

日本人就業者と外国人就業者との ギャップは何か ——仕事上での“抵抗感”から探る——

徳永 英子 リクルートワークス研究所・研究員

外国人を雇用している企業は4割で、今後の雇用意向は2割であった。日本人就業者の外国人への抵抗感は半数以上であるが、外国人就業者の日本人への抵抗感は4割であった。抵抗感の多くは「言語力」であり、コミュニケーションの障害の原因ともなっている。日本で働く外国人就業者にとり、働きにくい点の多くは仕事の進め方であった。相互の考えを知り、理解するための“コミュニケーション”の重要性が明らかとなった。

キーワード：日本人就業者、外国人就業者、抵抗感、ダイバーシティ、コミュニケーション

目次

- I. 問題の所在
- II. 先行研究および研究目的・研究方法
 - II-1. 先行研究
 - II-2. 研究目的
 - II-3. 研究方法
- III. 分析結果
 - III-1. 企業側の外国人雇用状況について
 - III-2. 日本人就業者から見た外国人就業者について
 - ①職場に外国人就業者がいる者から見た、抵抗感について
 - ②抵抗感がある者・ない者の分岐について
 - III-3. 外国人就業者から見た日本人就業者について
 - ①日本企業で働く外国人就業者から見た、日本人就業者について
 - ②抵抗感がある者・ない者の分岐について
- IV. 考察
 - IV-1. 日本人就業者と外国人就業者とのギャップについて
 - IV-2. 日本で働く外国人就業者の働きにくい点とは
 - IV-3. 現状および今後の課題について

1985（昭和 60）年を境に、日本における外国人の人口は、右肩上がりで見られる。ちなみに、15歳以上人口のうち、外国人就業者の占める割合は、2005（平成 17）年では1.28%となっている。

2004年に内閣府の「外国人労働者の受け入れに関する世論調査¹⁾」を見ると、外国人労働者が増えていると感じているかの質問に対して、半数（51.0%）の者が増えてきていると感じていると回答している。また、外国人労働者問題への関心について、この問題に関心があるかの質問に対しては、関心がある者が53.1%と、2000（平成 12）年に実施されている同じ質問と比較すると、48.8%と多少増えていることがわかる。

また、企業側の外国人を雇用する際の課題について、日本語によるコミュニケーションや日本人社員との連携、文化や習慣の違いから生じる意識の相違、定着問題などが見られる（リクルートワークス研究、2008²⁾）。

厚生労働省が調査した「企業本社における外国人社員の活用実態に関するアンケート調査³⁾」でも、外国人社員を活用する際に問題となることについて

I. 問題の所在

て、「職場内で意思の疎通に不安がある」「文化・習慣の違いによって生じる不具合がある」などが高い問題として挙がっている。

リクルートワークス研究所調査『ワーキングパーソン調査2008』を見ると、4人に1人の割合で、職場に外国人就業者がおり、3に1人の割合で、仕事上外国人との接する機会がある状況も明らかとなっている。

外国人就業者は身近な存在となってきた昨今、日本人就業者は、外国人就業者をどのように見ているのかだろうか。一方、外国人就業者は、日本人就業者あるいは日本で働くことをどのように考えているのか、また、問題や日本人－外国人就業者相互でのギャップについて探って行きたい。

II. 先行研究および研究目的・研究方法について

II-1. 先行研究

企業側から見た外国人関連の研究は、ダイバーシティ・マネジメントについての観点からものが多く見られる。

有村（2004a, b, c）は、在日米国系外資系企業のダイバーシティについて、労働力の多様化の現状と多様化に対する見方や、多様性を競争有意に結びつける職場環境づくりのための具体的な制度や活動実施について考察している。

外国人就業者については、就労ビザや移民関連についての法的な研究が多くなされているが、塚崎（2008）は、専門的・技術職の外国人の実態と問題について、日本において活躍の場を提供していない状況をもたらしている需要側および供給側の原因について研究を行っている。

また、独立行政法人労働政策研究・研修機構では、2004年に「外国人労働者問題の現状把握と今後の対応に関する研究」を行っており、企業側および個人側に調査を実施し、日本人・外国人住民の摩擦問題の原因などを探っている。

調査としては、日本人就業者から見た外国人就業者について、前述した内閣府が実施したものが

ある。

II-2. 研究目的

在日外国人の就業意識や考えなどについては、定性的なものが多く、日本人就業者に対する考えなどの研究はあまり見られない。また、日本人就業者から見た外国人就業者に対する考え方もあまり見られない。そこで、日本人就業者および外国人就業者は、相互でどのように感じているのか明らかにし、問題や課題などを探求したい。

特に、相互の抵抗感について分析することにより、阻害要因を明らかにし、抵抗感を緩和することができる糸口を探したい。このことが明らかにできることにより、働きやすい職場環境の整備ができるのではないかと考え、示唆を行いたい。

また、外国人を雇用したい企業にとり、前述した外国人雇用の際の課題でも挙げた、定着などに関する問題を解決できる糸口を探り、多様化する人材にとって、働きやすい職場環境となる示唆を行いたい。

II-3. 研究方法

次に、本研究での研究方法について述べたい。本研究を行うにあたり、3つの調査を活用した。まず1つ目は、ワークス研究所が企業側に実施した「外国人雇用に関する特別調査」を活用した。<調査概要>

■調査目的：国内企業における外国人雇用の現状と今後の見通しについて明らかにする

■調査対象：従業員規模5人以上の全国民間企業7260社

■回収数：3118社

■調査期間：2008年10月16日～11月12日

■調査方法：郵送・電話・FAXにて回収

■調査内容：外国人雇用の現状、外国人留学生の採用状況・労働力の活用状況など

「外国人」の定義は、特に設定せず企業の判断に委ねた。

2つ目は、ワークス研究所の基幹調査である「ワーキングパーソン調査 2008」（以下、ワーキングパーソン調査）を活用し、2次分析を行った。

<調査概要>

■調査目的：首都圏で働く人々の就業に関する実態と意識、特に転職とキャリア開発を中心に明らかにする

■調査対象母集団：首都圏 50km（1都4県）で、正規社員・正規職員、契約社員・嘱託、派遣、パート・アルバイトとして就業している 18～59 歳の学生を除く男女

■サンプル数：6500 名（男性：3745 名 女性：2755 名）

■調査期間：2008 年 8 月 22 日～9 月 19 日

■調査方法：訪問留め置き法

■調査内容：就業実態（就業形態、働く理由など）、転職行動実態（転職経験、退職理由など）、これからの働き方（就業の展望、転職意識など）など

3 つ目は、ワークス研究所が実施した「在日外国人の就業意識に関する調査」を活用した。

<調査概要>

■調査目的：日本在住の外国人就業者の就労意識を把握する

■調査対象：滞日期間 6 ヶ月以上 5 年未満の英語圏および中国語圏国籍の国内就労外国人

■サンプル数：300 名（英語圏：150 名 中国語圏：150 名）

※調査対象割付は、英語圏・中国語圏それぞれ、職種をホワイトカラー・ブルーカラーともに 50% になるように行った。

■調査期間：2008 年 12 月 15 日～22 日

■調査方法：Web調査⁴

■調査言語：英語圏 日本語および英語 中国語圏 日本語および中国語

■調査内容：就業実態（就業形態、働く理由など）、日本人就業者に対する感じ方（抵抗感など）、日本での就業意欲など

調査対象として、英語圏および中国語圏を選択した背景は、厚生労働省公表（2008 年 10 月末現

在）の「外国人雇用状況の届出状況⁵」より、専門的・技術的分野の在留資格の国籍を参照し、「中国」および「G8+オーストラリア+ニュージーランド」の比率が高かったことによる。

