

## 《BJT 委託研究成果報告ワークショップ》レポート

# グローバル化するオフィスでの 外国人と日本人のコミュニケーション

2019年2月17日(日)

**主催** 公益財団法人 日本漢字能力検定協会  
**共催** 公益社団法人 日本語教育学会  
**後援** 経済産業省 近畿経済産業局  
独立行政法人 日本貿易振興機構 (ジェトロ)

### ◆ごあいさつ

公益財団法人 日本漢字能力検定協会 常任理事：  
八田香里

### ◆趣旨説明

公益社団法人 日本語教育学会：川端一博

### ◆調査報告・質疑応答

公益社団法人 日本語教育学会：島田徳子，菊岡由夏，古川智樹

### ◆ワークショップ「調査結果を現場に生かす」

公益社団法人 日本語教育学会：菊岡由夏，島田徳子，古川智樹

### ◆まとめとふりかえり

公益社団法人 日本語教育学会：川端一博，神吉宇一

(敬称略)

\*\*\*\*\*  
公益財団法人 日本漢字能力検定協会は、公益社団法人日本語教育学会（事務局：東京都千代田区／会長：石井恵理子、以下学会）との共催で2/17に **BJT 委託研究成果報告ワークショップ**を開催いたしました。

企業において外国人人材の採用が活発化している昨今、日本のビジネス現場で必要となる日本語能力についての指標が強く求められています。そこで外国人人材がビジネス現場で具体的に何ができるのかを **BJT ビジネス日本語能力テスト**（以下 **BJT**）のレベルと結びつけて具体的に示すことを目的に、**BJT**に関する **Can-do Statements** 調査研究を、学会に委託していました。

その報告書がまとまりましたので、その内容をご報告するとともに、報告内容を現場の教育実践にどのように活用できるかを考えるワークショップを行うことに致しました。

「現場でビジネス日本語教育を実践する人またはそれに興味がある人」を対象に募集

を行いました。募集開始以降、早い段階で定員が埋まり、募集を締め切ってから、応募に関する問い合わせを多数いただきました。本テーマへの関心の高さがうかがえました。当日は天候がよく、現地付近では京都マラソンが開催されたため、出足の遅れが懸念されましたが、定刻にほぼ全ての方が着席されていました。

参加者は39名、大学関係者が7割を占め、専門学校・日本語教育機関の方々ほか教育関係の方が主でした。6グループに分かれてご着席いただきました。

#### ◆ごあいさつ



まずは弊協会 常任理事 八田香里よりご挨拶申し上げます。弊協会がJETROよりBJTの事業譲渡を受け、ちょうど10年の節目に、東京でのシンポジウムならびに本日のワークショップを開催する運びとなったこと、日本語教育学会様には長らくBJTの妥当性検証をしていただいていたこと、2年前、BJTが紙のテストからCBT（コンピュータを使用し

ての受験）方式へと移行したのを機会に、より発展的な調査研究を依頼し、本日はその成果報告であることをお伝えしました。

#### ◆趣旨説明



続いて、学会 川端一博先生からは、本調査について「これまでBJTは非常に精度の高い試験を実施し、事後は信頼性について丁寧に事後点検を行ってきたが、それに“飽き足らず”調査を行った」とご紹介いただきました。そして、この後の趣旨として、受験者が取得した「J1、J2」といったレベルとCan-do Statements（実際、言語行動・非言語行動で何ができるのか）、その調査報告と、報告を元に「調査研究を現場に生かす」ワークショップを行う旨のご説明がありました。

#### ◆調査報告

3人の先生方にご登壇いただきました。

国際交流基金 菊岡由夏先生

##### 1.調査の背景と目的

###### 【調査の背景】

- ・ 高度な日本語運用能力とビジネススキルを持つ外国人人材の需要の増加
- ・ BJTの重要性の高まり
- ・ レベル評価が示す能力の実態：上位得点者の日本語運用力の提示に課題



