

カナダ在住日本人女性の就労における葛藤と異文化受容態度 —就労環境や属性による差異に着目して—

和田 薫子*

Work-related Conflicts Facing Japanese Women in Canada and Acculturative Behaviors:

Focusing on Differences by Work Environment and Attributes

WADA Kaoruko

Abstract

In an increasingly globalized world, growing numbers of Japanese women choose to work in Canada. This study examines the statistical relationships among acculturation (“Assimilation”, “Japanese-culture separation”, “Integration”, “The-third-culture separation”, and “Marginalization”), intercultural work-related conflicts (“Unsatisfied duties”, “Uncomfortable co-workers’ behaviors”, “Alienation”, “Harassment”, “The lack of supporting relationship at work environment” and “The lack of communication ability”), their English level, age, working-hours, marital status and work environments. Questionnaires were completed by ninety-three employed Japanese women. According to two sample *t*-test, it was found that work conflict of “Unsatisfied duties” varied significantly depending on employment type (Part-time/Full-time), number of Canadian co-workers (small/large), and English language level (low/high). Also, it was shown that acculturative behaviors differed significantly depending on the ownership capital (Japanese company/Canadian company), English language level(low/high) and age(younger/older).

Keywords : Japanese women, work, conflicts, acculturation, work environment

1. 研究背景および目的

グローバル化が進行している昨今、海外を居住国として選択する日本人の数は増加傾向にあり、外務省領事局政策課(2017)によると、2016年には133万8477人となった。日本人の居住国は人数の多いところからアメリカ、中国、オーストラリア、タイ、カナダである。第5位であるカナダを生活の拠点としている日本人の数は2016年で7万174人となっており、その数は前年比5.9%増で上位5か国における増加率は一番高い。また、長期滞在者数¹⁾は前年度比11.1%増であり、多くの日本人がカナダを居住国として選択している現状がある。その内訳としては、男性が2万5315人、女性が4万4859人であり、24歳から65歳までのカナダに居住している日本人女性で就労している人は約64%にのぼる(外務省領事局政策課, 2017)。神谷(2015)では、男性は海外の就労において日本ではできない経験を期待しているのに対して、女性は仕事だけでなく海外での生活をしてみたいと考えていることが明らかにされた。この研究から、男女では海外での就労に対する意識が異なっていること、特に、女性は就労以外にも滞在先での生活を楽しみたいと考えていることが窺える。そこで、本稿は今後も増加が予想されるカナダで就労をしている日本人女性(以下、カナダ在住日本人女性就労者)に焦点をあてる。

キーワード：日本人女性、就労、葛藤、異文化受容態度、就労環境

*平成25年度生 比較社会文化学専攻

カナダは自然の豊富さをはじめとして、公共料金や医療費の安さ、残業がない等といった生活や就労における環境が整っており、住みやすい国だと言われている（山田，2005）。しかし、カナダでの生活において就労している日本人女性には困難な場面も見受けられる。例として、カナダにおける日本人女性は、外国人であるということに加え、女性であるというマイノリティ性をもつダブルマイノリティ（Berdahl&Moore, 2006）でもあると言われている。また、カナダにおけるマイノリティは、カナダ人の2倍の人数が低所得者であることも問題視されている（Status of Women Canada, 2012）。その背景には、自国でとった職歴や資格がカナダで同等に認められないこと、第二言語での職務遂行が難しいといったマイノリティがマジョリティの中で働くという状況によるものだと考えられる。

このような状況においても、カナダにおける外国人就労に関する対策や政策は進んでいる。カナダには以前より多くの外国人就労者を受け入れている背景があったが、2007年に制定されたTemporary Foreign Worker Programによりカナダに一定期間就労者として滞在できる可能性がより高まった。このような外国人就労者受け入れの政策もあり、カナダにおいては、同じ人種だけが集まっている職場は10%以下であり（Hou, 2008）、ほとんどの職場が多文化を背景にもつ人々が協働する、多文化就労場面となっている。

このような多文化就労場面について、まず、小松・黄・加賀美（2017）では、日本で就労する中国人元留学生が就労において「日本の企業体質」、「日本人との人間関係構築の難しさ」、「日本人の職務態度」、「職務に対する日中の考え方の差異」といった、外国人であることによる企業への違和感から対人関係まで多様な葛藤を抱いていることが示されている。反対に、ホスト側である日本人を対象とした研究では、田中・山中・加賀美（2017）がある。この研究は、受け入れ側の日本人と外国人就労者の文化が異なることから、仕事の様式が異なり日本人就労者の葛藤の原因となっていることが述べられている。さらに、鍋島（2015）でも日本人社員が外国人社員の葛藤を理解できていないことが明らかになっている。このように、日本における多文化就労場面で、日本人社員と外国人社員に文化や認識の差異、齟齬が生じていることが示されており、多文化就労の難しさが窺える。また、多文化就労場面における葛藤は外国でも生じている。アメリカの多文化就労場面における研究を行った Soyulu（2007）では、外国人就労者が外国人である不安定な立場、就労状態の不安定さ、価値観の違い、被差別感といった要因からストレスを感じていることが述べられている。これらの研究から異なる文化を背景にもつ者同士が就労する場面において葛藤やストレスが生じていることがわかる。また、以上の研究から、カナダ在住日本人女性就労者の多文化就労場面においても、葛藤が生じていることが考えられる。

