

中国籍高度外国人材にみられる 文化変容方略と幸福感および異文化ストレス ～在日元留学生 9 人の事例から～

Investigation on Relationship of Acculturation Strategies and Happiness and Intercultural Stress of Chinese Highly-Skilled Professionals in Japan: A Case Study of 9 People Who Graduated from a Japanese University

趙 師哲・田中 共子

Shizhe ZHAO & Tomoko TANAKA

Abstract

To determine the mental health of highly-skilled professionals working in Japan, 9 Chinese were interviewed. The authors focused on happiness and intercultural stress, and the relationship between acculturation strategy and mental health condition. All the participants reported feeling happy. Their reasons can be categorized as those which relate their happiness to living in Japan and those which do not. The reasons of intercultural stress can be categorized to maintaining the original culture and assimilating to the host culture. In this study, no clear relationship between acculturation strategies and mental health conditions were found. However, using different acculturation strategies at the workplace and in private life, which is called switching, is seen as a method to gain happiness and to reduce stress. In order to have more foreign highly-skilled professionals working in Japan healthily, more studies about their mental health conditions and ways to support them are necessary.

キーワード

高度外国人材 元留学生 幸福感 異文化ストレス 文化変容方略

はじめに

これまでの 40 年間、日本政府が打ち出した留学生計画と出入国管理及び難民認定法の改正により、外国人が 1980 年当時の約 78 万人（法務省，2006）から 2019 年現在の 293 万人を超えるまでに増加した（法務省，2019）。海外では移住や適応のプロセスにおいて経験する心理的負荷をアカルチュレーションストレス（Berry, 1970）としてとらえ、それによる不安や抑うつなど人々の心身の健康の低下を報告する研究がみられる（Berry, 2019）。日本においても外国人の増加につれ、彼らのメンタルヘルス状況が注目されるようになってきた。

過去の経緯をたどると、まず留学生 10 万人計画が 1983 年に打ち上げられ、これによって在日留学生が増加してきた。彼らのメンタルヘルスに関しては、例えば対日イメージに関する研究（岩男・萩原，1987，1988）、心身の健康やストレスに関する研究（モイヤー，1987；姚・松原，1990）が行われ、また心身の健康などへのサポートの影響をめぐって、ソーシャル・ネットワークやソーシャルサポート（田中・高井・南・藤原，1990，1991）が研究されてきた。留学生以外に関しては、中国帰国者、国際結婚者、外国人児童生徒に関するメンタルヘルス調査がみられる（江畑・箕口・曾，1996；一條・上埜，2016；阿部，2008）。

日本の労働力人口の不足を解消するために、外国人の受け入れも拡大されてきた。在日外国人の人口が増える中で、外国人労働者¹は増加している。2019 年には在日外国人総人口の約 57%にあたる約 166 万人が、日本で就労関連の在留資格を有している。この数値は 2007 年に外国人労働者の雇用届出が義務化されて以降、過去最高を更新したものである（厚生労働省，2020）。外国人労働者を対象としたメンタルヘルスに関する大規模調査は未開拓だが、比較的小規模な調査の結果をみると、彼らの精神的健康は日本人労働者より悪く、精神的健康に影響を与える仕事上の要因としては、労働環境や労働時間が挙げられており、仕事・職場の環境における文化的な相違による困難が多く指摘されている（中島・松崎・垣淵，1999）。

外国人労働者の中には高度外国人材²が含まれるが、2008 年からはこの高度外国人材を積極的に受け入れる動きが始まった。2007 年は外国人労働者の雇用届出が義務化され、当時の高度外国人材に該当する人数は 11 万人程度であったが、2019 年現在は 31 万人を超えるまでになっている。

高度外国人材は、それまでの来日外国人労働者と違い、日本への滞在希望は自らの希望と考えられ、仕事に対する主観的な意味や個人が求める生活の質は一層多様になってきたといえる（李, 2012）。2019年度には日本政府が更に高度外国人材の受け入れを拡大する方針を打ち出し、それによってより多くの留学生が日本で就職することが見込まれる。一方、外国人留学生及び高度外国人材の採用に関する企業調査から採用側の認識をみると、「文化や価値観、考え方の違いによるトラブルがある」、「離職率が高く定着しない」など、外国人社員の活用問題への言及がみられる（ディスコ, 2019）。高度外国人材の人数は年々増加していくことが見込まれるが、その職場でトラブルや離職が懸念されるということは、単に採用すればすむわけではなく、その先に生じる課題の対策が重要になっていくことを示唆する。採用後の彼らが日本で健康に働き続けることを支援しようとするならば、彼らのメンタルヘルスに関する研究は一層の社会的重要性を持つようになるだろう。

1. 先行研究

1. 1. 高度外国人材のメンタルヘルスに関する研究

高度外国人材を対象とするメンタルヘルス研究の中では、彼らの職場での適応が注目されている。職業性ストレスとメンタルヘルスに関する調査によると、高度外国人材は、仕事の質的負担と職場の対人関係に関するストレスを日本人労働者より強く感じる一方で、仕事の量的負担と職場環境によるストレスは、日本人労働者のほうがより強く感じているという（李, 2015）。また、仕事の質的負担と不安感との間には負の相関が見られたものの、職場での対人関係はメンタルヘルスアウトカムとの間に有意な関連が見られなかったと報告されている（李, 2015）。このことから高度外国人材は、職業性ストレス要因に対して日本人労働者とは異なった認知的評価をしている可能性があること、そのためにメンタルヘルスアウトカムが異なったものになった可能性があることが述べられている。

稲井（2012）は日本企業に就職した元中国人留学生を対象に調査を行い、就職したばかりのころに困ったこととして、仕事経歴が5年未満の者においては「職場の人間関係」を挙げた人が最も多かったという。そして「先輩・同僚との関係」への不満は、「上司との関係」への不満より大きかったと報告している。高度外国人材のメンタルヘルス状況に影響を与える要因の一つとして、職場の人間関係を考えておく必要がある。

