

# 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

The Meaning of their Existence in Multicultural Business Environments  
and their Workplace for Former Taiwanese Students

守谷 智美・和田 薫子・池田 聖子・加賀美 常美代

Tomomi MORIYA, Kaoruko WADA, Seiko IKEDA and Tomiyo KAGAMI

岡山大学全学教育・学生支援機構

教育研究紀要

第2号 2017年12月

## 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

守谷 智美・和田 薫子・池田 聖子・加賀美 常美代

### The Meaning of their Existence in Multicultural Business Environments and their Workplace for Former Taiwanese Students

Tomomi MORIYA, Kaoruko WADA, Seiko IKEDA and Tomiyo KAGAMI

#### 要 旨

本研究の目的は、近年増加傾向にある日本留学を経て日本企業に就職した台湾人元留学生を対象とし、職場における自己の存在意義と自分の職場の意味をどのように捉えているかを質的な分析を通して解明することである。就労開始後 10 年以内の台湾人元大学院留学生 9 名を対象に半構造化インタビューを実施し、KJ 法を援用し分析を行った結果、自己の存在意義計 29 件、職場の意味計 31 件が抽出された。この結果から、本調査対象者は、多文化就労場面における元留学生である自己の存在意義を見出せるケースと見出せないケースが拮抗していること、また、自分の職場を概ね肯定的に捉えているものの、同時に二律背反的な見方が一個人の中に併存することが示された。

**キーワード：**台湾人、元留学生、職場、存在意義、多文化就労

#### 1. 問題の所在と研究目的

近年、日本企業における外国人社員の採用への期待が高まっている。厚生労働省によれば、2016 年 10 月末時点での日本国内の外国人雇用届出数は 1,083,769 人で、2007 年の届出義務化以降、過去最高を更新したという。この背景には、海外の大学等で専門知識や高い技術力を身につけた「高度人材」の受け入れが進められていること、また、永住者やその配偶者が増加していること等が挙げられる（厚生労働省，2017）。

日本国内のこのような現状は、日本で就職を希望する留学生の追い風となっている。実際、日本国内の大学・大学院等の高等教育機関を卒業・修了後、日本で就職を希望する留学生は増加しており、平成 28 年度に卒業・修了した留学生で日本での就労が許可された者は過去最高水準の 19,435 人と、前年度の許可数と比べ 24.1%の増加を示している。国籍別にみると、中国、ベトナム、韓国、ネパール、台湾の順で多く、アジア諸国だけで 95.5%を占める。その中で台湾出身の元留学生の就労許可数は 689 人（前年比 6.2%増）で、年々増加傾向にある（法務省入国管理局，2017）。

しかし、日本国内で学ぶ留学生の6割以上が卒業後日本での就職を希望するものの、実際に就職できるのは約3割程度にとどまり(文部科学省, 2017)、依然として状況は厳しい。その理由として、企業側・留学生側双方の要因が挙げられる。企業側の要因としては、社内の受け入れ体制が未整備であり元留学生の採用に積極的ではないことや、元留学生を採用する企業においても募集職種が限定的であることなどがある(ディスコ, 2016)。また、留学生側の要因としては、日本独自の就職活動の難しさや、就職希望先としての大手志向の強さなどがあるという(鍋島, 2015; ディスコ, 2017)。さらには、企業側・留学生側の間でのキャリア観・求める人材像・就業年数などにギャップが見られることも挙げられる(横須賀, 2007; 経済産業省, 2016)。一方、就労開始後においても厳しい現実が見られる。近年、日本国内の企業では多文化化が進み、言語・文化・習慣の違いやキャリア形成に対する考え方の違いなどから、日本人社員と外国人社員との間に多くの問題が生じているという(守屋, 2011; 島田・中原, 2014 など)。それらは例えば、職務上のシステムや就労規則への疑問、同僚・上司との価値観の違いなどである。こうしたことから、留学生から見て日本は生活の場としての魅力は高いが、働く場としての魅力がないとの評価も見られ(経済産業省, 2016)、就労場面で多くの葛藤が生じる状況となっている。

元留学生が就労場面で抱くこうした葛藤に焦点を当てた研究として、これまでに複数の研究が重ねられてきた。守谷・池田・和田・加賀美(2017)は、日本の大学院を修了後、日本国内の企業で就労を行う台湾人元留学生を対象とし、多文化就労場面における葛藤と葛藤解決方略に焦点を当ててインタビュー調査を行った。その結果、台湾人元留学生は多文化就労場面において多様な葛藤が生じ、否定的感情を抱くものの、現実を受容し、肯定的発想への転換を図りつつ、第三者援助等の解決方略を用いて解決行動をとること、また、職場環境に配慮しながら、直接対立を回避した解決行動をとる様相が示された。また、韓国人元留学生社員を対象とした岡村・文・加賀美(2016)では、多文化就労場面での葛藤が生じた際、対象者は第三者介入による支援を得て葛藤解決に至っていることが示された。さらに、中国人元留学生社員を対象として調査を行った小松・黄・加賀美(2017)では、対象者が葛藤解決のために一方的に環境に合わせたり、対立を回避したりする消極的な解決行動をとっていることが示された。

これらの研究はいずれも、調査対象者である元留学生が多文化就労場面において多様な葛藤を抱えており、自分が置かれた職場環境の中で職場の人々との関係性も意識しながら葛藤解決のための行動を模索し選択していることを示している。つまり、対象者が職場という「場」に対しどのような意識を持っているかによって、葛藤に対する解決行動が異なってくるため、「場」の捉え方と個人の行動が密接に関連するものと考えられる。加賀美・徳井・松尾(2016)は、異なる文化の狭間で生起する事象やその課題を検討する際、「個」と「場」(環境)の相互作用に重点を置きつつ明らかにする必要性を述べている。元留学生が就労を行う職場という「場」は、そこで働く人々に影響を与え、その職場に身を置く「個」

