



# 令和7年度 文部科学省 現職日本語教師研修プログラム普及事業

## 就労者に対する日本語教師（初任）研修報告

実施機関名	一般財団法人 日本国際協力センター
事業名	就労者に対する日本語教師初任者研修プログラム普及事業
事業実施期間	令和7年6月～令和8年3月
研修受講者数及び 研修修了者数	研修受講者100名中、研修修了者90名

# 研修報告の構成

1. 事業全体の概要
2. 研修の概要
  - 2.1. 研修のねらい・目的・特徴
  - 2.2. 実施スケジュール・教育内容・教育方法・実施体制
  - 2.3. 求められる資質・能力と研修における教育内容の関係(対照表)
  - 2.4. 募集方法
  - 2.5. 受講者データ
  - 2.6. 研修修了者・修了要件
  - 2.7. 研修の様子
  - 2.8. 研修前・研修中・研修後の受講者の学びのフォロー体制
  - 2.9. 評価の方法
3. 受講者数および修了者数の向上に対する取り組み
4. 受講者からの評価
5. 成果と課題

# 1. 事業全体の概要

## ■事業全体の目的

- 以下2点に取り組むことによって、就労分野の教育現場における日本語教育の水準の向上につなげる
  - ・ 日本語教育人材の不足という社会課題に対応すべく、就労分野における日本語教育人材の育成および研修後のキャリア構築につながる修了者フォローアップの体制構築に取り組む。
  - ・ 上記研修プログラムを持続的に普及させるための体制・ネットワークを強化する

## ■主な取り組みの内容

- ① 研修プログラムの実施 (スライド p.4-11/p.13-28)
- ② 研修プログラムの普及
  - ・ 研修運営講師の育成 (スライド p.12)
  - ・ 2019年度以降の修了生のネットワーク構築及び研修後のフォローアップ (スライド p.37-38)

## ■事業全体の実施体制

- 日本国際協力センター(JICE)内部委員及び外部専門委員で構成される委員会を設置し、研修の効果的な運営の検討及び、研修実施後の評価を実施した。
  - ・ 〈令和7年7月 2日〉実施委員会 …各取組について、効果的な運営の体制・方法の検討
  - ・ 〈令和8年1月29日〉評価委員会 …各取組に関する成果と課題の報告、事業全体の評価

※委員会および各取組の事務・運営は、すべて当センターが実施

※上記委員会のほか、各取組の企画・実質的な運営にあたり、当センター内部委員による会議を別途実施している

## 2. 研修の概要

### 2.1 ねらい・目的・特徴

#### ■研修のねらい

##### ● 研修を通して次の2点を行い、日本語教育の水準の維持・向上につなげる

- ・ 就労分野の現職教師（初任）が、「日本語教育の参照枠」における言語教育観および就労者・就労現場の特徴を踏まえ、就労現場のニーズに適した日本語教育を計画・実施するために必要となる資質・能力の向上を促進する
- ・ 就労分野の実際の教育現場において、研修で学んだことを活かし、身につけた力を発揮しながら、継続的に教育実践の改善を図っていけるよう支援する

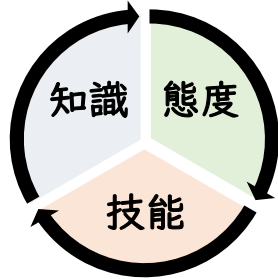
#### ■研修の目的

##### ● 次のような人材を育成し、就労者に対する日本語教師の資質・能力の向上につなげる

- ・ 外国人就労者を取り巻く社会環境や、日本語教育等に関わる制度・政策等の動向を理解する視野を備えた人材
- ・ 就労現場や就労者のニーズや個別の状況に応じたコースデザインを理解・構想できる人材
- ・ 就労者のニーズやライフコースに応じた教育実践やキャリア支援に必要な基本的知識・技能を備えた人材
- ・ 就労者や企業側の関係者等と適切に意思疎通・連携を図りながら、自身の教育実践を省察し、改善・発展を図れる人材

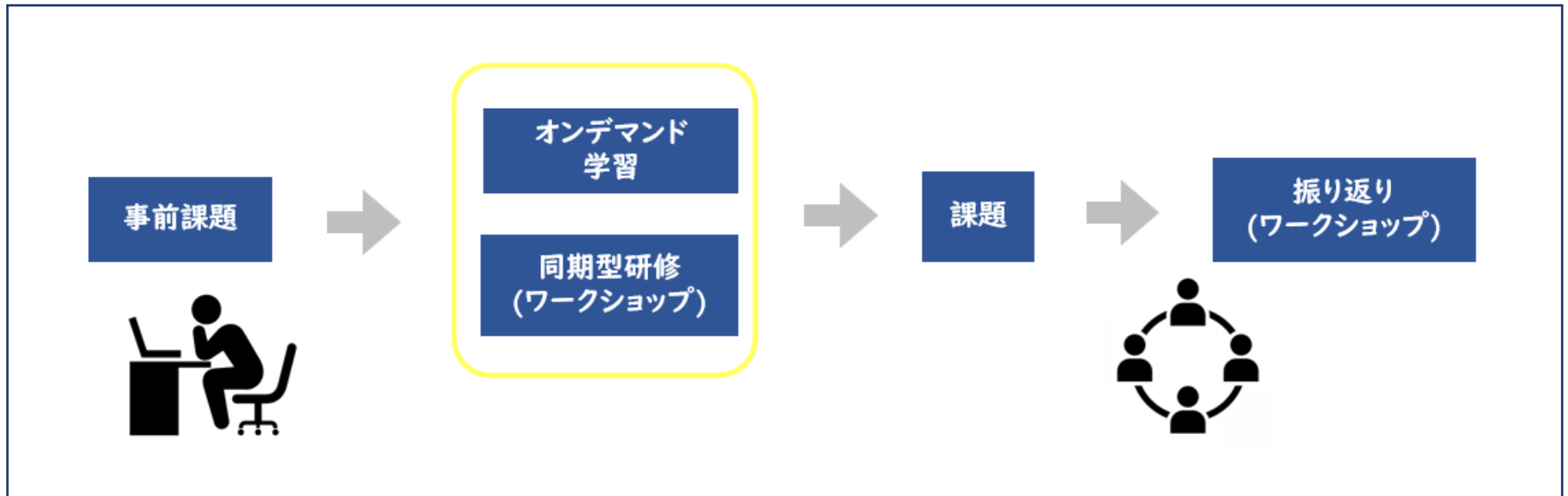
## 2.1 ねらい・目的・特徴

### ■研修の特徴 ① 研修のデザイン



#### 知識・技能・態度を統合的に向上させる工夫

- ① 下図のように、反転授業の形で、主体的に考える学習環境をつくる
- ② 同期型研修は、ワークショップ(協働・対話)を中心に行う
- ③ 振り返りのツールを使い、内省を深める時間を確保する



「やり方そのものを教える」 < 「やり方を生み出すプロセスを体験する・学ぶ」

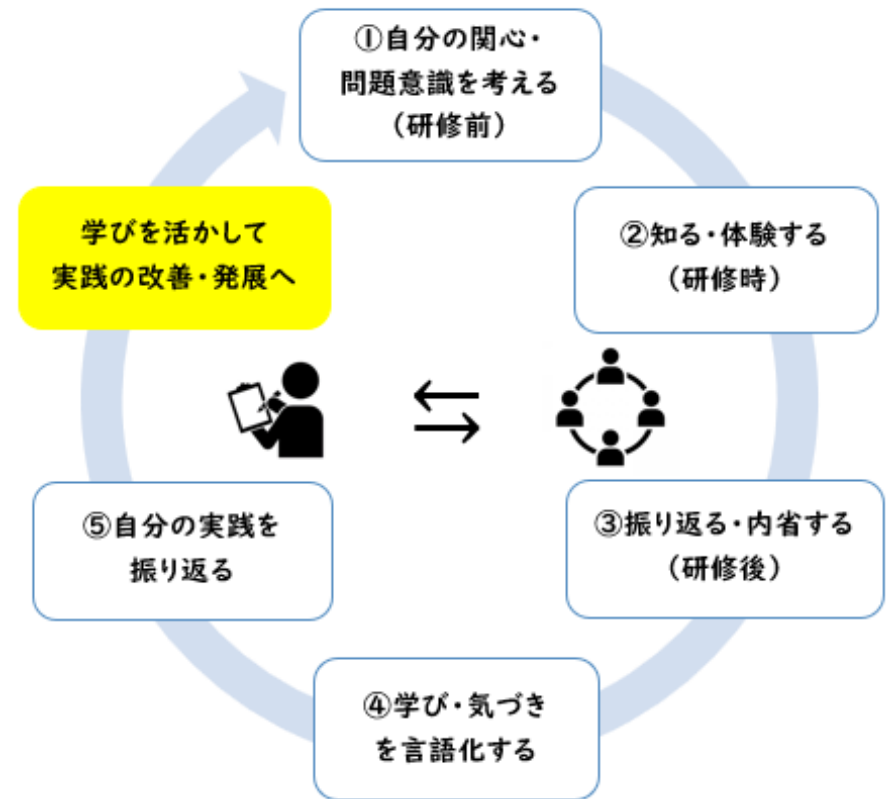
## 2.1 ねらい・目的・特徴

### ■研修の特徴 ② 研修での学びを教育現場での実践につなげ、発展させるための取組 1

### 研修中の振り返りサイクル

#### 科目ごとに自分なりの気づきを整理し、実践につなげる

- 科目ごとに、自分の問題意識や研修での学びを言語化する。受講者同士で共有しあい、気づきを深める。
- 研修での気づきを実際の教育実践でどう生かせるのか検討し、主体的に自分の教育現場の改善を検討する姿勢を養う。

