

臺灣人日語人才於新冠疫情流行前、後的就業狀況
新型コロナウイルス感染症流行前後における台湾人日本語人材の就職状況
Employment Situation for Taiwanese Talents of Japanese before
and after the COVID-19 Epidemic

王敏東 何姍君
台湾科技大学 応用外語学科

要旨

台湾の高等教育機構で多くの日本語人材が養成されてきているが、就職市場における「日本語」の位置付けに関する全面的で明確な論考は管見の限り見当たらない。本研究では、日本語を生かして働く台湾人 97 人の資料を分析し、日本語人材の就職状況について考察した。具体的には日本で開発された「KH Coder」を使い、台湾の日本語人材がよく従事する職種、各職種に必要な能力、新型コロナウイルス感染症流行前後の状況、日本語学科卒業生と非日本語学科卒業生の違いなどについて検討した。

まず、日本語人材は幅広い職場で活躍しており、異なった分野への転職や、起業も可能であることが分かった。また、今回の資料で多くの人に言及されたのが、「能力」、「コミュニケーション」、「学習」、「経験」、「専門」、「機会」、「知識」「言語」、「文化」であったことを明らかにした。新型コロナウイルスが爆発的に感染した後、在宅勤務の増加に相まって、「パソコン操作」、「時間管理」、「メンタルヘルスの管理」が強く求められるようになった。最後に、就職したとしても、「コミュニケーション力」などを、絶えず身に付ける努力を続ける「必要」があることが判明した。

キーワード

テキストマイニング、能力、日本語学科

臺灣人日語人才於新冠疫情流行前、後的就業狀況

王敏東 何嫻君
臺灣科技大學 應用外語系

1. 前言

臺日因地緣之故歷來在各領域面相即有密切的往來。因此會日文的臺灣人在臺日勞動市場上是不可或缺的人力資源。1963年因鑑於日治時期接受日本教育的臺灣人力老化、臺灣有需要自力培養新一代的日語人才,當時的文化學院(今文化大學)成立了我國第一個高等教育系統內的日語系組[1],從而輔仁大學、東吳大學等陸續設立了日語系,截至2022年5月臺灣已有臺大、政大等27所大學設有日語系,另外還有元智、慈濟等十餘個大專院校在(應用)外語系或東方語文學系下設有日語組或要求必須修習相當程度的日語課程[2]。此外,修讀日語的非日語系大學生更是我國學習日語人口的最大族群[3]。不少日語相關科系的教育目標含增進學生的就業力,課程內容除日語聽、說、讀、寫、譯等基本五技能以外,多開授文化、商務等相關課程[4、5]。而大學第二外語的日語課程則多著重在從初級開始教授的一般日語[6]。

然而就筆者所知,在日語學習者如此之眾的臺灣,「日語」在勞動市場究竟是居於怎樣的位置,並沒有相關的論述。雖然近年為了因應大學系所評鑑,大多數的日語系會各自調查畢業系友出路,但因評鑑資料礙於保密義務不得公開或引用,而更是無從得知非日語系畢業的學生在其實際投入勞動市場後是如何在職場上發揮其「日語」的長才。因此,「日語」在我國日語人才就業市場狀況至今不清楚。

有鑑於此,本研究主要以2019年9月天下雜誌出版的《我會日文,我驕傲》一書的內容為文本,剖析書中92位於職場上活用日語的臺灣人之經驗談[7],爬梳我國日語人才的勞動樣貌。另一方面,由於該書出版後不久,全球爆發的新型冠狀病毒傳染疫情對勞動市場造成了相當衝擊,為了釐清新冠疫情爆發後日語人才在勞動市場上產生的新樣貌,筆者曾對上述期間在日本求職或就業的5位臺灣人於2020年10月及2021年8月各別進行了2次的縱斷追蹤訪談,此部份的訪談資料亦為本研究的討論對象。

2. 背景文獻探討

許多日語學習者期望於職場上發揮日語專長，這也是日語教育的重要目標之一。日語科系畢業的人應該理所當然是以「日語」為專長投入勞動市場，然而僅有「日語」一項專長常已不足以讓日語科系畢業的人在勞動市場獨佔鰲頭，這甚至連帶引發日語科系省思招生及課程上的規劃，如 1996 年起相繼出現標榜除「日語」以外也注重經貿或觀光等的應用日語系[8]，亦有許多學校鼓勵日語系師生培養第二專長或進行跨領域活動[9、10]。岡崎幸司（2010）甚至在考察了 24 家臺北市日本工商會理監事企業主管的畢業系所後，建議未來有意至日系企業就業的日語系學生最好雙主修經濟、企管、會計、法政等科系[11]。

另一方面，非日語科系學生在修讀日語為第二外語時無疑是在自己原本的專業上再添加了「日語」這個有利能力。

在王敏東、吳致秀、張育銓(2016)、林明煌(2019)等諸多研究中都顯示不論是日語系或非日語系的大學生學習日語的主要動機中均包含「對就業有利」的考量[12、13]。

臺灣人近年來普遍對日本抱持高度好感[14]，在日本同時因少子化、高齡化伴隨而來的招募外國年輕勞動力政策的推動下，使擁有日語專長的臺灣人最近投入的勞動市場也擴及到日本，臺灣人對於臺灣人在日本就業也多抱持正面態度[15]。

因此許多研究曾討論有關日語人才在臺日勞動市場的部分議題，如工藤節子(2004)、守谷智美、池田聖子、和田薰子、加賀美常美代(2017)、守谷智美、和田薰子、池田聖子、加賀美常美代(2017)、吳岳樺(2017)等調查分析臺日員工在日系企業內共事相處時的人際關係、表達方式及處事態度等[16、17、18、19]。

日本企業雇用外籍員工的相關報告，如日本厚生勞動省(2014)的調查數據顯示：日本企業雇用外國留學生時最重視的語言是「英語」及「中文」[20]。福嶋美佐子(2016)指出日本企業對外籍員工要求最多的能力為「日語」及「英語」，但對於理工科系技術開發者的要求則降低為可讓他們從工作中慢慢學習日語、而不特別要求其英語能力，此外也注重外籍員工是否

了解公司的經營理念及方針，及是否能和同事和睦相處不破壞和諧等[21]。宮城徹、中井陽子(2017)以理工科系越南留學生為對象的調查顯示外國人在日本就業上重要的一環是「異文化適應」[22]。DISCO 於 2018 年 12 月以全日本具相當實力的 23582 家企業為對象(回收 732 家企業)進行的網路調查結果指出，日本企業雇用外國留學生主要要求的資質是「日語能力」(文科占 57.7%，理科占 57.4%)、「溝通能力」(文科占 56.3%，理科占 51.2%)、「協調性」(文科占 32.9%，理科占 29.2%)、「專業知識」(文科占 8.0%，理科占 34.4%)、「基礎學力」(文科占 23.0%，理科占 21.5%)、「異文化對應力」(文科占 13.1%，理科占 13.4%)等[23]。