III. 分析結果

III-1. 企業側の外国人雇用状況について

まず、「外国人雇用に関する特別調査」を活用し、企業側における外国人雇用の状況について、明らかにしておきたい。

この調査より、企業の外国人の雇用状況は、全体で 40.7%の企業が雇用していることがわかった（図表 1）。

図表 1 企業の外国人雇用状況

	N数		雇用している	雇用していない	無回答
全体	2334	100.0%	40.7%	59.3%	—
従業員規模別					
99人以下	226	100.0%	8.4%	91.6%	—
100～299人	480	100.0%	30.0%	70.0%	—
300～999人	818	100.0%	38.4%	61.6%	—
1000人以上	810	100.0%	58.3%	41.7%	—
業種別					
建設業	156	100.0%	23.1%	76.9%	—
製造業	883	100.0%	54.1%	45.9%	—
電気・ガス・熱供給・水道	20	100.0%	25.0%	75.0%	—
情報通信業	195	100.0%	56.4%	43.6%	—
運輸業	115	100.0%	31.3%	68.7%	—
卸売業	306	100.0%	27.5%	72.5%	—
小売業	265	100.0%	33.6%	66.4%	—
金融・保険業	135	100.0%	20.7%	79.3%	—
不動産業	37	100.0%	10.8%	89.2%	—
飲食店・宿泊業	63	100.0%	55.6%	44.4%	—
医療・福祉	7	100.0%	28.6%	71.4%	—
教育・学習支援業	16	100.0%	31.3%	68.8%	—
サービス業	119	100.0%	26.9%	73.1%	—
その他	17	100.0%	29.4%	70.6%	—

従業員規模別で見ると、99 人以下企業では 8.4%と 1 割に満たないが、1000 人以上企業では 58.3%と 2 社に 1 社以上が、外国人を雇用しており、従業員規模が大きくなるにつれ、外国人を雇用している企業が多い傾向であることが明らかとなった。

業種別で見ると、雇用している比率が半数を超えているのは、製造業（54.1%）、情報通信業（56.4%）、飲食店・宿泊業（55.6%）であった一方で、不動産業は 10.8%と 1 割程度とであり、業

種間においては、外国人雇用にはばらつきが見られる状況が明らかとなった。

3年前と比較しての外国人雇用者数の変化状況は(図表2)、全体で、増えている:29.6%、ほぼ横ばい:53.2%、減っている:2.6%となった。

図表2 3年前と比較しての外国人雇用者数の変化状況

	社数	増えている	ほぼ横ばい	減っている	無回答	
全体	949	100.0%	29.6%	53.2%	2.6%	14.5%
従業員規模別						
99人以下	19	100.0%	15.8%	68.4%	10.5%	5.3%
100~299人	144	100.0%	30.6%	56.3%	2.1%	11.1%
300~999人	314	100.0%	31.8%	51.9%	4.5%	11.8%
1000人以上	472	100.0%	28.4%	52.5%	1.3%	17.8%
業種別						
建設業	36	100.0%	33.3%	52.8%	5.6%	8.3%
製造業	478	100.0%	33.3%	54.6%	2.5%	9.6%
電気・ガス・熱供給・水道	5	100.0%	—	60.0%	—	40.0%
情報通信業	110	100.0%	34.5%	49.1%	4.5%	11.8%
運輸業	36	100.0%	11.1%	63.9%	5.6%	19.4%
卸売業	84	100.0%	29.8%	53.6%	2.4%	14.3%
小売業	89	100.0%	19.1%	50.6%	—	30.3%
金融・保険業	28	100.0%	39.3%	42.9%	3.6%	14.3%
不動産業	4	100.0%	50.0%	25.0%	—	25.0%
飲食店・宿泊業	35	100.0%	11.4%	51.4%	—	37.1%
医療・福祉	2	100.0%	—	100.0%	—	0.0%
教育・学習支援業	5	100.0%	—	80.0%	—	20.0%
サービス業	32	100.0%	18.8%	50.0%	3.1%	28.1%
その他	5	100.0%	60.0%	40.0%	—	—

従業員規模別を見ると、99人以下企業では1割が3年前と比較して減っているが、そのほかの規模では、増えているところが3割前後である。

業種別を見ると、建設業と運輸業で減っているが5%台であるが、そのほかの業種では、増えているか、ほぼ横ばいである。

今後2・3年における雇用意向は、雇用する予定がある:21.2%、雇用する予定はない:76.6%であった。

現在の雇用状況と今後2・3年後の雇用意向の関係性を見たところ(図表3)、現在雇用していないが、今後雇用する予定がある企業は、4.6%であった。

一方、現在雇用しているが、今後雇用する予定はない企業は、50.2%であった。

図表3 現状と今後2・3年後の外国人雇用状況

	今後2・3年			
	雇用する予定がある	雇用する予定はない	無回答	
社数	495	1787	52	2334
計	21.2%	76.6%	2.2%	100.0%
現在 雇用している	45.4%	50.2%	4.4%	100.0%
雇用していない	4.6%	94.7%	0.7%	100.0%

III-2. 日本人就業者から見た外国人就業者について

次に、「ワーキングパーソン調査」を活用し、日本人就業者から見た、外国人就業者についての分析を行う。「外国人」の定義は、調査票上、特に定義されていないことを断っておく。

仕事上にて、外国人と接することに抵抗や困難を感じるか(以下、抵抗感。「抵抗や困難」についての定義は、調査表上、特に定義されていない)については、よく感じる:13.6%、時々感じる:32.6%、ほとんど感じない:53.4%であった。

抵抗感がある者(「よく感じる」+「時々感じる」、以下同様)で、抵抗や困難を感じる項目については、図表4の通りとなり、最も多いのは「言語力」で、「文化習慣」「仕事の価値観」「仕事の進め方」が多い項目となった。

図表4 抵抗感の項目_全体

	感じる計		
	N数	よく感じる	時々感じる
	3000	881	2119
言語力	91.1%	94.9%	89.6%
仕事の進め方	13.4%	13.5%	13.4%
仕事の価値観	14.6%	14.1%	14.8%
金銭感覚	5.1%	4.7%	5.2%
時間の観念	7.3%	6.4%	7.6%
人間関係	9.2%	9.0%	9.3%
文化習慣	26.7%	21.2%	28.9%
ナショナリズム	3.3%	3.3%	3.3%
宗教	4.3%	4.2%	4.3%
その他	0.3%	0.6%	0.2%

問題意識は、外国人を受け入れる側である日本人就業者が、外国人就業者をどのように見ているのかを明らかにしたいため、実際に、職場に外国人が働いている者にて、分析を進めていくことと