の間での相互の関係性や、その背後にある価値観をも変化させる可能性がある。一方、「個」としての元留学生の存在が「場」に変化を与える可能性も十分にあるだろう。それらは例えば、働き方、時間の使い方や言語使用など多岐に渡るであろう。このような場合、「個」が現状の環境を変化させるために柔軟に認識を修正し、行動に移すことで、自分と環境を円滑に制御していく（加賀美，2016）ことも考えられる。このようなことから、日本人社員と外国人社員が共に就労を行う多文化就労場面においては、両者の影響し合う関係を「個」と「場」という観点から検討することが必要である。

以上のことから、本稿では、近年日本国内において増加傾向にある台湾人元留学生を対象とし、多文化就労の職場において自己の存在意義をどのようなものと捉え、また、自分の職場にどのような意味づけを行っているのかを明らかにしたい。その際、「個」と「場」との関係性を考慮に入れつつ、質的な分析を用いてこれを行う。本研究における研究課題を以下の2点とする。

- 1) 台湾人元留学生は多文化就労の職場環境において、自己の存在意義をどのように捉えているか。
- 2) 台湾人元留学生は多文化就労の職場環境において、自分の職場の意味をどのように捉えているか。

## 2. 調査の概要

### 2.1 調査対象者

本調査の対象者は、日本で留学生として過ごした後、日本国内の企業に就職し10年以内の台湾人元留学生9名（男性2名、女性7名）である。対象者の抽出には機縁法を採用し、

表1 調査対象者の属性

|   | 性別 | 年齢 | 滞日年数 | 就労年数 | 職種      | 配偶者 |
|---|----|----|------|------|---------|-----|
| A | 女  | 30 | 7年   | 3年   | 営業職     | 有   |
| B | 男  | 36 | 11年  | 8年   | 営業職     | 無   |
| C | 女  | 32 | 8年   | 3年   | 専門職     | 有   |
| D | 女  | 28 | 5年   | 2年   | 事務職     | 有   |
| E | 女  | 34 | 10年  | 7年   | 企画・管理系職 | 無   |
| F | 女  | 28 | 5年   | 2年   | 営業職     | 有   |
| G | 男  | 29 | 5年   | 2年   | 事務職     | 無   |
| H | 女  | 30 | 7年   | 2年   | 専門職     | 無   |
| I | 女  | 34 | 8年   | 6年   | 事務職     | 無   |

共同研究者が調査趣旨を説明し直接依頼するか、友人・知人を介して依頼し、これに応じた協力者全員を対象とした。滞日年数は5年-11年で、日本での就労年数は2年-8年である。年齢は28歳-36歳で、平均年齢は31歳である。全員が日本の大学院修了者で、日本語レベルは日本語能力試験N1取得か相当レベルである。入社後数名が職種や配属を転換したが、インタビュー時点では事務職3名、専門職2名、営業職3名、企画・管理系職1名であった。また、4名が既婚者で、いずれも配偶者は日本人であった(表1)。

## 2.2 調査手続き

以上の対象者に、2015年8月から9月にかけて、半構造化インタビューを行った。主な質問項目は、1)自分の職場において元留学生である自分の存在はどのようなものだと思うか、2)自分にとって今の職場はどのような意味を持つか、である。インタビューはすべて日本語で行われ、所要時間は各対象者約60分-90分であった。

インタビュー内容は対象者の許可を得て録音・文字化した後、各質問項目の回答をデータとして抽出し、KJ法(川喜田, 1967)を援用し分析を行った。具体的には、抽出した各データの内容に基づき、その内容を表す1つのラベルを作成した。発言内に複数の内容が含まれる場合、それぞれ別データとして切り分け、別のラベルを作成した。その後、内容の近いラベル同士を集めてグループ化し、そのグループの内容を反映したグループ名を付した。以上の一連の作業を、まず共同研究者2名が行い、その結果に基づき残りの2名が加わって検討を重ね、最終的に共同研究者間で協議し決定した。

