

日本語教師養成・研修推進拠点整備事業（中部ブロック 金沢大学）
令和 6 年度調査報告

東海・北陸地域の日本語学校における
日本語教員の養成・採用に関するアンケート調査

令和 7 年 9 月

北陸地域日本語教師養成・研修連絡協議会
ニーズ調査検討専門部会

1. 背景

近年の日本語教育をめぐる喫緊の課題の一つとして、「日本語学習ニーズの多様化に対応できる、専門性を有する日本語教育機関、日本語教師の質的・量的確保が不十分」（「日本語教育の質の維持向上の仕組みについて（報告）」¹ p.3）である点が指摘されている。その背景には、日本語学習者の増加に対して専門人材の確保が追いついていないという現状がある。日本国内における日本語学習者数は新型コロナウイルス感染拡大の影響で令和 2、3 年度にかけて大きく減少したが令和 4 年度以降は再び大幅に増加する傾向に戻った（「日本語教育実態調査 令和 5 年度報告 国内の日本語教育の概要」² p.6）。令和 4 年度から 5 年度にかけての日本語学習者の増加率は 19.7%（219,808 人→263,170 人）に上る一方、日本語教師等の増加率は 5.0%（44,030 人→46,257 人）にとどまる（同上 p.11）。ここからボランティアを除いた常勤・非常勤教員の増加率は 2.2%（22,462 人→22,976 人）となり（同上 p.11）、微増あるいはほぼ横ばいである。

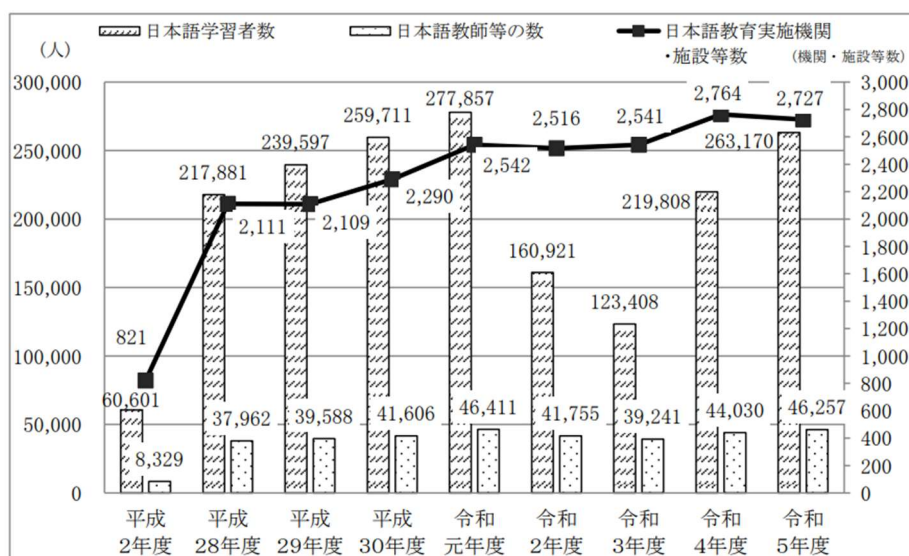


図1 日本語教育実施機関・施設等数の推移³

北陸(石川県内)においても近年は外国人労働者数が急激に増加しており、2014年に5,364人だった外国人労働者数は2023年に13,068人、2024年に15,092人と10年で約3倍の人

¹ 日本語教育の質の維持向上の仕組みに関する有識者会議「日本語教育の質の維持向上の仕組みについて（報告）」（令和5年1月25日）

(https://www.bunka.go.jp/seisaku/bunkashingikai/kondankaito/nihongo_kyoin/pdf/93840601_01.pdf)

² 文部科学省日本語教育課「日本語教育実態調査 令和5年度報告 国内の日本語教育の概要」（令和6年9月）(https://www.mext.go.jp/content/20241101-mxt_chousa01-000038170_02.pdf)

³ 「日本語教育実態調査 令和5年度報告 国内の日本語教育の概要」p.6に掲載の図を転載。

数となった（「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和6年10月末時点）⁴）。

ボランティアを除く日本語教師の数を所属機関別に分類すると、法務省告示機関に所属する者が最も多く（令和5年度で22,976人中13,125人、57.1%）、また同時に日本語学習者の数も（文部科学省の調査で把握される範囲内では）告示校に在籍する者が最も多い割合を占める（122,001人、46.4%）（「日本語教育実態調査 令和5年度報告 国内の日本語教育の概要」p.7, p.14）。すなわち日本語学校は最も多くの日本語教師及び日本語学習者を擁しているという点で国内における日本語教育の中核的な場として機能しており、日本語学校における専門人材不足が社会・経済面に与える影響は大きい。地域日本語教室などとは異なりボランティアに頼ることはできず、また教師の質の確保が欠かせない点も大きな課題となる。特に北陸のような非大都市圏では、労働人口の減少・流出も相まって、大都市圏と比べると一層人材確保に苦慮することが予測される。

2. 調査概要

本報告は、令和7年2月から3月にかけて実施した「令和6年度日本語教師の養成・採用・研修に関するアンケート調査」の調査結果を報告するものである。この調査は、日本語教師養成・研修推進拠点整備事業中部ブロック拠点校である金沢大学及び南山大学が協同で実施した。調査の目的は、中部ブロック内の日本語学校における専門人材不足の現状と、専門人材の養成・採用・研修に係る実態を把握することである。

3. 調査方法

3.1 事前調査

北陸地域における専門人材確保に係る課題を把握するため、令和6年2月～3月にかけて石川県国際交流協会及び北陸地域の日本語学校2校を訪問し予備的なインタビュー調査を実施した。

このインタビューの結果に基づき、ニーズ調査検討専門部会において、日本語学校が直面し得る課題とその解決策を整理し、アンケートの調査項目を作成した。調査項目案は東海地域拠点校の南山大学とも共有され、意見交換が行われた。

