

関東学院大学 経済・経営学会

2017年度 研究紹介

2018年1月24日

経営学部
荒川 一彦

2017年度 研究紹介

本日のトピックス

1) 自己紹介(経歴・研究経歴)

- 経歴概要
- 在外(米国イリノイ大学、英国ロンドン大学)
- 学会報告その他

2) 研究内容のご紹介

- 環太平洋経営学会(PPBA)
- 欧州組織学会(EGOS)※

※関東学院大学経営学部支援費により第33回大会で報告(コペンハーゲン)

自己紹介

荒川 一彦（あらかわ かずひこ）

- ◆慶應義塾大学・大学院・博士課程修了（政治学）
- ◆(株)野村総合研究所 入社
 - ・政策研究部・経済調査部配属
 - ・新社会システム研究センター、情報技術調査室、経営企画部
 - ・システムコンサルティング事業本部・上級コンサルタントで退職
- ◆電子商取引推進協議会（Ecom）出向
 - ・主席研究員（ビジネスモデルWG主査）
- ◆近畿大学・経営学部・教授
 - ・経営組織論、経営情報論、キャリアマネジメント論 FD委員長（アクティブL導入）
- ◆関東学院大学・経営学部・教授
 - ・経営情報システム論、経営組織論、組織情報論、キャリアマネジメント論

※慶応ビジネススクール博士課程・単位取得（経営組織論、経営情報論）

※イリノイ大学労使関係研究所、ロンドン大学SOAS訪問教授

※厚生労働省認定キャリア・コンサルタント

2014年度 在外研究報告

在外訪問先大学・機関

◆2014年9月～2015年3月
イリノイ大学アーバナ・シャンペーン校
労働・雇用問題研究大学院

◆2015年4月～2015年8月
ロンドン大学
オリエント・アフリカ研究院 経済学部

2014年度 在外研究報告

在外訪問先大学・機関

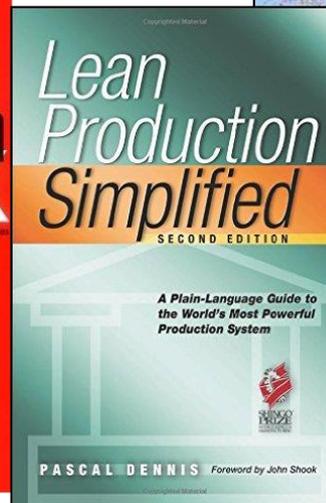
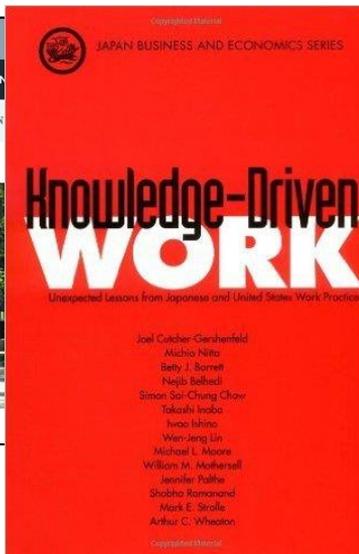
◆2014年9月～2015年3月
イリノイ大学アーバナ・シャンペーン校
労働・雇用問題研究大学院



2014年度 在外研究報告

在外訪問先大学・機関

◆2014年9月～2015年3月
イリノイ大学アーバナ・シャンペーン校
労働・雇用問題研究大学院



2014年度 在外研究報告

在外訪問先大学・機関

◆2015年4月～2015年8月

ロンドン大学

オリエント・アフリカ研究院 経済学部



SOAS
University of London



2014年度 在外研究報告

EGOS 31st Colloquium

July 2015, Athens Greece



PPBA 32th Conference

June, 2015 , Hanoi, Vietnam



2014年度 在外研究報告

国際学会報告(査読論文提出)

◇2015年6月～

環太平洋経営学会(PPBA)

第32回大会 (於:ハノイ、ベトナム)



Pan-Pacific Business
Association

◇2015年7月～

欧州組織学会(EGOS)

第31回大会 (於:アテネ、ギリシャ)



European Group for Organizational Studies

2014年度 在外研究報告

その他の研究・調査訪問等

◇2015年3月

「アイディア・クリエイション手法の現在」

訪問先：スタンフォード大学D-School

SRI-International NRI-A

◇2015年6月

「兼任重役による海外子会社への本社統制」

訪問先：JETROバンコク事務所 NRI-E

国際移民時代における

外国人労働者のキャリアと組織社会化戦略

— 日系ブラジル人労働者の職場・地域への社会包摂に関する研究 —

2018年1月24日

経営学部 荒川一彦

本報告は第32回 EGOS Colloquium (2016年7月3日)での報告及びArakawa, Togo, Taniguchi共同論文「Empowerment of Foreign workers by Social Inclusion and Autonomous Career Development」the EGOS Colloquium Paper 2016に基づき、人材育成学会大会(2016年12月)で報告されたものである。

本日のトピックス

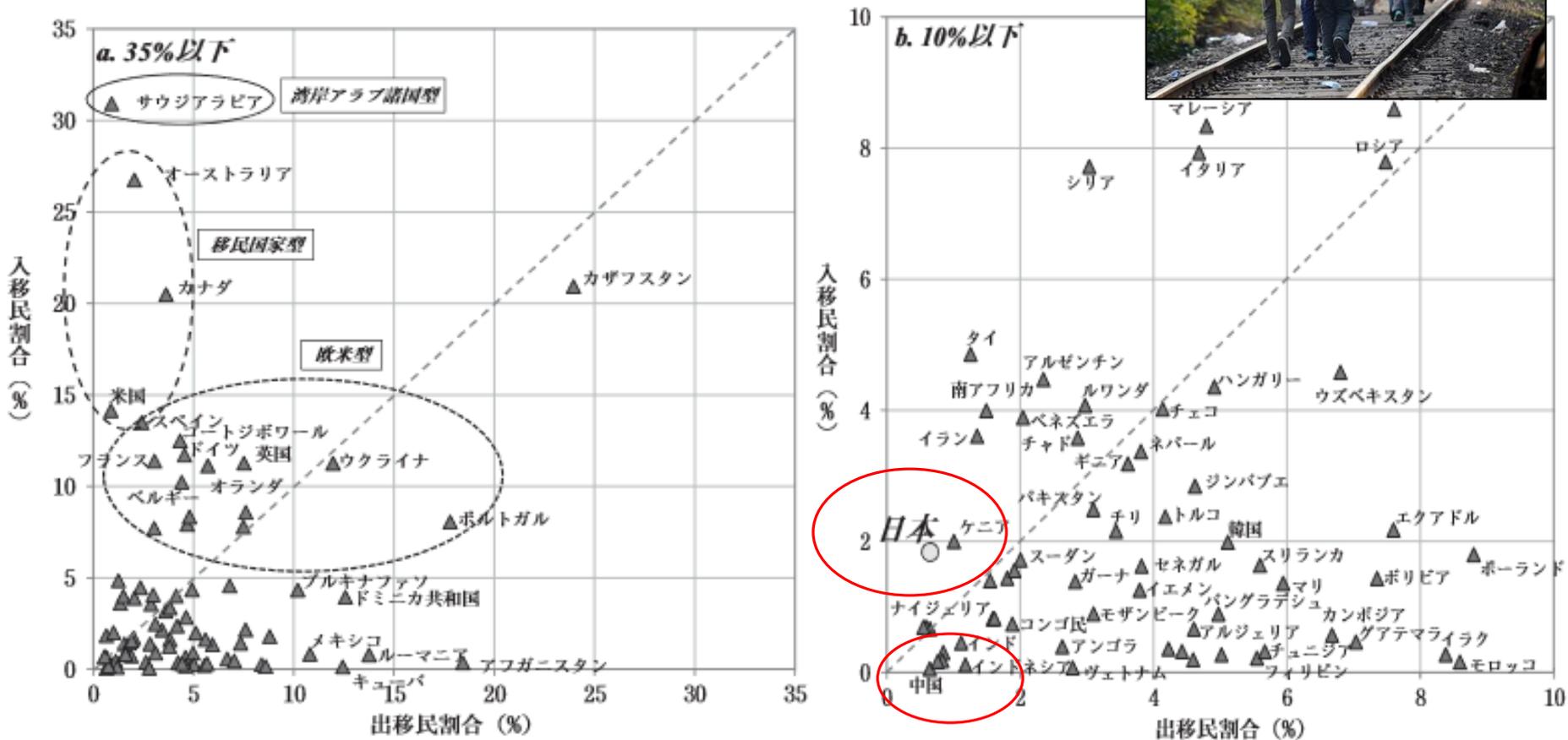
1. 背景：在留外国人・労働者の現状
2. 研究の目的
3. 理論：3つの理論背景
4. 事例研究：パイロット研究＋6事例
5. 課題と展望：主要要素の明確化