する。

①職場に外国人就業者がいる者から見た、抵抗感について

本項目では、職場に外国人就業者がいる日本就業者から見た抵抗感について、分析を行う(図表5)。

図表5 属性別に見た抵抗感の状況

	N数	感じる計	よく感じる	時々感じる	ほとんど感じない	無回答	
計	1579	54.4%	12.4%	42.0%	45.4%	0.2%	100.0%
男女別							
男性	1006	56.5%	12.5%	43.9%	43.3%	0.2%	100.0%
女性	573	50.8%	12.2%	38.6%	49.0%	0.2%	100.0%
年齢別							
18~29歳	361	50.1%	11.1%	39.1%	49.9%	—	100.0%
30~39歳	493	57.2%	13.6%	43.6%	42.4%	0.4%	100.0%
40~49歳	401	55.4%	13.0%	42.4%	44.4%	0.2%	100.0%
50~59歳	324	53.7%	11.4%	42.3%	46.3%	—	100.0%
就業形態別							
正規社員	1174	57.6%	13.6%	44.0%	42.2%	0.2%	100.0%
非正規社員	405	45.2%	8.9%	36.3%	54.6%	0.2%	100.0%
従業員規模別							
99人以下	506	52.2%	10.7%	41.5%	47.6%	0.2%	100.0%
100~299人	231	51.9%	10.8%	41.1%	48.1%	—	100.0%
300~999人	270	54.4%	14.4%	40.0%	45.6%	—	100.0%
1000人以上	522	57.7%	13.6%	44.1%	42.0%	0.4%	100.0%
公務	27	55.6%	14.8%	40.7%	44.4%	—	100.0%
業種別							
建設業	82	51.2%	7.3%	43.9%	48.8%	—	100.0%
製造業	437	62.0%	14.6%	47.4%	37.8%	0.2%	100.0%
情報通信業	170	57.6%	16.5%	41.2%	42.4%	—	100.0%
運輸業	84	57.1%	8.3%	48.8%	42.9%	—	100.0%
卸売・小売業	202	53.5%	11.9%	41.6%	46.0%	0.5%	100.0%
金融・保険業	77	53.2%	19.5%	33.8%	46.8%	—	100.0%
飲食店・宿泊業	140	51.4%	7.1%	44.3%	47.9%	0.7%	100.0%
医療・福祉	62	43.5%	4.8%	38.7%	56.5%	—	100.0%
教育・学習支援	85	50.6%	11.8%	38.8%	49.4%	—	100.0%
サービス業	125	40.0%	11.2%	28.8%	60.0%	—	100.0%
公務	27	55.6%	14.8%	40.7%	44.4%	—	100.0%
職種別							
サービス職	224	50.9%	8.0%	42.9%	48.7%	0.4%	100.0%
保安・警備職	10	50.0%	20.0%	30.0%	50.0%	—	100.0%
運輸・通信関連職	51	54.9%	7.8%	47.1%	45.1%	—	100.0%
生産工程・労務職	165	47.3%	9.1%	38.2%	52.7%	—	100.0%
管理職	197	51.8%	10.2%	41.6%	47.7%	0.5%	100.0%
事務職	402	58.0%	14.7%	43.3%	41.8%	0.2%	100.0%
営業職	91	62.6%	19.8%	42.9%	37.4%	—	100.0%
専門職・技術職	393	55.2%	14.0%	41.2%	44.8%	—	100.0%

分析としては、男女別、年齢別、就業形態別、従業員規模別、業種別、職種別にて分析を進めていく。

職場に外国人就業者がいる者の抵抗感については、よく感じる：12.4%、時々感じる：42.0%、ほとんど感じない：45.4%であった。

続いて、男女別、年齢別などでのどのような傾向であるか見ていく。

男女別では、男性の方が女性よりも、抵抗感が高い傾向が見られた。

年齢別では、30代で他の年代よりも抵抗感が高

い傾向が見られた。

就業形態別では、正規社員の方が非正規社員よりも抵抗感が高い傾向が見られた。

従業員規模別では、従業員規模が大きくなるほど抵抗感が高くなる傾向が見られた。

業種別では、抵抗感が比較的高いのは、製造業、情報通信業、運輸業であった。一方、比較的低いのは、医療・福祉、サービス業であった。

職種別では、抵抗感が比較的高いのは、事務職、営業職であり、比較的低いのは、生産工程・労務職であった。

抵抗感がある者のうち、抵抗を感じる項目について見ると、図表6となった。

図表6 抵抗感の項目

	感じる計	よく感じる	時々感じる	男性	女性
N数	859	196	663	568	291
言語力	88.0%	94.4%	86.1%	88.0%	88.0%
仕事の進め方	22.9%	24.0%	22.6%	26.9%	15.1%
仕事の価値観	24.0%	24.5%	23.8%	26.4%	19.2%
金銭感覚	5.4%	5.1%	5.4%	4.9%	6.2%
時間の観念	12.7%	12.8%	12.7%	14.6%	8.9%
人間関係	11.6%	10.2%	12.1%	11.1%	12.7%
文化習慣	30.4%	23.5%	32.4%	32.7%	25.8%
ナショナリズム	3.1%	4.1%	2.9%	3.7%	2.1%
宗教	3.1%	3.1%	3.2%	3.3%	2.7%
その他	0.1%	—	0.2%	—	0.3%
	18~29歳	30~39歳	40~49歳	50~59歳	
N数	181	282	222	174	
言語力	92.8%	89.7%	86.0%	82.8%	
仕事の進め方	21.5%	17.7%	27.9%	26.4%	
仕事の価値観	18.2%	24.1%	24.8%	28.7%	
金銭感覚	6.1%	3.9%	3.6%	9.2%	
時間の観念	8.3%	13.8%	11.3%	17.2%	
人間関係	11.6%	11.3%	12.2%	11.5%	
文化習慣	21.0%	29.4%	32.4%	39.1%	
ナショナリズム	2.2%	2.1%	5.9%	2.3%	
宗教	2.8%	2.5%	3.6%	4.0%	
その他	—	0.4%	—	—	

「言語力」が最も高いのは、前述した全体と同様であるが、[よく感じる][時々ある]ごとに見ると、[よく感じる]の9割以上が「言語力」を挙げている。「言語力」が抵抗感の要因となることが明らかとなった。

抵抗感の項目について、男女別、年齢別に見てみたところ、男女別、年齢別で「言語力」が最も高い項目となっていること共通している。

「言語力」以外について見てみると、男女別で

は、男性の方が女性よりも高い項目が多くなっている。年齢別では、年齢が高くなるにつれ、「仕事の価値観」「時間の観念」「文化習慣」が高くなる傾向が見られた。

抵抗感の10項目は複数回答のため、どのような回答パターンが存在するか見ると、全体では168通りのパターンであったが、職場に外国人就業者がいる者で回答パターンを見ると（図表7）、「言語力」のみを回答した者は43.1%であった。

図表7 抵抗感項目の回答パターン

	N数	比率
1 言語力	368	43.1%
2 言語力+文化習慣	68	8.0%
3 言語力+仕事の進め方	45	5.3%
4 言語力+仕事の価値観+文化習慣	26	3.0%
5 言語力+仕事の価値観	24	2.8%
6 言語力+時間の観念	19	2.2%
7 言語力+仕事の進め方+仕事の価値観	17	2.0%
8 文化習慣	17	2.0%
9 言語力+仕事の進め方+文化習慣	14	1.6%
10 言語力+人間関係	14	1.6%

