

日本語教育はグローバル化に寄与できるのか

—日本語母語話者とのビジネス接触場面からの一考察—

粟飯原 志宣 (日越大学)

要旨

本稿では、海外のビジネス接触場面における日本語母語話者に対する現地スタッフの意識から、グローバル化に寄与できる内容を探るために、香港で日本語母語話者と日本語で仕事をする現地スタッフ 30 名と、日本語以外で仕事をする現地スタッフ 10 名を対象に半構造化面接調査を行った。調査から得られた 642 件の基礎データはカテゴリー化、さらに 74 の概念に分類され、協力者の属性を手がかりに、共通点、相違点、その他の 3 つのラベルがつけられた。本稿では各カテゴリー、各概念、ラベルを手掛かりに、考察対象としてその中から 10 の概念を抽出し、日本社会のグローバル化に寄与する項目を提示する。

【キーワード】 ビジネス日本語教育、日本語母語話者との接触場面、グローバル化、接触場面の使用言語による意識の相違

1. はじめに —本研究の背景と目的—

総務省統計局 (2023) 令和 5 年 4 月確定値によると日本の総人口は 1 億 2455 万 4 人で、前年同月比 0.41% 減である。一方、同時期中長期在留者と特別永住者の合計は、307 万 5 千人 (前年度比 11.4% 増) となっている (出入国在留管理局 (2023))。日本の総人口における在留外国人の割合は 2.48% であり、2018 年の 1.88% と比較すると、約 31% の上昇となっている。2020 年から 2022 年までのコロナ禍では在留外国人数は減少し、相対的には伸び率が鈍化したとも言えるが、同様のスピードで在留外国人数が増加し、総務省の人口動態予測通りに日本の総人口が減少するとすれば、2053 年には在留外国人の割合は 12% 強となる。移民問題が深刻となっているヨーロッパ諸国の外国人の割合は 10% 以上である。将来の日本にとってこの移民問題は他人事ではない。

一方、日本にとって、在留外国人の増加は日本経済の発展継続の面から必要不可欠であることは疑う余地はない。JICA の資料 (2022) 「2030/40 年の外国人との共生社会の実現に向けた調査」にも外国人労働者の必要性が提示され、共生の課題が 3 つに整理されており、その中心に明示されているのは日本語と情報アクセスとなっている。

粟飯原 (2018b) でも外国人が増加する日本社会におけるビジネス日本語のモデルは日本語

母語話者の社会人基礎日本語から日本語リングフランカに移っていくであろうと予測している。そして、その変化の様相を探るために多言語・多文化社会である香港の現地スタッフと日本語母語話者のビジネス接触場面における意識を総合的に比較研究している。栗飯原

(2018b) は、日本語を使う現地スタッフ (LJ と略す) と日本語以外を使う現地スタッフ (LF と略す) の比較研究からは、日本語母語話者には気づきにくい非日本語母語話者の意識がわかると述べている。それは日本語に含まれる日本文化の有標性を取り除いたグローバル化の現状を映し出していると考えられるからである。また、LJ、LF ともに、第一言語の広東語を使用しない接触場面での意識を比較するので、広東語文化圏の有標性から離れられる可能性も高い。汎用性という点で、より具体的なデータが得られると期待される。しかし、栗飯原 (2018b) は論文の主旨を明確にするため、その詳細な比較結果は敢えて割愛されている。

日本の在留外国人が総人口の1割を超える時はそう遠くない。本研究では、未来の日本社会に求められているグローバル化社会の実現を後押しすべく、栗飯原 (2018b) で割愛された論考を補うことにより、ビジネス日本語教育が日本のグローバル化に寄与できることを、ビジネス日本語接触場面に探ることを目的とする。

2. 先行研究

2-1 「ビジネス接触場面で発生する問題」に関する先行研究

日本語ビジネス接触場面で生じる問題についての先行研究は1990年代から如実に増えた。特にその問題について異文化コミュニケーションの視点からテキストとして教材化した近藤他 (2013) の功績は大きい。しかし、日本語母語話者と非日本語母語話者による、日本語以外の言語によるビジネス接触場面において発生する問題について研究しているものは筆者の管見の限り見当たらない。この視点は栗飯原 (2018b) に書かれているように、多文化共生が実現し、グローバル化された日本社会のビジネス日本語の姿を予測するヒントになる。

2-2 栗飯原 (2018b) からの知見

栗飯原 (2018b) では、新しいビジネス日本語の教育内容を探るため、国際社会である香港在住の日本語母語話者と、日本人と仕事をする非日本語母語話者がビジネス接触場面においてどのようなことを意識するのかを調査し、そこからビジネス日本語教育のあり方を具体的に提言している。栗飯原はビジネス日本語の定義も行っており、それによるとビジネス日本語はビジネス関係者同士の接触場面だけではなく、日本社会において経済活動に関わる全ての日本語がビジネス日本語であり、業務や職種ごとに様々なビジネス日本語があると説明している。これまでビジネス日本語とイメージされてきたホワイトカラーのオフィスの日本語は社会人基礎日本語¹の要素が大きいと述べている。この社会人基礎日本語はこれまでは日本国内の様々な場面で使われてきた日本語母語話者の日本語であり、ビジネス日本語の基礎となってきた。しかし栗飯原は日本社会が多文化共生時代に変容するにつれ、社会で使われる日本語には母語を異にする外国人たちが共通語として使用する日本語リングフランカが、ビジネス日本語に大きな影響を与えるようになるだろうと示唆している。そしてこの日本語リングフランカがビジネス日本語のモデルとなり得る社会こそ、グローバル化が実現した日本社会である。この日本語リングフランカの要素を含んだ意識は多言語・多文化社会の住民である LJ や LF の意識の中に見

い出すことができる。それがどのようなものであるのかを明らかにするために、栗飯原 (2018b) で割愛された LJ と LF の詳細な比較を行う必要がある。

3. 研究協力者と研究方法

3-1 研究協力者

調査地である香港で業務に携わる非日本語母語話者 40 名の協力を得た。協力者は以下の 2 つの属性に分類される。40 名のプロフィールは資料に示す。

LF (Local Staff in Foreign Language) 10 名 (日系企業以外に勤務するものを含む)

日本語母語話者とのビジネス接触場面で、主に日本語以外の言語を使用する現地社員。

LJ (Local Staff in Japanese) 30 名 (日系企業以外に勤務するものを含む)

日本語母語話者とのビジネス接触場面で、主に日本語を使用する現地社員。

3-2 研究方法

本研究では、栗飯原 (2018b) の研究手法と基礎データを用いて、グローバル化という視点から、再分析を行う。栗飯原 (2018b) では、2006 年から 2011 年 6 月までに、LJ30 名と、LF10 名を対象とした半構造的面接調査 (平均 2 時間) から得られた音声データを文字化し、切片化して問題意識を窺わせる発言を基礎データとして抽出した。KJ 法、修正グラウンデッドセオリーを参照し、具体的には以下の手順で研究を進めている。①～③は栗飯原 (2018b) で行われた内容である。本研究では以下④の考察を行う。

- ①分析ワークシートを用い、基礎データを類似した内容別にまとめ、《概念》生成する。
- ②81 の概念は、問題意識の対象という視点から分類し、カテゴリーを作成する。
- ③各《概念》に分類された LF と LJ のデータ数と概念間の関連を手がかりに 3 種類のラベル、共通点・相違点・その他を《概念》別につけた。
- ④JF と LF の割合を手掛かりに、グローバル化に関わる内容を各カテゴリー、81 概念のうち LF と LJ に関わる 74 の《概念》から探る。

