

文化審議会 国語分科会 日本語教育小委員会（第77回）議事録

平成28年9月1日（木）
13時00分～16時00分
旧文部省庁舎2階文化庁特別会議室

〔出席者〕

（委員）伊東主査，石井委員，井上委員，大路委員，加藤委員，金田委員，川端委員，三枝委員，佐藤委員，戸田委員，松岡委員，宮澤委員，結城委員（計13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76回日本語教育小委員会議事録
- 2 第76回の審議で出された主な意見等
- 3 ヒアリング(1) 独立行政法人国際協力機構（JICA）資料
- 4 ヒアリング(2) 一般財団法人日本国際協力センター（JICE）資料
- 5 ヒアリング(3) 名古屋大学 とよた日本語学習支援システム 資料
- 6 ヒアリング(4) 一般財団法人自治体国際化協会（CLAIR）・
公益財団法人全国市町村研修財団全国市町村国際文化研修所（JIAM）資料
- 7 ヒアリング(5) 公益財団法人日本国際教育支援協会（JEES）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）
- 4 文化審議会国語分科会日本語教育小委員会委員名簿

〔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27年度国内の日本語教育の概要
- 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、9月8日（木）までに事務局まで連絡することとされた。
- 4 資料3～7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・研修等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、10月21日（金）の13時から旧文部省庁舎2階文部科学省第二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

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77回、今期第5回の会議を行います。残暑厳しい折、またお忙しい中、御出席いただきまして誠にありがとうございます。

本日御欠席の委員ですが、加藤委員、神吉委員、野田委員、この3名の委員の方が欠席ということで御報告いただいております。よろしくお願いいたします。

本日より、独立行政法人国際交流基金より大路委員が新たに着任されました。大路委員、一言御挨拶をお願いできますでしょうか。

○大路委員

国際交流基金の方に参りました大路と申します。どうぞよろしくお願いいたします。前職は文部科学省の私学行政課長にありました。これまで個人的には日本語教育に余り関わったことはないのですが、組織としては国際交流基金の長年にわたる蓄積がございますので、そうしたものとらまえつつ、議論に貢献できればと思っていますところでございます。どうぞよろしくお願いいたします。

○伊東主査

どうぞよろしくお願いいたします。

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、修正箇所があれば、1週間後の9月8日木曜日までに事務局まで御連絡をお願いいたします。なお、最終的な議事録の確定につきましては、主査である私に御一任いただきたいと思います。

さて、4日に開催した今期第4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育成、研修について御説明を頂き、質疑応答、御意見を頂いたところです。大変貴重なお話を伺うことができ、今後の審議に大いに役に立つと考えております。特に前回のヒアリングでは、マネジメント力が一つのキーワードになったのではないかと、私自身、理解しております。

本日は、第3回目のヒアリングということで、五つの機関・団体にお越しいただいております。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）、そして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、一般財団法人自治体国際化協会（CLAIR）と公益財団法人全国市町村研修財団全国市町村国際文化研修所（JIAM）、CLAIRとJIAM、この4団体に日本語教育人材の養成・研修についてお伺いする予定です。そして、公益財団法人日本国際教育支援協会（JEESS）には、日本語教育能力検定試験についてお伺いすることになっております。

本日発表いただく団体の皆様には、お忙しい中、本委員会に御出席いただき、また、短時間で資料の御準備等、誠にありがとうございます。心よりお礼申し上げます。

本日は、各団体１５分程度の御説明をお願いしたいと思います。その後、１５分程度の質疑応答を予定しております。説明と質疑応答で１団体当たり３０分を目安にしております。５団体が終わりましたら、全体で意見交換を３０分程度予定しております。このような形で進行させていただきますので、どうぞ御協力をお願いいたします。３時間ということで長丁場になりますが、積極的に御質問等、また御意見等をお願いしたいと思います。

それでは、独立行政法人国際協力機構（ＪＩＣＡ）の方に、青年海外協力隊、日系シニアボランティアなど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。よろしくお願いします。

○ＪＩＣＡ青年海外協力隊事務局 吉田氏

ただいま御紹介にあずかりましたＪＩＣＡ青年海外協力隊事務局の吉田と申します。日本語の担当をしております。ＪＩＣＡは国際協力を行う機関ですが、様々な形で日本語の教育を支援しております。支援の方法は、大きく分けて二つございます。青年海外協力隊事務局では、２０歳から６９歳までの方々をボランティアとして途上国に派遣しています。派遣にあたって、日本語教師、日系日本語学校教師といった日本語関係のボランティアに対し、事前の研修を実施しております。ＪＩＣＡは元々移住事業団を前身の一つとしていることから、中南米の日系社会で継承されている日本語を教えている現地教師を横浜に招いた日本語教育の研修も行っております。つまり、途上国へ派遣する日本語教師の事前研修と、現地日本語教師を研修員として日本に招き研修するという二種類の日本語教育を実施しているところです。

今、お手元の資料３－１、３－２、３－３は中南米の日系社会で活動されている現地の日本語教師が、ブラッシュアップのために横浜に来て研修する内容になっています。資料３－１が日系継承教育（教師育成１）です。資料３－２が日系継承教育（教師育成２）、資料３－３が日系継承教育（指導者育成）となっています。要するに、三つのコースが研修生向けにありますが、基本的には研修で来日される先生方の実務経験あるいは日本語能力の違いによって分けております。

対象者ですが、資料３－１の日系継承日本語教育は、教師として現地で教えている実務経験が１年から３年程度あるいは教授時間が３００時間以下、レベル的には日本語能力試験のＮ４程度を対象としております。資料３－２の教師育成２は、少しレベルが高く、経験年数が５年以上又は教授時間５００時間以上、日本語能力Ｎ２のレベルの方。そして資料３－３の日系継承教育（指導者育成）は指導者ということで、理想的には現地教師を教える指導者を対象としており、実務経験７年以上、教授時間７００時間以上、日本語能力Ｎ１以上の方々となっております。

特に研修制度であり、研修の成果を現地に戻られて現地社会にしっかり還元していただかなければいけないという意味で、非常に厳しいのですが、来日時の年齢を６０歳以下としております。勿論実際には７０歳、８０歳でも教えられている場合もありますが、研修内容を現地に還元するということは難しい部分もあるのではないかとということで、６０歳以下としております。

ボランティア派遣の方にもお伝えしていることですが、特に日本あるいは外国で、外国語習得としての日本語教育という想定していません。現地教師の中には、専門教育を受けた方もいらっしゃいますが、現地の日系社会に住まれて「日本語がうまい」ということで、頼まれて教えているという方々が教師になられている場合が往々にしてあります。そういう意味では、日本語教授法をきちんと勉強されていない方が圧倒的に多く、日系社会の中から推薦された方々が教師となっていますので、その方々に日本で専門的・体系的な日本語教授法を研修しているところです。

次に、資料３－４と３－５が、ボランティア派遣事業です。資料３－４は、中南米の日系社会への派遣です。対象は、日本で選考に応募される年齢が２０歳から３９歳までの方々を「日系社会ボランティア」、４０歳から６９歳までの方々を「日系社会シニアボランティア」と呼んでいます。それぞれの日系社会/日系団体には日本語学校がございますので、そこで活動する方々です。

選考の過程として、大学や大学院で日本語教授法を学んだ方、420時間の日本語教師養成コースを修了された方々が応募され、合格された後に訓練を受けていただくわけですが、通常、青年の場合は70日間、シニアの場合は35日間の訓練があります。職種としては、自動車整備や、バスケットボールなど120を超える様々な職種があり、そういった方々と一緒に集合研修を実施します。

ただ、日本語教育については、やはりいくら420時間の研修などを修了していたとしても、日系社会特有の、途上国特有の日本語の教授についてもう少し経験を付けた方が良好だろうという考え方の下、集団研修の前に実施する、日系ボランティアのための研修制度を用意しております。資料3-4を御覧ください。特に、年1回、来年度からは年に2回程度になる予定ですが、12日間57時間程度の研修を実施いたします。

途上国における外国語としての日本語教育と、中南米の日系社会での日本語教育は、1点大きく変わる点があります。それは資料21ページの「5.特徴的な内容」に書きましたが、特徴としては二つ目にあるように、主な対象者が年少者であるという点です。日本人の移民が始まって100年以上経ちますが、ブラジルやペルーには、既に日系六世といった方々がいらっしゃいます。1970年前半に最後の移住が終わりましたので、その方々を一世としても、二世、三世の世代が、母語である日本語を子供に伝えていきたいということで、家庭の中で日本語教育をしたりもしますが、なかなか専門教育、日本語教授法を使って家庭の中で教えるということではできません。そこで各日系団体が日本語学校を設置しました。「日本人が移民すると、必ず日本語学校を先に作る」とよく言われています。欧米の方々は、まず教会を作るのですが、日本の移民の方々は、まず日本語なり学校教育をしっかりとせよということで作る。そこで母語である日本語を伝えていこうということなのです。

難しいのは子供たちです。日本語の勉強をするわけですが、中学生、高校生になると部活動があったり、大学まで行くと一般的には「日本語はもういい」というようになってしまいがちです。ですから、多くの場合日本語学校では未就学児や、小学生のクラスが多く、子供たちに教えるという活動を行っています。

そこに派遣されるボランティアは、実際に年少者に対する実務経験を有する日本語教師は少ないため、研修では、年少者を対象とした教え方や、教材作成などを指導しています。

資料21ページの丸の下から二つ目に、体育・図工・音楽を通じた情操教育が求められるとありますが、日系日本語学校教師として派遣される以上は、日本語教育のみならず、人材が非常に少ない中で、現地日本語学校あるいは日系社会からは、「先生、音楽も教えてほしい」、「図工も教えてもらえないか」といった場合がままあります。あるいは図工、音楽等を日本語を通じて教えて欲しいという要望もございます。結局、派遣されたボランティアは、まさに字義通りボランティア、自発的に動く人間であり、この点が最優先で選考されていますので、彼、彼女たちが、図工、音楽を教える場合でも、日本語で教えながら日本語教育に当たっているという場合もあります。そういったことも研修の場で伝えております。

最後になりますが、資料3-5、25ページです。青年海外協力隊は応募時点で20歳から39歳まで、シニア海外ボランティアは40歳から69歳までとなっておりますが、全世界、中南米も含めアフリカ、アジアに日本語教師として、外国語としての日本語を学ぶために大学あるいは日本語学校などに派遣されるボランティアのための研修を実施しております。

色々な職種の訓練と合わせた集合研修に加え、日本語に特化した、途上国における日本語教育の方法について、事前研修において指導しております。ただ、シニア海外ボランティアの選考を通過された方々は、ほとんどが日本語教授法をしっかりと学んでおり経験もある方ですので、研修の対象には含めていません。外国語としての日本語を教える39歳未満の青年海外協力隊員のための研修です。

特に最近若い方々、大学を卒業して間もない方々もいらっしやいまして、実際に教壇に立つなどの実務経験の非常に少ない場合があるため、全員というわけではありませんが、実務補習という形で、教育実習のように日本語教授法の実務体験の研修をしています。私の方からの説明は以上です。

○伊東主査

どうもありがとうございます。大変興味深く聞かせていただきました。これより約15分は質疑応答になります。5種類の人材の育成についての御説明を頂きました。どうぞ、遠慮なく挙手なさってください。

○松岡委員

私も青年海外協力隊として今から30年近く前に行っていましたが、当時はこのような研修はありませんでした。資料3-5の協力隊向けの特徴的な内容として、27ページの下に、「途上国の教育事情に配慮した技術支援をする上で必要不可欠な知識・技能」が挙げられているのですが、これは具体的にどういうものなのでしょうか。

○JICA青年海外協力隊事務局 吉田氏

この辺りの内容は、それぞれの派遣先の国によって違いますが、例えば、イスラム圏やタイなどで、身体を使って伝える際に、頭を撫でてはいけないということ。それから、教材を有効に活用する方法として、スペイン語を使用して良いか、日本語だけが良いのか、あるいは物が何も無い中で伝えなければいけない場合、現地にある材料を使って日本語を教えることになります。つまり、紙も少ないところで、ホワイトボードなしにどうやって伝えられるかといったこと。一般の日本語教員養成では学ばないような、何もないところでどのように工夫するかといったことを中心に説明しています。

○松岡委員

分かりました。

○大路委員

お伺いしたいのは、恐らく青年海外協力隊事業が典型だと思うのですが、大体の規模として、年間何人ぐらいを相手に研修を実施されているのか、それから、多様な地域におられる方が混在している中で研修を行う場合、共通した部分と派遣先の地域特有の状況などをどれぐらいのバランスでされているのかについて、大体で構いませんので、教えていただければ有難いと思います。

