

表3 社会人基礎力の能力要素(河合塾2010:39より抜粋)

3つの力	12の要素	定義	発揮できた例
(前に踏み出す力) (アクション)	主体性	物事に進んで取り組む力	<ul style="list-style-type: none"> 自分がやるべきことは何かを見極め、自発的に取り組むことができる 自分の強み・弱みを把握し、困難なことでも自信を持って取り組むことができる 自分なりに判断し、他者に流されず行動できる
	働きかけ力	他人に働きかけ巻き込む力	<ul style="list-style-type: none"> 相手を納得させるために、協力することの必然性(意義、理由、内容など)を伝えることができる 状況に応じて効果的に巻き込むための手段を活用することができる 周囲の人を動かして目標を達成するパワーを持って働きかけている
	実行力	目的を設定し確実に行動する力	<ul style="list-style-type: none"> 小さな成果に喜びを感じ、目標達成に向かって粘り強く取り組むことができる 強い意志を持ち、困難な状況から逃げずに取り組み続けることができる
(考え抜く力) (シンキング)	課題発見力	現状を分析し目的や課題を明らかにする力	<ul style="list-style-type: none"> 成果のイメージを明確にして、その実現のために現段階でなすべきことを的確に把握できる 現状を正しく認識するための情報収集や分析ができる
	計画力	課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する力	<ul style="list-style-type: none"> 作業のプロセスを明らかにして優先順位をつけ、実現性の高い計画を立てられる 進捗状況や不足の事態に合わせて、柔軟に計画を修正できる
	創造力	新しい価値を生み出す力	<ul style="list-style-type: none"> 複数のもの(もの、考え方、技術等)を組み合わせて、新しいものを作り出すことができる 従来の常識や発想を転換し、新しいものや解決策を作り出すことができる 成功イメージを常に意識しながら、新しいものを生み出すためのヒントを探している
(チームで働く力) (チームワーク)	発信力	自分の意見をわかりやすく伝える力	<ul style="list-style-type: none"> 事例や客観的なデータ等を用いて、具体的にわかりやすく伝えることができる 聞き手がどのような情報を求めているかを理解して伝えることができる
	傾聴力	相手の意見を丁寧に聴く力	<ul style="list-style-type: none"> 内容の確認や質問等を行いながら、相手の意見を正確に理解することができる 相手の話を素直に聞くことができる
	柔軟性	意見の違いや立場の違いを理解する力	<ul style="list-style-type: none"> 自分の意見を持ちながら、他人の良い意見も共感を持って受け入れることができる 相手がなぜそのような考えるかを、相手の気持ちになって理解することができる 立場の異なる相手の背景や事情を理解することができる
	状況把握力	自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する力	<ul style="list-style-type: none"> 周囲から期待されている自分の役割を把握して、行動することができる 自分にできること・他人ができることを的確に判断して行動することができる 周囲の人の状況(人間関係、忙しさ等)に配慮して、良い方向へ向かうよう行動することができる
	規律性	社会のルールや人との約束を守る力	<ul style="list-style-type: none"> 相手に迷惑をかけないように、最低限守らなければならないルールや約束・マナーを理解している 規律や礼儀が特に求められる場面では、粗相のないように正しくふるまうことができる
	ストレスコントロール力	ストレスの発生源に対応する力	<ul style="list-style-type: none"> ストレスの原因を見つけて、自力で、または他人の力を借りてでも取り除くことができる ストレスを感じることは一過性、または当然のことと考え、重く受け止めすぎないようにしている

先述のように、企業が留学生に求める資質として、「コミュニケーション能力」、「協調性」、「異文化対応力」、「熱意」、「バイタリティー」、「社交性」がある。以降、これらが「社会人

基礎力」とどのように対応するかをみていきたい。

河合塾(2010)では、「コミュニケーション能力」は表面的なコミュニケーションスキルではなく、相手の意見を丁寧に聴く力である「傾聴力」や意見の違いや立場の違いを理解する力である「柔軟性」などを指しており、DISCO(2019)の調査から企業が留学生に求めているという「コミュニケーション能力」も、「傾聴力」と「柔軟性」の複合的な能力を指していると考えられる。

