

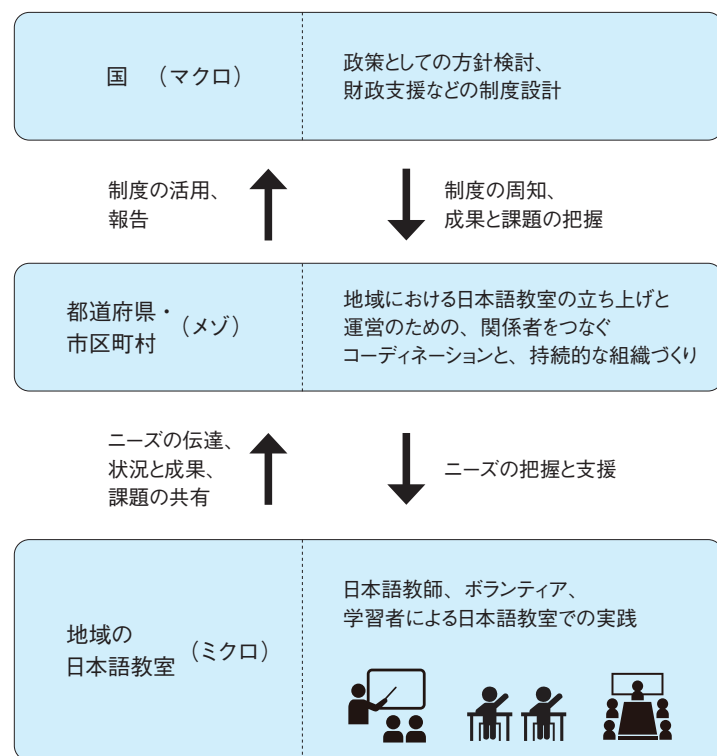
化・事業化していく必要があります。行政機関のなかで、または行政に近い立場で、あるいは民間の立場で、支援の事業化を進めてそれが「仕事」となるよう、持続可能な運営体制をつくりだすメゾレベルの日本語教育の専門家が求められているのです。これは「組織づくりの専門性」と言えるでしょう。

また、外国人住民を取り巻く社会的課題は多岐にわたります。教育、就労、保健医療、社会福祉など、さまざまな分野に課題はまたがり、これらすべての課題にことばの問題が関係してきます。したがって、課題解決を図るには、関係者間の有機的な連携を通して、ことば・コミュニケーションの課題を解決するという視点が必要となります。例えば事例12で触れているように、就労現場でのことば・コミュニケーションの課題を解決するには、職場の協力が不可欠です。職場の協力を得て、そこで働く外国人がさらに日本語を学び、使いたいと思うような仕掛けを考えていくためにも、コーディネーターの力量が求められます。これは「関係各所のコーディネーションモデルの専門性」と言えるでしょう。組織づくりモデルもコーディネーションモデルも、日本語教育が社会において担うべき新たな価値を創出するという点では共通しています。個人がことばを学び、身につけるといった視点から、ことばの学びを通して新たな価値を見出す共生社会を目指していくことこそ、これからの地域日本語教育に携わる人の専門性として求められるものです。

最後に、私たちが外国語を学びたい・使いたいと思うのはどんな時でしょうか。または逆に学びたくない・使いたくないと思うのはどんな時でしょうか。自分の不十分な外国語を相手が共感的に聞いてくれることで、ずいぶん勇気づけられるはずです。また、自分の話に興味を持って耳を傾けてくれることで、もっと話したいと思うこともあるでしょう。外国人住民と地域

の住民が、寛容かつ共感的な意識を持つことで、あたたかい地域や職場をつくっていくことが、共生社会の実現にもつながっていくはずです。地域の日本語教育はその入口として存在しているのです。日本語教育は、外国人住民だけの課題ではなく、地域の側の「伝え方・関わり方」も含めて、共に地域で学び合う取り組みとして捉えることが重要です。

（図表2-6）日本語教育における関係機関のつながり



(4) 地域日本語教室の立ち上げ

これまで日本語教室がなかった地域で、日本語を学びたい、という外国人住民の方たちが現れ、地域で新しく日本語教室を立ち上げる際には文部科学省が日本語教室立ち上げの促進のために発行する『日本語教室立ち上げハンドブック』が参考になります。

