

(公財) 京都市国際交流協会

総括6 濱屋伸子

就労者に向けた日本語学習の課題

～kokoka オンラインにほんご 企業向け1対Nクラスを中心に～

1. はじめに

京都市国際交流協会（以下協会）は、2020年度から地域日本語教育の総合的な体制づくり事業（以下 体制づくり事業）で「京都市における kokoka 日本語教育推進事業」に取り組み、2024年度には5年目を迎えた。課題研究レポートでは、5年間の取り組みの中から就労者向けのオンライン授業（kokoka オンラインにほんご1対N）を取り上げ、補助事業によって得られた成果や今後の課題について省察したい。

2. 背景

2.1 京都市の状況

京都市の外国籍市民は、京都市総人口は1,437,092人¹（推計人口 2024年12月1日）。うち外国籍住民は61,329人²、その比率は4.46%を占める。2023年12月には、従来最多であった特別永住者を留学生が超えたことも大きな変化であった。国籍別でも、長らくは韓国、中国、台湾、フィリピン、米国等が多かったのが、現在ではベトナム、ネパール、ミャンマーといった国が上位に入ってきている。2023年同時期の統計結果でベトナムが初めて3位になったが、1年後の2024年にはネパールがベトナムを抜き、その増加率の高さを物語っている。顕著な変化としては、東南アジア出身者の割合が一気に増えたという点であろう。在留

¹ 京都市ホームページ

<https://www2.city.kyoto.lg.jp/sogo/toukei/Population/Suikai/#t2>

² <https://www.city.kyoto.lg.jp/sogo/page/0000193275.html>

資格で増加が顕著なのは、技能実習生と特定技能で、京都市内には製造業の拠点は少ないと言われてきたが、技能実習生や特定技能の在留資格保有者は、全国同様に増加傾向が著しい。

◆外国籍の住民基本台帳登録者数（国籍別）2024年12月

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	その他	合計
韓国・朝鮮	中国	ネパール	ベトナム	ミャンマー	インドネシア	台湾	フィリピン	米国	スリランカ		
16,629	16,514	4,463	4,382	1,967	1,915	1,898	1,709	1,531	1,160	9,161	61,329

京都市ホームページ

◆特定技能・技能実習の在留資格保有者が最も多い3行政区の変化（京都市全11行政区）³

	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
伏見区	851	826	785	1087	1,522
左京区	54	61	86	122	154
南区	382	385	308	369	560
京都市全体	1,779	1,828	1,735	2,483	3,559

e-Stat 政府統計の窓口（2023年度最新）

特定技能・技能実習（伏見区、左京区、南区）国籍別内訳

国籍	人数	国籍	人数
ベトナム	1,935	ネパール	31
インドネシア	707	バングラディシュ	27
フィリピン	342	スリランカ	23
ミャンマー	212	タイ	24
カンボジア	127	その他	51
中国	80	合計	3,559

e-Stat 政府統計の窓口

2.2 京都市における日本語教育推進プラン

京都市では、国際分野において、これまで「京都市国際交流推進大綱」（1990-1996）、「京

³ e-Stat 政府統計の窓口 <https://www.e-stat.go.jp/>

都市国際化推進大綱」(1997年-2007)、京都市国際化推進プラン(2008-2020)を策定・実行してきた。そしてこれらを踏まえ、2021年度には新たに「京都市国際都市ビジョン」を策定しているが、国際都市像という視点で環境、文化、産業、福祉、教育等核政策を展開する上の指針であるため、外国籍市民だけに焦点をあてたものではない。しかし、目指す国際都市像の中で挙げられている4つのイメージ「1. 世界を魅了し多種多様な人々が集まるまち」、
「2. 海外都市との連携が強まり、国際都市に貢献するまち」、「3. さまざまな世代で、国際交流や多文化共生の意識が高まり、国際感覚をもった人が育つまち」、「4. 多様性を生かしたまちづくりが進み、市民の生活が豊かになっているまち」を実現するためには、異なる言語・文化背景を有する外国籍市民と京都市民の共生への取り組みの推進は欠かすことはできず、中でも外国籍市民に対する日本語教育の推進の重要性は高い。但し、「京都市国際都市ビジョン⁴」の中では、コミュニケーション支援の具体的な取り組みとして日本語教育の充実が挙げられているにとどまっており、日本語教育に関する推進プランは策定されていない。そのような事情もあり、本事業では京都府が策定した地域日本語教育推進プランに基づき京都市と連携を取りながら進めてきた。

