

論 文 要 旨

学位論文題目 新卒若手外国人社員の日本型雇用システムへの適応とキャリア形成に関する研究
—文系総合職として入社したアジア出身元留学生へのインタビューから—

氏 名 鈴木 伸子

近年、日本企業で働く外国人社員は増えたが、入社後の適応や定着に疑問があることから、本研究では「元留学生のアジア系外国人社員が、日本企業に文系総合職として入社するとき、日本独特の雇用システムに対してどのように適応／不適応を経験し、その先に、どのようなキャリアを形成するのかを明らかにする」という研究目的を立てた。

先行研究を概観した結果、外国人社員の日本企業への違和感の源として、以下 2 点の存在が明らかになった。まず、日本人社員と同じように働くことを要求（もしくは外国人社員としての特徴を否定）する企業側の姿勢である。2 つめが、日本企業内で長らく維持されてきた組織的な制度や文化の存在である。日本企業独特の制度や文化という点では、外国人社員の中でも職務満足度の低いのが文系と女性であることから、職務が限定されない雇用と、ジェンダーにおける不平等という点に注目して以下 4 つの研究課題を設定した。更に、分析枠組としては、移民が自らの文化的アイデンティと多数派社会の人々との関係性の選択を理論化した Berry(1997)の文化変容ストラテジーを用いることにした。

研究課題 1：[研究 1]

会社指示の初職配属における認識の変化とキャリア形成のプロセスはどのようなものか。

研究課題 2：[研究 2]

初めての異動における認識の変容とキャリア形成のプロセスはどのようなものか。

研究課題 3：[研究 3]

海外拠点への異動における認識の変容とキャリア形成のプロセスはどのようなものか。

研究課題 4：[研究 4]

ジェンダー不平等が生じやすい職場環境における女性外国人社員の認識の変容とキャリア形成のプロセスはどのようなものか

以上の課題に取り組むため、元留学生で文系総合職のアジア系出身の外国人社員 11 名にインタビューへの協力を依頼し、データに密着した仮説生成に適した M-GTA で分析を行った。

研究1では、主に入社後2年目までのインタビューデータを分析対象とし、入社後の配属に注目した。分析の結果、スムーズに適応する場合もあるが、配属先がいわゆる「現場」の職場だった場合や、外国人としての強みが活かせない場合に、強い不満の出るケースがあった。入社後、一度は不適應の方向に進んだが、その後、明暗が分かれた2つのデータを比較したところ、手厚い指導と会社側の長期的な人材育成の方向性が示された外国人社員は、不満・不安を棚上げして勤務を継続できることが分かった。

研究2では、入社3・4年目までに初職からの異動を命じられた7名のデータのうち、異動後も勤務継続した4名と、離職・退職した3名を比較した。分析の結果、初職での職場の受入れや人事・上司の指導の手厚さによって勤務先への信頼が醸成されていれば、異動そのものが離職の引き金にはならないものの、逆に、初職での受入れが手薄で不満を抱えていた場合は、異動しても不満が解決されずに不信感が高まり離職・転職することが分かった。

研究3では、中小企業に勤務し、日本から母国の拠点へ異動を命ぜられた2名のデータを対象にした。母国とはいえ、日本企業の海外拠点では、母国でありながら新たな文化適應を迫られ、職務の上では自分の未熟さに加えて、日本企業の海外拠点では日本人男性がトップという規範に直面するため、商談や経営に主体的に参画するには時間がかかることが分かった。

研究4では、女性の外国人社員のデータを対象にして、彼女たちのキャリア形成をジェンダーの視点で分析したところ、日本企業では、外国人社員でも、女性は性別役割に基づく言動を求められがちな反面、総合職としては男性の正社員と同じ長時間労働を要求されるため、仕事と女性としてのライフイベントの両立は非常に困難だと認識することが分かった。

4つの研究で分かったことは、次のようになる。元留学生でアジア系の外国人社員の多くは国際的な活躍を希望して日本企業に就職するが、入社後は日本企業独特の人材育成の枠組に嵌められる。最初の配属で外国人としての特性を活かせない職務につくことはよくあり、異動によって職務上のスキルが白紙に戻ることもある。しかし、パフォーマンスの下がった時に、それを甘受して再出発するか、意欲を失って離職・退職するか、ここが定着の分岐点となる。一方、中小企業の外国人社員が海外拠点に異動した場合は、国内での日本人扱いから一転、現地出身者という扱いをされ、日本人男性で構成される商取引の場に入るメンバーとは見なされない。しかし、日本と母国の双方を熟知した働き方ができると徐々にメンバーへと近づく。

この研究結果を、Berry (1997) の文化変容ストラテジーで考えてみると、日本企業の外国人社員は、新入社員の時期に一度は同化要求を受け入れて日本人社員同様に働けなければ組織への参入が円滑に進まないが、同化が進むと、自らの文化的特徴を活かして組織に貢献できる統合の段階に至る、と言える。但し、研究3のように母国の海外拠点に移った場合は、同化の後に、周辺化を経由して統合に向かう。いずれも、集団への参入直後から Berry が多文化社会のあり方として理想と考えた統合に向かうことはできないが、同化から統合へと移行するプロセスが見られた。