

アジアと日本における外国人材の雇用と定着を考える インドネシア人の労働と定着促進のための 連携・教育研究会 in Bandung における ビジネス日本語研究会によるパネル報告

2018年9月8日(土)9日(日)、インドネシア・バンドンにあるインドネシア教育大学において、看護と介護の日本語教育研究会、ビジネス日本語研究会、協働実践研究会の連携によるセミナーが行われ250名ほどが参加した。インドネシアと日本との視点から、ビジネス日本語教育、医療・福祉分野(モノづくり分野・IT関連分野)での人材活用と、日本語教育及び仕事環境における協働について、情報交換並びにワークショップが行われた。

近藤彩さんらによる「ビジネスの事例を基に職場の問題解決プロセスを解決する」などのケーススタディラーニングなどと並行して行われたビジネス日本語研究会主催のパネルは、奥田純子、栗原由加、堀井恵子が登壇、インドネシアの先生方も真剣に聞いてくれていた。

当パネルの予稿集内容を主催者の許可を得て、以下に掲載する。発表PPTについては研究会HPに掲載予定。なお、この3つの研究会の連携セミナーは継続して行われる予定。

(文責：堀井恵子)

何が外国人材の雇用と定着を阻むのか

—ビジネス日本語教育からの提言—

What Prevents Employment and Establishment of Foreign Talent:
Suggestion from Business Japanese Education

奥田 純子・堀井 恵子・栗原 由加

OKUDA Junko・HORII Keiko・KURIHARA Yuka

コミュニカ学院・武蔵野大学・神戸学院大学

Communica Institute・Musashino University・Kobe Gakuin University

Abstract: In recent years, while the demand for foreign talent is increasing in Japanese companies, there remain many issues such as appropriate matching of talent to positions and high turnover rate. In this panel, we explore the root causes in terms of job hunting, relationships with supervisors and colleagues in the workplace, as well as internship.

キーワード：就職活動、日系企業に就職した卒業生、上司・同僚、インターンシップ

1. 外国人材の就職活動から見た雇用・定着を阻む要因

優秀な外国人材の確保は、日本のみならず、世界中の企業にとって切迫した人事課題になっている。一方、日本企業に就職を希望する外国人は、年を追って増えてはいるものの、就職・定着が順調であるとは言い難い現状がある。本パネルでは近い将来の外国人材である留学生に焦点を合わせ、国内の日本企業における外国人材の雇用・定着を阻む要因について、就職活動という点から考えたい。具体的には、以下の事項について検討する。①人材の確保・維持のためのリテンション（方策）としての採用システムの課題。②留学生を念頭においた採用、雇用、就労状況の情報提供に関する課題。③留学生の属性（大学、専修学校、日本語教育機関）ごとの就業・就職の特徴の理解。④就職後のコンフリクトを視野に入れた就職活動支援の課題。⑤留学生の母国と日本の就職活動の相違点、類似点の整理。

2. 東南アジアの日系企業に就職した卒業生から見る日本人上司・同僚と共に働くための課題

日系企業への就職後の現状を図るため、タイ、カンボジア、インドネシア、ラオスの国立大学の卒業生 20 名に職場の上司、同僚との関係における課題について質問紙による調査をした。調査項目は、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か、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友達になっているか、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、とその理由についてであった。全体により関係にある回答が多かったが、ほぼ全員が仕事以外の交流の場があればよいという記述をしていた。また、「叱られる」ことについての記述が複数あった。

3. 留学生の必修科目としてインターンシップを実施する効果

外国人材が日本企業、日系企業で働く際に職場で生じる問題の対策となり得るのが、在学中に実施するインターンシップである。本学では、学部3年次前期に約2ヶ月のインターンシップを実施し、その前後に志望業種、職種に関するアンケートを行う。またインターンシップ中の勤務状況については、インターンシップ先が所定の評価表に基づき評価を行う。このアンケートと評価表から、インターンシップを実施する意義が示された。まず、留学生の志望職種、業種の変化である。インターンシップ前後で、留学生の志望業種、職種が変化する。特に、「サービス」に関する意識の変化が大きい。次に、「意欲」についての留学生の自己認識とインターンシップ先の評価の相違である。留学生の「がんばっている」という自己認識は、必ずしもインターンシップ先からの「意欲」に関する評価とは一致しない。このギャップの存在を認識することが、外国人材が職場に適応するための第一歩となる。