

留学生に対するビジネス日本語教育

—ブリッジ人材育成の視点を取り入れたロールプレイ教材の開発と実践—

Business Japanese Language Education of International Students:
Development and Practice of Teaching Materials for Role-Playing That Adopt the Perspectives of
Developing Human Resources Capable of Bridging Cultural Gaps

向山陽子・村野節子・山辺真理子（武蔵野大学）

MUKOUYAMA Yoko, MURANO Setsuko, YAMABE Mariko（Musashino University）

要 旨

日本企業に就職を希望する留学生にビジネス日本語を教えるためのタスク先行型ロールプレイ教材を開発した。まず、教材開発の背景やコンセプトについて説明し、教材の一部を紹介する。次に、教材を使用した実践において得られた成果と明らかになった問題点について報告する。さらに、ラウンドテーブルでの参加者からのコメントをまとめ、それに対する筆者らの考えを記述する。最後に教材作成、実践に関する今後の課題を示す。

We have developed task-based teaching materials for role-playing to be used in teaching business Japanese language to international students. First, we will explain the background of the concept behind and the development of the teaching materials, and will showcase a part of them. Second, we will report on achievements gained, and issues revealed, from our practical use of the materials. Third, we will collect comments from participants in a round-table discussion, and furnish our observations on these comments. Finally, we will present issues relative to the future development and practical use of the materials.

【キーワード】 ビジネス日本語，異文化調整能力，ブリッジ人材，社会人基礎力，
タスク先行型ロールプレイ

1. はじめに

2008年度の実践研究フォーラムが「実践研究からの発信—記述・分析そして共有へ—」というテーマで開催された。我々はビジネスにおいて日本とアジア諸国を結ぶ高度海外人材，いわゆるブリッジ人材の育成を目的としたロールプレイ教材を開発した経緯，及び，授業実践を記述・分析し，発表した。学習活動体験型ラウンドテーブル（RT）で発表した目的は以下の2点であった。

- ①今後のビジネス日本語教育に異文化調整能力など，ブリッジ人材に求められる能力の養成を教材に盛り込むことの必要性を参加者に認識してもらう。
- ②教材の改善のためのフィードバックを参加者から得る。

しかし，非常に限られた時間内での発表であったため，これらの目的を十分に達成できなかったと言いき難い。そこで，本稿では予稿集に書き切れなかったことを加筆するとともに，時間不足のため，RTの場でいただいたコメントに十分に答えられなかった点についても説明を付け加える。これは我々の実践の記述・分析の精緻化であり，この作業を通して教材作成を次の段階へと進展させたい。

2. 教材開発と実践に関する記述・分析

本章ではロールプレイ教材の開発とそれを用いた授業実践について記述・分析する。まず、教材開発の背景や教材のコンセプトの説明をし、次に、具体的な実践について報告する。

2-1 教材開発の背景

現在、日本国内では少子化による若年労働力不足もあり、海外人材が必要とされている。実際、平成19年7月の法務省（2007）によると、平成18年の就学生・留学生の日本企業への就職は8,272人で、前年の5,878人と比較すると40%増と大幅に増加している。この傾向は今後も続くものと思われ、留学生を取り巻く就職状況は大きく変化しつつある。また、日本企業のアジアを中心とした海外への事業展開が加速されていることから、海外人材の中でも、特に日本とアジア諸国の架け橋となる高度海外人材、いわゆるブリッジ人材が必要とされ、その育成が重要な課題となってきている（経済産業省 2007）。

そのような社会の要請の中で、日本語教育が指導対象とすべき範囲も広がっている。従来、高等教育機関ではアカデミック場面での日本語指導に重点が置かれていた。しかし、高い専門性を持ち産業界でグローバルに活躍できる人材育成のためには、ビジネス場面で通用する日本語の指導も必要になってきた。

指導対象とすべき範囲も広がっている。従来、高等教育機関ではアカデミック場面での日本語指導に重点が置かれていた。しかし、高い専門性を持ち産業界でグローバルに活躍できる人材育成のためには、ビジネス場面で通用する日本語の指導も必要になってきた。

