

4 グループで課題としてあげられたものは四つのカテゴリーに分けられます。それぞれのカテゴリーとその具体的な意見、解決策について、出された意見をまとめます。

1) ビジネス日本語教育の守備範囲

<課題>

- ・日本の企業文化についてどこまで取り入れるべきか
- ・企業での業務内容を想定するのが難しい

<解決策>

外国人の活用の仕方を知っている専門家としての立ち位置として教師の役割を位置づけ直す。日本語を教えることしかわからないということではなく、専門性をもう少し幅広くとらえていく。→4) の課題解決とも関係

2) 日本人側の学びの必要性

<課題>

- ・学習者（NNS）の問題と、ネイティブ側の問題の見極めが必要
- ・企業の日本人社員に対する教育？気づいてもらう必要性

<解決策>

そもそも、日本語教育関係者が、みんなこのような考えを持っているのか。企業からの研修依頼があった際に、日本語教育の関係者がみんなそれぞれ異なった口から「日本人社員側も学ぶことが重要」ということを言い続ける必要がある。誰に聞いても「そのことが大切だ」ということを、日本語教育関係者共通の基本的な考え方として広げていくことで解決を図る。

3) 言語の問題か？

<課題>

- ・日本語／言語の問題とそうでない問題の見極めが必要
- ・言語学習によって解決できる問題と「仕組み」を作ることで解決できる問題の見極めが必要

<解決策>

外国人は何かができないときに「日本語ができないから」と思われがち。でも、仕事をしていると、たとえばよくわかっている上司や同僚などは、本当は日本語の問題じゃないんじゃないかと気づくこともあるのではないかと。そのように、気づいてくれる人を仲間にしたり、日本語の問題だと誤解されていることを、うまく周囲のリソースを使って解決したりすることも大切。ビジネス日本語の教室で、周囲をうまく巻き込みながら、自力で問題を解決できるような能力の育成を行うとよいのではないかと。

4) 教師に関すること

<課題>

- ・ビジネス日本語を担当したことがない
- ・教師自身が就活をしたことがない
- ・教師自身が面接でうまく答えられない
- ・教師自身がメール等の敬語について自信がない

<解決策>

わからないことがあれば他の専門家と組めばよい。実際に、日系人就労前研修などでは、そのようにやっていた。また、ビジネスのコンテンツは業種や個別企業によって異なるため、もう少し幅広に適用できる専門性を身につけていけばよいのではないか。たとえば、人材育成に関する知見を増やしたり、コーチングやファシリテーションの専門性を高めたりする。

以上