

第 8 回大阪大学専門日本語教育研究協議会

グローバル時代を生き抜く力の養成と大学における日本語教育を考える
－大学から社会への橋渡しを視野に－

報告書

大阪大学 国際教育交流センター
2015 年（平成 27 年）2 月 17 日

第8回大阪大学専門日本語教育研究協議会

目 次

はしがき	有川 友子	1
プログラム		2
背景および趣旨		3
講演1：不透明な時代における生き方・働き方-支援学の視座から 静岡大学大学院工学研究科 事業開発マネジメント専攻 教授 舘岡 康雄		5
講演2：グローバル企業におけるブリッジ人材のコミュニケーション -元日本語学習者のビジネスパーソンの事例を中心に- 大阪大学経済学研究科 経営学系専攻経営情報講座 助教 戎谷 梓		17
研究発表：大学におけるビジネス日本語コミュニケーション教育の挑戦 -持続可能な社会と個人の幸福を目指して- 大阪大学国際教育交流センター日本語教育研究チーム 特任准教授 金 孝卿		35
全体討論 記録（文責：西村 謙一）		57
写真： 協議会風景		67
付録： 過去の大阪大学専門日本語教育研究協議会の開催状況		70

はしがき

大阪大学国際教育交流センター長

有川 友子

本協議会は、本センターが留学生センターであった2007年度に第1回を開催し、本年度で8回目を迎えました。これまで、研究留学生のための専門日本語教育、コンテンツベースの言語教育（CBI）、日本語教育のスタンダード、アカデミック・ライティング、留学生のキャリア形成といったテーマを年ごとに設定し、留学生や指導教員の先生方を招いてのパネルディスカッション、広く学内外の研究者の方々をお招きした最先端の研究発表や講演・実践報告等、専門日本語教育に関わる知見や議論を蓄積してまいりました。

国際化・グローバル化が叫ばれて久しく、大学における国際化をめぐる動きが一層加速する中、大阪大学は「スーパーグローバル大学創成支援」のトップ型大学に採択され、Global University「世界適塾」をスローガンに、さらにすぐれた研究・教育を推し進めようとしています。現在2000余名にまで増加した留学生の受け入れも、2020年には倍の4000名にするという目標の下、留学生の留学形態や目的、日本語教育への期待はますます多様化しています。今年度には、来日することなく入学許可が得られる、私費外国人留学生向けの新たな入試の出願受付も始まり、合格後の日本語予備教育を経て、2016年4月に入学が予定されています。かつては、留学後に母国に帰って活躍する留学生が多数を占めていましたが、近年は、日本での就職や起業、海外展開する日本企業への就職等が増加しており、今後この傾向はますます加速すると考えられています。以上のような背景をもとに、本年度の第8回協議会においては、大学から社会への橋渡しを視野に入れた、グローバル時代を生き抜く力の養成を主なテーマとして設定し、新たな知見の共有を行い、かつ、今後の教育・研究への示唆を得たいと考えました。

本協議会においては、お二人の専門家を講演者としてお迎えし、良質な気づきを通して「してもら／してあげる」双方向の「プロセスパラダイム」を重視する「支援（SHIEN）学」の観点、および、グローバル企業におけるコミュニケーション論から見たブリッジ人材・グローバル人材の育成・活躍の観点からご講演をいただきました。また、本センターからも、大学におけるビジネス日本語コミュニケーション教育のデザインと実践について発表を行いました。上記のテーマについての新しい知見が共有されるとともに、今後の大学における日本語教育・研究についても大きな示唆が得られました。それらを新たな糧として、今後も教育・研究活動に邁進していく所存です。

日本各地はもとより遠くはタイ王国からを含め計65名という多数の参加者を得て、有意義な議論や交流が行われたこと、心より感謝いたします。

第 8 回大阪大学専門日本語教育研究協議会

日時：2015 年 2 月 17 日（火）13:00～17:00（予定）

場所：大阪大学吹田キャンパス コンベンションセンター 2 階 会議室 2

主催：大阪大学国際教育交流センター

----- プログラム -----

第 8 回大阪大学専門日本語教育研究協議会

グローバル時代を生き抜く力の養成と大学における日本語教育を考える ～大学から社会への橋渡しを視野に～

総合司会 国際教育交流センター 准教授 義永 美央子

- | | | |
|-----------------|--|-------------------------|
| 13 : 00～13 : 05 | 開会の挨拶 | 国際教育交流センター センター長 有川 友子 |
| 13 : 05～14 : 10 | 講演 1 : 不透明な時代における生き方・働き方-支援学の視座から
静岡大学大学院工学研究科 事業開発マネジメント専攻 教授 館岡 康雄 | |
| 14 : 10～14 : 20 | 休憩 | |
| 14 : 20～15 : 10 | 講演 2 : グローバル企業におけるブリッジ人材のコミュニケーション
～元日本語学習者のビジネスパーソンの事例を中心に～
大阪大学経済学研究科 経営学系専攻経営情報講座 助教 戎谷 梓 | |
| 15 : 10～16 : 00 | 研究発表 : 大学におけるビジネス日本語コミュニケーション教育の挑戦
～持続可能な社会と個人の幸福を目指して～
大阪大学国際教育交流センター日本語教育研究チーム 特任准教授 金 孝卿 | |
| 16 : 00～16 : 05 | 休憩 | |
| 16 : 05～16 : 55 | 全体討論 : グローバル時代を生き抜く力の養成と大学における日本語教育を
考える
司会 国際教育交流センター 教授 西口 光一 | |
| 16 : 55～17 : 00 | 閉会の挨拶 | 国際教育交流センター 副センター長 村岡 貴子 |

第8回大阪大学専門日本語教育研究協議会

グローバル時代を生き抜く力の養成と大学における日本語教育を考える

-大学から社会への橋渡しを視野に-

主催 大阪大学国際教育交流センター

背景および趣旨

グローバル化に伴い、国や地域を超えた人、物、情報の動きが激化しています。大学においても国際化を巡る動きは一層加速しており、人材獲得の競争も今後さらに激しくなっていくことが予想されます。大学教育においても、グローバル化に対応できる人材、いわゆる「グローバル人材」の育成の必要性が論じられる中、批判的な見方もあります。それは、グローバル化に対応する人材の育成が経済面だけに矮小化せず、かつ過度な競争に走らないよう、社会的・教育的な本質を再認識すべきであるとの見方であろうと思われます。

大学教育の目標は、不透明で複雑化するグローバル時代を生き抜くための力の養成であり、大学の国際化の環境の下で、高度な教養と豊かな知性を育むとともに、領域を超えたコミュニケーション力を身につけ、多様性の中で調和を創りだしていく主体の力の養成に置かれるべきでしょう。このような展望の下で、大学における留学生のための日本語教育も、円滑な異文化適応への支援を基盤に、アカデミックな活動に有用な日本語教育はもちろんのこと、日本人や母語・母文化の異なる学生や研究者と協働できる行動力の涵養と社会への橋渡し、さらにはグローバル社会での主体の学びと成長を視野に入れていくことが求められると考えます。

以上のような背景をもとに、今年度の協議会においては、グローバル時代を生き抜くための力の養成と大学における日本語教育を、主なテーマとして設定し、異なる学問領域からの情報や知恵の共有をも行い、かつ、今後の日本語教育・研究への示唆を得たいと考えました。

会においては、「支援（SHIEN）学」の観点から、また企業におけるコミュニケーション論の観点から、2名の専門家の先生方よりご講演をいただきます。また、国際教育交流センターからも中級以降の専門日本語教育の実践を踏まえて研究発表を致します。

この機会を通じて、専門日本語教育の現状における問題点を共有した上で、課題と展望について活発なディスカッションが展開されることを期待しております。

講演 1

不透明な時代における生き方・働き方—支援学の視座から

舘岡 康雄

静岡大学大学院工学研究科

事業開発マネジメント専攻 教授

まなびの違い

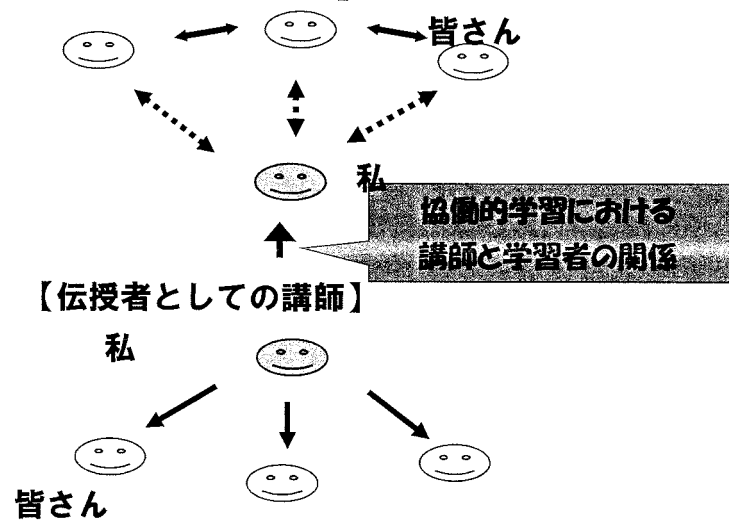
・学習とは…

・気づきとは…

Copyright Y.Tateoka 2011

まなびのスタイル

【支援者としての講師】



Copyright Y.Tateoka 2008

不透明な時代における生き方・働き方 ;SHIEN(支援)学の視座から

舘岡康雄

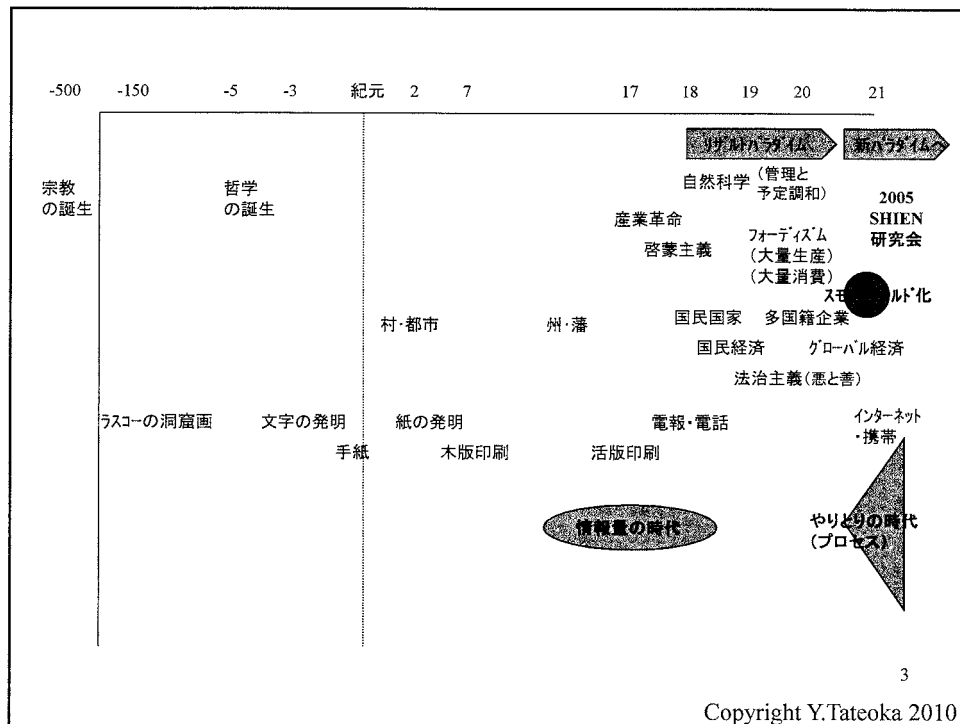
1

2015年2月17日 大阪大学 コンベンションセンター

Copyright Y.Tateoka 2015

- 企業のニーズを知れば、キャリア教育が間違いなくできる？あなたが教えていることがそれでいいということをどうやって担保？しているか？したらよいと思うか？
- あなたの中に、どんな軸があるか？どんな軸を創れば、よいと思うか？

2



SHIEN学のキーワード

1. SHIEN
2. リザルトパラダイム
3. プロセスパラダイム
4. コースパラダイム

4

Copyright Y.Tateoka 1996

2. リザルトパラダイム

- ・「結果」を重視した価値観、枠組み、考え方
- ・20世紀の管理型社会で主流だったトップダウン方式の働き方、考え方
- ・正しいこたえ（最適解）が一つという世界観
- ・「やらせる／やらされる」という一方向の関係
- ・あらかじめ「決まっている」それに合わせる
- ・現在の行き詰まり感の原因

5

Copyright Y.Tateoka 1996

3. プロセスパラダイム

- ・「過程」を重視した価値観、枠組み、考え方
- ・相互に支援し合う働き方
- ・答は、一緒に立ち上げる
- ・「してもらおう／してあげる」双方向の関係
- ・現在が現在刻々と創られる
- ・21世紀型のパラダイムの入り口

