

## &lt;投稿論文&gt;

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

鈴木 伸子

It has been said that Japanese companies are a hard place for women to work as full-time employees. In recent years, the number of foreign female workers is increasing in Japanese corporations. This paper focuses on the problems that these foreign female workers face, and analyzes their adaptation to their situations and the process of their career development. The author conducted a survey of nine Asian female workers who joined the Career Development Program for Foreign Students from Asia, an initiative of the Ministry of Economy, Trade and Industry having the aim of encouraging overseas students to work in Japan after graduating from Japanese universities. The workers whom the author interviewed are in their second and fourth years at their companies. The author analyzed their comments using the M-GTA method and produced a model for the process of the workers' development and the difficulties they have faced. It was found that the foreign female workers are treated similarly to Japanese workers and are expected to work similarly to the full-time Japanese women. But at the same time, it was found that they are expected to follow the norms of marriage and childbirth of their homeland, entailing frequent contact with their family using smartphones.

キーワード：外国人社員 女性正社員 キャリア形成 高度人材 日本企業

Keywords : foreign employees, female permanent employees, career development, highly skilled foreign professionals, japanese companies

---

## はじめに

大学卒業後、日本で就職する留学生が増えている。その背景として、近年の滞日留学生総数の大幅な増加という現象があり、同時に、政府を中心とする高度外国人材受け入れ促進の動きもある。その結果、リーマンショックや東日本大震災の影響による一時的な減少はありつつも、平成26年(2014年)には12,958人と再び過去最多を更新した(法務省入国管理局 2015a)。外国人社員を採用した日本企業にその動機を問うと「社内の多様性を高め職場を活性化するため」および「国籍問わず選考したら留学生だった」という回答が同数で最多という調査結果がある(経済産業省 2015a, p.31)。一見、日本企業は社員の多様性を考慮しているようにも思えるが、実態はどうなのだろうか。

日本の場合、企業内で働く人々のダイバーシティへの道は、職場における民族や宗教上の不平等ではなくて、女性労働者の不平等解消から始まったと言われる（谷口 2008）。しかし、上野（2013）によると、そのために登場した男女雇用機会均等法によって女性は、新自由主義政権の下、雇用の機会均等と引き換えに女性のための保護条項を手放すこととなり、結果として、男性と変わらぬ競争を求められるようになったという。さらにこの時期、労働者派遣事業法も成立し、ごく少数のエリート女性は企業に残ったものの、大半の女性の雇用拡大には繋がらず、むしろ非正規雇用の女性が飛躍的に増えたと指摘される（上野 2013）。

日本企業へ就職する留学生たちは、日本人学生と同じ選考方法・基準で選抜され、入社後も日本人社員と同じプロセスで育成されることが多い。ここから推測されることは、企業が外国人社員を採用するといっても、彼／彼女らの外国人としての特徴を尊重してダイバーシティの実現を目指しているわけではない、ということである。むしろ、女性総合職の場合と同様、伝統的な企業風土のもと、少数派の人々を主流派、即ち日本人男性社員に同化させて、彼らと同じ働き方を求めている可能性がある。仮に、その外国人社員が女性だった場合は、「女性」と「外国人」という二重の意味で少数派となる。そこで本研究は、留学生から外国人社員になった若手の総合職社員のうち、特に就職実績の多いアジア出身の女性社員に焦点を当て、20代女性としての生き方を背景に、彼女達の日本企業におけるキャリア形成の実態を明らかにすることとした。

## 1 先行研究

女性外国人社員の日本企業でのキャリア形成を考える上では、大卒の外国人社員として考えるべき側面と、正規雇用の女性社員として考えるべき側面がある。

### 1.1 日本で働く外国人社員

まず、日本で働く外国人社員の特殊性について検討する。2007年の厚生省による一部上場企業を対象とした調査では、外国人社員はその半数以上（52.2%）の企業に在籍しているものの、総社員に占める割合は0.26%と非常に低い（厚生労働省 2009）。その後、留学生から外国人社員へ移行する人々は、2014年度（平成26年度）までの5年間で8千人弱から約1万3千人に増えたが（法務省 2015b）、平成26年の大卒の就職内定者数39万7千人（厚生労働省 2015）に比べ、就職した留学生数12,958人（法務省 2015a）は単純計算しても就職市場の3%に過ぎない。外国人社員は圧倒的な少数派といえよう。さらに、キャリア形成についても日本企業は特徴的で、外国人社員にとっては馴染みにくい側面がある。というのも、日本は大学での専門と入社後の担当業務の関連性が薄い新卒一括採用で、中でも、事務系総合職は幅広いポストへ配属される可能性がある。これに対して、日本以外のアジア諸国では、欧米諸国同様、担当業務は入社時から明確に決まっており、大抵は大学での専門分野と関連がある（濱口 2013）。つまり、彼／彼女らが日本で就職すると、母国で働く場合とは異なり、自分のキャリアパスが全く見通せない状態でスタートを切ることになる。そして、入社後のジョブローテーションの中で知識やスキルを積み、事後的に専門性を獲得するという日本における一般的なキャリア形成の道筋に乗らねばならない。日本では当たり前のように思える人材育成手法であるが、海外出身の人々にとっては殆どなじみのないシステムといえる。

## 1.2 「高度人材」と留学生

バブル景気とそれに続く平成元年の入管法改正以来、日本政府は管理すべき「外国人労働者」と、専門的な知識や技術を備えて積極的に呼び込むべき外国人とに二分した出入国管理体制をとってきたと言われる（五十嵐 2015、p.13）。専門知識・スキルを有する海外出身の人材については、IT 技術者を中心に、国際的な争奪戦が繰り広げられている。日本政府は、このような人々を「高度人材」もしくは「高度外国人材」と呼び、欧米諸国同様、積極的に呼び込もうとしたが予想通りには進まなかった。

そもそも日本語という言語の壁があることに加え、「長期雇用と職能資格を基盤とする雇用システムを作り上げてきた結果」（井口 2014、p.115）という指摘の通り、年功序列により昇進が遅く、有能な技術者でも年齢が若ければ待遇も低いという日本企業の特徴が、彼らの呼び込みにマイナスの影響を与えている。それでも、企業側に自分たちが変わろうという姿勢は見えない。ところが、そのような状況下でも安定的に増加したのが、留学生出身の外国人社員であった。日本では「高度人材」という語彙が、元留学生の外国人社員と同義に用いられることもあるが、この背景として、本当の意味で高度なスキルや経験を有する外国人がこの国に集まらなかったため、政府が「高度人材」の“卵”に過ぎない留学生を採用して育てる方向に切り替えたから、という指摘もある（明石 2010）。実際、「高度人材」に対する出入国上の優遇をうたって法務省が2012年に開始した「高度人材ポイント制」が、その翌年に「高度人材」に認定するための最低年収基準を300万円に見直している<sup>1</sup>ことは象徴的だろう。世界中が高待遇を競って呼び込もうとする「高度人材」が、年収300万円とは到底考えられない。やはり、日本政府のいう「高度人材」とは、実体としては留学生出身の外国人社員と言ってもいいだろう。そして、この人々が日本企業に定着して本質的な「高度人材」になるかどうかは、組織や制度を大きく変えることなく、同時に、日本国内の少子高齢化に抗いながらアジアの旺盛な経済力を取り込みたい政府と日本企業にとって、今後の人材戦略を占う試金石なのである。

