



琉球大学国際教育センター紀要

(琉球大学留学生センター紀要 通算 16 号)

第 3 号

Bulletin of Global Education Center University of the Ryukyus

Vol.3

琉球大学グローバル教育支援機構
国際教育センター
2019 年

*Global Education Institute,
Global Education Center
University of the Ryukyus
2019*



目 次

研究論文

韓国で活躍する元留学生の高度人材をめぐる現状
—メーカーにおける仲介人材に対する実態調査—

.....葦原恭子，奥山貴之，塩谷由美子 1

Contents

Research Articles

ASHIHARA Kyoko, OKUYAMA Takayuki, SHIOTANI Yumiko

Current status of Highly-Skilled Korean Professionals playing active roles in Korea
Focusing on the former exchange students as mediators at manufacturers
..... 1

韓国で活躍する元留学生の高度人材をめぐる現状 —メーカーにおける仲介人材に対する実態調査—

葦原恭子, 塩谷由美子, 奥山貴之

要 旨

日本で就職した元外国人留学生数は、年々増加しており、2017年度には、過去最高を記録した。元留学生の日本国内での就職の増加の背景には、日本国内の状況や留学生の個人的な事情のみならず、出身国の社会状況の影響がある。中でも韓国は、近年、大学卒業者の雇用が減少しており、韓国政府は、若年層の失業問題を打開するために海外就労を積極的に推進している。その結果、日本国内で就職した韓国人元留学生についての先行研究は散見される。しかし、韓国国内で日韓の仲介人材として就業し、活躍している元留学生に関するものは管見の限り見られない。元韓国人留学生の高度人材の需要については今後も日韓両国において高まるものと思われる。そこで、本研究チームは、既に仲介人材として活躍している韓国人高度人材をめぐる現状を明らかにするため、韓国・ソウルでメーカーに勤務する韓国人高度人材を対象としてインタビュー調査を実施し、さらに、韓国のメーカーの人材開発組織で高度人材に対する日本語教育に携わってきた日本人教師を対象にインタビュー調査を実施した。この二つの調査によって、日本に留学経験のある韓国人高度人材をめぐる現状の一端が浮き彫りとなった。

【キーワード】半構造化インタビュー、ビジネス場面、日系企業、異文化摩擦

1. 研究の背景

1.1 高度外国人材としての留学生をめぐる状況

日本では、近年、企業において、高度人材としての外国人社員の需要がますます高まっている。日本社会における労働力人口の減少とビジネス環境のグローバル化の進展がその背景にある。日本の大学や大学院を卒業・修了した高度外国人材は、少子高齢化が進む日本では大きな戦力になり得るとされており、元外国人留学生を高度外国人材として採用する企業が増えている。ディスコキャリアタスリサーチ (2017) の「外国人留学生/高度外国人材に関する企業調査」によると、2017年度に外国人留学生を採用した企業は全体の35.4%であったのに対し、2018年度に採用を見込んでいる企業は57.8%に上っており、高度外国人材の採用は一般化してきているとしている。中でも、2016年度の採用実績は3.6%だが、2017年度以降、採用希望企業が64.6%に上り、海外大学卒の海外人材

へのニーズも 75.6%と増加しているのは「東南アジア」出身者であるという。東南アジアに次いで、採用実績が高いのは中国、台湾、について「韓国」で、今後の採用予定は 28%と増加している。さらに、法務省（2018）によると、2017 年度に日本企業等に就職した元留学生数は 27,926 人で、前年比 27.5%増となっており、過去最高となった。その 95.5%はアジア諸国で、上位 5 か国は、中国、ベトナム、ネパール、韓国、台湾であった。

1.2 韓国における就職をめぐる状況

1.2.1 韓国国内における現状

元留学生の日本国内での就職の増加の背景には、日本国内の状況や留学生の個人的な事情のみならず、出身国の社会状況の影響があり、韓国人もその例外ではない。

中央日報（2017）によると、韓国は「失業者 100 万人時代」に突入しており、2016 年の韓国における失業者は、101 万 2000 人に達したという。この「雇用寒波」の影響を受けているのは、青年（15～29 歳）であり、その失業率は 9.8%で、43 万 5000 人に達し、過去最高水準を記録したという。特に、高学歴失業者の急増が目立っており、4 年制大学卒業生の状況は深刻で、2016 年の失業者は 31 万 6000 人に達し、これは 2015 年の 27 万 8000 人と比べ、3 万 8000 人増えたとしている。さらに、このような状況に至った要因の一つについて、「高学歴失業者が増えたのは、大学の卒業証書を受け取った青年たちのレベルに合う雇用が消えているためだ」とし、高学歴な就職希望者の就職先として「福祉水準が良好な正規職雇用を作り出す代表的な業種は製造業だ」と指摘している。

日韓経済協会（2018a）によると、2018 年に入り、月平均の就業者増加幅が 9 年ぶりの最低値になったという。特に、青年層（15～29 歳）の失業率は 10.5%で、当該統計の提供が開始された 1999 年以降、最も高い数値となったとしている。（表 1）

