

第 6 回日本語教育推進関係者会議における主な意見

総論

- ・個々の施策はしっかり取り組まれていると思うが、全体の方向性をもう少し明確にすべき。我が国に受け入れる外国人が総じて生活のために必要な一定のレベルを目指すことを前提として、何が足りないかを明らかにする必要がある。
- ・ライフコースの観点から、教育と福祉など、省庁横断の取組がまだ弱く、自立した言語使用者に至るルートをどのように体系化するか検討が必要。
- ・外国人が自ら日本語教育に取り組む、共助の取組も広げていくべき。
- ・関係者会議は来年度も頻繁に開催していただきたい。
- ・日本語教育の参照枠と他の日本語試験との関連を検討するワーキンググループの会議を日本語教育部会の下に設けるべきではないか。
- ・就労への対応を含め、各地域の関係者が、苦勞しながらそれぞれの立場で取組を進めていることを常に頭に入れていただきながら、引き続き施策を検討していただきたい。
- ・厚労省の人材開発支援助成金について、支給決定件数が記載されているが（基本方針施策番号 17）、外国人受入れを対象としたものではなく、全数を計上しているのではないか。記載ぶりについて検討が必要ではないか。
- ・基本方針の p. 7 には、被用者に対する日本語教育の具体的な施策例として上から 3 番目に「事業主等がその雇用する外国人等に対して職務に関連した専門的な知識・技能を習得するための職業訓練として専門的な日本語の習得を実施する場合の支援を行う」と記載がある。その一方で、フォローアップとりまとめ（案）の「外国人等である被用者等に対する日本語教育」p. 6 には、この施策に対する言及がない。しかしながら、別添 1 のフォローアップシートには、施策番号 17 として、厚生労働省の人材開発支援助成金の記載がある。「基本方針」、「具体的な施策」、「フォローアップとりまとめ」、という構造で本会議が進行していると理解しているが、上記資料の間に整合性が欠けると考えられるため、記載の仕方を検討いただきたい。
- ・文化庁が各分野における Can-do リストを作成しているが、断片化されている印象がある。入門から基礎の段階では特殊性よりも共通性の方が高いにもかかわらず、学習者集団の特殊性に注目するあまり、現場でのカリキュラムの構築に困難をきたしているのではないか。
- ・フォローアップの記載ぶりとして、残された課題が何か分かりやすく記載すべきではないか。
- ・育成就労にかかる本年 2 月の政府方針において、有識者会議報告の段階では記載されていた、特定 1 号移行時の日本語能力の要件としての認定校における相当講習が削除された理由如何。

国内における日本語教育の機会の拡充に関する意見

- ・日本語を含む語学教育の道筋を構築すべき。企業であれば語学研修の予算は自ら負担するものであり、外国人を受け入れるのであれば国が予算を確保すべき。ボランティアに任せれば無料で出来るというものではないということ、受入関係者にも理解してもらうことが必要。
- ・施策番号3について、日本語指導が必要な高校生の非正規就職率が極めて高いという調査結果を踏まえて、実際に職業に結びつくようなキャリア支援が必要である。ハローワークとの連携などを通して、正規職種への就職を支援していく必要がある。
- ・施策番号4について、ある調査では義務教育段階の児童生徒のうち3.4%が特別支援学級に在籍しているが、日本語指導が必要な児童生徒は5.1%という結果も出ている。ただ、その前提として果たして正確に実態を反映した数値なのかの検証が必要であり、判定基準などを含めた検討が必要であり、医療との連携を進めていく必要がある。
- ・都道府県の認可を受けていない学校の状況は把握できておらず、人数は減ったとはいえ、外国人学校にも行っていない者が依然として少なくないのは事実。
- ・在留資格ごとに日本語能力を丁寧に見ていく必要があるのではないか。例えば永住者については、夜間中学の役割が大きいが、公的支援はなされていない。試験のみで決まってしまう資格については、厚労省の介護分野の検討会においても「就労と試験に向けた学習の両立は課題」とされているところであり、育成就労の受入後や特定技能への移行時を含め、一層の日本語教育が重要ではないか。技能試験の日本語の設問の仕方についても、一部に疑問がある。
- ・日本語教育を通じて、日本固有の文化や道徳観をしっかりと理解してもらうことが重要であり、体系的に行えている部分とそうでない部分を把握しつつ、取組を進めていくべき。他方で、受け入れた外国人に対する日本側の理解も重要であり、せっかく日本について深く学んだ外国人が日本国内で嫌な思いや排除されるような扱いを受け、日本をきらいになってしまうようなことがないよう、地域の実情等にも応じつつ、横断的に取り組んでいくことが重要である。
- ・日本語能力試験への対策は、日本語教育において重要な位置づけを占めており、試験に対応するためのコンテンツは引き続き充実していくべき。あわせて、CEFRに対応するためのコンテンツや、認定制度においてCEFRに対応したカリキュラムの編成も重要であり、移行には時間を要すると思うが、それぞれの立場でしっかり取り組んでいくべき。
- ・小中高等学校における日本語教師の待遇改善をお願いしたい。スクールカウンセラーのような不安定なものではなく、別の枠組みを国で設けてほしい。愛知県でも、日本に育ちながら母語も日本語も出来ない者が少なくない。これらの状況に対応できるスキームを国が構築してくれれば、地方側も一般財源の確保に踏み出すことができるのではないか。

