

武蔵野大学学術機関リポジトリ Musashino University Academic Institutional Repository

## 多文化就労場面における日本人上司・同僚との関係 ： 日系企業に就職した東南アジアの大学の卒業生への 質問紙調査から

著者	堀井 恵子, Loch Leaksmy, Neancharoensuk Suneerat, Malaykham Sayakone, Dianni Risda
雑誌名	武蔵野大学しあわせ研究所紀要
号	2
ページ	13-28
発行年	2019-03
URL	<a href="http://id.nii.ac.jp/1419/00001071/">http://id.nii.ac.jp/1419/00001071/</a>

# 多文化就労場面における日本人上司・同僚との関係 —日系企業に就職した東南アジアの大学の卒業生への質問 紙調査から—

堀井 恵子

Musashino University Creating Happiness Incubation 研究員 武蔵野大学 グローバル学部 教授

Loch Leaksmy

Musashino University Creating Happiness Incubation 客員研究員 Royal University of Phnom Penh

Neancharoensuk Suneerat

Musashino University Creating Happiness Incubation 客員研究員 Thammasat University

Malaykham Sayakone

Musashino University Creating Happiness Incubation 客員研究員 National University of Laos

Dianni Risda

Musashino University Creating Happiness Incubation 客員研究員 Indonesia University of Education

## 要約

世界のしあわせをカタチにするためには、多文化共生社会の実現が一つのカギとなると考えるが、2019年度から外国人就労の門戸が画期的に開かれた日本にとって、多文化就労場面での課題を明らかにすることは多文化共生社会の実現への示唆となるだろう。

本論では、日本企業で継続的に仕事をしている東南アジアの大学の日本語学科の卒業生を対象に日本人上司・同僚との関係についての意識調査を行うことで、多文化就労場面における外国人社員の課題を明らかにすることを試みた。調査結果からは、卒業生の仕事に対する意欲、日本語力、異文化コミュニケーション力が高いことと合わせ、日本人上司・同僚とのコミュニケーションが十分に取れていることが分かった。これらは仕事の継続の要因にもなっているのではと推測される。一方、叱り方や現地語を学ぶこと、また、現地の意見を聞くなどの異文化コミュニケーション上の課題とその対策としての交流会の設置は、日本人上司・同僚の側で検討すべき課題として残った。

## 1. はじめに

### (1) 日本における外国人材ニーズの高まり

2018年12月8日外国人労働者の受け入れを拡大する出入国管理法改正案が成立した。人手不足解消のため一定の技能を持つ外国人や技能実習修了後の希望者に新たな就労資格を与えこれまで認めてこなかった単純労働に門戸を開くことにより、日本の外国人労働者を巡る大きな政策転換となる。

日本で働く外国人労働者は2017年10月末時点で127万人、5年前の68万人からほぼ2倍弱増えている。全就業者に占める割合は現在2%だがコンビニや工場、建築現場で働く外国人を見ることが多くなっている。(厚生労働省, 2018<sup>1</sup>)。また、平成29(2017)年、日本の企業などへの就職を目的にした留学生の在留資格変更は22419人が許可された。前年から2984人増えて過去最多。変更を許可された人を国籍・地域別に見ると、中国が10326人で最多、前年から86.2%の大幅増となったベトナムが4633人で続き、73.6%増のネパールが2026人、韓国1487人、台湾810人とアジア諸国で全体の95.5%を占めている。(法務省2018<sup>2</sup>)

### (2) 海外における日本企業の展開

平成29(2017)年10月1日現在で、海外に進出している日系企業の拠点数は、75531拠点、前年より3711拠点増え、約5.2%の増加、この5年間で約18%(11754拠点)増加している(外務省2018)。また、表1のように、タイ、インドネシア、ベトナム、フィリピン、シンガポール、ミャンマー、カンボジアなどの東南アジアにおける拠点数の増加が注目される。

