

# 「マナー早口ことば」の試み

## ー「社会生活をする上で基本となる力」の育成としてのー

百 瀬 みのり

### A trial “the Manners Tongue twister” -as a training for “Basic skills for social life”-

MOMOSE Minori

#### 〈Abstract〉

This paper introduces the “the Manners Tongue twister” that the author conducted for international students from June 2019 to February 2020, and shows that this implementation is effective in improving the manners of international students on campus.

What is required in Japanese education is not formal business etiquette, but “basic skills for social life”. There are expectations for the development of “Basic skills as a member of society”, especially “The ability to step forward”. But A specific policy for this has not yet been examined. The main points discussed in this paper are as follows.

Firstly, as a training of “The ability to step forward”, it is necessary to check the treatment of manners and rules in current Japanese textbooks by practicing “the Manners Tongue twister”, In order to acquire this as a habit, to create a mechanism that can be established by repetition.

Secondly, In order to practically reform Japanese classes, it is necessary to accumulate such concrete trials and verify their effects.

キーワード：「マナー早口ことば」、「社会人基礎力」、「社会生活をする上で基本となる力」、「前に踏み出す力」、日本語授業

## 1. はじめに

本論は、論者が2019年6月～2020年2月にかけて留学生対象に行った「マナー早口ことば」について紹介し、この実践が留学生の、日本において「社会生活をする上で基本となる力」の育成に有効であることを示すことを目的とする。

法務省出入国在留管理庁が令和元年10月にまとめた「平成30年における留学生の日本企業等への就職状況について」<sup>1)</sup>によれば、「平成30年において、「留学」等の在留資格をもって在留する外国人（以下「留学生」という。）が我が国の企業等への就職を目的として行った在留資格変更許可申請に対して処分した数は30,924人（略）で、このうち

25,942 人が許可されており、前年の処分数である 27,926 人より 2,998 人 (10.7%)、前年の許可数である 22,419 人より 3,523 人 (15.7%) 増加している。」(法務省 2019, p.1) ことから、日本の企業等への就職を希望する外国人留学生は年々増加しており、現段階では彼らについて、大学等の教育機関が就労前の就職支援教育の一環としてプレインターンシップ授業<sup>2)</sup>等を提供している場合も多い。株式会社ディスコキャリアスリサーチ (以下、DISCO) が 2019 年 12 月にまとめた「外国人留学生/高度外国人材の採用に関する調査」<sup>3)</sup>によれば、「大卒以上の高度外国人材の雇用経験をもつ」(または雇用予定のある)企業は 67.3%。高度外国人材雇用企業のうち、2019 年度 (2019 年 4 月～2020 年 3 月入社) に外国人留学生を「採用した」企業は、予定を含め全体の 34.8%、また、2020 年度 (2020 年 4 月～2021 年 3 月入社) の採用を見込んでいる企業は 50.6%に上る。」(ディスコキャリアスリサーチ 2019, p.2) との報告がなされている。これらを見る限り日本における外国人留学生の雇用は今後さらに増加すると考えられよう。

そこで今まで以上に重要になるのが、外国人留学生に対するビジネス日本語の教授である。ビジネス日本語は専門学校、大学等で外国人留学生 (以下、留学生) への教授科目として設定されている場合が多く、そこでは敬語、ビジネスマナー等などが従来指導されてきた。しかし、堀井 (2018) による「社会の中で仕事を自分事と捉え自ら考え行動する力や文化の違う者を含むともに働く人との関係を調整しながら仕事を行っていくための力は大学教育の中で身につけておくことが望ましいが、現状、これに対応する科目は見当たらない。」(同, p.13)、鹿目・榎原・大橋 (2021) による「企業は名詞の渡し方、挨拶の角度といったビジネス日本語教育の現場で扱われる形式的な「ビジネスマナー」よりも、(略) 社会生活をする上で基本となる力を身に付けていてほしいのではないかと考えられる」(同, p.5) との指摘もあり、このようなビジネス日本語に対する意見は「ビジネス日本語」の科目指導に留まらない日本語教育関連の全ての科目指導に当てはまるものであろう。

そこでこの考えを承け、本研究では論者が 2019 年 6 月～2020 年 2 月にかけて留学生対象に行った「マナー早口ことば」の試みについて紹介する。これは論者が留学生の中で日本企業にインターンシップに赴く学生に対してプレインターンシップ授業の中で行った活動の一つであるが、その後プレインターンシップ授業だけでなく留学生全体を対象とする日本語授業でも行ったところ、留学生より「日本のマナーやルールについての姿勢を身に付けるのに有効であった」との反応を得たものである。本論はこの試みの紹介と実践を、日本語授業における、鹿目・榎原・大橋 (2021) が述べる「社会生活をする上で基本となる力」(同, p.5)、留学生が一個人として日本社会で生きる力、すなわち「社会人基礎力」

の育成を目的とする方策の一例として位置付け、従来の日本語授業では具体的に提示されていなかった、留学生が日本において「社会生活をする上で基本となる力」、とりわけ「前に踏み出す力」の育成に寄与することを述べる。

