

企業の宗教信仰者に対する理解
—多文化共生が求められる日本において—

明治大学 経営学部 経営学科
4年9組26番 龍野 祐太

【目次】

- 第1章 はじめに

- 第2章 日本の宗教観
 - 2-1 日本の宗教割合
 - 2-2 日本人の宗教意識

- 第3章 モルモン教
 - 3-1 モルモン教について
 - 3-2 「戒め」

- 第4章 日本で宗教を信仰すること
 - 4-1 調査
 - 4-2 結果

- 第5章 日本企業に求められる自由な働き方
 - 5-1 自由な働き方

5-2 ダイバーシティ推進

第6章 今後日本企業に求められること

第7章 おわりに

第1章 はじめに

1990年頃から現在にかけ、日本の少子高齢化は日本の社会問題の中でも最も大きな問題の一つであり、今後も改善される見込みは薄いとされている。そんな中期待されているのが、外国人労働者である。厚生労働省によると、¹国内における在留外国人人数は、2011年の東日本大震災後にかけて一時減少傾向にあったものの、年々増加傾向にあり、2022年10月末時点日本で就労している外国人は過去最高の182万2725人を記録した。しかし、在留外国人を一括りにしてはいけない。なぜなら、在留外国人といっても多くの人種や文化などがあるからだ。そのような現状を踏まえ総務省は、多文化共生²（国籍や民族が

¹ 厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況のまとめ」

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_30367.html (2023/12/19 アクセス)

² 総務省「多文化共生の推進に関する研究会報告書」

異なる人々が、互いの文化的ちがいを認め合い、対等な関係を築こうとしながら、地域社会の構成員として共に生きていくこと)を積極的に推進しており、日本人は今後よりこの多文化共生について考えながら生活する必要があるのだ。そして、その多文化共生の中で重要になってくる構成要素の一つが宗教である。なぜなら、世界には数えきれないほど多くの宗教が存在しており、頻繁に宗教が原因となり争いが起こっている。そして、外国人労働者も様々な宗教を信仰しているのだ。

しかし、日本では宗教に入っているもののその自覚は薄く、宗教活動を行っている人も少ない。文化庁によると、2021年現在の日本の総信者数は1億7956万113人である。³日本の人口より信者数が多いのは、日本国民の多くが複数の宗教を信仰していることを反映している結果である。また、昨年7月8日、安倍晋三元総理が射殺されるという痛ましい事件があった。犯人である山上徹也容疑者は、旧統一教会の名前を挙げ、そこに対する恨みから犯行に至ったと述べた。この背後にあった旧統一教会と政治の関係は今もなお解決に至っておらず、国民の宗教に対する目はより一層厳しくなったと言えるだろう。⁴築地本願寺が全国の男女18-70代、計1600名を対象に行った調査では、ここ最近で「宗教」への不信感が高まった人は全体の約4割もいたことが明らかになった。

この日本の宗教観から摩擦が生じることもある。その中の一つが土葬問題である。⁵ユダヤ教やキリスト教、イスラム教には、神の力による死後の復活を信じる教義があり、肉体を焼かれてしまうと復活できないと考えられている。しかし、日本では火葬が当たり前なので、土葬場を作る際に住民の反対があり土葬場建設が進んでいない。別府ムスリム協会のカーン・タヒル代表は、「政府や自治体は、外国人労働者を積極的に招いているが、土葬がなく日本で死ぬことができない。これは、政策と現状が矛盾していて生きづらい」とおっしゃっていた。また、それ以外にもハラルフードを購入できる場所などが限られているなど様々な摩擦がある。しかし、イスラム教以外にも様々な宗教があり、その一つが末日聖徒イエス・キリスト教会(以下、モルモン教)である。文化庁が発行する宗教年鑑によると、モルモン教はキリスト教の新教に分類され、信者数も13万人以上と新教の中では一番人数が多い。このモルモン教は、戒め(規律)が多くあることでも知られている。しか

https://www.soumu.go.jp/main_content/000706219.pdf (2023/12/20 アクセス)

³ 在日米国大使館と領事館「信仰の自由に関する国際報告書」

<https://jp.usembassy.gov/ja/religious-freedom-report-japan-2020-ja/> (2023/12/20 アクセス)

⁴ PR TIMES「宗教や仏教に関する意識調査」

<https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000024.000034781.html> (2023/10/27 アクセス)

⁵ Yahoo!ニュース「土葬を求めるムスリムと地域住民はなぜ対立しているのか」

<https://news.yahoo.co.jp/articles/43328618f83db47c6531bc80a92a2c7434667fef> (2023/12/20 アクセス)

し、そのような宗教の規律に日本企業は深く考えることができているのだろうか。そこで、日本企業が宗教を信仰する労働者を受け入れる制度が充分できていないという仮説をたてた。本論文では、モルモン教の事例を通して問題の実態を調査し、今後日本企業は外国人労働者を受け入れる上で、宗教に関してどのようなことに配慮していく必要があるのかについて述べる。

