

## 留学生の就職支援のためのビジネス日本語教育に求められるものは何か

メタデータ	言語: Japanese 出版者: 武蔵野大学文学部紀要編集委員会 公開日: 2020-10-24 キーワード: ビジネス日本語, アジア人財構想, ブリッジ人材, PBL, ファシリテーター 作成者: 堀井, 恵子 メールアドレス: 所属:
URL	<a href="https://mu.repo.nii.ac.jp/records/1375">https://mu.repo.nii.ac.jp/records/1375</a>

# 留学生の就職支援のためのビジネス日本語教育に 求められるものは何か

What is required in Business Japanese education  
for supporting foreign students' job searches?

堀 井 恵 子

キーワード：ビジネス日本語、アジア人財構想、ブリッジ人材、PBL、ファシリテーター

## 1. はじめに

1983年から始まった留学生10万人計画は2003年に達成され、留学生政策は量から質への転換が求められるようになった。日本学生支援機構の調査<sup>1</sup>によると平成18年5月1日現在の留学生総数は117,927人、そのうちアジア地域からの留学生が109,921人(92.7%)を占めている。一方、平成17年の「留学」から「就職」への在留資格変更許可数は5,878人である<sup>2</sup>。平成17年の厚生労働省の委託調査<sup>3</sup>では、留学生が卒業後、最初に働きたい企業として、「日本・日本企業」を希望しているものが7割であることから(母国の企業は1割)、就職を希望している留学生と実現した留学生とのギャップは大きいと言えるだろう。

一方、企業のニーズは、グローバル化による海外進出と少子化による労働人口の減少で、今後、ますます外国人材が必要となっている。そこで、経済産業省は、今後の少子高齢化、グローバル化がさらに進む中、主にアジア地域からの留学生を、企業からのニーズの高い、自国と日本の両方に精通し橋渡ししとなることのできる「ブリッジ人材」として活用するため、文部科学省との連携で外国人留学生の日本・日系企業への就職を支援するアジア人財プログラムを構想<sup>4</sup>し、平成19年度からその実施に入っている。

「日本企業における外国人留学生の就業促進に関する調査研究」調査報告書(2007)(以下「報告書」)によると、留学生が就職に至るためには、社会人基礎力、日本の企業文化理解を含む「広い意味でのビジネス日本語」力をもつことが必要であることがわかる。待遇表現、電話になどによる非対面コミュニケーション、IT技術を含むビジネス文書作成・経済新聞などの読解に熟達していないと、就職にはつながらず、また、日本の企業文化についての理解や異文化対処能力を身につけていないと、就職をしても数年で離職してしまうことになりかねない。

ビジネス日本語については1980年代後半から90年代前半にかけて多くの研究がなされ、その後も国内外の研究がみられるが、21世紀に入り、グローバル化とそれに伴う日本のビジネス慣行の変化、外国人社員のニーズの増加、そしてコミュニケーション・ツールの急速な進歩に即した、また、大学においてアカデミック・ジャパニーズを獲得したあとの日本語レベルも上級の留学生をターゲットにした、上記「報告書」にも対応するビジネス日本語教育の研究・教材は、やっ

とその一歩が踏み出されたところである。

日本語学校を含め、2年から多いものでは8年もの間日本で勉強をした留学生が、日本留学経験をその後のキャリアにつなげて豊かな人生を送っていくための、留学生の就職支援のためのビジネス日本語教育を構築していくことは、同時に、少子高齢化で労働人口の減っていく、また、東アジアへの進出を続けていく日本企業、ひいては日本経済のメリットにもつながる意義深いことと言えよう。

本論では、筆者もその作成にかかわった上記「報告書」と、筆者の、武蔵野大学院における「留学生に対するビジネス日本語教育」実践ならびにアジア人財構想共通カリキュラムマネージメントセンター<sup>5</sup>における留学生に対するビジネス日本語教材開発に携わった経験から、留学生の就職支援のためのビジネス日本語教育に求められるものは何かを明らかにしていきたい。

