

模擬面接を取り入れた「待遇表現」授業の実践報告 — 自律学習と目的意識向上を目標として —

宇賀持 綾子

1. はじめに

筆者はサンクトペテルブルクという都市におり、現地の大学で日本語を教えているのだが、観光地という土地柄、日系の旅行会社から「優秀な人材を紹介してもらいたい」という依頼を受けることが時々ある。この旅行社は人材の条件を提示してくるのだが、その条件とは、「日本人のような性格」と「日本人のような相槌と発音」なのである。「日本人のような性格」とは、例えば何か問題があったときに、言い訳をせず、たとえ自分に非がなくても、顧客にすぐに謝ることができるといった性格や、顧客との約束がある時には、早めにもその場所に到着して待っていることができるという性格だそうである。そして、「日本人のような相槌と発音」とは、日本語のフィラーを自然に入れながら、聞き取りやすい発音やイントネーションを身につけていることを意味するという。なぜこの二つの条件があるかという、この旅行社が日本人旅行者からクレームを受けるときは、たいていこの二つが原因である場合が多いからだそうである。

この事例を考えると、将来、日本語学習者が社会で日本語を使うにあたっては、人と接する場面での言語知識はもとより、上記で例示した「日本人らしい性格」に表される振る舞いや「相槌」などの非言語表現の指導も重要だと言えるだろう。しかしながら、人と接する場面の日本語を教える中の一つである「待遇表現」の授業という、敬語ややりもらいなどの習得に焦点が行き過ぎて、非言語表現の部分はなおざりにされる傾向が多いように思われる。

2. 「待遇表現」の授業とは

蒲谷 (2003) は、「待遇表現」の教育について、ある場面 (人間関係など) において、表現意図を実現するために、「表現形態」や「文話」(構成や展開) を考慮しながら、それを具現化するといった、待遇行動を含めた一連の表現行為の能力を高める教育活動だと述べている。そして、この一連の行為は、非言語表現も含めて扱うことが必要だとも言及している。つまり、「待遇表現」の授業とは、敬語ややりもらいなどの言語知識だけでなく、非言語表現を指導することだと定義できるだろう。

本論では、「非言語表現」は「言語外のコミュニケーション」と「待遇行動」のことと定義する。「言語外のコミュニケーション」とは、表情、しぐさ、絵、音など、言語以外のツールを使って何かしらの意思を示すものである。「待遇行動」とは、言語以外のコミュニケーション手段を通じてなされる種々の行動であり、特にうなずきやお辞儀などの言語随伴行動を意味する。この二点は、蒲谷 (2003) の「待遇コミュニケーション」の授業作成の枠組みの中で非言語表現だと認識できるものである。1. で紹介した旅行会社の例にある「日本人らしい性格」に表される表現の一部と「相槌」は本論の「非

言語表現」に該当すると考えられる。

しかしながら、実際の「待遇表現」の授業という点、言語表現、特に敬語の授業というイメージが大きいのではないだろうか。しかし、「一連の表現行為」は敬語だけではないだろう。このように、「待遇表現」の指導に関しては、さまざまな問題点が指摘されている。以下にその問題点について述べる。

3. 「待遇表現」授業の問題点

「待遇表現」の問題点については、以下の点が先行研究で挙げられている。

- ・ 「待遇表現」は場面の中でしか習得できないため、「待遇表現」の習得は難しい。(蒲谷・坂本 1991、魚 2009)
- ・ 「待遇表現」に関する誤りは人間関係を損なうような問題に発展することもあるため、「待遇表現」の誤りは「危険」である。異文化コミュニケーション間のつまらない誤解や理解の乏しさによって、大切な人間関係が損なわれることがある。(勝山 2005、蒲谷・坂本 1991)
- ・ 従来の狭義の敬語指導だけでは待遇表現指導を十分に行えないことは明らかであり、「敬意表現」という大きなとらえ方をする必要がある。(遠藤 2008、国語審議会 2000)
- ・ 「待遇表現」に関する学習が知識の詰め込みに終始し、非言語表現を含むアプローチに乏しいため、学習者が自律的に表現の体系を習得できるようになっていない。(蒲谷・坂本 1991)

