

中国企業におけるBJTビジネス日本語能力テストの評価: 体験テストを使用して

Evaluation of Business Japanese Proficiency Test (BJT) at a Company in China: Based on a Trial Test

松澤隆志

浙江師範大学

Takashi Matsuzawa

Zhejiang Normal University

Reference Data:

Matsuzawa, T (2014). 中国企業におけるBJTビジネス日本語能力テストの評価: 体験テストを使用して [Evaluation of Business Japanese Proficiency Test (BJT) at a company in China: Based on a trial test]. In N. Sonda & A. Krause (Eds.), *JALT2013 Conference Proceedings*. Tokyo: JALT.

日本国内外を問わず企業が日本語の非母語話者社員を活用するに当たっては日本語能力を評価し管理する仕組みが必要となる。現在、非母語話者の日本語能力を測定する方法としては日本語能力試験 (JLPT) が広く普及しているが、最上位のN1級を取得していても日本語でビジネスを遂行するには不十分であるというのが現実である。本研究ではBJTビジネス日本語能力テストの体験テストを使用して、中国の企業においてBJTがどのように中国社員の日本語能力を判定するのか、判定に影響を与える社員の特性は何かを明らかにすることを目的とした。結論として、JLPT N1級を保有する社員でもBJTのレベル1から3に広く判別された。また、聴読解の課題で得点が低いこと、更には日本滞在経験のある社員が高得点を取る傾向があることが判明した。

Whether abroad or in Japan, a company hiring nonnative Japanese-speaking employees must have a way to measure and manage the employees' Japanese-language ability. Today, the Japanese Language Proficiency Test (JLPT) is broadly adopted for this purpose. However, in reality, passing JLPT N1 (the highest grade) does not guarantee the person is proficient in business Japanese. Using the trial version of Business Japanese Proficiency Test (BJT), I conducted this research to see how BJT measured the Japanese-language ability of the Chinese employees of a company in China and what factors influenced their scores. The employees with JLPT N1 grade were broadly classified across BJT levels J1, J2, and J3. Other findings were that the employees who had experience living in Japan tended to get higher scores, and that the employees had difficulty with the sections of BJT that dealt with questions that were a hybrid of listening and reading.



国内の企業であれ、外国にある日系企業であれ、日本とビジネスをする外国企業であれ、日本語の非母語話者を社員に採用するに当たっては日本語能力を評価する。現状はおもに日本語能力試験 (Japanese Language Proficiency Test: JLPT) の資格の有無と採用面接での日本語でのやりとりが主たる判断基準であることが多い。私が日本語教師として勤務した中国のある企業では日本語で業務をする社



員の約80%がJLPT 1級 (N1級を含む) に合格しているが、ビジネス環境での日本語能力に関しては日本からの要求水準に達している社員は限られていた。企業としてはビジネス日本語の研修を実施し、社員のスキルを高める必要があるが、問題は日本語能力の向上をどのように客観的に把握するかである。

本研究はBJTビジネス日本語能力テスト (以下、BJTと略す) に関し、中国の企業において、日本語で仕事をしている中国人社員の日本語能力をBJTがどのように判定するか、判定に影響を与える特性は何かについて「BJTビジネス日本語能力テスト 体験テストと解説 (改訂版)」(加藤, 2009) の体験テストを使って調査したものである。

先行研究

山本・糸川・渋谷・副島・戸板・星野 (2008) によれば日本企業が期待する外国人の能力のトップは日本語能力で、回答企業の66%を占めている。また、企業が教育機関に望む研修内容は、まずビジネス日本語で、ついで日本の文化・社会に関する一般教養知識、日本の企業文化・商習慣と続いている。更に採用後に育成したい項目としては、一番目が日本語力、二番目が日本文化社会への対応力となっている。

