

## 「ビジネス日本語教育研究の目指すもの」再考

### ——ビジネス日本語研究会の歩みとこれから——

堀井 恵子（武蔵野大学）

#### 要旨

本研究ではビジネス日本語研究会の7年の歩みを、発足時に作成した規約、その後の21回の研究会報告書、そして、研究会幹事で行った学会発表を振り返りながら、BJ教育研究において、何が課題となってきたかを整理し、BJ教育とその研究が何を旨とするものなのか、その理念を再考するものである。BJの理念については、BJ教育が言語形式の習得だけでなく、社会とのつながりを持つ人材育成、そして、個人の人生にコミットする人間形成をも担うものとなること、視野に入ってきた。また、BJ教育領域の特定、多様なBJ教育マトリックスの中での教育デザインへの示唆も得られた。現場とのずれは、まだまだ大きく、その対応が求められる。そのために、これからさらに必要なのは、実践を研究にしていくことであろう。BJが産業構造全体のイノベーションを推進し、さらにそのことによってこの社会をよりよく変えていく可能性を拓いていくことができれば、その意義は深いと考える。

【キーワード】 ビジネス日本語研究会、理念、人材育成、人間形成

#### 1. はじめに

『月刊日本語』2010年3月号では「ビジネス日本語最前線シリーズー現場が求めるビジネス日本語を探る」最終回として座談会「ビジネス日本語の今後を考える」という企画があった。当時の記事を改めて読んでみると「ビジネス日本語教育を牽引している3人にお集まりいただき「ビジネス日本語」の現状を整理しながら、今後の展望を語っていただきました。ビジネス日本語が次の「発展期」に向かうために、今、何が求められているのでしょうか」というキャプションがついていて、神吉宇一氏がファシリテーターで近藤彩氏と筆者の3名の座談会の内容が記事となっている。コミュニケーションと思考を機能として持つ言語の教育で人材育成ができるのではということや、問題発見解決能力、異文化調整能力がビジネス日本語の要素に含まれること、PBL、ケース学習などの「体験型授業」が必要であること、日本人学生もターゲットとなるといった、現在でもまだ十分に定着していないのではと思われるBJ教育の根幹と思われることが7年前のこの座談会でしっかり述べられ共有されていることに改めて驚いたが、座談会の最後にビジネス日

本語研究会をこの3人で立ち上げようと筆者が宣言していることにはさらに驚いた。…かくして、その後、とんとん拍子に2010年5月には、日本語教育学会により、テーマ領域別研究会<sup>1</sup>として「ビジネス日本語研究会」が承認され、6月18日には記念すべき第1回研究会が政策研究大学院大学で開催された。第1回のプログラムを見ると、経済産業省、企業、そして研究会からは春原憲一郎氏が問題提起を行い、その後、フロアと意見交換をしたことがわかる。定員100名を大きく上回る参加申し込みがあったことも研究会HP<sup>2</sup>で確認される。この時点で、ビジネス日本語(以下、BJ)教育研究はこれから大きく花開くものと思われた。しかし、その後、BJ教育ニーズが国内外で高まっていくのに対し、BJ教育研究は十分に対応しているのだろうか。

ビジネス日本語(以下、BJ)教育研究は、日本経済の発展に伴い、外国人が日本語でビジネスを行う機会が増えた1970年代から、ビジネス関係者<sup>3</sup>を対象に教育内容、教授法、教材、教育システムを研究対応するようになった(西尾1994)。そしてその後、長い間BJ教育の対象は「すでにビジネスを行っていたビジネス関係者」であり、その教育は高等教育(大学)以外の日本語教育機関が担っていた。しかし、少子高齢化に伴う日本の労働人口の減少を補うための日本で仕事をする外国人材のニーズの高まりに対応し、日本で学ぶ留学生が卒業後日本企業や日系企業で日本語人財<sup>4</sup>として活躍することを期待した留学生政策—アジア人財資金構想(2007)とそれに続く留学生30万人計画(2008)において、留学生を対象としたBJ教育が必要とされ、その教育実践と教育研究が注目されるようになった。大学において、留学生を対象とした日本語教育に従事していた日本語教員にとっては、すでに定着していたアカデミック・ジャパニーズ(以下、AJ)に加え、BJ教育が重なることで留学生のキャリア支援となることは歓迎すべきことであったが、使用場面が主に大学内であるAJと比べ、初めて取り組むBJ教育とは何か、それをどのように実践していくかについては少なからずの戸惑いが見られた。