2.3 京都市における地域日本語教室の状況

では、どのような教室が京都市の日本語教育の充実を支えているのだろうか。京都府下及び京都市内には、地域国際化協会が実施しているものに加え、ボランティアが運営する複数の教室が存在している。これらの教室のネットワーキングを目的に、京都府国際センターが中心となり、2002年に「京都にほんごRings」が結成された。府内23か所の日本語教室が、教室同士の情報交換や交流の機能を果たしている。同団体に所属する市内の日本語教室は7教室と多くはないが、各教室が京都市における地域日本語教育の一端を担っている。「京都にほんごRings」では、定例会や研修会を実施し、ホームページによる情報発信を行っている。京都市内の状況を考えると、その数は十分とは言えず、学習者のニーズを満たせているとは言い難い。

⁴ 京都市国際都市ビジョン <https://www.city.kyoto.lg.jp/menu5/category/67-16-0-0-0-0-0-0.html>

◆京都にほんご Rings 参加教室（京都市内）⁵

教室名	活動頻度	種別	行政区
京都「えき」日本語教室	週 2 回	地域国際化協会 (京都府)	南区
kokoka 日本語クラス	週 13 クラス	地域国際化協会 (京都市)	左京区
京都 YWCA にほんご教室 「洛楽」(rakuraku)	週 13 クラス	市民による団体・ グループ	上京区
KICA ボランティア にほん ごレッスン	個人レッスン	市民による団体・ グループ	左京区
にほんご空間・京都	週 6 クラス、個人レ ッスン	市民による団体・ グループ	下京区
京都市伏見青少年活動セン ター にほんご教室	週 1 回	市民による団体・ グループ	伏見区
京都ユネスコ日本語教室	月 1 回	市民団体	南区

3. 京都市国際交流協会の日本語教育に関する取り組み

当協会が指定管理者として管理運営を行う kokoka 京都市国際交流会館では、「kokoka 日本語クラス」（kokoka は京都市国際交流会館の愛称）をはじめとする複数の日本語教室を運営している。そこは、生活に必要な日本語を学ぶ場に外国籍市民がいつでも自由にアクセスし、利用しやすい料金で参加でき、その学びの場には京都市民が対等な立場に関わるということを大切にしながら運営してきた。ボランティアを募集する際に配布する「ボランティアのしおり」⁶でも以下のように記載している。

「kokoka 日本語クラスが目指すもの」

- (1) 生活の場で使う日本語の習得ができる場所。

⁵ <https://www.kyo-rings.net/> 京都にほんご Rings

⁶ 京都市国際交流協会 ボランティアのしおり

- (2) 学習者とチューター⁷の対等な関係—「先生」と「生徒」ではない双方向の学びあい。
- (3) 学習者のニーズをつかもう—学習者が学びたいことを一緒に勉強する場所。
- (4) 「日本語学習だけ」ではなく、広く学ぶことのできる場所。
- (5) 学習者同士、学習者とチューター、kokoka 日本語クラスに関わる人々の出会いをつなぐ場所。

ボランティア活動に市民が自発的に関わることが、京都の国際化や多文化共生社会について各々が考えるきっかけとなり、そうした市民が増えることで、誰もが住みやすい京都市にすることにもつながっていくという、kokoka のボランティア活動の目的に沿った日本語クラスの方針として提示している。

このように、開館当初より市民が外国籍市民と対等な関係の中で交流を図り、相互理解を深める手立ての一つとして、日本語学習支援活動を立ち上げた経緯の中、現在では年間約 9,000 人（延べ数）の学習者が地域で安心・安全な生活を送るための日本語を学んでいる。学習支援者は、日本語学習だけでなく交流イベントなども企画し、学習者同士のつながりづくりや交流を促進する役割も担っており、特に京都に転入したばかりの外国人にとっては、情報収集やネットワークを確立するための場となっていると言える。一方オンラインによる学習は、体制づくり事業で新たに立ち上げたプログラムであり、ICT を活用した日本語教育の手法は、遠方からでも参加できるものとして需要が広がると見込み、個人向け及び企業に向けて提供するプログラムを考えた。現在指定管理者として運営している地域国際化協会にとっては、各事業の収支バランスも事業の継続性には大きく関わってくるため、補助期間終了後の事業継続が可能となる枠組みで考えたうえで、無料で提供するという選択はなかった。企業が自社の経営活動のために導入する外国人材の日本語教育には、企業も一定のコスト負担を負うべきであるという視点も意識してのことである。

