

【教育研究ノート】

インターンシップ参加による「職場リテラシー」の学び

横須賀 柳子*

キーワード

学び, 状況, ことば, 他者, 職場リテラシー

1. 問題の所在と研究の目的

日本では企業の新卒一括採用慣行によって、大学を卒業する前に就職先を決めるのが通例となっている。しかし近年、在学中の就職活動が学業を妨げるという危惧から、政府と産業界はその開始時期をめぐる揺れている。そのような議論が起るのには、大学内の学習と実社会での学びが切り離されているからなのではないだろうか。これからは、教育システムの中に組み込まれていながらも乖離しがちな企業での学びを、いかに大学での学びにつなげていくかの検討が求められる。そのために、まずは、企業での学びの実態を明らかにすることが必要であろう。

昨今では、職業探索の手段として、大学と企業間の架橋的機能をもつインターンシップが注目されてきており、外国人留学生の経験者も増えつつある。留学生にとっての就職はどの国で就職し生きていくかの選択と等しく、その後の人生を左右する重大な課題である。それまで身に付けてきたことばは、学位取得のためばかりではなく、よりよく生きるための道具となる。そこで、本稿では、日本企業でのインターンシップに参加した留学生の社会実践に着目し、職場におけることばを

通した学び¹の実相について探究する。

1. 1. 学びの概念

1. 1. 1. 状況的な学び

学習観の変遷をみると、人間の学習、思考、精神活動を個人内部に閉じたものとしてみていた「個人能力主義」(石黒, 1998)的な学びの理解は、社会文化的アプローチの台頭によって、個人を取り巻く文脈や状況に埋め込まれ、その場面性、具体性に支えられながら行われるものとして考えられるようになった(湯川, 2002)。

職場領域での状況的学習論は、Lave & Wenger (1991/1993)による「正統的周辺参加論(Legitimate peripheral participation theory)」に代表される。Laveらは熟達者から新参者に知識や技術が伝承されていく過程を観察し、学びは「実践共同体(community of practice)」という集団への参与を通して可能になると捉えた。主体は他者との相互作用の中で、さまざまな知識、技術、思考、価値観を身に付け、自己のアイデンティティ²を変化させながら一人前になっていくのである。

1 本稿では「学び」という語を、知識修得活動だけではなく、アイデンティティ変容も含有したより広範な意味で用いる。ただし、すでに定着している専門用語や、社会的実践を伴わない知識修得を示す場合には「学習」という語を用いることにする。

2 レイヴ、ウェンガー(1991/1993, p. 62)は「アイデンティティ」を「人が自分を理解する仕方であり自分を見る見方、また他者からの見られ方」として捉えている。

* 国士舘大学政経学部
(Eメール: yokosuka@kokushikan.ac.jp)

この正統的周辺参加理論は、本研究のビジネス初心者であるインターン生が企業活動に参加する過程での学びを捉える視点に一致する。しかしながら、Laveらの職業領域に関する研究は、徒弟制的な実践共同体を対象としており、物の製造に関する専門知識と技巧の獲得の側面が強調されているため、新参者の「十全参加 (full participation)」に移行する過程、つまり、学びの軌跡が直線的でシンプルに映る。一方で、日本で実施されているインターンシップの多くは、明確な専門家としての職業能力の獲得を目的として実施されているわけではない。その背景には日本の大卒者の労働市場が職種別となっていないことがある。特殊技能が求められる分野以外の人文・社会系専攻の学生は個人の職務能力に分散があるにもかかわらず、職種未定のまま企業に一括一律で採用されることが一般的なのである (矢野, 1993, p. 20)。この採用慣行に準じて、インターンシップでも実習先の企業が将来就職する企業と必ずしも同じ業種や職種ではないことが通例であり、明確な十全像が予見できないところに特徴があるのだ。

また、留学生は主要な大学と企業という2つの実践共同体のほか、それらを取り込む大きな共同体として異なる社会文化的文脈の中に存在するという視点も加味されなければならない。インターン留学生が関わる主な実践共同体は、大学、企業、そして将来就職したいと思う企業の「想像の共同体」³である。よって、単一の実践共同体内で涵養された学びだけではなく、複数の実践共同体間の往還に伴う学びを考察する視座が必要となる。

複数の実践共同体間の移動に伴う学びに着目した Engeström (1987/1999) は、「活動理論 (activity theory)」によって、人が社会的な時空間を越えることで新たな知識、アイデンティティ構築を伴う経験をし、個人と社会的活動の関係の中で学びが得られることを主張した。この理論で用いられる概念的枠組みの「活動システム (activity system)」では、個人や組織などの主体

が、周囲の環境、人工物 (物理的な道具やことばによる心的道具など)、共同体にいる他者との関係の中で、ある対象 (成果や目標) に向かって分業し活動するとして考えられている。

このような状況的学習から文脈横断的学習への拡張は、香川 (2011, p. 619) が指摘するとおり、Rogoff (1995) による「個人のレベル (参加による専有)」、「個人間のレベル (徒弟制)」、「共同体間の関係 (文脈横断)」という3つの水準の展開を意味する。つまり、インターン留学生は、参加した新たな実践共同体内のモノや人との相互作用により、その状況に埋め込まれた特有の学びを得る。そして、この個人が大学から企業へ移動することで、2つの実践共同体での活動システムが結びつき、組織機関レベルでの変革が促される可能性を示唆しているのである。

1. 1. 2. 言語を媒介とする学び

人間の協働的な行為や実践活動による学びについての志向の転換は、応用言語学の分野にもみられる。近年の日本語教育では、固定的で規範的な言語知識のみを脱文脈的に取り出して個人の認知に伝達するだけの教育を疑問視し、ことばや文化的態度の多様性、流動性を尊重することや、学習者個人の興味関心に即した社会実践による教育が支持されるようになってきた (久保田, 2008; 川上, 2011; 佐藤, 熊谷, 2011; 細川, 2013)。従来の日本語教育が、スキルとしての言語能力養成に重点を置き、個人がその後の人生でことばをどのように使用するかまでを視野に入れてこなかったことの省察であろう。

多くの人々が複数の言語を使用する共同体を往来するようになったこのグローバル化時代においては、個人が自身のアイデンティティや人生のあり方を模索する中で、言語を身に付けることが生きることとどのように結びつくのかを考えられるような実践的な学びが求められているといえる。すなわち、人が日常を生きる中で、どの言語を選択し、それをどのように使うかは一様ではなく、個人の生き方、日々その時々で置かれた状況がある分だけ多様にあるということだ。

しかしながら、日本における外国語教育の動向を振り返ると、社会に広がる言語イデオロギーには、多様性を認める視点が欠けており、むしろ逆行して「英語=国際語」偏重の単一的志向に収斂していると久保田 (2015) は批判する。昨今の