由上述研究可以看出日本企業雇用外國人時考量的大方向，如對專長能力要求及對文理科人才的期待不同等。但仍缺少專門針對臺灣日語人才在勞動市場全貌的俯瞰，現有少數特定以臺灣人為對象的研究主題也僅限於人際相處上心理的調適等，而未見新冠疫情爆發以來新趨勢的探討。實際上新冠疫情流行對包含臺日在內的大多地區的工作模式及職涯思維已產生了巨大的影響[24]，其影響為何則亟待釐清。

3. 研究方法

訪談等質性研究方法(Qualitative Research)在人文社會科學的研究中一直居於重要地位，然而因為分析透過訪談所得的文本可能被質疑其客觀性，如何客觀有效地由質性訪談等資料中妥適萃取出資訊也長期困擾著研究人員。為了減少疑慮，近年有些研究將蒐集所得的質性資料利用電腦軟體等進行內容分析(Content Analysis)，如吳展宇(2011)曾以紮根理論為本搭配電腦軟體半人工歸類分析受訪者為何不再繼續學習日文的原因[25]，而王敏東(2022)以大量報紙標題為文本製作成文字雲並分析討論日本前首相菅義偉的形象[26]，王敏東(2022)在製作文字雲過程中需經一定校正，大約能抽出常用字詞及系統自動產出文字雲圖的程度。此外據筆者所知，有一些利用 KH Coder 從中文文本中探索各字詞間的網絡關係(Network)、集群關係(聚類分析；Clustering)等的論著[27]。

KH Coder 是日本立命館大學樋口耕一教授開發的文字探勘系統，具有詞頻表、詞彙網路、外部變量抽取等功能[27、28]。該系統最初主要針對日文文本開發，亦可用於英、法、德、西、中等語言，然而中文部分只適用簡體字的文本[27]。至 2022 年 5 月至少已有超過 5 千篇利用 KH Coder 分析大量質性文本的論著發表[27]，如中西啓喜(2022)基於日本少子化日益

嚴重，利用 KH Coder 分析以開放式問卷方式調查所得日本大學生對於相親及自由戀愛的看法[29]，或如脇忠幸(2022)以 KH Coder 分析求職網站上的文本，來了解遠距(視訊)面試時所要求的「能力」[30]等皆是。

基於以上說明，本文利用 KH Coder 由大量質性文本中抽出有效資訊以勾勒我國日語人才在勞動市場上的樣貌，進行以下的分析。

1. 整理分析《我會日文，我驕傲》一書中收錄的 92 筆 2019 年以前有關日語人才工作經驗的文本資料。
2. 整理分析新冠疫情爆發以來 5 人各 2 次(計 10 筆)的訪談文本資料。
3. 綜合比較前述 1、2 的資料，統整出我國日語人才在勞動市場上的樣貌。

其中市售書《我會日文，我驕傲》中將以「日語」長才活躍於勞動市場臺灣人的職種分成 9 類(9 章)，各章包含的人數資料及其對於工作描述的文本人次、字數等(扣除應由出版社列的章節標題及個資)如表 1 第 2 橫欄。

表 1 本研究使用文本的基本資料

	章節標題	人次	字數
1 《我會日文，我驕傲》 92 篇文本	(1)翻譯口譯、教師	7	6926
	(2)行銷公關	12	13401
	(3)業務	15	15463
	(4)後勤管理	14	14335
	(5)出版、媒體	6	7502
	(6)服務、旅遊業	12	11273
	(7)跨領域	6	6354
	(8)職涯大轉彎	10	9838
	(9)創業、創新產業	10	11267
2 新冠疫情爆發後的 2 次訪談		10(5 人各 2 次)	15613

由表 1 第 2 縱欄的(1)~(9)可以大約掌握日語人才在勞動市場上常見的工作性質，即表 1 中《我會日文，我驕傲》一書中(1)至(6)類的工作是日語人才常進入的勞動市場或從事工作的性質，而在這些主要工作性質間也可能如表 1《我會日文，我驕傲》一書中的(7)至(9)所示相互轉換、跨域或創業。而書中這 92 位中有 61 位有臺灣日語系所畢業的學歷，在(1)~(9)中除(7)的跨領域佔十幾個百分比以外，均各佔一半以上。

至於上述 2 中提示的 5 人的就業經歷分別為：A 氏：外資投顧公司的日本分公司；B 氏：日本上市上櫃公司的軟體工程師、臺資公司日本辦事處的軟體工程師；C 氏：日本中小企業的工程師；D 氏：外國航空公司地勤、日本氣象公司；E 氏：日本旅館、日本百貨公司口譯、臺灣企業翻譯、臺灣企業秘書、日本在臺公司內勤。

其中 D 氏畢業於日語系、A 氏雙主修日文、E 氏曾輔修日語系但未完成，B、C 兩氏則非日語系所畢業。

如前所述，KH Coder 不能處理繁體中文字的文本，因此上述 1、2 的文本均先經轉化，正確性由筆者多次人工檢閱校正，經轉化的文本利用 KH Coder 進行以下分析。

- (1) 篩出文本中的常用字詞，並檢視重要常用字詞的前後文。除討論「1 與 2 的全體」狀況外，亦進行「新冠疫情爆發前(1 書籍文本)」及「新冠疫情爆發後(2 訪談文本)」的比較。
- (2) 探討字詞間的共起關係(Co-Occurrence Network)。亦就「1 與 2 的全體」、「新冠疫情爆發前(1 書籍文本)」、「新冠疫情爆發後(2 訪談文本)」等 3 個部分作圖來討論。
- (3) 抽出「新冠疫情爆發前(1 書籍文本)」-「新冠疫情爆發後(2 訪談文本)」、各類職業(書籍文本的(1)~(9))、日語系所畢業與否等族群各自的特徵字詞。
- (4) 為凸顯「新冠疫情爆發前、後」、「各類職業」、「日語系所畢業與否」等族群各自的特徵，利用 KH Coder 對應分析(Correspondence Analysis)的功能視狀況將上述 c 抽出之各族群特徵字詞作圖視覺化。

經由上述(1)、(2)、(3)、(4)的分析，統整出日語在勞動市場上的樣貌，可為我國日語教育界及欲以日語專長投入勞動市場的臺灣人提供參考。

4. 調查結果與分析

本章首先利用 KH Coder 抽出文本中的常用字詞，並製作字詞間的共起網絡圖，以掌握日語人才在勞動市場整體的概況。其次為了了解新冠疫情爆發前後、各類職業、日語系所畢業與否等各自的群體間是否存在不同的特徵，因此抽取上述這些狀況各自的特徵字詞，並利用 KH Coder 對應分析的功能製作對應圖。這些經由 KH Coder 系統輔助抽出的資訊，都回歸文本原文的前後文脈確認推敲，以統整訊息。

4.1 文本中的常用字詞

首先，我們利用 KH Coder 先經系統整理去除如「(我)認為」、「覺得」等此類文本經常出現但不具太大實質意義的字詞，抽出表 1 中所列 102 人次文本的常用字詞如表 2。