本日のトピックス

1. 背景：在留外国人・労働者の現状
2. 研究の目的
3. 理論：3つの理論背景
4. 事例研究：パイロット研究＋6事例
5. 課題と展望：主要要素の明確化

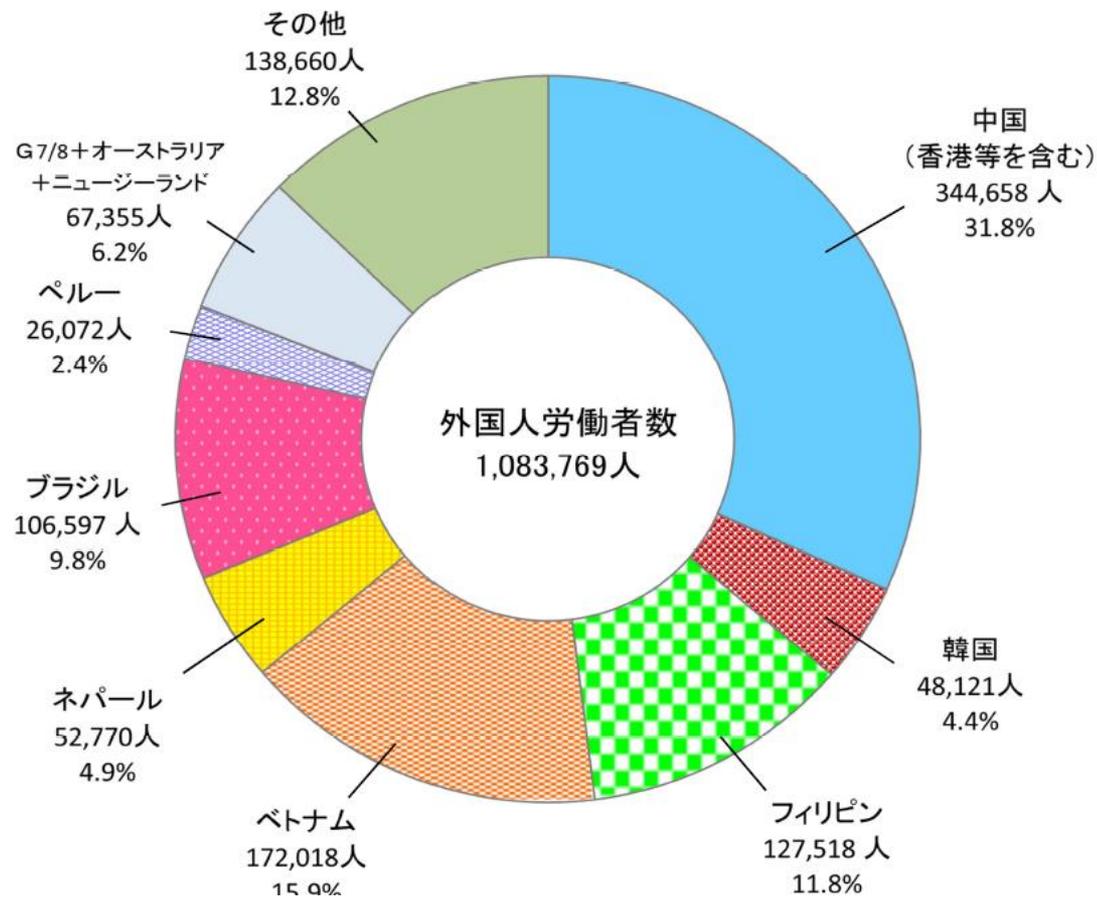
世界の移民: 出入国比率

図2 各国の出・入移民割合 (人口1,000万人以上の国について, 2010年)