6

Copyright Y.Tateoka 1996

“パラダイムシフト”の提言

	リザルトパラダイム	プロセスパラダイム
扱う対象・態度	過去の活動の結果（静的） 近似的に止めて扱う	現在の活動そのもの（動的） 動いているままに扱う
参加者の状態	参加者はある範囲で切り離されているとし（孤立性）、その系内の関係性も既知とみなす	参加者は相互に関係性を有しており、その関係性も動いている 参加者の出入りも変化
最適解の姿	系内の最適解が中心	系外を含んだ絶えざる相互作用としての解の連続
ルールの源	過去が規範	現在刻々と創られる
行動様式	結果が大事 結果を高めようとする	現在の動いている過程が大事 現在の過程を高めようとする
再現性	いつも再現する	周辺状況に応じて再現しない
時間軸と幅	過去とその時点	現在と一定の時間幅

7

Copyright Y.Tateoka 2000

結果だけでない、というけれど…

■ 結果も大切だけれど、プロセスの方が…

成功はしなかったけれど、苦労は認めてよ…

失敗に至ったプロセスから学ぼう…

■ 結果を対象化するようにプロセスを対象化？

あなた自身が参加し、開き、一緒に創造する…

あなたを含んだ活動をあなた自身が創っている

学びを協働して創っている（ダメな先生、ダメな生徒）

8

Copyright Y.Tateoka 2010

三つの潮流…

- つながり・関係性が飛躍的に拡大・急速化
- 観察系から参加系への移行
- 関係性のルールが予め決まっていない

9

Copyright Y.Tateoka 2010

課題の高度化と「解」の所在

- 開発期間が40ヶ月→30ヶ月→20ヶ月→10ヶ月
- 卸せば売れる→小売を考慮→小売を助ける

解の所在	解が自分	解が境界領域	解が相手
適切な行動様式	管理行動	マトリクス管理・刻々の管理	利他性
関係	上下関係	水平・協力関係	支援関係
気付く内容	問題と解決策	自分の文脈(量)内での相手への影響	知らない相手への自分の文脈(量)の読み直し
グローバル調達の 場合	自国内での調達	輸出、輸入、国際分業	完全な地球的調達
(開発)の短縮化	ウォーターフォール型	サイマルティニクス型	相互浸透型
目標の高度化	線形の世界	線形と非線形の世界	

10

Copyright Y.Tateoka 2004

館岡の「SHIEN」とは...

従来、重なりのなかったところに
重なり(相互浸透過程)を創って、
「してもらう/してあげる」を交換する
ことである。

従来の支援と区別し、
館岡の「SHIEN」とする。

出典：館岡康雄,「支援研究の本質と未来」,『経営システム』,Vol.18,No.3. pp.121-128,2008.

11

Copyright Y.Tateoka 2008

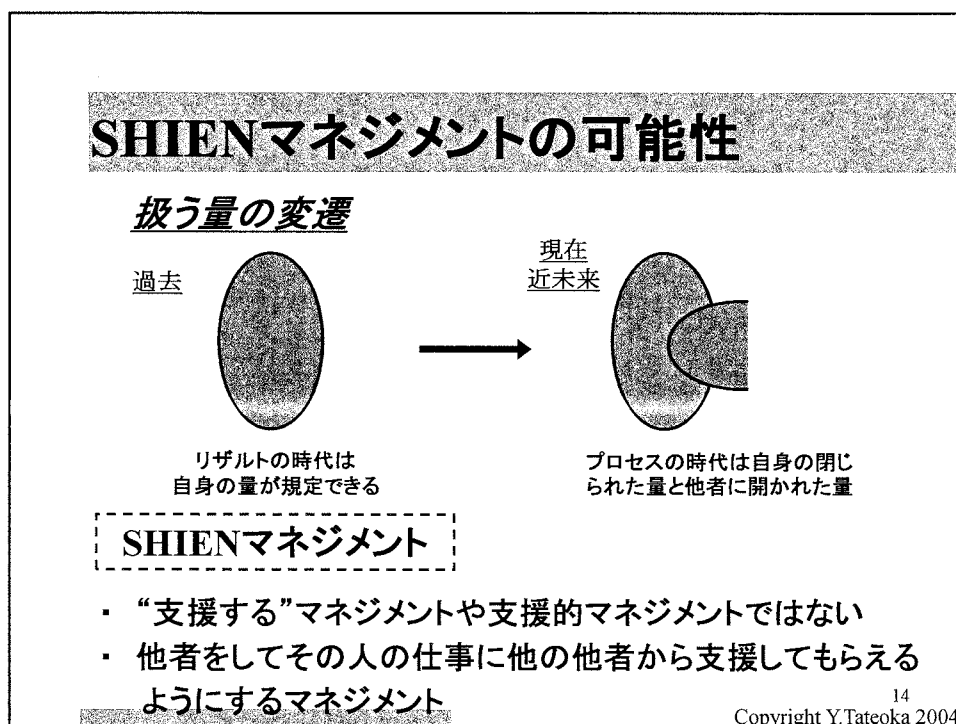
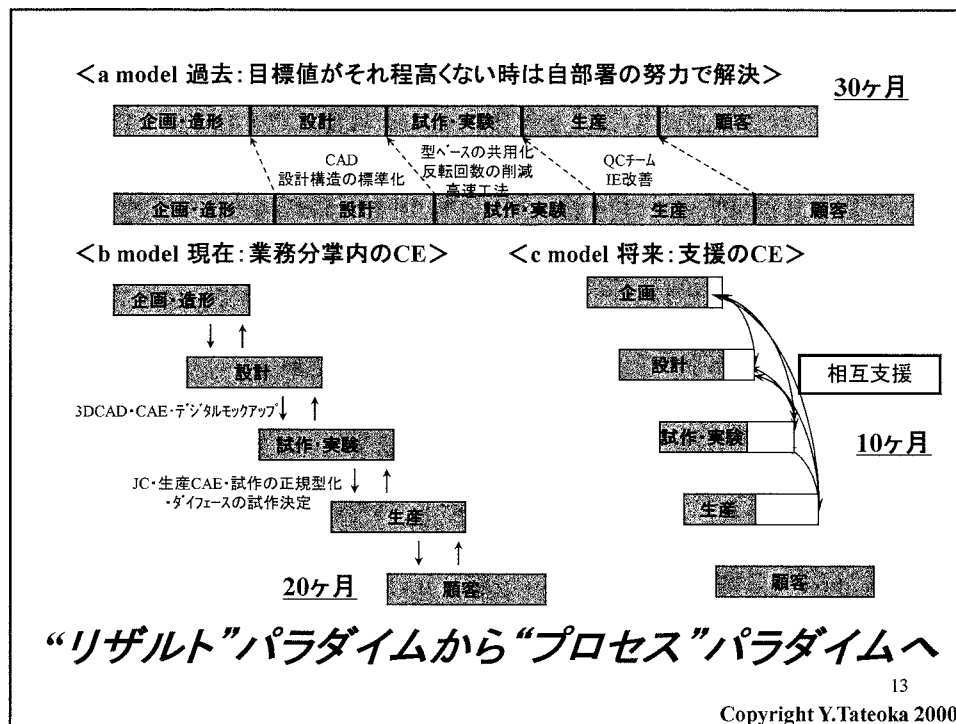
管理と支援の本質的な違い

	管 理	支 援
行 為 者	自分のことを知らせて(計画) 相手を変えることによって、 自分の意図をはたす。	相手のことを知って、 自分を変えることによって、 相手の意図をはたす。
被 行 為 者	相手のことを知らされて(計画) 自分を変わせることによって 相手の意図をはたさせられる。	自分のことを知って貰って 相手に変わって貰い 自分の意図がはたされる。

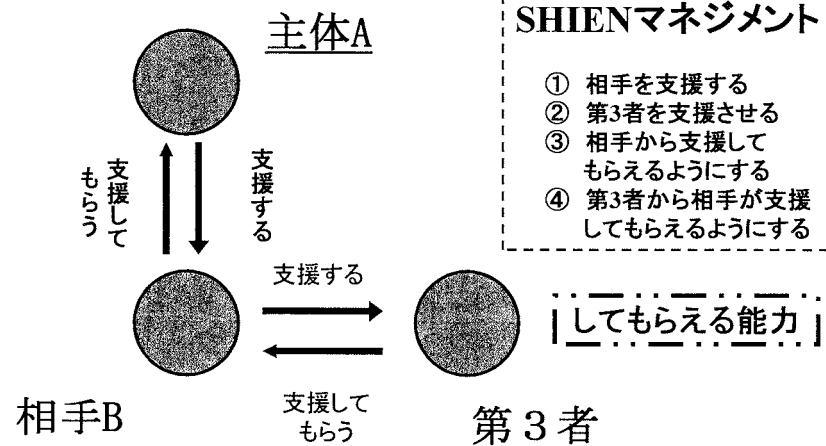
本質的な違いとは: 管理は自分から出発して相手を変える行動様式
支援は相手から出発して自分を変える行動様式

12

Copyright Y.Tateoka 2000



SHIENマネジメントの4つの相



15

Copyright Y.Tateoka 2005

「してもらう能力」とは...

自分が相手に何かをさせたり、自分で何かを
したりする能力では

なく、

自分が、相手から何かをしてもらえる能力
のことである。

すなわち、支援を得られる能力である。

出典：館岡康雄、「パラダイムシフトと支援マネジメント」、『日本経営診断学会論集』、Vol.5, pp.69-80, 2005.

16

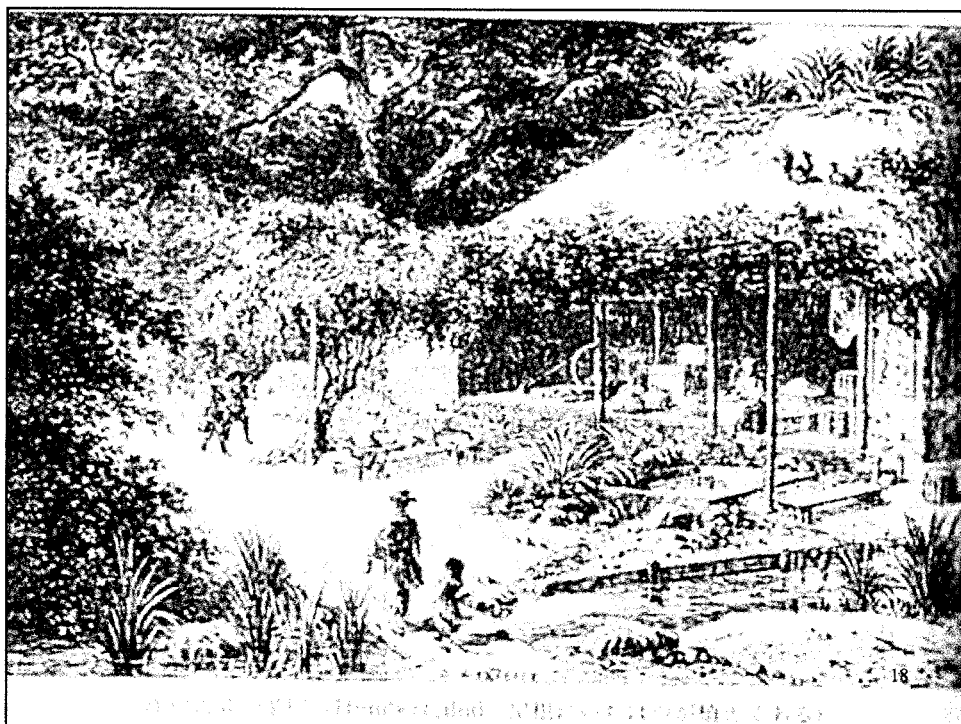
Copyright Y.Tateoka 2008

「SHIEN学」とは...

