日本での留学経験が元留学生外国人社員 の職場での異文化適応に与える影響

異文化間教育学会第40回大会

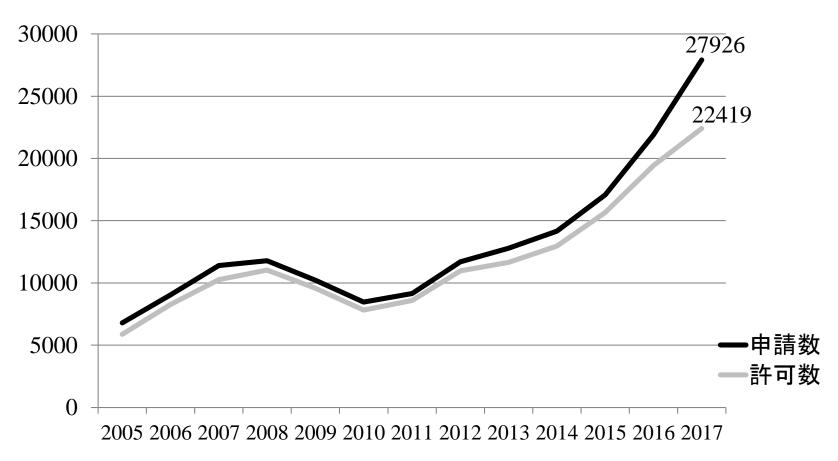
広島大学国際協力研究科 博士後期課程 郷司寿朗

移民研究や移民受入れ国の政策議論において、ホスト 社会の教育機関で一定期間の教育を受けた後に、その ままホスト社会の労働市場で働く外国人材 Farrer, 2009)に注目が集まっている。

- "Educational inlander" (Suter & Jandl, 2008)
- "Student switcher" (Robertson, 2011)

先行する外国人留学生としての滞在期間中に、ホスト社会の言語の習得と高度な文化的適応を達成しているために、教育機関を修了した後には、ホスト社会の労働市場と社会生活にスムーズに統合され得る理想的な移民(Suter & Jandl, 2008)

図1 外国人留学生からの在留資格変更許可申請の処分数の推移



出典:法務省入国管理局「平成29年における留学生の日本企業等への就職状況について」 より筆者作成

国内の高等教育機関を卒業した外国人留学生(元留学生外 国人社員)の高度人材・専門人材としての活用(上林, 2017; 大石, 2018)と日本社会への定着(文部科学省他, 2008; 自由民主党 外国人材交流推進議員連盟, 2008) が検討されている。

先行する日本での留学経験の成果としての高度な社会文化 的適応を根拠に、元留学生外国人社員は就職後に労働市場 に円滑に適応できると評価する声が経済界からあがってい る。

(例えば、財団法人海外技術者研修協力協会(2007)や 労政時報(2011)など)

「元留学生外国人社員=ホスト社会での留学経験を持つために、労働市場での文化的適応が容易な移民」像

→ホスト社会での留学経験が、その後の労働市場での文化的適応にどのように影響するのか、十分な検討はなされていない

先行研究(日本国内)

就職前の外国人留学生を対象にした研究

- 外国人留学生の人材ニーズに関する意識(横須賀, 2007)
- 外国人留学生の留学生活や就職活動の概観(鈴木, 2010)
- 外国人留学生の就職活動における課題(徳永, 2013)

<u>就職後の元留学生外国人社員を対象にした研究</u>

- 元留学生外国人社員の組織社会化(島田・中原, 2014)
- 元留学生外国人社員の異文化コンフリクトへの対処方略(鍋島, 2015)
- 元留学生外国人社員の異文化適応の経験と意味(郷司, 2018)

両研究群の間で関連を見出す視点が弱く、就職前後で研究が分 断されてしまっている状況にあり、就職後の元留学生外国人社 員の文化的適応は真空状態で生じるかのように扱われている。

先行研究 (国外)

<u>Ziguras & Law (2006) や She & Wotherspoon (2013)</u>

学生移動(Student Mobility)研究では、先行するホスト社会での留学経験がもたらす利点が「労働市場で有効な学位の取得」「ホスト社会の言語の習得」「ホスト社会の社会生活への習熟や文化的適応の達成」等の項目に整理されている。

しかし、それらの利点が労働市場での文化的適応にどのように 影響するのか、**経験的なデータに基づいた分析はなされていな** <u>い</u>。

Liu (2009, 2011)

日本国内の中国人留学生にとってアルバイトが就職後の勤務の ための文化的トレーニング(Cultural Training)になっている と指摘する。

しかし、その影響について詳しい分析には至っていない。

研究の目的

日本国内の企業で働く元留学生外国人社員の職場での文化的適応に、先行するホスト社会での留学経験がどのように影響するのか明らかにすること。

これにより、元留学生外国人社員を「先行するホスト社会での留学経験ゆえに文化的に適応しやすい外国人材」として捉える、移民研究や経済界における元留学生外国人社員像を一部修正することを試みる。

