

就労日本語教師の質を可視化する

SJ指導者Can do statements

1. 開発経緯
2. 内容と能力の考え方
3. モニター研修から見えてきたこと

品田潤子

ビジネス日本語研究会 幹事

ビジネス プロセス コミュニケーション (BPC) 研修サービス 代表

BPC研究所・BPC研修サービスについて

BPC

Business Process Communication

2012年より活動開始

BPC研究所 所長 近藤彩

- ・ 調査研究
- ・ 指導法、教材開発

BPC研修サービス 代表 品田潤子

- ・ 人材育成
- ・ 普及事業

ビジネス日本語研究会
立ち上げに参加
(2010年)



1990年代にAJALT（国際日本語普及協会）にてビジネスパーソン、技能実習生に対する日本語教育に従事。

1. 開発経緯

日本語を使って仕事をするにはどのような研修が必要か？



職務上の課題達成のプロセスに注目

どのような**行動（小さな行動の単位）**により、どのような**やり方**で、課題を達成していくのか？

学習者力は**やり方を学び、やりながら（プロセスで）学ぶ力**をつける必要がある。（研修のあり方）

プロセスに注目した、SJの研修デザイン

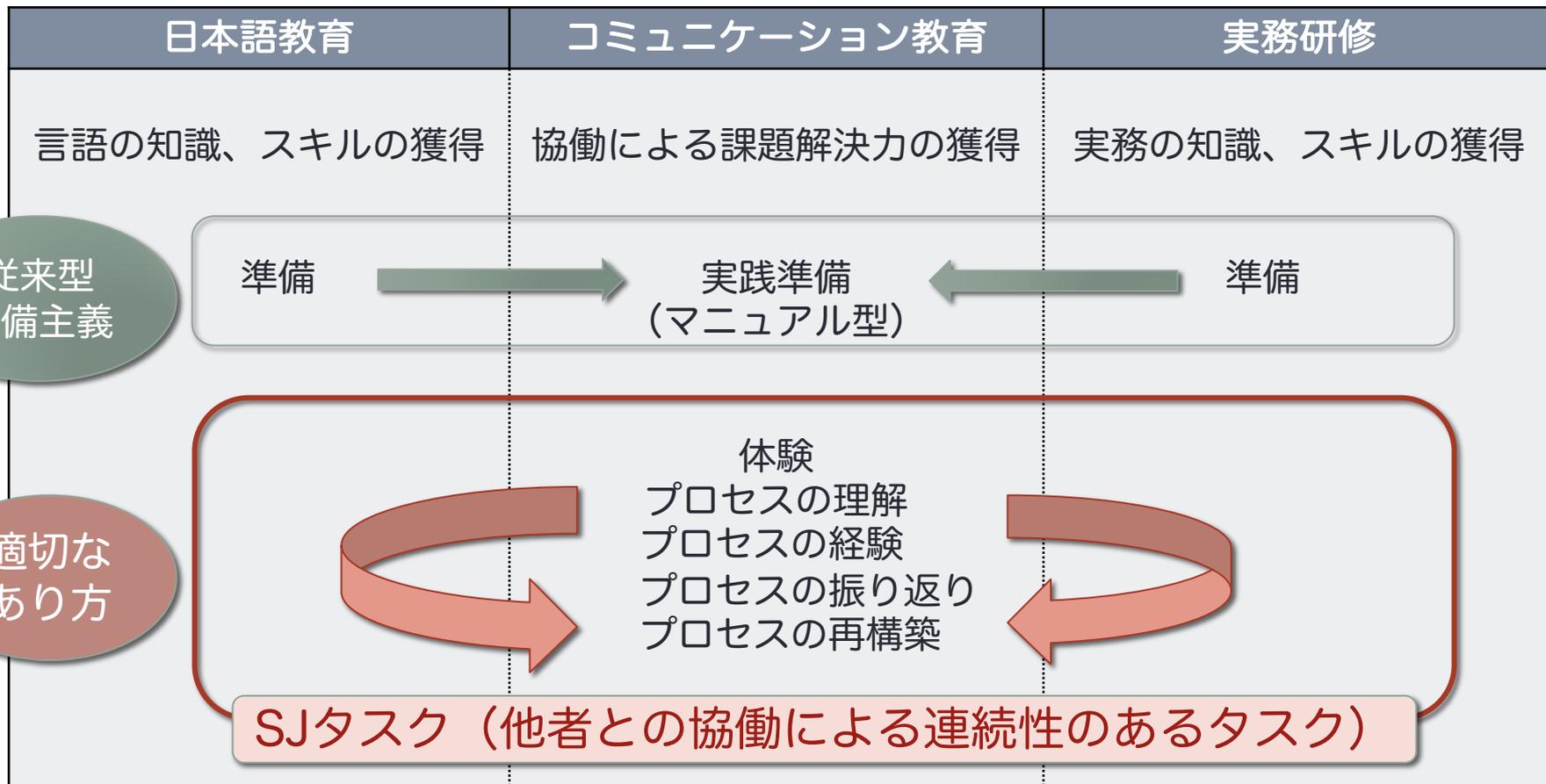
職場での行動のやり方を学ぶには、職場の活動への参加が早道。日本語研修でも、本物の活動を体験、あるいは擬似体験すべき。それにより職場（現場）へ参加する力が培われる。