このような能力をどう把握するかが問題であるが、BJTは、ビジネス場面での日本語コミュニケーション能力を広範囲に渡って測定できている (BJTビジネス日本語能力テスト・ウェブサイト, n.d.)。同ウェブサイトで紹介されている企業の担当者は、ビジネス環境での日本語能力を客観的に測定できるとしてBJTを評価している。また、BJTの得点を社員の処遇 (格付け、昇給) に連係させているという声もある。一方、同サイトに紹介されている教育機関 (大学) では企業の声に呼応して外国人学生にBJT受験を奨励したり、金銭的に支援したりといった活動が多い (BJTビジネス日本語能力テスト・ウェブサイト, n.d.)。

BJTの受験対策としては、「BJTビジネス日本語能力テスト 体験テストと解説 (改訂版)」(加藤, 2009)、「BJTビジネス日本語能力テスト 聴解・聴読解実力養成問題集」(瀬川・植松・北村, 2007)、「BJTビジネス日本語能力テスト 読解実力養成問題集」(瀬川, 2007)、「BJTビジネス日本語能力テスト 模試と対策」(JALアカデミー, 2006) などがある。これらはBJTのテスト形式にのっとり想定問題を解くことによってBJTの受験対策が出来るようになっている。

実際に教育機関ではBJTにどう対応しているか、企業はBJTをどう活用しているかという点では研究や報告はあまり多く無いのが現状である。神埼

(2012) は大学のビジネス日本語のカリキュラムの中で、ビジネス検定分野対応として、BJTに習熟し高スコアを目指すとする授業内容と使用教材を紹介している。高江洲・中川 (2009) はビジネス会話クラスの効果把握のためカリキュラムの前後でBJT模擬テストを使用した事例を報告している。

良く言われるように中国の労働市場は人材の流動性が高い (内村, 2012; 宋, 2007)。いきおい労働市場から人材を採用する必要性が高いが、日本語能力を持つ社員が必要な場合にはビジネス日本語能力を客観的に測定する仕組みがあれば重要な判断材料になるであろう。一方、中国人社員は研修を通じて自分のスキルを高められることを企業から受ける重要なメリットととらえる傾向があるという (田浦・劉, 2008)。日本語を使用してビジネスを遂行する中国人社員に日本語研修を実施し、その成果を把握する手段としても客観的なビジネス日本語能力を測定する仕組みが必要であろう。田浦・劉 (2008) はまた、中国で2008年に導入された「労働契約法」が人材の流動性を弱め、人材が定着化する方向に作用するとし、長期的に企業が人材を育成していくことの重要性を述べている。在中国の、日本語を使ってビジネスを遂行する会社においては、社員の育成に日本語能力が含まれるのは想像に難くない。いずれのケースも効果的なビジネス日本語能力管理の仕組みを必要としていると言える。

以上の先行事例・研究の中には具体的にBJTで何が測定できるのか、企業におけるBJTの具体的な意義は何かについて研究した報告は見つからなかった。

本研究の目的と方法

研究目的

本研究は、中国・深圳の企業において、BJTの代替として、「BJTビジネス日本語能力テスト 体験テストと解説 (改訂版)」(加藤, 2009) の体験テストを実施して、

1. 現在日本語で仕事をしている中国人社員の日本語能力は、BJTによりどのように測定されるか、
2. 測定結果は社員のどのような特性と関連があるか、
3. 測定結果は社員にとって納得のいくものかどうか、を明らかにすることを目的とする。

研究方法

研究対象

対象は、日本語で仕事をしている中国人社員で、体験テストに参加を希望した社員である。参加者（被験者）は102名、平均日本語学習歴は4.7年である。うち、83名（81.37%）が日本語能力試験1級（N1級を含む。以下同様）に、12名が2級に、1名が3級に合格している。業務における平均日本語使用歴は、「読む」が3.6年、「書く」が3.4年、「聞く」が3.3年、「話す」が3.1年であった。但し多くの社員は日本語を読むスキルを中心に仕事をしている。また、37名（36.27%）が日本に0.2年以上の滞在経験があり、42名（41.18%）が中国の日系企業で0.2年以上勤務した経験を有している（重複あり）。