武蔵野大学大学院では2006年4月のビジネス日本語コース開講以来、ブリッジ人材を育成すべく教育を行ってきた。その間、口頭表現クラスでは既存のビジネス会話の教科書を複数採用し授業を展開してきたが、これらの教科書はビジネスに携わっている外国人を対象にしており、留学生に適したものではなかった。また、既存の留学生を対象としたビジネス日本語の教科書も、特定の場面でのビジネス日本語とビジネスマナーの習得に焦点が当てられており、教材としては不十分であるように思われた。そこで、ブリッジ人材育成という視点を含めた授業用の新たな教材の作成を試みた。以下でどのようなコンセプトで教材を作成したか、また、それを用いた授業実践でどのような成果が上がり、同時にどのような問題点があったかを報告する。

2-2 教材のコンセプト

2-2-1 教材の目的

経済産業省（2006）が社会人に必要な能力として「社会人基礎力」という、「前に踏み出す力」「考え抜く力」「チームで働く力」の3つを構成要素とする概念を提唱している。この社会人基礎力は日本人・外国人を問わず社会人に必要とされる能力である。しかし、留学生が国内で就職する場合には、日本語能力など、これ以外にもさらに必要とされる能力がある。

海外技術者研修協会（2007）は、日本企業における外国人留学生の就業促進に関する調査を行い、留学生の課題として以下の3点を挙げている。

1. ビジネスに必要な日本語能力の向上
 - ・ 相手や場面に応じて使い分けるコミュニケーション能力
 - ・ 電話やメールなどの「非対面型」コミュニケーション能力
 - ・ 文書や資料の作成・理解
2. ビジネス文化・知識の理解
 - ・ 日本企業の組織性、仕事の進め方の理解等
3. 我が国企業で働く社会人を意識した行動能力の向上
 - ・ チームワーク、規律意識、協調性、ビジネスマナー等

そこで、社会人基礎力の構成要素と海外技術者研修協会（2007）の調査結果を踏まえ、ブリッジ人材育成を目指して、以下を目的とするタスク先行型のロールプレイ教材を作成した。

- ①自ら問題を発見し、解決する能力を養う。
- ②ビジネス現場において自分で考えて適切なコミュニケーション行動ができる能力を養う。
- ③上下関係、組織内の慣習など、日本の企業文化を理解する。
- ④異文化調整能力を養う。

2-2-2 コンセプトの定義

本教材には従来のビジネス日本語教材には含まれていない概念がある。ここで「ブリッジ人材」「問題発見・解決能力」「異文化調整能力」という語について簡単に説明する。

ブリッジ人材

本教材はブリッジ人材の育成を目標に掲げているが、ブリッジ人材とは日本の代弁者を意味するものではない。一例を挙げてみよう。今年5月に中国の四川省で大地震が起こった。日本の医療チームも現地で被災者の救援に当たったが、初めは日中の協力体制がうまく機能しなかった。しかし、日本への留学経験のある看護師たちが加わったことにより医療活動が円滑に行われるようになったという報道があった。つまり、日本と中国両方の考え方、行動の仕方を熟知している看護師が、医療現場で日中の架け橋の役割を果たしたのである。本稿ではこのような人材をブリッジ人材と考えている。

問題発見・解決能力

前節①の目的の「問題発見・解決能力」は、経済産業省の社会人基礎力の構成要素である「考え抜く力」と同義である。経済産業省（2006）では「考え抜く力」の具体的内容は次のように説明されている。本稿で言う「問題」はこの中の「課題」に当たるものである。

「物事を改善していくためには、常に問題意識を持ち課題を発見することが求められる。その上で、その課題を解決するための方法やプロセスについて十分に納得いくまで考え抜くことが必要である。」（経済産業省 2006：12）

異文化調整能力

異文化が接触すれば必ずコンフリクトが生じる。「異文化調整能力」とはこれらのコンフリクトを何らかの方法で調整する能力を意味している。上記の看護師の例で言えば、日中合同の医療チームの活動が円滑に行えるようになったのは、彼らが日中間にあったコンフ

リクトを調整することに成功したからである。つまり、ブリッジ人材に求められるのはこのような「異文化接触場面におけるコンフリクト調整能力」である。本稿ではこれを「異文化調整能力」と呼ぶ。

