

日本企業に新卒入社した元留学生社員の入社後の能力変化：工学系中国人元留学生を対象とした実態調査

山田, 明子
九州大学留学生センター：講師

<https://doi.org/10.15017/4782064>

出版情報：九州大学留学生センター紀要. 23, pp.33-52, 2015-03. 九州大学留学生センター
バージョン：
権利関係：

日本企業に新卒入社した元留学生社員の入社後の能力変化¹

— 工学系中国人元留学生を対象とした実態調査 —

山田 明子*

〈要旨〉

本研究の目的は、日本企業に新卒採用された元留学生社員が、職場での経験を通してどのような能力を獲得・向上させているか、その実態を明らかにすることである。調査では、研究対象者の属性を「新卒、入社2年目～4年目、技術系、工学系大学院卒、中国国籍」と絞り、半構造化インタビューを実施した。インタビューの内容はすべて文字化し、コーディング及びカテゴリー化を行った。その結果、入社後、【社会人としての基礎的なスキルが身についた】【業務に関連する基礎的なスキルが身についた】【専門性が高まった】【広い視野を持って仕事ができるようになった】【交渉や調整ができるようになった】【うまくコミュニケーションを取りながら、業務を円滑に進められる】【リーダーシップが取れる】【自己管理ができる】【言葉に慣れた】という能力の変化を感じていることが分かった。これらの能力変化を、それが生じる要因となった経験と照らし合わせて分析した結果、日々の業務を通して各自求められる能力を身につけていること、業務を円滑に進めるために対人スキルを身につけていること、入社後の能力変化には個人的なスキルから対人的なスキルへと広がりが見られることが分かった。

キーワード：新卒、元留学生社員、能力変化、経験、ビジネス日本語教育

0. はじめに

近年、留学生を新卒採用する日本企業が増えてきており、大学においても留学生の出口支援の一環として、ビジネス日本語教育が実施されるようになってきた。ビジネス日本語教育のカリキュラムや授業活動を考える際の基礎的データとして、ビジネス上の接触場面で生じる問題に関する研究が行われている（清1998、近藤

2007など）が、業種や職務内容などに応じた実態調査の必要性も指摘されている（堀井2013）ように、さらなる基礎的データの蓄積が求められている。

山田（2013）では、日本企業で働く元留学生社員が抱える問題意識について、研究対象者の属性を「新卒、入社4年以内、技術系、工学系大学院卒、中国国籍」と絞り、調査を行った。その結果、会社や制度に対してというよりも、

*九州大学留学生センター講師

1 本研究は、科学研究費補助金（挑戦的萌芽研究、課題番号：24652102、研究代表者：山田明子）の助成を受けたものである。

まだうまく仕事ができない自分自身に問題を感じていること、そして、自分自身に不足を感じながらも一步一步業務を通して成長を感じていることが明らかになった。職場での学びや企業における人材育成に関する研究では、職場における能力向上に影響する要因や、熟達者の成長プロセスなど、人の「成長」に焦点を当てたものがある(松尾2006、中原2010)。また、大人の学びは経験からの学習が大部分を占めているとされているように、職場での経験を通して、人は学習し、成長していく(松尾2006)。

そこで、本研究では、元留学生社員の職場における「成長」、つまり、どのような能力をどのような経験を通して獲得・向上させているか、また、入社4年目までの段階でどのような成長プロセスが見られるのか、その実態を明らかにすることを目的とする。そして、本研究で得られた結果をもとに、入社前の大学の出口支援として、ビジネス日本語教育でどのような能力を育成すべきか、入社後の成長プロセスとの関連性を踏まえて検討を行う。

1. 研究目的

本研究の目的は、日本企業に新卒採用された元留学生が、職場での経験を通して入社後にどのような能力を獲得・向上させているか、研究対象者自身の視点を通して、その実態を明らかにすることである。ただし、入社後に獲得した能力は、業務内容やどのような人とどのように関わったかなどに大きく影響を受けると考えられる。そこで、本研究では、入社後に獲得した能力だけでなく、その能力を獲得する要因と

なった経験についても明らかにし、より現場の実態に即した分析を目指した。

2. 研究方法

2-1. 研究デザイン

本研究は、日本企業で就職した中国人元留学生の入社以降に獲得した能力について、研究対象者自身の視点を重視し、職場で何が起きているのか、その実態をデータから立ち上げることを目的としている。このように、本研究は、研究対象者自身の語りを通じた実態調査であることから、調査には半構造化インタビューを用い、分析手法として質的分析方法を採用した。

2-2. 研究対象者

研究対象者は、工学系大学院を卒業し、その後新卒採用として日本企業に就職した、中国人元留学生16名である。全員が修士課程修了者であり、勤続年数は入社2年目～4年目となっている。全員が本学「アジア人財プログラム」、産業工学コース²修了者である。なお、彼らには、平成24年度に、日本企業で働く上でどのような問題意識を感じているかについて、一度インタビュー調査を実施している。詳しい研究対象者の属性を表1にまとめる。

2-3. データ収集方法

調査に入る前に入社以降の業務内容の変化を時系列で記述するフェイスシートに記入してもらってから、半構造化インタビューを実施した。インタビューの際、フェイスシートに記入してもらった業務内容を、補助資料として適宜

2 本学では、「アジア人財資金構想」に基づき、「エネルギーと環境を考えたモノづくり」をキーコンセプトにした産業工学コースが工学府に設置されている。

表1 研究対象者の属性³

	性別	日本企業 勤続年数	日本語能力	就職前 日本滞在歴	業種	職種
A	男	4年	JLPT 1級	8年	製造業	営業関連 (国内・海外)
B	女	3年	JLPT 1級 BJT J2	3年5ヶ月	製造業	研究・開発・設計 関連
C	女	3年11ヶ月	JLPT 2級 BJT J2	6年5ヶ月	製造業	研究・開発・設計 関連
D	女	3年9ヶ月	JLPT 1級 BJT J2	3年	製造業	生産・製造・ 品質管理関連
E	男	3年8ヶ月	JLPT 2級 BJT J2	4年	サービス業	研究・開発・設計 関連
F	男	3年8ヶ月	JLPT 1級 BJT J2	3年5ヶ月	IT・ソフト ウェア関連	SE
G	女	2年9ヶ月	JLPT N1 BJT J2	2年	製造業	営業(海外)/企画・ マーケティング関連
H	男	2年9ヶ月	JLPT 1級 BJT J2	4年5ヶ月	製造業	研究・開発・設計 関連
I	女	2年8ヶ月	JLPT N1 BJT J3	2年	製造業	生産・製造・ 品質管理関連
J	女	2年	JLPT 1級 BJT J1	3年3ヶ月	医療機器	研究・開発・設計 関連
K	男	1年11ヶ月	JLPT 1級 BJT J2	2年	サービス業	建築・土木建設関連
L	男	1年9ヶ月	JLPT 1級 BJT J1+	6年5ヶ月	製造業	研究・開発・設計 関連
M	女	1年8ヶ月	JLPT 1級 BJT J1	3年	製造業	研究・開発・設計 関連
N	男	1年8ヶ月	JLPT 2級 BJT J3	3年5ヶ月	建築業	研究・開発・設計 関連
O	男	1年8ヶ月	JLPT N2 BJT J2	3年	建築業	建築・土木建設関連
P	男	1年7ヶ月	JLPT 1級 BJT J2	2年5ヶ月	電気機器	研究・開発・設計 関連

