

**「日本語教育人材の養成・研修の在り方について（二次報告案）」の  
日本語教師【初任】（活動分野：就労者，難民等，海外）に対する  
研修内容等に対する国民からの意見募集の結果について**

「日本語教育人材の養成・研修の在り方について（二次報告案）」の日本語教師【初任】（活動分野：就労者，難民等，海外）に対する研修内容等について，国民の皆様に御意見の募集を行いました。いただいた主な意見は別紙のとおりです。いただいた御意見につきましては，報告の取りまとめの参考にさせていただき，今後は施策の検討や推進の参考にさせていただきます。なお，取りまとめの都合上，内容により適宜集約させていただきます。

今回の御意見をお寄せいただきました多くの方々の御協力に厚く御礼申し上げます。

### 1. 国民からの意見募集の概要

- (1) 期間 平成31年11月26日（月）～平成31年1月15日（火）
- (2) 告知方法 文化庁ホームページ等
- (3) 意見受付方法 文化庁ホームページに掲載（FAX，電子メールで受付）

### 2. 意見の提出状況

- (1) 意見総数 : 101件（192項目）
- (2) 意見者内訳： 団体から計5件，個人から計96件

### 3. 内容ごとの意見の内訳

報告案 該当箇所	意見数
1-1. 就労者に対する日本語教育人材について指摘されている課題	32
1-2. 就労者に対する日本語教師（初任）に求められる資質・能力	22
1-3. 就労者に対する日本語教師（初任）研修における教育内容	14
1-4. 就労者に対する日本語教師（初任）研修の教育課程編成の目安	3
	<b>計71</b>
2-1. 難民等に対する日本語教育人材について指摘されている課題	4
2-2. 難民等に対する日本語教師（初任）に求められる資質・能力	7
2-3. 難民等に対する日本語教師（初任）研修における教育内容	8
2-4. 難民等に対する日本語教師（初任）研修の教育課程編成の目安	1
	<b>計20</b>
3-1. 海外に赴く日本語教育人材について指摘されている課題	19
3-2. 海外に赴く日本語教師（初任）に求められる資質・能力	13
3-3. 海外に赴く日本語教師（初任）研修における教育内容	7
3-4. 海外に赴く日本語教師（初任）研修の教育課程編成の目安	8
	<b>計47</b>
その他（1）日本語教師の資格について	28
その他（2）日本語教師に対する研修について	6
その他（3）その他	20
	<b>計54</b>

「日本語教育人材の養成・研修の在り方について（二次報告案）」の  
日本語教師【初任】（活動分野：就労者、難民等、海外）に対する  
研修内容等に関する主な意見の概要

※本概要は、寄せられた意見に基づいて、事務局の責任において作成したものである。

1-1. 就労者に対する日本語教育人材について指摘されている課題

- 「就労者」とは、どのような人達を指すのかが不明瞭である。「就労者」は高度人材等の在留資格「就労」だけでなく、技能実習や特定技能等を含めた就労者全般を指すことを明示したほうがよい。
- 就労者に対する日本語教育の理念が示されていない。人として人と関わって暮らすための日本語という観点の欠落が問題である。労働者の人権尊重を念頭に、就労者が「人として」豊かに生きるための日本語を育てるのだという理念を明確に書くべきではないか。
- 就労者も「生活者としての外国人」であるが、その点にもう少し踏み込んで記載すべきではないか。「就労者」と「生活者としての外国人」の研修内容は並行して実施するという点でもよいのではないか。
- 「従来のビジネス日本語教育は、社外コミュニケーション場面の会話が中心となっており、社内コミュニケーションに重きが置かれていないことが多かったという指摘がある」という点には就労者に対する日本語教育全体に見られることではないため共感しにくい。「就職後には社内メール等の『書く力』も日常的に求められるため、会話力の向上に特化されないニーズに対応した日本語教育プログラムが必要であり、それを実践できる日本語教師が求められている」としてはどうか。

