

中国人女子留学生の就職前後の時期における日本社会への 適応とそのかたち

王 誉朔・小原 一馬

宇都宮大学共同教育学部教育実践紀要 第10号 別刷

2023年8月31日

中国人女子留学生の就職前後の時期における日本社会への 適応とのかたち[†]

王 誉朔*・小原 一馬**

宇都宮大学大学院地域創生科学研究科*

宇都宮大学共同教育学部**

近年中国からの留学生が急拡大している。そのうち特に女性が、就職前後の時期にどのような問題に会い、どのようにそれを乗り越えているかの調査を行った。インタビュー調査対象者は7名で、インタビューはコロナ禍の影響が落ち着きつつあった2022年末に行われた。就職活動に関しては、主に中国人のネットワークを利用して乗り切っていた。職場では日本語能力や文化的葛藤により差別感を感じる事がしばしばあった。中国人としてのメリットは、中国語によるIT関連の情報網が拡大し、それらを利用できることが大きいこと。そして中国の市場も拡大しているため、それらへの媒介者として力を発揮していることがわかった。文化的には日中での友人観の違いにより、日本人との友人関係に距離を感じがちで、なかなか日本人とプライベートな人間関係が築けていないが、日本人と同様の距離感のある友人観を受け入れることで日本での生活に慣れることができる。ジェンダー観についても、日本人の性別役割意識になじめず、それも人間関係の壁となっていたが、しばしば自分が外国人であることを強調することで性別分業からの解放を試みている。職場においては（ジェンダー関連以外においては）その人間関係を概ね受け入れ、適応しようと心がけているが、プライベートでは中国人の友人関係だけに頼っている姿がうかがえた。

キーワード：永続的ソジョナー

背景と目的

近年、グローバル化の進展に加え、人口減少に伴う労働人口の減少を背景に、専門的技術・知識を持つ外国人材の確保と活用が進みつつある（鍋島2016）。そのなかで日本政府は、外国人留学生を「高度人材の卵」（内閣府2009）として認識し、外国人留学生の受け入れおよび日本における就職・定着を積極的に推進している（文部科学省2008）。

特に中国からの留学生の割合は全体のほぼ半数を占めており（日本学生支援機構2022）、その存在

感は大きい。本稿では現在日本で働いている中国からの元留学生女性が、就職前後の時期に、どのように日本社会や職場環境に適応していったかを示すことでその問題や改善すべき点を示したい。特に女性に着目したのは、外国人としてだけでなく、女性としての差別についても考察を深めるためだ。

なお本稿の調査が行われた2022年は、2019年末に中国で発生し、2020年から全世界で猛威をふるい続けてきた新型コロナウイルス感染の影響がまだ残る状況にあった。そのため本稿での調査内容にも影響がみられる可能性があることを付記しておく。

[†] Yusuokk Wang*, Kazuma KOHARA**:
Chinese Female Students' Adaptation to
Japanese Society before and after
Employment

Keywords: Permanent Sojourner

* Graduate School of Regional Development
and Creativity, Utsunomiya University

** Cooperative Faculty of Education, Utsunomiya
University

(連絡先: kohara70@cc.utsunomiya-u.ac.jp)

先行研究

上述の背景に応じて、外国人留学生の就職問題に関して、多様な調査・研究が行われてきた。そのなかで、外国人留学生本人に焦点を当て、就職前の就職動機・不安や就職活動中に遭遇する困難、就職後の状況と問題などに着目する研究が行われてきた。なかでも、就職した後の外国人留学生（以下は元留

学生外国人社員とする)の状況に着目する研究は次のように分類することができる。

まず、元留学生外国人社員が日本企業で働く際に感じている困難と不満を明らかにする研究が行われている。具体的には、「日本語能力」(藤2016、稲井2012、横須賀2015)、「職務内容」(藤2016)、「職場における人間関係とコミュニケーション」(稲井2012、小松・黄・加賀美2017、横須賀2015)、「企業環境と制度」(藤2016、稲井2012、小松・黄・加賀美2017、鈴木2015、塚崎2008)において、多くの外国人社員が困難と不満を感じていることが報告されている。

次に、元留学生外国人社員は日本企業で働く際に、上述したような困難やコンフリクトをいかに乗り越え、日本企業に適応していくのか、そのプロセスを明らかにする研究も行われている。例えば、宮城・中井(2017)は、異文化適応の構造モデルを用い、「新参入者が持っている素因」、「ホスト環境」、「異文化内での新参入者の示すコミュニケーション能力」、「ホスト社会とのコミュニケーション活動」という四側面から、ベトナム人の元留学生の日本企業における異文化適応プロセスを説明した。小松・黄・加賀美(2017)は、葛藤解決行動を全29件をカテゴリー化による分析から、「協動的調整」、「回避」と「同調」という3つを分類し、中国人元留学生が多文化就労場面において職務上の葛藤を抱えた際の葛藤解決行動を説明した。坪谷(2008)は、中国人元留学生は職場への適応の仕方や不満の在り方は、どのような準拠集団を持っているかによるとしている。さらに、男性と女性の国際移動経験は異なる(中澤2016)という視点から、元留学生の外国人女性に着目した研究もある(Liu-Farrer 2009、鈴木2017)。坪谷(2008)は、中国人女子元留学生は日本企業で働く際、外国人であり、女性であるという二重に不利な立場に置かれていることを明らかにした。鈴木(2017)では、日本企業に入社した元留学生の外国人女性にとって、自らのキャリアの展開は、結婚・出産といった女性としてのライフイベントの実践を妨げていることが指摘された。これに対し、Liu-Farrer(2009)は、中国人女性が日本企業で働く際に、伝統的なジェンダー秩序や日本企業特有な慣習に囚われず、キャリア形成の方略を模索していることを論じている。特に彼女たちは、中国語と日本語の両言語ともに堪能なバイリンガル

ならびに、中国と日本の両文化に精通する者として位置づけられているため、中国関連のビジネス業務に従事することで、専門性の高いキャリアを構築していることが示された。また、日本企業で一定の経験やスキルを蓄積してから、自ら起業するというキャリアプランを実践している者も報告された。