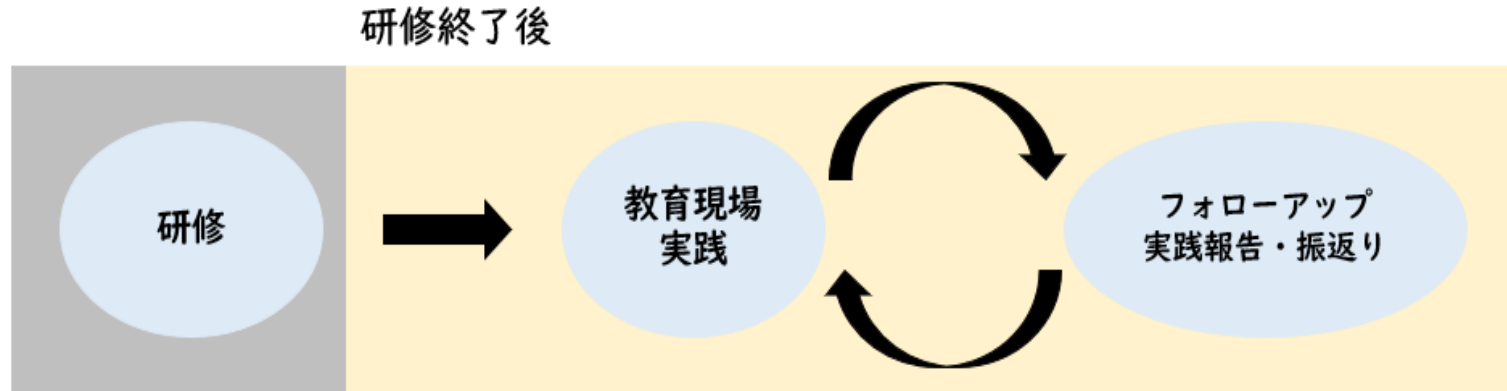


※振り返りチャートを活用(右図のサイクルに沿った項目に記入する)

研修日	研修内容	気づき
	① 研修の目的・ねらいを再確認する	研修の目的・ねらいを再確認する
	② 研修の目的・ねらいを再確認する	研修の目的・ねらいを再確認する
	③ 研修の目的・ねらいを再確認する	研修の目的・ねらいを再確認する
	④ 研修の目的・ねらいを再確認する	研修の目的・ねらいを再確認する
	⑤ 研修の目的・ねらいを再確認する	研修の目的・ねらいを再確認する

## 2.1 ねらい・目的・特徴

### ■研修の特徴 ② 研修での学びを教育現場での実践につなげ、発展させるための取組 2



#### 研修後のリアルな教育実践の成果・課題を共有する機会をつくる（フォローアップ）

- 研修での学習成果が、実際の教育現場における実践でどのように活かされたのか、あるいは活かされずにいるのか、現状を把握し、研修後のフォローアップとして以下の活動を行う。
  - ・ 修了者同士の実践報告・学び合いの機会をつくる、修了者のネットワークの構築
  - ・ 情報や知識のアップデートや、資質・能力のブラッシュアップのための講習・小セミナーの実施

## 2.2 実施スケジュール・教育内容・教育方法・実施体制

### ■研修実施スケジュール

	研修期間	※同期型研修(全9回)実施
コース1(C1)	2025年9月6日 - 2026年1月10日	隔週土曜日
コース2(C2)	2025年9月10日 - 2026年1月14日	隔週水曜日

### ■教育内容:全12科目の概略(60単位時間・45時間)

科目	科目名	時間	講師/所属機関等	ねらい・目標
1	就労者に対する日本語教育(導入)	3.5H	福島青史/早稲田大学大学院教授 平山智之・森田恵/JICE	<ul style="list-style-type: none"> <li>「日本語教育の参照枠」の考え方について理解を深めることができる</li> <li>行動中心アプローチの考え方に基づく教育実践について基礎を理解できる</li> <li>就労者に関わる日本語教師として、互いの強みを探ることができる</li> <li>就労者の多様さ・就労者に関わる教育現場の多様さを整理することができる</li> </ul>
2	外国人就労者に関わる制度	3.5H	立木宏行 立本法務事務所特定行政書士 外国人雇用支援機構 監事	<ul style="list-style-type: none"> <li>外国人就労者に関わる在留資格制度の概要を理解できる</li> <li>外国人就労者の就職ルートや就職事例から、就労分野の学習者の背景を理解できる</li> </ul>
3	外国人の受け入れ政策と日本語教師の役割	3.5H	神吉宇一/武蔵野大学教授	<ul style="list-style-type: none"> <li>外国人受け入れ状況や関連する法律と政策の動向を理解できる</li> <li>外国人受け入れ政策の動向をふまえて、就労分野における日本語教育の役割を探る</li> </ul>
4	就労者に対するコースデザイン(概論・事例)	3.5H	平山智之/JICE	<ul style="list-style-type: none"> <li>就労者に対するコースデザインにおける現状の課題が理解できる</li> <li>コースデザインの手順・方法(ニーズ分析、目標設定など)が理解できる</li> <li>就労者や利害関係者のニーズを踏まえたコースの設計プロセスや構成が理解できる</li> <li>JICEの事例を検討できる</li> </ul>
5	外国人を採用する企業等の事例 職場環境・異文化間コミュニケーション	3.5H	セブン-イレブン・ジャパン 特別養護老人ホーム レジデンシャル百合ヶ丘 平山智之/JICE	<ul style="list-style-type: none"> <li>外国人従業員採用・育成を行う企業等の事例をもとに、各業界、各組織の特徴を理解できる</li> <li>外国人の採用や育成に課題を抱える企業と連携するための視点を探る</li> <li>職場のコミュニケーション環境整備における日本語教師の役割を理解できる</li> <li>異文化間コミュニケーションの視点から、職場におけるミスコミュニケーションの対応を探る</li> </ul>

## 2.2 実施スケジュール・教育内容・教育方法・実施体制

### ■教育内容:全12科目の概略

科目	科目名	時間	講師／所属機関等	ねらい・目標
6	評価の方法（概論・事例）	3.5H	平山智之・森田恵・徳増紀子 ／JICE	<ul style="list-style-type: none"> <li>就労者に対する評価の目的、多角的な評価方法を理解できる</li> <li>パフォーマンス評価の評価ツールを作成できる</li> </ul>
7	指導法(概論・事例)	3.5H	平山智之・叶由紀子・ 三原加津子／JICE	<ul style="list-style-type: none"> <li>就労者の目的に応じたコース設計と指導法のバリエーションが理解できる</li> <li>課題達成型実践の指導法が理解できる</li> <li>就労者の自律学習支援が理解できる</li> </ul>
8	外国人就労者の語りを聞く	3.5H	外国人就労者(11名)	<ul style="list-style-type: none"> <li>日本で生活する就労者一人ひとりの個別のあり方、生き方に焦点を当てて、学習者を理解できる</li> <li>就労者に対する日本語教師としての自分自身のあり方を捉え直す</li> </ul>
9	指導法(課題達成型実践演習)	3.5H	衣川隆生／日本女子大学教授	<ul style="list-style-type: none"> <li>「日本語教育の参照枠」の考え方をベースにした教育実践のあり方を解できる</li> <li>「日本語教育の参照枠」の考え方を基に、日本語教師に必要な態度について意識を高める</li> <li>行動中心アプローチに基づく課題遂行型授業を検討し、体験する</li> </ul>
10	キャリア支援と 日本語教師の役割	3.5H	渡部裕子 東洋大学国際教育センター	<ul style="list-style-type: none"> <li>「キャリア」という概念について、基礎的な考え方が理解できる</li> <li>自分自身のキャリアを振り返ることができる</li> </ul>
11	キャリア支援(実践)	3.5H	渡部裕子 東洋大学国際教育センター	<ul style="list-style-type: none"> <li>キャリア支援における日本語教師の役割を理解・検討できる</li> <li>日本語教師ができるキャリア支援の実践方法を理解・検討できる</li> </ul>
12	コースデザイン演習	6.5H	森田恵／JICE	<ul style="list-style-type: none"> <li>特定の就労者を想定したコースデザインと具体的な教育実践を検討することができる</li> <li>コース設計と教育実践案、およびその制作プロセスについて説明することができる</li> <li>他のグループが作成した動画を視聴しての気づきや学んだことを整理し、自分のグループの取り組みを振り返ることができる</li> </ul>

※科目12では、チームごと独自に研修時間外の時間も活用して活動に取り組むため、実質は45時間以上の時間が研修に充てられることを想定しています。

## 2.2 実施スケジュール・教育内容・教育方法・実施体制

### ■教育方法

#### 1 効果的なオンライン学習の設計

- オンデマンド学習
  - ・ 情報や知識を中心に扱う科目（政策・法制度、理論解説など）は、繰り返し見られるオンデマンドコンテンツとして提供
  - ・ 同期型研修の事前導入のコンテンツもオンデマンドにて提供
- オンライン学習ツールの活用
  - ・ LMSを整備し、課題の受取・提出、資料やオンデマンドコンテンツの提供など受講者の学習管理を支援
  - ・ オンラインホワイトボードの活用（講師への質問や情報交換ボードの設置）
  - ・ 研修中だけでなく、研修時間外でも受講者同士の交流を促進するため、自由に使用可能なZoom部屋を整備

#### 2 「対話的学び」の支援

- 同期型研修
  - ・ ワークショップ、グループ活動、演習など、参加型・対話型の研修が中心
  - ・ ワークの目的達成に向けて学習環境の場を整える（受講者の背景を踏まえたグループ分けを行う）
  - ・ LMSでの資料共有、ホワイトボードツールを活用し、意見・アイデアが見える化する
  - ・ 各グループにファシリテーターを配置し、活動の目的達成のプロセスに伴走し、支援する
    - 1 場の心理的安全性を守る
    - 2 受講者の思考を丁寧に見守り、学習の進捗などを把握する
    - 3 タイムキープ、ワークの目的確認、論点の軌道修正、視点を揺さぶるなど必要に応じてグループ活動に介入する