研究データ収集方法

BJTは中国においても年2回実施されるが、各団体では主催できないため、当研究には「BJTビジネス日本語能力テスト 体験テストと解説（改訂版）」（加藤、2009、以降「体験テストと解説」と略す）に付属の体験テスト（以降、体験テストと略す）を用いた。

体験テストの実施にあたっては、「体験テストと解説」の正解・解説のページを紐で縛って開けられないようにして被験者1名に1冊配布した。但し、解答用紙はコピーしたものをを用いた。冊子の数量の関係で1回のテストの定員は20名以下とし、3か所の事業所で9回実施した。音声問題は体験テスト付属のCDを用い、CDを再生するパソコンにスピーカーを外付けして被験者全員が良く聞こえるように配慮した。

体験テストはBJTと同じ時間配分で実施し、終了後、問題の冊子と解答用紙を回収した。また、採点結果は1週間後を目安に被験者にフィードバックしており、その際には約半数の被験者が正答出来なかった問題について再度問題の音声聞くことも含めて解説した。なお、体験テスト実施にあわせてアンケートを使用して、被験者の日本語学習年数、日本語能力試験の資格の有無、業務における日本語使用年数（読む・書く・聞く・話す）、日本滞在年数（該当する場合）、中国の日系企業での勤務年数（該当する場合）等の情報を収集した。あわせて、自分が判断したBJTのレベルも回答してもらった。

なお、体験テストはBJT同様、3部構成となっており、第1部、聴解問題が3セクションで35問、第2部、聴読解問題が2セクションで30問、第3部、読解問題が3セクションで35問、計100問で構成されている。また、「体験テストと解説」によれば能力レベルの判定には1問1点として、

93点以上	J1+
87点以上	J1
67点以上	J2
43点以上	J3
28点以上	J4
28点未満	J5

を当てはめることになっている。（能力レベルとその判定基準については付録1を参照のこと。）

収集データ分析方法

研究目的1に関しては、「体験テストと解説」に従って得点を判定レベル（J1+からJ5まで）に分類し検討する。研究目的2に関しては、得点と日本語学習年数、日本語能力試験（JLPT）の資格の有無、業務における日本語使用年数、日本滞在年数、中国での日系企業勤務年数との相関をMicrosoft Excelの分析ツール機能を使用して分析する。また必要に応じて分散分析（ANOVA、田中・中野、2012、以下ANOVAと略す）を使用する。研究目的3に関しては、測定されたレベルと社員に自己診断してもらったレベルとを比較検討することにする。

本研究の結果

体験テストの得点結果のサマリーを表1に示す。

表1. 得点結果サマリー

項目	数値
被験者数 (N)	102
平均得点 (M)	65.79
標準偏差 (SD)	9.40
中央値 (メジアン)	66.50
最頻値 (モード)	56

表1の結果を「体験テストと解説」に従いレベル判定した結果を表2に示す。あわせて被験者の日本語能力試験（JLPT）の取得している級を示して

いる。なお、J1+とJ4、J5のレベルに判定された被験者は無かったので省略した。

表2. レベル判定結果と日本語能力試験の保有する級の対比

JLPT	BJT J1	BJT J2	BJT J3
JLPT 1級	2	45	36
JLPT 2級		2	10
JLPT 3級			1
級なし		2	4

ついで、得点と日本語学習年数、日本語の業務使用年数、日本滞在年数、中国における日系企業勤務年数の相関を調べた(表3参照)。なお、日本語の業務使用年数は一番年数の長い「日本語を聞く」年数で代用した。

