

外国人材と共生できる職場づくりワークショップ：パターン・ランゲージを活用した取り組み
黒田史彦（東京都立大学）

本発表は、外国人材と共に働ける職場づくりを促進するために開催した企業人向けワークショップ（2023年8月18日：14名参加、19日：12名参加）の実践報告である。

外国人材を受け入れて協働できる職場づくりは、喫緊の社会課題である。その解決を目指し、「外国人材との協働コミュニティをつくろう：パターン・ランゲージ活用ワークショップ」を開催した。協働コミュニティのパターン・ランゲージ（協働PL）とは、外国人材の受け入れと職場内共生を実現している先駆的企業11社へのインタビュー調査に基づき、協働実現の秘訣を31のパターンとしてまとめたヒント集である（黒田ほか2023）。

本取組では、ワークショップ（WS）に参加した会社員のKさんを調査対象者とし、WS直後のインタビューと「振り返りシート」の記入に加え、1か月後のフォローアップ・インタビューを実施した。Kirkpatrick & Kirkpatrick (2006)の研修評価モデルを援用し、WSにおける「学習」内容がKさんのその後の「行動」にどのような影響を与え、「結果」として職場がどう変わったのか分析した。また、「学習・行動・結果」の各段階において、協働PLがどのように作用したのかについても簡単な考察を加えた。

Kさんの職場には外国人の上司と部下達があり、日常的に業務判断が一方的に伝達され、「今までは、分かった、分かりました、みたいなことで終わっ」ていた。Kさんは、WSで協働PLの中から《背景の理解》というパターンを学び取り（学習）、職場に戻ってからは自分の業務判断について「なぜってという言葉を必ず入れるようにし」て、意識的に部下達に質問するようになった（行動1）。上司の業務判断に対しても、Kさんは「勇気を持って『なぜ』と聞いてみ」てから、その背景を尋ねることを心掛けるようになった（行動2）。次第に、部下達はKさんの業務判断の背景を積極的に確認したり、自分達の発言に背景を言い添えたりするようになった。上司も、自らの判断内容だけではなく、その背景として「一つ二つ理由が増え」てきた。したがって、以前のような上命下服ではない「コミュニケーションの取り方も[ママ]取りやす」い職場に変わったと評価できる（結果）。

協働PLの《背景の理解》というパターンは、WSにおいてKさんの関心を惹きつけて「学習」を促している。職場に戻ってからも常に《背景の理解》に努めることで、Kさんによる「行動」の変容を引き起こす契機となっている。また、《背景の理解》は職場全体に浸透し、Kさんと上司・部下達の間にも相互理解が得られやすい職場環境の実現という「結果」をもたらしている。したがって、《背景の理解》というパターンは、「学習・行動・結果」の全ての段階において、ポジティブに作用していることが示唆された。

【参考文献】

黒田史彦・伊作太一・木下直子・田中久実・伴野崇生・鍋島有希（2023）「外国人材との協働コミュニティをつくるためのパターン・ランゲージの全体像とその作成過程」筑波大学グローバルコミュニケーション教育センター『日本語教育論集』38号, pp. 21-40.

Kirkpatrick, Donald L. and James D. Kirkpatrick (2006) *Evaluating Training Programs: The Four Levels*, 3rd. edition, San Francisco, CA: Berrett-Koehler Publishers.