

日本語教育推進関係者会議（第3回）

1. 日時：令和2年2月17日（月）13：00～15：30

2. 場所：経済産業省別館3階 312各省庁共用会議室

3. 議題：

（1）日本語教育の現状について

（2）日本語教育の推進に関する施策を総合的かつ効果的に推進するための基本的な方針
（本文素案）について

（3）その他

4. 出席者：

（委員）西原座長，伊東座長代理，荒木委員，イシ委員，岩本委員，神吉委員，小林（整）委員（代理として伊藤愛知県教育委員会義務教育課長），小林（ミ）委員，佐藤委員，高橋委員，田尻委員，鳥田委員，西郡委員，福島委員，マレーン委員，村田委員，山口委員，渡邊委員

（ヒアリング者）

杉崎 友則 日本商工会議所産業政策第二部副部長

羽柴 秀俊 日本商工会議所産業政策第二部主任調査役

長谷川 知子 一般社団法人日本経済団体連合会SDGs本部長

軍司 マリヴェル 社会福祉法人キングス・ガーデン宮城

（事務局）森文化庁審議官，高橋文化庁国語課長，志野外務省大臣官房国際文化交流審議官，川瀬外務省大臣官房文化交流・海外広報課長

（関係府省庁）八田内閣府子ども・子育て本部参事官，稲原総務省自治行政局国際室参事官，福原出入国在留管理庁政策課長，宮本文部科学省大臣官房国際課国際協力企画室長，林文部科学省総合教育政策局男女共同参画共生社会学習・安全課日本語指導調査官，松永文部科学省高等教育局主任大学改革官，石津厚生労働省職業安定局外国人雇用対策課長，紺野経済産業省貿易経済協力局技術・人材協力課長

5. 議事録

○西原座長

それでは、定刻となりましたので、ただいまから日本語教育推進関係者会議（第3回）を開催させていただきます。本日は御多忙の中、御出席いただきまして誠にありがとうございます。

まず、事務局から配付資料の確認をお願いいたします。

○外務省大臣官房文化交流・海外広報課長

それでは、本日の配付資料の確認をさせていただきます。本日の配付資料は、議事次第に記載のとおりでございますが、資料1～4の4点、加えて参考資料が4点ございます。不足等がございましたら、事務局へお申しつけください。

○西原座長

よろしいでしょうか。

では、出欠状況について御報告願います。

○外務省大臣官房文化交流・海外広報課長

本日の出欠状況でございますが、中村委員より御欠席の御連絡を事前に頂戴しております。また、小林整次委員につきましては代理で愛知県教育委員会義務教育課長の伊藤様に出席いただいております。

以上でございます。

○西原座長

ありがとうございました。

それでは、早速、議事に入りたいと思います。本日は、日本語教育の現状について、経済団体からお三方にお越しいただいております。それと、「日本語教育を受ける者」として1名の方の御発表をお願いしております。

まず、外国人等である被用者等に対する日本語教育に関する現状や課題について、日本商工会議所から産業政策第二部副部長の杉崎友則様と主任調査役の羽柴秀俊様、また、一般社団法人日本経済団体連合会からSDGs本部長の長谷川知子様に御発表をお願い

しております。よろしくお願いいたします。

まず、杉崎様、羽柴様からお願いいたします。

○杉崎氏

ただいま御紹介いただきました日本商工会議所で労働政策、また外国人の受入れ政策を担当しております杉崎と申します。よろしくお願いいたします。

本日は、お手元の資料の中に資料1と振ってございますカラー刷りの資料を御用意させていただきました。こちらで主に、中小企業を中心といたしました外国人材受入れのニーズや課題を説明させていただきますので、よろしくお願いいたします。

まず、表紙を1枚めくっていただきまして、右上に1.と書いてございます1ページ目でございます。人手不足の現状について簡単に触れさせていただきたいと思います。日本商工会議所が毎年実施しております人手不足に関するアンケート調査でございますが、左側の円グラフをごらんいただきますと、去年の春の時点で「人手不足」と回答した企業が66.4%ということで、3社のうち2社は人手不足というような状況でございます。また、この人手不足の調査は2015年度から開始したのですが、ほぼ毎年5%ずつその割合が増えておりまして、今、非常に人手不足が深刻化しているという状況でございます。また、右側の円グラフでございますが、今後3年程度の人手不足の状況をどのように考えているかということですが、「不足感が更に増す」と答えている中小企業が52%ということでございます。現在、非常に人手不足は深刻ですけれども、今後3年程度を見通しても更に深刻化するのではないかとというのが中小企業の現場の肌感覚でございます。

また、2ページ目でございます。外国人材受入れの現状でございます。こちら、既に皆様御承知のことと思いますが、先般、厚労省様から最新のデータが発表になりまして、外国人労働者の数は全国で約166万人という状況でございます。また、外国人を雇用している事業所の数も24万3,000か所ということで、この労働者数、事業者数ともに右肩上り、過去最高を更新しているという状況でございます。2ページの右側の円グラフでございますが、外国人を雇用している事業所は、中小企業が非常に多いというのがこのデータからもお分かりいただけるかと思います。

次に、紙を1枚おめくりいただきまして3ページ目でございます。業種別に見た外国人労働者の割合、左側の円グラフでございます。外側の円が全国、内側の円が東京都の

みを抜粋したデータになってございますが、全国的なデータで申しますと、製造業ですとか卸・小売といった商業、宿泊・飲食サービスといったところで外国人労働者の割合が高くなってございます。また、右側の円グラフでございますが、在留資格別に見た状況でございます。技能実習、資格外活動の留学生というところが多くなってございまして、昨年4月に始まりました特定技能、まだまだこれからという状況ではございますが、現状においては、この技能実習、留学生の割合が非常に高くなっているということでございます。

次の4ページ目でございます。こちらは、日商のオリジナルの調査になってございます。外国人材の受入れニーズに関するアンケートでございます。こちらは、人手不足の状況とともに、外国人材の受入れニーズについても全国の中小企業を対象に調査をとってございます。直近ですね、去年の春の時点で「外国人材の受入れニーズがある」と回答した中小企業は50.8%という状況でございます。外国人材の受入れニーズについては、2017年度からこの質問をとっていますが、41.7%、42.7%、そして去年の春は50.8%ということで、一気に8ポイントも増えているという状況でございます。こちらは、去年の4月に創設されました特定技能に関しまして、非常に人手不足の中で、中小企業の期待や関心が非常に高まっているということで、この1年間で一気に8ポイントも増加している状況でございます。その下の（参考）と書いてあるところですが、人手不足の企業に限定して集計したところ、この「外国人材の受入れニーズがある」と回答した企業は57.8%まで高まるという状況でございます。

1枚おめくりいただきまして5ページ目でございます。こちらの日商のアンケートになってございます。

上段の棒グラフでございますが、「特定技能」外国人の受入れへの関心ということでございまして、「外国人の受入れニーズがある」と回答した企業のうち、83.6%の企業が4月に創設されました「特定技能に興味がある」と回答してございます。

また、左下のところでございます。（2）政府が実施すべき取組は何かという質問に対しまして、一番割合が多かったのがこの「外国人材に対する日本語教育の充実」というところでございます。実に70.3%の企業が日本語教育を充実してほしいと回答してございます。特に、私も毎月、月2回ほど地方に出向きまして、各地の中小企業経営者の皆様や人事・労務担当者の皆様と会話をさせていただいたり、ヒアリングに歩いているのですが、特にこの日本語教育の充実に関しましては、地方の中小企業から充実し

てほしいという声が非常に強いというのが実態でございます。そのほか、日本語教育の充実にも関連いたしますが、日本で暮らしやすくするための社会の構築、いわゆる共生社会の実現に向けたいろいろな施策、これも拡充すべきということで企業の意見としては強まっております。そのほか、特定地域、大都市に偏在しないような対策でありますとか、特定技能の受入れ対象分野の拡大といったような声も強まっております。

右側の（３）政府が実施すべき受入れ企業向け支援策についても、これは「相談機能の創設」というのが４４．２％になってございますが、この相談機能やその下の「研修会の実施」、こちら中小企業の皆様にいろいろ話を聞いてみますと、今回創設された特定技能に関しては、受入れ企業は１０項目の支援を自ら講ずる、ないし登録支援機関に委託をして実施をするということになっており、その中に日本語習得の支援というものも入っております。こういった日本語習得の支援をどのようにすればよいか、実際に受け入れた外国人材の方とどのようにコミュニケーションを取れば円滑にいくのかといったような悩みを抱えている中小企業が多いということもございます。

次に、６ページ目でございます。こちらのアンケートは、全国に５１５の商工会議所が北海道から沖縄までございますが、この５１５の商工会議所を対象にとったアンケートでございます。「特定技能」外国人が大都市圏に偏在せず、地方の中小企業で就労・定着するために有効だと思う施策は何ですかという質問ですが、１４８の商工会議所が、「地方における日本語教育環境を強化」してほしいと回答してございます。地方におけるニーズというものは私の肌感覚で申しまして非常に強いのですが、やはりここは中小企業単独ですと日本語習得の支援を講ずるというのがなかなか困難だという状況もございますので、登録支援機関にうまく委託することや、中小企業同士が連携していろいろな支援を講じていくという必要性もあろうかと思っております。地方においてニーズが高いということでございます。

最後、７ページ目でございます。企業が求める日本語レベルと課題ということで簡単にまとめさせていただいたものでございます。この外国人材を受け入れるときに企業が心配・懸念することとしては、外国人材の方といかにうまくコミュニケーションを取れるか、取っていくかということでありまして、特にこの特定技能の創設を機に、深刻な人手不足の中で初めて外国人材の受入れを検討している中小企業が、今、非常に多い状況になってございます。そういった初めて外国人材の受入れを検討している企業にとっては、このコミュニケーションの問題というのは非常に重要なことでございます。その

下に、技能実習、特定技能1号、高度人材と並べまして、求める日本語レベルというものを簡単にまとめてございますが、例えば特定技能1号ですと、日本人と同等の処遇を確保することが求められているということから、日本人と同等の業務をすることも十分に想定されるわけでございます。そうしますと、仕事で使う日本語については、いわゆるビジネス日本語、業界用語や社内用語といった、いわゆるビジネス上の日本語というものも必要になってくるわけでございます。高度人材になりますと、いわゆるネイティブに近いような日本語、実践的な日本語を求められるというようなこともあろうかと思えます。そして一番右側の箱の現状と書いてあるところでございますが、特定技能1号のところに書きましたが、日本語学校や地域の日本語教室を紹介してほしいという声が日商の方にはよく来ております。それだけ地方ですとなかなか選択肢が少ないということもございまして、その下にも書いてございますが、地方の中小企業で従事する外国人材の方に対しては、いわゆるウェブ研修的なことも有効なのではないかと考えてございます。

下に書いてある箱のところ左側、企業側の認識というところでございますが、このコミュニケーションの問題については、我々も外国人材の受入れ政策を説明する機会が多々あるのですが、なるべく日本人独特の曖昧な表現・物言いは避けるようにしてくださいということもアナウンスしてございます。そういった意味で、受け入れた外国人の方と円滑にコミュニケーションを取るには、企業側もこのコミュニケーションの言葉遣いから意識を持つ必要があるのかなと考えてございます。また、右側の産業界から見た日本語教育の課題というところで、指導者の数、質の平準化といった声も聞かれるところでございます。日本語教育の教材ですとかカリキュラムを開発していただいて、なるべく質の平準化を図っていく必要があるのではないかと考えてございます。そうした中で、日本語教育の現状を産業界から見てみますと、各地域、地域で日本語教育が行われているということは認識してございます。その上で、その担い手として非常に重要な役割を担っていらっしゃるのが地域のボランティアの方ではないかと考えてございます。例えば自治体レベルでボランティアのスキルアップ・研修を実施している所があるということも伺っておりますし、地域には例えば日本語学校や大学など教育機関があるかと思えますので、日本語教育の充実というところでは、こういったいろいろな教育機関や、我々経済団体含めたいろいろな各種団体など、官民が連携をして、各地域で日本語教育を実践していくということが非常に重要なのではないかと思います。

