

中国人元留学生の日本の職場における存在意義と就労の意味

黄美蘭*・小松翠**・加賀美常美代***

首都大学東京 国際センター*・東京工業大学リベラルアーツ研究教育院**・目白大学人間学部***

The meaning Chinese international graduates from Japanese universities attach to their work place and employment in Japan

Meilan HUANG* , Midori KOMATSU** and Tomiyo KAGAMI***

International Center, Tokyo Metropolitan University*; Institute for Liberal Arts, Tokyo Institute of Technology**; Faculty of Human Sciences, Mejiro University

This study investigates 7 Chinese international graduates from Japanese universities who work in Japanese companies. Using a semi-structured interview, participants were asked how they recognized the importance of existence, the main reasons for working, and the importance of their work in Japanese companies. We categorized and organized data using KJ method. As a result, depending on the length of employment, the graduates showed different tendencies. That is, those whose length is short, recognized that they have “the advantage as former students” and their present work place is “the place for learning” and the “means of life.” “Good work attitude” is also regarded as important at work. Those whose length of employment is long recognized that they themselves have “the advantage as a personal resource” , and their current workplace is a “place to form their career.” Their “career” and the “economic stability” are important in working.

keywords : Chinese international graduates from Japanese university, the meaning of life at work, the meaning of employment

問題の所在と研究目的

日本の大学や大学院、専門学校などで学業を終え、その後日本の企業等へ就職する留学生は増加傾向にある。平成29年において、「留学」の在留資格を有する留学生が日本の企業等への就職を目的として行った在留資格の変更を許可されたのは22,419人で、前年に比べて15.4%増加している（法務省入国管理局, 2018）。そのうち、中国人留学生で在留資格の変更を許可されたのは10,326人で、全体の46.1%を占めている（法務省入国管理局, 2018）。

横須賀（2015）は、留学生が日本で就職しようと思った理由（複数回答）について、「大学・大学院卒業・修了後すぐに母国で就職するよりも、日本で就職経験を積んで母国に帰ったほうが、より良い仕事ができると思ったから」の回答が最も多く（51.3%）、「日本の大学で勉強した知識が活かせると思ったか

ら」（38.3%）、「母国で就職するよりも日本の企業のほうが、給与など経済的な待遇がいいと思ったから」（35.7%）、「日本の経営方法、技術などを学びたかったから」（35.7%）、「将来はずっと日本に住みたいと思っていたから」（23.5%）の順になっていると述べている。また、「外国人留学生の就職活動状況」の結果を見ると、留学生が就職先を選ぶ際に重視する点は「将来性がある」（57.4%）が最も多く、次いで、「給与・待遇が良い」（43.7%）であった（Disco, 2018a）。つまり、留学生の多くは将来のキャリアのために日本で企業等に就職し、経験を積みたいと考えており、日本での生活に欠かせない給与などの待遇を重視していることがわかる。

一方、「外国人留学生・高度外国人材の採用に関する企業調査」のアンケート結果によると、大卒以上の高度外国人材の雇用経験をもつ（または雇用予定のある）企業が留学生を採用する理由（複数選択）と

して最も割合が高いのが「優秀な人材を確保するため」(文系 72.6%; 理系 82.1%)であり、次いで、「語学力が必要な業務を行うため」(文系 43.4%; 理系 28.5%)、「海外の取引先に関する業務を行うため」(文系 35.4%; 理系 20.8%)、「外国人としての感性・国際感覚等の強みを発揮してもらうため」(文系 32.5%; 理系 31.4%)である (Disco, 2018b)。つまり、多くの企業では留学生・日本人学生に関係なく、事業の国際化や優秀な人材を確保するために留学生を採用しており、一方で、「語学力」など留学生ならではの特性を重視する企業もある。

しかし、実際に企業の中では外国人をどのように活用しているのか。平井 (2016) は、日本企業が外国人社員を活用できている形態として、(1) 外国人社員に日本人社員と同じ働きを期待する形態、(2) 日本人社員ではまかなうことが難しいリソースを外国人社員に補充してもらう形態、(3) 外国人社員と日本人社員の相互作用を通して、職場や企業全体の活性化・国際化を目指す形態があるとし、現状では、1つ目の形態、つまり外国人社員の日本人化を期待する企業が多く、外国人社員の力をうまく活かしているとは言えない状況であると述べている。企業側は留学生に「日本語力」「日本に対する理解」「日本企業に勤務する社会人として求められる行動能力」を望んでおり (藤, 2015)、日本語力に優れ、日本人との協調ができる「日本人性」の高い人材を求めている (横須賀, 2007) と言える。

このように、日本で企業に就職を希望する多くの留学生は、将来のキャリアや母国語や日本語などのスキルを活かすことを希望しており、企業側も留学生の採用段階では留学生ならではの特性を重視することがある。しかし、留学生が実際に企業に就職し仕事をしていると、企業内では留学生の特性を活かすよりも、企業内の文化や習慣、仕事スタイルへの同化を求めている傾向が多く、元留学生側と企業側の齟齬があると言えるだろう。

外国人社員が日本の職場で仕事をする上で、上司や同僚の態度や考え方、職場全体の雰囲気、企業としての外国人社員に対する考え方など、さまざまな要因の影響を受けており、また、外国人社員が同じ職場で働くことによって、日本人社員も仕事のやり方やキャリアのとらえ方、多様性への意識など、さまざまな影響を受ける (平井, 2016)。多文化就労場面において、外国人社員と日本人社員の相互作用や、外国人社員が働くことが職場や会社に与える影響、つまり「個

