

建設業における海外出身技術者の受け入れ現状および課題に関する調査研究

～ その3 インタビュー調査 ～

東京工業大学

正会員 ○山田 菊子

日本工営（株）

正会員 Thi Ha

(株) エイト日本技術開発

Nguyen Thanh Luan

(公社) 土木学会

澁谷 有希子

(株) エイト日本技術開発

菅 恵里奈

1. はじめに

一般に日本では外国出身者の受け入れ体制が整っていない¹⁾。土木業界でも海外出身技術者の増加傾向は今後も続くと考えられるが海外出身技術者をめぐる課題は明確にされていない。本研究では海外出身技術者が日本で働き続けることの課題を、当事者に聞くことで明らかにする。本稿は土木学会建設コンサルタント委員会 Global Civil Engineers 研究小委員会の活動として実施し、Thi Ha²⁾ら、大浦³⁾に続くものである。

2. インタビュー調査と分析の方法

調査と分析の手順は次のとおりである（図-1）。

(1) 話し手の選定 日本の企業に勤務中、あるいは勤務を希望する海外出身の土木技術者を対象とする。多様性に考慮しつつ、調査者、話し手の知人をたどる機縁法により選定する。

(2) インタビュー 4名の聞き手による、質問を完全には固定しない半構造化インタビューをオンラインにて実施することとした。実施にあたり、調査の目的や方法、話し手の権利に加え、個人を特定できないように分析し論文として公表することを説明し、同意を得る。インタビューは録画し、音声のみを保存する。個人属性、学生時代、就職活動、現在の状況について、関連する質問の例を用意し、臨機応変に質問する。

(3) 発話記録の整理 聞き手が文字起こしあるいは要約を作成する。これを「発話記録」と呼ぶ。発話記録から「就職」あるいは「働き続けること」に関する記述を転記し、要約を記述する。一つの発話の記述から複数の要約が抽出される場合がある。要約の作成にあたり、想定されるキーワードとして「経歴・家族等」「就職・転職」「働き続ける上での課題」「課題解決の方法（実施した）」「課題解決の方法（提案）」を用意した。報告の時点で3名の聞き手が記録を作成し、2名の聞き手と1名の後任が10名分の要旨の作成を終了した。

(4)分析 すべての要約を集約し、主題分析法 (Thematic Analysis)により分析する。具体的にはキーワード(コード)を探索し、すべての要約にあてはめるコーディングを行う。さらにキーワードを手がかりに、該当する要約を再整理して「外国出身技術者が日本で働き続けることの課題」を抽出する。

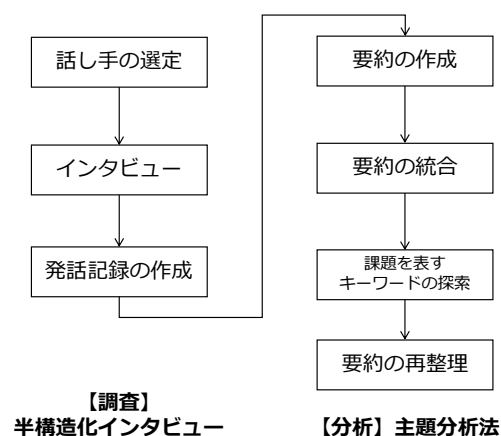


図-1 調査と分析の手順

3. インタビュー調査と分析の結果

(1) 話し手と聞き手 20～40歳代の13名の話し手（表-1）を選定した。うち1名は話し手による推薦である。女性は6名である。出身はアジアが8名、アフリカが2名、中南米が2名である。7名は日本語が上級レベルであると回答した。3名が修士号、10名が博士号を有する。論文執筆者のうち4名が聞き手を務めた。安心して話せるように聞き手と話し手の組み合わせを定めた。言語は指定しなかったが9名は日本語で実施した。

(2) 発話記録 13名のインタビューから音声記録と、日本語は約4.6万字、英語は約1.2万語の発話記録が得られた。発話記録のうち4名分はほぼ忠実に文字起こしを行ない、それ以外は発言の概略を記録した。

(3) 分析結果 A～G、K～Mの10名から得た176の要約を分析した。得られたキーワードは「課題」「提案」「自分が取り組んだ対応」「差別」「職場環境」「キャリ

キーワード 海外出身技術者、留学生、キャリア継続、半構造化インタビュー、主題分析、オンライン調査

連絡先 〒152-8552 東京目黒区大岡山 2-12-1 東京工業大学 環境・社会理工学院 kiko.yamada@plan.cv.titech.ac.jp

表-1 話し手の一覧

名前	性別	年代	出身地域	学位	業種
A	F	40	アフリカ	D	コンサル
B	F	30	アジア	M	コンサル
C	M	30	アフリカ	M	メーカー
D	M	40	アジア	D	大学
E	M	20	中南米	D	コンサル
F	F	40	アジア	D	コンサル
G	F	30	アジア	D	大学
H	M	40	アジア	D	建設
I	M	20	アジア	D	建設
J	M	30	アジア	D	建設
K	M	20	中南米/欧州	M	学生
L	F	30	アジア	D	研究機関
M	F	40	アジア	D	建設