これらの問題点から、「待遇表現」の授業を展開するにあたって、注意しなければならない点を下記にまとめた。

4. 「待遇表現」授業の留意点

上記に述べた問題点から、以下の点に注意して教室活動を考える必要があると考えられる。

- 1) 具体的な場面が設定できるような活動を展開しているか。
- 2) 一つの誤りが「危険」に繋がりにかねないような人間関係が存在する場面を設定しているか。
- 3) 言語的表現だけでなく、非言語表現も重要な位置を占めるような活動を展開しているか。
- 4) 学習者の自律学習性を促進できるような活動を展開しているか。

上記の 2) について、蒲谷 (2003) は、学習者は人間関係や場に応じて何を表現・理解するのか、どこまでを表現・理解するのか、という選択・判断が重要になると述べている。つまり、常に人間関係や場を考慮した行動が求められる場面を、教師は設定しなければならないだろう。それを実践するためには、その活動内において、学習者自身はどのような立場にいる人間で、どのような配慮が相手に対して必要なのかを、明確に学習者に示す必要がある。

上記の 4) について、学習者が自律的に学習したいと思える授業を展開することは、

多くの論文で重要視されている（舘岡 2002 など）。多くの教師にとっての最終目標は、どのような授業であっても、学習者が自律的に学習を行いたいと思わせることではないだろうか。梅田（2005）によると、学習者の日本語学習の最終目的は、日本語を手段として有効に使えるようになることであり、この目的のためには、自律的に学習する能力を身につけることが必要であると述べている。さらに、「待遇表現」の授業は、カリキュラムでは多くの時間を割いて組み込まれることが少ないため、教室活動のみで指導することには限界があるのは明らかである。それらを考えると、日本語運用能力を上達させるためには、自律学習を促す授業を展開することが必須だと考えられる。

5. 実践概要

5.1. コースについて

今回の「待遇表現」の授業を実践したコースは、国際基督教大学の夏期日本語教育コースであった。当コースは70分の授業を75コマ、5週間にわたって集中的に学習するコースであった。そのうちの3コマが「待遇表現」の授業として設定されていた。

5.2. 学習者について

学習者は、上記コースの上級レベル（C7）を受講していた日本語学習者7名であった。学習者の国籍は、中国人4名（うち香港系2名）、アメリカ人3名（うち中国系1名）である。課程別では、大学生が4名、大学院生が2名、大学卒業生（コース修了後は社会人）が1名であった。

蒲谷・坂本（1991）によれば、学習者の日本語が流暢であればあるほど、その学習者の誠意はかえって伝わりにくくなるという。確かに、日本語が流暢であると、日本社会で日本語学習者は「日本人」として扱われやすいため、日本人ができて当然のことができないと、マイナス評価を受ける可能性は大いにある。また、上級レベルの受講者に多く見受けられるアジア系の学生は、日本人のような外見によって、より誤解を受けやすいだろう。学習者が社会での重要な場面で、人間関係を損なうような誤りを犯さないように、このような上級者にこそ「待遇表現」の指導が必須だと言えるだろう。

5.3. 活動内容と有用性

4. で述べた留意点を全てカバーできる活動として、「日本で就活・進学する」というタスク活動、具体的には、「日本企業の採用・内定を勝ち取る」「日本の大学院に合格できる」ということを目標とする活動を展開することにした。元々の目標は「日本で就活」だけであったのだが、クラスには大学卒業でさえもまだまだ先のこと、という学習者もおり、また、研究者肌の学習者も見受けられたため、「日本で大学院に進学」も付け加えることにした。これによって、個人的で明確な動機付けができたのではないかと考えられる。

この活動の有用性を確認するために、4. の留意点を下記のように照らし合わせた。

1) 具体的な場面が設定できるような活動を展開しているか。

学習者には、実際に進学したい大学院・就職したい企業の正式名や資料請求先な

どをインターネットで調べさせ、「実際にその人事部や入試課とやりとりをする」という実感を学習者に持たせることによって、具体的な場面を設定した。

- 2) 一つの誤りが「危険」に繋がりがねないような人間関係が存在する場面を設定しているか。

今回の場面設定には、以下のような「危険」が考えられる。それは、進学したい大学院や就職したい企業とのやりとりで失礼な行動があった場合、一つの失態によって、面接試験に落ちてしまい、希望の企業や大学院に入ることができなくなり、将来の夢が絶たれる、という「危険」である。また、学習者自身の性格や教養が誤解され、社会不適合者として認識されてしまうという「危険」もあるだろう。