ビジネス日本語研究会は、そのような中、前述の3人を発起人として発足した。

本研究ではビジネス日本語研究会の7年の歩みを、発足時に作成した規約、その後の21回の研究会報告書、そして、研究会幹事で行った学会発表を振り返りながら、BJ教育研究において、何が課題となってきたかを整理し、BJ教育とその研究が何を指すものなのか、その理念を再考するものである。

## 2. 研究会規約

BJ研究会の規約は第1条に目的が、第2条に活動計画が以下のように述べられている。

第1条 本研究会は、「ビジネス日本語(企業での業務活動/いわゆるビジネスを始め、さまざまな仕事の現場で必要とされる日本語力)」の理念の構築と教育方法論の研究を行い、それに基づいて教育内容体系・教材例・教育方法例を提起することによって、日本語学習者を支援しながら、国内外の社会における日本語教育・日本語表現教育の質的向上に貢献することを目的とする。加えて、日本語教育関係者・学習者、企業、行政等のネットワークづくりを構築することを目的とする。

（活動）

第2条 本研究会は上記の目的を達成するために次の活動を行う。

- (1) 「ビジネス日本語」とは何か（理念）、その教育はいかになされるべきか（方法論）について、多角的な視点から継続的に討議・考究する。
- (2) 「ビジネス日本語」教育の連続性をめざして、国内の大学、日本語教育機関、企業、行政などの連携を深め、共同研究・教育実践を行う。
- (3) 上記（1）、（2）の点について、海外の日本語教育研究者と連携し、共同研究・教育実践を行う。
- (4) 日本語母語話者の言語表現教育の質的向上にも取り組み、キャリア開発教育などとの連携を含めた、人材育成教育全般に提言しうる研究・実践を行う。

規約作成時の課題について、以下にあげる。

## 2.1 「ビジネス日本語」という用語

規約作成時の議論として、まず、「ビジネス日本語」という用語を使うことのプラス・マイナスがあがった。これは現在でも続いている課題であるが、アジア人財資金構想で「ビジネス日本語」が使われているので定着率は高い。一方、「ビジネス」には「営利目的」「実用」のニュアンスが強く含まれるので、教育、まして学術にそぐわないのではないかと、また、「ビジネス」にはいわゆるホワイトカラーのイメージがあるので、それ以外を対象（介護看護を含む技能研修生なども射程に入れている）とする場合にはずれが出るのではないかと・・・などである。「仕事の日本語」などの候補もいくつか出たが、結論として、「よりわかりやすく適切な用語がない」ということで、（企業での業務活動/いわゆるビジネスを始め、さまざまな仕事の現場で必要とされる日本語力）というかっこをつけ「ビジネス日本語」という用語を使うことにした。したがって、「ビジネス日本語」という用語の解釈はいろいろになるので、それが何を意味するものかという定義づけが常に必要であることになる。

## 2.2 「ビジネス日本語（教育研究）」の理念と方法論について

研究会の目的の最初に挙げられている「ビジネス日本語」の理念と方法論の構築については、それまでの知見やアジア人材資金構想で挙げられた「外国人留学生向けの研修のあり方について」（経産省 2007）が指針となるが、実践を伴った共有できる明確なものとはなっていなかった。一方、「教育方法、それに基づいた教育内容体系・教材例・教育方法例を提起」については、当初から PBL、ケース学習などの体験型学習が必要であることが述べられてきたが、どちらもファシリテートのできる教員の育成が課題となった。

## 2.3 連続性について

BJ 教育が教室の中で日本語教員が行うだけでは十分ではないことは言うまでもなく、教室外の社会—企業、行政、地域などとの連携が欠かせない。また、BJ 教育ニーズのある、国内の大学、日本語教育機関、海外の日本語教育研究者と連携を深め、共同研究・教育実践を行うことも研究

会の使命である。さらに、アカデミック・ジャパニーズ同様、BJがその対象を日本語母語話者も含めた言語表現教育として、人材育成教育全般に提言しうようになるには、理念構築による必要があり、これらすべてが課題であった。

### 3. これまでの研究会の内容

2010年6月に始まった研究会は回を重ね2017年5月の総会・研究会で21回を終えた。大雪のため中止となった1回を除き、7年間年3回ペースで続けてきたが、その21回の研究会をHPに挙げられた報告書、筆者のファイルをもとに振り返ってみる。

表1は研究会の日時・場所・テーマ、内容をまとめたものであるが、研究会の流れを概観できる。

表1 ビジネス日本語研究会内容(テーマはゴシック)

