

日本で就職している元留学生の中国人女性のライフキャリア形成 Chinese female skilled migrants' life careers: a case study in Japan

叶尤奇・根橋玲子
Youqi Ye-Yuzawa / Reiko Nebashi-Nakahara

This paper explored how Chinese female skilled migrants developed their life careers in Japan, based on the interview data of 8 Chinese female international students who finished the higher education and entered the domestic labor market. There found the following three life career development patterns: Type I focused on their vocational development and tried hard on accumulating professional skills and knowledge with the social support from their personal networks into and beyond the workplace; Type II gave the gender roles and the family life priority over the work career development, not only because they did not obtain the worthwhile work but also they had a non-negotiable plan for their life events before entering the workplace; Type III failed to develop the whole life careers in Japan due to encountering many gender and cultural barriers within the workplace and on their family and personal lives, and thus they planned to go back to their homeland. These results contribute to enriching our understanding of Chinese female migrants in contemporary Japanese cultural context because most skilled migrants' studies in Japan only considered the significance of the vocational developments and also ignored the gender differences.

キーワード: Life career (ライフキャリア)

Chinese female skilled migrants (専門知識・技術を持つ中国人女性)

International students (留学生)

1. 研究背景

近年、グローバル化の進展に加え、人口減少に伴う労働人口の減少を背景に、日本では、若者・女性・高齢者などの労働市場への参加を促進するとともに、専門的技術・知識を持つ外国人材の確保と活用が進みつつある(鍋島, 2016; 西川, 2015)。そのなかで、日本政府は、外国人留学生を「高度人材の卵」(内閣府, 2009, p. 8)として認識し、外国人留学生の受け入れおよび日本における就職・定着を積極的に推進している。政府の方針を反映する一例として、文部科学省と関連省庁が策定した「留学生受け入れ30万人計画」骨子が挙げられる(文部科学省, 2008)。この骨子において、外国人留学生の学生生活を支えるための大学や社会の支援制度の整備のみならず、留学生が卒業・修了後、日本で就職し定着していくために、大学側の就職や起業の支援、企業側の意識改革や受け入れ体制の促進、そして就職活動に合わせた在留制度の改正なども言及されている。それと同時に、日本企業では、労働力不足の改善ならびに企業活動の国際化を促進するために、外国人留学生をはじめ、専門的技術・知識を持つ外国人材を積極的に採用する動きが広がって

いる。その動きの裏づけの一つとして、株式会社ディスコ（2015）の日本企業 12,795 社を対象とした調査によれば、大卒以上の元外国人留学生を雇用している企業は 50.6%に達し、そのうち、2016 年度の採用を見込んでいる企業は 57.1%と、半数を超えていることが挙げられる。

法務省入国管理局（2017）によれば、日本政府の方針と企業の採用政策の変化に応じて、日本で就職する外国人留学生数は年々増加しており、2016 年に 19,435 人に達している。そのうち、中国人は 11,039 人であり、6 割弱を占めている。しかしながら、日本において就職を希望する留学生のうち約半数が就職できていないことも報告されている（文部科学省、2016）。さらに、就職活動を乗り越え、日本での就職に至った外国人留学生であっても、数年以内に離職する者が多く、留学生の日本企業への定着率が低いことが指摘されている（稲井、2012）。多くの企業は、外国人社員のモチベーションアップや定着率の向上、異文化コミュニケーション等の対応に苦慮しているという見解が述べられている（富士通総研、2014; 守屋、2011; 島田・中原、2016）。

2. 先行研究と目的

上述の背景に応じて、外国人留学生の就職問題に関して、多様な調査・研究が行われてきた。そのなかで、外国人留学生本人に焦点を当て、就職前の就職動機・不安や就職活動中に遭遇する困難、就職後の状況と問題などに着目する研究が行われてきた。なかでも、就職した後の外国人留学生（以下は元留学生外国人社員とする）の状況に着目する研究は次のように分類することができる。まず、元留学生外国人社員が日本企業で働く際に感じている困難と不満を明らかにする研究が行われている。具体的には、「日本語能力」（藤、2016; 稲井、2012; 清、1997; 横須賀、2015）、「職務内容」（藤、2016）、「職場における人間関係とコミュニケーション」（稲井、2012; 小松・黄・加賀美、2017; 横須賀、2015）、「企業環境と制度」（藤、2016; 稲井、2012; 小松・黄・加賀美、2017; 鈴木、2015; 塚崎、2008）において、多くの外国人社員が困難と不満を感じていることが報告されている。

次に、元留学生外国人社員は日本企業で働く際に、上述したような困難やコンフリクトをいかに乗り越え、日本企業に適応していくのか、そのプロセスを明らかにする研究も行われている（小松他、2017; 宮城・中井、2017; 奥西、2017; 島田・中原、2014）。例えば、宮城・中井（2017）は、異文化適応の構造モデルを用い、「新参入者が持っている素因」、「ホスト環境」、「異文化内での新参入者の示すコミュニケーション能力」、「ホスト社会とのコミュニケーション活動」という 4 側面から、ベトナム人の元留学生の日本企業における異文化適応プロセスを説明した。これに加え、日本の職場におけるコンフリクトを解決するために、元留学生外国人社員には、「職業人としての姿勢」や「多文化環境への対応」（菅長・中井、2015a, pp. 40-41）、さらに「多文化規範・多文化性の素質とそれに基づく調整行動を行う能力」（菅長・中井、2015b, p. 65）が必要であるという指摘もある。

