

中国人労働者の適応に関する社会学的研究

：シンボリック相互作用論の視点から

鹿児島大学大学院人文社会科学研究科経済社会システム専攻

学籍番号：1123850039

氏名：王 禹欢 WANG YUHUAN

## 目次

第1章 問題意識と本論文の構成	1
1-1 はじめに	1
1-2 日本の少子高齢化と労働力不足	1
1-3 外国人労働力受け入れ政策の変化	4
1-4 本論文のアプローチと本論文の構成	5
第2章 外国人人口の実態とその背景	6
2-1 はじめに	6
2-1 在留資格制度の変遷	6
2-2 日本の外国人労働力の実態	13
2-4 鹿児島県の動向	15
2-5 日本全体と鹿児島動向の比較	17
2-6 本章のまとめ	19
第3章 先行研究の特徴と限界：視点としてのシンボリック相互作用論	20
3-1 はじめに	20
3-2 外国人労働力の定着に関する先行研究	21
①-(1) 調査対象の国籍を特定しない先行研究	21
①-(2) 調査対象を特定した先行研究	21
②-(3) 経済学や経営学などの視点から分析した先行研究	22
②-(4) 社会学などの視点から分析した先行研究	23
③-(5) 外国人と日本人の相互作用という視点から分析した先行研究	23
3-3 問題の所在	24
3-4-1 当事者の視点からのアプローチの重要性	24
3-4-2 主観的要因と客観的要因の探究	25
3-4-3 シンボリック相互作用論の視点	27
3-5-1 シカゴ学派とシンボリック相互作用論	28
3-5-2 適応における二つのパースペクティブ	30
3-5-3 行為者の観点からのアプローチと「ヒューマン・ドキュメント」の解釈：客観的 要因と主観的要因を捕捉する	31
3-6 本論の研究課題と研究手法	36
第4章 鹿児島県における中国人労働者の適応戦略	37
4-1 はじめに	37
4-1 リサーチデザイン	37
4-3 インタビュー結果の概観と解釈	39

4-3-1 インタビュー録.....	39
A氏とのインタビュー録.....	39
B氏とのインタビュー録.....	40
C氏とのインタビュー録.....	41
D氏とのインタビュー録.....	42
E氏とのインタビュー録.....	43
F氏とのインタビュー録.....	43
G氏とのインタビュー録.....	44
H氏とのインタビュー録.....	45
I氏とのインタビュー録.....	46
J氏とのインタビュー録.....	47
K氏とのインタビュー録.....	48
L氏とのインタビュー録.....	48
M氏とのインタビュー録.....	49
N氏とのインタビュー録.....	50
O氏とのインタビュー録.....	51
P氏とのインタビュー録.....	52
Q氏とのインタビュー録.....	53
R氏とのインタビュー録.....	54
S氏とのインタビュー録.....	55
T氏とのインタビュー録.....	56
4-3-2 インタビュー録の分析結果.....	56
4-3-3 人間類型の仮説.....	78
4-5 本章のまとめ.....	79
第5章 結論と課題.....	80
5-1 各章のまとめ.....	80
5-2 4象限における中国人労働者の位置づけ.....	80
5-3 残された課題.....	83
引用文献リスト.....	85

## 第1章 問題意識と本論文の構成

### 1-1 はじめに

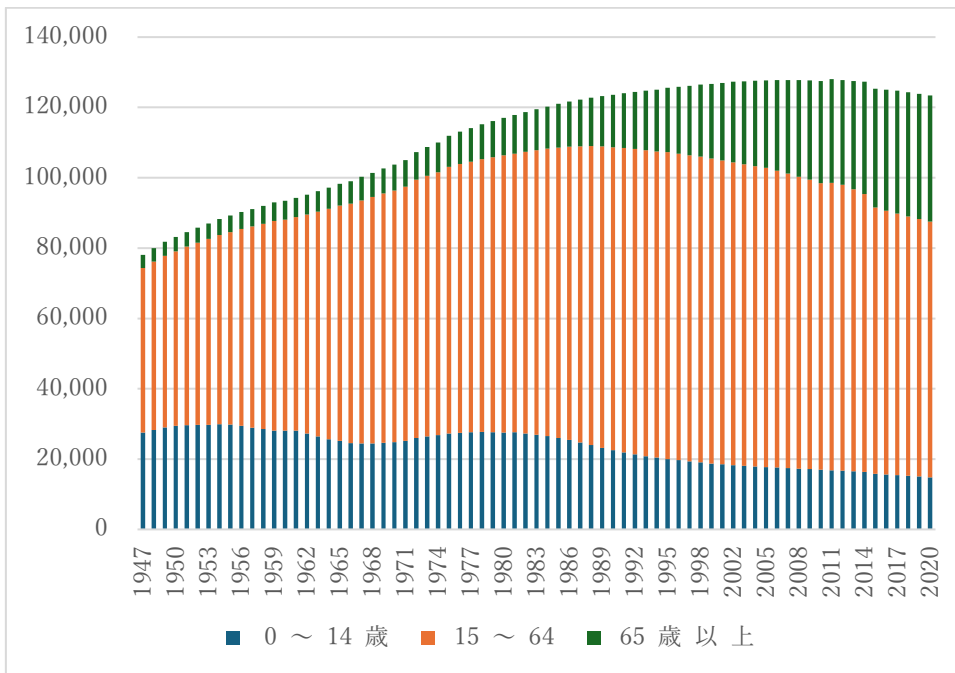
本研究の目的は、日本で働く中国人の適応戦略を明らかにすることである。第2次世界大戦の終結からこんにちに至るまで、日本にとっての“外国人”の意味合いは大きく変化してきた。とりわけ2000年以降では、日本に暮らす外国人は劇的な増加をみせている。日本人と外国人の共生は、とりわけ近年重要性が増している社会課題であろう。2023年7月の埼玉県川口市内では、トルコ出身のクルド人のコミュニティが集結し、地元の病院付近で騒ぎを起こし、地元住民と衝突を起こした事件もあった。その事件の影響を受け、SNS上で在日クルド人に対する人種差別などの言論がますます拡大していくことになることが分かる。

本研究では、鹿児島で働く中国人の日本社会への適応戦略にフォーカスし類型化することをねらいとする。筆者は、宝月誠が『社会生活のコントロール』においても述べていたように、他者を的確に分類することは、その他者に何を期待して良いか、何を期待しうるかを的確に把握することにつながると考えている。その意味では、本研究は、鹿児島で働く中国人を的確に分類し、中国人労働者に何を期待して良いか、何を期待しうるかを的確に把握することを通じて、日本人と外国人の共生に関わる問題を扱うことを意図している。こうした研究を行う背景には大きく2つの問題意識がある。

### 1-2 日本の少子高齢化と労働力不足

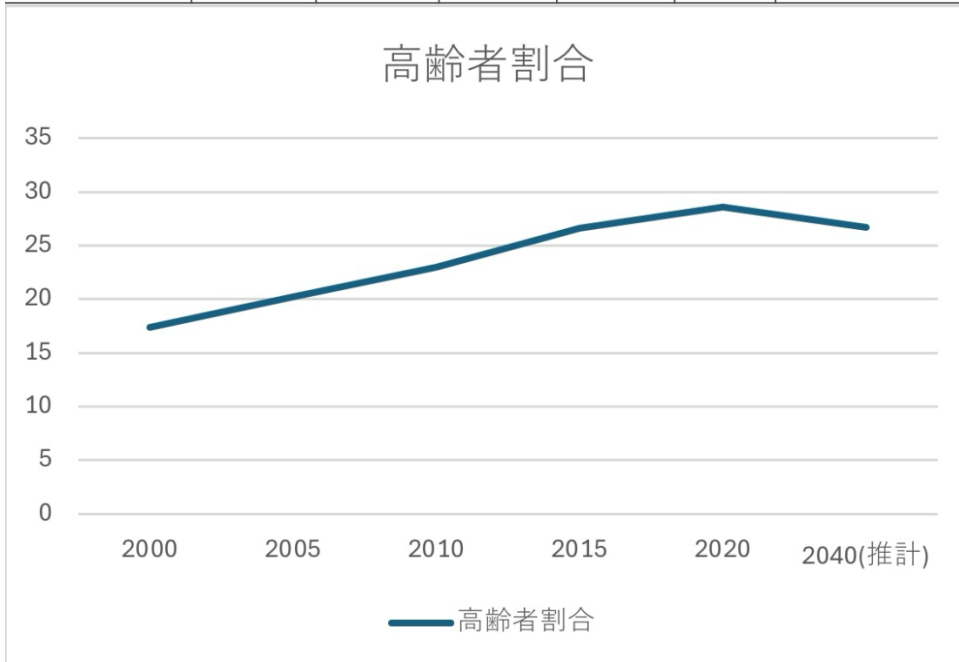
本研究の第1の問題意識は、日本の少子高齢化と労働力不足である。近年、日本は少子高齢化の影響をますます受けている。国勢調査をもとに総務省統計局統計調査部国勢統計課が算出した日本の長期人口推計によれば、日本の人口は2011年の1.28億人をピークにその後減少を続けている。

また、高齢者の割合が増加している。高齢者（65歳以上）の割合は約3割に達している。一方で、同資料によれば合計特殊出生率は1.15と非常に低く、子供を持つ家庭は減少している。

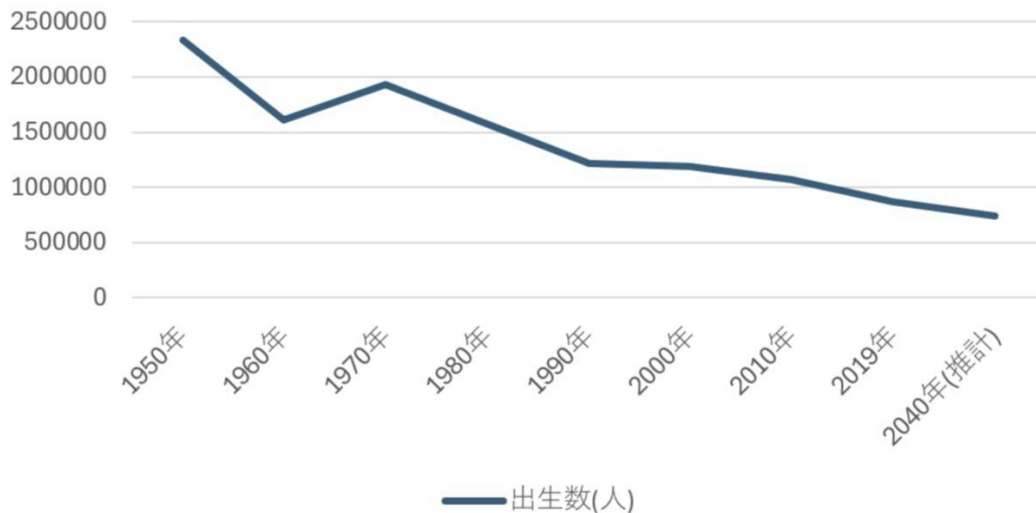


出所：総務省統計局統計調査部国勢統計課「日本の長期人口推計」

	2000	2005	2010	2015	2020	2040(推計)
高齢者割合	17.4	20.2	23	26.6	28.6	26.7



出所：厚生労働省政策統括官付参事官付人口動態・保健社会統計室「人口動態統計」



出所：2019年までは厚生労働省政策統括官付参事官付人口動態・保健社会統計室「人口動態統計」（2019年は概数）

少子高齢化の影響を受け、日本政府は様々な対策を出してきた。例えば、子育て支援策の充実や、高齢者の働き方支援などが挙げられるであろう。

日本人全体に占める生産年齢人口の割合は59.02%で、外国人全体に占める割合は85.22%だった。外国人は留学生や技能実習生などに20歳代が多く、労働力需要の重要な担い手となっている。日本人の人口のうち23年中の死者数から出生者数を引いた「自然減」は85万360人で、調査開始以来で最大となった。死亡者数は157万9727人と過去最多で、出生者数の72万9367人は最も少ない。

（出所：日本経済新聞 2024年7月24日政治部より）

厚生労働省の2023年の調査データによると、日本の出生率の低下の原因については、幾つかの原因が挙げられる。例えば、若い世代が結婚や子供を持つことに消極的になっていることである。そして、高齢者の増加や平均寿命の伸びにより、高齢者人口が増加していることが想定されるであろう。

そのほか、高い生活費や住宅価格の上昇、安定した収入を得ることの難しさなどの経済的な要因も、フレックスタイムやリモートワークの増加により、仕事と家庭生活のバランスが取りにくくなっていることという働き方の変化も、個人主義や自己実現の価値観が強まり、家族を持つことへの関心が低下していくという社会的な価値観の変化も、若年層が子供を持つことを躊躇させていると考える。

### 1-3 外国人労働力受け入れ政策の変化

第2の問題意識は、日本の外国人労働力受け入れ政策の変化である。ここで本論文が注目したいのは「高度外国人材ポイント制」である。

高度人材ポイント制とは、日本の企業が国際的な競争力を高めるため、外国人高度人材を日本に沢山招き入れるための制度であり、同時に、特定の分野で優れた人材を確保するために導入された制度でもある。簡単に言うと、外国人が日本で働く際に必要なポイントを獲得するために、その人の学歴、職歴、収入、日本語能力などが評価される。ポイントが一定の基準を満たすと、ビザの申請が認められる仕組みである。高い技術力を持っている外国人達は、ポイントを獲得することで、ビザの取得が容易になる。

高度外国人材とは、専門的な知識や技能を持ち日本の企業や研究機関などで働く外国人。出入国在留管理庁のホームページには「日本の産業にイノベーションをもたらすとともに労働市場の効率性を高めることが期待される人材」との説明がある。2012年に新設した在留資格「高度専門職」で受け入れを増やしてきた。22年6月末時点で在留外国人全体の0.6%にあたる1万7199人いる。資格を得れば通常は10年の日本滞在が必要な永住権の申請が3年で済む。配偶者の就労を認め、親や家事使用人の帯同も可能だ。学歴や職歴、日本語の能力などで点数を割り当て、合計が70点に達すると資格を取得できる。80点になると永住権に必要な滞在期間を1年に短縮できる。国籍別では21年末時点で中国が66%を占め、2位のインド(6%)、3位の韓国(4%)を引き離す。政府は円安を背景に海外から半導体や蓄電池の工場誘致を目指す。有力な外国企業の進出をきっかけに高度外国人材の入国が増える可能性がある。

(出所：日本経済新聞 2023年2月18日経済部より)

人手不足の深刻化で外国人労働者への依存が高まる中、専門知識や技術を持つエンジニアら「高度外国人材」の採用が地方の企業で増えている。待遇や環境などを整備して呼び込んでおり、これまで集中していた東京都以外で働く高度人材の割合がここ10年で高まっている。

(出所：読売新聞 2024年5月7日社会部記事)

読売新聞の記事が示すように、高度外国人材の受け入れと日本の労働力不足は密接な関係があると考えられている。

第2章で詳述するように、日本はこれまで外国人労働力の受け入れにそこまで積極的であるとは言えなかった。しかし、人口増が頭打ちとなり、労働力不足に伴う問題が表出す

るにつれて、国内労働市場のグローバル化も急速に進んでいる。出生数が低下し少子高齢化の進行が懸念される日本において、外国人材との共生は重要なテーマである考える。

#### 1-4 本論文のアプローチと本論文の構成

以上の問題意識を踏まえ、本論文では、鹿児島で働く中国人の適応戦略をどのように描き出すことができるか、をリサーチクエスチョンとする。

では、なぜ中国人にフォーカスするか。第2章で詳述するが、政府が推進している外国人労働力受け入れ政策では、近年高度外国人材の重要性が高まっている。2023年時点において、高度外国人材はその半数以上が中国からやってきた人たちが構成されている。その意味では、日本において高度外国人材を中心とした外国人労働力による競争力向上を目指すための最も重大な関心事の1つに、中国人労働者と日本社会の共生が挙げられる。

次に、なぜ鹿児島県に注目するか。第2章では、鹿児島の特殊性がマクロデータから確認される。それによれば、日本全体の傾向としては外国人労働者も中国人労働者も増加傾向にある一方、鹿児島県では外国人労働者は増加しているが中国人労働者は減少傾向にある。すなわち、鹿児島は日本において重要な意味を持つ高度人材の輩出元である中国の人たちにとって、適応しづらい土地である可能性がある。本論文の問題意識に照らせば、なぜ鹿児島で働く中国人が減少傾向にあるのか、という問いを解決することは、日本全体の外国人受け入れ政策にとって意義のある知見につながると考える。

しかし、本論文では、直接的に鹿児島を去っていく事例にフォーカスするのではなく、鹿児島に適応できた事例にフォーカスし、その適応戦略を明らかにするアプローチを採用する。第3章では先行研究のレビューを行い、これまでに蓄積されてきた外国人労働者の日本社会への適応問題についてすでに明らかになった部分とそうでない部分の峻別を行っている。それによれば、詳細は第3章に譲るが、日本に適応できなかった事例の分析はサバイバルバイアスの問題により現実的でないことが明らかとなる。

そこで本論文は、県内に在住（適応）し続けている中国人労働者を対象とし、彼らにそうした適応を可能にしている条件とは何か。この問いを、社会学、中でも、シンボリック相互作用論の方法論を駆使することで解明する。

具体的には、第4章にて詳述するリサーチデザインを活用し、構造化インタビューにより収集した20の事例を分析する。その結果を5つの人間類型に整理し、第5章にて4象限へ分類する。



## 第 2 章 外国人人口の実態とその背景

### 2-1 はじめに

本章の目的は、日本に暮らす外国人をめぐる制度の変遷やその背景、および外国人人口の実態について明らかにすることである。これらを通じて、本論文の検討すべき大きな問いを導出することがねらいである。その問いとは、なぜ日本全体の中国人人口が増加傾向にあるにもかかわらず、鹿児島県の中国人人口は減少傾向にあるのだろうか、という問いである。

外国人労働力に関する実態解明を通じた検証課題の導出を行うためには、まずは外国人労働力が日本で働くための在留資格をはじめとする制度の変遷について理解しておくことが有用であろう。制度は在留資格の取得のしやすさなどを通じて外国人人口に影響を及ぼすと考えられるし、近年では政策的意図をもって外国人材が日本で働くことを促す動きも確認できるためである。

したがって、本章の構成は以下の通りである。まず、第 1 節では、在留資格制度の歴史を振り返り、それぞれの局面での制度変更の目的や社会的背景を概観する。続いて第 2 節では、それら制度の結果として日本の外国人人口がどのように推移してきたか、あるいは在留資格や国籍の割合について基礎データを概観する。第 4 節では鹿児島県がどのように特徴づけられるかを、データを元に概観する。最後に、本論文が分析対象とする、鹿児島で働く外国人の特徴等について全国との比較の中で整理し、本論文が検討すべき大きな問いについて明らかにする。

### 2-1 在留資格制度の変遷

日本の在留資格制度は日本の入国管理法(入管法)の改正とともに変化してきた。日本の入管法は、日本の法務省が管理する法律で、外国人の出入国、在留、難民認定などの内容に関する規定が含まれている。この法律は、外国人の入国や滞在に関する基本的なルールを定めており、日本の安全保障や社会秩序を維持するためのものと認識されている(出入国在留管理庁、2023)。入管法の主な内容は以下の通りである：

(1)出入国の管理：外国人の出国、入国、再入国、在留期間の更新などに関する手続きを規定している。

(2)在留資格：外国人が日本でどのような目的で滞在できるかを定めています。例えば、ビジネス、留学、観光、家族滞在などである。

(1) 難民認定：難民の認定手続きや難民の権利に関する規定が含まれている。

(2) 違反行為の罰則：不法滞在や不法就労などの違反行為に対する罰が定められている。

以上のように、日本の入管法は、外国人の安全な滞在と日本社会の秩序を保つために重要な役割を果たしているが、入管法の経緯をより詳しく理解するには、まず戦後から令和までの日本の入管法の変革の歴史を概観してみよう。

(1) 1947年に「外国人登録令」を制定(5月2日)<sup>1</sup>

外国人登録令は日本国憲法施行の前日に公布され、一部以外が即日施行され、1952年4月28日(日本国との平和条約が発効し、日本の占領が解かれた日)に廃止された日本の勅令である。それは大日本帝国憲法下で公布された最後の勅令(ポツダム勅令)であり、外国人登録法の前身的法令である。同令では、「台湾人のうち内務大臣の定めるもの及び朝鮮人は、この勅令の適用については、当分の間、これを外国人とみなす」とされ、1952年4月28日に平和条約国籍離脱者となった。日本国憲法の施行に備えてその前日に制定され、GHQ施政下の日本国内における在留外国人政策の根拠法令として運用された後、講和の発効・占領解除に伴い、廃止された。外国人は入国後60日以内に市町村に登録することを定めた入国管理にかかわる法令を内務省が立案。この法令で、在日朝鮮人は「外国人とみなす」とされ登録の対象となった。日本国憲法施行の前日に実施、大日本帝国憲法下での最後の勅令である(朴沙羅, 2016)。

(2)1949年に外務省管理局に出入国管理部が設置された<sup>2</sup>。

1949年に、外務省管理局に「入国管理部」が設置され、更に外務省の外局として「出入国管理庁」が発足した、その後の外務省の外局としての「入国管理庁」を経て、外務省から法務を所管する官庁である法務省に移管された。

このような変遷を経た出入国管理当局の、当時の主な行政課題は在日朝鮮人の管理、取締りであった。なお、敗戦によって朝鮮半島は、日本の管理から除外され、在日朝鮮人は、外国人登録令の対象になるが法的に在留外国人となるのは、サンフランシスコ平和条約発効の時点である(土田千愛, 2020)。

(2) 1951年に「出入国管理令」公布、施行<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> 日本の外国人政策,入管法(出入国管理及び難民認定法)のあゆみ~ビザ,在留資格,外国人政策の流れがわかる歴史年表, グローバルパワーユニバーシティコラム, 2021.07.30 <https://university.globalpower.co.jp>

<sup>2</sup> 前掲。

<sup>3</sup> 前掲。

日本に出入国するすべての人の公正な管理を目的とし、1951年に定められた政令。外国人の入国・上陸・在留・出国・退去強制、日本人の出国・帰国などについて規定する。同五七年改正され、出入国管理及び難民認定法（略称、入管法）となる。第二次世界大戦後、日本の主権が回復するのを機に入国許可権が連合国最高司令官（GHQ）から日本政府に移管。入管行政と警察を切り離し、民主化した方法で入国管理を実施するようになる。翌年のサンフランシスコ平和条約発効で、出入国管理令は効力を持つようになり、現在の入管制が始まる（石丸安蔵，2013）。

- (3) 1982年に「出入国管理及び難民認定法（入管法）」改正され、難民条約・難民議定書に加盟したことで、「出入国管理令」から法律に変更され、法務省入国管理局が認定業務を担当することになる<sup>4</sup>。

難民条約・難民議定書への加入に伴い、1982年1月1日から出入国管理令に難民認定関連手続に関する条項が追加され、難民を称する者が条約・議定書上の難民に該当するかどうかの認定業務を、法務省入国管理局が担当することとなった。併せて題名も「出入国管理及び難民認定法」に改められ、「法律の効力をもつポツダム命令」という特殊な状態を、それまでの略称「入管令・出管令」から、より実情に近い「入管法・入管難民法」という略称で表すことができるようになった（水上洋一郎，2018）。

- (4) 1983年に「留学生10万人計画」策定・発表<sup>5</sup>

中曽根康弘首相の声がけにより、21世紀書記までに外国人留学生の数を10万人にまで増やす計画が策定・発表された（栖原暁，2010）。

- (5) 1990年に改正「出入国管理及び難民認定法」施行<sup>6</sup>（在留資格が再び編成され、入管法の原型ができた。バブル景気を背景に、外国人労働者の受け入れを狙ったものでもあり、日系人の入国が容易になり、定住外国人が増加。）

外国人が入国審査官から上陸許可を受ける場合、1990年5月31日までは付与される在留資格が入管法の条項を示した記号により表示され、一般にはわかりにくい方式であったが、翌6月1日に在留資格を再編した改正法が施行され、在留資格は第4条での羅列方式から別表での一覧方式となり、かつ、その表示も「人文知識・国際業務」「短期滞在」「日本人の配偶者等」などの具体名となり、上陸許可証印には日本語表記と共に、その英語訳が表示されるようになった。

---

<sup>4</sup> 前掲。

<sup>5</sup> 前掲。

<sup>6</sup> 前掲。

この改正により「定住者」の在留資格が創設され、日系3世まで、一部の例外を除く就労可能な地位が与えられたが、これはバブル景気の人手不足を背景に、外国人労働者の受け入れを望む日本の経済界の意向を、自民党が汲んだものであった。これにより、主にブラジル、ペルー等の中南米諸国から多く来日していた日系人の入国が容易になり、来日数が増加した(石田智恵, 2009)。

(6) 1993年に特定活動に「技能実習」追加された<sup>7</sup>。

特定活動の中で「技能実習」が追加され、技能実習生の受け入れが始まる。外国人技能実習生は地方の中小企業の労働力の担い手となっている一方で、劣悪な環境や人権侵害が横行する職場で働かされている外国人技能実習生も一部存在している状況であり、それは様々なステークホルダーから長年指摘され続けているが未だに完全な改善が見られないでいる。その背景には、外国人技能実習生が企業に隷従していたり、技能実習制度上の問題から孤立していたりするために、助けが必要にも関わらず、支援を求めることが出来ないことが挙げられ、影の薄い存在となっていることが考えられる(田村まり, 2022)。

(7) 2008年に「留学生30万人計画」策定、発表された<sup>8</sup>。

日尼経済連携協定(EPA)により、インドネシア人看護師・介護福祉士候補者の受入れ開始され10年が経過し、現在までに5,600人を超えるEPA候補者がインドネシア・フィリピン・ベトナムから来日している。彼らは決められた契約年数の中で(看護師3年、介護福祉士4年)日本の医療・介護臨床に従事しながら、日本の看護師・介護福祉士国家試験合格を目指して勉強する。最後発のベトナム人EPA候補者は前身の2カ国と異なり、受け入れ条件に日本語能力試験認定レベル3以上を取得するという厳しい条件が課せられており他2カ国と比較して人気が高い(川崎一平, 2018)。

(8) 2009年に「出入国管理及び難民認定法」改正法公布、在留資格「技能実習」創設、日比経済連携協定(EPA)により、フィリピン人看護師・介護福祉士候補者の受入れが開始した<sup>9</sup>。

在留資格の「留学」「就学」が一本化される。これまでは、大学や専門学校への留学生は在留資格が「留学」、日本語学校への留学生は「就学」であった。特定活動の1つだっ

---

<sup>7</sup> 前掲。

<sup>8</sup> 前掲。

<sup>9</sup> 前掲。

た技能実習が、在留資格の1つとして格上げ、労働者として労働関係法令が適用されるようになった(朝倉京子, 2009)。

(9) 2012年に「高度人材ポイント制」が導入された<sup>10</sup>。

日本のポイント制は優遇措置を設けることで高度人材の受入れを推進することを目的としており、純粋な「人的資源蓄積モデル」でも「人国スクリーニング制度」でもない。カナダや豪州のように入国時の永住権付与や、無職でも入国可能といったメリットもない。逆にポイント制で認定されなくとも大卒で日本の企業から職を得られれば「技術・人文知識・国際業務」の在留資格等で働くことができる。ポイント制で高度人材として認定された場合には、ビザ交付の迅速化、配偶者の就労や両親・家事使用人の帯同許可、永住権申請要件の緩和、複合的な在留活動の許容などの優遇措置を受けることができる(大石奈々, 2018)。

(10) 2014年に日越交換公文(EPA)により、フィリピン人看護師・介護福祉士候補者の受入れが開始した<sup>11</sup>。

経済連携協定(EPA: Economic Partnership Agreement)とは、2以上の国(又は地域)の間で、自由貿易協定(FTA: Free Trade Agreement)の要素(物品およびサービス貿易の自由化)に加え、貿易以外の分野、例えば人の移動や投資、政府調達、二国間協力等を含めて締結される包括的な協定締結される包括的な協定を言う。日本とインドネシア、フィリピンおよびベトナムとの間で締結された日インドネシア経済連携協定(日尼EPA)、日フィリピン経済連携協定(日比EPA)および日ベトナム交換公文(日越EPA)に基づきインドネシア人・フィリピン人・ベトナム人看護師・介護福祉士候補者の受け入れが開始された(沼田秀穂, 2017)。

(11) 2015年に在留資格「高度専門職1号(イ)(ロ)(ハ)」「高度専門職2号」が創設、在留資格「技術」と「人文知識・国際業務」を「技術・人文知識・国際業務」に一本化した<sup>12</sup>。なお、2021年の高度人材ポイント制を受け、在留資格「高度専門職」が創設された。(出入国在留管理庁, 2024)

---

<sup>10</sup> 前掲。

<sup>11</sup> 前掲。

<sup>12</sup> 前掲。

(12) 2016年に在留資格「介護」創設<sup>13</sup>（EPAに基づく介護福祉士候補者の受け入れ以外での、介護人材が働ける土壌がつけられた）

現在、高齢化が進む日本では、介護の現場における慢性的な人手不足が問題となっており、今後は、外国人の介護福祉士が介護現場で活躍することになりそうである。在留資格「介護ビザ」ですが、本格運用は2017年9月1日からとなっておりますが、入国管理局における申請の受付は2017年6月1日からできることになっている（福嶋美佐子，2020）。

(13) 2017年に「留学生30万人計画」達成（31万人）<sup>14</sup>

2004年は「30万人計画」の前身にあたる「留学生受け入れ10万人計画」が達成された翌年で、「30万人計画」が形作られる基盤となった年である。2008年は「30万人計画」が発表された年であり、「30万人計画」の起点となる年である。2013年は2008年のリーマンショック、2010年の尖閣諸島中国漁船衝突事件に端を発した日中間の関係悪化、2011年の東日本大震災及び福島第一原子力発電所事故をきっかけとした留学生の減少後に、学生数が上向きに転じた年であり、2019年は「30万人計画」が達成された年である（二子石優，2021）。

(14) 2019年に入国管理局は、出入国管理庁（入管庁）に格上げ、在留資格「特定技能1号・2号」創設、特定活動「46号・47号」追加<sup>15</sup>

法務省の内部局だった入国管理局が、出入国管理庁へ変わった。そして、農業・漁業・建築関係・宿泊関係などの14業種において、労働力不足解消を目的とした「特定技能」が創設された。技能実習制度における雇用環境の課題解決も背景にあり、正式に単純労働領域での外国人労働者の受け入れが認められた。特定活動に接客などの業務も行える「46号・本邦大卒者等」追加された。「技術・人文知識・国際業務」では許可がおりないが、日本語でのコミュニケーションを必要とする業務において外国人雇用の可能性が広がる（小川玲子，定松文，2020）。