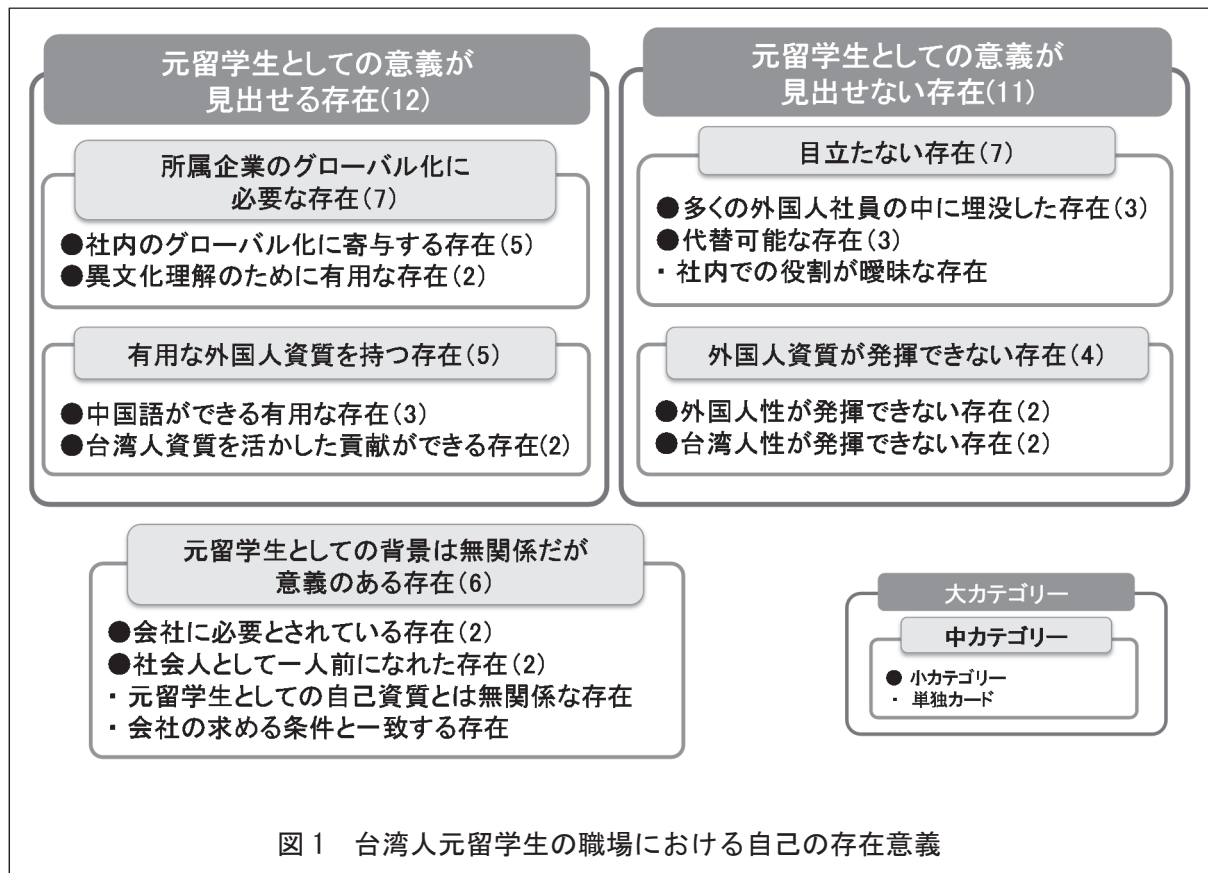
## 3. 結果と考察

分析の結果、本調査対象者の台湾人元留学生にとっての職場における自己の存在意義として計29件、自分の職場の意味として計31件が抽出された。これらの結果について、順に詳述し検討を行う。なお、以下では大カテゴリーを【 】、中カテゴリーを[ ]、小カテゴリーを< >、単独カードを《 》として記す。また、分析対象となった各データの中心部分に下線を付す。

### 3.1 研究課題1：台湾人元留学生は多文化就労の職場環境において、自己の存在意義をどのように捉えているか

本調査で抽出された対象者である台湾人元留学生にとっての自己の存在意義(計29件)の内訳は、【元留学生としての意義が見出せる存在】12件、【元留学生としての意義が見出せない存在】11件、[元留学生としての背景は無関係だが意義のある存在]6件であった(図1)。

まず、【元留学生としての意義が見出せる存在】は、社内のグローバル化に寄与する存在



や異文化理解のために有用な存在等の「所属企業のグローバル化に必要な存在」、中国語ができる有用な存在や台湾人資質を活かした貢献ができる存在等の「有用な外国人資質を持つ存在」であった。「所属企業のグローバル化に必要な存在」は、「まだそんなに会社に貢献はできてないですが、やっぱりグローバルの象徴のひとつですかね、会社にとって。グローバル化するためのこの背景の中のひとつの象徴ですね。まさに今、日本の会社とかグローバル、グローバルとかやろうって言ってる中のこの私です。」(対象者 F)のように、外国人としての自分がいることで社内の多文化化やその企業の市場規模拡大に向けた方向性が示されるという意識を示すものであった。また、「有用な外国人資質を持つ存在」は、「今のこの会社に入ったきっかけは、今の部署の上司、今のうちの会社は台湾の案件たくさん抱えていて、買収する会社、売却する会社、提携する会社、案件が多いので、台湾の人ほしいという考えがあったらしくて、それで私を持ってきたんですけど。だから、今の部署の中で案件携わってる人にとっては、私は、なんだろう…使える人。使えるっていうか、ちょっと役には立つだろうという人かもしれないんですけど(後略)。」(対象者 E)のように、自分が台湾人であることが直接的に自分の所属企業と相手先との企業取引に有用であるとの認識に基づくものであった。

一方、【元留学生としての意義が見出せない存在】は、多くの外国人社員の中に埋没した存在や代替可能な存在等の「目立たない存在」、外国人性が発揮できない存在や台湾人性が



発揮できない存在等の[外国人資質が発揮できない存在]であった。[目立たない存在]は、「大企業ですから、一人がやめてもだれか適切な人材をこのポジションにもってくるので、そんなにこの人がいなくなったら困るとかそういうことはないと思いますね。」(対象者 G)のように、自分の特性や背景が職場の中で埋没していることを示すものであった。また、[外国人資質が発揮できない存在]は、「グローバル、グローバル言ってるんだけど、グローバルって言葉嫌いになってしまって(笑)。役割なんてないですよ。(中略)ダイバーシティとか言ってるんですけど、いろんな人を採用して、いろんな方法で活かすのではなく、いろんな方向の人を同じ方向に向かせることをやってると思うんです。」(対象者 D)のように、多様性を意識した人材採用を行っているにもかかわらず、その多様性を活かさきれていない企業姿勢への批判が込められたものであった。

これらに加え、中カテゴリーとして、[元留学生としての背景は無関係だが意義のある存在]が見出された。これは、<会社が必要とされている存在>や<社会人として一人前になれた存在>等であった。<会社が必要とされている存在>は、「結構、担当の業務がだんだん増えてきていて、やっぱりちょっと慣れてきたか、少しずつ、自分の業務も結構慣れてる感じなんで。あと、工場の人にもサポートされていい関係維持してたので。あとは何かあったら私の方が一番声かけられてて、要は、必要とされている感じが多かったので、それはやっぱり、この仕事のやりがいが一番感じるころなんで。ほんとうにこの会社に私がいないと大変だよってみんなに言われてたので。」(対象者 I)のように、職場における自分の必要性から存在意義を感じていることを示すものであった。また、<社会人として一人前になれた存在>は、「やっと仕事を覚えたなあって。やっと、なんか、自分の存在が……」(対象者 A)のように、入社後、これまでの経験を経てやっと職場で役に立てる基盤ができたことによる存在意義を感じていることを示すものであった。これらのほかに、単独カードとしての《元留学生としての自己資質とは無関係な存在》は、「自分の存在ですか。留学生として、今の会社での……。正直、今の会社では留学生であるかないかって関係なかったと思うんですね。私が何人でも、日本人としても、今の会社にいることは。留学生だからよかったとか、じゃないからよかったとか、そういうのがなくて。関係なかったと思います。」(対象者 H)のように、自己の存在意義は感じているものの、それが自分の背景を活かしたものではないとの認識を示すものであった。また、《会社の求める条件と一致する存在》(対象者 I)は、企業側がどうしても台湾人を採用したいとの希望があり、自分がその条件を満たすゆえに存在意義があるというものであった。