さらに、元留学生外国人社員が日本企業へ適応する際に、どのような要素が影響を与えているのかに焦点を当てる研究も行われている。そのなかには、外国人社員の組織適応を促進させるために、OTJ の指導者や上司による支援が必要であるという指摘もある（島田・中原、2014; 鈴木、2015）。また、外国人社員と同部署で働いている日本人側の受容性のある姿勢（宮城・中井、2016）や、職場の者に限らず、両親や日本人知人・友人などと

いう職場外のネットワークからの支援の重要性も報告されている (鍋島, 2016)。

最後に、男性と女性の国際移動経験は異なる (中澤, 2016) という視点から、元留学生の外国人女性に着目した研究もある (Liu-Farrer, 2009; 鈴木, 2017)。鈴木 (2017) では、日本企業に入社した元留学生の外国人女性にとって、自らのキャリアの展開は、結婚・出産といった女性としてのライフイベントの実践を妨げていることが指摘された。これに対し、Liu-Farrer (2009) では、中国人女性は、日本企業で働く際に、伝統的なジェンダー秩序や日本企業特有な慣習に囚われず、キャリア形成の方略を模索していることが論じられた。特に彼女たちは、中国語と日本語の両言語ともに堪能なバイリンガルならびに、中国と日本の両文化に精通する者として位置づけられているため、中国関連のビジネス業務に従事することで、専門性の高いキャリアを構築していることが示された。また、日本企業で一定の経験やスキルを蓄積してから、自ら起業するというキャリアプランを実践している者も報告された。

上述の研究は、日本における元留学生外国人社員の現状と問題を明らかにするものとして評価に値するが、次のような問題点も見られる。第一に、塚崎 (2008) と鈴木 (2017) を除き、これまでの研究は、元留学生外国人社員の職業経験とその変化を中心としたワークキャリア形成のメカニズムのみに力点が置かれている。ワークキャリア以外の経験がどのようになっているのか、それらの経験とワークキャリア構築がどのように関連しているのかについては言及されていない。第二に、これまでの研究では、Liu-Farrer (2009) と鈴木 (2017) を除き、元留学生の外国人女性に焦点を当てた研究は見当たらない。前述のように、男性と女性の国際移動経験は異なるという中澤 (2016) の見解に加え、現代の日本企業の環境下では、元留学生の外国人女性のキャリア形成には多くの困難が伴うという指摘 (鈴木, 2017) も見受けられるため、本論文では、日本で働く元留学生の外国人女性に着目した。

したがって、本論文の目的は、日本で働く元留学生の中国人女性が、どのようにライフキャリアを形成してきたのかを明らかにすることである。ここでいうライフキャリアは、職業生活や職業経験のみに焦点を当てたワークキャリアに対し、さらに広い概念として、個人の生活・仕事・人生全般において積み重ねて得た経験を意味している (青島, 2009)。なお、中国人に着目する理由は、彼らが日本で働く元外国人留学生のなかで最も大きな割合を占めているからである (法務省入国管理局, 2017)。

3. 調査概要

(1) 調査方法と調査協力者

調査協力者は、筆者らの知人からスノーボールサンプリングで集めた、日本で就職している元留学生の中国人女性 8 名である。2014 年 2 月から 2017 年 6 月にかけて、インタビュー調査を実施した。調査協力者には、全ての質問に答えなくてもよいことや、データは研究目的のみに使用し、成果報告では匿名化することなどの注意事項を説明した上で、インタビュー調査の承諾を得た。協力者の詳細な情報は、表 1 で示している。

インタビュー調査は、就職前 (就職先が決まった際) と就職後に分けて、半構造化面接法で実施した。就職前のインタビューでは、来日経緯、日本での就職動機、就職活動、今後の予定などを主たる質問事項にし、就職後のインタビュー調査では、仕事内容、仕事時

間、職場の人間関係、就職後の生活、今後の予定などを主な質問事項にした。調査協力者全員が、就職前と就職2年目のインタビューに参加したが、さらに就職4年目のインタビューに参加したのは、C1、C2、C3の3名であった。一人あたりのインタビューの所要時間は、毎回40分から1時間半程度であった。インタビューの会話は協力者の了承を得てすべて録音した。