◆kokoka 京都市国際交流会館 日本語クラス一覧⁸

	名称	クラス数	対象	料金	その他
対面	kokoka 日本語クラス	週 13 クラス 通年	在住外国人	200 円 (90 分)	少人数制 学習支援者による対応

⁷ チューター：日本語ボランティア

⁸ <https://www.kcif.or.jp/>

	やさしい日本語	週1回 四半期ごと	在住外国人	12,000円 (12回/1期)	定員15名 日本語教師による対応
非対 面	kokoka オンライン にほんご1対1	任意 通年	在住外国人	500円(40分)	マンツーマン 学習支援者による対応
	kokoka オンライン にほんご1対N	週1回 6月、11月	在住外国人	2,750円(1 回)15回/1期	定員10名 日本語教師による対応

4. kokoka オンラインにほんご1対Nについて

体制づくり事業をきっかけに、新たに取り組んだオンラインにほんご1対Nについては、個人対象ではなく企業を利用者としているところや、複数の企業でクラスを作るという想定など、これまでの協会の取り組みにはなかった要素が多く含まれている。また、これまで企業とのつながりも多くなかった我々にとって、利用者である企業とどうつながっていくのかという点も大きなチャレンジであった。

準備から施行、そして2024年度の本格実施までを振り返り、達成したことを確認するとともに、現在の課題を本レポートの中で省察したい。

kokoka オンラインにほんご1対N 概要 (2024年度現在)

時 間：90分

対 象：外国人就労者

定 員：10名

レベル：N4相当

期 間：15回(週1回) *開講 6月、11月

形 態：オンライン

(学習者は企業内から接続、教師及び学習支援者は自宅等からの接続。kokoka 職員が事務所内でモニタリング)

費用：1回 2,750円（税込み/1人当たり）＊企業が負担

教材：主教材 「いろどり初級」（国際交流基金編）

4.1 ニーズの把握

kokoka オンライン日本語1対Nは、就労者向けの日本語教室である。また、学習者個人ではなく、雇用している企業に授業を購入してもらう形になっている。これは、現在、在留外国人に占める就労者が200万人を超え⁹、少子高齢化に伴い、今後も外国人就労者を必要とする社会的状況がより進んでいくであろうことや、2019年に施行された「日本語教育に関する法律」第6条（事業主の責務）¹⁰で、外国人を雇用する事業主の責務に初めて言及されたこと等を受け、企業に注目した日本語学習プログラムを運営することを決め、来館しづらい人や新たな層に向けて日本語学習の機会を提供することにした。

体制づくり事業の初年度（2020年度）には、企業と外国人に対してアンケートを実施し意見集約を行った。その結果、多くの企業は従業員の日本語学習が重要だと考えており、外国人も生活全般にかかる日本語学習の必要性を感じていた。学習手法についてもオンラインを選ぶ企業が多かった。外国人は、日本語学習だけでなく、生活全般、制度、手続きごとや日本人との交流を望んでおり、対面・遠隔に関わらず、日本語学習を通して日本社会を理解し、学びたいというニーズを把握することができた。

◆京都市における kokoka 日本語教育推進事業「日本語学習に関するアンケート」概要

対象：

1. 外国人従業員を雇用する企業・団体（関西圏）
2. 外国籍住民（関西圏）
 - ・ 実施期間：2020年12月1日～2021年1月12日
 - ・ 周知方法：広報物の郵送及びオンラインによる周知

⁹ https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_37084.html 厚生労働省「雇用運用状況」（2023年10月）

¹⁰ <https://laws.e-gov.go.jp/law/501AC0000000048> 法令検索「日本語教育に関する法律」

回答方法：Google フォームを利用した、オンライン回答

結果：回収数 企業 101 社/外国籍住民 684 人

<https://www.kcif.or.jp/web/jp/publications/#japanesequestionnaire>

4.2 実施に至るまで

アンケート調査終了から実施に至るまで、最も必要なことは企業との接点を探すことだった。今もその課題は変わっていない。京都市内の企業の中から、外国人を雇用しており従業員の日本語学習に意欲的な企業を見つけてアプローチそして実施までこぎつけることの難しさが大きなハードルであった。