参照しながら調査を進めていった。調査期間は、平成25年9月～平成26年3月で、インタビューは一人45分～1時間程度である。調査は1対1で個別に実施し、研究対象者が希望した時間と場所で行った。インタビュー内容は研究対象者の許可を得た上でICレコーダーに録音

し、それを逐語録としたものをデータとした。インタビューでは、「入社後にできるようになったことは何か」、「どのような業務・経験を通して、その力を身に付けたか」、「その経験はだいたい何年目ぐらいであったか」について聞いた。

3 研究対象者のうち、BとFは、中国において就業経験があるが、新卒者として採用されているため、本研究では「新卒者」として扱った。また、「日本企業勤続年数」は調査時点での年数を示す。

また、倫理的配慮として、調査を行う前に、研究協力は任意であること、企業名や個人名を特定しないこと、研究対象者の個人のプライバシーが厳守されること、今後仕事を続けていく上で不利な情報は使用しないこと、データの保管は厳重に行うことについて説明を行った。インタビューは、研究対象者の同意を得た上で録音し、インタビュー終了後には、研究対象者にとって不利な情報がなかったかどうか確認を取った。

2-4. データ分析方法

本研究では、研究方法として質的分析を採用し、分析は定性的（質的）コーディングにより行った。定性的コーディングの手続きは、コーディングとカテゴリーの生成である。コーディングには、質的データソフト NVivo10を使用した。

今回行ったコーディングの作業は2つある。1つ目は、「入社後に獲得・向上した能力」を抽出するためのコーディングである。このコーディングでは、研究対象者自身が、入社以降に「できるようになった」、「能力が上がった」、「伸びた」と語っている発言内容に着目し、データを分析していった。2つ目は、「能力変化に影響した経験」を抽出するためのコーディングである。このコーディングでは、先の「獲得・向上した能力」を基準にし、その能力の獲得・向上に寄与した「経験」、「きっかけ」、「理由」を語っている発言内容に着目し、データを分析していった。コーディングでは、予め設定されたコードをもとにコーディングを行うのではなく、コードとデータを何度も往復しデータからコードを立ち上げることを目指した。コードを立ち上げる際、各研究対象者の業務内容や上司の指導方針などによっても獲得した能力が異

なっており、研究対象者のほとんどに共通するような「能力」の抽出は難しかった。そこで、コーディングで抽出した内容に言及している研究対象者が1名であっても、それをコードとして採用していった。コードが生成された後は、類似したコードをまとめ、カテゴリーを生成していった。生成したカテゴリーは、経験と照らし合わせながら入社時から時系列に並べ、分析・考察を行った。

また、データ解釈の厳密性と信頼性を確保するため、研究者自身がカテゴリーを生成した後に、日本語教育に携わっている現役日本人教師に生成したコードのカテゴリー化を依頼し、双方のカテゴリー化の結果を突き合わせ協議するという作業を行った。これにより、分析結果の妥当性を確認した。

3. 結果

まず「入社後に獲得・向上した能力」、次に「能力変化に影響した経験」のコーディング・カテゴリー化の分析結果について述べる。そして、最後に、変化した能力と経験を照らし合わせ、入社年数を軸に時系列で配置した結果について説明する。

なお、コーディング・カテゴリー化の分析結果を示す文中表記について、カテゴリーを【 】、コーディングの結果を〔 〕、代表的なデータを斜体で示す。

3-1. 入社後に獲得・向上した能力

入社後に獲得・向上した能力のコーディング及びカテゴリー化の結果を、表2に示す。

まず、コーディングの結果、31のコードが抽出され、それは更に【社会人としての基礎的なスキルが身に付いた】、【業務に関連する基本的

表2 入社後に獲得・向上した能力

カテゴリー	コード
社会人としての基礎的なスキルが身についた	事務的な作業ができるようになった
	電話応対ができるようになった
	メールが書けるようになった
	議事録が書けるようになった
	敬語が使えるようになった
業務に関連する基礎的なスキルが身についた	人前でプレゼンテーションができる
	一人で判断して作業ができるようになった
	相手に分かりやすく説明・報告できるようになった
	自分から提案できるようになった
	打ち合わせで話せるようになった
専門性が高まった	技術力が上がった
	専門知識を応用できるようになった
広い視野を持って仕事ができるようになった	状況や目的を考えて、書類が作れるようになった
	全体の業務の流れやつながりを踏まえて、物事を見られるようになった
	技術面以外のことも考えられるようになった
	相手が求めているものを考えられるようになった
	相手の立場に立って考えることができるようになった
交渉や調整ができるようになった	お客さんと交渉できるようになった
	双方の要求を聞いて、間に入って調整することができるようになった
	根回しができるようになった
	連絡調整ができるようになった
うまくコミュニケーションを取りながら、業務を円滑に進められる	相手の意図・真意が分かる
	相手の気持ちを考えて表現を考慮することができるようになった
	相手の性格やパターンをつかんで、仕事を進めることができる
	うまくコミュニケーションを取りながら、指示を出したり指導したりできるようになった
リーダーシップが取れる	リーダーとして人をまとめられるようになった
	相手のペースを見て仕事が割り振れるようになった
自己管理ができる	ストレスコントロールができる
	時間の使い方がうまくできるようになった
言葉に慣れた	業務で使われる日本語に慣れた
	英語でのやり取りに慣れた

なスキルが身に付いた】、【専門性が高まった】、【広い視野を持って仕事ができるようになった】、【交渉や調整ができるようになった】、【うまくコミュニケーションを取りながら、業務を円滑に進められる】、【リーダーシップが取れる】、【自己管理ができる】、【言葉に慣れた】という9のカテゴリーに集約された。以下、各カテゴリーの説明を行う。

①【社会人としての基礎的なスキルが身についた】

【社会人としての基礎的なスキルが身についた】は、【事務的な作業ができるようになった】、【電話応対ができるようになった】、【メールが書けるようになった】、【議事録が書けるようになった】、【敬語が使えるようになった】の5つのコードから構成された。これらの項目は研究開発、生産製造・品質管理

といった職種の専門性に直接かかわるものではなく、社会人として職場で仕事を行っていく上で普遍的・基礎的に求められる能力であることから、【社会人としての基礎的なスキル】と名付けた。なお、ここで「スキル」としたのは、先天的なものというより「手続き化された技・技術（佐伯・渡部2010;p.27）」という意味で用いたためである。〔事務的な作業ができるようになった〕では、荷物の郵送方法や郵送の手順が分かったと語っていた。また、〔電話応対ができるようになった〕、〔議事録が書けるようになった〕、〔敬語が使えるようになった〕と感ずる背景として、「日本語力」ではなく、業務内容が分かってきたことや、回数を重ねたことが挙げられていた。