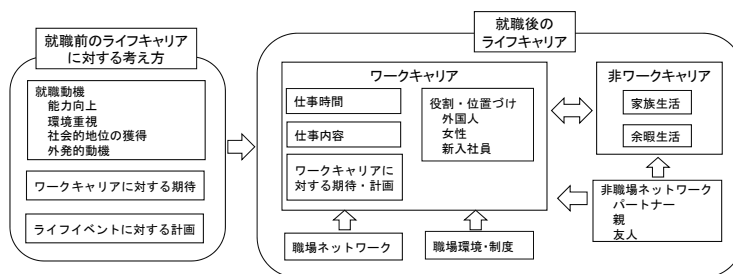
表1 調査協力者の情報

| 番号 | 卒業年 | 年齢 | 学歴 | 就職先企業の業種・規模・地域 | パートナー有無 | | インタビュー回数 |
|----|-------|-----|----|----------------------|--------------------------|--|----------|
| | | | | | 就職前 | 就職後 | |
| C1 | 2014年 | 20代 | 修士 | 運輸業 大手企業 首都圏 | 有り；パート ナー（中国 人）と同居 | 有り（就職1年目 に結婚し、4年目 に妊娠） | 3回 |
| C2 | 2014年 | 20代 | 修士 | 情報通信業 大手企業 首都圏 | なし | なし | 3回 |
| C3 | 2014年 | 20代 | 修士 | 情報通信業 中小企業 首都圏 | なし | なし | 3回 |
| C4 | 2016年 | 20代 | 修士 | 小売業 大手企業 近畿圏 | 有り；パート ナー（中国 人）と同居 | 有り；パートナ ーと同居 | 2回 |
| C5 | 2016年 | 20代 | 修士 | 小売業 大手企業 中京圏 | なし | なし | 2回 |
| C6 | 2015年 | 20代 | 修士 | 化学工業 大手企業 首都圏 | なし | 有り；パートナ ー（イギリス人）と 別居 | 2回 |
| C7 | 2015年 | 20代 | 修士 | 電気機械 大手企業 首都圏 | 有り；パート ナーと別居 | 有り；就職1年目 に結婚・妊娠；パ ートナーが単身赴 任したため、別居 | 2回 |
| C8 | 2016年 | 20代 | 修士 | 不明 大手企業 首都圏 | なし | なし | 2回 |

(2) 分析方法

調査協力者のインタビュー・データは、MAXqda12で分析した。具体的な手続きは次の通りである。第一に、インタビューの録音データをすべてテキスト化した。第二に、中国語のインタビュー・データを日本語に翻訳した。第三に、これらのデータを用いて、インタビュー・データの特定の部分を元の文脈から切り離し、それと似たような記述を同一のカテゴリーにまとめた。インタビュー・データから生成したカテゴリーならびにカテゴリー間の関連は図1のとおりである。

図1 カテゴリー図



これを作成するなかで、調査協力者のキャリアの進み方は、3タイプに分類できることが明らかになった。タイプIの協力者のほとんどは、仕事と個人の生活との両立ができてい上に、ワークキャリアの形成を重視し、専門スキルと知識の向上を目標としているため、「プロフェッショナル・キャリア継続型」と命名した。タイプIIの協力者は、ワークキャリアの形成において挫折しており、ワークキャリア以外の経験・役割、とりわけ家族生活を優先させているため、「家族優先型」と命名した。最後に、タイプIIIの協力者は、日本でのワークキャリアと非ワークキャリアの両方においてうまく進まず、中国への帰国を計画しているため、「日本でのライフキャリア中断型」と名づけた。

4. 分析結果

(1) タイプI：プロフェッショナル・キャリア継続型

タイプIに属するのは、C3、C4、C5、C6、C8の5名である。C3とC8は中国の大学を卒業後、数年間働いてから来日し、大学院へ進学した。C4、C5とC6は、大学時代に交換留学生として1年間来日した。その後、中国に戻り大学を卒業してから再び来日し、大学院へ進学した。就職活動を経て、C3（中小企業）以外の協力者は大手企業に就職した。また、C3、C6とC8は営業職、C4とC5はそれぞれ小売りの店舗販売に携わっている。

1) 就職以前のライフキャリアに対する考え方

タイプIの協力者の日本での就職動機は、4つに分類でき、多様性が見られた。(1) 日本で就職をすることで、仕事の知識と能力を積み、成長したいという「能力向上」、(2) 給与が高いことや福利厚生が保証されていること、経済的自立を得ることといった「社会的地位の獲得」、(3) 日本での生活に慣れていることや日本では就職しやすいという「環境重視」、(4) パートナーが日本に就職したため、家族を支えるためという「外発的動機」といった理由が挙がった。C5を例に、就職動機と将来の計画について見てみよう。

このような仕事（食品関係）が好きで、それに関連する知識や能力を蓄積したい。もし食品部門に行けたら、まずは深く勉強したいと思う。仕事をしながら、自分の本当にやりたいことを見つけたい。これからの数年間で、基礎知識を身につけたい。中国に帰るかどうかわからないけれど、日本で生活したい。(C5)

また、タイプIの協力者のなかで、C4のみパートナーがおり、将来は、日本で結婚・出産を予定しているが、結婚しても仕事を継続したいと述べた。そのほかの協力者は、日本で適切な相手に出会えることを望んでいた。

2) 就職後のワークキャリア

C6を除き、タイプIの協力者は残業が少なく、仕事時間に対して大きな不満はなかった。仕事内容に関して、C4とC8は期待していたような仕事に従事していると述べた。職場のなかで、外国人として自分の意見を素直に言い、職場の人々と良好な関係を保つために積極的にコミュニケーションを図っていたため、職場の人々、とくに上司から評価さ

