリキュラムの再構築、教材の整備など、クラスの運営などについても、自分が旗を振って、ほかの人に仕事をやってもらえるか、というような悩みを持つものです。皆さん悩んだ状態で、この研修にいらっしゃいます。それを解きほぐしていくことが一つの活動の柱になっています。

あと、もう一つは、ここには出ていないのですが、日本語学校という組織の特徴的なところがありまして、学校法人というような組織ではない、一般の株式会社立であったり、有限会社立であったりという、一企業という形で構成されているところが非常に多い点です。経営者の方がいて、主任教員がいて、その下に専任教員、非常勤講師がいるという中で、自分の立ち回り、どの立場に立って発言すればいいのかというあたりも、この研修の中でみんなで考えるということを行っています。

実際、留学生の国籍がベトナム、ネパールが非常に急増したこの二、三年の経緯があります。中国の学生さんが多い学校で、今度は非漢字圏の学生が増えたということで、どのように教育、カリキュラムであったり、教材であったり、あるいは教え方そのものを変えたら良いかも非常に大きな問題になってきています。

留学生の数が急増したその結果として、新規校が増え、日本語学校同士の教員不足というものも出てきています。そういった中で、今までですとある程度の教師経験、あるいは専任教師としての経験が長くて主任教員になる人が多かったところが、主任教員になる前の経験がそれほどではなく、非常に不安な部分を抱えたまま主任教員になっている方たちが増えているということもあります。

この研修の中ではそのあたり、どのようにしたらいいのかということで、マネジメントスキル、それからリーダーシップ、交渉力、発信力などというものについて、研修委員、あるいは講義の講師から答えを与えるということではなく、話し合いの中で解決策をこのようにしたら良いかについて自分たちの学校の状況に合わせてそれぞれが答えを持って帰るという形を取っております。

あと、もう一つは、この3領域5区分以外のところということで書いたものの中には、東日本大震災のこともあり、危機管理能力ということ。緊急事態があった場合どうするかということなどについても話をします。それから、この危機管理能力の中には、日本語学校として頭の痛い問題というのが、学生がだんだん出席しなくなってしまうというようなときに、その学生をどう指導していこうか。もう国に帰った方がいいのではないかなというようなときに、どのような対応をしたらいいのだろうかという、学生に対するアドバイジングも含めて、みんなで考えるということを行っています。

ですから、この研修の中で扱うものというのは、主に先ほど御紹介したシラバスの第二領域を中心に行っておりますが、それと第一領域の日本語、日本語教育というところのバランスを考えると、一つの目的にしています。

そして、7番この研修を担当する講師の資格要件につきましては、書いてあるとおりです。

成果・効果についてお話をしたいと思います。この研修を受けることで、今申し上げたような中間管理職としての主任教員ということで、仕事を整理する、あるいは行動をどうすればいいのか、何を考え、どう動けばいいのかということを見るのと、もう一つの柱としては、教員同士のネットワークというものを非常に重視しています。研修の中で特にテーマとして扱っていることはないのですが、2泊3日の集合研修なので、朝昼晩一緒に御飯を食べたりする中で、お互いの悩みで、私一人が悩んでいるのではないと気づき、仲間意識が強くなります。その結果、教員研修終了した後に、今はフェイスブックにグループを作り、情報交換をしたりというようなネットワーキング、あるいは、有志が各地で地元の日本語学校あるいは団体と合同で、今度は自分たちが研修を企画しようと、外部講師の先生をお呼びして話を聞いてワークショップで答えを探していこうという活動が行われております。今までにも各地の日本語学校が中心になりまして、この研修を受けたメンバーが博多、金沢、岡山、盛岡、大阪、名古屋などで、その地区の日本語学校が合同で研修会を開催したり、自分たちが色々なハブになって発信していくまでできるようになっているというのは、一つの効果ではないだろうかと考えています。

