

科学研究費助成事業 研究成果報告書

令和 5 年 6 月 12 日現在

機関番号：32304
研究種目：基盤研究(C)（一般）
研究期間：2018～2022
課題番号：18K00692
研究課題名（和文）在日留学経験者の日本での就職状況にみるキャリア形成と対人関係における縦断的研究

研究課題名（英文）Longitudinal Study on Career Development and Interpersonal Relationships of Former International Student Employees in Japanese Companies.

研究代表者
内藤 伊都子（NAITO, ITSUKO）

東京福祉大学・教育学部・教授

研究者番号：90569708
交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 1,800,000円

研究成果の概要（和文）：日本で正規雇用として就労している元留学生を対象に、職場での対人関係や日本でのキャリアデザイン等の変化を検証するために、就職後約2年間に渡って同一の調査協力者15名にそれぞれ5回のインタビュー調査および質問紙調査を実施し、追跡データを得た。
その結果、日本人との対人関係については、親密化や広がりはあまり見られなかった。キャリアプランは、日本滞在が長期化するにつれてライフイベントとも関連が深くなり、自身を取り巻く関係者の影響やその変化も確認された。加えて、全協力者は永住権取得を望んでいることも確認され、永住許可申請までが元留学生にとって異文化環境でのキャリア形成の節目となることが想定された。

研究成果の学術的意義や社会的意義

本研究では、元留学生である外国人社員を2年間に渡って追跡し、対人関係やキャリアデザイン等の縦断データを得た。人間を情報源とする研究において縦断研究は困難であり、外国人社員の場合は離職や転居、帰国などにより追跡は一層困難であるが、同一の協力者より複数回の縦断データを得たことで、就職後の変化についての分析が可能となり、学術的に一定の意義が見いだせたものと思われる。
社会的には、日本の少子高齢化による労働力不足を背景に、留学生の日本企業への採用や日本社会への定着が推進されているが、元留学生の異文化環境でのキャリア形成を長期的に検討していくことで、就職後の定着の一知見になり得るものと思われる。

研究成果の概要（英文）：The purpose of this longitudinal study was to investigate changes in career design and interpersonal relationships among employees of a Japanese company who are former international students. Tracking data was obtained by conducting five interviews and written surveys with the same 15 participants over the course of approximately two years after employment. Results show that the former international student employees did not develop deep interpersonal relationships with their Japanese co-workers. It was found that as a stay in Japan lengthened, the connection of the career plan with life events deepened, and it was influenced and changed by the people around the participant. In addition, it was confirmed that all participants desired to obtain permanent residency, and it was assumed that acquisition of permanent residency would be a turning point in career development in Japan for the former international student.

研究分野：異文化コミュニケーション

キーワード：元留学生 キャリア形成 異文化の対人関係 外国人社員 縦断研究

1. 研究開始当初の背景

研究開始当初においては、日本に留学する外国人は右肩上がりに増加し、従来に多かった中国や韓国など東アジア出身者に対し、ベトナムやネパールなどからの留学生が急増していた。また、在日留学生の多くが卒業・修了後にも日本での進学や就職をする傾向にあった。現在においては、COVID-19 の世界的な拡大以降、新たに留学することが困難となり、留学生総数は減少したものの、卒業や修了後の進路先としては日本国内がもっとも多く、年々増加している。このような留学生の日本への進路選択の増加は長期滞在化を意味し、かつては学位取得までの一時滞在者であった留学生にとって、新たな問題を生んでいた。その1つが留学生のキャリア形成である。

在日留学生の日本での就職については、1990年代頃より取り上げられるようになり、就職活動の実態や就職支援などの調査資料は蓄積されてきた。その後、留学生のキャリア教育との関連や元留学生の就職後を対象とした調査研究も見られるようになってきたが、いずれも断片的な調査が多く、研究開始当初においては、縦断的なデータによる学術的知見は乏しかった。近年は、就職後を追跡した研究も徐々に見られるようになってきたものの、同一の調査協力者に複数回の調査を実施した研究は依然として乏しく、元留学生のキャリアプランや職場での対人関係に変化がみられるのか、どのように変化しているのかなどについては、明確になっていない。

