

**在中国日系企業における中国人社員と日本人社員による協働的学習の実践**  
—相互理解の構築をめざして—

A Practical Report on a Collaborative Learning Program for Japanese and Chinese Employees  
of a Japanese-affiliated Company in China : Aiming to Achieve Mutual Understanding

梅村弥生（東京大学大学院生）

UMEMURA Yayoi (The University of Tokyo)

**要 旨**

本稿は、在中国日系企業における、中国人社員と日本人社員が共に学ぶ「会話の振り返り・共有活動」と「日本語・中国語リピート練習」という2つの学習プログラムの実践報告である。これらは、中国人社員だけが一方的に外国語学習の負荷を負うという従来の発想から脱却して、日本人社員と中国人社員が共に学ぶ協働的学習プログラムである。このプログラムの目的は、双方が「簡単な日本語」を使って、協力的に理解構築を行うことである。

This paper is a report on two different business communication training programs for Japanese and Chinese staff working at a Japanese affiliated company in Suzhou, China. These two programs are developed to have both Japanese and Chinese employees learn collaboratively. This will lessen the language burden which is placed mainly on the Chinese staff at the moment. The aim of this program is to initiate a mutual understanding in a cooperative way with both parties using simple and easy Japanese.

**【キーワード】** 在中国日系企業，協働的学習，日本人社員と中国人社員，簡単な日本語

**1. はじめに**

海外に生産や販売の拠点を持つ日本企業は年々増え続けているが、在外の日系企業は、国情と文化の違いから様々な問題に直面してきた。そうした問題の1つとして、日本人社員と現地社員との間のコミュニケーションの問題がある(渡辺 1993)。日本語教育の分野では、中国、台湾、香港やインドの日系企業で働く日本人社員と中国人社員を対象に、アンケート調査やインタビュー調査が行われている。その結果、双方が抱える言語や仕事上のトラブルによる葛藤や、問題に対する認識のずれなどが徐々に明らかにされてきた(工藤 2007; 栗飯原 2009; 近藤・ヤルディ・金 2009; 李 2009 等)。しかし、これらの在外日系企業の日本語使用に関する研究は、現地社員を日本語学習者として位置づけ、日本語教育のあり方や日本人社員による評価や対応などについて論じるものが多く、日本人社員と現地社員の双方をコミュニケーション構築の当事者として、両者に焦点をあてた研究が極めて少ないのが実情である。

このような状況のもと、原・三輪(2008)は、双方の互恵的関係を築くためには、外国人社員向け日本語研修のみでは不十分だとし、「双方向性日本語教育プログラム」を立ち上げた。これは、外国人社員向け教育と日本人社員向け教育の2方向からコミュニケーション問題を改善しようとする試みである。日本人向けプログラムでは、日本人社員は、外国人社員の日本語学習をサポートしながら、「日本語の教え方研修」を受ける。このプログラムを通

して、日本人社員は外国人社員との日頃のコミュニケーションを振り返り、問題点に気づき、外国人社員の現在の日本語能力を踏まえて「伝え合う」ようになる。外国人社員との互恵的関係を築くために、日本人社員も「学習」という点で、画期的な試みであると言える。

本稿は、在中国日系企業における日本語学習の事例紹介である。筆者は、現地社員と協力して、中国人社員と日本人社員が共に学ぶ2つの日本語学習プログラムを開発した。このプログラムの基本的な考え方は、原・三輪(2008)と共通しているが、中国人社員と日本人社員とが同じ教材を使い、対話を通してそのプロセスから協働的に学ぶという点で、「双方向性日本語教育」とは異なるものである。

## 2. 新しい日本語学習プログラム開発の背景と経緯

### 2-1. 背景

中華人民共和国江蘇省、蘇州市で操業している日系のプラスチック部品製造業のS社は、日本人社員と中国人社員とのコミュニケーション問題で悩んでいた。日系企業の場合、現地社員の日本語能力が高ければ問題は起きないという考え方が一般的である。そのため、同社でも中国人社員に日本語教育を行いさえすれば、コミュニケーション問題はほぼ解決すると考えていた。

