

## 在住外国人に対する社会型日本語教育における一考察 浜松市外国人学習支援センターの取り組み

Discussion of Social Model of Japanese Language Education for Foreign Residents  
- Practices of Hamamatsu Foreign Study Support Center -

松葉優子\*・河口美緒\*\*・松本三知代\*\*\*

### 1. はじめに

2011年12月時点で約208万人の外国人が日本で暮らしている。2008年の世界同時不況や2011年3月の東日本大震災の影響でその数は減少したものの、永住者など日本に定住する意思を持った外国人の数は増加している。

輸送用機器・楽器・繊維など製造業を主産業とする浜松市は「ものづくりのまち」と呼ばれる政令指定都市である。1990年の出入国管理及び難民認定法の改正以来、多数の南米日系人が製造業に従事するために集住し「日本ーブラジル人の多いまち」と呼ばれている。加えて近年は市内在住外国人の国籍第2・3位を占める中国、フィリピン国籍の日本人配偶者等やその呼び寄せ家族の増加、第2世代と呼ばれる外国人子弟の教育問題の顕在化、帰化の進行などが認められる。

本稿では地域社会における日本語教室での活動を社会型日本語教育<sup>1</sup>として捉え、浜松市外国人学習支援センターや企業内日本語教室における人材育成プログラムから、その教室に関わる支援者像に関する一考察を述べる。

### 2. 浜松における日本語教室の変遷

#### 2.1. 浜松国際交流協会における日本語教室の変遷

上述のとおり「ものづくりのまち」であり、「日本ーブラジル人の多いまち」となった浜松市では様々な日本語教室が開講された。堀・松葉(2011)によると、浜松国際交流協会(以下、HICE)は、1990年以降「浜松地域に在住する外国人の生活に適した日本語学習推進体制の確立を図る」ため、「HICEや公民館等で市民による日本語教室が開講するようになった」。同時に製造業の会社や派遣会社の中で教室を開講する企業内日本語教室から、2008年の世界同時不況直後より開講した「求職者のための日本語教室」、南米系日系人の就労希望者を対象にした「日系人就労準備研修」、介護職への就職を目指す「介護のための日本語教室」まで、教室の目的を就職、就労に特化させた教室を開講させた。浜松市による「南米系外国人及び日本人の実態調査<sup>2</sup>(以下、浜松市実態調査2010)によると「経済

\* 浜松学院大学(社会学/日本語教育学)

\*\* 公益財団法人 浜松国際交流協会

\*\*\* 浜松市外国人学習支援センター 日本語講師

不況による雇用危機が、派遣切りや雇い止めを生んだ結果、南米系外国人が自らの就職活動等を通じて、日本語学習の重要性を認知し再就職には日本語能力が必要との意識が広がった」のである。

上記の教室に加えて HICE では 2005 年から「外国人の学習ニーズに適応し、かつ日本語ボランティアの育成を兼ね備えた教室（松葉・堀 2011）」として「すぐに使える！日本語会話」を開講した。ボランティア養成講座修了生が教室に参加することで自身の成長を促すことができるこの教室は現在の浜松市外国人学習支援センターにおける会話クラスの原型となるものである。この教室は地域で暮らす生活者への日本語学習支援とはどのようなものであるかを試行しながら回を重ね発展を遂げた。

## 2.2. 浜松市外国人学習支援センターの取り組み

### 2.2.1. 浜松市外国人学習支援センターの5事業

日本語教室が地域在住外国人に対し試行を重ね、社会の状況に合わせて開講されていく中、2010年1月に浜松市は浜松市外国人学習支援センター（以下、U-ToC）を設立した。U-ToCの業務は浜松市国際課から浜松国際交流協会へ委託されている。業務内容は下記に記す5本の事業に分けられる。

外国人市民に対する日本語教育事業（協働団体：With U-Net）

日本人市民に対する学習支援ボランティア養成事業（協働団体：ネクスト）

外国人・日本人市民に対する多文化体験事業（協働団体：外国人コミュニティ、地元の文化サークル）

日本人市民に対する支援者のためのポルトガル語講座事業（協働団体：Semente Para o Futuro）

市内の支援団体間のネットワーク構築や新規教室立ち上げの支援を行う地域日本語学習支援事業（協働団体：市内約20団体の学習支援団体）

全ての講座は市の予算により開講されているが、市民協働団体とともに企画・運営を行っていることが特長である。また施設内に託児所を設け、子育て中の外国人・日本人も講座に参加できるようになっている。次に U-ToC における日本語教育事業について述べる。

### 2.2.2. U-ToCの日本語教室

松葉・河口（2012）では「地域における日本語学習支援を担う人材の専門性」について述べている。それは U-ToC の日本語教室が従来の地域型日本語教室（尾崎 2004）とは様相の異なる新たな教室であったからである。U-ToC の日本語教室の特徴は下記に記すとおりである。

- ・ 年間約 500 コマの教室を開講
  - かな・漢字クラス（150 コマ）：かな・生活漢字・検定漢字
  - 会話クラス（288 コマ）：レベル 0、1、2、3
  - 検定クラス（60 コマ）：N3、N4

- ・ チームティーチング による授業
- ・ プログラムコーディネーターの配置によるクラス運営
- ・ 独自のカリキュラム
- ・ タスク先行型授業
- ・ 教案・教材・報告書の共有
- ・ 多様な支援者 = およそ 50 人体制の With U-Net  
有資格者 10 人 活動歴 1 年以上 16 人 活動歴 1 年未満 18 人
- ・ 多様な学習者 (就労者、求職者、日本人の配偶者、研修生、過年齢の青少年など)

## 2.3. U-ToC のボランティア養成講座

U-ToC では「ボランティア養成講座」を開講し、随時日本語学習支援に関わる人材を養成している。上記に記す 学習支援ボランティア養成事業は、「浜松国際交流協会が開催した日本語教室に長年関わってきた支援者 6 名 (日本語教師の資格を有している) (松葉・河口 2012) によるグループ「ネクスト」により、企画運営が為されている。ボランティア養成講座は下記の通り開催されている。

