

日本人を知る

2024年9月17日（火）

O-NES Tower, 6th Floor Meeting Room A

ガンタートーン・ワンナワス

Mediator Co., Ltd. | CEO

Report

アンケート実施報告書

アンケート実施報告書

目次

1. 概要	3
2. 事前アンケート	4
2-1 在職期間	4
2-2 役職名	4
2-3 年齢.....	5
2-4 これまでの日本企業での勤務年数	5
2-5 日本での留学、研修、勤務経験年数.....	6
2-6 現在、日本人と直接仕事をしていますか	6
2-7 日本人社員がタイ人の文化や働き方への理解を深め、タイ人との協力をより円滑にするために、特に学んでほしいと思う内容	7
2-8 タイ人が、より効率的に働くために自身が学ぶべきだと考えること	8
2-9 日本人の社員や上司は、タイ人の社員をどの程度理解している	9
2-10 逆に、あなたは一緒に働いている日本人の社員や上司をどの程度理解している	9
2-11 現在の会社に対する満足度.....	10
2-12 日本人と一緒に仕事をする事について追加の意見、問題点、そして日本人の管理職や社員が改善すべきことについてご意見	10

1. 概要

名称	セミナー「日本人を知る」
スピーカー	ガンタトーン・ワンナワス
日時	2024年9月17日（火）14:00～17:00
参加人数	148名
備考	研修事前アンケート 回答者数 107名

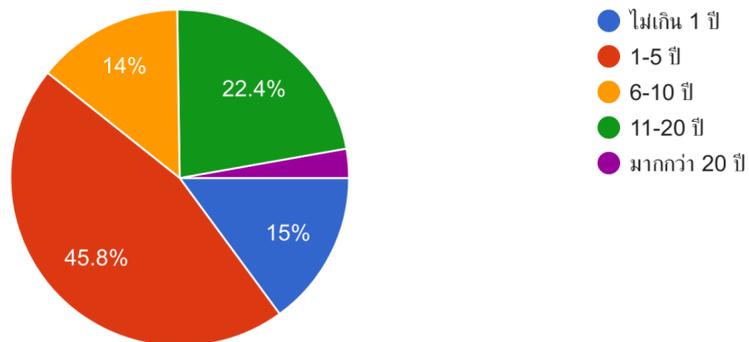
2. 事前アンケート

2-1 在職期間を教えてください

- 1年以内 ● 1-5年以内 ● 6-10年以内 ● 11-20年以上 ● 20年以上

ท่านทำงานในบริษัทนี้มาแล้วกี่ปี?