れていた。また、仕事で困ることがあれば、上司も積極的に対応し、適切なアドバイスをしてくれていた。C4とC8にとって、専門知識と経験があり、親切に指導してくれる上司がロールモデルになっているようだ。さらに、C4は、外国人社員のみならず、新入社員として、他人のできないことに積極的に携わっているため、職場の同僚からも評価されていた。C4は自身のワークキャリアについて、次のように述べていた。

私は課長が大好きなので、課長だったらどうするかを考えて、そのように行動している。(略)彼女(課長)はとても素直。自分を偉いと思わない。気持ちを込めてアドバイスをしてくれると感じる。課長は、私の気持ちをケアしてくれる。うまくできないときもきちんと指摘してくれる。怒らずに、この仕事はこうしたほうがよいとアドバイスしてくれる。(略)外国人だから、分からないことがあったらすぐ聞くようにしている。あとは、皆と仲良くするように努力している。(略)素直さが大切。この点は課長に評価されている(笑)。うちのお店にはいろんな外国人が来る。特に中国人がたくさん来る。なので、中国語で可愛いポップを作っている。だんだん中国語だけでなく、日本語のポップも作るようになった。商品の陳列にも気を遣う。彼女たち(職場の人々)ができないことをやっている。そうすると、彼女たちは、私を仕事のできる人と評価してくれる。(略)外国人として、違う視点を持つことができる。日本人のできないことができる。広告とか販売とか。誰にも言われていないけれど、自らやっている。これは外国人としてだけじゃなくて、新人の視点もある。(C4)

C4とC8は現在の仕事に対する満足度が高く、仕事関連の知識を蓄積し、専門資格を取得したいと話した。仕事以外の時間に仕事関連の講座に参加し、専門資格の勉強も進めていた。将来どうなるかに不安を抱えているものの、専門資格の取得並びに一定の経験とスキルを蓄積していくことを目標としていた。それと同時に、現在の会社にこだわらず、転職を通してのキャリア・アップも計画していた。

(これからは)化粧品関連の商品開発をやりたいので、商品部に入りたい。化粧品の国際展示会に参加したい。その展示会では、化粧品の講座が行われるし、市場の動態も知ることができる。そのようなことに触れることができたらよいと思う。(略)化粧品の商品開発をするために、何が必要なかを考えている。一つは色彩検定、もう一つはアロマセラピーの資格。(C4)

今の目標は、自分がやっている仕事内容に精通することだ。精通したらこの業界関連の知識をもっと学びたい。この会社でいつまでできるかわからないけど。ずっとやっていければよいが、うまくいかなくて、転職をするときに、ちゃんとしたスキルと知識を持ちたい。そうすれば、(転職の)選択の余地が多くなる。(C8)

その一方で、C3、C5とC6は現在の仕事についてそれぞれ困難と不満を抱えていた。

C3 は、中国市場向けの営業に携わっているが、雑用が多く、仕事から学ぶことは少ない、また会社の評価制度が整っていないため、自身の努力が正しく評価されていない、と感じていた。C5 は、先輩とのコミュニケーションがうまくいかず、その先輩やほかの同僚からも疎外された状態に陥った時期があった。C6 は、期待した営業の仕事に携わっていたが、仕事後の打合せや会食が多いことに加え、その会食では、時々セクシャルハラスメントまがいの話題があり、大きな抵抗感を覚えていた。しかし、C3、C5、C6 のどのケースにおいても、仕事内容の相談のみならず、情緒的に支援をしてくれる上司や先輩が存在することが語られた。C3 と C6 にとって、仕事上で常に関わる中国支社の上司と先輩が支えになっており、C5 は上司から様々な援助を受けていることが語られた。彼女らは、そのような支援を受けられたからこそ、現在の職場での苦境に耐えることができたが、ある程度仕事関連の知識やスキルを身につけ、資格を取得したら転職すると語った。

3) 就職後の非ワークキャリア

前述のように、C6 を除き、ほかのタイプ I の協力者は残業が少なく、仕事と個人や家族の生活との両立ができていた。C3 は一人で家で過ごすことが多かったが、両親と SNS を通して頻りに連絡を取っていた。これに対し、C4 と C6 はパートナーと余暇時間を過ごすことが多く、特に C6 はイギリス人のパートナーに、仕事に関して様々な相談をしていた。C5 と C8 は、趣味や、日本にいる中国人友人や日本人友人と余暇の時間を過ごしたりしていた。また、C5 は、学生時代からの友人と頻りに連絡し、仕事や生活に関して相談をしていた。C5 と C8 は、パートナーはいないが、適切な相手に出会えることを望みつつ、現在の生活を楽しんでいると述べた。

(2) タイプ II : 家族優先型

タイプ II に属するのは、C1 のみであった。C1 は中国の高校卒業後、出身高校と提携する日本のある地方大学に進学し、さらに東京の大学院に進学した。就職活動では、複数の会社から内定を得たが、最終的に現在の大手運輸業に就職した。C1 は 2 年間地方の支店で営業職に就いていたが、3 年目からは本社へ移動し、技術サポート業務に従事している。