- ・ 年間 4 コースを開講 (全 20 回 / コース)
- ・ 4 月から 9 月までを第 1 期、10 月から 3 月までを第 2 期とする。
- ・ 各期開講前に単発講座のガイダンス「U-ToC で Let 's 日本語ボランティア！」を開催し、養成講座の内容や日本語教室の特徴、修了生の体験談を伝えている。
- ・ 各期は火曜コースと金曜コースに分かれる。両コースは同じカリキュラムで開催される。受講生は講座の途中で出席できない回を、同時開講している別コースの講義を取ることで振替出席ができる。
- ・ 全 20 回のコースを前期・後期に分けている。前期では異文化理解や市内の在住外国人の現状、外国語学習体験など地域日本語学習支援に対してだけではなく、広く市民啓蒙の意味も含んだ基礎知識を学ぶ。後期は U-ToC の日本語教室内で実習を行う。実習に向けた教案作りなど実践的な内容を、グループワークを通じて学ぶ。
- ・ 受講生は前期修了時点で、後期を受講したいかどうかを問われ、実習を希望する受講生は事前に日本語教室を見学し、再度後期受講の申込手続きを行う。

## 2.4. ボランティア養成講座事業の現状

### 2.4.1. 講座終了後の成果

松葉・河口 (2012) では「平成 19 年度文化庁日本語教育研究委嘱「外国人に対する実践的な日本語教育の研究開発 (「生活者としての外国人」のための日本語教育事業)」 - 報告書 - (以下、文化庁調査研究報告書 2008)」とボランティア養成講座の全 20 回の内容を比較した結果、講座は「地域の日本語ボランティアを育成するために必要な項目を十分に満たしている」ということがわかった。「ボランティア」を養成するためのカリキュラ

ムを作ることができたのである。

また講座の修了生は、U-ToC の日本語教室で活動を始め、年間 500 コマの日本語教室を支える貴重な人材になっている。彼らは自主的に勉強会を組織し、修了生同士で学びを続け、刺激し合う学びの共同体を作り始めた。また、別の修了生は U-ToC の日本語教室には無かった交流型教室の立ち上げを企画し、有志による「おしゃべりクラス」を U-ToC の中で始めた。

また、U-ToC の教室だけでなく、市内の他団体で活動を始めた修了生や、市内で日本語教室が無い地域に新たに教室を立ち上げた修了生もいる。他にも自ら大学の通信教育を受ける者、専門学校に通う者、日本語教育能力検定試験を受験する者など、自ら専門的な日本語教育の学習を始め、日本語教師の資格を取得する修了生も出てきた。

このようにボランティア養成講座の成果は、カリキュラムの開発と修了生の成長が挙げられる。

#### 2.4.2. 講座終了後の課題

一方、養成講座終了後には様々な課題が残されている。一つはスキルアップ講座の開催である。昨年度 U-ToC では全 32 回の連続講座「日本語ボランティア S 講座」を開講した。これは養成講座修了生が「活動を続けながら学習できる環境を整える(松葉・河口 2012)」ことを目的としていた。しかし、年間 500 コマの日本語教室を支え、日々の活動に追われていた修了生に「講座の目的を伝えきれておらず受講者数が少なかった...地域日本語教育専門家の存在や重要性を伝えきれていなかった(松葉・河口 2012)」ということがわかった。また「専門家に必要な知識を体系的に学べるシステムが無かったために一貫したカリキュラムを企画することが困難」であったため「大学等の教育機関と連携し、日本語ボランティア<sup>3</sup>から専門家への道筋を明確にする必要がある」ということにも気付かされた。

今年度は、教育機関との連携をすぐに始められることができなかつたため、S 講座から得た教訓を活かし、昨年度全 32 回のカリキュラムを系統別に下記のように分けて実施している。

- ・ 地域日本語教育に関することを学ぶ「日本語ボランティアスキルアップ講座(全 12 回)」
- ・ 多文化共生社会構築のため日本語教育以外の有識者から在住外国人支援に関する様々な現状、課題を学ぶ「日本語学習支援のための多文化共生講座(全 6 回)」
- ・ 昨年度の S 講座で最もニーズがあった「日本語ボランティアのための基礎文法講座(2 期・各期全 5 回)」

また今年度は、4 月に開催した With U-Net を始めとする市民協働団体への説明会の中で講座趣旨を説明し、講座内容について With U-Net からのリクエストを募集した。加えて、5 本目の新事業として開催した日本語学習支援団体ネットワーク会議においても同様にスキルアップ講座や多文化共生講座で扱う学習内容のリクエストを募集した。

しかし、講座内容についてのリクエストはわずかであり、それらを参考にできたものの、依然、上記講座のカリキュラム設定は困難なままであった。ボランティア養成講座後の講座を企画するためには、教育機関や研究機関の有識者の協力が必要不可欠であるということがわかった。

また養成講座を修了して1年以上経つ修了生も未だ教室活動に苦心している。養成講座を企画運営しているネクストのメンバーは、日本語教室のプログラムコーディネーターも兼任しており、養成講座終了後も修了生の指導を寄り添いながら続けている。しかし「過去5年間のHICEにおける経験（松葉・堀 2011）」をもとに生まれ、現在も試行錯誤しながら進化しているU-ToCの会話クラスで活動するためには、断片的なスキルアップ講座だけでは、フォローが不十分であると言える。

そして支援者のほとんどが養成講座修了生である「かな・漢字クラス」では、支援者の育成が大きな課題となっている。「かな・漢字クラス」の支援者は読み書き指導のノウハウを先輩支援者から得る機会が非常に少なく、一人ひとりの裁量に任されてしまっているため、同じ養成講座修了生であっても授業内容の差が大きくなっている。尾崎（2010）では「日常の会話能力だけで社会的自立は難しい。希望の職に就く職業訓練を受ける、子どもを育てるなど、自立した生活には読み書き能力が不可欠である。しかし日本語の書き言葉は話し言葉と大きく異なり、文字表記も複雑である。読み書き能力の獲得を助けるプログラムの開発と運営をボランティアに期待するのは無理である」と断言している。地域の教室では、口頭能力と読み書き能力に大きな乖離を持つ学習者は少なくない。彼らへの支援において「かな・漢字クラス」の充実は必要不可欠であり、そこには地域日本語教育の専門性を持つ支援者の存在が必要である。