以上のように、2019年までの入管法の歴史を簡単にまとめた。次に、2024年に日本法務省が公布された最新版の入管法の内容について概観してみよう<sup>16</sup>。

---

<sup>13</sup> 前掲。

<sup>14</sup> 前掲。

<sup>15</sup> 前掲。

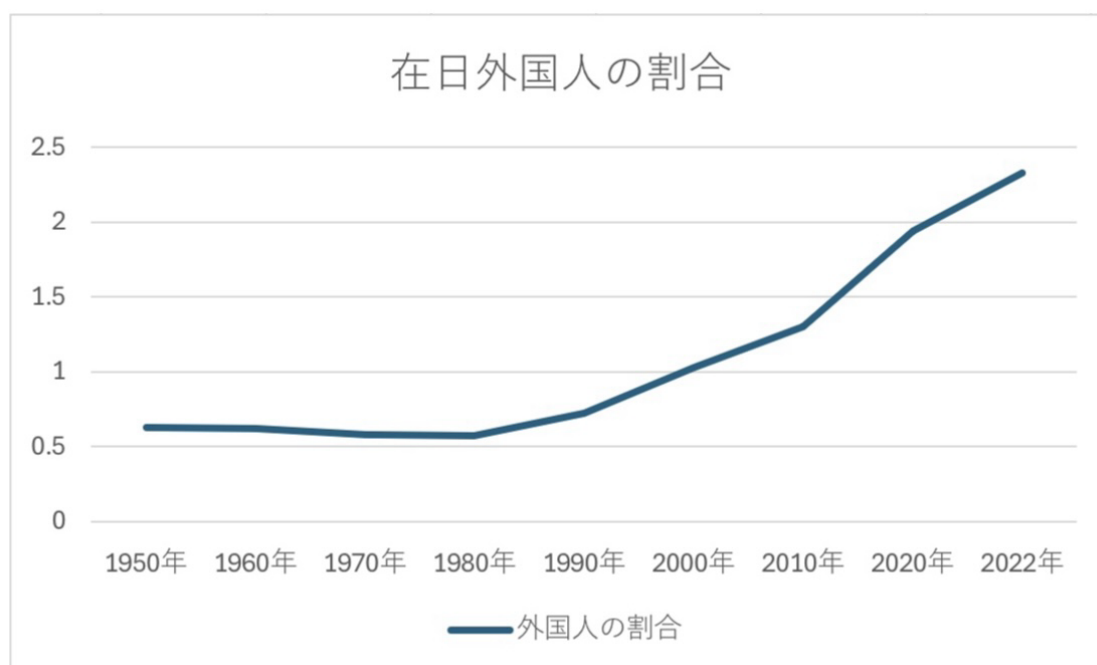
<sup>16</sup> 出入国在留管理庁ホームページ <https://www.moj.go.jp/isa/>

内容	議題/目的	
<p>育成就労制度・特定技能制度の見直し</p>	<p>今回の法改正は、技能実習制度を発展的に解消して人材育成と人材確保を目的とする育成就労制度を創設し、これまで技能実習制度において指摘されてきた課題を解消するとともに、育成就労制度と特定技能制度に連続性を持たせることで、外国人が我が国で就労しながらキャリアアップできる分かりやすい制度を構築し、長期にわたり我が国の産業を支える人材を確保することを目指すものである。</p> <p>育成就労制度と特定技能制度は、深刻な人手不足に対応するための制度である点では共通しているのが、特定技能制度で受け入れられる外国人が、一定の専門性や技能を有し「即戦力となる人材」を想定しているのに対し、育成就労制度で受け入れられる外国人は、入国時点ではそのような専門性や技能は求められないという点で異なる。</p> <p>また、育成就労制度は原則3年、特定技能1号は5年を上限とする在留が可能であり、特定技能2号については在留可能な期間の上限はない。</p> <p>加えて、育成就労制度では、育成就労計画の認定制度や監理支援機関の許可制度など適正な育成就労の実施に係る仕組みや、外国人が送出国に支払う手数料が不当に高額とならないようにするための仕組みの導入など育成就労外国人の保護に係る仕組みが設けられている。一方で、特定技能制度には、特定技能所属機関に支援義務が課されている。</p>	
<p>特定技能1号・2号の各分野の仕事内容 (Job Description) の更新</p>	<p>特定技能1号の各分野の仕事内容： 介護、ビルクリーニング、素形材、産業機械、電気電子情報関連製造業、建設、造船、舶用工業、自動車整備、航空、宿泊、農業、漁業、飲食物品製造業、外食業</p>	<p>特定技能2号の各分野の仕事内容： ビルクリーニング、素形材、産業機械、電気電子情報関連製造業、建設、造船、舶用工業、自動車整備、航空、宿泊、農業、漁業、飲食物品製造業、外食業</p>
<p>ラオス国籍の方々を特定技能外国人として受け入れ</p>	<p>ラオス国籍の方を特定技能外国人として受け入れるためには、在留資格認定証明交付手続、在留資格変更許可手続や査証発給手続といった日本側の手続が必要となる。これに加え、ラオス側でも一定の手続が必要とされているので、この手続は日本側の手続ではない。</p> <p>そのため、ラオスから新たに受け入れる場合には、ラオスの制度上、ラオス労働社会福祉省から認定を受けた送出国機関を通じて労働者を受け入れる必要があるわけである。</p>	
<p>ウクライナ難民の受け入れ</p>	<p>2024年6月30日までのウクライナ難民の累計受け入れ数は2651人である。</p>	

このように、以上の内容によると、日本の在留資格制度が、経済発展及び政治制度の変容とともに、それに応じて変化していく事が分かり、特に在日外国人に対する管理の手段は、公的機関としての政府側の政策は、少しずつ緩和され、具体的な政策を実行する時の柔軟性もきちんと示されているところがよく感じられる。これからも、日本政府側から打ち出した外国人政策が、在日外国人に対してより一歩寛容度が高められると期待されているであろう。

## 2-2 日本の外国人労働力の実態

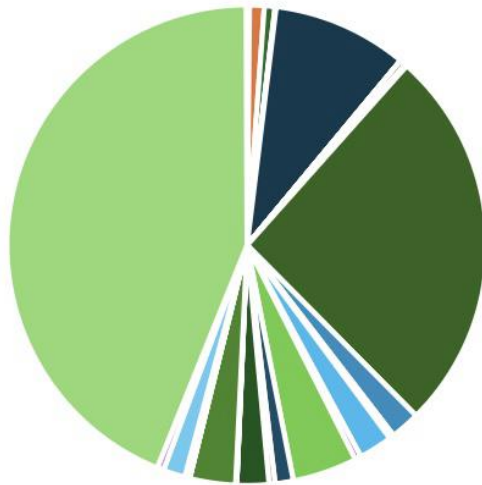
以上の制度変化を受けて、日本に居住する外国人の数はどのように推移してきたのだろうか。



出所：総務省統計局『国勢調査報告』，『人口推計 国勢調査結果による補間補正人口』および『人口推計』による

総務省統計局の『国勢調査報告』によれば、在日外国人の割合は1990年代までは0.5%～1%の間で推移していたが、1990年代半ばより増加傾向が始まり、2000年に1%を超えて以降、2020年代には2%を超えるなど、これまでとは異なる角度での増加が観察される。

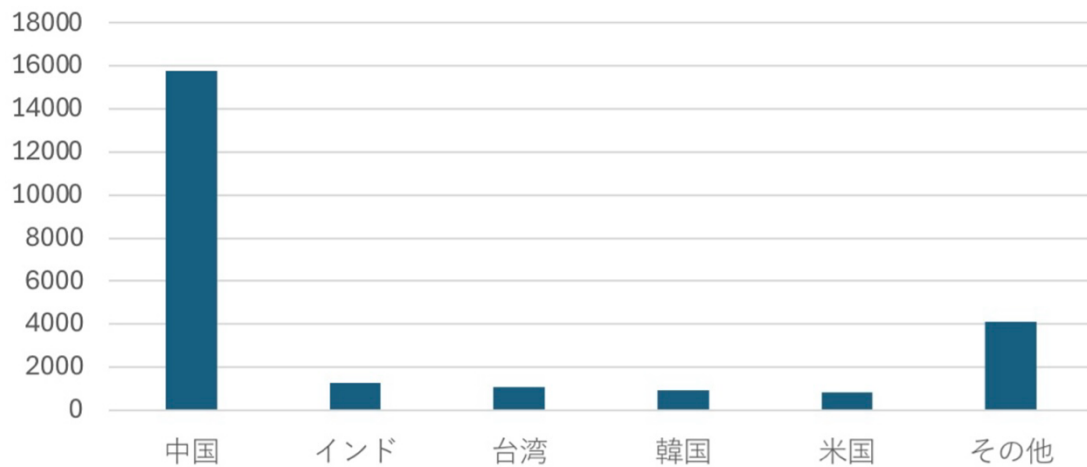




- 外交
- 公用
- 教授
- 芸術
- 宗教
- 報道
- 経営管理
- 法律会計業務
- 医療
- 研究
- 教育
- 技術人文知識国際業務
- 企業内転勤
- 介護
- 興行
- 技能
- 高度専門職1号イ
- 高度専門職1号ロ
- 高度専門職1号ハ
- 高度専門職2号
- 特定技能1号
- 特定技能2号
- 技能実習1号イ
- 技能実習1号ロ
- 技能実習2号イ
- 技能実習2号ロ
- 技能実習3号イ
- 技能実習3号ロ
- 文化活動
- 留学
- 研修

図②(出所：日本法務省)

図②が示したように、日本の法務省の2023年の在日中国人(短期滞在、家族滞在、永住者、配偶者などを除く)の在留資格別の割合の統計データによると、「留学」および「技術人文知識国際業務」という在留資格の割合が著しく多く、特に留学生在が約半分を占めていることが分かる。



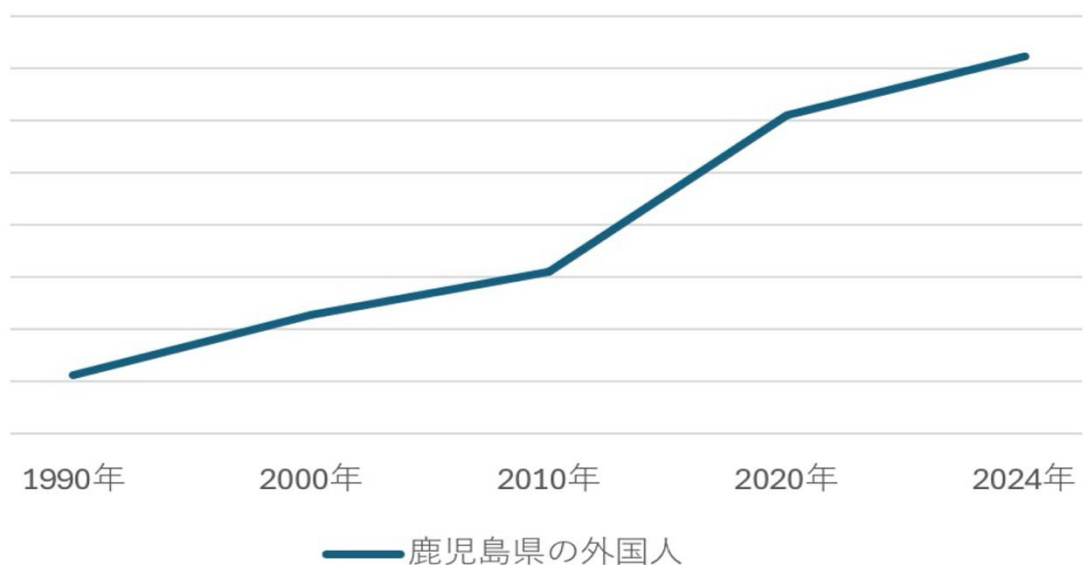
図②(出所：日本法務省)

図②が示したように、日本の法務省の出身国別の外国高度人材の割合を見ると、2023年時点で、中国人の割合が一番高く、約68.5%までに占めていることが分かる。

ここまでの情報を整理すると、以下のことが判明している。まず、日本では労働力人口の減少を背景として、高度外国人材の誘致を積極的に進めている。高度外国人材は中国出身者が多くを占めている。

#### 2-4 鹿児島県の動向

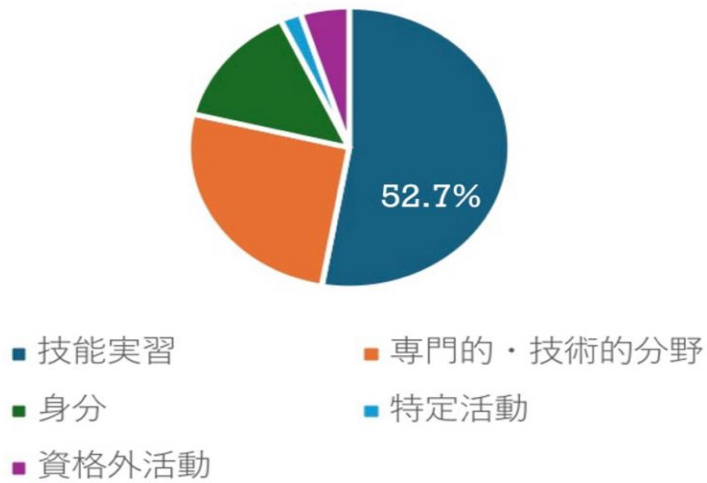
では、本論文研究対象とする鹿児島県はどうなっているだろうか。



図③(出所：日本法務省)

図③が示したように、日本法務省の統計データを見ると、1990年から2024年にかけて、鹿児島県の外国人人口が徐々に増えていくことが分かる。

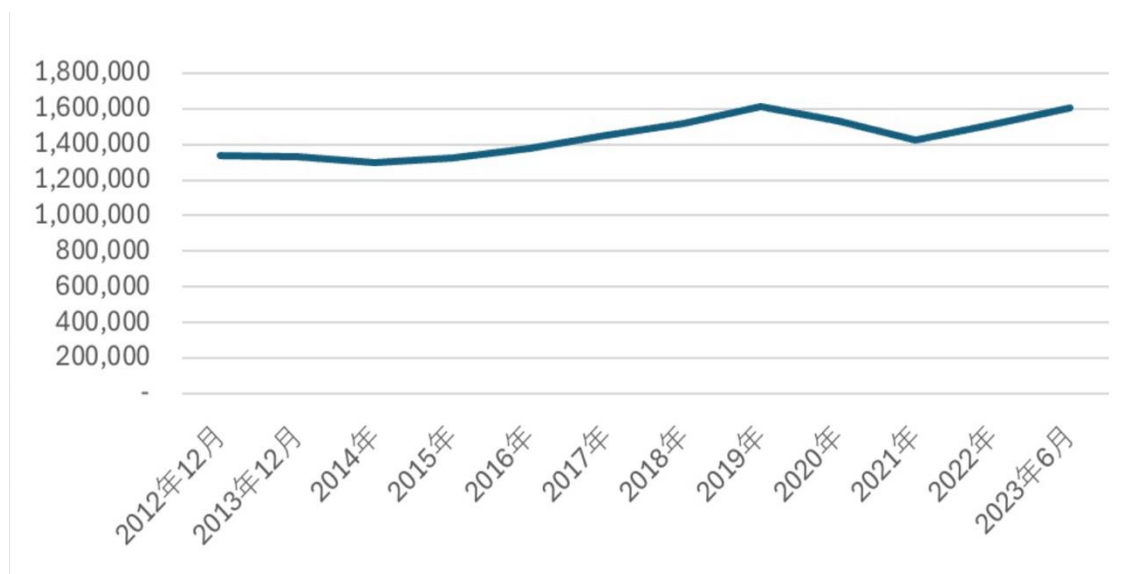
## 在留資格別鹿児島県における外国人の割合



図④(出所：日本法務省)

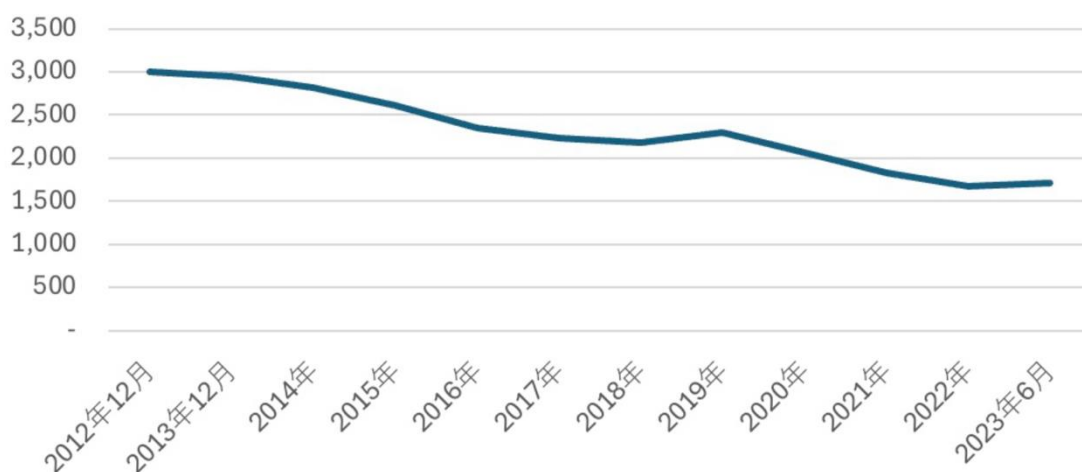
図④が示したように、日本の法務省の統計データを見ると、鹿児島県における外国人人口のうち、技能実習生の割合が約52.7%まで占めており、技術人文知識国際業務や高度専門職の割合が比較的に低いことが分かる。

2-5 日本全体と鹿児島動向の比較



図⑤：鹿児島県の中国人人口（出所：法務省）

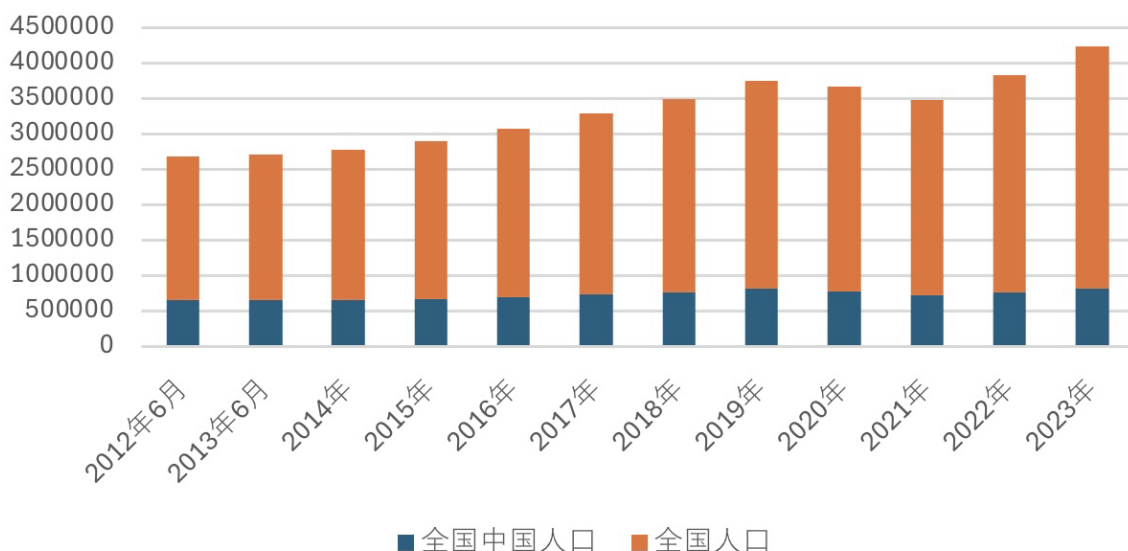
図⑤が示すように、日本の法務省の在日外国人の統計データによると、2012年12月末時点から2023年6月時点にかけて、鹿児島県の中国人人口が徐々に減少していることが分かる。その中で、2019年以前の人口はほぼ2000人以上にとどまったが、日本全体がコロナ禍以降増加に転じたのとは対照的に、2022年以降もその減少傾向がまだ続いている。



図⑥：日本全国の中国人人口（出所：法務省）

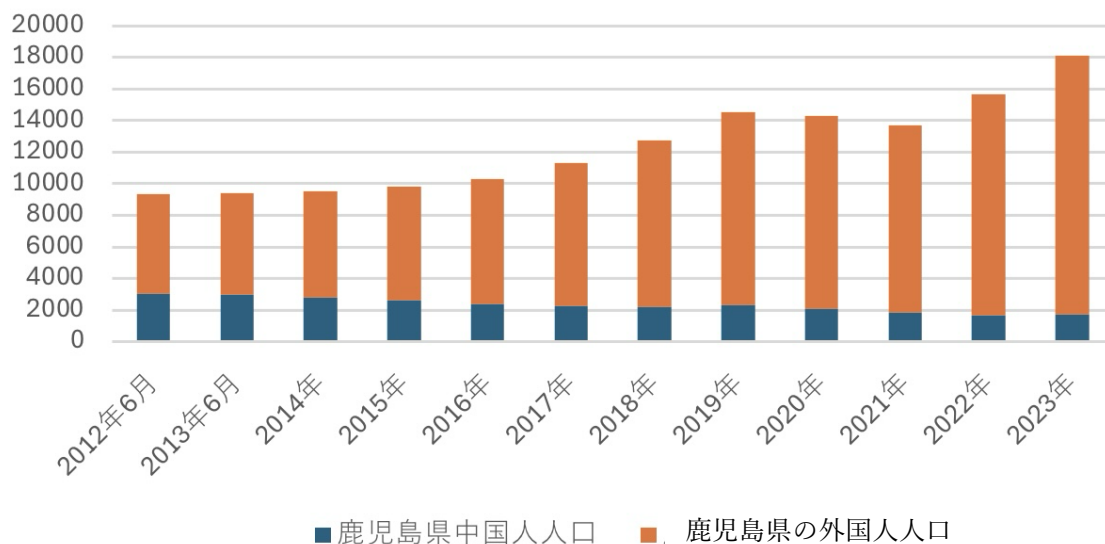
図⑥が示すように、日本の法務省の在日外国人の統計データによると、2012年12月末時点から2023年6月時点にかけて、日本在住の中国人は概ね増加傾向を続けている。コロナ禍により2020年、2021年には減少傾向を示したが、それでもなお120万人以上を維持

している。



図⑦(出所：日本法務省)

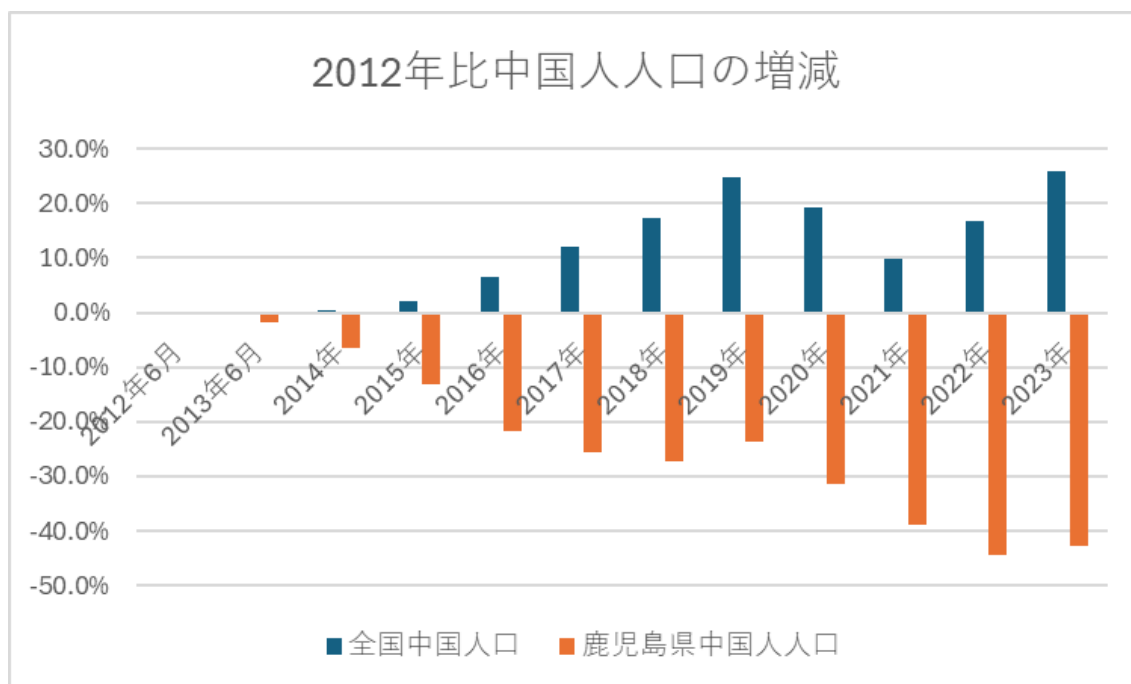
図⑦が示したように、日本の法務省の全国在日人口および全国中国人口の統計データを見ると、在日中国人がますます増加していき、全体的な割合がほぼ同じことが分かる。



図⑧(出所：日本法務省)

図⑧が示したように、日本法務省の鹿児島県外国人人口および鹿児島県中国人人口の統計データを見ると、鹿児島県における中国人の人口がますます減少しており、そして全体的な割合も徐々に縮めていくことが分かる。

以上の内容を2012年比でグラフに整理すると、以下のように示される。



## 2-6 本章のまとめ

日本では少子高齢化が進行し、労働力人口の割合が低下している。こうした背景から、出入国管理局をはじめとして、積極的に高度な知識やスキルを持った外国人材を日本に誘致するような制度変更が近年活発に行われている。その結果として、日本全体としては外国人労働者が増えており、中国人労働者の人口も増加している。とくに、現在日本で働く高度外国人材の多くは中国人であり、日本の労働政策にとって中国人の重要性が高まっていることを読み取ることができる。

しかし、本論文が分析対象とする鹿児島県では異なる傾向がみられる。外国人労働者全体では鹿児島でも増加傾向がみられるが、鹿児島では中国人労働者の人口が減少しているのである。では、何故、日本全体における中国人労働者の数が増大傾向を示しているのとは対照的に、鹿児島県における中国人労働者の数は減少傾向を示しているのだろうか。これが本論文の検討すべき大きな問いである。次章では、外国人労働力の増加や減少の要因に関する先行研究を整理しながら、本論文が対象とすべき論点や採用すべきアプローチについて検討する。

## 第3章 先行研究の特徴と限界：視点としてのシンボリック相互作用論

### 3-1 はじめに

本章の目的は、先行研究のレビューを通じて本論文が検討すべき課題を特定化し、シンボリック相互作用論の枠組みを活用して検証可能な問いを識別することである。

これまでに確認してきたように、外国人労働力の積極的な受け入れの歴史は浅いものの、日本にも多数の国から多数の外国人労働者がやってくるようになってきている。こうした背景から、日本においても外国人労働力の定着に関する先行研究の蓄積が、少ないながらも進んでいる。本論文が明らかにすべき課題を設定するうえで、少なくとも3つの点から外国人労働力の定着に関する先行研究をレビューする意義が見いだされる。第1に、すでに先行研究によって明らかになった部分と未だ明らかになっていない部分の峻別である。第2に、これまでに先行研究が試みてきたアプローチの整理である。第3に、本論文の検討課題を明らかにするにあたって適用すべきアプローチの特定化である。

これらを通じて明らかになるのは、シンボリック相互作用論の分析枠組みとしての有用性である。本論文では、かつて移民の適応問題の研究で高い評価を受けた「社会学のシカゴ学派」の流れをくむ、ブルーマーのシンボリック相互作用論を分析視角として用いる。とりわけ、「適応」、「定義の諸図式」、「一般化された諸々の役割」という三つの概念を重視する。

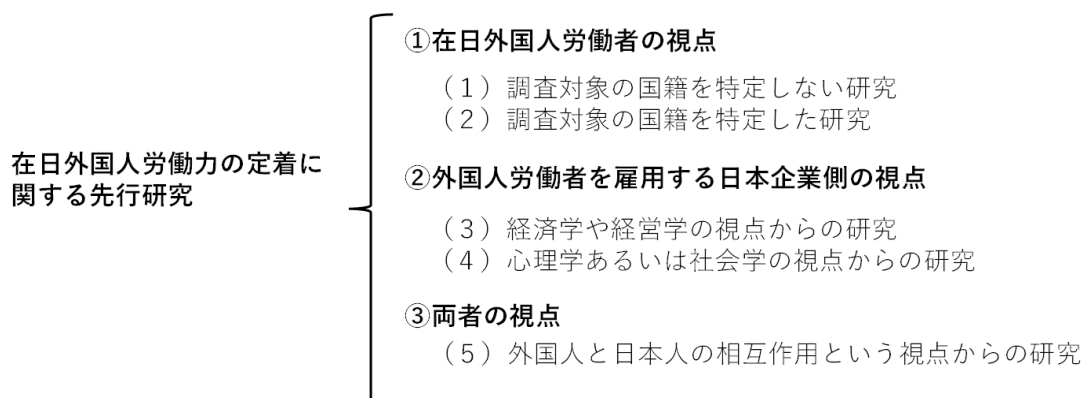
以上のプロセスを通じて、第2章にて特定した本論文の大きな問いである「なぜ日本全体では中国人人口が増えているにもかかわらず、鹿児島県においては中国人人口の減少がみられるのか」を検証可能な課題に落とし込むことが狙いである。

本章の構成は以下の通りである。3-2では、外国人労働力の定着に関する先行研究を分類し、それぞれこれまでにどのような知見が蓄積されてきたかについて整理する。3-3では、上記先行研究の限界や課題を論理的に整理することを通じて、「なぜ日本全体では中国人人口が増えているにもかかわらず、鹿児島県においては中国人人口の減少がみられるのか」という大きな問いを、「鹿児島に定着する外国人労働力の適応戦略はどのようなものか」という検証課題に落とし込む。続く3-4では、本研究が採用する分析視角であるシンボリック相互作用論について概観し、シンボリック相互作用論を活用して「適応」「定義の諸図式」「一般化された諸々の役割」の3つの概念から鹿児島に働く中国人の適応者像を明らかにするためのアプローチについて検討する。最後に本章の内容をまとめ、結論としてリサーチクエスチョンを導出する。

