



文部科学省

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 海外産業人材育成協会
事業名	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
事業実施期間	令和7年6月～令和7年3月
研修受講者数及び 研修修了者数	研修受講者95名中、研修修了者95名



1. 事業概要

○事業趣旨

本事業は、文化審議会国語分科会によって取りまとめられた「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」(平成31年3月)(以下、「養成・研修報告」という)で示された日本語教育人材に求められる資質・能力の向上を図ることを目的とした文部科学省委託事業であり、一般財団法人海外産業人材育成協会(以下、「AOTS」という)は、「就労者に対する日本語教師【初任】研修」を通して初任段階において求められる資質・能力の向上を図るとともに、「養成・研修報告」の円滑な普及を促すことを趣旨として事業を実施した。

○事業目的

国内の外国人就労者は増加の一途をたどり、その在留資格や職種なども多岐にわたる。中でも、技能実習、特定技能、特定活動(EPA候補者)、技術研修生等の就労者(以下、「技能人材」という)は、就労を主な目的とした在留資格を有する外国人全体の約半数を占めており、既に日本の社会基盤を支える働き手として不可欠かつ貴重な存在である。

技能人材の増加に伴い、就労者に対する日本語教育のニーズが高まる一方で、それらを体系的に行うための専門的な知識・技能を有する日本語教師は、その絶対数が不足している状況にある。

このような背景のもと、AOTSは技能人材向け日本語教育の長年の経験と産業界とのネットワークを最大限に活かした研修プログラムを提供することで、現職日本語教師研修の分野で就労者に対する日本語教育の発展に寄与することを目的として本事業を実施した。



1. 事業概要

事業の取組内容

研修事前	6月	研修体制・方法の検討	<ul style="list-style-type: none"> ・事業実施の全体スケジュール検討 ・外部有識者含む検討委員会の開催（実施体制、研修内容・方法、評価方法、事業成果の普及等の検討） 	その他、関連する取り組み： <ul style="list-style-type: none"> ・LMS構築 ・受講者間ネットワーキング ・一部科目の一般公開と事業広報 ・コースデザイン成果物の公開 ・研修運営実施マニュアル公開
	6月～7月	研修実施準備	<ul style="list-style-type: none"> ・事業及び研修プログラム実施方針の確定 ・事業広報、受講者募集、申込受付 ・担当講師との検討会議実施、シラバス確定 ・オンデマンド動画、講義資料、小テスト等の教材作成開始 ・学習管理システム(LMS)選定、決定 ・LMS運用構築に向けた準備 	
	8月～		<ul style="list-style-type: none"> ・LMS実装、利用開始 ・受講者への研修受講案内及び対応 	
研修実施	9月6日～12月6日	研修プログラムの実施	<ul style="list-style-type: none"> ・研修プログラム実施 ・LMS運用、受講者管理 	
研修事後	12月～1月	事業全体の成果の評価	<ul style="list-style-type: none"> ・受講者の出席率、課題及び成果物の確認 ・修了証書発行 ・外部有識者含む評価・普及委員会開催 	
	2月～3月		<ul style="list-style-type: none"> ・評価、改善検討 ・事業報告書作成、精算 	



2. 各研修の概要

研修プログラム概要

事業名	文部科学省 令和7年度 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		
研修プログラム名	技能人材にフォーカスした「就労者に対する日本語教師初任研修」		
研修実施期間	2025年9月6日～2025年12月6日		
実施日程	①9月6日(土) ②9月13日(土) ③9月20日(土) ④9月27日(土) ⑤10月4日(土) ⑥10月11日(土) ⑦10月18日(土) ⑧10月25日(土) ⑨11月8日(土) ⑩11月15日(土) ⑪11月29日(土) ⑫12月6日(土)		
科目数・単位数	26科目・62単位	実施形態は同期型・非同期型を組み合わせた全プログラムオンライン研修	
受講対象者 右記(1)～(4)を すべて満たす者	(1)「日本語教育機関の告示基準」第1条第1項13号の教員要件のいずれかを満たす者 (2)原則として「就労者に対する日本語教育歴」が0～3年程度の者* (3)今後、長期にわたり就労者に対する日本語教育に携わろうという意志のある者 (4)原則として10/25～11/29のコースデザイン演習の全日程に参加できる者 <small>*研修プログラムにおける受講者間の学び合いやグループディスカッションの活性化のため、就労者に対する日本語教育歴が4年以上の場合でも、研修プログラム内容が自身にとって妥当とご判断した場合は申込可とした。ただし、その場合、研修プログラム内のグループ活動や演習等において、知識や経験を他受講者に共有したり、グループ内でリーダーシップをとるなどの役割を担うことを追加条件とした。</small>		
受講定員数	100名	受講料(全12回)	8,800円(税込)
修了要件 右記(1)～(3)を すべて満たす者	(1)事前動画視聴を含む全プログラムの2/3以上に出席していること、 且つ、コースデザイン演習においては当該科目の全体の2/3以上に出席していること (2)事務局が定めた課題・成果物*をすべて提出すること <small>*小テスト、振り返りノート、自己評価・アンケート、コースデザイン成果物</small> (3)AOTSが定めた到達目標において一定基準以上の評価に到達すること		



2. 各研修の概要

○研修の目的・ねらい

就労者(特に技能人材)に対する日本語教育を行うための知識・技能を有し、学習者や受入れ企業の求めに応じて日本語教育を提供できる日本語教師を育成する。

○研修の特徴

本研修では技能人材にフォーカスし、その在留資格や制度、求められる日本語能力や試験などの背景を理解するとともに、技能人材に対する日本語教材や教授法等の実践的な技能を身につけた上で、技能人材向けコースデザインを作成する。

○到達目標

上記のとおり、研修を通して就労者のニーズに対応した実践的な日本語指導能力とコースデザイン能力を養成することを主な目標とし、以下の到達目標を設定した。

- ①技能人材を取り巻く制度や社会の実情、産業界のニーズを理解することができる。
- ②職場で生じる言語・文化的な問題を理解し、技能人材や企業に寄り添うことができる。
- ③業務遂行のための日本語教育を実践するために必要な情報を自ら収集し、それを活用できる。
- ④技能人材や企業のニーズに応じたコースデザインを行うことができる。
- ⑤技能人材や企業に対して日本語教育の必要性や学習成果等をわかりやすく伝えることができる。

○研修の重点課題

上記の目標を達成するため、以下5つの重点課題を設定したカリキュラム構成とした。※カリキュラム詳細は次スライド参照

- ・産業界のニーズ把握
- ・学習内容の絞り込みと最適化
- ・実践的な指導を実現するための学習リソースとコミュニケーション能力を養成する短期速習の教授法
- ・技能人材向けの評価とアカウントビリティ
- ・コースデザイン能力



2. 各研修の概要（研修カリキュラム）

日程	科目No.	科目名	講師/所属等	学習内容・目標	「養成・研修報告」における「就労者に対する日本語教師【初任】に求められる資質・能力」
第1回 9/6 (土)	1	就労者に対する日本語教育概論	杉山充 AOTS日本語教育センター センター長	<ul style="list-style-type: none"> ・研修受講前における就労者に対する日本語教師に求められる資質・能力についての自己評価を行う。 ・就労者の多様性とその日本語教育の特徴・重点課題を理解する。 ・AOTSの研修を例に各自の日本語教育に携わる立場や役割をイメージする。 	知識:(1),(2),(3) 態度:(1),(7)
	2	就労者に対する日本語教育実践現場 – 同研修プログラム修了者による発表① –	本研修プログラム 2024年度修了者 矢澤健太郎	<ul style="list-style-type: none"> ・就労者に対する日本語教育の実践現場での取り組みや工夫、課題や問題を知る。 ・修了者が本研修プログラムで学んだことをどのように活かしているかを知ることで、研修の活用方法をイメージする。 	知識:(6) 技能:(5) 態度:(1)
	3	意見交換交流会①	受講者間	<ul style="list-style-type: none"> ・少人数グループに分かれて修了者プレゼンの感想を伝え合うとともに、自身の日本語教育実践での取り組みや課題を紹介する。 ・研修プログラム途中における振り返りを受講者間で行う。 	知識:(6) 技能:(5) 態度:(1)
第1回 9/13 (土)	4	外国人就労者に関わる制度	折茂純哉 株式会社ACROSEED 行政書士 マネージャー	<ul style="list-style-type: none"> ・外国人就労者の制度の基礎知識(在留資格・条件、労働関連法など)を理解する。 ・外国人就労者受け入れ制度の課題、外国人就労者受け入れ企業で生じている問題(メンタルヘルス・海外との社会保障制度の違い等)について知る。 	知識:(1),(2) 態度:(7)
	5	職種・職位によって求められる日本語教育 – 制度における日本語能力要件 –	杉山充 AOTS日本語教育センター センター長	<ul style="list-style-type: none"> ・技能実習生や特定技能外国人材が日本で働きキャリアを形成する際に制度上求められる日本語能力要件や企業側が講じる日本語学習の支援について理解する。 ・就労者が受験する日本語能力を測る試験や技能を測る試験の概要、試験サンプルや学習リソースへのアクセス方法を理解した上で、日本語教師に何が期待されるか考える。 	知識:(1),(2),(3),(4) 技能:(1),(2) 態度:(1),(2),(5),(7)



2. 各研修の概要（研修カリキュラム）

日程	科目 No.	科目名	講師/所属等	学習内容・目標	「養成・研修報告」における「就労者に対する日本語教師【初任】に求められる資質・能力」
第3回 9/20 (土)	6	外国人の受け入れ政策と日本語教師	神吉宇一 武蔵野大学 教授	<ul style="list-style-type: none"> 外国人材受入れに関する法律や政策、背景となる日本の社会状況に目を向ける。 就労者に対する日本語教育を行う日本語教師・日本語教育関係者としての役割を多角的かつ具体的に考える。 	知識:(1),(2),(3) 態度:(1),(7)
	7	生活・就労者の日本語教材 -『いろいろ生活の日本語』を例に-	笠井陽介 国際交流基金 関西国際センター 日本語教育専門員	<ul style="list-style-type: none"> 在留資格「特定技能」等で来日する就労者が日本での生活場面で求められる基礎的な日本語コミュニケーション力を養成するための教材『いろいろ生活の日本語』の構成や活用方法を理解する。 	知識:(6),(7) 技能:(3),(8) 態度:(2),(5)
	8	就労現場でのコミュニケーション能力を高めるための指導法 -教材『ゲンバの日本語』を例に-	内海陽子 AOTS日本語教育センター 主任	<ul style="list-style-type: none"> 教材『ゲンバの日本語』を実際に手に取り、同教材の対象者と教材の概要と特長、構成について理解する。 AOTSの技術研修生向けの日本語教育を例として、コミュニケーション能力を高める指導方法、教材活用を理解する。 教材理念に基づく対学習者・教師間の対応について考えを深める。 実際に指導する際の留意点について考え、同教材の効果的な指導法の理解を深める。 	知識:(5),(6) 技能:(1),(2),(4) 態度:(1),(2)