最後に、中国人留学生の職場以外の生活面で日本人との文化的葛藤を明らかにする研究が行われている。毛・大坊(2006)の研究で、「中国人と比べた場合の日本人のうづきあいの特徴」という質問に対して、日中両国の留学生から共通に「距離感」、という上位カテゴリーを得たことがわかる。また、中国人と日本人では友人観が異なり、中国人のほうがより近い友人関係を好むこと上原他(2011)が指摘していた。

調査方法

インタビュー調査を実施した。インタビュー調査は、就職前(就職先が決まった際)と就職後それぞれに関して、半構造化インタビューに基づく質的研究法を採用した。就職前については、来日経緯、日本で受けた学校教育の内容、就職動機、今後の予定などを主たる質問事項とした。就職後に関しては、仕事内容、仕事時間、職場の人間関係、就職後の生活、今後の予定などを主な質問事項にした。ただしインタビューの状況により、必ずしも全ての調査対象者に、これら全ての項目に関する話を聞いたわけではない。

調査期間は、2022年10～12月であった。インタビューは中国語で行い、調査対象者の同意のうえ録音し、日本語に翻訳し文書化した。インタビューの全文は王(2023)に収録している。

調査対象者

調査対象者は7名である(表1)。対象者の選定にあたっては、中国人の女性で、日本に留学した経験があり、インタビュー開始時点で日本で働いているという三つの条件を設定した。研究対象者は、第一著者の知り合いから紹介してもらっている。研究対象者の概要は表1のとおりである。日本語能力には若干の違いがあるが、全員日本語能力試験の最高ランクのN1を取得している。

なお最初にした通り、この調査が行われた時期はコロナ禍の影響下にあった。特に2020年度の一

年間は新型コロナウイルスの感染拡大を防ぐため、きわめて厳しい管理が行われ、多くの大学でオンライン授業が行われていた。A～Dに関しては2020年は大学院の初年度にあたり、学生間のコミュニケーションが相当制限されていた可能性がある。

表1 調査対象者

仮名	年齢	学歴	来日年度	卒業年度	就職年度	専門分野	業種
A	26	大学院	2018	2022	2022	社会学	システムエンジニア
B	25	大学院	2010	2022	2022	国際学	システムエンジニア
C	25	大学院	2018	2022	2022	社会学	経営企画
D	25	大学院	2018	2022	2022	文学	システムエンジニア
E	29	大学	2008	2011	2011	国際学	総合職
F	26	大学	2017	2021	2021	金融	コンサルタント
G	24	大学	2015	2022	2022	金融	コンサルタント

調査結果

5-1 就職活動

調査対象者は、大学または大学院の卒業・修了1年前から就職活動に参加し、日本の会社の内定を得ている。就職活動が始まるまで、彼女たちは外国人として日本人のように就職活動の流れを具体的には知っているわけではなく、就職活動の情報を知ることができるルートも少ない。

いつから就職活動を始めるべきか、SPIとは何か、就職活動がどれだけ長く続くか。最初に彼女たちが知っていたのはすべてこのような簡単なことだけだった。しかし、自分はどこから始めればいいのか、どんな仕事に向いているのか、彼女たちは迷っていた。業界や職種ごとに何をしているのかさえはっきりしないということがわかる。

彼女たちの一部は学校の就職支援センターに助けを求めた。しかし、学校の就職支援センターは就職活動の流れや業界や職種、つまりもともとネットで検索できるものだけしか紹介していないようだ。

就活支援は私も利用したことがあります。卒業後でも、学校は卒業生にこのような就活支援をしています。しかし、私にはそれは何の助けになりませんでした。もっと多くの助けは中国人の互助グループから来ていました。(D)

学校には学生に就職活動の援助があります。私はそのサイトにログインして履歴書などを投稿しました。学校は電話して仕事を探すのはどうですかと言ってきたのですが、私は結局自分でIT会社を探し、見つけたと言いました。あまり助けられていないと思います。(B)

学校の就職支援センターは学生のエントリーシートの修正を助けてくれるが、彼女たちによると、就職支援センターは留学生の日本語の間違いを直すだけで、エントリーシートの内容については有用なアドバイスを提供していないということである。

社会や学校からの役に立つ支援が少ない中、彼女たちは自分たちで情報網を作り助け合っている。日本人の助けを得ることができたものもある。

私が使っていたアプリは、行きたい会社の先輩に相談することができます。その人は私の10歳くらい上の大学の先輩で、ちょうど私が行きたい会社にいました。それからその日本人の先輩に何かを聞いてもらうことができ、準備を手伝ってもらうことができました。当時私のボーイフレンドも日本人だったので、彼にもESを直してもらいました。(C)

ただし他の多くは中国人同士の助け合いを形成している。彼女たちはSNS上にグループを作り、就職情報を共有し、互いにアドバイスをし、模擬面接を行い、独特の中国人のネットワークを形成した。

その時私はラインのオープンチャットの中に面接を練習するグループがあることを発見して、自分でもグループを作って、日本人が入ってきて、私は彼らと一緒に面接を練習しました。WeChatで中国人のグループも作りました。みんなは助け合い、面接の練習、情報交換、履歴書を書く経験を交流しました。(G)

しかし、このような中国人のネットワークもずっと順調ではなく、時には中国人が互いに競争し、友好的ではない現象が現れることもある。だから助け合う相手を選別している人もいる(G)。

人と情報を共有し、情報を交換し、そしてみんなで一緒に成長することを学ばなければならないということです。しかし、あなたと一緒に成長したくない人も、あまり情報を共有したくない人もいます。そんな人と付き合う必要はありません。これはやはり重要だと思います。(G)

稲井(2012)の研究で、留学生が就職するにあたって必要なこととして、大分調査では、「就職活動の方法を知りたい、就職した先輩から話を聞きたい」が30%、「求人している企業の情報を知りたい」が

21%と、50%以上の者が情報収集を挙げている。これまで述べたように、留学生採用枠を設けている企業がまだ少ないため、留学生が応募できるかどうか、採用される可能性があるかどうか分からない、という不安の表れであろう。佐々木（2015）によると、ほかの国からの留学生に比べて中国人留学生は、日本にいても同国人や出身国で中国を意識することが多く、Weibo、QQ、WeChat、人人網 等、中国話者を主な対象としたSNSを使用しているため、中国人留学生間でのみ交流が行われがちなのが述べられており、中国人としてのアイデンティティが意識的、無意識的に関わらず日々のSNSの利用を通して顕在化する結果になっている。