1) 就職以前のライフキャリアに対する考え方

C1 は、日本で就職する理由として、パートナーが日本で就職したこと並びに周囲の先輩や友人も日本企業で就職したという「外発的動機」を挙げた。C1 は、最終的な就職先を決める際、安定性と勤務地を重視していた。それは、東京で就職が決まったパートナーと共に生活することに加え、将来、日本で結婚・出産し、両親とともに日本で生活するという家族設計にも関わるからである。それと同時に、C1 は日本での仕事を楽しみにしており、国際事業に携わることを期待していた。

2) 就職後のワークキャリア

入社後、C1 は通勤時間が 2 時間弱の支店に配属された。そこには、C1 を含めて中国人が 2 名おり、そのほかの 7 名は日本人であった。C1 は、ほぼ定時に退社できたが、通勤時間が長いと、帰宅時間は遅かった。仕事内容については、先輩の営業に同伴した

り、事務に携わったり、ほかの日本人同僚の仕事内容とほとんど変わらないものであった。C1は新入社員としてモチベーションも高く、様々な仕事に挑戦しようとした。しかし、「女性」および「外国人」として位置づけられたため、期待しているような仕事をさせてもらえなかった。例えば、「女性」であるため、優しく扱われる一方、男性と同等の仕事はさせてもらえなかった。また「外国人」ゆえに、ほかの日本人同期と比べ、研修の期間が長く、内勤の事務仕事も多く配分された。さらに、同じ職場のもう1名の中国人女性が、C1より1年早く職場に配属されていたため、支店長は、C1個人の能力や希望を重視せずに、この中国人女性と同様のワークキャリアを構築するよう求めた。

人によって能力も違うし、やりたいことも全然違うじゃない？彼女（同じ職場にいる中国人女性の先輩）が何かすると、私もそうするしかない。彼女がこのレベルしかできていないなら、私もそのレベルに止まらなければならない。でも私にやらせるなら、私にはほかのやり方があるし、もっとよいレベルにできる。（略）暗黙のルールで、私は彼女の道を歩んでいく。最初はとても（嫌で）、嫌だ嫌だ嫌だと思ったけれど、今になったらもうあまり抵抗しなくてもよいかも。みんなそうだし、外国人だから、どこまでできるかがよくわからないので、（支店長が）心配している。（略）支店は、昨年、初めて外国人を採用したので、どこまで仕事ができるか分からなかった。だから、半年の内勤をやらせた。ほかの支店では、基本的に3か月経つと営業に行ける。とくに男性は、3か月経つと営業に行ける。同行営業は1か月で、あとは1人で行かせる。多分、男性と女性の違いもある。（C1）

C1は、本社に移動後、仕事内容が営業から技術サポートに変わったものの、希望する国際業務には関わらず、日本人と同様の仕事に従事していることに変化はなかった。そのような仕事内容に対してやりがいを感じてはいなかったが、C1は現在の仕事を続けていきたいと述べた。それは、ワークキャリアとそれ以外の妻・母親としての役割とのバランスを保つためであると解釈した。

ストレスはないけれど、つまらないよ（笑）。やりがいを感じないし、わくわくしない。その代わりに、毎日ゆっくり過ごしている。（略）（私は）専業主婦には向いていないと思う。そういうこまめな家事は好きじゃない。仕事をしているなら、（夫とは）お互いの空間があって、お互いにやりたいことがあってよい。もし家のことをきちんとやっていなくても、自分を責めたりしない。一旦仕事をやめたら、家事を完璧にやらなければならない。（C1）

3) 就職後の非ワークキャリア

前述のように、C1は支店で働いていた時に、通勤時間を含め仕事に費やす時間が長く、仕事と私生活のバランスを崩していた。就職前から、日本で数年間働いたら出産する予定であったが、その計画も実現できなかった。彼女は、その当時の仕事にやりがいを感じていなかったため、転職活動を行い、ほかの会社からの内定も得た。しかし、新しい仕

事をする事でさらに忙しくなり、多忙な夫をサポートできず、出産の計画にもさらなる支障が出ると予測したため、最終的に本社への移動を選択し転職をあきらめた。

(転職後) 忙しくなることは目に見えている。後は、ずっと妊娠を計画しているし。転職してしまうと、忙しくなってよいかもしれないが、やりたいことが見つかったら、出産を諦めてしまうかもしれない。私は人生の中で、妊娠・出産を一番優先しているので、これは譲れない。どうしても30歳までに子どもを産みたいと思っているので、譲れない。今の会社にいれば、今みたいのできるし、プレッシャーも感じずに、出産できる。会社ではこのための制度があるし、周りの先輩も多く出産している。(C1)

本社に移動した後、C1は希望通り妊娠したため、個人の時間と健康を大切にしていた。また、家事を引き受け、夫を支えていた。週末には、夫との時間を大切に、余暇時間を共に過ごすことが多かった。

(3) タイプⅢ：日本でのライフキャリア中断型

タイプⅢに属するのは、C2とC7の2名であった。C2とC7は中国で大学を卒業後来日し、日本の大学院に進学した。就職活動を経て、C2は、大手情報通信企業に入社し、1年程度財務の仕事を行い、その後は営業として東南アジア向けの国際業務に携わるようになった。C7は大手電気機械の企業に入り、法務関連の仕事に従事していた。