表3. 得点と社員の特性との相関

社員の特性	得点	学習年数	業務年数	日本滞在年数	日系企業勤務年数
得点	1				
学習年数	0.328	1			
業務年数	0.073	0.645	1		
日本滞在年数	0.269	0.425	0.359	1	
日系企業勤務年数	-0.008	0.087	0.203	-0.069	1

表3からは、得点と日本語学習年数、日本滞在年数との間にそれぞれ $r = .328$, $r = .269$ の数値が見られるが、 $r = .5$ 未満であるので相関があるとは判定できなかった(菅, 2001)。

一方、日本語能力試験1級取得の有無、日本滞在経験の有無、中国における日系企業での勤務経験の有無をカテゴリーデータとして得点との相関比(Eta-square)を求めた(表4参照)。

表4. 得点とJLPT 1級取得、日本滞在経験、日系企業勤務経験との相関比

得点相関比	JLPT1級取得	日本滞在経験あり	日系企業勤務経験あり
得点	$\eta^2 = .1088$	$\eta^2 = .1126$	$\eta^2 = .0019$

表4からも得点との相関を有するカテゴリーデータは見つからなかった。

考察

研究目的1に関しては、表2にあるように、日本語能力検定1級保有者のJ1からJ3レベルへの、細分化された判定が可能になった。今までは、業務での日本語能力を測定する良い方法がなく、日本語能力試験1級保有者を上級日本語話者としてひとくりに扱っていたことを考えると、体験テストによる類推ではあるが、BJTはビジネスの視点から見て上級日本語話者の能力判定に有効なテストであると言えるであろう。

BJTビジネス日本語能力テスト・ウェブサイト(n.d.)によれば、日本語能力試験1級取得者の得点はJ2レベルを中心に分布している。そこでJLPT 1級保有者のみの結果サマリーとの比較を行った(表5参照)。

表5. JLPT 1級保有者の得点結果サマリー

項目	数値
被験者数(n)	83
平均得点(M)	67.28
標準偏差(SD)	9.22
中央値(メジアン)	68.0
最頻値(モード)	56

本研究においても平均得点と中央値はJ2レベルとなり、ほぼ同様の傾向が見られた。

続いて、体験テストの各部(聴解、聴読解、読解)の難易度の差異の有無を調査するため、得点を検討した。聴読解とは音声の指示に従って課題を読んで解答する問題である。体験テストでは1問1点と配点されているが、聴解、読解は35問あり、聴読解は30問のため、聴読解の得点は満点が35点になるように調整した。分散分析(ANOVA)で比較したところ、差が有意で

あった ($F(2, 202) = 32.95, p < .01$)。更にHolm法による多重比較で、聴解と聴読解、聴解と読解、聴読解と読解の差は有意であると判定された ($MSe = 6.773, p < .05$)。(表6参照)つまり本研究の被験者にとっては聴解が一番易しく、次いで読解であり、聴読解が一番難しかったと結論付けられる。

表6. 聴解、聴読解、読解における得点の比較 (N = 102)

出題部	M	SD	聴解 (1)	聴読解 (2)	読解 (3)
聴解 (1)	24.19	3.92	-	1 > 2	1 > 3
聴読解 (2)	21.32	4.49	2 < 1	-	2 < 3
読解 (3)	23.40	3.34	3 < 1	3 > 2	-

注. 1 > 2とは聴解の得点は聴読解の得点に比べて有意に高いことを示している。以下同じ。

被験者が日常業務で使用する日本語のスキルでは、「読む」に一番長い経験年数を有しているが、本テストにおいては聴解のほうが高得点という結果になった。聴読解が一番難しいという結果は、聞くことと読むことの複合的なスキルを問われていることを考えると理解できる。裏返せば企業のビジネス日本語教育においては複合的なスキルの向上をねらった研修コースの提供が必要であることを示唆していると言える。また、教育機関でのBJT受験対策にも参考になるであろう。