日本で暮らしている中国人のカウンセリングの報告からも、示唆が得られる。IT企業労働者の中で「企業内転勤」³という在留資格を持つ技術者、つまり直接中国から来日した人たちは、日本での留学経験を経た人より来談者数が多かった（王, 2020）。日本語レベルの低さと、日本の文化やビジネススタイルに馴染みが薄いことが不利に働いて職場での適応が難しいこと、そして仕事の負担が大きいことと職場でのソーシャルサポートが少ないことによって、メンタルの問題が生じやすいことが指摘されている（王, 2020）。

以上3つの先行研究から職場の対人関係、仕事の質的負担、日本語の壁及び日本文化の不慣れが高度外国人材のメンタルヘルスに影響する可能性を考えることができる。これら一連の研究は彼らの困難を明らかにするものではあるが、ポジティブな側面からのアプローチはまだ見られない。またこれらは高度外国人材のメンタルヘルス問題を、職場という環境の中で注目したものという限定性がある。精神的な健康が対人関係を含む職場環境と本人との相互作用の結果として理解できる面を持つとしても、異文化滞在者は職業人のみならず生活者でもあり、総体としての異文化環境に暮らしている人々である。滞日生活全般を包括した状況把握を考えるなら、職場以外での様子も含めて調査する必要がある。

1. 2. 文化変容方略の影響

海外の先行研究をみると、異文化環境への人の移動に伴って発生するアカルチュレーション（acculturation）を、「二つあるいは二つ以上のグループ及びそのメンバーの接触によって、文化的小および心理的な変化が起きる過程」と定義している（Berry, 2019）。そしてアカルチュレーションの過程では、不確実感、不安、抑うつなどがもたらされ、個人の健康とウェルビーイングを低下させると考えられることから、メンタルヘルスとの関連が注目されている。文化変容方略は、人々がどのようにアカルチュレーションしていくかというその方略を指す言葉である。文化変容方略はアカルチュレーション過程において、ストレス、行動の変化、社会への適応に重大な影響を与えるものとして、異文化適応研究でしばしば取り上げられてきた。

文化変容方略の測定方法として、Berry, Kim, Power, Young & Bujaki (1989) では、エスニック文化については「文化的アイデンティティと特徴を維持することが重要だと思うか」、ホストに対しては「ホスト社会との良い関係を持つことが重要だと思うか」という二つの問いを設定し、「はい」と「いいえ」で答えてもらっている。そしてホストとエスニックの社会・文化に対する二つの答えを組み合わせ、4つの文化変容方略、すなわち、統合（両方とも「はい」）、同化（ホストは「はい」、エスニックは「いいえ」）、分離（ホストは「いいえ」、エスニックは「はい」）、周辺化（両方とも「いいえ」）という類型を設けている（Berry et al., 1989）。これらは、両方ともよく関わる、いずれかの社会・文化寄りである、あるいはいずれとも距離をとるという、異文化圏でのあり方を特徴付ける分類枠となっている。また、文化変容方略を異文化適応への影響要因と捉え、両者の関係を検討した研究が試みられてきており、統合カテゴリが最も適応が良好とした報告が目立つ（Berry, 1997）。本研究では、メンタルヘルス状況を反映するものとして異文化滞在者の適応に焦点を当てる。日本に滞在する外国人において文化変容方略を1つの影響要因として捉え、異文化適応の中の精神的適応（Ward & Kennedy, 1994）にどのような影響を与えるかについて調査する。

1. 3. 日本における文化変容方略に関する研究

日本では文化変容方略を、高度外国人材の異文化適応の影響要因として捉えた研究はまだないが、留学生を対象とした研究はいくつかみられる（江・野島, 2012；蔣・池上・大澤, 2017；Sun, 2013）。Berry (1997) でいう統合カテゴリが最も適応が良好という知見と一致している研究もあれば、部分的に異なる研究もあった。また、中国人留学生・就学生以外では、在日コリアンの文化変容方略に関する一連の研究が参考になる。李・田中 (2017) ではホストとエスニックのアイデンティティには機能的な違いがあるが、両方を確かに持つことで、精神的健康への肯定的な影響を高め、否定的な影響を減じる可能性があると考えられた。

さらに、Lee&Tanaka (2017) では、Berry et al. (1989) の4分類とは独立した「超越志向」を想定し、エスニックアイデンティティやホストアイデンティティに制限されないものとして捉えた。年齢が若いほど、葛藤を持つほど、そして差別を感じないほど、「超越志向」を選ぶ傾向がみられた。また、差別は葛藤を強め、葛藤はさらに「超越志向」を強めるが、「超越志向」とメンタルヘルスの間に有意な関連はみられなかった。そこで、「超越志向」は葛藤を乗り越える一つの方略である可能性が考えられた。

「超越志向」は在日コリアンで見出された興味深い概念であるが、これが Berry et al. (1989) の4類型とは異なる、在日コリアンの独特の概念なのかどうか、我々は在日中国人を対象とした先の研究において探索的検討を試みた。まず永住者10名、その後中国籍高度外国人材9名に対して面接調査を行い、二つの調査の結論として在日中国人の中でも「超越志向」が存在することを見出した（Zhao&Tanaka, 2020；趙・田中, 2020）。しかし日本では文化変容方略とメンタルヘルスとの関係の研究は留学生集団に留まり、中国出身長期滞在者を対象とした探究はまだ行われていない。「超越志向」の概念を含めた探究は、さらに手つかずの状況にある。

2019年12月時点の情報によると、日本全国に31万人を超える高度外国人材は、その約3分の1を中国人が占めている（法務省, 2019）。中国籍高度外国人材のメンタルヘルス状況の解明は、この意味でも社会的にも重要な課題といえるだろう。今回の試みは、将来的により多国籍化が進むと予想される高度外国人材のメンタルヘルス研究の端緒となると考えられ、そのパイロット研究としても位置づけることができる。

