

## 投稿論文

# 国際キャリアに就く中国系人材の 日中文化認知と調整

奥西 有理 岡山理科大学准教授

キーワード：異文化理解，中国文化，文化間調整

本研究は、日本において日中両文化をまたにかけ国際的な仕事をする中国系人材5名を調査対象とし、彼・彼女らの来日から現在のキャリアに就くまでの異文化理解の形態、両文化に対する位置取りと文化的問題の解決方法について探究した。各調査協力者に対し、2時間～3時間半程度の半構造化面接を実施してライフストーリーを聞き取り、その質的データの分析を試みた。分析の枠組みにはSCAT(大谷, 2011: 115-160)を用いた。分析の結果、異文化葛藤の解決方法に関して、両文化の中間地点に立ち双方向的な妥協を導くという調整方法だけでなく、日本側を中国文化に引き寄せて妥協を導いたり、日本文化と抵触しない範囲では中国式を貫くといった現実的に有効な文化共生の方法が見出された。またカテゴリー化の結果、文化間の調整を行うために必要とされる個人の態度やスキルとして、自文化肯定力、自文化特殊性理解力、文化調整力が想定できることが示唆された。

## 1 はじめに

ヒト・モノ・カネが国境を超えて移動するグローバル化の時代を迎え、日本国内においても、ビジネスやアカデミック場面などあらゆる状況において外国人との関わり合いが日常的なものとなりつつある。かつて日本で働く外国人の主流は、1980年代、90年代に不足する現業労働者人口を補うために国家政策として受け入れた日系ブラジル人や、技能実習制度で来日した中国や東南アジア出身者であったが、現在では国際競争力強化という観点から一部企業において高度専門職や総合職への外国人採用を積極的に押し進めるという方針を打ち出すようになっている(新日本有限責任監査法人, 2015; 田原, 2011)。大学においても、外国人教職員の積極採用や留学生の大規模受入が高等教育機関としての国際性評価向上に資すると考えられるようになったことから、キャンパスにおける外国人人口の急激な向上を狙った国家政策が打ち出されている(文部科学省, 2014)。またグローバル化に対応した日本人学生の育成という、経済界からの要請に応える形で教育内容も方向付けられるようになっている(文部科学省高等教育局, 2013)。

経済のグローバル化に伴う国際競争力の強化という観点から外国人の採用が推進されるようになった一方、外国人が日本社会においてその異文化性にも拘わらず能力を発揮できるのはどのような場合であるかや、日本人との関わり合いがどのような影響を社会にもたらしているのかについて、十分な検討がなされてきたとは言い難い。現業労働にとどまらない高度専門職や総合職への外国人雇用が進められることに対する期待の一つとして、慣習的な日本式のやり方に捉われない人材は、同質的価値観で停滞しがちな日本の組織や社会をより多様な価値観を包含した発想豊かなものに変えていく牽引力となってくれるのではないかというものがある（新日本有限責任監査法人、2015）。多様性が豊かさを生み出し競争力を高めていくという発想である。ところが在日留学生や就労者を対象とした先行研究では、外国人は日本人との接触を重ねる中で種々の異文化葛藤を経験し、その適応は容易ではないことが指摘されてきた（大橋、2008：108-114；島田・中原、2014：103-106；西田、2003：141-171；横田・白土、2004：169-178）。生活面での適応や、日本人との人間関係の形成という課題が、しばしば外国人が潜在能力を十分に発揮することの妨げになっていることがうかがえる。異文化適応は、ホスト社会やその人々について文化的知識を得たり、対人関係を円滑にする認知・行動上の学習を進めることで促進されていくと考えられてきたが（田中、2000：139-149）、一方で、ホスト社会の仕組みやルール、その社会で支持されている価値観を受け入れ、感情面においても完全に順応できるのは子供の場合に限られ、成人の場合、異文化滞在は困難さを伴わざるを得ないとする指摘もある（箕浦、1991：225）。Adler（1975：14-20）は、ホスト社会においてゲストが経験する異文化葛藤を発達心理学的視点から捉え、葛藤体験の自己を成長させるという積極的側面に注目した。ゲストが異文化葛藤に出会い、心理的緊張状態におかれることで、自己の存在への問い直しが起き、今まで追従してきた価値観や信念と向き合わざるを得なくなる。出身文化に規定された自分の思考や考えに気づくことを通して、自己がより統合された状態へと成長していき、物事に対して新しく創造的な切り口で対応できるようになっていくという。ここから、感情面まで伴った完全なホスト社会への馴染み込みがなくとも、広い視野と異なる視点を持った人材としてホスト社会の構成員へのプラスの働きかけができる可能性があることがうかがえる。

外国人がホスト社会で、その異文化性ゆえに創造力を発揮していくことについては、想定されているものの、実証研究による裏付けには乏しい。本論では、在日外国人の中で最多人口を占める中国系人材を取り上げ、中国文化を背景に持つ彼・彼女らが、日本文化との葛藤を乗り越え文化的多様性を活かした人材として機能する可能性について探究する。日本と中国の両方の文化の間でその関係性をコーディネートする職務を伴った国際系キャリアに従事する者を対象とし、来日当時からどのような葛藤を経験し、異文化である日本文化や出身文化である中国文化をどのように認識し、両文化の異なりに対しどのように対応するようになったかについて、異文化理解の形態やそのプロセスを追っていく。その上で、彼・彼女らが到達した両文化への位置取りと調整方法について分析し明らかにする。

近年、中国は急激な経済成長を遂げており発展的なイメージがある一方で、中国国内には経済格差や社会階層間の不平等などの問題があり（園田、2008：4-17）、領有権争いをめぐる反日感情の報道等と相まって日本における中国社会・文化への印象が消極的なものとなっている可能性は否定で

