The University of Osaka
Institutional Knowledge Archive

Title	日系企業の中国人ビジネスパーソンにおける異文化間コンフリクトへの対応 : 中国の大学における日本語のビジネスコミュニケーション教育への応用に向けて
Author(s)	立川, 真紀絵
Citation	大阪大学, 2016, 博士論文
Version Type	VoR
URL	https://doi.org/10.18910/59640
rights	
Note	

The University of Osaka Institutional Knowledge Archive : OUKA

https://ir.library.osaka-u.ac.jp/

The University of Osaka

2015 年度博士学位申請論文

日系企業の中国人ビジネスパーソンにおける異文化間コンフリクトへの対応

――中国の大学における日本語のビジネスコミュニケーション教育への応用に向けて――

大阪大学大学院言語文化研究科

言語文化専攻

立川真紀絵

目次

第１章はじめに……1

1.1　本研究に関わる社会的背景……2

1.2　本研究の目的……5

第２章　先行研究の概観と本研究の位置づけ……8

2.1　ライフキャリア形成……8

2.1.1　ライフキャリアの定義

2.1.2　日本語教育におけるキャリア形成

2.1.3　キャリアアンカーを構成する自己概念

2.2　中国の大学における日本語学習者……12

2.2.1　CJL の分類と研究

2.2.2　CJL に対する意識調査

2.3　コンフリクトとコンフリクトマネジメントスタイル……14

2.3.1　コンフリクトの定義

2.3.2　異文化間コンフリクト

2.3.3　日中間コンフリクト

2.3.4　マネジメントスタイル

2.4　ビジネスコミュニケーション……17

2.4.1　ビジネスコミュニケーションの定義

2.4.2　異文化間における日本語のビジネスコミュニケーション

2.4.3　日中間におけるビジネスコミュニケーション

2.4.4　日本語のビジネスコミュニケーション教育

2.5　ポジショニング理論……25

2.6　アクティブインタビュー……26

2.7　本研究の位置づけと本論文の構成……27

2.7.1　本研究における中国人ビジネスパーソンの分類

2.7.2　本研究の位置づけと意義

2.7.3　本研究の研究課題と本論文の構成

第3章　調査の概要……34
3.1　中国の大学における調査……34
3.1.1　CJLに対するアンケート調査……35
3.1.1.1　データ概要
3.1.1.2　調査内容と分析方法
3.1.2　日本語教員とCJLに対するインタビュー調査……39
3.1.2.1　データ概要
3.1.2.2　調査内容と分析方法
3.2　ビジネスパーソンに対する調査……41
3.2.1　JCBPに対するインタビュー調査……41
3.2.1.1　データ概要
3.2.1.2　調査内容と分析方法
3.2.2　ACCBPに対するインタビュー調査……46
3.2.2.1　データ概要
3.2.2.2　調査内容と分析方法
3.2.3　JBPに対するインタビュー調査……50
3.2.3.1　データ概要
3.2.3.2　調査内容と分析方法

第4章　専攻生のライフキャリア形成意識における日本語の位置づけ……53
4.1　CJLをとりまく大学と社会の環境……54
4.2　大学での日本語学習へのCJLの関わり方……57
4.3　日本語使用者としてのCJLの将来的な自己像……67
4.3.1　ライフキャリア形成意識
4.3.2　ライフキャリア形成意識と日本語の関わり
4.4　本章のまとめ……86

第5章　ポジショニングから見たACCBPの自己認識……88

5.1　ACCBPのポジショニングの全体的様相……89

5.1.1　種類の特定

5.1.2　質的様相

5.2　ポジショニングから見るACCBPの心的志向……102

5.2.1　総体的なJBPへの支持

5.2.2　JBPへの配慮と批判

5.2.3　直接的な他のCCBPへの批判

5.3　ポジショニングから見るACCBPにおける他のCCBPとの関わり……113

5.3.1　中国人同士のコンフリクト場面の枠組み

5.3.2　中国人集団からの逸出の強調

5.4　本章のまとめ……124

第6章　JCBPのコンフリクトマネジメントスタイル……126

6.1　JCBPのマネジメントスタイルの詳細な分類……127

6.2　個別事例に基づくJCBPのマネジメントスタイル……130

6.2.1　「強制」の事例

6.2.2　「妥協・協調」の事例

6.2.3　「回避・順応」の事例

6.3　本章のまとめ……142

第7章　コンフリクトマネジメントから見たACCBPの立場……143

7.1　中国所在の日系企業の環境に見るACCBPのコンフリクト……145

7.1.1　中国所在という環境に起因するコンフリクト

7.1.2　JBPとの関係性に起因するコンフリクト

7.2　ACCBPのコンフリクトマネジメントの様相……151

7.2.1　相手の意図の理解によるACCBPのコンフリクトマネジメントへの影響

7.2.2　コンフリクトマネジメントにおけるACCBPが抱える矛盾

7.3　他者のコンフリクトへの関わりに見るACCBPの立場……168

7.4　本章のまとめ……175

第 8 章　総合的考察……178

8.1　ACCBP のコンフリクトマネジメントに関する総合的考察……178

8.2　中国の大学における日本語のビジネスコミュニケーション教育に対する提案……183

8.2.1　教育の目的と目標

8.2.2　教育の理念

8.2.3　教育の内容と方法

8.2.4　教育の留意点

8.3　本章のまとめ……191

第 9 章　結論……193

9.1　本研究のまとめ……193

9.2　今後の課題……196

付記……198

初出一覧……198

参考文献……199

付録資料一覧……209

謝辞……249

第 1 章　はじめに

現代のグローバル社会において、人々はそれぞれ異なる文化を背景に持つ他者と接触し、種々の交渉を行う機会が一層増えている。そのような状況の中で、Trompenaars & Hampden-turner（1998）が「文化は企業の全ての側面に意味を浸透させ放射する。文化はビジネス関係の全ての分野を形作る（p.16）」と述べているように、ビジネスは文化の影響を大きく受けている。本研究で扱う日本人と中国人が関わるビジネス場面においても、中国人ビジネスパーソン（Chinese Business Person(s)：以下、CBP[1]）は、日常的に異文化間の様々な問題に直面していると言える。

本研究では、中国所在の日系企業[2]（以下、在中日系企業）に勤める日本語能力の高い CBP に注目し、彼らがビジネスコミュニケーションの場面において「文化」をどのようにとらえているか、また、いわゆる「異文化」間に起こる様々な問題に対していかに巧みに対処しているかについて解明することを目指す。同時に、以降示す、本研究で得られた知見は、今後在中日系企業での就職を目指す大学生日本語学習者に対するビジネスコミュニケーション教育に応用することが可能となる。したがって、本研究では、中国の大学で実施する日本語のビジネスコミュニケーション教育に求められる新たな視点についても議論を展開する。

まず、本章では研究の背景と目的を述べる。本研究のデータは調査協力者である在中日系企業や日本所在の日本企業（以下、日本所在企業）で勤務する CBP に対する種々のインタビュー結果であるが、彼らの行うビジネスコミュニケーションには企業の事業活動により構築される日中の経済活動の動向も大きく関わっている。日中の経済活動はその他にも貿易等の国レベルの経済活動、さらに、経済成長や外交関係をはじめとした様々な情勢を含むが、このようなマクロな政治、経済情勢が個々のビジネスコミュニケーションにも少なからぬ影響を与えていると考えられるからである。そこで本章では、まず、日中間の社会的背景を概観し、日本語能力の高い CBP がこのような複雑な社会的背景を持つ在中日系企業で活躍できる可能性について指摘し、その上で、本研究の目的について詳説する。

---

[1] 本研究における省略語の一覧を付録資料 1 として巻末に付す。

[2] 本研究における在中日系企業には、日系独資企業、および中国企業との合資である日系合弁企業を含める。

1.1　本研究に関わる社会的背景

現在、海外へ進出している日系企業は増加し続けており、経済産業省の調査によれば、2013 年度に操業中の現地法人は 23,927 社に上っている[3]。また、23,927 社の現地法人の本社企業は 6,378 社であり[4]、そのうち 3,434 社は中小企業である[5]。このことから、海外での事業展開は企業の規模を問わないことがわかる。このような海外進出の流れは今後のさらなる経済のグローバル化の中で加速していくと考えられる。

海外進出先の中でも中国への進出は顕著に多く、経済産業省の同調査によれば、中国に進出している日系企業数は、上述した海外進出日系企業 23,927 社のうち 7,807 社に上る[6]。中国に続くアメリカ 2,924 社、タイ 1,944 社、シンガポール 1,033 社、台湾 907 社と比較しても、中国への進出が突出して多いと言える。また、海外進出企業総数に占める中国進出企業の割合は、香港における企業数と合算するようになった 1998 年度は 16.4%であった[7]のに対し、2013 年度の実績では 32.6%となっており、わずか十数年で著しく増加していることがわかる。このように、現在までに日中間の経済活動は非常に緊密になっており、日系企業の海外での事業運営に中国が大きく関っていることがわかる。

一方で、在中日系企業は、近年の事業展開にあたり厳しい局面に直面している。例えば、国際協力銀行が 2014 年に実施したアンケート調査によれば、海外事業において実績のある製造業企業は、「中期的（今後 3 年程度）に有望と考える事業展開先国・地域名」としてインド、インドネシアに続いて 3 位に中国を挙げているものの、「労働コストの上昇」

---

[3] 経済産業省 d「第 44 回海外事業活動基本調査概要 - 平成 25 年（2013）度実績 - 」における「1 - 1　本社企業に関する集計表① - 02 本社企業回収状況（操業状況別）」による。

[4] 経済産業省 e「第 44 回海外事業活動基本調査概要 - 平成 25 年（2013）度実績 - 」における「Ⅰ．第 44 回海外事業活動基本調査の概要」による。

[5] 中小企業の数は、経済産業省 d「第 44 回海外事業活動基本調査概要 - 平成 25 年（2013）度実績 - 」における「1 - 1　本社企業に関する集計表① - 02 本社企業数（資本金規模別）」の企業規模別の海外進出本社企業数から算出した。資本金 3 億円以下の製造業、農林漁業、鉱業、建設業、その他、資本金 1 億円以下の卸売業、および資本金 5 千万円以下の小売業、サービス業の合計である。
中小企業の企業規模の定義は同調査に関する経済産業省 e「Ⅰ．第 44 回海外事業活動基本調査の概要」に従った。

[6] 経済産業省 d「第 44 回海外事業活動基本調査概要 - 平成 25 年（2013）度実績 - 」における「2 - 1　現地法人に関する集計表② - 02 現地法人企業数（国・地域別）」による。中国進出した 7,807 社のうち、製造業企業は 4,119 社、非製造業企業は 3,668 社である。

[7] 経済産業省 c「第 29 回海外事業活動基本調査概要 - 平成 10 年（1998）度実績 - 」における「2 - 1　現地法人に関する集計表② - 02 現地法人分布（国別）」による。1998 年度実績における全 13,017 社のうち、中国進出企業は 2,141 社であった。

や「他社との厳しい競争」を課題としてとらえている[8]。福田（2013）も、「この先も人件費や社会保障費用は上がり続ける（p.78）」と述べている。このような人件費や社会保障費といった労働コストの上昇、および他社との競合等は、非製造業企業にも同様に関わる問題であり、中国での事業展開は楽観視できない状況にある。

2015 年末に ASEAN 経済共同体が発足した[9]ことにより、日本経済新聞によれば、関税が原則的に撤廃され、各国企業が ASEAN 加盟国で事業を展開していくにあたっての参入障壁が低くなると予想されている[10]。平沢（2013）は、このようなアジア経済の動向は中国に生産拠点を持つ日系企業が中国から他のアジア諸国へ工場を移転するという動きを加速させ、その中でも特に ASEAN 諸国への移転は顕著になると指摘している。こうした状況ゆえに、海外展開をする企業にとって、「コストダウンセンターとしての中国進出はもはや限界を迎え、岐路に来ている（p.78）」と言える（福田；2013）。加えて、領土に関わる外交問題に始まった 2012 年以降の両国関係の緊迫化は経済分野にも波及し、日中の経済協力は悲観的な状況に陥った（大野木；2013）。日本と中国の間では折に触れてそのような外交問題が顕在化しており、それも在中日系企業が抱える一つの課題であると言える。以上のように、日系企業にとって中国進出は多様なリスクを伴っており、それらのリスクが日系企業の中国における事業運営の妨げや、さらなる事業展開における懸念材料となっている。