非常に駆け足で、企業から見た日本語教育の現状・課題について説明させていただきましたが、この外国人材の受入れ、外国人材の方に日本に定着していただくに当たっては、日本語の習得の問題、また、広い意味では共生社会の実現、日本の文化や生活習慣を御理解いただく、習得していただくというのは非常に鍵になる重要な取組であるかと思っております。こうしたことは、官のみならず、官民が連携して取り組んでいくのが非常に重要だと考えてございますので、今後も商工会議所といたしましてはこういった活動を実務的にも取り組んでまいりたいと考えてございます。

説明は以上でございます。

○西原座長

ありがとうございました。

羽柴様からは特段……。

○羽柴氏

結構です。

○西原座長

何もないということでよろしゅうございましょうか。

今の御発表に対する御質問は、もう一方、長谷川様からの御説明があった後に時間を設けたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。

続きまして、経団連の長谷川様、よろしく願いいたします。

○長谷川氏

経団連SDGs本部の長谷川と申します。SDGs本部は、経団連で国連のSDGs（持続可能な開発目標）の推進を担うとともに、もう一つの柱が人材育成と教育です。「教育・大学改革推進委員会」を所管しておりまして、初等中等教育から高等教育に至るまでの政府の教育政策について、経済界の視点から提言を行っています。

それで、本日頂きました「外国人等の社員に対する日本語教育に関する課題」ということですが、冒頭、少し言い訳になってしまうのですが、ただいま、日本商工会議所様から、非常に包括的な技能実習生のことも含めた外国人労働者に対する日本語教

育の課題の御説明がございました。他方、経団連も会員企業を対象にアンケート調査などを行うことが多いのですが、会員企業は、大体、大企業でございます。もちろん、会員企業のサプライヤーや地方の支店・子会社といったところまでを対象にすれば違う結果もあるのだと思いますが、基本的に経団連の行う調査は、経団連会員企業の本社を対象としているため、ほとんどが東京か大阪の本社における課題を調査することになるため、外国人社員の方に関する課題というものも、専ら日本の大学に在籍している留学生、若しくは海外大学から直接採用する外国人学生に関する課題という形で取り扱われることが多いということを最初に申し上げておきます。

それで、本日、配付資料２で、２枚もののレジュメを用意させていただきました。これに沿いながら、少し実施時期が古いので、今日は資料として提出することはやめたのですが、２０１１年に経団連が実施した「産業界の求めるグローバル人材に関するアンケート調査結果」というものがあり、経団連会員企業３１０社から回答を得て、留学生に対する課題・期待などを整理したものもございますので、それらを交えながら御説明をさせていただきます。

まず、１.ですけれども、日本の大学などに留学している外国人留学生に対する日本語教育支援に関する課題でございます。

まず（１）といたしまして、外国人留学生の採用に関してよく聞かれる企業の方からの要望というのは、先程の、商工会議所様からの御要望にもありましてとおり、日本語能力が不十分だということです。大多数の日本企業が、大企業といえどもまだ本社での公用語は日本語ということですので、やはり日本語ができないというのは困るという要望を多く聞いております。

２０１１年に実施したアンケート結果によりますと、経団連会員企業の中で国内の大学に学ぶ外国人留学生の採用状況は、「継続的に採用し、今後も採用する予定」と答えた割合が５９％、ほぼ６割ということございまして、これは先ほど御紹介があった日本商工会議所様の数字にも近いのかなと思っております。その際の課題ですけれども、外国人の留学生に求める日本語能力としては、「日本人社員と同等程度の日本語能力を求める」と回答した企業が５６％です。これに、「専門能力が高ければ多少日本語能力が低くてもかまわない」というのが３４％で続いているという結果でございました。

それから、もう一つよく聞かれる課題としては、日本企業における働き方の理解が不十分であるということです。これは日本語能力にも関わるのだと思いますが、日本の伝

統的な雇用形態である新卒一括採用、それとポテンシャル重視で、ジョブローテーションでいろいろな部署を経験しながら育成していくという、こういったキャリアパスの在り方に対する理解が不十分であるという意見をよく聞きます。

こういった課題に対する対応策でございますが、まず第1に考えられるのが、大学における日本語教育支援の強化ということです。

①といたしまして、留学生が、日本の大学在学中に、ビジネス日本語や日本語企業について学ぶ機会をもう少し提供してはどうかという要望です。これにつきましては現在、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、検討が進む「留学生就職促進履修証明プログラム」といった、こういったものの推進が効果的ではないかと思っております。それから、スーパーグローバル大学などいわゆる英語のみで履修して卒業可能なプログラムに在学している留学生もいて、そういう方の採用もちろんあるわけですが、この英語のみの履修・卒業可能なプログラム自体は、もともと経団連もこういったものを是非増やしてほしいということで要望してきたもので、これはこれで重要なのですが、他方で、せっかく日本に来て学んでいるのであれば、授業等は英語等でやりながらも、日本語や日本文化を併せて学ぶということを奨励してはどうかという意見もございます。

それから②といたしまして、内定後の大学による日本語教育支援ということです。採用面接時に日本語能力が不十分だとしても、能力重視、人柄重視で内定を出すということとはもちろんあるのですけれども、その場合は、秋卒業の留学生に関しては、採用時、4月入社までには半年間というブランクがありますので、その期間を活用して、卒業する日本の大学でそのまま日本語コース・日本語授業を履修するといったことも奨励してはどうかということです。実際に、経団連が調べている例でもこういうことをやっている企業も多数あります。

それから、（2）といたしまして企業による日本語教育支援です。

①、就職後の日本語教育支援ですが、日本語が不自由な社員に対して、企業の負担で日本語学校に就業時間内に通学させるとか、ビジネスマナーの研修、仕事に必要な専門用語の研修、それから日本語能力試験の受験費用を企業が補助するなどの取組は、多数報告されております。先ほども申し上げました経団連の2011年のアンケート調査結果でも、日本語研修も含む外国語研修を留学生に提供しているという企業は340社中115社ありました。そのほか、国内外の企業理念、価値観、企業行動指針などを外国

語に翻訳して留学生にも説明しているということをしている企業も136社ありました。企業も日本語教育支援にも取り組んでいるということです。

続きまして次の2ページ目ですが、内定後の日本語教育支援ということで、これは先ほど御説明した内容ともかぶりますが、秋卒業の場合は、就職する4月までの間、半年間ありますので、卒業大学の日本語授業を履修させるとか、若しくは内定者と人事の担当者が日本語でメールのやりとりなどをして業務の説明などをしつつ日本語の習得・向上を図るといったようなことに取り組んでいる事例も報告されています。

今までが日本の大学に留学している留学生についての説明でしたが、次の2.は、海外の大学から直接採用する場合、海外の学生に関する日本語教育支援の要望です。

まず(1)ということで、海外大学の学生の直接採用をする企業も最近増えてきております。この目的は、日本の大学に留学している留学生にはない、非常に優秀な層、若しくは特定の技術・技能に優れている、若しくはオープンイノベーションということで海外ならではの発想を持っているといったようなことを重視して、日本語能力は問わずに海外の大学から直接採用する事例です。この場合は、当然、日本語能力はほとんどない方が多いということですので、内定を出してから入社するまでの半年間とか、半年とは限りませんが、それまでの期間に日本語を学習してもらう。現地で学習してもらうケースが多いということですので、海外における日本語教育の基盤の充実も必要と考えています。現地語を使いながら日本語を教えられる教員や日本語教育の教材等の充実などが必要ではないかと考えています。

それから、3.につきましては、日本で働く社員の家族に対する日本語教育に関する支援、課題ということですが、まず(1)としては、社員の家族に対する日本語教育支援は、企業が行うのは難しい面もございますので、基本的には、地方自治体の日本語教育の充実が非常に求められると考えています。既に今、国際交流協会などによる地域日本語教室などいろいろな好事例が紹介されていますので、そういう好事例を横展開するとともに、日本語の自習用のICT教材、日本語講座のオンライン配信など、自宅でも学習できるような機会も増やしていくことが必要ではないかと考えています。

それから(2)ですが、これは社員の子弟に関する日本語教育支援です。

これは公教育、学校の話になりますが、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とともに、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ことが重要ではないかと考えています。

それから、地方自治体では、いろいろな民間のNPO等、企業等、地域の団体、商工会議所などが、連携して日本語教育に取り組んで成功しているという好事例の説明を聞く機会もあります。そういったものをどんどん横展開していくことも重要だと思っています。

また、その前提として、外国人児童に対して日本においても公教育、就学の機会が適切に確保されるよう、地方自治体においても、多言語に対応した就学案内やガイドブックの作成・周知なども必要ではないかと考えております。

最後になりますが、商工会議所が御指摘されたことと全く同じですけれども、経団連でも多文化共生社会の実現は非常に重要だと思っています。その中で日本語教育支援は非常に大きな鍵を握るものだと思いますので、官民、それから地方公共団体が連携してこれに当たっていく必要があると考えております。

以上でございます。

○西原座長

ありがとうございました。

それでは、ただいま御発表のありました2団体の内容につきまして御質問がございましたら、どうぞ、どちらからでも結構でございますので。はい、どうぞ。

○田尻委員

経団連と商工会議所、両方とも共通するのですが、必ず私が学生を教えているときにネイティブ並みとか日本人並みの日本語というのをすごく言われるのですが、そのときの日本人並みというのは一体どのレベルを考えているだろうか。つまり、どうしようもない、しゃべれない留学生は別ですけど、かなりしゃべれる学生が日本語力がないと言われる。ところが、実際の日本人の若者だってすごい日本語をしゃべっているのに、むしろここにあるように入った後の研修をしっかりといただければ十分ついていけるのではないかと。そこら辺は柔軟に考えていただきたいと思うのですが、いかがでしょうか。

○西原座長

日本にいる留学生が就職する場合、教える側の教授としては、入ってから少し面倒を

見てもらえば十分ではないかと判断することが多いけれども、今の御発表の中で、「日本語は不足」と答えている企業が多いということになるわけですが……。

○田尻委員

ネイティブというすごい壁を作っちゃうのですね。

○西原座長

その辺のギャップということについて、どちら様からでも結構でございますが、何かおっしゃることがございますか。

○杉崎氏

ありがとうございます。この日本語のレベルの問題ですけれども、いろいろな企業経営者の方とお話ししておりますと、中小企業の場合ですけど、日頃の仕事の進め方、仕事上はやはり日本語が基本になっているということがありますので、ネイティブの日本人と同等じゃないと駄目だという意見は余り聞かれませんが、基礎的な日本語能力は求めたいという意見は非常に多く聞かれます。ただし、例えば、どのような仕事に就かれるのか、その場面、場面によって求められる日本語能力は違って来るかと思いますので、入社時点でネイティブレベルでないといけないとは思っていませんし、そういった声は私自身は余り聞きません。したがって、先生から御指摘ありましたとおり、入社後に日本語習得のいろいろな研修を受けていただくことによって日本語の能力を高めていただくというのは、非常に現実的な解なのかなと感じております。

○西原座長

ありがとうございました。

長谷川様、何かございますか。

○長谷川氏

ありがとうございます。御指摘の点、個人的には正にそのとおりだと思っております。私が紹介したアンケート結果が古いので、この7、8年で大分、状況は改善しているのではないかとと思っています。この8年前のアンケート結果では、「日本人と同等

程度のネイティブの日本語能力が必要」という回答が一番多かったのですが、これは、今、経済産業省が作成されているチェックリストにもありますが、日本語能力を最初から高いレベルを求めるのではなくて、ほかの能力や人柄を重視して採用して、先ほど言ったように企業の側で日本語補習を受けさせるとか日本語学校に通わせるといったようなことで、後から向上させるということで良いのではないかと、そのようになってゆくのではないかとと思っています。

ただ、他方、若干差があるという点で申し上げますと、外国人留学生といってもやはり一番多いのが人文・社会科学系で、かつ漢字文化圏の学生が多い。この場合はどうしても高い日本語能力を企業側も期待する傾向があります。他方、理工系やエンジニア系で、かつインドやベトナムの方ですと、そこまで高いレベルの日本語でなくても良いという場合もあるという、その専門によっても若干傾向は異なるかなと思っています。

