

論文要旨

カナダ在住日本人女性の就労場面における葛藤の異文化受容態度とキャリア形成意識に及ぼす影響

和田 薫子

グローバル化が進む昨今、海外で就労をする日本人女性は増加しており、カナダを居住国として選択する日本人女性も多い。そこで、本研究においては、カナダ在住日本人女性を対象とし就労場面における葛藤、異文化受容態度およびキャリア形成意識を明らかにし、関連を解明することを目的とした。

第1章では、海外で就労する日本人女性について概観した。つぎに、カナダにおける日本人がどのような変遷を辿って現在に至るのかを歴史的背景から示した。また、現在カナダで就労する日本人女性がどのような環境において就労しているのかを、カナダの多文化主義政策や、共に就労する可能性があるカナダにおける外国人の特徴から検討した。最後に、就労場面において、外国人として、また日本人女性としてどのような問題があるかを論じた。

第2章においては、カナダ在住日本人女性の就労場面における葛藤、異文化受容態度、キャリア形成意識の関連を探るために国内外の研究動向を示した。最後に、第1章と第2章の内容を踏まえた上で、カナダ在住日本人女性の就労場面における葛藤、異文化受容態度およびキャリア形成意識にどのような関連があるかを研究目的とし、研究課題を設定した。

第3章から第6章においては、実証研究の結果を示した。第3章(研究1)は、カナダ在住日本人女性の就労場面における葛藤を質的に明らかにすることを目的とし、4名の対象者に半構造化インタビューを行った。その結果、カナダ在住日本人女性の就労場面における葛藤として【カナダの職場の対人行動における葛藤】、『不満足な職務内容』、『第二言語使用の不自由さ』、『違和感のある会社文化』が抽出された。また、事例検討においては、職務内容への満足がキャリア形成意識と関連があることや、就労場面における葛藤と異文化受容態度に関連があることが示唆された。

第4章(研究1、研究2)では、カナダ在住日本人女性の就労場面における葛藤と異文化受容態度の関連を明らかにした。就労場面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疎通」の6因子が抽出された。異文化受容態度については「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。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行った結果、「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」が負の有意傾向を示した。「第三文化分離」には「疎外感」の正の有意傾向が認められた。さらに、「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。

第5章(研究3)では、カナダ在住日本人女性の就労場面における葛藤と異文化受容態度にどのような属性や特性が関連しているかについて t 検定を用いて統計的分析を行った。その結果、就労場面における葛藤については、雇用形態(常勤・非常勤)、カナダ人社員割合(低群・高群)、日常英語レベル(低群・高群)に有意差がみられた。異文化受容態度の t 検定の結果では、企業系統(日系企業・加系企業)、日常英語レベル(低群・高群)、年齢(低群・高群)に有意差がみられた。

第6章(研究4)では、カナダ在住日本人女性の就労場面における葛藤とキャリア形成意識の関連について明らかにした。キャリア形成意識について因子分析を行った結果、「継続勤務希望」、「日本文化普及希望」、「離職希望」、「専門性活用希望」、「転職希望」の5因子構造であることが示された。また、キャリア形成意識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行った結果、「継続勤務希望」には「不満足な職務内容」が負の影響、年齢が正の影響を与えていた。さらに、「日本文化普及希望」には「疎外感」が正の影響、「言語能力不足による意思不疎通」、「勤務時間」、「カナダ人社員割合」が負の影響を与えていたことが明らかとなった。最後に、「転職希望」には「不満足な職務内容」が正の影響を与えている結果が示された。

第7章の総合的考察では、カナダ在住日本人女性が就労場面のカナダ人や日本人から疎外されていると感じているために第三文化分離の異文化受容態度をとるという背景が示唆された。また、主観的な「日常英語レベル」が異文化受容態度に影響を与えている結果が示された。さらに、「日本文化普及希望」のキャリア形成意識をとる背景として、カナダの就労場面において居場所を模索していること等が挙げられた。最後に、現在の職務内容に満足している場合は 10 年後のキャリア形成意識は「継続勤務希望」であり、満足していない場合は「転職希望」であることから、どこの国で就労しているかにかかわらず、「不満足な職務内容」に対する葛藤がキャリア形成意識に影響を及ぼしていることが知見として得られた。これらの結果は、海外で就労を行う日本人や日本で就労を行う外国人の就労環境改善の一助となるだけでなく、教育機関や外国人との協働に関するセミナー、また大学における留学生へのキャリア支援といった異文化間教育の分野においても活かすことができると考えられる。今後は、質的研究を通して異文化受容態度をとる背景の検討や客観的な言語能力と異文化受容態度の関連について調査を行う。