○JICA青年海外協力隊事務局 吉田氏

日本語の研修自体は、協力隊の場合、毎回15名から20名の方に受けていただいています。どちらかと言うと、共通する部分が多いのですが、中南米地域、アフリカ地域、途上国地域の日本語教育事情もそれぞれのコマを取って研修を行っています。ヨルダンやカメルーンなどで日本語教育として何をどのように実施しているかについては、各国隊員の報告書を読み込まれ、隊員とのやり取りもある日本語の技術顧問の先生方がいらっしゃるので、直接説明いただく場合もあります。また、協力隊員には2年間で5回の報告書を出してもらうことになっており、その報告書にどのようなことに取り組み、何が課題で、現状何が足りないのか書かれているのですが、派遣前に先輩隊員の報告書を読み、自分が行く地域の日本語教育の事情や、何を持って行くと役立つかなどを知ることができます。

○大路委員

ありがとうございます。

○戸田委員

25ページからの青年海外協力隊とシニア海外ボランティアについてなのですが、先ほどお話の中で、シニア海外ボランティアの場合、日本語教育の専門家など更なる研修を受けなくても良い方々を採用しているというお話がありました。この方々の海外での役割として、現地教師に対する研修というような役割も果たされるのかというのが一つ。それから、青年海外協力隊の方々への指導のような役割があるのかどうかについてお伺いします。

○JICA青年海外協力隊事務局 吉田氏

原則論で申し上げますと、シニア海外ボランティアで行く場合には、現地の教師を指導することもあります。ただ、現実的には、やはり途上国では人材不足の状況の中、結果的に、往々にして教師として日本語学習者に教えるということもあります。二つ目の御質問についてですが、特にシニアボランティアが同じボランティアである協力隊に教えるということについては、想定はしておりません。ただ、これもまた現実的には経験が少ない協力隊員が日々教えながら、ここがよく分からないといった場合には、当然近くにいる、あるいは電子メールなどで世界各地に派遣されているシニアの方々などとの意見交換や、アドバイスを受けるという現状はあろうかと思えます。

○宮澤委員

25ページのところなのですが、青年の場合、実務経験がない方がいるので、教育実習をされるというお話がありました。教育実習というのは、実際にどこか現場に行かれるのでしょうか。

○JICA青年海外協力隊事務局 吉田氏

現場というよりは、教室の中で自分たちで行う形です。

○宮澤委員

模擬的に教室の中で行うということでしょうか。

○JICA青年海外協力隊事務局 吉田氏

はい、そうです。

○石井委員

十数年前、日系社会の方のシニアボランティアの選考委員をさせていただいた数年間でも、かなりの変化が見られました。最初の頃は、特に日系社会に行くシニアの場合は、校長を退職なさった方たちが圧倒的に多く、日本語教育の経験のない方がほとんどでしたが、すぐに420時間の日本語教師養成講座修了などの条件を満たした方が増えてきたという記憶があります。

○JICA青年海外協力隊事務局 吉田氏

そうですね。

○石井委員

それは、日系社会の方の日本語の継承の状況自体が相当変化してきていて、国語の教科書を使って教えられなくなってきたということや、日系社会の事情や地域地域でコミュニティがどのよ

うな地域の作り方をしているかによっては、教員よりも教員を束ねる人材が欲しいというような要求も、当時はあったと思います。そのような経年で求められる能力と言うか、求められる人材が大分変わったのではないかと思います、いかがでしょうか。

○ J I C A 青年海外協力隊事務局 吉田氏

そうですね。現状が変わっているところもありまして、今説明した研修も、毎年毎年見直しをしており、来年以降もどんどん変えていかざるを得ないということです。今のお話の中でありました現状で申し上げると、確かに20年前、30年前には、例えばNHKのアナウンサーの方で日本語発声法についてはよく知っているが、教授法を勉強したことがないという方が応募されて、実際に派遣された例もありました。校長先生もいらっしゃいましたが、最近では、どちらかというところ、経歴は様々で、理系のエンジニアだった方が、定年退職後に420時間日本語教育を勉強されて来られたりしています。逆に言うと、少なくとも420時間程度学んでいなければ、なかなか通りにくい試験になっているということがあります。昔以上に資格能力が問われているようになっている部分もあるかとは思いますが。

それから、現地の事情は、千差万別です。例えば20年前、30年前、南米パラグアイの日本語教育は、光村出版の国語教科書を使っていましたが、多くの場合、それではもう難しいということになっています。ブラジルでは50年前から国語の教科書は使えないということもありました。一口に日系社会と言っても、100年以上前から派遣している国や地域、あるいは家族ごとに移民の歴史や、同じ地域であっても家庭環境の中で、二世でも日本語が話せないといった場合も多々あります。日本語よりも現地語教育を重視するような家庭ではなかなか難しかったりします。日系社会という一つの大きな社会ではなく、地域ごとに小さな、10人程度の単位から、100、200人という単位もあり、それぞれが悩みつつあるというところではないでしょうか。

例えば、サンパウロの奥地などですと、先生たちの指導のための講座も開いてくれといった場合もあって、その場合は日系社会シニアボランティアの方々が指導者として、あるいは日系研修の先ほど御説明しました指導者養成研修を受けられた方々が現地の先生方に教えているという例もあります。そういう意味では、本当にいろいろな場所によって、あるいは考え方によって違うというのが日系社会における日本語のレベルだと思います。

○ 石井委員

ありがとうございます。

○ 三枝委員

資料の3-1から3-3では、日本語教育のレベル1、レベル2、指導者となっていますが、これは最終的な受講修了後の進路として、同じ日系の学校にずっと勤務をされ、レベル1の初期を経験し、レベル2に進み、更に指導者対象の研修を受けるというような段階を踏む仕組みなのではないでしょうか。

○ J I C A 青年海外協力隊事務局 吉田氏

いえ、そこまでシステマチックにはなっていません。そういう方々がいる場合もありますが、先生方が少ないなどの現地事情により、また定員枠がある研修で毎回大勢の方に参加いただくことができないため、ある方が1で行ったから、次は2レベルだけれども今度は別の方という場合もあれば、子育て中に行けない方もいて、地域によっては、1、2、3と、同じ方が参加される場合もあるといった状況です。そこは1、2、3のコースはありますが、その方がどう関わるかは、特に定めてはおりません。

○三枝委員

そうすると、資格要件としてN1、N2を有していることが原則として書かれていましたが、初期レベル1の講座を受けられた後、次のステップアップに臨みたいというときに、日本語能力でN2なりN1を取得するための別の研修コースのようなものをお持ちなのでしょうか。

○JICA青年海外協力隊事務局 吉田氏

いや、我々としては持っていないですね。御自身たちで、あるいは別の機関を通じてステップアップを図っていくということです。

○三枝委員

ありがとうございます。

○伊東主査

最後に私からお聞きしたいのですが、JICAでこういった研修を実施していらっしゃる方については、どんな背景を持った方がこれらの研修を担当されているか、お分かりになればお願いします。

○JICA青年海外協力隊事務局 吉田氏

協力隊事業と派遣事業と研修事業では若干違いますが、協力隊事業の方は、日本語の技術顧問の先生方がいらっしゃいます。今、お二方いらっしゃるのですが、お一方が大学の日本語学科の先生で、もうお一方は、協力隊の日本語のOGでもあり、国際交流基金で長年活躍された方です。そういった日本語教授の方々が中心になって、プログラムを組み立てて、中心になって教える場合もあれば、その方々の知見やネットワークから、この先生にこのコマを担当してもらうといったこと、あるいは、外部の日本語学校の方に委託をして、必要なコマは技術顧問や、我々が行って、途上国での日本語教授について具体的な説明をしたりします。

○伊東主査

はい、分かりました。どうもありがとうございました。ちょうど時間となりましたので、国際協力機構（JICA）のヒアリングは終わりにしたいと思います。吉田さん、どうもありがとうございました。

それでは、引き続き、ヒアリング2の一般財団法人日本国際協力センター（JICE）の日本語指導・指導者養成研修について御説明いただきたいと思います。渡部さん、よろしくお願いいたします。

○日本国際協力センター 渡部氏

日本国際協力センターの渡部と申します。本日は、日本語教育人材の専門性ということについて、就労を目指す定住外国人対象の日本語教育の立場からお話をさせていただきます。お手元の資料4、日本語教育人材の養成・研修に関する概要で、フォーマットに沿って回答はしておりますが、研修自体がまとまった時間を要しているものではなく、業務の一環の研修という位置付けです。こちらのパワーポイントの資料を中心にお話をさせていただきます。よろしくお願いいたします。

私ども日本国際協力センターは、御承知かと思いますが、厚生労働省事業である外国就労・定着支援研修の受託団体として、前身の日系人就労準備研修から8年にわたって受託運営をしております。2008年の世界同時不況による日系人を中心にした外国人の方々が多く解雇や、派遣社員としての雇い留めに遭ったわけなのですが、その緊急雇用支援として始まったのが日系人

就労準備研修ということで、多くの方々は、派遣会社を通じて、住居を伴う形で来日して日本で仕事をしていたというような背景もありまして、日本語が全くできなくても仕事をして何年も生活ができたという背景がございます。一度解雇や雇い留めに遭った場合に、個人で再度仕事を探したり、就職活動することが難しいということは容易に想像できます。日系人就労準備研修では、就労又は求職場面に対応できる日本語力、そこに関わるビジネスマナー、そして労働法令、雇用慣行の基礎知識を身に付けるということを目的にして始めました。

昨年からは、景気が少し改善したということで、失業率も大分改善をしておりまして、それを受けて、緊急雇用支援事業の役割は終えたということで、平成27年度より日系人という国籍制限を撤廃した形で、外国人就労・定着支援研修となりました。

事業目的も定住外国人の安定雇用の促進ということはもちろんありますが、新たに少子高齢化に伴う人手不足産業、分かりやすいところと言うと、例えば介護の分野や、サービス、外食産業などの人手不足産業や医療系の成長産業への人材確保支援として外国人の人材活用が打ち出されました。

現在、実施地域は16都道府県88都市で、日系人集住地域に加え、東京、大阪という大都市圏が加わっております。現在、年間約4,200人の受講者を見込んでおります。

外国人就労・定着支援研修の日本語のシラバスの考え方についてですが、大きく分けて五つあります。まず1番、職場でのやりとりに必要な日本語。2番、職場のルールやマナーを身に付けるということ。1番、2番は実際に働く場面での日本語力と、それに関わるスキルですが、3番に就職活動に必要なノウハウと、それに必要な日本語。4番は、これまで恐らくこれから自分はどういう生活をしていって、どういう仕事をしていくのかというような、個人のキャリアプランを考えるようなことは、多くの方にとってはなかったのではないかと思います。今後、これから日本で定住していくに当たって、個人のキャリアプランを考えるきっかけとしてもらいたいということです。それから5番ですが、一つのコースは非常に時間が限られており、受講している方々も生活があるため、できるだけ早く日本語を身に付けて就職をしていった方が良いということになります。そこで研修コースでの限られた時間を超えて、継続的に学習できるよう自律学習の姿勢を身に付けるということをシラバスに盛り込む必要があると考えております。

これらを身に付けることを目的にして、現在、コース設定はこうなっております。まず下の方に、初級レベルに相当する基本コースというのが、これは三つのレベルに分かれて設定しております。その上に当たります専門コースということで三つ設定しておりますが、右側から介護場面の日本語を身に付ける介護コース、それから就職に有利になるということで、何か手に技術やスキルを身に付けるということで、職業訓練コースに進むことを想定したコース、それから、もうすぐに働きたいという人には、内定が取れるような書類作成であるとか、面接の対策をするということで、より就職活動に特化したコースである就労準備コースというものを設定しております。

それから、右側の別な四角に囲ってあります、就職に有利になるよう将来的に日本語能力試験のN2の合格を目指すコースということで、N2の準備コース。また、その準備段階としてN3のコースというものを設定しております。

コース自体は、各地域の労働局やハローワークの要望を踏まえて設定しますが、例年この初級レベルである基本コースが全体の7割近くになっております。一つのコースは90時間から132時間で設定されておりまして、1日3時間又は2時間で、ほぼ週に4日から5日という稼働で、期間は2か月半から4か月程度で実施されます。

では、この研修における日本語指導者に求められるものは何かというと、次の四つが挙げられると思います。まず1番、この研修の事業趣旨と受講者属性の理解。何を目的として、学習者はどんなバックグラウンドを持って来ているのかということを念頭に置いて日本語指導を行う必要があります。

2番、課題達成型授業実践のための日本語教育的スキル。先ほども言いましたように、一つのコース自体がそんなに長いものではありませんので、限られた時間で就労や求職にできるだけ対応できる日本語を身に付けるには、いわゆる文法積み上げという形ではない指導が求められます。

3番、日本におけるビジネスマナーの理解。場に合わせた服装ですとか、いわゆる報・連・相というような、日本の職場でルールではないけれども暗黙のうちに求められるものがあります。これが難しいと思うのですが、こういうものの指導が求められます。

それから4番、一般的な求職活動に関わる基礎知識です。どういう流れで求職活動を行うのかということですが、一般には日本語講師は、ほかの仕事の探し方とは違った形で仕事を探すと思いますので、ほかの仕事がどういうスキームで職探しをするかということも初めは御存じない方もいらっしゃると思います。