107 responses

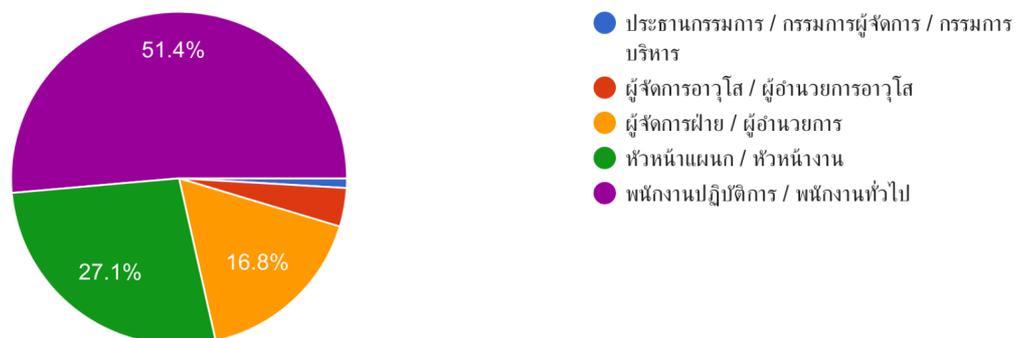


2-2 役職名を教えてください

- MD、取締役、役員 ● 部長クラス ● 課長クラス ● 係長クラス ● 一般社員

ตำแหน่ง

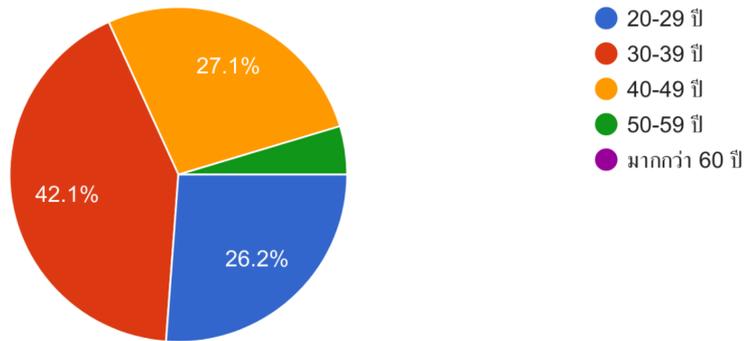
107 responses



2-3 年齢を教えてください

● 20-29 歳 ● 30-39 歳 ● 40-49 歳 ● 50-59 歳 ● 60 歳以上

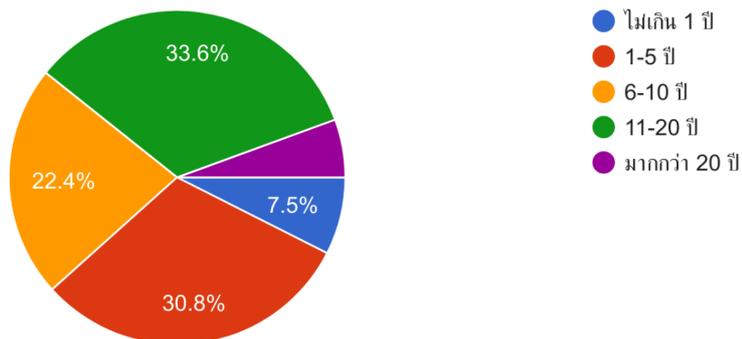
อายุ
107 responses



2-4 これまでの日本企業での勤務年数を教えてください

● 1 年以内 ● 1-5 年以内 ● 6-10 年以内 ● 11-20 年以上 ● 20 年以上

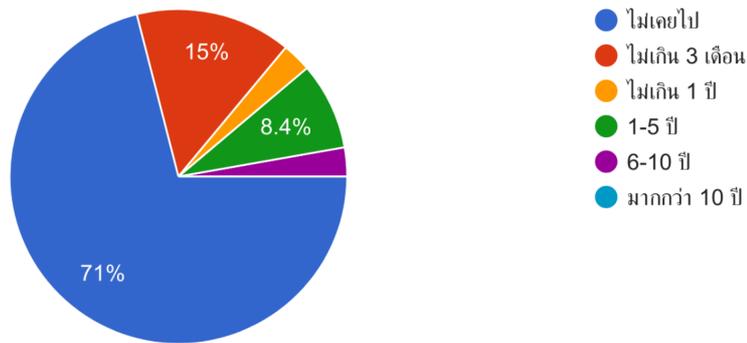
ท่านทำงานในบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นมาแล้วกี่ปี? (รวมบริษัทปัจจุบัน)
107 responses



2-5 日本での留学、研修、勤務経験年数を教えてください

- 行ったことない ● 3ヶ月以内 ● 1年以内 ● 1-5年 ● 6-10年 ● 10年以上

ประสบการณ์ไปเรียน ฝึกงาน หรือ ทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น (รวมเวลาทั้งหมด)
107 responses



2-6 現在、日本人と直接仕事をしていますか

- 直接日本人と仕事している ● 間接的に日本人と仕事している ● 全く日本人と関わる仕事はない

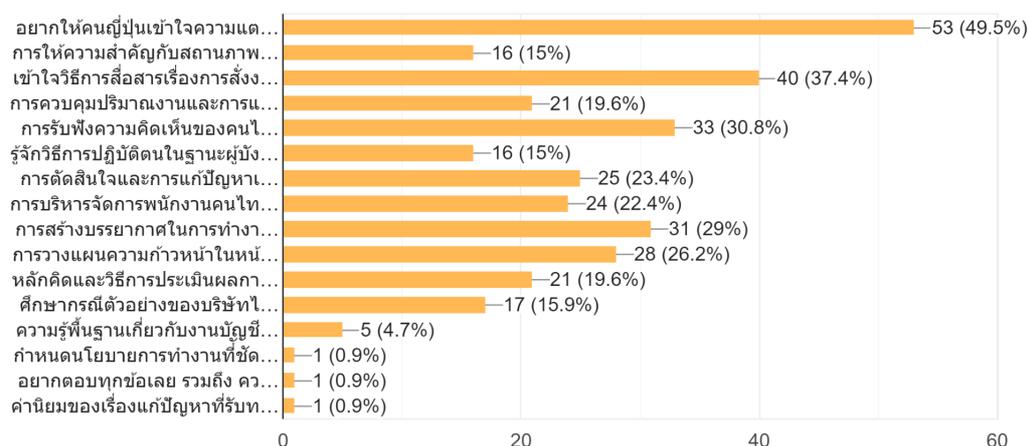
การทำงานร่วมกับพนักงานชาวญี่ปุ่น
107 responses