このような状況のもと、2009年夏、筆者はS社の親会社から中国人社員向け日本語教育のコースデザインを依頼された。そこで、中国人社員の日本語能力を調査し、またS社と日本の親会社および当事者の許諾を得て、日本人社員と中国人社員による仕事上の二者間の対話を35件録音し、そのうちの11件(78分)を本研究のデータとした。その結果、中国人社員の日本語能力と現場の日本語使用との間にギャップがあることが判明した。

#### 2-1-1. 中間管理職社員の問題

同社の場合、社員372人のうち、仕事で日本語を使っている中国人社員は約20名おり(2010年上期)、職位や日本語能力によって、3つのグループに分かれる(表1参照)。

表1 中国人社員日本語話者の分類

職位		日本語学習歴
①幹部社員(部長・副部長)	3名	日本の大学または専門学校卒業
②中間管理職社員(次長・課長)	15名	夜間学校や社内の日本語教室で初級レベルの日本語を学習
③通訳	2名	中国の大学で日本語を専攻

①の幹部社員は、日本の大学または専門学校を卒業しており、業務にも精通していることから、日本人社員とのコミュニケーションを問題なくこなしている。②の中間管理職社員は、全員が現地の夜間の日本語学校に通っていた。しかし、夜間学校が初級日本語に充てる学習時間は150時間前後と短く<sup>(1)</sup>、②の社員の半数は初級後半を修了していなかった。従って日本語の文法や語彙の知識は十分ではない。このことは、筆者が2010年8月に行った日本語能力調査でも明らかである<sup>(2)</sup>。しかし、彼らは、勤続年数も長く業務にも精通してい

るため、生産技術や管理の方法を直接日本人社員から指導され、そのことを自分の部下の中国人社員へ伝え、同時に現場の問題を日本人上司に伝えるといったブリッジ的役割を担っている。つまり中間管理職社員の日本語知識は低いにも拘わらず、彼らには、相当高度なコミュニケーション能力が求められているのである。③の通訳として採用された社員は、中国国内の大学で日本語を専攻し、日本語能力試験1級に合格している。しかし、S社の場合、通訳は、業務経験が浅いために現場のブリッジ的役割を担うことはなく、文書の翻訳などが業務の中心となっている。日本人社員は中間管理職社員に対してコミュニケーション上の不安を抱いており、「注意したり、教えたことが現場まで届いていない」という不満を持っていた。

## 2-1-2. 日本人の日本語の問題

日本人社員の発話には、初級前半レベルの中国人社員の日本語知識やコミュニケーション能力を超えた発話が多々あることがわかった。これは、外国人の日本語学習について知識が無いこと、また母語の特性を客観的に考える機会がないことに起因すると思われる。社内の会話データで観察された代表的な問題を4つ提示する。

### (1) 節連鎖文

1つの文の中で、「て形」や「たら形」のほか、「～けど」、「～んで」等の接続助詞で終わる従属節や名詞節などが鎖のように幾つも続く文を節連鎖文と言う(岩崎・大野 2007)。繋がった節同士は、「後述部要素」や「両属連鎖」という複雑な構造を作り、1つの文の中で、情報を付け加えや言い直しなどを行う。(岩崎・大野 1999:134)。断片①はその一例である。(会話断片中の記号については、文末の注に記したので参照されたい<sup>(3)</sup>。)

断片①【soshu-008A090818】(JSは日本人社員)

(製造部では、朝のミーティングで、夜間の生産中に発生した異常品<sup>(4)</sup>の種類や量を報告する。その報告方法について、日本人部長JSが中間管理職の中国人社員に指示を出す。)