### 3. 今後 U-ToC で求められる支援者像

#### 3. 1. 地域日本語教育センター構想から見る U-ToC

上記で述べた U-ToC の養成講座事業の現状と、U-ToC の社会的役割をともに見ていくことで今後の方向性を考える。

門倉他（2010）によると「（コーディネーターや地域日本語教育専門家の）仕事場や教室という〈場所〉は、日本語教育や交流という活動の〈場〉を支えるものであり、地域日本語教育体制を充実させるためには、「地域日本語教育センター」という〈場所〉を設置することが重要」だと述べている。その理由は「定住外国人と日本語ボランティアが出会う〈場〉が定期的に保障され」「日本語の教育／学習が行われているだけでなく、外国人住民と日本人住民の間の交流活動がなされ」「多種多様な相談が持ち込まれ」る教室の「活動が十分有効に行われるため」だと述べられている。

### 3.2. 行政施策から見る U-ToC

上記のような「場」の保障が求められる中、いち早く U-ToC を開設した浜松市では今年度から「浜松市多文化共生都市ビジョン（仮称）<sup>4</sup>」の策定を計画し始めている。これは「外国人市民が地域の構成員として果たす役割はますます重要」だと捉え、「外国人市民への「支援」が中心となりがちだったこれまでの取組みにとどまらない、市民のもつ多様性をまちづくりに積極的に生かすという施策」という新たなビジョンを特長としている。

その素案の中で、行政施策の方向性を下記3点として挙げている。

1. 手を取り合い、ともに築くまち 「協働」
2. 多様性を生かして発展するまち 「創造」
3. 誰もが快適に暮らせるまち 「安心」

「3. 安心」に関する施策は4つに分けられ、そのうちの 하나가「コミュニケーション支援」である。コミュニケーション支援は以下の3つに分けられ、日本語学習支援はその一つである。

- ・ 地域で暮らすための日本語学習支援
- ・ 情報の多言語化
- ・ 通訳・相談員の配置・育成

このように日本語学習支援は、行政施策の一部であるということを理解し、それ以外の施策との相関関係を考えることも必要である。つまり、まち、そして社会を意識した活動が必要とされている。

### 3.3. 人材育成の現場から見る U-ToC

このように外国人市民を支援対象でなく、同じまちに生きる同じ住民であると捉え、ともに社会を築いていくためには、彼らへの社会参加の一助となる言語学習やそれに関わる人材育成も機能しなくてはならない。

現在、U-ToC では、「言語学習<sup>5</sup>」「交流活動<sup>6</sup>」の2つの活動が存在している。特に「言語学習」に関わる人材には、行政で運営される教室で活動するにあたって、その成果や責任を問われることになるだろう。これら全てに関わる人材を「ボランティア」という一括りにすることはできない。

日本語ボランティアには、本来の役割として異文化理解・多文化共生意識を社会に広げ、楽しみ学び合いながら活動できる場を提供すべきではないだろうか。そして、地域日本語教育の専門性を持った支援者が、「言語学習」への成果と責任を担い、それに見合う対価を受け取り、進めていく必要があるのではないだろうか。

U-ToC ではこのような「ボランティア」としての人材、「専門性を持った支援者」としての人材の両者が必要ではないかと考える。地域日本語教育専門家の定義は、平成22年度文化庁日本語教育研究委託「生活日本語の指導力の評価に関する調査研究 - 報告書 -」(以

下、文化庁調査研究報告書 2011) では「日本語教師であると同時に、カウンセラーでもあり、ソーシャルワーカーでもある必要がある」と述べている。そして同報告書では「日本語ボランティア」や「地域日本語教育専門家」など地域日本語教育に関わる人材の能力を下記のとおり記している。

表 1、2 地域日本語教育関わる人材に求められる知識・資質・能力

表 1			表 2			
			地域日本語教育専門家	地域日本語コーディネーター	システム・コーディネーター	日本語ボランティア
A	日本語教育に関する知識・能力	日本語教育能力検定試験で求められる知識・能力を1つの目安とする。以下のような目的、領域で実施される試験は、現場での実践能力を支えるものである。 目的：日本語教育の実践につながる体系的な知識が基礎的な水準に達しているかどうか、状況に応じてそれらの知識を関連づけ多様な現場に対応する能力が基礎的な水準に達しているかどうかを検定することを目的とする。 5領域：1.社会・文化・地域、2.言語と社会、3.言語と心理、4.言語と教育、5.言語一般の5領域に分け、日本語教育能力の核となる「基礎項目」を設定している。				
B	日本語教育に関する実践能力	カリキュラムをデザインする力。 教材化し、教材を活用する力。 状況を適確に把握し、臨機応変に対応する力。 学習者の能力・発話を引き出す力。質問力およびコメント力。 適切に評価する力と振り返る力。 自立的・自律的な学びを促す力(自分自身の学びも含む)				
C	“その地域社会”を理解し、生きる力	・“その地域社会”の持つ特殊性や現状把握力 ・地域社会で生活していく上で求められる知識や能力 ・地域リソースの情報を収集する力 ・地域社会で一人ひとりの自己実現と「場づくり」の重要性を理解する力				
D	企画立案能力	・現状を把握する力 ・目標を設定する力 ・多様な情報を収集し、編集する力 ・複合的な観点で、新たなものを創造する力 ・物事を順序だてて構成する力				
E	人をつなぎ、動かす力	・交渉したり、調整したりする力 ・人々や機関などを巻き込み、共創的にことを進めていく力 ・人をつなぎ、ネットワークを構築する力 ・物事を適確に判断し、決断する力				
F	対人関係を築く力	・簡潔・的確に伝えたいことを他者に伝える力 ・相手から目的に応じた情報を聞き出し、的確に聞きとる力 ・異なる価値観を認め合う力や相手に共感する力 ・場や状況を把握し、他者とコミュニケーションする力				