## 2. 先行研究と問題の所在

ビジネス日本語の定義として本論では、堀井（2018）による「（企業での業務活動/いわゆるビジネスを始め、さまざまな仕事の現場で必要とされる日本語力）というカッコをつけ「ビジネス日本語」という用語を使う」（同，p.5）を適用する。

まず、「ビジネス日本語」の先行研究を確認しておきたい。寅丸・饗場・作田（2017）はビジネス日本語教育観を史的に振り返り、1980年代から90年代にかけての「初中級レベルのビジネス日本語から高度で実践的なビジネス日本語」（同，p.111）、2000年代半ばから2010年代にかけての「総合的なビジネス日本語から専門技能に特化したビジネス日本語」（同，p.113）、2010年代以降の「ビジネス技能の向上から「社会人基礎力」（後出）の育成」を目指したビジネス日本語のそれぞれについてまとめ、ビジネス日本語が「言語技能の獲得を目指すコミュニケーション・アプローチの教育観から、人間形成という課題を射程に入れた「社会人基礎力」の育成を目指す教育観への変容」（同，p.117）を見せているとする。また、鹿目・榎原・大橋（2021）は、「近年日本企業が留学生に求める能力として「社会人基礎力」、その中でも特に「前に踏み出す力」や「チームで働く力」が注目されている」（同，p.13）とまとめている。

これらの先行研究を眺めて言えることは、「ビジネス日本語」とは固定的な概念ではなく、広く仕事に関わる日本語全般を対象として考えるべき概念であること、そこでは「社会人基礎力」の育成、とりわけ「前に踏み出す力」の育成が期待されているということであるが、その具体的な方策については現行の日本語テキスト中には示唆されていないことが問題点の一つであると考えられる。

その問題点を解消する一戦略として、論者は自身が行った「マナー早口ことば」の実践を報告する。さらに論者はこの実践を、堀井（2018）が述べる「ともに働く人との関係を調整しながら仕事を行っていくための力」（同，p.13）、鹿目・榎原・大橋（2021）が述べる「社会生活をする上で基本となる力」（同，p.5）の育成として位置付ける。

本論の構成は以下の通りである。次の第3章では外国人留学生の日本での就労環境について述べる。同第1項で「社会人基礎力」と企業が「外国人留学生に求める資質」について再確認する。同第2項で日本での就労に際し留学生が感じる不安の内容を示す。同第3項で現行の日本語テキストにおけるビジネス習慣・マナーの扱いを確認する。次の第4章

では「マナー早口ことば」について報告する。同第 1 項でその実施の背景、同第 2 項でその内容、同第 3 項でその実践報告を行い、同第 4 項でその効果を検証する。第 5 章はまとめである。

### 3. 外国人留学生の日本での就労について

#### 3-1 「社会人基礎力」と企業が「外国人留学生に求める資質」

まず、「社会人基礎力」とは何かを確認する。「社会人基礎力」とは、経済産業省が 2006 年に提唱した「前に踏み出す力」、「考え抜く力」、「チームで働く力」の 3 つの能力（12 の能力要素）から構成されている、「職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎的な力」（経済産業省）のことである。3 つの能力はそれぞれ「前に踏み出す力」は「主体性」、「働きかけ力」、「実行力」から、「考え抜く力」は「問題発見力」、「計画力」、「想像力」から、「チームで働く力」は「発信力」、「傾聴力」、「柔軟性」、「状況把握力」、「規律性」、「ストレスコントロール力」からと、合計 12 の能力要素から成る。3 つの能力のうちの本研究で注目する「前に踏み出す力」は、「一步前に踏み出し、失敗しても粘り強く取り組む力」を指すとの説明がなされている。<sup>4)</sup>

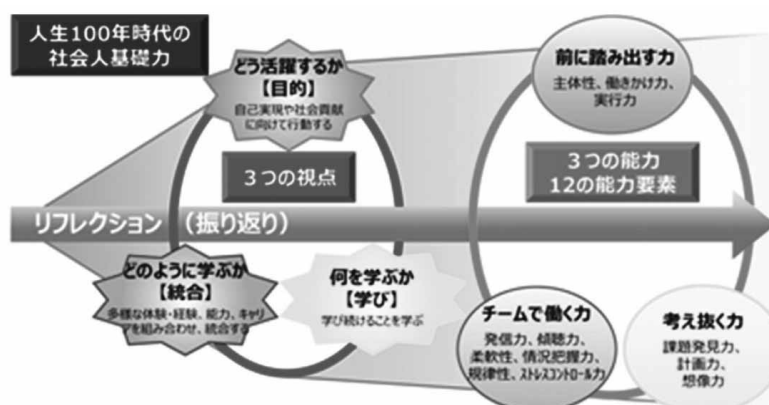


図1 「社会人基礎力」について

<https://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/index.html> より転載。

次に、企業が「外国人留学生に求める資質」について確認する。前出の DISCO（2021）による同調査によると、「外国人留学生に求める資質」として文系では 1 位にコミュニケーション能力（60.0%）、2 位に日本語力（52.9%）、3 位に協調性（23.5%）が続く。一方理系では 1 位に日本語力（55.7%）、2 位にコミュニケーション能力（50.0%）、3 位に専門知識（37.5%）が続く。