つまり、抵抗感のあらわれとして、言語である“言葉”が原因となっていることが明らかとなり、言葉の壁が生じていることが推察される。

②抵抗感がある者・ない者の分岐について

仕事上にて、外国人と接せることに対する抵抗感がある者とならない者では、どのような傾向が見られるのだろうか。職場に外国人就業者が働いている者で、抵抗感がある者とならない者について分析していく。

次の、

- 外国人との接点頻度
- 仕事の同僚と友好的な関係度合い
- 仕事で接する人々との仕事以外での付き合い度
- 仕事で、多数の人々と幅広く付き合う方を好む度合い
- 私生活で、多数の人々と幅広く付き合う方を好む度合い

■海外で1年以上の生活経験の有無

について抵抗感を見たところ、図表8となった。

外国人との接点がよくある者とほとんどない者との傾向が同じで、時々接点がある者は、抵抗感が比較的高い。

図表8 各種項目から見た対外国人への抵抗感

	N数	感じる計	よく感じる	時々感じる	ほとんど感じない	無回答
社内・外での外国人との接点頻度						
よくある	245	51.8%	9.0%	42.9%	48.2%	—
時々ある	705	58.9%	10.5%	48.4%	40.9%	0.3%
ほとんどない	623	50.4%	16.1%	34.3%	49.4%	0.2%
仕事の同僚と友好的な関係度合い						
とても大切である	415	57.1%	12.5%	44.6%	42.7%	0.2%
大切である	790	54.7%	11.8%	42.9%	45.2%	0.1%
少しは大切である	324	50.6%	13.3%	37.3%	49.1%	0.3%
あまり大切ではない	34	55.9%	11.8%	44.1%	44.1%	—
大切ではない	15	40.0%	26.7%	13.3%	60.0%	—
仕事で接する人々とは仕事以外での付き合い度						
あてはまる	168	47.6%	12.5%	35.1%	52.4%	—
ややあてはまる	538	57.6%	10.8%	46.8%	42.2%	0.2%
あまりあてはまらない	536	52.2%	10.8%	41.4%	47.6%	0.2%
あてはまらない	337	56.1%	17.5%	38.6%	43.6%	0.3%
仕事で、多数の人々と幅広く付き合う方を好む度合い						
あてはまる	176	45.5%	13.1%	32.4%	54.0%	0.6%
ややあてはまる	621	58.0%	11.6%	46.4%	41.7%	0.3%
あまりあてはまらない	580	53.4%	11.6%	41.9%	46.6%	—
あてはまらない	201	54.2%	16.9%	37.3%	45.8%	—
私生活では、多数の人々と幅広く付き合う方を好む度合い						
あてはまる	88	46.6%	10.2%	36.4%	53.4%	—
ややあてはまる	354	54.0%	11.3%	42.7%	45.8%	0.3%
あまりあてはまらない	724	53.9%	11.0%	42.8%	45.9%	0.3%
あてはまらない	405	57.5%	16.3%	41.2%	42.5%	—
海外での1年以上の生活経験有無						
ある	128	40.6%	7.8%	32.8%	59.4%	—
ない	1451	55.6%	12.8%	42.8%	44.2%	0.2%

仕事の同僚と友好的な関係度合いについては、とても大切である者の方が大切ではない者よりも抵抗感が高い。

仕事で接する人々との仕事以外での付き合い度や、仕事で多数の人々と幅広く付き合う方を好む度合い、私生活で多数の人々と幅広く付き合う方を好む度合いでは、あてはまる者よりもあてはまらない者の方が、抵抗感が高い。

海外で1年以上の生活経験の有無では、経験ある者よりもない者の方が、抵抗感が高い。

仕事上、外国人に対して抵抗感がある者とならない者は、

- 仕事と接する人々とは仕事以外でも付き合うかどうか
- 仕事やプライベートでも、多数の人と幅広く付き合う方を好むかどうか
- 海外での生活経験者かどうか

にて、抵抗感が分岐することが確認できた。

III-3. 外国人就業者から見た日本人就業者について

ここで、外国人就業者から見た、日本人就業者などについての分析を行う。

分析を行う前に、日本語の熟練度合いについて、確認しておきたい。

図表 9 を見ると、仕事上で問題なく日本語を使用できる者は、英語圏で 23.7%、中国語圏で 58.3% であった。中国語圏の方が、日本語の熟練度合いが高い傾向が見られた。

図表 9 日本語熟練度合い

	計	英語圏	中国語圏
N数	233	118	115
日本語はほとんど話せない	9.4%	16.1%	2.6%
日常会話程度の日本語を使用できる	30.9%	37.3%	24.3%
仕事上である程度日本語を使用できる	18.9%	22.9%	14.8%
仕事上で問題なく、日本語を使用できる	40.8%	23.7%	58.3%

日本企業で働くきっかけとなった経路を確認しておく（図表 10）、最初の就職先として就業している者は 37.8% であり、日本国内のほかの会社・団体からの転職者は、31.3% であった。日本の国外からの海外赴任や転職により就業しているものは、3 割近くであった。中国語圏では、半数以上が最初の就職先として就業しているものが、半数を超えている。

図表 10 では、表の制約上、項目を短縮⁶して表記していることを断っておく。

図表 10 日本で働くきっかけとなった経路

	計	英語圏	中国語圏
N数	233	118	115
日本国外会社・団体からの海外赴任など	9.0%	5.1%	13.0%
日本国外会社・団体からの転職	18.5%	32.2%	4.3%
日本国内の他の会社・団体からの転職	31.3%	39.0%	23.5%
日本国内の他の会社・団体からの出向	3.4%	3.4%	3.5%
最初の就職先として	37.8%	20.3%	55.7%

日本語熟練度合いおよび日本企業で働くきっかけとなった経路を確認したところで、分析にはいっていきたい。

分析としては、日本企業で働く外国人就業者を軸として、男女別、年齢別、従業員規模別、業種別などについて分析を進めていく。

I の問題の所在でも示したが、企業側の外国人を雇用する際の課題で、「日本語によるコミュニケーション」が挙げられているが、日本人－外国人間での“コミュニケーション”に問題があるのかについても確認したい。

①日本企業で働く外国人就業者から見た、日本人就業者について

①-1. 仕事上の日本人に対する抵抗感について

日本企業で働く外国人就業者が、仕事上、日本人に対しての抵抗や困難を感じるか⁷（以下、抵抗感）については、よく感じる：7.7%、時々感じる：35.2%、ほとんど感じない：57.1% であった（図表 11）。

男女別では、ほぼ同じ傾向であった。

年齢別では、30 代の抵抗感は 3 割程度だが、40 代では半数であった。

従業員規模別では、99 人以下企業で抵抗感は約 4 割だが、1000 人以上企業では、7 割近くと、規模が大きくなるほど、抵抗感が高くなる傾向が見られた。

業種別では、抵抗感が比較的高いのは、製造業、医療・福祉、公務であり、比較的低いのは、情報通信業、小売業、サービス業であった。

語学圏別では、英語圏の方が中国語圏より、抵抗感が高い。

就業経路別は、日本の勤務先で働き始めたきっかけについてたずねたが、日本国外会社・団体からの海外赴任者は、抵抗感が 7 割以上と高く、一方、日本国内のほかの会社・団体からの転職者は、2.5 割と低い傾向が見られた。

