

研究ノート

企業の外国籍人材に対する日本語教育と教師の養成に関する 一考察

——「目的別日本語教育」を考える——

A study on Japanese language education and teacher training for foreign human resources in companies : Empirical analysis of "JSP (Japanese for Specific Purpose) " based on a survey of Japanese language teachers.

上田直人*
UEDA Naoto

In recent years, laws regarding Japanese language education have been enacted and revised, and the system for Japanese language education for the people of foreign nationalities (or those with foreign roots) living in Japan is also improving. On the other hand, although the COVID-19 pandemic seems to have calmed down, the rapid enactment and revision of laws has increased the influx of international students and foreign nationals working in Japan, and Japanese language education sites are struggling to cope. Companies that employ foreign nationals are often at a loss when it comes to education. Therefore, this study focuses on the education of foreign national human resources in companies and considers the importance of "Japanese for Specific Purpose (JSP)" and the training of Japanese language teachers who will be responsible for the education.

キーワード：目的別日本語教育 (Japanese for Specific Purpose)、ビジネス日本語教育 (Business Japanese education)、コミュニケーション教育 (communication education)、外国籍人材 (foreign worker)

1. はじめに

2022 年 3 月の留学生新規入国受け入れ再開によりこれまでコロナウイルスのパンデミックにより入国できなかった留学生が続々と入国を始め全国の日本語学校や大学などの教育機関では対応に四苦八苦している。また、2023 年 4 月に政府が「未来を創造する若者の留学促進イニシアティブ<J-MIRAI>」¹の第二次提言をまとめ、留学生の受け入れを 2033 年までに 40 万人に拡大させる指針を発表した。これにより、留学生の数は今後も増加することが予想される。一方で、2012 年の「高度人材ポイント制度」の導入、2017 年の「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律 (技能実習法)」、2019 年の「出入国管理及び難民認定法 (入管法)」改正による在留資格『特定技能』の新設等により日本で働く外国籍人材の数はコロナ禍に関わらず右肩上がりを受け、厚生労働省によると 2022 年 10 月現在の外国人労働者数は 1,822,725 人であり過去最高の数字となっている。

右肩上がりの外国籍人材数ではあるが、企業内で円満かつ順調に業務ができていくかと言うと実態はそうではない。厚生労働省の『一般・外国人別事業主都合離職率 (新規求職者)』²によると、コロナ禍における外国籍人材の 2020~2021 年の非自発的な離職の割合は軒並み 40%以上であり、一般 (日本籍人材) よりも高い水準が確認できる。また、株式会社ディスコ(2020)では企業による外国人社員活用の課題として「社内でのコミュニケーション能力の不足」「文化や価値観、考え方の違いによるトラブルがある」という意見が上位を占めるなど企業と外国籍人材との間に溝があるケースも散見される。

¹ <https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/kyouikumirai/dai6/siryou1-1.pdf>

² 厚生労働省『新型コロナウイルス感染症禍における外国人雇用の状況について ①外国人求職者の分析』
(<https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/000840138.pdf>)

本稿では外国籍人材に対する日本語教育についての先行研究をまとめた上で、今後、日本社会を担うであろう企業の外国籍人材への日本語教育の方法と、外国籍人材への教育を担う教師の養成にスポットを当てることを目的とする。

2. 先行研究

外国籍人材への日本語教育に関する研究としては管見の限り二種類に分けられる。一つ目が外国籍人材に対しての日本語使用調査や問題意識を研究した「就労者への日本語教育の研究」、二つ目が外国籍人材への日本語教育の内容にフォーカスした「ビジネス日本語に関する研究」である。

(1) 就労者への日本語教育の研究

外国籍人材の日本語使用や問題意識を調査した研究は更に二種類に分けられる。一つ目が「ホワイトカラー人材」についての研究、二つ目が「ブルーカラー人材」についての研究である。

