

## タイ人教師のコミュニケーションの仕方に出会った日本人教師の工夫とその過程ータイの大学の日本人教師のインタビューデータからー

カノックワン・ラオハブラナキット・片桐

チューラーロンコーン大学文学部

池谷清美

チューラーロンコーン大学文学部

片桐準二

国際交流基金ジャカルタ日本文化センター

### 【要旨】

海外では日本語非母語話者教師と母語話者教師とが協働で教える日本語教育現場が少なくない。本研究では、日本語教育現場における日本人とタイ人のコミュニケーションの違い、その違いに出会った日本人教師のコミュニケーションの方法とその工夫を明らかにすることを目的とする。調査では、池谷ほか(2009)の日本人教師とタイ人教師の協働体験結果に新たなデータを加え、日本人教師5名に対するインタビューデータをもとにその過程を修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチで分析した。その結果、タイという現場で日本的なコミュニケーションと異なるタイ的なコミュニケーションに出会い、その方法の違いに気づいた日本人教師が、違いの克服のため【自己リセット】するプロセスがあることが分かった。考察では異文化間コミュニケーションの一つの方法として海外で活躍する日本人教師への提言を行う。

**キーワード:** タイの大学、日本人教師、協働、コミュニケーション、修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ(M-GTA)

---

\* 本稿の内容は、The 2nd Asia Future Conference 2014(於・Udayana University・インドネシア: 2014年8月23日開催)における発表内容に加筆したものである。

**The Process of Adaptation of Native Japanese Language Teachers  
to Meet Communication Demands in Teaching Settings  
with Thai Teachers: From Interview Data of  
the Japanese Teachers Working in Universities in Thailand**

Kanokwan Laohaburanakit Katagiri

*Faculty of Arts, Chulalongkorn University\*\**

Iketani Kiyomi

*Faculty of Arts, Chulalongkorn University*

Katagiri Junji

*The Japan Foundation, Jakarta*

**Abstract**

Methods of exchanging information were compared between Thai Japanese-language teachers and native Japanese-language teachers to investigate the schema of communication. Data were derived from interviews with five native Japanese-language instructors at universities in Thailand. A modified grounded theory approach (M-GTA) demonstrated how Japanese teachers identified differences and overcame them. Results were that Japanese teachers use [self-reset] to adapt. These findings may be useful for native Japanese teachers working overseas.

**Keywords:** Universities in Thailand, Native Japanese language teachers, Collaboration, Communication, Modified Grounded Theory Approach (M-GTA)

---

\*\* Corresponding author e-mail: kanoknoi@hotmail.com

## 1 はじめに

グローバル化の進展の中で、日本社会が外国人を受け入れるケースに加え、近年現地社会が日本人を受け入れるケースも注目されるようになった。異文化コミュニケーション研究では、日本社会が外国人のビジネス関係者を受け入れるケースの研究が特に90年代を中心になされ、また現地社会が日本人を受け入れるケースとして、アジアの人と日本人とのコミュニケーションの研究もなされるようになった。これは海外赴任先が欧米先進国から中国や東南アジアにシフトした(柳川2011:50)ためである。

本研究は現地に入りこんだ日本人の視点からの研究として位置づけられる。国際交流基金の2012年の日本語教育機関調査のデータを分析すると、タイの高等教育機関数95の約61.1%にあたる58機関にタイ人教師と日本人教師の両方がいることが分かる。教師の割合でいうと、タイ人教師は57.5%、日本人教師は42.5%であり、タイの大学の多くが日本人教師とタイ人教師の両者によって支えられていることがわかる。現地社会が日本人を受け入れるケースの研究の多くは企業という職場を取り上げることが多いが、本研究は、異文化コミュニケーションの分野において今まで注目されてこなかった日本語教育現場を取り上げる。そして、日本人とタイ人の協働を「タイの大学でタイ人教師と日本人教師が一つの科目・授業・コースを一緒に教えたり、学校行事を一緒に行ったりすること」と定義し、日本人教師の視点でコミュニケーションの問題点について考える。日本とタイとのコミュニケーションの方法の違い、その違いを克服しようとする日本人教師のコミュニケーションの方法と工夫という点に焦点を当てて分析考察を行い、最後にタイで活躍する日本人教師への提言を行う。

## 2 先行研究と研究課題

異文化コミュニケーション研究で90年代を中心に行われたものとしては、清(1995)、近藤(1998)、島田・澁川(1998)等があるが、これらは日本社会が外国人ビジネス関係者を受け入れるケースであり、コミュニケーションの問題点、職場での外国人の日本語使用の実態調査などが対象となっている。一方、現地社会が日本人を受け入れるケースの研究としては、中国、韓国、マレーシア、フィリピンの現地の人と日本人とのコミュニケーションの問題を取り上げた片岡(1997)や、タイへ派遣された日本人駐在員とタイ人社員とのコミュニケーションの問題を見るチンプラサートスック(2005)が挙げられる。またタイ社会に入り込んでタイ人と共に働いている外国人に向けて社会学の立場からその違いを指摘したホームズ・スチャダー(2000)も挙げられるが、チンプラサートスック(2005)同様、経営者あるいは役員というような「現地社員よりパワーを(チンプラサートスック2005:362)」持っている外国人の視点に立って書かれたものである。企業現場に入っていく状況をタテ関係の中に入っていくとするなら、日本語教育現場は、タイ人に採用されて現地社会に入っていくので、上下関係が逆と言えるであろう。チンプラサートスック(2005)、ホームズ・スチャダー(2000)ともに問題提示のレベルに留まり、問題解決あるいは提言のレベルまでの結果にはなっていない。