本調査でも、学校の就職支援センターの助けは役に立たず、中国人女性留学生は自分のネットワークを形成していることがわかる。

このようなネットワークとしての適応は周（2017）が述べるように近年の傾向であると考えられ、特に急速に数の増えている中国人留学生においてより明瞭にあてはまる現象であると考えられる。

5-2 職場での外国人としての非差別感 (C,E 以外)

仕事の中には、個人的な原因でおこる問題がある。「外国人だからこういう問題がある」のではなく、誰でもこのような問題が出てくるのである。しかし、日本人側では、つい外国人というレッテルを貼ってその問題を捉えてしまうかもしれない。「外国人だからこそ出てくる問題ではないか」、「言葉のせいで私の言っていることがよく理解できないのではないか」、「文化の違いで日本人とは違うことをしているのではないか」と考えてしまうことはめずらしくない。逆に外国人の側でも、本来個人的な問題であったのに「私は外国人だからこんな扱いをされるのだろうか」と思っているかもしれない。

外国人であっても日本人と同じように仕事ができることも多いだろう。しかし、特に今回の調査対象者のように勤続年数がまだ短く、上司がその人の仕事能力を十分把握できていない場合、時間コストの節約と日本語ネイティブへの安心感から、上司は取引先とのコミュニケーションの仕事を日本人の部下に任せる傾向があり、外国人としての被差別感がしばしば生ずる。

お客様に向かって発表することもあります、実は発表された内容はすべてプレゼンテーションに

書かれていて、日本人もそれを読んでいます。でも、私に発表させなくて、日本人に発表させます。(D)

中国人として、日本の社会に溶け込むかどうかにかかわらず、文化の違いによる問題が生じることも珍しくない。簡単に言えば、中国人はもっと自由で柔軟で、現場でのアドリブな即応的対応を好む傾向がある一方、日本人は厳格でまじめであり、準備を重視することが多い。このことから仕事で文化的摩擦が生じることもしばしばあり、それが中国人に被差別感を与えることもある。

その時、私は入社して1年も経っていませんでした。同僚を呼んで何かを議論しようと思いました。でも、私は彼女にどのような情報を提供する必要があるかなどを事前に教えていなかったです。その時私は、一緒に解決策を考えるだけで大丈夫だと思っていました。でもその日本人は「私をこの会議に参加させるのなら、私が何を準備すべきか事前に教えてくれるべきだと思う」と言いました。そして、彼女はこの話を他の人たちの前で、直接私に言いました。「わかりました」と私が言うと、彼女は「本当にわかりましたか。日本語がわかりますか」と言いました。このことは私を気まずい思いにさせました。(F)

そして外国人への配慮から、仕事中に外国人に何度も念を押したり、外国人の仕事ダブルチェックしたりする人もいます。好意からだが、「日本人と同じように理解して仕事ができるのに、私への不信感ではないだろうか」と考える外国人も少なくない。そのように日本人の側からは好意で行っていることが、被差別感につながることもある。

外国人なら、どちらかというと言語能力の問題にほかならないと思いますが、やはりネイティブスピーカーではないです。上司は取引先と交渉する仕事を80%の確率で日本人に渡します。20%の場合は私に任せるのですが、日本人の同僚の助けが1つ多くのステップになります。私の言っていることが正しいかどうか、ほかの日本人にダブルチェックさせる必要があります。(D)

このように、本研究の調査対象者は日本語能力の問題や、異文化の葛藤により被差別感を生じていた。

これは黄（2012）における非差別感の原因分析のうちの二つの因子にあてはまる。また上司からの外国人への配慮（言語の間違いが起こらないか）が逆効果を生じ、非差別感を感じてしまっていることもわかった。

5-3 仕事における中国人であることのメリットー 一多言語の使用、情報を探す（C,E以外）、大きな市場（C,E）

日本で働く中国人が最も多く使う3つの言語は、中国語、日本語、英語である。だから日本人に比べて、中国人の仕事上の優位性の一つは中国語にある。まず、情報収集上のメリットがある。中国はここ数年IT分野で技術の発展が進んでおり、中国の人口は十分なソフトウェアユーザーを支える。そのため、中国人がユーザーの多くのソフトウェアがあり、成熟した規模を形成している。その上で検索した情報は範囲が広いだけでなく、深さがある。これらは中国語ができない日本人にはなかなか触れえない世界だ。だから特にIT業界、コンサルタント業界の中国人（C,E以外）は、情報収集のメリットを通じて日本人よりも成長速度が速い人が少なくないと捉えている。

会社の研修より、インターネットで自分で学んだほうが良いと思います。日本人の研修を聞いても理解できるとは限らないこともあります。自分は中国のサイトやYouTubeで中国語でいろいろなことを探すことができ、彼らよりずっとよく知っています。中国はネットワークエンジニアが多いので、資料も多いです。（B）

コンサルティングという仕事をしているとき、資源が多く、情報が多いことが中国人の強みです。例えば私は提案について知りたいとき、中国のアプリでたくさんのもめを見つけることができます。参考になる情報はたくさんあり、日本人には触れられない情報です。だから自分の成長速度は日本人より速いはずだと思っています。（F）

一方、中国と日本は地理的に近く、中国は大きな市場であり、日中の取引が多いことを前提に、貿易会社やメーカー会社の中には、中国人に中国の業務を連携させたり、中国人の従業員を中国の支社に派遣したりする傾向がある（C、E）。今回の調査対象

者の中にはいなかったが、その知り合いには日本の会社から給料をもらって物価の安い中国で生活している場合もある。これも中国語母語話者にとって仕事上のメリットである。

中国人の強みとしては、中国は人口が多く、日本に近いので、日本にとって非常においしい海外市場です。だから多くの企業が海外市場を開拓することを選んだとき、中国のことを優先して、そしてあなたが中国人であれば彼らを助けることができるかもしれません。その点では少し有利になるかもしれません。（C）