堀井は、ビジネス日本語教育研究の視点から、中国、ベトナムにおける日本企業で仕事をする外国人の課題について調査研究を行ってきたが(堀井2009, 2011)、2016年度から、次の拠点としてタイ、インドネシア、カンボジア、ラオスにおける調査研究が必要であると考え、それらの国々の日本語教育のキーパーソンとビジネス日本語教育研究を核に共同研究を行うようになった。

海外における多文化就労場面での課題、特に東南アジアにおける課題を探ることは、日本企業の今後の展開と合わせて意味があるが、中でも、共に仕事をする日本人上司や同僚との関係における課題は、日本国内と違う点もあるが、共通

する点もあり、課題解決の参考になると考える。

表1

海外在留邦人数調査統計（平成30年要約版）

3.4 国(地域)別日系企業(拠点)数上位50位推移													各年10月1日現在 (単位:拠点)		
順位	平成29年			平成28年			平成27年			平成26年			平成25年		
	国(地域)名	日系企業(拠点)数	前年比	国(地域)名	日系企業(拠点)数	前年比	国(地域)名	日系企業(拠点)数	前年比	国(地域)名	日系企業(拠点)数	前年比	国(地域)名	日系企業(拠点)数	前年比
1	中国	32,349	+0.1%	中国	32,313	-3.2%	中国	33,390	+2.2%	中国	32,667	+3.2%	中国	31,661	+1.9%
2	米国	8,606	+2.2%	米国	8,422	+7.3%	米国	7,849	+0.4%	米国	7,816	+8.7%	米国	7,193	+4.3%
3	インド	4,805	+4.7%	インド	4,590	+6.4%	インド	4,315	+11.2%	インド	3,880	+54.6%	インド	2,510	+46.5%
4	タイ	3,925	+120.1%	ドイツ	1,811	+1.9%	ドイツ	1,777	+5.5%	インドネシア	1,766	+22.8%	タイ	1,580	+7.6%
5	インドネシア	1,911	+5.6%	インドネシア	1,810	+6.7%	タイ	1,725	+5.1%	ドイツ	1,684	+7.2%	ドイツ	1,571	+2.9%
6	ベトナム	1,816	+7.6%	タイ	1,783	+3.4%	インドネシア	1,697	-3.9%	タイ	1,641	+3.9%	インドネシア	1,438	+2.9%
7	ドイツ	1,814	+0.2%	ベトナム	1,687	+6.9%	ベトナム	1,578	+8.7%	フィリピン	1,521	+20.7%	マレーシア	1,390	+31.6%
8	フィリピン	1,502	+4.3%	フィリピン	1,440	-0.6%	フィリピン	1,448	-4.8%	ベトナム	1,452	+10.9%	ベトナム	1,309	+8.1%
9	マレーシア	1,295	-4.9%	マレーシア	1,362	-1.5%	マレーシア	1,383	+2.7%	マレーシア	1,347	-3.1%	フィリピン	1,260	+3.8%
10	シンガポール	1,199	+5.1%	台湾	1,152	+2.4%	台湾	1,125	+1.2%	台湾	1,112	-0.6%	台湾	1,119	-1.9%
11	メキシコ	1,182	+6.4%	シンガポール	1,141	+2.2%	シンガポール	1,116	+43.3%	英国	1,064	+1.9%	英国	1,064	-1.8%
12	台湾	1,179	+2.3%	メキシコ	1,111	+16.1%	英国	1,021	-5.8%	メキシコ	814	+19.9%	シンガポール	761	+0.5%
13	英国	986	-1.2%	英国	998	-2.3%	メキシコ	957	+17.6%	シンガポール	779	+2.4%	カナダ	748	+3.9%
14	韓国	945	+36.0%	カナダ	803	+0.4%	カナダ	800	+4.2%	カナダ	768	+2.7%	ブラジル	691	+19.6%
15	カナダ	811	+1.0%	フランス	702	-3.3%	フランス	726	+10.2%	オーストラリア	707	+2.9%	オーストラリア	687	-4.5%
16	フランス	719	+2.4%	オーストラリア	698	-3.7%	オーストラリア	725	+2.5%	ブラジル	698	+1.0%	メキシコ	679	+24.6%
17	オーストラリア	713	+2.1%	韓国	695	+3.9%	ブラジル	705	+1.0%	韓国	667	+1.2%	韓国	659	+7.5%
18	ブラジル	707	+3.1%	ブラジル	686	-2.7%	韓国	669	+0.3%	フランス	659	+0.5%	フランス	656	+4.0%
19	モンゴル	505	+31.9%	ロシア	450	-0.4%	ロシア	452	-3.0%	ロシア	466	+9.6%	ロシア	425	-4.9%
20	ロシア	456	+1.3%	ミャンマー	397	+14.7%	スペイン	370	+2.8%	スペイン	360	+5.9%	スペイン	340	+5.6%
21	ミャンマー	438	+10.3%	モンゴル	383	+5.5%	モンゴル	363	+2.0%	モンゴル	356	+58.2%	オランダ	323	-4.7%
22	オランダ	377	+0.8%	オランダ	374	+3.3%	オランダ	362	+1.7%	オランダ	356	+10.2%	アラブ首長国連邦	273	+3.0%
23	スペイン	365	+0.0%	スペイン	365	-1.4%	ミャンマー	346	+33.6%	アラブ首長国連邦	305	+11.7%	ポーランド	270	-3.9%
24	アラブ首長国連邦	337	+4.7%	アラブ首長国連邦	322	+5.9%	アラブ首長国連邦	304	-0.3%	ポーランド	292	+8.1%	イタリア	263	+1.2%
25	カンボジア	309	+14.4%	ポーランド	287	+0.7%	ポーランド	285	-2.4%	南アフリカ	280	+17.2%	ベルギー	241	-6.9%