一方、異文化と接した際に、異文化を受容するかどうかについては異文化受容態度として多くの研究がなされてきた。Berry（2005）は、マイノリティがホスト文化を受容するか否か、自分の文化のアイデンティティを保持するか否かの二軸で異文化受容態度を類型化している。異文化受容態度にはホスト文化を受け入れるが自文化のアイデンティティの保持を放棄する「同化」、自文化アイデンティティを保持しながらホスト文化とも良好な関係を保つ「統合」、ホスト文化を受け入れず外国にしながら自文化の保持のみを行う「分離」、ホスト文化との交流もせず自文化アイデンティティの保持も放棄する「周辺化」がある。Berryの異文化受容態度モデルを基に質的研究を行った石盛（2010）では、イギリスにおける日本人移住者が普段は独立して生活しているが、日本人との日本語での交流を楽だと感じていることや、癒しになっていることが述べられている。また、必要に応じて日本人との交流をしているといった言説があり、母語や母文化での交流が移住者の心理的サポートの役割を果たしていることが示唆された。カナダに住んでいる日本人女性の異文化受容態度、就労における葛藤、それらの関連を明らかにした和田（2016）では、カナダ在住の日本人女性就労者を対象に質問紙調査を行い、統計的に分析した。その結果、カナダ在住の日本人女性就労者の異文化受容態度として「同化」、「日本文化分離」、「統合」、「第三文化分離」、「周辺化」の5因子が抽出された。「同化」、「統合」、「周辺化」の異文化受容態度はBerry（2005）に基づいており、「日本文化分離」は「分離」にあたる。その中で特徴的なのは「第三文化分離」であり、ホスト国の人や自国の人との交流よりも第三国の人との交流を好む異文化受容態度である（補足資料1）。また、同研究で就労における葛藤について因子分析を行った結果、「不満足な職務内容」、「違和感のある同僚の態度」、「疎外感」、「ハラスメント」、「組織における円滑な人間関係不足」、「言語能力不足による意思不疎通」の6因子が抽出された。さらに、異文化受容態度に影響を与えている要因を明らかにするために重回帰分析をした結果、「同化」には「日常英語レベル」が正の影響、「カナダ職務期間」が負の影響を与えており、「日本文化分離」には「ハ

ラスメント」と「日常英語レベル」が負の影響、「日本人社員割合」が正の影響を与えていたことが示された。「統合」には「日常英語レベル」が正の影響、「カナダ滞在期間」が負の有意傾向を、「第三文化分離」には「疎外感」が正の有意傾向を、「周辺化」には「違和感のある同僚の態度」が負の影響、「言語能力不足による意思疎通」が正の影響を与えていたことが明らかとなった。この研究においては、就労における葛藤や年齢、カナダ滞在期間、日常英語レベルが異文化受容態度に影響を与えていることが明らかになったが、彼女らのおかれている環境については検討されていない。

そのため、本研究ではカナダ在住日本人女性の就労における葛藤や異文化受容態度の背景として、対象者を取り巻く就労環境や属性との関連を明らかにすることを目的とする。まず、就労環境の要因として、企業系統、カナダ人や日本人の社員の割合、女性社員の割合が就労における葛藤や異文化受容態度と関連があると考えられるため、これらについて分析を行う。また、異文化受容態度はホスト言語のレベル、年齢や雇用形態、婚姻の有無によって異なると言われているため (Berry, 2005)、今回の調査にこれらの属性を用いる。日常で使用する英語レベルや年齢は和田 (2016) の重回帰分析でその関連がみられているが、これらの要因の高低により差異が見られるかどうかを明らかにするため、本研究において再度分析を行う。そこで本研究では、雇用形態、企業系統、カナダ人社員割合、日本人社員割合、女性社員割合、日常英語レベル、年齢、婚姻の有無により彼女らの就労における葛藤、異文化受容態度に差異があるかどうかを探るために、以下の研究課題を設定した。

研究課題 1 : カナダ在住日本人女性の就労における葛藤は就労環境や属性によって差異があるか

研究課題 2 : カナダ在住日本人女性の異文化受容態度は就労環境や属性によって差異があるか

2. 研究方法

2.1 質問紙および対象者

本研究の調査は質問紙によるものである。質問紙には安達 (1998) の「職場環境、職務内容、給与に関する満足感測定尺度」を参考に作成された「カナダ在住日本人女性の就労における葛藤尺度」、Berry (2005) を参考に作成された「異文化受容態度尺度」、属性に関する質問が含まれており、全て日本語で表記されていた。各尺度には「とてもあてはまる (5点)」～「全くあてはまらない (1点)」の5件法が用いられた。質問紙は2012年9月から10月にかけてカナダで就労している20代から40代の日本人女性を対象にメールを通じ配布・回収された。日本の文化背景をもつ日本人女性のカナダにおける異文化接触場面を調査するために、日本で義務教育を受けた人を対象者とした。また、対象者の職種、雇用形態は問わなかったが、ワーキングホリデーとして就労している人は、カナダに長期間滞在する可能性がある人とは就労への意識やホスト社会との関わりが異なると考えたため、就労許可証や永住権を用いて就労している人のみを質問紙の対象者とした。96名の回答のうち3名の不備のある回答を除き、93名を有効回答とした。対象者の属性を表1に示す。