## 【調査の目的】

BJT 受験者の得点解釈を **Can-do Statements** による具体的指標を用いて提示する

## 2. Can-do Statements の選定

- ・ 葦原・小野塚（2014）、葦原（2014）で開発された 40 項目から 24 項目を選定
- ・ 個別技能と複合技能の **Can-do** の両方を選択

### 【選定基準】

- (1) レベル差 (2) 汎用性 (3) 関連性 (4) 具体性 (5) 社内/社外

【選定結果】 報告書に記載

関西大学 古川智樹先生

## 3. データ分析

### 【分析対象データ】

対象：2018年1月～5月に **BJTJ2**(420点)以上を取得した 593名

→試験後オンラインで受験者属性と Can-do 項目に回答

(5段階評価：ほとんどできない/あまりできない/ある程度できる/大体できる/問題なくできる)

### 【分析方法】

- i. 記述統計 ii. 分散分析および多重比較 iii. 相関分析 iv. その他の分析



## 4. 結果と考察

結果①「J2レベル (420～529点) は「社内」の情報を「受容する」能力を持つ」  
社内で伝えられる情報を聴いたり読んだりして理解できる能力を持つ

結果②「J1レベル (530～599点) は「社内/社外」の情報を「受容する」能力を持つ」  
社内だけでなく社外を飛び交う情報も聴いたり読んだりして理解できる能力を持つ

結果③「J1+レベル (600～800点) は

「社内/社外」の情報を「受容・産出する」複合能力を持つ

事実を描写・要約・報告するような、論理的思考能力に関する能力、  
相手との関係や場面に配慮しながら業務を遂行するために必要な能力を持つ

武蔵野大学 島田徳子先生

## 5. まとめと今後の展望

### 【今後の展望】

・ **BJT** のレベルが上がるにしたがって、**BJT** 受験者のビジネス日本語コミュニケーション能力の範囲や多様性が拡大



・ビジネス日本語コミュニケーション能力が受容から  
産出へと拡大するプロセス

→新人が組織に入り、職場で経験を積みながら職務に熟達していく過程で  
必要なコミュニケーション能力向上のプロセス

→J1以上のCan-do項目は、OJT(On-the-Job Training)や実際の業務を通して  
培われる能力

#### ◆質疑応答

●「自己評価＝意識調査」であり、実際にできるかということにはすぐに結びつかない  
のではないかと。

→今後の調査で上司などがどう認識しているかなどの質的調査を進めていきたい。

●データ数が課題という話があった、今後も続けてほしい。

→その後も継続的に取得している。統計的にも信頼性のある結果を引き続き出してい  
きたい。

●J1+でも達成不可能な項目が、言語の問題ではなく、教育現場やテストには限界があ  
るように思う。

→(まとめにもあるように)実務を通して身につけてもらう。今回の調査はできるこ  
と・できないことの明確化を目的とした。

●JLPTでもBJTでも言えるが「産出」能力に関するレベルの測定ができない。測るこ  
とができるようになるか。

→現BJTは測定していない。CBT化により、ハード面での環境を整えた。可能性を  
模索しているが、いつ実行できるかを明言できる状態にはない。

●高度人材ポイント制度の中で、BJTはどのような扱いか。

→申請の70ポイントの中で、BJT480点以上15ポイント獲得可。JLPTのN1相当。  
(配布物 JETRO「高度外国人材活用資料集」p11-12に詳細)

\*前半についてはアンケートで「BJTのレベルごとにわかりやすくCan-doを提示して  
いただけたので自分の理解が深まりました。」「調査結果を企業と共有して頂きたいと思  
います。」「資料が詳細にまとめられていてわかりやすかったです。」などのご意見をい  
ただきました。

#### ◆休憩



机には茶菓が提供され、休憩時間を利用して、参  
加者相互の名刺交換やアイスブレイクをしていただ  
くようお願いしました。また、弊協会発行書籍「マン  
ガで体験！につぼんのカイシャ」～ビジネス日本  
語を实践する～のご紹介をし、このあとのワークシ  
ョップでもこの書籍を題材に使用する旨をお伝えし  
ました。