07JS: ですから(.)そこらへんはまず:1つはストップかけるのが1つ(.)第1番目に必要なことだろうけど: (.)あれは各ポジションのね(.)リーダーさん係長さんが(.)課長さんがそこらへんね(.)よく理解して: (.)あの::ストップかけたかそれに対してどういうロット<sup>(5)</sup>の範囲があったかある程度のおおむねの原因をね(.)あのあその朝来る時点でみなさんが把握してないと:(.)あそこに議論ならない成り立たないんですよ。

上のJSの発話は、音声的な理由から「ですから」から「成り立たないんですよ」までが1つの文であると判断でき、その中に「～けど」、「～して」、「～ないと」と3つの従属節が続く。「第1番目～けど」は、前の節の後述部要素である。その後、JSは、次の2つの主張をしている。

①関係者は出荷の停止、及び異常のロット範囲と原因について把握しておくべきである。

②①が前提になって、ミーティングの議論が成立する。

この発話の聞き手の中国人社員は初級レベルである。上の発話を1回聞いただけでは完全に理解できなかったことが次に続く応答から推測できる。本稿では応答部分の掲載を省略するが、その内容は注意を受け止める応答ではなく、異常品発生時の現場の事情を説明

する応答であった。その為、JSは、聞き手の社員が部下に指示する内容をもう一度言い直さねばならなかった。

(2) 縮約構文：

これは、「～ないと」、「～なきや」、「～なくちゃ」など、接続助詞が主節なしで独立して発話末に使われる構文を指す。本来の条件節構文の機能を持たずに、当為的モダリティ(義務)の機能を持つ(藤井 2008)。(JCとJSiは日本人社員)

断片②【soshu-008A090818】JC: その辺をちょっと早めに進めないと。

断片③【soshu-002D090824】JSi: 部長に出すようにしないと。(.)我々も。

断片④【同上】 JSi: これもきちっとしないと。

筆者が中間管理職社員に対して行った調査(2012年7月)では、上の3つを「義務」の意味に理解する中国人社員は15名中5名であった。否定の「ない」があるので、「進めない」、「出さない」、「きちっとしない」のように否定命題と理解する社員もいた。

(3) 否定疑問文：

断片⑤【soshu-apo008A090818】(JCは日本人社員、CRは中国人社員)

22JC: でね(.)一番いいのはね(.)ヤマノさんが時間取れるのであれば(.)午後  
→23 1時半とかいう時間帯の方がいいと思わない[か?]

24CR: [うん(.)はいわかりました。

JCの「～の方がいいと思わないか?」は「あなたも～の方がいいと思うだろう」に置き換えることができ、機能は「認識の同一化」を要求する否定疑問文である(三宅 1994)。この会話では、CRは「わかりました」と述べ、一応理解を表明している。しかし、この会話から1年半近く経って、後述する「会話の振り返り・共有活動」のときに、CRがJCの発話内容を「否定命題」として解釈していたことが判明した。CRは、否定の「思わない」から「午後の時間帯はいいと思わない」、即ち「午前中がいい」と解釈した。初級学習者にとって否定疑問文は難しいようだ。

(4) 連語や慣用句の使用

日本人社員が使う連語・慣用語が、中国人社員には分からない場合がある。本件の会話データの中で、聞き手の中国人社員が理解できなかった慣用語・連語は以下5点である。

①議論が成り立たない ②日が浅い ③不満がたまる ④日数が経つ ⑤裏付けを取る

阪田(1985)によれば、学習者にとって連語や慣用語の理解は容易ではないが、それを構成する個々の語の意味が分かれば解釈できる場合もあるようだ。上の語の場合、聞き手が「成り立たない」、「浅い」、「たまる」、「経つ」、「裏付け」の意味を知らないために、語全体の意味が理解できなかった。

## 2-2. 新しい日本語学習プログラム開発までの経緯

筆者は、まず、2009年秋に、中国人中間管理職社員を対象に初級の文型積み上げ式学習と会話の授業を企画した<sup>(6)</sup>。しかし、中間管理職社員は仕事に阻まれ、計画通り授業が進展しなかった。1年経っても初級前半が終わらず、成果は上がらなかった。その一方で、