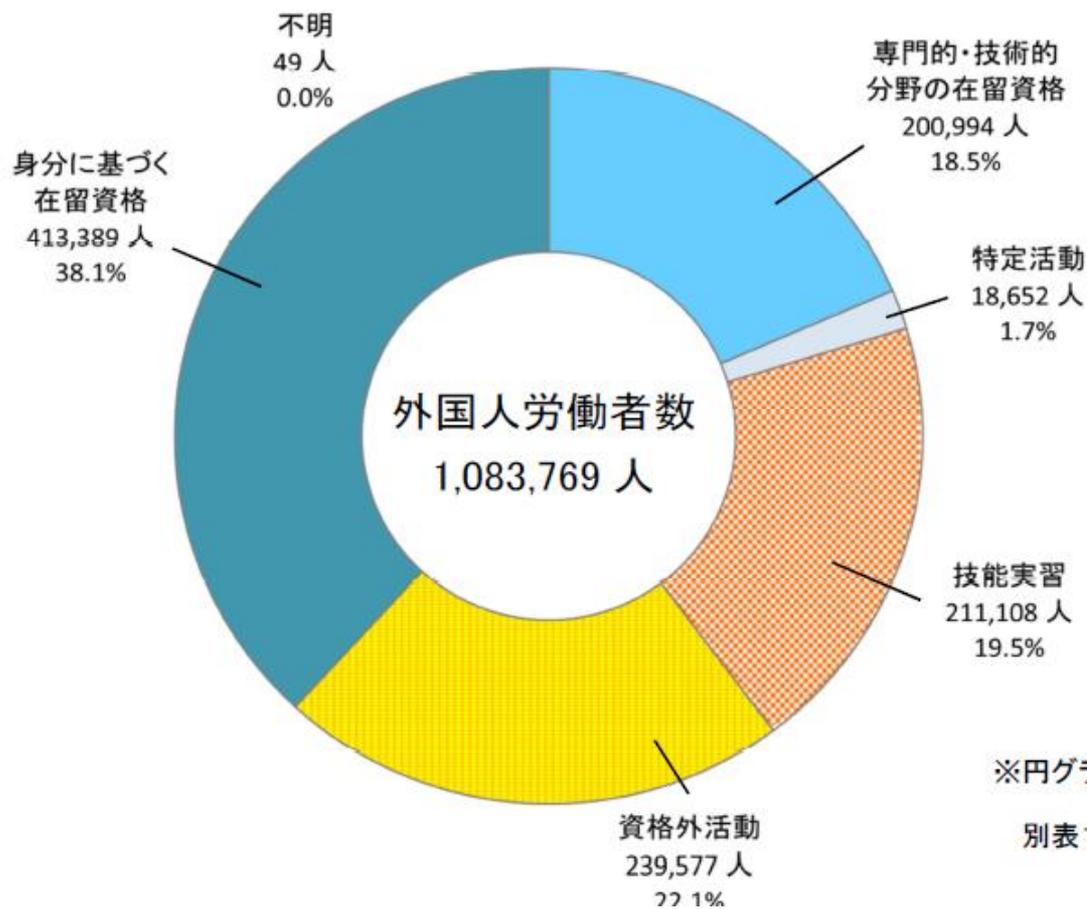
出典: UN (2013a) より作図。作図データは、ウェブページ上に掲載している。

在日外国人労働者の構成 (国籍別)



出所) 「外国人雇用状況」の届出状況まとめ(平成28年10月末現在)

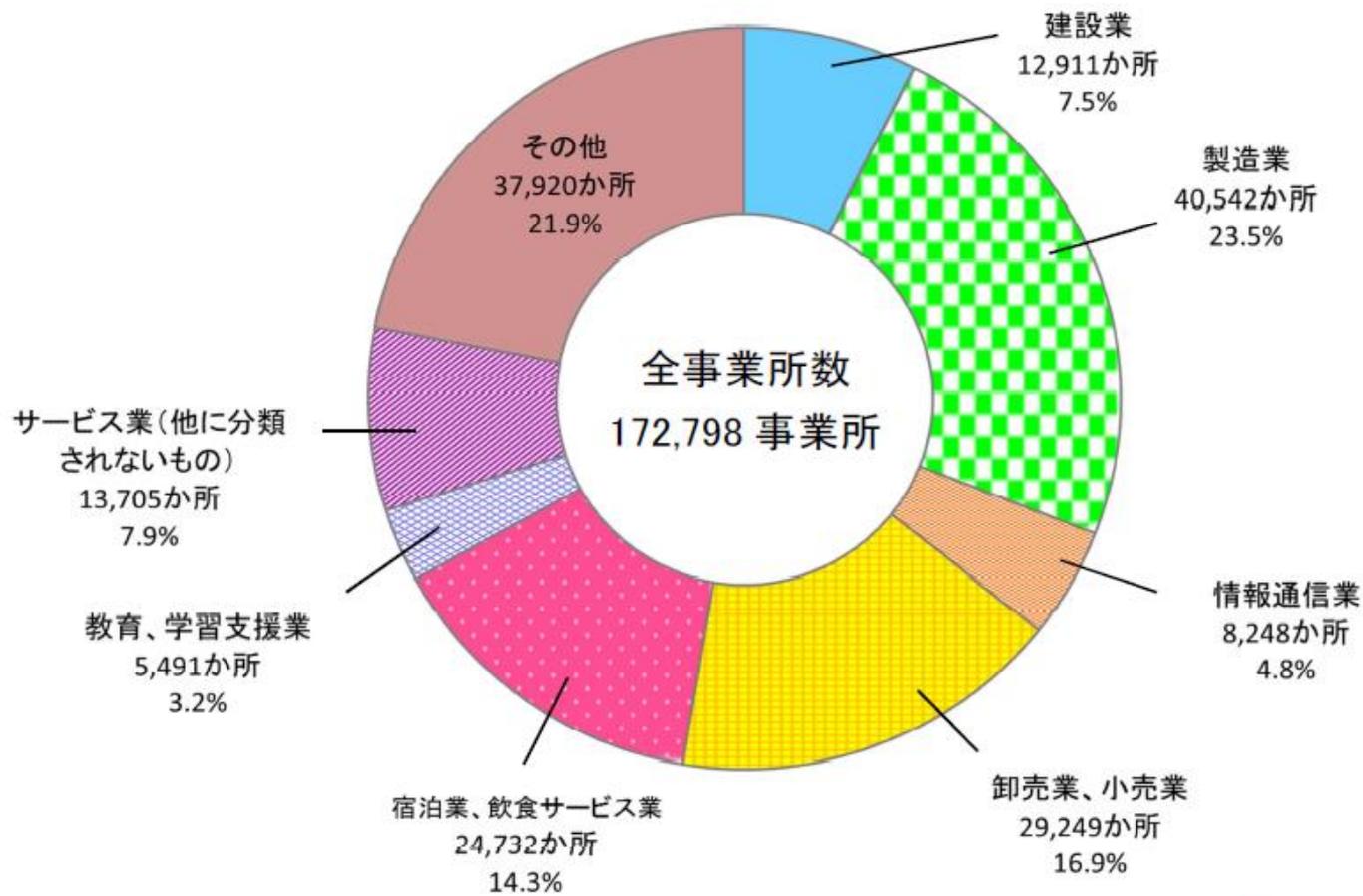
在日外国人労働者の構成 (在留資格別)



※円グラフの項目の順番は、
別表1の項目(在留資格)の順番に対応

出所) 「外国人雇用状況」の届出状況まとめ(平成28年10月末現在)

在日外国人労働者の構成 (産業別)



出所) 「外国人雇用状況」の届出状況まとめ(平成28年10月末現在)