4. 調査結果

調査の結果、LF から 116 件、LJ から 526 件、合計 642 の基礎データが得られた。これら 642 件の意識を 3.2 の研究手順に従い、分類・整理したものが次頁の表 1 である。

642 件の基礎データに対し、6 つのカテゴリーと 74 項目の概念が生成されている。各概念に付けたラベル別の数は、共通点36 項目、相違点25 項目、その他13 項目という結果になった。以下、6 つのカテゴリーと共通点、相違点、その他の説明を記載しておく。

4-1 6 つのカテゴリー

642 件の基礎データは、何に対する意識であるかにより 6 つに分類されている。カテゴリー名とその内容は以下の通りである。

- I. 言語形式・言語能力 : 主に使用言語の言語形式、運用、学習に関する意識
- II. 実務上の問題 : 現場で起こる実務上の問題・対処・スキルに関する意識
- III. 対照言語行動 : インターアクションに具現化した共文化の相違に関する意識

- IV. 接触場面の背景 : 接触場面から企業文化へ拡大した意識
 V. 異文化適応 : 接触場面から自文化や異文化に拡大した意識
 VI. 多言語・多文化社会 : 接触場面から国際社会等に拡大した意識

4-2 3つのラベル

共通点 36 の《概念》

共通点のラベルがついた概念に共通するのは、いかなる言語を用いた日本語母語話者とのコミュニケーションを経てもなお、意識から取り去ることができない現地スタッフの考え方や行動規範の特徴を示唆する可能性が高い。それらには、国際基準と現地の地域性が高い基準が混在するとはいえ、調査地においては汎用性が高く、本稿が求めるグローバル化の様相が垣間見られると思われる。

相違点 25 の《概念》

相違点のラベルがついた概念は、調査地における有標性、国際性に対する「ずれ」を示唆するものである。この概念に分類されたバリエーションは、LFやLJ使用言語によって受ける影響がどのように異なるのかを考察することができる。

その他 13 の《概念》

《概念》によっては下位概念や上位概念を持つ《概念》もある。バリエーションの割合上は共通点あるいは相違点であるが、この下位概念を上位概念の要素として考察した場合、ラベルが変わるケースがある。その他のラベルがついた《概念》は、上記のように、その通りのラベルにならない《概念》であることを意味する。

表1 分析シート：外国人が日本語母語話者と仕事することで発生した意識

カテゴリー名称 / 概念番号 / 概念名称		LJ		LF		計		ラベル
		件数	%	件数	%	件数	%	
I. 言語形式・言語能力・言語学習		86	16.3%	6	5.2%	92	10.8%	LJとLF
1	言語形式・能力(様々な内容)	22	4.2%	3	2.6%	25	3.4%	共通
2	専門用語	13	2.5%	1	0.9%	14	1.7%	共通
3	待遇表現	12	2.3%	0	0.0%	12	1.1%	相違
4	日本語を難解にする要素	11	2.1%	0	0.0%	11	1.0%	相違
5	メールにまつわる内容	9	1.7%	1	0.9%	10	1.3%	共通
6	パラ言語の相違に起因する心理的影響	7	1.3%	0	0.0%	7	0.7%	相違
7	日本語母語話者が苛つく意味不明文	4	0.8%	0	0.0%	4	0.4%	その他
8	ビジネス日本語の教育内容を左右する要素	4	0.8%	0	0.0%	4	0.4%	相違
9	LJが受けた／受けた学習内容	4	0.8%	1	0.9%	5	0.8%	相違
10	LJが受けてほしい学習内容	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	—
II. 実務上の問題（オフィス、仕事他）		82	15.6%	12	10.3%	94	13.0%	
11	好まれる日本人上司像	7	1.3%	2	1.7%	9	1.5%	その他
12	辞職のきっかけとなる上司	12	2.3%	0	0.0%	12	1.1%	その他
13	指示／指導に関する問題	8	1.5%	2	1.7%	10	1.6%	共通
14	確認に関する問題	7	1.3%	3	2.6%	10	2.0%	共通
15	電話とメールの補完機能	10	1.9%	1	0.9%	11	1.4%	共通
16	相手の言動に起因する不快感	11	2.1%	3	2.6%	14	2.3%	共通
17	ビジネスマナーについて	9	1.7%	0	0.0%	9	0.9%	相違
18	担当業務の量や種類の適正	7	1.3%	0	0.0%	7	0.7%	相違
19	現場で学んだコミュニケーションのコツ	6	1.1%	0	0.0%	6	0.6%	相違
20	上級日本語話者の悩み	5	1.0%	1	0.9%	6	0.9%	共通
21	日本語能力の評価基準（社内／社外）	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	—
III. 対照言語行動		111	21.1%	17	14.7%	128	17.9%	

『BJジャーナル』第7号(2024)