「協調性」とは、リクナビ(2020)によると、「いろいろな価値観や考えを持つ人たちと折り合いをつけ、時に周囲を説得しながら、一つの目標に向かっていく力」と説明されている。さらに、「協調性」には周りの意見に従い空気を読んで調和していく「従順的な協調性」と、自ら周りに働きかけ巻き込みながらゴールを目指す「主体的な協調性」があるという。すなわち、「協調性」は「柔軟性」や「状況把握力」の他に、「働きかけ力」も含んでいると考えられる。

古家・石黒(2019)では、「異文化知識・対応能力」に関して、AAC&U(2009)により知識・能力・姿勢の3点から4段階の評価尺度が設定されているという。AAC&U(2009)によると、知識(Knowledge)について、自己の文化的ルールや偏見についての知見、異なる文化を持つ人々にとって重要な要素の複雑さに関する知識を有していることが評価されるという。また、能力(Skills)では、異文化間経験を自己の視点と複数の世界観から解釈すること、異なる文化集団に属する人々の気持ちを認識し、相手を支持するような行動を取ることができること、言語・非言語コミュニケーションにおける文化的差異を理解し、その差異に基づく共通の理解を得るために交渉する力などが求められている。さらに、姿勢(Attitude)では、他の文化について尋ね、複数の文化的視点を反映させた答えを探求し明確にすること、異なる文化を持つ人々と自発的に関わって発展させ、文化が異なる人々との関わりに対する判断を保留にすることを重視している。前述から、「異文化対応力」とは、「異文化知識・対応能力」の中の能力・姿勢に関連するものであると考えられる。すなわち、「異文化対応力」には、「柔軟性」、「傾聴力」、「状況把握力」が含まれていると考えられる。

また、「熱意」に関しては、PHP総合研究所(編)(1999)では松下幸之助の言葉から「みずからは他に何も持っていないくても、熱意さえ保持していれば、知恵ある人は知恵を、力ある人は力を、才覚ある人は才覚を出して、それぞれに協力してくれるだろう(p.143)」と紹介されている。これは、「熱意」が周囲の人間を動かし、仕事を遂行させる形を生むことと言い換えられる。すなわち、「熱意」は「主体性」、「働きかけ力」、「実行力」といった「前に踏み出す力」の基礎となるものであると考えられる。

さらに、「社交性」は、『デジタル大辞泉』によると、「人とつきあうことが好きな、また、じょうずな性質」と説明されることから、「コミュニケーション能力」、すなわち「傾聴力」や「柔軟性」といった「チームで働く力」の基礎となる性質であるといえる。

最後に、「バイタリティー」に関して、土光(2009)はバイタリティーを活力と捉えている。活力とは、知力、そしてその知力を成果として結実させる行動力から成っているとし、行動力の要素には意力・体力・速力が含まれているという。『デジタル大辞泉』では、行動力とは、「目的のために積極的に行動する力」と説明されている。また、福井他(2015)では「バイタリティー」は「主体的にエネルギーに人生を生き抜く力」と定義されており、「主体

性」の他、「計画力」や「ストレスコントロール力」と強く関連する力であると考えられる。

以上から、表4に示すように日本の企業は「社会人基礎力」の中の「前に踏み出す力」や「チームで働く力」を特に重視していることが明らかとなった。このように、企業がグローバルな人材に求める資質として、学力や日本語力だけでなく、「社会人基礎力」の重要性が窺える。このことから、「社会人基礎力」の育成を見据えたビジネス日本語の授業を考案し、展開していくことが日本語教育の喫緊の課題であると考えられる。

表4 社会人基礎力と日本の企業が留学生に求める資質の対応

社会人基礎力	日本の企業が留学生に求める資質					
	コミュニケーション能力	協調性	異文化対応力	熱意	社交性	バイタリティー
前に踏み出す力		働きかけ力		主体性 働きかけ力 実行力		主体性
考え抜く力						計画力
チームで働く力	傾聴力 柔軟性	柔軟性 情況把握力	傾聴力・柔軟性 情況把握力		傾聴力 柔軟性	ストレスコントロール力

6. 新時代のビジネス日本語教育に向けて

ビジネス日本語教育観の変遷について論じた寅丸他(2017)は、2010年代のビジネス日本語教育について、「言語形式習得の場」、「言語技能獲得の場」から「人間形成の場」として捉えられるようになった日本語教育観の影響を受け、「社会人基礎力」の獲得を目的としたビジネス日本語教育へとシフトしてきているという。では、2010年代のビジネス日本語における教科書によってどのような「社会人基礎力」の獲得が期待できるだろうか。まず、教材に述べられている「ねらい」、「目的」、「構成」を分析対象とし、「社会人基礎力」の獲得を目的とした教科書と獲得が期待される「社会人基礎力」⁽¹⁾について分析する。

