慶應義塾大学学術情報リポジトリ
Keio Associated Repository of Academic resouces

Title	内なるグローバル化のエスノグラフィー： 日本企業が外国人留学生を戦力化するためには何が必要か?
Sub Title	
Author	清水, 彰人(Shimizu, Akito) 坂爪, 裕(Sakazume, Yu)
Publisher	慶應義塾大学大学院経営管理研究科
Publication year	2011
Jtitle	
JaLC DOI	
Abstract	日本で学ぶ外国人留学生の日本での就職について, 社会的な関心が高まっている。企業活動のグローバル化が進展する中で、一部大手企業が留学生の採用に力を入れ始めたことや、"少子化"や"ゆとり教育"などを背景に日本人学生の"数"や"質"の低下が叫ばれる中で、東アジア地域から日本へ来る優秀な外国人留学生が増加していること、政府や大学が留学生の就職支援に取り組み始めたことなどが、その背景として挙げられる。 また、外国人留学生を採用する企業は、海外事業展開を視野に入れたグローバル化への対応として、日本と現地側のブリッジ的な要素のみならず、企業内の「内なるグローバル化」という観点から、職場の活性化、日本人社員への好影響を期待していることも多い。しかし、多くの日本企業が行っている採用活動や新入社員研修、現場での人材マネジメントは、旧来から行われてきた「日本人学生の新卒一括採用」や「現場でのOJT」をベースに進められていることが多く、"外国人留学生"を戦力化するための取り組みが十分行われているとは言い難い。 本研究では、「日本企業が外国人留学生を戦力化するためには何をするべきか?」という問いを立て、日本企業で働く外国人留学生へのインタビュー調査を軸に、留学生の上司、人事担当者、経営者などのステークホルダーへのインタビュー、さらには、外国人留学生をインターンシップとして受け入れている職場での参与観察など、"現場"での生の情報を集めることで、外国人留学生の日本企業への適応の実態に迫り、組織として行うべき対応を分析・考察した。 分析・考察にあたっては、「葛藤」「葛藤処理」という言葉に着目し、外国人留学生への役割期待として定義した「優秀人材」「ブリッジ人材」「変革エージェント」それぞれにおける葛藤を、事実情報に基づき記述的に整理したうえで、実際に各企業で行われていた対応を参考にしながら、葛藤に対する組織としての適切な対応について規範的に考察した。分析・考察の結果、日本企業が外国人留学生に期待する「ブリッジ人材」と「変革エージェント」という役割期待が、そもそも本質的に全く異なるにもかかわらず、多くの企業で一人ひとりへの役割期待を明確にしないまま、曖昧な期待に基づき外国人留学生が雇用されていること、また、職場のグローバル化を期待する会社と、日常業務の着実遂行を期待する上司とが、外国人留学生に対して異なるメッセージを発信しており、そのことが彼らの葛藤を生み出しているという着想が得られた。さらには、インタビュー結果から、グローバル化が進展した一部企業においては、元外国人留学生を中心としたブリッジ人材が、海外で働く日本人のグローバル化を阻んでいるという実態も推察された。
Notes	修士学位論文. 2011年度経営学 第2656号
Genre	Thesis or Dissertation
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=KO40003001-00002011-2656

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the KeiO Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

慶應義塾大学大学院経営管理研究科修士課程

学位論文　2011 年度

論文題名

内なるグローバル化のエスノグラフィー

－日本企業が外国人留学生を戦力化するためには何が必要か？－

主　査	坂爪 裕　准教授
副　査	山根 節　教授
副　査	高木 晴夫　教授
副　査	

2012 年　1 月　6 日　提出

学籍番号	81030614	氏　名	清水 彰人

論 文 要 旨

所属ゼミ	坂爪研究会	学籍番号	81030614	氏名	清水　彰人

（論文題名）

内なるグローバル化のエスノグラフィー

－日本企業が外国人留学生を戦力化するためには何が必要か？－

（内容の要旨）

日本で学ぶ外国人留学生の日本での就職について，社会的な関心が高まっている。企業活動のグローバル化が進展する中で、一部大手企業が留学生の採用に力を入れ始めたことや，“少子化”や“ゆとり教育”などを背景に日本人学生の“数”や“質”の低下が叫ばれる中で、東アジア地域から日本へ来る優秀な外国人留学生が増加していること、政府や大学が留学生の就職支援に取り組み始めたことなどが、その背景として挙げられる。

また、外国人留学生を採用する企業は、海外事業展開を視野に入れたグローバル化への対応として、日本と現地側のブリッジ的な要素のみならず、企業内の「内なるグローバル化」という観点から、職場の活性化、日本人社員への好影響を期待していることも多い。

しかし、多くの日本企業が行っている採用活動や新入社員研修、現場での人材マネジメントは、旧来から行われてきた「日本人学生の新卒一括採用」や「現場での OJT」をベースに進められていることが多く、“外国人留学生”を戦力化するための取り組みが十分行われているとは言い難い。

本研究では、「日本企業が外国人留学生を戦力化するためには何をするべきか？」という問いを立て、日本企業で働く外国人留学生へのインタビュー調査を軸に、留学生の上司、人事担当者、経営者などのステークホルダーへのインタビュー、さらには、外国人留学生をインターンシップとして受け入れている職場での参与観察など、“現場”での生の情報を集めることで、外国人留学生の日本企業への適応の実態に迫り、組織として行うべき対応を分析・考察した。

分析・考察にあたっては、「葛藤」「葛藤処理」という言葉に着目し、外国人留学生への役割期待として定義した「優秀人材」「ブリッジ人材」「変革エージェント」それぞれにおける葛藤を、事実情報に基づき記述的に整理したうえで、実際に各企業で行われていた対応を参考にしながら、葛藤に対する組織としての適切な対応について規範的に考察した。

分析・考察の結果、日本企業が外国人留学生に期待する「ブリッジ人材」と「変革エージェント」という役割期待が、そもそも本質的に全く異なるにもかかわらず、多くの企業で一人ひとりへの役割期待を明確にしないまま、曖昧な期待に基づき外国人留学生が雇用されていること、また、職場のグローバル化を期待する会社と、日常業務の着実遂行を期待する上司とが、外国人留学生に対して異なるメッセージを発信しており、そのことが彼らの葛藤を生み出しているという着想が得られた。さらには、インタビュー結果から、グローバル化が進展した一部企業においては、元外国人留学生を中心としたブリッジ人材が、海外で働く日本人のグローバル化を阻んでいるという実態も推察された。