1. 4. 本調査の目的

本研究では日本で働く高度外国人材に該当する中国人を対象に、質的調査の手法を用いて、彼らのメンタルヘルス状況及び文化変容方略のあり方を事例的に検討することを目的とする。メンタルヘルスの捉え方は多様だが、本稿では在日コリアンのメンタルヘルス研究にならい、幸福感と異文化ストレスに注目する。これには、日本における主要なエスニックグループ二集団を対比的に検討する手がかりになるという利点がある。

本研究は高度外国人材の文化変容方略に関するシリーズ研究の一角にある。先には中国人高度外国人材9人の協力者の語りから、文化変容方略の主観的選択の分布を示したうえで、各個人の二文化への態度がその選択によってどう異なるかを、趙・田中 (2020) で報告した。本稿は同じ協力者による語りから、前稿とは別なテーマに関する叙述を取り出して分析する。すなわち今回は、協力者が自分たちの幸福感や異文化ストレスについて語った箇所を抽出して分析するもので

あり、データと主題を異にする別稿である。

情報収集の手順は前稿（趙・田中，2020）に詳述したが、最初に文化変容方略の4つのカテゴリについて調査協力者に説明し、自分に最も近いと思うカテゴリを選択してもらった。4つのカテゴリは李・田中（2010）の在日コリアン研究にならい、Berry et al.（1989）で使われた統合、分離、同化を順に「統合人」、「中国人」、「日本人」とし、そこに Lee&Tanaka（2017）の「超越志向（superordinate identity）」を加えて、4カテゴリとして用意した。4つから一つを選択してもらったところで、その「自称カテゴリ」の選択理由を尋ねた。また全員に「超越志向」の解釈を尋ね、在日中国人からみた「超越志向」が、Berry et al.（1989）の「周辺化」あるいは（Lee&Tanaka, 2017）の「超越志向」と一致しているかどうかを確認した。最後に、Berry et al.（1989）の質問紙調査においてカテゴリ判別に用いられた項目、すなわちホスト国の日本文化をどの程度受容しているか、母国の中国文化をどの程度で維持しているかについて尋ねた。

なお上記の研究における主な結果は、以下のとおりであった。1) 自称カテゴリ：中国人・統合人・超越志向の選択者が各3人、日本人の選択者はなし。2) 二文化への態度：文化変容方略の自称カテゴリとは必ずしも対応していなかった。彼らは職場と私生活で二文化の受容と維持を使い分けており、文化変容方略は領域によって異なる様相を示した。3) 超越志向：在日コリアンで見出された超越志向と類似の認識を、この調査の中国人でも確認した。ただし在日コリアンで見られたような脱カテゴリ的なニュアンスというより、統合のバリエーション、つまり二文化を併せ持ちつつメタ的に眺める、発展的な姿と受け止める傾向が認められた。

本研究では、協力者の幸福感と異文化ストレスについて尋ねたときの語りを整理し、加えて文化変容方略の自称カテゴリ選択が、聞き取りの中から読み取られたそれらの様相と、どのように関わっているか、あるいはいないのかをみていくこととする。李・田中（2017）ではメンタルヘルスの概要を把握する際に、適応の肯定的側面として「主観的幸福感」、否定的側面として「文化の違いによるストレス」を取り上げて、肯定的、否定的の両面からアプローチすることで、より立体的に心理的適応の状態を把握することを意図した。本研究のリサーチクエスションは、以下の通りである。1)中国籍高度人材のメンタルヘルス状況に関心を向けて、ポジティブな側面として幸福感、ネイティブな側面として異文化ストレスについて尋ねた場合、それを促進あるいは抑制している可能性のあるものは何か、2) 文化変容方略は、彼らの幸福感と異文化ストレスとどのように関わっているか。

2. 方法

2. 1. 調査対象者

調査対象者は前稿（趙・田中, 2020）で協力を得た中国籍高度外国人材9名と同一人物である。協力者の概要をまとめたものを、表1に示す。

表1 調査協力者の概要

記号	Aさん	Bさん	Cさん	Dさん	Eさん	Fさん	Gさん	Hさん	Iさん
性別	男	女	女	女	女	男	女	男	女
年齢	33	32	28	31	30	31	30	30	30
職業	会社員	私学職員	会社員	会社員	会社員	会社員	会社員	会社員	会社員
滞日年数	11	7	6	11	8	10	9	8	7
日本での学習歴(年)	3	4	3	4	3	3	3	3.5	3
在留資格	技術等	技術等	技術等	技術等	技術等	高度専門職	技術等	高度専門職	技術等
婚姻状況	既婚	未婚	未婚	未婚	未婚	未婚	既婚	既婚	既婚

注) 表1は趙・田中（2020）から再掲。

2. 2. 手続き

趙・田中（2020）と同様に、2019年5月から2020年4月に、上記の9名に対して第一著者と対面で半構造化面接を実施した。研究の趣旨及び倫理的配慮を説明し、協力者から同意書を得た。

メンタルヘルスについて、在日コリアンの文化変容方略と異文化適応についての先行研究（李・田中，2017）にならい、具体的な質問を以下の二つとした。1) 現在日本での生活に対して、幸せだと思うか。2) 日本文化と中国文化の間に差異を感じたことがあるか、その差異によるストレスを感じたことがあるか。これらの問いに対して自由に判断してもらい、その理由や内容を詳しく聞き取っていった。

使用言語は基本的に協力者と第一著者の母語である中国語であったが、時々日本語が混じる場合もあった。許可を得て語りをICレコーダーに録音し、逐語録を作成して分析に用いた。本稿への記載にあたっては、日本語訳を記載している。和訳のチェックを日本語が専門の中国人留学生1名及び日本語母語話者1名に依頼した。