2. 各研修の概要（研修カリキュラム）

日程	科目 No.	科目名	講師/所属等	学習内容・目標	「養成・研修報告」における「就労者に対する日本語教師【初任】に求められる資質・能力」
第4回 9/27 (土)	9	就労現場における異文化受容・異文化適応	近藤彩 昭和女子大学 教授 同大学 日本語教育センター長 同大学大学院 文学研究科 研究科長	<ul style="list-style-type: none"> ・異文化接触における個人及び集団への影響や異文化受容態度について理解する。 ・就労外国人の職場で生じるトラブルの具体例を知り、支援の方向性について考える。 	知識:(4),(5) 技能:(4) 態度:(1),(2),(5)
	10	技能実習・特定技能のための仕事・生活の日本語教育 -教材『あたらしいじっせんにほんご』を例に-	新野佳子 国際日本語普及協会 (AJALT)	<ul style="list-style-type: none"> ・教材『あたらしいじっせんにほんご』を実際に手に取り、同教材の構成や特徴、教え方について理解し、就労者に対する指導法の一つとして同教材の活用方法を理解する。 ・グループディスカッションを通して就労者に対する日本語教授法について考えを深める。 	知識:(6) 技能:(1),(2) 態度:(1)
	11	【事例研究】外国人介護人材の就労と日本語教育	白井孝子 東京福祉専門学校 顧問	<ul style="list-style-type: none"> ・外国人介護人材の受入れに関する社会背景や制度、介護福祉士の資格や在留資格、業務内容について理解する。 ・介護施設の利用者やそこでの一日の生活、介護知識・技術について知り、日本人職員とのコミュニケーション場面において求められる日本語能力について理解した上で、介護職種を事例に職種別日本語教育をどのように実践するか考える。 	知識:(1),(2),(3),(5) 態度:(1),(3),(5),(7),(8)
	12	【事例研究】介護人材向けの専門日本語教育 -介護の就労者向けウェブ教材「にほんごをまなぼう」を例に-	小林亨 日本介護福祉士会 国際介護人材支援チーム 主査	<ul style="list-style-type: none"> ・ウェブサイト「にほんごをまなぼう」に実際にアクセスし、同教材の対象者、構成、内容、種別(外国人向け学習コンテンツ・日本人向け手引き)を理解する。 ・外国人介護人材向けのカリキュラムやコースデザインを作成する際に、同ウェブサイト教材リソースとして効果的に活用する方法を考える。 	知識:(6),(7) 技能:(3) 態度:(4)
	13	現場の介護施設担当者・外国人介護人材の声を聞く①・②	①健祥会グループ ※事前収録動画の視聴のみ ②社会福祉法人 旭福祉会 特別養護老人ホームやすらぎ園 ※事前収録動画の視聴のみ	<ul style="list-style-type: none"> ・外国人介護人材の受入施設の日本人担当者の語りを聞き、外国人材の受入れに至った経緯や目的、日本語の必要性やそのレベル、外国人受入れにかかる取り組みや問題について知り、日本語教師としてできることを考える。 ・介護施設にて就労する外国人介護人材を事例として、来日経緯や目的、就労現場での業務内容や問題、必要となる日本語や日本人とのコミュニケーションで気を付けていることや生じたトラブルを知り、就労者に対して必要な日本語教育の内容や接し方を考える。 	知識:(3) 技能:(7),(8) 態度:(1),(3),(5),(8)



2. 各研修の概要（研修カリキュラム）

日程	科目 No.	科目名	講師/所属等	学習内容・目標	「養成・研修報告」における「就労者に対する日本語教師【初任】に求められる資質・能力」
第5回 10/4 (土)	14	コミュニケーション能力を養成する短期速習の教授法 - AOTSでの技術研修生向け日本語研修をモデルにして -	矢島康江 AOTS東京研修センター 日本語コーディネーター	<ul style="list-style-type: none"> ・就労現場で求められるコミュニケーション能力とは何かを知り、その能力を短期間で養成するための指導のポイントをAOTSの実践例を通して学ぶ。 ・本科目で学んだ「話す力・聞く力を短期間で伸ばす指導法」を受講者各自の教育現場でどのように応用し実践できるかを考える。 	知識:(6) 技能:(1),(2) 態度:(1)
	15	職種別の日本語の指導法 - ウェブ教材/アプリ「げんぱのにほんご」(外国人技能実習機構)を例に -	飯塚知子 AOTS日本語教育センター 主任	<ul style="list-style-type: none"> ・ウェブ/アプリ教材「げんぱのにほんご」(外国人技能実習機構)に実際にアクセスし、同教材の構成や特徴について理解する。 ・講義やグループディスカッションを通して同教材の具体的かつ効果的な指導法について考えを深める。 	知識:(6),(7) 技能:(1),(3) 態度:(1),(4)
	16	就労者に対する日本語教育実践現場 - 同研修プログラム修了者による発表② -	本研修プログラム 2024年度修了者 松本美智子	<ul style="list-style-type: none"> ・就労者に対する日本語教育の実践現場での取り組みや工夫、課題や問題を知る。 ・修了者が本研修プログラムで学んだことをどのように活かしているかを知ること、研修の活用方法をイメージする。 	知識:(6) 技能:(5) 態度:(1)
	17	修了者向け公開科目 意見交換交流会②	受講者間	<ul style="list-style-type: none"> ・少人数グループに分かれて修了者プレゼンの感想を伝え合うとともに、自身の日本語教育実践での取り組みや課題を紹介する。 ・研修プログラム途中における振り返りを受講者間で行う。 	知識:(6) 技能:(5) 態度:(1)
	18	現場の企業担当者・外国人就労者の声を聞く ①・②	①ミドリ久慈衣料株式会社 ※事前収録動画の視聴のみ ②五島工業株式会社 ※事前収録動画の視聴のみ	<ul style="list-style-type: none"> ・外国人就労者の受入企業の日本人担当者の語りを聞き、外国人材の受入れに至った経緯や目的、日本語の必要性やそのレベル、外国人受入れにかかる取り組みや問題について知り、日本語教師としてできることを考える。 ・企業にて就労する技能実習生を事例として、来日経緯や目的、就労現場での業務内容や問題、必要となる日本語や日本人とのコミュニケーションで気を付けていることや生じたトラブルを知り、就労者に対して必要な日本語教育の内容や接し方を考える。 	知識:(3) 技能:(7),(8) 態度:(1),(3),(5),(8)



2. 各研修の概要（研修カリキュラム）

日程	科目 No.	科目名	講師/所属等	学習内容・目標	「養成・研修報告」における「就労者に対する日本語教師【初任】に求められる資質・能力」
第6回 10/11 (土)	19	技能人材と語彙学習 －どんな言葉の学習が必要か考える－	飯塚知子 AOTS日本語教育センター 主任	<ul style="list-style-type: none"> ・技能人材が就労するうえで必要となる言葉の特徴、既存の語彙教材を知る。 ・既存の語彙教材を用いた指導方法・学習方法を知り、自身の活動や自律学習支援に役立てられるようにする。 	知識:(5),(6) 技能:(2),(3) 態度:(1),(3)
	20	技能人材と会話学習 －コミュニケーションストラテジーが学べる会話を考える－	飯塚知子 AOTS日本語教育センター 主任	<ul style="list-style-type: none"> ・技能人材が就労現場で必要とされる日本語や日本人社員とのコミュニケーションの特徴を理解した上で、どんなコミュニケーションストラテジーが必要かを考える。 ・就労現場で必要なコミュニケーションストラテジーを探すことができ、会話を教える際に取り入れることができるようになる。 ・コミュニケーションストラテジーを意識した会話学習のための学習活動デザインの考えを深める。 	知識:(5),(6) 技能:(1),(2),(4) 態度:(1),(2)
	21	就労者に対する自律学習支援とスローラーナーへの対応 －AOTSでの技術研修生やEPA候補者への実践を事例にして－	常次亨介 AOTS日本語教育センター センター長補佐	<ul style="list-style-type: none"> ・就労者向け日本語教育における自律学習支援の必要性を理解し、AOTSの事例をもとに自身の教育実践でどのような支援ができるかを考える。 ・AOTSの日本語研修を事例に、日本語学習に困難を抱える就労者の状況を理解し、スローラーナーへの対応や支援を考える。 	知識:(7) 技能:(1),(2),(3) 態度:(1),(4),(6)



2. 各研修の概要（研修カリキュラム）

日程	科目 No.	科目名	講師/所属等	学習内容・目標	「養成・研修報告」における「就労者に対する日本語教師【初任】に求められる資質・能力」
第7回 10/18 (土)	22	生活・就労者の日本語教育－地域日本語教室で学ぶ技能人材－	萬浪絵理 千葉市国際交流協会委嘱 千葉市地域日本語教育推進事業 総括コーディネーター	<ul style="list-style-type: none"> ・就労者の「生活者」としての側面に対して必要な日本語教育の理解を深める。 ・地域日本語教室の事例をもとに、地域日本語教育は技能人材をはじめとする就労者にとってどのような役割や意味があるのかを考える。 	技能:(7),(8) 態度:(2),(3),(5),(7),(8)
	23	就労者の日本語学習に対する評価－行動能力目標とパフォーマンス評価－	内海陽子 AOTS日本語教育センター 主任	<ul style="list-style-type: none"> ・「日本語教育の参照枠」及び「就労Can do」について理解を深めた上で、それを就労者に対する日本語教育に応用する方法についてAOTSの事例を通して理解する。 ・就労現場で必要な行動能力目標とそれに対応するパフォーマンス試験を行うにあたり、それぞれの就労現場に即した試験の実施に関する検討・計画についての考えを深める。 	技能:(6),(7),(8) 態度:(3),(6),(8)
	24	企業に伝わる報告書作成	矢島康江 AOTS東京研修センター 日本語コーディネーター	<ul style="list-style-type: none"> ・日本語教育を専門としない企業や職場関係者に、就労者の日本語学習状況や学習の成果、継続学習のアドバイスとして何を伝えるか、どうすれば伝わるかを理解する。 ・クライアントが理解できる報告ができるようになるため、報告書サンプルをもとに日本語教育の専門用語を非専門家にも理解できる言い換え・書き換えの修正練習に取り組む。 	技能:(6),(7),(8) 態度:(3),(8)



2. 各研修の概要（研修カリキュラム）

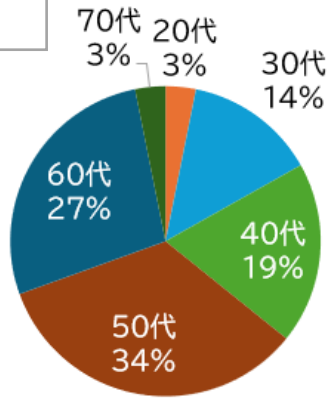
日程	科目 No.	科目名	講師/所属等	学習内容・目標	「養成・研修報告」における「就労者に対する日本語教師【初任】に求められる資質・能力」
第8～11回 10/25(土) 11/8(土) 11/15(土) 11/29(土)	25	技能人材向けの コースデザイン (導入)	澤田幸子 合同会社おおぞら日本語サ ポート 副代表	<ul style="list-style-type: none"> ・本研修の演習で就労者に対する日本語教育コースデザインを作成するために必要なニーズ及びレディネスの分析・検討、目標設定などの基礎知識や重点課題、注意点を理解する。 ・本研修の各科目で学んだ知識及び技能をコースデザインに応用する意識を高める。 	技能:(1),(2),(5), (7),(8) 態度:(1) ※その他の知識・技能・ 態度の資質・能力も包括 的に内包。
		技能人材向けの コースデザイン (演習)	澤田幸子 合同会社おおぞら日本語サ ポート 副代表 小谷昌彦 合同会社おおぞら日本語サ ポート 代表社員 澤田竜人 ECC国際外語専門学校 留学生事業部副責任者 高馬絢子 春日日本語学院 教務主任 高橋華奈 AOTS登録日本語教師	<ul style="list-style-type: none"> ・本研修の各科目で得られた基礎知識や指導法、教材リソース等の内容を応用し、ある就労者を想定したコースデザイン作成の活動を通して、実際に技能人材への日本語教育内容や評価・フィードバック方法、シラバス・カリキュラムデザインを検討する。 ・他の受講者との協働を通して多様な日本語教育観に触れ、自身の日本語教育観や教育実践を内省し発展させる。 	
第12回 12/6(土)	26	研修の振り返り、 ネットワークづく り	杉山充 AOTS日本語教育センター センター長	<ul style="list-style-type: none"> ・研修受講を通して得られた自身の学びを振り返り、それを受講者間で共有することで学びを再構成する。 ・今後、就労者に対する日本語教育に携わる上で、どのような学びが必要かを考える。 ・研修受講後における就労者に対する日本語教師に求められる資質・能力について自己評価を行う。 ・研修終了後も受講者間のネットワークを維持し、講師間のつながりの中で学び続けることの重要性を理解する。 	技能:(5) 態度:(7)



