

大学教員の立場から関わる企業内日本語研修の再考 —外国籍社員向け研修の実践を通して—

町田絵美・桑名美帆・阿部祐子

要旨

本稿では、大学教員が担当した IT 企業外国籍社員向け日本語研修の初期 2 年間を対象に、企業との認識の調整および研修再構築の過程を報告する。当初は、試験対策中心の研修内容と業務実態との差異が大きく、双方の認識のずれが懸念されたが、上司・先輩社員への聞き取り調査により、両者の考え方の方向性は一致しており、企業側も専門的日本語ではなく、雑談力、会話展開力、不明点への対処力などの基礎的コミュニケーション力を期待していることが示された。そこで BJT を一指標としつつ、業務内省、個別到達目標の設定、自己評価を組み込んだ研修へと再設計した。対面型研修の実施により、主体性と相互理解の深化も確認された。大学教員が関わる企業内日本語研修の意義としては、専門家の知見の提供および大学のリソースの有効活用が可能であること、課題としては、成果の可視化や信頼関係と持続可能性が挙げられる。

キーワード

企業内日本語研修、大学教員、外国籍社員、大学リソース

1. はじめに

日本の人口減少問題は近年深刻さを増しており、産業界では優秀な人材確保が大きな課題となっている。帝国データバンク（2026）の「人手不足に対する企業の動向調査」によると、正社員の人手不足の割合は、建設業（69.6%）に次いで情報サービス業（69.2%）が高い。また、経済産業省（2017）の「IT 人材育成の状況等について」では、2030 年までに日本国内における IT 人材が約 40～80 万人不足することが試算されている。このような背景から、企業では外国籍社員の採用が人材確保対策の一つとして注目されている。外国籍社員を採用した大企業では、8 割以上が日本語研修を外注している。特に日本語学校への委託が多く、大学などの高等教育機関が企業研修を行う例は少ない（One Terrace 2022）。これは、ビジネス日本語教育のノウハウを蓄積している日本語学校に対し、大学におけるビジネス日本語教育は、在学中の留学生に対する就労前教育が主であることが理由の一つだと考えられる。

筆者らは 2023 年 4 月より、首都圏の IT 企業 A 社の外国籍社員に対する日本語研修を担当している。研修開始時から、大学教員である筆者らの認識や教育理念と企業側の意向や研修成果への期待には若干の齟齬があり、双方が納得できる研修内容への再構築には時間を要した。本稿では、特に最初の 2 年間の研修実践を振り返りながら、筆者らが感じた課題や疑問点を整理し、それに対して互いが納得できる合意点をいかに模索していったかについて報告する。また、本実践を一つの事例として、大学教員が企業日本語研修に関与することの意義と課題についても検討する。

なお、本実践報告は、阿部他（2024）、桑名他（2024）に加筆し総合的に整理した上で、大学教員が担う企業日本語研修の意義と課題という新たな視点から考察したものである。

2. A社の外国籍社員に対する日本語研修担当までの経緯

A社は、IT関連知識の豊富な外国籍人材を確保するため、2016年よりベトナムの理系大学においてITおよび日本語を専門的に学ぶプログラムの修了生を対象に、毎年数人の現地採用を進めている。入社後には人材開発部（以下、人開）との定期的な面談と共に、先輩社員制度や日本語研修を含む多様な研修など、手厚い支援を提供する。入社時の日本語レベルは全員日本語能力試験（以下、JLPT）N2以上だが、入社後5年間は毎週、会社側の費用負担で日本語研修が提供される。研修の修了要件は、入社後5年の経過、またはBJTビジネス日本語能力テスト（以下、BJT）のJ1⁽¹⁾以上の取得（2回連続）としている。

第三筆者は、日本語研修以前に大学を通した企業向け異文化コミュニケーション研修を実施しており、2019年からA社社員を対象に数回の研修を担当した（阿部2021）。そのつながりもあり、2023年3月までA社の日本語研修を行っていた教育機関の事業終了を契機に、第三筆者に日本語研修の打診があり、同年4月より筆者ら3名が大学を通して、A社の外国籍社員に対する日本語研修を担当することとなった。