	日時・場所	テーマ・内容
1	2010. 6. 16 政策研究大学院大学	<b>産官民の立場から「ビジネス日本語教育の果たす役割」</b>
		ビジネス日本語研究会への期待—企業から—
		我が国における人材グローバル化の状況と ビジネス日本語教育への期待—行政から グローバル化とビジネス日本語— 日本語教育から
2	2010. 11. 12 政策研究大学院大学	<b>企業との連携による日本語教育のあり方</b>
		地域・企業との連携を通じた日本語教育の事例
3	2011. 2. 18 政策研究大学院大学	<b>ビジネス日本語教育 実践共有会</b>
		韓国のビジネス日本語における体験学習—大手企業日本人経営責任者を人的リソースとして取り入れた試み—
		異文化コミュニケーションにおけるビジネス日本語—KB・JBの意識調査を通じて—
		社会人基礎力養成のためのPBL(Project Based Learning)の体系的実践
		ナガヌマにおける実践報告
		『初級ビジネス日本語コース』のコースデザイン
企業人家庭でのインタビュープロジェクトによる職業意識形成の試み		
4	2011. 6. 13 AOTS	<b>外国人ビジネス・パーソンに聞く—日本企業での仕事と日本語</b>
5	2011. 11. 18 AOTS 東京研修センター	<b>ビジネス日本語教育 SWOT 分析を使った授業実践について考える:ワークショップ</b>
6	2012. 2. 3 AOTS 東京研修センター	<b>ビジネス日本語教育 実践共有会</b>
		ビジネススキルとビジネス日本語教育の領域-日本語母語話者ビジネス関係者の意識に探る双方の混乱—
		社員の日本語コミュニケーション能力を伸ばす技法—ビジネス現場における会話の分析を通して—
企業研修生の為のコミュニケーショントレーニング		
7	2012. 6. 8 政策研究大学院大学	<b>これからのビジネス日本語教育—授業実践と課題の整理を踏まえて(実践共有会)</b>
		大手電機メーカーのグローバル人材社員に対する日本語研修の紹介
		Hands-on Business クラス—ビジネス場面に対応する日本語力育成の試み—
		これからのBJ教育の課題:ディスカッション

8	2012. 11. 8/9 立命館アジア太平洋大学	<b>日本語教育と就職支援</b>
		日本語教育（アカデミック日本語）からキャリア日本語教育へ
		企業が直面する問題
		働く”際の、ヒントと覚悟：今、企業が求める人材とは？
9	2013. 1. 22 武蔵野大学	<b>外国人ビジネスマンから見た日本の大学教育・言語教育</b>
10	2013. 6. 14 政策研究大	<b>講演：中小企業のグローバル化と海外との絆</b>
11	2013. 11. 16 神戸センタープラザ	<b>グローバル人材育成としてのビジネス日本語教育の範囲とタクティクスを考える</b>
		ビジネス日本語教育再考—いつ、どこで、だれが、なにを：カスタマイズと Can-do
		初級ビジネス日本語教育の実践報告
		課題達成のプロセスとケースで学ぶビジネスコミュニケーション」
		ベトナムの大学での実践（PBL）
企業向け日本語研修開発を通じた日本語教育専門家の役割論		
12	2014. 6. 13 早稲田大学	<b>ビジネス日本語の指導者に求められるスキル・能力とは？</b>
13	2014. 11. 21 武蔵野大学	<b>ビジネス日本語教育をめぐる問題意識から、ビジネス日本語教員養成を考える</b>
		台湾：交流協会ビジネス日本語教員研修から：BJ 基礎と BJ 応用
		ビジネスプロセスコミュニケーション研修のトレーナーに求められる能力
		ステークホルダー間のコンフリクト
ビジネス日本語教育の捉え方～コンテンツとコンテキスト： 日振協ビジネス日本語教育準拠プログラム（仮）」から考える教師養成—産業人材育成と人間形成の視点から—		
14	2015. 2. 28 長崎外国語大学	<b>ビジネス日本語教育は何を目指すのか？— 企業の現場と日本語教育現場との連携強化を目指して（実践共有会）</b>
		ビジネス日本語コースを設計・構築する上での企業とのコミュニケーション
		大学におけるビジネス日本語教育 — 社会人としてスムーズなスタートを切るために
15	2015. 6. 12 武蔵野大学	<b>社会や組織に新たな価値を創造するグローバル人材育成の取り組みとは</b>
		社会や組織に新たな価値を創造するグローバル人材育成の取り組み ～東北大学グローバルリーダー育成プログラムの事例から
		グローバル人材育成と留学生に対するビジネス日本語教育
16	2015. 11. 21 シンガポール	<b>アジア諸国におけるビジネス日本語教育は何を目指すのか</b>
		パネル1:アジア諸国におけるビジネス日本語教育の現状と課題
		パネル2:アジアの日系企業で働くグローバル人材に日本語は必要か
		ワークショップ1「企業で起こっていることを教室へ：ケース学習とビジネスタスクから学ぶビジネスコミュニケーション」
		ワークショップ2「あなたの知らない世界～現地スタッフの本音」については別途担当者から報告。
		口頭発表12本、並びにポスター発表8本
パネル3:アジア諸国におけるビジネス日本語教育の課題と展望		
17	2016. 2. 12 武蔵野大学	<b>ビジネス日本語教育研究・実践—今後のビジネス日本語教育を考える(実践共有会)</b>
		ビジネス日本語教師養成講座の実践例報告
		ビジネス日本語コースにおける会話指導 抽象化の手法を用いたケース学習教材の開発—専門学校留学生向けビジネス日本語—