1) 就職以前のライフキャリアに対する考え方

就職動機について、C2は、仕事経験を積みたいという「能力向上」を理由として挙げた。また、日本で就職することで、国際業務に携わり、将来日本と中国以外の国に行くことを期待し、仕事と生活のバランスがよく、個人の時間が保てることを望んでいた。また、日本では適切な相手になかなか出会えず、結婚が遅れるという不安も抱いていた。これに対し、C7は、パートナーが日本で就職したためという「外発的動機」を述べたが、数年間日本で仕事・生活してから、中国に帰国しようと考えていた。

2) 就職後のワークキャリア

就職後、C2とC7の勤務時間は長く、常に長時間勤務の状態に陥っていた。また、会社のグローバル化促進のために、C2とC7は外国人社員として採用されたものの、仕事の内容は日本人とほとんど変わらず、外国人としての長所が発揮されないと語った。彼女らは、会社のグローバル化政策は表面的で、制度として実践されていない点に違和感を持っていた。さらにC2は、部長の新聞を取りに行くことや忘年会の企画を担当することなど、新入社員としての役割に、抵抗感を覚えていた。C2は入社3年目に、社内の配置転換を申請し、国際業務に携わることになったが、仕事上の満足感は得られなかった。なぜならば、C2は、新しい部署での仕事に必要な専門知識に欠け、社内の各部署との調整にも困難を感じていたからである。C2は自身の仕事の状況について次のように述べた。

今の悩みは仕事の時間が長いことです。体力がついていかない。普段は、家に帰って、9、10時くらいになってから（夕飯を）食べる。みんなもそう。会社はそういう雰囲気、伝統的な日本企業です。外国人に対する配慮はあまりない。うまく表現できないけれど、習慣が違うし、（外国人のことを）あまり理解していない感じです。みんな表面的には仲が良い。（略）あとは、みんな帰らないと自分も帰れない。飲み会も多い、残業のないときに。（略）新入社員は忘年会を企画しなければならない。ちょっと面倒です。中国ではそういうことがないし。うちの部署は伝統的なので、毎年イベントをやらなければならない。古い会社はそうだと思う。（略）（国際業務に関する）専門技術は分からないし、法律上の専門業務も分からない。後は、各部署との調整も難しい。（C2）

C2とC7の就職先は伝統を重んじる会社であるため、研修や評価制度などの諸制度は整備されている一方で、上下関係が厳しく、職場の雰囲気が固いと語っていた。また、職場の人間関係に気を遣い、常に合わせなければならないことに抵抗を感じていた。さらに、職場の人々とのコミュニケーションが仕事のみに限られており、上司や先輩とのコミュニケーションがうまく行かない場合が多くあった。例えば、C7は就職2年目に妊娠したが、妊娠や出産の苦勞について上司からの理解と配慮はほとんど得られなかった。

日本の男性（上司）には本当に奥さんの面倒をみるという考えがない。奥さんは仕事をしていないかもしれない。彼らは、子どもを産むことがどれくらい大変なのか全く知らない。（略）妊娠ってこんなに大変なの？（と部長に聞かれた）。私は1年の育児休暇を取りたかったが、職場に早く復帰してほしい（と言われた）。会社の制度も1年だし、みんなも1年の休暇をとっているのに。部長からは、早く戻ってきてくれないかと言われた。復帰したら、子育てをする人がいないと説明したら、部長は、なるほど、子育てには人手が必要なんだと言った。本当がっかりした。全然理解していない。（C7）

3) 就職後の非ワークキャリア

上述のように、就職後、C2とC7は仕事中心の生活で、仕事と個人・家族のバランスが取れなかった。さらに、C7は結婚・妊娠したが、同じ会社に就職した夫が首都圏外の工場に配属されたため、夫と別居状態になってしまった。一方、C2は、仕事のストレスを軽減するために、週末に中国人の友人と出かけていたものの、適切なパートナーを見つけられないため、両親から常に結婚を促され、自身も焦っていた。外国人として日本で就職・生活するなかで、常に孤独感を抱いており、帰属感を失っていた。

異国（日本）で働くことは、毎日刺激があつて、自由になると思っていた。今は自由になりすぎて、帰属感がない。（略）もちろん、帰国したらいろんな問題がある。就職とか。でも家に住めるので、家のことはやってもらえる。あと、パートナーを見つける機会も大きい。仕事のチャンスもたくさんある。ここにいると、外国人として限界がある。（略）ここにいると寂しい。仕事が終われば一人

になる。結婚したら変わるかもしれない。仕事も楽しくないし、日本人ばかり。週末だけ出かけられる。(C2)

5. 考察とまとめ

本論文では、日本在住の元留学生の中国人女性 8 名を対象としたインタビュー調査の結果を用い、彼女たちがどのようにライフキャリアを形成してきたかを分析した。その結果、少なくとも 3 種類のプロセスタイプが存在していることが明らかになった。

