

日本で働く外国人材への「就労のための日本語教育」の 枠組み整備に関する意見

平成 31 年 4 月 22 日
規制改革推進会議

我が国の外国人労働者は近年増加の一途にある。昨年の調査によると、我が国で働く外国人の数及び受入れ企業は共に過去最高の数値を更新した¹。日本で働く外国人労働者は近年多国籍化し、就労目的や抱えている背景も多様化している。平成31年4月に施行された改正出入国管理法により、新たな在留資格である「特定技能」の労働者の受入れも開始された。外国人労働者が、その能力を最大限発揮するためには、就労の場で上司や同僚と不自由なくコミュニケーションできるレベルの日本語能力が必要である。

政府は、外国人との共生の上で、日本語能力が如何にお互いの安心感をもたらすかを理解し、外国人が就労・生活する地域における「就労のための日本語教育」の枠組みを整備するため、以下の措置を講ずべきである。

1. 就労のための日本語教育に対する誤解解消

【現状及び問題点】

- 生活、就学、就労等、日本語教育はその目的に応じて、内容、方法、評価基準が異なってしかるべきである。
- 特に就労目的の場合、在留資格や職種により必要とされるレベルが異なる。
- 現在の日本語学校²は、留学生を高等教育機関へ入学させることを主な目的としており、就労目的の日本語教育を担う組織として必ずしも相応しくない。
- 国は就労に必要な日本語を習得できる体制を整えていない。また、こうした点について、地方自治体や企業に十分な情報提供がなされているとは言い難い。

【改革の方向性】

国は「外国人就労・定着支援研修事業」における日本語教育の実践経験に基づき、地方自治体及び企業に向けて、日本国内で働くことに特化した外国人労働者への「就労に役立つ日本語教育」のガイドラインを示すべきである。

¹ 厚労省 「『外国人雇用状況』の届出状況まとめ」(平成 30 年 10 月末現在) によると、外国人労働者を雇用している事業所数は 216,384 か所（昨年比 11.2% 増）、外国人労働者数は 1,460,463 人（昨年比 14.2% 増）である。

² 法務省が告示（「出入国管理及び難民認定法第七条第一項第二号の基準を定める省令の留学の在留資格に係る基準の規定に基づき日本語教育機関等を定める件」）をもって定める日本語教育機関。「平成 29 年度 国内の日本語教育の概要（文化庁文化部国語課）」によると、法務省告示校は 750 校程度。

併せて、地域の実情を踏まえて地方自治体が積極的に関わっていけるよう、地域社会における日本語教育の重要性を周知し、ガイドラインの推進体制を示すべきである。

2. 地方自治体主導による教育環境の整備

【現状及び問題点】

- 日本語教育における自治体の関与にバラつきが大きい。
- ボランティア主体の日本語教育組織³の多くは地域社会との接点が少なく孤立している。
- 単独企業での日本語教育は難しい。

【改革の方向性】

- ① 「多文化共生総合相談ワンストップセンター」に日本語教育機能を設け、企業、日本語教育関係者、自治会等と外国人労働者が交流できるよう、自治体に働きかけるべきである。また、好事例を他自治体へ提供すべきである。
- ② 育児・介護と仕事の両立支援にあたって「くるみんマーク」等の認定制度⁴が設けられているように、就労外国人への日本語教育も含む手厚い受け入れ支援を行っている企業を評価する仕組みを設けるべきである。

3. 教育に関わる人材（担い手）の確保

【現状及び問題点】

- ・コミュニケーション能力、ビジネスマナー等、日本での就業に必要なスキルを教える日本語教育者を育成するための標準プログラムが普及していない。
- ・自治体が提供するカリキュラムを修了する等、定められたスキルを習得して就労のための日本語教育者⁵となったとしても活躍の場が少なく、または待遇も低い。

³ 前述の文化庁調査によると日本語教師数は約4万人で、その内約6割がボランティア、約3割が非常勤講師、約1割が常勤講師となっている。また教師の年代別にみると、50、60代が約4割を占めている。

⁴ 子育てサポート企業として厚生労働大臣の認定を受けた証しに「くるみんマーク」、「プラチナくるみんマーク」がある。仕事と介護を両立できる職場環境の整備促進に取り組んでいる企業は、「トモニンマーク」を活用し、企業の取組をアピールすることができる。

⁵ ここで言う「就労のための日本語教育者」は、自治体が独自で認定している就労のための日本語教育方法を習得した者等を指す。なお、現行の法務省が告示する日本語教育機関における日本語教師の要件は、「大学の日本語教師養成課程修了」、「民間教育機関等の420単位時間日本語教師養成研修修了」、「日本語教育能力検定試験合格」、「これらと同等以上の能力があると認められる者」とされている。日本語教師の日本語教育能力の判定の仕組みとして、その資質・能力を証明するための「資格」整備について、日本語教育小委員会において検討が行われている。

【改革の方向性】

- ① 国は、前出の「就労に役立つ日本語教育」のガイドラインに沿って、就労のための日本語教育者に求められる要件、教育のための標準プログラムを策定すべきである。
- ② 「外国人就労・定着支援研修事業」の豊富な実績から得られた教育内容のノウハウを、必要とする企業や自治体に提供すべきである。
- ③ 定年退職者等の離職者や子育てを終えた方等が自身の経験を活かし、セカンドキャリアとして就労のための日本語教育者として活躍できるよう育成し、その能力に相応しい就労先を斡旋すべきである。

4. 教育内容の質の確保

【現状の問題点】

- 就労先と日本語教育機関との間で、外国人労働者の日本語教育の目的や達成レベルについて共通認識が持たれず、能力育成の目的が達成されない場合がある。

【改革の方向性】

CEFR⁶に準拠した能力達成度を精緻化し、就労におけるコミュニケーション能力を定義し評価する仕組みが必要である。そのために、日本国内で働くことに特化した Can-do リスト⁷を作成し、各企業が活用できる「ひな形」として提供すべきである。

以上

⁶ CEFR(セファール)とは、欧州を中心に広く活用されている語学力のレベルを示す国際標準規格。

⁷ Can-do リストとは「新聞記事や専門的な資料の概要や要点を読み取る」、「言い表せないことを、他の表現で言い換える」など、言語の熟達のある段階でできる言語活動や、持っている言語能力の例を「～できる」という形式で示した文。