表 1 年度別の青年（15 歳～29 歳）失業率の推移 （単位：％）

2012 年	2013 年	2014 年	2015 年	2016 年	2017 年	2018 年
8.0	7.4	8.7	9.3	9.2	9.2	10.5

資料：韓国統計庁

中央日報（2018a）は、2018 年 1 月 14 日付けで「高卒よりも働き口得られない韓国の大卒者」と題して、高学歴就職希望者の現状を伝えている。2018 年 1 月に韓国統計庁が発表した「経済活動人口調査」の結果によると、2017 年の大卒以上の高学歴者の失業者数は 50 万 2000 人に達し、その失業率は、4.0%であったが、一方、高卒学歴者の失業者数は、40 万 9000 人で、その失業率は 3.8%であり、大卒以上の高学歴者の失業率の方が 0.2 ポイント高かったという。この要因は、「大卒者が希望する働き口を確保できず、高学歴失業者が増えるなど、学歴と雇用のミスマッチが本格化したものだ」としている。

1.2.2 日本に流出する韓国高度人材の現状

岡村他 (2016) は、「韓国政府は、若年層の失業問題を打開するために海外就労を積極的に推進している」と指摘しているが、韓国の中央日報は、この指摘を裏付けるような記事を発信し続けている。

中央日報 (2018b) は、2018 年 3 月 9 日付けで、「日本で就職した韓国人 2 万人越え…毎年大幅成長」と題して、2017 年現在、「日本厚生労働省と法務省によれば日本で就職した韓国人 (技術・人文知識・国際業務ビザ発行基準) が昨年 2 万 1088 人に及び、史上初めて 2 万人を超えた」としている。このような結果に至る経過については、「毎年 1% 前後増加していた日本国内韓国人就業者の数は 2015 年から急速に増えている。2016 年には就業者数増加幅が 13.6% に及び、昨年も 11.4% も増加して毎年大幅に成長している」としており、2015 年から 2017 年にかけて、日本国内で就職する韓国高度人材が年々増加していると指摘している。そして、この要因について「日本企業の実績改善にともなう採用増加と高齢化にともなう働き手不足によるものと分析される」としている。

中央日報 (2018c) は、2018 年 8 月 29 日付けで、『『人生のリセット』狙う…学閥・資格ではなく可能性重視の日本就職が韓国でブーム』と題して、韓国では国内就職市場が冷え込んでおり、海外就職ブームが起こっていると、中でも日本への主食が脚光を浴びているとしている。そして、日本就職の最大の長所は、学閥や資格などのいわゆる「スペック」ではなく、潜在能力が重視されるため、「人生のリセット」が可能だということであるとしている。これについて、「日本現地の調査結果、大学の成績や出身大学を重視すると答えた企業はそれぞれ 1.9% と 4.2% に過ぎなかった。反面、コミュニケーション能力と躍動性が重要だという比率は 60.4% と 37.7% に達した。韓国で重要視されるスペックが日本企業ではそれほど重要でないという意味だ」と分析している。また、一方で、「韓国人に対する良くないイメージもないわけではない」とし、その代表的なものとして、「韓国人スタッフは一つの職場に忠誠を尽くすというよりも簡単に職場を移るという認識だ」とし、「まだ終身雇用という考えが根深い日本では、一旦入社すれば数十年にわたって長く勤めるのが一般的だ。だが、韓国人スタッフはより良い条件が現れればすぐに職場を変える傾向があるということだ」と韓国人読者に向けて警鐘を鳴らしている。そして、「日本就職時に注意する点は深刻なホームシックに陥らないように気を付けなければならない。いくら韓国と似ている社会だと言っても、依然として外国だと人間関係をうまく築けない可能性もある。そのうえ、日本人は韓国人に比べてあまり開放的ではないため、親しく付き合うことは簡単ではない」としている。この指摘から、一般的に、韓国においては、「日本社会は韓国社会と似ている」「日本人は開放的ではない」という認識があるということがわかる。さらに、「幼少時に海外で暮らした経験があるか、交換留学生などの経験がある場合、はるかに (日本社会に) 適応しやすい」とも指摘しており、元留学生に一定の評価を与えていることがわかる。

日韓経済協会 (2018b) は、韓国においては、青年失業率が 10.5% (2018 年 5 月現在) と過去最高を記録する中、「大卒者は就職先を見つけられず悲鳴を上げている」としつつ、一方で、日本における現状について、「隣国の日本は全く異なる状況にある。人手不足に苦しむ日本企業は破格の条件を提示して優秀な人材を募っている」としている。そして、「日本の企業が『優秀な人材の確保』に必死になっているのは、それだけ雇用市場の状況が良好だからである」と分析している。そして、日本においては、「残業や超過勤務が大幅に減っている。週休二日制を保障し、平日には定時退社という企業もぐんと増えた」ことから、「韓国の若者たちも日本の就職市場の門を積極的に叩き始めている」としている。そして、「折しも日本企業も韓国人の採用に積極的になっている。超高齢社会に突入した日本は経済活動人口が急速に減少して労働力が不足しているが、勤勉且つ教育水準が高い韓国人を歓迎する傾向が見られる」とし、日本において韓国人の高度人材が増加している要因の一端を示している。