また、このプログラムにおける課題や改善を検討したい点については、主任教員になるに当たって、教員の経験年数が非常に少ないという人が最近増えてきており、日本語教師になってから、現職教師としての日本語教育、あるいは様々な日本に来る外国人、あるいは日本語教育を取り巻く環境ということについての研修も必要になると思います。それから専任教員になってから必要になる分野は変わってくると思われます。そのような連続的な研修が出来ると良いのではないかと実施委員では話が出ておりました。なぜ主任だけの単独研修にするのか。専任講師研修などもあると良いですし、連続性もあると良いと考えています。

また、2泊3日という期間ですが、主任教員にとっては限界と言われておりまして、休憩時間に学校から電話が入り、色々指示を出したりしております。もう少し時間的に余裕があると、内容的にも深めたり、考える時間をもう少し取ることができるのではないだろうかと考えています。

最後に、今お話ししたように、現場での危機管理やマネジメントという研修を、日本語教師がどのようなところで受ければ良いか、日本語の専門性に対する研修以外にも、実は必要な部分なのではないかと、私個人的な意見として最後に付けさせていただきました。

以上です。よろしくお願いいいたします。

伊東主査

中村さん、日本語教師という職業を幅広い視野から捉えていただいた御説明で、本当に中身の濃いお話だったと思います。それでは、これより約15分、質疑応答の時間を取れると思いますので、お願いいいたします。

川端委員

シラバスについてお尋ねしたいのですが、毎回の研修で、このシラバスに書かれているものはそれぞれ均等に時間をかけて扱われているのか、そうでなく、比重があるのか、また、扱わないもの、特にここは毎回必ず力を入れているなどがありましたら教えてください。

日本語教育振興協会 中村氏

大きく分けまして、集中的に扱うのは第二領域です。第一領域については、残念ながら、この研修の中ではほとんど扱うことができません。ただ、組織の運営とコミュニケーション能力や、事務能力というところに、第一領域の中の教室内外における指導・運営、これは入ってきます。特に力を入れているのは、最近は一リーダーシップ、第二領域の2の1のリーダーシップというところ。それから、2の1の、コスト意識や、それから2の1の、このあたりは事例研究などもやりながら集中的に研修に入れております。

川端委員

ありがとうございます。

神吉委員

少し今日のお話からずれるかもしれませんが、この主任研修はあるが、一般の教員研修については不十分なところが課題というお話でした。そのようなことに対して、各学校で取り組んでいるものの横の展開や、共有ということで、実際に日振協を軸に行われているものはあるのですか。

日本語教育振興協会 中村氏

東京地区の教育集会という形で、教え方や、主に教育内容に関しての実践研究的な発表や事例の共有に近い取組はありますが、今回お話ししたような内容は、この主任研修一つになっており、そこについての横のつながりというのは、今のところありません。

加藤副主査

このほかには、日本語学校教育研究大会という実践研究の発表の場があります。また、京都セミナー・日本語学校セミナーという位置づけで、各校の校長と主任が参加し、学校運営・学校組織のみならず教育内容に関わる現在の課題についても話し合いをし、持ち帰ることができるような形で年に1回開催しています。

また、日振協ではトップセミナーという日本語学校のトップが集まる会議を2日間にわたって毎年開催しています。校長・主任の抱える現場の課題が経営者にも伝えられ、教育的課題も共有し解決に向けて話し合える場となるようなシステムになっています。

神吉委員

もう一つ、差し支えない範囲で構わないので、教えていただきたいのですが、日振協に加盟していない学校が今非常に増えてきていると思います。そのような学校に対して日振協が行っている研修や、人材育成の影響力というものは、実際どのぐらいあるのか、お伺いできたらと思うのですが。

日本語教育振興協会 中村氏

今年度の研修では、告示校で日振協に加盟していない学校から2校の参加がありました。まだ広報が始まったばかりですので、これから広がっていきたいと考えています。まだそこまで大きな影響力ということではないかと思えます。

神吉委員

可能性としてはありそうなのでしょうか。

日本語教育振興協会 中村氏

是非そうしたいです。

加藤副主査

参加者は個人参加です。どのような教育機関に所属していても参加できるように、開かれていますので、企業の方や大学の方も参加者としていらっしゃると思います。

三枝委員

留学生の問題について、出身国が多様化してきていて、この点は、日本の在住外国人の構成も全く同じだと思います。このことに対して、例えば新たに異文化理解をするためのカリキュラムを組み替えたなど、どのような対応をなさっているのですか。