このように複数のリスクや懸念材料を抱えてはいるものの、高見澤（2012）は、「日本企業にとって人口 13 億の巨大な中国市場を無視することはできない（p.10）」現状に言及している。また、2012 年の「反日運動以前から新規工場建設に入っている企業もあり、今更方向転々（ママ）を図るにはあまりにも損失が大きい」場合があると述べている。さらに、前述の国際協力銀行によるアンケートにおいて、中国を「中期的（今後 3 年程度）に有望と考える事業展開先国・地域名」であると回答しなかった企業が示したその理由のうち、最も多かったものは、「すでに一定規模の事業を行っておりこれ以上事業展開は考えていない」というものであった。現在、多くの日系企業が既に中国拠点として機能しており、日系企業にとって中国市場は事業運営における重要な拠点であると考えられる。

以上のことは、日系企業の中国進出において急激な増加は見込まれないとしても、現行

---

[8] 国際協力銀行の「わが国製造業企業の海外事業展開に関する調査報告」における「2014 年度海外直接投資アンケート調査結果（第 26 回）」による。
[9] ASEAN Economic Community ウェブサイトによる。
[10] 日本経済新聞「ASEAN 経済共同体を日本の好機に（2014 年 8 月 9 日付）」による。

の事業運営は行われていくことを示唆している。今後も引き続き、中国は日系企業の重要な海外拠点の一つであり、日系企業の中国における事業運営は今後も、規模を縮小されずに重視されていくものと考えられる。

次に、日本所在企業における中国人人材の活用状況について説明する。厚生労働省の調査によれば、2014 年 10 月末時点での日本国内の外国人労働者総数の 787,627 人のうち、中国人の占める割合は 39.6%の 311,831 人であった[11]。このことから、外国人労働者総数における中国人労働者数の割合は他国出身者と比べて突出しており、多くの中国人が日本国内で就労していることがわかる。同調査では、特に、「専門的・技術的分野の在留資格」が与えられた中国人は、全国籍の外国人労働者総数の 43.0%である 63,421 人に上る[12]。このように多くの CBP が、当該在留資格を有する、高度外国人材[13]と位置づけられる優秀な外国人人材として、日本国内で就労しているわけである。

加えて、中国人留学生の日本国内での就職者数も多い。2013 年の国籍別留学生等の就労ビザ取得者、12,958 人のうち、中国人は 64.4%にあたる 8,347 人に上り、他国出身者と比較して突出していた（法務省[14]）。また経済産業省[15]によれば、日本では「高度外国人材の『卵』たる留学生等の国内での就職拡大」を図っていることから、そのような留学生の需要も大きいと考えられる。今後も、日本所在企業のグローバル化や日本の労働人口減少に伴い、優秀な外国人人材の必要性はさらに高まっていき、日本所在企業における優秀な CBP の雇用が引き続き行われるものと予想される。

以上、中国および日本における現状を説明した通り、日中の経済的な結びつきは非常に

---

[11] 厚生労働省 a「『外国人雇用状況』の届け出状況まとめ（平成 26 年 10 月末現在）」における「別添 2 外国人雇用状況の届出状況（平成 26 年 10 月末現在）（本文）」による。国籍別の上位 5 位は、中国に次いで、ブラジルが 94,171 人（外国人労働者数総数に占める割合 12.0%）、フィリピンが 91,519 人（同 11.6%）、ベトナムが 61,168 人（同 7.8%）、韓国が 37,262 人（同 4.7%）であった。

[12] 厚生労働省 b「『外国人雇用状況』の届け出状況まとめ（平成 26 年 10 月末現在）」における「別添 3 外国人雇用状況の届出状況表一覧（平成 26 年 10 月末現在）」による。国籍別の上位 5 位は、中国に次いで、G8 等（イギリス、アメリカ、ドイツ、フランス、イタリア、カナダ、オーストラリア、ニュージーランド）が 33,589 人（国籍別の外国人労働者総数に占める割合 58.7%）、その他が 21,474 人（同 24.7%）、韓国が 15,639（同 42.0%）、ベトナムが 5,713 人（同 9.3%）であった。当該在留資格が与えられた労働者数に関して、中国は、国籍別の外国人労働者総数に占める割合は G8 等や韓国に比べ低いものの、人数では他国を大きく上回っている。

[13] 内閣府「高度人材受入推進会議　第 6 回　実務作業部会　議事次第」における「資料 2　外国高度人材受け入れ政策の本格的展開を（報告書案）」によれば、「現行の就労可能な在留資格である専門的・技術的分野の在留資格を有する外国人労働者を対象とする」と定義されている。

[14] 法務省「平成 26 年における留学生の日本企業等への就職状況について」による。国籍別の 5 位までの順序は、中国に次いで、韓国が 1234 人（全体に占める割合 9.5%）、ベトナムが 611 人（同 4.7%）、台湾が 514 人（同 4.0%）、ネパールが 278 人（同 2.1%）であり、中国人が突出して多いことがわかる。香港は含まれない。

[15] 経済産業省 b「グローバル人材」による。

密接である。それは両国の貿易額を見ても明らかで、財務省によれば、輸出入額の日本の貿易相手先国は 2007 年から 2014 年まで一貫して中国が 1 位である[16]。また、JETRO[17]によれば、中国にとっても、2013 年に日本はアメリカに次ぐ輸出先国[18]、韓国に次ぐ輸入先国[19]であった。以上のことから、中国での事業運営、および展開には、前述のようなリスクがあり、在中日系企業にとって厳しい状況が続いているものの、他方で経済活動において日本と中国はすでに切り離せない関係にあると言えよう。時代によって程度の差はあれ、すでに緊密化した日中の経済活動は、政治や外交等の問題といった二国間の様々な障壁が存在する中で、それを乗り越えて今後も継続、維持していく必要性があると考えられる。

1.2　本研究の目的

日中間の経済活動や日本所在企業と在中日系企業双方における事業運営においては、日本国内での中国人、および中国拠点における現地中国人の活用が重要な役割を果たす。すなわち、日中という国家間の経済活動や企業間の事業運営には、日本人ビジネスパーソン（Japanese Business Person(s)：以下、JBP）と CBP が常に携わっており、そこには必然的に個人間でのビジネスコミュニケーションが伴うのである。そのことから、JBP と CBP の間のビジネスコミュニケーションに関する研究は、日本国内および中国における円滑なビジネスコミュニケーションや、さらには、長期的に見た日中間の経済活動の維持や発展に資するものであり、一つの非常に重要なテーマとなる。

日中間のビジネスコミュニケーションに関するこれまでの研究では、日本と中国の文化差やそれに基づく業務上のコミュニケーションの相違、あるいは職場環境の相違が CBP にとって問題となっていることが明らかになっている（今田・園田；1995，西田；2007，孫他；2009 等）。そこで、JBP とビジネスコミュニケーションを行う当事者である CBP に着目し、先行研究で指摘されてきた日中間の文化差に起因する問題や CBP が JBP と行う業務遂行において直面する問題を詳細に記述し、その実態をより明らかにすることが期待される。日中間のビジネスコミュニケーションの問題を扱うにあたり、個々の言語活動を支えている個人レベルの、すなわち、個々のビジネスコミュニケーションの関係者が抱

16　財務省「最近の輸出入動向」の「【年分】貿易相手先国上位 10 カ国の推移　輸出入総額」による。
17 JETRO とは独立行政法人日本貿易支援機構（ジェトロ）のことであり、JETRO a によれば貿易・投資促進、開発途上国研究を行っている。
18 JETRO b「中国　輸出統計（国・地域別）」による。
19 JETRO c「中国　輸入統計（国・地域別）」による。

える問題を調査し分析することの意義は大きい。

また一方で、園田（2012）は、在中日系企業の現地経営を支える存在として CBP が果たす役割は大きく、「彼らの現地でのネットワークや『ローカルナレッジ』が大いに役立つはず（p.23）」であると指摘している。このことは、問題が発生しやすい異文化間のビジネス場面において、CBP の活躍が期待されていることを示唆している。CBP は日中間のビジネス場面で生じた問題を軽減する努力をしている可能性があることから、ビジネスコミュニケーションの改善に貢献し、日中間のビジネス場面において活躍し得る人材ではないかと考えられる。しかし、これまでの研究では、在中日系企業に就業する個々の CBP が、JBP とのビジネスコミュニケーション上の問題に直面した際に果たす具体的な対応については明らかになっていなかった。

そこで本研究では、特に日本語能力が高い CBP が、JBP とのビジネスコミュニケーションの改善に向けた努力をし、日中間のビジネス場面において重要な役割を果たしているという仮説を立て、問題への CBP の対応、すなわち問題のとらえ方や対処方法を調査、分析する。CBP を日本語能力が高い者に限ることにより、CBP という集団全体を同一視することを避け、CBP のビジネス場面での働きの本質を解明することが可能になる。

以上をふまえた本研究の主要な目的は、業務を円滑に遂行しようと取り組む CBP の視点からとらえた CBP が抱えるビジネス場面の問題とそれへの対応について解明することである。特に在中日系企業に着目し、高度な日本語能力を有する CBP（このような CBP を ACCBP とし、一般の CBP とは区別する。第 2 章において詳述する。）について、彼らの意識やふるまいを詳細にとらえる。その際、在中日系企業の CBP に対する調査に加え、日本所在企業の CBP との比較や JBP の見解もふまえ、包括的にそれらをとらえることを試みる。それにより、現地経営を支える存在としての CBP の働きに着目する本研究の有用性も明らかにしたい。

本研究ではさらに、教育への応用に資するために、上記の研究で得られた知見をもとに、中国の大学における日本語のビジネスコミュニケーション教育に対する提案を行う。高度な日本語能力を有する CBP のビジネスコミュニケーションに関する本研究は、将来的に在中日系企業への就職を希望している大学生日本語学習者に対する日本語のビジネスコミュニケーション教育に応用が可能である。また、本研究における高度な日本語能力を有する CBP が全員日本語専攻出身者であることから、本研究で得られる知見は、日本語学科に所属する日本語専攻の学習者（以下、専攻生）を主な対象者として想定した教育につな

げられると考えられる。日本語能力の高い CBP に関する研究の知見を、日本語専攻での教育に活用する可能性について考察した上で、日本語教育の一環としてのビジネスコミュニケーション教育に求められる新たな視点を明らかにする。

第 2 章　先行研究の概観と本研究の位置づけ

第 1 章では、在中日系企業において日本語能力の高い CBP が、JBP とのビジネスコミュニケーションの改善に向けた努力をし、日中間のビジネス場面において重要な役割を果たしていると仮説を立てた。その上で、本研究の目的を、日本語能力の高い CBP が抱えるビジネス場面の問題とそれへの対応を包括的にとらえ、CBP に対する研究で得られた知見に基づき、中国の大学における日本語のビジネスコミュニケーション教育に対する提案をすることとした。

本章では、本研究が関連する先行研究について 2.1～2.6 に分類して概観する。それをふまえて、2.7 で本研究の研究史的位置づけを説明し、本論文の構成を詳述する。本章の構成は以下の通りである。

2.1　ライフキャリア形成
2.2　中国の大学における日本語学習者
2.3　コンフリクトとコンフリクトマネジメントスタイル
2.4　ビジネスコミュニケーション
2.5　ポジショニング理論
2.6　アクティブインタビュー
2.7　本研究の位置づけと本論文の構成

2.1　ライフキャリア形成

本節ではまず、ライフキャリアおよびライフキャリア形成を定義し、次に、日本語教育におけるライフキャリア形成の研究を概観する。さらに、ライフキャリアに関するアンケート作成に援用した概念「キャリアアンカー」について説明する。

2.1.1　ライフキャリアの定義

キャリアという概念にはワークキャリアとライフキャリアがある。ワークキャリアとは、谷内（2008）によれば「長期にわたる仕事生活における自分の歩み（ヒストリー）（p.145）」を表している。すなわち、それは仕事生活における経験の積み重ねを指すと言える。一方、ライフキャリアとは Super（1980）[20]によれば、人生の過程において人が担う役割の組み合わせや連鎖である。谷内（2008）はそれを、「個人の人生や生き方と関連づけてキャリアをとらえる考え方である（p.171）」と指摘した。すなわち、これは仕事生活も含めた人生における経験全体の積み重ねである。

本研究では、第 4 章において学習者の現在および将来的な生活に日本語がいかに結び付けられようとしているかという学習者意識を明らかにするため、ライフキャリアの概念を用いる。ワークキャリアの概念を用いて調査を実施した場合、多岐にわたる可能性がある学習者の日本語学習の目的や、将来的な日本語の活用希望場面を的確にとらえることが困難になると考えられる。そこで、ライフキャリアを、大学生に特化した形で「学生生活と大学卒業後の将来的な職業生活内外における個人の成長や発展」と定義する。ライフキャリア形成とはその長期的な形成であるとする。