22	曖昧表現・婉曲表現	21	4.0%	3	2.6%	24	3.3%	共通
23	意志の伝達・交渉	9	1.7%	3	2.6%	12	2.1%	共通
24	指示・催促	2	0.4%	1	0.9%	3	0.6%	その他
25	断り	6	1.1%	2	1.7%	8	1.4%	共通
26	謝罪	17	3.2%	1	0.9%	18	2.0%	共通
27	助言・忠告・叱咤	15	2.9%	0	0.0%	15	1.4%	相違
28	失敗	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	—
29	報告	13	2.5%	1	0.9%	14	1.7%	共通
30	挨拶	12	2.3%	4	3.4%	16	2.9%	共通
31	香港人のスピード嗜好	7	1.3%	2	1.7%	9	1.5%	共通
32	発話中の配慮	1	0.2%	0	0.0%	1	0.1%	相違
33	依頼	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	相違
34	待遇表現	8	1.5%	0	0.0%	8	0.8%	相違
IV. 接触場面の背景(企業、社会他)		136	25.9%	40	34.5%	176	30.2%	
35	経営・人事管理	2	0.4%	6	5.2%	8	2.8%	共通
36	企業内人材育成	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	—
37	日系企業の魅力	4	0.8%	1	0.9%	5	0.8%	共通
38	採用条件としての言語能力	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	—
39	チームワーク	6	1.1%	0	0.0%	6	0.6%	その他
40	ロイヤルティ(忠誠心)	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	相違
41	職務範囲の捉え方	8	1.5%	1	0.9%	9	1.2%	共通
42	日系企業のグローバル化の現実	0	0.0%	1	0.9%	1	0.4%	相違
43	駐在員システムの功罪	2	0.4%	1	0.9%	3	0.6%	共通
44	現地スタッフのキャリア形成	11	2.1%	0	0.0%	11	1.0%	その他
45	高度人材が働きにくい日本本社	5	1.0%	0	0.0%	5	0.5%	相違
46	安定志向者が残る日系企業	6	1.1%	1	0.9%	7	1.0%	共通
47	権限委譲の低さ	3	0.6%	1	0.9%	4	0.7%	共通
48	規則	5	1.0%	0	0.0%	5	0.5%	その他
49	時間感覚	13	2.5%	2	1.7%	15	2.1%	共通
50	納期について	5	1.0%	0	0.0%	5	0.5%	共通
51	第三の(企業)文化の形成過程	4	0.8%	8	6.9%	12	3.8%	共通
52	(日) 残業	6	1.1%	2	1.7%	8	1.4%	共通
53	(日) 勤務時間外の付き合い/接待	5	1.0%	4	3.4%	9	2.2%	共通
54	(日) 勤務中の公私の区別	4	0.8%	0	0.0%	4	0.4%	相違
55	(日) 女性のお茶汲み	3	0.6%	0	0.0%	3	0.3%	その他
56	(日) 朝礼	2	0.4%	1	0.9%	3	0.6%	その他
57	(現) オフィスで取る朝食	9	1.7%	3	2.6%	12	2.1%	共通
58	高い完成度	13	2.5%	2	1.7%	15	2.1%	共通
59	計画性の高さと危機管理	6	1.1%	1	0.9%	7	1.0%	共通
60	整理整頓	2	0.4%	0	0.0%	2	0.2%	相違
61	社会と個人	3	0.6%	0	0.0%	3	0.3%	相違
62	企業における配慮の諸相	7	1.3%	1	0.9%	8	1.1%	共通
63	人間関係の在り方の相違	2	0.4%	4	3.4%	6	1.9%	共通
64	企業の要望	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	—
65	就職活動: 面接する側の視点	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	—
V. 異文化適応		71	13.5%	24	20.7%	95	17.1%	
66	ブリッジ人材の責務と悩み	21	4.0%	3	2.6%	24	3.3%	共通
67	現地スタッフの変容	14	2.7%	1	0.9%	15	1.8%	共通
68	日本人の変容	6	1.1%	0	0.0%	6	0.6%	相違
69	日本語母語話者への要望/協力	16	3.0%	2	1.7%	18	2.4%	共通
70	異文化尊重の難しさ	9	1.7%	3	2.6%	12	2.1%	その他
71	グローバル人材とは	5	1.0%	7	6.0%	12	3.5%	共通
72	相手の言語ができるメリット、できないデメリット	0	0.0%	4	3.4%	4	1.7%	相違
73	日本語教育の範疇	0	0.0%	4	3.4%	4	1.7%	相違
VI. 多言語・多文化社会		40	7.6%	17	14.7%	57	11.1%	
74	グローバル社会と言語	13	2.5%	8	6.9%	21	4.7%	共通
75	多言語・多文化社会の諸相	5	1.0%	3	2.6%	8	1.8%	共通
76	日常の様相	4	0.8%	0	0.0%	4	0.4%	その他
77	社会人基礎日本語の形成	10	1.9%	1	0.9%	11	1.4%	共通

78	帰化について	3	0.6%	0	0.0%	3	0.3%	相違
79	「母語話者の日本語」への挑戦	2	0.4%	0	0.0%	2	0.2%	相違
80	多言語社会に於ける配慮	2	0.4%	4	3.4%	6	1.9%	共通
81	高度人材の言語教育	1	0.2%	1	0.9%	2	0.5%	共通
計		526	100%	116	100%	642	100%	

注：各カテゴリー名の右側に表示されている割合（%）は、そのカテゴリーに分類された概念すべての基礎データ数の合計を、LJであれば526、LFであれば116で分母として計算されている。下位概念は1字下げである。

5. 考察

調査の分類結果に対し、5-1 では、各カテゴリーの《概念》における LF・LJ の割合を手がかりに、5-2 では、各《概念》に分類された LF と LJ の問題意識をグローバル化という視点から考察を行う。なお、5-1 の内容は粟飯原（2018b）にある内容のダイジェスト版であるが、5-2 を理解する上で、有用であるため、引用した。

5-1 各カテゴリーにおける LF と LJ の割合

LJ は日本語を使って仕事をしているため、日本語文化圏側に同調する傾向がある。そのため日本語母語話者の言語行動にグローバル社会とのズレがあっても、それを受け入れやすい。一方、LF は日本語を使用していないため、日本文化圏の基準に同調する可能性が LJ より低い。そのため LF の割合が多い概念は、日本語母語話者の言語行動のグローバル社会とのズレを示すと考えられる。

表2 LJ と LF のカテゴリー別割合の比較（粟飯原 2018b より引用）

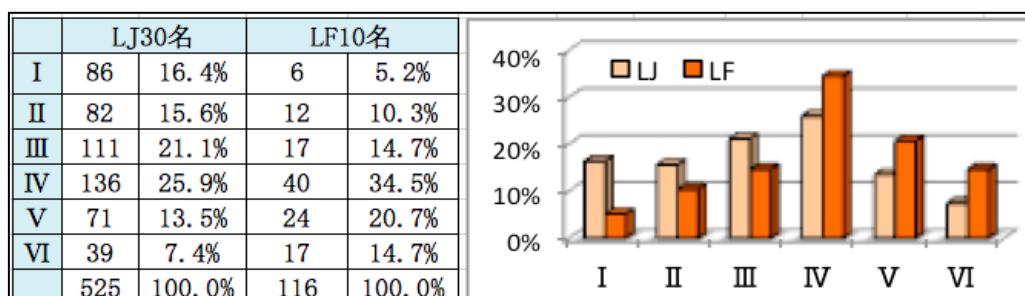


表2、I からVIまでの6つのカテゴリーにおける LF と LJ の割合を示している。使用言語別にみると、LJ は、具体的な個別事情（カテゴリー【I】～【III】）に意識が向いている。LF は、文化等のメタ認知を必要とする事象（カテゴリー【IV】～【VI】）に意識が向いている。また、現地スタッフは使用言語にかかわらず、【IV. 接触場面の背景】に最も関心がある。

5-2 各概念が示唆する内容

本節では、各概念のグローバル化に関わるバリエーションを詳細に考察する。理想的には74の概念に現れた LF と LJ 全ての意識を考察の対象とすべきであるが、紙幅の都合上、汎用性が高いと考えられる《概念》を抽出し、詳細に考察する。抽出に際し、以下3つの条件に当てはまる《概念》を本研究の目的に対し汎用性が高いと判断し考察の対象とした。

- ・LF に多いカテゴリー（IV、V、VI）の《概念》
- ・ラベルが共通で、バリエーションの割合が、LF・LJ のどちらかが2.5%以上、あるいは

LF・LJ両方の割合の合計が4.0%以上の《概念》

・粟飯原 (2018b) のパターン分析²により汎用性が高いと判断された《概念》

抽出の結果、10の《概念》が考察対象となった。LFとLJのバリエーションの割合により【A】: LFのバリエーションの割合が多い8《概念》、【B】: LJのバリエーションの割合が多い1《概念》、【C】: LFとLJのバリエーションの割合が同程度である1《概念》の3つに分け、考察を進める。

5-2-1 【A】: LFにバリエーションの割合が多い8《概念 35, 51, 53, 63, 70, 71, 74, 80》

LFにバリエーションが多い《概念》は、日本人が母語を介さずとも露呈する日本語文化圏の言語行動に含まれる国際性とのずれを示唆すると考えられる。

《概念 35》経営・人事管理 (LF5.2%・LJ0.4%)

