

留学生のキャリア形成と人材活用に関わる主観的 キャリアの研究

渡部, 裕子

<https://hdl.handle.net/2324/5068286>

出版情報 : Kyushu University, 2022, 博士 (学術), 課程博士

バージョン :

権利関係 : Public access to the fulltext file is restricted for unavoidable reason (3)

氏名	渡部 裕子			
論文名	留学生のキャリア形成と人材活用に関わる主観的キャリアの研究			
論文調査委員	主査	九州大学	教授	松永 典子
	副査	九州大学	教授	郭 俊海
	副査	九州大学	准教授	阿部 康久
	副査	九州大学	准教授	李 相穆
	副査	日本女子大学	教授	衣川 隆生

論文審査の結果の要旨

留学生は高度外国人材及び人手不足産業の働き手として日本での就職や定着が期待されている一方で、日本語力やコミュニケーション上の問題、数年内の離職や帰国の希望も強いなど定着には課題があるという報告がある。しかし、どのような経緯で退職・帰国に至ったかは明らかになっていない。

本研究では、留学生に対する社会の要請としての人材活用方針と、個人の中長期的なキャリア形成意向が構造的に両立しにくいのではないかという問題意識から、両者をどうすり合わせていくかという議論の基礎とするため、元留学生社員のキャリア上の意思決定に関わる『主観的キャリア』と、主観的キャリアに基づく意思決定のプロセスを明らかにすることを目的とする。

主観的キャリアとは、個人の内面に关わるもので、本研究では「キャリア成功を規定する要因となる、給与や昇進といった客観的要因以外の、興味や価値観など個人の内面に关わる要素」と定義する。この主観的キャリアに焦点をあてることにより、本研究は先行研究では解明されていなかった、継続的な時間の中で時に变化する主観的キャリア項目の特定と、主観的キャリアがキャリア上の意思決定に関わるプロセスを解明した。具体的には次の3つを課題として、3つの研究を行った。

〔課題1〕日本における元留学生社員の主観的キャリアの要素はどのようなものか

〔課題2〕元留学生社員のキャリア上の意思決定において、主観的キャリアはどう関わっているか

〔課題3〕異文化におけるキャリア形成において、主観的キャリアに出身文化の影響が見られるか

研究1と研究2は質的研究によって課題1~3を明らかにしようとしたもので、研究1では在日元留学生社員を、研究2では日本で就労後帰国した元留学生社員(以下「帰国者」)を対象としている。研究2では研究1におけるキャリア上の意思決定のプロセスを、帰国後まで拡張したものと位置付けることで、帰国者が帰国に至る要因プロセスや、帰国後の就労に日本での留学や就労がどう関わっているかが明らかになった。さらに、研究3では課題1の主観的キャリアの要素について、研究1と研究2で明らかになった結果の妥当性を検討するため量的研究を行った。なお、課題3を明らかにするため、House et.al(2004)のGLOBE(Global Leadership and Organization behavior effectiveness)研究の10の文化クラスターのうち、日本と異なる文化クラスターに属するインド、インドネシア人社員を調査対象者として選定している。これら3つの研究結果を基に、留学生の個々のキャリア形成及び人材活用について、中長期的、継続的に捉えるため、2つの点から考察を行った。第一に年齢に応じて進むキャリア発達の側面から、第二に変化の激しい雇用環境に対応するために組織の境界を越えて続く一連のキャリアを意味するバウンダリーレスキャリア(Arthur and

Rousseau,1996)の観点からである。さらにバウンダリーレスキャリアの観点から見た留学生の日本でのキャリア形成において日本語習得の影響は大きいと考えられるため、キャリア支援における日本語教育の枠組みを検討した。本論文はこれらの調査研究と考察により全8章から構成される。

課題1の解明のために行われた2つの質的研究では、Shockley(2015)の主観的キャリア成功インベントリ(以下SCSI)項目を援用して分析した。その結果、SCSIの項目とはやや異なり、ワークコミュニティにおける人間関係や環境を重視する「帰属・埋め込み」が生成され、出身文化の影響が示唆された。また、異文化でキャリア形成を行う留学生に特徴的な主観的キャリア項目が見られ、サブカテゴリーとして「自分らしさ」に「母国に関連または国際業務」、「個人の生活」に「母国の家族」が生成された。これらの妥当性は研究3の量的研究によって概ね支持が得られた。

課題2については、特定の主観的キャリア項目に関わる満足度の低下、例えば「自分らしさ」「成長と発達」は、組織や日本への定着の意思決定に影響することがわかった。

また、留学生の人材活用の観点からはマイナス要素と見られる「帰国」について、帰国者の帰国の経緯や、日本での生活の満足度と帰国意向に有意な相関が見られないという調査結果から、帰国は個々のキャリア形成にとって必要な選択であると捉えた。帰国者が日本での学びを活かして現地の日系企業等でコア人材として活躍していることから、留学生をバウンダリーレスキャリアの観点から捉え、帰国後も継続的に人材活用の対象とし、個々の中長期的なキャリア形成との両立を図ることを提案した。さらに、その実現のための課題をキャリア発達の側面から議論した。

同様にバウンダリーレスキャリアの観点から、キャリア支援の日本語教育の枠組みを検討した。その結果、就職活動や就労時など課題遂行に必要となるツールとしての日本語と、主観的キャリアやアイデンティティなど個々のキャリア形成に関わる自己概念の表出のための日本語の両方が必要であると指摘し、その支援の必要性を述べている。

これらの点は、留学生のキャリア教育研究において、定着・帰国を含む継続的なキャリア形成に関する新たな知見を示唆したものとして極めて独自性が高く、博士(学術)に値する価値ある業績であると判断する。