

企業における双方向性日本語教育プログラム

原 みずほ・三輪 充子

1. 研究背景

近年、国境を越えた人的交流はますます増加し、日本においても労働力としても市場としても外国人の存在が企業の成長に欠かせないものになっている。企業では、日本語で仕事ができる外国人社員育成に対するニーズが高まっており、外国人社員を対象とした日本語教育もさまざまな形で行われている(近藤、2004)。しかし、第二言語である日本語に初めて接する社員の場合、その習得には時間がかかることが多い。特に、日本語初級レベルの外国人社員が職場で日本語をすぐに使用することは難しく、初級で学習する内容で可能になるやりとりは単純なものにならざるを得ない。筆者らが研修を担当するA社においても、日本語でのコミュニケーションが難しい、なかなか上達しない、などの声が聞かれる。日本人社員が日本語で話しかけても、外国人社員にとっては理解不可能である場合や初級段階の日本語では対応できない場合がある。日本人社員は彼らが理解できないものと判断し、英語に切り替え、日本語でのコミュニケーションが不成立に終わるという状況が生じている。このように、外国人社員が日本語を学習してもそれを職場で生かす機会がないこと、そして日本語力が壁となってお互いにコミュニケーションを回避してしまうという状況が処処の職場で生じていることは想像に難くない。

実際の仕事についてのやり取りは英語で行う場合も多く、英語が共通語となりコミュニケーションがとれている可能性もある。しかし、それでは外国人社員が接することができる人間は英語が話せる人に限定される。アクセスが限定されるということは、得ることができる情報も限定され、結果的に日本人社員が自然に入手している周辺情報から疎外される可能性がある。単純なやりとりであっても、多くの日本人社員と話をしていれば入手可能な情報の幅は広がる。小さなやりとりの積み重ねは、外国人社

員・日本人社員が共有できる情報の増加につながり、ひいては日本語力、または英語力の如何に関わらず仕事仲間として互いを認識しあうことにもつながるだろう。共通言語としての英語の必要性もさることながら、外国人社員・日本人社員ともに日本語でコミュニケーションができるようになることが、外国人社員の育成、職場への十全な参加を促すうえで重要である。

このような現場の実践的課題に対し、日本語の力の程度の如何に関わらず相互のコミュニケーションを図る(岡崎、2007)方法を探り、外国人社員と日本人社員の関係を築いていくことが求められる。その際、日本語初級段階の外国人社員が日本語をマスターするまでコミュニケーションを回避することはできない(前掲、2007)ため、外国人社員が日本語を学習するだけでは達成できないことを念頭におかなければならない。受け入れ側が外国人と交流をしようと求め続けること、そして習得途上にある彼らの日本語をわかろうとする姿勢が必要である(前掲、2007)。職場においては、日本人が外国人社員に積極的に働きかけること、その際、彼らの日本語の習得状況を鑑み、彼らが理解できる言葉でやりとりをすることが必要であろう。

2. 研究目的

本研究では、日本人社員と外国人社員の互恵的関係性の構築のための「双方向性日本語教育プログラム」の開発を目指す。具体的には、外国人社員の日本語の力の程度の如何に関わらず相互のコミュニケーションを図ることを可能にするプログラムの開発を目指す。

筆者らは1996年からA社の外国人社員への日本語教育を委託され現在に至っている。日本語を教える立場から、先述の問題解決を目指してできることを検討し「双方向性日本語教育プログラム」を提案

し、会社側担当者と協議をしながら実践と改善を重ねてきた。未だ模索中であるが、本研究では現時点でのプログラムの全体像を報告する。

3. A社の外国人社員受け入れ

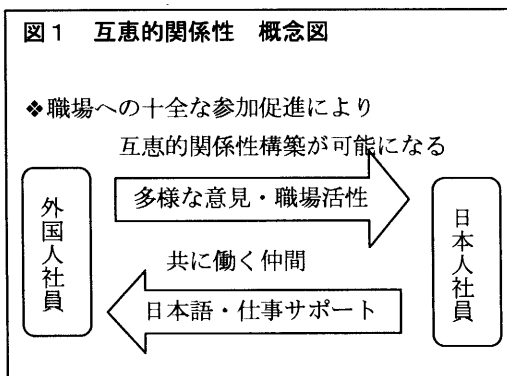
A社は東京に本社をおき、アジア・欧米各地に工場・事務所を展開する電子部品メーカーである。以前から外国人社員の雇用を積極的に行ってきた。欧米の若手採用では技術を専門とする人材を採用してきた。その際、日本語能力は必須ではない。採用後、外国人社員は来日し6週間の短期日本語研修後に、地方にある工場の技術部門や本社に配属される。