《概念 35》には、人材育成、チームワーク、職務範囲など、日本的な経営や管理方法に関するバリエーションを分類した。全般的には否定的な問題意識が多い。特にグローバル化への阻害要因として、キャリア形成における日本語能力の影響が挙げられている。日本語能力がないと不利、日本語が話せても外国人というだけで実務能力に関わらず、昇進に支障が出る (LJ6-9)。そのため、日系企業から去るという選択に至っている (LF10-1)。しかし、このように日本的な経営・人事管理に対し疑問を感じる一方で、米系企業より上司の数が少ない日系企業のほうが働きやすいという日本的経営をよしとする意識も見られた。

概念 35	経営・人事管理	LJ6-9.上
特に、私が思うには、日本語ができる香港人だと日本人から期待されるんですよ。香港人でローカルで日本語できないと期待しないんですよ、逆に。(コミュニケーションとれてないから?)多分そうです。(分かってないからね)そうです。その差はよく見るんですよ。私は日本語できるので、日本人、日本人のやり方同じようにやってるんです。だけど、なにか日本語ができると、その人は日本人式、で、従わないといけないという。良い事には、私はその日本人のニュアンスが分かっているので、あの～お客さんにも、ま、期待されている事はちゃんとするし、香港人で文句言う細かいな～ということまでもやるので。(そうね、そうしたら仕事はキャンディスさんの所にいくよね。これやって～分かってくれるから。)そうですね。それは日本企業にいていい事だと思いますよ、私は。(Cさんのメリットだから、ま、その辺では出世しやすいよね。半分日本人扱いだからね。)だといんですけど、でもやっぱり日本人ですよ。やっぱり日本人。		
概念 35	経営・人事管理	LF10-1
やっぱり自分が日本語しゃべれないから、なんか上がらない。辞めたほうがいい。会議は日本語翻訳してくれて、直接話せない。他の人、日本語しゃべれる人に負ける感じで、でも仕事の経験では負けない。でもショッピングには、日本語必要ない。日本語しゃべれないと、話せないから目立たない。私は機械みたいに使われてる?ちゃんと仕事しても忘れられてしまう。「〇〇さん」って日本語話せるところに行ってしまう。		

《概念 51》第三の(企業)文化の形成過程 (LF6.9%・LJ0.8%)

《概念 51》には、第三の(企業)文化形成過程の基礎である、相手の文化と自分の文化を知る必要性に関する内容が分類されている。全《概念》中、LFの割合がもっとも高い。「第三の文化」の形成には、大きく①双方が歩み寄る、②良いと思う文化に同調する、③葛藤後、納得の上で相手の文化を受け入れるなどがある。例えば、「時間厳守」は日本側が妥協せず、香港側が受け入れているケースであろう。第三の企業文化となったものは、グローバルルールに近い性質か社会人基礎日本語の言語行動として有標性が高いものか、いずれにしてもグローバル化に与える影響は大きい。

概念 51	第三の企業文化の形成過程	LJ6-12.上	
(会社での個人の行動規範は)その事情と、人によりますね。(ん〜)どれだけ香港にいたのと、その人の考え方もありますので、日本人が必ずそうだと言わないし、香港人必ずそうだとも言わないし。(ん〜なるほどね)			
概念 51	第三の企業文化の形成過程	LF3-1	
(いつ、このような違いに気がつきましたか) 日本人と働き始めてからですね。考え方とか、意志決定が違います。私はどうやってプロジェクトを形作ったらいいのか考えました。これが問題でした。それが、プロジェクトを始める前に、心配から離れて気がつき始めたことでした。(その違いですが、うまくいく為に、皆さんに違いを説明したんですか。それとも LF3 さんが日本人に合わせたんですか) ケースバイケースです。日本人が働きやすいように、できるだけ私が合わせましたが、香港や外国のやり方と違って、それが良い結果をもたらさない場合は、説明しました。どうやってうまく妥協するかですよね。			

LJ6-12 では、接触場面での言語行動は、相手の個性による場合も多く、特定人物の言語行動に基づき、ある国民のステレオタイプを形成すべきではないと述べている。また、LF 上司は日系企業／日本語母語話者の期待する行動規範との妥協点を見つける努力や考え方について語っている (LF3-1)。第三の企業文化の構築という作業は、「相違の気づき→自文化の客観視」、時には、「否定→妥協点の模索」という自己と向き合う過程でもある。その過程を経た認識が《概念 51》である。日本社会や日本企業がグローバル化を目指すのであれば、ここに現れる意識は日本語母語話者が認知すべきものであると考えられる。

《概念 53》勤務時間外の付き合い／接待 (LF3.4%・LJ1.0%)

《概念 53》は、勤務時間外の接待や付き合いに関するバリエーションが分類されている。日本でも、勤務時間外の関係構築 (同僚との飲み会、付き合い、顧客との接待など) は、減少傾向にあるものの、仕事の延長と捉える考え方が一般的である。一方、香港では同僚や上司とのアフター 5 の付き合いは一般的ではないが、上司である LF3 は、勤務後のいわゆる「飲みニュケーション」を関係構築の面で有効であると考えている (LF3-7)。

概念 53	勤務時間外の付き合い／接待	LF3-7	
そのときは、一緒に働いている相手とお互いに確認し合うことが大事でしたね。それはちょっと面倒だったけど、仕事が終わってから、日本のスタッフと飲んだり食べたりして、まあ、英語が上手じゃなくても、親しくなって、それ自体は大変じゃないし、話せて楽しいわけで、そんなに効果的な会話ができなくてもね。これは本当に違うところで、日本人、外人はコミュニケーションがよく取れなくて、でも違う場面で、効果的なコミュニケーションに対する要望は違うんですよ。			

部下である LF からは、勤務時間以外の付き合いは、基本的には嫌だとする考えと、上司との関係次第では良しする意見も半分を占めており (LF7-6)、現地スタッフだけの二次会に経費を出す日本人上司の姿も語られている。香港人は、付き合い嫌いと言われているが、「付き合い嫌い」なのではなく、「付き合い」を業務の一部とする感覚は低く、あくまでも私的行動と理解していると解釈できる。

概念 53	勤務時間外の付き合い・接待	LF7-6	
みんな食事に行くのが大好きです。(珍しいですね。食事は嫌だわって言う方が多いかと)それは、上司によるんじゃないですか。(じゃ、みんなでわいわいやるのが好きなんですね。日本からお客さんが来たら。)そうです。あと、厳しく予算をいくらまでしか使っちゃだめとか、何を食べちゃだめとかないので、みんなも喜んでいきますね。			

《概念 63》人間関係の在り方の相違 (LF3.4%・LJ0.4%)

《概念 63》は、業務上の人間関係の在り方についてのバリエーションが分類されている。現地スタッフは社内・社外を問わず、個人的には、温かみのある人間関係を望んでいる。LF 上司は共通語で日本人と十分に会話ができ、取引先ともビジネスライク (数値) ではなく、人間関係が考慮される日本的なビジネス関係を好ましいものと捉えている (LF2-10)。同様に LJ も顧客に対する日本的対応を「親切」と形容し、人間関係を重視している。 一

方で、望ましくない人間関係についても述べられている。LF 部下は、共通語は業務をするだけなら充分であるが、暖かい人間関係の構築には不十分であると述べている（LF6-13）。共通語はタスク達成に留まり、人間関係の構築面でマイナスである可能性を示唆する。