- 3) 言語的な表現だけでなく、非言語表現も重要な位置を占めるような活動を展開しているか。

大学院や企業とのやりとりに繊細なマナーが求められることは言うまでもないだろう。「楽天リサーチ」は、第一印象に大きな影響を与えると思われる要素について、企業の採用担当者にアンケート調査をした(マイナビ転職)。その集計によると、「態度・仕草」と「話し方(話すテンポや身振りなど)」が各20%でトップを占めている。この結果から、非言語表現が採用や受験の審査結果に大きく響くのは明らかである。

- 4) 学習者の自律学習性を促進できるような活動を展開しているか。

梅田(2005)は自律性を高める言語教育の一つとして、「自己決定型学習」を挙げている。今回は、就職先・進学先を学習者自身に決めさせることによって、活動の中身の自己決定度を多少上げることができたのではないかと考えられる。また、面接でよくある質問事項の答えは学習者自身が作り上げたものであり、それによって面接の評価が出されるのは「自己決定型学習」の一部と言えるのではないだろうか。

5.4. 教材

本コースでは、基本的には生教材を使うことになっていたため、ここで報告している「待遇表現」の授業も例外ではなく、生教材を使用した。今回は、「キャリアタス就活2017」(株式会社ディスコ)など、日本人大学生も実際の就職活動で使用するような就職活動応援サイトを活用した。

6. 実践概要と経過

5.3 で述べた目標に向けて、今回の3コマの授業では、以下の活動を行うことにした。

1回目の授業	・資料請求のメールを送付する。 ・資料を受け取った後にお礼のメールを送付する。
2回目の授業	面接の練習をする。
3回目の授業	模擬面接をする。

それぞれの内容の詳細については下記に述べる。

6.1 資料請求・お礼のメール（一回目の「待遇表現」の授業）

第一に、ウォーミングアップとして、学習者自身の今後の進路を確認した。半数は大学院への進学、残り半数は就職を希望するとの答えだった。そして、それぞれの（仮の）進路を決定した後、まず何をしなければならないかについて話し合った。それから、進学・就職活動の第一歩として、資料請求のメールを送って、資料を送ってもらうことがあることを説明した。

第二に、モデル文（資料①参照）を提示し、メールの文の構成、公的なメールでよく使われる慣用表現や語彙について説明した。

それから学生は、それぞれの進学先や就職先の正式名や資料請求の宛先をインターネットで調べ、その宛先に資料請求する旨のメールを作成した。そして、そのメールを教師に送付するようにした。

メール作成の指導は、上記でも説明した通り、モデル文を提示して行った。モデルをしっかりと提示するのは、タスク達成の近道であるのは間違いないだろう。なぜなら、日本語母語話者にとっても、本やインターネットでモデル文を探して、文を作成するのは一般的なことであるからだ。モデルを示して指導することについては、日本語教育分野に限らず、国語指導の分野においても、数々の論文でその有効性が示されている。（佐藤 2006、清道 2010 など）

6.2. 面接の練習（二回目の「待遇表現」の授業）

まず、ウォーミングアップとして、進学や就職には面接があること、そして、面接は非言語表現が結果を大きく左右することを確認した。また、この次にある三回目の「待遇表現」の授業では、別の教師による模擬面接がある旨をここで伝えることによって、緊張感を持って授業に取り組んでもらえるようにした。

次に、入室や退室の仕方、あいさつの言葉やあいさつを言う場所、着席や離席の仕方、お辞儀の仕方などの非言語表現を、プリント（資料②参照）を使いながら説明した。その際、実際に一人の学生に全員の前で行わせ、説明しながら例示した。その後、二つのグループに分けて、実際に教室のドアを使用して、練習をさせた。

それから、面接でよくある質問について確認し、質問の答えを簡単にメモさせた。メモは文ではなく、箇条書きで書かせた。その後、ペアで向かい合って（面接の状態と同じ形にして）質問し合い、それぞれの答えが適切かどうか確認し合った。その間、教師は、学習者の回答内容が好ましいかどうか、敬語が適切かどうかなどを確認し、指導して回った。