- ・登録日本語教員の就学分野における活用も将来的な課題である。
- ・地域においては、厳しい中でボランティアに頼りながらやっているところもあり、認定制度ができると、自分たちが地域での活動の重荷になってしまうのではないだろうかと言われることも多い。
- ・新しい制度は全体として日本語教育の全体のレベルを上げるのに役に立つし、在留資格を与えるからにはしっかり質を担保するのが、本制度の主眼であることは理解できる。他方で空白地域、教室立ち上げなどの地域日本語教育の取組は、これまでどおりやっていくことが重要。
- ・今後、技能実習等の就労資格により、多くの外国人が各地域において増加することが予想される。基本的な受け入れは企業において負担するものであるが、各自治体においても、その家族など、支援の枠から外れてしまう方への対応を含め、いかに地域で日本語教育のサポートを広げていくかが課題である。
- ・施策番号 17 の人材開発支援助成金は、専門能力に関する職業能力開発や企業が雇用する労働者の職務に関連した訓練に対する助成金と拝察する。本助成金の対象とならない OFF-JT 内容として、「趣味教養を身につけることを目的とするもの（例）日常会話程度の語学の習得のみを目的とする講習、話し方教室等」と記載があり、外国人従業員の通常会話程度の日本語教育にはこの助成金が活用できないと解釈できる。実際に高度人材を採用した企業から、一般的な日本語教育の実施のために本助成金を利用したいが、対象にならないのでどうしたら良いかという相談を受けたことがある。この助成金が基本方針への対応施策であるならば、外国人従業員の日本語教育に関し、どのような訓練に利用できるかを記載し周知することを検討してほしい。もし、対応施策として不十分であれば、外国人従業員に対する日本語教育を推進することを目的とした新たな施策が必要ではないか。
- ・推進法の 14 条に、「国は、事業主が雇用する外国人等に対して日本語学習の機会を提供するとともに、研修等により専門分野に関する日本語教育の充実を図ることができるよう、必要な支援を行うものとする」と記載がある。しかし、現在、企業が雇用する全ての外国人に対して日本語教育を受ける機会が保証されているわけではない。
- ・高校において特別な教育課程の導入が進んでいない背景に、義務教育と異なり定数加配が措置されていないことが挙げられる。特別支援教育の分野では通級にかかる加配が数年前から開始されており、日本語教育においても検討いただきたい。
- ・自治体においても、外国人人材の送出し先から、現地で日本語教育を行うためのサポートをお願いしたいとの要請を受けることがあり、引き続き民間や関係省庁による支援をお願いしたい。
- ・空白地域の解消は当然重要であるが、最近では、企業としても人材獲得のため外国人に目を向けており、自分たちも何かせねばと考えているように思われる。自治体や企業などがそれぞれの立場で取り組むことにより、重層的に日本語

教育を展開する仕組みが作られるとよい。人材の数が限られているので、いかに効率的に人材を養成・配置し、重層的に日本語教育を行っていくかが課題だと感じている。例えば県内の大学においても、中国、東南アジアなど、海外から多くの外国人を受け入れる例がみられるところ、今後はこれらの大学と受け入れを検討する企業との情報共有やコーディネートを行えるような仕組みがあるとよいのではないか。

