

学生時代に培われたアカデミック・ジャパニーズと職場での活動のつながり —理系・文系の元国費学部留学生の事例から—

菅長理恵・中井陽子

要旨

日本で就職した元国費学部留学生へのインタビュー調査から、学生時代に培われたアカデミック・ジャパニーズ(AJ)が職場での活動にどのように活かされているか、また、学生時代に培った AJ と仕事上求められる能力とでは何が違うかについて明らかにする。元留学生の語りから分かったことは、各自の専門分野において論文執筆をし、研究発表をした経験が、論理的な思考能力やプレゼンテーション能力を磨くことにつながり、それらが直接仕事に活かされているということであった。従来の研究における AJ の定義の核となっている問題発見・分析・解決能力が職場での活動に密接に結びついていることが裏付けられた。また、職場での人間関係を構築するためのコミュニケーション能力が、円滑に職務を遂行する上で不可欠であることも明らかとなった。

キーワード

アカデミック・ジャパニーズ、思考能力、言語スキル、人間関係構築力

1. はじめに

グローバル人材の需要が高まる中、留学生が日本で就職することが多くなってきた。それに伴い、企業側が留学生に何を求めるか、留学生が学生時代に何を身に付けておくべきかについての研究もなされるようになってきた。例えば、人間関係の構築という観点からの調査には、菅長・中井(2015a)、菅長・中井(2015b)などがある。前者はグローバル人材には「人間関係構築力」が求められることを、後者は、留学生側が持つ外国人性と企業側が求める日本人性を対立させないために多文化性という枠組みを持つことが人間関係を築く上で重要であることを指摘している。また、企業側の態勢という観点からの分析には、島田・中原(2014)、島田(2016)などがある。前者は企業側の態勢整備の重要性を、後者は、留学生側が事前に就職先について理解しておく「予期的社会化」の必要性について指摘している。

本稿では、アカデミック・ジャパニーズ(AJ)に焦点をあて、学生時代の活動と仕事とのつながりや違いについて明らかにすることを目指す。具体的には、実際に日本で就職した元国費学部留学生⁽¹⁾の語りを通して、AJ が職業人としての仕事にどのように活かされているかについて分析し、職場での活動において重要な能力とは何か、また望ましい AJ 教育の在り方はどのようなものかについて考察する。

2. AJ の枠組み

AJ とは、狭義には「大学等の勉学に直接的に必要な日本語」(東京外国語大学留学生日本語教育センターHP2009)とされる。一方、堀井(2003)では、これまでの AJ の定義に

関する先行研究をまとめ、AJ には、(1) 講義理解、資料読解、論文執筆、口頭発表など、学習を行うための日本語能力 (スキル)、および、(2) 人間関係のネットワーク作りなど、学習を行うためのコミュニケーション力が含まれているとし、AJ をより広義に捉えている。そして、AJ 能力とは「基礎知識＋問題発見解決能力＋スキル」であるとし、大学生活に必要な日本語力として、AJ のほかに、CJ (キャンパス・ジャパニーズ) と LJ (ライフ・ジャパニーズ) も挙げている (堀井 2003、p. 4) (図 1)。

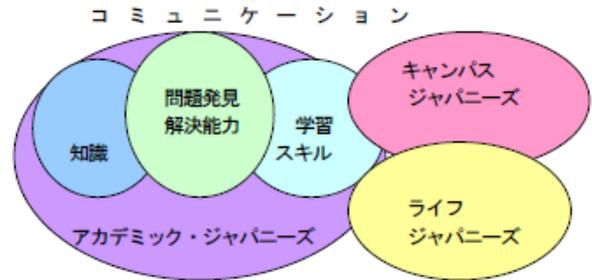


図 1 大学生活に必要な日本語力(堀井 2003)

門倉 (2006、pp. 7-9) では、「AJ とは <教養教育>である」とし、「学び方を学ぶ」ための「問題発見解決学習」、ならびに、「自分を表現し、他者と出会い、他者につながる」というコミュニケーション力を育成することが肝要であるとしている。また、山本 (2006、p. 80) では、AJ とは単に大学・大学院で必要とされる日本語力にとどまらず、「卒業後の知的活動の根源となるべき言語能力」であるとしている。