筆者の考えと比較した表を以下に記す。

表 3 U-ToC におけるボランティアに必要な能力

		学会報告書	筆者
A	日本語教育に関する知識・能力		
B	日本語教育に関する実践能力		
C	“その地域社会”を理解し、生きる力		
D	企画立案能力		
E	人をつなぎ、動かす力		
F	対人関係を築く力		

U-ToC の養成講座では日本語教育を一度も学んだことの無い受講生が大半を占める。彼らには講座の中で外国語として日本語を捉え、母語話者であるならば誰でも日本語を教えられる訳ではないことに気が付く。そしてボランティア活動を始めると『だれにでも日本語学習の手助けができる』という考え方と『だれにでも日本語が教えられるわけではない』という考え方の間で揺れ動き、不安定な状態」(尾崎 2004) という壁にぶつかる。

しかし本来日本語ボランティアとして在住外国人との交流活動は、社会参加の最初の扉になるものではないだろうか。その活動は誰もが気軽に参加でき、その中で日本語ボランティアは一人ひとりと関係を築き(F) その活動や活動理念をゆるやかに社会に広げていくことが役割(C)だと考えられる。日本語ボランティアは「日本語を教える」という悩みから解放され、長く楽しく活動ができるようになるべきではないだろうか。そして日本語の学習は、責任とそれに見合う対価を得る日本語教育専門家を中心に成されるべきものではないだろうか。

一方で、地域日本語教育専門家に必要とされる能力は下記のように考えられる。

表4 U-ToC における地域日本語教育専門家に必要な能力

		学会報告書	筆者
A	日本語教育に関する知識・能力		
B	日本語教育に関する実践能力		
C	“その地域社会”を理解し、生きる力		
D	企画立案能力		
E	人をつなぎ、動かす力		
F	対人関係を築く力		

地域日本語教育専門家は、まず地域日本語教育が社会の中でどのように機能するかを考えなくてはならない(C)。多文化共生社会の実現は日本語の支援だけでは成り立たず、様々なシステムが相互に機能し合って作り上げるものである。日本語教育に関する知識で言語学習を担い(A、B) 多数の支援者と協働で(E・F) システムを動かすべきである。そして地域日本語教育の現場が社会的にどのような役割を果たすべきか常に中と外を見ている必要があるのではないだろうか。

このように日本語ボランティア、地域日本語教育専門家はどちらもどのような社会を築いていきたいかを考えながら、自らの役割に合った活動をしていくような仕組みが必要だと考えられる。ボランティア養成講座に集まった受講生には、このような社会、まちづくりの観点から U-ToC を捉え、自らどのような活動をしたいのかを考える機会が必要である。そして各々の目標に沿った明確な道筋を受講生に示さなくてはならない。加えて、地域日



本語教育の専門性を学ぶ機会を求める修了生には、専門性を身に付けるために地域日本語教育専門家がグランドデザインを描きながら育成していく必要がある。これらが U-ToC の中で機能し、市、社会全域へ広がっていくことで、U-ToC のようなセンターの社会的意義が確固たるものになっていくのではないだろうか。

#### 4. 企業で求められる日本語支援者像

##### 4.1. HICE の企業内日本語教室の取り組み

HICE では協会の賛助会員である企業や事業所の要望に応じて、2007 年（平成 19 年度）より主として製造業に従事する外国人労働者を対象として、企業・HICE・日本語支援者と連携し、職場での日本語教室（以下、企業内日本語教室）を企画・実施している。この章では、HICE の企業内日本語教室の取り組みを紹介しながら、地域の労働現場での現在の状況を確認し、HICE や日本語支援者が何を求められているのか、またその可能性について考察したい。HICE がコーディネートした企業内日本語教室は表 5 のとおりである。（2012 年 9 月現在）

表 5 . HICE コーディネート 企業内日本語教室一覧

実施年	企業名
2007 年～2008 年	ヤマハ発動機株式会社 IM 事業部
2008 年	株式会社ヤマハファイnteック
2008 年	株式会社テイボー
2009 年	有限会社伸栄総合サービス
2010 年～2011 年	平野ビニール工業株式会社
2010 年～2011 年	テックメイト株式会社
2011 年～2012 年	株式会社坂下製作所
2011 年	三菱化学物流株式会社
2011 年	ユニストラ株式会社

##### 4.2.1. 浜松市における製造業現場の状況

1 章に前述のとおり浜松は「ものづくりのまち」として、製造業を主産業とし、90 年の入管法改正以来、日系人をはじめとする多数の外国人が暮らす集住都市である。最近では企業実習制度での実習生や企業の現地法人からの外国人技術者も増加傾向にある。2010 年の浜松における国籍別外国人人数（一部抜粋上位 10 国）は表 6 のとおりである。

表6. 浜松市 国籍別外国人人数

平成22年12月31日現在

国籍別外国人人数				
国名	人口			世帯数
	総数	男	女	
合計	26,934	13,503	13,431	14,324
ブラジル	13,633	7,400	6,233	6,968
中国	3,215	1,375	1,840	2,150
フィリピン	3,012	815	2,197	1,258
ペルー	2,142	1,084	1,058	1,009
韓国または朝鮮	1,530	673	857	857
ベトナム	1,052	533	519	466
インドネシア	740	564	176	549
インド	238	194	44	193
米国	186	120	66	126
タイ	171	91	80	122

(浜松市HPより上位10国を抜粋 筆者作成)

