

外国人留学生の就職決定への過程

—TEA を用いたライフストーリーの分析から—

専 攻 人間発達教育専攻
コ ー ス 教育コミュニケーション
学籍番号 M17010C
氏 名 前田 真弥

1. 問題の所在、目的

外国人留学生が日本社会で就職活動をして、内定を得ることは簡単なことではなく、希望者全員がうまくいくわけではない。求人数や受け入れ体制など企業側の問題、日本語力など留学生側の問題に加え、日本独自の就職活動システムのわかりづらさ、企業と留学生の間の意識の差など様々な要因がある。日本社会で就職するということは、ネイティブの日本人と同じ就職活動をしなければならないことでもある。

日本で就職するには「エンプロイアビリティ」や「社会人基礎力」が必要であると言われている。厚生労働省(平成 13 年)が掲げた「エンプロイアビリティ」の具体的な要素は、以下のように分けられている。

見える部分：職務遂行に必要となる特定の知識・技能などの顕在的なもの

見えにくい部分：協調性、積極性など職務遂行に当たり、各個人が保持している思考特性や行動特性にかかわるもの

見えない部分：動機、人柄、性格、信念、価値観などの潜在的な個人的属性に関するもの

これらの要素のうち、動機・人柄・性格・信念・価値観などの潜在的な個人的属性に関するものは、具体的・客観的に測ることは困難であると考えられている。就職内定を得た留学生はどのような信念・価値観をもって就職活動に臨んだのか、またその信念や価値観はどう変容していったのか。難しいと言われている日本での就職活動においてどのような工夫をして目標を達成していったのかを日本で就職した留学生にインタビューし明らかにしたい。

2. 調査

1) 調査方法 ライフストーリー・インタビュー。時間的広がりの中、個人をとりまく環境や出来事、それに対する説明や意味づけを尋ねていく。

2) 分析方法 TEA (複線径路等至性アプローチ) を用いた。TEA は個人の人生径路を可視化し、過程 (プロセス) を理解する研究方法である。等至点 (EFP) に至る複数の径路をモデルとして描く (TEM: 複線径路・等至性モデリング) ことで明らかにする。

本研究では等至点を「日本で就職内定を得る」に設定。インタビューデータを逐語録に起こした後、切片化し、意味のまとまりごとに分類、分析の最小単位とした。それぞれの分類に見出しをつけてコード化し、時間軸に沿い、経験や選択径路を TEM の枠組みに基づき検討、4 人個別の TEM 図と、共通点をあぶり出した統合 TEM を作成した。

3) 調査協力者 日本企業に就職した 4 名の元留学生。内訳は①台湾出身 (32 歳女性) ②ネパール出身 (28 歳女性) ③香港出身 (40 代女性) ④ベトナム出身 (27 歳男性) である。それぞれに 3 回ずつインタビューした。1 回目のインタビューを元に作成した TEM 図をもとに 2 回目のインタビューでは、トランスビューを行った。トランスビューとは TEM 図を介して語り手と聴き手の視点の融合 (trans) を行うことである。共に図を眺めることで、時系列に沿って起こった出来事を再確認したり、間違っていた場合は修正できるほか、分岐点における個人の葛藤について詳しく話を聞くことにもつながる。

4) 調査時期 2019 年 2 月～11 月

5) 調査内容 以下の内容を骨子とする半

構造化インタビューを実施した。協力者の許可を得て IC レコーダーに録音した。①来日動機、②来日前の職業、③日本語学校での勉強について、④アルバイトについて、⑤進路について、⑥進学先での勉強について(進学した人のみ)、⑦就職活動について、⑧進路に関して周りからのサポートはあったか/どのようなものか、⑨就職活動で苦労したこと、工夫したこと、⑩なぜ自分は就職できたと考えるか、⑪これからの目標

6) EFP (等至点) の変容 最初に設定した EFP は「就職内定」であった。しかしインタビューを重ねていくうちに、インタビューにとって就職とはただ“内定が取れば”いいということではないことが分かった。今まで学んだ知識・経験を生かして就職したいという思いをそれぞれが持っていた。また、複数の内定を得た場合は就職先を「選ぶ」という決定をしなければならない。以上のことから、EFP を単なる「就職内定」から「学んだ知識/これまでの経験/能力を生かして就職する」(就労ビザ取得まで) に再設定した。

3. 結果と考察

就職に至るまでのポイント

それぞれの語りから見えてきたものを3点あげる。

1. 学習を継続していく力と勤勉さがあること。EFP に向けて現状で足りない能力に気づきそれを補うための行動をとっていた。
①就職・進学のために日本語能力試験 N2 レベル以上が必要であると認識し真面目に勉強して全員合格している。
②会話力の向上のために、アルバイトは接客業を選ぶことが必要であると感じ実行している。
2. キャリアデザインの描き方について
①他者の力をうまく借りる(周囲への相談とアドバイスを求める)ことができること。またそれに必要な「主体性」「働きかけ力」(社会人基礎力の「前に踏み出す力」)を構成する要素にあたる)を持っていること。
②キャリアをデザインしながらドリフト(漂う・うまく流される)することや偶然を必然にする力があること。

3. メンタリティ、強い意志

留学生は社会的サポートが少ない中で就職活動を行っているがこの4人がうまくいったことの共通点として、目的を持って活動していたということ(自分の能力/経験を生かした就職をする)と、その活動を維持する強いメンタルがあったことがあげられる。Aさんの「挑戦する気持ち」、Bさんの「柔軟性」、Cさんの「とにかくやってみる」Dさんの「負けたくない気持ち」などがそれに該当する。この強いメンタルは個人のエンジェンシー性(主体性能力)の高さによるのではないかと考えられる。

就職決定へのプロセス

4つのOPP(必須通過点)と4つのBFP(分岐点)が見出された。OPPは「日本語学校に入学(OPP1)」、「N2合格(OPP2)」、「就職説明会に参加(OPP3)」、「就労ビザ取得(OPP4)」、BFPは「アルバイトを始める(BFP1)」、「進路について考える(BFP2)」、「就職活動を始める(BFP3)」、「就職先の選定(BFP4)」である。このように就職決定に至るプロセスを具体的にとらえられることができた。また時期ごとに必要なサポートが何かを提示した。

エンプロイアビリティとの関連

本研究では、各人に対し3回ずつインタビューを行った。それにより、量的な調査からは分かりづらいとされるエンプロイアビリティの見えにくい部分や見えない部分も明らかにできたのではないかと考えている。見えにくい部分の思考特性や行動特性として、「アドバイスや励ましを受け入れること」「周囲のアドバイスを受け入れてうまく流されること」「選択肢を広げる」「感情をコントロールする」「粘り強く続けること」「周りに流されないこと」があげられる。また見えない部分である動機・人柄・性格・信念・価値観として、「好奇心」「柔軟性」「運がいい認識」「挑戦する気持ち」「一期一会を大切にする」「全てが大事な経験であると思う」「負けたくない気持ち」があげられる。

主任指導教員 中間玲子
指導教員 中間玲子