

対人関係論に照らした生体反応からの国民性による労働観の違いの推定 Estimation of Differences in Work Attitudes by National Character Based on Biological Reactions in Light of Interpersonal Relations Theory

松野 光喜*

Koki Matsuno

島川 博光*

Hiromitsu Shimakawa

原田 史子*

Fumiko Hardada

1. はじめに

日本では外国人労働者の数が年々増えている。2022年の外国人雇用状況によると、日本における外国人労働者はベトナム人が最も多い [1]。しかし、日本で就職した外国人労働者の日本企業への定着率が低いという問題がある。その原因として、日本企業が求める人材と外国人労働者の労働観や勤務態度の違いが挙げられる。日本企業の労働観や勤務態度を十分に理解せず、外国人労働者が日本企業で働くうえで必要な知識や態度を身につけられていないことが考えられる。

本研究では、国民性の違いに着目した労働観の違いを分析する。対象者に労働観をテーマとした動画を視聴させ、視聴中の生理特性やインタビューから心理的变化を抽出し、対象者の労働観の違いを推定する手法を提案する。

2. 労働観の違い

2.1 日本企業が求める人材

本研究では、日本の情報通信産業における日本企業が求める人材を考える。日本企業は次の3つの能力をもつ人材を求めていると考える。1つ目は、高い日本語運用能力をもつ人材である。株式会社ディスコ [2]によると、多くの日本企業が「幅広いビジネス場面で日本語による適切なコミュニケーション能力がある」ことを求めている。2つ目は、一般的ビジネススキルをもつ人材である。日本企業で働くうえで、日本企業独特のビジネス文化や慣習に対する知識や理解が求められる。3つ目は、高度なIT知識と技術をもつIT人材である。情報通信産業においては、現場の問題を解決できるIT人材の育成が急務となっている。

2.2 労働観

清川ら [3] は、日本における労働観を労働の本質・意義、労働倫理、労働の環境の3つで定義している。労働の本質・意義は、人々にとって労働とは何か、なぜ働くのかなど、労働それ自体の意味や価値に対する捉え方であるとする。労働倫理は、家庭と仕事の関係、家庭と企業との関係など、人々と労働との関わり方に関する見方であるとする。労働の環境は、労働市場に対する見解、制度的側面や日本的雇用の捉え方、職場における人間関係など、広義の労働条件についての意識であるとする。

2.3 労働観を主眼とした国民性

本研究では、日本人とベトナム人の労働観や勤務態度の違いに着目する。多湖 [4] によると、日本人は自身に割

り当てられた業務に加え、状況に応じて業務全般をこなすのに対し、ベトナム人は率先して仕事をせず、個々の仕事を明確化する傾向にある。ベトナム人は、日本人と比較して時間に正確なことから、作業が途中で終業時刻には帰宅する傾向にある。多くのベトナム人にとって、労働は収入を得るための手段である。そのため、賃金が少しでも高ければすぐに転職する傾向がある。また、日本人のように働くことを生きがいだと考えるベトナム人は少ない。

日本人は、相手の気持ちや場面を想定して動くことができる能力を求めるのに対し、ベトナム人は直接的なコミュニケーションを好む傾向がある。日本人は計画を立てて仕事を進める傾向にあるのに対し、ベトナム人は計画を立てない傾向がある。このように、日本人とベトナム人の間で、労働観や勤務態度の違いがあることがわかる。

2.4 日本企業の人材教育

日本で就職した外国人労働者の日本企業への定着率が低いという問題がある。その原因として、日本企業で求められる労働観と外国人労働者がもつ労働観の違いがあることが考えられる。

文献 [5] によると、日本企業が外国人労働者の受け入れで努力するべき点として、仕事と私生活のバランスへの配慮や異文化理解教育の実施、日本のビジネスマナー・常識に関する教育などが挙げられた。このことから、日本企業に外国人労働者を定着させるためには、外国人労働者に日本の労働観や勤務態度を理解させる必要があると考えられる。

日本では、入職後に必要となる知識や技術の習得には、講義や実習を中心とした集合教育が中心に実施される。その後、OJT(On the Job Training)に移行して、配属された部署などの業務に合わせて個別の専門知識や技術を習得していくのが一般的である。そのさい、外国人労働者に日本のビジネスマナーに関わる研修を行わなかったり、一方的に習得させたりする研修が実施されている。このような人材育成では、外国人労働者が日本企業で求められる労働観を習得することができず早期離職につながると思われる。外国人労働者の労働観を考慮し、労働観の違いを反映させた人材育成が効果的であると考えられる。

