

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構築のための調査研究：ベトナム ハノイの日系企業などへのインタビューからの考察

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: 2018-03-09 キーワード (Ja): ビジネス日本語, 日本語人材, 日系企業, 異文化調整能力, シラバス キーワード (En): 作成者: 堀井, 恵子 メールアドレス: 所属:
URL	https://mu.repo.nii.ac.jp/records/718

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構築のための調査研究
—ベトナム ハノイの日系企業などへのインタビューからの考察
Research on the syllabus structure of Business Japanese education
for supporting foreign students:
Findings from interviews with Japanese companies in Vietnam-Hanoi

堀井恵子

キーワード : ビジネス日本語、日本語人材、日系企業、異文化調整能力、シラバス

1. はじめに

平成20年7月に文部科学省、外務省、法務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省の6省により策定された「留学生30万人計画」骨子では、2020年をめどに留学生30万人の受け入れを目指し、高度人材として優秀な留学生を戦略的に獲得することが盛り込まれている。一方、厚生労働省によれば、日本企業で活躍する外国人の数はこの10年間で約2倍となり、着実に増加傾向にあるが、更なる就職促進のためには、外国人の採用に対する企業の意識や労務管理のあり方をグローバル化に対応したものに改革することが不可欠とされている。

労働政策研究・研修機構(JILPT)「日本企業における留学生の就労に関する調査」(平成21年6月)からは、留学生を採用した企業と日本企業に就職した元留学生へのアンケート調査結果として、以下が明らかになった。

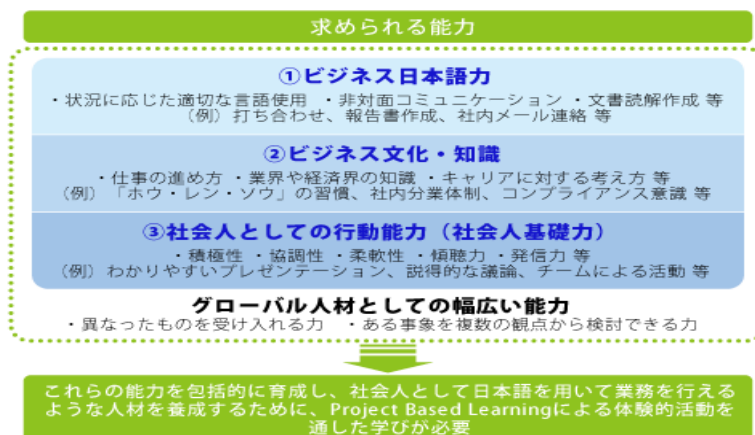
1. 企業が留学生を採用した理由(事業の国際化に資するため37.1%、職務上外国語の使用が必要なため36.4%)と留学生が企業に就職した理由(母国語や日本語などの語学力を生かしたいから48.9%)はほぼ一致している。
2. 元留学生が望む将来のキャリアは、現地法人の幹部36.1%、高度な技能・技術を生かす専門人材(理系)で48.5%であるが、企業が期待する将来の役割は、現地法人幹部9.8%、専門人材15.5%とギャップがある。
3. 定着促進のための取り組みと要望としては、「語学力を生かした配置」は一致しているが、「異文化理解」については元留学生が64.9%としているのに対し、企業が14.7%、また、「短期間でもキャリア形成できる多様なコース」については、元留学生が31.1%、企業4.4%とギャップがある。
4. 留学生が日本企業に就職する際の障害としては、留学生を採用する企業が少ない(50.7%)、留学生に対する求人が少ない(50.3%)、SPI試験などが外国人には難しい(34.4%)である。
5. 元留学生の3分の1が今後も日本の今の会社で働きたいとしながら、3分の2は今の会社で働くことにはこだわっていない。3分の1はいずれ日本以外で働きたいとしている。また、元留学生が日本企業に就職を勧めたい理由は語学力を生かした仕事ができる(45.9%)、賃金が高い(16.5%)であり、学校で学んだ専門性を生かせる(16.3%)、日本企業に就職を勧めたくない理由は出世に限界があるように見える(73.1%)、異文化を受け入れない場合が多い(61.9%)、であった。

これらから、国内では留学生を採用する企業がまだ少なく、また、就職してもキャリアパスが見えないことと同時に、短期間でキャリア形成できるコースの設定、日本人の異文化理解促進につい

