

【人文学】

調査報告

元留学生社員の満足度に関わる主観的キャリアの妥当性の検討

—質的研究の結果を基にしたアンケート調査から—

渡部 裕子*¹

Examining the Validity of Subjective Career as Satisfaction Factors for Former International Student Employees: A questionnaire Survey Based on the Results of a Qualitative study

WATABE Yuko

Summary

International students are expected to become highly skilled human resource and labor force in industries with labor shortages in Japan. However, challenges have been identified regarding their retention after employment. Watabe (2021) conducted an interview survey on life career satisfaction factors of former international science student employees working in Japan to explore their career decision-making factors such as retention and returning home. The survey results were analyzed with the aid of Shockley's (2015) Subjective Career Success Inventory (SCSI) to identify subjective career items and how they are related to career decision-making. This study aims to quantitatively examine the validity of the subjective career items identified in Watabe's qualitative study. The findings indicate that the subjective career items from Watabe's study are generally valid, that there are subjective career items specific to different occupations, and that satisfaction does not necessarily influence the intention to return home.

キーワード: 元留学生、インドネシア人社員、主観的キャリア項目、満足度要因、定量的検討

Keyword: former international student, Indonesian employee, subjective career items, satisfaction factor, quantitative examination

1. 留学生の人材活用と定着に関わる背景

日本の労働人口の減少による積極的な外国人材の受入れにより、留学生は高度外国人材として経済成長を切り拓く担い手と、業界によっては人手不足産業の働き手としての役割が期待されている。そのため、留学生の就職

については、日本国内での就職率を3割から5割へ向上させることが目標に掲げられ（「日本再興戦略 2016」（平成28年6月2日）、それ以前から制度化されていた「高度人材ポイント制」の運用に加えて、「特定技能」在留資格の新設や大学や企業との連携による就職促

*¹ 長崎総合科学大学 共通教育部門 准教授

進プログラムなど様々な施策・対策が講じられている。

一方で、留学生の「就職支援・就職紹介」に力がそそがれ、その後の「定着・活躍」に向けたサポートや議論がおざなりになっているという指摘（原田,2016）や、数年内に離職するなど元留学生外国人社員の定着については課題があるという見方の報告がある（稲井 2012,守屋 2017, 三沢 2019）。

外国人社員の組織への定着について、これまでの調査（ディスコ 2019,）では、日本人と比べて必ずしも外国人の定着率が低いわけではないことが示されているが、内閣府政策統括官（2019）「企業の外国人雇用に関する分析」では、「経営層や管理監督者、研究開発・技術者、海外法務専門職等」の高度人材の職種において定着率が低いことが報告されている。経済成長を切り拓く担い手として期待され、特に『未来投資戦略 2018（首相官邸,）』でデジタル化を新たな成長の原動力に位置づける日本にとって理系人材は今後ますます求められることが考えられ、「研究開発・技術者」の定着率の低さは対策を検討すべき課題である。

外国人社員の離職理由に関しては、マイナビ(2020)の企業調査によると、「家族の問題や帰国することになったため」が最も多く、次いで「キャリアアップのため」が挙げられ、2018年の調査でも同様の結果であった。しかし、どのような事情で離職や帰国に至ったかは明らかでない。

国の方針としての留学生の人材活用は日本国内の労働人口減少を背景にしているため、国内での人材活用を中心にしており、帰国はマイナス要素であると考えられる。しかしながら、Arthur(2014)はカナダのような留学生受入れ国で、卒業後も永続的な雇用や移民として受入国に残る留学生が増えていることを指摘しながら、最終的には留学生のほとんどは帰国すると述べている。

離職も帰国も個人のキャリア形成には必要な判断だと考えられるが、留学生の人材活用方針と個々のキャリア形成意に乖離する部分があると考えられる。留学生の人材活用とキャリア形成の両面から検討し、実効的な支援の形を議論していくためには、まず離職や帰国などの個人の意味決定が何が要因で、どのような経緯で行われたかを明らかにする必要がある。

2. キャリアの意思決定に関わる先行研究の概観

2-1 元留学生社員の主観的キャリア

キャリアにおける意思決定には個々の働き方や生き方を規定する興味・関心や価値観などが深く関わっている。キャリア理論ではこのような個人の内面に関わるものを「主観的キャリア」と呼び、給料や地位など他者からも測られるものである「客観的キャリア」と対をなすと考えられている。主観的キャリアについてはHughes(1958)が最初に言及したとされているが、1990年代に入って、個人が経済動向に伴う雇用状況の変化に対応しなければならなくなると、意思決定において自身自身の軸となる主観的キャリアは一層重視されるようになった。（Savickas,2002,2011）

渡部(2020)は主観的キャリアの先行研究を概観し、次のようにまとめている。

- ①主観的キャリア成功を認識する代表的な要因項目がある
- ②主観的キャリア形成には文化的側面の影響が大きい
- ③言語は自己形成とともに主観的キャリアを形成する役割を持つ
- ④主観的キャリアは「定着・離職」にも影響がある

主観的キャリア成功を認識する代表的な要因項目については、測定基準に関する複数の研究から明らかになっている。（Greenhaus et.al,1990、Heslin,2005、Abele et.al, 2009、Shen et.al,2015）。Shockley(2015)は主観的キャリア成功の多くの研究が、「キャリア満足度」「全体的な成功の認識」を中心とした一つの単位で測定されることを批判し、調査によって抽出された8つのカテゴリー、①自分らしさ ②成長と発達 ③他への影響 ④意味のある仕事 ⑤仕事の質 ⑥個人の生活 ⑦他からの承認 ⑧満足度を「主観的キャリア成功インベントリ（Subjective Career Success Inventory: 以下SCSI）」としてまとめた。そして、SCSIは人生の満足度と正の関連があったことを報告している。

