

Title	外国人材育成における日本語教育機関の価値共創の仕組みについての提案
Author(s)	加藤, 早苗
Citation	
Issue Date	2020-03
Type	Thesis or Dissertation
Text version	author
URL	http://hdl.handle.net/10119/16357
Rights	
Description	Supervisor : 内平 直志, 先端科学技術研究科, 修士 (知識科学)

修士論文

外国人材育成における日本語教育機関の価値共創の仕組みについての提案
—ICT コンテンツの企画開発を行う機関を対象とした事例研究—

加藤 早苗

主指導教員 内平 直志

北陸先端科学技術大学院大学
先端科学技術研究科
(知識科学)

令和2年3月

Abstract

The proposal for the value co-creation scheme of Japanese language schools in foreign human resource development

The aim of the present study is to derive suggestions for Japan to smoothly promote the acceptance and training of foreigners through cooperation between Japanese language schools and other institutions. Now, Japan has an urgent need to accept foreign human resources. In 2018, the Japanese government formulated the "Comprehensive Measures for Accepting and Symbiotic Foreign Human Resources" and in 2019 the "Japanese Language Education Promotion Act" was enacted.

I conducted a case study on Japanese language school A, which has a Japanese language education business, a Japanese language teacher training business, and an educational IT planning and development business. I have three Subsidiary Research Questions (SRQ) and Major Research Question (MRQ).

-MRQ: What value and how can a Japanese language school co-create a foreign human resource?

-SRQ1: What are the problems with accepting foreign human resources?

-SRQ2: How can Japanese language schools respond to the problem of accepting foreign human resources?

-SRQ3: What problems do you face when creating value at a Japanese language school?

First, I reviewed previous research. It is about cultivation of highly skilled workers, unskilled workers and care workers, and ICT learning tools overseas. The first point of advanced human resources is the importance of learning. The second is the gap between policy and reality. The point of unskilled workers is the recognition of the importance of building good relationships and the value of learning Japanese. The problems with caregivers are the lack of evaluation criteria and the lack of learning supporters and teaching materials. In the use of ICT, the gap between digital native learners and traditional teachers was a problem. Then, a specific example of the website required by the learner was shown. Through studying Japanese, everyone will be able to establish connections with

society and live in their own way in society. This is the point that I found the best in previous research. Previous research has raised questions, but this research has proposed a scheme. In a case study,

I also examined the skilled and unskilled workers, caregivers, and ICT. The main methods of research are reading the report and interviewing. About advanced human resources, I read the report of the company training. I interviewed three company presidents in Fukushima about unskilled workers. I interviewed the president of the medical group about care staff. We interviewed organizations in Vietnam, Myanmar and Indonesia about the use of ICT.

As a result of the case study, I found that:

1. Improving the human resource development system is urgently needed.
2. It is necessary to have a self-analysis of foreign personnel. "Why do I work in Japan?"
3. Japanese language education is required.
4. Intercultural understanding between foreigners and Japanese is important.

Next, I considered the role of Japanese language schools in fostering foreign human resources. It is from three perspectives.

1. Perspectives on supporting foreigners: Japanese language schools have the know-how of Japanese language education for learners. And it has a track record of supporting intercultural understanding.
2. Viewpoint of career after completion: 80% of students who have graduated from Japanese language school go to university. And 3,000 students find employment every year.
3. Perspective of cooperation with the outside: Japanese language schools cooperate with the government, administrative agencies, local governments, companies, local communities, educational institutions, etc.

This study revealed the following.

1. Foreign human resource development aims to be connected to society and to be able to live as oneself through learning Japanese.
2. Knowing Japanese society and culture enhances the value and continuity of life in Japan.
3. It is necessary to have a self-analysis of foreign personnel. "Why do I work in Japan?"

4. Japanese language schools can play a major role in fostering human resources for foreigners based on their years of experience and knowledge.
5. Japanese language schools can co-create new value by cooperating with the national, administrative, local governments, businesses, local communities, educational institutions, etc.

From these results, I proposed "the value co-creation mechanism of Japanese-language educational institutions in foreign human resource development". However, in order to realize this system, a Japanese language school must be specified as an "educational institution" by law. As a result, the Japanese language school will be trusted both socially and internationally.

The answers to the above questions are as follows.

SRQ1: The problem with accepting foreign talent is the gap between the culture of foreign talent and Japanese culture.

SRQ2: Japanese language schools can provide a support system for problems when accepting foreign human resources.

SRQ3: The problem in promoting value creation at a Japanese language school is that the Japanese language school is not legally positioned

MRQ: When promoting the value creation of Japanese language schools, Japanese language schools can co-create new value by cooperating with the national government, administrative organizations, local governments, companies, and local communities.

Verbal education promotes mutual understanding and creates a more peaceful society. In Japan, Japanese language education contributes to world peace and security. In response to the recent demands of society for the active acceptance of foreign human resources, the cooperation of Japanese language schools with various institutions will greatly contribute to the future of Japanese society and the world. This study has drawn this conclusion.

目次

第1章 序論	1
1.1 研究の背景	1
1.1.1 日本語教育を取り巻く環境の変化	1
1.1.2 日本語教育機関を取り巻く現状	6
1.2 研究の目的とリサーチ・クエスチョン	8
1.3 研究の方法	9
1.4 用語の定義	10
1.5 本論文の構成	11
第2章 先行研究レビュー	12
2.1 外国人高度人材と日本語教育に関する先行研究	12
2.2 外国人単純労働者と日本語教育に関する先行研究	14
2.3 外国人介護人材と日本語教育に関する先行研究	16
2.4 ICTによる日本語学習ツールの使用に関する先行研究	17
2.5 先行研究と本研究との差異	19
第3章 外国人人材の育成に関する事例	20
3.1 事例研究の目的	20
3.2 外国人高度人材に関する事例	20
3.2.1 企業から日本語教育機関への委託事例	20
3.2.2 自治体から日本語教育機関への委託事例	22
3.3 外国人単純労働者に関する事例	23
3.4 外国人介護人材に関する事例	24
3.5 海外における ICT 学習ツールに関する事例	25
3.5.1 ベトナムの事例	25
3.5.2 ミャンマーの事例	27
3.5.3 インドネシアの事例	27
3.6 「外国人人材育成における日本語教育機関の役割」の根拠となる事例	28
3.6.1 外国人支援の観点からみる日本語教育機関の役割	29
3.6.2 修了後の進路の観点からみる日本語教育機関の役割	32
3.6.3 外部との連携の観点からみる日本語教育機関の役割	34
3.7 事例研究の考察	36
第4章 外国人人材育成における日本語教育機関の価値共創の仕組みの提案	39
4.1 価値共創の仕組みの提案	39

4.2 外国人人材と日本語教育機関の「四画面思考法」による分析.....	41
第5章 結論.....	43
5.1 本研究のまとめ.....	43
5.2 リサーチ・クエスチョンに対する回答.....	44
5.3 本研究の理論的実務的貢献.....	45
5.4 本研究の限界と将来研究への示唆.....	45
参考文献・資料.....	47

目次

図 1-1 日本国内の在留外国人数・就労外国人数・日本語学習者数の推移	1
図 1-2 在留資格別外国人労働者数の推移	2
図 1-3 都道府県別外国人労働者数	2
図 1-4 海外の日本語学習者数の推移	3
図 3-1 日本語教育機関修了後の進路	32
図 3-2 日本語教育機関修了後の国内就職者数の推移	33
図 3-3 在学段階別 国内就職者数	33
図 3-4 日本語教育機関対象者別(留学生を含まない)学習者の在留資格	34

表目次

表 1-1 外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策（改訂）の概要	4
表 1-2 日本語教育の推進に関する法律 概要	5
表 1-3 日本語教育機関の SWOT 分析結果例	6
表 1-4 用語の定義一覧	10
表 1-5 本論文の構成	11
表 2-1 外国人高度人材受け入れにおける「政策と実態のギャップ」	13
表 2-2 日本語学習の促進要因と阻害要因	14
表 2-3 外国人看護・介護人材の候補者になるために必要な 3 種類の日本語	16
表 2-4 介護・看護の日本語教育上の問題点	16
表 2-5 デジタルネイティブ世代の学習者に対して今後求められる教師に必要な役割	17
表 2-6 日本語学習者が求める学習ウェブサイト	18
表 3-1 企業と日本語教育機関による高度人材育成の連携事例	21
表 3-2 自治体と日本語教育機関による高度人材養成の連携事例	22
表 3-3 技能実習生の受入れ企業の実態	24
表 3-4 ベトナムで人気のある日本語学習アプリの状況	25
表 3-5 日本語教育機関 第三者評価基準の大項目	29
表 3-6 日本語教育機関のカリキュラムにおける学習期間と到達レベル例	30
表 3-7 日本語教育機関 第三者評価基準 8 の内容	31
表 3-8 日本語教育機関の受託事業の実績例	35
表 3-9 日本語教育機関とステークホルダーの相関関係例	36
表 4-1 価値共創の仕組み	40
表 4-2 外国人材の四面思考法による分析	41
表 4-3 日本語教育機関の四面思考法による分析	42

第1章 序論

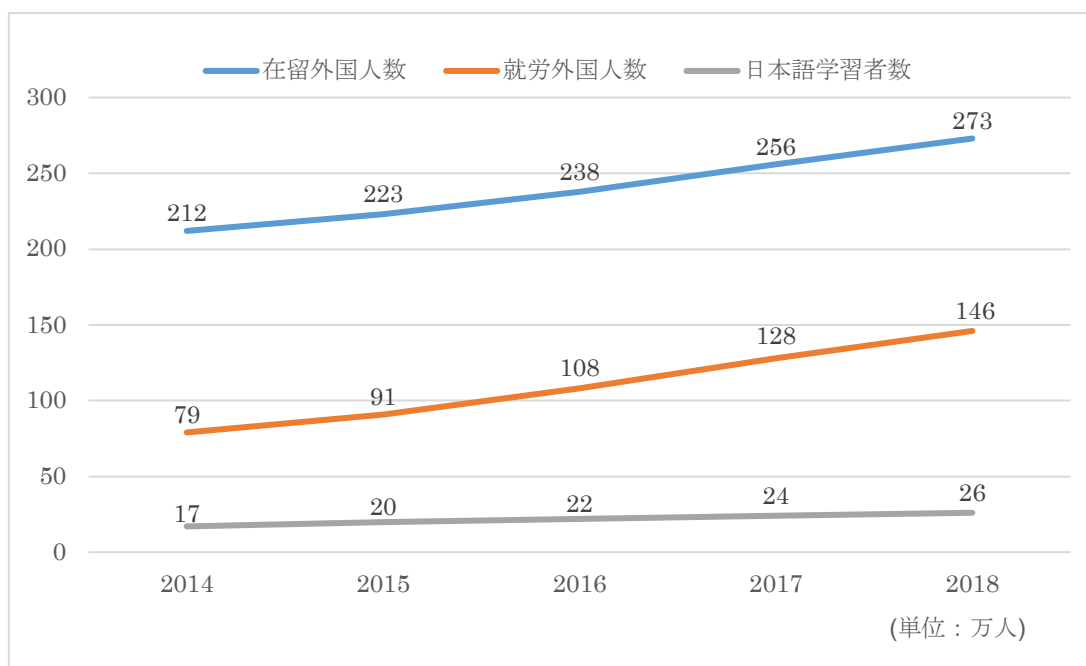
本章では、外国人材育成における日本語教育機関の価値共創の仕組みの研究に取り組むに至った背景や課題について記述する。また、研究の目的とリサーチ・クエスチョンを定義し、本研究の研究手法と対象とする領域について述べる。

1.1 研究の背景

1.1.1 日本語教育を取り巻く環境の変化

現在、日本の在留外国人数は人口の約 2.2% に当たる約 283 万人(法務省,2019a),日本で就労する外国人は約 146 万人(厚生労働省,2018),国内の日本語学習者数は約 26 万人(文化庁, 2018)で、それぞれ過去最高の数値となっている(図 1-1)。

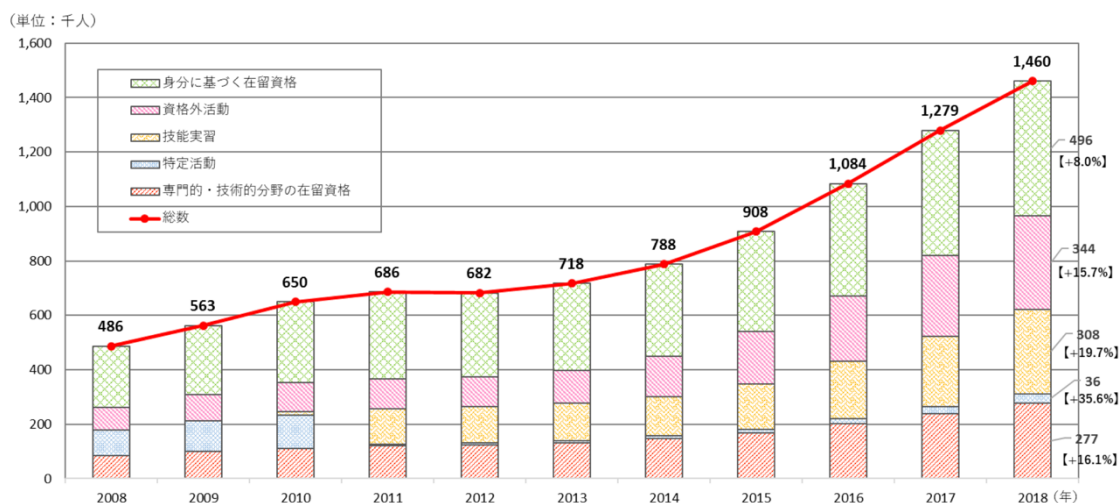
図 1-1 日本国内の在留外国人数・就労外国人数・日本語学習者数の推移



(法務省・厚生労働省・文化庁のデータを基に筆者作表)

外国人労働者が増加した要因としては、「政府が推進している高度外国人材や留学生の受入れが進んでいること、雇用情勢の改善が着実に進み、「永住者」や「日本人の配偶者」等の身分に基づく在留資格の方々の就労が進んでいること、技能実習制度の活用により技能実習生の受入れが進んでいること等が背景にあると考えられる」(厚生労働省,2018). 在留資格別の推移と、都道府県別の外国人労働者の就労実態は以下の通りである(図 1-2,図 1-3).