まず、学びたい、という人たちに対して、日本語教師と、学習者の会話や学習をサポートする日本語学習支援者（ボランティアさんなど）を探す際に、地域の国際交流協会やNPO、多文化共生マネージャーが既に人脈を持っているかもしれない。熊本県では、日本語教師を見つけるのが容易ではないため、Kumamoto Kurasu（P.34参照）が県内日本語教師のリストを作成しようとしています。

立ち上げに当たって、文部科学省の「地域日本語教育スタートアッププログラム」による支援を受けて、地域日本語教育アドバイザーの助言・指導を受けながらプログラムを立ち上げる例も多く創出されており、各自治体において参考にすることもできます。

よい実践事例については、『地域日本語教室の総合的な体制づくり推進事業 事例報告書』が参考になります。

続く3つのケースは、こうした国による財政支援を受けていない事例も含みますが、地域の団体や企業と連携し、地域のリソースを活用した例です。NPO法人フィリピンナガイサは、静岡県浜松市の助成を浜松市国際交流協会（HICE）経由で受けています。福岡県荊田町は、町と企業が時間をかけて話し合い、必要な資金を出し合って運営しています。熊本県菊池市は、市の図書館で試験的に活動を始め、それを事業化しました。同じ課題意識を持つ人々がつながることで活動を少しずつ作り上げてきた事例です。

case 11 静岡県浜松市 組織づくりモデルとしてのメゾの取り組み

（NPO）フィリピンナガイサ（フィリピン語で「フィリピン人が一つになって頑張ろう」を意味する）は、フィリピンのエスニック・コミュニティの日本語教室として始めました。従来、フィリピン人やフィリピンにルーツのある人たちを主たる対象者としていましたが、外国人住民の多様化により、現在は他の国・地域出身者に対する支援も行っています。外国人が一定数以上増加すると、エスニック・コミュニティを形成するために集住する傾向があるのは周知の事実です。人々の生活の利便性等を考えると、集住自体はごく一般的な現象で否定されるものではありません。しかし、集住によって特定の閉じたエスニック・コミュニティができ、日本社会との分断が起きてしまうことは懸念される点です。フィリピンナガイサの現在の取り組みは、集住によって特定のエスニック・コミュニティの人たちと日本社会の接点が希薄にならないようにすること、「あそこは日本語が通じない人が多い」という地域ができないようにすることを目指しています。

フィリピンナガイサの取り組みは、「移住者への教育支援」「地域コミュニティ創造」「地域人材育成」という三つの事業の方向性として整理できます。「移住者への教育支援」は、ある程度学習の目的や将来像が明確な対象者に向けたものです。就労支援や就学支援がこれに該当し、職業訓練校、日本語学校、国際交流協会など地域の関連団体と連携しながら支援に取り組んでいます。「地域コミュニティ創造」は、地域住民の交流を生み出す取り組みです。多様な人たちがさまざまな活動を一緒

に行い、そこでことばを交わし交流を深めることで、地域社会の人のつながりを生み出していくことを目指しています。「地域人材育成」は、これらの取り組みを進められる専門人材を育成することを目指しており、現在支援を受けている若者たちが次の支援者になることも視野に入れて取り組んでいます。

フィリピンナガイサは、外国人が地域社会で生きていく上での「窓口」であり、「居場所」であり、「出口」として存在しています。生活や学習の面で困りごとを抱える住民の実態を把握し、彼／彼女たちが社会参加を十全に果たしていくために、地域にどのような取り組みやつながりがあればよいかを考えながら、行政やその他の専門団体との連携・協力の仕組みづくりを進めています。また、支援の仕組みづくりの一環として、「有償化」にも取り組んでいます。全国各地で「ボランティアの高齢化」「ボランティア不足」が言われています。フィリピンナガイサは、持続可能な運営体制を地域につくっていくために地域の日本語教育を有償化し、次世代の支援者が支援活動を仕事として成り立たせられるように取り組んでいます。

