

平成 28 年度文化庁「生活者としての外国人」のための日本語教育事業

外国人住民の社会参画に向けた
日本語教育スキームの確立のための委員会
報告書

一般社団法人グローバル人財サポート浜松

平成 29 年 2 月

目次

はじめに	2
委員会報告	3
第 1 回～第 5 回	6
キャリアステップアップシート	7
在住外国人の自己実現とキャリアデザイン	9
堀 永乃（一般社団法人グローバル人財サポート浜松代表理事）	
キャリアデザインと日本語教育	13
宇賀田 栄次（静岡大学学生支援センター准教授）	
仕事と日本語学習～地域社会で学ぶ人たちの支援について	17
神吉 宇一（武蔵野大学大学院言語文化研究科准教授）	
外国人の社会的自立と日本語	21
宮本 ルーカス（平成 25 年度多文化コンシェルジュ，通訳）	
外国人の社会的自立から見る日本語と日本語教育の理想的な在り方	23
パルマ パメラ（静岡県地域外交局多文化共生課国際交流員）	
日本語と日本教育	25
金城 アイコ（平成 25 年度多文化コンシェルジュ，NPO 法人 ARACE 代表）	
雇用者の立場から考える日本語教育に対する理想と課題	27
平野 利直（平野ビニール工業株式会社代表取締役）	27
青柳 雄大（社会福祉法人聖隷福祉事業団人事企画部）	28
事業評価と課題	29
西原 鈴子（国際交流基金日本語国際センター所長）	
参考資料	31

はじめに

外国人住民の社会参画に向けた日本語教育スキームの確立のための委員会（以下、本委員会）は、平成 28 年度文化庁「生活者としての外国人」のための日本語教育事業としてグローバル人財サポート浜松が実施する「外国人住民の自己実現とキャリア形成のための日本語教育プロジェクト」の一環で設置された委員会である。

「外国人住民の自己実現とキャリア形成のための日本語教育プロジェクト」（以下、本事業）は、静岡県西部地域に在住する外国人の自己実現とキャリア形成のための日本語教育スキームの構築を目指している。特に、高い日本語能力を有する外国人が多文化コンシェルジュとして、同国出身者の後輩外国人のために日常生活の情報や母国語で日本語を学ぶことができる機会の提供ができるようにし、多文化コンシェルジュの育成と彼らの実践を通して、相互扶助の外国人コミュニティの構築と外国人の社会参画を促進していく。さらに、本事業では、地域を構成する企業、行政、NPO などと連携・協働することで、社会包括的な外国人に対するキャリア形成のための日本語教育支援の仕組みを確立していくことを目的としている。

在住外国人のキャリア形成に日本語能力は必要不可欠でありながら、その必要とされる具体的な能力が明確にされていない。そのため、地域の担い手として、彼らのキャリア形成と自己実現を果たすことができる日本語能力は何か、またどのような教育体制を確立していけば、本目的を達成することができるのかを議論し、検討していく必要がある。

こうしたことから、本事業では、外国人住民の社会参画に向けた日本語教育スキームの構築に向けた委員会を設置し、外国人を雇用する企業、キャリアデザインの専門家、日本語教育の専門家、外国人リーダーらと共に委員会を構成する。そして、委員会は、外国人住民のキャリアデザインと社会参画に至るまでの日本語教育スキームの確立を目標としている。

なお、この報告書は、委員会でのこれまでの協議と過程をまとめたものであり、キャリアステップアップシートという一定の目標値を設定することができたことを報告するものである。今後は、地域社会における外国人のキャリア教育としての日本語教育についてより深く協議していく必要があり、教育スキームの確立には、引き続きさらなる協議と事例の収集、検証が求められる。

委員会報告

【委員名簿】※50音順，敬称略

青柳 雄大（社会福祉法人聖隷福祉事業団人事企画部）
 宇賀田 栄次（静岡大学学生支援センター准教授）
 金城 アイコ（平成 25 年度多文化コンシェルジュ，NPO 法人 ARACE 代表）
 神吉 宇一（武蔵野大学大学院准教授）
 パルマ パメラ（静岡県地域外交局多文化共生課国際交流員）
 平野 利直（平野ビニール工業株式会社代表取締役社長）
 堀 永乃（一般社団法人グローバル人財サポート浜松代表理事）
 宮本 ルーカス（平成 25 年度多文化コンシェルジュ，通訳）

【第 1 回】

（1）事業目標

（2）多文化コンシェルジュ育成事業のこれまでの報告

外国人住民のキャリアデザインと社会参画に至るまでの教育スキームの確立を目指すことを目標とすることを設定し，多文化コンシェルジュを育成してきたプロセスを共有した。

【第 2 回】

（1）人材教育スキーム案（仮）の策定について

事務局より人材教育スキーム案（仮）を提示。

●委員意見

・外国人側の事情がある。たとえば，デカセギの気持ちのままであれば日本語学習の必要性を感じていない。社会や経済事情も彼らの生活に影響している。

- ・自律型で外国人学習者のセルフチェックで進めていくのがいい。
- ・誰かロールモデルを想定して，プランを作っていたほうがいい。
- ・日本語が使われている環境でどのような技能があるかを測る必要がある。
- ・階層別新人には仕事の理解や法人の理念をしてもらい，マネージャーになると後輩指導，問題解決能力，問題発生型アプローチの能力が求められる。

人材育成教育スキーム案（仮）

PDCA	項目	項目	
O	日本語学習の経験がない	☐ 仕事に不安定な状況	☐
	話すことはできても書くことができない	☐ 家族を養わなければならない	☐
		経済的にも十分な貯蓄がない	☐
		なかなか出世できない（正社員になっていない）	☐
		住宅などローンを抱えている	☐
	これまでの日本語習得や状況を把握する	現在、自分自身で不十分・不満だと思っていることを明らかにする	
A	ひらがな・カタカナの読み書き	☐ 資格・免許を取得したい	☐
	漢字の読み書き	☐ 安定した職業に転職したい	☐
	身体の状態	☐ 帰国を希望している	☐
	語音・発音	☐ 上司の指示を正確に理解したい	☐
	状況の説明	☐ もっと上手に状況を説明できるようにしたい	☐
	健康	☐ 日本語の表記を正確にしたい	☐
	所在・存在	☐	☐
	何ができて、何ができないかを把握する	何ができて、何ができないかを把握する	
P	日本語教育のコースデザインを行う	☐ ライフプランを計画する	☐
		求人情報を収集する	☐
D	日本語教室に通う	外国人に合わせた教育の提供を受ける	☐
		試験・検定を受ける	☐

- ・介護にはテクニカルラダーというレベル別教育が分かれている。専門職は専門職だからレベル分けができるが、事務職のレベル分けが難しい。
- ・スキームはPDCAサイクルで固定メソッドとしてすればいい。

（２）在住外国人（労働者）のキャリア形成について

●委員意見

- ・日系人やフィリピン人は日本語を必要としていないのでは？単純労働でいいと思っているところがあり、目標がないように思われる。
- ・自分たちの役割を果たせるようにすることがキャリア
- ・キャリア形成のルートは同じ、やることが日本人と異なる
- ・ブラジル人はキャリアについて教えてくれる人がいないから、形成できない
- ・生活情報が足りないため、10年後の自分が描けない。見て覚えてというような状況
- ・理想的には〇〇時間やるとできるというような流れ
- ・一つ対象業種を定めて、既に働いている人のなかから滞日年数の長い人と短い人とで比較してどのくらいのギャップがあるのか見てみるといい。
- ・外国人にとって、いくつかのシチュエーションを投げかけて、その状況のなかで何が問題で、何に困っているのかを聞いてみる。

結果、介護業務に携わる外国人を対象に、自身の経験から日本語能力の習得過程と生活上の変化、日本語能力と業務能力の関係性についてヒアリング調査を行うことになった。

※p39, 40 資料1「ポートフォリオとキャリア形成について」参照

【第3回】

（１）外国人介護職員のヒアリング調査の結果について
事務局より、ヒアリング調査の結果を報告。

●委員意見

- ・成長を感じるポイントはほぼ全員が同じ。何かができるようになると感じることで日本語能力が高まったことを評価している
- ・人生のうちに乗り越えなければならない課題があったときに、日本語習得の重要性を感じていることがわかる
- ・業務能力と日本語能力がリンクしていることがよくわかる
- ・文脈の経験値によって日本語能力があがる
- ・日本語がわからない原因の半分以上が上司の説明がわかりづらいというもので

ある

- ・社内の外国人スタッフの成長の頭打ちがある。彼らのなかには上司がなぜそれをやっているのかを知らない人もいる
- ・大学生の就活を見ている、説明会の内容がわかりづらいということもある
- ・20年前の職場における外国人は、話す・聞くができればよかった。同じ場にいればできるというものであったが、今はメール等を使うのでちゃんと教えてもらうということができていないのではないだろうか。いわゆる学ぶ場が閉じられており、文字では全て表せていない
- ・概念的指導では外国人にはわかりづらい
- ・上司と部下の根性論は共有できているが、その意義を教えられていない

(2) 多文化コンシェルジュの活躍について

事務局より、多文化コンシェルジュが西遠女子学園にて行った発表の様子から、多文化コンシェルジュの育成過程において、実践的な場を提供することの重要性があることを報告。



←多文化コンシェルジュが、「外国人から見た浜松の魅力について」、高校3年生を対象に発表を行った。



中日新聞朝刊 9月25日

【第4回】

(1) これまでの会議内容報告と成果物について

これまでの議論の内容を確認し、委員会としての成果物について協議を行った。結果、キャリアステップアップシートを作成し、素案として提示していくことに決定。

【第5回】

(1) 多文化コンシェルジュにみるキャリアパスについて

事務局よりキャリアパスのイメージ図を提示

※p41 資料2, 「キャリアパスのイメージ図」参照

●委員意見

- ・将来マネージャーになりたいという人に対する能力の判断基準がほしい
- ・なりたいと思えるポジションに行くための過程

(2) キャリアステップアップシート（案）について

事務局よりキャリアステップアップシート（案）を提示。

※「キャリアステップアップシート（案）」p7,8 参照

●委員意見

- ・ステップアップシートはあくまでも目安。業種によれば、指針が異なることも考えられる
- ・段階を踏んでいくなかで、ギャップとは何かを指導者と初任者が共有していく
- ・キャリアデザインとは考えること。教える側と教えられる側とが考えてデザインしていく
- ・自分が自分の能力を振り返る能力が求められる

はじめに

多文化コンシェルジュとは、日本語能力試験 N3 程度の日本語能力を有する在住外国人が、後輩の同国出身者に対して日本での生活情報や日本語学習支援を行い、一方で日本人に対して母国の文化や習慣、価値観などを伝える、いわば両国の情報のハブとなるような存在になることを目標にして育成された人たちです。平成 25 年度より「多文化コンシェルジュ」を育成し、これまで 24 名の外国人と日本人が誕生し、いわゆる文化通訳者として活躍をいただいています。

当初は、日本人配偶者として浜松に在住する女性や既に浜松市内で通訳者として活躍している方の受講が目立ちました。彼らは、自分自身の知識や日本語能力を高めるために受講しているだけでなく、「社会のために役に立ちたい」と自身の持つ背景と能力を社会に還元することを目標にしていることがわかりました。そして、ほとんどの受講者の方々が N1 を取得していたり、挑戦していたりする方たちでしたので、彼らは継続して日本語を学習し、さらにその能力を高めたいと思っている方たちでした。

2 年目からは、受講者の属性が変化していきました。受講者の多くがアジア圏出身の方で、フィリピンや中国出身の日本人配偶者と技能実習生という構成になってきました。彼らは「自分が来日後まだ何もわからなかったときに助けてくれた先輩がいたように、自分たちも誰かの力になりたい」という思いで受講していました。

3 年目は、さらにアジア圏の留学生が参画するようになりました。日本語学校に通うベトナム人留学生やインドネシア人の技能実習生は、「自分の国のことをもっと多くの人たちに伝えたい」という動機で本講座を受講していました。日本語能力を高めたいという思いだけでなく、社会に対して自分自身のことを発信していきたいという強い気持ちから、彼らは様々な発表の機会を得て、なりたい自分になってきたようです。

