

一般社団法人建設技能人材機構（JAC）

異文化理解講座②

ーベトナムとインドの事例から学ぶー
尊重を軸とした外国人材マネジメント

2026年6月4日(木) ダイジェスト



主催者のご紹介__一般社団法人 建設技能人材機構（JAC）



名 称：一般社団法人 建設技能人材機構（JAC）

設 立：2019年4月1日

理 事 長：三野輪 賢二

所 在 地：〒105-8444

東京都港区虎ノ門三丁目5番1号 虎ノ門37森ビル9階

H P： <https://jac-skill.or.jp/>

事業内容：評価試験の実施、無料職業紹介事業の実施、

建設分野特定技能外国人の適正な就労環境確保のための

適正就労監理業務

JACインスタグラムにて、やさしい日本語マンガを配信中！



@KENSETSUTOKUTEIGINOU

CONTENTS 目次

01 異文化理解 基本のおさらい

前回のふりかえり

02 ベトナムの事例

日本での就労経験で感じたそれぞれの視点

03 インドの事例

日本での就労経験で感じたそれぞれの視点

04 日本人管理者の視点

日本人管理者から見る傾向とポイント

05 コミュニケーションタイム

質疑応答等



1. 異文化理解 基本のおさらい

現場で、こんなことはありませんか？

- ・ 報連相が少ない
- ・ 「できない」、「分からない」と言わない
- ・ 色々と面倒みたのに転職してしまう

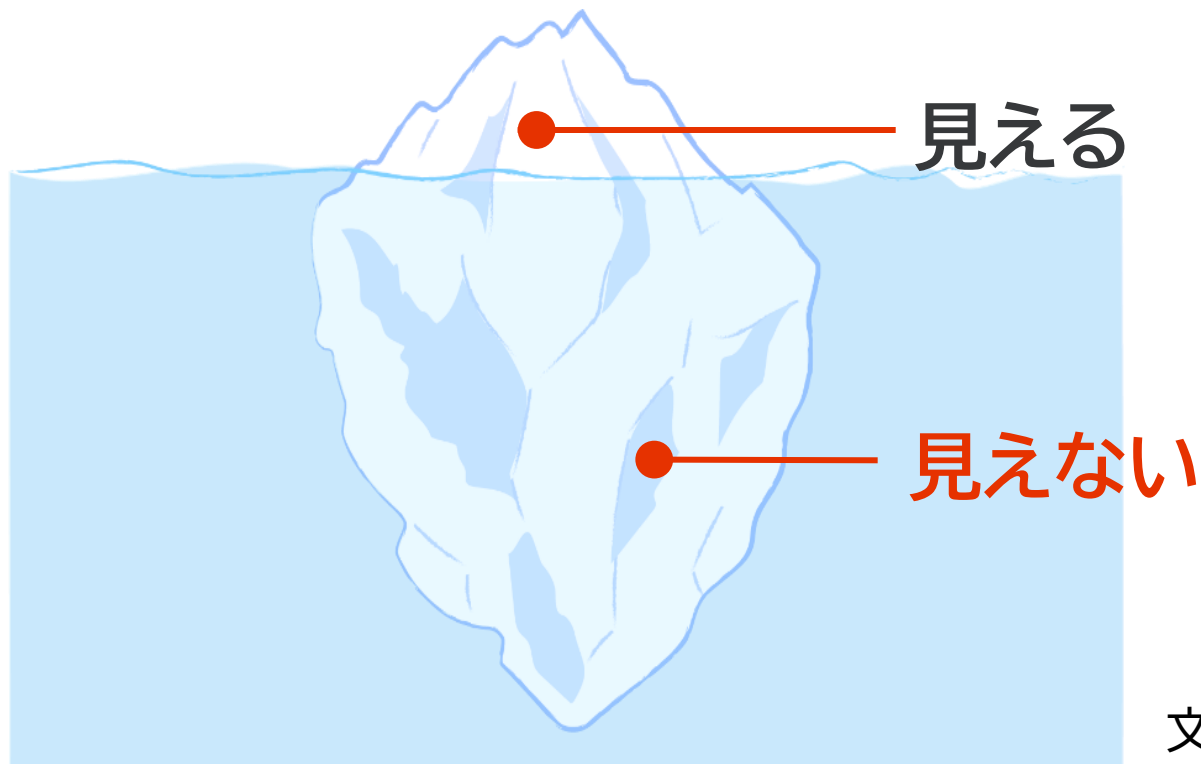


なぜ、こういったことが起きるのでしょうか？

本当に「本人の問題」だけでしょうか？



1. 異文化理解 基本のおさらい



見えている違い



言葉



文化



宗教など

価値観・考え方・行動の理由
など

文化には見える部分と見えない部分がある

ポイント

行動の裏には理由があります

➡ 実は、現場のズレの多くは この「見えない部分」で起きています



1. 異文化理解 基本のおさらい



報連相をしてくれない

「できない」と言わない

面倒みても転職してしまう



過程より結果重視の価値観

できないと言うのが恥ずかしい文化

何より貯金したいという人生観

ポイント

相手に「見えない部分」があることを前提に関わることが大切

2. ベトナムの事例から学ぶーベトナム概要ー

ベトナム情報

日本で働くベトナム人： 約60万人（2025年）

外国人就労者の中で **最多**