2-2-3 タスク先行型ロールプレイ

ロールプレイには様々なタイプのものがある。初級の日本語教科書では、文型導入、ドリル、その文型を使用したロールプレイというような手順で、文型練習としてロールプレイが用いられている。また、既存のビジネス日本語教材においても、場面の提示、表現の練習、同様の場面でのロールプレイという流れで、ビジネスにおける表現の練習としてロールプレイが用いられている。これらのロールプレイでは用いる文型、表現が予め決められており、文型、表現の定着を目的としていると考えられる。

それに対して、タスク先行型ロールプレイは文型や表現の学習ではなく、与えられた場面におけるタスクの遂行を目的としている。事前に表現などの学習をしないため、どのような発話、行動をすべきかを自分で考える必要がある。また、本教材では場面を異文化接触によるコンフリクトが起こりそうな状況にしている。そのような場面でのどのような行動を取り、どのような内容のコミュニケーションを行うか、ロールプレイによって作られる会話には学生それぞれの考え方が反映される。

しかし、その場面での会話に正解や見本といったものはない。異なる会話例を元に話し合い、考えるところに気づきや学びが生まれる。本教材はこのような活動を通して、考え抜く力、すなわち問題発見・解決能力や異文化調整能力を養成することを目指している。

2-3 教材の構成

本教材は学習者として日本企業、母国の日系企業に就職を希望する留学生を想定している。また、学習者の口頭能力レベルはACTFL-OPIの中級一上以上であることを前提としている。

全13回で、場面を中心に構成されている。アパレルメーカーを舞台とし、そこに勤務する外国人社員が遭遇すると考えられる状況を設定し、ロールプレイとして提示した。テキストの構成を表1に示す。教材は学生に配布するテキスト（すべてのロールプレイカードを印刷して冊子にしたもの）と授業で使用するロールカードの2種類を作成した。

表1 テキストの構成

回数および各回タイトル	ロールプレイ
第1回 新規配属	効果的な自己紹介・退社時の挨拶・お礼・会社訪問・ <u>歓迎会の席</u>
第2回 ある日の社内-1	電話を取り次ぐ・伝言を受ける
第3回 ある日の社内-2	聞き取りにくい電話への対応・アポイントメントの変更
第4回 海外出張（日本人の上司の同行）	<u>出張前にお土産を準備する</u> ・中国合併会社の副社長井上氏と会う・ <u>ファッションショーを見に行く</u> ・ <u>ファッションショーを見て</u> ・ <u>ファッションショーをめぐるコネとメンツ</u>

第5回 工場視察／出張を終えるにあたって	<u>整理整頓</u> ・ <u>宴席</u> で・ <u>返礼の習慣</u>
第6回 部内会議-1	出張報告
第7回 部内会議-2	企画会議
第8回 展示会（バイヤーとして中国へ）	<u>報連相</u> ・ <u>購入相談</u> ・ <u>手数料</u> ・ <u>偽ブランド</u> ・ <u>縫製の不備</u>
第9回 工場とのやりとり	<u>指示書</u> ・ <u>工場の休業</u> ・ <u>仲秋節</u> <u>少量</u> 、 <u>多品種注文</u> について・ <u>検品</u>
第10回 売込み	<u>売込み</u> ・ <u>縁故採用</u> ・ <u>現地生産</u>
第11回 商品の出荷から配送まで	<u>商品到着の遅れ</u> ・ <u>配送時の商品の傷</u> ・ <u>責任の所在</u>
第12回 合弁会社の社長来日	ホテルの予約・ <u>歓迎会の企画</u> ・ <u>空港出迎え</u> ・視察先の手配・訪問者の意向を確認
第13回 居酒屋で	<u>転職</u> ・ <u>サービス残業</u> ・ <u>飲み会</u> ・ブリッジ人材

※下線が引いてあるものは異文化調整能力育成を意図したロールプレイである。

2-5 授業の概要

本教材は1年生の口頭表現クラス（能力別編成）で使用している。クラス人数、クラスレベル、また、ロールプレイの内容によって授業の進め方は異なるが、概して次のような手順で行っている。また、毎回ではないが、元ビジネスマンにアシスタントとして授業に参加してもらい、ロールプレイの真正性を高めるようにしている。

なお、ビジネス日本語コースには日本語科目の他、プロジェクトワークを中心とした総合クラス、企業概説、企業文化研究などのビジネス関連科目、インターンシップ実習、ゼミなどがある。したがって、学生は日本語能力、社会人基礎力、ブリッジ人材としての能力などをこのロールプレイ教材だけで学ぶわけではない。

