

3-1 職場で疎外感を与えないことがポイント

(1) 「外国人だから」という理由で疎外感を与えない

知らず知らずのうちに「外国人だから」という疎外感を与えてはいませんか？ 高度外国人材の日本語が多少不十分でも、例えば日本人社員と同様にミーティングに参加してもらい、情報共有し、仕事を与えて、戦力としてしっかり活用しましょう。

さらに、日本人の若手社員へのメンター制度（仕事、マナーなどを指導、助言する先輩）と同じように高度外国人材にもメンター役を決めて指導、助言する体制をとることも、職場での疎外感を取り除き、職場に順応してもらうための有効な手段となります。

<<日本企業で働く高度外国人材の声>>

外国人だからということで外されている感じがして傷ついた

★ 担当業務は、人材開発のための研修の企画、運営。入った当初は、企画のためのミーティングに参加させてもらっていた。しかし、途中からミーティングの場に呼ばれなくなった。そして企画は上司と日本人の先輩社員が行うことになった。上司には「ミーティングに参加してもらっても日本語がよく分からないみたいだ」「まだ慣れてないみたいだから」といった配慮があったようだ。しかし、私としては、外国人だからということで外されている感じがして、非常に傷ついた。（キャリア採用、シンガポール）

仕事を任せられずモチベーションが大きく下がった

★ 九州に配属された外国人の友人がいる。その事務所では外国人材が1人で、外国人材の受入れが初めてだったようで、扱いがよく分からなかったのだろう。仕事が任せられない、会議に呼ばれないなどで、モチベーションが非常に落ちてしまっていた。（国内新卒採用、スリランカ）

(2) 高度外国人材が働きやすい職場環境を整備する

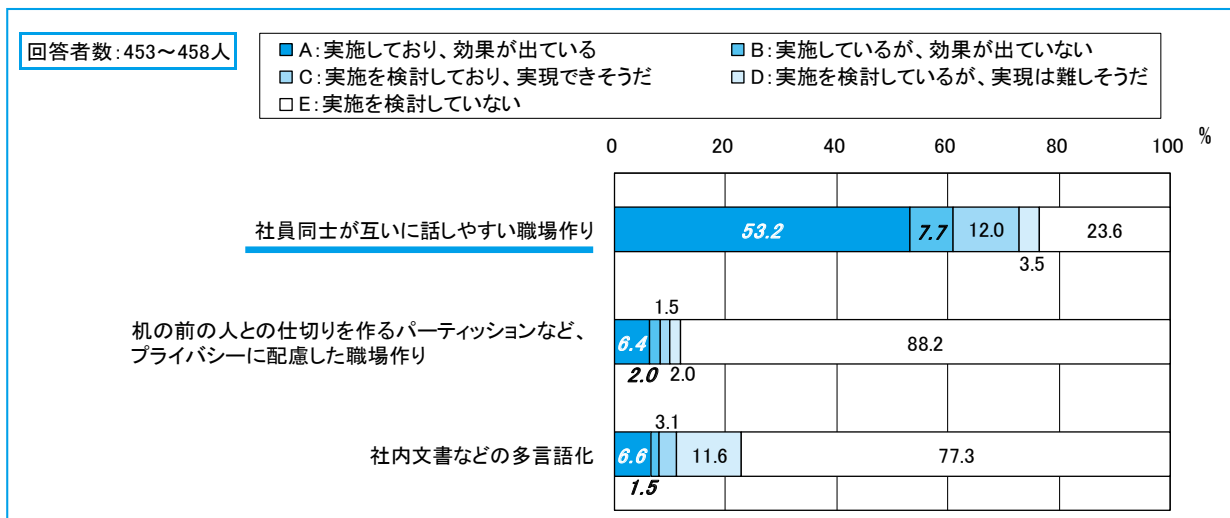
高度外国人材は、日本企業の職場の雰囲気について堅苦しい、プライバシーがないなどの違和感を持っています。高度外国人材の不安をやわらげ、その希望に対応できる方法を考えましょう。働きやすい職場環境の整備を行うことによって、高度外国人材も気持ちよく仕事に取り組めるようになります。

図表9をみると、職場環境の整備に関して「社員同士が互いに話しやすい職場作り」を実施し効果を得ている企業は53.2%であり、比較的取り組みやすいことが伺えます。他方、「パーティションなど、プライバシーに配慮した職場作り」では6.4%、「社内文書などの多言語化」では6.6%と少ないことが伺えます。