と「個」の相互作用、「個」と「場」の相互作用に重点をおく (加賀美・徳井・松尾, 2016; 平井, 2016) 必要がある。

多文化就労場面における元留学生の就労に関する意識や影響力の認識について調べた研究には、台湾人元留学生を対象とした守谷・池田・和田・加賀美 (2017) と韓国人元留学生を対象とした文・岡村・加賀美 (2018) がある。守谷・池田・和田・加賀美 (2017) では、台湾人元留学生の職場における存在意義と職場の持つ意味について検討し、台湾人元留学生は所属企業から求められるグローバル化への貢献の役割が果たせていると認識する場合は自身の存在意義を見出すが、自身の役割が他者との差別化を図れない曖昧なものであると認識する場合は、自身の存在意義を見出せないと述べている。また、韓国人元留学生が日本や現在の職場で働くことに関しては、全体的に肯定的な意義を見出しているが、職場における元留学生としての存在意義に関しては、その意義を見出せるケースと見出せないケースがあることが示されている (文・岡村・加賀美, 2018)。その際、職場の上司や同僚との直接的なコミュニケーションによる評価の有無が存在意義の認識に影響を与える可能性が示唆された。一方、外国人社員と同じ職場で働く日本人社員の研究においては、海外生活経験のない日本人社員は外国人社員を「異文化を示してくれる存在」「日本人社員とは異なる働き方を示す存在」など、新たな視点を与えてくれる存在であると認識している (田中・山中・加賀美, 2017) ことが示唆された。

このように、企業側の期待は職場における元留学生自身の存在意義や彼らが認知する現在の職場の意味、および働くうえで重要だと認識することに影響を与えると考えられる。しかし、日本企業の元留学生への期待に関する検討は多く行われているが、元留学生の立場に立ち、彼らが日本の職場でどのような存在意義や就労の意味を見出し、働くうえでどのようなことを重視しているのか中国人元留学生を対象に検討を行った研究は僅少である。そこで、本研究では、まず、多文化間就労場面が進んでいる日本の職場において、中国人元留学生は自身の存在をどのように捉えているのか (以下、現在の職場における自身の存在意義)、現在の職場は彼らにどんな意味を持っているのか (以下、現在の職場の意味)、働くうえで彼らは何を重要だと認識しているのか (以下、働くうえで重要なこと) を検討することを第一の目的とする (分析 1)。また、中国人元留学生の現在の職場における自身の存在意

義をタイプ別に示し、現在の職場の意味と働くうえで重要なことがどのように異なるかを検討することを第二の目的とする（分析2）。

調査対象者及び調査方法

2015年8月から9月にかけて、日本の大学や大学院を卒業・修了後、日本企業に就職した中国人元留学生7名（男性2名、女性5名）を対象に、1名につき1時間～1時間半程度の半構造化インタビューを行った（Table1）。調査当時の対象者の年齢は29歳～36歳で、滞日期間は8年～15年であった。また、日本での職歴は1年半～7年半で、現在の職場での職歴は5か月～6年であった。集まったデータは、KJ法（川喜田，1967；1986）を援用して分類・整理した。

分析結果と考察

分析1の結果と考察

上述の通り、各質問項目についてKJ法を援用して分類・整理を行った。分析結果については、大カテゴリーを『 』、中カテゴリーを« »、小カテゴリーを< >、単独カードを〔 〕で表す。

現在の職場における自身の存在意義 中国人元留学生の【現在の職場における自身の存在意義】として、『元留学生としての特性が活かせる存在』9件、『個人としての特性が活かせる存在』7件が得られた。その結

果をFigure1に示す。

『元留学生としての特性が活かせる存在』には、「日中のコミュニケーション上の調整役」<日中の仲介役>がある。「日中のコミュニケーション上の調整役」には「中国語での職務遂行」<中国語での仕事の調整>がある。対象者は、「現場の調整は、中国人同士で中国語で話せば通じやすい、親しみを感じて、仕事をちゃんとやってくれる」「日本語があまり話せない人とは中国語でコミュニケーションを取り、会社側の調整をする」など、相手と中国語でコミュニケーションを取ることで、職務を遂行したり、会社側との調整をしたりすることが分かる。また、「日中の仲介役」については、「中国人だからこそ、中国人のお客さんを日本人より理解でき、より具体的なアドバイスができる」など、対象者が会社側と利用客側の仲介役を担っている様子が窺える。

『個人としての特性が活かせる存在』には、「会社にとって必要な存在」<専門性を持つ存在>〔会社に貢献できる存在〕〔有能な存在〕がある。「会社にとって必要な存在」には、「会社にとって重要な存在」〔部署の中心的存在〕がある。対象者は「営業回ってくる仕事も結構大事なので、そういうなんか、自分、私がないと営業事務…これ一人だけなんですよ」「今の部署は結構私を中心に回っているんですね」など、職場において、自分自身が重要な存在であることや、部署の中心的な存在であると認識していると考えられる。「専門性を持つ存在」については、「この専門性については、日本には同じ専門を持っている人は少ない」「通訳の人は、単純な通訳だけであり、仲介に関

Table1 対象者の属性

対象者	年齢	性別	滞日 期間	日本での 職歴	現在の職場 での職歴	現在の職 場の規模	現在の 職種
A	35	女	10年	1年半	1年	中小企業	システム開発
B	29	男	10年	2年半	2年半	大手企業	建設業
C	34	男	15年	7年半	4年半	大手企業	不動産
D	32	女	13年	7年半	4年半	大手企業	不動産
E	32	女	12年	5年11ヶ月	5ヶ月	中小企業	IT
F	34	女	8年	6年	6年	大手企業	証券
G	36	女	12年	6年	6年	中小企業	印刷