概念 63	人間関係のあり方	LF2-10	
<p>（じゃ、日本人顧客はむずかしいお客なんですね）あー、そうでもないですね。私のいいお客さまのほとんどは日本のお客さまですから。私は銀行に勤めていますが、マーケットで働いている人は、ほんと「あれ欲しい、これ欲しい」って騒いでいるんですけど、私はそういう性格じゃないから、日本的なやり方はとってあっていると思います。（笑）ハードにするのは日本人にはあわないですね、逆のほうが日本にはあっていますよね。西洋人顧客とかは、強く押さないで熱心じゃないと誤解されます。違ったアプローチですね。</p>			
概念 63	人間関係のあり方	LF6-13	
<p>（日本人と話す時、なにか意識したことはありますか）私は日本人はいい人が多いと思いますが、日本人は嫌いな人に対してもいい人でいられると聞いたことがあります。今の会社は初めての日系会社ですが、仕事をしていて日本人は私のことを気に入らないにしても、ちゃんと扱ってくれます。（それを感じるんですか？）はい。言葉だけ。何と言うのかな、日本人は私をただの同僚としてしか見ていない感じです。友だちじゃないし、ボスはポジションが高いからそうなんだと思うけど。全然親しくない感じ。（中国人ボスなら親近感が大切？）そうです。そうです。</p>			

《概念 70》異文化を受け入れられない人たち（LF2.6%・LJ1.7%）

《概念 70》には、異文化に接してもなかなか自文化から離れられない日本人や現地スタッフの諸相に関するバリエーションが分類されている。筆者は LF も LJ も接触場面で共通語を使うことで、言語に潜在する母語文化の影響から離れ、周囲の異文化対応能力に対する認知が母語を使用するときより客観的になると考えていた。しかし、バリエーションで語られた内容は予想とは違い、LF、LJ ともに日本人の異文化適応能力について否定的で香港の文化を尊重すべきだという主観的な意識を持っており興味深い。

まず LF であるが、現地では現地の文化に従うべきと主張し、香港にいても日本式を強制する日本人への非難を述べている（LF5-2）。例えば、業務時間外の会社の付き合いを強要するのに、経費は出さないという（LJ27-16）例の他に、香港の文化に対して耳を傾けない上司についても述べられている。

概念 70	異文化適応能力の低さ	LF5-2	
<p>ほとんど日本人、だから仕事するときは日本人はみんな日本の方法で考えています。でもここは香港です。絶対に香港のルールは守ります。でもうちの日本人の同僚は全然関係ない</p>			
概念 70	異文化適応能力の低さ	LJ27-16 中	
<p>日本人は会社みんな一緒に食事会、誕生日、歓迎会、送別会、自分でお金を払います。割り勘で。みんな香港人はおかしい！これは会社、行きたくないけど、必ず行きます、いってもお金も払います？私の会社も主人の会社もその親会社もそうでした。彼は一回出張して懇親会がありました。その時、最後みんな自分でお金を出します。何で自分で払いますか。でも香港、中国の会社絶対、払います。これは習慣。日本の習慣と違います。（いやいや、これは日本の習慣ではありませんよ。会社によって違いますよ）</p>			

筆者が予測していた「LF も LJ も接触場面で共通語を使うことで、言語に潜在する母語文化の影響から離れ、周囲の異文化対応能力に対する認知が母語を使用するときより客観的になる」という考えはなぜ外れたのであろうか。ここには2つの示唆がある。

まず、異文化能力を判断する際、使用言語以外の要素が大きいという点であろう。《概念 70》を全体的に考察すると、母語文化の中での接触場面では、留学経験の有無や使用言語に関わりなく、母語文化寄りの基準で異文化適応能力を判断しがちであるという示唆である。それは日本に住む日本人が当然のように日本の基準を求めることから窺える。

次に、個人の性格や個性に帰する特色を文化に帰するものと誤解する危険性である（LJ27-16）。それを見分ける能力が多言語多文化で生きる市民には必要である。

グローバル社会において、異文化を受け入れないことは、ビジネスに大きな損失をもた

らす。その点からも、特に母国のグローバル化には、異文化理解の重要性は汎用性の高い教育内容である。

それでは、異文化理解のため何が教育内容となるのであろうか。「自国のいいところを受け入れない他国の人」と言う言及に沿って、相手の文化を無批判で取り入れることが異文化適応能力ではない。それがインターナショナルでもいいと思われる場合においても、最終的には多数決の論理である。職場では、グローバル人材（以下 G 人材）は異文化の良い点の理由を、時代や場に応じて、必要性和効果の面から説明できなければならない。《概念 70》にあるバリエーションを事例として、異文化理解を進める教育が必要であらう。

《概念 71》グローバル人材とは (LF6.0%・LJ1.0%)

G 人材とは、自文化・他文化を客観的に捉えることができ、異なる文化背景を持つ複数国の人々の中で、意見の調節や、第三の企業文化を構築できる人材である。《概念 71》の LF の 66%は日本と取引がある企業の高度人材である。LJ は、ブリッジ人材から G 人材に移行する兆候を示す準高度人材である。こうした高度人材のバリエーションからわかった、G 人材の具体的な姿や考え方、G 人材に必要な性質について箇条書きにする。

- ・ 言語の背景文化を学ぶ意義を知っている
- ・ 母語文化圏の規範を説明することができる
- ・ 複数の異なる考えを持つ人々とうまくやっけていける
- ・ 個性と文化の違いを区別できる
- ・ 生き残る力（問題解決能力+コミュニケーション能力+知識）と言語能力。

多くのビジネス日本語テキストは、日本人上司に仕える部下を学習者として想定している。本調査では、取引先の日本人と業務上では共通語を使っているにもかかわらず、日本語を学び、日本人の考え方を理解しようとする高度人材の姿が見られた。このような学習者に特化したビジネス日本語教育は高等教育機関では難しい。しかし今後、日系企業のグローバル化が進み、日本人が日本語以外の共通語でビジネスをする時代がくれば、特に海外のビジネス日本語教育では、G 人材向けの日本語教育が初級から必要になるだろう。

《概念 74》グローバル社会と言語 (LF6.9%・LJ2.5%)

《概念 74》には、グローバル社会で使用される言語の価値について語るバリエーションを分類した。特に外国語ができない日本語母語話者に「気づき」が必要な内容である。

概念 74	グローバル社会と言語	LJ1-29.上	
香港は英語、中国語だけでは仕事できませんから。普通でも英語を使いますから、私は英語より日本語のほうがいいと思っているので、だからいいんじゃないのって感じ。だから、香港は中国語だけだと仕事が見つけません。それから国際的な大きな企業、ここは筆記試験で落ちました。英語が問題だったんだと思います。香港は英語の上手な人がたくさんいますから。英語では負けるな…。今、自分の残っているのは日本語だけかなと思いますから。			
概念 74	グローバル社会と言語	LF3-6	
その他に、いろんな日本人がいますが、みんなそこそこ話せますが、なかにはあんまり話せない人もいます。昨年日本に行った時に 70%以上の人が英語ができないと分かりました。会議をしたときに、通訳が必要だと分かりました。それで、それが仕事に問題を起こします。まず、時には仕事を倍にしたり、次に情報がねじれてしまうこともあります。それか、もしも仕事の内容がとても専門的だったりすると、情報は確実、明確に伝えられなければなりません。それがミスを起こすリスクですね。ミスを起こすことは日本では許されないことだと僕は思うんですよね(笑い)。それが問題です。			