## 2. 留学生を対象とした「ビジネス日本語」教育とは

『新版日本語教育辞典』には、

「ビジネス日本語」という用語は、いろいろな解釈で使われてきたが、最近では「仕事に役立つ日本語」と定義されていることが多い。

とある。筆者はビジネス日本語を、「仕事を遂行するために必要な日本語」と考えるが、すでにビジネスを行っている外国人を対象とした従来のビジネス日本語教育と比べ、留学生を対象としたビジネス日本語教育は、フルタイムの仕事経験が少ない留学生が、日本語を使って、経済的自立をし、社会貢献に至るまでを目的とするので、就職活動、仕事に必要な社会人基礎力・ビジネスマナーの養成を含める必要があると考える。

就職活動においては、現状の企業は「優秀であれば国籍を問わず採用する」というスタンスなので、留学生に特化した就職試験や別途枠はほとんどない。理系の場合など学校推薦は多少あるが、就職活動において求められる能力は日本人学生と同じ場合が多い。つまり、優秀であっても日本語能力がなければ、大手企業を志望してもSPIや筆記試験で日本人学生より高得点が取れず、面接に至らない場合や、面接まで至っても、日本語力が充分でないとみなされ、採用に至らない場合が多い。「報告書」によると、「採用時の日本語能力としてネイティブレベル、または業務に支障をきたすことのない高いレベルの日本語能力を求める傾向にある。」とある。これには日本人社員に外国語、特に東アジアの言語に堪能なものがまだ少ないということも起因する。留学生にとって、まずは高い日本語能力を身につけることが、就職の可能性を広げることになると言えよう。

## 3. AJ（アカデミック・ジャパニーズ）とBJ（ビジネス日本語）

アカデミック・ジャパニーズ（AJ）とは「(大学での) 勉学に必要な力」であり、具体的には講義を聞き取り理解する力、大量のテキスト、資料、参考文献の読解力、レポート・論文、発表のための情報収集力、レポート・論文を書く力、発表をする力、そして学内でのコミュニケーション

ン、人間関係を作る会話力などだが、堀井（2003）では、アカデミック・ジャパニーズを基礎知識、スキル、問題発見解決能力の要素からなるとし、知識やスキルだけでは「学び」にならないと考えた。同様に、筆者はビジネス日本語についても、知識・スキル・問題解決能力から構成されると考え、その3分野の育成を目指した教育を実践している。

従来の留学生教育では、大学での勉強がスムーズに進むようアカデミック・ジャパニーズの習得を最終目標にしてきたが、前述のように、大学卒業後、日本・日系企業への就職を希望する留学生が多いということから、留学生にはアカデミック・ジャパニーズだけでなく、ビジネス日本語教育も必要となってきたと言える。留学生が大学でのアカデミック・ジャパニーズ教育で培った能力を生かし、ビジネス日本語能力に発展させていくことが大学教育においてできるようになれば、留学生にとってのメリットは高いと思われる。

一方、AJがアカデミックな場面における研究者や学生などを相手にするのに対し、BJはビジネス場面における、ビジネスパーソンや消費者を相手とするわけであるから、その表現や表現の仕方はおのずと違ってくる。堀井（2007a）では、「ビジネス場面で使われる日本語は、生活場面やアカデミックな場面よりも、よりシビアであるといえよう。うっかり間違えた一言で商談がうまくいなくなってしまうことも有りうる。そのためには誤解されないより正確なコミュニケーション力が求められる。語彙や敬語の適切な使用も必要だが、何よりも、論理的な説明力、そして、スピーディな問題解決能力がより求められる。」と述べている。また、

このような、ビジネス日本語教育がアカデミック・ジャパニーズ教育や生活日本語教育に比べ、難しい点は、いわゆる日本語教師がビジネス場面の体験があまりないという点であろう。生活場面やアカデミックな場面は、日本語教師の身近にあり調査も体験もしやすいが、ビジネス場面は実際の現場に入らなければ実態がわからない。近年のビジネス界は日進月歩であるので、その変化にもついていかなければならない。