◆企業との接点づくりのために実施した取り組み

①2021年：企業・団体ヒアリング（11か所）

概要：様々な分野の企業・団体から外国人従業員の日本語学習状況の現状並びに日本語教育に対する価格や内容等の個別ニーズを聞き取るとともに、雇用側にとって魅力ある授業内容、形式にするためのヒアリングを実施した。外国人従業員を雇用している京都市域の企業・団体を対象に訪問、zoomで実施。

結果：ヒアリングを通して、多くの企業は、従業員の日本語学習が重要だと認識していることが分かった。具体的には、従事する仕事に関する専門用語や病院受診に必要な日本語などの学習希望があった。地域日本語教育では、広く生活に関わる場面の日本語習得を第一義としているが、雇用側から見れば、まず仕事がスムーズに進められるための日本語習得の方がニーズが高いことが分かり、設定と現実には若干のズレがあることが分かった。また、求めているレベルも社内コミュニケーションに必要な日本語から医療機関受診に必要な日本語まで、幅広く求められている。併せて、従業員が地域と接点を持ち、交流の場に参加して、正確な情報を得て欲しいという意識をもっている企業も多く見受けられた。日本語を学ぶだけでなく、従業員自らが日本文化や生活習慣を学び、安定した生活と仕事につなげて欲しいと考える企業も多かった。日本語を学ばせたいという気持ちはあっても、どこでどのように学べるかという情報を企業自身もっていないこともヒアリングを通して見えてきたため、情報発信と周知が課題であることが見えてきた。

②2022年度：企業への広報活動

目的：ヒアリングをもとに見えた情報発信への課題を解決するために、企業に対する情報発

信を積極的に行った。個別の企業訪問、商工会議所や中小企業関連団体等への広報物配布及び企業対象に行われるイベントなどへの出展などに取り組んだ。

結果：京都の中小企業約 14,000 社への広報など一定の周知は達成できたが、外国人を雇用している企業はその中の一部なので、実際に問い合わせやフィードバックを得ることはできず、改めて周知や企業との接点づくりのハードルの高さを実感することになった。

また、企業を訪問する中で、企業ニーズの重点が自社の仕事に役立つ言葉の習得にあることが見えてきた。生活全体にかかる言葉というよりも、目の前にある仕事をスムーズにこなせるための日本語習得や J L P T 合格のための日本語である。体制づくりで謳われている、安心安全な生活、自立した生活、文化的な生活を送るための日本語という長期的な視点だけでは、企業への働きかけが難しいことも、企業の声を聞く中で明らかになってきた。しかし、個々の企業のニーズのみにオーダーメイドでクラスを編成することは現実的ではない。また、そもそも就労者として来日する外国人を人間として捉え、企業にとっての人材として捉えるためには、短期的視点ではなく長期的な視点や視野も必要であろう。しかし、残念ながら特に中小企業ではそのために割ける資源を多くはもっていないのが現実なのかもしれない。企業に利用してもらうためには、企業目線のメリットや還元が期待できるポイントを明確に伝えることが必要なのだと感じている。一方、人材を育てるという観点をしっかり持っている企業については、日本語学習の必要性やそれに伴う時間や経費の企業負担についても理解を示すケースが多く、特に中小企業では経営者の考え方によって差があることを実感した。外国人だからということではなく、自社で大切にしたい人材への投資意欲の有無ということになるのかもしれない。しかし、経営者の考えだけに頼っていては就労者の日本語学習は思うように進まないだろう。やはり、外部からの企業への働きかけやインセンティブもしくはペナルティが求められる場合もあるのではないだろうか。

課題：

他都市の事例を見ていると、規模の小さな自治体であれば、域内の外国人就労者雇用企業の把握や情報確認が比較的容易で、個別の企業へのアプローチもしやすい状況にあるようだ。企業も自治体からの呼びかけには応じやすい状況がある。外国人を受け入れている企業が責任を果たす意識を持つためには何が必要なのか。企業への啓発活動なのか、人材育成に対する経費補助なのか。体制づくり事業の中だけで取り組むだけではなく、もっと横断的な枠組みも必要なのだろう。自治体の中で、国際・多文化共生の部署と企業と接点をもつ部署が国際・多文化共生の部署と有機的につながり、実際に事業を運営する協会といかにタッグ