### 3-2 外国人労働力の定着に関する先行研究

まず、在日外国人労働力の定着に関する先行研究は、概ね以下の3つの種類に分類できる。それは、①在日外国人労働者側の視点から分析した先行研究、②在日外国人労働者を雇用している日本企業側の視点から分析した先行研究、③外国人と日本人の相互作用という視点から分析した先行研究、の三つである。

さらに、①は、(1)調査対象の国籍を特定しない先行研究と、(2)調査対象の国籍を特定した先行研究に二分される。そして②は、(3)経済学や経営学などの視点から分析した先行研究と、(4)心理学あるいは社会学の視点から分析した先行研究に分類できる。



#### ①-1) 調査対象の国籍を特定しない先行研究

守山正(2017)は、外国人(労働者に限定されない)の異文化適応という問題は社会全体にとって無視できない問題であり、その実態および影響を分析することは重要な探究課題であることを示唆している。守山は海外に在住する日本人を念頭に置いてそうした示唆を行った。それを踏まえて、宮城貴子・安田裕子(2023)によると、在日外国人労働者の異文化適応の様相は、単に母国の文化と日本文化をはっきり二つに分けながら行われているわけではなく、むしろ両者を組み合わせて多様性を保つ方で行われていることが多いことが分かる。しかし、畠中香織・田中共子(2015)によると、従来の先行研究においては、在日外国人労働者の「キャリア形成」に対する分析が依然として少なく、そのため、外国人の職場における問題に対しては、かなりの限界が残されている。

#### ①-2) 調査対象を特定した先行研究

竇碩華(2019)によると、中国出身の労働者は他国の出身者と比べ、母国と関連する仕事



を希望する傾向が強いことが分かる。つまり、在日中国人労働者は日本社会に適応する意欲と能力が他の出身国出身の外国人労働者と比べると比較的低い。そのため、来日しても、母国に依存する傾向が強いコミュニティを構成しがちであるという。さらに、馬文甜(2016)と馬文甜(2018)は、竇碩華 (2019) や殷夢茜・青木紀久代(2017)と同様に、「母国」を「重視する」という中国人労働者の特徴を強調している。加えて、その「母国」に、中国人労働者の家族構成や配偶者の有無やその如何などの要因も考慮されるべきだと強調している。

園田薫(2019)によると、中国人労働者は、一般的な傾向として、どの国で働くか(すなわち、「国家選択」の問題)と、どの企業で働くか(すなわち、「職場選択」の問題)の選択肢においては、総じて後者の選択肢を重視する。そのため、多くの中国人労働者の来日目的には、殷夢茜・青木紀久代(2017)も言うように、母国の歴史的社会的背景に基づいて日本に対して低い評価を下している、という心理状態が色濃く表れている。すなわち、自発的に来「日」した—つまり積極的に日本という国を選択した—一人が中国人労働者においては少ないことが分かる。つまり、留学生と労働者双方を含めた多くの在日中国人は、日本人の価値観や日本社会の制度を承認し受容したうえで来日したわけではなく、あくまで大手企業に就職してより高度なキャリア形成を達成するために来日するのである。そこでは、あくまで日本という国の選択は、より待遇のよい企業を選択するための手段としての位置づけしか有していない。

すなわち、中国人労働者においては、「国家選択」より「職場選択」の傾向がより強いことが想定される。

### ②-(3) 経済学や経営学などの視点から分析した先行研究

大石奈々(2018)と稲井富赴代(2012)によると、企業と留学生との間には認識のギャップがあり、留学生の日本企業への就職が進展しない要因には、そうしたギャップと日本の外国人に対する受け入れ制度の不備が大きく関わっている。具体的には、労働市場における需給バランス、日本企業の人事制度、昇進の遅さと評価の不透明さがという三つの問題点が指摘されている。加えて、竇碩華 (2019)と湯川恵子(2019)によると、日本企業で働いている中国人従業員に対して企業側が求めている能力には、特に「日本語能力」と「人間関係」があり、その内実を検討すると、日本企業が彼らに求めている能力には、コミュニケーションという基礎能力だけではなく、職場の人間関係に適応できる能力(適応能力)も大きく含まれていることが分かる。同様のことは、守屋貴司(2012)でも指摘されている。

#### ②-(4) 社会学などの視点から分析した先行研究

先の2種類の先行研究に特徴的なのは、中国人労働者という存在を、経済的なインセンティブにつよく影響された「ホモ・エコノミクス」的存在と捉え、一方により経済的に成功するための選択肢を追求する中国人労働者の側の特徴を、他方に日本文化への適応をより重視する企業側の特徴を浮き彫りにし、両者が互いに相手に対して求める期待—認識のギャップから、日本における中国人労働者の問題を取り扱おうとしている点である。

外国人の職場適応という問題を考察するためには、経済的なインセンティブの問題のみならず、それ以外の種々の要因も考察の対象に含めなければならない。すくなくとも社会学はそう考えている。

陳黙(2023)によると、中国人留学生に関する先行研究のほとんどが心理学の視点からのものである。当事者たちの境遇を外国人労働者の職場メンタルヘルス問題として捉えるにとどまり、「社会問題」として取り扱ったものは少ないと述べている。心理学の視点に偏った先行研究の限界は、研究結果を、社会制度と関わらせることなく、個々人のパーソナリティの問題に還元する点にある。

その他には、社会的孤立問題に関する先行研究(藤井えりの、2021)や、同問題に関する調査報告書(パーソル総合研究所シンクタンク本部、2020)などがあるが、こうした研究は、心理学的な視点からなされたものなのか、社会学的な視点からなされたものなのか、その位置付けが不明瞭である。それに対して、外国人労働者の問題を明確に社会学的な視点で検討した先行研究に、五十嵐泰正(2000)がある。とはいえ、この五十嵐の研究は示唆的なものではあるが、あくまでそれは日本人研究者の視点から分析した研究成果であり、そこに外国人労働者自身の視点から見た外国人労働者の問題を検討するという視点を認めることができない。同様の指摘を木村有伸(2009)に対しても行うことができる。他方で、確かに畠中香織・田中共子(2015)など、外国人労働者の立場からアプローチした研究が皆無であるわけではない。しかしながら、それらの研究も、やはりなお、日本人研究者による解釈や断定が色濃いという特徴から抜け出せていない。

#### ③-(5) 外国人と日本人の相互作用という視点から分析した先行研究

島田徳子・中原淳(2014)は、外国人労働者が日本の職場に適応するには、労働者自身とその直属の日本人上司との間の相互作用を重視すべきだと示唆している。特に日本人上司による精神的支援と文化面の支援が十分に得られない場合、組織社会化への愛着が低く、良質な適応状態が形成されない可能性が高くなる、と指摘している。

### 3-3 問題の所在

以上、本研究に関わる先行研究の検討を行った。

先行研究は、大別して、①外国人労働者の側から行ったもの、②労働者を雇用する企業側から行ったもの、③両者の相互作用の観点から行ったもの、以上の三つに分けられる。

①は、対象となる外国人労働者を、基本的には経済的なインセンティブによって意思決定を行う存在として描いているという特徴を持っている。②は、日本の企業が外国人労働者に対して、まず以て日本社会、日本文化への適応を強く求めていることを強調している。そして③は、外国人労働者が首尾良く日本の職場に適応するためには、その労働者の直属の日本人上司による精神的・文化的支援が必要不可欠であることを主張している。

以上の先行研究の内容に基づくならば、次のような研究課題を析出することが出来る。すなわち、経済的なインセンティブによって日本の企業を選択している外国人労働者と、まず以て日本への社会的・文化的適応をそうした外国人労働者に求める企業側との間には、当然ながら、大きな認識のギャップが生じてしまうので、外国人労働者の日本企業への適応を首尾良く行わせるためには、そうした外国人労働者の直属の日本人上司による精神的・文化的支援が必要である、と。

しかし、上記の課題設定にはいくつかの難点がある。まず、外国人労働者は本当に経済的なインセンティブを最大の独立変数とするようなパーソナリティの持ち主なのであるか。次に、外国人労働者と企業間のギャップの内実は、経済的要因と社会的文化的要因の対立に還元しうるものなのであるか。そして、もし還元しうるとして、そうした外国人労働者の職場への適応の成否は、労働者の直属の日本人上司との相互作用の成否に求めることが出来る類いのものであるか。

結論を先取りするならば、本論は上記の課題設定のすべてを論難する立場に立つものである。すなわち、外国人労働者のパーソナリティは経済的なインセンティブによってのみ説明しうるものではない（そもそもの人間像の設定が誤っている）。外国人労働者と企業の間には必ずしもギャップが存在するわけではなく、存在するとしても、上記の二つの要因に還元しうるものではない。そして最後に、外国人労働者の職場への適応の成否の如何は、直属の日本人上司との関係にのみ、その要因が求められるものではない。

以上が、本論の研究遂行上の仮説（前提）である。

#### 3-4-1 当事者の視点からのアプローチの重要性

外国人労働者という存在に対してどのような人間像を構築すれば良いのか。日本における外国人労働者は職場組織との間でどのような問題を抱えているのか。外国人労働者の職場組織への適応の成否は何を要因とするものなのか。言うなれば本論は、この課題を鹿児島

島県における中国人労働者を事例として探究しようとするものである。

上記の課題を探究するにあたって、最も示唆的な先行研究は、陳黙(2023)である。陳は、日本における中国人留学生を研究対象として、彼らが日本の組織（大学、アルバイト先など）においてどのような問題を抱えているのか、問題を抱えているにも関わらず、彼らがそうした問題について「クレーム申し立て」（異議申し立て）を行わないのは何故なのか、こうした問いを、ハーバート・ブルーマーのシンボリック相互作用論に基づき、当事者の観点から明らかにしようと試みている。本論もまた、上記に提示した課題をハーバート・ブルーマーのシンボリック相互作用論の観点から探究しようとするものである。とはいえ、本論と陳との間には研究課題・研究方針において大きな差異がある<sup>17</sup>。

そもそも陳の研究は、中国人留学生が日本において経験したネガティブな事例に焦点を置いたものである。すなわち、彼らは日本においてどのような「被傷経験」を受けているのか（受けていたのか）、そうした被傷経験は、どのように（そして何故に）「語りづらい」ものであるのか、そして、そうした語りづらさがどのように「クレーム申し立て」を「しない」という選択に結びつくのか、これを明らかにしようとするものである。

それに対して本論は、日本全体においては中国人労働者の数が増加傾向にあるにもかかわらず、何故に、鹿児島県においては減少傾向にあるのか、これを検討しようとするものである。つまり、まず研究対象者が異なる（「留学生」－「労働者」）。次に焦点を当てる対象者の行為（社会的行為）が異なる（「クレーム申し立て」－「適応」）、そして第3に、対象者が日本において抱える問題を「ネガティブな事例」に限定するものではない（そもそも、対象者が問題を「抱えている」ことを研究の前提としてはいない）。

しかしながら、陳が採用する、当事者の視点を直に捉え、そこで得られたデータから研究課題を探究するという研究姿勢は、本論の研究姿勢とも軌を一にする。この研究姿勢は、先に指摘した「日本人研究者による解釈や断定が色濃いという特徴」を持つ先行研究の難点を乗り越える上でも重要な意味を持つものである。

### 3-4-2 主観的要因と客観的要因の探究

本論はまず以て、鹿児島県における中国人労働者の適応という社会的行為に焦点を当てている。では、この研究対象に対してはどのような問いの設定が可能であろうか。

まず、中国人労働者の適応を可能にする要因と阻害する要因という、二つの要因の存在を仮定することが出来る。次に、要因は客観的要因と主観的要因の二つに大別すること出来る。この仮定が正しいとするならば、中国人労働者の適応の様態には、①主観的阻害要

---

<sup>17</sup> その点ではむしろ、袁青琳(2016)の方が、本論の目的に近い研究を行っている。袁の研究については、本論最終章で言及する。

因、②主観的促進要因、③客観的阻害要因、④客観的促進要因の4種の要因が作用しているのではないかと、という仮説を導くことが出来る。

客観的要因とは、中国人労働者を取り巻く、社会的物的環境全般を指すものである。すなわち、中国人労働者の「外側」に存在する種々の事柄の総体を指すものとしてここでは用いている。その一部については、既に本論第2章において検討済みである。

それに対して主観的要因とは、中国人労働者の心理的内面を構成する諸要素の総体を指すものである。すなわち、中国人労働者の「内側」に存在する事柄全般を指すものとしてここでは用いている。

上記の挙げた四つの要因を、中国人労働者の適応を検討するに際してどのように探究すべきか。

本論は「中国人労働者の適応に関する社会学的研究」である。すなわち、あくまで「社会学」の観点から研究対象にアプローチしようとするものである。伝統的な社会学と目されている構造-機能主義社会学では、人間というものを過度に単純化し、人間がいかに社会構造（上記の「客観的要因」に含まれるものである）に決定されているか、という観点から研究が進められてきた。例えば船津衛は、そうした状況を以下のように描写している（船津衛、1983: 37）。

D・ロングによれば、現代社会学における人間の捉え方は、『社会化過剰的人間観』(oversocialized conception of man)として規定される。T・パーソンズを中心とする現代社会学〔=構造機能主義社会学〕は、人間は社会という鑄型にはめ込まれ、個性や独自性を奪われ、画一化された存在として考えられている。それはあまりにも社会化されすぎた人間のイメージに囚われている。〔中略〕パーソンズ社会学においては、人間による『社会規範の内面化』のメカニズムを解明することが、その中心的テーマとなっている。そのことから、社会の維持、安定を旨として、人間は社会化によって既成社会の中に組み込まれてしまう存在として描かれる。そして、人間が社会から逸脱したり、反抗したりする場合には、必ず社会統制が加えられると考えられている。その理論は、きわめて統一的イメージの強いものとなっている。

本論が依拠する研究方法は、上記の「伝統的な社会学」とは大きく異なるものである。本論は、客観的要因を主観的要因との関わりにおいて捉えようとするアプローチ方法を採用している。本論の研究課題に即して説明するならば、中国人労働者が自らを取り巻く社会的物的環境（客観的要因）をどのように捉えているのか（主観的要因）、そうした観点から、彼らの適応活動を分析しようとするものである。

この分析方法を採用するとき、本論が明らかにしなければならない要因は次の二つのものである。すなわち、

- 1) 鹿児島県においては何故に中国人労働者の数が減少傾向にあるのか。
- 2) そうした状況においても、何故にある一定の中国人労働者は鹿児島県に適応し得ているのか。

1) の課題を探究するためには、中国人労働者の適応を妨げている要因（阻害要因）を探究する必要がある。この場合、先に言及した陳の研究スタイルが適合的なものとなる。すなわち、中国人労働者に対してインタビューを行い、そのインタビュー結果を解釈する中で、どのような条件が彼らの適応を阻害しているのかを掬い出す方法である。

2) の課題を探究するためには、逆に、中国人労働者の適応を促進している（あるいは可能にしている）要因（促進要因）を探知する必要がある。すなわち、中国人労働者に対してインタビューを行い、そのインタビュー結果を解釈する中で、どのような条件が彼らの適応を促進しているのか（可能にしているのか）を掬い出す方法である。

本論は、上記の二つの課題のうち、後者の課題を探究対象に据えている。その理由は二つある。

まず、そもそも社会学においては、このタイプの先行研究が見当たらない。管見の限り、外国人労働者の適応を研究した文献で、適応成功者の条件を探究している研究は見当たらない。中国人労働者が増加傾向を示している「日本」全体を対象にしたものについても、減少傾向を示している地域（例えば鹿児島県）を対象にしたものについても、同様である。

次に、前者の“適応不成功者の条件”に関する探究は、サンプル（対象者）を収集することが非常に困難である、という理由が挙げられる。というのも、適応できない理由・条件を探るには、かつて鹿児島県に在住し、現時点では鹿児島県に在住して「いない」人々を対象としなければならないからである。現時点で鹿児島県に在住「している」中国人は、適応成功者の研究のサンプルであるべきであり、不成功者の研究のサンプルにはなり得ない（いわゆる「サバイバルバイアス」問題）。

上記の二つの課題はともに重要なものであることは言うまでもない。とはいえ、後者についてサンプルを収集することは筆者の力量を大きく超えている。本論は、鹿児島県における中国人労働者の適応を、社会学、なかでも、シンボリック相互作用論の視点から分析しようとするものである。

### 3-4-3 シンボリック相互作用論の視点

本論は、中国人労働者の鹿児島県への適応状況の探究を目的としている。この研究課題を遂行するに際して、本論は、その分析視角として「シンボリック相互作用論」を採用す

る。

シンボリック相互作用論(Symbolic Interactionism)とは、「1960年代の初頭に、アメリカの社会学者である、ハーバート・ジョージ・ブルーマー (Herbert George Blumer, 1900-87) が創始した、社会学的・社会心理学的パースペクティブの一つ」である。それは、「人間間の社会的相互作用、なかでも、シンボリックな相互作用(symbolic interaction)を主たる研究対象とし、そうした現象を『行為者の観点』から明らかにしようとするもの」である(桑原司、2003: 11<sup>18</sup>=2019: 34)。

以上の内容に基づき、先に検討した先行研究の特徴を総括的に概観すれば、陳(2019)の先行研究と同様に、シンボリック相互作用論でアプローチする方が良いであろう。

### 3-5-1 シカゴ学派とシンボリック相互作用論

シンボリック相互作用論は、まず何よりも、「社会学のシカゴ学派」(Chicago School of Sociology)を母体として誕生した。社会学のシカゴ学派とは、1892年、シカゴ大学の創立と同時に開設された社会学の歩みのなかで、そのスタッフとそこに集った大学院生らと、彼らの「研究スタイル」を総称して使われるようになった言葉である(中野正大・宝月誠、2003: 4)。通例、シカゴ学派は4つの世代からなるとされ、その第1世代と第2世代を「初期シカゴ学派」と、第3世代と第4世代を「第2次シカゴ学派」と呼んでいる(中野正大・宝月誠、2003: 9-11)。ブルーマーは、第3世代と第4世代にまたがって活躍した社会学者である。ブルーマーが創始したシンボリック相互作用論は、第4世代のシカゴ学徒である、タモツ・シブタニ、アンセルム・ストラウス、ハワード・ベッカー、アーヴィン・ゴフマンなどに継承され、現在に至っている。ブルーマーは、自らのシンボリック相互作用論に関する見解を、その主著である『シンボリック相互作用論』のなかで以下のようにまとめている(Blumer 1969=1991: 26-27)。

このアプローチでは、人間の社会を、生活に関わっている人々として捉える。このような生活とは、参加者たちが、自分たちの直面する多種多様な状況の中で行為を形成していく、進行中の活動というひとつの過程なのである。彼らは、自分たちの発達していく行為をお互いに組み合わせなくてはならないような、巨大な相互作用過程に捉えられている。

---

<sup>18</sup> 桑原司、「シンボリック相互作用論ノート」のweb公開について、『鹿児島大学総合情報処理センター「広報」』(16). 2019-03-08.

URL:<http://web.archive.org/web/20130731020832/http://warp.da.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/1165035/ecowww.leh.kago-shima-u.ac.jp/staff/kuwabara/phd28.jpg>. Accessed: 2019-03-08. (Archived by Photozou at <https://megalodon.jp/2025-0130-1148->

[https://web.archive.org/443/web/20241117173519/https://photozou.jp/photo/photo\\_only/3326718/270256458?size=1024](https://web.archive.org/443/web/20241117173519/https://photozou.jp/photo/photo_only/3326718/270256458?size=1024))。

この相互作用の過程は、他者に対して何をすべきかの指示〔＝表示〕を行い、また他者による指示を解釈するということから成立している。彼らは、対象からなる世界に生きており、こうした対象の意味によって、自分たちのオリエンテーションと行為に方向づけを与えられる。彼らの対象は、彼ら自身という対象も含めて、彼らが他者と相互作用することによって形成され、維持され、弱められ、また変容されていく。もちろん、この一般的な過程は、さまざまに分化したものだという性質を持っている。というのも、人々がさまざまな集団に集まり、違った結びつきに属し、また違った地位を占めているという事実によって、当然それは、こういう性質を持つようになるからである。したがって、人々は、お互いに対して異なった方法でアプローチし、異なった世界に住み、異なった意味の集合にもとづいて自分自身を導いていく。にもかかわらず、研究されているのが家族であれ、少年非行団であれ、企業であれ、政党であれ、われわれ〔シンボリック相互作用論者〕はそこに、指示と解釈の過程を通して形成されるものとしての、集合体の活動を見いださなくてはならないのである。

上記のブルーマーのシンボリック相互作用論の分析枠組みと研究手法については、既に伊藤慎吾が桑原司の諸論をもとに簡潔にまとめている（伊藤慎吾、2021：12-16）。筆者が上記の引用文のなかでとりわけ注目したいのが、「行為をお互いに組み合わせ」る、という営みである。

上記の営みは「適応」と呼ばれている（中野正大・宝月誠 2003：282）。ブルーマーはまず何よりも、人間の行為を、自らを取り巻く環境や他者たちへの適応活動として捉えている。人々は互いに適応活動を行い合うことによってひとつの社会を構成している。上記の引用文も示しているように、これがブルーマーのシンボリック相互作用論の社会観である。

上記の社会観は、ブルーマーが、初期シカゴ学派の問題関心を強く継承した結果として作られたものである（中野正大・宝月誠 2003：281-290）。

初期シカゴ学派は、まず何よりも、19世紀後半から20世紀初頭にかけて、西欧・北欧・東欧・南欧からアメリカのシカゴに流入してきた「移民の問題」に強く関心を持っていた。とりわけ、東欧・南欧からの「新移民は容易にアメリカ社会になじまないとして、抜きがたい偏見や差別、非寛容にさらされた」（吉原直樹 2017：iv）。「初期シカゴ学派の人びとは〔中略〕移民がいかにしてアメリカ社会に適応し、アメリカ人になるかということに関心を向けた」。つまり、「移民の適応の問題」を社会学的研究の中心に据えたのである（吉原直樹 2017：vi-v）。そしてこの問題関心とそこで採用された研究スタイルを最も強く継承したのが、ブルーマーのシンボリック相互作用論なのである。



### 3-5-2 適応における二つのパースペクティブ

先にも見たように、ブルーマーにとって人間の社会は、人々が相互にお互いの「行為をお互いに組み合わせ」ることによって成り立っている。すなわち、人々が互いに適応し合うことから成り立っている。この適応について、ブルーマーは、上記の『シンボリック相互作用論』（1969年）の後に発表した論文で、さらに詳しく解説している(Blumer 1977=1992: 154)。

(1)行為者は、自らの行為を、他者たちの進行中の行為に適応させなければならない。その結果、行為者は、その他者たちの行為から制約を受けることになる。さらに(2)行為者は、状況を定義する際に、集団から前もって獲得した定義の諸図式(schemes of definition)によって、その定義を方向づけられている。そして(3)行為を形成する際に、行為者は、一般化された諸々の役割(generalized roles)からも方向づけられており、その役割から自分自身に話しかけている。これらが、私が種々の議論のなかで、人間による行動の形成に関して詳しく述べたことのすべてである。

以下、上記の引用文の含意について、桑原による論述をもとに説明したい(桑原司、2000)。

人間は、他者を含めた状況に適応するに際しては、まずその状況を定義しなければならない。それが「状況の定義」である。その状況の定義は、先の引用文の「解釈の過程」を通じて行われる。その解釈において、人間が活用するのが、「定義の諸図式」というパースペクティブ(認識枠組み)である<sup>19</sup>。すなわち、人間は、他者や状況と相互作用するときには、いつでもこの定義の諸図式を使用している。他方で人間は、他者や状況と相互作用するのみならず、自分自身とも相互作用を行っている。すなわち、自己相互作用を行っている。この自己相互作用を行う際に使用されているのが、「一般化された諸々の役割」というパースペクティブである。

すなわち、自分の外部と相互作用を行うときに使われているのが定義の諸図式で、自分の内部と相互作用を行うときに使われているのが、一般化された諸々の役割である。桑原

---

<sup>19</sup> 状況の定義は「名づけ」とも言い換えられる。状況は「名づけ」られることで、ある一定の意味(シニフィアンとシニフィエ)を持つようになる。このような名づけには言語が必要である。言語は「定義の諸図式」の一種であり、典型である(桑原司、2012: 5-6= 2020: 3-5)。

は随所でこうした説明を行っている(桑原司、2001; 2005<sup>20</sup>; 2006<sup>21</sup>; 2009)。

しかしながら、この説明は正確には誤りである。2024年度に開講された「情報社会論演習」において、桑原は、社会的相互作用で使われているパースペクティブが「定義の諸図式」で、自己相互作用において使われているパースペクティブが「一般化された諸々の役割」である、という自らのブルーマー理解を訂正している。それによれば<sup>22</sup>、人間が自分の外部を認識する際に用いるのが「定義の諸図式」で、自分自身を認識する際に用いるのが「一般化された諸々の役割」である。そして、外部と相互作用を行うときにも、自分自身と相互作用を行うときにも、どちらにおいてもこの二つのパースペクティブが常に用いられている。

まとめると次のようになる。人間は、外部と相互作用を行うときには、自分がどのような状況におかれているのかを定義の諸図式を使って認識し、同時に、そこで自分はどのような人間であるのか(どのような人間でなければならないのか)を認識する際には一般化された諸々の役割を用いている。このことは、人間が、自分の内部と相互作用を行うときにも(すなわち、自己相互作用を行うときにも)同じく当てはまる。

### 3-5-3 行為者の観点からのアプローチと「ヒューマン・ドキュメント」の解釈：客

#### 観的要因と主観的要因を捕捉する

本論は鹿児島県における中国人労働者の適応状況に焦点を当てている。すなわち、鹿児島県という日本の一地域への中国人移民の適応状況の探究を目的としている。

この探究に際して、かつて、移民の適応問題の研究で高い評価を受けた「社会学のシカゴ学派」の流れをくむ、ブルーマーのシンボリック相互作用論を分析視角として用いる。

---

<sup>20</sup> 桑原司. No. 0501, 0601, 0701 合冊版. <https://iss.ndl.go.jp/books/R100000002-I000010122106-00>. 2019-03-09.

URL:<http://web.archive.org/web/20180913081307/http://warp.da.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/1165035/ecowww.leh.kagoshima-u.ac.jp/staff/kuwabara/02.jpg>. Accessed: 2019-03-09. (Archived by gyo.tc at <https://gyo.tc/1ghfN>).

<sup>21</sup> 桑原司. No. 0501, 0601, 0701 合冊版. <https://iss.ndl.go.jp/books/R100000002-I000010122106-00>. 2018-09-13.

URL:<https://web.archive.org/web/20130214021520/http://warp.da.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/1195815/ecowww.leh.kagoshima-u.ac.jp/staff/kuwabara/19700121/2006-08.jpg>. Accessed: 2018-09-13. (Archived by WebCite® at <http://webcitation.org/72PwXgZNF>).

<sup>22</sup> 「情報社会論演習／前期補講・第2回目配付資料」([https://manaba.kic.kagoshima-u.ac.jp/ct/course\\_1987796\\_report\\_2124352](https://manaba.kic.kagoshima-u.ac.jp/ct/course_1987796_report_2124352), 2024/08/24 取得)。筆者は、2024年度の前期と後期の「情報社会論演習」(鹿児島大学大学院人文社会科学部研究科経済社会システム専攻／桑原司担当)を受講し、1年間をかけて、桑原司(2000)を丹念に読み込んだ。なお、同様の訂正は「研究指導」(鹿児島大学大学院人文社会科学部研究科経済社会システム専攻／桑原司、澤田成章担当)においても繰り返し行われた。

とりわけ、「適応」、「定義の諸図式」、「一般化された諸々の役割」という三つの概念を重視する。

ブルーマーは、シンボリック相互作用論が用いるべき概念は「感受概念」である、としている。ブルーマーによれば、概念は大別して「定義的な概念」と「感受概念」の二つに分けられる。定義的な概念とは「属性もしくは固定された基準尺度に関する明確な定義によって、対象の〔部〕類に共通する性質を精密に指示するもの」であるのに対して、感受概念とは「経験的な事例にアプローチする際に、どこを参照するかとか、どのように接近するかというような概括的な意味を与えるもの」である(Blumer 1969=1991: 191-192)。従来、この感受概念については、桑原も指摘するように「『それ自体、一定の基準や属性を持たず、ただ一般的な方向を示すだけのものであるが、しかし現実に対し、十分な柔軟性を持つものであり、したがって、具体的現実への接近を大いに可能とするもの』であると描写され、ともすれば、感受概念とは、シンボリック相互作用論者以外の社会学者が用いている概念とは異なった、シンボリック相互作用論の特別製の概念のことを指すかのごとく捉えられてきたが、ブルーマーがその例として『文化』や『制度』そして『社会構造』といった概念を挙げているところからも分かるように、それは『ある概念のいわば性格づけ、ないしは使用法』の特殊性を表す言葉なのである」(桑原司、2000)<sup>23</sup>。

例えば、「集団」という概念を取り上げてみよう。伝統的に社会学においては、集団とは、「1) 成員間のある程度持続的で安定した相互作用パターン、2) 成員間の共通関心または共同の目標とその達成のための協働、3) 固有の規範による成員の行動や関係の規制、4) 〔集団〕内部における地位と役割の分化と体系化、5) 成員間の一体的なわれわれ感情」という5つの条件を兼ね備えた人々の集まりと捉えられてきた(桑原司、2001: 82<sup>24</sup>-83<sup>25</sup>)。調査研究に先立って、このように概念規定を精密に行い、こうした条件が現実

---

<sup>23</sup> 桑原司(2000: <https://web.archive.org/web/20240819072034/https://archive.ph/GXuzI#selection-611.562-617.114>)。なお、桑原(2000)からの引用については、次の凡例に従った。<https://megalodon.jp/2024-1226-1219-53/ecowww.leh.kagoshima-u.ac.jp/staff/kuwabara/How-to-cite.htm>

<sup>24</sup> 桑原司. シンボリック相互作用論序説(3). 『経済学論集』(54) 鹿児島大学経済学会. 2019-03-08. URL:<http://web.archive.org/web/20180913081530/http://warp.da.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/1165035/ecowww.leh.kagoshima-u.ac.jp/staff/kuwabara/phd14.jpg>. Accessed: 2019-03-08. (Archived by WebCite® at <http://webcitation.org/76iOsvaAh>).

