

「インドネシア人人材活用について（2）」

日本の公認会計士として日本及びインドネシアの大手監査法人勤務を経て、日本の会計税務及び親会社の考え方にも精通しながら、時には日本本社へも出向いてサービス提供。会計税務を中心とした日常的業務のお手伝いから、新規進出や組織再編、M&Aなど幅広い側面で日系企業を支援。



こんにちは！

今回は、「インドネシア人人材活用について」というテーマの2回目をお話しします！

〈インドネシア人人材活用の難しい点〉

言語の壁: 日本語能力が十分でない場合、意思疎通に苦労することがあります。専門用語や曖昧な表現は避け、簡単な言葉でゆっくりと話すように心がけましょう。

文化的な誤解: 日本の文化や習慣に慣れていないため、誤解が生じることがあります。日本の習慣やルールを丁寧に説明し、理解を促すことが重要です。

曖昧な指示: 日本語の曖昧な表現や指示は、インドネシア人には理解しにくい場合があります。具体的な指示を出すように心がけましょう。

コミュニケーション不足: 言葉の壁や文化的な違いから、コミュニケーション不足に陥ることがあります。積極的にコミュニケーションを図り、信頼関係を築くことが重要です。

ハラスメント: 文化や価値観の違いから、意図せずハラスメントに該当する言動をしてしまう可能性があります。ハラスメントに関する知識を深め、相手を尊重する姿勢が大切です。

私が特にコメントしたいと思う点は、「文化的な誤解」と「曖昧な指示」及び「コミュニケーション不足」になります。この3つは、言葉が通じる通じない以上に難しい点であり、言葉の背景の趣旨や思いが通じる通じないという難しさに繋がっていきます。

「文化的な誤解」について

例えば指示された仕事が「完了した」という言葉の意味内容についても、大きな差異があると思われます。日本では、仕事が「完了」したと言えば、上司のレビューの結果多くの修正が入る状況は許されないと考えます。また、修正が多く入るような仕事の「完了」であれば、上司や他の人に自分がやるべき仕事をやらせてしまう事になると認識しています。一方、インドネシアでは、仕事が「完了」したという事は、その人の主觀において「完了した」という意味に近くなると

感じます。つまり、人によって「完了」した仕事の質や内容に大きな差が生じます。日本人のように、自分の職場職階において仕事が「完了」するとはどういうことか、を事前に把握しようと努めることはありません。そもそも「完了」という事の意味は、日本人のようにその達成レベルの事前把握の意味は含まれていないと思われます。ですので、厳しい見方をすると「やったはやった」という手を付けただけのような仕事の「完了」にもインドネシア人との仕事では出会うことになります。ここで必要になってくるのは、曖昧な指示ではなく具体的に仕事の「完了」を定義づけることになります。

「曖昧な指示」について

日本人は以心伝心の文化もあり、また、指示された人間が必死に空気を読んで相手の指示を把握しようとしますので、「曖昧な指示」でもなんとかなる側面があると思います。しかし、インドネシア人との仕事においては、仕事の「完了」を明確に細かな点まで具体的に定義しないといけません。指示された方は文言通りの理解以上はしませんし、具体的かつ明確な指示は上司の責任と考えられていると思われます。

「コミュニケーション不足」について

このようにして、結果的に意図せず「コミュニケーション不足」が発生していると思われます。更に、このようなコミュニケーション不足は、日本のやり方に合わせて解消する事は難しく、むしろインドネシアのやり方（こちらがより世界標準に近いと感じます）に合わせることで解消する方が合理的と感じます。そうなると、更なる積極的なコミュニケーションで解決していく他ないと感じます。



（私の家の近くの日本風居酒屋）