ほかに、鈴木ほか (2010)、藤森ほか (2011) では、AJ①「大学等の勉学に必要な日本語とスキル」と AJ②「大学教育で求められる能力養成の一環」の両者を統合させた形の AJ 能力育成を提唱している (図 2)。この枠組みは、言語とスキルの育成といった要素的な面、および、問題発見・分析・解決能力といった思考能力育成の面とを立体的に見て教育を設計する目的で用いられるものであり、コミュニケーション力については、どこに属するか明記されていない。

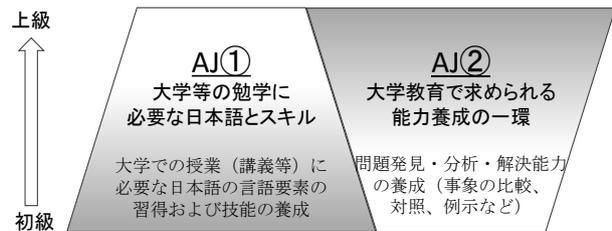


図 2 アカデミック・ジャパニーズの 2 つの視点 (鈴木ほか 2010、藤森ほか 2011)

そこで、本稿では、学生時代に培われた AJ と職場での活動のつながりを考えるために、AJ を図 3 の AJ①、AJ②、AJ③の 3 つの柱に分けて枠組みとして用い、留学生たちの語りを整理していく。

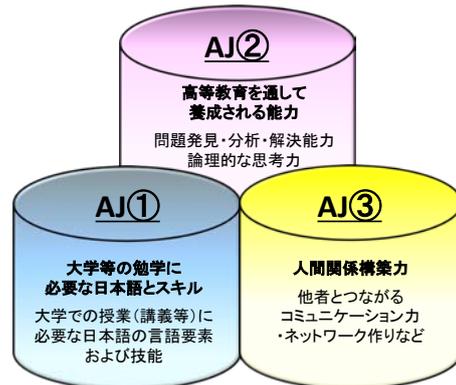


図 3 アカデミック・ジャパニーズの 3 つの柱

3. 調査方法

本研究では、元国費学部留学生 8 名 (理系文系各 4 名) に対し、半構造化インタビューを 1~2 回実施した。質問項目は、留学 1 年目の予備教育期間から大学もしくは大学院時代を通じての学び、就職活動、職場の状況や仕事への取り組み姿勢などである。対象者の背景を表 1 に示す⁽²⁾。

表 1 インタビュー対象者の背景

仮名	国籍／年齢	性別	文理	大学・大学院の専門	就職先
1. ドン	ベトナム (30歳・33歳)	男性	理系	コンピューター ・サイエンス (博士)	IT 企業
2. ベト	ベトナム (31歳・34歳)	男性	理系	社会学 (修士)	建設会社 → 電鉄会社
3. カル	ネパール (29歳)	男性	理系	分子工学 (修士)	日用品製造会社
4. エム	ベトナム (34歳)	男性	理系	機械情報 (博士)	大学 (研究職)
5. オド	ウズベキスタン (25歳・28歳)	男性	文系	経済経営 (学部)	金融会社
6. アナ	ルーマニア (31歳)	女性	文系	マーケティング (修士)	化粧品会社
7. シン	カザフスタン (30歳)	男性	文系	経済経営 (学部)	コンサルティング会社
8. ブン	インドネシア (32歳)	男性	文系	経済 (修士)	コンサルティング会社 → 金融会社

(年齢は調査時のもの、2回調査した場合は各調査時の年齢を記載)

4. 事例分析

以下、表 1 の 8 名について、学生時代に身に付けたこと、現在の職場での活動、そして両者の関係の 3 点に焦点を当ててそれぞれの事例を紹介していく。具体的な語りをそのまま引用している部分には「」をつけて示す。

4.1 理系の事例 (ドン、ベト、カル、エム)