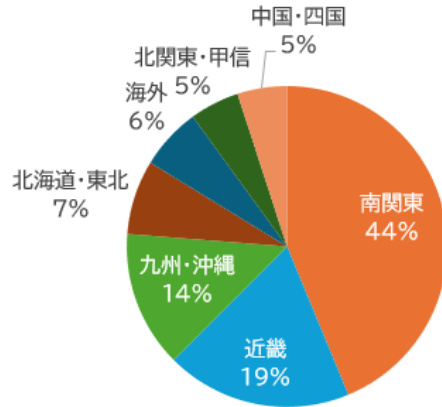
2. 各研修の概要

○受講者95名の属性

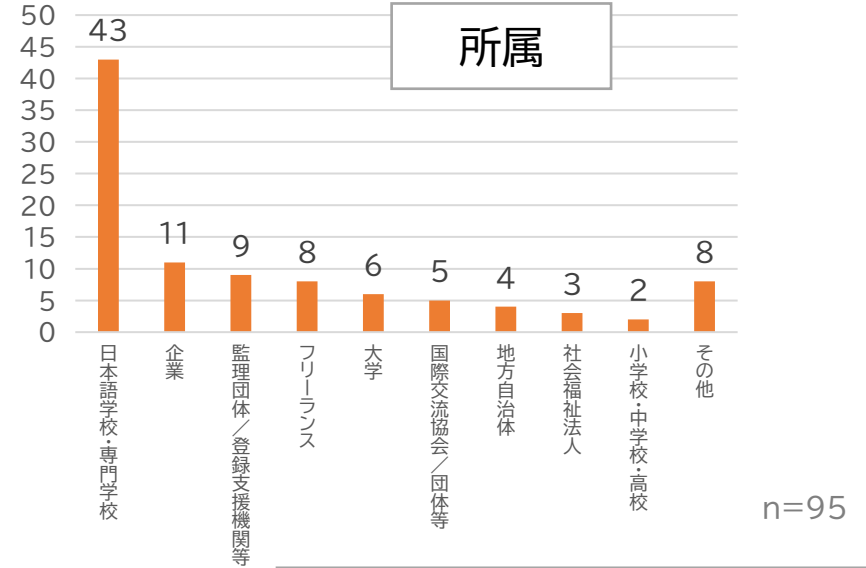
年代



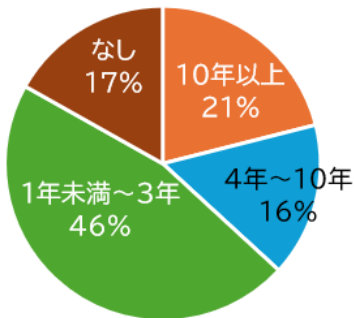
居住地域



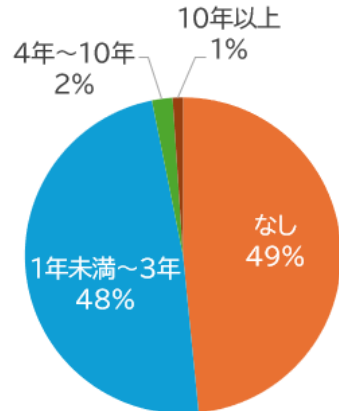
所属



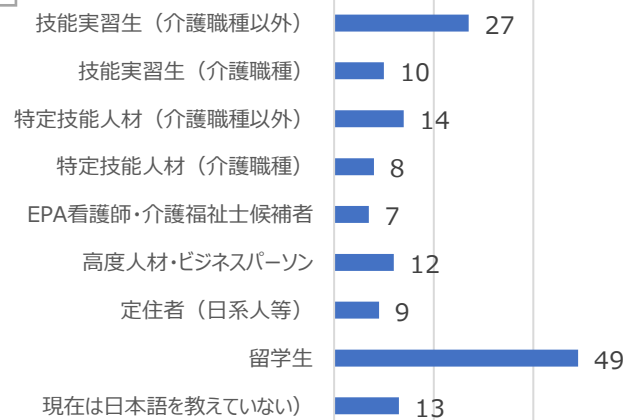
日本語教育歴



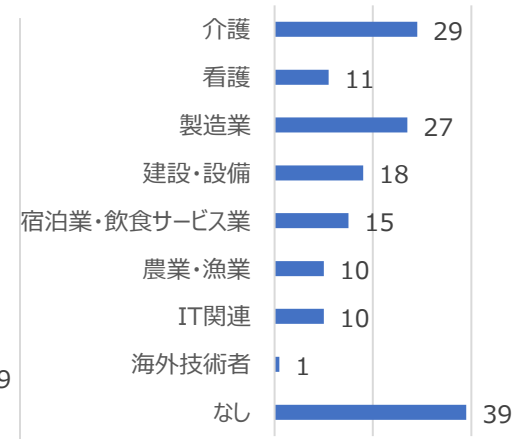
就労者に対する日本語教育歴



現在教えている(今後教えたい)就労者の属性 ※複数選択可



現在教えている(今後教えたい)「就労者に対する日本語教育」の分野・業種 ※複数選択可

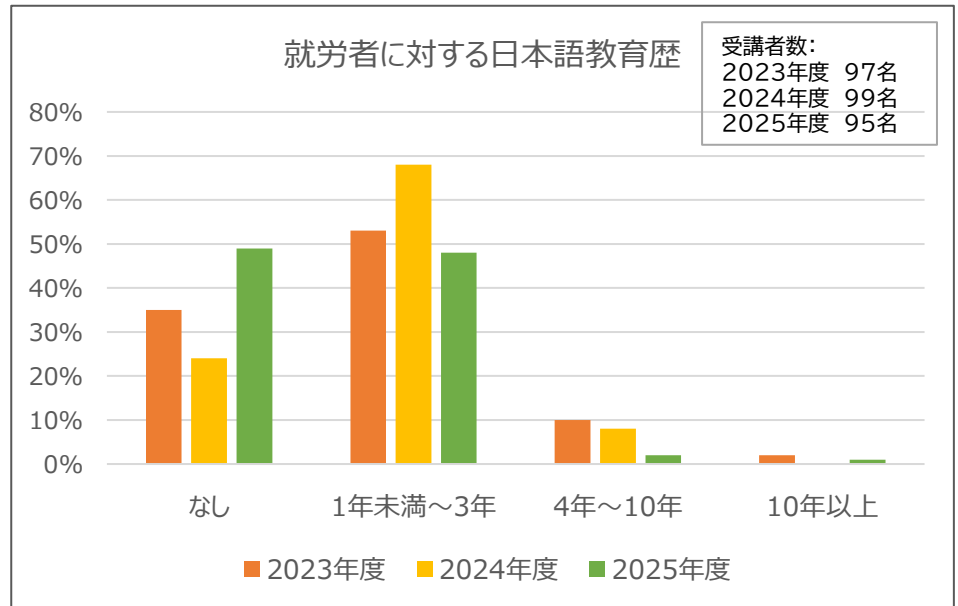
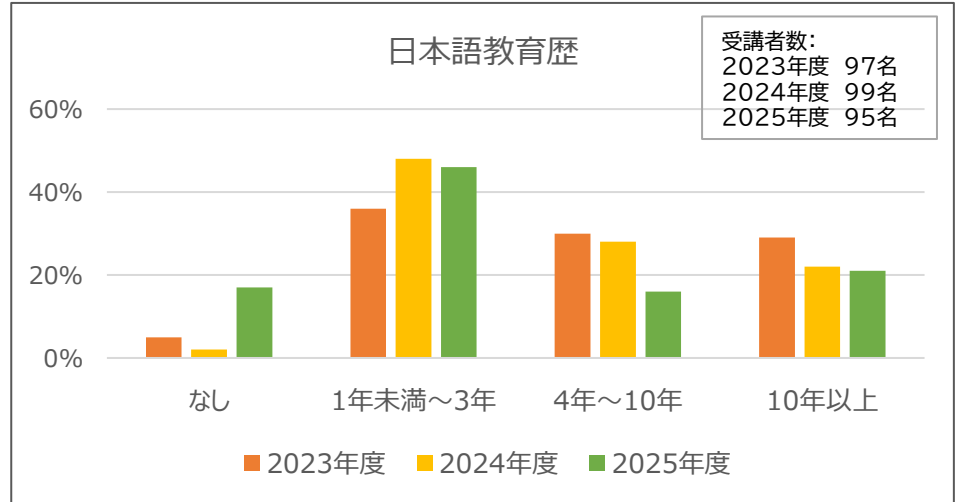
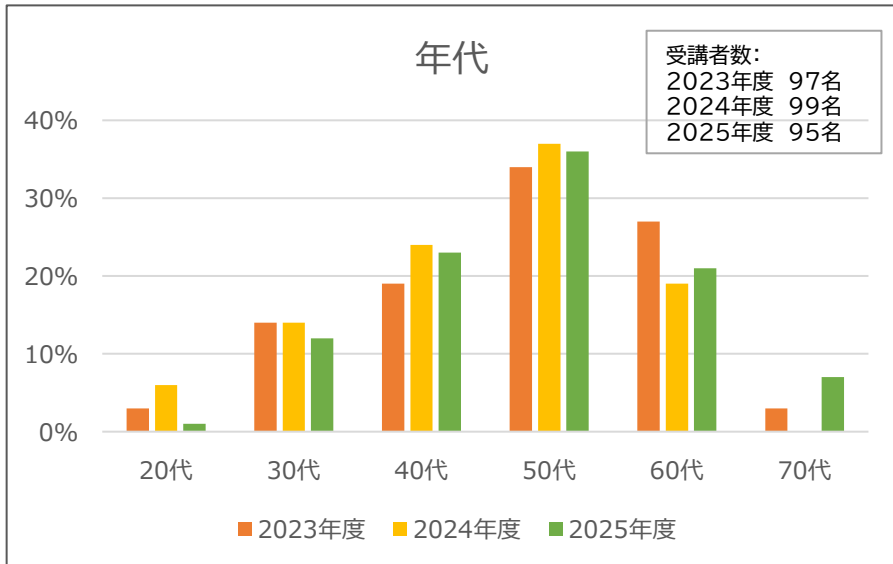