18	2016. 6. 17 武蔵野大学	<b>ビジネス日本語教育実践で目指すべき人材像とは～日々の取り組みを振り返って考える～インストラクショナルデザイン WS</b>
19	2016. 11. 5 兵庫国際交流会館	<b>元留学生ビジネス・パーソンと考えるビジネス日本語学習・教育</b> パリ日本語教育国際大会の報告：パネルセッション「ビジネス日本語教育における人材育成と人間形成」 元留学生ビジネス・パーソンによる後輩への経験的提案
20	2017. 2. 17 武蔵野大学	<b>ビジネス日本語教育研究・実践(ポスター発表)</b> <b>～ビジネス日本語教育研究・実践の“今”～(実践共有会)</b> SKYPE を利用したオンラインレッスン講師養成の実践例 寮生活支援者(RA)としての経験が社会人基礎力向上に与える影響 日本企業に従事する中国人社員と日本人上司のコミュニケーションに関する研究 — 上司によるネガティブ・フィードバックに着目して — 企業は日本語教育に何を求めているか — 企業アンケートおよびインタビュー調査の結果から — 留学生はインターンシップで何を学んでいるのか — 実施報告書とインタビュー調査から見えてきたもの — 中国人学習者の終助詞「よ」「ね」「よね」のイントネーション産出 — ビジネス会話への示唆を考える — ビジネス日本語教育での言語教育プログラム可視化テンプレートの利用 中国人日本語学習者における日本語複合動詞の習得についての調査 — ビジネス文書への示唆に向けて—
21	2017. 5. 26 武蔵野大学	<b>今更聞けない？フレンドィッド・ラーニングと反転授業とは？フレンドィッド・ラーニングと反転授業の違いを押さえて授業デザインを考えるワークショップ</b>
*	2017. 6. 4 ハノイ貿易大学	ビジネス日本語国際研究大会 後援

各研究会は幹事のうちの2名が担当となり企画立案、幹事会の了解を取って実施されている。年1回は会員による発表の場を、また、2015年からは海外の研究会との連携による研究会を設けている。

各研究会は複数の内容を含むが、その内容を以下のカテゴリーに分け、まとめた。

- ①行政からの参加：第1回、第2回、第11回、第14回
- ②企業との連携について：第1回、第2回、第7回、第8回、第15回
- ③地域との連携：第2回、第15回
- ④中小企業についての講演：第10回、
- ⑤日本で仕事をする外国人BP、元留学生の話聞く：第1回、第4回、第9回、第19回
- ⑥就職支援：第8回
- ⑦BJ教育方法：ケース学習・PBL：第5回、第11回、第13回、第16回、  
授業見学：第8回、実践報告：第15回、ICT：第18回、反転授業：第21回
- ⑧BJ指導者スキル：第12回、教員養成：第13回、
- ⑨会員による実践報告会：第3回、第6回、第7回、第14回、第17回、第20回

⑩理念：第1回、第7回、第11回、第13回、第14回、第16回、第19回

21回の研究会のうち、⑥⑦⑧のBJ教育方法・BJ指導者(就職支援を含む)に関するものが11回、⑨会員による実践報告・研究発表が6回、②企業との連携に関するものが5回、①行政からの参加、⑤日本で仕事をするBPや元留学生の話の聞くが各4回、③地域との連携が2回、④中小企業に関する講演が1回であった。

規約作成時における課題である、BJ教育方法、BJ教員についての検討、また、連続性に関わる議論がさまざまに行われてきたと言えようが、幹事もそれぞれ本務で忙しい中の研究会実施であり、各回での学びはあったが、体系的な積み重ねにはなっていないのではと考える。