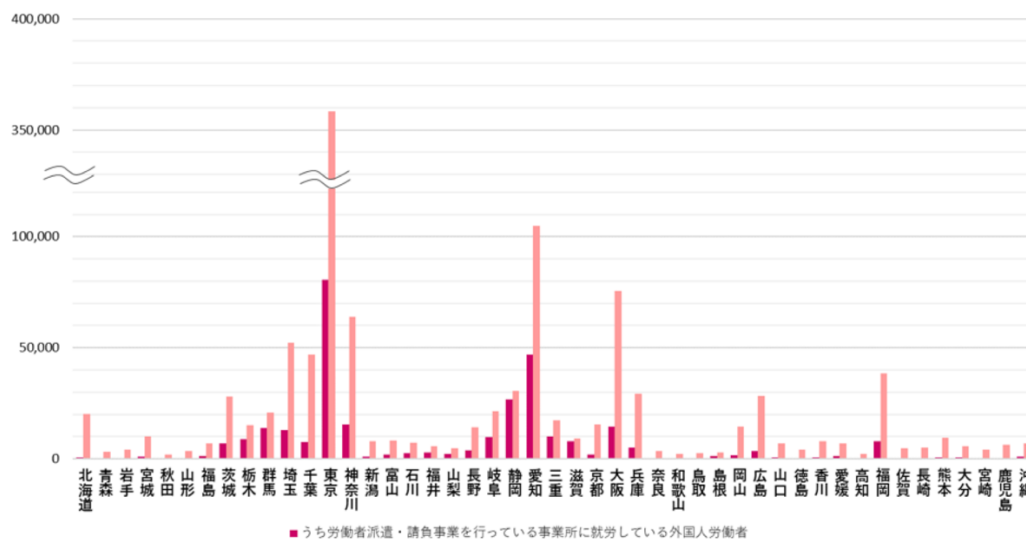
図 1-2 在留資格別外国人労働者数の推移



(厚生労働省 Web サイトより引用, (2019年12月18日取得,

<https://www.mhlw.go.jp/content/11655000/000472892.pdf>)

図 1-3 都道府県別外国人労働者数



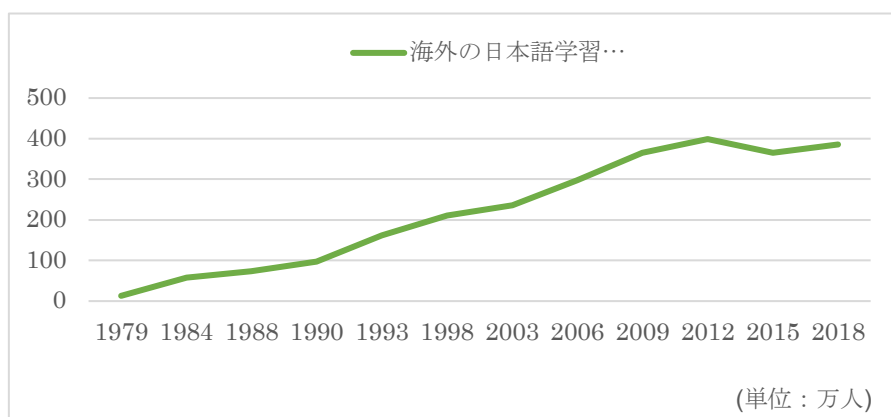
(厚生労働省 Web サイトより引用,

(2019年12月18日取得, <https://www.mhlw.go.jp/content/11655000/000472892.pdf>)

都道府県別の割合をみると、東京が30.0%、愛知が10.4%、大阪が6.2%の順と、大都市圏に半数近くが集中している実態が明らかになっている。

海外における日本語学習者数をみると、約385万人と、日本語教育の需要には海外においても引き続き高い水準を維持している(図1-4)。これは、過去最高の世界142カ国・地域において日本語教育が実施されていることを表している(国際交流基金,2018)。

図1-4 海外の日本語学習者数の推移



(国際交流基金のデータを基に筆者作表)

国は、関係閣僚会議において、2018年12月に「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」をまとめ、2019年12月に「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策(改訂)」(表1-1)を示した。その中で、「外国人材を適正に受け入れ、共生社会の実現を図ることにより、日本人と外国人が安心して安全に暮らせる社会の実現に寄与するという目的を達成するため、外国人材の受入れ・共生に関して、目指すべき方向性を示すものである」(法務省,2019b)とした上で、「在留資格を有する全ての外国人を孤立させることなく、社会を構成する一員として受け入れていく」という視点に立ち、その環境整備をすとした。

2019年4月、その上に創設されたのが、新たな在留資格「特定技能」である。これは外国人労働者受入れを拡大する「改正出入国管理法」に基づいたものであるが、これにより、公的機関や生活インフラの多言語化など、急増する外国人を「生活者」として迎え入れる基盤の整備を国主導で進めることとなった。

一方、2019年6月に成立した「日本語教育の推進に関する法律」(表1-2))は、その目的を「多様な文化を尊重した活力ある共生社会の実現・諸外国との交流の促進並びに友好関係の維持発展に寄与」とし、基本的施策において、その対象を「外国人である幼児、児童、生徒等」、「外国人留学生等」、「外国人等の被用者等」、「難民」、「海外における外国人等」、「在留邦人の子等」とし、広く

日本語教育の推進に関してのものとして定められたものである。

表 1-1 外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策（改訂）の概要

外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策（改訂）の概要	
令和元年12月20日 外国人材の受入れ・共生 に関する関係閣僚会議	
<p>平成30年12月に「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」を策定。 令和元年6月に策定した「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策の充実について」の方向性に沿って、「総合的対応策」を改訂。 引き続き、関係省庁で連携し、着実に実施するとともに、今後も対応策の充実を図る。</p>	
<p>外国人材の円滑かつ適正な受入れの促進に向けた取組 (特定技能外国人の大都市圏その他特定地域への集中防止策等、特定技能試験の円滑な実施等)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 地域における就労を希望する外国人材と企業とのマッチング支援（介護分野におけるマッチングを行う地方公共団体への財政支援、建設分野の特定技能外国人受入事業実施法人における求人求職のあっせん等の実施、地方公共団体とハローワークの連携によるモデル事業の実施等） ○ 地方創生推進交付金による地方公共団体の自主的・主体的で先導的な取組の積極的な支援（優良事例の収集・横展開等） ○ 技能試験の受験機会の拡大等（短期滞在者に係る受験資格対象者の拡大、日本語試験の不正防止の徹底） 	
<p>生活者としての外国人に対する支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 一元的相談窓口に係る地方公共団体への支援拡大等（交付対象の全地方公共団体への拡大、複数の地方公共団体による広域連携の交付対象化、共生に資する日本人からの相談への対応等） ○ 入管庁・法テラス・人権擁護機関・ハローワーク・査証相談窓口・JETRO等の関係部門を集約した「外国人共生センター（仮称）」の設置（地方における外国人の雇用促進支援、一元的相談窓口からの問合せへの対応、地方公共団体担当者への研修、通訳支援の試行等） ○ やさしい日本語の活用に関するガイドラインの作成 ○ 多言語自動音声翻訳技術に関するAI同時通訳の実現や対応言語の追加等に向けた取組 ○ 災害時の情報発信・支援等の充実（災害情報の14か国語対応の推進、119番多言語対応等） ○ 運転免許取得等に係る多言語化の要請（学科試験、外国の運転免許からの切替手続等） ○ 金融機関における外国人の口座開設円滑化のための環境整備（14か国語のパンフレット作成・周知、外国人の在留期間の把握による口座の適切な管理等） ○ 「生活者としての外国人」に対する日本語教育の充実（地域における日本語教育環境を強化するための総合的な体制整備、ICT教材の対応言語の拡大等） ○ 外国人労働者の就労場面における日本語コミュニケーション能力の評価支援（コミュニケーション能力の定義・評価ツールの作成、「ひな形」としての各企業への提供） ○ 外国人児童生徒の就学機会の適切な確保等（「外国人の子供の就学状況等調査」の結果に基づく就学状況把握・就学促進の好事例の普及、日本語指導等きめ細かな指導を行う自治体の支援） ○ 留学生の就職支援の強化 <ul style="list-style-type: none"> ・ 秋卒業者の国内就職促進（通年採用の促進、就職が内定した留学生に採用までの滞在を「特定活動」で認める取扱いの企業等への周知等） ・ 留学生の日本語能力の多様性に応じた採用選考・採用後の柔軟な待遇等の推進に向けたチェックリストやベストプラクティス等の横展開、関係省庁から経済団体や大学等への周知 ・ 留学生や海外からのインターンシップの受入れの促進（外国人共生センター（仮称）を拠点とした説明会やセミナー等の実施等） ○ 外国人労働者向け安全衛生教育教材の多言語化、VR技術等を用いた危険体感教育用教材の作成 	
<p>新たな在留管理体制の構築</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 留学生の在籍管理が不適正な大学等に対する、留学生の受入れを認めない等の在留資格審査の厳格化や、留学生別科についての日本語教育機関と同様の基準作成等 ○ 技能実習生の失踪等の防止を目的とした取組の強化（失踪に帰責性がある実習実施者の一定期間の新規受入れ停止等）、日本人との同等報酬等の確認の徹底、人権侵害等の場合の実習先の変更が可能であることの周知 ○ 「収容・送還に関する専門部会」の議論を踏まえた、有効な送還方法等の在り方や法整備を含む措置の検討 	

法務省 Web サイトより引用, (2019年12月28日取得, <http://www.moj.go.jp/content/001311600.pdf>)

表 1-2 日本語教育の推進に関する法律 概要

日本語教育の推進に関する法律 概要							
<p>目的（第一条関係）</p> <p>（背景）日本語教育の推進は、 ・我が国に居住する外国人が日常生活及び社会生活を国民と共に円滑に営むことができる環境の整備に資する ・我が国に対する諸外国の理解と関心を深める上で重要である</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p>（目的）多様な文化を尊重した活力ある共生社会の実現・諸外国との交流の促進並びに友好関係の維持発展に寄与。</p>							
<p>定義（第二条関係）</p> <p>この法律において「日本語教育」とは、外国人等が日本語を習得するために行われる教育その他の活動（外国人等に対して行われる日本語の普及を図るための活動を含む。）をいう。</p>							
<p>基本理念（第三条関係）</p> <p>①外国人等に対し、その希望、置かれている状況及び能力に応じた日本語教育を受ける機会の最大限の確保 ②日本語教育の水準の維持向上 ③外国人等に係る教育及び労働、出入国管理その他の関連施策等との有機的な連携 ④国内における日本語教育が地域の活力の向上に寄与するものであるとの認識の下行われること ⑤海外における日本語教育を通じ、我が国に対する諸外国の理解と関心を深め、諸外国との交流等を促進 ⑥日本語を学習する意義についての外国人等の理解と関心が深められるように配慮 ⑦幼児期及び学齢期にある外国人等の家庭における教育等において使用される言語の重要性に配慮</p>							
<p>国の責務等（第四条―第九条関係）</p> <table border="0"> <tr> <td>・国の責務</td> <td>・地方公共団体の責務</td> <td>・事業主の責務</td> </tr> <tr> <td>・連携の強化</td> <td>・法制上、財政上の措置等</td> <td>・資料の作成及び公表</td> </tr> </table>		・国の責務	・地方公共団体の責務	・事業主の責務	・連携の強化	・法制上、財政上の措置等	・資料の作成及び公表
・国の責務	・地方公共団体の責務	・事業主の責務					
・連携の強化	・法制上、財政上の措置等	・資料の作成及び公表					
<p>基本方針等（第十条・第十一条関係）</p> <p>・文部科学大臣及び外務大臣は、基本方針の案を作成し、閣議の決定を求める。 ・地方公共団体は、基本方針を参照し、地方公共団体の基本的な方針を定めるよう努める。</p>							
<p>基本的施策（第十二条―第二十六条関係）</p> <table border="1"> <tr> <td> <p>国内における日本語教育の機会の拡充</p> <ul style="list-style-type: none"> 外国人等である幼児、児童、生徒等に対する日本語教育 外国人留学生等に対する日本語教育 外国人等の被用者等に対する日本語教育 難民に対する日本語教育 地域における日本語教育 日本語教育についての国民の理解と関心の増進 </td> <td> <p>海外における日本語教育の機会の拡充</p> <ul style="list-style-type: none"> 海外における外国人等に対する日本語教育 在留邦人の子等に対する日本語教育 </td> </tr> <tr> <td> <p>日本語教育の水準の維持向上等</p> <ul style="list-style-type: none"> 日本語教育を行う機関における教育水準の維持向上 日本語教育に従事する者の能力・資質の向上等 教育課程の編成に係る指針の策定等 日本語能力の適切な評価方法の開発 </td> <td> <p>日本語教育に関する調査研究等</p> <ul style="list-style-type: none"> 日本語教育の実態、効果的な日本語教育の方法等に係る調査研究等 外国人等のための日本語教育に関する情報の提供等 </td> </tr> <tr> <td></td> <td> <p>地方公共団体の施策</p> <ul style="list-style-type: none"> 地方公共団体は、国の施策を勘案し、地域の状況に応じた日本語教育の推進に必要な施策の実施に努める。 </td> </tr> </table>		<p>国内における日本語教育の機会の拡充</p> <ul style="list-style-type: none"> 外国人等である幼児、児童、生徒等に対する日本語教育 外国人留学生等に対する日本語教育 外国人等の被用者等に対する日本語教育 難民に対する日本語教育 地域における日本語教育 日本語教育についての国民の理解と関心の増進 	<p>海外における日本語教育の機会の拡充</p> <ul style="list-style-type: none"> 海外における外国人等に対する日本語教育 在留邦人の子等に対する日本語教育 	<p>日本語教育の水準の維持向上等</p> <ul style="list-style-type: none"> 日本語教育を行う機関における教育水準の維持向上 日本語教育に従事する者の能力・資質の向上等 教育課程の編成に係る指針の策定等 日本語能力の適切な評価方法の開発 	<p>日本語教育に関する調査研究等</p> <ul style="list-style-type: none"> 日本語教育の実態、効果的な日本語教育の方法等に係る調査研究等 外国人等のための日本語教育に関する情報の提供等 		<p>地方公共団体の施策</p> <ul style="list-style-type: none"> 地方公共団体は、国の施策を勘案し、地域の状況に応じた日本語教育の推進に必要な施策の実施に努める。
<p>国内における日本語教育の機会の拡充</p> <ul style="list-style-type: none"> 外国人等である幼児、児童、生徒等に対する日本語教育 外国人留学生等に対する日本語教育 外国人等の被用者等に対する日本語教育 難民に対する日本語教育 地域における日本語教育 日本語教育についての国民の理解と関心の増進 	<p>海外における日本語教育の機会の拡充</p> <ul style="list-style-type: none"> 海外における外国人等に対する日本語教育 在留邦人の子等に対する日本語教育 						
<p>日本語教育の水準の維持向上等</p> <ul style="list-style-type: none"> 日本語教育を行う機関における教育水準の維持向上 日本語教育に従事する者の能力・資質の向上等 教育課程の編成に係る指針の策定等 日本語能力の適切な評価方法の開発 	<p>日本語教育に関する調査研究等</p> <ul style="list-style-type: none"> 日本語教育の実態、効果的な日本語教育の方法等に係る調査研究等 外国人等のための日本語教育に関する情報の提供等 						
	<p>地方公共団体の施策</p> <ul style="list-style-type: none"> 地方公共団体は、国の施策を勘案し、地域の状況に応じた日本語教育の推進に必要な施策の実施に努める。 						
<p>日本語教育推進会議等（第二十七条・第二十八条関係）</p> <p>・政府は、関係行政機関相互の調整を行うため、日本語教育推進会議を設ける。 ・関係行政機関は、日本語教育推進関係者会議を設け、関係行政機関相互の調整を行うに際してその意見を聴く。 ・地方公共団体に、地方公共団体の基本的な方針その他の日本語教育の推進に関する重要事項を調査審議させるため、合議制の機関を置くことができる。</p>							
<p>検討事項（附則第二条関係）</p> <p>国は、以下の事項その他日本語教育機関に関する制度の整備について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。</p> <ol style="list-style-type: none"> 日本語教育を行う機関のうち当該制度の対象となる機関の類型及びその範囲 外国人留学生の在留資格に基づく活動状況の把握に対する協力に係る日本語教育機関の責務の在り方 日本語教育機関の教育水準の維持向上のための評価制度の在り方 日本語教育機関における日本語教育に対する支援の適否及びその在り方 							

（令和元年6月28日公布・施行）

（文化庁 Web サイトより引用，（2019年12月28日取得，

https://www.bunka.go.jp/seisaku/bunka_gyosei/shokan_horei/other/suishin_houritsu/pdf/r1418257_01.pdf）

1.1.2 日本語教育機関を取り巻く現状

日本語教育機関について、「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策(改訂)」(表 1-1)においては「新たな在留管理体制の構築」の項にその文字が現れ、「日本語教育の推進に関する法律」(表 1-2)においては、本文の外側の「検討事項(附則第二条関係)」に「日本語教育機関の制度の整備」として検討項目が記載、これらが、現在の国における日本語教育機関の位置付けであると言ってよい。