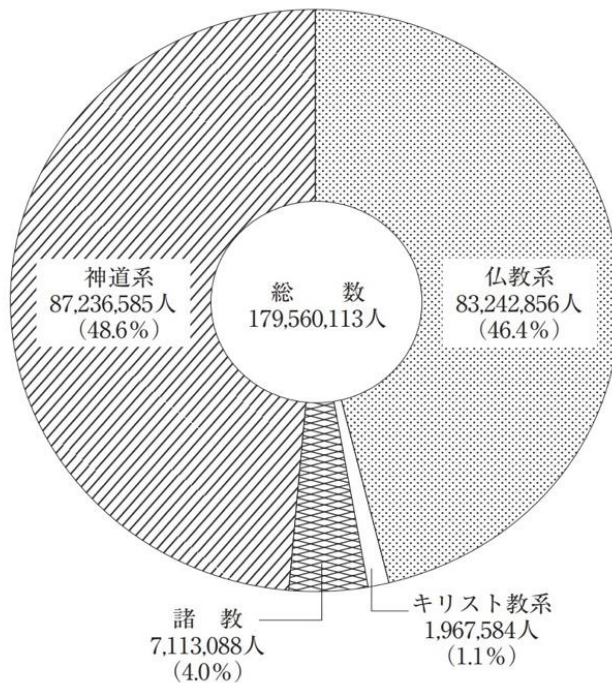
第2章 日本の宗教

2-1 日本の宗教割合

図1によれば、日本人口の約半数が神道系を信じており、4割が仏教系、残りの1割弱にキリスト教系やムスリムなどが含まれている。また、総数が日本の人口より多いのは、日本人の多くが複数の宗教を信仰していることを意味する。日本の半数近くを占める神道とは、⁶日本土着の宗教であり、動物や植物その他生命のないものも神や神聖なものの存在を認めるアニミズム的な宗教である。一般的にキリスト教は、日曜日が安息日であり教会に通ったり、進んで買い物をしないようにしたりするなどの宗教的行動がある。また、ムスリムも「5行」という5つの義務が定められており、信仰の告白、1日5回の礼拝、貧しいものに進んで寄付をする喜捨、1ヶ月間日中の食事を断つ断食、巡礼をしなければならないという宗教的行動が存在する。しかし、神道は⁷キリスト教における聖書やイスラム教のコーランに当たる教典もないため、神道は宗教ではないとさえ言われている。

⁶ 神道国際学会「神道とは」https://www.shinto.org/wordjp/?page_id=2 (2023/12/20 アクセス)

⁷ 同上



(図1)日本の信者数(令和3年12月31日現在)
文化庁「宗教年鑑令和四年度版」

2-2 日本人の宗教意識

上記で述べたように、日本の多くの人が信仰しているとされている神道は、キリスト教やイスラム教のように明確な神がいるわけではない。また、聖書やコーランのような信仰の上での指針もないため、信仰者全員が同じ宗教的活動することが難しいのだ。その結果、「あなたは、何を信じているの?」という質問に対し日本人は明確な答えを見出すことができず、無宗教であると言われることが多いのだ。⁸NHK放送文化研究所によると、近年信仰している宗教の割合は変わらないものの、日本人の信仰心は薄くなり、神仏を拝む頻度が10年間の間で低くなっていることがわかった。また、オウム真理教や旧統一教会という怪しい宗教の存在の影響もあり、宗教に対して危険性や嫌悪感を感じる人は、感じない人より多いこともわかっている。しかし、この宗教離れの動きは日本だけではな

⁸ NHK「日本人の宗教的意識や行動はどう変わったか」

https://www.nhk.or.jp/bunken/research/yoron/pdf/20190401_7.pdf (2023/12/01 アクセス)

い。アメリカでは、⁹2011年時点で75%の米国人がキリスト教信者であると認識していたが、2021年には63%に減少し、10年間で12%の減少となっていた。それと対照的に、無神論者や宗教に関心がないと回答した人は増加しているのも現状である。

第3章 モルモン教

3-1 モルモン教について

末日聖徒イエス・キリスト教会(以下、モルモン教)は、アメリカで4番目に大きなキリスト教の教会として知られている。1830年、ジョゼフ・スミスが預言者として召され、モルモン教が設立された。多くのキリスト教は、神とイエス・キリストと聖霊の3つが1つである「三位一体」を信じている。しかし、モルモン教の教会員はそれぞれが別に存在すると信じているところが他のキリスト教と大きく異なる点である。図2は教会員だけが入る事が許される神殿と呼ばれる建物であり、結婚式や改宗の儀式などで使用される。日本にもこの神殿は4つあり、札幌、東京、福岡、沖縄にある。

⁹ Forbes JAPAN「宗教離れ進むアメリカ、キリスト教信者は10年で12%減少」
<https://forbesjapan.com/articles/detail/44911> (2023/12/21 アクセス)



図2 末日聖徒イエス・キリスト教会の神殿 ユタ州オレム 筆者撮影

3-2 「戒め」

イスラム教の六信五行やモーセの十戒などが宗教的な義務としては有名であるが、モルモン教にも「戒め」と呼ばれる宗教を信仰する上で、しなければならない具体的な行動がある。しかし、この宗教的行動は日本の文化とは馴染めないことがよくあるので、モルモン教の宗教的行動「戒め」の一部を紹介する。