2. 各研修の概要

○2025年度受講者の特徴 過年度との比較

- 60代後半～70代の受講者の割合が3か年度のうち最も高かった。
- 「日本語教育歴」が「なし」の受講者の割合が3か年度のうち最も高かった。
- 半数近く(48%)の受講者が、「就労者に対する日本語教育歴」が「なし」であり、「なし」「1年未満～3年」の受講者が全体の97%を占めた。





2. 各研修の概要

○研修実施形態

全プログラムオンラインとし、同期型・非同期型を組合わせて実施した。

使用したICTツールと活用方法は下記のとおり。

使用ツール	受講者の活用方法	
同期型(ライブ配信)用 ウェブ会議ツール: Zoom	当日	同期型オンラインライブ講義の受講
オンライン掲示板: Padlet		小グループでのディスカッション内容を全体で共有
非同期型(オンデマンド)用 学習管理システム(LMS): ドコモgacco <small>※LMSは複数業者を検討した結果、「ドコモgacco」を採用した。</small>	事前	事前動画視聴
		講義資料ダウンロード
	事後	出席確認
		各科目の小テスト受験
		各科目の振り返りノート記述
各科目の自己評価・アンケート回答		
当日録画視聴(復習・見逃し配信用)		
Googleクラスルーム	時間外	演習グループ受講者間のコミュニケーションツール



2. 各研修の概要

○学習管理システム(LMS)の活用詳細

★は完了/提出の有無が修了要件に関わるもの

各科目での活用	受講者の取り組み内容
・事前視聴オンデマンド動画★	当日講義受講までに事前動画を視聴し、当該科目に関する知識を得る
・資料配付	事前動画、当日動画のスライド資料のデータをダウンロード
・出席確認★	当日講義の出席ボタンを押す
・小テスト★	各科目に関する正誤問題・多肢選択式の小テストを受験 ※習熟度を高めるため再受験可とした
・振り返りノート★	各科目受講後に気づきや学びを自由に記述 ※スプレッドシートで受講者間で記述内容を共有
・自己評価/アンケート★	各科目のCando自己評価及びアンケートへの回答
・当日講義録画	当日講義欠席者は、見逃し配信用の当日講義録画を視聴 ※当日欠席者は録画視聴しても欠席扱い
・受講者間ディスカッション	講義や演習に関する受講者間の意見交換のためのフリースペース
プログラム全体に関して	事務局からの発信内容
・お知らせ	事前視聴動画のアップロード連絡など、受講者全体に対する連絡
・時間割表	研修プログラムの全体日程及び時間割表
・お問い合わせ方法	研修に関するお問い合わせのための連絡先掲載
・動画視聴状況	受講者が各自の動画視聴状況を確認
・受講状況	受講者が出席や提出物など、各自の受講状況を確認



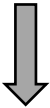
2. 各研修の概要

○各科目の同期型・非同期型の組み合わせパターン

パターン①

Zoom

オンラインライブ講義



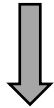
LMS

- ・出席確認
- ・小テスト
- ・振り返りノート
- ・自己評価・アンケート

パターン②

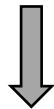
LMS

事前動画視聴



Zoom

オンラインライブ講義



LMS

- ・出席確認
- ・小テスト
- ・振り返りノート
- ・自己評価・アンケート

パターン③

LMS

動画視聴



LMS

- ・出席(視聴)確認
- ・振り返りノート
- ・自己評価・アンケート

パターン④

Zoom

オンラインライブ講義



LMS

- (毎回)
- ・出席確認

- (最終回)
- ・成果物提出
- ・小テスト
- ・振り返りノート
- ・自己評価・アンケート



2. 各研修の概要

○各科目の同期型・非同期型の組み合わせパターン

パターン①

パターン②

パターン③

パターン④

		1限	2限	3限	4限
第1回	9月6日	[Orange border]			
第2回	9月13日	[Icon]	[Icon]	任意	
第3回	9月20日	[Icon]	[Icon]	[Icon]	
第4回	9月27日	[Icon]	[Icon]	[Icon]	[Icon]
第5回	10月4日	[Icon]	[Icon]	[Orange border]	
第6回	10月11日	[Icon]	[Icon]	[Icon]	
第7回	10月18日	[Icon]	[Icon]	[Icon]	任意

		1限	2限	3限	4限
第8回	10月25日	[Blue border]			
	11月1日	プログラムなし			
第9回	11月8日	[Blue border]			
第10回	11月15日	[Blue border]			
	11月22日	プログラムなし			
第11回	11月29日	[Blue border]			
第12回	12月6日	[Orange border]			

9月27日、10月4日(時間外)
45分動画×4本

:事前動画あり



2. 各研修の概要

○コースデザイン演習

全体の流れ
(導入⇒グループ活動⇒発表)

- 10/25 9:00-10:40 コースデザイン導入講義(全体)
10:50-12:30 コースデザイン演習(各クラス・グループ)
- 11/ 8 9:00-12:30 コースデザイン演習(各クラス・グループ)
- 11/15 9:00-12:30 コースデザイン演習(各クラス・グループ)
- 11/29 9:00-12:30 コースデザイン発表とその振り返り(各クラス)

演習課題

- 各グループで5つのケースからコースデザインの対象とするケースを1つ決める。
- そのケースのコースデザインをグループメンバーとの協働で行う。
- グループで作成したコースデザインを11/29に各クラス内で発表する。
- 最後にグループで作成したコースデザインの最終版を成果物として提出する。
- 本事業の成果物として、優良なものはAOTSのWebサイトに公開。

クラス・グループ

- クラス:A, B, C, D, Eクラス(計5クラス(19名/クラス))※各クラス1名の担当講師配置
- グループ:各4グループ4~5名で編成 ※受講離脱により人数減のグループあり
- クラス数・グループ数の変更により、過年度に比べきめ細かい指導を行うことができた。 本年度の新規取組

優良コースデザイン選定の判断ポイント 本年度の新規取組

【プロセス面】

- グループ内で活発な議論が行われていたか。
- 講義で学んだことがコースデザインに反映されているか。

【アウトプット(成果)面】

- レディネス分析、ニーズ分析が十分になされているか。
- コース目標がニーズ分析の結果を反映したものになっているか。
- コース目標が「～できる」というCandoで書かれているか。
- ニーズ分析からカリキュラムまでが一貫したものになっているか(例えばコース目標とカリキュラムの内容がずれていたりしないか)
- 見やすい体裁になっているか。
- 講義で学んだことがコースデザインに反映されているか。



2. 各研修の概要

○研修の様子(講義、全体質疑、グループディスカッション、発表)

講義の様子

1) 技能実習と育成就労は何か違うか ①

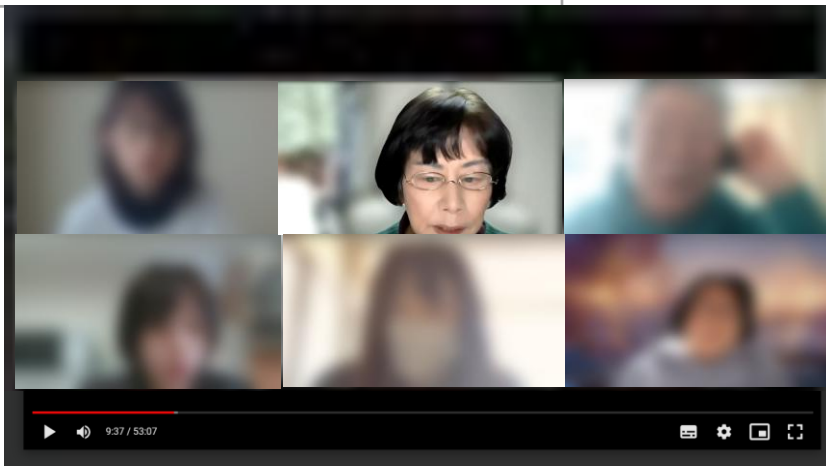
2027年(令和9年)施行予定

技能実習制度	育成就労制度
<ul style="list-style-type: none"> 日本語能力要件に定めない 入国後講習における日本語教育の要件がほぼない。 	<ul style="list-style-type: none"> 日本語能力要件を設ける。 就労開始までの相当講習に認定日本語教育機関の就労分野の認定課程もしくは登録日本語教員が活用される方向性。

全体での質疑応答の様子



グループディスカッションの様子



演習でのコースデザイン発表の様子

(発表用)E-1_コースデザイン作成フォー...

File Edit View Insert Format Tools Extensions Help

11 100% Normal text M PLU...

2. コースデザイン

1) コースの方針

- ①職場で自立し、戦力となる人材を育成する。
- ②各自の試験合格に向けた自律学習ができるように支援をする。
- ③日常生活で、自信をもって日本語を話し、充実した生活を送る。

就労4年目の技能実習生を対象にキャリア構築の中で求められる業務上の能力を自ら考え、実践し、指導できる立場になるための日本語力を身につける講座とする。また日常生活において興味関心がある情報を得て、地域社会の中で充実した暮らしが送れるコミュニケーション能力を身につける。

各自が目標とする試験に対しては、授業では取り扱わず自律学習とする。

各授業で小さな成功体験を積み、モチベーション維持を大切にします。



2. 各研修の概要

○研修前・中・後のフォローアップ体制

研修プログラム期間中及びその前後の受講者に対するフォローアップ内容については以下のとおり対応した。

研修前	・受講案内	研修日程、カリキュラム、修了要件、指定教材、受講形態、SNSグループ招待等々をPDFにまとめ一斉送信メール連絡及び個別連絡対応
	・学習管理システム(LMS)利用案内	LMS利用開始にあたっての案内文書を一斉送信メール発信及び個別連絡対応
	・LMSの研修開始前の利用	受講者のLMS利用を研修開始の約1ヶ月前に開始し、研修の予習やLMS利用適応時期を設けた
研修中	・LMSgacco, Googleクラスルーム	事前動画及び当日録画の配信や提出課題の配信、受講者間連絡など
	・振り返りノート共有	各受講者の記述内容を他受講者に共有(Googleスプレッドシート)
	・質疑応答内容共有	講義中の質問および講師からの回答を全受講者に共有(Googleスプレッドシート)
	・メール連絡	以下を随時連絡 ・事前動画、当日録画アップロード ・LMSやGoogleクラスルーム等の利用マニュアル ・動画視聴、課題提出のリマインド
	・事務局Q & Aの時間枠を設定	・研修期間中に計2回、各1コマの質問受付時間を設定
研修後	・LMSの研修終了後の利用	受講者のLMS利用を研修終了後も約1ヶ月間は可能とし、研修の振り返りや復習の期間を設けた



2. 各研修の概要

○受講者間の交流・ネットワーク作り

研修プログラム時間内

- 各科目時間内のグループディスカッション
- 演習グループ内での協働作業
- Padletへのディスカッション内容の投稿
- 意見交換交流会

Padlet



研修プログラム時間外

- コースデザイン演習グループでの時間外活動の取り組み
- Google クラクルーム、SNS、メール等での情報交換

Googleクラクルーム



Facebookグループ



対面での交流

本年度の新規取組

以下のイベントに出展し、本研修事業を含むAOTS日本語教育事業について紹介。過年度の研修修了者および今年度の研修受講者と交流を行った。

- 2025年11月22日(土)
日本語教育学会 2025年度秋季大会「交流ひろば」
於: 富山国際会議場
- 2025年11月29日(土)
ビジネス日本語研究会「就労分野の日本語教育フェア」
於: 昭和女子大学