- ・自治体において外国人共生に取り組む部署は、男女共同参画を含め多様性社会や人材活躍を担当する部署と重なることも多い。様々なサポートを必要とする方々と、新たな取組を開始したい企業等を結びつける取組を通じて、地域経済を支える人材として外国人等を受け入れるとともに、すべての方にとって住みやすい環境にしていくという方向に関係施策がシフトしていくとよいと考える。
- ・外国人留学生等に対する日本語教育の基本方針施策番号 11 について、留学生受入れモデルの構築支援に係る予算事業において、海外の日本語教育機関との連携が打ち出されているが、国内の日本語教育機関との連携についての特段の記載がないため、日本語教育機関との連携の構築を促すような施策、周知をお願いしたい。また、日本語教育機関から直接企業に就職する割合が増加しているため、こういった日本語教育機関からの直接の国内就職というルートも視野に入れた施策を今後、認定校が進む中で御検討してほしい。
- ・「日本語教師養成・研修推進拠点整備事業」（省庁連携施策番号 94）について、大学（大学院を含む）・短期大学の養成課程を卒業して日本語教師になるのは卒業生の 4.5%に過ぎないが、文化庁に届け出た日本語教師養成研修実施機関（届出受理講座）からは 40%以上が日本語教師になっているにもかかわらず、同事業の説明会では届出受理講座が蚊帳の外になっている。届出受理講座の関係者もネットワークの中心メンバーとなれるよう改善してほしい。
- ・中国の就職難などにより、大学院レベルを含めて日本での就職を目指して留学する者が増加しているが、最大公約数的な日本語教育にとどまらず、企業がニーズを大学への確にフィードバックできるようになるといい。あわせて、地元企業は留学生の受け入れに関心もあるが不安もあるところ、中小企業がこれらを克服した事例や、高校・大学での日本語教育の成果が上がるよう、専門知識をやさしい日本語で教えるプログラム等が共有できるとよい。
- ・特別な教育課程は増えているが、時間数は限られており、圧倒的な時間を共に過ごす一般教員に対して、特別な研修や採用時の加点制度などインセンティブが必要である。
- ・外国人学校においては、日本語能力が低いままで卒業して厳しい状況に置かれる者が依然として多い。帰国後日本語を維持できる者は日系人学校に通うものが多く、国内の外国人学校に対してもキャリア教育との連携等が重要。
→例えば国際交流協会になるかもしれないが、文科省以外の取組で外国人学校への支援を行い、指導を行える体制が構築できるとよい。

- ・日本の将来性を考えると長期インターンシップは必要と考えるが、中小企業等が労働法など必要なケアを行うことは困難であり、国の支援が必要。また企業が受入れに資金を拠出するのは望ましいことだが、ルール化するなど厳しくし過ぎると、却って取組が進まなくなる懸念がある。
- ・技能実習、特定技能は、何らかの日本語教育的措置が施される制度設計であるが、高度人材（技人国等）に対する日本語能力の向上に資する施策は見当たらない。他方、国際的な人材獲得競争において日本語力を採用要件にすれば採用できる人材の母数が極端に減り、優秀な人材の獲得で不利になり企業の競争力が危ぶまれる。従って、必要に応じて入国前後に外国人従業員が就労や生活に必要な日本語教育への支援や、受入の環境整備等に関わる経費等を補助する施策の構築が必要ではないか。こうした点を今後の課題としてフォローアップとりまとめに記載に組み入れてほしい。
- ・国際交流基金が実施する試験の受験者数が急増する中、海外の日本語教育機関の質は千差万別の状況となっている。日本語教師は国内においても人材不足となっているが、現地の教育の質を上げるためにも更なる教師の育成が急務である。

海外における日本語教育の機会の拡充に関する意見

- ・施策番号44について、海外に移住した邦人の子孫、外国人と日本人を両親に持つ子に対する、いわゆる「継承語日本語教育」については、その対象が多様化している。今後の施策を行うにあたり、対象をどのように設定するかの検討が必要になると思われる。そのためには、実態調査を実施し現状把握が必要である。
- ・施策番号45について、海外に在留する日本人学齢児童生徒に対する教育は、日本人学校、補習授業校で行われている。ただコロナ禍を経て、長期滞在者や国際結婚家庭の子どもが増加している。このため、日本語教育が不可欠になっているが、その体制が十分でない。日本人学校や補習授業校での日本語教育の方針やカリキュラムについて検討する必要がある。
- ・コロナ禍においてオンラインを活用したとのことだが、その知見を海外で応用できたのか。
- ・東南アジア諸国の日本語教育を行っている主要な大学等への教師派遣や教材支援など、国際交流基金の予算の増額をお願いしたい。
- ・日本語教育の観点に加え、英語教育なども含めた複言語化の取組を通じて、仲介者を増やしていくことが重要である。母語を失うと家族の関係性もなくなってしまい、帰国後も日本とのつながりを維持し、日本ファンを増やす観点からも、国際交流基金のパートナーズやJICAのボランティア事業などは、媒介者を増やす重要な取組である。
- ・日本のアニメやマンガは、日本語や日本文化を深く知る上で、今では最も重要な役割を占めているといっても過言ではない。これらのコンテンツを海外展