2008年の世界同時不況時には、派遣社員や請負社員の間接雇用の外国人定住者(外国人労働者)の大量解雇が余儀なくされ、当時の浜松市在住ブラジル人の失業率は47%に上り、在職の雇用形態は派遣会社の間接雇用65.44%、直接雇用は20.17%であった(がんばれブラジル人会議(2009))。世界同時不況直後HICEでは、緊急雇用対策の一環として、求職中の外国人に対する日本語教育支援(2008年9月~12月)や、文化庁「生活者としての外国人」のための日本語教育事業の委託を受け、「介護のための日本語教室」を実施した。また、2009年度厚生労働省、日本国際協力センター(以下、JICE)より日系人就労準備研修を受託、実施した。2009年度浜松での日系人就労準備研修修了者は378人である。2010年度以降日系人就労準備研修は浜松においてはJICEにより事業が継続され研修が実施されている。

#### 4.2.2. 世界同時不況以前における外国人の日本語学習状況

第2次産業の生産現場では、世界同時不況以前は業務指示や連絡のために請負会社から通訳が配置されていたり、派遣社員の中で日本語上級話者がラインの業務と併せて通訳の業務をしていた。しかし、世界同時不況を境に、通訳を配置せずに外国人労働者にも業務上必要な日本語コミュニケーションや漢字混じりの作業仕様書を読むなど日本語の理解を重要視する企業が増加した。外国人を労働者として雇う場合に、事業所の約8割で「日本語を話せる」「指示したことを理解できる」ことが必要だというアンケート結果がある。また日本語能力のうち、特に読解能力において、事業所の過半数が「工作上必要な日本語を読むことができる」もしくは「漢字を読むことができる」能力を求めているのに対し、日系人労働者のうちこれらの能力を有するのは約3割であり、事業所が求める日本語能力と日系人労働者の日本語能力にはギャップがある(日系人労働者の就労実態調査結果(速報))

(JILPT2010年))。一方、解雇された外国人労働者も就職活動の面接や、長く続く離職期間の間に、日本語を学ぶことが必要だと思ふ外国人も増加した。浜松市実態調査(2010)によると、77.9%の南米系日系人が現在日本語を勉強していないが、日本語学習を希望「学習したい」32.7%、「機会があれば学習したい」46.4%の合計79.1%の日系人が「日本語を学習したい」という希望がみられた。世界同時不況により事業所、外国人労働者ともに日本語能力の習得や向上の必要性が浮き彫りとなった。

#### 4.3. デカセギから定住化へ

世界同時不況による失業や再就職の見込みが立たず母国への帰国を希望する日系人を対象に、厚生労働省が日系人帰国支援事業<sup>7</sup>を実施した。日系人帰国支援事業の結果は表3のとおりである。

表7. 日系人帰国支援事業の実施結果

1. 帰国支援事業による出国者数 21,675人

2. 国籍別出国者数 (単位:人)

(1)	ブラジル	20,053	92.5%
(2)	ペルー	903	4.2%
(3)	その他	719	3.3%

3. 都道府県別出国者数の内訳 (単位:人)

都道府県	県別総数	国籍		
		ブラジル	ペルー	その他
(1) 愛知県	5,805	5,547	150	108
(2) 静岡県	4,641	4,387	158	96
(3) 三重県	1,681	1,487	83	111
(4) 群馬県	1,458	1,298	94	66
(5) 滋賀県	1,449	1,321	55	73

(厚生労働省HPより 上位5県を抜粋 筆者作成)

世界不況時直後47%の失業率のもと、第2次産業の雇用回復は厳しく、外国人失業者の中には、介護分野やホテル・レストランの調理補助や清掃、ベッドメイキングなど新しい業種に転向する者もいた。業種を転向した外国人の中には、農地を借り受け、ブラジルの野菜を生産、販売して軌道に乗ったという成功例もある。他方では、業種は変えずに派遣会社と1カ月や3カ月の短期契約を交わし、契約と自宅待機とを繰り返し、不安定な雇用状況のもと第2次産業の雇用や景気回復を待つ外国人もいた。また、長期の失業状態が続く外国人の中には生活保護を申請、受給し、その長期化と自立の遅れが懸念される者もい

る。いずれの場合も、母国への帰国は選択せず、日本での定住を選択した外国人である。浜松市実態調査(2010)によると、浜松での滞在年数が15年を超えるもの26.1%、12年から14年は18.7%、9年から11年は15.8%と長期の定住化が進んでいる。定住化が進むにつれ、安定した雇用の確保や安心して生活できる社会、また、外国人も長期に定住するための準備や生活設計等の自助努力が必要である。

#### 4.4. 製造業から介護分野への転向

介護など新しい分野へ新たな可能性を求めた外国人労働者もいるが、介護現場に必要な専門的知識や日本語コミュニケーションの習得、異業種への対応の変化は、一朝一夕で身につくものではない。一例をあげれば、工場の生産ラインの現場では、不良品を生産しないように作業工程を守り、自分の担当以外の工程や慣れない業務を担当することはほとんどない。仮にライン従事者から上司に自分の担当以外の仕事を自発的に申し出たら、その積極性はむしろ唐突でマイナスの評価を受けることになる。

一方、介護の場面では、利用者や同僚への積極的で親しみのある声かけが求められ、自分の担当の業務が早く終わったら、同僚やリーダーの仕事を手伝うために積極的に仕事を申し出る方が望ましい。その他、毎日の申し送りや報告書作成、利用者の異常時の連絡の「報・連・相」や利用者や家族、同僚との日本語でのコミュニケーション、専門用語や技術の習得等、その業務は多岐にわたる。

業種が異なれば、仕事の進め方やそれにふさわしいコミュニケーションは異なり、外国人労働者はそれぞれの職場に適切な行動や言語活動が求められることとなる。世界同時不況以降も日本にとどまり定住することを選択した外国人に、自立のための就労支援や職業訓練、日本での生活に必要な法律等の知識や情報の提供、就労後においても日本語の習得や専門知識や業務内容の学びの場や支援が必要である。