## 1.3 日本とアジアにおける女性の就労

次に、正規雇用で働く女性社員が直面する問題について述べる。日本女性の年齢別階層別労働力率は、

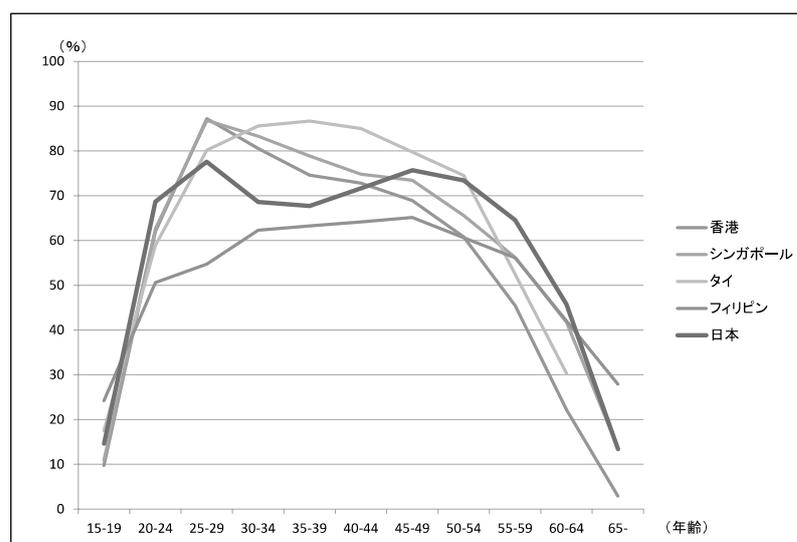


図1 アジア各国の年齢別女性就業率（労働政策研究・研修機構 2014 より筆者作成）

20代後半から30代半ばにかけて、育児のために一時的に就労を離れるいわゆるM字型<sup>2</sup>であることはよく知られていよう。OECD主要先進国の中でこの特徴が現れているのは日本と韓国のみだが、実はアジア内で見ても特異な傾向である。中国・台湾・香港・シンガポールは、出産育児期の30代女性の労働力率が高く、40代後半以降は急速に労働力率が落ち込む「くちばし型」で（瀬地山 2012、pp.73-75）、タイは北欧同様の逆U字型を示している（経済産業省 2015b）。つまり、韓国出身者以外多くのアジア系留学生は、女性の就労が当たり前の社会に生まれ育った人々であることがわかる。

東アジアの女性の就労を、家父長制と産業化の観点から分析した瀬地山（1996）が対象にしたのは日本・韓国・台湾・中国だが、ここにベトナムとタイを加えた合計6カ国で、家父長制意識と性別役割分業意識を計量的に比較したのが伊達（2013）である。伊達によると、ベトナムとタイは、父権と性別役割分業意識の双方から自由であり、しかも高学歴層ほど自由平等主義を支持して性別役割分業意識を否定する傾向が強い。両地域出身の高学歴女性は、自らの社会進出に関して一般市民以上に積極的であることが窺える。他方、日本人女性の場合は、学歴よりも、実際に就業しているかどうかによって性別役割分業意識への態度が決まるという（伊達 2013）。日本は、家事分担や労働におけるジェンダー不平等が、あらゆる職種で働く女性に感じられる国と言えるのかもしれない。とりわけ、近年、都市部で正社員として働く場合には、増加した非正規雇用とは異なる仕事を雇用側から求められる傾向が強く、保育施設の不足も相まって、女性が仕事と妊娠・出産・育児というライフイベントを両立するのはますます困難を極めつつある。

この背景として最近、日本特有の長時間労働の習慣が指摘されるようになった。しかし、その長時間労働の原因を遡ると、日本型経営の根幹ともいえる正社員という雇用制度にたどり着くことはあまり知られていない。「正社員は雇用契約で職務や労働時間や就業場所は限定されておらず、いつ、どこでどのように働くべきかは、使用者の命令によって決まります」（濱口 2011、p.28）という大前提があるからこそ、日本には長時間労働が発生するのである。そのため、正社員という雇用制度を劇的に変えない限り、日本女性の就業パターンは変わらないという意見すらある（濱口 2015; 筒井 2015）。このような労働環境の結果として、日本では、高学歴で就労を継続している女性ほど非婚、或いは既婚でも子供を持たない傾向があり、仕事か結婚・出産かの二者択一をしているのではないか、という指摘もある（大沢 2015）。

これほどまでに女性が就労を継続しにくい上に、職務や勤務地も会社側に決められてしまう日本の職場へ、女性の就労を当然と考え、性別役割分業にも否定的意識の強いアジア出身の高学歴エリート女性が参入したとき、どのようにして新入社員としてのキャリア形成を実践していくのだろうか。そして、入社後に発生する結婚や出産などのライフイベントに対してはどのような認識を抱きつつ、人生の選択を行うのだろうか。

## 2 研究目的

本研究では、日本企業で働くアジア系外国人社員のうち、文系総合職の女性社員が、日本企業での担当業務や配属にどう取り組み、同時に、私生活との間でどのようなバランスをとりつつキャリア形成を実践するのか、探索的にモデル（仮説）を生成することを目的とする。またそれを通して、日本での就職を望む女子留学生と、その就職支援にあたる教育機関および外国人社員の雇用を検討中の企業にも有益な視点となるモデル提示を行う（視点提示型研究）。そのためのリサーチクエスションは、「日本企業

に入社した文系総合職の女性外国人社員が、母国とは異なる企業風土・人事制度の中で、自らのキャリア形成と女性としての個人生活のバランスをどう認識し、具体的に実践するのか」とした。

### 3 研究方法

本研究のインタビュー対象者は、平成19年(2007年)から平成25年3月(2012年)まで実施された「アジア人財資金構想」(経済産業省2011)と呼ばれる、留学生の就職支援を目的とする補助金事業において国費留学生として選抜された9名の外国人女性である。

インタビューの対象者を検討する際、そのサンプリングは重要である。本研究では、上記の補助金事業のために来日した留学生集団のなかから、就職活動を経て、日本での就職を果たした元留学生の外国人女性を対象とした。そこで、その人々が外国人社員と呼ばれる人々全体の中でどのような位置付けになるのかを把握するため、まずはこの補助金事業の目的・特徴について、次いで、インタビュー対象者の概要について、順に説明する。

#### 3.1 「アジア人財資金構想」の概要

「アジア人財資金構想」は、日本で働く意欲と高い能力のある海外出身学生に、専門知識や就職支援を提供する国の事業である。「高度専門留学生育成事業」と「高度実践留学生育成事業」という事業カテゴリーがあり、前者では、採択された全国23大学が特定の業界の就職に直結するような2年間のプログラムを開発した。ここで学ぶのは、この事業のために新たに設定された国費留学生枠に採用された国費留学生たちである。大使館推薦や大学推薦による一般的な国費留学生とは、採用方法や留学目的が大きく異なる。