2. 韓国人元留学生の高度人材に関する先行研究

前述したように、日本で就職した元外国人留学生数は、年々増加しており、2017 年度には、過去最高を記録している。その上位 5 カ国に含まれる韓国においては、近年、大学卒業者の雇用が減少しており、韓国政府は、若年層の失業問題を打開するために海外就労を積極的に推進していることは、前節で示した中央日報を始めとするメディア等による発信からも明らかである。このような状況下であることから、日本国内で就職した韓国人元留学生の高度人材に関する先行研究が散見される。

岡村他 (2016) は、日本国内での就職後、韓国人元留学生が就労場面でどのようなことに葛藤を抱き、解決しているか、その実態を明らかにするために 10 名の元韓国人留学生の高度人材を対象にインタビュー調査を実施した。主な質問項目は、1) 職務上日本就労者または他国の就労者との間で生じた葛藤 (以下、職務上の葛藤) はどのようなものか、2) 葛藤が生じた際の感情はどのようなものか、3) 葛藤が生じた際の解決行動 (以下、葛藤解決行動) はどのようなものかである。調査の結果、韓国人元留学生の職務上の葛藤は 119 例あり、それらは、4 つの大カテゴリー、『企業の多様性への不寛容さ』、『日本人社員との職務に対する意識の差』、『韓国と異なる企業体質』と、中カテゴリー「韓国人社員の過度な韓国人気質」に分類されたという。大カテゴリーのうち、『日本人社員との職務に対する意識の差』として挙げられた例としては、「日本人社員の上司絶対主義」「日本人社員のミスに対する過度な恐れ」があり、前者については、「どんなに小さなことでも上司に相談してからではないと事を進められない」「ハウレンソウ (報告, 連絡, 相談) が重視される」「上司との飲み会は断らないことが当然」などの具体例が挙げられており、後者については、「日本人社員がミスをしたくないという意識が強く、それ故に過剰に慎重になったり、責任回避的になったりすることへの葛藤」

があると指摘している。『韓国と異なる企業体質』については、日本企業の「柔軟性のないシステム」、「仕事の進行の遅さ」、が含まれるとしており、特に「仕事の進行の遅さ」については、「会議や打ち合わせが多く、仕事の段取りが多いことなどからスピード感をもって仕事ができないこと」への葛藤があるとしている。そして、この葛藤については、「韓国における速戦即決主義」と「日本の不果実性を回避しようとする価値観の相違」が一因となっているとし、「スピードを重視する韓国人の価値観とはまったく異なる、日本の正確さや形式を重視する価値観や、柔軟性のない仕事のやり方に葛藤を抱いた」のであろうと分析している。

安（2016）は、日本で就職した元韓国人留学生の対日観の変化について探るために、韓国人2名を対象として調査を実施した。まず、留学時にそれぞれの対日観を把握するための1回目の調査を実施し、その後、約5～6年経過後、日本で就職してから2回目の調査を実施し、その対日観の変化を分析している。その結果、1回目の調査時には、1）親切、2）他人に配慮する、3）本音と建前を使い分ける、4）消極的、といった日本人像を持っていた対象者らが、「日本で就職し、日常的に日本人と接することによって、否定的な対日観が弱くなる、または無くなった」と分析している。さらに、「就職後に日本と韓国を比較したり、漠然とした知識から対日観を評価することが少なくなった結果、肯定的な対日観への変化が表れた」のであろうとしている。

文他（2018）は、韓国人元留学生社員が日本で働く意味、自分が置かれている職場の状況をどのように捉え、職場における元留学生の自分をどのような存在として認識しているかを検討するために、日本の大学・大学院を卒業し、日本で就職した韓国人元留学生10名を対象に半構造化インタビューを実施し、カテゴリー分類を行っている。その結果、韓国人元留学生社員は、日本や自分が所属している職場で働くことに関しては、肯定的な意味を見出しているが、一方で、職場における元留学生としての存在意義に関しては、その意義を見出せるケースと、見出せないケースがあることが示されたとしている。そして、その際、自己効力感を高められるような上司や同僚との直接的なコミュニケーションによる評価の有無が存在意義の認識に影響を与える可能性があるとし、職場においてコミュニティ感覚を得られる職場環境が、良好なメンタルヘルスを持続するために重要であることから、環境づくりの重要性を示唆している。

先行研究からは、日本国内で活躍している韓国人元留学生の高度人材が日本と韓国の文化や慣習の違いに直面し、様々な葛藤を抱えつつ、業務に当たっている様子が窺える。

韓国国内の状況の変化に伴い、今後、ますます日本国内への流出が見込まれる韓国人元留学生の高度人材であるが、韓国国内で、既に日韓の仲介人材として就業し、活躍している元留学生はどのようなことに直面しているのだろうか。既に活躍している成功事例を分析することは、日本国内外の韓国人元留学生の職場環境の改善のためにも意義があると思われる。しかし、韓国国内で高度人材として活躍する韓国人元留学生に關す