この1番から2番は、日本語教育分野に関わることで、そして3番、4番は、求職就労分野に関わることになると思います。このオレンジの2番に関しては、私どもでは選考段階でこのスキルがあるかどうかということを確認しまして、1番、3番、4番に関しましては、育成の内容と考えて、研修等を通じて情報や認識を共有するようにしております。

日本語指導者の選考につきましては、当センターでは、講師の登録制度をとっておりまして、登録試験に合格した講師は、実は必ずしも外国人就労・定着支援研修の担当者になるというわけではありません。ほかのいろいろ、留学生向けですとか、研修生、それからビジネス、企業の社員の方向けの日本語講習も受託をしておりますので、そちらを担当する方も同じように登録試験を受けていただきます。応募要件はこちらにあるとおりでございます。

応募要件をこちらで、とうしてこれを設定しているかということ、日本語教育の基本的な知識はお持ちであるという想定で、教授経験も初級を一通り、プラス少し上のレベルの実践経験があるのではないかというような時間で設定をしております。書類選考を経て、選考試験は人物面接と模擬授業である技術試験を実施することになっております。

そして、コース担当の講師の育成ということなのですが、これ、外国人就労・定着支援の担当者に特化した形でお話をしますと、コース開始前に授業全体及び担当コース別の研修がございます。コースは授業マニュアルに沿って実施され、コース途中にミーティング、また、コース修了後の反省会で事例共有をして全体に反映させる仕組みを作っております。また、必要に応じて主任の講師が授業のモニタリングをしたりして、指導・助言を行うという形になります。

日本語指導者に求められるものを課題とともに細かく見ていきたいと思います。まず1番の授業趣旨と受講者属性の理解ですが、前身の日系人就労準備研修と異なる点として、外国人就労・定着支援研修になってからは、大分多国籍化とバックグラウンドの多様化というものが進んでいます。これはつまり、そのまま就労経験や、それから今後の就労の方向性の多様化ということにつながってきます。特にこれまでと大きく違うところは、低年齢層の受講者と、それからホワイトカラーが非常に多くなっているという点です。これまでの日系人就労準備研修は、ある程度、受講者属性が似かよっていたところがあるのですが、当然のことながら、この枠だけでは対応できなくなっています。日本語指導者に求められるものは、異なるニーズを持った方々が一つのクラスに混在している場合は、一律の指導は難しく、学習者が自ら課題を見出し目標設定できることが必要になってくると思います。そのためには、ファシリテーター的役割の強化が指導者側には求められると考えております。

それから、課題達成型授業実践のためのスキルですが、これはその場面でやりとりされる日本語をイメージ、分析し、場面設定や談話展開、使われる表現、達成するための練習方法などを組み立てる力が求められると思います。

さらに、3番にあるように、将来的な方向性が異なる学習者が多くいる場合に、クラス授業を実施する場合はこういった形が可能かということを考えていくということも必要になります。課題達成型授業が困難な例の指導者の例を少し下に示しました。

その次に、ビジネスマナーと求職活動に関する知識と姿勢ですが、担当経験が浅い講師からよく聞かれる声として、「外国人でもそこまでやらなければいけないのか」や、「初級レベルの学習者に難し過ぎる、そんなもの必要ないのではないか」、「留学生の中には余りやる気が見られない学生もいるけれど、仕事をしたいと思って来ている人はもっとやる気があると思っていた」、「就職やビジネスマナーに関することは、私は日本語教師だから分からない」などが聞かれることがあります。ともすれば、指導者個人の認識するマナーや、それから学習者の文化的なバックグラウンドに影響されがちですが、この研修がやはりキャリア開発における日本語学習であるということと考えますと、キャリア開発における大事な要素がこの差別化、自分自身のほかとは異なる特性を生かすということと、もう一方で、統合化という社会からの要求に合わせて適応しようとしていかなければ、やはりキャリアは積んでいけないというところがあると思います。そういう意味で、日本語の指導の中でも、こういう面は無視できません。やはり学習者が日本の社会に出たとき、リスクにならないためにはどうしたらいいかという視点で指導する必要があると考えます。

同様に、求職活動につきましても、まず一番初めに雇用動向への幅広い関心も必要という四つの必要なスキルの中で下に書きましたが、やはり世の中にどんな仕事があるのか、また、外国人でも、またはもしかしたら外国人だからこそという部分もあるのかもしれない。採用側から見たら、その人は採用に値するのかという目で、そういう視点を持つことが大事だと思っています。

これらはまだまだ指導者育成の課題であります。今後の課題をまとめると、次の二つがいえるかと思っています。課題達成型指導に不慣れな講師でも指導が可能なテキストの開発、マニュアル作成、現在、テキストはオリジナルのテキストを使っておりますが、現行テキストもよりよく改訂していきたいと思っております。

それから、キャリア支援の分野に関わる研修プログラムの開発ということで、日本語指導面にキャリア支援分野は切り離せない、どうしても入ってくるということを考えますと、キャリアの専門家と日本語講師の役割分担、連携をどう考えるかということはいずれも非常に大きな検討していかなければいけない課題です。これらはいずれも検討中ということで、私自身も勉強していく必要がある課題と考えております。

以上、御清聴ありがとうございました。

○伊東主査

どうもありがとうございました。では、これから15分ばかり質疑応答に入りたいと思います。

○川端委員

委員限りのスライドの資料の2枚目の上段、日本語指導者の選考と育成です。緑色のコース担当の講師の育成の部分に開始前の内容が書いてありますが、資料4の方を見ると、これがコース開始時に、時間数にして2の6)、1から5時間、これがこの時間に当たるのでしょうか。

○日本国際協力センター 渡部氏

はい。実際のところは、必要に応じてプラスアルファするケースもあります。かなり慣れている講師に対しては1時間程度。毎回行われますが、それほど慣れていないという講師には5時間プラスアルファの実施をしております。

○川端委員

この5時間プラスアルファが最長として、このコースの内容の中に、重み付けのようなものはございますか。

○日本国際協力センター 渡部氏

受講者特性と事業目的は、何回も慣れている講師に対しても確認をするようにしています。地域的にも本当に様々な地域から来ていまして、先ほどもお伝えしましたように、バックグラウンドも様々で、日本語ができないだけで、国ではマネジメント層や専門的な仕事に就いていらした方など、主張が強い受講者も少なからずいらっしゃいます。そういう意味で、様々なタイプの受講者に対応するにはどうしたら良いかというような話をかなり多くしているところでございます。

○結城委員

御説明ありがとうございました。今回のこの御説明は、対象者が日系人就労者ということですか。

○日本国際協力センター 渡部氏

日系人だけでということはないのですが。

○結城委員

失礼しました。就労希望者を想定したときに、ビジネスマナーや求職活動に必要な知識という御説明の中で、学習者が就労現場にリスクに遭わないようにしていくための方策が必要というふうにお話になりました。確かに大切なところなのですが、少し見方を変えれば、日本の就労現場の目に見えないルールに合わせていくという意味での日本語ということになるかと思います。一方で、日本の現場に合わせるということではなく、自分自身が何となく不条理だとか、不安だとか、不満だとかを感じる状況の中で、自分を守る日本語といいますか、非常に教えにくいところかと思いますが、こういう現状にある人たちには必要になってくるのではないかと思います。

例えば、不満が不満にならないうちに表明することや、調子が悪いときにその状況を伝える、そういったことを日本語教育の中にどのように埋め込まれているのか、指導者の養成にもそのあたりのトレーニングがあるのかということをお教えください。

○日本国際協力センター 渡部氏

実際には、例えば調子が悪いときに伝えるというのは、マイナス評価を受けるようなことではないと思いますので、当然、日本人としてもきちんと上司なり同僚なりに伝えるということは必要な仕事の場でのコミュニケーションスキルだと思います。求められるものはこういうものだということは伝えます。ただ、そこで当然のことながら、日本は非常に細かい、面倒くさいという反応を示す学習者もあります。そこで、最終的に意思決定をするのは本人ですので、知らないことでマイナス評価を受けるリスクにならないかという意味で、そのような内容は盛り込んでおります。

○結城委員

ありがとうございます。

○大路委員

教員の養成というよりも教える内容についての質問になるかもしれませんが、就労を前面に出した日本語教育ということで、普通の日本語教育とは少し違った力点の置き方が恐らくあるだろうと思うのですが、そういったカリキュラム、コースを作っていくに当たり、例えば経済界や就労を担当する方などに関わってもらい、作っておられるのでしょうか。それから、仮に指導の成果が現実合わないということが起きた場合、そのフィードバックをどのようにしていくかということについて教えていただければと思います。

○日本国際協力センター 渡部氏

まず、この内容面について産業界の声をどのように取り入れているかという点は、正直なところ、まだまだ足りないところではあると思います。初級レベルということで、本当に様々な業界に特化する内容を盛り込むことは時間的に、正直難しいところがあります。そこをどうするかというと、一番初めのところでお伝えしましたように、コースの時間を超えて、自律的に学習をしていけるよう、必要なものをどのように身に付けていくかという自律学習の姿勢をまず身に付けることに重きを置いております。

内容に関しましては、例えば職場見学がコースの中に入っておりまして、そこでお付き合いのある企業様には、少しヒアリング等をさせていただいてはいるのですが、今後更にやっていかなければいけない部分であります。

○大路委員

もう一つは、いわゆる現実には合わないようなときにどう改善を図っていくのかというあたりです。

○日本国際協力センター 渡部氏

それに関しましても、先ほどと重なってくると思いますが、現実的には、基本の部分は勉強したが、企業や業界によって様々違う部分があると思いますので、そのところは自律的に学習していけるような姿勢をまず身に付けるということをポイントにしております。

○大路委員

二つ目の質問は、カリキュラムそのものを絶えず見直していくという視点で、フィードバックのシステムがあるのかどうか、を伺いたかったのです。それはどうやってこのカリキュラムを作られたかということとも関わってくると思うのですが。

○日本国際協力センター 渡部氏

基本的には、厚生労働省の受託事業でございますので、私ども受託団体がカリキュラムの内容を変えるということは難しいところがございます。

○大路委員

分かりました。

○伊東主査

ありがとうございます。ほかにいかがでしょう。J I C Eで教えていらっしゃる日本語指導者というのは、日本語指導者の選考と育成というところに書いてあるように、登録制で、こういったバックグラウンドを持っている人が採用されるということですね。

○日本国際協力センター 渡部氏

はい。

○伊東主査

分かりました。日本語学校などと違って、就労のための日本語ということで、目的がはっきりしていることから、カリキュラムもそれに向けて構成されているということですね。

○三枝委員

昔，雇用就業支援に携わったことがありましてお尋ねしたいのですが，日本語のレベル3からレベル2，レベル1というように段階を上がっていき，最終的に目指すところは「職業訓練」とありますが，職業訓練準備コースの講師の方は，職業訓練指導員などの経験をお持ちの方なのでしょうか。

○日本国際協力センター 渡部氏

職業訓練準備コースは，あくまでも全て日本語の学習の中での範疇ということですので，実際のところは，これまで製造業のライン業務をやってきたような方が多い場合，今後，そういう仕事は余りもうしたくないのだけれど，どういう仕事をしたらいいか分からない，方向性が決まっていないう方が結構いらっしゃると思います。その場合，日本語も上手になって，何か手に技術・スキルを付けて仕事をを目指したいという方のために，職業訓練準備コースは，何かの職業訓練に特化したコースではなく，まず日本語的に講義を聞く聴解力とテキストを読む読解力の養成等の素地を作るということを目指しております。この読解とか聴解には，職業紹介や企業紹介のコンテンツを入れておりまして，そこを通じて自分の方向性を考え，コースの後半にはキャリアプランを作って自らの方向性を決めていくという形のコースにしています。職業訓練準備コースは，どういう職業訓練を受けたいかを決めて，その先の就労を見据えようというようなコースでございます。

○川端委員

資料4の2ページで，養成・研修で行われていないものについては見え消しで記載してあります。その中で，「言語と教育」の「10言語教育法・実習」，「11の異文化間教育・コミュニケーション教育」のところで，消されている教育実習，異文化間教育，コミュニケーション教育，異文化コミュニケーション訓練は，スライドで示された資料の，授業モニタリングや受講者属性，授業のポイント・進め方のところに含まれているのではないかと思いますのですが，いかがでしょうか。

○日本国際協力センター 渡部氏

申し訳ありません。本当に広い意味で言えば，おっしゃるとおり含まれていると思います。調査表の記載については，養成のための科目という形で捉えた方が良くないと思ひまして作成しましたので，発表した内容と少し違っているところがあるかもしれません。

○川端委員

消されているけれども，内容的にはこのコースの中で実施していられるものがあるということですね。

○日本国際協力センター 渡部氏

内容的には含まれているところもあり，それに特化してやっているわけではないということでございます。

○川端委員

はい，ありがとうございます。

○伊東主査

では，一旦ここで終了とさせていただいて，何かあれば，残りの30分の時間を確保しておりますので，そちらでお聞きいただきたいと思います。渡部さん，どうもありがとうございました。