最後に、ペアを変えて、前のペアで練習して訂正した答えが適切かどうか確認し合い、面接のリハーサルとした。

6.3. 模擬面接（三回目の「待遇表現」の授業）

まず、模擬面接の準備として、面接の順番をくじで決めた。それから、面接がどのように評価されるのかについて確認した（資料③参照）。この評価表は、一・二回目の「待遇表現」の授業で学習者に配付したプリントを元に作成した。それによって、授業で取

り扱われた内容が成績に適切に反映されるようにした。

また、別の教室を面接会場とし、当日に面接担当官の役をしてもらえる教師を依頼した。今回は、同じクラスを担当していた教師と、大学の常勤教師の計2名が面接担当官になった。

そして、模擬面接当日、学生は順番に面接会場（別の教室）で面接を受けた。その間、担当教師（筆者）は待機室（通常の教室）にいて、待機している学生に履歴書の書き方の指導をし、実際に書かせることにした。

7. 結果と考察

一回目の授業で行ったメール作成に関して言うと、今の時代、メールやSNSなどの電子ツールはあらゆる場面で使用される、避けられない通信手段である。今回の学習者は、デジタルネイティブであり、上級者であったので、日本語でメールを書くことは、それほど難しいことではないであろうと推測していた。さらに言うなら、モデル文を見ながら書くので、時間を要するものだと考えていなかった。しかしながら、公的な文面でメールを書くことが初めてという学生が多かったようで、一通のメール作成に想定以上の時間がかかってしまった。授業では、資料をもらったお礼のメールも書く予定であったが、時間が足りず、お礼のメールは宿題として課すことにした。

今回、学習者が初めて公的な文書を作成したことを考えると、この授業は有益であったと考えられる。今後、この授業をきっかけに、学習者がいろいろな電子ツールを使用するたびに、相手への配慮の必要性を意識しながら書くことができれば、それは自律学習への第一歩につながったと言えるのではないだろうか。

二回目の面接の練習では、お辞儀ができない学生が何人かいた。例えば、相手の顔を見ながらお辞儀をしたり、背中が丸まっていたり、顔をあげるスピードが早かったりした。マナーの練習に想定以上の時間がかかってしまい、面接の質問対策に授業時間の半分しか時間を割くことができなかった。

学習者の反響が大きかったと言えるのは、三回目の模擬面接の授業であった。面接が始まる前は、緊張の面持ちで、落ち着かず、面接の準備に余念がない様子だった。面接が終わった後も、ほとんどの学生は顔を真っ赤にして、待機室（通常の教室）に戻ってきた。待機している学生は履歴書を作成するように指導していたのだが、結局、面接の準備や緊張で履歴書に手が回らず、授業中に履歴書の記入が終わった学生は一人もいなかった。また、すべての模擬面接（授業）が終了した直後、学習者のうち二名は、面接会場（別教室）の前をうろうろしていた。「どうしたの？」と声をかけると、一人は「私の面接の対応がどうだったか、面接官に感想を聞きたい。」と言っていた。もう一人は、面接担当官（別の教師）に「誰が面接に合格したか聞きたかった。」と言っていたという。

三回目の模擬面接の授業では、学生はかなり緊張感を持って学習に取り組むことができたように感じる。サジェストペディアのように、音楽などで学習者をリラックスさせて指導することが良いとされる教授法もあるのだが、競争心に結びつくような不安や適度の緊張感がかえって学習効果を高めることができると主張している学者もいる（Bailey 1983, MacIntyre&Gardner 1989, 倉八 1995 など）。今回は、担当の教師でない者、

つまり、学習者にとって以前に会ったことのない教師が面接担当官になったことによって、さらに緊張感が与えられ、学習者にとって、自律学習を促すような、いい刺激になったと考えられる。

7.1. 学習者へのフィードバック

学習者へのフィードバックは「待遇表現」の一・二回目の授業時に行った。また、三回目の模擬面接前は、面接の個人指導を希望する者が数人いたため、午後の個人指導時間内に行った。また、面接のよくある質問の回答については、少ないコマ数の関係上、メールベースでフィードバックを行った。