このように、本調査対象者である台湾人元留学生は、多文化就労の職場における自己の存在意義に関して、存在意義が見出せるケースと見出せないケースがあり、両者が拮抗していることが示された。存在意義が見出せる要因は、所属企業のグローバル化に自分が必要であると認識できることや、その資質を自分が有していると認識できること、また、上司や企業側からの明示的説明により自分の役割を認識できること等であった。一方、存在

意義が見出せない要因としては、担当業務における専門性や特殊性など、自分が担うべき役割が明示されず認識できないことや、自分が容易に他者と代替可能だと思われること、台湾人であることを有効活用したくとも、状況的に不可能であることや台湾人であることがマイナスに作用していると認識していること等であった。このことから、本調査対象者である台湾人元留学生が職場において自己の存在意義を見出せるかどうかに関しては、「日本人社員が持っていない外国人としての特性を活用し、企業内の異文化理解や対外的なグローバル化への寄与等の職務遂行ができていくかどうか」が重要な判断基準となっているものと推察される。言い換えれば、本調査対象者は、元留学生が職場に存在する意義を主に「職場における異文化理解や対外的なグローバル化への寄与ができること」とであると認識しているということであろう。

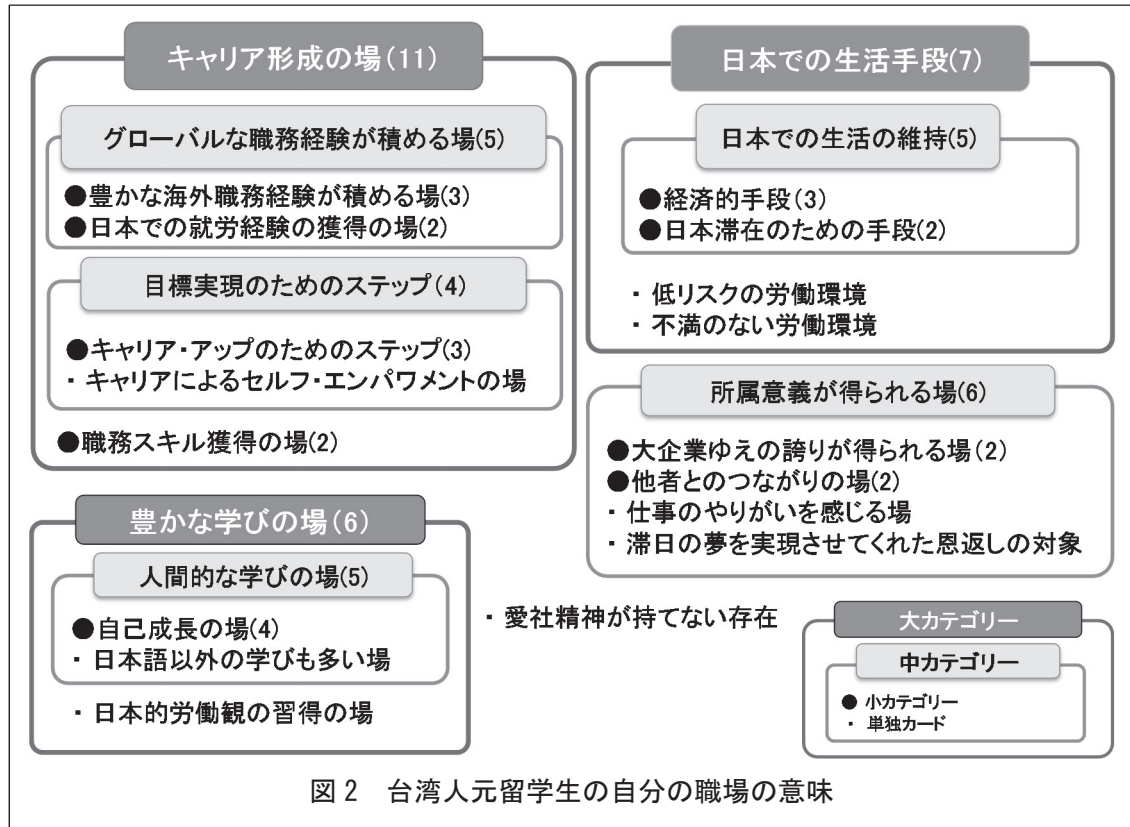
これらとは対照的に、職場において元留学生であることとは関係なく自己の存在意義が見出せるケースがあることが示されたが、その要因は、職場において一構成員として必要とされていることや、社会人としての自己成長が認識できること等であった。これは、本調査対象者である台湾人元留学生が日本長期滞在の希望を持ち、定住化志向であることから、元留学生としての自己資質が活用できるかどうかにかかわらず職場での自己の存在意義を見出している可能性があることを示すものと推察される。

### 3.2 研究課題2：台湾人元留学生は多文化就労の職場環境において、自分の職場の意味をどのように捉えているか

本調査で抽出された対象者である台湾人元留学生にとっての自分の職場の意味（計31件）の内訳は、【キャリア形成の場】11件、【日本での生活手段】7件、【豊かな学びの場】6件、[所属意義が得られる場]6件、単独カード《愛社精神が持てない存在》であった(図2)。