2.1.2　日本語教育におけるライフキャリア形成

これまでの日本語教育学分野におけるキャリアに関する研究には、留学生に対する就職支援（池田 ; 2009）やその一環としてのビジネス日本語教育[21]に関する研究（堀井 ; 2008）等がある。それらの研究は全て、ライフキャリアではなくワークキャリアの形成を目指すものであると言える。

ビジネス日本語教育とは非常に幅広い概念であり、孫（2013）は、ビジネス日本語につ

---

[20] これ以降、英語文献の日本語訳は筆者による。後掲の参考文献一覧において英語文献の後ろに日本語文献を付したものは当該日本語文献を参照した。

[21] ビジネス日本語教育は、第 1 章でも言及したように日本所在企業のグローバル化や労働人口の減少等により高度外国人材の受け入れ促進が推奨されており、それに伴って日本所在企業や日系企業での留学生の就職が期待されていることを背景として近年盛んになってきた。

経済産業省 a「アジア人財資金構想」によれば、「日本とアジア等の架け橋となる高度外国人材の育成や高度人材の国際的な知的ネットワークの形成による国際競争力の強化のため」、平成 19 年から平成 25 年 3 月まで、経済産業省と文部科学省により留学生支援事業として、「アジア人財資金構想」が実施された。「アジア人財資金構想」には、「留学生が日系企業に就職し、活躍する際に壁となってきた『ビジネス日本語』や『日本企業文化』について、学習の機会を提供する」ことが明確に盛り込まれている。

いて、「日本企業に適合し、仕事場でうまくやり取りを行うためのコミュニケーション能力を養成することが必要であり、言語知識、当該分野の専門知識、ビジネス知識に加え、広範囲な異文化知識も必要だと考えられる（p.94）」と述べている。奥田（2012）は、ビジネス日本語教育には自己実現の過程である内的キャリア[22]を見据えた教育としての構想が必要であると述べており、当該教育における「ひとりひとりの内的キャリア形成に関わる」責任に言及している。つまり、ビジネス日本語教育には個人の成長や発展を含めたワークキャリア形成を見据えた教育としての在り方が求められていると言える。

このような、個人の成長や発展を見据えた教育という観点は、ビジネス日本語教育に限らず日本語教育全体においても重要である。学習段階のみならず、その先の中長期的な将来において、日本語能力の保持と活用をどう実現し、個人にとって意義深いものとしていくか、ということを視野に入れた教育は、学習者が獲得した日本語能力の価値をより高めることにつながる。それは学習者のライフキャリア形成を見据えた教育であると言える。したがって、日本語教育は学習者が主体的に日本語使用者としての自らの価値を高め、ライフキャリアを形成していけるよう促すことが望ましいのではないだろうか。

そのような教育の充実に向けて、まず、学習者のライフキャリア形成意識における日本語の位置づけについて研究することは意義がある。本研究で、学習者と日本語の関わりを、ワークキャリアという狭い範囲にとどまらず、ライフキャリアというより広い視座からとらえようと試みるのはそのためである。

ただし、前述の通り日本語教育学分野におけるライフキャリアの研究は非常に限られており、日本語を用いて自分自身や目標とするライフキャリアについて考えるという教育活動の実践（柳田； 2010，萩原；2011）にとどまっている。そこで、本研究の第 4 章では、大学生に対してアンケート調査を実施するにあたり、ライフキャリアに焦点を当て、学習者のライフキャリア形成における日本語の位置づけに着目する。

2.1.3　キャリアアンカーを構成する自己概念

第 4 章の大学生に対するアンケートの質問項目作成にはキャリアアンカーを構成する 3 つの自己概念を用い、それぞれに関わる質問を作成した。キャリアアンカーとは長期的な

[22] シャイン（1995）は、組織におけるキャリア（外的キャリア）と対比した職業における個人の経験としてのキャリアを内的キャリアと定義した。これらはいずれもワークキャリアに含まれる概念である。

職業生活の拠り所（シャイン；2011）で、その構成要素は「自覚された才能と能力」「自覚された欲求と動機」「自覚された態度と価値」という 3 つの自己概念である（谷内;2008）。それらの自己概念を図 2 - 1 に示す。なお、図 2 - 1 は谷内（2008，p.148）の図に従がって作成した。

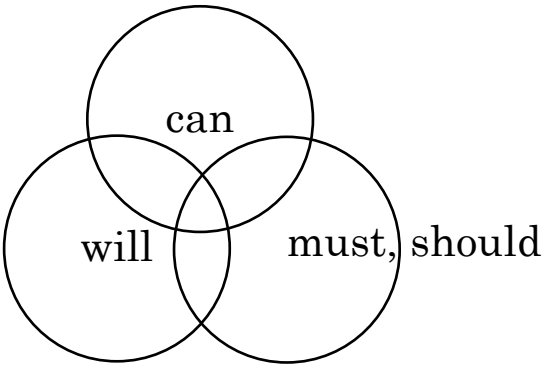


図 2 - 1　キャリアアンカーを構成する 3 つの自己概念

図 2 - 1 に示した 3 つの自己概念は、自分は何が得意で何が強みかという“can”、自分は何がしたいか、何がしたくて何を望んでいるかという“will”、何をしている自分に意味や価値を感じられるかという“must, should”である（谷内；2008，シャイン；2011）。上記の 3 つの概念は、それらが合わさってキャリアアンカーを構成するとシャイン（1995）が述べているように、明確には切り離せない部分がある（図 2 - 1 の重なり部分）。また、キャリアアンカーは、職業経験により発展、発達、発見されるものである（シャイン;1995）が、3 つの自己概念は、「青年時代の経験や教育によって得られたあらゆる自己洞察をもとに（シャイン；2011，p.21）」できているという。したがって、大学生は自己概念の基礎の形成過程にあると言える。

先述の通り、日本語教育においては個々の学習者のライフキャリア形成に関わっていく姿勢が重要であり、日本語が学習者のライフキャリアにいかに関わるかについての研究が必要である。キャリアアンカーは、ワークキャリアに関する概念であるが、このような長期的な拠り所という概念は、人生の職業生活以外の部分においても重要である。つまり、ワークキャリアにおいて語られていたキャリアアンカーを構成する自己概念を、広くライフキャリアにおいても議論する必要がある。そのようにライフキャリアにおける前述の 3 つの自己概念について明らかにし、そこに日本語がいかに関わっているかを明らかにする

ことにより、日本語使用者としての将来像をはじめとして、日本語を自らのライフキャリア形成にいかに位置づけるかという学習者の意識が明確になるのではないかと考えられる。

2.2　中国の大学における日本語学習者

本節では、中国の大学の日本語学習者（Chinese students who are Japanese Learners in Chinese University；以下、CJL）を分類し、本研究の調査協力者の母集団について述べる。次に、CJL に関する研究を意識調査に絞って概観する。

2.2.1　CJL の分類と研究

CJL は、国際交流基金によれば 2012 年度、中国全体の日本語学習者、約 105 万人の内、約 68 万人を占めており[23]、それは専攻生と、非専攻の学習者（以下、非専攻生）から構成される。非専攻生は日本語学科以外に所属する日本語学習者である。成（2006）はそれを大きく 3 種類に分けており、①中等教育から日本語を第一外国語とする学習者、②日本語を第一外国語とする英語学科の学習者、③日本語を第二外国語とする学習者が在籍していると述べている。しかし近年では、主に中等教育の生徒総数の減少による①の学習者の減少（国際交流基金[24]）や、他言語の選択者が増加したことによる②の学習者の減少（成；2006）が見られるという。そのため、成（2006）は、人数の多い③が中国での今後の非専攻日本語教育の主な対象者になると考えられると述べている。本研究では、主に③の学習者を非専攻の調査協力者として調査を依頼する[25]。

CJL に関しては、その需要の大きさから非常に多くの研究が行われているが、本研究では非専攻生との比較を行うことにより、より一層、専攻生のキャリア形成意識と日本語の関わりを浮き彫りにする。張（2013）によれば、専攻生と非専攻生は「学習の時間数や内容、学習動機、日本人との接触、卒業後の職業が大きく異なることから、両者を区別する必要がある（p.103）」という。上述の通り両者の比較により各々の特徴がより明確に示されると考えられるため、両者を比較する研究はこれまで少数にとどまっているものの、

---

[23] 国際交流基金「日本語教育　国・地域別情報　中国（2014 年度）」による。
[24] 注釈 23 に同じ。
[25] 非専攻の調査協力者には、英語専攻の学習者もごく少数含まれるが、当該クラスは様々な専攻の学習者が集まる選択クラスであり、英語専攻のクラスでの調査は実施していない。

専攻別の研究に加えて、今後行う必要があると考えられる。また、これまでの研究的関心は主に専攻生の方におかれてきたことが指摘されている（李；2005，李；2007）ように、非専攻生に関する研究はまだ不足しており、非専攻生を対象とした研究の蓄積は重要な課題であると言える。

2.2.2　CJL に対する意識調査

本研究では、CJL のライフキャリア形成に関する意識調査を実施するが、これまでの CJL の意識調査の多くは動機付けの調査であった。専攻生と非専攻生の学習動機を比較した研究に彭・王（2003）[26]がある。そこで専攻生 43 名・非専攻生 36 名にアンケート調査を実施したところ、両者に共通する強い学習動機は「異文化異言語憧れ動機（外国語習得や異文化理解がしたい)」、専攻生で顕著に強いものは「強制型動機（卒業に必要なため，日本語学科に合格したが第一希望ではなかった)」、非専攻で比較的強いものは「日本語言語志向動機（日本語や日本語学習が好き)」「達成型動機（三言語話せれば尊敬され、視野が広がり、自信になる)」であった。

彭・王（2003）は上記の結果について、専攻生の大部分は、入学時に日本語学科が第一希望ではなかったにもかかわらず、大学側から日本語学科に振り分けられた学習者であることによると述べている。それをふまえて林他（2011）では、学部 1～4 年次までの専攻生 153 名にアンケート調査を実施した。そこでも彭・王（2003）と類似の結果が示され、専攻生では「現実型動機（試験合格のため、就職に有利なため等)」が強かった。しかし、日本語学科における試験という項目にあるように試験合格は目前の短期的な目的を含む可能性がある一方で、就職に有利という目的は、数年先あるいはそれ以降の卒業後の将来を見越した目的である。したがって、これらの動機付けは各々の日本語のライフキャリア形成への結び付け方が異なっていると言え、別の項目として区別する必要があると考えられる。

他方、非専攻生については、王（2005）が学部 1～4 年次、および修士課程 1～3 年次の非専攻生 379 名に調査を実施した。その結果、実利的な動機以上に日本・日本語・日本文化、および日本語学習を通した自己向上等に関心があって意欲的であることがわかった。また、それらの動機が日本語学習を通して変化したか否かを質問したところ、大きな変化

[26] これ以降、中国語文献の日本語訳は筆者による。

は見られなかったという。つまり、動機の内容は先述の彭・王（2003）と共通する点があり、また、非専攻生は学習開始時からそのような学習動機を有していたことがわかる。しかし、非専攻生の動機がライフキャリア形成に組み込まれるような、中長期的な将来を見越した動機であるか否かは明らかになっていない。また、この動機付けの変化という点について、専攻生に関する研究は管見の限り行われていない。

上記のような動機付けの調査は調査時点の学習者の状況を把握するためのものであり、学習者が抱く将来的な目標や自己像の展望に焦点を当てたものではない。学習者のライフキャリア形成に日本語がいかに関わっているかを解明するためには、入学時から現在までに加え、卒業後までを見据えた、学習者意識における日本語の位置づけについて調査を行う必要がある。

2.3　コンフリクトとコンフリクトマネジメントスタイル

本節ではまず、コンフリクトを定義し、異文化間コンフリクト、日中間コンフリクトの順で関連する研究を説明する。次に、コンフリクトマネジメントスタイルに関する研究について概観する。

2.3.1　コンフリクトの定義

バル - タル（2012）は、マクロレベルの集団間のコンフリクト（紛争）に着目し、その分析には、「たとえば、歴史的、政治的、社会学的、経済的、文化的といった様々な観点が含まれる。それぞれが異なった概念、理論的枠組み、モデル、データの収集方法を提案し、独自の視点や着眼点を提供している（p.3）」と述べている。ここから、コンフリクトの研究は多岐に渡る観点から行われてきたことがわかる。また、それは「社会心理学分野からの貢献なしには成り立ち得ない。（中略）社会心理学的観点は、紛争の『実際の』原因は何かを説明するのではなく、むしろ人々がその状況において何を考え、何を感じるかを分析するが、それはなぜ人々が特定のやり方で行動するかを理解するのにきわめて重要だからである（バル - タル ; 2012，p.4）」。本研究でも、コンフリクトに対する CBP の対応を理解することを試みるため、当該分野の定義に従うこととする。