理系 4 名は全員大学院に進学しており、そのうちドンとエムは博士課程を修了している。

ドンは、専門性を活かし、現在プログラミングのチームリーダーとして活躍している。プロジェクトを進める上で最も役立っていることは、大学院時代の研究において問題発見・分析・解決能力を磨いたことだという。「問題見つけたり、解決していくとか、研究のできるスキルが蓄積できていて、それがまあ仕事に活かせるかなと」「全く新しい問題が出た時に解いていけるっていう能力は仕事でもできてるかなと」と述べていた。また、プロジェクトを立ち上げるためには、問題発見と上司を説得するロジックが必要であり、複数のチームで協力して仕事をしていく上では、メンバーに納得してもらいながら作業を進める調整能力が求められるそうだ。「やり方とか解決し方について納得できるような説明がないとやらせてくれない」「リソースの調整だとかスケジュールの調整だとかはすごく大変ですね。向こうの状況も理解し合って、理解しつつどうするかっていう話をしないと」「日々相談することと調整するのと、いろんな能力が求められてるんです」のように述べていた。

同じくベトも専門性を活かし、建設会社で様々なプロジェクトに関わっていたが、修士論文を書いた経験、ゼミや学会での発表資料作成の経験が、要点の伝わりやすい資料の作

り方のスキルを身に付ける上で大変役立ち、業務上のコンペやプレゼンテーション資料作成に活かされていると述べていた。「説明聞かずに一目で見て分かるっていう資料を作らないと」「論文書くたびに話の流れを作るんです。ストーリーの流れはぎくしゃくすると全然伝わってこない」「(説得に必要なのは)語り方ですね」と述べていた。2度目のインタビューの際には転職してベトナムで仕事をしており、日本とベトナムの橋渡しとして活躍していた。会社や政府間の交渉をする能力は、学生時代のアルバイト経験や研究室で身に付けたものだという。「協議の席で、単純な通訳じゃなくて交渉人の一人として入っているので、言い回しとかもちゃんと考えながら言わないと」と述べ、そのために必要なスキルは「飲食店のアルバイトで、初めて学校じゃない世界で人とやり取りするわけですよ。入ってその中でスタッフ同士とかスタッフと店長とのやり取りを見て学んで」「研究室でも論文書く時とか、日本人同士のやりとり結構観察して」身に付けたと語っていた。業務上、現地で日本語ができる人材を採用することもあるが、日本との仕事に従事する人材には、主体的な思考能力を持って日本語が使えることが求められるそうである。「通訳レベルはもう最低限っていうか、要は報告のし方だとか情報収集してまとめて報告できる、仕事で使えるレベル、これは持ってる人が少ないんですよ」とのように述べていた。

カルは、マネージャーとして製造ラインの統括をし、業績を上げている。就職が内定した後、入社前の課題として、会社からグローバルコミュニケーションスキルの習得を課されたという。具体的には、月1回のペースでメンターと連絡を取り合い、グローバルなビジネス場面でコミュニケーションに必要なスキルをどう身に付けていくか、計画を立て、自ら作成した指標に基づき達成状況をチェックするというものだったという。また、不定期に数回、プレゼンテーションスキルの講座などが開かれ、忙しい中いかに自分の伝えたいポイントを簡潔にかつ十分に伝えるかというトレーニングが行われたそうである。これらのトレーニングにより、相手に上手く伝えるためにどのように話せばよいかというスキルを磨くことができ、修士論文作成の際にも役立ったという。「プレゼンとかのスキルは自分の修士論文とかにも使えるし、かなり良かったです」とのように語っていた。企業から出された課題が学業に役立ったという方向性は珍しいが、このようなスキルが、大学でも社会でも必要とされる共通の技能・能力であることが分かる。

エムは、博士課程を終えて研究職として大学院に残り、学生の時に取得した特許に基づく起業プロジェクトを進めている。研究室に配属された直後は、研究テーマの分担をめぐって困難な状況に陥ったという。「最初はどうかやってこう、すごく気分が悪いことを表現していいのか、わからなくて」うまく自己主張ができず希望する研究テーマが勝ち取れなかった。そして「悔しかったんですね。それで先生と喧嘩したりして、自分のテーマ、与えられたテーマもやったんですけど、好きなテーマもやりました」「その喧嘩のおかげで僕はすごくその分野で強くなりました」と、対立を恐れないことも必要だと述べていた。また、日本語教育では「人間のいい気分の時のシチュエーションだけじゃなくて、悪い気分の会話も勉強させないといけないなと思いますね」とのような提案をしていた。その後、従来の研究手法の中で常識とされていたことを疑問視し、独自の問題発見能力を発揮して成果を上げたことにより、研究室で一目置かれるようになったという。