## 2.2 実施スケジュール・教育内容・教育方法・実施体制

### ■教育方法

#### 3 学習とグループ活動を組み合わせた教育方法

- 正解を教えるのではなく、ワークの体験を通して、状況に応じた最適解を編み出すプロセスを学ぶことを重視した
- 研修の最終的な学習成果として、コースデザイン案・教育実践案の作成【科目12演習】に取り組んだ

##### 【科目12 活動概要】

- ・ 研修中盤にグループ分け(4~5名)を行い、グループごと下表①~④の活動を開始する。
- ・ 活動期間：研修時間外の時間も含め、発表動画作成まで一カ月半程度
- ・ 他のグループの発表動画をオンデマンド視聴し、質問・コメントを提出
- ・ 研修最終日にピア評価・振り返りを行い、講師のフィードバックもふまえ改善点を検討する。



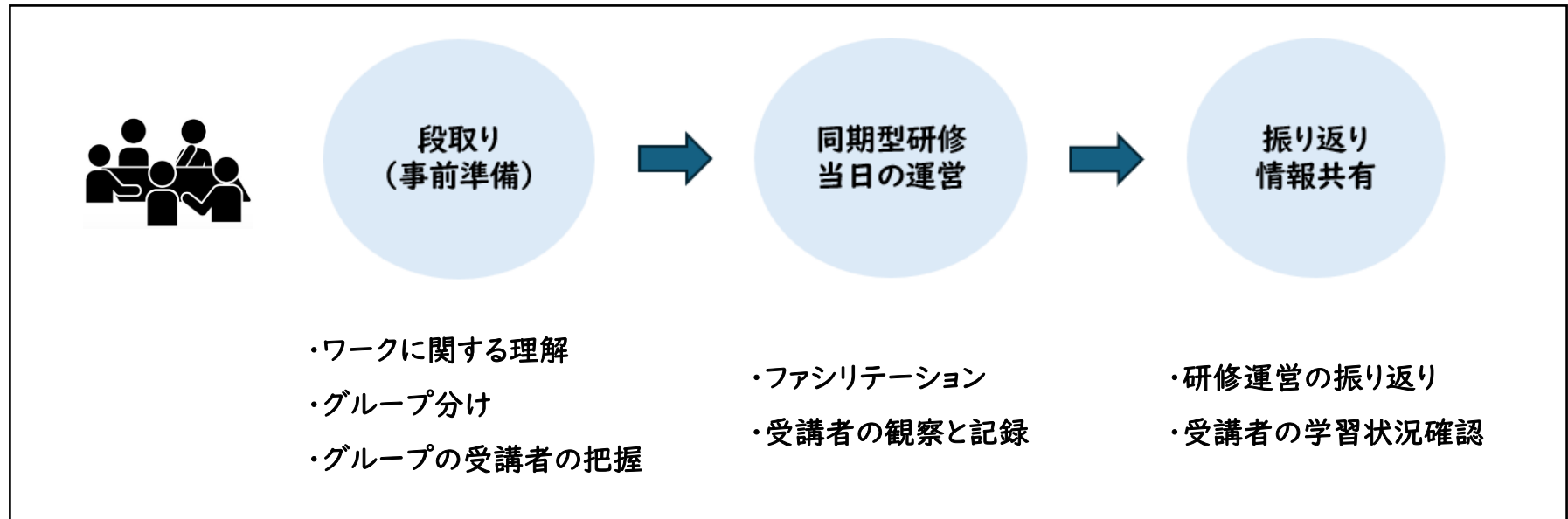
必須の発表項目	活動の概要
① コース案の作成	具体的な教育実践の場、対象者を想定してコース案を作成する
② 教育実践案の作成	①で検討したコースの一部について学習活動案を作成する
③ 作成プロセスの振り返り	グループメンバーとの教育観のすり合わせや、コースや教育内容の絞り込みなど、①と②の作成プロセス・話し合いの経緯などを振り返ってまとめる
④ 研修における成果と課題のまとめ	研修で学んだことが活動の中でどのように活かされたかまとめる

## 2.2 実施スケジュール・教育内容・教育方法・実施体制

### ■ 研修運営担当講師の育成の取組

- 1 ファシリテーションに関する勉強会
- 2 同期型研修のOJT（※下図の通り）
- 3 研修後の振り返り

#### ※ 同期型研修のOJTの流れ





## 2.3 求められる資質・能力と研修における教育内容の関係(対照表)

- 同期型研修で対話的なワーク・振り返りを行い、「知識」「技能」だけでなく「態度」も含めた統合的な向上を目指している

科目	科目名	該当する「就労者【初任】資質・能力」(文化庁)		
		知識	技能	態度
1	就労者に対する日本語教育(導入)	【1就労者に対する教育実践の前提となる知識】(2) 【2日本語の教授に関する知識】(9)		【1言語教育者としての態度】全般  【2学習者に対する態度】全般  【3文化多様性・社会性に対する態度】全般
2	外国人就労者に関わる制度	【1就労者に対する教育実践の前提となる知識】(1)		
3	外国人の受け入れ政策と日本語教師の役割	【1就労者に対する教育実践の前提となる知識】全般	【3社会とつながる力を育てる技能】(7)(8)	
4	コースデザイン(概論・事例)	【1就労者に対する教育実践の前提となる知識】(2)(3)(4) 【2日本語の教授に関する知識】(5)(6)(7)	【1就労者に対する教育実践のための技能】(1) 【2成長する日本語教師になるための技能】(5) 【3社会とつながる力を育てる技能】(7)(8)	
5	外国人を採用する企業等の事例	【1就労者に対する教育実践の前提となる知識】(2)(3)(4)	【1就労者に対する教育実践のための技能】(1)(4) 【3社会とつながる力を育てる技能】(7)(8)	
6	評価の方法(概論・事例)	【1就労者に対する教育実践の前提となる知識】(3)(4) 【2日本語の教授に関する知識】(5)(6)(7)	【2成長する日本語教師になるための技能】(5)(6) 【3社会とつながる力を育てる技能】(7)(8)	

※『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』(平成31年3月) p28「就労者に対する日本語教師【初任】に求められる資質・能力」表 参照

## 2.3 求められる資質・能力と研修における教育内容の関係(対照表)

科目	科目名	該当する「就労者【初任】資質・能力」(文化庁)		
		知識	技能	態度
7	指導法(概論・事例)	【1就労者に対する教育実践の前提となる知識】(3)(4) 【2日本語の教授に関する知識】(5)(6)(7)	【1就労者に対する教育実践のための技能】(1)(3)(4) 【2成長する日本語教師になるための技能】(5) 【3社会とつながる力を育てる】(7)(8)	【1言語教育者としての態度】全般 【2学習者に対する態度】全般 【3文化多様性・社会性に対する態度】全般
8	外国人就労者の語りを聞く	【1就労者に対する教育実践の前提となる知識】(2)(4)		
9	指導法 -課題達成型実践演習-	【2日本語の教授に関する知識】(5)(6)(7)	【1就労者に対する教育実践のための技能】(1) 【2成長する日本語教師になるための技能】(5)(6)	
10	キャリア支援と 日本語教師の役割	【1就労者向け教育実践の前提となる知識】(2)(3)(4) 【2日本語の教授に関する知識】(6)	【1就労者に対する教育実践のための技能】(2) 【3社会とつながる力を育てる】(7)(8)	
11	キャリア支援(実践)	【1就労者向け教育実践の前提となる知識】(2)(3)(4) 【2日本語の教授に関する知識】(6)	【1就労者に対する教育実践のための技能】(2) 【3社会とつながる力を育てる】(7)(8)	
12	コースデザインと 教育実践(演習)	【1就労者に対する教育実践の前提となる知識】全般 【2日本語の教授に関する知識】全般	【1就労者に対する教育実践のための技能】全般 【2成長する日本語教師になるための技能】全般 【3社会とつながる力を育てる】全般	

※『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』(平成31年3月) p28「就労者に対する日本語教師【初任】に求められる資質・能力」表 参照

## 2.4 募集方法

### ■ 募集方法・応募者等

	募集方法	広報媒体	期間	応募者数	受講者数
C1	JICE ホームページに、申し込みURLを掲載・案内し、募集を行った。 ※あわせて募集要項、スケジュール等も添付	・JICE ホームページ ・JICE Facebook ・JICE講師への一斉配信 ・文部科学省サイト ・文部科学省日本語教育note ・日本語教育学会 ・凡人社 ・そうがく社 ・スリーエーネットワーク ・日本語教師養成・研修推進拠点整備事業(全国6ブロック8拠点協議会) ・国際日本語研修協会(IJEC) ・日本語学校経由	6月25日～8月18日 定員に達し 募集締切	69人	60人
C2				48人	40人

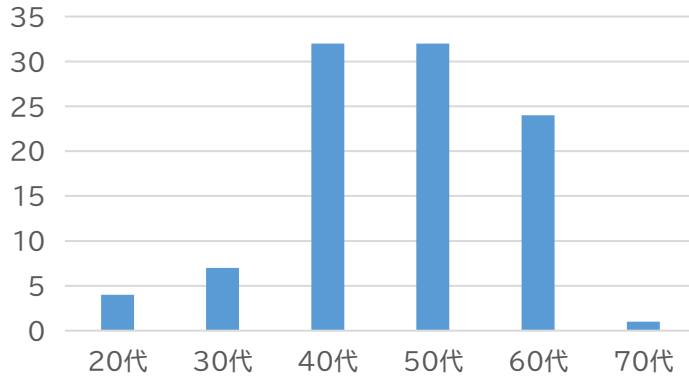
※ 募集期間中にオンラインでの研修説明会を実施（7月26日）

### ■ 応募要件の記載

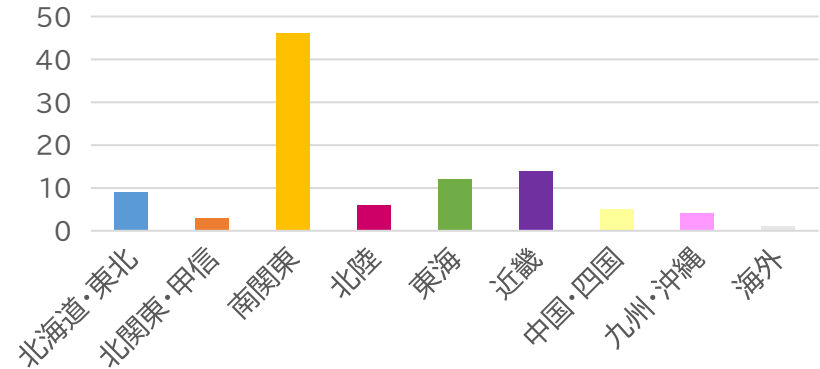
- ・「就労者」に対する指導経験が0～3年程度の初任教師  
※養成修了後、日本語教師としてクラス授業で1年以上の指導経験がある方が望ましい（1年未満でも受講可）
- ・就労者を対象に教育実践をしている現職日本語教師、または将来当該分野で指導を希望している日本語教師
- ・同期型のオンライン研修にすべて参加でき、オンデマンド学習及び課題に取り組む時間が取れる方