⑩理念については、明示的、また、非明示的に問われてきたが、特に第1回、第7回、第11回、第13回、第14回、第16回、第19回においては、明示的に討議され、集約されてきたと考えるので、以下、その流れを整理してみる。

#### 4. BJの理念

BJの理念構築について、関連する研究会と研究会幹事で行った学会発表から議論を挙げていく。

##### 4.1 第1回研究会 2010年6月

第1回研究会では、研究会設立としての趣旨説明において、「ビジネス日本語(教育)のニーズは大きく、また、これからの(日本)社会への貢献の可能性が高いが、教育・研究・連携が体系化されていないため、まずは課題を整理し、関わるもの(社会、学習者、教育機関)の視点・考えを理解しあい、それらを統合し、解決策を練る場を研究会とする」と述べている。あわせて、BJ教育とキャリア開発領域の関係、BJの固有学習領域と一般/基礎日本語能力との関係、さらに、企業文化/ビジネス文化の知識や就職活動のためのスキル・知識及びグローバル人材としてのトランスカルチャラルな能力の育成に関する学習の方法・リソースの整備について問題提起をしているが、教育(学習)領域を特定することでBJの理念を浮き彫りにすることは可能であろう。

まずは、BJ教育が就職支援やビジネスマナー教育だけではないということも確認された。

##### 4.2 日本語教育学会秋季大会パネル 2010年10月

日本語教育学会秋季大会における、研究会幹事の奥田純子氏・栗飯原志宣氏と筆者によるパネル「「社会につながる、豊かな人材育成」のためのビジネス日本語教育の課題を整理し、デザインを試みる」では、ビジネス日本語教育を「社会につながる、豊かな人材育成」という視点でとらえ、現在の課題を整理することを目的とし、BJ教育の理念として、社会、人材育成という視点を挙げている。また、現状との「ずれ」を以下のように具体的に挙げている。) )

①BJの社会的ニーズの高まりにもかかわらず留学生に対するBJ教育はほとんど行われていない。大学では専門の学習を最終目標に置いている。

②海外においてもBJ教育機関はまだ少ない。体系的な教育になっていない。

③採用後の企業研修においても特にビジネス日本語は考慮されていない。企業には日本語教育

の専門家がないのでノウハウがわからない。

など、ニーズの割に必要とされる場での実践が少ない点を挙げている。BJ 教育実践のためには以下のパラダイムシフトが必要であるとし、提言を行っている。

- ① 大学は人材育成という観点で教育を行う必要がある。
- ② 企業は外国人社員ならではの活かし方を考える必要がある，グローバルレベルでの日本の特殊性を認識し日本人社員についてはグローバルマインド・異文化コミュニケーションなどの研修をする必要がある。さもないと、優秀な外国人は他国に行ってしまう。
- ③ 行政は留学生，外国人社員，（日本人学生・社員）に対する BJ 教育の現場の実態をよく理解し，実態に合った政策を実施する必要がある。
- ④ 日本語教育機関は、アカデミック・ジャパニーズで問題発見解決能力・論理的思考力をしっかり身につけることがビジネス日本語力につながることを理解した上で、ロールプレイ，PBL 教材を広く使えるように出版していく必要がある。  
BJ 教員は日本語教育の専門性にプラスして，他分野・企業・キャリア開発部門とのコーディネート力，ネットワーク構築力と RP, PBL などの教授法を展開するためのファシリテート力が必要である。BJ 教員養成も拓いていく必要がある。
- ⑤ 学習者は、日本の「シュウカツ」はグローバルレベルから比べると変わっていることの認識が必要。早めに動かなければうまくいかない。また、「3年くらい勤めて母国に」という本音は日本社会では通用しない。転職をステップアップと考える海外と比べると日本企業は離職をマイナスととらえることが多い。
- ⑥ BJ の最終的な評価は学習者が日本・日系企業に就職をし，継続的に仕事をしていくことができることであるが，プロセスとしては，パフォーマンス，ポートフォリオなどで見ていくことと，Can-do，BJT で測ることであるが，BJT が中止とならず継続とすべく新たな課題も出てきたところである。

（大会予稿集より抜粋）

ここでは、BJ 教育が、外国人だけの問題ではなく、日本社会や日本人側の問題であるという視点も確認できた。

#### 4.3 第7回研究会 2012年6月

この研究会では、企業向け BJ 教育実践のポスター発表 2 件の後、当時の幹事による、それぞれの立場や研究領域からのこれからの BJ 教育の課題提言と会員とのディスカッションの場が設けられた。提言内容は、1. 人材育成のための言語教育実践における課題、2. 「グローバル人材」とは：「日本語の問題」にしないために、3. 社内コミュニケーションのグローバル化は今どうなっているのか？「変わる現場」と「変わらない現場」 ビジネスコミュニケーション教育市場の開拓、我が業界の「強み」と「弱み」、「機会」と「脅威」4. グローバル人材にビジネス日本語教育は必須か？ 私たちは、海外人材と仕事をする日本人社員・就活生へのビジネス日本語教育を