表 2 出現率最高(出現次數 100 次以上)的前 51 字詞

順位	抽出語	出現次數	順位	抽出語	出現次數	順位	抽出語	出現次數
1	工作	811	18	到	223	35	機會	139
2	也	636	19	溝通	204	36	想	138
3	公司	585	20	客戶	202	37	日商	138
4	日本	535	21	臺灣	194	38	大	134
5	日文	508	22	學習	189	39	知識	131
6	不	453	23	所以	187	40	語言	130
7	會	453	24	需要	187	41	不同	129
8	能	393	25	因此	177	42	重要	129
9	要	383	26	才	175	43	了解	125
10	就	364	27	業務	170	44	文化	119
11	但	344	28	經驗	161	45	領域	118
12	都	314	29	可以	158	46	去	115
13	能力	296	30	專業	154	47	選擇	115
14	讓	260	31	做	151	48	進入	114
15	更	259	32	開始	151	49	可能	106
16	人	232	33	最	144	50	非常	103
17	很	226	34	時間	139	51	面試	101

其中「不」、「會」、「要」、「就」、「但」、「都」、「很」、「因此」等應為在一般的文本中都常出現的字詞，而因本研究收集所得的文本主題為介紹分享日語人才的工作經驗談，因此「工作」、「公司」、「日本」、「日文」等自然是使用頻率高的字詞。除此之外，日文人才常提及的是表 1 中筆者以粗體字標示的「能力」、「溝通」、「學習」、「經驗」、「專業」、「機會」、「知識」、「語言」、「文化」等，也就是說這些是臺灣人以「日文」這項專長投入勞動市場時需注意掌握的關鍵。比如「除了日文以外，(專業)技術、經驗和應用很重要」、「縱使語言在他人眼中往往不是職場中的專業能力，但它卻能讓不是某領域專業科系出身的人，從日文的角度切入各種產業開展職涯」、「語言專長不僅可以幫助自己在職涯上擁有更多選擇，更重要的，是讓自己能成為人與人之間溝通的橋樑」、「語言是工具，除了語言能力外，一定要有其他專長，建議在校生可以多找實習機會，發掘自己有興趣且願意投入熱情的領域，並選修相關科系的課程」、「很多領域都用得到日文，但如果少了其他的專業知識，可能連面試的機會都沒有」、「因為曾有在日本企業的實習經驗，應對客戶時能更遊刃有餘」、「在老闆的器重下，我被公司派往日本工廠學習半導體技術，踏上工程師之路...(中略)...在逐漸找回日文能力的此刻，我就要前往一個必須大量使用日文的國度，還得利用不夠純熟的日文，學習一個全然陌生的技術」、「在實務工作上，更要理解日本人的文化」等。

為了更明確化新冠疫情爆發前、後勞動市場上對日語人才的要求是否有所不同，因此再觀察表 1 中「(1)~(9)」及「(10)」各自的常用字詞(表 3)。

表 3 新冠疫情爆發前、後出現率最高的前 25 字詞

新冠疫情前(書籍文本)		新冠疫情爆發後(訪談文本)	
抽出語	出現次數	抽出語	出現次數
工作	598	公司	174
也	559	工作	140
日文	469	日本	135
公司	411	不	99
日本	400	會	98
能	366	但	83
會	355	也	77
不	354	就	70
要	317	很	67
就	294	所以	67
都	269	要	66
但	261	臺灣	64
能力	255	都	44
更	252	可能	41
讓	250	能力	41
人	195	日文	39
到	192	可以	38
客戶	177	上班	37
業務	162	人	37
很	159	疫情	36
需要	159	重要	35
才	158	面試	33
因此	155	到	31
經驗	149	日本人	30
學習	146	時間	27

由表 3 可以看出不論是新冠疫情爆發前或後，「工作」、「公司」、「日本」、「日文」出現頻率皆相當高，「能力」也是兩個時期的高頻字詞，而「疫情」則是明顯反映新冠疫情爆發後勞動市場趨勢，這個詞在新冠疫情爆發前出版的《我會日文，我驕傲》中完全沒有出現過。

為了探究在新冠疫情爆發前、後出現率都高的「能力」在勞動市場上具體指的究竟是怎麼樣的能力，觀察文本「能力」字詞的前後文發現，扣除「要達成目標，得有一定的能力和資金作後盾」、「這些都是幫助自己累積能力跟人脈的好機會」等對「能力」一般性的敘述，或「身為業務，自己要有下判斷跟決策的能力，才能夠發揮價值」、「採訪後的整理，也非常考驗記者的邏輯能力」等對特定職種の「能力」外，日語人才在職場上常被述及的能力是「日文能力」(61次)、「日語能力」(11次)。而其他的「能力」主要有以下這些(粗體字為筆者加註)。

(1) 《我會日文，我驕傲》一書中被述及的其他主要「能力」有：

- A. 「具備會計、資訊工程或其他外文能力等的學生，有了日文能力的加乘，對於職涯的選擇往往更有自信且明確。」、
- B. 「日本電商的要求非常明確且崇高，需要想盡辦法突破自己的極限。若僅抱持領薪水做事的心態可能會無法適應，必須擁有嘗試一切的勇氣、解決問題的能力、市場競爭商品洞察的敏感力、高度的自我要求、到最後一刻都不放棄的意志力與堅持」、
- C. 「除了商用日文、金融術語等專業能力之外，在應對日籍主管、日本總公司的要求，以及應對日商客戶的經驗中，也漸漸地磨練出了一套日系企業的習慣，了解在體制下如何進行有效的溝通」、
- D. 「日本企業普遍對臺灣抱有好感，加上中文能力在商場上也漸獲重視。近年來，擁有中韓雙語能力的外國人也成為日本企業青睞的人才」、
- E. 「就我自身的經驗，當有機會直接使用日文進行契約交涉或談判時，過往這些訓練表達能力的課程，得以讓自己具備一定程度的日文口說能力，對提升自我職場競爭力幫助非常大」、
- F. 「與客戶及人選間的溝通會運用到中英日三種語言，面對 HR 時，更發現自己過去在軍中跨部門的協調能力在溝通上大有幫助」

(2) 受訪者對於新冠疫情爆發以來新勞動形態所需的其他「能力」有如：

- A. 「目前的工作因為疫情的關係，大多在家上班，且有大夜班，所以需要時間管理的能力、溝通能力、電腦操作的能力，及自我調適的能力」、
- B. 「目前的遠距上班，為了顧及隱私，公司允許視訊不開鏡頭或麥克風，因此在無法親眼看見對方肢體語言和表情的情況下，「空気を読む」(閱讀空氣體察氛圍)的能力就相對更為重要」