外国人材受入れ業者や日本語教育機関の悪徳な経営が指摘され、大きく報道されている現状があり、それが国の指針や法律に反映されているのであろう。しかしながら、これは一部の現実であり、他方に別の現実、つまり、「外国人材の受入れ・共生」や「日本語教育」を推進する役割を担うことのできる日本語教育機関が多く存在するという現実があることは広く知られてはいない。

本論文の研究対象とする機関 A は、創立 43 年の、日本語教育事業、日本語教師養成事業、教育 IT 企画・開発事業を柱とする日本語教育機関である。以下は、2018 年に行なった「SWOT 分析」の結果(表 1-3)である。

表 1-3 日本語教育機関の SWOT 分析結果例

<p>【自校の強み】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・創立40年の歴史＝信頼 ・教材開発ができる教員を多数保有 ・多様な顧客層に対応した多様なコース ・多国籍学生(50ヶ国)の異文化交流の場 ・多言語での情報提供(HP=17言語) ・アジアを中心に世界各国に提携校 ・自校開発のe-ラーニングシステム ・世界評価基準ISO2991クリア ・立地＝東京、しかも秋葉原 	<p>内部環境</p> <p>【自校の弱み】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・伝統や古い考え方による転換時の障壁 ・マーケティング力、広報力が弱い ・教師不足により実力不十分の教師も ・非漢字圏の学生への授業対応不十分 ・授業料が他校と比較して高い ・立地＝外国人ビジネスマンが少ない、 ・校舎が東京一ヶ所にしかない ・日本語教師養成講座が全日制のみ設置により習い事感覚の層には不向き
<p>プラス要因</p> <ul style="list-style-type: none"> ・2020年東京オリンピック開催 ・訪日外国人観光客数過去最多更新 ・日本のアニメ、漫画、ゲーム人気 ・少子化による人材不足を外国人高度人材で補う動き ・日本企業の海外進出に伴う日本語人材の需要拡大 ・「日本語教育推進基本法」制定の動き、関係各省庁による新基準の発令 	<p>マイナス要因</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自国及び対象国の景気動向や国際情勢、災害、感染症発生等が直に影響 ・外国人の他言語への興味、関心 ・現在、国の監督官庁下でない ・労働力不足と外国人留学生施策の混同による日本語学校のイメージ悪化 ・少子化により大学、専門学校も競合に ・大規模校の全国チェーン展開化 ・景気動向による日本語教師希望者増減
<p>【環境の機会】</p>	<p>外部環境</p> <p>【環境の脅威】</p>

(筆者作表)

以上が本研究の背景であるが、さらに、留意すべき重要な事柄を加えておく。それは、先に示した国内外の日本語学習者数（図 1-1）においては、それぞれで定義する「日本語教育の実施機関」で学習した者のみが「学習者」として集計されているということである。海外の状況を示した表（図 1-4）のデータとして使用した調査結果には、調査対象として「不特定多数を対象に日本語教育を行っている放送局や Web サイト管理者」は「対象に含まれない」と明記されている。日本国内の状況を示した表（図 1-1）の元データを有する文化庁が、「生活者としての外国人」のための日本語教室空白地域解消推進事業」として、ICT を活用した日本語学習コンテンツの開発を進めているが、その対象者は近年急増していると体感する、居住地に関わらないネットやアニメなどによって日本語を習得した、「独学」と称する日本語学習者群が数に含まれていないことは、データとして十分とは言えない。

「学習する」とは、必ず教える者を伴うものなのか」という、「学習者」が指す「学習」の定義にも及ぶ問題となる。「ネット」と言われる ICT の存在は今、オンライン配信と教室での対面授業を併用する「ブレンド型授業」をはじめとする研究や実践も進んでいる。

これらを踏まえ、本研究では、長年にわたり外国人を受入れ、唯一、日本語教育を専らの事業としておこなってきた、日本語教育機関の知見をもっと生かすべきである、生かすことが日本語教育の推進をより促進するはずであるという仮説の下、今や日本語教育機関が、従来のような日本語の知識とスキルを身につけるだけの場ではないということを実証し、国や他の機能を有する機関等との連携や協働によって、より円滑な外国人人材受入れを促す可能性があることを、示唆として導き出す点に、研究の意義を見出す。

1.2 研究の目的とリサーチ・クエスチョン

本研究は、日本社会のグローバル化や、少子高齢化による労働人口の減少といった様々な国内事情の変化の中で、にわかに重要度が高まっている外国人人材の育成において、日本語教育機関に必要とされる新たな価値の仕組みを示すことを目的とする。具体的には、日本語教育において単なる日本語スキルだけでない価値を共創するためには、どのような組織、手法、コンテンツが必要かを考察する。その際、ICT(Information and Communication Technology)がもたらす可能性も取り上げ、以下のリサーチ・クエスチョンを明らかにする。

MRQ: 外国人人材育成において、日本語教育機関はどのような価値をどのように共創できるか？

SRQ1: 外国人人材受入れにおける現状の課題は何か？

SRQ2: 外国人人材受入れの課題に対して、日本語教育機関はどのような対応の可能性をもっているか？

SRQ3: 日本語教育機関の価値創造の推進において課題となるのはどんなことか？

近年まで、主に留学生への日本語教育を担ってきた日本語教育機関 A(東京都)への、現在の新たな要請は、日本企業や社会における日本語、コミュニケーション、日本の企業文化といった就職予備軍に対する事前教育、そして、自己分析・PR、業界研究、面接トレーニングといった就職活動に関する支援、さらには、採用した外国人人材のための e-ラーニングや学習用アプリ教材の開発と、役割の範囲に大きな変化が起きている。特に、国内大手企業の新規採用外国人人材への研修の委託や、都道府県が主催する圏内の大学に在籍する外国人留学生の就職支援プログラムの実施要請など、高度人材の育成に関わる案件が増えているという現状がある。

また、機関 A が行う日本語教師養成事業におけるサテライト校である機関 B(福島県)、機関 C(愛媛県)が、それぞれの日本語教育事業において、外国人技能実習生、外国人介護人材の育成に関わりを持つという現状もある。

これらの現状からの筆者の問題意識は次のようなものである。日本語教育機関が単なる語学スキルの育成にとどまらない新たな役割への変化を求められて

いるということである。

日本語教育における新たな役割に関しての従来の研究においては、現代社会に即した教育のあり方に言及しつつも、一言で言えば「学習活動における方法論」の域を出ていない。「物事を論理的に分析する技能、知識などの習得に留まらず、自分の置かれた現状や社会に内在する社会的・慣習的な前提を問い直し、その維持や変革に能動的に関わっていかうとする意識・視点・姿勢・態度の育成」の必要性(佐藤ほか,2015:22-23)や、「21世紀のグローバル社会は経済主導の社会となり、熾烈な競争社会を生み出した。このような社会で生き抜いていくためには、いわゆるイノベーション(技術革新力)が生活のあらゆる部分で必要」(當作, 2013:2)であることから、日本語教育のパラダイムシフトを論じながらも、指導上の教育アプローチと既存のツール使用への提案にとどまっている。

それに対して本研究では、外国人人材と社会を結び、外国人人材一人一人が「日本と共生する」ことの価値を認識した上で、彼ら/彼女らの能力の発揮とエンパワーメントを実現に導くための教育を、一教員の授業内にとどめることなく、組織として社会としてどう行うかを考察するものである。日本国内外に散在し、同時間帯での学習が適わない外国人人材に対応するために、ICTも活用した体系的なプログラムの仕組みを提示し、その活用による変革の可能性に言及する点に新規性がある。そして、それが現在の日本社会が抱える課題にそのまま合致し得るところに大いなる重要性がある。

1.3 研究の方法

研究ではまず、事例研究の前提となる、外国人人材育成における日本語教育機関の関わりの現状を明らかにするため、各機関への聞き取りと、海外におけるICT学習ツールの調査を行う。続いて、外国人人材育成における日本語教育機関の役割の根拠を、外国人支援、卒業後の支援、外部との連携という視点から探る。

その上で、「外国人人材育成における日本語教育機関の価値共創の仕組み」を明らかにする。

1.4 用語の定義

本論文で使用する用語の定義について示す(表 1-4).

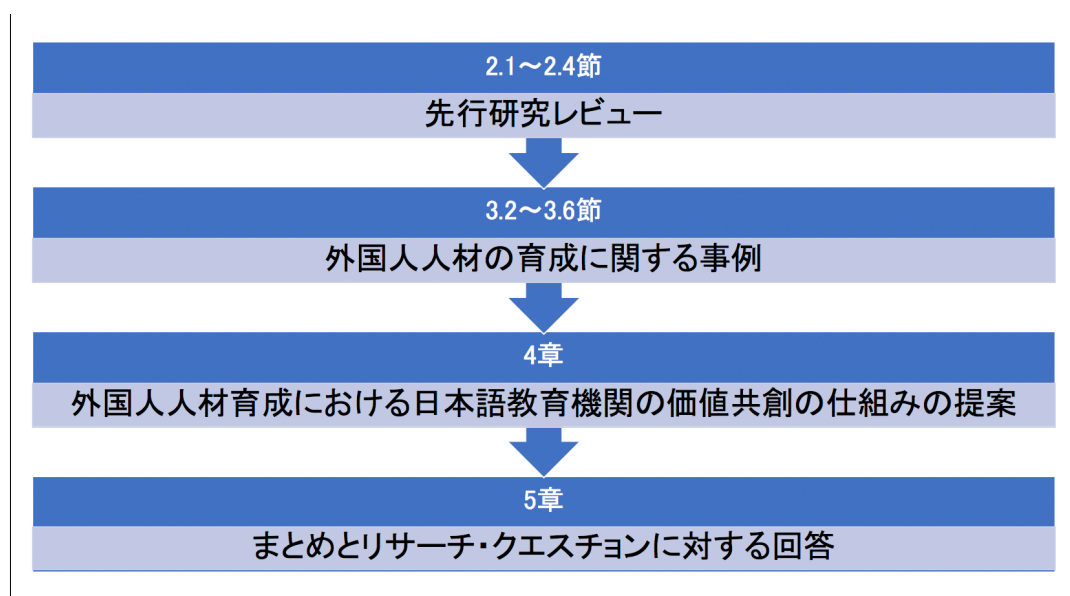
表 1-4 用語の定義一覧

#	用語	本論文での定義
1	外国人人材	一定の専門性・技能を有する外国人.
2	外国人	(「外国人等」とはしていないが) 日本語を母語としない, 外国人及び日本国籍を有する者.
3	日本語教育	外国人等に対して行う日本語とその背景となる社会や文化に関する教育及びそれに付随する活動.
4	高度人材	我が国の産業にイノベーションをもたらすとともに, 日本人との切磋琢磨を通じて専門的・技術的な労働市場の発展を促し, 我が国労働市場の効率性を高めることが期待される人材(高度人材受入推進会議,2009)
5	単純労働者	特別な技能や経験を必要としない単純な作業をする者に加え, 技能工等, ある程度の技術・技能・知識等を有する者も含む労働者.
6	グローバル人材	日本で採用し海外派遣した日本人, 現地採用した外国人や日本人, 日本で採用した留学生など, その属性は多様(吉田,2014). さまざまな言語を尊重し, 対話を重ね, 「日本語で」日本を発信できる人材(西山他,2014).
7	デジタルネイティブ	物心がつくころからインターネットやパソコンのある生活環境で育ってきた(渋谷他 2917)世代.

1.5 本論文の構成

本論文の構成は以下の通りである(表 1-5).

表 1-5 本論文の構成



はじめに、2章では、2.1~2.4節で先行研究レビューの内容について述べる。先行研究レビューでは、外国人高度人材、技能実習生、外国人看護・介護人材、それぞれに対しての日本語教育に関する研究について言及する。

次に、3章では、3.1節で事例研究の目的について述べた後、本研究が対象とする機関の事例研究を3.2~3.4節に記載し、3.5節でそれらの考察についても言及する。4章では、本研究が対象とする機関の事例研究と、海外におけるICTを教材の普及に関する実態調査の結果を基に、外国人人材育成における日本語教育機関の価値共創の仕組みを提案する。

最後に、5章では、本研究のまとめと各リサーチ・クエスチョンに対する回答に加え、理論的含意や実務的含意、本研究の課題について述べる。

第2章 先行研究レビュー

本章では、外国人高度人材、技能実習生、外国人看護・介護人材、それぞれに対する日本語教育に関する先行研究と、日本語教育における ICT 学習ツールの使用に関する先行研究について記述する。

2.1 外国人高度人材と日本語教育に関する先行研究

神吉は、「留学生・高度人材に対する政策の変遷とビジネス日本語教育」(2017)において、現在の時代の流れに沿って、「2017年4月現在、日本では本格的に移民受け入れの議論が始まりつつある。また外国人に対する日本語教育についても、法的な整備が進められようとしている」と述べる。

留学生受入れの歴史をたどると、20世紀の高度人材・留学生に対する入国管理政策としては、1980年に策定された、いわゆる「留学生10万人計画」があり、非常にインパクトの大きいものであった。「一方で、高度人材に関する受け入れ政策は、当時、留学生ほど注目されていなかった」(神吉,2017)。

しかし、21世紀を迎え、日本社会が少子高齢化による経済活動の停滞が大きな課題として取り上げられるようになったのと同時に、国の政策としても、グローバル人材の受入れが示されるようになった。そして2000年代後半からの大きな動きがある。神吉は、「2000年代前半に問題意識として現れた社会的視点が、留学生・高度人材対象の政策として実現したのが、アジア人財資金構想事業と留学生30万人計画である」とし、「従来、留学生が卒業・修了後に日本に残ることは留学生政策の中心的な方向性ではなかった。しかし、2007年からのアジア人財資金構想の実施は、留学生に日本での就職を勧め、日本に居続けることを推奨するという留学生政策の転換を、非常にわかりやすい形で可視化した」と記す。当事業は2007年に開始され、2010年に事業仕分け(行政刷新会議)により廃止されたのだが、その成果として、「ビジネス日本語教育の確立」と「留学生の就職支援のビジネス化」が挙げられている。一方、課題はビジネス日本語の「ビジネスマナー研修化」で、「多くの取り組みでは、就職活動に関する事柄が過度に重視されることになっていた。」(2017:171)と指摘する。

そして、現在、「しばしば同化主義的なビジネス日本語教育が提供される」(2017:172)という。

「われわれが教育・学習という観点に立った際に中心的に議論しなければならないのは、教えること(teaching)の問題ではなく学び(learning)の問題である。そして、学びを中心的な課題として考えた場合、同化主義的な教育の本質的な問題は、何を学ぶか、何を学ぶべきかということ自体を教える側が準備コントロールできるというパターンリズムの発想である。」(神吉,2017:172)

と指摘し、関係者の興味関心が teaching から learning に移行する必要性を説いている。そして、高度人材に求められるのはイノベーションを起こすことであることを前提に、「高度人材の予備軍としての留学生に対する日本語教育でも、基本的な知識やスキルの育成に加えて、現状を批判的に捉え、良いものは残し、そうでないものは積極的に変えていくというクリティカルな意識や視点が求められる」とし、以下のように締めくくる。

「社会統合政策としての日本語教育の目的は、日本語を学ぶことを通してすべての人が社会的につながりを作り、この社会で自分らしく生きていけるようになることである。そこに人材として「高度であるかどうか」という基準峻別すること自体に大きな問題がある。そして、政策的な方向性としてはもちろん、日本語教育関係者自身が、日本語教育を言語事項の習得に矮小化してしまうという笑えない結果にならないように、私たちは改め、すべての人を対象とする言語教育・日本語教育によって社会を創り未来を創っていくのであるということ肝に銘じる必要があるだろう。」(神吉,2017:176)

一方、福嶋(2016)は、外国人高度人材受入れにおける「政策と実態のギャップ」について、文部科学省、経済産業省、受入れ企業、外国人人材それぞれの間に大きなギャップがあると考察する。内容をまとめると、以下のようなになる(表 2-1)。