社会心理学分野におけるコンフリクトの定義には以下のものがある。Rubin 他（1994）

は、「利害の相違を感じることや、当事者のその場における願望が同時に達成され得ないと考えることを意味する（p.5）」と述べている。鈴木（2004）はそれを踏襲し、「自分の願望が達成されない、あるいは相手との利害の不一致を自分が感じている状況（p.23）」と定義している。それらの定義は、双方の当事者に認識されるものだけでなく、片方の当事者には認識されないものも含めている。

本研究でも、Rubin 他（1994）および鈴木（2004）におけるコンフリクトの定義に従い、コンフリクトを「ある当事者が、自己と他者の間に利害や願望の相違が生じていると感じること」と定義する。CBP が直接関わっている他者（JBP や他の CBP）の認識や問題の表面化の如何にかかわらず、CBP が誤解、対立、衝突が発生していると見なした状況を全てコンフリクトであると見なし、インタビューに見られる、CBP の視点からとらえた問題のある場面を全て分析対象として扱う。

2.3.2　異文化間コンフリクト

異文化間で発生したコンフリクトに関する研究の具体例には、留学生（小松；2006）、外国人労働者等の移民に関するもの（池田；2012）がある。そこでは主に、コンフリクトが発生した背景、内容、派生的な問題、望ましい解決方法等が議論されてきた。

このような異文化間コンフリクトに関わる文化を、レイダー・コールマン（1999）は「ディープカルチャー」という概念で説明している。レイダー・コールマン（1999）は、ディープカルチャーとは「ある集団のメンバーが共有している、日常のコミュニケーション方法や行動のパターンを指し、しかも、それらがその集団のメンバーの特徴であると考えられるもの（p.93）」であると定義し、「『ディープカルチャー』といってまず思い浮かべる最大の集団は、一国を構成する国民であろう（p.94）」と述べている。したがって、異文化間コンフリクトとは、国家の違いを典型的な例として、異なる集団に属する者同士に見られる特徴の相違、すなわち、ディープカルチャーの相違により生じた、当事者の願望の不達成や利害の相違であると考えられる。

2.3.3　日中間コンフリクト

日本と中国の間における文化差や意識の相違やそれに基づく日中間コンフリクトに関する議論（松本；1987，中嶋；1990，村山；1995，園田；2002 等）はこれまでに数多く見られる。内容は、例えば、中国人は面子を重んじる（中嶋；1990）、中国人は自尊心が強い（園田；2002）等である。それらの多くの先行文献と本研究との相違点は、日中の相違の内容とそれに起因するコンフリクトについてのプロトタイプ的な議論ではなく、ビジネスパーソンに対するインタビューにより、それらの相違が実際のビジネス場面でいかに現れているかという、具体的な表出をとらえる点である。さらに本研究では、コンフリクトの内容とともに、コンフリクトへの対応を重視する。上記の、何がコンフリクトになり得るかという研究の次の段階として、コンフリクトにいかに対応するか、すなわち、後述するコンフリクトマネジメントに焦点を当てる。これについては、2.4.2「異文化間における日本語のコミュニケーション」において再度言及する。

2.3.4　マネジメントスタイル

コンフリクトへの対応、すなわち、コンフリクトマネジメントに関して、Thomas（1976）が個別の対処方法であるコンフリクトマネジメントスタイル（以下、マネジメントスタイル）を表 2 - 1 に示した 5 つに分類している。

表 2 - 1　マネジメントスタイルの内容

マネジメントスタイル	内容
Competing 「強制」	相手の要求を無視してでも自分の考えを通そうとする
Compromising 「妥協」	対立する意見の間に中間点を見出そうとする
Collaborating 「協調」	対立と直に向き合い、可能な解決策を探る
Avoiding 「回避」	コンフリクトについて話し合うことから身を引く
Accommodating 「順応」	共通の利益を強調することで相違を目立たなくする

5 つのマネジメントスタイルとは、「強制」「妥協」「協調」「回避」「順応」である。表 2 - 1 における日本語のマネジメントスタイル名と内容の説明はリュウ・チェン（2009）を参考にし、適宜、筆者が簡略化した表現で示したものである[27]。当該概念は第 6 章および第 7 章の分析において用いる。

Putnam & Wilson（1982）[28]は、上記の 5 つのマネジメントスタイルを測定する「組織コミュニケーション対立測定装置」（Organizational Communication Conflict Instrument＝OCCI）を開発し、OCCI が『Control : 制御（強制）』『Solution-Orientation : 解決志向（妥協・協調）』『Non confrontation : 無抵抗（回避・順応）』の 3 つの因子で構成されていることを明らかにした。それをふまえてアンケート調査を行ったリュウ・チェン（2009）でも、「競争（本研究における強制にあたる）」のみが含まれる因子を『制御』、「協調」が多い因子を『解決志向』、「回避」「順応」が多い因子を『無抵抗』と名付け、3 つに分類した[29]。本研究でも、Putnam & Wilson（1982）が指摘した 3 分類に基づき、5 つのマネジメントスタイルを、相手をコントロールしようとするスタイルである『強制』、解決に向けて行動するスタイルである『妥協・協調』、対立をしないスタイルである『回避・順応』に大きく分類する。第 6 章および第 7 章では、この 3 つの分類にその他の観点を加え（第 3 章で詳述する）、より詳細に分類し、質的に分析することを試みる。

2.4　ビジネスコミュニケーション

本節ではまず、ビジネスコミュニケーションを定義し、次に、異文化間における日本語のビジネスコミュニケーション研究を調査内容別に分類して概観する。さらに、日中間のビジネスコミュニケーションを調査した研究について説明する。最後に、日本語のビジネスコミュニケーション教育について述べる。

---

[27] “Competition”は、リュウ・チェン（2009）では「競争」となっているが、本研究では鈴木（2004）と同様に「強制」とする。

[28] Putnam & Wilson（1982）の日本語訳は、リュウ・チェン（2009）を参照した。

[29] リュウ・チェン（2009）では、「妥協」は『解決志向』以上に『無抵抗』に多く含まれていた。

2.4.1　ビジネスコミュニケーションの定義

まずビジネスとは、藤本（1993）によれば、「一つの組織に属している人間が、同じ組織あるいは他の組織に属している人間と、その組織の機能、またはその目的を達するために何らかの関わり合いを持つ行為である（p.10）」という。それをふまえれば、ビジネスコミュニケーションとは、組織に属する関係者間で目的を持って展開される相互行為だと言える。その定義には、言語行動のみを指すものと、それに非言語行動も含めるものが見られる。近藤（2007）は非言語行動も含め、ビジネスコミュニケーションを「ビジネスのための言語行動と非言語行動を含むコミュニケーション活動全般（p.7）」と定義している。一方、戎谷（2012）は言語行動である情報授受に焦点を当て、「企業であらゆる業務を遂行する際に行う情報授受（p.16）」とビジネスコミュニケーションを定義した。本研究も言語行動に特化して分析を行うため、業務上の言語行動を全てビジネスコミュニケーションと見なし、「ビジネス場面における業務遂行のための言語によるあらゆる相互行為」と定義する。

2.4.2　異文化間における日本語のビジネスコミュニケーション

第 1 章で Trompenaars & Hampden-turner（1998）の指摘に言及したように、ビジネスは全面的に文化の影響を受けている。そのため、文化が異なる集団間、すなわち、前述のディープカルチャーが異なる集団間では慣習的な業務遂行方法や考え方が異なると言え、そこでの相互行為であるビジネスコミュニケーションも同様に異なっていると考えられる。

日本語教育学の分野でも、ビジネスコミュニケーションに対する文化の影響が指摘されている。西尾（1994）は、ビジネスコミュニケーションは言語以前にその国の文化やビジネス慣行に支えられていると指摘している。さらに、高見澤（1994）は「『日本語』によるビジネス・コミュニケーションは、いうまでもなく、長年にわたる日本人同士のやり取りの中から慣習化してきたものであり、『日本語』という言語の性質と『日本人的人間関係』や『日本的取引慣行』という日本文化の要因が複雑に絡み合って形成されている（p.31）」と述べている。

以上から、異文化間における、すなわち、JBP と外国人ビジネスパーソン（Foreign Business Person(s)：以下、FBP）の間における日本語のビジネスコミュニケーションで

は、文化的相違により種々のコンフリクトが発生すると考えられる。実際に、そのような異文化間コンフリクトについて、以下のように多数研究、報告されている。

近藤（2007）は、研究の内容別に、①「ビジネス活動の研究」（相手や事業環境に対する印象やコンフリクトの要因の特定についての調査）、②「ビジネスのやり取りの研究」（商談や会議、セールス場面等の現場のデータを扱った調査）、③「日本語学習に関する研究」（日本語学習に焦点をおいて実施したビジネスパーソンへの調査や、教育の実践報告）、④「これまでの提言・助言」（ビジネスパーソンに対する調査のデータ分析に基づくものではない議論）の 4 つに分類している。本研究では、以上の 4 分類のうち、ビジネスコミュニケーションに焦点を当てた、ビジネスパーソンに対する調査研究に絞り、①、②、および一部の③に関する研究を概観する。また、それに「コンフリクトマネジメントに特化した調査」を加える。近藤（2007）の分類に基づく、本研究で概観する研究領域を以下に示す。

領域(1)　職場環境や文化の異なる他者とのコンフリクトに対する意識・印象調査
領域(2)　接触場面における相互行為についての実態調査
領域(3)　コンフリクトマネジメントに特化した調査

本研究の分類は、領域(1)は近藤（2007）の①と一部の③、領域(2)は②に各々該当し、新たに領域(3)を加えた。なお、このようなビジネスパーソンに対する調査研究を、李（2002）は場面別に①企業内コミュニケーション、②企業外コミュニケーション、③セールストーク、の 3 つに分類している。本研究で概観する研究、および本研究のデータは、主に①企業内コミュニケーションに関する内容で、一部、②企業外コミュニケーションを含む。

以下、本研究の分類による各領域に該当する研究を説明する。

まず、領域(1)「職場環境や文化の異なる他者とのコンフリクトに対する意識・印象調査」は近藤（2007）の 4 領域の①「ビジネス活動の研究」、および③「日本語学習に関する研究」のうちのビジネスパーソンに対する調査を行った研究に相当する。特に①は近藤（2007）により「主に質問紙による量的研究であり、4 つの領域の中で最も早くから行われた研究である（p.9）」と指摘されている。この領域の研究にはアンケート調査が多いが、全体的な傾向を知るためのインタビュー調査も行われている。今田・園田（1995）はタイ・マレーシア・インドネシア・中国・台湾における日系企業で働く FBP を対象に、日本人イメージや日系企業に対する評価、および両者の関連性についてアンケートにより調査し、調

査結果の補強のために JBP と FBP に対するインタビュー調査を行った。西田（2007）はアメリカと中国における日系企業において JBP と FBP に職場環境や業務遂行方法等における文化的相違やイメージについてアンケートおよびインタビューにより大規模な調査を行った。近藤（2007）は、日本所在企業および日本所在の外資系企業においてアジア系（中国・韓国）の FBP と欧米豪系の FBP へのアンケート調査を実施し、アジア系の FBP の方が「文化習慣の相違」に問題を感じていることを指摘した。これらは総じて、JBP と FBP の間に生じた文化的相違点や問題点についての調査[30]である。

その他に日系企業側の FBP に対するニーズを調査したものも領域(1)に含まれる。島田・澁川（1999）はアジア 5 都市（ソウル、大連、クアラルンプール、香港、バンコク）の日系企業において JBP と FBP に対し、日系企業で FBP に必要とされる日本語能力、FBP の日本語学習経験とその動機、および FBP の日系企業における日本語の使用状況についてアンケート調査を実施した。また、AOTS は日系企業において JBP と元留学生である FBP にアンケートとインタビューを行い、求める人材像や FBP に要求する能力を調査している[31]。これらは、FBP が日系企業や日本所在企業で勤務する際に彼らに見られる不足点や困難点について指摘している。