②【業務に関連する基礎的なスキルが身についた】

【業務に関連する基礎的なスキルが身についた】は、〔人前でプレゼンテーションができる〕、〔一人で判断して作業ができるようになった〕、〔相手に分かりやすく説明・報告できるようになった〕、〔自分から提案できるようになった〕、〔打ち合わせで話せるようになった〕の5つから構成された。これらは、社会人一般に求められる能力というより、個々の研究対象者の業務内容に関わりがあるものである。ただし、その業務の中でも「専門的」ではなく「基礎的」なものであると考え、【業務に関連する基礎的なスキル】と名付けた。

〔人前でプレゼンテーションができる〕から、技術的な知識や経験が増えてプレゼンテーションの内容自体に自信を持てるようになったことや、ポイントや流れがつかめたことでスムーズにプレゼンテーションができる

ようになっていることが分かった。これは、〔自分から提案できるようになった〕、〔打ち合わせで話せるようになった〕も同様で、経験や知識が増えたことで業務のポイントが分かるようになり、業務を分析する視点が身に付いたりしており、その結果、打ち合わせや会議で提案したり、話に加わるようになっていた。〔一人で判断して作業ができるようになった〕では、上司からのチェックが少なくなってきたこと、上司の指示を受けてただ作業するだけではなく、自分の意志を作業に反映させられるようになってきたことを感じていることが分かった。〔相手に分かりやすく説明・報告できるようになった〕からは、ポイントや論理性を考え情報を整理しながら報告できるようになったこと、相手が持っている知識や立場を考えて情報提供や説明ができるようになっていることが分かった。

③【専門性が高まった】

【専門性が高まった】は、〔技術力が上がった〕、〔専門知識を応用できるようになった〕という2つのコードから構成された。〔技術力が上がった〕と感ずる背景として、知識の増加や作業がスムーズに進められるようになったことが挙げられていた。また、「一番大きく変化したなっているところは、えーやっぱり技術の面ですね」という語りがあるように、技術面での伸びを強く感じていることが窺えた。〔専門知識を応用できるようになった〕からは、大学で学んだ知識をどのように商品開発に応用していけばよいか入社当初戸惑いを感じていたことが分かった。やはり研究開発・生産製造などといった技術系の職種では、実際の業務に直接関わりのある専門性について、自分の伸びを感じやすいと考え

られる。

④【広い視野を持って仕事ができるようになった】

【広い視野を持って仕事ができるようになった】は、〔状況や目的を考えて、書類が作れるようになった〕、〔全体の業務の流れやつながりを踏まえて、物事を見られるようになった〕、〔技術面以外のことも考えられるようになった〕、〔相手が求めているものを考えられるようになった〕、〔相手の立場に立って考えることができるようになった〕、の5つのコードから構成された。

〔状況や目的を考えて、書類が作れるようになった〕、〔全体の業務の流れやつながりを踏まえて、物事を見られるようになった〕というように、今自分が取り組んでいる業務について、ただやればよいというだけでなく、その業務の目的や全体の位置づけなどを考えて取り組めるようになったと語っていた。また、〔技術面以外のことも考えられるようになった〕では、大学時代のように技術面のことだけを考えるのではなく、コストや安全性なども考慮しないと製品開発はできないという意識を強く持つようになったと語っていた。〔相手の立場に立って考えることができるようになった〕では、顧客や専門知識があまりない人に対して、相手に何が必要か、何を求めているかなど、自分の考えを押し付けるだけでなく、相手の立場・状況を考慮した上で対応することの大切さを語っていた。〔相手が求めているものと考えられるようになった〕では、指示を受ける側から指示を出す立場になって、上司が何を考えているか推測するようになった、また、上司によってどこまで情報を出さなければならないのかを

判断して報告できるようになったと語っていた。

このように、自分が携わっている業務を、業務全体の流れ、そして自分以外の人の視点を踏まえて捉えられるようになっていたことから、【広い視野を持って仕事ができるようになった】と名付けた。

⑤【交渉や調整ができるようになった】

【交渉や調整ができるようになった】は、〔お客さんと交渉できるようになった〕、〔双方の要求を聞いて、間に入って調整することができるようになった〕、〔根回しができるようになった〕、〔連絡調整ができるようになった〕の4つのコードから構成された。〔お客さんと交渉できるようになった〕、〔双方の要求を聞いて、間に入って調整することができるようになった〕というのは、システムエンジニアをしている研究対象者の発言である。システムエンジニアは営業が業務であり、人の間に入って調整したり交渉したりすることから、伸びを感じたと考えられる。また、〔根回しができるようになった〕、〔連絡調整ができるようになった〕では、他部署との交流やまとめ役になったことなど、組織の中で働く上で必要な能力を身につけていることが分かった。

⑥【うまくコミュニケーションを取りながら、業務を円滑に進められる】

【うまくコミュニケーションを取りながら、業務を円滑に進められる】は、〔相手の意図・真意が分かる〕、〔相手の気持ちを考えて表現を考えられるようになった〕、〔相手の性格やパターンをつかんで、仕事を進めることができる〕、〔うまくコミュニケーションを取りな

がら、指示を出したり指導したりできるようになった]の4つのコードから構成された。

技術系職種の場合、試作や計画した実験を実際に行ってもらおう技術員や作業員と一緒に業務を行っている。技術員や作業員の方が研究対象者よりも年上で経験も豊富な場合があるため、指示出しや依頼などをする場合に、信頼関係・人間関係を築き、表現や言い回しに配慮して指示・依頼をしないと、相手が動いてくれず、業務がスムーズに進まないと語っていた。また、指示出しや顧客への説明、他部門の人とのやり取りをする際、自分の考えを一方的に伝えたり押し付けたりするだけではなく、[相手の気持ちを考えて表現を考える]ことで、その後の仕事の進み具合が変わってくるということを実感していた。また、表現や対応を考える際には、[相手の性格やパターンをつかむ]ことも重要であると考えていた。

このように、業務を遂行するに当たり、関係者との人間関係・信頼関係を築いていくことの大切さについて言及していたことから、これらを【うまくコミュニケーションを取りながら、業務を円滑に進められる】と名付けた。

⑦【リーダーシップが取れる】

【リーダーシップが取れる】は、[リーダーとして人をまとめられるようになった]、[相手のペースを見て仕事が割り振れるようになった]の2つのコードから構成された。

入社3年目にリーダーという役割を与えら

れたことや、後輩や現場の作業員への指示出しをするようになったことなど、人をまとめるという立場になったことで、この能力が身についたと語っていた。

⑧【自己管理ができる】

【自己管理ができる】は、[ストレスコントロールができる]、[時間の使い方がうまくできるようになった]の2つのコードから構成された。「学校から出たばかりで、何もわからない。会社のルールとかも、雰囲気も新しい環境に変わって、きつと、緊張感というか、ストレスたまりやすいですね。今はもう、なんか慣れてきて、自分、自分、自分自身もストレスのちょう、調整とかいろいろ自分もうまくできてますね」という発言にもあるように、学生から社会人への環境の変化をストレスに感じ、それを乗り越えてきた様子が窺える。また、「やっぱ仕事が増えているんで、んー、どこにどのぐらい時間をかけてやるかっていうのが、ちょっとうまくなったかな」という発言にあるように、業務量が増えていく中で、自然と時間配分を意識するようになってきた様子が窺える。