日本人社員は、2-1-2 で述べたような初級レベルを超えた日本語を使用するため、中国人社員の日本語レベルと社内で使われる日本語レベルとの開きが解決されず、日本人社員が抱くコミュニケーション上の不満は依然改善されなかった。

### 3. 実践の概要

#### 3-1. 新しい日本語学習プログラムの目的

中国人社員の日本語力と職場で用いられる日本語とのギャップを埋めるために、2011年9月、2つの新しい日本語学習プログラム、「会話の振り返り・共有活動」と「日本語・中国語リピート練習」を開発した。両プログラムの目的は、中国人社員と日本人社員が共に学ぶことで問題を共有し、対話を通して解決の方法を考え、そのプロセスから協働的に社内のコミュニケーションを改善することである。さらにこうした取り組みの先には、3-4で説明する「簡単な日本語」を用いる話し合いの実現という最終的な目標がある。

#### 3-2. 「会話の振り返り・共有活動」

##### 3-2-1. 「会話の振り返り・共有活動」の概要

「会話の振り返り・共有活動」とは、それまでに社内で録音した会話データの中から相互理解に問題がある会話を取り上げ、中国人社員と日本人社員がそれらの問題について話し合うことによって、問題を共有し、解決の方法を探る活動である。

具体的には次のように活動を進める。(1)教師(筆者)が予め会話を選択し、活動では参加者全員で会話音声を聞き、スクリプトを見る。(2)会話の当事者が会話を振り返り、気づいたことを述べる。(3)参加者全員で、理解構築を促した点と阻んだ点について意見を述べ合い、解決方法も話し合う。(4)最後に教師がまとめる。活動で取り上げる会話の選択については、日本人社員または中国人社員のどちらかの発話に、産出・聴解・理解上の問題があったと認められる会話を、筆者がデータの中から選ぶ<sup>(7)</sup>。そのような特徴のある会話の中には、言い直し・聞き返し・明確化要求などによって相互理解が達成できたものと達成できなかったものがある。

##### 3-2-2. 「会話の振り返り・共有活動」実践例

2011年に2回及び2012年に1回、計3回会話の「振り返り・共有活動」を実施した。ここでは、2012年の6月に行った3回目の「会話の振り返り・共有活動」を紹介する。活動の参加者は中国人社員15名と日本人社員2名であった。この活動では、2つの会話を取り上げ、それぞれ最初から最後まで聞いてから話し合った。しかし、本稿のスペースの都合から、取り上げた会話の一部を断片として下記に記す。

断片⑥【soshu-001D100930】 (CUは中国人社員、JSは日本人社員)

会話の概要：プラスチックの部品の製造工場で、日本人上司JSが中国人課長CUに不良品のチェック対策を指導している。社内で不良品が見つかったとき、それがどのロットで生じたものか調べるように指導する。

01CU: え(.)u::この::流出<sup>(8)</sup>の対策が必要です。

02JS: う : n(.) . hh はい(.)今じゃ流出対策必要ですって言った↑ね:: . hh だから

→03: まず(.)流出対策は:今そのロットの:メリハリをつけましょと。

- 04: い[いじ.  
→05 CU: [° ロット°  
→06 JS: ロットってのは:  
→07 CU: ロット[はい(.)ロット(.)あと.  
08 JS: [うん.  
09 ロットで↑:(.)い(.)1番のロット[2番のロットと  
10 CU: [はい(.)はい  
11 JS: 3番のロット[という ]う:[ん  
12 CU: [連続のロット] [連続のロット].  
13 JS: 全部が出てんだったら(.)全部が異常:: (0.4)単発にでるんだったら(.)これは  
14 気をつけましょね::(.)これは(.)十分ダブル検査をしましょねっとかいう  
15 指示を(1.0)メリハリをつけましょと.