3. 結果

9人の幸福感と異文化ストレスに関する語りの要点を表2に示した。また、考察の便宜上では自称カテゴリに関する結果を前稿（趙・田中，2020）から引用する。

3. 1. 主観的幸福感

現在の日本での生活に関して、幸せかどうかという問いを投げかけたところ、「幸せ」だと答えた人は8名であった。「孤独を感じるが、日本にいることと関係ない」と答えた人は1名いた。具体的な語りの要点を見ると、主観的幸福感について、まず日本の衣食住の環境、または社会秩序を気に入っているのが幸せだという人がいた。

表2 調査協力者9名による幸福感と異文化ストレスに関する語りの概要

質問項目	記号	Aさん	Bさん	Cさん	Dさん	Eさん	Fさん	Gさん	Hさん	Iさん
自称カテゴリの選択とその理由	自称カテゴリの選択	地球人	統合人	中国人	統合人	地球人	中国人	統合人	地球人	中国人
	理由	平和志向	日本人と中国人の間でバランスを取っている	出身を大事にする	越境者は自ずと統合人	英語能力	中国で教育を受けた	二つの文化しか経験していない	インターネット活用	出身を大事にする
メンタルヘルスに関する語り	主観的幸福感	幸せ	幸せ	孤独を感じるが、日本にいることと関係ない	幸せ	幸せ	幸せ	幸せ	幸せ	幸せ
	文化の違いによるストレスの有無	あり	ない	ない	ない	あり	ない	ない	あり	ない

注) 表の網掛け部分は、趙・田中（2020）から再掲。

青空が見えることや美味しいラーメンを食べられることなど小さな幸せがたくさんある。

(Aさん)

日本での生活が便利で、環境も良くて、社会秩序も正しい。心配することはあまりない。

(Dさん)

日本での労働環境が整っている。・・・中国に帰ることを考えたことがあるけど、その落差が激しいよ。環境の落差と給料の落差ね。(Fさん)

食べ物が安心、空気が綺麗、人々が礼儀正しいので安心して生活ができる。(Iさん)

物質的なもの以外に、日本的な価値観も中国籍高度外国人材に認められた。

日本では自分らしく生きていける。そして、周りの人に指摘されなくても済む。たびたび距離感があると言われる日本人の接し方だからこそ、お互いに邪魔せず、尊重できる。(Bさん)

ん)

日本の生活環境が良い。文化的雰囲気も気に入っている。また、社会からの圧力が中国国内より少ない。結婚しないことや転職をすることは自分で決められる。(Eさん)

「人に迷惑をかけない」、「人と人の心の距離が遠い」、「社会からの圧力が中国国内より少ない」といった日本流の付き合い方や、自由さが好きだから幸せと語っていた。日本と結びつけて幸せを語る人がいる一方で、幸せかどうかは日本に住んでいることと関係ないと述べた人もいた。

ほとんどの時間を仕事で使い、自分に与えられる時間がわずか。時々孤独を感じるが、それは日本にいることと関係がない。(Cさん)

大手会社に勤め、仕事が安定して収入の心配がないね。…来日してからの10年間で楽しかった。しかし、それは必ずしも日本にいることと関係があるとは限らない。…週末はほとんど中国人と一緒に過ごしているね。(Fさん)

さらに、中国に帰国した方がより幸せになるかもしれないと述べた人もいた。

日本での生活は幸せだと思う。しかし、中国に帰った方がより幸福かもしれない。それは、国のため、自分のために働くことを実感できるから。(Gさん)

日本での生活は幸せだと思う。一生、安逸な生活ができる。しかし、中国に帰ったほうがより新鮮なことに挑戦できる。(Hさん)

文化変容方略との当てはまりをみると、「幸せ」だと述べた8名に見られる自称カテゴリーの内訳は「統合人」が3名、「超越志向(地球人)」が3名、「中国人」が2名であった。なお「孤独を感じるが、日本にいることと関係ない」と答えていた1名は自称カテゴリーで中国人を選んだ。

3. 2. 異文化ストレス

全員が日中間で文化の違いを認めつつも、文化差からストレスを感じていると答えた人は3名のみで、残る6名は文化の違いによるストレスはないと答えた(表2)。中でもDさん、Gさんの2名は、「異文化ストレスがない」と断言している。またCさんは、自分の経験に基づいて、周りの人の異文化受容度が高いと評価し、異文化ストレスがないと述べた。

職場の同僚も留学したときの同級生も、受容性が高く、私を受け入れてくれる。(Cさん)

さらに、Bさん、Fさん、Iさんそれぞれは仕事、交友、あるいは両方に対して、違和感を持つと述べた。

ストレスまで行かないが、仕事上だと「なぜ違いがあるの」という質問がある。生活上ではない。日本での生活が自分に合うから、ずっと日本で暮らしたい。(Bさん)

ストレスとは言えないが、日本人と付き合い時に、日本流の付き合い方をするが、中国人と一緒にいるときに、もう少し自分らしく付き合える。(Fさん)

ストレスまで行かないが、あまり好きではない日本の文化がある。例えば、日本人と接するときに曖昧な表現が多くて、推測しないといけないときが多い。また建前も多いので、本気に誘ってくれたかどうか分からない。…情報源としてはやはり自分と同じ立場にいる中国人同士だね。…企業文化の中では、年功序列についてあまり賛同できない。(Iさん)

上記の6名は文化の違いを認識しながらも、異文化ストレスは感じていないという。彼らの語りの中から、その理由として述べられている部分を抽出してみた。「長年の日本での滞在によって日本文化に慣れてきた」、「日本文化と中国文化の類似性」、「来日する前に日本語や日本文化を習ったことがある」、「日本で教育を受けたことがある」、「自分の性格に合うから」などが、ストレスの低さと関連づけて述べられていた。

一方、文化差からストレスを感じていると答えた3名の語りでは、異文化ストレスが来日の長さによるものだったり、滞在地の文化に対するストレスだったり、母文化に対するストレスだったりしていた。