日本国内の外国人労働者数の推移

日系ブラジル人

1990年の「難民認定・移民管理法」の改正により、日系ブラジル人の日本国内での就労が無制限に許容され、多数のブラジル人が流入。

日本国内の日系ブラジル人労働者人口の急増



2008年以降

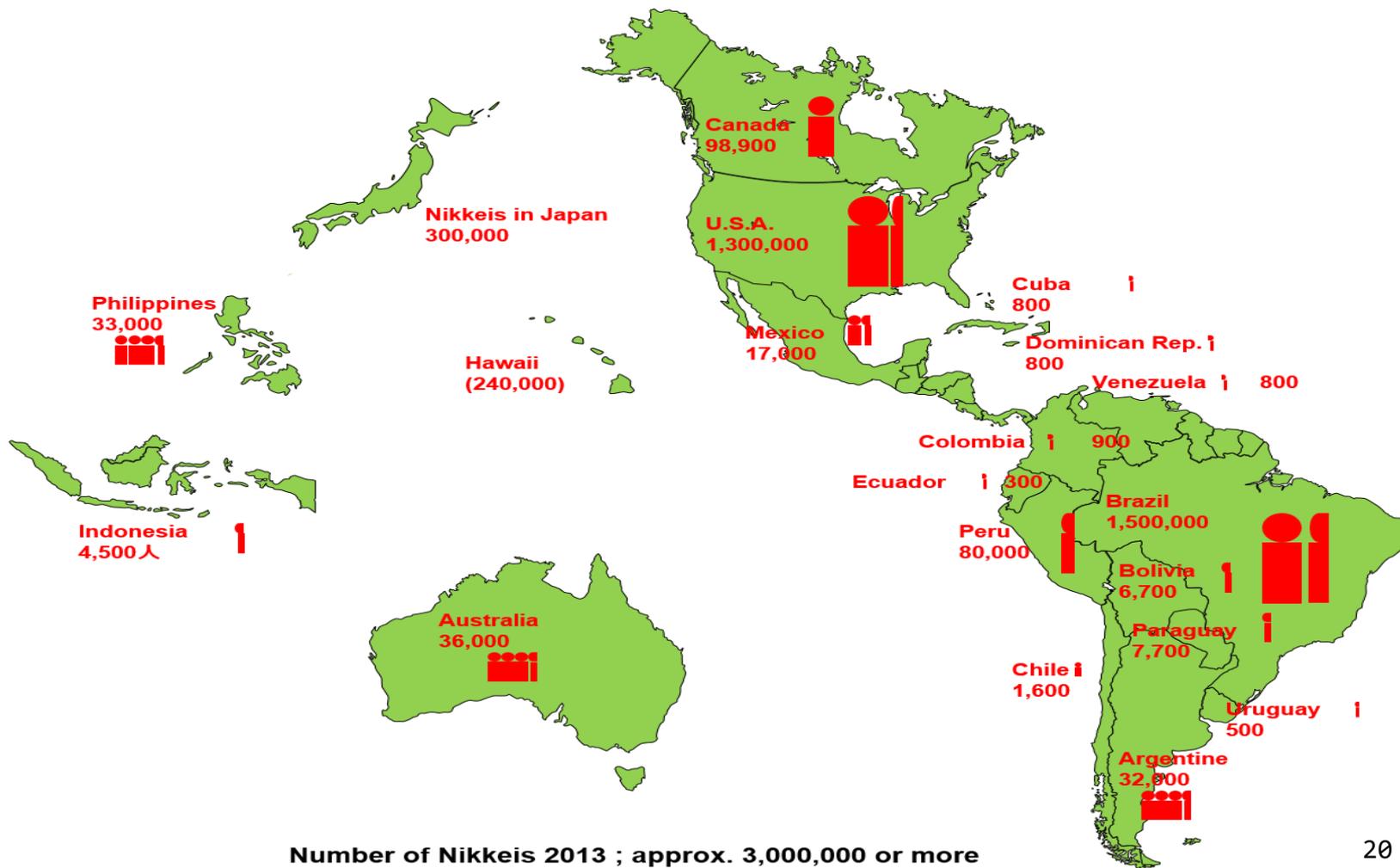
同人口の減少の一方で永住者の増加。

In 1907, the Brazilian and the Japanese governments signed a treaty permitting Japanese migration to Brazil. **The first Japanese immigrants** (790 people – mostly farmers) came to Brazil in 1908 on the Kasato Maru.



海外の日系人数

The term “Nikkei” refers broadly to Japanese people who have relocated overseas on a permanent basis, as well as their second, third and fourth generation descendants, irrespective of current nationality and degree of Japanese ethnicity.



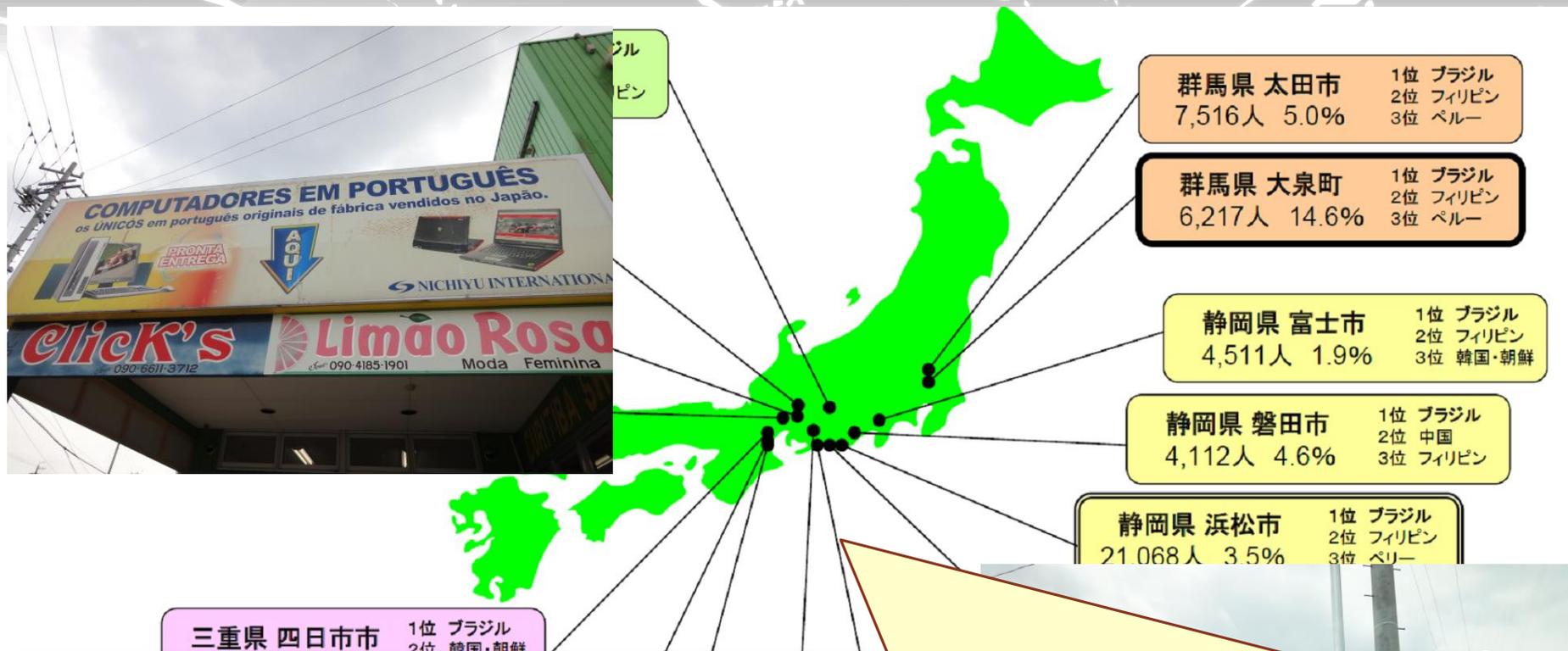
Number of Nikkeis 2013 ; approx. 3,000,000 or more