此部分分析已可概略了解到勞動市場上對日語人才期待的除最基本的日語能力以外，也包括在不同狀況下所需的其他複合能力。而自新冠疫情爆發以來，為了因應遠距工作的新形態，也因而產生許多對於上述「電腦操作」、「溝通能力」、「時間管理」、「自我調適」等能力的新要求。因為在家遠距上班，首先需要非常熟悉電腦相關系統的操作。如受訪的 D 氏即表示「對於遠距視訊等方面，因公司內部和客戶端用的系統不同，我們在家工作又要連結公司內部的電腦，所以上班時間要同時操作數個系統或頁面，如 google meet、skype、E-mail、slack、微信等，還有一些如線上白板的功能等，有些較年長的可能就會操作的不流暢，而這些電腦的操作當初進公司時是沒有特別教的」；又因非親身與對方見面，需要更明確的溝通能力，而因長時間關在家裡，需要適度的時間管理及自我調適[31]，否則可能容易陷入如《讀賣新聞》等日本諸多媒體都曾報導過的肩膀痠痛、精神壓力、睡眠障礙等「遠距上班所造成的憂鬱」[32]。

由此可知日語人才在職場上因應新冠疫情的蔓延流行會出現與以往有所不同的問題及相應要求的能力。

4.2 字詞間的共起網絡

為了找出文本字詞間的關係，本文將表 1 中的文本利用 KH Coder「共起網絡(Co-occurrence Network)」的功能繪製字詞間的共起關係圖(圖 1；共起 Network 係數 0.25 以上)，圓圈大小表示出現次數的多寡，線條粗細則表示語詞間關聯性的強弱。由圖 1 可以看出大的架構，左邊 9 點鐘方向淺色底區塊部分日語人才在勞動市場上肩負「日本」-「臺灣」間的各種工作，其中自然需要專精的「日文」及其相關的「能力」。而「工作」主軸是要「讓」某些運作「更」順遂(左下 7 點鐘方向)。「不」「會」「就」「要」求助於「人」(「若有不會不懂的事情，就要向人請教」之意)(右側 3 點鐘方向)。而在這幾個一般性的脈絡之外，還可以看出圖最上方「專業」分別和「知識」及「領域」(12 點鐘方向三個圈)，及「累積」-「經驗」(左上 10 點鐘方向兩個圈)的重要關鍵鏈。

臺灣人日語人才於新冠疫情流行前、後的就業狀況

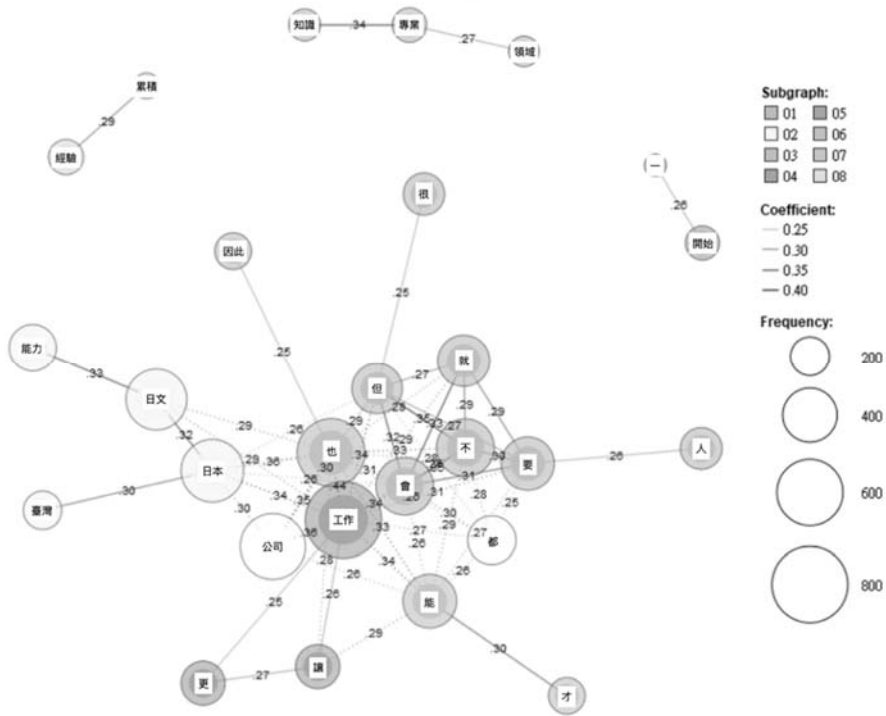
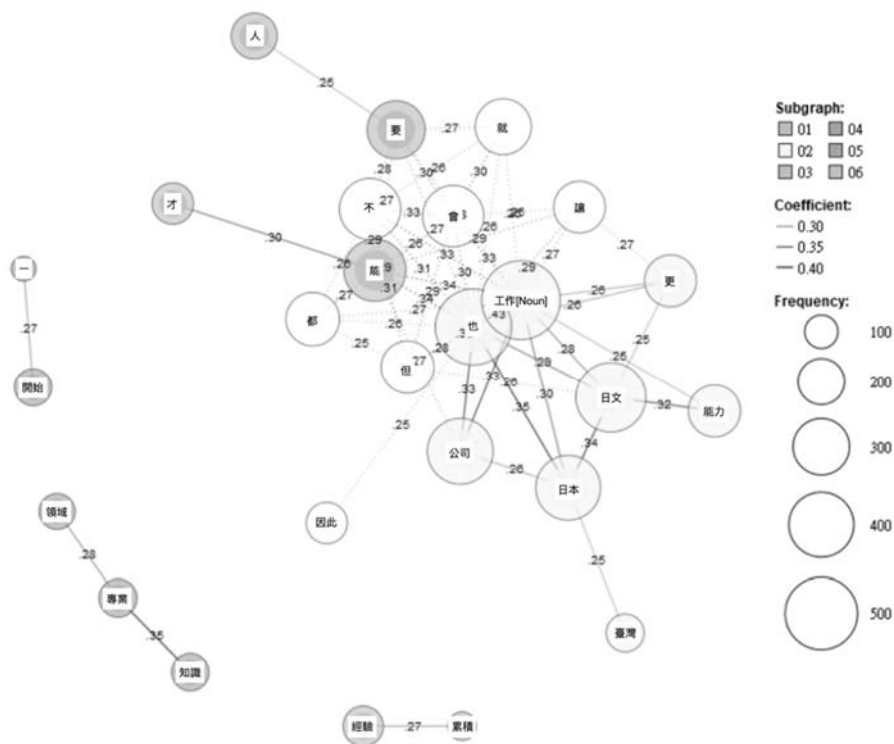


圖 1 字詞網絡圖(全體)

接下來進行新冠疫情爆發前、後的字詞網絡比較。圖 2 為新冠疫情爆發前(書籍文本)的字詞網絡圖(共起 Network 係數 0.25 以上)。

圖 2 字詞網絡圖(新冠疫情爆發前)



由圖 2 可以觀察出疫情前日語人才在勞動市場上關聯性強的幾個群，首先，右側 3、4 點鐘方向淺色圈塊群的「日文」人才從事的「工作」或為「日本」的「公司」，或「工作」的「公司」需與「日本」對應，而「能力」在這一群內居於重要位置。其次，左下 8 點鐘方向的「專業」則與「知識」及「領域」有極高的相關；「經驗」與「累積」高度相關(下方 7 點鐘方向兩個圈)。其他如左側中間深色圈的要如何「才」「能」怎樣等是日語人才在勞動市場上也需注意的。