これに対して、タイ社会に入った日本人教師がタイ人教師と仕事していく上でどんな体験をしてどのように協働プロセスを経ていくのかに注目した池谷ほか(2009)では、海外に出て活躍する日本人教師のための提言の結果も考慮している。池谷ほか(2009)は日本人教師の協働体験と協

働プロセスを仮説モデルとして提示しているが、その中には【コミュニケーション】に関する部分と【仕事観・指導観】に関する部分がある。その仮説

モデル内のコミュニケーションに関する部分を概略図で示すと、次の図1になる。

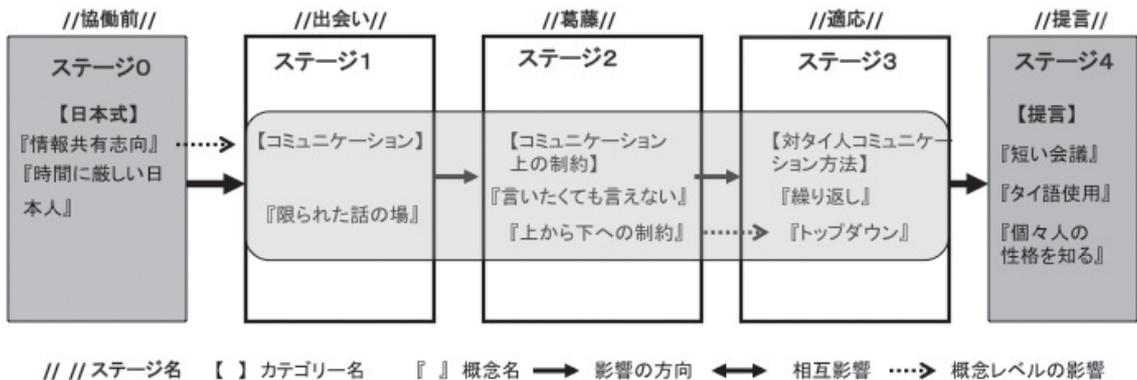


図1 池谷ほか(2009)の仮説モデルの中の「コミュニケーション」に関する概略図

Chart 1 Summarized Chart of the “Communication” Part of the Theoretical Model in Iketani et al. (2009)

上記の池谷ほか(2009)は協働体験全体を捉え、かつ協働体験に各ステージを設定してはいるが、日本人教師がどのような過程を経て各ステージに移行していくのかが明確に示されていない。本研究ではコミュニケーションの部分に焦点を当て、日本人教師の体験を、特にタイ人教師のコミュニケーション方法に出会うところから適応に移行する部分を再分析し、日本人教師が認識するタイ人教師とのコミュニケーションの違いとその工夫を探ることとする。そして、研究課題を次のように設定する。

研究課題1: 日本人教師の視点から見て、タイ人教師はどのようなコミュニケーションをしているのか、両者の間のコミュニケーションの方法の違いは何か。

研究課題2: コミュニケーション方法の違いに気づいた日本人教師はどのようにコミュニケーションを工夫して問題点を克服していくのか。

### 3 研究方法

本研究ではタイの大学で協働している日本人教師に半構造化インタビューを行い、それを文字化したものを分析資料とした。調査協力者は5人で、このうちの3人(J1-J3)は池谷ほか(2009)の分析で使われたものと同じ資料である。今回はコミュニケーションに関する質問を加えてJ4-J5の資料を追加した。インタビュー時期はJ1-J3は2008年12月～2009年3月、J4-J5は2014年1月である。協力者の所属機関はJ4-J5は同じで、他は全て異なる。インタビューの質問項目はJ1-J3の調査時では①タイ人との協働でよかったこと、②タイ人との協働でよくなかったこと、③協働のためのアドバイスであった。J4-J5の調査時はJ1-J3の調査時の質問に加えて、④協働経験で特に印象に残っているエピソード、⑤タイ人とのコミュニケーションの方法、工夫、注意点、その方法

の違い、⑥協働の過程で自分自身に対する変化あるいはタイ人に対する考え方の変化の有無であった。インタビュー所要時間は、J3は3時間程度、他は1時間半～2時間程度であった。

表1 調査協力者

Table 1 Research Participants

協力者	性別	年齢	教師経験年数	職位
J1	男	20代後半	3年程度	常勤
J2	女	20代後半	3年程度	常勤
J3	男	30代後半	7年程度	常勤
J4	男	30代前半	2年程度	常勤
J5	男	40代後半	19年程度	常勤

分析方法は池谷ほか(2009)と同様、修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ(以下、M-GTA)を利用した。M-GTAは木下(2003)で提唱された質的な研究手法の一つである。多様化している社会の中での複雑な人間の行動や考えなどは完全に数量化できないのではないかという量的な研究の限界から生まれた手法である。木下(2003:89-91)は相互作用による人間行動および意識・認識の変化のプロセスを理論化するのに適した方法であると述べており、協働現場でのタイ人教師との相互作用による日本人教師の変化のプロセスを捉えるのに適していると考えた。具体的には次のような一連の研究方法で分析を進めていく。

1) リサーチクエスションと質問項目を決めた後、調査対象者にインタビューし、その録音資料を文字化する。

2) その文字化された資料から、対象者が話した内容の意味することをやや抽象的な言葉でまとめた「概念」を抽出する。

3) 概念抽出作業では、分析ワークシートと呼ばれる概念ごとのシートを用いる。分析ワークシートは、概念、概念の定義、ヴァリエーション(インタビュー資料にある生のことば)から成る。抽出した概念ごとに分析ワークシートを作成していく。