2. 研究の目的

本研究の目的は、在日留学生が在学中に日本での就職活動を経験し、卒業・修了後に実際に日本で就職してから2年程度経過するまでの過程を通して、どのようなキャリアデザインがなされ、どのようにキャリア形成がなされていくのか、異文化環境でのキャリア形成において困難な問題はなにか、どのような留学経験が就職活動や実際の仕事、職場の人間関係、組織コミュニケーションに活かされるか、長期滞在や学生から社会人、アルバイトから正規雇用へと立場を変えることで、異文化適応で重要とされるホストとの対人関係、すなわち日本人との対人関係に広がりや親密化などの変化は見られるか、について明らかにしていくことであった。

その際、経過年月によって5つの段階(就活期・入職期・研修期・習練期・経験期)を設定し、各段階で同じ調査協力者に共通の質問項目への回答を求め、合わせて半構造化インタビューを実施して、縦断データを得ることとした。各段階の特徴を見出すために比較分析したり、縦断データを分析したりすることで、元在日留学生の在学中から卒業・修了後のキャリア形成や対人関係の変化を明らかにすることを目的とした。

3. 研究の方法

本研究は、東京福祉大学の倫理・不正防止専門部会による研究倫理審査の承認を得たうえで、半構造化インタビューと質問紙による調査を実施した。

縦断研究を遂行するにあたり、まず、在学中の就職活動から卒業・修了後に実際に日本で就職してから2年程度経過するまでの過程を以下の5段階に設定した。

【就活期】留学生が就職活動をしている期間である。就職活動中にある学生が内定をもらうまで、あるいは本人が卒業・修了するまでの期間で実施。

【入職期】実際に就職し、仕事を開始した時期である。調査協力者が仕事を始めて間もないことから、調査は協力者の都合に沿いながら入職から2ヶ月間で調整。

【研修期】入職から半年前後経過した時期とする。実際の研修期間や研修状況は、職種や業務内容、雇用先の事情によって異なるが、本研究では正規雇用として仕事に従事した半年前後の期間を研修期とし、入職から半年程度が経った時点で調査を実施。

【習練期】日本での就職から1年前後経過した時期とする。仕事を覚えたり職場にも慣れたりし、毎日の生活が繰り返しとなる時期。

【経験期】2年目以降、日本での仕事の経験を積んでいく時期である。入職から2年以上が経った時点で調査を実施。

次に、各段階において調査協力者の状況が変化し、途中から協力が得られなくなる可能性も予測されたため、2019年1月から開始した調査を第1縦断群とし、2020年から開始した調査を第2縦断群としてデータ量を増やした。

調査は、5段階とも調査協力者との間で「調査協力同意書」を交わしたうえで、半構造化インタビューおよび質問紙調査を実施した。インタビューは1人ずつ個別に行い、聞き取り時間は約1時間から最長でも2時間までとした。インタビューおよび質問紙はいずれも日本語で実施した。具体的な調査内容は、就職前の【就活期】と就職後の【入職期・研修期・習練期・経験期】の2つに大別された。【就活期】は入職前であるため、質問紙はセルフ・モニタリング尺度とデモグラフィック要因について、インタビューはインタビューガイドに沿って、就職活動の様子や

留学目的、渡日前後の対人関係などについて聞き取りをした。【入職期・研修期・習練期・経験期】は、【就活期】の内容に加えて、質問紙は職場で親しくしている同僚について尋ね、その人物との自己開示行動や非言語行動などについて回答を得た。インタビューは、仕事内容や職場環境、学生時代やアルバイトとの比較、職場で親しくしている人物、現在のキャリアプランなどを中心に、前段階の内容を確認したり、現段階と比較したりしながら、聞き取りをした。

質問紙調査は、SPSS (The Statistical Package for Social Science) を用いて統計分析をおこない、インタビュー調査は、得られたテキストデータに対して M-GTA (Modified Grounded Theory Approach: 修正版グラウンデッドセオリーアプローチ) を用いた分析をおこなう。