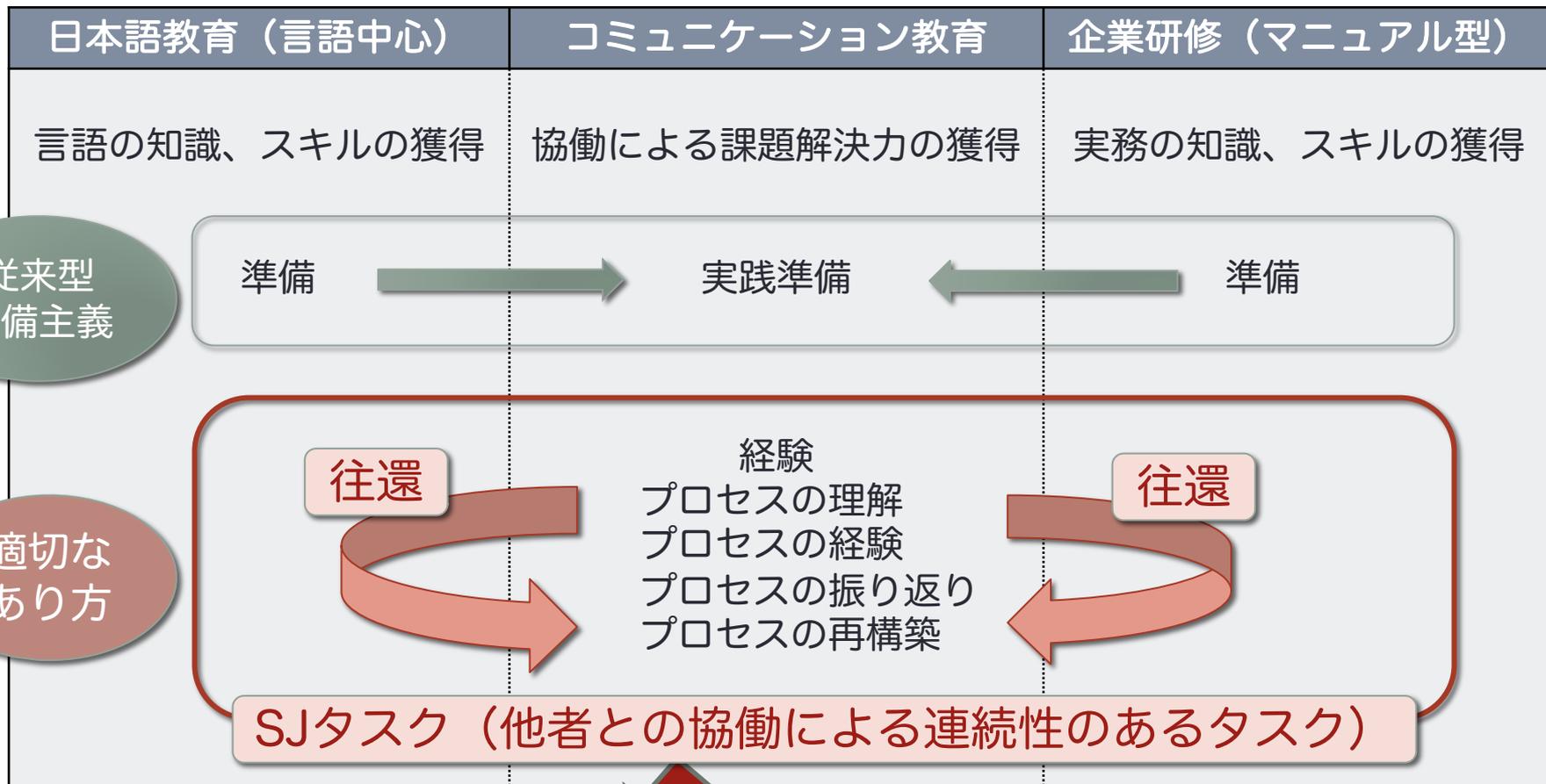
SJタスクによる研修

「**他者との協働による連続性のあるタスク**」（近藤 2020他）
を活動の中心とする

SJ教育のあり方と教師求められる専門性



SJ教育に求められる専門性



研修の場にこれを生み出せる能力

SJ指導者

SJ指導者とは

日本語教育と企業活動を踏まえたコミュニケーション教育ができる
SJタスク（他者との協働による連続性のあるタスク）がデザイン、
実施できる

異なる立場の人々と信頼関係を築き、**協働**して教育実践や研修が実施
できる力を有する者

この能力を記述してみよう！

SJ指導者Can do statements

BPC研究所による可視化の試み

実践

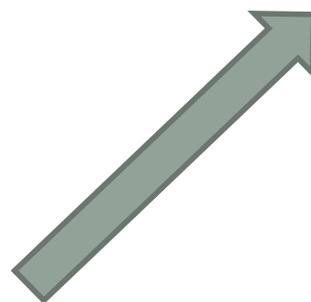
- ・ 外資系企業駐在員、政府関係者等に対する日本語教育（1980年代～）
- ・ 技能実習生、地域在住者等に対する日本語教育（1990年代～）
- ・ 日系企業における社員研修
- ・ 大学・日本語学校における就活等のための日本語教育

調査・研究

- ・ 地域日本語教育に関する調査研究
- ・ ビジネスパーソンに対する日本語教育に関する調査研究
- ・ 技能実習生の日本語教育に関する調査研究



SJ指導者Can do statements
2013年 プロトタイプ記述
2014年 研究発表
2019年 SJ指導者Cds記述
2020年 同 詳細記述