Liu-Farrer（2009）は、中国人女性が日本企業で働く際に、伝統的なジェンダー秩序や日本企業特有な慣習に囚われず、キャリア形成の方略を模索していることを論じている。特に彼女たちは、中国語と日本語の両言語ともに堪能なバイリンガルならびに、中国と日本の両文化に精通する者として位置づけられているため、中国関連のビジネス業務に従事することで、専門性の高いキャリアを構築していることが示された。

本研究における調査対象者は中国語母語話者として、仕事に情報収集の範囲が広く、日本人より成長のスピードが速いというメリットがあると考えている。彼女たちは中国関連のビジネスにおいても優位に立っている。Liu-Farrerの調査時とは異なり中国の市場としての価値はさらに拡大し、インターネット上における中国語の情報網の広がりもあり、中国語のバイリンガルの価値もより高まっていることがわかった。これは中国がおかれている新しい状況を反映していると考えられる。

5-4 仕事と家庭の両立

本調査で取材された女性はみな結婚や出産への意欲が低い（A～G）。ただし、結婚はしたほうが良いと思っている者が多かった（A,F以外）。

私自身、結婚への意欲はあまりありませんが、人生の課題だと思っています。私は結婚の意味を知りませんが、いつかは結婚すべきことだと思っています。（E）

出産は自分の犠牲が大きすぎます。その時間を仕事に費やし、自分の好きなことに費やすことができるのに、なぜ別の人のために、そして生まれて

いない子供のために犠牲にするのかと思っています。(F)

彼女たちが結婚、出産に消極的な理由はいくつか考えられる。その原因の一つは、中国における若者の結婚についての考え方の変化である。結婚の本質は女性への搾取だと考える女性が増えており、結婚は自分に利益をもたらすものではなく、デメリットをもたらすと考えていることがわかる。

また一つの要因として、海外に留学し、日本での仕事を選んだという時点で、仕事を重視する者が日本に残っているとも考えられる。

もう一つの要因は、日本における性別分業の観念であり、結婚した場合、中国以上に家事の負担が女性に偏るという予想がある。

育児に関して、日本社会は出産について多くの福祉政策を示しているが、女性の家庭と仕事の両立に対して、社会も会社も良い保障を与えていない。日本人の育児観念と社会制度の相互作用の下で、もし会社に妊娠や妊娠の計画を知られたら、会社は女性が次に家庭に傾くことを予想し、それによって女性が職場で昇進する余地がなくなり、さらには仕事を辞めさせられるリスクもある。

私は今彼氏がいて、結婚計画があって、しかし子供を産みたくなくて、産む時間がありません。子供の世話をしていると、ずっと仕事を続けることができないと私はそう思っています。(B)

制度が不備で、産休のない小さな会社も存在しないわけではなく、女性は退職を余儀なくされている。このような状況下で、多くの中国人女性は仕事と家庭の岐路に立たされた時、その中の1つを選ばざるを得なかった。(特に中小企業の場合 E,G)

会社は以前産休がありませんでした。会社は家族企業だからです。妊娠していることが会社に知られると、社長の母親は婉曲に説得します。生活目標を家庭に置いたほうがいいとか言ってくれます(E)

外国人として、日本で働くことはすでに決心し、何重もの抵抗を突破しているため、このような選択に直面すると、より多くの中国人女性は結婚や育児を放棄し、自分のキャリアを発展させることを選ぶ。

結婚や出産に関しては、会社はあなたが結婚した

ら退職するかもしれないと考えています。長く働かないつもりで育てていくので、経営者の立場からも理解できます。そして日本では育児は母親が負担することがデフォルトとされています。だから仕事のために考えたら私は子供を産みたくありません。(E)

本研究の調査対象者の中国人女性留学生はいずれも仕事と家庭の両立に直面している。日本の社会や会社制度は、女性が結婚や育児に不備を抱えているために、女性が家庭や仕事に直面する際に1つしか選択できないようになっている。岩田・大沢他(2015)の研究では、日本人大卒女性の仕事と家庭の両立について述べている。岩田らは仕事を重視する女性ほど、自分の仕事の理想と現実のギャップに幻滅し、収入的にはあまりよくない条件での転職や一時退職を余儀なくされることを論じている。結婚・出産後の大卒女性の再就職率も高卒女性や他国の大卒女性と比べても低い状況にある。このような状況は日本で働く中国人女性にもあてはまる。ただし、彼女たちは自分たちが外国人であることを利用して、日本人の性別役割分業観から自由であろうとする者が多い。それについては次節で見ていこう。

5-5 日本人の女性観への違和感 (A,D,F,G)

近年、世界中のフェミニズムはすでに潮流となっており、中国も例外ではない。一方日本は先進国であるが、ほかの先進国より日本の民族性の中での「曖昧さ」と保守的で集団的な役割の下で、日本の伝統文化を強固に守っている。だから日本社会の性別分業意識はまだ強いと考えられている。そして、調査対象者によると、日本社会は男権社会として、社会では男性に合わせる文化がある。女性には女子力が求められ、優しく、声が小さくなければならないなど、女性に対するルールや枠組みがあるということである。調査対象者は、中国社会は女性に関する要求がより弱く、日本社会のこの価値観は彼女たちとは異なると考えている。彼女たちは女性の性格、身なりは、個人の自由であり、男性や他人に合わせるためではなく、社会はより多元的なライフスタイルを包容すべきだと考えている。

日本は女性に対して枠があると思います。女の子は必ずおしゃれで、話し声は小さく、優しくしなければならない。前に着物屋でアルバイトをして

いたとき、中国人の同僚がいました。彼女はふだんカジュアルな服装をしていて、いわゆる女の子のような服装ではありません。日本人の同僚は彼女の服装があまり好きではないような気がします。ある日彼女が着ていたのがきれいだったので、みんなは彼女が今日このように着ていたものかわいいとほめました。しかし、それは必ずしも善意を持って言っているわけではなかったと思います。(G)

性別については、日本はまだ両性分化が極端な国で、男は何をすべきか、女は何をすべきかを規定しているような気がします。今ははっきり口には出しませんが、みんなは長い間の習慣で、このルールを守って行動しています。例えば私は甘いものが好きではないと日本人に言って、ブラックコーヒーなど甘くないものしか好きではないと言うとき、彼らはあまり女の子らしくないという話をします。彼らは無意識で言っているのかもしれませんが。(A)