⁴ 厚生労働省石川労働局「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和6年10月末時点）（令和7年2月3日）（<https://jsite.mhlw.go.jp/ishikawa-roudoukyoku/content/contents/002123633.pdf>）

3.2 本調査

北陸地域の日本語学校 10 校に対しては郵送により紙版の調査票及び Web アンケートフォームの URL を、東海地域の日本語学校 77 校に対してはメールにより Web アンケートフォームの URL を送付し、北陸地域の 6 校及び東海地域の 10 校から回答を回収した。

回答を得られた 16 校のうち 11 校が学生定員 200 人未満の小規模校、5 校が定員 200 人以上の中・大規模校であった。専任教員数で規模を測れば、5 人未満が 7 校、10 人未満が 7 校、10 人以上が 2 校であった。専任教員数 10 名以上の中・大規模校 2 校はいずれも東海地域所在の機関である。

4. 調査結果

Ⅰ 教員の採用活動について

4.1 専任教員の採用方法

専任教員の採用方法を尋ねた。回答に際しては主な方法 2 つまで選択可能とした。

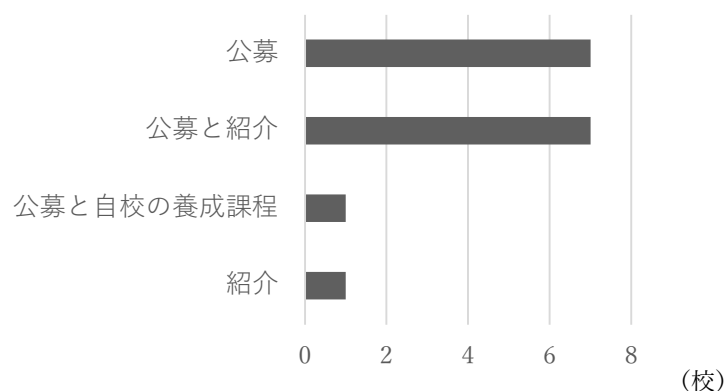


図 2 専任教員の採用方法（全回答）

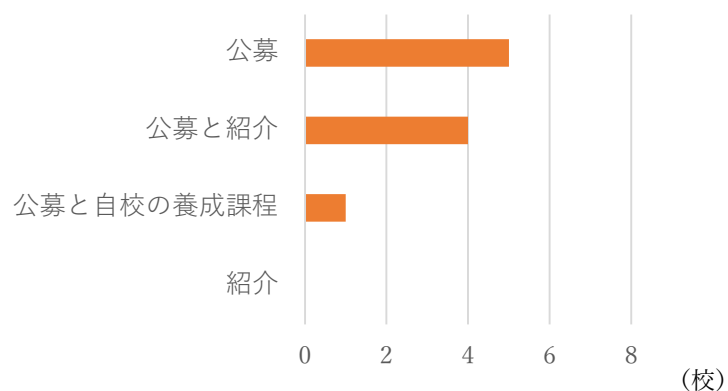


図3 専任教員の採用方法（東海地域）

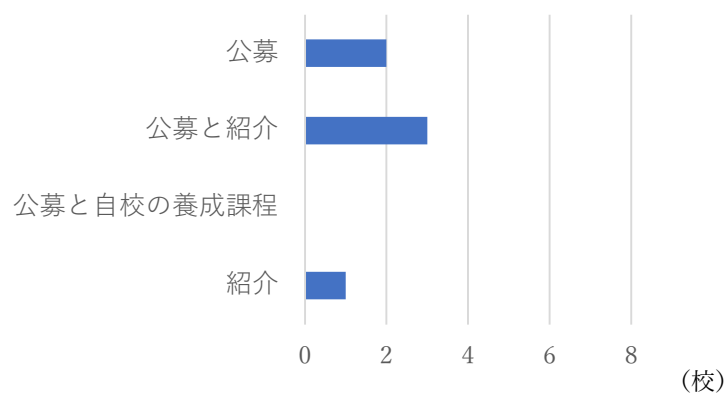


図4 専任教員の採用方法（北陸地域）

北陸地域の1校を除く15校が公募を通じて専任教員を採用していると回答した。公募と併せて関係者からの紹介を主な採用方法として挙げた学校は7校に上った。東海地域の1校では公募と併せて自校の養成課程から専任教員を確保している。

4.2 専任教員の選考・採用時に特に重視する条件

専任教員の選考・採用時に特に重視する条件を尋ねた。回答に際しては3つまで選択可能とした。

4.2.1 地域別

地域別の回答結果を表1, 図5に示す。

表1 専任教員の選考・採用時に特に重視する条件（地域別）

重視する条件	北陸 (6校)	東海 (10校)	計
a. 社会人経験がある	0	3	3
b. 新卒である	0	1	1
c. 教員免許を有している	2	0	2
d. 大学または大学院で日本語教育を専攻している	0	2	2
e. 日本語教授歴がある	4	3	7
f. 教授法、言語学・日本語学等の高度な専門知識を有している	1	1	2
g. 高度な外国語運用能力を有している	0	0	0
h. 国際交流・外国人支援に対する意欲・関心がある	5	8	13
i. 多様な学生をまとめあげる引率力・求心力がある	3	4	7
j. 進学指導・就職支援を担当できる	3	0	3

(単位：校)