また、キャリア成功に関わる文化的影響については「GLOBE（Global Leadership and Organization Behavior Effectiveness)研究」（House et.al 2004)の文化クラスターの枠組みを用いて検証している研究がある

(Smale et.al,2019)。GLOBE 研究は異文化間マネジメントを目的として、文化を軸にリーダーシップや組織について、1993 年から 10 年間にわたり、アンケート調査を行ったものである。その結果は世界 62 の国と地域について GLOBE 文化クラスター(以下、文化 C)として 10 の地域：ラテンアメリカ、英語圏、ラテンヨーロッパ、北欧ヨーロッパ、ゲルマンヨーロッパ、東ヨーロッパ、サハラ以南のアフリカ、中東、儒教アジア、南アジアに分けられており、日本は中国、韓国などととも儒教アジア文化 C に属する。Smale et.al(2019)の調査では、日本はアメリカとともに「同僚、上司、または顧客からの肯定的なフィードバックを確保する」ことに重点を置くことを意味する『承認』項目が比較的顕著であったことが報告されている。

尚、主観的キャリアの言語との関わりや定着・離職への影響についての詳細は渡部(2020)を参照されたい。

元留学生社員の主観的キャリア研究については、渡部(2021)が日本で就労する元理系留学生外国人社員で GLOBE 文化 C において日本とは異なる南アジア文化 C 出身者 6 名に対して、インタビューによる質的調査を行っている。これは Shockley(2015)の SCSI を援用して、ライフキャリアの満足度要因を主観的キャリア項目として特定を試みた研究である。その結果、主観的キャリア項目について以下の報告をしている。

- ①SCSI の 7 つの要因項目のうち、Smale(2019)の調査では日本に顕著に見られたという「承認」に該当するデータは抽出されなかった
- ②SCSI の項目に外国人特有のサブカテゴリーを生成した。『自分らしさ』のサブカテゴリー「母国に関連、または国際業務」、また『個人の生活』のサブカテゴリー「母国の家族」である
- ③所属する組織の人間関係や仕事生活における環境を重視する『帰属・埋め込み』を新たに生成した。これは SCSI には見られない項目である

また、主観的キャリア項目に関わる意思決定のプロセスについて、『自分らしさ』や『意味ある仕事』などは職務内容に関わるものであるが、これらの満足度が低下すると、仕事の内容面での行き詰まりを感じる「内容的プラトーン」に結びつき、組織定着の阻害要因になること

を指摘している。さらに、組織の人間関係や自己評価の捉え方が満足度低下に起因している事例を挙げ、出身文化 C の特徴と重なることを示唆している。

3. 本研究の目的

渡部(2021)の質的研究結果を踏まえて、本研究は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項目について量的調査を行い、その妥当性を検討することを第 1 の目的とする。尚、本研究は、調査対象者の属性を渡部(2021)の質的研究を援用して限定したため、妥当性の検証までには至らないと考えるが、そこから得られる知見と研究の枠組みを示すことができると考える。具体的には以下を課題とする。

①元留学生社員の満足度要因となる主観的キャリア項目は、SCSI 及び渡部(2021)が生成した項目と合致するか

②理系留学生と文系留学生の主観的キャリア項目に特徴的な違いが見られるか

また、日本企業が求める採用時に求める日本語力として 9 割以上が日本語能力試験 N1 以上を挙げていること、定着に満足度が影響している可能もあると思われることから、以下についても分析する。

③満足度は日本語力の影響を受けるか

④帰国意向は満足度の影響を受けるか

尚、主観的キャリアについての定義は、渡部(2021)の「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素以外の、興味や価値観など個人の内面に關わる要素」(p45)を援用する。

4. 研究方法

4.1 調査対象者

本研究は渡部(2021)の質的調査の結果に対する妥当性の検討を目的としているため、調査対象者の属性は可能な限り近い条件になるよう、以下の通り設定した。

①日本の大学または大学院を卒業している

②現在日本で日本語を使って就労している

③GLOBE 研究 (Hause et. Al, 2004) の南アジア文化 C に属する国のうち、調査協力が得られたインドネシア出身者である

4.2 調査方法

元留学生が多く属しているとみられるエスニックコミュニティサイトを通じて、2021年10月にウェブによるアンケート調査を実施した。主な調査内容は以下の通りである。尚、質問内容の詳細は巻末資料を参照されたい。

①調査対象者の基本情報

性別、年齢、学歴、職種、日本での社会人年数、転職回数、現組織での勤続年数、日本語力

②仕事も含めた生活全般についての満足度

[高い、どちらかといえば高い、どちらともいえない、どちらかといえば低い、低い]

③満足度の第1要因について全15項目から一つ選んでもらった。これは渡部(2021)がSCSIを援用して特定し

た主観的キャリア項目のサブカテゴリー13項目に加えて、予備調査で主観的キャリア項目としての可能性が得られた『主観的経済成功』の2つのサブカテゴリーを加えたものである。さらに、第一要因以外にも要因となる項目があればいくつでも選んでもらった。表1に主観的キャリア項目の定義とそれぞれのサブカテゴリーの定義を示す。網掛け部分は前述したSCSIで特定された主観的キャリア項目で、サブカテゴリー項目とその定義、および『帰属・埋め込み感覚』とそのサブカテゴリー「所属する組織の人間関係」「所属する組織の仕事生活における環境」、及びそれらの各定義は渡部(2021)の質的調査の結果、生成されたものである。

