

令和元年度・2年度
文化庁「日本語教育人材養成・研修カリキュラム等開発事業」

製造業に特化した就労者に対する日本語教師研修カリキュラム開発・検証事業
～就労現場と日本語教育機関をつなぎ、新たな人材育成を試みる～

実施報告書

令和3年3月

株式会社 link design lab

製造業に特化した就労者に対する日本語教師研修カリキュラム開発・検証事業
～就労現場と日本語教育機関をつなぎ、新たな人材育成を試みる～

はじめに

株式会社 link design lab（リンクデザインラボ）は愛知県岡崎市に所在する。近隣の東海地方では、自動車産業を中心とする製造業の現場において、日系ブラジル人や技能実習生、または海外拠点から企業内転勤する外国人エンジニアなど多様な外国人が働いている。これらの多くの外国人は、製造業、特にいわゆるブルーカラー職種に従事し、その現場では実践的な日本語能力が求められている。一部の企業ではこれらの外国人に対する日本語教育が行われているが、製造業に従事する外国人に対しての実践的な日本語指導法に関するノウハウはあまり蓄積されておらず、日本語教師も就労に生きる日本語指導能力について学ぶ機会がないことが課題であると感じていた。

当社は、こうした東海地方の製造業の現場のブルーカラー職種外国人が働く際に持つ課題を解決するために社会的起業をした。日本語教育人材の養成の重要性を感じていた中で、文化庁「日本語教育人材養成・研修カリキュラム等開発事業」の分野として「就労者に対する日本語教師【初任】研修」での募集があり、「製造業に特化した就労者に対する日本語教師研修カリキュラム開発・検証事業～就労現場と日本語教育機関をつなぎ、新たな人材育成を試みる～」として令和元年度・令和2年度に採択いただいた。

本事業では、前述のように東海地方で多くの外国人が従事する「製造業」に焦点を当て、就労現場でも求められる日本語能力や日本語指導法に焦点を当ててカリキュラム開発を行った。その過程で、企業や就労する外国人への日本語教育経験を持つ日本語教師へのヒアリングを行い、現場の声をカリキュラム開発に反映した。本事業では、そのカリキュラムを試行するとともに、カリキュラム改善を行い、実践的なカリキュラムとして取りまとめた。

本報告では、そのカリキュラムはもちろんのこと、2年間にわたり製造業の現場で働く外国人のニーズに応じた日本語教師を育成できるカリキュラム開発を実施した経緯を報告する。さらに、その過程で開発した Can-do Statements や教材についても概要を説明する。

最後に、本事業に御協力いただいた企業関係者、日本語教育関係者、就労する外国人の皆さんに対し、改めて感謝申し上げます。また、これらの実践が今後の日本語教師育成に資するものとなることを願ってやまない。

令和3年3月

株式会社 link design lab
代表取締役 長尾晴香

目次

はじめに

第1章 事業概要	5
第2章 ヒアリング調査	11
第3章 Can-do Statements	17
第4章 カリキュラム概要	24
(1) 目的	
(2) 対象	
(3) 育成を目指す能力	
(4) 検討の経緯	
(5) 第1案カリキュラム	
(6) 第2案カリキュラム	
(7) 教材	
第5章 シラバス	34
第6章 事業評価	48
参考資料	51
第1カリキュラムに基づく実施内容	

第1章 事業概要

第1章 事業概要

(1) 目的

日本社会の少子高齢化とグローバル化が進む中で、日本における外国人就労者数は年々増加しており、令和2年10月末時点で172万人を超えて過去最高を更新した。外国人就労者の産業別の割合を見てみると全国でも製造業が28%で最も多く、当社がある東海地域では愛知県は44%、岐阜県が54.9%、三重県が47.8%、静岡県が42%となっており、製造業に従事している外国人就労者の割合が高い地域であると言える。また、製造業に従事する外国人就労者の在留資格でみると、全国では技能実習生が54.2%、身分に基づく在留資格が29.5%となっているが、愛知県では技能実習生の63.6%、身分に基づく在留資格の43.9%が製造業に従事しており、工場などの製造現場で作業を行うブルーカラーの職種に関わる外国人就労者が非常に多いことが特徴である。

しかし、これまで就労者に対する日本語教育は主にホワイトカラーの職種で、主に高度人材向けのビジネス日本語が議論の中心で、こうした製造業のブルーカラー向けの日本語教育については十分な議論がされてこなかった。今後も技能実習生や特定技能などのブルーカラーに従事する外国人労働者は益々増えることが予想され、就労者に対する日本語教育において製造業のブルーカラーに特化したカリキュラム検討は重要ではないかと考えた。そこで、本カリキュラムでは、製造業のブルーカラーの外国人就労者の背景を理解し、実践的な日本語能力を伸ばすことができる教師を育成することを目的とした。

(2) 事業内容

本事業では、上記の目的を達成するために、①ヒアリング調査の実施、②課程検討、③教材の検討、④研修の実施、⑤日本語教師のためのCan-do Statementsの策定、⑥事業報告会の実施、⑦事業評価を実施した。

①ヒアリング調査の実施

現場の実際の声を反映させるため、愛知県内の就労者に対して日本語教育を行っている企業、日本語教育機関、日本語教師に製造業のブルーカラーに求められる能力、日本語についてヒアリング調査を実施した。

②課程検討

①のヒアリング調査の内容を踏まえながら、カリキュラム検討委員会において製造業のブルーカラーの外国人労働者の背景を理解し、実践的な日本語能力を伸ばすことができる教師を育成するためのカリキュラムを検討した。令和元年度に策定したカリキュラムをもとに研修を実施し、反省点を踏まえて再度カリキュラムの見直しを行った。

③教材の検討

教材検討委員会及び教材検討ワーキンググループにおいて、研修を実施する中で伝えるべき内容を整理し、オンデマンド教材を作成した。

④研修の実施

令和元年度に実施したカリキュラムを活用し、製造業に特化した就労者に対する日本語教師研修を行った。製造業現場（愛知県内3社）から協力を得ながら、現場の要請に即した内容とし、課題点を整理した。

⑤日本語教師のための Can-do Statements の策定

就労者に対する日本語教師の役割や研修の役割・効果を示すために、「就労者に対する日本語教師のための Can-do Statements」策定に取り組んだ。研修実施時には、受講者の現状と到達度の把握にのみ活用した。

⑥事業報告会の実施

関係者の意見や事業成果の発信を通して、製造業のブルーカラーにおける日本語教育の重要性を伝える機会とした。

⑦事業評価

事業評価委員会を実施し、これまでの事業全体について報告を行って、本事業の評価を行った。尚、受講者には各回のふりかえりのアンケート、Can-do Statements のチェック、個別ヒアリングを通じて、研修の成果を測る参考とした。

(3) 組織

本事業は、以下の組織により実施した。

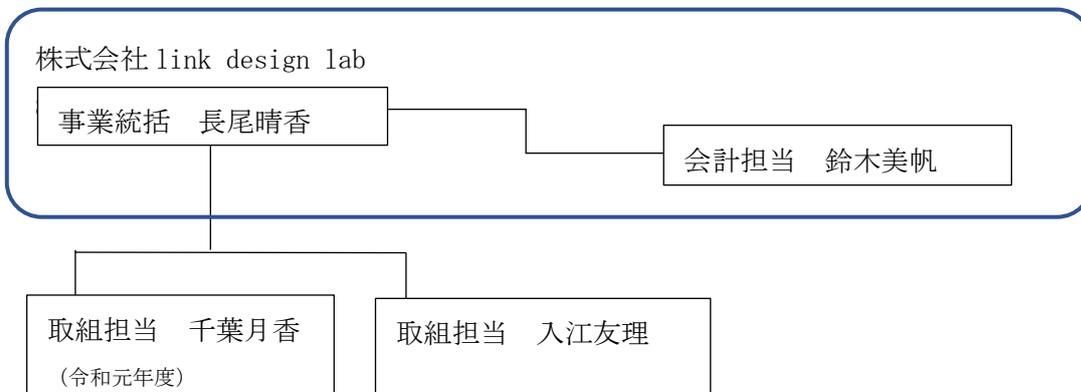


図1 事業全体の事務統括

取組ごとの担当

- ・就労者に対する日本語教師のための Can-do Statements の検証
担当コーディネーター：入江友理
- ・製造業に従事する外国人の就労日本語能力を高める日本語教師の教育課程の検討
担当コーディネーター：千葉月香（令和元年度）、長尾晴香
- ・教材検討開発委員会の開催
担当コーディネーター：入江友理
- ・通年事業評価の実施
担当コーディネーター：長尾晴香
- ・就労者に対する日本語教師研修の実施
担当コーディネーター：千葉月香（令和元年度）、入江友理
- ・成果報告会の実施
担当コーディネーター：長尾晴香

検討委員会は下記の委員で各取り組みについて意見をいただきながら、事業を進めた。

【委員名簿】

①教育課程（カリキュラム）検討委員会

実施回数：6回

- ・柏谷涼介（セントラルジャパン日本語学校 主任教員）
- ・黒羽千佳子（所属なし）
- ・古賀恵美（一般財団法人日本国際協力センター（JICE）中部支所 コーディネーター）
- ・谷山慎一（学校法人服部学園 YAMASA 言語文化研究所 所長）
- ・土井佳彦（特定非営利活動法人多文化共生リソースセンター東海 代表理事）
- ・西原鈴子（NPO 法人日本語教育研究所 理事長）
- ・古川智樹（関西大学 准教授）
- ・堀永乃（一般社団法人グローバル人財サポート浜松 代表理事）
- ・長尾晴香（株式会社 link design lab 代表取締役）

②ヒアリング調査検討委員会

実施回数：2回

- ・春日俊夫（一般社団法人地域問題研究所）
- ・神田すみれ（愛知県立大学多文化共生研究所）
- ・塚田麻美（名古屋大学大学院）
- ・牧野佳奈子（一般社団法人 DiVE. tv 代表理事）

- ・長尾晴香（株式会社 link design lab 代表取締役）

③Can-do Statements 策定委員

実施回数：2回

- ・入江友理（中部大学非常勤講師）
- ・古川智樹（関西大学 准教授）
- ・長尾晴香（株式会社 link design lab 代表取締役）

④養成・研修の実施

実施回数：20回

- ・神田すみれ（愛知県立大学多文化共生研究所）
- ・入江友理（中部大学非常勤講師）
- ・柏谷涼介（セントラルジャパン日本語学校 主任教員）
- ・惟任将彦（名古屋 YMCA 日本語学院 主任教員）
- ・堀永乃（一般社団法人グローバル人財サポート浜松 代表理事）
- ・横澤徳一（学校法人服部学園 YAMASA 言語文化研究所）
- ・横山りえこ（愛知大学、愛知県立大学 非常勤講師）
- ・米勢治子（東海日本語ネットワーク）
- ・長尾晴香（株式会社 link design lab 代表取締役）

⑤教材検討委員会

実施回数：6回

- ・入江友理（中部大学非常勤講師）
- ・大町理未（学校法人服部学園 YAMASA 言語文化研究所）
- ・柏谷涼介（セントラルジャパン日本語学校 主任教員）
- ・川崎直子（愛知産業大学短期大学 准教授）
- ・黒羽千佳子（元公益財団法人国際研修協力機構（JITCO））
- ・古賀恵美（一般財団法人日本国際協力センター（JICE）中部支所 コーディネーター）
- ・惟任将彦（名古屋 YMCA 日本語学院 主任教員）
- ・土井佳彦（特定非営利活動法人多文化共生リソースセンター東海 代表理事）
- ・長尾晴香（株式会社 link design lab 代表取締役）

⑥事業評価委員会

実施回数：2回

- ・奥田純子（コミュニケーション学院 学院長）
- ・栗又由利子（株式会社きぼう国際外語学院 主任講師）
- ・谷山慎一（学校法人服部学園 YAMASA 言語文化研究所 所長）

- ・長山和夫（一般財団法人日本国際協力センター（JICE） 国際協力推進部長）
- ・西原鈴子（NPO 法人日本語教育研究所 理事長）
- ・水田充彦（キャリアバンク株式会社 海外事業部長）
- ・森下明子（学校法人アジアの風 岡山外語学院 副理事長）
- ・長尾晴香（株式会社 link design lab 代表取締役）