2. 各研修の概要

○修了者フォローアップ 過年度修了者の一部科目参加（事前申込人数37名）

	日時	科目	参加人数	感想
①	9月13日(土) 9:00-9:45	外国人就労者に関わる 制度(折茂純哉)	11名	<ul style="list-style-type: none"> 受講してからわずか2年ですが、その間にも「育成就労」などいろいろな変化が起きていることがわかりました。 A1相当講習、A2目標講習など、これまでになかった日本語教育のルールができ、日本語教師の活躍の場が広がってきていると感じました。そのような状況下、外国人就労者を受け入れる企業や団体と日本語教師との接点が乏しく、両者をつなぐ仕組みが必要だと思っています。 育成就労制度について、短時間でわかりやすくまとめて説明してもらえたのが良かったです。産業界が学習教材を準備していることや、特定技能2号の評価試験が相当難しいこともわかりました。
②	9月13日(土) 9:55-10:40	職種・職位によって求められる日本語教育(杉山充)		
③	9月6日(土) 10:50-11:35	就労者に対する日本語 教育実践現場－同研修 プログラム受講者による 発表①－	11名	<ul style="list-style-type: none"> 研修会で学んだことを現場の日本語教育で実践されていることを聞いて、私も大いに刺激になりました。 発表はもちろん、その後のグループでの話し合いが、すごくいい刺激になりました。
④	9月6日(土) 11:45-12:30	意見交換交流会①		
⑤	10月4日(土) 10:50-11:35	就労者に対する日本語 教育実践現場－同研修 プログラム受講者による 発表②－	7名	<ul style="list-style-type: none"> 実際の現場のお話を伺うことができ勉強になりました。また、修了生の方の活躍を拝見するとやる気ができます。ありがとうございました。 EPAの候補生に対する日本語教育について、おっしゃっていたことにとっても共感しました。 いろいろな方とお話できて、非常に刺激的でした。
⑥	10月4日(土) 11:45-12:30	意見交換交流会②		



2. 各研修の概要

○「就労者に対する日本語教育実践現場－同研修プログラム受講者による発表－」

2024年度修了者のうち2名が「就労者に対する日本語教育実践現場」をテーマに発表を行った。

主な発表内容

- ・ 所属機関の概要
- ・ 日本語教育実践の紹介(学習者、日本語レベル、取り組みの例等)
- ・ 研修受講のきっかけと受講後の取組(意識の変容等)
- ・ 直面している問題や課題

発表者

日時	発表者	携わっている日本語教育
9月6日(土) 10:50-11:35	矢澤健太郎 IBCA (国際ビジネスコンサルティング事業協同組合) 日本語教育部 責任者	技能実習生 入国後講習
10月4日(土) 10:50-11:35	松本みちこ フリーランス日本語教師	介護人材、留学生



2. 各研修の概要

○修了者インタビュー記事 本年度の新規取組

2023年度および2024年度の修了者4名の日本語教育実践と本研修受講に関するインタビュー記事を作成し、AOTSウェブサイトにて公開。

技能実習生・特定技能人材との向き合い方

株式会社シーマスアノーズ所属 茂田井純子さん

技能実習生や特定技能外国人材への日本語教育は、語学指導だけでなく、生活支援や文化理解まで幅広い対応が求められます。2023年度にAOTS教師研修を修了された茂田井純子さんに、教育現場での実践と課題、そして今後の展望について伺いました。

——日本語教師になったきっかけを教えてください。

私はもともと日本語教育とは無縁の会社員生活を30年間続けていました。子どもの大学卒業を機に、日本語教師養成講座(420時間)を修了し、前職のつながりから監理団体を紹介していただき、技能実習生の入国後講習における日本語と生活習慣の指導を始めました。教師養成講座を受けていた頃は、日本語学校で働くイメージしか持っていませんでしたが、実際には監理団体での講習が初めての教育現場となりました。コロナ禍で仕事が減った時期もありましたが、現在は日本語教師としての活動が広がっています。



——現在の教育活動について教えてください。

現在は株式会社シーマスアノーズに所属し、技能実習生や特定技能外国人材に対して、日本語教育と生活習慣の指導を行っています。

技能実習生は、インドネシア、ベトナム、ミャンマー、バングラデシュ、フィリピンなど多国籍で、年齢も19歳から45歳まで幅広くです。活動分野は建築、食品加工、農業、介護など多岐にわたります。

特定技能外国人材は主にインドネシア出身で、食品加工、農業、介護分野で働いています。生活指導では、部屋の片づけ方、ゴミ出しの指導に加えて、転入届、健康診断、賃貸契約、銀行口座開設のサポートなど、幅広く携わっています。

このほかに、インドネシアで特定技能の候補者向けの学校を作るという話に関わることになり、立ち上げから現在まで携わっています。この教育機関では、ひらがな・カタカナから学習をスタートし、JFT-Basic合格、技能評価試験合格を目標にしています。私は週1回オンライン授業を行うほか、年に2回時期を決めて1週間程度現地で授業を行っています。日本人となかなか話す機会がない彼らにとって、日本人と話す機会は貴重です。



——AOTS教師研修を受講した動機と得られた成果について教えてください。

養成講座で知り合った友人の紹介で研修に参加しました。初めて配属された講習センターでは先輩教師が不在で、文法の教え方などに不安を感じていたため、他の教師の話聞いて改善したいという思いがありました。

AOTS教師研修では、技能実習制度や法的な仕組みを改めて確認でき、自信につながりました。また、技能実習1号・2号の筆記試験や実技試験、介護の資格制度などについても理解が深まったことで、効果的な指導方法を考えられるようになりました。教材の選定の幅も広がり、「ゲンバの日本語」「あたらしいじっせんにほんご」など、現場に即した教材を知ることができました。また、受入企業や実習生へのインタビューは非常に参考になりました。

——教育現場で感じている課題はありますか？

母国での学習期間が3~6か月と短いため、ひらがな・カタカナが読めない、書けないまま入国する方も少なくありません。また、実習生の日本語レベルに差があるため、授業のペース配分には常に試行錯誤が必要です。入国後講習だけでは限界があるため、配属先で困らない程度のコミュニケーション力を育てるには、母国の送出国との連携が不可欠です。今後、連携を強化していきたいと考えています。





2. 各研修の概要

○研修プログラム 受講者に対する評価

研修プログラム 評価					
		評価内容	評価方法	詳細	修了要件
研修プログラムに関する理解度・習熟度	参加	1 出席率	出欠確認	動画視聴 & 講義当日のオンライン出席	全事前動画視聴を含む全プログラムの 2/3 以上に出席していること、且つ、コースデザイン演習においては当該科目の全体の 2/3 以上に出席していること
	各科目	2 各科目の理解度	小テスト	正誤・多肢選択式問題で講義内容の理解度を確認	全科目の受験及び正答率80%以上まで習熟度を高める
		3 各科目の理解度	各科目のCando目標チェックシート	各科目内容の重点ポイントについてどれくらいできるかをCando自己評価	全科目の自己評価及びアンケート回答
			振り返りノート	各科目の振り返りや内省ツールとして感想や疑問を記述し、それを各自ポートフォリオとして活用	全科目の振り返りノートの提出
	4 各科目の応用力	演習での成果物	各グループで作成したコースデザインを提出	グループ共通の成果物を提出	
プログラム全体	5 「資質・能力」の習得度	事前・事後自己評価	「養成研修・報告」の「求められる資質・能力」をCando自己評価でチェック	事前・事後による自己評価を提出	



○研修プログラム 受講者の習熟度

受講者による各科目のCando「目標①②」と「各科目満足度」の五段階自己評価を実施した。以下の表は修了者88名の全体平均であり、本研修で定めた到達目標①～⑤に対して、いずれの目標も4以上の結果となり、一定以上の研修効果を確認することができた。

n=88

科目	目標①	目標②	各科目満足度	到達目標	目標到達度	小テスト
就労者に対する日本語教育概論	4.42	4.26	4.77	①技能人材を取り巻く制度や社会の実情、産業界のニーズを理解することができる。	4.28	99.9%
外国人受け入れ政策と日本語教師	4.46	4.03	4.67			
外国人就労者に関わる制度	3.95	3.99	4.53			
職種・職位によって求められる日本語教育	3.99	3.88	4.65			
【事例研究】外国人介護人材の就労と日本語教育	4.04	4.02	4.57			
就労現場における異文化受容・異文化適応	4.11	4.02	4.52	②職場で生じる言語・文化的な問題を理解し、技能人材や企業に寄り添うことができる。	4.37	100%
現場の企業担当者・外国人就労者の声を聞く	4.22	4.14	4.56			-
現場の介護施設担当者・外国人介護人材の声を聞く	4.18	4.16	4.70			-
就労者に対する日本語教育実践現場-修了者による発表-	4.37	4.31	4.71			-
意見交換交流会	4.38	4.44	4.42			-
技能実習・特定技能のための仕事・生活の日本語教育	4.18	4.03	4.31	③業務遂行のための日本語教育を実践するために必要な情報を自ら収集し、それを活用できる。	4.20	99.7%
生活・就労者の日本語教育	4.22	4.19	4.43			
生活・就労者の日本語教材『いろいろ 生活の日本語』を例に	4.09	4.02	4.50			
【事例研究】介護人材向けの専門日本語教育	4.03	3.94	4.42			
職種別の日本語の指導法	4.02	3.94	4.40			
技能人材と語彙学習	4.03	4.11	4.52			
就労現場でのコミュニケーション能力を高めるための指導法	4.11	4.11	4.58			
技能人材と会話学習	4.24	4.09	4.65			
コミュニケーション能力を養成する短期速習の教授法	4.02	3.89	4.20			
技能人材向けのコースデザイン:演習①～④	4.24	4.56	4.70			
研修の振り返り、ネットワークづくり	4.64	4.67	4.55	-		
就労者に対する自律学習支援とスローラーナーへの対応	4.24	4.17	4.51	⑤技能人材や企業に対して日本語教育の必要性や学習成果等をわかりやすく伝えることができる。	4.22	99.5%
就労者の日本語学習に対する評価	4.01	3.67	4.52			
企業に伝わる報告書作成	4.14	4.18	4.58			
平均	4.19	4.12	4.54		4.33	99.7%