4) 分析シートにまとめられた概念と概念を結びつけて、サブカテゴリー、さらに大きなカテゴリーという抽象化の進んだ単位を作る。

5) カテゴリー、サブカテゴリー、概念をそれらの影響の仕方や関係性を考えながら、結果図を作る。結果図とは理論を図で示したものである。

6) 最終的な理論の完成のために2)～5)の作業を繰り返し、理論的飽和化を確認したら終わる。

4 分析結果

分析した結果、調査資料から表2に示すような概念が抽出され、そこからカテゴリー、サブカテ

ゴリーが生成された。カテゴリー間、概念間の関係は図2にまとめた。

表2 カテゴリーと概念およびその定義と代表的な発言例<sup>1)</sup>

Table 2 Categories, Concepts, Definitions and Examples

カテゴリー・サブカテゴリー	概念/定義	発言例
日本的	情報共有志向/日本人は会議、ミーティング、メールなどによって、仕事の進め方、方法を定めることがいいという考え	(1) 会議は全体で多分タイ人の先生は出来ればない方がいいと思います。(略)[:それはどうして、わかるんですか]えーっと、いつも「会議しましょう」って、まず「何時からがいい」、「何時からにしましょうか」っていうのは、だいたい日本人なんです。
	時間に厳しい日本人/時間を守る、遅刻にうるさいなど時間にきちりしており、またアポイントメントをとったりして長期的に予定を考えながら仕事をするという考え	(2) もっと一週間前におしえてくればいいのに、その明日までに教えてくださってのがけっこう多くて。[:そういう時間の観念って、そういう感覚って違いますか]ああ、違いますね。(略) 日本人は長期的に考えられるじゃないですか、タイ人の先生はあの、けっこう短いスパンで仕事を見てるんじゃないかなって
タイ的・情報	不足でバラバラな情報/タイ人は十分ではっきりとした情報を日本人教師に与えていないという考え	(3) 説明が、そんなに、あの一はっきりしてなかったから、私が理解したのが、正しい理解だったかわからない。それも分からない。そんな曖昧な状態で、仕事しなきゃいけない……。
	コロコロ変わる内容/話の内容が変わってしまい、戸惑いを感じる	(4) 当日はすべてひっくり返ったんです(笑)ってこと[: ああ、急に変わってしまうこともある] はい、あります。
タイ的・時間	限られた話の場/ゆったり話をする時間も場所も機会もないという思い	(5) ゆったり話す時間がない、ですかね。その企画会議、授業とか含めて、あと先生書類とか作成してるんで、もうそれで話すとなるとないし、うちのタイ人の先生ってあんまりミーティングがたくさんあるのってあまり好きじゃないと思うんですよ、正直。  (6) タイ人の先生忙しい(略) 私が来ても、行ってても、タイ人の先生は、例えば遅く来たりとか、10時位に来たりとか、まー、早く帰っちゃったりとか(略) たぶん時間的に、合わない
	ギリギリの連絡/タイ人は連絡事項が急に来る、ギリギリになってから伝える	(7) 連絡ですね、何か、急に、例えば、今日の夜、何々がありますという感じで、急に言われる事が多いんですよ。(略) 連絡が良く行き届いてないというか、急に知る事が多いですね、何かがある時、あれ今日、今日あるんですか、みたいな事が多いので  (8) 急に決まったりとか、予定外な事が(略) 授業はありませんよとか言って、まー、気楽に過ぎてたんですけど、で、カウンターパートのお世話してくれる先生が(略) 朝、家まで迎えに来てくれて一、今日これから授業あるから、とか言って、えー、全然心の準備とか何もしていなかったのに、いきなり言われて、びっくりした、みたいな、そういう事は最初…

カテゴリー・サブカテゴリー	概念/定義	発言例
タイ的・方法	伝言ゲーム/口頭で人に情報を伝えてその人がまた別の人に伝えていくというタイ人の情報伝達の仕方	(9) 私は学科長タイ人の学科長がいて、あと日本人っていうのは全員、学科長から一人に伝えて、その一人から、こう、どうでしょう。伝言ゲームみたいな(笑)  (10) [I:伝言が来る時っていうのは、どういう風に伝言が回るんですか、ここだと?][ここだと大体、先生が自分のとこの、入り口の前に来て、ちょっと話したいとか、普通に雑談している時に、あー、そういえば、みたいな(笑)(略)伝言、伝え聞いた、みたいな(略)なので、どこかで止まってしまう事もあったりとかするので
	雑談的・冗談的/仕事と関わらない雑談、冗談、プライベートなことを言ってコミュニケーションをとるということ	(11) タイ人とタイ人の人が話してるのを見ると、色々冗談言ったりしてるので、ま、それは別に、その仕事を上手く進めようとか、これをしたらたぶん色々やってくれる、と言う事では無く、普通に日常生活の中で、潤滑油じゃないですけど、はい、笑いが欲しいと言うか、と言う事で、結果的に上手く行ってるのかなーと思いますけど
	挨拶はしない/挨拶がないので、不都合があるという考え	(12) タイの先生って、挨拶をなかなかされない。(略)それが、すごい、ちょっと嫌だったりする時があるんですけど  (13) 去年までいらっしゃった先生が居るんですけども(略)その先生も同じ様な事を仰ってましたね、何か、挨拶みんなしないとか、なんか、それちょっと、愚痴と言うか、聞いていました
制約	言いたくても言えない/協働しているタイ人教師に言いたいけど言いにくくて言えないことがある	(14) [I:そのことは、今回、タイの先生方に伝えましたか]言っていないですね。[I:それは、どうしてですかね]それが、どういったら、いいのかわからないんですけど、言い……づらいですね
	上から下への制約/社会的な上下関係が重んじられるタイにおいては、コミュニケーションでも上の人から下の人への一方通行になっていると感じること	(15) 必ず私が上にあげて上からその先生に行かなければいけないものだったんですね。(略)そうです、その通りです、私にまず通してくださいって、はっきりとおっしゃったので。  (16) 仕事を……ま、丸投げって言葉は悪いですね、なんて言ったらいいんでしょう。上から言われた仕事をそのまま、日本人にそのまま、(うーん) 伝える?
自己リセット	こんなもの/タイの文化やタイのコミュニケーションの仕方を認めて「こんなもの」だと思ふ気持ち	(17) タイ語の文書がドンと来て私も読まないでそのまま置いてあったりすると、大切な物が入って。(略)もうあんまり憤慨もしないっていうか。[I:あー、それはどうしてですか?](沈黙)うーん、どうしてでしょうね? まあ、「こんなもの」というのを聞いているっていうか、今まで知ってるから。
	自分を変える/相手に変化を求めのではなく、自分があわせる	(18) 自分の考えだけで、ガチガチになってる人は、毎日の様に、なんかそういう壁にぶつかる、どうしてなんだよとか、でもしょうがないと思うんですよ、自分は今うタイに来てる訳ですから、そんなに気になるんだったら、日本に帰った方がいいんじゃないかなと、逆に思いますけど、