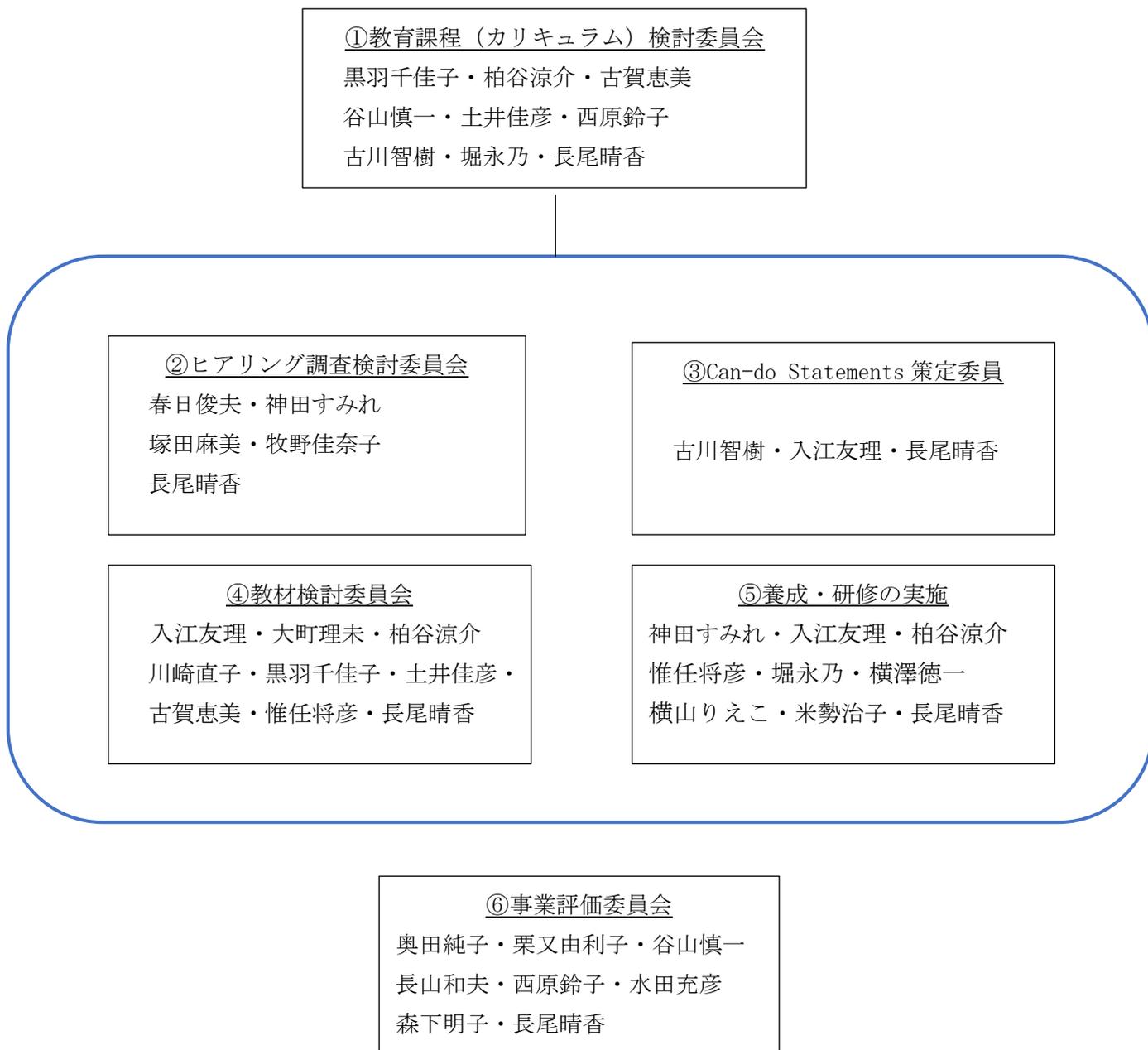


図2 組織図

第2章 ヒアリング調査

第2章 ヒアリング調査

カリキュラムの検討において現場の実際の声を反映させるため、愛知県内の就労者に対して日本語教育を行っている企業、日本語教育機関、日本語教師に、製造業のブルーカラーに求められる能力や、日本語についてヒアリング調査を実施した。

(1) 目的

製造業のブルーカラーに求められる能力や、日本語を明らかにするため、愛知県内の就労者に対して日本語教育を行っている企業、日本語教育機関、日本語教師の3者の立場から意見を聞き、カリキュラムに反映すべきポイントを整理することを目的とした。

(2) 対象

- ・日本語教育を行う企業（9社）
- ・日本語教育機関（4機関）
- ・日本語教師（4名）

(3) 企業情報

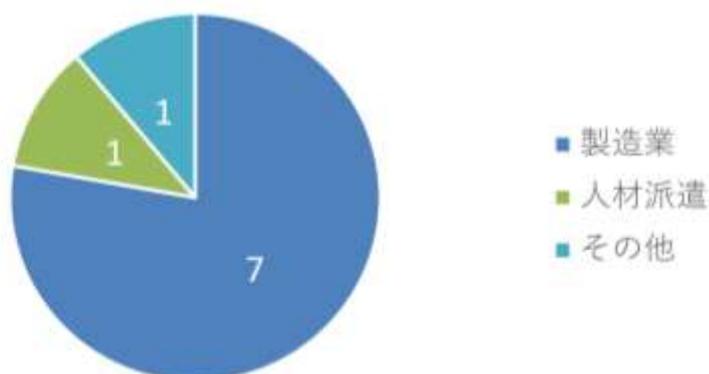


図1. 業種



図2. 従業員数

(4) 聞き取り内容

企業、日本語教育機関、日本語教師のそれぞれの立場に合わせた質問項目を設定したが、共通の視点として、下記について明らかにすることを目的に聞き取り内容を検討した。

- 日本語教育を行う目的／クライアントのニーズ
- 日本語教育を実施して感じている成果と課題
- 日本語教師に求められる能力／養成を期待すること

(5) ヒアリング結果

以下にヒアリング内容のポイントを抜粋して紹介する。

【企業】

①なぜ日本語教育を行う必要があると感じたのか

- ・日本語能力を高めて、仕事の効率を上げるため
- ・リーダーとして日本人従業員とも仕事をする必要があるため
- ・職場の悩みや困り事を言えるコミュニケーション能力を身に付けてほしいから
- ・日本語ゼロの外国人従業員とのコミュニケーションを取りやすくするため
- ・リーマンショック時に、外国人が最低限の日本語は知っておくべきだと感じたため
- ・能力試験対策では、日本語の語彙や文法の知識は学べるが、運用能力（日本人とコミュニケーションがとれる）を伸ばす必要があると感じたため

②日本語教育を実施するようになって、どんな変化・効果があったか

- ・日本語を勉強していると分かって、日本人従業員が外国人従業員に話しかけるようになった
- ・日本人と外国人が休憩時間も話すようになって、コミュニケーションが生まれた
- ・外国人従業員が困っていること、悩み事を日本語教室の中で聞ける場になった
- ・上司が部下の日本語能力を把握できるようになった
- ・海外の工場に赴任してから、現地の日本人従業員とコミュニケーションが取れたり日本の本社や工場とのやり取りの架け橋になってくれた

③日本語教育を実施する中で抱えている課題

- ・ブルーカラーの従業員は、日本語教育に参加する意欲が低いケースもある
- ・作業自体が日本語を必要としないものも多く、必要性を感じない人もいる
- ・勤務時間や勤務場所が変わると参加できなくなるが、複数回は開催できない
- ・日本語の運用能力／会話力を測定する公的な指標がないので、何を基準にしたらいかが困っている。日本語能力試験のような認知度の高い、公的なものがあるといい

④日本語教育の専門知識を持つ講師に期待することは何か

- ・専門用語は現場で教えることができるので、日本語コミュニケーション能力を上げてほしい
- ・職場で周りに助けを求めたり、協力するためのコミュニケーション能力を希望する
- ・作業自体はことばがそこまで分からなくてもできる事は多いが、挨拶や会話など気持ちよく仕事をするため、人間関係を円滑につくるための日本語を教えてほしい
- ・日本語の語彙や知識はもちろんだが、運用させていく工夫をしてほしい
(日本人とコミュニケーションを取りたいと思うようなモチベーションづけも希望)
- ・最終的に日本語を使って何をするのか、最終的なレベルや目標を明確に共有したい
そして、進捗として、どこまで到達したのかを報告するようにしてほしい。

⑤外国人従業員が日本語教育を受講しやすいように工夫している点は何かあるか

- ・上司が日本語教室があることを理解して、本人が周りに気を使わずに参加できるように職場に理解をしてもらうようにしている
- ・日本語教室に行くことで残業時間が他の従業員より極端に少なくなるように配慮したり、少しだが研修手当をつけて給料面でサポートしている

⑥日本人従業員への働きかけはしているか

- ・現場の班長に部下の日本語教室の様子を1度は見てもらい、理解してもらうようにした
- ・日本語教室がある週は、事前に仕事を調整するようにして残業などで参加できないようなことは極力ないように、上司が配慮するように声掛けしている
- ・外国人だけのチームにせず、なるべく日本人と外国人の混合チームにして、外国人従業員への理解を深める環境にしている
- ・スキルがあれば外国人従業員も日本人を指導する立場にして、「日本人が教える、外国人は教えられる」という構図にならないようにしている

⑦その他

- ・次のリーダー育成のための日本語研修
- ・外国ルーツの若者の就労に関する日本語や知識を身に付けられる支援

【日本語教育機関】

①企業からどんな日本語教育を行ってほしいと要望があるのか

- ・就労場面の問題解決ができるなど、コミュニケーション能力を伸ばすこと
- ・ケースバイケースなので、研修対象を1人1人ヒアリングして、企業と共有しながら目標を決めていく

②日本語教師を育成するにあたって、どのような能力をつけるようにしているのか

- ・依頼主である企業が何を望んでいるのか理解した上で、企業側と学習者と目標を共有し、コースデザインをする能力
(目の前の学習者からの要望に振り回され過ぎない)
- ・職場の中でどんな状況になった時に、どんなコミュニケーションが必要になりそうか想像し、何を教えるべきか考える能力

【日本語教師】

①企業における日本語教育を行う上で抱えている課題

- ・企業から「使えない、コミュニケーションが取れない」と言われるだけで、日本語がどれくらいできてほしいのか、何に困っているのか読み解けない
- ・企業へのフィードバックに苦勞している(成果の見える化がむずかしい)
- ・現場の事が分からない自分では、どこまで教えられるか不安がある

(6) ヒアリングを通して見えてきたポイント

聞き取り結果から、就労者に対する日本語教育において、日本語教師が求められる能力であり、本カリキュラムで養成を行っていくべき次の5つの視点が見えてきた。それぞれの項目は相互的に関係しており、重なる部分もあるが、それぞれのポイントは以下の通りである。

①現状把握、課題設定

日本語教育の専門性を持つ日本語教師が、企業の現状を聞き取りながら、現状を把握し、どんな課題があるのか分析する能力が求められる。企業において、必ずしも日本語教育の専門性を持った人材がいる訳ではなく、外国人従業員とのコミュニケーションに課題を感じていたとしても、なぜ上手くコミュニケーションが取れないのか、どうしたら改善するのか分析することは難しいケースが多い。日本語教師側も「とにかくペラペラにして」「コミュニケーション取れるように」という企業の漠然とした要望のみに答えようとして苦勞しているケースも聞かれた。背景や具体的な困りごとを聞き取り、正しい現状把握と課題設定に繋げていくことが重要である。

②目標設定と共有

上記の現状と課題をもとに、日本語教師が具体的に「(何)が(どのくらい)できる」という状態を目指すのか、目標を設定し、企業側と共有することが重要である。日本語能力試験に合格したのに、実際の職場でのコミュニケーション能力に変化がないという声があるが、これは目標と内容が合っていないために起きることである。具体的にどんな場面で、どのような課題解決をするためのコミュニケーション能力

を伸ばす必要があるのか、クライアントと共有しながら決めていく必要がある。企業と話し合いながら、実際の現場で求められるコミュニケーション能力を整理していく力が、就労者に対する日本語教育に関わる日本語教師には求められると考えられる。

③ファシリテーション・調整能力

就労者に対する日本語教育では、企業との調整、交渉を行っていくファシリテーション能力も重要である。接していく外国人就労者のみに目が向きがちであるが、依頼主である企業等の困りごとに対応していく視点を持ち、全体を俯瞰的に見ながら、どのような日本語教育を提供すべきか考えていく必要がある。時には、企業が求める目標と実現可能な目標が異なる場合があるが、実際に職場で改善していくべき困りごとの優先順位を見極め、落としどころに向けて調整していくことが求められる。

④企業への成果報告

目標設定に対して、何ができるようになり、何ができないのか、そして何をすれば現在の課題が改善するか具体的に正しく報告をする能力も必要である。就労者に対する日本語教育においては、テキストの何ページまで進んだかや、どの文法を教えたかという教師目線の報告ではなく、企業の課題を解決できる日本語教育ができたのかを報告することが重要である。そして、成果報告を正しくすることで、職場での外国人従業員の評価にプラスの影響を与えることが期待される。

⑤外国人の背景、多文化共生の理解

就労者に対する日本語教育において、現状把握やニーズ分析、目標設定を行うためには、日本語教育の知識だけではなく、外国人就労者の背景や在留資格、外国人を取り巻く経済界の動きなども理解しておくことが重要である。また、職場における多文化共生の重要性を日本語教育を通して伝えていくことも日本語教師が担える役割であり、単なる日本語教育を越えて、日本語教育を通してどんなプラスの変化／効果を外国人に与えたいかというキャリア、ライフプランニングの視点をもつことが重要である。

第3章 Can-do Statements

第3章 Can-do Statements

ヒアリング結果からも分かる通り、就労者に対する日本語教師はさまざまな能力・役割が求められており、整理し明文化したものを共有することが重要ではないかと考えた。また、実施する研修の役割・効果について検証する上でも有効であると考え、「就労者に対する日本語教師のための Can-do Statements」策定に取り組んだ。