(注1)「+」印:企業(拠点)数の総数は不明であるが、当該数値以上の企業(拠点)があることを示す  
(注2)海外領土(例:グアム(米領))は、本国とは別に集計

(3) 研究目的

本研究では、カンボジア、タイ、ラオス、インドネシアの国立大学の卒業生21名への質問紙による調査を通し、日系企業への就職後の職場の日本人上司・同僚との関係の現状を明らかにする。

## 先行研究

外国人の就職をめぐる研究については、これまで、留学生の就職に至るまでの課題についての研究が大変多いが、就業後の研究はまだ少ない。

稲井(2012)は企業と留学生の認識のギャップに着目し、日本で就職した元留学生へのアンケート調査の結果をもとに、中国人留学生に対するキャリア教育と就職支援のあり方について述べているが、日本企業に就職した中国人留学生に対する調査で、就職当初困ったこととして最も多く回答されたのは日本語についてではなく、「職場の人間関係」(30.6%)であり、また、現在の会社に対する不満についての最多は「先輩・同僚との関係」(15.9%)で、人間関係に悩んでいることが述べられている。

島田・中原(2014)は、日本企業に勤務する元留学生社員を対象に質問紙調査を行っている。同調査では元留学生社員が最初に配属された職場の日本人上司による支援をどのように認識し、その認識が彼らの組織適応にどのように影響しているのかを検討した。その結果、より多く上司の支援を受けている人は、組織への愛着が高く、当該組織内での長期的展望があり、現在の職務満足度が高い状態であることを明らかにしている。

これらは日本国内の元留学生を対象とした調査であるが、日本人上司・同僚、先輩との関係構築が重要であることが示唆される。

堀井(2018a)は、東南アの高等教育機関(大学)で日本語教育を担当する専任教員と、日系企業に就職をした卒業生への調査を行い、ビジネス日本語教育の現状と課題を明らかにした。その結果、調査対象の東南アジアの高等教育の日本学科卒業生の日系企業への就職率は大変高い(60-95%)ことが分かったが、卒業生が必要だと思った教育内容と現在の各大学で行われているビジネス日本語教育の間にずれがあり、異文化調整能力を育成する内容、並びに、上司のあいまいな指示などに対応する確認・低文脈化能力育成が必要であることが明らかになった。