1. しばしば祈る

¹⁰教会員は、神に対して祈るように命じられており、いつでもどのような状況であっても

¹⁰ 末日聖徒イエス・キリスト教会「戒め」

<https://www.churchofjesuschrist.org/study/manual/preach-my-gospel-a-guide-to-missionary-service/what-do-i-study-and-teach/lesson-4-the-commandments?lang=jpn>

祈ることができる。一般的には、食事の前にお祈りをしたり、何か大きなことを迎える前にお祈りをしたりすることが多い。また、¹¹祈る時は、まず天の御父に呼びかけ、そして、「イエス・キリストの御名により、アーメン」という言葉で終える。

2. 純潔の律法に従って生活する

¹²純潔とは、あらゆる性的な関係を一人の夫(女性の場合)、あるいは一人の妻(男性の場合)との間にとどめることを意味する。従って、結婚前の性的な関係を厳格に慎むこと(婚前交渉を控えること)が大事とされる。また、服装や言葉遣い、ポルノグラフィティの視聴なども避けなければならないとされている。これは、私たち人間の体は神から与えられた生殖の力が宿っており、神聖なものとして扱う必要があるという考えがもとになっている。

3. 知恵の言葉に従う

¹³知恵の言葉では、健康にいい食物を取るよう教えられており、具体的には、アルコールやたばこ、茶、コーヒーといった有害な物質(カフェイン)を避けるように教えている。上記でも述べたが、人間の体は神聖なものだと考えられているため、アルコールやカフェイン類など依存症を引き起こす可能性が高い飲料や食事は控えるようにとされているのだ。

4. 什分の一の立法を守る

¹⁴什分の一とは、文字どおり 10 分の 1 を意味し、収入の 10 分の 1 を納めるようにと命じられている。このお金は、教会で現在行われている活動を支えるために使われている。例えば、神殿や集会所の建設とその維持などが挙げられる。また、ハワイのマウイ島西部で起こった山火事による災害では、復興に向けた慈善団体の活動の支援などを行っており、食事や水、その他必需品などを提供するといった事例もある。

(2023/12/22 アクセス)

¹¹ 同上

¹² 同上

¹³ 同上

¹⁴ 同上

5. 断食の律法を守る

¹⁵断食とは、一定の時間飲食と断つことで、通常、毎月第一日曜日が断食のための特別な日に定められている。少なくとも、2食を断つことによって出費しなかった金額を貧しい人や困っている人々にささげるのだ。

3-3 宣教師

宣教師と聞いて日本人は何を思い浮かべるだろうか。多くの人は、中学や高校の歴史の授業で習うフランシスコ・ザビエルを思い浮かべるのではないだろうか。彼は、カトリック教会の宣教師であり、1549年に日本に初めてキリスト教を伝えたことで有名である。日本人にとって宣教師という言葉は馴染みがあるかもしれないが、今現在も実際に活動を行なっている宣教師がいる。それがモルモン教の宣教師たちだ。モルモン教の宣教師は、常時8万人以上が世界各国で伝道奉仕を行っており、日本でも多くの宣教師が活動している。¹⁶宣教師になれるのは、18歳から25歳までの独身男性と19歳以上の独身女性、退職した夫婦である。また、任期は独身男性が2年、独身女性が18ヶ月である。図3の青年が胸元につけている黒のバッジをつけているのが特徴であり、全世界で布教活動や英会話教室などを通じた交流を行っている。

¹⁵ 末日聖徒イエス・キリスト教会「戒め」

<https://www.churchofjesuschrist.org/study/manual/preach-my-gospel-a-guide-to-missionary-service/what-do-i-study-and-teach/lesson-4-the-commandments?lang=jpn>
(2023/12/22 アクセス)

¹⁶ 末日聖徒イエス・キリスト教会「宣教師プログラム」<https://news-jp.churchofjesuschrist.org/%E8%A8%98%E4%BA%8B/%E5%AE%A3%E6%95%99%E5%B8%AB%E3%83%97%E3%83%AD%E3%82%B0%E3%83%A9%E3%83%A0>
(2023/12/22 アクセス)



図3 宣教師

THE CHURCH OF JESUS CHRIST OF LATTER-DAY SAINTS 「Serve a Mission」

<https://www.churchofjesuschrist.org/callings/missionary?lang=eng>

第4章 日本で宗教を信仰すること

4-1 調査

私は、日本企業において上記の「戒め」を守るには疎外感や葛藤を感じることもあるのではないかと考えた。そして、日本企業が宗教を信仰する労働者を受け入れる制度が充分できていないという仮説を調査するために、日本で働くモルモン教の教会員にインタビュー調査をした。

インタビュー内容は以下の4点だ。

- ・ 経歴
- ・ 日本で働く中で、宗教を信じながら働くのが難しいと思った経験があるか。あれば具体的にどのような点か。
- ・ 日本企業の宗教に対する姿勢についてどう思うか。
- ・ もし課題があればどのような点を治すべきか。

この4点について年代とバックグラウンドの異なるモルモン教の教会員にインタビューをした。

4-2 結果

このインタビューの結果では、日本で宗教を信仰するいい面と悪い面の 2 つの側面があることがわかった。

・良い点

社会人 1 年目の方は、自身は全く教会に行っていることで葛藤を感じたことはないとおっしゃっていた。飲み会の席でも、お酒を強要されることはないため、そのような席でも疎外感を感じることは少ないということがわかった。また、そもそも飲み会の席もコロナウイルス感染拡大後減少している。その方は、「古い体質の企業はお酒を強要されるなどのハラスメントを受けることがあるかもしれないが、近年の働き方改革の一環で宗教信仰者にとっても働きやすい環境ができ始めているのではないか」ということも併せておっしゃっていた。