きない。このような状況下において、日本で働く中国系人材が、ホストから誤解して解釈される可能性がある自文化をどのように認識し、向き合っていくのかを詳しくみていくことは、相容れることが困難に見える2つの文化の共生方法について示唆を提供してくれるであろう。また、マイノリティー文化を背景に持つ者が日本社会で創造力を発揮するために必要となる心理状態や考え方についても貴重な示唆を得ることができるかもしれない。経済活性化のための原動力であるグローバル人材としての役割が期待されてきた中国系人材を、ミクロな観点、すなわち日本社会に生きる外国人の心理的発達という観点から照射することを通して、日中文化の関係性のあり方について知見を得ることを目指す。

なお中国文化に関しては、日本文化と同様、集団主義的でありその意思伝達スタイルにおいて、極めて高いコンテクスト度を持つことが指摘されている (Hall, 1976 : 108)。一方で、日本人よりも集団主義の度合いは高く、物事を長期的見通しを持って進めていく傾向にある等 (Hofstede and Hofstede, 2005 : 211)、中国文化の日本文化との顕著に異なった特徴についても指摘がなされてきた (中島, 2011 : 66-99 ; 園田, 2001 : 15-20)。この一見相矛盾する指摘に関しては、集団主義やコンテクストへの依存度という文化の説明枠組みの内側において、両文化がその内容や特質において大きく異なっている場合が少なくないという解釈が可能であろう。例えば、同じ集団主義文化であっても、どのような時、何のために集団が形成され、集団的価値観が個人のそれよりも優先されるのかについては異なる。同様に同じ高コンテクスト文化であっても、沈黙で意思疎通が可能となるのは特にどのような状況下であるのかについて詳細は異なる。微妙な違いはかえってわかりにくく、異文化接触において大きな齟齬を生み出してしまう可能性があるということであろう。ある文化がどのような特徴を持っているかについては、それと対比される集団により描かれる特徴が異なってくる。そして中国国内に多様な民族や地域があることに鑑みれば、中国文化について固定化した指標を持つことには困難が伴う。本研究では、文化はそれを認知した個人のリアリティーと解釈に支えられているという文化構築主義的立場に立ち (箕浦, 2010 : 14-15)、調査対象者がそれぞれ日本文化との接触を通して中国文化とは何であると捉えたかという個人の認知を基軸として中国文化を捉えていくこととする。

## 2 方法

### (1) 調査協力者

西日本で日本と中国の両文化をまたにかけた業務を伴う国際系キャリアに就く中国人5名、A～Eさんを調査協力者とした。縁故法により調査協力を依頼し、2010年7月～2013年1月の間に、各人につき約2時間～約3時間半の半構造化面接を実施した。調査協力者の在日期間は面接時に10～25年程度であった。2名は日本へ帰化し日本人の姓を持つため法的には「日本人」となるが、調査対象者本人が自らを中国人であると語っていたため、本研究においては彼女ら自身のアイデンティティーの拠る所に従い、「中国人」とする。調査協力者のプロフィールは表1に示した。協力者はそれぞれ国際交流のコーディネート業務、国際貿易業務、外国人支援業務に従事し、日本文化と

表1 調査協力者一覧

	Aさん	Bさん	Cさん	Dさん	Eさん
年齢・性別	40代・女性	30代・女性	40代・男性	40代・女性	30代・女性
職業	地方行政での国際専門職 (交流コーディネーター)	国際貿易 営業事務	地方行政での国際専門職 (交流コーディネーター)	地方行政での国際専門職 (在日外国人サポート)	大学での国際事務 (交流コーディネーター)
来日のきっかけ	日本人と結婚	留学	政府派遣	日本人と結婚	留学
在日期間	20年程度	10年程度	10年程度	25年程度	10年程度

中国文化の間関係を調整する役割を伴っていた。全員が高度な日本語力を有していたため、面接はすべて日本語で実施された。面接に先立ち、匿名性の確保とプライバシーの保護が確約された。

調査協力者のうちBさんとEさんは留学、Cさんは政府間の人材交流による派遣、AさんとDさんは日本人男性との結婚をきっかけに来日していた。留学や仕事が目的で来日した場合、異文化接触は学校や職場、アルバイト先での人間関係が中心となる。一方、結婚による来日の場合、当初は夫や姑など家族を中心とした接触から始まり、後に子育てや就労の開始を通じて、地域や職場の人間関係へと接触の対象は広がっていく。家族との密接な関係ゆえに文化接触の密度は必然的に高いことが想定される。来日の経緯や滞在年数により、5人の協力者がそれぞれ異文化適応の異なる段階に位置づけられる可能性に留意しつつ聞き取りを行った。来日してから現在のキャリアに就くまでのライフストーリーを自由に語ってもらいながら、異文化葛藤への向き合い方や異文化理解の方法、これらを経て日中両文化に対しどのような立ち位置を持つようになったかを注意して聞き取った。日本文化と中国文化との具体的な調整方法が語られた場合には、その詳細を尋ねた。

## (2) 分析方法

語りデータは逐次的に書き起こされ、分析にはSCAT: Steps for Coding and Theorization (大谷, 2011: 115-160) を用いた。SCATは、4段階の明確な分析手続きからなる、少数の調査対象者を扱った質的データの分析に適しているとされる手法で、(1)データの中から注目すべき語句を選択、(2)データ外の語句で言い換え、(3)言い換えられた語句を説明するための語句を考案、(4)そこから浮き上がるテーマや構成概念を作成、という4段階のコーディングを経てストーリーラインを描き、そこから推測できる理論を導いていく。個々の事例を深く分析し記述的理解を得ることを主眼に置く (大谷, 2007: 29-32)。

日本文化との接触により引き起こされる葛藤や理解は時間的流れを経て、調査協力者の両文化への位置取りを決定していったと考えられたため、①来日してから調査時までの異文化葛藤と異文化理解、②調査時における日中両文化に対する位置取りと文化的問題の解決方法、という2つの分析の視点を設定した。調査協力者の心理的な意味世界に注目し、その主観的な文化認知と日中両文化への関わり方が、文化間における立ち位置や葛藤解決の仕方にどのように関係しているのかをみて