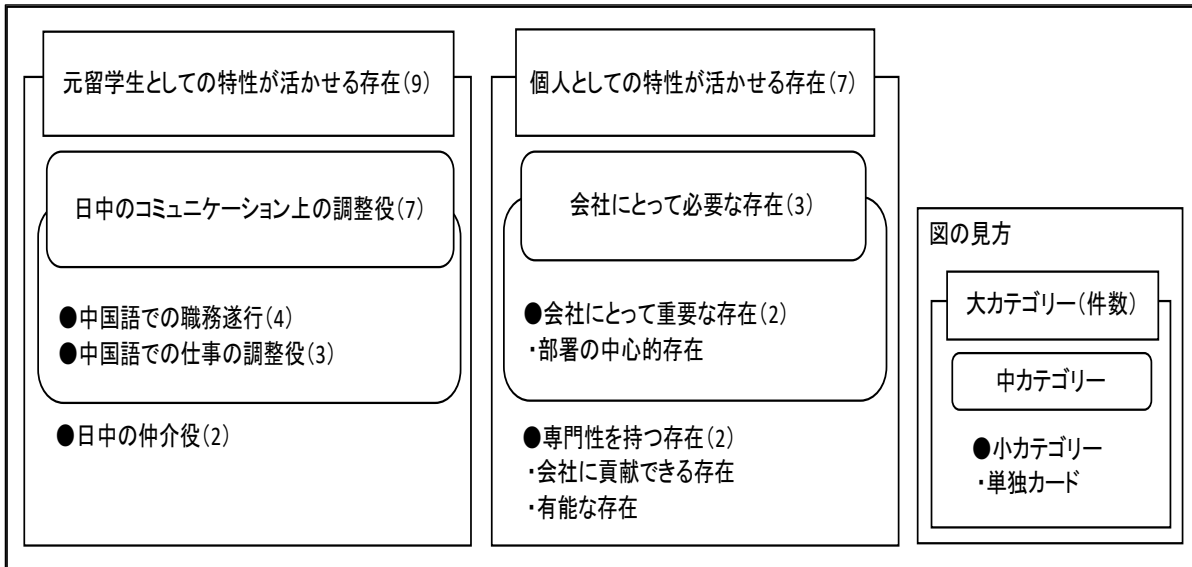


Figure1 現在の職場における自身の存在意義

する知識はありません。今の会社で通訳（翻訳）と（不動産についての知識を活かした）仲介の業務が、私たちが存在する意義だと言えらると思います」など、専門性を持って仕事に関わることに自身の存在意義を見出している様子が窺える。

このように、中国人元留学生は現在の職場で働くうえで、自分自身を『元留学生としての特性を活かせる存在』『個人としての特性を活かせる存在』であると認識していることが分かった。『元留学生としての特性を活かせる存在』については、中国語を用いて仕事の調整を図ったり、中国と日本の窓口の役割をしていることを職場から評価されたり、自分自身もそれについて肯定的に捉えている。一方、『個人としての特性

を活かせる存在』については、中国語などの語学とは異なり、自分自身が持っている専門性を活かせることを職場の人も自分自身も高く評価している。

現在の職場の意味 中国人元留学生の【現在の職場の意味】として、『学びの場』10件、『キャリアアップの場』7件、『生活手段の場』4件が得られた。その結果をFigure2に示す。

『学びの場』には、「自己成長」と「職務上の学び」がある。「自己成長」には「能力向上」「成長の実感」「広い視野の獲得」「経験の蓄積」がある。対象者は「（今の職場は）やっぱり、自分の能力を成長させる手段かな、それしかないかな」「この場所で、1年

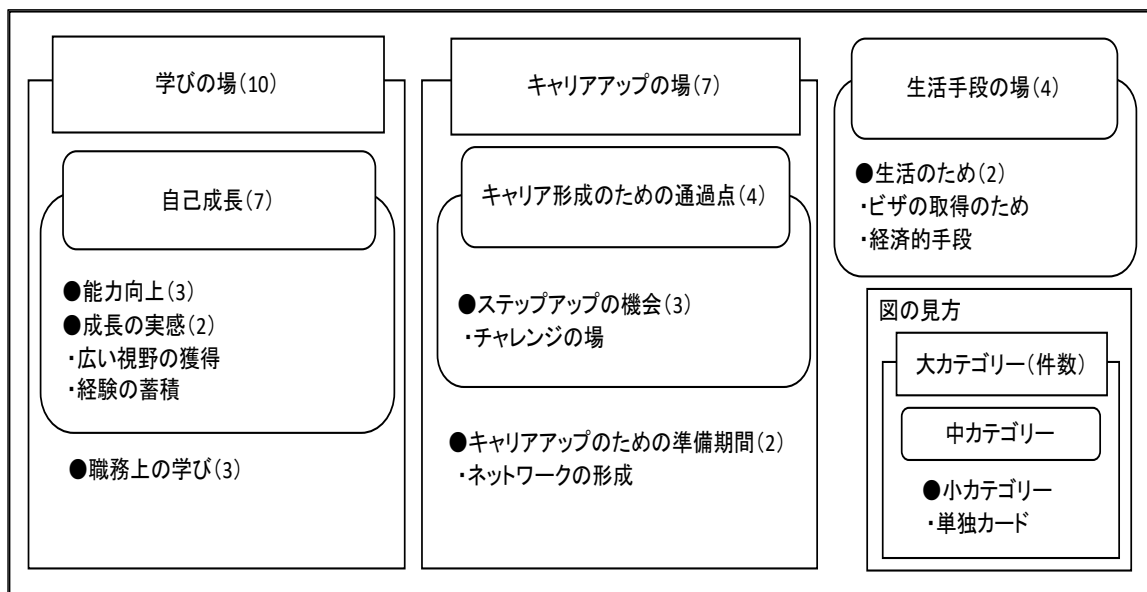


Figure2 現在の職場の意味

間も2年間も、いつの間にか自分はここまで成長できたんだと、振り返ってみるとそういうことを感じると思います」などと語っており、現在の職場で自分自身の能力が向上でき、自己成長ができる場だと考えている。〈職務上の学び〉については、「この仕事から学んだことがたくさんあります」「(今の職場は) 学びのある仕事だと思います」など、現在の職場では色々な学びがあると認識している様子が窺える。