る調査をした先行研究は、管見の限り、見られない。元韓国人留学生の高度人材の需要については、今後も、日本国内のみならず、日韓両国において高まるものと思われる。そこで、本研究チームは、既に仲介人材として活躍している韓国人高度人材をめぐる現状を明らかにするため、調査を実施することとした。

3. 研究の目的

本研究では、中央日報（2017）によって高学歴な就職希望者の就職先として代表的な業種であると指摘されているメーカーを調査対象として選択し、韓国・ソウルでメーカーに勤務する韓国人高度人材を対象としてインタビュー調査を実施した。調査対象の高度人材は、全員、日本への留学経験がある元留学生とした。さらに、日本人の視点から見た現状の一端を明らかにすべく、韓国のメーカーの人材開発組織で高度人材に対する日本語教育に携わってきた日本人教師を対象にインタビュー調査を実施した。

本調査の目的は、1) 韓国における就職事情の現状、2) 韓国人仲介人材の役割、3) 韓国人と日本人の仕事への取り組み方、の3点について明らかにすることによって、日本に留学経験のある韓国人高度人材をめぐる現状の一端が浮き彫りにすることである。

4. インタビュー調査の概要

4.1 韓国人高度人材（於 韓国・ソウル）

本研究では、2018年3月、韓国のソウルにおいて、個別の半構造化インタビュー形式で調査を実施した。

調査対象者は、5名で、その内訳は表1の通りである。調査対象者は、韓国語母語話者で韓国国内のメーカーに勤務している高度人材である。5名が所属するメーカーはそれぞれ別の会社であり、扱っている製品の種類も異なる。全員が1年～2年、交換留学やワーキングホリデーなどを通して日本に留学した経験がある元留学生である。5名のうち、最年少の高度人材Cを除く4名は、既に4年～8年の勤務経験があり、主任や課長の肩書きを持つ中堅社員として活躍していた。

一人あたりのインタビュー時間は約1時間である。主な質問事項は、1) 経歴、2) 業務内容、3) 韓国人と日本人の仕事に対する取り組み方、4) トラブル事例と解決方法、5) 仲介人材として必要だと思う能力、6) 韓国国内の就職事情である。

表1 韓国人高度人材の調査対象者の内訳

	高度人材A	高度人材B	高度人材C	高度人材D	高度人材E
性別・年齢	女性・30代前半	男性・30代後半	女性・20代後半	男性・30代後半	女性・20代後半
日本在住歴	1年(交換留学)	1年(交換留学)	1年(交換留学)	2年 (交換留学・ワーホリ)	1年半 (交換留学・インターンシップ)
日本語学習歴	5年	2年	12年	5年	8年
日能試(JLPT)	N1	N1	N1	N1	N1
最終学歴	韓国の国立大学卒業	韓国の公立大学卒業	韓国の国立大学卒業	韓国の私立大学卒業	韓国の国立大学卒業
所属メーカー	自動車部品 (日系・大手)	化学 (韓国系・大手)	ネットワーク機器 (韓国系・大手)	産業用部品 (日系・大手)	繊維 (韓国系・大手)
就業年数	8年	5年	1年半	3年+2年(前職)	4年
肩書き	社長秘書	課長	秘書・通訳・翻訳	主任	主任
業務内容	日本本社とやりとり 本社への報告 社長のメール翻訳	中国から原料を輸入 日本の顧客に販売 日本の取引先開拓	秘書業務が90% 業務評価の翻訳 工場の監査の通訳	韓国国内営業 報告書作成(日本語) 昇進すれば本社勤務	日系アパレル会社と やりとり・商品企画 通訳・貿易業務

4.2 日本人の日本語教師（於 東京）

東京における調査では、韓国の財閥企業が運営する人材開発組織で10年にわたり日本語教育に携わった経験がある日本語教師にインタビューを実施した。これは、韓国・ソウルにおける調査では、韓国人高度人材をめぐる現状について高度人材自らが語るという形式であったため、日本人の視点、さらには日本語教師の視点から捉えた現状と比較し、分析するためである。調査対象者のプロフィールは表2の通りである。調査対象者は、日本国内で大学卒業後、国内企業に勤めた後、民間の日本語教師養成講座を修了し、韓国に赴任した。韓国国内において大手財閥系メーカー付属の人材開発組織でビジネスパーソンに対する日本語教育に10年以上従事していた。韓国語上級話者であり、公私にわたって韓国人と交流があったという人物である。

表2 調査対象日本語教師のプロフィール

性別・年齢	男性・40代後半
国籍・言語	国籍：日本 母語：日本語 韓国語上級話者
日本教育歴	17年
韓国在住歴	13年
韓国での日本語教育歴	日本語学校における日本語教育2年 大手財閥人材開発組織における日本語教育11年
人材開発組織での業務内容	社員研修としての日本語教育、カウンセリング 学習者：韓国国内勤務の社員および日本駐在社員 レベル：ゼロ初級者から上級者まで

