

「外国人等である社員等に対する日本語教育に関する課題」

2020 年 2 月 17 日

(一社) 日本経済団体連合会 SDGs 本部長 長谷川 知子

1. 日本の大学等に留学している外国人留学生に関する日本語教育支援

(1) 外国人留学生の採用に関してよく聞かれる企業の要望

- ✓ 日本語能力が不十分（大多数の日本企業における公用語は日本語）
- ✓ 日本企業における働き方の理解が不十分（伝統的な日本企業の雇用慣行は新卒一括採用、ポテンシャル採用で潜在能力を評価し、ジョブローテーションで育成）

【考えられる対応策】

(1) 大学における日本語教育支援

① 日本の大学在学中に、ビジネス日本語や日本企業について学ぶ

→ 現在、文部科学省が実施している「留学生就職促進プログラム」や「留学生就職促進履修証明プログラム」などの推進が重要。

→ また、英語のみで履修・卒業可能なプログラムに在学する留学生に対しても、日本語や日本文化を学ぶことも奨励することも有効。

（英語のみで履修・卒業可能なプログラムの意義は引き続き高い）

② 内定後の日本語教育支援

→ 方、採用面接時は、日本語能力が不十分でも、能力や人柄を重視して採用し、秋卒業の留学生に対しては、採用時までの半年間を活用して日本語を卒業大学で履修することなども奨励する。

(2) 企業による日本語教育支援

① 就職後の日本語教育支援

→ 日本語が不自由な社員に対して企業負担で、日本語学校に就業時間内に通わせたり、ビジネスマナー研修、仕事に必要な専門用語の研修、日本語能力試験の受験費用の補助などを実施する企業もある。

②内定後の日本語教育支援

→また秋卒業の場合、上述のように就職までの半年間を活用して卒業大学の日本語授業を履修させたり、内定者と日本語でのメールのやり取りなどを行なって、日本語能力の向上をはかっているケースなどもある。

2. 海外大学の学生に関する日本語教育支援

(1) 海外大学の学生の直接採用

→海外大学の学生の優秀層を、能力・技能に基づき直接、採用する企業も増えている。その場合、採用内定後、入社までの間に日本語を学習してもらうケースが多いので、海外における日本語教育基盤の充実も必要（現地語を使いながら日本語を教えることのできる教員、教材等の充実）。

3. 外国人社員の家族に対する日本語教育支援

(1) 社員の家族に対する日本語教育支援

→地方自治体による日本語教育基盤の充実

国際交流協会等による地域日本語教室の好事例を横展開すると共に、日本語自習用の ICT 教材や日本語講座のオンライン配信などを拡充する。

(2) 社員の子弟に対する日本語教育支援

→ 日本語指導が必要な児童数に対して規定に基づく教員が配置されるようにする。合せて、日本語指導補助者や母国語支援員なども活用できるようにする。

→ 各地方公共団体において、NPO や企業等と連携して成功している好事例を収集し、横展開することも有効ではないか。

→ その前提として、外国人児童の就学機会が適切に確保されるよう、地方自治体において、多言語に対応した就学案内やガイドブックの作成、周知なども必要。

以上