それでは、ヒアリングの3、名古屋大学とよた日本語学習支援システムです。こちらは日本語指導を担当される方向けの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。鈴木さん、よろしくお願いします。

○とよた日本語学習支援システム 鈴木氏

愛知県から参りました名古屋大学のとよた日本語学習支援システムのシステム・コーディネーターをしております鈴木崇夫と申します。よろしくお願いします。「とよた日本語学習支援システム」は少し長いので、以後、「システム」と呼ばせていただきたいと思います。

まず、システムの概要です。次のスライドでお話をするのですが、行われた実態調査の結果と、日本語のボランティアや教室を担当する者の養成とが非常にリンクしておりますので、先に少し概要を説明させていただきたいと思います。

平成19年4月に、トヨタ自動車から豊田市へ寄附が行われまして、そして豊田市国際化推進基金、これは1億円を掛けて設置されました。そのときに豊田市より教材開発の委託が名古屋大学にあったんですが、教材開発だけでなく、人材育成や学習の機会の充実、学習意欲の向上など、全体として受託したいということで、その旨、豊田市とすり合わせをして、その次の実態調査の委託につながっていきます。

調査結果に基づいた日本語学習支援システムの構築の必要性を平成20年3月にしまして、こういった形で実態調査の報告書としてまとめたものがございます。

平成20年4月からは、システムの構築プロジェクトが始まり、平成22年からは、構築したプロジェクトの運営プロジェクトということでスタートをしていき、平成23年4月には、eラーニングの拡充などが行われ、平成24年から普及継続段階に入っている。平成25年には、豊田市から受託をした導入教育カリキュラムの追加などを行っています。

少し時間が短いので、皆様に分厚いガイドラインがお配りしてあると思うのですが、その目次ページのところの参照番号をスライドのお手元資料のスライドにも載せてありますので、御参照いただければと思います。

システムの目的ですが、実態調査の結果を踏まえた六つの提言ということで、一つ目が、地域社会の問題点は、外国籍住民の日本語能力の向上により解決可能なものと、日本語能力の向上が解決のきっかけになるものがある。

2点目、地域コミュニティに存在する問題の解決策として、地域における交流会、そして日本語教室の開設の必要性があるということ。

3点目、総理解のための日本語が必要で、外国人は挨拶程度の日本語だけではなく、自分自身のことや家族のことが話せるレベルまで、また、それに関わる日本人は、外国人に分かりやすい話し方や表現を使うことが求められるということ。

4点目は、地域に密着し、交流の要素を兼ね備えた日本語教室が必要だということ。

5点目は、通訳や多言語サービスに頼らなくても、最低限日本語で行えるようになってもらいたいレベルと、通訳を介した方がいい内容との線引きを行う必要があるということ。とりわけ要支援段階というところが大事でして、分かりやすい日本語表現を使ってもらえれば、通訳や相談員や多言語サービスに頼らなくても、基本的な行動が日本語で行えるレベル、内容という段階。

6点目が、日本人と外国人が相互に理解し合い、問題解決が図れるような多文化共生社会を構築していくためには、外国人の日本語能力を要支援段階まで引き上げる言語保障政策が必要というこの六つの提言を行いまして、平成20年から、システム構築プロジェクトを発足し、二つの目的を持って進めてきたということです。

一つが、地域コミュニティの維持向上を図るため、豊田市内に在住在勤の外国人が円滑な日常生活を営むために、最低限必要な日本語能力を習得することを支援する包括的なシステムを構築普及すること。

2点目が、外国人住民と日本人住民との接触機会を増やし、相互理解の促進及び双方のコミュニケーション能力の向上を支援し、多文化共生社会の実現に寄与するということ。

三つの構成でシステムは構成されています。一つが、日本語教室、一つが、とよた日本語能力判定、そして最後は、eラーニングになります。本日は、この日本語教室の中身について具体的に説明をしていきます。

これは実際の教室の写真なのですが、この中には、学習者と、あと二つの役割の人がいまして、一つがプログラム・コーディネーターという教室をファシリテートする者です。そして、学習者に寄り添う日本語パートナーがいます。この様子を、動画がありますので、少し御覧ください。

(映像上映)

○とよた日本語学習支援システム 鈴木氏

今、映像の中でプログラム・コーディネーターが「分かりにくいところはパートナーさんに聞いてください」というように介助が入っていました。このように日本語パートナーが学習者に寄り添う形で、プログラム・コーディネーターがファシリテートしている教室の中でクラス活動が進んでいくという流れになっています。

この日本語パートナーの養成についてですが、まずこの日本語パートナーというのは、全てボランティアさんになっていまして、参加条件は、18歳以上で高校生は不可としています。日本語が話せること。役割としては、教室内で学習者への学習支援、それから外国人市民への接し方や語りかけ方を学ぶという役割が期待されています。

こちらは、お手元のリーフレットにも載せてあるお二人ですが、会社員の方と主婦の方がボランティアでパートナーとして活躍してくださっています。

この養成の講座は調査票の方にも書いてありますが、実は昨年度、講座型は実施していなくて、過去には豊田市の公開講座という形で実施していました。育成しようとしている人物像としましては、日本語教室での交流を通して言語的な歩み寄りの能力を磨き、外国人と住みやすい地域、職場作りをすることに貢献できる人。それから、日本語教室に参加する前、若しくは参加中の方に地域の日本語教室の役割について学んでもらうためのものとして、4回完成の講座を開いておりました。

現在は、OJTによる日本語パートナーの参加型研修が主になっておりまして、例えば日本語教室1コース12回の場合、最初の教室説明会からフォローアップの研修会の日まで、毎回クラスが行われた後に振り返りの時間を30分程度取ります。

教室説明会は、学期の初めに每期必ず行いまして、とよたシステムの概要や教室参加者の役割、教室活動の流れ、コースの流れ、教室体験、それから日時や場所などの説明を行い、教室参加者全員が交流の要素を兼ね備えた教室の考え方を共有する。

例えば、システムの日本語教室ではテキストを使わないのですが、そのことについてもきちんと説明を行います。日本語能力がゼロの方にこれを説明するのは非常に難しいのですが、パートナーさんに、例えばカレンダーを使って日時を確認したり、場合によっては絵をかくて、先ほどの写真の役割を説明したりなどして、最初に学習者にもパートナーさんにも理解してもらうというを行います。

毎回の振り返りの時間は、30分程度行いまして、感じたことを振り返るということをします。これは「ふりかえりシート」というものを使う場合で、皆様のお手元、ガイドラインの219、220ページにその「ふりかえりシート」が付いております。これを使う場合と、お手元の資料のスライドの写真にありますように、最後にプログラム・コーディネーターを囲みまして、その日に体験したことや、それから難しかったことや、疑問点や、迷いなどを皆と共有して、意見を出し合って次の活動に生かすという時間をとります。

パートナーが日頃からしていることは三つありまして、一つは1日にどのぐらいの表現が覚えられるのか、そして使えるようになるのかを実感してもらう。

二つ目が、一度にどれくらいの長さの表現なら聞いて繰り返せるのかを実感する。

三つ目が、理解できない言葉を聞いたり使ったりすることが、どれくらいストレスを感じるものなのかを理解するということで、これらの中で生まれてくる疑問点や迷いなどを最後にみんなで話し合うという時間をとっています。

最後のフォローアップ研修会のフォローアップの日なのですが、フォローアップは学習者向けのフォローアップと、日本語パートナー向けのフォローアップを、その期を通してプログラム・コーディネーターが観察をしていて、どういうことをやるかというのは、每期変わるんですが、基本的には、教室活動を振り返り、日本語パートナーとして学習者とのよりよい関わり方を考える。それから、次期コースに向けて自分が大切にしたいことや試みたいこと考える。それからほかのパートナーとの意見の共有を行うということで、こういった資料を使うことがありまして、ガイドラインの225ページの方から引用しております。

課題としましては、日本語パートナーの体系的な養成が必要かどうかというのは迷うところでして、今年度の場合は、今のところまだOJT型の研修を行っているということで、また講座型のものを行っていくのかということを検討しているという段階になります。

次に、教室のファシリテーターであるプログラム・コーディネーターの養成についてお話をさせていただきます。こちらは、皆様のお手元に緑の資料がありまして、これが昨年度の養成講座の資料になっています。

対象は、とよたシステムでプログラム・コーディネーターとして活動を希望する人。若しくは、とよたシステム以外での日本語学習支援の参考にしたい方などがこちらの養成講座を受けます。

コーディネーターとして教室に入るには、採用条件として、養成講座を修了し、豊田市よりプログラム・コーディネーター認定証を受けた人になります。役割は、システムのガイドラインに基づいて教室運営支援が行えることです。

コースの開始前には、教室主催者の現状やニーズの把握、それからカリキュラムの設計など、コースの期間中、授業時間内は活動の進行役、モデル提示、観察と介入、振り返り、フィードバックなどです。授業時間外には活動の報告書などをして、活動内容の検討や改善などを行います。コースの終了後には、アンケートを実施したり、パートナーのフォローアップを行ったり、コース全体の振り返り、改善を行うというようなことが業務になっています。

養成講座は、システムが年に1期実施しまして、講義が約50時間、教室参加が4.5時間以上ということで、修了要件は8割以上講義に出席し、3回以上の教室参加をした方に、豊田市よりプログラム・コーディネーター認定証を授与しています。

内容としましては、先ほどお話ししたようなシステム構築の経緯に関してやシステムの理念、それから実際の教室運営の仕方などを説明するという流れで11回が組まれています。

プログラム・コーディネーター養成講座が育成しようとしている人物像ですが、五つありまして、こちらが、こういったCan-do statementsの項目にこれが一つ一つ具体化されていまして、これが習得させたい資質・知識・能力の部分になって、講座の前に実施することで、この中身が学習目標であるという項目をまず理解していただいて、コースの講座の後にもう一度実施することで、どれくらい自分が理解できたかということをチェックするというをしています。

1点目は、教室参加者、日本語パートナーや学習者にとよた日本語学習支援システムの概要が説明できるということ。

2点目が、システムのガイドラインに沿って関係者との協働の下、コースデザイン、説明会、研修会、教室活動が実施できるということ。これも具体的に会話クラスのモデル提示を考え、分かりやすく提示できるなどの項目がCan-doに入っています。

3点目が、システムの構築維持改善において、共通認識を持った関係者と協働ができる。ほかのプログラム・コーディネーターと協働して運営に取り組むことなどです。

それから4点目が、活動を通し課題を発見し、解決へ導くことができる。

5点目が、日本語教室と地域企業などを結び付けた活動を構想できる。地域の教室や企業の教室で、住民や関係者を巻き込んでクラス運営をしたり、それから成果報告会が毎期あるんですが、そこに教室外の人を巻き込んだり、教室外の人に発信したりすることができるかということをごここで学習項目として立てています。

認定後は、実際に活動しますが、先輩プログラム・コーディネーターとチームティーチングで活動したりだとか、ミーティングに参加して教室活動について相談をしたり、実際また活動した後に教室活動の振り返りをしたりということをしてします。

課題としましては、現在、活動中のプログラム・コーディネーターのスキル維持とか、スキルアップを図る講座やワークショップが現在ないので、そういったものの開設の必要性が現在の課題になっています。

先ほど、日本語パートナーとして出てきた男性の方が、今はこうしたプログラム・コーディネーターとして活躍をしてくださっていて、これは豊田市の環境モデル都市推進課というところが管轄している「とよたecofultown」という環境について発信する公共施設で日本語教室を協働で実施したときの様子になります。以上です。御清聴ありがとうございました。

○伊東主査

どうもありがとうございました。それでは、御質問をお受けしたいと思います。

○松岡委員

すみません、基本的な情報として規模感を教えていただきたいのですが、コーディネーターが今何人いらして、パートナーが何人いらして、学習者が今どれくらい来ているのか教えていただけますか。

○とよた日本語学習支援システム 鈴木氏

プログラム・コーディネーターで現在活躍していただいているコーディネーターは大体25人です。ただ、登録という形で登録をしていただいている方は80名程度の規模だと思います。

それから日本語パートナーは、今この私たちのシステムの教室が地域で二つ、それから企業の中で一つありまして、全8教室ですが、学習者は毎回違う人が来るので、今何人ということは言いにくいところがありますが、全部合わせると毎年400名程度（延べ数）は来てくださっていると思います。日本語パートナーについては年間300程度（延べ数）来てくださることになると思います。