○西原座長

ありがとうございました。

はい、どうぞ。

○荒木委員

全国日本語学校連合会の荒木でございます。

一、二点、申し上げたことがあるのですが、人手不足というのは非常に分かるのですが、日本語学校で中途半端に、まだできていないのに、話すことはできるけれども、書く力がないとか、そういう者に採用通知を出して、いかにも全部できるような採用の仕方というのはどうなのだろうか。そうすると、企業から採用されると、これは法務省の方は問題ありませんので、そういうところで、企業側が、能力といいますか、書く能力とかそういうものをやはりきちんと見て、場合によっては日本語学校や教育機関の方に連絡をして、どういう状況なのかということをきちんと確認しながら採用していくことが、我々の教育の方でいろいろされるのではなかろうかと思っているのですが、その点はいかがですか。両団体に申し上げることなのですが。

○西原座長

いかがでございましょうか。採用する側が日本語教育の現実的な能力というのを見極

めてほしいし、教育者側にも連絡を取った上で採用活動を行ってほしいというような御意見だったと思いますが、いかがでございましょうか。

○杉崎氏

話すことと書くことという御指摘が今ありましたが、確かに、採用する企業側と例えば日本語学校ですとか教育機関側でコミュニケーションをよく取って、企業側もそういった教育の現場をきちんと理解した上で、例えば選考活動や採用を行う、また、実際に受け入れ、雇い入れた後に研修・スキルアップを施していくというのは非常に重要なことだと思います。特に私も現場でよく聞くのが、話すこと、それと書くことについては、先ほど経団連様の御説明にもありましたとおり、漢字文化圏の御出身かどうかということところが非常に大きいという声をよく聞きますので、そういった意味では、よくよく企業・教育機関がコミュニケーションを取るということ、また、入社後にいろんなスキルアップの施策を講じていくこと、これは非常に重要だと思います。

○西原座長

ありがとうございました。

経団連の方からは。

○長谷川氏

ほぼ同じですが、先ほどの繰り返しになりますけれども、やはり採用の目的にもよると思っています。いわゆる人文・社会科学系、漢字文化圏の学生の場合が多いのですが、いわゆるブリッジ人材というような日本と母国をつないで、そういう渉外の役割が非常に期待される場合は、先ほどのアンケートにもありましたが、高い日本語能力を求める傾向があります。それは日本語検定などでチェックをされていると思います。他方、先ほど申し上げた海外の大学から直接採用するような場合は、例えばインドからデータサイエンス人材やAI人材を採用する場合がありますけれども、これはもともとそういった方面での高い能力を期待されるので、日本語はできなくて当然というか、基本は配属先も研究開発拠点や開発拠点になりますので、日本人の方が英語をしゃべるということで対応していることが多いように思っています。

○西原座長

ありがとうございました。

ちょっとお待ちください。神吉委員の手が先に挙がっていたので。

○神吉委員

経団連の長谷川さんにお伺いしたいのですけれども、企業さんの要望というところで、日本企業における働き方の理解が不十分だという、学生たちを見ていると確かにそうだなというところがあります。私、以前、アジア人財資金構想という留学生の就職支援事業をやっていたとして、これに対する対応って、もう10年以上いろいろやっておりますが、余り改善されてないと思うのです。解決策としては、企業側の雇用慣行が変わるのが一番いいと思うのですけれども、その点については何か議論というのはあるのでしょうか。

○西原座長

企業側の採用についての御質問ですね。

○長谷川氏

採用だけでなく、雇用形態とキャリアパスの話だと思います。それは正に、経団連の中西会長が、新卒一括採用のルールを経団連は決めないということを発表したことにも示されているとおり、新卒一括採用やこれまでの日本型雇用形態というもののだけでは、勿論、それらがすぐなくなるという話ではないのですが、それだけでは今後の非常に変化の激しいグローバル経済には対応できないという認識があります。基本的には、メンバーシップ型というのでしょうか、新卒一括でジョブローテーションでいろいろな仕事を経験しながら育成していくというパターン以外に、ジョブ型採用という形で、特定のジョブに最初から紐付けて採用して、そこでそのジョブの能力を評価して、ほかの社員とは違う報酬を提示して処遇するというような形に、多様化・複線化と呼んでおりますが、経団連としては、多様化・複線化を進めていきたいと考えています。そういう中で、多分、ジョブ型の採用というのは留学生などには非常にマッチするのではないかと思っています。

○西原座長

ありがとうございました。

商工会議所の方からは何かございますか。

○杉崎氏

ございません。同じです。

○西原座長

はい、分かりました。

高橋委員，お待たせいたしました。

○高橋委員

私も入社してからの日本語教育が非常に重要だと思うので、重ねて質問申し上げます。先ほどブリッジ人材というお話がありましたが、採用する人材を分けると、高度人材、それから今おっしゃった特定ジョブをする人材、こういう人たち、それからブリッジ人材。今増えているのはむしろ、日本人が足りないから日本人の代わりに採るという、いわゆる代替人材だと思うのですね。ところが、企業の側は代替人材に対しても日本人と同じ能力を求める。したがって、そこにギャップが生じているのではないかと思います。このギャップを埋めようとすれば、例えば大企業の場合には、入ってから彼らに研修の機会を与えていく。私がもっと企業に積極的な役割を果たしていただきたいと思うのは、例えば、多様化という言葉がありましたけれども、採用だけの多様化ではなくて、人材育成の多様化、彼らがもし稟議書^{りんぎ}を書けなければ昇進・昇格はできないわけですから、非漢字圏であろうが、非漢字圏で稟議書までは無理かもしれないですけれども、稟議書を書ける、あるいは漢字圏の人たちも企業カルチャーということに関してはギャップを感じているわけですから、そこを埋めるような教育。そういう各社での社内の教育、あるいは経団連として産官連携という形でもっと積極的に関わっていただく必要があるのではないかという気がするのですが。

それから、商工会議所については、私は、会員企業が中小企業の場合は、先ほど入社後研修が現実的な解だとおっしゃいましたけれども、本当に入社後研修できるような時間をきちんと与えられているのかどうか、その辺が非常に気になるところです。したが

って、そういう時間を確保する。それから、できれば、例えば商工会議所として積極的に連携という形で中小企業をつないでいただいて連携した研修をしないと、中小企業単独では多分無理だと思うので、そういう体制づくりを行われているのかどうかということを確認したい。なければ、そういうことをやっていただく必要があるのではないかと。これは質問というよりコメントですけれども。

○西原座長

分かりました。じゃあ、お二方に違う御質問でしたけれども、どちらから先にお答えいただけますでしょうか。

○長谷川氏

ありがとうございます。御指摘、ごもっともだと思います。代替人材というジャンルで申し上げますと、正に日本人と同じ能力を求めて留学生で代替するのだと外国人留学生を採用する意味がなくなってしまうです。経団連もイノベーションというのが一番重要だと考えていますが、そのイノベーションの源泉は多様性、ダイバーシティですので、そういう意味でも、留学生が持つ、日本人ではない外国人としての強みとか個性を活かすという形で処遇をしていくことが重要だと思っています。ただ、そこには、先ほども言いましたけれども、日本のこれまでの雇用形態、人材育成方針、キャリアパス、そういった人事評価制度の抜本的な見直しが必要です。経団連では、ジョブ型とメンバーシップ型を各社が最適なかたちで組み合わせる採用・雇用形態の多様化・複線化の方向に移行すべき、という提言を出したばかりですので、そういう形で進めていきたいと思っています。経団連ももっと役割を果たすべきだということについては、努力したいと思っています。

○西原座長

ありがとうございました。

商工会議所の方はいかがでしょうか。

○杉崎氏

高橋先生御指摘のとおりだと思います。入社後研修の時間が取れるのかという問題に

対して、今、非常に人手不足が深刻な中で、その時間の確保は人手不足になる状況の前から比べるとなかなか難しいという問題はあるかと思うのですが、さりとて、この日本語研修・日本語教育の問題については非常に重要ですので、受入れ企業側はしっかりと対応していかなければいけないと思います。

その一方で、なかなか中小企業単独ですと、こういった日本語の研修や日本語習得の支援が個社では難しいという場合もあるかと思しますので、そこは例えば商工会議所もそうですし、あと特定技能で言うと、受入れ分野ごとに協議会が設置されて、いろいろな情報共有が協議会ベースで行われていますので、協議会ベースでいろいろな企業連携を図っていくということもあり得るのかなと思っております。

あともう1点……。

○西原座長

そこは、商工会議所は主体的にという。

○杉崎氏

いや、商工会議所が主体的にやるケースもあるだろうし、特定技能で今、分野別に協議会が政府の方で設置されているから……。

○西原座長

あ、そちらの方で。

○杉崎氏

ええ、主体的にやるケースもあり得るのではないかということ。

○西原座長

分かりました。

○杉崎氏

あともう一つ、商工会議所自身の取組として、直接的に日本語教育支援ではないのですが、例えば留学生の方を対象に日本語のビジネスマナー研修なども実施しております

ので、これから商工会議所を始めとした各種団体が担っていく役割も増えていくのだらうなと認識しております。

○西原座長

ありがとうございました。

もう一つだけ質問をお受けできると思いますが。はい、どうぞ、福島委員。

○福島委員

私、海外で日本語教育を担当していることが長かったのですが、海外で日本語を勉強していて、日本語を使って仕事をするとなると、海外の在外の事務所であった。日本に行くケースもありますけど、海外でそこで働きたいというニーズもあるのですが、今回の調査はどちらかというと日本のニーズだったとは思いますが、海外の事務所、あるいは工場での日本語のニーズというのがあるのかということ、海外の日本語教育の現場にいと、日本語を使って仕事をしたい学生や人は一杯いる一方、なかなかマッチングがうまくいかないということがあるのですが、この辺りの日本と海外との連携というのが今どのようなになっているのかというのを教えていただきたいのですが。

○西原座長

日本企業に就職して海外で働く場合ということですね。

○福島委員

そうです。

○西原座長

いかがでしょうか。

○福島委員

海外で、その自分の国で働くというかですね。

○西原座長

私の友人の息子さんですけれども、日本企業に採用されて実際に働いているのですけれども、日本で働いたことは一度もなく、今はドイツにいるインド人ですが、日本企業に採用されたインド人がドイツで仕事をしているということがありましたけれども、そんなような感じですね。いかがでございましょうか。

○羽柴氏

日本商工会議所を代表して参っているのですが、出向元が一般企業でございます。こちらの経験を基に回答させていただきます。日本商工会議所では海外の事業自体には余りタッチしておりませんので、そういったことでお許しください。

手前どもの会社で海外現地法人で採用しますと、基本的には現地語ベースで仕事をするという前提ではありますが、その中に少数ですけれども、日本語をよく理解する人を配置するというのが一般的でございます。また、その人たちに日本語の学習機会を設けたり、何かのオブリゲーションを課すといったことはさほどないかと思えます。逆に、日本人の方が英語や中国語を使うというのが一般的だろうと思えます。

○西原座長

ありがとうございました。

経団連の場合はいかがでしょうか。

○長谷川氏

今、羽柴様から御説明があった正にそのとおりでございまして、経団連の会員企業の海外の現地法人で、日本語スタッフから日本語の必要性という話は最近は特に余り聞かなくて、英語か若しくは中国語かというのが基本だと思います。

○西原座長

ありがとうございました。

では、時間になりましたので、このお二方に対する御質問はこれで打ち切らせていただきます。

次に御発表いただきますのが、学習者、日本語を学ぶ立場におありになった方ということで、今日お越しいただいております方は、社会福祉法人キングス・ガーデン宮城で

介護ヘルパーとして活躍されている軍司マリヴェル様です。軍司様は、東北の大震災を機に、もともと関心のおありになった介護ヘルパーとして働くことを決意なさり、そこで初めて日本語を学び、介護ヘルパー２級の資格を取得されたという経験をお持ちです。今日は、そのことについて配付資料３に基づいてお話をしてくださるということでございます。軍司様、よろしくお願いいたします。

○軍司氏

よろしくお願いします。宮城県から来ました軍司マリヴェルと申します。今は特別養護老人ホームキングス・ガーデン宮城で、ショートステイ担当の介護職員として働いています。今年で９年目です。フィリピンから来まして、日本に来たのは１９９８年２月７日です。結婚して、日本に来たときに日本語はほとんど分かりませんでした。気仙沼に住んで少しずつ、「ありがとう」の言葉から始まって、私は生活しながらテレビを見たりして自然に日本語を覚えました。今は２人の子供がいて、今年、長男が成人を迎えました。