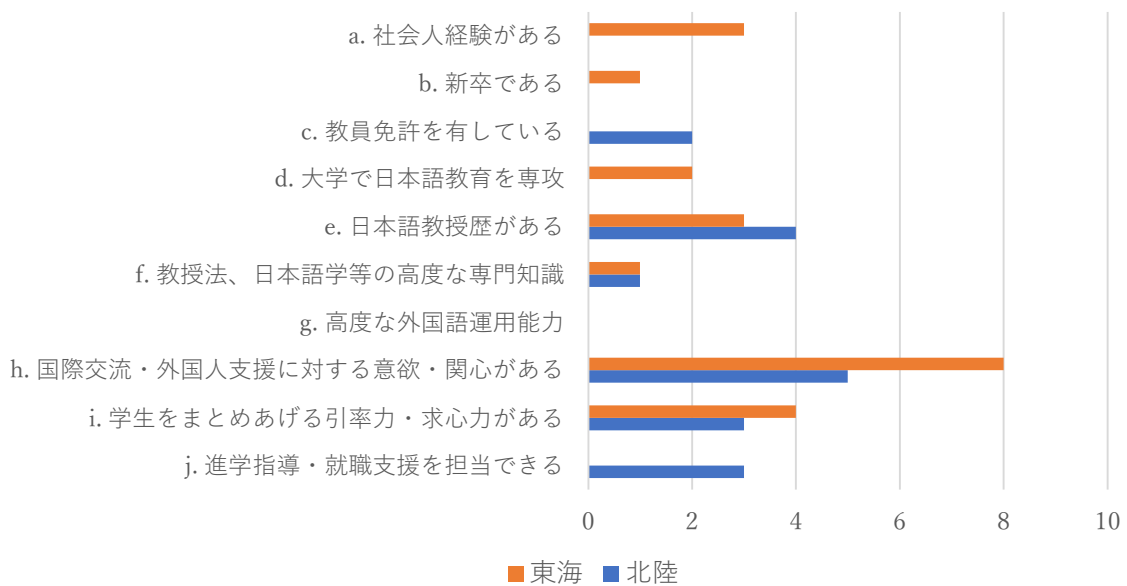


図5 専任教員の選考・採用時に特に重視する条件（地域別）

両地域で共通して最も重視される条件は「国際交流・外国人支援に対する意欲・関心」（16校中13校）である。日本語教師にとり半ば前提として求められる最も基本的な素質と言える。これに次ぐ「学生をまとめあげる引率力・求心力」（16校中7校）もまた日本語教師に限らず教育者としての基本的な素質と言える。

東海地域で重視される条件としては上記のほかに「日本語教授歴がある」「社会人経験がある」があり、少数ながら「新卒である」「日本語教育を専攻している」といった学歴に関

する条件が選択されている。教室で学生に対して指導力を発揮するだけでなく、組織運営・管理業務にも携わることが期待されているためであろうか。

北陸地域で重視される条件としては上記のほかに「日本語教授歴がある」「進学指導・就職支援を担当できる」が挙げられ、東海地域と比べて、教育現場における即戦力（経験者）を求める傾向が読み取れる。

両地域で「高度な外国語運用能力を有している」を選択した学校はなかった。少なくとも採用時点において日本語学校に勤務する日本語教師に高度な外国語運用能力は求められていないことが分かる。

4.2.2 専任教員数と非常勤教員数の比率別

本報告書では、非常勤教員数が専任教員数の 2 倍を超えない（非常勤教員が比較的少ない）学校を「専任教員中心校」と呼称し、非常勤教員数が専任教員数の 2 倍または 15 人を超える（非常勤教員が多く授業・教室運営において大きな役割を担っていると推測される）学校を「非常勤教員中心校」と呼称する。16 校を専任教員中心校（北陸地域 6 校、東海地域 4 校）と非常勤教員中心校（東海地域 6 校）に二分し集計した結果を表 2 に示す。

表 2 専任教員の選考・採用時に特に重視する条件（専任中心／非常勤中心校別）

重視する条件	専任 中心校 (10 校)	非常勤 中心校 (6 校)	計
a. 社会人経験がある	0	3	3
b. 新卒である	0	1	1
c. 教員免許を有している	2	0	2
d. 大学または大学院で日本語教育を専攻している	1	1	2
e. 日本語教授歴がある	7	0	7
f. 教授法、言語学・日本語学等の高度な専門知識を有している	2	0	2
g. 高度な外国語運用能力を有している	0	0	0
h. 国際交流・外国人支援に対する意欲・関心がある	7	6	13
i. 多様な学生をまとめあげる引率力・求心力がある	3	4	7
j. 進学指導・就職支援を担当できる	3	0	3

(単位：校)

どちらの運営形態をとるかによって、重視される条件にも違いが生じる。教育現場における即戦力を求める諸条件（「日本語教授歴がある」「教授法等の高度な専門知識を有している」等）は、非常勤教員が少なく専任教員が担う授業コマ数が多いと推測される専任教員中心校において重視されている。非常勤教員中心校（6 校中 3 校）に選択される条件「社会人経験がある」は、専任教員の業務として非常勤教員のマネジメントが求められることと関連付けられる可能性がある。

4.3 十分な人材を確保できているか

現在の業務遂行、今後の事業展開に必要な人材を確保できているかどうか尋ねた。

表 3 専任教員を十分確保できているか

専任教員について	北陸	東海	計
a. 大幅に不足している	0	1	1
b. やや不足している	4	4	8
c. 確保できているが余裕がない	2	2	4
d. 十分に確保できている	0	3	3

(単位：校)

表 4 非常勤教員を十分確保できているか

非常勤教員について	北陸	東海	計
a. 大幅に不足している	0	1	1
b. やや不足している	4	7	11
c. 確保できているが余裕がない	1	0	1
d. 十分に確保できている	1	2	3

(単位：校)

専任教員と非常勤教員それぞれについて、「十分に確保できている」という回答は 16 校中 3 校のみにとどまった。専任教員と非常勤教員の両方について「十分に確保できている」と回答したのは東海地域の 2 校のみである。この 2 校はいずれも学生定員 200 名以上の大規模校でありかつ自校に教員養成課程を擁している。一方、16 校中 7 校は専任教員と非常勤教員の両方について「大幅に不足している」または「やや不足している」と回答している。学校の規模・立地を問わず多くの学校が必要な教員の確保に苦心しており人手不足感が強いことが確認された。