ビジネス日本語は、最終的には業種別、職種別に、分かれていくが、アカデミック・ジャパニーズを大学における専門教育（専門学術日本語を使用）への前段階と定義したように、筆者は、ここでは、業種別・職種別に分かれる前の共通部分を「ビジネス日本語」と定義しておく。

上記から、ビジネス日本語の指導には、リアリティのある「ビジネス場面」の調査・紹介のため、ビジネス体験のある企業人あるいは元企業人とのコラボレーションが必要となる。元企業人といっても、変化の大きいビジネス社会の現在を紹介できる範囲の「元」と考えたい。また、留学生に対するビジネス日本語教育を考えた場合は日系企業のビジネス現場の調査も必要となってくるであろう。今までは、「バリバリの企業人」とのコラボレーションを日本語教育として設定することはほとんどなかったのではと思われるが、まず、この点を作っていくことが求められている。広い意味での産学連携が、特に、産業界の将来を見据えた協力が強く求められているといえよう。

と、ビジネス日本語の範囲と、教師の資質におけるAJとの違いについて述べている。ビジネス日本語の教師の資質と教授法については、後にまた述べる。

#### 4. ブリッジ人材のプロフィシエンシー

ブリッジ人材のプロフィシエンシーには、ビジネスについての知識、社会人基礎力、ビジネスマナー、論理的説明力、スピーディな問題解決能力、正確な日本語コミュニケーション力、そして、日本の企業文化理解を含む異文化対処能力などがあげられる。

飯田（2007）は、オーストラリア、タイ、中国、台湾、韓国における日系企業の海外現地法人の経営者や管理者とそこで働く人々に対する調査結果をベースに、現地人従業員が抱える様々な問題や摩擦には両者が保有する職務や企業に対する価値観や行動様式がかかり合っていることを検証しているが、現地人従業員の共通の傾向として①職務と職務範囲の明確化を求める、②同僚や部下に仕事を教えない、部下の面倒を見ない、③自己中心的な考えや行動をする、④責任回避をする、⑤コミュニケーション体制が不備、情報を独り占めする、⑥同僚と協働することができない、⑦退職を頻繁に行うので困る、⑧企業に対する一体感、忠誠心が低いをあげている。

これは、日系企業の現地従業員の例であるが、同じような傾向は日本企業における外国人社員にも当てはまる。「報告書」には、外国人が就業する際に日本人と比べて不安な点として、定着／離職率、組織への適応性、（日本語能力）あげている。

一方、飯田（2007）は、他の外国人人材と比較して元留学生が評価できる点として「現場における日本人とのコミュニケーションを上手にとることができる」「日本企業における働き方に理解が得やすい」「長期雇用に対する理解が比較的得やすく、定着が期待できる」「日本人への愛着が高く、企業への愛着にもつながりやすい」をあげている。

これは留学生が2年から8年にわたり日本に滞在し、さまざまな体験をしている結果であろうが、日本の企業文化についての理解は、ブリッジ人材の重要な能力といえるだろう。最近の中国等の日本語教育の進展は目覚ましく、日本語能力だけでは中国の大学出身者の方が高いことも往々にしてあるのだが、元留学生の強みはここにあるといえよう。日本人社員に同化する必要はないが、日本の企業文化を理解した上で行動ができる点は大いに評価されるべきことである。

#### 5. ビジネス日本語教育のシラバス

ここで、留学生が日本／日系企業に就職するために足りないものを補うための、留学生の就職支援のためのビジネス日本語教育のシラバスを考えてみよう。

武蔵野大学で2006年度より開講されている大学院ビジネス日本語コースの科目は

- 1) 実用性の高い日本語科目群:ビジネス日本語演習1～4（口頭表現、文書作成、ビジネス文書、読解、総合、資格対策など12科目）+ビジネス日本語情報処理
- 2) 企業文化群:日本ビジネス特別講義、日本企業概説、インターンシップ
- 3) ビジネスにおいて必要な問題発見解決能力を養う:ビジネス日本語ゼミ・課題研究