研究目的2に関しては得点に相関がある特性は見いだせず、回帰分析はできなかった。そこで、被験者を日本滞在経験が0.2年以上あるグループ ($n = 20$)、中国における日系企業での勤務経験が0.2年以上あるグループ ($n = 25$)、両方の経験を有するグループ ($n = 17$)と、その他のグループ (日本滞在経験・在中国日系企業勤務経験ともなし) ($n = 40$)に分けて分散分析 (ANOVA) による検定を試みた。その結果、差は有意であり ($F(3, 96) = 4.66, p < .01$)、Holm法による多重比較で、日本滞在経験のあるグループとその他 (日本滞在経験・在中国日系企業勤務経験ともなし) のグループの差が有意であった ($MSe = 78.3233, p < .05$)。更に特性を明確にするために日本滞在経験のあるグループ ($n = 37$) と滞在経験のないグループ ($n = 65$) に分けて再度分散分析を試みた。結果、日本滞在経験のあるグループ ($M = 69.46, SD = 9.85$) は滞在経験のないグループ ($M = 63.46, SD = 8.17$) より有意に高得点したことが分かった ($F(1, 100) = 10.71, p < .01$)。日本滞在経験のある人の方がない人より体験テストでの得点が高いことを示している。

ついで、体験テストの出題内容の適正さを検討するため、日本の文化や企業風土特有の知識を必要とするような問題がないかどうかを検討した。

基準として、正答数の比較の高い問題に文化・風土固有の問題が存在する可能性は低いと考え、被験者102名のうち正答者が31人 (30%) 以下の問題を抽出し吟味した。(表7参照)

表7. 正答者が31人以下の問題 (N = 102)

番号	出題 (注)	正答者数	正答率	内容
1	1-2-3	21	20.6%	「お+ (動詞マス形) + ください」の文型
2	1-2-6	11	10.8%	「わかりました」対「かしこまりました」
3	1-3-12	27	26.5%	前後関係の判定
4	2-2-5	16	15.7%	縮約形: わかってる、持ってって、訂正しといて
5	2-2-9	29	28.4%	「うち」= 自社
6	3-1-8	21	20.6%	「重箱の隅をつつく」
7	3-1-9	31	30.4%	「水増しする」
8	3-1-10	29	28.4%	「うわさでもちぎり」
9	3-2-10	12	11.8%	ビジネス文書の重要項目の理解

注. 出題1-2-3とは第1部、セクション2の問題3を指す。以下同様。

番号1の正解、「お+受け取り (動詞ます形) + ください」は日本語初級の授業に出てくる。授業でも「お受け取りしてください」という誤りが良く見られるので、正しく身につけなかったということだろうか。一般的に日本人の顧客に会話で対応している部署であれば、日常良く使う表現と考えられるのだが。

番号2の問題は正解の判断が微妙と言える。正解は「わかりました。あしたまでに、ですね」となっているが、「かしこまりました。あしたまでにやればいいんでしょ」と言う解答もある。「体験テストと解説」によれば「〜ばいんでしょ」は怒ったものを言うときの表現なので不適切としているが、出題録音での女性は明るく発話しており、怒った表現とはとらえられない。被験者から見ると「わかりました」と「かしこまりました」のどちらが上司に対して適切かと考え、「かしこまりました」を選択した可能性がある。

番号3の解答は、役員会と部内会議のどちらが先かを、長文の会話から判断しないと解けない問題だが、日本語としては特に難解ではない。

番号4は、「わかってる、持ってって、訂正しといて」など日本語会話文の

縮約形（音の脱落）が多用されている例文である。松澤（2011）は、中国において日本語でビジネスをしている社員の会話文の縮約形に対する認識度は低い、と報告している。内容を正確に聞き取れなかった可能性が考えられる。但し、ビジネスコミュニケーションの会話例としては自然な表現であり適切であると言える。