寅丸他(2017)では、「社会人基礎力」の獲得を目的としたビジネス日本語教科書として、以下の3点を主に取り上げている。

- ① 高見(2014)『中級から伸ばす ビジネスケースで学ぶ日本語』
- ② 近藤他(2013)『ビジネスコミュニケーションのためのケース学習』
- ③ 近藤他(2018)『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』

まず、①『中級から伸ばす ビジネスケースで学ぶ日本語』は、ビジネスの側面から各国の文化事情や社会状況の考察を行い、それに関わる表現活動を通じて日本語の語彙力・文法力をつけるとともに、コミュニケーション力を高めることをねらいとしている。コミュニケーション力は、先述のとおり、「傾聴力」と「柔軟性」に相当する。また、「意見交換」の際、「意味の交渉」を通して積極的なコミュニケーションを図ることから「発信力」の育成を意識していると考えられる。さらに高見(2014)は、グループ内での「意志決定タスク」、「問

題解決タスク」を通してそれぞれ違う個性や経験、意見を持った学生同士の協働作業を想定している。ここから、「計画力」、「創造力」に加え、「状況把握力」の育成も考慮していることが窺える。

次に、②『ビジネスコミュニケーションのためのケース学習』は、「問題発見解決能力」、「課題達成能力」、「異文化調整能力」に焦点を当てており、仕事の現場で生じる各問題について各自で考えた（自ら考える力）後、ペアやクラスメイトと話し合う（他者とともに解決していこうとする力、協働する力）ことを目的とし、構成されている。また、異なる考え方を持つ人の中で人間関係をうまく維持しつつ仕事を進めていくことができる人材を育てることを目指している。ここから、「課題発見力」、「計画力」、「創造力」、「発信力」、「状況把握力」が養えると考えられる。また、コミュニケーションを主眼にしていることから、「傾聴力」や「柔軟性」の育成も見込んでいると予想される。

さらに、③『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』は、仕事で必要となる「課題達成能力」と「問題発見解決能力」、そして日本人と外国人と一緒に働く上で求められる「異文化理解能力」の育成を主に目指している。また、「企画を立てる」、「プレゼンテーション」等のタスクを達成するために、お互いの立場や考え方、価値観を理解しつつ、協力しながら取り組む能力を求めている。ここから、「課題発見力」、「計画力」、「創造力」、「発信力」、「状況把握力」の育成を見据えていることがわかる。また、近藤他（2018）も教科書の活動を通してコミュニケーションを重視しており、「傾聴力」と「柔軟性」の育成も期待できるということがわかる。これらが獲得を目標としている能力と、「社会人基礎力」との対応は、以下のようになる⁽²⁾。

表 5 社会人基礎力の獲得を目的としたビジネス日本語教科書と社会人基礎力の対応

3つの力	12の要素	定義	①	②	③
前に踏み出す力	主体性	物事に進んで取り組む力			
	働きかけ力	他人に働きかけ巻き込む力			
	実行力	目的を設定し確実に行動する力			
考え抜く力	課題発見力	現状を分析し目的や課題を明らかにする力		★	★
	計画力	課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する力	★	★	★
	創造力	新しい価値を生み出す力	★	★	★
チームで働く力	発信力	自分の意見をわかりやすく伝える力	★	★	★
	傾聴力	相手の意見を丁寧に聴く力	★	★	★
	柔軟性	意見の違いや立場の違いを理解する力	★	★	★
	状況把握力	自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する力	★	★	★
	規律性	社会のルールや人との約束を守る力			
	ストレスコントロール力	ストレスの発生源に対応する力			

表 5 から、「社会人基礎力」の育成を目的とした教科書では、「課題発見力」、「計画力」、「創造力」といった「考え抜く力」や、グループワークを視野に入れることで「発信力」、「傾聴力」、「柔軟性」、「状況把握力」といった「チームで働く力」に主眼がおかれる傾向にある