5. 調査結果

5.1 仕事への取り組み方

本研究では、インタビューによって明らかとなった韓国人高度人材の視点から分析された韓国人と日本人の仕事への取り組み方を6カテゴリーに分類した。それらは、「仕事の進め方」「時間の管理」「問題点への対処法」「人間関係」「謝罪に対する考え方」「定年に対する考え方」である。各カテゴリーについて、韓国人高度人材の視点から見た現状と日本人日本語教師の視点から見た傾向も示すことによって、双方の視点から見た現状の一致点と相違点を示している。

5.1.1 仕事の進め方

表3は「仕事への取り組み方」の中の「仕事の進め方」というカテゴリーに分類された発言である。韓国人高度人材の視点では、「韓国人は準備をしないまま仕事をするが、日本人は準備をよくする」というように見えることがあり、この理由として、「韓国人にとってスピード感をもって仕事をし、早く実績をあげることが重要である」のに対し、「日本人にとっては、スピードは重要ではなく、ゆっくりでも確実に仕事を進めることが重要である」という相違点が指摘された。このような韓国人高度人材の指摘に対し、日本人日本語教師は、「命令が次々に降って来るため、時間がなく、常に急いでいるが、それが普通であるとされている。韓国人の国民性はせっかちである。日本人はまどろっこしいと思われがちである」と見解を述べた。

表3 仕事の進め方

カテゴリー	韓国人高度人材の視点		日本人日本語教師の視点
	韓国人の傾向	日本人の傾向	
仕事の進め方	準備をしないまま仕事をする。 スピードが重要。 進め方が速い 早く実績を作ることが重要。 スピード感到こだわる。 2,3年ごとに担当者が変わる。 窓口以外の業務にも対応。	仕事の準備をよくする。 スピードは重要ではない。 進め方が遅い。 ゆっくりと確実に仕事をする。 品質・価格にこだわる。 5年以上同じ担当者がいる。 窓口以外の業務に対応しない。	準備する時間がない。命令が降ってくる。それが普通だと思っている。今やれ、すぐやれと言われる。韓国人の国民性はせっかち。日本人はまどろっこしいと思われる。日本人は前置きが長いと言われる。

5.1.2 時間の管理

表4は、業務上の「時間の管理」に関する発言を纏めたものである。韓国人高度人材の見解では、「日本人は計画通りでなければならず、変更が難しく、時間に厳しいが、韓国人は時間通りに約束した場所に来ないことがあるが、遅れても謝ることはなく、時間に対する感覚が日本より緩い」という指摘があった。これについて、日本人日本語教師は、「韓国人は時間にルーズであり、アポイントをとっても会えないということさえある」と、日本人の視点からすると「緩い」というより「ルーズ」に見える」と指摘した。

表4 時間の管理

カテゴリー	韓国人高度人材の視点		日本人日本語教師の視点
	韓国人の傾向	日本人の傾向	
時間の管理	残業文化は日本と似ている。ありえないスケジュールでもやれと言われる。相手が韓国人ならアポなしで急に会うことができる。韓国人は時間通りに来ない。遅れても謝らない。韓国の方が日本より緩い。	日本人は約束の30分前に来る。計画通りでないダメだといふことが多い。変更が難しい。納期に厳しい。納期に間に合わない次のシーズンのオーダーが減る。信頼関係がなくなる。	時間にはルーズ。昼間やればよいことをやらないで残業している。勤務時間が長いが緩い時間がある。私用電話、私用ネット利用が多い。韓国人とアポをとっても会えないこともある。

5.1.3 問題点への対処法

表5は、業務上で問題が起こったときの対処法に関する発言を纏めたものである。韓国人高度人材の視点によると、「韓国人は問題があればすぐに対策を講じようとし、リスクを恐れず、短い時間で解決するが、日本人は、問題の原因を明らかにし、永久対策を練り、不安要素を取り除くために、時間をかけて解決する」という傾向があるということであった。一方、日本人日本語教師からすると、「韓国人にとって問題が起きるのが普通なので、見切り発車をする」傾向があるように見えるという指摘があった。

表5 問題点への対処法

カテゴリー	韓国人高度人材の視点		日本人日本語教師の視点
	韓国人の傾向	日本人の傾向	
問題点への対処法	問題があれば対策を講じるその場で終わる。短い時間で解決する。リスクはあっても進めたい。	問題の原因を明らかにする。永久対策にする。ゆっくり解決する。不安要素は取り除きたい。	積み上げた事をひっくり返す。何事もなかったかのようにゼロからスタート。問題が起きるのが普通なので見切り発車。できないこともできるという。

5.1.4 人間関係

表6は、取引先や職場の同僚との人間関係、中でも信頼関係に関する発言である。韓国人高度人材は、「韓国人は信頼関係よりは、ビジネスの利益を優先するが、日本人は人と人の信頼関係が必要であり、会社と会社の信頼関係も重要である」という傾向があると指摘した。これについて、日本人日本語教師は、「韓国人にとって、信頼関係というのは利益のためのものである。社内においては、信頼関係というより、人を蹴落とした人がトップに立つ傾向がある」と指摘した。