今日は、私のように日本語を学ぶチャンスが余りなく、日本語が得意ではない方たちにも分かるように、私の資料には振り仮名を付けて作りました。日本人の方に読みにくいかもしれませんが、すみません。

私の資料に写真が載っていますが、これは、施設の中で芋煮会というイベントを、高齢者の方たちと一緒にやったときのものです。

日本に来て最初のうちは、言葉が分からないまま日本にいていいのかなと思ったことが一度ありました。でも、家族やフィリピン人のコミュニティのおかげで少しずつ自信が持てるようになり、日本でずっと暮らすと決めました。はじめは仕事をしないで、夫の実家の田んぼや畑を手伝っていました。普通の主婦だと思っていた私が、震災後にＮＰＯの仕事の支援を受けられたことで、日本語と介護の専門的な勉強をすることができました。後日、介護ヘルパー２級に合格することができ、今、介護の仕事ができています。

同じ支援を受けて、気仙沼と大船渡では約１５人の外国人介護士が働いています。でも、今は３人か４人しか働いていないです。

このチャンスをもらえて頑張ることができました。よかったと思います。

今は、特別老人養護ホームのショートステイを担当しています。ショートステイでは、

利用者さんが変わるので対応が難しいこともありますが、皆さん、気仙沼の御近所さんですし、気仙沼弁で地域の共通の話題で盛り上がったり、楽しく過ごしていただけるようにしています。今の仕事は楽しく、やりがいを持っています。一生、介護の仕事を続けるつもりです。

東日本大震災の前は水産加工で働いていました。それまで介護の仕事はしたことがありませんでした。夢にも思ったことはなかったです。今、介護スタッフとして8年も働いていることがまだ信じられませんでした。

宮城県知事は、県内で介護福祉士の試験の合格を目指すEPAの介護士と私たちのような定住外国人のために、日本語や試験勉強のための支援をしてくれています。私も宮城県の支援を受けて勉強して、先月、介護福祉士の試験を受けました。合格したかどうかはまだ分かりませんが、宮城県の支援はとても有り難いと思います。

試験の中では漢字が難しいですが、合格するまでチャレンジするつもりです。ただ、漢字は外国人にはとても難しいので、特別な漢字に振り仮名を付けたり、辞書が使えたり、試験の時間が少し長くなるなど、サポートしていただけたら有り難いと思っています。

○西原座長

今はそれはないですね。

○軍司氏

試験のときは振り仮名がありました。

○西原座長

振り仮名は付いているのですか。

○軍司氏

はい。ただ、時間だけは日本人と同じような時間です。

○西原座長

はい、分かりました。では、時間の延長があればよいということですね。

○軍司氏

あれば、はい。

○西原座長

いいということですか。

○軍司氏

いいかなと思います。

○西原座長

はい、ありがとうございました。

○軍司氏

気仙沼でこれからもっと介護の仕事を深めていきたいと思っています。

日本での生活を支えてくれたものの一つにフィリピンコミュニティがあります。バヤニハンといいます。バヤニハンは、タガログ語で助け合いという意味です。このグループは、まちづくりに協力したり、イベントがあるときはフィリピン文化の紹介もしたり、交流をしたり、料理教室もしたりします。震災後にはバヤニハン気仙沼ラジオができました。気仙沼に住むフィリピン人のための生活情報を発信しています。私は月に一度、水曜日に気仙沼弁の講座を担当しています。地域の方言が分かれば、地域の人たちとより近い関係になれると思っています。外国人からのリクエストもあって気仙沼弁講座が始まりました。このような外国人のコミュニティをつなぐネットワークがあることは、地域の安心につながると 생각합니다。

気仙沼には日本語学校はありません。ボランティア日本語教室はありますが、プロの日本語の先生はいません。東京とは随分違うと思います。でも、外国人は東北にも住んでいます。地方に住んでいる外国人のために、日本語教室や外国人コミュニティに対する支援は必要です。特に会話は自然に覚えることができ、日本では読み書きができないと安全に安心して生活することは難しいと思います。外国人には始めにしっかり日本語を勉強するチャンスを頂きたいです。

それから外国人の中でも、特に女性は、妊娠中、子育てをするとき不安ですし、大変です。これから日本にやって来る外国人女性のために、託児付きの日本語教室や子育てや保育の情報が提供できるようになればいいなと思います。そして、宮城県のように、定住外国人の女性が地域のために、より活躍するための支援がもっと増えてほしいと思っています。

時間内に話きれない部分は、資料の3ページと4ページに私の意見を文にしました。後で読んでいただければと思います。ありがとうございました。

○西原座長

ありがとうございました。

では、ただいまのお話につきまして、御質問ありましたら。できれば易しい日本語でお願いいたします。

○神吉委員

ありがとうございます。

外国人が仕事をしやすいように、軍司さんの施設でしていることがあれば教えてください。

○西原座長

今働いているところで、特に外国人の方が働きやすいようなことはありますか。

○軍司氏

今働いているところは、外国人は働きやすいのですが、ほかの施設はどうでしょうか。

○西原座長

今はなぜ働きやすいですか。

○西原座長

軍司さんは、日本人と全く同じ仕事をしていますか。

○軍司氏

全く同じ仕事です。違っていることは読み書きが余りできないので、そこだけがちょっとだけ問題かなと思っています。仕事に対しては同じです。

○西原座長

全く同じ仕事をしていると。それでよろしいですか。特別な配慮というのは、特別に軍司さんだけしなくていいというようなことはありますか。

○軍司氏

そうではなくて、みんな一緒です。

○西原座長

みんな一緒でよろしいですか。

○神吉委員

例えば、休みが取りやすいとか、何か施設で特別にしていることはありますか。

○軍司氏

特別というのはないですね。やはり日本人と同じように。

○西原座長

さきほど方言の話がありましたよね、宮城弁できますよね。

○軍司氏

はい、気仙沼弁。

○西原座長

気仙沼弁ですね。はい、分かりました。

ほかの御質問。どうぞ。

○イシ委員

アンジェロ・イシと申します。よろしくお願いします。

軍司さんの資料の2ページの一番下の段落に、とてもいいことをそこでおっしゃっているのですよね。つまり、一番必要なことは、新しい情報を伝えることと、文化的な摩擦の解消であって、そのために外国人コミュニティによる情報発信はとても有効だと思います。コミュニティラジオや地域の会議などに外国人コミュニティが発信できる場があるといいなと思いますというふうに書かれているわけです。

これについて御質問が一つと、関係者会議の皆さんへの私からの提言が一つなのですが、けれども、まず御質問というのは、これについてももう少し具体的に、例えばどういう形での発信の場が実現できればいいのかなということを、もう少しお話しいただきたいというのが御質問です。

○西原座長

そのことについて、先ほどのお話の中で1ページの下にあります、バヤニハン気仙沼フィリピンコミュニティのお話をしていましたよね。これはフィリピン人コミュニティに対して、ラジオで発信するということですね。

○軍司氏

そうですね、はい。いろいろな情報、例えば気仙沼に住んでいる方たちの情報をラジオで伝えるようにしています。

○西原座長

そうですね。これは気仙沼に住んでいるフィリピン人の方のための発信ですよ。

○軍司氏

そうです。

○西原座長

ほかの国の人の発信はありますか。

○軍司氏

ほかに、今やっているラジオは英語とフィリピン語と日本語だけですね、今のところ。

○西原座長

そうですか。ほかの国のベトナム語とか。

○軍司氏

まだ入っていないですね。

○西原座長

それが第1の質問でよろしいですか。

○イシ委員

はい。といいますか、この例に限らず、きっとほかにもいろいろあるからこそこういうふうに書かれていたと思ったのでということでした、このラジオに限らず。

これに伴ってですけど、例えば、同じニューカマーで、日系ブラジル人というか、ブラジル人について申しますと、ちょうど最近の1月末の日本で発行されているブラジル人向けの、いわゆるエスニックメディアというか雑誌でも、ズバリこれから日本語をきちんと学習しないとやっていけないよと、こういう啓発的な内容での表紙を飾る特集なども、こういう日本で実際に外国人たちが利用しているメディアで、こういう発信がなされているわけです。

そこで私の提案というのは何かと申しますと、やはり国内でも多言語のメディアのより積極的な活用と、そしてそういうメディアの関係者との連携の重要性について、例えば今回まとめられている基本方針のどこかに、具体的な施策例の中で、これに関する文言を加筆できるのかどうか、その余地があれば是非御検討いただきたいと思います。

○西原座長

ありがとうございます。これは軍司さんへの御提言ではなく、この会議に対する御提言ですね。

○イシ委員

二つ目はそうです。

○西原座長

ありがとうございました。

どうもいろいろありがとうございました。

○マレーン委員

短い質問を。

○西原座長

はい，短い質問をお願いします。

○マレーン委員

勉強はもともと得意な人ですか。

○軍司氏

いや，得意ではないです，ごめんなさい。

○マレーン委員

でも，頑張れたのですね。

○軍司氏

はい。

○マレーン委員

次，介護をしている，お客さんが嫌がることはあるのですか。外国人が来て怖いというような。

○軍司氏

そうですね、それもちよつと不安ですね。日本人みんなが、多分外国人に対して良いイメージを持っているわけじゃないので、その不安もありますね。

○マレーン委員

でも、日本語で話しかけると、みるみるうちに安心していく感じですよ。そこは大事ですね。

○軍司氏

はい。

○マレーン委員

クリスマスは休ませてくれる？ あまり大事じゃない？

○軍司氏

クリスマス？ クリスマスは、日本人はあまりしないですよ。

○マレーン委員

そこは日本人スタイル。

あと、最後一つです。フィリピンのテレビ番組を、今、Y o u T u b eで見たりしますか。それとも日本のテレビの方がよく見えますか。

○軍司氏

いや、Y o u T u b eでフィリピンの番組を見ています。

○マレーン委員

そうですね。日本のテレビをあまり見なくなりますよね。

○軍司氏

はい。でも、日本語のテレビも大丈夫です。

○マレーン委員

ありがとうございます。

○西原座長

ありがとうございました。軍司さん、本当にどうもありがとうございました。

○軍司氏

ありがとうございました。

○西原座長

それでは、今度は議事の（２）になりますが、今まで御議論いただき、または御意見を出していただいたことをまとめて、日本語教育の推進に関する施策を総合的かつ効果的に推進するための基本方針を過去２回、御提示いただいていたのですけれども、これがさらにもう一歩進んでと申しますか、本文の素案が事務局から御提案という段階にきましたので、それについて改めてまた御説明をいただきたいと思います。

それはよろしゅうございますか。川瀬さんからお願いいたします。

○外務省大臣官房文化交流・海外広報課長

それでは、事務局から、資料４として配付しております本文の素案について説明したいと思います。

第２回の前回の会議において、骨子の素案を配付いたしましたが、この本文の素案は、この骨子素案に肉付けする形で作成しておりますので、骨子素案から加筆と変更したところを中心に説明させていただきたいと思います。

まず１ページ目の「はじめに」ですけれども、冒頭のところは、平成２年の入管法改正以降の日本国内の在留外国人数、就労外国人数、日本語学習者数などの推移を具体的に追記しております。

三つ目の段落ですけれども、昨年４月、特定技能という在留資格が開始されましたので、これについて追記したのと、在留外国人が日本語を学ぶ意義について追記しております。

また、3 ページ目以降に具体的な各施策を記述しておりますが、各施策の柱書きとしまして、現状認識であるとか、日本語教育の方向性を記載した柱書きを追記しております。それに引き続いて、具体的な施策例という形で、これまで骨子にあった具体的な施策を記載しております。これは柱書きで方向性を示しつつ、今後とっていく施策について非限定的に列挙したものでございます。

この後、各施策の国内部分については、文化庁の高橋課長から、海外部門については私からそれぞれ説明していきたいと思います。説明者が行ったり来たりしますけれども、御了承ください。では、高橋課長、お願いします。

○文化庁国語課長

それでは、3 ページの第2章の日本語教育の推進の内容に関する事項、いわゆる施策の部分ですけれども、ここについて御説明申し上げたいと思います。

前回まで骨子素案ということでしたが、今回は素案ということで、文章形式に整えてまいりました。その関係で、施策例のところが前回主に骨子素案で書かれておりましたが、今回は各項目に総論的にいわゆる柱書きとして、全体的な方向性や現状の認識、課題の認識といったものをしっかりと書き込んだ上で、前回の素案のところにありました施策については具体的施策例という形で、主に整理をしているところでございます。