2.2 本研究の手続き

本研究では、カナダ在住日本人女性の就労における葛藤および異文化受容態度における属性による差異を明らかにするために、和田 (2016) の「就労における葛藤尺度」、「異文化受容態度尺度」の因子を用いる。まず、「就労における葛藤尺度」は、今よりも良い仕事があると思う、今の職務内容がやりたいものではない等から成る「不満足な職務内容 (10項目)」、カナダ人の同僚はだめなことに対してはつきりだめだと言う、日本では当たり前だと思っていることが理解されない等の「違和感のある同僚の態度 (7項目)」、カナダ人の同僚はカナダ人だけで話をする、職場の仲間に受け入れてもらえない等から成る「疎外感 (4項目)」、勤務時間外の食事につこく誘われる、女性や外国人等の属性により責任のある仕事を任せてもらえない等を含む「ハラスメント (4項目)」、職場のチームワークがよくない等から成る「組織における円滑な人間関係不足 (3項目)」、カナダ人の同僚の言っていることを自分が理解できているのか分からない等の「言語能力不足による意志疎通 (2項目)」の30項目6因子構造であった (補足資料2)。また、異文化受容態度は、日本人よりもカナダ人のほうが自分の気持ちを話しやすいといった項目から成る「同化 (5項目)」、カナダ人よりも日本人のほうが自分のことを理解してくれ

表1 対象者の属性

属性	人数
年齢	20代前半：5名、20代後半：16名、30代前半：19名、30代後半：30名、40代：23名
会社系統	日系企業：24名、カナダ系企業：56名、その他：13名
カナダ就労期間	5年未満：41名、5年以上10年未満：28名、10年以上：22名、未回答：2名
雇用形態	常勤：68名、非常勤：23名、その他：2名
職種	事務職：28名、営業職：10名、研究開発：2名、教育：11名、その他：27名、未回答：15名
全体社員数	10人以下：53名、11-30人：21名、31-50人：9名、51-70人：1名、71-90人：4名、91人以上：3名 未回答：2名
女性社員割合	0-20%：16名、21-40%：9名、41-60%：22名、61-80%：24名、81-100%：22名
日本人社員割合	0-20%：68名、21-40%：5名、41-60%：5名、61-80%：3名、81-100%：10名、未回答：2名
カナダ人社員割合	0%：15名、1-20%：13名、21-40%：13名、41-60%：11名、61-80%：22名、81-100%：19名
勤務時間	35時間未満：27名、35時間以上42時間未満：52名、42時間以上：8名、未回答：6名
職務使用言語	英語：67名、日本語：6名、英語も日本語も同じくらい：20名
日常言語レベル	全く問題ない：32名、ほぼ問題ない：45名、少し不便に感じる：16名、非常に不便に感じる：0名

る等の「日本文化分離（4項目）」、日本人もカナダ人も同じくらい自分の気持ちを話しやすい等の項目から成る「統合（5項目）」、日本人でもカナダ人でもないその他の国の人のほうが仲良くなりやすい等から成る「第三文化分離（5項目）」、どこの国の人にも自分の気持ちは話せない等の「周辺化（5項目）」の24項目5因子構造であった（補足資料1）。カナダ在住日本人女性就労者の就労環境や属性により就労における葛藤と異文化受容態度に差異があるかを検討するために、就労環境や属性として雇用形態（常勤・非常勤）、企業系統（日系企業・カナダ系企業²⁾（以下、加系企業）、カナダ人社員割合（低群・高群）、日本人社員割合（低群・高群）、女性社員割合（低群・高群）、日常で使用する英語レベル（以下、言語レベル（低群（とても不便に感じる・すこし不便に感じる）・高群（あまり不便に感じない・全く不便に感じない））、年齢（低群（35歳以下）・高群（36歳以上））、婚姻（未婚・既婚）における各群の「就労における葛藤」、「異文化受容態度」の各因子の平均値についてt検定を行った。

3. 結果と考察

3.1 カナダ在住日本人女性の就労における葛藤の就労環境や属性による比較の結果と考察

（研究課題1）

研究課題1を明らかにするために、カナダ在住日本人女性就労者の就労環境と属性の「就労における葛藤」の平均値についてt検定を行った。結果を表2に示す。以下では、有意差のあったものについて結果を述べ考察する。まず、雇用形態において、常勤に比べ非常勤の人は「不満足な職務内容」に対する葛藤に有意に高い得点を示していた ($t(88) = 2.14, p < .01$)。この結果から、非常勤の人のほうが常勤の人よりも就労における職務内容に対して葛藤を感じていることがわかる。日本人は就労に雇用の安定を求めているため（小野・山内, 2013）、本研究において非常勤として就労している人のほうが、常勤として就労している人よりも、今よりも良い仕事があると思う、今の収入では将来が不安である、今の仕事は自分のキャリアにはならない等の項目から成る「不満足な職務内容」への葛藤が高かったことが考えられる。