① 場面・ロールプレイの状況の確認 ⇒ ②必要に応じてロールカードの機能表現を確認 ⇒ ③学生がペアになり練習 ⇒ ④代表ペアがクラス全員の前で発表 ⇒ ⑤クラスメンバーからのフィードバック ⇒ ⑥別ペアがフィードバックを反映させてロールプレイ（2～3組） ⇒ ⑦元ビジネスマンと学生がロールプレイ ⇒ ⑧クラスでの話し合い ⇒ ⑨教師からのコメント（表現・ビジネス慣習など） ⇒ ⑩ロールプレイ書き込みシートへの記入（表現チェックのための宿題）

表2 異文化調整能力養成を主眼としたロールプレイカードの例

4-5-A（徐さん） ファッション・ショーに作品を出したデザイナー、ワン・ミュンは中国の合弁会社社長の親戚です。小林部長に売り込んでほしいと社長に頼まれました	4-5-B（小林部長） ファッション・ショーに出た6人のデザイナーのうち、気に入ったのはアン・リュウだけです。残りの5人のデザインは、とても日本では受け入れ
--	---

<p>た。社長の顔を立てるために、ワン・ミエンに会うよう小林部長を説得してください。</p>	<p>られないものでした。 まったく別のデザイナーの作品をもっと見たいと徐さんに言ってください。</p>
<p>13-1-A (張さん) 給料や職務内容に不満があるので転職をしようかと悩んでいます。 イさんに相談してください。</p>	<p>13-1-B (イさん) 転職してもすべてが良いようにならない例が多いこと、1年での転職は社会的に悪い評価しか与えられないなどと言って、張さんの転職をとどまらせてください。</p>

2-6 実践結果

異文化調整能力養成という視点を組み込んだロールプレイは、文化による差異が現れることを予測して作成したものである。予想通りの反応が出たものも、文化差というより、地域差、あるいは個人差が大きいものもあったが、クラスでの話し合いや振り返りシートの内容から、学生が様々な気づきを得ていることが窺えた。

表2に示したのはRTで使用したロールプレイの一部であるが、4-5は母国の文化を説明し、日本人に歩み寄りを求めるもの、13-1はビジネスにおける日本の慣習等の理解を深めるものである。本稿ではこの2つのロールプレイを用いた授業実践について報告する。

2-6-1 ロールプレイ 4-5について

4-5はコネとメンツにかかわるロールプレイで、ねらいは困難な状況において、上下関係にある人を説得することである。日本語能力レベルの高いクラスでは、学生同士のロールプレイに「紹介依頼」がなかなか出てこなかった。デザイナーの素晴らしさについての説明を繰り返し、部長が「会いたい」というのを待っているように思われた。ロールプレイ後の話し合いでは、「日本社会ではコネはよくないもので、はっきり言ってはならないと思ひ『察し』を期待した」という意見があった。それに対し、レベルがやや低いクラスでは、「会ってください」とストレートに頼むロールプレイが多く、日本語能力レベルによって会話の展開に大きな違いが見られた。

このロールプレイ教材は全体的に言語、場面ともに複雑で難しいため、タスクとしては非常に負荷の高いものである。タスクをこなすことが中心になると言語面には注意が向きにくくなる。しかし、4-5に関して言えば、気が進まない上司に対して負担の少ない方法で会うことを提案する、会う理由をいくつか述べるなど、適切に対応されると、助詞や文法の小さな誤用はほとんど気にならなかった。

また、学生と元ビジネスマンのT氏とのロールプレイで、「そのデザイナーに会うことは会社の将来のためになると思ひ承諾しましたが」という部下役の学生の発言に対し、上司役のT氏は「会う、会わない、の判断は私がするので関係会社の要望はきちんと伝えるようにしてください。」と返した。これに関連して、社員が判断可能な範囲、権限について話し合い、最後にT氏に意見を述べてもらった。ビジネス経験に基づくT氏の意見は説得力のあるもので、このようなリソースパーソンを授業で活用することの意義が感じられた。しかし、その一方で、ロールプレイの中に元ビジネスマンとして学生に伝えたい内容が入ってくると、T氏が学生を説得するロールプレイになってしまう傾向が見られ、リソースパーソンとロールプレイの相手という役割を使い分けるのは難しいと感じられた。

