

令和元年6月6日現在

機関番号：12611

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2015～2018

課題番号：15K02634

研究課題名(和文) 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

研究課題名(英文) Former International Student Employees' Conflict Resolution and Effect Factor in a Multicultural Business Environment

研究代表者

加賀美 常美代 (Kagami, Tomiyo)

お茶の水女子大学・基幹研究院・教授

研究者番号：40303755

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,700,000円

研究成果の概要(和文)：本研究では多文化就労場面における元留学生社員の葛藤解決方略に葛藤内容、労働価値観、就労意識がどのように影響するか検討することを目的とした。元留学生社員を対象に質問紙調査を行い、さらに重回帰分析を実施した結果、葛藤内容の「外国人社員に対する軽視」が「対決」「協調」「回避」の葛藤解決方略に共通して影響を与えていた。労働価値観の「自己成長」が重視されない場合には「対決方略」がとられ、それが重視される場合には「協調方略」が選択されていた。また、就労意識の「職場への慣れ・定着」が認識されていない場合には「対決方略」や「回避方略」を選択することが示唆された。

研究成果の学術的意義や社会的意義

本研究の意義は日本で学んだ留学生が日本で企業に就職し、周囲の人々とどのような葛藤を感じ、どのように人間関係を構築していくか、また、多文化化した職場でどのような労働価値観を持ち、キャリアを継続させ職場での自分の存在を活かしていくかという留学生の卒業・修了後のライフステージを示した点である。日本社会が労働力不足により外国人社員の増加を加速化させている現状で、日本社会、企業がどのように外国人社員を受け入れていくのかを考える一助となる。また、多文化化した職場である文化的空間のあり方と元留学生社員の影響を多面的に検討することは、多文化就労場面におけるキャリア支援および異文化間教育としても重要である。

研究成果の概要(英文)：The purpose of this study was to examine conflicts at work, working values, and the working awareness of former international student employees in a multicultural business environment and to reveal ways in which these factors affect conflict resolution. The results of multiple regression analysis with conflict resolution strategies as dependent variables and with conflict at work, working values, and working awareness as independent variables revealed that disrespect for foreign employees in relation to conflict at work affected confrontation, cooperation, and avoidance. A confrontation strategy was selected when self-growth was not emphasized and a cooperation strategy was selected when it was emphasized. Furthermore, a confrontation strategy or avoidance strategy was chosen when adaptation and taking root in the workplace was not recognized.

研究分野：異文化間心理学

キーワード：多文化就労場面 異文化間コンフリクト 葛藤解決方略 労働価値観 就労意識 元留学生社員 日本人社員

1. 研究開始当初の背景

留学生30万人受入れ計画では大学を卒業・修了した留学生を日本で雇用促進をさせ、日本社会をグローバル化させようとする政策戦略を示している(文部科学省,2008)。こうした留学生の定着を視野に入れた制度的変化は、日本社会のグローバル化と多文化共生を促進させると同時に、地域社会や就労の場などにおいても文化的背景の異なる人々との接触が不可避に進行していることを意味する。そのことは対人レベル、文化レベルにおいても多様なコンフリクトをもたらす可能性がある(加賀美,2012;2013)。

コンフリクトとは「期待されていることが妨害されていると関係者が認知する状態のこと」(Thomas, 1976; 加賀美, 2007)であり、特に異文化接触では異文化間コンフリクトが起こりうる。異文化間コンフリクトでは価値観や慣習の違いにより一方が適切と思っ行う行動が他方にとっては我慢できないものと知覚される(加賀美, 2007;2019)こともある。上述した社会人対象者も日本留学を経て就労の場において、日本の組織文化や職場のあり方、労働観に付随する日本人との人間関係やコミュニケーションスタイルなどの違いを認識し、日本人の行動規範への不可解さや人間関係困難など様々な異文化間コンフリクトが生じているといえる。