<sup>25</sup> 桑原司(2009:31) = 桑原司. The errata of "introduction to a sociological perspective of symbolic interactionism (3) (the summary of a doctoral dissertation, Tohoku University)": Keizaigaku—ronshu—of Kagoshima University (no. 54) et al. *Discussion Papers in Economics and Sociology*, 0701(<https://gyo.tc/1gWe3>). 2025-01-23. URL: <https://web.archive.org/web/20200320072136/http://warp.da.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/11454418/ecowww.leh.kagoshi>

の集団のなかにどれだけ見いだせるか、それを分析するという手法を採用するならば、それは「定義的な概念」的な概念使用法となる。こうした概念使用法においては、調査が進行する中で、概念規定それ自体が変化することはない<sup>26</sup>。概念は物差しであり、幾ら研究を蓄積しても概念それ自体は変化しない<sup>27</sup>。こうした方法とは対照的に、そうではなく、「調査研究に先立って概念規定を精密に定めておくのではなく、比較的規定の緩やかな概念を使って調査研究を開始し、その調査研究の過程のなかで、徐々にその規定を練り上げていく」という概念の使い方をすれば (Glaser and Strauss, 1964=2023: 109)、それは「感受概念」的な概念使用法である。例えば、ブルーマーの弟子筋にあたるストラウスは、集団というものを「互いに相手のアイデンティティや相手の目に映った自分自身のアイデンティティを探り合う複数の人々」と緩やかに定義し、そうした定義を出発点にして医療現場のフィールドワークを行う中で、その概念を練り上げ変化させていった (認識文脈論の展開<sup>28</sup>)。ブルーマーの言葉を借りるならば、「概念の抽象的な枠組みの中に実例を埋め込むのではなく、概念から出発して、実例の現実的な個別性に至らなくてはならない」とする概念の使い方 (Blumer 1969=1991: 194) を実践したのである。研究対象が何であれ、このタイプの実践を行わなければならない。このことをブルーマーは以下のように表現している (Blumer 1969=1991: 193)。

ある中国農民のコミュニティでは、社会構造はどんな形をとっているのか。それはアメリカの労働組合の場合にはどうか。あるいはまた、一人のポーランド移民のユダヤのラビの中で、同化<sup>29</sup>はどのようにしておこるのか。それはメキシコ移民の農夫の場合だとどう

---

ma-u.ac.jp/staff/kuwabara/20200120-50/0701d.jpg. Accessed: 2025-01-23. (Archived by photos-google

<https://web.archive.org/web/20250123015549/https://megalodon.jp/2024-0314-1301-24/https://photos.google.com/443/share/AF1QipOIMa97rFwhr7VAZpfymTrPIMw1onnU7l->

[W0lzdTRzTdx01bVwvq2yJoD1uDndRsw/photo/AF1QipMwkmFBsVQfz\\_3OuDAKcFr9PrDXHqj4DbGfm8o?key=MUVnQTczVnNlaGjWOXBaSnFZZAzTndiTH1a19n](https://photos.google.com/443/share/AF1QipMwkmFBsVQfz_3OuDAKcFr9PrDXHqj4DbGfm8o?key=MUVnQTczVnNlaGjWOXBaSnFZZAzTndiTH1a19n))。

<sup>26</sup> 同様のことは、操作概念についても言えることである。ブルーマーは IQ テストを例にとって論難している (Blumer 1969=1991: 189-190)。

<sup>27</sup> ブルーマーは特にこの点を批判する。研究対象というものは、基本的に研究者にとって未知のものとなさなければならない。そうした未知の対象に対して、調査研究をするに先だって概念規定を明確に定め固定化することは、研究対象の姿を過度に歪めることにつながりかねない (桑原司、2012: 25)。

<sup>28</sup> 桑原司 (2000: <https://web.archive.org/web/20240819072034/https://archive.ph/GXuzI#selection-785.203-791.47>)。

<sup>29</sup> 適応の一種。初期シカゴ学派では、競争、闘争、応化、同化の4種に大別されている (中野正大・宝月誠、2003: 106; 吉原直樹・桑原司、2004: 112)。この詳細な内実については、本論の最終章において提示する。

なるのか。こういったことは、どのような概念をこのありのままの社会的世界に対して適用する場合にも妥当する。その概念が、社会構造だろうと同化だろうと、習慣、制度、アノミー、価値、役割、成層、そのほかどんな概念であっても妥当する。われわれがある特定の概念によって言及しているものは、**個々の事例において、それぞれ異なった形式ではっきりと形を与えられている**。共通なものを捜し出してそれを研究するためには、**その個々の表現を認め、それを展開させ、そして使用しなくてはならない**のである〔強調は引用者による〕。

この感受概念（法）は、自然的探究（法）とも呼ばれている（桑原司、2022）。この研究手法は、まず何よりも、R. E. パークやW. I. トマスなどの初期シカゴ学派の研究スタイルを念頭に置いたものである（Blumer 1969=1991: 195）。ブルーマーがとりわけ重視するのが、トマスの研究方法である。

ブルーマーは、研究に使用するデータとして、特に「ヒューマン・ドキュメント」の活用を重視している（桑原司、2000<sup>30</sup>）。ヒューマン・ドキュメントとは、トマスとF. ズナニエツキが、その大著『ヨーロッパとアメリカにおけるポーランド農民』において用いた、「インタビュー録、参与観察での聞き取り、個人の生活史、手紙、日記など」の「質的データ」を指す<sup>31</sup>。ブルーマーは、トマスとズナニエツキの見解にもとづいて、以下のように述べている（Blumer 1969=1991: 153-155）。

トーマス [=トマス] とズナニエツキ [=ズナニエツキ] によれば、人間の社会生活に固有なことは、客観的な要因に加えて、主観的な要因が存在しているということである。いかなる客観的な要因の影響も、人間の側の選択的な受容性と能動的な傾向性に常に依存している。したがって、ある客観的な要因が変化するということは（その人間への影響に関するかぎり）、その要因に対してなんらかの新しい視点やオリエンテーションが適用されたかどうかということに依存して決まる。すでに検討してきたように、著者が客観的な状況と主観的な経験の双方が社会変動の研究では考慮されなくてはならないと宣言したとき、そこで表現したのがこの考え方なのである。〔中略〕人間社会の研究のために適切な研究図式は、こういう主観的な要因にしかるべき注意を払わなくてはならない。トーマスとズナニエツキは、常に人間経験から目を離さないことによって、このことを一貫して行おうとした。〔中略〕この主観的な要因をキャッチして、それを客観的な要因との相互作用

---

<sup>30</sup> <https://web.archive.org/web/20240819072034/https://archive.ph/GXuzI#selection-607.1-607.400>

<sup>31</sup> 実際には、『ヨーロッパとアメリカにおけるポーランド農民』で使われていた「ドキュメント」は、次の5つのものである（桜井厚、1983: 175）。①手紙、②生活史（特に自伝）、③身近な新聞記事、④裁判記録、⑤社会機関の記録。

用において研究できるようにする方法を開発することが重要だ〔中略〕このための手段が『ヒューマン・ドキュメント』から提供される〔中略〕人間経験を説明するものとしてのヒューマン・ドキュメントは、主観的な要因についての実証的なデータを提供する。

「行為者の観点」ないしは「行為者の見地」からのアプローチとは、正確には船津衛による造語であるが（船津衛、1976： 32, 262, 279）、上記の「ヒューマン・ドキュメント」を活用した「主観的要因」の「キャッチ」こそ、このアプローチの内実を構成するものである。このアプローチについて、ブルーマー自身は以下のように述べている（Blumer 1969=1991： 111-112）。

人間社会を研究する社会学者が、こういう活動単位〔＝行為者〕の行動を研究している限り、その研究者にシンボリック相互作用論の立場から要請されるのは、人々がそれを通して行為を構成する解釈過程を把握するということである。〔中略〕この過程を把握するためには、研究者は、自分が研究している活動単位の、役割を取得しなくてはならない。〔中略〕この過程は、活動単位の側から見られなくてはならない。この事実を認識していたために、R・E・パークやW・I・トーマスといった学者の調査研究は、あれほどすぐれたものになったのである。活動単位の役割を取得せずに、いうところの『客観的』観察者の超然とした姿勢で、解釈の過程を把握しようとするのは、最悪の主観主義におちいる危険をおかすことになる。客観的観察者なるものは、解釈過程を、それを利用する活動単位の中で生じるものとして把握せず、かわりに自分自身の当て推量で、その解釈過程を一杯にしてしまうからである。

本論は、上記のブルーマーの見解に倣い、鹿児島県における中国人労働者の適応状況を探究するに際しては、この「行為者の観点」からのアプローチを実行しようとするものである。

これまで筆者がブルーマーの『シンボリック相互作用論』から引用してきた引用文を見てもわかるように、ブルーマーは、初期シカゴ学派の研究者のなかでも、とりわけ、トーマスを重要視している。このことは、ブルーマーの方法論を丹念に検討したM・ハマーズレイの『質的社会調査のジレンマ』でも強調されている（桑原司、2022）。

トマスらは、周知のように、『ヨーロッパとアメリカにおけるポーランド農民』において、アメリカに移住してきたポーランド移民を研究した結果として、三つの人間像（適応者像）を構築している。①社会的伝統を最も重視し、与えられた狭い図式の中で生きてゆく同調主義者であり、性格は固定しており、変化の可能性もあまりなく、また「安全」、「認知」、「応答」という三つの願望が満たされている「フィリスティン」、そして、②「新しい経験」への願望が勝った結果として、図式は未決定で多様であり、非一貫性が活

動の特徴となっていて、「安全」の願望が満たされていない「ボヘミアン」、最後に、③新しい図式を創造し、性格は組織化されていながらも、変化の可能性を含み、いわゆる「四つの願望」のすべてが満たされた「創造的人間」、以上の三種である（中野正大・宝月誠、2003：248-249）。トマスらの、この三種の人間像について、ブルーマーは以下のように説明している（桜井厚、1983：206）。

彼ら〔＝トマスら〕は3類型——フィリスティン、ボヘミアン、創造的個人〔＝人間〕——を提出している。これらの類型はそれぞれ、性格と生活組織の両方の観点から区別される。フィリスティンでは、性格を構成する態度の組は実際に新しい態度の発達を阻害するほど安定的である。生活組織は、新しい図式を必要とする問題に遭遇しないという単純な理由で、2, 3の狭隘な図式で構成されており、それで十分生活を送っていけるのである。ボヘミアンは性格が未形成で、生活組織が沢山の矛盾した図式から構成されている類型のことである。創造的個人は、性格が系統立てて発達し、生活組織はある明確な目的によって拡大する可能性を持った類型である。これらのパーソナリティ類型は、個人の表現と社会的統制との闘争過程の中で多様な発達方向を表している。

本論もまた、鹿児島県に適応している中国人労働者に対してインタビューを実施し、そのインタビュー結果の解釈を通じて、鹿児島県における中国人労働者に関するある一定の人間像（適応者像）を構築することを企図している。

### 3-6 本論の研究課題と研究手法

本論の研究課題は以下の通りである。

日本全体においては、中国人労働者の数が増加傾向を示しているにもかかわらず、鹿児島県においては、それとは対照的に、減少傾向を示している。そうした傾向にもかかわらず、ある一定の中国人労働者は県内に在住（適応）し続けている。では、彼らにそうした適応を可能にしている条件とは何か。この問いを、社会学、中でも、シンボリック相互作用論の方法論を駆使することで解明したい。

## 第4章 鹿児島県における中国人労働者の適応戦略

### 4-1 はじめに

外国人労働者のパーソナリティは経済的なインセンティブによってのみ説明しうるものではない。そもそもその人間像の設定自体が誤っている。外国人労働者と企業の間には必ずしもギャップが存在するわけではなく、存在するとしても、経済的要因と文化的要因という単純な二つの要因に還元しうるものではない。外国人労働者の職場への適応の成否の如何は、ある一定の限られた人間（例えば、その直属の日本人上司）との関係や相互作用のあり方にのみ、その要因が求められるものではない。

以上が、前章において本論が先行研究を検討する中で樹立した前提である。そうした前提に基づいて、本論は次の研究課題を探究しようとするものである。すなわち、日本全体においては、中国人労働者の数が増加傾向を示しているにもかかわらず、鹿児島県においては、対照的に減少傾向を示している。そうした傾向にもかかわらず、ある一定の中国人労働者は県内に在住（適応）し続けている。では、彼らにそうした適応を可能にしている条件とは何か。この問いを、社会学、中でも、シンボリック相互作用論の方法論を駆使することで解明する。

### 4-1 リサーチデザイン

上記の問いを検討するために、本論は、鹿児島県に在住する20名の中国人労働者にインタビューを行った。調査期間は2023年11月から2024年9月であり、その詳細は別表にまとめている。対象者の収集にあたってはスノーボールサンプリング法を採用した。

インタビューに際しては、構造化インタビューを採用した。通常、シンボリック相互作用論を採用する研究者は非構造化インタビューあるいは半構造化インタビューを採用することが多い。であるにもかかわらず、本論が構造化インタビューを採用した理由は以下の通りである。

- 1) 本研究の対象者は中国人である。中国語が母語であるものの、そもそも中国語それ自体に大きな地域差がある。すなわち、方言のバリエーションが多様である。
- 2) そのため、インタビューは主として日本語で行った。
- 3) 本研究の対象者も研究主体も日本語は母語ではない。そのため臨機応変に発話をコントロールすることが困難である。

以上の理由から、本論では構造化インタビューを採用した。

インタビュー結果の詳細については次節で展開する。ここでは、本論がインタビュー結果を解釈する際に採用した着眼点を説明しておく。

繰り返しになるが、鹿児島県に定着（適応）している中国人労働者は人数としては圧倒的に少ない。しかし少ないながらも、鹿児島という地域に適応し定着している中国人労働者がある一定数「いる」こともまた事実である。では、鹿児島に定着している中国人のどのようなパーソナリティや思考回路が、そうした定着を可能にしているのか。それをインタビュー録の分析から明らかにしようと考えている。具体的には以下の項目について、インタビュー結果の検討を行ってゆく。

- 1) 対象者の「定義の諸図式」を把握する。
- 2) 対象者の「一般化された諸々の役割」を把握する。
- 3) 対象者の「定着を可能にするパーソナリティや思考回路」を把握する。



4) 対象者の適応戦略を明らかにする。

5) 以上の分析をもとに、対象者に関するある一定の人間像（適応者像）を解明し、それを明示化する名づけを行う。

「定義の諸図式」とは、調査対象者が自分の身の回りの状況をどのようにとらえているのか、その内実に関する分析結果である。「一般化された諸々も役割」とは、対象者が自分自身をどのようにとらえているか（または客観的な一視点から見て、どのようにとらえるか）を示したものであり、「定着を可能にするパーソナリティや思考回路」とは、文字通り、対象者のパーソナリティ特性を客観的な視点から分析した結果であり、「適応戦略」とは、対象者が適応活動を行う際に採用している行動方針等に関する分析結果である。最後に、上記のすべての分析結果に、筆者の観点から適切と思われる命名を行った。

別表：インタビュー調査概要			
	調査日時	実施場所	在留資格
A氏	2023.11.3	鹿児島大学構内	技術人文
B氏	2023.11.10	鹿児島市国際交流センター	技能実習
C氏	2023.11.13	鹿児島大学構内	技術人文
D氏	2023.11.13	鹿児島大学構内	永住者
E氏	2023.11.24	鹿児島大学構内	技術人文
F氏	2023.12.8	鹿児島市国際交流センター	技術人文
G氏	2023.12.8	鹿児島市国際交流センター	高度専門職1号口
H氏	2023.12.27	鹿児島大学構内	技術人文
I氏	2024.1.19	鹿児島大学構内	技術人文
J氏	2024.1.28	鹿児島大学構内	技術人文
K氏	2024.2.14	鹿児島大学構内	技術人文
L氏	2024.3.11	鹿児島大学構内	技術人文
M氏	2024.4.26	鹿児島大学校内	高度専門職1号イ
N氏	2024.4.30	鹿児島市国際交流センター	永住者
O氏	2024.5.17	鹿児島市国際交流センター	帰化
P氏	2024.6.7	鹿児島大学構内	技術人文
Q氏	2024.8.14	鹿児島市国際交流センター	技能実習
R氏	2024.8.25	鹿児島市国際交流センター	研修生
S氏	2024.9.6	鹿児島市国際交流センター	研修生
T氏	2024.9.11	鹿児島市国際交流センター	研修生

## 4-3 インタビュー結果の概観と解釈

### 4-3-1 インタビュー録

以下は、筆者が行った調査対象者とのインタビューの記録である。インタビュー録において「私」は筆者を表し、「A氏」以下は調査対象者を表している。

#### A氏とのインタビュー録

私：自分が従事している職種を教えてください。

A氏：ヒューマンリソースマネジメントの会社で働いています。

私：自分の考え方と日本人の考え方が違う場合がありますか？

A氏：普段あまりないですが、もしある場合、まず自分の考えを相手に説明しておいて、相手がうまく納得できたら、自分も相手の考えを受け取ります。

私：今の職場の人間関係に対して、不安や悩みなどがあったりしますか？

A氏：特にないが、正直、仕事以外の時間に周りの同僚達と関わるチャンスはあまりないです。

私：日本人の同僚達とうまく話が進まない時はありますか？

A氏：仕事に対して、やり方が違う時があります。

私：職場に一日でも早く慣れるため、どんな努力をしましたか？

A氏：日本人の先輩のやり方を真似しながら、仕事をやり遂げます。

私：もし自分が決められるなら、人の多い職場が好きですか？それとも少ない方が好きですか？

A氏：私はこれが人の数の問題ではなくて、自分の価値観に近い人と付き合いたいですよ。そして、場合によって臨機応変することもとても重要だと思います。何しろ、最初から自分の意志で選んだ職種なので、多少嫌なことがあったとしても我慢して最後までやり遂げる義務があると思いますよ。

私：今自分の職場の人間関係について、どう思っていますか？

A氏：現時点では上手くやっているといますよ。

私：「空気を読む」ということわざについてどう思っていますか？

A氏：職場でもいつも空気を読む必要があると思いますよ。

私：外国人の身分が知られた途端に、日本人の態度が急に変わった経験がありますか？

A氏：信号無視の見知らぬ日本人に声をかけて注意したら、外国人の身分をしられて素直に誤ってもらいました。

私：自分からわざわざ「日本人らしさ」に注意しますか？

A氏：普段のビジネスマナーや挨拶の仕方だけを注意します。

私：日本の職場でインフォーマルのルールがありますか？

A氏：サービスの残業ですね。

私：日本人の上司に注意されたことがありますか？

A氏：特にないです。私は人に言われる前に必ず注意しなければならない事を自分で先に聞きますから。

私：「本音と建前の使い分け」についてどう思っていますか？

A氏：私は特に分ける必要はないと思います。いつも同じ態度で働くほうが楽だと思いますよ。

私：日本人との間で、お互いに誤解を招くことがありますか？

A氏：特にないです。

私：今日本で働いているけど、変えたくない母国の生活習慣や価値観などがありますか？

A氏：自由に生きることは変わりたくないですね。

## B氏とのインタビュー録

私：自分が従事している職種を教えてください。

B氏：僕は技能実習生として、今飲食業界で働いています。

私：自分の考え方と日本人の考え方が違う場合がありますか？

B氏：ありますよ。その場合、自分自身の考えより、まず相手と相談して、相手の意見を聞きます。

私：今の職場の人間関係に対して、不安や悩みなどがあつたりしますか？

B氏：ほとんどないが、とにかく日本人の価値観を尊重すれば問題ないと思います。

私：日本人の同僚達とうまく話が進まない時はありますか？

B氏：お互いの考え方が違う時、話がうまく進まない時がありますよ。でも相手が日本人なので、当たり前ではないかと思つたりしますよ。

私：職場を一日早く慣れるため、どんな努力をしましたか？

B氏：日本会社の独特なビジネスマナーを身につけることが一番大事だと思いますよ。

私：もし自分が決められるなら、人の多い職場が好きですか？それとも少ない方が好きですか？

B氏：私の場合、人の少ない方が最優先ですが、人の多い職場だとしても大した問題はないと思いますよ。

私：今自分の職場の人間関係について、どう思っていますか？

B氏：僕が人間関係を作るには下手な人だと思います。

私：「空気を読む」ということわざについてどう思いますか？

B氏：「空気を読む」とは日本人上司を含めて周りの同僚たちの話しをよく理解した上で自分の仕事に取り組みことだと思いますよ。

私：外国人の身分が知られた途端、日本人の態度が急に変わった経験がありますか？

B氏：よくありますよ。でもそれは人種差別とかではないと思いますよ。ただ外国人との付き合い方がわからないだけの事です。

私：自分からわざわざ「=日本人らしさ」に注意しますか？

B氏：僕がわざとしないですよ。

私：日本の職場でインフォーマルのルールがありますか？

B氏：はっきりしていない会社のルールと仕事のマナーがあると思いますよ。

私：日本人の上司に注意されたことがありますか？

B氏：今は特にないです。

私：「本音と建前の使い分け」についてどう思いますか？

B氏：僕が大嫌いですよ。嫌なことがあつたらはっきり言い出せばいいのにとおもいますよ。

私：日本人との間、お互い誤解を招くことがありますか？

B氏：特にないです。

私：今日本で働いているけど、変わりたくない母国の生活習慣や価値観などがありますか？

B氏：儒教の価値観だと思いますよ。

## C氏とのインタビュー録

私：自分が従事している職種を教えてください。

C氏：僕は今不動産売買仲介として働いています。

私：自分の考え方と日本人の考え方が違う場合がありますか？

C氏：あまりないと思います。

私：今の職場の人間関係に対して、不安や悩みなどがあつたりしますか？

C氏：特にないですね。

私：日本人の同僚達とうまく話が進まない時はありますか？

C氏：ありますよ。お互いの考え方が違う時、相手を意見をどうやって納得したら良いか分からないです。

私：職場を一日早く慣れるため、どんな努力をしましたか？

C氏：私はコミュニケーション能力を高める為、個人レッスンを受けています。

私：もし自分が決められるなら、人の多い職場が好きですか？それとも少ない方が好きですか？

C氏：私は少ない方がいいと思いますよ。人の少ない職場の人間関係も簡単になるからですよ。

私：今自分の職場の人間関係について、どう思っていますか？

C氏：どんな時であっても、問題が起こる次第、それに応じて対処します。喜怒哀楽こそが人生なので、いつも思う通りに進めるとは限らないので、いかに楽しく生きることが一番大事だと思いますよ。

私：「空気を読む」ということわざについてどう思いますか？

C氏：日本の「空気を読む」というのは、自分の個性を捨てて、無理矢理周りの人達と同調させる時代遅れの考え方だと思います。

私：外国人の身分が知られた途端、日本人の態度が急に変わった経験がありますか？

C氏：そんな記憶はないです。

私：自分からわざわざ「=日本人らしさ」に注意しますか？

C氏：日本人の喋り方に倣って、コミュニケーションをする時に注意しますよ。

私：日本の職場でインフォーマルのルールがありますか？

C氏：特にないです。

私：日本人の上司に注意されたことがありますか？

C氏：「自分の考えを言うのを控えて」と言われたことがあります。自分の意見を述べるのがダメというのが不思議だと思って、到底納得できないですよ。

私：「本音と建前の使い分け」についてどう思いますか？

C氏：私には理解できません。言葉自体の意味がわかるが、その使い分けの仕方が分からないですよ。

私：日本人との間、お互い誤解を招くことがありますか？

C氏：特にないです。

私：今日本で働いているけど、変わりたくない母国の生活習慣や価値観などがありますか？

C氏：私は常に好奇心や探究欲を持って生きていきたいです。正直私は「母国」という考え方を捨てたいです。ただ一人の地球人として考えられたら一番良いだと思いますよ。なぜかという、「国家」という概念を頭に入れると、他の国の人を敵として扱ってしまう可能性があるから、いつも自分が正しいと錯覚して、そうなると、将来戦争を起ころうるではないか個人的に思います。

## D氏とのインタビュー録

私：自分が従事している職種を教えてください。

D氏：僕は今コンサルタント業界で働いています。すでに永住権を取得しました。

私：自分の考え方と日本人の考え方が違う場合がありますか？

D氏：ありますが、僕があまり気にしていません。自分なりの意見を大切にすることが重要だと思います。

私：今の職場の人間関係に対して、不安や悩みなどがあったりしますか？

D氏：特にないですね。

私：日本人の同僚達とうまく話が進まない時はありますか？

D氏：ありますよ。自分が外国人として扱われた時、人種差別みたいな言論が出た時ですね。

私：職場を一日早く慣れるため、どんな努力をしましたか？

D氏：日本人同僚達とよくコミュニケーションと取ったりします。そして日本会社の文化を理解して適応します。

私：もし自分が決められるなら、人の多い職場が好きですか？それとも少ない方が好きですか？

D氏：私はどちらでも言えないと思いますよ。人数の問題ではなくて、価値観の問題だと思います。

私：今自分の職場の人間関係について、どう思っていますか？

D氏：私は今までの状態で特に不満はありませんよ。

私：「空気を読む」ということわざについてどう思いますか？

D氏：「空気を読む」とは、その場の雰囲気の変化を素早く感じ取って、その相応の行動をとることだと思います。

私：外国人の身分が知られた途端、日本人の態度が急に変わった経験がありますか？

D氏：あまりないです。

私：自分からわざわざ「=日本人らしさ」に注意しますか？

D氏：日本語能力を上達させるための手段として、常に自分も日本人の一員だと認識しなければならないと思います。そして何よりも重要なのは、先入観を捨てて、心から日本という国を愛することだと思います。なぜかという、ただ金稼ぐの為なら、本当に日本社会に溶け込めないと思います。

私：日本の職場でインフォーマルのルールがありますか？

D氏：特にないです。

私：日本人の上司に注意されたことがありますか？

D氏：お客様に尋ねる時の仕方が上司に注意されました。

私：「本音と建前の使い分け」についてどう思いますか？

D氏：個人的には良くないことだと思いますが、日常生活の中、必要不可欠な事だと思います。

私：日本人との間、お互い誤解を招くことがありますか？

D氏：あまりないです。

私：今日本で働いているけど、変わりたくない母国の生活習慣や価値観などがありますか？

D氏：特に思い出せないです。

## E氏とのインタビュー録

私：自分が従事している職種を教えてください。

E氏：僕は今旅行会社で働いています。

私：自分の考え方と日本人の考え方が違う場合がありますか？

E氏：たまにありますよ。

私：今の職場の人間関係に対して、不安や悩みなどがあつたりしますか？

E氏：特にないですね。

私：日本人の同僚達とうまく話が進まない時はありますか？

E氏：ありますが、それは語学力の問題ではないと思いますよ。なぜなら、たとえ中国人同士だとしても、価値観や考え方が違いすぎると、話し後うまく進めないと感じましたから。言葉以外の原因がきっとあると思います。

私：職場を一日早く慣れるため、どんな努力をしましたか？

E氏：一日も早く日本語を上手に話せるように頑張っています。

私：もし自分が決められるなら、人の多い職場が好きですか？それとも少ない方が好きですか？

E氏：少ないほうがいいと思います。

私：今自分の職場の人間関係について、どう思っていますか？

E氏：普通にいいと思います。

私：「空気を読む」ということわざについてどう思いますか？

E氏：「空気を読む」に対して特に文句はないが、KYがちょっと邪魔になるような気がします。

私：外国人の身分が知られた途端、日本人の態度が急に変わった経験がありますか？

E氏：ありますね。

私：自分からわざわざ「=日本人らしさ」に注意しますか？

E氏：日本人の工作中的真面目さに見習うべきだと思いますよ。

私：日本の職場でインフォーマルのルールがありますか？

E氏：多分あると思いますが、どの会社でも必ずインフォーマルのルールが存在しているし、個人的には仕方のないことだと思います。何しろ、自分が選んだ職場だから、文句を言う資格はないと思いますよ。

私：日本人の上司に注意されたことがありますか？

E氏：特にないです。

私：「本音と建前の使い分け」についてどう思いますか？

E氏：日本人は大体その通りだと思います。

私：日本人との間、お互い誤解を招くことがありますか？

E氏：自分日本語下手だから、誤解を招いたことがありますよ。

私：今日本で働いているけど、変わりがたくない母国の生活習慣や価値観などがありますか？

E氏：日本料理には苦手だけど、食文化以外は特にないです。

## F氏とのインタビュー録

私：自分が従事している職種を教えてください。

F氏：同じ旅行会社で働いています。

私：自分の考え方と日本人の考え方が違う場合がありますか？

F氏：ありますが、それは決して人種、民族、国籍の原因ではないと思います。日本人とは言え、人によって考え方がさまざま違うところがありますよ。

私：今の職場の人間関係に対して、不安や悩みなどがあつたりしますか？

F氏：ないですね。

私：日本人の同僚達とうまく話が進まない時はありますか？

F氏：あります。考え方が違うから、お互いもっと理解し合ったほうがいいと思います。

私：職場を一日早く慣れるため、どんな努力をしましたか？

F氏：日本人同僚達にお菓子を配ったことをやりました。

私：もし自分が決められるなら、人の多い職場が好きですか？それとも少ない方が好きですか？

F氏：人の少ないほうがいいと思います。それぞれの職務に専念できるからと思います。

私：今自分の職場の人間関係について、どう思っていますか？

F氏：良いと思います。

私：「空気を読む」ということわざについてどう思いますか？

F氏：日本の職場では大事なことだと個人的に認めます。

私：外国人の身分が知られた途端、日本人の態度が急に変わった経験がありますか？

F氏：ないですね。

私：自分からわざわざ「=日本人らしさ」に注意しますか？

F氏：特にしないです。

私：日本の職場でインフォーマルのルールがありますか？

F氏：あまりないと思いますよ。わざと気づいていないです。

私：日本人の上司に注意されたことがありますか？

F氏：「仕事は仕事、友達は友達」だと言われました。

私：「本音と建前の使い分け」についてどう思いますか？

F氏：すごく重要なビジネスマナーだと思います。

私：日本人との間、お互い誤解を招くことがありますか？

F氏：たまにありますよ、お互い打ち明ければ特に問題はありません。

私：今日本で働いているけど、変わりたくない母国の生活習慣や価値観などがありますか？

F氏：特にないが、別に国という概念に縛られたくないです。

## G氏とのインタビュー録

私：自分が従事している職種を教えてください。

G氏：今営業職として働いています。在留資格は高度専門職1号口です。

私：自分の考え方と日本人の考え方が違う場合がありますか？

G氏：ありますよ。でも国籍の原因ではありません。日本人同僚達とよく友達できるし、日本人の上司なら困りますよ。

私：今の職場の人間関係に対して、不安や悩みなどがあつたりしますか？

G氏：特にないですよ。

私：日本人の同僚達とうまく話が進まない時はありますか？

G氏：あります。日本人と中国人の価値観や考え方などが違うから、仕方ないと思います。

私：職場を一日早く慣れるため、どんな努力をしましたか？

G氏：日本人同僚達とよく話をかけます。飲み会も積極的に参加します。

私：もし自分が決められるなら、人の多い職場が好きですか？それとも少ない方が好きですか？

G氏：人の少ない職場がいいと思います。人間関係が複雑になれないからと思います。

私：今自分の職場の人間関係について、どう思っていますか？

G氏：良いとか悪いとかどちらでも言えないと思います。

私：「空気を読む」ということわざについてどう思いますか？

G氏：「空気を読む」とは他人を配慮して、他人の立場で物事を考えることだと思います。それは職場必要不可欠な物だと思います。みんなが一つの団体なので、多少自分を犠牲してもみんなの為ではないか？空気を読めない人が働く資格はないと思います。

