

ある成人韓国人の対人関係に関する価値観の変容

—振り返りインタビューによる事例研究—

李奎台（東京外国語大学大学院生）

Change in the Values relating to the interpersonal relationships of a
Korean Adult:
Case Study with a Reflective Interview

Kyutae Lee (Tokyo University of Foreign Studies, Graduate School)

キーワード： キャリア形成, 外国人労働者, 事例研究, 対人関係

Keywords : Career Formation, Foreign Workers, Case Study, Interpersonal Relationships

SUMMARY

In this paper, I conducted a reflective interview with a Korean adult, who has an experience as an international student and as a foreign worker living in Japan. The interview data was qualitatively analyzed. As result, the participants' values relating to interpersonal relationships changed due to many experiences after she had started to working in a company.

1. はじめに

日本国内における外国人労働者の数は増え続けており、その数は2015年10月末の時点で、79万人にも上る（厚生労働省、2015）。この中には、日本の教育機関（日本語学校・専門学校・大学・大学院）で教育を受けてから、日本で就職する者も多い。留学生の日本企業等への就職状況調査（日本入国管理局公開統計資料）によると、平成25年の「留学」から「就労」への在留資格変更許可申請者は、12,793人（前年比1,095人増）であり、その内許可された者の数は11,647人（前年比678人増）だった。少子高齢化問題を抱えている日本の状況を考えると、今後もその数は増え続けることが予想される。ただ、外国人労働者の増加に伴い、様々な問題も報告されている。例えば福岡・趙（2013）では、外国人労働者の企業への定着率が低いこと、そしてそれが原因で、企業が留学生の雇用を躊躇することもあると報告されている。また、日本企業に対して質問紙調査をしたディスコ（2014）¹⁾によると、留学生を採用したことにより社内で起きた問題の60.9%は、「文化・価値観、考え方の違いによるトラブル」である。異なる環境で育ち異なる価値観を持っている者同士で働くことが、容易では

ないことを示しているといえよう。

ディスコ (2014) が企業を対象とした調査だったのに対して、近藤 (1998 ; 2016) は、外国人労働者を対象とした研究である。近藤 (1998) は、外国人労働者への質問紙調査で業務上の問題点を質問し、因子分析した結果、「不当な待遇」「仕事の非効率」「仕事にまつわる慣行の相違」「文化習慣の相違」という4つの因子を明らかにした。特に、「仕事にまつわる慣行の相違」と「文化習慣の相違」は、ディスコ (2014) が挙げた「文化・価値観、考え方の違いによるトラブル」と関連深い。外国人労働者の価値観については、近藤 (2016) でも言及されている。近藤 (2016) は、日本人と外国人労働者双方にインタビューをし、「それまでに培ってきた価値観を固持していると、そのずれから互いを理解したり尊重したりすることが難しくなり、誤解が生じ両者間の協働を妨げることになる」と主張した (p. 171)。また、他者との議論を通じて他者の価値観に触れることで、「他者の意見を参考にしながら、自身の改善方法を自ら提案するようになる」と述べ、他者との関係の中で、価値観が変容する可能性も示唆している (p.185)。

本研究では、日本人との「文化・価値観、考え方」の違いがトラブルの原因として指摘されていることを受け、対人関係に関する価値観に注目する。外国人労働者が就職前から持っている対人関係に関する価値観が、日本の企業で働く中で、どのように変容するか明らかにすることを目的とする。その価値観の変容を明らかにすることで、指摘されているトラブルの解決の糸口を探りたい。

なお、社会心理学事典 (2009 : 472) では価値観を、Rokeach (1973) による定義を基に「ある行動様式、またはある最終的状態を反対の行動様式や最終的状態よりも望ましいとする永続的な個人的または社会的信条である」と定義している。本研究でも、その定義に従うこととする。

2. 先行研究

外国人労働者に関する研究は広範に及ぶが、特に外国人労働者には、日本人とともに働くための日本語のコミュニケーション能力と異文化理解能力が必要だろう。その関連研究は、日本語教育及び異文化間教育の分野を中心に行われてきた (横須賀 2006 ; 李 2016a 他)。

