

在日文系中国人留学生の就業動機と就職不安の関連

井 上 恵

1. 研究背景

2020年を目途に留学生30万人の受け入れを目指す「留学生30万人計画」が2008年に福田総理によって発表され、2014年12月時点における留学資格での在留外国人数は214,539人となり（法務省入国管理局、2015）、在日留学生数は着々と増えてきている。この計画は、高度人材受け入れとも連携しながら、優秀な留学生を戦略的に獲得することを目的とし、留学生にとって魅力あるキャリアのための就職支援・雇用の促進についても言及されている。留学生数が増える中、特に注目されているのが、中国人留学生である。中国人留学生数は全留学生の中で最も多く、2014年12月の全留学生数214,539人のうち49.2%を占める105,562人が中国からの留学生である（法務省、2015）。

それでは中国人留学生は何を目的に日本へ留学するのだろうか。独立行政法人日本学生支援機構（以下JASSO、2014）の生活実態調査によると、回答者のうち61.5%を中国人留学生が占めており、中国人留学生の意識が反映されたたものであると考えられる。まず、留学の目的として最も多いのは、「学位を取得する」で、ついで、「就職に必要な技能や知識を身に付ける」、「日本で働く、もしくは日本企業に就職する」であった。卒業後の進路希望に関しては、学部正規課程で70.4%、大学院修士課程で64.1%、博士課程で、56.2%の留学生が日本において就職を希望していた。一方、出身国で就職を希望する留学生は、学部正規課程で29.6%、修士課程で34.9%、博士課程で57.4%であり、学部正規課程以上の留学生の多くは日本での就職を念頭に置いていることがわかる。

しかし、留学生の日本就職は困難な状況が続いている。2014年度に学部正規課程以上を卒業予定の留学生数は、26,109人であったが（JASSO、2015）、就職できたのは約25.9%の6,785人である。上記JASSO（2014）の調査で、半数以上の留学生が日本で就職を希望すると答えていたのと比較すると、非常に少ない数であるといえる。また、文系66.6%、理系18.1%と留学生の多くが文系である。理系留学生に対しては相対的に大きな需要がある一方、文系留学生は供給過多であり、構造的なミスマッチも生じていると、明石（2010）は述べている。

日本の就職が難しい一方で、留学生のうち半数を占める中国人留学生については、帰国後も近年、就職難が続いている。その要因の一つに、海外留学政策による中国人私費留学生の急増と、それに伴う留学生の質の低下あると考えられる。徐・束島（2007）は、私費留学生の急増に伴い、ハイレベル人材以外の帰国留学生の就職は優遇されなくなり、就職率は低下し、初任給も下落するような厳しい状況に陥ったと述べている。

このように、政策として留学生の日本における就職を促進させていこうとする中、日本就職も帰国後の就職も難しく、留学が卒業後の就職に有利に働かないようでは、留学自体のメリットが失われ、留学に対する意欲も喪失する可能性がある。そのため、留学生に対する就職支援が求められるが、就職支援をより

適切に行うためには、留学生の就職に対する意識を把握しておくことが必要である。

2. 先行研究

2.1 就業動機に関する研究

留学生が就職に何を求めているのかを探るため仕事に対する動機づけに関する研究を概観する。Maslow (1943) の動機づけ理論 (欲求階層論) によると、人間の欲求は、低次より①生理的欲求、②安全の欲求、③所属と愛情の欲求、④自尊と承認の欲求、⑤自己実現の欲求となっている。高次の欲求を持つほど、動機づけが強くなり、原動力が増すと考えられている。Herzberg (1966) の2要因説は、職場には満足を与える動機づけ要因と不満足を与える衛生要因があるとした。動機づけ要因は達成、承認、成長などでこれらの充足は長期間の満足と動機づけをもたらすとし、一方、衛生要因は給与、対人関係、作業条件などで、満たされれば不満を予防するが、満足までは至らず仕事への積極性を高めることにもつながらないとする。これらの理論から、就職に対して自己の成長や自己実現といった高次の欲求を持つことが、困難な就職活動を乗り切る原動力となり、就職後の満足にもつながると考えられる。

また、東アジアには、家族内協力を強調する儒教的教えがあり、達成を個人のものではなく家族や親族の義務と考えるため、Yu & Yang (1994) は、内集団の目標を達成することが個人の動機づけになるとして、アジア人が持つ達成動機を社会志向達成動機づけと、欧米の個人志向達成動機づけと区別した。日本では、真島 (1995) が、「自己決定的でありながら、人の願いや期待に応えることを自分に課して努力を続ける」といった意欲の姿」として他者志向的動機を定義している。

中国人に関する研究では、富田 (1990) は北京、上海、大連の日系企業の中国人中間管理職を対象に調査し、「より高い給与」「昇進の展望」「魅力的な経営慣行と規律」を動機とする人の満足度が低いことを明らかにした。また、「仕事を通じた自己実現」などの達成感や成長感に関する要因と、「日中スタッフ間の公平な処遇」などの同化志向の高い要因が満たされることによって仕事態度がより積極的な方向に変化することがわかった。また、譚・渡邊・今野 (2009) の在日中国人留学生・就学生を対象としたアルバイトにおける動機づけの自己決定性と仕事満足感に関する研究では、アルバイトの動機づけは自己決定性の高いものから「内発」「統合」「取り入れ」「外的」の4因子に分類され、自己決定性の高い動機づけである「内発」は、仕事満足感と正の関連があることが示唆された。上述した富田、譚等の研究から、自己実現や成長を促す動機や自己決定性の高い内発的動機が、継続中の仕事の満足感を高めることにつながっていることも示された。しかし、在日中国人留学生の将来の就職に関する動機づけを調査した研究はまだ行われていないため、参考として日本人大学生が将来の仕事に対して抱く就業動機研究を概観する。