日本語熟練度別では、日本語の熟練度が低くなるほど、抵抗感が高くなる傾向が見られた。

抵抗感がある者のうち、抵抗を感じる項目について見てみる。

抵抗を感じる項目については、図表 12 となった。

抵抗感の項目のうち、「言語力」が 6 割と最も高く、「仕事の進め方」「文化習慣」と続く。

英語圏と中国語圏の最も高い項目を見ると（図表 11）、英語圏は「言語力」であるが、中国語圏は「仕事の進め方」で、「文化習慣」も高い項目であった。

Ⅲの図表 7 で示した抵抗感項目の回答パターンであるが、同様に確認しておく、図表 13 の通り、「言語力」のみを回答しているのは 44.9%であった。

図表 11 外国人就業者の抵抗感

	N数	感じる計	よく感じる	時々感じる	ほとんど感じない	
計	131	42.9%	7.7%	35.2%	57.1%	100.0%
男女別						
男性	131	42.0%	6.1%	35.9%	58.0%	100.0%
女性	102	44.1%	9.8%	34.3%	55.9%	100.0%
年齢別						
20～29歳	128	48.4%	6.3%	42.2%	51.6%	100.0%
30～39歳	86	33.7%	10.5%	23.3%	66.3%	100.0%
40～49歳	18	50.0%	5.6%	44.4%	50.0%	100.0%
従業員規模別						
99人以下	137	37.2%	6.6%	30.7%	62.8%	100.0%
100～299人	28	39.3%	10.7%	28.6%	60.7%	100.0%
300～999人	13	38.5%	7.7%	30.8%	61.5%	100.0%
1000人以上	35	68.6%	5.7%	62.9%	31.4%	100.0%
わからない	20	45.0%	15.0%	30.0%	55.0%	100.0%
業種別						
製造業	13	69.2%	7.7%	61.5%	30.8%	100.0%
情報通信業	34	38.2%	5.9%	32.4%	61.8%	100.0%
卸売業	5	—	—	—	100.0%	100.0%
小売業	15	33.3%	—	33.3%	66.7%	100.0%
飲食店・宿泊業	18	44.4%	11.1%	33.3%	55.6%	100.0%
医療・福祉	5	60.0%	—	60.0%	40.0%	100.0%
サービス業	83	36.1%	8.4%	27.7%	63.9%	100.0%
公務	9	77.8%	33.3%	44.4%	22.2%	100.0%
その他	43	46.5%	7.0%	39.5%	53.5%	100.0%
語学圏別						
英語圏	118	50.8%	10.2%	40.7%	49.2%	100.0%
中国語圏	115	34.8%	5.2%	29.6%	65.2%	100.0%
日本語熟練度別						
日本語はほとんど話せない	22	77.3%	13.6%	63.6%	22.7%	100.0%
日常会話程度の日本語を使用できる	72	51.4%	15.3%	36.1%	48.6%	100.0%
仕事上である程度日本語を使用できる	44	36.4%	2.3%	34.1%	63.6%	100.0%
仕事上で問題なく、日本語を使用できる	95	31.6%	3.2%	28.4%	68.4%	100.0%
就業経路別						
日本国外会社・団体からの海外赴任など	21	76.2%	14.3%	61.9%	23.8%	100.0%
日本国外会社・団体からの転職	43	51.2%	9.3%	41.9%	48.8%	100.0%
日本国内の他の会社・団体からの転職	73	24.7%	2.7%	21.9%	75.3%	100.0%
日本国内の他の会社・団体からの出向	8	50.0%	12.5%	37.5%	50.0%	100.0%
最初の就職先として	88	45.5%	9.1%	36.4%	54.5%	100.0%

図表 12 外国人就業者の抵抗感の項目

	感じる計	よく感じる	時々感じる	英語圏	中国語圏
N数	100	18	82	60	40
言語力	59.0%	77.8%	54.9%	76.7%	32.5%
仕事の進め方	31.0%	27.8%	31.7%	13.3%	57.5%
仕事の価値観	8.0%	5.6%	8.5%	38.3%	7.5%
金銭感覚	1.0%	—	1.2%	1.7%	—
時間の観念	—	—	—	—	—
人間関係	12.0%	5.6%	13.4%	3.3%	25.0%
文化習慣	18.0%	22.2%	17.1%	—	45.0%
ナショナリズム	3.0%	5.6%	2.4%	—	7.5%
宗教	—	—	—	—	—
その他	2.0%	—	2.4%	3.3%	—

図表 13 抵抗感項目の回答パターン

	N数	比率
1 言語力	57	44.9%
2 仕事の進め方	15	11.8%
3 人間関係	9	7.1%
4 仕事の進め方+文化習慣	8	6.3%
5 文化習慣	7	5.5%
6 言語力+仕事の進め方	6	4.7%
7 仕事の価値観	4	3.1%

また、日本語熟練度合いから見た抵抗感の項目は（図表 14）、日本語がほとんど話せない者は、「言語力」が 88.2%と高い。仕事上で問題なく日本語を使用できる者は、「仕事の進め方」「文化習慣」が高い項目であった。

図表 14 日本語熟練度合いから見た抵抗感の項目

	日本語はほとんど話せない	日常会話程度の日本語を使用できる	仕事上である程度日本語を使用できる	仕事上で問題なく、日本語を使用できる
N数	17	37	16	30
言語力	88.2%	73.0%	62.5%	23.3%
仕事の進め方	11.8%	37.8%	18.8%	40.0%
仕事の価値観	—	5.4%	12.5%	13.3%
金銭感覚	—	—	6.3%	—
時間の観念	—	—	—	—
人間関係	5.9%	8.1%	—	26.7%
文化習慣	5.9%	16.2%	—	36.7%
ナショナリズム	5.9%	5.4%	—	—
宗教	—	—	—	—
その他	5.9%	—	6.3%	—

抵抗感の 10 項目以外に、抵抗を感じることに
ついての自由回答を見ると、

「言葉の問題」

「コミュニケーションの問題」

「自分に話かけられないことが多い」が多く見られ、
 「労働時間や仕事で求められることに対して、受け入れられるものとそうでないものとの考え方の違いがわからない」
 「本当の意味・意図を汲み取るのが難しい」など、日本人の考え方に対する不明確なことが挙げられていた。

①-2. 外国人就業者が見ている、日本人の外国人に対する抵抗感について

外国人就業者自身から見て、仕事上、日本人が外国人に対しての抵抗感については、よく感じていると思う：20.6%、時々感じていると思う：59.7%、ほとんど感じていないと思う：19.7% であった。

抵抗感が見られる項目は（図表 15）、「言語力」が最も高く（感じる計:64.2%、よく感じる:89.6%、時々感じる:55.4%）、「仕事の進め方」「文化習慣」が高かった。