横須賀 (2006) は、日本の大学を卒業し、日本企業に就職した外国人労働者に対して、半構造化インタビューをし、彼らの「期待する自己イメージ」と「現実の自己」との差に焦点を当てて、組織社会化ⁱⁱの観点から分析した。その結果、「組織によって与えられた「職務」が「個人」の価値観に合っている場合は、組織社会化が成功し、順調なキャリア発達を遂げることが可能」となるが、「職務」が「個人」と合わない場合は、「組織との対決」段階が表出し、キャリア発達の停滞がみられた」 (p. 165)。ただし、「職務」と「個人」が合わない場合であっても、短期的な業務上の領域だけでなく、より長期的で広範な生活領域に「期待する自己イメージ」を持つ者は、柔軟に融通をきかせつつ組織社会化を果たすことができている (p. 166)。つまり、「職務」と「個人」が合うかどうかと同様に、各人の持つ価値観が、組織社会化の実現にとっ

て重要であるといえる。

外国人労働者の、価値観の変容に焦点を当てた研究としては、李 (2016a) が挙げられる。李 (2016a) は、ある留学生が、内定を得てアルバイトとして働いていた 3 ヶ月と正社員として働いていた 1 年間を追った、インタビュー調査による研究である。李 (2016a) はその中で、仕事に関する価値観を分析している。その結果、仕事関係で悩んでいた時期の他者との話し合いが、他者の価値観を知り、自身の仕事に関する行為を振り返るきっかけとなったことが明らかになった。さらに、その過程において、外国人労働者の価値観が多様化していく様子が記述された。そのように他者との話し合いが内省に繋がり、価値観が多様化していくことは、上述した近藤 (2016) でも言及されている。

これらの研究により、外国人労働者の価値観は、入社直後と入社後 1 年間に変わっていること (横須賀、2006 ; 李、2016a)、その変容には他者との関係が影響すること (李、2016a ; 近藤、2016) が明らかにされた。しかし、外国人労働者が日本企業で働きながら、どのような人とどのような関係を築いていくのか、その対人関係に関する価値観がどのように変わっていくのかに関しては、まだ明らかにされていない。本研究では、日本における外国人労働者の中でも元留学生を対象者とし、特に、就労を通じて、いかに対人関係に関する価値観が変容していくか、その変容が何に影響されるか明らかにすることを目的とする。

研究目的に従い、探索的且つ詳細なインタビュー調査を、方法として用いた。事例研究として、ある一人の留学生経験を持つ元外国人労働者に対してインタビューをし、その内容を分析することで、対人関係に関する価値観がどのように変容したのか、実際の声を基に詳しく記述する。次章では、研究方法について述べることにする。

3. 研究方法

3.1 調査対象者カンについて

上で述べた目的に従い、日本で留学生経験を持つ外国人労働者に対して、インタビューを行うこととした。著者のネットワークから条件に該当し、インタビューに協力できる人物を探した結果、カン (仮名) に研究協力を依頼した。

カンは韓国人女性である。インタビュー当時 20 代で、韓国で高等学校を卒業した直後に、日本の大学に進学するため 2008 年に来日した。以下に来日後のカンの経歴を、簡単に示す。

2008 年 4 月～2010 年 3 月 日本語学校

2010 年 4 月～2013 年 3 月 デザイン系専門学校 (3 年制)

2012 年 11 月～2013 年 3 月 デザイン系会社 A でインターンシップ

2013 年 4 月～2014 年 3 月 デザイン系会社 A で正社員として働く

著者はカンと 2008 年から知り合いであり、インタビューは 2014 年 6 月に実施した。インタビュー当時は、退職後 3 か月を経た時点であり、カンは韓国への帰国準備を進