3. 日本語研修の内容

本研修は2023年4月から現在に至るまでほぼ毎週1回、web会議システムZoomを使用してマンツーマンで行われている。研修生は、A社の外国籍社員5名（ベトナム人4名、中国人1名）で、大学の日本語教員である講師3名（筆者ら）が毎回同じ研修生を担当している。研修生の日本語の能力はCEFRのB2～C2レベルである。

以下では、日本語研修の内容について、4か月の試行期間から社内でのインタビューを経て修正された研修の概要について述べる。また、2度の対面研修についても報告する。

3.1 試行期間

筆者らが日本語研修を担当し始めた最初の4か月間（2023年4月～7月）は、主に研修生の日本語能力の把握とラポール形成を目指す試験的な期間と位置付けられる。1回の研修時間は45分間で、前任機関が使用していたものと同じテキストを用い、BJTなどのテスト対策中心の内容を踏襲した。講師間では、2週間に1度の定期ミーティングにより各自の気づきや課題を共有した。最も大きな課題だと感じたのは、研修と業務内容との関連性である。研修では、語彙、聴解、読解などのテキストを中心としたJLPTやBJTのための試験対策を行うだけで終了時間となり、実際の業務で使用される日本語についてはほとんど触れる機会がなかった。そもそも、業務内容についてどの程度扱ってよいのかについても不明であり、さらには、企業や研修生の所属部署で研修生にどのような日本語を身につけさせたいと考えているのか、それは「BJTでのJ1取得」という研修の最終目標の達成によって得られるものなのかという根本的な問題についても、明らかにする必要性を感じた。また、大学の日本語教員がIT分野の専門的な日本語指導に貢献できるのかについての懸念も共有された。研修生の中には「通常の日本語でのコミュニケーションに困難を

感じている」「試験対策は研修でなくても一人で行える」という声もあり、研修生のニーズに答える必要性も感じた。

3.2 上司・先輩社員への聞き取り調査

試行期間の終了後、筆者らの懸念や疑問をもとに A 社人開と協議を行った。その結果、研修生の所属部署の上司らに聞き取り調査を実施し、その結果を踏まえて研修内容を見直すことで合意を得た。聞き取り調査は研修生の直属の上司や先輩社員 4 名を対象に行われ、(1) 現在の外国籍社員の会社での様子と評価（日本語力、専門スキル、人柄等）、(2) 外国籍社員に身につけてほしい日本語、(3) 日本語研修に期待するもの、の 3 点を中心に話してもらった。インタビューは協力者の許可を得て録音し、音声データを文字化した後、手続きが明示的で小規模データに適している SCAT (Steps for Cording and Theorization、大谷 2007) を用いて質的に分析し、筆者らで相互検証を行った。⁽²⁾

表 1 は、聞き取り調査について SCAT 分析を行った後、協力者 4 名の各理論記述から「外国籍社員の現在の日本語をどう見ているか」と「どのような日本語力を身につけてほしいか」に関する部分を中心に抜粋したものである。

表 1 各理論記述からの抜粋

協力者	理論記述
上司 W	・日本語力の課題は、発信力および会話を広げることである。今は、自分が関心のある話題のとき以外の発話は少ない。 ・専門的な技術や人柄は高く評価しており、将来的にチームリーダーになることを期待している。今後は後輩をつける等してリーダーシップの資質の育成を考えている。 ・グループ作業中に自分がわかりにくいと思った点を相手に確認することができるようになってほしい。
上司 X	・聞き取りや話すスピードに課題を感じている。 ・現在はチーム内の面倒見のいい社員がフォローしているが、過保護だとも感じており、将来的には独り立ちしてほしい。 ・自分の身の回りのことを力まずに述べられるようになることを期待している。 ・クライアントとの会話でわからない部分があった場合、一人でそれに対応できるようになってほしい。
先輩社員 Y	・クライアントとの雑談やアイスブレイキングができるようになることを期待している。 ・相手を選ばず幅広い話題をテンポよく話せるようになってほしい。 ・現在は複数の社員が階層的にサポートする体制をとっている。 ・日本語について、会社でできることは業務中に上司や同僚が教える。それ以外のこと（会社では伸ばしてあげられない部分）を日本語研修に期待している。
上司 Z	・日本語力の向上は必須である。 ・専門分野の日本語ではなく、一般的で普通に使われている日本語、社会人として当然の日本語を身につけてほしい。 ・考えて話す、相手に伝わるように話すなどの基本的な日本語でのやり取りができるようになってほしい。 ・わからないことは質問するなど、対処できるようになってほしい。