4.2 文系の事例（オド、アナ、シン、ブン）

文系の事例では、学部卒業後に就職をしたオドが、初年度の社内研修で目的がよく分からないと述べたところ、社会人は自ら考えて目標を設定するものだと言われ、大学での学び方と会社での学び方の違いを感じたようである。「研修結果話してる時、上司に『どこまで勉強すべきか目的がなかったのちょっと困りました』って言ったら、『いや、社会人だから目的は自分でつくるんでしょ』みたいな感じで言われて、『ああ』と思って」「優しいけど厳しいところもあって、何か自由とも言えますし、自分で決めていい感じで、モチベーションが上がってきます」のように語っていた。配属された融資関係の部署では、大学で学んだ金融関係の知識がそのまま役立つ場面はあまりないが、数字の使い方やロジックなど基本的な考え方や思考方法の部分は様々な形で応用が利き、使えることが多いと述べている。また、学生時代に多くの友人を作ったことが話題の豊富さにつながり、社内の人脈作りにも活かしているという。「バイトとか、広報サポーターとか、英語キャンプとか、できるだけ幅広くやろうとしていて、人との付き合いというか、色々な人と話していくコミュニケーション能力といいますか、そういうのをやっていると」「色々なことやっていくと、人と話す時ネタを見つけやすかったりします」とのことだった。

アナは、学生時代、教科書を1ページ予習するのに30分以上かけて辞書を引いていたが、徐々にその必要がなくなり、やがてほとんど辞書を引くことがなくなったそうである。十分な日本語力が身に付いたため、就職活動での筆記試験も日本人と同じ試験を受けて合格し、入社後は、専門分野での知識を活かして書類作成をこなしている。ただ、日本人ばかりの職場で人間関係を作りながら業務を行っていくことには、未だに慣れずに苦勞していることもあるという。例えば、「先輩と仕事した時にすごい怒られたんですね、何かメール書いて送れば。私からすると大したことじゃなかったんだけど、彼女からするとそれがちょっとあり得ないんだけどって」のように、ビジネスメールでの敬語の使い方が不適切だと指摘されたため、「日本語でメール出す前に、『敬語、尊敬語とか大丈夫ですか』とかちょっと（ほかの）先輩に見てもらったり」と気を使って仕事をしているという。また、「ほかの人たちからすると部長の反応がもうはっきりだったけど、私からするとよく分かんない」と述べるように、上司の曖昧な指示を的確に理解するという点にも苦勞しているようである。さらに、職場の先輩に対しても、「上司扱いしないといけないところがあるけど何か納得がいけない」と述べる一方で、「何か頼まれたら断れないし」と割り切れないまま行動しており、「いつも気を付けないといけないような雰囲気はちょっと疲れるんですね」と、職場での人間関係の在り方に5年経っても慣れない様子が見えられた。

シンは、多文化間をつなぐコンサルタントとして活躍している。経営戦略のゼミで学んだケーススタディの手法は、分析や解決方法を提示するコンサルティングという仕事に直結しているという。また、学生時代に運動部で身に付けた日本文化や上下関係の意識、仲間意識などに留意し、職場に溶け込んでいるようである。柔道部で「一番学んだのは、仲間が頑張っているのを見る時、座ってはいけないのです。少なくとも気持ちを表さなければならぬからです」と、日本での仲間意識の在り方を学び、「日本人と仕事をする時は、そういうところまで配慮しなければならない」と述べていた。そして、仕事上、顧客同士の文化的背景の違いからくる行き違いに立ち会うことが多く、気づいたらその都度助