2-6-2 ロールプレイ 13-1 について

このロールプレイは1年目と5年目の社員の会話で、後輩、先輩両方のロールに課せられたタスクができるようになることをねらいとしている。具体的には、後輩のロールでは会社での不満を先輩に相談すること、先輩のロールでは転職した場合に起こる状況について話し、後輩にアドバイスすることである。

学生同士のロールプレイでは、不満の言い方もアドバイスの仕方も様々なものが出てきた。例えば、不満の言い方としては、現在の状況に不満があるということだけで終わる、友人の状況と比較して不満を言う、条件の良い会社に誘われていることを言う、などがあった。アドバイスとしては、自分の新入社員時代の悩んだ経験を語る、仕事を辞めて後悔している友人の話をする、今は訓練期間でこれを乗り越えることが大切だと励ます、などの対応があった。

コンサルタント業務に関わる方などから「中国人はすぐやめる」と思っている会社が多いと聞き、このロールプレイを作成した。しかし、学生が様々な方法で転職を止めるアドバイスを組み立てていることや、ロールプレイ後の話し合いで出た意見から、学生たちが日本ではある程度長いスパンで仕事をするということを理解していることが分かった。

2-6-3 学生のロールプレイからの教師側の学び

学生のロールプレイから教師も学ぶことが多い。ロールプレイカードの指示や表現によって、教材作成者の意図と学生の状況やロールについての理解の間に予想していなかった齟齬が生じたものがあった。例えば、日本語で「パーティー」という語が持つ意味と、留学生がこの語からイメージするものとの間にずれがあったため、「返礼パーティーを開くことを勧める。」という状況でのロールプレイの展開に、教師の予測とは異なるものも出てきた。作成者は「返礼の習慣」に文化差が生じると考えていたが、それ以前の語彙レベルでの違いが浮き彫りになった。

また、「ビール」を勧める、断るという表現も、文字通り、ビールを断りチューハイを所望するといった反応もあった。このようにロールカードの指示文自体の理解にずれが生じたのは、学生がまだ十分に日本社会を理解していないことに起因すると考えられるが、語彙や表現レベルの問題も文化差から生じているものである。教材作成にあたり、異文化接触によるコンフリクト場面でどのようにコミュニケーションするかという点に注意が向いていたが、ミクロなレベルでの文化差にも気を配る必要があることに気づかされた。

3. RTでの発表に関する記述・分析

本章では実践研究フォーラムでの発表に関して記述する。

3-1 RTの流れと議論のポイント

RTは以下のような流れで行った。

教材開発の背景・教材についての説明 → ロールプレイ体験 → ディスカッション
→ 実践報告 → 質疑応答

ディスカッションのポイントは、RTの目的（①今後のビジネス日本語教育に異文化調整

能力など、ブリッジ人材に求められる能力の養成を教材に盛り込むことの必要性を参加者に認識してもらおう。(②教材の改善のためのフィードバックを参加者から得る。)を達成するために、次のように設定した。

＊教材の可能性と限界

- ・教材作成の目的は達成できているか。
- ・このロールプレイで養成できる能力は何か。

＊運用上の可能性と限界

- ・クラスでどのように使用することができるか。
- ・使用する場合、どのような問題点が予想されるか。

3-2 フォーラムでのフィードバックとそれに対する回答

ディスカッションにおいて参加者から様々なフィードバックがあったが、我々がRTに参加した目的に照らし、関連するコメントだけを以下にまとめた。RTでは時間の関係で説明できなかったのもので、それらのコメントに対してここで簡単に回答したい。

3-2-1 教材の可能性と限界

(1) 教材作成の目的は達成できているか。

①問題発見・解決能力の養成

- ・課題が与えられているので「自ら問題を発見する」能力が養えるかは疑問だ。

②自分で考えて適切なコミュニケーション行動ができる能力の養成

- ・ビジネス未経験同士の学生のディスカッションでは、ゴールにたどりつくのが難しい。

③日本の企業文化の理解

- ・ビジネスの知識がない学生がロールプレイを通してどこまで理解できるか。

④異文化調整能力の養成

- ・学生が日本企業文化の代弁者(＝ブリッジ人材)としての役割を果たせるか。
- ・日本の企業文化を是とし、「郷に入れば郷に従う」的な発想でいいのか。反発が起こる可能性もある。