この中で、ほぼ全員に共通していたのは、(1) 雑談力、(2) 身の回りのことを話す力、(3) 会話を発展させる力、(4) わからないことがあった場合に対処する力の向上、の 4 点である。つまり、研修対象者の上司らが日本語研修に期待するのは IT 分野についての専門的な日本語ではなく、社会人として身につけておくべき基本的な日本語力や会話力ということである。以下に実際の語りを挙げる。

「会社のことは私たちでできるので、それ以外のところ（を日本語研修で強化してほしい）」(C の先輩社員 Y)

「やっぱり総合的には会社の中の話はこちらである程度やらなきゃいけないかなとは思うんで」(D の上司 W)

「(日本語研修は) 全然仕事のことじゃなくても」(グループ長 X)

筆者らは聞き取り調査により、業務に必要な専門的な日本語指導のヒントが得られることを期待したが、直属の上司らは、むしろ日常の雑談力や会話を発展させる力の強化を望んでいることが示された。また、先輩社員 Y の理論記述にあるように、業務関連の専門的な日本語は社内で指導し、それ以外の一般的な日本語力は研修で育成するなど、企業と日本語教師との役割分担やコラボレーションの必要性も示唆された。

3.3 修正後の研修内容(2023 年 10 月～2025 年 3 月)

以上の調査結果をもとに、A 社人開担当者で研修内容について再検討した結果、2023 年 10 月から、以下の 3 点に関して研修内容の修正をすることで承諾を得た。(1) 研修時間を 45 分から 60 分に延長、(2) BJT は一つの指標とし、雑談力／会話力の強化や日々の業務に関連した内容の導入、(3) 個々の研修生に焦点を当てた日本語力強化を重視 (BJT の受験は継続するが、成績向上は最大の目標としない)。

(3) の具体的な内容としては、「会議中に理解できなかった単語、用語」や「上司や同僚とのやりとりで理解できなかった発言の解釈・言外の意味」などをメモしてもらい、研修時に質問の時間を設けること、時事問題を取り上げることで、日本社会や異文化理解を促進するなどである。

一方、研修成果を可視化するには指標が必要であると考え、行動目標、言語知識、言語使用・スキル、異文化理解の 4 項目からなる、自己評価のための到達目標チェックシートを作成した。初回研修時に各研修生と講師が相談のうえ、それぞれの項目の具体的な内容を決めた。表 2 に研修生の一人の例を示す。

表 2 研修生による到達目標チェックシート

項目	内容	自己評価	評価理由
行動目標	3 月からの月曜会議の MC を月に 2 回できるようになる。	4	3 月 11 日に第一回 MC を行った。今後も継続予定。初回にチームメンバーの回答に基づいたフォローアップの質問をすることができた。文法をあまり意識せずに質問をしたため、全体の意味は伝えることができたが、文法の間違いがあった。