(1) なぜ Can-do Statements か

就労現場や企業における日本語教師には、日本語学校や大学での日本語教師に比較しても、求められる役割が多岐にわたる。単に日本語を教えるだけでなく、企業担当者との調整を行ったり、キャリア支援をしたり、他の日本人就労者との異文化摩擦に対処したりと、さまざまな能力が求められる。これは、日本語学校や大学では多数の日本語教師がその機関での日本語教育を担うのに対し、企業ではごく少数、場合によってはひとりできさまざまな問題に対処しなければならないからである。

しかし、現在、就労現場における日本語教師の持つべき能力が具体的にまとめられたものが少ない。文化審議会国語分科会（2019）『日本語教育人材の養成・研修の在り方について（報告）改訂版』p.28に記載されている「就労者に対する日本語教師【初任】に求められる資質・能力」も理念的なものであると言える。そこで、それを現場で活用できる形として Can-do Statements に書き下すことにした。

(2) Can-do Statements の活用方法

研修の受講者には①受講前、②10回終了時点、③終了時の3回、自己評価をしてもらい、どのような能力を身に着けるべきかふりかえる機会とした。具体的には、Google フォームでアンケートとして作成し、それぞれの質問について「簡単にできる」「なんとかできる」「あまりできない」「まったくできない」の4肢から選ぶ形でチェックしてもらった。

また、研修で達成される目標を受講者に提示する際にも、作成した Can-do Statements の中から該当するものを提示した。

Can-do Statements は、今後適宜修正を加え、完成後は就労者に教える日本語教師に求められる能力の指標として、ホームページ等で公開する予定である。

(3) Can-do Statements 作成の主な視点

本事業で使用した Can-do Statements は、主に、文化審議会国語分科会『日本語教育人材の養成・研修の在り方について（報告）改訂版』p.28に記載されている「就労者に対する日本語教師【初任】に求められる資質・能力」と、品田潤子氏らの「SJ 指導者 Can-do Statement 主要33項目」を参考に作成した。

Can-do Statements は、学習者のための Can-do Statements、教師のための Can-do

Statements、企業のための Can-do Statements などさまざまあるが、本事業の Can-do Statements は研修修了後の日本語教師がどのような能力を持っているかを企業に提示することを意識して作成した。

また、本事業は「就労者に対する日本語教師【初任】」の育成に関わる事業であるが、Can-do Statements は【初任】に求められる資質・能力に限定せず、広く就労者に対する日本語教師に求められる能力について書くこととした。

(4) Can-do Statements 一覧

本事業の Can-do Statements 作成にあたり、以下のカテゴリーを設定した。

- 外国人の就労と企業活動に関する知識
- 企業との調整を行う力
- 学習者の特徴を捉える力
- キャリア支援を行う力
- 異文化問題に対処する力
- コースデザイン・教室活動・教材などについて考える力
- 企業へのフィードバックをする力

これらの能力は以下の図のような関係になっている。

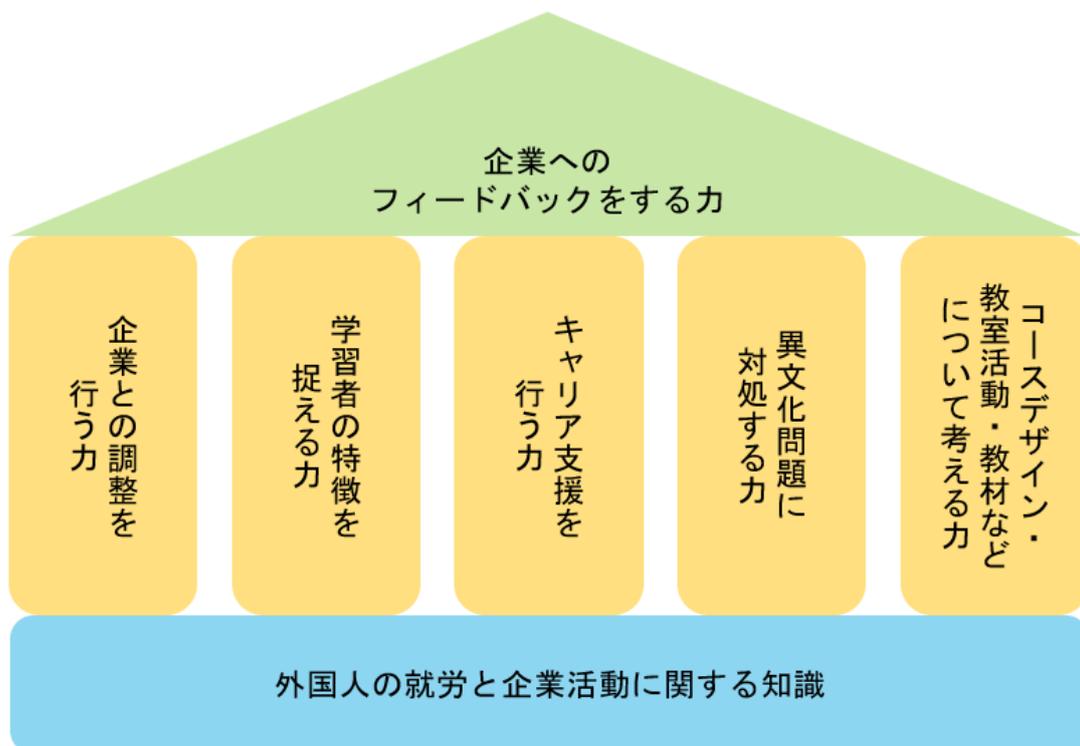


図1. 能力イメージ

まず、知識を基礎として、その上に5つの力がある。外国人就労者が企業担当者や日本人就労者と関わる際にその仲立ちをするための力や、教室で日本語を教える際に必要な教室デザイン能力である。これらは日本語学校や大学での日本語教育と重なる部分も多いが、キャリア支援や企業との調整など、就労場面に特有のものも多い。最後に、発展した能力として「企業へのフィードバックをする力」が重要である。

それぞれのカテゴリーの **Can-do Statements** については以下の通りである。

外国人の就労と企業活動に関する知識	<ul style="list-style-type: none"> ● 外国人就労者を取り巻く制度・権利・義務についての基礎的な知識を持ち、それらを外国人就労者や企業担当者に説明することができる。 ● 企業活動に関する社会的・経済的背景を理解し、それについて、企業担当者や日本人就労者と協力して、外国人就労者に説明することができる。
-------------------	---

まず、ベースとしての知識の部分である。これは雇われる側である外国人就労者と雇う側である企業に関する知識である。しかし、すべての知識を網羅して持つことは難しいので「基礎的な知識」とした。また、知識を持つだけでなく、それを外国人就労者や企業担当者に説明できることが重要である。

企業との調整を行う力	<ul style="list-style-type: none"> ● 企業（担当者）に対して、外国人就労者がどのように日本語能力が向上することを望んでいるのかということについてヒアリングを行うことができる。 ● 企業（担当者）と協議して、外国人就労者の日本語能力向上のためにどのようなリソースの提供ができるか考えることができる。 ● 社内文化や業務に関する暗黙知などをヒアリングし、そこから留意すべき点を外国人就労者に説明することができる。 ● 外国人就労者が担当している業務についてヒアリングし、その概要を理解することができる。
------------	---

企業との調整というのは、企業側が外国人就労者にどのような日本語を学んで欲しいと希望しているのか、また、外国人就労者が何を学びたいと思っているのかを聞き取り（ヒアリングし）、お互いが納得して教育・学習が進められるよう努めることである。これには、就労場面のどこで日本語能力の不足があるのかを把握するため、社内文化や業務についての聞き取りも含まれる。

学習者の特徴を捉える力	<ul style="list-style-type: none"> ● 外国人就労者の個々のバックグラウンドをヒアリングし、そこから留意すべき点を企業（担当者）や日本人就労者に説明できる。 ● 外国人就労者個人の発音や日本語運用能力の特徴を日本人就労者に説明し、日本人就労者が支援するためのアドバイスをすることができる。
-------------	---

学習者（外国人就労者）の特徴には、文化、宗教、個人の性格など、留意すべき点があるが、それを本人から直接伝えるのは困難なことも多い。また、日本語ができるにもかかわらず、発音の未熟さから「日本語ができない」「日本について何も知らない」と誤解されることもあるため、そのような誤解が生まれまいよう、説明やアドバイスができる力が必要である。

キャリア支援を行う力	<ul style="list-style-type: none"> ● 外国人就労者がどのようなキャリアを目指すことができるのか共に考え、企業（担当者）とも共有し、キャリア支援の方法を提示することができる。
------------	---

キャリア支援は重要であるが、外国人就労者が「自分にどのようなキャリアアップの可能性があるか」を認識していない場合も多い。また、企業側も外国人就労者のキャリア支援の方法がわからない場合もあるので、双方にとってよりよいキャリア支援の方法を提示できる能力が必要である。

異文化問題に対処する力	<ul style="list-style-type: none"> ● 外国人就労者の母語や母文化について調べ、日本語や日本文化との対照を行うことができる。 ● 言葉や文化の違いによる職場でのトラブルが起こりうることを予測することができる。 ● 言葉や文化の違いによる職場でのトラブルに対処するための方法を、外国人就労者や日本人就労者と共に考えることができる。
-------------	--

外国人就労者が働く環境において、日本人との異文化摩擦は避けられない問題であるが、それを予測することと、原因を一方に断定せずに、外国人就労者と日本人就労者双方の歩み寄りがなされるよう調整することが必要である。

コースデザイン・教室活動・教材などについて考える力	<ul style="list-style-type: none"> ● 外国人就労者と企業（担当者）へのヒアリング結果をもとに、日本語研修の目標設定やコースデザインをすることができる。 ● 企業（担当者）と相談して、日本語研修のコーススケジュールを作ることができる。 ● デザインしたコースの概要を企業（担当者）にわかるように説明
---------------------------	---

	<p>することができる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 外国人就労者の個人の発音の特徴を理解し、効果的なコミュニケーションのための発音指導を行うことができる。 ● 業務に関する語彙や効果的なコミュニケーションのための語彙の学習をデザインすることができる。 ● 職場でどのような日本語が使われているかヒアリングし、その結果から、外国人就労者と日本人就労者のコミュニケーションがより円滑になるような教材を作成したり教室活動を考えたりすることができる。 ● コース運営や教室活動に関して、常に、外国人就労者、企業担当者、日本人就労者からフィードバックを得られるように心がけ、それをもとに教材や教室活動を改善することができる。
--	---

教室運営に関しては、養成講座等で習得する知識・技術をベースに、さらに就労者に対する日本語教育に必要な要素がある。発音に関しては前述のとおりであるが、語彙学習について取り上げたのは、就労場面では業務に関する語彙の教育を求められることがままあるからである。語彙の教育が必要かどうかという点からコースデザインをしっかりと行うことができる能力が求められる。また、コースデザインをするだけでなく、デザインしたカリキュラム、シラバス、スケジュールを、企業担当者にわかりやすく説明すること、さらに、適宜フィードバックを得ながらコースを改善していく能力も求められる。

企業へのフィードバックをする力	<ul style="list-style-type: none"> ● コース修了後に、日本語研修の総括・評価を行い、企業（担当者）に報告・説明することができる。 ● 日本語研修の総括・評価に基づいて、企業（担当者）と改善点を協議することができる。 ● 外国人就労者の日本語能力や学習成果を評価する方法を、企業（担当者）と相談し、選定することができる。 ● 企業（担当者）と共に選定した評価方法に基づいて、日本語能力や学習成果を評価・報告することができる。
-----------------	---

就労場面における日本語教育では、この部分がもっとも重要である。企業が求める「費用対効果」に見合った日本語研修が行えたか、外国人就労者の学習成果とともに企業側にわかりやすく報告する必要がある。

(5) Can-do Statements 検討委員会

Can-do Statements の策定にあたっては、ヒアリング結果やカリキュラム案の内容を反映させるとともに、検討委員会を開催して考察を深めながら検討を行った。

【第1回】

参加者

- ・入江友理（中部大学非常勤講師）
- ・古川智樹（関西大学 准教授）
- ・長尾晴香（株式会社 link design lab 代表取締役）

内容

- ・ 作成した Can-do Statements 案について検討し、方向性を確認
- ・ Can-do Statements の文言の中の用語を確認
- ・ 不足点の確認：「コーディネーション」「学習者評価」について

【第2回】

参加者

- ・入江友理（中部大学非常勤講師）
- ・古川智樹（関西大学 准教授）
- ・長尾晴香（株式会社 link design lab 代表取締役）

内容

- ・ Can-do Statements の結果分析について考察
- ・ 今後の Can-do Statements の活用方法について（日本語教師の能力の「見える化」、企業側への日本語教師の役割の提示ツールとして活用）

第4章 カリキュラム概要

第4章 カリキュラム概要

外国人労働者が多く従事する製造業のブルーカラーにおける日本語教育の特徴を理解し、実用的な日本語教育を実施できる人材を増やすことを目的に、本カリキュラムを検討した。