いった。描き出された各ストーリーラインを基に創出された理論的記述を用いてカテゴリー化を行い、そこから導きだされた日中文化の融和方法を図で表した（図1、82頁参照）。

### 3 結果

#### (1) 調査協力者のストーリーライン

各調査協力者の異文化理解や日中文化調整の方法に関して、前掲のコーディングに基づいて創出された各調査協力者のストーリーラインを以下掲載する。ストーリーラインの概略を分かりやすく整理するため、①来日してから調査時までの異文化葛藤と異文化理解、②調査時における日中両文化に対する位置取りと文化的問題の解決方法、という2つの分析視点から、それぞれにタイトルを付けて『 』内に示した。なお、各人のストーリーラインを導くために用いたテキスト数はAさん18個、Bさん22個、Cさん36個、Dさん20個、Eさん22個、計118個であった。

##### (a) Aさんのストーリーライン

①『日本式の受け入れと対比的中国式行動の合理性・機能性の分析的理解』

②『両文化を卓越した中間的位置に立ち俯瞰。“うまくいかせること”という文化間の関係性調整を目的地として設定することで葛藤を解決』

Aさんは、来日後直後身近な異文化接触の相手であった姑から自己主張を聞き入れてもらった上で、穏やかに反対意見を伝えられたという受容体験を通して、謙虚な姿勢で人の話を聞く重要性を理解した。自己主張に関して、日本人と中国人は自己表現の方法が異なり、考えながら慎重に伝える日本人とは対照的で中国人は分かってもらいたいという気持ちを優先し、本意を伝えようとするので分析する。中国の自己主張は単にアイデアを出し合う提案という機能があるが、日本人は誤解し押し込まれた印象を持つと分析する。日中文化の違いに関して、面白いと積極的に捉えて関わり合いを持つことを重要視する。自らの立ち位置を言葉や考え方の両方が見える中間地点にいると自覚し、“うまくいかせること”という良好な関係性の創造が目的だと認識する。一方の主張を通させるのではなく双方向的妥協を導くことを関係調整の際の力点に置く。また日本の固さや中国の利己主義という欠点を見極め、正直に腹を割って話し合うことで異文化葛藤は理解へと導けると認識する。両文化の中間地点に立つことに自己の根本的存在意義を見出す。双方向的妥協による順調な交流という視点、うまく交流できない時は少しでもうまく行かせるという目標水準の再設定も行うことができる。

##### (b) Bさんのストーリーライン

①『好まれる人物像への気づきと外見の調整』

②『外見は日本式へ調整、内面的に維持している中国式のメリットを活用』

Bさんは中国人女性が来日後、外見から異文化適応をしていく点を指摘する。日本人女性の外見や行動の仕方の良い点に気づき、取り入れるようになっていった。しかし取り入れが困難な日本文化に、就職活動では直面した。日中で評価される人物の性格が対照的で、強い自己主張や自己ア

ピールは日本では評価されなかった。日本企業が評価すると謳う人物像には、実際は裏の側面があると認識するようになった。Bさんは、ストレートかつ正直に気持ちを表現することで人間関係を縮めて信頼を得るという中国式コミュニケーションの方法を、付き合いが長くなっても建前を言い合い人間関係に距離を保つという日本式のそれとの対比で認識する。その上で、ビジネスにおいてはルールに縛られるのではなく、お互いに言いたいことを言い合い、お願いし合い、融通し合うことが問題を解決していく鍵であると認識する。

### (c) Cさんのストーリーライン

①『低難易度異文化葛藤における日本式行動への調整と、高難易度異文化葛藤における違和感の保持』

②『日本側の中国文理解を促し、中国寄りに妥協を導くことで文化的知識のアンバランスを解消』

Cさんは、中国では最高級のお礼を意味するお辞儀という日本独自の行為に感銘を受けた。独特の礼儀作法を試すなど日本文化的行為を自ら実践することで共同体の一員となれたという満足感を得た。中国語教師のアルバイトで教師の仕事の内容に関して認識の齟齬があり、期待していた教師としての待遇が受けられず屈辱感を感じた。中国人は面子を重要視するため、上下関係を重視し先輩に服従を求める日本の習慣は面子が傷つき理不尽と感じてしまうと分析する。「はい」・「すみません」と応答を求められることも、先輩に従順さを求める教育が欠如しているため困難であると分析する。Cさんは中国との公的な国際交流において、計画なしの急な要求をしてくる中国に対し、公的予算で接待することができない日本側の事情を伝えたとこ、誠意のなさであると非難された。飲食接待の面での日中間の不平等に中国側が納得しないという異文化葛藤に直面した。日本の事情を知った上でダメ元で交渉をしてくる可能性も高く、一方的拒絶は効果がないと考えた。出張時には受入側に車を出してもらい観光することは中国では文化の一部だということを日本側に説明し、飲食接待は無理でも車は出すという妥協を導いた。Cさんは日中の国際交流の不平等に関し、日本側に中国式への理解を促すことが解決の糸口だと考えた。ルール重視の日本式は中国人にとって感情的に受け入れ困難で、やり方が間違っていると受け取られる。官僚との人脈が物事を動かす中国の公務員システムの理解や、法治ではなく人治が優先される中国式を日本側に理解してもらい歩み寄りを導くことが自分の役割だと自負する。

### (d) Dさんのストーリーライン

①『日本式の受け入れと高難易度異文化葛藤に対する文化的境界線創設による異文化共生の実現』

②『境界線の中国人側に位置取り、日本の文脈下で葛藤を起こさせないラインを自覚して中国式を実践』

Dさんは、来日当時、日本に対する予備知識がなかったおかげで日本文化をありのまま受け入れることができたことと自己分析する。ただ、職場で新人の前で怒られるという面子をつぶされる行為は、中国人の自分にとっては致命的であり仕事の継続は困難であると、とっさに判断し退職した。中国