本研究の対象者が学んだ私立大学は、前述した事業の採択大学の一つであり、観光関連業界への入社を目指す留学生のためのプログラムを開発・実施していた。ここで学んだ国費留学生は全て、上記大学が協定を結んだアジアの名門大学4年生の時に、日本での就労を目指す上記大学の国費留学生募集に応募して面接を受け、候補者の中から特にビジネス向きと判断されて採用された人々である。その後、来日と同時に3年次編入をし、前述した2年間の特別コースでビジネス日本語や観光関連科目を学び、インターンシップ等の就職支援も受けた。つまり、このコースのために採用された留学生たちは、一般の留学生に比べて、もともとの資質・就職への意欲・大学での学習内容のいずれの点でも、日本での就労に即応するように意図された人々といってもいい。そのため、彼らの中でも、女性を研究対象とすることで、昨今の日本政府や産業界が期待を寄せる就労意欲の強い優秀な留学生が女性だった場合に、入社2～4年の初期段階でどのような環境に出会い、適応を迫られながらキャリア形成を実践するのが明らかになると考える。

#### 3.2 インタビュー対象者の概要

前節で述べた採択大学において、「アジア人財資金構想」枠に採用された国費留学生は、4年間で通算26名に上る。うち、日本国内に就職したという報告があったのは13名で、本研究が対象とするのは、その中の女性9名である。就職率が約半分というのは、一般の留学生の就職率が3割程度であることに対し、少し多い程度と思われるかもしれないが、これは、平成23年に東日本大震災が発生し、内定を辞退して緊急帰国した者が数名出た後の最終的な数字である。対象者の詳細は表1の通りで、いずれも

平成 20 年から 22 年の間に来日し、2 年後の卒業と同時に日本国内の大手企業に就職した。

対象者の全員を一斉に調査したわけではなく、順次調査したため、表 1 の通り各人のインタビュー時の年齢と入社年数に大差はない。最終的には、足かけ 5 年間をかけて 9 名全員へのインタビューを行い、うち 7 名には 2 回のインタビューを実施した。2 回のインタビューの間には、勤務状況や家族関係にさまざまな変化（表 2 参照）が発生し、出産のため退職・帰国したベトナム人女性 VF1 と、連絡の途絶えた中国人女性 CF1 は 2 回目のインタビューを実施していない。いずれのインタビューでも、仕事内容・職場環境・やりがいや将来の目標・職場における困難点の有無等の質問を事前にメールで送付した後に毎回 1 時間強の半構造化インタビューを行った。

表 1 インタビュー対象者の国籍・性別・就職先企業と調査時の勤務年数

国籍・性別・来日年度	仮名	就職先企業	初回調査時	2 回目調査時
ベトナム女性 H20 編入	VF1	部品メーカー	3 年目 (27)	調査なし：退職
中国女性	CF1	IT 関連	2 年目 (27)	調査なし：不明
ベトナム女性 H21 編入	VF2	部品メーカー	2 年目 (26)	3 年目 (27)
ベトナム女性	VF3	重機メーカー	2 年目 (26)	4 年目 (28)：異動
香港女性	HF	ゲーム	2 年目 (25)	4 年目 (26)：異動
中国女性	CF2	航空	2 年目 (26)	4 年目 (27)：異動
中国女性 H22 編入	CF3	食品メーカー	2 年目 (25)	4 年目 (27)
中国女性	CF4	物流	2 年目 (25)	4 年目 (27)：転職
ベトナム女性	VF4	小売	2 年目 (26)	3 年目 (27)：退職

表 2 2 回のデータ収集における対象者の勤務状況の変化※初回調査時は全員未婚

仮名	初回調査時の勤務状況	2 回目調査時の勤務状況
VF1	総務部での出張手配・福利厚生	(妊娠後、退職し帰国の連絡あり) [既婚]
CF1	Web 制作の工程管理と連絡	(音信不通で不明)
VF2	工場事務所の部品受注オペレータ	*異動なし [既婚]
VF3	支店で重機の修理など法人顧客フォロー	本社広報部の社内報担当 [既婚]
HF	人事部で海外子会社出向社員の労務管理	海外子会社を含むゲーム制作部門の経費管理
CF2	国内航空券販売子会社の営業 (出向)	海外航空物流子会社の市場調査と営業 (出向)
CF3	経理部で管理部門の経理	*異動なし
CF4	自社倉庫不動産物件の管理業務	親会社の人事部に出向後、大学職員に転職
VF4	直営コンビニ店の店社員	結婚後、コンビニ運営会社を退職 [既婚]

#### 4 データ分析方法

本研究では、SCQRM (Structure-Construction Qualitative Research Method, 構造構成主義) をメタ理論とした (西條 2007, 2008, 西條 2015)。西條によると、さまざまな質的研究方法がソフトウェアだとすると、SCQRM は OS に相当する原理的な枠組みで、認識論 (根本仮説) のレベルから研究を支えるという。そして、その中核原理が「関心相関的観点」である。これは、「存在や意味や価値といったものは、すべて身体や欲望、関心、目的といったものと相関的に規定される」(西條 2007, p. 5) という原理で、これに従えば、研究方法・対象者・理論など研究に関わる要素はすべて関心に依って選択可能となる。本研究でいえば、筆者の関心は、日本とは女性の就業パターンや育児環境が異なるアジア

各国の出身で、就労意欲の高い高学歴の女子留学生たちが、女性活用が進まないと揶揄される日本企業でどのようにキャリアを形成するのか、という点にある。そこで、これを明らかにするための対象者として、アジアの名門大学に限定した「日本企業への就職を目標とする教育プログラムの国費留学生募集」に応募して選抜された24名の中でも、最終的に日本企業へ入社した13名の外国人社員のうち、2年以上就労を続けた計9名の女性を分析対象とした。

また、具体的な分析手法としては、仮説生成という本研究の目的に照らし、インタビューデータをもとにボトムアップでモデル構築をするのに適した木下（木下 2007）の修正版グランデッド・セオリー・アプローチ（M-GTA）を用いた。インタビューデータは文字化を行い、全体・個別に繰り返し目を通した。その際、女性外国人社員が与えられた仕事とプライベートをどのように意味づけているのかに着目し、それらが表れた語りを抽出して類似のものをまとめて概念を生成する分析ワークシートを作成した。その後、概念と概念の関連性を見ながら影響関係を検討し、最終的にはそれらの関係をモデル図にまとめた。

## 5 結果

### 5.1 モデル図の概要

分析の結果、全37の概念（・印）は5つの大カテゴリー（囲み野内）と13のカテゴリー（白抜き）によって、図1のようにモデル化された。各概念の（ ）内の数字は、その概念が現れた対象者の人数である。モデル図の全体は、左から右に向かう時系列でプロセスを表す。