堀井(2018b)では、日系企業に就職をした卒業生への調査結果から開発中の教材のための異文化調整能力育成のためのケース項目の検討を行った。その結果、ケース項目キーワードとして、①残業、②仕事の時間/家族の時間、③ハウレンソウ④ジョブディスクリプション、⑤管理、⑥人前で叱る、⑦チームワーク、⑧謝罪する、⑨自己紹介、⑩日本人は厳しい、の10項目が確認されたが、ハウ

レンソウ、人前で叱る、チームワーク、謝罪などは社内でのコミュニケーションに関わる課題であった。

これらからも、日本人上司・同僚とのコミュニケーションの重要性が見えるが、就労後の外国人社員の側から見た現状についての研究はまだ少ない。

### 3. 問題の所在

多文化就労場面における日本人上司・同僚との関係についての課題は明らかになっているが、就労後の外国人社員から見た現状についての研究はまだ少ない。そこで、日本企業で継続的に仕事をしている東南アジアの大学の日本語学科の卒業生に日本人上司・同僚との関係について意識調査を行い現状を探る。

### 4. 研究方法

(1) 調査目的：東南アジアの大学の日本語学科卒業生の日系企業への就職後の日本人上司、同僚との関係について調査する。

(2) 調査機関：2018年5月－7月

(3) 調査対象：日系企業に就職をしたカンボジア、タイ、ラオス、インドネシアの国立大学の日本学科の卒業生、男性9名、女性12名、計21名。平均年齢26.1才、勤続期間は4か月－124か月で平均23.5か月、業種は製造、サービス、貿易、金融、教育など。企業規模は1000人以下1名、500人以下8名、50人以下12名。なお、カンボジアの対象者は日本が勤務地であったが、回答内容から問題ないと判断し結果に含めた。日本以外における勤務地での日本人数は2-200人、詳細は表2参照。

(4) 調査方法：各大学教員を通しての質問紙による記述調査

(5) 調査項目は国内留学生のアルバイトにおける上司・同僚との関係における課題についての予備調査を参考に、職場の上司、同僚との関係における課題について以下の意識調査を行った。

表2 調査対象者

		年齢	性別	勤務地	勤続月	業種	社員数	日本人社員数
1	C 1	27	男	日本	13	飲食	50人以下	
2	C 2	26	男	日本	42	電気	50人以下	
3	C 3	30	女	日本	6	金融	500人以下	
4	C 4	27	男	日本	18	サービス	50人以下	
5	T1	25	男	タイ	10	製造	500人以下	3
6	T2	25	男	タイ	10	貿易	50人以下	2
7	T3	35	女	タイ	124	二輪車	500人以下	4
8	T4	24	女	タイ	8	人材派遣	500人以下	6
9	T5	24	女	タイ	4	IT	50人以下	4
10	T6	24	女	タイ	34	エンタメ	50人以下	2
11	T7	24	女	タイ	22	製造	1000人以下	20
12	L1	26	女	ラオス	58	金融	50人以下	
13	L2	24	女	ラオス	6	人材派遣	50人以下	2
14	L3	31	女	ラオス	34	旅行	50人以下	3
15	L4	26	男	ラオス	8	サービス	500人以下	全員
16	L5	25	女	ラオス	22	貿易	50人以下	4
17	I1	24	女	インドネシア	15	教育	500人以下	3
18	I2	23	男	インドネシア	12	IT	50人以下	0
19	I3	26	男	インドネシア	4	製造	500人以下	2
20	I4	25	男	インドネシア	18	教育	50人以下	2
21	I5	27	女	インドネシア	25	教育	500人以下	200

## 1)職場の日本人上司との関係で

- ①自分の存在意義を認めてもらえているか
- ②コミュニケーションが取れていると感じるか、
- ③職場に溶け込めない雰囲気がある
- ④外国人であることで仕事の割り振りなどが対等に扱われていないと感じるか
- ⑤その他、感じたこと、気づいたこと、