ことが明らかとなった。

以上、ビジネス日本語教科書が育成を目指している能力と、企業が求める能力を比較すると、「傾聴力」や「柔軟性」、「状況把握力」に関しては需要と供給のバランスが取れているものの、「主体性」や「働きかけ力」といった「前に踏み出す力」の育成は、主眼がおかれにくい傾向にあり、「前に踏み出す力」の育成を主眼においた活動も充実させる余地があることを示している。ここから、新時代のビジネス日本語では、特に「前に踏み出す力」を意識した「社会人基礎力」の育成を目指して、発展させていく必要があると考えられる。「社会人基礎力」の中で最も基本となる「前に踏み出す力」は、図2に示すように、目標を達成するために必要な力であり、社会人基礎力の他の力と関連する中心的な力であることが明らかである。河合塾(2010)はその中の「主体性」について、幅広い領域の力であり、「主体性」が高まれば他の力も培われていく本質的な力であると述べている。また、他の能力とは異なり、ある課題や状況が発生したときだけに発揮される力ではなく、いかなる場面においても人に備わった状態であり、「社会人基礎力」の育成にとってこの力の育成は非常に重要だと述べている。また、河合塾(2010)は「働きかけ力」に対しても、「主体性」の育成によって養われた積極的な態度を実際の行動に移そうとするときに重要となり、仕事のほとんどが他人と協同して行われる現代社会においても、この力の重要性は高いと述べている。大学におけるビジネス日本語において「社会人基礎力」の育成を目指すのならば、これらの「前に踏み出す力」を「社会人基礎力」の根源的な力として意識していくことが重要だと考えられる。

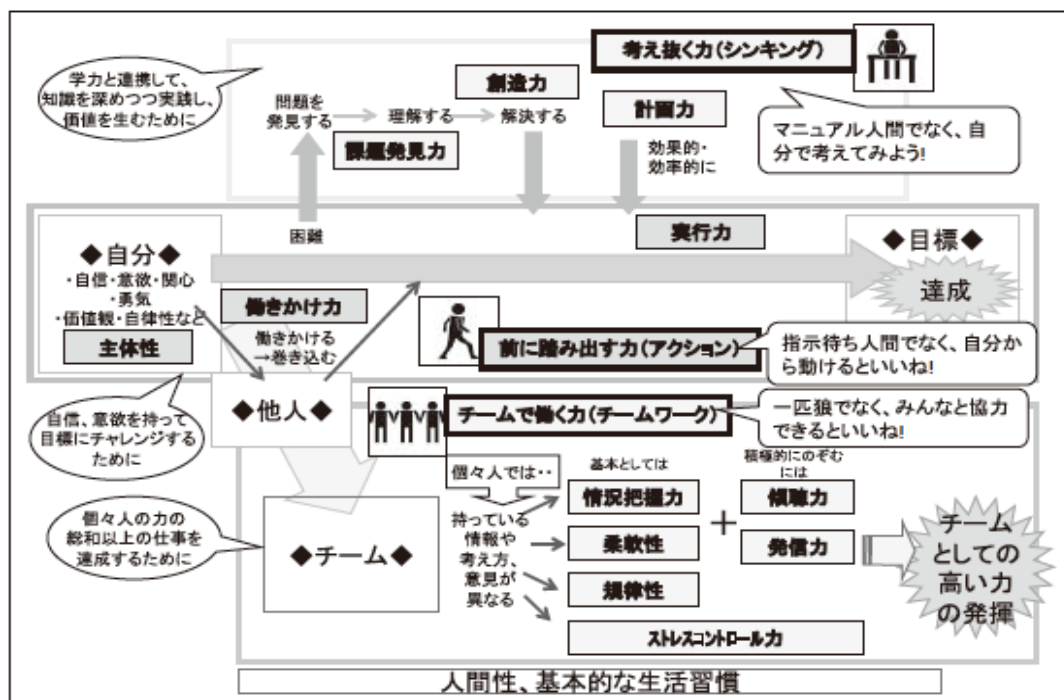


図2 社会人基礎力の構成 (河合塾 2010:38 より)