私：外国人の身分が知られた途端、日本人の態度が急に変わった経験がありますか？

G氏：ないですね。

私：自分からわざわざ「=日本人らしさ」に注意しますか？

G氏：仕事にやり方、お客様の接し方、電子メールの書き方などに注意します。

私：日本の職場でインフォーマルのルールがありますか？

G氏：特にないです。

私：日本人の上司に注意されたことがありますか？

G氏：特にないです。

私：「本音と建前の使い分け」についてどう思いますか？

G氏：人間が自分が安全な場所だと思っている場所でしか本音を吐けないと思います。

私：日本人との間、お互い誤解を招くことがありますか？

G氏：ありません。

私：今日本で働いているけど、変わりたくない母国の生活習慣や価値観などがありますか？

G氏：中国では、本音と建前の使い分けはありません。日本でも言いたいことをいつもはっきり言いたいわけです。

## H氏とのインタビュー録

私：自分が従事している職種を教えてください。

H氏：今化粧品販売職で働いています。

私：自分の考え方と日本人の考え方が違う場合がありますか？

H氏：ありますよ。その原因は日本の本音を吐けないという文化だと思います。そのせいで、自分も無口になってしまいました。

私：今の職場の人間関係に対して、不安や悩みなどがあったりしますか？

H氏：特にないです。

私：日本人の同僚達とうまく話が進まない時はありますか？

H氏：あります。お互い誤解を招いてしまう時ですよ。

私：職場を一日早く慣れるため、どんな努力をしましたか？

H氏：特にしなかったです。そもそも人間の本性や性格は努力で変えられる物ではないから、日本や中国関係なく、勇気をもって自分の本来の姿をみんなに晒したほうが一番いいと思います。

私：もし自分が決められるなら、人の多い職場が好きですか？それとも少ない方が好きですか？

H氏：大手会社のほうが働きやすいと思います。

私：今自分の職場の人間関係について、どう思っていますか？

H氏：良いと思います。



私：「空気を読む」ということわざについてどう思いますか？  
H氏：日本人は「空気を読む」に対してすごく重視していると感じます。自分も周りの人に迷惑をかけないように普段よく注意します。  
私：外国人の身分が知られた途端、日本人の態度が急に変わった経験がありますか？  
H氏：ないですね。  
私：自分からわざわざ「=日本人らしさ」に注意しますか？  
H氏：朝礼と挨拶の仕方に注意します。  
私：日本の職場でインフォーマルのルールがありますか？  
H氏：特にはないです。  
私：日本人の上司に注意されたことがありますか？  
H氏：「仕事を早くやれ」だと言われました。私はその時無視しました。  
私：「本音と建前の使い分け」についてどう思いますか？  
H氏：相手の話しに違う意見がある時、言いたがったが、言いそびれる場合が職場でよくあることだと思います。  
私：日本人との間、お互い誤解を招くことがありますか？  
H氏：ほぼないですよ。  
私：今日本で働いているけど、変わりたくない母国の生活習慣や価値観などがありますか？  
H氏：日本社会に同化されたので、昔の習慣や価値観が少しずつなくなったと感じます。

#### I氏とのインタビュー録

私：自分が従事している職種を教えてください。  
I氏：今教育業界で働いています。  
私：自分の考え方と日本人の考え方が違う場合がありますか？  
I氏：あります。でもここは日本だから、日本人の価値観に尊重すべきだと思います。  
私：今の職場の人間関係に対して、不安や悩みなどがあったりしますか？  
I氏：特にはないですよ。  
私：日本人の同僚達とうまく話が進まない時はありますか？  
I氏：あります。でもそれは私がせっかちで、まだ日本人の話し方慣れてないから、相手のせいではないです。  
私：職場を一日早く慣れるため、どんな努力をしましたか？  
I氏：特にしなかったです。  
私：もし自分が決められるなら、人の多い職場が好きですか？それとも少ない方が好きですか？  
I氏：少ないほうが好きです。  
私：今自分の職場の人間関係について、どう思っていますか？  
I氏：良いと思います。  
私：「空気を読む」ということわざについてどう思いますか？  
I氏：他人に迷惑をかけないことだと思います。  
私：外国人の身分が知られた途端、日本人の態度が急に変わった経験がありますか？  
I氏：ないですね。  
私：自分からわざわざ「=日本人らしさ」に注意しますか？  
I氏：とにかくルールを守ることです。  
私：日本の職場でインフォーマルのルールがありますか？  
I氏：特にはないです。

私：日本人の上司に注意されたことがありますか？  
I氏：あります。その指摘が正しければ素直に受け取ります。さもなければ必死に相手を納得させてもらいます。納得しないなら離職しかありません。  
私：「本音と建前の使い分け」についてどう思いますか？  
I氏：自分も本音と建前の使い分けに賛成します。  
私：日本人との間、お互い誤解を招くことがありますか？  
I氏：「次の対面に楽しみにしています」と言われたら、相手が好意を持っているかと勘違いしました。  
私：今日本で働いているけど、変わりたくない母国の生活習慣や価値観などがありますか？  
I氏：言いたいことを素直に言う習慣です。

### J氏とのインタビュー録

私：自分が従事している職種を教えてください。  
J氏：今教育機構で働いています。  
私：自分の考え方と日本人の考え方が違う場合がありますか？  
J氏：あります。その時、まず相手の考えを予測して、話し合った上で、お互いの妥協点を見つけます。  
私：今の職場の人間関係に対して、不安や悩みなどがあったりしますか？  
J氏：特にないですよ。  
私：日本人の同僚達とうまく話が進まない時はありますか？  
J氏：特にないです。  
私：職場を一日早く慣れるため、どんな努力をしましたか？  
J氏：普段日本語の勉強に励んでいます。  
私：もし自分が決められるなら、人の多い職場が好きですか？それとも少ない方が好きですか？  
J氏：少ないほうが好きです。  
私：今自分の職場の人間関係について、どう思っていますか？  
J氏：良いと言うより、特に気にしていないことです。  
私：「空気を読む」ということわざについてどう思いますか？  
J氏：同僚達と相談に乗る時は必要なマナーだと思います。  
私：外国人の身分が知られた途端、日本人の態度が急に変わった経験がありますか？  
J氏：たまにあります。  
私：自分からわざわざ「=日本人らしさ」に注意しますか？  
J氏：ビジネス用の日本語に特に注意します。  
私：日本の職場でインフォーマルのルールがありますか？  
J氏：特にないです。  
私：日本人の上司に注意されたことがありますか？  
J氏：あります。その時すごく悔しかったです。  
私：「本音と建前の使い分け」についてどう思いますか？  
J氏：自分も本音と建前の使い分けはいいと思います。  
私：日本人との間、お互い誤解を招くことがありますか？  
J氏：ありますが、具体例がすぐに思い出せません。  
私：今日本で働いているけど、変わりたくない母国の生活習慣や価値観などがありますか？

J氏：いっぱいあります。中国人同士の付き合い方がもっと柔軟性があるので、人との距離感も少ない気がします。それは非常に良いと思います。

#### K氏とのインタビュー録

私：自分が従事している職種を教えてください。

K氏：今貿易業界で働いています。

私：自分の考え方と日本人の考え方が違う場合がありますか？

K氏：あります。相手の意見を尊重した上で、自分の考えを率直に言います。

私：今の職場の人間関係に対して、不安や悩みなどがあつたりしますか？

K氏：あります。人間関係がうまくいかない時はどうしたらいいか心配しています。仕事に対する熱意も日本人同僚達と違います。

私：日本人の同僚達とうまく話が進まない時はありますか？

K氏：あります。もともとお互いの文化の背景が違うので、別に気にしていません。

私：職場を一日早く慣れるため、どんな努力をしましたか？

K氏：できるだけ、沢山のお客様を尋ねてみたいです。

私：もし自分が決められるなら、人の多い職場が好きですか？それとも少ない方が好きですか？

K氏：人の少ない職場が好きです。

私：今自分の職場の人間関係について、どう思っていますか？

K氏：良いと思います。

私：「空気を読む」ということわざについてどう思いますか？

K氏：KYと比べたらいいと思います。

私：外国人の身分が知られた途端、日本人の態度が急に変わった経験がありますか？

K氏：あります。

私：自分からわざわざ「=日本人らしさ」に注意しますか？

K氏：敬語を使うことに注意します。

私：日本の職場でインフォーマルのルールがありますか？

K氏：特にはないです。

私：日本人の上司に注意されたことがありますか？

K氏：能力不足で言われたことがありました。

私：「本音と建前の使い分け」についてどう思いますか？

K氏：日本社会で大事なマナーだと思いますが、自分が今でも上手くやれないと感じます。

私：日本人との間、お互い誤解を招くことがありますか？

K氏：よくありますが、それが日本人には限らないです。中国人同士の間には同じです。

私：今日本で働いているけど、変わりたくない母国の生活習慣や価値観などがありますか？

K氏：特にはないです。すでに日本社会に溶け込んでいます。

#### L氏とのインタビュー録

私：自分が従事している職種を教えてください。

L氏：今生活用品販売業界で働いています。

私：自分の考え方と日本人の考え方が違う場合がありますか？

L氏：あります。日本人はなぜそう思うのかを尋ねて、その理由を理解します。  
私：今の職場の人間関係に対して、不安や悩みなどがあつたりしますか？  
L氏：上司とのやり方が違う時一番悩みます。  
私：日本人の同僚達とうまく話が進まない時はありますか？  
L氏：特にないです。  
私：職場を一日早く慣れるため、どんな努力をしましたか？  
L氏：日本の法律とルールをきちんと守る以上、日本での生活にも慣れやすい気がします。  
私：もし自分が決められるなら、人の多い職場が好きですか？それとも少ない方が好きですか？  
L氏：少ないほうが良いと思います。日本人の多い職場では、気遣いも多くなる様な気がします。正直もう気遣いに疲れてしまいました。  
私：今自分の職場の人間関係について、どう思っていますか？  
L氏：みんなと良い関係を持っていると思います。  
私：「空気を読む」ということわざについてどう思いますか？  
L氏：周りの人達が事情をよく把握して、やるべきとやるべきないことをきちんと分けられる為、良いと思います。  
私：外国人の身分が知られた途端、日本人の態度が急に変わった経験がありますか？  
L氏：あります。  
私：自分からわざわざ「=日本人らしさ」に注意しますか？  
L氏：できるだけ公の場で大きな声で喋らないことに注意します。  
私：日本の職場でインフォーマルのルールがありますか？  
L氏：先輩の話を聞くことです。日本では、上下関係が厳しいからです。  
私：日本人の上司に注意されたことがありますか？  
L氏：あります。気持ちはとても良くないです。  
私：「本音と建前の使い分け」についてどう思いますか？  
L氏：時には他人を守るために、嘘をつくことも必要だと思います。だから、本音と建前の使い分けが別に悪くないと思います。  
私：日本人との間、お互い誤解を招くことがありますか？  
L氏：よくあります。特に「相手が中国人だから、きっとそう思っているでしょう」とか。  
私：今日本で働いているけど、変わりたくない母国の生活習慣や価値観などがありますか？  
L氏：特にないです。しいと言えは昼寝かなと思います。

#### M氏とのインタビュー録

私：自分が従事している職種を教えてください。  
M氏：私はいま教授として働いています。  
私：自分の考え方と日本人の考え方が違う場合がありますか？  
M氏：あります。その時はまずお互いの考え方を比較してみて、もっと合理的な方を選ぶ方がいいです。  
私：今の職場の人間関係に対して、不安や悩みなどがあつたりしますか？  
M氏：人間が生きる限り、不安や悩みと切り離すことはできません。逆に不安や悩みは全くないとは不自然だと思います。夫婦関係で考えてみるともっとわかりやすいかもしれません。仲がいい夫婦とは言え、喧嘩する事も日常茶飯事でしょう。人間関係にトラブルが

起こったら、自ら反省することが大事だと思います。子曰く：吾日に吾が身を三省すと言う諺があるように、不安や悩みを持つ時にいかに解消するか自分のどこか間違えたのかを冷静に考え直した方が大事なと思います。

私：日本人の同僚達とうまく話が進まない時はありますか？

M氏：言葉に関する微妙なニュアンスは、外国人としての自分があまりわかりません。

私：職場を一日早く慣れるため、どんな努力をしましたか？

M氏：日本人の先輩のやり方を理解して、真似したりします。

私：もし自分が決められるなら、人の多い職場が好きですか？それとも少ない方が好きですか？

M氏：少ないほうが良いと思います。

私：今自分の職場の人間関係について、どう思っていますか？

M氏：うまくいっていないと思います。

私：「空気を読む」ということわざについてどう思いますか？

M氏：日本社会では非常に重要だと感じる。とにかく他の人より早く行動することを意識したほうが良いと思います。

私：外国人の身分が知られた途端、日本人の態度が急に変わった経験がありますか？

M氏：あります。

私：自分からわざわざ「=日本人らしさ」に注意しますか？

M氏：自分はわざとしていません。「日本人らしさ」より「自分らしさ」の方が大事だと思います。だけど日本文化の中に優れた所があれば、それを身に付けたいわけです。

私：日本の職場でインフォーマルのルールがありますか？

M氏：ユニフォームの着方だと思います。

私：日本人の上司に注意されたことがありますか？

M氏：あります。上司の考え方を最優先にするしかないです。

私：「本音と建前の使い分け」についてどう思いますか？

M氏：職場では必要だと思います。

私：日本人との間、お互い誤解を招くことがありますか？

M氏：あまりないです。

私：今日本で働いているけど、変わりたくない母国の生活習慣や価値観などがありますか？

M氏：あります。日本人はどんな事をやっても必ず社会ルール通りやりますが、中国では大人しく社会ルールを守る人は一番苛めされやすく、一番社会に恵まれていないと言えるでしょう。逆にコネを使いこなせる人こそ、中国社会で生き残ることができると思います。だからこそ多くの中国人が必死に外国に逃げたいと個人的に感じます。いま自分が日本で生活していますが、ルールをちゃんと守らないと言う昔の悪い習慣はまだ少し残っていると感じます。

## N氏とのインタビュー録

私：自分が従事している職種を教えてください。

N氏：僕はビジネス業界で働いています。すでに永住権を獲得しました。

私：自分の考え方と日本人の考え方が違う場合がありますか？

N氏：あります。僕は普段特に気にしていません。大したことのない事なら、素直に相手の意見に従います。

私：今の職場の人間関係に対して、不安や悩みなどがあったりしますか？

N氏：国籍差別とパワハラ：会社では外国人社員が自分しかいないので、周りの同僚達から「中国人だから、中国から植え付けた固有な価値観がまだ残っているから、相手にするのはやめてほしい」とひどい言葉で言われたことがあります。

私：日本人の同僚達とうまく話が進まない時はありますか？

N氏：あります。主に文化的要因だと思います。

私：職場を一日早く慣れるため、どんな努力をしましたか？

N氏：ビジネスマナーを独学で学びました。

私：もし自分が決められるなら、人の多い職場が好きですか？それとも少ない方が好きですか？

N氏：人の少ない職場環境が好きです。皆一緒に仕事に集中できると思います。

私：今自分の職場の人間関係について、どう思っていますか？

N氏：良好な人間関係を築いたと思います。

私：「空気を読む」ということわざについてどう思いますか？

N氏：日本の職場では「空気を読む」ことは仕事の一部だと思います。

私：外国人の身分が知られた途端、日本人の態度が急に変わった経験がありますか？

N氏：あります。

私：自分からわざわざ「=日本人らしさ」に注意しますか？

N氏：普段わざと注意しなかったですが、公共施設で大きな声で出さないように事に注意します。

私：日本の職場でインフォーマルのルールがありますか？

N氏：そこまで気にしていません。

私：日本人の上司に注意されたことがありますか？

N氏：あります。会議中の発言する声が小さいよく聞こえないと言われました。自分も頑張って今後注意します。

私：「本音と建前の使い分け」についてどう思いますか？

N氏：本当に言いたい事を言えない場合、そして何かの目的で自分が言いたくない話しをする事だと思います。

私：日本人との間、お互い誤解を招くことがありますか？

N氏：あまりないです。

私：今日本で働いているけど、変わりたくない母国の生活習慣や価値観などがありますか？

N氏：食べ物かなと思います。

## 〇氏とのインタビュー録

私：自分が従事している職種を教えてください。

〇氏：貿易業界で働いています。すでに帰化しました。

私：自分の考え方と日本人の考え方が違う場合がありますか？

〇氏：できる限りその考え方の違いを避けたいと思いますが、万が一避けられない場合、両方とも認められた部分だけやります。

私：今の職場の人間関係に対して、不安や悩みなどがあつたりしますか？

〇氏：あります。男女の差が大きすぎると思います。女性の同僚が少ないですね。

私：日本人の同僚達とうまく話が進まない時はありますか？

〇氏：同僚達と特にないですが、顧客と相談する時、話しがうまく進まない場合が常にあります。

私：職場を一日早く慣れるため、どんな努力をしましたか？

0 氏：第三者の立場で物事で考えることだと思います。  
私：もし自分が決められるなら、人の多い職場が好きですか？それとも少ない方が好きですか？  
0 氏：どちらでも良いです。  
私：今自分の職場の人間関係について、どう思っていますか？  
0 氏：中立的になって、派閥を作らないことだと思います。  
私：「空気を読む」ということわざについてどう思いますか？  
0 氏：一番地位の高い、或いは一番権力を持っている人の顔色を伺うことだと思います。  
私：外国人の身分が知られた途端、日本人の態度が急に変わった経験がありますか？  
0 氏：あります。自分が日本語がちゃんと分かるのに、しつこく英語で話し合いことになってしまいました。  
私：自分からわざわざ「=日本人らしさ」に注意しますか？  
0 氏：特にはないです。  
私：日本の職場でインフォーマルのルールがありますか？  
0 氏：僕の場合特にはないですが、他の会社は多分あると思います。  
私：日本人の上司に注意されたことがありますか？  
0 氏：上司は重大なミスがない限り勝手に怒らないですよ。  
私：「本音と建前の使い分け」についてどう思いますか？  
0 氏：中国でも似たような暗黙の社会ルールがあります。  
私：日本人との間、お互い誤解を招くことがありますか？  
0 氏：ほぼないですね。  
私：今日本で働いているけど、変わりたくない母国の生活習慣や価値観などがありますか？  
0 氏：あります。春節の時期が違いますから。

#### P 氏とのインタビュー録

私：自分が従事している職種を教えてください。  
P 氏：サービス業界で働いています。  
私：自分の考え方と日本人の考え方が違う場合がありますか？  
P 氏：あります。その時まず冷静になって、解決策を考え出します。  
私：今の職場の人間関係に対して、不安や悩みなどがあつたりしますか？  
P 氏：特にはないです。  
私：日本人の同僚達とうまく話が進まない時はありますか？  
P 氏：あります。時には日本人のほうが、頭が硬過ぎて柔軟性が欠けていると思います。  
私：職場を一日早く慣れるため、どんな努力をしましたか？  
P 氏：仕事中、日本人上司と同調することにします。  
私：もし自分が決められるなら、人の多い職場が好きですか？それとも少ない方が好きですか？  
P 氏：どちらでも言えません。両方ともメリットとデメリットがあります。  
私：今自分の職場の人間関係について、どう思っていますか？  
P 氏：普通だと思いますが、沢山の友達を作る欲求がないです。  
私：「空気を読む」ということわざについてどう思いますか？  
P 氏：コミュニケーション障害のある人に対して優しいなあと思うので、すごく良い文化だと思います。  
私：外国人の身分が知られた途端、日本人の態度が急に変わった経験がありますか？

P氏：あります。相手の話しスピードが自然と遅くなりました。  
私：自分からわざわざ「=日本人らしさ」に注意しますか？  
P氏：ないですね。逆に日本人っぽいということを避けています。  
私：日本の職場でインフォーマルのルールがありますか？  
P氏：あります。でも自分が外国人なので、インフォーマルのルールを守る必要がないと思います。  
私：日本人の上司に注意されたことがありますか？  
P氏：あります。その時まず自分がどこか間違っているのかを反省して、教訓を得ます。  
私：「本音と建前の使い分け」についてどう思いますか？  
P氏：本音を聞ける場合はほとんどないと思います。相手が友好的であれば、建前だけでも悪くないと思いますよ。  
私：日本人との間、お互い誤解を招くことがありますか？  
P氏：ほぼないですね。  
私：今日本で働いているけど、変わりたくない母国の生活習慣や価値観などがありますか？  
P氏：きっとありますよ。具体例はすぐに思い出せません。

#### Q氏とのインタビュー録

私：自分が従事している職種を教えてください。  
Q氏：僕は技能実習生です。今はホテルスタッフとして働いています。  
私：自分の考え方と日本人の考え方が違う場合がありますか？  
Q氏：ありますが、普段日本人と喧嘩することをできる限り避けたいです。どうしても避けられない場合、鵜呑みにするしかありません。  
私：今の職場の人間関係に対して、不安や悩みなどがあつたりしますか？  
Q氏：特にはないです。  
私：日本人の同僚達とうまく話が進まない時はありますか？  
Q氏：あります。その原因は自分もわかりません。  
私：職場を一日早く慣れるため、どんな努力をしましたか？  
Q氏：周りの同僚達の仕事の振り方を真似することと、工作中分からない所があつたら、上司によく聞くことです。でも、日本人の上司が社員から頻繁に聞かれることが嫌がっているみたいです。  
私：もし自分が決められるなら、人の多い職場が好きですか？それとも少ない方が好きですか？  
Q氏：人の多いほうが好きです。  
私：今自分の職場の人間関係について、どう思っていますか？  
Q氏：普通だと思います。  
私：「空気を読む」ということわざについてどう思いますか？  
Q氏：どの国にも暗黙のルールが存在していると思います。周りの同僚達と同調できないなら、無理しないで、自分の仕事に専念したらいいと思います。  
私：外国人の身分が知られた途端、日本人の態度が急に変わった経験がありますか？  
Q氏：特にはないです。  
私：自分からわざわざ「=日本人らしさ」に注意しますか？  
Q氏：仕事中、必要な場合には注意します。普段はあんまり注意しません。  
私：日本の職場でインフォーマルのルールがありますか？  
Q氏：ありますが、自分が外国人なので、無理矢理に従わなくてもいいと思います。



私：日本人の上司に注意されたことがありますか？

Q氏：あります。上司の指摘が正しければ特に問題はありませんが、濡れ衣を着せた時、本当に呆れました。

私：「本音と建前の使い分け」についてどう思いますか？

Q氏：仕事場で本音を聞くことはほとんどないから、特に気にしません。

私：日本人との間、お互い誤解を招くことがありますか？

Q氏：あります。その時大喧嘩して、相手からクレームまで受けました。誤解を解けたら仲直りできましたが、相手からお詫びのメールも送ってくれました。

私：今日本で働いているけど、変えたくない母国の生活習慣や価値観などがありますか？

Q氏：あります。主に中国の伝統行事です。

## R氏とのインタビュー録

私：自分が従事している職種を教えてください。

R氏：コンビニで検品の作業をやっています。

私：自分の考え方と日本人の考え方が違う場合がありますか？

R氏：あります。その時は、まず日本人の考え方に従います。その上で、自分の考え方を婉曲的に表します。

私：今の職場の人間関係に対して、不安や悩みなどがあったりしますか？

R氏：特にないです。

私：日本人の同僚達とうまく話が進まない時はありますか？

R氏：あります。日本人の考え方は中国人と違っています。多くの場合、日本人は社会ルールを必死に守ります。中国人は異なる場合によって臨機応変する事ができます。

私：職場を一日早く慣れるため、どんな努力をしましたか？

R氏：日本職場での仕事のやり方を一日も早く慣れることに努力しました。

私：もし自分が決められるなら、人の多い職場が好きですか？それとも少ない方が好きですか？

R氏：人の少ないほうが好きです。

私：今自分の職場の人間関係について、どう思っていますか？

R氏：普通にいいと思います。日本の職場で真面目に仕事すれば、大体的場合は報われます。

私：「空気を読む」ということわざについてどう思いますか？

R氏：一人前の社会人として重要なルールだと思います。自分も理解できます。

私：外国人の身分が知られた途端、日本人の態度が急に変わった経験がありますか？

R氏：特にないです。少なくとも表面上ではすごく親切です。

私：自分からわざわざ「=日本人らしさ」に注意しますか？

R氏：工作中、日本職場のエチケットを注意します。

私：日本の職場でインフォーマルのルールがありますか？

R氏：どんな場合でも、上司や同僚と出会ったら、必ず挨拶します。

私：日本人の上司に注意されたことがありますか？

R氏：あります。特に酷く言われなかったけど、日本人は仕事に対して真面目すぎると感じます。

私：「本音と建前の使い分け」についてどう思いますか？

R氏：日本社会で生きるには、「建前」は必要不可欠な社会スキルだと思います。

私：日本人との間、お互い誤解を招くことがありますか？

R氏：特にないです。

私：今日本で働いているけど、変えたくない母国の生活習慣や価値観などがありますか？  
R氏：あります。中国では生食できる食べ物はほとんどないです。今自分は日本いますけど、刺身みたいな食べ物にまだ抵抗感があります。

## S氏とのインタビュー録

私：自分が従事している職種を教えてください。  
S氏：私は研修生として来日しました。今は免税店の販売員として働いています。  
私：自分の考え方と日本人の考え方が違う場合がありますか？  
S氏：あります。お互い認め合っている部分だけ受け入れればいいと思います。  
私：今の職場の人間関係に対して、不安や悩みなどがあったりしますか？  
S氏：工作中ストレスが溜まると、精神的に不安定になりやすいです。周りの同僚達にも悪影響を与えてしまいます。  
私：日本人の同僚達とうまく話が進まない時はありますか？  
S氏：あります。価値観や文化の違いが原因だと思います。  
私：職場を一日早く慣れるため、どんな努力をしましたか？  
S氏：コンピューターの使い方や英語の勉強、日本人の同僚達の名前を覚える事などに努力しました。  
私：もし自分が決められるなら、人の多い職場が好きですか？それとも少ない方が好きですか？  
S氏：人の多いほうが好きです。同僚達が家族になってきたと感じますから。  
私：今自分の職場の人間関係について、どう思っていますか？  
S氏：同僚達と良好な人間関係を築けば、チームワークを高められ、仕事も順調に進めると思っています。  
私：「空気を読む」ということわざについてどう思いますか？  
S氏：日本人と付き合った時特に重視すべきだと思います。さもないと相手に軽視されてしまう可能性があります。  
私：外国人の身分が知られた途端、日本人の態度が急に変わった経験がありますか？  
S氏：たまにあります。日本人に差別される事はありません。  
私：自分からわざわざ「=日本人らしさ」に注意しますか？  
S氏：私はわざとしません。日本社会に完全に溶け込むのは難しいです。  
私：日本の職場でインフォーマルのルールがありますか？  
S氏：どんな場合でも、後輩は先輩に絶対に従うべき事です。  
私：日本人の上司に注意されたことがありますか？  
S氏：ほとんどないですが、重大なミスを犯したら別の話しですね。  
私：「本音と建前の使い分け」についてどう思いますか？  
S氏：職場の同僚なら建前は特に問題ないですが、関係が近ければ近いほど本音を吐いてほしいです。  
私：日本人との間、お互い誤解を招くことがありますか？  
S氏：あります。レストランでメニューを注文する時、どちらでもいいと言った時、店員さんが自分のサービスに不満を持っていたと勘違いして、すごく困りました。  
私：今日本で働いているけど、変わりたくない母国の生活習慣や価値観などがありますか？  
S氏：あります。お釣りは貰わないように大きい方の金を出す習慣です。

## T氏とのインタビュー録

- 私：自分が従事している職種を教えてください。
- T氏：私は研修生です。今コンビニで働いています。
- 私：自分の考え方と日本人の考え方が違う場合がありますか？
- T氏：あります。その時婉曲的な言い方で自分の考えを相手に知らせてみます。
- 私：今の職場の人間関係に対して、不安や悩みなどがあつたりしますか？
- T氏：特にないです。
- 私：日本人の同僚達とうまく話が進まない時はありますか？
- T氏：あります。お互いの国の文化が違うので、価値観も違う処が多いと思います。
- 私：職場を一日早く慣れるため、どんな努力をしましたか？
- T氏：職場で良好な人間関係を築きます。
- 私：もし自分が決められるなら、人の多い職場が好きですか？それとも少ない方が好きですか？
- T氏：少ないほうが好きです。
- 私：今自分の職場の人間関係について、どう思っていますか？
- T氏：努力すれば遅かれ早かれ報われます。
- 私：「空気を読む」ということわざについてどう思いますか？
- T氏：すごく大事な社会ルールだと思います。
- 私：外国人の身分が知られた途端に、日本人の態度が急に変わった経験がありますか？
- T氏：少なくとも表面上ではないです。
- 私：自分からわざわざ「=日本人らしさ」に注意しますか？
- T氏：私はしません。
- 私：日本の職場でインフォーマルのルールがありますか？
- T氏：通りすがりだけでも必ず挨拶をすることだと思います。
- 私：日本人の上司に注意されたことがありますか？
- T氏：あります。上司からの指摘は正しいと思うので、素直に受け入れました。
- 私：「本音と建前の使い分け」についてどう思いますか？
- T氏：中国の職場でも似たようなルールがあります。理解できると思います。
- 私：日本人との間、お互い誤解を招くことがありますか？
- T氏：特にないです。
- 私：今日本で働いているけど、変えたくない母国の生活習慣や価値観などがありますか？
- T氏：固有な価値観は変えられないと思います。

### 4-3-2 インタビュー録の分析結果

以下は、筆者が行った調査対象者とのインタビューの記録の分析結果である。繰り返しになるが、本論文は以下の手順によりインタビュー録を分析している。

1) 対象者の「定義の諸図式」を把握する。2) 対象者の「一般化された諸々の役割」を把握する。3) 対象者の「定着を可能にするパーソナリティや思考回路」を把握する。4) 対象者の適応戦略を明らかにする。5) 以上の分析をもとに、対象者に関するある一定の人間像（適応者像）を解明し、それを明示化する名づけを行う。