めていた。調査前に、研究趣旨を説明し、インタビューの許可を得た。著者とカンとは元々知り合いであり、1対1でリラックスして話ができる関係だった。

3.2 インタビュー調査

インタビューでは半構造化インタビューであり、浅井（2003）のインタビュー項目を参考にし、日本での生活、日本人に対する印象、期間ごとに変わる所属と人間関係、エピソードなどを聞いた。インタビュー時間は、70分だった。インタビュー後もカンとは連絡を取り続け、インタビューで不明確だった点については直接質問し、補足説明をしてもらった。その補足説明も分析に加えることで、カンが伝えたかった点、著者が聞きたかった点を十分に聞き出すことができたと考えている。また全てのインタビューは、カンができるだけ自由に豊富な表現で語れるよう、著者とカンの母語である韓国語で行った。インタビュー内容は全てICレコーダーで録音し、全て文字化ⁱⁱⁱした。本研究ではその文字化資料を、分析対象として用いる。

以下4.では、インタビュー内容の分析結果を、インタビュー内容とともに提示しながら、詳細に論じる。提示する全てのインタビュー内容は筆者が直訳したものである。そして語りの中で筆者が注目し、議論したいところに下線を引いた。

4. 結果

インタビューの結果、カンの業務上の悩みややりがい、生活上の困難やネットワーク構築、留学生時代の学業のことなど、日本滞在中の多くのエピソードとその時々考えたこと及び感じたことを、聞くことができた。その中でも、日本人との対人関係に関する楽しみや悩みは、特に語られることが多かった。本稿では、明らかになった対人関係に関する価値観に焦点を絞り、カンの実際の語りを提示しながら分析を進めていきたい。以下、4.1で留学生時代について、4.2で就職後の時期について、見ていくこととする。

4.1 留学生時代の対人関係に関する価値観

カンは、来日後2年間は日本語学校に在学し、その後3年間デザイン系の専門学校に通っていた。ただ日本語学校に休まず通学していたのは来日して半年間であり、その後の1年半はあまり通学せず、自分のペースで勉強したとのことである。この時期は留学生同士の交流が主であり、日本人と接触する機会は少なく、それに関する語りは聞かれなかった。それは対人関係を形成するような相手がいなかったからだと考えられる。2010年4月に入学したデザイン系の専門学校では、同級生のほとんどが日本人であり、交流の機会も急激に増えたということである。このときの日本人の印象について、カンは以下のように語っている。

語り1 本当に好きな日本人

正確に表現はできないけど、学校に通ったときに会った日本人、つまり、学校の先生や友達、先輩は、本当に良い印象が多い。とても優しくて。そこまで、もちろん

深く、近くにはなれなかったけど、‘あ一本当に好き’ これぐらい ‘とても好き’ こんな感じ。

語り 1 から分かるように、カンが専門学校で会った日本人の先生や友人、先輩に対して「本当に良い印象」「とても優しい」「本当に好き」と述べ、非常に肯定的に評価している。続いて以下は、ある授業で必要となった共同作業についての、語りである。

語り 2 楽しい共同作業

楽しかった。本当に楽しかった。あの時が一番楽しかった。個人的に作業するときより。それで私はチームでやるのが、いつも楽しくやったから成績が一番よかったの。 チームでやる時に限って。それでとてもいい記憶がそれで多かったと思う。友達をととても近くで見て、過ごし方を見ながら。そして日本人を本当に好きになった、実はそれがきっかけだったの。

語り 2 からは、授業の一環で共同作業に従事しながら、カンが日本人と共に楽しい時間を過ごし、楽しく活動に参加していたことが分かる。そしてそのように肯定的に評価している対人関係が、「日本人を本当に好きになった」きっかけとして、語られている。日本語学校で2年間勉強しながら、日本人に関して特に語るべきエピソードを持っていなかったカンの、日本人に対する印象が、ここで大きく変わっていることがうかがえる。これは、「〇〇人」に対する印象形成が、直接的な接触により大きく変化することを主張する先行研究（李 2016b など）とも、合致するといえる。