この活動では、本来なら、会話当事者である JS と CU が、自分たちの会話を振り返る。しかし、JS は、このとき既に日本に帰国していたので JM が JS の代わりを務めた。最初に CU がこの会話を振り返り、03 行目 JS の発話、「ロットのメリハリ」の「メリハリ」の意味が分からなかったと述べた。分からない語彙は再現できないので、07 行目で「ロット(.)あと」と言い、「ロットのメリハリ」を指したつもりだったと説明した。しかし、JS には「あと」が聞こえなかったらしく、05 行目の CU の「ロット」を受けて、06 行目で「ロットってのは」と教えている。JS の代理 JM は、「ロットのメリハリ」という言い方は日本人でも分かりにくい表現だと認めた。そして、このように日本人社員の表現や言葉が分からないときは、中国人社員から「待って」と言い、会話を中断することを提案した。2 人から意見が出たところで、次にこうした場面での対処方法を全員で話し合った。中国人社員から、会話を中断させて「待って」と言うのは相手に失礼ではないかという意見が出た。それに対し日本人社員から、礼儀より相互理解を優先させるべきだという意見が出た。そこで、筆者は、上の会話で CU が質問のタイミングを逃したことを指摘した。結局、「待って」とか「待ってください」と述べて一旦会話を中断し質問するタイミングを確保し、その上で聞き直しや明確化要求を行うということで全員の意見がまとまった。

2 つ目の会話においても、同様に問題点を話し合っ解決策を探った。

以下はこの活動で使った会話の一部(前掲)である。ここでは、2-1-2 日本人の日本語の問題で挙げた(3)否定疑問文の解釈が問題になった。

断片⑤【soshu-apo008A090818】(JC は日本人社員、CR は中国人社員)

- 22JC: でね(.)一番いいのはね(.)ヤマノさんが時間取れるのであれば(.)午後  
→23 1時半とかいう時間帯の方がいいと思わない[か?  
24CR: [うん(.)はいわかりました.

会話全体を聞いてから、会話参加者の CR は、「JC さんは午前中と言っているんですよ」と首をかしげながら述べた。本稿では省略するが、会話の最後で JC が再度午後 1 時半の開始を提案しているので CR は混乱したようだ。参加した中国人社員達は、「いいと思わないか?」の解釈をめぐる議論を始めた。結局、中国人社員 15 名中 12 名が、JC の

発話の意味を午後1時半は不適切であると解釈していた。日本人社員は、この時初めて「～と思わないか?」が、中国人社員にとって難しい表現であることを知った。上のように指示する場合は、「～と思わないか」のような婉曲的な表現は使わずに、単に「1時半にして下さい」と言う方が明解で誤解が無いということで全員の意見が一致した。このことは、中国人社員から指摘されてはじめて日本人社員が気づいた点であった。

「会話の振り返り・共有活動」では、日本人社員と中国人社員の双方から問題点や疑問点が出され、対話を通して解決策を導き出す。回を重ねるうちに、困る点や相手に改善して欲しい点などを、双方が遠慮せずに意見を言うようになった。こうした経験は、相手の理解に対する気づきに繋がると同時に、社内のコミュニケーション問題は自分達が話し合っ

### 3-3. 「日本語・中国語リピート練習」

#### 3-3-1. 「日本語・中国語リピート練習」の概要と「簡単な日本語」について

もう1つのプログラムである「日本語・中国語リピート練習」は、日本語と中国語の音声教材である。中間管理職社員の多くは初級レベルの文型練習が必要であり、一方、日本人社員も基本的な中国語の練習を望んでいた。そこで、初級前半レベルの日本語文とその中国語訳が、中国語→日本語の順で交互に流れる音声教材を作成した。