まず、どの属性もグローバル社会においては英語ができるだけでなく、現地語や取引先の言語や文化を理解する事が、実務上も経済効果の面でも必要であると認識し (LJ1-29)、共通言語の不在がもたらす不利益や、日本本社の経営陣の英語力のなさについて言及されている (LF3-6)。一方、現地の日本人との英語によるコミュニケーションには問題はないとも語っている。深刻なのはグローバル社会における日本語の経済的価値の低さについての言及である (LJ15-10)。日本語教育にとっては深刻な問題である。

概念 74	グローバル社会と言語	LJ15-10.中
私は日本に留学していたんですけども、友だちも留学してアメリカに行って、また帰って来たんですけども、英語がすごいペラペラなんです。エージェントに登録して、向こうの方は英語を生かせる仕事を探す、私はもちろん日本語生かせる仕事を探す、結局結果としては、友だちのほうが給料が2、30万ぐらい。高いんですよ。マネージャーなんですけど。私もマネージャーなんですけど20万以下ですね。だから友だちから私の立場になってみると、「あなたが日本語そんなに話せて、一生懸命勉強したけれども、私<友だち>のほうが全然上ですよ。価値があまりないじゃないですか」と言われたんですよ。だから、倍以上ぐらい違うんですから。		

特定の属性に単独で見られる内容としては、LJ からは、多言語・多文化社会である香港社会における英語リングフランカの問題点 (LJ16-15) と、LF からは国際英語の限界 (LF3-10) が語られており、国内のグローバル化を推進する日本社会における日本人の英語と外国人の日本語について、多くの示唆があると思われる。

概念 74	グローバル社会と言語	LJ16-15.上
香港の人と話すと英語混ざってるか、結構、あのう、正直ね、結構、英語混ざりながら話すんで、結構、なに？うまく使えるって勝手に思っちゃう。ま、確かに昔、香港の学校ね、怒られるんですよ。広東語は広東語、英語は英語、両方混ざって話すのは良くない。きれいな言葉話さないって。でも、やっぱり、香港の生活の中で、やっぱり英語多いじゃないですか、入っちゃうんですよ。広東語の中の英語は、ほんと日本語の中のカタカナみたいな感じじゃない？外来語じゃない？そのまま使ってるんですよ。もっと入りやすいね、広東語の英語、日本より。ここ英語の環境が、日本より(動詞は動詞、名詞は名詞でそのまま広東語で使っているの)そうですね。(なるほどね、英語話してる気持ちにもなる)		

概念 74	グローバル社会と言語	LF3-10
それにたとえば中国語を英語に翻訳しても、完璧に同じにはできないんですよ。自国の人の感情、とくに歴史、1000年の歴史がありますよね。他の国はそんなに長くないとすれば、使う語彙の意味は、どこで、だれが、いつ、完全に一致することはあり得ない。どうやって自分の意識を相手に伝えるかはもっと難しいことです。だから仕事をしているとき、意思疎通はむずかしいけど、日本のマンガとか、香港人は大好きなんですけど、見た時それについて日本人と話すときに、文化的なもの、例えば子供の日とか何でそれが公休日なのかとか、日本人がなんで今日は香港のホリデーなんだとか。例えば仏陀の誕生日とか。こういうことを英語で話すことは難しいですね。だから会社は、お客さまのためにいろんな母語のスタッフを必要としているんだと思います。		

《概念 80》多言語社会における配慮 (LF3. 4%・LJ0. 4%)

《概念 80》には、グローバル社会で使用言語を選択する際になされる配慮に関するバリエーションが分類されており、多言語・多文化社会における使用言語の二面性について語られている。《概念 74》でも述べたように、グローバル社会においては、国際的経済活動の確実性を高めるため、英語など国際語の存在が大前提である。それとともに、取引相手とのコミュニケーションをより効果的にするため、相手の母語文化を理解することが必要であるという認識が共通している。LF2-17 では、顧客の母語話者スタッフを配置するということは、顧客の文化を尊重したコミュニケーションが重要であることを示唆する。グローバル企業では、取引先や同僚との人間関係は、直接経済的実利とつながり、そのため関係者の母語文化は尊重されるべきものであると認識されているのである。

概念 80	使用言語の選択上のマナー	LF2-17
私はアメリカとか東京の外資系をカバーしているのでいいのだけど、みずほバンクや大和バンクとか大きな損保の年金ファンドなんかをカバーする仕事は、まあ、外国人には絶対回ってこないわけで、すくなくとも日本人でなければ彼らとディールするスキルはないですよ。香港のローカル銀行なんかでも、外国人には任せないのと同じですよ。		

5-2-2 【B】バリエーションの割合がLJに多い1 《概念 58》

【B】には、LJのバリエーションの割合が多い。

《概念 58》高い完成度 (LF1.7%・LJ2.5%)

《概念 58》は、結果として見える完成度だけではなく、完成度を高める要素（事前の不確実性の排除、対処ではなく対策、計画性等）に関するバリエーションが分類されている。バリエーションは上司であるか、部下であるかにより差が見られた。

概念 58	高い完成度	LF3-3	
大事なのは、とにかく始める前に不確実性を排除することです。思うに、日本人はミスを冒したくないんですよね。なんでも完璧にやりたい。それは、責任に対する感覚が普通の人ももっと重いんだと思います。それはとてもいい部分です。香港人が学ぶべきところですね。一方、日本人はもうちょっとものごと柔軟性があっていいと思います。そうすればもっと良くなると思います。(香港人はとても柔軟ですよ) 香港人は問題解決に長けています。もちろん私はもっとよくなって、完璧にしたいけど、これはバランスですよ、柔軟性と完成度の。			

LFの全バリエーションは、G人材からであるが、結果の完成度ではなく、完成度を高める要素（事前の不確実性の排除、対処ではなく対策、計画性等）に関し、述べられており、日本人が求める完成度の高さを肯定的に捉えている (LF3-3)。

LJは「まじめ、丁寧、細かい、正確、計画性、完成度」といったキーワードを用いて日系企業で求められる完成度を表し、恩恵を受ける側としては肯定的、完成度を求められる側としては「面倒だ」という否定的な意識がみられる (LJ11-11)。

興味深い点は、LJに意識が多い点である。日本語によるビジネス接触場面では「完成度」が意識される場面が多いと考えられる。日本的な完成度は、グローバルスタンダードではないことが指摘されているが (LF1件、LJ1件)、業務上は有効なものとしてグローバルスタンダードとなる可能性が垣間見られる。

概念 58	高い完成度	LJ11-11.中	
いいことは、日本人は何でもきれいな。—中略— 仕事もいつも表を作って、きれいな表、それも習う価値があります。(そういえば、日本人は香港人にコピーを頼むと、斜めになって) おお、そうそう、香港人ね、これはめんどくさいね。私もそう思います。あとね、これ。(ああ、ホチキスね) ちゃんと決まったところ。(会議の資料ね) あーそれぞれ。(テーブルにきれいなにおかない) 《大笑い》(香港の人は「あれはいいじゃないか」って) そうそう。あれはいいじゃない(だれも気にしないの?) 少し?			

