

川崎市における地域日本語教育の
基本的な方針の策定に向けた実態調査報告書

2024（令和6）年3月

川崎市

目次

調査の概要および報告書について.....	1
I. アンケート調査.....	7
1. 地域の日本語教室.....	9
2. 学習支援の教室.....	29
3. 日本語学校.....	47
4. 外国人雇用企業.....	54
II. ヒアリング調査.....	65
1. 識字・日本語学級（市民館、ふれあい館、国際交流センター）.....	67
2. 地域の日本語教室（自主活動グループ）.....	71
3. 学習支援の教室、フリースクール.....	73
4. 中学校夜間学級・高校.....	75
5. 日本語学校.....	77
6. 大学.....	79
7. 外国人雇用企業.....	80
8. 技能実習監理団体.....	83
9. ハローワーク.....	84
III. 考察.....	85
1. 実態調査から見えてきた課題やニーズ.....	87
2. 企業における外国人雇用と日本語教育の現状、課題.....	110
3. 川崎市の地域日本語教育はどこを目指すのか.....	126

調査の概要および報告書について

1. 調査の目的

「川崎市地域日本語教育推進方針」の策定に向けて、本市における日本語教育の実態や課題・ニーズ等を把握するため、アンケート調査を実施した。また、方針策定後の連携の可能性やより詳細な現状の把握などを目的として、幅広い各種関連団体へのヒアリングを実施した。

2. 調査概要（調査対象、調査方法、調査期間、回収状況）

(1) アンケート調査

アンケート調査概要

調査対象	調査方法	調査期間
地域の日本語教室	郵送配布 郵送回収	2023（令和5）年 6月16日～8月10日
日本語学習を含む学習支援の教室		
日本語学校		
外国人雇用企業		

アンケート調査結果（回収状況）

調査対象	発送数	回収数	有効回収数	有効回収率
地域の日本語教室	11件	9件	9件	81.8%
日本語学習を含む学習支援の教室	11件	10件	10件	90.9%
日本語学校	4件	2件	2件	50.0%
外国人雇用企業	100件	39件	34件	34.0%

(2) ヒアリング調査

ヒアリング調査概要

調査対象	件数	調査期間
識字・日本語学級（市民館、ふれあい館、国際交流センター）	5件	2023（令和5）年 6月29日～10月6日
地域の日本語教室（自主活動グループ）	2件	
学習支援の教室、フリースクール	4件	
中学校夜間学級・高校	4件	
日本語学校	2件	
大学	1件	
外国人雇用企業	5件	
技能実習監理団体	2件	
ハローワーク	1件	

3. 報告書について

(1) 報告書の構成

本報告書は3部構成からなる。

第Ⅰ部 アンケート調査

単純集計の結果と分析

第Ⅱ部 ヒアリング調査

ヒアリング調査の結果のまとめ

第Ⅲ部 考察

学識経験者による論考

※各種調査票に関しては市ホームページにて公開しています。

(2) 執筆分担

丹野 清人（東京都立大学人文社会学部教授）

・・・第Ⅲ部第3章

高橋 誠一（川崎市外国人市民施策担当専門調査員、法政大学社会学部兼任講師）

・・・第Ⅲ部第1、2章、報告書全体の編集

※各論考の内容や見解は執筆者個人に属するものであり、必ずしも市の公式見解を反映するものではありません。

4. 注意事項

- ・ 無回答を除いて集計しているため、n数に差異が生じることがある。
- ・ 回答比率はすべて百分率であらわし、小数点第2位を四捨五入しているため、百分率の合計が100%にならないことがある。
- ・ 複数回答の設問では、回答者数を基数としているため、百分率の合計は100%を上回る。

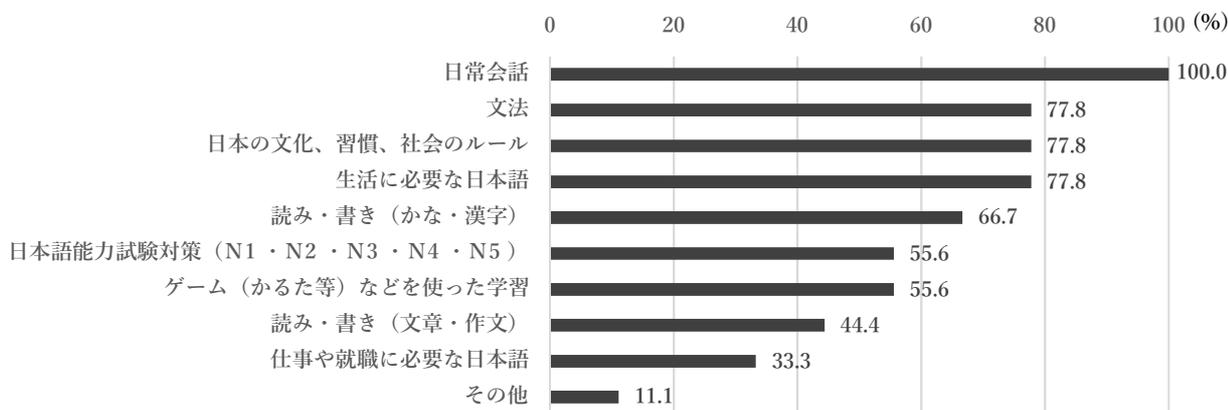
【謝辞】

最後になりますが、ご多忙にもかかわらず調査にご協力いただいた皆様に感謝申し上げます。

I. アンケート調査

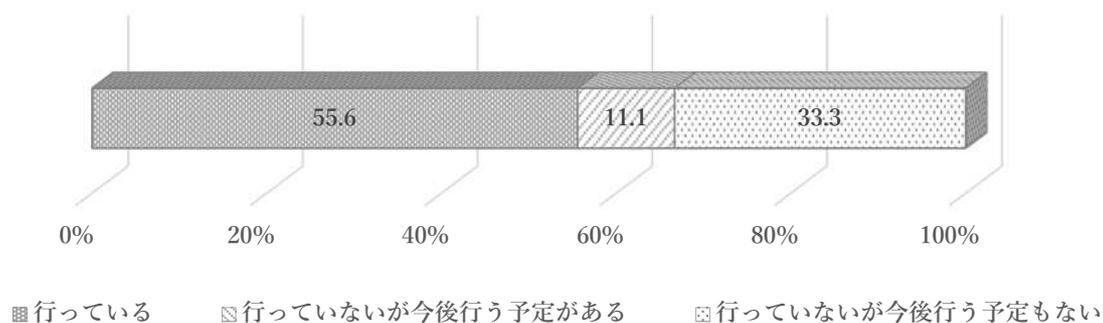
1. 地域の日本語教室

- 学習内容 (n=9) [複数回答可]



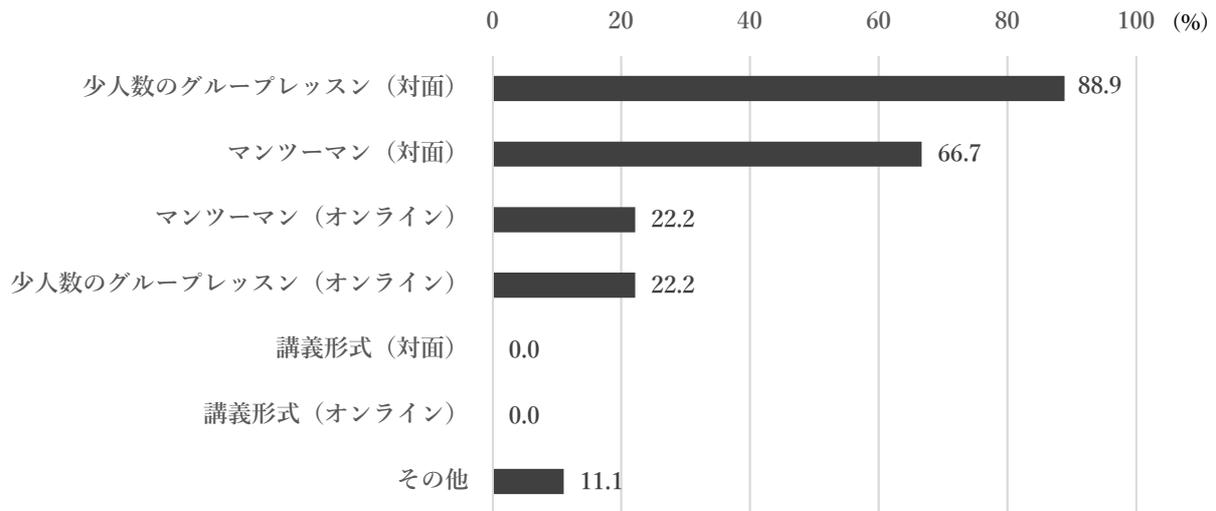
- ・ 学習内容では、「日常会話」が最も多く 100.0%、次に「文法」「日本の文化、習慣、社会のルール」「生活に必要な日本語」が 77.8%、「読み・書き (かな・漢字)」が 66.7%、「日本語能力試験対策 (N1・N2・N3・N4・N5)」「ゲーム (かるた等) などを使った学習」が 55.6%の順で多くなっている。

- レベル別学習 (n=9)



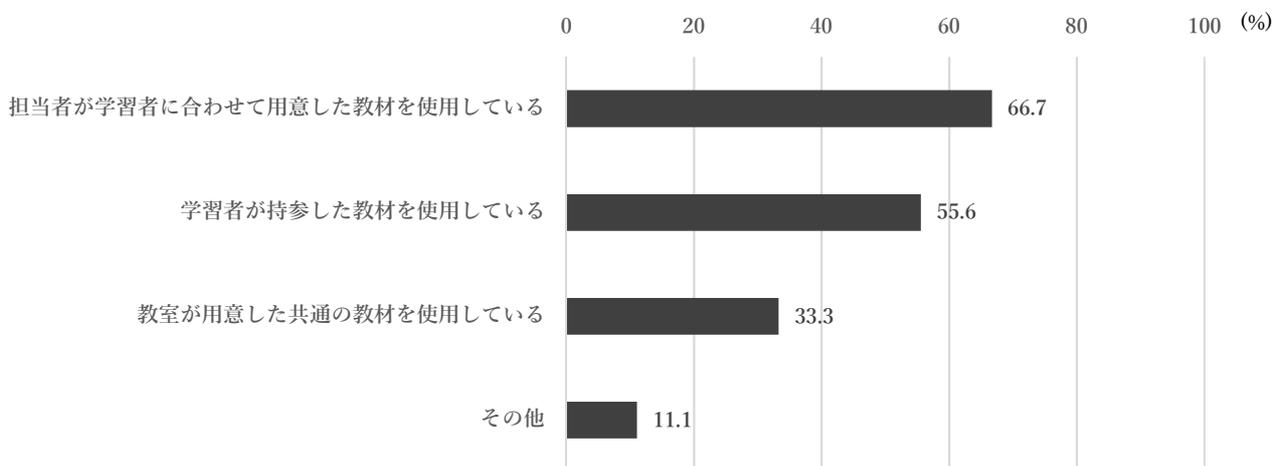
- ・ レベル別学習を行っているかでは、「行っている」が 55.6%、「行っていないが今後行う予定がある」が 11.1%、「行っていないが今後行う予定もない」が 33.3%となっている。

● 学習形態 (n=9) [複数回答可]



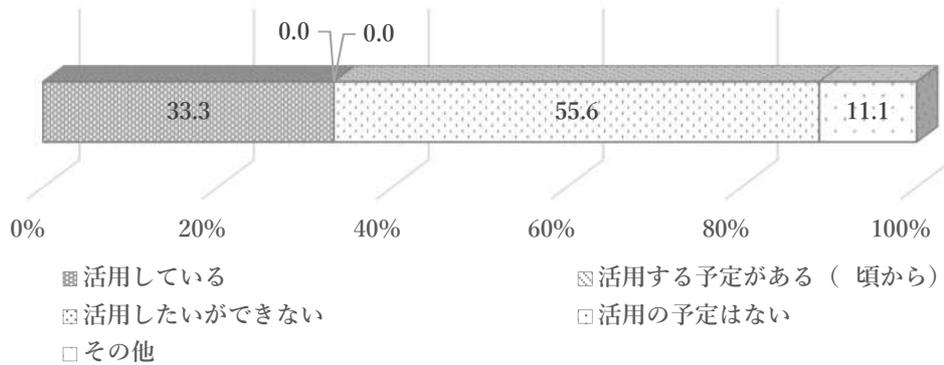
- ・ 学習形態では、「少人数のグループレッスン (対面)」が最も多く 88.9%、次に「マンツーマン (対面)」が 66.7%となっている。
- ・ なお、9 教室のうち 5 教室で「マンツーマン (対面)」と「少人数のグループレッスン (対面)」を併用している。

● 使用している学習教材 (n=9) [複数回答可]



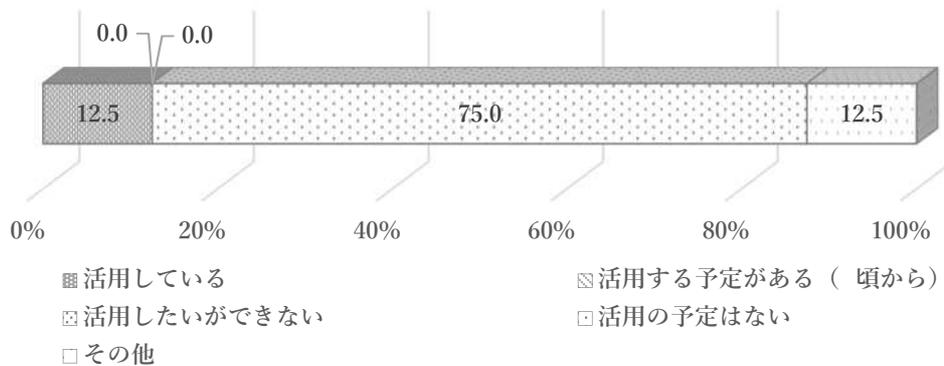
- ・ 使用している学習教材では、「担当者が学習者に合わせて用意した教材を使用している」が最も多く 66.7%、次に「学習者が持参した教材を使用している」が 55.6%となっている。

● リモート学習の状況 (n=9)



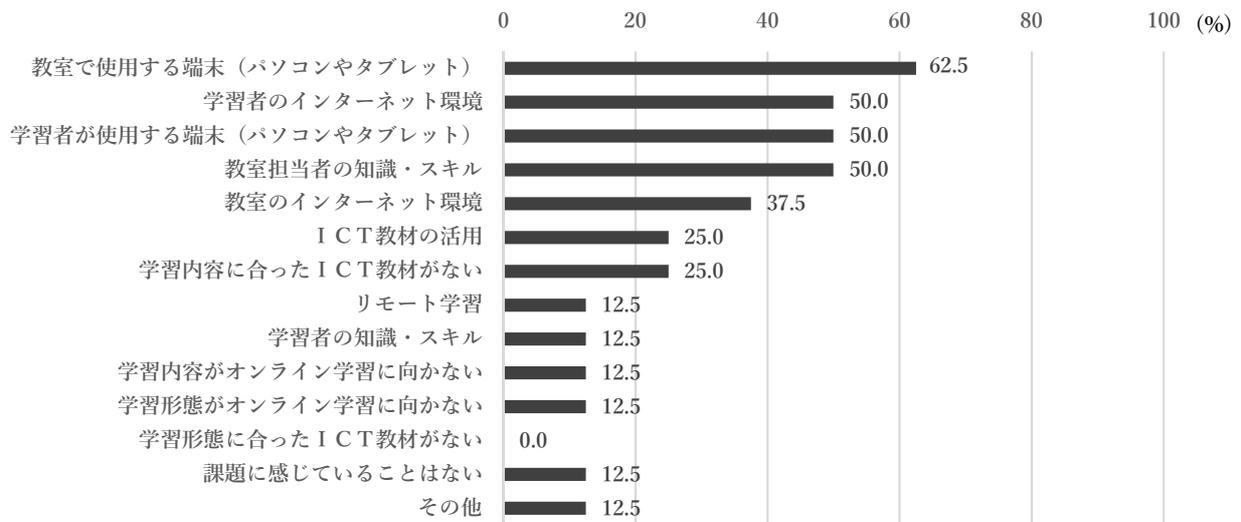
- ・ リモート学習の状況では、「活用している」が33.3%、「活用の予定はない」が55.6%、「その他」が11.1%となっている。
- ・ 「その他」では、「コロナ禍で対面学習ができない時のみ活用していた。今後は予定なし」という意見があった。

● ICT教材の活用状況 (n=8)



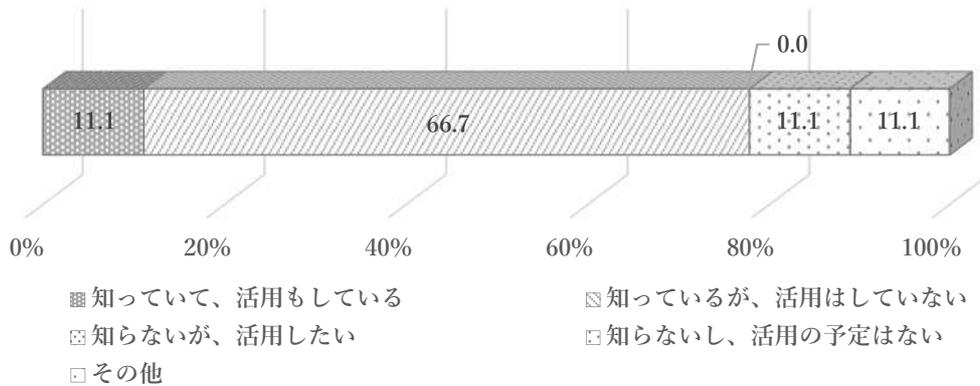
- ・ ICT教材の活用状況では、「活用している」が12.5%、「活用の予定はない」が75.0%、「その他」が12.5%となっている。
- ・ 「その他」では、「活用したいが、どこで探すかわからない、まず内容確認」という意見があった。

● ICT の活用における課題 (n=8) [複数回答可]



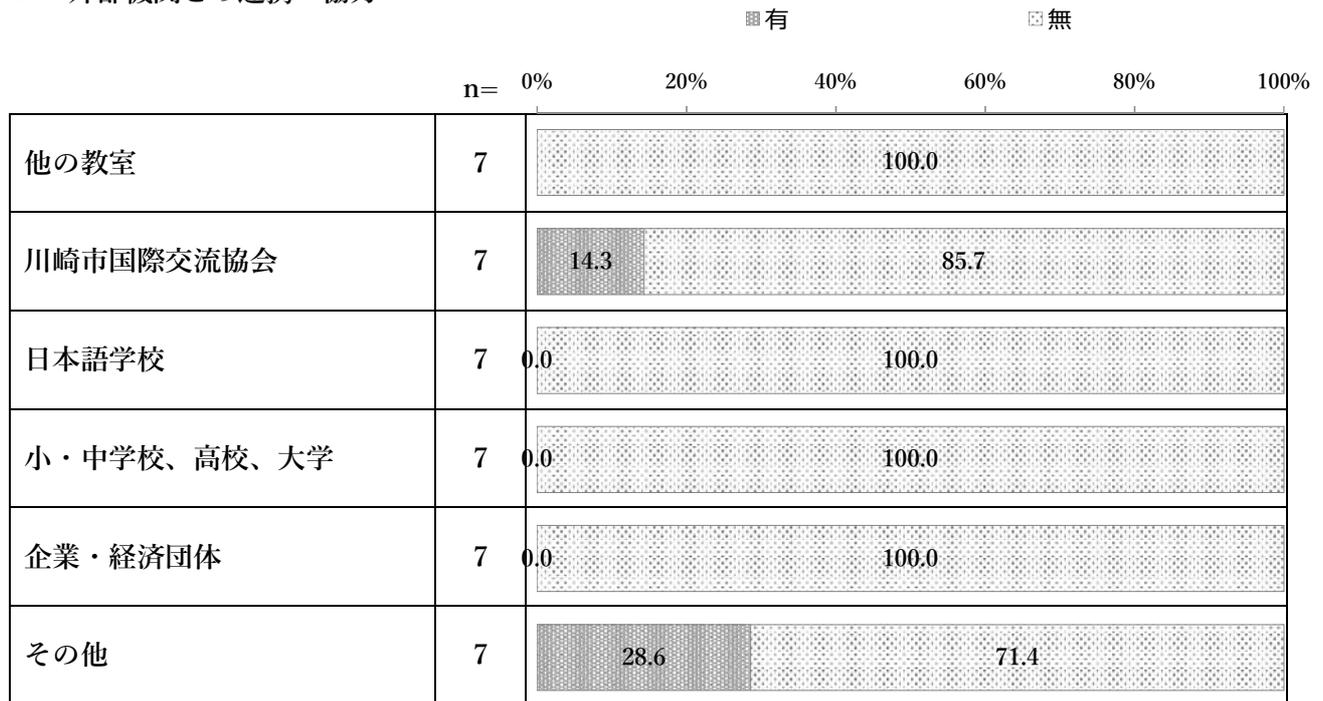
- ICT の活用における課題では、「教室で使用する端末 (パソコンやタブレット)」が最も多く 62.5%、次に「学習者のインターネット環境」「学習者が使用する端末 (パソコンやタブレット)」「教室担当者の知識・スキル」が 50.0%となっている。

● 川崎市〈やさしい日本語〉ガイドラインの認知・活用状況 (n=9)



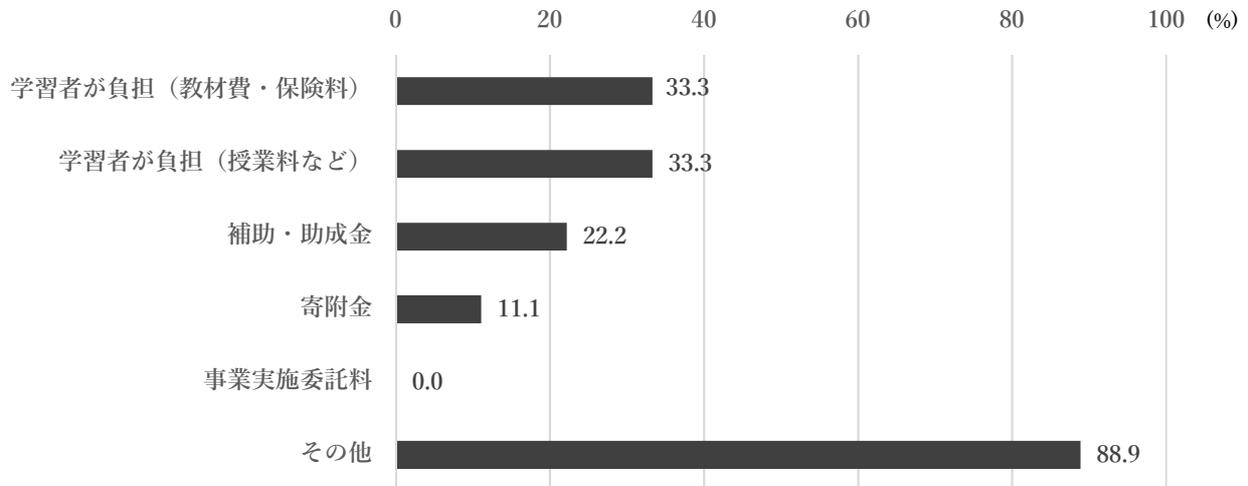
- 川崎市〈やさしい日本語〉ガイドラインの認知・活用状況では、「知っている、活用もしている」が 11.1%、「知っているが、活用はしていない」が 66.7%、「知らないし、活用の予定はない」が 11.1%、「その他」が 11.1%となっている。

● 外部機関との連携・協力



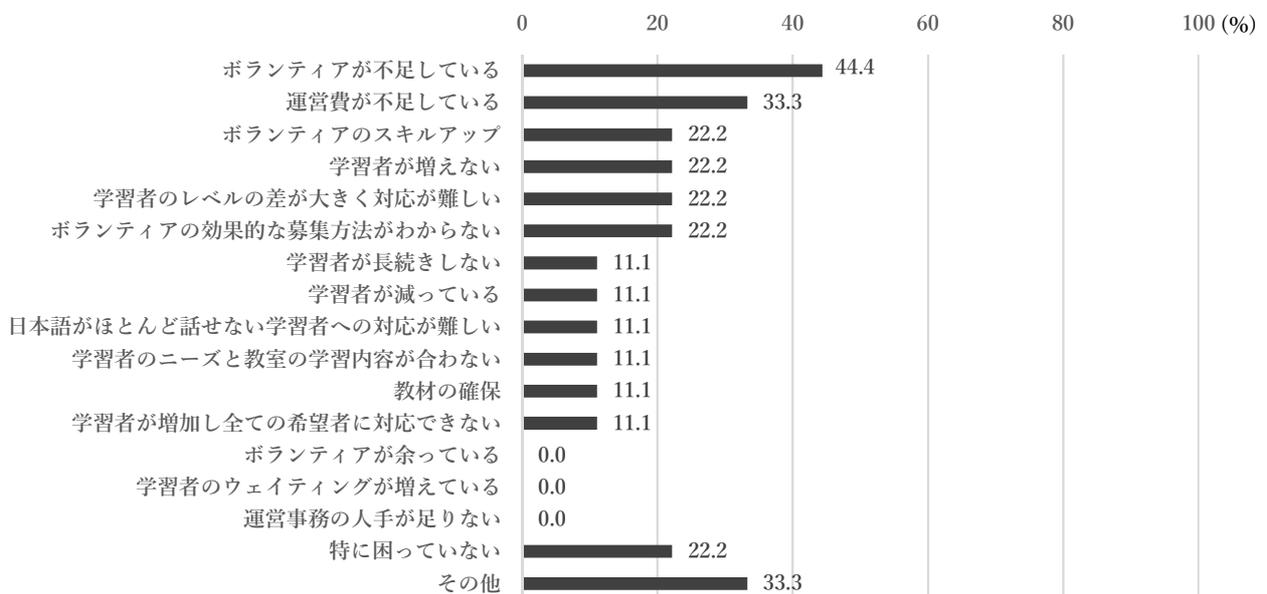
- ・ 外部機関との連携・協力では、連携・協力先として「川崎市国際交流協会」が 14.3%、「その他」が 28.6%となっている。
- ・ 「その他」では、「消防署と連携し 119 番のかけ方を指導する予定」という意見があった。

● 教室の運営費 (n=9) [複数回答可]



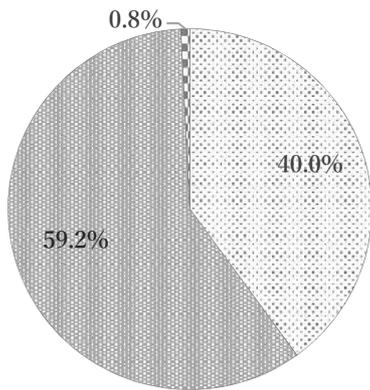
- 教室の運営費では、「学習者が負担 (教材費・保険料)」と「学習者が負担 (授業料など)」が 33.3% だが、実際には「その他」で回答のあった「ボランティアが会費として負担している」が 66.7% で最も多くなっている。

● 教室運営の困りごと (n=9) [複数回答可]



- 教室運営の困りごとでは、「ボランティアが不足している」が最も多く 44.4%、次に「運営費が不足している」が 33.3% となっている。
- 「その他」では、「教室の場所を確保することが難しい (場所の予約が取れない)」という意見があった。

● 学習者の人数（性別）合計人数 120 人

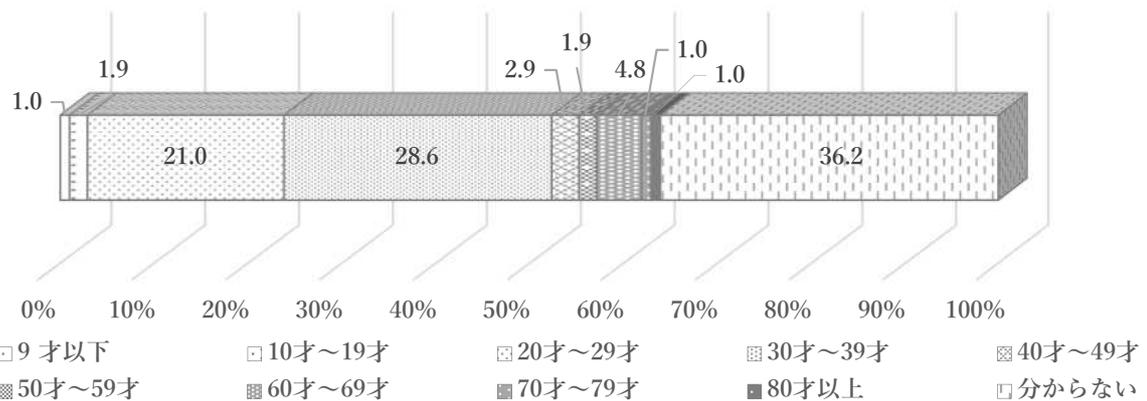


☐ 男性
 ■ 女性
 ■ その他

全 体	男性	女性	その他
120	48	71	1
100.0	40.0	59.2	0.8

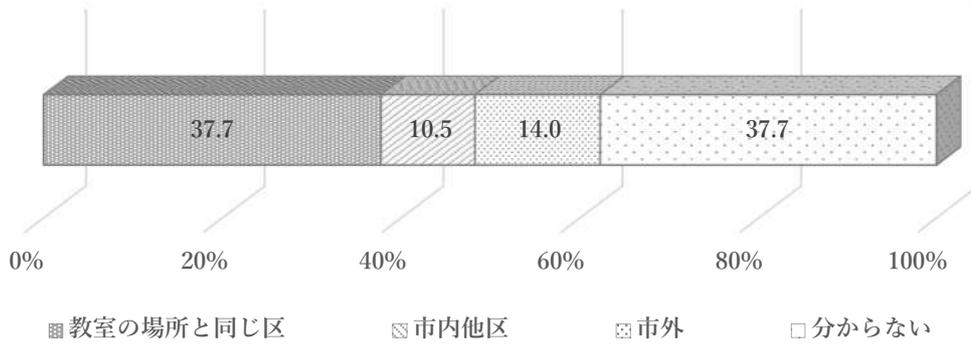
- ・ 学習者の人数（性別）では、「男性」が40.0%、「女性」が59.2%、「その他」が0.8%となっている。
- ※ 以降の設問で、合計人数が異なる場合がある。

● 学習者の人数（年齢別）合計人数 120 人



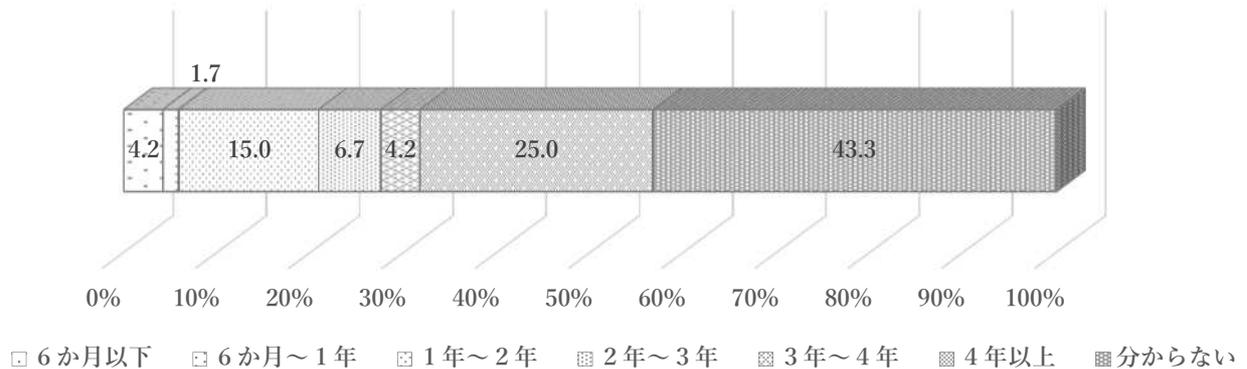
- ・ 学習者の人数（年齢別）では、「分からない」が最も多く36.2%、次に「30才～39才」が28.6%、「20才～29才」が21.0%となっている。

● 学習者の人数（居住地別）合計人数 120 人



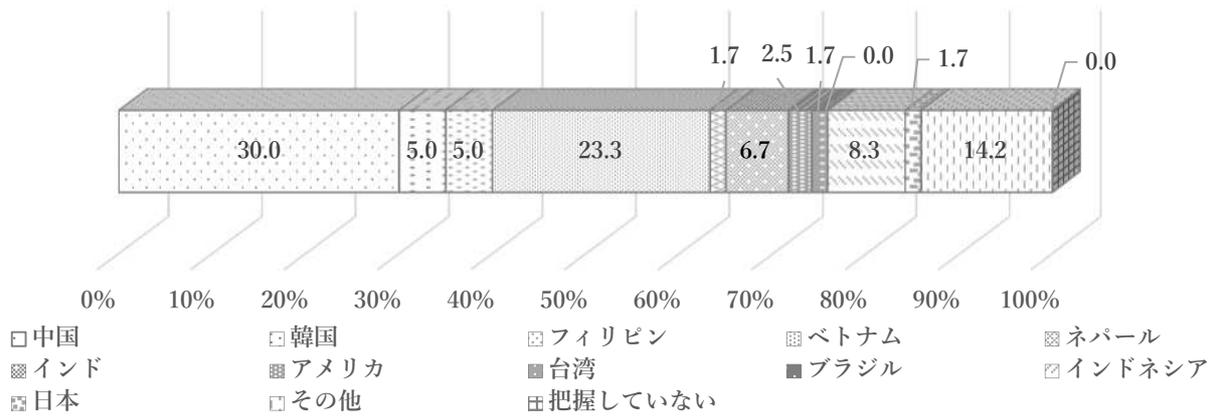
- ・ 学習者の人数（居住地別）では、「教室の場所と同じ区」と「分からない」が最も多く 37.7%となっている。

● 学習者の人数（学習年数別）合計人数 120 人



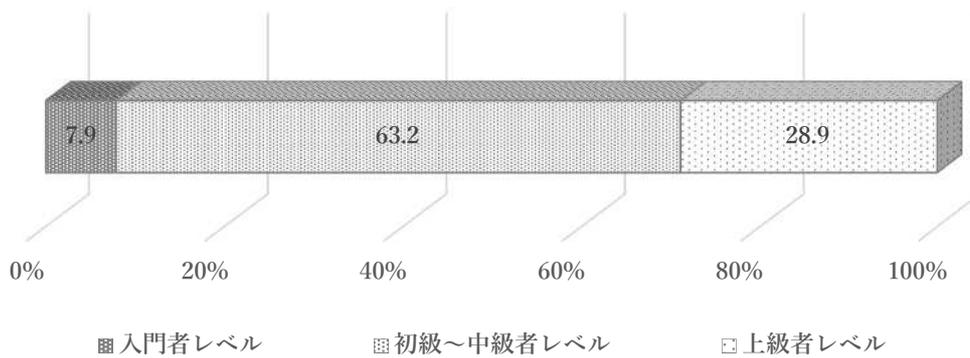
- ・ 学習者の人数（学習年数別）では、「分からない」が最も多く 43.3%、次に「4年以上」が 25.0%となっている。

● 学習者の人数（国籍・地域別）合計人数 120 人



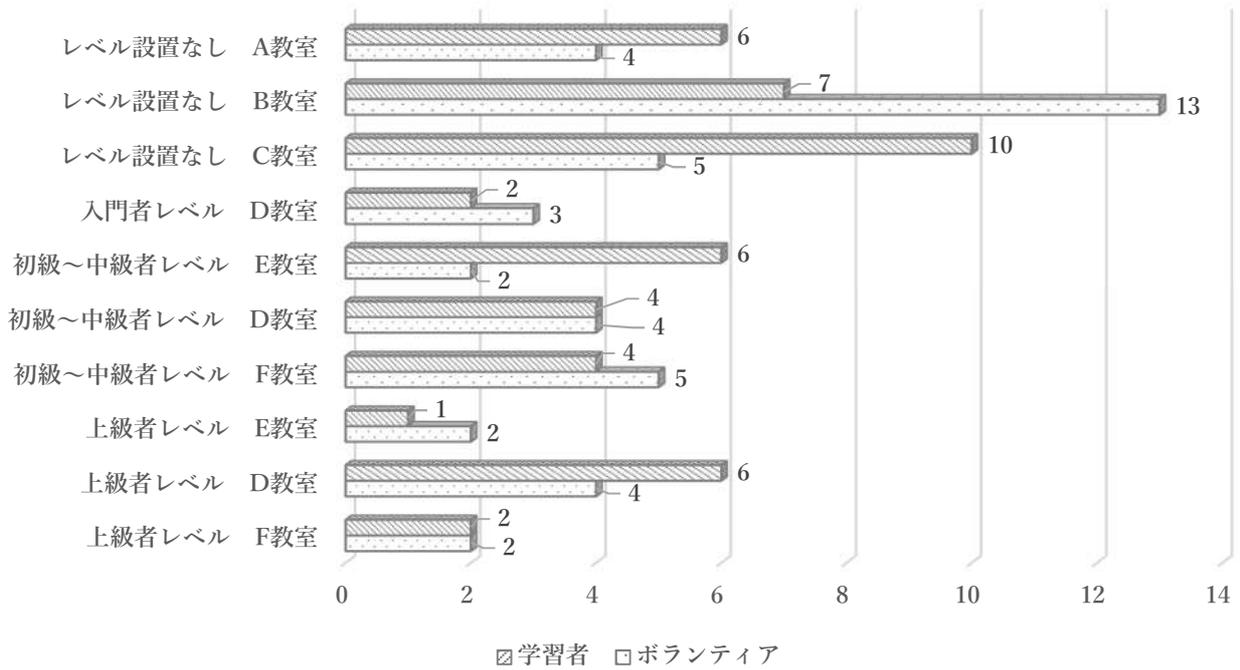
・ 学習者の人数（国籍・地域別）では、「中国」が最も多く 30.0%、次に「ベトナム」が 23.3%となっている。

● 学習者の人数（レベル別）合計人数 114 人



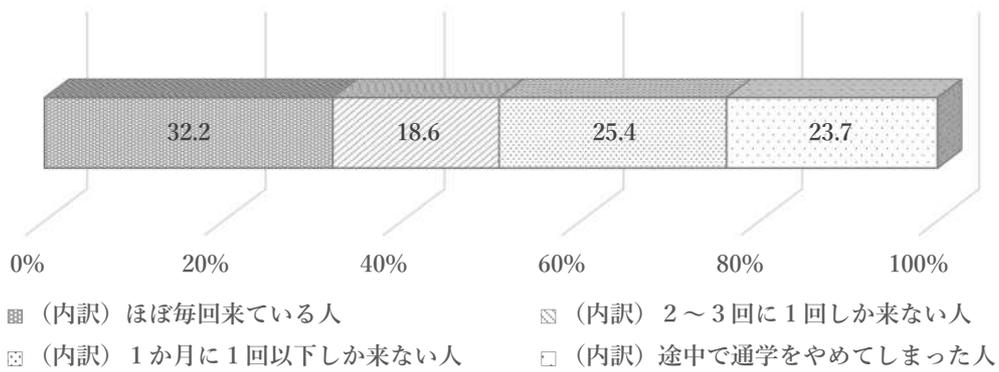
・ 学習者の人数（レベル別）では、「入門者レベル」が 7.9%、「初級～中級者レベル」が 63.2%、「上級者レベル」が 28.9%となっている。

● 1回あたりの学習者とボランティアのレベル別平均参加人数 (n=6)



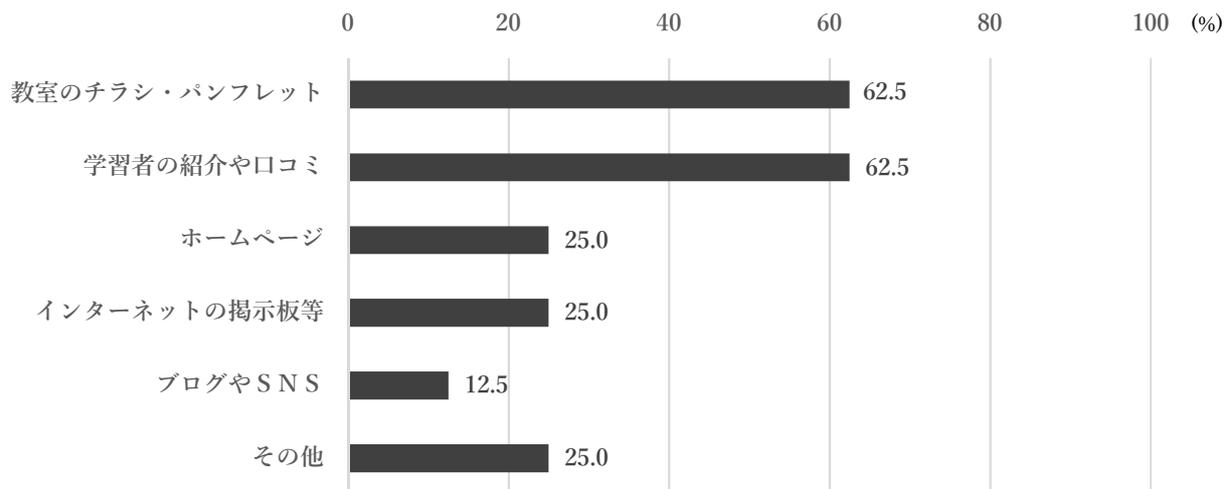
- ・ 1回あたりの学習者とボランティアの平均参加人数では、教室によって特徴が分かれた。
- ・ 同じ教室でも、レベルによって学習者とボランティアのバランスは異なることがわかった。

● 学習者の参加・出席状況 合計人数 108 人



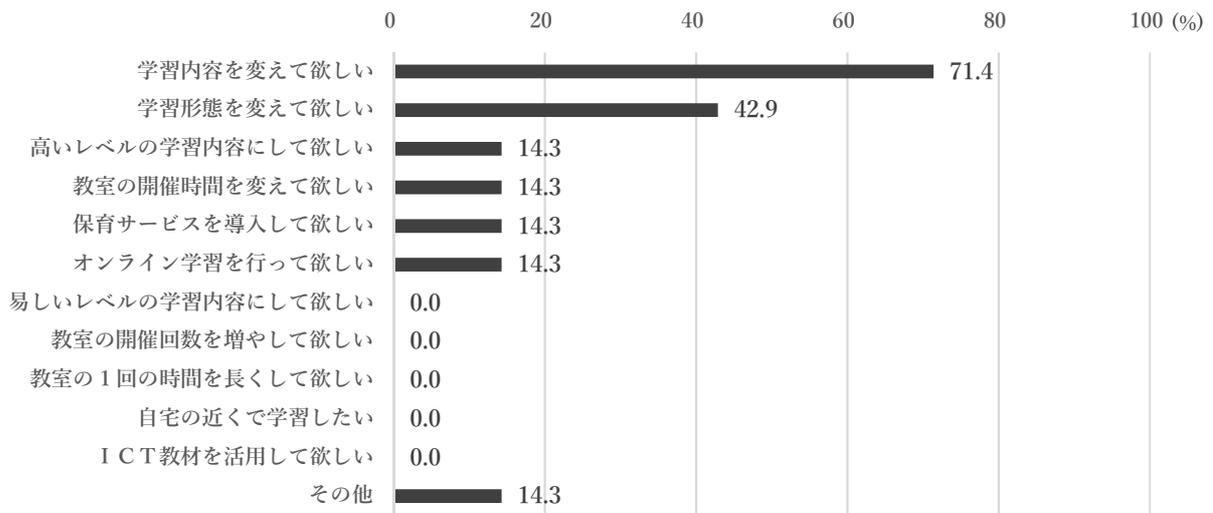
- ・ 学習者の参加・出席状況では、2022（令和4）年度に新たに学習をはじめた人のうち「ほぼ毎回来ている人」が最も多く32.2%、次に「1か月に1回以下しか来ない人」が25.4%、「途中で通学をやめた人」が23.7%となっている。

● 学習者の募集方法（n=8）〔複数回答可〕



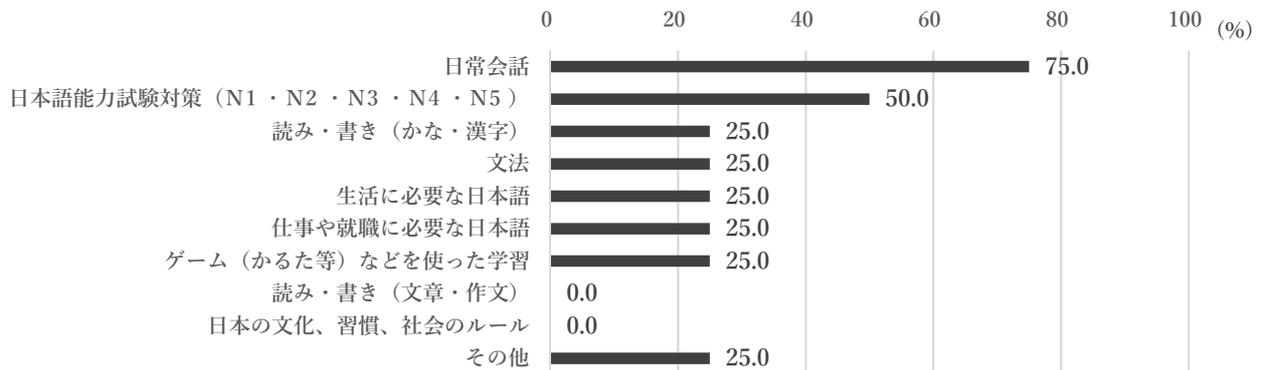
- ・ 学習者の募集方法では、「教室のチラシ・パンフレット」と「学習者の紹介や口コミ」が最も多く62.5%となっている。

● 学習者のニーズ (n=7) [複数回答可 (3つまで)]

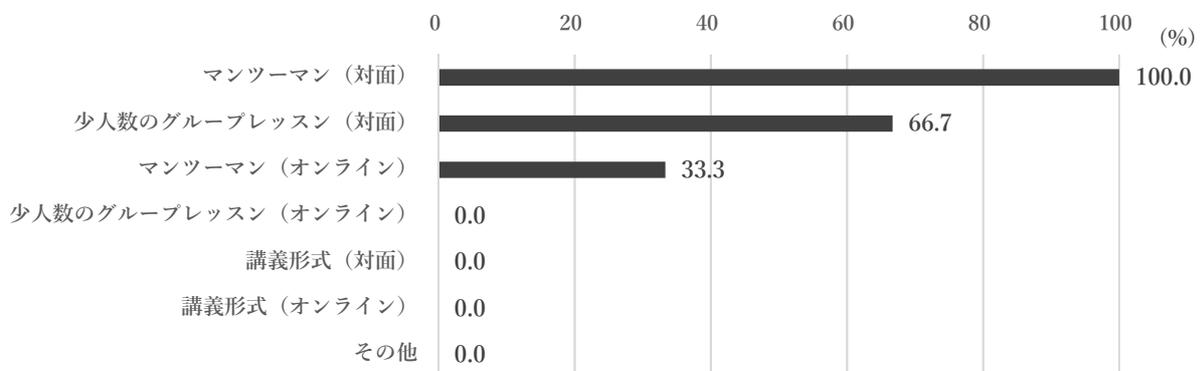


- ・ 学習者のニーズでは、「学習内容を変えて欲しい」が最も多く71.4%、次に「学習形態を変えて欲しい」が42.9%となっている。

(再掲) 教室の学習内容 (n=4) [複数回答可]

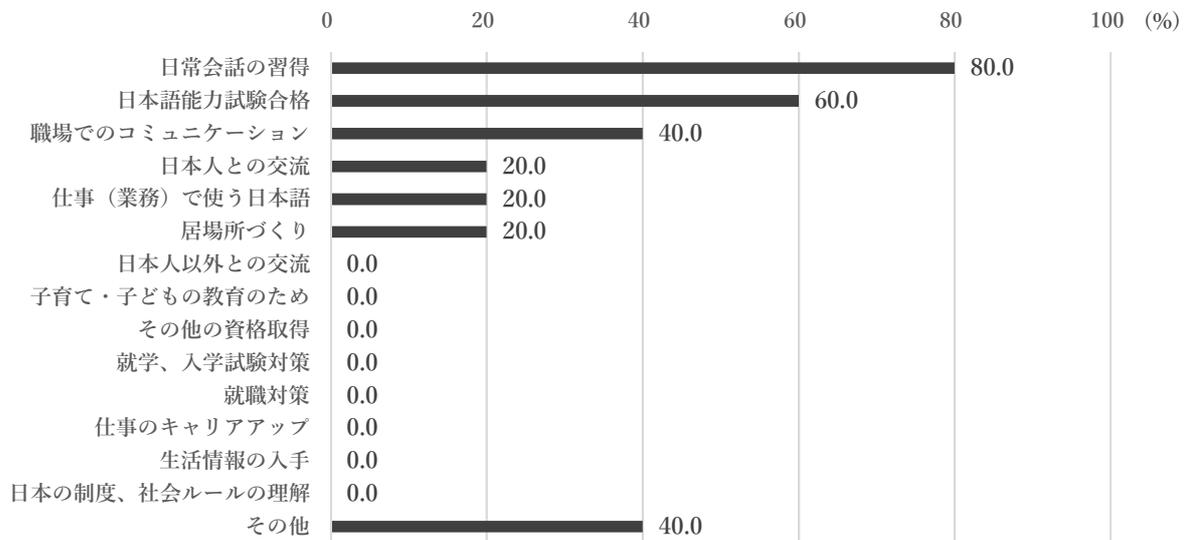


(再掲) 教室の学習形態 (n=3) [複数回答可]