日本人大学生の就業動機尺度を作成した安達 (1998) は、就業動機を「未入職者が未来の仕事状況に関連してもつ動機、もしくは将来携わる職業的場面を想定した動機」と定義し、「探索志向」「挑戦志向」「対人志向」「上位志向」の4項目を設定した。後の安達 (2001) の研究では、この就業動機尺度を用い、都内の大学生を対象に調査した結果、性別の違いにより「上位志向」に差が出る事が確認され、将来の仕事場面で社会的地位や名声を求める傾向は男子の方が強いことがわかった。一方、古市 (2007) は就業動機にはこれらの他にも別種の動機があるとし、「社会貢献」「自己実現」「上昇志向」「人間関係」「労働条件」の5項目からなる就業動機尺度を新たに作成した。岡山大学の学生を対象にしたこの調査では、「自己実現」「上昇志向」ともに男子の方が高いことがわかった。以上のように日本人大学生は、内発的である「自

己実現」や「社会貢献」という動機、外発的である「上昇志向」「労働条件」という動機を併せ持っていることがわかったが、中国人留學生に関してはまだ研究は行われていない。そのため、中国人留學生に対する就職サポートを的確に行うためには、中国人大学生の就業動機を明らかにする必要がある。

2.2 就職不安に関する研究

就業動機は高く保つことができれば就職に対してプラスに働く可能性があるが、就職に対してマイナスに働く可能性のある要素として就職不安がある。松田・新井・佐藤（2010）によれば、就職に関する多くの研究の中で、就職不安はキャリア選択や就職活動に否定的な影響を与えることが見出されており、就職不安を低減することで円滑な就職活動が実現すると考えられる。つまり、その中国人留學生の就職不安の構造を探ることで、適切な対応をとることができると考えられる。

日本人大学生の職業的不安尺度を作成した坂柳（1996）は、職業的不安を「職業選択やその後の適応をめぐる職業キャリアの問題から生じる気がかり」と定義した。「自己理解不安」「職業情報不安」「経験欠如不安」「相談欠如不安」「選択決定不安」「職業適応不安」の6因子からなる尺度を作成し、全体傾向として職業的不安が高いほど、大学進路指導への要望度が高い傾向がみられた。また、日本人女子大学生の就職不安尺度を作成した藤井（1999）は、就職不安を「職業決定および就職活動段階において生じる心配や戸惑い、ならびに就職決定後における将来に対する否定的な見通しや絶望感」と定義し、「就職活動不安」「職業適性不安」「職場不安」の3因子からなる就職不安尺度を作成した。日本人大学生の就職不安、就業動機、情動知能の関連を調べた研究に王・黄（2011）がある。この研究では、藤井（1999）の就職不安尺度と安達（1998）の就業動機尺度、内山・島井・宇津木・大竹（2001）の情動知能尺度を用いて関連を検討した結果、就業動機尺度において「探索志向」が高ければ「就職活動不安」も高くなり、「対人志向」が高ければ「職業適性不安」が低くなることがわかり、就職不安と就業動機には相関が認められた。

これらの就職に関する不安の研究から、就職不安には、①就職活動に関する不安、②職業選択に関する不安、③就業後の適応に関する不安があることがわかったが、日本の就職課や学生相談機関の就職サポートが、就職情報の開示といった就職斡旋活動に主力を注いでいる（安達・東，2003）状況を見ると、これらの不安のうち十分な対策がされているのは、①就職活動に関する不安のみであるといえる。

3. 研究目的および研究課題

日本人大学生の就業動機、就職不安は構造が明らかになっているが留學生の中で最も割合の多い在日中国人留學生に関しては、まだ明らかになってない。在日中国人留學生の就職サポートをより効果的に行うために、就業動機および就職不安の内容を明らかにする必要があると考える。今回は、供給過多による就職が一層難しい文系に絞ることとする。

以上の目的により、研究課題を以下のように設定する。

研究課題1. 在日日系中国人留學生の就業動機はどのようなものか。

研究課題2. 在日日系中国人留學生の就職不安はどのようなものか。

研究課題3. 在日日系中国人留學生の就業動機および就職不安は、属性とどのような関連があるか。

なお、本研究における就業動機は、安達（1998）の示した「未入職者が未来の仕事状況に関連してもつ動機、もしくは将来携わる職業的場面を想定した動機」と定義する。また、就職不安は、坂柳（1996）の示した「職業選択やその後の適応をめぐる職業キャリアの問題から生じる気がかり」と定義する。

4. 研究方法

4.1 予備調査と質問紙作成の経緯

中国人留学生に特徴的な就業動機及び就職不安を探るため、2013年2月から3月にかけて、日本で勉強している中国人大学生、大学院生8名を対象に半構造化インタビューを行った。対象者には日本就職希望、中国就職希望、進路未決定の者がいた。インタビューでは、進路選択において重視する点、就職に対して持つ動機、就職に対して抱いている不安、現段階で考えている進路などを自由に語ってもらった。インタビューの内容は、対象者の許可を得た上で録音し、その内容を文字起こしした後、そこで得られた意見をKJ法にて分類した。その結果、就業動機は〈自己実現〉〈労働条件〉〈生活安定〉〈人的ネットワーク〉〈消極的動機〉に分類された。就職不安は、〈職業適応に関する不安〉〈労働条件に関する不安〉〈知識経験活用にに関する不安〉〈人間関係に関する不安〉〈家庭との両立に関する不安〉に分類され、就職にあたって留学生が様々な不安を抱えていることが裏付けされた。