まず、【キャリア形成の場】は、豊かな海外職務経験が積める場や日本での就労経験獲得の場等の「グローバルな職務経験が積める場」、キャリアアップのためのステップやキャリアによるセルフ・エンパワメントの場等の「目標実現のためのステップ」、＜職務スキル獲得の場＞であった。「グローバルな職務経験が積める場」は、「キャリアを積むためのステップです。(中略)その次のステップに向かうための経験を積んで、例えば台湾に帰っても、結局今の経験はすごく大事ですから。履歴書とかにもどんな仕事を探していても評価されたいと思いますから。」(対象者G)のように、長期的キャリアの視点から通過点としての学びの場として捉えていることが示された。また、「目標実現のためのステップ」は、「自分にとって今の職場は、今の業務内容はこれまでの業務内容と異なっていて、まさに自分が目指しているキャリアをつくっていける場だと思います。その意味で、ずっといたい、これから。」(対象者B)のように、自分が目指すべき目標に合致している場であるとの肯定的な認識も認められた。





また、【日本での生活手段】は、経済的手段や日本滞在のための手段等の「日本での生活の維持」、《低リスクの労働環境》、《不満のない労働環境》であった。例えば、「日本での生活の維持」は、「生活のためだから、しょうがないところもあります」（対象者I）のように、日本で生計を維持していくために必要であるからとの認識を示すものであった。また、《低リスクの労働環境》（対象者F）は、ここに所属しているほうが日本で生活していくうえで低リスクであると思える環境であること、《不満のない労働環境》（対象者H）は、このままここにいても悪くはないと思える環境であることを示すものであった。

さらに、【豊かな学びの場】は、自己成長の場や日本語以外の学びも多い場等の「人間的な学びの場」、《日本的労働観の習得の場》であった。「人間的な学びの場」は、「やりがいを感じる場所。まずは、あの、いろいろ学べるみたいなのがあるじゃないですか。もちろん日本語以外のこともいっぱい学べるですし。[ママ]」（対象者G）のように、業務と必ずしも直結していなくても学べるが多くある場と認識していることが示された。また、《日本的労働観の習得の場》は、「日本の企業の仕事のやり方、会社はそれぞれ文化が違うので一概には言えませんが、あ、こういうパターンなんだ、こういう思想なんだ、というのが身につきますね。」（対象者E）のように、日常的な職務を通してその背景にある価値観までも学び取れる場であると認識している様子が示された。

これらに加え、中カテゴリーとして「所属意義が得られる場」が見られた。ここには、＜大企業ゆえの誇りが得られる場＞、＜他者とのつながりの場＞、《仕事のやりがいを感じる場》、《滞日の夢を実現させてくれた恩返しの対象》が含まれる。このうち、＜大企業ゆ

えの誇りが得られる場>は、「自分にとって(会社の)ネーミングはすごく大事だと思いますけど、なぜならみんなに聞かれるので、なんか、誰も知らないところを言ったら、『え、どこですか?どのような仕事ですか?』とか聞かれたらすごく恥ずかしい気持ちもあるので、だったらもうみんなよく知ってるところに入りたいと思って。」(対象者 G)のように、他者の目から評価される職場であることが意義に繋がっていることを示すものであった。また、<他者とのつながりの場>は、「この人の下で働きたいなあと、その関係もあってもうちちょっとしばらく日本にしようかな、もうちょっと働こうかなと日々思いますけど。」(対象者 G)のように、職場において信頼でき、共に働きたい上司がいるゆえ、自分の所属意義を感じているとの認識を示すものであった。このほかに、《仕事のやりがいを感じる場》(対象者 C)はここでずっと頑張りたいという気持ちになれるような帰属感や自信を与えてくれるような場所であるというものであり、《滞日の夢を実現させてくれた恩返しの対象》(対象者 F)は、昔、友人とともに見ていて憧れていた日本ドラマのような環境の中に自分がいられるのは、会社が自分を採用してくれたからであるという恩義を感じながら働ける場であるというものであった。

このように、本調査対象者の語りでは、肯定的あるいは中立的な内容が大多数を占めていた。しかし、その一方で、《愛社精神が持てない場》であるとの否定的な内容の語りも見られた。これは、「(今の職場は、福利厚生が得られるという良い面もあるが) その反面、愛社精神と言えば、ないです。光栄だとか、制度の恩恵は受けてうれしいんですけど、でも『この会社、大好きですか?』って聞かれたら、『いや』って(笑)、ないです。」(対象者 E)のように、社内の制度の恩恵を受けられることは評価しつつも、企業そのものに対しては帰属感が得られないというものであった。

以上のことから、本調査対象者である台湾人元留学生は自分の職場を、キャリア形成や豊かな学びの獲得につながる場としてなど、概ね肯定的に認識していることが示された。その要因は、日本での業務経験が台湾でも評価されることや、台湾ではできない規模の業務に携われること、そこでの職務がキャリア開発やキャリアによるセルフ・エンパワメントや自己成長につながることで、丁寧な指導が受けられ、仕事の方法や多様な労働観を含めた学びが得られると感じていること等であった。一方で、自分の所属企業・職場の利点を感じつつも同時に生活手段として割り切るなど、二律背反的な見方が一個人の中に併存していることもまた示された。それらは例えば、整備された制度や福利厚生など日本の大企業ゆえの恩恵を感じながらも、愛社精神が持てないと感じているケース(対象者 E)や、今の職場で働くことは生活のためと割り切る一方で、職場に他者とのつながりを求めているケース(対象者 F)、長い間憧れ続けてきた日本での生活を維持するためには、今の企業に所属し働くことが最も低リスクであると考えているケース(対象者 I)などであった。このように、本研究における調査を通して、日本国内で多文化就労を行う調査対象者である台湾人元留学生の抱える複雑な心境が明らかとなった。