SHIEN原理をベースとし、
日常生活から経済・政治・国際関係まで
敷衍できるようにする
理論と実践
のことである。

17

Copyright Y.Tateoka 2011



講演 2

グローバル企業におけるブリッジ人材のコミュニケーション
—元日本語学習者のビジネスパーソンの事例を中心に—

戎谷 梓

大阪大学経済学研究科

経営学系専攻経営情報講座 助教

グローバル企業における ブリッジ人材のコミュニケーション

—元日本語学習者のビジネスパーソンの事例を中心に—

大阪大学経済学研究科 助教

戎谷 梓（えびすや あずさ）

ebisuya@econ.osaka-u.ac.jp

私のこれまでの研究

- コミュニケーション学の観点

- ＜博士課程での研究＞

- 日本所在の企業で働くインド人と日本人の同僚、スリランカ所在の企業で働くスリランカ人に対する聞き取り調査（戎谷2012, 2014）

- ブリッジ人材に必要なコミュニケーション能力
について考察

- 「ふさわしい」コミュニケーションを知るためには
尺度が必要

- ⇒企業組織のシステムとその目的という尺度

現在の研究テーマ

- 国際人的資源管理 (International Human Resource Management, IHRM) におけるブリッジ人材活用
- ブリッジ人材に必要なコミュニケーション能力
 - ☞ IHRMは2000年前後から盛んであり、コミュニケーションの重要性も指摘されてきた
(Earley *et al.* 2000, Chen *et al.* 2010, Bode *et al.* 2011など)
→ コミュニケーションの問題を直接分析する研究は少ない (※ 量的調査による網羅的な分析研究はある: Harzing *et al.* 2011, Pudenko *et al.* 2011など)
- IHRMと、コミュニケーション論・心理学・認知言語学などとの融合
 - 例) IHRMとコンテキスト理論 (Ebisuya *et al.* 2013)、多国籍人材評価システムの構築 (Hettiarachchi, *et al.* 2014)

3

協議会における本発表の位置づけ

- 「グローバル社会を生き抜く力」「不透明な時代における生き方」
 - コミュニケーションに焦点をあてて
- 「大学における日本語教育」
 - 留学生に対する体系的な教育と捉えて
- 「大学から社会への橋渡し」
 - 留学生が就職する企業を「社会」と捉えて
- 「持続可能な社会と個人の幸福」
 - 企業の持続可能性と、従業員としての個人の幸福と捉えて

4

発表の流れ

- (1)「グローバル化」その他の関連用語の整理
- (2)日本企業におけるブリッジ人材活用の事例
- (3)ブリッジ人材に必要なコミュニケーション能力
- (4)今後のビジネス日本語教育への提言

5

発表の流れ

- (1)「グローバル化」その他の関連用語の整理
- (2)日本企業におけるブリッジ人材活用の事例
- (3)ブリッジ人材に必要なコミュニケーション能力
- (4)今後のビジネス日本語教育への提言

6

独り歩きする「グローバル化」

- 多様な関連用語と併用されるも、いまだ関連性がはっきりしていない
“International”? “Multinational”? “Meta-national”?
“Intercultural”? “Cross-cultural”? “Trans-cultural”?
- 「企業のグローバル化」と絞り込んだ場合も;
海外拠点数の増加? 海外の工場設置数の増加?
取引先の多様化? トップマネージャーの多国籍化?
多国籍出身者の雇用の活性化?

7

企業のグローバル化とは

- そもそもの “Global” ⇒ 世界を「球体」として捉える
※ International, Cross-culturalなどの概念と少し異なる
⇒ ビジネス活動において国や人種、文化、言語、伝統、宗教などの指標や線引きがなくなっていく過程 (Kameda 2010)
※ 元来ヒトは、目の前の事象に「線引き」を行い、基準を設けることにより物事(「世界」)を理解し、成長する
→ 一定程度の「世界」概念が形成されている
→ 個々人があらためて「線引き」する
⇒ グローバル化 = 「不透明な時代」
- 生き「抜く」ためにはコミュニケーション能力が必要
→ 「世界」に対する線引きがより「正しく」、「速く」行える

8

グローバル企業とは

- 人間の普遍的な必要に応える製品やサービスを提供
- 本社以外の外国拠点でもイノベーションが起こる

(Chesbrough 2003, Govindarajan *et al.* 2012)

- 世界をマーケットとした人材の採用と配置、活用

＜一般的な日本企業は？＞

R&Dは本社のみ/海外拠点へ本社の日本人を派遣

＜グローバル企業の例＞

Apple Inc., Microsoft Corporation, Google Inc., Yahoo! Inc.

→世界中で同様の製品・サービスを提供

P&G, Johnson & Johnson, Nestle Ltd. など

→世界中から優秀な人材を採用し、配置・活用

9

グローバル人材とは

- 国や文化の違いとらわれず、多様な環境で能力を発揮し、業務を遂行できる人材(小平2011, 白木2012, 永井2012など)

→特定分野のスペシャリストでもある

→技師や研究者、企画や立ち上げ担当者など様々

- 人事や昇進、異動などに国境がない

例) 世界をターゲットとした就職活動・人材採用

日本本社に入社後、他国の支社へ異動(「出向」ではなく)

10

ブリッジ人材の役割

<役割>

情報授受を通して企業間・従業員間の橋渡しを行い、
ビジネスの活性化に貢献する(Ebisuya 2013)

※ Linking-pin (Likert 1967) : 複数の集団に所属

<ブリッジ人材として雇用される人材スペック>

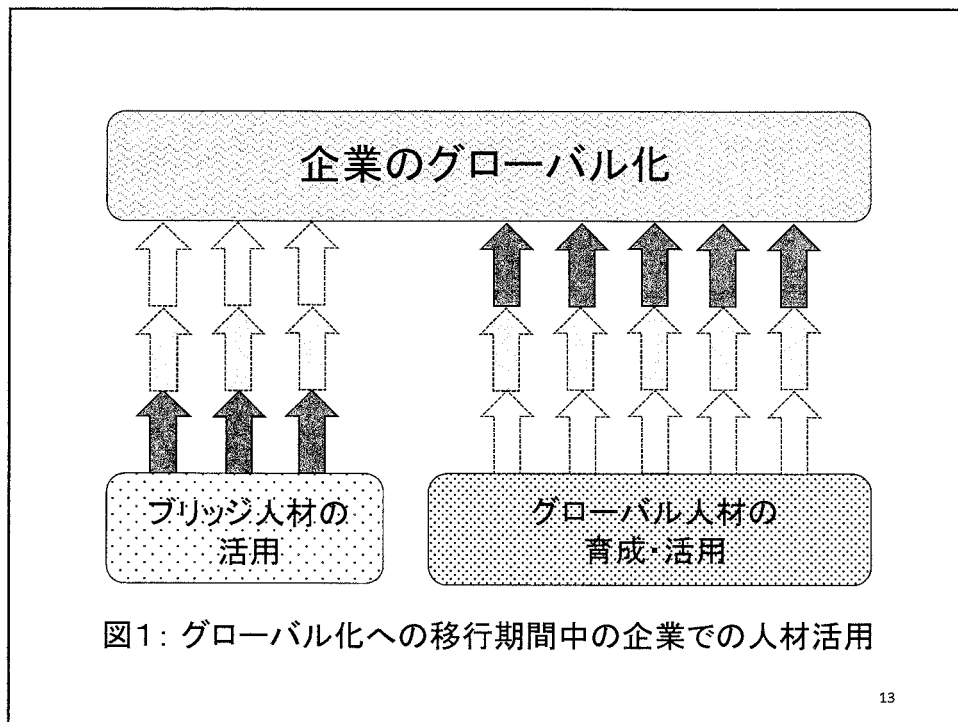
- 高度な日本語運用能力を有する
 - 日本文化に関する知識があり、好意を持っている
→留学生または日本語学習経験のある者
- ※「ブリッジ人材」とは役割の総称

11

ブリッジ人材の必要性

- グローバル化を目指す多くの日本企業では、ブリッジ人材なしでは以下の点が困難：
海外顧客の対応 海外拠点の統括 社員間の意思疎通
→これらは「グローバル人材」が遂行するのが理想
- 日本企業のグローバル化の第一歩としてのブリッジ人材の活用
→長期的な視野では、企業はブリッジ人材からグローバル人材の活用へ移行
⇒日本企業がグローバル人材育成と並行してグローバル化を推進するため、ブリッジ人材の活用は重要

12



13

発表の流れ

- (1)「グローバル化」その他の関連用語の整理
- (2) 日本企業におけるブリッジ人材活用の事例
- (3)ブリッジ人材に必要なコミュニケーション能力
- (4) 今後のビジネス日本語教育への提言

14

ブリッジ人材の活躍—Aさんの場合

- ・精密機器R&Dの日本企業本社に就業する中国人女性
経歴：日本語学校→日本の大学(経済学)→新卒採用
担当業務： 中国支店が行う営業の管理と指導
(3～4回/年の現地訪問)

＜“Bridging”の例＞

本社： 精密機械をセット売りするよう指示

中国の顧客： 特定の機器を指定しての購入を希望

Aさん： - セット使用の場合のメリットとそうでない場合の
デメリットをまとめて中国の顧客に示した
- 今後は単品売買が可能になるよう本社の日本人
担当者を説得

(2014年6月実施の調査で発表者が収集したデータにもとづく)

15

ブリッジ人材の活躍—Bさんの場合

- ・精密機器R&Dの日本企業本社に就業するインド人男性
経歴：MEXT奨学生として日本の大学で日本語学習
→日本の大学(化学)卒業→新卒採用
担当業務： インド支店が行う営業の管理と指導
(3～4回/年の現地訪問)

＜“Bridging”の例＞

本社： インドの顧客や取引先を増やしたいと考えるも、マ
ーケット調査が困難(きちんとした情報の整備が行われ
ていない)

Bさん： 言語能力と独自の人脈を駆使して調査、インフラの
状況なども確認して機器の輸出や輸送手段を提案

(2014年6月実施の調査で発表者が収集したデータにもとづく)

16

ブリッジ人材の活躍—Cさんの場合

- ・医療機器R&Dの日本企業本社に就業する中国人男性
経歴：中国の大学(工学)を卒業
→就職活動中に日本語独学→来日・新卒採用
担当業務：日本国内の営業補佐

＜“Bridging”の例＞

本社：営業の際に、技術面の説明や質問に対応できる同行者が必要

Cさん：日本人顧客の製品に対する技術面の疑問を解消し、顧客が安心して製品を購入できるようサポート

※ブリッジ人材の仲介はコミュニケーションに限定されない

(2014年10月実施の調査で発表者が収集したデータにもとづく)

17

ブリッジ人材の活躍—Dさんの場合

- ・日本企業(商社)のタイ支店に就業するタイ人女性
経歴：タイの大学で日本語を専攻 → 現地で新卒採用
担当業務：
 - 日本人支店長と他のタイ人従業員との間のコミュニケーションのサポート
 - 本社へ輸出する製品を生産するタイ工場の品質管理

＜“Bridging”の例＞

本社：日本本社と同じ基準にもとづいた生産を「期待」

Dさん：

- 文書化されていない本社の「期待」を調査し、本社の意図を分析した上でタイ語に翻訳
- タイ人従業員が参照できる資料を準備・管理

(2014年3月実施の調査で発表者が収集したデータにもとづく)

18

ブリッジ人材の活躍－Eさんの場合

- ・ソフトウェアR&Dを行う日本企業のスリランカ支社に就業するスリランカ人女性

経歴：スリランカの大学で日本語を専攻

→大学で日本語講師(2年)→現企業に就職

担当業務： 本社日本人と支社就業のスリランカ人ITエンジニアの間のコミュニケーションのサポート

＜“Bridging”の例＞

本社： 支社とは異なるプロジェクトモデルを採用

Eさん： プロジェクトの推進における本社と支社の方法の違いを整理し、支社側のエンジニアがそれに対応できるようサポート

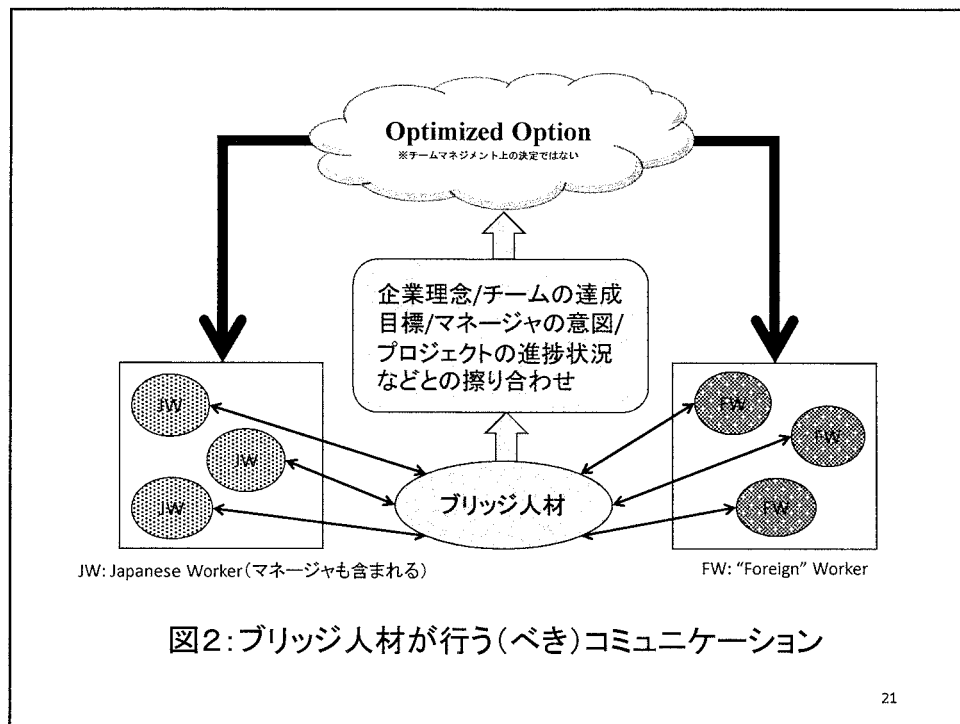
(2014年3月実施の調査で発表者が収集したデータにもとづく)

