

令和7年度地域日本語教育の体制づくりに係る総合調整会議（第2回）

1 日時

令和8年2月10日（火）13：30～15：30

2 会場

茨城県庁舎 11階 共用 1105 会議室 ※オンライン併用

3 内容

(1) 開会・挨拶

(2) 協議

- ・今年度の事業報告について
- ・今後の方針について

(3) 閉会

4 出席者

【座長】

- ・伊藤 秀明 (筑波大学 准教授)

【副座長】

- ・飯野 令子 (常磐大学 教授)

【構成員】

- ・加藤 雅春 ((公財) 茨城県国際交流協会 交流推進課長)
- ・河辺 真理子 (フォージテックカワベ(株) 代表取締役社長)
- ・小森 美明 (神栖市企画部政策企画課 課長)
- ・瀬尾 匡輝 (茨城大学 准教授)
- ・西原 鈴子 (特定非営利活動法人日本語教育研究所 理事長)
- ・原 海 (境町国際交流友の会「さ・か・い」 会長)
- ・鈴木 麻美 (茨城県県民生活環境部多様性社会推進課 課長)

5 結果

事務局から議題について説明を行った後、協議が行われた。主な意見等は下記のとおり。

(1) 協議事項①（今年度の事業報告について）

〈概要〉

事務局から今年度の取組状況が報告され、事業開始から6年間の成果や評価、今後の課題について意見交換を行った。

〈主な意見〉

- 本県は多文化共生の素地がある中で事業を開始し、「居場所・交流の場としての日本語教室」「基礎日本語教育」「地域日本語教育コーディネーター養成」の三点について体制整備を進めてきた結果、日本語教育の空白地域が減少するなど、教育体制を構築できたことは成果である。

- 地域日本語教育の関係者を対象とした連絡会議等を通じて概念の理解が広がり、コーディネーターへの要請内容も具体化するなど、地域における理解が着実に進んだ。基礎日本語教育モデルコース（初学者向けの日本語講座）や人材養成研修（日本語教師を対象とした地域で生活者としての外国人に日本語を教えるための研修）の受講者も増加しており、日本語学習への関心の高まりがうかがえる。
- 対面で実施した基礎日本語教育モデルコースでは、地域の実情や行政ニーズを直接把握でき、オンラインでは得られない知見を得ることができた。一方で、想定していた対象層との違いなども見られ、より効果的な実施方法の検討が必要である。
- 人材養成研修については、日本語教師が地域で果たす役割を引き続き丁寧に周知するとともに、修了後のキャリアパスを示すことが重要である。地域で活躍できる場が不足している現状への対応が求められる。
- 基礎日本語教育モデルコースや人材養成研修の開催形式については、オンライン環境が整っていない外国人もいるため、対面開催も含めた検討が望まれる。また、修了者を地域の日本語教室につなげるため、行政と支援者による継続的なフォローが必要である。
- 若年層において外国人に対する意識の二極化が見られることから、若者同士の交流機会の創出や大学の養成課程との連携など、次世代への働きかけが求められる。
- 外国人材の受入れが進む企業現場では、日本語教育と生活支援の双方が重要であり、「やさしい日本語」を用いたコミュニケーションが共生の基盤となる。スピーチコンテスト等の取組は、外国人の思いを知る機会として有意義である。
- いわゆるオーバーエイジの子どもなど、学校にも就労にもつながらないケースへの対応が課題である。地域の日本語教室だけでは解決が難しく、進路支援を含めた仕組みづくりが必要である。
- モスクでの講話など、外国人が集まる場を活用した情報提供は効果的であり、年金や口座開設等の生活情報へのニーズも確認された。今後も地域とのつながりを生かし、日本人住民・外国人住民双方の不安解消につながる取組を継続すべきである。
- 国の財政支援の必要性についても理解が広がりつつある。在留資格ごとの日本語能力要件も踏まえ、地域の日本語教室においては学習者の出口を見据えた教育が求められる。
- 多様な国籍の住民を受け入れる地域では、日本語だけでなく母語でも対応可能で、出身国の文化や制度への理解も備えた「バイリンガルなコーディネーター」を配置し、日本語学習のための望ましい支援内容や、生活相談にも対応できる体制が求められる。
- 外国人の増加に伴い不安の声もあるが、本事業は外国人優遇策ではなく、相互理解のもとに地域を共に築くためのものであり、今後も丁寧に意見を聴きながら新たな課題に対応していく必要がある。

（２）協議事項②（今後の方針について、地域日本語教育コーディネーターの今後の展開）

〈概要〉

地域日本語教育コーディネーターの支援の在り方や活用方法、今後の事業展開について意見交換を行った。

〈主な意見〉

- 市民向けの「やさしい日本語講座」とボランティア養成講座を一体的に実施し、多文化共生を「知る・学ぶ」連続講座として展開することで、市民理解の促進を図りたいと考えている。全回参加者を修了者として位置付けるなど、人材育成につなげる仕組みについても、コーディネーター派遣の支援を受けながら検討したい。
- 日本語教室において、現状よりも低い年齢の受講者を受け入れる場合、支援者が抱える課題や外国にルーツを持つ子どもへの対応について、コーディネーターから一体的に助言を得たいと考えており、派遣による支援を期待している。
- 支援者からは、地域日本語教育コーディネーターに何を相談・依頼できるのかが十分に共有されておらず、結果として支援の依頼内容が「やさしい日本語」の教授に偏りがちであるとの声がある。このため、コーディネーターが対応可能な支援内容を具体的に示し、活用方法の理解を促進することが重要である。
- 例えば高校生がボランティアとして日本語教室に参加する仕組みは、将来的に日本語教育を進路の選択肢として認識する契機となる可能性があり、若年層の参画促進につながる。
- 多文化共生イベントは関心の高い層に参加者が偏る傾向があるため、外国人対応に課題を抱える企業やこれまで参加経験の少ない層へ直接働きかけるなど、対象を明確にしたアプローチが必要である。
- 日本語教育に加え、生活支援がなければトラブル防止にはつながらない。地域行事や生活ルールなど、日本人にとって当たり前の情報を伝える支援を一体的に行うことが重要である。
- コーディネーターは、学校・地域・企業等をつなぐ橋渡し役としての役割が重要である。相談できる関係性を事前に構築しておくことが求められる。
- コーディネーターが主体的に活動するためには、単発的な業務ではなく、事前・事後も含めて関われる安定した雇用と立場の確保が不可欠である。魅力あるポストとして確立することが望まれる。
- 時間単価による報酬体系では受動的な対応にとどまりやすいとの指摘があり、求められる役割や活動実態に応じた仕組みの検討が必要である。
- 企業においても外国人材が増加すると専任の支援人材が必要となるため、社内に常駐し相談しやすいコーディネーター的役割の配置が重要である。雇用後の適応支援まで含めた視点が求められる。
- 専門性を有する人材が企業の人事部門等で活躍するなど、コーディネーターとしてのキャリアパスを示すことが重要である。人材養成研修においても、習得できる能力に加え就業イメージを提示すべきである。
- 社会がコーディネーターに何を求めているのかを把握するため、ニーズ調査を実施し、若者の志向との一致を確認することが必要である。
- 全国的にも安定した雇用としてコーディネーターを確立している例は少なく、制度的な位置付けの検討が求められる。