表1 元理系留学生の満足度要因に関わる主観的キャリア項目

カテゴリー	定義	サブカテゴリー	定義	
主観的キャリア成功インベントリ項目	自分らしさ (Authenticity)	自身の興味や関心、認識する強み	自分の関心や興味・希望が反映されている、自分の性格に向いている	
		母国に関連、または国際的な業務	母国との関係があるか、国際的な業務により、自分の力が活かせる	
	成長と発達 (Growth and development)	新しい知識とスキルの開発を通じて自分のキャリアを成長させる	新しい挑戦や学びの機会	現在及び今後も新しい挑戦や学びの機会がある
			経験年数に応じた成長	自身のキャリアの成長の実感がある
	他への影響 (Influence)	組織内の他の人や組織自体に影響を与える	組織やチーム、顧客に役に立つ	顧客や社内にとって自分は役に立っている、貢献しているという実感が持てる
			社会や顧客、組織に役立ち、意味ある仕事	仕事内容自体が意味があり、組織や社会に役立つ
	意味のある仕事 (Meaningful work)	個人的または社会的に価値のある仕事に従事する	自分の専門が活かせる	自分の専門が活かせる業務で、社会に役立つと思える
仕事の難易度や質、求められるレベル			仕事の難易度や質が上がることによって高いレベルに応えることができる	
個人の生活 (Personal life)	仕事以外の生活にプラスの影響を与えるキャリア	日本でのプライベートや家族	日本での仕事以外の生活や家族の様子(宗教なども含む)	
		母国の家族	母国の家族の希望や、母国及び母国の家族への思い	
承認 (Recognition)	大切な人から自分の仕事に対して正式または非公式に認められる	社内や顧客からプラスのフィードバック	社内や社外の関係者に評価されたり、賞を取る	
新たに追加	帰属・埋め込み感覚	所属する組織の人間関係	所属する組織や部署の上司や先輩、同僚との関係	
		所属する組織の仕事生活における環境	仕事生活がスムーズにできる環境や環境向上のための取り組み	
主観的経済成功	収入や待遇に対する具体的な金額基準によらない満足	過去との比較による	それ以前の収入や待遇との比較による満足	
		他者や他社との比較による	本人が比較したい他社や他者との比較による満足	

渡部(2021)の表に一部追加

さらに筆者の予備調査により『主観的経済成功』サブカテゴリー「過去との比較による」「他者や他社との比較による」を加えた。

④帰国意向について

「はい、わからない、いいえ」から1つ選び、「はい」の場合は時期の見込みを選択してもらった。また、「はい/いいえ」ともに理由を選択してもらった。

5. 調査結果

回答数は42で、内訳は男性24、女性18、また理系17、文系25であった。調査結果について、主に4つの内容について報告する。まず、仕事も含めた生活全般の満足度について、次に満足度要因となる主観的キャリア項目について、さらに職種による理系・文系との関連や主観的キャリア項目の特徴について、最後に帰国意向についてである。

5.1 仕事も含めた生活全般に関する満足度

5.1.1 満足度

仕事も含めた現在の生活全般に関する満足度の結果は、図1の通り「どちらかといえば高い」と答えた人が最も多く、「低い」と答えた人が最も少なく1名のみであった。これらの回答の出現率に違いがあるかを見るため、1サンプルのカイ二乗検定を行ったところ、出現率に有意差が示された($\chi^2(4)=30.143, p<0.001$)。そこで、回答数が最も多かった「どちらかといえば高い」と、それ以外の出現率が2:8になるか二項検定を実施したところ、0.5%水準で有意差($p<0.001$)が得られた。これらの結果から、元留学生社員の現時点での仕事を含めた生活全般についての満足度は「どちらかといえば高い」と感じている人が多いと言える。

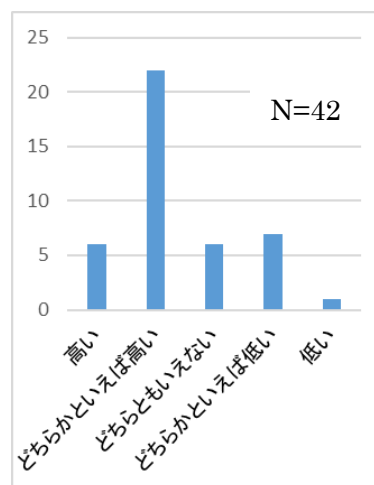


図1 仕事を含めた生活全般の満足度

5.2 満足度と日本語レベルの関係

元留学生社員の課題として日本語やコミュニケーション力が挙げられているが(新日本有限監査法人 2015)、満足度に対する日本語力の影響はあるのだろうか。回答者の日本語レベルは図2の通り、日本語能力試験N1レベルが最も多く、N2レベル、BJTJ1+などビジネスレベルと続く。まず、N2、N1、ビジネスレベルで1サンプルのカイ二乗検定を行ったところ、日本語レベルのそれぞれの出現率に有意な差は得られなかった。 $(\chi^2(2)=5.317, p=0.070)$

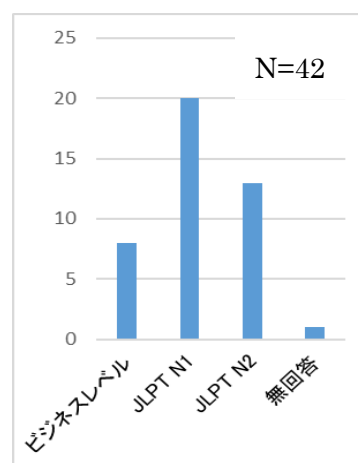


図2 日本語レベル

次に、就労する上での日本語レベルとしてはやや低いと考えられるN2レベルとN1以上に分け、満足度の高いグループと低いグループのどちらに属しているかを見た。その結果、表2 に示す通り、有意な差は見られなかった ($p=0.320$ Fisher正確検定による)。ただし、満足度が低

いという回答の出現率でみると、N2がやや高いといえる。また、ビジネスレベルと答えたグループでは1人が「どちらともいえない」との回答だったが、その他は「満足度が高い」で、「満足度が低い」との回答はなかった。

表2 日本語レベルと満足度のクロス表

			満足度		
			高い	低い	合計
日本語	N1 以上	度数	19	3	22
		調整済残差	1.3	-1.3	
	N2	度数	6	3	9
		調整済残差	-1.3	1.3	
合計	度数	25	6	31	