○松岡委員

ありがとうございます。あともう1点、コーディネーターは有償で働いていらっしゃるのですか。

○とよた日本語学習支援システム 鈴木氏

プログラム・コーディネーターは有償です。

○松岡委員

有償とは、どのような給付体系、支払いになっているのでしょうか。

○とよた日本語学習支援システム 鈴木氏

支払体系は、基本的には、豊田市から名古屋大学が受託をしていますので、名古屋大学に登録

をしていただいて、毎回謝金という形でお支払いをする形になります。

○松岡委員

1回幾らという形ですね。

○とよた日本語学習支援システム 鈴木氏

はい。雇用関係という形ではなく、毎回の授業にお願いして来ていただいているという形になります。

○戸田委員

二つあります。今、8教室が行われているということですが、その中に、企業の中で開催というお話がありましたが、それは他の教室と全く同じ形態で行われているのか、企業から要望などがあるような教室なのかということが1点です。もう一つは、OJTということですが、お話を伺っておりますと、大変うまく学習支援ができていいると思うのですが、学習者から何か「もっとこうしてほしい」という意見などがありますか。あれば、それをどのように次に生かしているのか教えてください。

○とよた日本語学習支援システム 鈴木氏

まず1点目からお答えさせていただきます。企業からの要望に合わせた教室にしているかということですが、基本的にこの形自体は、要望に合わせるというよりも、私たちのやり方でやっているんですが、例えば、工場のラインの中で使う言葉を扱ってほしいとか、日本語パートナーとして従業員の方が来ていただいたりするようなときに、現場でコミュニケーションにつながるような内容については、過去に扱ったことがあります。

それから、導入教育カリキュラムと言って、動画を使ったクラスがあるのですが、例えば病院に行かれる方はどなたでもいらっしゃるの、内容を市役所とかよりも病院をやってほしいという要望が企業の方から出てくれば、それに合わせてコースデザインをしています。

二つ目の学習者からの不満なのですが、これは非常に難しく、不満が見えないという悩みもあります。要するに、ドロップアウトして出ていかれる方に、例えば電話で、もう参加は止められますかと聞いても、9割5分ぐらいは、現実的にもう忙しかったからやめる、国に帰るからやめるという形で、やり方が合わなかったからというのは、本当に少ないです。ただ、確かに教科書を使わない交流の会話型のスタイルになりますので、もっと文法を勉強したいとかという声は聞こえてきますが、豊田市にはシステムの教室以外にもボランティアベースの、例えば「みんなの日本語」を使って教えているような日本語教室があったりすると、そちらに移動されることはよく見受けられます。私はシステム・コーディネーターとして着任してまだ長くないのですが、自分の学び方(文法を勉強したいなど)に気付いてほかの日本語教室に行ったというところでは、ある意味で、いい学習の場を1回提供できたのかなと捉えられるかなと思います。まだその辺りのところを模索中ではあります。

○戸田委員

決して不満というものを批判的に捉えているということではなくて、システム全体がすばらしいとは思っているのですが、実際に支援している方が、特にOJTの中で振り返りながら成長していくという形を取られていて、研修が特にないというところで、伺ってみたいと思いました。ありがとうございます。

○金田委員

私もプログラム・コーディネーターに関してお尋ねしたいのですが、資料によりますと、既に50名以上のプログラム・コーディネーターを輩出しているということで、実際に今、先ほどのお話ですと、現状で仕事をなさっているのは10名程度ということでした。謝金で働いているということだったのですが、プログラム・コーディネーターというのは、その方のキャリアの中でどのような位置付けになっているのか、お分かりの範囲で教えていただきたいと思います。つまり、プログラム・コーディネーターを本業として、それをじっくりやり続けているのか、あるいは、例えば、大学院生がプログラム・コーディネーターをしながら、教師力を身に付け、そしていずれフルタイムの仕事に移行していくのかというあたりについて教えていただければと思います。

○とよた日本語学習支援システム 鈴木氏

現在活躍していただいているプログラム・コーディネーターは、大学院生もちろんありますし、主婦の方が非常に多く、仕事にしてという形では全くないという印象を私は持っております。例えば、自分の一つのクラスを3人とか2人で担当するのですが、そのときに自分の担当回ではないときは、謝金は発生しないのですが、積極的に来ていただいて、クラスのヘルプをしていただいています。例えば、ボランティアの方も毎回何人来るかが分からないものですから、足りないときには日本語パートナーとして入ってくださるという形で、積極的に地域の多文化共生の活動のために御協力をくださっているという印象です。もちろん他地域から来ていらっしゃる方もいるので、プログラム・コーディネーターで経験したことが他地域での日本語教育支援などに役立つということはあると思うのですが、御自身がキャリアとして考えているというのは、余り私は感じていないというのが率直なところです。

○金田委員

現在8教室あるとのことですが、将来的に拡大していった際に、システム・コーディネーターの方は雇用されているわけですが、例えばプログラム・コーディネーターが雇用されて、仕事として成立するということは、とよたのシステムの中では構想される可能性はあるのか教えていただければと思います。

○とよた日本語学習支援システム 鈴木氏

私の前任のシステム・コーディネーターの北村が本日日本語教育専門職として会議に出席しており、長きにわたる経験もありますので、今の御回答については、たすきを預けさせていただきたいと思います。

○北村日本語教育専門職

日本語教育専門職をしております北村です。今年の3月まで、鈴木の前任としてシステム・コーディネーターをしておりました。私は、とよた日本語学習支援システムが構築されました8年前から関わっておりまして、当初は、このプログラム・コーディネーターを職業化しようという動きがありました。加えて、日本語教師の待遇が余りにも低いという課題も地域の中ではありました。その背景には、ボランティアとして関わる人が多くて仕事にならないというような状況があると指摘されておりました。そこで、はじめは謝金単価をかなり高めに設定しました。一般に日本語教師の仕事は、シャドーワークが多いと言われています。そうした状況も勘案し、国立大学の非常勤職員の単価を当てはめて謝金額を設定いたしました。当初は、今ほどクラス数も多くなく、職業化は現実的ではありませんでした。当初はチームティーチングで始めましたが、クラス数が増え始めたときに、一人のプログラム・コーディネーターに全て任せれば、まとまった収入

になるのではという案も出ました。しかし、このプログラムでは、多様な背景の学習者、日本語パートナーがいらっしゃる中で、一人のプログラム・コーディネーターだけで十分な対応ができないのではないか、やはり様々なアイデアや観点を持つ構成員が必要だということで、チームティーチング方式を残して、職にはならないが助け合いながら運営をしていく方向に落ち着いたという流れがあります。

○金田委員

ありがとうございました。

○伊東主査

まだ御質問がおりるかと思いますが、時間が参りましたので、一旦、とよた日本語学習支援システムの説明は終わりたいと思います。鈴木さん、どうもありがとうございました。それでは、ヒアリングの4に移ります。一般財団法人自治体国際化協会（CLAIR）と、公益財団法人全国市町村研修財団全国市町村国際文化研修所（JIAM）から、多文化共生マネージャー研修について御説明いただきたいと思います。

若林さん、そして今西さん、よろしくお願いします。

○自治体国際化協会 若林氏

自治体国際化協会の若林と申します。よろしくお願いいたします。

この多文化共生マネージャー研修ですが、二つの団体が共催で実施しておりまして、分担としましては、自治体国際化協会が研修の大枠の企画と、あと、費用の分担を行っております。全国市町村研修財団全国市町村国際文化研修所（JIAM）が詳細な企画の立案、実施を行っております、今回の発表も分担して行います。

資料としましては、資料6のヒアリングの調査票で行います。2番の養成・研修概要の2)の研修の目的と人物像でございますが、この研修では、地域における多文化共生の推進を体系的にマネジメントできる人物ということで、外国人住民に関係する法制度や、それに伴う課題について理解しまして、さらに多文化共生施策や外国人支援は部局横断的に実施していかないと、なかなか効果的ではないということで、関係機関や部局等のコーディネートをしなが企画を実施することができる人物、それらを使って多文化共生を推進するための施策や事業を企画立案できるようになるということを目指しております。

3)の研修対象・受講資格でございますが、まずは市町村・都道府県、自治体の職員、また、地域国際化協会・市区町村国際交流協会の職員。そのほか多文化共生に関連して地方公共団体や地域国際化協会と協働実績があるNPO又はNGOの職員で、地方公共団体等から受講の推薦を受けている者となります。

これらのおよその受講者ですが、割合としましては、おおよそ市町村・都道府県等の自治体が4割程度、地域国際化協会・国際交流協会の職員もやはり4割程度、そのほかNGO・NPOの職員が2割程度となっております。

受講方法でございますが、こちらは合宿でJIAMの施設で行います。研修については年2回行っておりまして、それぞれ10日間となっております。時間数については、1単位70分で42単位となっております。受講料1万2,000円については、CLAIRが負担しておりまして、食費等が受講者の実費負担となっております。

そのほか評価及び認定の方法でございますが、JIAMが出欠や研修の課題を完了していることを確認いたしまして、修了証を発行します。CLAIRで修了者のうち希望者については多文化共生マネージャーとして認定をしております。

受講修了者の進路でございますが、それぞれの自治体であるとか地域国際化協会の所属におい

て多文化共生の事業の企画などで活動していただいております。

○全国市町村国際文化研修所 今西氏

それでは、私からは、概要の3から7まで、研修の内容を中心に御説明をさせていただきます。お手元の概要の添付書類の時間割の方をごらんください。

直近に実施いたしました平成28年度第1回の時間割で御説明をさせていただきます。

まず、研修の期間でございます。前期・後期に分かれておりまして、それぞれ5日間ずつ集合研修として行っております。研修期間中はJ I A M内の受講者用の宿泊室に全員宿泊していただいております。

前期・後期の間には、約1か月間のインターバル期間を設けておりまして、地元の地域で個別に調査をすることになっております。合宿ですので、昼夜を問わず顔を合わせていただく形になるため、そういった中で中身の濃い情報交換が行われたり、悩みを相談し合ったりしながら固いネットワークを築いていただくことで、将来、多文化共生マネージャーとして活動する際の大きな力となる仲間作りも重視したプログラムとなっております。

カリキュラムは、大きく分けると、講義、実地研修、演習を組み合わせ構成しておりまして、研修後期の最終日には、多文化共生推進のための3か年計画を各自作成し、全員の前で発表することになっております。

その3か年計画の作成に向けて、前期は講義中心に外国人住民に関する法制度の学習や課題の洗い出しを行い、後期は約1か月間のインターバル期間を踏まえ、自治体、NPO、国際交流協会等の取組事例の紹介を行っていきます。

時間割にはありませんが、このインターバル期間が地域の多文化共生の現状と課題について、より深く理解していただき、解決の糸口を見付けようとする良い期間となっております。研修へのモチベーションも上がりますし、関係者、当事者より直接話を聞く機会を持つことにより、後期研修での取組の質が大きく上がるようになっております。そのため、このインターバル期間はカリキュラム上重要なポイントと私どもは考えております。

また、もう一つの特徴として、研修全体を通して指導いただくファシリテーター役の講師を置いております。ファシリテーターは研修全般のコーディネート、各講義の冒頭での解説、毎日の振り返り、演習指導をトータルに行います。

振り返りの時間を、毎日一定時間取り、その日の学んだこと、分からなかったことをファシリテーターの先生に質問したり、受講者同士で意見交換をしたりすることにより、学習したことをその日のうちに落とし込んでいくように丁寧な御指導を頂いています。

ファシリテーターは、平成18年度から24年度までは、NPO多文化共生マネージャー全国協議会代表理事の田村太郎さん、その後は、同じくNPO多文化共生マネージャー全国協議会理事の土井佳彦様にお願いしております。田村さんは、講師の一人として現在も登壇いただいております。

それでは、もう少し詳しく時間割に沿い、各科目の内容について、説明したいと思います。

最初に、5月9日の科目でございますが、基調講義といたしまして、多文化共生の全体像について理解をしていきます。多文化共生の現状と課題、多文化共生がなぜ必要なのかをまずここで御理解いただくというところです。

次に、情報共有の時間では、研修期間を通して御指導いただくファシリテーターから、研修のガイダンスを行っていただいております。

その後、受講者の自己紹介、現在の取組などを紹介してもらい、問題意識を共有していきます。受講者アンケートによりまして、有益な時間との感想を頂いております。場の雰囲気も温まりまして、この後の夕食を兼ねた交流会につなげております。

翌日、火曜日ですが、外国人住民をめぐる課題ごとの法制度の現状について学習し、課題への

理解を深めていく設定をしております。

研修2日目の午前中は、外国人労働者政策でございます。この時間、外国人技能実習生や南米日系人労働者など、日本における外国人労働者の状況、また、出入国管理政策、外国人集住都市会議の発足・発展、こういった動きなどにつきまして、多くの国の公表データなどを基にし、外国人労働者政策について多岐にわたる御説明をさせていただいております。担当講師は大学教授の方をお願いをしております。

そして午後は、外国人児童・生徒の教育、こちらでは、外国につながりを持つ子供たちへの教育支援の在り方や考え方について御教示いただいております。日本語教育指導に特化しているものではございませんが、国や自治体の支援施策、教育現場での現状と課題、地域での取組などを幅広く御紹介いただきまして、地域で子供たちへの学習機会をどのように広げていくのか、今後の実践につながるよう、支援の在り方を受講者に考えていただくことを目的としております。

