

2021年 3月修了

早稲田大学大学院商学研究科

修 士 論 文

題 目

女性がキャリアデザインに関して企業に求めるもの

～日本で働いている中国人女性を例にして～

研究指導 企業社会論

指導教員 谷本寛治

学籍番号 35191037-8

氏 名 趙 瀚清

概要書

昨今、日本では、少子高齢化による労働者の減少が顕著となっている。日本経済の成長を保証するため、政府や企業など、人口のマイノリティーの雇用市場への参入を呼びかけている。また、CSRがグローバルに議論されていて、人種や性別平等に関する職場ダイバーシティーの実現も呼びかけられている。その中で、重要な位置についている女性、外国人の活用は、日本政府と企業にはさし迫った重要課題になっている。

この課題に向かって、日本政府を中心とする外国人労働力受け入れ促進の動きが進んでいる。厚生労働省の調査によると、2017年10月末段階における日本の外国人雇用労働者数は127万8760人であり、前年同期と比でみると19万4901人が増加し、18.0%の上昇となっている。この数値は、平成19年に外国人雇用届出が義務化されて以来、過去最高値を更新し、近年、日本における外国人労働者の雇用人数が、大幅に増加していると言える。

また、日本の場合では、企業で働く社員のダイバーシティーの実現は、職場における民族や宗教上の不平等ではなくて、女性社員の不平等解消から始まったと言われる(谷口2008)。1986年の「男女雇用機会均等法」、1999年の「男女共同参画社会基本法」、2015年の「女性の活躍推進法」など、様々な法律の出すことと、安倍政権は「女性の活躍推進」をひとつ重要な政策として取り上げる行動によって、女性が社会の参入を促進している。結果として、厚労省の調査によると、女性の労働力率(15歳以上人口に占める労働力人口の割合)は、53.3%と前年に比べ0.8ポイント上昇した。女性雇用者数は2,720万人となり、前年に比べ49万人増加した。

日本企業で就職すると決まった外国人は、日本人と同じ選考ルートを経て、入社後も日本人と同じように育成されることが多い。しかしながら日本企業が、外国人社員を採用することによって、彼らの「外国人」としての異質さを大事にして、職場ダイバーシティーを実現しているわけではないか。女性の場合でも、日本企業の伝統のように、少数派(外国人女性)を多数派(日本人男性)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。彼女たちは、「女性」と「外国人」という二重の意味で少数派となる。

本研究は、日本で就職した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中国出身（中国が最も多く37万2263人があり、外国人労働者全体の29.1%と約三分の一を占めている）の女性社員に焦点を当て、女性たちが求めるものと企業の支援に関して、日本の企業が職場ダイバーシティーを実現するためにやるべくことを明らかにしたい。

本論では、日本で働いている中国人女性のキャリアに着目し、職場でのキャリアだけでなく、プライベートでの重大なライフイベントも含める広い意味のキャリアを検討する。彼女たちは、キャリアをデザインする時、企業に求めることを確認していきたい。

そして、企業側が、女性・外国人の活躍のための支援策を検討し、この中での問題点を探して出し、それをなくすために、政府、企業、留学生に対して提案を行いたい。以下三つのリサーチクエスチョンを設定し、インタビュー調査を行う。

- 1、日本で働いている中国人女性たちは、どのような特徴を持っていて、企業に何を求めているのか。
- 2、外国人であり女性である少数派の中での女性外国人社員が、企業の支援策をどう考えているか。
- 3、企業はどう支援すれば女性外国人社員を満足させることができるのか。

答えは以下となっている。

1、日本で働いている中国人女性は、自分の考え方や、母国における文化の影響をうけ、そして、日本の企業へ入社し、日本企業の独自な特徴の環境で、1) 上昇志向および海外志向をもつ、2) 転職が多い、3) 結婚、出産しても働き続ける、4) 高学歴で独身で仕事中心、という四つの特徴を持っていて、昇進、キャリアプランの可視化、ワークライフバランスと海外関連の仕事この四つのものを企業に求めている。

2、日本の企業では、主に、ワーキングマザーを支援しているが、実際に、外国人・女性など少数派への差別をなくすように、日々頑張っている。しかし、たくさんの施策を出しても、彼女たちには、なかなか実感できない現状がある。具体的には、以下の三つがある。1) 支援策があったけど、暗黙なルールによって、取れない施策もあった。2) 就活の時、特別の支援がない。3) 入社したからの上司の精神支援（社員が入社後、上司、同僚などから求める支援は、仕事関連の内省と業務支援と、仕事以外の精神支援この三つがある）が足りない。4) 最後、企業へ理解するコミュニケーションや、内部でのコ

コミュニケーションがない。この四つの課題が、中国人女性が日本企業の支援策に高い評価を下せなかった。

3、海外の経験を踏まえて、日本で働いている中国人女性が求めることは、以下四つとなる。1) 仕事と家庭の「キャリア」をよく作るために、企業側は、女性向けの施策にとどまらず、全社員向けの施策にし、男性社員もちゃんと育休とる環境を作るべきだ。2) まフレキシブルな働き方、テレワークの導入も必要となる。3) 会社内でのダイバーシティーに関する教育、特に上司へのトレーニングも重要である。4) 企業は、もっと少数派の声を聞いて、相談した上でことを決める方がいいと言える。