まず前者の研究としては粟飯原(2009)が詳しい。粟飯原(2009)では、担当者(日本語教師)と学習者(外国籍人材)と日本人(企業担当者)のビジネスにおける日本語使用場面の問題意識を調査しているが、三者間で問題意識のずれがあることを指摘している。学習者は日本語使用において『言語知識/形式』への意識が強い傾向があるのに対し、企業内の日本人は『言語行動』や『実務能力』³への意識が強い傾向がある。その一方で担当者(日本語教師)はビジネス経験の有無により差異があり、ビジネス経験が無い教師は『言語知識/形式』を問題視する傾向があり、ビジネス経験がある教師は『言語知識/形式』と『言語行動』双方に意識を置く傾向がある。しかし、教師は『実務能力』への問題意識が働かないようである。以上のように、外国籍人材と企業に勤める日本人との問題意識の差もあるが、外国籍人材を指導する日本語教師自体も企業のニーズに答えられていないことが見て取れる。

後者のブルーカラーの研究については赤塚(2008)、張(2021)が挙げられる。赤塚(2008)は研修生(現技能実習生)や企業、日本語指導担当者へのアンケート調査から研修生の言語習得には文化受容が大きく関与すると指摘している。また、張(2021)は工場で働く技能実習生の現場における録音データを調査し、教材と実際の現場における会話や言語形式の差異を指摘し、技能実習生への教育について一石を投じている。

以上のことから、日本語教師は双方の文化的側面や実際の現場の理解等、日本語における知識だけではなく様々な状況を考慮しなければならないことが見て取れるが、外国籍人材に対する日本語教育についての研究はまだ発展途上であり、日本語教師の養成についての研究が求められている。

(2) ビジネス日本語に関する研究

古くから就労者向けの日本語として「ビジネス日本語」が日本語教育に組み込まれてきた。広義における「ビジネス日本語」としては高見澤(1994)に代表される「仕事のための日本語」全般を指すものである。

近年は狭義における「ビジネス日本語」の定義付けの研究が進んでいる。粟飯原(2018)は「日本社会における市民生活に必要な能力(市民リテラシー)のうち、その生⁴を支える最も典型的な活動である経済活動(ビジネス)に関わる日本語」と定義し、近藤(2020)は「仕事のための言語行動と非言語行動を含むコミュニケーション全般」と定義している。近年は「ビジネス日本語」を言語としてではなく、リテラシーやコミュニケーションと位置付けることが多い。更に小池編(2003)では「日本のビジネス・コミュニケーションの在り方を踏まえて使用される日本語の理解とその運用。対象別・目的別日本語教育の一分野」のように、「ビジネス日本語」を目的別日本語教育(Japanese for Specific Purposes,通称JSP)と関連付けた研究が現在数多く散見される。

³ 粟飯原(2009)は調査における問題意識の例として「狭義の敬語などの文法知識」「ビジネス語彙/表現」「断り/依頼等の形式」「聴解力」「メールの書式」を『言語知識/形式』、「社会言語、語用論的内容」「日本的企業文化」を『言語行動』、「交渉力・専門知識など」を『実務能力』の三種類に分けている。

⁴ 粟飯原(2018)には「生」を指す内容の明記はないが、前後の内容から「生計」「生活」を指すものと推察される。

佐野(2009)によると JSP は、ESP(English for Specific Purposes)を参考としており、「明確な特定のニーズに基づく日本語教育」と定義されている。本稿においてもその定義を踏襲する立場を採る。また、JSP の分類については様々であるが代表的なものは以下の通りである。