これら若手技術職外国人社員の多くは日本語学習歴がない場合が多く、入社時の日本語力は入門レベルである。筆者らは日本語研修を委託され実施している。

4. 双方向性日本語教育プログラム概要

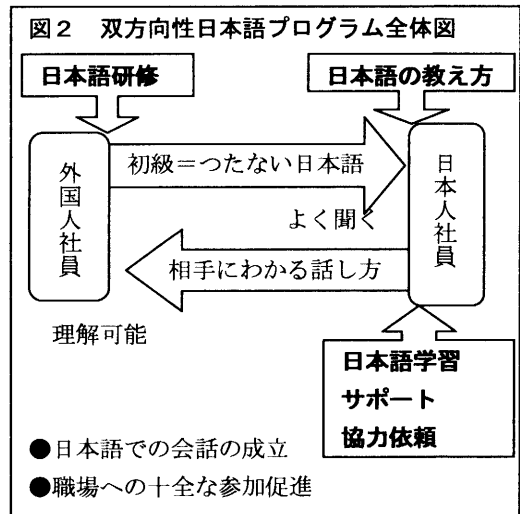
このプログラムでは、日本人社員と外国人社員の互恵の関係性の構築を大きな目標とする。

日本側は外国人社員から多様な意見を得て職場は活性化され、さらには海外での発展につながる人材を得ることができる。また外国人側は日本人から日本語・仕事面でのサポートを得、自分のキャリアを形成することができる。本プログラムは、このような双方の互恵の関係性を構築することをめざすものである(図1)。



このような関係性を構築するためには、日本人の外国人社員に対する接し方が重大な役割を持つと考える。日本人が相手にわかる話し方で話しかければ、外国人社員は理解可能となる(図2)。また日本人が外国人社員の日本語初級段階の日本語をよく聞き、意図するところを理解する努力をすれば、日本語で

の会話が成立する。小さな積み重ねによって外国人社員の日本語力は伸び、職場への十全な参加を促すことにもなる。



これらを実現するための実践の柱として、現在、外国人が日本語を学ぶ「日本語研修」、日本人側に外国人社員への学習サポートを呼びかける「学習サポート協力依頼(働きかけ)」、そして日本人社員を対象とする「日本語の教え方研修」の3つを行っている(図2)。以下にて概要を報告する。

5. 各実践の概要

5.1 日本語研修

現在は来日後の初期研修として6週間、その後、半年後と10ヶ月後にそれぞれ2週間の研修が設定されている。場所はA社の東京研修センターで、期間中は毎日4時間半集中的に行う。この研修は、「双方向性日本語プログラム」の中で、外国人社員が日本語を勉強する場として位置づけられる。

外国人社員側からも日本人社員に積極的に働きかけることができる日本語力育成に資するプログラムをめざして、工場における外国人社員の日本語使用の現状を把握するため聞き取り調査を行った(堀川・三輪、2008)。堀川・三輪(2008)では、外国人社員の日本語使用についての外国人社員・日本人社員双方の現状認識から、1)外国人社員と日本人社員の関係作りに役立ち、すぐに使える短いやりとりの練習と、2)必要な場面に即した漢字学習の必要性が示唆された。現在はそれらの示唆をプログラムに取り入れ試行を始めた段階である。

5.2 学習サポートの協力依頼

東京本社に配属になった社員に対して、会社の要請に応じてプライベートレッスンを実施することがある。今回は2007年12月から2008年3月までの3か月間、外国人社員の勤務後に実施した。

職場での日本語のやり取りを増やすことが、外国人社員の日本語力向上の一步であり、また職場への十全な参加の促進につながると考え、期間中、授業での学習内容を職場でのやり取りに取り入れるよう、職場の日本人に対して協力を依頼した（三輪・小林・矢高、2008）。

具体的な目標としては、以下の2つを設定した。

- 1) 日本人社員は、外国人の現在の日本語力を踏まえてコミュニケーションできるようになること
- 2) 外国人社員は、学習内容を職場で活用し、身につけること

この協力依頼の実践により、日本人側からは、外国人社員が行っている日本語学習への理解とサポートができたこと、また、外国人社員側からは学習達成感が得られ、日本語学習への意欲が生まれたこと、さらに職場コミュニティへの積極的参加への姿勢が生まれていることなどが見出されている（前掲、2008）。