日本語教育振興協会 中村氏

各学校さんがどのように取り組んでいるかについては、私も正確に把握はしていませんが、まずしなければいけないのは、漢字の指導をどうするかということが、今各学校で一番頭を悩ませているところだと聞いています。カリキュラムレベルまで組み替えているかどうかは、ほかの国の学生が混在しているような場合には、すぐには対応し切れないということもあります。私が申し上げられるのは、この辺りまでです。

石井委員

今年の研修のテーマは何でしたか。

日本語教育振興協会 中村氏

今年の研修が、その非漢字圏学習者をどうするかということがテーマです。

三枝委員

課題として、そこが出てきます。マネジメントを考えるうえで、重要だと思います。

伊東主査

日振協の主任教員という枠の中で求められる力ということで、第一領域と第二領域がありますが、3年の専任経験を経ても主任になりたくないような人は、ここは別に力量形成の対象にならないという考えでいいのですね。

日本語教育振興協会 中村氏

そうです。はい。

伊東主査

主任として、中間管理職として、このような力が必要ではないかというところで明示されたというようなことでしょうか。

日本語教育振興協会 中村様

そうです。これに関しては、そうなると思います。

伊東主査

分かりました。ありがとうございます。中村さんに対する御質問ですが、あとお一人ぐらい、いかがですか。

金田委員

主任教員の研修は、日本語学校ならではのものだと思うので、それがこのような形で充実しているというのは、とても良いことだと思ってお話をうかがいました。

ただ、一方、今、力量形成という言葉も出てきましたが、そして先ほど専任教員と主任教員をつなげていくということも課題として掲げられていたのですが、例えば日本語学校に就職をして

二、三年頑張っていて、主任としていいのではないかと認められ、このような研修を受けるといふ方もいれば、主任にはならないが、ベテラン教師として育っていく人たちという方々もおられると思うのです。そしてその主任の研修は受けたが、又その後10年、20年と継続して勤めていく中で、ベテランとしての資質、先輩教師としての資質が求められるところもあるかと思うのです。

それは、もしかしたら、日本語学校それぞれが努力なさって、学校内での様々な研修という形で実施していらっしゃるのかなと考えていたのですが、日振協の中では、各学校で行う研修と、日振協として行う研修とは、どのようにすみ分け、位置付けをしていらっしゃるのかということと、各学校でそれぞれ所属している教師を育成していくために努力なさっていることについて、日振協として、先ほど横のつながりと言っていました。共有をしていくというような考えはあるのかを教えてください。

日本語教育振興協会 中村氏

現時点で言えることは、主任教員研修が日本語学校に共通して、主任教員に共通して必要なものということで実施しているということだと思います。各校個別には、まだそういった視点での動きは、それほど大きくないと思いますし、学校のカラーや学生など、色々な個別の事情もあるので、日本語教育、日本語に関して言えば、教育集会や教育研究大会でつながっていけるのだろうと思います。

今の時点では、実施委員という形で各校から入ってきたり、我々が色々なところでそのようなことを語ることもありますが、それが日振協として具体的な形にはなり得ていないと思います。お答えになっているかどうか。

金田委員

ありがとうございます。

日本語教育振興協会 樋口氏

今の御質問の関係で日振協の事務局より一言申し上げます。各学校での教師研修については、特に集約したものはないのですが、私どもは3年ごとに日本語教育機関の更新申請という審査を行っております。その際の手書類に、研修をどのように行っているかについて、報告していただいております。内容については審査委員会で指導したり、提案したりして、一応共通の理解を持てるようになっております。

また、先ほど加藤委員から申し上げましたように、毎年、京都での日本語京都セミナーや、8月に開催される日本語学校教育研究大会に出させていただき、情報交換をしています。それから、先ほどの非漢字圏の学習者への指導の関係ですが、従来から指摘があったわけですが、今年度に入り、日振協としても検討会議を設置しまして、着手したところでございます。以上です。