3. 労働観の分析

本手法の全体図を図1に示す。本研究では、対象者に動画を視聴させ、視聴中の生理特性やインタビューから

*立命館大学

Ritsumeikan University

心理的变化点を抽出する。そして、抽出した変化点から、対象者の労働観の違いを推定する手法を提案する。

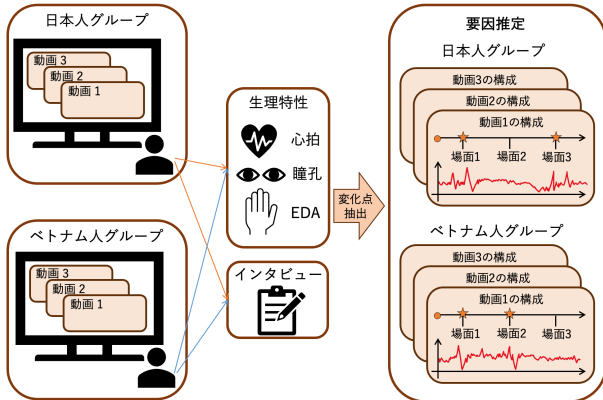


図 1: 手法概要図

3.1 Change Finder による心理的变化点の抽出

対象者に用意された複数の動画を視聴させる。対象者が動画に注目したり、感情が変化したりしたさい、対象者の生理特性に変化が生じることが考えられる。対象者にセンサを着用させ、視聴中の生理特性を取得する。本研究では、対象者の動画視聴時の生理特性として、心拍数や皮膚電気活動、瞳孔径を得る。

本手法では、Change Finder を用いて、対象者の動画閲覧時における心理的变化点を抽出することを考える。Change Finder は、時系列モデルに対して変化点をリアルタイムに抽出できる [6]。視聴中の生理特性を取得し、Change Finder を適用することで、対象者の動画視聴中における心理的变化点を抽出する。

3.2 心理的变化に影響を及ぼす要因の推定

動画の視聴終了後に、回顧法により心理的变化点での心理変化を取得する。回顧法 [7] とは、対象者にタスクを実行してもらい、タスク終了後にインタビューを行う手法である。視聴した動画とともに心理変化を振り返り、心理的变化点での心理変化を取得する。心理変化の取得には Contextual Inquiry 法 [8] によるインタビューとラッセルの円環モデル [9] を用いる。ラッセルの円環モデルは、全ての感情を「快—不快」「覚醒—眠気」の 2次元の平面上に表した円環モデルである。ラッセルの円環モデルを用いて、対象者に心理的变化点の前後の感情を評価させる。また、同時にインタビューにより動画への注目が生じた理由を取得する。動画内に示される人間関係や労働観などの気づきや発見を中心に、生理変化が生じた理由を取得する。

3.3 労働観の違いの推定

本手法は、対象者を 2つのグループに分ける。日本人グループとベトナム人グループを比較し、心理変化の違いから国民性による労働観の違いを推定する。視聴させる動画は、ある特定の労働観を示しているとする。

動画内に示される労働観に注目や共感したさい、対象者の生理特性に変化が生じていると考えられる。しかし、どの労働観がどのグループの対象者に影響を与えるかは未知である。そこで、対象者の動画視聴時の生理特性における変化点と、インタビュー結果をもとに、労働観の違いを推定する。

本手法を用いることで、動画内の労働観が対象者にどのような影響を与えるかを知ることができる。そのため、本研究の結果は、労働観の違いを反映させた外国人労働者の人材育成の参考となることが期待できる。

4. おわりに

本研究では、対象者に動画を視聴させ、視聴中の生理特性やインタビューから心理的变化点を抽出し、対象者の労働観の違いを推定する手法を提案した。本手法は、外国人労働者の人材育成に役立つと考えられる。今後は、提案した手法の有用性を実験により検証する。

参考文献

- [1] 厚生労働省. 「外国人雇用状況」の届出状況まとめ【本文】 , 2023. <https://www.mhlw.go.jp/content/11655000/001044543.pdf>, 2023-06-16 参照.
- [2] 株式会社ディスコ. 「外国人留学生/高度外国人材の採用に関する調査」, 2020. <https://www.disc.co.jp/wp/wp-content/uploads/2021/01/2020kigyou-global-report.pdf>, 2023-06-16 参照.
- [3] 清川雪彦 and 山根弘子. 日本人の労働観. 大原社会問題研究所雑誌, 542, pp.14-33, 2004.
- [4] 小島和海. 日本企業で働くベトナム人労働者に対する労務管理について. 高知工科大学論文, 2015.
- [5] 株式会社エイムソウル, ヒューマングローバルタレント株式会社 and リフト株式会社. 「日本で働く外国籍人材の離職とモチベーションダウンに関する調査」, 2021. <https://www.daijob.com/uploads/pdfs/a4ebf7-7d94-4f3ea.pdf>, 2023-06-16 参照.
- [6] Takeuchi, Jun-ichi, and Kenji Yamanishi. A unifying framework for detecting outliers and change points from time series. IEEE transactions on Knowledge and Data Engineering, 18(4), pp.482-492, 2006.
- [7] 赤松幹之 and 北島宗雄. 人の認知行動を知って製品やサービスを設計する. Synthesiology English edition, 4(3), pp.144-155, 2012
- [8] Hugh Beyer and Karen Holtzblatt. Contextual Design: Defining customer-centered systems, 1997.
- [9] Russell, James A. A circumplex model of affect Journal of personality and social psychology, 39(6), p.1161, 1997.