5.2 満足度要因となる主観的キャリア項目

5.2.1 第1要因と2位以下要因

渡部(2021)の質的調査の結果特定された満足度要因となる主観的キャリア項目(表1)について、本アンケート調査の結果でも合致するかどうか分析した。尚、満足度について「どちらともいえない」との回答は対象にしておらず、「満足が高い・どちらといえば高い」、または「低い・どちらかといえば低い」と答えた人のみ対象にしている。

回答方法は、まず、満足度の第1要因となる主観的キャリア項目を調査するため、15のサブカテゴリーの中から1つ選んでもらった。次に第1要因以外にも満足度要因となる項目があれば、いくつでも選んでもらった。その結果、いずれも「その他」の回答はなく、全て提示した主観的キャリア項目から選択されていた。以下、主観

的キャリア項目を『』で示す。

まず、満足度の第1要因となっている主観的キャリア項目を見てみると、結果は図3の通り、全体では『自分らしさ』を選んだ人が多く見られ、『他への影響』『仕事の質』『主観的経済成功』の回答は見られなかった。

次に、満足度の第1要因と2位以下要因となっている主観的キャリア項目(複数回答)を合わせて、順位を問わず回答者が何を選んでいるか二項検定を行い、Bonferroni法による多重比較を行った。その結果、表3に示す通り、『他への影響』($p=0.018$)、『仕事の質』($p=0.000$)、『承認』($p=0.000$)、『個人の生活』($p=0.000$)で有意な差が得られ、これらの主観的キャリア項目の出現率は低いことが示された。

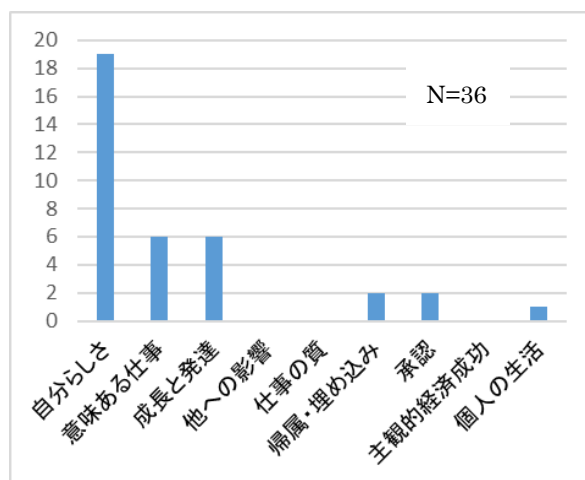


図3 満足度第1要因の主観的キャリア項目

表3 第1要因と2位以下の要因を合わせた主観的キャリア項目

合計数:各 36	自分らしさ	意味ある仕事	成長と発達	他への影響	仕事の質	帰属・埋め込み	承認	主観的経済成功	個人の生活
検定統計量	23.000	15.000	24.000	28.000	32.000	22.000	30.000	26.000	5.000
標準誤差	3.000	3.000	3.000	3.000	3.000	3.000	3.000	3.000	3.000
標準化された検定統計量	1.500	-0.833	1.833	3.167	4.500	1.167	3.833	2.500	-4.167
漸近有意確率(両側検定)	1.206	3.645	0.603	*0.018	**0.000	2.187	**0.000	0.108	**0.000

1%水準で有意** 5%水準で有意* Bonferroni法による補正後のP値

5.2.2 満足度と主観的キャリア項目の関係

続いて、満足度の高低と特定の主観的キャリア項目に関連があるかどうか分析した。

まず、満足度が高いグループについて第1要因となる主観的キャリア項目の出現率が異なるか、1サンプルのカイ二乗検定を行った。その結果、有意差が得られ、『自分らしさ』の出現率が高いことが示された。 $(\chi^2(6)=46.811, p<0.001)$ 。

満足度が低いグループについては『成長と発達』というパフォーマンスを表す主観的キャリアが最も多く選択され、『自分らしさ』『意味のある仕事』という仕事の内容を示す項目が続いていた。自分が思うように仕事成果を上げられないことや、希望する仕事ではないことが満足度を下げていると予想される。しかしながら、期待値が5未満のセルが100%のため、信頼性のある検定が行えなかった。

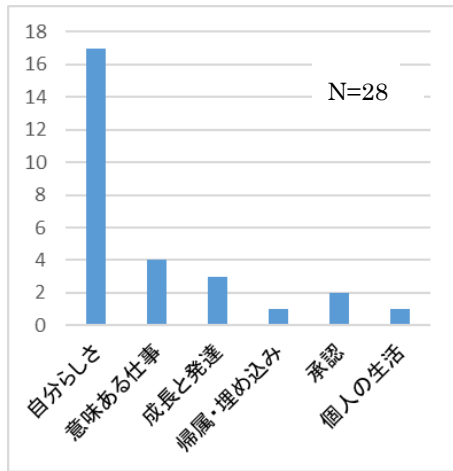


図 4-1 満足度が高いグループの主観的キャリア項目

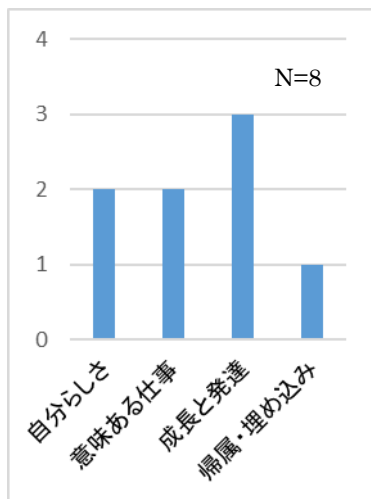


図 4-2 満足度が低いグループの主観的キャリア項目

5.3 職種別の特徴

職種は仕事内容としてエンジニア系、営業系、事務系、接客系、設計・施工、製造、運輸 7 種類から選択してもらい、これらに該当しない仕事内容はその他に記載してもらった。その他の記載も様々だったため、改めて「専門・技術」職(エンジニア、設計・施工、製造、運輸、ウェブコンサルタント、コンサルタント、研究・開発、医療)、「営業・接客」職(営業、ホテルスタッフなど)、