【自己管理】に関して、「ストレスコントロール力」は「社会人基礎力³」の項目に入っている。しかし、本研究では、【社会人としての基礎的なスキル】を実務的な面でのスキルと捉えたため、【自己管理ができる】を別カテゴリーとして設けた。

4 経済産業省が2006年から提唱している「職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎的な力」のことである。社会人基礎力は、主体性・働きかけ力・実行力の3つから成る「前に踏み出す力」、課題発見力・計画力・創造力の3つから成る「考え抜く力」、発信力・傾聴力・柔軟性・情況把握力・規律性・ストレスコントロール力の6つから成る「チームで働く力」により構成されている（経済産業省2010）。

⑨【言葉に慣れた】

【言葉に慣れた】というカテゴリーは、インタビューデータにおいて研究対象者自身が「聞く能力が伸びた」、「今は自分の意見を話せる」と語っていたものである。しかし、その能力を向上させるに至った経験を含めてデータを見てみると、「以前は慣れていなかった」、「あまり経験したことがなかった」という経験不足が背景にあることが分かった。つまり、「自分の語学力を振り返り、意識的に着実に力を付けてできるようになった」ことではなく、純粋な語学力の向上とは言えないため、ここではカテゴリー名を【言葉に慣れた】とした。

これらのカテゴリーから、キャリア初期の段階において、まず、元留学生自身、業務を行っていく上での基礎的な能力が身についたと実感していることが分かる。【社会人としての基礎的なスキルが身についた】、【業務に関連する基礎的なスキルが身についた】、そして、【広い視野を持って仕事ができるようになった】というカテゴリーの内容は、日本人新卒者、また、どの業種・職種にも共通するものであろう。

また、業務を遂行するために他者とかわっていく必要があり、そのために工夫をしながら対人スキルを獲得・向上させているという実態が明らかになった。【交渉や調整ができるようになった】、【リーダーシップが取れる】から、職務により対人スキルを獲得している様子が分かる。また、【うまくコミュニケーションを取りながら、業務を円滑に進められる】からは、スムーズに仕事を遂行していく上で、コミュニケーションを取ることが必要であり、積極的に人と関わりながら仕事をしようとする姿勢が窺える。

ただし、これらのコード化した能力は、個人によってばらつきがあり、重なりがあっても2～3人で、半分程度のコードには重なりが見られなかった。このことから、獲得・向上した能力に関しては、やはり職場での経験や業務内容、職場環境などが影響すると言える。

3-2. 能力変化に影響を与えた経験

能力の獲得・向上に影響を与えた経験をコーディングし、カテゴリー化した結果、【業務経験の蓄積】、【成功】、【業務内容の変化】、【役割の変化】、【異動】、【指導】、【人とかかわり】、【ストレス】の8つのカテゴリーが抽出された。以下、各カテゴリーについて説明を行う。

①【業務経験の蓄積】

研究対象者は、毎日の業務の中で学び、同じ業務を何度も繰り返すことによって能力を身に付けていた。また、新卒入社後右も左も分からない状況から、業務経験を重ねることで業務内容が把握できるようになり、その結果業務がこなせるようになっていた。研究職の場合、部署内や社内で開催されている研究会・勉強会を通して、知識を身に付けていた。これらは特に特別な経験ではなく、日々携わっている業務から得たものであることから、【業務経験の蓄積】と名付けた。

②【成功】

この経験について言及していたのは、研究職に就いている研究対象者であった。部署の誰もが認める研究成果を出したという成功経験によって、自分自身の技術力が伸びたことを実感していた。したがって、このカテゴリーを【成功】と名付けた。

表3 能力変化に影響を与えた経験

カテゴリー	コード
業務経験の蓄積	日々の業務 研究会・勉強会への参加 業務の繰り返し 業務内容の把握
成功	成果を挙げた
業務内容の変化	新規業務の着手 業務内容の変化
役割の変化	業務上の役割の変化
異動	職場環境の変化 部署の異動
指導	先輩からの指導 上司の指導
人とのかかわり	上司とのかかわり 後輩とのかかわり 顧客とのかかわり 試作の人・作業員・現場の人とのかかわり 他部門とのかかわり
ストレス	精神的な困難

③【業務内容の変化】

それまでに携わっていた業務に新規の内容が加わったこと、担当する業務量が増えたことによって、それまで身に付けた能力では対応できず、さらに新たな能力を身に付けていた。したがって、これを【業務内容の変化】と名付けた。

④【役割の変化】

上司から指示されたことだけをやってきたが、徐々に言われたことをやるだけではなく、自分で考え提案していったり、担当者になり責任を持って関係者とやり取りをしたり、現場や後輩に指示出しをしていくという立場に立ったりするという役割の変化によって、その役割に応じた能力を身に付けていた。また、チームリーダーというポジションに就いたことにより、求心力を意識するよう

になったという発言もあった。これらは、担当者やチームリーダーというポジションを得たことや、ポジション自体を得ていなくても部署における自身の役割が変わったことについて言及していることから、【役割の変化】と名付けた。

⑤【異動】

部署が変わったことで職場の雰囲気や仕事の仕方が大きく変わり、それによって新たな職場環境に応じた人間関係・業務に関する能力を身に付けていた。また、出向先で経験したことが、出向先から戻って来た時に役に立ち、より業務のイメージが具体的に湧くようになったと語っていた研究対象者もいた。このように、所属する部署が変わったことについて言及していることから、このカテゴリーを【異動】と名付けた。

⑥【指導】

入社すぐからの継続的な先輩や上司からのチェックや訂正、失敗した時のアドバイスなどを通して、徐々に自分一人でも着実に業務をこなせるようになっていた。このように、先輩や上司からの指導の積み重ねを通して、能力の向上・獲得を実感していることから、このカテゴリーを【指導】と名付けた。

⑦【人とのかかわり】

部署内の先輩や上司、後輩とのかかわり、また、他部門の人たちや作業員の人など同じ社内でも自分とは立場が異なる人たちとのかかわり、そして、社外の顧客とのかかわりを通して、相手の立場に立って考えることの重要性を意識するようになり、主にコミュニケーションにかかわる能力に変化が起きていた。したがって、これを【人とのかかわり】と名付けた。

⑧【ストレス】

入社直後の学生から社会人への環境の変化による緊張感や、上司や先輩との付き合い方、自分がやりたいことと業務内容のギャップなどの心理的な困難を経験して次第に精神的に強くなり、自分自身を励ましながら物事を前向きに考えられるようになっていた。このように、精神的困難という経験を乗り越え、ストレスコントロールができるようになっていたことから、このカテゴリーを【ストレス】と名付けた。

これらのカテゴリーから、まず、業務経験を積み重ねることで着実に業務遂行に必要な能力を獲得・向上させていることが分かる。また、業務内容や立場、環境などの「変化」という経