などからなるが、「報告書」の企業担当者の回答による「在学中に受講することが望ましい研修」も、「ビジネス日本語、日本の文化・社会に関する一般教養的知識、ビジネスマナー、日本企業を含む業界知識、専門知識、インターンシップなどの就業の疑似体験、日本の企業文化・商習慣、日本語以外の語学」であるので、ほぼ重なっていることが分かる。

企業のあげる具体的な業務上必要な日本語レベルとしては、相手との関係と場面・目的に応じて適切に使い分けるコミュニケーション能力、電話対応、メールなど「非対面型」コミュニケーション能力、ビジネスレター作成、プレゼンテーションや会議などの複合的なコミュニケーション能力があげられている。

また、ビジネス文化・知識への理解として、日本企業特有の習慣・文化・特質、チームワークなどが、そして社会人基礎力としてプロジェクト管理能力、ロジカルシンキング、プレゼンテーション能力、ビジネススキル・マナーなどがあげられている。

ビジネス日本語のシラバスには、上記項目が必要であると言えよう。

## 6. PBLと教師の資質

さて、これらの教育を実現する方法として、「報告書」では、モジュールで統合的なプロジェクト型の研修を提案している。筆者は現在、経済産業省からの委託による「アジア人財構想」で使用する教材の開発に、アジア人財構想共通カリキュラムマネジメントセンターの委員として携わっているが、この教材ではPBL（プロジェクト・ベースト・ラーニング）を取り入れている。

PBLとは、プロジェクト・ワークをもとにした学習法で、「学習者が自分達で話し合っって計画をたて、実際に教室の外で日本語を使ってインタビューや資料集め、情報集めなどの作業を行い、作業の結果を持ち寄って一つの制作品（報告書、発表、ビデオなど）にまとめる学習活動である」<sup>6</sup>。

PBLでは、必然的に実際使用場面が多くなる。調査、インタビュー、ビジターセッションを通して、さまざまなインターアクションが行われ、上記にあげた企業の求める日本語力である「場面・目的に応じて適切に使い分けるコミュニケーション能力、電話対応・メールなどの「非対面」コミュニケーション能力、ビジネスレター作成、プレゼンテーションや会議などの複合的なコミュニケーション能力、そしてビジネススキル・マナー」を育成することができる。また、PBLではチームによる作業が多いので、チームワークも養われる。

以下、PBLで養成することのできる能力をあげる。

### ①日本語の実践運用能力

教室で学んだ日本語を、見学・活動・調査等の教室外活動を通して使うことにより、日本語の総合的実践運用能力を養成する。

### ②実社会で通用するコミュニケーション能力

教室外でコミュニケーションを行うことにより、学習者の日本語が実社会で通用することを認識させながら、活動自体としては達成感を実感させ、より日本語学習の動機を高めさせる。

③自律学習能力（社会人基礎力）

プロジェクト・ワークを通じて、徐々に学習者たちで課題の立案、実施、達成ができるような自律学習能力を高める。

④社会文化適応能力（社会人基礎力）

（文化の違う）他の学習者と共に協働作業を営む能力や自己を表現し他者を理解する能力を向上させることにより生活上あるいはビジネス上で起こる問題を解決できる社会文化適応能力をつける。

⑤その他、企画力・営業力、論理的思考力、問題解決力などの育成。

一方、PBLにおいて教師はインストラクター（知識や技術を伝授・解説する役）として、また、ファシリテーター（参加型学習における参加者自身の気づきを促す役）として状況に応じて役割を使い分けることが求められる。回が進むとともに参加者（学習者）が主体となる場面が多くなるので、彼らを上手に刺激して、「主体的な学び」を支援することになる。