を組めるかということが、企業を相手にしたオンライン日本語の場合には、とりわけ重要であるといことを一連の広報活動を通して強く感じているが、有機的なネットワークの構築や具体的な動きにはつなげられていないのが現状である。

③2022年度：1対Nお試しレッスン

目的：本格運営に向けて、企業及び学習者ニーズを把握する。お試しにより、一連の流れ（授業及び事務処理）を確立させる。

対象：外国人従業員を雇用する企業・団体

利用者：外国人従業員

レベル：以下2種類のレベルによる授業を提供

初級（後半）：技能実習生等、来日前後に150時間程度学習した人

N4からN3を目指す。（CEFR A2レベル）

中上級：敬語、プレゼン、ビジネス日本語（CEFR B1レベル）

仕事に役立つ日本語スキル獲得を目指す。

結果：京都市内のホテル（1社）に対し、2023年2月8日（水）～4月26日（水）計12回の授業を実施した。ホテルの従業員に対する授業ということで、中上級者向けの敬語ニーズが高く、授業も敬語を中心とした構成になった。試行を通して分かったことは、企業ごとのニーズや日本語使用場面を配慮して、個別に授業を構成するのは現実的ではないということだった。一方、企業が学習者の学習時間を保証し、経費についても負担するという枠組みでは、学習者ニーズというよりも企業ニーズが優先される傾向を避けることは難しく、コースデザインの焦点をどこにあてるかということの難しさの発見にもつながった。

④2023年度：1対N 本格実施

本格的に授業を開始した。実績としては1社のみにとどまった。企業からの申し出時期により、15回の授業が難しかったため8回で実施。企業からの希望で、授業の最終回は対面で発表会を実施した。

対象：4名（金属加工業で働くタイ人従業員）

期間：2024年1月～3月 計8回 週1回90分（平日夜）

教 材：主教材 「いろいろ初級」(国際交流基金編)

結果：

2022年度同様に企業訪問や広報活動を展開し、下半期になってから利用を希望する企業1社とつながることができた。学習者は社内の食堂と会議室に2名ずつ分かれて授業に参加し、講師は遠隔で授業に入る。地域日本語教育コーディネーター1名と総括コーディネーターは授業をモニタリングするという形で8回の授業を行った。

8回という回数ではあったが、授業をモニタリングして気づいたことは、わずか週に1回でも、集団で学ぶことが学習者のモチベーションアップには大きな影響を与えるということだった。毎回宿題があったことで、自律学習の促進にも大いに良い影響が見られた。宿題を他の日本人社員に見てもらったことで、社内コミュニケーションが増え、日本人社員の実習生に対する理解や応援にもつながったという企業からの声も聞いた。こうした良い効果には、企業の経営者や担当者のサポートが大きかったと言える。担当者は毎回の授業にも立ち合い、機器の不具合の改善や学習者へのフォローなど積極的に関わってくださった。こうした対応が、学習者の学習姿勢やモチベーション維持にも大きく働いているように思えた。言語学習というものは、学習者が真面目に学ばなければ、もちろん結果はでない。しかし、本人だけの努力ではなく、そこには教師や周囲の励ましやサポートの有無が大きく関わっていることを、8回というわずかな回数でも感じ取ることができた。発表会には日本人従業員も見学に来られ、学習の成果を共有できたことで、外国人従業員と日本人従業員の距離が縮まったと聞き、これもまた授業の中の一つの大きな達成点だと思った。企業に配属された最初の段階で、日本語を学ぶ機会が与えられたなら、日本語を学ぶことだけではなく、所属先との関係構築につながる部分もあるのではないだろうか。

課題：全体の取り回しについては課題が残った。2023年度は1社の実績だったため、企業の希望やニーズに寄り添った丁寧な対応が可能であったが、今後クラスを拡大していく中では、システムとして確立したものにしていく必要がある。一定、固定の内容で授業の枠組みを作り、そこに合う企業を見つけていくことが、今後の長期的な事業運営には必須である。

① 開講期の固定化

企業の希望で曜日や時間を個々に決める方法では講師確保が難しい。決まった開講時期を設けて締め切りを設定する必要がある。

② クラス設定の固定化

最初の時点でレベル別のクラスをたくさん揃えることで企業ニーズには合わせやすいが、

極端に少ない受講者数では経費的観点から開講は難しくなる。また、講師キャンセルにかかる費用問題なども考慮する必要が出てくる。安定的に利用企業が出てくるまでは、レベルを絞ったクラス編成にする必要がある。