(1) 目的

製造業のブルーカラーの職種においては、現場では必ずしも日本語でのコミュニケーションが多い職場ではないため、日本語はそこまで必要ないと判断されやすい傾向にある。しかし、専門用語やマニュアルを翻訳すれば、まったく日本語が必要ないということはなく、現場でもコミュニケーションが取れないことで、さまざまなトラブルが起きているのが実態である。製造業においては、「品質・効率・安全」という観点から、日本語の重要性を日本語教師が理解をしておく必要がある。例えば、「安全」ということを考えると、日本語での最低限の指示を理解し、危険なことが分かるということは必要不可欠である。「品質・効率」という点では、5S（整理、整頓、清掃、清潔、躰）、カイゼンという製造業特有の考え方を理解しておくことは重要であり、そういった現場で求められるコミュニケーションを日本語教師がいかに想定できるかがキーになるのである。

そして、日本語でコミュニケーションが取れるということは、外国人労働者自身が正しく評価され、職場での良好な人間関係を築く上で非常に重要である。日本語で意思表示や十分なコミュニケーションが取れないと、「ちゃんと理解しているのか分からない」という漠然とした不安や、最終的には「何を考えているか分からない」と信頼関係を築く上でも障害になってくる。

本カリキュラムでは、日本語指導のポイントを整理し、就労者に対する日本語教育に関わる意義や理念を形成することも念頭に置きながら、カリキュラムを策定した。

(2) 対象

受講者については、下記の条件を満たす者を想定して検討を進めた。条件に日本語教育の経験を求めるかという議論もあったが、今回が「初任者」向けの研修であることと、意義や理念についても研修を通して見つめ直すものとしたため、就労者に対する日本語教育に関わった経験などは必須ではないと考え、条件には加えなかった。

- 就労者に対する日本語教育に関わりたいと考えている者
- ①420時間の養成講座を修了、②日本語教育能力試験に合格、③大学で日本語を主/副専攻のいずれかを満たす者（大学卒業は求めない）
- 研修の全日程に参加可能な者

(3) 育成を目指す能力

ヒアリング結果や Can-do Statements としてまとめた日本語教師に求められる役割と、これまでの議論を踏まえ、下記の能力の育成を目指すものとした。

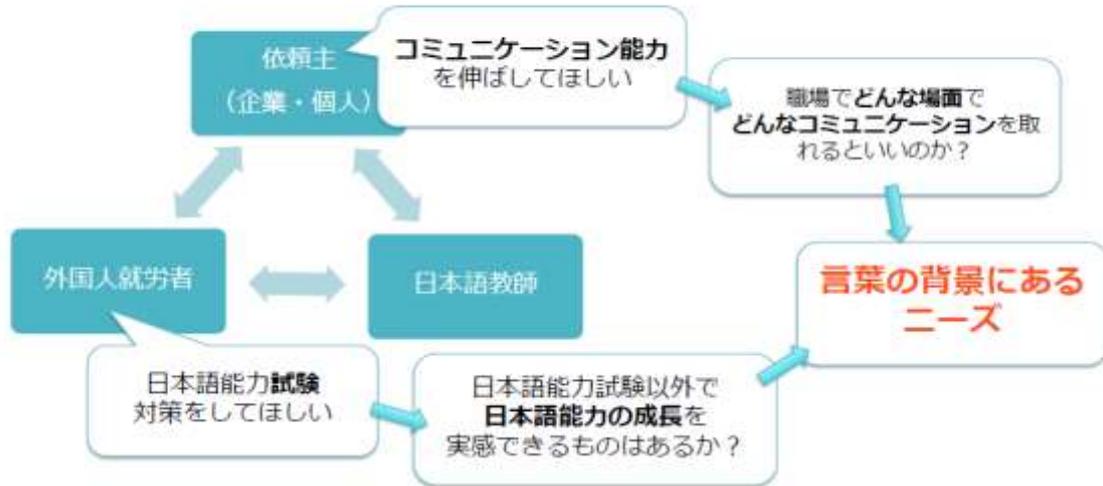
①外国人就労者の背景を理解し、多様な対象者に対応できる能力



製造業のブルーカラーに従事する外国人労働者は、日系ブラジル人や技能実習生、または海外拠点から企業内転勤する外国人エンジニアなど多様である。日本で長く生活している外国人労働者の場合、方言を使いこなす口頭能力はあるが、読み書きについては、ひらがなも分からないといったケースもあり、日本語能力についてはかなりのバラつきがある。技能実習生についても来日前、来日後に日本語研修は受けているが、送り出し機関や組合の状況や、本人の言語学習の得意・不得意などもあり、同じ時期に来日していても、日本語能力には差があるのが現実である。

就労者に対する日本語教育の現場において、こうしたレベル差のある外国人労働者を細かくクラス分けして日本語教育を実施することは現実には考えづらく、多様な在留資格を持つ、日本語能力に差がある学習者に同時に対応していく能力が求められる。目的や立場に合わせて、現実的な範囲での最低限のクラス分けなどを交渉・調整していく必要はあるが、教室全体の大きな目標に加えて、個人それぞれの達成目標をイメージしたサポートを行っていくことが重要になる。そのためには、日本語教師が何か一方的にインプットを与える形ではなく、学習者自身がお互い助け合いながら学び、個人それぞれの目標を達成していく学びのデザイン能力が求められるのである。

②クライアント（企業等）、外国人就労者のニーズを的確にとらえ、カリキュラム立案や教材の選択ができる能力



クライアント（企業等）や外国人就労者本人も日本語教育の専門性がないことで課題が何であるか捉えることが難しく、ニーズは当事者でも明確に言葉にできていないケースが多い。例えば、「日本語能力試験に合格したい」という要望があったとしても、日本語能力試験をなぜ受けたいと思っているのか、他に選択肢を提示しながら言葉の背景にある困りごと、ニーズを掘り起こしていく必要がある。職場においても漠然と「コミュニケーション能力を伸ばしてほしい」と考えがちであるが、求めているコミュニケーションとは具体的に何であるのか聞き取り、分析していく必要がある。

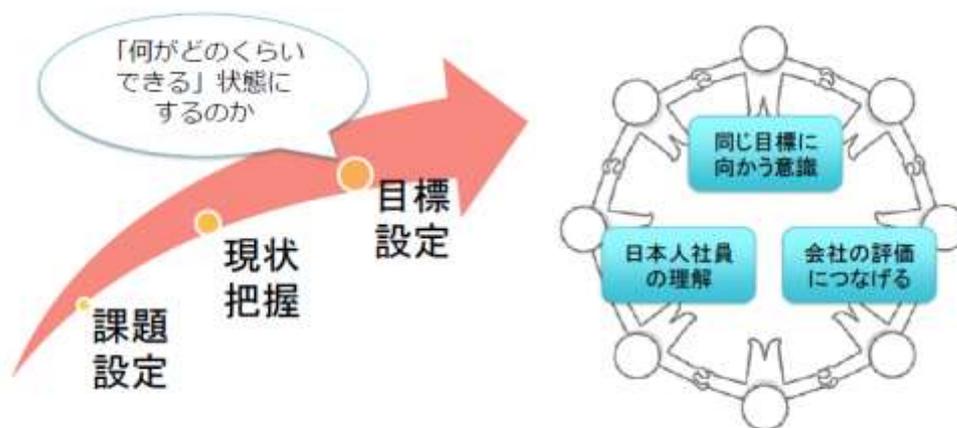
また、日本語教師側もカリキュラムや教材ありきでコースデザインを考えてしまいがちであるが、クライアント（企業等）や外国人就労者のニーズからカリキュラム立案や教材選択を行っていくという手順を改めて意識する必要がある

③語彙を教えるだけではない、就労現場での日本語運用能力を育成できる能力



就労者に対する日本語教育では、就労者現場においてコミュニケーションが取れる“日本語運用能力”をいかに育成していくかが重要である。具体的にどのような場面で、どのようなコミュニケーションが取られるか聞き取り、教育内容に反映していくべき点を整理しなければならない。特に気を付けなければいけないのが、専門用語などの「語彙」が注目されがちであるが、コミュニケーションを構成しているのは語彙だけではなく、どのような「表現」で、どのような「ストラテジー」を用いてコミュニケーションを成立させていくかも重要である。また、こういった「表現」「ストラテジー」を選択する上で、一般的な日本社会の「文化・習慣」に加えて、職場や企業ごとの「文化・習慣」も大きく影響しており、日本語教師がこういった“就労現場での運用能力”を俯瞰的に見ていく視点を身につける必要がある。

④研修の進捗や成果の報告など、クライアント（企業等）との連携・コミュニケーションができる能力



就労者に対する日本語教育において、必ず依頼元であるクライアント（企業等）との連携・コミュニケーションが重要になってくる。デザインしたカリキュラム、シラバス、スケジュールを、企業担当者にわかりやすく説明するとともに、適宜フィードバックを得ながらコースを改善していく能力も求められる。クライアント（企業等）との連携・コミュニケーションを取る意義は、実施する日本語教育の質を担保していくだけではなく、日本語教育を通してどのような成果を生みたいのか、クライアント（企業等）と同じ目標を共有するためにも有効である。外国人就労者の日本語能力を向上させていくことは重要であるが、外国人就労者の努力だけでは、職場におけるコミュニケーションの課題を解決することは難しい。日本語教育をきっかけに、必要であれば職場のルールや環境の見直し、日本人従業員の意識改革などの働きかけも重要である。

(4) 検討の経緯

文化審議会国語分科会（2019）『日本語教育人材の養成・研修の在り方について（報告）改訂』に記載された教育内容等をベースにししながら、ヒアリング結果や Can-do Statements で整理した求められる資質や能力も考慮しながら、令和元年度に第1案カリキュラムを策定した。令和2年度には、第1案カリキュラムをもとに研修を実施し、研修で見えてきた課題を踏まえ、第2案カリキュラムを最終版として策定した。

(5) 第1案カリキュラム

①策定プロセス

まず、令和元年度に第1案カリキュラムを策定した。当初、就労者に対する日本語教育を実施している現場の見学もカリキュラムに含んでいたが、新型コロナウイルスの感染拡大に伴い実施できる状態にならず、カリキュラムとしては含まないものとなった。また、対面を想定して検討をはじめたが、状況を考慮して前半は全てオンラインで実施をする形に調整した。第1案カリキュラムを元に、2020年7月～11月に研修を実施した。（詳細は「参考資料」として収録した「第1案カリキュラムに基づく実施内容」に記載）

カリキュラムの基本的な構成としては、前半が知識編、後半を実践編とした。前半では、就労者に対する日本語教育に必要な基礎知識を学びながら、就労者に対する日本語教育に関わる意義や理念を形成する基礎づくりを行った。そして、後半は前半で学んだ知識を活用しながら実践を行ってもらい、受講者自身が学んだことを実際に活用していくための実習の場とした。また後半はチームで進める形とし、他の受講者とも学び合うことに加え、メンター制で講師が伴走支援を行い協働しながら学びを深められる形にした。

②第1案カリキュラムの詳細

以下が第1案カリキュラム案の詳細である。

回	時間（分）	科目名
1	50	オリエンテーション
	90	外国人材の受入れに関する現状と課題1
2	60	外国人材の受入れに関する現状と課題2
	90	就労者に対する日本語教育概論
3	150	就労者に求められる日本語能力
4	120	就労現場における異文化受容・適応
5	120	日本語教育におけるキャリア支援
6	120	コースデザイン演習1（評価・報告）

7	120	コースデザイン演習 2 (ニーズ分析)
8	150	日本語能力評価 1
9	60	日本語能力評価 2
10	90	就労者に対する日本語指導法
11	—	コースデザイン演習 3 (企業ヒアリング)
12	150	コースデザイン演習 4 (ヒアリング結果共有)
13	—	授業案の添削 ※Slack 上で提出
14	300	模擬授業①
15	—	教壇実習①
16	300	ふりかえり・模擬授業②
17	—	教壇実習②
18	300	ふりかえり・模擬授業③
19	—	教壇実習③
20	300	全体ふりかえり

③課題

第1案カリキュラムの実施内容をもとにこのカリキュラム内容について検討した結果、カリキュラム検討委員会や研修担当講師からは以下の課題が指摘された。

- ・就労に関する内容についてはボリュームを割いて取り扱われているが、本カリキュラムがコンセプトとする「製造業」に特化した内容は限定的であった。そのため、もう少し取扱いを増やしてはどうか。
- ・Can-do Statements の取扱いが弱い。本カリキュラム策定においては、Can-do Statements をかなり重視してきている。また、対外的にも就労者に指導する日本語教師が何ができる存在なのか示していくことは、研修受講者だけでなく企業や経済団体にとっても重要なことではないか。
- ・コースデザイン演習や模擬授業・教壇実習の内容を見ると、就労者に指導する日本語教師として必要な能力を身に付けるというより、「日本語教育人材の養成・研修の在り方について（報告）改定版」でいう「養成」の段階で身に付けておくべき知識・技能・態度の確認に終始している受講者が見られた。人によってはもちろん「養成段階」で身に付けるべき内容が積み残されている場合もあるが、本カリキュラムの目的を達成できるよう研修講師が目的を再確認するとともにカリキュラム上にも工夫を行うことが求められる。
- ・ニーズ聞き取り・分析の過程において、ヒアリング対象者等の発言を文字通り取って、その言葉の裏側にある真のニーズが取り上げられないケースが散見された。そのため、ニーズ分析に実際に当たるよりもニーズ分析の方法をしっかりと取扱うことが必要なのではないか。