以下圖 3 則為新冠疫情爆發後(訪談文本)的字詞網絡圖，由於此部分的文本字數較少，故將共起 Network 係數設為(較大的)0.35 以上。

臺灣人日語人才於新冠疫情流行前、後的就業狀況

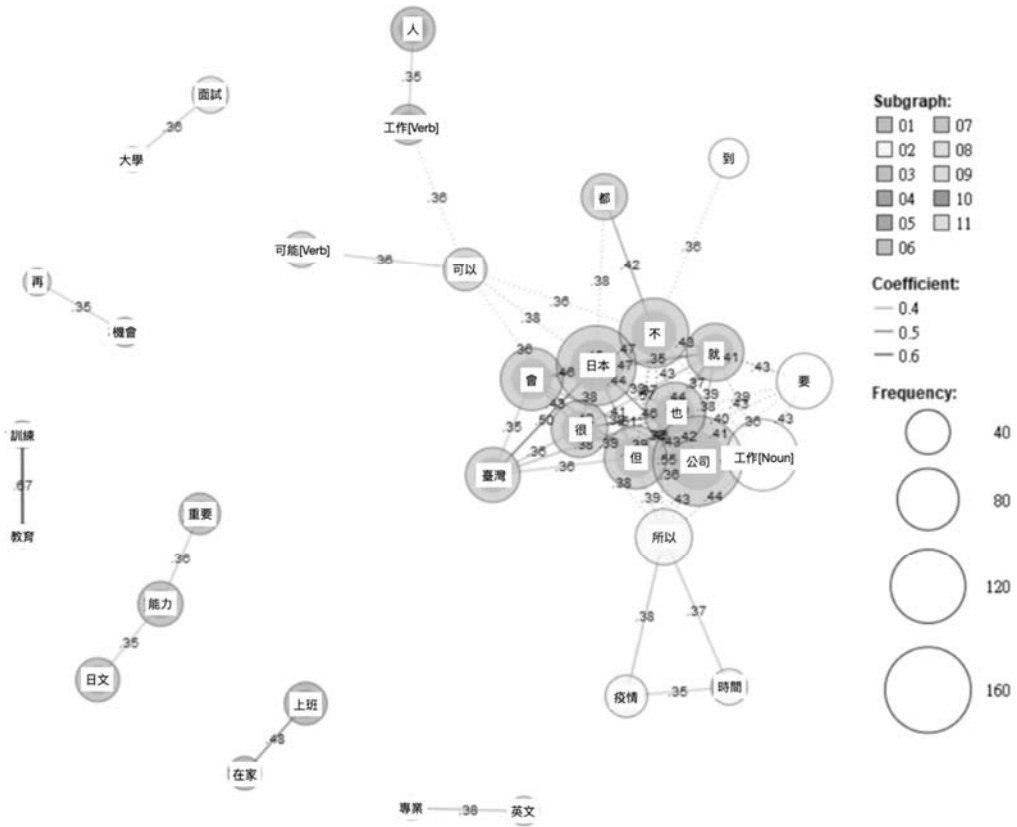


圖 3 字詞網絡圖(新冠疫情爆發後)

由圖 3 可以觀察出中間偏右側 3 點鐘方向灰色的地名「日本」、「臺灣」等與「公司」等一般性的關係外，左側 8 點鐘方向的「能力」與「日文」、「重要」緊密連結，左上方 11 點鐘方向「大學」畢業後投入勞動市場時幾乎必經的「面試」過程，進入勞動市場(尤其是日本企業)後札實的「教育」、「訓練」外，左下方 7 點鐘方向的「在家」-「上班」，及右下方 5 點鐘方向的「疫情」-「時間」是新冠疫情爆發以後日語人才在勞動市場上面臨的實際狀態。

比較圖 2、3 可看出自「疫情」爆發以來，「在家」「上班」的情況變多，自我「時間」管理變得重要。其中最直接的「疫情」一詞出現 36 次，分別有「其實日本的就職活動是非常消耗時間和體力的，而且當時新冠疫情已經爆發，在外面跑就職活動是有染病的風險的」、「當初進這間公司前

經過四關口試，第一關人事和最後一關本部長是日文口試。當時因為**疫情**，**找工作非常困難**」、「本公司還是有日本傳統公司的一面，雖然是科技業，並不像 LINE、樂天、yahoo 等早有**遠距**工作的情形，在這次**疫情**以前，本公司是沒有這樣經驗的，因此我們這一期新人的教育訓練是本公司首次實施**線上**訓練，公司似乎當時也有點措手不及」、「實際因為**疫情**的關係大多**在家上班**(本公司是 9 成)，所以到這間公司半年多以來，只去過公司不到 10 次。透過網路也很難真正交到朋友，直到上週才第一次跟同事一起吃飯」、「雖然**網路科技業**在**疫情**中行情看俏，但相對地，因為**疫情**，外部原先預定的需求凍結收束得太快，所以本公司公開的財報顯示今年業績是小虧，但今年還是有在招新人，畢竟全球這個領域的人才還是不足的」、「對於**疫情**當然是會**擔心**，但工作還是要做，不然就只能辭職，錢一下子就會花完」、「原預定於 6 月開始上班，但因**疫情**影響，所以調整至 8 月才開始」、「比如我有一位臺灣日文系畢業跟我差不多同時來日本的臺灣朋友，原本在日本從事**旅遊業**，**新冠疫情**爆發後，公司原本給他六成薪，之後變成兩成薪，後來就請他**離開**了」等從求職活動、新人教育訓練、上班模式、公司的營運狀況，一直到被迫離職等的各種現實事例都反映其中，並且有受訪者表示「最近公司有在說，以後就算**疫情**過去，可能這種**在家上班**的模式也會是一種選項而長久固定下來」。

由此可知**新冠疫情**加速普及在家**遠距**上班的勞動模式，若回歸此次調查的文本原文更可以發現除「**疫情**」一詞以外，「**在家**」、「**遠距**」、「**線上**」是**新冠疫情**爆發以前出版的《我會日文，我驕傲》一書中未曾出現，但在**疫情**爆發後的兩次訪談中各出現了 10 至 29 次不等。因此未來有必要在日語教育中強化日語人才如何適應這種「**在家**」「**遠距**」「**線上**」勞動模式的能力。

4.3 特徵字詞及對應分析

本章討論日語人才在勞動市場上各種不同條件情況下是否存在不同的特徵。比如**新冠疫情**爆發前後、不同職業類種、日語系所畢業與否等，以下抽取上述這些狀況各自的特徵字詞，並透過 KH Coder 對應分析作圖功能，將各族群間的特徵可視化。