「事務・管理」職(事務、技能実習生の管理、ゼネラルマネージャーなど)、「福祉」関連職(介護職)、「広告代理店、企画」という回答を「その他」とし、5 グループに分けて、分析した。

5.3.1 職種と文系・理系の関係

図 5 は 5 つの職種グループを理系・文系出身別に人数で示したものである。まず、職種と理系・文系の内訳の関係を見るため、回答の多い 3 つの職種グループ「専門・技術」職、「営業・接客」職、「事務・管理」職について比較した。その結果、表 4-1,2 で示す通り、「専門・技術」職については理系出身者が有意に多く ($p=0.001$ Fisher 正確検定による)、「事務・管理」職については文系出身者が多いことが示された ($p=0.031$ Fisher 正確検定による)。尚、回答が 2 番目に多かった「営業・接客」職については有意な差は得られなかった($p=1.000$ Fisher 正確検定による)。

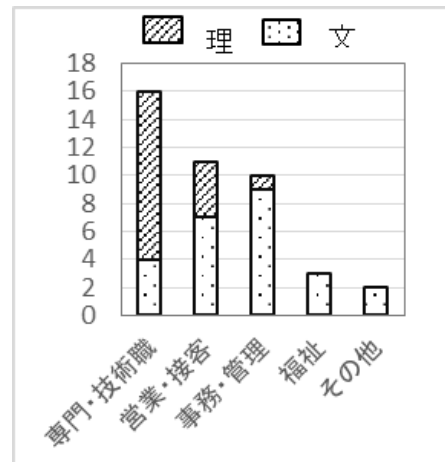


図 5 理文別の職種

表 4-1 「専門・技術/その他」と理系・文系のクロス表

			職種		
			専門・技術	その他	合計
大学・大学院	理系	度数	12	5	17
		調整済残差	3.6	-3.6	
	文型	度数	4	21	25
		調整済残差	-3.6	3.6	
合計	度数	16	26	42	

表 4-2 「事務・管理/その他」と理系・文系のクロス表

			職種		
			事務・管理	その他	合計
大学・大学院	理系	度数	1	16	17
		調整済残差	-2.2	2.2	
	文型	度数	9	16	25
		調整済残差	2.2	-2.2	
合計	度数	10	32	42	

5.3.2 職種別の特徴的な主観的キャリア項目

次に、職種によって特徴的な主観的キャリア項目があるかを分析した。まず、「専門・技術」職で他より比較的多く見られた『意味ある仕事』について、その他の職種及びその他の主観的キャリア項目と比較した。その結果、有意差が得られた ($p=0.031$ Fisher 正確検定による)。表 5-1 に示す通り、残差分析でも、『意味ある仕事』は他職種に比べて、「専門・技術」職で満足度要因

となる傾向が高いことが示された。

また、同様に「営業・接客」職のみに見られ、他職種には見られなかった『承認』について、その他の職種及びその他の主観的キャリア項目と比較した結果、有意差が得られた。 ($p=0.042$ Fisher 正確検定による)。表 5-2 に示す通り、残差分析でも『承認』は他職種に比べて、「営業・接客」職で満足度要因となる可能性が高いことが示された。

表 5-1 「専門・技術/その他」と『意味ある仕事/その他』のクロス表

			主観的キャリア項目		
			意味ある仕事	その他	合計
職種	専門・ 技術	度数	5	10	15
		調整済残差	2.3	-2.3	
	その他	度数	1	21	22
		調整済残差	-2.3	2.3	
合計		度数	6	31	37

表 5-2 「営業・接客/その他」と『承認/その他』のクロス表

			主観的キャリア項目		
			承認	その他	合計
職種	営業・ 接客	度数	2	6	8
		調整済残差	2.8	-2.8	
	その他	度数	0	29	29
		調整済残差	-2.8	2.8	
合計		度数	6	31	37

5.4 帰国意向

5.4.1 満足度と帰国意向の関係

国内での人材活用においては帰国はマイナス要因と見られるが、日本での生活全般における満足度は帰国意向に影響しているのだろうか。そこで、満足度の高いグループと低いグループで帰国意向に違いがあるかを見るため、帰国について「はい」と答えた人を「帰国を決めて

いる」グループ、「いいえ」または「わからない」と答えた人を「帰国を決めていない」グループとして比較した。その結果、表 6 が示す通り、満足の高低による帰国意向の有意な差は得られなかった ($p=1.000$ Fisher 正確検定による)。帰国意向は暫時的な満足度によって測ることはできないことが示唆された。

表 6 満足度の高低と帰国意向のクロス表

			帰国意向		
			決めている	決めていない	合計
満足度	低い グループ	度数	4	2	6
		調整済残差	0.1	-0.1	
	高い グループ	度数	17	9	26
		調整済残差	-0.1	0.1	
合計		度数	21	11	32

5.4.2 帰国意向と性別との関係

アンケート結果では、帰国意向を「いいえ」と回答する人に女性が目立ったため、帰国意向に男女で違いがあるかどうか分析した。帰国について「はい」と答えた人を「帰国意向あり」グループ、「いいえ」と答えた人を「帰国意向なし」グループとして比較した。その結果、男女によって有意な差が得られ ($p=0.003$ Fisher 正確検定による)、残差分析をしたところ、表 7 が示す通り、男性は帰国意向が高く、女性に帰国意向がない傾向が高いことが示された。

「帰国意向あり」の理由(複数回答)としては、「母国の家族のそばで生活したい」「仕事で母国に貢献したい」という回答が多く見られ、2名は「日本で昇進できない」と答えていた。