在留資格別外国労働者数

| Status of residence | Total amount | Specialized/technical field | Personal status or position | Designated activities | Other status (e.g. International students) |
|--|--------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------|--|
| Total amount of foreign national workers | 562,818 | | | | |
| Chinese | 249,325 | | | | |
| Brazilian | 104,323 | 444 | 103,645 | 88 | 108 |
| Korean | 25,468 | 10,507 | 6,645 | 1,487 | 6,828 |

日系ブラジル人労働者
身分に基づく在留資格
105,789 (99.2%)
 (2016.10)

国内の外国人労働者(2015)



日系ブラジル人労働者

派遣労働者:57,942(54.4%)

製造業従事者:52,886 (49.6%)

(2016.10)

本日のトピックス

1. 背景：在留外国人・労働者の現状
2. 研究の目的
3. 理論：3つの理論背景
4. 事例研究：パイロット調査＋6事例
5. 課題と展望：主要要素の明確化

調査研究の目的

日本の職場における日系ブラジル人労働者の、キャリア開発と組織社会化を通じたエンパワーメントの方策と条件を探る



インタビュー調査と質的発言分析

特に日本の製造業の職場において安定的地位を得ている日系ブラジル人労働者を分析対象に抽出

(プレ調査2013, 継続中2016)

本日のトピックス

1. 背景：在留外国人・労働者の現状
2. 研究の目的
3. 理論：3つの理論背景
4. 事例研究：パイロット研究＋6事例
5. 課題と展望：主要要素の明確化

3つの理論的背景(1)

“エンパワーメント (Empowerment)”

- 個人またはグループ、コミュニティが、おかれた環境をコントロールし、その目的を達するための方策であり、それにより**生活の質を極大化する**ために自他を支援することができるようになる。
(Adams, 1996)

“意識化Conscientization” (Freire, 1982)

- 社会的、政治的、経済的矛盾を認知し、現実の抑圧的要素に抗してアクションをとることを学習する。

3つの理論的背景(2)

“正統的集団参加”

共同体の中で学習し自らをプロモート
するために
正当なポジションを与え・受け取る。

(joined)、
た観点からは、学習を促進することは、基底的ビジョンや価値
観＝文化を共有するための
アクセスを促進することである。

学習とは、インサイダーに
観的な個人知識を受け取る、
彼らは、コミュニティの中で機
る仕方を習って身につける
ようになるのである。

日系ブラジル人

⇒ 自己意識の転換

⇒ ダブル・スタン

ダード

3つの理論的背景(3)

日系ブラジル人

意味づけ/価値観の転換あるいは創出

実践共同体に新人を包摂する

日系ブラジル人

- ⇒ 保護的方向づけ
- ⇒ 革新的方向づけ
 - ・ 内容の革新
 - ・ 役割の革新

“組織社会化”
求められる態度、
である。(Van Maanen)

組織社会化要因と成果

Backgrounds

| | |
|--------------|---|
| Organization | Characteristics of the organization, Strategy of the organization |
| Individual | Race, Nationality, Family, Education, Career vision/readiness |

Event

| | |
|--------------|---|
| Organization | Initial acceptance Response of the organization, training |
| Individual | Career shock, Life event |

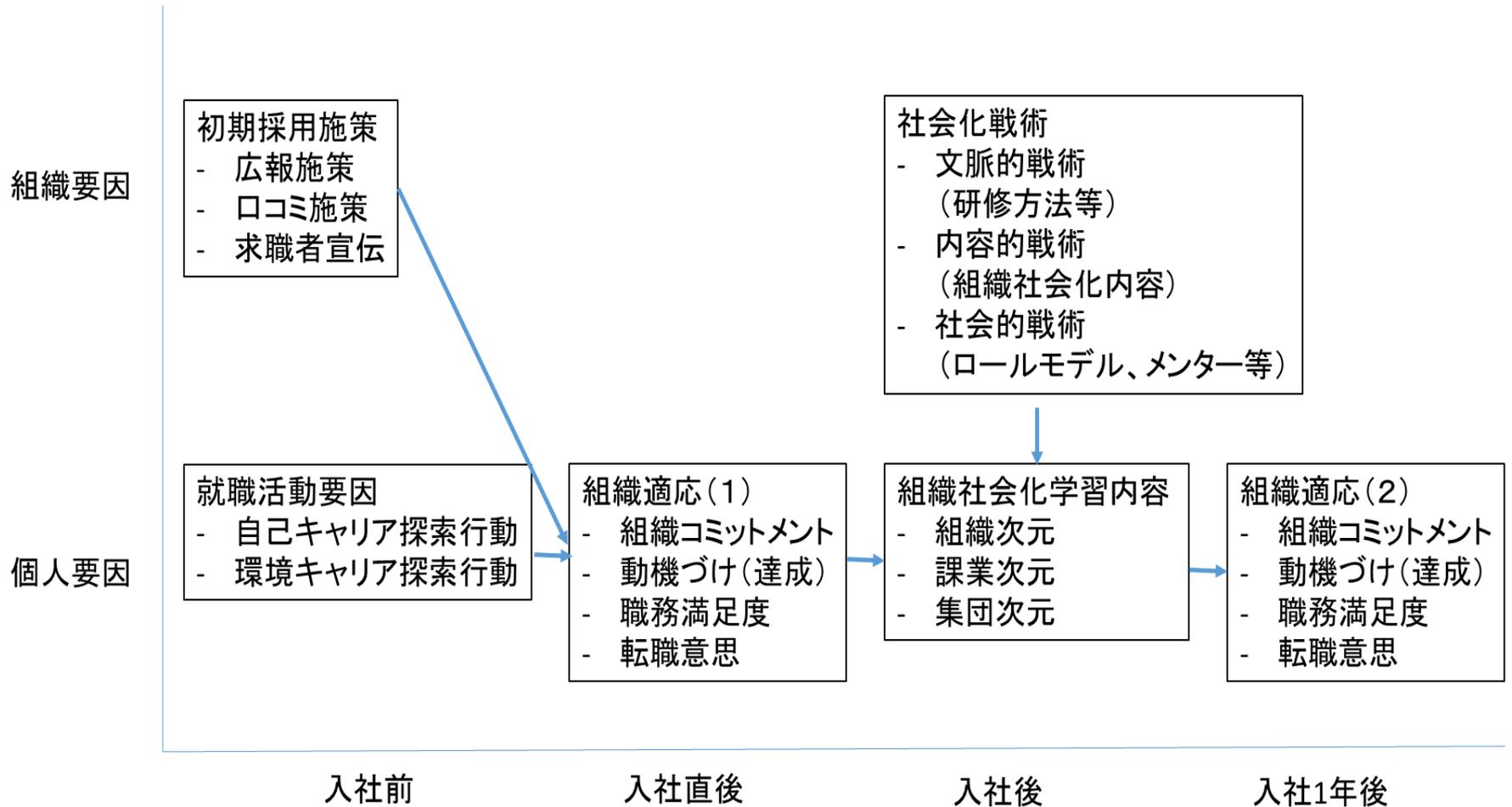
Agent

| | |
|--------------|---|
| Organization | Characteristics, Affiliation, HR (Educational Measures), Mentor |
| Individual | Colleague, Mentor, Encounters in living space |