言したり、事前に摩擦を減らすアドバイスを言ったりしているという。「どうしても異文化なので、コミュニケーションミスが発生します。それをなるべく減らすために、『こういう時はコミュニケーションミスが発生します』ということを経験を使って（前もって伝えることで）お客さんを手伝うことができます」と述べていた。また、職務遂行上困ることはほとんどないが、あえて言えば議事録の書き方に困難を感じたそうである。日本語での議事録の書き方は習ったことがなかったため最初は要領が分からなかったが、仕事を通して身に付けていったようである。「言葉の壁もあるし、その領域について専門知識もないのに話している内容をまとめる必要があって、結構当初は苦労しました」「録音して、もう一回それを聞いて、書いて、上司にレビューしてもらって、そういうのを繰り返しながら身に付けました」と述べていた。これは、日本語力の問題というよりは、ビジネス文書の形式や要約の仕方において職種にあった独特のスキルが要求されるものなのであろう。

ブンは、予備教育時代に漢字を覚えるのに苦労したものの、大学入学後は母国で1年間学んだ経済学の知識が活かされたため、早期卒業制度を利用して3年間で卒業し、大学院に進んだ。大学院では様々な事例研究を行っており、各事例はそれぞれの状況に左右されるが、基本的な考え方は共通であることを学んだという。日本の会社はOJT（On-the-Job Training）が充実しているため、専門知識はその都度現場で身に付けていくことが可能だと言う。また、足りない知識は、自分で経済新聞などを読むことで補えるそうだ。「意外と日本の会社は外資系とかでもあんまり学部の知識を活かそうとはしてないと思うんですけど。なぜならOJTが結構充実してるから、トレーニングとかいろんな社内研修があるから。例えば、経済が分からない人も経済の研修もあったりして。あと日経新聞とか毎日読むとだんだん自然に分かってくると思うんです」のように語っていた。

5. 考察

以上の事例を踏まえて、職場での活動に重要な役割を果たす能力とAJとの関係について整理し（5.1節）、高等教育機関におけるAJの在り方について考察していく（5.2節）。

5.1 職場での活動に重要な能力とは

職場での活動に関わる能力として、元留学生の語りに明示的に出てきたものは以下6点であった。

- (1) プレゼンテーション能力（以下プレゼン能力）
- (2) 語彙・漢字力
- (3) 問題発見・分析・解決能力（課題設定能力を含む）
- (4) 基本的な論理・思考能力
- (5) 人間関係構築に関わるコミュニケーション力
- (6) ビジネスメールでの敬語の使い方・議事録の書き方など

これらを、2章で設定した図3の枠組みに照らしてみると、AJ①に入るのは(1)(2)、AJ②に入るのが(3)(4)、AJ③に入るのが(5)、どこにも入らないものが(6)である。

以上を語り手ごとに整理してみると表2のようになる。語り手が役立っていると考えているものは無印、不足と感じたことがあるものには▼印を付す。なお、表中の空欄は語り

の中に明示的に現れなかっただけで、必ずしもその部分が欠けていることを意味しない。

表 2 から、元留学生が職場で直接役立っていると考えている能力の多くは、AJ②、AJ③であることが分かる。不足と感じたことがある能力も同じく AJ②、AJ③に見られた。AJの枠外となる「その他」は、ビジネス特有のスキルであると考えられる。

表 2 職場での活動に関わる能力

	AJ①	AJ②	AJ③	その他
ドン		問題発見・分析・ 解決能力	人間関係構築力	
ベト	プレゼン能力	思考能力	人間関係構築力	
カル	プレゼン能力		コミュニケーション力	
エム		問題発見・分析・ 解決能力	▼人間関係構築力	
オド		▼問題発見能力 ロジック・思考方法	人間関係構築力	
アナ	語彙・漢字力		▼人間関係構築力	▼ビジネスメール での敬語の使い方
シン		問題発見・分析・ 解決能力	人間関係構築力	▼議事録の書き方
ブン	語彙・漢字力	基本的な考え方		

5.2 AJ教育の在り方について

AJ のカリキュラムを考える際、日本語教育としては、AJ①の言語要素・スキル面に意識が向きがちであるが、5.1 で見てきたように、実社会に出てから最も駆使しなければならない能力は、AJ②の高度な知的活動を実現する論理的思考能力や AJ③の人間関係構築力であることが、元留学生たちの語りによって明らかになった。