注：性別欄のFは女性，Mは男性．学位欄のDは博士号，Mは修士号の保持を示す．網掛けは本報告時点で作業中．

アパス」「処遇」「プロセス」「日本語必須」「博士不要」「日本語資格」「技術士」「コミュニケーションの困難」である．キーワードをから得たキャリアの継続を妨げる課題の一部を紹介する．文中の英文字は話し手の名前（表-2）である．

a) D&I の課題：長時間労働 (C, D, F), ジェンダー (M), ジェンダーと年齢 (L), 契約社員に限定される雇用形態 (F, L, M) の課題に加え，日本語能力に起因する差別 (A, F, M) や，日本人への同化の要求 (B) が指摘された．B は冗談を言い合えるような職場の雰囲気を作ることの必要性を指摘した．

b) 英語による教育と企業での日本語のギャップ：英語で教育が行われている一方で (G, F, L), 企業でも大学でも主として日本語が日常や業務で用いられ，話し手は困難を感じている (A, B, C, D, E, F, G, L). 海外援助案件でも日本語の報告書を作成する(A). G, Lは留学生に対しこの事実を理解した上で日本語を学ぶことを勧め，Lは講義で教えるべきとする．Lが，同僚は日本語で自らは英語でメールを書き，双方の負担を軽減することを試みる一方，Bは同僚に尋ねることを遠慮している．

c) 日本独自の採用プロセス：卒業前に就職活動を開始する日本の事情を友人に教えてもらう(E) 人もいるが，一般の留学生は理解しておらず (L), 困って教授の勧め先に就職 (F) することもある．教授のコネが必要 (F, L) との指摘もある．海外にいて日本への就職を希望するKは，英語の情報にアクセスできずにいる．

d) 低い博士の価値：話し手13名のうち10名が博士号を取得者であること（表-1）からも明らかのように，留学生が博士課程に進学するのは一般的である．しかしD, Lは日本の企業は学位取得者を求めていると指摘

する．Lは，日本の民間企業に就職することを目指す留学生は博士課程に進学することを慎重にすべきとする．
e) 不明確な海外人材の活用目的とキャリアパス：採用意図が不明 (B, F, K), 外国人の管理職が不在 (E), 年功序列等の企業の制度がわからない (E, F) との指摘があり，キャリアパスが描けない (E, F) とする話し手がいる．自身による支援者の確保 (G, L, M) の他，会社による相談先の設置 (B, F) や日本語習得の支援 (K), 習得までの時間的猶予を与える (E, G) などの提案があった．
f) 資格試験：日本語で論文を書いた経験があれば技術士試験にも対応できるという期待 (M) も示されたが，日本語のみのために取得は困難 (E, F) であり，外国人のキャリアパスを否定されたと感じる話し手 (F) もいる．勉強時間を取れずに受験できない者 (B), 手書きの答案作成が困難であることから諦めて海外の資格を取得することを会社に提案しようとする者 (E), さらには日本に自分のキャリアはない (F) と考えた者がいる．

4. まとめ

本報告では，外国出身技術者13名に対する，就職活動とキャリアの継続をテーマについてのインタビュー調査の一部の分析結果を報告した．外国出身技術者の抱える課題には，長時間労働やアイデンティに起因する差別などの外国出身技術者以外にも共有する課題に加え，日本に育った日本人のみを前提とした制度やプロセス，資格試験がある．特に校舎は外国出身技術者のキャリアパスを閉ざしている．今後は，すべてのインタビュー記録に対し分析を行って課題を抽出するとともに，解決方法，話し手の背景との関係の分析，アンケート調査結果²⁾³⁾との統合により土木業界の課題を整理するとともに，解決策の提案を行う予定である．

謝辞 本研究は土木学会建設コンサルタント委員会 Global Civil Engineers 研究小委員会の活動として実施した．話し手及び調査の企画，実施にご協力くださった方々にお礼を申し上げる．

参考文献

- 1) 九門大士：日本を愛する外国人がなぜ日本企業で活躍できないのかー外国人エリート留学生の知られざる本音，日経BP，2020．
- 2) Thi Ha, 劉翠平, 党紀, 大浦雅幸, Shrestha Ashish：建設業における海外出身技術者の受け入れ現状および課題に関する調査研究～その1 調査背景および実施方法，土木学会第77回年次学術講演会講演集，2022．（発表申込中）
- 3) 大浦雅幸, Shrestha Ashish, 党紀, Thi Ha, 劉翠平：建設業における海外出身技術者の受け入れ現状および課題に関する調査研究～その2 アンケート調査結果，土木学会第77回年次学術講演会講演集，2022．（発表申込中）