1-2. 就労者に対する日本語教師（初任）に求められる資質・能力

- 日本語教師でも、就労者に対する指導は難しい場合がある。このように就労分野で教えるための専門性を示されたことは重要である。
- 日本語教師自身も企業（日本語を公用語とする企業）での就労経験が一定程度必要なのではないか。むしろ、企業経験者が就労者に対する日本語教師として活躍できると良い。
- セカンドキャリアとして日本語教師を志す比較的年齢の高い人たちの職業経験を活かせる教授スキルの開発などを検討していただきたい。
- 就労の基盤となる分析力や論理的思考力等を育成しようとする」とあるが、「言語教育者としての態度」の枠に書かれているのが「分析力育成」「論理

的思考力育成」であることに違和感を覚える。「これはすべての就労者に対して必要な力ではないのではないか。したがって、ここは「日本語教育を通して、学習者のキャリアプラスになる支援を行おうとする」とすればいいのではないか。

- 日本語教授だけではなく、外国人就労者と、受け入れる職場の人たちが日本語でコミュニケーションを行いながら理解を深める活動を設計、実践できる日本語教師が必要。その観点から「技能＞【3】」に、「やさしい日本語」を加えてはどうか。
- 「技能＞【1】＞(1)及び(2)」は、「就職活動」あるいは「就労」の時点で必要な日本語の習得に焦点が置かれており、就業後の昇格・昇進に関わる日本語力等の習得が必要であることが読み取れない。
- 求められる資質・能力に示された内容は、初任の3年間の実践の中での到達目標として機能すればよいのではないか。

### 1-3. 就労者に対する日本語教師（初任）研修における教育内容

- 就労現場での就労経験がない場合、適切な教育実践を行うのは難しい面がある。日本語教師が現場に出向き、現場を観察・体験するとともに、現場を知る実務者と情報交換・連携をすることが必要であり、その意識を研修内容に盛り込めるとよい。
- 多様な業種や職種での日本語教育を行うに当たり、分野横断的な視野を持つことが求められるのであれば、この分野横断的な視野（共通部分）を押さえる必要があり、これこそが就労者に対する日本語教育の理念にかかわってくる。教育内容に、就労のための日本語教育の多様性と共通性を追加すべき。
- 「就労に関わる日本語能力等のテスト」に関する知識が必要である。
- (11)各種指導法の2つ目のポツについて、他の活動分野の教育内容には「上級」「段階」という言葉が使用されていない。そのため、「キャリア形成のためのビジネス日本語教育等の目的別指導方法」でいいのではないか。
- 「教育内容＞(10)」の「職種別対象別～」は、キャリアアップの観点も含めて「職種別職位別対象別～」あるいは(11)に合わせて「職種別段階別対象別～」としたほうが良い。
- 「就労者に対する」研修内容は「初任」としては実践・演習を含む「日本語教育」に関するものが少ない。他の初任研修は実践・演習に重点が置かれているのに対し、「就労者」に対する研修では「異文化受容・適応」「コースデザイン」などに重きが置かれており、「初任」にはハードルが高いのではないか。
- 教育内容で「メンタルヘルス」が取り上げられたことは非常に良い。

- 「外国人就労者と、受け入れる職場の人たちが日本語でコミュニケーションを行いながら理解を深める活動をプログラムの中に組み込んで設計し、効果的に実践できる力」を育成することが、「⑩言語教育法・実習」の「(10)コースデザイン演習」「(11)各種指導法」に盛り込まれていることが理解しにくい。そのため、先行事例の検討等を教育内容に含め、実際の活動のイメージを持てるようにすることが大切ではないか。
- 日本語学習が日本滞在の主目的でない就労者が、就労や日本での共生を図る大きな鍵となる日本語を習得するために、自ら進んで日本語学習に取り組む自律学習に重きを置いていることが評価できる。様々な方法を準備する必要がある。

#### 1-4. 就労者に対する日本語教師（初任）研修の教育課程編成の目安

- 科目名4の「就労者に対する日本語教育プログラムのコースデザイン」の単位時間数が、相対的に他の科目とのバランス上、偏っているように感じる。  
「就労現場における異文化受容・適応」等は、従来の日本語教師養成には含まれていない分野であるため、これらの科目の単位時間数の調整が必要。

#### 2-1. 難民等に対する日本語教育人材について指摘されている課題

- 「難民等」の「等」は何を指すのか不明確。
- 難民のイメージが現在日本で難民申請する人たちのイメージと重ならない。  
インドシナ難民を受け入れていた当時の「難民」が想定されているのではないか。

