

日本企業における高度外国人材の組織再社会化とアンラーニングの研究

－自国での就労経験者の質的事例研究－

Organizational Resocialization and Unlearning of Highly Skilled Foreign Professionals in Japanese Companies

: A Qualitative Case Study of Individuals with Work Experience in Their Home Country

熊野 栄（筑波大学大学院博士後期課程）

Sakae KUMANO, University of Tsukuba Doctoral Program

キーワード：高度外国人材 アンラーニング 組織再社会化 ダイバーシティ・マネジメント 日本企業

1. 研究の背景と目的

近年、日本企業における高度外国人材の採用は拡大を続けている。政府による高度人材ポイント制度の導入や産業のグローバル化の進展に伴い、専門的知識や国際的経験を有する外国人材の雇用は急速に増加している。また、人材獲得のマーケットが多様化するなか、かつては日本の大学を卒業した外国人留学生を新卒一括採用枠で雇用することが主流であったが、近年は海外の採用イベントや現地での採用活動を実施する企業が増え、日本企業においても就労経験をもつ人材も増えている。しかし、自国での就労経験を有する高度外国人材が日本企業においてどのようにその経験を活かし、日本企業に適応し、組織に再社会化されていくのかについては、十分に検討されていない。

このような状況の中で、日本企業における高度外国人材の適応過程を理解することは、ダイバーシティ・マネジメントの観点からも重要性を増している。既存研究では、日本の大学を卒業した外国人材を対象に、組織社会化（Van Maanen & Schein, 1979）理論を用いて新規参入者の適応過程を分析する試みが散見される。しかし、既に海外で職務経験を持った人材が異文化環境に再適応する経験に焦点を当てた研究は限定的である。高度外国人材の採用が多様化する中で、すでに就労経験を持つ人材が日本企業に適応する過程を理論的に検討した研究は見られない。組織再社会化（Louis, 1980）の枠組みとアンラーニング（Fiol and O'Connor, 2002）の視点から捉え、これまで培ってきた職務経験や文化的価値観をどのように手放し、新たな知識や文化を受容していくのかを明らかにした研究も不足している。

本研究の目的は、自国での就労経験を有する高度外国人材が、日本企業においてどのように再社会化され、どのようなアンラーニングを経験しているのかを明らかにすることである。母国で培った知識やスキル、価値観をどのように活かしながら日本企業の組織文化や行動規範に適応していくのかを検討し、さらに、これまでの経験や文化的価値観を取捨選択して新しい環境に合わせて再構築する過程で、どのようなアンラーニングが生じているのかを探る。また、企業側のマネジメントスタイル、職場内のコミュニケーションが、再社会化やアンラーニングにどのような影響を与えているのかについても分析を行い、今後の

ダイバーシティ・マネジメントの実務的示唆を得ることを目指す。

2. 研究方法

本研究は、質的事例研究の枠組みに基づいて実施した。対象者は、自国での就労経験を有し、現在は日本企業で勤務している高度外国人材とした。インタビューは半構造化形式で行い、各参加者に対して 60 分のインタビューを実施した。使用言語は日本語及び英語である。質問項目は、キャリアの経歴、母国での職務経験、日本企業での就労経験、組織文化への適応、アンラーニングの経験、職場内のコミュニケーションやマネジメントに関する認識などで構成した。インタビューデータは逐語録化したうえで、MAXQDA を用いてコード化およびデータ管理を行った。分析は、Braun, Clarke, Hayfield, & Terry (2019) に基づくテーマ再起的 TA 分析の手法に従って進めた。

3. 本研究の結果と研究の意義

本研究の分析の結果、日本企業における日本的組織慣行の特定、効率・スピード重視の働き方のアンラーニング、調和、コミュニケーションにおいてプロアクティブ行動などが明らかになった。自国での就労経験との比較が、日本企業の組織文化の特徴を早期に認識するきっかけとなっていたことが分かった。

本研究は、自国での就労経験を有する高度外国人材を対象に、日本企業での適応経験を組織再社会化とアンラーニングの枠組みから質的に分析した点に独自性がある。これまでは、日本の大学を卒業した外国人材が対象であったのに対し、自国での職務経験を経た高度外国人材に焦点を当てた実証研究は限られており、異なる文化の労働環境への適応を理論的に明らかにし、組織社会化の枠組みを拡張に寄与する。また実践的意義として、グローバル人材の活躍を促進するダイバーシティ・マネジメントにおいて、受け入れ体制の整備や組織文化の在り方、及び人材活用への示唆を与える。高度外国人材のプロアクティブ行動を促進し、外国人材が持つ既存のスキルを十分に発揮できるようにするために、心理的安全性を高める組織風土の構築が必要である。

4. 参考文献

Braun, V., Clarke, V., Hayfield, N., & Terry, G. (2019). Thematic analysis. In P. Liamputtong (Ed.), *Handbook of research methods in health social sciences* (pp. 843–860). Singapore: Springer.

Fiol, C. M., & O'Connor, E. J. (2002). When hot and cold collide in radical change processes: Lessons from community development. *Organization Science*, 13(5), 532–546.

Louis, M. R. (1980). Surprise and sense making: What newcomers experience in entering unfamiliar organizational settings. *Administrative Science Quarterly*, 25(2), 226–251.

Van Maanen, J., & Schein, E. H. (1979). Toward a theory of organizational socialization. In B. M. Staw (Ed.), *Research in organizational behavior* (pp. 209–264). Greenwich, CT: JAI Press.