

職場の接触場面に求められるもの

—日系ブラジル人就労者へのインタビューから—

辻村真祐生（京都外国語大学大学院）

【キーワード】 職場の接触場面，多文化共生を担う世代

1. 背景

近年，在留外国人数の増加と多様化により，それらに対応できる日本語教育の必要性が高まっている。しかし，身分に基づく在留資格の外国人は，就労状況や生活環境などのさまざまな理由により，日本語学習の機会を得られずにいることが多い。

厚生労働省の『外国人雇用状況』の届出のまとめ(令和元年 10 月末現在)によると，滋賀県の在留外国人労働者のうち 55.1%が身分に基づく在留資格であった。その多くは日本語学習を必要としているにもかかわらず，その機会を得られない実情がある。

2. 目的

本研究は外国人就労者へのインタビューにより，職場の接触場面から得られるもの，コミュニケーション行為からの影響を探り，受け入れ側となる企業，共に働く日本語母語話者に何ができるのか，接触場面に求められるものとして仮説構築を行うことを目的とする。

2-1 就労現場における接触場面

言語活動を通じた第二言語習得について菊岡・神吉(2010)は，社会的リソースを介し，言語的に極めて簡略化された言語活動が行われる就労現場では，第二言語習得の限界が見られる一方で，言葉への意識を芽生えさせるという言語発達の可能性も述べている。

日本企業で働くブラジル人と日本人の企業内コミュニケーション行動に関して「どのような行動に困難を感じるか」という調査(西田,2003)では，ブラジル人は『人間関係行動』，日本人は『業務遂行行動』や『経営管理行動』が上位項目であったとされている。

2-2 社会政策と問題

多文化共生に向けて，行政・公的機関などに対し，外国人を受け入れている企業，とりわけ製造業の大手企業のプレゼンスが希薄であることが池上(2016)によって指摘されている。池上(2016)では，ゼノフォビア（外国人嫌い），不安定就労を多文化共生に向けた脅威としつつ，移住者の二世世代が受け入れ社会と外国人コミュニティを架橋しうるとしている。

3. 研究方法と分析結果

本研究は SCQRM をメタ研究方法として採用し，滋賀県の身分に基づく在留資格，製造業に従事した経験のある日系ブラジル人 6 名に半構造化インタビューを行い，M-GTA の枠組みを用いて分析を行った。インタビューから 25 の概念を生成，それらを 8 つのカテゴリーに

まとめ、外国人就労者の職場でのコミュニケーションモデルを構築した。

3-1 日本語力向上の可能性

就労現場では、外国人就労者が日本語に関心を持ち、意識することに加え、日本語母語話者が外国人就労者の日本語に対して過剰な許容を控えることにより、明示的な誤用修正がなくても、日本語力の向上が期待できる。

3-2 接触場面のコミュニケーション

職場での日本語母語話者の排他的な言動は無意識に行われていることもあるが、池上(2016)でも外国人嫌いとして指摘されている。日系ブラジル人が人間関係行動に対して困難さを感じることの要因と考えられる。その言動には地域性・外見による違いのほか、年代による違いも聞かれた。池上(2016)は移住者の第二世代が受け入れ社会と外国人コミュニティの架橋となりうるとしていたが、本調査では、就労現場に若い日本語母語話者が増えることで排他的な言動が少なくなり、良好なコミュニケーションが行われるようになっている。多文化共生社会において若い世代が新たな関係を構築する大きな役割を担っている。

4. まとめ

職場の接触場面において、外国人就労者が日本語に関心を持ちと意識することに加え、日本語母語話者が過剰な許容を控えることにより、日本語力の向上に繋がる。多文化共生のためには外国人移住者の第二世代、若い世代の日本語母語話者や留学生が真の多文化共生を担う世代として期待される。

本調査は、身分に基づく在留資格の製造業に従事した日系ブラジル人を対象としたが、外国人就労者の視点として捉えることができる。今後、対象を広げて調査することを課題とする。外国人就労者にとっては、日本語力の向上とよりよい人間関係によって職場への定着、企業にとっては社員の成長と人財の安定につながることを願う。

謝辞

本調査にあたり、インタビューにご協力いただいた日系ブラジル人の方々、インタビュー場所の提供をはじめ、ご協力いただいた地域日本語教室の皆さまに、心より感謝申し上げます。

参考文献

- (1) 池上重弘(2016)「浜松市と企業・大学・市民による外国人住民受け入れの経緯と課題」『社会政策』第8巻第1号,57-68.
- (2) 菊岡由夏・神吉宇一(2010)「就労現場の言語活動を通じた第二言語習得過程の研究—『一次的事ことばと二次的事ことば』の観点による言語発達の限界と可能性—」『日本語教育』146号,129-143.
- (3) 西田ひろ子(編)(2003)『日本企業で働く日系ブラジル人と日本人の間の異文化コミュニケーション摩擦』創元社
- (4) 厚生労働省(2020)「『外国人雇用状況』の届出状況まとめ(令和元年10月末現在)」(https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_09109.html (2020年2月4日閲覧))