さらに領域(2)「接触場面における相互行為についての実態調査」は、近藤（2007）の分類の②「ビジネスのやり取りの研究」に相当し、実際のビジネス場面の発話等を分析する研究である。商談については、近藤（2007）が、JBP と FBP（韓国人）の間の商談で JBP が行使する「受け入れストラテジー」について論じた。会議については、近藤（2007）が JBP 同士の会議の実態から、FBP に非効率だと感じさせる点について指摘し、李（2003）がビジネス日本語教育への示唆を得る目的で JBP 同士の会議における「依頼・許可求めの言語行動」について明らかにしている。その他、実際のビジネス場面ではないが、服部（2011）は、ビジネス場面を想定した日本語によるロールプレイから、クレーム処理に見られる CBP の相互行為過程の特徴と問題点を明らかにした。

最後に領域(3)「コンフリクトマネジメントに特化した調査」には、中国所在の外資系企業に勤務する 82 名の CBP にアンケートを実施したリュウ・チェン（2009）がある。リュ

---

30 その他、本研究の調査地域とは異なるが、マレーシア・フィリピンの日系企業における JBP と FBP を対象としてアンケートとインタビュー調査を実施した西田（2002）、日本所在企業における JBP と FBP（日系ブラジル人）を対象としてアンケート調査とインタビュー調査を実施した西田（2003）、日本所在企業とインドの日系企業において JBP と FBP（インド人）にインタビュー調査を実施した戎谷（2012）がある。

31 AOTS「平成 18 年度経済産業省委託事業『日本企業における外国人留学生の就業促進に関する調査研究』調査報告書」による。

ウ・チェン（2009）は Putnam & Wilson（1982）が開発したマネジメントスタイルを測定する「組織コミュニケーション対立測定装置」（OCCI）を用いてアンケートを行い、結果の因子分析から CBP の用いるマネジメントスタイルを明らかにした。リュウ・チェン（2009）の詳しい結果は「2.4.3　日中間におけるビジネスコミュニケーション」において述べる。

以上概観したように、領域(1)と(2)の調査研究では、JBP と FBP 間の異文化間ビジネスコミュニケーションにおける文化的相違点や問題点に焦点が当てられてきた。それらは JBP と FBP の相違に着目した、主に何が問題となり得るかについての研究である。つまり、これまでの研究では主にコンフリクト内容やその原因に焦点がおかれてきたと言える。その一方で、領域(3)のコンフリクトマネジメントに関する研究は限られている。戎谷（2012）は、FBP が日系企業で他者と協働的に業務を遂行するには「彼らが異文化環境をメタ的に認識し、異文化ゆえに発生する問題の解決に取り組む姿勢が求められる（p.16）」と指摘している。関連する研究がこれまであまり行われていないものの、ビジネスコミュニケーションの円滑化には、コンフリクトマネジメントが非常に重要であると考えられる。今後、異文化間のビジネス場面に携わる人材の増加が見込まれることから、領域(3)の、実際のビジネスパーソンにおけるコンフリクトマネジメントに関する研究を、より一層進めていく必要がある。この点については、2.4.4「日本語のビジネスコミュニケーション教育」において再度言及する。

2.4.3　日中間におけるビジネスコミュニケーション

日中間のビジネスについても、文化的相違が存在している。卜部（2008）は、「中国人のものの考え方と日本人のものの考え方は、かなりの面で違いがある。したがって、中国ビジネスのマネジメントにおいては、日本国内でのマネジメントのあり方とは異なる面がたくさん出ている。（p.142）」と指摘している。

これまでの日中間のビジネスコミュニケーションに関する主な研究は、そのような日中間の相違を明らかにし、発生したコンフリクトの内容やその原因、およびそれに対する意識について主に論じるものであった。それらは、2.2.2「異文化間における日本語のビジネスコミュニケーション研究」で分類した領域(1)「職場環境や文化の異なる他者とのコンフリクトに対する意識・印象調査」にあたる。

第一に、具体的なコンフリクトの内容を明らかにしようとする研究の例を挙げる。根橋（中原）（2007a）は、在中日系企業 25 社において JBP75 名、CBP106 名に対するインタビュー調査を実施し、日中間の文化的相違と見なすもののうち相手に対して困難を感じる行動および見習いたいと感じる行動を調査した。その結果、相手に対して感じる困難点のうち最も多かった回答は、JBP の方は、CBP は「チームワークがない」、CBP の方は、JBP は「意思決定に時間がかかる」というものであった。孫他（2009）は JBP144 名、CBP263 名にアンケート調査を実施しており、そこから、CBP が JBP 以上に、待遇や意思決定過程に対する問題認識を持っていることがわかった。このような研究は、日中の対比、すなわち JBP と CBP の比較が中心的な議論になっていると言える。

第二に、コンフリクトを抱えた背景や原因に関する研究の例を、接触頻度と日本語能力に関するものに分けて、各々説明する。

まず、接触頻度と JBP へのイメージの関係について、今田・園田（1995）は、6,478 名の CBP にアンケート調査を実施し、JBP との接触が多い CBP の方が JBP との接触の少ない CBP よりも JBP に対しマイナスイメージを抱いていると述べている。それについて、中国では「積極的に現地人と交流するという態度がとられていないようである（p.120）」とし、日系企業における様々な対応の齟齬が組織運営面でのイメージ悪化につながり、そのことが JBP に対する性格的なイメージの悪化を招いていると述べている。JBP との接触頻度が高い CBP が、接触頻度が低い CBP に比べて JBP にマイナスイメージを抱いているということから、前者の方がより多く JBP とのコンフリクトを抱えている可能性が指摘できる。

次に、日本語能力の高低とビジネスコミュニケーションの関わりを指摘している研究には以下の 3 つのようなものがある。閻（1996）は、JBP58 名、CBP92 名に対してアンケート調査を実施し、「言葉の問題さえ解決すれば、相手とうまくコミュニケーションができると思う人（p.105）」は CBP の方が少ないと指摘している。CBP の方が、言語の問題を解決しても相手と上手くコミュニケーションすることは困難だと考える傾向にあると言える。これに関連して、前述した孫他（2009）は、CBP は「日本語能力が向上しても、『相手の意に反することが言えない』という問題が依然として存在する（p.57）」と述べており、言語能力的には JBP に反論できるにもかかわらず実際には言えない、ということが問題になっている。つまり、CBP は日本語能力が高くても、それによって JBP との間に生じたコンフリクトを解決させられるわけではないのである。さらに、根橋（中原）（2007b）は

JBP257 名、CBP814 名に対するアンケート調査から、JBP と働く前と調査時点を比較したところ、日本語能力が高い CBP ほど、JBP に批判的イメージを持つようになると述べている。このことは、CBP は日本語能力が高いほど JBP とのコンフリクトを抱える可能性があることを示している。

以上から、JBP との接触頻度が高い CBP や、日本語能力が高い CBP が、JBP との間に、日本語能力が低い CBP 以上に深刻なコンフリクトを抱えていることがわかった。

一方、CBP のコンフリクトマネジメントに関する領域(3)の研究は、管見の限り非常に限られている。2.4.2 で述べた通り、リュウ・チェン（2009）は中国所在の外資系企業における CBP が FBP に対して用いるマネジメントスタイルについて調査しているが、これは日系企業に絞った調査ではなく、かつ、アンケートを用いた調査である。調査の結果、CBP は『解決志向（協調）』を最も多く用いており、『制御（強制）』、『無抵抗（回避・順応）』がそれに続いていた。『解決志向（協調）』と『制御（強制）』の間には有意な相関関係はなく、『制御（強制）』と『無抵抗（回避・順応）』の間には有意差が見られたという。このような量的研究は全体的な傾向を分析するには適しているが、一方で、あるマネジメントスタイルが用いられた具体的な理由、その作用、および有効性等について、個々人の事情や心情を考慮しながら分析することは困難であると考えられる。そのため、CBP のコンフリクトマネジメントをより明確にとらえるには、個別の事例を対象とした質的な研究が必要だと言える。第 6 章および第 7 章では、インタビュー調査を実施し、CBP のマネジメントスタイルについて質的に分析する。

CBP に関する個別の事例を対象とした質的な研究は少なく、これまでの CBP に対する調査はアンケートや全体的な傾向を知るためのインタビューによるものが多い。近藤（2007）も、「ビジネスの当事者の視点からの研究は非常に限りがあることが明確になった（p.33）」と述べ、当事者内部の視点から見た研究を行うことが喫緊の課題であると指摘している。それはすなわち、当事者の内省に基づく研究であると言える。

関連の研究である船山（2003）は、在中日系企業においてフィールドワークとインタビューを行い、JBP および CBP のアイデンティティについて論じた。「日本（人）的である」、「中国（人）的である」という記号に対する JBP および CBP による定義や評価は必ずしも「個人の国籍及び文化的帰属と直接関係がない（p.149）」と述べ、それらの記号が示す意味の多重性および状況依存性を指摘した。なお船山（2003）は、日本語学習歴のある CBP と学習歴のない CBP を合わせて調査しており、高度な日本語能力を有する CBP や

コンフリクト場面に限定した研究ではない。

以上概観したように、日中間のビジネスコミュニケーションに関するこれまでの先行研究ではコンフリクトの内容やその原因は多く論じられてきたと言える。本研究では、その中で十分には論じられてこなかった、在中日系企業における高度な日本語能力を有する CBP に焦点を当て、個別の事例に基づくコンフリクト場面における彼らの詳細な対応を彼らの内省から明らかにする。

2.4.4　日本語のビジネスコミュニケーション教育

これまでに日本語教育の分野では、ビジネスパーソンに対する調査は留学生の就職支援に向けた日本語教育のシラバス作成（堀井；2009，2011，2012）や、教育内容等の提言（茂住；2004，川口・古本；2010）等において行われてきており、主にビジネス日本語教育に応用されてきたと言える。ビジネス日本語教育とは前述の通り非常に幅広い概念であることから、以下で述べるビジネスコミュニケーション教育は、これまで行われてきたビジネス日本語教育に含まれる概念であると考えられる。本研究では、ビジネスパーソンに対する調査で得られた知見を、ビジネスコミュニケーション教育での応用するための提言を行う。

日本語のビジネスコミュニケーション教育には近藤・金（2010）、近藤他（2012）が見られる。近藤・金（2010）は、ビジネスコミュニケーション教育では、問題を解決する能力の育成が重要であると指摘している。そのような問題解決能力の育成にあたり、実際のビジネスパーソンがいかにコンフリクトに対応しているかを明らかにすることは、具体的な解決の試みに迫ることができるため意義があると考えられる。すなわち、コンフリクトのとらえ方およびコンフリクトマネジメントに関する研究が、ビジネスコミュニケーション教育に対する提案に向けた基盤研究として有用であると言える。そこで本研究では、中国の大学における日本語のビジネスコミュニケーション教育において問題解決能力を育成することを目指し、CBP のコンフリクトマネジメントについて明らかにする。当該教育に対する提案については、第 8 章において論じる。

2.5　ポジショニング理論

ポジショニングは「主観性やアイデンティティを言語的構成として観察する視点から引き出された概念（Madill & Barkham ; 1997, p.232)」として談話分析等に用いられてきた。本研究では、第 5 章において当該概念を分析に援用する。Davies & Harré（1990）は、ポジショニングを「協働的に作り出されるストーリーラインの中に、観察可能な形で主体的に自己を参与者として位置づける過程（p.48)」と定義している。本研究でもこの定義に従う。あるディスコースに見られた、語りを産出する際の話者による特定のポジションへの自己の位置づけ（話者が選択する視点）である。ゆえに、インタビューで見られた CBP のポジショニングにより、彼らが何者としてビジネス場面の出来事をとらえているかがわかる。CBP の語りは日常的ではなく、ビジネス場面の事柄に特化したものであるため、そこでの自己へのポジショニングには、彼らのビジネスパーソンとしての自己認識が表れていると考えられる。

ポジショニングは所与の固定的なものでなく、参与者間の相互行為の中で構築されるダイナミックな概念であり（Davies & Harré ; 1990)、Eckert & McConnell-Ginet（2003）は、一人の人が同時に多様なポジションをとり得ると指摘している。したがって、自己やある出来事に対する主体的な認識を、包括的かつ柔軟にとらえるためにポジショニングの概念を使用することは適切であると考えられる。

Bamberg（1997）は、語り手による自己のポジショニングを 3 つの異なるレベルに分類している。レベル 1 は、語りの世界における登場人物としての自己のポジショニングを指す。レベル 2 は、現在の状況における聞き手との相互行為の中での、相手に対する自己のポジショニングを指す。レベル 3 は、現在の状況を超えて保持される、自分が他者にどう見られたいか、自分とは何者であるかといったことを示すポジショニングを指す。また Bamberg（2015）は、個人がいかにして何者になったのかという、通時的な個人の成長過程に対する問いへの回答がインタビューの中で確立されたことを示している。