伊東主査

追加説明、どうもありがとうございました。ただ今より、4団体全てに対する質問をお受けしたいと思います。先ほどはJITCOの黒羽さんに対する質問をお受けできなくて、本当に申し訳ありませんでした。最後の機会となりますので、是非御質問等あればお願いします。

三枝委員

二つの団体にお伺いしたいのですが、まず国際交流基金さんです。派遣後、現地でそれぞれ事業に従事していただくのですが、その都度色々な悩みが出てくると思います。その悩みはジャパンファンデーションのブランチ・拠点で一括して応えられるのか、あるいは各地域に共通するよ

うな問題は、例えばオンラインで悩みをヘッドクォーターで受けて、その回答を派遣された皆さんで共有するような仕組みをお持ちなのかということをお伺いしたいと思います。

それから、JITCOさんです。監理団体という話があったのですが、監理団体というと協同組合や農協のような大きな上部組織・連合体などが思い浮かびます。そういった団体では、例えば日本語教育に携わる方の人材バンクのようなものを作っておられるのかどうかを伺っておきたいと思います。

伊東主査

では、まず国際交流基金の鈴木さん、お願いします。

国際交流基金 鈴木氏

まず、各地で色々な業務に従事していただいている専門家の方たちの悩みについてですが、まず第一は在外の拠点と担当の者が受けます。それから、本部の者に直接連絡いただいて解決するものもあります。そのほかに、恐らく非公式レベルでは、専門家の方々の間でもメール等の連絡等で解決される悩みというものもあると思います。そういったところで複合的にやっているということです。

伊東主査

では、国際研修協力機構の黒羽さん、お願いします。

国際研修協力機構 黒羽氏

監理団体の規模も色々で、年間何百人も受入れる団体もあれば、監理団体の職員が3人ぐらいのところもあります。人材バンクのようなものということになりますと、監理団体の外の日本語の先生とのネットワークというようなものを、個人的に、いつもこの先生にお願いするというような人的ネットワークを持っている団体はあると思います。そのような専門の先生に頼む場合もあれば、職員がやる場合もあり、色々であるとはしかお答えできないのですが、すみません。

三枝委員

例えば中小企業を例に取れば、全国組織のみならず、都道府県単位で1,000, 2,000の中小企業が加入している個別団体を持っていると思います。中小企業に限りませんが、そうした個別組織や、上部組織・全国組織で、これらの問題がどの程度まで認識されているのかということが気になってお尋ねした次第です。

国際研修協力機構 黒羽氏

そうですね。途中で多少しお話ししたように、せっかく日本語教師の資格をお持ちの先生でも、技能実習生への教育を職業にしてやっていくには、あまりに不定期であるため、ずっと仕事が来るのを待ち続けるような状態にならざるを得ないと思われれます。一方で全国規模で日本語の先生をキープしておいても、全国に派遣できるかということ、今月は青森、来月は福岡へ行ってくださいというわけにもいかないでしょう。

三枝委員

先ほどの国際交流基金さんについては、メールをはじめ、色々なソーシャルネットワークサービスや、オンラインで集中的にどこかで疑問を解決できるような仕組みをお持ちでないのか、言い換えれば、これから先も永続的に技能実習生の仕組みが続いていくのであれば、そのような仕組みがないと、地域や機関によって対応レベルが違うという問題が出てきてしまうのではないかと

と思ったので、お尋ねしました。

加藤副主査

国際交流基金のパートナーズ派遣に関して質問です。現地専門家には任期があり、交代で務めていらっしゃるということとですが、東南アジアのインドネシアでは、日本語学習者が一気に80万人台にまで増加し、実際に大変な日本語教師不足の状況が起こっています。そうした状況の中、現地の方を日本語教師として育てていくことで日本語教育の裾野を広げることになりますし、施策などにより派遣人数に変更が生じる可能性を考えた場合にもメリットがあるのではないかと考えております。派遣専門家にはアドバイザーの業務が多いと伺いましたが、現地の日本語教師を育てることも大きな事業ではないかと思いますが、各国の日本語教師を育てる能力を育成するなどのプログラムは研修の中に含まれているのでしょうか。