・悪い点

悪い点は大きく分けて 2 つある事がインタビューの中でわかった。

1. 日曜日に働かなければならない

日本では、フレキシブルな働き方がこの頃議論されるようになり、大企業はフルフレックス制度などを積極的に取り入れるようになってきている。しかし、日本のサラリーマンの労働時間は世界各国の先進国に比べ長いと言われており、¹⁷2020 年時点で、日本の年間平均労働時間が 1621 時間に対して、ドイツでは 1284 時間、フランスでは 1320 時間となっており他の先進国より長い時間働いている事がわかる。そんな日本で、モルモン教を信仰する際に葛藤があることが数人のインタビュー結果から分かった。それが、日曜日の労働だ。モルモン教では、日曜日を安息日としており、教会で礼拝をし、¹⁸家庭において安息日を聖く保つように努力しなければならないのだ。しかし、業界にもよるが日曜日に働かなければならないケースも多々ある。例えば、飲食業や教師。飲食店の多くは、日曜日でも営業しなければならないが、正社員などであれば忙しい祝日に休みを取ることは難しいだろう。また、教師は授業がないものの部活動の顧問をしなければならないケースもあり、多くの大会やコンクールなどは祝日に行われるため、日曜日を安息日として過ごすことは難しくなる事がわかった。インタビューの中で、映画監督を目指していた方がいたのだが、芸能業界の体質上日

¹⁷ 株式会社トランストラクチャ「望ましい労働時間・生産性に向けて」

[https://www.transtructure.com/hrdata/20220628/#:~:text=%E6%97%A5%E6%9C%AC%E3%81%AE%E3%82%B5%E3%83%A9%E3%83%AA%E3%83%BC%E3%83%9E%E3%83%B3%E3%81%AE%E5%8A%B4%E5%83%8D,%E6%99%82%E9%96%93%E3%81%A7%E3%81%99\(%E2%80%BB1%EF%BC%89%E3%80%82](https://www.transtructure.com/hrdata/20220628/#:~:text=%E6%97%A5%E6%9C%AC%E3%81%AE%E3%82%B5%E3%83%A9%E3%83%AA%E3%83%BC%E3%83%9E%E3%83%B3%E3%81%AE%E5%8A%B4%E5%83%8D,%E6%99%82%E9%96%93%E3%81%A7%E3%81%99(%E2%80%BB1%EF%BC%89%E3%80%82) (2023/12/22 アクセス)

¹⁸ 末日聖徒イエス・キリスト教会「安息日」

<https://www.churchofjesuschrist.org/study/manual/gospel-topics/sabbath-day?lang=jpn> (2023/12/22 アクセス)

曜日の労働が避けられず、その夢を諦めざるを得なかったとおっしゃっている方もいた。

2. 年齢主義の弊害

上記の宣教師の項目の中で、8歳から25歳までの独身男性と19歳以上の独身女性は宣教師に行く事が多く、任期は独身男性が2年、独身女性が18ヶ月であることを述べた。この伝道(宣教師として奉仕すること)という文化は、日本に滲み深いものではない。多くの場合、伝道に行くには大学を休学しなければならない。しかし、図4によると日本の学生の休学者率は海外に比べて著しく低い。また、就職活動においてもこの伝道が不利に働いたという回答があった。20年前の就職活動の話なるが、履歴書の空白の2年間を見た面接官が、「モルモンだよモルモン」と差別的な発言をされたという経験のある方の話を聞いた。この話は、20年も前であるため、一概に日本企業の悪い側面ということとはできないが、日本企業の面接官が今、「伝道に行きました」と言われてどれだけの人がこの存在を理解する事ができるだろうか。休学の割合が日本に比べて高い諸外国は、就職活動の際にもこの伝道に行く2年間に理解を示すことは日本よりは容易だろう。