3 Kanno & Norton (2003) は、ベネディクト・アンダーソン (1983/1997) の「想像の共同体」(imagined community) を言語学習に敷衍し、学習者は将来所属したいと想像する実践共同体に入るために、言語学習に「投資」すると主張している。本稿でも「想像の共同体」という語をこれと同義で用いる。

応用言語学の研究領域では、従来の固定的・単一的・完結的な言語観を疑問視し、多様性や雑種性に着目した「マルチリンガリズム」、「複言語主義」、「世界英語」、「リングフランカとしての英語」、「メトロ・リンガリズム」、「トランス・リンガリズム」、「トランスランゲージング」、「雑種性」などが盛んで、「各々の言語はゆるぎない規範に縛られているのではなく多様性に富むこと、また空間軸および時間軸にそって変化するものであり、言語間に厳格な境界線を引くことは困難であることが指摘されている。」(p. 85) とまとめている。

日本での英語一辺倒の教育と国際的企業での実際の言語使用の乖離を明らかにした久保田(2015)では、中国・韓国・タイに事業展開した日系企業に駐在経験のある社員を対象にしたインタビュー調査から、実際の職場では必ずしも英語が選択されるわけではなく、国の政治的・経済的關係や各人の職務、駐在期間、過去の言語学習体験などに応じて、日本語や現地語など多様な選択がなされている現実が示され、業務遂行においては「言語力」よりも「コミュニケーション力」が重要であると結論付けた。また、「境界横断コミュニケーションのために必要な資質 (Qualities for border-crossing communication)」として、Kubota (2013, p. 12) は最も重要な「コミュニケーション力」を上位に据えて図示する。その説明によると、「コミュニケーション力」を支えるものは、「言語能力」と「ストラテジー能力」であり、その基盤に「コミュニケーション態度・資質」がある。「コミュニケーション態度・資質」は「コミュニケーションしようとする意志」と「相互の歩み寄り」によって支えられ、その根底には「基本的態度・資質」と「文化知識」があるという。

1. 2. 研究の目的

インターンシップでの社会実践によることばの学びに関する研究は、管見する限り数少ないが、前述した久保田(2015)のように、職場でのコミュニケーションの実態を検証し、画一的で固定化した日本語・日本文化規範を教えようとしていた従来のビジネス関連日本語教育や大学での教育全般のあり方を見直す必要があるだろう。

千田、津花、中山、宮崎、村上(2012)は、初級・初中級の外国人ビジネスパーソンを対象に

したインタビュー調査により、日本語能力レベルとビジネス経験の観点から分析している。ビジネス研修では「会議」、「調査」、「技術・情報提供」、「通信」、「交流」、「見学」、「工場・店舗実習」場面での言語行動が認められ、初級レベルの日本語保持者であっても既存のビジネス経験を用いてコミュニケーションができることを指摘した。また、日本語母語話者を対象にしたインタビュー調査であるが、アブドゥハン(2011)はインターンシップに参加した理工系日本人学生に必要なコミュニケーション能力として、「円滑な人間関係を構築する能力」、「業務遂行上の質問や説明」、「説得能力」、「社会言語能力」、「最低限の書き言葉の書式」の重要性を指摘している。これらの研究は、インターンシップでは言語能力以外にも多くの能力が実践行動を支えていることを示唆している。

横須賀(2015)は、公認会計士を志望する上級日本語レベルのインターン留学生2名について、実習日誌やインタビューデータの分析をし、大学内で認知的に獲得された言語や専門知識が、企業という社会文脈の中で実践を通して状況化し、現実化されたことを明らかにした。そして、大学から企業へと横断することで拡張されたその学びを、認知、情動、体感の相乗的な作用によって得られる「職場リテラシー」と呼んだ。

本稿では、自国と日本の間を、時間的、空間的、文化・言語的に移動した留学生が、人生の時間軸の中で迎えた職業選択という新たな転換期において、インターン企業実践共同体で接触するモノ、他者、ことばを通して、どのような学びの資源を得ているのか、状況に埋め込まれた「職場リテラシー」の詳細を質的に分析、考察する。現実の職場での個人の学びを検証することで、大学および企業での人材育成のあり方を再検討するための指針を得ることが、本研究の目的である。

2. 研究概要

2. 1. 研究協力者

本研究は、全体で11名の協力者を対象とした調査に基づいている。調査協力者たちは、それぞれ異なる企業での異なる内容のインターンシップに参加し、多様な学びの様態を示した。本稿では個人の学びの様相を可能な限り微細に記述するため、このうち同企業でのインターンシップに参加

した日本国内私立大学所属留学生2名を取り上げる。この2名を取り上げた理由は、彼らのビジネス実習が、日本人学生のインターンシップでの成果を検証した先行研究（浅海，2007；など）によって、高い成果が示された「中核業務型」⁴の内容だったためである。本事例として取り上げる留学生を「エン」と「テイ」（いずれも仮名）と呼称し、表1に示す。

表1. 研究協力者属性

インターン生(仮名)	エン	テイ
学部	社会科学系	社会科学系
学年(実習時)	学部2年	学部3年
出身国	中国	中国
性別	女性	男性
日本語能力レベル	中上級	上級
就職志望日本企業業界	ホテル業界	自動車業界, 旅行業界, 子ども用品メーカー

2. 2. インターンシップの概要

エンとテイが参加したインターンシップは、大学外の団体が外国人留学生を対象として主催する個人自由応募制のプログラムであった。エンとテイは他2名の留学生とともに、同じ不動産仲介管理企業であるA社で、2013年8月1日から8月30日まで、実質労働20日間のビジネス実習をした。

インターン生たちに与えられた主な業務は、営業部での不動産仲介に関わる資料作成、社外での業者訪問による物件紹介と、管理部でのA社保有物件の管理作業であった。実習開始後2日間は、業界やA社の業務の概要説明など、基本的な知識伝授に重点が置かれ、社員の指導の下での電話対応や営業の仕方などの練習が織り込まれていた。3日目からは実務に入っていく。調査者（筆者）がA社の実習担当者にしたインタビューでは、当社で外国人のインターン生を受け入れるのは初めてだが、新入社員と同様に扱うと述べていた。最終日までの後半約1週間は、インターン

4 本研究でのインターンシップの内容には、正社員とほぼ同様の業務に携わる「中核業務型」、アルバイト・パート社員が従事する業務に準ずる「周辺業務型」、ある課題について企画立案する「企画プロジェクト型」、セミナー形式の「講義型」の4つのタイプがみられた。

生たちに企画立案プロジェクトが課題として与えられた。本稿では紙幅の関係上、プロジェクトの部分は割愛し、正社員と同様の業務に携わった期間に焦点を当てる。

2. 3. 分析方法

分析には、協力者がインターンシップ中の毎日、プログラムのコーディネーターとやりとりした「実習日誌」と、実習後にプログラム主催者に提出された「インターンシップ報告書」による記述データ、それらを基にして調査者（筆者）が実習後に実施した半構造化インタビュー（1人当たり約90分）による文字化スクリプトを口述データとして用いた⁵。この他、業務で使用した関連資料や事前オリエンテーションおよび事後報告会の観察記録、調査者によるアンケート調査、企業経営者、実習担当者へのインタビューもデータ解釈のために補助的に使用した。