## A氏の分析結果一覧

<p>1. 定義の諸図式（周りの状況をどう捉えているか）</p>	<p>&lt;日本人の特徴&gt;  「仕事への価値観」：仕事への価値観の違いを認識しているが、柔軟に対応しようとする姿勢を持っている。  「外国人に対する警戒心」：信号無視の注意をした際に、自分が外国人だと知られたとたんに謝られたことについて。  &lt;職場環境&gt;  「人間関係」：良好な人間関係を築いているが、仕事以外の付き合いは少ないと感じている。  「仕事の進め方」：日本人が自分とは異なる仕事の進め方をする場合があることを認識している。  「暗黙のルール」：サービス残業など、明文化されていないルールが存在することを認識している。  「空気を読む」文化：「空気を読む」必要性を認識し、それに適応しようとしている。</p>
<p>2. 一般化された諸々の役割（自分のことをどう捉えているか）</p>	<p>&lt;プロフェッショナル&gt;  仕事に対して責任感を持っており、最後までやり遂げる義務を感じている。  日本人の先輩のやり方を参考にしながら、積極的に業務を遂行しようとする姿勢を持っている。  言われる前に自分から質問するなど、主体的に行動する。  &lt;異文化適応への努力&gt;  ビジネスマナーや挨拶の仕方など、日本での基本的なコミュニケーション方法を学ぼうと努力している。  価値観の近い人と付き合うことを重視し、人間関係を良好に保とうとしている。  状況に応じて柔軟に対応できる能力を持っている、と言える  &lt;自律した個人&gt;  「自由に生きる」という価値観を大切にしている。  本音と建前を使い分けず、常に同じ態度でいることを好む。</p>
<p>3. 定着を可能にするパーソナリティや思考回路</p>	<p>&lt;柔軟性と適応力&gt;  異なる考え方や価値観を受け入れる柔軟性を持っている。  困難な状況でも、最後までやり遂げる責任感を持っている。  &lt;積極性&gt;  積極的にコミュニケーションを取り、人間関係を構築しようとする。  言われる前に自分から質問するなど、積極的に行動する。  日本文化や職場環境に適応するために努力を惜しまない。  &lt;自律性と自己肯定感&gt;  自分の価値観を大切にし、周囲に流されない。</p>
<p>4. 適応戦略</p>	<p>&lt;積極的なコミュニケーションと観察&gt;  日本人の同僚や先輩とのコミュニケーションを通じて、日本の文化や職場でのルールを学ぶ。  周囲の状況を観察し、「空気を読む」ことで、円滑な人間関係を築く。  &lt;自己管理と学習&gt;  言われる前に自分から質問するなど、積極的に情報収集を行い、業務を遂行する。  日本人の先輩のやり方を観察し、模倣することで、仕事の進め方を学ぶ。  &lt;柔軟性と自律性のバランス&gt;  状況に応じて柔軟に対応しながらも、自分自身の価値観を大切にする。  周囲に合わせながらも、自分らしさを失わないようにバランスを取っている。</p>
<p>ネーミング</p>	<p>定義の諸図式：「観察に基づく柔軟な日本理解」  一般化された諸々の役割：「積極的な異文化適応者」  定着を可能にするパーソナリティや思考回路：「積極性と柔軟性を備えた自律心」  適応戦略：「観察・学習と自己主張の両立」</p>

## B氏の分析結果一覧

<p>1. 定義の諸図式（周りの状況をどう捉えているか）</p>	<p>&lt;日本人の特徴&gt;  「異なる価値観」：日本人と自分自身の考え方や価値観の違いを認識している。  「外国人への対応」：外国人に対する態度の変化は、人種差別ではなく、日本人が付き合い方を知らないだけだと解釈している。  &lt;職場環境&gt;  「人間関係」：良好な人間関係を築くことは難しいと感じている。  「コミュニケーション」：日本人とのコミュニケーションにおいて、考え方の違いから誤解が生じる可能性があることを認識している。  「暗黙のルール」：明確にされていないルールやマナーが存在することを認識している。  「空気を読む」文化：「空気を読む」ことを、周囲の状況を理解し、それに合わせた行動をとることだと解釈している。</p>
<p>2. 一般化された諸々の役割（自分のことをどう捉えているか）</p>	<p>&lt;学習者&gt;  日本のビジネスマナーを積極的に習得しようとしている。  周囲の状況を観察し、「空気を読む」ことで、職場環境に適応しようとしている。  &lt;協調性重視&gt;  自分の考えを押し通すことよりも、まず相手の意見を聞くことを重視している  人間関係を良好に保つために、日本人の価値観を尊重しようとしている  &lt;率直な自己表現&gt;  本音と建前の使い分けを嫌い、自分の意見をはっきり伝えることを好む  人間関係構築が苦手だと自己認識している</p>
<p>3. 定着を可能にするパーソナリティや思考回路</p>	<p>&lt;協調性と柔軟性&gt;  異なる価値観を受け入れ、相手の意見を尊重する  状況に応じて自分の考え方や行動を調整できる  &lt;観察力と消極的な姿勢&gt;  周囲の状況をよく観察している  &lt;自己認識と率直さへの願望&gt;  自分の長所や短所を客観的に認識している  自分の意見や感情を率直に表現したいと思っているが、それを実際に行っているわけではない。</p>
<p>4. 適応戦略</p>	<p>&lt;積極的な学習&gt;  日本のビジネスマナーや文化を積極的に学ぶことで、職場環境への適応を図っている  協調的なコミュニケーション  相手の意見を尊重し、良好な人間関係を築くことを重視している  自分の意見も率直に伝えることで、誤解を防ごうとしている  &lt;自己受容と改善&gt;  自分の短所を認識し、それを改善しようと努力している  人間関係構築が苦手であることを自覚し、その上で周囲との関係を良好に保とうと努力している</p>
<p>ネーミング</p>	<p>定義の諸図式：「異文化理解に基づく恐怖心を伴った観察」  一般化された諸々の役割：「懸命な学習を旨とする協調者」  定着を可能にするパーソナリティや思考回路：「観察と協調性を基盤とした柔軟性」  適応戦略：「積極的な学習と率直なコミュニケーション」</p>

## C氏の分析結果一覧

<p>1. 定義の諸図式（周りの状況をどう捉えているか）</p>	<p>&lt;日本人の特徴&gt;  「空気を読む」文化：時代遅れで、個性を捨てて同調させる考え方を捉えている  「意見表明への消極性」：「自分の考えを言うのを控えて」と言われた経験から、日本人は自分の意見を述べることに消極的だと感じている  &lt;職場環境&gt;  「人間関係」：良好で、特に問題はないと感じている  「インフォーマルなルール」：特にないと認識している  「意見表明の難しさ」：上司から「自分の考えを言うのを控えて」と言われた経験から、意見表明が難しいと感じている  &lt;国際社会&gt;  「国家」概念への批判的視点：「国家」という概念は、他国を敵視し、戦争を引き起こす可能性があると感じている</p>
<p>2. 一般化された諸々の役割（自分のことをどう捉えているか）</p>	<p>&lt;自律した個人&gt;  自分と同じ価値観を持っている人間との付き合いを希求している。  「空気を読む」ことを否定し、拒絶している。  できれば「母国」という概念を捨て、「地球人」として考えたいと考えている  &lt;異文化適応への努力&gt;  コミュニケーション能力を高めるために、個人レッスンを受けている  日本人の喋り方を参考に、コミュニケーションに気を配っている  &lt;問題解決能力&gt;  問題が起こった際には、それに応じて対処すると述べている  困難な状況にも柔軟に対応できる自信を持っている</p>
<p>3. 定着を可能にするパーソナリティや思考回路</p>	<p>&lt;強い自律心と自己肯定感&gt;  自分の意見や価値観を大切にし、周囲の圧力に屈しない  「空気を読む」ことを否定し、個性を尊重する  困難な状況でも、自分自身の考え方を貫く強さを持っている  &lt;積極性と適応力&gt;  コミュニケーション能力を高めるために努力している  問題が起こった際には、それに対応する姿勢を持っている  新しい環境や文化に適応しようとする意欲を持っている  &lt;グローバルな視点&gt;  「母国」という概念にとらわれず、「地球人」として物事を考える  国際的な視野を持ち、多様な価値観を受け入れることができる</p>
<p>4. 適応戦略</p>	<p>&lt;積極的なコミュニケーション&gt;  コミュニケーション能力を高める努力をし、円滑な人間関係を築こうとしている  日本人の喋り方を参考に、コミュニケーションを円滑に進める工夫をしている  &lt;自己主張&gt;  自分の意見や考え方をはっきりと表明する  「空気を読む」ことを否定し、個性を尊重する  &lt;問題解決能力&gt;  問題が起こった際に、それに対応する姿勢を持っている  困難な状況にも柔軟に対応できる</p>
<p>ネーミング</p>	<p>定義の諸図式：「日本的慣習への批判的視点」  一般化された諸々の役割：「自律した地球市民」  定着を可能にするパーソナリティや思考回路：「揺るぎない自己と柔軟な適応力」  適応戦略：「積極的なコミュニケーションと自己主張」</p>

## D氏の分析結果一覧

<p>1. 定義の諸図式（周りの状況をどう捉えているか）</p>	<p>&lt;日本人の特徴&gt;  「潜在的な差別意識」：外国人に対する差別的な言動があることを認識している  「空気を読む」文化：「空気を読む」ことを、状況に応じた適切な行動をとることだと理解している。  &lt;職場環境&gt;  「人間関係」：良好な人間関係を築いている。  「暗黙のルール」：特に意識していない。  「指導」：上司から具体的な業務遂行方法について指導を受けた経験がある</p>
<p>2. 一般化された諸々の役割（自分のことをどう捉えているか）</p>	<p>&lt;日本社会への適応者&gt;  日本語能力向上や日本文化の理解を通じて、日本社会に溶け込もうと努力している  「日本人の一員」という意識を持って生活している  日本を愛し、金銭目的だけでなく、心から日本社会に溶け込もうとしている  &lt;自律した個人&gt;  自分の意見や考え方を大切にし、周囲に流されない  異なる価値観を尊重し、多様性を認める</p>
<p>3. 定着を可能にするパーソナリティや思考回路</p>	<p>&lt;受容と尊重&gt;  異なる考え方や価値観を認め、尊重する  日本人と自身の考え方の違いを認識しつつも、それを受け入れている  外国人としてのアイデンティティを維持しながら、日本社会に適応しようとしている  &lt;積極性と向上心&gt;  日本語能力向上や日本文化の理解など、積極的に努力している  上司からの指導を素直に受け止め、改善しようとする姿勢を持っている  &lt;自律性と自己肯定感&gt;  自分の意見や価値観を大切にし、周囲に流されない  困難な状況でも、前向きに捉え、乗り越えようとする姿勢を持っている</p>
<p>4. 適応戦略</p>	<p>&lt;積極的なコミュニケーションと文化理解&gt;  日本人の同僚とのコミュニケーションを通じて、日本の文化や職場でのルールを学ぶ  日本語能力向上にも積極的に取り組んでいる  &lt;自己分析と改善&gt;  上司からの指導を真摯に受け止め、自分の行動を振り返り、改善しようとする  失敗から学び、成長しようとする姿勢を持っている  &lt;受容と自己主張のバランス&gt;  異なる価値観や文化を受け入れながらも、自分自身の意見や考え方も大切にしている  周囲に合わせながらも、自分らしさを失わないようにバランスを取っている</p>
<p>ネーミング</p>	<p>定義の諸図式：「冷静な観察と深い理解」  一般化された諸々の役割：「文化融合を目指す積極的参加者」  定着を可能にするパーソナリティや思考回路：「受容と向上心にあふれる自律心」  適応戦略：「積極的な学びと自己改善」</p>

E氏の分析結果一覧	
1. 定義の諸図式(周りの状況をどう捉えているか)	<p>&lt;日本人の特徴&gt;  「真面目さ」：日本人の仕事に対する真面目さを評価し、見習うべきだと考えている。  「外国人への対応」：外国人に対する態度の変化を経験しているが、その理由については深く言及していない。  「空気を読む」文化：「空気を読む」ことや「KY」の存在を認識し、特に批判的な意見は持っていない。  「本音と建前」：日本人が「本音と建前を使い分ける」ことを認識している。  &lt;職場環境&gt;  「人間関係」：良好な人間関係を築いていると感じている。  「コミュニケーション」：日本語能力の不足から、誤解が生じる可能性があることを認識している。  「暗黙のルール」：インフォーマルなルールが存在することを認識し、それを受け入れている。</p>
2. 一般化された諸々の役割(自分のことをどう捉えているか)	<p>&lt;学習者&gt;  日本語能力を高めるために努力している。  日本人の仕事に対する真面目さに見習おうとしている。  &lt;適応者&gt;  職場環境や人間関係に不満を感じることなく、現状を受け入れている。  インフォーマルなルールや「空気を読む」文化など、日本の慣習に適応しようとしている。  &lt;責任感&gt;  自分が選んだ職場である以上、文句を言う資格はないと考えている。  誤解が生じた場合も、自分の日本語能力の不足を原因の一つとして認識し、改善に向けて努力する姿勢を持っている。</p>
3. 定着を可能にするパーソナリティや思考回路	<p>&lt;現実的な視点&gt;  日本人との考え方や価値観の違い、コミュニケーションの難しさ、外国人に対する態度の変化などを認識しつつも、それらを過度に問題視せず、現実的に受け止めている。  「どの会社でも必ずインフォーマルなルールが存在しているし、個人的には仕方のないことだと思います。何しろ、自分が選んだ職場だから、文句を言う資格はないと思いますよ。」という発言から、環境に対する不満よりも、自身の選択と責任を重視する姿勢がうかがえる。  &lt;受容的な姿勢&gt;  日本人の「空気を読む」文化や「本音と建前の使い分け」に対して、批判的な意見を持たず、受け入れている。  「「空気を読む」に対しては特に文句はない」や「日本人は大体その通りだと思います〔=大体使い分けをする〕」といった発言から、日本の文化や慣習に対する受容的な姿勢が読み取れる。  &lt;学習意欲&gt;  日本語能力を高めるために努力している。  日本人の仕事の真面目さに見習うべきだと考えている。</p>
4. 適応戦略	<p>&lt;コミュニケーション能力向上&gt;  日本語能力を高める努力を通じて、日本人とのコミュニケーションを円滑に進めようとしている。  &lt;価値観の違いの重視&gt;  誤解が生じた場合には、言語の問題よりも、互いの価値観の違いを重要な要因として認識している。  &lt;自己責任&gt;  職場環境や人間関係に対する不満よりも、自身の選択と責任を重視する。  「自分が選んだ職場だから、文句を言う資格はない」という発言からも、自己責任の意識の高さがうかがえる。</p>
ネーミング	<p>定義の諸図式：「日本職場の文化を批判的に受け入れる姿勢」  一般化された諸々の役割：現実的な考え方と学習者」  パーソナリティ・思考回路：「現実を受け止め、自ら学ぶ姿勢」  適応戦略：「価値観の違いを重視したうえで言語習得と自己責任に基いた適応」</p>



## F氏の分析結果一覧

<p>1. 定義の諸図式（周りの状況をどう捉えているか）</p>	<p>&lt;日本人の特徴&gt;  「多様性」：日本人にも様々な考え方があることを認識している  「空気を読む」文化：職場では重要なことだと認識している  公私の区別：「仕事は仕事、友達は友達」という考え方の存在を認識している  &lt;職場環境&gt;  「人間関係」：良好で、特に問題はないと感じている  「インフォーマルなルール」：存在を認識しているが、あえて気づかないふりをして  「コミュニケーション」：考え方や価値観の違いから、誤解が生じることがあると認識しているが、話し合いを通じて解決できると考えている</p>
<p>2. 一般化された諸々の役割（自分のことをどう捉えているか）</p>	<p>&lt;適応者&gt;  日本社会の慣習やルールを理解し、適応しようとしている  職場の人間関係は良好だと感じており、現状に特に不満を抱いてはいない。  &lt;個人主義者&gt;  「国という概念に縛られたくない」と発言しており、国籍や文化にとらわれない個人としてのアイデンティティを重視している  &lt;問題解決能力&gt;  誤解が生じた場合は、話し合いを通じて解決できると考えている</p>
<p>3. 定着を可能にするパーソナリティや思考回路</p>	<p>&lt;柔軟性と適応力&gt;  異なる考え方や価値観を受け入れ、状況に応じて柔軟に対応できる  困難な状況でも、問題解決に向けて積極的に行動できる  &lt;観察力と理解力&gt;  周囲の状況をよく観察し、日本人の行動や考え方、職場でのルールなどを理解しようとしている  相手の立場に立って考えることができる（価値観の違いの認識と重視）  &lt;自律性&gt;  「国」という概念に縛られず、自分自身のアイデンティティを確立している</p>
<p>4. 適応戦略</p>	<p>&lt;積極的なコミュニケーション&gt;  日本人の同僚にお菓子を配るなど、積極的にコミュニケーションを取ろうとしている  誤解が生じた場合は、話し合いを通じて解決しようとする  &lt;観察と理解&gt;  周囲の状況をよく観察し、日本社会の慣習やルールを理解しようとしている  相手の立場に立って考えることで、円滑なコミュニケーションを図ろうとしている  &lt;バランス&gt;  周囲との調和を重視している  「空気を読む」ことを受け入れ、状況に応じて柔軟に対応できる</p>
<p>ネーミング</p>	<p>定義の諸図式：「冷静な観察と文化理解」  一般化された諸々の役割：「調和を重んじる個人主義者」  定着を可能にするパーソナリティや思考回路：「柔軟性と自律心と観察力に基づく適応力」  適応戦略：「観察・理解と積極的コミュニケーション」</p>

## G氏の分析結果一覧

<p>1. 定義の諸図式（周りの状況をどう捉えているか）</p>	<p>&lt;日本人の特徴&gt;          集団全体の調和を重要視する          日本の職場における空気を読む文化を素直に受け入れている。          &lt;職場環境&gt;          上司との間で、一定の距離を置いている          周りの日本人の同僚達と良い関係を築くには、日本人上司との間の距離感に注意している。</p>
<p>2. 一般化された諸々の役割（自分のことをどう捉えているか）</p>	<p>&lt;集団の一員として適切に振る舞う存在&gt;          職場における役割として、自己を犠牲にしても集団の調和を保つことを重視している反面、自分の意見や価値観を失わないことも大切にしている。          &lt;自己主張と文化的な違いの認識&gt;          日本で働く際に「日本人らしさ」に注意を払いつつも、「中国では本音と建前の使い分けはないと述べ」、自己主張を大切にしていることを示している。          &lt;適応するためにバランスを取る&gt;          異なる文化的背景に対して自己の価値観を保つうえで、日本人と付き合っている時に、自分の立場をきちんと守る姿勢がある。</p>
<p>3. 定着を可能にするパーソナリティや思考回路</p>	<p>&lt;積極的なコミュニケーション&gt;          日本の職場環境において、同僚や上司とのコミュニケーションにおける適応力を発揮している。このような社交的な態度は、異文化環境での適応を促進する重要な要素である。          &lt;集団重視に伴う自己犠牲の意識&gt;          「空気を読む」という概念を理解し、それを職場での重要な要素と認識している。このような自己犠牲の意識は、日本の職場文化に適応するための鍵となっている。</p>
<p>4. 適応戦略</p>	<p>&lt;積極的なコミュニケーションと社会的ネットワークの構築&gt;          職場でのコミュニケーションを重要視している。また、職場の人間関係において大きな不安や悩みを抱えていないことから、Gさんがこの戦略を成功させていることが伺える。          &lt;集団調和への貢献&gt;          「空気を読む」ことを職場での必須スキルと認識しており、集団全体の調和を乱さないように自己犠牲を行うことを意識している。このような姿勢は、日本の職場文化において重要な役割を果たしており、Gさんの適応戦略の一部となっている。          &lt;文化的適応と自己の価値観の保持&gt;          日本の職場文化に適応しつつも、自己の価値観を保持しようとしている。特に「本音と建前の使い分け」については、「日本でも言いたいことをはっきり言いたい」と述べ、自己主張を重要視している。このように、異なる文化に適応しながらも、自らのアイデンティティを失わないことを重視している点がGさんの適応戦略において際立っている。</p>
<p>ネーミング</p>	<p>定義の諸図式：「文化的理解と状況把握」（異文化環境における社会的期待や行動様式を理解し、自己の行動に反映させる能力）。          一般化された諸々の役割：「集団の一員としての自己認識」（集団に貢献しつつも、自己の意見や価値観を保ちながら自らの役割を果たす自己認識）。          定着を可能にするパーソナリティや思考回路：「社交的適応者」（積極的にコミュニケーションを図り、異文化の中で人間関係を築くことができるパーソナリティ）。          適応戦略：「集団調和の保護者」（集団の調和を重視し、自己を犠牲にしても全体の利益を優先する思考）。          「自己主張を持つバランス型適応者」（異文化に適応しながらも、自己の価値観を守り、バランスを取るパーソナリティ）。</p>

## H氏の分析結果一覧

<p>1. 定義の諸図式（周りの状況をどう捉えているか）</p>	<p>&lt;日本人の特徴&gt;  「異なる価値観」  日本人と自分自身の考え方や価値観の違いを認識している。特に「本音を吐けない」という文化が原因で、自分も無口になってしまうと感じている。  「外国人への対応」  外国人に対する態度の変化について特に経験はないと述べている。  &lt;職場環境&gt;  「人間関係」  現在の職場の人間関係は良好だと感じている。  「コミュニケーション」  日本人の同僚と誤解を招くことがあると認識しているが、大きな不安や悩みはないと述べている。  「暗黙のルール」  特にインフォーマルなルールはないと考えている。「空気を読む」文化: 「空気を読む」ことを重視しており、周りに迷惑をかけないように注意している。</p>
<p>2. 一般化された諸々の役割（自分のことをどう捉えているか）</p>	<p>&lt;学習者&gt;  日本のビジネスマナー: 朝礼と挨拶の仕方に注意していることから、日本のビジネスマナーを積極的に習得しようとしている。  &lt;協調性重視&gt;  自己抑制: 自分の考えを押し通すことを控えようとしている。  &lt;率直な自己表現への願望&gt;  本音と建前の使い分け: 本音と建前の使い分けを嫌い、自分の意見をはっきり伝えることを好むが、実際には言いそびれることがあると感じている。</p>
<p>3. 定着を可能にするパーソナリティや思考回路</p>	<p>&lt;協調性と柔軟性&gt;  異なる価値観を受け入れる: 異なる価値観を受け入れ、相手の意見も尊重しようとしている。  状況に応じた行動調整: 状況に応じて自分の考え方や行動を調整できる柔軟性を持っている。  &lt;観察力と消極的な姿勢&gt;  周囲の状況をよく観察しているが、これは日本人との人間関係を良好に保つための過敏な反応でもある  &lt;自己認識と率直さへの願望&gt;  自己認識: 自分の長所や短所を客観的に認識している。  &lt;率直な表現&gt;  自分の意見や感情を率直に表現したいと思っているが、実際には言いそびれることがあると感じている。</p>
<p>4. 適応戦略</p>	<p>&lt;積極的な学習&gt;  日本のビジネスマナーの習得: 日本のビジネスマナーや文化を積極的に学ぶことで、職場環境への適応を図っている。  &lt;協調的なコミュニケーション&gt;  相手の意見を尊重し、良好な人間関係を築くことを重視している。  &lt;率直な意見表明への願望の抑制&gt;  自分の意見を率直に伝えることを抑制することで、日本人との良好な関係性を築こうとしている。  &lt;自己受容と改善&gt;  自分の短所を認識し、それを改善しようと努力している。  &lt;人間関係構築&gt;  人間関係構築が苦手であることを自覚し、その上で周囲との関係を良好に保とうと努力している。</p>
<p>ネーミング</p>	<p>定義の諸図式: 「異文化理解に基づく観察」  一般化された諸々の役割: 「協調的な学習者」  定着を可能にするパーソナリティや思考回路: 「観察と協調性を基盤とした柔軟性」  適応戦略: 「積極的な学習と協調的なコミュニケーション」</p>

## I氏の分析結果一覧

<p>1. 定義の諸図式（周りの状況をどう捉えているか）</p>	<p>&lt;日本人の特徴&gt;  「価値観の重要性」  日本社会では日本人の価値観を尊重すべきだと考えている  「話し方」  日本人の話し方に慣れていないと感じている  「曖昧な表現」  「次の対面を楽しみにしています」といった表現を、好意の表明だと勘違いした経験から、日本人のコミュニケーションにおける曖昧さや間接性を認識している  &lt;職場環境&gt;  「人間関係」:良好な人間関係を築けている。  「暗黙のルール」:特にないと認識している。  「空気を読む」文化:他人に迷惑をかけることだと解釈している。  「上司との関係」:上司からの指摘に対して、納得できる場合は受け入れるが、納得できない場合は自分の意見を主張し、それでも受け入れられない場合は離職も辞さないという強い姿勢を持っている。  「本音と建前」:日本社会における「本音と建前」の文化を認識し、それを受け入れている。</p>
<p>2. 一般化された諸々の役割（自分のことをどう捉えているか）</p>	<p>&lt;適応者&gt;  日本社会の価値観を尊重し、それに適応しようとする姿勢を持っている  自分の短所（せっかちな性格、日本人の話し方に慣れていないこと）を認識し、改善しようとする意識がある  &lt;主張する個人&gt;  自分の意見や考え方をしっかりと持っており、納得できないことには異議を唱える  上司からの指摘に対しても、納得できない場合は自分の意見を主張し、場合によっては離職も辞さないという強い意志を持っている  &lt;外国人&gt;  外国人としてのアイデンティティを意識しており、日本人とのコミュニケーションにおける困難を感じている  母国の「言いたいことを素直に言う習慣」を大切にしている</p>
<p>3. 定着を可能にするパーソナリティや思考回路</p>	<p>&lt;柔軟性と適応力&gt;  異なる価値観を受け入れ、日本社会に適応しようとする姿勢を持っている  自分の短所を認識し、改善しようとする意識がある  &lt;自己主張と自律心&gt;  自分の意見や考え方をしっかりと持っており、納得できないことには異議を唱える  上司からの指示に対しても、自分の考えを主張し、納得できない場合は離職も辞さないという強い意志を持っている  &lt;現実主義&gt;  理想論よりも、現実的な対応を重視する傾向がある  上司との意見の不一致が解決しない場合は、離職という選択肢も視野に入れている</p>
<p>4. 適応戦略</p>	<p>&lt;自己改善&gt;  日本語能力の向上やコミュニケーションスキルの改善など、自身の努力を通じて日本社会に適応しようとしている  &lt;主張と妥協のバランス&gt;  自分の意見をしっかりと主張する一方で、状況に応じて妥協することも厭わない  上司からの指摘に対しては、内容に応じて受け入れたり、反論したりと、柔軟に対応している  &lt;自己責任&gt;  自分の選択に責任を持ち、その結果を受け入れる覚悟を持っている  上司との意見の不一致が解決しない場合は、離職という選択肢も視野に入れている</p>
<p>ネーミング</p>	<p>定義の諸図式: 「日本社会のルールと価値観への理解と尊重」  一般化された諸々の役割: 「自己主張を忘れない適応者」  定着を可能にするパーソナリティや思考回路: 「柔軟性と自己主張のバランス」  適応戦略: 「自己改善と対話を通じた適応」</p>

## J氏の分析結果一覧

<p>1. 定義の諸図式（周りの状況をどう捉えているか）</p>	<p>&lt;日本人の特徴&gt;  「協調性」：他者との協調や妥協を重視する傾向があると感じている。  「空気を読む」文化：「空気を読む」ことは、同僚との良好な関係を築く上で必要なマナーだと考えている。  「外国人に対する態度」：外国人に対する偏見や差別が存在することを経験から認識している。  「ビジネス上のコミュニケーション」：ビジネスシーンでの言葉遣いやマナーを重視する文化があることを理解している。  &lt;職場環境&gt;  「人間関係」：特に問題はないと感じているが、深い思い入れはない様子。  「インフォーマルなルール」：特にないと認識している。  「上司との関係」：上司から注意を受けた経験があり、その際に悔しいと感じている。  「本音と建前」：日本社会における「本音と建前」の文化を認識し、それを受け入れている。</p>
<p>2. 一般化された諸々の役割（自分のことをどう捉えているか）</p>	<p>&lt;適応者&gt;:  日本語学習に励むなど、日本社会に適応しようとする姿勢を持っている。  ビジネスシーンでの日本語に注意を払うなど、職場でのコミュニケーションを円滑に進める努力をしている。  「本音と建前」の使い分けを肯定的に捉えており、日本社会の慣習に適応しようとしている。  &lt;主張する個人&gt;  考え方や価値観の違いに対して、自分の意見をしっかりと持ち、相手に伝えることができる。  上司からの注意に対して悔しいと感じており、自分の意見や感情をある程度表現できる。  &lt;外国人&gt;  外国人としてのアイデンティティを意識しており、日本人との違いを認識している。  母国の習慣や価値観を大切に思っており、日本社会に完全に同化することには抵抗がある。</p>
<p>3. 定着を可能にするパーソナリティや思考回路</p>	<p>&lt;柔軟性と適応力&gt;:  異なる考え方や価値観を受け入れ、状況に応じて柔軟に対応できる。  「空気を読む」など、日本社会の暗黙のルールに従おうとする姿勢を持っている。  日本語学習を通じて、コミュニケーション能力を高め、日本社会への適応を図ろうとしている。  &lt;協調性&gt;:  考え方や価値観の違いに対して、相手との妥協点を見つけることを重視している。  「空気を読む」ことを同僚との良好な関係を築く上で必要なマナーだと考えている。  &lt;自己主張&gt;:  自分の意見や感情をしっかりと持っており、それを表現することができる。  上司からの注意に対して悔しいと感じたり、母国の習慣や価値観を大切に思ったりするなど、自己主張の意識を持っている。</p>
<p>4. 適応戦略</p>	<p>&lt;積極的なコミュニケーションと妥協&gt;  考え方や価値観の違いに対して、相手と話し合い、妥協点を見つけることで、良好な人間関係を築こうとしている。  「空気を読む」ことで、周囲との調和を図り、円滑なコミュニケーションを促進しようとしている。  &lt;学習と自己成長&gt;  日本語学習を通じて、コミュニケーション能力を高め、日本社会への適応を図ろうとしている。  ビジネスシーンでの日本語に注意を払うなど、職場でのコミュニケーションを円滑に進める努力をしている。  &lt;自己主張と受容のバランス&gt;  自分の意見や感情を大切にしつつも、「本音と建前」の使い分けなど、日本社会の慣習を受け入れている。  母国の習慣や価値観を維持しながらも、日本社会に適応しようとするバランス感覚を持っている。</p>
<p>ネーミング</p>	<p>定義の諸図式：「協調と相互理解を重視する社会」  一般化された諸々の役割：「バランス感覚を持つ適応者」  定着を可能にするパーソナリティや思考回路：「柔軟性と協調性、そして自己主張」  適応戦略：「対話と妥協、そして自己成長」</p>