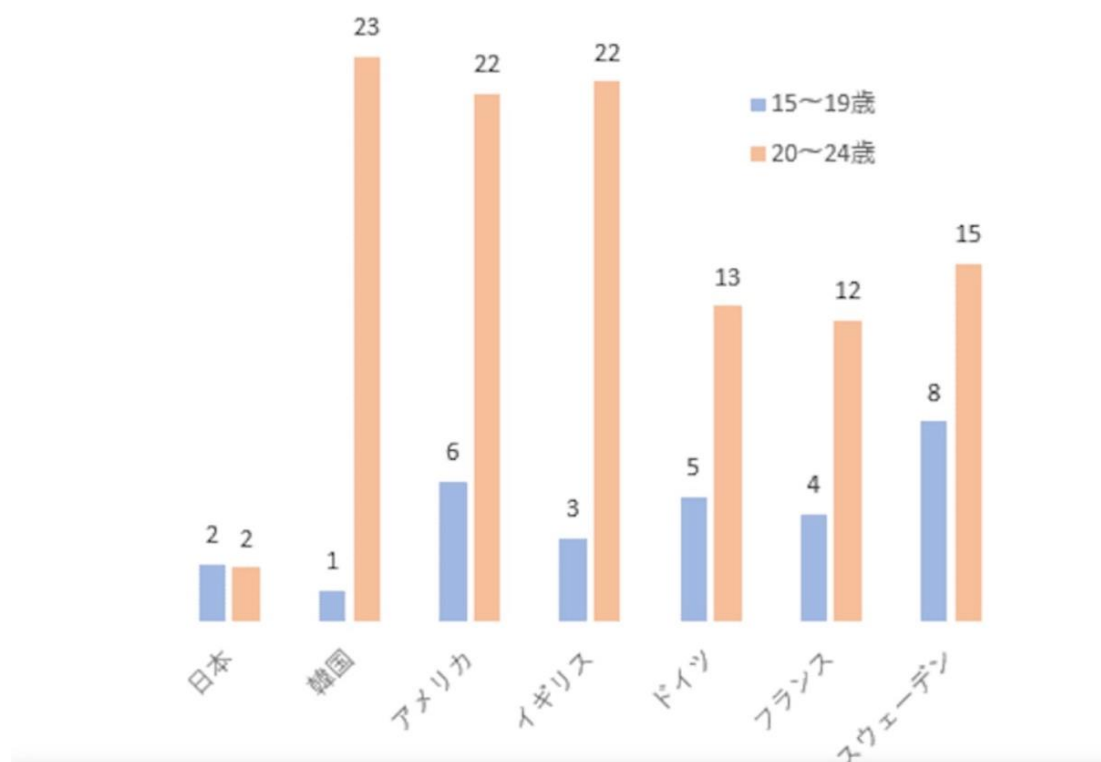


図4 学生の休学率

ニューズウィーク「日本の大学生の休学率が、他国と比較して桁違いに低い理由」

https://www.newsweekjapan.jp/stories/world/2021/09/post-97135_2.php (2023/12/22 アクセス)

第5章 日本企業に求められる自由な働き方

5-1 自由な働き方

新型コロナウイルスの感染拡大によって、企業の働き方は変化を求められた。その際たる例がテレワークである。満員電車で揺られながら出勤する必要なく、家で仕事をする事ができるというのは、日本の働き方にとって画期的な事であった。しかし、海外ではコロナ前からこのような働き方をしていた国もある。また、日本のテレワーク率は欧米諸国に比べ低い水準である。図5によると、2022年のアメリカにおいてテレワークを実施している割合が半数近くであるのに対し、日本は2割以下である。テレワークを導入していないからといって自由な働き方をしていないとは言いきれないが、時間と場所の制限なく働く事ができるというのは自由な働き方ができる指標の一つであることは間違いないだろう。近年、日系企業も外資系企業のようにフレックス制を導入している企業も多いが、フル・フレックス制でなかったり、制度が形骸化していたりとまだまだ自由な働き方が許される社会ではない。このような社会を変えるためには、日本の大企業から変革を促す必要がある。日本を代表するような一流企業から変化することによって、中小企業などの小さな企業も追随するような構図が出来上がる。このような自由な働き方がより促進されるような社会が実現できれば、宗教信仰者やそれ以外のマイノリティの人たちにとってより働きやすい環境となるのだ。

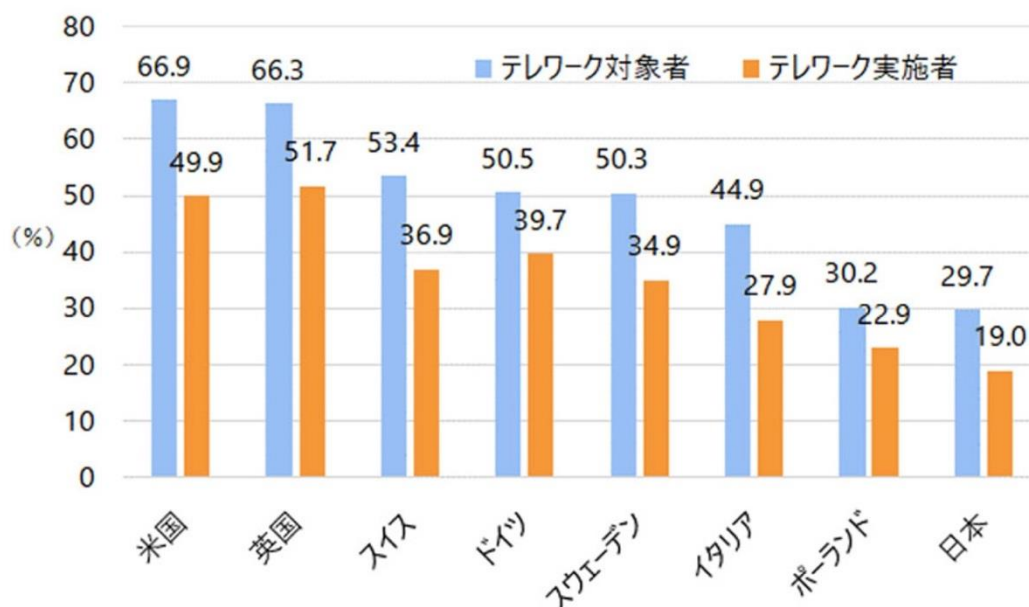


図5 日本と欧米主要国のテレワーク対象者・実施者比率（2022年7～8月）
NRI「2022年の日欧米のテレワーク状況と将来展望」

https://www.nri.com/jp/knowledge/report/lst/2023/cc/0228_1 (2024/01/06 アクセス)