表 1 外国人留学生に求める資質について（DISCO 2021 年 12 月調査より引用）（％）（一部省略）  
[https://www.disc.co.jp/wp/wp-content/uploads/2022/01/2021\\_kigyuu-global-report.pdf](https://www.disc.co.jp/wp/wp-content/uploads/2022/01/2021_kigyuu-global-report.pdf)

文系			理系		
1	コミュニケーション能力	60	1	日本語力	55.7
2	日本語力	52.9	2	コミュニケーション能力	50
3	協調性	23.5	3	専門知識	37.5
4	基礎学力	20	4	協調性	23.9
5	異文化対応力	17.6	4	基礎学力	23.9
6	バイタリティー	15.3	6	異文化対応力	14.8
7	社交性	12.9	7	熱意	13.6
7	熱意	12.9	8	バイタリティー	9.1
9	専門知識	10.6	8	日本語・英語以外の語学力	9.1
10	信頼性	9.4	10	社交性/発想の豊かさ	8

上記表 1 より、外国人留学生に求める資質としては文系・理系共にコミュニケーション能力（文系 1 位、理系 2 位）、日本語力（文系 2 位、理系 1 位）、協調性（文系 3 位、理系 4 位）が 1 位から 4 位に挙げられている。専門知識（文系 9 位、理系 3 位）は職場で専門的な知識やスキルが問題となる場合が多い理系学生にとっては文系学生以上に求められる資質であると思われるが、この 1 位から 4 位に挙げられた企業が外国人留学生に求める資質を見ると、専門知識や基礎学力等の勉学によって身に付ける能力よりも、コミュニケーション能力、日本語力、協調性といった他者と円滑に関わることができる能力が重視されていることが分かる。これらの能力は人間関係の中で育まれるものであると考えられるが、外国人留学生の場合には日本語母語話者学生とは異なり、日本人との交流の頻度が限定されている、または日本人との交流の濃淡が留学生個人によって異なる等の問題があり、来日して日本の大学で学んだとしても日本人との豊かな人間関係を構築するまでには到らず、人間関係の中で体得すべき他者と円滑に関わる際に必要な能力が未発達のまま卒業を迎えることになるケースも見られることが問題であると考えられる。

### 3-2 日本企業での就労に際し、留学生が感じる不安

次に、外国人留学生が日本での就職活動に際して感じているところを見ておく。以下は外国人留学生に行った、「あなたが日本の企業に勤めるとしたら、最も不安を感じることは何ですか。」という質問のアンケートの結果である。アンケートは「マナー早口ことば」の実践活動前の、前期は 2019 年 6 月 17 日（月）〈プレインターンシップ授業直後の通常授業日〉、後期は同年 10 月 7 日（月）〈後期授業初回日〉の 1・2 限『文字・語彙』、3・4 限『中級 I 文法・読解』の授業開始前に行った。<sup>5)</sup> 表内の数値は前方が前期の受講学生、

後方が後期の受講学生の、該当項目の回答者数である。なお、アンケートは複数回答可（回答数無制限）としたため、回答数の総数は回答者の総数と合致しない。

表 2 留学生が日本企業就職に際し不安を感じること（人）

N=45（前期）、35（後期）

1. 自身の日本語力	39	30
2. 日本人とのコミュニケーション	35	29
3. 日本企業でのビジネス習慣・ビジネスマナー	32	28

上記を見ると、「1. 自身の日本語力」、「2. 日本人とのコミュニケーション」の項目の次に「3. 日本人企業でのビジネス習慣・ビジネスマナー」の項目が挙がっている。以下、前期は「4. 敬語」が 23 名、「5. 自身の専門能力」が 17 名、「6. 自身の企業内でのキャリアアップ」が 13 名、「7. 自身の将来」が 10 名、「8. 自身のスキルアップ」が 8 名、「9. 給与」が 5 名、「10. 労働条件・労働環境」が 2 名であり、後期は「4. 自身の企業内でのキャリアアップ」と「4. 自身の専門能力」が 15 名、「6. 自身の将来」と「6. 自身のスキルアップ」が 13 名、「8. 敬語」が 12 名、「9. 給与」が 7 名、「10. 労働条件・労働環境」が 3 名と続いた。日本語そのものに関わることに次いで、日本企業内でのビジネス習慣やビジネスマナーに不安を感じる留学生が多いことが分かる。