就業動機〈消極的動機〉や、就職不安〈労働条件に関する不安〉〈知識経験活用にに関する不安〉〈家庭との両立に関する不安〉は日本人大学生を対象とした尺度には現れなかったものであり、より中国人留学生に適した尺度を作成するため、本研究では既存の尺度を用いず新たに質問紙を作成した。質問紙作成にあたっては、本研究のインタビューのKJ法結果に加え、就業動機では安達（1998）および古市（2007）の就業動機尺度の項目を、就職不安では坂柳（1996）の職業的不安尺度の項目を参考にして作成した。就職活動に関して、日本就職の場合は大学3～4年次、修士・博士は最終年次、中国就職の場合は卒業後と時期が異なること、また就職活動方法も異なることが予備調査のインタビューにおいてわかったため、具体的な就職活動に関する不安の項目は省くこととした。また、対象は全学年とし、就職活動に対する不安ではなく、就職自体に対する不安を調査の対象とした。

質問紙は、日本語版を作成した後、中国語に翻訳した。中国語の翻訳は、中国語母語話者である大学院生3名に依頼し、バックトランスレーション法で行った。意味のずれが発生した部分は修正をし、等価性を高めたものを最終版とした。

4.2 本調査の質問紙の構成と方法

質問紙は、就業動機に関する項目45項目、就職不安に関する項目41項目、フェイスシートから成り、表紙を除いて4枚であった。

就業動機に関する項目、就職不安に関する項目ともに5件法（1〈まったくあてはまらない〉～5〈とてもあてはまる〉）で尋ねた。また、フェイスシートでは、就業動機および就職不安に影響を与えそうな属性（所属課程・性別・日本語レベル・兄弟姉妹有無・滞日年数・アルバイト有無・就職活動状況・希望進路など）を回答してもらった。

2013年9月から10月にかけて、日本に留学している文系の中国人大学生および大学院生を対象に、各大学にいる中国人留学生友人や知人を通して150部の質問紙を配布、回収した。回収したのは126部（回収率84%）であった。本調査における就業動機で定義した通り、本調査は未入職者のみを対象とするため、アルバイト以外の職業経験がある者は対象外とした。データに著しく不備があるものと対象外であったものをはずした結果、有効回答は109部であった。

4.3 調査対象者の属性

フェイスシートから得られた調査対象者の主な属性を表1に示す。

表1 調査対象者の属性

所属課程	学部： 21 (19.3%)	修士： 80 (73.4%)	博士： 8 (7.3%)
性別	男： 27 (24.8%)	女： 82 (75.2%)	
日本語能力	高： 77 (70.6%)	中： 21 (19.3%)	低： 11 (10.1%)
兄弟姉妹	なし： 71 (65.1%)	あり： 38 (34.9%)	
滞日年数	2年未満： 41 (37.6%)	3～5年： 59 (54.1%)	6～10年： 8 (7.3%)
	不明： 1 (0.9%)	平均年数：3.1年	
卒業後の 帰国予定	卒業したら帰国する： 28 (25.7%)	しばらく日本で働いてから帰国する：34 (31.2%)	仕事があればずっと日本にいたい： 19 (17.4%)
		まだわからない： 28 (25.7%)	
アルバイト 経験	なし： 24 (22.0%)	あり： 85 (78.0%)	
進路希望	日本就職：40 (36.7%)	中国就職： 22 (20.2%)	未決定： 33 (30.3%)
	その他・不明： 14 (12.8%)		
希望業種 (複数回答)	商社： 47 (43.1%)	メーカー： 14 (13.2%)	IT： 10 (9.2%)
	教育： 42 (38.5%)	研究職： 13 (11.9%)	小売業： 9 (8.3%)
	サービス業：18 (16.5%)	公務員： 13 (11.9%)	レジャー： 8 (7.3%)
	金融： 18 (16.5%)	食品： 12 (11.0%)	その他： 7 (6.4%)
	メディア： 18 (16.5%)	飲食業： 10 (9.2%)	
希望職種 (複数回答)	企画・開発：43 (39.4%)	営業： 23 (21.1%)	事務： 27 (24.8%)
	教員： 40 (36.7%)	その他： 17 (15.6%)	
就職活動状況	まだ始めている： 74 (67.9%)	すでに始めている： 35 (32.1%)	
就職活動内容 (複数回答)	既に内定している： 10 (9.2%)	面接を受けている： 4 (3.7%)	書類選考に応募している： 6 (5.5%)
	説明会に参加している： 15 (13.8%)	インターネットで調べている： 17 (15.6%)	その他： 0 (0.0%)

5. 結果と考察

5.1 研究課題1の結果と考察

研究課題1では、在日日系中国人留学生の就業動機の構造を明らかにするために因子分析を行った。分析は主因子法で、プロマックス回転によって行い、因子数1で初期値を求め、固有値やスクリープロットの傾向線から因子数を想定し、0.40未満の負荷量の低い項目や複数の因子にまたがって負荷が高く、解釈不可能な項目を除外した結果、以下の5因子が抽出された。結果は表2を参照されたい。

第1因子は、「自分の能力が十分に発揮できるような仕事をしたい」など7項目から成り、自分の能力や知識、専門性を高めることを重視する内容となっていることから〈自己向上〉と命名した。第2因子は、「周りが就職しているから、自分も就職する」など8項目から成り、経済的必要性に迫られたり、親や周囲の目を気にして仕方なく就職をする内容であることから、〈外発的動機〉と命名した。第3因子は、「人々の幸せに役立つような仕事がしたい」など4項目から成り、人や社会の役に立つことを重視する内容となっていることから、〈社会貢献〉と命名した。第4因子は、「人に自慢できる仕事に就きたい」など3項目から成り、収入や地位・名誉が高く人に自慢できることを重視する内容であることから、〈社会的地位獲得〉と命名した。第5因子は、「仕事に就くのは人との接触をもっていたいからだ」など2項目から成り、仕事を通じて得られる人とのつながりや人脈を重視する内容であることから、〈人的ネットワーク〉と命名した。さらに、項目の信頼性を検討するため、因子ごとにクロンバック α 係数を求めたところ、第1因子〈自己向上〉は $\alpha = .864$ 、第2因子〈外発的動機〉は $\alpha = .841$ 、第3因子〈社会貢献〉は $\alpha = .862$ 、第4因子〈社会的地位獲得〉は $\alpha = .765$ 、第5因子〈人的ネットワーク〉は $\alpha = .772$ と、それぞれ高い内的一貫性が認められた。