5-2 ダイバーシティ推進

企業の採用ページを見ると会社としてどのようなことに取り組んでいるのかがよくわかる。女性の社会進出や子育て配慮などは多くの企業の採用ページで散見する事ができる。では、宗教はどうだろうか。そこで、日本の企業ランキングの上位 30 企業の採用ページにダイバーシティに関する記載がなされているかを調査した。また、その項目の中に宗教に触れているか否かについても合わせて調査した。調査の結果 30 企業のうち 20 の企業がダイバーシティに関するページまたは記載がなされている事がわかった(図 6)。また、記載のあるほとんどの企業が女性の社会進出と LGBTQ についてのトピックについて詳しく説明がなされているという傾向も明らかになった。また、ダイバーシティについて記載のある企業の中に宗教に関する事が書かれている企業は 7 社あった(図 7)。しかし、この宗教に関する記載というのは、¹⁹「性別、年齢、国籍、人種、民族、信条、宗教、性的指向、性自認、障がい、配偶者や子の有無などにかかわらず、世界中にいる、トヨタの仲間一人ひとりが、より輝く。」このような文言の中にある一つの言葉に過ぎず、女性進出などのように大きなトピックとなっているケースは一社の企業も見ることができなかった。また、このダイバーシティに関するページは多くの企業がほとんど同じような言葉を使っているため、新卒採用を作る上で入れとかなければいけない項目という位置付けのようにも感じられてしまう。ここでわかったのは、近年日本企業がダイバーシティを促進しようという強い意志が感じられることだ。しかし、そのダイバーシティという言葉の捉え方は企業によって異なり、女性の社会進出だけをダイバーシティと捉えている企業もあれば、LGBTQ にまで触れている企業もある。だが、宗教に関するトピックを詳しく取り上げている企業は一社もなく、日本の一流企業が宗教に関してどのように考えているのかを読み取る事ができなかった。

¹⁹ トヨタ自動車株式会社「ダイバーシティ&インクルージョン」<https://www.toyota-recruit.com/saiyo/environment/diversity/> (2024/01/12 アクセス)

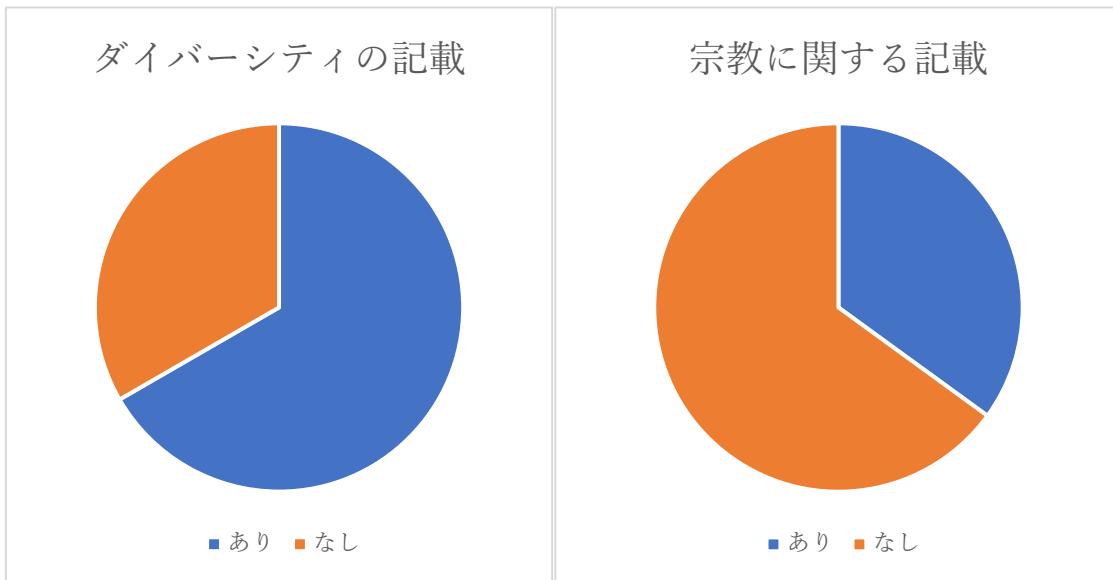


図6 新卒 HP にダイバーシティに関する記載の有無 (筆者調べ)

図7 図6の中に宗教に関する記載があるかの有無 (筆者調べ)

