

令和 6 年 6 月 5 日現在

機関番号：32682

研究種目：基盤研究(C)（一般）

研究期間：2020～2023

課題番号：20K01947

研究課題名（和文）日本で働く高度外国人材の多文化アイデンティティモデル：ダイバーシティ経営に向けて

研究課題名（英文）The Multicultural Identity Model of Foreign Workers in Japan: Towards Diversity Management

研究代表者

根橋 玲子 (Nebashi, Reiko)

明治大学・情報コミュニケーション学部・専任教授

研究者番号：70298074

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）：本研究の目的は、日本で働く高度外国人材の多文化アイデンティティのモデルを構築することである。この目的を達成するために、日本で働いている、日本と中国という二つの文化環境に置かれているバイカルチュラルな個人を対象としたインタビュー調査およびアンケート調査を通じて、仕事場面および生活場面において、彼・彼女らの多文化アイデンティティのあり方を明らかにした。また、仕事場面に焦点を当て、彼・彼女らの多文化アイデンティティのあり方を測定するための尺度を開発し、多文化アイデンティティのあり方がキャリア満足度、仕事上の満足度、転職意思に与えている影響を明らかにした。

研究成果の学術的意義や社会的意義

既存の研究では、職場に焦点を当て、高度外国人材の文化的アイデンティティの在り方を測定できるようなモデルが見られなかったが、本研究はその研究の空白部分を埋めることができた。また、これまでの多文化的アイデンティティに関する研究は、日本の職場に焦点を当てるものは見られない。そこで、本研究は日本社会における高度外国人材の多文化アイデンティティの様相を提示することによって、既存の研究領域を広げていくものになると考えられる。最後に、高度外国人材の文化的アイデンティティとキャリア・アウトカムとの関連を明らかにすることによって、彼・彼女らのキャリア発達の支援策を作成するための手がかりを考案したと考えている。

研究成果の概要（英文）：This study aims to construct a model of multicultural identity for skilled migrants working in Japan. Interviews and surveys were conducted with skilled employees who have multiple cultural backgrounds, such as bicultural employees from China working in Japan. The findings revealed that the bicultural employees with the Chinese cultural background adopted different acculturation styles across public (e.g., workplace) and private (e.g., home) domains. Specifically focusing on the work environment, a scale to measure their multicultural identity was developed and impact on their career outcomes, including career satisfaction, job satisfaction, and turnover intention, were examined as well.

研究分野：コミュニケーション学 多文化共生

キーワード：アイデンティティ バイカルチュラル 高度外国人材 文化的アイデンティティ キャリア 多文化アイデンティティ

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、研究者個人に帰属します。

1 . 研究開始当初の背景

「未来投資戦略 2018」(内閣府, 2018) で取り上げられたように、日本社会の深刻な人手不足問題を解決するために、高度外国人材を積極的に受け入れる必要性が認められている。また、日本企業において、国際競争力を強化するために、多様な文化背景を持つ人材の獲得・活用による、ダイバーシティ経営の実現の重要性も広く認識されている。しなしながら、多くの企業が元外国人留学生をはじめとする高度外国人材を受け入れているものの、彼・彼女らのモチベーションアップや定着率の向上、コミュニケーション上の問題は依然として存在しており、外国人材を活用する仕組みが十分に整備されているとは言い難い(狩野, 2014; 島田・中原, 2016)。

その一方で、高度外国人材が日本で働く中、文化・言語、職務内容、職場における人間関係、企業環境と制度という側面において困難を感じていることが報告されている(**reviewed by** 小松・黄・加賀美, 2017)。また、多くの日本企業は、高度外国人材に対して日本人社員と同様な役割期待を持ち、日本人と同様な成果を出すことを求めているため、高度外国人材は、「日本人化」という同化圧力を受けており、高度外国人材としての特性も十分発揮できていないことが指摘されている(**e.g.**, 鍋島, 2016; 鈴木, 2015)。それに加え、元留学生の中国人女性を対象とした研究(叶・根橋, 2018)では、彼女たちは、「外国人」および「女性」という二重のマイノリティーとして位置づけられているため、個人の能力と意見がさらに重視されていないことが明らかにされている。

既存の研究では、高度外国人材の就職後の状況は浮き彫りにされているものの、高度外国人材が日本で働く中、彼・彼女らはどのような文化変容スタイルを適用し、自分自身の文化的アイデンティティがどのように変化しているか、これらの変化はキャリア形成にどのような影響を与えているかといった疑問は依然として存在している。そこで、本研究の成果は、その研究の空白部分を埋める役割を果たすものになると考える。

他方、これまでの研究では、単独の文化アイデンティティを持つ個人と比較すれば、多文化アイデンティティを持つ者は、社会的文化的・心理的適応度が高い(**reviewed by** Nguyen & Benet-Martinez, 2013) ことが実証されている。また、企業環境に焦点を当てれば、多文化アイデンティティを持つ社員は、パフォーマンスの度合いが高く、職場の文化的多様性を促進させていることも明らかにされている(**Fitzsimmons, Liao, & Thomas, 2017; Brannen & Lee, 2014**)。しかしながら、これらの研究は日本社会に脚光を当てるものは見られない。そのため、本研究は日本社会における高度外国人材の多文化アイデンティティの様相を提示し、その研究領域を広げていくものになると考えられる。

2 . 研究の目的

本研究の目的は、日本で就職している高度外国人材の多文化アイデンティティのモデルを構築することである。具体的には、(1) 高度外国人材は日本で働く際に、どのような文化変容スタイルを採用し、それにつれて文化的アイデンティティがどのようにになっているか、(2) 彼・彼女らの文化的アイデンティティのあり方がキャリアにどのような影響を与えているかを明らかにすることである。