人にとって面子は非常に大事であるため、自分が悪かったとしても面子をつぶされたら謝ることはできない、土下座して謝れる日本人とは対照的で、謝れず突っ走ってしまう、譲歩できるきっかけを周囲が提供すれば状況は改善する可能性がある、と分析する。Dさんは、仕事の上で個人的関係や個人的感情を優先させる中国人と、仕事は仕事として自己を犠牲にして取り組む日本人とを対照的だと指摘する。仕事に対する意識の高さは日本人のそれを志向するも、感情面が中国人のままであるため仕事に対する意識が影響を受けてしまうと分析する。Dさんは、仕事で関わった中国人女性に頼りにされ、同情心から職務の範囲を超えた支援を提供した。中国式の高価なお礼を提供されて戸惑ったが、お返しをするからと周囲の日本人の同僚に弁明するという対応を取った。災害時には家族のケアよりも職務を優先させるという期待があることを理解するが、中国人である自分は家庭を優先的に考えるため、家庭の安全を確認してからでないと仕事はできないだろうと想像する。

#### (e) Eさんのストーリーライン

①『自己基準の関わりに気づいてカルチャーショック、他者基準の関わりを志向』

②『日中どちらの側にも立てず混乱』

Eさんは、中国では対人葛藤があった時、その原因を自分より相手側に求める傾向があったことに気づいた。日本への異文化理解が進むにつれ、日中では他者との関わり方で力の置き方が違うことに気づいた。中国では面倒見が良いとプラスに評価される性格的特質も、日本では自己本位だとマイナスに評価される可能性に気づいた。Eさんは日本文化との接触により自己への振り返りを行うようになったが、そのことがかえって自信喪失を招いた。異文化の中で心理的に混乱しないようしっかりした自分自身の判断基準を持つことが大切だと考える一方で、異文化適応をしていくために必要な文化的特性と個人の性格的特性の見極めに困難を感じるようになった。Eさんは、日中留学生交流のコーディネート業務の中で、中国側に直接的な注意を行うというコミュニケーションの取り方が無礼な行為にあたるという、誤解に基づいた指摘を直属の上司から受けた。中国に対しては中国風に意思伝達をしない限り相手には届かないと認識していたため、上司の日本的な文化的規範意識を壁だと感じた。日中の国際交流業務において、相手文化に対する理解の欠如は仕事の遂行に致命的な支障をきたすと結論付けるようになった。

#### (2) 得られたカテゴリーとその関係

各調査協力者のストーリーラインから理論記述を抽出し（大谷, 2011: 115-160）（表2）、それらを基にカテゴリーの創出を試みたところ、13個のサブカテゴリーと5個の上位カテゴリーが創出された。創出されたカテゴリーとその相互の関連については図1に示した。以下に、上位カテゴリーとサブカテゴリーを提示し、お互いがどのように関連し合っているか可能性について論じる。

##### (a) 『自文化肯定力』

この上位カテゴリーは、自文化に関する「肯定力」「本質解釈力」「相対化力」という3つのサブカテゴリーから構成されると考えられた。「肯定力」とは、中国的な性格ややり方は周囲にプラスの

表2 ストーリーラインから導き出された理論記述一覧

A さん	<p>自己主張を聞き入れられ受容された経験、謙虚な姿勢で人の話を聞くことも重要、異なった自己表現法、考えながら慎重に伝える日本人、分かってもらいたい気持ちを優先し本意を伝えようとする、日中の自己主張の強さの異なり、アイデアを出し合う提案という中国の自己主張の機能、主張により押し込まれたという誤解、文化の違いを面白いと積極的に認知、関わり合い重視、言葉や考え方の両方が見える中間地点に立つ、“うまくいくこと”関係性の創造が目的と認識、中国側に異文化である日本人の考え方や事情・困難点を伝える、中国事情を日本に伝える、一方的主張でなく双方向的妥協、日本の固さ・中国の利己主義という葛藤要因の見極め、正直な話し合いによる理解可能性認識、文化の中間地点に立ち位置、双方向的妥協による順調な交流、少しでもうまく行かせるという目標水準の再設定</p>
B さん	<p>中国人女性の外見からの異文化適応、日本人女性の行動面の優れた面への気づきと取り入れ、取り入れ困難な日本文化の側面、就職活動での壁、日中で評価される人物の性格が逆、強い自己主張はマイナス評価、表向きの人物像と実際のギャップへの気づき、ストレートで正直な言語表現。人間関係を縮め、信頼を得る中国式コミュニケーション方法、建前を言い距離のある日本式との対比、ビジネスは言い合い融通し合いが問題解決へ</p>
C さん	<p>お辞儀という日本独自の行為に感銘、中国では最高級のお礼を意味、試してみることを志向、文化的行為の実践により共同体の一員という感覚を獲得、教師の仕事に関して認識の齟齬、期待した教師待遇でなく屈辱感、中国人は面子を重視、先輩との上下関係重視は面子が傷つき理不尽、「はい」「すみません」と応答困難、先輩に従順さを求める教育の欠如、国際交流における計画無き急な要求、公的予算で接待できない日本事情、誠意のなさ誤解、飲食接待不平等に対する不満、日本事情を知った上でダメ元交渉の可能性、中国式の一方的拒絶は効果なし、出張で観光は中国文化、車を出す日本側の妥協、中国式への理解が葛藤解決の糸口、ルール重視は中国人は感情面で受け入れ困難、官僚との人脈重視の公務員システムへの理解、法治でなく人治の中国式、妥協と歩み寄りを導くことが役割</p>
D さん	<p>日本に対する予備知識の欠如、日本文化をありのまま受け入れ、新人の前で怒られるという面子に関わる致命的行為、中国人には面子は非常に大事、面子をつぶされたら謝れない、土下座できる日本人と対照的、譲歩きっかけ提供による状況改善の可能性、仕事で個人的関係や個人的感情を優先させる中国人、仕事は仕事として自己を犠牲にして取り組む日本人、仕事に対する意識の高さ、日本人の仕事の意識の高さを志向、感情面が中国人のまま、仕事に対する意識も中国人的感情の影響を受ける、中国人女性に頼りにされ同情、職務の範囲を超えた支援を提供、中国式の高価なお礼に戸惑い、災害時に職務優先という期待、中国人は家庭優先、家族の安全を確認</p>
E さん	<p>対人葛藤の帰責性の違いへの気づき、日本文化理解、他者に重点を置いた関わりへの気づき、性格の評価のされ方の違いへの気づき、日本文化との接触、自己への振り返り、自信喪失、心理的混乱、自己の判断基準確立の重要性認識、個人差と文化差の見極めに困難、直接的な中国式コミュニケーションに対する誤解、中国人に届く意思伝達方法の認識、日本の文化規範意識の壁、国際業務における異文化理解の欠如は致命的と認識</p>