『キャリアアップの場』には、〈キャリア形成のための通過点〉と〈キャリアアップのための準備期間〉〔ネットワークの形成〕がある。〈キャリア形成のための通過点〉には、〈ステップアップの機会〉〔チャレンジの場〕がある。対象者は「(今の職場は) 昇給のチャンスもあるし、もっと上の立場に行くチャンスもあるし」「日本の会社に入ってみて、自分がどこまでできるかを試したかったし」などと語っている。つまり、現在の職場は次のステップに移行するためのチャンスであり、自分自身の実力やスキルを試すチャレンジの場であると考えている。また、〈キャリアアップのための準備期間〉については、「前の職場に比べると今の職場は時間の余裕と気持ちの余裕があるので、今の仕事をこなしながら、いろんなことを勉強(英語の勉強) できるかなと思います」と語っており、現在の職場で働きながら、次のキャリアのための準備をしている様子が窺える。

〈生活手段の場〉には、〈生活のため〉と〔ビザの取得のため〕〔経済的手段〕がある。〈生活のため〉については、「(日本で) 生活するため」「(今の職場の意味については) 特に深く考えてなくて、(日本で生活するための) 仕事場だと思っている」など、現在の職場は日本での生活を維持するための仕事場だと捉えている。また、外国人ならではの特徴として、〔ビザの取得のため〕があり、「ビザを取得するため。来年子どもが小学校に入るから、10年、15年ぐらい日本にいる覚悟をしないと、子どもの教育に影響があるから」など、子どもの教育のために日本に長期的に滞在することを考えており、外国人が日本に滞在するためにはビザが必要であるため、現在の職場がビザを取得するための場であるという一面を秘めていると認識している。

このように、中国人元留学生は現在の職場を『学びの場』『キャリアアップの場』『生活手段の場』であると捉えている様子が窺えた。特に、現在の職場が大学や大学院を卒業後の初めての職場である場合、多くの学びが得られると考えられる。また、外国人社員に

とって仕事を続けることは、日本での生活を維持したりビザを取得したりするなど、日本で生活をするうえで必要不可欠なものである推測できる。さらに、ある程度仕事に慣れてくると、現在の職場を次のより良いステップに移行するための場であると考えたりする様子が窺える。

働くうえで重要なこと 中国人元留学生が認識する【働くうえで重要なこと】として、『良好な職務態度』12件、〈キャリア〉5件、〈経済的安定〉3件が得られた。その結果をFigure3に示す。

『良好な職務態度』には、〈異文化に対する適合的姿勢〉〈真摯な姿勢〉がある。〈異文化に対する適合的姿勢〉には、〈日本の習慣・文化への適合〉〈日本人の考え方への理解〉〈日本人の職務スタイルへの理解〉〈協調的姿勢〉がある。対象者は、「(働くうえで) 日本の文化を尊重することが大事だと思います」「やっぱり、日本人の考え方とか理解しないと。その人を理解すると、その人はこういう考え方があるから、私もそれにあったものを提供できて、自分を高めることもできる」「もっとも大事なことは、日本人の仕事のやり方を理解し、それに合わせること」「働くうえで協力し合う姿勢、まあ、やっぱり、みんな仲がよければ、それが一番大事かと」などと語っており、働くうえで異文化に対して理解し、協調する態度が重要だと認識している。また、〈真摯な姿勢〉には、〈与えられた仕事をまじめにやること〉〔責任をもって仕事をやること〕〔会社のルールへの順守〕がある。対象者は「自分の仕事をまじめにやれば誰にも文句を言われないので、自分の仕事をきちんとやらないといけない」「会社の基本的なルールや不動産の規定などは、あなたが合わせるしかありません」など、職場で働くうえで、まじめな職務態度や責任感、ルールの順守など、真摯な職務態度が重要であると捉えている。

〈キャリア〉には、〈キャリアアップ〉〔学び〕〔経験〕〔人脈〕がある。対象者は「上に上がるチャンスが大事」「今の会社の仕事は前の会社と比べたらずっと簡単かもしれないけど、その中でも勉強できることがあるんですね。(それが大事)」「経験と人脈が大事です」など、働くうえで次のステップに進むためのキャリアアップや仕事からの学び、経験、ネットワークなど、将来のキャリアにつながることを重要だと認識している。