験を通して、能力を獲得・向上させていることが分かった。さらに、上司・後輩・顧客・作業員・他部門の人などとの接触や、上司や先輩からの指導など、職場における「他者とのかかわり」が能力獲得・向上に影響を与えていることが分かった。ただし、能力と経験の関係をみると、関連性がある項目もあったが、必ずしもある特定の経験から、ある特定の能力変化が起きているという関係性にはなっていなかった。

3-3. 入社年数と能力変化・経験の関連性

入社後に変化した能力と経験を対応させたものを、表4に示す。

表4では、変化した能力のコードと、経験のカテゴリーとを対応させた。能力変化のカテゴリーが1つの経験のカテゴリーで説明できるわけではないが、能力変化と経験には、ある程度の関係性があることが分かる。まず、①②の基礎的なスキルについては、やはり毎日の業務の繰り返しを含む【業務経験の蓄積】が関わっていることが分かる。また、⑥については、コミュニケーションを取るということから、【人とのかかわり】が影響していることが分かる。

次に、表4の入社後に変化した能力に付した①～⑨の番号を使用し、変化した能力の項目と、その能力変化のきっかけとなった経験を、入社年数を軸に時系列で示したものが、表5である。

まず、表5の見方であるが、例えば①は、入社1年目と2年目で2回数字を出している。これは、入社1年目で①の獲得・向上に言及した研究対象者と、入社2年目で獲得・向上に言及した研究対象者がいたことを示す。また、④に関しては、入社2年目以降に獲得・向上した能力ではあるが、具体的に何年目かは特定できないという言及を反映したものである。

表4 入社後の能力変化と経験

カテゴリー	コード	経験（理由）
① 社会人としての基礎的なスキルが身についた	事務的な作業ができるようになった	・業務経験の蓄積
	電話対応ができるようになった	・業務経験の蓄積
	メールが書けるようになった	・業務経験の蓄積
	議事録が書けるようになった	・業務経験の蓄積／・指導
	敬語が使えるようになった	・人とのかかわり
② 業務に関連する基礎的なスキルが身についた	人前でプレゼンテーションができる	・業務経験の蓄積
	一人で判断して作業ができるようになった	・指導／・役割の変化
	相手に分かりやすく説明・報告できるようになった	・業務経験の蓄積／・指導／・人とのかかわり／・役割の変化
	自分から提案できるようになった	・業務経験の蓄積／・役割の変化
	打ち合わせで話せるようになった	・業務経験の蓄積
③ 専門性が高まった	技術力が上がった	・業務経験の蓄積／・異動／・業務内容の変化／・成功
	専門知識を応用できるようになった	・業務内容の変化
④ 広い視野を持って仕事ができるようになった	状況や目的を考えて、書類が作れるようになった	・業務経験の蓄積／・指導
	全体の業務の流れやつながりを踏まえて、物事を見られるようになった	・異動
	技術面以外のことも考えられるようになった	・業務経験の蓄積
	相手が求めているものを考えられるようになった	・役割の変化／・業務内容の変化
	相手の立場に立って考えることができるようになった	・人とのかかわり
⑤ 交渉や調整ができるようになった	お客さんと交渉できるようになった	・業務経験の蓄積
	双方の要求を聞いて、間に入って調整することができるようになった	・業務経験の蓄積
	根回しができるようになった	・人とのかかわり
⑥ うまくコミュニケーションを取りながら、業務を円滑に進められる	連絡調整ができるようになった	・役割の変化／・業務経験の蓄積
	相手の意図・真意が分かる	・人とのかかわり
	相手の気持ちを考えて表現を考えることができるようになった	・人とのかかわり
	相手の性格やパターンをつかんで、仕事を進めることができる	・異動／・人とのかかわり
⑦ リーダーシップが取れる	うまくコミュニケーションを取りながら、指示を出したり指導したりできるようになった	・役割の変化／・人とのかかわり
	リーダーとして人をまとめられるようになった	・役割の変化
⑧ 自己管理ができる	相手のベースを見て仕事が割り振れるようになった	・役割の変化
	ストレスコントロールができる	・ストレス
⑨ 言葉に慣れた	時間の使い方がうまくできるようになった	・業務内容の変化
	業務で使われる日本語に慣れた	・業務経験の蓄積
	英語でのやり取りに慣れた	・役割の変化

表5 入社年数と能力変化

1年目	2年目	3年目	4年目
① →	① →		
② →	② →	② →	
③ →	③ →	③ →	
	④ →		→
	⑤ →		→
	⑥ →	⑥ →	
		⑦ →	
⑧ →	⑧ →		
⑨ →	⑨ →		

このように、変化した能力を入社年数を軸に時系列で配置した結果、入社2年目までは業務を行う中での基礎的なスキル、個人的なスキルを獲得している傾向があるが、入社年数を重ねるに従い、他者とのかかわりの中で業務を進めていくための対人的スキルを獲得している傾向にあることが分かった。⑤⑥⑦は、カテゴリー名およびコード名からも対人的スキルを伴う項目であることが分かる。④については、[相手が求めているものと考えられるようになった]、[相手の立場に立って考えられるようになった]という2つのコードが対人的スキルに対応するものであると言えるが、④のカテゴリーが入社2年目以降の経験となっているのは、基本的に1年目は研修期間や仕事を覚えるのに必死な期間で、周りや業務の流れを見る余裕がなかったことが原因ではないかと予測される。

4. 考察

本研究の目的は、職場で元留学生社員が職場でどのような能力を獲得・向上させ、それにどのような経験が影響しているか、その実態を研究対象者自身の視点から明らかにすることである。以下、分析結果から見えてきた、日本企業で就職した元留学生社員の実態について、考察を行う。

4-1. 業務経験の積み重ねによる能力の獲得・向上

日本企業において、元留学生は業務経験の積み重ねの中から、また、環境の変化や人とのかかわり合いなど様々な経験を通して各自が能力獲得・向上を実感していることが分かった。これらの能力の獲得・向上に影響を与えたのは、特に劇的な経験ではなく、通常の業務がほとん

どであった。それは、[日々の業務]や[業務の繰り返し]、[業務内容の把握]が入社1年目から継続して能力変化に関わっていたことから分かる。入社してすぐの段階は、業務内容の理解や、そこで何が行われ自分が何をすべきかを把握することに必死であり、特別な経験ではなくても日々の業務自体がすべて新しく不慣れなものであったため、能力の獲得・向上を実感しやすかったと考えられる。

また、本研究から、経験を重ねた結果としての[業務内容の把握]が、能力の獲得・向上に影響を与えていることも明らかになった。能力変化のコード及びカテゴリーと、経験のコードを比較してみると、[業務内容の把握]は、【社会人としての基礎的なスキルが身についた】、【業務に関連する基礎的なスキルが身についた】の2つの能力変化のカテゴリーと関連性が見られた。そして、この2つの能力変化のコードの中で、[電話応対ができるようになった]、[議事録が書けるようになった]、[人前でプレゼンテーションができる]、[自分から提案できるようになった]、[打ち合わせで話せるようになった]の5つが[業務内容の把握]と関わっていた。また、これらの能力変化が生じるきっかけ・理由として、「日本語力の伸び」を挙げた研究対象者はいなかった。このことから、電話応対や議事録、プレゼンテーションや発言・提案という業務上の活動は、日本語ができるだけでは達成できるものではなく、やはり業務に関連する知識や業務の流れ、自分の役割の把握などが必要となってくると言える。