多文化コンシェルジュ育成講座の実施を通して、定住者や留学生、技能実習生といった様々な理由で来日した外国人の皆さんが、この地域において社会参画を考えていたことと、日本人に対する自分自身の承認欲求があることがわかりました。それは、まるでマイノリティからのマジョリティへの挑戦のように見受けられます。日本という異国の地にも関わらず自身の自己実現のために、多文化コンシェルジュ講座で学び、社会参画を果たしていくという成長の過程は、確実に彼らが自分自身で創り上げたキャリアプランだったように思われます。

そこで本報告では、平成 27 年度の受講者の皆さんの成長の過程から、彼らが

どのようなキャリアプランを立てて自己実現を果たしていったのかを振り返っていきます。

※参考「多文化コンシェルジュ名鑑」URL <http://www.globaljinzai.or.jp/concierge.html>

多文化コンシェルジュとキャリアデザイン

平成 27 年度の多文化コンシェルジュ育成講座を受講していたインドネシア人技能実習生 S さん（以下、S）を例に、S の成長の過程とキャリアデザインについて振り返ります。3 年前に自動車部品製造に携わる技能実習生として来日し、昨年、日本語能力試験 N3 に合格をしました。もともと S が持つ天性の明るさと日本ではたくさんの友だちを作りたいという思いから、積極的にイベント等に参加し、日本人の友人を作ってきていました。また、後輩同国出身者からも慕われ、職場内でもリーダー格となって日本人とインドネシア人の懸け橋のような役割を担ってきていました。恐らく当初、S は友だちづくりの興味本位が受講動機にあったと思われますが、先輩のインドネシア人と共に「多文化コンシェルジュ育成講座」（平成 27 年度）に参加するようになりました。

多文化コンシェルジュ育成講座のコース内容は以下のとおりでした。

- ①多文化共生と多文化コンシェルジュの役割
- ②自分史づくり
- ③情報収集・資料づくり
- ④教案づくり
- ⑤電話でのコミュニケーション
- ⑥ブログの書き方
- ⑦社会人マナー
- ⑧文章作成 1 交渉するとき
- ⑨叙述する
- ⑩講師の心構え

修了後、S は中部協働センターでの異文化理解講座の講師を務めることになりました。S は発表原稿を作成し、パワーポイントで写真等の素材をまとめ当日資料を作成しました。その際に大学生ボランティアが補助者として原稿作成の助言や校正をしていたことは、本事業の特長でもあります。異文化理解講座では、見事にインドネシアの文化と自身の将来について語り、受講していた日本人市民の皆さんとの交流も深めることができました。

S はその後、28 年度も再度「多文化コンシェルジュ育成講座」を受講していました。これは、前年度に友人となったベトナム人留学生も受講するからという理由で受講していたようです。日本において他国の友人ができ、お互いに研さんし合える関係性が築けたことも本事業の良さであったと思われます。2 年目という

こともあり、S にとっては、リカレントとして学び直しを目的に、後輩のインドネシア人技能実習生を誘い、全 10 回の講座を修了しました。

平成 28 年度の講座では私立高校が主催するグローバル講座での発表をゴールとして設定していたので、そこを目指して準備を進めていきました。全員でリレー形式になり、外国人から見た浜松の魅力を伝え、さらに高校生との意見交換を行うという内容で、S をはじめとする多文化コンシェルジュの皆さんは高校生と年代が近いということもあり、講座が終了してからも校内で雑談をし、笑顔が絶えない時間となりました。この様子は地元新聞に記事掲載され、多文化コンシェルジュの皆さんがそのことを母国の友人たち向けにブログや SNS で発信していました。このことこそ、まさに多文化コンシェルジュが担う重要な役割です。

その後、S はインドネシア人のための日本語教室においてコーディネーターを務めていきます。インドネシア語講師として活躍する日本人の多文化コンシェルジュと共に、在住インドネシア人が必要とする日本語を、インドネシア語を活用して学べる講座を全 5 回開催しました。まず彼がとった行動は、同郷のインドネシア人に日本語教室が開かれることを SNS で発信し、その後どんなときに使う日本語を学びたいのか同時にアンケートを取ったことです。そして、必ず受講者の後輩たちの要望を調整しながら教室内容について、よく教室運営メンバーと意思疎通を図り、内容を決定していました。日本とインドネシアの両国の習慣や価値観を理解したうえでの行為は、指導者も補助員の大学生ボランティアも受講者も全員で教室を作り上げていくような一体感と雰囲気を生み出しました。そのため、誰もが満足のいく教室を設置運営することができたのです。

これまでの S の成長過程と多文化コンシェルジュのキャリアパス形成イメージ図に照らし合わせると、ちょうど彼の成長はステージⅢに上がってきたところかと思われます。多文化コンシェルジュとして、日本語教室の運営にあたり S が担った役割は、同国出身者の後輩に対するバイリンガル指導者というよりもマネージャーやコーディネーターのような役割でした。

おわりに

S は、多文化コンシェルジュ名鑑にて、このように述べています。

“日本で自分の会社を作りたいと思います。服屋やハラルのレストランを経営したいです。どうして日本で会社を作りたいかという日本とインドネシアのものを広めたいからです。”

このように、S は来日してから日本で様々な経験を通して、彼の夢を描いています。会社を設立したいという思いから、人と人との繋がりを築くことの大切さを考え、彼は自発的かつ積極的に社会参画をしているように思われます。そのため、彼は自身のキャリアプランを「日本での経営者になる」という大きな夢から

逆算して小さなステップを踏み、一つ一つの目標を達成しているのです。冗談交じりに「日本人の奥さんがほしい」とよく言いますが、それも日本人の勤勉さを学び知ることによって、将来仕事をしていくには片腕となる勤勉なパートナーが欲しいということを考えているからなのです。つまり、彼が日本語を勉強している意味は、彼がなりたい自分になるための手段として日本語能力が必要不可欠で、その日本語を学習することは彼が描く夢を実現させていく当たり前のプロセスにすぎないのです。

グローバル化が進む日本社会において、地域にはSのようなアジア諸国からの技能実習生や留学生が増加していくでしょう。そうしたなか、彼らを受け入れようとしている日本社会側の体制整備は急務です。地域のなかで、彼らがどのような自己実現を果たしていけるのか、それぞれのファクターが責任を持って彼らのキャリアデザインを共に描いていくことが望ましいと思います。私たちのような外国人を支援している組織や人にとっては、恐らく彼らにとって「ここに来れば〇〇ができるようになれる」「〇〇のような人になれる」と夢や目標を達成できる機会の提供が求められます。そのため、彼らが活躍できる場の創出をしていきながら、広く市民の皆様に彼らの存在を知ってもらい、彼らが地域の「チカラ」になることの理解と地域づくりのパートナーとしての意識の醸成を図る社会的責任があると思います。

厚生労働省によれば、日本で働く外国人労働者は前年から 19.4%増加し、過去最高の数値を更新するとともに、その数が初めて 100 万人を超えました（平成 28 年 10 月末調査）。内訳を見てみると、永住者を含む「身分に基づく在留資格者」が 40 万人以上と最も多い人数ですが、「専門的・技術的分野」「技能実習」「資格外活動（留学生を含む）」がいずれも前年から 20%以上伸びています。この背景として考えられるのは、政府が進めている「留学生 30 万人計画」や高度外国人材の積極的な受入れ施策だけでなく、採用意欲の高まりとともに、人材不足が深刻化している企業の状況もあるでしょう。雇用する事業所も前年から 13%以上増えています。

静岡県だけで見ても、外国人労働者は前年比 15.4%増の 4 万 6 千人余りで過去最高になりましたが、「派遣・請負事業所」で働く労働者の割合は 8 年前の 64.3%から 47.5%まで下がっています。また、静岡県浜松市の外国人市民を対象とした調査では、2010 年は「派遣・請負」での雇用者は 46.5%、「正社員」での雇用者は 19.2%だった割合が、2014 年の調査では「派遣・請負」での雇用者は 35.1%まで減少し、「正社員」での雇用者が 26.7%と増加しています。

つまり、日本での外国人労働者が増加するなか、以前の「DEKASEGI」労働者ではなく、永住も含めた正社員、あるいは長期雇用を前提とした労働者との共生社会がすでに始まっていることを理解しなければなりません。

政府は、「日本再興戦略 2016 - 第 4 次産業革命に向けて -」で、外国人留学生の日本国内での就職率を現状の 3 割から 5 割に向上させることを目指すとし、留学生に対する日本語教育だけでなく、中長期インターンシップやキャリア教育などを含めた特別プログラムを大学で推進することを求めています。では、大学を卒業した留学生が就職する日本の事業所では彼らが長期に働く体制は整っているのでしょうか。

経済産業省の調査（2014 年）によれば、留学生の採用実績のある事業所が抱えている課題で最も多いのが、「外国人留学生に対してキャリアパスや社内のロールモデルを上手く説明できない」という点です。全体の 41.4%が回答しており、これは日本語能力や離職率などに対する課題の 18.8%より明らかに高いものです。このことは、今後、長期雇用を見据えた外国人労働者が増えていくなかで、課題となるのが日本語能力や離職率ではなく、受け入れる事業所におけるキャリアパスの提示と働く労働者自身のキャリアデザインへの意識向上であることを想像させます。

筆者は、大学でキャリア教育、キャリア形成支援を担当していますが、上記の

状況は、2000 年以降に大学でキャリア教育の必要性が高まった状況と似ているように感じてなりません。

キャリアという言葉に馴染のない方も多いと思います。キャリアを英語で訳すと「経歴」や「職業」といった意味になりますが、その定義や解釈は必ずしも明確ではありません。川喜多喬によれば、ラテン語におけるキャリアの語源は「馬車」(carrus) で、そこから「馬車道」(carraria) になったとされ、やがてフランスでは 16 世紀ごろから競馬のコース (フランス語で *carriere*) という意味でも使われるようになったといえます (川喜多 2004:2)。「轍 (わだち)」を意味するとも言われることから、キャリアは辿ってきた足跡のようにも捉えられます。

キャリアという単語の歴史は長いものの、現代のように職業との関連において意味を持つようになったのはそれほど遠くありません。渡辺三枝子によれば、「社会科学の領域で積極的に用い出されるようになったのは 20 世紀半ば」(渡辺 2007:9) であり、心理学においては、人間の働くという行動 (職業行動) を概念化し、測定しようとした研究が 1950 年代に始まり、その行動を「総合して表現する概念として『キャリア』という言葉が用いられるようになった」(渡辺 2007:9) としています。

日本では、文部科学省が「キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議報告書」(2004 年) において、キャリアを「個々人が生涯にわたって遂行する様々な立場や役割の連鎖及びその過程における自己と働くこととの関係付けや価値付けの累積」と解釈しました。しかし、「その解釈・意味付けは、取り上げられるテーマ、それぞれの主張や立場、用いられる場面等によって極めて多様であり、また、時代の変遷とともに変化してきている」(文部科学省 2004) と指摘しています。現にその後、2011 年の中央教育審議会答申「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」において、キャリアとは「人が、生涯の中で様々な役割を果たす過程で、自らの役割の価値や自分と役割との関係を見いだしていく連なりや積み重ね」(文部科学省 2011) と定義しています。

一方、キャリア教育という言葉が文部科学行政関連の審議会報告等において初めて取り上げられたのは、1999 年の中央教育審議会答申「初等中等教育と高等教育の接続の改善について」とされますが、現在ではほとんどの大学でキャリア教育科目が開講され、「自分のキャリアをどうデザインしていくのか」「将来を見据えて学びを中心とした大学生活をどう充実させていくのか」を学生に考えさせています。

当時の答申では、キャリア教育を、「望ましい職業観・勤労観及び職業に関する知識や技能を身に付けさせるとともに、自己の個性を理解し、主体的に進路を選択する能力・態度を育てる教育」と定義し、その後、フリーターやニートなどの若年者雇用対策ともつながり「キャリア教育＝職業観・勤労観の養成」というよ