てが、課題であることが明らかになった。

一方、平成18年度経済産業省委託事業「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」での、日本企業および日本の大学・大学院出身の外国人社員に対する調査結果から、外国人留学生が日本企業で働く上で求められる能力が以下の図1のように明らかになっている。

図1



この調査は筆者も協力したものであるが、世界的不況も加わり、残念ながら日本での就職をかなえることができず、または、初めから母国での就職を希望し、母国の日系企業への就職を希望している留学生も多いことから、また、企業側からも海外の現地法人などでの人材ニーズが高まっていることから、筆者は、**海外日系企業における外国人材に必要な能力についての調査**も行ってきた。

堀井(2009)では、2006年10月に中国・上海の日系企業の担当者と元留学生に行ったインタビュー調査をまとめたものであるが、調査結果の内容分析から、当該中国(上海)日系企業における日本留学経験者を含む中国人社員の採用・就業の実態に関して、以下が得られた。

- 1) 現在の中国の大学の日本学科卒業者の日本語レベルはたいへん高いので、日系企業の求める日本語能力試験1級レベルの日本語能力という点では十分対応できる者が多いが、**日本人の考え方や日本文化を理解**しているという点で、日本留学経験者(元留学生)は評価される。
- 2) 採用に当たっては**即戦力**が求められ、また、日本語力以上に**問題解決能力、論理的思考力、説明力**が求められている。
- 3) 日系企業の一般的な採用後の**研修**では日本語とビジネスマナーが行われているが、**ホウ・レン・ソウ(報告・連絡・相談)**を含めた日本の企業文化、**チームワークの研修**も必要とされている。
- 4) 中国人社員の**離職率**は高い。また、残業、上司と部下の関係、法律、家族などに対する考え方が違う。これらについても日本留学経験者はアルバイト経験などから日本企業についての理解がある。
- 5) 中国人は**ストレート**に言い、ドライなので日本人は驚いているが、一方、中国人は日本人ははっきり言わず責任を負わないと思っている。
- 6) 派遣されてくる**日本人が優秀でない**と、また、中国人を理解しようとしないとトラブルになる。

上記から、**問題発見解決能力と異文化調整能力の重要さ**が浮かび上がってきたが、これらは国内の調査より重要視されていることがわかった。

本稿では、上記を受け、この調査に続き、2008年、ベトナム・ハノイで行った調査について述べ、その結果からより広い意味で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と教材・教授法について考察する。なお、紙面の都合で、ここではその概要のみを伝える。

2. ベトナム(ハノイ)における調査から

2-1. 調査の概要

2008年10月にベトナム・ハノイの日系企業に就職している元留学生とハノイの大学卒業生を中心に、中国・上海と同様のインタビュー調査を行った。ベトナム・ハノイを選んだのは、近年、日本企業の進出が盛んであるためと、中国・上海での調査結果との共通点と差異を見るためである。調査は質的なものを図るため、半構造インタビュー調査で行った。

(1) 調査時期

2008年10月23日(木)―25日(月)

(2) 調査目的

ベトナム・ハノイの日系企業における元留学生を中心とした外国人の採用・就業の実態とそこで生起する問題点を洗い出し、国内外のビジネス日本語教育に**加えるべきものを探る**。調査項目は、中国・上海における調査とほぼ同様の以下を中心に、適宜必要なものを加えた。

- 1) 日系企業(ハノイ)における現地社員の採用条件と元留学生の採用状況について
- 2) 元留学生と留学経験のない外国人社員の入社後の違いについて
- 3) 採用後の研修の有無と、ある場合はその内容について
- 4) 日本人社員とベトナム人社員との間の誤解・トラブルについて
- 5) (留学生のための)ビジネス日本語教材に求めるものについて

(3) 調査方法

企業への訪問調査を行った。あらかじめ質問紙をメール送付しておき、その質問内容に沿っての半構造インタビューで、調査に要した時間は一人につき30分から1時間である。インタビュー内容は、許可を得て録音し、すべて文字起こしをした。文字起こししたものは、項目ごとにコードを設定して「内容分析¹⁾」を行い考察した。

(4) 調査対象

調査対象は、ベトナムに詳しい日本人キーパーソンからの紹介、ハノイ大学の教授を通じての紹介、並びにベトナム日本人材協力センター(以下JVCC)の紹介で、適切な対象者を得ることができた。