その後が振り返りでございます。こちらの方は、先ほど御説明いたしましたので省略をさせていただきます。

そして、翌日、水曜日でございますが、医療・保健分野でございます。この時間は、保健師でNPO活動をされている方に講師を担当していただいております。外国人住民をめぐる医療・保健分野の問題点について、現場の経験や実情を基に解説を頂いております。その中で、この分野の施策では、通訳・翻訳者の配置に重点を置かれるというところがあるのですが、実際にはお話を伺っておりますと、保健の加入や在留資格、また労働に関わる問題など、支援者のエネルギーが取られるということです。また、支援者への報酬、メンタル的なサポートなど、支援者への支援をどのようにしていくか、そういった必要性についてもお話を伺っています。

午後は、NPOスタッフの方に、外国人と社会保障についてお話を頂いております。難民条約の批准などの国際条約、国民年金などに関する判例、また、外国人の無年金問題などについても解説を頂いています。在日コリアンとしてのこれまでの歩み、当事者としての御経験についても、お話を頂いております。

翌日、午前中は、セーフティーネットと相談対応。外国人相談員として長年御活躍の方に御担当いただいております。

内容は、外国人相談事業の概要と相談員に必要なスキルなどについて解説を頂いております。講義では、まず相談事業の原則として、四つのことが挙げられています。少し御紹介させていただきますと、法律の遵守、それから守秘義務、この守秘義務の範囲の設定をどのようにするかというところが大変重要だということでございます。また、適切な記録を取ること、そして設置基準を作成すること、相談員や相談者によって話がぶれないようにするため、そういった基準作りが必要だというお話を頂いております。

また、相談を受ける際の面談の流れや留意事項といったスキルのなもの、そのほか、この分野でも相談員への支援として、スーパーバイザーの必要性についてもお話を頂いているところです。

午後は、多文化共生施策推進への期待ということで、南米系の外国人住民の方で、現在、市の職員として活躍されている方に講師をお願いしております。

日本に在住する外国人の立場から、日本での生活、苦労したこと、仕事の仕方の違いなどについて、これまでの多くの経験を踏まえて御講義を頂いているところです。

その次の時間は、「多文化共生施策の推進～視点の置き方、考え方～」をテーマに、この時間では、この後のインターバル期間中に行う調査に向けて、インタビューの方法やリサーチの方法を御教示いただいております。

前期の最終日は、地域課題のリサーチと自治体でのプランづくりに向けてということで、この時間は、自治体の国際化施策の変遷についてのお話です。自治体の国際化施策は、80年代から姉妹都市交流を中心とした国際交流、その後、国際協力、そして多文化共生ということで重点が置かれてきました。また、企業、NPOや市民といった様々な主体の連携による多文化共生社会

実現の必要性など、連携の方法についてお話を頂いております。

これによりインターバル期間での調査に向けて、調査の視座を御提供頂きまして、前期の研修は修了となります。

そして、この後、受講者は、インターバル期間中にコミュニケーションの支援をどうしたらいいのか、また、居住や教育、医療、そういった問題への生活支援をどのように考えていくか、地域での実際の問題や原因が何か、課題がどのように設定できるか、そうしてそれを解決するための目標や具体的な施策を自分なりにワークシートにまとめていくという宿題が出ます。

後期は、インターバル期間に明確になってきました地域の課題解決に向けまして、様々な事例から多文化共生推進体制づくりのための手法について理解を深めていきます。少しまた時間割をごらんいただきたいと思います。

まず、冒頭のところです。月曜日につきましては、1か月間で調べてきたことを皆さんで共有をしていただく時間となっております。

そして2日目につきましては、研修所から外に出まして、神戸まで出向きまして、多文化共生の取組を行っている団体で、現場の活動を見学します。実際に見て、聞いて、感じることで、一層取組内容に理解を深めていただくということでございます。

そして3日目には、事例紹介を四つしていただいております。最初の事例紹介では、地域作り手法の事例紹介ということで、大学教授の方に御担当いただいておりますが、内容は、地域の日本語教室の状況や日本語教室の役割などについて御教示を頂いているところです。

そして2時限目は、地域における連携・協働、そして3時間目が、国際交流協会の役割ということで、2時限目につきましてはNPOについて、3時限目は国際交流協会につきまして概要を御説明いただいております。そして受講者の皆さんには、連携先としてどのようなところがあるのかということをお理解いただく、そういった科目として設定をしております。

そしてその次は、多文化共生推進プランの策定プロセスということで、実際に多文化共生推進プランを作られた自治体の方々に来ていただきまして、実際にどのようなプロセスがこれが生まれていったのか、その状況について詳しく御説明をしていただいております。

そして、その次の木曜日と金曜日につきましては、多文化共生推進のための3か年計画作りということで、研修の総仕上げといたしまして、計画作りに入ります。3か年計画は、特定の課題に焦点を絞った計画、あるいは多文化共生推進の基本計画、どちらかを各自作成をしていただいております。

直近の研修では、テーマを絞ったものといたしまして、防災活動をどうするか。外国人留学生の就職のマッチングをどのように考えていくか。また、やさしい日本語での子育て支援をどうするか。留学生支援のための交流カフェなどがございました。

以上で全てのプログラムが修了いたしましたので、修了要件が確認できたところで修了証書と多文化共生マネージャーの認定書をお渡ししております。

この後、また受講者の方々は、メーリングリストを作ることが多く、研修後のネットワークの継続に役立っているところでございます。以上が時間割の説明でございます。

では、概要の4番の項目に戻っていただければでしょうか。概要4番では、養成・研修の内容に記載されている領域、区分ということで書いておりましたので、当てはまると思われるものに印をさせていただいております。印を付けさせていただいたのが、1と2、3、5、6、11ということになっております。

概要の5番は、時間割の説明の際、説明させていただきましたので省略させていただきます。

次に概要の6番、育成する日本語教育人材に求められる資質等々の部分でございますが、こちら研修の目的として挙げたものを、そのほかの欄に記載をさせていただいております。説明を割愛させていただきたいと思います。

そして次に7番でございますが、担当の講師の先生方でございますが、記載しているとおり、

当該分野における豊富な知識と実践経験のある学識経験者，地方公共団体の職員，国際交流協会の職員，NPO職員などに御指導頂いております。また，本研修の修了者で，研修後の実践において成果を上げられている方々にも事例紹介の講師をお願いすることもあります。以上です。

○自治体国際化協会 若林氏

最後は，養成・研修プログラムの実施による成果・効果でございますが，本研修は平成18年度から実施しておりまして，平成28年7月現在で415名の方が多文化共生マネージャーとして認定されております。地方公共団体に所属するマネージャーですと，そういった勉強した内容を生かしまして，資料でお付けしました外国にルーツを持つ高校生のキャリアデザイン研修などの企画立案をしていただいております。

そのほか，国際関係に直接関わらない部署に異動しても，多文化共生の視点を生かして成果を出していただいております。

また，多文化共生マネージャーや講師が中心となりまして，多文化共生マネージャー全国協議会というNPOを設立しております。このNPOは東日本大震災や熊本地震で災害多言語支援センターの運営を行いまして，被災した外国人などの支援を行っております。

以上です。どうもありがとうございました。

○伊東主査

どうもありがとうございました。それでは，質問等をお受けしたいと思います。特に最後のところの資質，知識，能力です。欄外にまとめていらっしゃるようですが，もう少し具体的に今回の多文化共生マネージャーとして捉えた場合に，どんな資質能力や知識を求められるかというところを浮き彫りにすると，我々のミッションに近いものが出てくるかもしれません。

○松岡委員

この多文化共生マネージャーに認定された方というか，この研修を受けた方で，日本語教育に主に従事していらっしゃる方は，どれくらいいらっしゃるのでしょうか。

○自治体国際化協会 若林氏

受講者が日本語教育にどれだけ従事しているかという統計は取っていないので，申し訳ないのですが，分かりません。

○松岡委員

そうすると，小委員会としてはどのように関わりを考えて良いのかが分からないのですが。知り合いでこの研修を受けた方を何人か知っているのですが，直接日本語教育に関わっている方は余りいらっしゃいません。この間も多文化共生マネージャーの話が出た際に，この研修で知識を積んでいき，実際に3か年計画を立てるということはとても良いことですが，その中に日本語教育がなかなか位置付かないという話が出たことがありました。この研修の中で多文化共生という位置付けの中に日本語教育がどのように考えられているのか，理念，姿勢と言いますか，その辺りを少し教えていただければと思います。

○全国市町村国際文化研修所 今西氏

日本語教育ということでは，特に科目の設定はしていないのですが，参加される方々が，一つの専門性がある方というよりは，包括的に色々なことを推進していきたいということで来られますので，その事業の一つとして日本語教室の運営は大きいものと思われます。3か年計画でテーマを絞って作られる方もおられますが，日本語教師としてではなく，今開催している日本語教室

について、国際交流協会の中で日本語教室をどのように運営すれば良いかということをお悩みの方はいらっしゃると思います。そういった方にはそのような課題を設定していただいて、御検討いただいているというところはございます。

○井上委員

私も滋賀でお話した記憶をたどってみますと、日本語教育や教室の話というよりも、外国人施策全般について多面的な視点から色々と勉強したい、知りたいという方が多かったように思います。質問の内容なども、法律や制度の面、地域における先進的な事例として関西学院大学の井口泰教授がアドバイザーを務められている外国人集住都市会議の方々の取組などで、集住都市以外の方も大勢研修を受けに来ていたと思います。ただ、その中で私も強調したのは、教室の運営において指導者・ボランティアの役割はとても重い、それがないと色々な政策が機能しないということです。要するに、日本語の分からない外国人との共生は難しいということを事例を使って話したように記憶しています。恐らくキーになるお話を講師がすることで認識は深まると思いますし、研修後、各自治体で独自に取り組んでいるところもあると思います。

○全国市町村国際文化研修所 今西氏

ファシリテーターとして全研修を担当していただいているのが、NPO法人多文化共生リソースセンター東海の代表である土井佳彦氏ですが、元々日本語教師として活動されていた方ですので、基調講義の中等では、その重要性についてお話を頂いているところです。

○小松日本語教育専門官

今回、自治体酷使赤協会の多文化共生マネージャーの研修内容について御説明していただいたのは、やはり日本語教育は多文化共生政策の中の一つに位置づけられていることが多いと考えておりまして、日本語教師若しくは日本語教育コーディネーターの方々の中にも、当然多文化共生に関する資質が求められるだろうということを考えました。今回、多文化共生マネージャー研修で実施いただいている教育内容も大変参考になる部分があると考え、今回お呼びしたということでございます。

○結城委員

私も多文化共生マネージャーの講座の外国につながる子供の教育を担当させていただいているのですが、恐らく、この枠組みの中では、いわゆる日本語教育をどうしていったらいいのかということよりも、現実の教育現場の中で、日本語を教えなくてはならないときに、どういうことに配慮しなくてはならないのかを、多文化共生マネージャーの視点で考えられるよう応援をしていくということになります。

例えば、子供が、曜日が分からない、カレンダーが読めないというのは、単に日本語が分からないということではなく、子供が育ちの中でカレンダーをどう読んでいくかという問題になってきます。日曜日から土曜日まで、右から左に日にちが行くとか、カレンダーを上下に読むだとか、そういったことも含めて、どのように曜日と時間経過をするかということも含めた上で、認識に日本語をかぶせていかなくてはならないという現状がございます。こういったことを含めて考えてもらうきっかけを作っていくという意味では、大変短い時間なのですが、大きなステップ、入り口になるのではないかと思います、担当させていただいております。

○伊東主査

先ほど約415名の方が研修を終えられたということでお話がありましたが、基本的には、現職の国際交流協会や市町村の職員として働いている方たちが研修を受け、戻って政策等に生かし

ていくということですね。ある意味では、ボランティア活動をしている人がパッと行って研修が受けられる状況ではないということですよ。

○全国市町村国際文化研修所 今西氏

はい。

○伊東主査

はい、分かりました。どうもありがとうございました。また後ほど質問が出るかもしれませんが、そのときは御対応をよろしくお願いいたします。若林さん、今西さん、どうもありがとうございました。

次に、公益財団法人日本国際教育支援協会から、日本語教育能力検定試験の出題範囲及びこれまでの検討の経緯などについて、御説明いただきたいと思います。では、川端委員、よろしくお願いいたします。

○川端委員

日本国際教育支援協会の川端です。私どもの団体は、人材の養成を行っておりませんので、日本語教育能力検定試験の試験制度を御紹介させていただき、公的な日本語教員養成のシラバスがどのように策定され、今どうなっているかということをお覧いただきたいと思います。

私ども日本国際教育支援協会は日本語関連の公的試験を多数実施しております。創立は昭和32年で、国費留学生の受入、日本人学生の留学支援からスタートしておりますが、1975年(昭和45年)から私費外国人留学生統一試験で日本語と基礎科目の試験を実施しておりました。83年に日本語科目を基礎科目から分離し外国人日本語能力試験として実施し、その翌年、これを国際交流基金さんが試行試験を行っていた日本語の試験と合併し、84年から国際交流基金さんと共催で現在の日本語能力試験を実施しております。