しかし一方で、本研究の結果では、入社後に獲得・向上した能力に個人差が見られた。今回の調査が研究対象者の視点にもとづいたものであることも関わっているが、やはり、職場においてどのような業務経験を重ねているかは、各

自が所属する組織の社会的・文化的な要因も関わってくるため、「技術系職種の新卒者」と一括りに言っても一様ではないと言える。松尾(2012)では、IT技術者の中でもプロジェクト・マネジャーとコンサルタントという職種が異なるその道の熟達者の熟達プロセスを分析し、熟達プロセスは職種によって異なるが、キャリア発達の初期段階(入社～5年目)においては職務遂行に必要な基礎知識が形成されるという点で両職種は共通していると指摘している。ただし、松尾(2012)では、キャリアを初期(入社～6年目)・中期(6～12年目)・後期(13年目以降)に分け、長期的な熟達プロセスについて調査を行っており、キャリア後期にある熟達者がキャリア初期を振り返った形になっている。一方、本研究における研究対象者は、まさにキャリア初期の段階にいる。したがって、思い返す期間も短く、今まさにキャリア初期で様々な基礎的なスキルを獲得している段階であるため、個人差が出たのではないかと予測される。

4-2. 対人スキルの獲得・向上

本調査から、【交渉や調整ができるようになった】、【うまくコミュニケーションを取りながら、業務を円滑に進められる】、【リーダーシップが取れる】というカテゴリーに見られるように、他者とかかわり、相手に配慮をしながら適切な行動をとるという対人的なスキルを、業務を通して獲得・向上させていることが分かった。また、「若手・中堅社員が成長するにつれて、他者を巻き込んで、より大きな仕事を自律的に進めていくことが求められるようになる(富士ゼロックス総合教育研究所2008:p.23)」ように、今回の調査では、他者を巻き込み業務を遂行していく力が、入社2年目あたりから徐々に必要になってくるという実態が明らかに

なった。そして、技術系の職種では、作業員や現場への指示出しという、立場が異なる人たちと関わり合いながら業務を行っていることが分かった。これらのことから、ただ言葉を相手に合わせて適切に使ったり、相手の意図を理解し自分の考えを分かりやすく伝えたりするだけではなく、日本語を適切に運用しながら相手と信頼関係や人間関係を築き、業務を円滑に遂行していくための基盤を作っていくという、広い意味でのコミュニケーション能力が日本企業で業務を遂行していく上で求められていると言える。

中原(2010)では、職場において若手・中堅社員がどのような能力を向上させているのかについてヒアリングした結果を、能力向上の尺度としてまとめている。その中に、「他部門理解向上」、「他部門調整能力向上」という因子がある。「他部門理解向上」は、他部門の立場や業務を理解し、相手の意見を尊重しながら仕事ができるという因子である。また、「他部門調整能力向上」は、複数の多様な部署の他者と調整しながら仕事を進めることができるという因子である。これは、本調査で得られた、【交渉や調整ができるようになった】、【うまくコミュニケーションを取りながら、業務を円滑に進められる】というカテゴリーと近い能力である。このことから、元留学生社員だけでなく、日本人社員においても、組織で働く上では、業務を遂行するために様々な立場や考え方を持つ他者とかかわっていく必要があることが分かる。研究対象者から、この職場における他者とかかわりに文化差を感じるという語りが特に見られなかったことから、この多様な他者とかかわりというのは、学生と社会人という立場の違いが影響している可能性もあると推測される。

4-3. 能力変化のプロセス

本研究から、入社後の能力変化は、〔事務的な作業ができるようになった〕、〔相手に分かりやすく説明・報告できるようになった〕などの個人的なスキル獲得から、〔連絡調整ができるようになった〕、〔うまくコミュニケーションを取りながら、指示を出したり指導したりできるようになった〕などの他者を巻き込みながら業務を行っていくための対人的なスキル獲得へと広がりを見せていることが分かった。

主に教育機関から会社・組織への参入において、「個人が組織の役割を想定するのに必要な社会的知識や技術を習得し組織の成員となっていくプロセス」のことを「組織社会化」と呼ぶ(中原2010)。また、組織社会化は教育機関から会社・組織への参入過程前にも行われ、それを「予期的社会化」と言う(中原2010)。たとえば、就職を意識した学生の、就職前の教育機関における成長や意識の変容プロセスがこれに当たる。

これまで、就職後にどのような能力が必要であり、そして、どのような能力を獲得させておけば就職後に業務がこなせるかを考え、出口支援としてのビジネス日本語教育のカリキュラム及びシラバスの設計を行ってきた。しかし、就職後に発達のプロセスがあること、そして、個々人が置かれている職場環境での経験を通してしか身につけられない力があることから、大学におけるビジネス日本語教育を含む出口支援は、予期的社会化という観点から捉え、組織参入後への連続性を考慮した支援を行う必要があると言える。

4-4. 外国人社員であるという意識

本研究では、新卒入社後の能力変化について、元留学生社員の視点にもとづいた実態調査

を行ったが、本章2節で中原(2010)の若手・中堅社員の能力変化と比較したように、元留学生社員の特徴、つまり、日本人新卒者と比べての違いというのが、明示的には抽出されなかった。また、山田(2013)では、基本的に元留学生社員の目からは、日本企業で業務を遂行していく上で、異文化性をあまり感じていないということが分かっている。

では、外国人であることは、日本企業で働く上でどのように影響しているのだろうか。本調査のコーディング及びカテゴリー化の対象にはならなかったが、元留学生社員へのインタビューから、「外国人社員」であることに言及している語りがいくつか見られた。

まずは、日本人の同期と比較した語りである。日本人新卒者も入社すぐは業務に関わる専門用語も知識も十分ではなく、また、電話対応にしても業務の内容や流れが分かっていないとうまく対応できないことを、元留学生自身も理解していた。しかし、その上で、仕事の覚え方・進め方に関して、次のような語りが見られた。

「よくあの同期とかに聞くんですよ。『こういう言葉分かる』って聞いたら、『うん、自分も分からない』ってとが多いですね。ただ、自分より、なんか、外国人よりは知ってるほうが多いですね。まだ知ってるものが。知ると知らないのと、まず最初になんか、上司から仕事受けた時に、第一反応が違うんですよ。』

「業務、できるんですけど、時間かかります、やっぱり外国人だし、もっと時間かかるじゃないですか。(中略)会社入ってて、専門用語とか知識とか、日本人みたいの、そんなに速く慣れないと思います。』

これらの語りから、元留学生社員は、業務を進めるにあたり、同じ新卒者という立場でスタートしたとしても、日本人新卒者の方が母語で仕事をする分有利であり、成長の速度が速いと感じていることが分かる。