また、「帰国意向なし」の理由として最も多かったものは「日本の生活は母国より安全」で、10名中6名が回答していた。その他「日本での仕事が安定している」「配偶者が日本人」はそれぞれ2名が回答していた。女性は日本での生活環境の安全性を特に評価していることがうかがえる。

表 7 性別と帰国意向のクロス表

			帰国意向		
			あり	なし	合計
性別	男性	度数	15	2	6
		調整済残差	3.3	-3.3	
	女性	度数	3	8	11
		調整済残差	-3.3	3.3	
合計		度数	18	10	28

6. まとめ

満足度要因に関わる主観的キャリア項目については、第1要因も2位以下の要因においても「その他」の回答は見られず、全て提示した主観的キャリア項目から選択された。これにより、表1にある主観的キャリア項目は元留学生インドネシア人社員の満足度要因としておおよそ妥当であると考えられる。また、今回の調査結果により以下の示唆が得られた。

- ①日本における仕事も含めた生活全般における満足度については、高い傾向にある。
- ②N2以上の日本語力では、日本語レベルの違いによる満足度への影響は統計的には見られなかったが、満足度が低いとの回答についてはビジネスレベルで見られず、N2レベルでの出現率がやや高かった。
- ③帰国意向に対して暫時的な満足度の高低による影響は見られなかったが、性差の影響が見られた。
- ④職種によって、特徴的に見られる主観的キャリア項目があった。

日本での生活における満足度は全体的に高い傾向が見られたが、満足度の高低に対する日本語力の影響、そして帰国意向の有無に対する満足度の影響について、有意な違いは見られなかった。

日本語力と満足度の関係について、本調査では有意差は得られなかったが、調査対象者の口頭表現能力は明らかでないため、拙速に日本語力と満足度の関係を述べることはできない。ただし、ビジネスレベルではほとんどが満足度が高く、N2レベルで「満足度が低い」の出現率が高い傾向があったことは、日本語の習得レベルの違いが満足度に影響することも否定できない。その意味でも就労後も日本語力のブラッシュアップは必要だと言える。一方で、N2レベルの回答者の半数以上は満足度が高いグループであったことは、職種によって求められる日本語力にあまり問題なく対応できていたり、または本人の努力で日本語力の不足をカバーしていることが考えられる。

また、今回の調査では女性に日本での定着志向が見られた。鈴木(2017)は日本企業で働く文系総合職の中国とベトナム出身の女性にインタビューを行っているが、先行研究を引用して、多くは将来の帰国を想定していると述べ、インタビューからも将来的な帰国を想定している

内容が見られた。今回の調査では異なる傾向が見られたが、出身国の文化や社会の違いによるものか、鈴木(2017)の調査当時と本研究の調査時期の違いによるものかは現段階では判断できない。今後、個別にインタビュー調査を行うなど、社会背景や個々の事情を多面的に分析して解明していく必要がある。

また、満足度要因となる主観的キャリア項目について「専門・技術」職に『意味ある仕事』、「営業」職に『承認』が他の項目と比べて有意に高い結果が得られた。今回の結果を踏まえると、渡部(2021)の理系留学生の調査では『承認』が見られなかったが、その調査対象者のほとんどが「専門・技術」職だったことが理由であると考えられる。このように職種に特徴的な主観的キャリア項目が見られたことは、現在の職業に求められる要素であるために満足度要因となった面と、当該者が元々その主観的キャリア項目を満足度要因とするためにその職業についた可能性と両方が考えられる。いずれにしても、自分の満足度要因となる主観的キャリア項目をある程度把握することで、職業選択や就労先の企業風土とのミスマッチを防げる可能性があると考えられる。

7. 今後の課題

今回の調査により、質的研究で明らかになった満足度要因としての主観的キャリア項目を検証する枠組みを示すことができた。同時に仮説として提示された主観的キャリア項目の妥当性が高いと考えられることが示唆された。

一方で、本調査では回答者が限定されているため、今後さらに調査対象者を広げて妥当性を検証する必要がある。調査対象者を広げることにより、元留学生の主観的キャリア項目の特定がより明らかになり、出身地域の文化クラスターによる違いなど、文化の影響なども明らかにできる可能性がある。

また、今回の調査で帰国意向について有意に性差が見られた。特に女性の日本での定住志向についてインタビュー調査で、その要因の詳細を明らかにすることにより、今後の人材活用方針の検討に寄与できると考える。

参考文献

- 1) 首相官邸：日本再興戦略2016 (2016)