したがって、留学生に対するビジネス日本語の教師の資質としては、

- ① 社会人基礎力のある者
- ② 日本語教育経験最低3年以上で、初級から上級まで一通り教えた経験がある、授業デザインができる者（ビジネス日本語は高度の日本語に位置づけられるため）
- ④ 教材作成経験者（教材を応用していくことが必要とされる）、PBL・ファシリテーター経験者
- ⑤ 留学生教育経験者
- ⑥ できればビジネス経験者
- ⑦ 異文化コミュニケーション力/対処力を持つ者が、望ましい。

ちなみに、武蔵野大学大学院のビジネス日本語コースを担当する日本語教員には ACTFL-OPI<sup>7</sup> のテスター、かつ、ビジネス経験者が多い。待遇表現や非対面型コミュニケーションの育成には OPI の考え方と手法が大いに活用できる。また、OPI 超級の判定尺度には、「意見の裏付けができる、仮説がたてられる、具体的な話題も抽象的な話題も論議できる、言語的にも不慣れた状況に対応できる」とあるが、フォーマル・インフォーマルを駆使し、説得・交渉をしていく能力が必要である点でも、ビジネス日本語能力は OPI 超級話者の能力と重なることが多いことは参考にできる。

また、ビジネス現場で日々使われている、インターネット、Eメール、プレゼンテーションのためのパワーポイントなどの情報技術能力・作成技術能力とその指導力も教師には必要とされる。

これらの能力を一人の教師が全て併せ持つことは難しいことが多いので、チーム・ティーチングとそのコーディネイトを考えていくことが現実的であろう。

## 7. ビジネス日本語の評価

現在、ビジネス日本語を評価するものとしてBJT ビジネス日本語能力テスト（以下、BJT）がある。JETRO ホームページ<sup>8</sup>には以下のようにある。

BJT は、日本語やビジネスに関する知識の有無ではなく、さまざまなビジネス場面、状況での「日本語によるコミュニケーション能力」を測定、評価します。テストの具体的な目的は次の通りです。

1. 日常のビジネス場面において、日本語によるコミュニケーションの技能があるかどうかを測る。
2. 自分のビジネス知識やビジネス戦略を発揮するための言語行動能力があるかどうかを測る。
3. 日本のビジネスや商習慣に対し、日本語を使って適切に行動する異文化調整能力があるかどうかを測る。
4. ビジネスコミュニケーション上の誤解や障壁を取り除き、国内外のビジネス関係者の相互理解の促進に寄与する。

BJT は、与えられたビジネス上の課題を処理する総合的な日本語の技能を測るテスト JLRT と、ビジネス場面での口頭による日本語のコミュニケーション能力を総合的に測定・評価するテスト JOCT からなる。JLRT は「聴解問題」「読解問題」「聴読解問題」からなり、JOCT は JLRT で J1 (530点) 以上取得者のみが受験でき、インタビューとロールプレイからなる。

近年、BJT 受験者が大幅に増えてきているが、ビジネス日本語教育の浸透とともに、今後さらに BJT が活用されていくものと思われる。合わせて、ビジネス日本語の評価方法の研究もおこなわれている。現在、ビジネス日本語に関する CANDO Statements, 態度変容などの評価基準がアジア人財構想共通カリキュラムマネジメントセンターで開発されている。

## 8. 産学連携

前述のように、ビジネス日本語教育には、ビジネス現場の知識と経験が必要とされるため、従来の日本語教師のみでは十分にその教育を行うことができないので、産業界からの協力が必要である。PBL のリソースや実践の上でも、さらに、インターンシップ・実際の就職先としても、留学生の就職支援のためのビジネス日本語教育では、産学連携が強力に進められていく必要がある。留学生の就職への「ソフト・ランディング」を産学連携で進めるための方策は今後の大きな課題である。

## 9. おわりに

留学生の就職支援のためのビジネス日本語教育について概観してきたが、冒頭に述べたように、これはその第一歩を踏み出したばかりである。今後は、さまざまなビジネス日本語教育の実践とそのふりかえりから、教育方法、教材が開発され改善されていくことであろう。