つぎに、カナダ人社員割合において、低群は高群に比べ「不満足な職務内容」に有意に高い得点を示した ($t(90) = 2.29, p < .05$)。これは、就労している企業においてカナダ人の社員が少ない人は多い人よりも職務内容に対する葛藤を抱えていることということである。下茂（2010）では、日本での日本人との係わりから離脱するためにカナダで生活する選択をした人がいることが語られている。このことから考えると、カナダ人社員の割合が低い環境は彼らの希望に合致していない職場である可能性がある。そのため、カナダ人の少ない職場で就労する日本人女性就労者のほうが「今よりも良い仕事があると思う」や「今の職務内容にやりがいを感じられない」といった「不満足な職務内容」への葛藤が高いことが考えられる。

表2 カナダ在住日本人女性の就労における葛藤の就労環境や属性による差異

	常勤	非常勤		日系会社	カナダ系会社		カナダ社員割合低群	カナダ社員割合高群		日本人社員割合低群	日本人社員割合高群		
	M (SD)	M (SD)	t値	M (SD)	M (SD)	t値	M (SD)	M (SD)	t値	M (SD)	M (SD)	t値	
就労における葛藤	不満足な職務内容	2.38 (0.82)	2.78 (0.69)	2.14**	2.67 (0.78)	2.44 (0.81)	1.17	2.71 (0.74)	2.33 (0.82)	2.29*	2.46 (0.83)	2.70 (0.66)	1.03
	違和感のある同僚の態度	3.27 (0.77)	3.14 (0.50)	0.76	3.06 (0.80)	3.30 (0.67)	1.43	3.09 (0.75)	3.35 (0.66)	1.74	3.25 (0.70)	3.14 (0.78)	0.54
	疎外感	1.62 (0.68)	1.71 (0.54)	0.53	1.54 (0.60)	1.68 (0.66)	0.91	1.61 (0.63)	1.68 (0.66)	0.56	1.67 (0.66)	1.52 (0.53)	0.83
	ハラスメント	1.78 (0.80)	1.67 (0.47)	0.60	1.92 (0.77)	1.7 (0.71)	1.28	1.91 (0.75)	1.63 (0.70)	1.84	1.72 (0.70)	1.96 (0.89)	1.17
	組織における円滑な人間関係不足	2.23 (0.91)	2.46 (0.86)	1.10	2.36 (0.81)	2.28 (0.94)	0.38	2.46 (0.92)	2.18 (0.88)	1.47	2.31 (0.89)	2.27 (0.98)	0.16
	言語能力不足による意思不疎通	1.98 (0.83)	2.24 (1.01)	1.23	2.04 (0.93)	2.05 (0.89)	0.03	2.08 (0.92)	2.03 (0.88)	0.24	2.03 (0.89)	2.18 (0.91)	0.59
	女性社員割合少群	女性社員割合多群		言語レベル低群	言語レベル高群		年齢低群	年齢高群		未婚	既婚		
	M (SD)	M (SD)	t値	M (SD)	M (SD)	t値	M (SD)	M (SD)	t値	M (SD)	M (SD)	t値	
就労における葛藤	不満足な職務内容	2.46 (0.76)	2.54 (0.86)	0.49	2.48 (0.76)	2.53 (0.90)	0.29	2.58 (0.83)	2.44 (0.79)	0.83	2.48 (0.84)	2.53 (0.77)	0.28
	違和感のある同僚の態度	3.20 (0.74)	3.27 (0.67)	0.47	3.29 (0.72)	3.15 (0.68)	0.89	3.38 (0.72)	3.13 (0.68)	1.70	3.23 (0.72)	3.25 (0.70)	0.09
	疎外感	1.64 (0.72)	1.66 (0.56)	0.09	1.71 (0.62)	1.53 (0.69)	1.29	1.77 (0.63)	1.56 (0.65)	1.57	1.65 (0.67)	1.65 (0.61)	0.04
	ハラスメント	1.90 (0.84)	1.61 (0.57)	1.98	1.67 (0.56)	1.91 (0.96)	1.32	1.82 (0.68)	1.71 (0.77)	0.73	1.75 (0.79)	1.76 (0.64)	0.09
	組織における円滑な人間関係不足	2.33 (0.93)	2.28 (0.88)	0.27	2.35 (0.92)	2.21 (0.87)	0.72	2.31 (0.89)	2.30 (0.92)	0.07	2.29 (0.94)	2.32 (0.85)	0.12
	言語能力不足による意思不疎通	1.93 (0.9)	2.18 (0.88)	1.36	2.38 (0.85)	1.42 (0.58)	6.38***	2.14 (0.91)	1.98 (0.89)	0.83	2.05 (0.88)	2.04 (0.92)	0.62