(6) 第2案カリキュラム

①改善の内容

第1案カリキュラムを元に研修を実施した結果及びそこから得られた課題から、就労者に対する日本語教師研修（初任）において「コースデザイン能力」と「“就労現場での運用能力”を的確に捉える力」の育成をより強化し、最終版として第2案カリキュラムとした。具体的な変更点は以下の通りである。

- ・職種別日本語教育について扱う部分を強化すること及び先進事例について取り上げることで、多様な就労現場で行われる日本語教育がどのような実態となり、課題があるか、研修の前半で取り上げることにする。
- ・実技能力そのものを向上させるのではなく、「養成」の段階で身に付けた実技能力に、今回の研修に通じ就労現場での日本語教育の知見を加え、それぞれの研修受講者に合った就労日本語教育の能力を形成できるよう工夫した。具体的には、就労日本語教育において必要な知識を十分に提供するだけでなく、それについて研修講師や他の受講者と共有する場を設けることとした。（模擬授業・教壇実習の時間を減らし、それに充てた。）

②第2案カリキュラムの詳細

以下に第2案カリキュラム案の詳細を示す。第1案カリキュラムから修正した部分は赤く色付けした部分である。

回	時間（分）	科目名
1	90	オリエンテーション
	90	外国人材の受入れに関する現状と課題
2	90	就労者（製造業）に対する日本語教育概論
	90	就労者（製造業）に求められる日本語能力1：日本語能力の範囲
3	90	就労者（製造業）における職種別日本語教育
	90	就労者に求められる日本語能力2：先進事例
4	90	就労現場（製造業）における異文化受容・適応
	90	日本語教育におけるキャリア支援
5	90	コースデザイン演習1：評価
	90	コースデザイン演習2：ニーズ分析
6	90	コースデザイン演習3：教材分析
	90	就労者に対する日本語指導法
7	90	有用な日本語指導法の検証
	90	就労のための日本語教育・教具のリソース
8	240	コースデザイン演習4：就労者に対するコースデザイン知識編

9	—	チーム演習1：コースデザインの検討
10	120	コースデザイン演習5：企業への報告
	120	コースデザイン演習6：やってみようコースデザイン実践編
11	—	チーム演習2：コースデザインの検討
12	240	コースデザインの発表
13	120	演習ふりかえり
	120	全体ふりかえり

就労者に対する日本語教育では、既存のテキストをそのまま活用することは難しく、多様な学習者に対応するためのコースデザインの能力が重要である。第1案のカリキュラムでは、後半の実践編においてチームでコースデザインを検討する形としたが、教壇実習を形にすることが優先されてしまい、コースデザインに重点を置くことが難しかった。そこで、最終版の第2案カリキュラムでは、前半の知識編で先進事例、指導法、教材等を分析しながら、多様な学習者に対応していくために何が重要なのかを学び、受講者自身がコースデザインを組み立てていく上でのヒントを整理していく。その上で、後半の実践編においてコースデザインを検証していくことを通して、学びを実践力に変えていくことを目指すものとした。

また、コースデザインを組み立てる上でも、就労現場の実態を把握し、現場で有効な日本語運用能力とは何かを的確に捉えることが前提になる。現状を分析していく切り口として、本カリキュラムでは製造業に特化をして深堀をしていく。職種別の事例、指導法、教材分析などを通して、既存のやり方への問い直し、内省・議論していく時間をより多く確保する内容とした。

(7) 教材

受講者が事前に基礎知識を学ぶための動画教材を作成した。研修当日は、ワークショップ形式で内省・議論していく時間を確保し、知識のインプットだけではなく、実践に向けて理解を深めることを目指す。動画教材はインターネット上で受講者に公開し、受講後も学び直しができるようにする。作成した教材は以下の通りである。

回	動画教材名	内容
第1回	○オリエンテーション	・研修の目的の説明
	○外国人労働者と在留資格	・在留資格についての基礎知識
	○在留資格別に見る外国人	・日本の外国人材受け入れ施策 ・外国人就労者の多様性
	○企業における外国人とのコミュニケーション	・外国人就労と企業との課題

第2回	○就労者の日本語能力とは	・就労に関わる日本語能力の要件
	○在留資格と職位	・就労のための日本語教育の多様性
	○就労者に対する日本語指導法	・就労者に求められる日本語能力を育成するために必要な視点
第3回	○就労者の異文化受容・適応	・就労現場で、どのような異文化適応能力が必要か
	○就労のための日本語教育・教具のリソース	・ICT ツール等の活用について
第4回	○ニーズ分析	・就労者に対するニーズ分析
	○日本語教育におけるキャリア支援	キャリア教育の視点を持ちながら学習者に働きかけるために何が必要か
第5回	○日本語能力評価	・就労者に求められる日本語能力評価とは
第7回	○企業への報告	・専門家以外に対する学習効果や日本語教育の必要性

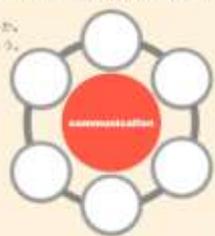
本日の内容

1. キャリアとは何か
2. 外国人就労者が感じるキャリアパスへの不安
3. 企業が感じる就労環境上の課題
4. キャリア支援×日本語教育プログラム

5 ■ 就労者に対する日本語指導法

事前課題A：コミュニケーションを構成する要素について考えてみる。

- どのような要素があればコミュニケーションといえるでしょうか。コミュニケーションを構成する要素を○の中に入れてみましょう。
- 考えにくい人は――
- 2名で会話する時に、どんな要素を満たしているか。「本日のコミュニケーション」に似ているか、考えてみる。
- 初級が教科書に載っている短い会話練習などをそのまま学習者にやらせても、「本日のコミュニケーション」にならないのは、なぜかを考えてみる。
- 1つ、例として答えを出します。



第5章 シラバス

第5章 シラバス

下記が最終版のカリキュラムのシラバスである。全日程はオンラインで実施し、研修当日だけでなくオンラインツールを使って受講者がコミュニケーションを取れるように工夫をしていく。また、事前課題として動画を活用し、一方的にインプットするのではなく、研修当日は受講者同士が議論するなど主体的に学ぶ形とする。

科目番号	(1)	科目名称	日本で働く外国人就労者の現状と課題
------	-----	------	-------------------

授業形態	オンライン	動画教材の有無	有
------	-------	---------	---

概要	就労者を対象として日本語教育を行う日本語教師が持つべき背景知識を学ぶ。多様な外国人労働者がいることを改めて考えながら、在留資格や外国人受け入れ施策の基礎知識も学んでいく。外国人労働者の背景と現在の外国人材を取り巻く環境についての理解を深めることで、就労者の困りごとやニーズをキャッチし、日本語教育に反映していくための基礎を固める。
到達目標	<ul style="list-style-type: none"> ・ 就労者として我が国に滞在する外国人の背景について理解する ・ 就労者である外国人を取り巻く制度について理解する ・ 就労者である外国人への日本語教育の現状について理解する
事前・事後学習について	動画教材の一部を事前学習として参加者に提供し、講義までに視聴することを求める。各回の目的や流れを説明するオリエンテーション用の動画も作成する。

	授業計画	報告書教育内容
事前課題	インターネットを通じた遠隔教育 ○本講座目的 ○Can-do Statements の自己評価 ○下記内容の基礎的な情報の学習 <ul style="list-style-type: none"> ・ 在留資格 ・ 日本の外国人材受け入れ施策 ・ 企業における外国人従業員とのコミュニケーション 	(1) 人の移動とダイバーシティー (2) 日本の外国人材受け入れ施策 <ul style="list-style-type: none"> ・ 就労に関わる在留資格 (4) 就労者に対する日本語教育 ・ 就労のための日本語教育の多様性 (5) 就労者の多様性 ・ 言語背景、文化的背景 ・ ニーズの多様性

第1回	オリエンテーション (90分) <ul style="list-style-type: none"> ・研修の目的、概要の説明 ・就労者に教える日本語教師像を考える 	—
	「外国人材の受入れに関する現状と課題」(90分) <ul style="list-style-type: none"> ・就労者である外国人の背景を理解する ・外国人就労者を取り巻く制度を理解する 	(1) 人の移動とダイバーシティー (2) 日本の外国人材受入れ施策 (3) 日本と海外の労働に関する制度の違い (5) 就労者の多様性 <ul style="list-style-type: none"> ・言語背景、文化的背景
	「就労者（製造業）に対する日本語教育概論」(90分) <ul style="list-style-type: none"> ・外国人への日本語教育の現状を理解する ・日本語教師の役割と責任について考える 	(2) 日本の外国人材受入れ施策 (3) 日本と海外の労働に関する制度の違い (4) 就労者に対する日本語教育 <ul style="list-style-type: none"> ・就労のための日本語教育の多様性 ・ニーズの多様性
事後学習 (ふりかえり)	○アンケート記入 (各自) <ul style="list-style-type: none"> ・参加をして理解できた内容、疑問点などを受講者に記入してもらう 	—

教材	動画教材
参考文献	授業時に適宜紹介する

評価方法	終了後のふりかえりアンケートにより評価
------	---------------------

科目番号	(2)	科目名称	就労者に求められる日本語能力
------	-----	------	----------------

授業形態	オンライン	動画教材の有無	有
------	-------	---------	---

概要	<p>就労者である日本語学習者に対して、指導を行う者がどのような日本語能力観を持つべきかを中心に、どのように日本語能力観を定めていくかを学ぶ。具体的には、日本語能力の実態把握や就労現場でのコミュニケーション分析を通じて、実態に即した日本語能力を明らかにし、就労日本語学習者の言語発達を学ぶことにより、参加者に就労現場で求められる言語能力観を形成してもらうことを目指す。</p>
到達目標	<ul style="list-style-type: none"> ・ 就労現場での日本語能力実態を把握するノウハウを身に付ける ・ 実際に日本語能力実態調査を行うことができる ・ 日本語能力実態調査の結果をもとに、就労現場でのコミュニケーション分析ができる。 ・ 就労現場におけるコミュニケーションに関する言語間対照の方法を理解する ・ 就労現場におけるコミュニケーションに関する言語間対照が実際にできる ・ 就労日本語学習者の言語発達について、そのプロセスを理解する
事前・事後学習について	<p>動画教材の一部を事前学習として参加者に提供し、講義までに視聴することを求める。</p>

授業計画		報告書教育内容
事前課題	<p>インターネットを通じた遠隔教育</p> <p>○下記内容の基礎的な情報の学習</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 就労者の日本語能力とは ・ 在留資格と職位 	<p>(4) 就労者に対する日本語教育</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 就労に関わる日本語能力の要件 <p>(6) 職場におけるコミュニケーション分析</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 社会文化的背景と言語・非言語行動 <p>(9) 学習動機と就労現場における学習心理</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 就労準備、職場における学習者の成長と言語発達 <p>(13) 職場コミュニケーションに関する言語間対照</p>

第2回	「就労者（製造業）に求められる日本語能力1：日本語能力の範囲」（90分） <ul style="list-style-type: none"> ・ 就労者の日本語の実態から、どのような能力を育成すべきか考察する ・ 日本語能力実態を把握するノウハウを学ぶ 	<ul style="list-style-type: none"> （4）就労者に対する日本語教育 ・ 就労に関わる日本語能力の要件 （6）職場におけるコミュニケーション分析 ・ 社会文化的背景と言語・非言語行動 （9）学習動機と就労現場における学習心理 ・ 就労準備、職場における学習者の成長と言語発達 （13）職場コミュニケーションに関する言語間対照
	「就労者（製造業）における職種別日本語教育」（90分） <ul style="list-style-type: none"> ・ 職種、立場によって求められる日本語のバリエーションを整理する 	<ul style="list-style-type: none"> （4）就労者に対する日本語教育 ・ 就労のための日本語教育の多様性 （6）職場におけるコミュニケーション分析
	「就労者（製造業）に求められる日本語能力2：先進事」（90分） <ul style="list-style-type: none"> ・ 技能実習生、研修生、定住者、ビジネスマン向け日本語教育の実態を知る ・ 就労者に求められる日本語能力観を検討 	<ul style="list-style-type: none"> （4）就労者に対する日本語教育 ・ 就労のための日本語教育の多様性 （6）職場におけるコミュニケーション分析 （10）コースデザイン演習 ・ 職種・職位・対象別日本語教育内容 ・ 職種・職位・対象別カリキュラム
事後学習 （ふりかえり）	○アンケート記入（各自） <ul style="list-style-type: none"> ・ 参加をして理解できた内容、疑問点などを受講者に記入してもらう 	—

教材	動画教材
参考文献	授業時に適宜紹介する

評価方法	終了後のふりかえりアンケートにより評価
------	---------------------

科目番号	(3)	科目名称	就労者の抱える文化・コミュニケーションの課題
------	-----	------	------------------------