(1) **新冠疫情**爆發前、後

首先，我們利用 KH Coder 外部變量抽取功能篩選出**新冠疫情**前或**新冠**爆發以後兩個時期的特徵字詞(表 4)。

表 4 新冠疫情爆發前、後的特徵字詞

新冠疫情前(書籍文本)		新冠疫情爆發後(訪談文本)	
工作	.496	疫情	.228
也	.490	所以	.216
能	.349	公司	.183
日文	.314	很	.182
都	.288	上班	.172
讓	.281	臺灣	.167
更	.270	可能	.165
能力	.249	但	.163
學習	.193	日本	.150
因此	.187	日本人	.145

表 4 中的數字為 Jaccard 係數，數字越大表示集合間共通要素占比越高，也就是類似度越高的意思。

另一方面，圖 4、5 是利用 KH Coder 製作出的新冠疫情爆發前、後的對應分析圖。圖中越不具特徵的字詞會集中在橫、縱軸 0,0 的原點附近，相對地，分布在圖外側的則是特徵字詞。

圖 4 新冠疫情爆發前的對應分析圖

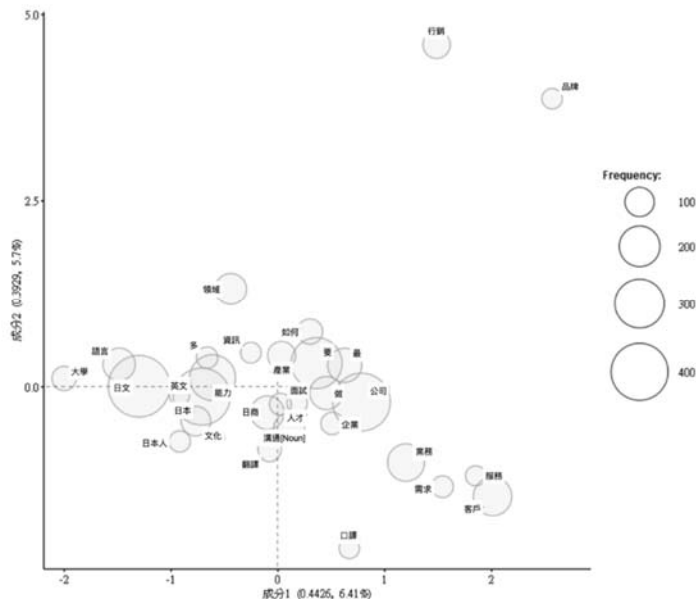
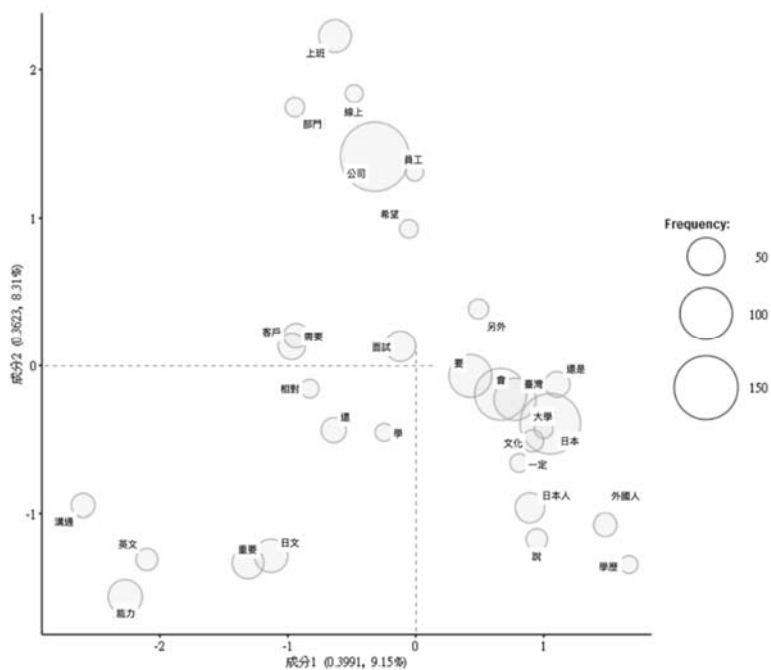


圖 5 新冠疫情爆發後的對應分析圖



由圖 4、5 可以觀察出「線上」「上班」是新冠疫情爆發以來的重要特徵。

(2) 各類職業

表 1 中所列(1)~(9)，也就是日語人才在勞動市場上常見的 9 類工作各自的特徵字詞如表 5。

表 5 各類職業特徵字詞(前 10)

(1)翻譯 口譯、教師		(2)行銷公關		(3)業務		(4)後勤管理		(5)出版、媒體	
口譯	.262	行銷	.227	業務	.202	也	.149	編輯	.296
翻譯	.177	品牌	.155	日商	.190	公司	.147	出版社	.167
接案	.146	廣告	.147	公司	.172	但	.140	採訪	.148
現場	.123	能	.138	工作	.149	會	.137	出版業	.146
得	.113	工作	.130	日本	.142	工作	.131	書	.125
案件	.103	都	.127	也	.140	就	.123	記者	.123
時間	.102	但	.126	客戶	.138	都	.122	書籍	.109
比較	.101	媒體	.125	就	.129	能力	.119	出版	.109
劇組	.098	更	.116	機會	.127	經驗	.118	文章	.109
做	.096	會	.114	要	.124	不	.118	可	.108
(6)服務、 旅遊業		(7)跨領域		(8)職涯大轉彎		(9)創業、 新興產業			
服務	.167	法律	.170	技術	.149	創業	.185		
最	.132	研究所	.154	客戶	.127	讓	.129		
都	.124	就職	.118	了解	.118	語言	.128		
服務業	.122	律師	.111	工程師	.116	會	.118		
能	.118	工作	.110	日文	.112	就	.112		
也	.116	日語	.103	職涯	.111	網路	.106		
讓	.116	進行	.101	機會	.108	看	.106		
日本	.113	競爭力	.100	更	.102	不	.101		
更	.107	日本	.099	公司	.099	累積	.100		
飯店	.098	就職	.098	溝通	.098	日本	.098		

由表 5「翻譯口譯」工作多為「接案」性質，往往需親赴如「劇組」等「現場」，經常與「時間」賽跑，而「穩定案源並不是能一蹴可幾的事，必須經過時間累積」。

「行銷公關」工作方面，就如《我會日文，我驕傲》一書中 Yuching Lee 氏所示：由於「行銷」這個產業分為**媒體端**、**廣告端**及**品牌端**，三者做的事情簡單來說都是「廣告」，但立場不同，業務內容也會不同。媒體端提供自己的廣告版位給品牌端，而品牌端買了版位之後，需要決定投放怎樣的廣告，所以會將行銷策略傳達給廣告端，請廣告代理商發想廣告內容」，因此「行銷」、「媒體」、「廣告」、「品牌」均為這類工作需要掌握的特徵層面。

「業務」工作主要內容為「**公司**」與「**客戶**」之間的對應。

「後勤管理」的工作主要圍繞著「**公司**」這個主題，如「我被**公司**分配到經營管理室，需要提供及製作經營管理的相關數據資料」或「對**公司**內部來說，管理部的工作很需要同理心與溝通技巧，也要了解自己的職責是成為**公司**最強大的後援部隊」、「身為日商連鎖服務業品牌的人事，工作並不僅止於薪資計算、招募而已。諸如整間**公司**的人員配置、人事制度、績效考核等等，都必須隨時配合**公司**(或集團)政策調整，也需協助總**公司**了解當地制度和文化」、「最困難的是做好**公司**與員工之間的潤滑劑，不能讓員工感覺自己都是站在資方立場，也不能讓**公司**覺得自己偏袒員工」等。