19

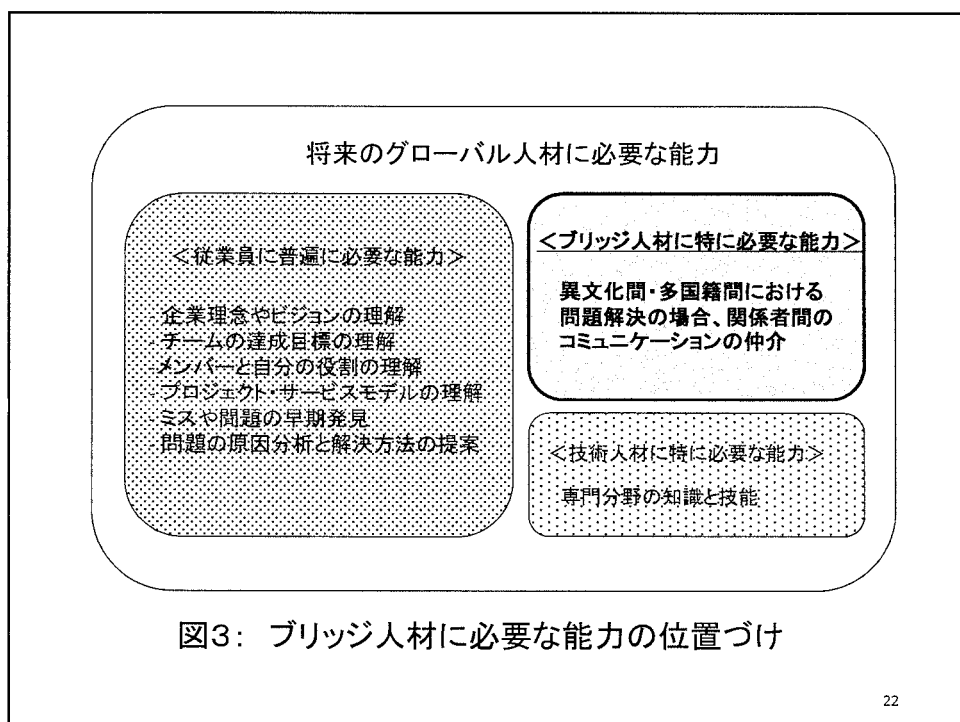
発表の流れ

- (1)「グローバル化」その他の関連用語の整理
- (2) 日本企業におけるブリッジ人材活用の事例
- (3) ブリッジ人材に必要なコミュニケーション能力
- (4) 今後のビジネス日本語教育への提言

20



21



22

ブリッジ人材が就業前の教育で得た 知識・能力

【Aさん・Bさん】 日本の大学生活で必要な日本語能力

【Dさん・Eさん】 現地で業務を遂行するのに必要な日本語能力

【(特に)Aさん・Bさん・Dさん・Eさん】

日本の文化や風土、日本人の気質などの理解

【(特に)Bさん・Cさん】 論理的思考、分析能力

※「論理的思考」「分析能力」は近年日本企業が文系人材に求めるトレンド的資質(但田2009, 富浦2012, 山本2012など)

→理系出身者を文系業務担当として採用するケースが増加

→日本人の新卒者の中で技術系人材が減少傾向にある

⇒日本語能力がある程度話せる理系出身の留学生の採用

※グローバル化に際して即戦力となる人材獲得のため

23

発表の流れ

- (1)「グローバル化」その他の関連用語の整理
- (2)日本企業におけるブリッジ人材活用の事例
- (3)ブリッジ人材に必要なコミュニケーション能力
- (4)今後のビジネス日本語教育への提言

24

「社会」人に育てるための教育

- 大学生から「社会」人への橋渡し
 - 持続可能な「社会」の構築に貢献できる人材の育成
 - 「社会」人としての幸福を享受できる人材の育成
- ※ 大学教育だけでは実現が難しいため、企業との連携が求められる

25

大学生から社会人への橋渡し

- 「社会」＝不明瞭なグローバル化の時代における企業
- ＜従来（過去）の日本企業＞
- 年功序列制度や製品シェアの安定性（野中2010）
→「社会人」は比較的視界が明瞭、入社できれば安泰
- ＜近い将来における日本企業＞
- 多様な雇用形態による年功序列制度の弱体化
 - 新興国の発展による不安定なマーケットシェア
→「社会人」自らが自分のスペックを理解し、
就業企業や時代の状況を把握し、就業形態や
昇進について担当者と交渉し、キャリアデザインを
行わなければならない

26

視界の悪い空を進む飛行機は なぜ無事に目的地に到着できるか

(※Air Crash Investigation, National Geographic Channelにもとづく)

- (1) 機体が定期的にメンテナンスを受けており正常に機能する
→「社会」: 正常に機能する会社やチーム
- (2) 操縦士が飛行状況と飛行予定経路および目的地までの距離を把握している
→「社会」: 長期・中期・短期的な目標を正確に設定・理解
- (3) 操縦士が、副操縦士・管制塔とふさわしい情報授受を行うことができる
→管制塔からの指示やシグナルの正しい理解により、乱気流の回避や悪天候の中での安全な着陸ができる
⇒コミュニケーション能力

27

問題発見・対処・解決するための コミュニケーション能力

- ※ 飛行機は、操縦システムの故障や機能不全が生じても目的地に到着・着陸できるケースがある
(1982年British Airways9便, 2002年Northwest85便、
2005年AirFrance358便、2009年US Airways 1549便など)
- 管制塔と副操縦士、CAとの緊密で組織的な情報授受
⇒「社会」: 問題の早期発見と解決、柔軟性、チームメンバー・マネージャーとの情報授受、指示に対する正しい理解、企業理念やビジョンの理解
- ⇒大学教育は、少なくとも(2)と(3)の能力の養成に貢献できる

28

持続可能な社会構築に貢献できる人材育成

- ブリッジ人材の活用はグローバル化への暫定的措置
- 持続可能なグローバル企業：
人材の能力を最大限に伸ばし、活かしながら
スムーズに稼働し続けなければならない

＜自然界に見られるサステナビリティ＞

エコシステム：普遍的(グローバル)なメカニズム
資源を無理なく消費・生産

→「社会」：暫定措置として必要なブリッジ人材や
「言語屋」の育成ではなく、「グローバル人材の
育成」を最終目標とした教育が必要

29

社会人としての幸福を享受できる人材の育成

- 日本企業が抱くブリッジ人材への期待：
海外拠点の顧客や全社の多国籍従業員が、日本の企業
文化や本社の方針を理解し円滑に同化できるよう促す

(2013年-2014年の調査にもとづく)

＜留学生に“来て頂く”時代＞

- 日本の生産性維持のためには労働力不足
- 人材市場の変化による日本企業のブランド力の低下
→留学生が「日本での学習や就職に意義やメリットがある」
と認識できる環境
※多くの留学生：日本での就職はキャリア構想の一部
⇒いつか日本を離れるとしても、他地域で同様に活躍で
きる(＝幸福)人材として留学生を支援・育成

30

これからのビジネス日本語教育

- 「グローバル人材」の育成を目指した教育デザイン
→「ビジネス・コミュニケーション教育」としての日本語教育
- 今後、日本企業は英語化に注力（議論の余地はあるものの）
例）楽天、ファーストリテイリング
- 日本企業が技術系外国人人材に求める日本語能力は低下
- 「グローバル人材」は、仮に将来、日本企業全体で英語が共通語になった場合にも必要
→グローバル・マインドの涵養を目指したビジネス日本語
コミュニケーション教育
※日本人学生にも同様の教育が必要

31

参考文献

- 戒谷梓（2012）「日本のIT企業のブリッジ人材に求められるビジネスコミュニケーション能力・ソフトウェア開発中に発生するコミュニケーション上の開発分析から」『日本語教育』152, pp.14-29.
- 戒谷梓（2013）『IT企業のブリッジ人材に必要なビジネスコミュニケーション能力・インド・スリランカの大学の日本語学科と関連企業への調査から』博士論文, 大阪大学言語文化研究科.
- 小平達也（2010）「グローバル採用されるポイントと実務—海外の優秀人材を獲得し活かすための考え方と手順」『労政時報』3805, pp.48-68.
- 白木三秀（2012）「日本企業のグローバル化と海外派遣者—アジアの現地スタッフによる上司評価からの検討」『日本労働研究雑誌』623, pp.5-16.
- 但田潔（2009）「NECにおける高度外国人材について」『日本労働研究雑誌』587, pp.43-53.
- 富浦英一（2012）「グローバル化とわが国の国内雇用—貿易, 海外生産, アウトソーシング」『日本労働研究雑誌』623, pp.60-70.
- 永井裕久（2012）「日本企業におけるグローバル人材育成システムの構築に向けて」『日本労働研究雑誌』623, pp.17-28.
- 野中郁次郎（2010）『日本の持続的成長企業—「有料+長寿」の企業研究』東洋経済新報社.
- 山本郁郎（2012）「アセアン日系企業の技能系人材育成と『ローカル・コンテクスト』」『日本労働研究雑誌』623, pp.37-48.

32

参考文献

- Bode, Christoph, Wagner, Steoan M., Peterson, Kenneth J. and Ellram, Lisa M. (2011) "Understanding Responses to Supply Chain Disruptions: Insights from Information Processing and Resource Dependence Perspectives" *Academy of Management Journal*, Vol.54, No.4, 833-856.
- Chen, Gilad, Kirkman, Bradley L., Kim, Kwanghyun, Farh, Crystal I. C. and Tangirala, Subrahmaniam (2010) "When Does Cross-cultural Motivation Enhance Expatriate Effectiveness? A Multilevel Investigation of the Moderating Roles of Subsidiary Support and Cultural Distance" *Academy of Management Journal*, Vol.53, No.5, 1110-1130.
- Chesbrough, H. W. (2003) *Open Innovation: The New Imperative for Creating and Profiting from Technology*, Harvard Business Press.
- Earley, P. Christopher, Mosakowski, Elaine (2000) "Creating Hybrid Team Cultures: An Empirical Test of Transnational Team Functioning" *Academy of Management Journal*, Vol.43, No.1, 26-49.
- Ebisuya, A, Hettiarachchi, G. P. and Sekiguchi, T. (2013) "Innovative Software Development and Management in Collaborating Japanese and Sri Lankan Enterprises -Through the Use of the Best of Both-sides' Practices by Mutual Communication and Optimization-", *Proceedings of the Euro-Asia Management Studies Association 30th Annual Conference*, pp. B6C 1-9.
- Govindarajan, V. and Trimble, C. (2012) *Reverse Innovation: Create Far from Home, Win Everywhere*, Harvard Business Press.
- Harzing, A. -W. and Pudelko, M (2014) Hablas vielleicht un peu la mia language? A Comprehensive Overview of the Role of Language Differences in Headquarters-Subsidiary Communication., *International Journal of Human Resource Management*, 25, 5, pp.696-717.

33

参考文献

- Hettiarachchi, G. P., Attygalle, D., Hettiarachchi, D. S. and Ebisuya, A. (2013) "A Generic Statistical Machine Learning and Data Mining Framework for Record Classification and Linkage," *International Journal of Intelligent Information Processing*, Vol. 4, No. 2, pp. 96 - 106, 2013
- Hettiarachchi, G., Ebisuya, A., Hettiarachchi, D. and Hettiarachchi, N. (2014) "Next Generation Data Classification and Linkage: Role of Probabilistic Model and Artificial Intelligence", *Proceedings of the 2014 IEEE Global Humanitarian Technology Conference*, pp.572-579.
- Kameda, N. (2010) *Managing Global Business Communication*, Maruzen.
- Likert, R. (1967) *The Human Organization: Its Management and Value*, New York: McGraw-Hill.
- Pudelko, M. and Tenzer, H. (2011) Cultural and Institutional Sources of Conflict in Foreign Subsidiaries of Multinational Corporation., *Schmalenbach Business Review*, 3, 11, pp.117-137.
- Setiawan, K. P. S., Sekiguchi, T. and Ebisuya, A. (2014) "Dilemma of Local Employees Trained at the Headquarters: A Case Study of Company as a Japanese Subsidiary", *Proceedings of the 2014 Academy of Japanese Business Studies Conference*, pp.1060-1089.
- Tenzer, H., Pudelko, M. and Harzing, A. -W. (2014) The Impact of Language Barriers on Trust Formation in Multinational Teams., *Journal of International Business Studies*, 45, 5, pp.508-535.
- Von Hippel, E. (2009) "Democratizing Innovation: The Evolving Phenomenon of User Innovation.", *International Journal of Innovation Science*, 1, 1, pp.29-40.

