

## 学位論文題名

日本語教育における異文化コミュニケーション教育の検討  
——中国の東北地方の大学を中心に——

## 学位論文内容の要旨

本論文は、在中日系企業の中国人社員を対象に行った調査で、中国人社員の離職率が高いのは職場の異文化環境にうまく適応できないことが要因の一つであることを突き止めたうえで、その問題の根源を探究するために、中国の大学における日本語教育について、特に異文化コミュニケーション能力の育成に焦点をあてて多角的に考察し、現在の日本語教育には異文化コミュニケーション教育が不足していることを明らかにしたものである。

序章では、研究の背景として、中国に進出した日系企業において中国人社員の離職率が欧米系の企業に比べて極めて高いことが深刻な問題となっていることを、日本側と中国側の近年の調査報告をもとに紹介した。この問題を解決するためには、日系企業の側は昇給や昇進といった待遇や制度の改善だけでなく、中国の社会や文化を理解する能力を備えた日本人社員を派遣するとともに、異文化が接触する職場でのコミュニケーションを円滑にするための企業内教育が必要である。しかし、人材面でも企業内教育の面でも、日系企業の努力は十分ではないのが現状である。一方、中国人社員の側の問題として、日系企業に就職する前に彼らが受けた大学教育において、日本語の運用能力はかなり高いレベルまで鍛えられていても、異文化コミュニケーション能力が十分に育成されていないため、職場でコミュニケーションギャップを感じる社員が多い。それが離職を考えるきっかけになっている。

しかし、この問題に関連する先行研究は、日系企業の側からの対応策についての論考は多いが、中国人社員の異文化コミュニケーション能力の視点から原因を探った論考は少ない。そこで、中国人社員が大学で受けた日本語教育、特に異文化コミュニケーション教育との関連を明らかにすることを本研究の課題とした。

第1章では、在中日系企業における中国人社員の離職率が高いことの原因を探るために行った調査の結果を分析、考察した。調査は中国に進出している39社の日系企業で働いている350名の中国人社員に対して行った。アンケート調査の結果によると、中国人社員が離職を考えるきっかけとなる13の理由の中で、「給料が安い」、「能力を発揮できない」に続き、「職場の雰囲気が悪い」が第3位であった。また、中国社員の約40%が職場で働いていてストレスを感じていることが分かった。さらに、転職したとして再就職先に日系企業を選ぶと答えた人は、30%弱に止まった。アンケート調査と並行して11名の中国人社員に対してインタビュー調査を行い、中国人社員が日系企業という異なる文化背景を持つ職場に適応できない原因について答えてもらった。調査の結果、中国人社員は自国の文化を唯一の基準として考える傾向が強く、日本の文化に対しても、文化の相違にはある程度は気づくが、積極的にその内面まで理解しようとする姿勢を持たず、表面的に慣れたようにみせるという消極的な態度のままである。また、中国人社員の多くは日本語を習得していても、日本の企業文化に関する理解が足りず、それに柔軟に適応できないままである。そのため、中国人社員は日本人上司としばしば意思の疎通を欠き、円滑にコミュニケーションを行うことができない状態になる。これらのことから、中国人社員の異文化コミュニケーション能力が高くないことが明らかになった。

第2章では、日本語教育の「教学大綱」、カリキュラム、教科書について異文化コミュニケーションに関わる内容を分析した。日本の学習指導要領にあたる「教学大綱」は、中国では大学にも

適用されており、教学上の指導指針としての拘束力は日本よりかなり強い。現行の基礎段階の「教学大綱」(2001年)と高学年段階の「教学大綱」(2000年)を分析、考察した結果、基礎段階では「教育の理念」に「外国語の最終的な目的は学生の異文化コミュニケーション能力の育成することである」と明記されているが、それ以外の教育の目的、内容、教授法などには関連する記述が少なく、というに曖昧である。また、カリキュラムの設置については、文化に関する知識の重要性を強調してはいるが、授業科目の設置を要求していない。高学年段階の「教学大綱」では、異文化コミュニケーションについてはまったく言及していない。カリキュラムには「日本の社会と文化」を独立した授業科目として設置することを規定しているものの、授業の仕組みや時限数などは示していない。以上の分析によって、現行の「教学大綱」には異文化コミュニケーションに関する内容に一貫性と具体性がないことを明らかにした。

次に、日本語教育のカリキュラムが各大学で実際にどのように設置されているかを分析した。中国の東北地方の66校のうち、11校の日本語学科のカリキュラムを分析した結果、異文化コミュニケーション能力を育成するための授業は非常に少なく、たとえカリキュラムに組み込まれていたとしても、選択科目として取り入れられている場合が多いことを明らかにした。