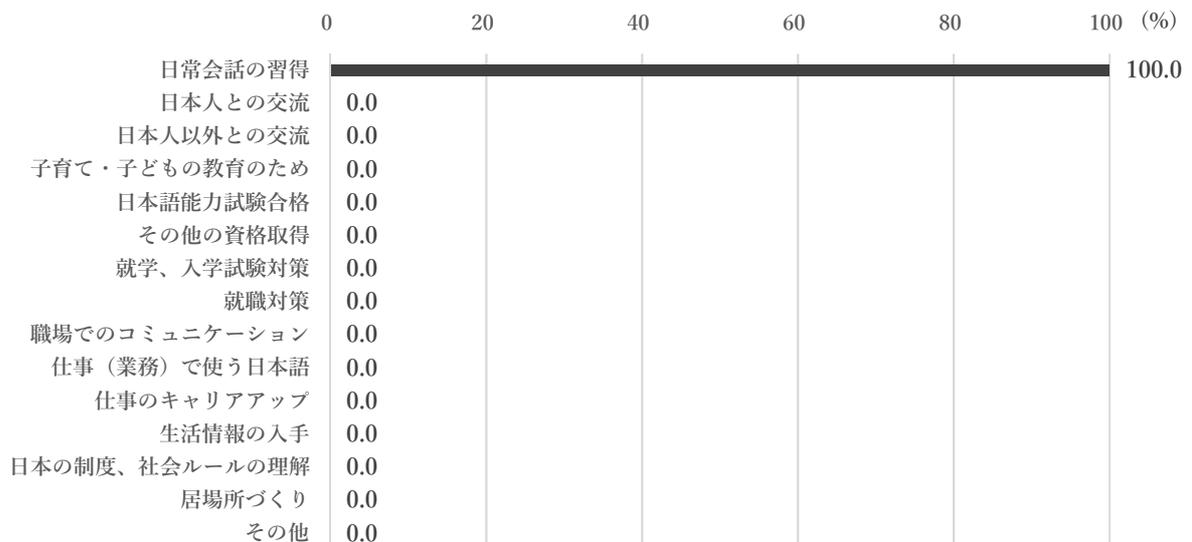
● 学習者の目的・目標（レベル別）

レベル設置なし（n=5）〔複数回答可〕



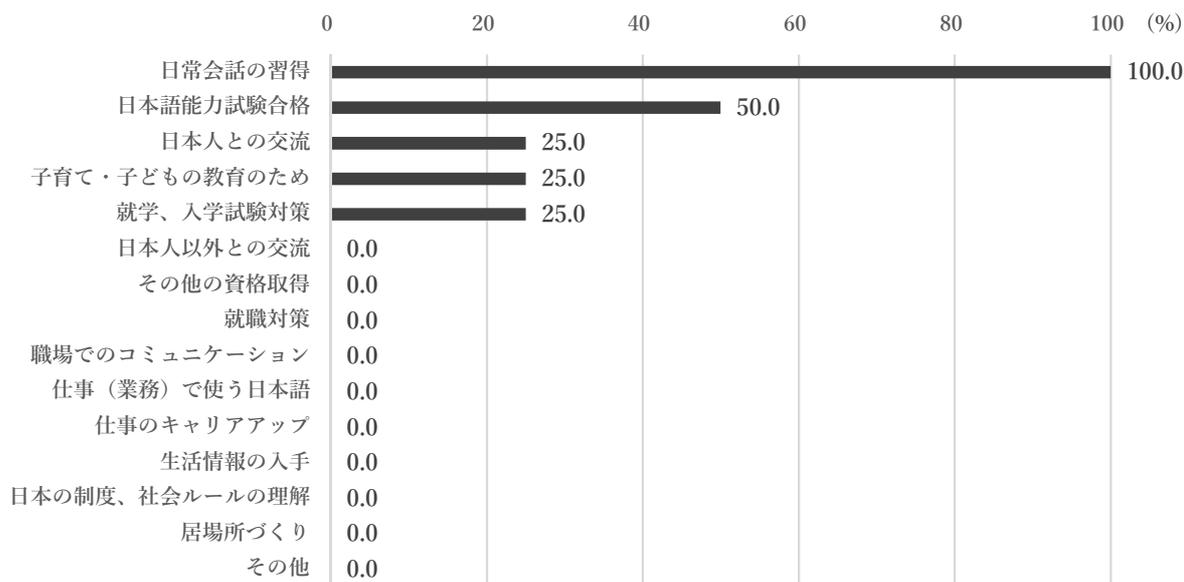
- ・ 学習者の目的・目標（レベル設置なし）では、「日常会話の習得」が最も多く 80.0%、次に「日本語能力試験合格」が 60.0%、「職場でのコミュニケーション」が 40.0%となっている。
- ・ 「その他」では、「日本語で相互理解」や「日本語でのコミュニケーション能力向上」という意見があった。

入門者レベル（n=3）〔複数回答可〕



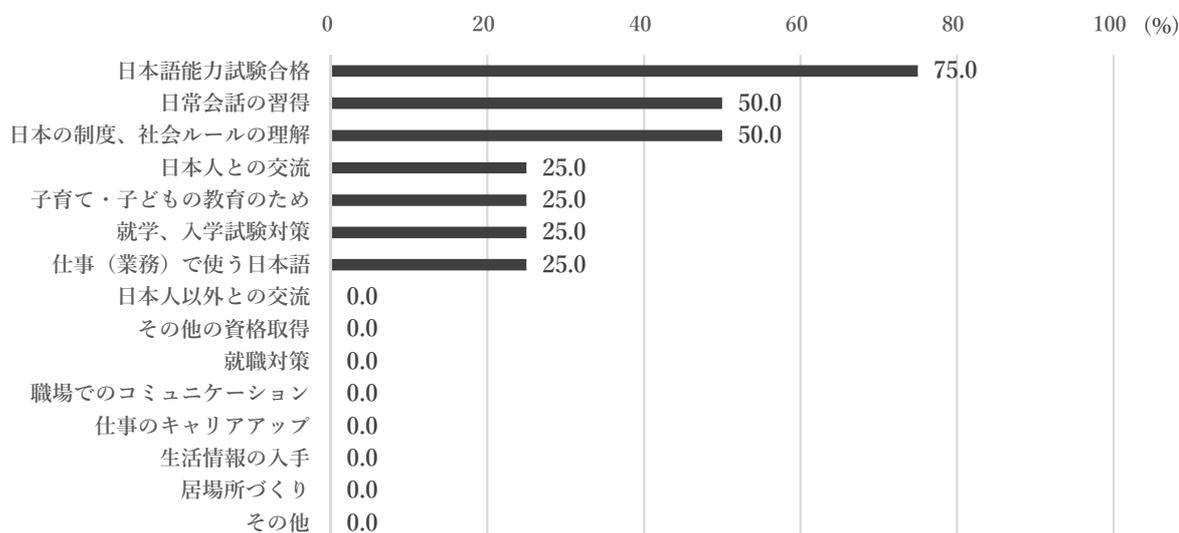
- ・ 学習者の目的・目標（入門者レベル）では、「日常会話の習得」が 100.0%となっている。

初級～中級者レベル (n=4) [複数回答可]



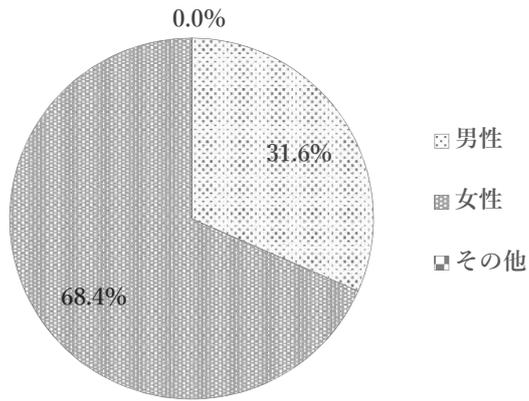
- ・ 学習者の目的・目標（初級～中級者レベル）では、「日常会話の習得」が最も多く 100.0%、次に「日本語能力試験合格」が 50.0%となっている。

上級者レベル (n=4) [複数回答可]



- ・ 学習者の目的・目標（上級者レベル）では、「日本語能力試験合格」が最も多く 75.0%、次に「日常会話の習得」「日本の制度、社会ルールを理解」が 50.0%となっている。

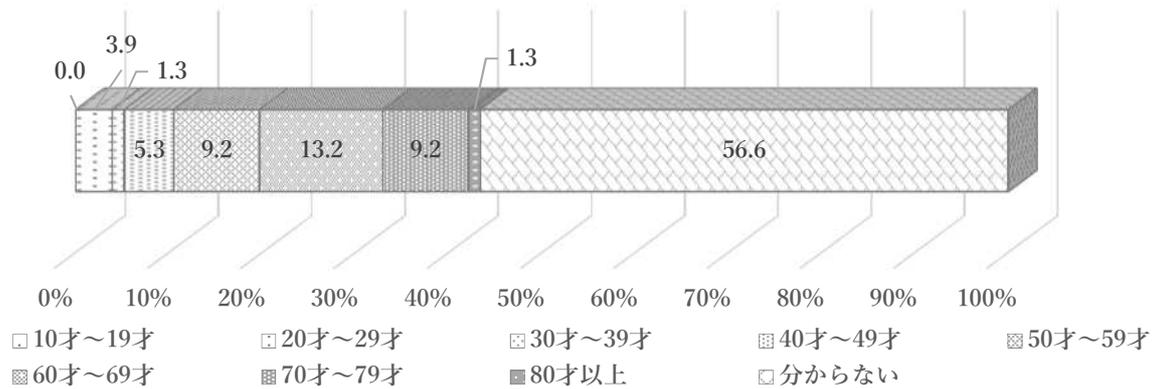
● ボランティアの人数（性別）合計人数 76 人



全 体	男性	女性	その他
76	24	52	0
100.0	31.6	68.4	0.0

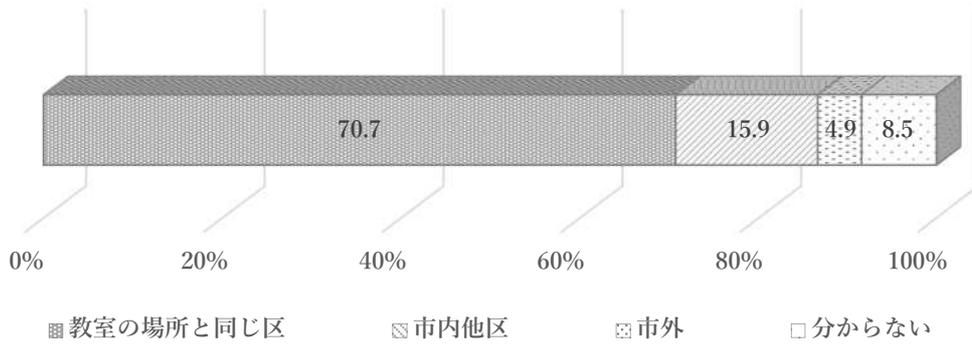
・ ボランティアの人数（性別）では、「男性」が 31.6%、「女性」が 68.4%となっている。

● ボランティアの人数（年齢別）合計人数 76 人



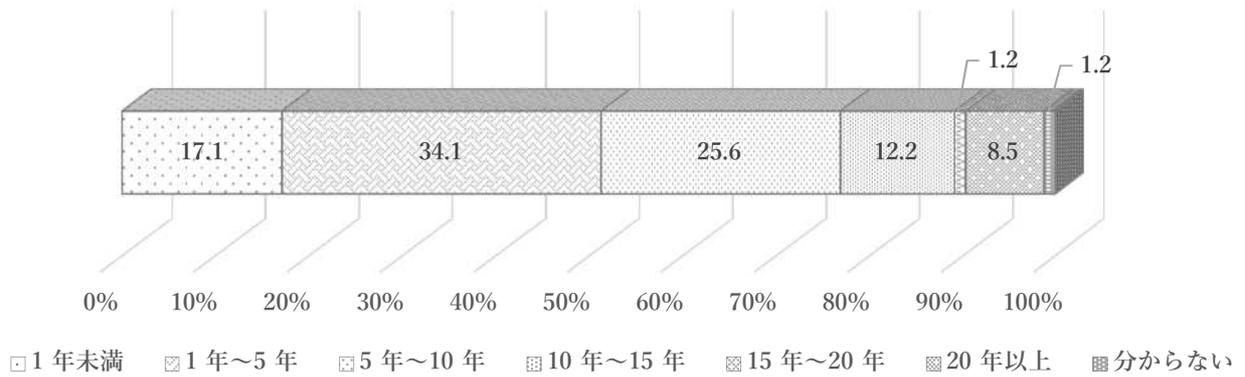
・ ボランティアの人数（年齢別）では、「分からない」が最も多く 56.6%、次に「60才~69才」が 13.2%となっている。

● ボランティアの人数（居住地別）合計人数 82 人



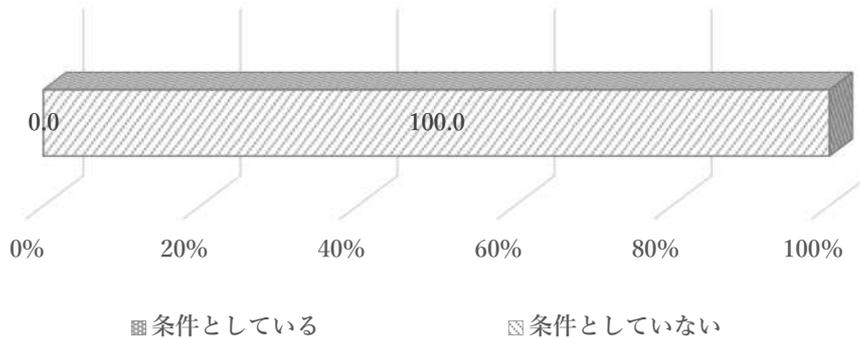
- ・ ボランティアの人数（居住地別）では、「教室の場所と同じ区」が最も多く 70.7%、次に「市内他区」が 15.9%、「分からない」が 8.5%、「市外」が 4.9%となっている。

● ボランティアの人数（活動年数別）合計人数 82 人



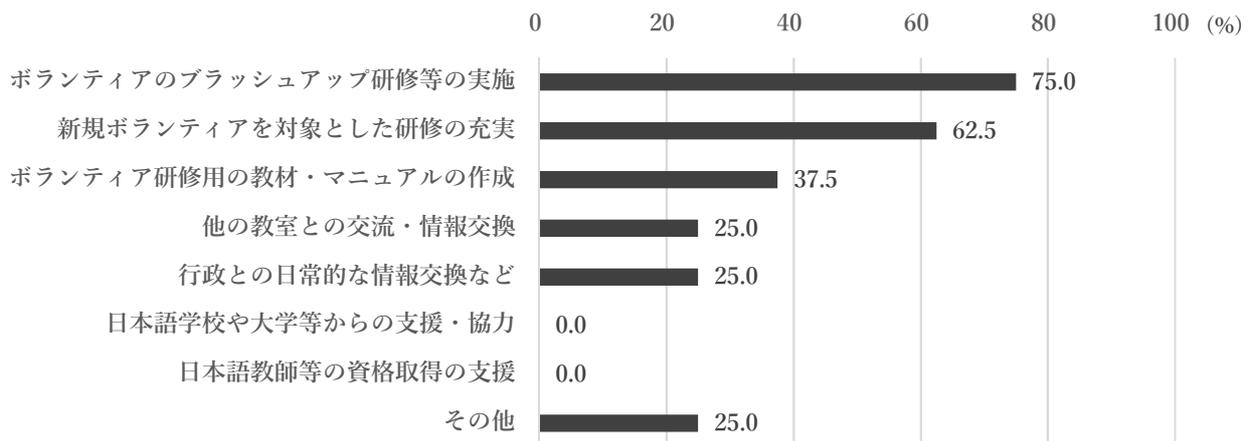
- ・ ボランティアの人数（活動年数別）では、「1年～5年」が最も多く 34.1%、次に「5年～10年」が 25.6%、「1年未満」が 17.1%となっている。

● ボランティアの条件 (n=9)



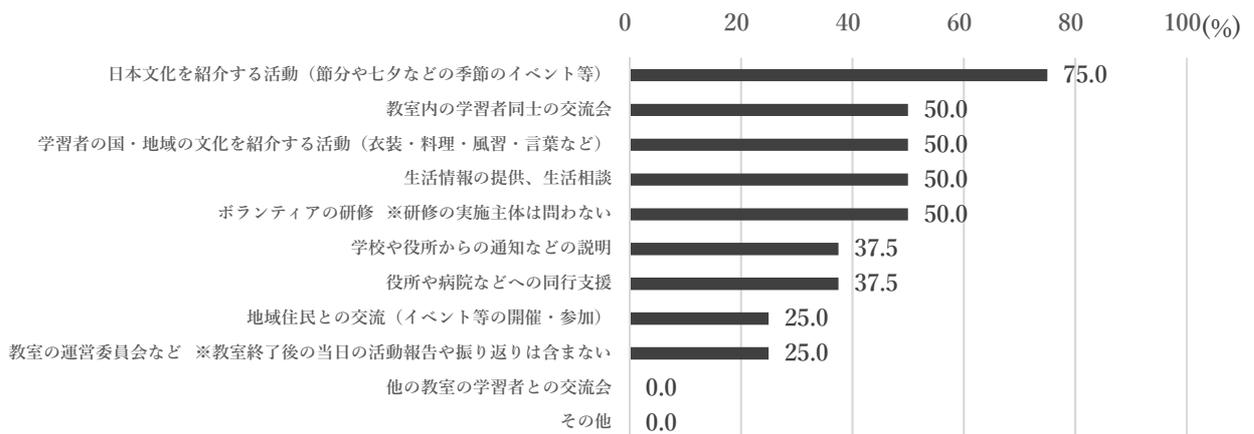
- ・ ボランティアの登録に日本語教師等の資格を条件としているかでは、「条件としていない」が 100.0% で回答したすべての教室で条件としていないことがわかる。

● ボランティアのスキルアップに向けて必要なこと (n=8) [複数回答可]



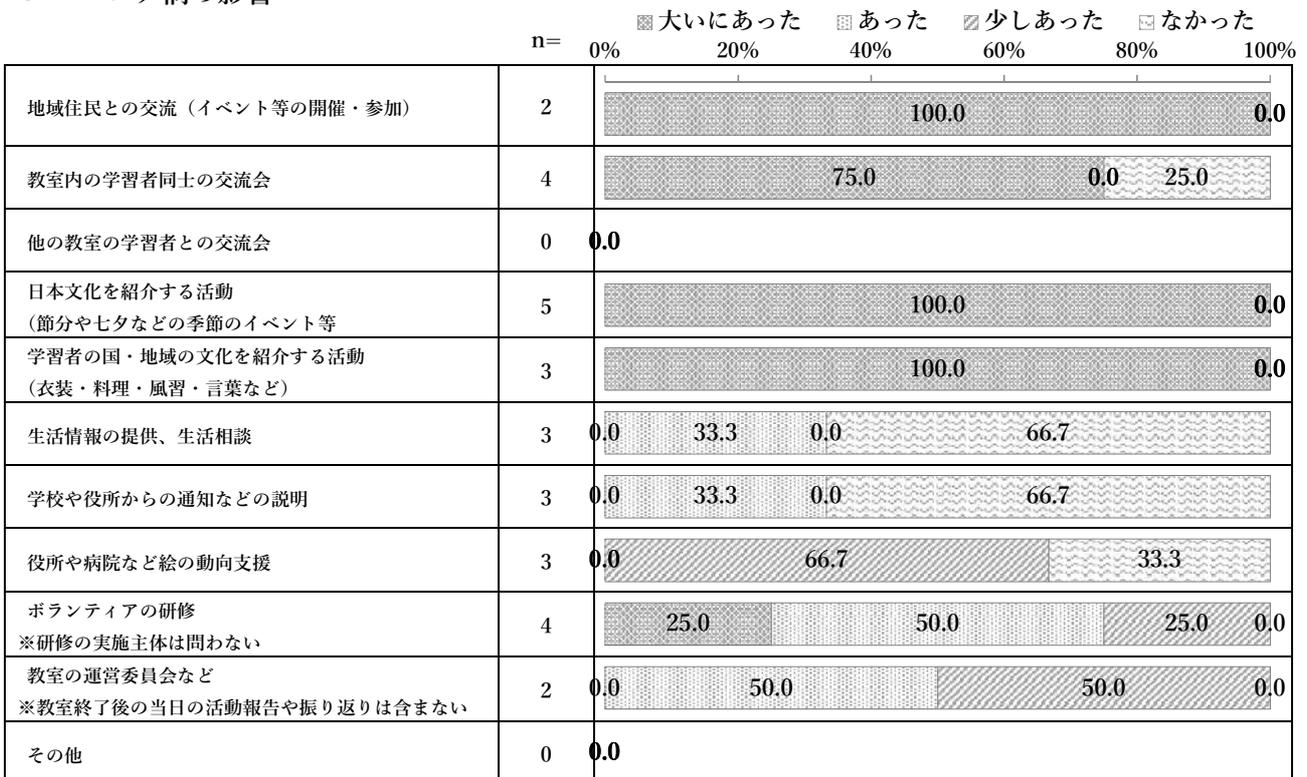
- ・ ボランティアのスキルアップに向けて必要なことでは、「ボランティアのブラッシュアップ研修等の実施」が最も多く 75.0%、次に「新規ボランティアを対象とした研修の充実」が 62.5%となっている。
- ・ 「その他」では「ボランティアのスキルアップも重要だが、国際情勢や就労問題など日本に住む外国人が直面する課題を理解することが必要」や「学習者に合った教材を作成できるスキルを養う研修があると良い」などの意見があった。

● 日本語学習以外の活動（n=8）〔複数回答可〕



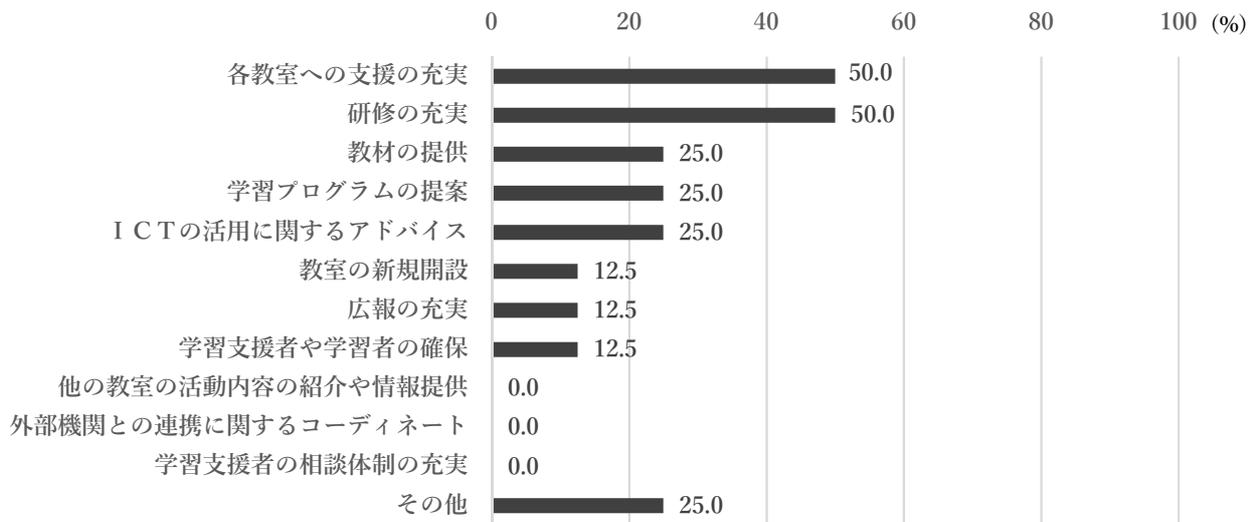
- 日本語学習以外の活動では、「日本文化を紹介する活動（節分や七夕などの季節のイベント等）」が最も多く 75.0%、次に「教室内の学習者同士の交流会」「学習者の国・地域の文化を紹介する活動（衣装・料理・風習・言葉）など」「生活情報の提供、生活相談」「ボランティアの研修 ※研修の実施主体は問わない」が 50.0%となっている。

● コロナ禍の影響



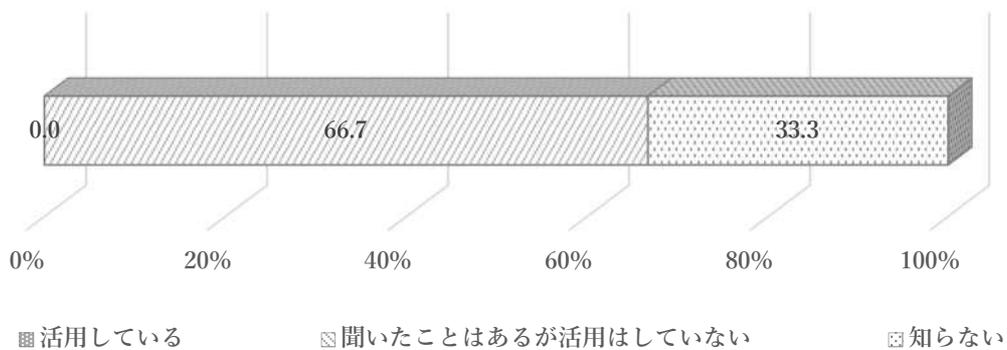
- 日本語学習以外の活動についてコロナ禍による影響があったかでは、「大いにあった」は「地域住民との交流（イベント等の開催・参加）」「日本文化を紹介する活動（節分や七夕などの季節のイベント等）」「学習者の国・地域の文化を紹介する活動（衣装・料理・風習・言葉など）」が最も多く 100.0%、次に「教室内の学習者同士の交流会」が 75.0%となっている。

● 行政に期待すること (n=8) [複数回答可]



- 行政に期待することでは、「各教室への支援の充実」「研修の充実」が最も多く 50.0%、次に「教材の提供」「学習プログラムの提案」「ICTの活用に関するアドバイス」が 25.0%となっている。
- 「その他」では、「活動場所の提供」や「活動場所の確保のためのオンライン申し込み制度の拡充」などの意見があった。

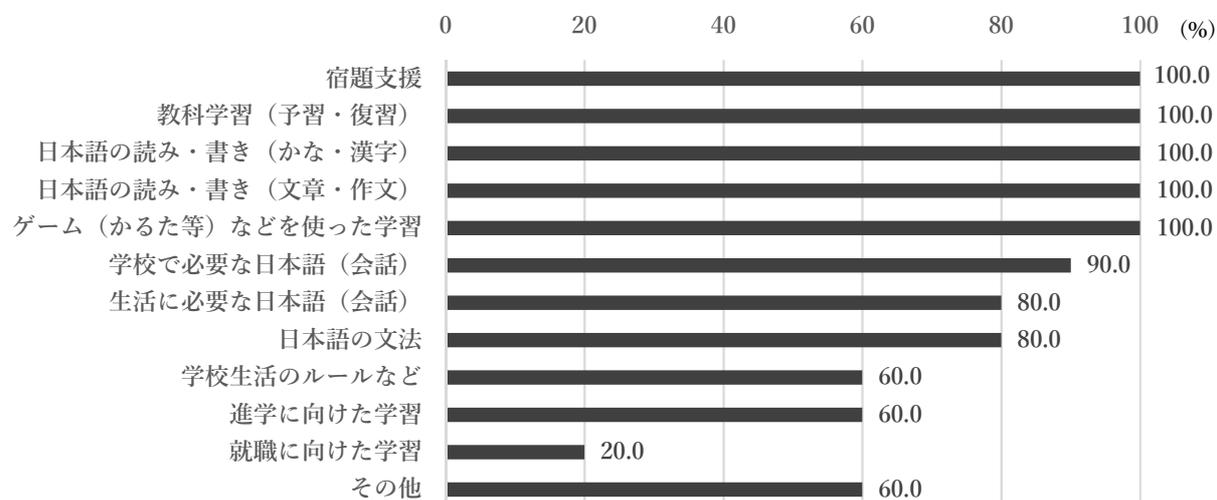
● 『生活 Can do』の認知・活用状況 (n=9)



- 「日本語教育の参照枠」に基づいた『生活 Can do』の認知・活用状況では、「活用している」が 0.0%、「聞いたことはあるが活用はしていない」が 66.7%、「知らない」が 33.3%となっている。

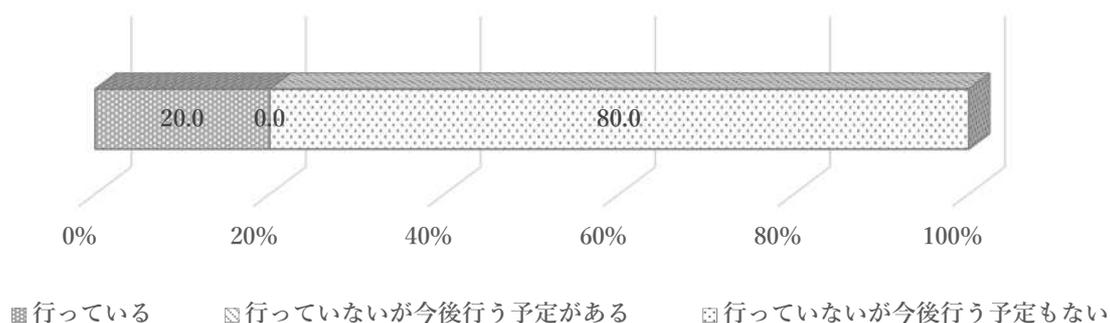
2. 学習支援の教室

● 学習内容 (n=10) [複数回答可]

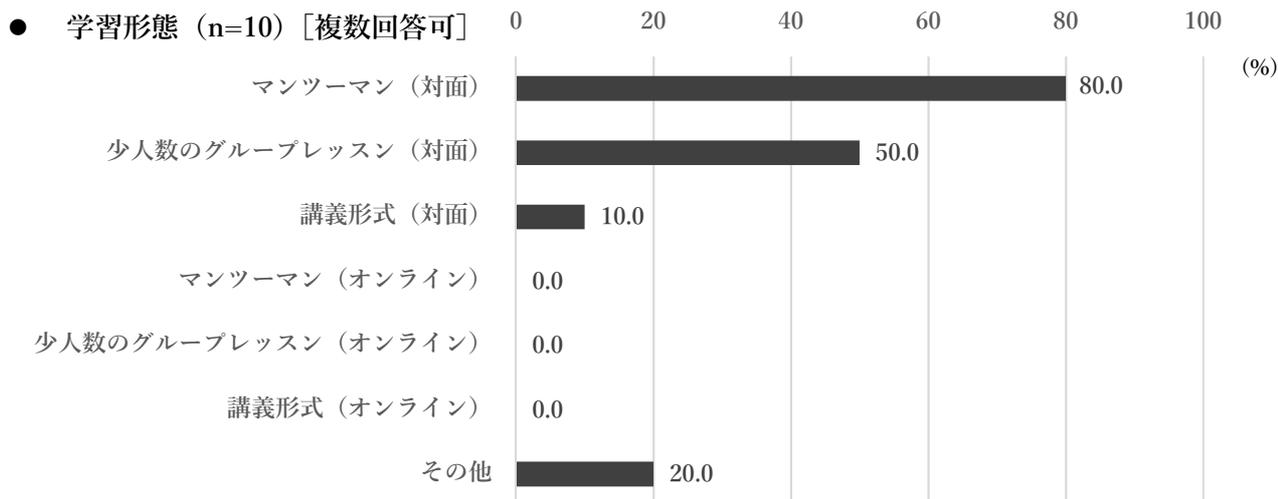


- ・ 学習内容では、「宿題支援」「教科学習 (予習・復習)」「日本語の読み・書き (かな・漢字)」「日本語の読み・書き (文章・作文)」「ゲーム (かるた等) などを使った学習」が最も多く 100.0%、次に「学校に必要な日本語 (会話)」が 90.0%となっている。
- ・ 「その他」では、「社会見学やものづくりなどの体験学習」や「在留支援」などの意見があった。

● レベル別学習 (n=10)

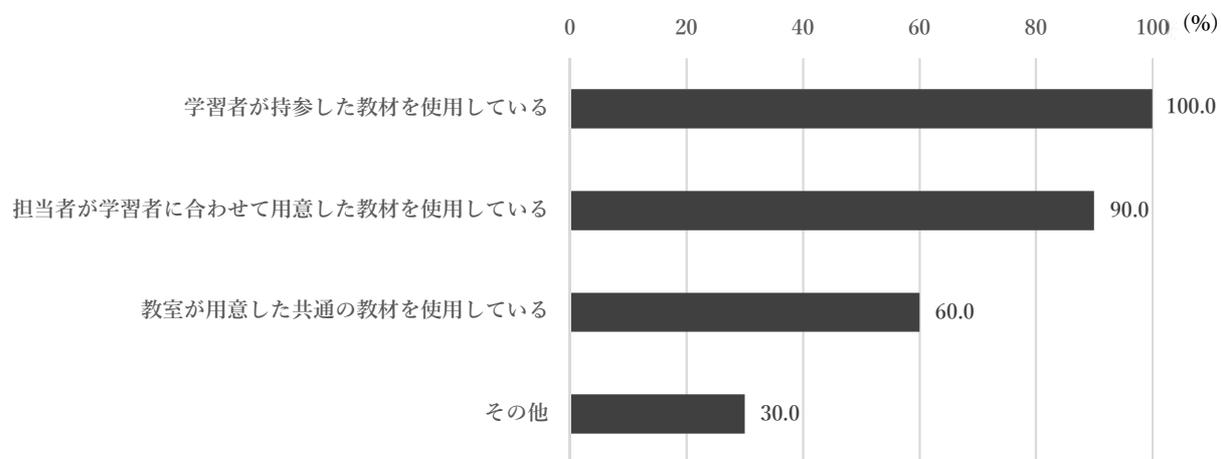


- ・ レベル別学習では、「行っている」が 20.0%、「行っていないが今後行う予定がある」が 0.0%、「行っていないが今後行う予定もない」が 80.0%となっている。



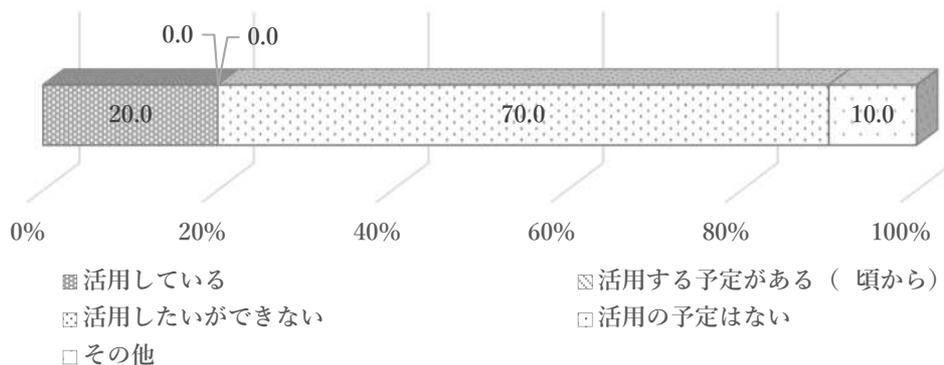
- ・ 学習形態では、「マンツーマン (対面)」が最も多く 80.0%、次に「少人数のグループレッスン (対面)」が 50.0%となっている。
- ・ オンラインで実施している教室は 0 となっている。
- ・ 「その他」では「学習者 1 人につき学習支援者 2 名以上を目指している」という意見があった。

● 使用教材 (n=10) [複数回答可]



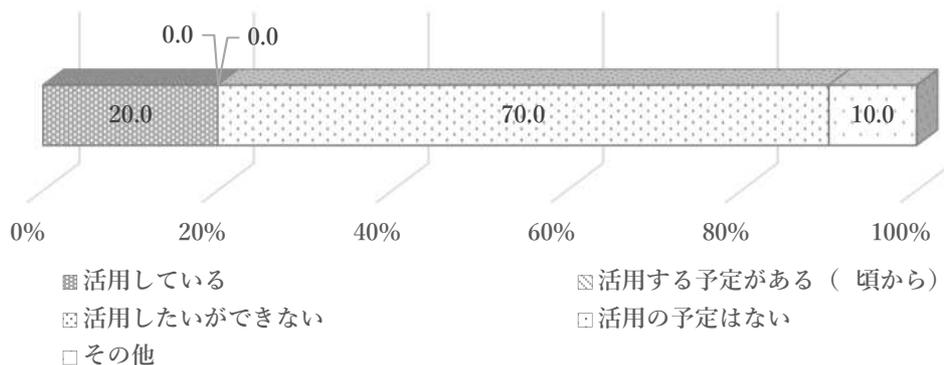
- ・ 使用教材では、「学習者が持参した教材を使用している」が最も多く 100.0%、次に「担当者が学習者に合わせて用意した教材を使用している」が 90.0%となっている。
- ・ 「その他」では、「学校の教科書、ドリル、その他日本語の読みもの、初歩の日本語教材」という意見があった。

● リモート活用状況 (n=10)



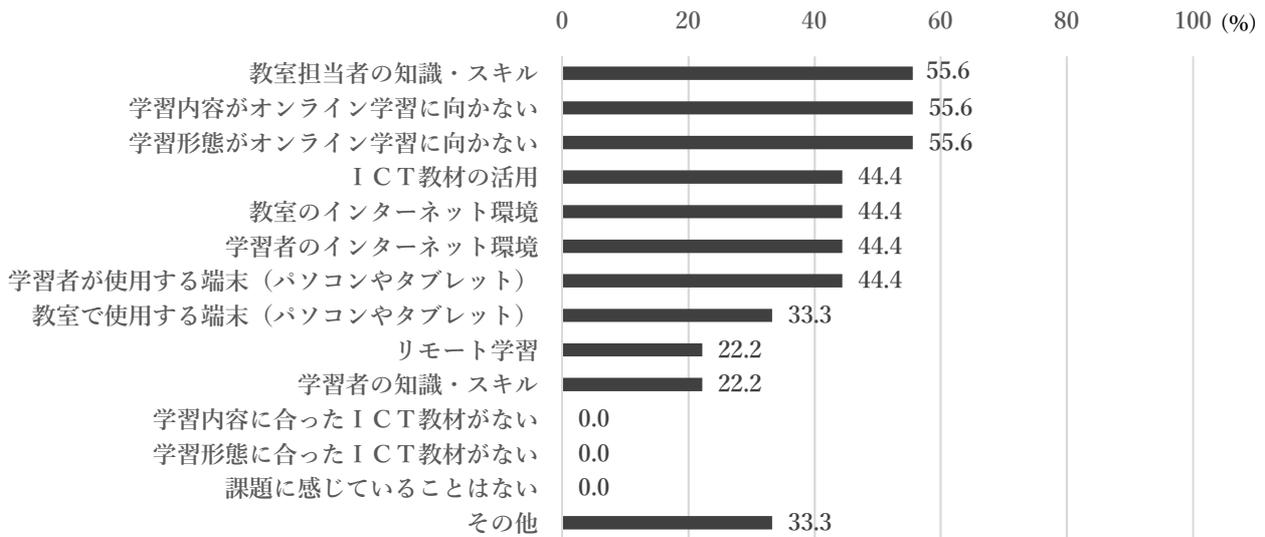
- ・ リモート活用状況では、「活用している」が 20.0%、「活用の予定はない」が 70.0%、「その他」が 10.0%となっている。

● ICT 教材の活用状況 (n=10)



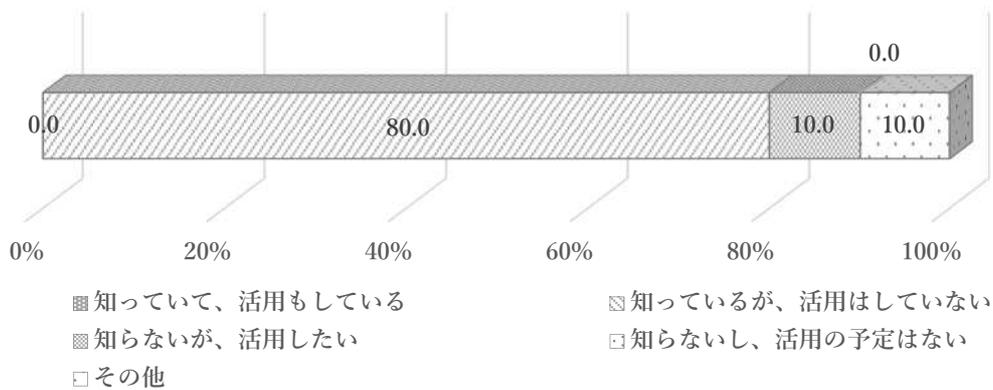
- ・ ICT 教材の活用状況では、「活用している」が 20.0%、「活用の予定はない」が 70.0%、「その他」が 10.0%となっている。

● ICT の活用における課題 (n=9) [複数回答可]



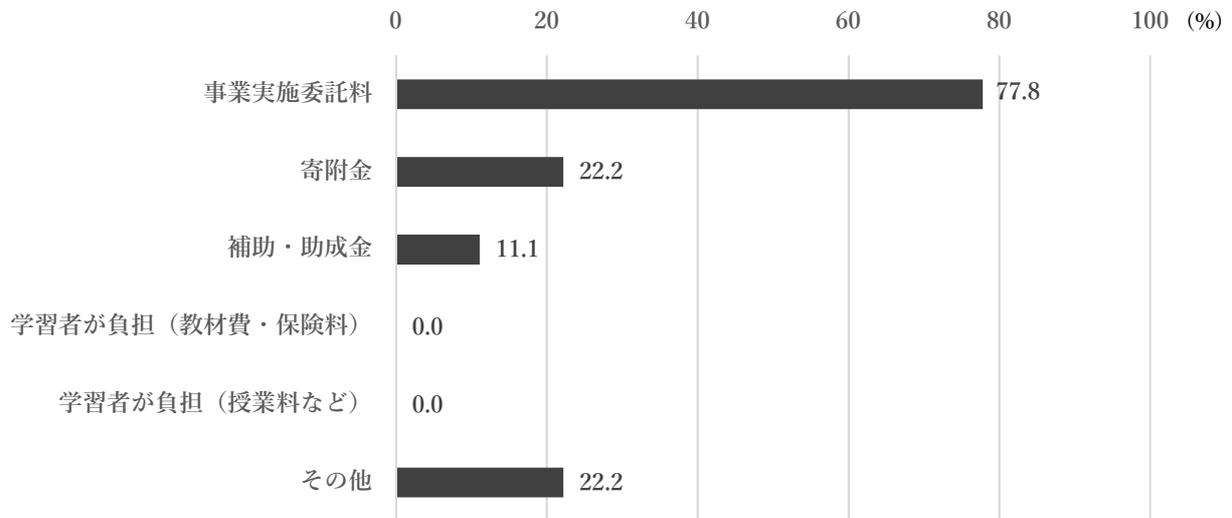
- ICT の活用における課題では、「教室担当者の知識・スキル」「学習内容がオンライン学習に向かない」「学習形態がオンライン学習に向かない」が最も多く 55.6%、次に「I C T教材の活用」「教室のインターネット環境」「学習者のインターネット環境」「学習者が使用する端末 (パソコンやタブレット)」が 44.4%となっている。
- 「その他」では「ひとりひとりに応じた教材作成に手間がかかる」といった意見があった。

● 川崎市〈やさしい日本語〉ガイドラインの認知・活用状況 (n=10)



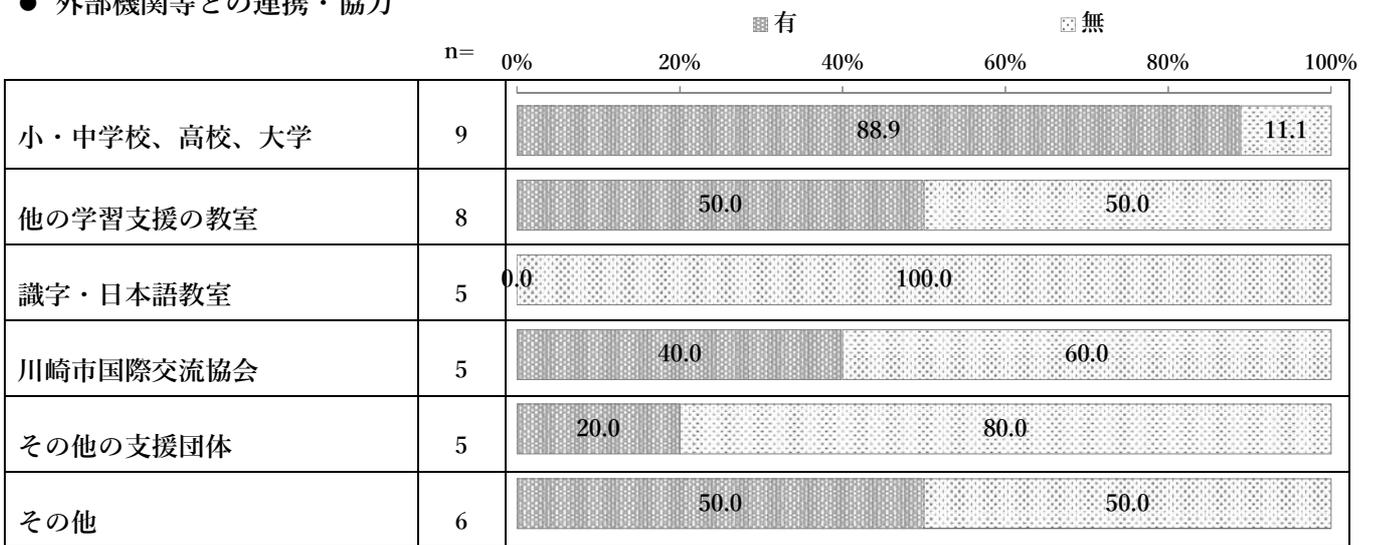
- 川崎市〈やさしい日本語〉ガイドラインの認知・活用状況では、「知っているが、活用はしていない」が 80.0%、「知らないが、活用したい」が 10.0%、「その他」が 10.0%となっている。

● 教室の運営費（n=9）〔複数回答可〕



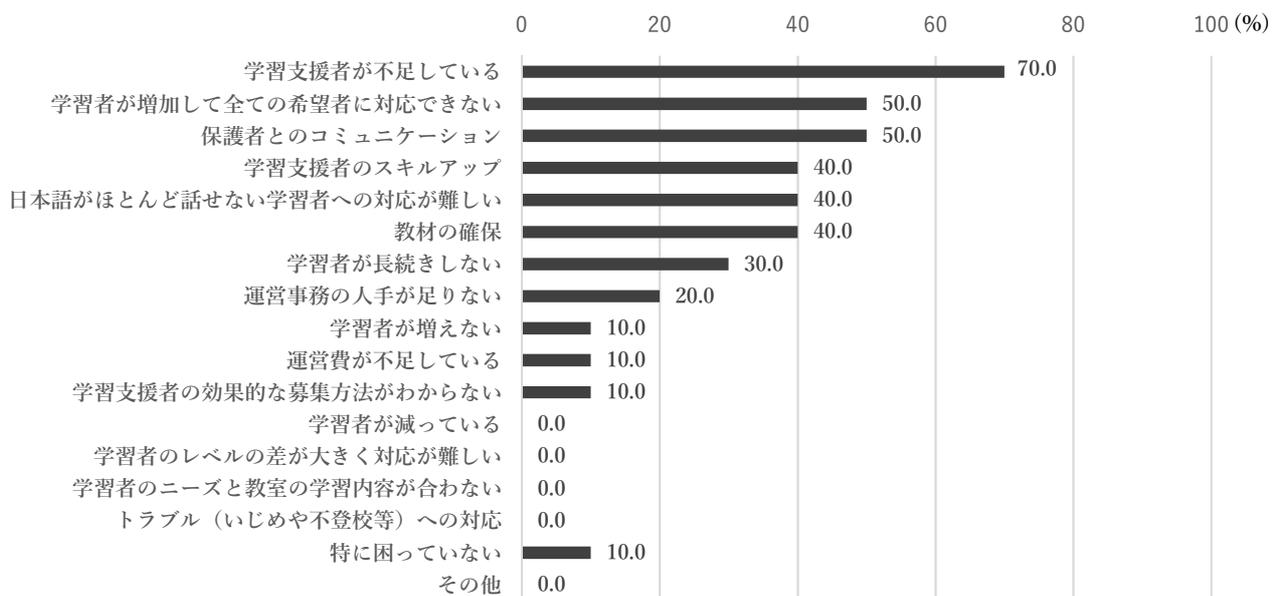
- ・ 教室の運営費では、「事業実施委託料」が最も多く 77.8%、次に「寄附金」「その他」が 22.2%となっている。