開することが日本語教育の充実にもつながるという視点をもって、取組を広げてほしい。たとえば、人気アニメ・マンガのコンテンツを日本語・日本文化理解のための学習教材に活用することも考えられる。

- ・技能実習、特定技能は、何らかの日本語教育的措置が施される制度設計であるが、高度人材（技人国等）に対する日本語能力の向上に資する施策は見当たらない。他方、国際的な人材獲得競争において日本語力を採用要件にすれば採用できる人材の母数が極端に減り、優秀な人材の獲得で不利になり企業の競争力が危ぶまれる。従って、必要に応じて入国前後に外国人従業員が就労や生活に必要な日本語教育への支援や、受入の環境整備等に関わる経費等を補助する施策の構築が必要ではないか。こうした点を今後の課題としてフォローアップとりまとめに記載に組み入れてほしい。（再掲）
- ・海外の日本文化の発信、継承語教育を含む日本語教育の推進の強化をお願いしたい。例えばシンガポールの日本語文化継承学校では、施設が不足しているため、アテネフランセの施設を間借りしていると聞く。ジャパンハウスのような目に見える施設を拠点とすることが出来るとよい。
- ・昨年12月に継承語教育にかかるミーティングを国際交流基金が開催したのは画期的であるが、例えば欧州等の海外では継承語教育の取組が切れてしまうなど、世代交代が進んでいない実態がある。JICAの日系社会次世代育成研修など、担い手を育てる手立てを検討してほしい。
- ・日本語がレパートリーの一つである複言語使用者の実態調査を行うべき。現時点では日本語継承語話者や日本生まれ・日本育ちの外国人など、属性が明確でない人々が調査の対象から漏れている。これらの状況が可視化されることで、GBT化を含めたJLPTの受験機会の拡大など、海外の日本語教育・日本文化の推進のための効果的な対策につながるのではないか。
→本年は海外日本語教育機関調査の実施年であり、継承語にかかわる機関もカウントの対象にする方向で検討している。
- ・国際交流基金が実施する試験の受験者数が急増する中、海外の日本語教育機関の質は千差万別の状況となっている。日本語教師は国内においても人材不足となっているが、現地の教育の質を上げるためにも更なる教師の育成が急務である。（再掲）

日本語教育の適正かつ確実な実施を図るための日本語教育機関の認定等に関する法律に関する意見

- ・認定制度は自治体にはハードルが高く、認定校と異なる役割を明確にすべき。地域で取り組んでいるボランティアが排除されないようなやり方を議論すべき。
- ・特定技能や中長期滞在者が増えると、ビジネス日本語も高度化が必要であるが、現時点では体制や体系化が十分なされていない。企業の役割も大きいですが、認定校や業種横断的な取組の活用により、質量ともに充実し、できれば法定化

して費用のあり方も決めてもらえるといい。

- ・日本語教育機関認定法は5年後の見直しが決まっているので、2024年度以降3年間のロードマップを作る必要がある。「生活」等の各分野においても同様にロードマップを作ってほしい。
- ・認定法については、認定校や登録日本語教員に注目が当たることが多いが、教員養成の具体的なプログラムを今後展開していく観点も重要である。
- ・認定制度において、参照枠に対応したカリキュラムの編成が求められると思うが、課程全体でCan-doを設定すればいいのか、あるいは各課レベルで詳細にCan-doを作成することまで求められるということなのか。現場では後者のように考えて戦々恐々としている実態がある。
- ・認定制度については、周知に力が入っていて、活用にはまだ十分至っていないように思われる。活用が促進されるよう、インセンティブの付与を含めて具体的に検討してほしい。
- ・その他育成就労や特定技能における認定校へのインセンティブにかかる検討状況如何。
- ・「日本語教育機関認定法ポータル」(省庁連携施策番号136)について、集約されたデータが在留管理の観点で入管庁、学校法人の観点で都道府県と共有されることにより、二重三重に現場より報告する必要が生じないようお願いしたい。
- ・地域においては、厳しい中でボランティアに頼りながらやっているところもあり、認定制度ができると、自分たちが地域での活動の重荷になってしまうのではないだろうかと言われることも多い。(再掲)
- ・新しい制度は全体として日本語教育の全体のレベルを上げるのに役に立つし、在留資格を与えるからにはしっかり質を担保するのが、本制度の主眼であることは理解できる。他方で空白地域、教室立ち上げなどの地域日本語教育の取組は、これまでどおりやっていくことが重要。(再掲)