静岡県外国人労働実態調査結果(外国人調査)報告書(2008)以下、静岡県報告書(2008)によると、派遣・請負労働に従事する回答者に限定する形で、現在の会社での研修・教育訓練の受講時期とその有無についての問いに、研修・教育訓練は登録・採用時という回答が8%あり、派遣先等での就業開始後というのが全体の4分の1であった。受けたことのないという回答がもっとも多く、全体の3分の2に達した。研修・教育訓練を受けた者に教育訓練の内容についてたずねると、業務に必要な技術・知識がもっとも多く、9割を超えた。一般常識・マナーについても、3割近い回答者は受講経験があった。

他方で、日本語教育については、職場で教育訓練は行われておらず、2%にとどまった。現在の日本語学習状況については、「学びたいが時間・機会がない」との回答が61%で、現在学習している者は14%であった(静岡県報告書2008)。

企業も外国人労働者も日本語の必要性は感じてはいるものの、実際に日本語を学ぶ機会は非常に少ない。このような状況を鑑みると、2009年より実施されている厚生労働省の日

系人就業準備研修は必要不可欠であり、研修実施の意義は大きい。また、国の支援のみにとどまらず、企業も雇用している外国人労働者向けに直接雇用・間接雇用を問わず企業内日本語教室を積極的、継続的に実施することを切望する。

2012年7月7日浜松学院大学多文化共生セミナー特別講演対話集会「デカセギ二世代の青少年たち×中川正春内閣府特命大臣担当大臣 - 日本での定住について語る - 」において中川正春担当大臣が、「会社の中で日本語ができる制度や土日に勉強できるしくみを作っていきたい」と言及<sup>8</sup>しており、今後の政策や動向が期待される。

では、実際に会社の中で行われる企業内日本語教室はどのようなものが望ましく、日本語支援者に求められる資質とは何であろうか。次章で考察したい。

## 5. 企業内日本語教室における日本語支援者に必要とされる資質・能力

### 5.1.3 3つの資質・能力

企業内日本語教室を担当する日本語支援者に求められる資質や能力とは何であろうか。筆者が担当した過去の企業内日本語教室を振り返ると、日本語教育の知識経験に加えて以下の3点が必要であると考えられる。

企業や学習者（外国人労働者）のニーズや業務上の専門的知識への対応力

企業文化や社会規範の理解

企業や学習者と連携や協働ができる調整能力や提案力、交渉力

企業日本語教室で学ぶ外国人労働者は 労働者であると同時に地域で暮らす定住者、生活者である。「文化庁調査研究報告書 2011」の表4「地域日本語教育専門家・支援に関わる人に求められる知識・能力」と企業内日本語教室を担当する日本語支援者に必要とされる資質や能力 ～ を事項で順次比較しながら考察したい。

表8 企業内日本語教室 日本語支援者に必要な能力

		学会報告書	筆者
A	日本語教育に関する知識・能力		
B	日本語教育に関する実践能力		
C	“その地域社会”を理解し、生きる力		
D	企画立案能力		
E	人をつなぎ、動かす力		
F	対人関係を築く力		

### 5.1.1. 企業や学習者（外国人労働者）のニーズや専門的知識への対応力

企業内日本語教室の日本語支援者は企業や学習者（外国人労働者）のニーズや専門的知識に対応できることが必要である。企業や学習者のニーズは多岐にわたる。例えば、筆者が企業や学習者より要望があった一例は、製造業では「品質向上のため不良品を削減するにはどうすればよいか」「不良品を作ったときの処理や連絡」「作業標準表の読み方」「安全衛生教育（安全衛生のルール）」「危険予知トレーニング」等の業務に関する内容から「社内コミュニケーション」「防災訓練」「病院のかかり方」「ゴミの出し方」「寮内の美化」等安全、生活支援まで多岐に渡る。日本語支援者は、ニーズに該当する予備知識や専門知識、業務内容、学習者の勤務状況等を理解することが望ましい。しかし、業務上の知識や業務内容について日本語支援者の知識や情報が不足している場合も往々にしてある。業務に関する内容ならば、企業に勤務する人や学習者がプロフェッショナルである。日本語支援者がその知識や経験の不足を補うべく、企業側から予備知識や専門的知識、その他必要な情報を提供してもらい、それらを理解し対応しなければならない。その上で、日本語支援の内容を考え、クラスを実践することとなる。

これらの内容は、支援に関わる人に求められる知識・能力 A の「日本語教育に関する知識・能力」に加え業務上の専門知識や社会的知識・経験が求められている。A・Bの資質・能力は外国人労働者が必要とされる言語の選択や彼らから発せられる表現の訂正など専門的な導きが必要不可欠である。日本語支援者は、必要とされる専門的な知識を B 自律的・実践的に学ぶと同時に企業に関する知識や能力が不足している場合は、E 企業や企業社員と交渉、依頼、協働しながら教室を進めていくことになる。

### 5.1.2. 企業文化や社会規範の理解

支援者の資質として企業文化や社会規範を理解し、一定の社会常識を身につけていることも必要であろう。社会人として一般的な社会常識を備えていることは大前提であるが、それに加えて、日本語支援者は支援する企業の企業理念や企業文化を念頭に置いて、クラス運営をする必要がある。企業理念や企業文化とはその企業の理想形や強みや特徴を示しており、その企業マインドを理解することは、働くことの意義や動機づけに結びつく。

「求められる知識・能力」で該当することは、C “その地域社会” を理解し、生きる力であろう。“企業” を “その地域社会” と置き換えれば、“企業” の持つ特殊性や現状を把握することや外国人労働者がそこにいる上で求められる知識や能力を知る必要があり、それらを教室活動に反映することが大切である。また、社内のコミュニケーションが活発になることによって、人間関係の広がりを実感する労働者もいるだろう。

ある企業内日本語教室では、例えば「週末何をしましたか」等の小さいトピックや質問を毎回小さい宿題とし、その答えやインタビューを必ず学習者である外国人労働者から企業の日本人に聞くような宿題を継続した。きっかけは宿題でも、また宿題がなくても休憩