授業形態	オンライン	動画教材の有無	有
------	-------	---------	---

概要	<p>就労者である日本語学習者が、文化・コミュニケーションの取り方の違いによって職場でどんな課題を抱えるのか想像する。具体的には、文化による仕事観の違いや、上司とのコミュニケーションの取り方の違いなどをケーススタディしながら、就労現場においてどのようなコミュニケーション力、日本語が必要になるのかを考える力を育成することを目指す。</p> <p>また、現場の実態を把握しながら、日本語教育がどのようなキャリアを支援できる位置づけであるのか考え、日本語教育をコマで考えるのではなく、全体像を見据えながらコースデザインしていくことの重要性を考える。</p>
到達目標	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職場において文化の違いによってトラブルになる可能性のある場面を理解する ・ 就労現場で、どのような異文化適応能力を身に付ける必要があるのか理解する ・ 就労現場におけるコミュニケーションの実態を把握し、プログラムに反映させる必要性を理解する ・ キャリア教育の視点を持ち、学習者や企業に働きかけるために何が必要か考えることができる ・ 学習者が周りより良い関係を構築するために、どんな日本語能力を伸ばすべきか考え、教室活動に反映させることができる
事前・事後学習について	<p>動画教材の一部を事前学習として参加者に提供し、講義までに視聴することを求める。</p>

	授業計画	報告書教育内容
第3回	<p>「就労現場（製造業）における異文化受容・適応」（90分）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 職場で文化の違いにより、トラブルになる可能性のある場面を知る ・ 就労現場で、どのような異文化適応能力が必要かあるか考える 	<p>(8) 就労者の異文化受容・適応</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 異文化間トランス <p>(9) 学習動機と就労現場における学習心理</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 職場におけるトラブル

第3回	「日本語教育におけるキャリア支援」(90分) <ul style="list-style-type: none"> ・キャリア教育の視点を持ちながら学習者に働きかけるために何が必要か考える 	(7) キャリア支援と日本語教育 ・社会文化的背景と言語・非言語行動 (11) 各種指導法 ・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 (13) 職場コミュニケーションに関する言語間対照
	「コースデザイン演習1：評価」(90分) <ul style="list-style-type: none"> ・日本語能力評価の分類や目的を理解する ・就労者に求められる日本語能力評価とは何か考察する 	(10) コースデザイン演習 ・目標設定 (12) 評価・報告 ・評価及びフィードバックの方法(対職場関係者、対学習者) ・分析的な振り返り
事後学習 (ふりかえり)	○アンケート記入(各自) ・参加をして理解できた内容、疑問点などを受講者に記入してもらう	—

教材	動画教材
参考文献	授業時に適宜紹介する

評価方法	終了後のふりかえりアンケートにより評価
------	---------------------

科目番号	(4)	科目名称	就労者に対する日本語指導法
------	-----	------	---------------

授業形態	オンライン	動画教材の有無	有
------	-------	---------	---

概要	<p>これまでの研修で学んできたことを踏まえ、就労者に求められる日本語能力を育成するためには、どのような指導法が有用であるか考える。就労者に対する日本語教育は、学習者自身のニーズだけでなく、企業側のニーズを捉えることも重要であり、ニーズ分析とともに、そのニーズに応える指導法をどのように選択していくのかという視点の育成を目指す。</p> <p>具体的には、既存の教材の分析や、「課題達成型」指導法について概要を理解し、特徴を分析していく。就労者に対する日本語教育における課題を考えながら、対応していく方法を検討していく。</p>
到達目標	<ul style="list-style-type: none"> ・企業等のニーズの聞き取り方法や分析方法を知る ・ニーズを分析し、教室活動に反映させていく重要性を理解する ・就労者に対してどのような日本語指導法が有用なのか考えるための視点を理解する ・就労者が日本語を学習する上で活用できそうな ICT 教材やオンラインでの指導など、さまざまなリソースを整理する ・就労者向けの教材を分析し、どのような特徴があるのか理解し、目的に合わせて選択できる視点を持つ
事前・事後学習について	動画教材の一部を事前学習として参加者に提供し、講義までに視聴することを求める。

	授業計画	報告書教育内容
事前課題	インターネットを通じた遠隔教育 ○下記内容の基礎的な情報の学習 <ul style="list-style-type: none"> ・ニーズ分析 ・就労者向け教材の比較 ・就労者に対する日本語指導法 	(10) コースデザイン演習 <ul style="list-style-type: none"> ・ニーズ分析の手法 (対職場関係者、対学習者) (11) 各種指導法 <ul style="list-style-type: none"> ・就労準備、就職後の職場適応及び業務遂行のための日本語教育 ・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 (14) 就労のための日本語教育教材・教具のリソース

第4回	「コースデザイン演習2：ニーズ分析」(90分) <ul style="list-style-type: none"> ・企業等のニーズの聞き取り方法や分析方法を知る ・ニーズを分析し、教室活動に反映させていく重要性について考える 	(10) コースデザイン演習 <ul style="list-style-type: none"> ・ニーズ分析の手法 (対職場関係者、対学習者) ・目標設定 (12) 評価・報告 ・評価及びフィードバックの方法 (対職場関係者、対学習者)
	「コースデザイン演習3：教材分析」(90分) <ul style="list-style-type: none"> ・就労者向けの教材を分析し、どのような特徴と目的があるのか考える 	(10) コースデザイン演習 <ul style="list-style-type: none"> ・ニーズ分析の手法 (対職場関係者、対学習者) ・教材作成 (14) 就労のための日本語教育教材・教具のリソース
	「就労者に対する日本語指導法」(90分) <ul style="list-style-type: none"> ・就労現場のコミュニケーションとは何か考える ・さまざまな指導法・形式(個別、集団)を比較し、メリット/デメリットを考える 	(10) コースデザイン演習 (11) 各種指導法 <ul style="list-style-type: none"> ・就労準備、就職後の職場適応及び業務遂行のための日本語教育 ・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
事後学習 (ふりかえり)	○アンケート記入(各自) <ul style="list-style-type: none"> ・参加をして理解できた内容、疑問点などを受講者に記入してもらう 	—
事前課題	インターネットを通じた遠隔教育 ○下記の内容の基礎的な情報の学習 <ul style="list-style-type: none"> ・課題達成型の指導法 ・e-ラーニング、ICTリソース ・コースデザインの基礎 	(10) コースデザイン演習 (11) 各種指導法 <ul style="list-style-type: none"> ・就労準備、就職後の職場適応及び業務遂行のための日本語教育 ・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 (14) 就労のための日本語教育教材・教具のリソース

第5回	「有用な日本語指導法の検証」 (90分) ・「課題達成型」指導法を理解し、特徴を分析する ・レベル差があることを前提の指導について考える	(6) 職場におけるコミュニケーション分析 ・社会文化的背景と言語・非言語行動 (10) コースデザイン演習 (11) 各種指導法 ・就労準備、就職後の職場適応及び業務遂行のための日本語教育 ・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
	「就労のための日本語教育・教具のリソース」(90分) ・ICT教材やオンラインでの指導など、さまざまなリソースを整理する ・教室活動にどのように活かせるか考える	(11) 各種指導法 ・就労準備、就職後の職場適応及び業務遂行のための日本語教育 (14) 就労のための日本語教育教材・教具のリソース
	「コースデザイン演習4：就労者に対するコースデザイン知識編」(90分)	※詳細は、「(5) コースデザイン演習」に記載
	事後学習 (ふりかえり)	○アンケート記入(各自) ・参加をして理解できた内容、疑問点などを受講者に記入してもらう

教材	動画教材
参考文献	授業時に適宜紹介する

評価方法	終了後のふりかえりアンケートにより評価
------	---------------------

科目番号	(5)	科目名称	コースデザイン演習
------	-----	------	-----------

授業形態	オンライン	動画教材の有無	有
------	-------	---------	---

概要	<p>就労者に対する日本語教育において重要になる、ニーズに合わせたコースデザインについて考える。コースデザインをしていくための必要な基礎的な知識を整理するとともに、実際にチームでコースデザインを最初から作り上げる実践を行う。</p> <p>活動内容と到達目標が合っているか確認し、教室内だけでなく、就労現場において役立つ日本語能力・コミュニケーション能力を育成できる日本語教育とは何かを繰り返し考えていく。</p>
到達目標	<ul style="list-style-type: none"> ・就労者に対するコースデザインのポイントを整理する ・コース全体、各活動と到達目標がつながっている重要性を理解し振り返る視点を身に付ける ・受講者同士で気づきの共有を行い、そこからカリキュラム・シラバス・教材に修正を加えることができる
事前・事後学習について	<ul style="list-style-type: none"> ・動画教材の一部を事前学習として参加者に提供し、講義までに視聴することを求める ・チームとして、対象・目的を決めてコースデザインを検討する

授業計画		報告書教育内容
第5回	<p>「コースデザイン演習4：就労者に対するコースデザイン知識編」(90分)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・就労者に対するコースデザインのポイントを整理 ・チームで対象、目標を決める 	<p>(10) コースデザイン演習</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職種・職位・対象別日本語教育内容 ・職種・職位・対象別カリキュラム
事後学習 (ふりかえり)	<p>○アンケート記入(各自)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・参加をして理解できた内容、疑問点などを受講者に記入してもらう 	—
事前課題	○各自でコースデザインの検討	<p>(10) コースデザイン演習</p> <ul style="list-style-type: none"> ・目標設定 <p>(12) 評価・報告</p> <ul style="list-style-type: none"> ・分析的な振り返り

第6回	「チーム演習1」(60分) ・チームでコースデザインの検討	(10) コースデザイン演習 ・目標設定 (12) 評価・報告 ・分析的な振り返り ・経験の振り返りや議論等を通じた内省力の強化(経験や他者を通じて学ぶ力の育成)
事前課題	インターネットを通じた遠隔教育 ○下記内容の基礎的な情報の学習 ・企業への報告 ・目標としての Can-do statements の活用方法	(10) コースデザイン演習 (12) 評価・報告 ・評価及びフィードバックの方法(対職場関係者、対学習者) (15) 異文化調整能力 ・専門家以外に対する学習効果や日本語教育の必要性の説明
第7回	「コースデザイン演習5:企業への報告」(120分) ・企業への報告のポイントを理解する ・評価基準、報告項目を検討する	(12) 評価・報告 ・評価及びフィードバックの方法(対職場関係者、対学習者) (15) 異文化調整能力 ・専門家以外に対する学習効果や日本語教育の必要性の説明
	「コースデザイン演習6:やってみようコースデザイン実践編」(120分) ・教室活動の内容と到達目標が合っているか確認 ・参考にできる到達目標 Can-do を探す	(10) コースデザイン演習 ・目標設定 (12) 評価・報告 ・評価及びフィードバックの方法(対職場関係者、対学習者)
事後学習 (ふりかえり)	○アンケート記入(各自) ・参加をして理解できた内容、疑問点などを受講者に記入してもらう	—
事前課題	○各自でコースデザインの検討	(10) コースデザイン演習 ・目標設定 (12) 評価・報告 ・分析的な振り返り

第8回	<p>「チーム演習2」(60分)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・チームでコースデザインの検討 ・これまでの研修内容を踏まえてブラッシュアップする 	<p>(10) コースデザイン演習</p> <ul style="list-style-type: none"> ・目標設定 <p>(12) 評価・報告</p> <ul style="list-style-type: none"> ・分析的な振り返り ・経験の振り返りや議論等を通じた内省力の強化(経験や他者を通じて学ぶ力の育成)
事前課題	<p>インターネットを通じた遠隔教育</p> <p>○下記内容の基礎的な情報の学習</p> <ul style="list-style-type: none"> ・課題達成型の指導法 ・eラーニング、ICTリソース ・コースデザインの基礎 	<p>(10) コースデザイン演習</p> <p>(11) 各種指導法</p> <ul style="list-style-type: none"> ・就労準備、就職後の職場適応及び業務遂行のための日本語教育 ・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 <p>(14) 就労のための日本語教育教材・教具のリソース</p>
第9回	<p>「コースデザインの発表」(240分)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・コース全体、各活動と到達目標がつながっている重要性を理解する ・コースデザイン全体を振り返りながら内容をつくる視点を学ぶ 	<p>(10) コースデザイン演習</p> <ul style="list-style-type: none"> ・目標設定 ・職種・職位・対象別日本語教育内容 <p>(12) 評価・報告</p> <ul style="list-style-type: none"> ・分析的な振り返り
事後学習 (ふりかえり)	<p>○アンケート記入(各自)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・参加をして理解できた内容、疑問点などを受講者に記入してもらう 	—
第10回	<p>「演習ふりかえり」(120分)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・コースデザイン、教室活動の目的は達成できたか 振り返り改善点を再検討する 	<p>(10) コースデザイン演習</p> <ul style="list-style-type: none"> ・目標設定 ・職種・職位・対象別日本語教育内容 <p>(12) 評価・報告</p> <ul style="list-style-type: none"> ・分析的な振り返り
	<p>「全体ふりかえり」(120分)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・本研修をふりかえり、学びを整理する ・就労者に対する日本語教育で重要な点を整理する 	