〈経済的安定〉には、〈安定的生活〉〔収入〕がある。対象者は「もちろん現実的には、経済的に、お金、生活に困らないことだと思うんです」「もちろんお金で

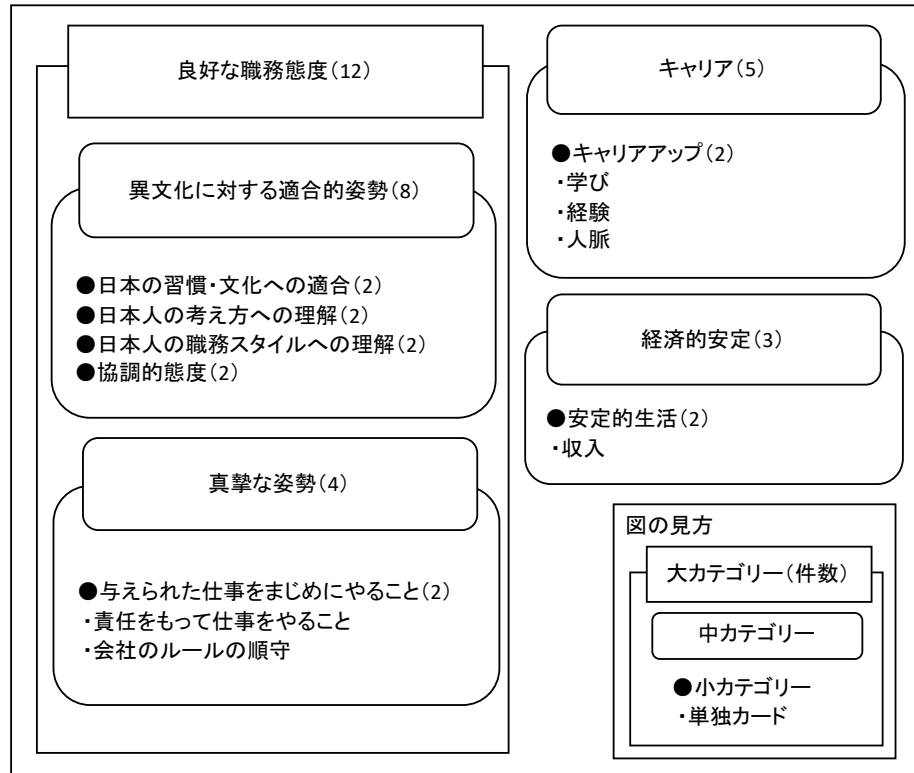


Figure3 働くうえで重要なこと

す、お金が大事で、二番目はキャリアと上がるチャンス」などと語っており、日本で働くことによって、安定的な生活を維持することが重要で、そのためには収入の安定が重要であると語っている。

以上のように、中国人元留学生は働くうえで、『良好な職務態度』《キャリア》《経済的安定》が重要であると捉えている様子が窺えた。特に、外国人社員に日本人社員と同じ働き方を期待する職場では、外国人社員が「日本人の考え方や職務スタイルを理解する」ことが求められ、働くうえで良好な職務態度を重要だと認識すると考えられる。また、現在の職場を次のキャリアに移行するためのステップであると考えられる場合は、働くうえでキャリアと経済的安定が重要であると考えている。

分析2の結果と考察

分析2では、対象者が認識している【現在の職場における自身の存在意義】において、『元留学生としての特性が活かせる存在』について言及があった対象者A, Bと『個人としての特性が活かせる存在』について言及があった対象者E, F, G、及び両方において言及があった対象者C, D別に、【現在の職場の意味】と【働くうえで重要なこと】がどのように異なるかを検討した。その結果、中国人元留学生が現在の職場に

において自分自身が『元留学生としての特性が活かせる存在』であると認識する場合(対象者A, B)、現在の職場が『学びの場』《生活手段の場》であり、働くうえで『良好な職務態度』が重要であると捉えている様子が窺えた。また、現在の職場において自分自身が『個人としての特性が活かせる存在』であると認識する場合(対象者E, F, G)、現在の職場が『キャリア形成の場』であり、働くうえで《キャリア》や《経済的安定》が重要であると捉えている様子が窺えた。さらに、『元留学生としての特性が活かせる存在』『個人としての特性が活かせる存在』の両方について認識する場合(対象者C, D)、現在の職場が『学びの場』や『キャリア形成の場』であり、働くうえで『良好な職務態度』や《キャリア》を重視することがわかった。以下では、それぞれのカテゴリにおいて典型的な事例を取り上げ、現在の職場における自身の存在意義と現在の職場の意味、及び働くうえで重要なこととの関連について詳細に述べる。

『元留学生としての特性が活かせる存在』の場合 事例1(対象者B)

対象者Bは【現在の職場における自分自身の存在意義】として次のように語っている。

「会社の考え方としては、普通に、中国語をしゃべ

れる日本人だと思っている。全然、日本語でコミュニケーションを取るときも不便を感じないし、プラス、今の建設業界って、職人さんに中国人も多い。まあ、外国の人全体が多いけど、中国の人が多くて、それで、何かあれば逆に助かるとみんな思っている。そういう現場の調整は、中国人同士で中国語で話せば通じやすいし、まあ、親しみ、向こうも親しみを感じて、仕事をちゃんとやってくれる」

現在の職場において、中国語で仕事の調整を図っており、それによって仕事がより効率的に進んでいると周りの人から評価され、自分自身もそれを実感している様子が窺える。つまり、対象者Bは、自分自身が現在の職場において、「元留学生としての特性」である、中国語などを活かせる存在であると認識していることがわかる。

また、【現在の職場の意味】については次のように語っている。

「まあ、そこらへんは特に深く考えてなくて、ただ仕事場だと思っていて、ただ、知らずのうちに毎日を過ごして、いつの間にか、うちの（会社の）エアコンができていて、いつの間にか、振り返ってみると、あ、この場所で、1年も2年も、いつの間にか自分はここまで成長できたんだと振り返ってみるとそういうことを感じると思います。まあ、もちろん周りの人と協力して仕事を一緒にしている場所ですし、プラス、自分は毎日仕事をしていくうえで、成長していく場所でもあると思います」

つまり、対象者Bは、現在の職場を日本での生活のために仕事をこなしている「生活手段の場」として認識していたが、インタビューで現在の職場の意味について質問され、今までの自身の姿を振り返ってみると、仕事を通して「自己成長」ができた、「学びの場」でもあると捉えていることがわかる。