最後に、大学で使われている教科書の内容を分析した。東北地方で使用されている代表的な教科書を2冊取り上げ、その日本の社会と文化に関する内容の構成、記述内容を分析した結果、2つの教科書は重点の置き方に違いがあるものの、記述内容は基礎知識の羅列に終始し、異文化コミュニケーション能力の育成に関連する内容がほとんどないことが分かった。

これらの分析を通して、「教学大綱」に異文化コミュニケーションの内容がきちんと規定されていないことが、カリキュラムの設置と教科書の内容に負の影響を与えていることを明らかにした。

第3章では、8名の日本語教師に対するインタビュー調査の結果を分析、考察した。教育の現場で日本語教師が異文化コミュニケーションに関連する内容を授業および実践活動でどのように導入しているかについてたずねたところ、多くの日本語教師は異文化コミュニケーション教育を導入する必要性を認識してはいるが、教育の現場では依然として言語運用能力の育成に重点が置かれていることが分かった。また、授業外の異文化コミュニケーションの活動について、日本語教師はその重要性を認めているが、教師自身は学生に積極的に参加するように働きかけようとはしていない。これについても、「教学大綱」で言語運用能力の育成を重視し、異文化コミュニケーションの内容に関する記述が欠落し、異文化コミュニケーションの実践活動が取り入れられていないことが関係している。

第4章では、東北地方の7つの大学の1027名の学生に対するアンケート調査を通して、日本語学習者が受けている異文化コミュニケーション教育の全体的な状況を把握した。多くの学生は、日本の文化について知識として知ってはいるが、文化相対主義の価値観で相手の文化を受け止めて理解する能力が低い。また、日本人や日本の企業・団体と交流する機会が教育の一環として提供されていないため、異文化コミュニケーションの実践能力を鍛える機会がない。そのため、実際に日本人および日本の企業(団体)と交流した時に、円滑にコミュニケーションできない学生やストレスを感じる学生が多いことが分かった。これらのことから、学生が大学卒業後に日系企業に就職すると、職場の異文化環境にうまく適応できない可能性が高いことを明らかにした。

終章では、学生の異文化コミュニケーション能力が十分に育成されていないという現状は、日本語教育のあり方そのものに問題があり、その問題の根源は「教学大綱」における異文化コミュニケーションに関する内容に一貫性と具体性が欠落していることにあるとし、それが各大学におけるカリキュラムの設置や教科書の内容に制約と混乱をもたらし、教育の現場に立つ教師の意識の転換を妨げており、そうした教育環境で育てられた学生がやがて社会に出て在中日系企業の異文化の職場環境にうまく適応できないことになるとの結論に至った。国際社会で活躍する人材の育成には異文化コミュニケーション教育の本格的な導入が不可欠であり、そのためには、「教学大綱」の改訂が喫緊の課題であるというのが、これからの日本語教育に対する筆者の提言である。

# 学位論文審査の要旨

主 査 教 授 野 澤 俊 敬  
副 査 教 授 寺 田 龍 男  
副 査 講 師 青 木 麻 衣 子  
副 査 教 授 王 秀 文 (大連民族学院)

## 学位論文題名

### 日本語教育における異文化コミュニケーション教育の検討 ——中国の東北地方の大学を中心に——

本論文は、在中日系企業の中国人社員を対象に行った調査で、中国人社員の離職率が高いのは職場の異文化環境にうまく適応できないことが要因の一つであることを突き止めたうえで、その問題の根源を探究するために、中国の大学における日本語教育について、特に異文化コミュニケーション能力の育成に焦点をあてて多角的に考察し、現在の日本語教育には異文化コミュニケーション教育が不足していることを明らかにしたものである。

序章では、中国に進出した日系企業において、中国人社員の離職率が欧米系の企業に比べて極めて高いことが深刻な問題となっていることを、日本側と中国側の近年の調査報告をもとに紹介している。この今日的な重要課題を克服するためには、日系企業の側は昇給や昇進といった待遇や制度の改善に努めるだけでなく、派遣する日本人社員に異文化理解能力の高い人材が求められることや、異文化が接触する職場でのコミュニケーションを円滑にするための企業内教育が必要であることについて、先行研究の幾つかの論考に基づいて確認したうえで、筆者は、中国人社員の側の問題として、在中日系企業に就職する前に彼らが大学において受けた日本語教育における異文化コミュニケーション教育のあり方に問題があるとの仮説を立てて、本研究に取り組んだ。この着眼点の独創性を評価したい。