Outputs/Results

Satisfaction to the roles, Job satisfaction, Motivation, Commitment, Turnover intention

組織社会化プロセスと政策



本日のトピックス

1. 背景：在留外国人・労働者の現状
2. 研究の目的
3. 理論：3つの理論背景
4. 事例研究：パイロット研究＋6事例
5. 課題と展望：主要要素の明確化

事例研究：地域パイロット調査 美濃加茂市



Sony EMSC

事例研究：地域パイロット調査

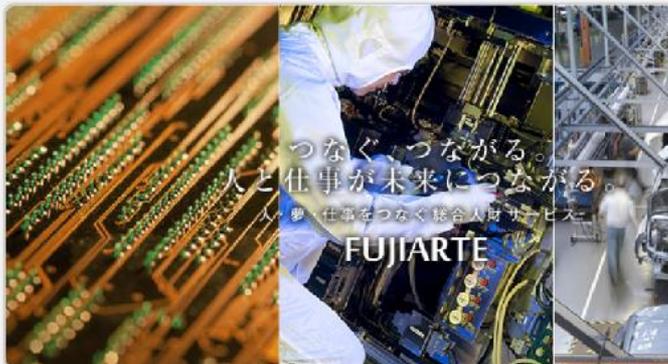
1) 美濃加茂地域調査(2013.11)

- 東海地域に位置し、トヨタ、ホンダ、スズキ等の本社およびソニー他の関連工場群が展開する
- 2,700人のブラジル人を含む約4,800人の外国人が住民50,000人の美濃加茂地域に居住する



国内企業内部の実態に関し、行政・中間団体からの実務的対応も、また学術的研究も、極めて少ない

派遣会社の事例比較研究 (2013 -2016)



X 社 (大阪)
: ビジネス機能活用型

ファクトリーアウトソーシング エンジニア派遣 オフィス派遣 人材派遣

提案力と人材コーディネート力で、企業の未来を大きく広げます。
 ライン調整やコスト面の効率化、導入期間、人員計画などがクライアント企業に有利な条件・ご要望を総合的に受け入れ、上でプランを作成。ご提案とご打ち合わせを繰り返していく中で最適なプランへと仕上げてまいります。
 製造現場で実績のあるフジアルテならではの提案力と人材コーディネート力で、ファクトリーの未来を大きく広げます。

フジアルテは「製造請負優良適正事業者」認定の更新をいたしました。

開催予定のセミナー [詳細へ](#) [最新導入事例](#) [検索履歴](#)

<http://www.fujiarite.co.jp/engineer/>

日本一の請負会社を目指して

ものづくりの上流から下流までをトータルサポート。
 製造業を支援する最高にて最大の請負会社を目指し、フルラインでお客様のご要望にお応えします。

ikai

企業の皆様へ [>](#)
 To everyone in the company

お仕事をお探しの方へ [>](#)
 To those looking for your job

最新お仕事情報

2014/1/25 オフィスマップ 生産スタッフ 製造スタッフ 成人情報サイト
 イクアイジョブがオープンしました!

ikai で働きませんか?

Y 社 (沼津)
: 地域資源活用型

派遣会社の事例比較研究

(2013 -2016)

1) X社 (2013 -2014)

X社は、本社を大阪に置き、主に北陸、東海、関西地域の製造業への人材派遣と請負事業を展開している。大阪とは離れた地域にある電子部品メーカーなどの工場での業務請負業を行っている。

2) Y社 (2016)

Y社は、静岡県に本社を置き、静岡県を主な事業エリアとして展開する人材派遣・請負会社である。「日本一の請負会社」をスローガンに掲げ、受注が比較的安定した業務請負に重点を置いている



⇒ キャリア展開の **4段階モデル + 第5段階**
(?)

⇒ **地域・企業により異なる社会包摂プロセス**

調査対象者のプロフィール

6名の日系ブラジル人労働者に注目

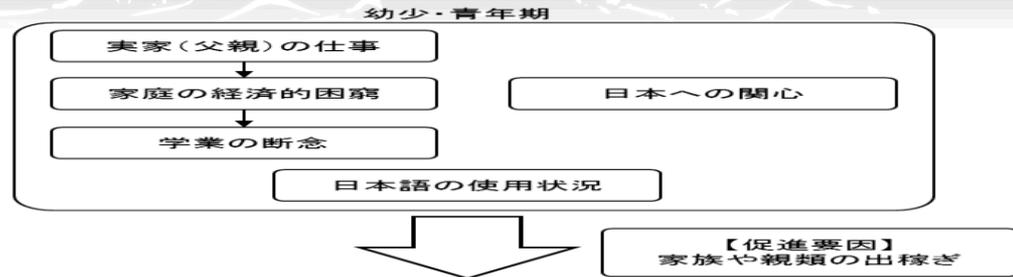
調査時点で比較的安定した職業的地位を獲得した事例を対象

| 勤務場所 | | 岐阜 | | 静岡 | | 静岡 | |
|-----------|---|--------|--------|--------|--------|------|--------|
| 調査時年齢 | | 44 | 40 | 31 | 44 | 40 | 37 |
| 両親の出自 | 父 | 日本 | 日本 | ブラジル | 日本 | 日本 | 日本 |
| | 母 | 日本 | 日本 | 日本 | 日本 | ブラジル | ブラジル |
| 出身州 | | サンパウロ州 | サンパウロ州 | サンパウロ州 | サンパウロ州 | ペナ州 | サンパウロ州 |
| 日本に来た際の年齢 | | 21 | 18 | 17 | 19 | 18 | 13 |
| 調査時役職 | | 事業所長代理 | 営業所長 | 事業所長 | 人事部員 | リーダー | 営業所長 |