ライフストーリーの方法論的研究を展開する石川、西倉（2015, p. 2）は、「ライフストーリー研究は“何を語ったのか”に重点を置き、過去に起きたことの再構成に関心を寄せる。一方、ライフストーリー研究は、“いかに語ったのか”や“何のために語るのか”に問いをシフトさせ、語っている現在、およびそこから続く未来へと射程を広げた。」と説明している。本研究では、実習日誌や報告書によってライフストーリーとして語られた出来事を再構成するとともに、インタビューでの対話から生み出されたライフストーリーとしての語りを束ねることで、2人の参加の軌跡を追っていく。

3. 結果

3. 1. インターンシップ参加の目的

インターンシップ参加の動機は実習中の学びにかかわるが、まず、エンとテイがなぜ参加しよう

5 以下、インタビューによる対話データは、左端から、発話番号、発話者（R: Researcher = 調査者/インターン生名）であり、留学生の日本語の誤用は正さずにそのまま記述する。聞き取り不明な箇所は「xxx」とした。太字は筆者による語の強調を示す。本文の文章中に日誌、報告書、インタビューによる言説を引用する場合は「」で示した。本文中の< >は筆者による造語あるいは語の強調のために用いる。

と思ったのかについて検討してみる。

エンは実習参加当時、将来日本で就職すべきか、帰国するか、あるいは第三国に留学するか、非常に迷っていた。

(1)

64 R: 行く前は、どんなことを勉強したいと思ったのかな？

65 エン: 勉強といえば、あれはほんとに迷いました。日本に就職するか、帰国するか迷いましたので。やっぱり、日本の方が給料が高いので。でも、実はね、私の方は、やっぱり、日本に就職しても中国人と日本人との差別があるという事が分かってるので。周りの就職した先輩でもアルバイトとなんか仕事と全然違うので、ほんとに就職したのは全然違うので、やっぱり、差別があるので。あと、日本の方は、男性と女性の差別があるので。なんかほんとに日本に就職するか、帰国して就職するか迷いましたので。やっぱり、未来は日本に就職しなくても一応日本に、せっかく日本に来たんじゃないですか、日本の会社に入って、みんなどう動いているのか見たくて。

<中略>

77 エン: やっぱり、ほんとに就職できるか心配してる。なんか自分の能力は社員になるの、なんか社員になる基準はまだまだです。

78 R: 基準が高いというのはどういうこと？

79 エン: なんかやっぱり、外国人なんで日本に就職すれば日本語能力は絶対。でも、日本語の日常会話はだいじょぶですけど、ほんとに業務の専門の言葉、業務のついで言葉全然わかんないので。日本の学生たちは、うちらより2歳、3歳下なので、まだもっと若くて、日本人なので、日本語はベラベラなので、競争力があるかどうか。

日本語能力や年齢の面で日本人よりもハンディのある自分が、日本企業で働くことができるのかを試してみたかったという。日本で就職するための日本語能力については、現在の自分の生活レベルの能力では不足しているだろうと想定していた。また、社会人である外国人の先輩からは、日本の企業では外国人や女性に対して差別感を覚えるこ

とがある反面、給与などの経済面においては母国よりも待遇がよいことなども聴いていたが、実際の現場でそれらを検証したいとも思っていた。

一方、エンよりも1学年上のテイは間近に控える就職活動を見据えて、日本の企業現場でのビジネスマナーや接客の仕方を学ぶ、社会人としての時間の観念を養うなどといった具体的な目標を立てていた。時間の観念に関しては、普段自由な生活ペースで過ごす大学生が、猛暑の中、往復3時間の通勤と8時間の勤務時間をベースにした生活に耐えることの辛さを予測した上での目標設定だった。

(2)

198 テイ: 1か月ちゃんと起きられるかとか同じくまあつらいのは本当につらいです。夜バイト12時に終わって帰るのも1時過ぎで次の日また8時か7時ぐらいに起きるから。でもそれが1か月乗り越えるということは頑張れば1年でも一生でも耐えられるだろうと、自分はできるよねとか。

企業での実習後に通常のアルバイトをする生活は過酷だろうと想像されたが、テイはそれを乗り越えられれば、社会人として生きていけるだろうと覚悟を決めたのだ。インターンシップをあたかも「社会人」となるための通過儀礼のように、自身の忍耐度を試す機会として捉えていた。

日本企業でのインターンシップが一般的にそうであるように、2人が卒業後に希望する就職先の業種と実習先の業界は異なるため、インターンシップが必ずしも採用に直結するわけではない。また、実習での労働は無報酬である。つまり、彼らにとってのインターンシップ参加による学びの目的は、将来の自身の職種に必要な専門的技術や能力を修得することよりも、日本の企業内での現在の自己の能力や適性を査定し、位置づけを確認することであった。日本のビジネス社会のどのレベルに現在の自分が属しているか、将来想像する実践共同体の中で職業生活を送ることの可否を見定めたいという主観的意識が、過酷な実習期間を乗り越えようとする発動力になっていたのである。

3. 2. ことばの学びとアイデンティティ

実習期間中の2人の学びの様相とアイデンティ

ティの変容をみってみる。分析から、業務の基礎となる用語、電話による非対面コミュニケーション、業者回りでの対面コミュニケーションにおいて、特徴的な学びとアイデンティティの表出があったことが明らかになった。以下では、この3点について詳述する。

3. 2. 1. 業界特有の用語の学び

エンとティが書いた実習日誌や報告書などには不動産業界特有の用語が散見された。「マイソク」、「AD」、「レイズ」といった業界以外の人間にはなじみの薄い語が用いられ、調査者はそれらの語義をインタビューの中で確認しつつ話を進めていった。インターン生の説明からは、それらの用語の習得と彼らの業務内容や仕事の流れ、組織構造についての理解を図ることができた。

3. 2. 1. 1. 「マイソク」

インターン生たちは、不動産企業で業務を遂行するにあたっての重要な用語の一つとして「マイソク」という語を学んだ。「マイソク」というのは、物件の概要や間取り図が記載された資料である。一般の消費者が目にする市中の不動産会社の窓に張り付けてある広告は、このマイソクを基に作成される。「マイソク」は元々、その資料を作成し配信する情報会社の社名⁶だが、不動産業界では資料自体を「マイソク」と呼んでいるらしい(ネクスト, *nd.*)。

ティとエンに「マイソク」の意味を尋ねると、以下のような説明をし、その用語を理解できていたことがわかった。

(3)

151 R: 「マイソク」って言葉が出てくるけど、これはなに？

152 ティ: これも実は図面と同じ意味なんですけど、会社に管理しているのは一番下の部分にこの物件がだれが所有しているか書いてあって、本当にお客様に見せる場合にはそれをうちの会社の名前に変えることもあります。これを一番最初の所有者からもらった図面のこと。