「出版、媒體」領域的工作涵蓋主要「**出版**」「**書(籍)**」之「**出版社**」等的「**出版業**」，及需「**採訪**」、「**編輯**」的「**記者**」。

我們從「服務、旅遊業」中篩出了其他行業中較少出現的「**讓**」字這個特徵詞，這個領域的工作不外乎「要**讓**日本旅客在臺灣旅行也能感到賓至如歸」等隨時思考著「要如何提供**讓**人印象深刻的服務」，Lexy Hsu 氏更具體指出「如果想進這行，除了持續不斷精進自己的日文能力之外，不妨多方培養興趣...(中略)...多閱讀、不斷攝取新知，平時不忘訓練自己的口條與儀態...(中略)...**讓**人感覺穩重，能把自己的人身安全、旅遊心情託付給自己...(中略)...**讓**每一位出遊的旅客都能感受到滿滿的溫暖與滿足」。

「跨領域」工作的特徵是非常注重「**競爭力**」，比如「具日文能力的律師有一定程度的**競爭力**」。

「職涯大轉彎」的部分或有因「在協調供應商及客戶間的供需上，相較於在中間擔任雙方溝通橋樑，我更喜歡投入時間和精力在研究**技術**問題上，因此，也開始反思自己的職涯發展」、「主管向我詢問是否有意往專案管理發展，我衡量過後認為符合自己想再學習的目標便轉做 PM，負責**客戶**、業務與工程師之間的溝通協調。雖然辛苦，但當專案成功或提供業務能解決**客戶**需求的建議，完成「協調」任務時，就會很有成就感」等的狀況，而「**了解**自己的個性並找到跟自己個性相符合的工作，是轉行後覺得「當初真的做對決定了」的最主要因素」。一旦轉職，「「做一行學一行」的心態就相當重要，遇到比自己資深又在該領域長久深耕的人就要把握**機會**主動去請教學習」。「為了成就自我興趣而不斷轉換領域，但當中學到的知識和技能其實都是下一份工作的基石...(中略)...優秀的日文能力加乘上 IT 等其他領域的專門知識，在外商中是幫自己爭取升遷**機會**的利器」。

「創業、新興產業」特徵字詞的「**看**」或有因「回頭**看**人生」而毅然決然下定決心的，或有「建議趁年輕趕快去試試**看**」的，但有也呼籲勿「過度**看**重自己的喜好，而忽略成本及市場需求等考量，導致創業前期白白花費不必要的金錢與心力」的。

(3) 日語系所畢業與否

日語系或非日語系對於日語教育的目標不同，勞動市場上對於員工是否為日語系所畢業的期待要求也有所差異，甚至以高度專門職申請日本永住權時，日語系所畢業還可額外加分[33]，因此本節依所討論的文本中探討日語系所畢業與否的兩個族群是否各自呈現不同特徵。

非日語系所畢業族群的特徵詞「日本」「公司」「工作」等為與本研究探討主題相關性高的字詞以外，其餘的「也」「不」「但」「就」「要」「都」為一般性的各種文本中均可能常出現的字詞。

而日語系所畢業族群的特徵詞則顯示即便以「日文」這項「能力」進入了勞動市場，但仍「**需要**」「**溝通**」「**學習**」。由於「語言只是一種工具，是人類**溝通**中常被使用的方法之一」，「日文」這項「能力」便自然成為職場上跟客戶、同儕、上司等重要的溝通工具，比如「遇到使用全日文系統的日商客戶時，具備日文能力讓我與客戶的**溝通**更有效率」，「日文系出身的背景讓我在跟日籍主管與日本總部**溝通**時較一般員工更加順利，

也能提高討論的流暢度及對方的信任感」，而所謂的溝通不僅止於語言，還包含「真誠的**溝通**態度外，與同事甚至上級**溝通**的勇氣，和日本職場上重要的報告、連絡及商談技巧都非常重要」。更有甚者認為語文是求職時的**溝通輔具**，「想在工作上學以致用，就要結合學業及職場工具，日文只是**溝通**上的工具，我們必須在工作中獲得更多的職場工具以及產業知識」，而這些可能就是日語系所畢業的人在投入勞動市場後亟需額外學習的。比如有人表示「**日語能力**終究只是工具，常保謙虛的態度並積極努力**學習**，才會讓職涯更精彩、順遂」，「特別是語言相關學系的學生，不要排斥**學習**新事物，要培養第二專長才能夠更具競爭力」。需要學習的包含「日本職人精神...(中略)...嚴謹的細節把關」、「日商...(中略)...大體系下的分工及工作態度」、「日本職場的多面文化」等「目標語言國「好的文化（或習慣）」」，或視工作性質專業等的「行銷的專業知識」、「半導體產業的專業硬知識」等，「更深入鑽研有興趣的專業領域知識」，甚至「訓練自己的感官和培養學習能力」。因為就如 Mr. TJ 氏於書中所說的「日文系跨足商社、電子貿易公司或現在的半導體產業，其實都不容易；然而不論去到什麼樣的產業，保持自主學習的態度很重要，因為每個產業都有自己的產品知識跟 know-how，不設限、靠自己去補足不懂的地方。」。

5. 結語

由本研究分析可知我國日語人才在勞動市場各職業類型的分佈情形，及與各職業直接相關的特徵詞。以文本呈現的結果可彙整出日語人才於勞動市場上最常被述及的概念為「能力」、「溝通」、「學習」、「經驗」、「專業」、「機會」、「知識」、「語言」、「文化」等，此處所謂「能力」不僅限於日語能力，也包括各行業、職種別要求的專業知識能力，能不斷地溝通、學習、累積經驗、掌握機會的能力，及了解日商或日本客戶特有的文化的能力。

2019 年末新冠疫情爆發以來，「疫情」成為影響勞動市場上日語人才分佈的重要關鍵詞，影響層面跨及求職活動、就業後的教育訓練、在家上班的新工作模式，及其衍伸出的新能力需求，甚至伴隨而來的職業上身心的不適應。在本文成文的 2022 年 6 月仲夏，新冠疫情尚看不見盡頭，而已有受訪者轉述企業表示在家上班未來可能會以相當比例成為正常的工作模式。

日語系所畢業的人才活躍於以日語為專長的勞動市場外，非日語系所畢業的人才在併用日語的勞動市場上亦佔有重要的位置。由這些特徵詞顯示，日語系所畢業的人才相對於非日語系所畢業的人才認為在職場上還需要「溝通」、「學習」，即日語系所畢業的人才僅憑日語能力並不足以支持其職涯發展。