5-2-3 【C】バリエーションの割合が同程度の1 《概念 66》

《概念 66》ブリッジ人材の責務と悩み (LF2.6%・LJ4.0%)

ブリッジ人材とは、2カ国間の文化・言語を理解し、コミュニケーションを円滑に進めることができる人材であり、複数の異なる文化背景を持つ人々と調整できるグローバル人材とは異なる。《概念66》には、日本と現地の文化を繋ぐブリッジ人材の責務と悩みに関するバリエーションが分類されている。まず、LJに共通する意識として、企業文化や言語行動の相違を中国と日本の両方に理解されない苦悩や (LJ4-17)、双方が言いにくい内容、罵倒などを、本人に代わり通訳しなければならない苦痛 (LF5-10) 等が上げられる。

概念 66	ブリッジ人材の責務と悩み	LJ4-17.中	
LJ4-17 (JJ4-4) 例えば前、え〜と、仕事の話ですけど、この前、一軒のメーカー工場に行って、そこは安全部品を作っていますね、で、うちの出張者が、やっぱり、これから安全部品を、これから日系のお客さんにPRするつもりなんで、で、打ち合わせ中に、何回も安全部品だという認識を、たぶん強調するために、何回も何回も言うんですけど、で、メーカーのほうは、中国のメーカーなんで、ちょっとなんていうか、そんなに言わなくて分かるだろうって (JJ:爆笑) 感じがするかなと、自分は感じています。(また訳するのかわかるわけですか。) まあ、訳するのは問題ないんですが、聞くほうが嫌かなと。(しつこいと) しつこい。うちの会社を信じてくれないのって言う、たぶん感じが出るかなとは、まあ、という心配がたまにありますね。(JJ:う〜ん、ん〜ん。) (どうして感じ方が違うんでしょうね。) ま、考え方が違うんでしょうね。			

概念 66	ブリッジ人材の責務と悩み	LF5-10	
日本人は同僚を首にしました。彼女はあの日ホリデーに行き、帰ってきました。首になったの知りません。彼女は私に電話して来て、私は「残念なんだけど、首になったみたい。でも首だと侮辱だろうから自分で辞めたことにしたほうがいいでしょ。その場合は1ヶ月の給料は出ないけど。」と話した、で、彼女は辞職を選んだ。これがウチの日本人です。私はこの人と二度と話すことができない。			
概念 66	ブリッジ人材の責務と悩み	LF5-8	
LJ15-8 (通訳していて困ったことは?) あります。たとえば、お客さんと上司が言うことは異なって、だから真ん中にいる時、向こうの分とか分かって、上司の分も分かって、だから中国人はこういう考え方しない、日本人はそういう考えで質問されているんだから、私ですと、説明したい、ま、上司に説明してあげて、だから、ま、逆に使われて、だから「あなたの意見を聞いてるんじゃない。私の言うことをちゃんと聞いて!」って、そういう逆切れというか、こういうことに対して、ちょっと困って、結局お客さんに聞いたって、答えられない。日本人はこういうときに曖昧な返事をしますから、ほんとにできないと通訳したら、また違うふうになってしまう。いまおっしゃったニュアンスとか含まれて、相手が払わないと分かって、こういう言い方をする、だから直接説明したら、また誤解されちゃう。だから真ん中においてどうしようもなく、こういうときはすごく嫌です。だから説明したって、上司から理解してもらえないですから。			

次に、留意すべき内容として、2つの文化間の理解を深めようと説明を試みているにもかかわらず、日本人から中国側の肩を持つと誤解され、困惑し、失望するLJの姿があげられる(LJ15-8)。ブリッジ人材は、日本語母語話者に欠けた言語能力を補い、中立的な立場でコミュニケーションを円滑に進めようと努力をしている。日本企業はブリッジ人材の雇用に際し、言語人材としての対価を払っているとはいえ、彼らの苦悩に気がついていない。ブリッジ人材の苦悩を共有し、ともに解決を模索する配慮が必要がある。

6. まとめと今後の課題

6-1 まとめ

本研究では、日本社会のグローバル化に寄与できるビジネス日本語教育内容を探ることを目的とし、栗飯原(2018b)のデータ(母語以外で日本語母語話者と業務に携わる現地スタッフ40名からのバリエーション642件)から、汎用性が高いと判断した10の《概念》に対し、分析と考察を行った。10の《概念》から得られるグローバル化に対する示唆を以下のようにまとめた。

- 《概念 35》現在の日本的な経営や人事はグローバル化に反することが多く、それに気がついていない日本語母語話者が多い。
- 《概念 51》グローバル化に必要な第3の企業文化は公平性と気づきがなければ実現しない。
- 《概念 53》日本的な時間外の付き合いや接待にはグローバル化に反する要素が残っている。
- 《概念 63》良い人間関係の構築には共通語だけでは十分ではない可能性がある。
- 《概念 70》グローバル化の舞台が母語文化圏である者には、母語文化を当然とする潜在的な意識を見直すことができる能力が必要である。
- 《概念 71》グローバル人材について、企業は採用の意義など自らに問いかける必要がある。
- 《概念 74》具体的なグローバル社会の様相を知る必要がある。
- 《概念 80》共通語と接触場面の参加者全員の文化的背景や言語に対する理解が必要である。
- 《概念 58》日本で求められる完成度の高さは、G人材からは好感を持たれている。将来ユニバーサルになる可能性もある。
- 《概念 66》グローバル化の前段階として、ブリッジ人材に対する便利な翻訳機扱いを止め、彼らの苦悩を共有し、ともに解決を模索するなどの配慮が必要である。

6-2 今後の課題 –グローバル化に関わる日本語教育の内容とは–

日本の少子高齢化は進み、労働人口の確実な減少を補うために、政府は技能実習生や特定技能資格などにより外国からの人材を呼び込もうと画策している。コロナ禍以前まで、外国人労働者の数は順調に伸びると思われてきた。2018年頃は、円高で現在筆者が住むベトナムからも多くの人材が移動した。筆者は、増加する外国人労働者がグローバル化推進の一端を担い、日本社会で使われる社会人基礎日本語に影響を与えていくと考えていた。しかし2021年に始まる円安が、この流れに方向転換をもたらしている。世界の労働力にとって、日本が選ばれる魅力は激減しているのだ。一方で、日本が外国人労働力を必要としていることには、変わりがない。外国人労働者がより長く滞在してくれるように、日本語教育は何かできるのだろうか。グローバル化の一環として、日本語母語話者側が「やさしい日本語」などを積極的に使い、外国人労働力を確保していかなければならない時代がそこまで来ているのかもしれない。その時に、海外のLJやLFの意識に注目し、日本語や日本語文化圏の有標性をどう扱うのか、我々日本語教育に携わる者の今後の大きな課題となろう。