フィリピンナガイサの取り組みを一言で言うなら、持続可能な運営体制をどのようにつくっていくかに腐心しているということだと思います。参加者が担い手として関わっていくことも有償化も、いずれも共生社会実現のための、持続可能な運営体制の構築と維持に関わっています。このような仕組みづくりのためには、関係各所との連携に加えて、メゾレベルでの組織・事業運営の専門性が求められると言えるでしょう。日本語教育の専門性の議論を、ミクロな学習活動に関するものからメゾの専門性へと拡張する必要があると言えます。

case 12 福岡県苅田町 コーディネーションモデルとしてのメゾの取り組み

福岡県苅田町には工場で働く外国人住民が増加しており、その外国人向けに2023年度から町役場が主体となって日本語教室を開設しました。苅田町は県北部の北九州市に隣接しており、大規模な港湾や空港があることなどから、多くの工場が稼働している地域で、外国人労働者は貴重な働き手となっています。各企業とも、作業マニュアルの翻訳や日本語と従業員の母語の両方ができるハブとなる人を配置することなどで、業務を行う上での言語的な問題はほとんど発生しないということです。しかし一方で、職場に外国人が増えることで、職場内での従業員相互のコミュニケーションが十分に行えなくなり、職場環境として望ましい形にはなっていないという課題が、近年顕在化し始めていました。そこで、役場のコーディネーターが中心となり、対話的な地域の日本語教室を開設することが、職場でのコミュニケーションの改善に寄与できるのではないかと考え、役場主導で教室開設に動き出しました。

教室の運営は町役場が行っていますが、運営のあり方については企業関係者なども交えた推進協議会で協議をしながら進めています。役場の担当職員は、教室開設前に各企業を回って、外国人材の参加への協力（会社としての後押し）を頼んだのですが、各企業の担当者たちは「うちの従業員は日本語なんか学ばないよ、職場でも一切日本語話さないし」という反応でした。職場での外国人材は、日本語を学ばない、日本語を話さない、積極的に日本語でコミュニケーションを取らない存在と認識されていたようです。しかし、実際に日本語教室を開設する

と、外国人材たちが日本語を学びたいと思っていたことが明らかになりました。これには、企業の担当者も驚いたそうです。

苅田町の日本語教室は、1コース13回で設定されています。13回の授業が一区切りとなっていますが、次のコースでも同じように学び続けることができます。教室は週1回2時間開催されており、学習者は町内工場の外国人材です。教室では、学習活動の全体をマネジメントする日本語の先生が1名おり、それ以外に対話の相手になったり学習のサポートを行ったりする支援者が数名（見学时は4名）います。日本語の先生は遠方に住んでいるため、コース開始の1回目と最後の回以外はオンラインで授業を行い、教室にいる役場職員や支援者が具体的な学習活動のサポートを行っています。

日本語教室を開設して以降、明らかに職場のコミュニケーションが変わったそうです。日本語教室への参加は、外国人材が日本語を話すことへの自信につながっているようです。もともと来日前に日本語を多少学んでいたこともあり、その蓄積を発揮できるようになったのです。また外国人材が積極的にコミュニケーションをとり始めたことにより、企業の担当者が外国人材を見る目が変わり、職場で他の日本人従業員も含め、従業員同士による日本語での会話が少しずつ増えてきているそうです。これらの効果は職場環境の改善と従業員の定着に必ずつながっていくでしょう。本事例の成功には、町役場のコーディネーターのつなぐ力、説得する力と熱意が大きく影響していると言えます。

case 13 熊本県菊池市 公共図書館から始まる日本語教室

熊本県菊池市の外国人数は、2025年12月31日時点で、1,585人。菊池市の総人口の約3%を占めており、総数・人口比共に熊本県内でも上位の数字です。技能実習生や特定技能などの外国人住民は増加傾向にあります。

このような現状を踏まえて、菊池市立図書館ではさまざまな多文化サービスに取り組んでいます。特に力を入れているのが、「にほんご教室」。開催のきっかけは、一人の技能実習生の「日本語を学びたい」という声です。図書館としてその思いに応えたい、「受け皿を作ろう」ということで、企業への訪問や、多文化サービスの先進地である天草市への視察を行い、手探りの状態で2020年に「にほんご教室」をスタートさせました。企業や技能実習生へのアンケートで、コミュニケーションの難しさや、文化・習慣の違いに困っているということがわかりました。そこで、「にほんご教室」の目的を継続的な日本語学習の場所とその時間の確保としました。3学期制とし、年間30回、日曜日14時からの開催としました。「参加できて楽しかった」と、笑顔で帰る参加者が新たな参加者を呼び、少しずつ「にほんご教室」は菊池市に浸透してきました。同時に、お互いの文化に触れる・日本語での交流をメインとした「にほんごカフェ」や、外国人が中心となってイベントの計画運営を行う「せいかいかいぎ」にも取り組みました。現在「せいかいかいぎ」は、図書館の手を離れて、さまざまな人を巻き込みながら、活動が広がっています。

今年で「にほんご教室」が始まって6年目。参加者のニーズ