来日当初町の綺麗さや日本人の礼儀正しさに感動し、自分も同じ様にしないといけないとのストレスを感じたことがある。今はそういうストレスがなくなった。(Aさん)
女性に対する考え方が違う。いつ結婚するか、出産するかが中国より自由だから。この点に関して、親に迫られたことがある。(Eさん)
臨機応変という点から見れば、中国とは違う。日本人は何でもルールやマニュアルに従う傾向がある。それで仕事の効率が悪くて、ストレスを感じている。(Hさん)

この3名はそれぞれ異なる視点から、異文化ストレスを感じている、あるいは感じたことがあると述べていた。文化変容方略の自称カテゴリから見れば、異文化ストレスがないと述べた6名のうち、「統合人」3名、「中国人」3名であった。異文化ストレスがあると述べた3名は、皆「超越志向」を選択した。

4. 考察

本研究では、中国籍高度外国人材9名のメンタルヘルスの状況について、簡易な方法を用いてポジティブな側面とネガティブな側面の両面からみた。ここから彼らの幸福感と異文化ストレスに関する語りの意味するところを考えていく。そして、文化変容方略の主観的な選択とメンタルヘルスの状況がどのように個人の中に併存しているかを考察していく。

4. 1. 幸福感の理由と自称カテゴリとの関係

協力者9名において語られた幸福感は、個々の自称カテゴリ選択との明確な関係を示してはなかった。以下では、幸福感として語られた内容を詳しくたどりながら、彼らの幸福感と文化変容方略の繋がりを理解することを試みる。

4. 1. 1 日本滞在による幸福感

日本での生活が幸せかどうかという問いへの答えに伴い、その根拠として語られたことをみると、生活面の便利さと安全さ、中国と比べた場合に女性のジェンダー役割への圧力の緩さが挙げられていた。日本人の対人距離の遠さが自分に合うと捉えるような、いわば文化と本人のパーソナリティとのマッチングもみられた。日本で働く元留学生中国人は日本での生活に対する肯定的感情が高い(岡・深田, 1996)との結果と重なるところがある。今回の協力者は留学を終えても日本で就職したいという望みを持ち、それを実現した人たちであり、日本に対する好感があることを予想させ、好む土地での暮らしを実現したことに幸福感を覚えていると推察される。

4. 1. 2 幸福感の理由が日本滞在に依らない場合

一方、幸せだと感じること自体、日本にいないことと関係ないとの捉え方もみられた。週末に中国人同士で過ごす、また、自分と同じ立場にいる在日中国人から、最も役に立つ情報が得られるという語りがそれに該当するだろう。田中ら(1990)によって在日外国人留学生のソーシャル・ネットワークの構造が調べられている。サポート供給源を国籍別に分け、それぞれからのサポート内容を比較すると、日本に関する情報は日本人から得る傾向があったが、楽しみに関するサポート源は「同国人」と「日本人」の間で有意な差がみられなかった。しかし、同胞との付き合いがより気軽、余暇を同胞と過ごすことが多いという今回の協力者の語りは、田中ら(1990)の先行研究を裏書きするものではない。日本にすでに10年ほどの滞在歴を持つ元留学生の高度外国人材と、新たに渡日してくる留学生では情報のニーズが異なり、援助内容の質やその期待も、提供者も異なってくることが推察される。

4. 1. 3 幸福感はあるが帰国に一層の幸福を期待する場合

もう一つの興味深いパターンは、協力者が現在幸せだと語りつつ、中国に帰国した方がより幸せになるかもしれない思いをはせる場合である。日本で暮らしていても常に複数の準拠集団を持ち、中国での生活と比較する本調査の協力者は、社会学の表現、「永続的ソジョナー中国人」(坪谷, 2008)に当てはまる。「永続的ソジョナー中国人」は、日本にいても中国に帰っても良い仕事を見つける能力がある者で、帰国する希望はなくしていないものの、具体的な計画にはなっていない者であるとされている(坪谷, 2008)。また、中国に帰国した方が祖国のために働くことになって幸福を実感できるかもしれない、といった観点もみられた。これはヴァイキング(2018)の幸福論でいうと、「認知的評価の次元」や「情動的な次元」ではない、三つ目の次元である「高次な利他的次元」で評価したものと考えられる。個人を超えて人のため、集団のため

に自分の力で貢献できることに幸せを見出す価値観を想定するならば、現在は日本で仕事をしているので、母国のために働く達成感を感じにくいことが推察される。

4. 1. 4 日本滞在に孤独を感じる場合

面接調査の中で、仕事が多忙で自分の時間が少ないとの語りがみられたことは、仕事の多忙さが私生活の充実を阻んでいる可能性を示唆する。教育現場では、日本人教諭の多忙さが、外国語指導助手と十分なコミュニケーションを取れない原因の一つと考えられている（大谷，2007）。これは働き方を映し出した一角であり、日本の職場の過度の多忙さは教員以外の職業でも十分ありえる。高度外国人材が仕事のために日本に滞在する場合、仕事の多忙さで私生活の充実が阻まれ、そのことが異文化滞在者の孤独を高めるとするならば、彼らの仕事以外の場面での過ごし方を通じて、個人の幸福に影響を与える要因として注意しておく必要がある。

4. 1. 5 自称カテゴリとの関係

今回の協力者の語りを吟味していくと、全員が概ね幸福を感じており、しかし自称カテゴリと目立った関連はみられず、統合の態度とも特に関わりが見いだせなかった。これは Berry (1997) でいう「統合が最も好適応」という知見とは一致していない。測定方法が異なり、今回は幸福の定義を自由に定めてもらったために先行研究と異なる結果になったという可能性はあるが、この問題は今後高度外国人材のメンタルヘルス研究を進める際の課題として捉えておきたい。仕事が多忙で余暇が得にくい労働環境で、幸福感をどう実現するのかが社会全体の問題でもあるが、特に外国人材の場合は滞在の理由が就労であることから、仕事から得る満足感や職場のホストとの付き合いが幸福感にどのように影響するのか、生活面での要件と対比させながらのより詳細な解明が待たれる。