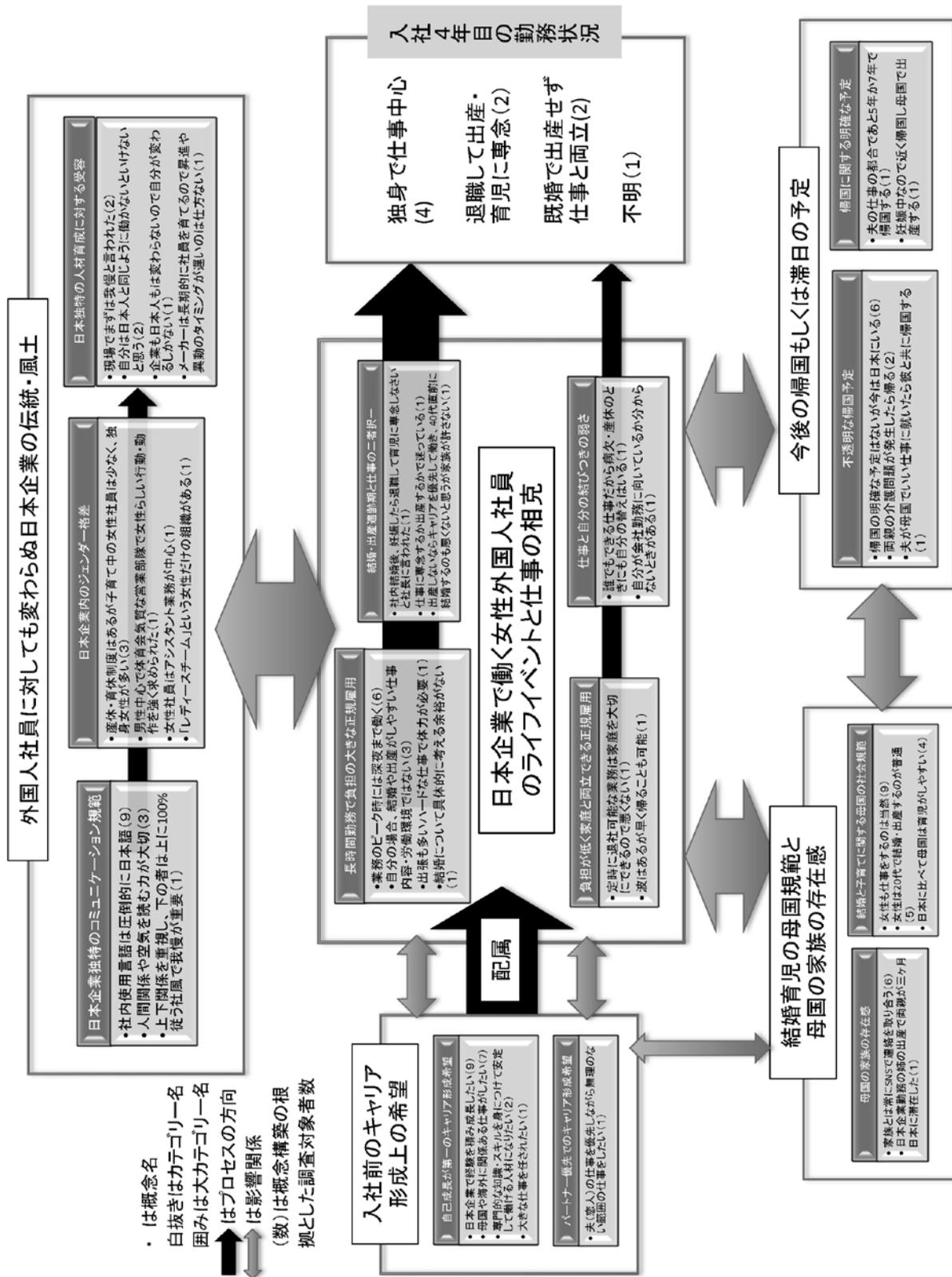
中心的な大カテゴリーの「日本企業で働く女性外国人社員のライフイベントと仕事の相克」は、左から右へとプロセスが進むにつれジレンマが発生するが、それは上下二つの大カテゴリーからの圧力に挟まれて発生する。即ち、上からは「外国人社員に対しても変わらぬ日本企業の伝統・風土」という仕事における大カテゴリーが、そして下からは、「結婚育児の母国規範と母国の家族の存在感」と「今後の帰国もしくは滞日の予定」という母国に関わる個人生活の大カテゴリーが、それぞれ日本で働く女性外国人社員の生活に強い影響を与えている。つまり、女性外国人社員たちのキャリア形成とは、上下の大カテゴリー中の概念に挟まれながら実践されるものであり、その結果として就業継続や退職して育児に専念する、という選択肢が現れることをこのモデル図は示す。

### 5.2 モデル図の詳細

#### 5.2.1 「日本企業入社前のキャリア形成上の希望」

経済産業省の委託調査で、留学生に日本で就職したい動機を問うたところ、文系学生の場合は、「将来日本企業の海外拠点で働きたい（44.6%）」「日本語を使って仕事がしたい（39.5%）」「日本企業の人材育成は充実している（38.7%）」が上位三つを占めた（経済産業省 2015a）。つまり、習得した日本語を武器に日本で仕事を覚えて成長し、将来は海外で働きたい、という希望が多くの留学生にあることが見てとれる。本調査の対象者が入社前に抱いていた概念をまとめた大カテゴリー「入社前のキャリア形成上の希望」内の概念でも、海外志向や成長意欲が入社動機として挙げられており、彼女たちにとって、人材育成の手厚さが日本企業で働く魅力になっていることがわかる。

また、今回のデータ収集対象者の母国は中国（香港を含む）とベトナムで、日本以上に女性の就労が一般的な国の出身である。実際、彼女たちも就労継続の意欲は高く、2回目のインタビュー時、出産のため



退職していたVF1も、数年内には再就職し、将来的には起業したいと語り、専業主婦願望は薄い。来日前から付き合っていたパートナーが日本で就職するから、という消極的な動機で日本企業へ就職したVF3の場合も、専業主婦になりたい希望はなく、自分の成長のために、無理のない働き方で長く働きたいと言う。

### 5.2.2 「外国人社員に対しても変わらぬ日本企業の伝統・風土」

入社後、会社側の判断による人事配属を経て実際に働き始めた外国人社員たちは、自分たちに対する組織や職場の人々の対応が、日本人社員向けと全く変わらないことを知る。他方、企業に対する複数の質問紙調査を見ても、外国人社員の育成は日本人と同じで特別な配慮はしていない、という回答が最も多い（渡邊 2013; 経済産業省 2015a）。採用時の理由についても、選考をしたらたまたま留学生だった、という回答が最多というデータもある（渡邊 2013）。つまり企業側は、採用と育成のいずれにおいても外国人特別枠を設定しているわけではなく、日本人社員と変わらぬ対応をとるのが一般的である。外国人社員は絶対数が少ないという事情もあるが、日本の大学を卒業した留学生の場合、滞日経験が長いために周囲に文化的な違和感を与えることが少なく、日本語に堪能な者も多いため、企業側が特別な配慮を講じる必要性は少ない、という事情もある。しかし、このような受入れ状況は、外国人社員を日本人と同一視する待遇に繋がりやすく、外国人社員の内面には違和感・抵抗感が生じることがある。

つらいことは多いです。日本人のように採用して頂いてるので、日本人のように働かないといけないということもちゃんと分かっております。でも、やっぱり『外国人』ということは、そういうことを忘れないでほしいとはたまに思います。例えば、一時帰国したいときは、なかなか休めない、帰国したくても帰国できない。そういうことは多いです。（メーカー勤務・VF1）

