

# 2021 年度 森泰吉郎記念研究振興基金成果報告書

2022 年 2 月 28 日

研究課題名	日本企業における言語多様性マネジメントの研究
研究代表者氏名	李家慧
所属・学年	政策・メディア研究科 修士課程 1 年
1. 研究概要	
<p>グローバル化が進展する中、ソニーや楽天といった日本企業では、多言語・複言語の能力に秀でた社員が多数いるところもある。こうした事例から、日本企業には多言語・複言語化に向けた確かな発展基盤があるといえるだろう。しかし、その一方で、日本企業では英語がビジネスコミュニケーションにおける唯一の共通語となっていることは揺るぎのない事実である。したがって、いかに言語の多様性を尊重し、社員の多言語・複言語能力を活用するのが現実的な問題になる。</p> <p>ところが、言語の多様性を尊重し、社員の多言語・複言語能力を育成するための言語戦略を実施する企業はまだ少ない。株式会社DISCO（2018）によれば、日本企業の58.7%が、企業内の多言語・多文化を受け入れるための方針を策定していないという。</p> <p>こうした状況を踏まえ、本研究では、日本企業で異なる文化背景持つ社員たちの多言語・複言語実践を明らかにしたうえで、企業が社員の多言語・複言語能力を活用するための適切な言語戦略について提案する。</p>	
2. 今年度の活用内容および活動成果	
<p>&lt;資料調査・アンケート調査の実施&gt;</p> <p>今年度、まずは企業のグローバル人材育成および言語戦略に関する学術論文の読み込みを行った。人材育成や言語戦略についての全体像を把握できるように、多言語主義・複言語主義の考え方を先進的に取り入れているヨーロッパ諸国の論文のみならず、アジア企業に関する論文も参照した。とりわけ、上村(2016)のサムスン電子に関する研究により、アジア企業で広く用いられている「地域専門家制度」の利点や課題について検討した。</p> <p>その後、<u>多くの外国人がいる、あるいは積極的に外国人を募集している日本企業（約50社）にアンケート調査</u>を行い、多言語社員数、経歴、語学力等の基本情報を確認したうえで、企業側が求める多言語人物像について分析した。調査は現在も継続中だが、現時点では、業界別・規模別・職種別（理系・文系）により、企業の言語戦略やニーズに異なる傾向があることが明らかとなった。このアンケート結果に基づいて、2022年度以降は多言語・複言語実践が多い業界・職種に絞ってインタビュー調査も行う予定である。</p>	
<p>&lt;プレ・インタビュー調査の実施&gt;</p> <p>今年度、企業と個人の相互関係を踏まえ、言語多様性戦略を探っていくため、<u>4名の社員にプレ・インタビュー調査</u>を行った。このうち2名は企業側を代表する管理職で、残りの2名は個人側を代表する若手社員である。調査対象者を管理職と若手社員に分けた理由は、会社のトップ層と現場社員との間の言語戦略に対するニーズの差を明らかにするためである。調査対象のプロフィールについて、管理職側は大手IT企業シニア・マネージャーのZさんとITスタートアップ企業CEOのWさんを選び、若手社員側は大手IT企業入社2年目のPさんと外</p>	

資系コンサル企業入社2年目のMさんを選んだ。現時点では、4名の社員全員と合意を達して、プレ・インタビュー調査を行ったところである。

その結果、たとえ異なる業界・肩書きの社員であっても、類似した言語問題に直面していることが浮かび上がった。そこで、今後は業界や肩書きにとらわれず、多言語実践を頻繁に行っている社員たちの言語行動に焦点を当て、インタビューの本調査を実施する予定である。

#### <研究関連活動への参加>

今年度、SFCでは、アカデミックプロジェクト「外国語教育デザイン - Language Learning & Teaching Design」（以下、APプロジェクト）と國枝研究会にて活発な意見交換をすることができた。このAPプロジェクトは、多言語主義と異文化理解を中心テーマとして、大学院生による各自の研究内容を発表する場となっている。本プロジェクトには、ヨーロッパやアジアの多言語・多文化社会に問題意識を持ち、応用言語学の観点からアプローチをしている院生のほか、多国籍企業への勤務経験のある教員が参加しているため、APプロジェクトでの活動を通じて、学校や企業における多言語実践についての知見を得ることができた。

また、2週間に1回（木曜日5時限）開催される國枝修士研究会では、指導教員および博士課程の学生とともに、社会言語学の視点から世界中の多国籍企業の言語戦略を探究することで、自身の研究内容に磨きをかけてきた。

#### <長期インターンによる現場観察>

今年度は、2021年6月～12月までの半年間、中国の大手IT企業であるバイトダンス（ByteDance株式会社）にて、長期インターンを経験した。そこではグローバルチームに所属し、北京・東京・バンコクオフィスとの連携が多かったため、異文化理解や多言語実践の経験を多く積むことができた。また、プロジェクト・マネージャーの役割を担いながら、運営・マーケティング・IT開発・財務など多様な部署とも頻繁に関わった。その結果、各部署において、社員たちが仕事内容に応じて言語の行動形式を調整していることが明らかになった。

こうした経験から、異なる文化背景を持つ人々が、ビジネス場面において多様で複雑な言語実践のパターンを展開していることを肌で感じる事ができた。また、言語実践は部署により異なるため、今後の研究ではどのような部署に絞るべきか、引き続き検討する必要がある。

### 3. 今後の課題

まず、アンケート調査については、2月までに十分な調査数を得られなかったため、3月以降も継続して行う予定である。また、インタビュー調査に関しては、新型コロナウイルスの影響で日本に入国できないものの、オンラインツールを活用することで、質の高いインタビューを本格的に実施していきたい。さらに、今年度行った長期インターンに関しても、企業の規則により一部の資料が公開できないことから、可能な範囲でデータを参考にすることができないか、企業関係者と相談し、許可をもらえればと考えている。

アンケートとインタビュー調査を終えたのちは、日本企業における社員たちのビジネス会話に限らず、社会的機能がある仕事以外の雑談も含めて分析と考察を進めていく。そして、世界諸国の多言語・複言語戦略の課題を整理・考察し、ヨーロッパ企業の多言語戦略をそのまま取り入れるのではなく、日本企業に適合するような言語戦略を提案する。