#### 2-2. 難民等に対する日本語教師（初任）に求められる資質・能力

- 難民等に対する日本語教師は自らの言語観を内省し、求められる言語観を理解した上で指導に当たる必要があることから、「難民等に対する日本語教育の指導理念や言語観を理解している」ことの追記が必要ではないか。
- 技能3-8について、学習支援者や関係者なども含めた相互の社会参加を促進することが可能であるため、「社会と学習者をつなぎ、学習者の日本語使用や日本文化の理解、学習者と学習支援者、関係者など学習に関わるもの相互の社会参加を促進するための教室活動をデザインすることができる」としてはどうか。

### 2-3. 難民等に対する日本語教師（初任）研修における教育内容

- 難民の中にはいずれ帰国を希望する者も多いことから、特に子供には日本語の習得を促進する意味でも家庭内等での「母語・母国語の使用・習得」の重要性を認識し、必要に応じて支援機関へのつなぎ等を行うことが重要ではないか。
- 「生活者としての外国人」に記載している「学習者の多様な背景、ニーズ、学習環境を的確に捉え、その個別性と学ぶに向き合おうとする」という項目が難民にも必要ではないか。
- 難民には、多様な学習スタイルに応じた指導が必要となることが多いことから、言語と心理（10）言語習得と言語喪失に「学習者タイプとスタイル」を追加してはどうか。
- 対象別指導法（初等教育未修了者に対する日本語教育，生涯学習としての日本語教育等）とあるが、「就労希望者に対する日本語教育」「進学希望者に対する日本語教育」も併せて明記することにより，難民等への日本語教育の対象の幅の広さが伝わるのではないか。
- 【1 難民等に対する教育実践のための技能】において，演劇的手法によるワークショップやコーチング入門などを入れて、教師自身の自己表現能力向上や学習者との向き合い方(受容する態度等)を学ぶ研修があるとよい。
- 初任者に求められる資質・能力及び教育内容が整理されて示されたことは今後の研修にとって有効な基盤になる。ただ、研修方法が項目一覧の上に簡単に記されているのは不十分である。教育内容を伝えるための教育方法は、内容と同じく非常に重要なものであり，再度検討いただきたい。
- 研修全体が集中的に行われる場合は、意識や態度変容につながらない可能性があることから、研修の実施方法の記載に工夫が必要ではないか。

### 3-1. 海外に赴く日本語教育人材について指摘されている課題

- 派遣前だけでなく，現地採用にもあてはまるように記載してほしい。
- 1つ目のポツの「等」の部分をもう少し具体化し、「現地の初等・中等・高等教育機関、日本語教育機関等において、日本語教育の専門知識を有する人材の要請が増加している」としてはどうか。
- 海外の大学における日本語教育等では，単に「学生に日本語・日本文学・日本文化等について教えられる」というだけでは不十分で、「日本語を用いる専門職業人を目指す学生を対象に教育ができる」能力も求められているのではないか。

### 3-2. 海外に赴く日本語教師（初任）に求められる資質・能力

- 自らが帰国した後も、現場の人々が日本語教育の質やサービスの向上を自律的に図っていける環境を整える能力という視点が必要ではないか。
- 「必要に応じて寛容な態度を取ろうとする」という文言は、やや上からの目線を感じないか。初任の派遣教師には自分の行動様式を赴任国・地域等の特定の文化の行動様式に適応させる能力を高めるほうが必要なのではないか。
- 海外に赴く日本語教師に求められる資質・能力及び教育内容については現在、世界共通となるものがない状況であるため、今後、国内外で周知・普及していくことが求められる。

### 3-3. 海外に赴く日本語教師（初任）研修における教育内容

- バランス良く網羅的によく考えられたリストだと感じる。このようなリストがあることで、研修を受ける機会がなくても、海外へ教えに行く人が自己確認したり、必要なものを自律的に学ぶことができる。
- 外国語学習がカリキュラムに組み込まれているのは評価できる。
- 海外にいる日本語教師も受けられるような研修であると良い。
- 「海外に赴く日本語教師」は必ずしも初任ではなく、中堅や主任も考えられるのではないか。海外派遣前研修として行うものだという位置づけの説明があると良い。
- 「赴任国・地域等と日本との相違点について理解しながら、多様な文化や価値観を尊重し、必要に応じて寛容な態度を取ろうとする」とあるが、相違点だけではなく、共通点も加える必要があるのではないか。
- 「知識＞【1】」で、学習者の中には「現地生まれ・現地育ち」だけでなく、駐在員の子弟等「日本生まれ・日本育ちの日本人」や、日本と外国を行き来している子供・若者等も含まれることを学んでおくべきではないか。
- 座学ではなく、合意形成や他者受容などの能力を高める実践的な教育内容を取り入れる必要があるのではないか。