続いて、この時期から仲良くしている日本人の友人についての語りを引用する。語り 1 では日本人に対する肯定的な評価が述べられていたが、同時に「そこまで、もちろん深く、近くにはなれなかったけど」という文言も含まれていた。以下の語り 3 にも、同様の語りが見られる。

語り 3 日本でできた親友

本当に仲良かったし、学校でもとても仲良くて、何かあると皆その前に知っているぐらい“2人でやるでしょう？”と、皆知っているぐらい仲良かったのは事実だけど、このように今も連絡取っているし“元気に過ごしている？”と言いながら（連絡）するけど……。

語り 1 と同様、語り 3 も一見肯定的なエピソードを述べているように見えるが、同時に「するけど……」に否定的な含みが感じられる。専門学校ではいつも昼食を一緒に食べて、課題も一緒にしてきており、入学してから3年間仲良く過ごしていたということは事実である。しかしその否定的な含みについて質問すると、カンは以下のような悩みを語ってくれた。それを語り 4 に示す。

語り 4 縮まらない距離

韓国人のようになんか、いつでもとかは、あんまりないと思う。それで、そのようなことを感じながら3年が過ぎたのに。あんなにたくさんを一緒にやっても。そういうのを見て少し戸惑ったの。だから、性格のせいかもしれない。お互いの性格とか。皆がそうとは思わないけど、それを見て少し戸惑った。‘3年経ってもこれぐらいの距離にしか、ならなかったりもするんだな’と。

カンはこちらで言及している日本人の友人と、語り3から分かるように、今でも連絡を取り合い仲良くしている。しかし語り4からは、その仲の良さが、カンの期待するものと違うことが分かる。カンが韓国人の友人とは、事前に約束をしなくても会いたいときに突然呼び出して、会うことも多いという。しかし日本人の友人とは、何年経ってもそのような関係にならなかったことから、戸惑いを感じていた。ここから、自らが築いた日本人の友人との関係についての、カンの不満がうかがえる。そしてそのような不満の裏には、「仲が良い友人には、遠慮をするべきではない」という価値観が存在することが推測できる。そのような価値観があるために、突然呼び出すことを遠慮しあう友人との対人関係について、不満をもらしていると考えられよう。

以上が留学生時代の、日本人との対人関係に関するカンの語りと、そこから見られた価値観についてである。留学生時代と言っても、日本人との接触機会が少ない日本語学校時代と、同級生のほとんどが日本人である専門学校時代とでは、経験することが大きく異なっていた。そしてその変化があったからこそ、滞在3年目からの専門学校時代で、「日本人を本当に好きになった」（語り2）と考えられる。しかし交流が多いからこそ、周りの日本人との対人関係に不満を持つこともあった。語り4では、カンが韓国人との対人関係と比べながら、日本人との対人関係について不満を述べており、カンの「仲が良い友人には、遠慮をするべきではない」という価値観が韓国で形成されたことがうかがえる。仲が良いことの指標については、文化差と共に考えていくことが重要だろう。

続いて次節では、カンがデザイン系の会社に就職した後についての、語りを見ていくこととする。

4.2 就職後の対人関係に関する価値観

カンは2012年11月から専門学校に通いながら、日本のデザイン系会社でインターンシップで働くことになった。2013年3月に卒業し、4月にインターンシップで働いていた会社に正社員として入社する。就職後に築いた対人関係について、カンは社内の人間と社外の人間とに分けて、語るが多かった。まず下は、社内の同僚についての、語りである。

語り5 退勤時間の不満を言えない同僚

裏では“今日はそろそろ帰らなければならないのに帰れない”と文句言うから、それで“(上司に) 言ってよ、言えば帰れる”と(私が) 言ったの。“それぐらいなら聞いてくれるはずなのになんで話さないのよ”と言ったら、“それがそうではない”