担えるか 5. グローバル化時代、日本語教師のこれならでき、6. 労働と言語、であった。BJ を考え、実践する際に「BJ は言語形式だけではない」というパラダイムシフトが必要なのだが、従来の外国語教育の意識から抜けられない現場、社会、学習者にどう対応していけばよいのかが共通した課題であった。

#### 4.4 第11回研究会 2013年11月

第11回研究会では、「グローバル人材育成としてのビジネス日本語教育の Scope とタクティクスを考える」と題し、研究発表が行われた。

BJ 教育の実践と研究は、その対象がすでに仕事をしているビジネス関係者か、まだ仕事をしていない大学生(留学生)かによって内容に異同がある点について留意が必要であるが、それが十分に行われていないことが先行研究や教育実践報告からしばしば見られる。また、教育の行われる場所が日本国内か、海外かでも共通点と違う点があることも整理しておく必要があるが、ここにも混在が見られる場合がある。そこで、多様なニーズを整理し、多次元マトリックスにあわせた BJ のコースデザインを考えるにあたり、次の項目を検討した。①いつ：就労前(大学、日本語教育機関) / 就労後、②どこで：国内/海外/海外の場合どの国・地域か、③だれが：日本語教員/キャリア開発職員/企業人/その他、④だれに：留学生/外国人就労者/企業人事日本人、⑤なにを：シュウカツスキル/企業の規模・業種、職種対応/学習者の日本語レベル(初級からの BJ ニーズもあり)との組み合わせ。

BJ コース実施を担える人はある程度いる、その人たちとの協働作業もある程度できるが、企業向けにわかりやすく伝え人材育成全体、職場の環境全体を変えるこんな働きかけがまだ洗練されていないのではという提言も出された。

ここでは、BJ 教育の多様性と企業への接点の必要性が確認された。

#### 4.5 第13回研究会 2014年11月

2014年6月には BJ 指導者に求めるスキル・能力を Can-do にした発表が行われたが、それに続く第13回研究会では、BJ 教員養成をテーマに、1. 台湾：交流協会ビジネス日本語教員研修から：BJ 基礎と BJ 応用、2. ビジネスプロセスコミュニケーション研修のトレーナーに求められる能力、3. ステークホルダー間のコンフリクト、4. ビジネス日本語教育の捉え方～コンテンツとコンテキスト、5. 日振協ビジネス日本語教育準拠プログラム(仮)から考える教師養成ー産業人材育成と人間形成の視点からーというタイトルで、BJ 教員養成に関する実践報告が行われた。「日本語教育の役割は時代における社会のあり様をことばの側面から検証し、言語教育の立場からよりよい社会に向けたイニシアティブを発揮することであり、BJ 教育は企業のニーズに無批判に答えればよいというものではなく。産業界の人材ニーズに沿った BJ 教育は、人間形成とどのような関係にあるのか」(奥田)、「BJ 教師というのは、ビジネスコンテンツに詳しいことより、学習活動をどう作って学習効果を最大化できるかが重要、学校・教室コンテキストに対するクリティカルな視点、仕事に対するクリティカルな視点など「所与のものに対するクリティカルな姿勢や視点」が重要、そして情報収集力が求められる」(神吉)など注目すべき視点も出された。

ここでは、BJ 教育が企業のための研修ではなく、教育であることが確認され、また、具体的な

BJ 教員養成の内容が伝えられた。

#### 4.6 第16回研究会 2015年11月

シンガポール日本語教師会との共催でシンガポールにおいて行われた初の海外における研究会では、「アジア諸国における BJ 教育は何を目指すのか」というテーマで、3つのパネル、2つのワークショップ、そして、口頭発表 12、ポスター発表 8 が 2 日にわたって行われた。

パネル 1 「アジア諸国におけるビジネス日本語教育の現状と課題」、パネル 2 「アジアの日系企業で働くグローバル人材に日本語は必要か」、ワークショップ 2 「あなたの知らない世界～現地スタッフの本音」、また、発表のいくつかでは、海外での BJ 教育研究に取り組んでいるという点で注目したい。パネル 3 「アジア諸国におけるビジネス日本語教育の課題と展望」では、大会のしめくりとして、グローバル人材の要件、グローバル=英語となりがちな中、日本語を使って仕事をする意味、ビジネス日本語について議論することの重要性とともに、ビジネス日本語教育が個人の人生にコミットするものであることが共有された。