#### 4. 総合的考察と今後の課題

以上、本稿では、日本の大学院を修了し、日本での就労開始後 10 年以内の台湾人元留学生を対象とし、職場における自己をどのような存在と捉えているのか(研究課題 1)、また、自分の職場にどのような意味づけを行っているのか(研究課題 2)を、質的な分析を通して明らかにした。ここでは、台湾人元留学生から見た職場における自己の存在意義と、自分にとっての職場の持つ意味に関し、本調査の結果の背景要因となっているものを、「個」と「場」の関係を考慮に入れつつ検討する。

まず、研究課題 1 に関して、本調査対象者は、多文化就労場面において自己の存在意義を見出せるケースと見出せないケースがあり、それらが拮抗していること、またその判断基準は、元留学生であるという背景を活かして職場における異文化理解や対外的なグローバル化への寄与ができることであると認識していることが示された。横須賀(2007)は、日本の高等教育機関を卒業・修了見込みの留学生を対象とした調査から、留学生が日本人とは異なる特質である「外国人特性」を企業側に求めてほしいと望んでいると述べており、これは本研究の結果とも一致する。しかし、同時に、企業側は留学生が望むほど外国人としての特性を重視しておらず、むしろ留学生に対し、日本社会で問題なく職業生活を送れるような日本人との同質性を求めているとも述べている。また、同様に守屋(2012)でも、日本企業が採用した留学生に対して「日本人とほぼ同様」の役割を期待していることが指摘されている。これらのことから、留学生としての経験を活かして活躍したいと望む元留学生社員と、元留学生を採用した日本企業との間で、求めるキャリア像が大きく異なることが明らかである。

また、高橋(2002)は、組織社会化における「役割的課題」について、日本の組織における新規参入者の役割は垂直的に最下位で、権限も極めて小さく、適性や能力を十分に考慮した配置が行われないため、新規参入者は、組織における自分の役割を明確に理解した上での行動が困難であると述べている。これに関して、日本企業に入社後、元留学生も同様の状況に置かれている可能性が考えられる。そうであれば、元留学生であり外国人であり台湾人であるという背景が現在の職場では全く活かされておらず大企業の中で埋没した存在であるという自己認識が、元留学生の中で一層強まるのではなかろうか。

一方で、職場において元留学生であることとは関係なく自己の存在意義が見出せるケースがあることが、本調査から示された。これに関して、守屋(2012)は、外国人社員の採用・受け入れに際し、職場における「元留学生」であることへの期待がそもそも稀薄なものであることを指摘している。そのため、元留学生自身も「元留学生」「外国人」「台湾人」などの枠組みを超え、あるいは、それらの概念とは切り離れたところで職場における自己の必要性や存在意義を認識している可能性が考えられる。

近年、元留学生の間では日本での定住化志向が高まっており、日本での就業に長期的展

望を持つようになっていられると言われる（横須賀，2015）。特に、本調査対象者のように、30代中心で、複数の日本人配偶者を持ち、日本社会での長期滞在を視野に入れているような場合、現在の職場で今後も長期にわたり就労を継続したいとの認識も強いものと考えられる。そのような場合、元留学生としての自己資質を活用できるかどうかにかかわらず、職場での自己の存在意義を見出そうとするのではなかろうか。

また、研究課題2に関して、本調査対象者である台湾人元留学生は自分の職場を、キャリア形成や豊かな学びの獲得につながる場、所属意義が感じられる場として、概ね肯定的に認識していることが示された。横須賀（2016）は元留学生外国人社員の満足感を生み出す主要因として、個人の内的認知に基づく職務適合と、労働時間や給与などの外的報酬があることを述べている。本調査対象者においても、同様の傾向が示されたと言えよう。

一方で、自分の職場に所属意義を感じつつも同時に生活手段として割り切るなど、二律背反的な見方が一個人の中に併存していることも示された。この背景には、台湾独自の事情があるものと推察される。まず、大重（2017）は、台湾では労働市場の規模が日本の5分の1程度と小さく、若年層（15-24歳）の失業率が日本と比べて高いなど厳しい状況であるため、台湾の日本語学科の卒業生は日本での就業意欲が高いことを指摘している。それゆえ、本調査対象者のように、日本の高等教育機関を修了した場合、元留学生が自己資質を活かして日本国内で就労を行いたいとの思いを抱くことは当然であろう。また、台湾は親日的であると言われ、交流協会（2016）による対日世論調査でも、最も好きな国として日本を挙げる回答が過半数を占め、「日本に親しみを感じる」と答えた人も80%となるなど、台湾における対日親近感は近年一層高まる傾向にあるという。本研究においても、幼少時から日本文化に強い関心を持ち、成長後日本語学習を始め、日本への留学を実現したと答えた対象者が複数見られた。そのため、日本での留学期間終了後も、ずっと憧れ続けてきた日本にいたい、日本国内のより良い労働環境・待遇の下で就労を行いたいとの思いは強く、たとえ不満があっても今の職場での就労を継続しようとする可能性がある。

本調査で明らかになったことを、「個」と「場」の観点から考察したい。平井（2016）は日本企業における外国人社員活用の形態について、次の3つのケースがあると指摘している。第1に、外国人社員に日本人社員と同じ働きを期待するというケースである。これは、高い日本語力を持ち、日本人化した外国人留学生を採用するというものであるが、一方でこのケースでは外国人社員ならではの強みや特性を重視しないということが指摘されている。第2に、日本人社員では賄えないリソース（通訳・翻訳など）を外国人社員に補充してもらうというケースである。このケースでは、留学生が自分の特性を活かしていると感じやすいが、重要な意思決定やチャレンジングな仕事には関与できないという。第3に、日本人社員・外国人社員の相互作用を通して職場や企業全体の活性化・国際化を目指すケースである。ここでは、相互の学び合いによる相互変容、組織の活性化が目指される。このような3つのケースがありながら、これまでの採用形態の多くが第1のケースにとどま