7. おわりに

以上、本論文では一定の方針が与えられてこなかった「ビジネス日本語」に対し、大学と

いう場が社会において担う役割を基盤とした提案を行った。現行の「ビジネス日本語」の授業においてはその担当者に方針が委ねられ、その結果ビジネスマナーやビジネス場面における日本語の運用力に主眼がおかれる傾向にある一方で、近年日本企業が留学生に求める能力として「社会人基礎力」、その中でも特に「前に踏み出す力」や「チームで働く力」が注目されていることが明らかになった。また、2010年代の「社会人基礎力」の育成を主眼においたビジネス日本語の教科書は「社会人基礎力」のうち「考え抜く力」や「チームで働く力」の育成を目指したものが多く、今後、「前に踏み出す力」の育成を目的としたビジネス日本語教育への発展が期待される。筆者らは、今後「前に踏み出す力」の育成も念頭に入れ、「相手を説得する」等の場面から何が必要かを考えさせるようなコンテンツを取り入れたビジネス日本語教科書の作成に邁進していく所存である。

謝辞

本研究は2019年度東京国際大学特別研究助成費の助成を受けたものです。また、本稿をまとめるにあたり、査読者の方々・編集者の方々から有益なご指摘を賜りました。記して感謝申し上げます。

注

- (1) 「社会人基礎力」はそれぞれが影響し合っているものであるため、本来は各々の要素を分けて考察するべきではなく、また教科書の使い方や授業の進め方、教師の考え方によっては、全ての能力が結果的に獲得される可能性は十分に考えられる。しかし、本調査では、能力要素をあえて細分化し、教科書を使用する学習者が共通して得ることが期待される能力という点に絞り、教材に書かれている「ねらい」、「目的」、「構成」等を分析の対象とすることで、教科書の傾向を明らかにすることを目的としている。
- (2) 本調査では、「社会人基礎力」の育成を意識していないビジネス日本語の教科書に「規律性」を重視する傾向がみられた。

参考文献

- (1) 栗飯原志宣(2015)「ビジネス日本語の定義と領域」前田直子(編)『ビジネス日本語教育の展開と課題：世界の日本語研究と日本語教育』ココ出版, pp.105-123.
- (2) 鹿目葉子・大橋真由美(2018)「高度外国人材育成に向けたビジネス日本語の授業とはータイのA大学卒業生および企業への各種調査結果からー」『東京国際大学論叢 人文・社会学研究』第3号, pp.26-34.
- (3) 株式会社ディスコキャリアリサーチ(2019)「外国人留学生/高度外国人材の採用に関する調査(2019年12月調査)」(<https://www.disc.co.jp/wp/wp-content/uploads/2020/01/2019kigyou-global-report.pdf>, 2020年7月7日)
- (4) 河合塾(2010)『社会人基礎力 育成の手引き ー日本の将来を託す若者を育てるために 教育の実践現場から』web版. (<https://www.wakuwaku-catch.com/社会人基礎力/社会人基礎力育成の手引き/>, 2020年7月7日)
- (5) 川口直巳・古本裕子(2010)「日本企業への就職を目指す工学系留学生への『ビジネス日本語』