分析の枠組み

文化的適応

異文化環境への移動に伴い、個人が環境との間で安定的・相互的・機能的な関係を打ち立てようとする現象(Kim, 2011)

文化的適応の3つの次元(Ward, Bochner & Furnham, 2001)

- ・認知的次元 ホスト社会の文化規範を認識しているか
- ・情動的次元 ホスト社会の文化規範を積極的に受入れるか
- ・行動的次元 ホスト社会の文化規範に従って行動する(できる)か

本研究の分析は、元留学生外国人社員15名への聞き取り調査のデータに基づいている。

- 国籍・地域、学歴、日本語能力、宗教等の留学経験や勤務経験に影響を与えるであろう項目に配慮して調査対象者を選出した。過半数が東京・大阪の二大都市圏で勤務している
- 2014年4月~2019年2月にかけて、60~100分間の聞き取りを個別に行い、必要に応じて追加の聞き取りを補足で行った
- 半構造化面接の手法を用いて、現在の時点から振返る形で留学時代の経験について語ってもらうとともに、現在の勤務経験についても話を聞いた

本研究では、質的コード化(Creswell, 2013)の手法を用いて以下の手順で分析を行った。

- ①調査対象者の同意のもと録音するか、その場で筆者が 口述筆記した聞き取り調査の記録を、それぞれ逐語的 に起こす・清書して文字化テクストを作成する
- ②①のデータを繰り返し読んで全体像を掴んだ上で、 コードを生成する。特に文化的適応の「認識」「情動」「行動」それぞれの次元に注目してコーディング 化を行う
- ③データとコードの再検討を繰り返しながら、複数の コードを組合わせて上位のテーマへとまとめる

表1 調査対象者の概要

	国籍・地域	性別	学歴	学生時代	日本語能力	日本での	日本での	業種	勤務地
				の専門		就学年数	勤務年数		
1	タイ	男	大学院修士	生物学	日常会話	2	1	製造業	地方都市
			課程修了		程度				
2	中国	女	大学院修士	教育学	日本語能力	2	1	運輸業	地方都市
			課程修了		試験1級				
3	インド	男	学部卒業	経営学	日本語能力	4	3	製造業	大阪
	ネシア				試験1級				
4	マレーシア	男	学部卒業	工学	日本語能力	4	3	製造業	地方都市
					試験2級				
5	韓国	女	専門学校	経済学	日本語能力	2	5	宿泊業	地方都市
3			卒業		試験1級				
6	台湾	女	学部卒業	社会学	日本語能力	4	2	製造業	大阪
					試験1級				
7	インド	女	専門学校	観光学	日本語能力	2	2	観光業	大阪
	ネシア		卒業		試験1級				

表1 調査対象者の概要(続き)

	国籍・地域	性別	学歴	学生時代 の専門	日本語能力	日本での 就学年数	日本での 勤務年数	業種	勤務地
8	中国	女	大学院修士 課程修了	経済学	日本語能力 試験1級	2	1	不動産業	地方都市
9	バングラ デシュ	男	大学院修士 課程修了	国際 関係学	日本語能力 試験3級	3	1	製造業	大阪
10	インド ネシア	男	大学院修士 課程修了	工学	挨拶程度	2	1	製造業	東京
11	中国	女	大学院修士 課程修了	教育学	日本語能力 試験1級	2	2	製造業	東京
12	インド	男	学部卒業	経営学	日本語能力 試験2級	4	1	製造業	東京
13	韓国	男	学部卒業	社会学	日本語能力 試験1級	4	5	製造魚	東京
14	中国	男	大学院修士 課程修了	文学	日本語能力 試験1級	2	4	製造業	地方都市
15	インド	男	大学院修士 課程終了	工学	日本語能力 試験3級	2	2	製造業	地方都市

【留学経験:様々な場で形作られる認識】

【サークル】

「(サークルで)いろいろ街の、祭とかにも出て、その後に公演して、今回の 反省会みたいな、そういうのも、やったし。まあそれしながら、何というか、 あまあ、**日本の、組織ってこうゆう、作られてるのかとか**」

(13, 韓国, 男性)

【学校での講義】

「(専門学校での「日本文化」の講義での学んだことを聞かれて)**日本の社会 の厳しさとか、マナーとか**」

(③, インドネシア, 女性)

【アルバイト】

「○○(バイト先のスーパー名)で働いて、**お客さんは、神様だから**、お客さんに、怒ってはいけないとか、何かあっても私たちのせいですとか」

(⑪, 中国, 女性)