- https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/2016_zentaihombun.pdf (2022年3月31日閲覧)
- 2) 原田麻里子：留学生が「日本で働くということ」を考える—企業人事との連携によるセミナーの事例から—『留学生教育学会第1回年次大会発表予稿』(2016)
 - 3) 稲井富赴代：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号(2012) pp.1-37
 - 4) 守屋貴司：日本の中小企業の外国人材の採用・活用の現状と課題—中小企業勤務の外国人材へのヒアリング調査と関西の中小企業の事例調査を中心として『立命館経営学』第56巻第4号(2017) pp.1-20
 - 5) 三沢直之：外国人留学生の就職と定着支援—企業の取り組みと留学生の声から考える—『留学交流』2019年3月号Vol.96 (2019)
 - 6) 株式会社ディスコキャリアリサーチ：外国人留学生/高度外国人材の採用に関する企業調査(2015-2019)https://www.disc.co.jp/research_archive_category/company/?data=2021 (2022年3月24日閲覧)
 - 7) 内閣府政策統括官(経済財政分析担当)「企業の外国人雇用に関する分析」令和元年9月<https://www5.cao.go.jp/keizai3/2019/09seisakukadai18-6.pdf> (2022年3月3日閲覧)
 - 8) 首相官邸(2018)「未来投資戦略2018—『Society 5.0』『データ駆動型社会』への変革」
http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/miraitousi2018_zentai.pdf (2022年3月24日閲覧)
 - 9) 株式会社マイナビ：2018年卒企業外国人留学生採用状況調査(2018年7月)、2020年企業外国人留学生採用状況調査(2020年5月)
https://saponet.mynavi.jp/news/news_file/file/column-568_001.pdf
https://saponet.mynavi.jp/news/news_file/file/column-569_001.pdf (2022年3月24日閲覧)
 - 10) Arthur,A.,Nunes,S. :Should I Stay? or Should I Go Home? Career Guidance with International Students, Handbook of Career Development, International Cultural Psychology, Springer Science business Media (2014) pp.587-606
 - 11) Hughes,E.,(1958) Men and their work (Classic Reprint). *Forgotten Books* (2018)
 - 12) Savickas,M.L.(2002) Career Construction: A Developmental Theory of Vocational Behavior. In D.Brown and associates, Career Choice and Development(4th ed.).*San Fransisco,CA:Jossey-Bass.*
 - 13) 渡部裕子：留学生の「定着」に関わる「主観的キャリア」研究の課題と展望—日本語教育からのアプローチ—『長崎総合科学大学紀要』60巻第2号(2020) pp.101-110
 - 14) Smale, A.,Bagdadil,S., Cotton,R., Russo,S.D., Dickmann,M.,Dysvik,A.,Gianecchini,M., Kase,R.,Lazarova,M.,Reichel,A.,Rozo,P.,& Verbruggen, M. (2019) Proactive career behaviors and subjective career success: The moderating role of national culture. *Journal of organizational behavior* 40, pp.105-122.
 - 15) 渡部裕子：元理系留学生外国人社員の定着に関わる主観的キャリア—ライフキャリア満足度との関わりから—『留学生教育』第26号(2021) pp.43-52
 - 16)Greenhause, J.H. Effects of Race on Organizational experiences, Job Performance Evaluations, and Career Outcomes. *Academy of Management journal*, 33,No.1 (1990) pp.64-86.
 - 17) Heslin, P.A Conceptualization and evaluating career success. *Journal of Organizational behavior*, 26, (2005)pp.113-136.
 - 18) Abele, A.E., Spurr,D. The longitudinal impact of self-efficacy and career goals on objective and subjective career success. *Journal of Vocational behavior*, 74, (2009) pp.53-62.
 - 19) Shen, Y., Demel, B., Unite, J., Briscoe, J.P., Hall, D.H., Chudzikowski, K., Mayrhofer,W., Abdul-Ghani, R., Bogicevic, B., Milikic, Colorado, O., Fei, Z., Heras, M.L., Ogliastrri, E., Pazy, A., J. Poon, M.L.,Shefer, D., Taniguchi,M., & Zikic, J. Career success across 11 countries: implications for international human resource management.

*International Journal of Human Resource**Management*, 26, (2015) pp.1753-1778.

- 20) Shockley, K. M. : Development of a new scale to measure subjective career success: A mixed-methods study. *Journal of Organizational Behavior*. 37 (2015) pp.128-153
- 21) House, R.J., Hanges, P.J., Javidan, M., Dorfman, P.W., & Gupta, V. (Eds.). *Culture, Leadership, and organizations: The GLOBE study of 62 societies*. Thousand Oaks, CA: Sage. (2004)
- 22) 新日本有限監査法人 (2015) 経済産業省委託事業「外国人留学生の就職及び定着状況に関する調査」報告書
https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/global/pdf/H26_ryugakusei_report.pdf (2022年3月24日閲覧)
- 23) 鈴木伸子 : 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』第20号(2017) pp.55-69

<資料 1>

元留学生外国人社員のライフキャリアについての満足度に関する調査

本アンケートは、外国人の日本での定着支援の材料とするため、日本に住んでいる元留学生外国人社員の皆さんの仕事を含めた生活の満足度に関する調査を行うものです。アンケート結果は学会発表または論文の形で公表されることありますが、個人情報公表することはありません。また、いただいたデータはアンケートの目的以外には利用しません。何卒ご協力をお願い致します。

お問い合わせ：

問 1. 国籍または出身国 *

- インド
- インドネシア
- タイ
- マレーシア
- 中国
- 韓国
- その他：

問 2. 性別 *

- 男性
- 女性

問 3. 年齢 *

- 21～23 歳
- 24～26 歳
- 27～29 歳
- 30～32 歳
- 33～35 歳
- 36～38 歳
- 39～41 歳
- 42～44 歳
- 45 歳以上

問 4. あなたの日本での最終
 学歴を教えてください *

- 大学学部 理系
- 大学学部 文系
- 大学院 理系
- 大学院 文系

問 5. あなたは日本で就職し
 てから、今何年目ですか *

- 1～3 年目
- 4～6 目
- 7～9 目
- 10 年目以上

問 6. 現在の勤務先は、あなた
 が日本で働いて何社目ですか *

- 1 社目
- 2 社目
- 3 社目
- 4 社目
- 5 社目以上

問 7. 現在の勤務先は入社し
 て今何年目ですか *

- 1～3 年
- 4～6 年目
- 7～9 年目
- 10 年以上

問 8. あなたの現在の勤務先
 の仕事内容は何ですか *

- エンジニア系
- 営業系
- 事務系
- 接客系
- 設計・施工系
- 製造系
- 運輸系
- その他：

問 9. 現在のあなたのポジシ
 ョンを教えてください *

- スタッフレベル
- リーダー・係長レベル
- マネージャー・課長レベル
- ゼネラルマネージャー・部長
 レベル
- 役員・経営者レベル

問 10. 現在の仕事をふくめた生活全体について、あなたの満足度はどうですか。 *

満足度が高い

どちらかといえば満足度が高い

どちらともいえない

どちらかといえば満足度が低い

満足度が低い

問 11. 「満足度が高い、どちらかといえば高い」と答えた方だけお答えください。（「満足度が低い、どちらかといえば低い」と答えた方は問 13 に移ってください。）満足度が高い一番大きい理由は何ですか。

