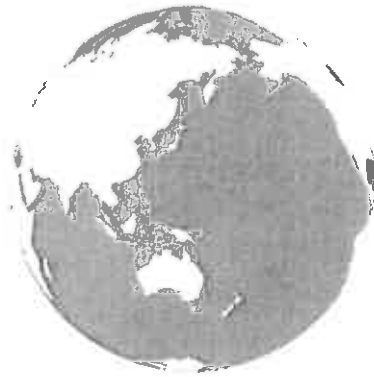


日本語を学ぶ アジアの技術者たち

DENSO × YAMASA メソッドの苦闘
～技術者への実践的日本語教育とは



第Ⅱ章 2015年9月～2016年5月

C8	実践的会話クラスとは、 どういうクラスだろう？	001
	— 彼らの本業は設計業務	
C9	日本語教育の変換点	001
	— 語学のための語学から脱する	
M1	名古屋大学国際言語センター 衣川隆生教授のメッセージ	001
C10	そんなことから 英語がうまくならない？	001
	— それでも技術は日本語で伝承したい	
C11	素人がテキスト作りに没頭	001
	— 売っていなければ作るしかない	
C12	ボランティア同志が集合	001
	— この活動は筋がいい！	
C13	クラス運営に腕まくり	001
	— 親のこころ、子知らず？	
C14	テキスト作りもついに佳境	001
	— 目標は市販できるもの	


線路は第Ⅲ章へ続く

第Ⅲ章 2016年6月～2017年2月

C15	何でも答えるのが先生? 001 — 実践クラスの現地化開始
C16	米仕事と花仕事 001 — 私たちの部署の役割を考える
C17	会話力を測る基準とは 001 — 定性的から定量的、そして定性的への長い道のり
C18	修了試験の季節 001 — 採点するのむと苦勞
M2	YAMASA 言語文化研究所 谷山所長のメッセージ 001
C19	実践は初級から 001 — 新人から中堅までつながる教育
C20	その発音のせいで賢く見えない 001 — もったいないと思ってほしい
C21	日本語教育学会への挑戦 001 — ゲリラ戦にもお墨付きは欲しい!

線路は続く

第Ⅲ章 つづき



C22	さあ次の国へ 001 — 広がる実践的日本語の輪
C23	教育と実践の架け橋 001 — 連携の手探りを諦めないこと
C24	むすびに 001 — 終わりを思い描くことから始める

線路は…まだまだ続く

CHAPTER 0

はじめに —この話が本になったわけ

この想いを理解してほしい！

「それはおもしろい仕事だねえ。本にしてもいいぐらいだよ。」

と会社のなかでもよく交わされる会話があります。しかし、本当にそれを本にした例は、あまり多くありません。本とは社内でも功績を残し、名を残した役員の方たちが回顧録として書かれるものと、おおよそ相場が決まっています。そのへんの「しもじもの者」が本を出すことはそうありません。引退された役員の方には時間の余裕があると言いますが、現役の間ではなかなか執筆の時間がありません。少なくとも勤務時間中に書く余裕はありません。

それでも、もしこの文章が無事に本の冒頭を飾っているとしたら、それは、この活動の真価を理解してほしいという私たちの想いと、理解していただいた社外関係者の方々の想いと、の結集の成果だと言えるでしょう。従来、語学教育というものは、社外の専門家に任せることが通常でした。それを社内の人間が、口も手も出そう、というのですから、社内でも色々な反応に出会います。しかも、グローバルに事業展開する企業として、英語ではない言語を積極的に外国人社員に教える是非は、簡単には答えが出せません。

そういう状況ではありますが、実際にアジア拠点の外国人社員の一部は、日本語を勉強し、日本語で技術を学び、日本語を使って本社と連携した仕事をしています。そして今、効率的な語学学習ができていない人達が、目の前にいます。その人たちのキャリア向上を支援することを通じて、海外拠点の発展に貢献したい。その想いを突き詰めていったら、会社の中の人間が語学教育に関与するしかない、という判断に至りました。社内では局地的な活動かもしれませんが、日本社会の将来設計にも繋がる一面を持っているのではないかと。そのようなビジョンも糧にして頑張っています。

はじめりは偶然

実は私自身、入社以来の経歴のほとんどが経理部門でした。語学どころか、技術職場ともそれほど縁のない職場です。それが、ひょんなことから会社員人生の終盤に技術者の育成を

考える部署にやってきました。したがって、技術職場の真髄も、技術研修の現場も、そんなに解っているとは言えません。そういう経緯があって、本業の傍らで自身でもイニシアティブを取ってできる仕事として始めたのが、設計職場の日本語教育改革でした。私が技術者だったら、数ある課題からこれを選ばなかったと思います。全てが偶然の巡りあわせです。そこでさらに奇跡というべき永田さんと林さん（共に仮名）との出会いがあり、三人四脚の旅が始まったのです。

