

## 外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策検討会（第4回）議事要旨

### 1 日時

平成30年11月26日（月）14時～15時40分

### 2 場所

法務省20階第一会議室

### 3 議題

（1）群馬県からのヒアリング

（2）外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策に係る取組の現状・課題・対応策

### 4 資料

1 ヒアリング出席者資料

2 外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策に係る取組の現状・課題・対応策（3）

### 5 概要

議題（1）について資料1に基づき群馬県から説明がなされた後，事務局及び各省から議題（2）について資料2に基づき説明を行った。

これらを踏まえ意見交換を行ったところ，有識者から以下の要旨の発言がなされるなどした。

医療通訳は高度な知識がなければ務まらないが，群馬県ではどのように雇用しているのか。

群馬県の多言語インフォメーションセンターにおける平成29年の相談実績について，132件というのは少ない気がする。

留学生に求める日本語能力の線引きは難しい。外国人の日本語能力を測る試験は，基本的には日本語能力検定試験であると思うが，試験が年に1，2回しか実施されないようでは，話すことは可能だが，試験には受からないという人が出てくる。また，日本語能力検定試験には読み書きの試験はあるが，話す試験はなく，万能ではない。

日本語能力検定試験N5に合格していなければ在留資格「留学」で入国できないとしているのであれば，入国後に受検させ，N5レベルの日本語能力が備わっていなければ，日本に来て日本語能力が下がったことになり，きちんと授業が行われていないことになるので，N5程度の日本語能力があるか否かで日本語教育機関の質を測ることができると考える。話す試験も加えたN5レベルの試験を策定し，留学生の日本語能力を確認するのが良いと思う。

日本語教育機関の所管行政官庁の明確化は是非やっていただきたい。

日本語教育機関の質の確保については，各学校の質が客観的に判断できるような形にすべきであり，その方法として，日本語能力検定試験の合格率を指標にすること，例えば卒業時にN2の合格率5割を求めることなども十分考慮に値するのでは

ないか。また、現行のように学生の出席率が5割を下回った場合に告示から抹消するのではなく、これを厳格化して出席率が7割を下回った場合とすることや、退学者・不法残留者を1割発生させた場合に告示から抹消することとなることなどを具体的に考えるべきではないか。こうした客観的指標を用いて日本語教育機関を評価することは、しっかり学習できる環境を整え、不適正な日本語教育機関の姿勢を改めていく上で重要な方策と考えている。

指標を策定するにしても、日本語学校卒業時に一律にN2を求めるのは、現場からすれば高すぎるという懸念もあるため、柔軟な対応をお願いしたい。

日本語教員の人数については、児童18人に1人というのは必ずしも十分でない。加配定数を増やして柔軟に対応するなどの措置は採れないものか。また、スクールカウンセラーも必要になってくると思うので、増員を検討してもらいたい。

就労・定住・家族滞在のための日本語教育は大切であり、標準化カリキュラムの作成を検討しているというのは評価できる。これにより、一人当たりの費用が割り出され、費用と人数から、自ずと全体のコストが算出されるはずであるので、コスト負担を含めて検討してもらいたい。

地域の日本語教育の多くがボランティアによって成り立っているところ、ボランティアに頼らない体制を整備できるよう、教員の育成や教育の質の確保等に対する国の支援が必要である。

日本語教室の空白地域の問題に対しては、遠隔教育を活用することはできないか。より継続的な取組をお願いしたい。

公立高校の教員に対し、多文化共生や日本語教育に関する基礎知識の研修を実施してもらいたい。

義務教育後の日本語教育についても国に方策を考えてもらいたい。

外国人高校生に対するキャリア教育を実施する前提として、日常生活に必要な日本語教育のほか、進学や就職のための日本語教育をしっかり行う必要がある。

留学生は、高度人材の「卵」として期待されているので、支援を行っていくべきである。また、「卵」としての質を確保するためには、日本語教育機関だけでなく、専門学校や大学の質も確保しなければならない。

既に日本にいる留学生の就職支援は重要である。留学生のうちの64%が就職を希望しているにもかかわらず、31%しか就職できていないところ、この背景には、教育機関の問題だけでなく、留学生が勉学できていないことが原因となっていることも考えられる。留学生の勉学を阻害するような資格外活動をさせている企業には厳しく対処してもらいたい。

地方で留学生を雇用するにしても、留学生の中には、地方への旅費の工面にさえ苦勞している学生がいるので、国には、実態把握や支援に取り組んでいただきたい。

大企業の多くが、日本人の代替要員として外国人を採用するため、留学生には高い日本語能力を求めることにもなるし、また、入社後においても、日本語能力が当該外国人の昇進にも影響してくるため、採用後の日本語能力の育成が重要であり、そうした仕組みを産官学で作ることが望ましい。

大学院の理系の場合は、本人の持つ技術や専門性を加味し、英語が可能であれば

日本語能力を求めない場合もある。

留学生の採用時に原則として日本語能力を課すのは大切であり、それを省略するようなことがあってはならない。しかし、高度な外国人を雇用できるのであれば、外国人の専門性を通常よりも高いレベルで求める代わりに日本語能力を求めすぎないことも一案ではないか。また、大学によっては英語で授業をしているところもあり、むしろそういうところに外国人が集まってきているという現実もある。

採用時に留学生に求める日本語能力は、急速に変化しており、日本語だけでなく、専門性を重要視する企業は今後ますます増えていくだろう。経済界も各所と連携しながら改善を図っていきたい。

企業と留学生のミスマッチを防ぐ意味ではインターンシップは重要であり強化していく必要があるが、他方、研修の名の下に留学生を働かせている可能性もあるため、インターンシップが適正に実施されているかを確認する必要がある。

留学生の就職支援については、各省庁においてそれぞれ施策を推進しているが、地方企業にとっては、各省庁でどのような取組を行っているか把握できないという声がある。各省庁が取組を周知する場合は、一体となって周知していただくようお願いしたい。

自動翻訳がかなりの程度コミュニケーションのツールとなることはよく分かる。その上で、これから外国人労働者が入ってくることを念頭に、多言語化、24時間対応、通訳配備、緊急対応など様々な次元や角度から地方公共団体における相談窓口の在り方について総合的に検討していくことが必要である。

(以上)