三回目の授業にあたる模擬面接は、テストという扱いにし、成績に反映させる形をとった。この成績の決定について、筆者は関与せず、面接官役の二人の講師が成績をつける形をとった。

7.2. 学習者からのフィードバック

夏期日本語教育コース終了後に学習者からメールでフィードバックを受け付けた。概して、下記のような肯定的な意見を多くもらうことができた(日本語の誤用は修正済み)。

- ・ いろんな知識を身につけることができた。
- ・ 今後の就活や進学などに役立つことが勉強できて、貴重な経験だったと思う。
- ・ 日本で進学または就職するつもりなので、とても役に立った。
- ・ 実用性が高い授業だった。
- ・ 改善したほうがいいところは基本ない。
- ・ 個人的に待遇表現や敬語に興味があるので、勉強ができてうれしかった。
- ・ 初日のメールの課題は、勉強になった。

特に、二・三回目の授業(面接)の感想として、下記のような興味深い点をあげた学生もいた。

- ・ 面接の練習で、自分がよく同じ言葉を繰り返すという悪癖を先生に指摘されたので、それからその癖を意識し始め、直す努力をし始めた。このような自分自身の欠点を見つけられる機会は今までなかなかなかった。
- そして、「待遇表現」の授業で改善すべき点として、下記のような貴重な意見が出た。
- ・ 敬語をしっかり習ったことがないので、他の授業と比べると大変だった。授業の最初の時に敬語の復習をしたら、授業がさらに順調に進むと思う。
 - ・ 習得した技術を練習する時間を増やした方がいい。練習する機会が少なかったので、もはや教わった細かい言葉などを忘れてしまった。毎日10分だけでも練習できたらよかったと思う。

総括すると、概して高評価であった。将来の就職活動や進学のために役に立つという意見が多かった。また、自分自身の癖などを直すチャンスをもらって、自律学習のきっかけになったという学生もいた。改善すべき点は、敬語などの言語表現の復習を行った方がいいことと、授業後に短時間でも継続的に「待遇表現」の復習を行った方がいいということであった。

8. 今後の課題

今回の反省点の一つは、時間を見誤ってしまったことだと考えられる。一回目のメール送付の授業では、メール作成に想定以上の時間がかかってしまい、お礼のメールの作成は宿題になってしまった。面接の練習も時間が足りなかったように感じた。

それゆえ、授業前にできることは宿題として学習者に準備させておき、授業時間はメール作成や面接の練習にたっぷりの時間が割けるよう、配慮が必要だと感じた。例えば、メール送付の授業の前なら、希望の機関の正式名は事前に調べさせておく。また、面接の授業の前には、よくある質問事項の答えは宿題にしても良かったと感じた。少ないコマ数で活動を展開しなければならない場合、事前にできることは宿題として準備させる必要があると感じた。

また、学生のフィードバックにあったように、「待遇表現」授業の前の文法の授業などで、敬語の復習を取り入れるのはいいアイデアだと感じた。さらに、授業後のクイズに「待遇表現」の問題を取り入れたり、学習者の教室の出入りを面接と同じようにさせたりするなど、待遇表現を習得できるように工夫し、サポートしていくことが重要だと考えられる。

9. おわりに

「待遇表現」の指導とは、ある場面において、表現意図を具現化するといった、待遇行動を含めた一連の表現行為の能力を高める教育活動である（蒲谷 2003）。そのためには、言語知識だけでなく非言語表現を指導することも必要である。

しかしながら、「待遇表現」の授業を行うに当たっては、教室活動での「待遇表現」の習得が難しいこと、「待遇表現」の誤りは「危険」であること、学習者が自律的に表現の体系を習得できるようになっていないことなどの問題がある。

それらの問題点から、「待遇表現」の授業の留意点を4つにまとめた。「具体的な場面の設定」、「一つの誤りが「危険」に繋がりがねない人間関係がある場面の設定」、「非言語表現が重要な位置を占める活動展開」、そして「自律学習性が促進できるような活動展開」である。

これらの留意点を踏まえて、「日本で就活・進学する」ということを目標とする活動を行うことにした。一回目の授業では、資料請求のメール送付について指導を行った。二回目の授業では、面接の練習を行った。三回目の授業では、模擬面接を実施した。