表6 人間関係

カテゴリー	韓国人高度人材の視点		日本人日本語教師の視点
	韓国人の傾向	日本人の傾向	
人間関係	信頼関係よりはビジネスの利益優先。	人と人の信頼関係が必要。会社と会社の信頼関係が必要。	利益のための信頼関係。人を蹴落とした人がトップにたつ。

5.1.5 謝罪に対する考え方

表7は、業務上での謝罪に対する考え方についての発言である。韓国人高度人材は、「韓国人は業務上では特に謝る必要はないと思っているが、日本人は細かいことで、謝る必要がないと思われることでも、丁寧に謝る」戸という傾向があると述べた。これについて、日本人日本語教師は、「韓国人は業務上で謝らないというより、業務上でなくても、例えば、日常生活で遅刻したりしても、謝らない。謝らなければ、過ちとはならない。過ちは認めない。謝るときは過ちを認めたことになるため、逃げ場を失うことになる。そのため、結局、謝らない」という見解を述べた。

表7 謝罪に対する考え方

カテゴリー	韓国人高度人材の視点		日本人日本語教師の視点
	韓国人の傾向	日本人の傾向	
謝罪に対する考え方	業務上で特に謝る必要はない。日本人に謝られると大丈夫ですよとメールしなければならぬ。	細かいことで謝る必要がなくとも謝る。申し訳ありませんという必要がないことでも丁寧に謝る。	業務上でなくても謝らない。過ちは認めない。謝らなければ、自分の過ちではない。謝る時は、過ちを認めた時、逃げ場がない。日常生活でも謝らない（遅刻など）。

5.1.6 定年に対する考え方

表8は、定年に対する考え方に関する発言である。韓国人高度人材によると、「韓国では、40代で実績をあげていないと、51歳で肩たたきされることがあり、定年まで勤める人は少ない。途中で、自営業（チキン屋など）に転職し、結局、成功しない事例も多々あり、定年まで勤めることが一般的な日本とは大きく異なる」という傾向があるという。日本人日本語教師によると、「51歳と言わず、40代で会社を変わる人もいる」とのことであった。

表8 定年に対する考え方

カテゴリー	韓国人高度人材の視点		日本人日本語教師の視点
	韓国人の傾向	日本人の傾向	
定年に対する考え方	51歳で肩たたきされる。定年まで残る人は少ない。貿易会社・自営業に転職。	定年まで勤める。	40代で他の会社に移る人がいる。

本研究によるインタビュー調査によって、韓国人と日本人の仕事への取り組み方を比較すると、「仕事の進め方」「時間の管理」「問題点への対処法」「人間関係」「謝罪に対する考え方」「定年に対する考え方」のすべてのカテゴリーにおいて、相違点がある傾向が強いことが明らかとなった。しかし、インタビュー対象者である韓国人高度人材らは、それらの相違点によって葛藤するというよりは、韓国人と日本人の傾向を冷静かつ客観的に分析し、その違いを踏まえた上で仲介人材として業務を遂行している様子が窺えた。また、日本人の日本語教師は、韓国内情や韓国人の傾向を踏まえた上で、冷静かつ厳しい視点を保ちつつ、韓国において人材開発に携わっていたことが明らかとなった。

5.2 仲介人材に求められる能力

表9は、韓国人高度外国人材が挙げた仲介人材に求められると思う能力である。「調整力」「仕事の能力」「語学力以外のコミュニケーション能力」が挙げられた。日本側と韓国側両者に目を配り、ビジネスの場をコントロールする必要がある、そのためにも基本的な仕事の能力があることを示すことによって「なめられない」ことが重要であるという指摘もあった。さらに、場の空気を読み、日本人に「話が通じる」と感じさせる必要があるとして、「空気を読む」能力については、5名全員が重視していたことは特筆すべきであろう。このことから、様々な工夫をしつつ、日本側と韓国側の仲介をすることによって、日韓を繋ぐビジネスを成立させていることがわかった。

表9 仲介人材に求められる能力

能力	ポイント	気をつけていること・していること
調整力	日本側、韓国側、両方をコントロール。 日本、韓国を繋げる。 ビジネスを続けるために調整。	自分の意見ではない、他人の意見だといつも思う。(メールを出す時は2度考えて資料を作成) 顧客が100%にきついことが言っても8%にする。逆もある。意味を翻訳する。状況に合わせて変える。通訳するとき、話を整理する、軌道修正する、誤解しないように要点を説明する。
仕事の能力	日本人に負けないようになめられないように必要(日本人からの厳しい視線もある)。	同じミスをしないようにする。品質検査、在庫確認、部品に関することを聞いておかなければいけない。
語学力以外のコミュニケーション能力	空気を読む。 話が通じる人間であること。 センス。	空気を読む。空気を読んでいるから相手の性格を把握していて、仲良くしている。冗談を含めて話すこともある。日本人には細かく気を遣う。(日本のほうが空気を読んでいると痛い目に合う。ビジネスマナー。