2-7 日本人社員がタイ人の文化や働き方への理解を深め、タイ人との協力をより円滑にするために、特に学んでほしいと思う内容を、以下の中から最大3つまでお選びください。

กรุณาเลือกสิ่งที่ท่านอยากให้พนักงานชาวญี่ปุ่นได้มีโอกาสเรียนรู้เพิ่มเติมเป็นพิเศษ เพื่อให้มีความเข้าใจวัฒนธรรมและแนวคิดในการทำงานของคนไทย และนำไปปรับป...านร่วมกับคนไทยให้ดีขึ้น (เลือกตอบไม่เกิน 3 ข้อ)

107 responses

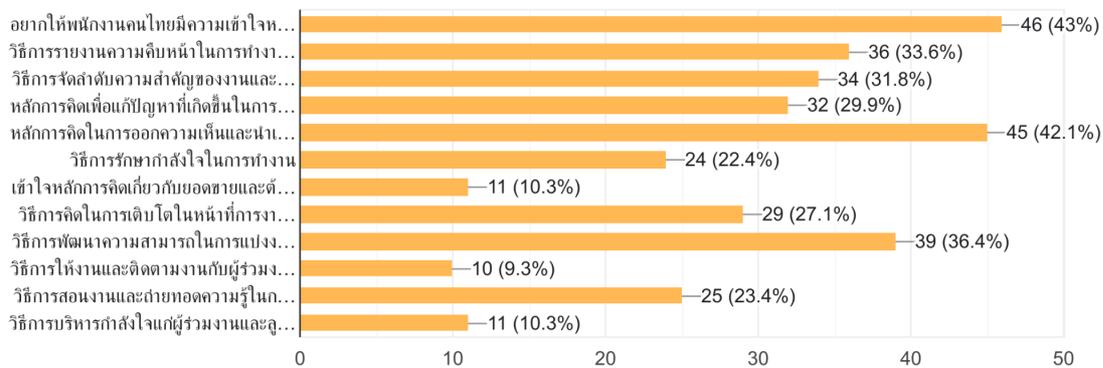


タイ人の仕事に対する価値観、ものの考え方の違いについて理解して欲しい	53 (49.5%)
タイ人に対する差別意識をなくして欲しい (タイ人を大切に扱って欲しい)	16 (15%)
仕事の指示をより具体的に、明確にして欲しい (仕事の指示がわかりにくい、曖昧)	40 (37.4%)
業務内容と業務量を適切に振り分けて欲しい	21 (19.6%)
タイ人の意見を聞き入れて欲しい	33 (30.8%)
タイにおける尊敬される上司の条件や振る舞いを学んで欲しい	16 (15%)
仕事の課題を解決する、判断するための能力を身につけて欲しい (本社の確認が多い)	25 (23.4%)
職場内のタイ人を皆平等に扱って欲しい (同じタイ人の中で最良をしないで欲しい)	24 (22.4%)
タイ人の価値観にあった職場の雰囲気作りをして欲しい	31 (29%)
タイ人のキャリアパスについてしっかりと設計して欲しい	28 (26.2%)
正当な評価基準を設け、明確な報酬の条件やルールを決めて欲しい	21 (19.6%)
タイ企業の (タイ人に合った) 人事制度の事例を知って欲しい	17 (15.9%)
基礎的な会計業務、総務などを学んで欲しい	5 (4.7%)

明確な業務方針を策定して欲しい	1 (0.9%)
すべての項目に回答したい。特に、各職位の業務内容の明確さも欲しい	1 (0.9%)
問題は事前に予防し、後から対処するのではなく先に解決して欲しい	1 (0.9%)

2-8 タイ人が、より効率的に働くために自身が学ぶべきだと考えることを最大3つまで選んでください

กรุณาเลือกสิ่งที่ท่านอยากให้คนไทยในองค์กรได้มีโอกาสเรียนรู้เพิ่มเติม เพื่อเพิ่มพูนความรู้และความสามารถในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (เลือกตอบไม่เกิน 3 ข้อ)
107 responses