上記の各回答について、論者の教室活動として「そのように答えた理由を作文に書いてください。」という宿題としたところ、「3. 日本企業でのビジネス習慣・ビジネスマナー」と答えた声をまとめると、「日本のビジネスの場での『当たり前』が自分の国のビジネスの場での『当たり前』と違うことがある。『日本のビジネス習慣をよく知らない自分は知らずにマナー違反をしているのかもしれない』と思いながら働く。それがストレス、不安だと感じる。」ということになるようである。具体的には、「上司の呼び方が『部長』、『所属長』など多種で複雑。」、「足組み、腕組みがなぜ不可なのか。」、「留守電になぜ名乗るのか。」等の声が集まり、この留学生が感じる不安はさらに、「不安を感じながら仕事することになると、アグレッシブに働けない。」という声に集約される。つまり、留学生が感じる日本企業におけるビジネス習慣やビジネスマナーについての問題は、①ビジネス習慣やビジネスマナーは日本語授業の中で恒常的に学ぶ機会がない、②ビジネス習慣やビジネスマナーについての理解は、留学生の仕事に取り組む際の積極性に関わる、という 2 点に集約される。

この 2 つの問題点を解消する具体策として、論者は「マナー早口ことば」を提唱する。2 つの問題点の解消は即ち、前出の「社会人基礎力」の「前に踏み出す力」、〈主体性のあ

「マナー早口ことば」の試みー「社会生活をする上で基本となる力」の育成としてのー  
 る行動力〉を支える力ともなり、企業が「外国人留学生に求める資質」の育成にも有効で  
 あると考えるところによる。

### 3-3 現行の日本語テキストにおけるビジネス習慣、ビジネスマナーの扱い

まず、始めに現行の「ビジネス日本語」テキストにおける日本社会のマナーやルール指導の実態を確認する。テキストのタイトルに「ビジネスマナー」、「ビジネスルール」と記載されているテキストを中心に、留学生向けのビジネス日本語のテキストについてその指導内容にマナーやルールが扱われているものを以下に挙げる。

表3 現行ビジネス日本語テキストで、「ビジネスマナー」、  
「ビジネスルール」を指導項目として扱っているもの

テキスト名	著者	出版社	出版年
①『新実用日本語 新ビジネスマン物語：50の場面で学ぶビジネス会話とマナー』	小田明子・春日由里・森恭子・湯本雅信・吉田洋子	新宿日本語学校	2004年
②『日本企業への就職：ビジネスマナーと基本のことば』	岩澤みどり・海老原恭子	アスク出版	2006年
③『しごとの日本語ビジネスマナー編』	釜淵優子	株式会社アルク	2008年
④『人を動かす！実践ビジネス日本語会話』	宮崎道子監修・瀬川由美・紙谷幸子・北村貞幸	スリーエーネットワーク	2008年
⑤『人を動かす！実践ビジネス日本語会話（中級1）』	宮崎道子監修・瀬川由美・紙谷幸子・北村貞幸	スリーエーネットワーク	2008年
⑥『人を動かす！実践ビジネス日本語会話（中級2）』	宮崎道子監修・瀬川由美・紙谷幸子・北村貞幸	スリーエーネットワーク	2008年
⑦『人を動かす！実践ビジネス日本語会話（上級）』	宮崎道子監修・瀬川由美・紙谷幸子・北村貞幸	スリーエーネットワーク	2008年
⑧『課題達成のためのプロセスで学ぶビジネスコミュニケーション』	近藤彩・品田潤子・金考卿・内海美也子	アプリコット出版	2012年
⑨『ビジネスコミュニケーションのためのケース学習 職場のダイバーシティで学び合う【教材編】』	近藤彩・金考卿・ムグダヤルディー・福永由佳・池田玲子	ココ出版	2013年
⑩『ビジネスケースで学ぶ日本語』	筒井道雄監修・高見智子	The Japan Times	2014年
⑪『中級から伸ばすビジネスケースで学ぶ日本語』	筒井道雄監修・高見智子	The Japan Times	2014年
⑫『ビジネス日本語オール・イン・ワン問題集』	小野塚若菜・篠崎佳子・島恭子・吉沢由香里	The Japan Times	2015年
⑬『ビジネスコミュニケーションのためのケース学習 職場のダイバーシティで学び合う【解説編】』	近藤彩編著・金考卿・池田玲子	ココ出版	2015年
⑭『ビジネスコミュニケーションのためのケース学習 職場のダイバーシティで学び合う【教材編2】』	近藤彩編著・金考卿・池田玲子	ココ出版	2019年
⑮『留学生・日本で働く人のためのビジネスマナーとルール』	武田聡子・長崎清美著、特定非営利活動法人 日本語教育研究所編	日本能率協会マネジメントセンター	2020年

前頁表 3 のテキストについて、テキスト中のビジネス習慣やビジネスマナーについての扱いを分類して示したものが以下の表 4 である。

表 4 テキスト中でのビジネス習慣・ビジネスマナーの扱い方

テキスト中でのビジネス習慣・ビジネスマナーの扱い方	該当する現行日本語テキスト (テキスト番号は表3と同。)
マナー一般（「あいさつの基本」、「身だしなみ」など）や日本のビジネスマナー（「名刺」、「接客・訪問」など）についてイラスト等を多用して説明している形式のテキスト。	②③⑮
場面シラバスや機能シラバスを用いて具体的なシチュエーションの中でのビジネス日本語を学ぶ形式のテキスト。	①④⑤⑥⑦⑩⑫
架空の具体的なビジネスシーンをリアルに設定し、その中での問題解決や課題達成のプロセスをなぞる形でビジネス日本語としての語彙、文法を学びながら日本で働くためのマナーやルールを学ぶ形式のテキスト。	⑧⑨⑪⑬⑭