今回の活動によって、学習者の自律学習が多少促進できたのではないかと思う部分があった。一方で、特に少ないコマ数の場合、自身で学習をコントロールし、事前に準備できる場所は宿題として課す必要があると感じた。また、定期的に復習させることも重要だと考えられる。

参考文献

梅田康子 (2005) 「学習者の自律性を重視した日本語教育コースにおける教師の役割—学部留学生に対する自律学習コース展開の可能性を探る—」『言語と文化』12、59-77

- 遠藤直子 (2008) 「『文脈ニーズの察知』による待遇表現: 『文脈スキヤニング仮説 (〈特集〉敬語研究のフロンティア)』 『社会言語科学』 11、91-102
- 魚秀禎 (2009) 「敬語教育におけるシナリオ学習の効果」 『日本語文学』 47、57-74
- 勝山幸人 (2005) 「日本語における謙りと遠慮の表現」 『静大國文』 44、1-21
- 蒲谷宏 (2003) 「待遇コミュニケーション教育の構想」 『講座日本語教育』 39、1-28
- 蒲谷宏・坂本恵 (1991) 「待遇表現教育の構想」 『早稲田大学日本語教育研究センター紀要』 3、23-44
- キャリアタス就活 2017 (株式会社ディスコ)
<https://job.career-tasu.jp/2017/features/foreign/student/manner/03.html>
- 倉八順子 (1995) 「不安と第二言語習得」 『明治大学人文科学研究所紀要』 37、77-100
- 国語審議会 (2000) 『現代における敬意表現』、文化庁
- 佐藤勢紀子 (2006) 「多様な専門分野のサンプル論文を用いたアカデミックライティングの指導法」 『専門日本語研究』 8、39-44
- 清道亜都子 (2010) 「高校生の意見文作成指導における方の効果」 『教育心理学研究』 58-3、361-371
- 館岡陽子 (2002) 「日本でのアカデミックスキルの養成と自律的学習」 『東海大学紀要』 22、1-20
- マイナビ転職 「面接マナーで私が不採用を決めたわけ 第一印象編」
<http://tenshoku.mynavi.jp/knowhow/mensetsu/manner>
- Bailey, Kathleen M. (1983) “Competitiveness and Anxiety in Adult Second Language Learning: Looking at and through the Diary Studies”. In Seliger, Herbert W., Long Michael H., *Classroom oriented research in second language acquisition*. Massachusetts: Newbury House Publishers. pp.69-10
- MacIntyre, P.D., Gardner, P. D. (1989) “Anxiety and Second-Language Learning: Toward a Theoretical Clarification”. *Language Learning* (39). pp.251-275

資料①

1. 興味がある企業（大学院）に資料請求のお願いのメールを出す。

件名：資料送付のお願い（国際基督教大学 宇賀持綾子）

三鷹旅行株式会社
人事部採用担当 御中

突然のメールで失礼いたします。
国際基督教大学教養学部アーツサイエンス学科の宇賀持綾子（うがもちあやこ）と申します。

私は子どものころから旅行が好きで、現在、大学で「観光業界の変化」について研究を行っております。

先日、貴社のホームページを拝見し、付加価値の高い人気ツアーを数多く企画しているのを知り、とても興味を持ちました。

つきましては、会社案内など資料をお送りいただけませんか、
お忙しいところ申し訳ございませんが、何卒よろしくお願い申し上げます。

国際基督教大学教養学部アーツサイエンス学科
宇賀持 綾子（うがもち あやこ）
〒181-0015
東京都三鷹市大沢3-10-2
携帯：090-1111-0000
e-mail:maty_aya@hotmail.com

Ugamochi Ayako 2016/7/21 21:37
コメント [1]: 「○○の件」もOK。また、所属と名前を記すのが親切。

Ugamochi Ayako 2016/7/21 21:28
コメント [2]: 会社名は正式名。

Ugamochi Ayako 2016/7/21 21:28
コメント [3]: 会社・部署名は「御中」

Ugamochi Ayako 2016/7/21 21:29
コメント [4]: 前置き、所属、名前をまず述べる。

Ugamochi Ayako 2017/1/25 23:59
コメント [5]: 自己紹介、会社の業務と関係ないことは書かない。1-3文で、簡潔に。1文終わるごとに改行すると見やすい。