VF1は、総務の担当者として給与や出張手配のほか、社員の冠婚葬祭に伴う手配業務にも取り組む。当初、これも大卒の仕事なのかと疑問視していたオフィスの掃除も、「掃除ができないと、何も仕事、任せられないということは覚えていただいたらいいなと思います」（VF1）と語るほどに変わった。彼女曰く、上司は掃除の仕上がりを見ているのではなく、その際の整理や収納に現れた工夫や発想を通して本人の仕事の適性を見抜くのであり、それが次の仕事に繋がるという。こうしたOJTとそこに反映された日本の企業文化に適応すればするほど、彼女が『外国人』であるという事実は周囲の人々に忘れられていき、経営陣や上司が外国人社員に特化した特別な配慮やマネジメントを行う必要性を感じる機会は更に失われていった。

VF1はその後、社内結婚をして妊娠した。すると、経営側の中高年男性に「女性は、結婚して出産したら、もう辞めなさい」と個人的に言われたという。これは、地方都市に本社を置く中堅メーカーで働くVF1の体験だが、このような性差別的言動は都心の大手企業でもないわけではない。

航空会社に入社したCF2の最初の配属は、男性社員が圧倒的多数を占める系列販売会社の営業部であった。そこで彼女が最も違和感を覚えたのは、組織に定着した性別役割に基づくふるまいと、それを彼女に求める上司・先輩の指導だったという。

あなたは女性だからこうしなさいとか、あなたは女性だから人よりも早くお客さまにお酒をお酌しないといけないとか、そういう暗黙のルールみたいなものを非常に覚えさせられた記憶はあります。そ

ここで私は非常に疑問に思ったのが、『なんで私は女の子だからという前提があるんですか』ということだったんですね。結局それは何かというと、日本人、特に日本のセールスマンの文化の中で非常に根付いているルールじゃないですけども、そういう考え方があるわけなんですよ。(航空会社勤務・CF2)

彼女が配属された部署は、長らく男性が主体で維持され、長時間労働も厭わぬ体育会的な風土の組織で、女性は一般職に従事する者がいるのみだった。このような職場では、性別役割分担とそれに基づくジェンダー観に基づく『暗黙のルール』が維持されやすいことが分かる。CF2は、そこで初の女性営業担当者であり、初めての外国人社員でもあったが、それでも、外国人だからと女性役割が免除されることはなかった。

### 5.2.3 「日本企業で働く女性外国人社員のライフイベントと仕事の相克」

本研究の対象者は全員、総合職であり、職務・労働時間には限定のない雇用契約だが、勤務先の配属によって、担当業務とその職場環境は二極化していた。長期間労働の珍しくない専門的な知識の必要なポストと、比較的残業の少ない事務的なポストの二つである。筆者の過去の調査では、どちらの場合も、2年目までの初期不適応はあり、そのまま退職を選ぶケースもあり得るが、職場の指導体制・キャリアプランの可視化・本人の割り切り等によって適応する者はいる(鈴木 2015)。しかしその後、職務にも慣れて20代後半に近づくと、結婚や出産などのライフイベントが全ての対象者になんらかの形で影響を与えることが本研究のデータからは窺える。

まずは、長時間労働が恒常的な6名の場合を取り上げる。彼女たちは全員、残業が珍しくないと述べ、うち3名は結婚や出産のしにくい環境であると述べた。難易度の高い仕事を任されたやりがいはあるが、反面、生活のほとんどを仕事に割くこととなり、結婚・出産適齢期を逃しかねないリスクがある。加えて、外国人社員の場合は、帰国のタイミングと、母国社会における結婚適齢期の問題が絡んでさらに複雑化する。

例えば、私の場合、4～5年働いたら、中国に帰ったら、年金は日本で働いていた4～5年は計算されないのだから日本で働けば働くほど帰る[ことで生じる]リスクが高いです。リスクが高いというか、帰ったら損するので。なので、もし帰るんだったら、2～3年間働いて、さっさと決断をして帰った方が一番ベストです。もしずるずるして、もう6年目とか7年目とかになったら帰りづらいです、いろんな意味で。特に女性で結婚してない子は、海外で6年、7年働いたら、もう30ぐらいになるじゃないですか、そうすると帰ったらもう[結婚]相手、いないです。(航空会社勤務・CF2)

2013年調査の国連の世界出生力報告(United Nations 2014)を見ると、女性の平均初婚年齢は、中国が25歳前後、ベトナムに至っては22～23歳と、日本<sup>3</sup>に比べて大幅に若く、両国における女性の出産ピークは20歳から24歳だという。国連のデータでは、学歴や職業が考慮されていないため、高学歴女性に限定するともう少し晩婚化の傾向が見られるのではないかと予想されるが、一般的な社会規範として、どちらの国も結婚・出産は20代のライフイベントと認識されていることが分かる。30になったら結婚相手はいない、というCF2の発言は、決して大げさなものではない。

日本で、ライフイベントと仕事の相克に正社員の女性たちが悩むのは、日本企業の正社員に、労働時

間・仕事内容・勤務地が限定されていないからである。というのも、戦後長らく「日本型雇用システムは前線で戦う企業戦士たる成人男子正社員と、その家庭を銃後で守る専業主婦ないしパート主婦という組み合わせで、安定的な均衡解を獲得」して成り立っていたからである（濱口 2015, p. 211）。従って、「無制限の労働義務と引き換えに職業人生の安定を得てきた日本型雇用システムにおける男性正社員モデルの枠組み」（濱口同）を、そっくりそのまま“銃後”の支えのない正社員女性にあてはめたら、当然のことながら矛盾は生じる。

他方、雇用機会均等法を契機に、総合職の補助的業務に特化した一般職と呼ばれるポストが誕生し、バブル崩壊後の長期不況下で、多くの企業が一般職の正社員を低コストの派遣労働者に切り替えていった（上野 2013）。このような流れを踏まえると、正規雇用の総合職社員で、家庭との両立が可能な仕事はますます貴重と言えるだろう。本研究の対象者では、VF2とVF3の二人のベトナム出身女性の事例がこれにあたる。

大手部品メーカーに入社したVF2は、その直後から工場に配属され、高卒の派遣やパート従業員と同じ受注オペレーター業務に従事した。初回のインタビューを行った入社2年目の頃は、職場の人間関係や希望する海外業務と実際の担当業務の落差に苦しみ、「この仕事なら外国人社員はいらない。自分がどういうことを期待されているのかわからない」（VF2初回インタビューより）と焦りを語っていた。ところが、3年目になると、女性総合職の先輩たちの抱える負担に比べたら、自分の業務はさほど悪くないことに気がつく。

よく考えると、今の仕事って結構量的にいいんです。残業もあまりしてないし、難しくはないし。誰でもできる仕事だし、普通の。高卒でも、勉強をめちゃくちゃしなくても、やれば慣れて、慣れたらできる。仕事をまあまあにして、あと、家族とか、そういうのを何か、できるんです。（他の総合職は）仕事がめちゃくちゃ難しくってチャレンジできるんだけど、家族のこととかも、家に帰っても仕事を持ち帰るとか、そういうのが、反面、あるのが…。

つまり、「誰でもできる仕事」には、負担が軽いというメリットがあることに彼女は気付いたのである。加えて、結婚をして、日本語の話せないベトナム人の夫が来日すると、収入を得る上でも、日常生活を営む上でも、彼女が大黒柱にならざるを得なくなる。仕事への取り組み姿勢も、入社当初の強い成長意欲とは微妙に異なった心境へと変化する。