5.3 困難さ・やりがいを感じること

表10は、韓国人高度人材が仲介人材として活躍する上で、困難さを感じることをやりがいを感じることを示したものである。高度人材として所属企業の中心的業務に携わっている様子が窺えた。

表 10 仲介者としての認識

困難さを感じる事	やりがいを感じる事
<p>ひとりで会議の通訳をすると、体力面、集中力が大変。 出席者が多いと通訳が間に合わない 政治的問題が商談に関係することがある。 (北朝鮮の問題で商談が中断するなど) 日本人は詳しく話すが、韓国人は詳しい話をしない。 日本人により韓国人に対して気を使わなければならない。</p>	<p>日本の本社がグローバルに拠点をもっていること。半期ごとの総会の資料をすべて作成すること。会議で休まず通訳をして戦っている感じがしたこと。専門家の書類・論文を翻訳すること。納品・出荷、新しいプロジェクトのキックオフ、契約締結。自分が担当しているものが服になってディスプレイされているのを見ること。生産の流れをすべて習い、流れをつかむこと。コラボを企画すること。</p>

6. まとめ

本研究では、韓国国内のメーカーで仲介人材として活躍している韓国人高度人材5名と韓国の大手財閥企業の人材開発組織で日本語教育に携わっていた日本人日本語教師1名を対象に調査を実施した。本研究のインタビュー調査で得られた発話内容を分析した結果、次のようなことが明らかとなった。

- 1) 韓国人高度人材は、韓国人と日本人の仕事への取り組み方の傾向の違いを認識していた。それらは、「仕事の進め方」「時間の管理」「問題点への対処法」「人間関係」「謝罪に対する考え方」「定年に対する考え方」に分類された。また、各カテゴリーについての日本人日本語教師の見解は、10年以上、韓国において人材開発をして来た経験に裏付けられており、その見解は、韓国人高度人材の見解とほぼ一致していた。
- 2) 韓国人高度人材は、1)のような違いを認識した上で様々な方略を用いて仲介活動を行っていた。仲介人材に求められると考えている能力については「調整力」「仕事の能力」「空気を読む能力」が指摘された。
- 3) 韓国人高度人材は、仲介者としての心構えを持った上で、日本人と韓国人の企業の中核をなす人材として業務を遂行していた。

中央日報（2018d）によると、大韓貿易投資振興後者（KOTRA）は、2018年に日本の求人企業177社の人事担当者を対象にアンケート調査を実施した。その結果、148社が既に韓国人材を採用しており、70.6%が「満足」と回答し、韓国人材の長所として「勤勉誠実」「日本語実力」「積極性」「推進性」が挙げられたとしている。

これら韓国人材の長所とされた点は、本研究による調査において、韓国人材が持つ傾向として挙げられたことが背景となっている可能性があり、日本人とは異なる韓国人材が持つ特徴は、韓国人高度人材が日韓両国において活躍の場を広げる際にプラスになる可能性を示唆するものであると思われる。

参考文献

- 1) 安龍洙 (2016) 「日本で就職した元韓国人留学生の対日観の変化に関する一考察」『茨城大学留学生センター紀要』14号, pp.93-105
 - 2) 岡村佳代・文吉英・加賀美常美代 (2016) 「多文化就労場面における韓国人元留学生の異文化間葛藤と解決法略」『高等教育と学生支援』第7号 pp.106-118
 - 3) 中央日報 (2017) 「韓国、4年生大卒者 31 万人失業時代」(2019年2月15日閲覧)
<https://www.disc.co.jp/wp/wp-content/uploads/2017/12/2017kigyoun-gaikoku-report.pdf>
 - 4) 中央日報 (2018a) は、2018年1月14日付けで「高卒よりも働き口得られない韓国の大卒者」<https://japanese.joins.com/article/320/246320.html> (2019年2月15日閲覧)
 - 5) 中央日報 (2018b) 「日本で就職した韓国人 2 万人越え…毎年大幅成長」
<https://japanese.joins.com/article/398/239398.html> (2019年2月15日閲覧)
 - 6) 中央日報 (2018c) 『『人生のリセット』狙う…学閥・資格ではなく可能性重視の日本就職が韓国でブーム』<https://japanese.joins.com/article/513/244513.html> (2019年2月15日閲覧)
 - 7) 中央日報 (2018d) 「日本企業 177 社の人事担当者『96%が韓国人材望む』」
<https://japanese.joins.com/article/320/246320.html> (2019年2月15日閲覧)
 - 8) ディスコキャリアタスリサーチ (2017) 「外国人留学生/高度外国人材に関する企業調査」
https://www.disc.co.jp/press_release/6700/ (2019年2月15日閲覧)
 - 9) 日韓経済協会 (2018a) 「5月の青年失業率は過去最悪」『協会報』2018年8月号, pp.22
 - 10) 日韓経済協会 (2018b) 「日本での就職を狙う韓国の青年たち『人手不足のIT・サービス企業は「大歓迎」』」『協会報』2018年8月号, pp.23-25
 - 11) 文吉英・岡村佳代・加賀美常美代 (2018) 「韓国人元留学生社員の職場で働く意味と職場における存在意義の認識」『東京福祉大学・大学院紀要』第8巻 第2号 pp.139-149
- ※ 本稿は、科学研究補助金 基盤研究 (c) 「高度外国人材に求められるビジネス日本語フレームワーク構築のための調査研究」課題番号 15K02644 (研究代表者・葦原恭子, 研究分担者・奥山貴之, 塩谷由美子, 島田めぐみ) の研究成果の一部である。