	同期の日本人同士の話を 80% ぐらい理解できるようになる。	3	40% → 60% ほど理解できるようになった。3 人以上の場合はまだ難しい。
言語知識	ビジネス日本語に関する言語知識の習得する。	4	主に BJT 用のテキストを使って学習。新しいビジネスの表現を習得した。
	日常で使用する言語知識の習得する（具体的には、ジムでの使用用語など）。	1	ジムの使用用語は、わからないことはなかった。動作に関する語彙はほとんど英語または既習語彙だった。
	小説を毎月 1 冊読んで読解力をつけ語彙や文化知識を広げる。	5	1 か月半に 1 冊ほどの割合で読了。新しい語彙を習得できた。
言語使用・スキル	小説／アニメのおすすめコラムが書ける。	5	コラムは書かなかったが口頭発表を行った。発表の準備時間が短かったため、少しパニックになり思い出せない言葉があったが、なんとか内容を伝えられた。
	ニュースを概要したり、それについて自分の意見を話したりできる。	2	NHK ニュース Web を通して練習した。授業がある日には視聴するが、普段はあまり視聴しない。
	YouTube 視聴などの学習により、カジュアルな会話が聞き取れるようになる。	4	アニメなどを通して、字幕を見ないで聞く練習を行った。日常場面のアニメは字幕を見ずに 8 割程度理解できる。複雑な内容になると、無意識に字幕を見てしまう。
	社内会議などで適切な言語使用ができる。	3	月曜会議に向けて意識する。
異文化理解	自国と日本の文化を比較しながら相違点や類似点を意識できる。	4	ベトナムに帰国した際の出来事を話すことで練習を行った。ベトナムのことや料理を日本語で伝えられた。
	日本社会での出来事に関心を持ち、職場で話題になった時に対応できる。	2	日本社会の出来事を雑談やニュースなどを通して話し合うことがあったがまだ少ない。ニュースをもう少し見た方が話しやすい。

各項目の内容は、研修生の日本語力や業務上のニーズ、本人の希望を考慮した。期末には、各自が目標を振り返って各項目の内容を 5 点満点で自己評価し、講師による研修生の評価レポートと共に企業側に共有された。なお、この到達目標チェックシートには 3.2 の聞き取り調査で明らかになった所属部署の意見を反映させたが、シートの作成や目標の設定、評価には所属部署は直接関与していない。

3.4 対面研修

本研修は原則としてオンライン研修だが、A 社人開担当者が筆者らの大学訪問の際に研修生を同行させることとなり、2024、2025 年 1 月に 2 回の対面研修が実現した。研修生との直接のコミュニケーションにより、相互理解や関係性の深化のみならず、関係者全員が同じ場で時間を共有することで、チームとしての信頼関係の構築にもつながった。また、筆者らにとっては、研修生全体の様子を比較、観察することで、日本語力だけでなく就労者としての研修生の人間的な成長を包括的に支えるという視点が強化された。

第一回対面研修の参加者 3 名は全員がベトナム出身者で、既に親しい関係性が築かれていた。研修内容は、前半の 1 時間で筆者らの大学の留学生に協力を求めて、寮やキャンパ

スのツアーを行い、後半は「自分の『推し』の紹介」というテーマで、各自が簡単なスライドを作って発表した。発表の準備時間（1.5 時間）には、各研修生と担当講師が対面で資料作成や発表練習を行いながら交流を深めた。発表は一人 30 分（全体で 1.5 時間）で、各発表後に研修生、講師、人開スタッフも交えて質疑応答を行った。研修終了後には懇親会を行い、リラックスした雰囲気の中で親密度を深める機会となった。

第二回対面研修の参加者も 3 名であった。このうち前年も参加した 2 名（ベトナム人）と初参加の 1 名（中国人）は初対面であったため、研修では参加者の協働の機会を増やし、研修生主導で進められるプログラムを目指した。具体的には、「A 社に入社し、日本語研修を受講する後輩の外国人社員向けに日本語研修を紹介する」というプロジェクトワークを行った。内容には今回の対面研修の様子の写真や、筆者ら講師の紹介も含めるよう指示した。最初の研修目的と概要説明後は、研修生の自主性に任せた。また、北東北に位置する大学の立地を活かした、雪に触れる機会や大学生の日本舞踊クラブの練習への一部参加など、日本の伝統文化や学生生活に触れながら楽しんで学べるようなデザインとした。

プロジェクトはその後の個別オンライン研修時に各自の担当部分を仕上げ、それを講師が一本の動画にまとめた。動画は成果物として A 社人開および各部署に共有されると共に、内定者向けに使用された。プロジェクトの遂行には、内容の検討や役割分担の話し合いなど研修生間での協働が不可欠となり、相互理解が深まる様子が観察された。また、成果物が実際に後輩向けに活用されたことは、達成感と企業への帰属意識の強化をもたらした、研修生にとって意義のある体験となったと考えられる。