職場では、グループの活動で女性はみんなを世話する側であることが暗黙の了解になっていることもある。職場でも雑用を女性に任せている上司は少なくない。しかし、多くの日本人女性はそれが普通のことだと思っていて、自分から進んでやっていることもある。中国人女性と日本社会のこのような価値観の違いも、中国人女性が日本社会に溶け込みにくい理由の一つである。(A, G)

私は職場では女性に見られないようにしています。私と一緒に仕事をしている女性がいます。彼女は、正社員なのに、上司が事務員のやることをやらせることがあると思います。彼女にファイルをスキャンさせて、手元の仕事を一時やめて、コピーを取ってくれるようなたのむことが多いです。この仕事は職場では女性がやるべきだと思われることがあります。(A)

会社では、例えばエレベーターを乗り降りするときは必ず女性の社員が立って押しします。ここで何年働いていても。会社には男の人が多く、一緒に食事に行ったとき、二、三十人の男がいて、私を含めて二、三人の女性社員がいて、彼女たちは自覚的に彼らにお茶や水を出しています。(A)

ただし彼女たちの一部は、こうした日本の性別分業に巻き込まれずにすんでいる。それを外国人であることのメリットとして挙げる者もいる。上記のAが「女性にみられないように」心がけているのも、次のEと重なる部分がある。

日本に来る以前のイメージでは、女性は日本の職場では比較的弱体化した役かもしれないと思っていました。例えば会食の時は、何かおもてなしをしなければなりません。しかし、私の部署の人の多くは渉外のスタッフなので、外国人との交流が多く、その影響で女性社員に偏見を持つことはありません。

例えば私たちの部署が会食に出かけて、私たちは上司のお世話をする必要はありません。自分のものを食べればいいです。私の上司の妻も外国人です。でも社長や少し上の男性社員は世話される習慣があるので、食事に出かけるには私も空気を読む必要があります。

だから逆に言えば、外国人女性として日本の職場では優遇されることがあると思います。彼らは私がこのような文化で育ったわけではないことを知っているの、あまり要求することはありません。(E)

また日本は男権社会として、性別観念と社会制度の不備により日本の職場の役職員の大部分が男性となっている。これは調査対象者に自分の将来の昇進ペースが楽観的に見られないと思わせる (A, D, F, G)

会社の経営層というレベルには女性が全くいず、10人以上の男がいます。自分がいくら努力しても、今の会社の中で課長というレベルにはなれるかもしれないが、部長のレベルになるのは難しいと思わせました。後で社会に妥協することになるかもしれないと思わされます。(F)

このような前提で、職場における男性の女性に対するセクハラもめずらしくなく、女性に不安感をもたらす。そして、セクハラに関する制度も整っておらず、女性がセクハラを受けても対処できない会社が多いため、会社を辞めたいと思っている女性もいる。

私がこの会社にはじめて来たとき、上司は私に会って、私の写真は私とは違って、少し太っ

たと言いました。確かにその写真は昔の写真で、コロナのせいで家でずいぶん太りました。上司は私にコンサルタントとして、各方面で完璧になって、運動してダイエットしてほしいと言いました。ある女性先輩にこのことを話しましたが、その女性先輩はそれはセクハラに似ているが、そんなに明確ではありませんと言っていました。後で思い出しても私は怒りを感じていて、彼が悪意を持って私に言ったに違いないと思って、私を不快にさせます。だから今転職するつもりです。(F)

どこからどこまでがセクハラになるかという概念は曖昧で、日中での考え方の違いが衝突の一つの原因ともなっている。

同僚の男性も私に個人的な質問をしたことがあります。私から見れば、あまりたずねるべきではありません。プライベートはおろか、公の場でそうしたことを聞かれるのはもっと気まずいです。オフィスで彼氏がいるかどうか、どんなタイプが好きか聞いて、そして好きなタイプなどを言ったら、もっと具体的な質問をしてきて、少し気分が悪いです。(A)

Liu-Farrer (2009) の言うように中国人女性は日本の会社にジェンダー平等を強調する性別規範をもたらしていると言えるだろう。彼女たちは自分たちが外国人であることを利用して、職場においてあえて性別分業を無視することが多い。本研究でも中国人女性元留学生が生活の中でも日本のジェンダー観を認められないことがわかる。彼女たちは日本社会の性別分業を認められないため、日本の職場に溶け込む上で抵抗感がある。

5-6 文化的葛藤——日本人の距離感 (A～G) や形式主義やルールの厳格さ (A,B,D,G) への違和感

今回7人の調査対象者すべてのインタビューで、「日本人の距離感」が言及された。取材された女性は、日本人は礼儀正しく、出会ったばかりの頃はとても仲良く、人を助けるのが好きで、まるで日本人のネットワークに溶け込んでいるように感じるのとは難しくないと思った。しかし、付き合いが長くなると、日本人は予想とギャップがあることが分かった。付き合い時間が長くなればなるほど、日本人は人とある

程度の「コミュニケーション距離」を保っていることがわかる。つまり、相変わらず礼儀正しくあるが、より深い関係に入るのは容易ではないということである。

日本人は礼儀正しく、大きな声で話すことはありません。そして、学校に通っている間に人間関係ができて、私も大学院で友達ことができました。ただ私は日本人のネットワークにはいないので、日本人の友達ができるのは実は少ないです。一人、二人だけです。日本人は互いに距離感があるので、あなたが話をしなければ彼らも話しません。(B)

日本人と同じグループに入る契機があれば、集団主義の文化の背景により、日本人はチームワークをよくするために人にやさしくあるべきと考えている。だから、日本人はもともと距離感がある上、中国人から見ると、日本人のこういう優しさは「距離感のあるフレンドリー」にうつる。非移民国として、文化の違いという客観的な要素による距離感は避けられないのではないだろうか。調査対象者は日本人が小さい頃から受けてきた教育と文化が違うという前提なので、職場で日本人と良い同僚関係を維持することができるが、生活の中で本当に日本人のネットワークに溶け込むのは難しく、ネットワークは基本的に中国人であることがわかる (C以外)。