4.4 教員の予期せぬ辞職・休職への対応

専任教員または非常勤教員の予期せぬ辞職・休職が発生し、代役・後任がすぐに決まらず業務に支障が出たあるいは出そうになったことがあるか、またその際に後任人材をどのような方法で確保したかを尋ねた。

表 5 教員の辞職・休職への対応について

代役・後任がすぐに決まらず業務に支障が出たあるいは出そうになったことがあるか	北陸	東海	計
a. ある	5	3	8
b. ない	1	7	8

(単位：校)

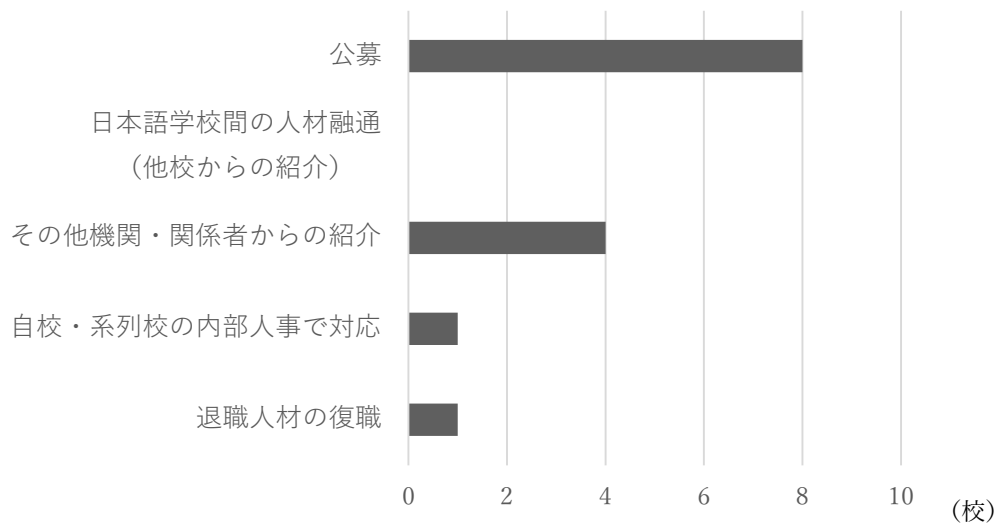


図 6 退職・休職教員の後任の採用方法

予期せぬ欠員により業務に支障が出る（または出そうになる）事態を経験する割合は東海地域に比べて北陸地域で高い。突然の辞職・休職自体はどの地域・機関でも発生し得るものであるが、後任人事の公募に対する応募の多寡がその後の事態を左右すると考えられる。なお教員の採用に際して直面した問題点・課題を問う自由記述欄には、6校から「公募しても（条件に合う応募者からの）応募がないまたは少ない」旨の回答が得られた。うち4校からは「応募自体がないまたは少ない」旨、うち3校からは応募自体はあっても「条件⁵に合う応募者からの応募がない」旨回答があった。突然の欠員という緊急時にも平時の採用（4.1参照）と同じく主に公募という手段をとるが、応募者が少ないために満足な採用に至らないケースがあるようである。

「内部人事での対応」、「退職人材の復職」を選択した学校はそれぞれ1校のみにとどまる。「日本語学校間の融通（他校からの紹介）」を選択した学校は1校もなかった。競合他社に対する優秀な人材の紹介・融通は、競争力の維持・情報漏洩の防止等の観点から、当然避

⁵ 望ましい条件として具体的に言及があったのは「有資格者であること」、「経験者（2～3年以上）であること」「即戦力になること」の3点。

けられる選択肢であることが確認された⁶。

4.5 その他の教員採用をめぐる課題

その他、教員の採用に際して直面した問題点・課題を問う自由記述欄に寄せられた回答を紹介する。

まず、そもそも公募に対する応募が少ない要因として、「非常勤講師に対し、十分な単価が提示できない」点、1校から回答があった。

応募はあっても条件に合わないミスマッチの例として、「特に非常勤の先生方で、ご担当できる曜日・時間帯に偏りがあり、勤務のご希望に沿いかねる場合」がままあるという勤務条件に関わるミスマッチのほか、「ただ、「日本語を教えたい」という人材が多く、本質的な日本語教育機関（主に、日本語学校）の立ち位置を理解していない」という業界・業務内容や求められる人材像に対する応募者側の理解不足も指摘された。

また別の観点として、「事務統括がおらず、教員が常に教務以外の仕事が多くあり、教育活動に専念できない。が、事務統括は募集してもらえない」という回答が寄せられた。事務担当職員の配置が教育担当職員の負担軽減・人材確保にとって重要であることが指摘されている。

II インターンシップの受け入れについて

4.6 インターンシップの実施有無・実施内容

日本語教育に関わる人材を確保・育成する上で、大学生・大学院生に対するインターンシップ等の就業体験の機会提供は重要と考えられ、本事業においても教育実習・インターンシップ調整専門部会を設置しインターンシップ受け入れ先の拡充等を進めている。インターンシップの実施実態を把握するために、本調査にはインターンシップに関する調査項目も含めた。

まずは過去5年間にインターンシップの実施・受入があったか、そして受入があった場合その実施内容と受け入れ人数を尋ねた。

⁶ あくまでも突然の欠員に対する後任人材の採用方法について尋ねた結果であり、突然の欠員ではない平時の採用活動においては「日本語学校間の融通（他校からの紹介）」が行われる可能性はある。

表 6 過去 5 年間のインターンシップ実施の有無

インターンシップの実施	北陸	東海	計
a. ある	2	5	7
b. ない	4	5	9

(単位：校)