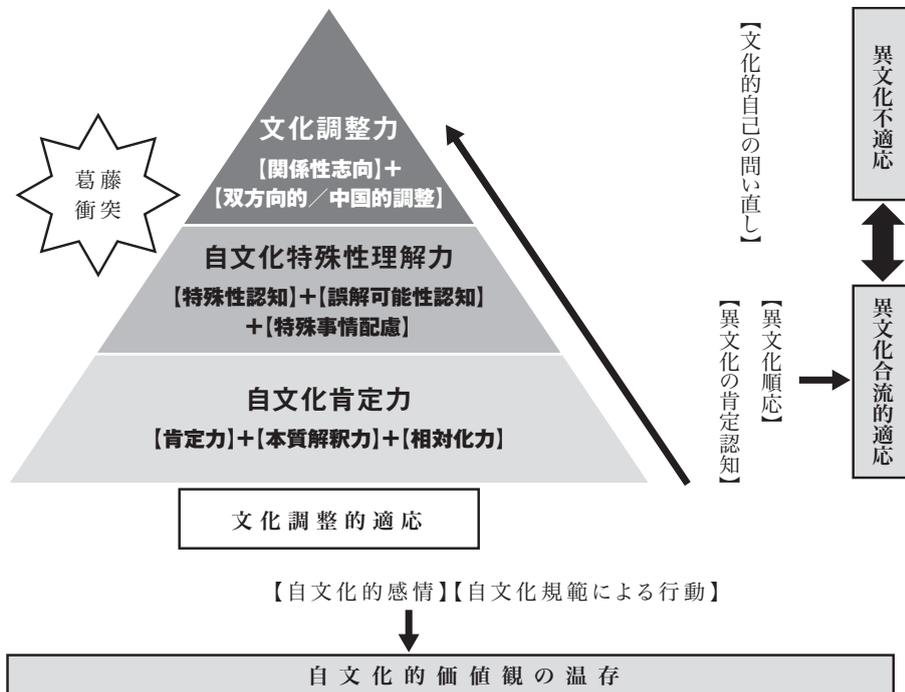


図1 日中文化間調整力モデルと異文化適応・不適應との関係図

影響を与えている（Aさん）等，自文化である中国文化の優れた点を信じて肯定する力である。次に「本質解釈力」とは，中国式の自己主張はアイデアを出し合う提案としての機能がある（Aさん）というように，見かけ上の特徴だけでなく，文化の本質的な点や機能性について合理性ある解釈を行う力である。最後に「相対化力」とは，ホスト文化との関係で自文化を客観的に相対化して見る力である。例えば，中国人は家庭優先なのに対し日本人は仕事優先（Dさん）等，その文化で優先される価値観について対比的に観察したり，お辞儀は日本では日常の礼儀作法だが中国では最高級のお礼である（Cさん）等，同じ行動に関して両文化における意味合いが違うことを分析的に見る力である。

この『自文化肯定力』は，中国系人材がホスト文化で自文化を保ちながら，ホスト文化との調整を図るためのベースに位置づけられる力であると考えられる（図1）。

(b) 『自文化特殊性理解力』

『自文化肯定力』の上部に位置づけられ，文化調整の必要条件となる力として，『自文化特殊性理解力』が想定された（図1）。このカテゴリーのサブカテゴリーとしては，自文化の「特殊性認知」「誤解可能性認知」「特殊事情配慮」の3つがあると認定された。「特殊性認知」とは，出張では観光をすることが中国文化（Cさん），面子をつぶされてしまったら謝れない（Dさん）等，中国文化の他

の文化には見られない独自の特徴や事情を認知することである。次の「誤解可能性認知」とは、中国式の主張は日本人に対し押し込まれたという感覚を与えてしまう（Aさん）といった、相手文化に属する人々に与える誤解について認知できることである。最後に「特殊事情配慮」とは、中国文化の特殊事情に配慮した対応を想定したり実際に行ったりすることであり、中国人に届く意思伝達方法を提起したり（Eさん）、日本側に車を出して観光させるよう交渉し手配する（Cさん）といった行動がこれにあたると思われる。

#### (c) 『文化調整力』

前掲の『自文化肯定力』と『自文化特殊性理解力』を基盤として、ホスト文化と自文化を調整することのできる『文化調整力』があると考えられた。これは、「関係性志向」と「双方向的／中国的調整」というサブカテゴリーからなる。「関係性志向」とは、異なる文化同士が交流や関わり合いを持つことを重要視したり（Aさん）、良好な関係性の創造自体を目的視する（Aさん）ことである。「双方向的／中国的調整」とは、実際に関係を調整することであり、一方的主張を通さず両方の事情や困難点を伝え合って双方向的妥協を導く方法（Aさん）と、その文化的特徴において特殊性の高い中国文化の側に合わせた譲歩や妥協を行うよう日本側をいざない文化間の関係を調整する方法（Cさん）が想定された。文化調整力は、自文化の価値観を保ちながら2つの文化を調整し、その結果創出された第3の視点から物事を解決に導いていく力だと考えることができるであろう。