元留学生の語りの中で特徴的だったのは、専門の研究や論文作成、研究発表に取り組むことを通して、問題発見・分析・解決能力、思考能力、プレゼンテーション力が磨かれたという実感である。各自の専門分野において、日本語で読み、討論し、考えるというアカデミックな活動に取り組むことが、思考能力・表現力を鍛え、職場での活動を支える土台となるということが言えよう。これは、山本（2006）の AJ は高等教育で必要とされるだけでなく卒業後の知的活動の根源となるという指摘につながるであろう。

では、AJ 教育と上記のような専門研究の活動ひいては職場での活動とは、どのような関係にあると考えられるだろうか。高等教育の在り方という点からもう少し考えてみたい。

今回の調査で、卒業時に日本人学生に混じっても遜色のない日本語力を身に付けていたアナは、予備教育時代から学部 1、2 年生の頃に、辞書と首っ引きで予習に取り組むなど、言語要素の習得や技能の伸長に努めていた。AJ①を磨くことはやはり必要である。

また、ベトが、報告のし方や情報収集してまとめて報告できる力など、仕事で使えるレベルの能力を持つ者は少ないと述べていたことから見て取れるように、ビジネス場面で活躍するための日本語運用力は、主体的な思考能力を伴うものでなければならない。周到に準備した内容について誤りのない日本語で発表する、もしくは、学んだ文法要素を誤りな

く使いこなすといったことは、教育の成果として分かりやすいゴールである。一方、主体的な問題発見能力や、見聞きしたこと、読んだことについて理解し、分析・応用し、要約したり的確にコメントしたりする力は、トレーニングが必要であることは明らかであるにもかかわらず、その成果を判定しにくい。極力誤りのない日本語を用いる能力を身に付けることと (AJ①)、深く思考し、表現する姿勢を育てること (AJ②) を両立させ、きちんと評価していくことが、AJ 教育の理想である。

要点を伝えるプレゼンテーション力も、ここでは AJ①の言語・スキルに分類したが、ビジネス場面で求められるのは単純で型にはまったスキルではなく、臨機応変な思考能力を伴うものが求められるため、実は AJ②の側面を色濃く伴う AJ①であると考えられる。したがって、AJ①と AJ②との有機的な連結も目指すべきである。

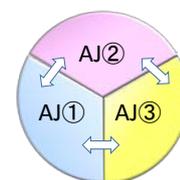


図 4 AJ 間の連携

この点で、「日本語」の授業と「専門研究における日本語運用」とが有機的につながりを持つような教育設計が求められるであろう。その一つのモデルが、コンテンツ・ベースの日本語授業である。基礎的な思考能力と表現力を伸ばすことを企図した授業設計は、論理的・分析的・批判的な思考能力を鍛え、専門研究の基礎力養成となるであろう。専門研究にも応用の利く基礎力養成は、高等教育の課程として必須である。

また、元留学生の語りの中には、部活やアルバイト、ゼミでの人間関係などの経験を通して、人間関係構築に関するコミュニケーション能力が育まれた話がよく出てきていた。その一方で、人間関係構築のスキル不足を感じている例も少なくなかった。図 1 のように CJ (キャンパスジャパニーズ) や LJ (ライフジャパニーズ) は狭義の AJ の外に置かれることが多いが、円滑な職務遂行において、人間関係構築に関わるスキルとしての AJ③は欠かせないものである。相手を意識しつつ具体的な言い回しを考える AJ①の面や、説得力を持たせるための論理力といった AJ②とのつながりも考えられる。キャリア形成上の重要性に鑑み、人間関係構築能力の育成も AJ③という一つの柱として位置づけ、自覚的に AJ 教育に取り入れる、もしくは、教室外での人間関係構築のための活動を奨励するなどの取り組みも必要だと考えられる。

ビジネス文書作成スキルについては、即戦力養成に特化した授業の設定も考えられるが、職種や企業風土による違いもあるため、仕事を通して身に付けていくものと割り切り、大学での AJ 教育は「問題発見・分析・解決能力」や「論理的思考能力」といった AJ②を中心に据え、3 つの AJ 能力の連携 (図 4)・強化に重点を置くことを優先すべきであろう。