● 外部機関等との連携・協力



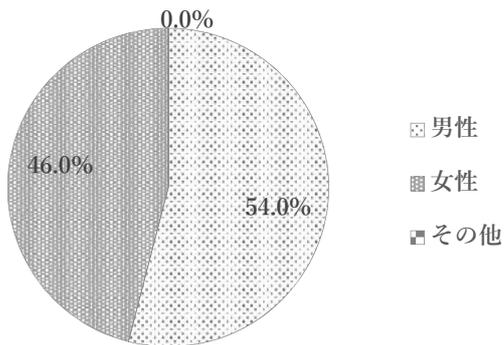
- ・ 外部機関等との連携・協力では、「小・中学校、高校、大学」と連携している教室が 88.9%、「他の学習支援の教室」「その他」が 50.0%、「川崎市国際交流協会」が 40.0%となっている。
- ・ 「その他」では、「川崎市教育委員会」「多文化活動連絡協議会」「行政書士・弁護士相談」などの意見があった。

● 教室運営の困りごと (n=10) [複数回答可]



- ・ 教室運営の困りごとでは、「学習支援者が不足している」が最も多く 70.0%、次に「学習者が増加して全ての希望者に対応できない」「保護者とのコミュニケーション」が 50.0%となっている。

● 学習者の人数（性別）合計人数 161 人

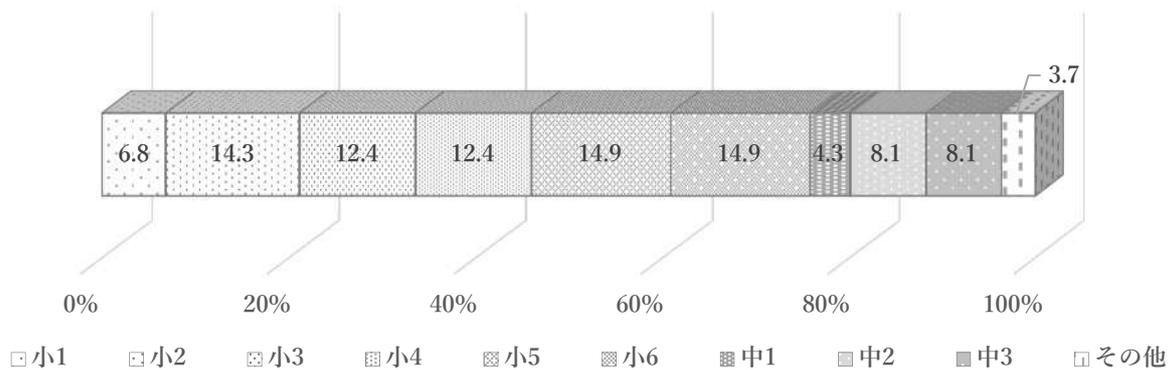


全 体	男性	女性	その他
161	87	74	0
100.0	54.0	46.0	0.0

・ 学習者の人数（性別）では、「男性」が54.0%、「女性」が46.0%となっている。

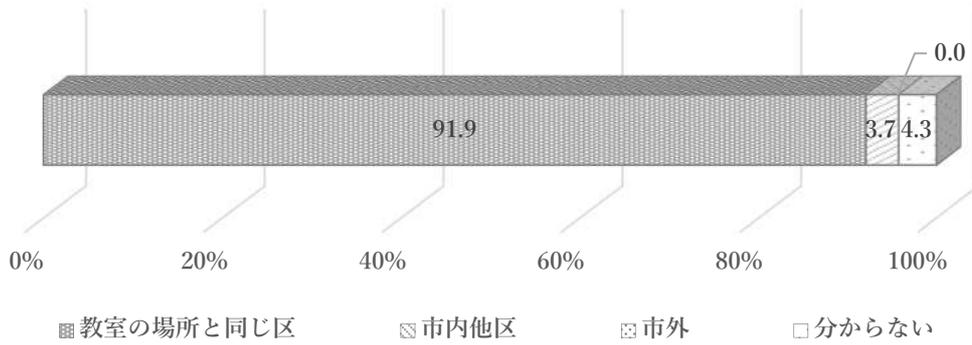
※ 以降の設問で、合計人数が異なる場合がある。

● 学習者の人数（学年別）合計人数 161 人



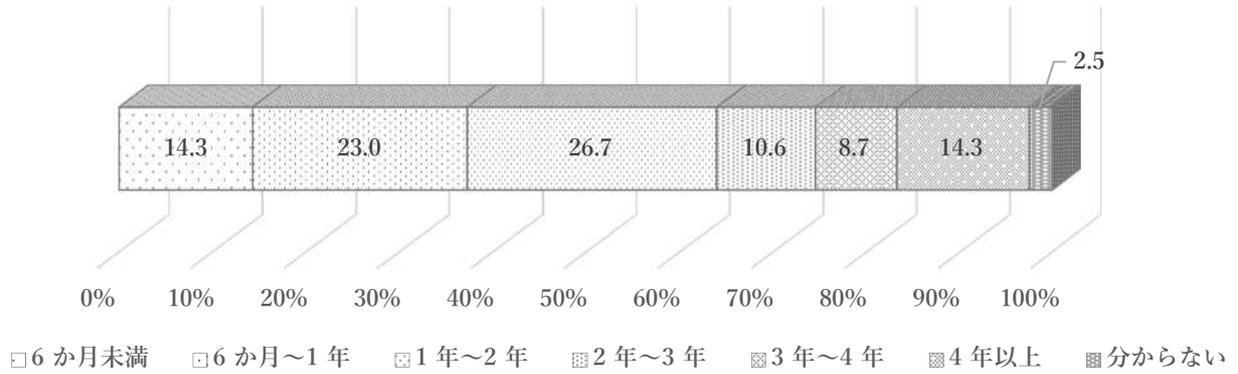
・ 学習者の人数（学年別）では、「小5」「小6」が最も多く14.9%、次に「小2」が14.3%となっている。

● 学習者の人数（居住地別）合計人数 161 人



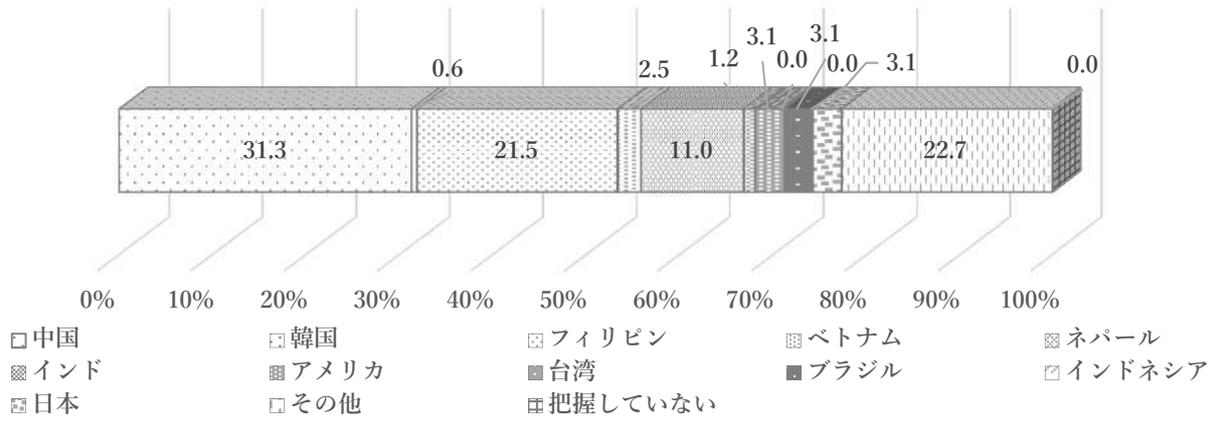
・ 学習者の人数（居住地別）では、「教室の場所と同じ区」が最も多く 91.9%となっている。

● 学習者の人数（学習年数別）合計人数 161 人



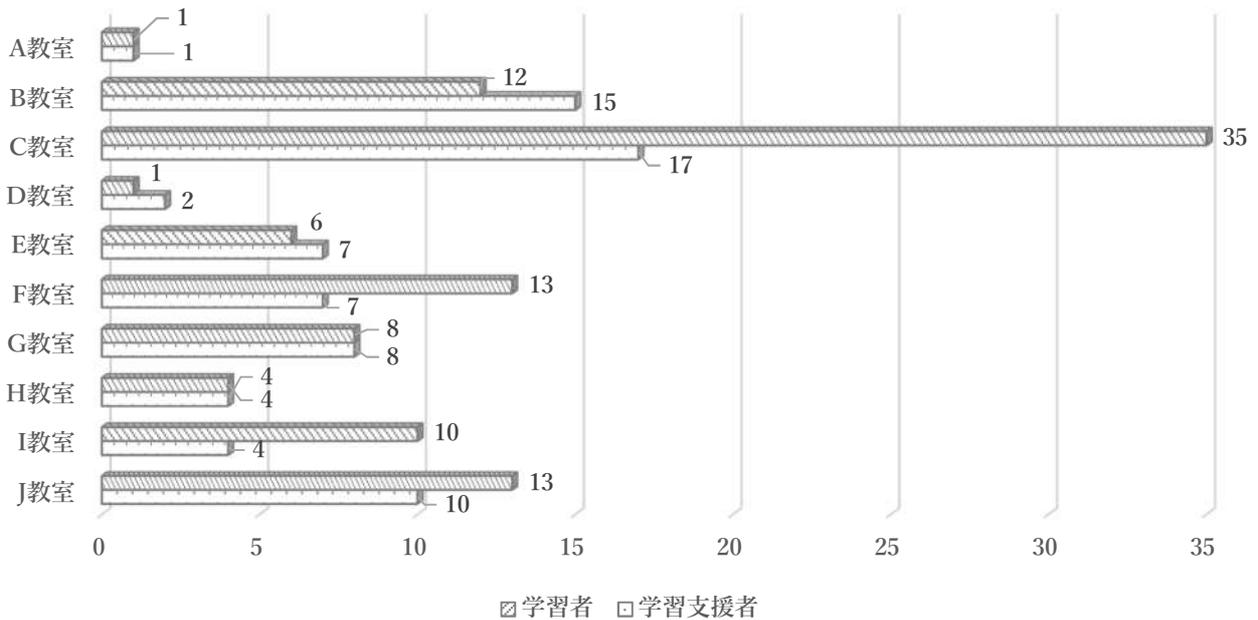
・ 学習者の人数（学習年数別）では、「1年～2年」が最も多く 26.7%、次に「6か月～1年」が 23.0%となっている。

● 学習者の人数（国籍・地域別）合計人数 163 人



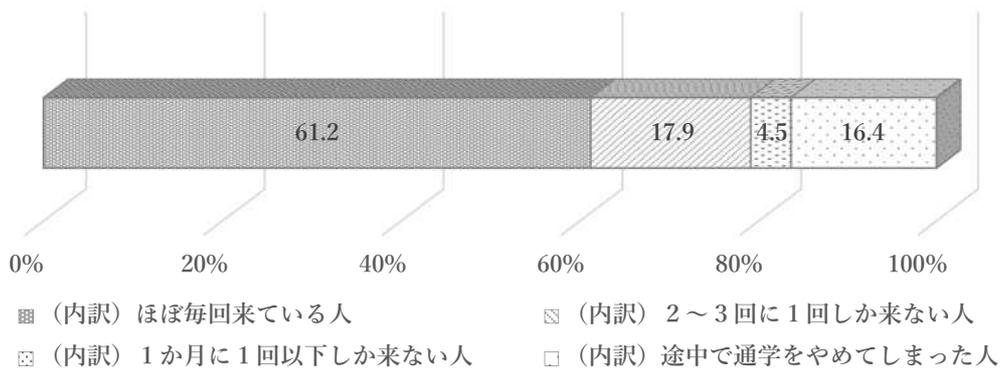
・ 学習者の人数（国籍・地域別）では、「中国」が最も多く 31.3%、次に「その他」が 22.7%、「フィリピン」が 21.5%となっている。

● 1 回あたりの学習者と学習支援者の平均参加人数（n=10）



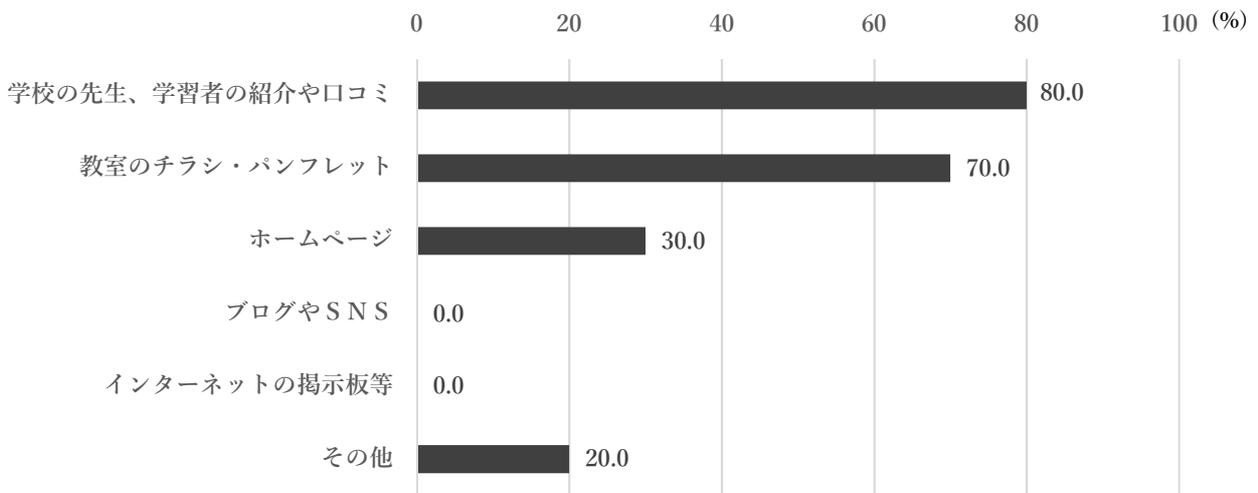
・ 1 回あたりの学習者と学習支援者の平均参加人数では、教室によって特徴が分かれた。

● 学習者の参加・出席状況 合計人数 67 人



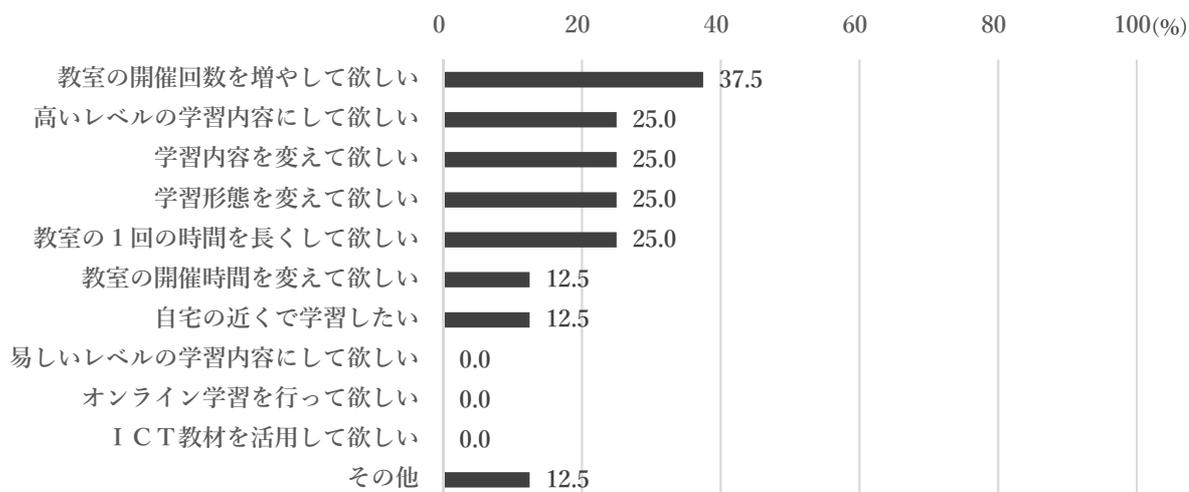
- ・ 学習者の参加・出席状況では、2022（令和4）年度に新たに学習をはじめた人の全教室の合計人数 67 人のうち、「ほぼ毎回来ている人」が最も多く 61.2%、次に「2～3回に1回しか来ない人」が 17.9% となっている。

● 学習者の募集方法（n=10）[複数回答可]



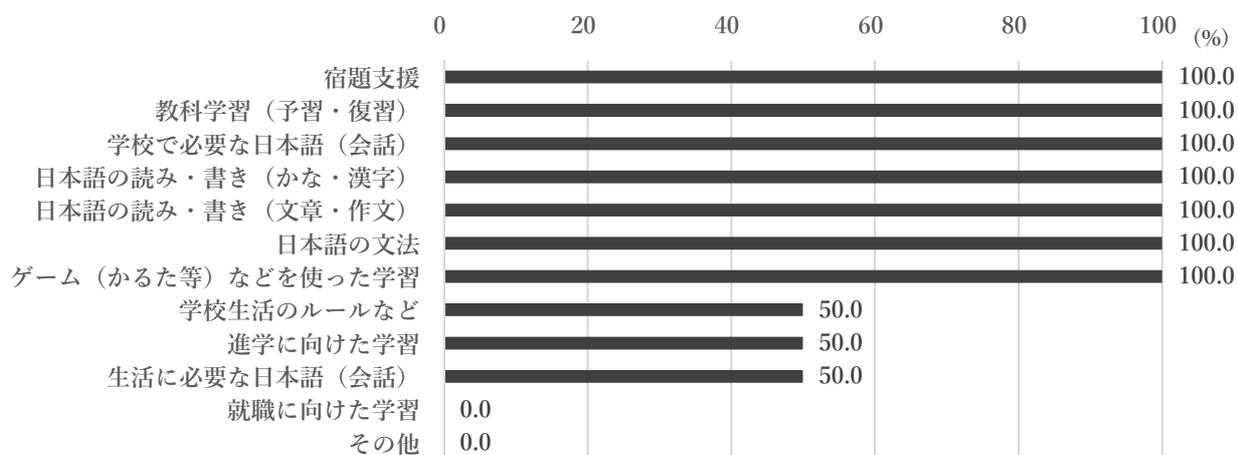
- ・ 学習者の募集方法では、「学校の先生、学習者の紹介や口コミ」が最も多く 80.0%、次に「教室のチラシ・パンフレット」が 70.0% となっている。

● 学習者のニーズ (n=8) [複数回答可 (3つまで)]

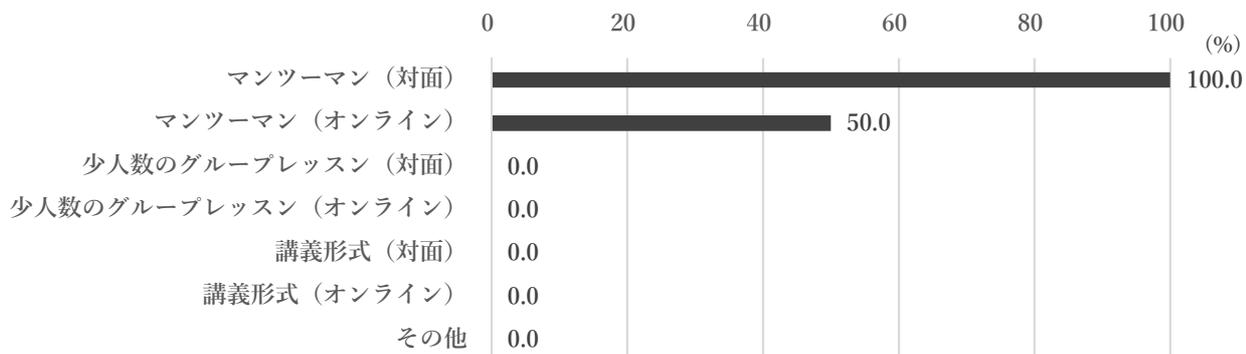


- ・ 学習者のニーズでは、「教室の開催回数を増やして欲しい」が最も多く 37.5%、次に「高いレベルの学習内容にして欲しい」「学習内容を変えて欲しい」「学習形態を変えて欲しい」「教室の1回の時間を長くして欲しい」が 25.0%となっている。

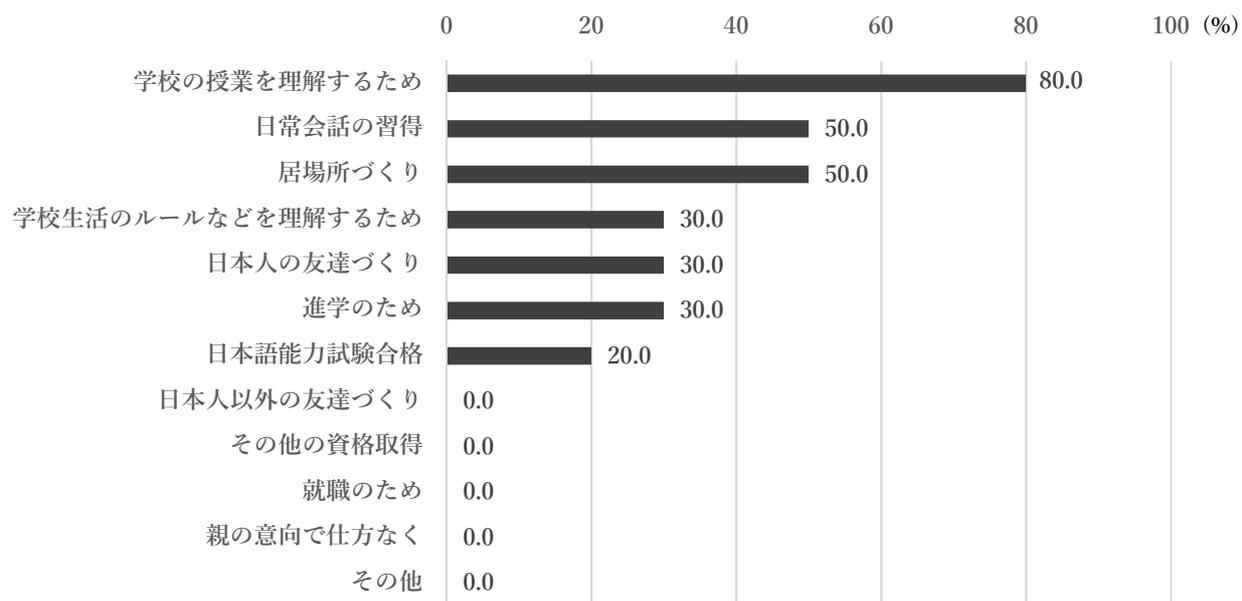
(再掲) 教室の学習内容 (n=2) [複数回答可]



(再掲) 教室の学習形態 (n=2) [複数回答可]

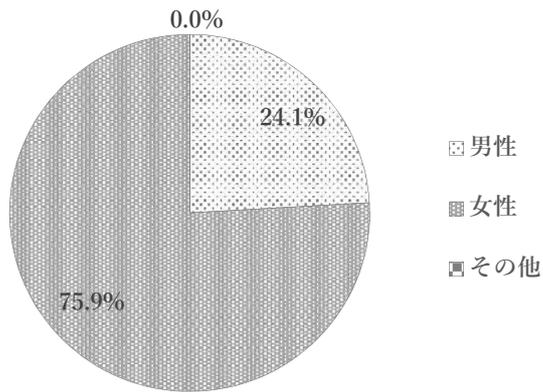


● 学習者の目的・目標 (n=10) [複数回答可]



- ・ 学習者の目的・目標では、「学校の授業を理解するため」が最も多く 80.0%、次に「日常会話の習得」「居場所づくり」が 50.0%となっている。

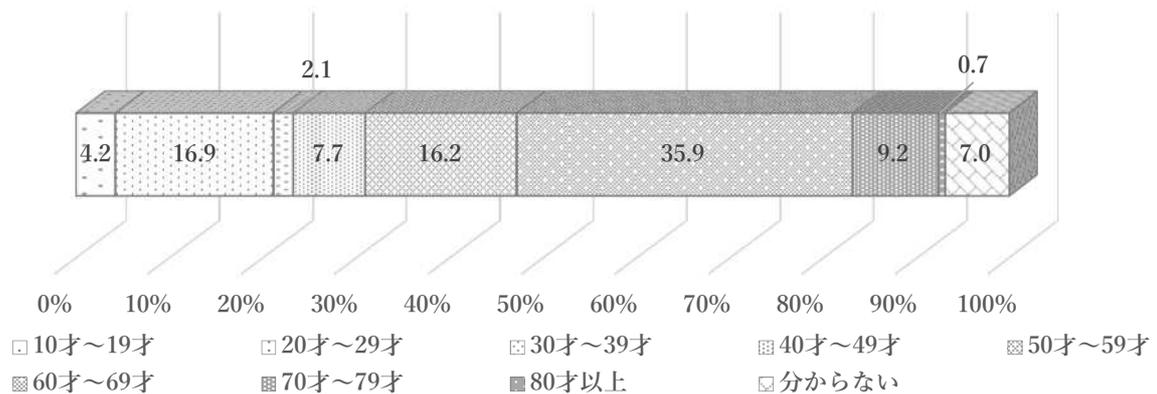
● 学習支援者の人数（性別）合計人数 141 人



全 体	男性	女性	その他
141	34	107	0
100.0	24.1	75.9	0.0

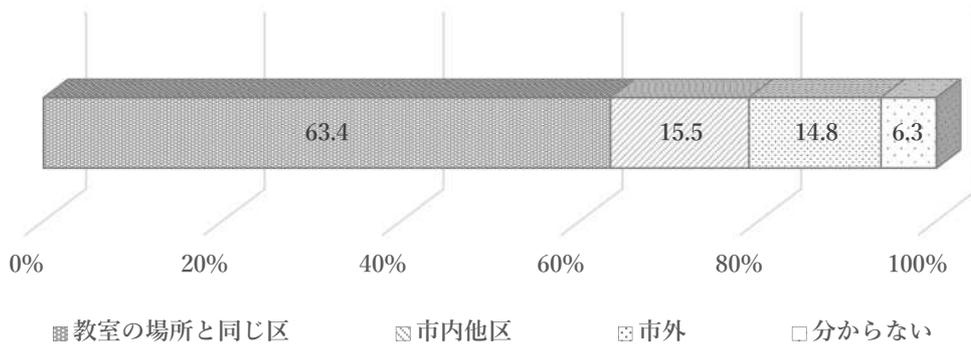
・ 学習支援者の人数（性別）では、「男性」が 24.1%、「女性」が 75.9%となっている。

● 学習支援者の人数（年齢別）合計人数 142 人



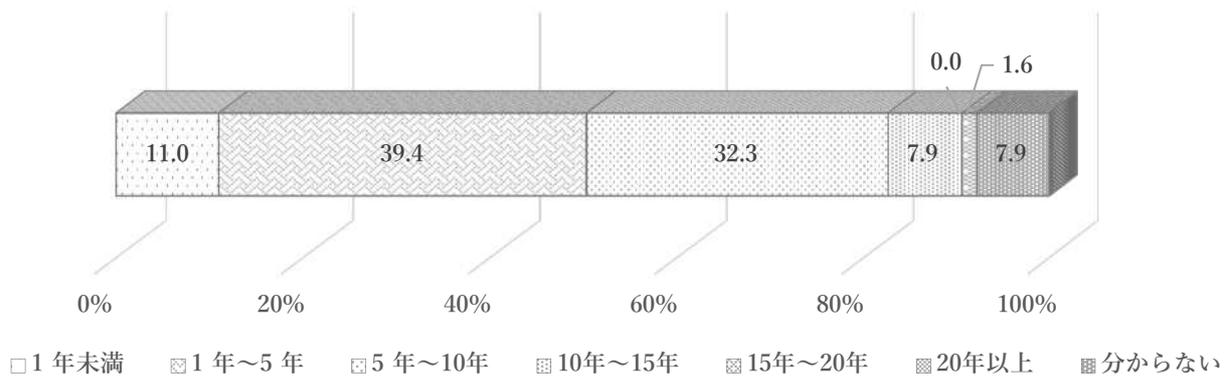
・ 学習支援者の人数（年齢別）では、「60才～69才」が最も多く 35.9%、次に「20才～29才」が 16.9%となっている。

● 学習支援者の人数（居住地別）合計人数 142 人



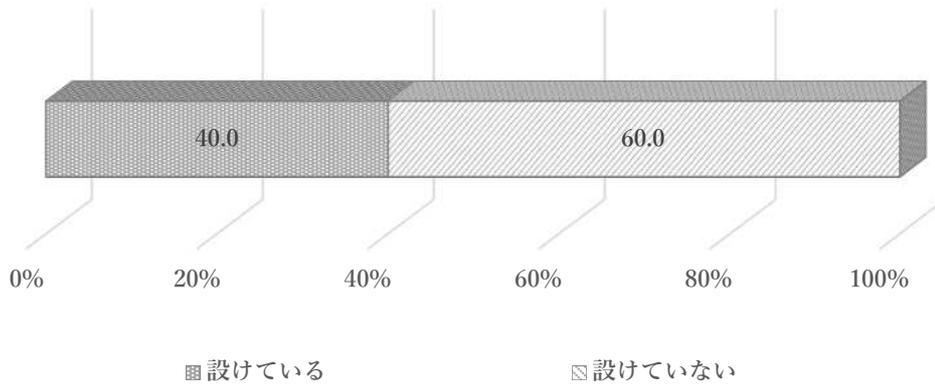
- ・ 学習支援者の人数（居住地別）では、「教室の場所と同じ区」が最も多く 63.4%、次に「市内他区」が 15.5%となっている。

● 学習支援者の人数（活動年数別）合計人数 127 人



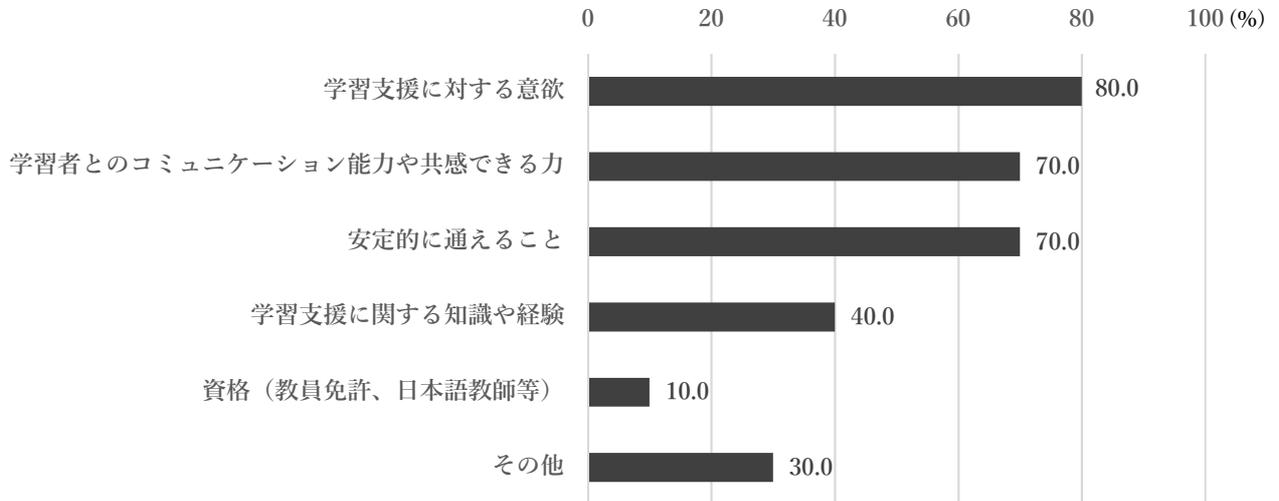
- ・ 学習支援者の人数（活動年数別）では、「1年～5年」が最も多く 39.4%、次に「5年～10年」が 32.3%となっている。

● 学習支援者の条件 (n=10)



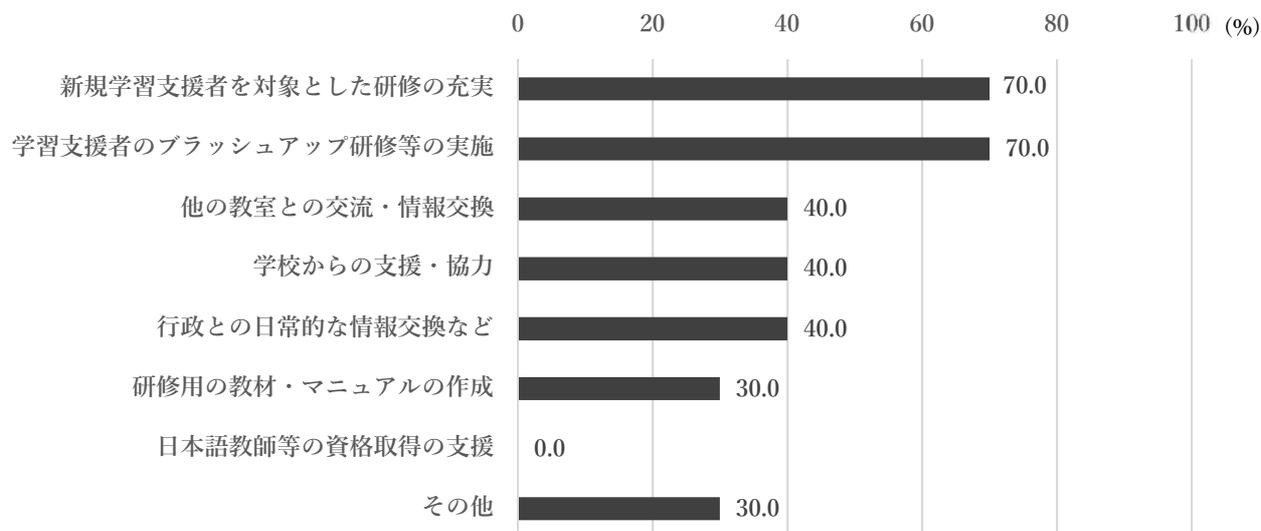
- ・ 学習支援者の条件では、「設けている」が 40.0%、「設けていない」が 60.0%となっている。
- ・ 設けている条件の内容では、「日本語教師養成講座 420 時間修了者」「日本語教育検定合格者」「日本語教員免許取得者」「教職課程在籍か日本語教育専攻（副専攻）のいずれかを満たす者」「ボランティア研修や講座を受講すること」などの意見があった。

● 学習支援者に求めていること (n=10) [複数回答可]



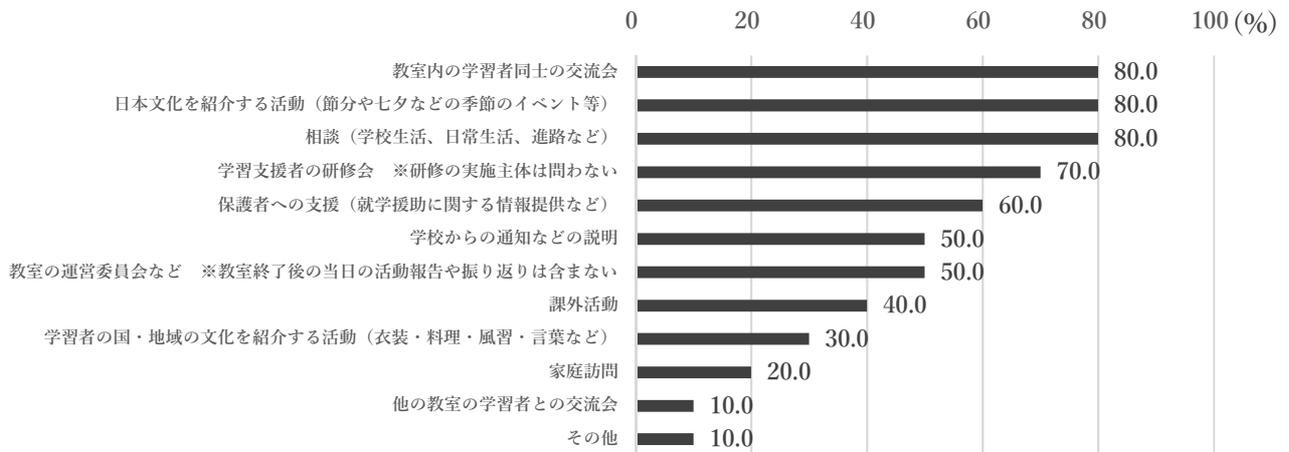
- ・ 学習支援者に求めていることでは、「学習支援に対する意欲」が最も多く 80.0%、次に「学習者とのコミュニケーション能力や共感できる力」「安定的に通えること」が 70.0%となっている。
- ・ 「その他」では、「子どもに寄り添う姿勢で対応すること」などの意見があった。

● 学習支援者のスキルアップに向けて必要なこと（n=10）〔複数回答可〕



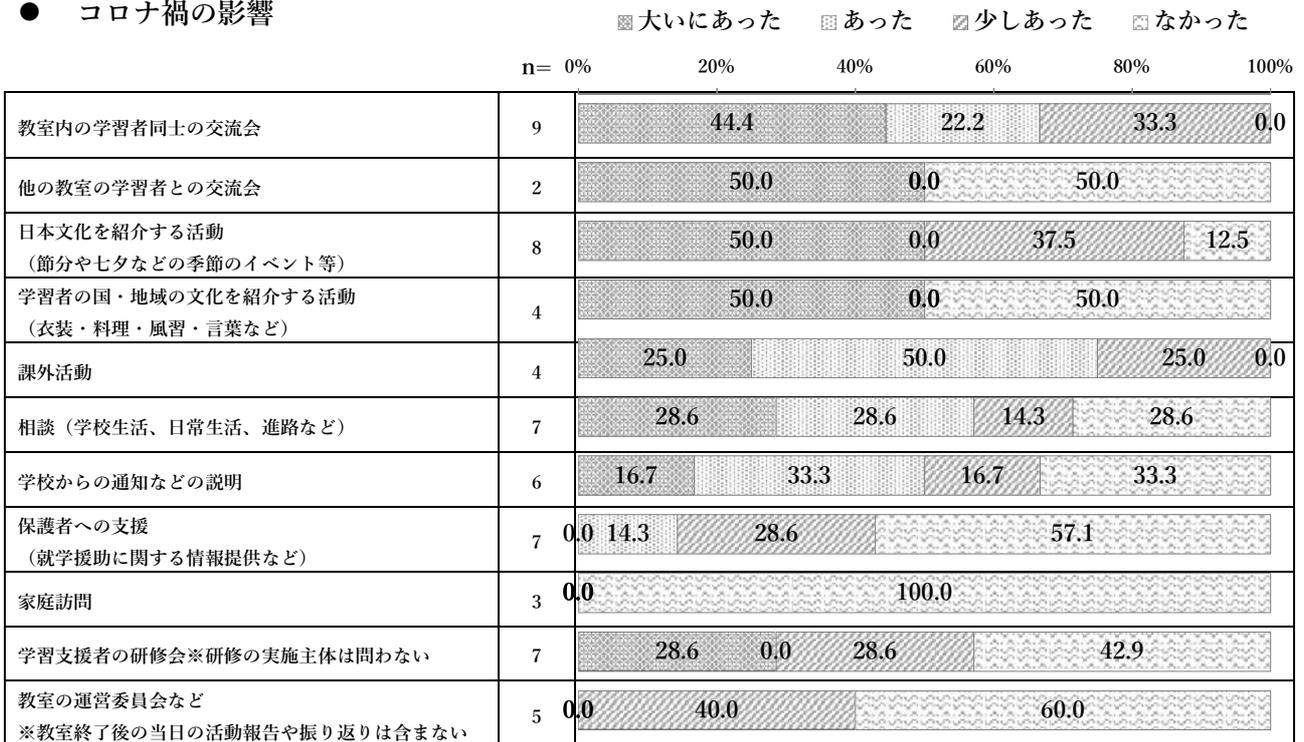
- ・ 学習支援者のスキルアップに向けて必要なことでは、「新規学習支援者を対象とした研修の充実」「学習支援者のブラッシュアップ研修等の実施」が最も多く 70.0%、次に「他の教室との交流・情報交換」「学校からの支援・協力」「行政との日常的な情報交換など」が 40.0%となっている。
- ・ 「その他」では、「子どもの指針条例や外国人が抱える課題などの学習」や「子どもに寄り添う力」などの意見があった。

● 学習支援以外の活動（n=10）〔複数回答可〕



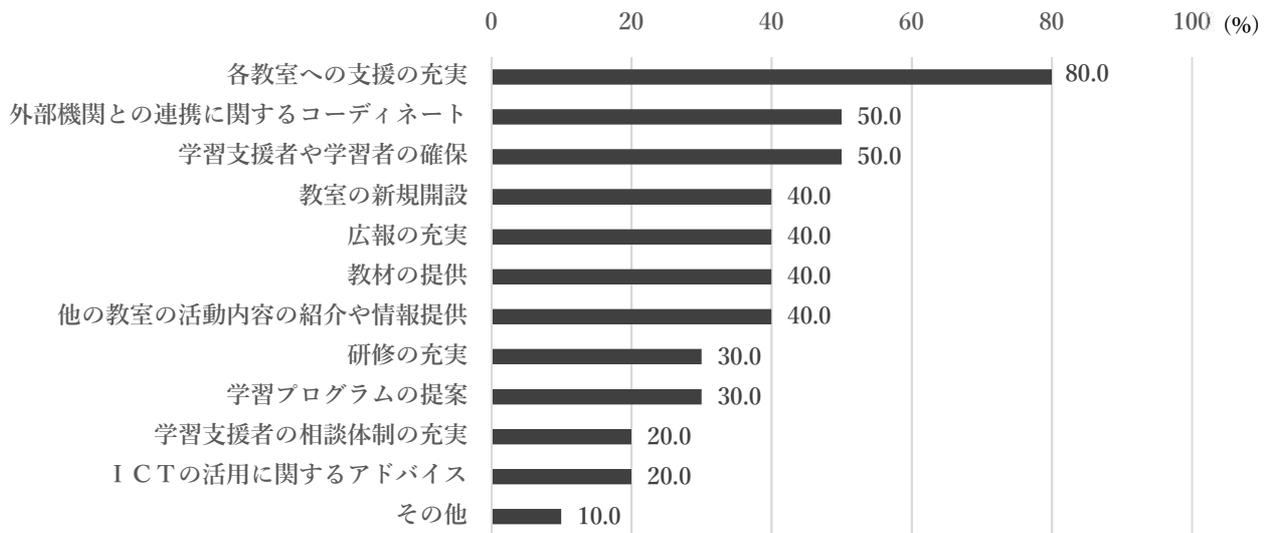
- 学習支援以外の活動では、「教室内の学習者同士の交流会」「日本文化を紹介する活動（節分や七夕などの季節のイベント等）」「相談（学校生活、日常生活、進路）」が最も多く 80.0%、次に「学習支援者の研修会※研修の実施主体は問わない」が 70.0%となっている。

● コロナ禍の影響



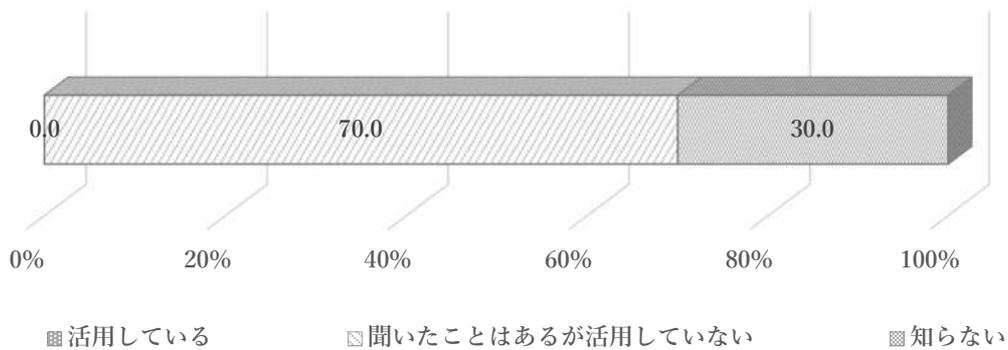
- 学習支援以外の活動のコロナ禍による影響では、「大いにあった」は「他の教室の学習者との交流会」「日本文化を紹介する活動（節分や七夕などの季節のイベント等）」「学習者の国・地域の文化を紹介する活動（衣装・料理・風習・言葉など）」が最も多く 50.0%、次に「教室内の学習者同士の交流会」が 44.4%となっている。

● 行政に期待すること (n=10) [複数回答可]



- 行政に期待することでは、「各教室への支援の充実」が最も多く 80.0%、次に「外部機関との連携に関するコーディネート」「学習支援者や学習者の確保」が 50.0%となっている。

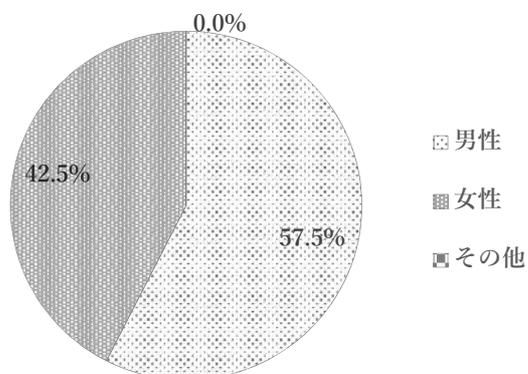
● 『生活 Can do』の認知・活用状況 (n=10)



- 「日本語教育の参照枠」に基づいた『生活 Can do』の認知・活用状況では、「活用している」が 0.0%、「聞いたことはあるが活用していない」が 70.0%、「知らない」が 30.0%となっている。

3. 日本語学校

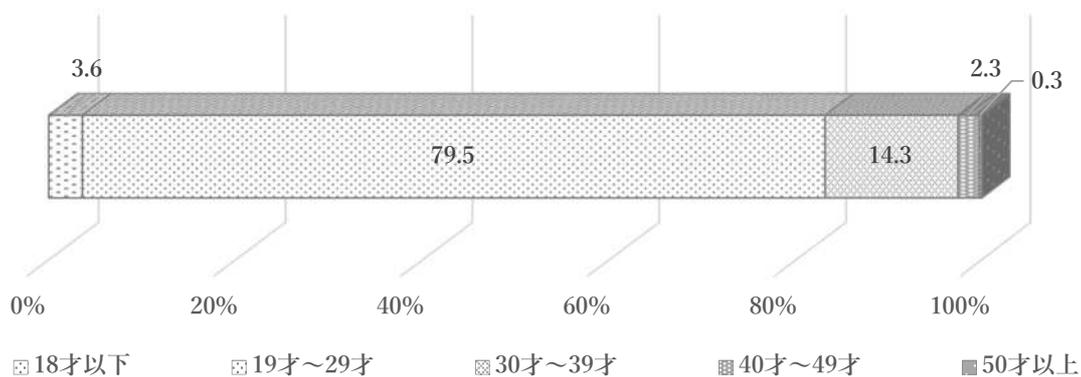
- 学生の人数（性別）合計人数 391 人



全 体	男性	女性	その他
391	225	166	0
100.0	57.5	42.5	0.0

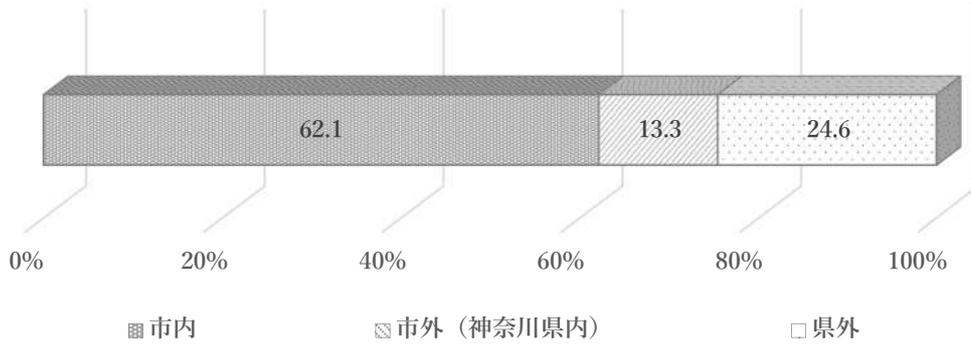
- ・ 学生の人数（性別）では、「男性」が 57.5%、「女性」が 42.5%となっている。