表 4 に挙げたテキストはいずれも有益な内容を持つテキストなのであるが、日本企業や日本で働くためのマナーやルールについて 1 課（1 lesson）ごとの「指導項目」としてその内容を扱っている点には注意が必要であると思われる。

マナーやルールは「習慣」として身に付ける必要があるので、その「定着」を目的とした指導を意識し、留意する必要がある。「恒常的な習慣」としてそれを身に付けるためには授業中の一回のみの指導や学習ではなく、該当する習慣について継続的な繰り返しのインプットが必要である。そのために、これらのマナーやルールの指導については繰り返しとその結果としての一人ひとりへの定着が図れる仕組みを作り、その上で指導を行う方法が適切である。さらに、これらのマナーやルールは前項 3-2 で述べたように「前に踏み出す力」を支える資質の育成にも大きく寄与するものと考えられ、その点からもその効果的な指導は必要である。本論で述べる「マナー早口ことば」はその効果的な指導を企図して作ったものであり、前出の「社会人基礎力」と企業が「外国人留学生に求める資質」の育成に有効であると考えられる。

#### 4. 「マナー早口ことば」について

##### 4-1 「マナー早口ことば」実施の背景

まず、「マナー早口ことば」実施の背景について説明する。これは報告者が大学の授業開始直後に行った、日本のマナーに関わる事柄を標語のようにして早口ことばにしたものである。報告者の担当授業が毎週月曜日の 1・2、3・4 限であるという事情もあり、留学生の使用言語のスイッチを日本語に切り替えることと日本のマナーの紹介とその定着を図

「マナー早口ことば」の試み―「社会生活をする上で基本となる力」の育成としての―  
り、2019 年度前期 6 月から後期 2 月にかけて行ったものである。対象は論者が担当した  
クラスの留学生全員（前期 45 人、後期 35 人）である。

#### 4-2 「マナー早口ことば」の内容

次に、「マナー早口ことば」の内容を述べる。前項で述べたように、これは日本企業な  
らびに日本社会の現行のマナーやルールを 留学生全体に通達させることを企図したもの  
で、日本語のあ～わ行の 50 音順に日本社会の中で活躍するために踏まえておくといマ  
ナーやルールを短い句（フレーズ）の標語に仕立てたものである。以下がその内容である。

表 5 「マナー早口ことば」

【あ】足を組まない。ゆらさない。	【ぬ】抜かすときは一礼する。
【い】「今、お時間よろしいですか。」	【ね】眠いときは首回し。
【う】腕組み、ポケットはno。	【の】飲んだら乗るな。
【え】笑顔で挨拶。	【は】入る前にノックする。
【お】「お先に失礼いたします。」	【ひ】人の話は最後まで聞く。
【か】「課長はただ今、席を外しております。」	【ふ】不機嫌な顔はno。
【き】給湯室はパブリックスペース。	【へ】ペンを鳴らさない。回さない。
【く】「くり返す」と「覚える」。	【ほ】「ホウレンソウ」を忘れない。
【け】「結構です」に注意しよう。	【ま】まちがったら「失礼しました。」。
【こ】香水は控えめに。	【み】明後日はあさって。
【さ】「お先にどうぞ」でスムーズに。	【む】無理なら早めに相談しよう。
【し】時間はマイナス10分で。	【め】目を見て話そう。
【す】「すみません、質問があるのですが。」	【も】「もう一度教えていただけませんか。」
【せ】節電・節水。	【や】やさしい気持ちで。
【そ】「そうですね。」はあいづち。	【ゆ】ゆるめのスケジュールにする。
【た】「ただ今、戻りました。」	【よ】「よろしければ、私がうかがいます。」
【ち】散らかさない。机の上も。	【ら】ランチタイムは休憩する。
【つ】使ったら片付ける。	【り】理解しあおう。
【て】手を洗おう。	【る】留守電にも名乗る。
【と】トイレにスプーを捨てない。	【れ】礼儀正しくする。
【な】名乗るのは自分から。	【ろ】路上にゴミを捨てない。
【に】荷物は少なめに。	【わ】「分かりません。」より「分かりかねます。」

上記の「マナー早口ことば」は日本語の 50 音順に標語になっており、留学生にも覚え  
やすく唱和しやすいものに仕立てているのが特長である。

#### 4-3 「マナー早口ことば」の実践

ここでは「マナー早口ことば」を用いて授業中に行った実践活動について述べる。活動は 2019 年 6 月 17 日（月）～2020 年 2 月 10 日（月）の 1・2 限『文字・語彙 2 A』、3・4 限『中級 I 文法・読解 A』の授業時に行った。なお、毎授業時にあ～わ行の全行について実施したわけではなく、実施が数行であった授業もある。なお、当時報告者が担当したプレインターンシップ授業は 2019 年 6 月 8 日（土）と同 15 日（土）の 10:00～12:00 である。