さらに、【働くうえで重要なこと】については、次のように語っている。

「働くうえで一番大事なのは、今の現場は4人なので、働くうえで協力し合う姿勢、まあ、やっぱり、みんな仲がよければ、それが一番大事かと。例えば、この4人が性格が全然合わなくて、毎日喧嘩とかすると、4人で1つのチームにならないし、協力しようとしてもしないし、そうすると仕事にはマイナスがでて、結局、4人の力は発揮できなくて、実際的に2人か1人の力にしかならないかもしれない。なので、そういうところが一番影響がでる、大事かなと思います」

つまり、対象者Bは働くうえで、特にチームのメ

ンバーが協力し合う「協調的態度」が最も重要であると捉えている。

このように、対象者Bは施工現場で同僚とチームで働いており、現場の職人の中には中国人もいる。そのため、現在の職場で中国語や中国に関する知識を活かして現場の職人との仕事の調整を図っており、「元留学生としての特性を活かせる存在」だと認識している。また、質の高い仕事を追求するため、職場において「自己成長」を感じ、職務上の「学びが多い」と認識する。さらに、チームで働く仕事が多いため、仕事をするうえで「良好な職務態度」が重要であると認識している。

『個人としての特性を活かせる存在』の場合

事例2（対象者F）

対象者Fは現在の【職場における自分自身の存在意義】として次のように語っている。

「そうですね。えー。上司とメンバーから聞いて、私すごく仕事ができますし、早いです。対応も早いです。じつは、私の仕事は結構専門的な仕事なので、えー、この専門性は日本には同じ専門を持っている人が少ない、（ということ）が評価です」

対象者Fは、職場において自分自身が持っている専門性が周りから評価されていると捉えており、自らも現在の職場で専門性を活かせるという、「個人としての特性を活かせること」を存在の自分自身の存在意義として認識している様子が窺える。

また、【現在の職場の意味】については次のように語っている。

「（今の職場は）昇給のチャンスもあるし、もっと上の立場に行くチャンスもあるし、それから、専門性を高めるとか、自分の実力をつけて成長するっていうチャンスもある場所っていう感じ」

つまり、対象者Fは現在の職場を昇給や専門性を高めることができる、「キャリアアップの場」として捉えていることがわかる。

さらに、【働くうえで重要なこと】については、次のように語っている。

「（働くうえで大事なことは）えー、もちろんお金です。お金が大事で、二番目はキャリアと上がるチャンス、そうそう、この二つ、大事です」

前述の通り、対象者Fは、現在の職場がキャリアをアップさせるための場所であると捉えており、働くうえで重要なことについても、「キャリア」を挙げている。また、対象者Fは、日本で安定的な生活を送るため

には「経済的安定」が必要であると捉えていると考えられる。

このように、対象者Fは、現在の職場において将来を見据える余裕があり、自身の特性をより活かしたいという向上心があるため、現在の職場は経験を積み次のステップに移行するための「キャリアアップの場」であると認識している。また、現在の職場をキャリアと結びつけて考えているため、働くうえで重要なことは「キャリア」であったり、キャリア構築のために必要な条件で、生活の基盤となる「経済的安定」であったりしている様子が窺える。

事例3 (対象者G)

対象者Gは現在の【職場における自分自身の存在意義】として次のように語っている。

「私は、自分の存在？今の部署って、かなり私を中心に回っているんですね。今の部署は。なので、存在と言ったら私が言うのもおかしいんですけど、たぶん大きいと思います。いざ、私がやめてしまうと。なので、そんなにいてもいなくてもいいような存在ではない気がしますね。だから、そこはなおさら責任をもってやらなくてはいけないとか、そういう気持ちのほうが強くて。そうですね、いまの部署に限って言えば、やりがいと感じているっていうか」

対象者Gは、現在の職場は自身の存在意義が大きく、職場において自分自身は欠かせない存在であると認識していることがわかる。

また、【現在の職場の意味】については次のように語っている。

「ちょっとだんだん今自分の必要性がなくなって来ている。要はやり方が決まっているから、後は向こうの通訳、日本語分かる人が来ているのでその後の仕事は波に乗って、その流れに乗って日本人の担当の部署だけ担当する人と毎日データを送信して、データを受信する。なんか問題あったら連絡する、っていうくらいの流れになっているから。だからトラブルとかよっぽど大きなトラブル、向こうの回線が故障してもう通信できない状態になるとか、よっぽどそういうことがなければ私は呼ばれないんです。普段のルーティンには入っていないので。だからそこはどこまで通用出来てどこまで出来るのかっていうのも日本の社会に会社に入ってみて、できるかどうかっていうのは試したかったし、今は全部できたところで、じゃあ、私は日本の会社で多分どこに行ってもやっていけるっていう自信はついてますよ」

対象者Gは、現在の職場において自分自身ができることにチャレンジし続け、現在の仕事を軌道に乗せており、それによって、どの会社に行っても仕事をうまくやり遂げる自信がついている様子が窺える。つまり、対象者Gは、現在の職場を「キャリアアップの場」として捉えていると考えられる。

さらに、【働くうえで重要なこと】については、次のように語っている。

「働く、うーん、そうですね。まあ、一つは、生活をするためには働かなければいけない。プラス、えー自分の、さっき言って、今の仕事に満足できていないといのは、自分の今の可能性を失っているから、そこを試す場」