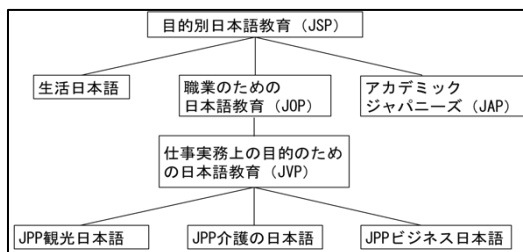


図-1 栗飯原(2015)による JSP 分類

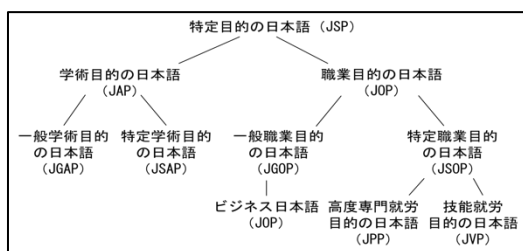


図-2 黄(2021)による JSP 分類

栗飯原(2015)、黄(2021)の分類は大きく異なっており、JSP の定義付けや分類についての研究もまだ発展途上と言わざるを得ない。

3. 日本語教師へのビジネス日本語教育事前調査

先行研究で述べたように、外国籍人材に対する日本語教育では日本語の知識だけではなく、企業のニーズを理解し、画一的ではない各々の実際の場面に応じた指導、つまり目的別日本語教育 (JSP) という考え方が必要となる。日本語教師の中でこの目的別日本語教育 (JSP) の認知度は如何ほどであるか、日本語教師の養成に関する研究の準備調査として、まず実際に学習者に指導している日本語教師に 2021 年 8 月から同年 9 月にかけて Google forms を使用したアンケート調査を実施した。コロナ禍のために大規模な人数を対象とした調査を行うことはできなかったが、30 名の日本語教師から回答を得ることができ、有効回答数は 29 であった⁵。

質問は以下の 2 点である。

- ①ビジネス日本語を非日本語母語話者に教えた経験はありますか。
- ②JSP (Japanese for Specific Purpose,目的別日本語教育) という理論を知っていますか。

今回の調査では「企業に勤める外国籍人材への指導の有無」という質問では回答数が著しく低下する懸念があったため、場所や対象を問わず「非日本語母語話者」への指導という設問で実施した。そのため、自由記述欄を設け、ビジネス日本語指導の経緯などがあれば、記述をしてもらった。結果は以下の通りである。

⁵アンケート回答の同意と研究への使用同意には Google forms 内に質問を設けたものの、1 名からは同意の確認ができず、有効回答数は 29 となった。

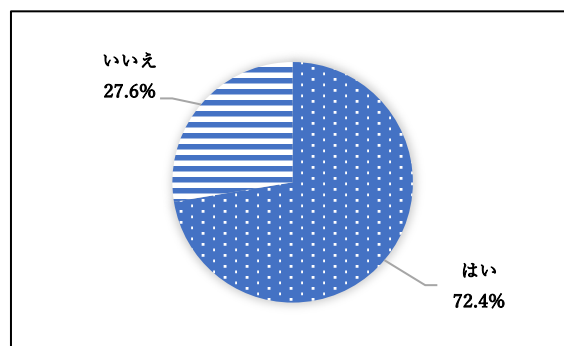


図-3 「①ビジネス日本語を非日本語母語話者に教えた経験はありますか」の回答

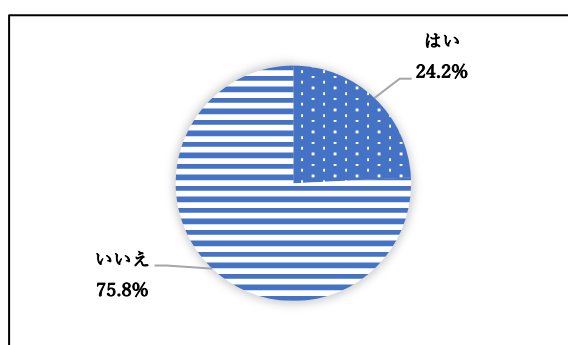


図-4 「②JSP (Japanese for Specific Purpose, 目的別日本語教育) という理論を知っていますか」の回答

本調査では現役の日本語教師の 70%が何らかの形でビジネス日本語の指導に携わっていた。しかし、目的別日本語教育 (JSP) の認知についてはわずか 24.2%であった。