まず予め全学生に「マナー早口ことば」をプリントアウトしたものを準備しておく。報告者は A4 サイズの紙 1 枚に印刷したものをクリアファイルに挟み、留学生一人に一枚ずつ授業中に配布した。一通り講師が暗唱をし、留学生による暗唱の前に各標語の意味や必要な場合にはその理由を短く説明した。

使い方（唱和のしかた）は授業毎に変化を付けた。授業開始時にウォーミングアップを兼ねて全員で全部を、または授業中の眠気覚ましや区切りとして任意の行（例えば『マナー早口ことば』のあ行のマナーを言ってください。」などと講師が指示をする、または学生一人を指名して任意の標語を一つ唱和させその学生が次の学生を指名する、あるいは前に唱和した行の最後の仮名から始まる標語をしりとりのようにして次に指名した学生に唱和させるなど）を指示して教室内の任意の学生に唱和させるなど、多様な方法で使うことができるようにした。試みを導入した初めの頃は一人で唱和することに抵抗を感じる学生も多かったので「この列の人であ行のマナーを言ってください。」などと数名で唱和させる形にした。留学生からの質問（例えば「「そ」の標語の「そうですね。」はあいづち。」なら、本当に賛成するときには日本の会社ではどう言いますか。」など）が出た場合には、日本企業や日本社会での賛意や同意を示す言い方も説明して指導するなどし、この「マナー早口ことば」を次の学習項目につなげる導入剤としても使用するなどした。回を重ねるごとに留学生もこの活動に慣れ、スピーチ練習の際に「〔め〕目を見て話そう。」などと自分たちから標語を言ってそれを実践するようになった。

#### 4-4 「マナー早口ことば」の効果の検証

ここでは「マナー早口ことば」の試みの実践後の効果についての検証結果を示す。表 6 は「マナー早口ことば」の実践活動を行った学生に対し、(1)『マナー早口ことば』の活動をする前とした後で、あなたの日本企業におけるビジネス習慣やビジネスマナーについての理解は変わりましたか。」、(2)（(1)で「変わった」と答えた学生に対し）どのように変わったか、詳しく教えてください。」というアンケートの結果である。アンケートは、

前期は2019年8月5日（月）〈前期最終授業日〉、後期は2020年2月10日（月）〈後期最終授業日〉の授業開始前に行った。<sup>6)</sup> 表内の数値は前方が前期の受講学生、後方が後期の受講学生の、該当項目の回答者数（複数回答可〈回答数無制限〉）である。

表6 「『マナー早口ことば』の活動をする前とした後で、あなたの日本企業におけるビジネス習慣やビジネスマナーについての理解は変わりましたか。」（人）

N=45（前期）、35（後期）

1. 自身の日本語力	39	30
2. 日本人とのコミュニケーション	35	29
3. 日本企業でのビジネス習慣・ビジネスマナー	32	28

前期は60.0%、後期は82.9%（共に小数点2位以下を四捨五入）の受講学生が、「『マナー早口ことば』の活動をする前とした後で、日本企業におけるビジネス習慣やビジネスマナーについての理解」が変わったと答えている。前期と後期で20.0%以上の差があるのは、前・後期の活動回数の差（前期は2019年6月17日（月）～同年8月5日（月）の計7回、後期は2019年10月7日（月）～2020年2月10日（月）の計15回）に拠るところが大きいと考えられる。

以下は表6のアンケートで「『マナー早口ことば』の活動の前後で日本企業におけるビジネス習慣やビジネスマナーについての理解が変わった」と答えた学生の個別の意見をまとめたものである。表内の数値は前方が前期の受講学生、後方が後期の受講学生の、該当項目の回答者数である。なお、アンケートは複数回答可（回答数無制限）としたため、回答数の総数は回答者の総数と合致しない。

表7 （「理解が変わった」と答えた人に）どのように変わりましたか。  
自由に答えてください。（人）

1. ということが日本企業での「ビジネス習慣」、「ビジネスマナー」に該当するのかが分かった。	36	32
2. 知らないうちにマナー違反をしているかもしれないという不安から解放された。	21	30
3. 自分の国と日本の差違を改めて感じた。	10	22
4. 無意味だと思っていた考えが改まった。	8	16
5. 日本人は面白いと思った。	7	13

N=45（前期）、35（後期）

今回の実践活動の主旨上、表7で注目すべきは2. の「知らないうちにマナー違反をし

ているかもしれないという不安から解放された。」という回答である。前期では 46.7%、後期では 85.7%（共に小数点第 2 位以下を四捨五入）の受講学生がこのように答えた。上記表 7 のアンケートで 2. と答えた理由の詳しいところを問う作文を宿題にしたところ、「知らないで失礼なことをして相手を不愉快にさせているかもしれないという不安がかなりなくなった。」「『お先にどうぞ』、『抜かすときは一礼する』など、常に相手を大切にする考え方が日本人らしいと思う。マビジネスナーの根底には相手へのリスペクトがあることが分かった。」などの声が聞かれた。