- クラスを考えるーアジア人財コンソーシアム企業に対するインタビュー調査よりー『言語文化論集』32(1), pp.71-79.
- (6) 久保田賢一(2012)「知識基盤社会の大学教育」久保田賢一・岸磨貴子(編)『大学教育をデザインする：構成主義に基づいた教育実践』晃洋書房, pp.1-13.
- (7) 経済産業省(2006a)「社会人基礎力に関する研究会ー『中間取りまとめ』ー」(https://www.meti.go.jp/committee/kenkyukai/sansei/jinzaizoku/jinzaizou_wg/pdf/001_s01_00.pdf, 2020年7月7日)
- (8) 経済産業省(2006b)「社会人基礎力に関する緊急調査」(http://ono-tera.com/sanko-shiryo_syaka_ijinkiso.pdf, 2020年7月7日)
- (9) 独立行政法人日本学生支援機構(JASSO)(2019)「平成29年度私費外国人留学生生活実態調査概要」(https://www.studyinjapan.go.jp/ja/_mt/2020/08/seikatsu2017.pdf, 2020年11月18日)
- (10) 土光敏夫(2009)『新訂・経営の行動指針』本郷孝信(編), 産業大学出版部.
- (11) 寅丸真澄・饗場淳子・作田奈苗(2017)「ビジネス日本語教材にみるビジネス日本語教育観の変遷ー教材のパイロットスタディの調査結果からー」『東京外国語大学留学生日本語教育センター論集』43, pp.109-120.
- (12) 中橋真穂・アンダーソン, ショーン(2018)「日本における外国人留学生の就職状況に関する一考察(英語コースに所属する外国人留学生のライフストーリー分析から)」『グローバル人材育成教育研究』第5巻第2号, pp.13-23.
- (13) 福井未来・三保紀裕・青木貴寛・清水和秋(2015)「バイタリティーの次元性ー信頼性と妥当性ー」『関西大学心理学研究』6巻, pp.1-11.
- (14) 古家聡・石黒武人(2019)「異文化コミュニケーション能力の同定：グローバルコミュニケーション学科のためのルーブリック構築」『Global studies』第3号, pp.13-26.
- (15) 法務省(2019)「平成30年における留学生の日本企業等への就職状況について」(<http://www.moj.go.jp/content/001307810.pdf>, 2020年7月7日)
- (16) 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.
- (17) 堀井恵子(2013)「留学生の就職とビジネス日本語教育の現状と課題」日本学生支援機構ウェブマガジン『留学交流』10月号 Vol.31, pp.1-10. (https://www.jasso.go.jp/ryugaku/related/kouryu/2013/_icsFiles/afieldfile/2015/11/19/201310horiikeiko.pdf, 2020年7月7日)
- (18) 堀井恵子(2018)「『ビジネス日本語教育研究の目指すもの』再考ービジネス日本語研究会の歩みとこれからー」『BJジャーナル』創刊号, pp.3-15.
- (19) 文部科学省(2008)「『留学生30万人計画』骨子」(https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/ryugaku/_icsFiles/afieldfile/2019/09/18/1420758_001.pdf, 2020年7月7日)
- (20) 文部科学省(2013)「世界の成長を取り込むための外国人留学生の受入れ戦略(中間まとめ)」(https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/ryugaku/_icsFiles/afieldfile/2013/10/10/1339091_2_1.pdf, 2020年7月7日)
- (21) 文部科学省中央教育審議会大学分科会大学教育部会(2016)「『卒業認定・学位授与の方針』(ディプロマ・ポリシー), 『教育課程編成・実施の方針』(カリキュラム・ポリシー)及び『入学者受入れの方針』(アドミッション・ポリシー)の策定及び運用に関するガイドライン」(http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/ryugaku/_icsFiles/afieldfile/2016/10/10/1339091_2_1.pdf)

ps://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/houkoku/_icsFiles/afildfile/2016/04/01/1369248_01_1.pdf, 2020年9月17日)

(22) PHP 総合研究所(編)(1999)『松下幸之助「一日一話」仕事の知恵・人生の知恵』PHP 文庫.

参考 URL 等

- (1) 一般社団法人留学生支援ネットワーク「アジア人財資金構想とは」(<https://issn.or.jp/cdpffs.htm> 1, 2020年7月7日)
- (2) 経済産業省「社会人基礎力」(<https://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/>, 2020年7月7日)
- (3) 文部科学省(2005)「我が国の高等教育の将来像(答申), 第3章 新時代における高等教育機関の在り方」(http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/attach/1335595.htm, 2020年7月7日)
- (4) 文部科学省中央教育審議会大学分科会(2007)「第4期中央教育審議会大学分科会制度・教育部会学士課程教育の在り方に関する小委員会(第6回)議事録・配付資料, 資料8-1 学士課程教育の再構築に向けて(審議経過報告)(案), はじめに—今なぜ『学士課程教育』か—」(https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/018/gijiroku/08022508/002/001.htm, 2020年9月25日)
- (5) リクナビ(2020)「協調性を自己PRで伝えるときのポイントとエピソード例」(<https://job.rikunabi.com/contents/entrysheet/11932/>, 2020年7月7日)
- (6) 『デジタル大辞泉』電子版, 小学館. (<https://daijisen.jp/digital/>, 2020年11月15日)
- (7) Association of American Colleges and Universities (AAC&U) (2009) *Intercultural Knowledge and Competence VALUE Rubric*. Retrieved from <https://www.aacu.org/value/rubrics/intercultural-knowledge> (2020年11月15日)

資料

- (1) 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【教材編】』ココ出版.
- (2) 近藤彩・品田潤子・金孝卿・内海美也子(2018)『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<改訂新版>』ココ出版.
- (3) 高見智子(2014)『中級から伸ばす ビジネスケースで学ぶ日本語』ジャパントイムズ.
- (4) 村野節子・山辺真理子・向山陽子(2012)『ロールプレイで学ぶビジネス日本語 グローバル企業でのキャリア構築をめざして』スリーエーネットワーク.