と。

上の語りからは、日本人の同僚が退勤時間についての不満を、カンに漏らしていることが分かる。カンはこの不満に対し、当初は「上司に言ってよ」とアドバイスをしていた。ここからカンは、自分の考えを「正直に話すべき」という価値観を持っており、同僚にそのようにアドバイスしたと考えられる。しかし、それでも同僚が上司には何も言わないため、不思議に感じていたという。それがあまりに長く続き、「そろそろ帰らなければならない」ということ自体が、同僚の嘘なのではないかと、思ったこともあるという。しかし1年間同僚と一緒に働いたことで、カンは、同僚が上司に申し立てをしない理由に気付くことができた。それについて、カンは以下のように語っている。

語り6 日本社会の雰囲気をよく知っている同僚

前の会社で長く7年ぐらい働いていた人だけど、その、日本社会の雰囲気をよく知っている人だと思う。言ったら聞いてくれるけど、その雰囲気を知りすぎている人があの同僚で、私はそのような状況を沢山経験していないから、言えるかも。その差かもしれないし、性格のせいというより、経歴そのようなこともあるかもしれない。だから社会経験の経験したことが違うから。

つまり、同僚が退勤時間についての不満を上司に言わないのは、「日本社会の雰囲気」を乱さないためであると、カンは考えたということである。語り6で語られたようにカンは、自分と異なる価値観にも、気が付いたといえるだろう。つまり同僚は「雰囲気を乱すべきではない」という価値観を持っているため、正直に話せないことに、カンは気が付いたといえる。同僚の「雰囲気を乱すべきではない」という価値観を理解するようにより、同僚の不満が嘘ではないか、という誤解が解けた。

続いて、取引先の相手など、社外の人間に関する語りを見ていきたい。カンは社外の人間について、以下のように語っていた。

語り7 関係が維持できる距離

仕事関係で会った日本人達は、会社の人達ではなく取引先で会った日本人達は、なんか関係がとても浅いから。それで日本人を見て思ったのは、何と云えばいいかな、対話を、話がうまいと思う。だから、話がうまいというのは、表に何も表せないと思う。だからこの人が気に入っているか、気に入っていないか……<そのような感情?>のようなのがはっきりと見えないの。<見えないの?>だから、ずっとその関係が維持できると思う。

語り7でカンは、対人関係についての考えを社内の人間と社外の人間とに分けて述べている。そして取引先のように社外で会った日本人に対して、「気に入っているか、気に入っていないかが、はっきり見えない」と述べている。さらに「ずっとその関係

が維持できる」と述べていることから、カンが感情を表に出さないことを、肯定的に評価していることが分かる。そしてこのような評価の裏には、「感情を隠すことも必要である」という、対人関係に関する価値観があると考えられる。

さらに以下の二つの語りでは、そのような価値観を日本社会の特徴として語っている。

語り8 日本での正しいやり方は日本人達のやり方

あと人々との関係を……日本人達のやり方でやるのが正しいと思う。日本では。

語り9 感情を隠すことの必要性

わざわざ表に出さないのが、どうせずっと長く行く人達でしょう。だから、働くときは。すると顔とか、眉間にしわを入れたり、なんか、そのようにその関係を維持して、裏で悪口を言うけど、お互い様だと思っただけ、そのようにしたほうが日本での社会生活では、その方法が正しいと思う。

上記のように、カンは「日本では日本人達のやり方でやるのが正しい」と述べ、仲間同士では「裏で悪口を言うけど、表ではその感情を出さずに社会生活をする方が正しい」と述べている。これらの語りから、やはり先述の通り「感情を隠すことも必要である」という価値観がうかがえる。そしてこの価値観は、同僚の「雰囲気を乱すべきではない」という価値観（語り6）に影響されたことにより、形成された可能性がある。そして「感情を隠すことも必要である」という価値観は、社外の人と話すときは必要な価値観であると述べられている（語り8）ことから、状況によって優先する価値観が異なると解釈できる。つまり、既存の価値観と新しい価値観が共存し、価値観が多様化している様子が窺えた。

しかしカンは入社1年後、会社を辞めることを決心した。それについてカンは以下のように語っていた。

語り10 退職の決断

（仕事を）続けたい。体力があったら。あと、会社のシステムが、もう少し人が入って、もう少し仕事に『ゆとり』があったら…社長とチーフがあれを好む人なの。徹夜しながら働くのを。そういうスタイルの人なの。だから暇があっても家に帰りたがらない人達。