4段階モデル

日系ブラジル人労働者の中期キャリア

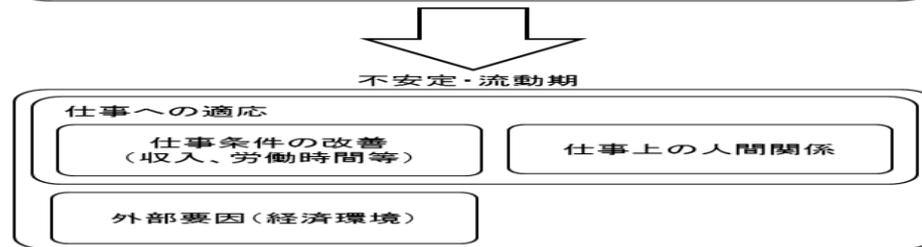
①幼少・青年期



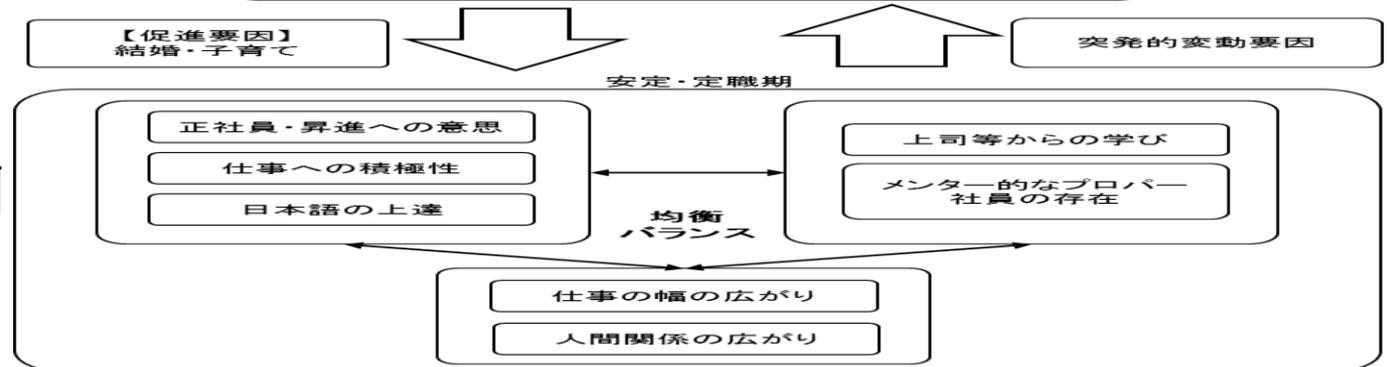
②日本への出稼ぎ期



③不安定・流動期

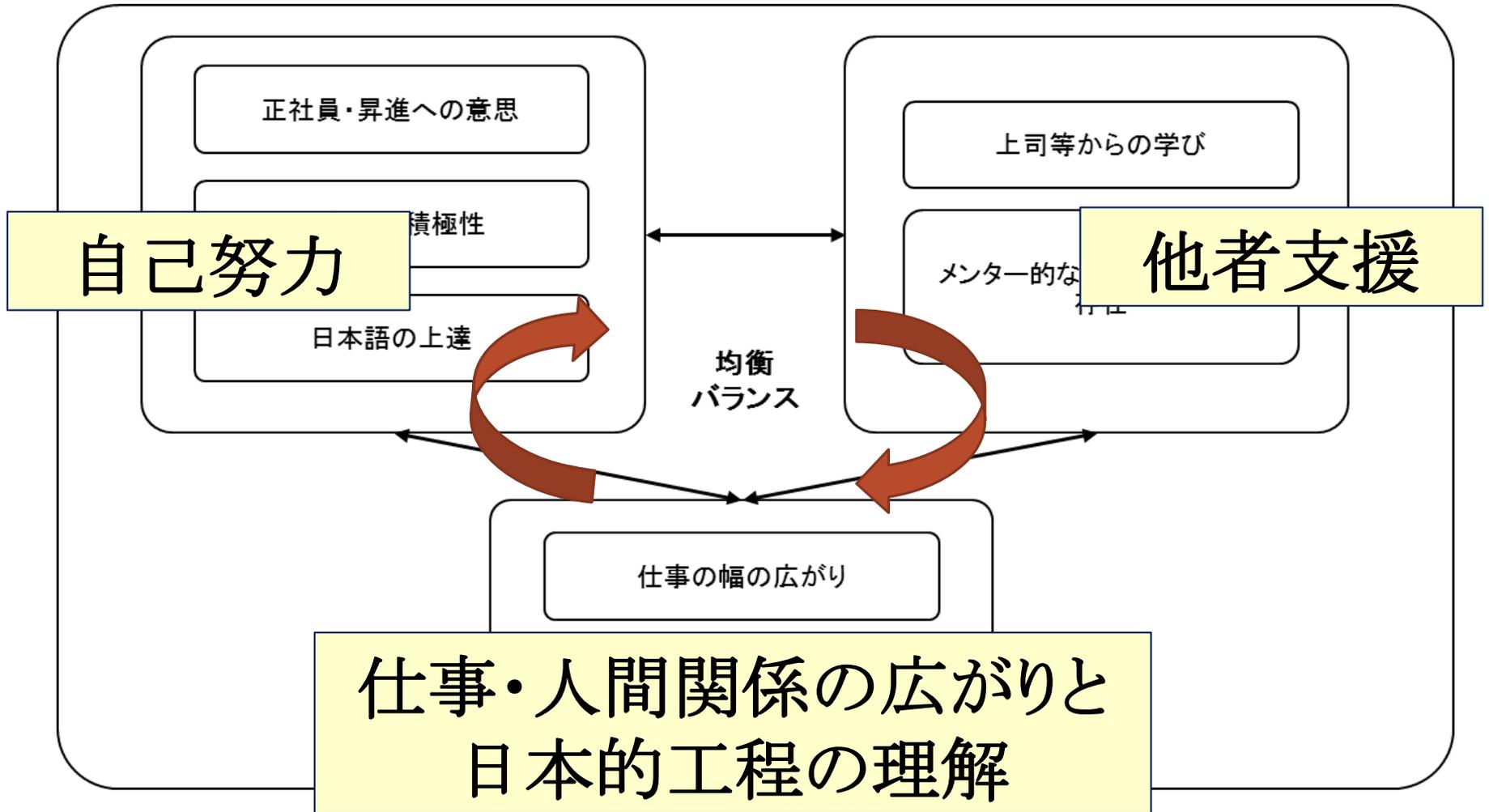


④安定・定職期



④ 安定・定職期

キャリアの安定化・社会化の3要因



⑤ 安定的仕事/地位による高原状態

(将来に大きな夢や具体的目標はなくとも) 定年まで日本で働きたいと述べている。(Y社労働者).

①家族のため(安全、教育、生活水準:特に妻が希望する)、②すでに苦労を重ね、派遣・非正規労働者であっても、一定の地位を確立している。③目の前の仕事をきちんとこなし、生活が維持され、職場でベテランとして頼りにされ、家庭生活が充実し、仕事を通じて成長が実感できれば満足である。

Custodial Orientation (保護的) ⇒ protective action (維持的)

Y社は、日系人・日本人の差別なく、職業的なチャレンジを奨励し、支援してくれる会社。日系人管理職は、自分が昇進することで、他の日系人のモチベーション向上に資したいと述べている。

Innovative Orientation (革新的) ⇒ proactive action (自発的)

3つの安定化/組織社会化要因

1)自己努力

- 正社員・昇進への意欲
- 仕事への積極性
- 日本語の上達

(生活イベントに基づき形成 (厳しい経験、結婚、出産など))

2)他者支援

- 職場におけるメンターの存在 (同僚・上司)
- 公式/非公式の支援

(メンター, ロールモデル, 承認, 昇進, スタッフによる公式支援)