更に自由記述欄の経緯の調査では、半数以上の 55%が地域のボランティアなどで地域日本語教育の一環としてビジネス日本語を指導したという回答であった。また、教育の内容に関しての記述では「敬語を教えている」「教え方がわからないので聞きたい」等の回答があった。

以上の調査から、何らかの形でビジネス日本語を指導した経験のある教師が多いことが判明した。しかし、教育を担う教師自身がビジネス日本語の定義をあまり理解せず、ビジネス日本語の教育についてアドバイスを求めるコメントが記述欄に多く見られる。このことからビジネス日本語という日本語教育分野に不安を抱えている教師が多いと思われる。

また、粟飯原(2009)では、実際の現場における外国籍人材への問題意識と教師の考える問題意識の差異が述べられているが、本調査の限りでは、問題意識を論じる以前に、ビジネス日本語教育を担う教師への指導が第一であり、指導の徹底こそ急務ではないか⁶と考えられる。

4. 日本語教師の場面別日本語使用調査

準備調査ではビジネス日本語教育を担う教師への指導不足について指摘を行ったが、では、外国籍人材に対してどのような指導を行っていくのがふさわしいのかを明確にしておく必要がある。粟飯原(2009)で述べられているように、企業は外国籍人材の『言語形式』よりも『言語行動』『実務能力』を意識する傾向がある。しかし、対象の企業の社員ではない日本語教師が『実務能力』の指導を行うことは非常に難しい。そのため、まず『言語行動』の指

⁶ 文化庁による研修事業「就労者に対する日本語教師養成」が毎年行われており無策というわけではない。しかし、文化庁による事業は定員が 80~100 名であり、参加はかなり狭き門となっている。

導が重要と考えられる。そこで、本稿では現役日本語教師に対して再度『言語行動』に基づく調査を 2021 年 10 月に実施した。調査は再度 29 名の日本語教師に準備調査と同様に Google forms を使用し答えてもらった。

(1) 調査方法

業種、職種が異なる三つの会話場面の絵と簡単な前提説明を加えた上で矢印の人物が何と発言をするのが適切であるか書いてもらった。人によっては助詞の抜けや表現の差異があるが、ここでは文型マーカーや使用語彙に焦点を当てて分類した。場面⁷と前提は以下の三種類である。

i オフィス (事務職、営業職など)

「あなたは営業部の新入社員です。先輩が忙しそうにしています。自分は緊急の仕事はないので、手伝うことを申し出ます。何と言いますか。」

ii 建設現場

「あなたは工事現場の作業員です。最近入った後輩がぼんやりして足元を見ずに鋼材を運んでいます。注意してください。」

iii 介護現場

「あなたは介護施設の職員です。昼ごはんの時間なので、入居者に手を洗うようにお願いします。何と言いますか」

(2) 調査結果と考察

まず、「i オフィス (事務職、営業職など)」における結果は以下のようになった。

表-1 「i オフィスの場面」での発言の回答

お手伝いできることは <u>ありますか</u>	51.7%
手伝い <u>ましょうか</u>	24.1%
お手伝い <u>させていただけない</u> でしょうか	10.3%
すみません、今、お時間 <u>よろしい</u> でしょうか	6.9%
今、手が空いていますので <u>何か</u> ありますか。	3.4%
わたしに <u>らせて</u> いただけないでしょうか。	3.4%

i の場面の回答では「お手伝いできることはありますか」の回答が最も多く 51.7%を占めた。i の場面では「新入社員の申し出」というのがポイントになる。この場面では「忙しそう先輩を手伝う意識と忙しい先輩の邪魔をしない意識」が必要となるが、ポテンシャル採用が多い日本の企業における新入社員は出過ぎた発言は生意気と捉えられてしまうことが多い。例えば、「らせていただけないでしょうか」は、たとえ自分自身の仕事に自信があったとしても、このような発言は日本人上司からは生意気に思われる可能性が高い。また、「お手伝いできることはありますか」についても技能技術が十分ではない新入社員の発言としては生意気に思われる可能性がある。