次に、属性（性別・兄弟姉妹有無・アルバイト有無・就職活動状況）に着目し、その属性ごとに差があるかどうかを検討するため、因子ごとに尺度得点の平均値を求め、t検定を行った。

その結果、性別については、〈外発的動機〉($t = 2.626, p < .01$)に有意な差がみられ、女性より男性の方が高いことが明らかになった。一般的に中国では、男性が女性よりも経済性を求められることが理由であると考えられる。中国では人的資本などの条件が同一である場合、賃金は男性より女性の方が低い（斉, 2012）という背景があるため、中国人男性の方が経済的必要性を考慮し、〈外発的動機〉が高まったと考えられる。

就職活動状況については、〈社会貢献〉($t = -2.138, p < .05$)に有意差がみられ、就職活動を開始していない者より、就職活動を開始している者の方が、〈社会貢献〉が高いことが明らかになった。就職活動を始めた留学生は自分が仕事を通じて何をしたいかを熟慮する中で、自分の成長や収入のためだけでなく、自分の知識や経験を母国や人に還元することに意義を見出したと考えられる。また母国や人に貢献したいという強い希望があるからこそ、就職活動を早く始めている可能性も考えられる。

兄弟姉妹有無、アルバイト有無には有意な差は見られなかった。

また、進路希望の違いによって就業動機に差がみられるかどうかを検討するために、因子ごとに尺度得点の平均値を求め、一元配置分散分析を行った。分析は、三つの進路希望「日本就職」「中国就職」「未決定」を独立変数、就業動機の5因子を従属変数として行ったが、就業動機には有意差がみられなかった。

5.2 研究課題2の結果と考察

研究課題2では、在日日系中国人留学生の就職不安の構造を明らかにするために因子分析を行った。分析は主因子法で、プロマックス回転によって行い、因子数1で初期値を求め、固有値やスクリープロットの傾向線から因子数を想定し、0.40未満の負荷量の低い項目や複数の因子にまたがって負荷が高く、解釈不可能な項目を除外した結果、以下の5因子が抽出された。結果は表3を参照されたい。

第1因子は、「就職してもうまくいかないことがありそうで、それを考えると不安になる」など10項目から成り、自己に対する理解の不足や自分の能力の不足から就職に不安を感じている内容であることから、〈自己理解・能力不足〉と命名した。第2因子は、「どうしたら職場の同僚といい関係を築けるのかわからないので不安である」など4項目から成り、職場での人間関係に不安を感じている内容であることから、〈人間関係困難〉と命名した。第3因子は、「勤務地がどこになるか不安である」など2項目から成り、勤務地がどこになるか予測できない不安を持っている内容であることから、〈勤務地予測困難〉と命名し

表2 在日日系中国人留学生の就業動機の因子分析結果

		因子				
		1	2	3	4	5
第1因子 自己向上 $\alpha = .864$	自分の能力が十分に発揮できるような仕事をしたい	.877	.001	-.027	.040	-.062
	経験を積んで、一つの専門性を極めたい	.770	.020	.113	-.170	.096
	自分の知識が十分に発揮できるような仕事をしたい	.762	.194	.038	-.089	-.007
	生きがいを感じられる職業に就きたい	.569	-.126	.179	.000	.166
	仕事を通じて自分の能力を向上させたい	.561	-.119	-.154	.268	.199
	この分野では人に負けないという強みを持って仕事をしたい	.542	.009	-.059	-.103	.037
	専門性を高める仕事をしたい	.521	.034	.318	.100	-.231
第2因子 外発的動機 $\alpha = .841$	周りが就職しているから、自分も就職する	-.084	.736	.041	-.069	.202
	結婚するためにはお金が必要なので、仕事をする	-.041	.732	.104	.085	-.085
	卒業後何もしていないと変だと思われるので、とりあえず仕事をする	.165	.708	-.014	-.213	.003
	親が就職するように言うので、就職する	-.222	.707	.142	-.132	.122
	お金がないから仕事をする	.060	.664	-.033	.139	-.156
	仕事をするのは老後お金に困らないようにするためだ	.177	.558	-.217	.257	-.040
	仕事をするのは生活していくためだ	.204	.554	-.086	.051	-.017
	特にしたい仕事があるわけではない	-.182	.405	-.073	.089	.016
第3因子 社会貢献 $\alpha = .862$	人々の幸せに役立つような仕事がしたい	.028	-.073	.835	.009	.093
	世の中の役に立つような仕事がしたい	.042	-.018	.756	.041	.041
	困っている人を助けるような職業に就きたい	.135	.009	.720	.064	-.174
	働くことを通して母国に貢献をしたい	-.067	.028	.657	.053	.137
第4因子 社会的地位獲得 $\alpha = .765$	人に自慢できる仕事に就きたい	-.191	.032	.219	.791	-.098
	収入の多い職業に就きたい	.068	.017	-.083	.735	.141
	社会的な地位や名誉が得られるような職業に就きたい	-.085	.060	.092	.488	.328
第5因子 人的ネットワーク $\alpha = .772$	仕事に就くのは人との接触をもっていたいからだ	-.037	.003	.015	.134	.742
	常に多くの人との出会いがある仕事がしたい	.229	.017	.035	-.032	.669
累積寄与率		25.635	39.818	45.689	50.909	54.484