2021年 人材育成開始



目的

人材育成

- ・ 専門性の可視化
- ・ 専門性の捉え直し
- ・ 専門性の学び直し

プロトタイプの記述

- 2013年 第12回ビジネス日本語研究会
「ビジネス日本語指導者に求められるスキル・能力とは」
近藤彩（政策研究大学院大学） 品田潤子（国際日本語普及協会）
- 2014年 日本語教育学会秋季大会ポスター発表
「ケース教材を用いた実践トレーニングプログラムの開発ービジネスを巡る多様な視点からー」
近藤彩（麗澤大学） 品田潤子（国際日本語普及協会） 池田玲子（鳥取大学） 藤原未雪（国立国語研究所） 小笠恵美子（東海大学） 金孝卿（大阪大学）

生活日本語分野での記述経験

- 2011年 文化庁委嘱調査研究
生活日本語の指導能力の評価に関する調査研究「生活日本語
指導者Can-doリスト」
国際日本語普及協会 トヤマ・ヤポニカ

リストの内容

教室の企画、立ち上げ

- ・ 教室の運営・育成
- ・ 他機関や地域との連携
- ・ 人材の育成
- ・ コーディネーター本人の姿勢

活動のデザイン

- ・ 対話中心の活動の促進
- ・ 課題達成型の活動の促進
- ・ 支援者の育成
- ・ コーディネーター本人の姿勢

SJ指導者Can do statements の記述

● 2019年

就労者に対する日本語教育（SJ）の充実が急がれる状況を鑑み、2013年開発の「ビジネス日本語指導者Can-do statements」を改訂し、「SJ指導者Can-do statements」の作成を開始。