4. 研究成果

本研究は、留学生の就職活動から卒業・修了後に実際に日本で就職してから2年程度経過するまでの過程を就活期・入職期・研修期・習練期・経験期という5段階に設定して調査をした縦断研究である。このため、インタビューデータについては、第1縦断群の各調査が終了した時点で当該段階の内容を取りまとめ、口頭発表をした。質問紙については、第1縦断群および第2縦断群のデータを合わせ、就活期から習練期までの対人関係とセルフ・モニタリングのデータ、入職期から経験期までの職場で親しい同僚との自己開示行動および非言語行動のデータのそれぞれを統計分析し、口頭発表および論文発表した。

(1) 留学生の日本での就職動機とキャリア形成

まず就活期であるが、日本での就職は自ら希望する協力者が多く、家族の賛同も得られていた。日本への留学が親や親族の勧めによる外発的な動機によるものであった協力者は、来日当初は、卒業後は帰国するつもりであったが、日本で留学生活を送るうちに、住みやすさや慣れなどが理由となり、自ら日本での就職を希望するようになった。協力者の中には日本に親族が居住していたり、留学以前からの友人や知人がいたりするなど日本との接点があり、理解やサポートが得られる状況にあることも日本に留まる一因になっていた。

協力者の1人は、幼い頃より日本のアニメなど大衆文化に触れ、日本に住むことを夢見て来日、大衆文化と関わる販売のアルバイトを通して正規雇用が内定した。したがって、今後も日本でキャリアを積みたいたいと考えていたが、一方でビザの切り替え等、日本に滞在し続けることが叶わなかった場合に備えて、別のキャリアプランも準備していた。その他の協力者については、現時点で明確なキャリアプランはないものの、まずは日本で数年かけて仕事を学びたい、そのうえで今後を検討したいという考えが多かった。まずは内定した会社で日本の仕事に関する基礎的な経験を積み、その後、転職の可能性もあるとのことであった。具体的には、将来的に日本に出店したい、通訳になりたいなどの希望を持っていた。また、結婚についての言及もあり、結婚相手の意向によって自身のキャリアプランも変更する可能性を示していた。

(2) 日本で就職をした元留学生の入職1ヶ月期の就職状況

実際に日本で就職をして間もない入職期については、在学中に内定した就職先に卒業・修了後に一旦は就職したものの、調査を実施した入職1ヶ月の時点で2名はすでに会社を辞め、改めて就職活動をしたうえで別の会社に就職していた。現在の職場環境については、協力者全員が人間関係を中心に好意的にとらえているようであった。仕事をすることは学生時代よりも大変であると感じながらも、現在のところは大きな問題なく、比較的興味深く新しい経験に臨んでいた。一方、転職をした2名については入職以前からアルバイトを通して職場環境に不安があり、職業選択についてもビザの切り替えの容易さや友人の紹介によるもので、自身がやりたいと思った仕事ではなかった。転職により、本当にやりたい仕事となった。その他の協力者については、興味があり好きな仕事ができると思われる会社であり、希望通りであった。したがって、仕事をしていくうえで重要なのは、学生時代に自分が好きなこと、やりたいと思える仕事を見つけることであり、留学生の場合はアルバイトなどの経験を通して日本の職場を体験したり観察したりしていくなかで、日本の職場の対人関係や企業文化を感じ、職業選択を検討しておくことがキャリア形成にとって重要になるのではないかと思われた。

今後のキャリアプランについては、協力者の多くが、いまの会社のなかの地位向上を目指していた。キャリアアップや自己の成長のために、資格取得を目指すようになり、就活期よりも今後のプランが具体的で明確になってきていた。就活期では、まずはわからないことが多いため、働きながら能力を身につけ、社会経験を積みたい、仕事を通して成長したいと考えていたが、自身の能力に応じ、評価されれば残りたい人がいる一方、評価される職場環境や、自身の能力にみあったやりたいことができる職場環境への転職を視野に入れていた。

(3) 日本で就職をした元留学生の入職半年後の就職状況

研修期については入職後半年が経ち、研修期間を終えて以前より業務内容は幅広く仕事量も増えて忙しくなっている時期であった。仕事への意識は、経験を通して自分より職場で協働することやお客さんの視点へと変化してきたようであった。入職当初は好意的にとらえていた対人関係は、時間とともに一部変化していたが、他の同僚との関係は良好であった。外国人としての文化的要素は、自身の仕事に活かされている面もあるが、日本の職場であることや会社での自身の立場を受け入れている様子がうかがえた。