## 2.5 受講者データ (全て計100名)

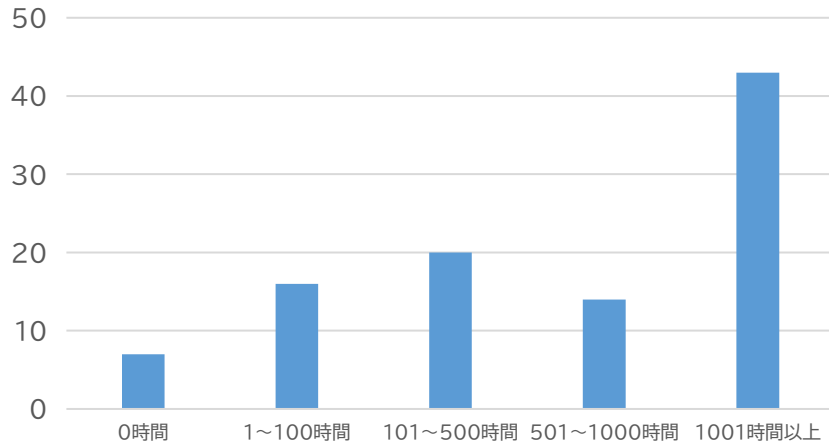
### ① 年齢分布



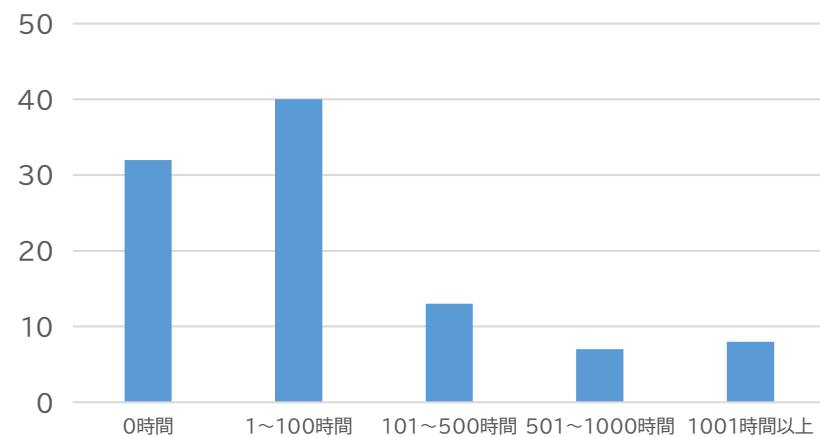
### ② 居住地域 (29都道府県・1か国)



### ③ 日本語教師としての勤務時間 (全般)



### ④ 就労者に対する日本語教師としての勤務時間

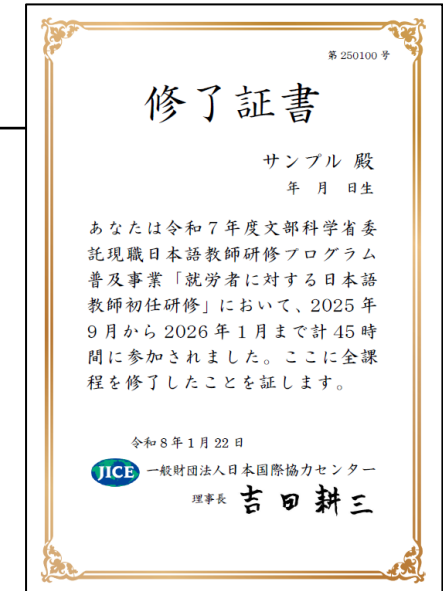


## 2.6 修了要件・修了者

※修了証サンプル

### ■ 修了要件

- ・ オンデマンドコンテンツの80%以上の視聴
- ・ 同期型研修への80%以上の出席
- ・ 課題の80%以上の提出
- ・ 最終レポート提出(研修終了後) ⇒ 修了証の発行



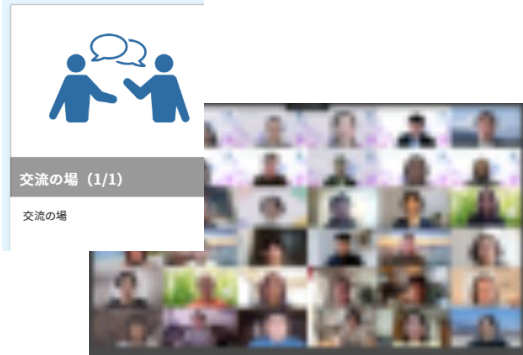
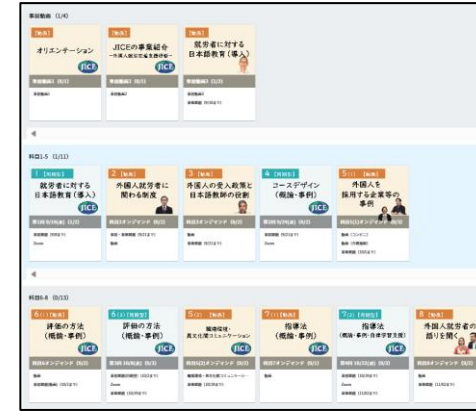
### ■ 令和7年度修了者：90名

※全受講者数は100名。未修了者10名(同期型研修の出席率未達)

## 2.7 研修の様子 (ICTツールの活用)

### ■ LMS (edulio) による学習管理 →

- ・オンデマンドコンテンツの視聴や、
- 科目ごとの課題の受け取り・提出の把握



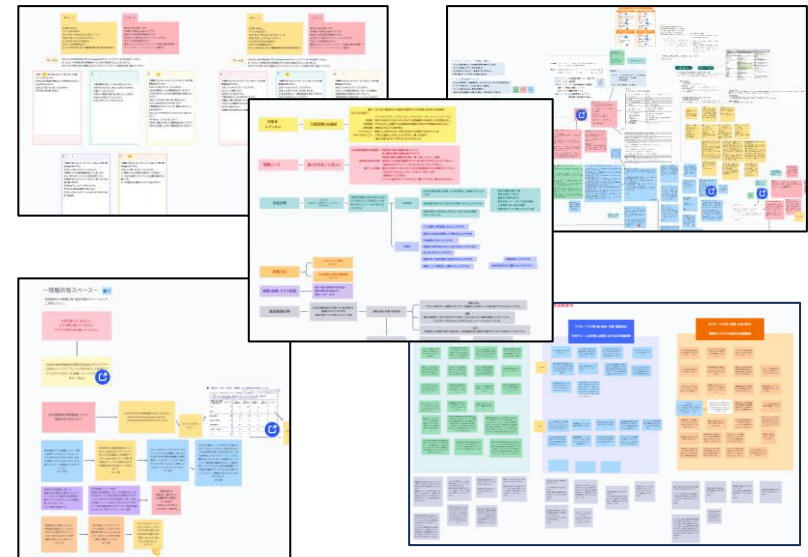
### ← ■ Zoomの活用

- ・同期型研修の受講のほか、研修時間外の交流やグループごとの活動にも役立てた

### ■ オンラインホワイトボードツール(Strap)を活用した

#### グループワーク・受講生へのサポート →

- ・グループワークの際、グループ内のアイデアを可視化・整理しながらグループ内の振り返りや、グループ間の意見交換・学び合いに役立てた。
- ・ワークによって、グループごとに個別のボードやZoomを用意し、研修時間外の継続的なグループ活動に活用してもらった。
- ・講義で感じた疑問・質問を投稿するQAボードを設置した。担当講師につなぎ、回答することで受講者の学びをサポート。
- ・情報共有スペースを作成し、受講者間で日本語教育関連のサイトや資料等の情報を交換できるようにした。

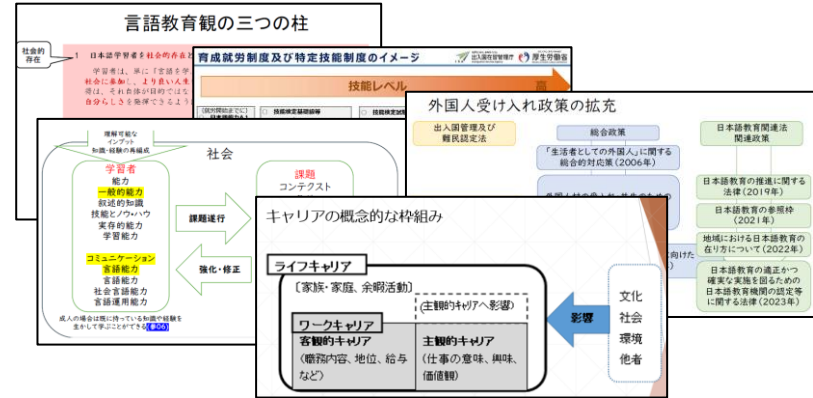


## 2.7 研修の様子 (オンデマンド学習、グループワーク、成果発表)

### ■ オンデマンド学習 →

- ・動画視聴と視聴前後の事前・事後課題に取り組み
- 同期型研修では、受講者同士でテーマに関し意見交換を行う

※ 概要・キーワードなど、簡潔書きで結構です。特の大きさも適宜かえてください。	
グループメンバー	結城・ジェリ・高橋・田口・中尾
発表タイトル	宿泊業で働く外国人材のための「ホウ・レン・ソウ」レシピ
コースの特徴・アピールポイント	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 「私の日本語はねむんだ」という自信を持つ</li> <li>■ エココミュニケーションから生まれる外国人従業員へのネガティブな評価を減らす</li> <li>■ 自信をもって自分の考えを言うことができる環境をつくる</li> </ul>
コース全体の概要	<p>【コース名】 外国人材が自信を持てるコミュニケーション研修〜できる「ホウ・レン・ソウ」〜</p> <p>【研修目標】 ■ 各ホテル関係者の人と、業務連絡や引継ぎ等のやりとりで、指示を理解し、「はう・れん・そう」ができる。 ■ 利用客と、礼儀正しい言葉遣いで、挨拶や呼びかけ、簡単な質問に答えることができる。</p> <p>【対象者】 ■ 同じ職場で働く新入社員 5,6人 ■ 国籍：アジア系 ■ 在留資格：特定技能1号(宿泊)</p>