それでは、3 ページでございます。まず、国内における日本語教育の機会の充実、(1)でございます。

まず一つ目、「ア 外国人等である幼児、児童、生徒等に対する日本語教育」から御説明申し上げます。柱書きが基本的に新しく入っておりますので、そこを中心にしながら御説明申し上げたいと思います。

まず、基本的な書き方としては、現状認識を書いておりまして、外国人である幼児、児童、生徒の方々が公立学校等で急増している。また、日本語指導が必要な日本国籍の子供も増えているというようなことで、この子供たちについては、将来我が国に居住し、共生社会の一員として日本を作り上げていく存在となるという、社会全体としてそういうことを認識しなければいけないということを現状認識として書いてございます。

その上で、日本語教育の方向性としては、こうした子供たちが日本における生活の基礎を身に付け、その能力を伸ばし、未来を切り^{ひら}拓いていくということができるようになるためには、適切な教育の機会が確保されることが不可欠であり、そのため、外国人等

の子供に対する就学の促進や、学校への受入体制の整備、日本語指導・教科指導、生活指導、進路指導等の充実のために必要な施策を講じるということで、方向性を記載するという作りになってございます。

その上で具体的な施策例ということで、こちらについては、基本的に前回骨子素案で書かれているものでございますので、重要なところだけ簡単に御紹介しますと、一つ目のポツで、日本語指導に必要な教員定数の確保ということで、着実な改善を進めていく。それから、教員定数とはまた別に、日本語指導補助者や母語支援員などをしっかりと養成し、活用していくということ。それから、多言語翻訳システムなどのＩＣＴを活用した支援、母語や母文化に配慮した取組などを行っていくということが書かれております。

それから、二つ目のポツですと、教員の方々に対する養成や日本語指導を実践していくために、学校教員に対する養成や研修をしっかりと行っていくということ。

三つ目のポツ、４ページにまいりますけれども、公立高校の入試などにおける特別な配慮といったもの。

それから、四つ目のポツで、特別支援教育についても、担当の教員がしっかりと対応できるように、必要な措置を講ずるといったこと。

それから、次のポツ、五つ目になりますけれども、就学状況の把握や保護者への情報提供など、就学促進のための取組を進めていく。

それから次のポツで、夜間中学については、全ての都道府県・指定都市に少なくとも一つの夜間中学が設置されるように取組を進めていくといったことが記載されております。

それから、４ページの「イ 外国人留学生等に対する日本語教育」でございます。まず柱書きにおきましては、いわゆる留学生、在留資格「留学」により、我が国に在住する留学生の方は約３３万７，０００人ということであると。それから、留学を終えた後、日本国内への定着、活躍が期待されているという認識を示してございます。

その上で、留学生の中で、特に日本国内で就職や研究などを進めていきたいという方々の希望をかなえて活躍ができるように、日本語教育というものを進めていくということが記載されているところでございます。

具体的な施策例でございますが、四つポツがございましてけれども、一つ目のポツは大学での取組。二つ目は専修学校、三つ目は企業、それから、四つ目は地域の日本語教育ということで、それぞれの施策領域から、留学生に対する日本語教育を進めるというこ

とが書かれてございます。

次に、「ウ 外国人等である被用者等に対する日本語教育」ということで、いわゆる働いている外国人の方々への日本語教育でございます。外国人労働者の数が166万人ということで増えており、技能実習や看護・介護分野における二国間の経済連携協定に基づく特例的な受入れ制度といった特徴のある形のものもあり、業務上必要となる専門的な日本語のほか、職場において日本語で意思疎通を図るための日本語を身に付けることが必要である。働くということであればということでございますので、今後、職務に関連した日本語、専門分野に関する日本語、あるいは生活に必要な日本語を学習していく機会を提供していかなければいけないと。そういう措置を講ずるということで、総論で書いております。

その上で施策例ということで、幾つかございますけれども、一つ目のポツは、地域日本語教育の中で取り組んでいくと。地域日本語教育は、今回あらゆる分野に出てまいります。横串といいますか、生活日本語ということになりますので、多くの分野に地域日本語教育の推進というのは出てくるということになります。

それから、二つ目のポツで、これは日本の職場でのコミュニケーションを図るというタイプの日本語教育。三つ目のポツは、医療・介護関係で働くの方々への日本語学習機会の提供。四つ目として、事業主の方々が雇用する外国人の方々に日本語教育を、研修や訓練という形で実施する場合の支援。それから、五つ目になりますが、看護・介護分野における取組。次が技能実習生、最後に、定住者等、身分に基づく在留資格でいらっしゃる外国の方々が働いている場合の取組といったことで記載をさせていただいております。

次に、「エ 難民に対する日本語教育」ということでございます。

こちらにつきましては、条約難民と第三国定住難民に対する日本語教育支援ということとは従前行っておりますけれども、令和2年度から受入れの対象人数が拡大されることとなりましたので、そういったことを受けて、条約難民及び第三国定住難民に対して日本語教育や日本語学習に関する相談対応など、しっかりとした施策を講じるということが記載されております。

それから、施策例としましては、受入れ拡大の方針を踏まえての対応ということでしょうかとやっていくということ。それから、難民の方々も日本に住んで住民として、地域日本語教育の対象となつてまいりますので、そういった取組からの支援とサポートを

行うということでございます。

それから、「オ 地域における日本語教育」でございます。こちらにつきましては、地域の日本語教育ということで、様々な外国の方を対象とされるということで、日本語教育は必ずしも一様ではなく多様であるということ。それから、集住地域や散在地域において、日本語教育を行う機関や日本語教育を行う人材の偏りなどの特徴もありますので、そういったところをどう解決していくのかということが、一つ課題となるということでございます。

また、地域に主に関わる方というのは、日本語教師や地域日本語教育コーディネーター、行政の職員や、ボランティアやNPOと、非常に様々な方々がいらっしゃいます。こういった方々の連携や協力というものを図っていかねばならないということを記載しております。

こういった現状や課題を踏まえますと、まず大事なのは、日本語学習をする機会を地域の実情に応じて提供していくこと。それから、学習内容についても、一定水準ということで、ある程度の水準を確保するという。それから、日本語を教えていく人材ですね、様々な方が関わっていらっしゃるの、質・量ともに確保していかなければいけないということで、地域日本語教育の施策を進めなければならぬと記載しております。

それを受けまして、具体的施策例というところになります。一つ目のポツは、都道府県や政令指定都市、都道府県ということでいいと思いますが、都道府県が行う地域日本語教育の体制作りをしっかりと国として支援をしていかなければいけないと。ノウハウの提供、地方公共団体の間の情報交換、情報の共有ということが特に大事だろうということで記載をしております。

二つ目のポツですけれども、日本語教室がない自治体もございます。これを空白地域と名付けていますけれども、こういった地域において、日本語教室を立ち上げていくための支援が必要であろうということ。二つ目のポツの後半ですが、日本語教室を設置するのもなかなか大変な場合がありますので、そういった場合において外国人の方々がICT教材などで学習ができるようにしていくことも大事だろうということでございます。

これまでの二つは主に都道府県や市町村が中心になるところですが、三つ目のポツはNPOや公益法人、大学等ということで、自治体と異なる主体が取り組まれる日本語教育への先進的な取組を支援していくことが大事だろうということでございます。

また、四つ目のポツですけれども、ここは地域日本語教育を担う、地域日本語教育コーディネーターの方に対する研修の実施について記載しております。

そして、五つ目のポツは、自治体の日本語教育行政を担当される方への研修などを実施していくということが重要ということで記載しております。

○外務省大臣官房文化交流・海外広報課長

引き続きまして、8 ページの一番下から、海外における日本語教育に関する記載がございますので御説明いたします。

まず、総論ですけれども、現状認識としまして、まず海外における日本語教育は、日本への理解と関心を増進し、交流の担い手の育成において重要であるという認識と、外国人等の日本企業への就職、大学等への留学、日本での生活の円滑化にも寄与するものであるという認識を示しております。その上で方向性として、諸外国の状況に応じて日本語教育が持続的かつ適切に行われるように、関係機関等と連携・協力して、教育体制や基盤を整備するということを書いております。

具体的な施策例として、これまで骨子の素案の中では国際交流基金、ここでは J F と表記していますが、国際交流基金が行う事業について一括りで記載していたのですけれども、基本方針素案では、これをそれぞれ形態ごとに整理して、分けて記載しております。

一つ目が、まず、日本語の専門家による、現地の教師の育成であるとか、能力向上の取組、研修について記載しております。

二つ目で、教育機関で学習する方、就労・就学目的で来日する方、近くに日本語教育機関がない方など、学習者ごとの形態に合わせた教材の開発・提供などについて書いております。

三つ目が、外国人等が学習する場を安定的に提供し、教育の質の向上を図る観点から、現地の日本語教育機関に対する支援や機関同士のネットワーク構築、情報共有、相互協力への支援などについて記載しております。

その次に、日本語学習意欲の維持・向上を目的とした日本語教育の関係のイベント、日本への招聘研修等の支援を記載しております。また、日本語教育を開始される、又は継続して実施されるような相手国、諸外国の政府への働きかけについても記載しております。

10 ページの一番上の点ですけれども、職務上、日本語の学習を必要とする外国の外交官や公務員、あるいは外国の日本研究者への招聘研修などについて記載をしております。

その次ですが、経済連携協定に基づいて来日する看護師、介護福祉士の候補者に対する来日前の研修について書いております。

上から三つ目の点ですが、日本語教育と併せて日本文化の魅力を伝えるような文化発信、文化交流の取組について記載しております。

あと、骨子に付け加えた部分として、一番最後の点ですけれども、JICA海外協力隊の部分について、外国の経済・社会発展、復興への寄与といった活動の目的について、若干加筆をしております。

続きまして、「イ 海外に在留する邦人の子等に対する日本語教育」の部分ですが、総論としまして、まず現状認識として、在留邦人子女への日本語教育は、日本への帰化、帰国後の就学、就職等のために重要であるということと、海外に移住された邦人の子孫等は、日本と在留国との交流や、親日層の拡大において活躍が期待されるという認識を示しております。その上で方向性として、こういった方々が日本をルーツに持つという認識を促し、また、日本への理解を深めるという観点から、日本語の教育の支援を行うということを講じております。

具体的な施策としまして、一つ目の点は骨子と同じでございます。

二つ目として、追加的に在留邦人児童に対する教科書の無償給与、在外教育施設への教師の派遣、校舎の借料、現地教員給与などへの援助などの具体的な支援内容を追記しております。

○文化庁国語課長

続きまして、「2 国民の理解と関心の増進」というところでございます。

日本語教育をしっかりと進めていくに当たりまして、日本社会にとって意義があるということについてしっかりと国民の理解と関心を得ていくということが大事ですので、そのために必要な措置を講じるということでございます。

施策例としては、日本語教育大会という日本語教育関係者が集まるシンポジウムがございまして、そういったものをしっかりと実施していくことによって理解を得ていただくというようなことを取り組みたいということでございます。

次に、「3 日本語教育の水準の維持向上等」でございます。

一つ目は、「(1) 日本語教育を行う機関における日本語教育の水準の維持向上」ということですが、総論として、まず昨今、日本語教育機関について、令和元年8月に法務省の告示基準の一部が改定されて、基準が厳格化いたしました。そういった意味で、この告示基準の適切な運用を行って、適切に日本語教育環境を確保していくということが大事であるということ。それから、日本語教育に従事しようとする者に対する教育や研修といったものにも取り組まなければいけないということでございます。こういったことを進めていくに当たりまして、日本語教育を行う機関の日本語教育水準を維持向上させていくための取り組みが大事だろうということでございます。

具体的な施策例、一つ目のポツでございますが、日本語教育機関に在籍する留学生の日本語能力に係る試験結果等を出入国在留管理庁に報告をし、一定の基準を下回る場合には改善方策を報告するというに、告示基準改正によってそういう制度が現在できておりますけれども、その運用におきまして、日本語教育機関から提出された資料等に基づいて指導や調査などを適切に実施して、日本語教育機関の教育水準の維持向上を図ることとするということ。