語り10で語られたように、入社1年後にカンが退職を決断した理由は、過労による体調不良である。その過労の原因は、人手不足による徹夜、それに社長とチーフが、徹夜を好む人であることだったようである。せっかくの正社員を1年で辞めることは、大きな決断だったことが推測できる。徹夜が好きな2人の上司と働き続けるためには、体調不良が続くということに覚悟しなければならなかったためだろう。当時カンは、「正直に話すべきだ」（語り5）という価値観と、同僚に影響された「雰囲気を乱すべ

きではない」(語り 6) という価値観を持っていた。もし、2人の上司と、過労による体調不良について正直に話し合うことができたとしたら、どうだろう。語り 10で語っているように、例えば、人員確保や徹夜の軽減が実現できていたら、退職の決断に至らなかった可能性もあるだろう。しかしそのような状況で、カンが自分の考えを口に出せなかったことから、「感情を隠すことも必要である」という価値観が「正直に話すべきだ」という価値観より、優先されていたことがわかる。ただし、「感情を隠すことも必要である」という価値観を優先しつつ、「正直に話すべき」という価値観が相変わらず存在していたため、カンにとっては相当なストレスとなったことが予測できる。

5. 考察

以上の分析から、日本人との対人関係に関するカンの価値観が、留学生時代と就職後に変わっていることが分かった。留学生時代については、周囲からも「仲がいい」と認められていたある日本人の友人との関係に、いつまでもカンが距離感を感じていたことが明らかになった。そしてその裏には、カンが韓国で培った「仲が良い友人には、遠慮をするべきではない」という価値観をうかがうことができた。就職後の時期については、社内の人間と社外の人間とが明確に区分され語り展開した。これは、特に「ウチとソト」を意識する必要がなかった留学生時代との、違いといえよう。そして社内の人間と社外の人間との対人関係については、どちらの語りにおいても、「表面的な対人関係の重視」が強調されていた。そして語り 5で見られたように、最初はそのような対人関係に戸惑いがあったものの、カンはそれを理解し、日本社会に必要なものとして受け入れていると考えられる。このように、カンは留学生時代には「距離を縮めたい」と望んでいたが、就職後には「表面的な対人関係や感情を隠すことも必要である」という価値観を見せている。ここに価値観の変容がうかがわれる。

しかし、「仲が良い友人には、遠慮をするべきではない」という価値観がカンの中から消えたわけではないだろう。インタビューでは多忙な生活ゆえか、就職後のプライベートな対人関係についてはほとんど語られなかったが、「仲が良い友人には、遠慮をするべきではない」という価値観も、持ち続けていると考えるのが自然である。就職して社会人になって、他の価値観に気付き、それらの価値観も受け入れたと考えられよう。このようにカンは、日本社会における「ウチとソト」に対する理解ができるようになり、他者(本稿では日本人)の価値観を受け入れるようになったが、1年で仕事を辞めてしまう。

カンは日本で日本人とともに働きながら、日本人の考え方を理解するようになり、できるだけ日本人と同様に行動するために努力していた。それは、日本と韓国の友人関係についての違いに不満を抱えながら、それでも関係を続けていること(語り 4)からも推測できる。さらにカンは、「日本では日本人達のやり方でやるのが正しい」(語り 9)と考え、日本人と「日本人のやり方で」関係を築いていった。しかし日本社会で築いた対人関係の中で、韓国人である自分を出すことができず、韓国で形成された価値観に基づいて行動し語り合えるような他者が存在しないことに、問題はないのだ

ろうか。その点に注目すると、母国で形成された価値観を示すことができず、自らの価値観を同僚に分かってもらう機会もない、カンの悩みがうかがわれる。このような悩みは、職場や同僚に対する不満となるだろう。不満の解消のためには、まず、互いの価値観を示し合い、互いの価値観を理解することが必要である。そのような過程の中で、前に進むための解決案が見えてくるだろう。