4. 2. 異文化ストレスと自称カテゴリとの関係

4. 2. 1 仕事上の違和感と対人関係の選択

本研究の協力者 9 名のうち、6 名が異文化ストレスを感じていないと述べた。しかし、語りの詳細をみても、ストレスというほどではなくても、違和感や不満はあるとしている。日本で就労している元留学生の中国人は、現役の在日中国人留学生と比較して、より多くの人が長期滞在を希望するというわけではなく、むしろ厳しい労働環境がマイナスに働き、その志向を抑制する可能性が指摘されている（岡・深田，1996）。本研究で「厳しい労働環境」（岡・深田，1996）に該当するのは、「マニュアル志向」、「年功序列制度」、「仕事のやり方の違い」として語られた労働環境であろう。

仕事のやり方の違いに加え、日本人との付き合い方に関する協力者の語りには、日本人の建前に抵抗を覚えることが挙げられている。幸福の理由にプライベートを重視しながら、そこでは同胞としか付き合わないというのは示唆的といえる。これはいったん仕事を離れば、ホストとの個人的な接触は限定的、という暮らし方を映し出している。この結果は、日本で働く元留学生には日本人の親友を持つ者が多かったという、岡・深田（1996）の指摘と一致しない。これが単に個人の特徴なのか、中国籍高度外国人材と元留学生の滞在年数や滞在ステータス、交友範囲の違いの反映なのかは未詳だが、岡・深田（1996）から 20 年以上経った現在、在日中国人グループが年々大きくなって同胞と繋がりやすくなっている可能性も考えられよう。

4. 2. 2 異文化ストレスの理由

協力者のうち 3 名は、文化の差異によるストレスを感じると述べた。それぞれの語りをみると、ストレスヤーとなっているものは異なる。日本文化の受容がストレスにつながった例もある。長年の日本滞在で身につけた日本流の価値観が、親を含めた中国人との間で齟齬を生んでいる。これは Okunishi & Tanaka (2020) が報告した、中国に帰国した元在日留学生の逆カルチャーショックの知見と重なる。母文化が維持されることによるストレスではなく、母文化から乖離することで母国人との対人交流においてストレスが生じている。

日本の職場のマニュアル志向を、ストレスヤーとして捉える見方もある。この捉え方は、来日 10 ヶ月の中国人交換留学生からみた、日本社会の受け入れ姿勢に関する報告（志賀，2020）の例とは見方を異にする。志賀（2020）によると、来日したばかりの留学生たちは日本人がルールに対して厳しいことを察知し、それを公平が保たれている証と解釈した。だが 10 年ほど滞日が続いた今回の中国籍高度外国人材は、何でもルールを守らないといけない「マニュアル志向」を、仕事上で自分の持つ異質さの一つである「臨機応変の能力」を発揮できない理由とみなしている。滞日年数と滞在ステータスの違いが、日本的なやり方を良しとするか否か、評価の観点を変える

と推察できる。

従来の研究では、「年功序列による昇進の遅さ」が高度外国人材の日本への定着を阻害している（大石，2014）との指摘がある。だが本研究で捉えた困難はより幅広く、日本固有の企業文化に困惑する例のみならず、ホストメンバーと同様な振る舞いを続けた結果、日本文化への同化が生じて、母文化との接触時のごちなさにも悩む例がみられた。これは中国籍高度外国人材のメンタルヘルスの抑制要因としては、その両者を考えておく必要があること、そして職場以外の幅広い場面を考慮に入れておく必要があることを示唆している。職場関係を円滑にしようという配慮ができる外国人社員であっても、社外では日本人の顧客との関係に苦勞すると報告されている（宮城・中井，2017）。職場の中では、多様な文化背景を持つ社員を受け入れることで、日本人の社員が少しずつ多様性の受容力を高めてきたとしても、顧客を含む社外ではその限りではない。高度外国人材を招聘する会社が、ホスト国の一般的なあり方を映しているわけではないといえる。この意味でも、勤務先の職場の調査だけでメンタルヘルスを語れないことがわかる。

4. 2. 3 異文化ストレスと自称カテゴリ

今回の面接調査では、異文化ストレスを感じていないと述べた 6 人のうち、中国人を自称カテゴリとして選択した人と統合人を自称カテゴリとして選択した人が、それぞれ 3 名ずつであった。異文化ストレスを感じたことのある 3 名は、いずれも自称カテゴリで超越志向を選択した人たちである。彼らは超越志向を選んだ理由として、自分に平和志向や英語など相応の能力があることを挙げていた（趙・田中，2020）。今回は断片的な情報に留まるためはっきりしたことは分からないが、異文化ストレスと超越志向がどのように繋がるのか今後の解明が待たれる。

前稿（趙・田中，2020）では、職場で「同化」という文化変容方略を選択しているが、私生活上の交友ではむしろ「分離」という文化変容方略を実施するという、一貫しない態度がみられた。場面によって異なる文化変容方略を選ぶことは、社会的文脈にあわせた行動選択として適応的であり、メンタルヘルスには有用なのかもしれない。なおホスト社会のメンバーと同様に振る舞わねばならない、ルールを守らねばならないと心がけた結果、母国にいる親と価値観の乖離を感じるようになったという事例は、ホスト社会の規準を取り入れたがゆえの、いわば逆異文化ストレスとでもいえるような現象を表している。社会の同調圧力を背景に、来日時期の若さに社会経験が白紙の状態が加わり、就職後の成長に伴って日本の教育や会社のトレーニングから日本の規範を吸収したと推察される。休日に同胞と過ごし、情報交換にいそむことは、気楽な文化規範の転換の場を提供し、逆異文化ストレスの予防になるかもしれない。