#### (d) 『異文化不適合』

「文化的自己の問い直し」という1つのサブカテゴリーのみからなる。前述のとおり文化の調整力を発揮する場合は、ホスト文化にとっては異文化となる中国文化が肯定され、その特殊性を理解する力を持った上で調整力が発揮されると考えられるが、異文化葛藤の原因把握や解決の方向性が自文化理解に向かわず、文化的存在である自己への振り返りが過度な反省や自己帰責につながってしまった場合、自身の存在価値が揺らぎ、混乱や自信喪失が生じる（Eさん）可能性が示唆された。

#### (e) 『異文化合流的適応』

「異文化の肯定認知」と「異文化順応」の2つのサブカテゴリーからなると考えられた。前者は、ホスト社会の構成員の行動面や外見について優れている点を認め肯定的に認知していくことが該当する。後者は、日本文化に対し肯定認知を持って積極的に取り入れたり行動の一部を合わせていく行為や態度である。異文化との接触は葛藤や衝突を生み出す場合だけでなく、憧れや、近づきたい等の肯定的感情を生み出し具体的な接近行為を取らせることもある。これは異文化葛藤を前提とした文化調整とは別の次元で生じ、異文化における主流的な価値観や行動様式に合流していくタイプの適応であるといえるだろう。日本人女性の外見と行動を真似して取り入れたBさんの行為や、日本式の礼儀であるお辞儀をやってみて日本人の一員になったという感覚を得たCさんの行為は、この異文化合流的適応に相当すると考えられる。

#### (f) 『自文化的価値観の温存』

「自文化的感情」と「自文化規範による行動」の2つのサブカテゴリーからなる。長期滞在後も感情面は中国人のままであり、その感情に基づいて職務の範囲を超えた支援を提供してしまうこともある（Dさん）といったように、異文化に合流し適応している場合や不適応を起こしている場合だけにとどまらず、文化間の調整を行うことが可能な場合も含め、いずれの場合においても中国人的価値観は温存されていると考えられた。

## 4 考 察

各調査協力者の面接データ分析から得られたストーリーライン、理論記述を基にしたカテゴリー化からは、異文化滞在者である中国系人材は、ホスト文化に対して合流的適応をしている場合や不適応状態に陥っている場合があり、これらの適応・不適応の2分論とは異なった次元で、異文化葛藤に遭遇した際には、文化調整力を発揮していることが明らかとなった。文化調整力が発揮できるために必要な認知的能力として、自文化肯定力と自文化特殊性理解力が特定された。これらの認知の力を基にして、文化間の調整が行われていると考えられた。

外国人がホスト文化において、その能力を十分に発揮できるかに関しては、従来から異文化適応の問題として論じられてきた（Okunishi and Tanaka, 2011 : 77-78）。異文化適応とは、心身が健康で、かつ社会的にも良好な状態であって課題を達成することができ、文化に起因する問題が克服されている状態であるとされ（田中, 2000 : 6-9）、そのためには、ホスト社会の習慣や行動様式、コミュニケーションの方法等について文化学習を進めていくことが重要であるとされてきた（Okunishi and Tanaka, 2011 : 87）。本研究では、中国系人材がホスト文化と自文化との間を行き来できるマクロな視点を持って両文化の共生を実現させたり、ホスト文化とは異なる自文化の特徴をプラスに活かすよう働きかけて文化間の調整を図れば、ホストから肯定的評価を得られる可能性があることが明らかとなった。先行研究において重点が置かれてきたホスト文化の学習によってホストとの対人関係を良好にし、その社会への順応を促すという視点（奥西・田中, 2008 : 3）とは、次元がやや異なる。ホスト文化への順応に役立つ知識やスキルだけでなく自文化理解のスキルを持っていることが、2文化間のバランスの取れた融和を行う上で重要であることが示唆された。

ゲストによる自文化理解の重要性については、前掲の Adler (1975 : 14-20) も指摘するところである。Adler は異文化葛藤の中で自己の問い直しが起きると自己成長のチャンスが生まれ、ホスト社会の中で有意な人材として能力を発揮できる可能性が高まると指摘している。しかし実際のところは、多くの先行研究が示すように、異文化接触は自己の問い直しの有効な機会ではなく、文化的基準に従うことに対するプレッシャーや困難の機会として感じられることが多いという（Birman and Simon, 2014 : 218-219）。本研究でも Eさんは、日本の文化的基準に従うことに大きな困難を感じていた。Birman and Simon (2014 : 222-223) は、合衆国におけるラテン系移民とアジア系移民の異文化適応に関する先行研究を概観し、ラテン系移民の場合はアジア系移民と比べて社会経済的地位の面でも価値観の面でも、ホスト社会との距離が大きい傾向にあり、そのような場合、ホスト文化