表 2-1 外国人高度人材受け入れにおける「政策と実態のギャップ」

文部科学省	世界における日本の大学のランクアップのため
経済産業省	イノベーションを興せる人材を確保するため
受入れ企業	(企業の規模を問わず) 海外展開や海外との関連を持つために国籍に関係なく一社員として、本社機能と現地を結ぶ人材として
外国人人材	(日本の大学・大学院を卒業して就職した外国人高度人材の多く) グローバル人材やブリッジ人材は目指していない、ただ日本で働きたい

(福嶋(2016:170)の本文を基に筆者作表)

2.2 外国人単純労働者と日本語教育に関する先行研究

助川・穴原(2017)は、技能実習生の「日本語学習の促進要因と阻害要因」を、以下のようにまとめている(表 2-2)。

表 2-2 日本語学習の促進要因と阻害要因

(1)日本人とのネットワーク形成と学習動機

【阻害要因】 同国人ネットワークがある場合、母語によって日常生活を送ることができ、日本語能力不足で困った場合には日本語のできるインドネシア人のサポートを受けてその状況を乗り切れてしまう。

【促進要因】 職場の上司や同僚の友人、職場以外の場所に親しい日本人がいて、日本人とのネットワークを構築している場合、日本人の友人ができることによって、日本社会への心理的距離感が縮まり、日本語を覚えて使ってみたいという動機が高まる。

(2)職場における漢字学習の促進

【阻害要因】 漢字

【促進要因】 漢字の読み方(ルビ)を職場内の掲示物などにつける。

(3)粗野な会話を忌避するインドネシア人の国民性

【阻害要因】 日本人の乱暴な話し方が原因でインドネシア人の日本生活への不適応を招く。

【促進要因】 良好な職場での人間関係。

(4)インドネシアにおける日本語の価値と帰国後の計画

【促進要因】 インドネシアにおいて日本語の価値が高い。すべての技能実習生が、できるだけ日本語を習得し、将来は何らかの形で日本語を自分のキャリア形成に役立てたいと考えている。日本に技能実習生として渡航することは、インドネシア社会からも日本語応力を習得して帰国することが期待されており、そのことが内発的な学習動機を支えていると推察。

(助川・吹原(2017:124-128)の本文を基に筆者作成)

「インドネシア人技能実習生の受け入れと日本語教育」においては、「技能実習制度の下では、日本入国後 1～2 か月の講習期間を除いて日本語教育が義務化されているわけではなく、日本語能力の伸展の確認も行われていない」（助川・穴原,2017:112）とし、基本的に、自律的に日本語を習得していくことが想定されていることを示唆する。

外国人技能実習・研修制度の円滑な運営・適正な拡大に寄与することを目的とする公益財団法人、国際研修協力機構が示す『講習の日本語指導ガイド』には、技能実習生の講習では法務省令により、①日本語、②日本での生活一般に関する知識、③技能実習生の法的保護に必要な情報、④円滑な技能等の習得に関する知識のすべてを取り扱うことが定められている。

2.3 外国人介護人材と日本語教育に関する先行研究

布尾は、「外国人看護・介護人材の日本語教育」において、「看護・介護は、患者や利用者と直に接する仕事である。加えて、1つの失敗が生命を左右する事故につながりかねないことから、言語による正確な情報伝達が必要とされる。そのため、外国人看護・介護人材の受入れにおいては、日本語教育が重視されている」(布尾,2016:135)という。

2008年に経済連携協定(Economic Partnership Agreement=EPA)に基づく外国人看護師・介護福祉士候補者の受け入れが始まった。そして2017年には、日本の介護福祉専門学校や大学を卒業して介護福祉士の国家資格を得た外国人が就労するための在留資格「介護」が創設され、一気に介護人材受入れの門戸が広がった。

上記の「候補者」になるためには、以下の3種類の日本語(表 2-3)を習得する必要があるという。

表 2-3 外国人看護・介護人材の候補者になるために必要な3種類の日本語

- | |
|---|
| <p>(1)生活の日本語(話しことばが中心。住所や名前を書いたり、看板や書類など日常的に接する日本語を読むことも含む。)</p> <p>(2)業務の日本語(話しことばが中心。同僚や患者・利用者とのやりとり。看護・介護記録など、業務上の文書を読み書きすることや、国家試験の学習のために専門学校などの講義を聞くことも含む。)</p> <p>(3)国家試験の日本語(国家試験問題の読解。)</p> |
|---|

(布尾(2016:139-140の本文から筆者作成)

そして、日本語教育上の問題点を以下のようにまとめている。

表 2-4 介護・看護の日本語教育上の問題点

- | |
|--|
| <p>(4)看護・介護の日本語能力に関する評価基準の不在</p> <p>(5)調査の不十分さ</p> <p>(6)学習支援者や教材の不足</p> |
|--|

(布尾(2016:142の本文から筆者作成)

「看護・介護人材に限ったことではないが、受け入れる相手は「人材」である前に人間である。生活や就労に必要な日本語教育を受け入れることは基本的な権利として保障しなければなるまい」(布尾,2016:150)という言葉の意味は深い。

2.4 ICTによる日本語学習ツールの使用に関する先行研究

鈴木ほか(2018)はまず、2017年現在、18歳から22歳程度である、大学学部生としての外国人留学生について、「いずれも1990年代半ば以降(1995年～)に出生した世代である。この年代の学習者は、既に初等・中等教育の段階から、コンピュータに触れ、インターネット環境に日常的に身を置いてきた、いわゆる「デジタルネイティブ」(digital native)世代と言ってもよい」(2018:195-196)と定義する。そして、「日本語学習の環境がデジタル化するとともに、いつでも、手軽に短時間で情報を得ることができるというように、学習そのものがユビキタス(顕在)化している」(2018:215)とし、「教師たちも、学習者をとりまく環境、および学習者の学習スタイルの現状を把握した上で、教師であるからこそできることは何か、今一度再考する時期が訪れているのではないか」(2018:215)と指摘する。

また、渋谷ら(2017)は、今後求められる教師に必要な役割として以下を挙げた。

表 2-5 デジタルネイティブ世代の学習者に対して今後求められる教師に必要な役割

(1) 効果的な学習ツール利用の支援の役割

学習者一人一人を観察し、効果的に学習ツールを使っているか見極めて、支援を行うことは、日々学習者と接している教師にしかできないこと。

(2) 幅広い複数のアドバイスの提供を行う役割

デジタルネイティブである学習者にとって、デジタルネイティブではない教師からのアドバイスは、現在も有効なものか、彼らの学習環境を考慮したものかを内省し、多様な選択肢を与えることが必要。

(3) 教室外でのIT利用を前提とした学習活動の組み立てを行う役割

教室外学習の範囲がさらに広がり、独学での学習の割合が高くなっていく中で、教師の存在意義がより一層問われることになっていく。教師一人一人が、現在の学習環境に合わせて、自身の授業を変化させる努力をしていくべき。

(渋谷ら(2017:47-48)を基に筆者が作成)

伊藤ほか(2016)は、海外 11 拠点のネット利用状況の調査結果から、日本語学習者の学習サイトへの期待をまとめた。11 拠点は、ローマ(イタリア)、ケルン(ドイツ)、パリ(フランス)、モスクワ(ロシア)、カイロ(エジプト)、バンコク(タイ)、クアラルンプール(マレーシア)、ニューデリー(インド)、シドニー(オーストラリア)、ハノイ(ベトナム)、ロサンゼルス(アメリカ)で、計 1053 人へのアンケート調査である。

表 2-6 日本語学習者が求める学習ウェブサイト

<p>ア：双方向性</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ネイティブや学生と会話ができる。 ・教師とやり取りできる。 ・教師と学生で構成されるオンライン授業。 ・グループ活動ができるもの。 	<p>オ：文法・語彙</p> <ul style="list-style-type: none"> ・文法の疑問を解消できる掲示板。 ・レベルごとに編成した文法や語彙の説明。 ・語彙を増やすためのフラッシュカード。 ・文法の例があるスライド。
<p>イ：文化情報</p> <ul style="list-style-type: none"> ・伝統衣装・ライフヒストリー・文化などのテーマごとの記事があるインタラクティブなサイト。 ・日本や日本文化について見たり、知ったりすることができる。 	<p>カ：漢字・文字</p> <ul style="list-style-type: none"> ・漢字を覚えるためのエクササイズとその方法を提供する。 ・漢字の歴史を学ぶ。 ・漢字や部首の説明があるもの。
<p>ウ：使いやすさ</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ダウンロード時間が短い。 ・長すぎないビデオがある。 ・シンプルで学びのステージが明確に示されている。 ・ひらがなの on/off オプション。 	<p>キ：イラスト・写真</p> <ul style="list-style-type: none"> ・文字が少なく、視覚的情報が多い。 ・イラストや写真がたくさんある。 ・記憶に残りやすく、生き生きとしたイラスト。 ・意味がイラスト化されているもの。
<p>エ：多言語対応</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ヒンディー語の訳があるもの。 ・日本語で書かれているが、タイ語訳がある。 ・複数の言語で表示されている。 ・文法説明がドイツ語でされているもの。 ・英語かインドネシア語があるもの。 	<p>ク：その他</p> <ul style="list-style-type: none"> ・理解に役立つ、たくさんの例文やビデオで構成されたサイト。 ・発音のどこに間違いがあるか確認できるもの。 ・アプリでコースが受けられる。 ・どこまで学習したかが分かるようなサイト。

(伊藤他(2016)から引用)

2.5 先行研究と本研究との差異

外国人高度人材への日本語教育においては、「学び(learning)の重要性」が説かれ、政策と実態のギャップが指摘された。単純労働者に対しては「良好な人間関係と日本語の価値の認識」についての言及がなされ、介護人材への日本語教育では「評価基準の不在」と「学習支援者や教材の不足」が問題点として指摘された。そして、ICT 学習ツールの使用に関する先行研究からは、デジタルネイティブ世代の学習者と従来型の教師との間の、認識や役割の乖離が指摘され、学習者が求める学習ウェブサイトの具体例が示された。

本研究では、これらの有用な研究結果をベースとして、さらに、「日本語を学ぶことを通してすべての人が社会的につながりを作り、この社会で自分らしく生きていけるようになる」(神吉,2017)ための、日本語教育におけるサービスイノベーションの推進と、日本語教育機関の日本社会との共創によってなし得る外国人材育成の仕組みを提案するところが先行研究との差異である。

第3章 外国人人材の育成に関する事例

3.1 事例研究の目的

本章では、外国人高度人材、技能実習生、介護人材に対して、日本語教育機関が実際に行なっている、もしくは行おうとしている教育・育成内容の事例と、外国人人材を多く輩出している国々での ICT 学習ツールに関する事例から、外国人人材受入れにおける日本語教育機関の役割と可能性について考察する。

3.2 外国人高度人材に関する事例

外国人高度人材に対する日本語教育に関しては、日本語教育機関 A が実際に行っている事業のうち、二つの事例について考察する。一つは、大手商社 D が海外で採用した新入社員に対する日本語教育の事例、もう一つは、地方自治体 E が圏内の大学で学ぶ留学生に対する就職支援プログラムの事例である。

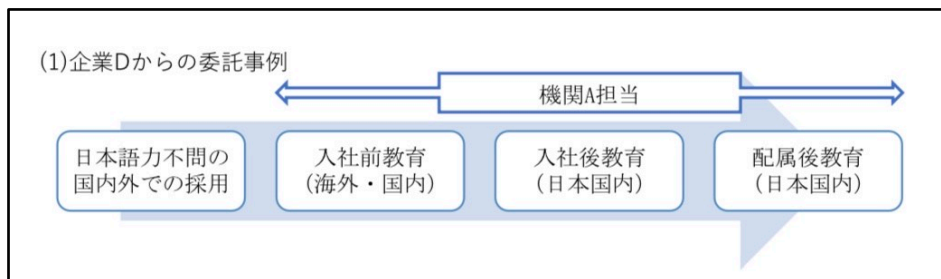
3.2.1 企業から日本語教育機関への委託事例

- ・対象：海外各国の大学出身の直接採用者、日本国内の大学出身の留学生、双方とも日本語力は問わない。勤務地は日本国内。能力で採用、英語は全員が堪能。
- ・内容：海外での採用者は海外提携校で、国内採用者は機関 A で、入社前の日本語学習を義務付け。10月から半年間、日本において研修を実施、4月に各職場に配属されるが、この時までには JLPT 日本語能力試験 N3 合格、さらに、配属後 2 年間での N1 合格を求める。その期間中は毎週 1 回、日本語の講義を受講。

期間中、企業 D と日本語教育機関 A の間で、毎週定期的なフィードバック、受講生・教師それぞれによる自己評価、進捗データの交換、改善に関する協議を

実施する(表 3-1).

表 3-1 企業と日本語教育機関による高度人材育成の連携事例



(筆者作成)

当該企業 D の外国人人材受入れに関しては、「経済産業省委託調査」(新日本有限責任監査法人,2015:95)に、「好事例」として詳しく記載されている。その中で、「採用に関する課題」としては、採用枠別に以下のようにまとめている。

① 日本人と同様のプロセスで採用している外国人留学生の場合

日本語が堪能であっても、自らの考えを面接等で表現するのは難しいようで、それをいかに評価するかが課題となっている。また、同社では「世界で活躍したい」「国と国の架け橋になりたい」といった高い志を持った学生や、外国人コミュニティ内で固まらずに日本人学生と一緒に部活動・サークル活動を行うといった積極性のある人材に魅力を感じるが、そうした学生は少ないという。

② 日本語を問わない外国人留学生の場合

そもそも同社が求める人材像にマッチした外国人留学生にアプローチすることに苦勞しており、結果として採用者数が少なくなっている。一方で、英語のみで修了できるコースを設ける大学が増えていることから、今後はこうした大学と連携し、このカテゴリーの採用を増やしていきたいと考えている。

③ 海外の大学からの直接採用者の場合

優秀で志の高い人材はみつかるとは、日本の企業文化に合うかどうかは入社してみなければわからず、離職の可能性が高いのが課題である。「定着に関する課題」としては、定着率は日本人と変わらないとしながらも、「外国人社員の配属先の決定に際しては、日本的な仕事の進め方をしている現場に外国人社員が入ることで軋轢が生じることもあるため、上司や顧客とのマッチングを考慮する必要がある」という。

(新日本有限責任監査法人,2015:95 の本文を基に筆者作表)

外国人社員が離職する理由としては、第一に「キャリアパスに関する認識のギャップ」を、第二として「キャリア形成について自己決定を望む点」があると述べている。

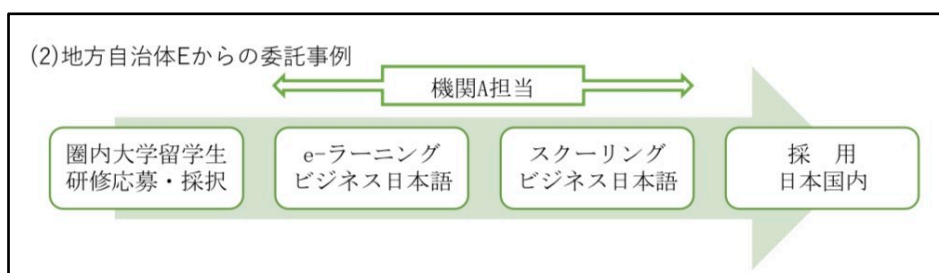
3.2.2 自治体から日本語教育機関への委託事例

- ・対象：中国地方の県 E が、圏内の大学・専門学校・日本語教育機関に在籍する留学生で、圏内もしくは日本国内での就職を希望する者。自治体の国際課が主体となり、大学等に受講希望者を募る。開始時の受講者の日本語力は JLPT 日本語能力試験 N2 以上。
- ・内容：6 か月間の、BJT ビジネス日本語テスト対策を主とする e-ラーニングと、その期間中に講師により行われるスクーリングで構成されるプログラム。具体的には、「受講前テスト」、「e-ラーニングによる学習」、「スクーリング」、「BJT ビジネス日本語テスト模擬テスト」、「到達度テスト」によって構成される。