うに捉えられることが多くなりました。しかし、これはキャリア教育の本質的なねらいではありません。というのも、キャリア教育は、フリーターなどの問題が登場するずっと前、1970年代からその必要性が叫ばれていたからです。

1977年の論文では、当時の中学校・高等学校の進路指導の状況を「今や、学校における進路指導は、教育に名をかりた「偏差値」による選別や就職あっ旋事務など、単なる手続きやテクニックに堕そうとしている」（仙崎 1977:31）と批判した上で、「1人ひとりの生徒が主体的に進路を選択・計画しその後の進路の中で自己実現ができるよう、系統的・継続的・組織的に指導・援助する学校本来の中核的教育活動」（仙崎 1977:48）、あるいは「人生の諸段階と少なくとも小・中・高校 12 か年間の発達段階をふまえ、総合的年間指導計画を立て、指導内容の中心には、キャリア発達の学習」（同）の必要性を説いています。

しかし、このことは、20年以上も政府の方針に反映されることはありませんでした。なぜなら、当時は、新卒者の就職という学校から社会への移行システムが上手く機能していたからです。特に「終身雇用」「年功序列型賃金」「企業別労働組合」を3つの柱とする日本的雇用慣行が根づいており、新卒者は卒業して間を空けることなく就職し、属する組織への貢献と引き換えに安定的な生活が保証され、個人のキャリアは、組織がその形成や開発を担ってきました。したがって、学校では卒業後の社会や職業を強く意識する教育が必要なかったのです。それが90年代、いわゆるバブル崩壊による景気低迷、インターネットの普及による社会システムの変化などもあり、企業では非正規雇用が拡大し、成果主義のもと、安定的な生活を個人に保証する基盤は薄れていきました。その一方で大学進学率は上昇し、目的もなく大学に入学する学生も増え、ここでようやくキャリア教育が必要だという方針が出たのです。言ってみれば、1999年以降のキャリア教育の高まりは、企業や産業構造の変化というよりは、その変化に対応できなかった教育側の問題として捉えられます。

現在、外国人労働者に対する教育は、日本語教育が中心で、自身の将来を見据えたキャリアデザインに関する教育はほとんど浸透していません。何よりも象徴的なのは、文化庁が示す日本語教育の標準的カリキュラムが、その対象を「生活者としての外国人」としていることです。人口減少を抱える日本で、今後、さらに高度人材となる外国人労働者が日本で活躍する社会を実現するためには、「生活者」のシーンだけでなく、「就業者」、しかも長期に日本で就業するシーンを想定した日本語教育が必要になることでしょう。あるいは留学生同様に、日本語教育に加えて、キャリア教育の必要性も出てくるでしょう。

社会変化に教育側が遅れることのないよう、外国人労働者に対する雇用事業所でのキャリアパス設計、および外国人労働者自身のキャリアデザイン意識の醸成について関わる人たちが真剣に議論し、作り上げていくことが求められています。

引用文献

川喜多喬, 2004, 『人材育成論入門』法政大学出版局.

経済産業省, 2014, 「平成 26 年度産業経済研究委託事業（外国人留学生の就職及び定着状況に関する調査）報告書」

(http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/global/pdf/H26_ryugakusei_report.pdf, 2017 年 2 月 4 日).

厚生労働省, 2016, 「『外国人雇用状況』の届出状況まとめ（平成 28 年 10 月末現在）」

(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000148933.html>, 2017 年 1 月 14 日).

静岡労働局, 2016, 「外国人雇用関係統計」

(http://shizuokaroudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/jirei_toukei/shokugyou_shoukai_toukei/gaikokujinkoyou_toukei.html, 2017 年 1 月 29 日).

仙崎武, 1977, 「進路指導の実態と課題－中学校・高等学校における指導体制と実践を中心にして－」文教大学『教育社会学研究第 32 集』, pp.31-50.

浜松市企画調整部国際課, 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報告書」

(<https://www.city.hamamatsu.shizuoka.jp/kokusai/kokusai/documents/2010report.pdf>, 2017 年 1 月 29 日).

浜松市企画調整部国際課, 2014, 「浜松市における日本人市民および外国人市民の意識実態調査報告書」

(<http://www.city.hamamatsu.shizuoka.jp/kokusai/kokusai/documents/2014report.pdf>, 2017 年 1 月 29 日).

日本経済再生本部, 2016, 「日本再興戦略 2016 - 第 4 次産業革命に向けて」

(http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/2016_zentaihombun.pdf, 2017 年 2 月 4 日).

渡辺三枝子ほか, 2007, 『新版キャリアの心理学』ナカニシヤ出版.

はじめに

人口減少局面に入った日本社会では、国内の経済規模を維持するために生産・消費の両面で外国人に頼りはじめています。近年の外国人観光客の増加は、まさに外国人に消費面の一部を依存している顕著な例です。一方で、生産面に関しても、外国人に頼るための政策が進められています。日本企業に就職する留学生は、2000年代前半には3000人ほどしかいませんでしたが、現在は毎年1万人を超えています。技能実習生として来日する労働者は、2010年には約10万人でしたが、2016年には倍増しています。また、技能実習制度の変更により、介護が新たな職種として追加されることになりました。特区によって家事労働者の受け入れを進めようとしている自治体もあります。外国人の在留資格に関する法律が改正され、永住権の取得条件がさらに緩和されました。このように、日本の入国管理政策は、外国人の受け入れや在留を広げる方向で動いています。日本の人口はこれからも減り続けると予測されていることから、このような拡大傾向はしばらく続くでしょう。また、2016年現在、日本に在住する外国人は200万人を超えており、その半数が永住者です。これらの社会的状況から、これからの日本社会を考える上で、外国人のキャリア形成と日本語支援は非常に重要な課題となると言えます。中長期の視点も含めたキャリア形成において日本語支援を考える際、支援者に求められることは主として以下の三点だと思います。1点目は、「学ぶこと」の重視、2点目は目標設定と目標到達までの道筋の明確化、3点目は、就労現場とのつながりとコミュニケーションです。

「学ぶこと」の重視

多くの人はいしばしば「教える」とことと「学ぶ」ことを混同してしまい「教える＝学ぶ」と捉えてしまいがちです。ですが、私たちの経験からも明らかなように、「教えたけど学ばない」こともありますし、「教えてないけど学ぶこと」もあります。つまり教えることと学ぶことは等号で結べるわけではないのです。支援者としての基本的な出発点として重要なのは、「教えることに対する興味・関心」ではなく、「学ぶことに対する興味・関心」です。では、学ぶことを重視するとはどういうことでしょうか。

学習研究によると、人が学ぶ際、その70%は直接経験から学ぶとされています。一方で研修や教科書などから学ぶのは10%程度だとされています。日本に在住する外国人労働者の場合、生活のほとんどの場面で日本語環境にいるわけですから、その経験をどのように学びにつなげていくかを考えなければなりません。また、

仕事をしながら教室で学ぶことができる時間は、多く見積もっても1週間に数時間といったところです。このような現実からも、教室で教科書を使うという、従来の学校型の方法は、効果的な学びにはつながらないことが明白です。そこで必要なのが、教室で学習者が自分自身の経験をふりかえりながら学ぶための方法の確立ではないでしょうか。今日の、または今週の生活や仕事を学習者自身がふりかえり、そこで自分は何ができて何ができなかったかを意識化し、その上で次に向けて何をどう改善すればよいかを考える。このようなふりかえりの活動とそこで起きる学びを支援することが、日本語学習支援者に求められる立ち位置であり、それをうまく進めるための知識やスキルが支援者には求められると言えます。

目標設定と目標到達までの道筋の明確化

ふりかえりを通して効果的に学ぶためには、明確な学習目標の設定が重要です。また、目標に到達するためにどのような道筋があるのか考え、学習環境や利用可能な学習リソース等も勘案して、目標達成の道筋を明確にする必要があります。この作業が円滑に行えるように、支援者の存在があると思います。また、学習に対するモチベーションの維持という観点からも、ゴールが見えていることや、その道筋が明確であることは重要です。

キャリア形成として日本語を学ぶためには、キャリアの各段階と日本語学習のつながりを十分に考えることが求められます。そして、目の前の課題達成だけでなく、中長期的なキャリア形成のモデルを提示することが必要でしょう。その上で、各学習者個別のキャリア形成について十分にコミュニケーションを取りながら学習の方法や内容を考えていく必要があります。日本語の学習を支援するということは、支援者が支援内容を勝手に決めてそれを教えることではありません。日本語の学習を支援するということは学習者と支援者が一緒になって「なりたい私」を具体的に描き出し、「なりたい私」に近づくためによりよい方法や内容を考えることです。ところが、支援者は学習者の職場についてそれほど詳しいわけではありません。また、学習者は現在自分が置かれている状況以上のことはわかりません。工場でライン作業をしていてマネジメントの仕事を経験したことない人にとっては、マネジメントの仕事ができるようになるための道筋を描くことはできません。人は自分が経験したことがない事柄については、なかなか適切な判断ができないものです。その課題を解決するために、学習者、支援者に加え、仕事の現場の人を交えた三者の協力とコミュニケーションが必要になります。

就労現場とのつながりとコミュニケーション

多くの就労現場では、現場で必要とされる人材育成モデルがあります。人材育成をシステム化しているところは、このモデルが明文化されているでしょうし、そうでないところでも経験的にある程度の方法が確立されていると思います。新人のときにできること／やるべきこと、年数を経てからだんだんできるようになること、マネージャークラスになるために必要なことというように、キャリア形成のいわば縦軸に当たる部分があります。また、製造に関わるスタッフに求められること、総務系の仕事で必要とされること、営業職でやるべきことというように、キャリア形成の横軸に当たる部分もあります。これらはいずれも各職場で育成すべき部分です。外国人の場合は、キャリア形成と日本語学習は切り離さず並行して進めていかなければなりません。したがって、学習支援者と職場・現場の関係者が、双方に「丸投げ」をするのではなく、つながりをつくり、コミュニケーションを深めながら、相互補完的に支援を行うことが必要となります。すでに述べたように、人は経験から多くを学ぶことができますので、外国人就労者が経験から学べるように支援をするには、関係する人々の協力体制構築が大切なポイントになると思います。

日本語学習支援者の「学びほぐし」

ここまで読んで、もしかしたら「それは日本語教育ではない」「日本語学習支援の範囲を超えている」と感じた方もいるかもしれません。最後に、そのことについて触れたいと思います。

テクノロジーの発達などにより、学習者が個人で言語知識を学ぶことが格段にやりやすくなりました。そうなってくると、わざわざ支援者が関わってやるべきことの優先順位が変わってくると思います。今までは「ティーチャー」としての役割が求められていたかもしれませんが、これからは「コーチ」「アドバイザー」「コーディネーター」「コンサルタント」「デザイナー」「黒子」「ソムリエ」…、などと呼ばれる人が必要となってくるはずです。ところが、すでに時代は変わっているにもかかわらず、「ティーチャー」以外の役割を担おうとする人がまだまだ少ないのが現状です。その背景として、支援者が持っている「当たり前の考え方」があると思います。本章冒頭で触れた「教える＝学ぶ」という思い込みもそうですし、日本語支援者は「日本語のことだけ」をやるのだという考え方もそうです。このような当たり前を問い直すこと、つまり自分が持っている知識や常識を一度崩して作り直すような「日本語学習支援者の学びほぐし（unlearn）」が必要とされるのではないのでしょうか。

支援者の多くは、外国人のよりよい自己実現を支援したいと考えているでしょう。また、そのことを通してよりよい社会をつくりたいと考えているのではない

でしょうか。その思いを形に変えるためにも、学習支援者は学びほぐしを通して新たな役割を考え、そのための知識やスキルを磨いていく必要があるのではないのでしょうか。

外国人の社会的自立のために、日本語を不自由なく理解できることが絶対に必要です。日本に住んでいて、日本語がわからなくても問題は全くないと言うのは嘘です。問題が生じた場合に、必ず誰かに頼ることになります。例えば、郵便物が自宅に届いても、自分で読めなければ、読んでくれる人を探すことになります。日本語で人に頼ると言うことは自立しているとは言えません。