34

研究発表

大学におけるビジネス日本語コミュニケーション教育の挑戦
ー持続可能な社会と個人の幸福を目指してー

金 孝卿

大阪大学国際教育交流センター

日本語教育研究チーム 特任准教授

第8回大阪大学 専門日本語教育研究協議会

2015年2月17日(火)

大学における
ビジネス日本語コミュニケーション教育の挑戦
～持続可能な社会と個人の幸福を目指して～

金 孝卿(大阪大学国際教育交流センター)

HKKIM@CIEE.OSAKA-U.AC.JP

1

本発表の目的

- 本発表では、大阪大学における授業実践を取り上げ、一連の実践デザインのプロセスを報告し、「ビジネス日本語コミュニケーション」教育のデザインの意義を示す。その上、大学におけるビジネス日本語科目のカリキュラム構築と学習環境の整備について今後の課題を述べる。

2

内容

1. 近年の「ビジネス日本語」教育の背景
2. ビジネス日本語コミュニケーション教育のデザイン
 - ・全体のカリキュラムと授業の位置づけ
 - ・教育の目標・内容・方法・評価
3. 授業実践の評価(学習者の学びの実態から)
4. 今後の課題

3

近年の「ビジネス日本語」教育の背景

- ・企業のグローバル化の進展
高度人材育成・獲得のための産学官民の連携
- ・グローバル人材に求められる能力・資質(経産省2012)
語学力、コミュニケーション能力、主体性・チャレンジ精神・協調性・責任感、異文化に対する理解やアイデンティティ
- ・大学における国際化の推進
外国人留学生の受け入れ、キャリア支援／教育⁴

外国人留学生のためのビジネス日本語教育
海外技術者研修協会AOTS日本語教育センター(2011)経産省

•「ビジネス日本語」とは

- 労働の分野における高度な日本語力を駆使して
仕事ができる
- 高度かつ大量の情報の中から必要な情報を収
集、精査・整理し分かりやすくまとめる
まとめた情報や自身の意見を発信する能力

5

外国人留学生のためのビジネス日本語教育
海外技術者研修協会AOTS日本語教育センター(2011)経産省

• ビジネス日本語能力の養成：

- ①ビジネスに必要な日本語コミュニケーション能力

• ビジネス文化・知識の理解：

- ②業界や経済界の知識、ビジネスに関する背景知識、
文化的な知識
- ③日本での就労目的の明確化、キャリアに対する考え方

• 社会人基礎力：

- ④協調性・チームワーク、前に踏み出す力、考え抜く力

キャリア教育

- 大学におけるキャリア教育の基本方針：
 - 社会的・職業的自立に必要な能力や態度を専門分野の学修を通じて伸長・深化させていく
 - 学校から社会・職業への移行を見据えたキャリア教育（文部科学省2010、67P）
- 大学から職業への円滑な移行ができるようにキャリア形成（中原2014）
 - 大学時代の人間関係と企業への組織適応の関係（舘野2014）
 - *「文脈を共有しない異質な他者とコミュニケーションできること」

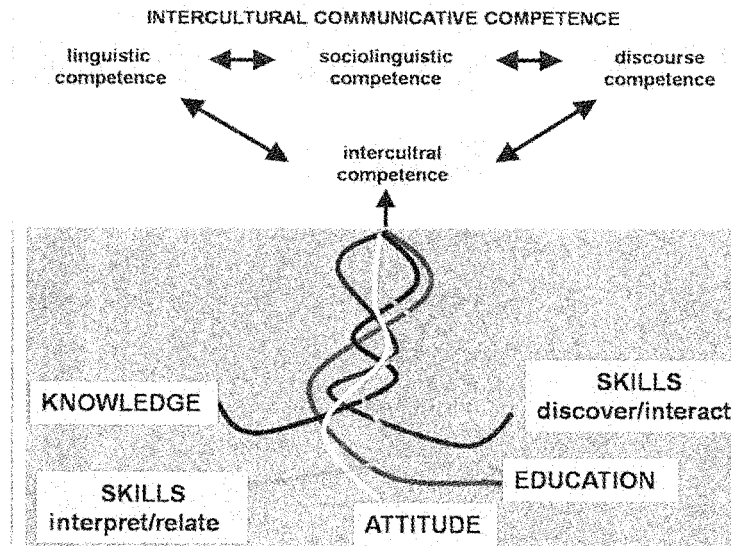
7

大学における 「ビジネス日本語コミュニケーション」教育

- ビジネス・コミュニケーション教育の必要性（近藤2007、近藤・金2010、近藤・金2014、近藤2014B）
 - 仕事上の課題を解決する能力*
 - 仕事上の問題を発見し、解決するための能力
 - 協働力や人間関係構築力
 - *情報収集、情報交換、合意形成、伝達・実行、文章作成、関係構築など
- ▼
- グローバル時代の言語教育・人材育成教育
 - ・異文化間コミュニケーション能力の養成
 - ・異文化間コンフリクトマネジメント能力の開発へ

8

「異文化間コミュニケーション能力」の養成



M.Byram (1997) Teaching and Assessing Intercultural communicative Competence. Multilingual Matters LTD.
M.Byram (2008) From Foreign Language Education to Education for Intercultural Citizenship. Multilingual Matters LTD.

「異文化間コンフリクトマネジメント」能力の開発

Table 6.1 Intercultural Conflict Management: Two Approaches
(Ting-Toomey & Oetzel 2001, 191p.)

A Monologue Approach	A Dialogue Approach
Ethnocentric Lens	Ethnorelative Lens
Selective Seeing	Mindful Observation
Selective Hearing	Mindful Listening
Defensive Judgment	Mindful Reframing
Impositional Self-Interest	Invitational Inquiry
Coercive Power	Shared Power
Self-Face Assertion Only	Mutual-Face Giving
Emphasize Positional Difference	Emphasize Common Interests
Fixed Objectives	Creative Option
Win-Lose to Lose-Lose Outcome	Win-Win Synergistic Outcome

大阪大学CIEEの「ビジネス日本語」授業

・湯(2011)

➤ 2010年から「ビジネス日本語講義」として開講。

「留学生30万人計画」(2008), 国際化拠点大学(G30)(2009)

➤ 受講生の期待(調査)

- ①日本語能力(方言、敬語の使い方、自己意思の表明)
- ②社会文化的な知識(日本人の考え方、ビジネスマナー)
- ③就職活動(面接の対策、企業分析など)

➤ 課題 ⇒カリキュラム整備

11

湯 瑾(2011)「ビジネス日本語教育の試みーカリキュラム編成をめぐって」『多文化社会と留学生交流』大阪大学国際教育交流センター研究論集、69-75

ビジネス日本語コミュニケーション教育のデザイン

(1) 日本語教育プログラム上の位置づけ

- ・ コースの位置づけ・学習者のニーズ
- ・ 大阪大学CIEEカリキュラムのレベルとの関連づけ

(2) 統合的なカリキュラム(目標、内容、方法、評価)

ビジネス日本語能力	就職活動・職務に直結するタスク、言語使用を伴う課題解決のプロセス
ビジネス文化・知識の理解	業務遂行・言語行動の背景にある社会言語・社会文化知識, 就職活動・キャリアに対する考え方
社会人基礎力	協力する、チームで働くなど

12

(1)授業の位置づけ:「ビジネス日本語(BJ400～600)」

- ① 選択コース(単位なし) 90分(15コマ)
- ② 中級後半～上級(専門日本語)*
- ③ 研究生、大学院生**

* 専門日本語(アカデミック・ライティング、リーディング、プレゼンテーション、コミュニケーション)

** 2014年度秋学期受講生の内訳(登録者21名)

研究生(16名)、大学院生(3名)、特別聴講生(2名)

文系(人文科学、法学、経済、言語文化)9名、理工学系(医学、歯学、工学、情報)12名

レベル(受講決定/開始時):400(8名/10名)、500(2名/4名)、600(4名/7名)

OUSカリキュラム*におけるレベル記述(西口2012)

	CEFRの全体的尺度	OUS
C2	聞いたり、読んだりしてほぼすべてのものを容易に理解することができる。いろいろな話し言葉や書き言葉から得た情報をまとめ、根拠も論点も一貫した方法で再構成できる。自然に、流暢かつ正確に自己表現ができ、非常に複雑な状況でも、細かい意味の違い、区別を表現できる。	
C1	いろいろな種類の高度な内容のかなり長いテキストを理解することができ、含意を把握できる。言葉を探しているという印象を与えずに、流暢に、また自然に自己表現ができる。社会的、学問的、職業上の目的に応じた、柔軟な、しかも効果的な言葉遣いができる。複雑な話題について明確で、しっかりとした構成の、詳細なテキストを作ることができる。その際テキストを構成する軸や接続表現の用法をマスターしていることがうかがえる。	500
B2	自分の専門分野の技術的な議論も含めて、抽象的かつ具体的な話題の複雑なテキストの主要な内容を理解できる。お互いに緊張しないで母語話者とやり取りができるくらい流暢かつ自然である。かなり広範な範囲の話題について、明確なテキストを作ることができ、さまざまな選択しについて長所や短所を示しながら自分の視点を説明できる。	400
B1		300
A2		200
		100

CEFRの全体的尺度とOUSカリキュラムの各レベル(西口2012、69p) * OUSカリキュラム: 大阪大学国際教育交流センターの新しいカリキュラムを指す(63p)

(2) 統合的なカリキュラム

・内容と方法

(A) 仕事に関わる課題達成のプロセス

(B) 仕事上のコンフリクトとその解決のプロセス

(C) 社会的スキル(協力する、チームワーク)

15

(A) 仕事上の課題達成のプロセス

グループ・プロフィール作成の試み(金ほか2010)

●言語使用場面

- 「企業の求める人材を知る」、「企画を立てる」、「居酒屋でコミュニケーションを図る」、「企画を具体化する」「プレゼンテーションする」等

●言語活動(CAN-DO STATEMENTS)の領域

- 「企業情報等を聞く」、「必要な情報を探し出す」、「経験や物語を語る(一人で長く話す)」、「母語話者同士の会話を聞く」、「インフォーマルな場面でやりとりをする」、「講演やプレゼンテーションをする」、「レポートや記事を書く」、「情報や要点を読み取る」、「意図を推論する」等

- 上記の場面と言語活動の領域は、品田他(2009)のビジネス・コミュニケーションに必要なスキル(口頭表現、情報収集、情報交換、合意形成、文章作成、関係構築)のいずれも含む。

学習活動のデザイン 例

近藤彩(2014A)

1. 情報収集（基本情報）

Part I

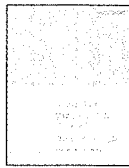
L1. 企業の求める人材を知る

2. 課題抽出・整理

L2. 企画を立てる

3. 情報収集（調整）

L3. 居酒屋でコミュニケーションを図る



4. 分析・戦略

L4. 企画を具体化する

5. 伝達・実行

L5. プレゼンテーションをする

6. 情報収集（一般情報）

Part II

新聞記事から情報を収集する

4.分析・戦略(企画を具体化する)

収集した情報をもとに、立場や課の異なるメンバーと社内会議で、SWOT分析などを用いて状況を分析・議論し、企画を具体化することができる。

- ①SWOT分析についての記事を読んで要点を整理する
- ②SWOT分析の結果を読んで(聞いて)理解する
- ③商品を位置づけ、マーケティング戦略について議論する
- ④関連分野の語彙、表現を習得する
- ⑤状況分析や企画の具体化における言語活動

例) 支持・同意する/反対・反論する、意味の推測、意図を推論する

「企画を具体化する」活動：到達目標記述 CAN-DO STATEMENTS (CEFR B2)

Lesson4 企画を具体化する

自己評価
0・1・2 ✓

- | | | | |
|---|--|--------|--------------------------|
| 1 | 抽象的で複雑、かつ未知の話題でも、社内会議などにおいての第三者間の複雑な対話を聞いて理解することができる。 | 【 】 | ☐ |
| 2 | マーケティングにおけるSWOT分析など、特定の視点から取り上げられた分析記事を読んで理解できる。 | 【 】 | ☐ |
| 3 | 母語話者同士の活発な議論を聞いて理解でき、支持側と反対側の論理を的確に把握できる。 | 【 】 | ☐ |
| 4 | 社内会議などにおいて、問題解決のための議論に参加し、自分の考えや意見を正確に表現できる。また、複雑な筋立ての議論に対し、説得力を持って見解を提示し、対応できる。 | 【 】 | ☐ |