以上をふまえ、本研究では可能な範囲で、語りにおける他の登場人物との関係性により生じたポジショニング、質問者（Interviewer：以下、IR）との相互行為で偶発的に出現したポジショニング、およびより優勢な、強調されているポジショニングの違いについて分析の中で指摘する。その上で、一時間のインタビューの中で、CBP が IR に対してどのようなポジショニングを表出したかという総体的なポジショニングの把握を試みる。

2.6　アクティブインタビュー

本研究では、CBP という存在の主観的視点、すなわち CBP による自己や経験に対する解釈や意味付与といった彼らの内省を研究対象とするため、現場での音声録音やフィールドワークのような手法に比べて、インタビューの手法が適当であると判断した。また、インタビューによる調査は、アンケートによる調査よりも、回答者（Interviewee；以下、IE）の回答に対する追加の質問を続けやすく、IE 自身の内省を促しながら構築していくことが可能であると言える。実際のビジネス場面での行動の意図やその周囲への影響の解明は困難であるが、インタビュー調査により、本研究の研究対象である CBP の内省について、より深く追及することができると考えられる。

本研究では、在中日系企業の CBP へのインタビュー調査を、以下のアクティブインタビューの理念に基づき実施した。Holstein & Gubrium（2011）は、全てのインタビューはアクティブで、相互行為による生成物であり、その参与者は協働的に意味構築に従事していると述べている。その意味構築とは、先入観を含む一方の発話に対する、もう一方の解釈行動と反応行動（この反応行動が相手に向けられる次の発話となる）の繰り返しによるものである。そのため、インタビューから得られる意味は、Holstein & Gubrium（2011）によれば IR が適切な質問によって単に IE の回答の器から引き出した真実ではなく、参与者間で積極的に構築された産物であると言える。以上のようなインタビューの理念をアクティブインタビューという。

インタビューの協同的構築に IR が関わっていることから、Holstein & Gubrium（1995）は研究者のアイデンティティも IE の語りに影響を与えており、どのようなアイデンティティの提示も考察されなければいけないものであると述べている。本研究では特に、IR が日本人である（本研究の IR については第 3 章において詳述する。）ことがそれに該当する。CBP が日本や中国について言及しようとするインタビューにおいて、IR が日本人であることはインタビュー全体にわたり影響を及ぼし得ると言える。

一方で、Holstein & Gubrium（1995）は、IE はインタビューの中で即興を行っているがそれはただの作り話ではなく、人生に忠実な語りであると述べている。偶発的に出現したように見える発言でも、それは IE の内省の表出となっていると考えられる。例えば、本研究では、上述のように IR が日本人であることは JBP との共通点でもあるため、CBP が IR に対して見せようとする人間像が、インタビューにおける相互行為で出現したもの

としてとらえるのみならず、彼らの日系企業における日本向けのパフォーマンスに通じていると解釈できる場合もあるだろう。分析では、そのようにインタビューが種々の影響を受けていることを前提として展開していくインタビューの過程にも着目する。

2.7　本研究の位置づけと本論文の構成

本節ではまず、前節までに概観した先行研究をふまえて CBP を分類し、本研究で対象とする CBP を限定する。その上で、先行研究に残された問題を指摘して本研究の位置づけを明確にし、本研究の意義を説明する。最後に、各章の具体的な調査課題を示して本論文全体の構成を示す。

2.7.1　本研究における中国人ビジネスパーソンの分類

高度な日本語能力を有する CBP や JBP との接触頻度の高い CBP が日中間のビジネス場面においてコンフリクトを抱えているという先行研究が見られたことから、在中日系企業における CBP について議論する際には日本語能力や接触頻度の観点から CBP を分類して考察するべきであることがわかった。

CBP を日本語能力と、JBP との接触頻度を組合せれば、CBP は、以下の表 2 - 2 のようにグループに分けられる。

表 2 - 2　CBP の日本語能力と接触頻度による CBP のグループ

	JBP との 接触頻度が高い	JBP との 接触頻度が低い	JBP との 接触がない
日本語能力が高い	A	B	C
日本語能力が低い	D	E	F
日本語学習歴がない	G	H	I

表 2 - 2 にあるように、CBP は A～I に分けられる。まず、日本語能力は、「日本語能力が高い」、「日本語能力が低い」、「日本語学習歴がない」に分類した。当然、日本語能力が高いか低いかは明確に二分できるものではなく段階的であるが、ここでの「日本語能力が高

い」という基準には、JLPT（日本語能力試験）[32]の N1 合格レベル以上であることを想定している。次に、JBP との接触頻度は、業務における「JBP との接触頻度が高い」、「JBP との接触頻度が低い」、「JBP との接触がない」に分類した。「JBP との接触頻度が高い」とは、日常的に JBP と業務に関連して接触することを指し、「JBP との接触頻度が低い」場合は、例えば、週に一度程度の接触、あいさつ、書類の提出や押印等のやり取りが考えられる。日本語能力を有する CBP のうち、「JBP との接触頻度が高い」に含まれる A・D は日常的に日本語を用いて JBP と接触しており、一方、「JBP との接触頻度が低い」に含まれる B・E は、JBP との少ない接触、E メールや電話、翻訳、日本人顧客への対応等において日本語を用いている可能性はあるものの、これは A・D の日本語使用とは異なる。日本語学習歴のない G・H は、通訳を介する等して JBP と接触していると考えられる。

さらに、先行研究において、中国在住の CBP への調査と日本在住の CBP への調査が別々に行われてきたように、両者が周囲の環境をはじめとした様々な面で異なっていることは明らかである。そのため、本研究においても同様に考えて両者を区別し、CBP を図 2 - 2 のように分類する。

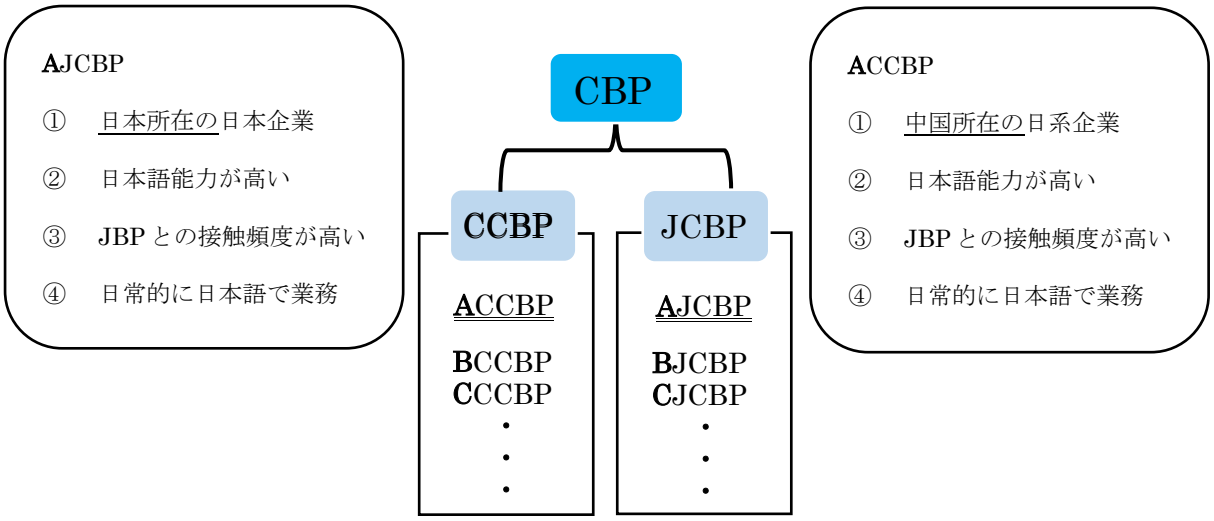


図 2 - 2　本研究における CBP の分類

[32] 日本語能力試験公式ウェブサイトによれば、JLPT（日本語能力試験）とは国際交流基金と日本国際教育支援協会が運営する試験で、N1 はその最上級である。また、N1 認定の目安は「幅広い場面で使われる日本語を理解することができる」程度であるという。

図 2 - 2 に示したように、CBP は勤務地により在中日系企業に勤務する CBP（Chinese Business Person(s) Employed by Japanese Companies in China；以下、CCBP）と、日本所在企業に勤務する CBP（Chinese Business Person(s) Employed by Japanese Companies in Japan；以下、JCBP）に分類できる。また、CCBP と JCBP は、それぞれ表 2 - 2 で示した A～F のグループに分類できる。すなわち、CCBP は、ACCBP～FCCBP に分けられる。

本研究では、日中間のビジネス場面において活躍が期待される日本語能力の高い CBP を対象に、日中間のビジネスコミュニケーションについて調査するため、JBP との接触頻度が高い必要がある。そこで、ACCBP と AJCBP を調査協力者とする。

ACCBP については、BCCBP や CCCBP 等の他の CCBP と区別して、他の CCBP との差異化を図り、ACCBP の特徴について論じるため、「ACCBP」と示す。一方、AJCBP については、ACCBP の特徴を明らかにするべく ACCBP との比較を行うのであり、分析において他の JCBP と比較することはないため、「JCBP」と示す。日本人ビジネスパーソンについても、日本在住の JJBP と中国在住の CJBP に分けられるが、本研究では両者の区別を明らかにする意図はないため、簡略化して全て「JBP」と表記する。

なお、「ACCBP と JCBP であること」にとって「日本語専攻出身者であること」は必須の条件ではない。本研究では協力が得られた全ての ACCBP と JCBP が日本語専攻出身者であるが、それは調査協力者募集の際に要求した条件ではなく、結果的に協力者に見られた共通点である。日本語非専攻出身者で、高度な日本語能力を有する ACCBP の存在も考えられるが、本研究の調査では見られなかった。そのような人材を対象とした研究は今後の課題とする。

2.7.2　本研究の位置づけと意義

2.1～2.4 において概観した先行研究において残された課題は以下の 3 点である。

第一に、異文化間における日本語のビジネスコミュニケーション研究においては、コンフリクトマネジメントについての研究が不足している。これまではコンフリクトの内容に主な焦点がおかれ、何が問題になり得るかを明らかにすることが目的となっており、ビジネスパーソンがそれにいかに対応するかは明らかになっていない。ビジネスコミュニケーション教育において問題解決能力を育成するためには、コンフリクトマネジメントに関す

る研究が必要であると考えられる。

第二に、日本語のビジネスコミュニケーション研究では、ビジネスパーソンの当事者視点に基づく研究が不足している。これまではアンケート調査や全体的な傾向を示すためのインタビュー調査が多く行われており、具体的な事例に基づいて当事者の内省を質的に分析した研究は非常に限られている。CBP が直面しているビジネス場面について理解する上でコンフリクトを当事者視点でとらえた詳細なデータは有用であると言える。

第三に、CBP を一つの集団と見なして JBP と対比する研究が多く、CBP の集団内の差異に着目する研究が不足している。日中間のビジネス場面において一部の CBP が重要な役割を果たしているという指摘があるが、そのような CBP の意識やふるまいについては明らかになっていない。高度な日本語能力を有するという条件を付けて CBP を分類することにより、より詳細な研究が可能になる。また、これまでは主に日本所在企業か在中日系企業のいずれかにおいて CBP に対して調査が行われていたが、両者の比較によっても、さらに各々の CBP の特徴がより明確になると考えられる。

上記の課題をふまえ、本研究ではコンフリクトマネジメントについて、当事者の視点から分析する。CCBP の中の、日本語能力が高く頻繁に JBP と接触する ACCBP に焦点を当て、日中間の様々な相違を明らかにした研究の次の段階として、CCBP 全体の中に見られる CCBP 間の相違を解明する。また、JCBP との比較を行い、より CCBP の特徴を明確にすることを試みる。このような研究は日中間のビジネス場面を詳細に理解することに向けて、意義が大きいものと考えられる。

また、本研究で調査協力者となった高度な日本語能力を有する ACCBP が、全員中国の大学の日本語専攻出身であることから、本研究により中国の大学の日本語専攻での教育に対する示唆が得られるのではないかと考えられる。ACCBP のような人材の育成において日本語専攻の教育が果たす役割は大きい可能性があるため、そこでのビジネスコミュニケーション教育について論じることは有意義である。本研究の成果をもとに、専攻生を主な対象者として想定した日本語のビジネスコミュニケーション教育に求められる視点について論じるために、必要な情報を得る目的で専攻生に関する背景調査を行った上で、ビジネスパーソンへの研究成果と関連付けて、当該教育に対する提案を行う。