(2) このロールプレイで達成できる能力は何か。

- ・学生間で話し合っていくうちに、新たに解決しなければいけない問題が出てくるという意味では「問題解決」力が養成できるかもしれない。
- ・特定の答えがないので、考える力はつく。

[回答]

(1)の①については、行わなければならないタスクは与えられているので「問題解決能力」だけにすることも考えられる。しかし、現実のビジネスにおいては、現状分析を通して何が問題になっているかを明確にし、解決方法を探り、行動を起こすというプロセスが繰り返される。また、社会人基礎力の考え抜く力の定義の中に「物事を改善していくためには、常に問題意識を持ち課題を発見することが求められる。」とあるように、問題「解決」能力だけでは不十分で、「発見」能力も重要である。本教材には問題を発見させるという活動は含まれていないので、直接、問題発見能力の養成を目指すことはできない。しかし、多数の問題を提示することによって、学生にどのような事柄、状況が問題となるのか

を考えさせ、分析、意識化させることは可能である。思考力、分析力を訓練することで、長期的に見ると、どのような状況に置かれてもその状況の正確な理解、原因の究明、適切な対処ができるようになる。つまり、問題発見、解決能力の養成に繋がる。本教材は問題解決に重点を置いてはいるが、異文化接触によるコンフリクトが生じた状況の分析を重ねることで、それらのコンフリクトを調整するという視点での問題発見・解決能力、及び、コミュニケーション行動能力を養うことを目的としている。

②③に関してはロールプレイ体験に先立ち、ビジネス日本語コースのカリキュラムの全体像を示す必要があった。「2-5 授業の概要」で触れたが、コースには様々な科目があり、ビジネス関連科目、ゼミ、プロジェクトワークを行う総合クラスなどで、十分ではないが、ビジネスに関する知識は与えられている。しかしながら、日本でのビジネス経験がない学生たちがロールプレイというシミュレーションの中で、それらの知識をどの程度活用してタスクを行えるかは難しい問題であり、更なる工夫・改善が必要だと考えている。

④に関しては「ブリッジ人材」という概念に誤解があったと思われる。この点については2-2-2で説明したとおりで、日本の企業文化の代弁者という意味ではない。

3-2-2 運用上の可能性と限界

(1) クラスでどのように使用することができるか。

- ・講義と平行し、知識面の基礎ができた上でロールプレイを行えば可能だ。
- ・授業の組み立て、流れができていない条件下では可能だが、その際に背景説明、フィードバック、モチベーションに関して配慮が不可欠である。
- ・教えるポイントがはっきりしていれば可能性がある。

(2) 使用する場合、どのような問題点が予想されるか。

①学習者

- ・学習者のレベルが低いと、ロールプレイカードの丸読みに終わってしまう。
- ・設定が難しく、中級～上の学習者が理解可能か。
- ・日本滞在が長く、日本語能力が高く、商習慣等の知識があれば使用可能である。

②日本語教師

- ・日本語教師の企業体験の有無に左右される。
- ・学生は理論と実践、両方からの学びが不可欠であり、それが可能なのか。
- ・ロールプレイの後のディスカッションが必須であり、日本人ビジネス経験者がいればいいが、日本語学校では無理な状況である。また、会話に関するフィードバックも企業風土によって異なってくると思われるので、複数のデータが必要になるのではないか。
- ・フィードバックが授業のポイントになるが、非常に難しい。

③ロールプレイカード

- ・状況はありえるが、設定に無理がある。
- ・詳細な背景説明がないとロールプレイをするのは難しい。
- ・取り上げた業界がアパレルだったが、企業により差が出てくる。
- ・人物の国籍まで特定してしまうとステレオタイプが入りすぎてしまい、あとで教師が対応するときに問題が出てくる。

- ・ロールカードの文が長すぎて、読解力が必要である。

④ロールプレイ

- ・ロールプレイに時間がかかり、ダラダラ続いてしまう。
- ・学生のロールプレイのどこまでを良しとするのか難しい。
- ・学生が日本人役をするのは難しい。

[回答]