第6章 今後日本企業に求められること

ここまで見てきたように、日本の企業カルチャーは時に宗教信仰者にとって、葛藤や疎外感を生み出してしまうケースがある。だからといって、その宗教信仰者に配慮し、日本の企業カルチャーのすべてを変えるのは違う。なぜなら、上記で述べてきたように日本人の多くは、宗教を信仰しているという自覚がない。マイノリティに合わせることによって、マジョリティへの配慮がなくなってしまうということは、ある種その国の文化がなくなってしまうことと同じである。故に、今後日本企業が宗教信仰者に対して求められることは、宗教信仰者に対する”理解”であると考え。この日本企業の宗教に対する理解の甘さから生じた事件が「インドネシア味の素事件」である。これは、2001年インドネシア味の素社が²⁰ハラル認証を受けながら、認証後に発酵菌の栄養源を作る過程で使用する触媒に豚から抽出した酵素が使われていたことが判明し、現地日本人社長を含む数名が逮捕された事件だ。ハラルフードの存在は理解していたものの、細かいところまでの配慮や理解が甘く、逮捕されるま

²⁰ Cilsien 「インドネシア味の素事件」

<http://cilsien.info/factsheet/factpage%E3%80%80%E3%82%A4%E3%83%B3%E3%83%89%E3%83%8D%E3%82%B7%E3%82%A2%E5%91%B3%E3%81%AE%E7%B4%A0%E4%BA%8B%E4%BB%B6%EF%BC%882001%E5%B9%B4%EF%BC%89> (2024/01/28 アクセス)

でに至ってしまったのである。この事件から読み取れる通り”理解”というのは、ダイバーシティを目指す上でとても大切な第一歩である。なぜなら、理解をすることによってどのような制度や取り組みが必要なのが見えてくるからだ。ここで、日本企業が今後宗教信仰者への理解を深める上で有効なのではないかという取り組みを挙げる。

とてもシンプルなものかもしれないが、宗教信仰者や他文化を理解する上でコミュニケーションは欠かせない。しかし、上部だけのコミュニケーションでは疎外感や葛藤のようなものは拭えないので、頻繁にすることが大事であると考え。チームラボ株式会社では、週に一回日本ディスカッション講座という取り組みを行っており、日本人社員と外国人社員が日本語能力向上のために、ディスカッションを行なっている。この取り組みの趣旨は、日本語能力の向上であるが、そのコミュニケーションの中で日本で働く上で困難なことなどを日本人社員が把握する良い場所となっている。中外製薬株式会社でも、外国社員活躍推進のために、他文化理解に関する交流会を行なっている。このように、会社として他文化を積極的に理解しようという姿勢を見せることによって、コミュニケーションの機会が増え、そこから問題点などが見えてくるのだ。

宗教について理解するにはまず、外国籍の人がどんな人なのかを理解し、その人が信じる宗教はどんなものなのかを積極的に話すことが大切な第一歩であると考え。しかし、話すだけでは何も変わらない。会社として宗教信仰者が抱える葛藤や疎外感を得た経験をインプットしそこからその人たちに配慮した取り組みや制度を作らなければならないのだ。その第一歩として、宗教文化に関する最低限の知識であったり、理解を示したりすることは今後外国人労働者を雇う上で必要不可欠である。

日本企業を対象にした調査では、宗教文化教育を²¹大学でなるべく学んでおいてほしいという回答が学んでおく必要がないという回答よりも多く、図 8 によると宗教の基礎知識について必要性を感じている企業が多いことがわかる。また、²²東京都にあるインターネットサービス関連の会社は、「大学よりは高等教育で学ぶべきでは」という意見もあった。たしかに、多文化共生を実現する上で大学や高等教育などで日本人に潜在的に宗教文化教育を植え付けることは必要かもしれない。しかし、やはり外国人労働者を直接雇う企業も宗教に対する最低限の知識や理解は必要であるのだ。

²¹ 井上順孝「グローバル時代と企業にとっての宗教文化」

[file:///Users/tatsunoyuuta/Downloads/CV_20240130_nihonbunkasyoho_003_011%20\(1\).pdf](file:///Users/tatsunoyuuta/Downloads/CV_20240130_nihonbunkasyoho_003_011%20(1).pdf) (2024/01/28 アクセス)

²² 同上

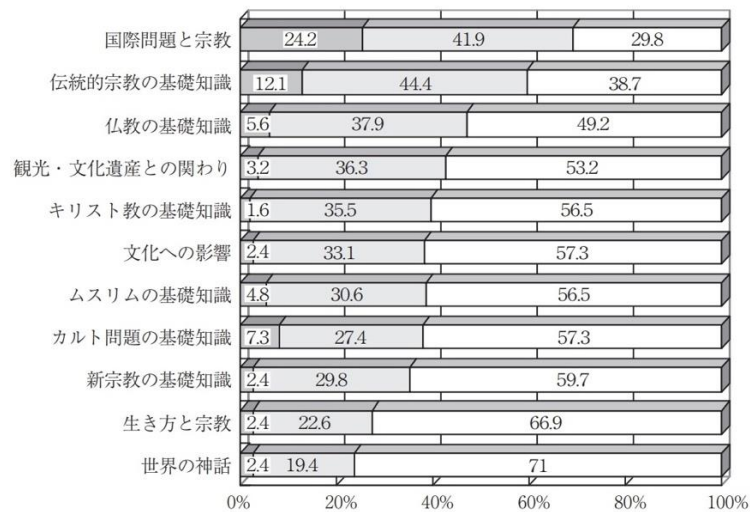


図8 大学教育について学んでほしい事柄

井上順孝「グローバル時代と企業にとっての宗教文化」

[file:///Users/tatsunoyuuta/Downloads/CV_20240130_nihonbunkasyoho_003_011%20\(1\).pdf](file:///Users/tatsunoyuuta/Downloads/CV_20240130_nihonbunkasyoho_003_011%20(1).pdf) (2024/01/28 アクセス)