品田潤子（BPC研修サービス） 近藤彩（麗澤大学）

金孝卿（早稲田大学） 倉本文子（カイ日本語スクール）

発表 2020年 日本語教育学会春季大会 予稿集

「就労者に対する日本語教育における人材育成の課題—指導者Can do Statementsの記述と活用を通して—」

● 2020年

「SJ指導者Can-do statements」の主要33項目に関して、下位項目、解説、チェック課題を補足し、BPC研修サービスWebsiteで公開。

品田潤子（BPC研修サービス） 近藤彩（麗澤大学） 金孝卿（早稲田大学）

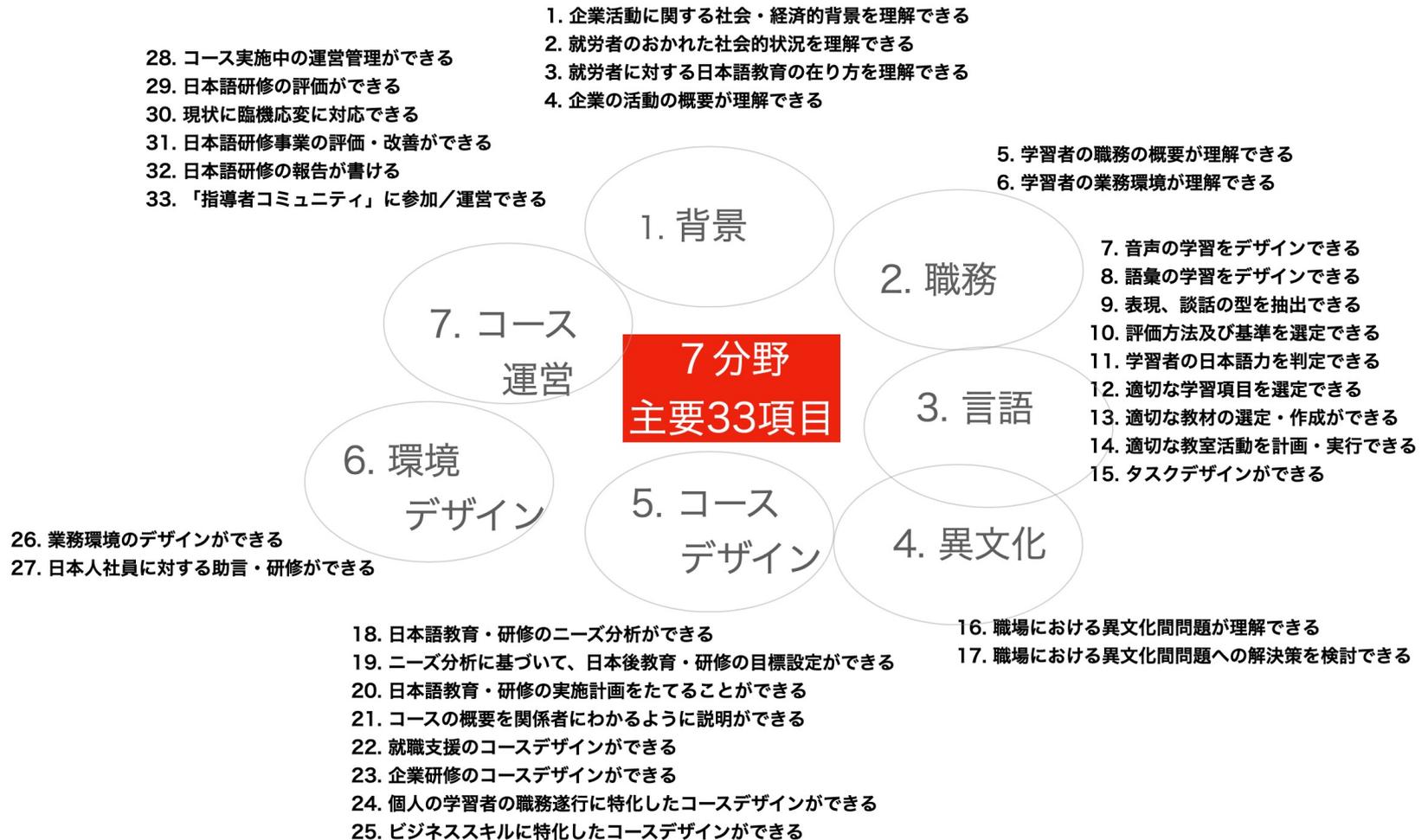
倉本文子（カイ日本語スクール） 多田苗美（神田外語キャリアカレッジ）

住吉尚子（ARC東京日本語学校） 平山智之（日本国際協力センター）

家田章子（麗澤大学）

2. 内容と能力の考え方

SJ指導者Cds 7分野主要33項目



2. 内容と能力の考え方

自己研修・人材育成

- 28. コース実施中の運営管理ができる
- 29. 日本語研修の評価ができる
- 30. 現状に臨機応変に対応できる
- 31. 日本語研修事業の評価・改善ができる
- 32. 日本語研修の報告が書ける
- 33. 「指導者コミュニティ」に参加/運営できる

- 1. 企業活動に関する社会・経済的背景を理解できる
- 2. 就労者のおかれた社会的状況を理解できる
- 3. 就労者に対する日本語教育の在り方を理解できる
- 4. 企業の活動の概要が理解できる

企業研修

- 5. 学習者の職務の概要が理解できる
- 6. 学習者の業務環境が理解できる

研修運営

7. コース
運営

1. 背景

2. 職務

- 7. 音声の学習をデザインできる
- 8. 語彙の学習をデザインできる
- 9. 表現、談話の型を抽出できる
- 10. 評価方法及び基準を選定できる
- 11. 学習者の日本語力を判定できる
- 12. 適切な学習項目を選定できる
- 13. 適切な教材の選定・作成ができる
- 14. 適切な教室活動を計画・実行できる
- 15. タスクデザインができる

7分野
主要33項目

3. 言語

6. 環境
デザイン

5. コース
デザイン

4. 異文化

- 26. 業務環境のデザインができる
- 27. 日本人社員に対する助言・研修ができる

日本語研修

- 18. 日本語教育・研修のニーズ分析ができる
- 19. ニーズ分析に基づいて、日本語教育・研修の目標設定ができる
- 20. 日本語教育・研修の実施計画をたてることができる
- 21. コースの概要を関係者にわかるように説明ができる
- 22. 就職支援のコースデザインができる
- 23. 企業研修のコースデザインができる
- 24. 個人の学習者の職務遂行に特化したコースデザインができる
- 25. ビジネススキルに特化したコースデザインができる