（目標は）ないです。はい。今のことをやり続けて、もっと理解すれば、またもっと見えることがあるので、（目標は）決めないで。私、この仕事をやる1年目の時って「絶対やる意味がない」とか、決めてたんですけど、そういうんじゃないで、やって、やって、何か見えて、もしかして好きになるかもしれないし、何か、できるかもしれないから。

目標は設定せず、目の前の仕事に取り組むだけ、という発言は、初回のインタビューに比べると柔軟で前向きに見えるが、「好き」ではないという本心が覗く。労働時間は短く、ワークライフバランスは実現可能でも、幹部候補生につながる「何か」ができない仕事なら、将来のキャリアを想像することも難しいのかもしれない。

一方、VF3は、日本で働いて成長したいという他の対象者とは異なり、同国出身のパートナーが日本で就職することになったために、日本で就職を選んだ。入社4年目のインタビューでも、もし夫に日本の地方都市や海外で有利な仕事が見つかったら、自分は現在の勤務先を退職してもついていくという。

(自分の仕事は)バリバリ私のやりたいことをやればいいのかという感じではないですね。私、どっちかって言うと、彼がやりたいことを私の中では一番優先して、で、それに合わせて私は私でベストを尽くせる仕事をやればいいのかという、そんな感覚を実は持ってるんですよ。(重機メーカー勤務・VF3)

現在の配属先では広報の担当だが、ここでのスキルを深めて広報の専門家になりたいというほどの思い入れはない。他部署への異動にも抵抗はなく、時には退職して大学院で学ぶことも考えるという。専業主婦は望まないが、パートナー最優先が可能になる職場、という基準で仕事を選んだ彼女の場合、自分はどんな仕事を一生の生業とするのかを鋭く問い詰める機会がなかった。その分、どんな業務も抵抗なく受け入れるが、何がやりたいのかははっきりしない。外国人社員はしばしば出世欲や成長意欲の強い人々というステレオタイプで見られがちだが、彼女のようなタイプがいるのも事実である。

#### 5.2.4 「結婚育児の母国規範と母国の家族の存在感」と「今後の帰国もしくは滞日の予定」

母国の家族の存在や帰国予定の時期が、外国人女性社員にライフイベントと就業継続の二者択一を迫るケースもある。ベトナム出身で既婚者のVF4の事例を見てみたい。

VF4は結婚後、コンビニ運営会社に入社し、正社員として関西の直営店舗で働いていた。入社当初は長期間労働やノルマに苦しんでいたが、2年目に直営店の店長になってからは仕事に手応えを感じていた。店長昇進の少し前に結婚し、コンビニ業界の仕事と家庭の両立について可能性を探っていたが、店長職はもちろん、その次に昇進するスーパーバイザー職も、長時間労働は免れないと判断し、ベトナム人の夫が大学院修了と同時に首都圏で働き始めるのをきっかけに、彼女も勤務先を退職して関東に移る。

夫は、勤務先から5年ほどでベトナムへ転勤だと言われており、彼女自身もいずれは帰国し、育児は親族のサポートを得ながら仕事に専念したいという強い希望があった。そのため、帰国までは日本で仕事を継続して一定のスキルや経験を身に付けたいと考えていたのだが、一方で、出産を望む気持ちも強かった。

例えば来年とか再来年か子どもができれば、多分しばらくっていうか数年間は家庭と仕事も両立できる職場で働きたいと思うんですけど、将来的にはベトナムに帰るので、自分のスキルをアップしてベトナムでも仕事できるような仕事もやりたいんですけど、今迷ってるというか、考えるところですが…。(小売業勤務・VF4)

5～7年後に帰国で、その間に妊娠・出産した場合、自分は残りの日々で十分に働けるのか、というのが彼女の疑問であった。住まいは首都圏で、ベトナムのように出産後の子どものケアを頼める親族はもちろん、乳幼児を預かってくれる保育園も、激戦地の横浜市在住とあっては期待できない。そもそも、家庭と仕事の両立が可能で、数年間の勤務でもスキルアップもできる正社員募集があるのだろうか。結局、VF4は再就職を諦めて主婦業に専念する選択をし、この一年後に出産をした。

彼女のように、帰国時期を決めている外国人社員が、その期間内に出産・育児をこなすとなると、運

良く職場復帰できても、親族のサポートはない上に、就労可能期間も当初計画よりも短くなってしまふ。出産適齢期に、家庭と仕事の二者択一を迫られるのは日本人女性社員も同じだが、外国人社員が抱える事情は少し異なる。彼女たちの多くは、将来の帰国は想定しているものの<sup>4</sup>、仕事は母国やそれ以外の国でも続けたい、そのために日本企業で成長したい、という動機で入社している。しかしそんな彼女たちへも、母国の親族からは結婚・出産に対する強い期待が頻繁に届く。つまり、女性にとって仕事と出産・育児の両立がしにくい日本企業の伝統的な制度による圧力のみならず、結婚と出産に関する母国社会の規範や親族の期待が、別方向からの異なる圧力として加わり、彼女たちのジレンマを深めている。このジレンマは、結婚していても出産を意識しない者や、帰国時期にこだわらずに働く者には大きな影響として感じられてはいなかったが、今後、対象者が出産可能な年齢の限界の年頃を迎えたらその影響の大きさは変わる可能性はあろう。

一方、親の介護が、将来の帰国に関わる重大な影響要因となるだろうと予想する者は2名いた。

親も年とって、何だろう、世話、看病とか？介護？とかしなきゃいけない状況になったらどうしようかなというのはちょっとまだ分からないですね。姉ともそういう話をして、『どうしよう』って、なってます。そこはまあ元気にいてもらうしかないみたいな感じですね。(食品メーカー・CF4)

CF4は、姉ともども日本留学後に日本企業へ就職し、母国の両親は娘たちとは離れて暮らしている。とはいえ、インターネットとスマートフォンの普及のおかげで、両親との連絡は無料で、しかも母語でも手軽にできるようになり、「連絡はいつもしてる」という。

彼女の故郷は中国の地方都市である。大手日系企業の仕事はそこから遠く離れた上海や北京などの大都市にしかない。彼女が日本での勤務経験を生かして働こうとする限り、母国に戻っても両親と離れて暮らす状況に変わりはないため、可能な限り日本で働くという。但し、家族間の距離は、スマートフォンとSNSが緊密にリアルタイムで繋いでおり、昔のように連絡状況が悪くて家族同士で互いの身の上を心配するという事態はない。それゆえ、故郷の家族と日本で働く外国人社員の結びつきは緊密に維持されるが、反面、海外在住にもかかわらず、以前よりも直接的に家族の意向を感じさせる一因にもなっている。

## 6 総合的考察

本研究では、日本企業への就職のために特に選抜されて来日し、大学にて特別教育を受けたアジア出身の女性総合職社員を対象に、それぞれの所属企業を背景に、彼女たちの女性としてのライフイベントとキャリア形成のプロセスはどう実践されるのか、当事者たちの視点による「日本企業に入社した女性外国人社員のキャリア形成プロセスとライフイベント」モデルを生成した。このモデルにより、彼女たちほど日本での就職に向けて意欲・能力が高く、そのための特別教育を受けた外国人社員であっても、現在の日本企業の環境下では、女性としてのキャリア形成に多くの困難が伴うことが示されたと考える。