現在の、留学生の就職支援のためのビジネス日本語教育に求められるものは、日本語を使った高度なコミュニケーション能力の育成や、日本の企業文化の理解能力育成、そして、社会人基礎力の育成であるが、さらに一歩進んで、日本のものづくりへのこだわりや顧客サービスなど日本のビジネスの優れた点を紹介し、かつ、自国のビジネスの優れた点を紹介できる、そして、国と国の間から新たなものを生み出すことのできる真のブリッジ人材の育成を考えていければと思う。

「報告書」によると、留学生の採用動機として、グローバル化対応のためのブリッジ人材として、また、企業内の「内なるグローバル化」への影響をあげる企業もある。今後は、ブリッジ人材としての留学生の特性を生かした働き方がもっと研究され、それに合わせた採用方法が考えられていってもいいのではないだろうか。

また、留学生が日本で留学したことをその後のキャリアとして生き生きと活躍していくことのできるよう、日本企業の扉をもっと開くための産学連携の方策を立てていくことと、留学生の就職時のビザなどのより現実的な問題を洗い出していくことなども、当面の課題である。

\*本論文は第6回 OPI 国際シンポジウム「プロフィシエンシーと第二言語習得」(2007)での口頭発表に加筆修正を加えたものである。

### 注

- 1 独立行政法人日本学生支援機構 (2006)「留学生受け入れの概況 (平成 18 年度版) 参照。
- 2 法務省入国管理局 (2006)「平成 17 年における留学生などの日本企業などへの就職状況について」参照。
- 3 平成 15 年度厚生労働省委託調査「留学生の日本における就職状況に関する調査」報告書 平成 16 年 3 月 31 日 (三菱総合研究所)
- 4 経済産業省「アジア人財構想」<http://www.meti.go.jp/policy/sougou/yosan/konmen/AsiaJinzai.htm>
- 5 <http://www.meti.go.jp/information/downloadfiles/c70424a01j.pdf> 参照
- 6 田中幸子他著 (1988)『プロジェクトワーク』凡人社
- 7 ACTFL (全米外国語教育協会) が開発した外国語の口頭運用能力を測定するためのインタビューテスト <http://www.opi.jp/nyumon/nani.html> 参照
- 8 BJT ビジネス日本語能力テスト <http://www.jetro.go.jp/course/bjt/>

### 参考文献・URL

飯田謙一 (2007)「海外日系現地企業の経営管理と現地人従業員の働くことや企業に対する意識—現地における調査結果をもとにして」『専修商学論集』第 84 号 pp. 1-55  
海外技術者研修協会「構造変化に対応した雇用システムに関する調査研究 (日本企業における外国人留学生

の就業促進に関する調査研究)」報告書 平成 19年 3月

<http://www.meti.go.jp/information/downloadfiles/c70412d11j.pdf>

経済産業省産業人材参事官室 (2007) 「外国人留学生向けの研修のあり方について」

<http://www.meti.go.jp/committee/materials/downloadfiles/g70410b01j.pdf>

堀井恵子 (2003) 「留学生が大学入学時に必要な日本語力は何か—「アカデミック・ジャパニーズ」と「日本留学試験」の「日本語試験」を整理する」『日本留学試験とアカデミック・ジャパニーズ』科研中間報告書 pp. 113-122

堀井恵子 (2005) 「アカデミック・ジャパニーズをふまえたビジネス・ジャパニーズ教育の意義と課題」『武蔵野大学文学部紀要』第 7号 pp. 13-22

堀井恵子 (2007a) 「留学生に対するビジネス日本語教育の現状と課題—産学連携の実現にむけて—」『武蔵野大学文学部紀要』第 8号 pp. 119-130

堀井恵子監修 (2007b) 『BJT スコアアップ模擬テスト』アルク

牧野成一監修 (1999) 『ACTFL-OPI 試験官養成マニュアル』アルク