また、表 7 で 2. と回答した学生（前期は 61.9%〈13 人/21 人〉、後期は 73.3%〈22 人/30 人〉）から、「不安がなくなったことで、仕事に集中できる。日本でのビジネスに積極的に取り組む心の準備、心の余裕ができた。」との声が集まり、この「マナー早口ことば」の実践活動は留学生が日本で仕事に取り組む際の積極性の獲得に寄与していることが分かった。また、これらの活動を通じて「店で日本人が後ろを通るときに『後ろ、失礼します。』ということがあるが、初めはなぜそんなことを言うのかと思っていた。しかし『マナー早口ことば』を言うようになって、これは『心遣い』の精神であると理解できた。」と、日本企業で求められているビジネス習慣やビジネスマナーの根底にあるのが他者への心遣い、気配りであることまでをも理解する声も聞かれた。

表 6、表 7 で示したこれらの回答より、「マナー早口ことば」の実践活動は 3-2 で述べた 2 つの問題点の解消に寄与していると言える。さらにこの活動は 3-1 で述べた「社会人基礎力」の「前に踏み出す力」、〈主体性のある行動力〉を支える力の養成、企業が「外国人留学生に求める資質」の育成にも有効であると言えると考えられる。

## 5. まとめ

以上、本報告で述べたことをまとめる。本報告は、報告者が 2019 年 6 月～2020 年 2 月にかけて留学生対象に行った「マナー早口ことば」について紹介しこれを「社会人基礎力」の育成を目的とする方策の一例として位置付け、日本語授業を「社会生活をする上で基本となる力」の育成の場として活用しつつ留学生が日本において「社会生活をする上で基本となる力」、とりわけ「前に踏み出す力」の育成についての方策を提示することを目的としたものである。まず第 1 章で本報告を行うにあたっての経緯を説明し、ビジネス日本語教育の場で求められるのは形式的な「ビジネスマナー」ではなく「社会生活をする上で基本となる力」であることを見た。第 2 章では先行研究の足跡をたどり、その問題点として、就労前の学生に対しては「社会人基礎力」の育成とりわけ「前に踏み出す力」の育成が期待されているが、現状の「ビジネス日本語」教育ではその具体的な方策については未だ検

討の余地が大きいことを示した。第3章では留学生が感じる日本企業におけるビジネス習慣・マナーの問題は、①ビジネス習慣やビジネスマナーは日本語授業の中で恒常的に学ぶ機会がない、②ビジネス習慣やビジネスマナーについての理解は、留学生の仕事に取り組む際の積極性に関わる、という2点に集約されることを示し、第4章でその解消を目的とするものとしての「マナー早口ことば」の試みを紹介し、試みの実践後の効果を検証し、「マナー早口ことば」の試みの実践が前述の2つの問題の解消に効果があったことを示した。さらに、この「マナー早口ことば」の実践活動が「社会人基礎力」の「前に踏み出す力」、〈主体性のある行動力〉を支える力の養成、企業が「外国人留学生に求める資質」の育成にも有効であると考えられることを述べた。

## 注

- 1) 「平成30年における留学生の日本企業等への就職状況について」法務省出入国在留管理庁広報資料（令和元年10月）。
- 2) 本報告では、インターンシップの準備として留学生に行う授業を「プレインターンシップ授業」とする。
- 3) 株式会社ディスコキャリアスリサーチ（2021）「外国人留学生/高度外国人材の採用に関する調査」（[https://www.disc.co.jp/wp/wp-content/uploads/2022/01/2021\\_kigyuu-global-report.pdf](https://www.disc.co.jp/wp/wp-content/uploads/2022/01/2021_kigyuu-global-report.pdf)）。
- 4) なお、この「人生100年時代の社会人基礎力」は平成30年2月に経済産業省産業人材政策室より「人生100年時代の社会人基礎力について」として提唱された後に見直しがなされ、「新・社会人基礎力」が提唱された。しかし、この「新・社会人基礎力」と「社会人基礎力」の骨子は同じであり、「2006年に発表した「社会人基礎力（＝3の能力/12の能力要素）」はむしろその重要性を増しており、有効。」（経済産業省産業人材政策室2018、資料6より）とあり、本報告と先行研究との整合性を考え、本研究では2006年に提唱された「社会人基礎力」の用語と考え方を踏襲する。
- 5) アンケートは、前期は2019年6月17日（月）〈プレインターンシップ授業直後の通常授業日〉、後期は同年10月7日（月）〈後期授業初回目〉の1・2限『文字・語彙2A』と3・4限『中級Ⅰ 文法・読解A』の授業開始前に受講学生全員を対象にして行った。前期の授業に参加した留学生は1・2限『文字・語彙2A』受講者25名、3・4限『中級Ⅰ 文法・読解A』受講者38名の合計63名。内二科目の重複受講者18名を除き45名が対象である。留学生の国籍の内訳は、中国21名、韓国8名、ベトナム4名、台湾3名、ドイツ3名、ウクライナ3名、イギリス2名、セイシェル1名である。後期の授業に参加した留学生は1・2限『文字・語彙2A』の受講者23名、3・4限『中級Ⅰ 文法・読解A』の受講者24名の合計47名。内二科目の重複受講者12名を除いた35名が対象である。35名の留学生の国籍の内訳は、中国14名、ドイツ12名、スウェーデン3名、韓国3名、フランス3名である。
- 6) アンケートは、前期は8月5日（月）〈前期最終授業日〉、後期は2020年2月10日（月）〈後期最終授業日〉の1・2限『文字・語彙2A』と3・4限『中級Ⅰ 文法・読解A』の授業開始前