因子間相関行列	1	2	3	4	5
1	-	-	-	-	-
2	-.215	-	-	-	-
3	.488	-.074	-	-	-
4	.362	.077	.320	-	-
5	.415	-.100	.403	.312	-

表3 在日日系中国人留学生の就職不安の因子分析結果

		因子				
		1	2	3	4	5
第1因子 自己理解・能力不足 $\alpha = .888$	就職してもうまくいかないことがありそうで、それを考えると不安になる	.878	-.107	.014	-.047	.103
	自分の能力がどのような職業に向いているかわからないので、不安を感じる	.760	.057	-.084	-.075	-.070
	自分が働いている姿を想像できないので不安である	.739	.002	-.037	.113	.152
	職場の状況を実際に見たことがないので、心配である	.712	-.097	.060	.078	.190
	社会人としてちゃんとやっていけるかどうか不安である	.659	.130	-.014	-.078	-.074
	期待された業績を出せるかどうか不安である	.657	-.029	-.059	.147	-.152
	どのようにして職業を決めればよいかわからないので不安である	.650	.034	.100	-.114	-.175
	仕事が厳しかったらついていけないと思うので不安である	.585	.103	.044	.033	-.039
	日本留学経験を仕事に生かせるかどうか不安である	.583	-.081	-.032	.095	.024
	自分ほどの職業にも興味が持てないような気がして、心配である	.517	.183	.025	-.165	-.126
第2因子 人間関係困難 $\alpha = .880$	どうしたら職場の同僚といい関係を築けるかわからないので不安である	-.040	.920	.015	-.083	.001
	上司とうまくやれるか心配である	.157	.745	.002	.056	.064
	職場の人間関係は気を使うので、不安である	-.039	.708	-.038	.072	.051
	職場の飲み会等の会社付き合いをすることは不安である	.107	.656	.007	.097	.031
第3因子 勤務地予測困難 $\alpha = .872$	勤務地がどこになるか不安である	-.080	-.020	.940	-.011	-.015
	転勤があると生活が安定しないので不安である	.100	.013	.818	.047	.048
第4因子 家庭との両立困難 $\alpha = .826$	育児と両立できるか不安である	-.087	.071	.033	.889	-.112
	結婚後、家庭と両立できるか不安である	.072	-.003	-.006	.733	-.029
第5因子 不安なし $\alpha = .631$	就職後の生活にはあまり不安を感じていない	.004	.042	-.028	-.024	.935
	これまでに働く経験をしており、働くことそれ自体については心配がない	-.067	.068	.059	-.135	.433
累積寄与率		36.485	43.862	50.227	55.595	59.171

因子間相関	1	2	3	4	5
1	-	-	-	-	-
2	.653	-	-	-	-
3	.390	.430	-	-	-
4	.461	.447	.261	-	-
5	.111	.172	-.024	-.079	-

た。第4因子は、「育児と両立できるか不安である」などの2項目から成り、仕事と家庭・育児とが両立できるかどうかについて不安を持っている内容であることから、「家庭との両立困難」と命名した。第5因子は、「就職後の生活にはあまり不安を感じていない」など2項目からなり、就職後の生活に不安を持たない内容であることから、「不安なし」と命名した。さらに、項目の信頼性を検討するため、因子ごとにクロンバック α 係数を求めたところ、第1因子〈自己理解・能力不足〉は $\alpha = .888$ 、第2因子〈人間関係困難〉は $\alpha = .880$ 、第3因子〈勤務地予測困難〉は $\alpha = .872$ 、第4因子〈家庭との両立困難〉は $\alpha = .826$ 、

第5因子〈不安なし〉は $\alpha = .631$ と、それぞれ一定の内的一貫性が認められた。

次に、属性（性別・兄弟姉妹有無・アルバイト有無・就職活動状況）に着目し、その属性ごとに差があるかどうかを検討するため、因子ごとに尺度得点の平均値を求め、t検定を行った。

兄弟有無については〈自己理解・能力不足〉($t=1.989, p < .05$)に有意な差がみられ、兄弟姉妹がいる者より、一人っ子の方が、〈自己理解・能力不足〉に不安を感じていることが明らかになった。兄弟姉妹がいる者より、一人っ子に対しての方が、親の期待が強くなり、その結果自分の希望と親の期待に応えたい気持ちとの間に葛藤が生まれたと考えられる。親からの期待は、強くなるとプレッシャーとなり、精神的に困難を抱えることがある。他者志向的動機は自己志向的動機との間に葛藤を生じさせる恐れがあると指摘されている（伊藤2008）が、その結果、〈自己理解・能力不足〉が高まったと考えられる。

性別の違い、アルバイト有無、就職活動状況によって、就職不安には有意差がみられなかった。

進路希望の違いによって就職不安に差がみられるかどうかを検討するために、因子ごとに尺度得点の平均値を求め、一元配置分散分析を行った。分析は、三つの進路希望「日本就職」「中国就職」「未決定」を独立変数、就職不安の5因子を従属変数として行った。進路希望の違いによって、〈自己理解・能力不安〉($F(3.105)=3.003, p < .05$)、〈人間関係困難〉($F(3.105)=2.940, p < .05$)に有意差がみられた。また、これらの2因子について、さらにTukey(T)を用いた多重比較を行ったところ、〈自己理解・能力不安〉、〈人間関係困難〉ともに「中国就職」と「未決定」の間に有意差がみられた。中国就職を希望する者より、進路が決まっていない者の方が、〈自己理解・能力不安〉、〈人間関係困難〉に不安を感じていることがわかった。〈自己理解・能力不安〉については、進路が決められないことから、自分自身に対する理解が浅いことが窺える。また、周囲が次々と進路を決めていく中、自分はまだ決めかねているという焦りから、能力不足や経験不足を感じているとも考えられる。〈人間関係困難〉に関しては〈未決定〉より〈中国就職〉の方が、不安が少なかったが、中国で就職する場合は、慣れ親しんだ言語や習慣の中で人間関係を築けばいいので、不安が少なくなったと思われる。