昨今、日本留学を経て日本で就職した人(以下、元留学生)は、年々増加傾向にある。日本学生支援機構(2012)によると、大学学部以上の卒業・修了後の日本国内の就職者の割合は26.6%で、前年度より増加している。これらの社会的状況を反映して、元留学生を対象とした調査は、就職状況、就職の流れや採用、就業動機などのアンケート調査など(徳永,2013ほか)が多く見られる。また、組織心理学を背景に新卒留学生社員の組織適応と上司の支援について検討した島田・中原(2014)がある。しかしながら、日本留学を経た元留学生が就労の場(以下、多文化就労場面)にどの程度参入し、人間関係の中でどのような葛藤があり、どのような解決方略を用いて解決行動に至っているのかは解明されていない。さらにその背景にどのような労働に対する価値観が作用しているかも不明である。就労場面では自己実現的価値観が優先されるか、収入などの経済的価値観が重視されるかなど、価値対立が存在しこれまでの組織への適応という視点だけでは問題の本質が見出しにくい。一方、元留学生が同じ職場で働いていることは、周囲の日本人やそれ以外の文化圏の人々に対しても影響があり、相互の関係性や職場のあり方、背後にある価値観も変化させる可能性がある。元留学生の存在が就労の場にどのようにダイナミックな影響を与えているかという視点からの検討はこれまでの研究ではほとんど行われていない。そこで、本研究の実施する必要性があると考えた。

2. 研究の目的

(1) 本研究の目的は、日本留学を経て就職し地域社会の一員となった長期日本滞在者(大学卒業・修了後、10年以内)を対象に、多文化就労場面における葛藤と解決方略、労働価値観の内容について検討を行うこととする。

(2) (1)について、多文化就労場面で就労する日本人社員は、元留学生社員または外国人社員にどのような認識を持っているか検討することとする。

(3) 元留学生社員を対象に、多文化就労場面における葛藤内容、労働価値観、就労意識を明らかにし、それらが葛藤解決方略にどのような影響を与えているか検討することとする。

3. 研究の方法

(1) 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解決過程がどのようなものか、その内容と関連要因を明らかにするために、文献調査の後、中国の元留学生7名、韓国の元留学生10名、台湾の元留学生9名を対象に面接調査を行った。

(2) 元留学生社員と就労する周囲の日本人社員 12 名にも面接調査を行った。(1)(2)のデータ入力の後で、内容分析を行い質的に整理した。

(3) (1)(2)をもとに、理論的枠組みと仮説を設定し質問票を作成した。まず、外国人社員とともに就労する日本人社員 315 名を対象にインターネットによる質問紙調査を行った。その次に、日本留学を経て就職した 10 年以内の元留学生 100 名を対象に、質問紙調査を実施した。統計的分析の結果、多文化就労場面の葛藤と解決方略、文化的価値観の関連性を量的に検討した。

4. 研究成果

(1)の目的である多文化就労場面の元留学生社員を対象に葛藤解決方略に焦点を当てた面接調査については、KJ 法を用いてカテゴリー化し検討した。まず、就労期間が 10 年未満の中長期滞在の中国人元留学生 7 名を対象とした小松・黄・加賀美(2017)の面接調査では、彼らは日本企業や日本人に対し多様な職務上の葛藤を抱くものの、否定的な感情を抑え自らの職務スタイルを調整し葛藤を解決する傾向が見られた。同じく就労期間が 10 年未満の中長期滞在の台湾人元留学生 9 名の面接調査では、会社組織や人間関係等に対する職務上の多様な葛藤が生じ否定的感情を抱くものの、肯定的な発想の転換等を行い第三者援助等の解決行動をとり、職場環境に配慮し直接的対立を回避しつつ葛藤解決を行う傾向(守谷・池田・和田・加賀美,2017)が見られた。就労期間が 3 年以下という短期滞在の韓国人元留学生 10 名を対象者とした岡村・文・加賀美(2016)の面接調査では、生じた葛藤に対する解決意欲が高く、第三者など他者を巻き込みながら双方向的な葛藤解決を志向する傾向が見られた。

(2)の目的である多文化就労場面の日本人社員を対象にした田中・山中・加賀美(2017)の面接調査では、就労期間が短期から中長期の元留学生社員が就労する職場の日本人社員 12 名に葛藤解決方略に関するインタビューを実施した。その結果、日本人社員が外国人社員に抱く職務上の葛藤には日本的就業行動への期待との齟齬が最も多くみられ、中でも外国人社員が社内慣習や社内規定を軽視していることに関する違和感が多く語られていた。日本人社員は業務が円滑に進むように、外国人社員に対してさまざまな援助や工夫に努めているものの、業務遂行に直接影響しない事柄に関しては、回避的行動をとる傾向が見られた。

このような質的調査をもとに、加賀美・小松・黄・岡村(2018)はインターネットによる質問紙調査を行い、外国人と共に就労する日本人社員 316 名を対象に葛藤解決方略が労働価値観、外国人への就労意識にどのような関連があるか検討した。因子分析、さらに重回帰分析を行った結果、同僚や組織への貢献の労働価値観を重視する人は外国人社員に対して協調方略をとる傾向が見られた。一方、転職・起業の価値観を重視する人は主張の強い対決的な解決方略を用いる傾向となった。さらに、同調査において、外国人社員が職場でうまく職務をこなし円滑な人間関係も築き、外国人社員の能力・特性を活かし会社にとって重要な存在であるという認識が日本人社員にある場合には、外国人社員との協調方略を選択する傾向が見られた。一方、外国人社員の仕事ぶりが停滞しているという認識を持っている場合には、日本人社員は対決方略を用いる傾向が見られた。