3)仕事・人間関係の広がり

- 職務拡大

(マルチ・スキル (多能工化), 全工程への責任意識)

- 多様な人間関係の広がり

(企業文化・経営行動に基づく実践共同体の形成)

3つの安定化/組織社会化要因

1) 自己努力

- 正社員・昇進への
- 仕事への積極性
- 日本語の上達

(生活イベントに基づく形成、海外経験、結婚、出産など)

- 挑戦する意志
- 厳しい経験
- 日本人と交流する意志

⇒ 自分自身を如何に改善し向上するか

2) 他者支援

- 職場において
- 公式/非公式

- 適応と昇進・重用のためのメンター的上司からの厳しい訓練

- 派遣会社・同僚からの公私生活への包括的な支援

⇒ 如何に振る舞い・生きるか + 評価と昇進

(メンター, ロールモデル, 承認, 昇進, スタッフによる公式支援)

3) 仕事・人間関係の

- 職務拡大

(マルチ・スキル (多能工化))

- 多様な人間関係の広がり

(企業文化・経営行動に基づく実践共同体の形成)

- 職務適応と職場適応
- 信頼と共同体意識

⇒ 実践共同体のメンバーになる

Quotes by Brazilian

自己努力

「日本人女性と結婚。この時期には日本に住むと決めていた。決めた以上は正社員になりたいと思った。社員になるためにラインリーダー、事業所長となっていく必要があると感じた。」（B氏）

「（日系ブラジル人である）みんなはただ単に収入が欲しくて、お金をためてブラジルに帰るという考え方を持っている。ずっとこっちに住むという人とは全然違う。」（C氏）

他者支援

「初めてリーダーをやっている日系人と出会い話すことができた。その人とは、私生活でも一緒にいる時間が長かった。各従業員の立場、お客さんの立場になって判断することが勉強になった。」（C氏）

「目の前のことを一所懸命やって、いずれは正社員になるのを夢に見ていた。このときの日本人の上司の育成の仕方が非常に厳しくスパルタ的で、OJTですぐ教える。まず自分でやってみろというタイプだった。自分で自立して、勉強し、考え、計画立ててというのがあったのですごいなと思った。ただ愛情があって指導してくれているとわかった。」（C氏）

Quotes by Brazilian

仕事・人間関係の広がり と 日本的工程の理解

「色々な工程を回って、今作っているものがどんなものかという勉強をした気がした。工程を回ることによって、M社側のいろいろな社員と接することができたのはよかった。当時の同じ現場のオペレーターをしていた人が今主任や係長をやっているのだから、人間関係を見るとよかったと思う」 (A氏)

「他の仕事も覚えたいという人に対して言ってるのは、単純に次の別の工程を見たいという気持ちではなくて、何の為にこの仕事をしてるのか、次の工程の人のために何を考えてやらないといけないかということを考えるようにアドバイスをしています。やる以上は工程のすべてを把握してからじゃないといけない。」 (B氏)

「(日本人の上司に指導された時に) 辛いなと思ったことは、それ愛情があって指導してくれたわけで、今はすごく感謝しています。その上司は、職場で色んなことがあっても、職場の外の付き合いでは、全く違う人でした。また、仕事の中で叱っても、ただ叱って去るんじゃないで、望ましいやり方も説明してくれました。」 (C氏)

組織社会化要因（全体）

1) バックグラウンド

- 家庭環境・家庭教育（日系、経済的・社会的状況）
- 教育的背景（学歴、経歴）
- 入国時の日本語力

2) 入国時の状況と経験（RJP）

- 事前情報の有無（先行入国者、エージェント、等）
- 入国時の情報提供・支援（エージェント、派遣業者・派遣先企業）

3) 定着時の3要素

- 自己努力
- 他者支援
- 仕事・人間関係の広がり

4) 定住意志

- 結婚
- 家族の安定・安全

5) 日本的生産過程・組織慣行の理解

- 曖昧でインフォーマルな職務規定と遂行義務の理解
- 日本的生産プロセス・組織における責任意識の理解
- メンターの役割（公式・非公式の支援・包摂：上司。役割モデル）

結論

日系ブラジル人労働者の日本の製造業の職場におけるエンパワーメント条件の抽出

- 1) 4段階モデルによる長期キャリアパスの明確化.
- 2) 各段階におけるキャリア開発要因の抽出
- 3) 日本の製造業の職場環境への日系ブラジル人の適応と包摂の要因

1. 共同体の成員となる自己決定とモチベーション
2. 同僚や上司といったメンターの重要性
3. 日本語は基礎的な必要条件
4. 公式・非公式の支援:企業文化に基づき、派遣会社のスタッフによる対応・対応方針の重要性



実践共同体のメンバーになる/する

本日のトピックス

1. 背景：在留外国人・労働者の現状
2. 研究の目的
3. 理論：3つの理論背景
4. 事例研究：パイロット研究＋6事例
5. 課題と展望：主要要素の明確化

貢献と今後の課題

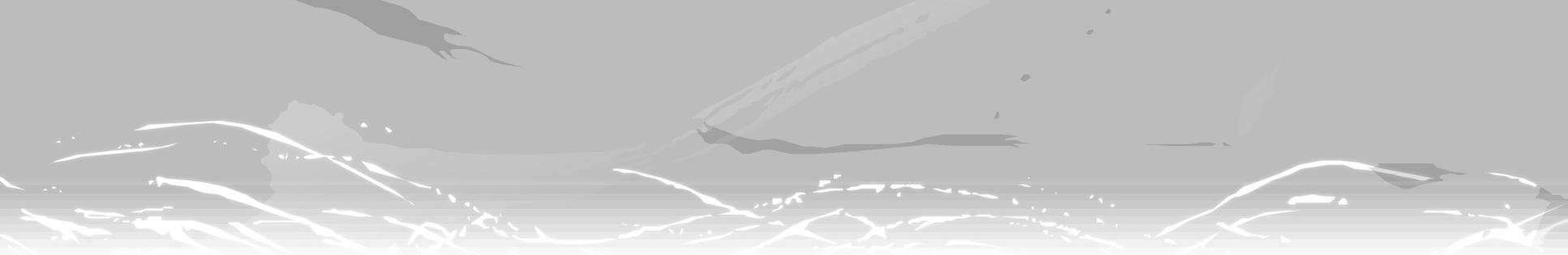
日系ブラジル人労働者の職場での安定的地位の確保を可能にする方策への理論的・実践的含意の一端を明確化。



外国人労働者（異文化参入者）の（当該個人&受入れ組織の両者にとっての）効率的・効果的社会包摂プロセスと組織社会化政策の明確化へ。

仮説モデルの抽出と検証

- 1) 組織社会化要因とプロセスの詳細整理
- 2) 仮説モデル化
- 3) 量的研究による検証



ご清聴、ありがとうございました

荒川 一彦

関東学院大学・経営学部

Kanto-Gakuin University, Japan

karakawa@kanto-gakuin.ac.jp

※2017年度EGOS研究報告への関東学院大学の支援に感謝します。