以上の通り本研究は、これまでの日中間のビジネスコミュニケーション研究で不足していると考えられる点を補うものであり、中国の大学の日本語専攻における、日本語のビジネスコミュニケーション教育に関する基盤研究であると位置づけられる。

2.7.3　本研究の研究課題と本論文の構成

本研究の研究課題は以下の通りである。

研究課題 1　広く卒業後も見据え、ライフキャリアの視点を導入して専攻生のライフキャリア形成意識における日本語の位置づけを明らかにする。日本語使用者としての専攻生の将来的な自己像の有無とその詳細、および学習者像を的確にとらえる。（第 4 章）

研究課題 2　ACCBP の異文化間のビジネス場面における自己認識を明らかにする。ポジショニング理論を用いて、ACCBP による日系企業で働く自己やそこでの経験のとらえ方を分析し、彼らがそこにどのような存在として関与しているかを解明する。（第 5 章）

研究課題 3　JCBP が用いるマネジメントスタイル、それに伴う働きかけ（相手や自分への行動や考え方）、およびその有効性を明らかにする。（第 6 章）

研究課題 4　「研究課題 3」の JCBP の結果と比較しつつ、ACCBP の勤務環境に見られるコンフリクト、およびコンフリクトマネジメントの様相を分析し、コンフリクト場面における彼らの立場を明らかにする。（第 7 章）

続いて、本研究の構成を図示したものを図 2 - 3 に示す。

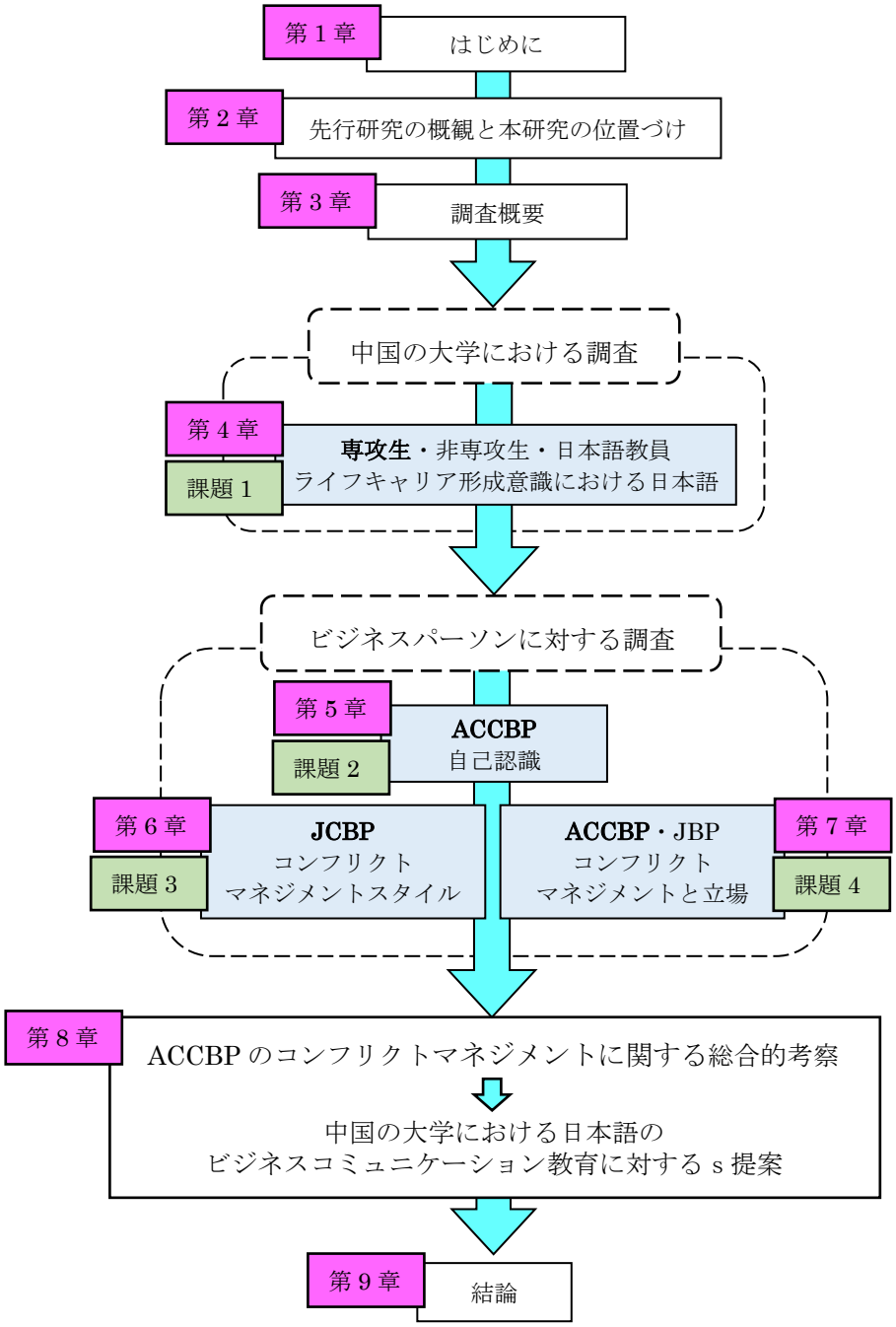


図 2 - 3　本論文全体の構成図

図 2 - 3 の点線で示したものは調査のまとまりであり、それは大学での調査とビジネスパーソンに対する調査に分けられる。四角は調査とその分析を含む章で、太字はそこでの中心的な分析、考察の対象となる調査協力者を指し、その下には簡略化した調査内容を付した。

第 7 章までの「研究課題 1」から「研究課題 4」で得られた知見を総括し、第 8 章では総合的考察として、ACCBP のコンフリクトマネジメントについて論じ、中国の大学における、特に専攻生を対象とした日本語のビジネスコミュニケーション教育に対する提案を行う。次章では、調査の概要を説明する。

第 3 章　調査の概要

本研究における調査は第 2 章で述べたように大きく 2 つに分けられる。すなわち、中国の大学における調査とビジネスパーソンに対する調査である。本章では、それらの調査の概要を各節で説明する。本章の構成は以下の通りである。

3.1　中国の大学における調査
3.2　ビジネスパーソンに対する調査

本研究における調査者である筆者は日本語母語話者の日本人であるが、本研究におけるアンケートの記述式回答の理解、およびインタビューの会話には支障がない程度の中国語能力を有する。そのため、中国語のデータも分析対象とする。中国語のデータの日本語訳は筆者による。

なお、全てのデータは、研究目的以外には一切使用せず、匿名性に配慮することを調査協力者に説明した上で収集した。アンケート調査は無記名で実施し、インタビュー調査は書面で調査の許可を得た。また、インタビュー調査では、データ中の個人を特定し得る固有名詞は全て仮名に置き換えることを説明した上で、調査協力者の了解の下、IC レコーダーで録音し、得られた音声データを文字化した。本文中では、固有名詞を適宜アルファベットで示す。

3.1　中国の大学における調査

中国の大学における調査で得られたデータは、第 4 章において分析する。本研究では、まず、CJL に対して、量的傾向を探るためのアンケートによる意識調査を実施した。次に、アンケートを実施した大学の課程の日本語科目を担当する教員（以下、日本語教員）と同課程の CJL に対してより詳細な情報を得るためのインタビュー調査を行った。以下、各項で両調査について述べる。

3.1.1　CJL に対するアンケート調査

3.1.1.1　データ概要

2012 年 3～5 月に、中国北部 2 都市の 4 大学で学部 2･3 年次の CJL を対象に、専攻生と非専攻生に分けてアンケート調査を実施した。調査協力クラスにて中国語による依頼書および調査票を配布し、回収した[33]。記述式回答では回答者によって日本語か中国語のいずれかが用いられた。質問数は、性別や学年等の個人情報を記入する個人票とその他の質問項目から成る。

調査票は日本語版、中国語版ともに筆者が作成し、中国語版については中国語母語話者 2 名によるネイティブチェックの後、中国の大学に在籍する中国語母語話者の中国人大学院生 3 名と中国人日本語教員 1 名から、表現等の問題指摘および確認を受けて完成した。調査で使用した中国語版の依頼書、調査票を付録資料 2・3、それらの日本語版を付録資料 4・5 として巻末に付す。

調査大学を選定するにあたり、表 3 - 1 に示す 5 つの条件を設けた。それらの条件を全て満たす 4 大学に対して調査を依頼し、実施した。

表 3 - 1　調査大学の選定において設けた条件

	条件の項目	条件
①	専攻・非専攻の有無	専攻と非専攻の日本語科目を開講している
②	非専攻生の所属学部	語学以外を専攻する学習者が含まれる日本語クラスがある 非専攻のクラスがある
③	日本語学習歴	調査時点で 1 年以上の日本語科目の履修歴がある学習者のクラスがある
④	調査時の 日本語科目履修の有無	調査時に日本語科目を履修中である学習者のクラスがある
⑤	学年	卒業を間近に控えた 4 年次以外の学習者のクラスがある

[33] B 財経大学では一部のクラスにおいて、調査票の配布や回収を、調査クラスの日本語教員に依頼した。

以下、表 3 - 1 に示した各条件の設定理由を説明する。

①は「専攻・非専攻の有無」についてである。本研究において専攻と非専攻を比較するにあたり、両者のデータをより均質なものにするため、全ての大学で専攻生と非専攻生、両方のデータを収集する。そのため、専攻と非専攻の日本語科目を開講している大学である必要がある。

②は「非専攻生の所属学部」についてである。第 2 章で前述したように、今後の非専攻日本語教育の主な対象は英語以外を専攻する学習者であると考えられる。また、調査においては外国語に特に興味関心を持つ学習者に偏らないように配慮する必要がある。そのため、語学以外を専攻する学習者を含む非専攻のクラスで調査を行う。

③は「日本語学習歴」についてである。学習開始直後の学習者は、日本語とライフキャリア形成の結びつきを意識していない可能性がある。また、それらの学習者は学習期間が短いため、学習開始時と調査時の学習目的を比較する場合にも適当な回答者ではないと考えられる。そこで、調査時点で 1 年以上の日本語学習経験がある学習者のクラスで調査を行う。

④は「調査時の日本語科目履修の有無」についてである。日本語科目を履修中の学習者とそうでない学習者では、日本語の学習意欲や日本語の活用希望に差が生じる可能性があると考えられる。そのため、調査においては、全て日本語科目を履修中の学習者を対象とする。

⑤は「学年」についてである。進路希望や卒業後の日本語活用希望等の質問に対する回答は、進路が確定しているか否かに影響される可能性がある。できる限り進路先が確定していない学習者を対象とするため、調査時期（3～5 月）において卒業を間近に控えた 4 年次生を除外する。

以上の条件はいずれも、中国の大学において特に偏った特有のものではないと考えられる。また、それらを全て満たしている 4 大学は、一定程度共通した日本語教育課程を有していると言える。

本研究では、4 大学を A 理工大学、B 工業大学、C 理工大学、D 財経大学と示す。各大学の CJL の人数の内訳を表 3 - 2 に示す。

表 3 - 2　アンケート調査協力者（CJL）数の内訳

	2 年次		3 年次			計
専攻	A 理工	B 財経		C 理工	D 工業	
	39 名	44 名	25 名	66 名	33 名	207 名
非専攻	B 財経		A 理工	C 理工	D 工業	
	84 名		16 名	19 名	36 名	155 名
計	167 名		195 名			362 名

合計で 367 名の調査票を回収し、回答の 3 分の 1 が無回答か回答ミスであったものを除いたところ、専攻生 207 名、非専攻生 155 名の合計 362 名分（女性 244 名，男性 118 名）の有効回答が得られた。有効回答の回収率は、98.6%である。学年は、2 年次が 167 名、3 年次が 195 名であり、A 理工・B 財経大学は両方の学年で調査を実施し、C 理工・D 工業大学は 3 年次で調査を行った。

非専攻は、複数学科に属する学習者から成る選択クラスと、単一学科に属する学習者から成る必修クラスに分けられる。選択クラスは A 理工大学と C 理工大学であり、A 理工大学は理系中心、C 理工大学は文系中心の文理混合クラスである。B 工業大学と D 財経大学は必修クラスであり、いずれも情報科学系の単一学科である。また、専攻生は学年と日本語科目の履修歴が一致するが、非専攻は、D 工業のみ履修 3 年目で、他の 3 大学は履修 2 年目である。