5.3 研究課題3の結果と考察

在日文系中国人留学生の就業動機、就職不安、日本語レベル、滞日年数はお互いどのような関連があるかを検討するために、各因子と日本語レベル、滞日年数間の相関をピアソンの相関係数によって分析を行った。

その結果、就業動機と就職不安のうちいくつかの因子間で相関がみられた。就業動機の〈自己向上〉については、就職不安の〈人間関係困難〉($r = .312, p > .01$)、就職不安の〈家庭との両立困難〉($r = .267, p > .01$)と正の相関がみられた。就業動機の〈外発的動機〉については、就職不安の〈自己理解・能力不足〉($r = .388, p > .01$)、〈家庭との両立困難〉($r = .251, p > .01$)と正の相関がみられた。就業動機の〈社会的地位獲得〉は、就職不安の〈勤務地予測困難〉($r = .209, p > .05$)と正の相関がみられた。就業動機の〈人的ネットワーク〉は、就職不安の〈家庭との両立困難〉($r = .301, p > .01$)と正の相関がみられた。

また、日本語レベルは、就職不安の〈自己理解・能力不足〉($r = -.218, p > .05$)と負の相関がみられた。滞日年数は、就業動機の〈外発的動機〉($r = .286, p > .01$)と正の相関がみられた。

次に、在日文系中国人留学生の就業動機および日本語レベル、滞日年数が就職不安にどのような影響を与えているかを検討する。相関分析でどの項目とも相関がみられなかった〈不安なし〉を除き、就職不安4因子を従属変数、就業動機5因子、日本語レベル、滞日年数を独立変数とするステップワイズ法による重回帰分析を行った。その結果を表4に示す。

まず、就職不安〈自己理解・能力不足〉には、就業動機〈自己向上〉($\beta = .176, p > .10$)、〈外発的動機〉

表 4 就職不安を従属変数とした重回帰分析結果

		就職不安			
		自己理解・ 能力不足	人間関係 困難	勤務地予 測困難	家庭との 両立困難
		β			
就業動機	自己向上	.176+	.454***	.133	.245*
	就職意欲の欠如	.391***	.274**	.082	.274**
	社会貢献	-.058	-.118	-.301**	-.049
	社会的地位獲得	.060	.068	.296**	-.031
	人的ネットワーク	.017	-.194+	-.048	.180+
日本語レベル		-.164+	-.078	-.022	.148
滞日年数		.007	-.033	-.035	.049
R^2		.202***	.188***	.108**	.203***

*** p<.001 **p<.01 *p<.05 +p<.10

($\beta = .391$, $p > .001$) が正の影響、また〈日本語レベル〉($\beta = -.164$, $p > .10$) が負の影響を与えていた ($R^2 = .202$, $p > .001$)。つまり、自己向上動機と外発的動機があり、日本語レベルの低い者は、自己理解不足や能力不足に不安を感じているといえる。日本留学によって強みになるはずの日本語能力が低いことは、自信の欠如につながり、就職においてどの能力をアピールしていかわからなくなる可能性がある。また、日本企業や中国の日系企業は留学生を採用する際、高レベルの日本語能力を重視していることも影響している。JILPT (2009) によれば、企業が留学生に求める日本語能力の一位は、「報告書やビジネスライターなどの文書を作成できる」(69%)、次いで「ビジネス上のやりとりができる」(26%) であり、高い日本語能力を重視する傾向がある。自己向上の意欲のある中国人留学生は、自分の能力を発揮する場として企業を求めているが、日本語レベルが低いために企業から求められない現実を前に困難を感じる。また、外発的動機も併せ持っているため、困難を前にした時に就職意欲を高く保てず、不安を感じると考えられる。

就職不安〈人間関係困難〉には、就業動機〈自己向上〉($\beta = .454$, $p > .001$)、〈外発的動機〉($\beta = .274$, $p > .01$) が正の影響、〈人的ネットワーク〉($\beta = -.194$, $p > .10$) が負の影響を与えていた ($R^2 = .188$, $p > .001$)。つまり、自己向上動機と外発的動機があり、人的ネットワークを重視しない者は、人間関係困難に不安を感じているといえる。職場での積極的な交流意欲を持たない者であっても、仕事を通じて自己向上していくためには、職場での人間関係を軽視することはできないため、学生生活の自由な人間関係とのギャップに困難を感じていると考えられる。一方で、仕事に対して外発的な動機も持っているため、そこまで積極的に義務感のある人間関係を築きたいとも思っていないと思われる。職場での人間関係を軽視してはいけないという気持ちと、積極的には関係を築きたくない気持ちとの間で葛藤となり、不安を感じていると考えられる。

就職不安〈勤務地予測困難〉には、就業動機〈社会的地位獲得〉($\beta = -.301$, $p > .01$) が正の影響、〈社会貢献〉($\beta = .296$, $p > .01$) が負の影響を与えていた ($R^2 = .108$, $p > .01$)。つまり、社会的地位獲得を重視し、社会貢献の気持ちが薄い者は、勤務地予測困難に不安を感じているといえる。日本就職、中国就職いずれの場合も、大きな仕事や出世の可能性を得るには勤務地は重要なポイントの一つである。特に中国の場合は、労働市場が戸籍制度によって分離されており、いったん内陸部に就職してしまうと、後に大都市圏へ移動したいと思っても高いコストや煩雑な手続きが伴う (永井・徐, 2008) ため、最初にどこに勤め