5.3 日本語の教え方研修

日本人社員を対象として、日本人と外国人社員の日頃のコミュニケーションと日本語学習を結びつけたサポート方法を学ぶ研修である。2005年10月と2007年12月に実施している。

職場の日本人社員が、外国人社員の日本語の力に意識を持ち自分たちの接し方に注意を向けることが、日本語での会話の成功体験の増加を導くことになる。さらに、日本人社員が日常業務の中で、日本語習得を促す方法を知っていれば、外国人社員の日本語力の向上に資することができると考え、日本人を対象とした「日本語の教え方研修」を企画、実施した。

具体的な目標としては、以下の2つを設定した。

- 1) 外国人社員と「伝え合う」ことを目指したコミュニケーションを行うこと
- 2) 「意味のあるやりとり」を行う過程で日本語学習をサポートすること

研修は以下の内容で行った。

- a) コミュニケーションを振り返る

- ・日本人との付き合いの難しさに関する外国人の声
- ・お互いの理解を目指すための態度
- b) 日常業務の中で行う日本語学習サポート
 - ・外国人社員と接するときの話し方の自己分析
 - ・学習時間と日本語の知識との関係
 - ・伝え合うための話し方
- c) 時間をとって行う日本語学習サポート
 - ・日本語能力レベルの目安（日本語能力試験・丸山、2005）
 - ・会話練習の方法と話題、タイピング練習、聞きとり練習
 - ・自習用教材・参考図書
- d) 中国語母語話者への日本語学習サポート
 - ・同形意義の漢字
 - ・母語の違いによる発音の難しさ

「日本語の教え方」研修の実施の結果、受講した日本人社員たちは、コミュニケーションの仕方を再考する必要性や、具体的な話し方が学べた点、日常でできるサポート方法が学べた点等が評価された（原・三輪2008）。

6. まとめと今後の課題

A社において探索的に実践している3つの試みを報告した。外国人側が学ぶ「日本語研修」、日本人側から外国人社員とのやり取りを増やすための「協力依頼」、および日本人社員側が学ぶ「日本語の教え方研修」である。

これらの実践はまだ試行中であり、今後も改善を要するが、本研究では日本語教育・日本語学習という立場から、言葉の壁等により分断されがちな外国人社員と日本人社員の関係をつなぐ方法として提案することができたと考える。また、この実践は会社側との協力があって実現可能になったことから、企業体と日本語教育関係者が実践共同体となることの実現可能性を示せた。

外国人社員、日本人社員互恵の関係性を構築するためには何が重要なかは模索中であり、問題の解決には至っていない。実践を継続し検討を重ねて、よりよい解決への道筋を見出すことを今後の課題としたい。

参考文献

- 岡崎眸 (2007) 「共生日本語教育とはどんな日本語教育か」『共生日本語教育学』雄松堂出版 野々口ちとせ、岩田夏穂、張瑜珊、半原芳子編 pp273-308
- 近藤彩 (2004) 「日本語教育のためのビジネス・コミュニケーション」『第二言語習得・教育の研究最前線—2004年版—』日本言語文化学会 pp202-222
- 原みずほ・三輪充子 (2008) 「日本企業の日本人社員を対象とした日本語研修の試み」『日本語教育学世界大会2008 予稿集1』
- 堀川有美・三輪充子 (2008) 「外国人社員の日本語使用に関する外国人社員・日本人社員の現状認識—双方向性日本語教育プログラム開発に向けて」『言語文化と日本語教育 36』日本言語文化学会
- 三輪充子・一林久美子・矢高美智子 (2008) 「外国人が働く職場の日本人に対する協力依頼の実践—双方向性日本語教育プログラム開発に向けて」『言語文化と日本語教育 36』日本言語文化学会
- 丸山敬介 (2005) 『日本語プログラム運営の手引き』スリーエーネットワーク
- Norton, B. (2000) *Identity and Language Learning*. Longman.

はら みずほ／高麗大学校文学部（韓国）助教授

mizuho_hara@hotmail.com

みわ みつこ／東京医科歯科大学 留学生センター 非常勤講師

miwamitsuko@yahoo.co.jp