

異文化理解

3年5組20番土井蒼子

(はじめに)

私は2年次での外国人労働者や観光という学びを通して日本とは異なる国の文化に関心を持ち、グローバルのゼミを選びました。テーマを絞って探究していく中で、外国人との関わりに着目することにしました。具体的には外国人労働者と異文化理解の関係についてです。

(序論)

私たちのファミリーでは、日本で働く外国人労働者の働きやすい社会を形成すること、日本人が海外に訪れる際の異文化理解を促進すること、外国人労働者の受け入れと異文化コミュニケーションを円滑にすること、の3点を目標としました。異文化を理解することで私たちの視野が広がり、日本人の考え方だけでなく外国人労働者の働く場所や環境の向上にも繋がると考えました。多くは生活習慣の違いから異文化間のトラブルが起きています。このことから外国人労働者の受け入れと同時に異文化理解が必要であると気づき、外国人労働者と異文化理解の2つの視点から考えることにしました。日本と母国で異なる生活習慣、考え方、マナーが原因で外国人の方とトラブルが起こっています。例を挙げると、日本では、「はい」と「いいえ」を遠回しに言うので、外国人にはよく分からず理解できないこと。それに対して、外国人の方ははっきり発言するので空気を読めない日本人を不快にさせます。これらの点から双方の文化や価値観の違いからすれ違いが生じているということが分かります。

(本論)

言語や異文化の違いから生じるトラブルの解決法を探るために、以下の疑問点を日本で外国人実習生を積極的に受け入れている関西技術協力センターに4月22日に以下の質問でインタビューしました。

1.外国人実習生について

日本に来る外国人実習生は18歳から25歳の若い世代が多いです。主な理由としては日本語を学び自国で仕事に生かすため、自分自身の成長のためです。しかし約20年前までは多くのお金を親に援助しようという思いで日本に来る実習生が多かったそうです。

2.外国人実習生をサポートして気づいた点

日常的に外国人と関わる事できちんと相手に「理解」できるように伝えることの大切さに気づいたそうです。ベトナムからの実習生は教えたことが分からなくても分かるという人が多くいる為、相手に教えたことをもう一度行ってもらい理解できているかを確認します。

3.外国人実習生を受け入れる利点

日本人の多くは体力仕事に就くことを望んでいないため、中小企業では人手不足に悩まされているのが現状です。しかし、実際に外国からの実習生を雇用することで社内の雰囲気にも変化がありました。具体的には、あいさつをはっきりするように教育されるので、実習生の明るく大きな声、仕事に対する積極的な姿勢です。このように実習生を受け入れることによって会社の中が活性化され、明るい企業になることが期待されます。ですが、実習生として来た外国人は滞在期間が3～5年、特定技能制度で最長10年、企業の仕事に慣れてきた頃に帰国する必要があります。これが実習生と企業にとって互いに残念な点だと考えられます。

このインタビューを通して外国人と関わる事で新しい気づきを得られるだけでなく企業の成長にもつながることを学びました。

(結論)

これらの学びを通して明らかになったことは、日本にいる実習生の生活状況です。言語だけでなく、話の伝え方、文化などの違いで、日本人とのすれ違いが起こっています。これらを解消するためには互いに違いを認められるように受け入れることが必要です。そのために、外国人と出会ったときだけではなく、それ以前から海外の文化を知り、異文化に触れることが大切であると考えました。これからの課題は、日本人が海外に訪れる際の異文化理解について考えていくこと、そして他国の人が考える外国人労働者のイメージや関わり方、生活状況は日本とはどのような違いがあるかということです。

(おわりに)

探究を始めた頃は、外国人労働者の苦勞する場面は言語の違いによるものが大半を占めていると考えていました。しかし、探究を続ける中で生活習慣や考え方など、私たちの思考にも異文化理解が関わっていることに気づきました。異文化理解と聞くと違う文化を新しく知ることだと難しく考えることが多いです。しかし、相手を知ること、知ろうとすることが異文化理解の第一歩だと考えています。

(参考文献・出典)

関西技術協力センターホームページ

<https://www.kansai-gijyutsu.org/>(最終確認2022年10月25日)