当プログラム開講の背景には、中国地方の県 E の外国人留学生誘致と、その後の県内での就職、つまり人材の確保に苦慮する現状がある。県 E が 700 キロも離れた東京にある日本語教育機関 A に事業を委託した理由は、県内全域の大学に在籍する留学生を考慮し、e-ラーニングという方法を選んだことによる。

プログラムは、県 E の担当者との事前の綿密な計画の上に成り立つ。講座開講中には、受講生の e-ラーニングの進捗状況の確認をシステムの管理機能により日本語教育機関 A が行い、その結果を県 E と共有する。進捗の芳しくない受講生に対しては、日本語教育機関 A の担当者から一人一人に声がけをし、モチベーションの維持に努める(表 3-2)。

表 3-2 自治体と日本語教育機関による高度人材養成の連携事例



(筆者作成)

受講生へのアンケート調査によると、当該プログラムへの期待として、最も高かったのは「実用的なビジネス日本語を身につけること」、以下、パーセンテージが高い順に、「BJT ビジネス日本語テストのポイントを知ること」、「日本の企業で働く自信をつけること」、「日本の企業の文化やマナーを知ること」、「一緒にがんばる仲間を見つけること」であった。

3.3 外国人単純労働者に関する事例

外国人単純労働者に対する日本語教育に関しては、技能実習生を多く受け入れる企業へのインタビュー結果を事例として挙げる。2019年7月31日に、東北地方にある日本語教育機関 B が教師を派遣する、技能実習生を多く受け入れる企業 3 社を訪問し、それぞれの社長に、各社における現状と課題を聞いた。対象企業の概要は以下の通りである。

- ・F社：ベトナム人技能実習生を受け入れる。自動車整備、新車・中古車販売
- ・G社：インドネシア人技能実習生を受け入れる。建設現場での足場リース
- ・H社：ベトナム人技能実習生を受け入れる。カメラや光学部品の精密部品の加工。

外国人技能実習生受入れについて、F社は苦戦しており、G社とH社は非常に順調にしているという現状の印象であった。しかし、F社においても一期生受入れのときは問題がまったくなかったのであるが、二期生受入れ以降、実習生との間に溝ができた。

成功事例のキーワードは、社長が発する「せっかく日本に来てくれたのだから、日本を好きになって帰ってほしい」であった。反対に、失敗事例では、外国人に日本的な気配りや、言葉に発することなく察することを求めるという姿勢だった。

技能実習生受入れに当たっては、企業側が膨大な金銭負担を強いられる。それにより、支払賃金の未払いや搾取、不当な労働を課すといった問題が起こる。しかし、成功事例においては、一番大事なことは受け入れ体制であること、実習生本人にいくらやる気があっても、教える側のやる気がなければうまくいかということを社長自身が説き、会社として絶対に成功させなければならないという社長自身の強い意志表明が必要だという指摘がなされた(表 3-3)。

表 3-3 技能実習生の受入れ企業の実態

	技能実習生側	受入れ企業側
目的	収入の確保	労働力の確保
意義	技術と日本語習得で帰国後の機会が広がる	海外との取引や展開の一助となる
初期の状況	やる気満々	貪欲さ、素朴さを日本の若者にも学ばせたいと思う
成功例	<ul style="list-style-type: none"> ○日本の風土に馴染むため一生懸命、積極的に知ろうとする態度 ○日本人社員とのコミュニケーション、良好な人間関係 ○日本語の上達 	<ul style="list-style-type: none"> ○日本の文化に馴染ませるため一緒に行事参加など ○せっかく日本に来てくれたのだから、日本を好きになって帰って ○日本語学習の機会提供
失敗例	<ul style="list-style-type: none"> ×同国人同士での SNS での情報収集・交換 ×日本人との接点なし ×日本語の上達なし 	<ul style="list-style-type: none"> ×歩み寄って来ない、日本人のような気配りができないと不満増長 ×日本語の壁がきつい

(インタビュー結果より筆者作成)

3.4 外国人介護人材に関する事例

外国人介護人材に関しては、四国にある日本語教育機関 C についての事例を示す。機関 C の母体は病院や介護施設を広く経営する医療グループで、そこでの介護人材を育成する目的で機関 C が設立された経緯がある。2018 年 12 月 22 日に行った、グループの理事長へのインタビュー内容を事例として示す。

機関 C は、CCRC(Continuing Care Retirement Community：仕事をリタイアした人が元気なうちに地方に移住して活動的に暮らし、介護や医療が必要になっても同所で継続的にケアを受けられる拠点施設)の設立段階にある中で、介護人材育成のための日本語教師養成が急務であるとする。それは、地方独特の人材不足によるもので、高齢者ケアの世界においても人材教育が必須の課題になっているという。2017 年 11 月に、技能実習制度の中に介護が追加されたが、介護職は人の命を預かる仕事であるため、他の業種の実習生とは似て非であると考えている。

3.5 海外における ICT 学習ツールに関する事例

今や、日本語学習者はデジタルネイティブ世代が多くを占める時代となり、当然のことながら、学習教材も ICT を利用したものと変化が迫られている。また、外国人人材の育成を考える場合、現実問題としても、日本各地に散在する外国人人材に対する教育を、集合型の対面式に限定することには限界がある。さらには、就業前には海外在住である場合が多いと考えられる外国人人材の予備軍、特に技能実習生として雇用される人たちに対しては、なおさら対面式は難しく、ICT による学びの場の提供が必要になってくる。

そこで本項では、外国人人材を多く輩出しているベトナム、ミャンマー、インドネシア、それぞれに対して行なった、ICT 教材の現状についての調査結果を記す。

3.5.1 ベトナムの事例

ベトナムで人気のある学習アプリについて、2018 年 8 月に、日本語教育機関 A がベトナムの提携校 I に依頼して調査した結果である。

機関 I が、トップ 10 として挙げた学習アプリの言語による内訳は、英語のみが 5、日本語のみが 2、英語・韓国語・日本語・中国語他が 2、英語・ドイツ語・フランス語他が 1 であった。以下には、日本語を搭載する 4 つのアプリの調査結果について抜粋し、まとめる(表 3-4)。

表 3-4 ベトナムで人気のある日本語学習アプリの状況

名称	性能・内容	評価	金額
Bucha (日本語のみ)	<ul style="list-style-type: none">・ JLPT N5~N1 の 5 レベル,5000 以上の語彙・ ゲームをしながら発音強化・ 友人とプレイしながら発音強化・ 学習の進捗状況を友人と共有・ 『みんなの日本語』 50 課の語彙をフルセット・ N3,N2,N1 の「耳から覚える語彙」フルセット・ 「Kanji Look and Learn N5-N2 語彙」フルセット・ 『みんなの日本語』 50 課の会話の数千の日常会話例をフルセット・ 面白いロールプレイゲームを通して語彙, 発音,	面白いアプリとして推奨。学習者は遊びながら勉強することができる。	無料

	<p>コミュニケーションを学習</p> <ul style="list-style-type: none"> ・日本のイディオムを通して日本の文化を発見 ・インターネットに接続せずに勉強できる 		
Mazii (日本語のみ)	<ul style="list-style-type: none"> ・日本語の語彙や文法を調べることができる. ・オンラインで発音の練習ができる ・漢字の検索ができる(漢字の完全な説明がベトナム語辞書によって説明されている) ・漢字の書き方が学べる ・NLPT N5~N1 の漢字と文法が完全に集められている ・毎日厳選された新聞記事を読んで練習する 	日本語学習者にとって、最も一般的なアプリケーションの一つ	無料
Lingodeer (英語・日本語・韓国語・中国語)	<ul style="list-style-type: none"> ・150 を超えるレッスンで、初心者から上級レベルまで 2000 の一般的な単語とフレーズを提供 ・詳細な文法知識システム ・ネイティブスピーカーの高品質の録音が聴ける ・フラッシュカードレビューシステムは、ユーザーが新しい単語を記憶し、スキルを強化するのに役立つ ・日本語, 韓国語, 中国語のアルファベット体系と発音に関する詳細な紹介 	興味深く有用なアプリケーション 発音修正の評価はなし	無料
Minder	<ul style="list-style-type: none"> ・語彙の学習が、フラッシュカードの写真を通して記憶する、スーパーメモリアルゴリズムなどのスマートなテスト済み学習方法に基づいている。これにより、ユーザーは、動的なゲームを通じて、リスニング、スピーキング、リーディング、ライティングの4つのスキルすべてを、単語を覚えながら最速で学習できる。 ・このアプリケーションの優れた機能は、ユーザーが独自のコースを作成し、学習コミュニティに貢献できるようにすること 	良いアプリケーション ただし、珍しい発音や更新の失敗が記録される場合がある	無料

(調査結果を筆者が日本語訳)

3.5.2 ミャンマーの事例

ミャンマーは、現地で通信事業を営むJ社を2018年5月に訪問した際、対応者と筆者との間で交わした、ICTコンテンツに関する議論の内容である。

J社はすでに、SMSによる英語の教育コンテンツ「K」（仮称）を有しており、50万ユーザーを突破している。「K」は毎日配信で、日額単価は158チャット（日本円12.8円：当時）、この月額はずか384円である。

コンテンツの配信に関しては、ユーザーが能動的に情報を取得する「Pull型」は飽きるので、必要な情報をユーザーの意思に関わらず自動的に配信する「Push型」が望ましいという考えであった。

3.5.3 インドネシアの事例

インドネシアは、日本語学習サイト「L」（仮称）を展開する主宰者に対して、2019年11月に筆者が行なったインタビューの結果を記す。「L」は、YouTube上での動画配信を2019年に開始し、すでに10万人のフォロワーを持つ。

「L」の主宰者であるインドネシア人のM氏は、中部地方を拠点に、プラットフォーム事業、インバウンド・アウトバウンド支援事業等を展開する日本企業の、インドネシア支社長である。自らは、インドネシアの大学で日本語を専攻した後、技能実習生として日本で働いた経験を持つ。

M氏は、現在展開しているインドネシアと日本をつなげる事業は、双方が抱える課題のマッチング、つまり日本は、高齢化による労働人口の減少で、インドネシアは反対に、職に就けない若者の存在が基盤になっていると言う。しかし、そこには「日本語」という大きな言葉の壁がある。日本語学習の問題は、一つは金額の高さ、もう一つは、インドネシア人にとって日本語そのものが難しく、高校で学んでも、ひらがな程度しか読めるようにならないという現状であるという。そこで、おもしろく楽しく学習できる環境を作ろうと、日本語学習サイト「L」を開設した。現在、無料で配信しているが、「料金が1カ月100円でも、10万人に売れば毎月1000万円の利益を生む」。「L」のフォロワーはすでにそれに達しており、インドネシアという大国でなら、それが不可能ではない。

前述したように、M氏自身が技能実習生の経験者であり、日本で働き、学んだことによってある「今」に対する思いが非常に強く、インドネシアの若者たちにもその機会を作りたいと言う。

3.6 「外国人人材育成における日本語教育機関の役割」の 根拠となる事例

日本語を母語としない者を対象として、第二言語・外国語としての日本語教育を行う機関を、一般的に「日本語学校」と呼ぶが、本稿でいうところの「日本語教育機関」とは、特に、そのうちの法務省で告示を受けた日本語教育機関を指す。入学者には在留資格「留学」が認められるが、進学、就職、日本文化体験と入学者の目的は多様である。さらに、短期滞在や国内在住の外国人も学習者として受け入れ、企業や自治体からの事業委託による日本語授業も行うなど、各機関の活動の幅も多様である。

本章では、外国人支援、卒業後の進路、外部との連携という三つの観点から、外国人人材育成における日本語教育機関の価値について記述する。

3.6.1 外国人支援の観点からみる日本語教育機関の役割

日本語教育機関のための外部評価の一つに、一般財団法人日本語教育振興協会による「日本語教育機関第三者評価」がある(表 3-5)。ここで示した評価基準項目の3から7が、外国人支援の一つ目である「学習支援」に該当する項目である。

表 3-5 日本語教育機関 第三者評価基準の大項目

1. 理念・教育目標	}	3~7 学習支援	}	外国人支援
2. 学校運営				
3. 教育活動の計画				
4. 教育活動の実施				
5. 成績判定と授業評価				
6. 教育活動を担う教職員	}	8~10 学生支援		
7. 教育成果				
8. 学生支援				
9. 進路に関する支援				
10. 入国・在留に関する指導及び支援				
11. 教育環境				
12. 入学者の募集と選考				
13. 財務				
14. 法令遵守				
15. 地域貢献・社会活動				

(一般財団法人日本語教育振興協会 a,Web サイトより引用,

(2020年2月1日取得, <https://www.nisshinkyo.org/evaluation/pdf/daisan6.pdf>)

そして、図表 3-6 は、日本語教育機関 A のカリキュラムにおける学習期間と到達レベルで、日本語教育機関が日本語の入門レベルから最上級レベルまでを網羅した教育を行っていることを表している。表中に外部評価として示されている JLPT は「日本語能力試験(Japanese Language Proficiency Test)」, CEFR は「外国語の学習・教授・評価のためのヨーロッパ言語共通参照枠(Common European Framework of Reference for Languages: Learning, teaching, assessment)」である。

表 3-6 日本語教育機関のカリキュラムにおける学習期間と到達レベル例

日本語教育機関 A のカリキュラムにおける学習期間と到達レベル				
● 学習期間と到達レベル				
レベル		日本語運用能力の目安	JLPT レベルの 目安	CEFR レベルの 目安
初級		1 日常生活上の単純で直接的な会話ができる。	N5	A1
		2 基本文法終了。日常の会話に加えて、意見や推論を述べることができる。	N4	A2
中級	各 レ ベ ル 3 か 月	3 通常のコミュニケーションが自由にでき、会話を続けることができる。	N3	
		4 複雑な会話に対応でき、場面や相手に応じて話し方が変えられる。		
		5 新聞や雑誌の趣旨が理解でき、自分の意見を述べるができる。	N2	B2
上級	各 レ ベ ル 3 か 月	6 議論や交渉などに対応でき、表現や語彙などを正確に使うことができる。		
		7 論文や小説などの要旨を述べたり、複雑な文を読んだりすることができる。		
		8 通常日本人が読んだり聞いたりするものに関して、問題なく理解できる。	C2	
		9 広範な話題に対応でき、抽象的で複雑な議論を進めることができる。		
		10 大学の講義を理解し、論文を書くことができる。		
		11 すべての技能にわたり、日本語母語話者に近い同様の能力がある。		

(日本語教育機関 A の HP より引用(2019 年 12 月 30 日取得,
https://www.incul.com/jp/japanese_school/long-term.php)

さらに、表 3-5 の「6 教育活動を担う教職員」は、「日本語教育機関の告示基準」(出入国在留管理庁,2019)において、その資格が示されている(第一条 十三)。つまり、国内外で日本語教育というものを行う者の中で、唯一、法律が定める有資格者が日本語教育を行っている機関が日本語教育機関なのである。

本稿で研究対象としている外国人人材は、一部を除き日本語能力が不十分である者が多くを占める現実において、日本語初期指導は必須事項であり、教育目標に向けて編成された体系的なカリキュラムを有し、有資格者が日本語初期指導を行うことができるという点において、日本語教育機関が果たせる役割は非常に大きいと考える。