二つ目でございますけれども、やはり告示基準の方で定められております教員の要件の一つであります日本語教師の養成研修につきまして、これを実施する機関について、文化庁への届出というものをしっかりと行っていただいて、質の高い日本語教育人材の養成を図っていくということでございます。

○外務省大臣官房文化交流・海外広報課長

加えて、三つ目ですけれども、2行目の後半ですが、日本語教育機関の教育水準の維持向上の支援ということで、教師の雇用、教材調達、日本語関連イベント開催等への支援、機関間のネットワーク強化、情報共有、相互協力への支援等を若干具体的に追記しております。

○文化庁国語課長

続きまして、「(2) 日本語教育に従事する者の能力及び資質の向上等」ということでございます。

まず柱書きですけれども、日本語教育人材の養成、資質・能力の向上のための養成や

研修に必要な措置を講じることとするということでございます。

施策例として、一つ目のポツでございますけれども、ここはまさに日本語教育人材の養成・研修のための具体的なカリキュラムを、これは文化審議会の方で報告書として取りまとめております。そこで記載されておりますカリキュラムを具体的に開発し、実施をし、さらにその普及を図るという取組を進めていくということが施策の一つ目でございます。

二つ目のポツとしましては、日本語教師の質を担保していくために、日本語教師の資質・能力を証明する新たな資格等について検討し、その検討を踏まえた制度設計を今後行っていくということでございます。

それから、三つ目は、先ほど地域日本語教育のところでもありましたが、地域日本語教育コーディネーターの研修。

それから、四つ目のポツとして、地方公共団体の日本語教育行政に従事する方に対する研修を進めたいということでございます。

続いて「４ 教育課程の編成に関する指針の策定等」にまいります。

こちらは我が国に在留する外国人に対する日本語教育につきまして、様々な場面で日本語教育が必要になってまいりますけれども、それをある程度統一するような基準が、現在、部分的にはありますけれども必ずしもないという状況の中で、日本語教育の内容や方法の目安として、一定の水準や共通の指針のようなものを設けていくことが必要であるという課題意識が示されております。

○外務省大臣官房文化交流・海外広報課長

「４ 教育課程の編成に係る指針の策定等」の総論部分の後半ですけれども、海外でも、学習者の習得段階の把握が、学習者の学習意欲の維持、向上、教師による生徒の習得の進捗状況の確認として重要であるという認識の上で、外国語教育の国際標準を参考にした指導方法等を開発・普及していくということを入れております。

○文化庁国語課長

一つ目のポツでございますが、「ヨーロッパ言語共通参照枠」、以下「CEFR」と申しますが、CEFRを参考にして、日本語の習得段階に応じて求められる日本語教育の内容・方法を明らかにして、外国人等が適切な評価を受けられるようにするため、「日

本語教育の標準（仮）」，それから，「日本語能力の判定基準」といったものを，今，文化審議会の国語分科会の方で検討しておりますが，この検討を更に進めて策定していくということが一つ目のポツです。

それから二つ目のポツですけれども，今申し上げた文化審議会の方で議論している「日本語教育の標準（仮）」を踏まえて，これができたところで，あるいは，作りながらということになるかもしれませんが，「「生活者としての外国人」に対する日本語教育の標準的なカリキュラム案」という文化審議会の方で10年前に作っているものですが，こちらにつきまして改定作業を行うこととしたいということでございます。

○外務省大臣官房文化交流・海外広報課長

最後の点は，国際交流基金が作っていますJF日本語教育スタンダードの提供と，これに基づく指導方法や教材の開発ということですが，これは骨子と同様のものを入れております。

○文化庁国語課長

続きまして，「5 日本語能力の評価」というところでございます。

ここは外国人等の日本語能力を判定していくための基準，考え方を整理するというところでございますが，対象者，目的，分野によって多様性に富んでいるという現状がございます。しかし，総合的・統一的な日本語能力を判定するための指標が必要になってくるだろうということで，そのための必要な措置を講じるというのが柱書きでございます。

具体的な施策例でございますけれども，一ポツ目は先ほど文化審議会の方で検討すると申し上げました「日本語教育の標準（仮）」と「日本語能力の判定基準」を検討し，作成するというところでございます。

○外務省大臣官房文化交流・海外広報課長

二つ目は日本語能力試験と国際交流基金日本語基礎テストの実施ですが，これについては，これまでの骨子案と同様のものを入れております。

○文化庁国語課長

続きまして、「6 日本語教育に関する調査研究及び情報提供」というところがございます。

まず、「(1) 日本語教育に関する調査研究等」でございますけれども、ここは前回と大きく変わるものではありませんが、日本語教育の実態を調査して、課題解決に必要な情報を把握するための調査研究を実施するというものでございます。

○外務省大臣官房文化交流・海外広報課長

二つ目ですが、海外における日本語教育機関調査が、これまでも骨子に入れていましたけれども、これの使い道として、研究者等の調査研究の基礎資料として、日本語教育機関等の情報交換、ネットワーク形成などの参考資料として使えるということを追記しております。

○文化庁国語課長

続きまして、「(2) 日本語教育に関する情報の提供等」というところがございます。

柱書きでございますけれども、国内外において日本語の学習を希望する外国人等が利用できる情報というのは、今までも学習コンテンツであれば、行政機関等のウェブサイト等を通じて公開されてはいますが、なかなか普及が難しいというところもありますので、学習希望者や日本語教師、職場等の受入れ側が、効果的に日本語教育に関して必要な情報を得られるように、日本語教育に関する情報を集中的に提供するための必要な施策を講ずるということでございます。

具体的施策例の一つ目のポツでございますけれども、地方自治体の日本語教育の担当部署及び窓口、地域日本語教室の情報の一覧を文化庁のウェブサイトに掲載をしていきたいということでございます。

それから、二つ目のポツですが、教材やカリキュラム、報告書などいわゆる教育の内容に関わるものについて、日本語教育コンテンツ共有システムという、これも文化庁で運営しているのですが、ここを使って積極的に広げていきたいと考えているところでございます。

また、三つ目のポツですけれども、職場で働く外国人等の学習機会の提供のためにも、企業等に対して、日本教育に関する情報の周知を検討したいということでございます。

○外務省大臣官房文化交流・海外広報課長

その次の点については外国人に対する情報発信ということですが、骨子案の記述から、より具体的に日本語教師のための素材などの情報であるとか、教育制度や日本語を始めとする外国語教育の実施状況とか、こういった情報提供の中身について若干加筆しております。

○文化庁国語課長

最後に「第3章 その他日本語教育の推進に関する重要事項」でございますが、ここは基本的に前回と同じでございます。

推進体制としては、日本教育推進会議を置き、それから、この会議体である日本教育推進関係者会議を置いて検討していくと。それから、地方公共団体でも、合議制の機関を置くことができるということで、法律で求められていることをしっかりと記載をしております。

それから、「2 日本語教育を行う機関に関する制度の整備」という項目ですが、法律の附則第2条でございます検討事項につきまして、日本語教育を行う機関の類型化、その水準の維持向上に必要なものの制度整備等を検討し、その検討結果に基づいて必要な措置を講じていく。5年間の計画ですので、そういった形で記載しております。

それから、「3 基本方針の見直し」ということで、法律でおおむね5年ごとにこの基本方針に検討を加え、必要があると認めるときは変更していくことが求められておりますので、その対応を、この5年間でやっていくというのが基本方針の内容になるだろうということでございます。

最後に、全体の施策の部分の構成としては、例えば何々に関する日本語教育という政策領域であれば、何々に関する政策領域に係ることを総論で柱書きとしてしっかりと書きまして、5年間で様々な状況の変化もありますので、1年程しかもたない方針ではなかなか困りますので、5年程度の状況の変化にも対応できるように、いろいろなことが読めるように柱書きを立てております。その上で、具体的施策例ということで、実現の可能性の高い施策の例を、限定して列挙しているわけではなく、非限定列挙ということで記載するという構成をとったということを最後に申し添えたいと思います。

以上でございます。

○西原座長

ありがとうございました。基本的な内容というのは、今まで出されたものと変わらないわけでございますけれども、章立てが付き、それに総論が付いて、今まで素案の中に書いてあったようなことが、施策例として別にといいか、その後が続くようになったということでございます。

事前に各委員の皆様方にはお送りしてあったものと思いますので、何か御質問等がございましたら、今回は少しゆっくりめに時間を取ってございますので、何でもと思います。

先ほど御指摘のありました事柄につきまして、イシ委員は何か御提言の続きがこれについてございますか。

○イシ委員

ありがとうございます。今の御説明でいきますと、先ほどの私の提言は、恐らく加筆の余地があるとすれば、最後の方の15ページ、「日本語教育に関する情報の提供等」の具体的施策例のところに加筆の余地が、もし可能ならばあると考えます。つまり、ここに書かれている施策例だけでは、必ずしも満足な形で当事者、つまり日本語の学習を希望する外国人などが利用できる情報が、全て満足に伝わるとは限らないので、しっかりと実際に彼ら、彼女らが本当に日々普段から既に利用しているメディア、つまりいわゆるエスニックメディアを味方に付けて有効活用することです。

○西原座長

書き加えるとすれば、そのメディアの種類が全世界的にグローバルになるべきだということでございますか。

○イシ委員

日本国内で……。

○西原座長

ええ、そうですが、各国語といいいか、エスニックグループをターゲットとして情報提供が行われるべきだといいいようなことがどこかに書かれているべきという御意見ですよ

ね。

○イシ委員

そうですね、はい。

○西原座長

ありがとうございました。ではそれはそれで御提言があったということで、ほかに何でも結構です。どうぞ。

○山口委員

3点ございます。まず一つですが、5ページの外国人留学生等に対する日本語教育。これでボツの三つ目のところ、「企業から採用内定を得た外国人留学生等」という、これは告示日本語教育機関の留学生も含まれると理解してよろしいわけですね。

○西原座長

それはいかがでしょうか。

○山口委員

前のところから読むと、そのように読めるのですけれども。「企業から採用内定を得た」うんぬんという、この外国人留学生は、告示日本語教育機関の留学生も含まれるというふうに理解してよろしいわけですね。

○厚生労働省

すみません、この施策については、私ども厚生労働省が実施しております施策を書いておりますので、厚生労働省から回答させていただきます。

まさに今、所属している学校の種類を問うということではなくて、ここに書いてあるとおりのことでございます。どこかの学校といいますか、それを排除するということとは全くございませんので、このとおりにお受け取りください。

○山口委員

分かりました。それでこれの1番目が大学、2番目が専修学校とあります。そして、前回の下記におきまして、告示日本語教育機関の役割ということで、既に外国人材をかなりの数送り出しておりますが、それについて告示日本語教育機関について全く言及がされていない。これはやはりしっかりと書いていただきたいと思います。

例えば、各告示日本語教育機関が大学、専修学校、産業界及び地域の関係機関等と連携し、進学及び就職に必要な日本語を学ぶ環境の整備を進めることについて支援する。これにつきましては、また後ほどペーパーでお渡ししたいと思いますが、是非これを入れていただきたいと思います。

それから、3点と申し上げましたが、2点目が11ページから12ページにかけてです。日本語教育の水準の維持向上等というのがございます。そして、これの下から3行目、「そのため、日本語の学習希望者に対して充実した学習機会を提供する観点から国内外において、日本語教育を行う機関の日本語教育水準を維持又は向上させるための措置を講ずる」という、これは私はもっともなことだと思います。

それに対して具体的施策例のところ、1番目のところ、「日本語教育機関が在籍する留学生の日本語能力に係る試験結果等を」うんぬんと。これについては、既にこういう形で動いておりますが、この試験結果の試験というのは、外部試験ということだというふうに私どもは聞いております。しかしながら、外部試験を受験するか否かというのは、学習者の意思によるものであって、学校としては、これは強制できるものではないと思います。もちろん外部試験を受けるということは望ましいことで、推奨はいたしますけれども、これは強制することはできない。そうすると、これだけでは私は十分ではないと思います。

既に告示基準におきましては、日本語教育機関は、毎年一度自己点検・評価を行うということが義務付けられております。そして、この自己点検・評価の項目につきましては、解釈指針で詳しく示されております。この解釈指針で示されている項目を見ますと、これはその機関の運営全般についてはっきり分かるようなものでございます。ですから、当面こうだとしても、これについてはやはり自己点検・評価の結果を根拠資料でもって確認するという、そういう評価の在り方についても是非検討していただきたいと思います。