つまり、対象者Gは、日本での「生活を維持する」ために働くことと、自分自身のキャリアアップのために、チャレンジし続けていると捉えている。

このように、現在の職務として、アルバイト社員の作業管理や製品発送前の最終確認の仕事を担当しており、自分は職場にとって中心的な存在であると認識している。また、採用された当初、会社は外注先となる中国の会社を探しており、この業務を担当し、中国の複数の会社を外注先として開拓した。1年ほどで業務を他の社員も担当できるようにシステム化し軌道に乗せ、その後複数の部署に配属され様々な経験を積んでいる。このような経験を積んできているため、現在の職場は「実力を試す場所」として捉え、働くうえで重要なことは「経済的安定」と「自身の可能性を試す」などのキャリアに結びつくことであると認識している。

『元留学生としての特性を活かせる存在』と『個人としての特性を活かせる存在』の場合

事例4 (対象者C、対象者D)

対象者Dは【現在の職場における自身の存在の意義】について次のように語っている。

「(現在の職場における自身の存在意義としては)最近多くの外国人が日本で不動産を買います。不動産の会社に外国人がいることといないことには大きな違いがあると思います。意義はここにあると思います。仕事によっては、私たちみたいな外国人がいないところがありますが、その場合は買い手が通訳の人を連れてきますが、通訳の人と私たちの役割はまた大きく違います。通訳の人は単純な通訳であり、私たちの仲介の立場から問題を見ることができません。なので、今の会社で通訳(翻訳)と仲介の業務(不動産の知識など)

が、私たちが存在する意義だと言えらると思ひます。」

対象者Dは現在の職場において、中国語の通訳や不動産の仲介業務に関する専門知識が活かせていると認識しており、それが現在の職場における自分自身の存在の意義であると捉えている。つまり、現在の職場において、元留学生としての特性と個人としての特性、両方が活かせていると捉えている様子が窺える。

また、【現在の職場の意味】については次のように語っている。

「不動産の仕事は私にとっても学びがある仕事だと思ひます。」(対象者D)、「今の仕事ですか。一つは、不動産の経験を積むことができる、二つ目はもっと大きなネットワーク(人脈)を持つことができる」(対象者C)

このように、対象者C、Dは、現在の職場が「学びの場」であり、また、現在の職場は経験を積み、ネットワークを広げることができる、「将来のキャリア形成のための場」であると認識することがわかる。

さらに、【働くうえで重要なこと】については、次のように語っている。

「もっとも大事なことは、日本人の仕事のやり方を理解し、それに合わせることだと思ひます。日本人があなたのやり方に合わせることはないからです」(対象者D)、「(働くうえで重要なことは)経験と人脈です」(対象者C)

つまり、働くうえで日本人の仕事のやり方を理解する「異文化に対する適合的な姿勢」や経験と人脈などの「キャリア」を重視している様子が窺える。

このように、対象者CとDは、会社の国際事業部で不動産の仲介に関する業務を行っており、利用客は中国人などの外国人が多いため、中国語や中国の文化に関する知識が活かせていると実感している。また、不動産の仲介業務は、不動産に関する専門知識が求められ、職場では単に中国語の通訳や翻訳だけでなく、専門知識の活用が欠かせないと認識している。さらに、対象者は転職の経験があり、現在の職場と前の職場は業務内容が異なっているため学びが多く、現在の職場で経験を積み、ネットワークが広がるなど、現在の職場は将来のキャリアに繋がると捉えている。現在の職場が「学びの場」であるため、日本人のやり方を理解し、それに合わせることが重要だと認識しており、また、将来のキャリア形成のためには、経験や人脈などが大事だと捉えている様子が窺える。

総合的考察と今後の課題

本研究では、日本の企業で働いている中国人元留学生が認識している、【現在の職場における自身の存在意義】と【現在の職場の意味】、【働くうえで重要なこと】について明らかにした。その結果、【現在の職場における自身の存在意義】として、『元留学生の特性が活かせる存在』『個人の特性が活かせる存在』の2つの大カテゴリーが得られた。また、【現在の職場の意味】として、中国人元留学生は現在の職場を『学びの場』『キャリアアップの場』『生活手段の場』であると捉えていることがわかった。さらに、【働くうえで重要なこと】として、中国人元留学生は『良好な職務態度』『キャリア』『経済的安定』を認識している様子が窺えた。以下では、現在の職場における自身の存在意義のカテゴリー別に、現在の職場の意味と働くうえで重要なことがどのように異なるのかについて述べ、それが対象者の職歴や経験とどのような関連があるのかに焦点を当て、考察を行う。

『元留学生の特性が活かせる存在』としては、中国人であるゆえに中国語で仕事の調整を図ったり、中国語ができることや中国の文化が身についていることを職場でのメリットとして捉えていた。また、『元留学生としての特性が活かせる存在』であると認識する場合、職歴が1年から2年半程度と短く、現在の職場にまだ慣れていない傾向があり、中国語や中国文化に関する知識を職場で活かせるような元留学生としての意義を感じている様子が窺えた。また、職歴が短いゆえに、現在の職場が『学びの場』や『生活手段の場』であり、働くうえで『良好な職務態度』が重要であると捉えている様子が窺えた。つまり、『元留学生としての特性が活かせる存在』として認識する場合はまだ職歴が短く、留学生個人が職場に与える影響より、職場が「個」に与える影響(加賀美・徳井・松尾, 2016)が大きいため、職場から中国語などで仕事の調整をすることを求められたり、評価されたりする可能性がある。しかし、この場合は、前述の日本人社員ではまかなうことが難しいリソースを外国人社員に補充してもらう形態(平井, 2016)であると考えられ、日本人社員と外国人社員が対等な立場で協働できる仕事環境であるとは言えず、外国人社員の力をうまく活かしているとは言えない。