現在の日本語教育と日本語検定の多くは客観的に学習者の日本語の理解力を試します。受け身の能力をです。言葉のキャッチボールで例えるなら「キャッチ」です。留学生が日本の大学に入るときはそれで十分かもしれませんが、日本にこれからも長く住んで行く外国人には、「投げ返す」ことも必要です。読む・聞くが「キャッチ」ならば、書く・話すは「投げる」ことです。

そもそも留学生と定住外国人の日本語学習内容のニーズは違います。そのため、現在の多くの日本語学習の内容と定住外国人学習者が求めている内容とミスマッチが生じています。定住外国人の声のなかには「会話をやりたいんです」が、多くの日本語教室では「文法」を中心にカリキュラムが組まれています。その結果、勉強を途中で断念してしまう人が少なくありません。

平成 21 年の国立国語研究所の報告によりますと、生活者としての外国人が 105 項目の中から最も頻度の高い言語行動として「家族や友人と会話をする」、3 番目には「自宅にかかってきた電話に応答する」、5 番目に「家族や友人にメールを書く」、8 番目に「訪問者に対応する」、10 番目に「飲食店で希望を伝える」という結果が出ています。「読む・聞く」ができたとしても、「話す」「書く」ができないと、これらの生活頻度の高い言語行動ができません。「話す」「書く」とは自分の意思表示をすることです。言いたいことが言えなくて、社会的に自立することができるのでしょうか。

定住外国人の日本語学習を妨げている要因として、外的要因と内的要因が考えられます。「働く」ことに焦点を当てると「低賃金からくる長時間労働の必要性」や「仕事に日本語を不要としている仕事内容」などの雇用環境が外的要因で、「日本語ができてでもできなくても同じ給料がもらえる」、「日本語をマスターしたとしても外国人は社員になれない、出世できない」などのモチベーション部分が内的要因になります。毎日長時間働く忙しい生活を送っていれば、なかなか勉強する時間は作れませんし、勉強したところで収入が増えるわけでもありません。日本語を勉強するよりも 1 時間でも多く残業をして、給料を増やす方がマシだと思うのは当然のことだと思います。日本の企業が外国人にも会社の中で成長できる機会を作らず、日本語能力を求めなければ、日本語を勉強するきっかけ

にはなれませんし、負のスパイラルからは抜け出せません。外国人は、できれば日本で活躍したいと思っています。しかし、活躍できる場がまだまだ少ないものなのです。

外国人の生活上におけるサバイバル化の減少も一つの外的要因です。日本で一番ブラジル人が多く住む浜松では、標識の多言語化・バイリンガル化が進んでいて、市役所の主な窓口にはポルトガル語の通訳が配属されています。ブラジルの輸入品を扱うスーパーや洋服屋にはブラジル人がポルトガル語で接客します。車を購入するときのローンや保険もポルトガル語で契約できて、大きい病院に行くと、やはりそこにもポルトガル語の通訳者がいます。最近では、不動産関係もポルトガル語で契約できたりします。これだけ環境が良ければ、日本語が話せなくても、ブラジル人コミュニティのなかであれば、ほとんど不自由なく生活できます。浜松はブラジル人にとってとても居心地の良い場所だからこそ、浜松のブラジル人は日本語を勉強したがる一つの理由なのではないでしょうか。居心地の良い場所では成長はできません。それは成長する必要がないからです。

私は5年間浜松市役所でポルトガル語の通訳をしました。現在はフリーランスの通訳者として働いていますが、ボランティアとして日本語教室にも協力しています。通訳をするときのお客様に「日本語を勉強してみるのはいかがでしょうか」とよく尋ねます。その多くの答えは「いまさら勉強しても遅い」や「あと数年で帰るので」などの言い訳や「私が日本語を話せたら億万長者になっていた」と言う人もいます。私のブラジル人のお客さんの多くは30代後半から50代の方ばかりです。日本に来て10年以上の方が多く、なかにはマイホームを購入した方もいます。しかし、いまだに日本語を勉強することに対して抵抗がある方たちです。勉強する時間や労力は大きな代償だからでしょうか。それとも将来のことは五里霧中だからでしょうか。それは忙しくて考える余裕がありません。

「思考」が「感情」を生みます。「感情」から「行動」をします。「行動」には「結果」が伴います。定住外国人は日本語を学習することに対して、どのように「思考」を変えて、「感情」を生ませ「行動」すれば理想の「結果」ができるのでしょうか。今後、日本の社会や企業、そして日本人が外国人に対してどのように「思考」を改め、「感情」がどんな「行動」を引き起こし、どんな「結果」になるのかを楽しみにしています。

これからの日本語教育の内容を考えるとときには、もっともっと学習者のニーズに耳を傾けて欲しいと思います。また、学習者のモチベーションを上げるためには、「投げる」ことも試されます。「生活者としての外国人向けの日本語検定」のような試験が今後作られることを期待しています。この試験がもし実現するならば、外国人の社会的自立に大いに貢献するでしょう。

A língua japonesa e a independência social dos estrangeiros no Japão

Lucas Miamoto de Lima

Para que os estrangeiros no Japão sejam considerados socialmente independentes, é imprescindível que compreendam a língua sem problemas. Dizer que não há problema algum viver no Japão sem saber japonês é uma grande mentira. Quando ocorrer um problema, é certo que terá de pedir ajuda a alguém. Se chega uma carta em sua casa, por exemplo, toda escrita em japonês, se não conseguir lê-la, terá de procurar alguém que leia para si. Se depender de alguém para ler em japonês, não podemos dizer que essa pessoa é independente.

Atualmente, o ensino da língua japonesa e a maioria dos testes de proficiência são focados em ensinar e testar objetivamente a compreensão da língua. Testar a capacidade passiva. Em outras palavras, como pegar a bola que lhe foi jogada sem deixar cair. Para os estudantes intercambistas, isso pode ser o suficiente, mas para os estrangeiros que pretendem continuar vivendo no Japão por muito tempo, é necessário devolver a bola que lhe foi jogada. Se ler e escutar forem “pegar” o que lhe foi jogado, escrever e ler são “devolver” para quem o jogou.

As necessidades da língua são diferentes para os estudantes intercambistas e para os estrangeiro que vivem no Japão. As instituições de ensino ofertam uma coisa, mas a procura é por outra. Ouço muito dos estrangeiros que vivem no Japão, que querem estudar a “conversação” mas a maioria das classes de japonês lecionam com um conteúdo baseado na “gramática”. Isso resulta em uma grande evasão nas classes de japonês, fazendo com que muitos parem pela metade.

Segundo um relatório apresentando em 2009 pelo Instituto nacional de pesquisa da língua japonesa, dentre os 105 itens apresentados no relatório, os itens de ação em que há a maior frequência de uso da língua são: em 1º lugar “conversar com amigos e familiares”, em 3º “atender ao telefone que tocou em casa”, em 5º “escrever um E-mail para amigos e familiares”, em 8º “atender a porta de casa”, em 10º “fazer um pedido em um restaurante”. Mesmo que o indivíduo consiga “ler e escutar”, se não conseguir “falar e escrever”, não será possível realizar essas ações mais frequentes. “Falar e escrever” são formar de expressar-se. Será possível tornar-se socialmente independente sem conseguir expressar o que quer dizer?

É de se pensar que há dois fatores que dificultam o estudo da língua japonesa dos estrangeiros que vivem no Japão: fatores internos e fatores externos. Focando no quesito “trabalho” temos do ambiente de trabalho os fatores externos “a necessidade de trabalhar

muitas horas devido a baixa renda” e “o conteúdo do trabalho que não exige a língua japonesa”, e da motivação temos os fatores internos “Sabendo ou não sabendo japonês, o salário é o mesmo” e “mesmo que aprenda japonês perfeitamente, a empresa não permite que estrangeiros sejam efetivados ou promovidos”. Tendo que trabalhar muitas horas por dia, não sobra muito tempo para estudar e, mesmo estudando, isso não faz com que aumente a sua renda. É natural pensar que é melhor fazer 1 ou 2 horas extras e receber um pouco mais no final do mês. Se as empresas japonesas não criarem lugares para os estrangeiros “brilharem” e não exigirem a língua dentro das empresas é impossível sair desse ciclo negativo. Muitos estrangeiros gostariam de “brilhar” no Japão. Mas ainda são poucos os espaços onde isso é possível.

Um outro possível fator externo seria a redução do sentimento de sobrevivência. Em Hamamatsu, a cidade onde há a maior concentração de brasileiros no Japão, as placas já estão sendo “bilinguizadas” e os balcões de atendimento da prefeitura e sub-prefeituras contam com intérpretes em português. Há mercados e lojas de roupas que vendem produtos do Brasil e os atendentes também são brasileiros. Se quiser comprar um carro e fazer um financiamento e seguro, é possível fazê-los em português, e é claro, nos hospitais grandes também há intérpretes em português. Recentemente, a área imobiliária também conta com intérpretes em português. Com o ambiente sendo favorável a este ponto, é possível viver sem quase nenhum problema, dentro da comunidade brasileira. Hamamatsu propiciar um ambiente muito favorável aos brasileiros não seria um dos motivos de os brasileiros de Hamamatsu não quererem estudar o japonês? Onde há conforto não há progresso, pois não há necessidade de progredir.

Eu trabalhei 5 anos como intérprete na prefeitura de Hamamamtsu. Atualmente trabalho como intérprete free-lancer, mas também ajudo uma classe de japonês como voluntário. As vezes pergunto aos meus clientes se não querem estudar japonês. Muitos respondem que já estão velhos demais para isso ou que vão embora em alguns anos e não vêem necessidade de estudar. Outros já dizem que estariam ricos se falassem. A maioria de meus clientes estão na faixa dos 30 aos 50. Muitos já estão no Japão há mais de 10 anos e alguns já compraram até casa. Mas muitos ainda tem receio de estudar a língua japonesa. Será que o tempo para estudar é um preço muito alto a se pagar? Ou será que o futuro próximo é muito obscuro? Todos estão muito ocupados e não há tempo para se pensar.

Um pensamento gera um sentimento. Um sentimento gera uma ação. De uma ação temos um resultado. Com relação ao estudo da língua japonesa, de que forma os estrangeiros que vivem no Japão mudarão seu pensamento, e qual sentimento irá brotar para que o resultado almejado seja alcançado? Estou na expectativa de como as empresas japonesas e os japoneses irão mudar sua forma de pensar sobre os estrangeiros, e quais sentimentos

irão gerar ações que irão gerar resultados.

Quando forem pensar no ensino da língua japonesa, gostaria que ouvissem mais a voz dos estrangeiros para saberem quais são suas necessidades. E, para que os estrangeiros sejam motivados a estudar, espero que seja criado um teste de proficiência da língua japonesa que também teste a capacidade de “devolver” a bola que lhe foi jogada. Se esse teste se tornar realidade, poderia contribuir muito para a independência social dos estrangeiros no Japão.