国際交流基金 古川氏

補足をいたします。派遣専門家の中に教師養成に関わる人もいます。ほとんどが現職教師の教師研修に関わると思うのですが、そういった教師養成や研修に関わる人に対して、派遣前研修ではどのようなことをしているかと言うと、派遣前研修の事前課題としてそれまでの前任者の報告書などをしっかり読み込んでくること。あとは、国際交流基金で出しているその国の教育方針とか、これまでのレポートなどを見て、そこでどのようなことが出来るかということ具体的に考えてくることというような課題が出ています。その課題で、少し具体化して考えてもらって、それに対して現地を知っている者からコメントをしたり、あとは参加者同士で話してもらったりするというようなことを行っています。

石井委員

JITCOの「分かりやすい日本語の話し方」について、基本的に日本語指導員の方たちを対象に作られたのか、あるいは技能実習生が実際に行く先の雇い主に向けて作られたのか、作った意図と、実際に配布がどちら向けに、どのくらい届いているかという辺りを伺いたいと思います。

国際研修協力機構 黒羽氏

基本的には、実際に日々技能実習生に接する人を対象に作ったもので、日本語を教える人向けに限らず、周りの同僚の方などに読んでもらいたいと思って作った資料です。配布方法ですが、無料ですので、希望があれば送料は御負担いただいた上で、希望者数分をお送りしたり、私どものホームページからPDFで無料でダウンロードいただけるようにしております。大きい監理団体ですと、年50冊、100冊の御希望があり、関係者の研修などで配ったりしております。

石井委員

PDFの分は部数としてはカウントしにくいでしょう。

国際研修協力機構 黒羽氏

統計を取ったことはありません。

石井委員

比較的研修生を受入れているところには、かなりの割合で届いているものなのか、ごく一部という状況なのでしょうか。

国際研修協力機構 黒羽氏

今、数字としては分からないのですが、どちらかと言うと、まだあまり知られていないという印象です。

石井委員

とても意味のあるものだと思います。

国際研修協力機構 黒羽氏

そうですね。この「分かりやすい日本語の話し方」に沿ったオンデマンドプログラムで、実際の工場で働いている方たちに、このような内容で研修をしたりすると、職場の人たちは、「ああ、そうか、だから質問するときは「か」で終われば質問だと分かるのか」だとか、そのようなレベルで日本語のことに気が付いてもらえるので、是非多くの人に、技能実習生に限らず広く外国人と接する人に、使っていただきたい教材だと思っています。

川端委員

教員研修センターのことでお伺いしたいのですが、プログラムの内容を拝見すると、教育のプロの方々のための研修だけあって、実践事例の共有ということがメインになっているように感じました。

ただ、教科教育でしたら、それぞれ教科のプロの方々がお集まりでしょうが、日本語に関しては、必ずしも日本語について専門的に学ばれた教員の方ばかりではないと思うのです。そのような方々に対しては、日本語そのものに関する基礎知識、例えば日本語の捉え方、日本語を第一言語とする人に対する国語を第一言語としない立場から捉えた場合、同じ日本語でも切り口が違う分析のされ方をしているはずなのです。そういったことがどこかに入っているのか、それとも、ここでは余りそのようなことは重視されていないのか。将来的にどうなのかということをお伺いしたいと思います。

教員研修センター 足立氏

基本的には、今のこのプログラムの中には入っておりません。私も細かいところは分からないのですが、恐らく取り出し指導などに関して、日本語教室などで日本語を勉強する場合は、午前中に学校から出て日本語教室に行って、午後に学校の授業に戻るといったようなことをしているところがあるように聞いております。お答えになりますでしょうか。