153 R: ティさんは知ってました、これ？

154 ティ: ぜんぜん知らなかった。

インターン生が覚えた業界特有の用語の意味は、単に頭の中で認知的、技能的作業により記憶されたのではなく、用語に関連する広告資料がどのように使われるのかという仕事の流れの中で学ばれていた。インターンシップ前、業界の内部については全く知らなかった留学生が、実習で身に付けた不動産業界の専門的知識について自信あり気に語る姿には、資本社会の消費者から利潤追求のための責任を担う企業人への立場の転換が表れていた。大学から企業への文脈横断による新たな役割の付加である。

インターン生は、物件の成約を目指す営業社員が効率よく活動できるように、その広告資料を、間取り、家賃、路線を基準にして仕分け、物件の周辺情報を表にまとめるといった補助作業を任せられた。「マイソク」の仕分け作業の過程で、東京圏内の各エリアの家賃の相場を把握できるようになり、近隣の立地環境や、日本人の価値観に基づいた部屋の構造・方角によって賃料が変わることも気づく。徐々に、図面上での物件のメリット・デメリットを捉えられるようになっていった。また、駅や路線の情報検索は、漢字圏の学習者としても苦手な固有名詞の漢字の読み方を学ぶことにもつながっていた。日本語の漢字の読み方や日本人の住居に関する文化的価値観の学びは、不動産企業特有の広告資料という文化的道具を媒介として、職場特有の行動を展開していく過程の中にあっただのである。

3. 2. 1. 2. 「AD」^{エイディ}

「マイソク」から作成された入居者募集広告を扱う中で、インターン生が学んだもう一つの用語は「AD (エイ・ディ)」(広告宣伝費: advertisement) である。「AD」というのは、物件の契約が成立した際に受け取れる仲介報酬のことで、例えば「AD100%」と記載されている場合は、家賃の一カ月分が仲介会社の収益になるという意味だと、インターン生は説明した。広告チラシの体裁はほぼ同じであっても、一般の消費者向けのその部分には取り扱い会社の情報が記載されているため、ADを目にすることはない。

前出(3)の「マイソク」の説明のときに、ティが、152: 「一番下の部分にこの物件がだれが所有しているか書いてあって、本当にお客様に見せ

6 マイソク (*nd.*) には、「不動産情報流通を業務目的に毎日速報センターで個人事業として創業。」(太字は筆者による) とある。

る場合にはそれをうちの会社の名前に変えることもあります。」と言った箇所に、「AD」が記載されているということであった。以前はアパートの借り手としてしか見ていなかった不動産物件の広告は、いったん不動産企業の供給者側の目をもち始めると、全く違うものとなっていった。そこには、消費者にとっては暗号でしかない業界特有の用語が隠されており、エンとテイはそれを学ぶことで、単なる語義としての理解を越え、不動産物件の流通システムなどについての情報や知識を得ていたのである。

ADが高い物件は比較的契約が成立しにくいものであり、いかに高いADの付いた物件を成約させるかが、営業社員の手腕の見せ所となっていることをエンは語った。A社の若手社員について、「あの人は若いんですが、素晴らしい人、ADは絶対100%から。1番高いやつは300%。」と言い、その営業能力の高さを評価した。また、売り上げ至上主義的な他社の社員は、顧客ニーズに即した家賃よりもADを優先的にみて物件を紹介するらしいという話をした。これらの語りからは、エンが「AD」という語を単語レベルの意味で理解していただけては、営業能力の判断指標として用い、業界の経済活動の事象を捉えていたことがわかる。

また、インタビューの中でこれらの用語を語る時、テイとエンは「うちの会社」(3):152、「お客様」(3):152、「(うちら)インターン生」,「業者さん」,「社員さん(調査者に対して)」,「若い方(調査者に対して)」(6):217という呼称を使っていた。これは彼らが自身の立ち位置を理解し、職場内外に存在する人々とのウチ・ソトの関係性を把握していたことを示している。業界の中で使われる用語の修得は、共同体内外の他者との関係性を把握することでもあったのだ。対話の相手が変われば状況を構成する人も変わる。その相互の動きの中で、インターン生たちは瞬時に自身の視点を替え、それに応じたことばを選んでいたのである。

3. 2. 1. 3. 「レイنز」

営業社員のために「マイソク」を準備するにあたって、インターン生は「レイنز(REINS)」(不動産流通標準情報システム:Real Estate Information Network System)と呼ばれるコンピュータ・ネットワークシステムがあることを知

る。そのシステムは、不動産会社同士がリアルタイムで情報交換をするためのもので、会員登録をした不動産会社だけが利用できる。

先述した「マイソク」という用語の意味を尋ねたインタビューの場面で、エンはこの「レイنز」についても言及し、それらの用語が使われる業界の仕組みについて説明していた。

(4)

80 R: 営業部の「マイソク」ってなんですか?

81 エン: マイソクは不動産屋は、なんか同じシステムのやつがあって、なんかもし、今週はうちの管理部の新しい管理したの物件ができたので、でもみんなのあげるんじゃないですか、仲介会社にあげるんじゃないんですか。同じ「レイنز」のホームページがあるんですよ。でも、こういう紙の方は[広告資料を見せながら], なんかもう1つの会社に印刷して、これ不動産会社はいっぱいいろいろ会社から、新しい管理した物件あげるんです。

82 R: これはAさん(=A社)に集まってくるの?

83 エン: これはいろいろの管理会社で、これ真ん中のは1つの情報集めるところ。システムがあるのでいろいろ不動産屋さん、新しい物件は全部こっちにあって、まとめて戻してあげる。

インターン生には、「レイنز」から引き出された物件情報が常に最新であるように電話で確認し、更新するという作業が課された。

「レイنز」の情報を入手できる者同士の相互理解は容易になされていたようだ。物件情報を確認するためだけの電話は、同業他社の相手側も日常業務として行っているため、要求する内容を逐一詳細に説明する必要はなく、「たまに管理会社がどこからうちの物件見えますか、レイنزで見えますよ、そうゆう感じで」業界全体の共通した仕事の流れにのって話せばよかったという。エンと電話の相手の間でこのような会話が成立したのは、エンが業界の慣習の中で「レイنز」のデータがどのように使われるのかを知っていたからである。

ここからも、業界特有用語の理解と運用が業界の流通システムについての情報や知識の獲得につ

なことがわかる。それは同時に、インターン生が企業実践共同体へ受け入れられただけではなく、業界共同体へのアクセスが許されたことを意味していた。企業組織の周辺に位置づけられていた自己が、帰属集団の中で使われることばを身に付けた途端に、自身でも他者からも同じ社会集団の価値観を共有している者として同定され、組織のより内部に布置されるようになったのである。