インタビュー対象者は以下の、15場面での、JVCC関係者3名(+日本語学習者7名)、日系企業で仕事をしている元留学生9名、日本企業で仕事をしているハノイ大学卒業生4名、日本企業の日本人管理職1名、日本語教師をしている元留学生2名の19名であるが、当時のJVCC所長K氏からは、ハノイ到着直後に日越関係、並びに、ベトナムにおける日本語教育、ビジネス日本語教育に関する大変貴重な包括的な話をデータとともに聞くことができたので、そのインタビュー内容の分析は別にして最初に述べる。

インタビューリスト

	日時	所属	肩書き	名前(仮称)	備考
1	10月23日	JVCC (ベトナム 日本人材協力 センター)	所長	K	日本人
			日本語教師	YM	日本人
			国際交流	YS	日本人
			日本語教師	PKA	元留学生
			学生たち	7名	学生
2	10月24日	Y	総務課課長	HHT	元留学生
3		M銀行ハノイ支店	社員	HTH	元留学生
4		同上	社員	PTTG	元留学生
5	10月24日	同上	社員	NTHN	元留学生
6		同上	社員	MTTN	元留学生
7		S	director	LHD	元留学生
8		S	社員	PTT	元留学生
9		S	社員	NTTN	元留学生
10		S	社員	THL	元留学生
		S	社員	YK	日本人
11		O VIETNAM CO.,LTD	アシスタントディレクター	NHD	ハノイ大学卒業生
12		H. VIETNAM CO., LTD	通訳	LTHG	ハノイ大学卒業生
13		T CO., LTD	総務課課長	TTH	ハノイ大学卒業生
14	H. VIETNAM CO., LTD	総務課係長(課長代行)	NTKD	ハノイ大学卒業生	
15	10月25日	ハノイ大学	講師	A	元留学生

*社名は個人情報の点から仮称のものとしている

2-2 調査結果

インタビューを文字起こししたものについて、質的内容分析を試みた。質的内容分析とは、データをカテゴリーに割り振ることでテキストを抽象化し、モデル化に必要なファクターを抽出する方法である。今回は、各インタビューの文字起こしから、項目を得、それをカテゴリーに分類、考察を行った。ここでは、紙面の関係からカテゴリー内容をまとめたものをあげる。

2.2.1 JVCCでのインタビュー結果：ベトナムにおける日本語教育、ビジネス日本語教育について

JVCCは「日越友好のシンボル」となることを目指し、2002年3月ハノイに、5月ホーチミンに卒業され、ビジネスコース、日本語コース、相互理解促進コースを柱として活動を実施している JICA プロジェクトの一つである。JICA の取り組みとして、ハノイのセンターには日本留学支援コーナーも開設され、留学・就職支援と学生・大学間交流支援を行い、また、日本の蔵書・DVD の数ではベトナム随一の図書館も備えている。ベトナム国内にある約 300 大学の頂点に立つ貿易大学の構内にあり、貿易大学日本語学部の学生もこの図書館を利用、また、スピーチコンテスト、スタディツアーなども開催している。JVCC 所長 K 氏とのインタビューからは JVCC の取り組み並びにベトナムに

おける日本語教育に関して以下がわかった。*はインタビューの文字おこしからの抜き書きである。
1)2000年以降、日越が戦略的なパートナーとなり、日越経済関係が深化、700社を超える日本商工会会員企業があり、タンロン工業団地だけでも日系企業が4万人の雇用を創出している。それに伴い、日本語学習・日本留学者が急増している。