外国人の社会的自立から見る日本語と日本語教育の理想的な在り方 (フィリピン)

パメラ・パルマ

法務省入国管理局によると、静岡県内には、フィリピン人が 14,251 人住んでおり、ブラジルに次ぐ、2 番目に多い在留外国人ということです。県内に住んでいるフィリピン人は、日本人の配偶者と日系フィリピン人、この 2 つのグループに分けることができます。毎年、フィリピン人の海外出稼ぎ労働者は、継続的に増えています。日本は安全な国、フィリピンから近い、賃金が高いというイメージがあるので、フィリピン人にとっては、出稼ぎの目的地として魅力があるのです。

フィリピンの女性がかつて、興行に係る活動をする在留資格で来日し、その後日本人と結婚、日本人の配偶者として子育てしながら、仕事をしている人が多いです。フィリピンにいる家族に仕送りを続けなければならないので、仕事を辞めるわけにはいかないのです。最近、日本へ出稼ぎに来る日系フィリピン人が多くなりました。派遣会社はフィリピンで雇い、県内の中小企業へ派遣しています。日本語が出来なくても定住者の資格を満たせば、家族を連れて日本へ来ることができるようになりました。日本で単純な仕事をしていても気にせず、フィリピンに比べて十分な収入があり、フィリピンに残っている家族にも仕送りできると思い込んでいます。

少子高齢化の背景に外国人労働者は、日本社会に対して欠かせない人材になりますが、言葉や技能等の壁は高いので働き場所が限られています。特に、日本語があまりできないフィリピン人は大勢います。現在は、単純労働者が多いようです。日本で長期間働きたいなら、技能知識を取得しながら、職場で必要な日本語を身につけなければなりません。しかし、仕事さえあれば、安定する生活ができると考えているフィリピン人が大変多いです。派遣労働者、非正規労働者のままで、医療、年金の給付がないため、不確かな未来に直面します。正規労働者として働き、経験を積み、身を立てることを納得させる事が必要です。しかし、多くのフィリピン人は、仕事にすぐに飽きたり、職場での人間関係を壊したら辞めたりすることが多いです。これらのことにロールモデルの役割は大切です。

例えば、フィリピン人はサービス業の仕事に非常に向いているので、介護、看護、ホテル等に関連する仕事が良いでしょう。興味と技能をあわせる仕事だからこそ、キャリアを築き、日本語の勉強も努力することができるでしょう。授業で学んでいる日本語は職場ですぐに活用でき、大いに日本語の能力を伸ばしていきます。人によって、学習ストラテジーは異なるので、支援者は学習者の関心、生活事情と実力を考慮に入れる日本語教育を採用すると効果的でしょう。日系フィリピン人の場合は、仕事と子育てに非常に忙しいので、日常会話以外に学ぶ方法

がないようです。

日系フィリピン人向けの理想的な日本語教育は、コミュニケーションを中心とする講座です。普段の会話の他、スマホなどのITツールを利用すれば、なお良いでしょう。日本語を身につけ、正規労働者になれるキャリアを目指す自信を持つでしょう。それから、保護者として教育に対する考え方が変わり、日本で育った子どもは義務教育を終えてから、働かずに高校、専門学校、大学まで進学させることができます。将来、彼らは高度人材となり、日本人の子どもと同様に就職できます。

日本で定年まで働くフィリピン人、又は永住するフィリピン人は多いので、行政やNPOに適切な支援をしてもらったら、本人も知らない才能を開花させ、地域の一員として、日本社会に貢献できる存在になると期待することができます。

The Ideal Japanese Language Learning Scheme from the Point of View of a Foreigner (Philippines)

Pamela Palma

According to the Ministry of Justice's Immigration Bureau, there are 14,251 Filipinos living in Shizuoka prefecture and they comprised the 2nd biggest number of foreign residents after the Brazilians. Majority of Filipinos living in Shizuoka are spouses of Japanese nationals and Japanese descendants. The number of Filipinos who work abroad continuous to grow every year. Japan is one of the preferred work destination among Filipinos because Japan is perceived as safe, pays high wages and very near the Philippines.

Filipino women who came to Japan in big numbers worked as entertainers and eventually married Japanese men. Even after marriage, a lot of these women continue working while raising families. They are unable to quit work because they need to send back money to their family members in the Philippines. Recently, there has been an increase in the number of Filipinos of Japanese descent coming to Japan to work. They are recruited in the Philippines by companies engaged in labor contracting and dispatch to small and medium sized companies within the prefecture. Even without any knowledge of Japanese language, as long as they meet the eligibility for a long-term visa, they are allowed to come to Japan together with their family members. They do not mind performing menial jobs because the wages they earn here are higher and it allows them to send back money home.

With the declining birth rate and aging population, foreign workers have become essential to Japanese society and economy but the type of work that they are engaged in is severely limited due to language barrier and lack of appropriate skills. There are a lot Filipinos who cannot speak Japanese. At present, a lot of them are engaged in non-skilled work. I believe that learning Japanese appropriate for the workplace and acquiring technical skills at the same time are essential for those who have intention of living here long-term. However, a lot of them think that as long as they have work, they can lead a stable life. By being a dispatched worker or a non-regular worker, they do not have health insurance nor are enrolled in the pension system. Hence, they are faced with a very uncertain future. It is necessary to convince many of them to aspire to become fulltime regular employees, gain work experience and be successful. However, a lot of Filipinos easily lose interest in their work or quit their jobs when they do not get along with their co-workers. In this instance, the function of a role model is necessary.

For example, Filipinos' temperament is suited for jobs in the service sector such as caregiving, nursing, hotel work and the like. Since their work is align with their skills and interests, then they can build careers and put effort in learning Japanese. They can utilize the relevant Japanese they acquired in class at their workplace and their Japanese will vastly improve. People have different learning strategies. Therefore, a supporter must be flexible to adopt a Japanese language course that highly gives consideration to the learner's interest, current life situation and personal ability in order for it to be effective. For Filipinos of Japanese descent, a lot of them are busy working and raising children. Hence, they have no means and time to study other than survival Japanese.

The ideal Japanese language program for Filipinos of Japanese descent is a course that is focused on communication. Aside from the usual daily conversation, utilizing smartphone and the internet can yield good results. By honing their Japanese skills, it can boost their confidence in aiming for jobs where they can build a career. Also, it can change their attitude when it comes to education. Instead of making their children work after finishing the compulsory junior high school, they can encourage their kids to enroll in high school, vocational schools or even university. Their children can then acquire the necessary skills and become highly skilled individuals, who do jobs just like Japanese youngsters.

There are a lot of permanent residents and long term residents who intend to work here in Japan until retirement. If the government, NPO and other organizations will provide the appropriate assistance, these Filipinos can unleash their untapped talents and provide substantial contribution to Japanese society.

私自身が外国人学習者であったことから、日本語と日本教育の違いを理解するために、何からスタートすると良いか考えることができました。まず、生活者としての日本語だけではなく日本教育も必要になります。それは生活をする上でどの言葉を使うか選ぶだけでなく、その言葉の使い方や心得を学ぶことで日本社会や文化を理解することができ、もっと地域や暮らしのことが学びやすくなると思います。そのため国籍別で同じ言語で学ぶ機会が必要になると思います。各国の言語が違えば文化そのものの違いもあるので日本と比較してみるのも面白いでしょう。ただ、これは日本語を第二言語として学ぶことではなく、その地域で暮らしやすくすることに深く関わっていると思います。例えば、子どもの教育を考えると、ブラジル人学校から日本の公立学校に編入をしたあと、彼らは日本語だけではなく校内での生活習慣を学ばないと、給食のときに皆の配膳が終わった後、クラスで一緒に「いただきます」してから食べ始めることができません。つまり、「いただきます」という日本語を教えると同時に、その使い方やその理由を理解しなければ、人間関係を悪くしてしまう可能性もあるのです。学んだ日本語を上手に使えるようになることで、もっと日本での生活に興味を持って日本語を積極的に学ぼうとするではないかと思います。

最近、生活者のための日本語教室のバイリンガル講師を務めさせていただき、授業中に学習者から必ず「なぜそう言い方をするの？」という質問がありました。それは、外国人の家庭では日本人の家庭と異なる文化や習慣があるからです。また、彼らは「なぜ」そうするのかを気にしていました。日本人なら当たり前な生活の中にあるものが外国人の生活の中でないものが多々あるのです。そうした文化背景を学び知ること外国人にとっては必要なことです。

そして、日本語を教えるためには学習者が求めている日本語とは何か、そのニーズを聞くことも重要なことだと考えています。この2年間、ポルトガル語を活用したブラジル人のための日本語教室で指導をさせていただきましたが、学習者からは「日本語の学習に興味はあるが、たいていの教室では先生が日本語で説明をするので、その説明が理解できないことが多く、わかりづらくなりやめてしまうのだ」という声がありました。私たちの教室には女性の参加者が多く、彼女たちが求めている日本語は「学校の先生やお母さんたちとの会話をしたい」という

ニーズが最も多く、「日本語の勉強をしたいが、子どもがいるから教室まで行くことが混乱だと教室に通えない」という声もありました。

2015 年度はアラッセ希望教室で子供たちが勉強している間に保護者が日本語の勉強をするという形式で開講しました。一方、2016 年度では平日夜に親子で教室に通い、子どもは母親の会話練習の相手や、漢字の学習サポートをするようにして日本語を学ぶ形式にしました。12 月からは、親子は別々にして大学生の指導者を常時配置して、子どもたちには学校の宿題やプリントを利用して日本語の補習を行うようにし、母親にはポルトガル語で日本語を集中して学べるようにしました。

ブラジル人の多くが出稼ぎにきていますが、約 6 年前からは永住権を取得して、日本でずっと暮らすということを決め、いわゆる移民となって日本の社会に役に立ちたいという変化が見られるようになりました。PTA に参加しているブラジル人も増えています。しかし、地域社会に参加をしたいと思っても、その地域独特の文化があり「日本語だけではいろいろ理解することが出来ない」という声が多くなってきました。就労の面でも仕事に必要な日本語ができててもキャリアを積むことが出来ないのは、日本語だけができていても日本社会の就労観や職場文化を学んでいないという大きい壁があります。職場でキャリアを積むためには、外国人も積極的に自ら研修を積むことが必要になるでしょう。

外国人が日本社会でキャリアを積むために何が必要かを考えたとき、真っ先に思いついたのは、外国人が日本社会に参画するといっても社会参画という言葉からすぐに就労のことであると思われることが問題だと思いました。地域社会を理解し、住んでいる地域文化を理解して、例えば子どもが通っている学校の PTA や地域の行事に参加することも一つの大きな社会参画だと思います。

外国人も生活者としてだけではなく、日本社会の将来の大きな資源として日本語を学ぶと同時に日本教育を受けることで、外国人はもっと日本社会や地域に関わっていこうと思うのではないのでしょうか。

Quando iniciei meus estudos do idioma japonês, pensei eu para uma boa convivência e sobrevivência na sociedade local, seria necessária a aprendizagem do idioma japonês como língua estrangeira. Mas, para isso foi necessário conhecer a relação entre o estudo da educação japonesa e seu idioma. O estudo do idioma deveria ser acompanhado do estudo também da educação japonesa. Somente com o estudo do idioma, não poderia ter uma visão ampla, sobre as regras e as várias formas de uso, assim como a compreensão sobre a sociedade japonesa local e sua cultura, e com isso obter a convivência verdadeiramente intercultural. O ensino através de seu próprio idioma, proporciona a aprendizagem compreensão completa e correta do que esta sendo ensinado. A aprendizagem do idioma japonês não apenas como uma segunda língua, tem uma profunda ligação com idioma necessário para a convivência e inclusão na comunidade local.

Como por exemplo, na educação de crianças estrangeiras. Um aluno que é transferido de uma escola brasileira para a Escola Pública Japonesa, eles devem aprender o idioma, mas apenas a aprendizagem do idioma não lhe dará o conhecimento sobre a cultura escolar e sua rotina. Cito como exemplo a cultura escolar na hora da merenda, podemos apenas ensinar que antes de iniciar a comer os alunos falam “itadakimassu”, mas se não explicarmos o significado a palavra, o motivo e a cultura da merenda escolar, este aluno não saberá como agir de forma correta, e ter seu relacionamento com os alunos prejudicado. Ter o conhecimento do idioma acompanhado da cultura local, poderá despertar o interesse e fazer com que o aprendiz se dedique ainda mais aos estudos.

Há um tempo atrás, tive a oportunidade de ministrar aulas de japonês, como uma orientadora bilingue, e pode-se dizer que em praticamente todas as aulas os alunos faziam a mesma pergunta, “—Porque precisamos falar dessa forma?”. Esta pergunta se deve, porque além do idioma os estrangeiros também possuem uma cultura diferente e sendo assim uma rotina diferente. O que é normal para os japoneses pode não ser comum em um lar estrangeiro. Por isso o conhecimento da cultura japonesa é também importante para os estudantes do idioma.

E, também é muito importante pesquisar sobre o que o aluno está interessado em aprender, oportunizando aulas em que o aluno está realmente interessado. Neste dois últimos anos, tive a oportunidade de ministrar aulas de japonês através do português, onde a maioria dos alunos afirmaram: “—Tenho muito interesse de aprender o japonês, mas as aulas ministradas apenas por professores japoneses as explicações são todas elas feitas em japonês e não é possível compreender a explicação. Por isso, acabo por desistir das aulas.”.