中に気軽な雑談や挨拶が交わされることを希望する。企業内日本語教室の活動は言語習得のみならず、外国人労働者が所属する企業において自己実現と居場所へとつながる契機になることが理想である。

### 5. 1. 3. 企業や学習者と連携や協働ができる調整能力や提案力、交渉力

調整能力や提案力、交渉力を備え、企業や学習者と連携・協働ができることは、「求められる知識・能力」のD・E・Fである。日本語支援者は、企業外部の支援者の場合、中立的な立場が保たれている。その上で、日本語の専門家として客観的な助言や支援をするコンサルタント的役割を果たすことができるし、またその役割を期待されているのではないだろうか。日本語支援者は、(C)職場の現状や特殊性を理解した上で、企業の外側の見地から(D)職場の現状を把握、分析し、必要な日本語支援やその他の支援を企画、提案する。それらを実行する際、(E)企業やHICE、関連各所に呼びかけネットワークを構築し、連携・協働しながらクラスを展開していく。日本語教室に関わる全ての人、つまり企業側担当者や日本語支援者また社員には(F)の要素が求められる。それは「日本語教室」という枠組みを超えた社会への働きかけの契機や機会となり、外国人労働者への社会参加やエンパワメントを促すこととなる。

### 6. 社会型日本語教育を担う人材

本稿では文化庁調査研究報告書(2011)で述べられている「地域日本語教育に関わる人々の役割と求められる資質・能力」に沿って考察をしてきた。以下にその内容をまとめる。

表9. 地域日本語教育の支援に関わる人に求められる資質・能力

		日本語 ボランティア	地域日本語教育 専門家	企業内日本語教室 日本語支援者
A	日本語教育に関する知識・能力			
B	日本語教育に関する実践能力			
C	“その地域社会”を理解し、生きる力			
D	企画立案能力		○	
E	人をつなぎ、動かす力	○		
F	対人関係を築く力			

以上のようにAからFまでの能力を検証し、以下の3点が分かった。

- (1) 地域日本語教育専門家と企業内日本語教室日本語支援者(以下、企業内日本語支援者)とに求められる資質・能力はほぼ同じである。

- (2) 日本語ボランティアと地域日本語教育専門家、企業内日本語教室支援者を比べると求められる資質・能力に大きな差がある。
- (3) 三者とも共通に求められる資質・能力がある。

まず(1)について述べる。企業内日本語教室での日本語支援者と地域日本語教育専門家はほぼ同じ能力が求められている。前述(5.1.1)したとおり具体的な知識や経験などには専門性の違いがあるが、能力としては同じと言ってもいいのではないだろうか。つまり、企業内日本語教室でも専門家が求められているということである。

一方、(2)の内容を考察すると、日本語ボランティアに求められる能力は日本語教育に関する知識や実践能力よりも地域を理解することや人との関わりを円滑に行なうことができる人物像が求められることが見えてくる。つまりCとFの能力は地域の日本語支援に関わる人には必須のものだと言える。よって日本語ボランティアが行なう支援を改めて見直す必要がある。日本語ボランティアの役割を考えると彼らにAとBの能力を要求するのは非常に過酷なことだと言える。日本語ボランティアに頼っている地域日本語教育の現場を大きく変える必要があると門倉他(2010)でも主張しているように、それぞれの役割を分担し現場の環境を整える必要がある。表9が示すように日本語ボランティアと日本語教育専門家の両者に求められる能力は乖離されているものと共通して求められているものがある。よって日本語ボランティアが行なう支援と日本語教育の専門家が行なうべきものは別だと考えた方が良いという結論に至る。

しかしながら、(3)で示されているように地域日本語教育に携わる支援者に共通して必要とされる能力・資質がある。支援者にはまず地域を理解していることが最も重要である。そして目の前にいる外国人学習者を「外国人」と一括りにするのではなく、一人一人異なる文化や考えを持つ「個」として尊重する姿勢が支援者には求められる。また、支援者同志も互いに理解し合い、学び合い、尊重し合うことが大切である。

専門的な知識を身につけた地域日本語教育専門家には日本語教育に関する知識に加え地域に関する知識を身につけるべきである。教師養成講座の内容を見直し、地域日本語教育に携わる者に必要な知識・能力を身につけるための講座内容にすべきである。そのために有識者・研究者そして現場教師・支援者の知識と経験を組み込んだ養成カリキュラム案を作成し「日本語教師」の専門性をより細分化し専門性の高い現場教師を求める。そして、「地域日本語教育」で活躍できる人材の養成を急ぎ、地域の現場に輩出していく事を求める。

## 7. 今後の課題 ～「産・学・官・地」での取り組みを提案する～

HICE に何を求められているのかを考えてみると、公益財団法人という組織の性質上、浜松を起点としてより公共性や汎用性のある活動を展開することが望まれる。宮崎(2010)によると、「日本語教育では地域という、在住者による接触性の高い場面の視点を組み込ん



だ企業（産）、大学・教育研究機関（学）・行政（官）・地域（地）による、組織連携と地域連携の複合的な「産・学・官・地」が重要となってくるとあり、「地域で活躍する NPO やボランティア団体、自治会、育成会（子ども会）、国際交流協会といった地域の団体はその活動範囲が地域に密着しており、地域の在住外国人と積極的なコミュニケーションを図っていく上での役割が期待され」とある。HICE のみの活動にとどまらず、企業や教育機関、地域とますます連携や協働、情報共有が必要となってくる。

具体的な問題としては本稿での議論の中心となっている「地域における支援者」の人材不足が挙げられる。U-ToC では「ボランティア養成講座」は毎年行われているが、地域に必要な「地域日本語教育専門家」の養成・育成についてはその必要性が十分に周知されておらず、まずはその問題から打開すべきである。そしてボランティア養成講座から地域日本語教育専門家の育成・輩出を大学や教師の養成機関と連携し、行なっていく必要がある。地域日本語教育専門家の養成には、ある程度長い期間学び、研修を行なっていく必要性があり、足りないからすぐに養成し輩出していくという機械的なものでは決してない。さらに地域日本語教育は地域に住んでいる外国人やその土地の産業、その地域の形態、例えば「日系人集住都市」「外国人分散地域」などにより差がある。つまり地域によって求められる支援や支援者に多少の異なりがあるということである。だからこそ、各地域でその地域に合った「地域日本語教育専門家」を養成していく必要がある。