1 自分が興味や関心がある仕事、強みが活かせる仕事ができる

2 母国に関連があったり、国際的な業務の仕事ができる

3 仕事内容が社会や顧客、会社など自分の組織に貢献できるもの

4 仕事で自分の専門が活かせる

5 仕事で新しい挑戦や学ぶことができる

6 仕事で経験年数に応じて自分が成長できている

7 仕事で自分が会社やチーム、顧客に役立っていると実感できる

8 顧客や会社が自分に求める高い仕事のレベルにこたえることができている

9 仕事で所属する組織の人間関係がよい

10 自分が所属する組織の体制や人など仕事環境がよい

11 自分は仕事で顧客や上司、同僚から評価されている

12 以前に比べて給料や待遇がいい

13 他の会社や周りの同年代に比べて給料や待遇がいい

14 日本でのプライベートや家族に関わること

15 母国の家族に関わること

その他:

問 12. 「満足度が高い、どちらかといえば高い」と答えた方だけお答えください。

（「満足度が低い、どちらかといえば低い」と答えた方は問 13 に移ってください。）満足度が高い理由として 1 番目以外にも理由があったら、いくつでも選んでください。

1 自分が興味や関心がある仕事、強みが活かせる仕事ができる

2 母国に関連があったり、国際的な業務の仕事ができる

3 仕事内容が社会や顧客、会社など自分の組織に貢献できるもの

4 仕事で自分の専門が活かせる

5 仕事で新しい挑戦や学ぶことができる

6 仕事で経験年数に応じて自分が成長できている

7 仕事で自分が会社やチーム、顧客に役立っていると実感できる

8 顧客や会社が自分に求める高い仕事のレベルにこたえることができている

9 仕事で所属する組織の人間関係がよい

10 自分が所属する組織の体制や人など仕事環境がよい

11 自分は仕事で顧客や上司、同僚から評価されている

12 以前に比べて給料や待遇がいい

13 他の会社や周りの同年代に比べて給料や待遇がいい

14 日本でのプライベートや家族に関わること

15 母国の家族に関わること

その他:

問 13. 「満足度が低い、どちらかといえば低い」と答えた方だけお答えください。（「満足度が高い、どちらかといえば高い」と答えた方は問 15 に移ってください。）満足度が低い一番大きい理由は何ですか。

- 1 自分の興味や関心がある仕事、強みが活かせる仕事ができない
 - 2 仕事で母国に関連があったり、国際的な業務ができない
 - 3 仕事内容が社会や顧客、会社など自分の組織に貢献できるものではない
 - 4 仕事で自分の専門が活かせない
 - 5 仕事で新しい挑戦や学ぶことができない
 - 6 仕事で経験年数に応じて自分が成長できていない
 - 7 仕事で自分が会社やチーム、顧客に役立っていると実感できない
 - 8 顧客や会社が自分に求める高い仕事のレベルにこたえることができていない
 - 9 所属する組織の人間関係
 - 10 所属する組織の体制や人など仕事環境
 - 11 自分は顧客や上司、同僚から評価されていない
 - 12 以前に比べて給料や待遇がよくない
 - 13 他の会社や周りの同年代に比べて給料や待遇がよくない
 - 14 日本でのプライベートや家族に関わること
 - 15 母国の家族に関わること
- その他:

問 14. 「満足度が低い、どちらかといえば低い」と答えた方だけお答えください。（「満足度が高い、どちらかといえば高い」と答えた方は問 15 へ。）満足度が低い理由として一番目以外にも理由があったら、いくつでも選んでください。

- 1 自分の興味や関心がある仕事、強みが活かせる仕事ができない
 - 2 仕事で母国に関連があったり、国際的な業務ができない
 - 3 仕事内容が社会や顧客、会社など自分の組織に貢献できるものではない
 - 4 仕事で自分の専門が活かせない
 - 5 仕事で新しい挑戦や学ぶことができない
 - 6 仕事で経験年数に応じて自分が成長できていない
 - 7 仕事で自分が会社やチーム、顧客に役立っていると実感できない
 - 8 顧客や会社が自分に求める高い仕事のレベルにこたえることができていない
 - 9 所属する組織の人間関係
 - 10 所属する組織の体制や人など仕事環境
 - 11 自分は顧客や上司、同僚から評価されていない
 - 12 以前に比べて給料や待遇がよくない
 - 13 他の会社や周りの同年代に比べて給料や待遇がよくない
 - 14 日本でのプライベートや家族に関わること
 - 15 母国の家族に関わること
- その他:

問 15. あなたは将来的に帰国することを考えていますか *

はい
いいえ
わからない

問 16. 問 15 で将来的な帰国に「はい」と答えた方は、何年後ぐらいの帰国を考えていますか。（「いいえ」の人は問 16 へ）

1 年以内
～3 年後
～5 年後
～10 年後
10 年以上後
わからない

問 17. 問 15 で将来的な帰国に「はい」と答えた方は、理由をいくつでも選んでください

母国の家族のそばで生活したい
仕事で母国に貢献したい
日本ではやりたい仕事ができない
日本で昇進できない
文化が違う日本の生活に疲れた
母国で子供の教育をしたい
日本では宗教的な生活が十分できない
家族が母国へ帰りたがっている（または別の国へ行きたがっている）
その他：

問 18. 問 15 の将来的な帰国に「いいえ」と答えた方は、理由をいくつでも選んでください。

妻または夫が日本人だから
日本の生活は母国より安全だから
日本での仕事が安定しているから
日本の生活に慣れてしまったから
日本の生活が快適だから
その他：

問 19. 日本語のレベルはどのぐらいですか。

ビジネスにほとんど問題ないレベル
日本語能力試験 N1
日本語能力試験 N2
BJT J1+
BJT J1
BJT J2