伊東主査

私がかかる範囲で申し上げますと、今から十五、六年前の教員研修は言語的側面に焦点を当てた内容がかなり含まれていました。日本語と国語の違いなどです。

石井委員

文法や音声もですね。

伊東主査

そうです。文法や音声など。そのようなことを考えると本当に様変わりしていて、その日本語教育の知識を伝授することによって、先生方がそのようなルールを教えればよい、記号を教えればよいというような先入観を持たれることを危ないとする意識もあったりして、少しずつ研修内容を変えてきたということがあります。ですから、本当に変化してきたということですね。現場の講師は、折に触れては、そのような説明はしているはずですが。

川端委員

ありがとうございます。

野田委員

今日の四つのお話で、日本語教育に関する研修と言っても、本当に多様であることを改めて感じ、勉強になったのですが、皆さんの方から、この小委員会に何か期待することがありましたら、お願いできますか。例えば、自分たちはきちんと考えてやっているから、余り外から口出しをするなとか、そのようなことを含めてでも構いません。

伊東主査

では、国際交流基金からお願いします。

国際交流基金 古川氏

前回の小委員会を、傍聴させていただいて、趣旨は理解しているつもりなのですが、その際に話し合われたこととして、項目を増やしていくことの問題点というのも御指摘がありました。ですが、当時とは視点が変わってきていますので、どう見直すかということでは、内容面を刷新されたり、業務に合った人材の育成ということで、見直していただけたら良いのではないかと思います。

教育研修センター 足立氏

正直、個人的には、今回、発表するに当たって初めて本小委員会の状況などを見せていただきました。日本語教員の方がいらっしゃるということは知ってはおりましたが、どのような状況で関わっていらっしゃるのかが全く理解できていなかったと思います。

学校教育の中で、日本語指導が必要な子供たちという視点で考えると、施策的には文部科学省初等中等教育局でどのように対応していくかということですが、その状況の中で、私どもはこの研修を実施しています。この小委員会の視点で何か出来るようなことがあって、その内容を研修の中に組み込むことができれば、それはそれで組み込んでいくべきだと思います。この小委員会には、当方の研修に関係する委員の先生方もいらっしゃいますので、今後の状況で、研修の中にそういった内容を入れていくということはあると思います。

国際研修協力機構 黒羽氏

参考資料3「活動分野ごとの日本語教育人材に求められる資質・知識・能力の整理図(イメージ)」のマトリックスで、JITCOはこの部分なのかと思いました。やはり補助者なのですね。日本語教育の御専門の皆さん、委員会としては補助者ということなのだと思ったことと、国際交流基金の方のような日本語教育の専門家とJITCOの制度の中で日本語を教えている人たちが一つの枠組みの中で、どのような成果物を作るのかということについては、委員ではないですが、どうするのかと楽しみにしたいところです。ありがとうございます。

日本語教育振興協会 中村氏

私たちは特にありません。ただ、今のお話で行くと、留学生が中心となるわけですが、日本語学校には幅広い学習者が来ております。ここをどのように切り分けるのかということについて今のお話で分かりました。

伊東主査

ありがとうございます。それでは、意見交換はこれまでとさせていただきたいと思います。最後に、事務局から連絡事項があれば、お願いいたします。

小松日本語教育専門官

今回は、9月1日木曜日13時から開催いたします。今回は、独立行政法人国際協力機構JICA、一般財団法人日本国際協力センターJICE、一般財団法人自治体国際化協会CLAIR、それから愛知県豊田市の名古屋大学とよた日本語学習支援システム、公益財団法人日本国際教育支援協会様の5団体からのヒアリングを予定しております。御出席のほど、よろしくをお願いいたします。なお、5団体でございますので、大変恐縮ではございますが、今回は13時から16時までの3時間で実施をさせていただきたいと思います。よろしくをお願いいたします。事務局からは以上でございます。

伊東主査

次回9月は3時間ということで、よろしくお願ひします。本当に今日は多様な取組をお聞きしまして、対象が変わると、人材養成に対する取組も違うということに改めて感じました。それでは、今日の御発表の皆様にお礼を申し上げますとともに、これで第76回の日本語教育小委員会を閉会とさせていただきたいと思います。どうもありがとうございました。