Nestas aulas ministradas recentemente as alunas eram mulheres casadas e com filhos que estavam interessadas em aprender o japonês “para o uso em conversas com os professores e as mães dos alunos”

da escola onde seus filhos(as) estudam. Uma outra característica também é a de que “—Queremos estudar japonês, mas como temos filhos(as) fica difícil frequentar as aulas”. Por isso é muito importante saber o que os alunos querem aprender, mas também conhecer bem as suas características, para assim podermos planejar aulas que possam oportunizar um bom aprendizado, e também manter a continuidade do curso.

Em 2015, as aulas foram ministradas para pais de alunos matriculados em escolas públicas da região e que frequentam a sala de aula “Aracê Kibou” aos sábados, enquanto as crianças tinham aulas de reforço, suas mães estudavam o japonês. Em 2016, as aulas foram ministradas durante a semana no período da noite, e as alunas vinham trazendo seus filhos(as) que ficavam fazendo as tarefas da escola e/ou estudando “kanjis”, e ao mesmo tempo observavam suas mães treinando a conversação em idioma japonês. A partir de dezembro as aulas foram aplicadas separadamente. Assim mães e filhos tiveram a oportunidade de estudar. As mães com aulas aplicadas por orientadores bilingues e as crianças obtendo apoio através de estudantes universitários.

A grande maioria da comunidade brasileira veio para o Japão, para trabalhar e fazer uma poupança e voltar ao Brasil, mas de aproximadamente 6 anos muitos brasileiros estão obtendo o visto permanente e viver aqui no Japão, enfim tornando imigrantes, e como membros da comunidade japonesa local, e pretendendo ter uma vida mais participativa na sociedade local. Assim como está aumentando também a quantidade de pais estrangeiros que fazem parte do PTA (Associação de Pais e Professores) das escolas japonesas. Com isso há um aumento no interesse em aprender o idioma, mas há também um aumento em comentários como “—Apenas falar o idioma japonês não é o suficiente para a convivência na sociedade é necessário também a compreensão sobre os costumes e a cultura local.”

Assim como os trabalhadores, “—Por mais que falemos o idioma, não conhecemos a cultura dentro da empresa ou da indústria, por isso não podemos fazer nossa carreira dentro da empresa.”. A falta de conhecimento sobre a cultura do trabalhador acaba se tornando uma grande parede intransponível. Por isso, se torna necessário planejar aulas para que o trabalhador estrangeiro obtenha este conhecimento básico para sua carreira dentro da empresa.

Fazendo assim, a participação da comunidade estrangeira na sociedade japonesa pode tornar-se completa. Quando fala-se de participação da comunidade estrangeira pensa-se apenas na participação através do trabalho em indústrias, mas acredito a participação e a inclusão da comunidade não poder parar por aí, as mulheres podem ter uma participação mais ativa através da sua inclusão na sociedade escolar, como exemplo, através de seus filhos(as). Ex.: Participar da Associação de Pais e Professores da escola, e assim ter uma participação mais ativa na sociedade e na região escolar.

Acredito que ver o estrangeiro(a) apenas como um morador isolado, pode se tornar uma perda de uma grande fonte para a sociedade local. Proporcionar ao estrangeiro a oportunidade de aprender não apenas o idioma, mas a os costumes e a cultura da sociedade local, pode trazer grande benefícios à sociedade local e porque não dizer a Sociedade Japonesa.

外国人を雇用し企業内で日本語教育を行う企業が求める日本語教師の理想像は、ずばり企業の求める三つの事に応えることができる人です。

まず一つ目は、企業が求める外国人労働者への日本語教育は、生活者のための日本語ではなく彼らがそれぞれの職場にて独り立ちできるようになるための日本語教育です。いくら日本語能力試験の資格を持っていても実際に職場の中で同僚たちと円滑なコミュニケーションが出来、業務結果を出せなければ、日本語能力試験の資格は何の意味もありません。また、日本の社会人としてのビジネスマナーやモラル、電話の出方など、新入社員教育などで行う基本教育や製造工場であれば、5S（整理・整頓・清潔・清掃・躰）や物流改善、工程改善、原価低減、QCなど専門的な考え方なども、その言葉だけでなく意味や価値観を理解しておく必要があります。それはキャリアアップの条件として求められる考え方だからです。生活のための日本語を身に着けただけでは、職場では評価としては不十分なのです。したがって、教師には、単なる言語教育としての日本語教育ではなく、企業側のニーズをしっかりと理解し、そのニーズに合った計画を立案し教育ができ、その結果や成果を企業と受講者に報告でき、更なる課題解決に反映してくれるパートナーのような役割を担うことを期待します。しかし、現実はそのような教師が少ない事が課題だと考えます。

二つ目は、教師は日本語教育を受ける受講者側の学習ニーズや目的目標をしっかりと理解でき、その人ごとのキャリアプランと一緒に考えることができる能力が必要です。職場には様々な動機で働く外国人がいます。自分の夢を叶えるため本気で技能を身に着けようとしている実習生や留学生、日系定住者、日本育ちの外国人青年など一言に外国人といっても、様々な生い立ちや背景があります。彼らは一人ひとり夢や希望が違いますので、それぞれにキャリアプランは異なります。自身のキャリアにマネージャークラスを掲げる人もいれば、単純労働者を望む人もいます。このような多様なライフプランを理解し、日本語教育を通じて時には良き助言者や進路指導者にもなり、叱咤激励もでき、喜怒哀楽が共感できる頼れる存在としての人間力が求められます。決まりきったテキストの内容を教えるだけの時代はもはや終焉を迎えています。この10年で日本の状況は大きく変わりましたから、彼らが教室を通して、何を知り何ができるようになるのか、その多様なニーズを満たすことができるよう指導していかなければなりません。

最後に企業は、費用対効果を求めます。成果を出す、企業に還元される日本語教育を提供できる人材が必要です。果たして、企業が外国人労働者の日本語教育を本気で考えるのか。これからは企業の努力と姿勢も問われると思います。

はじめに

総務省の人口推計によれば、日本の高齢化率は26.7%であり「超高齢化社会」となっています。さらには、介護保険のサービスを利用している利用者数は2016年では480万人を超えており、15年前の約2.2倍となっています。介護を必要とする人数が増加し続ける一方、厚生労働省『2025年に向けた介護人材にかかる需要推計（確定値）』によると、2025年度には37.7万人の介護人材が不足するとみられており、介護人材の不足は危機的状況となっています。このような状況の中、外国人の介護分野への参入促進も広がりを見せています。2008年からEPA（経済連携協定）に基づく介護福祉士候補者の入国が始まり、昨今では技能実習制度への介護分野追加、留学生への介護の在留資格の追加などがその例と言えます。筆者は、EPA介護福祉士候補者への学習支援、生活支援の担当者としての視点で、介護分野における日本語教育に対する理想と課題について報告します。

法人として外国人介護職員を支援する

筆者の法人では、「目標参画システム」を大切にしています。自身がどのような目標を設定し、目標を達成するための取り組みを明確にすることで、モチベーションを維持することとなり、個人の成長が促されます。個人の成長は組織の成長、提供されるサービスの質の向上へと繋がります。対人サービスが基本である介護サービスでは、サービスの向上は必要不可欠です。このことから、外国人の介護職員も同様に、目標の設定、目標を達成するための具体的な取り組みを明確にしていくことが必要になります。しかし、介護施設の担当者は、日本語教育の知識経験がなく不安を抱えています。そのことが目標設定だけではなく、目標達成のための取り組みへの支援に対する不安に繋がっています。また、外国人の介護職員が目標を適切に設定できないとモチベーションの維持に苦しみ、離職に繋がりがねません。外国人の介護職員が適切に目標を設定し、目標達成のための取り組みを明確にしていくためには、「介護施設の担当者」、「日本語教育の支援者」がチームとして連携し取り組んでいく必要があると考えます。さらには、チームが目標、目標達成のために必要な取り組み、具体的な支援方法を共通に理解することが、外国人の介護職員がいきいきと働くこととなり、利用者への質の高い介護サービスの提供へとつながると考えます。外国人の介護分野への参入が広がりを見せている今、立場や専門性の枠組みを超えた連携を強め、外国人介護職員への支援を法人として、より一層真剣に取り組む必要があります。

日本語の習得は「通り道」であって、ゴールではない。

「多文化コンシェルジュ育成事業」は、文化庁「生活者としての外国人」のための日本語教育委託事業として、浜松に在住する海外出身の方々が、出身国・地域の社会文化的背景に誇りを持ち、受け入れ社会に向けてそのアイデンティティを発信するためのツールとして必要な日本語を習得し、「多文化コンシェルジュ」として活躍することを奨励する事業として平成 25 年度に開始した事業です。初年度以来、各年度に集まったコンシェルジュ候補者は、出身国・地域の文化発信に非常に積極的で、このような企画があったことを喜び、積極的に活動を開始しました

コンシェルジュが活躍の場を広げていくには、様々な条件が整えられることが必要です。コンシェルジュ育成の立場からは、コンシェルジュとしてのスキルアップが求められるのはもちろんですが、それ以上に、受け入れる地域社会が多文化共生に積極的に取り組み、真に隣人として出身国・地域の差を認めつつ共に市民として公正なお付き合いを進めていく環境造りが欠かせません。その意識改革への方向付けは、事業関係者の間では当初から共通認識となっていました。実際の働きかけも進められてきました。例えば、平成 25 年度のシンポジウムのテーマは「多文化パワーを生かしたまちなか活性化」でしたし、26 年度は「人や文化の多様性を活かした持続可能な社会づくり」、27 年度は「一億総活躍！～外国人「も」活躍する社会の実現に向けて～」と、視野を広げてきた軌跡がそれを示しています。今年度のテーマは、その延長線上にある「外国人の自己実現キャリアデザイン」となっています。

日本語力をつけることから出発して、「自己実現とキャリアデザイン」に到達した事業の展開は、日本語習得を「通り道」としてコンシェルジュが成長してきた過程によっても明らかにされています。今年度の報告書に表わされた分担執筆者の文章からも分かるように、宮本氏は、ブラジル出身者の立場から、プロフェッショナル・レベルの日本語熟達度があってはじめて自己実現が可能になると書いています。同じくブラジル出身の金城氏の報告には、日本語だけでなく日本および日本社会や日本のビジネス文化の知識も獲得されなければ、真の活躍はできないと書かれています。フィリピン出身のパルマ氏は、コミュニケーション力を育み、その過程で本人も知らない才能を開花させ、地域の一員として日本社会に貢献できる存在になることを標榜しています。

受け入れ社会からは、青柳氏は特に介護人材を雇用する立場から、日本語教育支援者と介護関係者が協働して海外から就労する人材のキャリア形成に積極的に

関わり、長期的な目的達成のための道筋を明確化することを提言しています。神吉氏は、キャリア形成を達成するための条件として(1)学ぶことの重視(2)目標達成とそこに至る道筋の明確化、(3)就労現場とのつながりとコミュニケーションの3点に論点整理し、それぞれの必要性を提言しています。特に日本語支援者に対しては、自分たちの職域に関する思い込みからの脱却を強く提言しています。

これからの社会への希望

過去4年度にわたって展開されてきた事業としては、企画された内容はほぼ完ぺきに達成目標をクリアしている状況ですが、この先どのような方向付けが求められるのでしょうか。端的に言えば、コンシェルジュの存在と働きに端を発する海外出身者のエンパワメントが受け入れ社会の中に浸透していき、新来の社会文化と在来の社会文化が相互に影響を与え合った結果、第三の文化が台頭するということなのではないでしょうか。

どの時代においても、社会の革新は、外からの新しい活力の刺激を受け止め、消化し、ハイブリッドな力として推進することによって生まれると思います。浜松から生まれる新しい息吹が大きな流れとなって、出身国・地域の枠を超えて、誰にとっても住みやすい街へと変貌していき、広く拡散して行くための源流が、今ここから始まることを希望すると共に、それがすでに始まっていることを確信しています。