## K氏の分析結果一覧

<p>1. 定義の諸図式（周りの状況をどう捉えているか）</p>	<p>&lt;日本人の特徴&gt;  「仕事への献身」：日本人の同僚は「人生のすべてを職場に捧げる覚悟」で働いていると感じている。  「考え方の多様性」：同じ事柄に対しても人によって異なる考え方を認めている。  「空気を読む」文化：職場での暗黙のルールや「空気」の存在を認識し、それに適応しようと努めている。  &lt;職場環境&gt;  「暗黙のルール」：明文化されていないルールが多く、それを理解することが難しいと感じている。  「仕事最優先の雰囲気」：仕事以外の要素（個人の事情など）が軽視される傾向を感じている。  「評価基準の曖昧さ」：「やる気」など、具体的な行動に落とし込みにくい曖昧な基準で評価されることに不満を感じている可能性がある。</p>
<p>2. 一般化された諸々の役割（自分のことをどう捉えているか）</p>	<p>&lt;自律した個人&gt;  自分の価値観や考え方を大切に、周囲に迎合しない。  「自分らしさで働くのが一番大事」と考えている。  本音と建前を使い分けず、常に同じ態度で接する。  &lt;異文化適応への努力&gt;  日本人の同僚とのコミュニケーションを通じて、日本の文化や職場でのルールを積極的に学ぼうとしている。  しかし、日本人と同じように「職場に人生を捧げる」ことは難しいと感じている。  外国人としてのアイデンティティを維持しながら、日本社会に適応しようとしている。  &lt;少数派&gt;  日本社会や職場に溶け込むことは簡単なことではないと感じている。  人の少ない職場を好む傾向がある。</p>
<p>3. 定着を可能にするパーソナリティや思考回路</p>	<p>&lt;違いを受け入れる柔軟性&gt;  日本人と自分の違いを認識し、それを「出身国や育った環境の違い」として受け入れている。  異なる価値観や考え方を持つ人々との共存を模索している。  &lt;自律性と自己肯定感&gt;  周囲の評価や「空気」に過度に流されず、自分自身の価値観や意見を大切にしている。  自分の意見や考え方を率直に表現し、二枚舌を嫌う。  困難な状況でも、自分らしさを失わずに適応しようとする姿勢を持っている。</p>
<p>4. 適応戦略</p>	<p>&lt;積極的なコミュニケーション&gt;  日本人の同僚とのコミュニケーションを通じて、日本の文化や職場でのルールを学んでいる。  相互理解を深めることで、良好な人間関係を築こうとする志向を持っている。  &lt;自己主張と妥協のバランス&gt;  自分の意見や考え方をしっかり持ちながらも、状況に応じて妥協することも厭わない。  日本社会のルールや慣習を尊重しつつ、自分らしさを保つバランス感覚を持っている。  &lt;観察と分析&gt;  周囲の状況をよく観察し、日本人の行動や言動を分析することで、暗黙のルールや「空気」を理解しようとしている。</p>
<p>ネーミング</p>	<p>定義の諸図式：「日本の慣習に対する冷静な観察」  一般化された諸々の役割：「自律した適応者」  定着を可能にするパーソナリティや思考回路：「受容と自律のバランス感覚」  適応戦略：「積極的なコミュニケーションと自己主張の両立」</p>

## L氏の分析結果一覧

<p>1. 定義の諸図式（周りの状況をどう捉えているか）</p>	<p>&lt;日本人の特徴&gt;  「論理的な思考」：日本人は物事に対して理由や根拠を求める傾向があると認識している。  「空気を読む」文化：周囲の状況を把握し、適切な行動をとることを重視する文化があることを理解している。  「上下関係」：年上の人や先輩への敬意を払う文化があることを認識している。  「外国人に対する態度」：外国人に対する偏見や差別が存在することを経験から認識している。  「対人関係における気遣い」：日本人は対人関係において気遣いを重視するが、それが負担に感じられることもあると認識している。  &lt;職場環境&gt;  「人間関係」：同僚とは良好な関係を築けているが、上司とのやり方の違いに悩んでいる。  「インフォーマルなルール」：上司や先輩の指示に従うことを重視する文化があることを認識している。  「本音と建前」：日本社会における「本音と建前」の文化を認識し、それを受け入れている。  「外国人に対する固定観念」：外国人に対するステレオタイプ的な見方があることを認識している。</p>
<p>2. 一般化された諸々の役割（自分のことをどう捉えているか）</p>	<p>&lt;適応者&gt;  日本の法律やルールを守ること、そして「空気を読む」ことを通じて、日本社会に適応しようとしている。公共の場でのマナーに気を配るなど、日本人としての行動様式を意識している。  &lt;外国人&gt;  外国人としてのアイデンティティを意識しており、日本人との違いを認識している。外国人であるがゆえに、誤解や偏見に遭遇することがあると感じている。  &lt;組織の一員&gt;  職場の人間関係を良好に保ちたいと考えている。上司からの注意を真摯に受け止め、改善しようとする姿勢を持っている。</p>
<p>3. 定着を可能にするパーソナリティや思考回路</p>	<p>&lt;理解しようとする姿勢&gt;  日本人の考え方や行動様式を理解しようと努め、その背景にある理由や根拠を尋ねる姿勢を持っている。異なる文化や価値観を受け入れることができる。  &lt;協調性&gt;  周囲との調和を大切にし、「空気を読む」ことを意識している。上司からの注意に対しては、素直に受け止め、改善しようとする姿勢を持っている。  &lt;自己主張&gt;  上司とのやり方の違いに悩むなど、自分の意見や感情をしっかりと持っている。状況に応じて、自分の意見を表明することもできる。</p>
<p>4. 適応戦略</p>	<p>&lt;積極的なコミュニケーション&gt;  考え方や価値観の違いに対して、相手に質問し、理解を深めようとする。周囲との良好な人間関係を築くために、積極的にコミュニケーションを取ろうとしている。  &lt;ルールとマナーの遵守&gt;  日本の法律やルール、職場でのマナーを守ることによって、日本社会に適応しようとしている。公共の場での振る舞いにも気を配っている。  &lt;自己抑制と妥協&gt;  対人関係における気遣いや「空気を読む」ことに疲れることもあるが、それを受け入れ、適応しようとしている。上司とのやり方の違いに悩む場面もあるが、状況に応じて妥協することも厭わない。</p>
<p>ネーミング</p>	<p>定義の諸図式：「気遣いとルールを重んじる社会」  一般化された諸々の役割：「理解と協調を目指す適応者」  定着を可能にするパーソナリティや思考回路：「理解と協調、そして自己主張」  適応戦略：「積極的なコミュニケーションと自己抑制」</p>

## M氏の分析結果一覧

<p>1. 定義の諸図式（周りの状況をどう捉えているか）</p>	<p>&lt;日本人の特徴&gt;  「異なる考え方」：日本人と自身の考え方との違いを認識している。  「空気を読む」文化：日本社会では「空気を読む」ことが非常に重要だと認識している。  「外国人に対する態度」：外国人に対する偏見や差別が存在することを経験から認識している。  「社会ルール重視」：日本人は社会ルールを遵守することに重きを置く文化があると認識している。  &lt;職場環境&gt;  「人間関係」：職場の人間関係がうまくいっていないと感じている。  「インフォーマルなルール」：ユニフォームの着方など、明文化されていないルールが存在することを認識している。  「上司との関係」：上司からの注意に対しては、上司の考えを尊重し、従うべきだと考えている。  「本音と建前」：日本社会における「本音と建前」の文化を認識し、職場では必要だと考えている。</p>
<p>2. 一般化された諸々の役割（自分のことをどう捉えているか）</p>	<p>&lt;適応者&gt;：日本人の先輩のやり方を真似するなど、日本社会や職場環境に適応しようとする姿勢を持っている。「空気を読む」ことを意識し、周囲との調和を図ろうとしている。  &lt;外国人&gt;：  外国人としてのアイデンティティを意識しており、日本人との違いを認識している。  母国の習慣や価値観（ルールを重視しない傾向）がまだ残っていると自己認識している。  &lt;批判的な観察者&gt;：  日本社会のルール重視の文化に対して、批判的な見方を持っている。  中国社会的「コネ」文化と比較し、日本社会のあり方を客観的に評価しようとしている</p>
<p>3. 定着を可能にするパーソナリティや思考回路</p>	<p>&lt;合理性&gt;：異なる考え方に対して、より合理的なものを選択する姿勢を持っている。感情に流されず、論理的に物事を判断しようとする。  &lt;自己反省&gt;：人間関係のトラブルや不安、悩みが生じた際には、まず自分自身を振り返り、改善点を探す姿勢を持っている。「吾日に吾が身を三省す」という言葉を引用し、自己反省の重要性を認識している。適応力：日本社会の文化やルールを理解し、それに適応しようとする努力をしている。上司からの注意に対しては、上司の考えを尊重し、従う姿勢を見せている。</p>
<p>4. 適応戦略</p>	<p>&lt;学習と模倣&gt;：日本人の先輩のやり方を観察し、模倣することで、職場での振る舞いを学ぶ。日本語の微妙なニュアンスを理解しようと努め、コミュニケーション能力を高めようとしている。  「空気を読む」：周囲の状況を素早く察知し、それに合わせた行動をとることで、円滑な人間関係を築こうとしている。「他の人より早く行動する」ことを意識している。  自己抑制と妥協：上司からの注意に対しては、自分の意見を主張するのではなく、上司の考えに従うことを選択している。職場での「本音と建前」の使い分けを受け入れている。</p>
<p>ネーミング</p>	<p>定義の諸図式：「ルールと調和を重視する社会」  一般化された諸々の役割：「合理性を追求する適応者」  定着を可能にするパーソナリティや思考回路：「合理性と自己反省、そして適応力」  適応戦略：「観察と模倣、そして自己抑制」</p>



N氏の分析結果一覧	
1. 定義の諸図式（周りの状況をどう捉えているか）	<p>&lt;日本人の特徴&gt;  「空気を読む」文化: 日本社会では「空気を読む」ことが重要であり、職場でも仕事の一部だと認識している。  「外国人に対する態度」: 外国人に対する偏見や差別が存在することを経験から認識している。  「コミュニケーションスタイル」: 意見の相違があっても、大きな問題でない場合は相手に合わせる傾向がある。</p> <p>&lt;職場環境&gt;  「人間関係」: 良好な人間関係を築けていると感じているが、過去に国籍差別やパワハラを受けた経験がある。  「インフォーマルなルール」: 特に意識していない。  「コミュニケーション」: 日本人とのコミュニケーションにおいて、文化的な違いから誤解が生じる可能性があることを認識している。  「上司との関係」: 上司から注意を受けた経験があり、それを受け止め、改善しようとする姿勢を持っている。  「本音と建前」: 日本社会における「本音と建前」の文化を認識している。</p>
2. 一般化された諸々の役割（自分のことをどう捉えているか）	<p>&lt;適応者&gt;  日本語能力を高め、ビジネスマナーを学ぶなど、日本社会に適応しようとする努力をしている。上司からの注意を受け止め、改善しようとする姿勢を持っている。  「空気を読む」ことを意識し、周囲との調和を図ろうとしている。</p> <p>&lt;外国人&gt;  外国人としてのアイデンティティを意識しており、日本人との違いを認識している。外国人であるがゆえに、差別や偏見に遭遇する可能性があることを認識している。</p> <p>&lt;組織の一員&gt;  職場での人間関係を良好に保ちたいと考えている。周囲との協調を重視し、自分の意見を主張するよりも、相手に合わせることを選ぶ場合もある。会議での発言など、職務を遂行する上で必要なスキルを向上させようとする姿勢を持っている。</p>
3. 定着を可能にするパーソナリティや思考回路	<p>&lt;柔軟性と適応力&gt;  異なる考え方や価値観を受け入れ、状況に応じて柔軟に対応できる。日本語学習やビジネスマナーの習得など、積極的に日本社会に適応しようとする努力をしている。</p> <p>&lt;協調性&gt;  周囲との調和を大切にし、「空気を読む」ことを意識している。自分の意見を主張するよりも、相手に合わせることを選ぶ場合もある。</p> <p>&lt;忍耐力&gt;  国籍差別やパワハラを受けた経験があるが、それを乗り越え、良好な人間関係を築いている。上司からの注意に対しても、前向きに受け止め、改善しようとする姿勢を持っている。</p>
4. 適応戦略	<p>&lt;学習と自己成長&gt;  日本語学習やビジネスマナーの習得など、自己成長のための努力を継続している。上司からのフィードバックを真摯に受け止め、改善につなげようとしている。</p> <p>&lt;協調と妥協&gt;  意見の相違があっても、大きな問題でない場合は相手に合わせるなど、周囲との調和を図る努力をしている。「空気を読む」ことで、円滑なコミュニケーションを促進しようとしている。</p> <p>&lt;自己抑制&gt;  公共の場でのマナーに気を配るなど、自己抑制的な行動をとることで、周囲との摩擦を避けるようにしている。差別や偏見に遭遇した経験から、自己主張よりも適応を優先する傾向があると考えられる。</p>
ネーミング	<p>定義の諸図式: 「協調性と暗黙のルールが支配する社会」  一般化された諸々の役割: 「忍耐強く適応を目指す努力家」  定着を可能にするパーソナリティや思考回路: 「柔軟性と協調性、そして忍耐力」  適応戦略: 「学習と自己抑制、そして調和」</p>

## ○氏の分析結果一覧

<p>1. 定義の諸図式（周りの状況をどう捉えているか）</p>	<p>&lt;日本人の特徴&gt;  「仕事への価値観」:価値観の違いを避ける傾向があるが、避けられない場合は双方の認識を認めて調整することができる。  「外国人に対する反応」:外国人であることが知られた際に、日本人が態度を変える経験を持っている。  &lt;職場環境&gt;  「人間関係」:男女の差を感じており、女性の同僚が少ないことを問題視としている。  「仕事の進め方」:同僚とは特に問題ないが、顧客とのコミュニケーションに課題を持っている。  「暗黙のルール」:特に自身の職場ではないが、他の会社では存在することを認識している。  「空気を読む」文化:権力者の顔色を伺うことと捉えている。</p>
<p>2. 一般化された諸々の役割（自分のことをどう捉えているか）</p>	<p>&lt;プロフェッショナル&gt;:  価値観の違いを避けるための努力をして、認められる部分で調整することになっている。  中立的な立場を保ち、派閥を作らないよう心がける。  &lt;異文化適応への努力&gt;:  男女の差を感じつつも、第三者の立場で物事を考えることで適応しようとする。  「空気を読む」ことに対する理解を深めている。  &lt;自律した個人&gt;:  自分の価値観を大切にし、自分自身の文化（春節の時期など）を維持している。</p>
<p>3. 定着を可能にするパーソナリティや思考回路</p>	<p>&lt;柔軟性と適応力&gt;:  価値観の違いを避けるための柔軟性を持っている。  中立的な立場を保ち、柔軟に対応する能力を持っている。  &lt;積極性&gt;:  男女差の問題や顧客とのコミュニケーションなどの課題に対して、第三者の立場から物事を考え、適応しようとしている。  権力者の顔色を伺うことで、職場のルールや暗黙の了解に適応しようとしている。  &lt;自律性と自己肯定感&gt;:  自分自身の価値観を大切にし、変わりたくない母国の生活習慣を維持している。  本音と建前を使い分ける社会ルールに対する理解を持っている。</p>
<p>4. 適応戦略</p>	<p>&lt;積極的なコミュニケーションと観察&gt;  顧客とのコミュニケーションに注意を払い、問題解決に努めている。  権力者の顔色を伺うことで、職場での適応を図っている。  &lt;自己管理と学習&gt;  第三者の立場から物事を考え、適応戦略を立てている。  中立的な立場を保ち、派閥を作らないようにすることで、良好な人間関係を維持している。  &lt;柔軟性と自律性のバランス&gt;  価値観の違いを避けるための柔軟性を持ちながらも、自分の価値観を大切にしている。  春節の時期など、自分自身の文化を維持しつつ、日本の職場に適応しようとしている。</p>
<p>ネーミング</p>	<p>定義の諸図式:「中立的な立場による適応と観察」  一般化された諸々の役割:「中立的な異文化適応者」  定着を可能にするパーソナリティや思考回路:「柔軟性と積極性を持つ自律心」  適応戦略:「中立・観察・自己主張のバランス」</p>

## P氏の分析結果一覧

<p>1. 定義の諸図式（周りの状況をどう捉えているか）</p>	<p>&lt;日本人の特徴&gt;  「柔軟性の欠如」：日本人は「頭が固くて、融通が利かない」と感じている。  「空気を読む」文化：「空気を読む」文化は「社交不安に優しい」と肯定的に捉えている。  「外国人に対する態度」：外国人に対して、話すスピードを遅くするなど、配慮を感じることもある。  &lt;職場環境&gt;  「人間関係」：職場での人間関係は「普通」で、特に親しい関係を築くことは考えていない。  「暗黙のルール」：暗黙のルールが存在することを認識しているが、外国人である自分は合わせなくてもよいと考えている。  「上司との関係」：上司から批判を受けた際には、まず自分に非がないか反省し、そこから学ぶ姿勢を持っている。  「本音と建前」：日本社会における「本音と建前」の文化を理解し、受け入れている。</p>
<p>2. 一般化された諸々の役割（自分のことをどう捉えているか）</p>	<p>&lt;冷静な観察者&gt;  日本人と価値観が合わない場合は、感情的になるのではなく、冷静に状況を分析する。  職場の人間関係においても、個人的な感情よりも客観的な視点を重視している。  &lt;自律した個人&gt;  「日本人化」を意識せず、自分自身の価値観や行動様式を維持しようとしている。  職場の暗黙のルールに合わせることなく、自分らしく振る舞うことを選択している。  &lt;学習意欲&gt;  上司からの批判を成長の機会と捉え、そこから学びを得ようとする姿勢を持っている。  日本社会の文化やルールを理解しようと努めている。</p>
<p>3. 定着を可能にするパーソナリティや思考回路</p>	<p>&lt;冷静さ&gt;  問題や困難に直面した際に、感情的にならずに冷静に対処できる。  日本人と価値観が合わない時でも、冷静に考え直すことができる。  &lt;独立心&gt;  周囲に流されず、自分自身の考えや価値観を大切にすることができる。  「日本人化」を意識せず、自分らしく振る舞うことを選択している。  &lt;学習意欲&gt;  新しい知識や経験を積極的に吸収しようとする姿勢を持っている。  上司からの批判を成長の機会と捉え、そこから学びを得ようとしている。</p>
<p>4. 適応戦略</p>	<p>&lt;冷静な分析&gt;：問題や困難に直面した際に、状況を冷静に分析し、適切な対応を検討する。  &lt;自己主張&gt;：自分自身の考えや価値観を大切にし、必要に応じてそれを主張する。  職場の暗黙のルールに合わせることなく、自分らしく振る舞うことを選択している。  &lt;継続的な学習&gt;：  日本社会の文化やルールを理解するために、継続的に学習する姿勢を持っている。  上司からの批判など、経験から学び、成長につなげようとしている。</p>
<p>ネーミング</p>	<p>定義の諸図式：「冷静な目で見る日本社会」  一般化された諸々の役割：「自律と学習を重んじる個人」  定着を可能にするパーソナリティや思考回路：「冷静さと独立心、そして学習意欲」  適応戦略：「冷静な分析と自己主張、そして継続的な学習」</p>

## Q氏の分析結果一覧

<p>1. 定義の諸図式（周りの状況をどう捉えているか）</p>	<p>&lt;日本人の特徴&gt;  「仕事への対応」:考え方の違いを避けようとし、避けられない場合は受け入れる姿勢を持っている。  「外国人の身分に対する姿勢」:外国人であることが知られても、日本人の態度が変わる経験は特にない。  &lt;職場環境&gt;:  「人間関係」:特に不安や悩みはないが、普通だと感じている。  「仕事の進め方」:同僚とのコミュニケーションがうまくいかないことがあるが、その原因は分からない。  「暗黙のルール」:インフォーマルなルールが存在し、自分は外国人だから無理に従わないと感じている。  「空気を読む」文化:暗黙のルールが存在することを認識し、無理に同調せず自分の仕事に専念する姿勢を持っている。</p>
<p>2. 一般化された諸々の役割（自分のことをどう捉えているか）</p>	<p>&lt;プロフェッショナル&gt;:  周りの同僚の仕事の振り方を真似し、分からないことを上司に聞く努力をしている。  多くの人がいる職場を好んでいる。  &lt;異文化適応への努力&gt;:  必要な場合には日本人らしさに注意するが、普段はあまり気にしない。  「空気を読む」ことの重要性を認識しつつ、自分の仕事に専念することを重視している。  &lt;自律した個人&gt;:  上司から注意されたことについて、正しければ受け入れ、濡れ衣の場合は呆れる反応を示している。  自分の母国の伝統行事など、変えたくない価値観を大切にしている。</p>
<p>3. 定着を可能にするパーソナリティや思考回路</p>	<p>&lt;柔軟性と適応力&gt;:  考え方の違いを受け入れる柔軟性を持っている。  同僚の仕事の振り方を真似し、職場環境に適応するための努力をしている。  &lt;積極性&gt;:  上司に対して頻繁に質問し、積極的に情報を収集しようとする。  誤解を招いた際には、大喧嘩を経て仲直りをするなど、問題解決に積極的に取り組む姿勢を持っている。  &lt;自律性と自己肯定感&gt;:  自分の価値観や母国の伝統行事を大切に、変えたくないという強い意志を持っている。  本音と建前をあまり気にせず、自然体であることを好んでいる。</p>
<p>4. 適応戦略</p>	<p>&lt;積極的なコミュニケーションと観察&gt;:  同僚の仕事のやり方を観察し、真似することで適応しようとする。  上司に対して頻繁に質問し、情報を収集している。  &lt;自己管理と学習&gt;:  必要な場合に日本人らしさに注意しつつ、自分の仕事に専念している。  上司からの指摘に対して、正しい場合は受け入れ、理不尽な場合は不満を示している。  &lt;柔軟性と自律性のバランス&gt;:  同僚や上司とのコミュニケーションを重視し、柔軟に対応する。  自分の価値観や伝統を大切にしながらも、日本の職場での適応を図る。</p>
<p>ネーミング</p>	<p>定義の諸図式:「適応と柔軟性のバランス」  一般化された諸々の役割:「適応性を持つ技能実習生」  定着を可能にするパーソナリティや思考回路:「柔軟性と積極性を持つ実習生」  適応戦略:「観察と適応のバランス」</p>

## R氏の分析結果一覧

<p>1. 定義の諸図式（周りの状況をどう捉えているか）</p>	<p>&lt;日本人の特徴&gt;:  「仕事への価値観」:日本人は社会ルールを厳守する傾向があり、中国人とは異なる価値観を持っていると認識している。  「空気を読む」文化:一人前の社会人として「空気を読む」ことが重要だと理解している。  「外国人に対する態度」:外国人であることが知られても、日本人の態度が急に変わる経験は特にないが、表面上は親切だと感じている。  &lt;職場環境&gt;:  「人間関係」:特に不安や悩みはなく、普通に良好だと感じている。  「仕事の進め方」:日本の職場での仕事のやり方に早く慣れることに努力している。  インフォーマルなルール:上司や同僚と出会ったら必ず挨拶するなどのルールが存在することを認識している。  「上司との関係」:上司から注意されたことがあり、日本人は仕事に対して真面目すぎると感じている。  「本音と建前」:日本社会で生きるには「建前」が必要不可欠な社会スキルだと考えている。</p>
<p>2. 一般化された諸々の役割（自分のことをどう捉えているか）</p>	<p>&lt;適応者&gt;:  日本職場のエチケットに注意し、仕事のやり方に早く慣れる努力をしている。  日本人の考え方に従いながらも、自分の考え方を婉曲的に表現する姿勢を持っている。  &lt;外国人&gt;:  外国人としてのアイデンティティを意識し、日本人との違いを認識している。  母国の生活習慣や価値観（生食に対する抵抗感）を大切にしている。  &lt;批判的な観察者&gt;:  日本人の仕事に対する真面目さを批判的に見ている。  日本社会の「建前」の文化を理解しつつも、自分の価値観を大切にしている。</p>
<p>3. 定着を可能にするパーソナリティや思考回路</p>	<p>&lt;柔軟性と適応力&gt;:  日本の職場環境に早く慣れるための努力を惜しまない。  日本人の考え方に従いながらも、自分の考え方を婉曲的に表現する柔軟性を持っている。  &lt;積極性&gt;  日本職場のエチケットに注意し、積極的に適応しようとする姿勢を持っている。  上司や同僚とのコミュニケーションを重視し、良好な人間関係を築こうとしている。  &lt;自律性と自己肯定感&gt;  自分の価値観や母国の生活習慣を大切にし、変えたくないという強い意志を持っている。  日本社会の「建前」の文化を理解しつつも、自分の価値観を大切にしている。</p>
<p>4. 適応戦略</p>	<p>&lt;積極的なコミュニケーションと観察&gt;  日本職場のエチケットに注意し、仕事のやり方に早く慣れる努力をしている。  上司や同僚とのコミュニケーションを重視し、良好な人間関係を築こうとしている。  &lt;自己管理と学習&gt;  日本人の考え方に従いながらも、自分の考え方を婉曲的に表現する。  日本社会の「建前」の文化を理解しつつも、自分の価値観を大切にしている。  &lt;柔軟性と自律性のバランス&gt;  日本の職場環境に早く慣れるための努力を惜しまない。  自分の価値観や母国の生活習慣を大切にし、変えたくないという強い意志を持っている。</p>
<p>ネーミング</p>	<p>定義の諸図式:「ルールと適応を重視する社会」  一般化された諸々の役割:「柔軟性を持つ適応者」  定着を可能にするパーソナリティや思考回路:「柔軟性と積極性を持つ自律心」  適応戦略:「観察と適応のバランス」</p>

## S氏の分析結果一覧

<p>1. 定義の諸図式（周りの状況をどう捉えているか）</p>	<p>&lt;日本人の特徴&gt;  「考え方の違い」：日本人と自身の考え方の違いを認識し、双方が認め合う部分だけを受け入れる姿勢を示している。  「空気を読む」文化：日本人との付き合いでは「空気を読む」ことが重要だと感じている。  「外国人に対する態度」：外国人であることが知られても、日本人から差別されることはないが、態度の変化を感じることもある。  &lt;職場環境&gt;  「人間関係」：ストレスが溜まると精神的に不安定になりやすく、同僚に悪影響を与えることを懸念している。  「仕事の進め方」：日本人の同僚との話が進まないことがあり、その原因は価値観や文化の違いだと考えている。  「インフォーマルなルール」：どんな場合でも、先輩は先輩に絶対に従うべきだと認識している。  「本音と建前」：関係が近いほど本音を知りたいが、職場では建前が必要だと考えている。</p>
<p>2. 一般化された諸々の役割（自分のことをどう捉えているか）</p>	<p>&lt;適応者&gt;:  コンピューターの使い方や英語の勉強、日本人の同僚の名前を覚えるなど、職場に早く慣れるために努力している。  同僚たちと良好な人間関係を築くことが、仕事の成功につながると信じている。  &lt;外国人&gt;:  日本社会に完全に溶け込むのは難しいと感じているが、周りとの付き合いに努力している。  母国の生活習慣（お釣りは貰わないように大きい方の金を出す習慣）を大切にしている。  &lt;批判的な観察者&gt;:  日本社会の「空気を読む」文化やインフォーマルなルールに対して批判的な見方を持っている。  日本社会に溶け込むことの難しさを認識しつつ、自分の価値観を大切にしている。</p>
<p>3. 定着を可能にするパーソナリティや思考回路</p>	<p>&lt;柔軟性と適応力&gt;:  価値観や文化の違いを受け入れ、仕事に必要なスキルを習得するために努力している。  「空気を読む」ことの重要性を認識し、適応しようとする柔軟な姿勢を示している。  &lt;積極性&gt;:  同僚の名前を覚えたり、コンピューターや英語のスキルを磨くために積極的に行動している。  良好な人間関係を築くために、同僚と協力し、チームワークを重視している。  &lt;自律性と自己肯定感&gt;:  日本社会に完全に溶け込むのは難しいと感じつつも、自分の価値観や母国の習慣を大切にしている。  日本社会のルールに従いつつ、自分の価値観を守ることに自信を持っている。</p>
<p>4. 適応戦略</p>	<p>&lt;積極的なコミュニケーションと観察&gt;:  同僚の名前を覚え、良好な人間関係を築くために努力している。  「空気を読む」ことを意識し、職場での振る舞いを調整する。  &lt;自己管理と学習&gt;:  コンピューターや英語のスキルを磨くために学習し続けている。  価値観や文化の違いを受け入れ、適応するために自己管理をしている。  &lt;柔軟性と自律性のバランス&gt;:  価値観の違いを受け入れつつ、自分の価値観や母国の習慣を大切に保つためのバランスを保っている。  職場でのインフォーマルなルールに従いつつ、自分らしさを守る姿勢を示している。</p>
<p>ネーミング</p>	<p>定義の諸図式：「ルールと調和を重視する社会」  一般化された諸々の役割：「柔軟性を持つ適応者」  定着を可能にするパーソナリティや思考回路：「柔軟性と積極性を持つ自律心」  適応戦略：「観察と適応のバランス」</p>