Ugamochi Ayako 2016/7/21 21:31
コメント [6]: どうしてこの会社を選んだか、理由を簡単に述べる。「貴社」の他、「御社」でもいい。

Ugamochi Ayako 2016/7/21 21:31
コメント [7]: お礼とお礼。

Ugamochi Ayako 2016/7/21 21:33
コメント [8]: 所属、名前、連絡先。

資料②

1. 話す内容がいくら良くても、マナーが悪かったら台無し！

1) 突然部屋に入らない。

ノックして、「どうぞ」と言われてから、「失礼します」と言って部屋に入ること。

2) すぐに座らない。

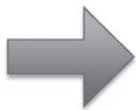
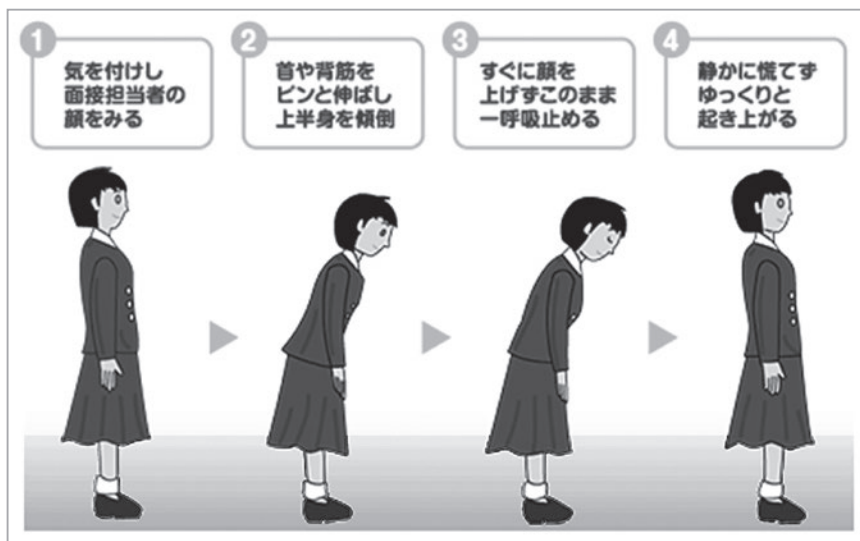
面接官に「お掛けください」と言われてから座ること。

3) 足を組まない。

4) すぐに退出しない。

終わったら、必ず「ありがとうございました」と言って一礼、退室前に「失礼します」と言って一礼すること。

※ おじぎの仕方



ペアで練習してみよう！

〈参考資料〉

キャリアタス就活 2017 <https://job.career-tasu.jp/2017/features/foreign/student/manner/03.html>

わかりやすい面接 <http://www.easy-mensetsu.com/manner/02ojigi.html>

	1	2	3	4	5	6	7
1. 部屋の入り方チェック	<ul style="list-style-type: none"> ・ノックをしたか ・「どうぞ」と言われてから入ったか ・「失礼します」と適切などころで言ったか 						
2. お辞儀チェック	<ul style="list-style-type: none"> ・お辞儀前に面接担当官の顔を見たか ・首や背筋をピンと伸ばして傾斜したか ・すぐに顔を上げずに一呼吸置いたか ・ゆっくりと起き上がったか ・面接官に「お掛け下さい」と言われた後座ったか ・足を組んでいないか 						
3. 座り方チェック							
4～9(質問1)	<ul style="list-style-type: none"> 質問① 自己紹介 簡単に自己紹介をお願いします。 質問② 長所と短所 あなたの長所と短所について教えてください。 質問③ 留学の理由 どうして留学することになりましたか。 質問④ 日本で学んだこと 日本で何を学びましたか。 質問⑤ なぜ日本？ なぜ日本で研究したい／働きたいのですか。 質問⑥ したい研究の仕事 どんな研究／仕事をしたいのですか。 						
10. 部屋の出方チェック	<ul style="list-style-type: none"> ・「ありがとうございました」と言ったか ・一礼したか ・退室前に「失礼します」と言ったか 						