九州大学学術情報リポジトリ
Kyushu University Institutional Repository

日本の職場における元留学生社員の適応過程に関する研究 ： 就業継続に至るまでの葛藤と葛藤解決方略の変化に注目して

安部, 陽子

https://hdl.handle.net/2324/4784712

出版情報：Kyushu University, 2021, 博士（学術）, 課程博士
バージョン：
権利関係：

（様式３）

氏　　名　：安部　陽子

論 文 名　：日本の職場における元留学生社員の適応過程に関する研究
　　―就業継続に至るまでの葛藤と葛藤解決方略の変化に注目して―

区　　分　：甲

論　文　内　容　の　要　旨

日本で学業を修了した元留学生社員が、日本での就業で抱く葛藤や葛藤解決方略、日本の職場における適応過程や適応促進要因については、近年、徐々に明らかになっている。しかし、元留学生社員の葛藤や葛藤解決方略は、就業を経る中で変化していくことが予測されるにもかかわらず、元留学生社員の適応過程とともに、変化を捉え、就業過程を明確にした研究は未だない。そこで、本研究では、元留学生社員が就業継続に至る過程を適応と定義し、就業継続に至る元留学生社員の就業過程の可視化を通して、葛藤と葛藤解決方略の変化を捉え、日本の職場における元留学生社員の適応過程を明らかにすることを目的とした。

本研究は８章で構成される。まず、第１章の序論では研究背景を概観し、本研究の目的や意義を述べた。第２章では、本研究で使用する理論的枠組みについて論じ、第３章では、先行研究の概観を通し、研究課題の抽出を行った。第４章では、研究方法について記載し、第５章では、１つ目の課題における第１研究について記した。第６章では、２つ目の課題における第２研究について論じ、第７章では、研究課題３における第３研究について述べた。第８章では、得られた研究結果から、本研究の結論や理論的意義、今後の日本語教育における実践的意義をまとめた。

本研究の研究課題は３つである。まず、１つ目の課題として、留学生時の日本での就業での葛藤を考慮した、元留学生社員が就職後に抱く葛藤は何かという課題を設定した。続く２つ目の課題として、１つ目の課題で明らかになった葛藤を含め、元留学生社員が日本での就業で抱いた葛藤や葛藤解決方略が、就業過程の中で、どのように変化し、就業継続に至るのかという課題を設けた。最後に、３つ目の課題として、元留学生社員の就業過程において、日本人上司の支援はどう変化するのかという課題を設定し、元留学生社員の葛藤解決方略に与える、日本人上司の支援の影響について考察した。

まず、第１研究では、中国人留学生 108 名、日本人社員 101 名を対象とした質問紙調査による量的調査を行い、両者の具体的な葛藤に対する認識の差を、 t 検定によって分析した。続いて、追加調査として、日本人社員の年齢と外国人との接触度という属性に着目した分散分析を行った。その結果、留学生が日本での就業を通して抱いていた葛藤のうち、サービス残業の日常化、職場での頻繁な挨拶、ミスに対する許容度の低さ、日本人同僚との関係の希薄さといった４つの葛藤が、実際に日本で就職した後にも、元留学生社員が引き続き抱く葛藤であることが分かった。

続く第２研究では、実際に日本の職場で勤務している中国人元留学生社員４人へのインタビュー調査を通し、複線径路等至性アプローチ（TEA）を用いた、対象者の就業過程を統合した TEM 図を作成した。その TEM 図から、就業初期の元留学生社員が、第１研究の葛藤には留まらない、多くの葛藤を抱いていることが示された。そして、これらの葛藤に対し元留学生社員は、入社前に得

た自らの覚悟を駆使しながら、辛抱するといった「妥協」や、会社や日本人社員のやり方に自分のやり方を同調させる「譲歩」といった葛藤解決方略をとっていたことが分かった。しかし、この時期の葛藤のほとんどは、同じ職場の同僚や上司の支援を得ることで、慣れという意識変容に至り、解決に至っていた過程が確認された。そして、その後の就業過程では、新たに生じた葛藤に対し、元留学生社員は、周囲からの支援や行動の受容を得ることで、自らの思考と行動を捉え直し、自分独自の方法を確立させるといった「協調」といった葛藤解決方略を用い、葛藤を解決させていた経緯が確認できた。また、解決されずに継続的に存在する葛藤が存在する対象者からは、就業継続に対する明確な意思が確認できなかった。

第3研究では、元留学生社員を指導する日本人上司5名にインタビュー調査を行い、そのデータをSCAT（Steps for Coding and Theorization）を用い、分析した。その結果、元留学生社員の就業初期における日本人上司は、元留学生社員の能力不足を補完するための業務内外を問わない個人的な支援を行っており、この支援が元留学生社員の初期の葛藤を解決するのに、重要な役割を果たしていたことが確認された。その後、日本人上司は元留学生社員との勤務を経る中で、元留学生社員との認識や行動の違いを受容し、理解した行動をとるようになり、元留学生社員への支援も、個人的な支援から、元留学生社員の成長を願った企業の取り組みとしての支援へと変化していく過程が確認できた。

以上の3つの研究結果から、元留学生社員の日本の職場における適応過程とは、元留学生社員が日本の就業で抱いた葛藤を、「妥協」や「譲歩」という葛藤解決方略から、「協調」という葛藤解決方略へと変化させていく過程であることが示された。そして、その過程は、就業過程の中で継続的に存在する葛藤の有無や、日本人上司が主導する企業の取り組みとしての支援の有無を要因とし、最終的に、元留学生社員が就業継続の意思の選択を自分自身で行う過程であることが明らかになった。