また企業内日本語教室に関わる人材としては、企業を退職した者が地域日本語教育に関する専門的な知識を身につけることにより、長年培った技術や知識、コミュニケーション能力や経験を、企業内日本語教室で発揮できる可能性がある。OJT<sup>8</sup>の方式を採用し、活動の場での実務を通じて行なう教育訓練を導入し、地域の多様性に富んだ人材リソースを活用すべきだと考える。まずは、その必要性や地域に豊かな人材が存在していることを行政が理解し、大学や民間の教師養成機関がある専門学校に協力を求める必要がある。

社会変化の影響を受け、変化し続けている日本語教育を通し、生活者である日本人と生活者である外国人が互いの文化習慣を理解することで歩みより「多文化共生社会」に向けてよりよい社会を形成していく。そのための基盤作りをし、「多文化共生社会」を次世代に繋げていくための社会づくりを「産・学・官・地」が協働で行なうべきではないだろうか。本稿がそのための発信の一つとなることを期待したい。

#### 【注】

注1. 石井（1997）「国内の日本語教育の動向と今後の課題」より

注2. 浜松市企画部国際課「浜松市における南米系外国人及び日本人の実態調査結果（2010年度）」

注3. ここでは「ボランティア」を文化庁調査研究報告書（2011）より「日本語を教えるのではなく、『日本語での対話を楽しむこと』を定住外国人に知ってもらい、自分自身も定住外国人との対話を通して、新たな気づき、自己成長ができることを目的とする活動をする者を指す。

注4．浜松市 HP [http://www.city.hamamatsu.shizuoka.jp/admin/policy/kokusai/icc\\_vision.html](http://www.city.hamamatsu.shizuoka.jp/admin/policy/kokusai/icc_vision.html)

注5．ここではU-ToCの会話クラス、かな・漢字クラス、検定クラスを有償の教室活動として「言語学習」とする。

注6．ここではU-ToCの授業の間、昼休みに無償で行われるおしゃべり中心の教室活動として「交流活動」とする。

注7．日系人帰国支援事業は2009年4月1日より開始され2010年3月31日に終了した。

注8．『読売新聞』平成24年7月8日朝刊記事

注9．OJTとは On the job training のこと

#### 【参考文献】

- 石井恵理子(1997)「国内の日本語教育の動向と今後の課題」『日本語教育学会』94号 日本語教育学会 pp2-12
- 尾崎明人(2004)「地域型日本語教育の方法論試案」『言語と教育 - 日本語を対象として - 』pp295-310
- 尾崎明人(2010)「多文化共生のための地域日本語教育をめざして」『自治体国際化フォーラム』251号 pp2-5
- 門倉正美・新矢麻紀子・野山広(2010)「地域日本語教育システム(1)コーディネーターと地域日本語教育専門家」『日本語教育でつくる社会 私たちの見取り図』日本語教育政策マスタープラン研究会 コ出版
- がんばれブラジル人会議(2009)『浜松市経済状況悪化におけるブラジル人実態調査集計結果』
- 公益財団法人浜松国際交流協会(2009)『企業内日本語教室 カリキュラム開発 報告書』
- 静岡県(2008)『静岡県外国人労働実態調査(外国人調査)報告書』
- 社団法人日本語教育学会(2011)『生活日本語の指導力の評価に関する調査研究 報告書 』
- 独立行政法人 労働政策研究・研修機構(JILPT)(2009)『外国人労働者の雇用実態と就業・生活支援に関する調査結果(速報)』
- 独立行政法人 労働政策研究・研修機構(JILPT)(2011)『特集 外国人労働者の諸課題 リーマンショック後の新たな状況』
- 独立行政法人 労働政策研究・研修機構(JILPT)(2006)『ものづくり現場における外国人労働者の雇用実態に関する調査結果』
- 日本語教育学会編(2008)『平成19年度文化庁日本語教育研究委嘱「外国人に対する実践的な日本語教育の研究開発(「生活者としての外国人」のための日本語教育事業)」 - 報告書 - 』
- 日本語教育学会編(2011)『平成22年度文化庁日本語教育研究委託「生活日本語の指導力の評価に関する調査研究 - 報告書 - 』
- 浜松市企画部国際課(2010)『浜松市における南米系外国人及び日本人の実態調査結果』
- 春原憲一郎編(2009)『移動労働者とその家族のための言語政策 生活者のための日本語教育』
- 松葉優子・堀永乃(2011)「多文化共生社会に資する「生活者」のための日本語教育とは」『浜松学院大学研究論集』pp151-166
- 松葉優子・河口美緒(2012)「地域に関わる日本語学習支援者の専門性を考える - 浜松市におけるボランティ

「ア養成事業を通して - 」『平成 24 年度日本語教育学会第 1 回研究集会予稿集』 pp84-87

宮崎里司 (2010) 「企業・大学・行政・地域をつなぐ日本語教育」『日本語教育でつくる社会 私たちの見取り図』日本語教育政策マスタープラン研究会 ココ出版

【web サイト】

浜松市役所 HP

[http://www.city.hamamatsu.shizuoka.jp/square/library/1\\_Jinkou-Setai/002\\_jinkou.htm](http://www.city.hamamatsu.shizuoka.jp/square/library/1_Jinkou-Setai/002_jinkou.htm)

独立行政法人労働政策研究・研修機構 (JILPT) 「日系人労働者の就労実態調査結果 (速報) について」

<http://www.jil.go.jp/press/documents/20101015.pdf#search>

厚生労働省 「日系人帰国支援事業の実施結果」

[http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/gaikokujin15/kikoku\\_shien.html](http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/gaikokujin15/kikoku_shien.html)