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

さらに、言語レベルについては、低群は高群に比べ「言語能力不足による意思不疎通」の得点が有意に高いことが示された ($t(84.23) = 6.38, p < .001$)。つまり、言語能力の低い人は高い人に比べ、「言語能力不足による意思不疎通」への葛藤が高いということである。「言語能力不足による意思不疎通」には「カナダ人の同僚の言っていることを自分が理解できているのか分からない」、「第二言語（英語・フランス語）で自分の伝えたいことが伝わらない」という項目を含む。このことから、言語レベルの低いカナダ在住日本人女性就労者は、就労場面でも第二言語でのコミュニケーションを難しく感じている状況が窺える。企業系統、日本人社員割合、女性社員割合、年齢、婚姻の有無には有意差は見られなかった。

3.2 カナダ在住日本人女性の異文化受容態度の就労環境や属性による比較の結果と考察

(研究課題2)

研究課題2を明らかにするために、カナダ在住日本人女性就労者の就労環境と属性における「異文化受容態度」の平均値についてt検定を行った。結果を表3に示す。以下では、有意差のあったものについて結果を述べ、考察を行う。まず、企業系統において、日系企業は加系企業に比べ「日本文化分離」の異文化受容態度に有意に高い得点を示していた ($t(91) = 2.62, p < .05$)。つまり、日系企業で就労している人のほうが、加系企業で就労している人よりも「日本文化分離」の異文化受容態度をとるということである。日系企業で就労している日本人女性就労者は、カナダにいながらも日系の職場文化の中で就労していることが考えられ、加系企業で就労している人よりもカナダ文化に触れる機会が少なく、その結果、カナダ文化よりも日本文化に慣れているのではないだろうか。そのため、プライベートにおいても居心地の良い日本人との交流を好む「日本文化分離」の異文化受容態度を好んでいることが考察される。また、石盛(2010)において、外国における母文化での交流は心理的サポートの役割を果たしていると言われていたことから、日系企業で働く日本人女性就労者が日本文化との交流を心地よく思っており、加系企業の就労者よりも日本文化分離の異文化受容態度をとっていることも考えられる。

つぎに、言語レベルについては、言語レベルの高群は低群に比べ「同化」の異文化受容態度に有意に高い得点を示していた ($t(91) = 2.18, p < .05$)。つまり、言語レベルが高い人のほうが低い人よりも「同化」の異文化受容態度をとるということである。言語レベルの高い人は、自身の第二言語でのコミュニケーションに自信があり、その結果、カナダ人ともコミュニケーションを円滑にとることができるために、言語レベルが低い人よりもカナダ人と親しくなりやすく、そのために、日本人よりもカナダ人と一緒にいることを居心地よく思う「同化」の異文化受容態度をとることが考えられる。また、言語レベルの低群は高群に比べ、「日本文化分離」の異文化受容態度に有意に高い得点を示していた ($t(91) = 3.49, p < .01$)。このことから、言語レベルが低い人は高い人よりも「日本文化分離」の異文化受容態度をとるということがわかる。Clément(1986)では、自身の第二言語能力に不安を抱えている学習者は不安が少ない学習者に比べ学習言語集団との積極的な接触を避けるという結果が得られており、本研究においても言語レベルの低い人は、第二言語で話すことに自信がないために母語で話す日本

表3 カナダ在住日本人女性の異文化受容態度の就労環境や属性による差異

		常勤	非常勤	t値	日系会社	カナダ系会社	t値	カナダ人社員割合 低群	カナダ人社員割合 高群	t値	日本人社員割合 低群	日本人社員割合 高群	t値
		M (SD)	M (SD)		M (SD)	M (SD)		M (SD)	M (SD)		M (SD)	M (SD)	
異文化受容態度	同化	2.68 (0.66)	2.95 (0.77)	1.60	2.60 (0.73)	2.81 (0.67)	1.27	2.70 (0.68)	2.79 (0.69)	0.62	2.79 (0.68)	2.57 (0.70)	1.10
	日本文化分離	3.51 (0.77)	3.21 (0.75)	1.60	3.77 (0.72)	3.31 (0.75)	2.62*	3.45 (0.8)	3.42 (0.74)	0.17	3.37 (0.77)	3.75 (0.67)	1.79
	統合	3.41 (0.86)	3.18 (0.73)	1.11	3.18 (0.75)	3.40 (0.85)	1.13	3.43 (0.74)	3.28 (0.89)	0.88	3.36 (0.82)	3.27 (0.87)	0.41
	第三文化分離	2.71 (0.83)	2.67 (0.82)	0.21	2.56 (0.76)	2.76 (0.84)	1.02	2.64 (0.8)	2.76 (0.84)	0.69	2.75 (0.80)	2.48 (0.89)	1.17
	周辺化	1.52 (0.54)	1.62 (0.55)	0.74	1.66 (0.47)	1.50 (0.55)	1.23	1.60 (0.52)	1.50 (0.54)	0.98	1.55 (0.55)	1.53 (0.45)	0.09
		女性社員割合 低群	女性社員割合 高群		言語レベル 低群	言語レベル 高群		年齢低群	年齢高群		未婚	既婚	
		M (SD)	M (SD)	t値	M (SD)	M (SD)	t値	M (SD)	M (SD)	t値	M (SD)	M (SD)	t値
異文化受容態度	同化	2.78 (0.71)	2.73 (0.67)	0.37	2.64 (0.65)	2.96 (0.72)	2.18*	2.96 (0.68)	2.60 (0.66)	2.54*	2.71 (0.59)	2.82 (0.81)	0.78
	日本文化分離	3.31 (0.84)	3.55 (0.66)	1.57	3.62 (0.67)	3.07 (0.82)	3.49**	3.40 (0.78)	3.45 (0.76)	0.33	3.50 (0.67)	3.32 (0.88)	1.16
	統合	3.45 (0.92)	3.24 (0.71)	1.19	3.21 (0.78)	3.61 (0.85)	2.31*	3.54 (0.72)	3.20 (0.87)	2.00*	3.31 (0.76)	3.41 (0.92)	0.56
	第三文化分離	2.80 (0.75)	2.61 (0.88)	1.13	2.79 (0.81)	2.55 (0.83)	1.33	2.93 (0.71)	2.54 (0.86)	2.30*	2.59 (0.82)	2.88 (0.79)	1.65
	周辺化	1.57 (0.61)	1.52 (0.45)	0.48	1.56 (0.55)	1.51 (0.50)	0.50	1.45 (0.55)	1.62 (0.51)	1.49	1.55 (0.51)	1.53 (0.57)	0.21