入職1ヶ月期の調査では、日本語の問題や文化的な違いが仕事上の困難の一因であったり、外国人であることが仕事をする上で影響したりすることが指摘されていたが、入職から半年の就業状況では、研修としていくつかの部署やさまざまな業務を経験することが多く、外国人従業員であることや文化的な要因において、明確な課題は見いだせなかった。自身の仕事と会社での立場や同僚との関係における問題は、新入社員の一般的な課題であるとも考えられる。

今後のキャリアプランについては、入職当初よりもさらに具体的で明確になっていた。とくに協力者に共通していたのは、転職の可能性があってもどのような仕事をするかということより、今後も日本でキャリアを積んでいきたいという点であり、その気持ちや決意は、学生時代や入職当時よりも強くなっているようであった。

(4) 元留学生の日本でのキャリア形成 - 入職1年後の状況を中心に -

入職後約1年を経過した習練期は、新型コロナウイルス感染症緊急事態措置が実施されている時期の調査であった。このため、会社が影響を受けたり、働き方が変化したりした協力者が多かったが、アルバイトやパート人員が減ったため、自身の仕事量は責任とともに1年間で増していた。職場での人間関係については、1年間で変化したという協力者が多かった。社内の部署や勤務先の店舗が変わったことにより、接する同僚や上司が変わったことに加え、以前より社員同士の交流が少ない職場環境となった。

仕事への意識についても変化がみられた。以前は母国の人を助けたい気持ちから仕事以外でも面倒を見ていたが、1年経つと仕事以外では関わりたくなくなったり、趣味が仕事になって幸せであったが、1年経って趣味が楽しくなくなったり、競争する意識が薄れたり、以前は自分を中心に考えていたが、現在はお店を中心に考えたり、ミスをしたときなぜミスしたかを考えるより、ミスした後の対応を考えるようになったり、自身で成長も感じていた。

今後のキャリアについては、転職を視野に入れながら、いまの仕事で認められたいと考えていたり、半年前までは日本に滞在し続けたいと考える気持ちが強かった一方で、家族の意向も踏まえて帰国という選択肢もあったりするとのことであった。1年の間に、またインタビュー中にも、日本でキャリアを形成していくことに対して、現在の延長としての将来と数年先の未来という考えの間で、自身でも明確ではないという複雑な気持ちの揺らぎがみられた。

(5) 日本企業で2年間働いている元留学生の状況 キャリアプランの変化を中心に

元留学生が日本で就職した場合、現在の職場で継続して働き続けるか、経験を活かして日本で転職するか、資格等を得て異なる業種に日本で転職するか、帰国するという選択肢が考えられる。経験期の調査では、日本か帰国かという選択については、親や家族の意向が年月とともにその影響を強めているように感じられると同時に、コロナ禍の影響も関係し、学生時代や入職当時より帰国に傾いているように思われた。一方で日本滞在に対する意識も高く、完全な帰国を考えているわけではなかった。外国人であるということ、ビザの問題や就職活動に不自由さがあること、家族を呼び寄せることが困難であることなどから、永住権を取得して、仕事の場所や現在は未定の結婚相手などの都合により、日本と母国を行き来する生活を想定しているようであった。

仕事に関しては、できなかったことができるようになったり、仕事を任せられたりしていく中で、自身の成長を感じたり経験を積んでいる実感を得たりすると同時に、先輩や上司との仕事を通してあるいは転職活動を通して自身の能力不足、経験不足であることも実感していた。現在は自身で成果を上げたり評価を得たりすることを望んでおり、現職に固着しているわけではなかったが、一方で2年の社内経験や職場の人間関係を通して、現職や会社に対する想いも感じられた。ビザ更新のタイミングや永住権取得によってもキャリアプランは変動していくため、永住権が取得できたら実際に協力者たちが感じている不自由さが解消されたり、日本と母国を行き来する生活を送りながらキャリアを積むことができるのか、永住権取得後についても追跡調査をしていく必要があると思われる。