次に「ii 建設現場」における結果は以下のようになった。

⁷ 著作権の関係上、本稿での絵の掲載を控える。

表-2 「ii 建設現場の場面」での発言の回答

ちゃんと <u>見ろ!</u>	31.0%
注意 <u>して</u>	24.1%
気をつけて <u>ください</u>	10.3%
危ない <u>よ</u>	6.9%
危ない <u>!</u>	6.9%
足元、気をつけて <u>ね!</u>	6.9%
よく <u>見て</u>	3.4%
足元に注意して <u>運びなさい!</u>	3.4%
<u>足元!</u>	3.4%
おい、 <u>足元見ろよ!</u> あぶね <u>ーぞ!</u>	3.4%

ii の場面の回答は教師によって様々であった。主な回答として、「見ろ」「運びなさい」のような命令を表すマーカの使用が多い傾向がある。また、「注意して」や、「気をつけてください」のような指示を表すマーカの使用が多い。

ii の場面の「建設現場」においては、一つのミスで大怪我や生死に関わることが多い。「OTIT 外国人技能実習機構」による『日本語教育教材・アプリ』(<https://www.otit.go.jp/kyozai/>)では「危ない!」等の形容詞や名詞の言い切りや、「見ろ!」等の命令を表すマーカの使用は確認されるが、指示を表すマーカや終助詞の使用は確認できない。張(2021)でも同様の指摘がある。以上のことから、回答が多い「注意して」「気をつけてください」のような発言は不適切である可能性が高い。

表-2 の回答における形容詞や名詞の言い切りや命令を表すマーカを使用した回答は「ちゃんと見ろ!」「危ない!」「足元に注意して運びなさい!」「足元!」の四種類であり、全体の 44.7%であった。

最後に「iii 介護現場」における結果は以下ようになった。

表-3 「iii 介護現場の場面」での発言の回答

お昼ご飯なので、手を洗いま <u>しょうか</u> 。	24.1%
手を洗いま <u>しょう</u> 。	20.7%
手を洗いま <u>しょうね</u> 。	20.7%
手を洗いに行きま <u>しょう</u> 。	20.7%
手を洗 <u>ってきてください</u>	6.9%
お昼ご飯のまえに、手を洗いま <u>しょうか</u> 。	3.4%
手を洗った <u>方</u> がいいですね。	3.4%

iii の場面の回答では「~ましよう」のように誘いかけ・指示のマーカが多いものの、「洗ってきてください」のように指示・命令を表すマーカを使用した回答も確認された。

海外産業人材育成協会 (2011,p.17) では、『「~てください」は一方的な指示という印象を与えるので、「~ましようか」を使って婉曲的に相手の動作を促す』とあり、iii の場面では「~てください」の使用は控えた方がよい。また、本調査では「~ましよう」を使用した回答が多かったが、市川 (2018) によると、「~ましよう」「~ましようか」は話し手側の申し出で、強い意志を表すが、「~ましようか」は相手が考え選択できる余地を残しているとする。この場合は相手が選択できる「~ましようか」を使用した方が、より入居者に対して丁寧聞こえるかと思わ

れる。本調査では「～ましょうか」の使用は全体の 27.5%であった。

5. 企業人材に対する日本語教育システムの確立と JSP

前節までで述べたように、業種・職種によって使用できる文法マーカーや言い回しは異なっており、使用を誤った場合はコミュニケーションミスが生じたり、トラブルが発生する原因となり得ることがある。

しかしながら、それを指導する日本語教師はオフィスワーカーのビジネス・コミュニケーション場面は身近であり教材も充実しているため、使用するマーカーや使用語彙の選択に大きなばらつきが見られず、企業人材に対する教育も比較的容易に感じられるのではないかと考えられる。しかし、先述の「出過ぎた発言」などのような「日本的企業文化」の理解には注意が必要である。一方で、特殊な場面（ここでは建設現場、介護現場）は、経験者を除き場面をイメージしにくく、また教材も決して充実しているというわけではない。そのため、教師によって使用語彙やマーカーに差異があり、またその場面で使用することがないマーカーを選択してしまう傾向も見られた。