- 16. 職場における異文化間問題が理解できる
- 17. 職場における異文化間問題への解決策を検討できる

企業・関係者 への働きかけ

コミュニケーション研修

◎評価基準ではない。自己研修/協働研修のためのツール

2. 内容と能力の考え方

SJ指導者Cds 詳細115項目

- 33.1 コースの実施や運営に関わるほかの指導者、教師とよい関係を作ることができる
- 33.2 ほかの教育経歴、ビリフを理解することができる エソバシー
- 33.3 コースの目的、内容、実施方法を明確に説明し、共有することができる
- 33.4 担当者同士がよい関係で仕事ができるように工夫することができる
- 33.5 必要な研修を企画、実施し、SJ分野の人材を育成することができる
- 32.1 適切な構成で報告が書ける
- 32.2 適切な頻度、タイミングで報告が書ける
- 32.3 学習者個別の学習状況、課題、到達度を記述できる
- 32.4 日本語研修終了時の課題と現場での対応策を提案できる
- 31.1 関係者（学習者、担当教師、企業側等）の評価や報告、学習成果を分析し、客観的に研修事業を評価することができる
- 31.2 評価結果をもとに、改善の計画を立てることができる
- 31.3 改善計画について、関係者と情報共有することができる
- 30.1 企業、学習者の現状に基づく多様なニーズに合わせて、コースデザインできる
- 30.2 研修に必要な人員を集め、研修体制を整えることができる
- 30.3 研修にかかる費用を算出することができる（何に経費がかかるか）
- 30.4 予算せぬ事項に対し、コースを変更、調整することができる
- 29.1 日本語研修の内容や運営が適切であったか、学習者や企業の担当者等に評価をしてもらうことができる
- 29.2 コース実務者（教師、コース管理者）として自己評価、相互評価等を行うことができる
- 29.3 評価の結果を適切に判断できる（評価の対象、基準を定める）
- 28.1 学習者の出席・欠席の管理ができる
- 28.2 チームデーティングの場合、情報共有の方法（授業連絡の方法等）を示し、その実施状況（教師の仕事）の管理ができる
- 28.3 コースの進行状況（学習者の学び状況）を把握できる
- 27.1 「やさしい日本語」「多文化共生」などの取り組みを把握している
- 27.2 多言語、多文化共生の環境について、気づきを得る研修ができる
- 27.3 日本人側のコミュニケーションの改善させる研修ができる
- 26.1 業務上の多言語化の現状を把握することができる
- 26.2 職場の多言語化を提案、促進することができる
- 26.3 言語や文化間の相互支援を提案、促進することができる
- 26.4 宗教上の配慮の必要性を提案することができる
- 25.1 接客、営業、開発など、個別の職務に求められるコミュニケーションの特徴を把握している
- 25.2 個別の職務、業種が扱うコミュニケーションの概要を理解し、必要に応じて情報を収集することができる
- 25.3 個別の職務、業種のビジネススキルに特化したコースの内容を理解している
- 24.1 学習者の担当職務に関して、学習者個人のコミュニケーション上（言語知識を含む）の問題点と職務遂行との関係を把握している
- 24.2 担当職務に求められるコミュニケーションの向上策について、学習者と適切な意思疎通を図りながら、学習方法等について助言ができる
- 24.3 学習者のコミュニケーション上での課題や改善状況・改善見込みについて、企業側の関係者と適切に意思疎通ができ、助言ができる
- 23.1 日本語研修の位置づけ（新入社員、中途採用、配属前、配属後等）を把握している
- 23.2 企業の社員研修（OJTも含む）の概要を理解でき、必要な情報を収集ができる
- 23.3 学習者の業務内容に合わせて、学習項目の取捨選択、優先順位付けができる
- 23.4 学習者の職務に求められるコミュニケーションの特徴を把握できる
- 22.1 仕事とは何かを考える方法を学習者集団に応じてコースに盛り込むことができる
- 22.2 就職のための情報収集方法の指導ができる
- 22.3 就職活動のしくみや仕事の条件に関する内容をコースに盛り込むことができる
- 22.4 エントリーシート、履歴書、職務経歴書の作成指導ができる
- 21.1 企業活動を振り返り社会情勢・国際情勢を理解できる
- 21.2 経済新聞等を読んで、経済・企業の状況を理解できる
- 21.3 各種メディアを利用して情報収集ができる
- 21.1 グローバル人材、ブリッジ人材等のキーワードを把握している
- 21.2 留学生、外国人の就職に関する日本の制度、就職状況を把握している
- 21.3 企業と外国人の就労者に間に生じやすいギャップを把握している
- 21.1 言語教育とコミュニケーション教育の違い、関係を把握している
- 21.2 企業活動とコミュニケーションの関係把握している
- 21.3 活動型の教育、行動中心の教育の理論的背景を理解し、方法を把握している
- 21.1 特定の企業の活動を理解するための方法を把握している
- 21.2 企業活動のサイクル、業務フローを理解できる