そもそも、日本人の女性社員でもライフイベントとキャリア形成のプロセスで両者の二者択一に立たされがちで、その両立には多大な困難が伴うが、外国人女性社員の場合、それをさらに難しくする要素として次の二つが加わる。一つ目は、企業内でのコミュニケーション・人材育成手法・ジェンダーに応じて異なる言動などの、日本企業の内部に長らく存在する概念カテゴリーである。彼女たちは、外国人でありな

がら日本人と同一視されがちなため、これらのカテゴリーからは直接的な影響を受けることになり、外国人としてのアイデンティティ・価値観・習慣が揺さぶられることになる。そしてもう一つが、母国の家族から繰り返される結婚・出産に関する母国社会の規範・価値観に基づく圧力である。母国の家族は、日本企業で働く女性にとって仕事とプライベートの両立がいかに難しいかよりも、日本で働く娘（もしくは孫）がいつ結婚して子どもを産むか、という点に最大の関心がある。IT技術の進歩によって母国の家族とのコミュニケーションは密になったが、その反面、距離的には遠い家族の希望がリアルタイムに、そしてダイレクトに届くようになった。結果的に、母国規範の影響を直に受ける様子が窺える。彼女たちは、国境を越えて労働のために母国以外の地へ移動した人々ではあるが、国際電話や航空券が高額で、移動によって母国との繋がりが断たれてしまう時代とは大きく異なり、母国とは常に繋がったままの状況が生じている。

このように母国の親とのコミュニケーションが密になること、そしてアジア各国の所得水準の向上につれて人の移動がさらに頻繁となることで、外国人女性社員の周辺に予想される変化がある。それは、彼女たちの育児や介護の実態が国境を越えることである。

既に10年前の報告になるが、在日中国人家庭の育児について調査した鄭（2006）では、その調査対象の一部だった共働き夫婦4組の全て<sup>5</sup>で、実の母もしくは義理の母が来日して夫婦と共同育児をしている。今回のインタビュー対象者の親族（中国人女性）にも、大手企業に勤務する本人の就労を支えるために、出産直後から中国に住む実母と義母が短期滞在の上限日数である90日ごとに交代で来日をした事例があった。冒頭で示したアジア各国の女性の就労パターンを見ても分かる通り、中国人女性は50代で仕事を辞めて悠々自適の生活に入るケースが少なくない。女性外国人社員の増加とともに、この世代の女性たちが国境を越えて日本で孫の育児を担う姿が、今以上に顕著になる可能性はある。本研究の対象者であったベトナム人女性VF4の場合は、悩んだ末に出産を優先して退職したが、今後は、中国出身者を中心に、こと育児に関しては日本人女性よりも恵まれた環境を手にいれる外国人社員が相次ぐかもしれない。

一方、扶養される親世代のための長期の在留資格は、これまでの日本には明確な形で存在しない。とはいえ、介護や治療を必要とする在日外国人の親族が、医療目的の来日であることや支払可能な経済力等を証明して日本に中長期の滞在をする事例は既にある<sup>6</sup>。ちなみに、「高度人材ポイント制」による優遇が始まり、「高度人材」に認定された外国人に限り、親の正式な帯同<sup>7</sup>はすでに可能となった（法務省2015b）。一人っ子世代の中国出身者の場合、最大4人の親の介護は、就労継続に対する大きなリスクになり得る。外国人社員の老親扶養が今後どういう方向へ進むのかは、法務省のみならず日本企業も注視するべきではないだろうか。

本研究のモデルが示す通り、外国人の女性社員にとって、“日本人と同じ”存在として扱われがちな日本企業での就労は、その社内風土が伝統的であればあるほど、母国との板挟みとなり、結婚・出産が日本人女性以上に大きな圧力となりうる。1990年代に日系ブラジル人が大量に来日し、バブルに沸く日本の生産現場を支えたことはよく知られているが、日本は彼らを労働力として活用しつつも、その子どもたちの日本語教育や母語保持の教育コストを引き受けることはしなかった。外国人社員として働く女性たちの置かれた立場も、実は彼らとよく似ている。「高度人材」という在留資格はできたものの、文系出身総合職の彼女たちには、優遇対象に近づくためのポイントが得にくく、その一方で、日本企業特有の長時間労働が改善される兆しはない。仮に、彼女たちが日本で働き続ける道を選び、近い将来、企業経営の中核で活躍するようになったとしても、納得いく子育てや介護のできない国のままでは、せっかく成長した有能な人々が日本を去っていく可能性は大いにある。

## おわりに

本研究のモデルから、女性外国人社員の結婚・出産に関する意識は、日本滞在年数が増えても母国規範は強く維持される傾向のあることがわかった。これを踏まえると、留学生を日本企業へと送り出す立場にある日本の大学では、就職希望の女子留学生に対して、どのような指導に取り組みねばならないのだろうか。

現在の、大学における留学生向けキャリア教育・就職支援では、就職後の女性のキャリア形成プロセスや勤務状況についても、女子留学生がその実態を把握できる機会は少ない。というのも、彼女たちの場合は、日本人と同じ就職活動に日本語で取り組まねばならないため、就職指導もエントリーシートの執筆や面接練習など、まずは内定を獲得するための内容が中心となり、本人たちもその準備に追われる傾向があるからだ。

しかし、外国人女性の長期的な就労を可能にするためには、外国人として、そして女性として、キャリア形成と自分のライフイベントをどう組み込んでいくべきか、日本企業への就職活動と並行して考えるよう指導すべきではないかと考える。個人の志向や人生設計に応じて、志望企業や職種も適切に選択すべきであり、有名企業の総合職が必ずしも外国人女性の長期就労を可能にするとは言えないだろう。

本研究の限界として、調査対象者の9名が、日本での就職を目的として来日したエリート集団で、しかも、そのための特別教育を日本で受けて大手企業への就職を果たした外国人社員の女性グループである点が挙げられる。つまり、企業規模や企業への入社経緯、専門などの点で、本来は極めて多様な女性の外国人社員全てに共通しうるモデルを提示したわけではない。しかし、本研究の対象者と類似する外国人社員や留学生の場合は、同様のキャリア形成プロセスをたどる可能性が高い。そのため、同じ属性を持つ総合職の女性外国人社員を雇用する企業や、彼女たちの雇用を検討中の企業、そして就職活動を控えた女子留学生やその所属大学の教職員には、有益な知見を提示できると思われる。