## 2) 職場の日本人同僚との関係で

- ①友達になっている
- ②仲間に入れないと感じることがあるか

- ③その他、感じたこと、気づいたこと、  
3)日本人上司・同僚とともに働くために  
どんなことがあればもっといいか、とその理由

## 5. 結果

回答の自由記述をいかにまとめた。

### (1) 職場の日本人上司との関係で

#### 1) 自分の存在意義を認めてもらえているか、その理由の記述回答

回答者 21 名の内 15 名が「認めてもらえている」と回答している。その理由は

- ・ 正社員として認めてもらえているから。
- ・ 外国人だが、日本人と同じように仕事出来ていると見られているから。
- ・ 同じ頑張りさ、同じく結果を出せる。自分の仕事領域で信頼されているから。
- ・ 求人募集、ミーティングなどという大切な活動にいつもアサインされていますから。
- ・ 現在、Jオフィスを申請中で、その手続きなどの業務を任されています。
- ・ 素直に仕事をすることで、分からないことがあったら、すぐ聞いて、やります。改善点があったら、改善するからです。

→仕事力から

- ・ 日本語ができるので、何があったら、上司がまず私に伝えます。(それから私が他の日本語ができない現地人に伝えます。)

→日本語能力から

- ・ 私の考え方はだいたい日本人と一緒にだから。現地にいる日本人なので、現地人の性格に慣れたようです。

→異文化調整力から

- ・ 仕事のことも仕事時間以外もよく一緒に時間を過ごしているから。日本人の課

長とあまり声をかけていないが、私がやった仕事をよく注目されている。

- ・色々相談してくれて、意見を聞いてくれるからだと思います。

→コミュニケーションがあるから

2) コミュニケーションがとれていると感じるか。

回答者 21 名全員が「とれている」と回答をしている。その理由は

- ・社員としては何かを決める前に上司と確認するから。
- ・仕事に関しまして、わからなければ、上司もしくは先輩社員に聞いたりをして、仕事を進めていく。
- ・上司が言った内容を理解でき、現地人にきちんと伝えられると思う。
- ・都度、報告・連絡・相談ができますから。
- ・上司からの仕事を頼まれた時に、対応できると感じ、自分のスキルをアップできたと感じた。
- ・毎日日本人と一緒に仕事をしているから。

→ハウレンソウができていますから

- ・99%日本語で指示をもらいましたが、誤解はほとんどなかったかと思っています。
- ・毎日仕事などを日本人によく頼まれている、しかも日本人が優しく日本語を話してくれる。
- ・冗談もよくやっている、外国人だと理解されて、物事が理解出来るように説明されたことが多いからだ。
- ・日本人スタッフがいて、毎日日本語話練習できるので、少しずつコミュニケーションが取れているからです。
- ・日本語や日本文化がわかるので、コミュニケーションする時にはスムーズでできます。

→日本語・日本文化の理解ができコミュニケーションができていますから

- ・コミュニケーションは普通に取られている。
- ・最初は難しかったがけど、2-3年目になってから、慣れてきた。良くお互い

にコミュニケーションをとっているから。

- ・コミュニケーションの問題はない。
- ・自分のコミュニケーションで、仕事がうまく行けるようになったと感じました。
- ・コミュニケーションの問題はないと思うが、たまたま通じない言葉があるから、困っている。
- ・仕事についてよく話し合っ、仕事に関わらないことも上司とともにたまにする。よく話をしているから。よく会話をしているから。
- ・自分の成長と感じたので、今の仕事は楽しい、雰囲気もいい。

### 3) 職場に溶け込めない雰囲気があるか？

2名からはない、8名からはあるという回答があった。

- ・できるだけどのような話でも適応するようにし、溶け込めない雰囲気などはありません。
- ・ないと思います。みんなが優しく色々協力してくれているからです。
- ・人間関係と考え方の問題から。年齢と考え方は全く違う。
- ・年齢の差があり過ぎて、考え方、コミュニケーションの取り方が全然違います。
- ・時々仕事の意味が分からなくて怒られた。
- ・先輩だからいろいろやらせられ、先輩の立場を使いすぎる。
- ・職場では友達があまりいなかったです。
- ・仕事を教えているときに声が小さくて分かりづらい。
- ・上司や同僚がほかのスタッフの意見を聞かなくて、現地のシステムと工夫しないで、日本のシステムしか使わないからです。日本人は日本人と話すのが好きです。
- ・現地人は気持ちが一番大事なので、叱られたら、傷つけられて嫌になる人が多いと思います。