- 21.3 主要な業種、業態について理解できる
- 21.1 日本語の音声の特徴を把握している
- 21.2 学習者の発音の問題点を分析的に把握できる
- 21.3 発音指導の方法を提案把握している
- 21.4 学習者の課題に合わせて、発音指導の方法を選び、実施できる
- 21.1 理解語彙と使用語彙、一般語彙と専門語彙の違いを把握している
- 21.2 日本語の語彙の特徴を把握している
- 21.3 日本語教育の一般的な初級語彙、中級語彙等の区別を把握している
- 21.4 特定の分野について語彙学習の計画を立てることができる
- 21.1 話し言葉、書き言葉の典型表現、談話展開の特徴などを学習項目として抽出できる
- 21.2 ある職務に頻繁に表れる話し言葉、書き言葉の表現、談話展開の特徴を見つけることができる
- 21.3 学習者の職務経歴、日本語力を考慮して、表現・談話展開の学習を計画、実施できる
- 21.1 理解語彙と使用語彙、一般語彙と専門語彙の違いを把握している
- 21.2 日本語の語彙の特徴を把握している
- 21.3 日本語教育の一般的な初級語彙、中級語彙等の区別を把握している
- 21.4 特定の分野について語彙学習の計画を立てることができる
- 21.1 話し言葉、書き言葉の典型表現、談話展開の特徴などを学習項目として抽出できる
- 21.2 ある職務に頻繁に表れる話し言葉、書き言葉の表現、談話展開の特徴を見つけることができる
- 21.3 学習者の職務経歴、日本語力を考慮して、表現・談話展開の学習を計画、実施できる
- 21.1 コミュニケーション教育の評価する方法や基準を把握している
- 21.2 日本語能力試験の内容や測定できる能力を把握している
- 21.3 BJTビジネス日本語能力テストなど、就労分野に特化した能力テストについて把握している
- 21.1 学習者の日本語力を事前に知るための調査票を作成できる
- 21.2 コース開始時のレベルチェックの方法を立案、実施できる
- 21.3 レベルチェックの結果を分析し、コースの内容構成、クラス編成に反映できる
- 21.4 コース開始後から終了時まで適切な時期に適切な方法で日本語力の判定できる
- 21.5 学習者の日本語力を、日本語教育関係者以外にもわかりやすく説明できる
- 21.1 学習単位として適切な話題、機能、語彙、表現を抽出できる
- 21.2 必要に応じて適切な学習項目を抽出できる
- 21.1 各市販教材の内容を把握し、その分析ができる
- 21.2 教室活動の目標の達成に適した教材、補足教材が作成できる
- 21.3 学習者の学習環境や条件にあった教材を把握している
- 21.4 教材の作成のために他分野の専門家と協働できる
- 16.1 人が異なる文化を客観的に捉えることができる
- 16.2 どのような問題が生じるか想定できる
- 16.3 文化を相対的、多面的に捉えることができる
- 16.4 文化の異なりを尊重した態度をとることができる
- 16.1 異文化間の問題解決につながるような事例や情報を集めることができる
- 16.2 学習者のかかわる業種の企業文化の違いに適切であるよう指導ができる
- 16.3 学習者の職場環境の中で起こりうる問題を具体的に想定し、学習者自身が解決策を見出せるような問いかけができる
- 16.1 ニーズ収集の対象を把握している
- 16.2 ニーズ調査のため学習者や企業サイド（就職支援も含む関係者）と適切な意思疎通ができる
- 16.3 質問項目を抽出し、質問票を作成できる
- 16.4 質問票やインタビューによるニーズ調査やディセン調査ができる
- 16.5 得られた内容をもとに適切にニーズ分析ができる
- 16.1 コースの目標を設定することができる
- 16.2 コースの目標をCan-do statementsとして記述することができる
- 16.1 企業活動に関する社会・経済的背景を理解できる
- 2. 就労者のおかれた社会的状況を理解できる
- 3. 就労者に対する日本語教育の在り方を理解できる
- 4. 企業の活動の概要が理解できる
- 5. 学習者の職務の概要が理解できる
- 6. 学習者の業務環境が理解できる
- 7. 音声の学習をデザインできる
- 8. 語彙の学習をデザインできる
- 9. 表現、談話の型を抽出できる
- 10. 評価方法及び基準を選定できる
- 11. 学習者の日本語力を判定できる
- 12. 適切な学習項目を選定できる
- 13. 適切な教材の選定・作成ができる
- 14. 適切な教室活動を計画・実行できる
- 15. タスクデザインができる
- 16. 職場における異文化間問題が理解できる
- 17. 職場における異文化間問題への解決策を検討できる
- 26. 業務環境のデザインができる
- 27. 日本人社員に対する助言・研修ができる
- 28. コース実施中の運営管理ができる
- 29. 日本語研修の評価ができる
- 30. 現状に臨機応変に対応できる
- 31. 日本語研修事業の評価・改善ができる
- 32. 日本語研修の報告が書ける
- 33. 「指導者コミュニティ」に参加/運営できる