図表 15 外国人就業者の抵抗感度合いから見た抵抗感の項目

	感じる計			英語圏	中国語圏
	N数	よく感じる	時々感じる		
	187	48	139	105	82
言語力	64.2%	89.6%	55.4%	83.8%	39.0%
仕事の進め方	32.1%	10.4%	39.6%	8.6%	62.2%
仕事の価値観	11.2%	6.3%	12.9%	2.9%	22.0%
金銭感覚	4.8%	4.2%	5.0%	—	11.0%
時間の観念	7.0%	4.2%	7.9%	2.9%	12.2%
人間関係	13.4%	10.4%	14.4%	5.7%	23.2%
文化習慣	21.9%	6.3%	27.3%	3.8%	45.1%
ナショナリズム	5.9%	2.1%	7.2%	—	13.4%
宗教	0.5%	—	0.7%	—	1.2%
その他	1.6%	2.1%	1.4%	2.9%	—

図表 16 外国人就業者の抵抗感度合いから見た日本人の対外国人に対する抵抗の見え方

	感じる計	日本人→外国人			
		N数	よく感じて いると思う	時々感じて いると思う	ほとんど感 じていない と思う
外国人	100	94.0%	31.0%	63.0%	6.0%
日本人	18	100.0%	55.6%	44.4%	0.0%
日	82	92.7%	25.6%	67.1%	7.3%
ほとんど感じない	133	69.9%	12.8%	57.1%	30.1%

ここで、外国人就業者自身の抵抗感と日本人の抵抗感の関係を見てみると（図表 16）、外国人就業者自身、日本人に対して抵抗感があるほど、日本人も抵抗感があると思っている傾向が見られた。

①-3. 外国人就業者と日本人就業者とのコミュニケーションについて

次に、日本人就業者とのコミュニケーションについて見てみる（図表 17）。

日本人就業者に対してコミュニケーションを、積極的に取っている：50.2%、まあ取っている：43.3%、あまり取っていない：6.4% と、9割以上がコミュニケーションを取っている結果となった。

ちなみに、英語圏・中国語圏の外国人就業者は、同じ傾向であった。

図表 17 対日本人へのコミュニケーション状況

	N数	積極的に 取っている	まあ取っ ている	あまり取っ ていない	取ってい ない	
計	233	50.2%	43.3%	6.4%	—	100.0%
英語圏	118	50.8%	43.2%	5.9%	—	100.0%
中国語圏	115	49.6%	43.5%	7.0%	—	100.0%

日本人就業者に対する抵抗感により見てみると（図表 18）、抵抗感が低いほど、コミュニケーションを積極的に取っている傾向が見られた。

図表 18 対日本人への抵抗感から見たコミュニケーション状況

	N数	積極的に 取っている	まあ取っ ている	あまり取っ ていない	取ってい ない	
計	233	50.2%	43.3%	6.4%	—	100.0%
感じる計	100	35.0%	56.0%	9.0%	—	100.0%
よく感じる	18	11.1%	83.3%	5.6%	—	100.0%
時々感じる	82	40.2%	50.0%	9.8%	—	100.0%
ほとんど感じない	133	61.7%	33.8%	4.5%	—	100.0%

一方、外国人就業者絡見た、日本人就業者の外国人へのコミュニケーションの取り方については（図表 19）、積極的に取っていると思う：21.9%、まあ取っていると思う：63.9%、あまり取っていない：13.3%、取っていない：0.9% と、8割以

上が取っていると見られている。

ちなみに、英語圏・中国語圏の外国人就業者で見ると、中国語圏の方が、積極的に取っていると思うが高くなった。

外国人就業者自身が、日本人就業者へ積極的にコミュニケーションを取っているほど、日本人就業者は、外国人就業者へ積極的にコミュニケーションを取っていない状況が確認できた。

図表 19 日本人就業者の対外国人就業者へのコミュニケーション状況

	N数	積極的に取っていると思う	まあ取っていると思う	あまり取っていない	取っていない	
計	233	21.9%	63.9%	13.3%	0.9%	100.0%
英語圏	118	18.6%	65.3%	15.3%	0.8%	100.0%
中国語圏	115	25.2%	62.6%	11.3%	0.9%	100.0%

日本人就業者に対する抵抗感により見ると (図表 20)、抵抗感がほとんどない者は、コミュニケーションを取っていると思う傾向が見られた。

図表 20 対日本人への抵抗感から見たコミュニケーション状況

	N数	積極的に取っていると思う	まあ取っていると思う	あまり取っていない	取っていない	
計	233	21.9%	63.9%	13.3%	0.9%	100.0%
感じる計	100	15.0%	72.0%	12.0%	1.0%	100.0%
よく感じる	18	16.7%	66.7%	16.7%	0.0%	100.0%
時々感じる	82	14.6%	73.2%	11.0%	1.2%	100.0%
ほとんど感じない	133	27.1%	57.9%	14.3%	0.8%	100.0%

外国人就業者自身のコミュニケーションの取り方と日本人就業者の取り方の関係性を見ると (図表 21)、外国人就業者本人がコミュニケーションを取っていると、日本人就業者もコミュニケーションを取っていると思われる傾向が確認できた。

図表 21 対日本人への抵抗感から日本人の対外国人就業者へのコミュニケーション状況

	外国人から見た日本人→対外国人					
	取っている計	積極的に取っていると思う	まあ取っていると思う	取っていない計	あまり取っていない	取っていない
外国人	87.6%	22.5%	65.1%	12.4%	11.5%	0.9%
日本人	88.0%	31.6%	56.4%	12.0%	11.1%	0.9%
対日	87.1%	11.9%	75.2%	12.9%	11.9%	1.0%
取っていない	60.0%	13.3%	46.7%	40.0%	40.0%	—
取っていない	—	—	—	—	—	—