3 . 研究の方法

上述の研究目的を達成するために、本研究では、インタビュー調査とアンケート調査の両方を実施した。具体的には、高度外国人材は日本で働く際に文化的アイデンティティがどの

ように変容しているかを明らかにするために、2021 年度では、日本で就職している元外国人留学生や中国系移民の第 2 世代、海外から中途採用された外国人材など様々なバイカルチュラルな環境（本研究では日本と中国文化を中心に）に置かれている個人 13 名を対象としたインタビュー調査を実施した。また、2022 年度は、インタビュー調査結果に基づき、日本で働く高度外国人材の文化的アイデンティティを測定するための質問項目を作成した。2023 年度は、これらの質問項目を精査するために、2 回のアンケート調査を実施した。1 回目のアンケート調査（Study1）では、205 名の調査協力者からデータを収集し、質問項目の選択と改良を行った。2 回目のアンケート調査では、263 名の調査協力者からデータを収集し、Study1 で改良された質問項目の信頼性と妥当性を検討し、さらにキャリア・アウトカムとの関連も検証した。

4 . 研究成果

まず、Berry(1974, 1980, 2003; Berry & Sam, 2014)と Fitzsimmons (2011, 2013; Fitzsimmons et al., 2017)のモデルに基づき、上述した 13 名のインタビュー・データを分析した。その結果、調査協力者はホスト社会の様々な場面（本研究では仕事と生活）において異なる文化変容スタイルを選択しており、文化的アイデンティティのあり方が異なっていることが明らかになった。また、彼・彼女らは行動レベルおよびアイデンティティ・レベルで、それぞれ異なる文化変容スタイルを選択していることも判明した。仕事場面に焦点を当てると、彼・彼女らの行動レベルの文化変容スタイルには、「優先」が最も多くみられ、次いで「すみ分け」と「集合」のスタイルがみられた。一方で、アイデンティティ・レベルにおいては、「分離」のスタイルが最も多く適用されていると同時に、「ハイブリッド」と「集合」のスタイルも採用されていた。すなわち、彼・彼女らは仕事をする際に、自分自身の中国的アイデンティティを維持する者が最も多く、中国的アイデンティティと日本的アイデンティティを融合しているハイブリッド型のアイデンティティを保つ者、中国的アイデンティティと日本的アイデンティティにとどまらず、さらに大きな集団に属しているグローバル・アイデンティティを形成している者も見られた。

先行研究で提唱されたモデル（e.g, Berry, 2003; Berry & Sam, 2014; Fitzsimmons et al., 2017）および上述のインタビュー調査の結果を用いて、日本で働く高度外国人材の多文化アイデンティティのあり方を測定するための質問項目を作成した。とりわけ、「日本的アイデンティティ」8 項目、「中国的アイデンティティ」8 項目、「グローバル・アイデンティティ」6 項目を作成した。これらの項目は日本語で作成したため、バックトランスレーションの手続きを通じて中国語版の項目を作成して 1 回目のアンケート調査（Study1）を実施し、205 名の調査協力者からデータを収集できた。これらのデータを用いて探索的因子分析を行った結果、「日本的アイデンティティ」7 項目、「中国的アイデンティティ」7 項目、「グローバル・アイデンティティ」5 項目を抽出することができた。

Study1 の分析結果で抽出したアイデンティティ・レベルの項目の信頼性と妥当性を検討するために、2 回目のアンケート調査（Study2）を実施した。Study2 では、上記のアイデンティティ・レベルの 19 項目に加えて、これらの項目の外的基準妥当性を検証するための既存の尺度（Turken & Rudin, 2013 ; Zea et al., 2003）、バイカルチュラル・アイデンティティ志向性の尺度（Bicultural Identity Orientation, BIO Scale, Barros & Albert 2020b）、キャリア満足度（Greenhaus et al., 1990）、仕事上の満足度（Cammann et al., 1983）、転職意思（Konovsky & Cropanzano, 1991）という 3 つの尺度、そして年齢、性別、

国籍、仕事経験などの基本的な属性変数もアンケートの調査項目に取り入れた。Study2 では、263名の調査協力者からデータを収集した。これらのデータを分析した結果、Study1で作成した項目の信頼性と妥当性を検証できた。また、日本的アイデンティティ、中国的アイデンティティ、グローバル・アイデンティティがキャリア満足度、仕事上の満足度、転職意思に直接に影響を与えているだけでなく、バイカルチュラル・アイデンティティ志向性を介して影響を与えていることも明らかになった。

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 1件）

1. 著者名 Youqi Ye-Yuzawa & Reiko Nebashi	4. 巻 25
2. 論文標題 Acculturation Styles of Bicultural Employees: Qualitative Research on Skilled Migrants from China in Japan	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 Journal of Intercultural Communication	6. 最初と最後の頁 33-51
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 オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -

〔学会発表〕 計3件（うち招待講演 0件/うち国際学会 0件）

1. 発表者名 叶尤奇、根橋玲子
2. 発表標題 日本における中国系移民第2世代の文化変容スタイル
3. 学会等名 多文化関係学会
4. 発表年 2022年

1. 発表者名 李イサ、叶尤奇、根橋玲子
2. 発表標題 日本における高度外国人材の文化変容スタイル： アイデンティティと行動レベルに着目して
3. 学会等名 異文化コミュニケーション学会
4. 発表年 2021年

1. 発表者名 叶尤奇、根橋玲子
2. 発表標題 職場における高度外国人材の文化変容スタイル
3. 学会等名 人材育成学会
4. 発表年 2021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
研究 分担 者	叶 尤奇 (Ye Youqi) (40851291)	神田外語大学・外国語学部・准教授 (32510)	

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
---------	---------