- 学生の人数（年齢別）合計人数 391 人



- ・ 学生の人数（年齢別）では、「19 才～29 才」が最も多く 79.5%、次に「30 才～39 才」が 14.3%となっている。

● 学生の人数（居住地別）合計人数 391 人



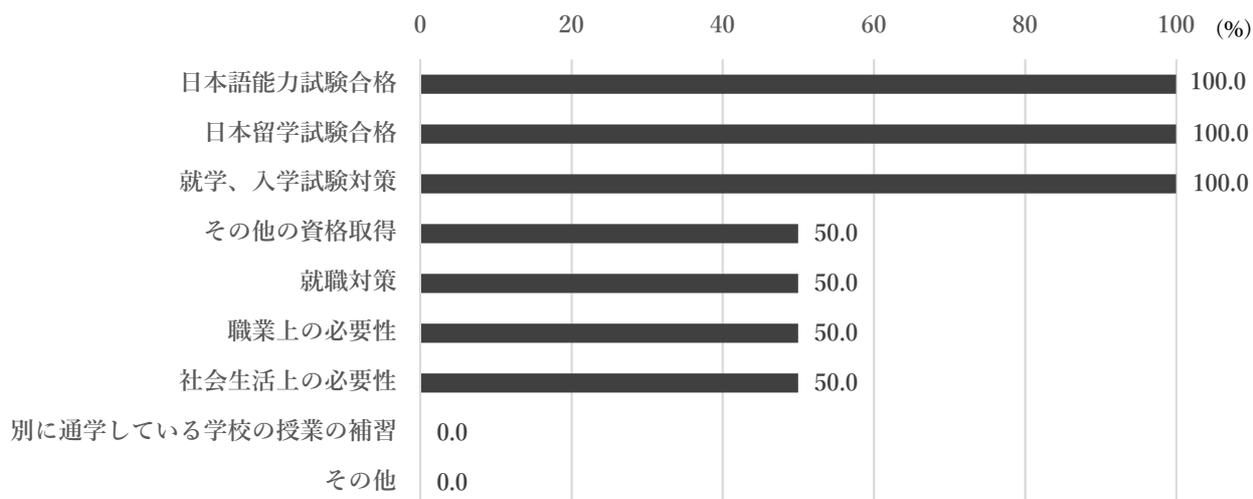
- 学生の人数（居住地別）では、「市内」が最も多く 62.1%、次に「県外」が 24.6%、「市外（神奈川県内）」が 13.3%となっている。

● 学生の人数（国籍・地域別）合計人数 391 人

全 体	中国	韓国	フィリピン	ベトナム	ネパール	インド
391	164	6	1	38	7	2
100.0	41.9	1.5	0.3	9.7	1.8	0.5
アメリカ	台湾	ブラジル	インドネシア	日本	その他	把握していない
1	46	0	11	5	110	0
0.3	11.8	0.0	2.8	1.3	28.1	0.0

- 学生の人数（国籍・地域別）では、「中国」が最も多く 41.9%、次に「その他」が 28.1%、「台湾」が 11.8%となっている。

● 学生の学習目的や目標 (n=2) [複数回答可]



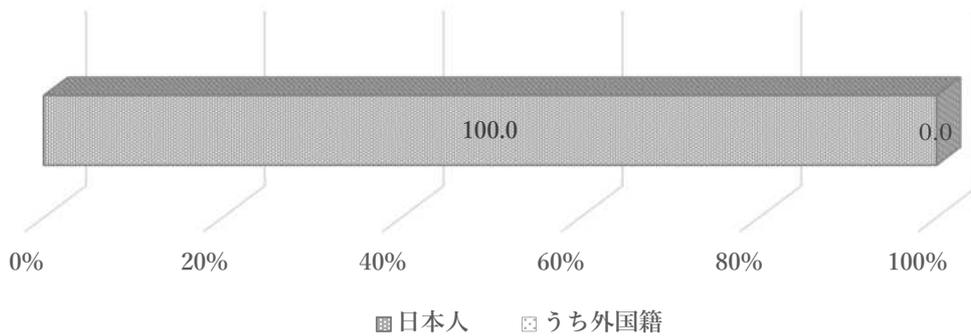
- ・ 学生の学習目的や目標では、「日本語能力試験合格」「日本留学試験合格」「就学、入学試験対策」が最も多く 100.0%となっている。

● 学生の卒業後の進路 (n=2) [多い順に 1~5 の数字を]

	第 1 位	第 2 位	第 3 位	第 4 位	第 5 位
A 校	学校に進学	就職	帰国	決まっていない	その他
B 校	帰国	学校に進学	就職	その他	学校に編入

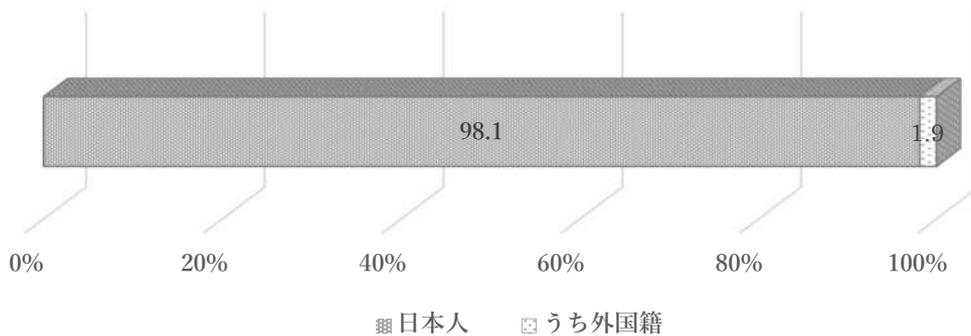
- ・ 学生の卒業後の進路では、それぞれ第 1 位は A 校で「学校に進学」、B 校で「帰国」となっており、学校ごとに特色があることがわかる。
- ・ 「その他」は、A 校では「在留資格変更」、B 校では「結婚」との回答であった。

● 日本語教員（常勤）の人数 合計人数 19 人



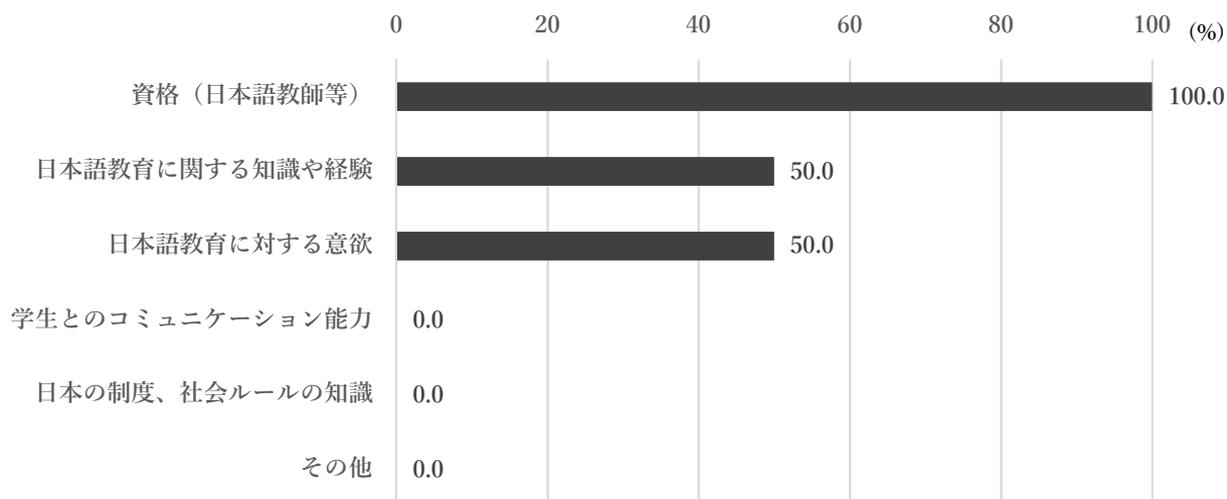
- 日本語教員（常勤）では、日本人が 100.0%、外国籍は 0.0%となっており、常勤で外国籍の教員はいないことがわかる。

● 日本語教員（非常勤）の人数 合計人数 52 人



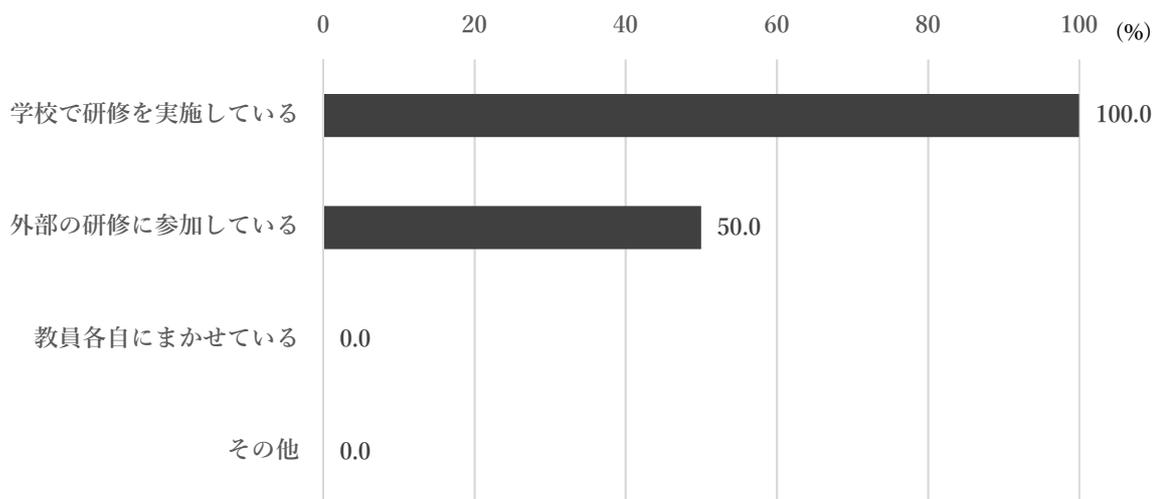
- 日本語教員（非常勤）では、日本人が 98.1%、外国籍は 1.9%となっている。

- 日本語教員に求めているもの (n=2) [複数回答可]



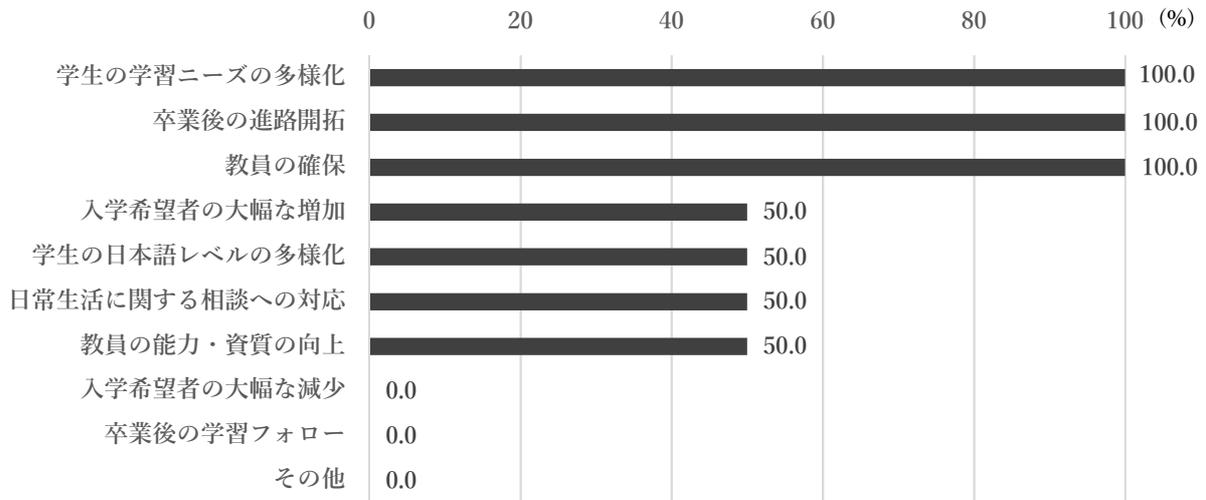
- ・ 日本語教員に求めているものでは、「資格 (日本語教師等)」が最も多く 100.0%となっている。

- 日本語教員のスキルアップに向けての取組 (n=2) [複数回答可]



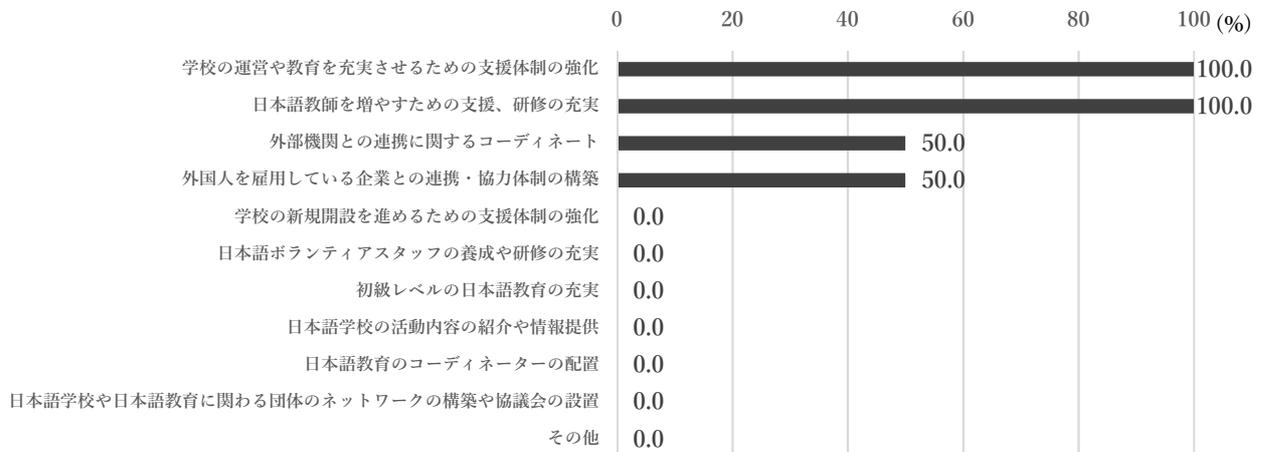
- ・ 日本語教員のスキルアップに向けての取組では、「学校で研修を実施している」が最も多く 100.0%となっている。

● 運営での困りごと (n=2) [複数回答可]



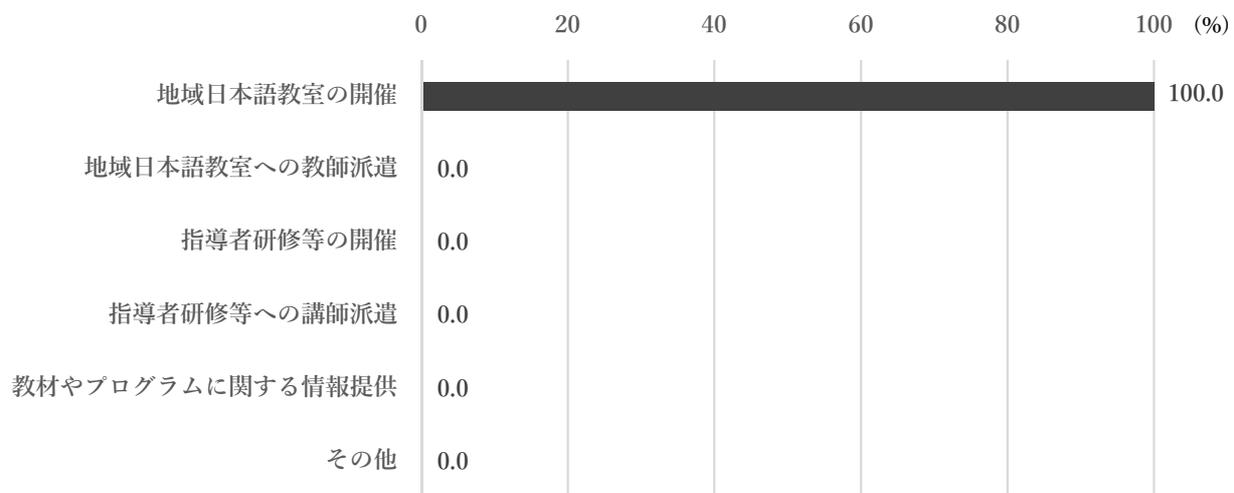
- ・ 学校を運営するうえでの困りごとでは、「学生の学習ニーズの多様化」「卒業後の進路開拓」「教員の確保」が 100.0%となっている。

● 行政に期待すること (n=2) [複数回答可]



- ・ 行政に期待することでは、「学校の運営や教育を充実させるための支援体制の強化」「日本語教師を増やすための支援、研修の充実」が 100.0%となっている。

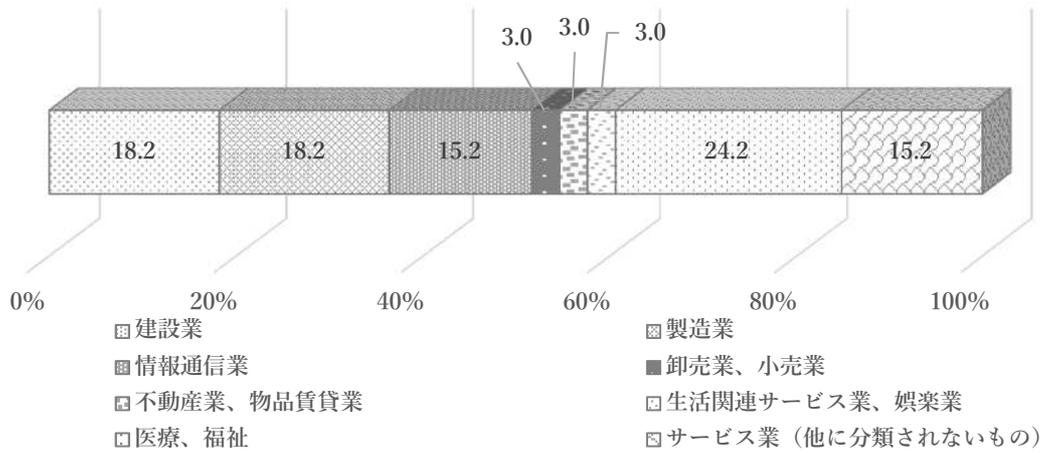
● 市と連携・協力できること (n=2) [複数回答可]



- 市と連携・協力できることでは、「地域日本語教室の開催」が 100.0%となっている。

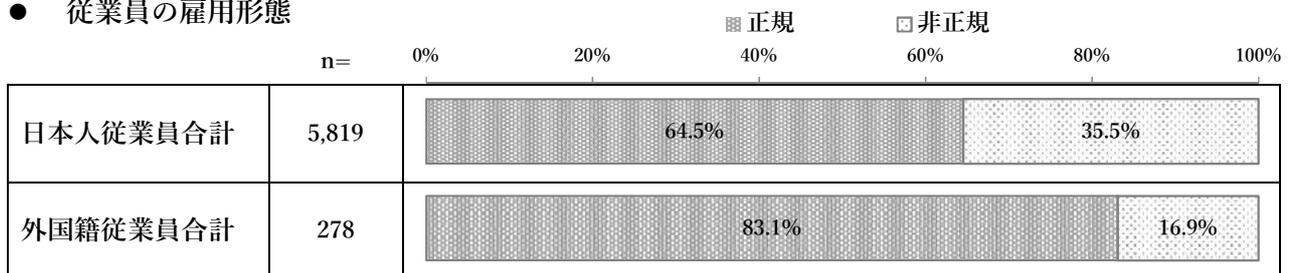
4. 外国人雇用企業

● 産業区分 (n=33)



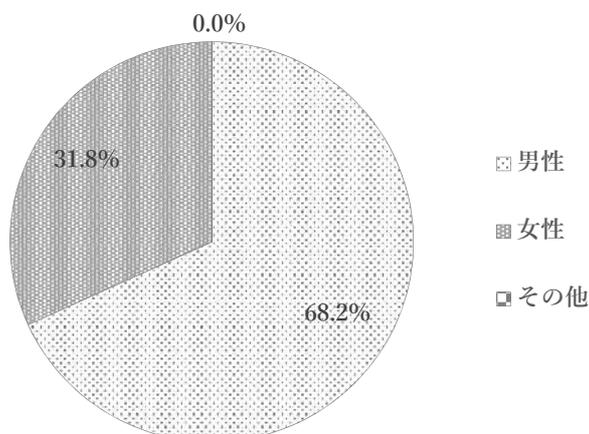
- 産業区分では、「医療、福祉」が最も多く 24.2%、次に「建設業」「製造業」が 18.2%、「情報通信業」「サービス業（他に分類されないもの）」が 15.2%となっている。

● 従業員の雇用形態



- 従業員の雇用形態では、日本人従業員の正規雇用は 64.5%、非正規雇用は 35.5%となっている。
- 外国籍従業員では、正規雇用は 83.1%、非正規雇用は 16.9%となっている。

● 外国籍従業員の人数（性別）合計人数 274 人

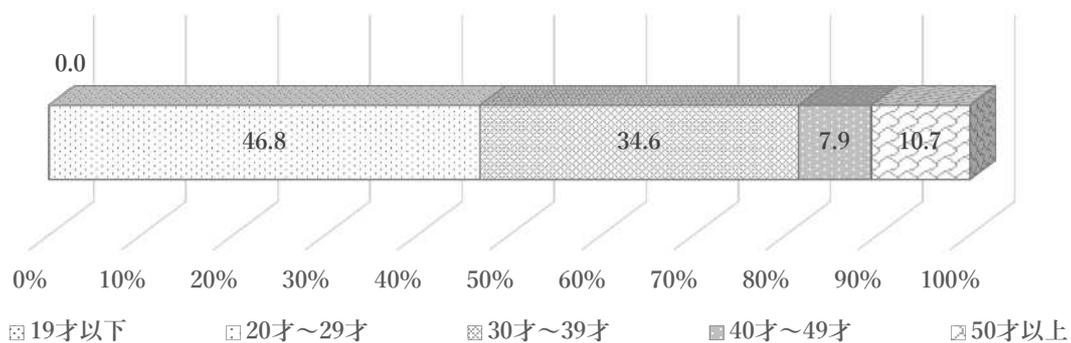


全 体	男性	女性	その他
274	187	87	0
100.0	68.2	31.8	0.0

・ 外国籍従業員の人数（性別）では、「男性」が 68.2%、「女性」が 31.8%となっている

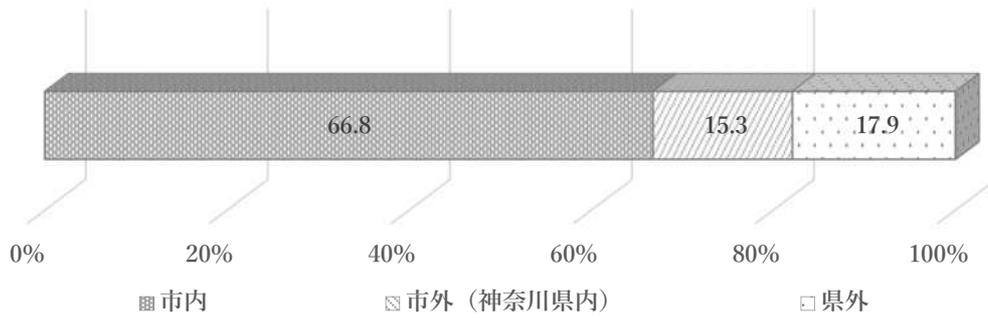
※ 以降の設問で、合計人数が異なる場合がある。

● 外国籍従業員の人数（年齢別）合計人数 280 人



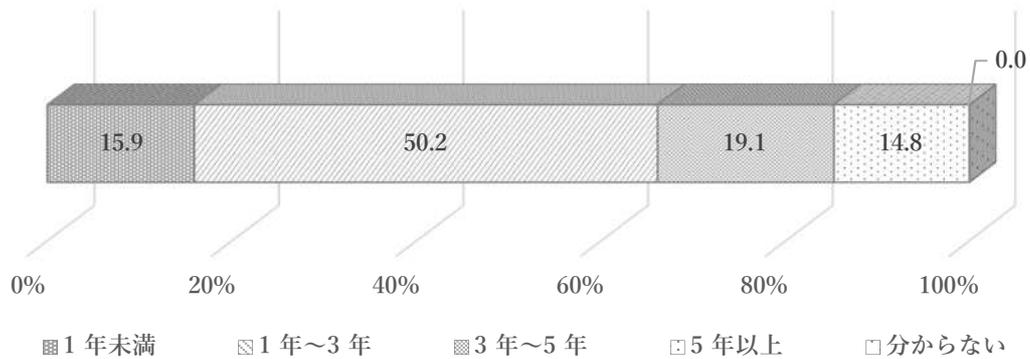
・ 外国籍従業員の人数（年齢別）では、「20 才～29 才」が 46.8%、「30 才～39 才」が 34.6%、「40 才～49 才」が 7.9%、「50 才以上」が 10.7%となっている。

- 外国籍従業員の人数（居住地別）合計人数 190 人



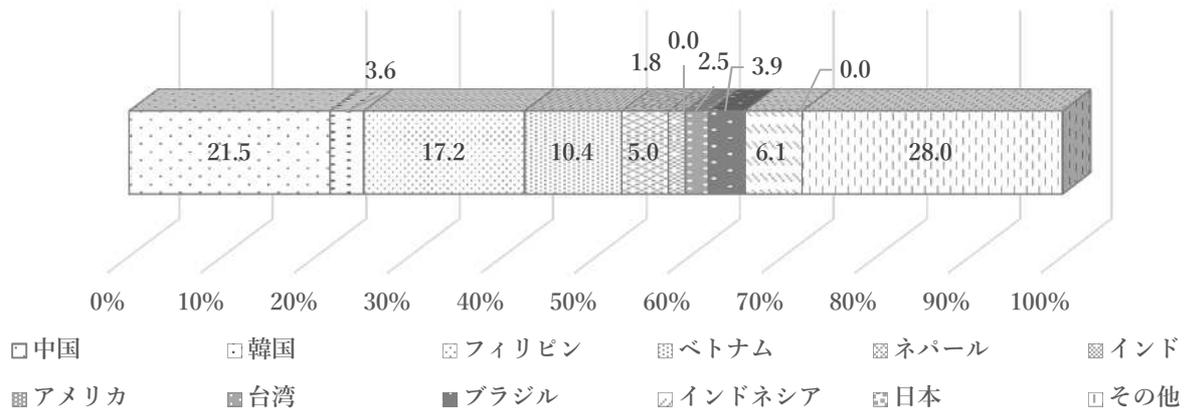
- ・ 外国籍従業員の人数（居住地別）では、「市内」が最も多く 66.8%、次に「県外」が 17.9%、「市外（神奈川県内）」が 15.3%となっている。

- 外国籍従業員の人数（勤続年数別）合計人数 277 人



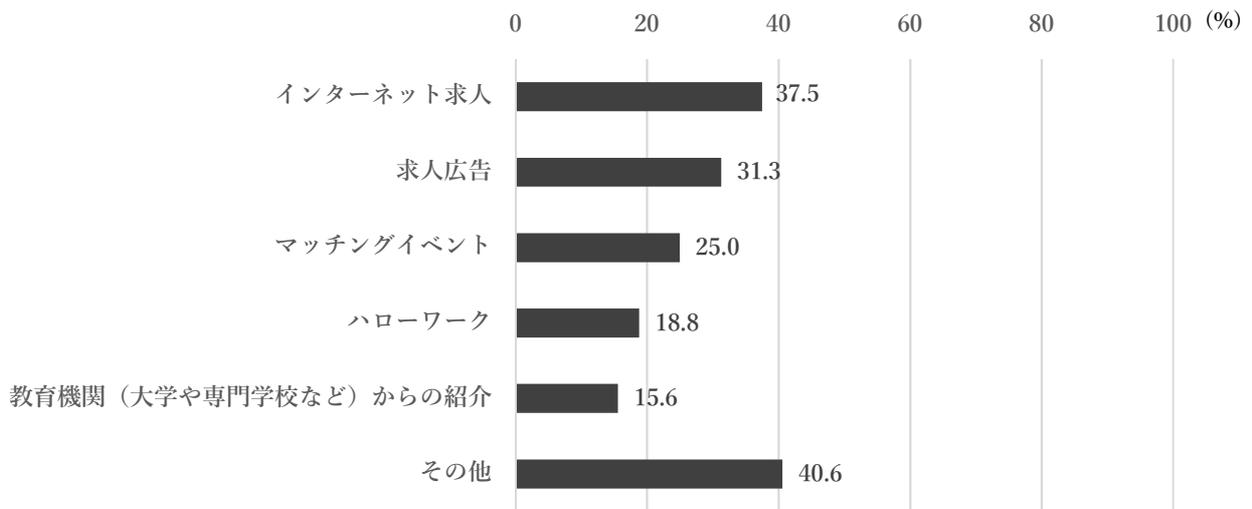
- ・ 外国籍従業員の人数（勤続年数別）では、「1年～3年」が最も多く 50.2%、次に「3年～5年」が 19.1%となっている。

● 外国籍従業員の人数（国籍・地域別）合計人数 279 人



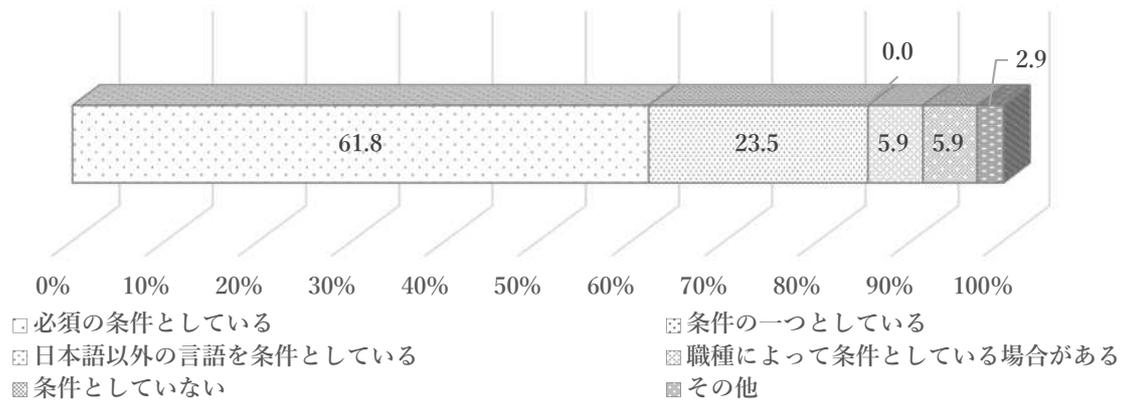
- ・ 外国籍従業員の人数（国籍・地域別）では、「中国」が最も多く 21.5%、次に「フィリピン」が 17.2%、「ベトナム」が 10.4%となっている。

● 外国籍従業員の募集方法（n=32）〔複数回答可〕



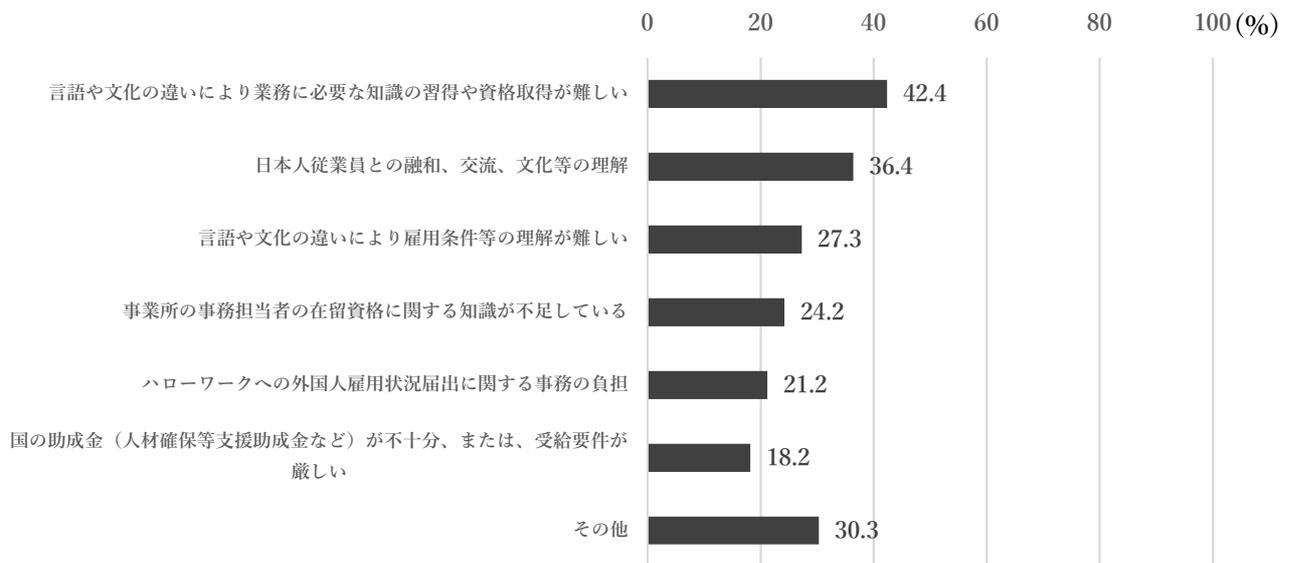
- ・ 外国籍従業員の募集方法では、「インターネット求人」が最も多く 37.5%、次に「求人広告」が 31.3%、「マッチングイベント」が 25.0%となっている。
- ・ 「その他」では、組合や職員・従業員、関係者、支援団体等からの「紹介」という意見が多かった。

● 日本語能力の条件 (n=34)



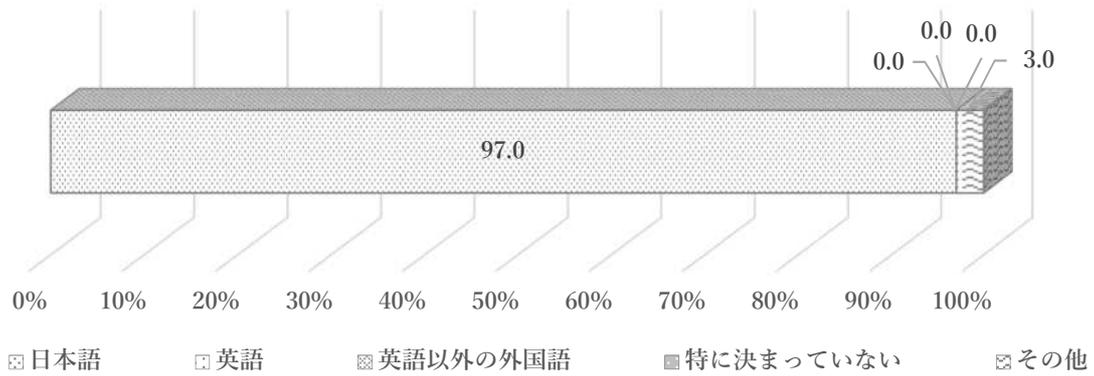
- ・ 外国籍従業員を雇用するにあたり日本語能力を条件として課しているかでは、「必須の条件としている」が最も多く 61.8%、次に「条件の一つとしている」が 23.5%、「職種によって条件としている場合がある」「条件としていない」が 5.9%、「その他」が 2.9%となっている。
- ・ 「その他」では、「条件とはしていないが入社後日本語教育受講を義務」という意見があった。

● 外国籍従業員を雇用時するにあたり課題だと感じていること (n=33) [複数回答可]



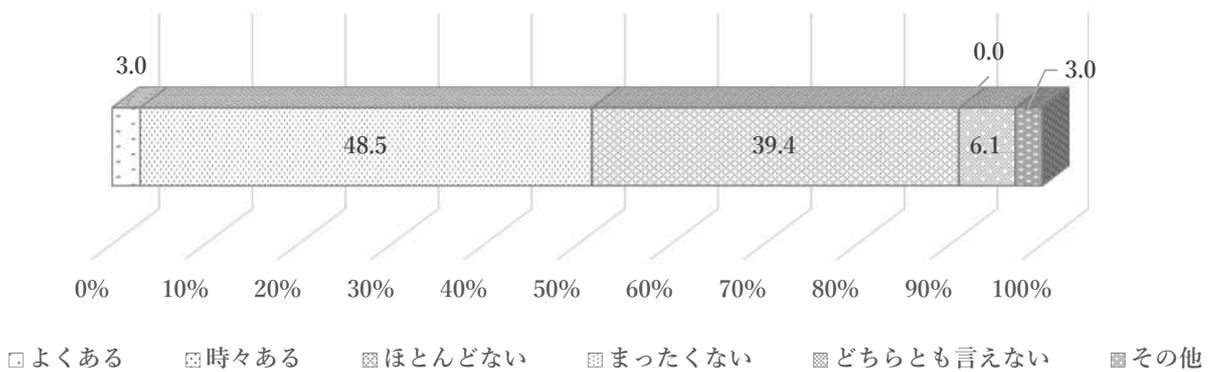
- ・ 外国籍従業員を雇用するにあたり課題だと感じていることでは、「言語や文化の違いにより業務に必要な知識の習得や資格取得が難しい」が最も多く 42.4%、次に「日本人従業員との融和、交流、文化等の理解」が 36.4%、「言語や文化の違いにより雇用条等の理解が難しい」が 27.3%となっている。
- ・ 「その他」では、「特定技能などの在留資格の切り替え申請など事務負担が大きいこと」「特定技能の場合5年までしか働けないこと」「日本語スキルが低く、日常生活における会社の負担が大きいこと」などの意見があった。

● 職場での使用言語 (n=33)



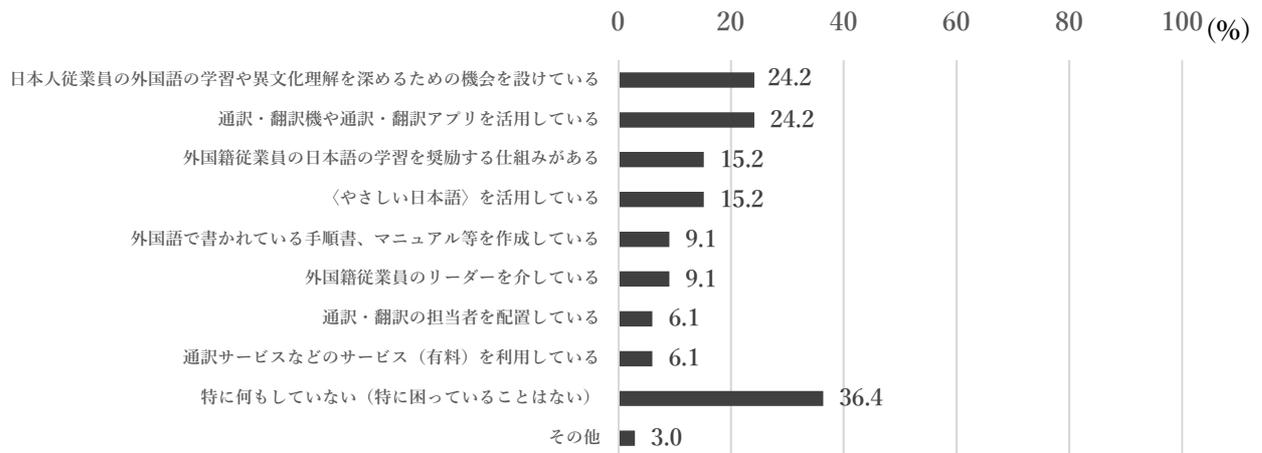
- ・ 職場での使用言語では、「日本語」が最も多く 97.0%、次に「その他」が 3.0%となっている。
- ・ 「その他」では、「部署による」との意見があった。

● コミュニケーションでの困りごと (n=33)



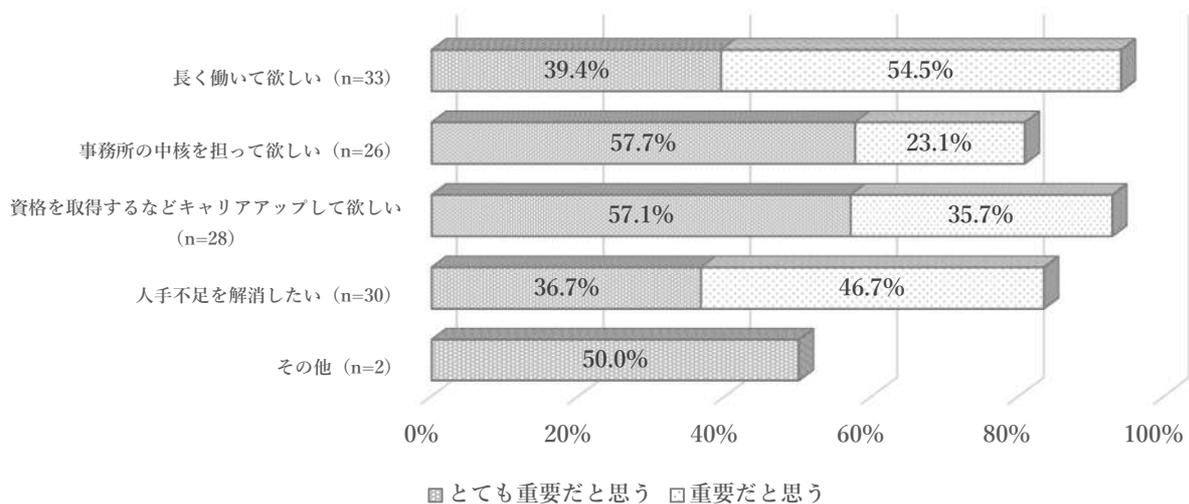
- ・ コミュニケーションでの困りごとでは、「よくある」が 3.0%、「時々ある」が 48.5%、「ほとんどない」が 39.4%、「どちらとも言えない」が 6.1%、「その他」が 3.0%となっている。

● コミュニケーションの工夫 (n=33) [複数回答可]



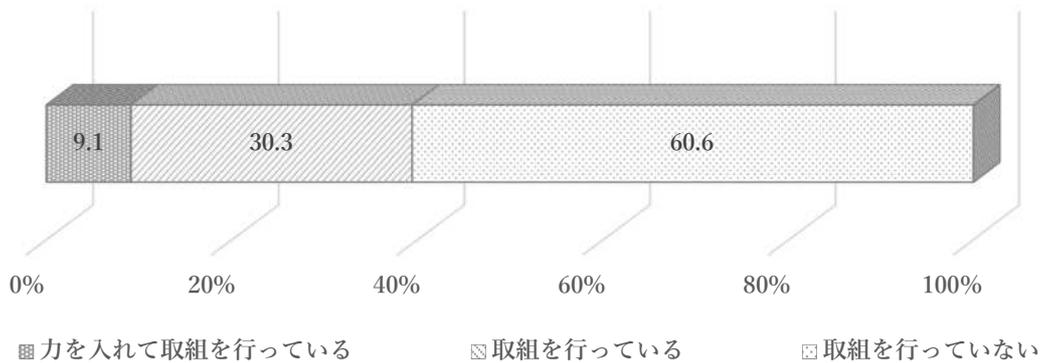
- コミュニケーションの工夫では、「特に何もしていない（特に困っていることはない）」が最も多く 36.4%で、工夫をしているものの中では、「日本人従業員の外国語の学習や異文化理解を深めるための機会を設けている」「通訳・翻訳機や通訳・翻訳アプリを活用している」が最も多く 24.2%、次に「外国籍従業員の日本語の学習を奨励する仕組みがある」「〈やさしい日本語〉を活用している」が 15.2%となっている。

● 外国籍従業員に期待することと日本語能力の重要度



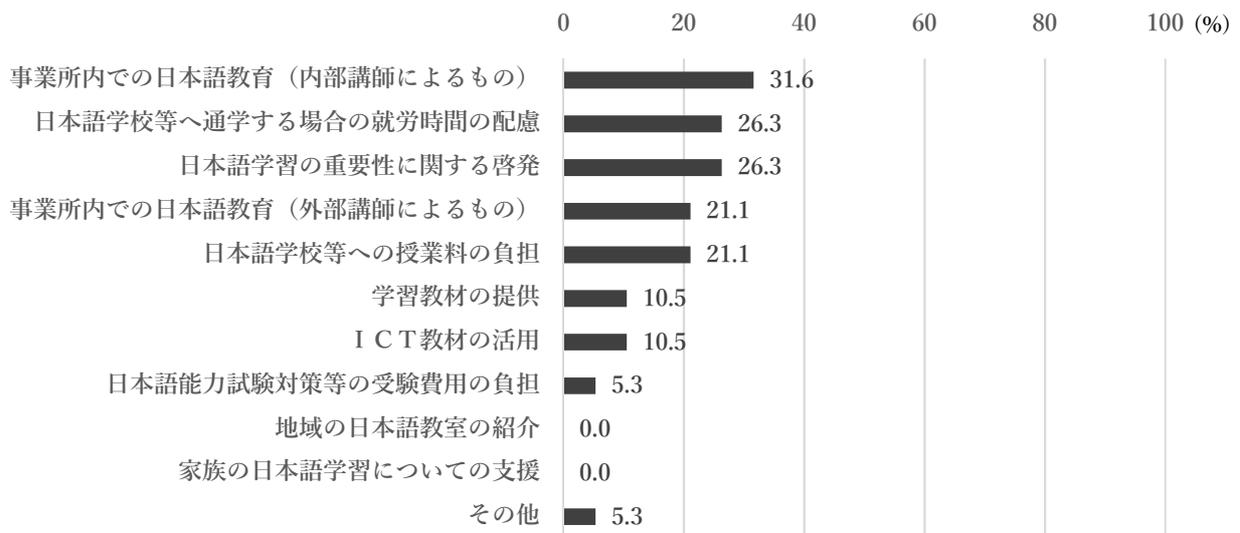
- 外国籍従業員に期待することと日本語能力の重要度では、期待することで「事業所の中核を担って欲しい」では、日本語能力は「とても重要だと思う」が 57.7%と最も多く、次に「資格を取得するなどキャリアアップして欲しい」が 57.1%となっており、特にこの 2 つの項目では外国籍従業員の日本語能力が重要とされていることがわかる。

● 日本語教育の取組 (n=33)



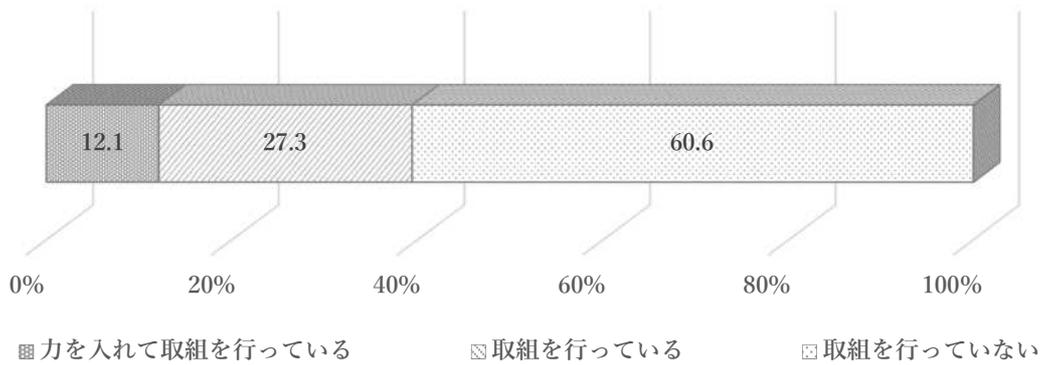
- 日本語教育の取組では、「力を入れて取組を行っている」が 9.1%、「取組を行っている」が 30.3%、「取組を行っていない」が 60.6%となっている。

● 日本語教育の取組内容 (n=19) [複数回答可]



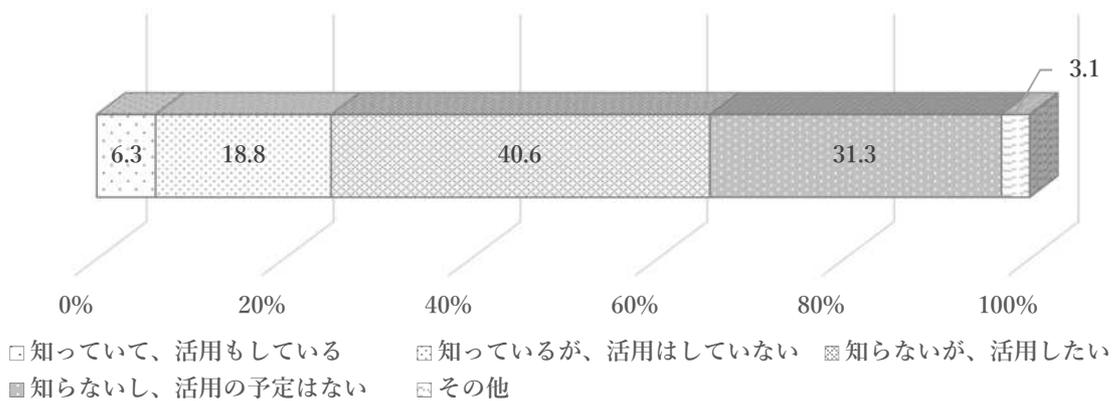
- 日本語教育の取組内容では、「事業所内での日本語教育 (内部講師によるもの)」が最も多く 31.6%、次に「日本語学校等へ通学する場合の就労時間の配慮」「日本語学習の重要性に関する啓発」が 26.3%となっている。
- 「その他」では、「日本語検定取得者の給与手当付与」などの意見があった。