製造業に特化した就労者に対する日本語教師研修カリキュラム開発・検証事業
 ～就労現場と日本語教育機関をつなぎ、新たな人材育成を試みる～

事後学習 (ふりか えり)	○アンケート記入 (各自) ・研修全体を通して学んだこと気 づいたこと、もっと知りたかっ たことを記入してもらう ○Can-do Statements の自己評価	—
---------------------	---	---

教材	動画教材
参考文献	授業時に適宜紹介する

評価方法	終了後のふりかえりアンケートにより評価
------	---------------------

第6章 事業評価

第6章 事業評価

本事業については、事業評価委員会においてカリキュラムを含む事業全体の評価を行った。成果とともに課題についても整理し、今後の方針を定めた。

(1) 事業の基本的設定と運営体制

①成果

事業の基本的設定の特徴として、4つの段階で構成されている点が挙げられる。まず、外国人就労者に日本語教育を行う企業9社、日本語教育機関、日本語教師を対象に、製造業の現場で求められる日本語能力についてヒアリングを行った。そして、ヒアリング結果を基に Can-do Statements およびカリキュラムを策定し、講座を開講した。今まで注目されていなかった製造業の現場の声を反映した基本的設定は、本事業の目的に沿っており、妥当であったといえる。

また、事業の運営体制として、講師が知識を伝えるだけでなく、メンターとして実習に向けて伴走支援ができる体制を構築した。その他、各回および講座終了時に受講者アンケートを実施し、定期的に振り返りの時間を設けた。受講者からの評価を得ることで、事業運営の改善を図ることに繋がった。

②課題

本事業では、「就労者に対する日本語教師のための Can-do Statements」を策定したが、活用が限定的であった。今回は、研修全体の到達目標、各回の到達目標、ふりかえりの点において、受講者が内省するために活用した。具体的に Can-do として示し、何度もふりかえることで、就労者に対する日本語教育における日本語教師の役割について考察が深まり、受講者自身のポートフォリオになったことは成果であった。

しかし、そういった活用方法に加え、今後はクライアント（企業等）にどんな能力を持った日本語教師であるか示すなど、指標として外へ発信していく可能性もあると指摘があった。どういった能力を持った日本語教師が、どのような役割を担うべきかイメージを事前にクライアントと共有することで、日本語教育の目的や意義の理解にもつなげることが可能になると考えられる。

(2) カリキュラムの評価

①成果

作成したカリキュラムは、文化審議会国語分科会（2019）『日本語教育人材の養成・研修の在り方について（報告）改訂』に提示されている「就労者に対する日本語教師【初任】に求められる資質・能力」および「就労者に対する日本語教師【初任】研修における教育内容」に準拠している。カリキュラム策定の前に各所へのヒアリングおよび Can-do Statements 策定を実施したことで、精度の向上に努めたといえる。また、座学形式

と演習形式を組み合わせた内容で、受講者が座学で得た知識を実習で活用し、実践力を育む機会を設けることを重視した点が評価できる。

②課題

最終版のカリキュラムの策定において「コースデザイン能力」と「“就労現場での運用能力”を的確に捉える力」の育成をより強化をしたが、就労者に対する日本語教教師「初任」にどこまでのカリキュラム立案能力を求めるかは、本事業全体で議論となっていた。

カリキュラム立案において、キーになるのが「ニーズ分析」であるが、実際の研修の中でも苦勞している場面が見受けられた。特に、聞き取ったヒアリング対象の発言を文字通り捉えすぎて、その言葉の背景にあるニーズを捉える切ることが難しかったケースもあった。企業や学習者自身が日本語教育の専門性があるわけではなく、ニーズ自体を明確に説明できる訳ではないため、日本語教師が背景や現状を理解し、ニーズを捉えていく必要がある。

また、就労者に対する日本語教育の特徴として、学習者だけでなく、クライアント（企業等）との交渉・調整能力が非常に重要になる。日本語教育の必要性・意義を共有できなければ予算を確保してもらうことができないため、学習者のニーズはもちろん、クライアントのニーズも慎重に扱わなければならない。全体を客観的に俯瞰的に捉えながらカリキュラム立案を行う能力が求められるのである。

しかし、これを初任の日本語教師が1人で担うことは役割が重く、コーディネーターなどの中堅の役割を担う存在が、全体の状況を整理しながら、カリキュラム立案を行えることが望ましいと考えられる。ただし、実際の現場では、担当の日本語教師が全ての役割を担うケースも少なくなく、コーディネーターの必要性や役割分担を含めた体制についての議論が必要である。

（3）今後の展望

就労者に対する日本語教育の必要性はますます高まっており、地方を含め今後も継続的に日本語教師が専門性を高められる場を確保していくことが重要であると考えられる。本事業を実施する際も、東海地域だけでなく全国から問い合わせがあり、関心の高さを実感した。当社としては、2021年度は自主事業として策定したカリキュラムをもとに研修を継続予定で、より精度の高い研修内容を提供できるように議論を続けていきたい。

参考資料

参考資料 第1案カリキュラムに基づく実施内容

令和元年度に検討した第1案のカリキュラムをもとに、2020年7月から11月に実施した研修の詳細を下記の通り記載する。なお、最終版のカリキュラムは、この実施内容をもとに検討・改善を行った第2案カリキュラムとなっているため、注意されたい。

【第1回】

実施日：2020年7月4日（土）10：00～12：30

講師：長尾晴香（株式会社 link design lab）

神田すみれ氏（愛知県立大学多文化共生研究所）

受講者数：15名

研修内容

1. オリエンテーション

(1) 講師：長尾晴香（株式会社 link design lab）

(2) 実施内容

- ①研修の目的
- ②進め方、内容の説明

2. 外国人材の受け入れに関する現状と課題1

(1) 講師：神田すみれ氏（愛知県立大学多文化共生研究所）

(2) 実施内容

- ① 日本における外国人労働者を巡る動向と最近の現状
- ② 多様な背景と在留資格
- ③ 外国人労働者と企業が抱える共通課題
- ④ 企業における日本語教育の取り組み
 - ・外国人の日本語力と日本人の日本語運用能力、双方の文化的違いにおける理解力の向上を目指した取り組み
 - ・やさしい日本語
 - 日本人側が外国人の話す日本語を理解し、自らの日本語をその日本語に合わせて調整する訓練
 - ・日本人と外国人が対等なコミュニケーションを保てるよう、配慮できる意識
 - ・双方の異文化間リテラシーの向上
 - ・丁寧なコミュニケーションの提案、コミュニケーションの在り方の改善
 - 相手が理解しているかどうか重点を置いたコミュニケーション

【第2回】

実施日：2020年7月11日（土）10：00～12：30

講師：神田すみれ氏（愛知県立大学多文化共生研究所）

堀永乃氏（一般社団法人グローバル人財サポート浜松）

受講者数：15名

研修内容

1. 外国人材の受け入れに関する現状と課題1

(1) 講師：神田すみれ氏（愛知県立大学多文化共生研究所）

(2) 実施内容

①愛知県に暮らす外国人の現状（統計の解説）

②在留資格に関する解説

③異文化リテラシーの向上

- ・自分自身の文化的世界観や先入観、偏見への気づき
- ・文化の違いに対するオープンマインドな態度
- ・異なる文化習慣や世界観についての一定レベルの知識
Ex. 政治・歴史、教育制度、女性の地位、宗教
- ・異文化交流におけるコミュニケーションスキルを持つ

2. 就労者に対する日本語教育概論

(1) 講師：堀永乃氏（一般社団法人グローバル人財サポート浜松）

(2) 実施内容

①就労者に対する日本語教育の重要ポイント

- ・移動労働者の現状把握のための政治、経済動向の把握、背景の把握
- ・外国人労働者のキャリアプラン、ライフプランに見合う良質な教育の提供
- ・日本語教育と企業が行う社内教育の棲み分けと情報共有
- ・日本語教師は、学習者（外国人）と社会（企業や地域コミュニティ）をつなぐ架け橋であるという意識を持つこと

②外国人労働者増加の背景

- ・社会情勢・政治的施策を知る
- ・新しい産業が生まれる度に、外国人労働者が増加する傾向にある
- ・技能実習生の送り出しの流れの紹介

③学習者の背景

- ・技能実習生の日本語教育の事例紹介
- ・在留資格別の日本語学習の経験値と目的の違い

④日本語教育の商品価値について

- ・企業が求める教育レベルを把握し、「商品」として日本語教育を提供すること

【第3回】

実施日：2020年7月18日（土）10：00～12：30

講師：入江友理氏（中部大学 非常勤講師）

受講者数：15名

研修内容

1. 就労者に求められる日本語能力

(1) 講師：入江友理氏（中部大学 非常勤講師）

(2) 実施内容

- ① 外国人労働者の雇用の実態
 - ・日本語能力と仕事のスキルの乖離
 - ・非正規雇用等「弱い立場」での就労
- ② 日本語能力試験（JLPT）
- ③ なぜ日本語能力試験（JLPT）が指標になるのか？
- ④ 言語能力をはかるほかの指標
 - ・ビジネス日本語能力テスト（BJT）
 - ・CEFR
 - ・JF 日本語教育スタンダード
 - ・JF 生活日本語 Can-do
 - ・JF 日本語教育スタンダードを元に作成
- ⑤ 公的な指標の必要性
- ⑥ 企業が求める日本語能力
 - ・どのような日本語指導が求められているか？
 - ・日本語教師の役割
- ⑦ 外国人就労者の日本語能力の実態把握
- ⑧ 言語間対照

【第4回】

実施日：2020年7月25日（土）10：00～12：00

講師：横沢徳一氏（学校法人服部学園 YAMASA 言語文化研究所）

受講者数：15名

研修内容

1. 就労現場における異文化受容・適応

(1) 講師：横沢徳一氏（学校法人服部学園 YAMASA 言語文化研究所）

(2) 実施内容

- ① 就労現場における異文化受容・適応のトラブル事例紹介
- ② トラブルの原因の考察

③異文化間での問題解決とは

- ・「相手との期待値を共有すること」とは
- ・期待値を共有する際の切り口
- ・期待値を探るには

【第5回】

実施日：2020年8月1日（土）10:00～12:00

講師：古賀恵美氏（一般財団法人日本国際協力センター 中部支所）

受講者数：15名

研修内容

日本語教育におけるキャリア支援

(1) 講師：古賀恵美氏（一般財団法人日本国際協力センター 中部支所）

(2) 実施内容

①キャリアの定義

- ・仕事のキャリアや職業選択を考えると、自分の生活状況を含めて人生の見通しを検討すること
- ・自分の人生において何を大切に、どう自分を活かしていくか考えること

②キャリアを考えると

- ・ライフサイクルとキャリア

③外国人就労者が感じるキャリアパスへの不安

④企業が感じる就労環境上の課題

⑤キャリアマネジメントにおける日本語支援

- ・キャリアの段階における日本語教育

⑥ケーススタディ

⑦就労者に教える日本語教師に求められる役割と態度とは

【第6回】

実施日：2020年8月8日（土）10:00～11:30

講師：横澤徳一氏（学校法人服部学園 YAMASA 言語文化研究所）

受講者数：15名

研修内容

1. コースデザイン演習1：評価・報告

(1) 講師：横澤徳一氏（学校法人服部学園 YAMASA 言語文化研究所）

(2) 実施内容

①ヒアリング調査の必要性について

②ヒアリング調査の対象

③ヒアリング調査の内容

- ・相手のモノサシ（基準）は何か
 - ・目標値と現状の把握
 - ・評価方法
- CEFR の解釈例

【第7回】

実施日：2020年8月22日（土）10：00～12：00

講師：横澤徳一氏（学校法人服部学園 YAMASA 言語文化研究所）

受講者数：15名

研修内容

1. コースデザイン演習2：ニーズ分析

(1) 講師：横澤徳一氏（学校法人服部学園 YAMASA 言語文化研究所）

(2) 実施内容

①ニーズ分析とは

- ・「(企業担当者の) 期待値を探る」行動
- ②期待値の共有までのプロセス
- ・問題意識の共有につながるヒアリング
- ・仮目標の設定
- ・現状日本語能力とギャップ把握
- ・計画案の提示
- ・目標のすり合わせ

③ヒアリングシートの紹介

④インタビューシートの紹介

【第8回】

実施日：2020年8月25日（火）13：30～15：00

講師：入江友理氏（中部大学 非常勤講師）

受講者数：15名

研修内容

1. 日本語能力評価1

(1) 講師：入江友理氏（中部大学 非常勤講師）

(2) 実施内容

①言語評価とは

②テスト（試験）の分類

- ・主観的テストと客観的テスト
- ③テスト（試験）をする上で大切なこと
- ④テスト（試験）を使用しない評価
 - ・自己評価とポートフォリオ
- ⑤言語評価（日本語能力評価）をめぐるいくつかの指標について
 - ・CEFR
 - ・JF 日本語教育スタンダード
 - ・日本語教育の参照枠
 - ・JF 生活日本語 Can-do
- ⑥日本語能力評価は何を評価するのか