3. 2. 2. 電話対応による他者とのやりとり

非対面のコミュニケーションである電話対応は、インターン生にとって難しい課題の一つであった。電話対応と一口に言ってもその内容は多様で、自分が発信者となるか受信者となるか、相手がだれか、要件は何かによって難易度が異なった。自身から情報確認のために相手に電話かけるという容易なものから、相手に情報提供を催促する、不特定の相手から電話を受け第三者に取り次ぐ、自身で相手の求める要求に責任をもって対応するといった困難なものまであった。

電話対応にあたって、エンとテイは初め極度の緊張感を覚えた。テイは、一日目は緊張しすぎたため、電話をとることができなかったという。日本語の教室内での伝統的な電話の会話練習は、教科書に示された会話の流れを基に、すでに知り合っている教員あるいは学生がロールプレイをするといった授業展開をとることが多い。A社でも初めは社員が電話をかけてくる顧客の役をしたロールプレイによる練習から始まった。しかし、実務に入り、顔の見えない見知らぬ相手と話さなければならぬ状況におかれると、電話で話すことよりも前に受話器を取ることで、教室では想定できないほどの高い情意フィルターがかかったのである。教室内ではありえないハプニングだ。それでも、要件が決まっており、自分から発信する電話は比較的容易であった。難しいのは、相手に情報を催促する電話である。相手にもものを要求するためには特段の配慮が必要で、エンは「顔が見えないので、言い方がすごく大事と感じた」と述べた。

さらに困難に感じた対応は、かけてくる相手が取引業者、大家、顧客など立場が不特定で、要件もわからない電話を受信する場合だった。社外の人からの電話を社内の社員に取り次ぐ対応も任されたが、相手が所属や名前を名乗っても聞き取れないことが多かった。聞き取りができない要因は、

相手が早口であることや、先方の社名に片仮名が使われていたことにある。そのようなとき、エンは周辺言語情報をうまく利用して、電話の発信者とその人が取り次いで欲しい社員を特定するように心がけた。かけてきた相手を類推する手立てとして使ったのは、相手が話すスピードである。「早口の方は、大体、業者さん。」と判断していた。また、取次ぎ先の社員の名前については、おおよその発音を手掛かりとして、「大体もし、『佐々木さん』と言えば、『さ』は大体発音はわかっている。」と判断し、さらに担当する物件によって「あの物件だったら、佐藤さん、あの物件だったら佐々木さんじゃない」と、人物を特定することに成功したという⁷。

エンが聴き取り力不足の問題を乗り越え、目的の人物を特定できたのは、音声の周辺言語情報を駆使したからだけではない。A社と仲介会社がどのような取引関係にあり、指名された社員が組織内のどの部署に所属して、どの物件を担当しているのかについての知識をもっていたためである。

電話を取り次ぐ際のほんのわずかな社交的挨拶の会話さえ、これほどまでに多くの情動が生まれ、不足する言語能力を埋め合わせるためのストラテジーを駆使したコミュニケーション力が必要であることは、教科書上の会話フレーズを単純にロール・プレイするだけでは想像しがたいものである。

エンもテイもアルバイト経験があるが、同じ「職場」の業務であっても、アルバイトとインターンシップは違うと述べた。エンはアルバイト先のコンビニでの電話対応は単純だが、A社では話す相手の種類や要件が多様で複雑なことから戸惑いが大きかったという。インターンシップでの電話相手は自分を「A社の社員」として期待するため、内容の正確さにも配慮しなければならない。

テイもアルバイト先の飲食店とインターンシップ先の企業の相違として、接触する他者の種類と度合いについて述べた。

(5)

69 R: アルバイトはやってた？

7 「佐々木」「佐藤」は筆者が個人を特定できないように付けた仮名である。エンが説明したのは「S」の発音から始まる名前であった。

70 テイ： アルバイトはありますけど、アルバイト先は基本的に自分はキッチンのほうで、キッチンのチーフと話すと言うか、付き合い関係でホールの人とあんまり話す機会もないし、だからやっぱり本当の職場と違う感じが。誰でも話す必要あるし。

限定された人との最低限の接触で済むアルバイトとは異なり、多様な他者とのかかわりを余儀なくされるのが「本当の職場」に埋め込まれた学びであった。たとえ自分は「インターン生」としての感覚で業務に関わっていたとしても、対話する相手からは「社員」としてのアイデンティティが付与される。そのために、相手に失礼にならないような気遣いや気配りをし、責任をもって正確に内容を伝えるコミュニケーション力が必要となったのである。

3. 2. 3. 業者回りでのアイデンティティ交渉

社内で触れていた物件情報は、いよいよインターン生たち自身が社外に出て、入居者募集不動産会社の店舗を訪問する「業者回り」でのコミュニケーションで活かされるようになる。業者回りでは、東京圏内エリアにあるA社が管理する物件付近の入居者募集不動産会社に広告チラシをもって紹介に行き、顧客の動向について調査しながら、名刺を交換してくるという課題が与えられた。どの入居者募集会社を訪問するかはあらかじめ決まっているわけではなく、駅を出て目についた店舗にあまねく入るとするのが慣例だった。業者には自社の扱う物件の契約を取り付けてもらわなければならない。社に戻った時には、業者からもらった名刺を連絡アドレス帳に記入することになっていたが、インターン生たちはうまくできた名刺交換がA社のネットワークの拡大につながることを自覚していた。

業者回りの初日は営業社員に同行してその様子を観察するが、2日目以降はインターン生が一人で一業者を担当することになった。初めは情報の不備や経験不足のために訪問できる業者数は少なく、社外の人との対応に緊張もしたが、日を追うごとに慣れていき、終盤はインターン生たち自身で担当エリアを決めて自律的に時間管理をし、最多では約30社を回るほどまでになっていた。

業者回りも不動産業界ではすでに共通のスキームとなっているため、入店する度に訪問の目的な

どを詳細に説明する必要はなく、また、物件の説明に使う語彙や表現も定型化していることから、日本語の運用についてはさほど問題を感じることはなかったという。

(6)

214 R: 物件とかの説明で日本語は大丈夫だった？

215 エン: なんか私の方は、大体決まっている。そうゆうなんか「南向き、2階、3階、1階じゃないですよ、ADは何%付きますよ、駅から徒歩何分です。」それだけ。あまり、別に。

216 R: どう言うか決まっていたんだ？

217 エン: はい、練習しました。営業部の若い方に教えてもらった。

インターン生が最も気を遣ったのは名刺交換のときのコミュニケーションである。名刺は自身のアイデンティティを文字で示した「顔」である。「A社員」、「インターン生」、「外国人」という3つの自己表象が記された名刺を渡す際に受ける業者からの反応はさまざまだった。