【留学経験:様々な場で形作られる認識】

【日本人との交友関係】

「その日本人の彼女が出来た時に、(中略)**日本人がどういう風に考えるというのが、結構分かってきた**。日本人についてもっと、理解することが出来た、日本人は、ある場面で、**何を優先するか**とか、・・日本人にとって**何が大切か**とか、日本人にとって**キャリア**とか、どういう考え方持ってるのか」 (⑫, インド, 男性)

「ちょっと、付きあ(い)、悪いところ、かもしれないですけど、やっぱり、 友達って少ないな、日本人の友達。**日本人と付き合う、のはちょっと壁を感じ る、親しくなれない**、(中略)友達はいっぱい多いです、知り合いとかいっぱ い多いんですけど、もうその**本当に、親しい**(強調して発話)**とか、そこまでは 出来ないかな**」

(⑧, 中国, 女性)

【⑤の事例 留学経験:認識】

「大阪の○○ホテル、に泊まったことがあるんですけど。(中略)スタッフが(朝食券を)渡し忘れて、それを、次の日に、実際朝食食べに行った時に朝食券がないことに気づいて、ないないってなって、(中略)座って待ってたらスタッフの方が持って来てくださったんですけど、それを、**韓国だったら、すいませんでしたって渡すのに、ここ、膝をついて、すみませんでしたって申し訳ございませんでしたって、言って渡してくれたんですね**、それがめっちゃショックで、えここまでするのって、別に(中略)、**良い意味のショックで**」「**ちゃんとしてくれる**、日本のホテルってこうなんだって思って、すごい**かっこいい**って思ったんですよね」

(⑤, 韓国, 女性, 宿泊業)

【⑤の事例 勤務経験:認識、情動、行動】

「(日本の労働規範に慣れたかを聞かれて)**慣れちゃってます**。 基本**お客さんから言われたことは、こう、やってあげようとし てるから日本は**」

「今働いてて思うのも、(中略)一応、ここ(日本)だったら、 申し訳ないですけど何とか何とかで、ちゃんと説明をするじゃ ないですか、で一応こっちは悪くないけど、申し訳ないですと か言うけども、韓国はそういうの一切ないから、(中略)逆に 私は韓国に帰ったら、大丈夫かなって」

(⑤, 韓国, 女性, 宿泊業)

⑤は先行する留学時代に日本的な労働規範がどのようなものかの認識を形作っており、 勤務時には、帰国した際の再適応を心配する程、当該の規範を受容して、それに違和 感なく従いながら働いている。

留学時代の文化規範の「<mark>認識</mark>」が職場での「<u>情動</u>」と「<u>行動</u>」の<u>両方の次元での文化</u> <u>的適応を促進</u>

【②の事例 留学経験:認識】

「特に何か仕事の場面だと、特にアルバイトが、**日本の職場でのbehavior**とか、そういうところが、会社に入る前に経験できたのはすごい。それもあとさっき言ったように、**processが重要だという考え方も、アルバイトの時からあった**」

「〇〇(アルバイト先の企業名)の方でも、その話し方とかも、お客さんが来たらこういう風に話してくださいとか、そこで何か**ステップみたいなの書いてあって、で大体皆同じ感じで仕事してる**」

(⑫, インド, 男性, 電子機器メーカー)

【②の事例 勤務経験:認識、情動、行動】

「**やっぱりアルバイトとかしてなかったら本当に、会社の、その仕事に慣れないと思う**。海外の働き方と、全く違うから。いきなり会社に入ると、ギャップがあるからちょっと」

「今のチームだったら、私が、思うのは、**結果よりもprocess**の方が、このやり、この何か、何て言うんですかね、**ルールとして決めてるこのやり方でやってほしい**。このやり方で私がもっと早いやり方が別にあったかも、あるかもしれないけど、このやり方でいかなきゃいけない、でこれで結果が遅くなっても、問題ない、という考え方し

(①, インド, 男性, 電子機器メーカー)

【②の事例 勤務経験:認識、情動、行動】

「(勤務時の困難を聞かれて)基本、多分日本ってみんな、その、**ルールを決まってて、どうしてもそれを守るっていう、考え方**、まあ多分うちの会社もそうだと思うんですけど。で、それは、何か**ケースバイケースであんまり考えない**」「そこは、多分、ちょっと**ケースバイケースで考えると、もうちょっと上手く、色んな何か対応出来るんじゃないのかな、と**思**う**けど」

(⑫, インド、男性、電子機器メーカー)

②は留学時代のアルバイトを通じて日本の労働 規範の認識を形作り、その経験が職場での文化 的適応に役立ったと感じている。現在、②は職 場で労働規範に従って働いているが、実は内心、 当該の規範を積極的に受容してはいない。