の基準を取り入れることによる異文化適応の達成は困難であることを指摘する。本研究における調査協力者は全員が中国出身者であったが、来日の経緯や在日年数は様々であり、ホスト社会における社会経済的地位やその中心的価値観からの距離は異なっていた。日本人との結婚をきっかけに来日し日本人家族のサポートを受けながら20年以上滞在するAさんやDさんに比べ、留学生として単身で来日しアルバイトをしながら学業を積んだEさんは、当初から社会経済的な立場に関して不安定な状態に置かれており、日本社会の中心的価値観からの距離感を縮めることが難しくなると考えられる。そのため日本的基準の受け入れを行うことがストレスとして体験され、自信の喪失につながっていった可能性が考えられる。一方でBさんも留学生として単身の来日であり同じくアルバイトをしながらの苦学であったが、日本人のファッションやメイクを真似ること等でホストとの一体感を感じることができており、日本社会に馴染めたという満足感を得ていた。BさんとEさんとは日本文化の取り入れに対し、期待する質が異なっていたため、日本的基準の受け入れに関して体験されたストレスのレベルも異なっていたと考えられる。これらの結果からは、社会経済的地位というマクロな視点と、個々人の姿勢や期待、心理的状況といったミクロな視点の双方を勘案して、滞在者の適応・不適応や文化の調整についてみていくことの必要性が示唆されたといえる。各人が置かれた滞在者としての地位、ホスト社会の中心的価値観との隔離の程度、ホスト文化取り入れに関する本人の期待値の詳細を把握することが、外国人のホスト社会における能力開発を支援する上で、役立つと考えることができるであろう。

次に、各人のストーリーラインが示唆する文化の調整方法について考察する。日中両国をまたにかけた国際キャリアに就く5名の中国系人材は、日本文化に加え自らの背景にある中国文化に対しても分析を深めていき、両文化を融和するために複雑な対応を行っていた。日本において中国的価値観を持ち続けたり、中国人の行動を選択的に実践することについてのメリットやデメリットについても、個別の文脈に応じた詳しい検討がなされていた。Aさん、Bさん、Cさん、Dさんにおいては、完璧主義に陥ることなく比較的合理的に日本文化の取り入れが進んでいったと考えられる。ただしCさんにおいては、中国人の自分にとって違和感が残ってしまう特定の日本人的行動について、取り入れたり合わせたりすることが難しいと自覚されていた。Dさんからも特定の文化的行動について難易度の高さが認識されていたが、自分にとって難しい文化的行動や価値観については、どこがどのように中国式と違うのかについての鋭い分析がなされ両文化の間に明確な線が引かれるため、違和感や抵抗感という形の心理的葛藤は回避されていた。Bさんは、日本文化との違いに関して、価値観などの本質の違いよりも服装や化粧の仕方やしぐさ等、目に見える外見的文化に注目しがちであったため、見かけを調整することで馴染み込んでいるという満足感を得ることができ、心理的葛藤が起りにくかったことが考えられる。就職活動で感じたという葛藤も、単に日本人と中国人の“性格の違い”として受け止められ、日本人と同じに見られるようにするための書面づくりや面接での見かけ上の調整が実行されていた。一方Eさんは、日本文化を繊細な視点で分析し、日本人に心理面や行動面で近づこうとするが、それが完璧にできないことによって深刻な心理的葛藤が経験されていた。違いを理解し共感していくやり方だけが異文化理解ではなく、違いに対して合理的に線引きをしたり、相手に歩み寄って行くよりもむしろ心理的距離を置くことで葛藤を

避けた文化間の共存をかえって可能にする場合があるということが示唆されている。

各人が両方の文化のどちら寄りに立ち位置を持つかに関しても、興味深い結果が得られた。Aさんは、自らの立ち位置を両文化のちょうど“中間”であると認識し、乗り越えるのが困難だと考えられてきた感情的葛藤（箕浦，1991：225）についても克服されていた。日本では否定的に捉えられがちな中国人的行動の合理性や機能性を客観的に分析し、優劣評価や感情的思い入れを排除して日本文化との対称性を見出す。第三者的視点から文化を調和していくことが自分の仕事だという自覚を持つ。このAさんの調整方法は、Bennett（2014：278-279）の主張する文化的に周辺化された人物の像と重なる。文化的問題への適切な解決や、異文化との創造的な協働が可能となり、多文化社会においてリーダーシップを発揮していける一つのモデル像といえるだろう。しかし実際はAさんのように、両文化に対し完全な中立的立ち位置を持った異文化間の調整は極めて稀であろう。本研究においては、両文化の中間に立とうとしてそれが出来ずに混乱したり（Eさん）、中国文化寄りに立ち、日本文化の中で葛藤させない範囲で中国式を貫いたり（Dさん）、日本人ホストを中国理解にいざなったりしていた（Cさん）。ゲストが自分にとって難易度の高いホスト文化の要素に直面している場合、中間地点に立って両文化を融和するというオーセンティックな方法だけでなく、日本側を中国文化理解に引き寄せて妥協を導くという対応や、相互理解を志向せず両文化を干渉させないことで葛藤を避けるといった本調査でみられた対応も、現実的かつ効果的であろうと思われる。

変えることが難しい日本文化と中国文化を異質のまま同居させる営みや、不均衡な妥協を一方が余儀なくされることは、社会や国家のレベルの日中関係の調整でも実際に起こっていることなのかもしれない。互いを理解しようと理念的に考えて感情的な歩み寄りを試みるだけではなく、どのような違いなのかを詳しく学び、完全には理解できない、融和し得ないことがあることを前提とした両文化の調整方法について現実的に検討していくことが、今後の日中間のあらゆるレベルの関係改善に貢献する可能性があるといえるだろう。

最後に本研究の限界について述べる。まず、面接で調査協力者の母語ではない日本語が用いられたことは、すべての協力者が高度の日本語能力を有していたとはいえ、その表現力は母語のそれよりは低くなってしまふことや、回答も日本式思考様式に基づいて行われてしまうため、母語である中国語で面接が行われた場合と比べて表現の公平性の点で限界がある。また、対人交流が本質的に双方向的なものであることに鑑みると、調査協力者の接触の相手側であるホスト側の事情も重要な影響要因であると考えられるため（奥西・田中，2009：54-55）、ホストの中国文化に対する姿勢や理解度、葛藤に対する対応の仕方が勘案されることが望ましいが、今回はゲスト側の調査にとどまっている。また、本研究は、比較的少数の調査協力者を対象とし、一人一人の語りを丁寧にみていくことで仮説の生成や示唆の提供を狙った萌芽的位置付けを持つ。日本における中国系人材の社会経済的階層性や性別による状況の相違に着目した分析には至っていない。今後、後続する調査と緻密な分析によって新たな知見が蓄積されていくことが期待される。