● 労働安全衛生の観点からの日本語教育 (n=33)



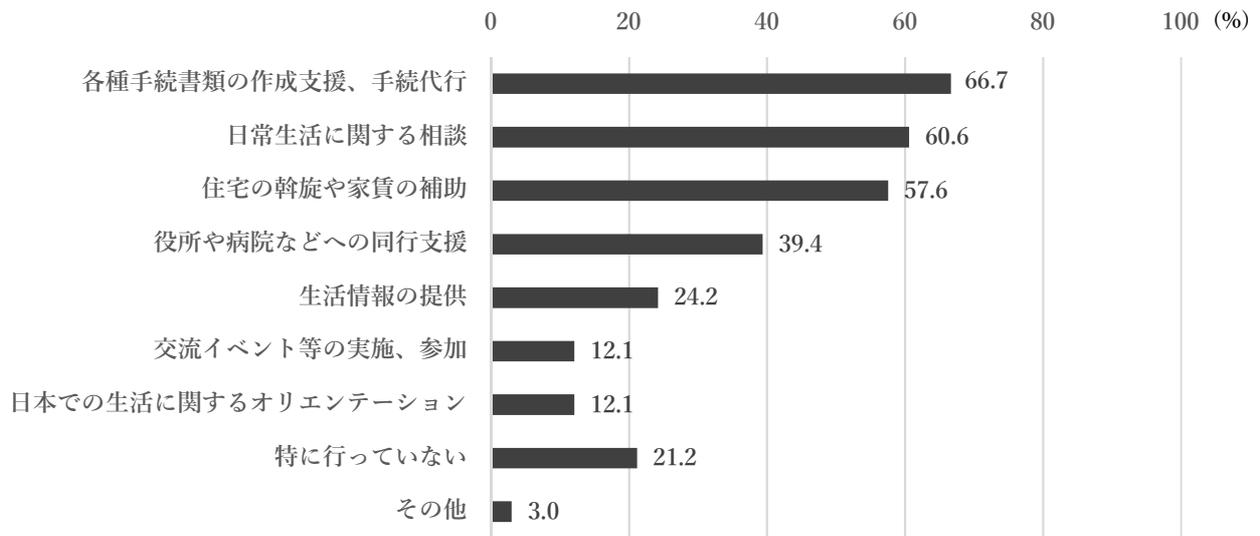
- 労働安全衛生の観点からの日本語教育では、「力を入れて取組を行っている」が 12.1%、「取組を行っている」が 27.3%、「取組を行っていない」が 60.6%となっている。

● 川崎市〈やさしい日活語〉ガイドラインの認知・活用状況 (n=32)



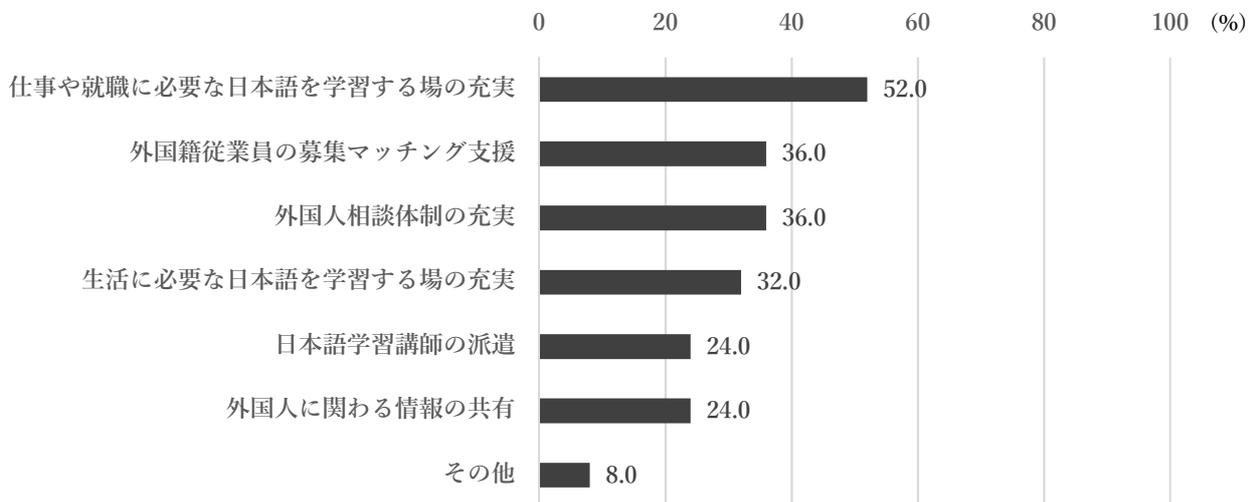
- 川崎市〈やさしい日本語〉ガイドラインの認知・活用状況では、「知っている、活用もしている」が 6.3%、「知っているが、活用はしていない」が 18.8%、「知らないが、活用したい」が 40.6%、「知らないし、活用の予定はない」が 31.3%となっている。

● 外国籍従業員への支援 (n=33) [複数回答可]



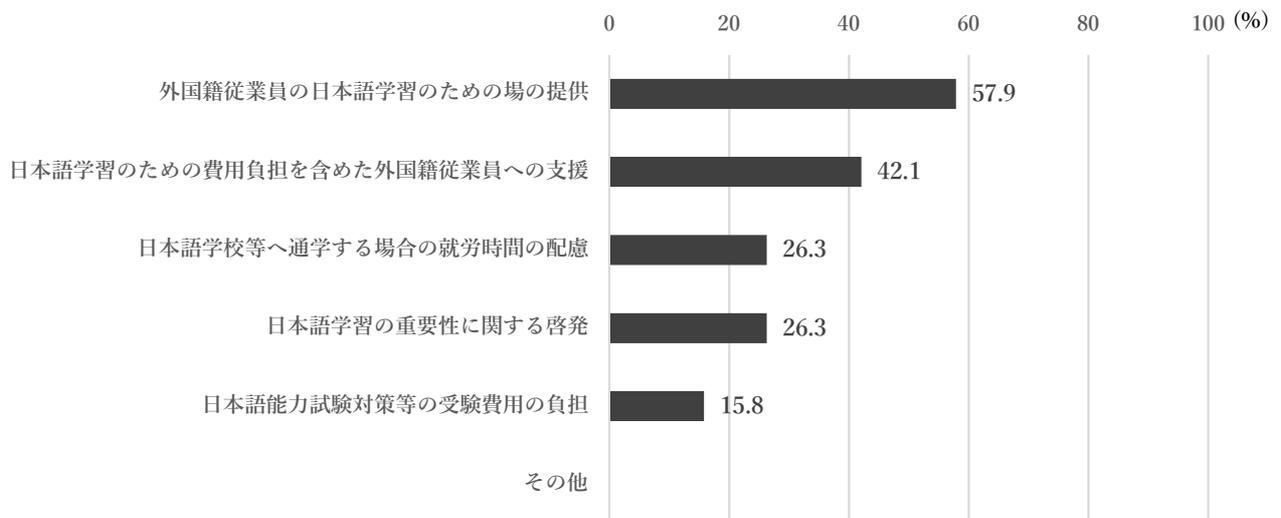
- 外国籍従業員への支援では、「各種書類の作成支援、手続代行」が最も多く 66.7%、次に「日常生活に関する相談」が 60.6%、「住宅の斡旋や家賃の補助」が 57.6%となっている。

● 行政に期待すること (n=25) [複数回答可]



- 行政に期待することでは、「仕事や就職に必要な日本語を学習する場の充実」が最も多く 52.0%、次に「外国籍従業員の募集マッチング支援」「外国人相談体制の充実」が 36.0%となっている。
- 「その他」では、「行政窓口やサービスの外国語対応の拡充」「ビザ更新手続きの指南」などの意見があった。

● 市と連携・協力できること (n=19) [複数回答可]



- 市と連携・協力できることでは、「外国籍従業員の日本語学習のための場の提供」が最も多く 57.9%、次に「日本語学習のための費用負担を含めた外国籍従業員への支援」が 42.1%となっている。

II. ヒアリング調査

1. 識字・日本語学級（市民館、ふれあい館、国際交流センター）

<学習者の状況>

- ・ 学習希望者が多く、現在は順番待ちの人がいる。日本語での会話や読み書きがまったくできない人（以下、「日本語ゼロ」）の状態に来る学習者が体感では1/4くらいいる。
- ・ コロナ後は学習者が増加傾向にある。日本語ゼロが増加している。駅近でアクセスがよいので仕事帰りの会社員など20代～30代が多い。
- ・ コロナで一時減少していたが、最近は中国人の学習者が増えている。駅から近いこともあり、相模原や多摩境から通っている人もいる。会社からその時間に行ってもよいということで、許可をもらって通っている人もいる。
- ・ コロナ禍では新規の受入れはストップしていたが、現在は学習者が増えてきている。公園などでの口コミで広まっているようだ。中学生から参加が可能としている。弁当、肉加工などの工場労働の仕事をしている人も多い。職場から紹介されてくるケースも多い。面接時の聞き取りで、ニーズに応じて日本語学校や他の日本語教室を紹介することもある。保育もあるため、子育てのちょっとした息抜きにもなっている。
- ・ 午前中は主婦などの女性が多く、夜間は働いている男性の割合も多い。現在は空き待ちの人はいないが、人数が増えたらクラスを増やすという対応をしている。

<ボランティアの状況>

- ・ コロナ前の1/3に減少した。ボランティアを募集して、昨年は8人が入門研修に参加したが、実際にボランティアになったのは1人だけだった。コロナが落ち着いて学習者が増えているためボランティアの育成が必要だが、ボランティアを増やすためにはボランティアへのケアも必要だ。
- ・ 新規の学習者が週に5、6人来ている一方で、ボランティアは不足している。ボランティアを増やしたいが、市民館のボランティア謝金に上限があるため簡単に増やせない。
- ・ 昨年度の養成研修の受講者17人のうち13人がボランティアとして活動してくれているため、今は余っている。
- ・ 学習者が増えているためボランティアも多い方がよいが、補充はなかなか難しい。
- ・ ボランティアになる条件として、資格（大学の日本語教育専門課程を主専攻または420時間の日本語教師養成講座を修了）を設けている。ボランティアは夜の部が特に不足している。有資格者に対して、年に一度ボランティア養成講座を開催しており、昨年は7人の応募があったが、実際にボランティアとして活動しているのは1人だけである。

<活動方針、活動するうえで大事にしていること／意識していること>

- ・ 入門～初級クラスでは、身近な生活で役立つ日本語が身につくように、基本的な漢字やひらがなが読めるように、来るのが嫌にならないように楽しく、仲間づくり、日本のことが好きになってもらえるように、といったことを意識している。初級～中級クラスでは、外国に住むことの大変さを意識し

ながら接するようにしている。上から目線にならないように気をつけている。学習者が何をしたいのかの見極めを大事にしている。

- ・ 文法よりもコミュニケーションを重視している。地域に根ざして、地域を支えていくということを重視している。地域的な特性もあり、単に日本語を学ぶ場としてではなく、生活相談の場や支援へとつなげる場ということを意識している。

<学習の様子>

- ・ 学習者は3段階でレベル分けしている。ボランティア1人に対して学習者1~4人（コロナ前は5~6人も）で学習している。それぞれのテーブルごとに学習者にあわせた教材を使って学習（会話、読み、書き）している。
- ・ 学習者は3段階でレベル分けしている。ボランティア1人に対して学習者1~7人で学習している。「初級みんなの日本語」というテキストを使用しているが、入門者や上級者はテキストを利用していない。
- ・ 学習者は4段階でレベル分けしている。ボランティア1人に対して学習者3~5人で学習している。初級は「いっほにほんごさんぽ」を使用しているが、入門や上級だとテキストは使用していない。
- ・ 学習者は3段階でレベル分けしている。ボランティア1人に対して学習者1~3人で学習している。テーブルごとに学習にあわせた教材を使って学習している。
- ・ 学習者は3段階でレベル分けしている。ボランティア1人に対して学習者2~8人で学習している。初級以上は文法積み上げ方式によるオリジナルテキストを使用しているグループによっては座学だけでなく、七夕飾りを行うなど日本文化に触れる機会を設けている。

<日本語学習のニーズ>

- ・ 就職や転職のために日本語を身につけたい、スキルアップしたいという希望も多い。

<ICTの活用>

- ・ オンライン学習は実証実験をしたが、1対1の学習形態には合わない。対面で行うことに意義がある。同時に複数人を相手にすることは難しい。操作を覚えるのが難しい。
- ・ 一部のボランティアは「つながるひろがるにほんごでのくらし」（以下、「つなひろ」）などのICT教材を活用している。コロナ時にZoomを活用したが、使用できない学習者もあり、対面も並行して行っていた。
- ・ オンラインであれば参加したいという声もあり、実施形態の多様化を求められていると感じる。コロナ禍にZoomを活用した授業を約1年間行っていた。「関係づくり」という意味ではオンラインは難しい部分があり、学習している内容が淡々と流れて進んでいく感じになってしまう。ボランティアによってはパソコンが苦手な人もいるため、教材づくりや活用状況に差が出たりした。また、学習者によってはスマートフォンのため画面の資料が見えにくかったり、通信環境が悪かったりして辞めてしまう人もいた。
- ・ コロナ禍でもオンラインの導入は検討しなかった。学習者も地域の近隣から通っている人が多く、そもそも対面での会話やコミュニケーションを重視している。

- ・ コロナ禍では Zoom を活用したが、ボランティアや受講者の一部で家に Wi-Fi 環境やパソコンがなくオンライン授業に参加できない人がいた。初級までの人は学習面でも仲間づくりという面でも、オンラインより対面の方が望ましい。

<「生活 Can do」の活用>

- ・ 学習者の個々のニーズに合わせた学習をしているため、共通カリキュラムに基づく学習は活用しにくい。
- ・ 「日本語教育の参照枠」や「生活 Can do」については研修時に説明を受けたため、文法よりも会話を重視していることは認識している。
- ・ 学習内容としては、スーパーや病院の情報といった地域での生活に密着したものを扱い、レストランでの注文方法など生活に根ざした日本語が学べるようにと考えているが、「生活 Can do」のようにカリキュラムとして体系的に学習していくのは難しい。「共同学習者」という理念も大事にしており、カリキュラムのようにしてしまうとどうしても先生と生徒のような関係性になってしまうのではないかと懸念している。

<学習上の課題>

- ・ 日本語ゼロや入門レベルの学習者に教えるのが難しい。
- ・ 入門クラスに来る学習者で日本語ゼロの割合が増加しており、対応が難しい。ゼロの人たちは入れ替わりも激しいため、マンツーマンの形態が適しているがボランティア不足により対応が難しい。
- ・ 日本語ゼロの学習者が多いため、コミュニケーションをとるのが難しい。
- ・ 初級以上は文法積み上げ方式によるオリジナルテキストを使用しているが、ボランティアによってはオリジナルテキストによる現在のやり方（文法重視）だと会話が少ないため、やりにくいと感じている人もいる。学習者の目的を登録時に書いてもらいボランティアにも伝えているが、現在の学習形態だとボランティアの裁量で対応できる部分が決まるため、学習者のニーズに応えるには限界を感じている。

<活動の場>

- ・ 学習者もボランティアも水曜日の夜に通えない人がいる。場所を提供してくれれば、水曜日の夜以外でも活動できる（したい）ボランティアもいる。
- ・ 日本語レベルが上がってきた学習者の受け皿として、レベルを設定せずに日本語でおしゃべりする会が設けられるとよい。

<学習外の活動>

- ・ コロナ以降、イベントはできていないが、飲食を含む交流イベントを再開したい気持ちはある。遠足などをしてもよいという意見も出たが、誰かが音頭をとらなければならないというところで話が折れてしまった。昨年を除いて、区の危機管理担当と連携して防災講座をしている。

<相談・対応>

- ・ 区役所の保育園の入園手続きやハローワークへ同行したことがある。

<その他>

- ・ 行政の職員が外国人に関心をもって、もっと外国人のことを知らなければダメだ。
- ・ 文化庁が行っている日本語教師の資格化よりも、質の高いボランティアを育成すべきではないか。ボランティア同士の研修を実施することで「実践力」を上げていく必要がある。
- ・ 教室時の会議室の確保以外にも、ボランティアの打ち合わせや研修時の会議室の確保、コピー機の利用や教材の保管なども市民館でしてくれているので、非常に助かっている。
- ・ 川崎市地域日本語教育推進連絡調整会議以外に情報交換・共有の場がない。行政との連携やつながりに関しては、日本語教育というよりも、支援という部分でつながりが大事だと感じている。

2. 地域の日本語教室（自主活動グループ）

<学習者の状況>

- ・ 登録は 13 人だが、参加者は 4~8 人くらい。日本に長く住んでいる中国、韓国籍の人たちと滞在歴の浅いインド、フィリピン、カンボジアなどの人がいる。
- ・ 当初は 2 人から始まったが、現在は 10 人。学習者は国際交流センターの HP で見つけてくる人が多い。現状では自分でインターネットを使って検索できる人しかたどり着けていない。

<ボランティアの状況>

- ・ 基本は女性 4 人で活動している。市の職員で休みが取れたら参加している人もいる。もともとは 4 人も市民館の日本語学級でボランティアをしていたが、現在は 1 人だけ掛け持ちをしている。
- ・ 4 人で活動している。もともと市民館の識字学級で活動していたつながりでグループを立ち上げた。

<活動方針、活動するうえで大事にしていること／意識していること>

- ・ 「教える」ことよりも「対話をする」「ともに生きる場」としたい。
- ・ 安心して集まれる場所、楽しくおしゃべりができる場所、日本を好きになる場所といったことを大切にしている。「日本語を勉強したいが話す場がない」という人のために話す場を提供する、色々な人と知り合うことができる、息抜きができる、家庭でも仕事でもない居場所としての役割を大切にしている。

<学習の様子>

- ・ 学習者のレベル分けはしていない。ボランティア 4 人に対して学習者 4~7 人で学習している。1 つのグループでボランティアが学習者の間に座りながら、オリジナルの教材をプロジェクターで映し、紙で印刷した資料の文章を全員で音読したり、交互に質問したりしながら進めている。日本に長くいる学習者は、会話はできるが、日本語の学び直しと日本語でのコミュニケーションをとることができる居場所という面が強い。初級者にとっては、会話中心で日本語を気軽に学べる場という面がある。上級者と初級者が一緒に学習していても、和やかな雰囲気である。
- ・ 学習者のレベル分けはしていない（N3、N4 レベルのため必要性を感じていない）。ボランティア 2 人に対して学習者 4 人で会話を中心としたチームティーチングで学習している。

<ICT の活用>

- ・ コロナ時に学習者からの提案により Zoom を活用した授業を 2 年弱行い、現在も会場が確保できなかった場合は活用している。オンライン教材（つなひろ等）についても認識しているが、今の学習者にはあわないと考え、使用していない。外国人の居場所づくりという側面もあり、オンラインよりも対面の方が望ましいと考えている。
- ・ 居場所ということを大切にしているため、基本的には対面での活動を重視している。

<「生活 Can do」の活用>

- ・ 「生活 Can do」について認識はしているが、現在の学習方法では取り入れるのは困難である。
- ・ 「生活 Can do」は認識しているが、そもそも週1回の学習で体系的に日本語を習得することは難しい。あくまでも楽しく会話をする場所ということを大事にしている。

<学習の場>

- ・ 定期的な会場の確保には利用料がかかるため、確保が難しい。毎回場所が変わるため学習者に開催場所の周知を行っているが、会場を間違えてしまうこともある。定期的に同じ場所できるとよい。
- ・ 活動場所の確保が大きな課題になっている。現在の会場は月に2回までという制約があり、できれば月にもう1回ほど活動時間を設けたい。

<運営上の課題>

- ・ 今年度は国際交流協会の補助金をもらっているが運営費が不足している。学習者から1回100円を徴収しているが、ボランティア謝礼はなく、逆にボランティアから会費を集めて運営費に回している。
- ・ 現在の場所以外を借りる場合は費用面が難しく、補助金を検討しているがいろいろな制約もある。川崎市で安く使える施設や減免、補助制度などがあるとよい。

<広報・情報>

- ・ 市のホームページの「川崎市で日本語を学べるところ」を見て、体験で来る学習者もいる。
- ・ 転入時に（区役所などで）リストを配布するなど、自分で検索しない人にも広報できるとよい。情報が一括して集約されているところがあるとよい。

<学習外の活動>

- ・ 6月に藤子・F・不二雄ミュージアムに行った。9月には調理室を借りて料理をする。12月にはクリスマスパーティーをする予定。3~4か月に1回くらいのペースで課外活動をしたい。

<相談・対応>

- ・ 学習者の参加率はまちまちだが、一度つながると、生活面での困りごとを相談されることもあり、役所の窓口やスーパーに付き添ったりすることもある。

<その他>

- ・ 今後、ボランティアが増えていくときに、市民館の入門研修やブラッシュアップ研修に参加できるとよい。
- ・ 国際交流センターではオリジナルテキストを使っているが、それを共有することはできないか。

3. 学習支援の教室、フリースクール

<学習者とボランティアの状況>

- ・ 学習者の登録は7人だが平均参加人数は4人、ボランティアは8人が登録している。これ以上学習者が増えると対応できなくなる。
- ・ 学習者の平均参加人数は12人、ボランティアも12人で、基本的にマンツーマンで学習している。中学生も対象にしているが、部活動に入ると参加できなくなる子もいる。コロナ禍後に学習者が増えていることもあり、マンツーマンで寄り添えなくなることが課題となっている。
- ・ 現在は学習者が20人、ボランティアは24人で、小中学校にボランティアが直接出向き、マンツーマンで学習を行っている。最近はバングラデシュ人が増えている。
- ・ 現在の学習者は2人で、ボランティアは複数いるが教師経験のあるボランティアを中心にペアを組んでいる。

<活動方針、活動するうえで大事にしていること／意識していること>

- ・ コンセプトは、子どもにとっての居場所となることをベースとした学習支援であり、外国につながる小学生に基礎学力をつけてもらい、学校へ行くことのストレスを少しでも減らしたい。
- ・ 外国人児童・生徒の居場所であることを一番大事に考えている。学校や家では言えないとも言えるような場所を目指している。
- ・ 学齢超過者への対策は行政施策のすき間の問題としてこぼれ落ちてしまっている。

<学習の様子>

- ・ 活動当初からマンツーマンで行っている。その子を理解し、信頼関係を築くために担当を決めている。
- ・ それぞれの学習者が宿題を持参したり、教科の予習や復習を行ったりしている。
- ・ 担当教諭から「今日はこれをお願いします」と渡されることもあれば、学習者が宿題を持ってくるところもある。日本語学習よりも教科指導が多い。
- ・ マンツーマンで学習を行っている。初期日本語と数学、英語を中心に学習している。日本語能力試験に合格するためにも漢字の学習に意識的に力を入れている。1年間でN4レベルの文法、読み書き、漢字の習得を目指している。英語や数学は日本語ではなく、母語で教えた方がよい。本当は、日本語の初期文法は最初に集中して教えるのがよい。

<ICTの活用>

- ・ 活用したいが、学習者のオンライン環境が不明、または整っていない場合が多く、ボランティア側もオンライン学習のスキルがない。
- ・ 居場所となることを重視しているため、あくまでも対面でのコミュニケーションを継続したい。
- ・ N3以上ならよいかもかもしれないが、初期日本語はオンラインに向かない。今はパソコンを使う時代なので、手書きで書けるようになる必要性は高くない。

<学習外の活動>

- ・ 中学生になると対象ではなくなるので、卒業した OB/OG の同窓会をしたい。

<その他>

- ・ 学校との連携が課題である。先生は多忙だと思うので、地域のボランティアが少しでも力になれるのではないかと。小学校では GIGA 端末やデジタル教材の活用がはじまっているが、現状を知りたい。
- ・ 行政には今までどおり区の予算を確保し、学校と連携するスキームを変えないで欲しい。
- ・ 高等教育に進学するケースも出てきたが、第 2 世代の就労状況が大きく改善していないことは大きな問題である。将来の展望が描けない中で学習のモチベーションを維持することは難しい。モデルケースとなるような先輩とのつながりが重要だと思う。

4. 中学校夜間学級・高校

<日本語能力と習得目標>

- ・ 日本語能力は1、2年生では個人差があるが、3年生だと概ねできるようになる。漢字を覚えるのが難しい生徒が一定数いて困っている。入学時に日本語ゼロでも、3年次には会話と作文ができるようになることを1つの目標としている。
- ・ 1、2年生では日常で幅広く使われる日本語理解を目指す(目標はN3)。3、4年生では進路決定に必要な情報の読み取りや書類の作成ができる力を目指す(目標はN2)。最終的にはN2の取得を目標として掲げているものの、実際には4年後にN1をとれそうな生徒が1人、N2は2人というのが実態である。N2という「目標」は、進学にせよ、就職にせよ、社会でやっていくのに実質的に求められるレベルから逆算した設定となっており、現実的には厳しい生徒もいる。
- ・ 1年次にはGoogle翻訳を使うこともあるが、その後は使わずにコミュニケーションがとれるようになる。
- ・ 全日制では、大体が最終的にN2を取得している。N1の取得は多くて学年で3人である。定時制は非漢字圏が多く、入学時にはN4、N5もいて、これまでに定時制でN1を取得した生徒はいない。

<日本語支援>

- ・ 1年次に日本語指導を重点的に実施している。
- ・ 新1年生から日本語学習が必要な生徒へのコースを設置し、「日本語」の教科科目を設置するとともに、取り出し授業も多数実施している。日本語支援が必要な生徒を取りこぼさないように、入学者全員に家庭で使う言語や学習歴等を「多文化教育カード」に記入し、提出してもらったうえで、日本語スコアをはかる試験を受けてもらい、日本語学習コースを選択するかどうかを本人や保護者と相談して決めている。
- ・ 日本語教師の資格を持っている日本語指導員が漢字や読み書きを教えている。

<指導体制>

- ・ 日本語指導の先生は2人いて、教員免許はないが日本語教育が専門の非常勤講師として週3回勤務している。
- ・ 日本語学習コーディネーターが1人と週1~2回派遣の多文化教育コーディネーターが2人いる。
- ・ 日本語学習支援員が2人、多文化教育コーディネーターが1人、そのほかに各科目の11人の先生が関わっている。
- ・ 日本語指導員が1人、多文化教育コーディネーターが1人である。

<学校生活への適応>

- ・ かつてのような定職に就きながら定時制に通うという学生は現在ではない。定時制自体が、これまで学校文化に適応できなかった生徒が多い傾向があるため、退学や通信制への転入・編入は一定数いる。そうしたなかで、むしろ外国につながる生徒の中退は一般の生徒と比べて少ない(割合的に

も)。校内にある居場所カフェは半分以上の生徒が利用している。通常課程の生徒とも交流したり、コミュニケーションをとったりするよい場となっている。

- ・ コロナ禍で経済的な問題から帰国してしまう生徒や不登校になる生徒もいたが、全日制はほぼ卒業し、定時制の中途退学も最近はかなり減ってきている。

<その他>

- ・ 今年度、日本語学習コースは 10 人だが、これが学年の半分近くになるようだと現在の体制を維持できるかが課題になってくる。ただし、どのような学生が入学してくるかは 3 月までわからず、年によって波があるかもしれないという要素もあるため、見通しが立ちにくい。
- ・ 進学にせよ、就職にせよ、在留資格や家庭の経済的な要因に左右される部分が多い。子どもたちは自分の意思で来日しているわけではなく、親の都合で呼び寄せられていることがほとんどである。にもかかわらず、本人の努力ではどうしようもない要因によって進学を諦めざるをえなかったりすることも多い（在留資格が「家族滞在」だと日本学生支援機構の奨学金を借りることができない）。進学を選択できず、就職せざるをえないという生徒も多くいる。当然、そうした制約が学習意欲やモチベーションの維持にも大きくかかわってくる。行政として財政的な支援はできないものか。
- ・ 外国籍の生徒の国籍を把握するようという声がある一方で、個人情報保護の観点から生徒の個人カードには国籍を記入する欄がないため、把握が難しいのが現状である。
- ・ 生徒の在留資格が「家族滞在」の場合、高校を卒業すると就職できることをきちんと伝えていく必要がある。そもそも、在留資格について教員側の知識不足もある。家庭の経済的事情により、放課後にアルバイトをせざるを得ない生徒もおり、そうした生徒は放課後の補習に参加できない。
- ・ ポケットクはあるが、保護者との面談が非常に困難である。大きな行事では通訳が来ることになっているが、県からは「予算が厳しいため通訳の派遣ができない」と言われることもあり、現場としては困っている。
- ・ 在県枠の対象が「入国後の在留期間が通算で 6 年以内の者」と変更になり、日本語レベルの差が広がったと感じる。
- ・ 担任や個別支援の授業を行っている先生に対して、日本語教育や支援方法についての研修がないので、生徒に間違ったアドバイスをしてしまうことがある。
- ・ 親が日本語ができないと、生徒が家族全体の通訳のようになってしまい家の都合で通訳として連れて行かれるため学校を休むことがある。

5. 日本語学校

<生徒の日本語レベル>

- ・ 留学生のため入学時に日本語ゼロはいないが、レベルは幅広く、ひらがながやっとできるレベルから大学院を目指すレベルまでいる。
- ・ 留学生の入学者は高卒以上で、入国前に 150 時間の日本語教育を受けることが条件となっているため日本語ゼロの生徒はいない。

<生徒のニーズ>

- ・ 以前は日本語学校で日本語を学び、日本の大学などへ進学することが多かったが、就職を希望する生徒が増えてきている。

<日本語教師>

- ・ 募集はしているがなかなか埋まらず、絶対数が足りていない。非常勤の多くが資格を持つ主婦などであり、扶養範囲である 103 万円の中での仕事として週に 1、2 回担当している。以前は日本語教師の派遣も行っていたが、現在は行っていない。企業から依頼があれば、学校の教室を利用してグループレッスンやプライベートレッスンをすることは可能である。
- ・ 常勤が 13 人、非常勤が 29 人である。コロナ禍が収束し、留学生が増えてきているため日本語教師が不足している。毎月募集し、面接しているが、すぐには埋まらない。資格は持っているが実際の講師経験がない人もいる。学校としては即戦力を求めている。

<ICT の活用>

- ・ コロナ禍ではオンライン授業を行っていた。ICT 教材については、活用している教師もいる。
- ・ コロナ禍では 1 か月だけオンライン授業や動画活用などをしたが、やはり対面の方が生徒の伸びがよい。全体コーラスやグループ活動を行ったりもしているので、オンラインよりも対面を重視している。ICT 教材は使用していない。

<相談・支援>

- ・ 来日したばかりの留学生が役所の窓口で手続きするのは難しいので、学校が代理で申請なども行ったりしている。
- ・ 生徒から学校以外で日本語を学びたいという話をもらうことがある。インターネットで調べてもまとまった情報にたどり着けない。中国人の留学生からは「識字学級」は、名前のとおり文字だけを学ぶところなのかと聞かれる。教えている内容や特色なども紹介されていないので、わかりにくい。

<その他>

- ・ 日本語教師の仕事は、国の留学生に対する政策の影響を大きく受けるので安定していない。
- ・ 留学生でも参加できるイベントなどを教えてくれれば、周知することはできる。

- ・ スタッフに複数の外国人を採用しており、生徒向けの通知は外国人スタッフが多言語で書けるため〈やさしい日本語〉を活用する必要性は感じない。

6. 大学

<留学生の日本語能力>

- ・ 正規留学生と短期留学生がいる。正規留学生は、入学にあたり文部科学省推奨の日本留学試験を要件としている。正規留学生は N1 相当、短期留学生は N3 レベルである。

<日本語支援>

- ・ 留学生には、1 年次に文章理解、音声理解、口語表現、文章表現を必修科目として課している。2 年次以降の応用日本語理解、応用日本語表現は選択科目となっている。そのほかに一般日本事情もある。

<教員>

- ・ 専任が 1 人、特任が 2 人、非常勤講師が 10 人いる。

<行政との連携>

- ・ キャンパスには駅に近い場所もあるので、何か連携ができるかもしれない。
- ・ 市内でホームビジットができる場所や留学生が訪問する会社を紹介してもらえるとありがたい。

7. 外国人雇用企業

<従業員>

- ・ 特定技能のベトナム人を雇用している。技能実習を受け入れていたが、数年で帰国せざるを得ないので 14、5 年前にベトナムに現地法人を設立し、帰国後の働く場を提供するとともに、日本人社員をベトナムへ派遣するなど人材交流も行っている。
- ・ 最近は留学生を「技術・人文知識・国際業務」で採用している。もともとは技能実習生を受け入れていたが、1 年半でようやく戦力になって技術を身につけても 3 年で帰国をしてしまうため現場での空洞化が発生してしまい技能実習生の受け入れはやめた。留学生は就職前に日本での生活経験やアルバイトなどでの就労経験もあり、意欲も高く、入社してからの仕事への適応能力も高い。
- ・ 特定技能、定住者、永住者の外国籍従業員を雇用している。国籍については来るものは拒まずだが、少しでも日本語を使ってもらうために、なるべく同じ国の人で固まって欲しくない。高齢者を介護する姿勢が日本人よりも熱心だと感じる。日本人は仕事が嫌になって辞める。外国人は帰国せざるを得ない場合に辞めることはあるが、仕事が嫌になって辞めることはない。開設当初は「外国人に介護をして欲しくない」と言う高齢者もいたが、今ではほとんどいない。
- ・ 在留資格は「技術・人文知識・国際業務（建設関係）」で、母国の大学で建設系の学科を卒業している。建設現場の作業員ではなく、監督する立場で行っている。以前は派遣先からの疑念もあったが、日本人よりも前向きでまじめに取り組み、辞めないで続けるなどのメリットも多いため理解が進んできている。
- ・ 特定技能 1 号もいるが、そのほかの外国籍従業員は全員非正規雇用である。日本人の求人募集をしても応募自体がないため、外国籍従業員の紹介で採用するケース（中国、ベトナム等）が増えている。

<従業員の日本語能力>

- ・ 現在は特定技能を受け入れているので、日本語がある程度できる状態で来日している。以前、技能実習から特定技能になった人を受け入れたが日本語は習得できていなかった。本人も日本語を学ぶ必要性を見いだせず、飲食業に転職していった。
- ・ 留学生を採用しているため、日本語教育は特段行っていない。
- ・ 採用条件は日本語の日常会話が話せる、聞ける、理解できるレベルであることとしている。介護では日報を書くことが必要だが、日本人のように書くことは難しい。
- ・ 基本的には N2 レベルを求めているが、人間性がよければ N4 でも採用している。
- ・ 特定技能の場合は一定程度の日本語能力があるが、口コミなどで直接雇用する場合は面接で話してみ程度日本語が通じるかで採用している。

<日本語教育>

- ・ 以前は市民館の日本語教室に通わせたこともあった。現在は特定技能なので事前に日本語教育を受けているが、来日して半年間は社員が講師となって教えることもある。

- ・ 月に 2 回、横浜の福祉団体が施設に来て日本語を教えてくれる。週に 1 回は職員が講師となり、介護の日本語について学習している。24 時間のローテーション勤務であるため、どこかの会場に行って学ぶのは難しい。オンラインであれば家で受講したり、シフトを調整したりするなど、対応がしやすい。
- ・ ハローワークで募集した日本語教師に週 2 回、Zoom で対応してもらっている。コロナ前は本社の会議室で専門性の高い日本語やビジネスマナー、安全教育などを教えていた。最近入社したミャンマー人は日本語学校に通わせている。通学にあたっては会社として申し込み、費用も負担している。午前中は日本語学校で日本語を勉強し、午後から会社に来て働いてもらっている。社員の配偶者に市民館の日本語教室を案内することもある。
- ・ 非正規雇用であり、会社として日本語教育は行っていない。外国籍従業員に対して日本語で指示が通じない場合は、グーグル翻訳を利用するか、日本語を理解している同国人スタッフから伝えてもらうなど工夫している。

<行政に期待すること>

- ・ 日本語学習講師を派遣して欲しい。最近の仕事は急に入ってきて納期も短く、残業しないと対応できないこともあり、講師に会社まで来てもらっても受けられないことがあるので、オンライン授業の方がよい。
- ・ 外国人のひとり親や生活保護を受けている人が介護分野で働けるようにできないか。

<外国籍従業員への支援、相談・対応>

- ・ 生活相談を受けることが多く、職場に持ってきた学校からのプリントなどを説明したりしている。
- ・ 人事部にも外国人を配置し、外国人の目線でアフターフォローなどを行っている。
- ・ 日本語を学べる場所を知りたいと聞かれることもあるが、本人次第だと感じている。
- ・ 行政からの郵便物やコロナワクチンの接種案内について説明したりしている。ワクチン接種の予約を代行したりもした。

<異文化理解・交流>

- ・ コロナ前は「はとバス」に連れて行ったりするなど日本を知ってもらうための機会をつくっていたが、最近はコロナ禍で実施できていない。
- ・ 日本人従業員に対して、外国籍従業員がプレゼンテーションを行い自分の国について知ってもらうことで、相互理解を深めている。外国籍従業員がいることで、日本人従業員がコミュニケーションについて考えるきっかけとなり、ダイバーシティの意識が向上した。

<その他>

- ・ 特定技能は出入国在留管理庁、技能実習生は厚生労働省と縦割りの弊害がある。現場を知らない有識者が制度の中身を決めている印象がある。
- ・ たとえば、特定技能 1 号同士で結婚した夫婦が出産のため帰国したが、生まれた赤ちゃんは連れて来られない。外国から来ているのはモノではなく人なのだから実態を見て欲しい。

- ・ 今後、日本は海外人材の取り合いになってくる。日本で働ける環境づくりや他国と比較して日本の強みとなる安全・安心、暮らしやすさなどを情報発信する必要がある。そのため、内勤として採用した留学生と日本語教師資格を持つ日本人で、外国人材を総合的にサポートするプラットフォームづくりを目的とした新たな事業チームを立ち上げた。
- ・ N4、N5 レベルを対象とした生活に役立つ日本語学習教材を作成している。
- ・ 監理団体では手が回らないような介護分野の技能実習生、特定技能向けの日本語学習支援を行っていきたいと考え、検討している。
- ・ 介護事業は人手不足なので、今後も外国籍従業員は増えていくと思われる。正直、日本人の求人は難しい。
- ・ 20代の外国籍従業員が多く、家族を持つ社員も増えてきているが、日本に呼んだ配偶者の日本語能力が低いと地方に行って暮らすことや単身赴任で残していくことが難しいケースもあり、派遣の障壁になることもある。
- ・ 今後は子どもも増えてくると思うので、子どもの日本語についての相談が増えそうだ。
- ・ 外国籍従業員が多いので、生活相談できる場所や自宅などで災害にあった場合の対応についてどうすればよいのか不安に感じている。
- ・ 比較的新しい工場で危険があった場合には自動停止する装置がついているため、日本語能力が低くても労災にあうリスクは低減されている。

8. 技能実習監理団体

<技能実習生の受け入れ>

- ・ 年間 50 人の技能実習生を受け入れている。主な派遣先は製造業（ベトナム）と介護（ミャンマー）で、建設業はトラブルが多いため、今は積極的に受け入れていない。
- ・ 年間 120 人の技能実習生を受け入れている。主な派遣先は病院や介護施設であり、看護助手や介護助手として働いている。

<日本語能力>

- ・ 製造業では技能実習生として入国できるのは N5 相当からなので、日本語がほとんど話せなくても働くことができる。入国後の日本語学習は任意となるため、日本語学習への参加者は少ない。一方で、介護は入国時に N4 相当が必要で、入国後 4 年以内に N3 が必要となるため、日本語学習への参加率が高い。
- ・ ベトナムとタイに日本語学校を立ち上げており、N4 を取得してからの入国となる。

<日本語教育>

- ・ 専任の日本語教師が常駐しており、生活の日本語と試験対策の日本語教育を Zoom で行っている。生活の日本語は基本マンツーマンで、試験対策は複数人（6、7 人）に同時に教えている。コロナ前は事務所を使い対面で実施していたが、現在は Zoom だけとなっている。生活の日本語の場合は実習生のスケジュールに合わせるため、仕事終わりの夜間や夜勤明けの日中などに 1 人 1 時間ほど行っている。
- ・ 専任の日本語教師を 2 人雇用し、生活の日本語と試験対策の日本語を Zoom で行っている。生活の日本語は基本マンツーマンで、試験対策は集団形式で教えている。

<支援、相談・対応>

- ・ ベトナム人の通訳を雇用しており、派遣先企業の生活指導員と連携して、電話や Facebook のメッセージングなどを活用しながら生活支援を行っている。ベトナム人以外の技能実習生に対しては、各言語を話せるスタッフのいる生活支援をする会社に委託している。
- ・ 通訳としてベトナム人とタイ人を雇っている。

<その他>

- ・ 介護の仕事に従事しながら、4 年で N3 を目指すのは大変だと思う。
- ・ 技能実習制度に関する法律が変わり、監理団体の役割がなくなるとかなりの混乱が予想される。
- ・ 同じ監理団体でもブローカーのような粗悪なところもあり、技能実習制度のイメージを悪くしている。

9. ハローワーク

<外国人の求人>

- ・ 食品工場、ベッドメイキング、建設業が多い。食品工場はもともと外国人が多く働いており、先に日本人が働いていると日本語ができなくてもフォローしてもらえることがある。建設業は比較的給与が高く、働きながら資格が取れたりするので人気である。留学生は日本人と同じ一般で求人することになる。

<求められる日本語能力>

- ・ まったく日本語を話せない人が来ることもあるが、日本語能力を必要としないものしか案内できないためマッチングは難しい。日本語が話せる人でも漢字を読むのが難しい場合もやはり限定的となる。

<日本語教育>

- ・ ハローワークが直接行っているわけではないが、永住者、日本人の配偶者等、永住者の配偶者等、定住者に対しては厚生労働省が「しごとのための日本語」を行っている。

III. 考察

1. 実態調査から見えてきた課題やニーズ

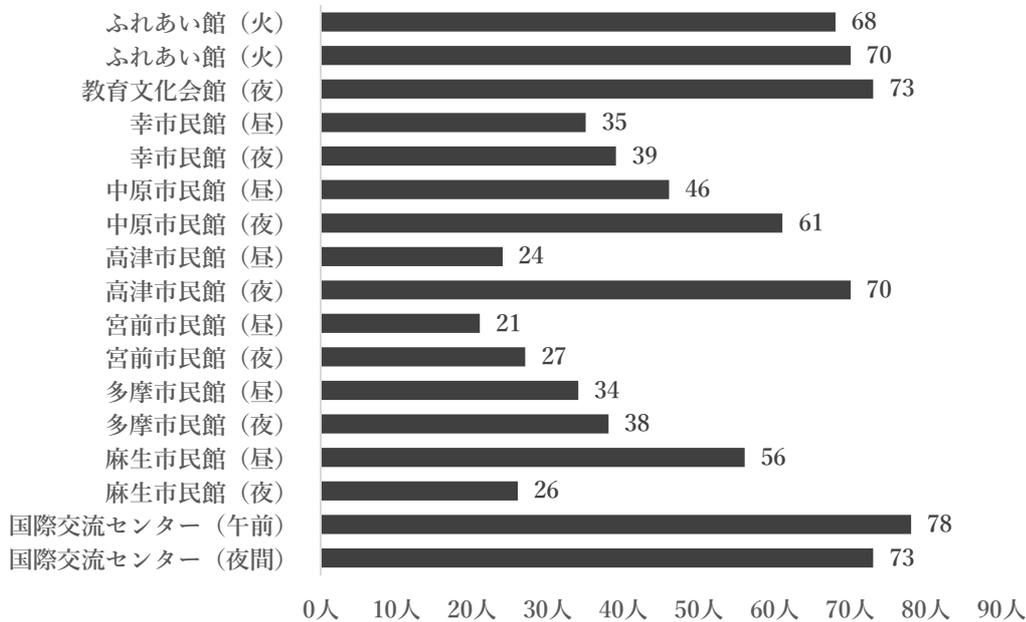
1. はじめに

本章では、今回の調査から見えてきた川崎市における地域日本語教育に関わる実態と課題やニーズについて整理し、考察する。調査から得られた知見については、3月に策定される「川崎市地域日本語教育推進方針」にもすでに反映されているが、今後、方針に基づく取組を進めていくうえでも重要な基礎資料となるためあらためてそのポイントをまとめることとしたい。

2. 地域の日本語教室

川崎市では1980年代以来、市民ボランティアの参画を得ながら川崎市ふれあい館、教育文化会館・市民館において識字・日本語学級を開設・運営してきたほか、川崎市国際交流センターでの日本語講座や市民による自主グループによる活動など多様な主体による取組が行われており、本調査ではこれらを地域の日本語教室と呼んでいる。まずは、この地域の日本語教室における実態と課題、ニーズについて見ていこう。

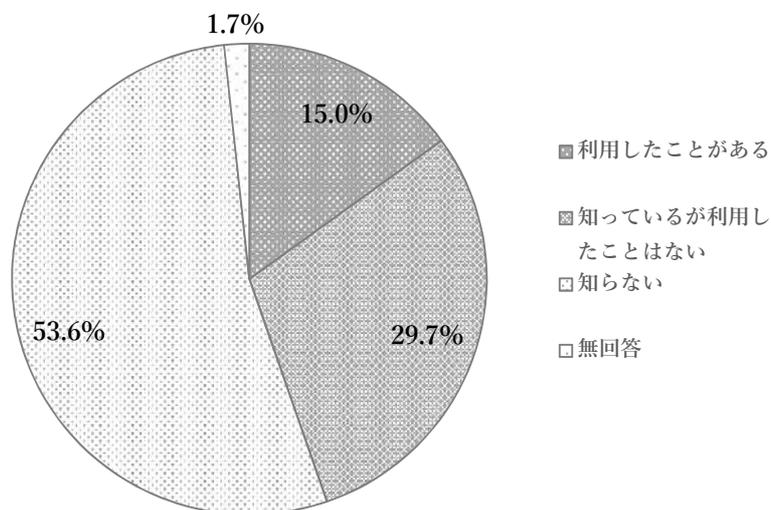
図1 学習者の状況（2022年度）



学習者の状況を見てみると、2022年度のふれあい館、教育文化会館、市民館、国際交流センターにおける学習者の合計は839人であった。これに、アンケート調査を実施した9つの自主グループの学習者120人を加えると、地域の日本語教室における学習者の総数は959人となり、年間で1,000人ほどが地域の日本語教室で日本語を学んでいることがわかる。もっとも、ヒアリング調査ではコロナ禍で学習者が一

時減少していたものの、現在は再び学習者（および学習希望者）が増加傾向にあることがわかっており、今後も学習者（および学習希望者）のさらなる増加が見込まれる。

図2 識字・日本語学級（市民館ほか）の認知・利用状況（n=1,085）

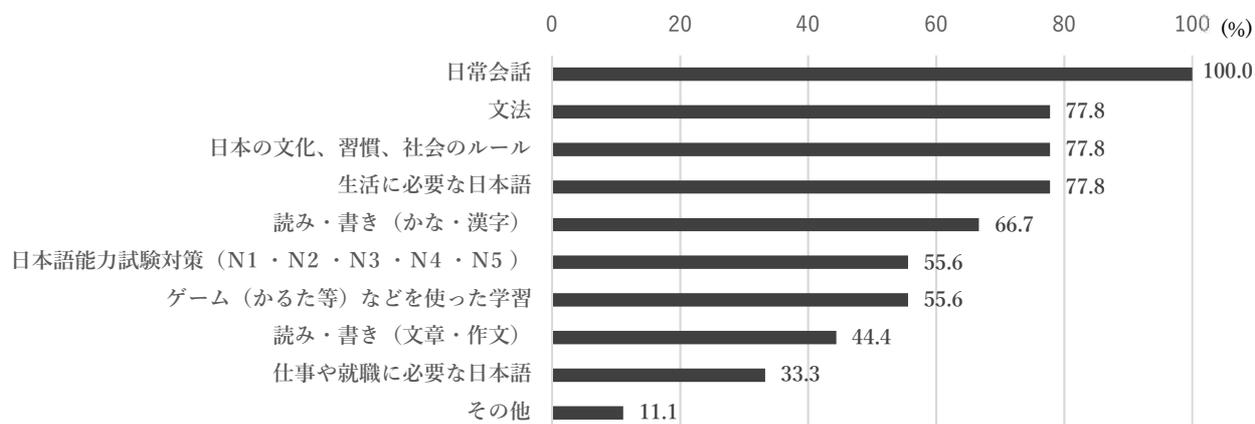


出所：川崎市外国人市民意識実態調査（2019）

また、川崎市が2019年に実施した「川崎市外国人市民意識実態調査」では、識字・日本語学級の認知・利用状況は「利用したことがある」が15.0%、「知っているが利用したことはない」が29.7%、「知らない」が53.6%という結果であった。先に見たように、地域の日本語教室を利用している学習者は年間で1,000ほどと決して少なくはないが、その活動が外国人市民の半数以上に知られていないことを考えると、「知らない」と回答した中に潜在的な学習者が存在している可能性は大きいだろう。