表 7 インターンシップの実施内容 & 過去 5 年間の受入人数

	地域	実施期間	受入人数	実施内容（該当するものを選択）					
				a	b	c	d	e	f
A 校	東海	1 週間以内	4 人	○	○	○			
B 校	北陸	1 週間以内	10~11 人	○	○	○	○		○
C 校	東海	2~3 週間	2 人					○	○
D 校	東海	2~3 週間	1 人	○	○	○		○	○
E 校	東海	1 か月程度	6 人	○	○	○	○	○	○
F 校	北陸	1 か月程度	4 人	○		○		○	
G 校	東海	3 か月以上	1 人		○				○

【a ~ f の説明】

- a. 授業の見学・補助（会話相手になることを含む）
- b. 授業実習（授業を担当させる）
- c. 教案・教材の作成や分析
- d. その他勉強会・説明会
- e. 学校運営に関わる業務（事務作業、ミーティング等）への参加・見学
- f. 学生との交流活動

過去 5 年間に 16 校中 7 校においてインターンシップの実施があった。5 年間・7 校の合計で 28~29 人におよぶインターン生が受け入れられている。インターンシップの実施期間は「1 週間以内」から「3 か月以上」まで幅があるが、期間の長さによる実施内容の大きな変化は見えず、ほとんどの学校（7 校中 6 校）で「授業の見学・補助」または「授業実習（授業を担当させる）」すなわち授業・教室の運営に関わる実践的な内容が組み込まれる。4 校では学校運営に関わる業務（事務作業、ミーティング等）にも参加または見学させている。

4.7 インターンシップをめぐる現状・課題

多くの学校がインターン生を受け入れているにもかかわらず、肝心の人材確保に結びついていない現状が明らかになった。まずはインターン生をのちに教職員として採用したこと

があるかどうかを尋ねた。

表 8 インターン生の受け入れが人材確保につながるか

インターン生をのちに教職員として	北陸	東海	計
a. 採用したことがない	2	3	5
b. 採用することがまれにある (今までに一例ほど)	0	1	1
c. 採用することがしばしばある (数年間に複数例)	0	1	1

(単位：校)

過去 5 年間にインターンシップの実施があった 7 校のうち 5 校はインターン生をのちに教職員として採用したことがないと回答した。インターン生の受け入れの有無と人手不足感 (4.3 参照) の間にも明確な相関は見られない (下表 9, 9)。

表 9 専任教員を十分確保できているか

専任教員について	インターン生 受け入れ有	インターン生 受け入れ無	計
a. 大幅に不足している	0	1	1
b. やや不足している	5	3	8
c. 確保できているが余裕がない	1	3	4
d. 十分に確保できている	1	2	3

(単位：校)

表 10 非常勤教員を十分確保できているか

非常勤教員について	インターン生 受け入れ有	インターン生 受け入れ無	計
a. 大幅に不足している	0	1	1
b. やや不足している	6	5	11
c. 確保できているが余裕がない	0	1	1
d. 十分に確保できている	1	2	3

(単位：校)

インターンシップの実施に際して気づいた問題点・課題を挙げる自由記述欄にも、「インターンの受け入れが採用につながっていない」旨の回答が複数校から寄せられた。なぜ採用につながらないのか、その要因にまで触れる回答もあり、(どちらかといえば) 学生側の問題として、「待遇面へのマイナスイメージ」を指摘する意見があった。雇用が不安定で低収入な職業であるというかつてのイメージがいまだに根強く、志望順位が落ちてしまうケースがある。同様に学生側あるいは大学側の問題として、インターン生の受動的な姿勢を指摘

し、より積極的な態度でインターンシップに臨むよう求める意見もあった。また受入側の課題として、インターンシップの実施に割く「人的・時間的余裕がない」点、「有償のインターンシップの方がやりやすい」点が挙げられた。

なお「インターン生をのちに教職員として採用することがしばしばある（数年間に複数例）」と回答した1校は表7（4.6 参照）におけるE校にあたり、1か月程度と長い実施期間を確保する中で、最も広範な業務内容を体験させている。時間をかけて就業後の待遇・業務内容を幅広く具体的にイメージさせることが功を奏しているのであろうか。

続いて、インターンシップをより効果的・有意義な取り組みとするために学生側・送り出し側が備えておくべき課題を明らかにするため、インターン生がインターンシップ開始時点で身につけておくべき知識・技能を尋ねた。回答に際しては特に重要なものを3つまで選択可能とした。

表 11 インターン生が身につけるべき知識・技能（学校別）

	地域	実施有無・ 期間	知識・技能（3つまで選択）					その他
			a	b	c	d	e	
A校	東海	1週間以内	○		○		○	
B校	北陸	1週間以内		○	○			
C校	東海	2~3週間		○				
D校	東海	2~3週間	○					
E校	東海	1か月程度						○※1
F校	北陸	1か月程度			○			○※2
G校	東海	3か月以上	○	○			○	
H校	東海	（実施無）	○		○		○	
I校	東海	（実施無）	○	○			○	
J校	東海	（実施無）	○		○		○	
K校	東海	（実施無）	○	○	○			
L校	東海	（実施無）		○			○	○※3
M校	北陸	（実施無）		○	○	○		
N校	北陸	（実施無）	○	○				○※4
O校	北陸	（実施無）	○		○			
P校	北陸	（実施無）	○		○			○※5

※1 「社会人としての基礎的なマナー」

※2 「学生対応のスキル」

※3 「インターン先の学習者の在留資格などの背景知識」

※4 「コミュニケーション力」

※5 「知識や技能ももちろん大切だが、日本語教師はエンターテイナー的な素養も必要」

【a～e の説明】

- a. 日本語の文法等に関する基本的な知識
- b. 日本語教育をめぐる諸制度・社会情勢に関する知識
- c. 初級レベルの教案を作成する能力
- d. 中級レベルの教案を作成する能力
- e. 教壇実習の実施経験