エンは、インターン生であることに気付いた業者から、「あまだ学生ですか、外国人は大変、留学生は大変ですよ」といった言葉をかけてもらい、「ほっとして心が暖かくなった」という。しかし、中には「インターン生？外国人なのに」という思いを微妙に表現する人もおり、そのような場合は、できるだけ立ち入らないように早々に退散したと言っていた。インターン生であること、外国人、留学生であることは、他者との対話の中でスモールトークの題材として効果的に使うこともできる反面、正社員（＝日本人）をデフォルトとして期待する人の観念では、そのような属性が排他的に作用することもあったのだ。

テイは業者回りで一番つらかったこととして、「手持ちの名刺が切れている」という口実を使って名刺交換を渋る業者から、結局、渡したくない人用に備えていただろうと推測される名刺のコピーをもらい、自尊心を傷つけられた経験を語った。

(7)

161 R: 業者回りで一番つらかったことは何ですか？

162 テイ：入って、ふつうは図面を渡して、名刺を渡して、向こうの名刺をもらって、もっと良ければこの近くのこのエリアの中の状況を説明してくれるのが一番いいんだけど、一番つらいのは入って、「何？」って。

163 R:「何？」って顔されて。

164 テイ：「置いてって」。名刺もらえますかって言ったら「もう切れてますよ」。

165 R: 渡してくれないんだ。

166 テイ：僕はその一番一番、何日の中に一番本当に嫌だったのは、入ってまあ、名刺はもらいましたけれども、コピーしたやつです、しかもちゃんと切れてなくて。たぶんいやなときのため。

<中略>

169 R: 立場的にインターンじゃないですか。一応自分の名刺もっていたにしても。そういうのはどういう反応でした？

170 テイ：ええ90%は「インターン生」または「外国人だー」というのは関係なかったです。その中に1件か2件だけ「ああ外国人だ。あの不動産業に入りたいの？」とかそういう話になる、基本的にはないです。

テイの感覚では、ほとんどの業者がインターンや外国人であることに意識を向けないようだったが、不動産会社への就職を希望しているのかと関心を向ける例が数件あったという。「留学生とかは普通に考えられている」ためか、どちらかといえば、インターンとしての身分の方に注目されることが多かったと述べた。インターン生の発音や話し方から日本語母語話者でないことはわかっていたため、それを取り立てて言う人は少なかったのかもしれない。

エンはこの対面コミュニケーションを通して学んだことを、2つの「目」として象徴的に語った。一つの目は、話す業者の目を見て、その対話から相手の気持ちを察すること、もう一つの目は、店舗に入ったときの状況を見て相手の忙しさの度合いを察することである。「ただの何分ですが、やっぱり、向こうの方は、私今言ってる言葉はちゃんとときいてるとか、向こうの方は、『今日はもう帰れ帰れ』感じがするの、ほんとに聞いているのか、そういうこと今分かってきました。」と述べた。

状況を見て長く話せないと判断した場合は、チラシをそっと置いて要件のみを伝えるだけでよいという指導は、社員に教えてもらった戦略であるが、エンはそれを実行したのである。相手と共有する空間に流れる空気を直接身体で感じ取り、相手が瞬時に見せる反応に応じて、複数の顔を臨機応変に使い分けるアイデンティティ交渉力が身に付いたことの証左である。

しかし、業者回りからA社に戻ると、留学生としての顔は捨てざるを得なくなった。業者からは時折、インターン生としてすぐに回答できない質問を受けることがあったが、そのような場合は必ずA社に持ち帰り、社員に確認することになっていた。社員から回答を得た時に、エンはその社員から業者に電話をしてほしいと依頼したが、社員には自分が受けた質問には自分で回答するようにと指示される。自身が請け負った課題は責任をもって自分で対応すべきであることを教えられ、社内ではもはや留学生インターンとしての甘えは通用しないことを実感した。

ことばを通じて他者とつながる中で、自分が出したいアイデンティティと他者から付与されるアイデンティティは一致することもあるが、矛盾や葛藤を生むこともある。母語・母文化規範に基づいた意識から「営業社員＝日本語を流暢に話せる日本人社員」という固定的な等式を描く相手による秩序付けの中で、「外国人であること」はポジティブにもネガティブにも作用する。その差異を瞬時に認識し、相手の出方に応じて、時には積極的に時には消極的に関わりながら、自分なりの戦略を駆使してその場を対処するコミュニケーション力を身に付けることで、境界にまたがる混雑混濁的なアイデンティティをもつことがメリットとなり、さらに複合的なアイデンティティ形成を進めることができたのである。

3. 3. インターンシップ参加後の変容

20日間の実習を終えたテイの最終日の日記には、実習によって不動産業界に関する専門的知識が拡大・深化すると同時に、仕事への責任感の醸成など自己の成長を実感している姿が読み取れた。

(8)

最初の日に不動産に関しては貸し出し、内部査定、案内ぐらいしか分からなかったが、

一ヶ月後の今、基本知識はもちろん、現場に実際の業務を体験したため、仕事内容を更に詳しく知り、不動産業の深さと大事さを感じし、相応な責任感も分かってきた。仕事内容として、物件リストの確認から、空室確認、電話受付、室内撮影、POP設置、周辺マップ作り、業者回り、粗大ゴミ処分、防水シート回収などなど、幅広くて、ほんとに一人の新入社員のように育てていただいた、心から感謝したいです。社員の皆さんが忙しいの中、私達の面倒を見ていただき、分からない事があったら、すぐ教えていただいたり、間違いがあったら、指摘していただいたり、ほんとに心から嬉しいです。そして、何よりも今までの観念を変えた事です。不動産業の大切さや、人の情報と物件を管理する責任感など、実際に感じた後、例えば不動産業に対して全然興味が無い人でも好きになれるだろうと思うぐらいです。(テイ・最終日誌)

就職活動を間近に控えたテイは、日本の企業での新入社員の処遇を疑似的に体験することで、日本社会で職業人として生きていける自信を得ていた。

一方、エンは、インターンシップでの社会実践を評価しつつも、まだ就職活動まで時間的猶予のある学部2年生であるため、もう一度インターンシップに参加し、できれば次回は自身の関心により近い業界の真正な現場で経験してみたいと考えていた。

(9)

503 エン：でも本当に現場に行くと、日本の会社に行くとの方がほんとに良かった。そういう機会はあまりないので。今回参加しなかった人が、できなかった人いるので、こちらはラッキーだと思って。

インターン生としてビジネス実践を重ねることで、大学やアルバイトでは得られない学びを経験し、予備職業人としてのアイデンティティをさらに確実なものにしようとする展望を抱いていたのである。

実習後にインターンシップ期間全体を振り返っ

て内省することもまた言語的道具を媒介し、過去にあった自己と未来の自己と対話する実践である。2人のインターンシップ期間中のさまざまな経験は、自己を可能性として探索、発見し、日々自己実現を念頭においたコミュニケーション活動と内省を繰り返しながら、その可能性を現実化することで将来日本企業でやっていける自己の確証を強めていた。大学という共同体のみに存在していた過去のアイデンティティは、職場でのビジネス実践をする現在の視点から絶えず更新され続け、未来の「想像の共同体」としての企業に正統的に位置づけられる自己として明確化していったのである。