永田さんは設計開発部門から技術企画部門を経て異動してきたばかりの男性で私より先輩にあたる人です。林さんは研修事務局一筋の入社5年目の女性です。二人とも私の話に乗ってくれた（というか、課長命令。課長で良かった！）のですが、そこには「やらされ感」のかけらもなく、楽しく仕事ができたと言ってくれます。（と言わせているのか？）

それはさておき、私は技術研修と語学教育、この二分野に関わりながら新しい職場をスタートしました。そしてこの二分野の課題は、分野は違っていても共通性があるとすぐに気づきました。たとえば、職場の実践につながる内容とする、一方通行の座学をやめる。研修後の理解度チェックをもっとしっかりやる。このようなキーワードは全く共通です。語学教育に深く関わることによって、全く無知だった技術研修の課題の具体的なイメージまで湧いてきます。人は何か一本の根っこを持っていれば、他のことも少しは理解できるものだと、改めて思いました。私が今の部署で生きながらえているのも、この細い根っこを持つことができたからです。

■ シニア社員の生きる道

もうひとつ思うことは、役職定年以降のシニア社員の生きる道です。50代以上のマネジャーを対象とするキャリアプラン研修を数年前に受けたのですが、そこで講師が興味深いことを言われていました。

「役職定年後に自分の貢献できることをイメージしなさいと言うと、いつも出席者の半分以上が後進の育成と書いてくるんですよ。ですが、頭の上にそんなにたくさんの先生がいたら、年下の人が鬱陶しく思うでしょ。そのうえ、自分で思っているほどには先生役に向いていない人が多い。みなさんは、もっと違うことも考えてくださいね。」とのこと。

もしそれでも、後進に教える仕事をしたいなら、どうすればいいのか。ひとつの方策としては、同じ職場に居座って後輩を指導しようとするのではなく、部署を超えて広く貢献すれば人間関係もうまくいくのではと思います。たとえば、業務改善の社内コンサルタントや、

全社の技術者向けの研修講師や、教育コンテンツの制作者になること。確かにそこまでやるのは結構ハードルが高いです。しかし、それに挑戦しないで、貯金を取り崩しながら行こうという考えが後輩に見透かされているからダメなのではないか、とも思えます。

手法でもコンテンツでも、今から創造すればいいのです。創造力は若者の特権ではなく、経験×やる気=創造力、だそうです。著名な脳科学者である茂木健一郎氏がそう書いていました。だから、経験豊かなシニアがやる気を出せば、創造力でさえ若者に勝てるのです。

■ 登場人物をご紹介します

この節の結びに、私たちが非常に感謝している人たちのことに触れておきましょう。

まず、名古屋大学の衣川教授（実名です）。教授でいらっしゃるのに、アマチュアに対する優しい眼差しに、いつも勇気づけられています。教授の示される羅針盤のおかげで、迷うことなく船を進められました。

次に、YAMASA 言語文化研究所の谷山所長（実名）。この方は自身のことを業界の異端児と呼んでいます。だからでしょうか、私たちの突飛な意見と妙にウマが合うことが多く、この業界も変われるという確信を持たせてくれました。もし活動の最初の頃に冷徹なプロの目で厳しいことを言われていたら、私たちの体温は急降下し、固まって動けなくなっていたことでしょう。

それから、海外拠点の三木所長（仮名）。この人の口癖は「面白くなってきましたねえ。」です。三木さんは私たちより数年早く語学教育の重要性に興味を持たれていました。私はこの人の手のひらの上で転がされているような気もしています。もちろん転がされて悔いなしですが。

他にも、拠点スタッフの皆さん、社内アドバイザーの皆さん、YAMASA の講師やスタッフの皆さん、国際交流基金の皆さん、海外で頑張っている先生達、ああ、もう狭い船には入りきれなくなってしまうました。改めてこれまでのご協力に感謝いたします。これからもこの航海は続きますので、どうぞお付き合いをお願いいたします。

最後にひとこと。私の属する会社内の方々に迷惑がかからないように、会社関係者は全て仮名になっています。私のふざけた名前ももちろんペンネームです。社内にもさまざまな意見があり、私や私の協力者の考えを著しているのに、会社を代表した意見であるかのように思われてはいけい、という配慮です。類推は勝手にしていただいて結構ですが、読んでいただいた皆さんは、そのあたりをご斟酌くださるようお願いいたします。それでは、私たちの2年間の活動の詳細を次節から話しましょう。