### ← ■ グループワーク × ファシリテーターのサポート

- ・同期型研修は、研修の振り返り・課題の共有やディスカッションが中心。
- 各グループにファシリテーターを配置。ワークのサポートを行い、学習の質を確保する。

### ■ コースデザイン・教育実践案の作成演習 →

- ・グループごとにコースデザイン・教育実践案の作成プロセスを体験する
- 成果物を発表し合い、意見交換・質疑応答・振り返り・改善点の検討を行う

## 2.8 研修前・研修中・研修後の受講者の学びのフォロー体制

### 1) 研修受講生が学びを深めるためのサポート

#### ● LMSやオンラインツール等のツールによるサポート

- ・ 事前に操作方法等の解説動画を配信、その他個別サポート対応を行った
- ・ オンデマンドコンテンツを、研修終了後2週間、閲覧・視聴を可能にした
- ・ オンラインツール（Zoom、strap）を研修終了後2週間開放し、受講者同士の交流・情報交換等に活用した
- ・ オンラインボードにQAコーナーを設置し、研修後に生じた質問への回答や相談対応を行った

#### ● 同期型研修中のサポート（2.2【p.12】に詳細記載）

- ・ 各グループにファシリテーターを配置し、グループ活動に伴走しながら、目的達成のサポートを行った
- ・ グループ活動に配置されたファシリテーターが、各受講者の学習状況を観察・記録を行った（※次頁を参照）  
※把握した内容をもとに、グループメンバーを検討したり、個別の指導・フォローに役立てた
- ・ 科目ごとに個人およびグループで研修の振り返りを行った  
※研修で気づいたことを共有し、学んだことを教育現場でどう生かすのか検討を行った

## 2.8 研修前・研修中・研修後の受講者の学びのフォロー体制

### ※ 受講者の学習状況を観察・記録について

グループ活動に配置されたファシリテーターが、以下のシートに記録を行い、研修終了後に、運営チームで報告しあった。報告をもとに、受講者間の価値観・スキル・経験の違いによる多様性を踏まえたグループ編成や、特にサポートが必要な受講者への個別のフォローを検討した。

担当： [ ]							
	チームメンバー	ネット環境	ITリテラシー	発表 累計	当日 発表	取組の様子（個人）	グループ活動の様子（ファン振返り・研修運営改善点）
1	10 [ ]				1	前に出るタイプではないが、落ちついて全体をまとめてくれた。	
2	10 [ ]				1	ワークの理解ができると、どんどん発言をし、引っ張ってくれた。	[ ] が全体をまとめた。 [ ] が気づいたことを率先して発
3	10 [ ]					ワークの目的を理解し、疑問点等も同席に投げかけてくれた。	[ ] も意見を述べていた。
4	14 [ ]					聞き役が多かったが、自分が感じたことや疑問は述べていた。自律学習について既に自身で学ばれている様子（前回よりは発言が増えていた）	時間内にグループで協力して何かを作り上げる」よりは「自分であれこれ考える」ほうが得意な様子。
担当： [ ]							
	チームメンバー	ネット環境	ITリテラシー	発表 累計	当日 発表	取組の様子（個人）	グループ活動の様子（ファン振返り・研修運営改善点）
1	10 [ ]				1	ワークをしっかり理解できているので口火を切り、進行してくれ安心感あり。話を聞いたり、共感したりと活発。	
2	11 [ ]				1	英語教師経験をもとに日本語教育についても考えを語られていた。それが他の方々には新鮮で気づきを与えてくれていた。	ほとんどワーク途中からグループに入ることが多かったが、4人で協力しながらグループワークが進められていた。特に [ ] さんが中心となり、ワークを進めてくださっていた。4人全員が自身の経験をもとに意見交換が進んでいた。
3	12 [ ]						
4	13 [ ]					生き生きとされ、自分から話に入っていたり、書記を担当してくれていた。	
担当： [ ]							
	チームメンバー	ネット環境	ITリテラシー	発表 累計	当日 発表	取組の様子（個人）	グループ活動の様子（ファン振返り・研修運営改善点）
1	12 [ ]					全体に話をふり、ワークをいい方向へ導いていた	
2	12 [ ]					話は長いが、いい意見も多かった。グループ内に話が長い人がいると難しい	[ ] さっかけにワークの意図と少しずれていくこともあったが、 [ ] さんがいい意見を言いながら、グ
3	10 [ ]					7年のEPAの経験をもとに、良い意見も多く言っていた	グループとしてはいい雰囲気でした。
4							
担当： [ ]							
	チームメンバー	ネット環境	ITリテラシー	発表 累計	当日 発表	取組の様子（個人）	グループ活動の様子（ファン振返り・研修運営改善点）
1	10 [ ]					弱みながら理解を深められている様子。	
2	11 [ ]					発言を遠慮されている感があるがとても良い視点も持ち寄る。	[ ] さん書記。画面共有の仕方がわからない方という方が多い。前回と同じ腫れで振返りなどは自然に連められているが、ワークは [ ] さんの意見がやや強く皆さん同調してしまっているように感じる。 [ ] さんのご意見がとてもよいのだが発言が消極的などところが残る。
3	13 [ ]					strap入力困難。話し合いには積極的に参加されている。最後のGWのみ不参加。	
4	11 [ ]				1	積極的に発言をしてくださるが文法中心のお考えになりがち。しっかりとお話しされるのでやや強い印象を受ける。	

## 2.8 研修前・研修中・研修後の受講者の学びのフォロー体制

### 2) 研修終了後のフォローアップ

#### ① フォローアップ研修の実施

修了者による実践報告と振り返りを行うとともに、就労分野でのキャリアパスを探る機会をつくる

#### ② 小セミナー(10回)

企業関係者や外国人就労者向けのセミナー等に案内し、就労現場に関わる多角的な情報収集の機会をつくる

#### ① フォローアップ研修の実施 7月26日(土)3時間 参加者:38名

#### ■ 修了者の教育現場から【実践報告／地域事情／私のキャリアパス】

1. 沖縄県(清水さん) 「外国人就労・定着支援研修」キャリアプランニング授業の実践
2. 愛媛県(嶋村さん) 学校・地域の「就労」に関連する教育現場
3. 愛知県(時野さん) 技能実習生の日本語学習支援

#### ■ JICEの活動報告

認定日本語教育機関・育成就労制度について

#### ■ グループでの実践報告(参加者各自の教育実践の振り返り・意見交換)

(各自の教育現場・実践の情報交換、悩み、工夫など)

## 2.8 研修前・研修中・研修後の受講者の学びのフォロー体制

### ② 小セミナー（オンライン／10回）

- JICEが実施する外国人就労者および企業向けのオンラインイベントを中心に  
教師が普段なかなか立ち会えない、企業と外国人就労者の両者が参加するイベントを見学・参加する機会を提供した

種類	テーマ・内容	修了者 参加人数
企業向けセミナー	1 外国人従業員とのコミュニケーションのコツ (9月～2月、全5回)	43名
	2 宿泊業の外国人スタッフ日本語能力向上セミナー ～企業ができること～ (2026/1/8)	24名
	3 外国人トラックドライバーの受入(予定)企業向け 業務の日本語どう支援する? ～企業ができること～ (2026/1/13)	19名
日本語講師向け 研修会	1 凡人社日本語サロン研修会 東京会場にて「授業実践ガイド」紹介(2025/10/25) 2 凡人社日本語サロン研修会 大阪会場にて「授業実践ガイド」紹介(2025/11/29) 3 凡人社日本語サロン研修会 オンラインにて「授業実践ガイド」紹介(2025/12/20)	2名 1名 28名

## 2.9 評価の方法

### 1) 受講者の知識・技能・態度の向上

- ・ 科目ごとの事前・事後課題による評価（課題提出）
- ・ 知識の理解だけでなく、「技能」や「態度」も含めた多角的な視点で評価を行うため、以下の方法を採用。
  - ① 受講者の学習過程の観察（※2.8【p.22】に記載）
  - ② 「【科目別】振り返りチャート」および「内省チャート」の使用
    - ・ 科目別振り返り：科目ごとに気づきを整理し、今後の教育実践で活かし方を検討
    - ・ 内省チャート：文化庁が示す「資質・能力」（就労者【初任】）の項目を参照して内省・自己評価
  - ③ 最終レポート（研修を通して得た重要な気づきと、それを研修後の教育実践でどう生かすか）

### 2) グループ活動を通しての知識・技能・態度の向上

- ・ 成果物（【科目12】コースデザイン案、教育実践案）の発表とグループ間でのピア評価
- ・ ピア評価後の成果物ブラッシュアップ（改善案の作成）



### 3. 受講者数および修了者数の向上に対する取り組み

#### 1) 受講者数および修了者数、修了率

年度	受講者	修了者	修了率
令和7年度	100名	90名	90%
令和6年度	46名	41名	89%

※ 未修了者:同期型研修の出席率80%未達のため(自身の体調、業務、家庭の都合による)