るかは重要である。また、日本の企業は転勤が一般的であり、せっかく東京の企業に就職しても、地方に転勤になる可能性が多い。一つの企業に留まらず短期間で転職を繰り返す中国人にとっては、短期間で成功を得るためにも職場は都心部にこだわり、勤務地がわからないことを不安に感じていると考えられる。

就職不安〈家庭との両立困難〉には、就業動機〈自己向上〉($\beta = .245, p > .05$)、〈外発的動機〉($\beta = .274, p > .01$)、〈人的ネットワーク〉($\beta = .180, p > .10$)が正の影響を与えていた($R^2 = .203, p > .001$)。つまり、自己向上動機と外発的動機があり、人的ネットワークも重視している者は、家庭との両立困難に不安を感じているといえる。自己向上の気持ちがあり、職場の人間関係も大切にしたいと思う場合、仕事にそれなりの時間を費やさなければならない。特に日本社会では、職場外での同僚や上司との結びつきが強く、いまだに就業後の飲み会や付き合いなども存在する。株式会社インテージ(2012)の調査によれば、仕事帰りの飲酒の相手は、仕事の同僚(56.1%)が最も多く、次に上司(32.6%)が続いている。また中国においても人脈作りはビジネス成功の鍵であると言われているが、日本に留学している中国人留学生は、中国社会にブランクがあるため、人脈がない状態からスタートしなければならない。そのように人とのつながりを重視しながら自己向上を目指す、家庭や育児にかかる時間は少なくなることが予想されるため、両立できるかどうか不安に思うこととなる。親の期待や生活、将来の家族のために働くという面も持ち合わせている者は家庭との両立を目指したいと考えていると推察されるが、自己向上や人的ネットワークに必要な時間やコストが家庭生活を圧迫するのではないかと不安に感じているのであろう。

6. 総合的考察

本研究で明らかになった在日系中国人留学生の就業動機と日本人大学生の就業動機(古市, 2007)と比較すると次のことがわかる。〈社会貢献〉〈人的ネットワーク〉については、古市の「社会貢献」「人間関係」とおおよそ一致した。〈自己向上〉は、古市の「自己実現」と似た因子であるが、中国人留学生は仕事に能力発揮や生きがいを求める他に、日本で得た知識や経験を武器に専門性の向上を追求していることがわかった。また、〈社会的地位獲得〉は、古市の「上昇志向」と似た項目であるが、単に職場での役職や世間的な地位を向上させるにとどまらず、収入増や周囲からの羨望を望む要素が含まれており、中国人留学生は様々な面からの社会的地位獲得を目指していることがわかった。〈外発的動機〉は、日本人の就業動機にはないものであった。古市の尺度にも勤務時間や給料、通勤時間などを重視する「労働条件」という外発的な因子がみられたが、中国人留学生にみられた〈外発的動機〉には、労働条件の要素は含まれておらず、親からの期待や周囲の目、そして経済的事情によるものであった。含まれる要素が親からの期待だけであれば、Yu & Yang (1994)の社会志向達成動機づけや真島(1995)の他者志向的動機と同等のものであり、肯定的に捉えれば就職にプラスに働くと解釈できる。しかし、この〈外発的動機〉の中で、親の期待は世間体を気にする項目や経済的事情に関する項目と同列で現れていることから、動機づけは低く、就職に対して自律性を保つことが難しいと予測される。

在日系中国人留学生の就職不安と坂柳(1996)の日本人大学生の職業的不安尺度と比較すると次のことがわかる。まず、坂柳の尺度では細分化されていた「自己理解に関する不安」「経験欠如に関する不安」「選択決定に関する不安」といった職業選択の過程で生じる不安が、本研究では〈自己理解・能力不足〉と一つにまとまる結果となった。自分自身を理解できていない、自分の能力は不足しているという自信の欠如が、職業選択やその後の適応に幅広く影響していることが読み取れる。〈人間関係困難〉〈勤務地予測困難〉〈家庭との両立困難〉は、坂柳の尺度ではみられず、在日中国人留学生に特徴的である。いずれも

職業選択過程ではなく、就業後の適応に関する内容であり、中国人留学生は就業後の適応に対してより具体的な不安を持っていると解釈できる。

今回の結果から就業動機の中でも〈自己向上〉という内発的動機と〈外発的動機〉が共に多くの就職不安に影響を与えていることが明らかになった。日本語や留学経験をいかしたいという自己向上の気持ちを持つ一方、具体的な職種・業種希望にはつながらず、職業選択において、仕事内容ではなく給料などの労働条件や親の期待に沿うことでしか選択基準を持たずにいる留学生が予備調査のインタビューの中でも見られたが、プラスの影響を与えるはずの内発的動機の〈自己向上〉が、具体性がなく漠然としているため、〈外発的動機〉との間で葛藤を抱え、不安をもたらしていると考えられる。安達・東（2003）によると、日本の就職課や学生相談機関の就職サポートでは、就職情報の開示や試験や面接対策といった就職斡旋活動に主力が注がれており、日本人大学生でさえ就業意識を確立しないまま模索的に就職活動にのぞみ、職業未決定や就業後の不適応、早期離退職につながるケースがみられる。さらに、戸口他（2002）は、志望職業に対して明確なビジョンを持つことで就職活動への不安が低減し、仕事や生活を含む長期的なキャリア形成にも影響を与えているとしている。そのため、就職斡旋だけではなく就業動機をより高次かつ明確にするサポートが必要であると考えられる。自己分析等を通じて自分の強みや働く意義を確認し、志望業種決定につなげるサポートは日本人大学生に対しては一部で行われるようになってきた。しかし、中国人留学生の中には就職のために自己分析をする理由がわからないという者もいるため（守屋，2011）、日本人大学生以上にその重要性を認識させるための工夫が必要である。