カテゴリー・サブカテゴリー	概念/定義	発言例
方法と工夫	繰り返し/一度では用件が達成されない場合に、繰り返し確認することで達成されることに気付き、実行している	<p>(19) そういう時は、何回もお願いします。・・・何回も言わないとやって、忘れてましたって感じ、今までの経験ですけど。</p> <p>(20) お願いした事がちゃんと出来てるかどうか(略) [I:そういう場合はどうやって確かめるんですか?] 確かめます、どうなりましたかと(略) 本当に期限が迫ってたら、どうですかって、その辺は全然遠慮しなく聞きますけど</p>
	トップダウン/大切な話は上の人から下の人へという流れに逆らわないようにすることで、問題を回避したり、話を進めたりすること	<p>(21) トップダウンなんで、(略)タイのシステム的に、その、特にうちでないのかもしれないんですけど、もう上から通ってきたことはだいたい下りる(略)それがあるので、うーん(略)利用、うーん、まあそうなりますかね。(略)の方が早いんですよ。</p> <p>(22) 何でもその先生に必ず通す、その表向きだけでもいいので、(略)必ずその先生にお伺いを立ててから動くようにしなければ、飛び越してどこかに話を持っていったりすると、とんでもない。</p>
	タイ語使用/タイで働く以上タイ語はできたほうがよいと認識しているかどうかに関わらず、実際にそれを使っている	<p>(23) 若い人って言うか、来たばかりで、2年しかいないと、考えている人は、それが、すごい違って、タイ語を勉強しなくて、タイのことを知ろうとしなくて、結構押し付けになると思うんですけど、それは僕はすごい避けてほしいなあ、と思いますね。</p>
	短い会議/話し合いの場を持つことが大切という思い。だが、経験が長くなるにつれ、タイ人は長いミーティングを好まないことが分かってくるので、できるだけ短い方がいいという会議のあり方への気付きが生まれる	<p>(24) なるべく早く終わらせようとみんな頑張っているんですけど、なので、遅く始めて、終業時間5時の3時ぐらいから始めると、まあ、遅くどんなに長くても2時間で終わらうとかいうふうにして、なんとか短くおさえようとしてますけど。</p>
	楽しい雰囲気作り/タイ人とコミュニケーションをうまくとるために、笑い、冗談、雑談を入れながら楽しい雰囲気を作る工夫が大切という考え	<p>(25) [I:コミュニケーションの仕方における注意点、どんな事がありますか?](略) ちょっと冗談を言ったりして、楽しい雰囲気を作る、何かお願いするにしても、一言ちょっと面白い事言って、楽しんでもらうというか(笑) ちょっとしたプレゼントをあげたりとか、お菓子ですとか、そういう心遣いを、ま、注意と言うかね工夫と言うか(略) そうするとやっぱり、近くなって(略) 例えば、緊急の仕事をお願いする時も、お願いし易い。(略) 親しくなるとちょっと冗談言っても、向こうも怒らないとか、段々関係が良くなってくるのかなーと思いますけど</p>

カテゴリー・サブカテゴリー	概念/定義	発言例
提言	個々人の性格を知る/タイ人としてではなく、各個人の性格を知ることが大切	(26)一緒に働く先生の性格とかをなんか、こう、ちょっと冷静に知るというのも、が、大切なのかなあ  (27)タイ人の先生それぞれの一、家庭の状況ですか、子供が何人居てとか、御主人は何しててとか、そういうとこまで、全部情報が分かる様になった、昔は(略)そこまで情報を得る事は出来なかったしー、仕事以外でも一、プライベートでも一、こう付き合えるっていう事で、今の方がすごい近くに感じていますけど
	プラス思考/タイの文化やタイ人のコミュニケーションの仕方をプラスに捉えて、その違いを楽しもうとする考え	(28) [I:異文化ショックみたいな、そういう様なものは無かったですか?]いや、その、異文化、自分の文化と違う事を楽しもうと思って来てる(略)全然違うだろうなーという所から、入って来ているので一、違う所も逆に楽しむ、と言う事で、そんなに大きい、日本に帰りたいとか、そういう事は全然思いませんでした
	タイ人の負担軽減/忙しいタイ人の負担を減らすために、自分に出来ることをまずしたり時間のかからない方法でタイ人と仕事をしたりすること	(29)あの一やってくれそうな仕事とゆうかーとかを考えて、あの一とか、やりやすい様にお膳立てをしておいて、これだけはお願ひする、これは私やるので、ここだけは出来ないからこれだけはお願ひしますってして。