タイプ I の協力者の就職動機には、能力向上、社会的地位の獲得、環境重視、外発的動機が含まれており、多様性が見られた。就職後、C3、C5、C6 のように、職場の人間関係や評価制度などに不満と困難を抱えている者がいるものの、タイプ I の協力者のほとんどは、仕事と個人の生活との両立ができている上、ワークキャリアの構築を重視し、仕事関連の知識・スキルの蓄積と専門資格の取得を目指していた。また、彼女たちの多くは、「中国人」のアイデンティティが「日本人」と異なる視点や行動様式をもたらしてくれるものの、それにこだわらずに個人の趣味や関心に関連する仕事に就き、プロフェッショナル・キャリアを継続させようとしていた。このようなライフキャリアの展開は、彼女たちの職場内外のネットワークから受けた援助とも大きく関係していると考えられる。これまでの研究と異なり（島田・中原, 2014; 鈴木, 2015）、タイプ I の協力者にとって、職場で問題や困難に直面する際、直属上司だけでなく、彼女たちと密接に関わる職場ネットワークの他メンバーから受ける援助も重要であることが示された。さらに C4 と C8 にとって、その支援者が、職業役割の遂行能力の向上および人間的な発達を促進させるというメンタリングの効果をも果たしていると言える（児玉・深田, 2010）。それに加え、鍋島 (2016) が指摘したように、母国にいる友人やパートナーという職場外ネットワークから得た援助も無視できないことが判明した。また、タイプ I の協力者のライフキャリアの道筋は、彼女たちが置かれている職場の日本人の受容性に関連していると考えられる（宮城・中井, 2016）。特に C4 と C8 のケースでは、職場の日本人には、彼女たちを受け入れようとし、彼女たちの個性や才能を活用しようとする受容性が見られた。

タイプ II の協力者は、就職前から、個人と家族の生活を重視する傾向が見られた。就職後、新入社員としてのモチベーションが高く、様々な仕事に挑戦しようとしたが、職場では「女性」および「外国人」として扱われており、さらに中国人女性の先輩と同一視されていた。本社移動後も、日本人と同様な仕事をさせられたため、仕事に対してやりがいを感じていなかった。つまり、タイプ II の協力者は、個人の希望が重視され、能力が発揮できるような職場環境に置かれず、職場ネットワークからの援助も少なかった。そのなかで、転職によって達成感の高い仕事へ移行し得る機会があったにもかかわらず、家族生活とライフイベントの実践を妨げられると考え、その機会を見送った。つまりタイプ II の協力者は、妻・母親としての役割遂行を優先し、ワークキャリアの構築を妥協したと言える。ただし、タイプ II の協力者は、ワークキャリアを放棄したわけではなく、妻・母親としての役割に影響しない程度で、かつ、バランスが維持できるようにワークキャリアを構築しているとも言える。このようなライフキャリアの展開は、タイプ II の協力者の妻・母親としての役割意識に大きく影響されていると同時に、彼女の置かれた職場環境にも関連していると考えられる。他方、これまでの研究では、外国人女性社員にとって、

ワークキャリアの構築がライフイベントの実践を妨げていると指摘されていたが（鈴木, 2017）、本論文では、非ワークキャリアでの役割遂行はワークキャリアの形成に影響を与えることが明らかになった。

タイプ III の協力者は、C2 のように、日本での就職を通じて、仕事経験を積みたいという「能力向上」の動機を抱きつつ、伝統的な雇用システムを基礎とする日本企業に就職したことで、長時間労働や厳しい上下関係、ジェンダー格差などに遭遇し、「日本人化」の圧力を顕著に受けていた（鈴木, 2015）。このような環境では、ワークキャリアの形成が難しく、その挫折は、非ワークキャリアにもマイナスの影響を与えていた。これにとどまらず、タイプ III の協力者は、ワークキャリア以外で直面した葛藤を日本に在ることに帰していたため、日本への帰属感を失い、日本でのライフキャリアを中断しようとする姿勢がうかがえた。

上述の分析をまとめれば、次のような結論に至ることができる。第一に、調査協力者のワークキャリアの展開は、自身の能力や志向のみならず、置かれている職場の制度・環境および職場内外のネットワークから得られる援助にも大きく影響されている。日本においてワークキャリアを順調に展開するために、会社全体の評価・勤務制度を整えること、外国人女性に対しての職場の受容性を高めること、そして、個人の能力と希望が尊重されるような環境を作ることが重要であり、職場の上司や同僚などからの援助および職場外の親族・友人からの援助も不可欠であることが判明した。第二に、日本での長期定住志向は、ワークキャリアの構築だけでなく、ライフキャリア全般の形成にも関連している。特にタイプ I とタイプ II の協力者において、日本での長期定住志向は、ワークキャリアを順調に構築し、日本企業に適応してだけでなく、非ワークキャリアの取り組みならびにワークキャリアと非ワークキャリアの間のバランスにも関連していると言える。最後に、「外国人女性」としての意味づけである。彼女たちは、「外国人」と「女性」という二重の周辺性を持つマイノリティとして位置づけられることで、個人としての能力や特性が無視されやすいのではないだろうか。また、彼女たちにとって、内面化されたジェンダー役割の遂行は、同じ「外国人」であっても「男性」とは異なるライフキャリアを歩んでいくものにとらえられている。この点を検証しさらなる裏付けをとるためには、現代日本の職場環境や日本社会におけるジェンダー役割規範との関連をさらに追究する必要があるだろう。

上述の結論を踏まえ、元留学生の中国人女性が「高度人材」として日本社会で活躍するためには、企業が外国人女性のために働きやすい職場環境を構築することが重要である。そこで、彼女たちの特性と志向を重んじ、諸制度の整備、かつ受容性の高い職場作りが不可欠である。また、外国人女性からすれば、自身のワークキャリアを順調に構築するために、職場内外における援助ネットワークの構築が極めて重要であり、さらに日本におけるライフキャリアを展開するために、ワークキャリアの構築だけでなく、非ワークキャリアの取り組みも課題になると考えられる。

引用文献

青島 祐子, 2009, 「キャリア理論の現在—キャリア概念の理解を中心に」 矢澤 澄子・岡村 清子 (編) 『女性とライフキャリア』, 勁草書房, pp.3-39.