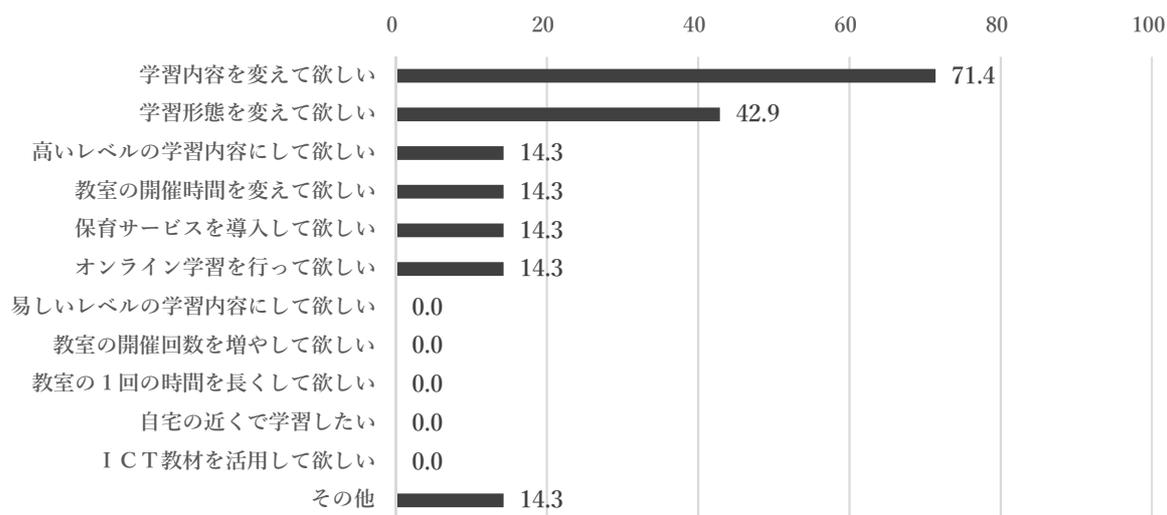
次に、地域の日本語教室における活動内容等について見ていこう。

図3 学習内容（n=9）〔複数回答可〕



学習内容で最も多かったのは「日常会話」の100.0%で、地域の日本語教室では日常生活に必要な日本語を身につけることを基本的な学習内容としていることがわかる。とはいえ、「文法」「日本の文化、習慣、社会のルール」「生活に必要な日本語」が77.8%、「読み・書き（かな・漢字）」が66.7%、「日本語能力試験対策（N1・N2・N3・N4・N5）」「ゲーム（かるた等）などを使った学習」が55.6%と続くなど、学習内容は多岐にわたっている。

図4 学習者のニーズ（n=7）〔複数回答可（3つまで）〕



一方で、各教室では多岐にわたる学習内容を取り入れているが、それらは学習者のニーズに応えられているのだろうか。学習者のニーズについて、直近3年間に実際にあった要望をたずねたところ、71.4%の教室で「学習内容を変えて欲しい」という要望があったことがわかった。そのほかにも、「学習形態を変えて欲しい」が37.5%、「高いレベルの学習内容にして欲しい」「教室の開催時間を変えて欲しい」「保育サービスを導入して欲しい」「オンライン学習を行って欲しい」が14.3%という結果であり、各教室では学習者からさまざまな要望があがってきていることがわかった。

こうした要望に対し、各教室ができる限り応えようとする姿勢を持つことは重要であろう。しかし、各教室には学習者のニーズに対応できる部分と対応できない部分がある。たとえば、開講日や時間を変更したり、回数を増やしたり、専門性の高い日本語を教えたりすることは決して簡単ではない。対応できる部分に関しては柔軟に対応しつつ、各教室で対応できない部分に関しては他の教室や学習方法等に関する情報を提供することで対応していくことも必要であろう。

続いて、ICTの活用に関わる現状と課題について見ていこう。ICTの活用推進は、今や至るところで見られる常套句となっている。とりわけ、コロナ禍でオンラインミーティングやリモートワークが普及したこともあり、多くの人々にとってICTは身近なものとなりつつある。しかし、ICTは多くの魅力やメリットを持つ一方で、それを効果的に活用するためにはインターネットやパソコン、タブレットなどの端末といった環境面での整備に加え、ICTを使いこなすためのスキルを身につける必要があることにも留意しなければならない。では、地域における日本語教室におけるICT活用の現状はどのようになっているのだろうか。また、いかなる課題を抱えているのだろうか。

図5 リモート学習の状況 (n=9)

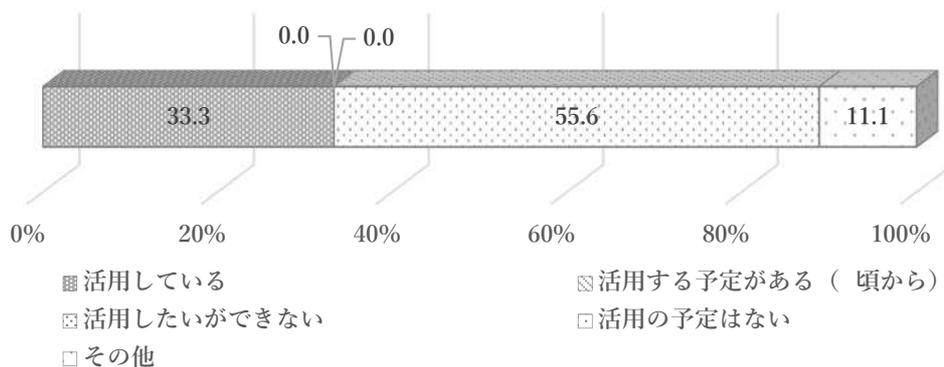
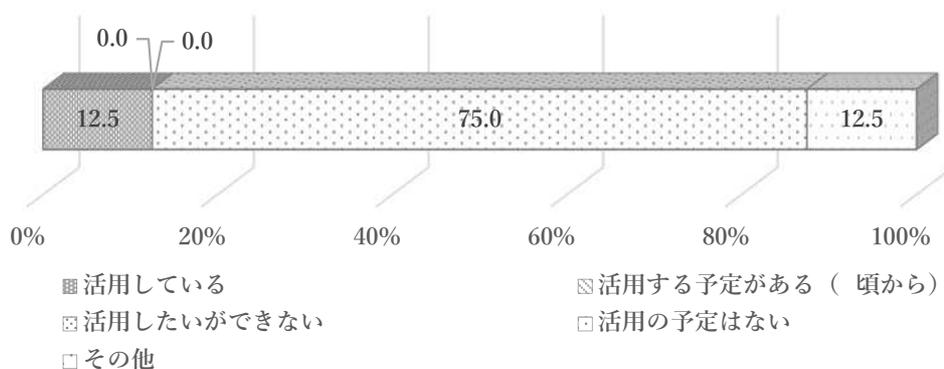


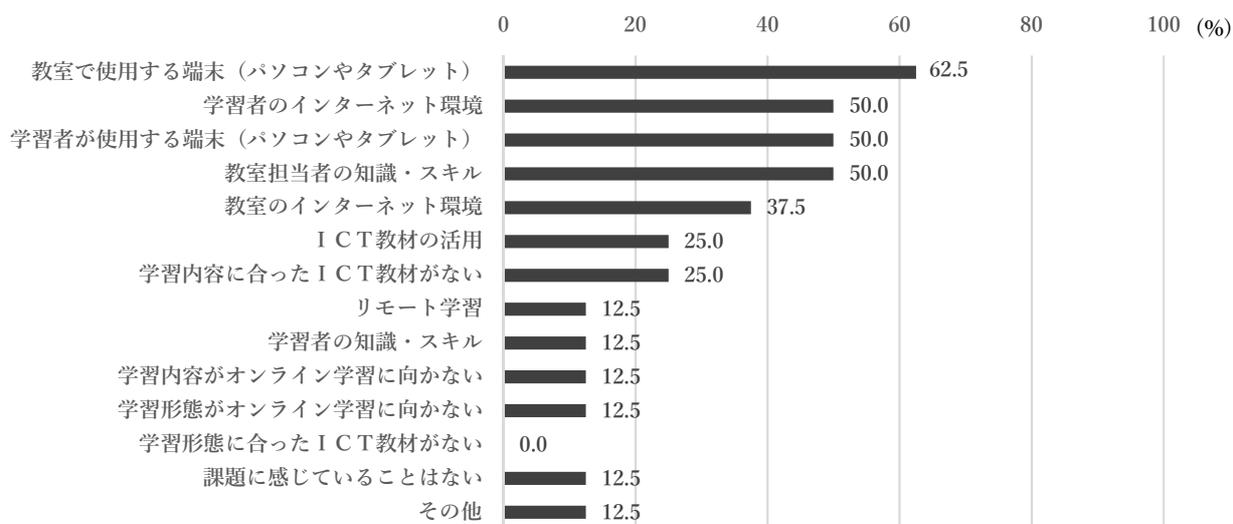
図6 ICT教材の活用状況 (n=8)



リモート学習の活用では、33.3%と1/3の教室でリモート学習を活用していた。しかし、55.6%と半数以上の教室では「活用の予定はない」という回答で、「その他」でも「コロナ禍で対面学習ができない時のみ活用していた。今後は予定なし」との回答であった。また、ICT教材の活用では、「活用している」と「活用したいができない」が12.5%でそれぞれ1教室あったものの、75.0%と大半の教室では「活用の予定はない」との回答であった。

リモート学習もICT教材も半数を超える教室で「活用の予定はない」との回答であったが、それはどのような理由によるものなのだろうか。各教室は、ICTの活用にどのような課題を感じているのだろうか。

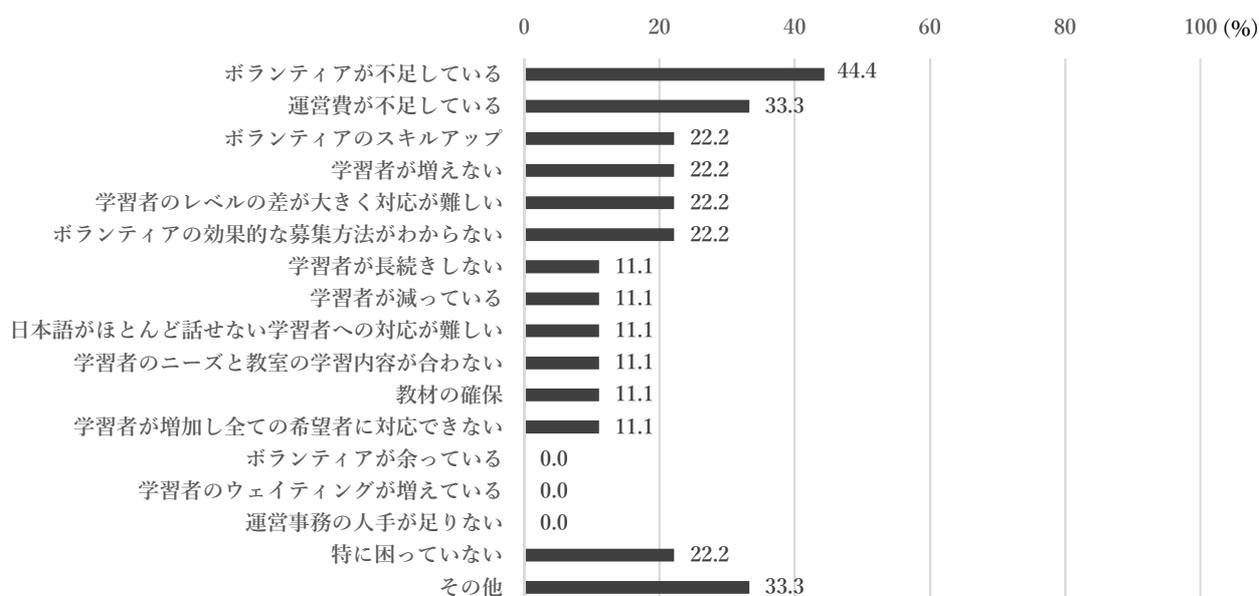
図7 ICTの活用における課題（n=8）〔複数回答可〕



ICTの活用における課題では、「教室で使用する端末（パソコンやタブレット）」が62.5%で最も多く、次いで「学習者のインターネット環境」「学習者が使用する端末（パソコンやタブレット）」「教室担当者の知識・スキル」が50.0%という結果であった。全体としては、教室と学習者の双方で環境面（端末やインターネット）に多くの課題があるようだ。また、環境面以外でも半数の教室が「教室担当者の知識・スキル」を課題としてあげていることも見逃せない。

次は、教室の運営に関する課題について見てみよう。

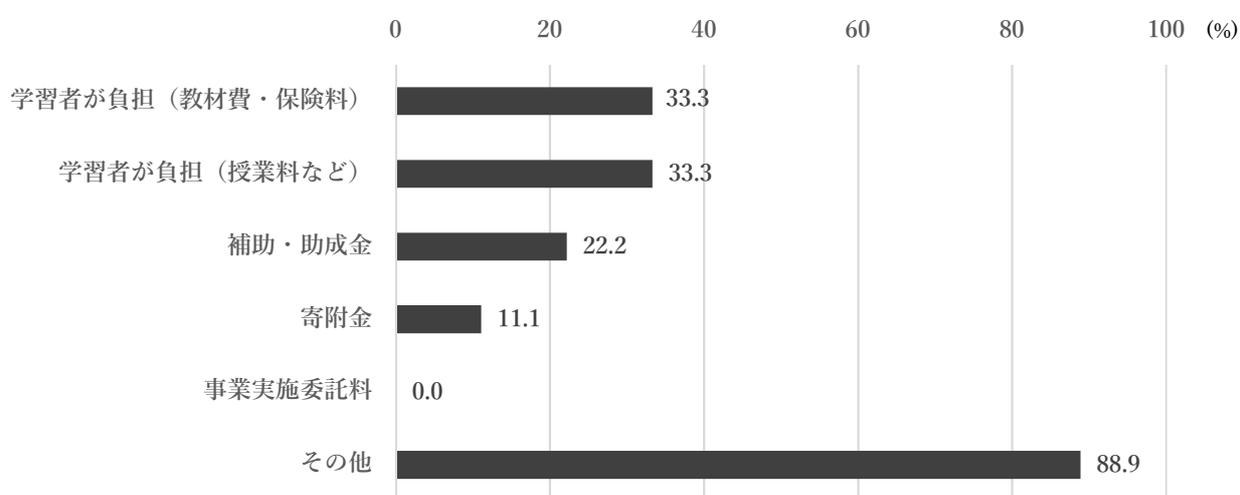
図8 教室運営の困りごと（n=9）〔複数回答可〕



教室運営の困りごとでは、「ボランティアが不足している」が44.4%で最も多く、次いで「運営費が不足している」「その他」が33.3%、「ボランティアのスキルアップ」「学習者が増えない」「学習者のレベルの差が大きく対応が難しい」「ボランティアの効果的な募集方法がわからない」「特に困っていない」が22.2%という結果であった。なお、「その他」の33.3%は、すべて「活動場所の確保」に関することであった。

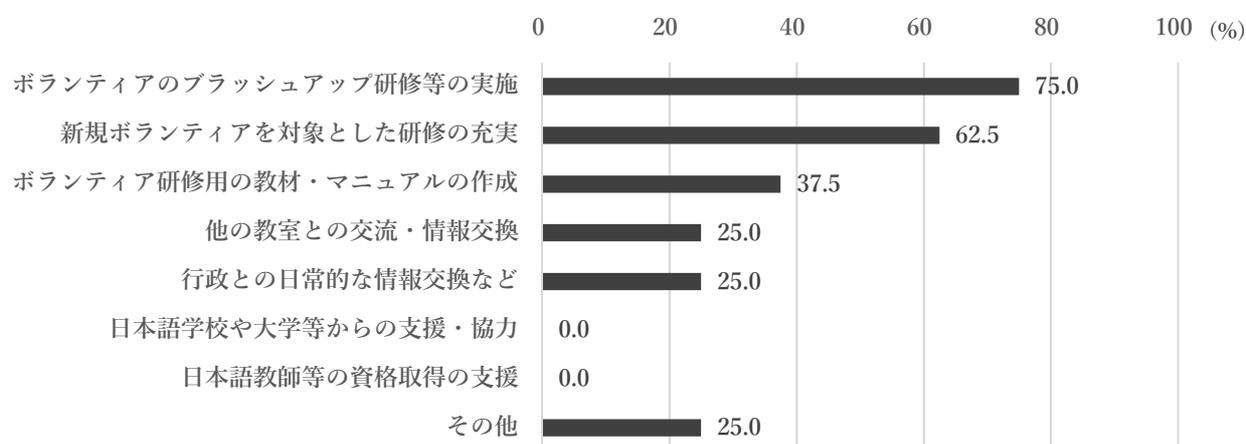
また、アンケートでは「日本語がほとんど話せない学習者への対応が難しい」は11.1%であったが、ヒアリングでは複数の教室で日本語での会話や読み書きがまったくできない日本語ゼロのゼロビギナーへの対応が難しいという声が聞かれた。

図9 教室の運営費 (n=9) [複数回答可]



教室の運営費については、「その他」が88.9%と最も多く、内訳を見ると2/3にあたる6教室で「ボランティアが負担 (会費など)」をあげていた。自主グループは、会場の確保だけでなく、運営費という面でも課題を抱えているといえる。

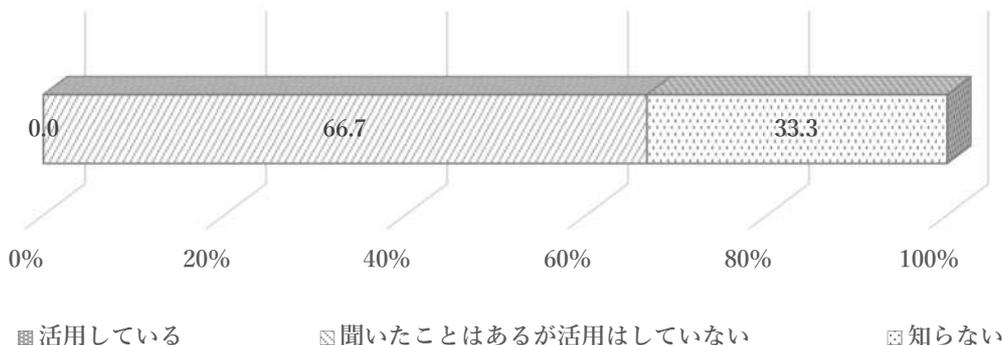
図10 ボランティアのスキルアップに向けて必要なこと (n=8) [複数回答可]



ボランティアのスキルアップに向けて必要なことでは、「ボランティアのブラッシュアップ研修等の実施」が75.0%で最も多く、次いで「新規ボランティアを対象とした研修の充実」が62.5%、「ボランティア研修用の教材・マニュアルの作成」が37.5%という結果であった。ふれあい館、教育文化会館・市民館、国際交流センターでは定期的にボランティアへの研修が行われているが、自主グループとして活動する人たちからも研修への高いニーズがあることがわかった。

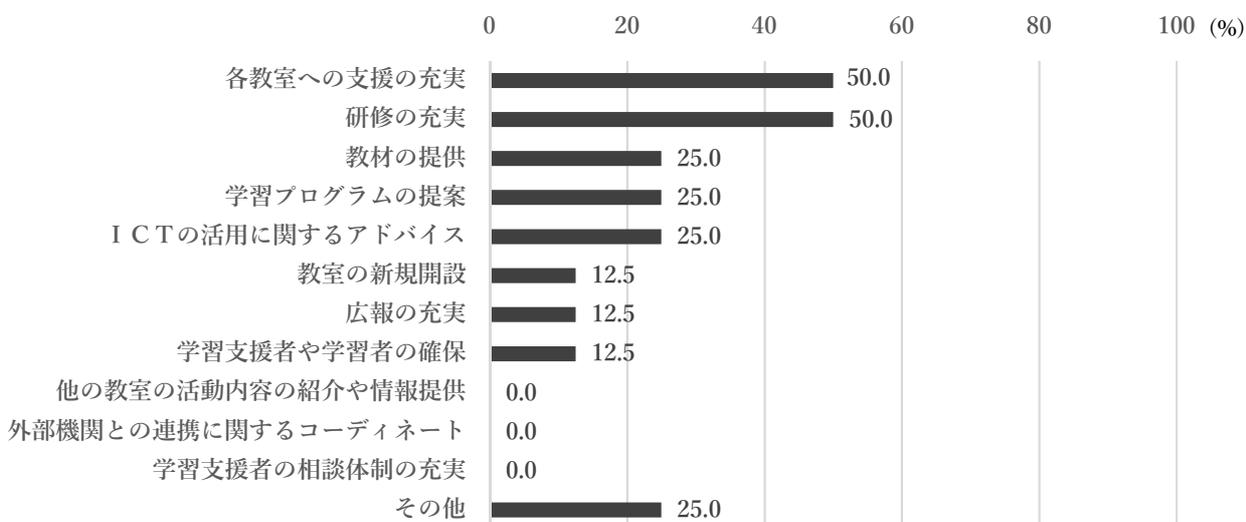
次に、文化庁が提唱している「生活 Can do」の認知・活用状況について見てみよう。

図 11 「生活 Can do」の認知・活用状況 (n=9)



「生活 Can do」については、現状で「活用している」という教室はなく、「聞いたことはあるが活用していない」が66.7%、「知らない」が33.3%という結果であった。「生活 Can do」についてはヒアリングでもたずねているが、考え方には共感するという声があがる一方で、週に1回の活動で、学習者のレベルや参加状況にもバラつきがあることから、標準的なカリキュラムに基づいて学習を行うということに対しては「馴染まない」や「困難である」といった反応が多かった。

図 12 行政に期待すること (n=8) [複数回答可]



最後に、行政に期待することでは、「各教室への支援の充実」と「研修の充実」が50.0%で最も多かった。「その他」では「活動場所の提供」や「活動場所の確保のためのオンライン申し込み制度の拡充」といった意見があり、やはり活動場所の確保に苦勞している様子がうかがえた。

以上から、地域の日本語教室に関わる課題やニーズとして、次の3つがあげられるだろう。

(1) 学習者の増加とニーズの多様化

学習者に関しては、いずれの教室でもコロナ禍で減少していた学習者が戻りつつあり、学習者は増加傾向にある。また、学習者のニーズも多様化しており、日常会話だけではなく「日本語能力試験対策」や「仕事や就労に必要な日本語」に関するニーズも見られた。学習者の増加とニーズの多様化に対しては、必ずしも個々の教室では対応できないこともあるだろう。対応できない部分に関しては、学習者のニーズに合った教室や学習方法等に関する情報を提供することも有効な支援方法の1つである。ただし、そのためには各教室の特色やオンライン学習に関する情報などを一元的に集約するとともに、ニーズに沿った情報を提供するためのマッチング機能を充実させていくことが重要である。

また、複数の教室でゼロビギナーへの対応が難しいという声が聞かれたことも重要な課題だといえる。実際、ゼロビギナーへの日本語教育は専門的な知識やスキルが求められるため、ボランティアを中心とした地域の日本語教室では対応が難しいというのはある意味では当然のことである。「生活 Can do」の活用についても、考え方には共感するという声があがる一方で、標準的なカリキュラムに基づいて学習を行うということに対しては「馴染まない」や「困難である」という反応が多くあり、地域の日本語教室で行うことには高い壁がある。これらの課題に対しては、既存の教室に対応を求めるのではなく、新たな取組として対応を検討する方がよいと思われる。

(2) ICTの活用

今日、ICTの活用推進は日本語教育にかかわらずその必要性が謳われているが、地域の日本語教室ではリモート学習とICT教材の活用のいずれにおいても「活用の予定はない」との回答が最も多くを占めた。地域の日本語教室では、活動において学習者との対面でのコミュニケーションや「居場所」としての機能を大事にしている教室も多く、ヒアリングでもリモート学習は「馴染まない」という声が多く聞かれた。また、アンケートでは教室と学習者の双方で環境面（端末やインターネット）における課題を抱えていることがわかった。

それゆえ、ICTの活用に関しては、一律に進めるのではなく、それぞれの教室における考え方を尊重したり、環境面などを考慮したりしながら、丁寧に進めていくことが必要である。まずは、すでに活用している教室や活用を検討している教室に対して、活用の促進に向けたアドバイスや支援などを提供していくことから始めるのがよいだろう。

(3) 自主グループの活動支援

今回の調査で、多くの自主グループが教室の運営費をボランティア自身で負担していることがわかった。また、教室運営の困りごとでは「活動場所の確保」をあげた教室が最も多く、ヒアリングでも実際に苦勞している様子が多く聞かれた。くわえて、運営費や活動場所の確保のほかにも、ボランティアへの研

修を望む声も多くあった。学習者の増加とニーズの多様化に対応するためにも、その受け皿として自主グループが活動しやすい環境の整備や活動を支援する取組が必要とされているといえるだろう。

3. 学習支援の教室

次に、学習支援の教室（以下、「学習支援教室」）の実態と課題、ニーズについて見てみよう。まず、学習者の状況を確認すると、今回、アンケートを実施した 10 教室の学習者の合計は 161 人であった。また、ヒアリングでは、とりわけコロナ禍後に学習者が増加しており、これ以上増えると対応できなくなるとの声も聞かれた。

図 13 学習者の状況（学年別）合計人数 161 人

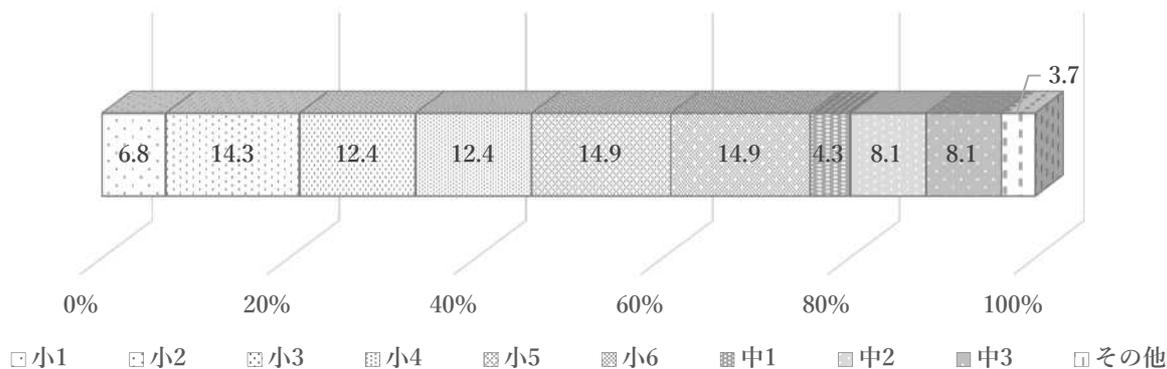
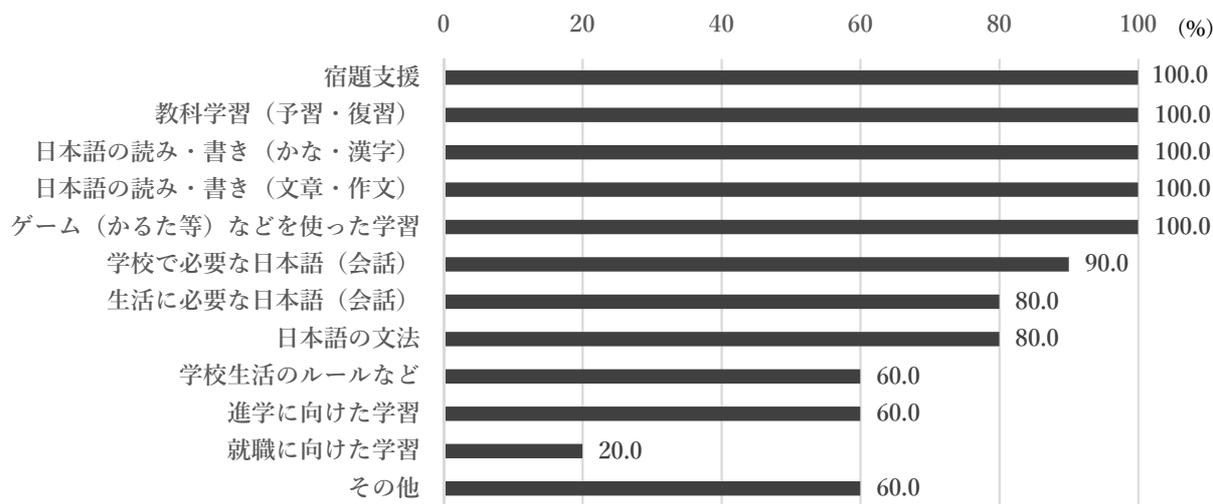
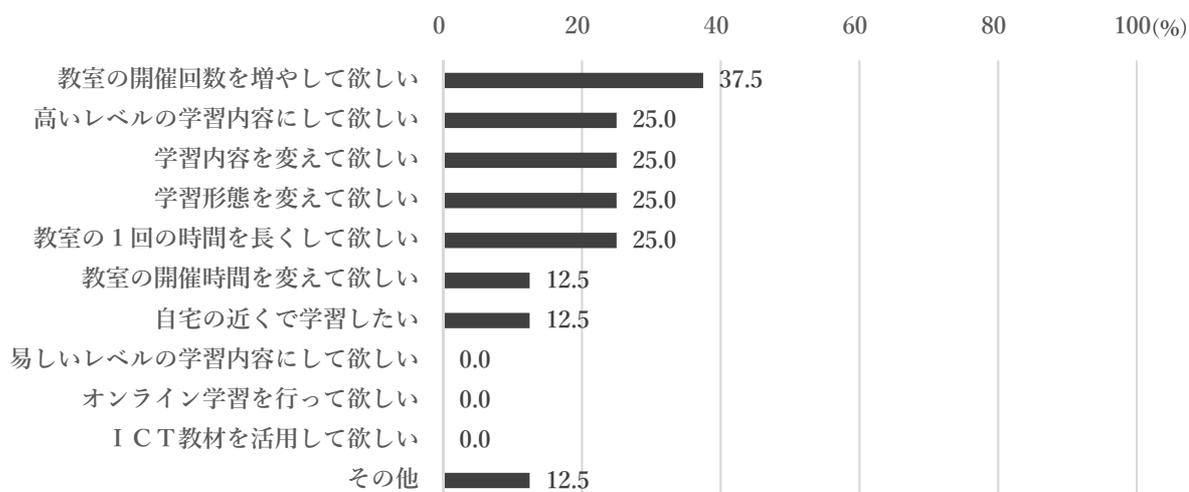


図 14 学習内容（n=10）〔複数回答可〕



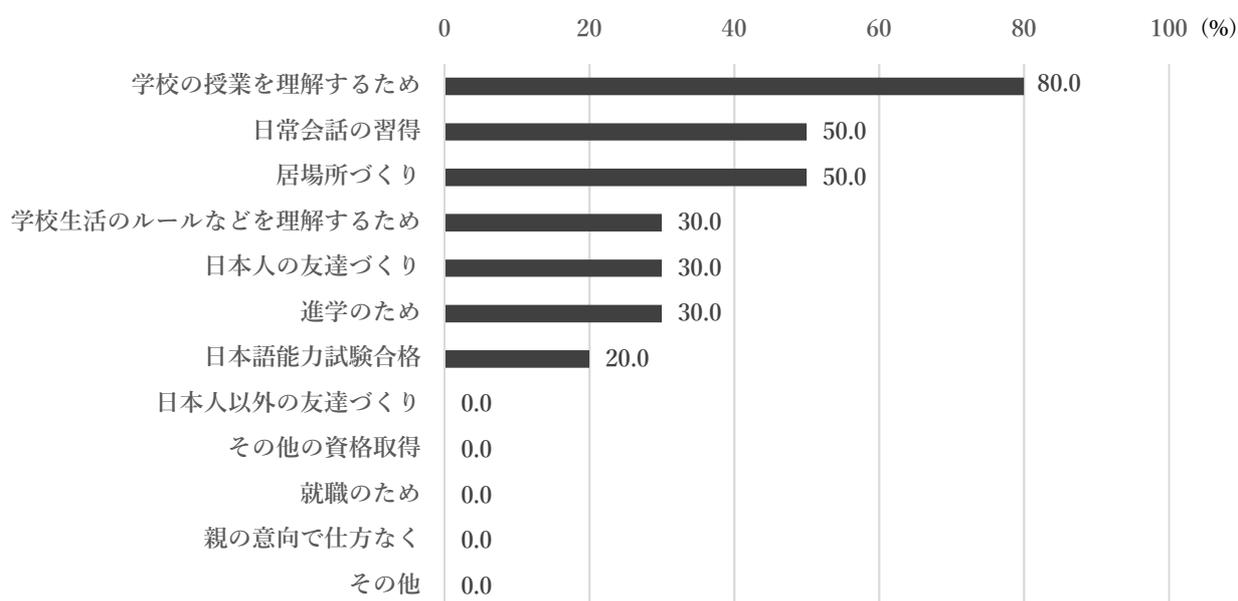
学習内容を見てみると、ほとんどの教室で学習内容は多岐にわたっており、また、学習面だけではなく、日本語という部分でも教室が大きな役割をはたしていることがわかる。

図 15 学習者のニーズ (n=8) [複数回答 (3つまで)]



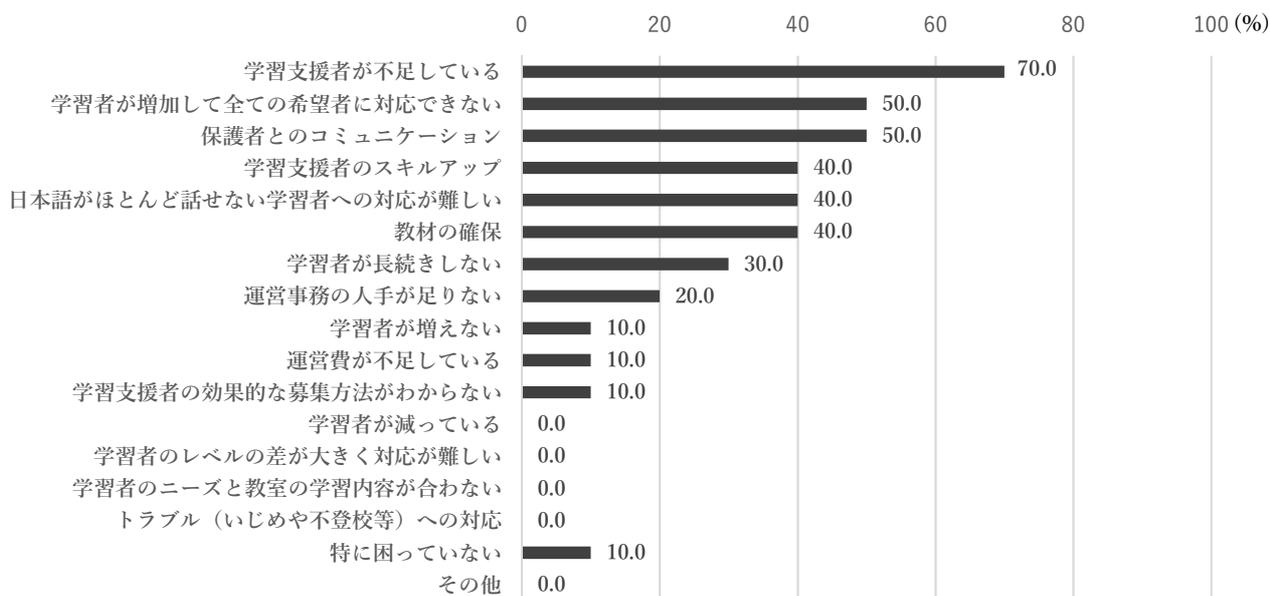
学習者のニーズで最も多かったのは「教室の開催回数を増やして欲しい」の37.5%で、次に「高いレベルの学習内容にして欲しい」「学習内容を変えて欲しい」「学習形態を変えて欲しい」「教室の1回の時間を長くして欲しい」が25.0%で続いた。

図 16 学習者の目的・目標 (n=10) [複数回答可 (3つまで)]



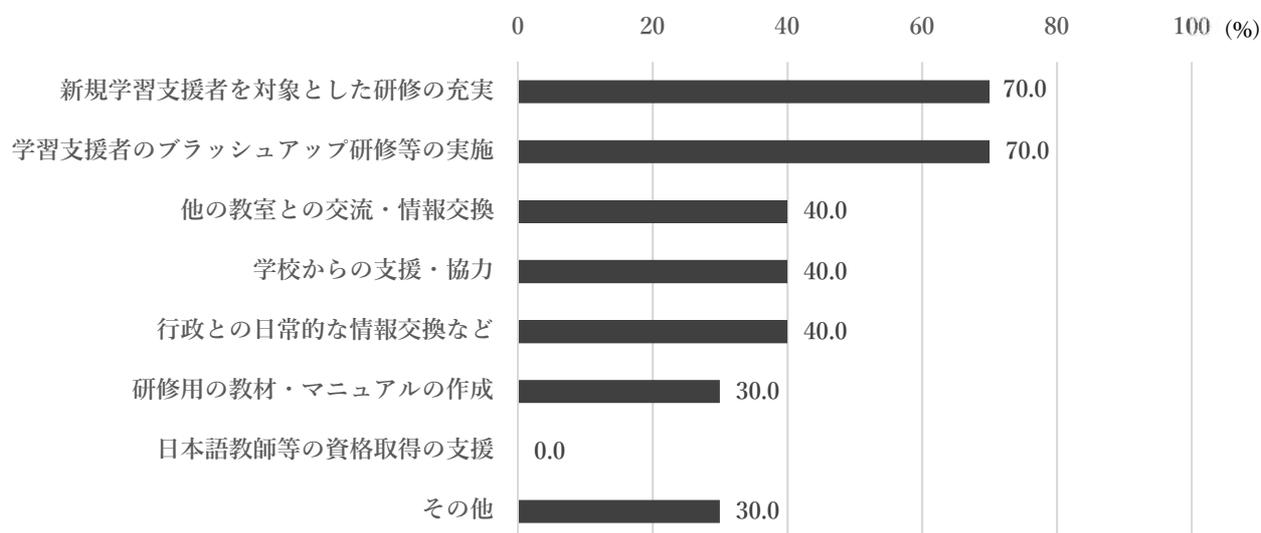
学習者の目的・目標では、最も多かったのは「学校の授業を理解するため」の80.0%だが、次に多かったのは「日常会話の習得」と「居場所づくり」で50.0%という結果であった。学習支援教室は、教科学習の支援だけではなく、日常会話の習得や居場所づくりといった意味でも重要な役割をはたしていることがわかる。

図 17 教室運営の困りごと (n=10) [複数回答可]



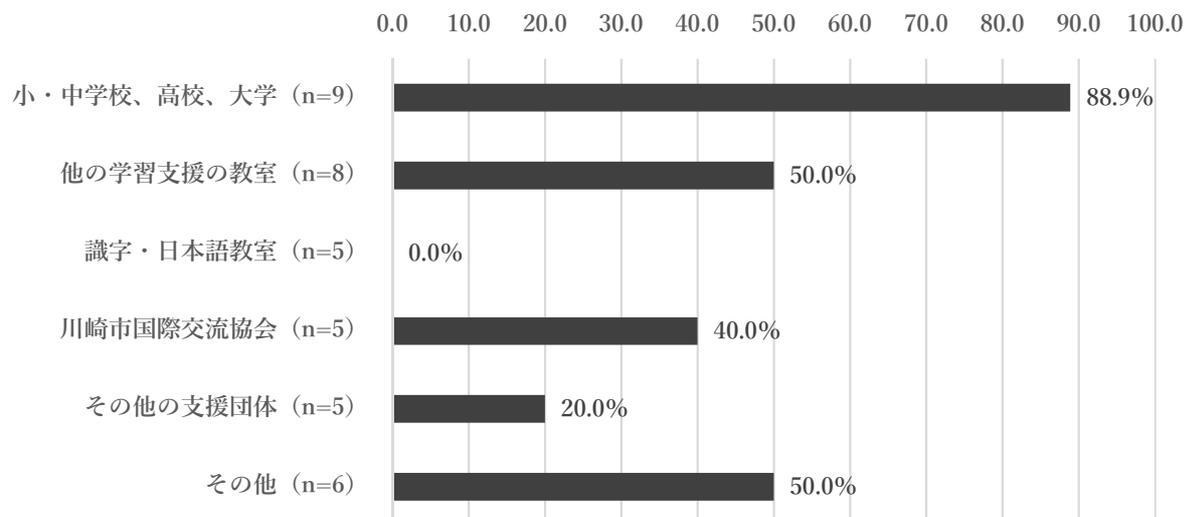
教室運営の課題では、「学習支援者が不足している」が70.0%で最も多く、次いで「学習者が増加して全ての希望者に対応できない」と「保護者とのコミュニケーション」が50.0%という結果であった。学習者の増加に対し、支援者が不足しているという構図が読みとれる。

図 18 支援者のスキルアップに向けて必要なこと (n=10) [複数回答可]



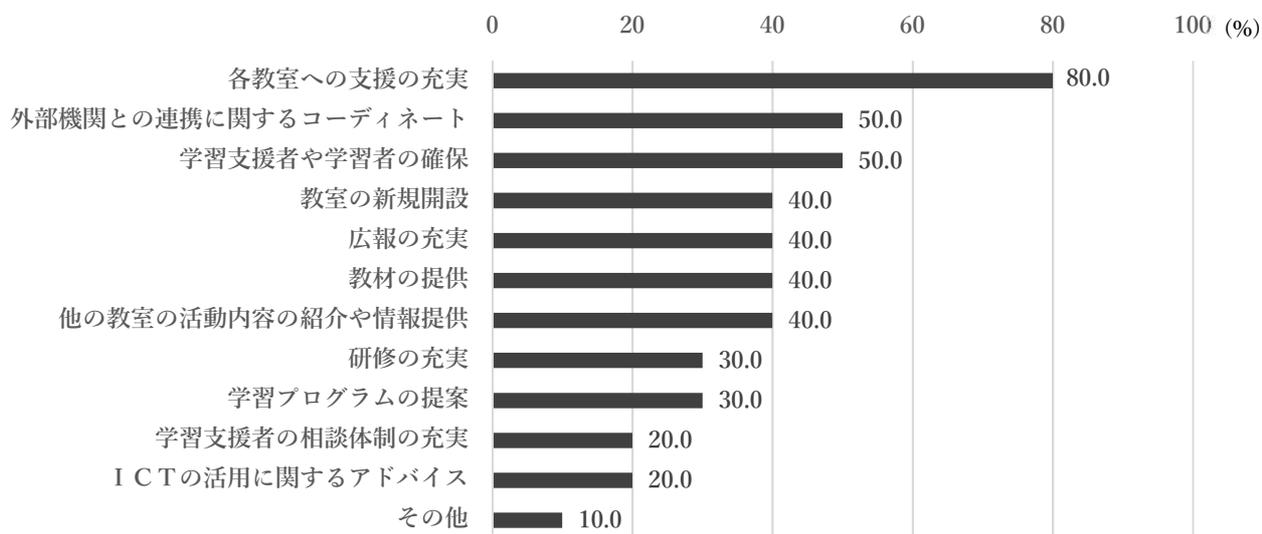
支援者のスキルアップに必要なこととしては、「新規学習支援者を対象とした研修の充実」と「学習支援者のブラッシュアップ研修等の実施」が70.0%で最も多く、研修への高いニーズがうかがえる。また、「他の教室との交流・情報交換」「学校からの支援・協力」「行政との日常的な情報交換など」も40.0%あり、外部との連携に関するニーズも見られた。

図 19 外部機関等との連携・協力状況



では、外部機関等との連携・協力の実態はどのようになっているのだろうか。外部機関等との連携・協力状況では、88.9%と約9割の教室が「小・中学校、高校、大学」との連携・協力が「ある」とのことだった。ただし、ヒアリングでは学校との連携を課題としてあげる教室もあり、単につながっているというだけでなく、連携・協力のあり方や深さといった面では課題もあるようだ。また、ICTの活用に関心を持つ教室からは、学校でのGIGA端末やデジタル教材の活用を知りたいといった声も聞かれた。

図 20 行政に期待すること (n=10) [複数回答可]



最後に、行政に期待することでは、「各教室への支援の充実」が80.0%で最も多く、次いで「外部機関との連携に関するコーディネート」と「学習支援者や学習者の確保」が50.0%という結果であった。ここでも、外部機関等との連携や支援者の確保という面で、行政への期待がうかがえる。

以上から、学習支援教室に関わる課題やニーズとして、次の3つがあげられる。

(1) 学習者の増加

とりわけ、コロナ禍後に学習支援教室を利用する学習者は増加傾向にあるが、すべての希望者に対応できていない現状がある。そうした中で、行政に対して「各教室への支援の充実」を期待する声が80.0%の教室で聞かれたほか、「教室の新規開設」を望む声も40.0%あった。また、学習支援教室が日常会話の習得や居場所づくりといった意味でも重要な役割をはたしていたことは、その意義を理解するうえできわめて重要である。

川崎市では、日本語指導初期支援員の配置や国際教室の設置、日本語指導巡回非常勤講師の派遣など学校教育においてさまざまな取組を行っているが、そうした取組を補完するものとして学校外での学習支援や日本語学習の場の拡充が求められているといえるだろう。

(2) 支援者の不足とスキルアップ

教室運営の課題として、支援者の不足をあげた教室が70.0%あり、学習者の増加に対して支援者の確保が大きな課題となっている。また、支援者のスキルアップをあげた教室も40.0%あり、支援者のスキルアップに必要だと思うことでも研修を望む声が新規とブラッシュアップのいずれにおいても70.0%の教室で聞かれた。

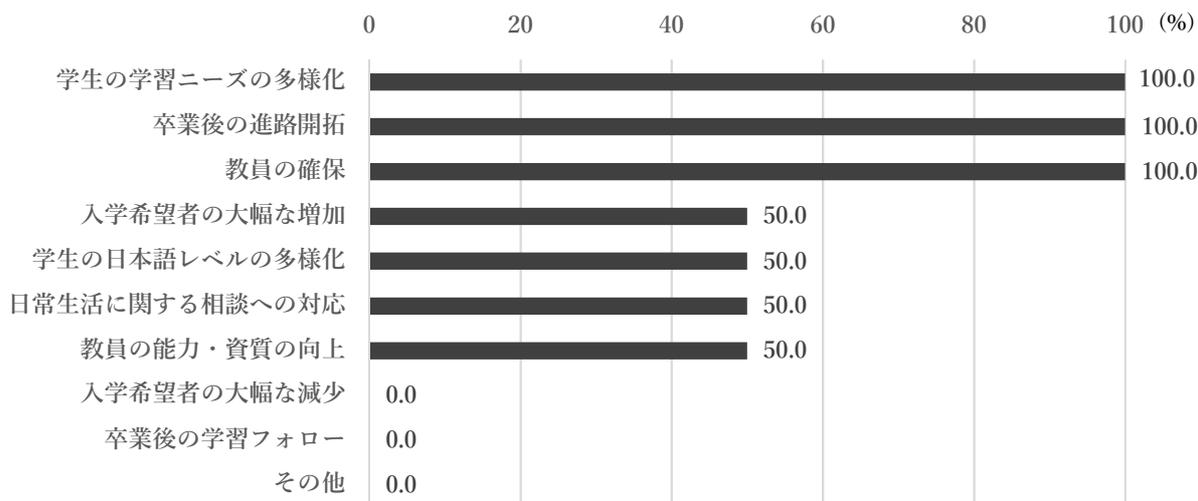
(3) 外部機関との連携

学習支援教室ということもあり、学校との連携・協力の有無に関しては多くの教室で「ある」との回答であった。ただし、ヒアリングでは、実際には「学習に困難を抱えている児童生徒がいる場合に教室を紹介される」といった関係にとどまることが多いようで、必ずしも緊密な連携や情報の共有が図られているわけではないようだ。もちろん、個人情報保護という難しさはあるものの、学校からの紹介という一方通行の関係性になってしまうことは望ましくない。学校との連携・協力のあり方や深さに関しては、検討の余地があるのではないだろうか。その際、行政に期待することとして「外部機関とのコーディネート」をあげた教室が50.0%あったことから、教室と学校をつなぐコーディネート機能が求められているといえる。