このプログラムの目的は2つある。1つは、中国人社員と日本人社員に日本語と中国語の初級前半レベルの基本的な構文の練習教材を提供することである。もう1つは、リピート練習で学んだ初級文型を中心にした「簡単な日本語」を社内のコミュニケーションの基本とすることである。ここで言う「簡単な日本語」とは、初級前半レベルの文法と文型を中心にし、複文は「～ので」や「～から」程度に留め、殆どが単文から成る単純で分かりやすい日本語を指す。S社の中国人中間管理職社員でも自由に使える日本語のレベルである。「日本語・中国語リピート練習」で使われている文型が「簡単な日本語」に相当する。

「簡単な日本語」によるコミュニケーションを社内を実現するには、日本人社員も限られた文型で自分の意思が伝えられるようになることが必要である。日本人社員は、自分の中国語の学習に「日本語・中国語リピート練習」を使うことによって、簡単に短い日本語文型に触れることができる。この学習が、結局は「簡単な日本語」の練習になると期待した。

本教材は、1ユニット10文で、1回の練習で2回繰り返して10分以内に終わる。初級前半の文型の中から30文型を選び、全体は22のユニットから成る。現在、1ユニットに1.5週間かけているので、ゼロ初級の社員でも毎日10分の練習で、7か月程度で全ユニットが終了する。制作は、筆者と中国人の幹部社員とが共同で行った。

練習は次のように行う。(1)中国語と日本語の間のポーズの部分で、最初のうちはスクリプトを見て、慣れてきたらスクリプトを見ないで目標言語をリピートする。(2)文を覚えてきたら、同時訳やシャドーイングも行う。実際の練習の方法は、各自で目標を立てて自律的に考えて行う。下の表2はユニット15の1～6までの練習のスクリプトである。ここでは、「～ています」の2種類の使い方を導入する。

#### 3-3-2. 「日本語・中国語リピート練習」の実施状況

「日本語・中国語リピート練習」は、2011年11月に開始し、2012年9月現在、中間管理

職社員を中心に28名の中国人社員が、部毎に10分間の練習時間を決めて、ほぼ毎日継続している。日本人社員3名は仕事の合間に各自この教材で中国語を学んでいる。全体の進捗状況や教材の配布などは、共同制作者の中国人社員が管理している。

表2 「日本語・中国語リピート練習」ユニット15

1	xiǎowáng xiànzài zhèngzài hé kèrén tánhuà 小王 現在 正在 和 客人 谈话。	ワンさんは、今、お客さまと話しています。
2	xiànzài zhèngzài xiūlǐ mójù 現在 正在 修理 模具。	今、金型を修理しています。
3	xiànzài zhèngzài xuǎnbíe bǔliángpǐn 現在 正在 选别 不良品。	今、不良品を選別しています。
4	shāntián xiānshēng nǐ zhù zài nǎlǐ 山田 先生 你 住 在 哪里。	山田さん、どこに住んでいますか
5	zhù zài gōngsī fùjìn 住 在 公司 附近。	会社の近くに住んでいます。
6	jīntiān yǒu sāngè yuángōng xiūxi 今天 有 三个 员工 休息。	今日、3人の社員が休んでいます。

### 3-4. 「簡単な日本語」を使った会話の実験

両プログラムの最終的な目標である「簡単な日本語」による仕事上の会話の実験を、2012年6月に行った。日本人社員と中国人社員のペアを2つ作り、できるだけ「簡単な日本語」を使って話してもらった。当日は、この4人の会話を15名の中国人社員が見守った。このときの会話には、単に語彙や文型を簡単にするだけでなく、質問を二者択一式にする。また、分からない時には一旦会話を中断してから聞き直すなどの工夫が観察された。仕事の会話に「簡単な日本語」を使うことについて、参加した中国人社員17名に実験前と後でアンケート調査を行った。実験後、全員が「簡単な日本語」に前向きな姿勢を見せた(表3参照)。アンケートの自由記入欄には、日本人社員の協力を望む声が多かった。また、2名の日本人社員は、慣れれば、「簡単な日本語」でもかなりのことが伝えられることが分かったと感想を述べた。