そのため、企業人材に対する日本語教育システムを確立し、教育を効率化し外国籍人材だけでなく教師にとってわかりやすくするために、一元化していくことが必要なのではないかと考えられる。

まずは前節で述べたように各業種や職種の場面におけるコミュニケーション教育の充実である。既に国立国語研究所では「多文化共生社会における日本語の言語的障壁の低減に関する研究」⁸と称した機関研究プロジェクトが存在する。上記の国立国語研究所のプロジェクトは「外食チェーン店のオペレーション・マニュアル」や「介護施設における申し送り書」における言語的特徴の抽出が主な目的ではあるが、「外食業界」「介護業界」だけではなく、他業種にも同様のデータ調査が必要である。

次に、先行研究でも述べた目的別日本語教育（JSP）の理論から実践への落とし込みである。目的別日本語教育（JSP）は以前から研究はされているものの、まだ理論の域を出ておらず、認知度も低く実践使用はほとんどされていないのが現状である。実践のためには、目的別日本語教育（JSP）を更に検討していく必要がある。

まず、図-5を見てほしい。これはある日本語教育機関の日本語研修の業種別受託の割合をグラフ化したものである。

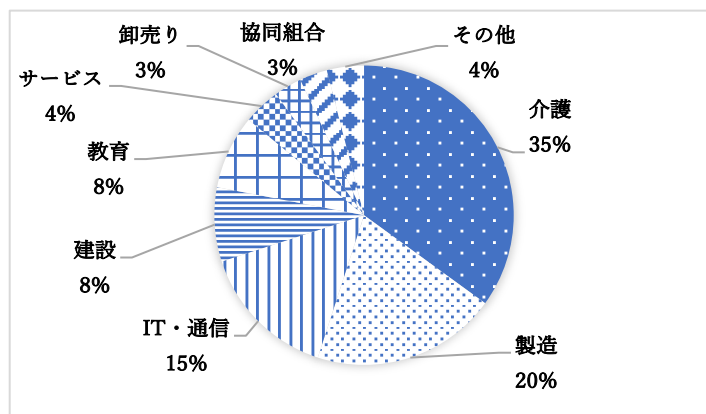


図-5 「日本語教育機関の日本語研修の業種別受託の割合」

日本語研修の受注量としては「介護」が最も多く、続いて、「製造業」「IT・通信業」「建設業」「教育業」となっている。いずれの業界も外国籍人材の積極雇用を行っている業界である一方で、日本語のコミュニケーションに苦慮していると思われる。また、いずれの業界でもいわゆるオフィスワーカーとは異なり、専門的な技術や専門用語が求められる業種でもある。

⁸ <https://www.ninjal.ac.jp/research/cr-project/project-3/institute/linguistic-barriers>

上記の問題を解決するためには目的別日本語教育 (JSP) を更に細分化し、より実践に活用できる理論構築が重要である。そこで、黄(2021)を参照し、更に細分化を検討したのが図-6 である。

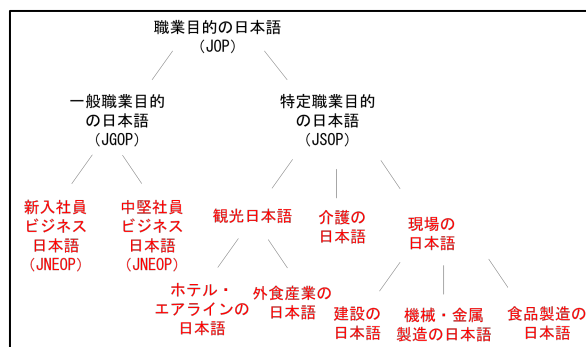


図-6 職業目的の日本語 (JOP) の細分化

(1) 一般職業目的の日本語 (JGOP)