日本語教育能力検定試験は88年からです。これは意外と知られていないのですが、日本留学試験も当初2002年からは私どもが実施しておまして、2年後にJASSO(独立行政法人日本学生支援機構)が創設され、移管したものです。

いよいよ本題ですが、日本語教育能力検定試験制度の創設と改定の過程をお覧いただきたいと思います。私どもの試験は、社会状況の変化に伴う国の施策に則って推移しております。契機となったのが留学生政策で、昭和58年の21世紀への留学生政策に関する提言、59年の21世紀への留学生政策の展開についてで、留学生10万人計画がうたわれ、日本語教育機関の整備充実、予備日本語教育の充実が重要という提言がありました。これがきっかけとなり、公的な日本語教員養成シラバスができます。その基になったのが、「日本語教員の養成等について」で、机上配布資料の青いタグの1番がその実物です。今、スライドで紹介したものの原本になっております。

そこで提言されたのが「日本語教員養成のための標準的な教育内容」ということで、皆さん御存じの420時間なのですが、内容はどうなっていたかということ、日本語に関する知識、日本語の教授に関する知識が全体の8割を占めていました。日本語の知識があって、それをどう伝えていくかという知識・能力が420時間の8割を占めていたということです。大学の副専攻相当とも言われていますが、どういう換算になっているかと言いますと、大学の1単位を15時間と換算します。副専攻26単位の中の1単位に、実習がありまして、実習は45時間分です。ですので、大学の副専攻は、25単位掛ける15時間プラス実習の45時間で420時間という計算です。主専攻は45単位ですので、時間数にするとおよそ700時間になります。420時間をどのくらいで終えるのが現実的かと言いますと、1日3時間、週5日で、六、七か月というところだと思います。

このときの教員養成シラバスとは、10万人計画が発端になっておりますので、教員の資質として求められるのは、主に留学生を対象とした日本語教育能力ということになります。

先ほどの標準的な教育内容にのっとって88年に試験が出来上がります。日本語教員としての最低限必要な専門的な知識・能力、水準としては、大学の学部の日本語教員養成副専攻相当ですので420時間相当というものです。現職日本語教員、日本語非母語話者への優遇はしない。一番下の一般教養・教職専門科目は含めないとありますが、学校教員で言いますと、こちらの科目が含まれ、合わさって教科教員になるわけですが、この試験はそこは扱わず、日本語に関する部分だけという意味です。

その後、学習者の多様化が進むにつれて、今後の日本語教育施策の推進についてという提言で、留学生に加えて、研修生、就労者、児童等の多様な学習需要に対応した日本語教員養成が必要ということが言われ、新たな教員養成シラバスが開発されます。これが新たな「日本語教育のための教員養成について」で、先ほどの青い机上配布資料の5がその実物に当たります。これが平成12年です。

この内容は、日本語教育における現代的な課題や日本語学習者の多様な学習需要に対応する、基礎から応用に至る選択可能な教育内容。主専攻・副専攻の別は設けなくなったため、ここで420時間は一旦リセットされることになります。リセットされてどうなったかと言うと、学習者の属性等に応じて、どのような教育課程を編成するかは、日本語教員養成機関の自主的な判断に委ねることとなりました。委ねられた方は、結果的に420時間を組み上げたのであれば、それは420時間なのですが、求められる学習需要に対しては、150時間ぐらいで足りると言えば150時間なのです。

私どもの試験は、このシラバスの改定に従って試験シラバスを変えているのですが、従来の専門家としての最低限の知識・能力を測定するという水準を保った上で、幅広い知識とより実践的な能力を測定するという方針を取りました。改定されたシラバスでは、教育の核とはコミュニケーションであるということをうたい、社会・文化に関わる領域、言語に関わる領域、教育に関わる領域の周辺に5区分を設け、それぞれの重み付けはなく等価であるというシラバスを示しました。その上で、従来の専門家としての最低限の知識・能力を測定するという水準は保たなければいけないという使命がありましたので、この5区分の中で、日本語教育の専門家たるには、どの部分が重要かを独自に設定して研究を重ねつつ、試験を開発しております。

改定以来、出題範囲のどの部分が基礎的かについては、内部で精査していましたが、公にして日本語教育を目指す方々のための指針になればということで、表にすることにいたしました。平成20年に試験実施委員会の下に日本語教育能力検定試験改善作業委員会を設置しまして、出題範囲において、対象別の日本語教育現場に枝分かれしていく前の日本語教育能力の核を示しました。また、学習者像を「日本語教育のスタートラインに立つための知識・能力を備えた人材とする」というコンセプトの下に改定しました。

平成12年に掲げられたシラバスは、多様化した学習需要、この全てに対応する出題範囲が設定されたわけです。その中でも、技能実習生について言えばこの部分が重要、子供について言えばこの部分が重要というのはあるはずなのですが、私どもの試験としては、どの現場でも必要となるであろう出題項目を、日本語教育能力の核となるものとして、基礎項目を設定しました。それが資料7-2です。これは生活日本語の指導力の評価に関する調査研究報告書を抜粋したもので、3桁のページ数が付いていますが、その121ページ、122ページを御覧ください。

基本は平成12年に新たな教育内容として示された日本語教員養成シラバスですが、太字になっている部分を基礎項目として、どの現場でも必要になるであろう最低限の知識として、現在、優先的に出題するようにしております。

試験の構成は3部構成になっております。試験1、試験2、試験3とありますが、試験1が、先ほど申し上げた五つの区分ごとの設問。試験3は、区分を横断的に出題する設問から成ってい

ます。区分横断と申し上げますのは、例えば、日本語の文法に関する知識、これは言語一般という区分に含まれますが、それを教室活動の中でどのように扱うか、これは言語と教育という区分になります。そこを横断して出題するような問題です。例えば、言語と心理の区分で、人は、子供はどのように言語を習得していくのかという理論的な知識があり、それを教室の中でどのように応用していくのかというようなものも区分横断的な出題ということになります。試験2は、それぞれを音声を媒体として出題しているというものです。

合格した方には、合否結果通知書と合格証書をお渡ししています。さらに、その合格した方が御自身の就職活動などで証明書類を提出する必要がある場合には、要望に応じて合格証明書を発行しております。

どのような方が受験されているかと申しますと、応募者数等ですが、ここ3年増加傾向にあります。2016年、今年はもう締め切っておりますが、昨年を上回る見込みです。

合格率は、ここ数年は四人に一人弱です。以前は五人に一人合格するかしなかったかでしたが、ここ最近では、四人に一人ぐらいになってきております。

そして受験者の年代です。高齢者層50代以上の方の受験者が伸びていると言われるのですが、私どもの数え方に少し問題があるかもしれません。60代、70代、80代の方もこの枠に含まれていますので、そのように見えるのかもしれませんが、マジョリティーは20代、30代で、合せて全体の半分弱となります。

職業ですが、会社員と主婦・主夫で約50%、学生が13%、14%ぐらいです。現職の日本語教員の方も1割強受けていらっしゃる。学校教員は、小・中・高、特別支援学校も含みますが受験者数そのものは少なく6,000人の中の150人ぐらいですが、徐々に増えてきている状況にあります。

皆さんがどのような準備をして試験を受けていらっしゃるかといいますと、長期養成講座が42.9%、あとは大学、通信講座もいらっしゃいます。

学習歴別の合格率ですが、大学院の学生さんはやはり合格率が高く、長期養成講座、通信講座がそれに続きます。この試験はペーパーテストですので、やはり知識に重きが置かれています。この試験を受けたからといって、必ずしもすぐに教えられるわけではないでしょうと言われるのですが、それは学校教員も恐らく同じで、学部の4年を終わって翌4月からすぐに即戦力として教えられるかといえば、必ずしもそういうわけではございません。同様に、本試験も教壇に立つスタートラインにつくための知識・能力を問う試験というふうに捉えていただきたいと思います。

最後に、資料7-4に28年度の本試験の実施要項を付けております。試験の目的は1番に掲げております。日本語教員となるために学習している者、日本語教員として教育に携わっている者を対象として、日本語教育の実践につながる体系的な知識が基礎的な水準に達しているかどうか、また、状況に応じて、それらの地域を関連付け、多様な現場に対応する能力が基礎的な水準に達しているかどうかを検定することを目的としています。日本語教員を目指す方だけでなく、現職の日本語教員の方のセルフケア、アセスメントにも御活用いただきたいと思います。とっております。

試験の実施時期は毎年10月の第4日曜日、年1回です。全国7都市8会場で実施しておりますが、全体を6,000人としますと、半分为東京会場です。約1,500人が大阪、残り名古屋が約500人、福岡が約500人です。10月に実施、12月中に合否結果通知書をお送りするという予定になっております。以上です。

○伊東主査

どうもありがとうございました。それでは、今の川端さんの御発表に関して御質問があればお受けしたいと思います。

○ 大路委員

基本的なことをお伺いするのもかもしれませんが、この試験の合格が就職等の資格要件にされているような実態があるのでしょうか。それから、特に海外における指導において、この試験が求められている、あるいは何かの証明に使われているのかなど、どのような状況になっているのか教えていただければ有難いです。

○ 川端委員

私がお答えすることなのか分かりませんが、先日、法務省告示日本語教育機関の基準が変わりまして、その中に教員の要件の一つとして、日本国際教育支援協会が実施する日本語教育能力検定試験合格が挙げられております。それから、JICAの青年海外協力隊の資格、国際交流基金の専門家の資格にも挙げられていたと記憶しております。日本語学校では、必ずしもこの試験に合格していなければ採用しないというものではないようですが、採用後数年内のうちに合格することを目標としてくださっているところが多いと伺っております。

○ 伊東主査

本日の資料にも幾つか、日本語教員の採用の資格要件として、大学の専攻課程を経たかどうか、420時間養成講座と日本語能力検定試験合格という3つの項目があり、そのいずれかというような書き方がしてありますね。ほかにいかがでしょうか。

○ 松岡委員

2000年に教員養成のシラバスを1回リセットして養成機関に一任したというタイミングがありましたよね。

○ 川端委員

はい。

○ 松岡委員

その後、結局420時間に頼っている機関が多いとは思いますが、養成された教師の資質に変化があったか、又は養成機関に何か大きな変化があったか、そのあたりの実態を何か御存じですか。

○ 川端委員

私どもは試験実施団体ですので、必ずしも全部調べているわけではないのですが、今回の一連の小委員会での御発表の御様子や、先日の文化庁日本語教育大会の皆さんの御発表の御様子を聞くと、具体的にどういう資質が必要なのだということの項目が上がってきている時期になったのだと個人的には感じております。

○ 松岡委員

もう1点、2008年から2010年に日本語教育能力検定試験の改善作業委員会を行い、日本語教育能力の核を示すことが目的だったというお話がありました。この対象別の日本語教育現場をカバーする基本項目というのは、子供なら子供、就労者なら就労者それぞれに必要なものということではなくて、横串でどの対象者にとっても、これは必要だということを考えられたということですか。

○川端委員

はい、おっしゃるとおりです。後者の方です。どこに行くにも必ず必要になるであろう基本項目です。子供に対するスペシャリストになるのは、そこから先で、現場に出てからということになると思います。

私どもがこの改善作業委員会でも考えておりましたのが、学校教員の養成課程はとても良いモデルになるし、参考にしなければならないということです。まず、日本語教師としてスタートラインに立つには何が必要だろうと考えたのですが、それは、現場に出た後で自分を磨いていくために必要な知識・能力だと思います。「導入」という用語など、初歩的過ぎるかもしれませんが、現場の共通語となる言葉を携えて現場に出ていく、そこから先のスペシャリストになるためには、それらの知識を土台として、先輩方と一緒に磨いていくというイメージです。その知識を測る試験にしたいということで今に至っています。

○松岡委員

それが420時間程度と言っていた当時と時間的なことは大きく変わりましたね。

○川端委員

420時間と言っていた頃は、日本語の知識と教授法の知識で8割でした。出題範囲が広がったことによって、人の移動や言語習得に関する理論も入り、そういったところも含めた上で新たに基礎項目を設定しました。28年度の実施要項、資料7-4の見開きの太字の部分は、言語と教育と言語一般の部分がやはり多い。日本語教員の基礎の基礎ですので、実際そうなると思います。それを踏まえても、基礎項目の学習時間は、昔のシラバスとそれほど変わらないのではないのでしょうか。何を何時間というのは、正申し上げられないのですが、そういうことになると思います。

○松岡委員

今、学校教育で、日本語教育の専門性を持った人材を配置するという話が出てきていると思います。概算要求にも項目として上がってきていますが、その人材もこの共通項としての知識を最低限を持つという話になると、負担というか、かなり勉強した人が学校教育現場にも入っていくことになるように思うのですが、それも見越した上で、やはり必要であるということですね。