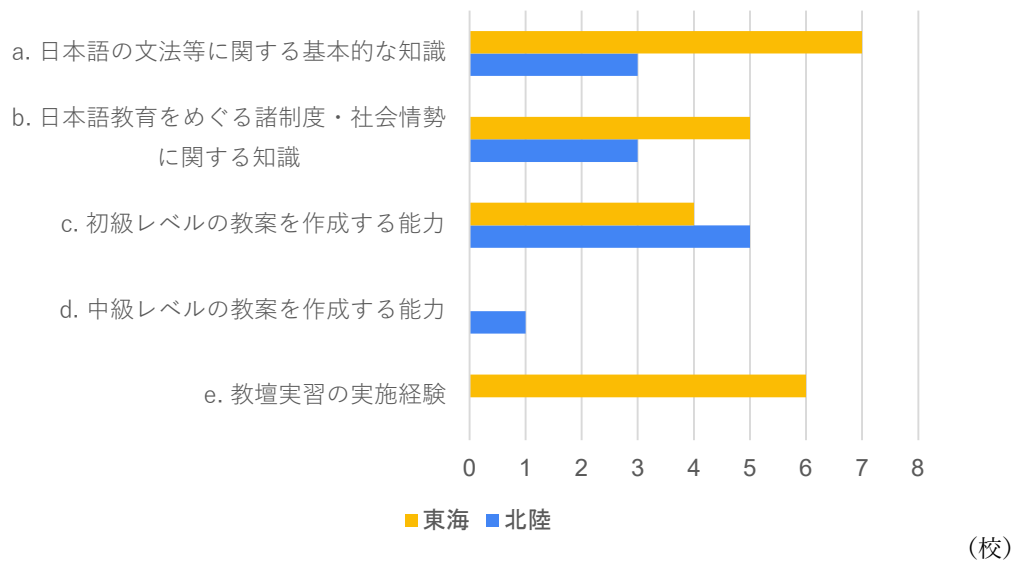


図7 インターン生が身につけるべき知識・技能（地域別）

両地域のデータを合わせると、「日本語の文法等に関する基本的な知識」が最多の10校、次いで「初級レベルの教案を作成する能力」が9校、「日本語教育をめぐる諸制度・社会情勢に関する知識」が8校から、インターン生に必要な知識・技能として回答された。全て授業の補助をさせるあるいは教壇に立たせることを前提とした要求と考えられる。「中級レベルの教案を作成する能力」を選択した学校は1校にとどまり、多くの学校は初級クラスでの受け入れを想定していることがわかる。またインターンシップ受け入れ時点で「教壇実習の実施経験」を求める学校も6校に上ったが、これら6校はすべて東海地域の学校で、一方北陸地域では教壇実習の経験がインターン生の要件とされないという地域差が浮き上がった。

また汎用的な知識・能力としての「社会人としての基礎的なマナー」「コミュニケーション力」のほか、特に日本語教師に求められる素養として「学生対応のスキル」「知識や技能ももちろん大切だが、日本語教師はエンターテナー的な素養も必要」という指摘が寄せられている。

「教壇実習の実施経験がある」という要件については、これを満たすことが大学によって

は難しい構造的な問題がある。多くの学生がインターンシップに参加する 3 年生の夏期休暇の時点では、基礎的な科目は履修済みであっても教壇実習の実施には到達していないという養成課程が多いと推測される。金沢大学国際学類においても 3 年生夏時点では「日本語教授法」などの応用的・実践的な科目は履修済みであるが本格的な教壇実習（「日本語教育実習 1」）は 3 年生後期からスタートする。しかし実習の実施を待っていると、3 年生冬以降には就職活動が本格化し、4 年生になればすでに就職活動がひと段落つき進路が定まってしまう、インターンシップに参加する動機が解消してしまう。

III 組織内の人材育成について

4.8 教員の能力向上のための取り組み

新規の人材獲得に加えて、既存人材の定着・能力向上を図るためにどのような取り組みが行われているかを把握するために、本調査には教員研修に関する調査項目も含めた。現状と需要を把握し本事業の教員研修専門部会で実施する研修事業の企画に供することを目的としている。

表 12 教員の能力向上のための取り組み

取り組み（該当するものを選択）	北陸 (6 校)	東海 (10 校)	計
a. 労働条件・労働環境の改善 （賃金水準の向上、残業削減等）	1	8	9
b. 講演や研修会の企画・開催	2	2	4
c. 外部の講演・研修会等への参加 （文化庁の初任者研修を除く）	3	6	9
d. 教員同士の授業見学	5	5	10
e. 教員同士の勉強会	2	4	6
f. 教員同士のコミュニケーションを促進する （定期的なミーティング等）	4	7	11
g. 自己研鑽を推奨し、そのための時間的余裕 を確保する	1	3	4
h. キャリアアップのための目標・道筋を提示 しモチベーションを高める	1	2	3
i. その他	0	0	0
j. 特に意識的に取り組んでいることはない	0	0	0