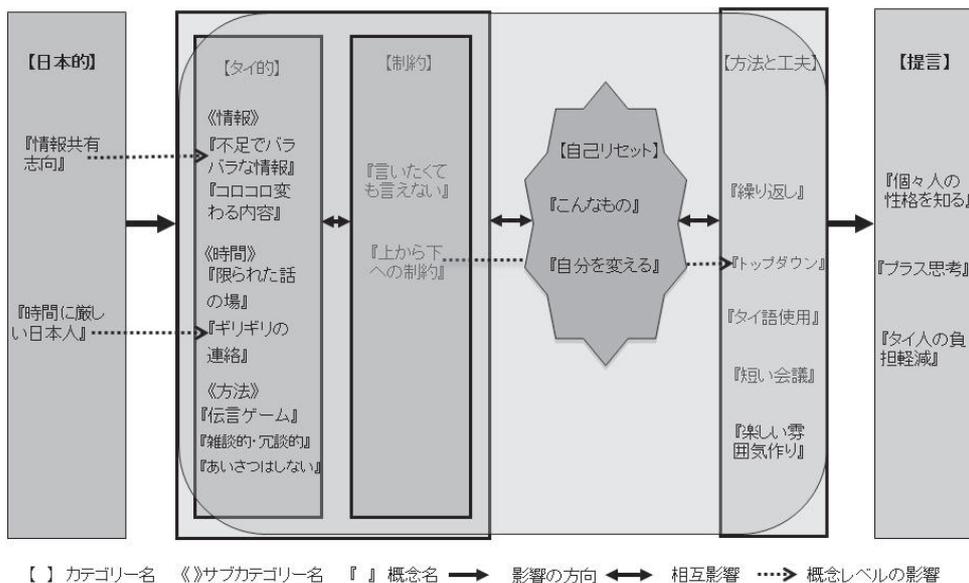


図2 タイ人教師のコミュニケーションの仕方に出会った日本人教師の経験と工夫に至る過程(仮説モデル)

Chart 2 The Process of Experiences and Adaptation of Japanese Teachers who encountered the Way of Communication of Thai Teachers (Theoretical Model)

4.1 【日本的】から【タイ的】への経験<sup>2)</sup>

会議が好きな日本人(発言例(1))、前もって予定を決めておきたい日本人(発言例(2))からわかるように、日本人教師は『情報を共有したい』『時間に厳しい』という【日本的】コミュニケーションの仕方を協働の前から持っている。そして、協働現場で【タイ的】コミュニケーションの仕方に出会って「びっくりした(発言例(8))」「ちょっと嫌だった(発言例(12))」などのように、驚いたり不快な気持ちになったりしている。こうした否定的な気持ちになったのは、協働前に持っていた【日本的】コミュニケーションからの影響だと思われる。そこで、【日本的】から【タイ的】への経験までの関係を「→」で示した。

## 4.2 【タイ的】と【制約】の往還経験

日本人教師は【タイ的】コミュニケーションの仕方に対して違和感を覚えながらも、発話例(14)のように、どうすることも出来ず、精神的あるいは組織的【制約】を受けている。

この時期において日本人教師は、現場でのコミュニケーションの仕方に出会ったり迷ったりしてその経験を繰り返している。次の発言例(30)のように、日本人教師は上からの【制約】を受けてそれに従ったのだが、その後コロコロ変わる【タイ的】なコミュニケーションの影響で再び精神的な【制約】を受けることになる。そして、発言例の最後にあるように、こうした経験を「日々している」ため、日本人教師は【タイ的】と【制約】の間を行ったり来たりしていると思われる。そこで、こうした【タイ的】と【制約】の往還経験の関係を「↔」で示した。

(30) 上から言われた仕事をそのまま、日本人にそのまま、(うーん)伝える？(略)振られた私たちは(略)典型的な日本人なので、一生懸命考えるんですね。で、その中の活動の(略)式次第ってんですかね。すべて考えて・・・したが、当日はすべてひっくり返ったんです[I:そのときは、先生どうするんですか](略)その場でけんかするわけにはいかないので、(笑)[I:そのときは、従います?]はい、我慢です。(略)日本人の中で、次に何か言われた場合は、前もって言おうと。一回振られたら、私たちは考えるけど、一回決めたことは、その通りに出来ればしてもらいたい、で、もし、何か変更があるのであれば、それは事前にもう言ってもらえないかと、っていうような話は日々・・・[I:していますか?]はい。日々、しています。

## 4.3 【タイ的】【制約】【自己リセット】【方法と工夫】の往還経験

この時期も4.2同様、【タイ的】【制約】→【自己リセット】→【方法と工夫】とスムーズにいくのではなく、それぞれの段階で行ったり来たりしながら、体験していく。発言例(31)(32)が示すように、日本人教師は長い年月をかけて協働体験を積み重ねた結果、タイ的なコミュニケーションの仕方に慣れていったり、「こんなもんなんだなー」と【自己リセット】したり、協働相手のことを知ろうとする努力(【方法と工夫】)をしたりしている。一つの体験は一回きりのものではなくて、繰り返されているので、こうした【タイ的】【制約】【自己リセット】【方法と工夫】の往還経験の関係を「↔」で示した。