ですから、ここについては、維持向上を図るところに、この部分、第三者評価制度についてうんぬんというような文言を、是非書き加えていただきたいと思います。

○西原座長

修正するのではなく付記するということで。

○山口委員

付記ですね、はい。

○西原座長

それが2点目。3点目は。

○山口委員

はい、2点目です。3点目ですけれども、今、新型肺炎で大変な事態になっております。そして、これについて情報は、日本語教育機関の中でも専修学校、あるいは各種学校のような学校教育法上の位置付けのある学校については、都道府県から逐一いろいろな情報提供がなされます。ところが、日本語教育機関の中には、学校教育法上の位置付けのない機関もございます。こういうところについては、公的な形で情報提供がなされていません。同じ留学生でありながら、一方はしっかりと公的なところから情報がやって来る。他方、それが無いというのはいかにも問題だと思います。留学生を守るために、このようなことのないように、是非していただきたい。恐らくこれは法的根拠がないからではないかと思います。

そういうことから、最後のところになりますが、これは検討するというふうに書いていただいておりますが、17ページの5行目のところ。「必要な適格性を有するものに関する制度の整備について、早急に検討を始め、必要な措置を講じる」というふうには是非書いていただきたいと思います。これは今回の新型肺炎だけではなくありませんでした。東日本大震災のとき、それからSARSのとき、さらには阪神・淡路大震災のとき、日本語教育機関は置いてきぼりを食っています。同じように学ぶ者が、こういう形で区別されるというのはいかがなものかと思います。是非これについても御検討を願いたいと思います。

以上です。

○西原座長

ありがとうございました。

ほかにたくさん手が挙がっておりましたけれども。今まで御発言のなかった、では、鳥田委員から。

○鳥田委員

方針をずっと拝見していますと、例えば、6 ページ目ですけれども、具体的施策例の最初のところに、「都道府県及び指定都市が」とか、次の8 ページのところに、やはり具体的施策例の一番上の「都道府県及び指定都市が行う」ということと、「地方自治体が」というふうに書かれている言葉が混在しているのですけれども、自治体の中には都道府県、指定都市というレベルと、市町村というレベルがあるということは承知しているのですが、これらのところについて特出しで書いてあるのは、それは都道府県、指定都市と市町村が、仕事が必然的に違うという前提で書かれているのかどうかということと、多分日本の地方自治というのは、都道府県があって、市町村がその下にあるという構造になっていると思うのですけれども、それぞれの仕事の違いというのを認識しているのか。それとも、同じことを同じように都道府県も市町村もやるべきだというふうに考えておられるのかというところをお伺いしたいと思います。

○西原座長

例えば、8 ページの上から3 段落目が具体的施策例になっていて、その1 ポツが「都道府県及び指定都市が行う地域日本語教育の」と書いてあって、ここには市町村という言葉がない。一方で、2 ポツの3 行目には、「日本語教育が開催されていない市区町村」というふうに区別して書いてあることもある。御質問は、都道府県及び指定都市が行うというときには、市区町村は省かれていると考えるのかということですね。それはいかがでございますか。

○文化庁国語課長

御質問ありがとうございます。地域日本語教育の施策における国、都道府県、市町村の役割の整理ということだと思いますが、今御質問を具体的に頂いた箇所は、全て地域日本語教育の部分なので私の方からお答えします。まず市町村からいきますと、市町村

は具体的に地域の日本語教室を運営していく主体になるだろうというような位置付けです。都道府県、政令指定都市も都道府県並びということになりますが、都道府県は、県内の市町村が主に行っている地域の日本語教室をコーディネートしていただくような、そういう役割だと思っています。

国、このポツの場合ですと文化庁になりますが、国はその都道府県や政令指定都市に対する財政上の支援、あるいはノウハウの供与といったことを行うという役割があるかと。国が直接、例えば日本語教室を運営したりすることは余り現実的ではないので、そこは市町村。その市町村、県の域内に数十の市町村があるでしょうから、そこを県が見ていただいて、国は県が行う地域の体制整備をさらに支えるという、そういう作りになっておりますので、この先ほどの6ページの1ポツであれば、これは都道府県や政令指定都市が行う体制作りの推進なので、都道府県と政令指定都市だけが出てくるということとであります。

8ページの1ポツも同じですけれども、ここも都道府県と政令指定都市の体制作り。それから、8ページの2ポツというのは、これは空白地域をなくしていこうという事業となりますが、これは、地域日本語教室を運営していく主体としては基本的には市区町村というふうに考えておりますので、ここは市区町村という書き方になっていると思います。日本語教室の運営主体ということで、そこについて役割分担をしているということとでございます。

○西原座長

お続けください。

○鳥田委員

もしそういうことがあれば、その体制のところ、最後の方になるのか、それとも地域における日本語教育のところになるのかは分からないのですが、都道府県と市町村、その自治体の関係について、それが分かりやすいように、多分、書いてあった方が、読んだ自治体の皆さんも分かりやすくなるのではないかと思いますので、御検討いただきたいと思います。

なぜそんなことを言っているかという、外国人の相談窓口を作れというふうに法務省の関係で御指示を頂いたときに、都道府県と市町村ないし政令市の関係が余りよく見

えなかったということがありますので、そういうことをはっきりしていただいた方が、多分、仕事をやる皆さんにとってはいいのかなと思います。

○西原座長

具体的には、そうしますと、7ページの「オ 地域における日本語教育」の総論のところ、そのことを具体的に役割分担という形で説明してくださるということでしょうか。

○鳥田委員

そうですね、それが一番適当なのかと思います。

○西原座長

分かりました。そういう御要望だというふうに。
では、次に、どうぞ。小林委員，

○小林（ミ）委員

主に5ページの外国人である被用者に対する日本語教育の具体的な施策のところについて、日本語教師とか、誰が日本語を教えるのかという部分に関する施策例が一つもないのです。例えば、教材開発等の支援や学習機会の提供といった文言はあるのですが、それを誰が担うのかというのが、ほかのところでは詳しく書いてあるところもあるのですが、ないというところが気になりました。これから書いていただくことができるでしょうかという質問です。

○西原座長

5ページの。

○小林（ミ）委員

5ページの被用者等に対する日本語教育の、具体的には6ページにある具体的な施策例のところに、体制作りや学習機会の提供、教材開発等の支援に関する記載はあるのですが、日本語教師や日本語を教える人材に関する支援が全くここには書かれていない。

先ほど商工会議所の方の御報告の中に、ボランティアがすごく重要な役割があるから、ボランティア研修をこれから充実というお話があったのですが、今の日本語教育でボランティアがすごく重要な位置を占めていることは重々理解しているのですが、これからそれだけでいけるのかという辺りがすごく疑問です。

というのは、その前の留学生に対する日本語教育で、大学が企業等と連携しビジネス日本語等の教育プログラムを展開するがあるのですが、既にこういった試みは、細々とは行われていると思うのです。私どもの大学でも、やはり限界があって、それは業種や企業によって余りに多様なので、大学の教室に集めて、教科書とか、事前に決められたプログラムでやることの限界というのがありますので、やはりこれは具体的なケースや事例に基づいた形にしていかなければならないと。

○西原座長

そうしますと、6ページの具体的施策に、もう一つポツを増やすという御提言と考えてよろしいですか。

○小林（ミ）委員

はい。それは、先ほど一つの企業で一人を雇用するのは難しいというお話がございましたので、それが商工会議所レベルなのか、あるいは地域レベルなのかは分かりませんが、専門家をきちんと雇用することへの支援があった方がいいのではないかと思います。

○西原座長

それがもう一つポツが加わるべきだ、専門家としての日本語教師の役割。

○小林（ミ）委員

はい。

○西原座長

分かりました。小林委員が二人いらっしゃるの、もう一人の小林委員に。どうぞ。

○伊藤愛知県教育委員会義務教育課長（小林（整）委員代理）

済みません、小林の代理で来ました伊藤と申します。先ほどの小林委員とほぼ同じ内容なのですが、自分は、その件に関して、例えば教える先生の方の国家資格のようなものというのは、今後、作っていくことがあるのかなということを思っています。

愛知県は、外国人児童生徒が多いため、日本語を教える先生についても充実させていきたいと考えています。県内には、日本語教育専攻の課程をもつ教員養成系の大学もあり、そこを卒業した学生を優先的に教員採用する仕組みを検討したことがありましたが、現在のところ日本語教育の能力を証明する公的な資格がないために仕組みづくりがうまくいかないことがありました。日本語教育に熱意と関心をもつ教員志望者を、日本語指導を必要とする子供たちがいる学校に配置するためには、公的な資格が必要だと思いますので、こうしたことを、14 ページの日本語能力の評価という総論の部分若しくは5 ページの学校教育の部分などに、事務局にお任せしますけれども、書いていただきたいと思います。

以上です。

○西原座長

二つのことをおっしゃったように、一つは、学校教育の中での日本語教育に関してどういう資格があるのかという問題。もう一つは、日本語教師の公的な資格という問題。二つともおっしゃったように思うのですが、後者の方については、実は先回、文部科学省からも、今、佐藤委員を主査とする委員会がそのことを検討中という御説明がありました。それ以降のことについて、文部科学省、あるいは佐藤主査から何かおっしゃることがありますか。ここに書かれていることに関連して。

○佐藤委員

今の問題に関しては、今度の有識者会議の素案として、学校教員に対して、単位を積み上げていくことによって、学校指導教諭と同じような資格を付与したいという検討を、今、しているところでございます。ですから、そういう意味で言うと、今の要望の中に、この中に養成段階をどうするかということが書き込まれていますので、具体的な施策として、そこで読めるのではないかと理解をしております。

○西原座長

そうしますと、今、その委員会が御報告を、今年度、お出しになったということは、この中にもう読めていると考えてよろしいということでしょうか。

○佐藤委員

そういうふうに読めると理解をしております。しかも、これ、5年ぐらいの期間をといてお話だったものですから、その間に実現をしたいというふうに、今、考えているところですよ。

○西原座長

分かりました。

もう一つの方の公的な資格の方ですけども、これは国語課長にお答えいただくことになるかと。

○文化庁国語課長

もう一つのいわゆる日本語学校などでの日本語教師の方の資格の関係ですが、現在、日本語教師の資格につきまして文化審議会の方で検討しておりまして、その報告がそう遠くないところでまとまる予定ですので、それがまとまってきましたら、その話をもう少し書けるかなと思っております。

○西原座長

そうしますと、今、ここに書いてあることの中に、佐藤委員がおっしゃったと同じように、今、これから確定するはずの資格というものが読めるようになっていると考えてよろしいですか。

○文化庁国語課長

さようでございます。時点修正みたいなものが必要になってはきますけれども。

○西原座長

分かりました。

田尻委員，どうぞ。

○田尻委員

済みません，先にその点だけ。今の１２ページの下から二つ目のボツなのですが，今の研究の一番大事なポイントは，日本語教師の資格は１２ページの下から二つ目のボツの「日本語教師の資質・能力を証明する新たな資格等について検討し，その検討を踏まえた制度設計を行う」というので，何か随分遠い先のようにここが見えてしまうんですね。推進法の１２条にもはっきりと，日本語教師の資格に関する仕組みの整備とうたっていますので，高橋課長のお気持ち，手順は分かるのですが，一番いいのはやはり国家資格名称独占ぐらい書くか，せめて最低限，公的資格を目指すとか，何かそこまで踏み込んで書いていただかないと，日本語学校とやはり日本語教師，セットでここで動かさないとこの日本語教師の現状は動かないと思うので，是非そこら辺はメンバーの一人として強く推しておきたいと思います。

○西原座長

いかがでございましょうか。

○文化庁国語課長

審議会の報告書がまとまってくると思いますので，今，まだ審議中ということですからこのくらいの書き方ですけれども，まとまってくると，それをまた反映した書き方に改まっていくと思いますので，少しずつ進んでいくような感じになります。

○西原座長

もう一つの審議会の方もそうでしょうけれども，お役所というところは，きちんとできたにならないとできたと書かない，これからやりますとは書けないという，そういうことなのですね。