7. 今後の課題

今回は対象を文系の中国人に絞ったが、就職サポートが必要なのは国籍を問わずすべての留学生であるため、今後はより多くの国籍別傾向を明らかにする必要がある。次に、今回の調査対象者は筆者の知人友人を介した配布収集に限られたため、性別や所属課程などに偏りがみられた部分があり、今後データの収集にはより厳正を期さなくてはならない。また、就職不安には、進路未決定が関連しているという知見もあるが、今回はデータ数の不足から、進路決定者・未決定者別の細かい分析をするには至らなかったことも反省点である。より就職が身近に感じられる卒業間際の時期に変化が生じるのかどうかも検討が必要である。最後に、本研究では、日本就職希望者と中国就職希望者の両方に共通して適切なサポートを見出すため、両者を一緒に分析した。しかし、今後はより細分化したサポート方法を見出すため、両者を分けてより細かい分析をする必要があると考える。

参考文献

- 明石純一（2010）『労働再審（2）越境する労働と「移民」』大月書店
- 安達智子（1998）「大学生の就業動機測定を試み」『実験社会心理学研究 38』日本グループ・ダイナミクス学会
- 安達智子（2001）「就業動機尺度の概念的妥当性—動機、自己効力感との関連性について」『実験社会心理学研究 41』日本グループ・ダイナミクス学会
- 安達智子・東清和（2003）『大学生の就業意識の発達—最近の調査データの分析から』学分社
- 伊藤忠弘（2008）「達成行動における他者志向的動機概念の再検討」『研究年報』学習院大学
- 内山喜久雄・島井哲志・宇津木成介・大竹恵子（2001）『EQSマニュアル』実務教育出版

在日日系中国人留学生の就業動機と就職不安の関連

- 王晋民・黄勇 (2011) 「就職不安と情動知能 就業動機との関連性」『千葉科学大学紀要』千葉科学大学
- 株式会社インテージ (2012) 『ビジネスパーソン意識調査「仕事帰りの外飲み事情2012」』http://www.intage.co.jp/chikara/02_topics/629/ (2013年12月15日閲覧)
- 斉長遠 (2012) 「中国における賃金格差に関する研究：男女間および正規・非正規間の賃金格差を中心に」『龍谷ビジネスレビュー』劉谷大学
- 坂柳恒夫 (1996) 「大学生の職業的不安に関する研究」『広島大学大学教育研究センター大学論集25』広島大学
- 徐亜文・来島浩 (2007) 「中国における新規大学卒業者の就職難の実態—山東省の事例を中心に」『研究論叢 人文科学・社会科学56』山口大学
- 譚紅艷・渡邊勉・今野祐之 (2009) 「動機づけの自己決定性が中国人留学生・就学生の仕事満足感に及ぼす影響」『心理学研究 第5号』目白大学
- 戸口愛泰・辰巳雅紀 (2002) 「就職活動における将来展望と不安—不安低減要因の検討」『人間科学—社会学・心理学研究』関西大学大学院
- 独立行政法人日本学生支援機構 (2014) 「平成25年度私費留学生生活実態調査」
<http://www.jasso.go.jp/statistics/scholarship/documents/ryujchosa25p13.pdf> (2015年8月13日閲覧)
- 独立行政法人日本学生支援機構 (2015) 「平成25年度外国人留学生進路状況・学位授与状況調査結果」
http://www.jasso.go.jp/statistics/intl_student/data14_d.html (2015年8月13日閲覧)
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構 (2009) 「日本企業における留学生の就労に関する調査」JILPT調査シリーズ vol57.
- 富田光彦 (1990) 「在中日系企業における中国人中間管理職の動機づけと仕事態度の変化」『彦根論叢』志賀大学
- 永井隆雄・徐亜文 (2008) 「中国人留学生の就職—帰国者を中心に」『経営行動科学学会年次大会 発表論文集 11』経営行動科学学会
- 藤井義久 (1999) 「女子学生における就職不安に関する研究」『心理学研究70』公益社団法人日本心理学会
- 古市裕一 (2007) 「青年の職業志向傾向と就業動機および自己効力感」『岡山大学教育学部研究集録第136号』岡山大学
- 法務省入国管理局 (2015) 「2014年12月在留外国人統計 (旧登録外国人統計) 統計表 国別・地域別 在留資格 (在留目的) 別 総在留外国人」
- 真島真理 (1995) 「学習動機付けと「自己概念」」東洋 (編) 『現代のエスプリ333 意欲 やる気と生きがい』支文堂
- 松田侑子・新井邦二郎・佐藤純 (2010) 「就職不安に関連する研究の動向」『筑波大学心理学研究 第40号』筑波大学
- 守屋貴司 (2011) 『日本の外国人留学生・労働者と雇用問題』晃洋書房
- 文部科学省 (2008) 「『留学生30万人計画』の骨子」とりまとめの考え方」
http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/houkoku/attach/1249711.htm (2013年8月15日閲覧)
- Herzberg, Frederick (1966). *Work and the Nature of Man*. Cleveland: World Publishing
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50
- Yu, A-B. & Yang, K-S. (1994). The Nature of achievement motivation in collectivist societies. In U. Kim, H. Thiandis, C. Kagitcibasi, S-G. Choi & G. Yoon. (Eds), *Individualism and collectivism: Theory, method, and applications*. Thousand Oaks, CA: Sage.