在日コリアンでは、メンタルヘルスの影響要因は行動面のスイッチングではなく、二文化の認識の仕方に見出された（李・田中，2017）。日本人意識が高いほど、また韓国人意識が高いほど、うつの度合いが低くなること、及び韓国人意識が高いほど幸福感が高いこと（李・田中，2017）が分かっている。今回の集団は、それとは異質な面を持っていた。中国籍高度外国人材は、「自分は中国人だ」という認識を強く持つことで幸福感を得たり異文化ストレスをなくしたりするというよりは、行動面でのスイッチングを使って、異文化ストレスを解消し幸福感を得ている可能性を考えることができる。

おわりに

本研究では、日本で働く 9 名の中国籍高度外国人材を対象に、幸福感と異文化ストレスの様子を聞き取り、文化変容方略との関連を事例的に探索した。従来の異文化滞在者のメンタルヘルス研究ではあまり扱われてこなかったポジティブな側面を組み入れて聞き取りを行ったところ、仕事以外に幸福の由来を見出す語りが得られた。このことは、彼らが労働者としてだけでなく、生活者としても日本に暮らしていること、従って仕事の面だけでメンタルヘルスを捉えようとするのでは不十分なことを示している。今回は、注目した主観的な幸福感と文化変容方略との間に明確な対応関係は見られず、分離に該当する「中国人」を選んだ人も、「超越志向」を選んだ人も日本での生活を幸せだと感じており、それぞれに幸福感を持ちうるということがわかった。なお異文化ストレスを感じるとした 3 名は、「超越志向」を選んでいった。これが例えば文化葛藤からの脱却など、ストレス対処の意味を持つのかどうかは、さらなる検討を要する。

在日コリアンでは、「超越志向」が二つのアイデンティティによって生じる葛藤を乗り越える方法になり得るとみられている（Lee&Tanaka, 2017）。今回の中国籍高度外国人材においては、彼らが行動面でスイッチングしながら、二文化をまとめて抱えていることがわかった。これを、

異文化ストレスを解消する対処方法とみるなら、文化変容方略の選択は場面によって異なり、それぞれの場面にとって適応的な行動を選択するというスタイルが、彼らの適応方略と考えられよう。この可能性を巡って、さらに研究が進むことが期待される。在日外国人の集団に見られる差異と共通性は、日本社会の異文化適応の有り様を浮かび上がらせ、世界各国の研究結果との対比は、日本というホスト社会を描き出す鏡になるだろう。

今後の日本社会では、高度外国人材となる元留学生が増えてくると予測されるが、彼らが安心して長期に滞在できる社会を築こうとすれば、そのメンタルヘルスについての解明を進めてサポートのあり方を再考することが必須であろう。彼らの滞日理由が就職を前提にしていることから、私生活を楽しむ同胞と付き合うことに幸福感の力点を置くだけでなく、ホストとの交流や仕事自体の満足が幸福感に寄与することも期待したい。どのような文化変容方略がより良いメンタルヘルスと繋がっていくのかは、社会の有り様を映し出す指標でもある。現在を端緒としつつ、文化変容方略とメンタルヘルスについてさらに長期的な検討が期待される。

謝辞

本研究は、2019-2020年度の愛知淑徳大学特定課題研究「在日中国人の文化変容態度とメンタルヘルスとの関連性の一考察」に対する研究助成を受けて実施された。

注

- 1) 外国人労働者を在留資格で分けると、専門的・技術的分野の在留資格、身分に基づく在留資格、技能実習、特定活動、資格外活動と5種類に大別できる（厚生労働省、2019）。
- 2) ジェトロ（2020）によると、高度外国人材になるのは、下記の3つの条件を満たす必要がある。1)在留資格「高度専門職」と「専門的・技術的分野」に該当するもののうち、原則、「研究」、「技術・人文知識・国際業務」、「経営・管理」、「法律・会計業務」に該当するもの。2)採用された場合、企業において、研究者やエンジニア等の専門職、海外進出等を担当する営業職、法務・会計等の専門職、経営に関わる役員や管理職等に従事するもの。3)日本国内または海外の大学・大学院卒業同等程度の最終学歴を有している。
- 3) このような外国から直接採用するIT技術者は「企業内転勤」という在留資格が発行され、2020年4月までは高度外国人材に該当した一種類の在留資格だったが、2020年度以降は高度外国人材から除外された（ジェトロ、2020）。

引用文献

- 阿部 裕(2008). 在日外国人児童・生徒の精神科的諸問題と多文化的支援: 教育・家族・地域に焦点を当てたヒアリング調査から見えてきたもの シリーズ 多言語・多文化協働実践研究, 2, 102-110.
- Berry, J. W. (1970). Marginality, stress and ethnic identification in an acculturated Aboriginal community. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 1(3), 239-252.
- Berry, J. W. (1997). Immigration, acculturation, and adaptation. *Applied Psychology*, 46(1), 5-34.
- Berry, J. W. (2019). *Acculturation: A personal journey across cultures*. New York, NY: Cambridge University Press.
- Berry, J. W., Kim, U., Power, S., Young, M., & Bujaki, M. (1989). Acculturation attitudes in plural societies. *Applied Psychology*, 38(2), 185-206.
- ディスコ (2019). 「外国人留学生／高度外国人材の採用に関する調査」(2019年12月調査) Retrieved from <https://www.disc.co.jp/wp/wp-content/uploads/2020/01/2019kigyuu-global-report.pdf> (2020年12月15日)
- 江畑 敬介・曾 文星・箕口 雅博 (1996). 移住と適応——中国帰国者の適応過程と援助体制に関する研究—— 日本評論社
- 法務省 (2006). 結果の概要 2006年(度)年報 登録外国人統計 Retrieved from http://www.moj.go.jp/housei/toukei/toukei_gaiyou_2006.html (2020年12月9日)
- 法務省 (2019). 在留外国人統計(旧登録外国人統計)統計表 2019年12月末 Retrieved from http://www.moj.go.jp/housei/toukei/toukei_ichiran_touroku.html (2020年12月9日)
- 一條 玲香・上埜 高志 (2016). 日本・韓国・台湾における結婚移住女性のメンタルヘルスに関する研究動向 東北大学大学院教育学研究科研究年報, 65(1), 47-70.