っているという。

本研究における調査対象者を取り巻く環境をこれらのケースに照らし合わせて考えると、第1のケースとしては、対象者A、Hの例が挙げられる。Aは、同期の中で唯一の留学生であり、入社以来、周囲の日本人の同僚たちと同じように仕事を任されてきた。そのため、外国人だからという理由で特別扱いされることはなかったが、一方で、日本語による作業上の困難さを周囲の人々に理解されず、外国人であることを困難さの理由として述べた際、批判や叱責を受けた経験があるという。Aは、日本語が母語ではないことを理由に困難から逃げようとするわけではないが、ただ母語ではない日本語で業務を行うことの意味を周囲にわかってほしい、と述べている。またHは、以前働いていた会社を辞め、失業期間を経た後、派遣社員として働き始め数年前に正社員となった今の会社で、元留学生であるという経歴が活かされることは特にないという。しかし、もう二度と失業状態に戻りたくないという思いが強く、たとえ解雇されてもすぐに次の職が得られるような資格を獲得するという目標の実現に向け、Hはここで働き続けたいという。Hの場合、今後も日本社会の中で生きていくために今の職を失いたくないため、そこでは元留学生ならではの強みや特性が活かされるかどうかは度外視されているものと考えられる。このようなA、Hの事例に共通するのは、元々、元留学生としての特性を期待されて採用されたわけではない場合、現在所属する職場でそれらの特性を発揮して働くことへの期待値が低く、中国語使用機会や、元留学生・台湾人としての背景知識の活用機会が業務上で得られずとも、それを特に否定的に捉えていないということである。むしろ、就労開始後3年経ってやっと最近「社会人として一人前になれた」とAが語るように、日本人と同様に仕事ができるようになることを業務上の進歩であるとするような環境への受容的認識が、言及からも窺える。

また、第2のケースとしては、対象者G、Eの例が挙げられる。Gは業務で中国語の通訳業務を担っているが、取引先は中国の企業に限られているため、自分が望むような台湾と日本とのブリッジ・パーソンとしての役割を果たせていないと感じている。そのため、職場における自己を＜代替可能な存在＞や＜台湾人性が発揮できない存在＞であるとの否定的認識を持っている。また、Eは入社当時、台湾の案件を数多く抱えている所属企業にとって自分は台湾人であり元留学生であるという特性を持った有用な存在であると認識できる業務を担っていた。しかし、現在の職場に異動してからは中国語対応できる人材が他にも複数いることや、専門的な業務では厳密さが求められるため弁護士や会計士などに任せることが多く、自分が中国語を活かして担うことができる業務が限定されていることなどから、職場における自己の存在意義を見出せない状態となっている。これらのケースに共通するのは、元留学生としての特性の活用を期待されて採用されたにもかかわらず、それが発揮できない環境にあることで、G、Eの中で期待と現実との間に大きな落差が生じ、職務上の葛藤や自己への否定的認識に繋がっているということである。

このように、本調査において、第1、第2のケースは見られたが、第3のケースの例は

見られなかった。ある企業において元留学生をはじめとする外国人社員を多く採用したところで、それだけでは元留学生と日本人社員との相互作用を通じた組織内での変容や学び合いは自然発生的には起こらない。相互作用を通しての職場や企業全体の活性化・国際化には、元留学生と日本人社員との間の信頼関係の構築が不可欠である。しかし、本調査対象者である台湾人元留学生の多くが就労年数2,3年程度であり、6-8年の場合も転職や職場の配置転換を経験してきている。このような状況の中で、自分の職場において周囲の人々と対等に学び合いのできる信頼関係を築くことは容易ではなく、対象者Bの言及にも見られるように、普段、職場の日本人と食事や雑談の機会はしばしばあるものの、職務上の意見の相違がある場合、関係性の崩壊を恐れ、率直に深く議論し合うことができないというのが現状であろう。また、長い間、年齢・上下関係・性別による差から生じるパワー・リレーションが明確であった職場環境においては、外国人社員を受け入れただけで社内の価値観や人々の間での関係性が変わっていくことは困難であると考えられる。そのような意味で、実際に元留学生が所属する職場では、相互の学び合いによる相互変容の前段階にあるというのが現状であろう。

こうした職場環境の中で、対象者Dのように、元留学生側が環境に対する働きかけを行っている様子も本調査から明らかになった。すなわち、Dは社内のグローバル化実現への期待の下に採用されたというが、それにもかかわらず、実際には日本人と同様に仕事をこなすことを求められ、採用した元留学生の特性が発揮されるような職場環境が整っているとはいえない状況であったという。Dは、多様な人材を活かすのではなく「同じ方向に向かせる訓練」(対象者D)をされていると感じ自身の行動を通して、「外国人としてのダイバーシティを見せつける」(対象者D)ため、周囲への配慮をしつつ新たな関係を築こうと、意識的に働きかけしていると述べている。つまり、現状の環境を変化させようと「個」が行動に移すことで、自分と環境を円滑に制御し、相互作用させる(加賀美, 2016)ことを意図したものといえる。

今後、日本企業において就労を行う人々の背景の多様化は一層進むものと予測されるが、そのような多文化就労場面において求められるのは、元留学生をはじめとする外国人社員が日本人性を期待され同化を余儀なくされたり、外国人性を過度に強調されたりすることなく、自己の特性を活かして就労を行うことができる環境を構築していくことであろう。そのためには、日本人側・外国人就労者側のいずれか一方が努力するだけでは十分ではなく、双方にその意識がなければ、環境の変革に至ることは不可能であろう。そこでは、元留学生を単なる一時的滞在者であり人材の不足を補うための存在と位置づけるのではなく、共に就労を行う対等な立場であると相互に認識し、長期滞在を望む台湾人元留学生が現在の職場での就労を継続しながら将来のビジョンが描けるような企業側からのキャリアパスが明示され、サポートがなされることも必要である。