《参考文献》

- Adler, P. S., 1975, The Transitional Experience: An Alternative View of Culture Shock, *Journal of Humanistic Psychology* 15(4), pp.13-23.
- Birman, D. and Simon C. D., 2014, Acculturation Research: Challenges, Complexities, and Possibilities, *APA Handbook of Multicultural Psychology* 1, pp.207-230.
- Bennett, M. J., 2014, Cultural Marginality: Identity Issues in Global Leadership Training, in Joyce S. Osland, Ming Li, Ying Wang (ed.), *Advances in Global Leadership (Advances in Global Leadership 8)* Emerald Group Publishing Limited, pp.269-292.
- Hall, E. T., 1976, *Beyond Culture*, Anchor Books. (=1980, 岩田慶治・谷 泰訳『文化を超えて』TBSブリタニカ, 108 頁)
- Hofstede, G. and Hofstede, G. J., 2005, *Cultures and Organizations: Software of the Mind* (2nd ed), McGraw Hill, pp.211.
- 箕浦康子, 1991『子供の異文化体験——人格形成過程の心理人類学的研究』思索社, 225 頁
- 箕浦康子, 2010「本質主義と構築主義——バイリンガルのアイデンティティ研究をするために」『母語・継承語・バイリンガル教育 (MHB) 研究紀要』6号, 1~22 頁
- 文部科学省, 2014『平成 26 年度スーパーグローバル大学等事業スーパーグローバル大学創成支援公募要領：我が国社会の国際化を先導するグローバル大学 30 校を創成』(www.jsps.go.jp/j-sgu/data/download/01\_sgu\_kouboyouryou.pdf, 2016 年 9 月 10 日アクセス)
- 文部科学省高等教育局, 2013『グローバル化に対応した人材育成と大学改革』(https://www.junba.org/images/junba2013photo/slide0200\_mext.pdf, 2016 年 5 月 7 日アクセス)
- 中島 一, 2011『中国人とはいかに思考し, どう動く人たちか』河出書房新社, 66~99 頁
- 西田ひろ子, 2003『日本企業で働く日系ブラジル人と日本人の間の異文化間コミュニケーション摩擦』創元社, 140~171 頁
- 大橋敏子, 2008『外国人留学生のメンタルヘルスと危機介入』京都大学学術出版会, 108~114 頁
- 大谷 尚, 2007「4 ステップコーディングによる質的データ分析手法SCATの提案——着手しやすく小規模データにも適用可能な理論化の手続き」『名古屋大学大学院教育発達科学研究科紀要』54 (2) 号, 27~44 頁
- 大谷 尚, 2011「SCAT: Steps for coding and Theorization: 明示の手続きで着手しやすく小規模データに適用可能な質的データ分析手法」『日本感性工学会論文誌』10 (3) 号, 155~160 頁
- 奥西有理・田中共子, 2008「日本人ホスト学生による文化的サポート——留学生の異文化適応に関する支援的役割の検討」『多文化関係学』5号, 1~16 頁
- 奥西有理・田中共子, 2009「多文化環境下における日本人大学生の異文化葛藤への対応——AUC-GS学習モデルに基づく類型の探索」『多文化関係学』6号, 53~68 頁
- Okunishi, Y. and Tanaka, T., 2011, Social Skills and Cross-cultural Adaptation of International Students in Japan, *Individual, Group and Cultural Processes in Changing Societies, Progress in Asian Psychology Series* 8, pp.76-92.
- 新日本有限責任監査法人, 2015『平成 26 年度産業経済研究委託事業 (外国人留学生及び定着状況に関する調査) 報告書』(http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/global/pdf/H26\_ryugakusei\_report.pdf, 2016 年 5 月 7 日アクセス)
- 島田徳子・中原 淳, 2014「新卒外国人留学生社員の組織適応と日本人上司の支援に関する研究」『異文化間教育』39号, 92~108 頁
- 園田茂人, 2008『不平等国家中国——自己否定した社会主義のゆくえ』中公新書, 4~17 頁
- 園田茂人, 2001『中国人の心理と行動』日本放送出版協会, 15~20 頁
- 田原英明, 2011「パナソニック, ユニクロは 8 割——急増する外国人採用数」『PRESIDENT Online』(http://president.jp/articles/-/7941, 2016 年 9 月 10 日アクセス)
- 田中共子, 2000『留学生のソーシャル・ネットワークとソーシャル・スキル』ナカニシヤ出版, 6~9 頁, 139~149 頁
- 横田雅弘・白土 悟, 2004『留学生アドバイザー——学習・生活・心理をいかに支援するか』ナカニシヤ出版, 169~178 頁

# Chinese Individuals with International Careers on Recognizing and Reconciling Japanese and Chinese Cultural Differences

OKUNISHI Yuri

*Okayama University of Science*

**Key Words:** intercultural understanding, Chinese culture, coordination of cultures

This study explores the ways of intercultural understanding of Chinese individuals in Japan as well as their ways of solving culture-related problems. The informants were 5 Chinese individuals who work internationally dealing with both Japanese and Chinese cultures. The semi-structured interviews lasting for about 2-3.5 hours were conducted. The life story data were acquired and eventually analyzed using SCAT (Ohtani, 2011), the framework of qualitative data analyses. In solving intercultural problems, the coexistence of two cultures was found to be realistic and effective. In addition, as the result of final categorizations, it was found that the specific attitudes and skills related to the assertion of one's own culture, an individual's understanding of specific or even peculiar aspects of his or her own culture, and the coordination of cultures were required for the authentic coexistence of two cultures.