③ 総括コーディネーターと地域日本語教育コーディネーターの役割分担の明確化

企業への広報、案内、利用確定後の事務処理などの事務的な面は総括コーディネーターが担当し、カリキュラムデザイン及び講師調整や授業開始前後の企業対応（主に授業に関わること）は地域日本語教育コーディネーターが担当するという大まかな役割分担で動いていた。実際に始まってみると、企業目線では分担や窓口が分かりづらいのではないかという課題も見えてきた。教師も含めると4者（学習者、学習支援者、地域日本語教育コーディネーター、総括コーディネーター）が関わる想定となるため、各々の捉え方も今後整理し明確にしていく必要がある。

これら、①～③は最初の時点で設定できるものでもあるが、企業のニーズが思ったより多様で細かい調整が必要で、企業の希望に一定沿っていなければ、クラスが成立させられないということへの配慮により、結果企業に合わせる形にならざるを得ないという点がある。しかし、長期的な運営を考えた場合には、個別対応がどこまで可能かという点については問題が残る。対面授業の取り入れの有無なども含め（講師の居住地や企業の所在地によってはできないこともある）一定決まった形に設定しなければ、クラス数を増やすことも難しいという点も見えてきた。また、オンラインであるため、市内だけではなく府内の需要にも応えられる可能性もある。京都市の場合、居住地と勤務地が市内と府内にまたがっているケースも十分に想定されるため、体制が整うのであれば応えられることが望ましい。京都府と京都市の連携という観点でも、今後継続して取り組んでいくことが必要だと考えている。1対Nは、企業を利用者として設定し、有償で実施しているからこそ、企業からのリクエストに一定応えたいという思いと、事業の長期的な展開・運営の中における限界との兼ね合いで考えていかなければならない課題と認識している。

4.3 2024年度の本格実施から見えたもの

2023年度の課題を踏まえ、2024年度のクラス編成は開講期やレベル設定をしぼり、以下のよう

時 間：90分（平日夜）

対 象：外国人就労者

定 員：10名

レベル：N4相当 2クラス 「いろどり」の初級2の前半後半で構成。

期 間：15回（週1回）6月、11月 開講

形 態：オンライン ＊宿題管理や教材保存は google drive や padlet を使用。

学習者は企業内で接続、教師は自宅等からの遠隔、kokoka 職員がモニタリング及び機器対応にあたる。

費 用：1回 2,750円（税込/1人当たり）＊企業が負担

教 材：主教材 「いろどり初級」（国際交流基金編）

その他：可能なクラスについては、学習支援者が授業に参加。グループトークなどで
自然な日本語による会話で学習補助に入る。

結果：

開講期を設定し、そこを目指して企業への広報を進めた結果、6月期は2社14名で2クラスの開講ができた。うち1社（金属加工業 タイ人従業員 4名）は前年度からの継続利用であり、利用者からの授業や講師に対する評価の結果だと見ている。もう1社（IT関連 中国人従業員8名）は、同一企業の複数の支社からの受講者であり、2社ともコーディネーターのレベルチェックにより、N4相当というレベルに合致したためクラス成立となった。前年度からの継続クラスについては、講師との関係性も構築できており、より一層積極的な学習姿勢も見受けられ、日本語運用能力も順調に向上していった。新規の1社については、漢字圏であることの影響もあってか、書く能力は高いが会話能力が追い付いていないという部分が見受けられたが、徐々に緊張も薄れ自由な会話ができるようになっていった。

11月期については、1社は終了、6月新規のIT関連企業のクラスが継続受講となった。新たに1社（金属加工 ベトナム人従業員 6名）増え、後期も2クラスを運営することができた。いずれも平日の夕方希望ということで、企業の希望時間に合わせた形で決定したが、講師都合も併せて考慮する必要があり、地域日本語教育コーディネーターによる調整を経てクラス編成を決定するというのも、想像していたよりも調整が難しいというのが実感である。クラスを固定で設定したとしても、講師決定と企業調整には手間と時間がかかる。

新規受講の場合は、講師と学習者の関係性が構築されるまでには対面授業よりも難しい点

があるようだ。これはやはりオンラインクラスの難しさであり、講師にとっても負担が大き
いように思う。継続受講の場合は、学習者と講師が既に慣れているので、初回からスムーズ
なやり取りも可能となり、後期についてはクラスの中でリーダーを指定し、学習者全体の出
席連絡なども担ってもらえるようになった。