まず、JSP の一つである職業目的日本語 (JOP) の一分類として、オフィスワーカー向けの日本語「一般職業目的の日本語 (JGOP)」を分類した。これは黄(2021)の分類を踏襲したものである。更に下位分類として、就職活動から新入社員として入社してから2~3年働く社員までを対象とした「新入社員ビジネス日本語 (JNEOP)」、3年目以降から管理職になるまでを対象とした「中堅社員ビジネス日本語 (JNEOP)」の分類を提案したい。なぜなら、新入社員は自身の部署や限られた取引先とのコミュニケーションが中心となるが、数年後には社内の他部署や新規取引先とのコミュニケーションが増えていくことが想定され、使用する表現や語彙は異なり、画一的な教育はできないからである。

(2) 特定職業目的の日本語 (JSOP)

黄(2021)は「特定職業目的の日本語 (JSOP)」の下位分類として、高度専門就労目的のための日本語 (JPP) と技能就労目的の日本語 (JVP) と分類したが、実践活用のためにはまだ不十分であると考えられる。そこで、粟飯原(2015)や図-5も参照し、「特定職業目的の日本語 (JSOP)」の下位分類として「観光日本語」「介護の日本語」「現場の日本語」と三分類にした。

「観光日本語」については、田代(2018)が詳しいが、ホテルやエアラインなどの観光業で働くための日本語だけでなく、日本国内での需要が高まっている「外食産業の日本語」も含まれる。教材は少なからず発行されているものの、まだ十分とは言えず今後も研究、教材作成は必要である。

「介護の日本語」の需要が高まっているのは先述の通りであり、また、独特の言い回しや専門用語が多いため、一分類として独立させた。「介護の日本語」は2010年代後半から多くの教材が発行され、日本語教師への養成講座プログラムも多く存在し、徐々に教育の体制は整いつつある。

また、「現場の日本語」は主にブルーカラー人材向けの日本語教育である。近年の技能実習生や特定技能ビザ申請の増加を受けて、ブルーカラー人材向けの日本語教育の整備も急務である。「OTIT 外国人技能実習機構」による『日本語教育教材・アプリ』では「建設」「機械・金属製造」「食品製造」に分けられており、また、使用する語彙や表現にも差異があるため、下位分類として三分類とした。「現場の日本語」は教材も少なく、特殊な環境下での業務となるので現場での実務経験がある日本語教師の数も少ない。指導できる日本語教師を増やすためにも、「現場の日本語」の調査及び、研究が急がれる。

6. まとめと今後の課題

本稿では日本語教師へのアンケート調査と目的別日本語教育 (JSP) の再検討について論じてきたが、明らかになったのは以下の点である

- ・ビジネス日本語教育の経験のある日本語教師は多いものの、目的別日本語教育 (JSP) の理論が認知されていない可能性が高い。
- ・多くの日本語教師はオフィスワーカー等のコミュニケーション場面による指導は教材等を通じてある程度は可能である。しかし、介護や建設など特定職業の場合、教師自身に経験がなかったり、教材等が不十分なこともあったりするため、その業種独特の言い回しなどが指導できない場合がある。
- ・外国籍人材を指導する日本語教師養成のためには、教材や養成講座の充実が必要であるが、「介護」については十分に体制が出来上がりつつあるものの、他の業種のサポートはまだ不完全である。
- ・目的別日本語教育 (JSP) はまだ理論の域から脱しておらず、実践化させていくためには議論が未熟で今後も検討の余地がある。

今後も外国籍人材は増加し、職業も多様化していくのは周知の事実である。外国籍人材が日本で活躍し、日本経済の一翼を担っていくためには、日本語教師による教育及び、教師の養成が重要である。本稿で提案した「特定職業目的の日本語 (JSOP)」の「観光日本語」「介護の日本語」「現場の日本語」の三分類の中でも、定義や明確な指導法がまだ確立されていない「観光日本語」の指導を含めた総合的研究を今後の課題としたい。