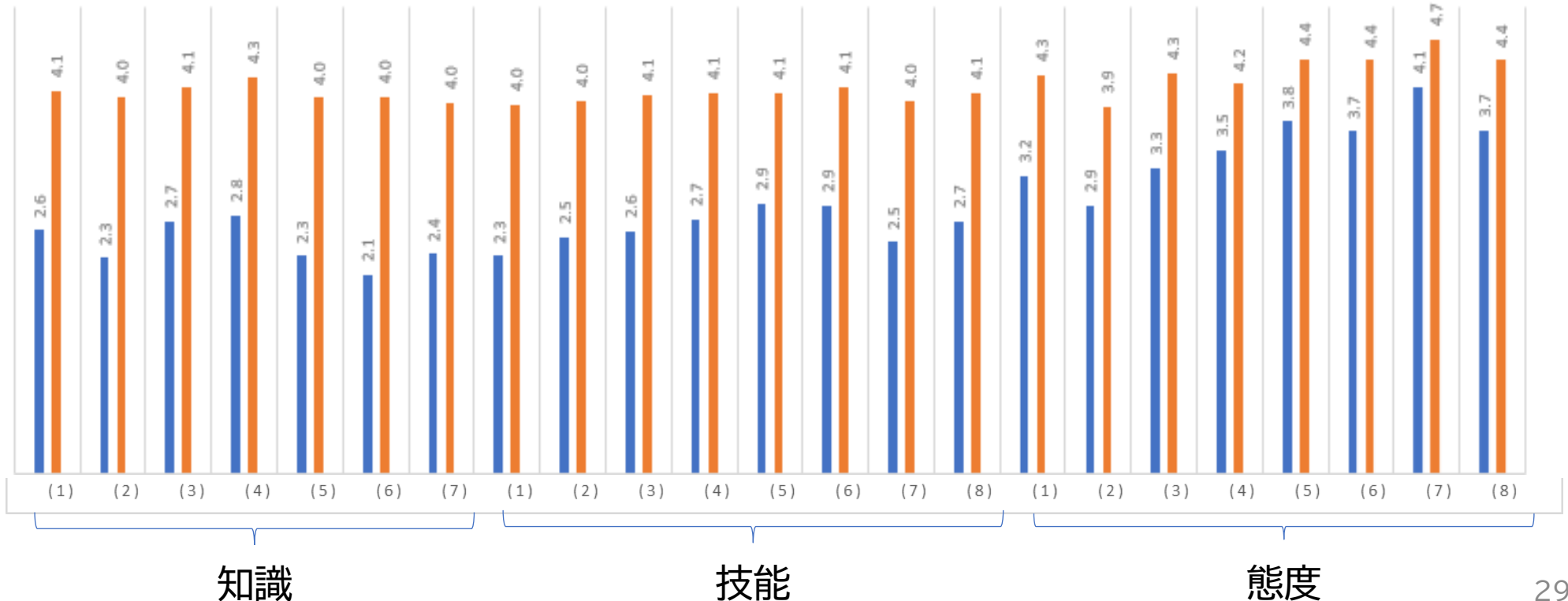
2. 各研修の概要

○「養成・研修報告」における「就労者に対する日本語教師【初任】に求められる資質・能力」に関する研修プログラム受講前・受講後における自己評価の比較

研修受講者に対して、研修受講前と受講後に「資質・能力」の自己評価アンケートを実施した。その結果、知識・技能・態度いずれの項目においても修了者の全体平均値は、受講前よりも受講後に向上した結果となった。

■ 受講前アンケート ■ 受講後アンケート
回答者：95名平均値 回答者：87名平均値

各項目の記述文は「養成・研修報告」p.28参照
https://www.bunka.go.jp/seisaku/bunkashingikai/kokugo/hokoku/pdf/r1393555_03.pdf





2. 各研修の概要

「就労者に対する日本語教師【初任】に求められる資質・能力」の習熟度に関する評価・判定・フィードバック

1)	「求められる資質・能力」に対する受講前・受講後の自己評価結果を比較し、受講者各自が自身の学びや成長を振り返る機会を設けた。
2)	本研修で学んだ内容を活用して作成したコースデザイン成果物に対し、他グループの受講者からのコメントを受けて内省を深めた。また、担当講師からのコメント評価を行うことを通して、研修全体のフィードバックとした。
3)	研修プログラム最終科目の「研修の振り返り」において、受講者自身の学びや気づき、意識の変容を振り返り、グループで話し合う時間を設けた。
4)	また、上記3)に加え、最後の振り返りノートの記述テーマとして、①受講を通して得られた最も大きな学び、②受講者自身の日本語教育観や就労者向け日本語教育に対する考え方についての意識の変容に関する内省のための記述機会を設けた。

研修プログラムを通じた受講者の意識の変容

- 今は留学生向けの日本語学校で働いていますが、**就労者向けの日本語教育に携わりたいとの思いを強くしました**。研修前は「文法や語彙をわかりやすく教えること」が自分の役割だと思っていましたが、今は、**現場で困らないために必要な言語や行動をセットで考えることが大事だ**と思うようになりました。
- 予習ビデオをみて、さまざまな現場で働く就労者と受け入れ会社の考えなど見たり、聞いたりして、**共生社会とはをすごく考えるようになりました**。
- **業種や立場に応じて、適切な教材を選択できる知識が付き、自信をもつことができた**。
- **自身の日本語教育観が「教科中心」から「現場中心」へと大きく変化しました**。演習からの学びを活かしたコースデザインを経験する中で、技能人材にとっては“今この瞬間に職場で求められるパフォーマンス”を支える日本語こそが最優先であることに気づきました。
- 研修前の私の日本語教育観は、「日本で生活する上で困らない日本語の習得」と「日本語というツールを通じた日本人との友好関係構築」を主眼としていましたが、研修で日本語の習得を自ら強く望んでいない就労者もいるという現実に触れたことで意識の変容が生じました。(中略)学習者の背景や動機付けを深く理解した上で、どのように寄り添い、必要最小限の日本語能力習得を支援するかが、**就労者向け教育の永遠の課題である**と考えるようになりました。
- 今回の研修を経て、「同化」を目的とするのではなく、「**日本人と円滑にコミュニケーションをとり、より良い仕事をするための前提知識として学ぶもの**」という位置づけを明確に持って授業を進めていこうと意識が変わりました。



2. 各研修の概要

受講者による定性コメント(記述内容一部抜粋)

教材・ 教授法	<ul style="list-style-type: none"> ここで知った教材やアプリについて、学校でほかの教員や学生にも共有し、授業や自律学習に役立ててもらいたい。 今まで、自分の知っている範囲の教材を使用するのみでしたが、いろんな教材や素材の探し方を知ることができ、より就労者や経費支弁者の要望に沿ったカリキュラムの作成をしていこう、と意識を向けるようになりました。 今回の研修では、「いろいろ」以外にも多様な教材やツールがあり、学習者の実態や職場の状況に応じて柔軟に工夫できることを学んだので、私は早速、監理団体にいくつかの改善提案を行うことができた。以前は経験の浅さから受け身の姿勢になりがちだったが、研修を通して主体的に授業を考え、より良い指導を目指して行動できるようになったと実感している。 これまではクラス担任が作成したコースデザインに沿った授業が主な仕事でしたが、今後は自分でコースデザインを考え、指導法を工夫できるようになりたいと思います。
参照枠	<ul style="list-style-type: none"> 学習者を社会的存在として捉え、出来ることに焦点を合わせていくという参照枠の考え方に接し、新たな視点を獲得することができた。 以前の私は、文法や語彙をわかりやすく指導できる事が良い日本語教師であるという認識がありました。この研修の中で、CEFRでの評価法を学び、学習者主体で「何ができるようになるか」というCan-doを基に授業を組み立てる事が大切だと気づきを得る事ができました。
コース デザイン 演習	<ul style="list-style-type: none"> 研修前は学習者のニーズが重要だと考えていた。しかし、コースデザイン演習を通して、就労者向けの日本語教育は雇用側と学習者側の2つのニーズが存在し、その両方を授業の中に反映していく必要があることが大切だと考えるようになった。それを実現するためにはシラバスの選定やカリキュラムの設定がとても重要だと実感できた。 学習者のレディネスとニーズ、実習実施者や所属機関のニーズを分析し、どのようなカリキュラムを作成するのかという一連の演習を行ったことで、それぞれの目標や生活・就労の場面に合わせてコースデザインをすることの難しさや大切さを感じることができました。 学校でただこのように教えてください、と言われてそれだけをしていたのですが、実際にニーズがあって、それに応えるために日本語の教え方を考える、というバックワードのデザインの必要性について非常に実感を持って理解することができました。
受講者 間の交 流／協 働学習	<ul style="list-style-type: none"> 一番大きな学びはグループディスカッションや演習で他の受講者と交流・意見交換をできたことだと思う。自分はこれから監理団体の仕事を続けながら登録日本語教員の資格を取ろうと思っているが、現職で日本語教師として働いている方や国際的な仕事をしている方のお話や意見は大変勉強になり、今後教師として進んでいくうえで参考になる話ばかりだった。 同じ地域の方と交流の機会が持てたことが良かったと思います。これからも、何かあった時の相談相手としてつながっていかれたらと思います。 「演習」で協働学習ができたことです。同じ立場の仲間と話し合いをするだけでなく、一つの成果物を作るというのは貴重な学びの機会になったと思います。



3. 受講者数及び修了者数の向上に対する取組

○受講者募集

AOTSウェブサイト内に本事業に関するホームページを作成し、募集にかかる募集要項、フライヤー、研修カリキュラム、日程時間割、受講申込フォーム等を公開した。

<https://www.aots.jp/jp-learning/it-training/2025/>

募集方法は下記のとおり、複数ツールを通して日本語教育や教師研修に関連する機関・個人・団体等に行った。

募集広報媒体	対象・媒体内容
メール	各自治体、国際交流協会、日本語教師会
	日本語教育関連機関・団体
	監理団体
	AOTS事業の関係先 AOTS登録日本語講師
メールマガジン	日本語教育学会メルマガ
	AOTSメルマガ
	看護介護の日本語教育研究会
オンライン広報	日本語教育関連機関・団体
	研修プログラム紹介のYouTube動画公開 Google 広告

○選考基準とプロセス

- 6月23日に募集を開始し、7月21日までに定員100名を超える107名の応募があった。
- 申込情報をもとに、受講者100名を決定。
- 受講者決定後の辞退が12名。
- 選考にもれた7名も全員受講者に繰り上げとなった。
- 最終的な受講者は95名。

辞退の理由:

- 土曜日午前中に授業等の仕事が入ったため
- 受講対象者の条件として「原則として10/25～11/29のコースデザイン演習の全日程に参加できる者」とあり、この期間に出席できない日があるため

広報用フライヤー

2025年度 AOTS 研修プログラム
技能人材にフォーカスした
就労者に対する日本語教師初任研修

【期間】 2025年9月6日～2025年12月6日
【日程】 土曜日 am 9:00～pm 12:30
【形態】 全プログラム オンラインで実施

研修者募集
定員 100名
募集期間 2025年8月23日(月)～7月21日(月) 9時～18時

日程	時間	テーマ	講師
1 9月6日(土)	9:00-12:30	研修内容に関するガイダンス	北川 文子 (AOTS 研修センター・AOTS 研修センター長)
2 9月13日(土)	9:00-11:30	研修内容に関するガイダンス	北川 文子 (AOTS 研修センター・AOTS 研修センター長)
3 9月20日(土)	9:00-11:30	研修内容に関するガイダンス	北川 文子 (AOTS 研修センター・AOTS 研修センター長)
4 9月27日(土)	9:00-12:30	研修内容に関するガイダンス	北川 文子 (AOTS 研修センター・AOTS 研修センター長)
5 10月4日(土)	9:00-12:30	研修内容に関するガイダンス	北川 文子 (AOTS 研修センター・AOTS 研修センター長)
6 10月11日(土)	9:00-11:30	研修内容に関するガイダンス	北川 文子 (AOTS 研修センター・AOTS 研修センター長)
7 10月18日(土)	9:00-12:30	研修内容に関するガイダンス	北川 文子 (AOTS 研修センター・AOTS 研修センター長)
8 10月25日(土)	9:00-12:30	研修内容に関するガイダンス	北川 文子 (AOTS 研修センター・AOTS 研修センター長)
9 11月1日(土)	9:00-12:30	研修内容に関するガイダンス	北川 文子 (AOTS 研修センター・AOTS 研修センター長)
10 11月8日(土)	9:00-12:30	研修内容に関するガイダンス	北川 文子 (AOTS 研修センター・AOTS 研修センター長)
11 11月15日(土)	9:00-12:30	研修内容に関するガイダンス	北川 文子 (AOTS 研修センター・AOTS 研修センター長)
12 12月2日(土)	9:00-12:30	研修内容に関するガイダンス	北川 文子 (AOTS 研修センター・AOTS 研修センター長)