ここでは、BJ 教育の個人化とともに、アジアの BJ 教育との連携が強められたことが確認された。

#### 4.7 ICJLE2016@パリ 2016年9月

国際日本語研究大会@パリにおいて、研究会の奥田純子氏、神吉氏、川口義一氏、そして筆者によるパネル「BJ 教育における人材育成と人間形成—その理念と方法を考える—」では、以下のよう  
に BJ 理念に取り組んだ。

（留）学生を対象とする就職・就業を見据えた BJ 教育は、日本国内においては、経済産業省・文部科学省が協働実施したアジア人財資金構想（2007 年～2013 年）を契機に取り組みが本格化した。従来の BJ 教育は、ビジネス・パーソンに対する「日本語の研修」が主流であったが、これ以降、「就職活動から就職後までを視野に入れ、高度な日本語力の習得やビジネスの背景にある文化や考え方の理解とともに、社会人として生きていくための包括的な能力を育成するもの」（財団法人海外技術者研修協会 AOTS 日本語教育センター，2011：1）として、「人材育成」の観点からも実施されるようになってきた。

しかしながら、BJ 力、ビジネス文化知識、社会人としての基礎的スキルを総合的に学ぶプロジェクト・ベースド・ラーニングが開発されるなど、BJ 教育における実践とその研究は一定の  
拡がりを見せているにも関わらず、教育の根幹である理念が確立されているとは言いがたい。さらに、「人間形成」という観点からの議論や実践はほとんど行われていない。アジア人財資金構想から 10 年を経た今、これからの BJ 教育は、何を理念とし、どのような教学上の方法（プロセス）を展開すべきかを考える時期にきている。BJ 教育は、学習者の人生の質にコミットし、人材育成のみならず、人間形成をも担う分野であるという認識のもと、以下の視座から、BJ 教育の理念と方法に切り込む。（予稿集より）

多くの BJ 教育の場合、個人の能力の伸張とそれによる企業への適応が目的とされることが多

い。特に、就職活動に関わるBJ教育にはその傾向が強い。しかし、「教育」としてのBJ教育を考えたとき、特定の企業や団体に適応する人材を育成するような「下請け」的な役割は適切ではないだろう。「教育」として人を育てるということは、単体の企業を出発点に、産業構造全体のイノベーションを推進し、さらにそのことによってこの社会をよりよく変えていく可能性を拓いていくことではないだろうか。このような視点で、BJ教育を通じた社会変革をどのように起こしていくか、考える時期に来ているだろう。これは、BJ教育を通して個人の能力をどのように伸張させるかという教育の個人化の議論から、教育の社会化への議論に広げていく契機にもなると思われる。（神吉）

従来のビジネス日本語教育も、「アジア人財」の取り組みも、「企業が求める人材の育成」という受身的な教育機関の取り組みが中心である。ビジネス日本語教育は、企業に求められるスキルや知識を身につけることでも、求められる人材を育成することでもなく、企業に求められる価値を創造し、それを提供し、「変革」を起こす経験をすること、企業に提案するという視点・姿勢が必要である。（神吉）

BJ教育における人材育成、人間形成の理念は、マクロ・レベルで捉えるか、ミクロ・レベルで捉えるかによって、その有りようは大きく異なり、実践のデザインも教師の役割も変わってくる。マクロ・レベルで捉える理念は、国あるいは社会や企業組織、学校等が未来志向的なあるべき人材像、人間像を社会的、経済的、教育的にポリティカルに描きだし、その育成・形成を教育理念に据えるものである。アジア人財資金構想で打ち出された産業人財像はマクロ・レベルの代表例である。一方、ミクロ・レベルのものは、目指すべき人材像、人間像を所与とするのではなく、（留）学生が学習を通して自己決定するという立場に立つ。教育の理念として言えば、学習者自身が、BJユーザーとしての人材像、人間像、すなわち、新しいアイデンティティを自ら選択し、それに近づくためのサポートとすることができる。

これまでBJ教育においては、理念をマクロ・レベルで捉えることが暗黙の前提となっている。（留）学生の就職・就業を見据えたBJ教育が政財界主導で始発したことが要因の一つである。しかしだからと言って、マクロ・レベルの理念に問題あるということではない。ここでの論点は、日本語第二言語ユーザーとしてどのような人材像、人間像を目指すかの決定権は（留）学生自身にあり、選択の主体は彼らであるという点にある。