番号5は、「うち」が「自社」を指すということをしらなかったと判断するのが適切と思われる。これなどは日本において日本語で仕事をしている非母語話者にとっては日常耳にする表現であろうが、日常的にネイティブの日本語を聞く環境でないところでは、ビジネス日本語の教育の中で明示的に指導する必要があるように思われる。

番号6は「重箱の隅をつつく」と言うことわざの理解についてである。体験テストのあとの被験者に対する解説で話したところ、「重箱」の意味を知っている者はいなかった。これはビジネス日本語よりも日本文化を理解していないと解けない問題と言えるのではないだろうか。

番号7は「水増し」の意味の理解が必要な問題である。これはビジネス日本語で指導する必要があると思われる。

番号8は「うわさでもちきり」という表現の問題だが、日本語能力試験1級のレベルではすでに学んだことがあるはずである。ただ、日本人が不在のビジネス環境ではあまり使用されない表現と言えるだろう。

番号9はビジネス文書を読んで一番重要な項目を選ぶ問題である。長文であることと、正解が問題文の議題の3番目にあり、ビジネス文書では重要な項目は最初に書かれるという知識が応用できない文書なので理解が困難だったとも考えられる。

以上を総括すると、「重箱の隅をつつく」以外に被験者である中国人ビジネス日本語使用者にとって特にハンディキャップとなる問題は無く、回答率が30%を下回った問題に関しては、ビジネス日本語の研修で指導する必要があると示唆されるものの、内容的にはおおむね適切であると判断できる。

最後に、研究目的3について、被験者が体験テストの判定を納得できると判断するかどうかを調査するため、自己評価と体験テストのレベル判定結果に関して検討してみたい。当体験テストを実施する際に使用したアンケートの最後に、BJTのレベルの判定基準（説明、付録1参照）を記載し、自己評価では自分の能力はどのレベルであると思うかと聞いた。回答サマリーを表8に示す。

表8. BJTのレベルの判定と自己評価との比較（N = 102）

判定>自己評価	判定=自己評価	判定<自己評価
24	54	24

上記のように、判定と自己評価が一致した者が54名いた（52.94%）。また、判定が自己評価を上回った者が24名、下回った者が24名いた。自己評価より判定が悪かった被験者は23.53%ということから、おおむね被験者は、BJTは自己の能力を正しく判定できるという印象を持つであろう。

おわりに

体験テストの結果を通して、BJTは日本語能力試験で判定できるレベルを超えて高度なビジネス日本語能力（コミュニケーション能力）を判定できることが確認できた。BJTは項目応答理論（IRT）の適用により、受験者の能力の絶対値を測ることができ、能力の変化を客観的に把握できている（BJTビジネス日本語能力テスト・ウェブサイト、n.d.）。日本語を使用する非母語話者を採用している内外の企業や、非母語話者にビジネス日本語を教育している教育機関にとって、BJTはビジネス日本語能力（コミュニケーション能力）の判定と管理に有効なツールであるといえる。

体験テストの難度の高かった問題の分析から、BJTの出題内容に関しては、特に日本文化の知識が必要とされるものはほとんどなく、おおむね適切であると判断できた。

結果の分析からは、本研究の企業においては日本滞在経験のある被験者のほうがビジネス日本語の能力（コミュニケーション能力）が高いと判定される傾向があることと、全体としては聴読解が複合した問題の解答に課題があることが見いだせた。今後の採用活動や日本語研修の内容の向上にヒントを与えてくれたのではないと思う。

今後の課題としては、企業・教育機関内テストの提供がある。それにより多数の社員・学生の受験が、企業・教育機関の望む時期・場所で実施可能になればBJTの意義は更に向上するのではないか。また、実際のテスト結果のデータが公開されれば、研究が活発化し、一層BJTの質が向上するであろう。

最後に、本研究はBJTの体験テストを元を実施したものだが、加藤（2009）によれば、体験テストの問題は本テスト（BJT）との整合性が図られ、ほぼ同程度の難度が確保されている。また、実際のBJTビジネス日本語