(B) 仕事上のコンフリクトとその解決のプロセス

・ケース学習

ケース活動を組み合わせた学習形態。

ケース活動とは、事実に基づくケース(仕事上のコンフリクト)を題材に、設問に沿って学習者が協働でそれを整理し、時には疑似体験をしながら考え、解決方法を導き出し、最後に一連の過程について内省するまでを指す。(近藤・金2010)

まだ9時半です！

- ・主な登場人物 2名（マハ、田中）
- ・マハ： 日本のIT企業に1年勤務
- ・出来事：上司の田中さんから、夕方5時に仕事を頼まれる

田中：「明日までに発注データを処理しておくように」と指示。

翌日の朝、上司の田中さん、うろうろしながら、パソコンのスクリーンを覗き込む

田中：「データ入力できた？」

マハ：「まだです。」

田中：「できたところまででいいから、入力したのを見せてください」

21

マハさんの悩み

- ・まだ終わってないのに、なぜ見せる必要があるのか。
- ・他に頼まれた仕事がまだ終わっていない。
- ・私のパソコンを覗き込むのはおかしい。
- ・田中さんの行動や田中さんが信じられなくなった。
- ・でも田中さんは直属の上司。これからどうしたらいいのでしょうか。

22

ケース学習における設問

ステップ1

- ①それぞれの気持ちを考えてください
- ②この状況で何が問題だと考えますか
- ③あなたにも似たような経験がありますか
- ④あなたが〇〇さんだったら、どのように行動しますか
- ⑤もし相談された場合、どのようにアドバイスしますか

ステップ2

ディスカッションを踏まえ、気づいたことを書く・話す

学習目標

- 1) グローバル化による企業の動向を理解し、企業の求める人材や日本語を使って働く自分をイメージすることができる。
- 2) ビジネス場面での様々な課題を達成するプロセスを通じて、仕事上の日本語の表現・語彙や日本語でのコミュニケーション能力を身につけることができる。
- 3) 「ケース学習」を通じて、企業活動における異文化摩擦や商習慣の違い、業務の進め方の違いなどについて、ほかの参加者と対話し、現場で実際に遭遇した時に困らない、問題解決力を身につけることができる。

24

授業活動 (○授業内 教員者と独自採行) ※シナリオ作成	宿題 (●) リソース (★)
1 ○開始時アンケート ○オリエンテーション ○企業の動向を知る ◎キャリア支援イベントのお知らせ	●あなたは企業に何を求める？
2 ○企業の求める人材を知る ○就職関連情報を知る	★「人気企業ランキング」「自国の情報」 ●就職を希望する企業の情報を調べる
3 ○働き方について考える	★NHKクローズアップ現代の映像
4 ○自己分析から自己アピールへ	●自己アピールの準備
5 ○2分間スピーチ (自己アピール)	●ケース読みとメモ作成 (事前)
6 ○ケース学習 (1) まだ9時半です！: ディスカッション	●ケース1のシナリオ (会話例) 作成
7 ○ケース学習 (1) ロールプレイ ※	●内省シート
8 ○ケース学習 (2) ほう・れん・そう!?: ディスカッション ※	●内省シート
9 ○企画を立てる (会議を理解する) ※	●タスク① (メールで報告する)
10 ○タスク①の相互フィードバック ※ ○コミュニケーション上の曖昧さ	
11 ○企画を具体化する (1) (SWOT分析体験) ※	●タスク③ (SWOT分析会議を聴く) ★SWOT分析についてのウェブサイト
12 ○企画を具体化する (2) オリジナルSWOT分析 (GW) ※	★Nikkei (ウェブ版) ●オリジナルSWOTのメモを作成する
13 ○企画を具体化する (3) オリジナルSWOT分析 (GW) ※	
14 ○企画を提案する (プレゼンテーションを準備する) ※	●プレゼンテーション資料を完成する
15 ○企画を提案する (プレゼンテーション) ※ ○振り返り	

授業実践の評価

目的: 課題達成のプロセスとケース学習において、学習者の学びの実態の一端を明らかにする。

(1) SWOT分析活動における学習のプロセスを分析する。

* 話し合いの内容, アウトプット (SWOT, プレゼン)

(2) ケース活動における学習のプロセスを分析する。

* 話し合い (ケース, シナリオ作成), 内省シートの内容

* 開始時のアンケート、終了時のアンケート、フォローアップインタビュー

26

(1) オリジナルSWOT分析活動

- ①テキストを用いてSWOT分析についての概念、会議内容を理解する



- ②「チキンナゲット異物混入事件」などに関する新聞記事を読んで状況を把握する
- ③マクドナルドの現状について、SWOT分析を行う
- ④SWOT分析をもとに、マクドナルド再生のためのアイデアを考える
- ⑤資料を用意し、プレゼンテーションを行う(Q&A)

27

(2) ケース学習の例:「まだ9時半です」

- ①【タスク1】事前に読む → メモ作成
- ②授業内で読み、メモを書く
- ③問いに沿ってディスカッション → 全体で共有
- ④解決策を考える→【タスク2】会話例を考えてくる
- ⑤新しいグループで会話例を共有 → ベストシナリオを選びロールプレイ(その背景を述べる) (←個別フィードバック)
- ⑥内省シートを作成する(←個別フィードバック)

28

内省シート

1. 新しく知ったことや情報
2. 話し合いを通じて感じたこと、気づいたこと
3. その他、感想や質問

29

内省シート

A.異文化間コミュニケーションに関する知識・情報

- 文化によって、時間の感覚が違う可能性がある。
- 考え方によって同じ言葉の意味が違う。
- 日本では、特に会社で、行間を読み取ることが大切。上司からの命令を文字通りに受け取らず裏の意味を考える。
- すり合わせ型・モジュール型。
- 仕事の進め方とコミュニケーションの大切さ。
- ミスコミュニケーションは両方の問題。

30

B.コミュニケーションの方法や価値

- こちよ職場を作ることは、大変ですが、大事です。
- 仕事を頼まれた時点でいつできたらいいですかを確認すること。
- 本当にみんながそれぞれの意見と考え方があると感じた。それはコミュニケーションの非常に大切なポイントです。
- 上司との考え方にずれがあるのは当然。相談してコミュニケーションをとったほうがいい。気持ちを伝えたほうがいい。
- 上司は部下とちゃんと相談すれば誤解を回避することができる。それならいい雰囲気と仕事効率が生じる。
- 人によって同じ言葉の理解は違うかもしれない。「あしだまでに」とは簡単な文ですけど、誤解する恐れもある。だから、具体的な指示は大切です。
- 私はマハさんが同じ会社に入った社員に、田中さんについて聞くとします。
- 田中さんはマハさんにお世辞を言えば、マハさんはうれしく残業したい気持ちがあります。
- 仕事の効率を向上するために、日時の問題をはじめ、工作中に、特に、日本語がまだ身につかない外国人に対する時、あいまいな言葉は使わない方がいいと思います。「仕事は仕事だ」という態度を出そう。

C. ケースにおけるコミュニケーションのプロセス

- 直接言うのと請求するみたいで、相手に嫌な感じをさせる。だけど、相手が自分の言いたいことを分かってほしいために何か行動をする。その結果、言葉ではなく行動で相手を嫌がらせてしまった。
- 上司が自分の後ろでうろうろするのはやはりおかしいと思っている。でも、上司に直接「まだです」と答えるのは失礼だと思う。とにかく、謝りを言ったほうがいいと思う。

D.学習時の自分の感情

- みんなの話を聞いて、あ、そういう考え方もあるなと大変感じた。
- 「明日までに」は、「明日の午前中まで」の意味でショックだった。
- 同じ問題でもクラスのみなさん一人ひとりの考えや視点が違っていて、とても面白かった、勉強になった。
- 私は勉強家の感じがありますので、自分の仕事なら、できるだけ早く出したほうがいいと思います。残業の場合も、毎週1, 2日たぶん気にせずを受け取れます。ケースの中に出た場合、私ならそういう不満いっぱい気持ちぜんぜんありません。
- 自分が言わなければならないとき。その時自分が言うことは自信がない、いいことばを考えださなかった。それで小さい声で言い出す。となりの人は聞こえなくなった。

33

終了時のアンケート

授業活動は役に立ったか

- | | |
|--|-----------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> • 自分のこれからどう仕事をするかを考えられる。 • 自分自身への信頼 • 自分自身を知る。自分のなりたい人間のイメージが明るくなった。 • 企業について色々なメッセージを知った。日本の働く世界の知識。 | キャリア意識
就職活動
ビジネス文化・知識 |
| <ul style="list-style-type: none"> • SWOT分析によって、企画を立てることを勉強した。 • SWOT分析などの分析手法は今後の生活や就職活動に役立つ。 | 分析手法
就職活動 |
| <ul style="list-style-type: none"> • ケース学習を通じていい人間関係をどのように作るかが分かった。 • 仕事で文化の違いやトラブルが起きる可能性があること。そのためそれを理解した上ではっきり意見を伝える。 • 問題を考えて解決する | 人間関係構築
問題解決能力 |
| <ul style="list-style-type: none"> • 人前でもっと簡単に話せる • 日本語を使うことに慣れる。話す力が伸びた。 • 日本語で交流したこと(プレゼンテーション、チームで問いについて相談) • 言葉の使い方を見たり、聞くことができた。 • 語彙がもっと豊かになった。ビジネスに関する日本語。 • 積極的に日本人と話しかけられるようになった。 • グループで議論し、様々な意見を交流したり、自分の視野が広がった。 | 言語使用 |

まとめ

- ビジネス日本語コミュニケーション教育の方法：
課題達成のプロセス・ケース学習による
統合的なアプローチ



ビジネス日本語
ビジネス文化・知識／キャリア教育
人間関係の構築
異文化間コミュニケーション能力
(異文化間コンフリクトマネジメント能力の開発へ)

35

今後の課題①

- プロセスデータの分析
 - どのように課題達成のプロセスを構築しているか
 - ケース活動における対話的問題解決のプロセスとは
 - ⇒ ダイバーシティの中で学びあうとは
 - ケース学習による学びの構築プロセス・モデル
- 評価ツールの整備
 - 学習目標・プロセスを反映した評価ツール

36

今後の課題②

・学習環境の整備

- ✓ 就職活動のスケジュールや段階を考慮したカリキュラム
- ✓ 自律学習のためのツール(就活と授業の関係、道筋、チェックリスト)
- ✓ 学習リソースの整備(ビジネス日本語関連の情報、インターンシップ情報、ビザ情報:キャリア支援部門との連携、)
- ✓ 教室の内外でのネットワーク形成(シニア世代との交流、同年代の日本人学生、多様な職種・業種へのアクセス)

37

MAIN REFERENCES

- 池田玲子・館岡洋子(2007)『ピア・ラーニング入門—創造的な学びのデザインのために』ひつじ書房
- 金孝卿・近藤彩・品田潤子・内海美也子(2010)「B2レベルの課題達成を目指す教材開発—化粧品企画部門のビジネス・コミュニケーションを中心に—」日本語教育学会秋季大会
- 金孝卿(2008)『第二言語としての日本語教室における「ピア内省」活動の研究』ひつじ書房
- 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
- 近藤彩(2014A)「ビジネス日本語教育の理念と実践—日本語上級レベルの場合—」『第7回大阪大学専門日本語教育研究協議会』報告書、17-32
- 近藤彩(2014B)「日本語非母語話者と母語話者が学びあうビジネスコミュニケーション教育—ダイバーシティの中で活躍できる人材の育成に向けて—」『専門日本語教育』第16号、15-22
- 近藤彩・金孝卿(2010)「『ケース活動』における学びの実態—ビジネス上のコンフリクトの教材化に向けて—」『日本言語文化研究会論集』第6号、PP.15-31、国際交流基金・政策研究大学大学院
- 近藤彩・金孝卿(2014)「グローバル時代における日本語教育:プロセスとケースで学ぶビジネスコミュニケーション」『NSJLE PROCEEDINGS 2012』103-114
- 近藤彩・金孝卿他(2009)在印日系企業におけるインド人と日本人の仕事上の葛藤と工夫」『2009年度日本語教育学会春季大会予稿集』249-250.
- 近藤彩・金孝卿・ムグダヤルディー・福永由佳・池田玲子(2013)『ビジネスコミュニケーションのためのケース学習—職場のダイバーシティで学び合う—』ココ出版
- 近藤彩・品田潤子・金孝卿・内海美也子(2012)『課題達成のプロセスで学ぶビジネスコミュニケーション』アプリコット出版

38

品田潤子・吉田依子・内海美也子(2008)「ビジネス日本語の評価基準の作成試案－企業担当者との連携のために－」『2008年度日本語教育学会春季大会予稿集』197-199