#### 2) 修了者数の向上に向けての取り組み

##### ① 同期型研修内での学習サポート

- ・ 受講者の背景や特性を踏まえたグループ分け、グループワークでのファシリテーターのサポート
- ・ グループワークの観察記録、提出物の進捗記録をもとに、個別の学習進捗を把握し、支援

##### ② 研修時間以外の学習サポート

- ・ 学習ツールの使用方法、動画視聴等のITサポート、研修課題のリマインド
- ・ 課題に対しての質問対応

### 3. 受講者数および修了者数の向上に対する取り組み

#### 3) 受講者数の向上に対する取り組み

##### ① 広報・周知方法の拡充

- **新たなネットワークへのアプローチ**

日本語教師養成・研修推進拠点整備事業に取り組む全国6ブロック8拠点の協議会にアプローチし、運営サイト等での研修案内を依頼し、全拠点と連携した

- **Facebook投稿と宣伝の活用**

これまでより投稿頻度や内容を工夫し、多くの人の目に触れるようにした

##### ② 研修紹介動画による周知

研修概要、科目内容、受講者の声を10分程度でまとめた動画を2本作成し、研修案内ページおよびFacebook投稿でいつでも見られるようにした

動画①研修の概要と特長

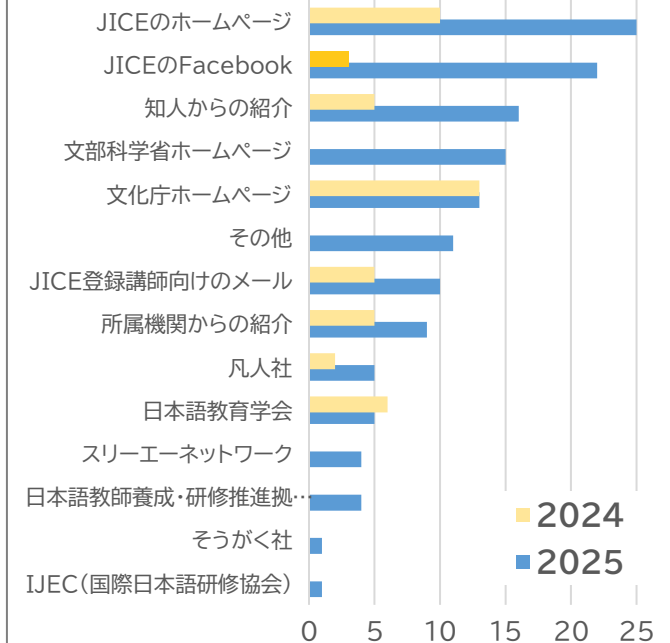


動画②研修科目紹介・修了者の声



#### 取組の結果

JICEの研修を知ったきっかけ(複数回答)



▶ Facebookからの申込者が増加した

▶ **受講者数が増加した**

2024年  
受講者

2025年  
受講者

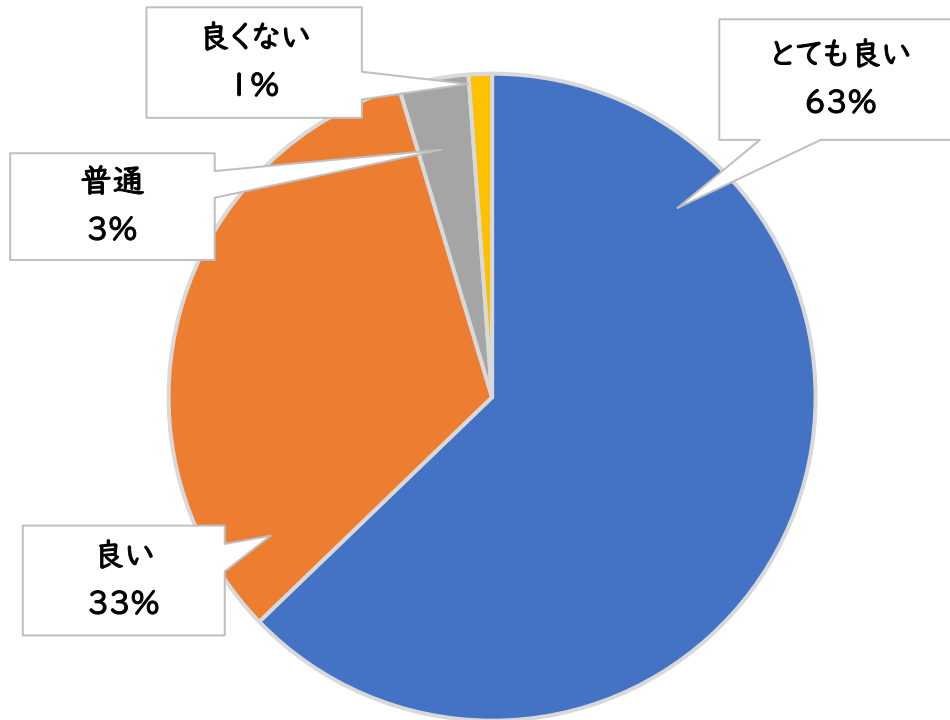
46人



100人

## 4. 受講者からの評価

### 1) 研修全体の満足度および研修プログラム全体へのフィードバック



#### <受講者の声>

**教育観:**外国人を含めた人びとが安心して暮らし社会の一員として行動していける状態を作る橋渡的存在になるのが日本語教師の役割であるという視点を持つことができた。

**協働:**グループ活動で普段出会う事ができない日本語教師の方々に出会え、足りない知識やスキルを補って頂けたことでたくさんの事を学ぶ事ができた。

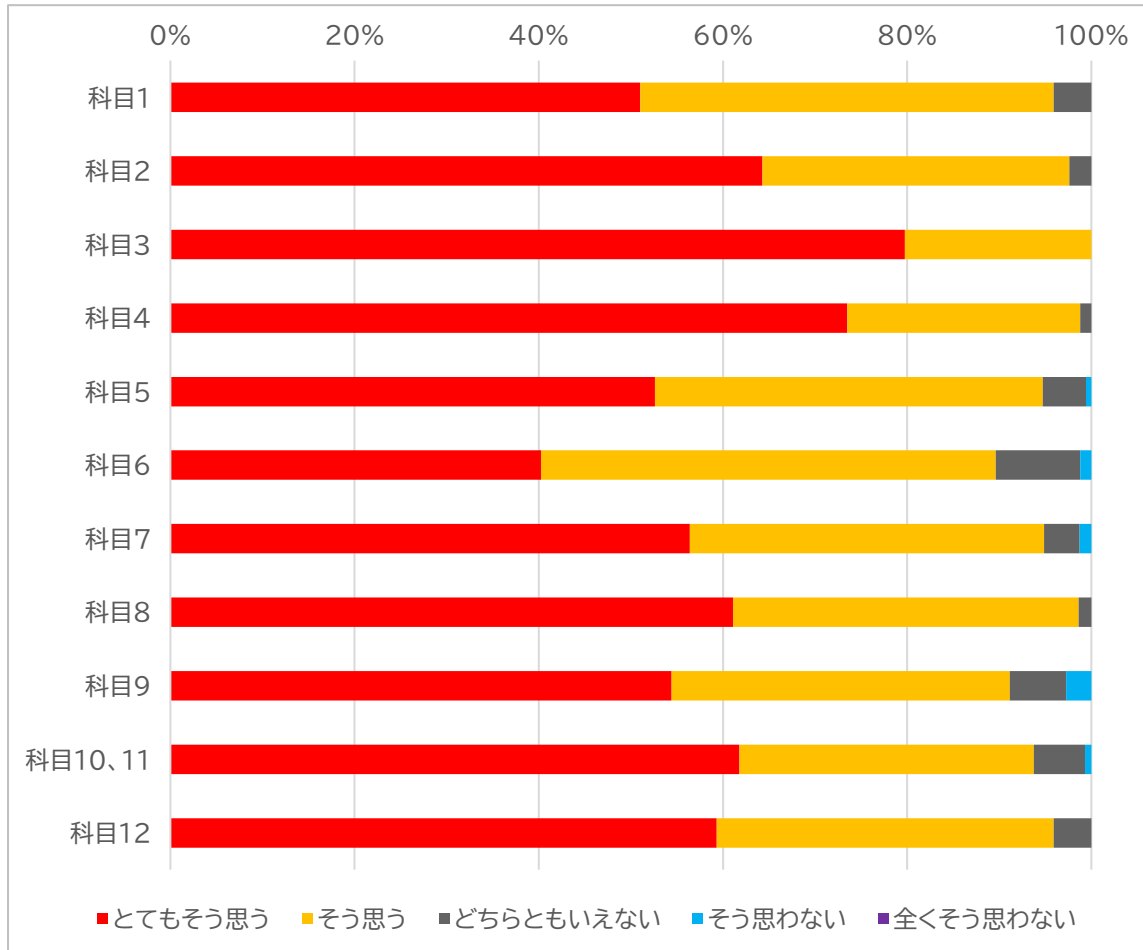
**最終発表:**この科目でコースデザインを考えるにあたって、本研修を通して学んできたことを一から見直すことで、ようやく全体像が見えてきたように思う。また、グループで意見を出し合いながら協力してコースをデザインする作業を通して、協働学習の意味と効果を実感することができた。

**サポート:**ブレイクアウトルームでのグループ活動中、JICEの方が入ってくださり、質問や確認ができたことがよかった。また、最終発表の準備の過程で、グループメンバーだけではハンドリングが難しい方がいた際に、休日にもかかわらず、JICEの方がオンラインでの集まりに参加してくださり、サポートいただけて大変ありがたかった。