に受講学生全員を対象にして行った。前・後期の授業に参加した留学生の科目別の人数、二科目の重複受講者の人数、留学生の国籍の内訳は注 5 と同じである。

#### 参考文献 (参考 URL を含む)

- 鹿目葉子・榎原実香・大橋真由美 (2021) 「新時代に向けたビジネス日本語教科書の提案－大学における社会人基礎力の育成を目指して－」『BJ ジャーナル』第 4 号, pp.2-15.
- 寅丸真澄・饗場淳子・作田奈苗 (2017) 「ビジネス日本語教材にみるビジネス日本語教育観の変遷－教材のパイロットスタディの調査結果から－」『東京外国語大学留学生日本語教育センター論集』43, pp.109-120.
- 寅丸真澄・饗場淳子・作田奈苗 (2020) 「短期ビジネス日本語プログラムにおける Project-Based Learning の意義と可能性－体験による学びとキャリア支援という二つの観点から－」『BJ ジャーナル』第 3 号, pp.16-29.
- 堀井恵子 (2018) 「「ビジネス日本語教育研究の目指すもの」再考－ビジネス日本語研究会の歩みとこれから－」『BJ ジャーナル』創刊号
- 経済産業省「社会人基礎力」(<https://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/>, 最終閲覧日 2023 年 1 月 15 日) 経済産業省『人生 100 年時代の社会人基礎力』(<https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/Ecforthe100-yearlife.pdf>, 最終閲覧日 2023 年 1 月 15 日)
- ディスコキャリアリサーチ ((DISCO) (2021) 「外国人留学生／高度外国人材の採用に関する調査 (2021 年 12 月調査)」([https://www.disc.co.jp/press\\_release/8878/](https://www.disc.co.jp/press_release/8878/), 最終閲覧日 2023 年 1 月 15 日)
- 法務省出入国在留管理庁 (2019) 「平成 30 年における留学生の日本企業等への就職状況について」([https://www.moj.go.jp/isa/publications/press/nyuukokukanri\\_07\\_00229.html](https://www.moj.go.jp/isa/publications/press/nyuukokukanri_07_00229.html), 最終閲覧日 2023 年 1 月 15 日)

#### 参考資料 (日本語テキスト)

- 小田明子・春日由里・森恭子・湯本雅信・吉田洋子 (2004) 『新実用日本語 新ビジネスマン物語：50 の場面で学ぶビジネス会話とマナー』新宿日本語学校／岩澤みどり・海老原恭子 (2006) 『日本企業への就職：ビジネスマナーと基本のことば』アスク出版／釜淵優子 (2008) 『しごとの日本語 ビジネスマナー編』株式会社アルク／宮崎道子監修・瀬川由美・紙谷幸子・北村貞幸 (2008) 『人を動かす！実践ビジネス日本語会話』スリーエーネットワーク／宮崎道子監修・瀬川由美・紙谷幸子・北村貞幸 (2008) 『人を動かす！実践ビジネス日本語会話 (中級 1)』スリーエーネットワーク／宮崎道子監修・瀬川由美・紙谷幸子・北村貞幸 (2008) 『人を動かす！実践ビジネス日本語会話 (中級 2)』スリーエーネットワーク／宮崎道子監修・瀬川由美・紙谷幸子・北村貞幸 (2008) 『人を動かす！実践ビジネス日本語会話 (上級)』スリーエーネットワーク／近藤彩・品田潤子・金考卿・内海美也子 (2012) 『課題達成のためのプロセスで学ぶビジネスコミュニケーション』アプリコット出版／近藤彩・金考卿・ムグダヤルディー・福永由佳・池田玲子 (2013) 『ビジネスコミュニケーションのためのケース学習 職場のダイバーシティで学び合う【教材編】』ココ出版／筒井道雄監修・高見智子 (2014) 『ビジネスケースで学ぶ日本語』The Japan Times／筒井道雄監修・高見智

子（2014）『中級から伸ばすビジネスケースで学ぶ日本語』The Japan Times 小野塚若菜・篠崎佳子・島恭子・吉沢由香里（2015）『ビジネス日本語オール・イン・ワン問題集』The Japan Times／近藤彩編著・金考卿・池田玲子（2015）『ビジネスコミュニケーションのためのケース学習職場のダイバーシティで学び合う【解説編】』ココ出版／近藤彩編著・金考卿・池田玲子（2019）『ビジネスコミュニケーションのためのケース学習職場のダイバーシティで学び合う【教材編 2】』ココ出版／武田聡子・長崎清美著，特定非営利活動法人日本語教育研究所編（2020）『留学生・日本で働く人のためのビジネスマナーとルール』日本能率協会マネジメントセンター