

2020年度しあわせ研究

元留学生外国人社員の「就業継続要因」
—本学卒業生へのインタビュー調査から—

研究員 高橋桂子
堀井恵子



本稿執筆中の令和3年3月5日、政府は緊急事態宣言解除期限の再延長を決定、外国との人の往来の制限はこの後も引き続きあるのではと予想される。一方、日本で就労する外国籍の人々は、令和元年10月末時点で166万人と、前年比13.6%増で過去最多を記録している。改正入管法による新たな在留資格「特定技能」の設置や日本企業のグローバル人材採用意欲の高まりにより、コロナ収束後にはこれまで以上に日本で働く外国人が増え続けていくと予想される。しかし、これまでの外国人社員に関する研究は「日本での就職活動」に関するものが多く、日本で継続的に仕事を続ける要因についての研究はまだ少ない。

堀井・高橋(2019)では就業継続の要因として①本人の好きな仕事(業界)、外国人ならではのやりがい、チャレンジング、②先輩・後輩、同僚との人間関係が良く相談できる職場、③雑談ができる、飲み会があるなどコミュニケーションがとりやすい、④大きすぎない職場、を挙げたが、本研究では、その中の②③に焦点をあて、日本企業に就業している本学卒業・修了の外国人

社員5名の半構造化インタビューを質的研究法(SCAT)で分析、要因を探った。理論記述から、以下が抽出された。

- ・異文化に根差した行動を否定されず、かつ他者から支援されている(A氏)。
- ・能動的にコミュニケーションをとりにしている(B氏、C氏)。
- ・日本人社員との仕事についての意識の違いを理解しつつも、日本が好きで、日本で仕事をすること自体が就業継続の理由となっている(D氏)。
- ・自ら努力し業務能力を向上させることによって差別感がなくなった(E氏)。

外国人側からの能動的な声掛けは日本人とのコミュニケーションの一つのポイントになり、結果的には就業継続につながる要素となっている。また、あえて日本人と同じ行動をとろうとはしないが、日本が好きなので日本で仕事をするという姿勢も、自律的に無理をしない働き方として就業継続につながる。仕事そのものができるようになれば認められていくという視点も、多文化共生社会での働き方としては重要な視点ではないだろうか。

今後は、上記要因を日本人社員の就業継続要因と比較するため、本学卒業生へのインタビュー調査も始めているが、外国人と日本人が共にいきいきと働くしあわせのカタチのために本研究を継続していきたい。