お互いに異なる価値観を認めて理解することも無論重要なことであり、外国人労働者として、日本の「文化・価値観、考え方」を学ぶ姿勢が必要であることは言うまでもない。しかし、外国人労働者が一方的に日本の「文化・価値観、考え方」を理解するだけでは、外国人労働者の低い定着率、外国人と日本人がともに働く職場におけるトラブルを解決するのに、限界がある。トラブルを解決し外国人労働者の定着を実現するためには、日本人による外国人労働者の「文化・価値観、考え方」の理解が必要である。そしてそのためには、外国人労働者が各人の価値観を示さなければならないと思われる。ただ職場で、他者と異なる自分の価値観を示すことは、国籍や年齢を問わず、容易なことではない。それがどのように実現できるかについては、今後の課題とし、研究を進めたい。

本稿では上記のように、価値観の変容を一人の事例研究を通じて、詳細に記述した。特に対人関係に関する価値観が変わったことは、カンがどのような関係を築きたいかに大きく影響すると考えられる。そして築きたい関係が変われば、そこで使用される日本語も、大きく変わってくるだろう。今後の留学生教育、日本語教育で、就職前にどのような教育が可能であるのかの議論に、本研究の結果が貢献することを望む。

- i ディスコによるインターネットによる調査であり、日本国内の7、970社を対象として調査し、493社が回答した。調査期間は2014年10月15日から24日までである。
- ii 横須賀(2006)における「組織社会化」は、個人の職業人としてのキャリア発達の時間的経過の中で、個人と組織の統合状態に向けた、行動変容を伴う動的な心理的変容を意味する。
- iii カンとのインタビューは韓国語で行ったため、まず韓国語で文字化してから日本語に訳した(以下、韓国語部分は省略)。それから、発話文中の記号は以下のようなものである。
 - 【】…筆者訳
 - ()…前後の文脈に基づいて筆者が追加した語句
 - 『』…カンが日本語で話した部分
 - “ ”…学生など他者の言葉をスニが直接に引用した場合
 - <>…研究者による質問・相づち

参考文献

Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. New York: Free Press.

浅井亜紀子(2003). 「本国でマイノリティであった「外国語指導助手」の文化的アイ

- デンティティー-学校文化との出会いによるゆらぎ-」. 『異文化コミュニケーション』6, 63-81. 異文化コミュニケーション学会.
- 李奎台 (2016a). 「日本で働く韓国人ヴォーカルトレーナーの教育観の多様化に関する質的研究」. 『国立国語研究所論集』10, pp.107-133.
- 李奎台 (2016b). 「ある成人韓国人の価値観に影響を与えた日本での経験—評価のあり方の変遷に注目して—」. 宇佐美洋(編)『「評価」を持って街に出よう』pp.72-86. 東京: くろしお出版.
- 厚生労働省 <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r985200000040cz.html> (2015年7月14日検索).
- 近藤彩 (1998). 「ビジネス上の接触場面における問題点に関する研究—外国人ビジネス関係者を対象として—」. 『日本語教育』98, pp.97-108.
- 近藤彩 (2016). 「ある成人韓国人の価値観に影響を与えた日本での経験—評価のあり方の変遷に注目して—」. 宇佐美洋(編)『「評価」を持って街に出よう』pp.171-187. 東京: くろしお出版.
- 日本社会心理学会 (編) (2009). 『社会心理学事典』丸善株式会社.
- ディスコ (2014). 「外国人留学生の就職活動に関する調査結果」 <http://www.disc.co.jp/pressrelease/detail/is2014-1817.htm> (2016年2月8日検索).
- 福岡昌子・趙康英 (2013). 「グローバル人材育成と企業の留学生雇用に関する研究」. 『三重大学国際交流センター紀要』8, pp.19-38.
- 横須賀柳子 (2006). 「元外国人留学生の入職期における組織社会化の変容過程」. 『異文化コミュニケーション』9, pp.155-171.