(6) 元留学生の日本企業就職後の職場での対人関係およびセルフ・モニタリングの変化 就職前、入職1ヶ月後、半年後、1年後の縦断調査をもとに

「留学」の在留資格から日本の企業等への就職を目的として行う在留資格変更は年々増加し、就職後の課題も指摘されている。職場での対人関係も課題の1つであると思われるが、日本で就職した元留学生は、社会人として仕事の経験を積む中で、職場での対人関係や必要となる対人的能力がどのように変化していくのか、就職後を追跡し縦断的に検討していくことは、外国人の日本への定住や多文化共生を考えるうえで重要であると思われる。そこで、質問紙調査の習練期までのデータを用い、就職前である就活期はセルフ・モニタリング、就職後は職場での対人関係の質問項目を追加して各段階で同じ質問紙による測定結果を分析した。

セルフ・モニタリングは最尤法(プロマックス回転)による因子分析の結果、1項目が残余となり、2因子が抽出された。2因子ともに先行研究とほぼ同様の項目が含まれていたため、それぞれ「他者の表出行動への感受性(sensitivity to expressive behavior of others)」「自己呈示の修正能力(ability to modify self-presentation)」という先行研究と同様の因子名を使用した。これらを下位尺度として、4段階の反復測定による1元配置の分散分析をおこなった結果、自己呈示の修正能力のみ有意となった。したがって、就労期間によって自己呈示の修正能力が変化していると解釈できる。続いて、就職前から就職後のいつの段階で差が出たのか分析するために、ダネットの多重比較をおこなった。その結果、就職前から入職1ヶ月の間で自己呈示の修正能力の有意差が認められ、就職前の学生時代よりも入職1ヶ月の方が有意に低かった。これは学生が社会人になり、アルバイトから正規雇用になるなど環境が変化したことで、社会で実践する

にあたって、能力に対する認知が低下したのではないかと推察される。

職場で親しくしている同僚に対する態度の変化については、対人魅力尺度を用いて測定した。因子分析（最尤法、プロマックス回転）の結果、1項目が残余となり2因子が抽出された。第一因子を「友好」、第二因子を「関与」とそれぞれ命名し、下位尺度として3段階の反復測定による1元配置の分散分析をおこなった。その結果、友好のみ有意となった。したがって、就労期間によって職場で親しくしている同僚に対する友好的な態度が変化していると解釈できる。入職1ヶ月の時点で親しくしていた同僚と、半年後時点で親しくしていた同僚は、16名中13名が異なっていた。この間は、研修やその後の配属等で物理的に接する同僚が異なったことが一因であると思われる。一方、1年後の時点で親しくしていた同僚については、6名が半年後の調査と同一の同僚であると回答していた。就職後のいつの段階で同僚に対する態度に差が出たのか分析するために、ダネットの多重比較をおこなった結果、入職1ヶ月から半年の間で友好的態度の有意差が認められた。これは、入職1ヶ月のときより半年後の方が有意に高いという結果であった。一方、友好的態度はその後低下しており、関与的態度やセルフ・モニタリングの2因子についても同様に、1年の間に上昇や下降など複雑に推移していることから、元留学生の日本での共生や日本企業への定着については、データ数を増やしながらい職2年後以降の変化についても引き続き検討していくことが必要であると思われる。

(7) 日本企業に就職した元留学生の同僚に対する開示行動および非言語行動の変化

本研究では、職場の同僚と職務上のコミュニケーションというよりは、社内の対人関係を中心とした親しさに関連する一部のコミュニケーション行動を取り上げ、職場で最も親しい同僚との間で行われている外国人社員の自己行動と外国人社員が認知している他者行動を縦断的に調査し、入職から2年を一区切りとしたその行動の変化を検討した。本研究結果から得られたことは次のとおりである。