(31)(最初予想外のことについて聞かれて)はっきりと覚えてませんが、(略)急に、明日ですよとか(略)ま、明日は授業ありませんよ、みたいな、事

を言われたと思うんですけど、はい、その時は、凄くびっくりして [I:それは、どうやって慣れて行きましたか？ただ、回数で？]そうですね、あー、こんなもんなんだな (笑)、という事で、慣れていったと思うんですけどね。

(32) [I:タイ人の先生との関係ってというのはどうですか？ (略) ずーっと同じ様な感じですか？] いや、今の方が、近いと思います。(略)タイの事がだんだん分かってきたという事もあるしー (略) タイ人の先生それぞれの、家庭の状況ですか、子供が何人居てとか、御主人は何しててとか、そういうとこまで、全部情報が分かる様になった、昔は (略) そこまで情報を得る事は出来なかったしー、仕事以外でもー、プライベートでもー、こう付き合えるっていう事で、今の方が、凄い、近くに感じていますけど。

#### 4.4 【方法と工夫】から【提言】への経験

日本人教師は【方法と工夫】では、例えば「(タイ人教師に)何回もお願いする(発話例(19))」「上から通ってきたことはだいたい下りる(発話例(21))」「ちょっとプレゼントをあげたり(発話例(25))」のように、具体的なコミュニケーションの【方法と工夫】をしている。そうした【方法と工夫】をすることで今後協働に臨む他の日本人教師への【提言】をするに至るのである。この【方法と工夫】から【提言】への関係を「→」で示した。

#### 4.5 ストーリーライン

図2 から、次のストーリーラインにまとめる。  
日本人教師がタイ人教師との協働でコミュニケーション上、体験し考え、その工夫へと至る過程は次のようなものである。『時間に厳しい日本人』教師

は【日本的】態度で協働に臨み、会議やメールなどによる『情報共有志向』を持っている。

協働現場に入ると【タイ的】コミュニケーションに直面する。『不足でバラバラな情報』や『コロコロ変わる内容』の《情報》に戸惑い、『限られた話の場』で『ギリギリの連絡』という《時間》の感覚の違いに驚き、また情報伝達の《方法》としても『伝言ゲーム』式や、『雑談的・冗談的』コミュニケーションにより人間関係を深めるというやり方に気づく一方、『あいさつはしない』ということには違和感を覚える。そうした【タイ的】コミュニケーションに出会った後の『言いたくても言えない』『上から下への制約』を感じるコミュニケーション上の【制約】と【タイ的】との往還体験をしながら、【自己リセット】に至る。ここでは、『こんなもの』だとタイのコミュニケーションの仕方を認め、『自分を変える』ことによってリセットし、そして様々な工夫をするようになる。そして、『上から下への制約』を逆に利用して『トップダウン』で話を進めるようにしたり、『繰り返し』確認をしたりというような【方法と工夫】をするようになる。さらに、自らがタイ語を学び、それによって結果的にタイ社会への理解を示す『タイ語使用』を当然のことと考え、『短い会議』を心がけ、『楽しい雰囲気作り』を工夫したりする。ただし、【制約】【タイ的】【自己リセット】【方法と工夫】の間は行ったり来たり  
の往還経験で一方向へ進むというわけではない。

そして、最後に【自己リセット】【方法と工夫】を体験したことから【提言】に至る。ここではタイの文化やタイ人のコミュニケーションの仕方を『プラス思考』で捉え、違いを楽しもうとしたり、協働相手についてはタイ人として一括りにせず『個々人の性格を知る』ことや『タイ人の負担軽減』をすることも協働現場には大切であると考えられるようになる。

## 5 考察:研究課題の検証

5.1 研究課題1:日本人教師から見たタイ人教師とのコミュニケーションの方法の違い

4.1で述べたように、日本人教師は『情報を共有したい』『時間に厳しい』というコミュニケーションの仕方を協働の前から持っている。しかし、協働現場でタイ人教師から不足でバラバラな情報(発言例(3))、そして急に変わる情報しか与えられていない(発言例(4))。また、忙しいタイ人教師(発言例(6))とゆっくり話すことができなかつたり(発言例(5))、ギリギリになって来た連絡に対応できなかつたり(発言例(7)(8))している。さらに、伝言ゲーム(発言例(9)(10))、雑談的・冗談的コミュニケーション(発言例(11))、あいさつはしない(発言例(12)(13))のようなコミュニケーションの仕方にも直面している。

タイ人教師は不足で急に変わる情報や伝言ゲームのような、短期的でその場その場で対応するコミュニケーション、すなわち「一方向的なコミュニケーション」を好むようである。これに対して、日本人教師は全員が共有できてゆっくり話し合える会議のような「双方向的なコミュニケーション」を好むようである。タイ人とのコミュニケーションの中で日本人が最も強く感じている「必要な情報がきちんと周知されていない」という問題を指摘したチンプラサートスック(2005)と同じ結果となった。また、近藤(1998:102)では日本人特有の時間の割り振りで、必要以上に時間がかかり結論らしきものでない会議のやり方に対する外国人の不満を紹介している。

また、タイ人教師があいさつをしない傾向があったり、プライベートな話をするような雑談的・冗談的なコミュニケーションをとったりするのは、協働相手を同じ集団に属している人としてではな