次に、日本語と業務の関連性に関する語りである。先述してきたように、技術系の職種では、日本語だけができて専門知識・技術力がなければ業務は進められず、逆に専門知識・技術だけあっても、日本語で報告や連絡、信頼関係を築くためのコミュニケーション活動ができなければ業務は進められない。元留学生社員自身、日本語と業務の関連性について、次のように語っていた。

「100点あれば日本語が例えば中の10%で、他のは知識。で、ハウレンソウとかいろいろありますので、それで合計して、上司はじゃああなたは80点ぐらいね、たぶん見てますので。」

この語りから、業務を成立・遂行するための要素の1つとして日本語を位置付けていることが分かる。

「ビジネスっていうのは、はい、逆に日常会話より簡単じゃないですか？（中略）ま、正式な言葉使って、相手に、あの一要点だけ伝えればいいんで。日常会話になると、あの一、まー、しゃべ、ま、方言とか、あとはしゃべり方、は、速さ、とかがありますので。」

また、上の語りに見られるように、業務で使用する日本語はそれほど難しくないと意識を持っていることが分かる。

「研究とか開発だったらーやはりデータなんで一、そこはーどうですかね、ま、図とかそう

いうのがメインだと思います。言語にはあまり、表現の仕方ではなく、図の見せ方。」

「言語はそんなに現場で要求されてないんで、あの、説明できれば。（中略）論理的な説明方で、これは、あの、日本語が、能力があるんですけれども、こういうふうに分かりやすく説明する能力が、ロ、ロジック考え能力？非常に重要視されると思うんですけれども」

さらに、この語りから、技術系の職種の場合、業務遂行には言語面だけでなく、論理性も必要とされていることが分かる。

これらは、日本経団連（2009）の技術系留学生の採用において企業側が重視するポイントとして、「専門知識・能力」、「日本語力」、「論理的思考力」が上位3つに挙げられていることを裏付けるものである。やはり、技術系の職種の場合、日本語が話せるだけでは業務遂行は難しく、専門知識と論理を組み立てて話す力が求められることが分かる。ただし、業務で使用する日本語力はそれほど高くなくてもいいというのは、今の新入社員の段階での状況であると考える。キャリアが進むにつれ、交渉力や相手を説得する力、また、議論する力など、業務内容の変化に伴い、要求される言語力・コミュニケーション力というのも高度になっていくものと推測される。ただし、今回の調査から、入社3～4年目までは、業務内容を論理的に説明できる力があれば、日本語で業務を遂行できるということは言えるだろう。

また、外国人社員としての日本企業への適応に関する言及も見られた。

「あの一、言えないことは言わない。言う、言ったら、効果がない、役立てない？ことは言

わない。(中略)そして、さっきも言ったんですけど、あのー、ほんとうに、そこまで考えたのに、みんなに受け入れられない?意見は出さない。完全に日本人になったんですね(笑)。」

この語りに見られるように、適応しようとした結果、日本人社員と同じになっていることを自覚している元留学生社員もいた。しかし、その適応に関して、その状況が決して良くはないと感じている元留学生社員もいた。それは、次の語りから窺える。

「以前1年目とかはなぜこうやるのかとか、不満とかー不思議とかーそういうの多かったかな、今、しょうがないなーみたい。(中略)その環境を変えようとせずに、慣れていこうと(笑)。(中略)変える力がないんで、わたくし、はい。(中略)中国人としては、これはかなり不安なんですけどー、留学生としてはー、やっぱりこれに慣れていくっていうことは、すごく不安で。これしかできないとか、ここでしか適応できないっていうのがーものすごい不安に感じてます。(中略)で、どんどん元の自分を失っていくじゃないですか、その反面。」

今後の母国での転職も視野に入れて自分のキャリアについて考えた場合、日本人社員、そして日本企業に慣れすぎ、同化してしまうことが、果たして個人のキャリア形成に良いことなのかどうか、疑問を感じていることが窺える。また、次の語りからは、日本人社員と同等のレベルで何でもこなそうと必死になり過ぎて、逆に周りの日本人社員からの業務に対する期待が日本人と同じレベルになってしまい、悩んでいる元留学生社員の様子が窺える。

「やっぱりちょっと僕はちょっと日本人出し

すぎるっていうか、やるすぎてるっていうのがそれは良くないってことは分かってー(中略)やっぱ日本の会社で働くんですけどー僕の、あのアドバイス、ま、やっぱり自分の芯っていうか、自分の、中国だったら中国人の国民性とかいうのを持ってたほうが別にいいですよ。(中略)僕は多分、そう、どっちかという、結構日本、大学の時は日本人になりきることを目標にしている、それは多分決して良くなく、なれないっていうか、なれないしー、なったら意味ないですよ、多分。」

日本企業で働く上では、もちろん日本企業のやり方を知っておく必要があるが、入社後に日本企業という日本型組織の中で日本人社員と同じ業務をこなしていきつつ、どのようにして外国人社員としての価値や意義を見つけ出していけるかが、元留学生社員がキャリアを積んでいく上での課題であろう。

以上、日本人同期との比較、日本語と業務の関連、日本企業への適応という3つの観点から、元留学生社員が、「外国人社員」であることにどのような意識を持っているかについてまとめた。これらのことから、日本人新卒者とのハンディキャップを感じつつも、日本企業における業務のやり方に適応しようとしている元留学生社員の様子が窺える。しかし、一方で、今後のキャリアを考えた時に、適応しすぎて外国人である自分の価値や意義をどのように活かしていけばよいか悩みを抱えている様子も窺えた。本調査からは、外国人社員であることの特徴は抽出できなかったが、日本人同期との比較や日本企業への適応に関する語りが見られることから、組織社会化のプロセスをたどっていくと、日本人新卒者との違い、また文化的な影響が見

えてくるかもしれない。

4-5. 出口支援としてのビジネス日本語教育への提言

本研究から、元留学生社員がそれぞれの職場での業務経験を通じ、各自業務遂行に必要な能力を獲得・向上させていること、また、入社後の能力変化から、職場で業務を遂行するために立場や考えの違う人たちとかかわり合い、関係を築きながら対人スキルを獲得・向上させていること、そして、業務を行う上で基礎となる個人的スキルの獲得から、他者を巻き込み業務を行う対人的スキルの獲得へと、入社以降の能力変化に広がりが見えることが明らかになった。これら3点を踏まえ、以下大学におけるビジネス日本語教育への提言を行う。

まず、各自の職場環境における業務経験を通じた能力の獲得・向上という観点から考える。本調査では、変化した能力には個別的なものも含まれており、能力と経験のすべてに強い関係性は見られなかったことから、同じ技術系の「研究開発」「生産製造・品質管理」関連の職種であっても、やはり職場環境によって経験も獲得・向上する能力も異なることが分かる。また、上司の指導方針や業務・役割の変化なども能力変化に影響を及ぼしていると予測される。これらのことから、すべての留学生にとって役に立つ就職後に業務を円滑に行える能力を育成するという観点からではなく、元留学生社員それぞれが、各自が置かれている状況において、そこにかかわる人や環境などとの相互作用を通じ、学びながら成長していくための素地を養うことが、大学におけるビジネス日本語教育に求められていると考える。教育学の分野においては、学習における内省の重要性が指摘されており、経験学習においても「省察」は経験から学