これからのBJ教育は、マクロ・レベルの理念を参照しつつも、ミクロ・レベルに軸足を置く教育に向かう必要がある。また、教師の役割も異なる。ミクロ・レベルでは、教師は教えたり、指導したりすることが役割ではない。学習者が自分にとって最善となる選択肢を選んだり、学んだりするための手助けをすることが役割となる。（奥田）

ビジネスマナーやビジネス文書の書き方は、入社後の研修やマニュアルによって身に付けることが可能であるが、社会の中で仕事を自分事と捉え自ら考え行動する力や文化の違いを含むともに働く人との関係を調整しながら仕事を行っていくための力は大学教育の中で身につけておくことが望ましいが、現状、これに対応する科目は見当たらない。キャリア科目が近いと思われるが、異文化を持つ相手とともに働くというところまでが含まれているシラバスはほとんど見られ

ない。AJ 教育で身につけた主体的かつ論理的・批判的に考える力を用い、社会人基礎力<sup>2</sup>を含む汎用的スキルとともに、説明、交渉などができるコミュニケーション力、接触場面での異文化調整力、そして、他者と協働で問題を発見し解決する行動力を育むことは、コンピュータやロボットの進化するこれからの時代において、豊かに生き抜く力となると考える。

BJ「教育」は、企業のニーズに応えるものではなく、また、企業のための「研修」とは違い、(留)学生に寄り添って構築されるものであるが、「人材育成」という言葉は企業寄りに捉えられることもあるので、ここでは「人間形成」を使った。

AJ 教育, BJ 教育, アーティキュレーションの概念は留学生教育から生まれたものであるが、すべての学生に応用できるものであると考える。日本人学生への応用は AJ についてはある程度見られるが BJ についてはまだ見られない。今後は、初年次教育, キャリア教育などとの重なりと棲み分けについて検討していきたい。(堀井)

ここでは、「人材育成から人間形成へ」とうたったように、BJ 教育の理念を教育の個人化と社会化として、ミクロ・マクロの視点を使って論じている。また、教育における BJ 教育の位置づけも再確認されている。

## 5. おわりに

本研究ではビジネス日本語研究会の7年の歩みを、発足時に作成した規約、その後の21回の研究会報告書、そして、研究会幹事で行った学会発表を振り返り、BJ 教育研究において、何が課題となってきたかを整理し、BJ 教育とその研究が何を指すものなのか、その理念を再考するものである。

21回の研究会では、規約作成時における課題であった BJ 教育方法、BJ 教員養成についての検討、また、連続性に関わる議論がさまざまに行われ、参加者のアンケートからは各回の学びがあったことが確認できた。今後は、これを体系的な積み重ねにはしていくことが次のステップであろう。

BJ の理念については、BJ 教育が言語形式の習得だけでなく、社会とのつながりを持つ人材育成、そして、個人の人生にコミットする人間形成をも担うものとなることが、視野に入ってきた。

また、教育領域の特定、多様な BJ 教育マトリックスの中での教育デザインへの示唆も得られた。現場とのずれは、まだまだ大きく、その対応が求められる。

そのために、これからさらに必要なのは、実践を研究にしていくことであろう。今回創刊号となる BJ ジャーナルがその一端を担えれば幸いである。

BJ が産業構造全体のイノベーションを推進し、さらにそのことによってこの社会をよりよく変えていく可能性を拓いていくことができれば、その意義は深いと考える。

## 注

(1) テーマ領域別研究会は2016年度の日本語教育学会の公益法人化に伴い、廃止となり、ビジネス日本語研究会は独立した研究会となっている。

(2) <http://business-japanese.net/index.html>

(3) すでに仕事をしているビジネスパープル

- (4) 日本語を使って仕事をしてく人材
- (5) BJTは2010年廃止となる話が出ていたが、その後、日本漢字能力検定協会に運営が移管された。

**【参考文献】**

- (1) アルク『月刊日本語』2010年3月号
- (2) 堀井恵子・奥田純子・栗飯原志宣(2010)「社会につながる，豊かな人材育成」のためのビジネス日本語教育の課題を整理し，デザインを試みる」『日本語教育学会秋季大会予稿集』pp. 45-56
- (3) 堀井恵子(2016)「アーティキュレーションにおけるビジネス日本語教育—人間形成を目指して—ビジネス日本語教育における人材育成と人間形成—その理念と方法を考える」『2016年日本語教育国際研究大会バリ予稿集』  
[http://bali-icjle2016.com/proceeding/?filter\\_1=Lesmey&mode=any](http://bali-icjle2016.com/proceeding/?filter_1=Lesmey&mode=any)