高木晴夫・竹内伸一(2006)『実践！日本型ケースメソッド教育』ダイヤモンド社

館野泰一(2014)「第6章入社・初期キャリア形成期の探究：「大学時代の人間関係」と「企業への組織適応」を中心に」、中原淳・溝上慎一編著『活躍する組織人の探究 大学から企業へのトランジション』東京大学出版会

湯 瑾(2011)「ビジネス日本語教育の試み－カリキュラム編成をめぐる」『多文化社会と留学生交流』大阪大学国際教育交流センター研究論集、69-75

西口光一(2012)「CEFRの構造と記述文とOUSカリキュラム」『多文化社会と留学生交流』16号、大阪大学来草教育交流センター、63-72

西口光一(2013)『留学生大量受け入れ時代に向けた大学における新たな日本語教育スタンダードの構築』科学研究補助金研究報告書 基盤研究B(代表者：西口光一課題番号：1320093)

文部科学省(2010)『今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について(答申書)』中央教育審議会

[HTTP://WWW.MEXT.GO.JP/B_MENU/SHINGI/CHUKYO/CHUKYO0/GIJIROKU/_ICSFILES/AFIELDFILE/2011/01/12/1301101_2.PDF](http://www.mext.go.jp/B_MENU/SHINGI/CHUKYO/CHUKYO0/GIJIROKU/_ICSFILES/AFIELDFILE/2011/01/12/1301101_2.PDF)

ライチエン、ドミニク他(編著)『キーコンピテンシー国際標準の学力をめざして』 明石出版

39

経済産業省(2011)『教育機関のための外国人留学生ビジネス日本語教育ガイド』海外技術者研修協会AOTS日本語教育センター制作

http://www.meti.go.jp/policy/asia_jinzai_shikin/studybusinessjapaneseguide.pdf

経済産業省(2012)『大学におけるグローバル人材育成のための指標調査報告書 H23年度中小企業産学連携人材育成事業』

<http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/global/honbun.pdf>

M.Byram(1997)Teaching and Assessing Intercultural communicative Competence. Multilingual Matters LTD.

M.Byram(2008)From Foreign Language Educationa to Education for Intercultural Citizenship. Multilingual Matters LTD.

Stella Ting-Toomey and John G. Oetzel(2001) *Managing Intercultural Conflict Effectively*, SAGA Publications.

<付記>

本発表の内容の一部は、文部科学省科学研究費基盤研究(C)「ビジネスコミュニケーション能力育成のための日本語教材と評価方法の開発に関する研究」(研究代表者近藤彩)(平成23年度～27年度)による研究成果に基づいたものである。

全体討論

グローバル時代を生き抜く力の養成と大学における
日本語教育を考える

全体討論：

司 会：まず、確認の質問をお願いします。それでは、私から行きます。V-fast の V は何でしょうか。

館 岡：いろいろな言われ方をしていますが、もともとは V-up プログラムというのが先にありまして、それは Value の V が正しいと思います。

フロア 1：コースパラダイムについてお教えいただきたいです。

館 岡：まず、リザルトパラダイムは結果を重視して、お互いにそれを支援していくようになります。そして、支援していくと管理が不要になります。つまり、リザルトパラダイムで必要だった管理が、プロセスパラダイムに入っていくと必要なくなっていくます。みんなが支援し合いますから。そして、コースパラダイムに入ると、支援そのものが不要になります。すなわち、出会ったときにお互いが答えになっている状態が実現する、それがコースパラダイムの姿です。あなたの前に私が立つということは、私はその答えだということです。私の前にあなたが立つということは、その時、そのタイミングで答えがやってくるということです。私はこのパラダイムは人類が最後に入っていく究極のパラダイムとして提案しています。

司 会：他にご質問はございますか。

フロア 2：V-fast の 5 つ目の効果をどのように考えているのかを教えてください。

館 岡：この点は、先ほど申し上げませんでした。SHIEN 学で最も重要なのは、自分がきちんと立ち上がっているかということです。ほとんどの人は、自分がきちんと立ち上がっていないと言えます。私は経営学を勉強していますが、基本的にテレビや新聞は見ません。なぜかと言うと、テレビや新聞を見ているとその価値観に染まって、やがて本当の自分を忘れて、テレビの自分と新聞の自分がここにいるようになります。例えば、トレンドドラマを見て失恋は悲しい。しかし、本当に悲しいかどうかはあなたがしてみないとわからないですよ。ですから、どのように自分を立ち上げるかということになります。他者への利他的な行為、人を助けていくなどです。V-fast は正にそうですね。相手の問題を解いていったりします。最近の論文で、ボランティアというのは、例えば、ホームレスの人々へ食事を届けることはホームレスのために本当になっているかはわからないですが、そのボランティアにとっては本当に有益なことになっている、最高に利己的な行為だと指摘されました。人にしてあげることによって—してあげるということは自分の奥が動かないと難しいですから—本当の自分が立ち上がるという行為です。SHIEN 学で一番大事なポイントです。

司 会：確認の質問がなければ、今度は問題提起的な、深い議論に展開しそうな質問を

お願いします。

フロア3：二点伺います。一つは、新しいパラダイムに移行することは重要だと思いますが、N社にしても、あの様に借金を作る前になぜ気が付かなかったのか、落ちるところまで落ちないと次のフェーズは立ち上がってこないということでしょうか。そのように深い傷を負う前にみんなが、気が付くための方法があれば教えていただきたいと思います。もう一つは、今のお話についてですが、利他的行為は、やっている行為は利他的であるが非常に本人のためになっている場合があります。そういうことはありますよね。そこに無自覚だと、はた目には大変、正視に絶えないことがあると思いますが、それをあまり考えると今度は手が出せなくなります。相手を助けるときに、そういう行き詰まりに陥らないための考え方があれば教えていただきたいと思います。

舘岡：まず、一点目については、経営学には予知的対応と、対応的対応と、危機的対応という3段階がございます。さまざまな企業が危機的対応をします。危機になってから初めて改革をしていく。これは普通のケースです。実は、私の研究室では予知的対応を進めていまして、順調に進んでいるときにどのような兆しをつかんで、そこから改革に入っていくかという研究をしています。会社の中が順調ですが様々な形で不満が出てくる場合があります。上司が自分を理解してくれないなどです。企業が成長するときは、非常にカリスマの力で伸びていく。ある意味で、その人の下に **Relation** を組んで、関係性の部分がスタートしていきます。その後に、制度や **Organization, Institute** などがついてくるのですが、それが強調されていくと、様々な不満が出てくる。それを適度につかんで改革に結びつけていくというプログラムです。NTT データを改革した津野孝さんというわたくしの研究室の学生の研究です。非常に面白い研究だと思います。そして、二つ目について、実は **SHIEN** 学は答えを言わないのです。答えを言うと二つの誤りを犯すと **SHIEN** 学では言っています。一つは、その答えを相手が言う機会を奪います。もう一つは、相手が別の答えに達するかもしれない機会を奪うことです。概ね、**SHIEN** 学では二つ目の質問については、このように言います。ご自身はどう思われますか。どうでしょう。

フロア3：やはり、やらないと何も始まらないと思います。私としては、自分のため、自己満足かなと思いながらも、とりあえずやったほうがいいのではないかと考えていると思っています。

舘岡：私もそう思います。先ほど言ったように、自分がきちんと立ち上がっているということが非常に重要でして、先ほどの金先生のご発表を聞いてこの人は自分自身が非常に立ち上がっているなと思ったのですが、やはり学習のプロセスそのもののものに切り込んでいくということは労力が要りますし、自分が問題意識をもっていないと新しいことが生み出されてこないと思います。人目も様々な

りますが、やはり根本は自分がきちんと立ち上がって、本当にそれを自分が天分としてやれるのか、あるいは仲間の力を利用するなどですね。様々なプロセスの中で楽しんでいていただきたいのと、SHIEN 学的にはそのように思います。

司 会：戎谷さんにですが、グローバル人材とブリッジ人材を明確に区別されたのは、非常に賛成で、自分自身もそうだろうなと薄々思っていました。ご発表の中で、外国人の若い人を、ブリッジ人材として活用してもいいけれど、彼らがその役割を終えて、またはよその会社に行くときに、きちんとブリッジもできるがグローバル人材としても仕事ができるようにしなければならない、という指摘があったと思います。そのように、ブリッジで活用するけれども、グローバル人材に育てるというのは、それは本人が意識してやらなければならないのか、あるいは大学で、我々が、ビジネス日本語教育などをする場合にそういうことを言ってあげないといけないのか、あるいは会社の人もそういうことを、これから意識してやらないといけないのか、そのあたりはいかがでしょうか。

戎 谷：ブリッジ人材は基本的には言語ができる、仲介を行う二つの言語の高度な能力を有する人が採用されていますので、その人を基本的に採用して、ブリッジングをしてもらいながら、グローバル人材に育てて行って、そして、ブリッジングを行わない人もグローバル人材に育てていってということなのかなと、そういうイメージかなと思っています。

司 会：そういう方向性に持っていくのはだれの責任ですか。

戎 谷：グローバル人材に必要な能力は、ジェネラルに言うと、問題解決能力、問題に取り組む姿勢、柔軟に対応する姿勢です。このような根本的な部分は大学教育でもある程度教育することが可能なのではないかと思います。先ほどの金先生のご発表を聞いて、まさしくそれを行っていらっしゃると思い、感動しました。私の考えでは、大学教育は様々な企業や、企業だけでなく様々な仕事の仕方をする若者を育てる場所なので、ジェネラルなことに留まらざるを得ないと思います。それが仮に工学系でも化学系でも様々な働き方が可能なので、ジェネラルに大学の方で教えて、企業の方でより Specify したことにに関して問題解決能力などを育てることが可能なのではないかと思います。

フロア 4：今のご質問に関連して、ブリッジ人材にはブリッジの仕事があると思うのですが、その後のキャリアは会社内でどうなるのでしょうか。また、以前こちらの協議会である企業の人材開発室に入っている元留学生のお話があったと思いますが、そのときにはそのようなお話はなかったと思いますが、例えば人材開発のところに留学生が入って、日本企業に合わせるのではなく、多文化理解のための教育をするというような試みはないのでしょうか。

戎 谷：前半の、ブリッジ人材が役目を終えたその後ということですが、現状を考えま

すと、発表でも申し上げたようにブリッジ人材はその肩書きで働いているわけではありません。企業ももともと彼らのスペックを見て採用していると思います。それに加えて、日本語能力が非常に高い外国人であるということで、今のところは支社や拠点を増やすためにブリッジングを行ってもらいつつという気持ちがあると思うので、本当に日本企業が近い将来、または遠い将来、ブリッジ人材を必要としなくなった時にもそちらで活躍して行けるのかなと思いますし、そうしなければならないと思います。彼らが不要にならないように、育成というか彼らの良いところを引き出すことが必要だと思います。それから、こちらの協議会で、その方のお話があった時は私も参加してお聞きしたと思うのですが、企業の中でブリッジ人材という枠組みで採用されているわけではないということもありまして、今のところはそのような状況は聞いていません。恐らくそのような枠組みをお持ちの企業もあるかもしれませんが、私が修士の時から累計 10 社以上調査した限りは、いわゆる大企業から中小企業、外資系企業を見ましたが、同様です。

司 会：聞いていないというのは、外国人人材特有のキャリアルートをきちんとプランしている会社はないということですね。それは今の大きな課題ですよ。ブリッジ人材と呼ばれている人は、待遇的には普通なのに、中間管理職、といっても上下ではなく、横の中間管理職をやらされているわけですよ。その延長で、新たに入ってくるブリッジ人材、あるいは日本人に対する教育訓練など、そのようなこともすると。その立場の仕事を非常に優秀な形でできる方には、相当な待遇をしてあげないといけないと思います。金先生、この点についていかがでしょうか。

金：戒谷先生のお話の中に、キャリア構想の一部分というお話がありましたが、外国人人材が日本で働くことを生涯におけるキャリア構想の一部分として考えているのであれば、日本での経験が人生の次のステージ行ったときの、良い先行事例になっていくのではないかと思います。日本語を使って働く、日本の文化の中で混ざりながら働くということが、その後の自分の人生を創る上で良い経験になれば素晴らしいことだと思います。日本語教育的に言えば、日本語の持つ、日本文化の持つ面白さ、特徴と言われている部分が、それを明示的に意識化させてくれることもあると思いますので、外国人人材が言語的・文化的に Sensitive になっていくことは、本人がグローバルに生きていく上で底力になってくれることだと思います。企業の中でもそういった長期的な学びが実現できるよう制度的に整備されていてほしいです。そうすると、大学で学生を送り出す側としては、もう少しプロアクティブに学ぶことを考えましょと、もう少し力強く言えるのではないかと思います。