留学時代の文化規範の「<mark>認識</mark>」が、職場での文化的適応において「<mark>情動</mark>」<u>の次元における不適</u> <u>応を伴ったまま</u>「<u>行動</u>」<u>の次元での同調行動を</u> <u>促進</u>

多くの調査対象者は、留学時代に日本文化に特 徴的な振る舞い方や考え方に慣れ親しんでおり、 その経験が職場での文化的適応に役立ったと感 じていた。

→<u>先行するホスト社会での留学経験が職場での</u> 文化的適応を促進

ただし、調査対象者が役立った経験として言及するのは多くがアルバイトであり、学校での講義や日本人との交友関係での学びを挙げる者は少ない。

ただし、文化的適応の容態には**個人差**がある

一部の調査対象者には、留学時代に培った日本 文化に対する理解が、職場での文化的適応において、内心の違和感を抑え込ませ、同調行動を 取ることを納得させる装置としても働いている。 いわば、先行するホスト社会での留学経験は、 職場での文化的適応における不調を外部に表示 させにくい傾向を元留学生外国人社員の内に作 り出す。

元留学生外国人社員 = 文化的不適応のリスクを潜在化させやすい外国人材

→「先行するホスト社会での留学経験ゆえに文化的に適応しやすい外国人材」として表象されてきた、**従来の元留学生外国人社 員像に一部修正を迫る**

元留学生外国人社員の企業におけるマネジメント・日本社会への定着にあたっては、 留学経験による利点を活用しながらも、一 定のサポートが必要不可欠

元留学生外国人社員の一方的な適応ではなく、受入れ側の企業や社会も変わる双方向的な適応の必要性

参考文献

- Creswell, J. W. (2013) "Qualitative Inquiry & Research Design." SAGE: California. 郷司寿朗(2018)「元留学生外国人社員の職場での異文化適応に関する研究:同化と異化の志向性選択の経験と意味に注目して」『多文化関係学』15, 19-34.
- 法務省入国管理局(2018)「平成29年における留学生の日本企業等への就職状況について」
- 上林千恵子(2017)「高度外国人材受入政策の限界と可能性:日本型雇用システムと企業の役割期待」小井土彰宏編『移民受入の国際社会学:選別メカニズムの比較分析』名古屋大学出版会, 279-309.
- Kim, Y. Y. (2012) "Beyond cultural categories: Communication, adaptation and transformation." In J. Jackson (Ed.), *The routledge handbook of language and intercultural communication*. Oxon: Routledge.
- Liu-Farrer, G. (2009) "Educationally Channeled International Labor Mobility: Contemporary Student Migration from China to Japan." *International Migration Review*, **43**, **1**, 178–204

参考文献

- Liu-Farrer, G. (2011) "Making Careers in the Occupational Niche: Chinese Students in Corporate Japan's Transnational Business." *Journal of Ethnic and Migration Studies*, **37**, **5**, 785-803.
- 鍋島有希(2015)「日本企業における多様性のある職場づくりの促進要因:ある中小企業における外国人社員と日本人上司の異文化コンフリクトへの対処方略」『留学生教育』21,45-53.
- Robertson, S. (2011) "Student Switchers and the Regulation of Residency: the Interface of the Individual and Australia's Immigration Regime." *Population, Space and Place*, **17**, 103–115.
- 労政時報(2011)「外国人新卒採用の最新事情:人材のグローバル化をねらう4社の採用方法と定着への工夫」『労政時報』3805,10-46.
- She, Q. and Wotherspoon, T. (2013) "International student mobility and highly skilled migration: a comparative study of Canada, the United States, and the United Kingdom." SpringerPlus, 2.
- 島田徳子・中原淳(2014)「新卒外国人留学生社員の組織適応と日本人上司の支援に関する研究」『異文化間教育』39,92-108.

参考文献

- Suter, B. & Jandl, M. (2008) "Tranin and Retain: National and Regional Policies to
 - Promote the Settlement of Foreign Graduates in Knowledge Economies." *Migration and Integration*, **9**, 401-418.
- 鈴木洋子(2011) 『日本における外国人留学生と留学生教育』春風社.
- 徳永英子(2013)「外国人留学生の就職・採用に関する研究:留学生の就職活動に対する"戸惑い"から考察」『Works Review』4, 62-73.
- Ward, C., Bochner, S., & Furnham, A. (2001) "The psychology of culture shock". Hove: Routledge.
- 横須賀柳子(2007)「企業の求人と留学生の求職に関する意識比較」『留学生教育』 12,47-57.
- 財団法人海外技術者研修協会(2007)「構造変化に対応した雇用システムに関する調査研究(日本企業における外国人留学生の就業促進に関する調査研究)」.
- Ziguras, C. and Law, S.C. (2006) "Recruiting international students as skilled migrants: the global 'skills race' as viewed from Australia and Malaysia." Globalisation, Societies and Education, 4, 1, 59-76.