外国人支援の二つ目は「学生支援」である。日本語教育機関の第三者評価基準の項目 8 には「学生支援」として以下の事柄が示されている(表 3-7)。

表 3-7 日本語教育機関 第三者評価基準 8 の内容

<p>8 学生支援</p> <p>8.1 学生支援計画を策定し、支援体制を整備している。</p> <p>8.2 生活指導責任者が特定され、その職務内容及び責任と権限を明確に定めている。担当者が複数名の場合は、責任者が特定され、それぞれの責任と権限を明確化している。また、これらの者を学生及び教職員に周知している。</p> <p>8.3 日本社会を理解し、適応するための取組を行なっている。</p> <p>8.4 留学生活に関するオリエンテーションを入学直後に実施し、また、在籍者全員を対象に定期的に実施している。</p> <p>8.5 住居支援を行なっている。</p> <p>8.6 アルバイトに関する指導及び支援を行なっている。</p> <p>8.7 健康、衛生面について指導する体制を整えている。</p> <p>8.8 対象となる学生全員が国民健康保険に加入し、併せて留学生保に加入している。</p> <p>8.9 重篤な疾病や障害のあった場合の対応、及び感染症発生時の措置を定めている。</p> <p>8.10 交通事故等の相談体制を整備している。</p> <p>8.11 危機管理体制を整備している。</p> <p>8.12 火災、地震、台風等の災害発生時の避難方法、避難経路、避難場所等を定め、避難訓練を定期的に実施している。</p> <p>8.13 気象警報発令時の措置を定め、教職員及び学生に周知している。</p>
--

(一般財団法人日本語教育振興協会 a, Web サイトより引用, (2020 年 2 月 1 日取得,

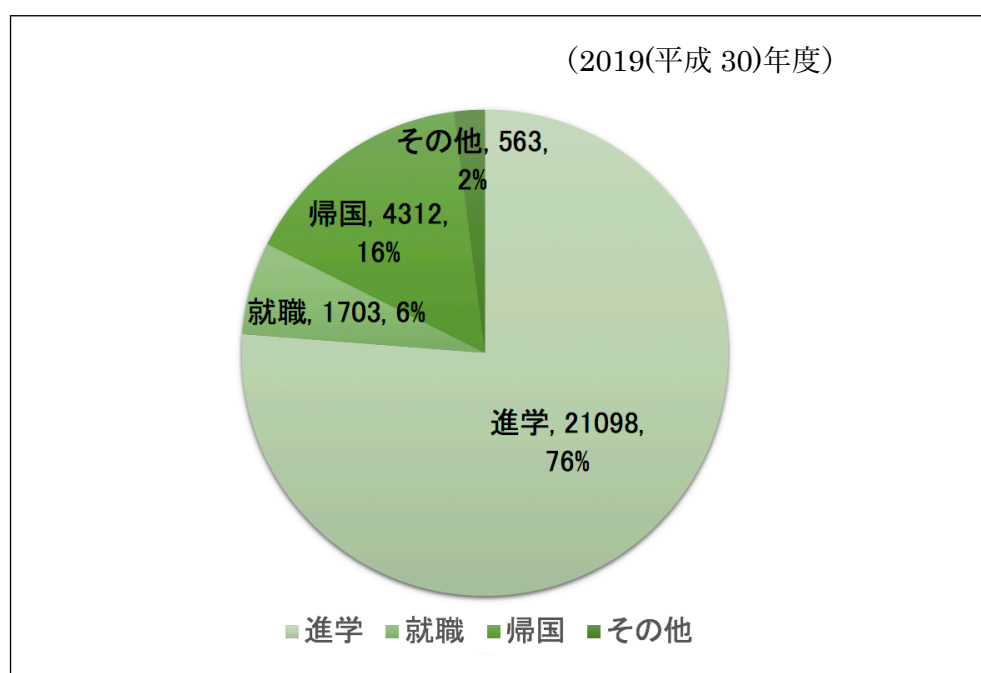
<https://www.nisshinkyō.org/evaluation/pdf/daisan6.pdf>)

この「学生支援」として示されている支援の内容は、外国人人材の受入れにおいて非常に重要なことである。特に、項目 8.3 として挙げられている「日本社会を理解し、適応するための取組」は、単なる支援にとどまらず、外国人と日本人との間に起こる異文化間コンフリクトの解消にも大いに貢献すると言い得る。日本語教育機関は留学生等に対してこれらの支援を日常的に行っているのであるが、たとえば、日本語教育機関 A に関して言えば、創立後 43 年間、その間に培ってきた外国人学生への生活支援のノウハウがある。以上のことから、このノウハウを外国人人材支援に活用できるということができると考える。

3.6.2 修了後の進路の観点からみる日本語教育機関の役割

日本語教育機関は、これまでも多くの学生を大学院、大学、専門学校などに送り出している。一般財団法人日本語教育振興協会の調査では、2019年度には卒業・修了後の76%が進学している(図 3-1)。現在、大学院、大学、専門学校等の新入生に占める日本語教育機関経由者の数は明らかになっていないが、2008年に、中央教育審議会大学分科会留学生特別委員会専門委員に就任した、一般財団法人日本語教育振興協会の現理事長、佐藤次郎によると、「当時、日本語教育機関経由で大学に進学した外国人留学生は新入生全体の66%、専門学校は88%が日本語教育機関経由」であったという調査結果を委員会で示したという。近年、大学は様々な形態で外国人留学生を受け入れているが、その現在においても、日本語教育機関が果たしている役割は大きいといえよう。

図 3-1 日本語教育機関修了後の進路

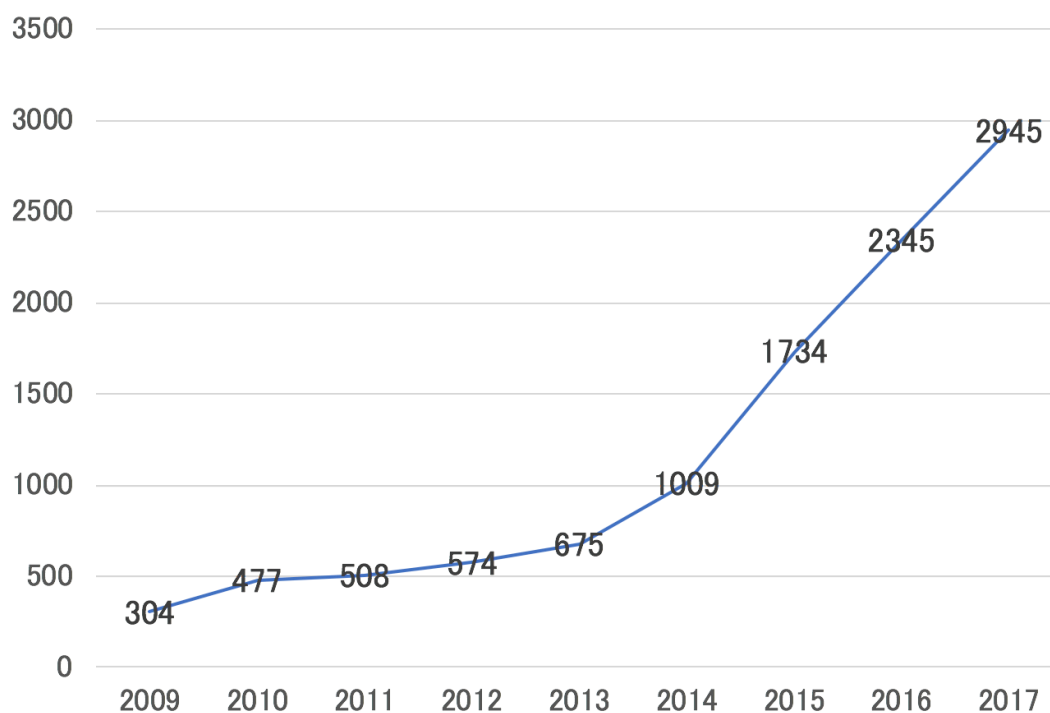


(一般財団法人日本語教育振興協会 b, Web サイトの表の数字を基に筆者が作図

<https://www.nisshinkyo.org/article/pdf/overview05.pdf>)

一方、日本語教育機関においては、国内就職者数の増加も目覚ましい(図 3-2)。2009 年から 8 年の間に、およそ 10 倍の数の学生が国内で就職している。日本語教育機関は、母国の高校卒業者を受け入れて大学に送り出すだけでなく、すでに大学を卒業した学生に日本語教育を施し、外国人人材として直接社会に送り出している。

図 3-2 日本語教育機関修了後の国内就職者数の推移



(独立行政法人日本学生支援機構,Web サイトの表の数字を基に筆者が作図
https://www.jasso.go.jp/about/statistics/intl_student_d/index.html)

在学段階別の国内就職者数(図 3-3)における人数比からも、日本語教育機関が人材育成に貢献していることがわかる。

図 3-3 在学段階別 国内就職者数

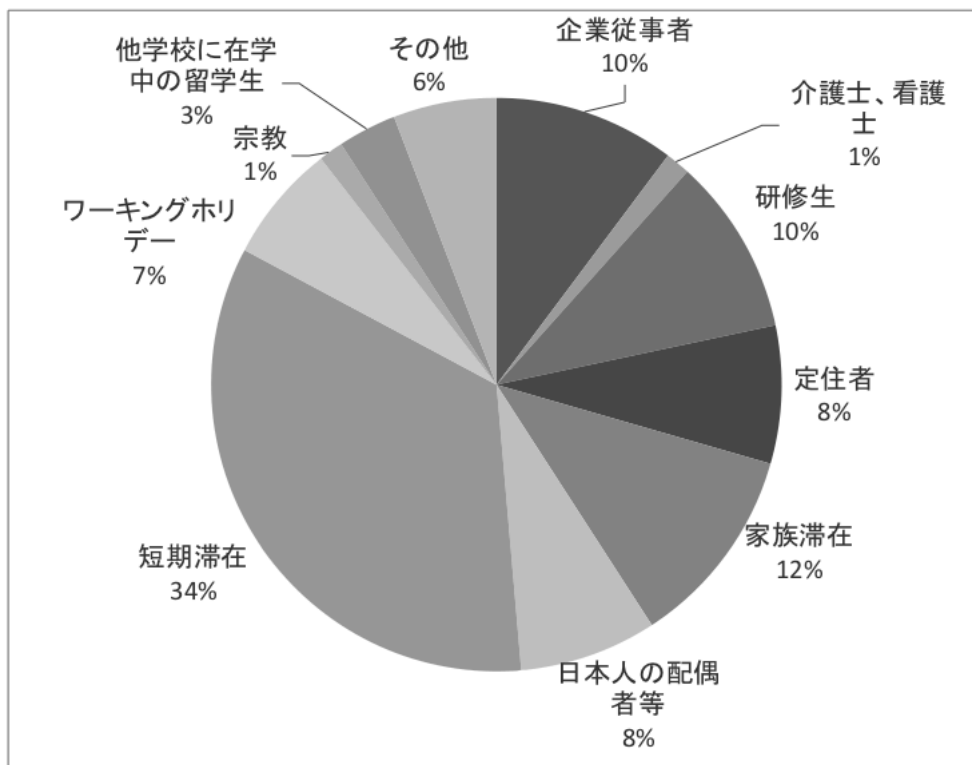
	博士課程	修士課程	専門職 学位課程	大学 (学部)	短期大学	高等 専門学校	専修学校 専門課程	準備教育 課程	日本語 教育機関
国内 就職者数	677	3,215	313	4,418	272	9	7,246	92	2,945

(独立行政法人日本学生支援機構,Web サイトの表の数字を基に筆者が作図
https://www.jasso.go.jp/about/statistics/intl_student_d/data18.html)

3.6.3 外部との連携の観点からみる日本語教育機関の役割

日本語教育機関が行う日本語教育の対象が多岐にわたることは、ここまでも書いてきたことである。図 3-4 は 2010 年、全国の日本語教育機関に対して行った、各機関に在籍する留学生以外の学習者に関するアンケート調査(調査対象機関数 397 校、回答数 321 校、回答率 80)の結果である。当時の留学生数は 43,669 人(財団法人日本語教育振興協会,2010)であり、在籍する全学習者のうちの 2 割以上が留学以外の在留資格を持つ者であるということになる。つまり、10 年前にすでに「日本語学校があらゆる分野の日本語学習者を対象に」(加藤,2010)していたことがわかる。

図 3-4 日本語教育機関対象者別(留学生を含まない)学習者の在留資格



(財団法人日本語教育振興協会c,2010,「平成 22 年度日本語学校教育研究大会
日本語教育機関の状況に関するアンケート報告」)

そして、この調査の 8 年後である 2018 年には、「日本語を母語としない学習者を対象に、来日直後からの教育の場を提供する我々日本語教育機関が行なっていることは、単に日本語の教育だけではなく、日本文化や習慣、価値観や

異文化理解等の学びの場の提供」(加藤,2018a)へと, さらに活動の幅を広げている。

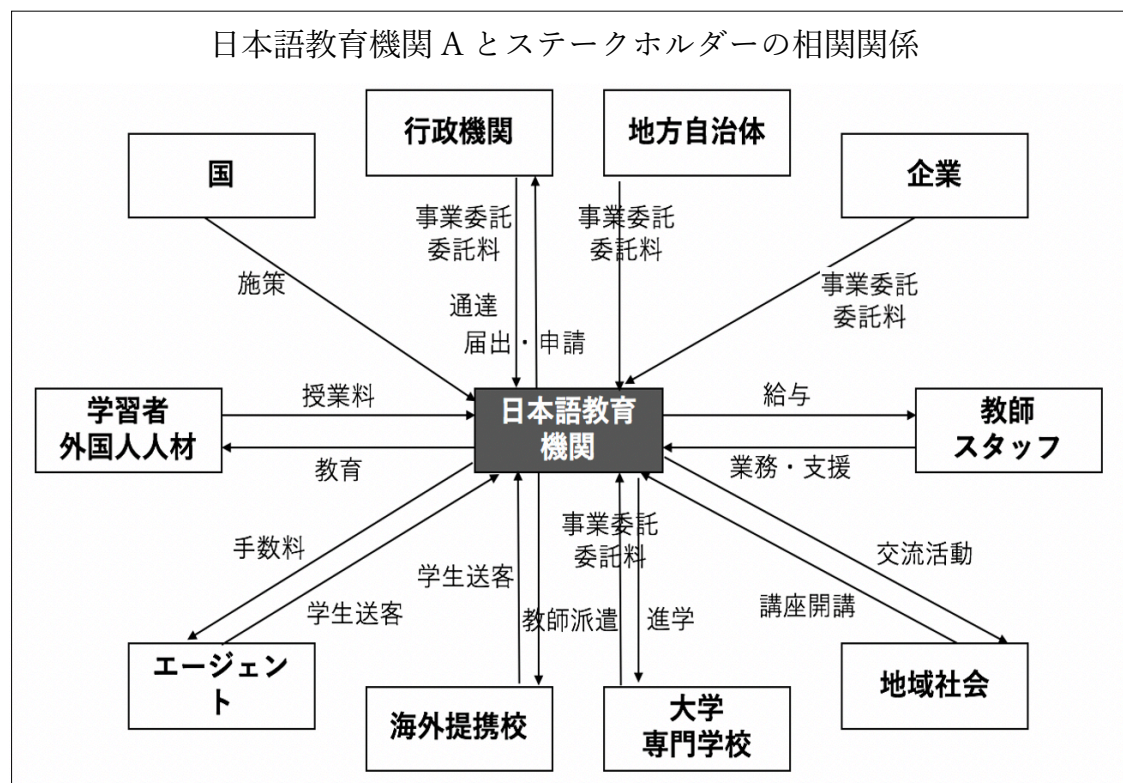
表 3-8 日本語教育機関の受託事業の実績例

日本語教育機関 A の受託事業の実績(2014 年～2017 年)
●企業等からの 外国人対象 の受託事業(63 機関) 金融・保険業, 建設業, 製造業, IT・情報通信業, 教育機関, 政府機関 …等に対する「日本語授業」, 「e-ラーニングとスクーリングによる就職支援のためのビジネス日本語授業」
●地方自治体・大学・企業等からの 日本人対象 の受託事業(15 機関) 文化庁・東京都・台東区・足立区・港区・横浜市・さいたま市・我孫子市 …等の日本人ボランティアに対する「日本語の教え方」「やさしい日本語」 講座 東京都内の大学・他県の高等学校 …等の日本人学生に対する「日本語・生徒に対する「日本語教育科目の日本語教育実習」, 生徒に対する「異文化理解講座」 企業 …等の日本人社員に対する「異文化理解講座」

