

学位論文の要旨 (論文の内容の要旨)
Summary of the Dissertation (Summary of Dissertation Contents)

論 文 題 目

Dissertation title

元留学生外国人社員の働き方・生き方の形成：支配文化と代替文化の間における準拠先の調整・交渉に注目して

広島大学大学院国際協力研究科
Graduate School for International Development and Cooperation,
Hiroshima University
博士課程後期 教育文化専攻
Doctoral Program Division of Educational Development and
Cultural and Regional Studies
学生番号 D175589
Student ID No.
氏 名 郷司 寿朗
Name Seal

本学位申請論文は、日本国内の高等教育機関等において一定期間の教育経験を有する外国人社員（以下、元留学生外国人社員）がどのように働き生きているのか、支配文化と代替文化の間での準拠先の調整・交渉という視角から明らかにすることを目的としている。具体的には、教育機関に在籍する間の留学経験から労働市場に移行した後の勤務経験までを一連の過程として捉えた上で、どのように複数文化間での準拠先の調整・交渉が多様かつ複雑な経験と意味を内包しながら実践されているのか、元留学生外国人社員の語りを分析することを通じて詳細に明らかにする。

先述した分析視角に含まれる鍵概念は、それぞれ次のように定義される。まず「支配文化」は文字通り労働領域において支配的な文化として捉えられる。その内容としては、既存の元留学生外国人社員に対する調査結果も引きながら、労働領域において広く共通して見られる労働に関する規範や慣行、仕事の進め方の特徴などを抽出した。反対に「代替文化」は、支配文化の代わりとなり、元留学生外国人社員にとって自己形成する上で有意義な要素となる別様の文化の総称として用いている。次に文化に「準拠」するとは、ある文化に特有の思考様式や行動様式を自己形成する上で有意義な要素として選択的に採用して、働き方や生き方を組み立てていくことを指す。そして「調整・交渉」とは、自己形成に支配文化と代替文化の要素を組み込む比率を調整したり、自己形成の要素として組み込むにあたって支配文化と代替文化の間での関係を交渉したりする作業を意味している。

このような研究課題および分析視角を設定したのは、次の問題意識による。元留学生外国人社員は、政策担当者・企業関係者・研究者など様々なアクターによる期待や思惑が投影されるなかで、受入社会に都合の良い姿形で表象されてきた。それらの表象によって醸成される、支配文化に準拠し日本人社員と同様に働き生きる／代替文化に準拠し日本人社員と差異化して働き生きるという二重の期待は、元留学生外国人社員にとって複数文化間における準拠先の調整・交渉を切実な課題としている。そこで本論文は、元留学生外国人社員が働き生きる実態に含まれる多様性や複雑性に注目することで、既存の表象を批判的に問い直すことを意図している。そのために元留学生外国人社員に詳細に話を聞き、語られた内容を丁寧に解釈することで、その働き生きるなかでの経験と意味を本人のリアリティに基づいて再構成することを試みる。

第1章では、政策担当者・企業関係者・研究者という受入社会の3種類のアクターによって、元留学生外国人社員がどのように表象されてきたかを先行研究の批判的検討も兼ねて整理した。日本社会において元留学生外国人社員は、直接採用や企業内転勤などの経路で海外から直接来日する外国人社員とは区別され、受入社会にとってとりわけ「好ましい外国人」として位置づけられている。この位置づけを踏まえた上で、元留学生外国人社員に対する典型的な表象として「グローバル化推進の立役者」「適応が容易な移民」「同化圧力の犠牲者」という3つを見出した。これら既存の表象は、元留学生外国人社員がどのように働き生きているのかを明らかにするという本論文の目的に照らすと、次の2つの課題を残している。第1に元留学生外国人社員本人の視点に欠けているために、支配文化と代替文化の間で準拠先が調整・交渉される多様なバリエーションを把握するのが困難なことである。第2に先行する留学経験が後続の勤務経験にどのように関連するのか、十分な考察を怠っていることである。上記2つの課題にそれぞれ対応した分析方針として、次の2つを採用した。①元留学生外国人社員本人の視点を重視し、複数文化間での準拠先の調整・交渉が帯びる多様かつ

複雑な経験と意味を包括的に記述・分析する、②就職活動をはじめとした先行する留学経験が、労働領域における複数文化間での準拠先の調整・交渉にどのように影響を与えるのか記述・分析する。