学校に通っている間、私の友人はほとんど大学の同級生だったり、語学学校で知り合った仲の良い中国人だったり、彼らの友人だったりして、中国人のネットワークの中に限られていました。日本人のネットワークに溶け込むのは難しかったです。(E)

私は同僚とプライベートで飲み会に行ったことはありません。私はこれらの日本人男性にプライベートの場で直接会いたくはありませんが、仕事の上では溶け込んでいて、私の能力は認められているような気がして、少しその感覚を認めすぎているような気がします。仕事の間では仲良くしています。(F)

職場という環境自体が仕事をする環境だと感じています。学校で溶け込みたいなら溶け込み、溶け込みたくないなら溶け込まないようなものではありません。職場環境は、溶け込みたいかどうかにか

かわらず、溶け込まなければなりません。同僚と協力して、接触して、交流することができて、お互い威圧することはない、これはOKです。職場でそれ以上は溶け込む必要もないと思います。友達を作りに来たり、感情を話しに来たりするのはなく、日本語の練習に来ていると言えます。(G)

このような状況を孤独と感じている者もいる一方で (D)、このような距離感を受け入れている場合もある。

私はあまり友達を作らない人です。誰かのそばにいないといけないわけではなく、いつも一人で行動することが多いです。仲のいい友達もいますが、毎日一緒にいるわけではないです。日本人の友達はいません。私はこの少し距離がある感じが好きです。(A)

距離感に関連し、プライバシーの感覚の違いもある。日本人は人との境界感が強く、他人に迷惑をかけるのが心配なので、なるべく邪魔をしないようにすることを選ぶことがある。中国人の境界感はずっと弱い。中国人にとっては普通のことかもしれないが、日本人にとってはパーソナルスペースを侵す可能性がある。日中の社会環境の違いで、日本人はプライバシーをより重視していることがわかる。これも距離感を感じさせる。

ある日アルバイトに行き、着替えていたら突然携帯がどこかへ行ってしまったことに気づきました。一般的にこの場合、中国では必ず同僚や誰かに電話をかけてもらい、携帯電話がどこにあるか見てもらいます。その時私は隣の日本人の同僚に聞いて、私の電話番号をダイヤルしてもらえないかと言って、携帯電話を見つめることができなくて、携帯電話のベルによってどこにあるか探したいとたのみました。私がきちんと説明しなかったのか、その人は婉曲に断りました。(B)

調査対象者は日本人はまずルールを守ることを選び、中国人は違うと言う。中国人にとってルールも大事だが、効率性が重んじられることが多い。だから中国人から見ると、日本人は柔軟じゃない気がするようだ。このような人付き合いにおける文化の違いにより、調査対象者が日本社会に溶け込む過程で

困難に直面することとなった。

山口から大阪に引っ越ししました。早めにチェックアウトしなければならないので、チェックアウトするときはとても面倒です。私の後輩が日本に来るので、家を見せてあげたいと思っていました。私の部屋の中には何でもあるので、あなたに残しておくことができ、今住んでいる家をそのまま貸してあげるつもりだと言いました。そして管理会社の意見を聞くと、管理会社はこのような場合でも家を空にして、次の人が入居するまで待つ必要がありますと言いました。でも私の家具も前の先輩が残したものでした。なぜ前の私の先輩は家具を私に残しておくことができたのでしょうか。後で私は前にこの管理会社に中国人仲介業者がいたことを知ったので、比較的柔軟だったかもしれません。しかし当時は仕方がなく、慣れるしかありませんでした。最後にすべてのものをゴミとして処理しました。(D)

毛・大坊 (2006) は「中国人と比べた場合の日本人の人づきあいの特徴」という質問に対して、日中両国の留学生から共通に「距離感」、「表出しない」、「上下関係」、「和の維持」、「相手に気を遣う」という5つの上位カテゴリーを得た。今回のインタビューでもこれら5つすべてに関する話が聞かれた。

また上原他 (2011) が指摘しているように、中国人と日本人では友人観が異なり、中国人のほうがより近い友人関係を好むことがわかっている。本研究の調査対象者も職場以外の生活面で、このような文化的葛藤を日本人に対して感じている。彼女たちは日本人は距離感があり、生活の中で日本人のネットワークに溶け込むのが難しいと考えているので、友人のほとんどは中国人であることが明らかになった。

5-7 帰属感と適応のパターン

調査対象者に日本への帰属感をたずねると、ほとんどの場合、「孤独」に関する言及があった。多くの者が日本での生活に多かれ少なかれ孤独感を感じており、それに対する対処が日本での適応感に影響を与えている。

帰属感があると述べたのは、日本での居住歴が今回の調査対象者の中で最も長いEだけだった。

日本に帰属感があるかどうか、この問題は数年前には言いにくかったと思います。以前の私の個人的な感覚は、私は日本に自分の家を持っていて、それから自分のものを詰め込んでいましたが、私に家があるという感覚を感じさせることはできませんでした。(中略)しかし、すべての実際の生活は日本で発生しているので、次第に日本に帰属感を持ってきました。そして次第に日本という生き方に慣れてきました。以前は買い物が好きでしたが、今はキャンプ、海での休暇、温泉旅行、スキーが好きです。日本人たちが好むこの生き方です。(E)

E以外で日本に帰属感があると述べた者はいなかったが、孤独感がなければ日本で生活することに特別問題を感じていることはないようだった。(Cには帰属感についてたずねられなかった)。Bはそれを慣れの問題だと語っている。

親戚や友人もほとんどいないので、日本への帰属感もあまりないです。でもとても仲の良い友達があります。全体的にはあまり孤独ではありませんが、たまに孤独なこともあります。早くから慣れていました。(B)

AとGはそれをそういうものだと受け入れている。

私は日本に対してずっと帰属感がないが、孤独でもないし、私にとって日本人の輪に溶け込むのは主観的にも客観的にも不可能なことです。中国も日本もあまり包容力のない社会だと思います。移民の国ではないからです。外国人は永遠に外人です。グループ外の人として見られてしまいます。(A)