### 4) 外国人であることで仕事の割り振りなどが対等に扱われていないと感じる

か、その他、感じたこと、気づいたこと。

8名から以下の記述があった。

- ・お互いに助け合っている。社員に適切な仕事をさせると感じます。
- ・今まではまだ感じていません。対等に扱われています。
- ・上司は自分のことを理解してくれるから、よく考えてくれた。
  
- ・時々、「外国人だから、この業務はハードルが高すぎる」とか言われています。
- ・時々感じる、お客様の打ち合わせで日本語が正しく使えないと思われるため、顔が出るのが少ない。
- ・この仕事を完璧に対応できないから。
- ・日本人スタッフは、日本支店から仕事貰って、現地とやり取りするときは、現地人スタッフに仕事を配ってやって貰います。なので、日本支店とやり取りしている日本人スタッフは仕事の量が多いと思います。
- ・言質人の日本語レベルが高かったら、仕事の量は対等だと思います。

## (2) 職場の日本人同僚との関係で

### 1) 友達になっているかどうか

21名の内13名が友達となっていると回答している。

- ・初めて会ったとき優しく喋ってくれた、いろいろ聞いてくれた、いろいろ教えてくれた、飲みも誘ってしてくれた。
- ・たまに、仕事だけの相談だけではなく、個人的なことも話す。
- ・仕事のことだけではなく、個人的なこともよく話し合うことができるから。
- ・日本人同僚から自分の個人的なことまで教えてもらったり、一緒に旅行したりしました。
- ・仕事ではないことや悩んでいることも相談できるから。
- ・普通に冗談や相談などをやっている。
- ・その日本人がフレンドリーで、話しかけやすい。

- ・よく一緒に飲みに行くから。
- ・日本人と仲良くするのが難しいと思われているが、ある程度日本人のキャラクター、日常生活等が理解すれば、友達になっている。
- ・日本人と仲良くなったら、毎日日本語を話して勉強になると思っている。
- ・相互理解すること、相互手伝う。
- ・仕事が忙しい時お互いに助け合ったと感じた。
- ・仕事と日本語が上手になってくる

→個人的なことについて話しているという記述が多い点が注目される。

## 2) 仲間に入れないと感じることもあるか

- ・チームワークが良いと感じた。
- ・親切な上司と同僚だと感じます。
- ・日本で日本人と働いてみると意外と良いと感じた。

- ・日本人同僚がいません。
- ・日本人同僚がありません。
- ・日本人の同僚はただ一人だけです。そちらも別のところにいます。
- ・日本人同僚がいなくて、日本人上司ばかりです。
- ・4人しかいない日本人はほとんどマイペースで、仕事以外の関りはない。
- ・職場では友達がいらないです。

→日本人の同僚がいらない、上司だけという職場が複数あった。

## 3) その他、感じたこと、気づいたこと

- ・海外に行ったことがない日本人、世界が知らない人は心が狭い、わがままで外国人と仲間になりにくい。
- ・上司や同僚がほかのスタッフの意見を聞かなくて、現地のシステムと工夫しないで、日本のシステムしか使わないからです。
- ・気づいたのは日本人がまず日本人の意見を聞くのです。
- ・日本人は日本人と話すのが好きです。

(3) 日本人上司・同僚とともに働くためにどんなことがあればもっといいかとその理由

- ・日本人とだけではなく、どんな仕事をして、積極的にやるのは大事である。
- ・難しい仕事でも、挑戦してやる。
- ・正直、我慢、積極的にやるのは仕事にとって、とても大事だと思う。
- ・忠実。
- ・会社のルールをしっかり守る。
- ・仕事の内容と目標を良く分かって、働く気を身に付けることです。
- ・仕事を頑張ってる。
- ・嘘を付かない。
- ・報連相ができる。
- ・勝手に考えない。
- ・日本人は会社のために、いい結果を出したく、一生懸命働いていますので、厳しくなったと思う。
- ・日本人が厳しいかどうかは関係なく、自分が前向きに行くかどうかに関係があると思います。前向きだったら、経験を収集して進めば良いと思います。
- ・仕事を早く終わらせる為にお互いを協力することだと思う