表3 「簡単な日本語」の使用に関する中国人社員の感想：実験前と実験後

	「簡単な日本語」を業務に使うことに賛成	「簡単な日本語」を業務に使うことに反対または不安
実験前	10名	7名
実験後	17名	0名

## 4. 実践研究フォーラムでの議論

実践研究フォーラムの対話型セッションでは、「学習者の日本語力と教室外で使われる日本語とのギャップとその対処法」について議論した。グループによるディスカッション後の全体共有では、「日本語のクラスで学んだことと、大学の講義や職場で使う日本語に隔たりのあるのは当然だ。話のスピードやスラングの使い方など教室では教えきれないことが山ほどあることを学習者に理解させるべきだ」、「日本語学習のコースを終えた後も学習は続く。日本人にどんどん質問するかポートフォリオを作るなど、周囲から学ぶストラテジーを、日本語教育の段階で具体的に教えるべきだ。」、「ギャップが文化差に基づく場合もある。学習の過程で文化差を考えさせることも必要だ」といった論点が報告された。

大学や職場など、教室外で学習者が接するのは、もはや日本語教師ではない。従って、学習した日本語と実際に使われる日本語との間のギャップを学習者が経験するのは当然であり、どのような環境でも学習を展開させていかななくてはならない。即ち、学習場面と実際の使用場面における日本語のギャップへの対処という問題は、「学習者が日常生活の中でどのようにして学習を展開できるか」(春原 1992:17)という問題として捉えることができる。実践研究フォーラムでの議論は、継続的な「教師不在型学習」(同書:25)へ、どのようにして学習者を導くかという問題に集約できるのではないか。また、置かれた環境の中で学習をどのように継続させるかという問題は、日本語学校や大学で日本語を学んでいる留学生にも、また企業の外国人社員にも共通した課題である。

しかし、学習者本人の意欲さえあれば、継続的・自律的学習が可能かというところではない。春原(1992)は、接触場面の全ての参加者を「主体」とした「交流の場のネットワーク」(同書:18)を組織することを提案し、そこでは、日常生活や職場の課題・ニーズを何らかの形でテキストとし、学習を計画に基づいて実施・評価していく事が望ましいとし、その設計を担うのは日本語教師であると述べている。

先に紹介した原・三輪(2008)の「双方向性日本語教育プログラム」も、また本稿で紹介した2つの学習プログラムも、学習の主体に外国人社員だけでなく日本人社員も取り込み、現場の課題を共有し、その解決を目指すプログラムである。即ち、これらも接触場面の参加者全員を主体とした「企業内ネットワーク」と言えないだろうか。

## 5. 今後の課題

本プログラムの問題点は、このネットワークを「主体」である社員らが、自律的継続的に教師不在のまま維持できるかという点にある。特に日系企業の場合、日本人社員の交替が頻繁に行われるので、継続の問題は深刻である。この問題への対処としては、日本からS社に赴任する日本人社員に対して赴任前研修を行うことが考えられる。研修の目的は、社内のコミュニケーション上の問題点を伝え、2つのプログラムの意義を理解してもらい、協力を得ることである。

また、「簡単な日本語」の弊害として、中国人社員の日本語力向上が阻まれるという意見が社内にある。しかし、「会話の振り返り・共有活動」の場では、「簡単な日本語」を使うことによって、初級レベルの社員でも、日本語の特性や中国語との違いといった高度な議論に参加できるようになっている。これは、日本人社員と中国人社員双方が持っている日本語コミュニケーションに対する不安や不満を軽減し、仕事という環境から双方が学び合う機会を提供できるのではないだろうか。この点を実証していく必要がある。

## 注

- (1) 日本国内の日本語学校では、初級に約 300 時間の授業時間をあてる。
- (2) 日本語能力試験 N4 レベルの予想問題を用い、平均達成率は 52%であった
- (3) 会話データの記号は、西阪(2008)「トランスクリプションのための記号」に基づく。