*あのとにかく日本語熱が盛んになり、学習者数がもうここ数年で2倍になり、あるいは、あの、日本語能力試験受験者数が6倍、それから留学者数っていうのも2倍以上・・・

2)ベトナム人材の魅力は、①若くて勤勉、②数学をはじめとする暗記力に強い、③日本人と共有できる価値観、があげられる。

*まず若いということで、えー、今、平均年齢が26歳ぐらいですね。これはまあ、他の国ではあまりないこと。それからあの一、非常に勤勉であるし、暗記力がすごいですね。うちの、スタッフもですね、あの一、携帯電話の電話番号なんかもう何十も覚えてるんじゃないでしょうかね。そのぐらいもう、とにかく、すごい暗記力ですね。それから日本人に非常に近い。私あの、JICA というところにまあ39年程、あの、勤めていましてですね、もう40カ国ぐらい行きましたし、やっぱり、まあ、会った方々っていうのが多分100国、100カ国以上だと思いますが、その中で日本に、あの一、本当に似てるっていうのが、私はもうベトナムだけっていう、まあ、仏教っていうだけじゃなくて、その大乘仏教でですね、非常にこう、寛容性が強い。まあ、宗教に対するその、えー、違和感というか、あの、異教に対するですね、えー、敵対心っていうのが全然ないっていうのが日本とベトナムぐらいだと思います。えー、それからやはり、あの、なんていうんですかね、あの、過去を水に流すという、まあ、あれだけの、こう、空爆があり、ですね・・・

3)ベトナム人材の課題は、①中間層が不在、②応用力が不足、③日本人との価値観との微妙な違い、である。

*しかし、やっぱり微妙なところで、非常にこう、我が強いというか、プライドが非常に高い。で、しかも能力があるので、自分に自信を持っているので、I can do it、こう言うわけですね。でも、日本人ってほしい We can do it ですね。こういう、その微妙な差っていうのが、やっぱり大きな差になる、っていうことが多いと思います。それからやっぱり、初任給とかですね、まあ要するに日本人の持っている仕事観、あるいは就職観、就社観ですね、社に入る、就社観っていうのがやっぱり全然違ってくる。これもどちらかと言いますと向上心の表れだと思います。そういうふう to 受け取る方も非常に多くいらっしゃいます。ただ、やっぱりあの、会社にとっては離職されるっていうのは非常に嫌なことです。なんでこんなに仲良くやってね、辞めちゃうのっていうのがあると思います。えー、それからやはり、「ホウレンソウ」っていうのが非常に弱い。

4)ハノイにおける日本語学習者・日本留学者は急増している。

(インタビュー時点で)貿易大学1000人、国家大学250人、ハノイ大学800人、人文社会大学100人をはじめ、ハノイ工科大学、法科大学などでも日本語学習者が増加中。日本留学者もここ数年で倍増しているが、国費(留学生)はまだ少なく、他国に比べ日本留学は日本側のフォローアップが弱い。

5)JVCC のビジネスコースは、日本的経営を核に、経営戦略、マーケティング・セールス、生産、人材開発・管理、財務・会計、IT の構成で、受講生は製造業、中間管理職が中心。一方日本語コースでは、能力試験1・2級コース、日本語教師養成、日本語教育機関のネットワーク化を行っている。

*一級の合格率っていうのは、まあ、先生ご存知のように非常に低い。えー、ハノイ全体でも 11%ぐらいですか。ハノイではまあ 45 人しか去年あの、合格者出てませんけど・・・

*日本語学習者のデータベースを作って、731 名・・・その中で、えー、まあ、いろんな会社からですね、就職斡旋などを受けますので、えー、まあ、そこをご紹介したりということ・・・

6)JVCC では実質的な就職支援のためのビジネス日本語コースを試行錯誤中であるが、日本語能力試験 2 級レベルでないとビジネス日本語は難しい。

*平行してですね、ビジネス日本語を、また、いわゆるビジネスマナーコース、ではなくて、あの、セミナーですね、一日のセミナーっていうのはもうすでに何回かやっていて、(中略)それから今考えているのは、あの、就職対策コースみたいなもので、えー、会社に就職するっていうのはどういう意味なのか、えー、それから面接受けてこういうことを気をつけなさい、えー、あるいは入ってからもこういうことに気をつけなさいっていうようなことをですね、定期的にやっていきたいと思います。就職フェア、あの、まあいわゆる、その一、面接とかもですね、あの、日本の会社と組んで・・・

*私もビジネスコースやれて、こう、前任者の方が言ってきたので、まあ、とりあえずまあ、やってはいるんですけども、まだまだ不十分です。で、特にビジネスコースも「どうぞ」っていう風にオープンしたのでですね、まだ3級をようやくクリアをしたぐらいの子が多くて、これが私も気になったので、ちょっとあの、終わってからも、あの子達、残ったので、10 人と話をしようと思いました。そうするとまず日本語がまだまだなので、ちょっとビジネスコース、ビジネス日本語の方はやっぱりある程度、2 級ぐらいにならないと。。それぐらいにならないと無理だろうと。ただまあ(日本語能力)試験が 12 月ですし、わかるのはその次の年ですから、まあだいたいほぼいってるな、というような子をやっぱり取らないとだめだろうと。それから場の設定もですね、