毎回のモニタリングで感じているのは、継続して学ぶことの効果の大きさである。これ
は、国籍やレベルを問わず、今まで実施してきた学習者全員から見えた効果である。学習に
自律的に向き合い、モチベーションを向上、維持させるには1週間に1度でも効果がある
と言える。また、企業からも、学習者と他の社員とのコミュニケーションが増えたという感想
をいただいております、インプットとアウトプットが授業と日常生活の中で、連動してし
っかり行われていると思われる。

その効果を企業に実感してもらうためにも、授業開始後の企業担当者へのヒアリングや学
習者へのアンケート回収を地域日本語教育コーディネーターに担ってもらっているのが大
変役立っているように思う。企業担当者が熱心な企業については、学習者の変化や他の社
員からのフィードバックなどもきめ細やかにされている傾向があった。効果を確認、実
感するためには、企業側の協力や対応も大きく関わっており、今後事業を展開するう
えでは、企業も一緒に関わっていただくことをしっかり伝えていく必要性を感じてい
る。

2クラス運営を2期開講した中では、当初思っていたほどクラス数を展開することは現
状では難しいということも分かってきた。1つのクラスを運営するのにかかる事務作
業や対応場面が思いのほか多く、現在の体制の中でどこまで拡大展開できるのかとい
うのも課題である。また、それぞれの希望やニーズが違う企業を複数まとめて開
講というのも、現実的には成立が難しい側面もある。開講期に合わせて、どのよ
うに利用を希望する企業を集め、上手に組み合わせることでクラスを編成して
いくのかということは継続する課題である。

5. まとめ

以上、5年間の取り組みから成果と課題を振り返った。正直まだまだ模索中という
段階ではあるが、事業を運営していくうえで大きな課題は見えてきた。体制づく
りこれらの課題を解決するための取り組みが次年度以降必要だと考える。

<課題>

- ① 京都市の外国籍市民施策の中における地域日本語教育の位置づけの明確化と
施策への反映。

- ②企業への周知につながるネットワーク構築（自治体との連携による企業接点の開拓）
- ③企業の利用を後押しする取り組みの推進（コスト軽減や意識啓発につなげる）
- ④安定的に授業を展開するための枠組みづくり（クラス編成、レベル展開、コーディネーターと事務局の役割）

少子高齢化が進む日本において、様々な職種で働くために来日する外国人を必要としていることはまぎれもない事実である。そして、彼ら彼女らが、生活者として安心安全に生活し、日本社会におけるインクルージョンを進めていくためにも、一番重要なのは言語習得であることも間違いない。各自治体及び日本全体にとっても、働く外国人が地域に馴染めるか否かという点は、地域のリスキングの面でも日本語習得を軽視してはならず、地域差はあれど日本全体にとっては今後さらに喫緊の課題になっていくだろう。企業側も外国人従業員が定着し、その力を発揮していくためには日本語教育が必要だという認識はもっているものの、そこにコストを割く準備や判断ができる企業が多くないのが現状である。

特に就労者の日本語教育については、かかるコスト（時間や経費）を誰が、どこが負担するのかという点についてのコンセンサスやルールが現状確立されていないことが展開する上での難しさなのではないだろうか。オンラインにほんご1対Nについても、その効果や必要性はこれまでの実践の中で少なからず手応えを感じているが、企業が利用しやすい環境づくりや整備という点は全くの空白地帯であり今後の大きな課題である。例えば、企業のコスト負担に対する補助金制度や外国人を雇用する企業に対する啓発活動等、個々の企業ではできないことを、日本全体や自治体が旗を振って進めていくことで意識を変え、現状を変えていくことが、各地域での取り組みの後押しになることを期待し、引き続き取り組みを展開していきたい。

【参考】

（公財）京都市国際交流協会 <https://www.city.kyoto.lg.jp/sogo/page/0000193275.html>

e-Stat 政府統計の窓口 <https://www.e-stat.go.jp/>

京都市国際都市ビジョン <https://www.city.kyoto.lg.jp/sogo/page/0000283160.html>

京都にほんご日本語 Rings <https://www.kyo-rings.net/>

厚生労働省「雇用運用状況」（2023年10月）

法令検索「日本語教育に関する法律」<https://hourei.ndl.go.jp/#/>