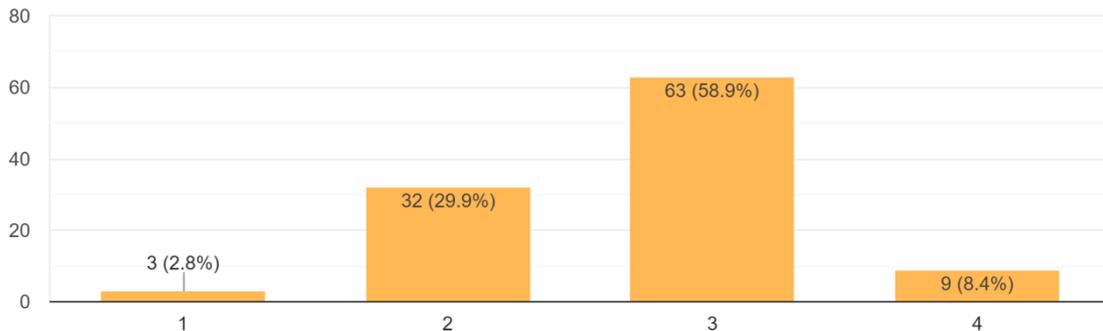


日本企業の考え方や日本式経営について学びたい	46 (43%)
日本人上司に対する報告、連絡、相談 (ホウレンソウ) の仕方について学びたい	36 (33.6%)
業務のタスク管理方法 (時間配分や優先順位付け) について学びたい	34 (31.8%)
業務上の問題や課題に対して、自分で考えて解決する方法について学びたい	32 (29.9%)
自分の意見を伝えることや、提案することについて学びたい	45 (42.1%)
仕事に対する意識やモチベーションを維持する方法について学びたい	24 (22.4%)
会社のお金や資産、コスト管理について学びたい	11 (10.3%)
管理職に昇進するための心得について学びたい	29 (27.1%)
管理職がすべきプロジェクト管理方法について学びたい	39 (36.4%)
部下に対する仕事の与え方や進捗管理について学びたい	10 (9.3%)
部下の育成方法について学びたい	25 (23.4%)
管理職がすべきチームマネジメント、モチベーション管理について学びたい	11 (10.3%)

**2-9 日本人の社員や上司は、タイ人の社員をどの程度理解していると思いますか？
(1:全く理解していない～ 4:非常によく理解している、を示します)**

ท่านคิดว่าพนักงานหรือหัวหน้าคนญี่ปุ่นมีความเข้าใจพนักงานคนไทยมากน้อยเพียงไร

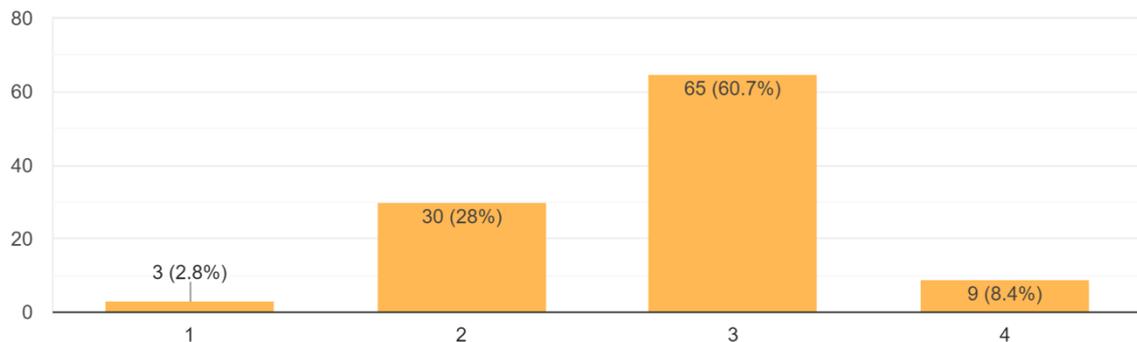
107 responses



**2-10 逆に、あなたは一緒に働いている日本人の社員や上司をどの程度理解している
と思いますか？ (1:全く理解していない～4:非常によく理解している、を示します)**

ในทางตรงกันข้าม ท่านคิดว่าท่านเข้าใจพนักงานหรือหัวหน้าคนญี่ปุ่นที่ทำงานอยู่ด้วยกันมากน้อยเพียงไร