1. 背景

2. 職務

3. 言語

4. 異文化

5. コースデザイン

6. 環境デザイン

7. コース運営

7分野
主要33項目

SJ指導者Can do statementsの記述目的

- ・ 全体像の可視化
- ・ 人材育成、自己研修のツール、リソース

自己評価なので、他者評価、客観評価を目的としていない

SJ指導者の能力の捉え方

SJ指導者Cdsの「理解できる」「把握している」「できる」の意味

《理解できる》

その項目に関する情報を読んで、概要を理解できる程度の知識がある
→ 協働するための備え

《把握している》

SJ指導者として活動を計画、実施する上で前提となる知識がある
→ 活用するための備え

《できる》

SJ指導者として十全にできる
→ 実行するための備え

主要33項目のチェック教材

4. 企業の活動の概要が**理解**できる

課題1 調べてみましょう。

特定の企業の活動について情報を収集するにはどのようなリソース・方法がありますか。

学び方のポイント

企業の情報を得る方法はたくさんあります。ネット上でも就活や投資関係の資料がたくさん見つかります。ニュースなどで話題になった企業について実際に調べてみるとよいでしょう。

課題2 説明できますか。

次の用語を説明してください。

- 1) 業態
- 2) 川上と川下
- 3) 間接部門

学び方のポイント

どの用語も業種を問わず企業の初任者研修などでよく使われることばです。使い方の例を挙げて説明してみましょう。

主要33項目のチェック教材

2. 就労者の置かれた社会的状況を把握している

課題1 説明できますか。

次の用語を説明してください。

- 1) 在留資格
- 2) 技能実習生
- 3) 特定技能
- 4) EPA介護福祉士
- 5) 高度人材ポイント

なぜ日本企業は外国人の就労者を必要としているのでしょうか。日本には移民制度がありません。そのような中で外国人を受け入れて就労できるようにするために多様な制度が設けられました。

外国人、あるいは外国にルーツのある人々の日本での就労や技能研修は1990年に実施された入管法の改正によって大きく拡大しました。それ以後の現在に至るまでの流れの中で、これらの用語の意味を理解してください。

学び方のポイント

SJの専門家として、この分野はしっかりと把握する必要があります。担当する対象者のおかれた状況を専門家として把握し、ステイクホルダーに情報提供や助言ができるようにしっかりと学びましょう。

主要33項目のチェック教材

7. 発音の学習をデザインできる

課題2 考えてみましょう。

- 1) 日本語の学習者が「発音がよくない」と判断されるのはどのような場合でしょうか。またその原因は何でしょうか。
- 2) 発音の問題のために意思疎通に支障が生じるのはどのような場合でしょうか。

学び方のポイント

発音の難しさは学習者の母語によって異なります。また、聞く側の慣れ・不慣れにも影響を受けます。具体的な例をもとに考えてみましょう。

課題4 やってみましょう。

次の学習者に対する発音指導を計画し、教材を作ってみましょう。

- 1) ベトナム語母語話者で、初級レベルを学習中。「たちつてと、ざじずぜぞ、だでど、やゆよ、らりるれろ」に母語の影響が強く残り、聞き取りにくい。
- 2) 中国語母語話者で、N1に合格しており、書く日本語にもほとんど誤りはみられないが、話す日本語は聞き取りにくい発音が多い。

SJ指導者の能力の捉え方

SJ指導者Cdsの「理解できる」「把握している」「できる」の意味

《理解できる》

その項目に関する情報を読んで、概要を理解できる程度の知識がある
→ 協働するための備え

《把握している》

SJ指導者として活動を計画、実施する上で前提となる知識がある
→ 活用するための備え

《できる》

SJ指導者として十全にできる
→ 実行するための備え

3. モニター研修から見えてきたこと

苦手意識の高い項目 モニター研修より

「できない」「あまりできない」を選んだ割合

SJ指導者Cdsに関する自己評価調査結果

(全回答者24名)