く、個々人として見ているからなのではないかと思われる。これに対して、日本人教師は、協働相手を常に同じ集団に属している人として見ているため、「職場では仕事の話優先すべきだ」「同じ職場の人にあいさつをするのは大切だ」<sup>3)</sup>という意識を持ち、プライベートな話やタイ人にあいさつをしてもらえないことに対して違和感を感じているのである。チンプラサートスック(2005:364)では、タイ人の方が日本人よりコミュニケーションを問題として感じているタイ人の記述が紹介されている。その中に「同僚(日本人)がいつも真剣でユーモアがない」「おとなしく仕事上では真剣で仕事に関係のない話はあまり話さない」というのがある。タイ人教師は協働相手との関係をあくまでも「個々人」として認識しているため、雑談や冗談のような仕事と関係のない話までコミュニケーションをとりたい傾向があるが、日本人教師は協働相手との関係を「集団の一員」として認識しているため、公私混同を避けたり同じ集団に属する同僚にあいさつをしたりするようなコミュニケーションをとる傾向があるのである。

5.2 研究課題2:違いに気づいた日本人教師のコミュニケーションの工夫と問題の克服

コミュニケーションの方法の違いに気づいた日本人教師はどのように自分のコミュニケーションの方法を工夫していったのだろうか。発言例(33)(34)は、帰国の予定が決まっているある日本人教師の発言であり、タイとの違いに気づいたものの、自分を変えることに限界を感じて帰国してしまうケースである。

(33) [1:その機関で協働する前と、それからいっしょに仕事をしている途中、あるいは仕事をしてきた後で、先生の中で変化に気づいたっていう

ところはありますか]そうですね、変わったことで  
すね、それはもう、例えば自分、もちろんここは  
タイで、タイ人の先生の学校、私の学校でも何  
でもないんで(笑)、あの一、私はもうタイ人の先  
生に合わせられないときは自分がやめるしか  
ないと思っているんで。

(34) [I:タイの人たちと、経験されたこと、そんな  
こと、振り返って、ありませんでしたか]うらやましい  
と思います。(略)こう、あんまり物事を深く考え  
ずに、生活できるっていうのは(略)[I:日本人で  
は、できないですか]少なくとも、私は。(略)あこ  
がれる反面、なりたくないと思いますけど。(略)  
日本人の中で、日本人の美德じゃないけれど、  
日本人として、いい部分をちゃんと捨てずに持  
っておかないと、んー、それはもったいないんじ  
ゃないのかなー

一方、違いに気づいた日本人教師は、違いを  
認めた上で(発言例(17))、自分を変える(発言例  
(18))選択をした。すなわち【自己リセット】の過程  
を経て、問題の克服をしていったのである。そし  
て、タイ人教師とコミュニケーションをとろうと努力  
し自分のコミュニケーションの方法を工夫してい  
る。具体的な工夫方法は、不足でバラバラな情報  
を補う形で確認の回数を増やす(発言例(19)(20))、  
トップダウンを意識して問題を回避しようとする  
(発言例(21)(22))、タイ語を使用してタイを知ろ  
うとする(発言例(23))、会議を早く終わらせる  
(発言例(24))<sup>4)</sup>、雑談的・冗談的なタイ人のコミ  
ュニケーション方法に合わせて笑いや冗談を入  
れながら楽しい雰囲気作りを試みようとするこ  
と(発言例(25))である。

タイ社会に入り込んで働く日本人教師の場合  
は、日系企業の日本人社員と異なり立場が同等  
ではない。協働経験の最も長いJ5の発言例(18)  
で「タイに来ている訳ですから、そんなに気にな  
るんだったら、日本に帰ったほうがいいんじゃない  
かなと、逆に思いますけど」からわかるように、  
日本人教師が現地に入り込んだ場合はタイ人教  
師に変化を求めるよりも、違いを認めて自分を変  
える選択こそが問題の克服へのカギになるので  
はないかと思う。

## 6 日本人教師からの提言

【自己リセット】に成功しコミュニケーションの仕  
方を工夫した日本人教師は、『個々人の性格を  
知る(発言例(26)(27))』『プラス思考(発言例(28))』  
『タイ人の負担軽減(発言例(29))』という提言  
をする。提言の内容を見ると、5.1で述べたタイ  
人教師特有のコミュニケーションの仕方、すなわ  
ち個々人としてのコミュニケーションに対応する  
ものだとわかる。個々人の性格をよく観察するこ  
と、違いをプラスに捉えること、タイ人の負担を減  
らすことは、一人一人の協働相手とのコミュニケ  
ーションがうまくとれるようになりたいからであらう。

徳井・榎本(2006:93-94)は、コミュニケーション  
能力は動的プロセスと捉えることが基本だと述べ  
ている。そして、最初から能力が固定的に完全な  
形で存在しているのではなく、試行錯誤しながら  
参加者同士の相互作用を通じてつくりだされ育  
成されていくものと指摘している。提言をしてくれ  
た協力者の日本人教師は、協働経験が長い人ほ  
ど提言の数が多い。長い協働経験期間の中で、  
タイ人教師との相互作用を通じて試行錯誤しなが  
ら自分のコミュニケーションを作り出しているの  
である。

ところで、日本人教師の提言はタイ人教師にただ合わせようとしている消極的な提言になっているのだろうか。調査資料に興味深い日本人教師(J3)の発言があるので紹介する。

(35) 人をよく観察しろというのはあんまり今まで考えてなかった。(略) その人がどういう人かを考えて、こっちのやり方を変えることが、ひいては自分の仕事のやりやすさに繋がるとか、そういうふうに一歩ひいて考えられるようになった。