7)実際の企業とのマッチングにはずれがある。学生が就職したい企業では英語が求められる。一方、日本語人材(日本語ができる人材)を求めている企業は郊外なので学生があまり行きたがらない。

*あの、やはり現実はどうかというですね、えー、これだけ日本語をあの、勉強してですね、えー、で、本当に頭の良い子がどうなってるかっていうと、必ずしもやっぱりマッチングは上手くいっていないですね・・・あの、ハノイの中心で、例えば金融系とか、あるいはその商社さんとか、そういう人気非常高的ところは結局英語を求められますね。ですから日本語ができたとしてもですね、それはあの、ほとんど評価されないというのがあります。で、実際に(日本語が)求められているのは何かというとタンロン団地のあちらなんです。そうすると 40 分 50 分かかるので、えー、特にあの、女生徒はですね、あの川をあの渡るっていうのはなかなか難しく、実際ニーズのあるところには行かない。で、えー、あの学生達が求めているところは英語を求めているというようなことです。

8) 言語力よりも企画力、問題解決力が求められることもある。

*・・・で、その彼女を取ったのも結局は日本語力ではなくて企画力で、「あなたはどのような貢献をわが社にしますか」といったときに、すぐさま企画書を作って、私はベトナム人だからベトナム人のことがわかりますと。ここでは日本人が考えてるようなプロジェクト、商品を作っても売れません。私はこういうのだったら自信を持って進められますと。で、それで、あの、会社の方がぼろっと来て、で、取ったという。

9) 一方、日本語人材が再認識されつつある。

*・・・で、グローバル企業だったら、もう引っ張りだこだと思いますが、普通の日本企業だったら、まぶつかると思います。でちょっと、あの、英語が弱くて日本語ができる子は、あの、受け答えも非常にしっかりしていて、私はそちらの方を、まあ推しました・・・会社もだんだん気がついて、・・・

2.2.2 元留学生、ハノイ大学卒業生などへのインタビュー結果

調査結果の分析から、当該日系企業における日本留学経験者を含むベトナム人社員の採用・就業の実態に関して、以下が得られた。*はインタビューの文字おこしからの抜き書きである。

1) 現在のベトナムの大学の日本学科卒業者の日本語レベルは漢字習得の困難さからなかなか上級レベルとはなれず、一般的に3級と2級の間程度で日本企業に入社している。採用に当たっては、積極性や問題解決力が見られている。

*本当に今ベトナムでは日経企業がどんどん進出してきて、日本語ができる人材求めていますね。普通の、今の時点では日本語がそこそこ、3級ちょっとくらい、3級と2級の間くらいにできたら日系企業に就職できるという状態ですね。しかしもう少し行くと、きちんとできないと、仕事できるけど、地位がアップすることが難しいと思います。

2) 採用には英語も必要とされることが多い。

*Q: つまり日本語と英語というのが、採用条件ということですか。

A: はい、一般的です。

3) 日本留学経験者(元留学生)特に大学院修了者には大変日本語レベルが高い者がいて評価されている。

*Q: 留学経験のある方と、日本語は上手ですけれど、留学経験のない方とは何か差はありますか。

A: 差はありますね。留学経験のある人の方が日本語的に自然にできます。

*留学した人はですね、その、一番強いのは聴解力と、会話力ですね。

*留学がある学生はですね、卒業して、日経企業に、入ってすぐ仕事ができる人も実際には多いですね。でも留学に、あの、行ったことがない人は、ほとんどは最初から勉強しなければならなくて、まあ、こちらの大学で4年勉強した知識だけでは、話すことはあまりできない・・・

*Q: それで留学されたことが、ここでお仕事するのにどういうところで役に立っていると思いますか。

A: 日本人の考え方とか、文化の理解仕方とかも仕事に役立っています。

*たぶん2つあります。1つは言語の使い方と、次は、その他にも態度とか対応仕方とか、あいさつくらいとか笑顔とか。・・日本人はきちんとあいさつしたりとかも、それは大切な部分だと思いますので、もちろん言語も大切ですし。