→仕事に対する前向きな意識

- ・叱り方を考える。
- ・日本人と働きたいと思ったら、いつか叱られるはず。叱られたときに、自分を反省して、自分が間違えていたら、改善するしかないし、自分が悪くなかったら、ちゃんと意見を言えることだと思います。
- ・言質人は気持ちが一番大事なので、叱られたら、傷つけられて嫌になる人が多いと思います。
- ・現地の言葉を話すようにしてほしい。
- ・現地語ができたら、もっといいと思う。なぜかというともっとコミュニケーションがうまくできたら、誤解が減る。差別はしないほうがいいです。
- ・現地の意見を聞く。

- ・日本人は日本人のことしか信頼しないということをよく聞いた、どの国の人でもいい人、悪い人がいるわけ。お互いに信頼感を持ってほしい。
- ・日本人は大体日本人同士と相談します。あまり外国人と相談しないので、仕事をスムーズでできない場合もあります。
- ・外国人の意見を聞けば、もっといいと思います。きちんと日本人以外の意見も聞いて欲しいです。
- ・異文化理解が広くあればもっと良いと思う。考え方が違いと理解し合って少しずつお互いに協力し合うことがあればもっと良いと考える。まず、日本人の考え方、話し方、職場の文化を勉強すること。そして、日本人一人ひとりのコミュニケーションの取り方です。その知識を持っていれば、簡単に一緒に仕事できると思います。
- ・日本人の心・気持ちを深く理解できたら、仕事がうまくいくと思います。お互いの考え方を理解してくれればもっといいと思います。
- ・直接、同じ場所で仕事していた方がいいと思います。それで、ミスコミュニケーションがもっと少なくなるはずです。

→異文化コミュニケーション

- ・交流機会があればよい。
- ・国際交流の機会があればもっとよくなるかもしれないと思います。
- ・交流会、相談会、ゼミナールなどを行ったらいいと思います。
- ・月一回、2回ぐらいはランチ会あればいいと思います。
- ・一緒にランチしたら少し仲間に入れてくれる気がします。
- ・2週間一回ぐらい幹部と現地人のみんなと協議をしたらいいと思います。
- ・事務所以外の活動があって欲しい。

→交流機会を設ける

## 6. 考察

職場の日本人上司との関係で、自分の存在意義を認めてもらえているかについては、仕事力、日本語力、異文化調整力、コミュニケーションがあることによ

って「認められている」と感じているものが15/21いた。「認めれていない」という記述はなかったので、現在の職場においてしっかり仕事をし、その結果上司との関係においても評価されていると感じている調査対象者が多いことが分かった。また、仕事力、日本語力、異文化調整力がキーワードとなることも分かった。

コミュニケーションについては全員が「取れている」と認識をしている。ハウレンソウができていて、日本語力についても問題を感じていない。上司とのコミュニケーションが取れていると感じられることは仕事の継続にもつながる要因となるのでは推測される。

「溶け込めない雰囲気」「対等に扱われていると感じるか」については、そのようなことはないという回答もあるが、少しずつのある回答もあった。年齢差、先輩との関係、叱り方、現地のシステムとの調整については多文化就労場面の課題である。一方、日本語力が十分ではない、仕事量が違うことから仕方がないというとらえ方もあった。

職場の日本人同僚との関係では、個人的な話もして友達になっていると感じているものが21名中13人いた。日本人の同僚がいないという5名を除くと13/16と高い率である。上司との関係でも見えてきたが、ここでも否定的な意見がなかったことから、同僚との良好なコミュニケーションがとれていることがわかった。日本人の同僚がなく上司だけという職場も海外では少なくないことも分かった。