（単位：校）

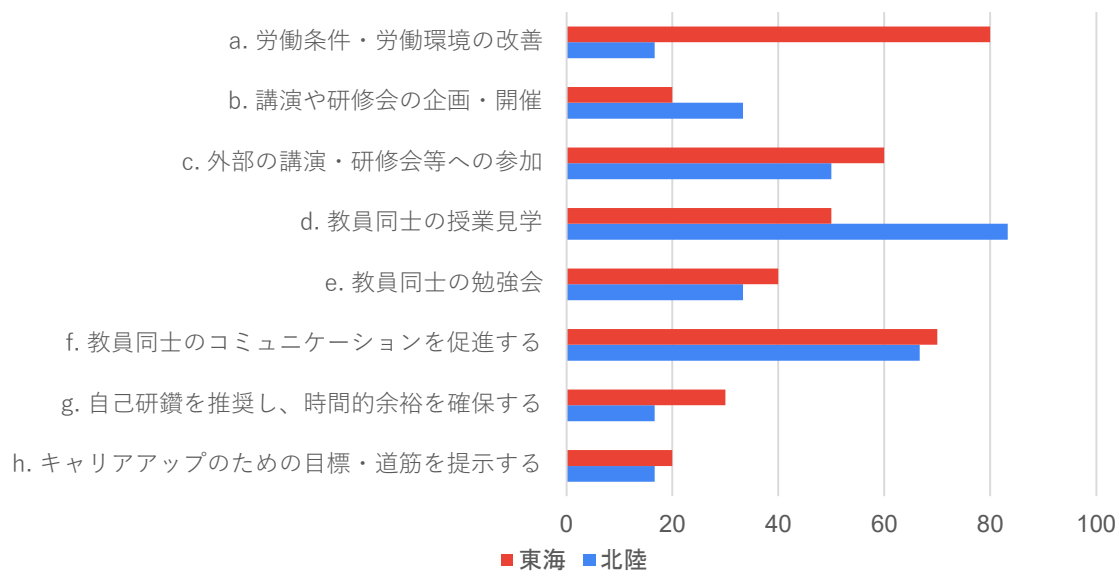


図8 教員の能力向上のための各取り組みを実践している学校の割合

最も広く実践されている取り組みは、「教員同士のコミュニケーションを促進する（定期的なミーティング等）」（11校）、「教員同士の授業見学」（10校）といった教員相互の情報共有である。人間関係やコミュニケーションの不全に起因する離職を防ぐとともにノウハウを共有できる上、高いコストを必要とせず実践に移しやすい手段として捉えられる。さらに、定着率の向上に深く関わる「労働条件・労働環境の改善」（9校）もまた東海地域を中心として多くの学校で進められている。

教員の能力向上を図り「講演や研修会の企画・開催」または「外部の講演・研修会等への参加」を行っている学校は合わせて11校に上り、講演・研修会開催の潜在的ニーズが確認された。本調査では講演・研修会の実施の予定・希望（表13）、希望テーマ（1）についても尋ねており、その結果をまとめる。

表13 外部講師を招いての講演・研修会の実施について

実施する予定・希望は	北陸	東海	計
a. ある	5	7	12
b. ない	1	3	4

（単位：校）

（1）本事業で実施する研修会に希望する研修分野・内容

【教授法・教室運営】

- ・ クラスマネージメント
- ・ 行動中心アプローチによる教授法
- ・ カリキュラム作成

- ・ICT の活用
- ・アクティブラーニング
- ・自律学習
- ・協働学習、ファシリテーション
- ・中級・上級の指導法 ・・・・など

【制度・政策】

- ・日本語教育の参照枠や CEFR
- ・在留資格
- ・認定法とその後（移行期間後を考える）について
- ・代替的アセスメントを行った修了・卒業時評価の活用について

【学術的内容】

- ・「実践的な内容だけでなく、言語教員としての知識が増やせる研修会」
- ・第二言語習得

教授法や教室運営に関わる、現場ですぐに活用・応用できるテーマが最も多く寄せられた。その他には日本語教育の参照枠や日本語教育機関認定法など制度・政策面に関する研修を希望する回答や、学術的な内容の講演・研修を希望する回答も得られている。

5. 確認された地域差

東海・北陸両地域から寄せられた回答には地域の特性——大都市圏か非大都市圏か（外国人集住地域か散在地域か）——および学校の規模・運営形態（専任教員中心校か非常勤教員中心校か）を反映すると考えられる傾向の違いが確認された。

非大都市圏にある北陸地域では特に専門人材の確保が難しく、専任教員の採用に際して人員を「十分に確保できている」と回答する学校は1校もなかった(4.3)。人材不足の影響は、予期せぬ退職・休職から業務に支障が出たあるいは出そうになったことがあると回答する学校の割合にも表れている（北陸で6校中5校、東海で10校中3校）(4.4)。また非大都市圏には非常勤教員を大人数確保することの難しさもあり、それは学校の規模・運営形態、ひいては教員やインターン生に求められる能力・資質にも違いをもたらす。例えば専任教員の選考・採用時に重視される条件として、東海地域の非常勤教員中心校では非常勤教員のマネジメント等を念頭に置いていると思われる条件（「社会人経験がある」）が選ばれる一方、北陸地域の専任教員中心校では「日本語教授歴がある」「進学指導・就職支援を担当できる」等の教育現場における即戦力を求める条件が選ばれる（4.2）。

6. 今後の事業展開に向けた提言

専任教員の採用時に重視される資質（4.2）や採用をめぐる課題（4.5）、インターンシップをめぐる課題（4.7）を調査する過程で、大学（日本語教員養成課程）における教育内容と日本語学校が求める資質のギャップが浮き上がった。教員としてもまたインターン生としても総じて実践経験を有することが重視されており、実習科目の充実・早期実施等の改善が求められる。特に大人数の非常勤教員を確保することが難しい北陸のような地域（外国人散在地域）でこそ専任教員が高い指導力を有することが期待されている。

また、日本語学校に対して学生が抱くイメージと現実の日本語学校（実際の業務内容等）とのギャップも人材確保をめぐる課題として指摘されている。インターン時および採用時のミスマッチを防ぐために、日本語学校と大学等の養成課程が連携をとり、日本語学校における教壇実習・インターンシップの拡充等を通じて業界・職種に対する理解を促進する必要がある。

(附属資料) アンケート項目一覧

1. 貴校の日本語教育担当学科について

(省略)

2. 日本語教師の採用活動について

2.1 専任教員の採用方法（主な方法を2つまで選択）

- a. 公募
b. 紹介
c. 自校の養成課程出身者
d. その他()