4) 日本語人材は通訳をすることが多いので、文化のはざまでの調整が必要と

される。通訳の時は日本人社員の表現の曖昧さに困ることが多い。一方、日本語人材は通訳・翻訳だけではなく、総務とか製造など具体的な仕事を担当している。

*特に日本人とベトナム人との間のコミュニケーションの間の役割になりますね。大変なのは、いろいろあると思いますが、一番大変なのはどうやって両方の、やはり日本の心の問題ですね。伝わるかということですね。心理的に、ベトナム人と日本人の表現の仕方は違いますね。

*・・・もし日本人のことがよくわからないベトナム人だとすると、日本人の言うことをよくわからない、日本人の心を理解できないと通訳はできなくなりますね。

*たとえば、日本人の考え方ではいいにくいかなと思って、伝えなかったけど、ベトナム人スタッフは伝えてほしいとすごく言いましたので、困りました。

*あります。たとえば断水したとき、部長は、たとえば修理しないといけません、修理する必要がありますと一般的に言いました。それで部下は誰が修理するかわかりません。〇〇さん修理してくださいと言ったら、すぐわかりますね。

Q: なるほどね。これは日本語の問題?

A: いえ、部長の言い方がちょっとあいまいですね。

*他は会社での生活。たとえばラジオ体操のとき、ベトナム人のワーカーはあまり集中しません。そのとき日本人の課長さんは注意しました。でも注意仕方はちょっと厳しすぎる。そのときベトナム人のワーカーさんは気持ちよくないです。その悪い気持ちのまま仕事を働いて、その日本人の課長に対して、たとえば態度も悪くなります。

5) 日本人社員がベトナム企業文化の理解が不足しているために勘違いをする場合がある。

*ベトナムでは会計部の部長はときどき社長の地位と半々くらいになっている場合もあります。だからベトナムの会社に行ったら、会計部の部長の役割も十分理解できないと仕事は全然進まないと思いますね。

6) 日系企業の一般的な採用後の研修では日本語とビジネスマナー、そして日本人の考え方についてが行われている。OJT、勉強会も多く行われている。

*ビジネスマナー、仕事のやり方、日本人の考え方です。

*Q: 社員の方が日本のやり方を理解するために何か?

A: やはりなぜそうなるのかということ、みんな納得させないと理解してくれない。

*「ホウレンソウ」はやはりベトナム人の意識は低いです。弊社もそれについては努力していて、他の一般の会社よりはみんなちゃんとできるかなとは思いますが、自分が期待するレベルまでにはなかなかなら

ない。

*会社に入って、仕事上できちんと注意されています。日本の「ホウレンソウ」とか。よく社内で勉強会も開いています。

*会社で日本語クラスを開いています。1週間で3回行います。1時間半くらい。対象は管理監督者とか班長とか、仕事によく日本語を使う人に。

*OJT で会社の中には先輩と上司があることや、仕事の考え方・やり方、いろいろな、たとえば仕事のノウハウが勉強できました。

7)ベトナム人は家族を大変大事にするので、残業などについては否定的である。

*あとベトナムはみな家族を大事にしています。日本が大事にしていないというわけではないですけど、理解の仕方ですね。日本はたとえば、会社は第一にするとか、家族を第二にするとか、という考え方もありますね。ベトナムは逆に第一が家族にして、第二、第三、第四がなく、第五が会社とか。

8)ベトナムにおける日本語教育は以下の点が不足である。

*教育現場では、教師の人数も少ないですね。で、ベトナム人の、日本語の教師の、能力というか、まあ・・・普通の日本語の会話とか、日本語読めますけども、その、教授法と、あとは中級とか上級のレベルではまだ日本語教師は、レベルが足りないという気がします。また、最近出版された教材は、ベトナムには、まだ来ていないし、教材面も、いろいろ課題があると思いますね。

*現場での表現の仕方、言い方は学校で教育されたものと違います。その点は、ベトナムの学校の日本語教育はまだよくないと思います。そして日本人の先生がまだベトナムにあまり来ないと思います。