参 考 資 料

インドネシア人のための日本語教室アンケート結果（10名回答）

1) 参加してよかった講座を教えてください。

6月11日	日本人宅への訪問の仕方	9名
7月16日	友達の作り方。旅行の仕方	7名
8月16日	バスツアー	7名
8月27日	病院／美容院での会話	5名
10月1日	SMSの日本語	7名

2) どんな場面で日本語で 会話が できるように なりたいですか？

日本人の友人と会う時 または、日本人上司との会話

仕事の時、そして、日本人と付き合う様々な場面

工場での会話

仕事の時の会話

仕事の時／日本人と遊ぶ時

日本人と喋る時と仕事の時

上の人と交流する時

日本人と喋る時

日本人の人と一緒にいる時

日本人からの質問にきちんと答えられるようになりたい

3) よく耳にするけど 使い方がわからない 日本語を書いて下さい。

～かもしれない

～ちゃった

～もんで

～なければ

～とうたん（？）

～な

～ちゃった／ ～だ

～されます。

動詞＋動詞、動詞＋名詞、名詞＋動詞 をつなげる時の方法

～ アンケート ～

○をつけてください

1) 今回のシンポジウムをどうやって知りましたか？

グローバル人財サポート浜松の SNS 9 ・ ホームページ 1 チラシ 4

こくさいこうりゅうきょうかい き かん し
国際交 流 協 会の機関誌 友人・知人 4 その他 (4)

2) シンポジウムはいかがでしたか。

大変よかった 14 まあまあよかった 2 ふつう あまりよくなかった

3) どの内容が^{いちばんきょうみ}一番興味深かったですか？

じぎょうほうこく こうえん
事業報告 講演 6 パネルディスカッション 13

それは、どうしてですか？

- ・多文化高校生のキャリア意識の育成を気にしていたので、多くの情報と知識を得られました
- ・キャリア教育が多文化共生にとどまらず、幅広い分野にあてはあるものだという気づきをもらったから
- ・様々な立場の方のリアルな声を聞くことができました
- ・身近な内容だったので
- ・実際の事例報告を聞くことができ、今後の広がりをイメージすることができました
- ・自分の業務との結びつきが強いので
- ・日本医来て働く外国人が仕事に対していろいろな悩みを持っていることを知って、自己実現という視点から日本語教育を考えてみたいというふうに思ったきっかけをもらいましたので
- ・私自身がパネルディスカッションの進行をする際にとっても役立ったため
- ・実際の事例や取組はとても興味深かった

4) あなたは、今回のシンポジウムで、在^{ざいじゅう}住外国人のキャリア教育としての日

本語教育のあり方について、理^り解^{かい}が深まったと思いますか？

十分深まった 11 まあまあ深まった 7 全然深まらなかった

5) 今後、グローバル人材サポート浜松に^{きたい}期待することは何ですか？ご自由にお書きください。

・生活面と学習面を取りながら使用な外国人たちにサポートしていきたいです。とても良かったです。今後も参加したいです。ありがとうございました(原文のまま)

・引き続き定期的にこうした講座、シンポジウムなどを開いて行っていただけたらと思います

・政治家や行政でないのに「浜松を盛り上げる」というのを自然に民間の方々がみなさん話されているのが、とても印象的でうらやましいと思いました

・フィリピンやベトナム人の日本語教室

・企画イベントへの学生の参画。責任をもってやらせていただきます

・池上先生のおっしゃっていた外国人も地域で生きてる感覚を持つというのがとてもいいと思いました。日本語教室も当事者へのリサーチなど、一方的なものにならないように工夫しないとだと思いました

～ ご協力ありがとうございました～

平成28年度「生活者としての外国人」のための日本語教育事業
運営委員会評価アンケートの実施について

【地域日本語教育実践プログラム（B）】

（1）本事業の実施により、地域の「生活者としての外国人」に対する日本語教育の体制整備が進みましたか。

- ①かなり進んだ 2
- ②まあまあ進んだ 1
- ③少し進んだ
- ④あまり進まなかった
- ⑤全然進まなかった

（2）本事業の実施によって関係団体との連携が進みましたか。

- ①かなり進んだ 3
- ②まあまあ進んだ
- ③少し進んだ
- ④あまり進まなかった
- ⑤全然進まなかった

（3）本事業の実施によって地域住民の日本語教育に対する理解は深まりましたか。

- ①深まった 1
- ②まあまあ深まった 2
- ③あまり深まらなかった
- ④深まらなかった

その他、何かご意見等ございましたらお聞かせください。

- ・若い世代が日本語教育に関わる機会ができており、貴重な取組と思われる。
- ・「地域」をどうとらえるのか、ということとなりますが、少なくとも80万人の都市で、日本語教育の体制や住民の理解を急激に進展させることは困難と思われます。少なくとも、課題の発見と対応の過程として意義のある、面白い取組であり、関わる人の分野が拡大する中で、共通の課題を発展的に捉えることは重要と思います。
- ・外国籍住民に対する地域の理解と積極的な受け入れ態勢の推進に向けてさらなる働きかけが必要であると感じる。

外国人キャリア教育は 中区でシンポ

グローバル人材サポートを浜松市中区の市民協働センターで開いた。外国人のキャリア教育を考えるシンポジウム



宇賀田栄次さんは外国人のキャリア教育を続けるために、日本語教育を続ける必要があると訴えた。日本語教育の関係者や外国人を雇用している市内企業の経営者ら約50人が出席した。語学の専門家や企業によるパネル討論も行い、外国人を対象に開催している講習や教室の実践例などを紹介した。

キャリア教育 外国人に

中区でシンポ 企業経営者ら耳傾け



「外国人へのキャリア教育が必要」と話す宇賀田栄次さん＝浜松市中区で

日本に來ている外国人のキャリア教育を考
えるシンポジウム「一
億総活躍！外国人の自
己実現とキャリアアデザ
ー」が十八日、浜松
市中区で開かれた。外
国人を雇う企業の経営
者や、日本語支援をす
るボランティアなど約

五十人が、講演やパネルディスカッションに耳を傾けた。
グローバル人材サポート浜松主催。シンポジウムでは静岡大学生支援センターキャリアサポート部門准教授の宇賀田栄次さんが「キャリアデザインのため日本語教育とその可

育だけでなく、習熟段階に合わせたキャリア教育をしていかなければいけない」と述べた。
(小沢慧一)

Multicultural Concierge Training Course

自分の母国語や文化を教えたり、伝えたりする人のことを **多文化コンシェルジュ** と いいます。

講座やイベントをしたり あなたの国や地域の文化を紹介する **多文化コンシェルジュ**として、
あなたも地域で活躍してみませんか。日本語でのプレゼンテーションや文法、日本語の教え方などを学びます。

多文化コンシェルジュは、公民館や学校での文化講座やイベントなどで活躍しています



日 程 7月2日・9日・23日・30日、
8月6日・27日、9月3日・17日
<全8回> 土曜日 13:30～16:30

講 師 石井恵理子（東京女子大学教授）、原沢伊都夫（静岡大学教授）他
内 容 バイリンガル教師のための日本語の教え方、日本語文法など

定 員 **10名** ※先着順

対 象 多文化コンシェルジュになりたい方

※日本語能力 N2 程度以上 ※日本人の方も受講が可能です

受講料 **無料**

場 所 グローバル人財サポート浜松研修室

駐車場 セルビッツの駐車場をご利用ください ※駐車代（500円）は自己負担

申込み Mail (info@globaljinzai.or.jp) にてお申込みください



ACCESS

★中部協働センター多文化共生講座のご案内★

〇〇〇は外国人

国籍、言語、職業、来日のきっかけ等、浜松市に暮らす外国人市民には、様々な背景を持ちながらも日本の社会に適応し、同じ生活者として貢献しようとしている方々が大勢います。また、浜松には世界に名高い企業がたくさんあります。この講座は、グローバルに活躍している、あなたの身近な人にスポットを当てて、浜松市で育った外国人の若者たちや海外で活躍されてきた企業家のライフストーリーや経験談を知ること、より国際的な視点を養う異文化理解講座です。

日 時 7月2日（土）～8月6日（土）

午前 10:30 ～ 12:00 全 4 回

会 場 クリエイト浜松2階 22講座室（中区早馬町2-1）

※1回目は1階ふれあい広場、4回目は現地学習「フォーハノイ second」にて

定 員 15名（先着順）

受講料 無料

※4回目（現地学習）は任意参加。参加される場合は当日昼食代が必要です。

申込み 6月18日（土）午前10時～

中部協働センター窓口またはお電話（053-453-5234）で



7月2日（土）「アイドルは外国人」 協力；ヒーローズアカデミー

ヒーローズアカデミーに通う中学生アイドルのアマンダさんとジャスミンさん。

アマンダさんは、第3回ミスグローバルコンテスト最優秀賞受賞者で、日頃より浜松のPR活動やCM・ドラマなどへの出演、地元アイドルH&Aの研究生としても大活躍中です。外国にルーツのある彼女たちならではの学生生活や将来の夢について語ります。ミニライブもありますよ！

7月16日（土）「職人は外国人」

県立城北高校を首席で卒業後、トヨタ自動車㈱に就職したブラジル出身のレオナルドさん。

現在、自動車の技術開発に携わる彼の来日後のライフストーリーと今後の目標について赤裸々に語ります。あの世界のトヨタへの就職を目指した彼の努力とその軌跡は必聴！

7月30日（土）「同僚は外国人」

ヤマハ発動機や豊田通商といった世界規模の企業にて、長年企業の海外展開の責任者として活躍してきた南九州男さん。経験とグローバル人材の育成に努められたご自身の半生を語ります。ご子息は、浜松やらまいか大使でもあり若手実業家としても活躍中の「ビズリーチ」代表 南 壮一郎氏。グローバルな南家の子育て秘話が聞けるかも？！

8月6日（土）「友だちは外国人」

技能実習生のスニョットさんと留学生のマイさんは、浜松で出会い友だちになりました。現在、仕事や学業に励みながらも多文化コンシェルジュとしても活躍している彼らがインドネシア人とベトナム人のそれぞれの立場から見た「多文化共生のまち・浜松」の魅力について語ります。

主催 中部協働センター、（一社）グローバル人財サポート浜松

インドネシア人のための日本語教室

Kelas Bahasa Jepang untuk Orang Indonesia

インドネシア出身^{しゅっしん}のみなさん、いっしょに日本語や日本文化^{にほんぶんか}、日本社会^{にほんしゃかい}のルールやマナーをインドネシア語で^で学びましょう！

Untuk semua orang Indonesia, mari belajar Bersama Bahasa Jepang, kebudayaan Jepang, tata gaul masyarakat Jepang dan tata krama dengan Bahasa Indonesia.



Waktu	Tempat	Agenda
6 月 11 日 (土) 11 Juni (sabtu) 14.00~16.00	Zaza city Hamamatsu	Perbedaan kebudayaan Jepang dan Indonesia. 日本とインドネシア文化の違い Tata cara bertamu ke rumah orang Jepang 日本人宅への訪問の仕方
7 月 16 日 (土) 16 Juli (sabtu) 14.00~16.00	Global support Hamamatsu	Cara menjadi teman. 友だちの作り方 Cara mendaftar untuk Tour 旅行の申込みの仕方
8 月 11 日 (祝日・木) 11 Agustus (kamis)	Piknik Tour Bus	Mengakrabkan diri dengan orang Jepang 日本人の友だちとなかよくなろう 1
8 月 27 日 (土) 27 Agustus (sabtu) 14.00~16.00	Zaza city Hamamatsu	Cara ke Rumah Sakit 病院で
9 月 24 日 (土) 24 September (sabtu) 11.30~13.30	TUBE Restoran Indonesia	Mengakrabkan diri dengan orang Jepang 日本人の友だちとなかよくなろう 2

申し込み <https://www.facebook.com/sinyo.glory>



のメッセージへ

参加費 無料 0円

主催 一般社団法人グローバル人財サポート浜松 文化庁平成 28 年度委託事業

7月1日
ニュージャージー
教育
分省検討

「キャリア教育」×「日本語教育」という視点で、浜松に暮らす外国人が自立して「なりたい自分」になれるような日本語教育の在り方とは？日本語教育のチカラがもつ可能性について考察していきます。

週1時間、討論など

文部省は、将来への目
 的を以て、**普通**を必修化す
 る。本の高校教育は生
 活科省は、将来への目
 的を以て、**普通**を必修化す



Dr. Tetsuya Kato is a portrait of a middle-aged man with dark hair, wearing a dark suit, white shirt, and a patterned tie. He is smiling slightly and looking towards the camera. The background is a plain, light-colored wall.