RTで指摘された問題点は、実際の授業ではほとんど問題にならないものもあるが、多かれ少なかれ今後の改善が必要だと認識しているものが多い。

学生側の問題点としては日本語能力レベル、背景知識の有無が挙げられている。今学期は新入学生を対象に教材を使用したので、学生によってはそのような問題も見受けられた。ビジネス関連の基礎知識、ビジネス日本語をある程度身に付けた段階の方が教材の目標を達成しやすいだろうと考え、今後は1年の後期に使用する予定にしている。

日本語教師側の問題点として挙げられたのは、フィードバックのあり方と関係する教師のビジネス知識に関することであった。武蔵野大学の日本語教師も必ずしもビジネス経験が豊富というわけではない。授業のためにビジネスに関する勉強をしているが、それには限界がある。そのため、「2-5 授業の概要」で述べたように、ビジネス経験者をアシスタントとしている。現状でもビジネス経験者が教室に入ることによって、ロールプレイが本物に近づくだけでなく、様々なビジネス知識を得る機会となっている。現在はより多くのビジネス経験者の協力を得ることを考えている。

ロールプレイ教材については状況設定やロールカードの分かりやすさの問題に対して指摘があった。これらは改善が必要だと考えている点である。授業での学生のパフォーマンスや期末の振り返りなどを分析し、ロールプレイの内容や指示をより適切で分かりやすくすべく模索しているところである。

ロールプレイ実施に関しては、学生が日本人役をすることにに対するコメントがあった。授業では学生が日本人役をせざるを得ないという消極的な理由もあるが、日本人役をすることで学ぶこともある。日本人役、上司役、他の外国人の役などをする際には、その立場に立って振る舞うことが求められる。つまり、実際の自分とは違う役をすることで「相手の立場に立つ」ことが体験できる。例えば、出張時に連絡をしてこない部下に「連絡を密にするよう叱る」上司役をやる場合、学生は「なぜ連絡を密にしてほしいのか」「それを部下にどのように伝えるか」を考える必要がある。そのような体験をすることは、異なる考え方を持つ者の間のコンフリクトを調整する能力の養成に役立つものと考えられる。

4. ロールプレイ教材、実践に関する今後の課題

フォーラムへの参加準備、コーディネーターとのメールのやり取り、RTでの発表、振り返りという一連の作業を通して、教材作成のプロセスと教材使用の実践についての分析を深化させることができた。最後に、そこから導き出された今後の課題について述べる。

この教材を用いた授業では、経験したことのない状況においてどのように行動すべきか、どのような表現を使うべきかを考える必要がある。学生の判断とその場における適切な行動との間に何らかのギャップがあった場合に学びが起こればと考えられるが、授業で取り上げられる場面は非常に限られたものである。自ら考えることを通して身に付けた問題解決

能力が実社会での異なる場面にどの程度転移するのか、現時点では明かではない。教材の効果を検討するためには学生の能力や意識の変化を縦断的に追っていくことが必要である。

本教材は短期間に作成したもので実践もまだ十分ではない。上述のとおり、作成した時点で想定していたことと異なる反応が学生から返ってきたり、うまく展開できないロールプレイがあったり、様々な課題が残されている。正解を示さないことによって問題解決能力を養成するという教材の意図に反し、正解がないと不安であるという学生もおり、授業の狙いを学生に十分理解させる方法を工夫することも必要である。また、限られた時間内に日本語能力と異文化調整能力をどのようなバランスで養成していくべきか、ということも解決すべき問題となっている。さらに、学生に生のビジネス場面に近い体験をさせる場を提供するために、より多くのビジネス経験者をリソースとして活用する方法の検討も今後の大きな課題である。

参考文献・参考サイト

- (1) 経済産業省 (2007) 「アジア人財資金構想について」
<http://www.meti.go.jp/press/20070416003/asiajinzaishikin-p.r.pdf>
- (2) 経済産業省 (2006) 「社会人基礎力に関する研究会－中間取りまとめ」
<http://www.meti.go.jp/press/20060208001/shakaijinkisoryoku-honbun-set.pdf>
- (3) 財団法人海外技術者研修協会 (2007) 「平成 18 年度構造変化に対応した雇用システムに関する調査研究－日本企業における外国人留学生の就業促進に関する調査研究－報告書」平成 18 年度経済産業省委託事業
- (4) 法務省 (2007) 「広報資料 平成 18 年における留学生等の日本企業等への就職について」
<http://www.moj.go.jp/PRESS/070720-1/070720-1.pdf>