分野	主要Cds	割合(%)	分野	主要Cds	割合(%)		
1. 背景	1. 企業活動に関する社会・経済的背景を理解できる	50.0	5. コース デザイン	18. 日本語教育・研修のニーズ分析ができる	33.3		
	2. 就労者のおかれた社会的状況を理解できる	29.2		19. ニーズ分析に基づいて、日本語教育・研修の目標設定ができる	37.5		
	3. 就労者に対する日本語教育の在り方を理解できる	25.0		20. 日本語教育・研修の実施計画をたてることができる	54.2		
	4. 企業の活動の概要が理解できる	37.5		21. コースの概要を関係者にわかるように説明ができる	45.8		
2. 職務	5. 学習者の職務の概要が理解できる	37.5		22. 就職支援のコースデザインができる	50.0		
	6. 学習者の業務環境が理解できる	37.5		23. 企業研修のコースデザインができる	54.2		
3. 言語	7. 音声の学習をデザインできる	54.2		6. 環境 デザイン	24. 個人の学習者の業務遂行に特化したコースデザインができる	54.2	
	8. 語彙の学習をデザインできる	16.7			25. ビジネススキルに特化したコースデザインができる	54.2	
	9. 表現、談話の型を抽出できる	25.0			26. 業務環境のデザインができる	45.8	
	10. 評価方法及び基準を選定できる	29.2			27. 日本人社員に対する助言・研修ができる	50.0	
	11. 学習者の日本語力を判定できる	33.3			7. コース 運営	28. コース実施中の運営管理ができる	16.7
	12. 適切な学習項目を選定できる	16.7				29. 日本語研修の評価ができる	29.2
	13. 適切な教材の選定・作成ができる	20.8				30. 現場に臨機応変に対応できる	37.5
	14. 適切な教室活動を計画・実行できる	20.8	31. 日本語研修事業の評価・改善ができる			33.3	
	15. タスクデザインができる	45.8	32. 日本語研修の報告が書ける			20.8	
4. 異文化	16. 職場における異文化間問題が理解できる	16.7	33. 「指導者コミュニティ」に参加/運営できる		33.3		
	17. 職場における異文化間問題への解決策を検討できる	33.3					

品田潤子・倉本文子他（2022）「就労者に対する日本語教育（SJ）指導者育成モデルの開発 ―モニター研修の検証を踏まえて―」

3. モニター研修から見えてきたこと

●SJ教育のあり方

学習者：SJタスク（他者との協働による連続性のあるタスク）
に取り組み、そのプロセスで学びと実践を往還しながら、
できることを広げていく。

教師：そのような環境をデザインし、提供し、促進する。

●教師教育に求められること

- ① 「知識やスキルの直線的な積み上げ」からの発想の転換
- ② 学び直し、捉え直しを経た実践の共有
- ③ 実践における成功体験の蓄積

3. モニター研修から見えてきたこと

●SJ教育のあり方

学習者：SJタスク（他者との協働による連続性のあるタスク）
に取り組み、そのプロセスで学びと実践を往還しながら、
できることを広げていく。

教師：そのような環境をデザインし、提供し、促進する。

●教師教育に求められること

- ① 「知識やスキルの直線的な積み上げ」からの発想の転換
- ② 学び直し、捉え直しを経た実践の共有
- ③ 実践における成功体験の蓄積

教師／指導者コミュニティの活性化



《参考文献》

国際日本語普及協会、トヤマ・ヤポニカ(2011)「生活日本語指導者Can-doリスト」
文化庁委嘱調査研究 生活日本語の指導能力の評価に関する調査研究

近藤彩他 (2014) 「ケース教材を用いた実践トレーニングプログラムの開発ービジネスを巡る多様な視点からー」 2014年度日本語教育学会秋季大会【予稿集】

品田潤子・近藤彩他 (2020) 「就労者に対する日本語教育における人材育成の課題ー指導者Can-do Statements.no記述と活用を通してー」 2020年度日本語教育学会春季大会【予稿集】

近藤彩 (2020) 「企業の求めるビジネスコミュニケーション能力ー外国人と働く環境整備に向けて日本語教育ができることー」 『日本語学』

品田潤子・倉本文子他 (2022) 「就労者に対する日本語教育 (SJ)指導者育成モデルの開発ーモニター研修の検証を踏まえてー」 2022年度日本語教育学会春季大会【予稿集】

品田潤子 (2022) 「日本語教育の現場で求められる対応力ー就労者の現場を中心にー」 『日本語教育』 181号、51-65

SJ指導者Can-do Statementsは、下記の助成金を得て開発されました。

- (1) 『外国人労働者の定着促進のための協働型受け入れ環境の構築』 文部科学省科学研究費補助金研究基盤研究 (B) (一般) 研究代表者：近藤 彩
課題番号：20H01274 (2020-2024)
- (2) 『外国人材と組織の変革を支援する対話型ビジネスコミュニケーション研修モデルの構築』 文部科学省科学研究費補助金研究基盤研究 (C)
(一般) 研究代表者：金 孝卿 課題番号：20K00736 (2020-2024)
- (3) 『外国人労働者の定着と協働を目指す受け入れ環境の構築』 文部科学省科学研究費補助金研究基盤研究 (B)
(一般) 研究代表者：近藤 彩 課題番号：17H02354 (2017-2021)