日本語教育機関 A は, 3.2 章で記した, 総合商社と自治体から委託された高度人材育成プログラムの実施だけでなく, 外国人に対する日本語教育や, 日本人に対するプログラムを長年にわたり多岐にわたり受注している(表 3-8)。

日本語教育機関 A とステークホルダーの相関関係をまとめると以下のようなになる(表 3-9)。第 1 章の SWOT 分析(表 1-3)で, 日本語教育機関の弱みは「社会的認知の未確立」であると分析したが, 実際には個々の機関において様々な事業を地方自治体や企業, 大学・専門学校からも受託し, 取り組んでいる。こういった, 外部との連携の実態を外部発信できていないということもまた, 「社会的認知の未確立」の一因となっているのであろう。

表 3-9 日本語教育機関とステークホルダーの相関関係例



(筆者作成)

3.7 事例研究の考察

本論文で事例の対象とした外国人高度人材、単純労働者、介護人材それぞれに挙げた事項を、外国人人材の課題ととらえ、以下に考察する。

まず、人材不足の現実が明らかになった。高度人材においてはイノベーションを起こすことのできるグローバル人材が、単純労働者においては労働力そのものが、介護人材においては専門技能を有した上で日本の国家試験に合格する人材と、日本のあらゆる場面において人材が不足している現状がインタビュー等の結果に表れた。特に、大都市圏以外の地方都市においては深刻な状況であることから、労働力を必要とする日本の隅々にまでわたる地域、そして人材予備軍を輩出する海外でも、人材育成の体制整備が急務だという結論を得た。その対応には対面による教育には限界があり、自ずと ICT の活用が現実的であるとの結論が導かれる。これは、これからの人材の対象がインターネット環境で生まれ育ったデジタルネイティブ層となることとも合致する。

次に、外国人自身が、そもそも「なぜ日本なのか」という自らの問いに対する答えを持つことの重要性が明らかになった。高度人材においては、外国人人材が「グローバル人材やブリッジ人材は目指していない、ただ日本で働きたい」だけだとしているのに対して、受入れ企業が「国籍に関係なく一社員として本社機能と現地を結ぶ人材として」外国人人材を必要としているというギャップ(表 2.1)がある。単純労働者においても、就労の目的は「収入の確保」ではあるが、「技術と日本語習得で帰国後の機会が広がる」労働者に対して、受入れ企業の外国人人材採用の第一の目的は「労働力の確保」で、「海外との取引や展開の一助となる」と視点が人材に向いていないところにミスマッチが起こっている。外国人自身が、「なぜ日本なのか」という回答を得るための自己分析することが非常に重要だということが事例から浮かび上がっている。日本の企業文化や、キャリアパスの考え方は、他国と違うことが多い。チャレンジ精神を排除するものではないのであるが、日本についての事前の理解が強く望まれる。

そして、外国人人材育成の中核を成す日本語教育の重要性である。「日本語を問わない外国人留学生」、「海外の大学からの直接採用者」(新日本有限責任監査法人,2015)といった優秀な高度人材を、日本語力に関係なく採用する企業が最初の研修内容とするのが日本語である。そして、技能実習生を受入れる企業の社長が言うところの「日本語の壁がきつい」(表 3-3)を解決するのも日本語の教育である。日本語教育はまさに日本語教育機関が専門とするところである。しかしながら、このとき、日本語教育機関が注意しなければならないことも示唆されている。それは、外国人人材である彼らは、「日本語を学ぶために日本に来たのではない」ということである。海外における ICT 学習ツールの実態調査での、何より「楽しくおもしろく、ゲーム感覚で学習できること」(表 3-4)が重要であるという指摘は、まさに「日本語を学ぶことが目的ではない」外国人人材にも当てはまることだといえる。

そして、最終的にも、前提としても言えることは、外国人と日本人との間の異文化間理解、相互理解で、そのために必要なのがコミュニケーションの機会である。「外国人コミュニティ内で固まらずに日本人学生と一緒に部活動・サークル活動を行うといった積極性のある人材に魅力を感じるが、そうした学生は少ない」(新日本有限責任監査法人,2015)と悩みを吐露する高度人材を採用する企業、単純労働者としての技能実習生受入れをうまく進められていない企業は、「同国人同士での SNS での情報収集・交換」により「日本人との接点なし」(表 3-3)と嘆く。これらの解消策として、「外国人と日本人のコミュニティの場」を意図的に、しかし前項の「スキル」同様に、楽しくおもしろい場を提供でき、外国人と日本人とのコミュニケーションが図れるようになったら、様々な課題が解決するように思われる。

当然のことながら、受入れ側の日本企業にも、「なぜ外国人人材が必要なのか」、「外国人人材に何を求めるのか」といった「自己分析」、日本語と海外各国の文化や制度の違いを、成功例、失敗例と共に得る「知識」、外国人と接する際必要な日本語の使い方や非言語コミュニケーションの「スキル」が必要なのであるが、本論文は「外国人人材の育成」を論点とするため、そこへの言及は別に譲ることにする。

これらのことを総合的に考えると、外国人人材の育成を、企業や教育機関、または自治体等が単独で行うのではなく、協働していくことでより良い結果がでるであろうことがわかる。「グローバル人材の育成は、無論、国内の教育機関のみが行うものではない。現在までの間、日本国内、そして海外における様々な人や機関と共に様々な協働活動を行ってきた。プロモーションやリクルート活動だけでなく、教育内容の構築、人的交流、さらには、まさにグローバル人材育成についての議論やその実行を共に行っている」(加藤,2018b)。様々な連携の下、いくつもの価値を組み合わせることにより、そこから想定以上の人材が輩出され、新たな展開が表れると考える。

最後に、ICT 学習ツールについて述べる。日本をはるかに超えるデジタルネイティブが多く存在する海外各国の事例調査によって、これからの時代の ICT 学習ツールの可能性を知ることができた。しかしながら、各国に共通して言えることは、おそらく国々によって異なる多様な配信方法と、奇しくもその提供価格であった。いずれも無料、もしくは日本では考えられないような低価格であり、日本からのビジネス展開が可能なのかどうかということが課題として残った。一方、楽しさやおもしろさが最重要であるという指摘は、今さらながらではあるが、オンライン授業に限らずオフラインの授業でも、そして、外国人人材に限ることなく、「学ぶ者」にとって非常に重要な価値であるということを、我々「教える側」に再認識させる重要な警鐘であった。

第4章 外国人人材育成における日本語教育 機関の価値共創の仕組みの提案

4.1 価値共創の仕組みの提案

本研究により以下のことが明らかになった。

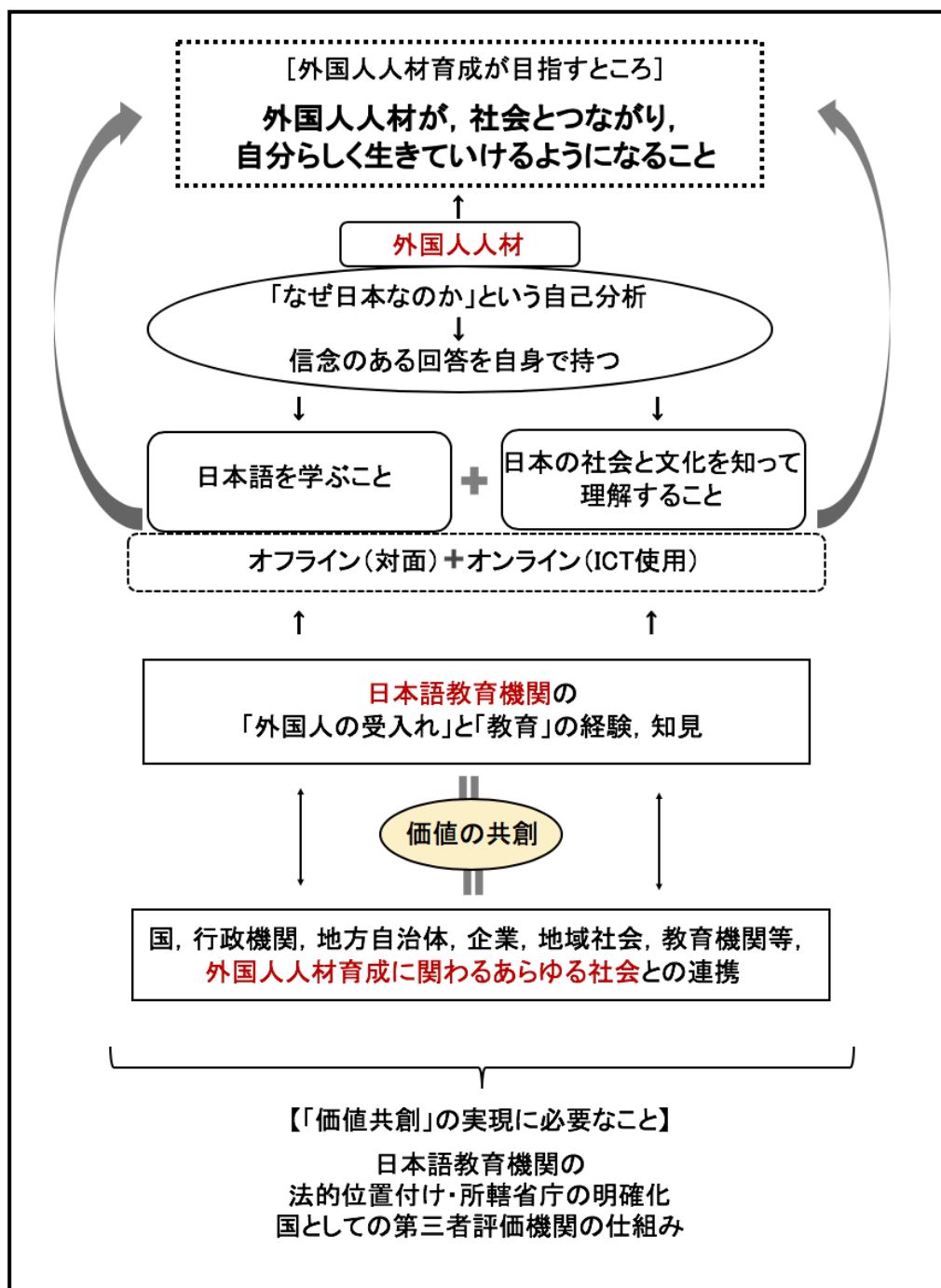
1. 日本語を学ぶことを通して、「社会とつながり、自分らしく生きていけるようになること」が、外国人人材育成の目指すところであること。
2. 同時に、「日本社会と文化を知って理解すること」が、日本で生きることの価値と継続性を高めることに貢献すること。
3. 外国人人材が、人材として日本で生きることの価値を見出すためには、まず、「なぜ日本なのか」という自己分析を行い、信念のある回答を自身で持つ必要があること。
4. 日本語教育機関は長年にわたる外国人の受入れと教育の経験、知見によって、外国人人材の育成に対して大きな役割を果たすことができること。
5. 日本語教育機関が、国、行政機関、地方自治体、企業、地域社会、教育機関等、外国人人材育成に関わるあらゆるところと連携することによって、新たな価値を共創する可能性を有していること。

構築する仕組みは、外国人人材が社会とつながり、自分らしく生きていけるようになるために、まず、「なぜ日本なのか」という問いへの明確な回答を持っているか否かを、外国人人材自身が自己分析する。その上で、外国人受入れと教育の長年にわたる経験、知見を有する日本語教育機関によって、日本語と、日本社会と異文化理解のための学びの機会を得る。その方法は、対面によるものである場合も、ICTを利用したオンライン上である場合もあるが、日本語教育機関は、それらを、国、行政機関、地方自治体、企業、地域社会、教育機関等、外国人人材に関わるあらゆる社会との連携によって行う。

以上が、筆者が提案する「外国人人材育成における日本語教育機関の価値共創の仕組み」(表 4-1)である。しかし、この仕組みを確実に実現させるためには、日本語教育機関が法律で「教育機関」として規定されること、所轄官庁が明確になること、そして、社会的に、また、国際的に信頼されるために、教育機関とし

での運営状況を客観的に評価する第三者評価の仕組みが必要となる。2019年6月に公布・施行された「日本語教育推進に関する法律」(表1-2)の最後に記された、日本語教育機関に関する「検討事項」の行方が、この仕組みの実現を大きく左右するということを付け加えておく。

表 4-1 価値共創の仕組み



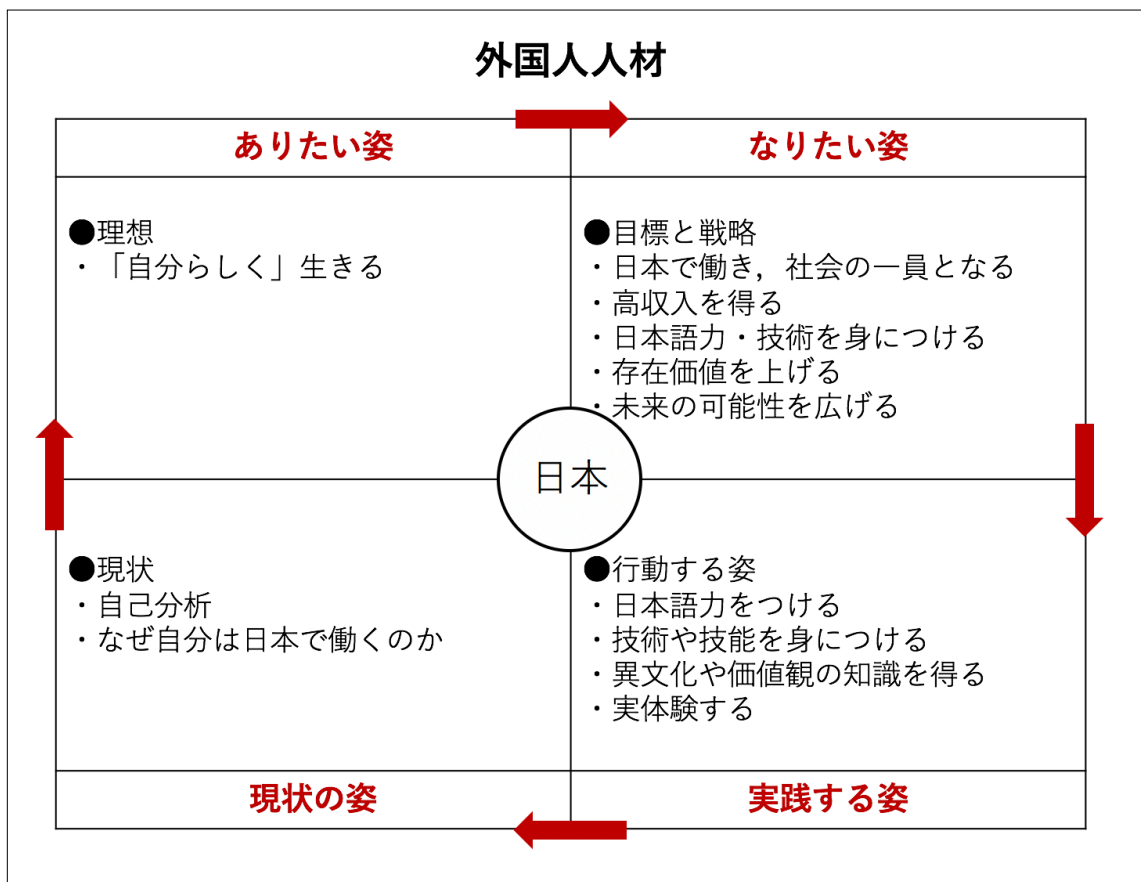
(筆者作成)