【謝辞】

本稿は 2022 年 2 月に関西学院大学言語コミュニケーション文化学会にて発表した同名の題目の内容を加筆修正して研究ノートとしてまとめたものである。また、コロナ禍の厳しい情勢であったにも関わらずアンケートにご協力いただいた皆様には心より感謝を申し上げる。更に、数名の方々がアンケート内容の不備や不手際を厳しく指摘くださった。併せてこの場で感謝を申し上げる。

【引用・参考文献】

- 栗飯原志宣(2009)「ビジネス日本語担当者に求められる役割-求められるものはビジネス経験か-」『ジャーナル CAJLE』10号,pp.43-65
- 栗飯原志宣(2015)『第 6 章 再考: ビジネス日本語の定義と領域-ビジネス日本語担当者の不安と疑問の解決を求めて-』前田直子編『ビジネス日本語教育の展開と課題』ココ出版、pp.105-123
- 栗飯原志宣(2018)「ビジネス日本語の新しい定義と教育内容の再考-ビジネス接触場面の当事者の意識に基づくビジネス日本語教育の内容-」『早稲田大学博士論文』
- 赤塚恵子(2008)「技術研修生日本語指導における実践の構造化をめざして-日本語学校と受け入れ企業の日本語指導評価の視点に対する意識のずれから、日本語学習のあり方を探る (2) - A 社における技術研修生の日本語学習の結果を通して」『鈴鹿国際大学紀要 CAMPANA』15 号、pp.149-161
- 市川保子(2018)『日本語類義表現と使い方のポイントー表現意図から考えるー』スリーエーネットワーク
- 海外産業人材育成協会(2011)『専門日本語入門 場面から学ぶ介護の日本語【教師用手引き】』凡人社
- 株式会社ディスコ(2020)「外国人留学生/高度外国人材の採用に関する調査」
URL:<https://www.disc.co.jp/wp/wp-content/uploads/2021/01/2020kigyuu-global-report.pdf>(最終閲覧日 2023 年 11 月 29 日)
- 小池生夫編(2003)『応用言語学事典』研究社
- 黄海洪(2021)「JSP(Japanese for Specific Purposes)の一考察-「職業目的の日本語(JOP)」の低位分類の整理を通して-」『BJ ジャーナル』第 4 号、pp.58-70
- 厚生労働省(2021)『「外国人雇用状況」の届出状況まとめ【本文】(令和 2 年 10 月末現在)』
URL:<https://www.mhlw.go.jp/content/11655000/000729116.pdf>(最終閲覧日 2023 年 11 月 30 日)

厚生労働省(2022)『新型コロナウイルス感染症禍における外国人雇用の状況について ①外国人求職者の分析』

URL:<https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/000840138.pdf>(最終閲覧日 2023 年 11 月 29 日)

近藤彩(2019)「高度人材としての外国人の活躍と日本語教育関係者の役割」『日本言語文化研究会論集』15号、pp.1-14

近藤彩(2020)「企業の求めるビジネスコミュニケーション能力-外国人と働く環境整備 に向けて日本語教育ができること-」『日本語学』第39巻3号、pp.42-54

佐野ひろみ(2009)「目的別日本語教育再考」『専門日本語教育研究』11号、pp.9-14

高見澤孟(1994)『ビジネス日本語の教え方』アルク

田代由貴(2018)「『観光日本語』とは何か-海外の日本語教育機関の調査と国内の現状をもとに-」『さいたま言語研究』2号、pp.14-23

張学盼(2021)「技能実習生に向けられた日本語母語話者の文末表現の特徴 -鉄骨工場における作業現場のデータと講習用教材との比較から-」『東アジア研究』19号、pp.47-66

内閣官房(2023)、「未来を創造する若者の留学促進イニシアティブ<J-MIRAI>」(第二次提言)

URL:<https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/kyouikumirai/dai6/siryou1-1.pdf>(最終閲覧日 2023 年 11 月 29 日)