4. 考察

以上、本稿では、日本企業でのインターンシップに参加した留学生の職場におけることばを通じた学びの実相について探究した。実習前はアパートの借り手としての経験しかなかった留学生が、インターンシップに参加することで、不動産企業の一員としての役割を果たし、他の成員たちとの関わりの中で企業の利益向上を求める職業人となっていく様子がみとれた。大学から移動した真正な職場の実践共同体で接触するモノや他者を介して自己との交渉を重ねることで、よりよい自己を実現するためのことば、モノ、アイデンティティの資源を獲得していく過程こそが彼らの学びであったのだ。

企業実践共同体でのことばの学びは、教室の中での学習のように単語リストの記憶や言語形式の反復練習といった認知的、技能的作業ではなく、それが用いられる状況でなされる他者との相互作用の中で得られた。たとえば、3. 2. 1. で見た通り、業界特有の用語の意味は、単に個人の頭の中での認知的情報処理に帰着するのではなく、それに関連する広告資料やシステムなどの人工物や共同体内外の他者との結びつく中で獲得されていたことが明らかになった。職場の文脈に埋め込まれた新たな語彙の理解と運用は、業務に関わる知識や情報を広げる手立てとなり、また、業界内部の人間にしか通じない特有の共通語を使うことで、企業、業界の共同体の一員としてのポジションを得ることもつながっていた。3. 2. 2. で示したような電話対応の聴き取り能力不足の問題に

直面したときには、日本語の発音に関する周辺言語情報だけではなく、社内の組織構造や社外ネットワークの構造、ウチ・ソトを区別する人間関係など職場特有の知識が解決の力となった。さらに、社外の他者とのやりとりにおいては、3. 2. 3. のように、必ずしも自分に対して好意的ではない相手の感情やその場の空気に応じて、臨機応変に自分らしい「顔」を表現し、コミュニケーションすることを学んだ。

これらのことから、インターン生たちは、単に認知的に内面化された言語知識だけではなく、それに関連する職場の情報・知識、場の空気を読み取るための身体感覚とそれに伴った情動が包括され、相乗的に作用することで形成される〈職場リテラシー〉を身に付けたといえる。〈職場リテラシー〉を駆動するには、Kubota (2013) が指摘したとおり、言語能力とストラテジー能力を結集した「コミュニケーション力」が必要となる。職場リテラシーは、基本的な資質や言語・社会文化的知識のほか、特定の職場特有の情報や知識、また、人とコミュニケーションをしようとする意志が基盤となっている。その意志によってことばでつながる相手の立場や感情を尊重し、その場の雰囲気から自己を柔軟に調整する態度が表出するのである。すなわち、職場という実践共同体の中で他者との関係を意識しつつ、その時々文脈の中に自己を戦略的に位置づける、その主体的かつ自律的で、状況依存的な主体の働きが〈職場ストラテジー〉なのである。

本研究協力者の日本語能力は中上級、上級レベルにあり、文法・語彙・音声などの基礎的能力はすでに備えているため、企業や業界内で慣習化された業務においては、そのスキームに倣うことで十分に課題をこなすことはできた。職場リテラシーを成立させたのは、業務遂行中に起こる予期せぬ出来事と他者たちに出会い、責任をもって課題を処理することで、自身の価値や役割の意義を確かな手応えとして感じられるような実践活動であった。

学びの主体を単に言語知識を獲得する者としてではなく、職場リテラシーを習得した全人格とみなすとき、学びによって変わるのは〈職業人〉というアイデンティティである。大学では〈留学生〉として、〈教職員〉や〈学生〉という限られた役割を負った他者と接触するだけである。彼ら

との関係を結ぶにも自身で選択する自由度は高い。一方、企業においては、対峙する他者に応じて、時に〈インターン生〉、時に〈正社員〉という役割が付与され、好むと好まざるとにかかわらず、多様な年代、属性の人々と接触し、関係を構築することが求められる。企業実践共同体に参入し、〈一人前の正社員〉としてのアイデンティティを付与されたとともに、他者の権力による制約を受け、現在の自己の能力をはるかに越えた難題を押し付けられる。そのコンフリクトを解消しようと覚悟したときに、新たな〈職場リテラシー〉が創発されるのである。

企業活動の一端を担うからには、たとえインターン生であってもその成果について社員としての責任を負わなければならない。アルバイトとインターンシップは違うという指摘は、同じく共同体の周辺の立場に置かれてはいても、〈アルバイト生〉は生活のために賃金を稼ぐ外国人労働者であり、〈インターン生〉は無償の労働をしながらも所属大学を代表した高度人材として扱われるゆえんであろう。

そもそも他の多くの留学生たちが無償で長期間の労働をすることをためらう中で、本研究協力者たちがインターンシップに参加しようと思ったのは、賃金という外的報酬ではなく、日本社会での自己の位置づけを確認したいという内発的な動機があったからだ。そして、参加後の学びを促したものは、想像する就職先企業に相当する実践共同体に受け入れられた実感と将来日本で職業生活を送ることができそうな自己像の予見であった。

学生にとって大学での学びの目的は、あくまでも自分本位のものであり、その成否は自己の責任において完結するのに対し、職業人は常に他の成員たちと協働で企業の最大の利益を目指し、各人の任務において分業を果たさなければならない。現場の実践に積極的に介入し、組織内のツールやルール、分業のあり方を協働的に学ぶことで、どれだけ企業の再生産に寄与することができるかが重要なのである。企業の利潤に貢献するには、学校教育で身に付けた言語知識を所与の状況の中に改めて位置づけ、さらに多様な文脈を横断しながら、以前の状況で得た知識を新たな状況に根付かせることで、状況自体を再構成させる力が必要となる。職場の中でことばを通じて起こされる営為は、単純に単語・文法能力を点数で測るテストな

どによって評価できるものではなくなるのだ。

以上により、これから大学での教育がめざす方向性としては、自分が属するあるいは将来属したいと思う共同体のルールを学び、必要な変革を施しつつ、他の成員と協力して組織を再生産していく責任を担うような人材を育成することだと提言したい。日本語教育においては、単一で固定化された「正しい」言語形式や文化的態度を追求するのではなく、他者とコミュニケーションを通して社会とつながり、個人のあり方について自律的に摸索できるような実践環境を整えることが重要であろう。発音や文法が完璧でなくても、その時々状況に即して戦略的に、柔軟に駆使できる言語レパートリーを増やすような実践である。