- 藤 美帆, 2016, 『日本の企業と大学における国際化の現状—外国人留学生に着目した実証研究』花書院.
- 富士通総研, 2014, 「高度外国人材活用のための実践マニュアル」<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/oshirase/dl/110224aa.pdf>.
- 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/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri07_00157.html.
- 稲井 富赴代, 2012, 「中国人留学生に対するキャリア教育と就職支援—日本企業に就職した元留学生に対するアンケート調査をもとに」『高松大学研究紀要』56・57, 1-37.
- 株式会社ディスコ, 2015, 「『外国人留学生の採用に関する企業調査』アンケート結果」<http://www.disc.co.jp/uploads/2015/12/2015kigyou-gaikoku-report.pdf>.
- 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」『人文科学研究』13, 41-54.
- 児玉 真樹子・深田 博己, 2010, 「育児中の女性正社員の就業継続意思に及ぼすメンタリングの効果—ワーク・ファミリー・コンフリクトと職業的アイデンティティに着目して」『社会心理学研究』26 (1), 1-12.
- Liu-Farrer, G., 2009, "I am the only woman in suits": Chinese immigrants and gendered careers in corporate Japan. *Journal of Asia-Pacific Studies (Waseda University)*, 13, 37-48.
- 宮城 轍・中井 陽子, 2016, 「外国人社員の組織社会化の事例分析—理工系ベトナム人社員の日本人上司・同期・後輩へのインタビュー調査をもとに」『東京外国語大学留学生日本語教育センター論集』42, 211-225.
- 宮城 轍・中井 陽子, 2017, 「『異文化適応の構造モデル』から見た外国人社員の職場での適応—理工系ベトナム人元留学生の事例から」『東京外国語大学留学生日本語教育センター論集』43, 81-95.
- 文部科学省, 2008, 「留学生 30 万人計画 骨子」<http://www.kantei.go.jp/jp/tyoukanpress/rireki/2008/07/29kossi.pdf>.
- 文部科学省, 2016, 「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/2006/06/29/12_h28guidance_ryugakuseission_monkasyou.pdf.
- 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.
- 鍋島 有希, 2016, 「日本企業における多様性のある職場づくりの促進要因—ある中小企業における外国人社員と日本人上司の異文化コンフリクトへの対処方略」『留学生教育』21, 45-53.
- 中澤 高志, 2016, 「グローバル中間層の国際移動と日本人の海外就職」『明治大学教養論集』512, 67-95.
- 内閣府, 2009, 「外国高度人材受入政策の本格的展開を (報告書)」<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/jinzai/dai2/houkoku.pdf>.
- 西川 清之, 2015, 『人口減少社会の雇用 若者・女性・高齢者・障害者・外国人労働者の雇用の未来は』文真堂.

- 奥西 有理, 2017, 「国際キャリアに就く中国系人材の日中文化認知と調整」『移民政策学会』 9, 74-87.
- 清 ルミ, 1997, 「外国人と日本人社員—日本語によるコミュニケーション」『異文化コミュニケーション研究』 10, 57-73.
- 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, 92-108.
- 島田 徳子・中原 淳, 2016, 「新卒外国人元留学生社員の組織社会科のメカニズム—経験学習行動と異文化間ソーシャルスキルに注目して」『人材育成研究』 12 (1), 21-44.
- 菅長 理恵・中井 陽子, 2015a, 「日本における高度人材の働き方の鍵としての多文化性—文系の元国費学部留学生の事例から」『留学生教育』 20, 57-66.
- 菅長 理恵・中井 陽子, 2015b, 「理系ベトナム人国費留学生のキャリア形成—グローバル人材に必要な素質」『東京外国語大学留学生日本語教育センター論集』 41, 29-45.
- 鈴木 伸子, 2015, 「外国人社員の非日本人意識とその入社企業の育成・支援の様態—元留学生の文系総合職社員の場合」『移民政策研究学会』 7, 71-85.
- 鈴木 伸子, 2017, 「日本企業で働く女性外国人社員のジェンダーとキャリア形成—元留学生で文系総合職社員の場合」『ジェンダー研究』 20, 55-71.
- 塚崎 裕子, 2008, 『外国人専門職・技術職の雇用問題』 明石書店.
- 横須賀 柳子, 2015, 「元留学生外国人社員の就業の現状と課題」『留学交流』 48, 8-21.

(ようしゅうき： 椋山女学園大学国際コミュニケーション学部・非常勤講師／
ねばしれいこ： 明治大学情報コミュニケーション学部・教授)