日本人上司・同僚とともに働くためにどんなことがあればもっといいかについては、積極的、挑戦、我慢、忠実、一生懸命などのキーワードから卒業生の仕事に対する意欲、前向きな意識がうかがえる。一方、前述の課題である叱り方や現地語を学ぶこと、また、現地の意見を聞くなどの異文化コミュニケーション上の課題、またその対策として、ランチ会を含めた交流機会の希望についての記述は、日本人上司・同僚の側で検討すべき課題であろう。

本調査の回答者はそれぞれの国のトップクラスの国立大学の卒業生であることから、優秀で熱意のある人材が多いことが推測され、そのことが、上司・同僚との関係においてよりよい関係性が築かれる要因になっているとも考えられる。しかし、仕事を継続している良い例として、多文化就労場面において、仕事力、

言語力、異文化コミュニケーション力と合わせ、日常的にコミュニケーションがとれていると感じられることと、交流機会の設定が重要であることが示唆されたと考える。

## 7. おわりに

本論では、日本企業で継続的に仕事をしている東南アジアの大学の日本語学科の卒業生を対象に日本人上司・同僚との関係についての意識調査を行うことで、多文化就労場面における外国人社員の課題を明らかにすることを試みた。調査結果からは、卒業生の仕事に対する意欲、日本語力、異文化コミュニケーション力が高いことと合わせ、日本人上司・同僚とのコミュニケーションが十分に取れていることが分かった。これらは仕事の継続の要因にもなっているのではと推測される。一方、叱り方や現地語を学ぶこと、また、現地の意見を聞くなどの異文化コミュニケーション上の課題とその対策としての交流会の設置は、日本人上司・同僚の側で検討すべき課題として残った。

日本人上司・同僚との関係について、仕事を継続している東南アジアの大学の卒業生ならでの貴重な記述による現状がみられたが、量的、質的に深めるためにはさらなる調査が必要である。今後は、日本人上司・同僚への調査、日本での仕事を継続している元留学生への調査も行う予定である。

本論文は、アジアと日本における外国人材の雇用と定着を考える Bandung セミナー2018 におけるパネル「何が外国人材の雇用と定着を阻むのかービジネス日本語教育からの提言ー」における堀井の発表内容に大幅に加筆したものである。

注1「外国人雇用状況」の届出状況まとめ【本文】(平成29年10月末現在)

<https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11655000->

[Shokugyouanteikyokuhakenyukiroudoutaisakubu-](https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11655000-)

[Gaikokujinkoyoutaisakuka/7584p57g.pdf](https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11655000-)

注 2 平成 29 年における留学生の日本企業等への就職状況について

[http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri07\\_00177.html](http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri07_00177.html)

#### 参考文献

稲井富赴代 (2012)「中国人留学生に対するキャリア教育と就職支援—日本企業に就職した元留学生に対するアンケート調査をもとに—」『高松大学研究紀要』56・57, 1-37.

島田徳子・中原淳 (2014)「新卒外国人留学生社員の組織適応と日本人上司の支援に関する研究」『異文化間教育』39, 92-108.

堀井恵子(2009)「留学生に対するビジネス日本語教育のシラバス構築のための調査研究—中国の日系企業へのインタビューからの考察」『武蔵野大学文学部紀要』第 10 号

堀井恵子(2011)「留学生に対するビジネス日本語教育のシラバス構築のための調査研究—ベトナムハノイの日系企業へのインタビューからの考察」『武蔵野大学文学部紀要』第 12 号,pp.74-91

堀井恵子(2018a)「東南アジアの高等教育におけるビジネス日本語教育の現状と課題—カンボジア、インドネシア、ベトナム、マレーシアの調査から—Global Studies、Vol.2,pp.13-26

堀井恵子(2018b)「東南アジアの高等教育における日本語学習者のビジネス日本語教育の教材開発のための調査研究—タイ、ラオス、インドネシア、カンボジアの大学と—」しあわせ研究所紀要