**オンライン:**オンライン講義にも関わらず、グループワークもスムーズにでき、しっかりしたシステムでの運営で安心できた。予想以上によいコースで毎回楽しみに参加させていただいた。

## 2) 研修による「資質・能力」向上の実感 ※科目別に、知識・技能・態度に関して5段階評価をもらった

### ① 【知識】に関する質問:研修内容はわかりやすく有益な情報を含んでいた



※各科目「とてもそう思う」「そう思う」90%以上

### <受講者の声>

・科目1:「日本語教育を必要とする就労者=特定技能・技能実習」のイメージが強かったが、日系人や新卒の人など様々な人がいるのだと気づくことができた。行動中心アプローチを中心としても、日本語教育者の文法の知識はやはり欠かせないと改めて感じた。

・科目2:学歴と業務内容とのマッチングがビザ取得には求められること、特に専門学校卒業の留学生は厳しく学歴とのマッチングが求められることを初めて知った。

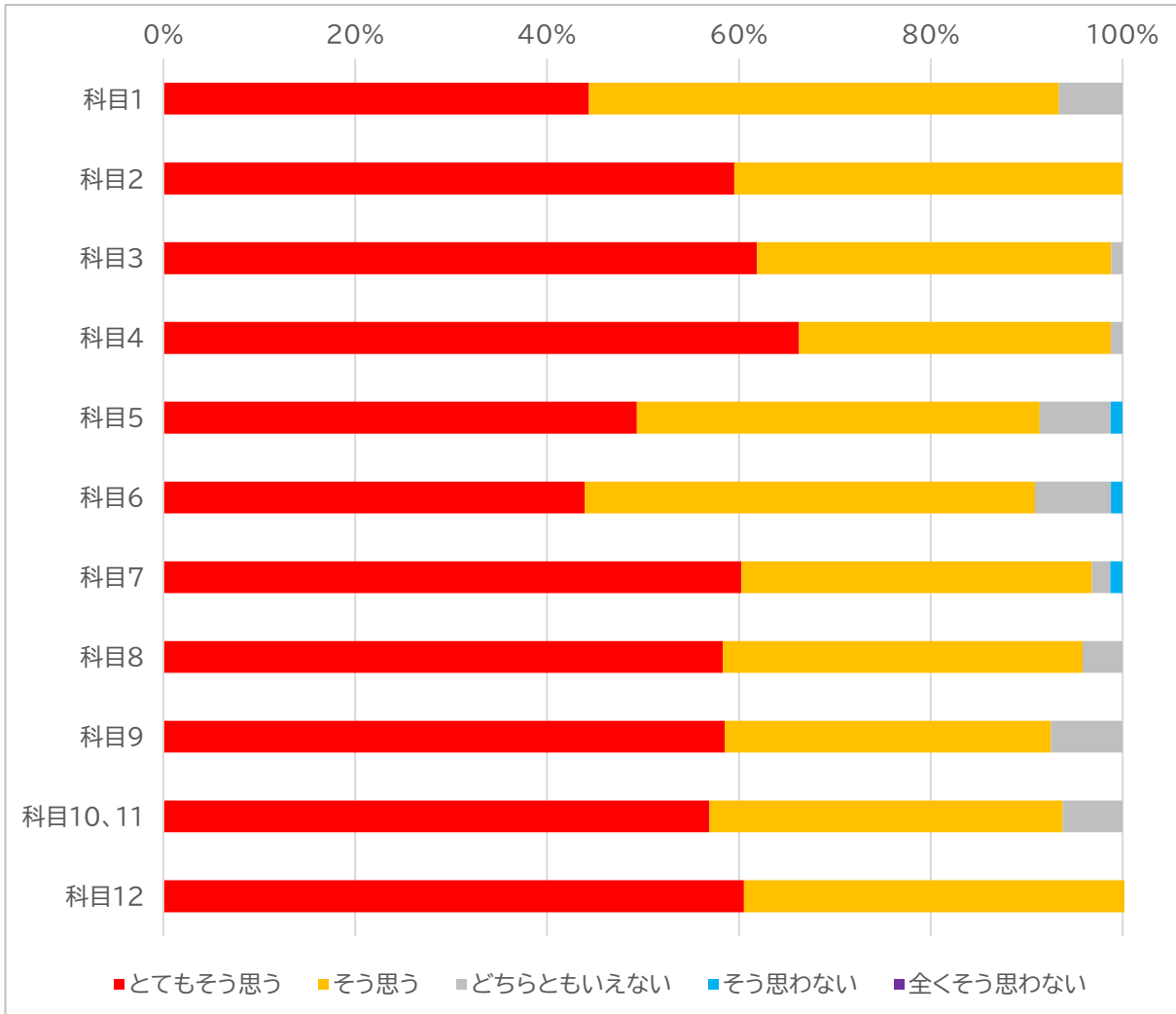
・科目3:日本語を必要としない在留外国人へのアプローチは今後の課題であるという点。就労を目的とした在留外国人の多様化。

・科目7:自立と自律の違いがわかった。困難な課題でも自律学習で克服できるヒントを得た。

・科目9:行動中心アプローチでは課題遂行できることが重要であり、研修の中で、到達する日本語のレベルは学習者の個人個人の状況によって異なるという点が、ようやく、「そういうことか!」と理解できてきた。

・科目10:気付かせていく準備をし、援助すること。ファシリテーターという立ち位置であること。内容ではなくプロセスにかかわること。以上を理解して、キャリアプランニングしていくことの重要性を学んだ。

## ②【技能】に関する質問：学習した内容は、今後の日本語指導に生かせるものだった



### <受講者の声>

#### ・科目6：評価の方法

行動リストが教材の談話展開を作り事ができ、また、評価リストを作成することができること。就労者と一口に言ってもいろいろな業種があり、評価の仕方もそれによって変えていく必要があることがわかった。

#### ・科目9：指導法

思っていた以上に、インプットを重視することがわかった。学習者の学び取る力も養うために、いろいろなパターンも提示することがわかった。日本語学校の授業はアウトプット重視で、ベストの分かりやすい例文を厳選して提示しているので、逆だと思い印象に残った。

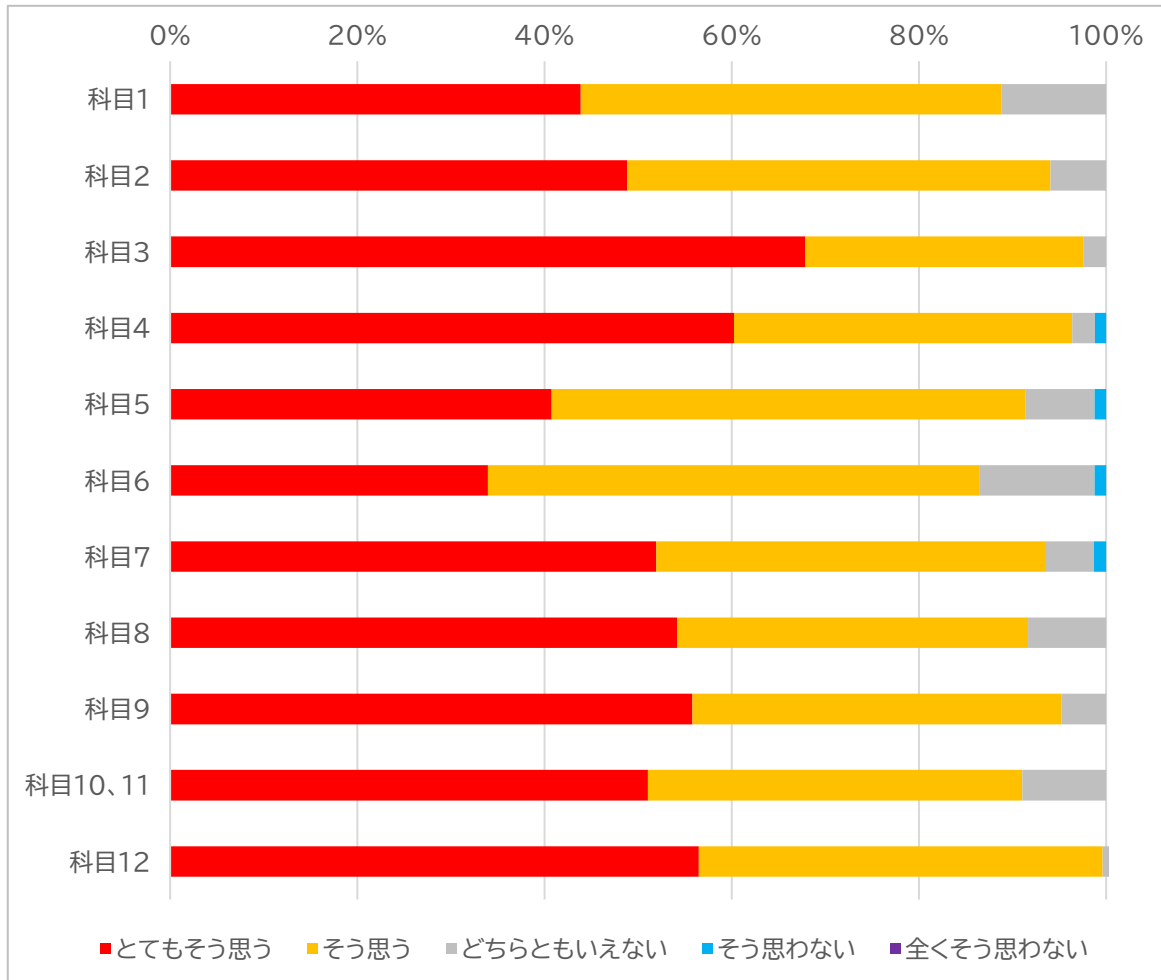
「やってみましょう」につなげるときの工夫や「談話展開とキーフレーズ」での教師からの提示の仕方を話し合えて、イメージがぐっと明確になってよかった。

#### ・科目11：キャリア支援実践

キャリアプランニングの授業をどのように進めていけばよいか、イメージがわいた。外国籍の人によりそった日本語教師ならではの視点を生かしてキャリア支援をしていきたい。

※各科目「とてもそう思う」「そう思う」90%以上

### ③ 【態度】に関する質問:研修内容は、自分の考え方や行動に変化を与えうるものだった



#### <受講者の声>

・共生社会実現のために日本語教育が重要な役割を担うとされていることを改めて実感したが、その一方で、社会的な認知度は低いことも改めて感じた。日本語教育＝言語を学ぶことだけではなく、日本語を使ってどうするかが大事なポイントだと感じた。併せて、日本人側の意識改革も必要なことだと改めて思った。