紹介動画

土曜日午前の研修

事前視聴動画 × オンラインライブ講義

全国どこからでも参加可能 同志の仲間

3. 受講者数及び修了者数の向上に対する取組

○修了

研修プログラムの申込・受講・修了者の各人数は以下のとおり。

申込者	107名
受講確定	100名
研修開始前辞退	5名
修了不可	8名
修了者	87名

6月23日に募集を開始し、1ヶ月間で107名に到達。受講者100名を選抜後、研修開始直前の辞退者が出て、受講者は計95名となった。95名のうち、研修終了時に修了要件を満たした者は87名となった。修了者には修了証を発行予定。



修了者数の向上に対する取組

本年度の新規取組

- LMSやZoomの扱いに不慣れな受講者に対し、個別のサポートを丁寧に行った。
- 研修開始前の時間に、前回「振り返りノート」に記述された内容をスライドで紹介することで、前回の講義内容を復習し、他の受講者とともに学ぶ楽しさを意識できるようにした。
- 演習グループの変更希望があった際、講師と情報共有しながらサポートした(受講者は同グループで演習継続)。
- 受講者から「業務との両立が難しい」と相談を受けた際は、研修課題への取り組み方等をアドバイスし、受講継続を呼びかけた。

受講者数／修了者数／修了率

	受講者数 (a)	修了者数 (b)	修了率 (b/a)
2023年度	97名	93名	95.8%
2024年度	99名	95名	95.9%
2025年度	95名	88名	92.6%

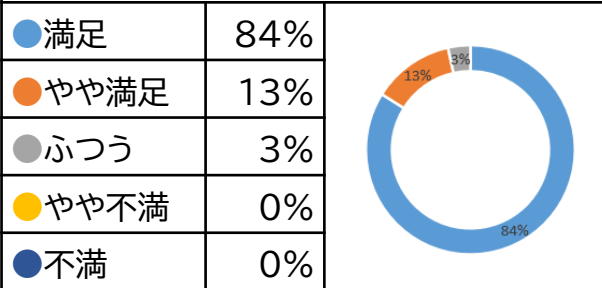


3. 受講生からの評価

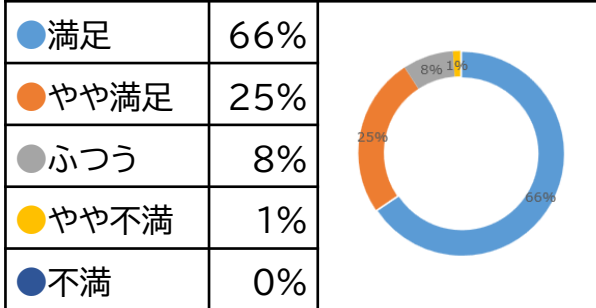
○プログラム全体に関するアンケート結果

研修プログラム終了時に受講者への研修全体に関するアンケートを実施した。回答結果は以下のとおり。 n=87

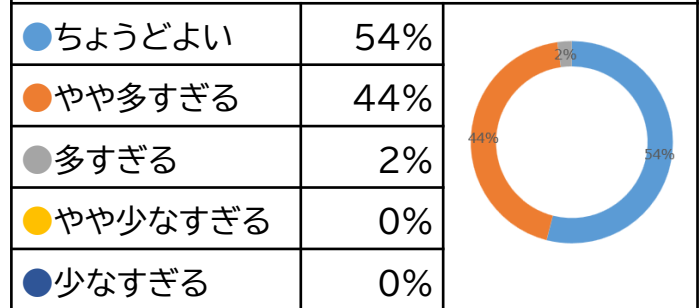
本研修プログラム全体(募集・申込や研修内容、受講形態やプログラム運営などすべてを含む)の満足度はどうでしたか。



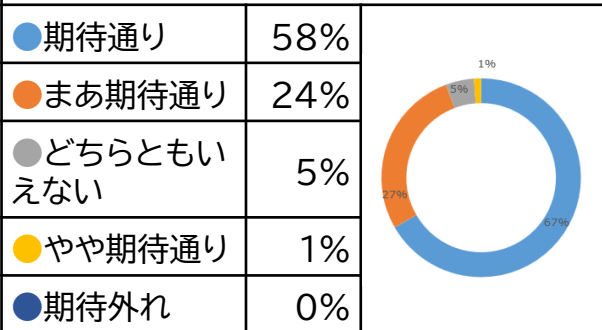
科目全体の構成(各科目のテーマや科目間の関連性)はどうでしたか。



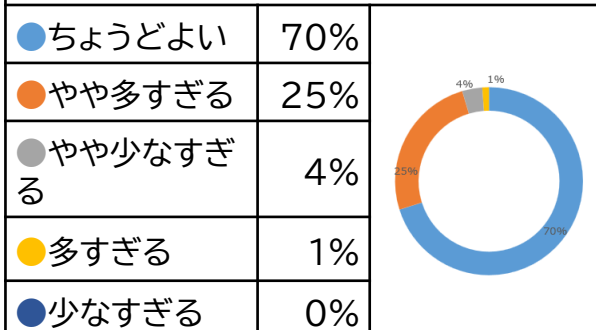
各科目の事前課題(動画視聴+課題)の量はどのようでしたか。



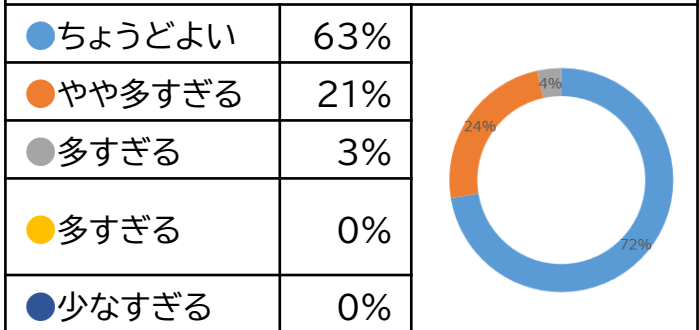
講義/演習の内容は全体として期待していた内容でしたか。



科目数(全28講義+7演習)はどうでしたか。



各科目の事後課題(小テスト+振り返りノート+自己評価)の量はどのようでしたか。



事務局による補足コメント:

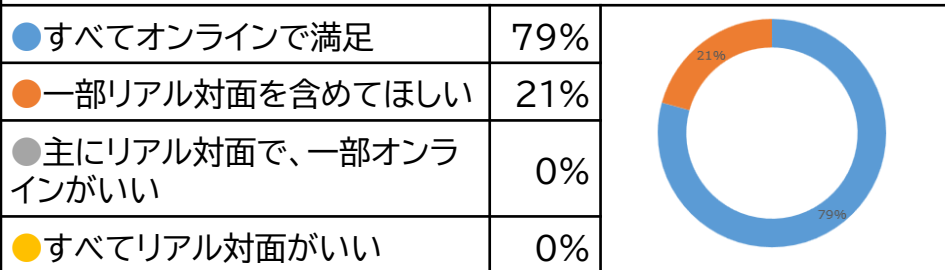
・本研修プログラムの全体構成及び内容に関しては概ね高い満足度評価が得られた。その一方で、科目数や課題量は「やや多すぎる」という回答の割合が比較的高い結果となった。

3. 受講生からの評価

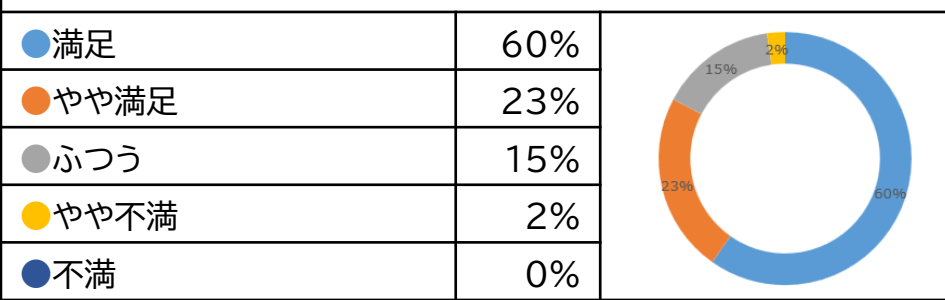
○プログラム全体に関するアンケート結果

n=87

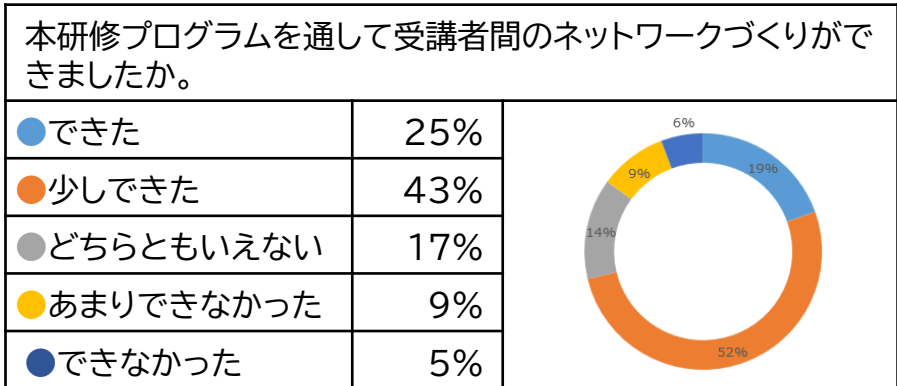
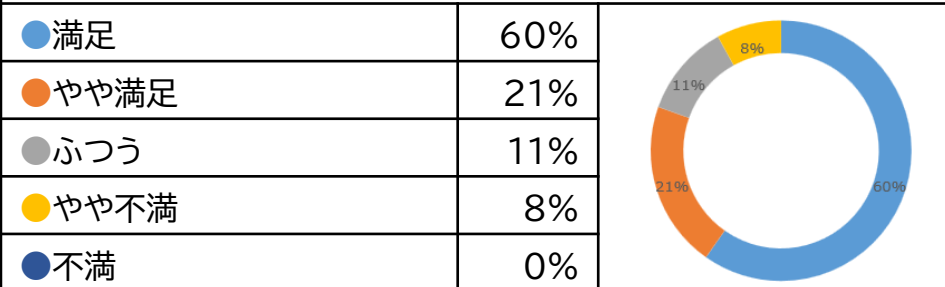
全プログラムLMSとZoomのオンライン研修(リアル対面なし)の実施形態はどうでしたか。