本研究は少数の台湾人元留学生を対象としたものであり、この調査結果を過度に一般化しようとするものではない。今後、台湾人元留学生が就労を行う職場において、共に就労を行う日本人の見方についても検討を行いたい。また、台湾人元留学生が日本で就労を行うことの意味をどのようなものと認識しているのかについても、併せて検討を行っていきたい。

## 付記

本調査にご協力を賜りました方々に心より御礼申し上げます。

本研究は「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」平成 27-30 年度日本学術振興会科学研究費補助金（基盤研究(C)研究課題番号 15K02634 研究代表者 加賀美常美代）による成果報告の一部である。

本稿は、2017 年 6 月、東北大学で開催された「異文化間教育学会第 38 回大会」においてポスター発表した内容に大幅に加筆し、訂正を行ったものである。

## 引用文献

- 株式会社ディスコ（2017）「外国人留学生の就職活動状況」, <http://www.disc.co.jp/uploads/2016/08/fs201608.pdf>, 2017 年 12 月 10 日閲覧.
- 株式会社ディスコ（2016）「外国人／高度外国人材の採用に関する企業調査」, <http://www.disc.co.jp/uploads/2016/12/2016kigyuu-gaikoku-report.pdf>, 2017 年 12 月 10 日閲覧.
- 平井達也（2016）「第 6 章 職場と文化接触」, 加賀美常美代・徳井厚子・松尾知明編『文化接触における場としてのダイナミズム』明石書店, pp. 106-120.
- 法務省入国管理局(2017)「平成 28 年における留学生の日本企業等への就職状況について」, <http://www.moj.go.jp/content/001239840.pdf>, 2017 年 12 月 10 日閲覧.
- 加賀美常美代（2016）「第 5 章 大学・日本語学校と文化接触」, 加賀美常美代・徳井厚子・松尾知明編『文化接触における場としてのダイナミズム』明石書店, pp. 89-105.
- 加賀美常美代・徳井厚子・松尾知明（2016）「序章 文化接触の場としてのダイナミズム」, 加賀美常美代・徳井厚子・松尾知明編『文化接触における場としてのダイナミズム』明石書店, pp. 11-13.
- 川喜田二郎（1967）『発想法—創造性開発のために』中央公論社, pp. 11-31.
- 経済産業省（2016）New Release:「若手外国人材から見た日本企業の特徴が明らかになりました～『内なる国際化』研究会で対応策を議論します～」, <http://www.meti.go.jp/press/2015/02/20160205003/20160205003.pdf>, 2017 年 11 月 26 日閲覧.
- 小松翠・黄美蘭・加賀美常美代（2017）「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」, 『お茶の水女子大学人文科学研究』13, pp. 41-54 .

- 厚生労働省 (2017) 『『外国人雇用状況』の届け出状況まとめ (平成 28 年 10 月末現在)』, <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000148933.html>, 2017 年 10 月 1 日閲覧.
- 交流協会 (2016) 「2015 年度 第 5 回台湾における対日世論調査」, [http://www.kouryu.or.jp/Taipei/ez3\\_contents.nsf/04/27D0DCA6127C0D6349250D6349257FF4002D3D07/\\$FILE/2015seron\\_shosai\\_JP.pdf](http://www.kouryu.or.jp/Taipei/ez3_contents.nsf/04/27D0DCA6127C0D6349250D6349257FF4002D3D07/$FILE/2015seron_shosai_JP.pdf), 2016 年 8 月 4 日閲覧.
- 守屋貴司 (2011) 『日本の外国人留学生・労働者と雇用問題—労働と人材のグローバル化—と企業経営』 晃洋書房.
- 守屋貴司 (2012) 「日本企業の留学生などの外国人採用への一考察」, 『日本労働研究雑誌』 54(6), pp. 29-36.
- 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葛藤解決方略」, 『台湾日本語文学期』 42, pp. 131-155.
- 文部科学省 (2017) 「外国人留学生の就職促進について (外国人留学生の就職に関する課題等)」, [http://www.jasso.go.jp/gakusei/career/event/guidance/\\_\\_icsFiles/afieldfile/2017/07/04/12\\_h29guidance\\_ryuugakusei-session\\_monkasyou.pdf](http://www.jasso.go.jp/gakusei/career/event/guidance/__icsFiles/afieldfile/2017/07/04/12_h29guidance_ryuugakusei-session_monkasyou.pdf), 2017 年 11 月 26 日閲覧.
- 鍋島有希 (2015) 「外国人留学生のキャリア教育研究の動向と今後の展望」, 『地球社会統合科学研究』 3, pp. 45-54.
- 大重康雄 (2017) 「進路・就職に関する中華民国 (台湾) との比較研究—中華民国 (台湾) 「樹人医護管理専科学校日本語学科」及び「文藻外語大学」の協力を得て—」, 『鹿児島女子短期大学紀要』 52, pp. 45-57.
- 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人元留学生の異文化間コンフリクトと解決方略」, 『高等教育と学生支援: お茶の水女子大学紀要』 7, pp. 106-119.
- 島田徳子・中原淳 (2014) 「新卒外国人留学生社員の組織適応と日本人上司の支援に関する研究」, 『異文化間教育』 39, pp. 92-108.
- 高橋弘司 (2002) 「第 2 章 組織社会化」, 宗方比佐子・渡辺直登編著 (2002) 『キャリア発達の心理学 仕事・組織・生涯発達』, 川島書店, pp. 31-54.
- 横須賀柳子 (2007) 「企業の求人と留学生の求職に関する意識比較」, 『留学生教育』 12, pp. 47-57.
- 横須賀柳子 (2015) 「元留学生外国人社員の就業の現状と課題—2014 年度調査中間報告を中心に—」, ウェブマガジン『留学交流』 2015 年 3 月号, 48, pp. 8-21.
- 横須賀柳子 (2016) 「元留学生外国人社員の職務満足の実態: 組織社会化に関する調査より」, 『異文化間コミュニケーション』 19, pp. 181-193.

守谷 智美・和田 薫子・池田 聖子・加賀美 常美代