6. おわりに

今回のインタビュー調査の分析結果から、理系・文系の学生ともに、各自の専門分野について真摯に取り組み、特に論文執筆や研究発表など、アカデミックな場で論理的に考える力や自分の考えを分かりやすく表現する力を磨いたことが、仕事上役立っていると考えていることが明らかになった。即ち、高等教育は、高度人材が職場で活躍する上で必要とされる能力養成に直結していると言えるのである。今回枠組みとして用いた AJ の 3 つの柱 (図 3) はそれぞれ有機的なつながりを持ち (図 4)、いずれも欠くことができないもの

であるが、中心となる最も重要な能力は、「問題発見・分析・解決能力」「論理的な思考能力」などのAJ②であると言える。

なお、ビジネスメールや議事録など、ビジネス場面特有のスキル不足の認識は文系の元留学生の語りに目立つものであった。理系と文系とで働き方や要求されるスキルにどのような違いがあるのかについては、さらなる調査・分析が必要と思われる。

(菅長理恵すながりえ・東京外国語大学・suganaga@tufs.ac.jp)

(中井陽子なかいようこ・東京外国語大学・ynakai@tufs.ac.jp)

注

1. 国費学部留学生は、5年間の奨学金を得て、東京外国語大学と大阪外国語大学（現大阪大学）での1年間の予備教育を受けた後、日本の大学に進学・卒業する。2016年1月現在、東京外国語大学の予備教育を修了した国費学部留学生の日本在住者数と、日本での就職者数を集計したところ、次のようになった。総修了生数（途中退学者除く）2,136名中、修了生調査に回答した者が1,283名であり、そのうち、610名（47.5%）が日本に在住中であり、583名（45.4%）が日本で就職したことがあるという。
2. 本稿執筆にあたって、インタビュー対象者にインタビュー内容について確認してもらい、掲載の承諾を得た。

参考文献

門倉正美（2006）「〈学びとコミュニケーション〉の日本語力—アカデミック・ジャパニーズからの発信」, 門倉正美・筒井洋一・三宅和子（編）『アカデミック・ジャパニーズの挑戦』ひつじ書房, 3-20.

島田徳子（2016）「新卒元留学生外国人社員の組織社会化と日本人上司による支援に関する研究—精神面の支援と文化面の支援の重要性—」『留学交流』59, 26-38.

島田徳子・中原淳（2014）「新卒外国人留学生社員の組織適応と日本人上司の支援に関する研究」『異文化間教育』39, 92-108.

菅長理恵・中井陽子（2015a）「理科系ベトナム人国費留学生のキャリア形成—グローバル人材に必要な資質—」『東京外国語大学留学生日本語教育センター論集』41, 29-45.
<http://repository.tufs.ac.jp/bitstream/10108/81067/1/jlc041003.pdf>

（2015年5月1日閲覧）

菅長理恵・中井陽子（2015b）「日本における高度人材の働き方の鍵としての多文化性—文系の元国費学部留学生の事例から—」『留学生教育』20, 57-66.

鈴木美加・中村彰・藤森弘子（2010）「アカデミックな日本語運用能力を高めるために—中～上級クラスの実践から見てきたこと—」『第15回ヨーロッパ日本語教育シンポジウム』口頭発表レジュメ

東京外国語大学留学生日本語教育センターHP（2009）「平成20年度質の高い大学教育推進プログラム 世界的基準となる日本語スタンダードの構築」

<http://www.tufs.ac.jp/common/jlc/jlc-gp/index.html>（2016年2月5日閲覧）

藤森弘子・鈴木智美・鈴木美加・中村彰・花園悟・藤村知子・柳澤絵美（2011）「全学日本語プログラムの取組と課題—アカデミック・ジャパニーズ能力向上の観点から—」

『東京外国語大学留学生日本語教育センター論集』37, 119-134.

堀井恵子(2003)「留学生が大学入学時に必要な日本語力は何かー「アカデミック・ジャパニーズ」と「日本留学試験」の「日本留学試験とアカデミック・ジャパニーズ」平成14年度～16年度科学研究費補助金基盤研究費(A)(1)(課題番号14208022)研究成果報告書(研究代表者:門倉正美), 113-122.

山本富美子(2006)「タスク・シラバスによる論理的思考力と表現力の養成」, 門倉正美・筒井洋一・三宅和子(編)『アカデミック・ジャパニーズの挑戦』ひつじ書房, 79-98.