(葦原-琉球大学, 塩谷-東京富士大学, 奥山-沖縄国際大学)

Current status of Highly-Skilled Korean Professionals playing active roles in Korea Focusing on the former exchange students as mediators at manufacturers

ASHIHARA Kyoko, SHIOTANI Yumiko, OKUYAMA Takayuki

Abstract

The number of former foreign students who found jobs in Japan has increased year by year, and it reached a record high in 2017. There are various background factors, according to the home countries of those former students who have chosen Japan as their place of employment. Especially, the employment of the university graduate decreases in South Korea, and, the South Korean government promote overseas working positively to break the unemployment problem of the young group.

As a result, we can find some precedent studies about Korean former foreign student who found a job in Japan. However, it is rare to find the preceding studies about Korean former foreign students playing active roles as mediators between Japan and South Korea in South Korea. It is supposed that the needs of Korean former foreign students as highly-skilled professionals will increase in both Japan and Korea in the future.

We conducted the survey through face-to-face interviews with highly skilled Korean professionals working for manufacturers in Seoul in order to clarify the current status of highly skilled Korean professional playing active roles as mediators between Japan and Korea. Furthermore, we conducted an interview with one Japanese language professor who was engaged in the Japanese language education for highly skilled Korean professional in a human resource development organization produced by a Korean manufacturer. A part of the current status over highly skilled Korean professional who used to study in Japan as foreign students were highlighted by our two kinds of interviews.

Keywords: Semi-structured interviews, business scenes, Japanese companies,
Cross-cultural friction

(ASHIHARA: University of the Ryukyus, SHIOTANI: Tokyo Fuji University,
OKUYAMA: Okinawa International University)

琉球大学国際教育センター紀要 規定

1. 投稿資格：琉球大学グローバル支援機構国際教育センター所属教員（非常勤講師含む）および当センターにおいて適当と認められた者とする。共著の場合、前述の教員が1名含まれていなければならない。ただし「内容区分 f. 報告」はこの限りではない。
2. 内 容：未発表のもので日本語教育・外国語教育およびその関連領域とする。
3. 内容区分：a. 研究論文，b. 調査報告，c. 実践報告，d. 研究ノート，e. 書評，f. 報告（a～e にあてはまらないもの），のいずれかとする。
4. 特別寄稿：招聘事業の講演者等に依頼し，原稿を掲載する。
5. 使用言語：本文は日本語または英語とする。
6. 書 式：横書きワープロ（ワード）入力で，B5 判に 39 字×35 行とし，16 枚以内（研究ノート，書評も同様）とする。図表・参考資料・参考文献・註等もこの分量の範囲に含める。（本文・参考文献・註の文字・行の縮小は不可）文献の書き方等は学会誌『日本語教育』の規定に準ずる。詳細は別途委員会で定めたものに従う。
7. 要 旨：研究論文には和文（400 字以内）と英文（200 語以内）の要旨をつける。調査報告，実践報告には和文（400 字以内）の要旨をつける。またそれぞれ，5 語以内でキーワードを付す。
8. 編集委員：紀要の発行にあたっては国際教育センター教員によって，紀要編集委員会を置く。委員会のメンバーは3名とし，原則として1年ごとに1名ないし2名交代する。
9. 採 否：紀要編集委員会で採否を決定する。
10. 発 行 日：紀要の発行は年1回とする。
11. 著 作 権：著者の申し出が特にない場合，投稿された著作物は琉球大学学術リポジトリへ登録するものとする。ただし，この場合，著作物の著作権は原著作権者（著者）に帰属するものとする。

〔平成 28（2016）年 7 月 6 日決定〕

執 筆 者 紹 介

あしはら きょうこ
葦原 恭子（琉球大学国際教育センター 教授）
日本語教育・異文化コミュニケーション

おくやま たかゆき
奥山 貴之（沖縄国際大学 総合文化学部日本文化学科 専任講師）
日本語教育・日本文学

しおたに ゆみこ
塩谷由美子（東京富士大学経営学部 教授）
日本語教育

琉球大学国際教育センター紀要 第3号
(琉球大学留学生センター紀要 通算16号)

発行 2019 年

.....

発行：琉球大学グローバル教育支援機構
国際教育センター
〒903-0213 沖縄県中頭郡西原町字千原1番地
電話(098)895-8139



琉球大学
UNIVERSITY OF THE RYUKYUS

1 Senbaru, Nishihara-cho, Nakagami-gun
Okinawa JAPAN 903-0213