『個人としての特性が活かせる存在』については、専門知識を持っており、仕事ができるため会社の中心的な存在であると認識している。『個人としての特

性が活かせる存在』であると認識する場合、職歴が6年くらいと中長期であり、職場に慣れている傾向がある。また、専門性を活かしたり、会社のいろいろな部署で挑戦的な仕事をしたり、中国における外注先を開拓し、システム化することなどに意義を感じている。職歴にある程度の長さがあるために、現在の職場は経験を積み次のステップに移行するための『キャリア形成の場』であると認識し、また、現在の職場をキャリアと結びつけて考えているため、働くうえで重要なことは「キャリア」であり、キャリアを構築するうえで必要な条件である「経済的安定」であると捉えている様子が窺えた。つまり、『個人としての特性が活かせる存在』として認識する場合は、職歴がある程度長いために、「個」として職場に影響を与えている（加賀美・徳井・松尾，2016）と考えられる。この場合、職場では元留学生としての特性より個人としての特性が評価されており、また、外国人社員や日本人社員の区別をしない職場であるため、「個」がもっている専門性やスキルを最大限に発揮できる仕事環境であると言える。このような職場では外国人社員と日本人社員がそれぞれもっている特性を活かすことができ、相互に学び合うことで仕事の効率が上がり良好な人間関係が構築できると推測される。

『元留学生としての特性が活かせる存在』と『個人としての特性が活かせる存在』の両方を認識する場合、仕事の業務内容上、利用客には外国人が多く、職場では常に外国語の通訳や翻訳、および専門知識が求められている。つまり、このような職場では、「元留学生」としての語学力や「個」が持っている専門知識などのスキルや能力、両方が求められ総合的に評価されることが考えられる。また、通算の職歴が7年半程度と長いものの転職の経験があり、現在の職場における職歴が4年半と中程度である。この場合、現在の『職場は学びが多い』と認識しており、職務を学ぶためには『良好な職務態度』が重要だと捉えている。

以上のように、対象者の職歴の長さや経験、職場で求められている内容により、職場において自分自身が活かされると認識する特性が異なっており、それにより、現在の職場の意味や働くうえで重視することが異なる傾向が示された。多文化化が進んでいる日本の職場では、外国人社員に日本のやり方に一方的に合わせることを求めるのではなく、日本人にない発想や日本人とは異なるメンタリティー（横須賀，2007）などを尊重し、外国人社員が持っている力を最大限に活かせる職場を作っていくことが重要であると考えられる。

た、外国人社員と日本人社員が対等な立場で学び合い、協働して仕事を進めていくことが相互変容に繋がりを、職場の活性化につながることを示唆された。

今後の課題としては、今回は限定された対象者の分析を行っているため、元留学生社員や日本人社員を対象に量的調査を行い、元留学生の職場における存在意義と就労に対する認識の関連を明らかにしたい。また、日本人社員の元留学生社員に対する認識を探りたい。

付記

本研究は、「多文化就労場面における元留学生の異文化間コンフリクトと影響要因の研究」平成27-30年度日本学術振興会科学研究費補助金（基盤研究(C) 研究課題番号15K02634 研究代表者 加賀美常美代）による成果報告の一部である。

参考文献

- 加賀美常美代・徳井厚子・松尾知明（2016）『序 文化接触における場としてのダイナミズム』11-13, 明石書店。
- 川喜田二郎（1967）『発想法—創造性開発のために』中央公論社。
- 川喜田二郎（1986）『KJ法—渾沌をして語らしめる』中央公論社。
- 田中詩子・山中弘子・加賀美常美代（2017）「日本人社員は外国人社員の存在をどのように認識しているか—多文化就労場面における面接調査から—」『日本コミュニティ心理学会第20回大会抄録』106-107。
- Disco（2018a）「外国人留学生の就職活動状況」<https://www.disc.co.jp/wp/wp-content/uploads/2018/08/fs201808.pdf>（2018年9月28日閲覧）。
- Disco（2018b）「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（2019年3月13日閲覧）。
- 藤美帆（2015）「元留学生外国籍社員が仕事で感じる困難点に関する質的分析」『比較文化研究』117, 103-116。
- 平井達也（2016）「職場と文化接触」加賀美常美代・徳井厚子・松尾知明（編），『文化接触における場としてのダイナミズム』106-120, 明石書店。
- 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」2018年10月，http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri07_00177.html（2019年3月13日閲覧）。

- 文吉英・岡村佳代・加賀美常美代 (2018) 「韓国人元留学生社員の職場で働く意味と職場における存在意義の認識」『東京福祉大学・大学院紀要』8 (2), 139-149.
- 守谷智美・池田聖子・和田薫子・加賀美常美代 (2017) 「台湾人元留学生の職場における存在意義と職場の持つ意味」『異文化間教育学会第38回大会抄録』182-183.
- 守屋貴司 (2012) 「日本企業の留学生などの外国人採用への一考察」『日本労働研究雑誌』54 (6), 29-36.
- 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」『留学生教育学会』12, 47-57.
- 横須賀柳子 (2015) 「元留学生外国人社員の就業の現状と課題」『ウェブマガジン 留学生交流』48, 8-21.
- 横須賀柳子・坪井健・宮城徹・中井陽子 (2016) 「日本企業による元外国人留学生の高度人材活用に関する調査報告書」『平成26年度-平成28年度科学研究費助成事業学術研究助成基金助成金基盤研究(C)』.
- 吉本恵子 (2011) 「外国人社員のキャリア形成—キャリア・コンサルティングの事例から—」『異文化間教育』33, 28-42.
- 労働政策研究・研修機構 (2009) 「調査シリーズ No.57 日本企業における留学生の就労に関する調査」<https://www.jil.go.jp/institute/research/2009/057.html> (2018年9月28日閲覧).

2019年3月17日 受稿