技能実習・特定技能を中心に長年増加傾向

人口： 約1億人

平均年齢： 約33歳



過去講座アーカイブのご案内
(QRコードよりご覧いただけます)





2. チャン・マインクオンさんの事例（ベトナム）

質問1

日本の職場でどんな関わりがあったときに、「ここでがんばろう！」と思えましたか？

- 学べる環境がある
 - 他の国の人と関われる
 - 自分の力を活かせる
- ➡ 「自分を見てもらえている」
と感じたとき

2. チャン・マインクオンさんの事例（ベトナム）

質問 2

日本の職場で、「これは難しい」
「伝わりにくい」と感じた日本語
や指示は、どんなものでしたか？

- ベトナムとの伝え方の違いに戸惑った
- 相手の意図が分かりにくいと感じることがあった
- やわらかい表現が多く、判断に迷うことがあった

➡ 「OKなのか、やり直しなのか」
が分からない

2. チャン・マインクオンさんの事例（ベトナム）

質問 3

困ったときや分からないとき、
日本の職場ではどんなふうに伝
えてもらえると助かりますか？

- 論点をはっきり伝えてほしい
- 結論と理由を一緒に伝えてほしい
- 確認する時間があると助かる

➡ 「自分で判断できる状態」
にしてほしい



3. インドの事例から学ぶーインド概要

日本で働くインド人：約3.2万人（2025年）



インド情報

人口：約14億人

平均年齢：約29歳

多言語・多宗教国家



北インド

- ・ヒンディー語系
- ・伝統・宗教・家族重視
- ・小麦中心

南インド

- ・タミル語など
- ・教育・IT・実務志向
- ・米中心



3. ナレッシュさんの事例（インド）

質問1

日本の職場で、「自分の話をちゃんと聞いてもらえた」・
「理由を説明してもらえて納得できた」と感じたのは、どんな場面でしたか？

- ・ 会議後にフォローしてくれた
 - ・ 時間を取って説明してくれた
 - ・ 理由や背景まで説明してくれた
- ➡ 自分の状況を理解して関わってもらえると、安心して働ける



3. ナレッシュさんの事例（インド）

質問2

日本で働いて、
「これは驚いたな」
「これは想像と違ったな」
と感じたことは、どんなことでしたか？

- 判断の前提が違う
（自分で進める⇔事前に確認する）
- 曖昧な指示は伝わりにくい
（「前と同じ」「いい感じに」など）
- 理由が分からないと納得しにくい
➡ **自分で判断していい範囲が
分かりにくい**