習を生み出すためのステップとして組み込まれている (Kolb 1984)。したがって、大学における出口支援としてのビジネス日本語教育においては、「経験を解釈し、そこからどのような法則や教訓を得たか (松尾2006: p.62)」を導き出せるような力を育成することが、学びながら成長していくための素地を養うことにつながるのではないかと考える。これは入社後に企業で実施されている、自己評価にもつながっていくものである。

次に、対人スキルの獲得という観点から考える。本調査から、技術系の職種であっても、立場が異なる人たちと信頼関係や人間関係を築けなければ業務が進められないという、業務に組み込まれたコミュニケーションの実態が明らかになった。このことから、大学におけるビジネス日本語教育においては、「相手との多様な関係性を考えて言葉を適切に使い分ける練習 (財団法人海外技術者研修協会2006: pp. 77-78)」以外に、社会人基礎力で挙げられているような、自分から積極的に人とかかわっていく力 (働きかけ力) や、相手や状況を的確に把握・分析しながら自分の考えを伝えたり、調整したりする力 (柔軟性・情況把握力) といった「行動」も含めたコミュニケーション能力の育成が、ビジネス日本語教育では求められると考える。

最後に、個人的スキルから対人的スキルという能力変化の広がりという観点から考える。本研究では、変化した能力や経験に個人差があることは先述した通りであるが、それでも、入社1年目から3・4年目までの能力変化には、個人的スキルから対人的スキルへの広がりという変化のプロセスがあることが示唆された。人が熟達者になるためには段階があること、また、キャリアの段階に応じ業務内容やかかわる人たちも変化していくであろうことから、入社後の

職業人としての長いキャリアを見据え、入社後のキャリア形成につながっていく基礎力を育成するという視点が必要であることを改めて感じた。また、入社前の予期的社会化と入社後の組織社会化を連続的に捉えた場合、技術面だけでなく、組織の価値観や慣習などの文化的側面での適応支援も求められてくる。したがって、技術的側面及び文化的側面の両方の面を考慮し、留学生が入社後に日本企業にスムーズに適応していくために日本語教育では何ができるかという視点が、出口支援としてのビジネス日本語教育には必要であると考えられる。

5. 結論

本研究では、元留学生社員が職場でどのような能力を獲得・向上させ、それにはどのような経験が影響を与えているか、その実態を研究対象者自身の視点から明らかにした。その結果、個々人が日々の業務を通じて各自の業務に必要な能力を獲得・向上させていること、また、職場における上司や先輩、後輩、作業員、顧客などの様々な人とのかかわりを通して対人的スキルを獲得・向上させていること、そして、基礎的なスキルを身につけ、その後対人スキルの獲得・向上へ向かうという入社初期における能力変化のプロセスが明らかになった。これらのことから、人は成人しても生涯学び続けるという生涯発達、またキャリア発達の視点から、大学におけるビジネス日本語教育を捉える必要があること、そして、職場で人と信頼関係を築きながら業務を遂行していくという行動を伴ったコミュニケーション能力を育成する必要があることを提示した。

本研究の試みは、研究対象者の属性を絞ったことにあるが、今回の調査では技術系の職種に

おける対人スキルの実態以外には属性による影響はあまり見られず、この調査グループにおける傾向を見出すことまではできなかった。また、本調査では、入社4年目までを研究の対象者としたが、今後就業年数が長くなるにつれ、業務内容や関わってくる人も変化していき、それに伴い、獲得する能力も経験も、そして意識も変化していくと予測される。今後の課題としては、日本企業への組織社会化というプロセスに「文化差」がどのように関わってくるか、また、留学生生活自体を予期的社会化と捉えた場合、留学生生活はどのように組織社会化に関わってくるのか、その関係性も解明する必要がある。そして、日本企業において就業年数を重ねていくことでどのような能力・意識の変化が起きていくのか、その実態を解明するために、今後さらなる追跡調査が求められる。

6. おわりに

今後も経済のグローバル化に伴い、日本企業や日系企業に新卒採用される留学生が増えてくると予測される。そして、大学における出口支援としてのビジネス日本語教育のニーズも高まってくると考えられる。本研究では、質的分析を用い、入社1年目から4年目における新卒元留学生社員の能力変化の実態を元留学生社員の視点を通して調査したものであり、一般化できるようなデータを提供できたとはいえないが、本研究の結果が、大学におけるビジネス日本語教育の授業活動やシラバスを考える上での基礎的データとなれば幸いである。

【付記】本論文は、2014年度日本語教育学会秋季大会（2014年10月11日・12日）でのポスター発表及び大会予稿集原稿に、加筆修正を加

えたものである。

【参考文献】

- 株式会社富士ゼロックス総合研究所 (2008) 「人材開発白書2009－他者との“かかわり”が個人を成長させる」
- 経済産業省編 (2010) 『社会人基礎力育成の手引き－日本の将来を託す若者を育てるために』朝日新聞出版
- 近藤彩 (2007) 『日本人と外国人のビジネス・コミュニケーションに関する実証研究』ひつじ書房
- 財団法人海外技術者研修協会 (2007) 「平成18年度構造変化に対応した雇用システムに関する調査研究 (日本企業における外国人留学生の就業促進に関する研究調査)」
(http://www.hidajapan.or.jp/jp/project/nihongo/asia/r_info/pdf/press070514_2.pdf, 2014年10月31日)
- 佐伯胖監修・渡部信一編 (2010) 『「学び」の認知科学事典』大修館書店
- 佐藤郁哉 (2008) 『質的データ分析法 原理・方法・実践』新曜社
- 清ルミ (1998) 「外国人社員と日本人社員－日本語によるコミュニケーションを阻むもの」『異文化コミュニケーション研究』第10号、pp.57-73
- 高橋弘司 (1993) 「組織社会化研究をめぐる諸問題－研究レビュー－」『経営行動科学』第8巻第1号、pp.1-22
- 竹内倫和・竹内規彦 (2009) 「新規参入者の組織社会化メカニズムに関する実証的検討－入社前・入社後の組織適応要因」『日本経営学会誌』第23号、pp.37-49
- 中原淳 (2010) 『職場学習論』東京大学出版会
- 日本経団連 (2009) 『技術系留学生の質・量両面の向上に関する報告書』(<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2009/014.pdf>, 2014年10月31日)
- 堀井恵子 (2013) 「留学生の就職とビジネス日本語教育の現状と課題」ウェブマガジン『留学交流』2013年10月号 Vol.31、pp.1-10
- 松尾睦 (2006) 『経験からの学習：プロフェッショナルへの成長プロセス』同文館出版
- 山田明子 (2013) 「日本企業で働く中国人元留学生が抱える問題意識に関する実態調査」『東アジア日本語教育・日本文化研究』第十七輯、pp.173-187
- Kolb, D.A. (1984) *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*. New Jersey: Prentice-Hall.