②抵抗感がある者・ない者の分岐について

仕事上にて、日本人と接することに対する抵抗感がある者とならない者では、どのような傾向が見られるのかについて分析していく。

次の、

■日本人との接点頻度

■働きやすさ

■仕事で接する人々との仕事以外での付き合い度

■仕事で、多数の人々と幅広く付き合う方を好む度合い

■私生活で、多数の人々と幅広く付き合う方を好む度合い

■日本語熟練度

について、抵抗感を見たところ、図表 22 となった。

図表 22 各種項目から見た対日本人への抵抗感

	N数	感じる計	よく感じる	時々感じる	ほとんど感じない	無回答	
社内・外での日本人との接点頻度							
よくある	167	43.1%	9.0%	34.1%	56.9%	—	100.0%
時々ある	56	44.6%	5.4%	39.3%	55.4%	—	100.0%
ほとんどない	10	30.0%	0.0%	30.0%	70.0%	—	100.0%
職場の働きやすさ							
働きやすい	153	37.9%	7.2%	30.7%	62.1%	—	100.0%
働きにくい	57	56.1%	8.8%	47.4%	43.9%	—	100.0%
どちらでもない	23	43.5%	8.7%	34.8%	56.5%	—	100.0%
仕事で接する人々とは仕事以外での付き合い度							
あてはまる	34	26.5%	8.8%	17.6%	73.5%	—	100.0%
ややあてはまる	86	40.7%	2.3%	38.4%	59.3%	—	100.0%
あまりあてはまらない	76	56.6%	13.2%	43.4%	43.4%	—	100.0%
あてはまらない	37	35.1%	8.1%	27.0%	64.9%	—	100.0%
仕事で、多数の人々と幅広く付き合う方を好む度合い							
あてはまる	53	43.4%	5.7%	37.7%	56.6%	—	100.0%
ややあてはまる	99	39.4%	8.1%	31.3%	60.6%	—	100.0%
あまりあてはまらない	53	43.4%	9.4%	34.0%	56.6%	—	100.0%
あてはまらない	28	53.6%	7.1%	46.4%	46.4%	—	100.0%
私生活では、多数の人々と幅広く付き合う方を好む度合い							
あてはまる	47	44.7%	12.8%	31.9%	55.3%	—	100.0%
ややあてはまる	81	33.3%	8.6%	24.7%	66.7%	—	100.0%
あまりあてはまらない	85	50.6%	4.7%	45.9%	49.4%	—	100.0%
あてはまらない	20	45.0%	5.0%	40.0%	55.0%	—	100.0%
日本語熟練度							
日本語はほとんど話せない	22	77.3%	13.6%	63.6%	22.7%	—	100.0%
日常会話程度の日本語を使用できる	72	51.4%	15.3%	36.1%	48.6%	—	100.0%
仕事上である程度日本語を使用できる	44	36.4%	2.3%	34.1%	63.6%	—	100.0%
仕事上で問題なく、日本語を使用できる	95	31.6%	3.2%	28.4%	68.4%	—	100.0%

仕事上、社内・外で日本人と接点があるほど抵抗感が高くなった。

職場が働きにくいと抵抗感が高くなり、働きやすいと抵抗感は低くなった。

仕事で接する人々との仕事以外での付き合い度、仕事で多数の人々と幅広く付き合う方を好む度合い、私生活で多数の人々と幅広く付き合う方を好む度合いでは、あてはまる者よりもあてはまらない者の方が、抵抗感が高い。

また、日本語の熟練度が低いと、抵抗感は高くなり、熟練度が高くなるにつれて、抵抗感は低くなった。

つまり、日本人に対して抵抗感がある者・ない者は、

- 職場が働きやすいかどうか
- 仕事と接する人々と仕事以外でも付き合うかどうか
- 仕事やプライベートでも、多数の人と幅広く付き合う方を好むかどうか
- 日本語を仕事上でも問題なく使用できるかどうか

により、抵抗感を分岐することが確認できた。

IV. 考察

IV-1. 日本人就業者と外国人就業者とのギャップについて

日本人就業者および外国人就業者において、相互に対する抵抗感について分析を行ってきたが、ここでまとめておきたい。

日本人就業者と外国人就業者との間では、

- ①抵抗感の有無
- ②抵抗感の項目
- ③コミュニケーション

についてギャップが見られた (図表 23)。

図表 23 日本人—外国人のギャップ

	日本人	外国人	
		英語圏	中国語圏
抵抗感	高い	高い	低い
抵抗感の項目	言語力	言語力	仕事の進め方
コミュニケーション	積極的ではない	積極的である	

抵抗感の大きな壁となっているのは、“言葉”であり、この“言葉の壁”により、コミュニケーション

ンが取りづらい状況となっていることが、明らかとなった。

本研究のⅢ-3 で記述した、外国人就業者の日本人に対する抵抗についての自由回答でも、本音の部分が垣間見られるが、中国語圏の外国人就業者で、抵抗感の項目として高かった、「仕事の進め方」や「文化習慣」について、中国人就業者にインタビュー⁸を実施したところ、次のような言葉が聞かれた。

日本人は、

「生真面目」

「細かい (ルールなど)」

「効率が悪い (やらなくてもよさそうなことまでする)」

「働きすぎる」

「指摘しても受け入れられない」

「喜怒哀楽がわかりにくい」

などが聞かれた。

日本人が当然のように行動していることが、外国人にとり、当然のこととは理解できず違和感を覚えてしまうのである。

日本では、“暗黙の了解”や“胸中を察する”などの風土がある。しかし、自分の考えや意思をきちんと伝えたり、説明したりすることが常としている人にとり、日本式では違和感を覚えるのは当然ではないだろうか。

しかし、日本人の良いところとして、

「締め切りを守る」

「言い訳をしない」

「次回同じミスを繰り返さないように努力している」

なども聞くことができ、良いと思われているところは認められているのである。

IV-2. 日本で働く外国人就業者の働きやすさについて

日本企業で働く外国人就業者の、現在の職場での働きやすさ (図表 24) は、働きやすい:65.7%、働きにくい:24.5%、どちらでもない:9.9%で

あった。言語圏別に見ると、英語圏よりも中国語圏の方が、働きにくい割合が高い。

働きやすいかどうかで、日本人に対しての抵抗感を見たところ（図表 25）、働きにくいよりも働きやすい方が、抵抗感が低くなったことが示された。

図表 24 外国人就業者の働きやすさ

	N数	働きやすい	働きにくい	どちらでもない	
計	118	65.7%	24.5%	9.9%	100.0%
英語圏	115	69.5%	16.9%	13.6%	100.0%
中国語圏	233	61.7%	32.2%	6.1%	100.0%

図表 25 働きやすさから見た抵抗感

	N数	感じる計	よく感じる	時々感じる	ほとんど感じない	
働きやすい	153	37.9%	7.2%	30.7%	62.1%	100.0%
働きにくい	57	56.1%	8.8%	47.4%	43.9%	100.0%
どちらでもない	23	43.5%	8.7%	34.8%	56.5%	100.0%

働きにくい理由を見ると（図表 26）、「仕事の進め方が違うこと」「勤務時間が長いこと」「自分の意見をはっきりと言えないこと」「日本人の同僚と給与に差があること」などが上位であった。

図表 26 外国人就業者の働きにくい理由

	計	英語圏	中国語圏
N数	57	20	37
仕事の進め方が違うこと	22.8%	10.0%	29.7%
勤務時間が長いこと	19.3%	15.0%	21.6%
自分の意見をはっきりと言えないこと	14.0%	15.0%	13.5%
日本人の同僚と給与に差があること	12.3%	—	18.9%
日本人の同僚と待遇に差があること	8.8%	20.0%	2.7%
日本人の同僚と権限や責任に差があること	5.3%	15.0%	—
日本人の同僚より昇進に不利なこと	3.5%	—	5.4%
休日出勤を要求されること	3.5%	—	5.4%
日本人同士で固まること	1.8%	—	2.7%
会議の数や時間が多いこと	1.8%	5.0%	—
その他	7.0%	20.0%	—

言語圏別を見ると、英語圏ではサンプル数が少ないため参考として確認したいが、「日本人同僚と待遇に差があること」が高い。中国語圏では、「仕事の進め方が違うこと」「勤務時間が長いこと」が高い。

インタビューの中でも、仕事の進め方が違うこ

とにストレスを感じることもあり、結果、抵抗感として生じ、日本人に対して不満となってしまうという言葉が聞かれた。

企業側の外国人を雇用する際の課題として、言葉の壁を解消することの重要性とともに、仕事の進め方や考え方、人事考課などについて見直しをすることは、外国人就業者のみならず、働く側にとり重要な事項であることは明確である。