実は中国にいたときも帰属感はありませんでした。ただ文化の上の熟知感です。日本の音楽やアニメが好きです。でも、それで日本人のようになることはありません。ただ好きだけです。文化を楽しんでいますが、この文化に完全に溶け込んでいません。きっと孤独になるから、今は友達を誘って、おしゃべりをしたりします。(G)

Fは帰属感はなくとも、自由に生きる場として日本を意識している。

孤独感がほとんどない時、私は一人暮らしを楽しんでいます。日本に対しても帰属感はありませんが、私は日本が私に自由を与えてくれたと感じて、私は自分のやり方で成果を得ることができて、同時に私に認知と自信を築くことができました。私は日本という社会に属しているのではなく、日本のような場所で自分を築く必要があると思います。(F)

今回の調査対象者の中で孤独感を強く感じているのはDだけだった。彼女は孤独感を感じつつ、日本を単なる仕事と生活の場として割り切ろうとしている。

日本での生活はとても孤独で、特に毎日家で仕事をしていた、誰にも会えなくて、毎日パソコンの画面に直面しているだけでとても孤独だと感じています。

特に祝日の時です。さっき帰ってきた途中で街にクリスマスの飾りが展示され始めているのを見ました。お祭り気分を感じたとき、孤独感は最強です。

私は日本に帰属感がありません。それが他の国だとは思いませんが、私はそれがただの場所であり、今仕事と生活をしている場所だとしか思いません。(D)

適応については、小松・黄・加賀美(2017)が指摘するような「協調的調整」「回避」「同調」「自己主張」といういくつかのパターンが見られた。仕事の上での葛藤については、小松らの分類でいう「協調的調整」による適応がやはり多く見られた。しかし上記でも見たように仕事の中でも性別分業については、自己主張し外国人として自分たちのやり方を押し通すやり方をとるものも見られた(E)。

またプライベートな人間関係では、中国人との友人関係を優先するというやり方が一般的であるようだ。仕事とプライベートをはっきりわけた上で、仕事での人間関係は仕事と割り切って相手に寄り添い、プライベートでは日本人と距離をとるやり方が見られた。それが結果的に、日本的な人間関係の文化の受け入れにつながっているともいえる。

彼女たちは今後しばらく日本での生活を続けていくつもりだが、いつかは中国への帰国も視野には入れている。その意味で、Uriely (1994) のいう永

続的ソジョナーとなっていく可能性が高い（坪谷 2018）。ただ彼女たちが坪谷（2018）の調査対象となった上の世代と異なるのは、結婚や出産への意志がより弱いことである。また情報化が進んだ今、中国とのつながり方も大いに変化し、中国からの留学生の数も今後も拡大していくだろう。彼女たちの今後の日本社会とのかかわり方は、これからも調査を続けていく必要がある。

結論と考察

本研究で主に明らかになったのは、中国からの女子留学生のプライベートにおける人間関係の閉鎖性であった。仕事の上では、日本の職場環境に溶け込みつつも、その関係がプライベートな人間関係とは概ね遮断されている状況が垣間見えた。日本人との人間関係は主に職場に限定され、プライベートでは職場とは別にできあがった中国人のネットワークとつながっている傾向が見られた。

その原因はいくつかあげることができる。

- ①日本国内の中国人の数が増えてきたため、日本在留の中国人だけのネットワークによってさまざまな便宜がはかれるようになってきたこと。
- ②中国語を前提とするSNSのネットワークの利用が多いため、各地に住む中国人との人間関係を優先しがちなこと。
- ③日本人の心の壁が高く、なかなかその壁を越えて、友人関係になることが難しいこと。また日中の友人の文化的定義が異なり、日本人の友人間の距離感が、中国人としての友人関係として十分あてはまらないこと。
- ④性別役割期待が、日本人とは異なり、職場において、日本人の女性がとっているような役割に抵抗を感じ、人間関係を深めることがしづらいこと。
- ⑤もともと仕事優先の意識が高い人が、日本に留学し、日本に残って就職していること。
- ⑥今回の調査対象者は、コロナ禍の状況下で留学していた者が多かったため、日本人とのプライベートな友人関係を築くことが難しかったこと。

調査対象者は職場に葛藤があっても、職場環境に溶け込むために消極的に適応することを選んだ。価値観に違和感があるため、彼女たちは自分が本当に日本人のネットワークに溶け込むことができず、表

面的な礼儀正しい同僚関係を維持するしかないことを知っている。だから彼女たちが職場に溶け込む方法は、日本人と同じように距離感を保つことだと言える。職場で認められていない性別の分業については、外国人として守らなくても責められないので、日本人女性と同じやり方ではないことを選んだ。だから彼女たちは消極的に日本社会に溶け込んでいると言え、価値観に違和感があっても必要なことや自分に有利なことについて適応した。自分には関係ないことや外国人として許されることは自分なりのやり方をとることがわかる。

①のような中国人ネットワークによる適応は、今回特に5-1節でとりあげた就職活動時に見てとれたが、日常の業務における中国発の情報の質と量の拡大（5-3節）にも関係している。こうした中国人留学生の数の力は、周（2017）が述べるように近年の傾向であると考えられるが、それが日本人とのプライベートな関係と切り離される方向で働いたのは、②の利用するSNS媒体の違いや③や④で見られるような日中の文化的な友人観の違い（5-6節）や性別役割意識（5-5節）の違いも関係している。②、⑤～⑥については本稿では詳しくとりあげることができなかった。⑤については、中国で海外への留学に関心を持ちながら、実際には留学することのなかった人々や、日本に留学後、中国に帰国して就職した人たちとの比較によって今後明らかにすることができるだろう。⑥については、今後コロナ禍がおさまった時期に日本に留学してきた中国人留学生について調査を行うことで、その影響が明らかとなるだろう。

参考文献

- 藤美帆, 2016, 『日本の企業と大学における国際化の現状—外国人留学生に着目した実証研究』, 花書院。
- 富士通総研, 2014, 『高度外国人材活用のための実践マニュアル』 <http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/oshirase/dl/110224aa.pdf>. (2023.2.10.最終閲覧 以下同様)
- 法務省入国管理局, 2017, 「平成 28 年における留学生の日本企業等への就職状況について」 http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri07_00157.html.