4. 日本語学校

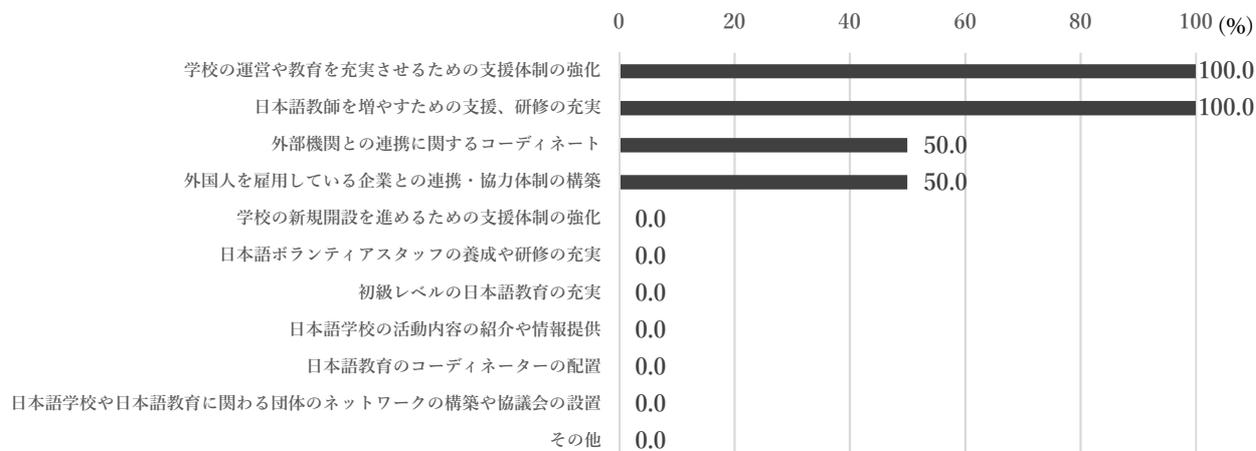
次に、日本語学校の実態と課題、ニーズについて見てみよう。日本語学校に関しては、市が直接的に支援等をする対象ではないものの、適切な役割分担を踏まえたうえで、連携・協力の可能性を模索していくことは必要だろう。

図 21 運営で困っていること (n=2) [複数回答可]



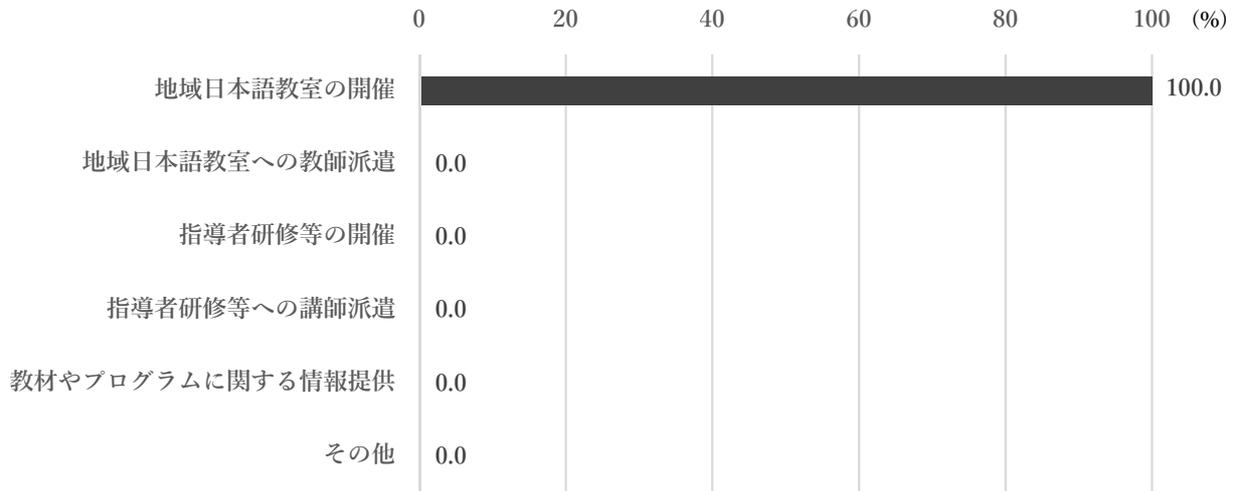
運営で困っていることでは、2校ともに「学生の学習ニーズの多様化」「卒業後の進路開拓」「教員の確保」をあげていた。特に、「教員の確保」に関しては、ヒアリング時の聞き取りの中でも苦勞している様子がうかがえた。背景には、日本語教師は国の政策によって需要が大きく変動するため、不安定な職となっていることがあげられる。

図 22 行政に期待すること (n=2) [複数回答可]



行政に期待することでは、2校ともに「学校の運営や教育を充実させるための支援体制の強化」と「日本語教師を増やすための支援、研修の充実」をあげていた。ここでも、やはり人材の確保が大きな課題となっていることがわかる。

図 23 市と連携・協力できること (n=2) [複数回答可]



市と連携・協力できることでは、1校が「地域日本語教室の開催」をあげている。市と日本語学校でそれぞれの役割分担はあるだろうが、限られた人材を共有し、連携を図ることで活躍の場を広げていくことはできるかもしれない。

以上から、日本語学校に関わる課題やニーズとして、次の2つがあげられる。

(1) 教員の確保 (人材の不足)

日本語学校の教員に限らず、地域の日本語教室におけるボランティアなど、日本語教育に関わる人材の不足は大きな課題となっている。国の政策に左右されるため日本語教師が不安定な職となっていることについては、日本語教育の取組を着実に進めていくためにも、必要に応じて国への要望や働きかけをしていくべきであろう。

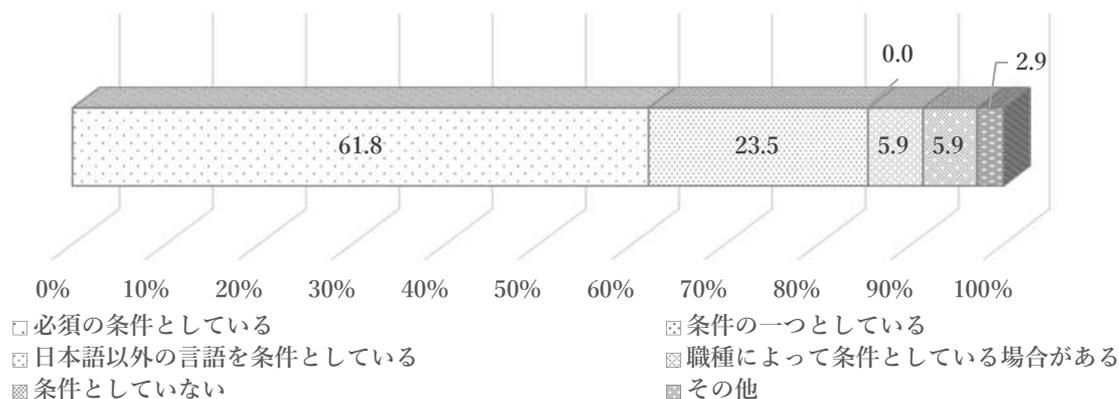
(2) 連携・協力体制の構築

市と連携・協力できることとして、1校が「地域日本語教室の開催」をあげていたことは注目すべき点である。また、行政に期待することでは、「外部機関との連携に関するコーディネート」や「外国人を雇用している企業との連携・協力体制の構築」をあげる声もあった。総合調整会議の場などを活用しつつ、さまざまな連携・協力の可能性について模索していくことが求められているといえるだろう。

5. 外国人雇用企業

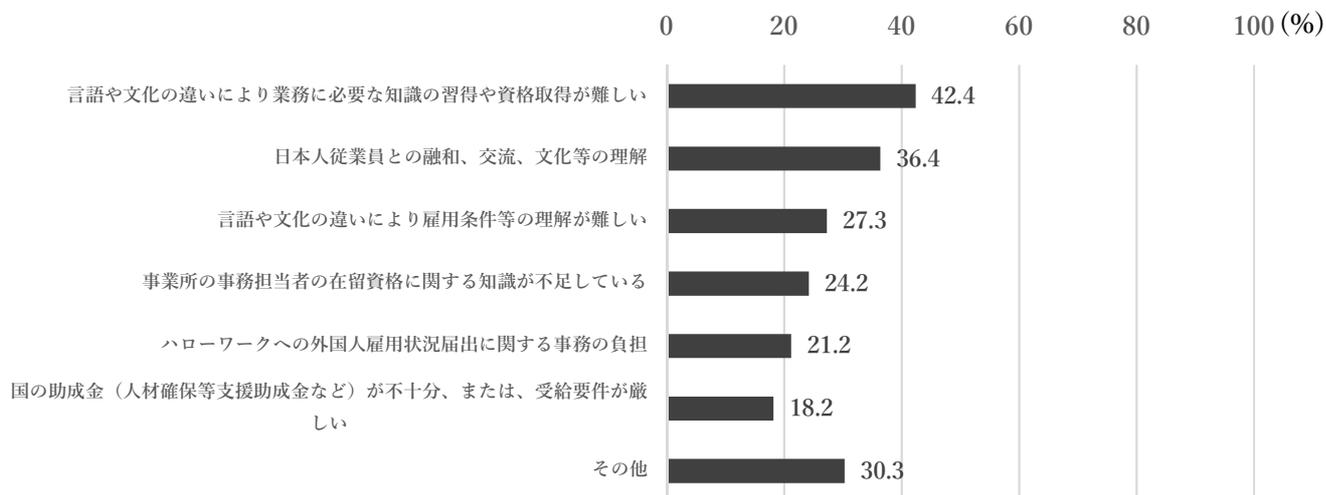
次に、外国人雇用企業の実態と課題、ニーズについて見ていこう。まず、企業では外国人従業員を雇用するにあたって日本語能力を条件として課しているのだろうか。

図 24 日本語能力の条件 (n=34)



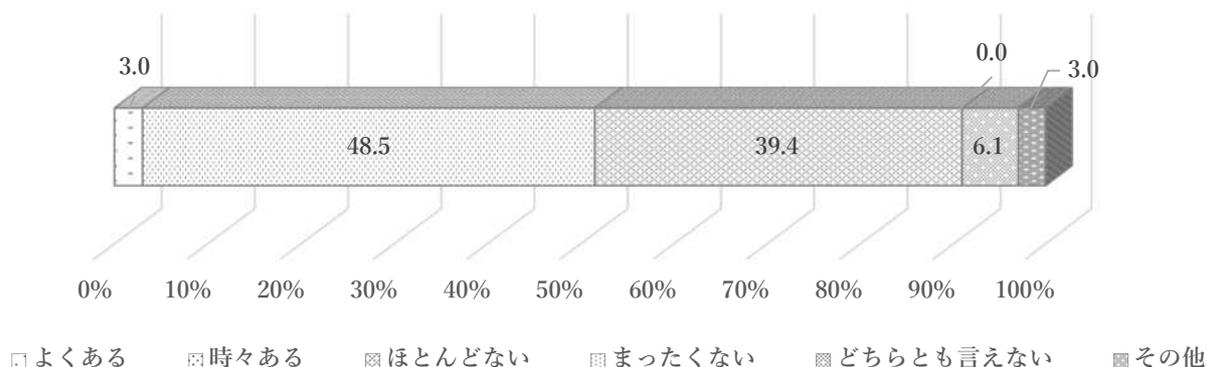
外国籍従業員を雇用するにあたり日本語能力を条件として課しているかでは、最も多かったのは「必須の条件としている」の 61.8%で、次いで「条件の一つとしている」が 23.5%で続いた。条件としている場合は、「日常会話やコミュニケーションがとれるレベル」「N3 以上」といった企業もあったが、全体的には「N2 以上が望ましい」といった回答が多く、一部で「N1 レベル」という企業もあった。

図 25 外国籍従業員を雇用するにあたり課題だと感じていること (n=33) [複数回答可]



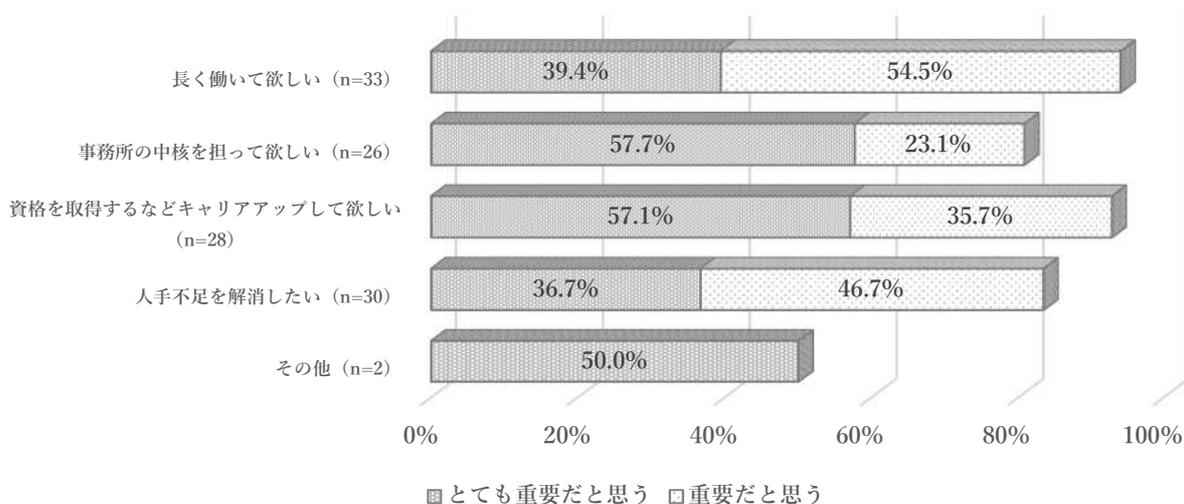
外国籍従業員を雇用するにあたり課題だと感じていることでは、最も多かったのは「言語や文化の違いにより業務に必要な知識の習得や資格取得が難しい」の 45.2%で、次いで「日本人従業員との融和、交流、文化等の理解」が 38.7%であった。業務上の課題だけではなく、日本人従業員との交流やコミュニケーションの部分でも課題を感じていることがわかる。また、「その他」では在留資格の申請・更新をはじめとした手続きに関する声も多くあった。

図 26 コミュニケーションでの困りごと (n=33)



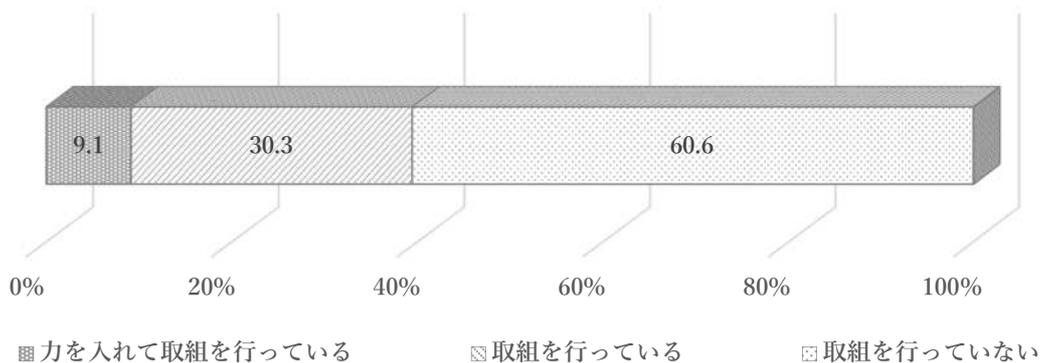
コミュニケーションでの困りごとでは、「まったくない」という回答は0で程度の差こそあれ、いずれの企業でも困る時や場面はあるようだ。とはいえ、頻度でいえば「よくある」は3.0%と少なく、「ほとんどない」が39.4%あったものの、最も多かったのは「時々ある」の48.5%であった。

図 27 外国籍従業員に期待することと日本語能力の重要度



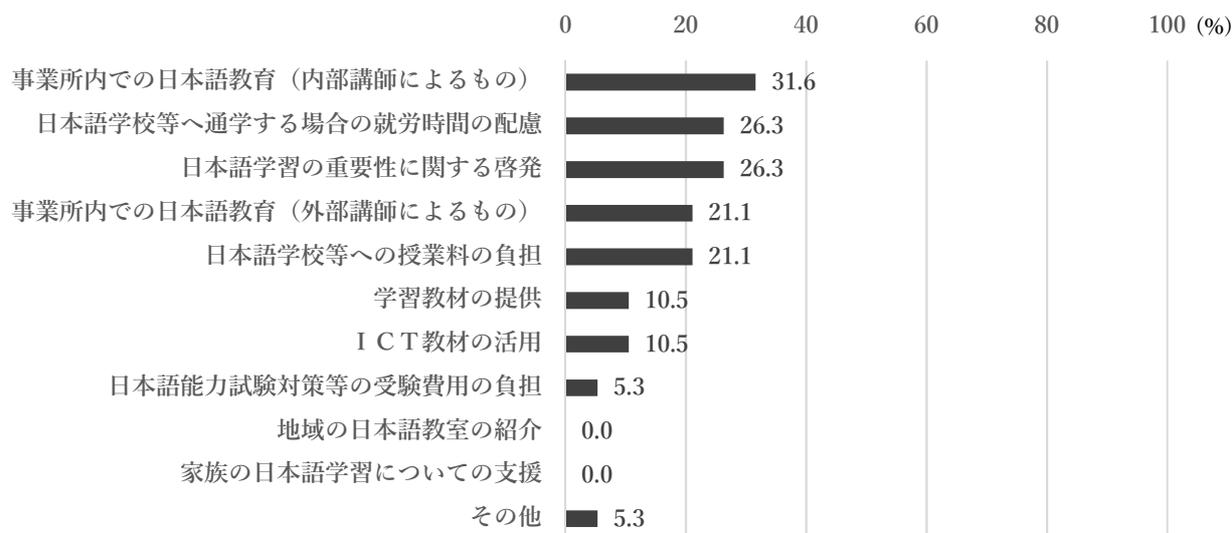
外国籍従業員に期待することと日本語能力の重要度では、「とても重要だと思う」と「重要だと思う」の合計は、「長く働いて欲しい」の93.9%が最も多く、次いで「資格を取得するなどキャリアアップして欲しい」が92.8%が続いたが、そのほかの項目でも80.0%を超えており、日本語能力が重要視されていることがわかる。

図 28 日本語教育の取組 (n=33)



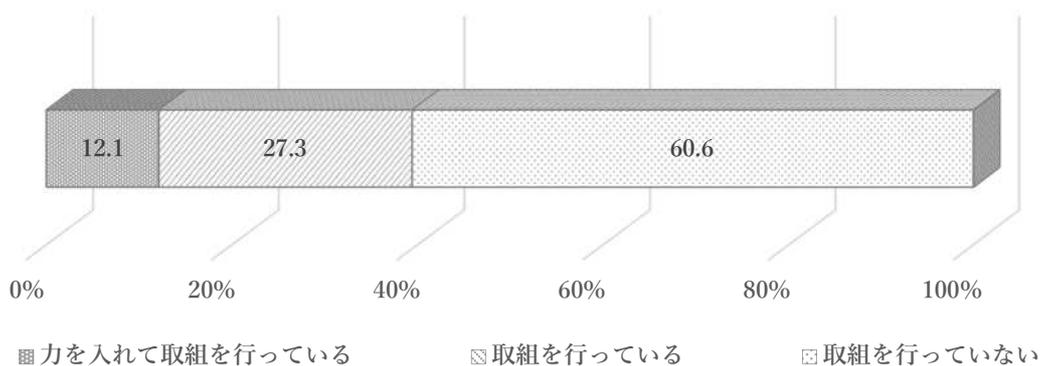
日本語教育の取組では、「力を入れて取組を行っている」が9.1%、「取組を行っている」が30.3%あったが、「取組を行っていない」が60.6%で約6割を占めた。

図 29 日本語教育の取組内容 (n=19) [複数回答可]



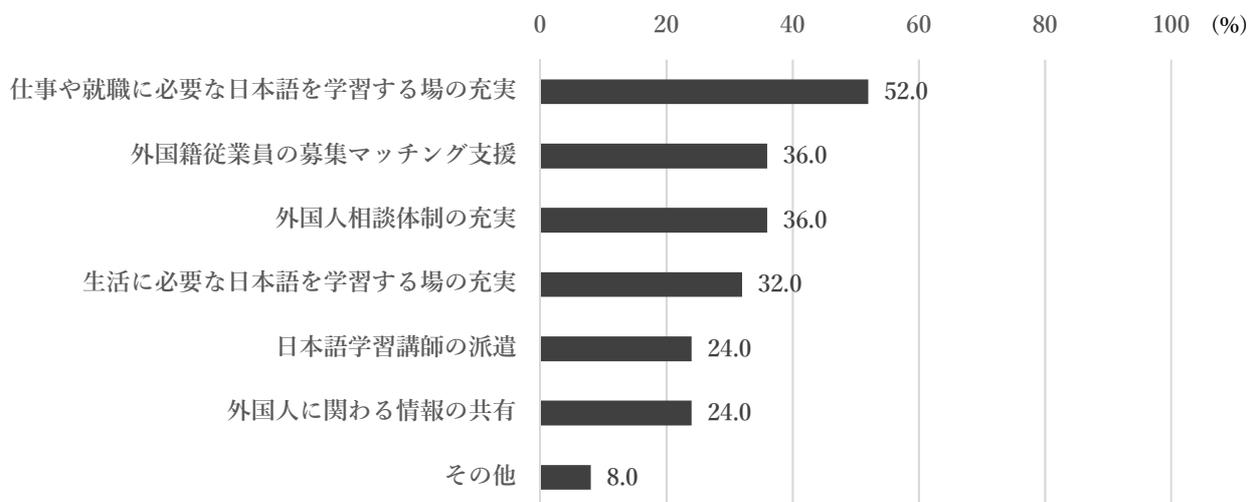
なお、日本語教育の具体的な取組としては、「事業所内での日本語教育 (内部講師による)」が31.6%で最も多く、次いで「日本語学校等へ通学する場合の就労時間の配慮」「日本語学習の重要性に関する啓発」が26.3%であった。

図 30 労働安全衛生の観点からの日本語教育 (n=33)



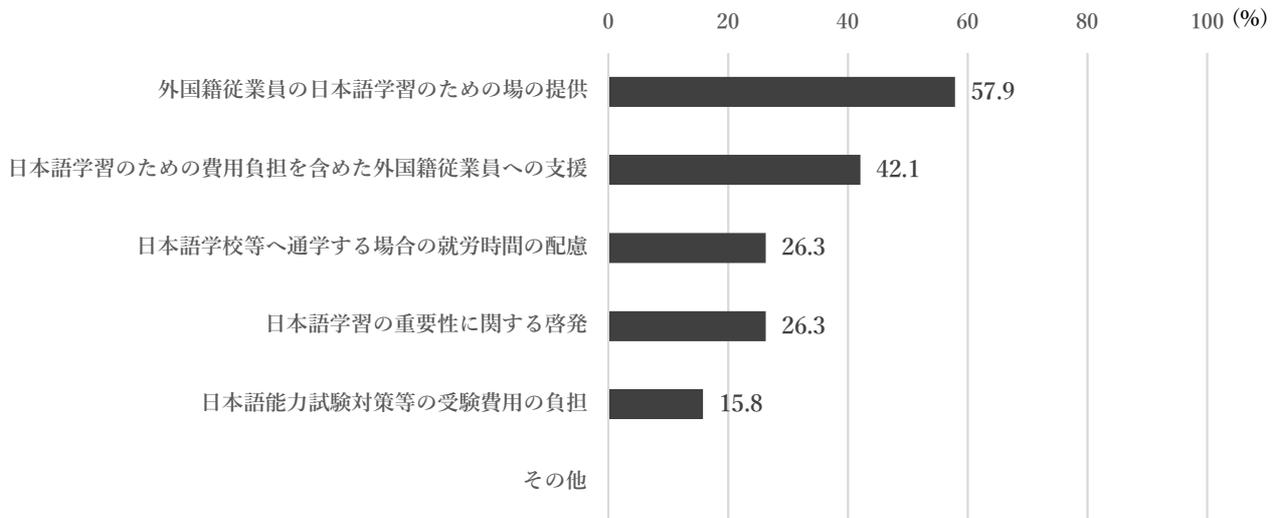
さらに、労働安全衛生の観点から日本語教育の取組を行っているかたずねたところ、先の質問と比べて「取組を行っていない」の 60.6%は変わらなかったものの、「力を入れて取組を行っている」は 9.7%から 12.1%へと 3.0 ポイント高くなった。取組を行っている企業においては、労働安全衛生の観点が一定程度意識されていることがうかがえる。

図 31 行政に期待すること (n=25) [複数回答可]



行政に期待することでは、「仕事や就職に必要な日本語を学習する場の充実」が 52.0%でも最も多く、次いで「外国籍従業員の募集マッチング支援」と「外国人相談体制の充実」が 36.0%、「生活に必要な日本語を学習する場の充実」が 32.0%で続いた。また、「日本語学習講師の派遣」や「外国人に関わる情報の共有」についても一定のニーズがあることがわかった。

図 32 市と連携・協力できること (n=19) [複数回答可]



市と連携・協力できることでは、「外国籍従業員の日本語学習のための場の提供」が 57.9%で 5 割を超えた。また、「日本語学習のための費用負担を含めた外国籍従業員への支援」が 42.1%、「日本語学校等へ通学する場合の就労時間の配慮」「日本語学習の重要性に関する啓発」が 26.3%、「日本語能力試験対策等の受験費用の負担」が 15.8%あるなど、外国籍従業員の日本語能力の向上に前向きな企業が一定数あることがわかった。

以上から、外国人雇用企業に関わる課題やニーズとして、次の 4 つがあげられる。

(1) 外国籍従業員に求められる日本語能力

外国籍従業員に求められる日本語能力は企業や職種によってさまざまで、「日常会話やコミュニケーションがとれるレベル」といった企業もあるが、全体としては N2 以上のレベルを期待されているといえる。学習支援教室や定時制高校へのヒアリングでも最終的な目標として N2 の取得が掲げられていたが、実際には N2 を取得できる生徒は多くないというのが現状であった。

外国人市民の就労支援という点では、N2 以上の習得を支援するための取組が必要とされているといえるだろう。また、一部では N1 やビジネスレベルを求める企業もあり、キャリアアップのためのより高度かつ専門的な日本語を学べる場に対するニーズもある。

(2) 異文化に関する知識・理解

業務上および日本人従業員との融和、交流という 2 つの面で言語や文化の違いに課題を感じていることがわかった。一方、ヒアリングでは外国籍従業員と日本人従業員の交流を積極的に図っている企業で、交流を深めることでダイバーシティの意識向上につながったという声もあった。また、人事部に外国人を配置した企業では、「どうしても日本人の視点でものごとを考えてしまうが、外国人の担当者を置くことで、外国人目線での仕事や生活支援、アフターフォロー、相談などを行ってくれる」という好意的な声も

聞かれた。市には、異文化理解について企業向けの研修を実施するなど、広報啓発にとどまらない取組が求められているといえよう。

(3) 日本語教育の重要性に関する啓発

外国籍従業員に対する日本語教育については、力を入れて行っているという企業が約 1 割あり、なかには費用負担したうえで日本語学校に通わせている企業や専任の日本語講師を雇用・契約しているという企業もあったが、約 6 割は「取組を行っていない」という状況であった。「日本語教育の推進に関する法律」では、外国人を雇用する事業主には外国人従業員とその家族に対して、日本語学習の機会の提供やその他の日本語学習に関する支援に努めることが責務とされているが、そのことが十分に周知されていない状況がうかがえる。

一方、ヒアリングでは日本語を学ぶことに必要性を見出せずに離職・転職していった外国籍従業員がいるといった事例も聞かれた。日本語教育の重要性について啓発していく際には、そもそも日本語を学ぶことの動機づけの段階から働きかけていく必要があるだろう。

(4) 連携・協力体制の構築

行政に期待することでは、仕事や就職および生活に必要な日本語を学ぶ場の充実といったことのほか、募集マッチング支援や相談体制の充実など多様なニーズがあることがわかった。また、市と連携・協力できることでも日本語学習のための場の提供をあげる企業が 5 割を超えた。

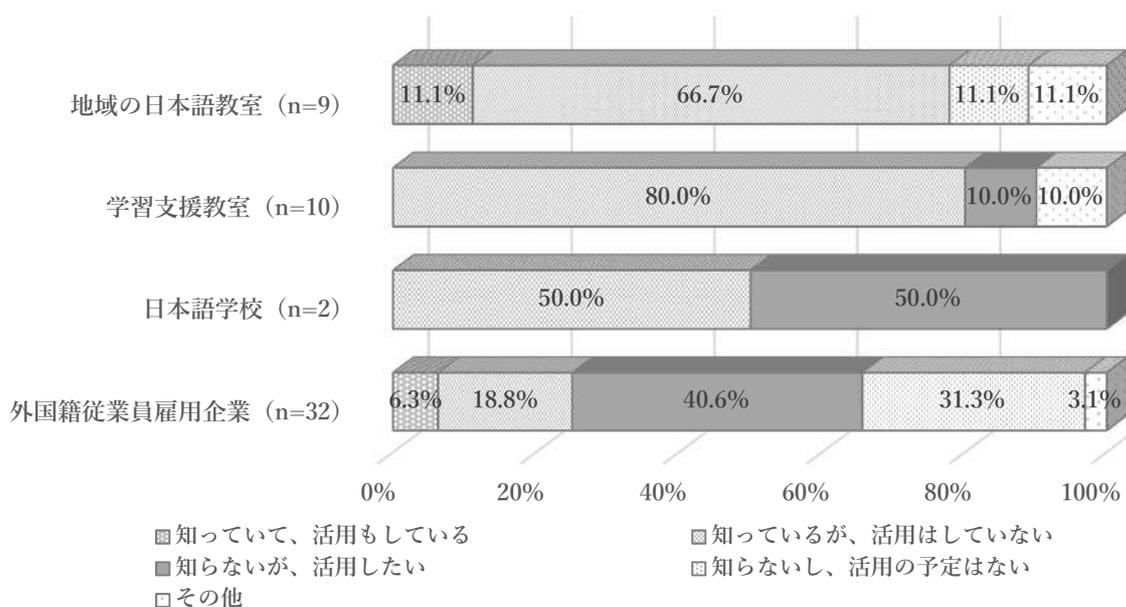
ヒアリングでは「外国から来ているのはモノではなく人なのだから実態を見て欲しい」といった声もあり、生活者としての外国人市民という観点から、日本語の教育・学習にとどまらない広範な連携・協力体制を構築していくことが必要とされている。

6. その他

最後に、調査全体をとおして見えてきた課題やニーズについてもふれておきたい。具体的には、次の2つがあげられる。

(1) 〈やさしい日本語〉の啓発・普及

図 33 「川崎市〈やさしい日本語〉ガイドライン」の認知・活用状況



「川崎市〈やさしい日本語〉ガイドライン」の認知・活用状況では、「知っている」の割合は地域の日本語教室で 77.8%、学習支援教室で 80.0%、日本語学校で 50.0%、外国人雇用企業で 25.1%であり、そのうち実際に活用していたのは、地域の日本語教室で 11.1%、外国人雇用企業で 6.3%という状況であった。「知らないが、活用したい」では、学習支援教室で 10.0%、外国人雇用企業で 40.6%という状況で、外国人雇用企業で高い関心があることがわかった。

市には、外国人との共生社会の実現のためにも〈やさしい日本語〉の必要性や有効性について、広く理解を促進していくことが求められているといえるだろう。

(2) 在留資格に関する課題

ヒアリングでは、在留資格に関することについても度々話題にあがった。特に学習支援教室や高校では、「家族滞在」の子どもたちが高等教育への進学や就労などの場面において多くの困難に直面していること、また、そのために日本語の習得や学習に対するモチベーションの維持が難しいことなどについて改善を求める多くの声が聞かれた。

子どもたちが不安を抱えずに日本語の習得や学習に取り組み、将来への展望を描けるようになるためにも、在留資格の安定に向けて国に働きかけていくことも検討する必要があるだろう。

7. おわりに

本章では、今回の調査から見えてきた課題やニーズについて整理し、考察してきた。いずれの課題やニーズも重要なものであり、市には方針に反映させるだけではなく、ぜひ具体的な取組へとつなげていくことを期待したい。また、今回の調査では学習者である外国人市民が対象に含まれていないことも忘れてはならないだろう。今後、方針に基づく取組を実際に進めていく際には、学習者である外国人市民の声やニーズを反映していくことも重要である。そのためにも、市は次のステップとして外国人市民のニーズを把握するための実態調査を実施する必要があるだろう。

2. 企業における外国人雇用と日本語教育の現状、課題

1. はじめに

2019（令和元）年6月に公布・施行された「日本語教育の推進に関する法律」（以下、「日本語教育推進法」）では、第6条において「外国人等を雇用する事業主は、基本理念にのっとり、国又は地方公共団体が実施する日本語教育の推進に関する施策に協力するとともに、その雇用する外国人等及びその家族に対する日本語学習（日本語を習得するための学習をいう。以下同じ。）の機会の提供その他の日本語学習に関する支援に努めるものとする」として、外国人等を雇用する事業主の責務が規定されている。また、2020（令和2）年6月に閣議決定された「日本語教育の推進に関する施策を総合的かつ効果的に推進するための基本的な方針」では、求められている日本語の内容として「職務又は生活に必要な日本語」であることが示されている。

本法律が施行されたことで、今後、外国人を雇用する企業は外国籍従業員とその家族に対して学習機会を提供するなど、日本語学習の支援に努めることが努力義務として課せられたわけだが、果たして外国人雇用の実態や企業による日本語教育の現状はどのようになっているのだろうか。今回の調査では、市内で外国人を雇用している34の企業から有効回答を得ることができた。本章では、限られたサンプルから得られた結果ではあるものの、企業における外国人雇用と日本語教育の現状、課題について考察してみたい。

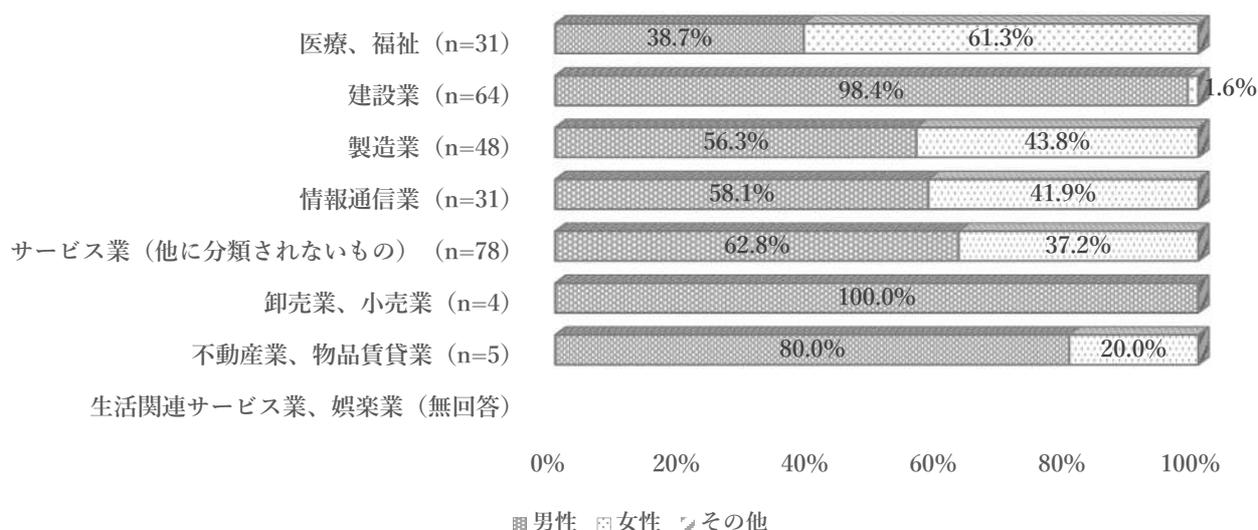
2. 外国籍従業員の雇用状況

まずは、産業区分について回答のあった33件について産業別の内訳を確認しておこう。複数の回答があったもののうち最も多かったのは、「医療、福祉」の8件(24.2%)で、次いで「建設業」「製造業」が6件(18.2%)、「情報通信業」「サービス業(他に分類されないもの)」が5件(15.2%)と続いた。「卸売業、小売業」「不動産業、物品賃貸業」「生活関連サービス業、娯楽業」は各1件(3.0%)であった。

表1 産業区分別内訳

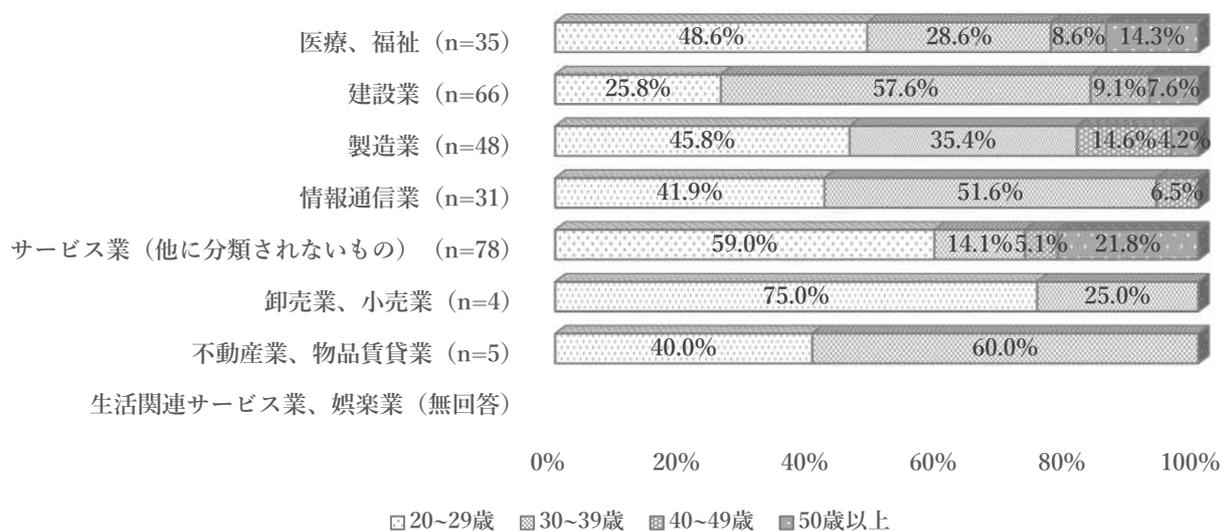
産業区分	件	%	備考
医療、福祉	8	24.2	社会保険・社会福祉・介護事業(老人福祉・介護事業)
建設業	6	18.2	総合工事業、職別工事業(設備工事業を除く)、設備工事業
製造業	6	18.2	化学工業、生産用機械器具製造業、電気機械器具製造業、情報通信機械器具製造業
情報通信業	5	15.2	情報サービス業
サービス業 (他に分類されないもの)	5	15.2	職業紹介・労働者派遣業、その他の事業サービス業(建物サービス業)
卸売業、小売業	1	3.0	化学製品卸売業
不動産業、物品賃貸業	1	3.0	不動産取引業
生活関連サービス業、娯楽業	1	3.0	娯楽業(管理、補助的経済活動を行う事業所)

図1 産業区分ごとの外国籍従業員の性別比



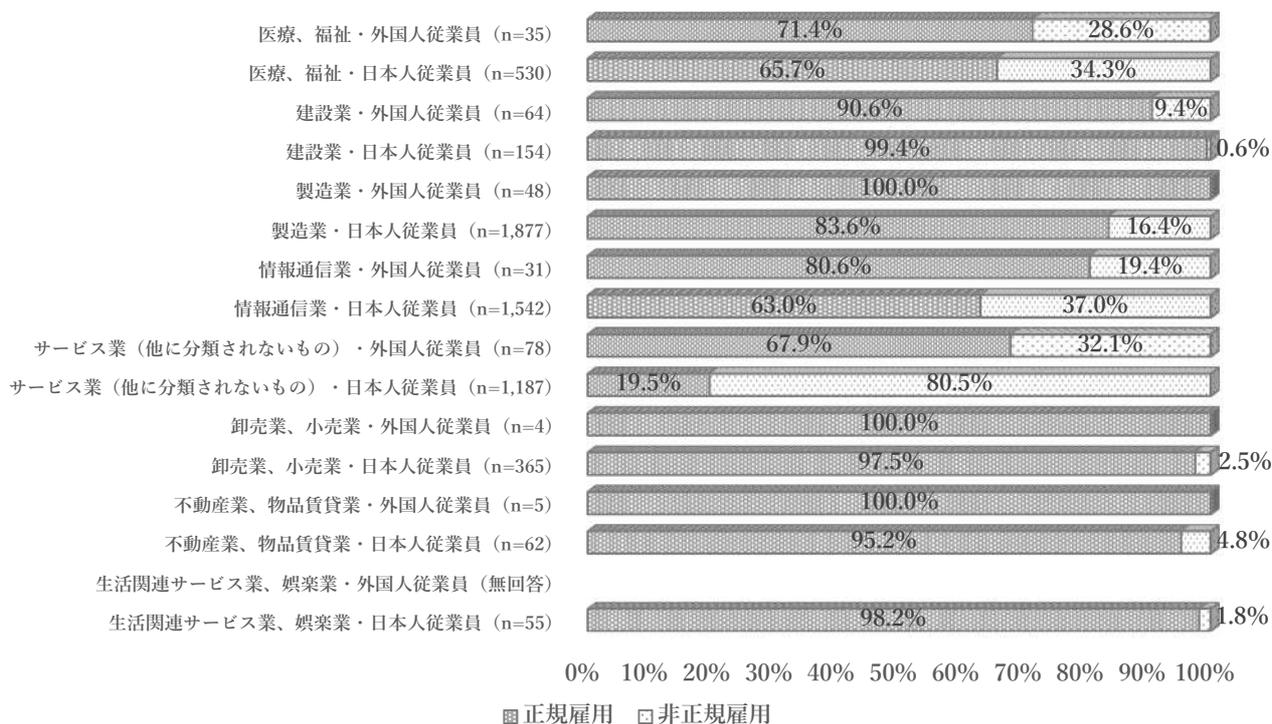
次に、産業区分ごとの外国籍従業員の性別比を見てみると、「医療、福祉」で男性よりも女性の方が高い結果となった。また、男性の比率は「卸売業、小売業」で100.0%、「建設業」で98.4%、「不動産業、物品賃貸業」で80.0%と顕著に高かった。

図2 産業区分ごとの外国籍従業員の年齢比



続いて、外国籍従業員の年齢比を見てみよう。いずれの産業区分でも「20~29歳」と「30~39歳」の合計が7割以上を占める結果となった。特に、「卸売業、小売業」「不動産業、物品賃貸業」では、「20~29歳」と「30~39歳」で100.0%を占めていた。全体的に20代、30代の若い世代が多いが、「サービス業（他に分類されないもの）」では「50歳以上」が21.8%と約2割を占めていた。

図3 産業区分ごとの従業員の正規雇用・非正規雇用比

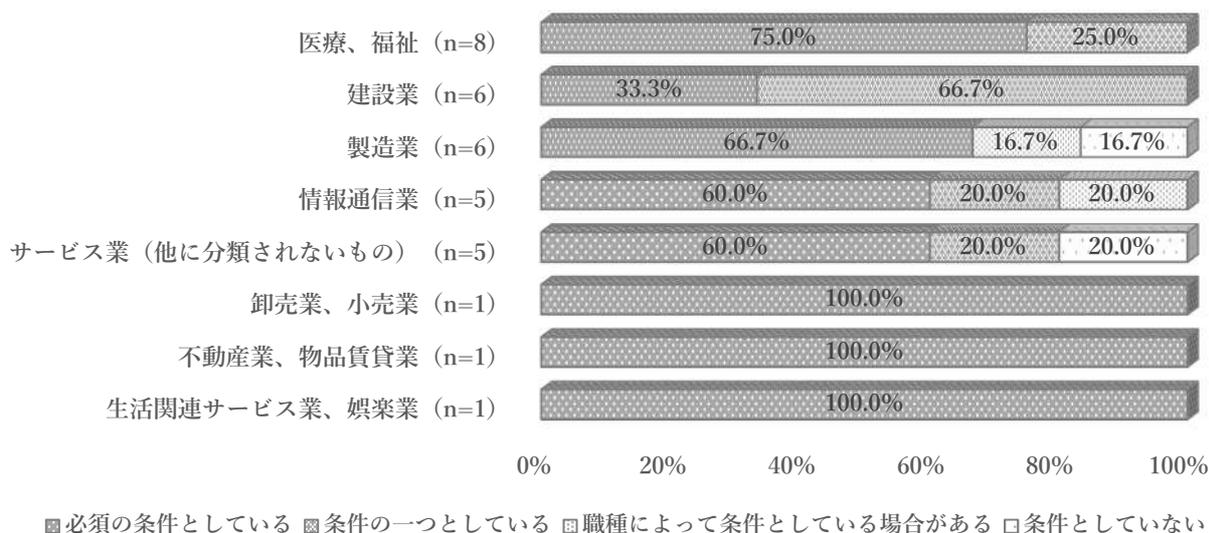


最後に、外国籍従業員の雇用形態について見てみよう。産業区分ごとの外国籍従業員の正規雇用／非正規雇用の比率を見てみると、「製造業」「卸売業、小売業」「不動産業、物品賃貸業」で正規雇用率が100.0%となっており、次いで「建設業」が90.6%、「情報通信業」が80.6%、「医療、福祉」が71.4%、「サービス業（他に分類されないもの）」が67.9%という結果であった。また、日本人従業員との比較では、「建設業」を除くすべての産業区分で外国籍従業員の正規雇用率の方が日本人従業員よりも高かった。特に、外国籍従業員の正規雇用率は日本人と比べて「サービス業（他に分類されないもの）」では48.4ポイントと顕著に高く、「情報通信業」と「製造業」でも15ポイント以上高かった。日本人従業員の正規雇用率の方が高かった「建設業」に関しても、外国籍従業員の正規雇用率は90.6%と高く、日本人従業員との差も8.8ポイントとけっして大きいわけではない。

3. 外国籍従業員に求められる日本語能力

ここからは、外国籍従業員と日本語能力の関係について見ていく。まずは、外国籍従業員を雇用するにあたって、日本語能力を条件として課しているかどうかを見てみよう。

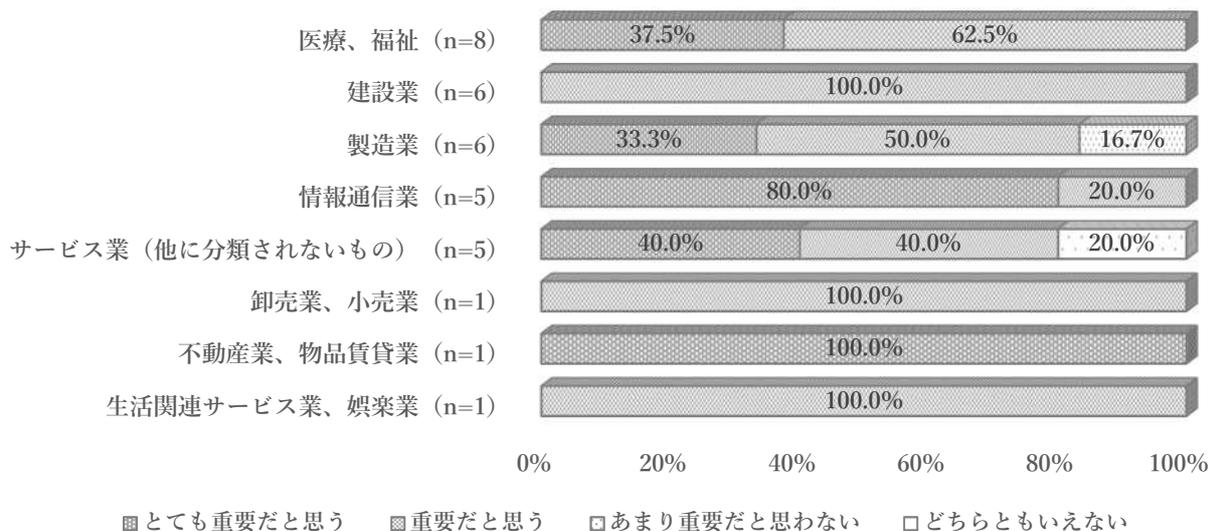
図4 日本語能力の条件（産業区分別）



「卸売業、小売業」「不動産業、物品賃貸業」「生活関連サービス業、娯楽業」では、「必須の条件としている」が100.0%という結果であった。おそらく、これらの企業は業務において対人コミュニケーション能力が求められるため日本語能力は欠かせない条件になっているのだと思われる。「医療、福祉」では、「必須の条件としている」が75.0%、「条件の一つとしている」が25.0%となっており、上記と同じく対人サービスを業務とするため日本語能力は重要な条件となっている。「建設業」では、「条件の一つとしている」が66.7%で、「必須の条件としている」は33.3%にとどまった。「情報通信業」「サービス業（他に分類されないもの）」はともに、「必須の条件としている」が60.0%、「条件の一つとしている」が20.0%で両者を合計すると8割になり、基本的には日本語能力を重要な条件として考えているといえるが、残りの2割は「情報通信業」では「職種によって条件としている場合がある」、「サービス業（他に分類されないもの）」では「条件としていない」であった。「製造業」では、「必須の条件としている」が66.7%と約7割を占めたが、「職種によって条件としている場合がある」「条件としていない」も16.7%あった。全体としては、日本語能力を何らかの条件として課している場合が多いが、「条件としていない」という企業も「製造業」「サービス業（他に分類されないもの）」でそれぞれ1件あった。