第1章では、筆者が在中日系企業における中国人社員の離職率が高いことの原因を探るために、北京、上海、大連の39社の日系企業で働いている350名の中国人社員に対して行った調査結果がまとめられている。アンケート調査の結果によると、中国人社員が離職を考えるきっかけとなる理由の中で、「職場の雰囲気が悪い」ことが要因の一つになっていることが分かった。また、中国社員の約40%が職場で働いていてストレスを感じていること、さらに、転職したとして再就職先に日系企業を選ぶと答えた人が30%弱に止まることなどが分かった。中国人社員を対象にしたこのような大規模なアンケート調査は前例がなく、この調査を実行して貴重なデータを得たことは、高く評価されるべきである。

筆者は、アンケート調査と並行して11名の中国人社員に対してインタビュー調査を行い、

中国人社員が日系企業という異なる文化背景を持つ職場に適応できない原因について回答を得た。調査の結果、中国人社員は自国の文化を唯一の基準として思考する傾向が強く文化相対主義の価値観を受け入れないこと、日本の企業文化については理解が足りないために柔軟に適応できないでいること、そのために中国人社員は日本人上司や同僚としばしば意思の疎通を欠き、円滑にコミュニケーションを行うことができない状態になることなどをもとに、在中日系企業の中国人社員の異文化コミュニケーション能力が低いことを明らかにした。

第2章から第4章で、筆者は中国の大学において日本語教育に異文化コミュニケーションに関連する内容がどのように導入されているかについての調査結果をまとめている。

第2章では、まず日本語教育の指導指針と枠組みを規定している「教学大綱」を詳細に分析し、基礎段階の「教学大綱」と高学年段階の「教学大綱」との間に異文化コミュニケーションに関する記述に一貫性がないことを指摘し、内容も少なく、説明も具体性に乏しいと批判した。次に、東北地方の11の大学から得た日本語学科のカリキュラムを分析した結果、日本語の運用能力を育成する授業が多いのに対して、異文化コミュニケーションに関連する授業はその数も時間数も極めて少ないことを明らかにした。さらに、多くの大学で使用されている日本の社会と文化の代表的な教科書を詳細に分析した結果、記述内容は基礎的な知識を広く浅く紹介するに止まり、異文化コミュニケーション能力の育成に関連する内容がほとんどないと指摘した。

第3章では、8名の日本語教師に対するインタビュー調査の結果をもとに、教育の現場で異文化コミュニケーションに関する授業や活動を教師がどのように考え、どのように実施しているかを明らかにした。多くの日本語教師は異文化コミュニケーション教育を導入する必要性を認識しているが、教育の現場では依然として日本語の運用能力の育成に重点を置いていることが分かった。また、「教学大綱」で教学上の指導規範が示されていないことが、教師の異文化コミュニケーション教育に取り組む積極性を妨げていることも分かった。

第4章では、異文化コミュニケーション教育を本格的に導入する前提として、学生の立場から現状がいかなるものであるかを把握し、教育の現場に存在している問題点を解明した。中国の東北地方の7つの大学の1027名の日本語学習者に対して行ったアンケート調査の結果によると、教育の現場は日本語の運用能力を育てることを重視していて、日本の文化を理解するための授業や日本人や日本の企業・団体との交流活動が少なく、異文化コミュニケーションの能力が十分に鍛えられていないことを明らかにした。

終章で筆者は、以上の章で明らかになった内容をまとめ、日本語教育への異文化コミュニケーション教育の導入がおこなわれている根源的な原因は、指導規範である「教学大綱」の異文化コミュニケーションに関する内容に一貫性と具体性が欠落していることにあると明確に指摘し、それが各大学におけるカリキュラムの設置や教科書の内容に制約と混乱をもたらし、教育の現場に立つ教師の意識の転換を妨げ、学生から異文化に関する知識を習得する授業と異文化コミュニケーションの実践活動の機会を奪っていると批判している。この結論に至るまでに、政府の教育政策、カリキュラム、教科書、教師及び学生の認識について大規模な調査を踏まえて客観的に分析し、批判的に考察した点は、高く評価するに値する。

本論文は、これまでの先行研究では十分に検討されなかった日本語教育における異文化コミュニケーション教育の現状を分析した。その切り口は独創性に富み、日本語教育における異文化コミュニケーション教育の導入がおこなわれている原因を明らかにした点で、新しい日本語教育とその研究の方向性を示しており高く評価できる。本論文の研究成果は、中国の異文化コミュニケーション教育の構築を促進させるうえで重要な意味を持つことになろう。

よって著者は、北海道大学博士(教育学)の学位を授与される資格があるものと認める。