日本語科目の教員が学内の専門科目の教員やキャリア関連部署、そして企業の関係者と連携して、インターンシップを丸ごと取り込むようなカリキュラムを編成することも可能かもしれない。ただしそれは、留学生に一社でも多くの内定を獲得させるべき、という短期的な視野でのキャリア形成といった趣旨によるものではなく、人がよりよく生きるために、日本での留学経験（日本語や日本語以外の能力・スキル）を使って何がしたいのか、どんな職業人になりたいのかと、自らの学びを捉え直す機会として設定されるべきである。そのような理念で大学教育の閉鎖性を開放していけば、留学生が大学に戻ってきた後に、より拡大された視野で科目履修に向き合うことができ、自主的、自律的に使ったことばを通じて多様な他者と接触しながら、将来の自己実現に向けた生き方を展望することができるようになるのではないだろうか。

5. まとめ——学びの拡張にむけて

本稿では、インターンシップに参加した留学生2名による実践の事例から、日本企業という状況に埋め込まれた学びについて考察した。インターンシップの現場で必要なことばは、固定的で規範的なものではなく、さまざまなコミュニケーション・ストラテジーやアイデンティティを駆使しながら、多様な文脈の中での予期せぬ課題を達成し、問題を乗り越えるために用いられる多様なものであった。

大学と企業間の往還によって拡張される個人の

学びを検討することで、大学での教育や企業での実習プログラムのあり方を再考するための示唆を得ることができた。留学生たちがインターンシップで得た学びから大学組織に関わる者が学べることは計り知れない。本稿で用いた方法のように、大学の日本語教育者がインターン生との対話によって通常経験することのないビジネス実践という生きた現実に入り込み、その学びの複雑さに向き合うことで、固定的・画一的な言語・文化観から脱し、ことばの多様性を取り込んだ授業やカリキュラムを展開していくこともできるかもしれない。

しかし、個人の学びについての質的な分析は詳細でありながら、普遍性を欠き個別的であることには違いない。限定された数のインターン生の内省による学びの特徴は明らかになったが、今後は、さらに事例を増やして共通点、相違点を明らかにするとともに、大学と企業の関係者による評価などを検討することで、当事者の内省による主観性を客観化することができるだろう。また、より複合的に学びについての探究を深めていくことが残された課題である。

文献

- 浅海典子(2007). 学生にとってのインターンシップの成果とその要因『国際経営フォーラム』18, 163-179.
- アブドゥハン恭子(2011). 学生から見た企業文化におけるコミュニケーション——インターンシップに関するアンケートと聞き取り調査から『第13回専門日本語教育学会研究討論会誌』(pp. 19-20).
- アンダーソン, B. (1997). 白石隆, 白石さや(訳)『想像の共同体——ナショナリズムの起源と流行』NTT出版. (Anderson, B. (1983). *Imagined communities: Reflections on the origin and spread of nationalism*. Verso Books.)
- 石川良子, 西倉実季(2015). ライフストーリー研究に何が出来るか. 桜井厚, 石川良子(編)『ライフストーリー研究に何が出来るか——対話的構築主義の批判的継承』(pp. 1-20) 新曜社.
- 石黒広昭(1998). 心理学を実践から遠ざけるもの——個体能力主義の興隆と破綻. 佐伯胖, 佐藤学, 宮崎清孝, 石黒広昭『心理学と教育実

- 践の間で』(pp. 103-156) 東京大学出版会。
- 香川秀太 (2011). 状況論の拡大— 状況的学習, 文脈横断, そして共同体間の「境界」を問う議論へ『認知科学』18(4), 604-623.
- 川上郁雄 (2011). 『「移動する子どもたち」のこ とばの教育学』くろしお出版。
- 久保田竜子 (2008). 日本文化を批判的に教える. 佐藤慎司, ドーア根理子 (編) 『文化, ことば, 教育— 日本語/日本の教育の「標準」を越えて』(pp. 151-173) 明石書店。
- 久保田竜子 (2015). アジアにおける日系企業駐在員の言語選択— 英語能力至上主義への疑問『ことばと社会』17, 81-106.
- 佐藤慎司, 熊谷由里 (2011). 『社会参加を目指す日本語教育— 社会に関わる, つながる, 働きかける』ひつじ書房。
- 千田昭予, 津花知子, 中山由佳, 宮崎七湖, 村上まさみ (2012). 実務研修における初級・初中級日本語学習者の言語使用— 外国人ビジネスパーソンへのインタビュー調査より『専門日本語教育研究』14, 47-52.
- ネクスト (n.d.). 「不動産用語集」<http://www.homes.co.jp/words/m1/525001573/>
- 細川英雄 (2013). 『私はどのような教育実践をめざすのか— 言語教育とアイデンティティ』春風社。
- マイソク (n.d.). 「沿革」http://www.maisoku.co.jp/co_profile/summary1.html
- 矢野真和 (1993). 新規大卒者の労働市場『日本労働研究雑誌』405, 14-23.
- 湯川良三 (2002). 社会・文化的アプローチ. 日本認知科学学会 (編) 『認知科学辞典』(p. 373) 共立出版。
- 横須賀柳子 (2015). インターン留学生の企業実践共同体への参加による学びの形成. 三枝優子, 横須賀柳子, 馬場美穂, 宮副ウォン裕子「実践共同体への参加の過程— 日本語教育実習生, インターンシップ生, 大学院生, 社会人による実践行動」(パネル発表) 『2015年度日本語教育学会秋季大会予稿集』(pp. 75-78).
- レイヴ, J., ウェンガー, E. (1993). 佐伯胖 (訳) 『状況に埋め込まれた学習— 正統的周辺参加』産業図書. (Lave, J., & Wenger, E. (1991). *Situated learning: Legitimate peripheral participation*. Cambridge University Press.)
- Engeström, Y. (1987). *Learning by expanding: An activity-theoretical approach to developmental research*. Helsinki: Orienta-Konsultit Oy. (エンゲストローム, Y. (1999). 山住勝広, 松下佳代, 百合草禎二, 保坂裕子, 庄井良信, 手取善宏, 高橋登 (訳) 『拡張による学習— 活動理論からのアプローチ』新曜社.)
- Kanno, Y., & Norton, N. (2003). Imagined communities and educational possibilities: Introduction. *Journal of Language, Identity and Education*, 2(4), 241-249.
- Kubota, R. (2013). 'Language is only a tool': Japanese expatriates working in China and implications for language teaching. *Multilingual Education*, 3(4), 1-20. doi:10.1186/2191-5059-3-4
- Rugoff, B. (1995). Observing sociocultural activity in three planes: Participatory appropriation, guided participation, apprenticeship. In J. V. Wertsch, P. Del Rio & A. Alvarez (Eds.), *Sociocultural studies of mind* (pp. 139-163). New York: Cambridge University Press.
- 謝辞: 本稿の執筆にあたり, 調査にご協力くださったエンさん, テイさん, 関係者の皆様, ご指導とご助言を賜りました桜美林大学大学院宮副ウォン裕子教授に厚く御礼申し上げます。

Note

Acquisition of “workplace literacy” in internship

YOKOSUKA, Ryuko*

Keywords

acquisition, situation, languages, others, “workplace literacy”

* Kokushikan University, Tokyo, Japan
E-mail address: yokosuka@kokushikan.ac.jp