記号	意味	記号	意味
: ::	音の引き伸ばし::の方が長め	—	強い発話
(.)(.)	0.2秒以下のごく短いポーズ(.)が長め	##	聞き取りにくい音
(1.0)	沈黙( )内はおおよその秒数	↑	音声の上昇
[	発話の重なるの開始の位置	?	文末の音声の上昇

]	発話の重なるの終了の位置	hh	呼気音
° [ ]°	° で挟まれた部分の音が小さい	.hh	吸気音

- (4) 何等かの点で規格通りではない製品のことで、許容範囲を超えると不良品となり、範囲内であれば良品として出荷する。
- (5) 1 つの製造機械の製造時間を一定時間(または日数)毎に区切って製品を管理する単位を指す。
- (6) 文型を積み上げながら文法を教えるシラバスで、中国人の幹部社員が教えた。
- (7) これは、Conversation Analysis(会話分析)の repair(修復)の考え方に基づいている(Schegloff, Jefferson & Sacks, 1977)。
- (8) 異常品が出荷されることを指す。異常品がどのロットの範囲で生産されたかを調べて、流出状況を特定する。

### 参考文献

- (1) 栗飯原志宣(2009)「ビジネス接触場面における日本語母語話者と学習者に生じた問題」『間谷論集』第3号, 49-77.
- (2) 岩崎勝一・大野剛(1999)「『文』再考—会話の中における『文』の特徴と日本語教育への提言—」『言語学と日本語教育—実用的言語理論の構築をめざして—』アラム佐々木幸子(編), くろしお出版, 129-143.
- (3) 岩崎勝一・大野剛(2007)「『即時文』・『非即時文』—言語学の方法論と既成概念—」『時間の中の文と発話』串田秀也・定延利之・伝康晴(編), ひつじ書房, 135-156.
- (4) 工藤節子(2007)「経済活動の接触場面から日本語教育を考える—台湾の日系企業調査より—」『中国21』vol. 27, 愛知大学現代中国学会, 65-86.
- (5) 近藤彩・ヤルディ, ムグダ・金 孝卿(2009)「在印日系企業における日本人側のコミュニケーションに対する葛藤」『言語文化と日本語教育』37号, お茶の水女子大学言語文化研究会, 59-62.
- (6) 阪田雪子(1985)「日本語における慣用句」『日本語学』1-4, 84-90.
- (7) 西阪仰(2008)「トランスクリプションのための記号」  
<<http://www.meijigakuin.ac.jp/~aug/transsym>> (2012年9月12日)
- (8) 原みずほ・三輪充子(2008)「企業における双方向性日本語教育プログラム」『言語文化と日本語教育』36号, お茶の水女子大学言語文化研究会, 56-59.
- (9) 春原憲一郎(1992)「ネットワークキング・ストラテジー—交流の戦略に関する基礎研究—」『日本語学』11号, 17-26.
- (10) 藤井聖子(2008)「話しことばの談話—データを用いた文法研究—」長谷川寿一・C. ラマール・伊藤たかね編『こころと言葉—進化と認知科学のアプローチ—』第8章, 東京大学出版会, 129-151.
- (11) 三宅知宏(1994)「否定疑問文による確認要求的表現について」『現代日本語研究』第1号, 大阪大学文学部日本語科日本語学講座, 15-26.
- (12) 李娜(2009)「企業における日本語人材の需要と課題」『社会言語科学会第24回学会発表論文集』, 126-129.
- (13) 渡辺文夫(1993)「企業のグローバルライゼーションで問われるのは何か」『現代のエスプリ』1993年3月号, 至文堂, 153-161.
- (14) Schegloff, E. A., Jefferson, G. & Sacks, H. 1977. The Preference for Self-Correction in the Organization of Repair in Conversation. *Language*, 53 (2), 361-382.