館 岡：関連して言えることは、一つは垂直関係よりも水平関係の方が重要になってき

ています。N社もかなりのグローバル企業で、社員の半分はもう日本人ではありません。どのようなことが起こっているかという、N社のチームの場合は、日本にいて外国にいるような感じです。評価などを含めて、ブリッジだと意識したり、あるいは、私は日本人であなたは何人ということではなくて、チームの中が完全にグローバル化しているという状況なんです。例外はあっても、グローバルコーポレーションというのは基本的にそうです。どこにいても多国籍状況にある。その点を付け加えます。

フロア5：企業人として今回参加させていただきました。私自身は上海におりまして、ブリッジ人材として働いておりまして、戎谷先生のご講演は興味深かったです。日本人は、特にアジア地域においてはバリアフリーという形で、日本語を、自分が使っている母語を海外の方に求めがちなのですが、戎谷先生のご発表にあるように、日本企業で日本語よりも英語が共通語になっていく場合があれば、そのような中でビジネス日本語教育はどういう形で残っていくのでしょうか。

戎 谷：まずは、日本企業、世界に進出しているところは、英語化するのは先のことだと思います。目指してはいると思いますが。聞くところによると、ブリッジ人材は、英語の、外国の風を入れるという意味でしているという企業があるくらいなので、英語化は今スタートした段階でまだ先のことだと思います。50年先、100年先になるかもしれません。それでも、ビジネス場面では仮に英語を使う場面が増えたとしても、日本語を使う場面もあると思うので、日本語を使いながら、という形かもしれません。本当に長いスパンで見たら、コミュニケーション教育、グローバルマインド教育など、そのようになるかもしれません。大げさかもしれませんが、この点については私も考え中だと言えます。

フロア5：私の考えでは、海外に出ている日本企業については、中国であれ東南アジアであれ、欧米であれ、基本的には自分を高く評価してくれる企業、あるいは将来性のある安定した企業に人材が向かうと、どうしても中小企業に優秀な人材が残りにくいということがあってと思います。私が知っている企業も、毎年人材を採用して逃げられて、よりよい待遇の所へ行かれる。人材をキープできないというところが一つの問題となっております。日本では最近の流れが変わっているものの、そのあたりに関しては、日本人は一つの会社への帰属意識が高い、仲間意識が高いので、その部分が日本人としての美德と言いますか、その点を日本語教育で外国人の方に浸透させてくれると中小企業にとっては恐らくありがたいと思います。中小企業で待遇は大企業よりも低いですがここにもう少しやりがいを感じる、あるいは一つの会社に勤めてやり抜くという美德も確かにある。そういう部分もエッセンスとして教育できればいいと思います。

戎 谷：日本語の語彙やプロセスなど、そういうものよりも日本のビジネスマインドは教えていけると思います。また、グローバル教育を日本語で教える場合もある

ため、いずれにしても様々な意味でビジネス日本語コミュニケーション教育はあり得ると思います。

金 : 私は母語でない言語として日本語を使ってきましたが、実は、自分自身の日本語への思いや使い方へのテンションは変わってきています。一つのきっかけとしては、日本からオーストラリへと働く場を変えたことが挙げられます。日本の中では、対日本人の日本語を使ってきましたが、オーストラリアでは半分現地、半分日本からの派遣、そしてそれぞれがものすごく交ざっていて、マインドも文化も複雑でした。その中で、私の日本語と現地の日本語の使い方は教科書を超えていて、私がイメージしていた、それまでの自分の対日本人の日本語の使い方が通用しない場合も、ものすごく多かったです。その経験もありまして、コミュニケーションの本質は、自分をどうマネージし、相手をどう巻き込み、そして、いい方向に全体的に向かっていくことを考えるかという心構えの問題だと思うようになりました。何が教育で提供できるかを考えたとき、言葉ではなくて何なのか、ということを確認に可視化していくことも一つの重要な点だと思います。先ほどの日本の美德というのはよくわかっていますが、それを固定的な知識としてではなくて、それをどのように理解し適用するかという点を、教育としては大事にしたいと思います。

フロア6 : 金先生に二点お聞きいたします。マハさんと田中さんの取り組みを非常に面白く聞きました。学生がグループになって討論するとき、恐らく違う言語を話す学生が集まっているというケースが大半ですね。その時に文化的な価値観が違った上でこのタスクに臨まなければならないと思います。マハさんと田中さんの関係を考えなければならない。その時に、いわゆる授業者として、そのグループ討論にどういう支援なり、関わりができるのでしょうか。もう一点は、ご発表の中でビジターということについて、ビジターとはどういうポジションでどのように参加しているのでしょうか。

金 : 設問という形で、対話を構築する過程を助けるタスク設定になっていますが、学生は各ステージで自分が持っているリソースを総動員して話をします。知識や経験、相手の反応をも含めて、様々な自分のリソースを総動員しながら話しています。ですので、多様な視点が介在したにも関わらず、論点が「日本人は」「外国人は」だけになってしまうことは避けたいと思っています。断片的、端的に答えが出てしまうというような議論にならないようにということです。本当はそうではないかもしれないのにそうなりかけているところは、学生からの豊富な発言や視点を踏まえ、さらに議論が深まるように意識的に介入しています。もう一つは、今回のビジターについては、大阪大学の国際教育交流センターのボランティアをしてくださっている方々に来ていただいております。基本的に、働いたご経験のある方、この授業の趣旨を理解していただける方、教え

る立場ではないということを理解していただける方です。ですから、中盤から最後まで学生と同じ活動に参加していただきました。さすがに宿題までは出していないですが、前もって読んでくるという課題もしてもらいます。発言の内容を分析していないのでわかりませんが、ビジターの方が「私はこう思うんだけど」と言うと、学生からは「え、本当ですか？」という感じで話し合っている様子が見られます。教科書的な知識で「日本人はそうしないでしょ？」から入ったのに、「この人はそうしないんだ」ということで、「どういうことですか」という展開も見受けられます。コーディネーターとしてデザインをするときに気を付けているところではありますが、どうすれば彼らの豊かなダイアログを促進できるかということは今後も追及していきたいと思います。

司 会：時間が来ましたので、先生方から1分以内で一言いただきたいと思います。

館 岡：SHIEN 学の本当のさわりの部分をお話ししました。3つの点について、簡単に触れておきます。企業は現在、拡大成長から持続可能にシフトせざるを得ない状況です。私が気になったのは、企業が必要としている人材に合わせて教育する、それでよいのだろうかということです。そのようなご発表がありました。しかし、皆さんに聞きたいです。組織と人はどちらが大事か。組織のために人がいるのか、人のために組織や制度があるのか。ここを踏み誤らないでほしい。いつのまにか日本社会は、組織のためにあたかも人がいるかのような愚かな道に進んでいます。そうではないはずです。ですから、企業で有用な人材という発想はやめてください。中小企業に人が集まらないとおっしゃいましたが、今日は本を紹介しました。それらはすべてとても良い本です。ぜひ読んでください。特に企業の姿を知るには3つ目の本です。長野にあって「かんてんパパ」と親しまれている中小企業である伊那食品工業では非常に優れた野心家が面接に来ると、こういう人はチームで働くのが難しいですから、そういうことには触れないで、「あなたのような優秀な方は、こんな片田舎にいてはもったいない。霞ヶ関にお行きなさい」と言って断るそうです。つまり、この会社はとてもみんな仲が良く、力を引き出し合って、48期連続の増収増益です。しかも、急成長を嫌います。急成長するところは必ずリバウンドで転んでいきます。したがって、年輪経営ということです。この著書が言っているのは、経営というのは、自転車の遅乗り競走である、ということです。いかに拡大しないか、いかにゆっくり成長していけるか、ここにあげた本はそういう内容の本ですから、ぜひ皆さんに読んでいただきたいです。これが2つ目です。3つ目は、学習のメソドロジーについてお話します。グローバル人材を育てるにあたり、例えばコミュニケーション能力や主体性を持つ。こういうことを教師が上から教え込もうとしても生徒に持たせることはできないと思います。そのことそのものを生徒に考えさせてください。そのプロセスを教師が手放すことによって、先ほ

ど金先生の講演にあったように、学生自身が自ら日本語で語りかけられるようになった、などのようなことが起こってきます。メソドロジーとはそういうことです。もし自分がある方向の人を育てたくて、それができないという深い点に気づいたのならば、そのプロセスそのものをその人に投げて、チームでそのことを考えていくと、素敵なおことが起こってくると思います。それが SHIEN 学が提供する基本的なメソドロジーなのです。

戎 谷：今後の日本企業は、相乗効果で、多様性から生まれるシナジー効果と言いますが、今までよりもっといいものができたり、イノベーションが起こせるようになっていけばいいと思うので、人材育成もそれを目指したものになるといいと思います。

金：始まったばかりの挑戦で、言葉がまとまらないのが正直なところですが、教育に携わる者として、学生が発する言葉の背景をよく考えたいと思っています。よく学生は、「日本人はどうなんですか」「こういう時にはこう言ったほうがいいんじゃないですか」と言います。「いや、それだけが答えじゃない」というやりとりをずっと繰り返してきている中で、実は彼らは何が言いたいのかなと考えさせられます。つまり、知識として議論に持ち込んでいるのか、またはそれを発するまでの個人的な経験や経緯があったのかということも考慮しながら、授業のデザインができたかと思っています。なぜかと言うと、彼ら自身が異なる文化の中で、自分自身が社会の中で主体として様々なことを経験してきていると思うので、言語的・文化的な差異を認識することだけでなく、その差異を越境するためのリソースが自分の中にあるということをまず意識することが出発点になってほしいと思うからです。何が到達すべき正解や規範があって、それに到達するにはどうすればよいかを考えることは、とても悲しいことだと思います。そうならないようにするためにも、授業が、学生を固定した視点や狭い知識から解放させ、教員自身も解放させる場であってほしい、そのような実践を積み重ねていけたらいいと思います。

司 会：今回のご講演、質疑応答において、大変多くのアイデアをいただきました。今後重要なのは、聞くは易し、行うは難しということですね。ぜひ、皆さんの具体的なお仕事の上で、仲間と一緒に仕事の進め方に今回教えていただいた様々なアイデアを生かしてほしいと思いますし、学生への標準のプログラムの立案や具体的な学生との接触、あるいは学生同士のインターアクションの促進等の面で、実践してくださればありがたいと思います。

(文責：大阪大学 国際教育交流センター 准教授 西村 謙一)

協議会風景

「第8回大阪大学専門日本語教育研究協議会」講演風景



館岡 康雄 先生 (1)



館岡 康雄 先生 (2)



戎谷 梓 先生



金 孝卿 特任准教授



全体討論のパネリストと司会



質疑応答の様子



会場の様子 (1)



会場の様子 (2)

付録：過去の大阪大学専門日本語教育研究協議会の開催状況

1. 第1回大阪大学専門日本語教育研究協議会：
「大学院レベルの専門日本語教育とは何か」
日時：2007年3月13日（火）13：00～17：50
場所：吹田キャンパス IC ホール 留学生センター2階 Room 5 & 6
2. 第2回大阪大学専門日本語教育研究協議会：
「大阪大学における専門日本語教育のさらなる定着に向けて
—留学生・指導教員とのディスカッションを通して—」
日時：2009年3月10日（火）13：00～17：30
場所：吹田キャンパス IC ホール 留学生センター2階 Room 5 & 6
3. 第3回大阪大学専門日本語教育研究協議会：
「専門日本語教育におけるライティング能力の養成
—留学生と日本人学生の双方に対する教育の共通課題—」
日時：2010年3月9日（火）13：00～17：30
場所：吹田キャンパス コンベンションセンター会議室1
4. 第4回大阪大学専門日本語教育研究協議会：
「キャリア形成につながる専門日本語教育を考える」
日時：2011年3月8日（火）13：00～17：00
場所：吹田キャンパス コンベンションセンター会議室1
5. 第5回大阪大学専門日本語教育研究協議会：
「日本語教育のスタンダードの課題と展望」
日時：2012年2月15日（水）13：00～17：00
場所：吹田キャンパス コンベンションセンター会議室1
6. 第6回大阪大学専門日本語教育研究協議会：
「研究留学生のための専門日本語教育を考える」
日時：2013年2月19日（火）13：00～17：00
場所：吹田キャンパス コンベンションセンター会議室1
7. 第7回大阪大学専門日本語教育研究協議会：
「研究留学生のための専門日本語教育を考える」
日時：2014年2月17日（月）13:00～17:00
場所：吹田キャンパス IC ホール Room 5 & 6

第 8 回大阪大学専門日本語教育研究協議会
報告書

2015 年 3 月 1 日 発行

発行：大阪大学国際教育交流センター

<http://www.ciee.osaka-u.ac.jp>

〒565-0871 大阪府吹田市山田丘 1－1
TEL/FAX: 06-6879-7109