(3)の目的である多文化就労場面の元留学生社員を対象にした加賀美・小松・黄・岡村(2019)の質問紙調査では、葛藤解決方略に葛藤内容、労働価値観、就労意識がどのように影響するか検討した。元留学生社員 100 名を対象に因子分析、さらに重回帰分析を実施した結果、葛藤内容の外国人社員に対する軽視が対決、協調、回避の葛藤解決方略に共通して影響を与えていた。これは職場で自分の能力を発揮させたいか、職場の良好な人間関係を維持したいか、継続して就労したいかという職場の捉え方や関与の仕方が葛藤解決方略の選択に大きく関わっているの

ではないかと考えられる。また、労働価値観の自己成長が重視されない場合には対決方略がとられ、それが重視される場合には協調方略が選択されていた。つまり、元留学生社員が職場でモチベーションを維持し、自分が学ぶべきことを意識し、職務を通して自分の能力を発揮させ成長しようとする価値観を持つかどうかで、職場での対人関係に対して肯定的または否定的に影響することが示唆された。この傾向は本研究における元留学生社員特有のものと考えられる。

さらに、就労意識に注目すると、職場への慣れ・定着が認識されていない場合、対決方略や回避方略を選択することがわかった。職場への慣れや定着はすべての就労者にとって安定という側面から重要な要素であるが、人間関係を重視し、継続的に就労しようと思わない場合には対決方略や回避方略をとることが示唆された。つまり、元留学生社員が職場で長期に亘って就労する意志がない場合には、短期的なスパンで職場を捉え、長期に亘る安定した持続性のある人間関係維持を重視しないために、対決方略や回避方略に向かうものと考えられる。多文化就労場面における短期的な就労は、協調的な人間関係を構築しにくく対決や回避の解決方略につながることを示唆された。

このように、多文化就労場面における元留学生社員を対象とした量的調査からは葛藤が生じた際に多様な葛藤解決方略が導き出され、その背景には労働価値観や就労に対する意識が影響を及ぼしており、これらの要因が多文化就労において重要な要因であることが示唆された。本研究結果の知見から、元留学生社員を受け入れる企業は、元留学生社員の葛藤や特性を理解したうえで、元留学生社員が自分の技術や能力を発揮できモチベーションが維持され、職務を通して成長していけるように、また、周囲との良好な関係を構築し、長期的な就労の展望を持つことができるように、職場環境を整えていくことが重要であると言えるだろう。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕(計 9 件)

1. 加賀美常美代・小松翠・黄美蘭・岡村佳代(2019)「多文化就労場面における元留学生の葛藤解決方略と規定要因 葛藤内容・労働価値観・就労意識に着目して」『異文化間教育』50 巻 2019 年 印刷中 査読あり
2. 黄美蘭・小松翠・加賀美常美代(2019)「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」『高等教育と学生支援』9 巻 2019 年 印刷中 査読なし
3. 加賀美常美代・小松翠・黄美蘭・岡村佳代(2018)「多文化就労場面における日本人社員の葛藤解決方略と規定要因 労働価値観、外国人社員への就労意識に着目して」『人文科学研究』14 巻 155-167 2018 年 3 月 査読あり
4. 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』第 8 巻 2 号 139-149 2018 年 3 月 査読あり
5. 守谷智美・池田聖子・和田薫子・加賀美常美代(2017)「多文化就労場面における台湾人元留学生の異文化間葛藤と解決方略」『台湾日本語文学報』第 42 巻 131-156 2017 年 12 月 査読あり
6. 守谷智美・和田薫子・池田聖子・加賀美常美代(2017)「台湾人元留学生の職場における自己の存在意義と職場の意味」『岡山大学全学教育・学生支援機構教育研究紀要』2 号 135-150 2017 年 12 月 査読あり
7. 小松翠・黄美蘭・加賀美常美代(2017)「0 多文化就労場面における中国人元留学生の異文化間葛藤と解決方略」『人文科学研究』13 巻 41-54 2017 年 3 月 査読あり

