

専門的外国人の定着/離職意向に与える日本企業内の要因について --外国人の内的キャリアに着目して--

東京大学大学院 園田薫

1 目的

本報告の目的は、日本の大企業で働くホワイトカラーの外国人（以下、専門的外国人）の主観的な定着/離職意向に対して影響を与える企業内の諸要素を検討することである。近年日本で働く外国人が増加するなか、日本政府・企業が必要とする専門的外国人が早期に離職してしまうことが、特に長期的な雇用慣行を持つ日本の大企業において喫緊の問題とされている（五十嵐 2015; 上林 2017）。この問題に対して、既存研究は日本企業が労働者に提供するキャリアに問題があると考えてきたが（塚崎 2008; Oishi 2012）、外国人の定着/離職意向が企業内でどのように形成されていくのかという点は顧みられてこなかった。

2 方法

そこで、日本の大企業で働く専門的外国人へのインタビュー調査から、どのように自身のキャリアを選択しているのかという内的キャリア (Internal career) に着目した分析を行う。20名の専門的外国人の語りから、彼らが企業内の要素をどのように感じ、自らのキャリアを不断に選択しているのかを浮き彫りにする。

3 結果

分析の結果、大きく3つの知見が得られた。第1に、外国人の定着/離職意向に影響する企業の雇用慣行や条件は、①提示されたキャリアパス、②職場の日本人との関係、③職務内容の将来性、④外国人であることという4つの要素に分類された。第2に、企業側が外国人を外国人として扱うことが、外国人の定着意欲を高め、日本人と同様に働きたいと考える要素となっていた。逆に外国人を日本人同様に扱う試みは、却って自分が外国人であるという感覚を強め、離職意向を強化しうる。第3に、既存研究が指摘してきた定着を阻害する企業内の要因は外国人の主観的な語りからも確かめられるが、この企業内要因は国家選択の論理と結びつくなかで自身のキャリア選択に影響を与えるようになっていた。日本に留まりたい/離れたいという国家選択は、企業内要素の肯定的/否定的な評価よりも優先される形で外国人のキャリア選択に影響を及ぼしていた。

4 結論

以上の3つの分析結果から、以下の結論が導かれる。第1に、インタビューから得られた外国人の定着/離職意向に影響する4つの要素は、外国人によって肯定的にも否定的にも捉えられており、一概に日本企業の雇用慣行や条件が離職意向をもたらす要因であるとは主張できない。第2に、日本企業側が外国人をどう位置付けているのかという点は、元々持っていた外国人の定着/離職意向を増幅させ、彼らの主観的な定着/離職意向を強化させるように働く傾向がある。第3に、外国人のキャリア選択を議論する場合、どの企業で働きたいのかという企業選択と同時に、国家選択に着目する必要がある。企業選択と国家選択が複雑に絡み合うことで、しばしば葛藤を伴う外国人の主観的なキャリアの選択が行われているためである。

文献

- 五十嵐泰正, 2015, 「グローバル化の最前線が問いかける射程」駒井洋監修 五十嵐泰正・明石純一編『移民・ディアスポラ研究4 「グローバル人材」をめぐる政策と現実』明石書店, 9-20.
- 上林千恵子, 2017, 「高度外国人材受入政策の限界と可能性——日本型雇用システムと企業の役割期待」小井土彰宏編『移民受入の国際社会学——選別メカニズムの比較分析』名古屋大学出版会, 279-309.
- Oishi Nana, 2012, "The Limits of Immigration Policies: The Challenges of Highly Skilled Migration in Japan," *American Behavioral Scientist*, 56(8): 1080-100.
- 塚崎裕子, 2008, 『外国人専門職・技術職の雇用問題——職業キャリアの観点から』明石書店.