*日系企業に向けていくほうがニーズにあうので学習効果が上がります。ビジネス会話とか、オフィスラウンゲージとかいう授業があってほしい。

*ビジネス会話とかオフィス言語とか、英語で言ったらビジネスライターですね、のような授業が・・・

*会社に入ってたたとえば申請書の作り方とか、本当に難しいと思います。日本語教育はまだまだですね。申請書とか書き方とか、何を提案がしたい場合はどういうふうに書けばいいのか、みんなまだその大切さがわかってないから、逆に言うとそういう授業はまだなかったから、みなわからないわけですね。

3. 考察

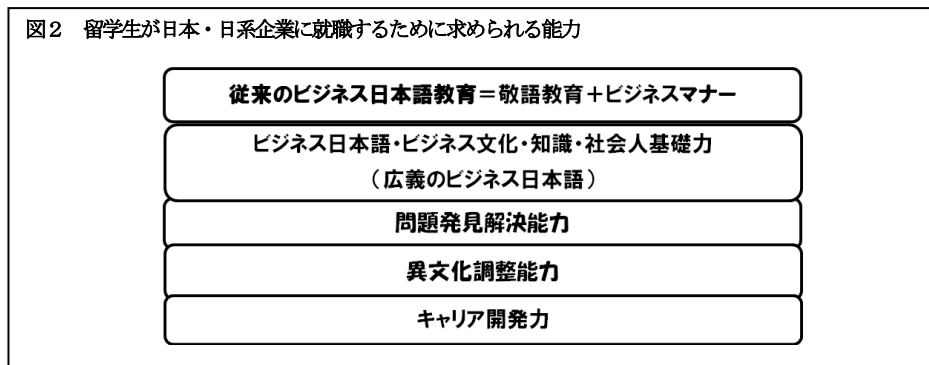
以上から、ベトナム・ハノイの現状として以下がわかった。

- 1) 日本語能力については、漢字習得がネックとなっていて日本語能力試験 1 級レベルにはなかなかかなれない。日本語能力試験 2、3 級で日系企業に就職している。
- 2) 中国・上海でも同様であったが、学生が就職を希望する大手企業では英語もあわせて求められる。また、現状では日本語のみが求められている企業には学生はあまり行きたがらない傾向がある。
- 3) 言語よりも問題解決力・企画力などが求められることもある。
- 4) ベトナム・ハノイの大学などの日本語教育は、まだ教員の質・量が十分ではなく、ビジネス日本語は実質的にはほとんど導入されていない。しかし、そのニーズは高まると思われる。
- 5) 日本留学経験者は、まだ数が少ないこともあり、日本語の応用力、並びに、日本人の考え方な

ど異文化コミュニケーション上の理解力がある点で大きく評価されている。

- 6) 当該企業では入社後、ビジネスマナー、日本人の考え方理解、日本語などの研修が OJT や勉強会を含め、継続的に行われている。
- 7) 通訳を兼ねて仕事をしている日本語人材が多い。ベトナム人は日本人に近い面もあるが、日本人社員の曖昧なコミュニケーションなど異文化コミュニケーション上の問題に日々さらされている。
- 8) ベトナムでは家族を非常に大事にするので、残業などは好まれない。中国ほどではないが離職も多い。

堀井(2009)では、上海日系企業における調査から、留学生が日本・日系企業に就職するために必要な日本語能力として、以下の図2のように異文化調整力、問題発見解決能力などを特に加えた。



そして、これらの能力を養成するため、勤務校では以下の科目をおき、実践をしている。

- ① ビジネス日本語科目：ビジネス日本語演習 1～4：12 科目(口頭表現、文書表現、情報収集、総合)、ビジネス日本語情報処理：2 科目
- ② ビジネス科目：日本ビジネス特別講義、日本企業概説、企業文化研究
*マーケティング、アカウンティングの基礎を含む。様々な分野の企業人ゲストも登場。
- ③ ビジネス日本語ゼミ・課題研究
- ④ インターンシップ事前研究・インターンシップ

今回の調査結果からは、問題解決力・異文化調整力が同様に重要であることに加えて、英語力、通訳・翻訳力を高めるための科目を加え微調整することがより効果的であることが分かった。