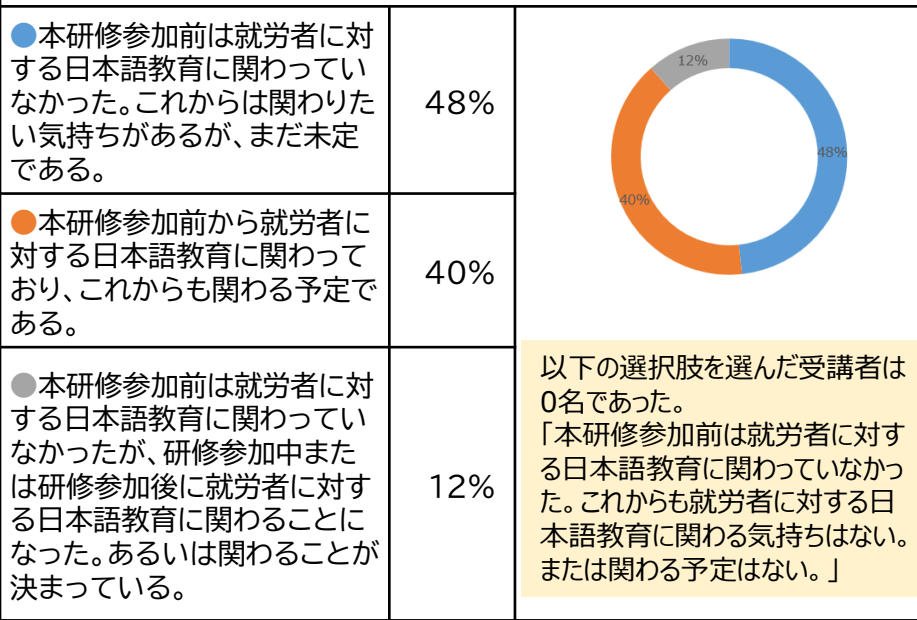
「事前動画+ライブ講義+事後課題」の組み合わせはどうでしたか。



オンラインのためのICTツール(Zoo, gacco, Padlet, Googleクラスルーム)の活用はどうでしたか。



今後の就労者に対する日本語教育について、あなたの関わり方についてお答えください。





4. 成果と課題

○事業成果

本事業全体の目的である①「養成・研修報告」の円滑な普及を促すとともに②日本語教育人材の資質・能力の向上を図る、についての成果は以下のとおり。

①普及	<ul style="list-style-type: none"> ・研修プログラム受講者人数を100名以上確保するという事業の前提において、申込107名、受講者95名、修了者88名という結果となり、初任研修を必要とする日本語教師に広く研修受講機会を提供することができた。
	<ul style="list-style-type: none"> ・また、受講者選考プロセスを導入することで、本初任研修を切に必要とする日本語教師の受講を可能にし、事業及び研修効果の向上につなげることができた。
	<ul style="list-style-type: none"> ・昨年度の本研修プログラム修了者が一部科目に参加できるようにし、育成就労に関する制度等、修了者に対して最新情報を提供し、フォローアップを実施した。
	<ul style="list-style-type: none"> ・今年度の研修科目の一部及びコースデザイン成果物をウェブ公開し、研修の内容や様子がイメージできるようにすることで、本事業の普及とともに教師研修に対する関心を高める取り組みを行った。
②日本語教育人材の資質・能力の向上	<p>「養成・研修報告」に示された「就労者に対する日本語教師に求められる資質・能力」の向上を図るための研修カリキュラムを実施した結果、知識・技能・態度の向上に結び付ける研修を実施することができた。</p> <p>受講者自身の日本語教育観や就労者に対する日本語教育への考え方や意識の変容も見られ、受講者のニーズを満たす優良な研修プログラムを実施できたといえる。</p>
その他	<p>今年度受講者と過年度修了者の意見交換の科目を設けたり、地域ごとのグループに分かれてディスカッションを行ったりすることにより、受講者間のネットワークの構築を促すことができた。互いに連絡先を交換して情報交換を行う等のやり取りが見られた。</p> <p>また、事務局が外部イベント等に参加した際、事務局と受講者および修了者が対面で交流する場をつくることができた。オフラインでは醸成されにくい能動的な交流が生まれた。</p>



4. 成果と課題

○事業評価

下記①～⑬の事業評価小項目に関する受講者へのアンケート結果、並びに、研修実施の実績内容を5段階で点数化した平均値をもとに大分類(1.妥当性、2.有効性、3.普及度、4.持続性、5.プロセス)の事業評価を行った。

大分類	小分類	事業評価 大項目	事業評価 小項目		小項目 平均値	大分類 評価点 4.6～5.0:A 大いに評価できる 4.1～4.5:B およそ評価できる 3.1～4.0:C どちらともいえない 2.1～3.0:D あまり評価できない 0～2.0:E 全く評価できない	AOTS事務局による 定性評価コメント
1.妥当性	1)研修プログラム実施	(1)研修内容	①時期・期間・回数	4.60	4.41	B	・事業目的にそった研修を実施し、時期や期間、受講形態や学習時間、講師や学習内容など、受講者のニーズや関心に対応した妥当性の高い事業となった。 ・LMSの利用、Googleドライブ上での資料作成・情報交換については、操作に慣れない受講者が複数いたことから、マニュアルの整備や受講者へのさらなる説明が必要。受講者にとって扱いやすい形態を検討する。
			②科目数・科目内容	4.40			
			③日程・時間割	4.52			
			④各科目の担当講師	4.55			
			⑤各科目の内容に対する学習時間	4.19			
			⑥各科目の難易度	4.61			
			⑦実施形態・方法	4.40			
			⑧LMS運用方法	4.04			
2.有効性		(1)研修内容	⑨受講者の各科目の理解度	4.44	4.81	A	・受講者の研修内容の理解や「資質・能力」の習得が確認できた。 ・受講者の振り返りコメントやディスカッションでの意見からは、研修内容が受講者自身の意識の変容につながったことが確認できた。 ・受講者のアンケートコメントを踏まえ、各科目内容の改善につなげていく必要がある。
			⑩「求められる資質・能力」の習熟度	5.00			
			⑪事業満足度評価結果	4.80			
		(2)受講者	⑫受講者の意識の変容	5.00			

大分類	小分類	事業評価 大項目	事業評価 小項目		小項目 平均値	大分類 評価点 4.6~5.0:A 大いに評価できる 4.1~4.5:B およそ評価できる 3.1~4.0:C どちらともいえない 2.1~3.0:D あまり評価できない 0~2.0:E 全く評価できない	AOTS事務局による 定性評価コメント	
			4~5:とてもよくできた 3~4:まあよくできた 2~3:どちらともいえない 1~2:あまりよくできなかった 0~1:全くできなかった					
3.普及度	1)研修プログラム実施	(2)受講者	⑬受講者目標人数	4.75	4.37	B	<ul style="list-style-type: none"> ・研修実施期間中に、日本語教育学会秋季大会「交流ひろば」及びビジネス日本語研究会「就労分野の日本語教育フェア」に出展した。今年度の受講者や過年度の修了者と対面でコミュニケーションをとることで、受講者間ネットワーク構築・受講者と事務局の関係強化につながった。 ・上記イベントにおいて、就労者に対する日本語教育関係者に本研修の取組を直接発信し、本研修の認知度を高め、次年度以降の研修普及への取り組みができた。 ・本研修終了後も、受講者間のネットワーク作りのための仕掛けづくりを継続していくことが求められる。 	
			⑭申込定員	5.00				
			⑮申込者数	5.00				
			⑯出席率	4.88				
			⑰修了者数	4.58				
	2)広報	(4)研修プログラム内容紹介	⑳一部動画の一般公開	4.00				
			㉑一部科目の一般公開	4.00				
		(5)ネットワーク構築	㉒事務局・講師・受講者	3.70				
	㉓受講者間(SNS活用)		4.56					
	㉔各地域ブロックからの受講割合		3.00					
	㉕自治体・交流協会・諸団体等との連携		4.50					
	4.持続性	4)事業推進基盤の構築	(6)事業及び研修実施の円滑化	㉗事前視聴動画の作成				4.49
㉘LMS活用方法の確立				4.00				
㉙内部用運営マニュアル作成				4.00				
5.プロセス		5)研修体制	(7)検討委員会	㉚開催時期・回数・時間	5.00	4.97	A	<ul style="list-style-type: none"> ・外部有識者の委員を招き、専門的かつ客観的な視点で研修事業を検討及び評価する体制をつくること ができた。 ・個々の受講者の質問対応を丁寧に行うことで、事務局に対する高い満足度が得られた。
				㉛委員構成・人数	5.00			
			(8)評価委員会	㉜開催時期・回数・時間	5.00			
				㉝委員構成・人数	5.00			
			(9)事務局	㉞連絡・対応	4.81			
				㉟人員構成・人数	5.00			
総合評価				4.51	4.54	B		



5. 成果と課題

○外部評価委員会からの評価内容まとめ

外部評価委員からの評価	
意識の変容	行動変容や意識改革がされて、実際の授業やカリキュラムについて様々な側面から対応していることが大きな成果である。留学生を教えている教員にとっては、「広くこのように教えている人たちがいる」ということを知る機会になったと思う。
研修の設計	AOTSに蓄積されたノウハウ・方法論が反映されており、高い成果が出ている。新たな取組として、知識の提供にとどまらず、受講者が学んだことを現場でどう生かすかを意識して組み立てており、内省を深めたり、振り返りの内容を共有したり、講義内容を演習につなげる設計は重要な点だと感じた。
	「共生社会」「バックワードデザイン」等について、さらに理解を深めてもらえるような講義内容が求められるのではないか。
日本語教育の参照枠との関連	「日本語教育の参照枠」については理解の浸透が難しいが、本研修の受講を通して修了者の観点が変わっていくことを期待している。
継続的な学びの支援	過年度の修了者は本事業のメインターゲットではないが、修了者の追跡やフォローアップをどの機関が担うのかという点については考えなければいけない。
	今後、研修修了者が実際に就労現場で日本語を教える上でどのように課題を解決していくのかという点に関心を持っている。その情報共有とともに、中堅へのステップアップの研修が行われたらよいのではないかと。
	継続的な学びの仕組化につなげていけるとよい。修了後の情報提供のあり方や修了者のつながりが具体的に考えられると、今回の研修の意義がさらに高まると思う。今後の研修事業を日本語教育の環境に合わせて持続させることを検討すると、事業全体の社会的な意義を高められるのではないかと。
	研修修了者が就労者に対する日本語教育を実践できる場をどのように見つけていくかが大切だと思う。
事業の普及と継続性	参照枠、就労Can do、行動能力目標、パフォーマンス評価なども含めて、知識を普及できたということである。ぜひこのようなことが持続して、日本語教育業界の質を高めていけるよう願っている。



5. 成果と課題

○課題と改善内容

今年度の本事業及び研修プログラム実施にかかる課題と改善内容は以下のとおり。

	課題	改善案
継続的な 学びの支援	過年度の修了者向けに一部科目を公開したが、修了者の参加者数は2024年度よりも減少した。研修終了後にも学びを継続し、就労者のための日本語教師として自己研鑽を継続できる仕組み作りが必要。	AOTS事務局から修了者へ研修終了後に情報提供をするなど、修了者との日頃からの接触を増やすことで、修了者向けのフォローアップ体制を作っていく。
受講者間 ネットワーク の構築	研修中のディスカッションや演習を通じて受講者間の交流を促すことができたが、研修終了後も継続的なネットワークが「できた」と答えた受講者の割合は19%と伸びなかった（「少しできた」を合わせると71%）。SNS等でのオンラインでの交流を促したが、十分ではないと感じている受講者が一定数いる。	研修終了後にも受講者間でネットワークを継続できるよう、事務局側でのコントロールや、新たな場の創出を検討する必要がある。
日本語教育 人材の共通 リテラシーの 浸透	「日本語教育の参照枠」を踏まえた日本語教育カリキュラムや、Cando、共生社会、バックワードデザインといった近年注目されている概念に対するなじみがない受講者がおり、これらが日本語教師に浸透していないことが伺える。	本研修事業の継続的な実施とともに、日本語教育人材の共通リテラシーとして本研修以外の機会（別事業等）により日本語教育の参照枠や関連する概念の周知と理解の浸透も必要である。