

## 関係者ヒアリング結果概要

### 1 日時

令和3年3月5日（金）13時00分～14時00分

### 2 場所

オンライン開催

### 3 対象者

株式会社オリジネーター 取締役 専務執行役員

一般社団法人外国人雇用協議会 理事

一般社団法人国際人流振興協会 理事

工藤 尚美 氏

### 4 対応者

出入国在留管理庁政策課外国人施策推進室 稲垣室長 ほか

### 5 内容

（これまでの活動について）

- 日本語教師として日本語学校で13年ほど仕事し、日本語教育のほか、後半には留学生のリクルーティングもしてきた。また、日本語を母語としない児童への日本語教育の統括や、中国残留孤児の方々への日本語教育にも携わってきた。この日本語学校の韓国にある直営校においても日本語教育を行い、帰国後は日本語教育に加えて日本語教師養成講座においても指導を行った。
- 日本語学校を卒業した学生は日本企業への就職を希望していることが多かったが、当時はコストをかけて外国人材を採用しようとする企業が少なかった。せつかく日本で学んだ外国人が就職できずに帰国する様を見てもつたいないと思い、オリジネーターの立ち上げに至った。
- 株式会社オリジネーターは2001年に設立され、外国人留学生の就職支援や外国人材を採用したいという企業の採用支援を2005年よりスタートさせた。日本語教育という点では、ほぼ就労者向けの日本語教育を扱っている。内定者や新規採用者、中堅社員向けの日本語研修のほか、ビジネスマナー研修、日本社会への理解等の研修も行っている。

（外国人を受け入れる企業の課題等について）

- 企業は外国人材に日本語能力試験N1以上等の非常に高い日本語能力を求めがち。日本人側がノンネイティブの日本語に慣れるシーンを増やすことは重要だと思う。また、N5の人であっても、ジェスチャーを使用したり文章を短くしたりすることによってコミュニケーションがある程度とれるという

面はあるので、受け入れる日本人側にもこのようなスキルが求められてくる。

- 企業側の課題の一つとして、外国人材を採用する際に社内の意思統一がなされていないという点がある。トップは外国人材を採用しようと考えているが、現場は経験がないため採用に及び腰であり、人事はトップと現場の板挟みになってしまうというケースがある。こういうケースに巻き込まれて困るのは外国人社員本人なので、まずは社内のコンセンサスを得ることが第一だと思う。
- 受入側の心構えや日々の業務の中での留意点、外国人材のキャリアパスや評価をどうするのか、それをどうやって可視化するのか、そういう体制整備も重要になってくる。
- 受入れがうまくいっている企業は、外国人材に対する日本語教育はもちろん、部署的に外国人材と触れることのない部署の人に対しても外国人材受入れのための研修を行っている。また、内部メンター及び外部メンターが入り、離職防止に取り組んでいる。

(日本語学習のモチベーションについて)

- 日本語学習のモチベーションについては、その外国人材に必要な日本語が何かを明らかにすることが必要。基本的な語彙を教えることにこだわるよりも、仕事で使用する専門用語等を教えていくとモチベーションが高まる。これは生活においても同様であり、例えば買い物や病院に行くために知っておいた方がいい日本語の教育を受けることができれば、一般的なテキストを読むよりも覚えるようになる。

(行政の情報発信について)

- 外国人の方たちに話を聞くと、行政が行っている取組について情報を入手する術がないという話をよく聞く。ボランティア教室があるならば、どこでどのような内容をやっているのか、地方自治体等が外国語で情報発信しているといいと思う。
- 技能実習生や特定技能外国人が住んでいる過疎地域で、日本語教室等の空白地域となっている場所は、なかなか情報も教育も受けられない。スマホ等で情報を得られたり勉強をできたりするといい。
- 行政の取組があってもホームページにたどり着けず、活用されていない。もったいない。一次情報でもいいのでSNS等で周知する努力が重要ではないかと思う。国籍によってよく使用するメディアが分かれているところもあるため、それを活用できるといいのではないか。

(日本語教育等に対する国や行政のかかわり方について)

- 来日した外国人に一定時間の日本語教育等を国が行うことは有効だと思う。来日初期の日本語教育は重要。特定技能外国人や留学生は日本語能力の要件を課されているが、来日してみると全く日本語を使えないということがよくある。国で一定数日本語教育をする制度はあるべき。買い物や銀行・病院に行くときに必要となるようなサバイバルレベルの初期教育でよいので、来日後の日本語教育は必要だと思う。
- 仮に国や行政が公的プログラムで日本語教育をしたら、行政が直接行う方法や、既存の日本語学校に委託するという方法等、様々な方法があると思う。
- 来日した外国人を対象に、国がオリエンテーションや生活ガイダンスのようなことを実施する枠組みはあった方がいいと思う。日本で生活していくためには、語学のほかにも周辺情報が必要であり、それを知らないために自国と同じように振舞ってしまった結果、トラブルになることがあるため。

(外国人留学生の受入れに関する課題等について)

- 外国人留学生の受入れを促進するにあたり、日本に留学するメリット等の情報発信が必要だと思う。卒業後に就職するつもりで来日しようとしている留学生に対して、日本企業への就職に必要とされる日本語能力の高さ等をあらかじめ発信しておくこと、来日後に就職や語学ブラッシュアップ等の目的に応じた日本語教育を受けられる体制を整えておくことも重要。
- 交換留学生の中には日本を好きで日本に就職したいという人もいるのに、大学側のサポートの隙間に入ってしまう、就職に関する情報を得られない等の課題がある。

(日本語教育を担う専門人材について)

- 日本語教育を担う人材については、待遇などの問題で長期的なキャリア形成が難しいという側面がある。また、どのような日本語学習者がおり、どのような日本語教育機関があるのかということが可視化されるべきだと思う。

(共生社会の実現に係る政策全般について)

- 日本語教育に限らず、共生社会の推進においても、既存のリソースをうまく活用するといいいのではないか。例えば、小中学校や高校の先生方にも日本語教育を受けていただき、その費用を行政が負担するなど。
- 子供のころから日本人に対して共生に係る教育をすることも必要ではないか。

- 外国人が日本で生活をしていく上で孤立させないということは重要。外国人の多い地域で、自治体が地元の企業や住民を巻き込んで外国人との共生に係る取組を行うという好事例はいくつか見られるので、このような取組を広げていくことが重要だと思う。

以上