- 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（高松大学）研究紀要, 56-57, 1-37.
- 岩男 寿美子・萩原 滋(1987). 留学生が見た日本——10年目の魅力と批判——サイマル出版会
- 岩男 寿美子・萩原 滋(1988). 日本で学ぶ留学生——社会心理学的分析——勁草書房
- ジェトロ（2020）.高度外国人材とは
Retrieved from <https://www.jetro.go.jp/hrportal/forcompanies/about.html>（2020年12月22日）
- 江 志遠・野島 一彦(2012).在日中国人就学生の文化受容態度とメンタルヘルスとの関連心理臨床学研究, 30(5), 715-723.
- 蔣 従楠・池上 知子・大澤 裕美佳 (2017). 異文化適応戦略と留学生の精神的健康——社会的環境との適合性に注目して—— 都市文化研究,19, 27-39.
- 厚生労働省（2020）.「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和元年10月末現在）
Retrieved from https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_09109.html（2020年12月15日）
- 厚生労働省（2019）.日本で就労する外国人の 카테고리(総数約146.0万人の内訳)
Retrieved from https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/gaikokujin/gaikokujin16/category_j.html（2020年12月21日）
- 李 正姫・田中 共子(2010). 在日コリアン二世・三世の二文化環境への態度とメンタルヘルス (1)——文化的アイデンティティの自己認識に関する面接調査—— 岡山大学大学院社会文化科学研究科紀要, 30, 177-196.
- 李 正姫・田中 共子（2017）.在日コリアンのメンタルヘルスに影響する要因の検討——認知面と行動面から—— 応用心理学研究,42, 265-266.
- Lee, J. H., & Tanaka, T. (2017). Superordinate Identity in Zainichi Koreans (Koreans Living in Japan). *IAFOR Journal of Psychology & the Behavioral Sciences*, 3(1), 49-60.
- 李 健實 (2012). 外国人労働者のメンタルヘルスと心理援助の現状と展望 東京大学大学院教育学研究科紀要, 52, 403-410.
- 李 健實 (2015). 日本における高度の技術・知識を持つ外国人労働者の職業性ストレスとメンタルヘルス——日本人労働者との比較検討—— ストレス科学研究, 30, 90-101.
- 宮城 徹・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——理科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, 81-96.
- モイヤー 康子 (1987). 心理ストレスの要因と対処の仕方——在日留学生の場合—— 異文化間教育, 1, 81-97.
- 中島 聡美・松崎 一葉・垣淵 洋一(1999). 在日外国人労働者の精神健康についての研究——GHQ (General Health Questionnaire) による精神健康状態の評価とその要因についての分析—— 常磐国際紀要, 3, 23-38.
- 大石 奈々 (2014) .高度人材はなぜ来ないか 別冊 還, 20, 128-129.
- 岡 益巳・深田 博巳 (1996). 日本で就職した中国人元留学生の特徴 岡山大学経済学会雑誌, 28(3) 575-591.
- Okunishi, Y. & Tanaka, T. (2020). Re-acculturation of Chinese returnees after study in Japan. *Japanese Journal of Applied Psychology*, 47, 11-18.
- 大谷 みどり(2007). 外国人指導助手 (ALT) と日本の学校文化 島根大学教育学部紀要 (人文・社会科学), 41, 105-112.
- 志賀 玲子 (2020) .中国人交換留学生から見た日本社会の受け入れ姿勢 多文化関係学会第19回年次大会プログラム & 抄録集, 56-59.
- Sun, Y. (2013). Chinese students in Japan: The mediator and the moderator between their personality and mental health. *International Journal of Psychology*, 48(3), 215-223.
- 田中共子・高井 次郎・南 博文・藤原 武弘(1990). 在日外国人留学生の適応に関する研究(2)——新渡日留学生の一学期間におけるソーシャル・ネットワーク形成と適応—— 広島大学総合科学部紀要III, 14, 95-113.
- 田中共子・高井 次郎・南 博文・藤原 武弘(1991).在日外国人留学生の適応に関する研究 (3)——新渡日留学生の半年間におけるソーシャル・ネットワーク形成と適応—— 広島大学留学生センター紀要,1, 77-95.
- 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——中国からの日本留学に

みる国際移民システム—— 有信堂高文社

Ward, C. & Kennedy, A. (1994) . Acculturation strategies, psychological adjustment, and sociocultural competence during cross-cultural transitions. *International Journal of Intercultural Relations*, 18(3), 329-343.

王 碩(2020). 在住中国人カウンセリング 精神療法, 46(2), 195-199.

Wiking, M. (2016) . *Lykken under lup*. Denmark: People's Press.

(マイク・ヴァイキング 枇谷 玲子 (訳) (2018) .デンマーク幸福研究所が教える「幸せ」の定義 晶文社)

姚 霞玲・松原 達哉(1990). 留学生のストレスに関する研究 (1) ——生活ストレッサーを中心に —— 学生相談研究, 11, 1-11.

趙 師哲・田中 共子(2020). 在日中国人の文化変容方略に関する探索的研究 —— 留学後に高度外国人材となった9人における二文化への態度 —— 多文化関係学, 17, 45-55.

Zhao, S. Z., & Tanaka, T. (2020). Chinese permanent residents in Japan: A qualitative study on acculturation strategies and mental health. *The Asian Conference on Psychology & the Behavioral Sciences 2020 Official Conference Proceedings*, 89-106.