職場で最も親しくしている同僚は2年の間に変化し、親しさの程度も深まりが見られなかった。また、たとえ最も親しい同僚であっても、2年を一区切りとした本研究の縦断調査の結果においては、親しさに関連する非言語行動は、自己行動および他者行動のいずれも就労期間の長さによる変化は認められなかった。親しい同僚との関係において変化がないことから、それ以外の同僚との非言語行動においても、活発化は容易ではないことが示唆される。一方、開示行動については、他者との関わりに関する「対人的開示」は、自分からの開示よりも他者からの開示の方が高く認知している傾向であった。また「対人的自己開示」は、働き始めて約1ヶ月のときよりも、約1年経過したときに最も開示量が高くなるが、その後低下していく。自分自身の目標や能力など個人的な項目が含まれる開示内容の他者からの開示は、入職から2年が経過した時点で最も高くなることが示された。

日本企業に就職した元留学生を対象とした研究は、近年、職場への適応や日本でのキャリア形成、日本人社員とのあるいは日本語でのコミュニケーション、メンタルヘルスなど様々な側面から行われているが、本研究では、日本の職場への定着の検討として協働する同僚との対人関係を中心に親しさに関連するコミュニケーション行動からアプローチした。また、同一の調査協力者から得た複数回の縦断データを統計分析したことにより、入職から約2年間の同僚との関係の変化やコミュニケーション行動の変化についての一部をとらえることが可能となった。ただし、複数回の縦断調査は追跡や数的に収集が困難であり、出身や就職先の企業規模、業種、地域などによっても社内の対人環境が異なるなどの課題が残されている。質的データも合わせて精緻な分析に取り組んでいく必要がある。

今後は、質問紙については、経験期のデータを追加したうえで対人関係とセルフ・モニタリングの分析を進めていく。また、インタビューデータについては、第1縦断群と第2縦断群のデータを合わせたうえで、5段階の縦断データとしてM-GTAで分析を進めていく。さらに、本研究の結果を踏まえ、留学生が日本での就職後、永住許可を申請するまでのデータを得るため追跡調査を継続し、留学生が日本に定住するためのキャリアモデルを提示できるよう展開していく。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計1件（うち査読付論文 1件 / うち国際共著 0件 / うちオープンアクセス 0件）

1. 著者名 内藤 伊都子	4. 巻 29
2. 論文標題 「日本企業に就職した元留学生の同僚に対する開示行動および非言語行動の変化 入職から2年後までの縦断調査の結果から」	5. 発行年 2023年
3. 雑誌名 『比較生活文化研究』	6. 最初と最後の頁 65-74
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

〔学会発表〕 計7件（うち招待講演 0件 / うち国際学会 0件）

1. 発表者名 内藤 伊都子
2. 発表標題 日本の職場で協働する外国人とその同僚との開示行動の変化 - 元留学生に対する縦断調査の結果から -
3. 学会等名 日本比較生活文化学会第38回研究発表大会
4. 発表年 2022年

1. 発表者名 内藤伊都子
2. 発表標題 日本企業で 2 年間働いている元留学生の状況ーキャリアプランの変化を中心にー
3. 学会等名 多文化関係学会第20回年次大会
4. 発表年 2021年

1. 発表者名 内藤伊都子
2. 発表標題 元留学生の日本企業就職後の職場での対人関係およびセルフ・モニタリングの変化ー就職前、入職1ヶ月後、半年後、1年後の縦断調査をもとにー
3. 学会等名 日本比較生活文化学会第37回研究発表大会
4. 発表年 2021年

1. 発表者名 内藤伊都子
2. 発表標題 日本で就職をした元留学生の入職半年後の就職状況
3. 学会等名 多文化関係学会第19回年次大会
4. 発表年 2020年

1. 発表者名 内藤伊都子
2. 発表標題 元留学生の日本でのキャリア形成 - 入職1年後の状況を中心に -
3. 学会等名 日本比較生活文化学会第36回研究発表大会
4. 発表年 2020年

1. 発表者名 内藤伊都子・尹慧
2. 発表標題 留学生の日本での就職動機とキャリア形成
3. 学会等名 日本比較生活文化学会第35回研究発表大会
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 内藤伊都子・尹慧
2. 発表標題 日本で就職をした元留学生の入職1ヶ月期の就職状況
3. 学会等名 多文化関係学会第18回年次大会
4. 発表年 2019年

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
--	---------------------------	-----------------------	----

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8. 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関
---------	---------