第7章 おわりに

本論文では、モルモン教徒の信者が日本で働く上でどのような葛藤や疎外感を抱えているかを調査し、日本企業にどのような制度や取り組みが求められるかについて研究した。この調査で判明したことは、葛藤を疎外感を感じながら働いている人は少なからずいるということ。しかし、若い世代はそのような疎外感を感じるケースが少なくなっているということも併せてわかった。この理由については、飲み会などの席がコロナウイルス感染拡大の影響で激減した事が大きい。また、テレワークもその期間に積極的に採用されるなど、感染拡大に伴う働き方の変化は、宗教信仰者にとっていい方向に作用していると考えられる。感染拡大が収束した現在、感染拡大前の働き方に戻そうという動きも見られるが、感染が拡大したから仕方なくこの働き方をせざるを得ないというのではなく、今後多文化共生を実現するために、この働き方を採用する企業が出てきても良いのではないかと考える。その第一歩が前項でも述べたが、積極的なコミュニケーションである。このコミュニケーションからどのような葛藤や疎外感を外国人労働者や宗教信仰者が抱えているのかを見つけ出し、制度や取り組みに繋げる必要がある。女性進出や LGBTQ に対する制度や取り組みが活発に行われている日本企業で、外国籍の人たちへの理解、ひいては宗教信仰者に対する理解も進むことを期待する。今後、少子高齢化がますます進み、外国人労働者をより採用しなければならなくなる。そのような日本企業がより良い企業になるために、あらゆる文化やバックグラ

ンドを持った人に対しても配慮できるような企業になる必要があるのだ。

参考文献

松下政経塾「日本の伝統精神とは」<https://www.mskj.or.jp/thesis/9211.html> (2023/12/20 アクセス)

文化庁「宗教年鑑令和四年度版」https://www.bunka.go.jp/tokei_hakusho_shuppan/hakusho_nenjihokokusho/shukyo_nenkan/pdf/r04nenkan.pdf (2023/12/20 アクセス)

末日聖徒イエス・キリスト教会「戒め」<https://www.churchofjesuschrist.org/study/manual/preach-my-gospel-a-guide-to-missionary-service/what-do-i-study-and-teach/lesson-4-the-commandments?lang=jpn> (2023/12/22 アクセス)

末日聖徒イエス・キリスト教会「ハワイ・マウイ島山火事：避難と調査の開始に伴い地域社会の結束強める」<https://news-jp.churchofjesuschrist.org/article/communities-unite-to-help-victims-of-maui-hawaii-wildfires> (2023/12/22 アクセス)

NEWSWEEK「日本の大学生の休学率が、他国と比較して桁違いに低い理由」https://www.newsweekjapan.jp/stories/world/2021/09/post-97135_2.php (2023/12/28 アクセス)

NRI「2022年の日米欧のテレワーク状況と将来展望」https://www.nri.com/jp/knowledge/report/lst/2023/cc/0228_1 (2024/01/8 アクセス)

日本経済新聞「時価総額上位」<https://www.nikkei.com/marketdata/ranking-jp/market-cap-high/?page=2> (2024/01/12 アクセス)

文部科学省 厚生労働省 経済産業省「外国人留学生の就職や採用後の活躍に向けたハンドブック」https://www.meti.go.jp/shingikai/economy/ryugakusei_katsuyaku_pt/pdf/20200228_01.pdf (2024/01/12 アクセス)

中外製薬株式会社「多様な人材の活躍推進の取り組み」<https://www.chugai-pharm.co.jp/sustainability/diversity/promotion.html> (2024/01/12 アクセス)

井上順孝「グローバル時代と企業にとっての宗教文化」[file:///Users/tatsunoyuuta/Downloads/CV_20240130_nihonbunkasyoho_003_011%20\(1\).pdf](file:///Users/tatsunoyuuta/Downloads/CV_20240130_nihonbunkasyoho_003_011%20(1).pdf) (2024/01/28 アクセス)

金 延景・栗林 慶・川口志のぶ 包 慧穎・池田真利子・山下清海「茨城県大洗町における日系インドネシア人の定住化要因 -水産加工業における外国人労働者の受け入れ変遷

の分析を中心に」 [file:///Users/tatsunoyuuta/Downloads/38-31%20\(1\).pdf](file:///Users/tatsunoyuuta/Downloads/38-31%20(1).pdf) (2024/01/28
アクセス)

図6 図7の調査対象企業

トヨタ自動車、ソニーグループ、三菱UFJフィナンシャル・グループ、NTT、キーエンス、東京エレクトロン、ファーストリテイリング、信越化学工業、KDDI、三菱商事、任天堂、伊藤忠商事、日立、三井住友フィナンシャルグループ、オリエンタルランド、リクルートホールディングス、ソフトバンクグループ、ソフトバンク、三井物産、中外製薬、ホンダ、第一三共、東京海上ホールディングス、日本タバコ産業、デンソー、ダイキン工業、武田薬品工業、みずほフィナンシャルグループ、HOYA、村田製作所