

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

影響に関する一考察

郷司寿朗（広島大学大学院博士後期課程）

1. 問題の所在

近年の移民研究や移民受入れ国における政策議論において、ホスト社会の教育機関で一定期間の教育を受けた外国人材（Liu-Farrer, 2009）が注目を集めている。これらの外国人材は、先行する外国人留学生としての滞在期間に、ホスト社会の言語を習得して高度な文化的適応を達成していると想定され、それ故に教育機関を修了した後は、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として期待されている（Suter and Jandl, 2008）。

移民受入れに扉を閉ざしてきた日本においても、国内の高等教育機関を修了した外国人留学生を移民として定着させ、労働力として活用しようとする動きが見られる（上林, 2017）。その際、外国人留学生は、やはり留学経験の成果として社会文化的な適応度合いが高いために、労働市場への適応が容易であるとの見解が経済界から示されている（財団法人海外技術者研修協力協会, 2007）。

このように、ホスト社会での留学経験を持つ外国人材（以下、元留学生）は、労働市場への適応が容易な移民として理解されている。しかし、こうした元留学生像の前提となっている、ホスト社会での留学経験が労働市場での異文化適応に与える影響について、先行研究では十分に検討されていない。日本国内の先行研究では、就職前の外国人留学生を対象にした知見と、就職後の元留学生を対象にした知見との間に関連を見出そうとする視点がそもそも弱く、就職前後で研究が分断されてしまっている現状にある。そのため、就職後の元留学生の職場での異文化適応は真空状態で生じるかのように扱われてしまっている。これに対して、Ziguras and Law（2006）や She and Wotherspoon（2013）等の、海外における学生移動（Student Mobility）研究では、就職前後の関連を見据えた議論が展開されている。しかしながら、ホスト社会での留学経験がもたらす利点を理念的に整理するに留まり、それらの利点が労働市場での異文化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い。

以上を踏まえて本稿では、日本国内の企業で働く元留学生の職場での異文化適応に、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を目的とする。元留学生への聞き取りデータの分析を通じて、ホスト社会での留学経験が肯定的な影響を持つと想定して、元留学生を文化的適応が容易な理想的な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像を一部修正することを試みる。

2. 調査の概要

本稿の分析は、主に元留学生 15 名への聞き取り調査のデータに基づいている。調査対象者は、国籍・地域や日本語能力等、留学経験や就職後の勤務経験に影響するであろう項目に配慮した上で、すべて共通の友人を介した紹介という形で選出した。聞き取り調査は、2014 年 4 月～2019 年 2 月の期間に実施された。半構造化面接の手法を用いて、1 回 1 時間強程度の聞き取りを 1 人あたり 2～3 回実施した。聞き取りは調査対象者の同意のもとに録音され、後に逐語訳を行った。そして文字化されたデータを基に質的コード化の手法で分析を行った。

3. 結果と考察

分析の結果、本稿では以下の2点が明らかになった。第1に調査対象者の多くは、留学時代に日本文化がどのようなものかの認識を形作り、日本文化に特徴的な振る舞いや考え方に慣れ親しんでおり、この経験が職場での異文化適応において役立ったと感じていた。ここから、留学経験が職場での異文化適応に肯定的な影響を与えることが示唆される。しかし第2に、留学経験の影響の在り様にはバリエーションが見られた。調査対象者の中には、留学時代に日本文化に慣れ親しんだことで、職場で日本文化に違和感なく従うことが出来ていると説明する者がいた。これは、先行する留学時代の経験が、Ward, Bochner & Furnham (2001)の異文化適応理論における「情動」と「行動」の両方の次元での適応を準備したといえる。ところが、別の調査対象者は、留学時代に日本文化を理解し、職場でもそれに従って行動しているが、内心では居心地の悪さを抱えていると語っていた。そして、留学時代に形成した日本文化の理解に基づいて、職場で日本文化に従うことを自分自身に納得させていた。これは、留学時代に形成した「認識」の次元におけるホスト社会の文化の理解が、職場での異文化適応において「情動」の次元における違和感を伴ったまま、「行動」の次元での同調行動を促進しているといえる。

以上の結果からは、先行する留学時代の経験が、元留学生の職場での異文化適応に肯定的な影響を与えることが改めて確認された。しかしその一方で、留学時代に培った日本文化に対する理解が、職場での異文化適応において、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ことが明らかになった。いわば、先行する留学経験は、職場での異文化適応の不調を外部に表示させにくい傾向を元留学生のうちに作り出す。これは、元留学生が文化的不適応のリスクを潜在化させやすい外国人材であることを示しており、ホスト社会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、従来の元留学生像に修正を求めるものである。

〈引用文献〉

- 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.
- 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.
- 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.
- Suter, B. & Jandl, M. (2008) "Train and Retain: National and Regional Policies to Promote the Settlement of Foreign Graduates in Knowledge Economies." *Migration and Integration*, 9, 401-418.
- Ward, C., Bochner, S., & Furnham, A. (2001) "*The psychology of culture shock*". Hove: Routledge.
- 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.