【第9回】

実施日：2020年8月27日（木）14：00～15：00

講師：入江友理氏（中部大学 非常勤講師）

受講者数：15名

研修内容

1. 日本語教育評価2

(1) 講師：入江友理氏（中部大学 非常勤講師）

(2) 実施内容

- ①具体的な日本語能力判定方法の例（口頭能力の判定を中心に）
 - ・ACTFL-Oral Proficiency Interview(OPI)
 - ・JF 日本語教育スタンダード準拠ロールプレイテスト
 - ・とよた日本語能力判定
- ②各判定方法の特徴
- ③各判定方法の長所、短所
- ④就労で求められる日本語能力評価とは

【第10回】

実施日：2020年8月29日（土）10：00～11：30

講師：柏谷涼介氏（セントラルジャパン日本語学校）

受講者数：15名

研修内容

1. 就労者に対する日本語指導法

(1) 講師：柏谷涼介氏（セントラルジャパン日本語学校）

(2) 実施内容

- ①コミュニケーションとは何か
- ②コミュニケーション能力とは何か

- ③言語習得に必要なものは何か
- ④就労現場における「日本語の上達」とは何か

【第11回】

実施日：8月末から9月中旬

受講者数：15名

研修内容

1. コースデザイン演習3：企業ヒアリング

(1) 事前準備

- ・チーム内で聞くべき項目を検討し、具体的な質問項目に落とし込み
- ・実習企業に事前にヒアリング項目を共有し、検討いただくように依頼
- ・担当者だけでなく、可能な場合は直属の上司にも同席を依頼

(2) 実施内容

- ・実習企業3社にそれぞれ日程を調整してオンラインでヒアリングを実施
- ・企業担当者および学習者（外国人従業員）にそれぞれ聞き取り

【第12回】

実施日：9月12日（土）13：00～15：30

講師：入江友理氏（中部大学 非常勤講師）

受講者数：15名

研修内容

1. コースデザイン演習4：ヒアリング結果共有

(1) 講師：入江友理氏（中部大学非常勤講師）

(2) 実施内容

①ヒアリング結果についてまとめる

- ・実習先の企業の特徴（業務内容など簡単に）
- ・そこで働く外国人就労者の特徴（国籍、人数、どのような滞在か、等）
- ・ヒアリング調査の概要（日時、どのような形式で行ったか）
- ・ヒアリング調査の項目
- ・ヒアリング調査まとめ（どのようなニーズがあったか、等）

②実習内容について考える

- ・ヒアリング結果を受けて、どのようなニーズの部分拾うか
- ・日本語研修の目標
- ・授業でどのような話題、場面、機能について取り上げるか

【第13回】

実施日：9月12日（土）～9月18日（金）

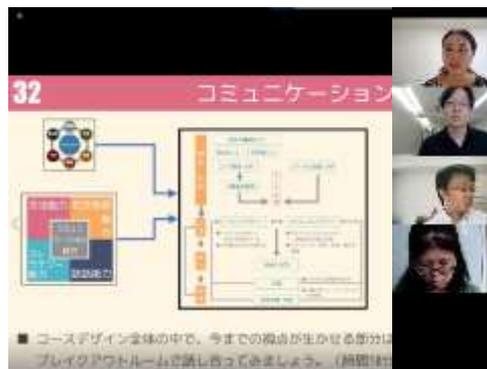
講師：横澤徳一氏、入江友理氏、柏谷涼介氏、惟任将彦氏、横山りえこ氏

受講者数：15名

研修内容

- ・チーム毎に授業案を作成し、オンライン上で提出。各講師からの添削。

◇講座の様子（知識編、オンライン実施時）



◇企業ヒアリングの様子



【第14回】

実施日：9月26日（土）10：00～16：00

講師：横澤徳一氏、入江友理氏、柏谷涼介氏、惟任将彦氏、横山りえこ氏

受講者数：15名

研修内容

模擬授業①

- (1) 講師：横澤徳一氏、入江友理氏、柏谷涼介氏、惟任将彦氏、横山りえこ氏
- (2) 実施内容

①模擬授業

- ・各チーム模擬授業40分+フィードバック20分

②フィードバック

- ・フィードバックの視点

ニーズ分析からの目標設定は妥当か

目標設定と授業内容は一貫しているか

- ・フィードバック方法

演習講師：一人4分の講評

参加者：ポストイットまたはウェブ会議のコメントへの書き込み

③フィードバックを受けてチームでの振り返り

⑤ 全体の振り返り

【第15回】

実施日：10月第1週

講師：横澤徳一氏、入江友理氏、柏谷涼介氏、惟任将彦氏、横山りえこ氏

受講者数：15名

研修内容

教壇実習①（各企業での授業の実施）

【第16回】

実施日：10月17日（土）10：00～16：00

講師：横澤徳一氏、入江友理氏、柏谷涼介氏、惟任将彦氏、横山りえこ氏

受講者数：15名

研修内容

- ・教壇実習①の振り返り

- ・模擬授業② ※実施形式は第14回と同様

【第17回】

実施日：10月第3週

講師：横澤徳一氏、入江友理氏、柏谷涼介氏、惟任将彦氏、横山りえこ氏

受講者数：15名

研修内容

教壇実習②（各企業での授業の実施）

【第18回】

実施日：10月31日（土）10：00～16：00

講師：横澤徳一氏、入江友理氏、柏谷涼介氏、惟任将彦氏、横山りえこ氏

受講者数：15名

研修内容

- ・教壇実習②の振り返り
- ・模擬授業③ ※実施形式は第14回と同様

【第19回】

実施日：11月第1週

講師：横澤徳一氏、入江友理氏、柏谷涼介氏、惟任将彦氏、横山りえこ氏

受講者数：15名

研修内容

- ・教壇実習③（各企業での授業の実施）

【第20回】

実施日：11月14日（土）10：00～16：00

講師：長尾晴香

受講者数：15名

研修内容

- ①実習振り返り
- ②全体振り返り
- ・実習先企業への報告書の作成

◇模擬授業の様子



◇教壇実習の様子



受講者のコメント（アンケート、ヒアリングより抜粋）

①どんな事を期待して受講したか？

- ・就労者のための日本語教育は、留学生の日本語教育とどのように違うのか知りたかった。
- ・技能実習生の入国後 1 カ月研修のその先のプログラムを考えるのに役立つと思ったから。
- ・自分が業務でこれまで経験してきたことが方向性として正しいかの確認及びこれまで知らなかったこと、意識していなかったことを知ることができるのではないかと思ったから。

②前半の講義部分で学んだこと、印象に残ったことは？

- ・企業と就労者そして日本語教師との期待値にはかなりの差があり、その差を最小限にするための調整がとても大変で、最重要であること。
- ・ことばの運用を十分に教えること。効果的なインプットを増やす。
- ・授業の目標を立てる。CEFR、日本語スタンダード、Can-do など聞いたことはあるが、よくわかっていなかった。枠組みがあるかないかで、授業の作り方が全く異なっていく＝焦点がぶれることなく、組み立てやすくなることがよくわかった。
- ・「企業にとって日本語教育をしていることがPR 素材となるようにする」ためにはどうすべきかを考えなければと思った。斬新だと思った。

③後半の実習の部分で学んだこと、印象に残ったことは？

- ・実際に企業の担当者や学習者にヒアリングができたこと、それに基づいて授業を組み立て→模擬授業→授業を 3 回できたことは、貴重な体験だった。
- ・コースデザインの書き方、教案の書き方。授業の時は、全体の目標をまず決めてから、各回の目標を決める。そして毎回確認する。受講者にもその日の Can-do を提示する。

フィードバックが特に大切である。

- ・一企業での技能実習生の実際の状況。直接話をさせてもらうことで、聞かせてもらうことで、日本でどんな日本人と関わり、生活をしているのか想像する機会をもらった。

④研修全体でよかったこと、学んだことは？

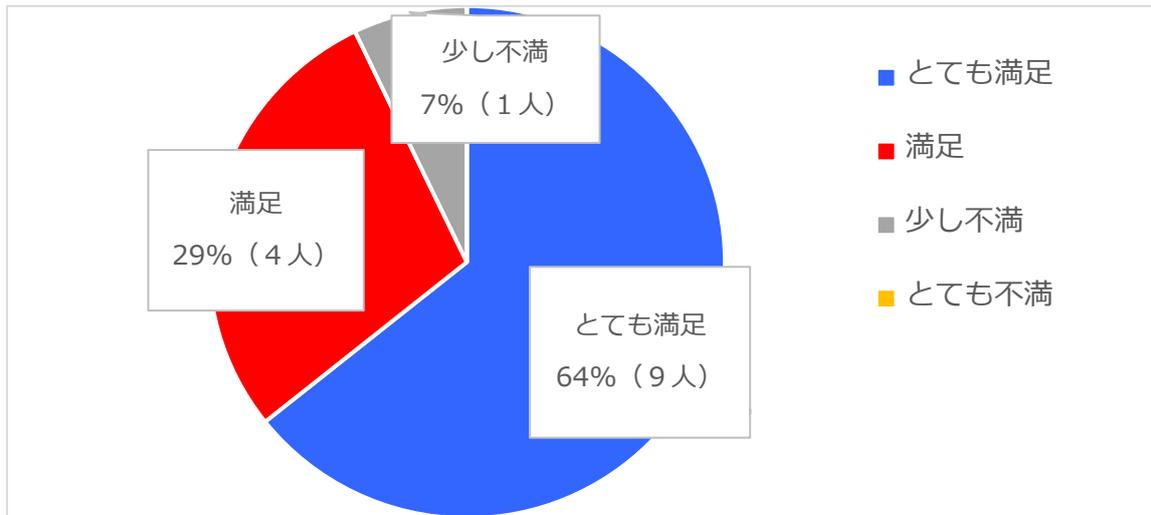
- ・授業目的と学習者ニーズにあわせて、柔軟に授業計画をつくったこと。
- ・1つのゴールにたどりつくために、グループメンバーと意見の調整を行い、妥協点を探ったこと。自分だったらしないような活動も授業で行えた。
- ・後半の教育実習授業では、チームティーチングの良さを知る事ができた。そして担任講師により俯瞰して適所でアドバイスがいただける環境で授業を作る事ができた。「期待値に答える」を体感できた事がよかった。

⑤日本語教師の在り方、就労者に対する日本語教育に関しての考え方の変化

- ・就労者にも様々な人がいるのを知り、日本語教師側もその多様性に対応できるようにしなければと思った。授業以外に企業と学習者へのヒアリングが重要性も理解した。
- ・”教えたい”講師が大勢いる中で、より学習者に寄り添い、企業のニーズにこたえ、講師が指導者ではなく、架け橋という立ち位置を確立していかない仕事だと考えが刷新した。
- ・これまでは「日本語能力試験の対策」という要望と「挨拶ができない、お客様対応ができない」という声を聴くのがしんどかった。今は、企業の人に「日本語能力試験に受かっても運用能力につながらない」ということや、「日本語能力試験に合格してほしい理由」について企業側とやりとりできるようになり、授業内容を提案できた。
- ・外国人就労者のキャリアデザインという視点を持つことができたと思う。日本語を学ぶ学習者のその先をこれまで以上に意識するようになったと思う。
- ・外国人就業者と企業をつなぐ役目、キャリアを見据えアドバイスする役目、日本を理解してもらうための説明をする役目等々、様々な役割を担わなければならないということを実感しました。

⑥満足度

受講者の満足度は、64%が「とても満足」、29%が「満足」と9割以上から好評をいただいた。1名が、教壇実習3回のうち1回参加できなかったことで、少し不満という理由であった。



企業からのコメント（終了後のヒアリングより抜粋）

- ・正直、3回の実習で日本語能力に変化が出ることは期待していなかったが、現場での技能実習生の発話が増えたと報告があつて、3回でも変化があるのだと驚いた
- ・あんなに生き生きと日本語を話す姿は見たことがなかったので、アウトプットする場が定期的にあるといのは重要だと感じた（現場では作業が中心である上、コロナの影響で食堂でも雑談禁止など話す機会が減っている）
- ・実習と実習の間にやっておくべきことを担当者（企業側）に共有してもらって、もっと上手に使ってもらってもいいと思った
- ・1回目と2回目のつながり、3回を通した到達目標をもっと明確に伝えてほしかった（コースデザインを事前に共有するなど）
- ・技能実習生からは続けてほしいと声はあつたが、今回は無料だったのでできたが、経費をかけて日本語教育ができるかという難しいのが現実（現場の日本人社員に協力をお願いするのも抵抗がある。“業務外“の仕事は頼めない）

執筆者名簿

- ・長尾晴香（株式会社 link design lab 代表取締役）
- ・入江友理（中部大学 非常勤講師）
- ・木岡由希子

編集・編集協力

- ・千葉月香

製造業に特化した就労者に対する日本語教師研修カリキュラム開発・検証事業
～就労現場と日本語教育機関をつなぎ、新たな人材育成を試みる～

令和元年度・2年度

「日本語教育人材養成・研修カリキュラム等開発事業」

製造業に特化した就労者に対する日本語教師研修カリキュラム開発・検証事業
～就労現場と日本語教育機関をつなぎ、新たな人材育成を試みる～
実施報告書

発行日 令和2年（2021年）3月30日

発行者・編集 株式会社 link design lab

（愛知県岡崎市康生通東2丁目22-1 1階）