第2章では、外国人留学生が就職活動の過程で形成する支配文化および代替文化に対する「構え」を「社会統合」の視点から考察した。抽象的な人物特性を重視するという日本の就職活動に独自の特徴が、外国人留学生の日本社会への帰属や参加の意識を促す効果を有していると想定すると、就職活動は雇用後に本格的に始まる社会統合の初期段階として捉えられる。そこで日本国内における就職活動の文脈の特徴を踏まえた上で、採用選考の過程において、外国人留学生が同一性と差異性への意味づけを通じて、どのように日本社会との関係や日本社会への参加を構想しているのか、その「下からの統合」の様相を明らかにした。その結果、差異性が企業活動に有益であることを日本社会との関係構想のなかで強調するという手法を、就職活動という文脈に特徴的な「下からの統合」における調整の新しいバリエーションとして見出した。また近年多くの高等教育機関で催されている外国人留学生向けの就職支援について、外国人留学生が日本社会との関係を構想するための同一性と差異性への意味づけを手助けするような指導を盛り込むことで、外国人留学生の社会統合を後押しするための異文化間教育の実践として捉え直すことを提起した。

第3章では、先行する留学経験を通じて形成される支配文化に対する「耐性」が、労働領域で支配文化へ準拠する実践にどのような影響を与えるのか、「文化的適応」理論に基づいて検討した。具体的には、雇用前の教育機関における留学経験と雇用後の労働領域における勤務経験から、それぞれの時点での文化的適応の様相を抽出し、前者が後者にどのように関連しているのかを分析した。文化的適応の様相を認知的次元・情動的次元・行動的次元という3つの次元で把握する分析枠組みに依拠すると、先行する留学経験が労働領域での文化的適応に与える影響には次の2つの典型的なパターンが見出された。第1のパターンでは、先行する留学経験が認知的次元・情動的次元・行動的次元という3つの次元で一貫した文化的適応を促進していた。それに対して第2のパターンにおいて、先行する留学経験は、認知的次元と行動的次元での文化的適応を促進する一方で、情動的次元では文化的適応を十分に達成するには至っておらず、認知的次元および行動的次元と情動的次元の間で文化的適応の様相に食い違いが生じてしまっている。この「食い違い」は、先行する留学経験の成果である予備的な文化的適応が、労働領域において情動的次元では支配的な労働規範を受容できていないにも関わらず、行動的次元で当該の規範に外形的に従うよう促すことで生じていると考えられる。いわば先行する留学経験は、文化的適応の不調を外部に表示させにくい傾向を元留学生外国人社員の内に作り出している。この第2のパターンから浮かび上がるのは、文化的不適応のリスクを潜在化させやすい外国人材としての元留学生外国人社員の姿であり、これは「適応が容易な移民」という既存の表象に一部修正を迫るものである。

第4章では、労働領域において元留学生外国人社員が支配文化と代替文化の間でどのように準拠先を調整・交渉しているのかを分析した。まず企業環境という場の固有性を踏まえ、職務、職場の人員構成、経営戦略・経営方針、そして企業関係者によるマクロな言説など社内外の様々な要因によって、複数文化間での準拠先の調整・交渉が重層的に条件づけられて生じていることを明らかにした。そして主に6名の元留学生外国人社員の事例を詳細に検討することで、複数文化間で準拠先の調整・交渉が実践されるバリエーションを提示した。その結果として明らかになったのは、元留学生外国人社員が複数文化間で準拠先を調整・交渉する様相に多様性と複雑性が内包されていることである。すなわち元留学生外国人社員の間で準拠先を調整・交渉する仕方は多様であるとともに、1人の元留学生外国人社員のなかでも個別文化へ準拠する経験と意味は複雑であり、それが働き方・生き方にも多様性と複雑性をもたらしていた。

終章では、本論文の分析成果がどのような理論的・実践的意義を有しているのか論じた。複数文化間での準拠先の調整・交渉の様相を考察することで、既存の表象では見落とされてきた元留学生外国人社員の働き方・生き方に内包される多様性と複雑性を浮かび上がらせ、個々の元留学生外国人社員にとって望ましい人間形成や自己実現のあり方がそもそも多様かつ複雑であることを明らかにしたことは本研究による重要な貢献である。しかしながら多様性と複雑性を内包して働き生きる元留学生外国人社員の姿は、たとえ当人のリアリティに忠実に基づいているとしても、ある意味で頼りなく中途半端な印象を与えるかもしれない。そのような印象は、元留学生外国人社員が有意義に働き生きることを各自模索して、各様に支配文化と代替文化の間で準拠先を調整・交渉することを試み達成した後も、個別文化へ準拠することに対する葛藤や負荷が残り続けていたことに由来する。結論では、このように複数文化間で準拠先の調整・交渉が達成された後も残存する葛藤や負荷を、受入社会の側がマイノリティに譲歩して主流の価値や制度を見直すべき地点を指し示すものとして肯定的に読み替えることを提案した。また残存する葛藤や負荷を手がかりとして主流の価値や制度を見直すことは、結果的にマジョリティである日本人社員にとっても働きやすく生きやすい環境を整えることにつながる。それゆえ残存する葛藤や負荷は、日本社会でマジョリティとして働き生きる「われわれ」の「当たり前」を見直すきっかけになり得る。

する。

Remark: The summary of the dissertation should be written on A4-size pages and should not exceed 4,000 Japanese characters. When written in English, it should not exceed 1,500 words.