- 8 . 田中詩子・山中弘子・加賀美常美代(2017)「多文化就労場面における日本人社員の異文化間葛藤と解決方略」『人文科学研究』13巻 97-110 2017年3月 査読あり
- 9 . 岡村佳代・文吉英・加賀美常美代(2016)「多文化就労場面における韓国元留学生の異文化間葛藤と解決方略」『高等教育と学生支援』7号 106-119 2017年3月 査読あり

〔学会発表〕(計 13 件)

- 1 . 加賀美常美代・小松翠・黄美蘭・岡村佳代(2019)「多文化就労場面における日本人社員の葛藤解決方略、外国人社員への就労意識、労働価値観の属性による分析」『日本コミュニティ心理学会第22回大会発表論文集』2019年6月
- 2 . 加賀美常美代・小松翠・黄美蘭・岡村佳代(2018)「多文化就労場面における元留学生の職務満足度と労働価値観、就労意識との関連」『日本コミュニティ心理学会第21回大会発表論文集』2018年7月 70-71
- 3 . 加賀美常美代・小松翠・黄美蘭・岡村佳代(2017)「多文化就労場面における元留学生の葛藤解決方略と規定要因 葛藤内容、労働価値観、就労意識に着目して」『異文化間教育学会第39回大会抄録』2018年6月 140-141
- 4 . 加賀美常美代・小松翠・黄美蘭・岡村佳代(2017)「多文化就労場面における日本人社員の職務満足度と労働価値観、外国人社員への就労意識」『多文化間精神医学会第24回大会』52 2017年11月
- 5 . 文吉英・岡村佳代・加賀美常美代(2017)「韓国元留学生社員の日本で働く意味と職場における存在意義の認識」『多文化間精神医学会第24回大会』54 2017年11月
- 6 . 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回大会発表論文集』106-107 2017年7月
- 7 . 黄美蘭・小松翠・加賀美常美代(2017)「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」『留学生教育学会第22回大会』3C17-3C18 2017年9月
- 8 . 守谷智美・池田聖子・和田薫子・加賀美常美代(2017)「台湾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』184-185 2017年6月
- 9 . 加賀美常美代・小松翠・黄美蘭・岡村佳代(2017)「多文化就労場面における葛藤解決方略と労働価値観、外国人社員への就労意識との関連 日本人社員の視点から」『異文化間教育学会第38回大会抄録』184-185 2017年6月
- 10 . 守谷智美・池田聖子・和田薫子・加賀美常美代(2016)「多文化就労場面における台湾元留学生の異文化間コンフリクトと解決方略」『異文化間教育学会第37回大会抄録』182-183 2016年6月
- 11 . 岡村佳代・文吉英・加賀美常美代(2016)「多文化就労場面における韓国元留学生の異文化間コンフリクトと解決方略」『異文化間教育学会第37回大会抄録』186-187 2016年6月
- 12 . 小松翠・黄美蘭・加賀美常美代(2016)「多文化就労場面における中国人元留学生の異文化間コンフリクトと解決方略」『日本コミュニティ心理学会第19回大会発表論文集』78-79 2016年6月
- 13 . 田中詩子・山中弘子・加賀美常美代(2016)「多文化就労場面における日本人社員の異文化間コンフリクトと解決方略」『日本コミュニティ心理学会第19回大会発表論文集』76-77 2016年6月

〔図書〕(計 1 件)

加賀美常美代(2019)『異文化間葛藤と教育価値観 - 日本人教師と留学生の葛藤解決に向けた社会心理学的研究』明石書店

〔産業財産権〕

出願状況(計 件)

取得状況(計 件)

〔その他〕

ホームページ等

6. 研究組織

(1)研究分担者：該当なし

(2)研究協力者

守谷 智美 (MORIYA, Tomomi) 岡山大学・准教授

岡村 佳代 (OKAMURA, Kayo) 聖学院大学・准教授

小松 翠 (KOMATSU, Midori) 東京工業大学・講師

黄 美蘭 (HUANG, Meilan) 首都大学学東京・特任助教

文 吉英 (MOON, Gilyoung) 東京福祉大学・講師

池田 聖子 (IKEDA, Seiko) 明海大学・特任講師

和田 薫子 (WADA, Kaoruko) 国際交流基金・特任研究員

田中 詩子 (TANAKA, Utako) お茶の水女子大学・非常勤講師

山中 弘子 (YAMANAKA, Hiroko) お茶の水女子大学・教務補佐

科研費による研究は、研究者の自覚と責任において実施するものです。そのため、研究の実施や研究成果の公表等については、国の要請等に基づくものではなく、その研究成果に関する見解や責任は、研究者個人に帰属されます。