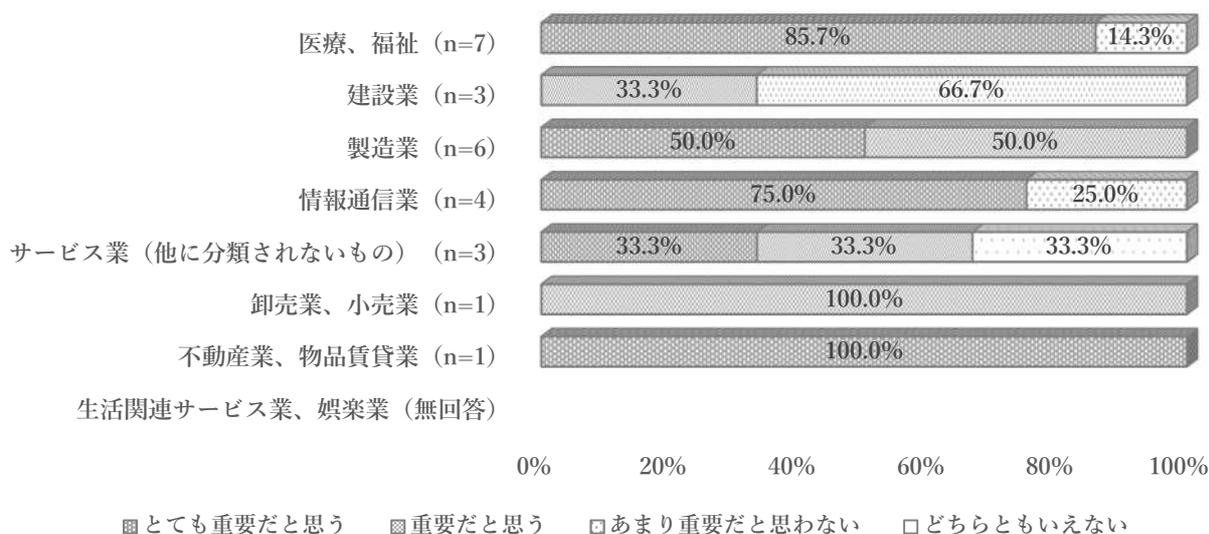
では、雇用にあたって日本語能力を条件として課すかということとは別に、外国籍従業員に期待することと日本語能力の重要度の関係についてはどのようなになっているのだろうか。外国籍従業員に期待することとして、「長く働いて欲しい」「事業所の中核を担って欲しい」「資格を取得するなどキャリアアップして欲しい」「人手不足を解消したい」のそれぞれと日本語能力の重要度について見ていきたい。

図5 「長く働いて欲しい」と日本語能力の重要度（産業区分別）



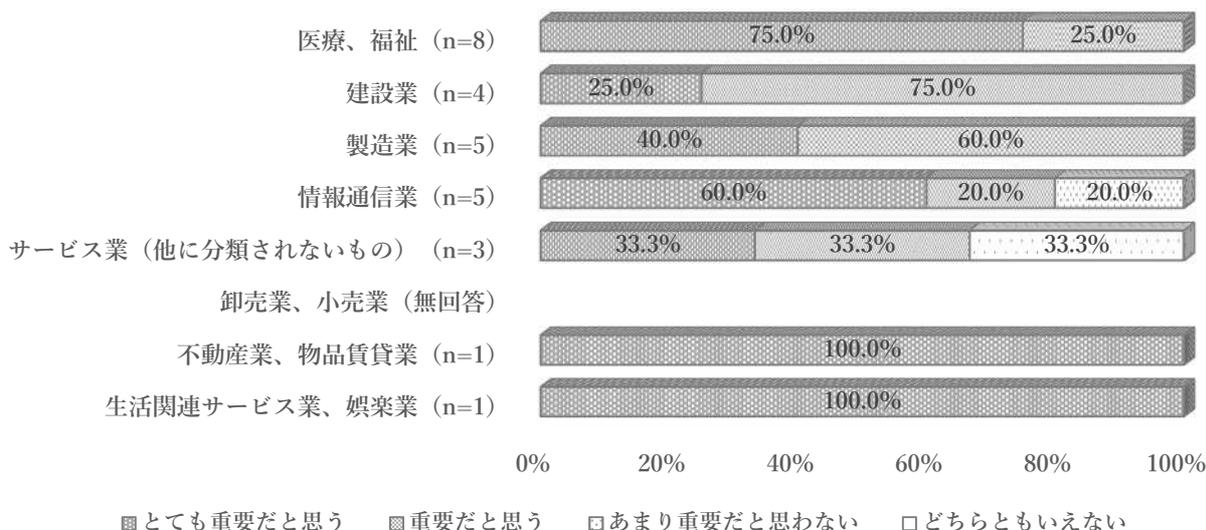
外国籍従業員に期待することとして、「長く働いて欲しい」と日本語能力の重要度の関係を見てみると、いずれの産業区分でも「とても重要だと思う」と「重要だと思う」の合計は8割を超えており、基本的には多くの企業で長く働くためには日本語を習得することが重要だと考えていることがわかる。ただし、「製造業」で「あまり重要だと思わない」が1件（16.7%）、「サービス業（他に分類されないもの）」で「どちらともいえない」が1件（20.0%）あった。

図6 「事業所の中核を担って欲しい」と日本語能力の重要度（産業区分別）



「事業所の中核を担って欲しい」と日本語能力の重要度の関係を見てみると、「あまり重要だと思わない」の比率が「建設業」で66.7%と高く、「情報通信業」でも25.0%、「医療、福祉」でも14.3%という結果であった。「サービス業（他に分類されないもの）」でも「どちらともいえない」が33.3%あり、「長く働いて欲しい」と比べると、「事業所の中核を担って欲しい」ではあまり日本語能力を重視していないのかもしれない。また、無回答の企業も一定数みられたことから、そもそも外国籍従業員に「事業所の中核を担って欲しい」と思っていない企業もあるものと思われる。

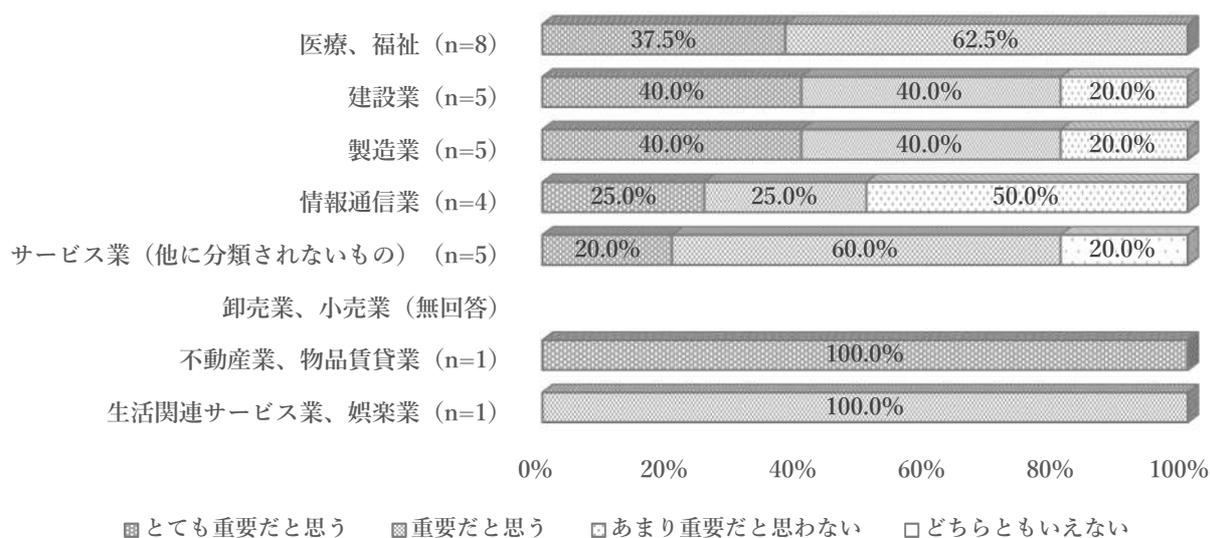
図7 「資格を取得するなどキャリアアップして欲しい」と日本語能力の重要度（産業区分別）



「資格を取得するなどキャリアアップして欲しい」と日本語能力の重要度の関係を見てみると、「とても重要だと思う」と「重要だと思う」の合計は「医療、福祉」「建設業」「製造業」「不動産業、物品賃貸

業」「生活関連サービス業、娯楽業」で100.0%となっており、特に「不動産業、物品賃貸業」「生活関連サービス業、娯楽業」では「とても重要だと思う」が100.0%という結果であった。多くの企業で外国籍従業員にキャリアアップを期待するとともに、そのためには日本語の習得が重要だと考えていることがわかる。「情報通信業」で「あまり重要だと思わない」が、「サービス業（他に分類されないもの）」で「どちらともいえない」がそれぞれ1件あったが、これらの企業では業務において日本人との対人関係があまり発生しないなど必ずしも日本語能力を必要としていないのかもしれない。

図8 「人手不足を解消したい」と日本語能力の重要度（産業区分別）



最後に、「人手不足を解消したい」と日本語能力の重要度の関係を見てみると、「あまり重要だと思わない」が「情報通信業」で50.0%、「建設業」「製造業」で20.0%あり、また、「サービス業（他に分類されないもの）」でも「どちらともいえない」が20.0%あった。労働力の確保という観点から見ると、これらの産業区分では必ずしも日本語能力を重要な要素として位置づけていない企業が一定数あることがうかがえる。

4. 外国籍従業員への日本語教育の取組

さて、「日本語教育推進法」が施行されたことで、外国人雇用企業は外国籍従業員とその家族に対して日本語学習の支援に努めることが努力義務として課せられたわけだが、現状ではどのような取組が行われているのだろうか。

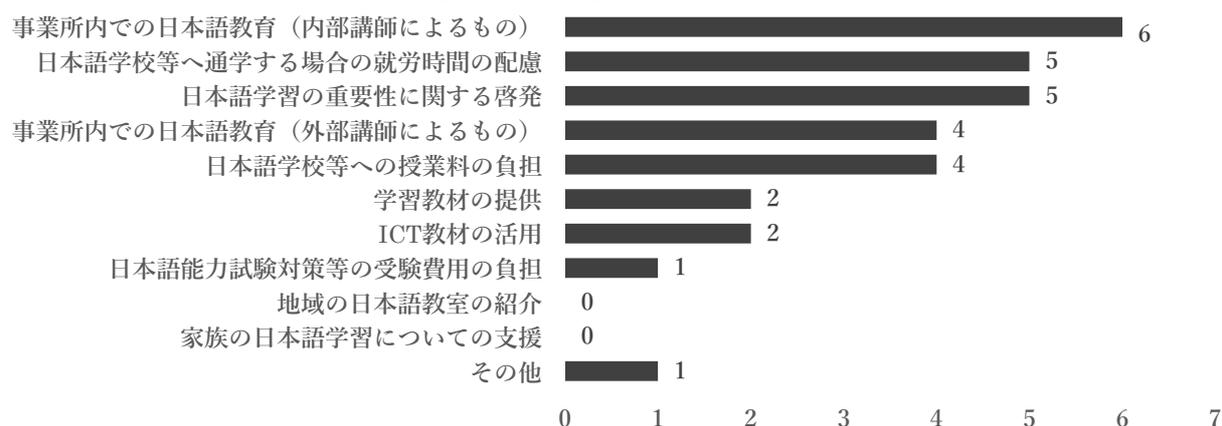
表2 日本語教育の取組（産業区分別）（n=30）

産業区分	力を入れて取組を行っている	取組を行っている	取組を行っていない
医療、福祉		4件	4件
建設業		1件	5件
製造業		3件	3件
情報通信業	1件	2件	2件
サービス業 （他に分類されないもの）	1件		4件
卸売業、小売業			1件
不動産業、物品賃貸業			1件
合計	2件（6.7%）	10件（33.3%）	18件（60.0%）

まずは、取組の有無から見てみよう。外国籍従業員に対する日本語教育を「力を入れて取組を行っている」と回答したのは、「情報通信業」「サービス業（他に分類されないもの）」で各1件にとどまった。「医療、福祉」「建設業」「製造業」「情報通信業」では、「取組を行っている」という企業も一部で見られたものの、全体としては「取組を行っていない」という企業が多いのが現状だといえる。

こうした状況を改善するためにも、市は「日本語教育推進法」で規定された企業の責務について広く周知・啓発し、企業が率先して取組を行うよう働きかけていく必要があるだろう。また、その際には、日本語の習得が外国籍従業員にとってだけでなく、円滑なコミュニケーションによるより良い職場づくりや労災の減少に寄与するなど、企業にとっても意味のある取組であることを理解してもらうことも重要である。

図9 日本語教育の取組内容（n=19）〔複数回答可〕



一方、すでに取組を行っている企業では、どのような取組が行われているのだろうか。最も多かったのは「事業所内での日本語教育（内部講師によるもの）」の6件で、次いで「日本語学校等へ通学する場合の就労時間の配慮」「日本語学習の重要性に関する啓発」が5件、「事業所内での日本語教育（外部講師によるもの）」「日本語学校等への授業料の負担」が4件、「学習教材の提供」「ICT教材の活用」が2件、「日本語能力試験対策等の受験費用の負担」「その他」が1件と続いた。なお、「その他」は「日本語検定取得者の給与手当付与」という内容であった。また、これらの取組を1つの企業がどのくらい行っているのかを見てみると、取組数が1つという企業が10件、2つという企業が7件、3つという企業が2件であり、約半数が複数の取組を行っているということがわかった。さらに、ヒアリング調査では興味深い取組として独自の日本語教育カリキュラムを作成しているという企業の事例も見られた。

企業における日本語教育の取組は、全体としてはまだまだ浸透しておらず、企業によって温度差があるというのが現状である。しかし、一部ではあるもののすでに積極的に取組を行っている企業もあり、たとえば市が優良事例をモデルケースとして紹介していくことは多くの企業に取組を広げていくための効果的な手法の1つではないだろうか。

さて、今回の調査では、労働安全衛生の観点から日本語教育の取組を行っているかについてもたずねている。これは、外国籍従業員への日本語教育が企業にとっても意味のある取組であることを、どのくらいの企業が意識しているかを明らかにすることを意図したものである。

表3 労働安全衛生の観点からの日本語教育（産業区分別）（n=30）

産業区分	力を入れて取組を行っている	取組を行っている	取組を行っていない
医療、福祉		3件	5件
建設業	1件	1件	4件
製造業		3件	3件
情報通信業	1件	2件	2件
サービス業 （他に分類されないもの）	1件		4件
卸売業、小売業			1件
不動産業、物品賃貸業			1件
合計	3件 (10.0%)	9件 (30.0%)	18件 (60.0%)

結果は、「力を入れて取組を行っている」が3件、「取組を行っている」が9件、「取組を行っていない」が18件だった。各1件しか回答のない「卸売業、小売業」「不動産業、物品賃貸業」を除けば、いずれの産業区分でも「(力を入れて) 取組を行っている」企業と「取組を行っていない」企業があり、今回の調査では産業の違いによる特徴や傾向は見られなかった。とはいえ、全体としては日本語教育を行う際に4割の企業が労働安全衛生の観点を意識して取組を行っていることがわかった。

5. 外国籍従業員とのコミュニケーション

ここまで、企業における外国人雇用や外国籍従業員への日本語教育の取組などについて見てきたが、そもそも企業は外国籍従業員とのコミュニケーションにおいて何か課題を感じているのだろうか。

表4 コミュニケーションでの困りごと（産業区分別）（n=32）

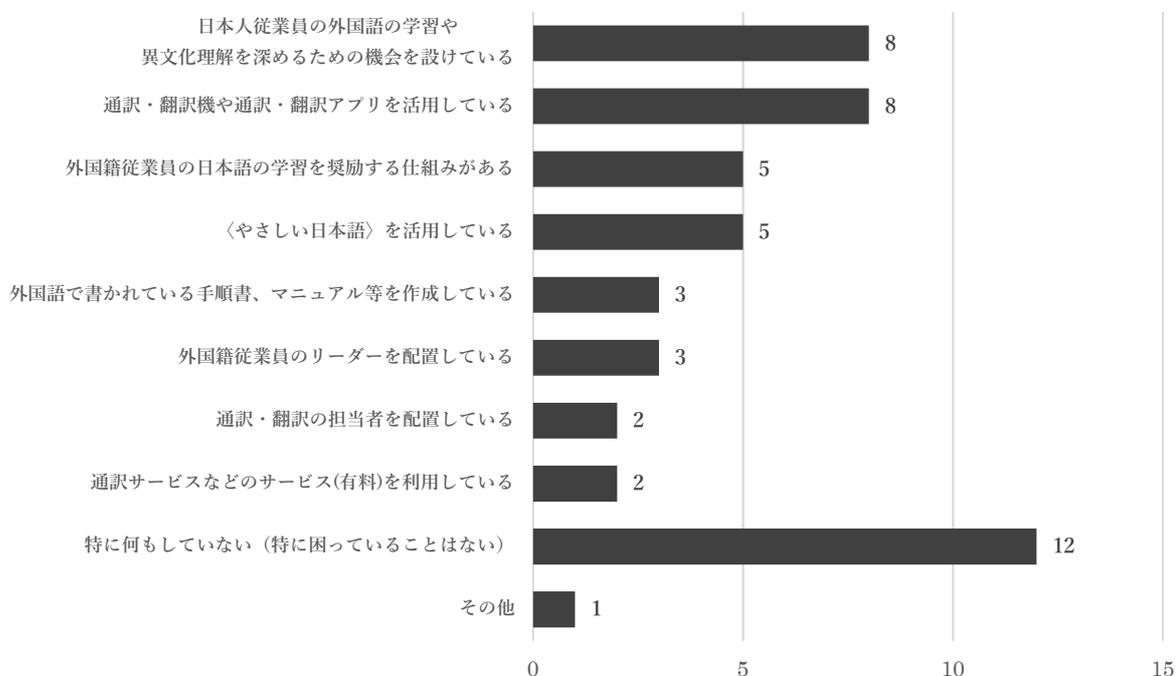
産業区分	よくある	時々ある	ほとんどない	まったくない	どちらとも言えない	その他
医療、福祉		6件	2件			
建設業		4件	2件			
製造業						
情報通信業		1件	4件			
サービス業 （他に分類されないもの）	1件	1件	1件		1件	1件
卸売業、小売業			1件			
不動産業、物品賃貸業					1件	
合計	1件 (3.1%)	12件 (37.5%)	10件 (31.3%)	0件 (0.0%)	2件 (6.3%)	1件 (3.1%)

結果は、「時々ある」が最も多くて12件、次いで「ほとんどない」が10件、「どちらとも言えない」が2件、「よくある」「その他」が各1件と続き、「まったくない」は0件であった。外国籍従業員とのコミュニケーションに困りごとをまったく抱えていないという企業はなかったものの、「よくある」という回答も1件にとどまり、大半は「時々ある」と「ほとんどない」が同程度を占めているという状況であった。

では、多くの企業では外国籍従業員と日本語での円滑なコミュニケーションが図れているのだろうか。この点については、やや留意を要する。というのも、すでに見たように多くの企業では雇用時に一定の日本語能力を条件として課していた。また、入社後に外国籍従業員への日本語教育を行っているという企業も4割あった。したがって、こうした点に着目するならば、企業は外国籍従業員と日本語でのコミュニケーションが一定程度とれているということもできるだろう。一方で、ヒアリング調査でも明らかになったように、食品工場などでは日本語があまり話せない場合でも同国人がフォローすることで作業をこなしているというケースもあるようだ。この場合、業務や作業には大きな支障はないかもしれないが、外国籍従業員と日本語でのコミュニケーションが図れているとはいえない。従業員を単なる労働力として見るだけならそれでもよいかもしれないが、より良い人間関係や職場づくりという意味ではどこか物寂しさを感じる。また、職場環境はそこで働く人たちのメンタルヘルスにも大きな影響を与えるものである。労働安全衛生の観点からも、従業員のメンタルヘルスに配慮することは企業の責務の1つであり、コミュニケーションをとれる関係性を構築することは企業にとっての重要な取組だといえよう。

なお、今回の調査では、外国籍従業員とのコミュニケーションのための工夫についてもたずねている。では、企業は外国籍従業員とのコミュニケーションにおいてどのような工夫をしているのだろうか。

図 10 コミュニケーションの工夫 (n=33) [複数回答可]

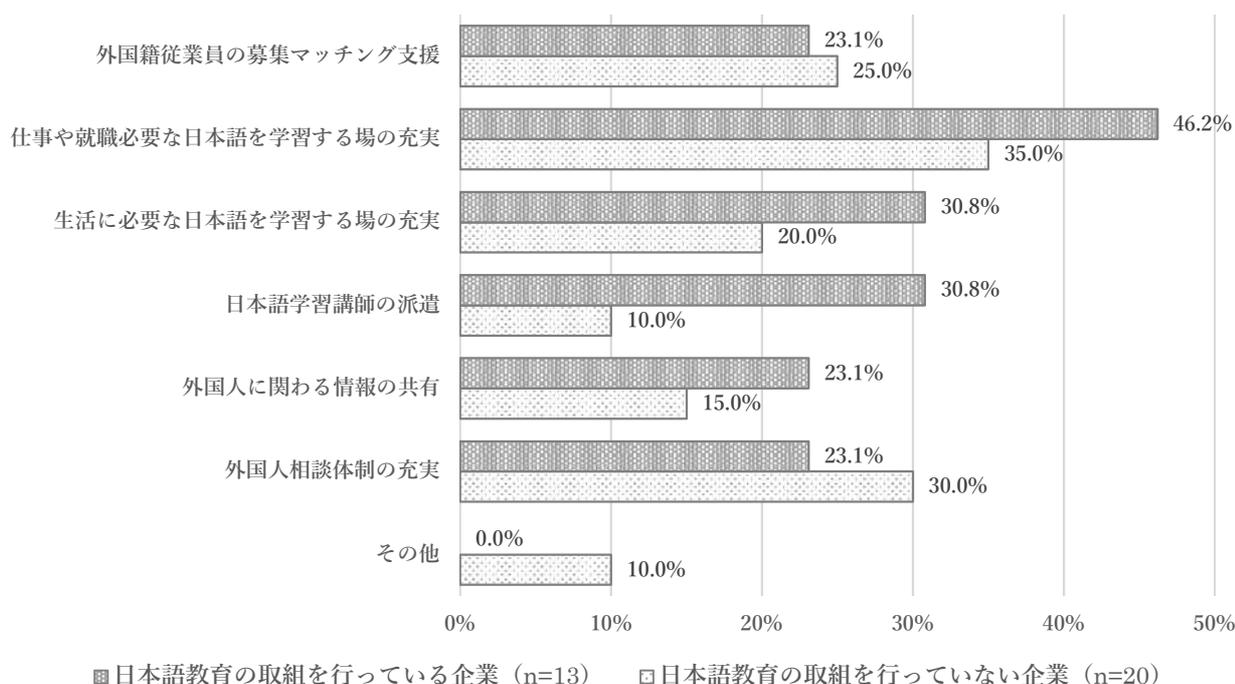


回答のうち、最も多かったのは「特に何もしていない(特に困っていることはない)」の12件(36.4%)だが、裏を返せば63.6%にあたる21の企業が何らかの工夫をしていることがわかった。その中でも、特に注目したいのは「日本人従業員の外国語の学習や異文化理解を深めるための機会を設けている」との回答が8件あったことである。外国人が日本語や日本の文化を理解するだけでなく、日本人の側も積極的に異文化を理解しようとする姿勢は、多文化共生社会を実現するうえで欠かかすことのできない重要なものだといえる。

6. 市との連携・協力

ここまでは、主に企業による取組を見てきたが、外国人を雇用する企業に対して市は何ができるのだろうか。

図 11 行政に期待すること [複数回答可]

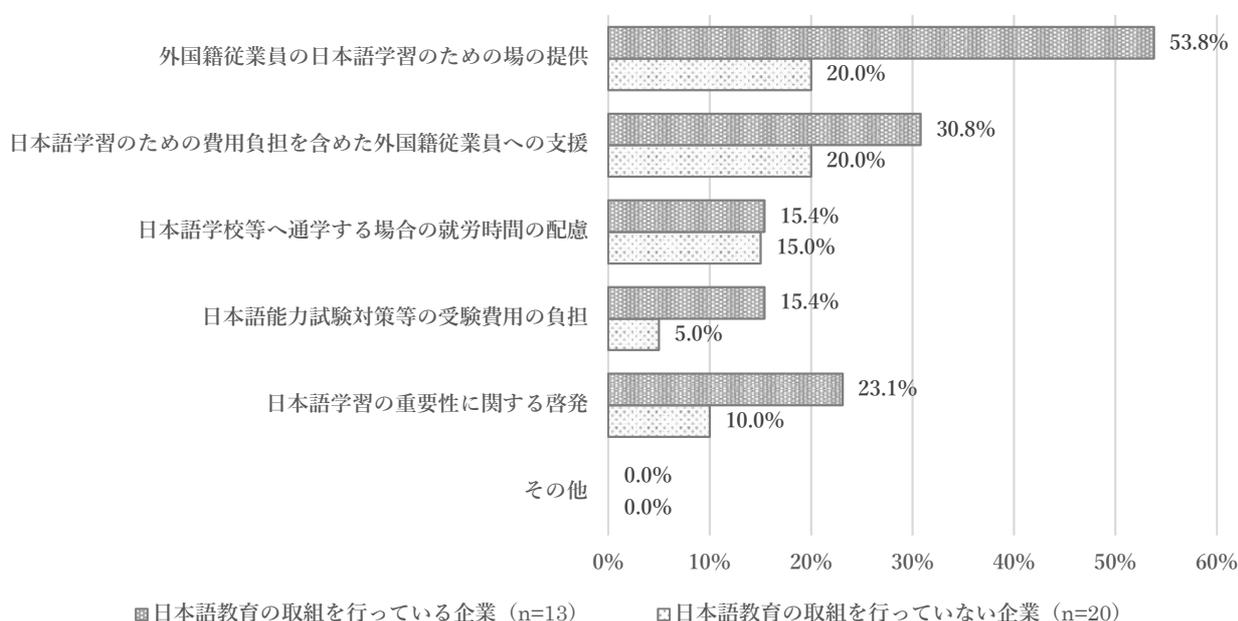


まずは、企業が行政に期待することを、日本語教育の取組を行っている企業と行っていない企業に分けて見てみよう。日本語教育の取組を行っている企業では、「仕事や就職に必要な日本語を学習する場の充実」が 46.2%で最も多く、次いで「生活に必要な日本語を学習する場の充実」「日本語学習講師の派遣」が 30.8%、「外国籍従業員の募集マッチング支援」「外国人に関わる情報の共有」「外国人相談体制の充実」が 23.1%という結果であった。日本語教育を行っていない企業では、「仕事や就職に必要な日本語を学習する場の充実」が 35.0%で最も多く、次いで「外国人相談体制の充実」が 30.0%、「外国籍従業員の募集マッチング支援」が 25.0%、「生活に必要な日本語を学習する場の充実」が 20.0%、「外国人に関わる情報の共有」が 15.0%、「日本語学習講師の派遣」「その他」が 10.0%という結果であった。

企業が行政に期待することとしては、日本語教育の取組を行っている企業も行っていない企業も「仕事や就職に必要な日本語を学習する場の充実」が最も多い結果となった。しかしながら、日本語教育に関わるものでは、日本語教育の取組を行っている企業では「生活に必要な日本語を学習する場の充実」「日本語学習講師の派遣」がともに 30.8%と約 3 割あったのに対し、日本語教育の取組を行っていない企業では「生活に必要な日本語を学習する場の充実」が 2 割、「日本語学習講師の派遣」が 1 割にとどまった。この結果からは、やはり日本語教育の取組を行っていない企業では、日本語教育への意識や関心がそもそも低いといえるのかもしれない。

また、日本語教育に関わるもの以外では、「外国籍従業員の募集マッチング支援」が日本語教育の取組を行っている企業で 23.1%、日本語教育の取組を行っていない企業で 25.0%と一定の需要があることがわかった。さらに、見逃してはならないのは、「外国人相談体制の充実」が日本語教育の取組を行っている企業で 23.1%、日本語教育の取組を行っていない企業で 30.0%あったことであろう。川崎市では、川崎市国際交流センターに「多文化共生総合相談ワンストップセンター」を設置しており、来所のほか電話やメール、Zoom（予約制）でも相談に対応している。また、2024年7月には川崎区に「かわさき多文化共生プラザ」が開設する予定となっている。こうした相談体制の存在を市は積極的に広報・周知していくべきだろう。

図 12 市と連携・協力できること [複数回答可]



次に、地域日本語教育の推進に関して、企業が市と連携・協力できると思うことを見ていこう。まず注目したいのは、日本語学習の取組を行っていない企業では全体的に市と連携して協力できることが少ないということである。最も多かったのは「外国籍従業員の日本語学習のための場の提供」「日本語学習のための費用負担を含めた外国籍従業員への支援」の 20.0%だが、それでも 2 割にとどまる。このことから、やはり日本語教育の取組を行っていない企業では、日本語教育への意識や関心がそもそも低いのだと思われる。一方で、日本語学習の取組を行っている企業では、「外国籍従業員の日本語学習のための場の提供」が 53.8%と 5 割を超える結果となった。また、「日本語学習のための費用負担を含めた外国籍従業員への支援」も 30.8%で 3 割を超えており、市との連携に前向きな姿勢がうかがえる。特に、「外国籍従業員の日本語学習のための場の提供」に関しては実現の可能性も高いように思われるため、その実現に向けて市は早急に検討をはじめべきであろう。

7. おわりに

本章では、企業における外国人雇用と日本語教育の現状、課題について考察してきた。限られたサンプルから得られた結果ではあるものの、改めていくつかのポイントを確認しておこう。

外国籍従業員の雇用状況では、年齢を見て見るといずれ企業でも 20 代と 30 代の若い世代が多かった。また、雇用形態では、「建設業」を除くすべての産業区分で外国籍従業員の正規雇用率の方が日本人従業員よりも高く、特に「サービス業（他に分類されないもの）」では顕著に高かった。外国籍従業員に求められる日本語能力では、多くの企業が雇用するにあたって一定の日本語能力を条件として課していた。

外国籍従業員への日本語教育の取組では、取組を行っている企業は 4 割にとどまり、まだまだ取組が広がっていない現状が明らかになった。労働安全衛生の観点から日本語教育の取組を行っているかについては、4 割の企業が労働安全衛生の観点を意識して取組を行っていた。どちらも取組を行っている企業は 4 割ということで、日本語教育の取組を行うかどうかは労働安全衛生の観点から日本語教育を捉えているかということが鍵を握っているように思われる。外国籍従業員とのコミュニケーションでは、多くの企業が雇用にあたって一定の日本語能力を条件として課しているということもあり、コミュニケーションにおいて困りごとが頻繁に起こっているというわけではないようだった。ただし、雇用するにあたって日本語能力を「条件としていない」という企業も一部あり、そうした企業でどのような現状や課題があるのかは引き続き注視していく必要があるだろう。

企業が行政に期待することでは、日本語教育に関わることでは「仕事や就職に必要な日本語を学習する場の充実」が、日本語教育に関わるもの以外では「外国籍従業員の募集マッチング支援」に対する需要が高かった。ヒアリング調査では、複数の対象から就労のためには N2 が必要といった声があがっており、市は日本語能力試験に対応した学習機会の提供に向けて検討すべきだろう。最後に、地域日本語教育の推進に関して、企業が市と連携して協力できると思うことでは、特に日本語教育の取組を行っている企業で前向きな姿勢がうかがえた。「外国籍従業員の日本語学習のための場の提供」のように実現の可能性が高そうなものもあるため、市も前向きに検討すべきである。

「日本語教育推進法」が施行されたことで、企業には外国籍従業員とその家族への日本語学習の機会の提供が責務として課されるようになったわけだが、おそらく多くの企業ははたして何をどうすればよいのかわからずに困惑している状況であろう。特に、各企業が独自に自社で従業員に対する日本語教育を行うということは現実的に考えて難しい。そうした取組ができる企業もあるかもしれないが、すべての企業でそのような体制ができるわけではなく、その場合には外部の仕組みを活用するというかたちになるだろう。市は、まずは同法で規定された企業の責務について広く周知・啓発し、企業が率先して取組を行うよう働きかけていく必要がある。ただし、それと同時に市も多様な主体と連携・協力しながら、情報の提供や助言、あるいは多様な学習機会の提供といったかたちで企業の取組を支援していくことがその役割として期待される。

3. 川崎市の地域日本語教育はどこを目指すのか

1. はじめに

文化庁の地域日本語施策に応募するにあたって、1)川崎市内における日本語教育に係る地域での実践団体の感じている日本語教育へのニーズ、2)外国籍住民のニーズに応えるための地域で行われている日本語教育へ現状の能力、3)外国籍住民を雇用し活用している事業所の日本語教育への理解を課題とする調査が行われた。市内での日本語教育への需要、供給、そしてサポート環境がどのようになっているかの現状把握が行われたとあってよいだろう。

調査対象は、「地域の日本語教室」「日本語学習を含む学習支援の教室」「日本語学校」「外国人雇用企業」へアンケート調査がまず行われたうえで、さらにヒアリング調査がアンケート調査対象者以外のアクターである「市内高等学校・中学校夜間学級」「大学」「技能実習監理団体」や「ハローワーク」へも行われるかたちで、子ども、青少年、労働者といった具体的なライフサイクル上の特定の段階にある者にとって必要とされる日本語教育が何であるのかの把握が行われた。

本章では、川崎市の日本語教育をめぐる課題を記すとともに、今後、現在の国の政策状況を踏まえたうえで川崎市の目指す地域日本語のあり方について考えてみたい。

2. ICTの活用から見えてくる川崎市での日本語教育へのニーズ

まず、第一に、日本語教育に対する供給に関する事柄として、「地域の日本語教室」および「日本語学習を含む学習支援の教室」と「日本語学校」でまったく異なる需要に対応している。前者が、子どもからその親、さらには高齢者の世代までと幅広い年齢層が訪れて日本語を学ぶ場所になっていることから、日常会話の学習を中心にしつつ、広範な課題を抱えているのに対して、後者は営利事業として日本語を学びにきた留学生への日本語教育を担っている。ゆえに、「日本語学校」では、日本語教育を受ける側の問題が相対的に小さなものとなっている。

「日本語学校」の回答数が少ないので、数字上では、「地域の日本語教室」および「日本語学習を含む学習支援の教室」とのICTの活用の度合いに大きな違いがない。しかし、同じ活用していないでも、「地域の日本語教室」および「日本語学習を含む学習支援の教室」の回答では、支援者サイドにICTを活用することへの積極性があまり見られないのと同時に、日本語教育の受け手の側も同様な事情を抱えていることが強く伺える。ここには支援者の高齢者化の問題と日本語教育の受け手の側のWi-Fi環境を含む機器の問題が関わっていると思われる。

また、「地域の日本語教室」および「日本語学習を含む学習支援の教室」の場合、運営にかかる費用は「事業実施委託料」「補助・助成金」そして「寄付金」で賄われており、受講者への負担はほとんど求めないものを基本としている。運営に関する費用の持ち出しも見られるうえに、支援者へは交通費以外の支払いもないのも見受けられる。地域の運営側のこうしたあり方は、営利事業にならない領域であるということ語り出しており、その裏返しとして、営利で行われているところには通えない受講生が多く含まれていることを示唆している。

この点を考慮すると、「地域の日本語教室」および「日本語学習を含む学習支援の教室」の受講者には収入の低い者が多いことも容易に察せられることであり、ICT が活用されないことについては、これらの教室での教える側の問題だけでなく、受講者側の IT 機器の保有状況等も密接に関係していると思われる。スマートフォンは持っていたとしても、画面の小さなスマートフォンだと、資料の文字は小さく、見えないことも少なくない。資料の文字が見えなくても、それについての説明を聞けば理解できる中級以上であれば、スマートフォンだけの環境でも一定の効果を得ることができよう。だが、「日本語学習を含む学習支援の教室」の受講生の状況を見る限り 64.0%が日本語学習開始後 2 年以内であり、ICT での学習だけで理解することは困難と思われる。

もちろん、居住歴が長く、学習歴も長いものも一定数存在するので、そうした人々には ICT を用いた学習機会を確保することも重要だ。だが、来日後、日が浅く、学習歴が少ないものが多いのを考えると、対面的授業を中心に学ぶ機会を確保する重要性はうかがわれた。日本語学校においても対面的授業を重視する学校が存在しているのは、このことのあらわれであると思われる。

3. 日本語教室の受講生およびボランティアの多様性

本実態調査から出てきた、最も「川崎市地域日本語教育推進方針」を策定するにあたって考慮すべき事項は、「地域の日本語教室」および「日本語学習を含む学習支援の教室」の抱える多様な実態である。これらの場所の設立目的である日本語教室という役割を超えて、「地域の日本語教室」では、「日本人との交流」「子育て・子どもの教育のため」「就学、入学試験対策」「日本の制度、社会ルールの理解」が上級者向けコースの受講者からも受講目的とあげられているし、「日本語学習を含む学習支援の教室」では日本語や教科の学習以外に、「学校生活のルールなどを理解するため」「日本人の友達づくり」「居場所づくり」が受講目的にあげられている。成人の場合でも、青少年の場合でも、日本語学習以外の場としての役割が決して小さくないことがうかがわれる。こうした日本語学習以外の役割があることは、地域日本語教育において「生活 Can do」の項目があることを考えれば、「地域の日本語教室」および「日本語学習を含む学習支援の教室」はすでに「生活 Can do」の領域を実際に行っている場になっているといえてよいと思われる。

ただし、「生活 Can do」の領域の教育は、健康・福祉、病院等の医療、職場、行政、そして地域コミュニティでの日本語でのやり取りを超えた、さまざまな場面を構築している知識を教える側が深く知っていないとできない。また、「生活 Can do」の領域になればなるほど、特定の個人を、具体的な状況下で適切な行動に導くことが求められる。これは文法や語彙からはじまって体系的に学ぶ語学教育よりも、少人数グループで対面的にディスカッションしつつ行う方が向いている。実際、各教室で行われている日本語教育もマンツーマンや小人数のものが多くなっているのは、受講する人々のニーズに合わせていった結果が出ているのかもしれない。

すでに、「生活 Can do」の一部が先行して行われていることは、評価すべきことである。若干繰り返すことになるが、この領域はアドホックな当事者の課題に向き合うことが多くなることが避けられない。そのため、体系的にプログラム化することは難しい。現時点で、一部とはいえ、この領域をカバーできているのは、支援者にさまざまな職種で専門的に働いてきた経験を持ち、尚且つ外国人を理解しようとする共感力の高い人々を確保しているからだ。今後、健康・福祉、さらに、職場の専門知識に医療や行政といった部

分までカバーするとなると、これらを教えることのできる支援者をどう確保するのかといった、日本語教育にとどまらない人材確保の問題と対峙しなくてはならなくなるであろう。

しかしながら、「生活 Can do」の一部は、「地域の日本語教室」および「日本語教育を含む学習支援の教室」で実施されており、長期に通い続ける受講者が存在していることは、日本語の習得だけにとどまらない「学び」があることの実用性が受講者からも認知されているからであろう。ただし、その一方で、これらの生活に関わる知識が多いという性格は、必ずしも日本語で教えられなければならないということと結びついているわけではない。母語で知って欲しいことを伝えて、そのことがもたらす内容理解を日本語教育にいかにつなげることができるのかは、川崎市だけにとどまらない課題になっているともいえよう。

4. 外国人労働者と事業所の現状と課題

企業・事業所が、働く外国人の日本語能力について、高い関心を持っている事はよく示されていた。過半数の企業・事業所が、外国人を採用するにあたって、その者の日本語能力を見たいという理由で採用していた。また、外国人労働者にキャリアアップしてもらいたい、との数字がこれと変わらない値として示された。企業・事業所が、短期の使い捨て労働者というよりも、長く会社に働き続け、会社に貢献してくれるものを欲していることが出ていたと思われる。

その一方で、企業・事業所が、外国人労働者のスキルアップであったり、日本語教育であったりに積極的に取り組んでいる様子はあまり見受けられない。多くの企業・事業所で自社従業員の能力開発に係る取組は行われているであろうが、すでに行われている取組は日本人従業員向けのプログラムであろう。同じプログラムに外国人が乗って来るためには、日本語能力を受講者がつけていることは当然とされているであろう。では、すでにあるための従業員教育プログラムに、外国人を乗せるための日本語教育に関する費用を誰が負担するのかということ、今のところ労働者サイドに寄せられてしまっているようだ。

就労している外国人の場合、現に働いていて給料をもらえることから、新たに日本語を学ぶ必要を感じているものは決して多くはない。企業・事業所の側の労働者に、日本語能力が上がるのが労災のリスクを下げることに繋がっていたり、生産性の上昇につながっていたりすることの理解はあっても、では、個別の日本語能力をあげた労働者への評価をどのようにするのかは課題がある。特に正社員の場合、日本人にない評価項目をどのように入れることができるのかは労働組合等との関係でセンシティブな問題をはらんでいる。

だが、この点は、外国人技能実習制度の見直しの最終答申にも課題として議論されている事柄であって、川崎に限らず、広く日本全体で問題となっていることだ。2023（令和5）年度の「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」でも、施策番号のついた課題になっている。この現状を考えると、本調査は文化庁所管の施策事業を実施していくために行ったものであるが、文化庁から出る予算に限りもあることから、包括的対応策のなかで施策番号が付き、すでに事業化されている領域については、そこも財源として考えてよいのかもしれない。

また、他の財源をも取り込むことは、所管である他省庁を巻き込んだり、労働組合や経営者協会等の新しいステークホルダーを取り込むことにつながったりもしよう。外国人労働者として、今働いている者への日本語教育を実施するためには多様な関係者と一体となって取り組む必要が求められる。外国人を雇

用する企業・事業者は広範に広がっていることから、可能な限りウイングを広げられるような取組が求められている。

5. 日本語教育機関および大学の課題

アンケート調査からも日本語教育機関および大学が行っている、日本語教育の対象者は留学生であった。「留学生 Can do」の領域を行えるのは、この2つの種類の教育機関に限られるだろう。留学生の場合、日本語を覚えるための来日以上のもを期待して入国するものが一定数含まれるのであるから、専門的知識につながる日本語教育であったり、日常会話を超えた話の日本語での内容理解であったりも求められるであろう。そのため高度に訓練された教え手が必要になる。この部分の人材確保の点で、日本語教育機関が「地域の日本語教室」や「日本語学習を含む学習支援の教室」と同様に、教える側の確保を課題とあげていることは興味深い。「地域の日本語教室」や「日本語学習を含む学習支援の教室」の場合は、支援者の多くはボランティアとなるので、職業として行う日本語教育機関の教員とは単純に並べて論じることができないが、「日本語教育の供給」という観点からすると、地域での支援者の確保と並ぶ課題となるであろう。

ところで、国が日本語教育機関に対する認定制度を「日本語教育の適正かつ確実な実施を図るための日本語教育機関の認定等に関する法律」のもとで整理し、「認定日本語教育機関」と「登録日本語教員」という新しいカテゴリーが設置されることが決まっている。新しい日本語教育機関行政が開始されるのだ。この原稿を書いている2024（令和6年）1月現在ではまだ周知期間であるが、この法律は2024（令和6）年4月1日施行となっているので、2024（令和6）年3月から4月には事前相談が始まり、5月頃から申請が開始され、秋口からは本格施行されることになっている。この制度に関しては、既に2022（令和4）年12月に「日本語教育推進会議」から『認定日本語教育機関』および『登録日本語教員』の活用についてで概要が公表されている。そこではこれら2つの新しい制度（「認定日本語教育機関」と「登録日本語教員」）が留学の領域のみならず、教育関係として「外国人のこどもへの支援等」（文科省、外務省関連）、就労・生活関係として『技能実習』『特定技能』制度における活用（法務省、厚労省関連）、「地方公共団体、国際交流団体、経済団体、企業等との連携による日本語学習機会の提供」（文科省、法務省、厚労省関連）、『認定日本語教育機関』等の複数言語による情報提供（法務省、厚労省、総務省、経産省関連）に関わることが、それぞれの所管省庁も含めて公表されている。

今回のアンケート調査では、日本語教育機関や市内の大学に関する質問で特に大きな問題や特徴となることが出ていたわけではなかった。他方、「日本語教育の適正かつ確実な実施を図るための日本語教育機関等の認定等」は、ひとまず日本語学校に係る法律である。これに関して2023（令和5）年までに関連する政省令がつくられている。このような状況から推察すると、日本語教育機関が留学以外の領域にどのように関わることが求められているのか一旦精査し、地域との連携でできることを日本語学校や大学とも話し合う機会を持っていくことが求められている。また、この法律の立法趣旨から考えれば、この法律のいうところの「日本語教育機関」は日本語学校にとどまるものではない。「地域の日本語教室」や「日本語学習を含む学習支援室」にも「登録日本語教員」が求められる時代がやってくることは見越されている。ここに向けて支援者教育をどうするのか。今のうちから考えはじめる必要があるだろう。

6. 今後に期待される川崎市の地域日本語教育での役割

これまでさまざまに社会問題化していた外国人技能実習生が廃止され、新たな制度で再出発することがアナウンスされている。2023（令和5）年11月末日に最終報告書が出されて、仮称「育成就労制度」として新しい外国人の受入れのあり方が示された。

この最終報告書を見る限り、育成就労外国人の受入れにあたって、基礎自治体に関して「新たな制度及び特定技能制度における自治体の役割については、共生社会の実現や地域産業政策の観点から、積極的に外国人材の受入れ環境の整備等に取り組むべきとの方向性で議論がなされた。その具体的な役割としては提言②の協議会に参画して所管省庁等との連携を強化すること、外国人の受入れにより負担が掛かる地域に対する支援や相互理解等のための取組を行うこと、国の支援を活用した一元的相談窓口の体制整備や国と地域のネットワークの構築を行うこと、外国人の生活環境等を整備すること等を求める意見があった。」「また、自治体における相談対応体制の整備、強化を図るための財源としては、出入国在留管理庁が実施している外国人受入環境整備交付金等をより一層積極的に活用することなども考えられた。」

「さらに、外国人に対する支援の調整に当たる『支援調整担当者』の配置を提案する意見があったところ、この点については、『外国人との共生社会の実現に向けたロードマップ』および『外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策』を踏まえ、出入国在留管理庁において、国、自治体またはそのいずれかの委託等を受けた機関が運営する外国人向けの相談窓口で相談対応業務に従事している者を対象に、外国人に対する『相談対応支援』、『予防的支援』等を行う『外国人支援コーディネーター』の育成・認証を行うこととされている。令和6年度以降、その運用状況を踏まえた配置先の拡充も検討することとされているところ、新たな制度下において、その活用を図ることが相当であると考えられた。」と示されている。

仮称「育成就労外国人」の受入れにおいても、すでに国が示している「外国人との共生社会の実現に向けたロードマップ」および毎年公表されている「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」の中での位置づけと整合性の取れるものとなっており、そこで示されている支援制度を活用していくことが当然のこととして書かれている。この性格は、川崎市における地域日本語教育にも求められている。これらを鑑みると、地域日本語教育とは、「地域で行う日本語教育」でもなければ、「地域の日本語教育」でもない。「地域日本語教育」は「共生社会を実現」させつつ、「地域産業政策」的にも位置づけられるものなのだ。だからこそ、日本語教育を可能とするスタッフ・支援者と生活・就労・医療・行政等の事柄を相談できる専門的職業的背景を持ったスタッフ・支援者が必要になるのだ。

川崎市においても、これから「川崎市地域日本語教育推進方針」のもとで、具体的な地域日本語教育がはじまらんとしている。実態調査の先にあるのは、方針のもとでの施策の実施である。課題は調査を通して十分に把握されたので、国が用意してある多様な財源に目配せしつつ、市がどのような全体像を描き、それを実施する執行部門を育てていくのが今後問われることとなる。

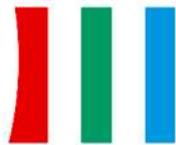


2023 年度（令和 5 年度）文化庁助成事業
地域日本語教育の総合的な体制づくり推進事業

川崎市における地域日本語教育の 基本的な方針の策定に向けた実態調査報告書

2024（令和 6）年 3 月

川崎市市民文化局市民生活部多文化共生推進課
〒210-8577 川崎市川崎区宮本町 1 番地
電話 044-200-0095



Colors, Future!

いろいろって、未来。

川崎市