合わせて、日本人社員、日本人に対する異文化コミュニケーション教育が必要であることも再認識された。

4. 教材・教授法の整備

海外で市販されているビジネス日本語のテキストを集めて見ると、ビジネス場面における日本語の会話例(特に敬語)、ビジネスレターの書き方、そして、日本文化や日本の企業文化についての説明が書かれているものが多いが、果たしてそれらだけで実際のビジネス日本語力が育成されるかは疑問である。ステレオタイプを助長する危険性のあるテキストも少なくなかった。

、言語能力は、コンテンツのある体験によって自らが気づき、他とのインターアクションの中で

獲得されるものである。動的な問題発見解決能力や異文化調整能力は、表現形式の学習ではなく、プロジェクト型学習(PBL)のような総合的な学習法の中でしか育成できないと思われる。語彙や表現形式はそれらのコンテンツのある体験の中で身についていく。

上記理由から、勤務校での留学生対象のビジネス日本語教育では、以下のように、ロールプレイ、PBLを取り入れているが、コース中、コース終了後の学習者の振り返り記述には、PBLによって問題発見解決能力、異文化調整能力、また、チームワーク力がついたというものが多くみられた。

ロールプレイ	PBL	インターンシップ
<ul style="list-style-type: none"> ■状況と言語の関係の理解 ⇒待遇表現 実践の場 ■文化理解練習 ⇒文化調整練習 ■フィードバックが簡単(録画) 	<ul style="list-style-type: none"> ・実際使用場面が多い ・日本人BPとのインターアクションが多い ・問題解決必要 ・要チームワーク ・フィードバックは一部可能 	<ul style="list-style-type: none"> ◆実際使用 ◆日本人BPとのインターアクションが多い ◆ビジネスマナー獲得 ◆文化実践の場 文化調整の場? ◆事前事後指導

今回の調査からは、留学生が帰国して日系企業に就業する際に、母国の日本語教育では学べないものが日本留学で学べることもわかったが、異文化調整力や問題解決力を日本語で習得するために、ロールプレイ、PBLが有効であることから、これらを育成する教材の整備が急務であると思われる。

5. おわりに

今回の調査も、日系企業を中心とした調査ということで、国内企業の調査では浮き彫りにされにくかったことが見えてきたと言えよう。日本企業の海外進出に伴い、体系的なビジネス日本語教育や研修が国内外の大学や日本語教育機関、企業内で行われることが求められている。そのための教材・教授法の開発と教員養成、並びに、産官学民のネットワークを、ひきつづき、少しずつ積み重ねているところである。

最後に、ベトナムでの調査に協力してくれた方がらに深く感謝する。

参考文献：

- 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」、
 近藤彩(2007)『日本人と外国人のビジネス・コミュニケーションに関する実証研究』ひつじ書房
 清ルミ(1995)「状況日本語ビジネススピールのビジネスコミュニケーション上の支障店点—インタビュー調査から教授内容を探る—」『日本語教育』87号、pp. 139-152
 日本経済団体連合会(2007)「外国人材受け入れ問題に関する第二次提言」
 堀井恵子(2006)「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(2007)「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. 1-14
 堀井恵子(2008)「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」『武蔵野大学文学部紀要』、第9号、pp. 1-6
 堀井恵子(2009)「留学生に対するビジネス日本語教育のシラバス構築のための調査研究—中国の日系企業へのインタビューからの考察」『武蔵野大学文学部紀要』第10号

武蔵野大学文学部紀要 Vol.12,pp.74-61(2011)

堀井恵子(2010)「プロジェクト型ビジネス日本語教育の意義と課題」『武蔵野大学文学部紀要』第11号

堀井恵子・近藤彩(2010)「海外におけるビジネス日本語教育の課題—グローバル人材の能力とその育成」
『2010年世界日本語教育大会予稿集』

茂住和世(2004)「異文化環境に適応する人材に求められるもの—一日中合弁企業における社員研究の事例から—」『東京情報大学研究論集 Vol. 7No. 2』、pp. 93-104

労働政策研究・研修機構(2009)「日本企業における留学生の就労に関する調査」

***特記：本研究は文部科学省科学研究費補助金(平成 20-22 年度)基盤研究 C 課題番号 20520480「留学生の就職支援のためのビジネス日本語教育の教材・教授法開発のための調査研究」研究代表者(堀井恵子)からの助成を得ている。

ⁱ クラウス・クリッペンドルフ(三上俊治他訳) (1989)『メッセージ分析の技法』勁草書房