J1+ のあちゆり場面で

- ・会議参加者の立場と期待される役割を理解した上で発言できる
- ・他の人の意見を聞いて自分の意見を簡潔に分かりやすく言うことができる
- ・他の人の発言の意図を理解し、周りに配慮し(ながら)建設的な意見を言うことができる

J1

- ・事前に会議資料等を得て、会議の内容を十分に理解した上で

J2

- ・会議や打ち合わせで議論の内容が「おおまかに」理解できる。
- ・理由を述べた上で、結論が言える。

・他の人の発言の内容が理解でき、意見を求められら自分の意見が言える。

J1+

- ・メンバーの意見の相違を整理できる。
- ・この様な相手での関係や場面に配慮し、反対意見の意義が整理でき、フィードバックが与え、自分の意見や質問が「建設的に」できる。
- ・メンバーの意見に優先順位をつけるのではなく、それぞれ意見を統合し、一つの意見にまとめることができる。
- ・人間関係を維持しながら理由を示して意見を言うことができる。

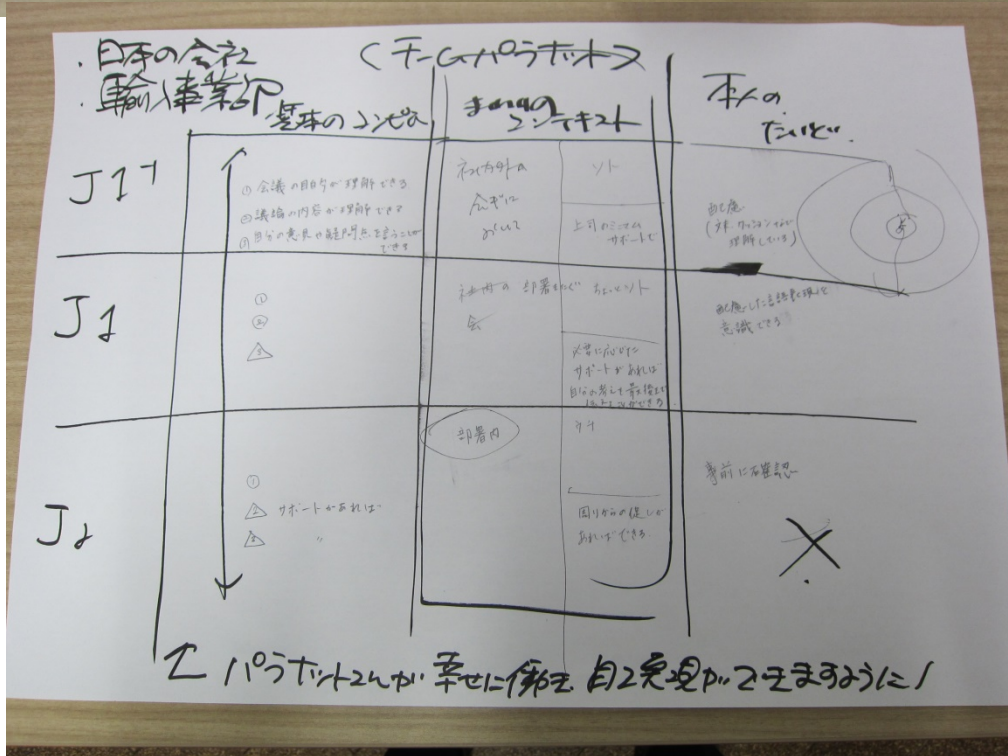
J1

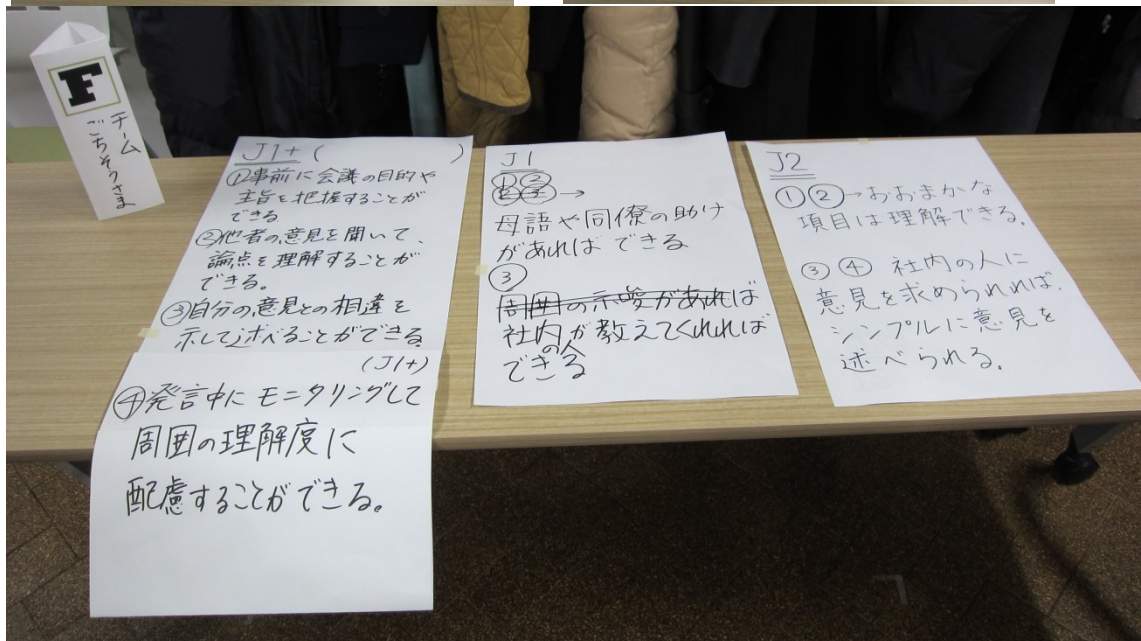
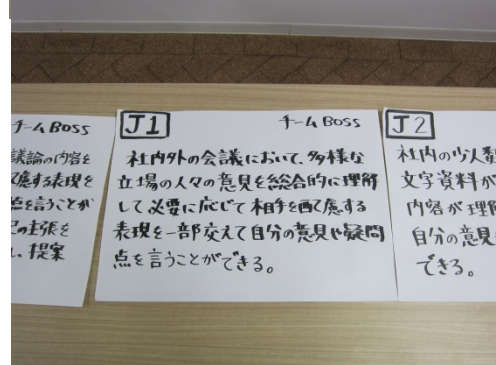
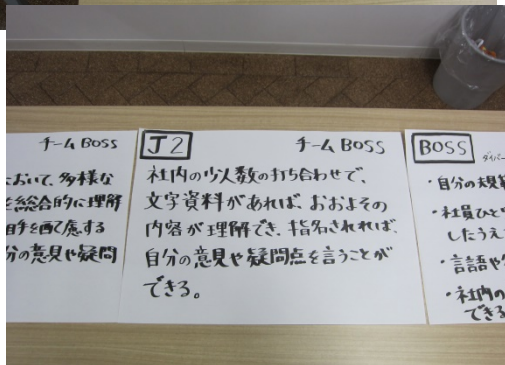
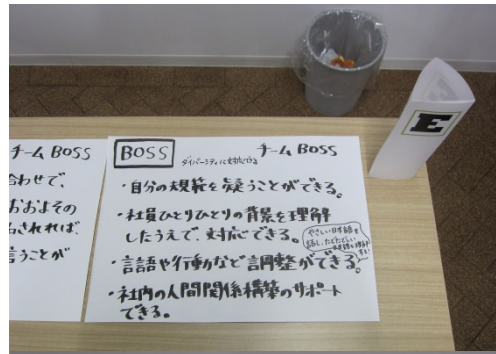
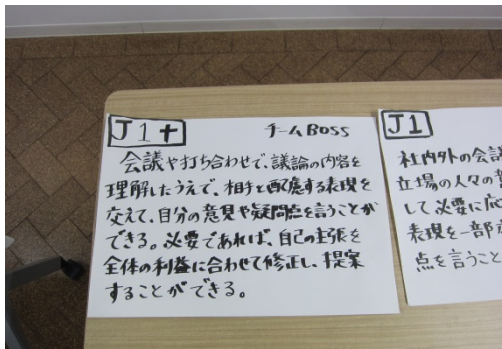
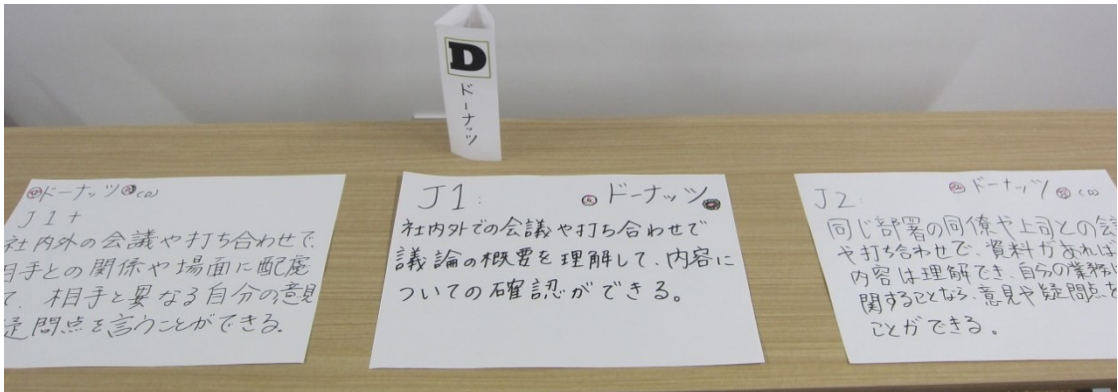
社内外の定例会議