4. 実践のまとめと考察

最後に、本実践について整理した後、大学教員が企業日本語研修を担う意義と課題について考察する。

4.1 企業との認識調整のプロセス

試行期間の段階では、大学教員である筆者らと企業との間に、日本語研修の目的や成果指標に関する認識のずれがあった。企業側は BJT など数値化可能な指標を重視しており、筆者らは試験対策中心の研修では実務での日本語使用や社内外でのコミュニケーションに十分に対応できないのではないかと懸念があった。しかし、上司・先輩社員への聞き取り調査および人開担当者との協議によって、双方の考えは必ずしも対立的ではないことが明らかとなった。現場が研修に期待することは、必ずしも専門知識や試験成績の向上ではなく、雑談力や会話を発展させる力、不明点への適切な対応力など、基礎的なコミュニケーション力であり、これらは筆者らの目指そうとする日本語能力と類似するものであった。これにより、BJT を一つの指標として活用しつつも、試験対策を主目的とせず個々の研修生の業務や課題に即した内容へと研修内容を再構築することが可能となった。また、個別の到達目標の設定や対面研修による協働プロジェクトを取り入れることで、研修成果の可視化と研修生の主体性を促す仕組みを整えた。

本実践を通して、企業内日本語研修では、初期段階での十分な目的の共有と継続的な対話が不可欠であること、また、業務上で企業側が担う指導と、日本語教師が研修として扱う領域についての役割分担を明確にすることが、相互に納得のいく研修体制につながるこ

となども示唆された。

4.2 大学教員が担う企業日本語研修の意義

(1) 日本語教育の専門家としての視点

大学教員による企業日本語研修の意義として第一に挙げられる点は、「日本語教育の専門家としての視点」である。研修生の日本語能力の正確な把握、ニーズ分析、適切な研修プログラム設計を考える際に、教育実践者かつ研究者としての視点や方策も活用できることは大学教員の大きな強みである。本実践では、試行期間において課題を見極め、聞き取り調査の実施・分析から現場のニーズを把握することで、有益な研修を再構築することが可能となった。期ごとの到達目標を研修生自身が設定し、期末に自己評価を行い、それを関係者全員で共有する形式も継続されている。このように、目標設定から振り返りまでの一連のプロセスを組み込むことで、研修の過程と成果を可視化する仕組みを整えた点は、学習者の主体性と成長過程を重視する教育的視点が反映されたものと言える。

(2) 大学のリソースを活かした研修

第二の意義は、「大学のリソースを活かした研修」であるということである。2度の対面研修では、研修生が筆者らの所属大学を訪れ、キャンパス探検や学生との交流、日本舞踊体験を含むプロジェクト型活動を行うなどして、大学のリソースを活用した。出身国から直接A社に採用され、留学経験がないまま日本企業に就職した研修生にとって、日本の大学という日本社会の一端に触れることは、日本理解を深める格好の機会となったと推察される。また、地方大学への訪問による研修は、企業から受講生への日本語学習の奨励といった意味合いも含まれており、研修生には、出張や旅行とは異なる特別な経験として受けとめられた。対面研修後の相互のやり取りからは、研修生と講師だけでなく、研修生同士にも新たな関係性が生じたことが確認できた。

また、プロジェクトの成果物に対する各部署からの肯定的なフィードバックも、研修生らにとっては大きな励みとなっただろう。中でも、以下に示すある研修生の上司から寄せられたコメントは注目に値する。

「…本人たちの非常な努力や工夫が感じられた。翻って自分達受け入れ側の努力は十分だとは言えないのではないか。外国籍社員との接点は、グローバル化を見据えるにあたって良い機会となる」

ここには、外国籍社員の努力を高く評価すると共に、日本で働くには日本文化に同化すべきだと自文化中心的に考えるのではなく、受け入れ側である日本人も変わっていくべきであるという重要な気づきが示される。大学という場を活用した体験的研修が、研修生のみならず、受け入れ側である上司・同僚にとっても、外国籍社員との協働のあり方を捉え直す契機となり得たことを示している。

4.3 課題

(1) 成果の可視化と評価方法

研修成果の評価方法に関しては、依然として改良の余地がある。筆者らの示した「到達目標チェックシート」は、聞き取り調査での所属部署上司らの意見を踏まえ、研修生と講師が協働で設定した期毎の到達目標を具体化したものである。しかしチェックシートが自