育 社会人として職に
要な能力や態度を育成
。特定の活動や指導方
国の中学・高校では、
で体験的に働く職場体
行っているケースが多
)学習指導要領では「生
路を選択できるようキ
進する」とされている。

コーディネーター 池上重弘（静岡文化芸術大学文化芸術研究センター長、教授）



このため、同省は学修目的を明確に持たせるため、キャリア教育の内容を具体的に示し、全学校での実施

の生き方や進路について考
える。などを、ディベ
ートやグループでの意見交換
などで学ぶ案が検討されて
いる。今後、中央教育審議
会に諮問して詳細を詰め
る。

来年度、普通科の公立高
校でどのような教育内容
が可能かを調べる調査を、
モデル校を選定して着手
で具体的なカリキュ

＜主催＞ 一般社団法人グローバル人財サポート浜松 <後援＞ 浜松市
TEL 053-482-8451 Mail info@globalijnzai.or.jp ※申請中

浜松市
※申請中

外国人労働者（初任者）ステップアップシート

所属

氏名

教育担当者 氏名

年度単位の目標	ステップ1	①日本語能力試験 N4 合格。 ②日本語の文章を読み取ることができる。（記録、指示、伝達ノート、会議議事録など） ③相手の言っている内容を正確に理解できる。自分が伝えたい事を正確に相手に伝えることができる。 ④担当業務（記録を除く）ができる。								
ステップ	ステップ 1		ステップ 2		ステップ 3		ステップ 4		ステップ 5	
達成予定日	月 日		月 日		月 日		月 日		月 日	
目標	☐ 職場の雰囲気に慣れる ☐ 勤務体制に慣れる		☐ 担当業務の技術が実施できる ☐ 日勤のタイムスケジュールがわかる ☐ 情報収集ができる ☐ 自己の行動の報告ができる		☐ 担当業務の技術が一人で実施できる		☐ スタッフとコミュニケーションがとれる		☐ 複数の業務の担当ができる ☐ 伝達ノートの内容が理解できる	
業務フォロー体制	☐ 配置エリア内見学後、スタッフと一緒に職場のルールに基づいた業務を実施		☐ スタッフと一緒に業務を実施		☐ スタッフの指導を受けて技術を実施 ※1人でできる技術も、必ず前後の確認を行う		☐ スタッフの支援を受けて技術を実施 ※1人でできるケア・技術も、必ず前後の確認を行う			
知識	☐ 部署の特徴を知る ☐ 部署目標・組織図を知る ☐ 部署のルールを知る ☐ 物品の場所を知る ☐ 使用する道具がわかる		☐ 日勤業務の流れを知る ☐ スタッフの顔と名前を覚える ☐ 担当業務に関する情報収集の方法を知る ☐ エラーの発生をスタッフに知らせることができる		☐ 各部署への連絡方法を知る ☐ 使用するがわかる ☐ 申し送りノートから周知事項を知る ☐ エラー（失敗）の原因を調べられる ☐ エラー（失敗）の原因がわかる		☐ 自分の業務を含めた一連の作業工程と流れを知る ☐ 申し送りノートの重要性を理解する ☐ エラー（失敗）の原因を説明することができる		☐ 担当業務の役割がわかる ☐ 担当外業務の内容と流れがわかる ☐ エラーの対応がわかる ☐ エラーの報告をすることができる ☐ エラー回避の方法がわかる	
記録	☐ 職場の記録の種類を知る		☐ 記録の基本操作を知る ☐ データの入力方法を知る ☐ スタッフと一緒に記録を入力することができる		☐ データの入力ができる ☐ 記録を入力することができる ☐ 状況を口頭で説明することができる		☐ データの入力（簡易記録以外）ができる ☐ 業務の記録報告を入力できる ☐ 経時記録の書き方を知る		☐ データの入力（簡易記録）ができる ☐ 日報の書き方を知る ☐ 経時記録を書くことができる ☐ 次の担当者に引き継ぐ（申し送りする）ことができる	
技術	☐ ごみの分別ができる ☐ 清潔ケアで必要な物品の準備ができる		☐ 情報を収集できる ☐ 環境整備ができる ☐ 電話に出ることができる		☐ 情報収集を基に一日の計画が立てられる ☐ 作業の準備ができる ☐ 機械のセッティングができる ☐ 伝達事項が正確にとれる		☐ 行動計画に基づき、自己評価ができる ☐ スケジュールや業務の管理ができる ☐ より難解な機械の操作ができる		☐ 業務行程の状況を把握し、課題を考えることができる ☐ 課題に対する解決策を提案することができる	
態度	☐ 接遇マニュアルに基づいた身だしなみができる ☐ 使用物品は責任もって片付け、整理・整頓を心がけることができる ☐ 自分から挨拶を心がけ、節度ある態度で相手と関わる事ができる ☐ 遅刻・早退・休みの連絡が必ずできる ☐ 時間を守って行動できる ☐ 報告・連絡・相談ができる				☐ 知識・技術の修得に、常に取り組んでいる ☐ コスト意識を持ち、機材を大切に扱うことができる ☐ 性格や意見の異なる人とも感情的にならず、対応する事ができる ☐ いつも笑顔で相手（近所の人・同僚・業者・教員等） ☐ 提出物（各種届出等）の期限を守る事ができる ☐ 相手の立場に立って物事を考え、チーム全体を考えた行動・発言ができる				☐ 責任を回避したり他に転嫁しない ☐ 相手を満足させる対応ができる ☐ 会社及び部署のルールを守ることができる ☐ 優先順位を考えた行動が取れる	
備考										
達成日	月 日		月 日		月 日		月 日		月 日	
サイン	教育担当責任者 印	所属長 印	教育担当責任者 印	所属長 印	教育担当責任者 印	所属長 印	教育担当責任者 印	所属長 印	教育担当責任者 印	所属長 印

外国人労働者（ステージ2）ステップアップシート

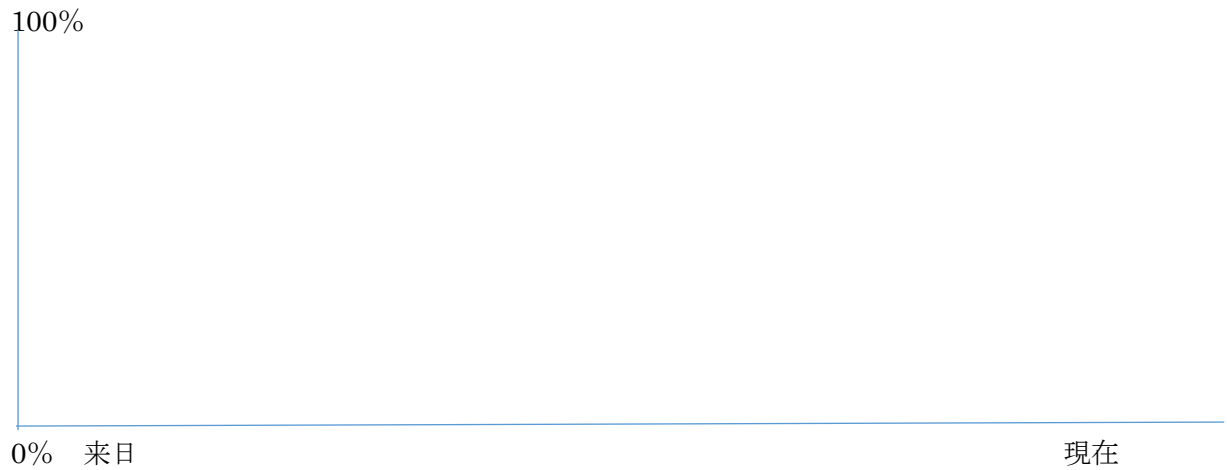
所属 氏名 教育担当者 氏名

年度単位の目標	ステージ2	①日本語能力検定 N2 合格。 ②記録が正しく書ける ③業務の知識を深め、後輩に簡単な指導を行うことができる。 ④メンバーとしての役割ができる。申し送りノートの内容が理解できる。								
ステップ	ステップ 1		ステップ 2		ステップ 3		ステップ 4		ステップ 5	
達成予定日	月 日		月 日		月 日		月 日		月 日	
目標	☐ 業務の内容が理解できる ☐ 業務の記録が正しく書ける ☐ 個々の申し送りの内容が理解できる									
業務フォロー体制	☐ リーダー、指導者がフォローする ☐ スタッフの支援を受けて自分の担当部署にある他業務を受け持つ ☐ スタッフの指導を受けて自身の担当業務を受け持つ									
知識										
記録	☐ 記録が正しく入力できる ☐ 経時記録が書ける ☐ 日報が正しく書ける		☐ 業務計画の立案ができる ☐ 業務計画の評価ができる							
技術									☐ 自己研さんのための研修に参加することができる	
態度	☐ 報告・連絡・相談できる ☐ 知識・技術の修得に、常に取り組んでいる ☐ 相手の立場に立って物事を考え、チーム全体を考えた行動・発言ができる									
備考										
達成日	月 日		月 日		月 日		月 日		月 日	
サイン	教育担当責任者 印	所属長 印	教育担当責任者 印	所属長 印	教育担当責任者 印	所属長 印	教育担当責任者 印	所属長 印	教育担当責任者 印	所属長 印

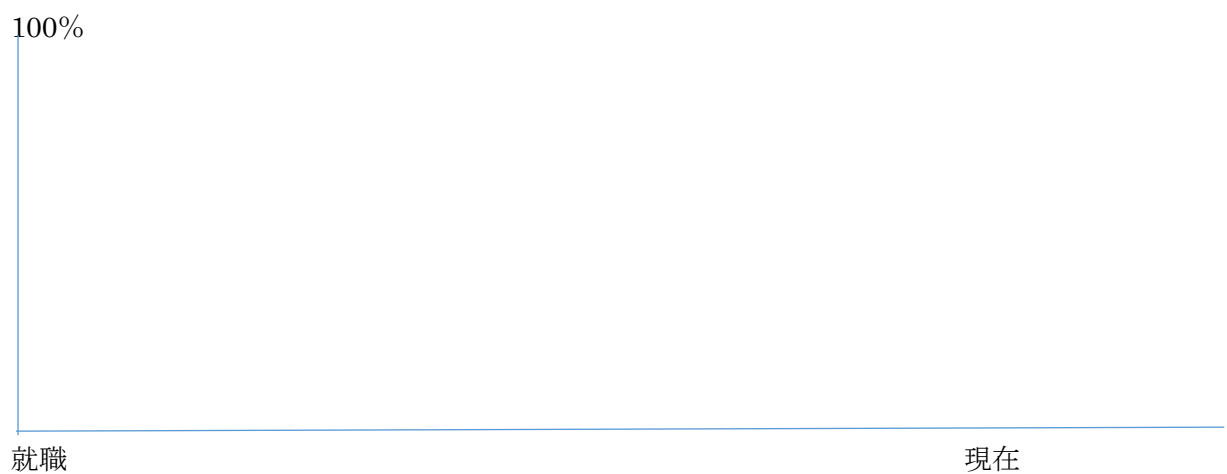
なまえ（ ）

○ライフステージに合わせた日本語能力

あなたが、来日してから現在までの日本語能力について自己分析してください。



○あなたが、ここに就職してから現在までの仕事の技術レベルについてグラフに書いてください



なまえ ()

○どんな日本語ができると、仕事のスキルをあげていくことができますか？

どんな日本語ができなくて、仕事がうまくできなかったと思いますか？それはいつの頃でしょうか。