- ・内容を理解する
- ・自分のわからないところを質問し、理由や根拠を短く示しながら意見を言うことができる。
- ・あいづちや態度で「聞いてほしい」とを示すことができる。

J2

- ・社内メンバー間の意見の相違が理解できる。
- ・求められている資料(意見、質問)ができる。
- ・社内のメンバーが意見を表明する場では、自分の意見も言える。





#### 4. まとめと今後の課題 島田先生が再び登壇されました。

##### ・まとめ

1. 他者の見えない前提（合理性）に気づく
2. 自らが囚われている前提（合理性）に気づく
3. 1と2のギャップを埋めるために Can-do を活用する

→言語使用のコンテキストの具体化と Can-do の活用

##### ・今後の課題

- ・ 言語使用のコンテキストは、現場の数だけある

##### →言語使用のコンテキストの多様性

- ・ 言語使用のコンテキストを、外国人社員と日本人社員の相互作用として捉える

##### →相互作用論的視点からのアプローチ

CEFR CV Mediation（仲介・媒介）や複文化・複言語能力を参照することで、失敗のストーリーから、**お互いが相互作用しながら学び合う**ストーリーにできる?!

\*後半について、アンケートでは「コンテキストの具体化の話はいい勉強になりました。」  
「ギャラリーウォークは学びが多く考え方を広げることができました。」などのご意見をいただきました。

#### ◆まとめとふりかえり

全体の振り返りを学会常任理事でBJT Can do statements 調査メンバーの川端一博先生よりいただきました。

「試験とは誰のものなのだろうと常々考えています。主催団体のものであることは、まず間違いなく、次に考えるのが受験者のことです。試験の結果を受け取る人、つまり採用する企業であったり受け入れる大学であったり、その人たちのものにまで広がっていくのです。また、皆さんが考えた Can do statements というのは母語話者もこうありたいと考えるような、社会人基礎力と同等のようなものであると気づく一方、ここまでたどり着いても“配慮”という言葉が入ってきており、これに関してはそれぞれの現場で“配慮”とはと考えていくのが私たちの仕事なのではないかと思いました」とお話しされました。

最後に学会の本事業担当副会長の神吉宇一先生より閉会のご挨拶をいただきました。学会の使命として、今回の研究は、学会で論文賞を授与した研究をベースにつなげてきたものだというご説明がありました。

アンケートでは全体に関し、9割近くの方々に「新たな気づきを得た」「満足した」とのご回答をいただきました。ありがとうございました。