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

人とのコミュニケーションを好む様子が窺える。さらに、言語レベルの高群は低群に比べ「統合」の異文化受容態度に有意に高い得点を示していた ($t(91) = 2.31, p < .05$)。これは、言語レベルの高い人は低い人よりも「統合」の異文化受容態度をとるということである。「統合」とは、カナダ人も日本人と同じくらい居心地が良いと感じる異文化受容態度である。このことは、言語レベルが高い人の中に、カナダ人だけと良い関係を保持しようとする「同化」だけではなく、カナダ人とのコミュニケーションも円滑にでき、また、母文化である日本人のアイデンティティをも保持しようとする「統合」の異文化受容態度をとる人がいることを示している。つまり、言語レベルの高い人は、第二言語を用いてカナダ人との交流もできるために、カナダ人との交流を心地よく思っている一方で、母語である日本語も話せるために、日本人との交流も心地よく思っているということである。

年齢については、低群は高群に比べ「同化」の異文化受容態度に有意に高い得点を示していた ($t(91) = 2.54, p < .05$)。これは、年齢が低い人は年齢が高い人に比べ「同化」の異文化受容態度をとるということである。先行研究では、年齢が低い時期に移住した人のほうがホスト文化を受容することが述べられており (Kwak&Berry, 2001)、本研究においても類似した結果が得られたと言える。また、年齢低群は年齢高群に比べ「統合」に有意に高い得点を示していた ($t(91) = 2.00, p < .05$)。つまり、年齢の低い人のほうが高い人よりも「統合」の異文化受容態度をとるということである。これは、年齢の低い人は高い人に比べて、新しい文化に慣れ親しみ、取り入れたいと思っているために、ホスト文化の人々と積極的に交流しようとしているため、カナダ人と話すことを心地よく感じていることが考えられる。しかし、「同化」の異文化受容態度とは異なり自文化のアイデンティティも保持したいと考えているために、カナダ人も日本人も同様に居心地がよいと思っており、その結果、「統合」の異文化受容態度をとることが考えられる。

最後に、年齢低群は年齢高群に比べ「第三文化分離」の異文化受容態度に有意に高い得点を示していた ($t(91) = 2.30, p < .05$)。つまり、年齢が低い人は高い人に比べて日本人でもカナダ人でもない第三国出身の人とのコミュニケーションを心地よく思っているということである。カナダには多くの移民がいるために、日常の多くの場面でカナダ人、日本人以外の第三国の人と接する機会がある。年齢が低い人は高い人よりも外国の文化を積極的に受け入れたいと感じており (安達, 2008)、その結果、年齢が高い人よりも「第三文化分離」の異文化受容態度をとっているのではないだろうか。カナダ人社員割合、日本人社員割合、女性社員割合、婚姻の有無には有意差は見られなかった。

4. 総合的考察および今後の課題

本研究では、カナダ在住日本人女性就労者において、就労環境の中の企業系統や雇用形態、カナダ人社員割合、また、属性の年齢や言語レベルにより、彼女らの就労における葛藤と異文化受容態度に差異があることが明らかとなった。このことは、就労環境や属性が就労における葛藤と異文化受容態度と関連があることを意味する。ここでは、カナダ在住日本人女性の就労における葛藤と異文化受容態度を、関連のある環境要因から総合的に考察