2.2 専任教員の選考・採用時に特に重視する条件（3つまで選択）

- a. 社会人経験がある
- b. 新卒である
- c. 教員免許を有している
- d. 大学または大学院で日本語教育を専攻している
- e. 日本語教授歴がある
- f. 高度な専門知識（語学教授法、言語学・日本語学等に関する高度な知識）を有している
- g. 高度な外国語運用能力を有している
- h. 国際交流・外国人支援に対する意欲・関心がある
- i. 多様な学生をまとめあげる引率力・求心力がある
- j. 進学指導・就職支援を担当できる
- k. その他（ ）

2.3 現在の業務遂行、今後の事業展開に必要な十分な人材を確保できていますか？

2.3.1 専任教員について：

- a. 大幅に不足している
- b. やや不足している
- c. 確保できているが余裕がない
- d. 十分に確保できている

2.3.2 非常勤教員について：

- a. 大幅に不足している
b. やや不足している

- c. 確保できているが余裕がない
- d. 十分に確保できている

2.4 今までに、専任または非常勤教員の予期せぬ辞職・休職が発生し、代役・後任がすぐに決まらず業務に支障が出たあるいは出そうになったことがありますか？

- a. はい (→2.5 へ)
- b. いいえ (→2.6 へ)

2.5 教員の予期せぬ退職・休職に際して、後任人材をどのような方法で確保しましたか？

- a. 公募をかける
- b. 日本語学校間の人材融通(他校からの紹介)
- c. その他機関・関係者からの紹介
- d. 退職した人材の復職
- e. 内部対応(自校・系列校の内部人事で対応等)
- f. その他()

2.6 その他、教員の採用に際して直面した問題点・課題があればお聞かせください

2.7 過去5年間にインターンシップの実施・受入がありましたか？

- a. はい (→2.7.1 へ)
- b. いいえ (→2.7.5 へ)

2.7.1 (「はい」と答えた場合に回答) 過去5年間に受入れたインターン生の人数

2.7.2 (「はい」と答えた場合に回答) インターンシップの期間

- a. 1週間以下
- b. 2～3週間
- c. 1か月程度
- d. 2か月程度
- e. 3か月以上

2.7.3 (「はい」と答えた場合に回答) インターンシップの内容(該当するものを選択)

- a. 授業の見学・補助(会話相手になることを含む)
- b. 授業実習(授業を担当させる)
- c. 教案・教材の作成や分析
- d. その他勉強会・説明会(テーマ例:)

- e. 学校運営に関わる業務（事務作業、ミーティング等）への参加・見学
- f. 学生との交流活動
- g. その他（ ）

2.7.4 「はい」と答えた場合に回答）インターン生の受入が人材確保につながっていますか？

- a. インターン生をのちに教職員として採用することがしばしばある（数年間に複数例）
- b. インターン生をのちに教職員として採用することがまれにある（今までに一例ほど）
- c. インターン生をのちに教職員として採用したことがない

2.7.5 「いいえ」と答えた場合に回答）今後、インターンシップを実施する予定または希望はありますか？

- a. インターンシップを実施する予定である
- b. 依頼があればインターンシップを実施してもよい
- c. インターンシップは実施しない

2.8 インターン生がインターンシップ開始時点で身につけておくべき知識・技能（特に重要なものを3つまで選択）

- a. 日本語の文法等に関する基本的な知識
- b. 日本語教育をめぐる諸制度・社会情勢に関する知識
- c. 初級レベルの教案を作成する能力
- d. 中級レベルの教案を作成する能力
- e. 教壇実習の実施経験
- f. その他（ ）

2.9 その他、インターンシップの実施に際して気づいた問題点・課題や、大学・学生側への要望をお聞かせください

3. 人材育成について

3.1 教員の能力向上のためにどのような取り組みを行っていますか？（該当するものを選択）

- a. 労働条件・労働環境の改善（賃金水準の向上、残業削減等）
- b. 講演や研修会の企画・開催
- c. 外部の講演・研修会等への参加（文化庁の初任者研修を除く）
- d. 教員同士の授業見学
- e. 教員同士の勉強会（テーマ例： ）

- f. 教員同士のコミュニケーションを促進する（定期的なミーティング等）
- g. 自己研鑽を推奨し、そのための時間的余裕を確保する
- h. キャリアアップのための目標・道筋を提示しモチベーションを高める
- i. その他（ ）
- j. 特に意識的に取り組んでいることはない

3.2 （講演・研修会を開催したことがある場合に回答）直近3年に実施した講演・研修のテーマ、担当講師をお教えてください

3.3 今後、外部講師を招いての講演・研修会等を実施する予定または希望はありますか？

- a. はい
- b. いいえ

3.4 本事業では今後、日本語教員に対する研修会を開催する予定ですが、どのような分野・内容の研修を希望されますか（自由回答）

3.5 登録日本語教員制度の開始に伴い、登録実践研修機関では、実践研修の実施に必要な場や人的リソース（指導者・学習者）の確保が喫緊の課題となっています。そこで、他機関で実施される実践研修において、貴校にご協力（例：教壇実習機関として実習生を受け入れてもらう、貴校の学生に学習者役になってもらう等）をお願いすることは可能でしょうか？

- a. 全面的に協力可能
- b. 条件次第で協力可能（必要な条件： ）
- c. 協力は難しい
- d. 現時点では判断できない

日本語教師養成・研修推進拠点整備事業（中部ブロック 金沢大学）
令和 6 年度調査報告

東海・北陸地域の日本語学校における
日本語教員の養成・採用に関するアンケート調査

発行 令和 7 年 9 月
北陸地域日本語教師養成・研修連絡協議会ニーズ調査検討専門部会

問合せ 〒920-1192 石川県金沢市角間町
金沢大学国際学類日本語教育プログラム内
北陸地域日本語教師養成・研修連絡協議会事務局