「自分らしく」生きることは、その人が自国にしようが外国にしようが変わらぬ権利である。意思疎通の手段としての日本語を学んだ結果、人や社会とつながり、「自分らしさ」を発揮することによって、それぞれの目標や夢が実現に近づく。今まさに、国が舵を切っている外国人材受入れの政策が、単なる人材不足の補填ではなく、外国人材と共に生き、成長する日本社会を実現する未来のために、この仕組みが大きく寄与するものと考えている。

4.2 外国人材と日本語教育機関の「四画面思考法」による分析

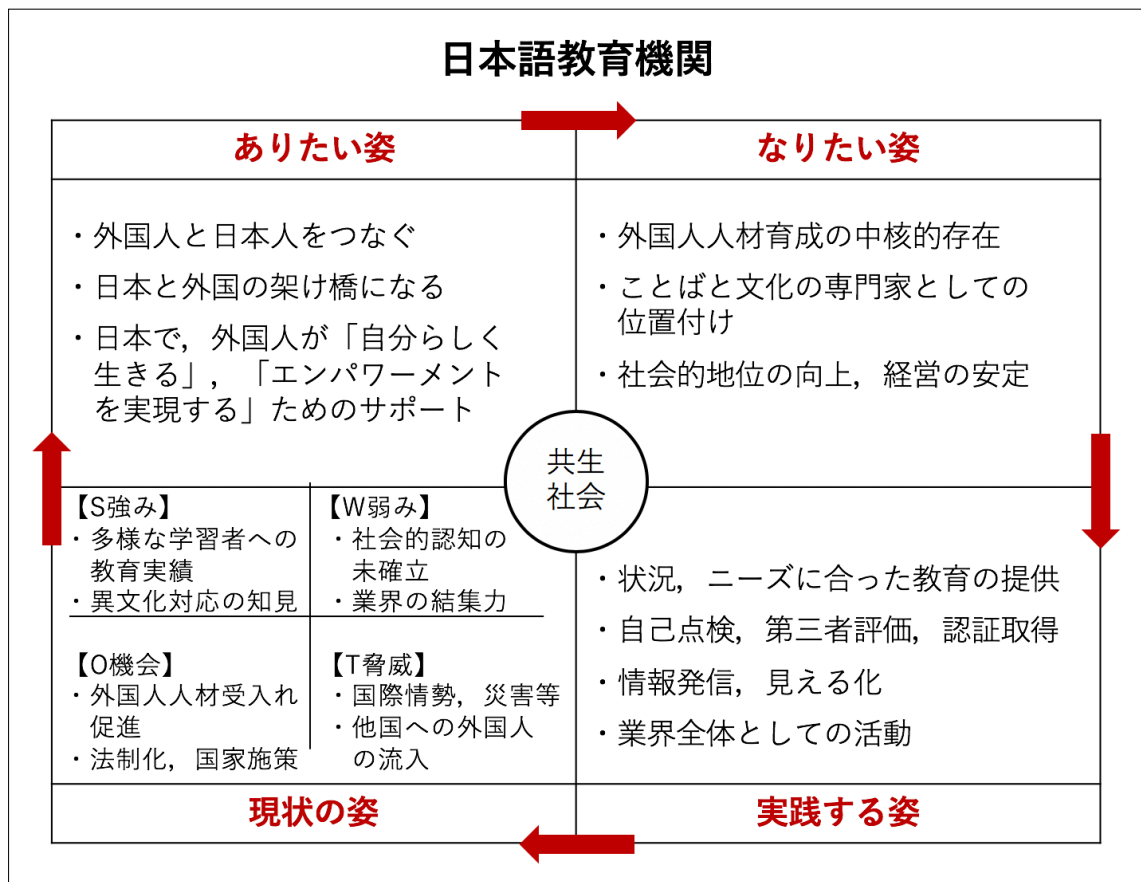
本論文において示した、価値共創の仕組みが稼働したのちの、外国人材と日本語教育機関について、「四画面思考法」(近藤ら,2009)を用いて分析してみた。

表 4-2 外国人材の四画面思考法による分析



(筆者作成)

表 4-3 日本語教育機関の四画面思考法による分析



(筆者作成)

外国人人材は、自分らしい生き方にしたがって日本で社会の一員として働き、高収入を得て自立するための知識やスキルを身につけ、未来の可能性を探るという姿が浮かび上がった(表 4-2)。

一方、日本語教育機関は、外国人と日本をつなぎ、外国人が自分らしく生きるためのサポートをするために、ことばと社会の教育の専門家として、外国人人材育成の中核になって教育の提供をしていく。そして、その情報発信をし、業界全体として社会と連携していくことが望まれる姿として示された(表 4-3)。

第5章 結論

本研究では、外国人材育成における日本語教育機関の価値共創の可能性を明らかにした。本章では、本研究での主要な発見事項を中心にまとめ、本研究着手時に設定したリサーチ・クエスチョンに対する回答を記載する。そして最後に、本研究の限界と将来研究への示唆を示す。

5.1 本研究のまとめ

本研究は、長年にわたり外国人を受入れ、唯一、日本語教育を専らの事業としておこなってきた、日本語教育機関の知見をもっと生かすべきである、生かすことが日本語教育の推進をより促進するはずであるという仮説の下、今や日本語教育機関が、従来のような日本語の知識とスキルを身につけるだけの場ではないということを実証し、国や他の機能を有する機関等との連携や協働によって、より円滑な外国人材受入れを促す可能性を示したいという問題意識から始まっている。

日本語を学ぶことを通してすべての人が社会とつながり、自分らしく生きていけるようになるためには、まず、「なぜ自分は日本で働くのか」という自己のキャリアプランを立てて分析し、認識することが重要であること。そして、自分が生きることになる異文化環境や、日本の企業文化などを、教室ばかりでなく、人や社会とのコミュニティの中で、自ら学び、知識を得ること。意思疎通の手段としての日本語のスキルを得る過程では、ゲームをするような楽しさをもって、モチベーションを下げない工夫が必要であることが明らかになった。これらを、日本語教育機関が社会と共に価値を共創していくために必要な仕組みを提案した。

5.2 リサーチ・クエスチョンに対する回答

本節では、1.2節で立てたサブシディアリー・リサーチ・クエスチョン(SRQs)について回答し、それらの回答結果を基に、メジャー・リサーチ・クエスチョン(MRQ)について回答する。

SRQ1: 外国人人材受入れにおける現状の課題は何か？

制度に関する認識のギャップや、異文化間コンフリクトによる混乱、キャリアパスについての考え方の違いによる人と仕事のミスマッチなど、日本の制度や文化との齟齬が課題である。そして、それを解決できない要因として、日本語力と事前の異文化間理解の不足が挙げられる。

SRQ2: 外国人人材受入れの課題に対して、日本語教育機関はどのような対応の可能性をもっているか？

日本語教育機関が長年にわたって行なっている外国人受入れと育成の過程で培った経験や知見、実績が、外国人人材受入れの課題の解決に大きく貢献できる。具体的には、日本語教育そのものと、制度や異文化間の違いを要因とするコンフリクトへの対応、そして、外国人人材が日本社会とつながり、自分らしく生きていけるようになるためのサポート体制の提供である。

SRQ3: 日本語教育機関の価値創造の推進において課題となるのはどんなことか？

日本語教育において成果を上げ質の向上に取り組んでいる日本語教育機関と、問題のある機関とが混在しているために、総体としての誤った価値評価がなされていることである。日本語教育推進に関する法律の下、日本語教育機関としての第三者評価をクリアした機関が法的に位置付けられることにより、社会的な評価がなされるようになり、価値創造の推進が着実なものになる。

MRQ: 外国人人材育成において、日本語教育機関はどのような価値をどのように創造できるか？

日本語教育機関が有する「外国人受入れ」と「教育」の経験や知見を、外国人

人材育成に関わる国や企業、地方自治体等と連携、協働して行うことによって、外国人人材が社会とつながり、自分らしく生きていける社会を創造できる。それは、現在、少子高齢化や企業のグローバル化を背景に、日本社会で必要とされる外国人人材の受入れと育成に大きく貢献することにつながる。

5.3 本研究の理論的実務的貢献

日本語教育機関は、これまで、多くの外国人留学生を大学等の教育機関や、高度人材を必要とする企業等に送り出している。また、専門教育を受けた多数の教師を要する集団として、地方自治体等との連携も進んでいる。

ことばの教育は、相互理解を促し、より平和な社会を創造する。日本においては、日本語教育が世界平和や安全保障に貢献するものとなる。これまで、日本語教育を専門機関として支えてきた日本語教育機関が、近年の外国人人材の積極的受入れという社会の要請の中で、外国人受入れと教育の経験、知見を生かして、国や地方自治体、企業、地域社会等、外国人人材育成に関わるあらゆる社会と連携することは、これからの日本社会にとっても、世界との関係においても大きな貢献になるといえる。

5.4 本研究の限界と将来研究への示唆

本研究の限界のひとつは、事例研究の対象の少なさである。事例研究を進め、本研究で提唱した外国人人材育成のための価値創造の仕組みの根拠を増やす必要がある。特に本研究では、日本語教育機関 A が直接関わる事例を中心に研究を実施したが、今後は他の日本語教育機関や、現在すでに外国人人材の育成に関与している、人材派遣会社やオンライン講座配信事業者なども対象とし、今回示した仕組みの再検証をする必要がある。

また、本研究では、基本的に、外国人人材である人々を調査対象としていないことが、実は研究の大きな限界であると考えられる。外国人人材の視点に立つことの重要性は、海外における ICT 学習ツールの調査が実証している。実際、日本語教育機関 A が有する ICT 学習ツールを、調査結果によって示された海外における外国人利用者のポイントに照らしてみると、表 3-4 で指摘された「面白く、ゲーム感覚で学べる」、「インターネット接続不要」、「無料、もしくは安価」とい

った点で、学習者が求めるポイントに合致していない。ここにおいて不備とされたポイントをクリアすることが、海外をも対象とした価値共創の仕組みの完成に一步近くということであろう。しかしながら、ICTの利用に限らず、学習教材に関しては、すべての言語への対応の限界、文法や音声的な解説にかかる言語別の知識の限界、さらには、通貨の価値の違いへの対応の限界などが大きな壁となって存在する。こういったことを考えると、特に入門や初級レベルの教材は、海外との連携によってすることの方が現実的であるとも思える。

以上のように、共創をする対象は日本国内ではない海外にあることも視野に入れつつ、今後の研究では、本研究で示した外国人材育成における日本語教育機関の価値共創の仕組みを基に、より独自性のある具体的な仕組みの提案ができるよう研究を進める予定である。

参考文献・資料

- 一般財団法人日本語教育振興協会 a, 「日本語教育機関第三者評価基準」, Web サイト(2020年2月1日取得,
<https://www.nisshinkyō.org/evaluation/pdf/daisan6.pdf>)
- 一般財団法人日本語教育振興協会 b, 「平成30年度日本語教育機関実態調査 結果報告」, Web サイト(2020年2月1日取得,
<https://www.nisshinkyō.org/article/pdf/overview05.pdf>)
- 一般財団法人日本語教育振興協会c,(2010), 「平成22年度日本語学校教育研究大会 日本語教育機関の状況に関するアンケート報告」
- 伊藤英明・石井容子・武田素子・山下悠貴乃(2016), 「日本語学習者のネット利用状況と学習サイトへの期待—海外11拠点の調査結果から—」, 『国際交流基金日本語教育紀要』12: 97-104.
- インターカルト日本語学校, 「学習期間と到達レベル」, Web サイト(2019年12月30日取得, https://www.incul.com/jp/japanese_school/long-term.php)
- 加藤早苗 a(2012), 「日本語学校の今とこれから—日本全体で留学生を迎えるために—」, 独立行政法人日本学生支援機構ウェブマガジン「留学交流」, 19:1-6
- 加藤早苗 b(2018), 「価値の共創—グローバル人材育成の礎を創るために—」, 独立行政法人日本学生支援機構ウェブマガジン「留学交流」, 82:31-39
- 経済産業省, 「外国高度人材受入政策の本格的展開を(報告書)平成21年5月29日 高度人材受入推進会議」 経済産業書 Web サイト(2020年1月2日取得,
<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/jinzai/dai2/houkoku.pdf>)
- 公益財団法人国際研修協力機構, 『講習の日本語指導ガイド』, Web サイト,(2020年1月2日取得, https://www.jitco.or.jp/download/data/nihongo_shido.pdf)
- 厚生労働省, 「「外国人雇用状況」の届出状況まとめ(平成30年10月末現在)」 厚生労働省 Web サイト, (2019年12月28日取得,
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_03337.html)
- 近藤修司&成功の宣言文コミュニティ(2009), 「四画面思考の基本」, 『伝統工芸イノベータ叢書』2:1-114.
- 佐藤慎司・高見智子・神吉宇一・熊谷由理(2015), 『未来を創ることばの教育をめざして—内容重視の批判的言語教育の理論と実践』, ココ出版, pp.22-23.
- 出入国管理庁, 「日本語教育機関の告示基準」, 法務省 Web サイト,(2020年2月1日取得, <http://www.moj.go.jp/content/001265460.pdf>)
- 渋谷博子・清水由貴子(2017), 「日本語学習者および教師への学習ツールに関する調査—デジタル時代の教師の役割とは—」, 『日本語教育研究』63:34-49.

新日本有限責任監査法人(2015),「経済産業省委託調査 平成 26 年産業経済研究
委託事業(外国人留学生の就職及び定着状況に関する調査)報告書」,95

鈴木智美・清水由貴子・渋谷博子・中村彰・藤村知子(2018),「予備教育課程の
国費学部留学生の学習ツール使用状況 2016~2017 年度実施のアンケート調査
の結果から見えるスマートフォンアプリの使用目的の多様化と学習スタイル
の変化」,東京外国語大学留学生日本語教育センター論集,44:195-217

独立行政法人国際交流基金「2018 年度海外日本語教育機関調査結果(速報値)」,
独立行政法人国際交流基金 Web サイト, (2019 年 12 月 28 日取得,
<https://www.jpf.go.jp/j/project/japanese/survey/result/>)

独立行政法人日本学生支援機構「外国人留学生進路状況・学位授与状況調
査」,Web サイト,(2020 年 2 月 1 日取得,
https://www.jasso.go.jp/about/statistics/intl_student_d/index.html)

中川正春・田尻英三・丸山茂樹・助川安彦・吹原豊・布尾勝一郎・神吉宇一・石
井恵理子・野田尚史(2017),『外国人労働者受け入れと日本語教育』,ひつじ書
房,pp.111-182

福嶋美佐子(2016),「外国人高度人材受け入れの現状と政策的課題--探索的調査
研究--」,法政大学大学院公共政策研究科,公共政策志林,4:155-173

文化庁,「平成 30 年度国内の日本語教育の概要」文化庁国語課,文化庁 Web サ
イト,(201 年 12 月 28 日取得,
[https://www.bunka.go.jp/tokei_hakusho_shuppan/tokeichosa/nihongokyoiku_](https://www.bunka.go.jp/tokei_hakusho_shuppan/tokeichosa/nihongokyoiku_jittai/h30/)
[jittai/h30/](https://www.bunka.go.jp/tokei_hakusho_shuppan/tokeichosa/nihongokyoiku_jittai/h30/))

法務省 a,「令和元年 6 月末現在における在留外国人数について(速報値)」,
法務省 Web サイト, (2019 年 12 月 28 日取得,
http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri04_00083.html)

法務省 b,「外国人受入れ・共生のための総合的対応策(改訂)」,法務省 Web サ
イト, (2019 年 12 月 28 日取得,
<http://www.moj.go.jp/content/001311603.pdf>).

吉田文(2014),「グローバル人材の育成」と日本の大学教育—議論のローカリズ
ムをめぐって--」,一般社団法人日本教育学会,教育学研究 81(2):164-175,