

採用担当必見！

外国人採用における コミュニケーションのはかり方



はじめに

2022年6月末の時点で、日本国内に在留する外国人の数は約296万人となりました。国籍別で見ると中国が約74万人（25.1%）で最も多く、次いでベトナムの約47万人、韓国の約41万人が上位を占めています。そのほかではフィリピン、ブラジル、ネパール、インドネシア、アメリカ、タイ、台湾が上位10ヶ国という状況となっています。

この多文化社会となっていく日本は今後、外国人の雇用においてコミュニケーションでは中国語や韓国語、ベトナム語、フィリピン語、英語、ポルトガル語などが必要となると考えられるでしょう。しかし、社内にこれだけの言語スキルを有する人材を抱えたり、他言語による翻訳・通訳を行う環境を用意することは大きな負担となるはずです。

そこで注目を集めているのが、「やさしい日本語」によるコミュニケーションです。私たちのほんの少しの配慮で、多くの外国人と意思疎通ができるようになれば、きっと素晴らしい環境となるはずです。そこで今回、「やさしい日本語」に注目し、その概要についてご紹介いたします。

「やさしい日本語」とは？

簡潔に表現すると、普通の日本語よりも簡単で、外国人から高齢者、障がいのある人たちなどよりたくさんの人たちが理解できる日本語表現のことです。難しい言葉を言い換えたり、ひらがなやルビなどを多用したりと、伝え方に工夫が施されています。

<こんな時にやさしい日本語が使われます>

急病や怪我、事件・事故が発生した場合など、翻訳する時間がない中で情報をすぐに伝えなければいけない場合、やさしい日本語は効力を発揮します。平常時においても自治体からのお知らせや役所の手続きなどにおいて、下記のような方法でスムーズなコミュニケーションをはかることが可能になります。



普通の日本語

携帯電話をマナーモードにするか、電源をお切りください。



やさしい日本語

けいたいでんわ おと で でんわ はなし
携帯電話の 音が 出ないように して ください。電話で話を しないで ください

でんわ そと で ちい こえ はな
(電話を する ときは、外に 出て 小さい 声で 話して ください)。

「やさしい日本語」のつくり方

以下のステップを踏むことで、誰にでも「やさしい日本語」をつくることができます。

[ステップ1] 簡潔な文章にする

- (1) 伝える情報を選択。必要に応じて補足説明も行う
- (2) 一つの文を短くし、簡単な構造にする

※「○○です。▲▲です。だから…」のように主語と述語を明確にする

[ステップ2] 外国人への配慮を心がける

- (1) 難しい言葉を簡単な語彙に言い換える
- (2) 「おそらく」「たぶん」などの曖昧な表現や二重否定は使わない
- (3) 文末はできるだけ「です」「ます」などに統一する
- (4) 漢字にはふりがなをつける

そのほか、以下の点についても配慮しましょう。

- ・カタカナ外来語はなるべく使わない
- ・文節で区切り、余白を入れる
- ・元号ではなく、西暦を使用する

[ステップ3] わかりやすさについて再確認を行う

作成した「わかりやすい日本語」が、本当にわかりやすいかどうかを再度確認します。

企業の活用法について

「やさしい日本語」は話し言葉としても有効ですが、実は一方的なコミュニケーション手法である書き言葉ではより強い効果が期待できます。特に外国人社員へ資料をわたす際、文章で指示を行うことでこちらの意図を理解し、対応してくれるでしょう。活用法を覚えることで、業務効率化なども期待できるでしょう。



普通の日本語

会社指定の作業服、ヘルメット、手袋を着用して、昨日と同じ時間に集まってください。



やさしい日本語

ねん がつ にちごぜん じ ふん
2023年1月15日午前8時30分に

かいしゃ き さぎょうふく あたま まも てぶくろ
会社が決めた作業服 ・ ヘルメット (頭を守るもの) ・ 手袋を

も かいしゃ き
持って会社に来てください。

「やさしい日本語」で外国人採用のあり方を見直しませんか

外国人の採用において、雇用する外国人の日本語スキルについて不安を感じている企業はご想像以上に多く、現状では日本語能力試験のスコアに選考基準を設けるケースも少なくありません。しかし、言語によるコミュニケーションはいかに簡単・簡潔な内容で、わかりやすく伝える工夫があれば成立しやすいものです。

今回紹介した「やさしい日本語」を活用することで、外国人労働者へ歩み寄る姿勢が相手にわかれば、日本語に関する様々な課題や問題は相当解消するのではないかと考えられます。

『かつて雇用した外国人社員は、日本語スキルが足りなくて使えなかった』という採用担当様も、この「やさしい日本語」をぜひ活用していただきたいと思います。そもそもコミュニケーションは相互理解によって成り立つもので、一方だけに原因があるわけではありません。この機会にぜひ、外国人社員との関係構築のあり方を見直してはいかがでしょうか。

最後に

CAMTECHでは、もっと詳細が知りたい、情報収集がしたいという方向けに、外国人雇用の様々な情報を提供しています。ぜひご利用ください。

☐ 資料ダウンロード

外国人雇用の知識をテーマ別にまとめたホワイトペーパーや調査レポートを提供しています。

☐ 海外人材マネジメントサービスGMS 資料ダウンロード

<https://gms.ca-m.co.jp/archives/download>

☐ セミナー

外国人雇用の具体的な生の情報をお伝えしています。

☐ 海外人材マネジメントサービスGMS セミナーのご案内

<https://gms.ca-m.co.jp/archives/seminar>

☐ 海外人材Q & A

よくある質問に一問一答形式でお答えしています。社労士・行政書士に無料相談も可能です。

☐ 海外人材マネジメントサービスGMS 海外人材Q & A

<https://gms.ca-m.co.jp/qa>

細やかな気遣い・サポートを提供し、
日本での生活をもっと快適に。



<https://gms.ca-m.co.jp/>

Webサイトでは「社労士・行政書士無料相談」や
「海外人材Q&A」をご用意し、みなさまの疑問や
不安などにお応えいたします。

0120-530-451（受付／平日10:00～18:00）

また、フリーダイヤルでも様々なご相談に対応いたします。

担当者が丁寧にご説明いたしますので、まずは一度ご連絡ください。

お問い合わせ

フリーダイヤル

0120-530-451

営業時間:10:00-18:00(月-金)