- 稲井富赴代, 2012, 「中国人留学生に対するキャリア教育と就職支援—日本企業に就職した元留学生に対するアンケート調査をもとに」『高松大学研究紀要』56・57, 1-37.
- 岩田正美・大沢真知子・日本女子大学現代女性キャリア研修所, 2015, 『なぜ女性は仕事を辞めるのか—5155人の軌跡から読み解く』, 青弓社.
- 株式会社ディスコ, 2015, 「『外国人留学生の採用に関する企業調査』アンケート結果」<http://www.disc.co.jp/uploads/2015/12/2015kigyogaikoku-report.pdf>.
- 葛文綺, 2007, 『中国人留学生・研修生の異文化適応』, 溪水社.
- 小松翠・黄美蘭・加賀美常美代, 2017, 「多文化就業場面における中国人元留学生の異文化間葛藤と解決方略」『人文科学研究』13, 41-54.
- 児玉真樹子・深田博己, 2010, 「育児中の女性正社員の就業継続意思に及ぼすメンタリングの効果—ワーク・ファミリー・コンフリクトと職業的アイデンティティに着目して」『社会心理学研究』26 (1), 1-12.
- Liu-Farrer, G., 2009, "I am the only woman in suits": Chinese immigrants and gendered careers in corporate Japan. *Journal of Asia-Pacific Studies (Waseda University)*, 13, 37-48.
- 宮城轍・中井陽子, 2016, 「外国人社員の組織社会化の事例分析—理工系ベトナム人社員の日本人上司・同期・後輩へのインタビュー調査をもとに」『東京外国語大学留学生日本語教育センター論集』42, 211-225.
- 宮城轍・中井陽子, 2017, 「『異文化適応の構造モデル』から見た外国人社員の職場での適応—理工系ベトナム人元留学生の事例から」『東京外国語大学留学生日本語教育センター論集』43, 81-95.
- 文部科学省, 2008, 「留学生30万人計画骨子」<http://www.kantei.go.jp/jp/tyoukanpress/rireki/2008/07/29kossi.pdf>.
- 文部科学省, 2016, 「外国人留学生の就職促進について (外国人留学生の就職に関する課題等)」http://www.jasso.go.jp/gakusei/career/event/guidance/_icsFiles/afieldfile/2006/06/2/9/12_h28guidance_ryugakuseission_monkasyou.pdf.
- 守屋貴司, 2011, 『日本の外国人留学生・労働者と雇用問題—労働と人材のグローバル化と企業経営』晃洋書房.
- 毛新華・大坊郁夫, 2006, 「中国の若者の人づきあいスタイルについての研究: 自由記述調査によるカテゴリカルな検討」『対人社会心理学研究』6, 81-88.
- 鍋島有希, 2016, 「日本企業における多様性のある職場づくりの促進要因—ある中小企業における外国人社員と日本人上司の異文化コンフリクトへの対処方略」『留学生教育』21, 45-53.
- 中澤高志, 2016, 「グローバル中間層の国際移動と日本人の海外就職」『明治大学教養論集』512, 67-95.
- 内閣府, 2009, 『外国高度人材受入政策の本格的展開を(報告書)』<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/jinzai/dai2/houkoku.pdf>.
- 日本学生支援機構, 2021, 『令和3年度外国人留学生在籍状況調査結果』<https://www.studyinjapan.go.jp/ja/statistics/zaiseki/data/2021.html>
- 奥西有理, 2017, 「国際キャリアに就く中国系人材の日中文化認知と調整」『移民政策学会』9, 74-87.
- 佐々木泰子, 2015, 「SNSの利用実態から見た留学生のコミュニケーション・プラットフォーム」『お茶の水女子大学人文科学研究』11, 15-25.
- 島田徳子・中原淳, 2014, 「新卒外国人留学生社員の組織適応と日本人上司の支援に関する研究」『異文化間教育』39, 92-108.
- 島田徳子・中原淳, 2016, 「新卒外国人元留学生社員の組織社会科のメカニズム—経験学習行動と異文化間ソーシャルスキルに注目して」『人材育成研究』12 (1), 21-44.
- Siu, Paul C. P. 1952 "The Sojourner," *The American Journal of Sociology* 58: 34-44. ———, 1987, *Chinese Laundryman: A Study of Social Isolation*, New York University press.
- 周宇磊, 2007, 「書評論文 中国人留学生の異文化適応に対する社会学的考察: 留学生ネットワークに着目する: 葛文綺『中国人留学生・研修生の異文化適応』」『KG社会学批評』6, 37-47.
- 鈴木伸子, 2015, 「外国人社員の非日本人意識とそ

- の入社企業の育成・支援の様態：元留学生の文系総合職社員の場合』、『移民政策研究』7, 71-85.
- 鈴木伸子, 2017, 「日本企業で働く女性外国人社員のジェンダーとキャリア形成：元留学生で文系総合職社員の場合」『ジェンダー研究：お茶の水女子大学ジェンダー研究所年報』, 20, 55-71.
- 坪谷美欧子, 2008, 『「永続的ソジョナー」中国人のアイデンティティ—中国から日本留学にみる国際移民システム』, 有信堂高文社.
- 塚崎裕子, 2008, 『外国人専門職・技術職の雇用問題：職業キャリアの観点から』明石書店.
- Uriely, Natan. 1994, “Rhetorical Ethnicity of Permanent Sojourners: The Case of Israeli Immigrants in the Chicago Area,” *International Sociology* 9 (4), 431-45.
- 上原麻子・鄭加禎・坪井健, 2011, 「日台中における大学生の友情観比較——「間主観性」概念の検討をもとに——」『異文化間教育』34, 120-135.
- 王誉朔, 2023, 「日本における20代の中国人女子留学生のライフキャリア形成に対する研究」宇都宮大学大学院地域創生科学研究科社会デザイン科学専攻地域人間発達支援学プログラム修士論文.
- 横須賀柳子, 2015, 「元留学生外国人社員の就業の現状と課題」『ウェブマガジン 留学生交流』48, 8-21.

2023年3月31日 受理

Chinese Female Students' Adaptation to Japanese Society before and after Employment

Yusuokk Wang, Kazuma KOHARA