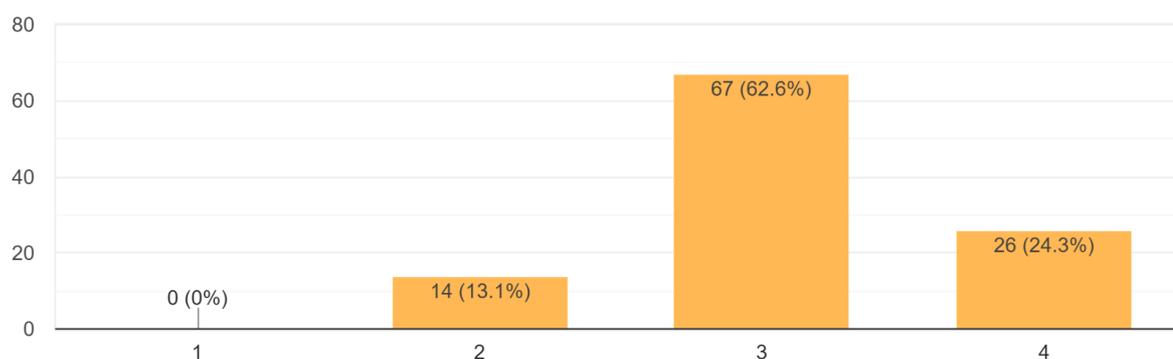
107 responses



2-11 現在の会社に対する満足度

(1:全く満足していない～4:非常に満足している、を示します)

ท่านคิดว่าพอใจกับองค์กรหรือบริษัทปัจจุบันนี้มากน้อยเพียงไร
107 responses



2-12 日本人と一緒に仕事をする事について追加の意見、問題点、そして日本人の管理職や社員が改善すべきことについてご意見をお聞かせください

- 年齢や年功序列を重視せず、能力と成果にフォーカスすべき。
- タイ人への指導スキルを向上させ、トレーニングを通じて知識を向上させるべき。
- タイの企業文化を理解し、受け入れることが重要。
- コミュニケーションにおいて言語だけでなく、考え方も重視すべき。
- 感情や表情、言葉遣いを状況に応じて適切に使うべき。
- タイに来る前にいくつかの国で働いた経験のある日本人もおり、他国の文化を引きずっているため、タイでのコミュニケーションや調整が難しいことがある。日本人の考え方自体の理解が難しいだけでなく、タイ人側が一方向的に適応しなければならないことがあるため、一部の日本人はその状況に慣れてしまい、タイ人社員と問題解決や改善に取り組もうとしないため、一緒に向き合っ
てほしい。
- 日本人はタイ人の働き方を学び、意見交換の機会を増やすべき。
- 各職位の役割や責任を明確にし、適切な報酬を設定することが大切。
- 予防的な問題解決を重視し、問題が起きる前に対処するべき。
- 感情に左右されず、冷静に問題解決を図るべき。

- 指示内容や期待値を明確にすべき。
- 日本人社員はタイの文化や考え方を理解し、タイでの仕事環境に適応する必要がある。
- 日本の法律とタイの法律の違いを理解し、それに基づいて対処する必要がある。
- 日本人上司は、タイ人社員に対してフィードバックを積極的に行うべき。
- 問題解決の際は、あらゆる側面を考慮して意思決定を行うべき。
- 英語のスキル向上を図り、コミュニケーションをスムーズにするべき。
- 会議の座席配置など文化的な違いを共有すべき。
- 日本企業はタイの顧客のニーズを理解し、タイに合ったアプローチを取るべき。
- 管理職は、能力と倫理を兼ね備えた人材を選定し、タイ人社員に受け入れられるようにするべき。
- 日本人上司は感情的にならず、冷静にタイ人社員の意見を聞くべき。
- 適材適所で人を配置し、職務内容に合わない仕事は適切に処理する
- 各部署の業務計画と予算を明確にし、年度ごとに管理すべき。
- 日本人とタイ人のコミュニケーションを増やし、迅速な対応を心がけるべき。日本本社の指示を待つのではなく、複数の選択肢を持って問題を解決するべき。
- 働く時間と効率を重視し、問題があればすぐに解決策を提示すべき。
- 従業員の福利厚生を考慮し、コスト削減が品質や健康に悪影響を及ぼさないようにすべき。
- 意見が一致しない際に、言語の問題もあるが、もう一つの要因として日本人が自国の文化を優先し、タイ人に対する信頼が欠けていることだと思う。タイ人が提案するアイデアに対して、日本人からの提案と同じようには受け入れられないことがあるがタイに拠点を置く以上、タイ人との協力は重要のため平等にすべき。
- 日本人上司は、タイ人社員の提案にも耳を傾け、信頼を築くべき。
- 日報の提出が必要かどうか知りたい。
- 問題解決は理性と理由に基づいて行われるべき。