○田尻委員

よろしくお願いします。

○西原座長

どうぞ，高橋委員。

○高橋委員

ありがとうございます。

何点かございます。まず，1点目ですが，4ページの上から3ポツ，外国人児童の就学機会のお話ですけれども，もう既に不就学児童の問題が発生していて，2万人からの不就学児童がいるだろうと言われているわけですが，

現実問題として発生していますので，彼らをゼロにすることが，私は，人権上，必要なことだと思いますので，もう少し強い調子で書いていただけないかと。要するにゼロにするというようなことまで含めて，検討するという段階ではないのではないかという意見でございます。

○西原座長

これはいかがでございましょうか。

○高橋委員

これは文科省ですか。

○文部科学省総合教育政策局

ありがとうございます。

不就学ゼロについては，佐藤先生が座長をされている外国人児童生徒の教育の充実についての有識者会議の方の報告書を年度内に取りまとめる予定なのですが，そちらの方ではもうそういった不就学ゼロを目指しているということで，今，まとめて書いているところでございます。

○高橋委員

分かりました。ありがとうございます。

2番目が，次の6ページですけれども，総論のところから各論，両方だと思うのですが，被用者に対する日本語教育ですけれども，この中で企業の責務ということ

もうちょっと書いた方がいいのではないかと。企業に対して支援をするという書き方はあるのですが、企業自体がきちんと採用する人たちに対して社員教育の一環として日本語教育をするなり、それから日本の企業カルチャーをきちんと、カルチャーになじむような教育をすべきというようなことを書けないものだろうか。

先ほども経団連、あるいは商工会議所からもありましたけれども、企業の側も、多様性の確保の一環としてそういう意識はあるわけですから、もう少し企業の責務として私は書いてもいいと思うのですが。総論のところでは、そういうことをするのが企業の責務であるということで、もし具体例として書けるのであれば、更に従業員が日本語教育の機会をきちんと得られるようにその時間を確保することなど、そういうようなことも書いていただけないかなと思います。

○西原座長

企業実習に関して、あるいは外国人、新しい在留資格については、受入側の責務ということが、そのシステムの中に随分細かく書かれているわけですが、それと同じようなことをここにも転載するべきだということでしょうか。

○高橋委員

はい。

○西原座長

それについてはいかがでございましょうか。総論のところに転載するべきだということですね。

○高橋委員

そうですね。

○文化庁国語課長

私が答える立場かどうか、ありますけれども、先ほど小林ミナ先生からの御質問とも絡むのだと思うのですが、企業が雇われている自社の外国人従業員に対して、日本語教育をどのように、研修などで行っていくかということなのだと思います。やり方として

幾つかあって、普通は、日本人従業員に対する研修と同じで、企業が自社の従業員に対して日本語教育に関する研修を自社の負担で行う。まず、これは、多分、原則だと思います。

それから、あるいは先ほどの特定技能であったり、受入機関に責務が課されていたり、情報提供ということですが、責務が課されていたりする場合に、それに従っての取組というのは、多分、制度上、あるのだと思います。

あとは、例えば具体の企業ということになると、多分、一番近いのは地元の自治体とかになるのだと思いますけれども、例えば自治体が、企業で働いている従業員の方は外国人住民ですので、外国人住民という観点から、例えば地域の日本語教室を整えて、そこに来ていただくような仕掛けを整えとか、企業にダイレクトにお金を入れられるのかということはあると思いますので、多分、そんなような類型になると思います。それを、多分、総論などに、こういう仕組みですよということを書いて、企業が果たすべきところはしっかり果たしてくださいという形で書くのはあるのかもしれない。

○高橋委員

私も大企業の場合と中小企業の場合とで事情が随分違うので、中小企業の従業員に対しては、雇用主が日本語学習の機会を与えること自体が非常に難しいのだらうと。だから、時間を確保することが必要だと思いますし、大企業の場合は、より進んで、日本語だけではなくて、昇進の機会等で日本人と対等になるような、そういう人事の多様性を認めることまでやらせなくてはいけないのだと思うのです。

ただ、個別に書いていくとどんどん厳しくなってくるので、むしろ総論のところでは、企業部門がきちんと外国人に対してビジネスの日本語を教育していくことということで、責務として総論で書いておくというのも手かなと。ただ、そこはもう技術的にはお任せしたいと思うのですが、私の要望としては、そういう文言を総論か各論で入れていただきたいということなのでは。

○西原座長

ありがとうございました。

では、マレーン委員。

○高橋委員

済みません、ごめんなさい、もう2点、いいですか。

○西原座長

はい。

○高橋委員

3点目が、11ページの真ん中2ポツで、国民の理解と関心の増進というところがありますが、ここで、具体例として1つ挙がっていますが、「日本語教育大会を開催し」と、これ一つだけでは恐縮ですが貧弱かなという気がしまして、先ほどもプレゼンの中にもありましたけれども、結局、外国人に対して情報を提供するだけではなくて、例えば外国人コミュニティの内部での情報のやりとり、共有化、そういう仕組みも大事ではないかというお話があったわけですから……。

○西原座長

先ほどイシ委員からそれについては御提案がありましたね。

○高橋委員

そうですね。ですから、ここに、この場所に入れていただいたらいいのではないかなと思います。済みません。

それから、最後ですが……。

○西原座長

済みません、手短にお願いします。

○高橋委員

はい。14ページ目の一番下のポツですけれども、ここで「日本語を学習する外国人の日本語能力を適切に評価するため」ということでこういう仕組みを作るということがありますが、実際には、日本に入ってきている留学生、あるいは技能実習生の中に、日本語能力をかなりかさ上げして入ってきてしまっている者がいるという現実を踏まえる

と、単に適切に評価するというだけでなく、日本に入ってくる外国人に対して、きちんと日本語能力が適切に評価されることをどうやって確保するのかというところが重要かなと思いますが、その点について対策は何かお考えなのかをお聞きしたいと思います。

○西原座長

ありがとうございます。そのことについては、お考えいただくということで。

時間が押しておりますので、最後にマレーン委員から御質問をお受けします。

○マレーン委員

ありがとうございます。いろいろ端折りまして2点言わせていただきたいと思います。正直、皆さんが各場所で努力をしていただけてありがとうございます。教育を受けてきた側からです。

まず、皆さんがこれから頑張って、全部、実現したとして、その先にあることが気になっています。僕自身がお笑い芸人だったりして、実際のネタよりかは講演会で各地方に呼ばれます。留学生が多い町、福祉の方々全員外国人、工場が全員外国人という、その地域の住民の皆さんのところに行って、外国人がこれから増えるけど大丈夫やでというような依頼が多いです。

そこで、日本人に向けたことも必要なのではないかなと思います。皆さん、まだまだ不安がっているというのがあるのですけれども、そこで出会う外国人たちは、やはり今まで会ってきた外国人と違います。日本に住むような人、前回、来られた優秀なネパール人とか、もうちょっと勉強が全然できない、好きじゃない、先生なんて嫌いというような人たちがすごく多く来ているように感じます。彼らに今まで教えてきたような教育方針で、日本語能力試験を目標とした教育では無理と感じます。

正直、頑張る人たちもいるし、今までの延長で頑張るのもそうですけれども、違った方向で、彼らに合った、彼らのマインドに合った教え方。例えば、ベトナム人は割と日本人に近い勉強の仕方ができるので彼らは向いていますが、違う国からの人は、もっとインタラクションがないと身につかない。同じ国の人でも、心の人種もあつたりするのでバラバラなのですけれども、もうちょっと幅広く、彼らに合った教育を是非実現していきたいと思うのは、そういうコミュニティが、今、増えていっています。

さっきの軍司さんも、やはりY o u T u b eで自分の国の番組が見れるので、余計日本の文化と触れ合わなくなっていると思います。彼らが、やはり言葉は文化ですし、日本の言葉を教えて、日本の文化にもっと興味を持って、日本のいいところをきちんと把握した上で、日本のこういうところがすてきだなというのを分かった上で、それを検証していってもらだけでいいのではないかなという教育だったりもしていますので、日本語能力試験というよりは、もっと違った形の教育も、日本語教育、例えばですけれども、学校が嫌いな人たちがやったら、お笑いを介して学ぶとか、そのような検討の余裕のあることは、今、盛り込まれていますでしょうか。

○西原座長

日本語教育の多様性ということですよ。方法の多様性、カリキュラムの多様性という、そういうことが、総論以上に書かれていてほしいということですね。それが1点。もう1点でお願いいたします。時間がございません。

○マレーン委員

今、海外にいる人たち、私は、懸念している一方、すごい大チャンスだとも思っています。海外の動機、日本人が英語を勉強するときは英語に対するある程度の憧れがあったりするし、皆さん、一生懸命勉強できますが、外国人からしたら、スタートは漢字が難しい。マイナススタートなので、もっと憧れる日本語、日本のポップカルチャーが一番の動機になっているので、日本語教育とポップカルチャーを掛け合わせ、いろいろなもっとクリエイティブな人たちを介して日本語教育、例えばストーリー性のあるコンテンツを作っていく大チャンスだと捉えていますので。同じことになってしまっているんですね。済みません、僕の中では違っていました。ちょっととりあえずそんなところで。ありがとうございます。

○西原座長

ありがとうございました。

○荒木委員

先ほど山口委員からも申されていましたが、私の方は、早急に、この肺炎の間

題がございます。そういうときに、学校法人だからこうだからという差別をしないで、留学生は、国立校であろうが何だろうが留学生なのです。これをきちんと政府関係から伝えるようにしないと、大半が、今、国立校に来ているわけですから、そういうところを役人の方で、役人とは失礼ですが、文部省さんの方で温かい目で連絡を欲しいのです。厚労省さんと来て、実際に、一番問題なのはそこだと思いますので、余計なことは申し上げません。

○西原座長

先ほどの山口委員の補足ということで。

○荒木委員

そうです。

○西原座長

分かりました。

もう一方。

○西郡委員

繰り返しになる部分があります。今のお話と山口委員のお話にもありましたけれども、国立校で、これまで例えば欧米などから短期研修で受け入れていて非常に優良な文化交流的な日本語教育をやっているところもあるわけですね。そういう伝統のあるところというのがちょっと住みにくくなるのではないかなという。こういう外部試験だけを使って、だけとは言いませんけれども、自己点検、自己評価によって多様性のある学校の存続というのが必要だろうということと、多様性という面からいいますと、日本語教育に関して、一つの流れで、CEFRを基にしてセルフスタンダードだけではなくて、例えば私が関わっております介護の問題ですと、一番最初から一般の日本語とは随分違う、異なる語彙を使っておりますので、それに関する基準という、ビジネスだったらビジネス、介護だったら介護というように、いろいろな教育の基準というものを作っていったらどうかというふうに提案したいと思います。

○西原座長

ありがとうございました。

○岩本委員

済みません、さっきもコメントされたのですけれども、5ページの1ポツは大学と限定されているのですが、専門学校にも、今、かなりの留学生が来ていまして、就職の方もかなり、今、させていますので、私、福岡の方でも、さっき話せばよかったのですが、商工会議所の方からも、是非協会と就職についていろいろやりたいという話を頂いていますので、是非ここに専修学校というものをに入れていただけないかということです。

○西原座長

分かりました。「高等教育機関が」としてしまっても大丈夫でしょうか。

○岩本委員

高等教育、はい。

○西原座長

そういうことです。

○岩本委員

実際、私はいつも「等」で終わらされるので、できたら「大学、専門学校」と入れていただきたいなと思います。

○西原座長

分かりました。ありがとうございます。そういう御要望があった、大学だけではなくろうという御意見だということでございます。

いろいろ御意見を頂きまして、これを続けていきたければあと1時間も続けていけると思うのですけれども、予定された時間に限りなく近くなってしまいましたので、本日の議論はこれまでということにさせていただいて、事務局からの御連絡等がございましたら、どうぞよろしくお願いします。

○外務省大臣官房文化交流・海外広報課長

ありがとうございます。

1点だけ、次回会合の日程ですが、前回の会合の際に、さらに追加的に会合を実施していただきたいという御要望がありましたので日程を調整してまいりまして、次回関係者会議を3月4日に開催することを予定しております。詳細については、後日、事務局より御連絡いたしますので、どうぞよろしくお願いいたします。

以上です。

○西原座長

ありがとうございます。

それでは、これもちまして本日の会を終了させていただきます。

ありがとうございました。

—— 了 ——