していく。まず、就労において「不満足な職務内容」への葛藤が有意に高いのは、非常勤の人、カナダ人社員割合の低い職場の人であるということが示された。非常勤の人のほうが常勤の人よりも「不満足な職務内容」が高くなったことについて、小野・山内（2013）は「日本人は就労に生活費獲得、雇用の安定、仕事を通しての成長等を求めており、非正社員のキャリア満足は正社員のものと比べて有意に低い」ことを論じている。このことから、カナダ在住日本人女性にも同様のことが言えるのではないかと。一方、カナダ人社員割合の低い職場の人が「不満足な職務内容」に葛藤を抱えている理由については、カナダに滞在する日本人の中には希望する職が得られないために、日本食レストランや日系旅行代理店等での雇用しか得られない人がいる（下茂，2010）ことが関連しているのではないだろうか。また、言語レベルが低いためにカナダ人社員の少ない職場での就労に限られてしまい、そのため、彼女らはカナダ社会から受け入れられていないと感じ、不満を感じているのではないだろうか。以上のことから、就労環境における要因がカナダ在住日本人女性就労者の「不満足な職務内容」へと影響を与えていることが考えられる。

つぎに、異文化受容態度に関連のあった環境要因について総合的に考察する。本研究においては、会社系統と異文化受容態度に関連がみられ、加系企業よりも日系企業で就労している人のほうが「日本文化分離」の異文化受容態度をとることが示された。しかし、会社系統との関連がみられた一方で、今回の結果においては、日本人社員割合やカナダ人社員割合の高低と異文化受容態度には関連がみられなかった。これらのことから、「日本文化分離」には職場における日本人やカナダ人の割合の大きさではなく、就労を行っている会社の主流となる企業文化と関連があることが示唆される。つまり、異文化受容態度においては、誰と就労を行うかではなく、就労環境としてどのような企業で就労を行っているかが関連していると言える。

以上のように、本稿では、カナダ在住日本人女性就労者のおかれている就労環境や属性と就労における葛藤と異文化受容態度の関連が明らかになったが、どのような経緯で現在の企業での就労に至ったか、今の異文化受容態度を志向するようになったかについては明らかになっていない。その他にも、カナダ在住日本人女性就労者がキャリア形成のために、どのような経緯を経て現況に辿り着いたのか、また、就労における葛藤が生じる経緯の詳細や、現在の職場に留まりながらもどのように葛藤を改善できるかについては明らかにされていない。そのため、キャリアを積んでいきたいと考える職場や雇用形態がどのようなものかを検討することが今後の課題としてあげられる。

註

- 1) 長期滞在者とは「3か月以上の海外在留者のうち、海外での生活は一時的なものであり、いずれ我が国に戻るつもりの方（外務省領事局政策課，2017，p.71）」である。
- 2) カナダでは移民が多いため日系企業でもカナダ系企業でもない第三国の企業で就労することもある。本研究では、第三国の外国人がいる状況は同文化における就労環境ではないとみなし、「その他」と答えた人も「カナダ系企業」に含んでいる。

参考文献

- Berdahl, J.L., & Moore, C. (2006). Work place double Jeopardy for minority women. *Journal of Applied Psychology*, 91(2), 426-436.
- Berry, J. W. (2005). Acculturation: Living successfully in two cultures, *International Journal of Intercultural Relations*, 29, 697-712.
- Clément, R.(1986). Second language proficiency and acculturation: An investigation of the effects of language status and individual characteristics. *Journal of Language and Social Psychology*, 5, 271-290.
- Hou, F. (2008). Immigrants working with co-ethnics: who are they and how do they fare economically? *Statistics Canada Business and Labor Market Analysis Division*.
- Kwak, K., & Berry, J. (2001). Generational differences in acculturation among Asian families in Canada: A comparison of Vietnamese, Korean, and East-Indian groups. *International Journal of Psychology*, 36(3), 152-162.
- Soylu, A. (2007). Foreigners and workplace stress. *Journal of Individual Employment Rights*, 12(4), 313-327.
- Status of Women Canada (2012). Women in Canada at a glance: statistical highlights. Retrieved from <http://www.swc-cfc.gc.ca/rc-cr/stat/wic-fac-2012/wic-fac-2012-eng.pdf> on July 29th 2017.