・学習者が求める日本語能力のゴールは日本人のようなネイティブの日本語能力とは限らないという点、課題遂行のために何ができるようになることを学習者や雇用主は求めているのかを考える必要があるという点。

・キャリア支援の視点が日本語教師にも求められるし日本語教師が外国人へのキャリア支援を担う人として適しているという点など、研修全体を通して少しずつ理解を深めることができた。

・評価法や周りの関係機関との連携も視野に入れる必要性を強く感じた。

・日本語を教えるだけでなく、社会を形成する人材を育成するという視点からの日本語教師としての役割。

※各科目「とてもそう思う」「そう思う」およそ90%以上

## 5. 成果と課題

### 1) 研修プログラムの実施

#### ■ 成果物 受講者の作成物【科目12:コースデザイン案および教育実践案】

##### コースデザインの概略(土曜コース)

グループ	対象者	就労段階・業種	コースのテーマ・目標
①	定住者	就労準備	就労場面、就職活動に必要なコミュニケーション
②	特定技能	介護	イレギュラーな事態の報告 指示の理解 メモ・記録
③	定住者	介護	利用者とのやりとり 上司への報告
④	特定技能	自動車運送業、配送業務	基本的な配達業務 顧客との簡単なやりとり
⑤	技能実習生	自動車整備業	業務で必要な報告・連絡・相談
⑥	技能実習生	製造業(機械)	指示理解 同僚とのやりとり
⑦	特定技能	外食業 牛丼チェーン	顧客とのやりとり キャリアの目標づくり
⑧	特定技能	建設業	現場で業務を行ううえでのやりとり
⑨	特定技能	宿泊業	職場での報告・相談・連絡 顧客との簡単なやりとり
⑩	定住者	介護	介護現場での日常業務を円滑に行う
⑪	定住者	就労準備	自主的な就職活動に取り組むための会話力の向上
⑫	特定技能	介護	業務上の指示理解・確認・報告・相談

## 5. 成果と課題

### ■ 成果物 受講者の作成物【科目12:コースデザイン案および教育実践案】

#### コースデザインの概略(水曜コース)

グループ	対象者	就労段階・業種	コースのテーマ・目標
①	定住者	介護	業務上の報告、確認 利用者との簡単なやりとり
②	定住者	介護	日常的な業務(対職員、利用者)で必要なコミュニケーション
③	定住者	介護	現場での円滑なコミュニケーション(対職員、利用者)
④	定住者	就労準備	職場での指示理解、確認、質問 同僚とのやりとり
⑤	技能実習生	食品製造	現場での指示理解、報告、連絡、相談
⑥	特定技能	外食業	レストランでの日本語力(スキルアップ)
⑦	定住者	宿泊業	フロントスタッフに向けての日本語力の向上
⑧	留学生	コンビニアルバイト	接客時の日本語力向上 社員向け「やさしい日本語」・評価表の提案

## 5. 成果と課題

### 1) 研修プログラムにおける成果

#### ■ 成果物の内容から見られる成果

- ・「就労者に対する日本語教師【初任】の資質・能力」における知識・技能の向上が見られた
- ・ 就労者向けのコース設計における「日本語教育の参照枠」の活用がすすんだ

- 1 就労現場のニーズを調査したうえで、学習者のキャリアと学習目的を考慮した到達目標を検討できた
- 2 教室活動と就労現場を往還するカリキュラムなど、日本語能力および自律学習能力の向上を構想できた
- 3 行動中心主義にもとづいて、就労場面における課題遂行を踏まえた教育方法が検討できた
- 4 多角的な評価方法を取り入れるとともに、学習目標達成におけた具体的な授業実践案を考えることができた

#### ■ 成果物の作成プロセスを通して見られた成果

参考データ:受講者による活動記録、個人の振り返りの記録、ピア評価の記録、作成された改善案、講師による活動観察の記録など

- ・ グループでの対話型研修を通して、態度面での意識の変化がすすんだ

- 1 各科目ごとに個人の学びとグループでの振り返りを繰り返すなかで、自分のこれまでの教育観、教育実践を振り返る姿勢が育成された
- 2 各科目の課題に対し、お互いの経験・知見を活用しながら、主体的に考え、多角的な視点から検討する態度が醸成された
- 3 受講者自身が、協働学習や対話的活動の効果を実感し、教師としての内省にもつながった

## 5. 成果と課題

### 1) 研修プログラムにおける成果

#### ■ アンケート結果や内省ツール等から見られる成果

参考データ：受講者のアンケート回答、振り返りチャート／内省チャート、最終レポートなど（受講者による記述）

#### ・ 研修終了後の教育実践を支える受講者の考え方や行動が変化した

##### ・ 言語教育観の捉え直しが進んだ

「日本語教育の参照枠」の言語教育観の理解、これまでの自身の教育観を再構築

##### ・ 就労分野の日本語教育に関しての新たな視点が開拓された

就労者を取り巻く社会状況、就労現場のニーズ把握、職場への働きかけ等

各自が今後取り組むべき課題が明確に

##### ・ 研修での学びが、実際の教育現場での実践につながった

・ 研修で学んだ評価方法、指導法、自律学習支援等を自身の現場で実践

・ 学習者を社会のなかに位置づけ、キャリアプランを考慮した学習の支援

・ 就労分野の教育現場へのアプローチ、情報収集

→ 受講者自身の現実の教育現場や教育実践に対する内省が深まり、研修実施中から行動が変化した

## 5. 成果と課題

### 2) 研修プログラムの普及における成果

#### ■ 研修運営の基盤強化の取り組みの成果

- **令和2-6年度までに育成した研修運営担当者4名のブラッシュアップがすすんだ**
  - ※同期型研修の各段階（準備・当日・研修後）の業務を分担し、実地経験を積んだ
  - ※オンラインシステムによる円滑な運営体制の構築（研修運営の資料共有・ミーティング・チャットなど）
- **多様な経験・背景を持つ大人数の受講生に対応できるような運営体制が強化された**
  - ※グループ活動の事前準備（グループメンバーの構成の工夫）
  - ※グループ活動の観察と記録を基に必要に応じて受講者の個別のフォローを実施
  - ※グループワーク時のファシリテーションの技能を高めるための振り返り・勉強会の実施
- **新たに1名の研修運営担当者のOJTによる育成を実施した**
  - ※全国各地在住の研修運営担当者のネットワーク（北陸、北関東、南関東、中部、近畿、九州）

→ 研修運営担当者の対応力や受講者のフォロー体制を向上させた成果が、研修の高い満足度（アンケート結果）にもつながっていると考えられる

## 5. 成果と課題

### 2) 研修プログラムの普及における成果

#### ■ 研修修了者のフォローアップとネットワークづくりの成果

- **修了者へのアンケート結果**

※研修後に就労分野の教育現場に関わり、教育実践を行った修了生は、7割強であった。

(回答数55/全282名) そのうち9割程度の人が、研修で学んだことを活かしていると回答している

- **フォローアップ研修の実施 (研修後の教育実践報告、情報提供)**

※実施後のアンケートからは、各地域からの実践報告により、地域の事情やニーズに応じた授業実践の

重要性を感じ、自身の今後の実践改善につなげる気づきを得られたという受講者が多かった

※グループワークにより研修受講年度を超えた新たなつながりを築くことができた

- **フォローアップ研修および小セミナー(10件)に155名(延べ人数)が参加**

※就労分野の日本語教育に関係する制度とそれに伴うJICEの取り組みについての情報提供が

知識のアップデートと継続的な資質・能力の向上につながっている

## 5. 成果と課題

### 【課題】

#### ・ 研修運営体制の継続的な改善

受講者数が昨年に比べ大幅に増加したが、研修の運営としては、従来の対話型カリキュラム、受講者個々の学びの支援を継続し、受講者からも一定の評価も得られた。一方で、取り組む課題や学習システムに関する質問対応が増えており、事務・運営体制の効率化や、より受講しやすい学習環境（カリキュラムや課題の提示方法、オンライン学習システムの操作方法など）の整備が求められている。

#### ・ 研修終了後のキャリア形成

業界において、研修修了者が、就労の教育現場でのキャリア形成につながるための仕組みが整備されておらず、研修の成果を実証していく場や機会が限られている現状がある。修了者のフォローアップにおいては、今後も可能な範囲で、修了者が就労分野でのキャリア形成につながるような情報共有の場や継続的なスキルアップの支援が必要とされる。

## 5. 成果と課題

### 【外部評価委員の評価まとめ】

- ・研修内容と運営体制は成熟し、成果をあげている。最終発表も非常に質がよく、初任者研修の成果としては、十分なものであった。
- ・今後の研修プログラムおよびフォローアップの取組みにおける問題意識として、以下の点を検討できるとよい。
  - ①企業内でAIの活用が進んでいく中、就労の日本語教育分野でもAIのテーマをフォローする必要がある
  - ②今後、就労者の口頭能力の評価システムの構築について問題意識を持っておく必要がある
  - ③就労者向け日本語教師のキャリアパスに関する情報提供は、今後さらに重要になる
- ・過去の研修修了者のその後のキャリアを調査したり、フォローアップ研修を継続的な情報提供・ネットワーク形成の場として強化すべき。研修で教師自身のキャリア形成を考える時間を取り入れるなど検討してもよい。
- ・認定日本語教育機関として、就労分野の日本語教育に関する最新情報、教師の活動につながる情報を提供していけるとよい。
- ・育成就労制度の施行など、就労分野における日本語教育人材確保のため、若年層を含めた人材確保がより一層求められる。今後は現場経験の少ない若年層に向けた広報媒体も検討してはどうか。「登録日本語教員ポータルサイト」の利用もできるとよい。