能力テストの判定との相関は80%とされており、結果はBJTの意義を理解する際の参考になると考える。

謝辞

草稿に対し貴重なご意見をいただいた加藤清方先生に御礼申し上げます。また、本研究にあたり財団法人日本漢字能力検定協会よりBJT体験テスト書籍20冊を寄贈いただきました。記して御礼申し上げます。

Bio Data

Takashi Matsuzawa is a retired business person. He has taught Japanese to Chinese company employees who use Japanese language for business in Shenzhen, China. He has since moved to his current university. His research interests include common issues of practical Japanese. <matsuzaw@siren.ocn.ne.jp>

引用文献

BJTビジネス日本語能力テスト・ウェブサイト. (n.d.). 財団法人日本漢字能力検定協会. <http://www.kanken.or.jp/bjt/index.html>

JALアカデミー. (2006).『BJTビジネス日本語能力テスト 模試と対策』.

加藤清方. (2009).『BJTビジネス日本語能力テスト 体験テストと解説(改訂版)』. 東京:財団法人日本漢字能力検定協会.

菅民郎. (2001).『Excelで学ぶ多変量解析入門』. 東京:オーム社.

神崎道太郎. (2012).「経済産業省アジア人財資金構想ビジネス日本語をめぐって—高知大学での現状と課題を中心に」.『高知大学留学生教育』, 6, 73-95.

松澤隆志. (2011).「日本語会話文の音変化に関する理解と教育の効果について:中国人ビジネス従事者の場合」. *JALT2010 Conference Proceedings*. Tokyo: JALT. http://jalt-publications.org/proceedings/issues/2011-10_2010.1

瀬川由美. (2007).『BJTビジネス日本語能力テスト 読解実力養成問題集』. 東京:スリーエーネットワーク.

瀬川由美・植松真由美・北村定幸. (2007).『BJTビジネス日本語能力テスト 聴解・聴読解実力養成問題集』. 東京:スリーエーネットワーク.

宋立水. (2007, 5月).「中国経営における労働力・人材の高い流動性リスクとそのマネジメントについての模索」. 中国経営管理学会第8回全国大会 パネルディスカッション.

田浦里香・劉沫真. (2008).「中国労働市場の動向と日本企業の人材マネジメント戦略」.『知的資産創造』, 7月号, 30-43. <http://www.nri.co.jp/opinion/chitekishisan/2008/pdf/cs20080705.pdf>

高江洲由美子・中川麻美. (2009).「アジア人財資金構想ビジネス日本語 第1期第1フェーズ ビジネス会話クラス授業担当者報告書」.『琉球大学留学生センター紀要』, 6, 25-31. <http://ir.lib.u-ryukyuu.ac.jp/bitstream/123456789/9533/1/No6p025.pdf>

田中敏・中野博幸. (2012). js-STAR 2012 [コンピュータソフトウェア]. <http://www.kisnet.or.jp/nappa/software/star/>

内村幸司. (2012).『拡大する中国市場における人材育成のあり方:中国ものづくりの現場から』. <http://www.mercer.co.jp/articles/1359280>

山本富美子・糸川優・渋谷倫子・副島健治・戸板弥寿美・星野智子. (2008).「企業が期待する外国人「人財」の能力とビジネス日本語」.『専門日本語教育研究』, 10, 47-52.

付録1

BJTのレベルと判定基準

- J1+ どのようなビジネス場面でも日本語による十分なコミュニケーション能力がある。
- J1 幅広いビジネス場面で日本語による適切なコミュニケーション能力がある。
- J2 限られたビジネス場面でも日本語による適切なコミュニケーション能力がある。
- J3 限られたビジネス場面でも日本語によるある程度のコミュニケーション能力がある。
- J4 限られたビジネス場面でも日本語による最低限のコミュニケーション能力がある。
- J5 日本語によるビジネスコミュニケーション能力はほとんどない。