和田 カナダ在住日本人女性の就労における葛藤と異文化受容態度

- 安達智子 (1998). 「セールス職者の職務満足感—共分散構造分析を用いた因果モデルの検討」『心理学研究』 69, 223-228.
- 安達理恵 (2008). 「日本人の異文化受容態度にみられる傾向：—地方都市での年代別・国籍態度調査より」『名古屋外国語大学学国語学部紀要』 35, 153-173.
- 石盛真徳 (2010). 「日本人海外移住者の生活と心理的文化変容—イングランド東中部に住む日本出身女性たちのライフヒストリーの聞き取り調査に基づいて—」『ひと・文化・発達 関係を見つめなおす人間科学の視点』 ナカニシヤ出版
- 小野公一・山内柳子 (2013). 「働き方の違いが職務態度に与える影響 —女性の非正社員と正社員の職業選択が満足や生きがいに与える影響—」『亜細亜大学経営論集』 49(1), 3-34.
- 外務省領事局政策課 (2017). 海外在留邦人数調査統計平成29年度要約版 (平成29年 8月13日現在)
- 神谷浩夫 (2015). 「海外就職の日本人にみられるジェンダー差と地域差」『地理科学』 70(3), 180-191.
- 小松翠・黄美蘭・加賀美常美代 (2017). 「多文化就労における中国人元留学生の異文化間葛藤と解決方略」『お茶の水女子大学人文科学研究』 13, 41-54.
- 下茂英輔 (2010). 「ポストリドレス期の「日系コミュニティ」と日本人移住者：西部カナダにおける移住者の文化的帰属感を中心に」『移民研究』 6, 1-22.
- 田中詩子・山中弘子・加賀美常美代 (2017). 「多文化就労における日本人社員の異文化間葛藤と解決方略」『お茶の水女子大学人文科学研究』 13, 97-110.
- 鍋島有希 (2015). 「日本の大学を卒業した外国人社員の職場における葛藤と解決方略 (中小製造業企業を事例として)」『グローバル人材育成教育研究』 4, 33-45.
- 山田千香子 (2005). 「カナダ日系女性移住者の文化変容に関する文化人類学研究—その2」『長崎県立大学論叢』 39(2), 55-89.
- 和田薫子 (2016). 「カナダ在住日本人女性の就労における葛藤と異文化受容態度との関連」『異文化コミュニケーション』 19, 51-68.

補足資料1 カナダ在住日本人女性の異文化受容態度

項目

第I因子 第三文化分離

日本人でもカナダ人でもないその他の国のの方が仲良くなりやすい
日本人でもカナダ人でもないその他の国のの方が自分のことを理解してくれる
日本人でもカナダ人でもないその他の国のの方が自分の気持ちを話しやすい
日本人でもカナダ人でもないその他の国のの人と一緒にいる時の方が落ち着く
日本人でもカナダ人でもないその他の国のの人が多く集まる所に行くことを好む

第II因子 統合

日本人もカナダ人も同じくらい自分の気持ちを話しやすい
カナダ人も日本人もどちらと一緒にいる時も同じくらい落ち着く
日本人もカナダ人も同じくらい自分のことを理解してくれる
カナダ人が多く集まる所に行くことも日本人が多く集まる所に行くこともどちらも同じくらい好きだ
日本人もカナダ人も同じくらい仲良くなりやすい

第III因子 同化

日本人よりもカナダの方が自分の気持ちを話しやすい
日本人よりもカナダの方が自分のことを理解してくれる
日本人よりもカナダと一緒にいる時の方が落ち着く
日本人よりもカナダの方が仲良くなりやすい
日本人が多く集まる所よりもカナダ人が多く集まる所に行くことを好む

第IV因子 日本文化分離

カナダ人よりも日本人の方が自分のことを理解してくれる
カナダ人よりも日本人と一緒にいる時の方が落ち着く
カナダ人よりも日本人の方が自分の気持ちを話しやすい
カナダ人よりも日本人の方が仲良くなりやすい

第V因子 周辺化

どこの国の人にも自分の気持ちは話せない
どこの国の人であっても人と接するのは好きじゃない
どこの国の人と一緒にいても落ち着かない
どこの国の人であっても仲良くなるのは難しいと思う
どこの国の人であっても自分のことを理解してくれない

補足資料2 カナダ在住日本人女性の就労における葛藤

項目

第I因子 不満足な職務内容

今よりも良い仕事があると思う
今の職務内容に対してやる気をもてない
今の仕事の他にやりたいことがある
この先この仕事を続けていてよいのか分からない
今の職務内容にやりがいを感じられない
今の職務内容がやりたいものではない
何のために今の仕事をしているのかわからない
今の収入では将来が不安である
今の仕事は自分のキャリアにはならない
今の職種/職場では昇格できない

第II因子 違和感のある同僚の態度

カナダ人の同僚はだめなことに対してはっきりとだめだと言う
カナダ人の同僚は他者と意見が違ってても意見を曲げない
同僚はクライアントや取引先の人に対して日本の様な特別扱いをしない
カナダ人の同僚は質問や意見をはっきり言い過ぎる
日本では当たり前だと思っていることが理解されない
日本のような暗黙の了解が通じない
同僚は仕事が終わっていても定時に帰宅する

第III因子 疎外感

カナダ人の同僚はカナダ人だけで話をする
ささいなトラブルでもすぐにクライアントから訴えられる
クライアントとの人間関係がよくない
職場の仲間に受け入れてもらえない

第IV因子 ハラスメント

勤務時間外の食事にしつこく誘われる
必要以上にプライベートのことを聞かれる
性的なジョークや話題が必要以上に話される
女性や外国人等の属性により責任のある仕事を任せてもらえない

第V因子 組織における円滑な人間関係不足

職場のチームワークがよくない
職場の人間関係がよくない
新人に対しての研修が重要視されていない

第VI因子 言語能力不足による意思不疎通

カナダ人の同僚の言っていることを自分が理解できているのか分からない
第二言語（英語・フランス語等）で自分の伝えたいことが伝わらない