参考文献

- (1) 栗飯原志宣（2012）「ビジネス接触場面における日本語母語話者の問題意識-使用言語の違いから見る問題意識の共通点と相違点-」『早稲田日本語教育学』11号，109-133
- (2) 栗飯原志宣（2018a）「淘汰されるビジネス日本語教育モデル-海外グローバル社会のビジネス接触場面からの一考察」WEB『BJ ジャーナル』創刊号，29-45
- (3) 栗飯原志宣（2018b）「ビジネス日本語の新しい定義と教育内容-ビジネス接触場面の当事者の意識に基づくビジネス日本語教育の内容-」（博士論文）早稲田大学大学院日本語教育研究科
- (4) 国立社会保障・人口問題研究所（2023）日本の将来推計人口
https://www.ipss.go.jp/pp-zenkoku/j/zenkoku2023/pp2023_ReportALL.pdf（2023年10月12日閲覧）
- (5) 総務省統計局（2023）人口推計（令和5年（2023年）4月確定値、令和5年（2023年）9月概算値）（2023年9月20日公表）
<https://www.stat.go.jp/data/jinsui/new.html>（2023年10月9日閲覧）
- (6) JICA（2022）2030/40年外国人との共生社会の実現に向けた調査研究
https://www.jica.go.jp/Resource/jica-ri/ja/news/event/tfpei0000002f5m-att/20220203_01.pdf（2023年10月9日閲覧）
- (7) 出入国在留管理庁（2023）令和4年度末現在における在留外国人数について
https://www.moj.go.jp/isa/publications/press/13_00033.html（2023年10月9日閲覧）
- (8) チンプラサートスック・パチャリー（2005）「タイ人と日本人との間のビジネスコミュニケーションの問題に関する研究」『共生時代を生きる日本語教育-言語学博士上野田鶴子先生古稀記念論集-』，349-376，凡人社

参照テキスト

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

注

(1) 栗飯原 (2018b) 55 頁では、「社会で生きるため市民リテラシーを発揮するには、言語が必要である。従来、日本社会は国内の日本語母語話者が主な構成員であったため、日本語文化圏の市民リテラシーを発揮するための言語とは、日本語母語話者の日本語であった。筆者はこれを伝統的な日本社会の一員として市民生活に必要な日本語能力として、「社会人基礎日本語 (仮称)」と呼ぶことにする。」と定義している。

(2) 栗飯原 (2018b) 189 頁で「81 の各《概念》にはどの属性のバリエーションが見られるか」という、4 種類の属性のバリエーションの有無による《概念》のパターン分析を行っている。本研究ではその中で汎用性が高いと考えられる 4-A、3-A、3-B、3-C、3-D のパターンを考察対象とした。



資料

資料1 日本語以外で日本語母語話者と業務に携わる非日本語母語話者 (LF) のプロフィール

	現職の業種／職責／専門性	性別／年代	JF との勤務年数	JF との関係 ¹	JF との使用言語
LF1	ドイツ系ゲーム／部長	男／30 前半	5 年	同僚	英語
LF2	米系投資銀行／部長	男／30 後半	5 年	取引先	英語
LF3	日系投資銀行／部長	男／30 中	4 年	上司 取引先	英語
LF4	日系電子機器部品／ SHIPPING	女／30 前半	5 年	部下	英語 北京語
LF5	日系教育／会計	女／50 中	10 年	部下 同僚	英語 広東語
LF6	日系カード／マーケティング	女／30 前半	1 年	部下	英語
LF7	日系損保／秘書	女／20 後半	2 年	部下 同僚	英語 広東語
LF8	日系商社／総務	女／40 前半	20 年	部下	英語
LF9	日系ゲーム／ SHIPPING	女／30 前半	2 年	部下	英語
LF10	日系事務機器／ SHIPPING	女／30 前半	6 年	部下	英語

(栗飯原 2018b の非公開資料より引用)

1. JF との関係：接触場面の日本語母語話者に対し、LF がどのような立場にあるのかを示している。
 凡例：「上司」＝「LF は接触場面の日本語母語話者の上司」、「同僚」＝「LF は接触場面の日本語母語話者の同僚」、
 「部下」＝「LF は接触場面の日本語母語話者の部下」、「取引先」＝「LF は接触場面の日本語母語話者の取引先」

資料2 日本語で業務に携わる非日本語母語話者 (LJ) のプロフィール (栗飯原 2018b の資料より引用)

	現職の業種／職責	性別／年代	日本語学習歴*	日本語使用年数	日本語使用相手／使用場面*
LJ1	外資系金融／顧客サービス	女／20 代	大学留学 1 年	3 年	顧客／E. T
LJ2	クレジットカード／秘書	女／20 代	留学、語学学校各 2 年	6 年	上司と取引先／E. T. H
LJ3	政府関連機関／イベント管理	女／20 代	日本語専攻	5 年	上司と本支社と取引先／E. T. H. I. P
LJ4	商社／営業	男／20 代	大学留学 1 年	5 年	上司と本支社、取引先／E. T
LJ5	薬品／アジア支社長	男／40 代	日本の大学修士留学	20 年	すべて
LJ6	証券／営業	女／20 代	日本の中高 6 年間	5 年	すべて
LJ7	電機／会計	女／30 代	日本の大学の通信	11 年	上司、本社／E. D
LJ8	電機／セールス	女／30 代	語学学校*で 10 年	12 年	主に上司
LJ9	電機／セールス	女／20 代	日本語副専攻 1 年	3 年	主に上司
LJ10	教育／英語教師	男／30 代	選択科目で 2 年	1 年	高校の教員／会話
LJ11	梱包資材／営業アシスタント	女／30 代	語学学校で 5 年	> 5 年	上司と取引先／E
LJ12	損保／アシスタント	女／20 代	留学 1 年半語学学校 2 年	> 3 年	上司と同僚／E. T. 会話
LJ13	貿易／オペレーター	女／50 代	語学学校で 10 年	> 10 年	上司と同僚／E と会話

『BJ ジャーナル』第7号 (2024)

LJ14	加工食品／営業補佐	女／30代	語学学校5年留学3年	>5年	上司／E. T. D
LJ15	電子部品／営業マネージャー	女／30代	語学留学	>5年	上司と取引先／E. T. D. I
LJ16	電機／営業	女／30代	経済学修士留学	8年	上司と取引先／E. T. D. I
LJ17	電機／営業補佐	女／30代	留学1年（滞在8年）	5年	上司と取引先／E. T
LJ18	電機／営業マネージャー	女／30代	大学2年、留学1年	>10年	上司と取引先／
LJ19	教育／日本語及び広東語教師	女／20代	語学学校で8年	2年	日本人学生／E. 授業
LJ20	貿易／営業	男／50代	語留学4年半	16年	上司と取引先／E. T
LJ21	電機／営業補佐	女／30代	語学学校8年	18年	上司と取引先／E. T. I
LJ22	大型事務機器／営業	女／30代	語留学	10年	取引先／E. T. I
LJ23	化学繊維／検査技師	女／20代	選択科目で2年	1年	上司、本社／E. T. D
LJ24	クレジットカード／秘書	女／30代	語学学校で7年	5年半	上司、取引先／E. T
LJ25	外資系銀行／法人営業	男／30代	独学、滞在5年	8年	社内、取引先／E. T. D
LJ26	機械部品／営業	女／30代	語学学校で5年	3年	社内と取引先／E. T
LJ27	機械部品／営業	女／30代	語留学2年	>10年	社内と取引先／E. T. D
LJ28	観光／営業	女／20代	語学学校	7年	上司と顧客／E. T
LJ29	教育／日本語教師兼経営者	男／20代	語学学校	7年	部下／E. T. D
LJ30	スポーツ用品／秘書	女／30代	語留学2年	>3年	上司／E. T. D. I

*「語留学」は日本の語学学校で教育を受けたことを表し、日本の大学の学部等で学習／卒業した場合は「大留学」の前にその旨を記述した。それ以外は、現地で学習したことを示す。

*Eはメール、Tは電話、Pはプレゼン、Dは書類、Iは通訳、Hは翻訳を示す。