## T氏の分析結果一覧

<p>1. 定義の諸図式（周りの状況をどう捉えているか）</p>	<p>&lt;日本人の特徴&gt;:  「考え方の違い」:日本人との価値観や文化の違いを認識し、婉曲的に自分の考えを伝える姿勢を示している。  「空気を読む」文化:「空気を読む」ことを重要な社会ルールとして認識し、それを重視している。  「外国人に対する態度」:外国人であることが知られても、日本人の態度が急に変わることはないと感じている。  &lt;職場環境&gt;:  「人間関係」:特に不安や悩みはなく、努力すれば報われると感じている。  「仕事の進め方」:良好な人間関係を築くことに努力している。  「インフォーマルなルール」:通りすがりでも必ず挨拶することを重要なルールと認識している。  「上司との関係」:上司の指摘は正しいと考え、素直に受け入れる姿勢を持っている。  「本音と建前」:日本社会でも中国の職場でも似たようなルールがあり、理解できると考えている。</p>
<p>2. 一般化された諸々の役割（自分のことをどう捉えているか）</p>	<p>&lt;適応者&gt;  職場に早く慣れるために良好な人間関係を築く努力をしている。  日本社会のルールや文化を理解し、適応しようとしている。  &lt;外国人&gt;  日本社会に完全に溶け込むのは難しいと感じつつ、自分の考えや価値観を伝える努力をしている。  母国の固有な価値観を大切にしている。  &lt;冷静な判断力と観察者&gt;  日本社会の「空気を読む」文化を理解しつつ、それを重要視する姿勢を持っている。  日本社会と中国社会のルールを比較し、理解しようとしている。</p>
<p>3. 定着を可能にするパーソナリティや思考回路</p>	<p>&lt;人間関係への重視&gt;:  価値観や文化の違いを受け入れ、良好な人間関係を築くために努力している。  「空気を読む」ことの重要性を認識し、適応しようとする柔軟な姿勢。  &lt;積極性&gt;:  通りすがりでも必ず挨拶するなど、積極的にコミュニケーションを取ろうとしている。  良好な人間関係を築くために積極的に行動している。  &lt;自律性と自己肯定感&gt;:  自分の価値観や母国の習慣を大切にし、変えられないと感じている。  日本社会のルールや文化を理解しつつも、自分の価値観を守ることに自信を持っている。</p>
<p>4. 適応戦略</p>	<p>&lt;観察力&gt;:  良好な人間関係を築くために積極的に挨拶をするなど、コミュニケーションを重視している。  日本社会の「空気を読む」文化を理解し、適応しようとしている。  &lt;自己管理とチームワークの重視&gt;  良好な人間関係を築くために努力し、職場での適応を図る。  日本社会のルールを理解しつつ、自分の価値観や習慣を守る姿勢。  &lt;自律性と価値観の違いに対する尊重&gt;  価値観や文化の違いを受け入れつつ、自分の価値観を大切に保っている。  日本社会のルールに従いつつ、自分らしさを守ることに努めている。</p>
<p>ネーミング</p>	<p>定義の諸図式:「努力家としての自信と素直さ」  一般化された諸々の役割:「冷静な判断力のある外国人」  定着を可能にするパーソナリティや思考回路:「柔軟な人間関係の作り方」  適応戦略:「チームワークと自己管理」</p>





#### 4-3-3 人間類型の仮説

以上の20人の研究対象者の分析結果(定義の諸図式、一般化された諸々の役割、定着を可能にするパーソナリティや思考回路、適応戦略)の特徴をさらに分類する。もちろん各研究対象者の特徴は互いに重なり合っている所はあるが、全体的に見れば、おおまかに全研究対象者を5つの類型に分けられる、と考えられる。各類型は、対象者のメリット<sup>32</sup>(長所)をもとに再構成したものである。すなわち、各対象者が有している適応に適した特徴(メリット)に着眼して再分類されたものが、以下に提示する5類型である。具体的な分類プロセスは以下のとおりである。

まず、人間類型①の「柔軟性」について説明する。C氏の定着を可能にするパーソナリティや思考回路は「揺るぎない自己と柔軟な適応力」であり、F氏の定着を可能にするパーソナリティや思考回路は「柔軟性と自律心と観察力に基づく適応力」である。H氏の定着を可能にするパーソナリティや思考回路は「観察と協調性を基盤とした柔軟性」、Q氏の定着を可能にするパーソナリティや思考回路は柔軟性と積極性を持つ実習生」である。以上を総括すると、C氏、F氏、H氏、Q氏から抽出された人間類型の特徴は柔軟性のある適応力だということが分かる。これを「柔軟性」と名付けたい。

次は、人間類型②の「観察力」について説明する。A氏の定義の諸図式は「観察に基づく柔軟な日本理解」、B氏の定義の諸図式は「異文化理解に基づく恐怖心を伴った観察」、I氏の定義の諸図式は「日本社会のルールと価値観への理解と尊重」であり、M氏の定義の諸図式は「ルールと調和を重視する社会」である。以上を総括すると、A氏、B氏、I氏、M氏の抽出された人間類型の特徴は観察及び理解に基づく異文化への尊重だということが分かり、これを「観察力」と名付けたい。

人間類型③の「自律性」について説明する。D氏の定着を可能にするパーソナリティや思考回路は「受容と向上心にあふれる自律心」、K氏の定着を可能にするパーソナリティや思考回路は「受容と自律のバランス感覚」、R氏の定着を可能にするパーソナリティや思考回路は「柔軟性と積極性を持つ自律心」、S氏の定着を可能にするパーソナリティや思考回路は「自己管理と柔軟性のある自律心」である。以上を総括すると、D氏、K氏、R氏、S氏の抽出された人間類型の特徴は受容性と柔軟性のある自律心だということが分かる。これらをまとめて「自律性」と名付ける。

人間類型④の「冷静な判断力」について説明する。E氏の定義の諸図式は「日本職場の文化を批判的に受け入れる姿勢」、一般化された諸々の役割は「現実的な考え方と学習者」であり、O氏の定義の諸図式は「中立的な立場による適応と観察」、一般化された諸々の役割は「中立的な異文化適応者」である。P氏の定義の諸図式は「冷静な目で見る日本社会」、T氏の一般化された諸々の役割は「冷静な判断力のある外国人」である。すなわち、E氏、O氏、P氏、T氏から抽出された人間類型の特徴は批判的、現実的、中立的、冷静な判断力のある異文化適応者だということが分かり、これらをまとめて「冷静な判断力」と名付ける。

最後に、人間類型⑤の「オリジナリティ」について説明する。G氏の一般化された諸々の役割は「集団の一員としての自己認識」(集団に貢献しつつも、自己の意見や価値観を保ちながら自らの役割を果たす自己認識)、J氏の適応戦略は「対話と妥協、そして自己成長」、定着を可能にするパーソナリティや思考回路は「柔軟性と協調性、そして自己主張」である。L氏の定義の諸図式は「気遣いとルールを重んじる社会」、N氏の一般化された諸々の役割は「忍耐強く適応を目指す努力家」、定着を可能にするパーソナリティや

<sup>32</sup> 自分なりのメリットを活かせる職場で働くことが仕事の効率を高めることにつながる可能性があると考え。これが筆者が人間類型の再構成に際して、20人の「メリット」に着眼した理由である。

思考回路は「柔軟性と協調性、そして忍耐力」である。

以上を総括すると、G氏、J氏、L氏、N氏の抜粋された人間類型の特徴は、集団意識と自己意識のバランス、妥協と自己成長、気遣いへの重視、忍耐力及び努力家だということが分かり、各研究対象者の特徴は一つの概念に整合するのは難しいゆえ、まとめて「オリジナリティ」に名付ける。

柔軟性	C、F、H、Q
観察力	A、B、I、M
自律性	D、K、R、S
冷静な判断力	E、O、P、T
オリジナリティ	G、J、L、N

#### 4-5 本章のまとめ

本章では、鹿児島県における中国人労働者A氏からT氏までのインタビュー録及び分析結果をまとめた。最後に、20人分の分析結果に基づき、5つの人間類型に分類できる仮説を立てた。次章には、5つの人間類型に基づき、四象限という形で本研究の結論を出す。

## 第5章 結論と課題

### 5-1 各章のまとめ

本最終章においては、これまでの各章において提示してきた研究内容及び分析結果を整理した上で、本研究の結論と本研究に残された課題を示すことにしたい。

まずは、本論第1章から第4章までに検討してきた内容を整理するところから本章をはじめたい。

第1章では、日本社会が年々、出生人口の減少、地元外国人の増加、さらに地元住民と外国人との対立など、さまざまな深刻な社会問題に直面していることを指摘し、本論の問題意識が日本の地元住民と外国人の共生問題に関わるものであることを指摘した。

続く第2章では、主として日本の外国人人口の実態と外国人をめぐる制度の変遷について述べ、本論の研究背景を示した。さらに日本における外国人人口の推移に関する既存のデータと外国人在留資格制度の内実とを突き合わせ、本研究が探究すべき問題の外延の掌握を試みた。

第3章では、在日外国人定着に関する先行研究の整理を行い、その特徴と限界を指摘した。その指摘に基づいて、外国人の定着を「適応」の問題と捉え、この問題を外国人労働者を取り巻く客観的要因のみならず、主観的要因にも着目しなければならないこと、すなわち、外国人労働者という当事者の観点を直に把握する形で研究しなければならないことを強調した。この課題を追求するにあたって、研究対象として、外国人労働者、中でも、中国人労働者を研究対象とすること、研究対象に対するアプローチ方法として、シンボリック相互作用論を活用すること、中国人労働者の適応という研究課題の探究にシンボリック相互作用論を用いることの合理性について論を展開した。

それを踏まえ第4章では、20名の中国人労働者へのインタビュー録に対する質的分析を行うことを通じて、5つの人間類型の構築を試みた。第3章でも述べたように、これはW. I. トマスとF. ズナニエッキの『ヨーロッパとアメリカにおけるポーランド農民』をモチーフとしたものである。より正確には、トマスとズナニエッキから受けたハーバート・ブルーマーの着想をモチーフとしたものである。

次節では、その5類型のうち、4類型（「柔軟性」、「自律性」、「観察力」、「冷静な判断力」）を、上記の20人を再カテゴライズするための基準（指標）として活用して4象限を構成し、その象限への各20人の配置（位置づけ）を試みたい。

### 5-2 4象限における中国人労働者の位置づけ

かつて、R. E. パークとE. W. バージェスは、1930年代までのアメリカにおいて最も

広く読まれ最も影響力を持った社会学の教科書を執筆した。*Introduction to the Science of Sociology*と題するその教科書は、1000ページを超える大著であり、かのR. K. マートンもこのテキストの読了から社会学の勉強をはじめたと言われている。その影響力の大きさから、当時のアメリカ社会学界においては、『グリーン・バイブル』と呼ばれていた<sup>33</sup>。

上記文献において、パークとバージェスは、後に人種関係サイクルと呼ばれることになる有名なモデルを提示している。「競争」(competition)、「闘争」(conflict)、「応化」(accommodation)、「同化」(assimilation)がそれに他ならない。これは、海外からアメリカの諸都市に移住してきた移民が、その諸都市において徐々に「適応」してゆく、その漸進的なプロセスを素描したものである<sup>34</sup>。このプロセスの内実について、吉原直樹・桑原司(2004: 112)は、以下のようにまとめている。

パークの人間生態学において鍵概念となるのは、コミュニティ概念である。パークは、個人が孤立から始まって接触を経て相互作用に進む道筋を、生態学的秩序から道徳的秩序への移行として捉えたが、彼によれば前者は競争(competition)に基礎づけられた「コミュニティ」(community)であり、後者は闘争(conflict)、応化(accommodation)、同化(assimilation)に基づく「ソサイエティ」(society)である。ちなみに競争は相互作用の開始とともに見られるものの、基本的に無意識的な過程である。これに対して、社会的接触が不可欠なものとなる段階で立ち現れるのが闘争である。個人や集団に激しい葛藤を引き起こす闘争は、やがてその内部に育まれる「社会統制」＝「合意」によって克服される。応化の過程がそれに他ならない。そして相互作用の最終局面で見られるのが同化である。そこで共通の<経験>と<歴史>が共有されるなかで、多様な文化の融合が達成される<sup>35</sup>。

上記のように、パーク(とバージェス)は、海外から流入した移民群は、最終的に心理的・社会的に融合しきる「同化」を不可逆の最終段階と捉えていたが、アメリカ合衆国の実際の歴史は、人々が完全に融合する「メルティング・ポット(文化の坩堝)」ではな

---

<sup>33</sup> 中野正大・宝月誠(2003: 103-117)。現在、この『バイブル』はインターネット上で全文が閲覧可能である。

<https://www.gutenberg.org/files/28496/28496-h/28496-h.htm> (2025/01/22 取得)

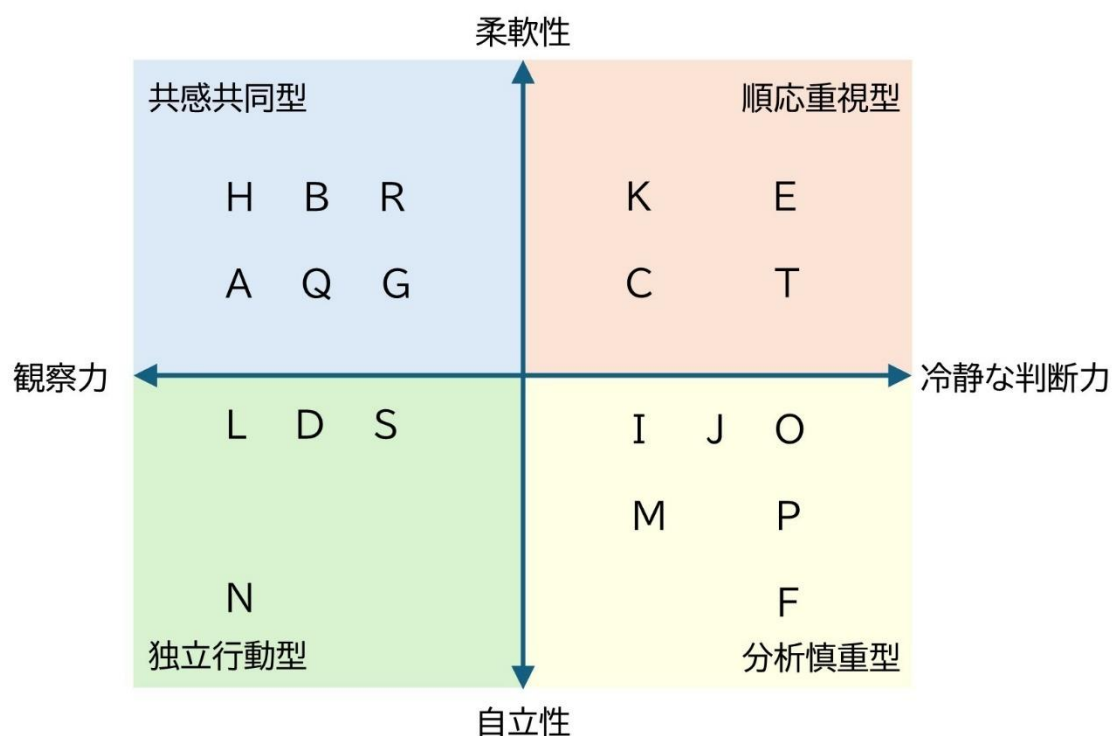
<sup>34</sup> 「社会的コミュニケーション論」(鹿児島大学法文学部 2024 年度後期開講専門科目/桑原司担当/第7回配付資料)。

<sup>35</sup> こうした動的な社会把握は「均衡論的変動論」(吉原直樹・桑原司、2004: 112)と呼ばれ、その後、ハーバート・ブルーナーのシンボリック相互作用論にも継承されている(桑原司、2000:

<https://web.archive.org/web/20240819072100/https://archive.fo/8KHY3#selection-1019.3-1019.228>)。

く、人々が互いに空間的に近接しつつも社会的距離を維持し続ける「サラダ・ボウル」に到達し、現在に至っている<sup>36</sup>。

本論第4章において検討した20名の研究対象者を分析する限り、上記の「同化」に達していると捉えられるサンプルは一つとしてない。20名のいずれも、概ねに「闘争」と「応化」の段階に位置づけられる、と考えられる。その20名を先に提示した4象限に配置するならば、以下のように捉えられよう。



「順応重視型」は、柔軟性と冷静な判断力が高く、異文化環境の課題を的確に把握し、適切な対応を取ることでスムーズな順応を試みるタイプである。

「独立行動型」は、高い自律性と観察力を持ち、自分の歩調で課題の解決を試みるタイプである。新しい環境でも自ら学び、適応するための方法を模索するが、他者との関わりは最小限にとどめる傾向がある。独立した行動パターンが特徴的で、主体的な意思決定を重視する。

「共感共同型」は、柔軟性と観察力を備え、他者との協力を構築しながら適応を試みるタイプである。周囲の状況や人々の感情に敏感で、共感を通じてトランスアクションを形成することを得意とする。文化的な相違への対応を得意とする。

<sup>36</sup> 「社会的コミュニケーション論」(同上)。

「分析慎重型」は、冷静な判断力と自律性を兼ね備え、自らの状況を慎重に分析しつつ適応を試みるタイプである。理性的・論理的な判断を下し、自らにとって最善の行動を選択する傾向が強い。目的合理的志向を重視する。

中国人労働者と関わる場合に、当該労働者がどのようなタイプの間人であるかを類別し、そのタイプに適合的な対応の仕方を日本人労働者が試みる。そうすることで、相互適応（行為のかみ合わせ）が促進する可能性がある。

### 5-3 残された課題

外国人労働者という存在に対してどのような人間像を構築すれば良いのか。日本における外国人労働者は職場組織との間でどのような問題を抱えているのか。外国人労働者の職場組織への適応の成否は何を要因とするものなのか。言うなれば本論は、この課題を鹿児島県における中国人労働者を事例として探究しようとしたものである。この課題を探究するにあたって、本論は以下の二つのリサーチクエスチョンを設定した。

- 1) 鹿児島県においてはなぜ中国人労働者の数が減少傾向にあるのか。
- 2) そうした状況においても、なぜ一定の中国人労働者は鹿児島県に適応し得ているのか。

このうち、本論が検討したのは後者のものである。その結果として、20名のインタビュー調査の対象者に質的分析を施し、その分析の結果、その対象者を再カテゴライズするための基準として、「柔軟性」、「自律性」、「観察力」、「冷静な判断力」の4つを導き出し、この4つの基準から構成される4象限に20名の各対象者の配置を試みた<sup>37</sup>。

本論には少なくとも以下の3つの課題が残されている。

まず、本論が質的分析を行うにあたって収集したサンプル数の問題である。本論では20名の対象者を分析対象としたが、現在、鹿児島県に在住している中国出身者は約1300人おり、この20名というサンプル数は、本来研究対象とすべき研究対象者の総数に比し

---

<sup>37</sup> 先に袁青琳は、中国人の日本社会への適応において、いわゆる「手帳」が果たす機能を分析する際に、「道具的」－「表出的」、「内的」－「外的」という軸を設定し、4象限を構成し、そこにインタビュー調査を行った中国人留学生・元留学生22名を落とし込む作業を行った（袁青琳、2016）。袁は上記の「軸」を船津衛（2011:192）をもとに設定した。対照的に本論はデータの分析から「軸」に相当するものを構築した。本論が袁の分析手法から示唆を受けたのは間違いないが、シンボリック相互作用論がデータの分析から理論の産出を試みる「データ対話型理論」（grounded theory approach）のルーツ的存在であることを考慮するならば（桑原司、2000:

<https://web.archive.org/web/20240819072100/https://archive.fo/8KHY3#selection-1083.0-1093.565>）、本論が「軸」を導き出したプロセスの方が、より「シンボリック相互作用論」的である、と筆者は考えている。

て、かなり少ないものである。1300人を母集団とし無作為抽出で選び出した「20名」ではなく、あくまでスノーボールサンプリングで選び出したものである。そのため、本論が構築した感受概念がどれほどこの母集団を代表しているか、という論難が示されたならば、それに答える十分な対応力を本論の知見が持っているとは断言できない。

次に<研究対象者の日本語能力の限界>という課題を指摘できる。今回の研究対象者はその全員が中国出身者である。そのため、言うまでもなく、日本語能力は平均的な日本人ほど優れているわけではない。そのため、研究対象者のインタビュー録を中国語から日本語に翻訳しなければならないケースがあった。研究対象者自身が「本当に」表現したかったことを、筆者が忠実に復元し得ているかどうか、ということもまた、今後の研究課題として念頭に置かなければならないことである。

最後に、本論が、研究対象者の「本音」をどれほど掬い得たか、という課題が在る。今回の研究（調査）は、匿名性の高いアンケート調査とは異なり、主として<対面的な>構造化インタビューの形で実施されたものである。インタビューという行為それ自体が「研究者（調査者）と行為者（調査対象者）との相互作用」であり、「等しく**シンボリックな相互作用**の範疇に入るもの」である以上<sup>38</sup>、研究対象者は筆者の存在（立場）を考慮し、時には本音を吐かない場合も考えられたであろう。そもそも、100パーセントの本音を聞き取れる調査方法というものが存在しない以上は、インタビュー調査の結果を研究者自身がどう「解釈し直す」べきかに関する基準の設定が必要であろうが、これは本論で行うにはあまりに困難な課題であった。

いずれにせよ、本論が提示した諸知見は、シンボリック相互作用論の用語を用いるならば「感受概念」に相当するものである。すなわち、研究行為の終着点ではなく、スタート地点の確立に相当するものである。それ故に、本論が結論で示した知見が「経験的研究における〔中国人労働者と鹿児島県社会との〕社会的相互作用を分析する分析枠組みとしての有効性を発揮しうるか否か」<sup>39</sup>を明らかにすることが、本論の必然的にして最大の課題となることは言うまでもない。

---

<sup>38</sup> <https://web.archive.org/web/20240819072034/https://archive.ph/GXuzI#selection-825.1-837.112>

<sup>39</sup> 山口健一（2005: 134）。

## 引用文献リスト

朝倉京子ほか、2009年「日比間の経済連携協定（Economic Partnership Agreement; EPA）による外国人看護師受け入れをめぐる諸問題」『東北大学医歯学紀要』18(2): 64-74。

Blumer, H. G., 1969, *Symbolic Interactionism*, Prentice-Hall. (1991年、後藤将之訳『シンボリック相互作用論』勁草書房)

-----, 1977, Comment on Lewis, *Sociological Quarterly*, 18: 285-289=Hamilton, P., (ed.), 1992, *George Herbert Mead Critical Assessments vol. 2 section 2*, Routledge, pp. 151-157.

陳黙、2023年「異文化間相互行為と被傷経験に関する社会学的研究」東北大学大学院情報科学研究科・博士学位論文。

袁青琳、2016年「第2次社会化としての手帳：中国人の日本社会への適応に関する社会学的一考察」鹿児島大学大学院人文社会科学研究科・修士学位論文。

畠中香織、田中共子、2015年「在日外国人ケア労働者における異文化間ソーシャル・スキルの異文化適応への影響」『多文化関係学』12: 105-116。

藤井えりの、2021年「外国人住民の社会的孤立と地域共生：地域コミュニティを基盤とした社会サービスの可能性」『岐阜協立大学論集』55(2): 1-20。

船津衛、1976年『シンボリック相互作用論』恒星社厚生閣。

――、1983年『自我の社会理論』恒星社厚生閣。

――、2011年『コミュニケーション・入門』有斐閣。

Glaser, B. G., and A. L. Strauss, 1964, Awareness Contexts and Social Interaction, *American Sociological Review*, 29(5): 669-679. (2023年、山口健一ほか訳「自覚文脈と社会的相互行為」『経済学論集』100: 93-114)

朴沙羅、2016年「『外国人』を作り出す：占領期日本への移住と入国管理体制」『立命館言語文化研究』29(1): 117-126。

パーソル総合研究所シンクタンク本部、2020年「高度外国人材に関する定性調査」(<https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/data/advanced-foreign-hr.html> 2025/01/26 取得)。

法務省、2023年「出入国管理基本計画(第2次)」([https://www.moj.go.jp/isa/policies/policies/press\\_000300-2\\_000300-2-2.html](https://www.moj.go.jp/isa/policies/policies/press_000300-2_000300-2-2.html) 2025/01/28 取得)。

畠中香織、田中共子、2015年「在日外国人ケア労働者における異文化間ソーシャル・スキルの異文化適応への影響」『多文化関係学』12: 105-116。



福嶋美佐子、2020年「日本における外国人介護人材受入政策—特定技能「介護」の新設は社会にどのような影響を与えるのか—」『東京家政学院大学紀要』60: 31-47。

宝月誠、1998年『社会生活のコントロール』恒星社厚生閣。

五十嵐泰正、2000年「『外人』カテゴリーをめぐる4類型『社会学評論』51(1): 54-70。

殷夢茜、青木紀久代、2018年「在日中国人留学生の異文化適応に関する質的研究」『お茶の水女子大学心理臨床相談センター紀要』19: 49-59。

稲井富赴代、2012年「中国人留学生に対するキャリア教育と就職支援」『研究紀要』56: 1-37。

石田智恵、2009年「〈日系人〉というカテゴリーへの入管法改正の作用」『Core Ethics』5: 427-434。

石丸安蔵、2013年「朝鮮戦争と日本の関わり」  
([https://www.nids.mod.go.jp/publication/mh\\_tokushu/pdf/mh001\\_05.pdf](https://www.nids.mod.go.jp/publication/mh_tokushu/pdf/mh001_05.pdf) 2025/01/26取得)。

伊藤慎吾、2021年「発達障害児への支援をめぐる保護者と教員の認識のズレとその帰結：支援に関する言説への相互作用論からのアプローチ」鹿児島大学大学院人文社会科学部研究科・修士学位論文。

川崎一平、2018年「経済連携協定(EPA)による来日看護師・介護福祉士および候補者の定着要因」東京大学大学院新領域創成科学研究科・修士学位論文。

木村有伸、2009年『異文化適応』論の中の日本人特殊論について』『立命館国際研究』22(2): 415-436。

桑原司、2000年「社会過程の社会学」東北大学大学院文学研究科・博士学位論文。

——、2001年「シンボリック相互作用論序説(3)」『経済学論集』54: 69-86。

——、2003年「『シンボリック相互作用論ノート』のweb公開について」『鹿児島大学総合情報処理センター「広報」』16: 10-16。

——、2005年「シンボリック相互作用論のエッセンス」*Discussion Papers In Economics and Sociology*, 0501: 1-9。

——、2006年「シンボリック相互作用論のエッセンス(資料編)」*Discussion Papers In Economics and Sociology*, 0601: 1-12。

——、2007年「The errata of "introduction to a sociological perspective of symbolic interactionism (3) (the summary of a doctoral dissertation, Tohoku University) " : Keizaigaku—ronshu—of Kagoshima University (no. 54) et al」*Discussion Papers In Economics and Sociology*, 0701: 1-6。

——、2009年「No. 0501, 0601, 0701合冊版」*Discussion Papers In Economics and Sociology*, 0902: 1-35。

- ――、2012年「『報道被害』概念の明確化に向けて」『探究ノート』3: 1-8。
- ――、2012年「シンボリック相互作用論の方法論的立場」『経済学論集』79: 19-32。
- ――、Ken'ichi Yamaguchi, 2013, An Introduction to the Sociological Perspective of Symbolic Interactionism 『九州地区国立大学教育系・文系研究論文集』1(1): 1-11。
- ――、2019, “Symbolic Interactionism Notes” Web Release, *Journal of Economics and Sociology, Kagoshima University*, 93: 33-39.
- ――、2020, Media Harassment In Japan: An Interactionist Approach, *Discussion Papers In Economics and Sociology*, 2001: 1-8.
- ――、2022年「哲学と社会学を架橋する——ハーバート・ブルーマーを科学哲学として読む——」『図書新聞』3550。
- ――、2025年「正誤表(2001~2003)」*Discussion Papers In Economics and Sociology*, 2501: 1-25.
- 馬文甜、2016年「現代日本における中国出身留学生の将来設計に関する一考察」『移民政策研究』8: 71-88。
- ――、2018年「国境を越える高度人材の研究」筑波大学大学院人文社会科学研究科・博士学位論文。
- 宮城貴子、安田裕子、2023年「日本のホスピタリティ産業における外国人材のキャリア形成について」『観光ホスピタリティ教育』16: 35-54。
- 守屋貴司、2012年「日本企業の留学生などの外国人採用への一考察」『日本労働研究雑誌』54(6): 29-36。
- 守山正、2017年「在日外国人の社会的不適応」『日立財団WEBマガジン「みらい」』5: 1-17。
- 中野正大、宝月誠、2003年『シカゴ学派の社会学』世界思想社。
- 水上洋一郎、2018年「入管行政からみた外国人政策の変遷と今後: 交流共生社会は可能か」『移民政策研究』10:157-171。
- 沼田秀穂ほか、2018年「EPAに基づくベトナム人看護師・介護福祉士におけるワーク・エンゲイジメントの考察」『環太平洋大学研究紀要』12: 147-156。
- 小川玲子、定松文、2020年「在留資格「特定技能」の制度化の実態: 介護分野に関するフィリピン・ベトナム調査からの発見と考察」『移民政策研究』12: 28-48。
- 大石奈々、2018年「高度人材・専門人材をめぐる受入れ政策の陥穽」『社会学評論』68(4): 549-566。
- 竇碩華ほか、2019年「日本で就労した中国人元留学生の職場及び生活環境に関する研究」『アジア研究』65(3): 1-19。

- 桜井厚編訳、1983年『生活史の社会学』御茶の水書房。
- 島田徳子、中原淳、2014年「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: 92-108。
- 園田薫、2019年「専門的外国人の〈企業選択〉と〈国家選択〉」『社会学評論』70(2): 91-108。
- 栖原暁、2010年「『留学生30万人計画』の意味と課題」『移民政策研究』2: 7-19。
- 出入国在留管理庁、2024年「在留資格「高度専門職」(高度人材ポイント制)」([https://www.moj.go.jp/isa/applications/status/designatedactivities02\\_00004.htm](https://www.moj.go.jp/isa/applications/status/designatedactivities02_00004.htm) 2025/01/28 取得)。
- 田村まり、2022年「外国人技能実習生と日本社会：見えない存在から顔の見える関係へ」東京大学大学院新領域創成科学研究科・修士学位論文。
- 土田千愛、2020年「出入国管理に関する法案と論争(1969年から1973年)」『The Basis: 武蔵野大学教養教育リサーチセンター紀要』10: 247-262。
- 湯川恵子、2019年「日本企業への外国人人材定着のためのサポート体制に関する研究」『日本経営診断学会論集』19: 78-84。
- 山口健一、2005年「『鏡と仮面』におけるパーソナルな行為者の名づけと用語法の『共有』」『社会学研究』78: 119-136。
- 吉原直樹、2017年「刊行の言葉」ポール・G・クレッシー著(桑原司ほか訳)『タクシードダンス・ホール』ハーベスト社。
- 、桑原司、2004年「都市社会学の原型：R・E・パークと人間生態学」宝月誠・吉原直樹(編)『初期シカゴ学派の世界』恒星社厚生閣、105-119頁。