### 3-4. 海外に赴く日本語教師（初任）研修の教育課程編成の目安

- 海外の場合、赴任国や赴任機関によって求められているものや必要な事柄が大きく異なるため、どのような機関、どのような人が研修を受講するのか、イメージににくい。
- 海外経験がない者もいると想定するとすれば、アサーショントレーニングを項目に設けてはどうか。

## (1) 日本語教育の資格について

- 大学の養成課程の新入生は入学時には日本語教師を希望するが、給与・待遇などを理由に断念することが多い。イメージアップが必要であり、そのために国家資格などの検討が必要ではないか。
- 法務省告示日本語教育機関の教員要件として求められる要件は最低限必要なものであり、今後も求められるべき。
- 通信講座や海外の養成講座修了者、地域の日本語教室で長年指導経験を持つ者などを「準有資格者」として研修機会を提供した上で、資格者と見なすような、日本語教師不足に対応した措置も検討すべきではないか。
- 教師の資格について、段階的な設定を検討してはどうか。現状の日本語教育能力試験は専門的な教育を受けていない者にはハードルが高いため、知識や技能を段階的に設定することで受験者の裾野を広げられるのではないか。
- 外国人材を受け入れる企業への教育も重要である。受け入れる側も外国人と働くことで生じる摩擦を理解し、共存することが求められるが、就労者と企業の間に入る日本語教師には高いスキルが求められる。
- 資格を認めたと上で、数年ごとに研修を受けることによってその資格が継続するものとするのが現実的ではないか。
- 公的な資格を持つということが、教育機関の日本語教師のほか、企業内の日本語教育担当者の採用等への明確な動機付けとなり、日本語教育の必要性が社会に深く認知されるきっかけになると思う。
- 平成30年報告の教育実習の記載について、教育機関による差が大きいことから、教育実習の内容をより詳細に記載したほうが良いのではないか。
- 従来 of 言語教育観、教師養成観では多様な日本語学習者や多様な受講生に対応できない状況にある。日本語教師養成にあたる講師の養成が必要。
- 国内外の日本語学校や中等教育機関、高等教育機関などの日本語教育機関の現場で教壇実習先が確保されれば、授業見学と教育実習によりやりがいや自信につながり、卒業後の進路として日本語教師を選ぶ可能性が高まるため、国からの呼びかけを期待したい。

## (2) 研修について

- 現職者研修のインセンティブを明確化する制度設計が必要。
- 日本語教師養成研修の多くは、法務省告示日本語教育機関の留学生を対象にした講座が主流ですが、児童生徒を対象にした日本語教師や、就労者を対象とした日本語教師の養成・研修プログラムを今後増やしてほしい。

- 初任研修や中堅研修は国内だけでなく、海外でも受けられるようにしてほしい。海外での研修の実施、Eラーニングやオンライン講座の開発や、実務経験などの一定の条件により自動的に資格が付与されるようにできないか。
- 日本語教育を普及するには、各種学校独自のOJTにとどまらず、広く研修機関の充実が求められる。大学や大学院、国際交流基金、国立国語研究所などの教育資源を活用すべき。
- 現職日本語教師に研修は必要であるが、資格制度の創設により、日本語教師及び日本語教育機関の負担にならないような実施体制が組まなければならない。
- 日本語教師の研修は試行段階であることから拙速に制度化すべきではない。
- 独自に研修を実施できる日本語教育機関は非常に限られていることから、全国の日本語教師が研修を受講できるよう、配慮していただきたい。

### (3) その他

- 420 単位時間以上の日本語教師養成研修は届出制ではなく、設置認可として教育の質的担保を図るよう検討すべきである。また、定期的な実地調査を行い、質の担保を測るようにはどうか。

以上