協働相手を個々人として知って自分を変えることが結局自分の仕事のやりやすさに繋がるという発言(35)からわかるように、日本人教師の提言は決して消極的なものではなく、ブーメラン法則のように協働相手にした行為が自分に戻ってくるという認識の下に自己成長に繋がる可能性を秘めているのである。

## 7 まとめと今後の課題

本研究は、海外に出て活躍する日本人教師の視点から、タイの大学協働現場で日本とタイのコミュニケーションの仕方の違い、その違いに気づいた日本人教師のコミュニケーションの方法と工夫を明らかにした。調査資料は5人の日本人教師に対するインタビューデータで、分析手法はM-GTAを用いた。その結果、タイ人教師は一方的コミュニケーション・個々人としてのコミュニケーションを好むのに対して、日本人教師は双方向的コミュニケーション・集団の一員としてのコミュニケーションを好むのがわかった。また、違いに気づいた日本人教師は違いを認めた上で自分を変えることによって、タイ人教師をよく観察したり

その違いをプラスに捉えたりして、タイ人教師一人一人に対してコミュニケーションの方法を工夫しているのもわかった。本研究はタイで活躍する日本人教師のための具体的なヒントを示したが、今回の調査では協働相手のタイ人教師側からの考察は行わなかった。タイ人教師の視点から日本のコミュニケーションの方法の違いおよびタイ人教師の工夫についての分析考察が今後の課題となろう。

## 注

1) 発言例内の「…」は言いよどみや言い差し、( )内は相手のあいづち、[:]はインタビュー者の発言を示す。全体に長い発言は(略)で一部を省略した。

2) 以下、カテゴリー名に【 】、サブカテゴリー名に《 》、概念名に『 』を付ける。

3) 発言例(12)の日本人教師は、その後タイ人教師があいさつしない理由として次のように追加説明をしている。「それは、なんか、タイ人の先生は、帰る時に、その人が仕事をしていたら、声をかけないらしいんですね、邪魔したくないから」タイ人教師は日本人教師に対する個人レベルの理由(邪魔したくない)を選択し、集団的な意識、すなわち「同じ職場に属している人にあいさつする」を重視していないとも解釈できる。

4) 『タイ語使用』と『短い会議』は、池谷ほか(2009)では協働全体に対する【提言】の概念として位置づけられている。しかし、調査資料を再分析した結果、この2つの概念はコミュニケーションの方法と工夫に関する要素がはっきりと含まれているため、【方法と工夫】の概念として位置づけることにした。

## 参考文献

池谷清美・中山英治・片桐準二・カノックワン ラオハブナキット片桐(2009)「タイ人教師と日本人教師の日本語教育協働現場における課題--修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチによる仮説モデルから--」2009年度豪州日本研究大会・日本語教育国際研究大会配布資料.

片岡信之(1997)「異文化コミュニケーション研究の現状--アジア日系企業を中心にして」片岡信之・三島倫八(編著)『アジア日系企業における異文化コミュニケーション』pp.1-35, 文眞堂.  
カノックワン ラオハブナキット片桐 (2010)「日本人教師と協働したタイ人教師の体験と本音--『正確さ』重視の「指導観」を中心に--」『大阪大学フォーラム2009報告書 東南アジアにおける日本語・日本文化教育の21世紀的展望』pp.40-4, 大阪大学フォーラム2009実行委員会.

木下康仁(2003)『グラウンデッド・セオリー・アプローチの実践--質的研究への誘い』弘文堂.

近藤彩(1998)「ビジネスの接触場面における問題点に関する研究」『日本語教育』98, pp.97-108, 日本語教育学会.

島田めぐみ・澁川晶(1998)「外国人ビジネス関係者の日本語使用:実態と企業からの要望」『日本語教育論集 世界の日本語教育』8, pp.121-14, 国際交流基金日本語国際センター.

清ルミ(1995)「上級日本語ビジネススピールのビジネスコミュニケーション上の支障点--インタビュー調査から教授内容を探る--」『日本語教育』87, pp.139-152, 日本語教育学会.

立川真紀絵(2013)「ビジネスコミュニケーションにおける異文化間コンフリクトへの対応--中国人ビジネスパーソンの対立管理方式から--」『日本語教育』155, pp.189-197, 日本語教育学会.

チンプラサートスック パチャリー(2005)「タイ人と日本人との間のビジネス・コミュニケーションの問題に関する研究」お茶の水女子大学日本語文化学会『共生時代を生きる日本語教育--言語学博士上野田鶴子先生古稀記念論集』編集委員会(編)『共生時代を生きる日本語教育--言語学博士上野田鶴子先生古稀記念論集』pp.349-376, 凡人社.

徳井厚子・榎本智子(2006)『対人関係構築のためのコミュニケーション入門 日本語教師のために』ひつじ書房

ホームズ ヘンリー・スチャダー タントンタウィー(2000)『タイ人と働く--ヒエラキーの社会と気配りの世界--』末廣昭訳 めこん

柳川太一(2011)「日本企業のグローバル化再考 グローバル化への4つのハードル」財務省(編)『財務省広報誌 ファイナンス』2011年11月号, pp.50-58, 財務省.

Kanokwan Laohaburanakit Katagiri (2015) The Impact of Cross-cultural Interactive Learning Model for Thai and Japanese Students. *Japanese Studies Journal*, 31(2), 78-95, Institute of East Asian Studies.

## 資料

国際交流基金 海外日本語教育機関検索 2012年(タイ)

[http://www.jpf.go.jp/JF\\_Contents/Information/SearchService](http://www.jpf.go.jp/JF_Contents/Information/SearchService) (2014/8 閲覧)