○川端委員

そうです。

○松岡委員

分かりました。

○川端委員

合格率は、昔は20%程度で推移していましたが、今は少し上がってきて25%前後になってきています。合格率だけを見ると、試験はかなり難しいのではないかと見られがちですが、先ほど420時間を分解すると1日3時間、週5日、およそ半年と申し上げました。のんびりやっても1年あれば準備できる範囲だと思っております。他の資格と比べても、妥当な準備期間ではないかと思っております。

○大路委員

何度も申し訳ありません。多分これからの議論につながっていく話かと思うのですが、一定程

度、質が高い人を送り出していくシステムが必要で、この試験がそれを証明するものの一つとして機能していると思います。一方で、日本語教育は多様化していて、様々なニーズがある中、少なくとも今日のヒアリングの中で、このような高度な日本語指導の能力を前提としない形の活動が今後増えていく可能性があるわけですね。だからといって、全く日本語指導力はゼロで良いかという問題もありますので、最低限の質を保証するようなカリキュラムの在り方や評価の在り方がもしかすると必要になってくるかもしれません。そのあたりのところをこれからどう考えればよいのか。一番良いのは、もしかしたら試験に幾つか段階を作っていたら、実習していただくことが可能であれば、それも一つ可能性なのかもしれないと思いました。

○伊東主査

今日御発表いただいた四つの団体、JICA、JICE、CLAIRとJIAMが、日本語指導者の資質能力についてどのような捉え方をしているかについて、日本語教育能力検定試験は、資格要件になっているかを簡単にお聞かせいただければと思います。

○日本国際協力センター 渡部氏

講師としての要件としては、420時間の日本語教員養成講座か大学の学部主専攻・副専攻又は日本語能力検定試験合格のいずれかが、知識面での要件ということで設定しております。実はその上の主任講師の募集を別に行っているのですが、それに関しては、養成講座又は副専攻・主専攻に加えて日本語教育能力検定試験の合格を必須にしております。

○全国市町村国際文化研修所 今西氏

私どもでは、現在の科目構成では特にそういった要件はございません。

○伊東主査

はい、分かりました。では、川端さんにお礼申し上げたいと思います。どうもありがとうございました。

今日は5団体の方からいろいろと御説明いただきました。日本語指導者は多様化していますが、どんな資質能力や力量が必要なのかをあぶり出す目的として、我々はヒアリングをしているところです。参考資料2「今期の審議において想定される検討の範囲」、そして参考資料3「日本語教育人材に求められる資質・知識・能力のイメージ図」には、国内、海外も含めて我々が対象する外国人に対して、指導者がこのようなカテゴリーに分けられ、ヒアリング実施機関ごとにマトリクスで明示しております。こういった資料も含めて御質問をお受けしたいと思います。

○川端委員

細かい確認をさせてほしいのですが、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」の中で、下線が付いているものがありますが、これはどんな意味があるものですか。

○小松日本語教育専門官

これは前回から新たに追加したものを下線で示させていただいております。

○川端委員

ありがとうございます。

○石井委員

今日のお話を伺いながら考えていたことなのですが、地域の指導人材・コーディネーター等の話を聞くと、最近はキャリア、実際の就労、現場で働くことをかなり意識し、そこに向けてサポートする役割が非常に増していると実感します。例えば今日幾つかの団体が、指導者への研修自体もOJTで行うとありましたが、外国人の集団の中で言葉を使うということを普通の日本人は経験したことがないということを考えると、そのような場で実際に学ぶことが大事だと思います。同様に、地域の教室で日本語を学ぶ人たちがどこで日本語を使うかという、工場などで働く人たちが非常に多いわけですが、私を含めて今日ここにいる方たちは、そのような経験はあまり無いわけですね。私は以前文化庁の仕事で中国帰国者の教材を作成することになったとき、帰国者の方が働く自動車の工場で一日張り付いていたことがあったのですが、余りにも今まで自分が考えていた教室での学習と違うことが起こっていて驚いたことがあります。まず常にものすごい騒音で、朝礼で何か言っても声が聞き取れない。それから、具体的な作業や工具が常にあり、具体的なラインのどの位置で何をやるかという前提の上に言葉があるわけです。そういうことを考えたときに、実際に余り時間的余裕がなく、机上の学習に慣れていない人たちの学習をコーディネーターする立場にある人は、現場の全てを知ることはできないとしても、この人たちが実際に教室を出て現場に行った時に何で困るかというフィードバックをコーディネーターが学習者の人たちから適切に得て、それをプログラムの中にどう反映させていくか。あるいは教室に通うコースが終わった時、そこから先のサポートシステムをどう作っていくかが、より必要なのではないかと思いました。

実際に、私が聞き取れなかった工場での朝礼を中国帰国者の方は非常に優れたストラテジーを使ってやりこなしていました。実際の作業は周りの方が色々な形で教えてくれるけれども、本当に悩んでいるのは、昼休みや休み時間に同僚に話しかけられない、どうやって口火を切ったらいいかが分からないということです。ずっと悩んでいるなど、私自身が全く想定しないことがたくさんあったということに、自分は日本語教師と言いながら、ほとんど役に立つことは教えられないのではないかと愕然とした経験がありました。

このようなことを初めから全部知っておくということは不可能だとすると、そういった地域の中に出て行って、そこで活動する人たちからフィードバックを得つつ、プログラムに還元していく能力がとても意味があるということを御発表を伺いながら、とても強く感じました。

○結城委員

今、石井委員がおっしゃったことは、自分の経験も思い出し、とても共感いたしました。長い短いとは別として、私も2週間程物流会社で日本語のN3、N4のベトナム人研修生についていたことがあるのですが、現場では非常に難しい漢字、「整理整頓」などの四字熟語や「点呼」などの漢語が多いですね。日本人にはずっと入る言葉が、漢字が分からない方々にどうやって身に付いていくのだろうということを強く感じました。それを伝える方も、意味や文脈を説明せずに、いきなり「右よし、左よし、こういうふうにするのだ」と言われて戸惑うと思うのですが、実際には、なぜ「右よし、左よし」と言うかという、物流業界は整理整頓しないと事故が起こるから。そういう安心安全が背後にあるのに、そういった文化の翻訳と言いますか、職場で大事にしているものの翻訳の上に日本語が成り立っているのですね。それを伝えてこそ使われている言葉がずっと入っていくかと思うのですが、そういった部分でコーディネートをするような資質が必要になってくるのかなということを再認識いたしました。

○宮澤委員

とよた日本語学習支援システムさんには、愛知県でも非常にお世話になっておりまして、愛知県の中でもトップクラスの日本語教室を実施していただいているのですが、小委員会の本題の日

本語教育の資格や養成・研修についてというときに、プログラム・コーディネーター、パートナーの方にどこまで求めるかというのがあります。地域の日本語教室はボランティアの方に支えられている部分が非常に多いので、例えば、日本語教育能力検定試験など受験料が1万円かかるものを受けなさい、420時間日本語教員研修の勉強をなささいということになると、なかなか難しい部分があるかと思っております。この委員会でどこまで、そのような資格や養成研修を位置付けていくのか、はじめの議論に戻ってしまうのですが、是非地方の、子供たちに日々関わっているような人たちにとっても参考になるものができたら良いと思っております。

○伊東主査

一口で日本語教師と言っても、誰に対して教えるかということと、日本語で何を教えるかによって、求められる経験や知識が随分変わってくる気がします。私もJSLカリキュラムを作ったときに、石井委員と私は日本語教育を専門としているので日本語の領域は議論できても、教科内容に入っていくと、太刀打ちできないというところがありました。職場あるいは現場を考えたときに、そこをどうつないでいくかは非常に重要であって、日本語の専門家自身がどうつながっていくかということが重要だと感じます。したがって、そこで日本語教育能力検定試験で求められる知識以外に、どのような資質や能力が必要になってくるかは、今後議論していかなければいけない部分ですね。

○井上委員

私自身は、とよた日本語学習支援システムを随分勉強させていただいて、現場でも見せていただいたこともあります。小委員会では浜松の事例も聞いていると思いますが、集住都市では、生活者と言っても日系のブラジル、ペルーといった南米出身の方々は、在留資格が日系人であることを考慮した特別のもので、言葉が分からず、製造業あるいは物流など日本人がなかなかやらない現場に入っている。恐らく事業主が余裕のない中で生まれたシステムが、豊田とか浜松のシステムだと思います。日本語ができないまま生活している。そういう人たちに工場の中や生活あるいはその接点で、様々なシチュエーションで日本語を教えていくシステムが決定的に足りないと思います。生活者という言い方をすると、むしろ正確ではないのではないのでしょうか。この参考資料3の図はよくできていますが、正に日本の出入国管理法の下で日本に入れてしまう日系人等に対して、日本語教育が十分されないのは、ここに「生活者」と書いてありますが、この部分のシステムが非常に弱いからだと思います。

例えば、留学生や技能実習生もかなり問題はあるのかもしれませんが、それぞれの大学やITCOが責任を持ちます。日本語ができなくても、日本に入れ働けてしまう人たちに関しては、行政等が日本語教育のベースとなるシステムを作らなければいけないと思います。

今はとよた日本語学習支援システムが最先端の方法だと思っています。企業でも日本語教室が開かれ、勤めている従業員が就業時間外に支援したりしています。全国的に見ると、地域、業態によっても差があるという感じがして、この辺りは、この10年程改善されていないのではないのでしょうか。

○伊東主査

そうですね。とよた日本語学習支援システムの鈴木さんにお聞きしたいのですが、システム・コーディネーターとプログラム・コーディネーターとボランティアでは、基本的に求められる要件は違うわけですね。

○とよた日本語学習支援システム 鈴木氏

はい。プログラム・コーディネーターは、養成講座を受けていただきます。日本語教育能力検

定試験のような高いところまでは目指せないのですが、日本の多文化の状況に関する概論、豊田市の現状のほか、クラスの流れや効果的な提示の方法など日本語教育の指導・教授法などに関わるようなことを学んでいただき、4.5時間以上クラスで実践いただいた方がプログラム・コーディネーターになります。ですから、そういった指導内容などを学んでいないボランティアの方とは異なる存在です。

○伊東主査

そうしたときに、プログラム・コーディネーターは、カリキュラムを作る上で、工場の日本語など現場で用いられる日本語に関して配慮することも、役割として期待されているのですか。

○とよた日本語学習支援システム 鈴木氏

そうですね。役割として期待されているかと言われると少し違うかもしれません。工場内で使われている日本語をカリキュラムやコースに組み込むということはしていません。例えば、47のリストがあり、何を話すかを選択できるのですが、工場内で使っている言葉とリンクさせて活動ができるときには、プログラム・コーディネーターがその会社で使われているものを活用して組み込むという事例はあります。ただ、そのような要望、期待をしていると言われると、少しお答えしにくい面がございます。

○伊東主査

分かりました。どうもありがとうございました。

○佐藤委員

大変興味深く伺わせていただきました。人材養成に関するアプローチというのは、資質・能力論的なアプローチと、もう一つは、文脈論や関係論的なアプローチだろうと思います。OJTなど、まさしく文脈や関係的、異論的なアプローチから攻めていくのだろうと思うのですが、資質能力論で言うと、カリキュラムが非常に簡単なのです。今どうも私たちが迫られているのは、それをどううまく組み合わせていくのかということを、今日の議論で強く感じました。つまり、資質能力としてこのようなものが必要だから、これをこう教えていこうということだけでは、どうもいけない。その資質関係論や文脈の中で、どのように資質能力に組み込んでいくのかが恐らく必要なだろうと思いました。

例えば、学校教育などでも色々な研究がありますが、日本語指導を担当する教員は、日本語指導として突出しているよりは、教員としての資質能力が先にあって、それにプラスアルファが必要であるという議論の方が現在は一般的だと思います。

もう一つは、やはり非常に大事だと思うのは、例えば、青年海外協力隊は、給料も払われ、職種・職業として確立していますが、そのような仕事であれば、それに関わる様々な資質能力にプラスアルファの能力が必要になってくるということです。つまり、日本語だけではなく、日系人コミュニティとの関わりや文脈に応じた能力です。今日のお話がうまくつながっていけば、これからの議論に非常に参考になるとあって、今日伺った次第です。

○伊東主査

貴重な御意見、ありがとうございました。まだまだこの後も議論を続けたいところではありますが、既に審議時間が3時間となります。ここまでのお話から、今後の小委員会の審議に関しても、様々な示唆を頂けたものと思います。今日ヒアリングに御協力くださいました五つの団体の皆様に改めて御礼申し上げます。お忙しい中、お越しいただきまして、どうもありがとうございました。それでは、時間になりましたので、意見交換はこれまでとさせていただきます。

います。最後に、事務局から連絡事項をお願いいたします。

○小松日本語教育専門官

今回の会議でございますが、10月21日金曜日13時から、こちらの旧文部科学省庁舎の2階の文部科学省の第二会議室で開催いたします。次回は、東京学芸大学からヒアリングを行う予定でございます。そのほか、調査に関する審議を頂く予定でございます。御出席のほど、よろしくお願いいたします。次回は、2時間、13時から15時までとなっております。以上です。

○伊東主査

それでは、これで第77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。ありがとうございました。