3. ナレッシュさんの事例（インド）

質問3

日本の職場でどんな説明や関わり方をしてもらえていたら「働きやすい」と感じたと思いますか？

- 意見を言える環境か （関係性）
- 任せてもらえるかどうか（役割・チャレンジ）
- 納得できる説明があるか（理由・背景）

➡ **働きやすさ・成長・納得につながる**

4. 国別に見えた傾向（現場から）

※あくまで傾向であり、個人差があります
※国籍で判断しないことが前提です

BREXA
CROSS BORDER

ベトナム

任せると伸びる

- ・ 評価・期待に敏感
- ・ 主体性がある
- ・ モチベーション高い

ポイント

キャリアパスと期待を
明確に伝える

インド

意見交換前提

- ・ 自己主張がはっきり
- ・ 上昇志向が高い
- ・ 論理的思考

ポイント

あいまいさを排除して
明確に議論する



4. うまくいく現場の違いは何か？ — 管理者の関わり方で変わる —



うまくいかない現場

- ・ 指示が曖昧
- ・ 理由を説明しない
- ・ 思い込みで進める



うまくいっている現場

- ・ 結論をはっきり伝える
- ・ 理由・背景を説明する
- ・ 確認しながら進める

ポイント

うまくいく現場の共通点

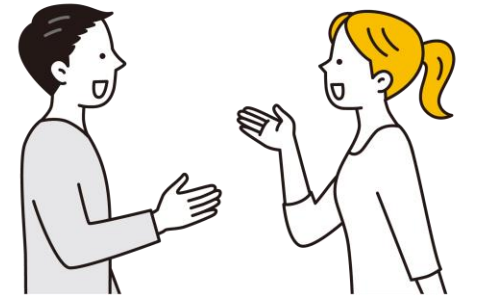
- ・ 文化や価値観の**違い**を前提にしている
- ・ コミュニケーション機会を**意図的**につくる
- ・ ルールや期待を**言語化**して共有する





4. 押さえておきたいポイント

- ・「どう扱われたか」を見ている→カギは伝え方
- ・尊重されていると感じることがモチベーションや行動に繋がる



ポイント

- ① 国籍ではなく個人を見る
- ② 言葉にして伝える関わりをする



信頼関係が将来的に職場を支える力になる！



見えている行動だけで判断せず、
その背景にある「見えない部分」を考えること

それが関わり方を変え、
誤解やすれ違いの軽減にもつながります。



明日からの関わり方を、少しだけ見直してみませんか。



現場は**関わり方**で変わります



年間スケジュールのご案内



一般社団法人建設技能人材機構（JAC）日本人従業員向け外国人共生講座 開催実績

2023年 アジア（東南アジア・南アジア）6カ国の文化や習慣を紹介

2024年 やさしい日本語講座

2025年 やさしい日本語講座、異文化理解の基礎、外国人向け生活＆交通指導講座

お申込みはJACウェブサイト▶▶▶ <https://jac-skill.or.jp/coexist-course/>

開催日時	テーマ	内容
5月21日（木）14～15時	異文化理解講座（1） インドネシアとイスラム教	【オンライン・対面】 異文化理解のポイントをインドネシア人就労者を例にご紹介します。
6月4日（木）14～15時	異文化理解講座（2） ベトナムとインド	【オンライン・対面】 異文化理解のポイントをベトナム人、インド人就労者を例にご紹介します。
7月24日（金）14～15時	外国人雇用の基礎知識	【オンライン・対面】 外国人雇用のエキスパート 杉田昌平弁護士（弁護士法人Global HR Strategy 代表） による特別講座
9月17日（木）14～15時	やさしい日本語講座（1）	【オンライン】 （基礎編）基本ルールと伝え方のコツ
10月15日（木）14～15時	やさしい日本語講座（2）	【オンライン】 （応用編）基礎のおさらいと現場で使う言い換え
12月10日（木）14～15時	生活 / 交通指導講座	【オンライン】 外国人への生活・交通指導のポイント と、実践のコツを紹介！

終了

終了