己評価であることから、その客観性や継続性には問題が残る。一方、企業側としては、BJT の結果のように、成果を数値で明示できる指標を求めるのは当然と言える。BJT 対策については、継続して取り扱ってはいるが、短期間に顕著な伸びを確認できない研修生もあり、経営層への成果説明を担当する人開部署にとっては難しさが生じている可能性がある。今後、業務上の言語使用能力やコミュニケーション力の変化をいかに可視化するかが課題である。企業側の意向を再確認しながら、妥当性と説得力を兼ね備えた評価方法の検討が必要となろう。

(2) 信頼関係と持続可能性

本実践が可能となった背景には、A 社人開担当者と第三筆者に、これまでの経緯から一定の信頼関係が構築されていたことがある。また、A 社内において多様性や多文化共生促進への関心が活発化していたことも追い風となっている。それによって上司や先輩社員への聞き取り調査が可能となった。また第一、第二筆者とも対面研修などを通じて信頼関係が醸成され、筆者らの教育的意図や率直な見解を共有しながら研修を作り上げたり、研修内容の修正をスムーズに行ったりすることが可能となった。しかし、企業からの理解や協力が得られない場合、いかに教育的意図を共有し合意形成へつなげていくかは今後の課題となる。また、迅速で明確な結果を求めるビジネス界と、時間をかけて関係性を構築し、教育的効果を積み上げていく教育界とは、前提として差が存在する。費用対効果も含め、双方が納得できる研修を続けていくため継続的な対話が不可欠となる。

5. おわりに

本稿は、大学教員が企業の日本語研修を担うという試みにおいて対話と検討を重ねることで双方の共通基盤を見いだしたプロセスの報告である。本事例は一企業における限定的な実践ではあるが、大学による企業内日本語研修は、単なる外部委託型の語学教育ではなく、教育とビジネスとの協働的な営みであることが示された。その意義は、言語能力の向上だけでなく、関係者間の相互理解の深化や組織内の意識変容にも及ぶ可能性を示唆していると考えられる。

(町田絵美・まちだえみ・国際教養大学・emimchd421@aiu.ac.jp)

(桑名美帆・くわなみほ・立命館アジア太平洋大学・mkuwana@apu.ac.jp)

(阿部祐子・あべゆうこ・国際教養大学・yuokabe@aiu.ac.jp)

注

1. BJT における「J1」は 6 段階中上から 2 番目のレベルである。
2. 本調査は、倫理審査の承認を受けている。

参考文献

- 阿部祐子 (2021) 「外国人社員と日本人社員のコミュニケーションギャップ」『異文化間教育学会 第 42 回大会抄録』, 181-182.
- 阿部祐子・町田絵美・荒井美帆 (2024) 「IT 企業の外国人社員に対する日本語研修の実践報告—聞き取り調査をもとにした個別の目標設定と Can-do リスト作成—」『日本語教育方法研究会誌』 30(2), 72-73.

大谷尚 (2007) 「4 ステップコーディングによる質的データ分析手法 SCAT の提案—着手しやすく小規模データにも適用可能な理論化の手続き—」『名古屋大学大学院教育発達科学研究科紀要』 54(2), 27-44.

桑名美帆・阿部祐子・町田絵美 (2024) 「IT 企業が期待する外国人社員への日本語研修—インタビュー調査による考察—」『日本語教育方法研究会誌』 31(1), 28-29.

経済産業省 (2017) 「IT 人材育成の状況等について」 <https://www.meti.go.jp/shingikai/economy/daiyoji_sangyo_skill/pdf/001_s03_00.pdf> (2026 年 2 月 13 日閲覧)

帝国データバンク (2026) 「人手不足に対する企業の動向調査」 <<https://www.tdb.co.jp/report/economic/20260220-laborshortage202601/>> (2026 年 4 月 15 日閲覧)

One Terrace (2022) 「外国籍社員の日本語研修に関する実態調査」 <<https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000018.000036579.html>> (2026 年 2 月 13 日閲覧)