## 注

- 1 この見直し理由として、法務省入国管理局は「大学等教育機関や中小企業で就労する者については一般的に大企業で就労する者より年収が低い」という点を挙げている（法務省入国管理局 2013「高度人材ポイント制の見直しについて—認定要件について」[http://www.immi-moj.go.jp/newimmiact\\_3/pdf/03\\_point-sei\\_minaoshi.pdf](http://www.immi-moj.go.jp/newimmiact_3/pdf/03_point-sei_minaoshi.pdf) 2016年11月7日アクセス）。
- 2 M字型とは、出産もしくは育児のためにいったん仕事を辞め、子育てがひと段落したらパートなどで再び働く、という就労パターンのこと。アジア内を見ても、この特徴が顕著なのは日本と韓国くらいである。タイ、シンガポール、香港（経済産業省 2015b）や中国（馬 2013）のように、女性が結婚・出産・育児の時期を迎えても就業を継続することが一般的な、逆U字型もしくは逆V字型パターンの国のほうが多数派である。
- 3 平成21年(2009年)の東京都における平均初婚年数は、男性31.6歳・女性29.1歳である(厚生労働省 2010)。ちなみに、平均初婚年齢がより若いベトナム出身者の場合は、20代での結婚・出産の意識が一層強まるのか、本データの対象者のうち、4名のベトナム人女性は入社3年目までに4名全員が結婚をした。
- 4 経済産業省(2015a)の調査によると、「今の会社で入社から何年程度働きたいか」という質問に対して、「3年以内」「5年程度」「10年程度」と回答した外国人社員の割合を合計すると47%に上り、「できるだけ長く」を希望する外国人社員が35%であった。
- 5 鄭(2006)は、中国人の留学生夫婦10組・中国人共働き夫婦4組・日中国際結婚5組を対象に、日本における中国人家庭の育児の実態について調査した。
- 6 治療費の支払が可能であること、治療が必要という証明書などが用意できれば、在留資格「特定活動」を取得して

日本の病院で手術・治療を受けることは可能（詳しくは、以下の法務省ホームページ「出入国管理及び難民認定法関係手続」を参照のこと。[http://www.moj.go.jp/ONLINE/IMMIGRATION/ZAIRYU\\_NINTEI/zairyu\\_ninteil0\\_21.html](http://www.moj.go.jp/ONLINE/IMMIGRATION/ZAIRYU_NINTEI/zairyu_ninteil0_21.html) 2016年11月7日アクセス）

7 この制度における親の帯同は、出産・育児サポートのためを想定しているため、出産前の妊娠中から来日可能。7歳以下の子供がいて、同居することが条件となるが、これをクリアした場合は、親を帯同できる。

## 参考文献

- 明石純一「外国人『高度人材』の誘致をめぐる期待と現実—日本の事例分析」五十嵐泰正編『労働再審2—越境する労働と〈移民〉』大月書店、2010年。
- 五十嵐泰正「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『「グローバル人材」をめぐる政策と現実』明石書店、2015年。
- 井口泰「地域経済統合下の外国人政策」『別冊 環—なぜ今、移民問題か』20号、藤原書店、2014年。
- 上野千鶴子『女たちのサバイバル作戦』文藝春秋、2013年。
- 大沢真知子『女性はなぜ活躍できないのか』東洋経済新報社、2015年。
- 木下康仁『ライブ講義 M-GTA—実践的質的研究法 修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチのすべて』弘文堂、2007年。
- 経済産業省『アジア人財資金構想』、2011年。  
(2014年9月26日アクセス [http://www.meti.go.jp/policy/asia\\_jinzai\\_shikin/](http://www.meti.go.jp/policy/asia_jinzai_shikin/))
- .『平成26年度産業経済研究委託事業（外国人留学生の就職及び定着状況に関する調査）報告書』経済産業省、2015年a（2016年8月1日アクセス [http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/global/pdf/H26\\_ryugakusei\\_report.pdf](http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/global/pdf/H26_ryugakusei_report.pdf)）
- .『平成26年度産業経済研究委託事業（企業における女性の活用及び活躍促進の状況に関する調査）報告書』経済産業省、2015年b（2016年8月1日アクセス <http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/research.html>）。
- 厚生労働省「一部上場企業本社における外国人社員の活用実態に関するアンケート調査」独立行政法人労働政策・研修機構『ビジネスレーバートレンド』2月号（2009）：pp.36-37。
- .『平成21年人口動態統計月報年計（概数）の概況』平成22年6月2日発表、2010年（2016年5月26日アクセス <http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/jinkou/geppo/nengai09/index.html>）
- .『平成26年度「大学等卒業者の就職状況調査」』平成27年5月19日発表、2015年（2016年5月26日アクセス <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000044078.html>）。
- 西條剛央『ライブ講義・質的研究とは何か SCQRM ベーシック編』新曜社、2007年。
- .『ライブ講義・質的研究とは何か SCQRM アドバンス編』新曜社、2008年。
- .「質的研究の一般評価法：構造構成主義に基づくSCQRMを視点として」日本語教育学会『日本語教育』162号（2015）：pp.3-18。
- 瀬地山角『東アジアの家父長制—ジェンダーの比較社会学』勁草書房、1996年。
- .「台湾の女性労働・高齢者労働—日韓との比較を通じて」沼崎一郎・佐藤幸人編『交錯する台湾社会』日本貿易振興機構アジア経済研究所、2012年。
- 鈴木伸子「外国人社員の非日本人意識とその入社企業の育成・支援の様態—元留学生の文系総合職社員の場合」移民政策学会『移民政策研究』第7号（2015）：pp.71-85。
- 谷口真美「組織におけるダイバシティ・マネジメント」日本労働研究雑誌編集委員会編『日本労働研究雑誌』5月号（No.574）（2008）：pp.69-84。
- 伊達平和「高学歴が家父長制意識に及ぼす影響についての比較社会学—日本・韓国・台湾・中国・ベトナム・タイにおける比較」日本社会学会『社会学評論』第64巻2号（2013）：pp.187-204。
- 筒井淳也『仕事と家族—日本はなぜ働きづらく、産みにくいのか』中央公論新社、2015年。
- 鄭揚「在日中国家庭の育児形態に関する一考察—関西在住中国家庭の育児援助の事例から」大阪市立大学文学研究科・都市文化研究センター『都市文化研究』第8号（2006）：pp.72-87。

濱口桂一郎『日本の雇用と労働法』日本経済新聞出版社、2011年。

———.『若者と労働—「入社」の仕組みから解きほぐす』中公新書ラクレ (Vol. 465). 中央公論新社、2013年。

———.『働く女子の運命』文藝春秋、2015年。

法務省入国管理局「平成26年における留学生等の日本企業等への就職状況について」平成27年7月31日発表、2015年a (2016年5月26日アクセス <http://www.moj.go.jp/content/000113259.pdf>)

———.「高度人材ポイント制による出入国管理上の優遇制度」平成27年4月1日発表、2015年b (2016年11月1日アクセス [http://www.immi-moj.go.jp/newimmiact\\_3/index.html](http://www.immi-moj.go.jp/newimmiact_3/index.html).)

馬欣欣『中国女性の就業行動—「市場化」と都市労働市場の変容』慶應義塾大学出版会、2011年。

渡邊博顕「企業における高度外国人材の受入れと活用に関する調査」『JILPT 資料シリーズ』No.110, 独立行政法人労働政策・研修機構、2013年。

労働政策研究・研修機構『データブック国際労働比較 (2014年版)』独立行政法人労働政策・研修機構、2014年。

United Nations, 2104 *World Fertility Report: 2013* (2016年5月26日アクセス <http://www.un.org/en/development/desa/population/publications/pdf/fertility/worldFertilityReport2013.pdf>.)

(すずき・のぶこ／早稲田大学日本語教育研究センター 准教授)

掲載決定日：平成28年12月2日