また、仕事の進め方や考え方等含めて、きちんと説明をすべきではないか。

前述でも触れたが、暗黙の了解ではなく、相手と理解できるようにすることがコミュニケーションである。言葉の壁を理由に、コミュニケーションを取らないことは、抵抗感を自ら起こしているのではないかと考える。

IV-3. 現状および今後の課題について

2004年に日本経済団体連合会の「外国人受け入れ問題に関する提言」にて、外国人受け入れに対する問題・課題について発信されている。

その中で、日本企業において、外国人を働きにくくしている阻害要因を取り除くことが必要である、と述べられている。その阻害要因は、「会社・従業員の意識改革」「入社後の教育訓練の充実」「能力評価基準の明確化」などで、前述した日本企業で働く外国就業者の働きにくい点とも類似している。

塚崎（2008：301，304）によれば、日本企業は、「高い専門性」を要求される職種であっても、日本語能力や「協調性」を身につけることを専門的外国人に要求し、「主体性」や「チャレンジ精神」は日本人に対しては期待するのにも、専門的外国人に対しては期待されていない。また、専門的外国人は、いわば「日本人化」していないと受け入れられないのであると述べている。

「日本人化」ということは、外国人に日本人のような考え方や働き方をするように期待することであり、この現象は、男性社会へ女性が進出していく際に、男性化を求められた構造と同じではな

いだろうか。

前述でも触れたが、日本人－外国人にてギャップが存在していることは確かであるが、共存して行くことを考えなければならない。

人材のダイバーシティを推進していく上で重要なことは、背景や環境（慣習、風土など）の異なる人材が集まっているということをも前提として、進めていかなければならないのではないと考える。

日本人－外国人相互で、いかに抵抗感をなくす方へ移行できるかが、共存への鍵だと考える。

言語については、受け入れる側、入ってくる側双方で研修等により解決できるのではないかと考える。

抵抗感をなくす方へ移行できる鍵は、コミュニケーションであると確信しているが、言葉の壁が低くなれば、コミュニケーションについても、改善されるのではないかと考える。

コミュニケーションを取らなければ、壁は高くなり、溝は埋まらない。これらを解消するためにコミュニケーションを取り、相互の考えを知り、理解への道となるのである。

コミュニケーションを取ることは、外国人就業者だけの問題ではなく、若年者の離職問題でも、コミュニケーションを取るための対応策も実施している企業もあることから、重要であることは明確である。

仕事の進め方や仕事の価値観は、現状の仕事そのものやり方、たとえば、優先度・重要度を含めて見直す機会となり、働き方も変わるかもしれない。

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章⁹も、2007年12月に策定されたこともあり、働き方を見直す良い機会ではないだろうか。

誰もが働きやすい職場環境を整備することは、決して容易なことではないとも認識しているが、多様な考えをもった人材がいることを、はたらく側はもちろん、企業側も十分に配慮すべきではないかと考える。

本研究では、働きやすい職場環境について探求できていないため、課題として残った。

専門的の外国人に「選ばれる」ために、専門的の外国人の立場に配慮した投機的なキャリアの視点を踏まえることであると、塚崎（2008：304）は述べているが、外国人に限らず、将来的な人材確保を考える上では、重要事項だと考える。

選ばれるための職場環境についての探求も、今後の課題として残った。

注

¹ 調査対象：全国20歳以上（標本数3000人）、調査時期：2004（平成16）年5月13日～23日、調査方法：調査員による個別面接聴取、有効回収数：2075人。

² 『雇用の現状 季刊版 2008年夏号』より、調査対象企業：大手企業を中心とした企業234社 回答社数：85社

³ 調査期間：2008年8月1日～25日 調査方法：郵送による調査票の配布・回収 調査対象：東証一部上場企業から1000社を抽出有効回収数：255社（有効回収率25.5%）。

⁴ シノベイト株式会社の提携社パネルを使用して調査を実施

⁵ 国籍別・在留資格別外国人労働者数より、専門的・技術的分野の在留資格84878人中、中国35804人（42.2%）、G8+オーストラリア+ニュージーランド25191人（29.7%）であった。

⁶ 日本国外会社・団体からの海外赴任など＝出身国または日本以外の国で既に就職していた会社・団体からのトランスファー／海外赴任

日本国外会社・団体からの転職＝出身国または日本以外の国の会社・団体からの転職

日本国内の他の会社・団体からの転職：調査票まま

日本国内の他の会社・団体からの出向：調査票まま

最初の就職先として＝あなたの最初の就職先として

⁷ 調査票の訳について、英語は「Do you feel hesitant or have difficulties when interacting with Japanese people in the workplace?」、中国語は「您在工作上接触日本人会感到抵触或为难吗？」とした。

⁸ インタビューは、3名に実施。日本在住10年以上で、日本企業で働いている30～40代の男性2名 30代の女性1名

⁹ 2007年2月18日に、官民トップ会議にて「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」および「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が政労使により調印の上、決定された。

参考文献

- 有村貞則，2004a，『外資系企業とダイバーシティ・マネジメント 〔I〕－在日米国企業に対するアンケート調査結果をもとに－，山口経済学雑誌，52（5・6）：35－58
- ，2004b，『外資系企業とダイバーシティ・マネジメント 〔II〕－在日米国企業に対するアンケート調査結果をもとに－，山口経済学雑誌，53（2）：19－45
- ，2004c，『外資系企業とダイバーシティ・マネジメント 〔II〕－在日米国企業に対するアンケート調査結果をもとに－，山口経済学雑誌，53（3）：65－84
- 井口泰，2001，『外国人労働者新時代』，ちくま新書
- 岩崎信彦／ケリ・ピーチ／宮島喬／ロジャー・グッドマン／油井清光，2003，『海外における日本人，日本のなかの外国人』，昭和堂
- 近藤彩，2007，『日本人と外国人のビジネス・コミュニケーションに関する実証研究』，ひつじ書房
- 厚生労働省，2007，『仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バラ

-
- ンス) 憲章]「仕事と生活の調和推進のための行動指針」
<http://www8.cao.go.jp/wlb/charter/charter.html>, (2009.02.25)
桑原康夫編, 2001, 『グローバル時代の外国人労働者』, 東洋経済
新報社
馬越恵美子/パニラ・ラドリン/エドワード・シェクラー/ロッシ
ェル・カップ, 1996 『“カイシャ”の中の外国人』, 日本貿易振
興会
日本経営者団体連盟, 2004, 『原点回帰—ダイバーシティ・マネジ
メントの方向性』
日本経済団体連合会, 2004, 『外国人受け入れ問題に関する提言』
リクルート ワークス研究所, 2008, 『雇用の現状 季刊版 2008
年夏号』
清ルミ, 2008, 『ナイフとフォークで冷奴 外国人には理解できな
い日本人流儀』, 太陽出版
塚崎裕子, 2008, 『外国人専門職・技術職の雇用問題』, 明石書店

謝辞

本稿の執筆にあたり, 大沢真知子教授(日本女子大学)から有益なコメントをいただいた。また, 調査・分析について, 有村貞則教授(山口大学), 杉野勇准教授(お茶の水女子大学)から助言いただいた。ここに記して感謝を申し上げます。なお, 当然のことながら, 本稿の誤りはすべて筆者に帰するものである。