綜合本研究發現，對應國內日語相關科系的課程，可了解各日語科系在日語聽、說、讀、寫、譯基本五技能之外，多開授之文化領域、甚至日本企業職場文化的課程，應可應付大多一般基本職場需求。但目前各日語相關科系課程較未提及學生出社會後進入不同職場所需該領域的專業知識或職能，因此往往需要在職再學習。因此建議日語相關科系在學期間向學生適度介紹日語人才常從事的職種、工作性質及各類職業的特徵(詞)，以加強日語科系學生的就業力。日語科系學生一旦進入勞動市場後，雖因語言優勢可順暢地與所屬單位內外溝通，但溝通態度、技巧、甚至勇氣等也是必需的技能。因此，建議宜將學校體制內的日語溝通訓練範圍擴及態度、技巧、勇氣等更大的層面。此外，由於 2019 年末以來爆發的新冠疫情影響，在教育上可及早提升電腦操作、溝通、時間管理、自我調適等能力，以因應在家上班模式日益普及的趨勢。

若日語科系受限於既有課程架構上難以增加新課程或學分，可參考王敏東(2022)[12]以企業實習、專題研究或業師偕同教學等方式增進學生對日本就業市場的熟悉度的建議。

誌謝：本研究承蒙科技部 110 年研究計畫 MOST 110-2410-H-011-009 –經費支持，謹此敬表謝忱。

參考文獻

- [1] 中國文化大學日本語文學系 <<https://japanese.pccu.edu.tw/p/412-1109-691.php?Lang=zh-tw>> (2022年5月28日)
- [2] 大學甄選入學委員會 <<https://www.cac.edu.tw/apply111/index.php>> (2022年5月15日)
- [3] 國際交流基金(2020)「海外の日本語教育の現状 2018年度 日本語教育機関調査より」
<<https://www.jpj.go.jp/j/project/japanese/survey/result/dl/survey2018/all.pdf>>
- [4] 闕百華(2010)「大學日語教育中〈日本社會文化〉課程的定位與設計」『淡江日本論叢』22輯, 189-213
- [5] 李美麗(2012)「四技應用日語系商務日語教育之課程規劃」『東吳日語教育學報』38期, 47-76
- [6] 王敏東(2017)「有關設計領域日語詞庫的建置研究」『日本學刊』20号, 61-77
- [7] 許書揚(2019)『我會日文, 我驕傲』天下雜誌出版
- [8] 銘傳大學 <<https://daj.mcu.edu.tw/zh-hant/node/2>> (2022年5月28日)
- [9] 落合由治(2013)「日本語教育における第二のイノベーションの探究—台湾の直面する課題から—」『淡江日本論叢』28輯, 235-259
- [10] 林長河(2015)「グローバル化時代における台湾日本語学科の課題と展望—質の向上とイノベーションをめぐる—」『台灣日語教育學報』25号, 405-434
- [11] 岡崎幸司(2010)「採用人事における日本大企業の学部選好—台北市日本工商會理監事会社の日本本社を例に—」『中華日本研究』2期, 235-243
- [12] 王敏東、吳致秀、張育銓(2016)「外国語学科の学生の第二外国語履修動機と満足度に関する調査研究」『空大人文學報』25期, 157-184
- [13] 林明煌(2019)「應用日語系學生學習動機、信念和日語能力之相關研究」『人文社會學報』19期, 125-158
- [14] 日本台灣交流協會「2021年度台灣民眾對日本觀感研究」
<https://www.koryu.or.jp/Portals/0/culture/%E4%B8%96%E8%AB%96/2021/2021_seron_shosai_CH.pdf> (2022年3月18日)
- [15] 王敏東(2022)「台灣日語教師、學生及社會上一般人對「前往日本工作」的意識研究」『勞動及職業安全衛生研究所季刊』第30卷(2), 1-15
- [16] 工藤節子(2004)「台湾の日系企業関係者が見たコミュニケーション問題」『台灣日本語文學報』19期, 221-242
- [17] 守谷智美、池田聖子、和田薰子、加賀美常美代(2017)「多文化就労場面における台湾人元留學生の異文化間葛藤と解決方略」『台灣日本語文學報』42期, 131-155
- [18] 守谷智美、和田薰子、池田聖子、加賀美常美代(2017)「台湾人元留學生の職場における自己の存在意義と職場の意味」『岡山大学全学教育・学生支援機構教育研究紀要』2号, 135-150
- [19] 吳岳權(2017)「台湾日系企業の異文化コミュニケーションに関する研究—台湾人従業員を対象に—」『外國語文研究』26期, 121-147

臺灣人日語人才於新冠疫情流行前、後的就業狀況

- [20] 厚生労働省(2014)「外国人留学生の採用意欲調査の結果について」『労働市場分析レポート』28号<<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000066741.pdf>>
- [21] 福嶋美佐子(2016)「外国人高度人材受け入れの現状と政策的課題—探索的調査研究—」『公共政策志林』4巻, 155-173
- [22] 宮城徹、中井陽子(2017)「「異文化適応の構造モデル」から見た外国人社員の職場での適応—理科系ベトナム人元留学生の事例から—」『東京外国語大学留学生日本語教育センター論集』43号, 81-96
- [23] DISCO (2018)「外国人留学生／高度外国人材の採用に関する企業調査」<https://www.disc.co.jp/wp/wp-content/uploads/2019/01/global_kigyouchosa_201812.pdf>
- [24] 小林明子(2020):「ロナを経験し、18～25歳が重視するようになった「職場の4つの条件」とは」<<https://www.buzzfeed.com/jp/akikokobayashi/diversityrebit>> (2020年10月14日)
- [25] 吳展宇(2011)「日本語を第二外国語とする学習者の学習動機に関する一考察—グラウンデッド・セオリーの試み—」銘傳大學應用日語學系碩士論文
- [26] 王敏東(2022)「臺灣人對日本首相的形象測定—以菅義偉為例—」『東吳日語教育學報』55期, 144-173
- [27] KH Coder <<https://khcoder.net/>> (2022年5月1日)
- [28] 樋口耕一(2020)「社会調査のための計量テキスト分析」ナカニシヤ出版
- [29] 中西啓喜(2022)「KHコーダーを用いたテキストマイニングの覚書—大学生の結婚観の分析から—」『桃山学院大学社会学論集』55期(2), 175-202
- [30] 脇忠幸(2022)「Web面接において大学生に求められる「能力」とは何か—就職情報サイトを対象とした言説分析—」『福山大学人間文化学部紀要』22期, 1-14
- [31] 山田久(2021)「テレワークを活かす人材戦略・時間管理の変革～「ウイズコロナ・フェーズII」で求められる働き方改革～」『日本総研 Viewpoint』<<https://www.jri.co.jp/MediaLibrary/file/report/viewpoint/pdf/12861.pdf>> (2021年9月8日)
- [32] 「[教えて!ヨミドック]テレワークで心身に不調 姿勢・生活リズム改善を」『讀賣新聞』(2020年9月19日)
- [33] 出入国在留管理庁 <<https://www.moj.go.jp/isa/content/930001657.pdf>>