図表10をみると、話しかけやすい職場作り、堅苦しくない職場作り、プライバシーに配慮ある職場作りのニーズの高さが伺えます。社内文書などの多言語化についてはニーズはあまり高くありませんが、本調査は、日本語でのアンケートの性質上、読み書きも含めてかなり日本語能力の高い高度外国人材が回答していると考えられるため、留意が必要です。社内文書が多言語化されている職場は15.3%に過ぎず、日本語能力が必ずしも十分でない高度外国人材にとっては不便でしょう。このあたりは、各社で状況に応じて対応が可能な部分から取り組むとよいでしょう。

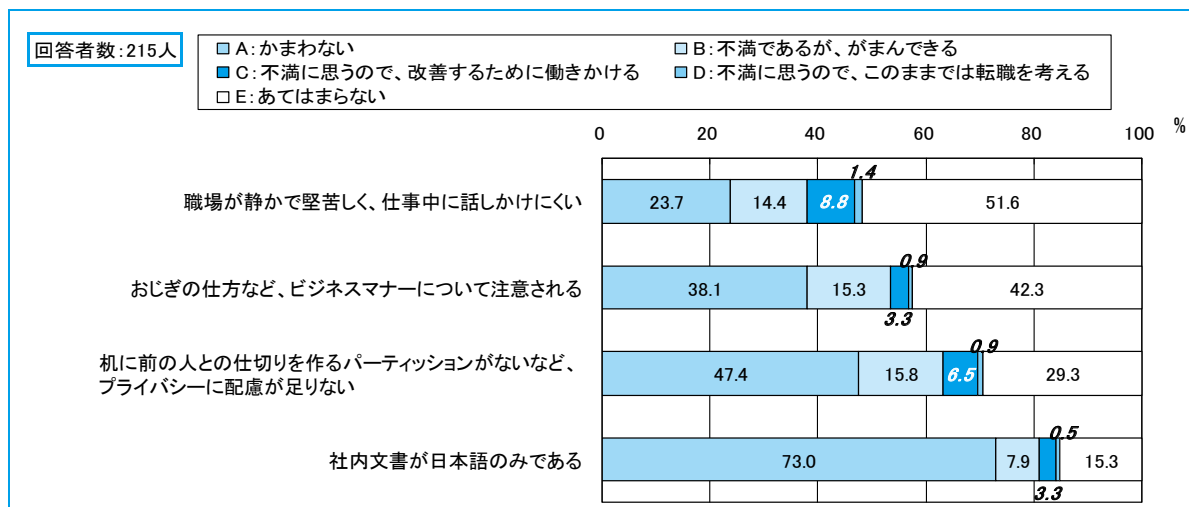
- 職場環境の整備は、まずコミュニケーションを密にとるなど、取り組みやすいところから始めましょう。
- さらに職場のレイアウトを変えることや、社内で使う文書を英語や中国語にするなど、徐々に取り組みを拡げていきましょう。

図表9：職場環境の改善に関する企業の取り組みの実施状況



(企業アンケート調査結果)

図表 10：職場環境の改善に関する高度外国人材のニーズ



(高度外国人材アンケート調査結果)

<<日本企業で働く高度外国人材の声>>

コミュニケーションをとりやすい職場

- ★ 職場がシーンとしていて冷たい感じがする。話しかけやすい雰囲気を作った方がよい。(キャリア採用、シンガポール)
- ★ マナーなどが厳しく堅苦しい。もっとリラックスして仕事ができる方がよい。(国内新卒採用、中国)

プライバシーに配慮した職場作り

- ★ デスクがオープンスペースでプライバシーがない。パーティションなどがあつた方がよい。(キャリア採用、シンガポール)

<<高度外国人材を雇用する日本企業の取り組み事例>>

- ★ 就業規則が働く条件の基本となるため、専門家に依頼して英語に翻訳を行った。それによって、外国人材の安心感が確保できたと考える。その他の規定や書類については、適宜英語化や英語による個別の説明を人事部で行っている。(中堅電気機械メーカー)
- ★ 新人には入社3～5年の先輩社員をチューターとして付け生活面も含めて支援をしている。(大手メーカー)