3.1.1.2　調査内容と分析方法

調査内容は、日本語学習、ライフキャリア形成、およびそれらの関わりについてである。それらについて調査するべく、第 2 章で述べたキャリアアンカーを構成する 3 つの自己概念を用い、職業生活の拠り所から、仕事を含む生活全般の拠り所に焦点を当ててアンケートの質問項目を作成した。各自己概念と質問項目の対応例を表 3 - 3 に示す。なお、表 3 - 3 の自己概念の詳細内容の記述は、谷内（2008）とシャイン（2011）の表現を参考に筆者がまとめたものである。

表 3 - 3　自己概念と質問項目の対応例

自己概念の詳細内容		質問項目の例
can	「自覚された才能と能力」 何が得意か、何が強み何か	・日本語能力の自己評価 ・口頭表現能力の自己評価
will	「自覚された欲求と動機」 何がしたいか、何を望んでいるか	・日本語学習の目的 ・日本留学の希望の有無
must, should	「自覚された態度と価値」 何をしている自分に意味や価値を感じられるか	・日本語学習の優先順位 ・ライフキャリアモデルの特徴

表 3 - 3 に示したように、「自覚された才能と能力」という自己概念から、日本語能力を自らの強みと見なしているか否かという自己評価に関する質問項目を作成した。具体例は「日本語能力の自己評価」「日本語口頭表現能力の自己評価」である。次に、「自覚された動機と欲求」という自己概念からは、日本語能力を用いて何がしたいかという欲求についての質問項目を作成した。「日本語学習の目的」「日本留学の希望の有無」がそれにあたる。さらに、「自覚された態度と価値」という自己概念からは日本語学習に相対的に価値を見出しているかについての質問項目を作成した。それには「日本語学習の優先順位」、目標となる人物、すなわち「ライフキャリアモデルの特徴」が該当する。質問項目の中には複数の自己概念に関わると考えられるものもあり、完全には区別できないが、表 3 - 3 には一例として表示した。また、上記の自己概念には大きく関わらないものの、分析上必要であるために作成した質問項目もある。それには、例えば、就職に向けた準備や就職活動について意識し始めた時期や、現在行っている就職に向けた準備がある。

調査票の質問項目のうち、本研究では第 2 章で述べた「研究課題 1」の解明に直接関与する質問項目の結果のみを使用し、必ずしも分析には値しないと考えられた質問項目については分析対象としない。また、個人票を除いた本研究で使用する質問項目に関して、回答の集計結果一覧を付録資料 6 として巻末に付す。

第 4 章で分析する際には、結果の解析は有意水準を全て 5%する。統計ソフト R を用い、比率の差の検定、またはマクネマーの検定により分析する。

3.1.2　日本語教員と CJL に対するインタビュー調査

3.1.2.1　データ概要

2013 年 5～6 月に、同 4 大学のアンケートを実施した課程の日本語教員 12 名と、同課程の学部 2･3 年次の CJL16 名（専攻生 12 名，非専攻生 4 名）を対象に、半構造化インタビューを行った[34]。半構造化インタビューとは、メリアム（2005）によれば、「より構造化された質問とゆるやかに構造化された質問の混合（p.108）」により進行していくインタビューである。インタビュー時間は概ね日本語教員が 1 名につき 30～60 分、CJL が 1 名につき 20～40 分程度である。日本語教員に対するインタビュー調査は主に日本語、CJL に対するインタビュー調査は学習者の日本語能力に応じて日本語と中国語で行った。

日本語教員は、筆者が連絡した各大学の教員か、その教員から依頼してもらった同僚の教員で、全員が中国人であった。日本語教員の詳細情報を表 3 - 4 に示す。表中の「専教」とは専攻の日本語教員、「非専教」は非専攻の日本語教員を示し、アルファベットは大学を示す。それらに加えて、同一大学、同一課程の教員を区別するために数字を付す。

表 3 - 4　インタビュー調査協力者（日本語教員）の詳細情報

大学	専攻			非専攻		
	日本語教員	年代	教員歴	日本語教員	年代	教員歴
A 理工	専教 A1	50 代	34 年	非専教 A1	60 代	35 年
B 財経	専教 B1	30 代	10 年	非専教 B1	30 代	5 年
	専教 B2	40 代	5 年	非専教 B2	50 代	28 年
C 理工	専教 C1	50 代	30 年	非専教 C1	20 代	1 年
	専教 C2	50 代	30 年	非専教 C2	20 代	2 年
D 工業	専教 D1	20 代	3 年	非専教 D1	20 代	3 年
	専教 D2	30 代	7 年			
合計	7 名			6 名		

[34] インタビュー調査は 2013 年の 2・3 年生に対して行っており、アンケート調査を依頼した 2012 年の 2・3 年生とは異なる。

表 3 - 4 に示したように、専攻の日本語教員 7 名、非専攻の日本語教員 6 名に対してインタビューを実施し、全ての大学で、専攻、非専攻両方の日本語教員のデータを得た。専教 D1 と非専教 D1 は専攻と非専攻の両方において日本語を教授している同一教員であり、調査を二度実施した。また、D 工業においてもう 1 名の非専攻担当の教員に対してインタビューを行ったが、アンケート調査を実施した課程の日本語教員ではなかったため、そのデータは本研究には用いない。年代と教員歴は、インタビューの事前アンケートで尋ねた。幅広い年代、教員歴の調査協力者からデータが得られた。

CJL は、日本語教員からの調査協力の呼びかけに対して自ら協力を申し出てくれた学習者、あるいは、日本語教員が学習者の日本語能力や都合を考慮した上での、日本語教員からの依頼に応じてくれた学習者である。表 3 - 5 に各大学の CJL の人数の内訳を示す。なお、表中の「専学」とは専攻生、「非専学」は非専攻生を示し、アルファベットは大学を示す。

表 3 - 5　インタビュー調査協力者（CJL）数の内訳

大学	専攻生		非専攻生	
	CJL	人数	記号	人数
A 理工	専学 A	2 名	非専学 A	2 名
B 財経	専学 B	2 名	非専学 B	0 名
C 理工	専学 C	4 名	非専学 C	0 名
D 工業	専学 D	4 名	非専学 D	2 名
合計	12 名		4 名	

実際には合計で 30 名の CJL に対してインタビューを実施したが、学年や所属課程の誤り、および調査形態の不統一[35]が見られる調査協力者がいたため、それらのデータを除外し、分析では表 3 - 5 に示した 16 名分のデータを扱う。その理由で、B 財経大学、C 理工大学の非専攻生は 0 名となった。

以下の関係資料を巻末に付す。調査で使用した中国語版の依頼書、その日本語版、事前

[35] 調査協力希望の学習者は多かったが、大学側のスケジュールにより調査実施可能時間が少なかったため、複数人数に対して同時にインタビューせざるを得ない場合があった。

アンケート兼承諾書の順に、日本語教員用の資料を付録資料 7、8、9 とし、CJL 用の資料を付録資料 10、11、12 とする。

3.1.2.2　調査内容と分析方法

質問内容は、主に、前年に実施したアンケート結果への見解である。それに加えて、日本語教員には勤務校の日本語科目のカリキュラム、学習者の学習環境、学習状況、および進路状況について、CJL にはアンケートへの自分自身の回答とその理由、進路希望、および日本語を含む大学における学習環境・状況についても尋ねた。

インタビュー調査は、アンケート調査の結果に関する、より詳細な情報を得るべく実施したものである。第 4 章では、アンケート結果と関連する内容を抽出し、本文中で適宜資料として示す。

3.2　ビジネスパーソンに対する調査

ビジネスパーソンに対する調査は第 5〜7 章において分析する。それは全てインタビューによるものであり、日本所在企業の JCBP、在中日系企業の ACCBP、および在中日系企業の JBP への調査の 3 つに大きく分けられる[36]。以下、各項で JCBP、ACCBP、JBP の順に 3 つの調査について述べる。

なお、全てのインタビューにおいて、調査開始時に IR から、「現在、私は日中間のビジネス場面におけるコミュニケーション上の問題を研究しており、あなた自身の経験について教えてほしい」という旨を伝えた[37]。また、IR は中国の事情を理解している、あるいは理解しようとしている日本人であるという、基本的なインタビューへの参与の姿勢を示し、調査協力者の詳細な事情を聞き出せるように配慮した。

---

[36] 本研究の中心的な調査協力者は ACCBP であり、その特徴を明らかにするために JCBP との比較、および中国在住の JBP の見解をもとに分析を行う。したがって、日本所在企業の JBP のデータはその必要性が低いと判断されたため収集しない。

[37] 深谷（2012）によれば調査目的の紹介や IR の自己紹介といったインタビューの導入部は、「回答者の解釈の焦点に影響を与えることもある（p.235）」ため、自己認識およびコンフリクト場面の解釈を調査するビジネスパーソンに対するインタビュー調査では、同様の導入を心がけた。

3.2.1　JCBP に対するインタビュー調査

3.2.1.1　データ概要

JCBP のデータは第 6 章において使用する。2010 年 6～9 月に、日本の 2 都市で、日本所在企業に勤務する 4 名の JCBP に半構造化インタビューを行った。4 名は全員、日本か中国の大学の日本語学科を卒業している。インタビュー時間は 1 名につき 30～50 分である。インタビューは全て日本語で始まったが、調査協力者によって部分的に中国語も用いられた。JCBP への調査は、筆者から直接、あるいは知人を通して協力を依頼するか、ある調査協力者から別の協力者を紹介してもらった。また、調査は JBP を含む勤務先の上司には知らせずに行い、職場での利害関係に影響する心配なく調査協力者が話すことができるように配慮をした。

調査を依頼した JCBP は、表 3 - 6 に示した 5 つの条件を満たす。

表 3 - 6　調査協力者（JCBP）が満たす条件

	条件の項目	条件
①	勤務地	日本所在企業に勤務している
②	日本語能力	日本語能力が高い（JLPT の N1 合格以上）
③	業務での使用言語	日常的に日本語で業務を遂行している
④	JBP との接触	業務上、日常的に JBP と接触している
⑤	現勤務先在職年数	現在の勤務先企業での在職年数が調査時点で 1 年以上、3 年以下である

以下、表 3 - 6 に示した各条件の設定理由を説明する。①「勤務地」から④「JBP との接触」は第 2 章で設定した JCBP としての条件である。①日本所在企業に勤務し、②高度な日本語能力を有し、③業務では日常的に日本語を用い、④JBP と接触しながら勤務している、というものである。⑤「現勤務先在職年数」は、職場に慣れていない人を除外し、かつ、様々なコンフリクトに出会う段階にあると考えられる比較的勤務経験の短い人のデー

タを収集するために設定し、調査時の勤務先での在職年数が調査時点で 1 年以上 3 年以下の人を探した。

表 3 - 7 に 4 名の JCBP の詳細情報を示す。

表 3 - 7　調査協力者（JCBP）の詳細情報

JCBP	性別	年代	滞日年数	日本所在企業勤務年数	現勤務先在職年数	現勤務先業種	主な業務内容
NA	女	20 代	3 年	3 年	3 年	旅行	企画・運営
NB	男	20 代	3 年	3 年	3 年	教育	営業
NC	女	20 代	3 年	1 年	1 年	商社	営業
ND	女	20 代	1 年	1 年	1 年	教育	事務

表 3 - 7 における年代、滞日年数、調査時の勤務先の業種は当日の事前アンケートで尋ね、その他の情報はインタビュー中に尋ねた。滞日年数、日本所在企業勤務年数、および現在の勤務先での在職年数は詳細を尋ねたが、6 ヵ月以上を繰上げ、6 ヵ月未満を切り捨てて表示する。ND は、現在の勤務先での在職年数が 9 ヵ月であり、1 年未満であったが、ND のデータに他の JCBP との目立った相違が見られなかったことと、来日前に在中日系企業で 4 ヵ月間勤務した経験があったことから、分析上は加味しなくてもかまわないと判断し、データに加えた。なお、NA・NB は IR と知人関係であり、NC・ND と IR は調査日が初対面であったが、データ分析の結果、特に結果が二分されることはなかったため、分析においてはその相違を考慮しない。

JCBP に対する調査で使用した依頼書と事前アンケート兼承諾書を付録資料 13・14 として巻末に付す[38]。

3.2.1.2　調査内容と分析方法

調査内容は、IR が例示する日中間の業務上の問題を経験したことがあるか否か、およびそれへの対応方法である。日中間のビジネス場面で生じた具体的な問題の例を含む質問項

[38] 資料 13 に記載した通り、本データは他のデータと異なり、筆者が博士前期課程在学中に収集したものである。

目を作成するために、予備調査として文献調査とアンケート調査を行った。

文献調査では日中間を中心とした異文化間ビジネスコミュニケーションや日中文化に関する文献 19 件[39]を参照したが、全ての文献にほぼ共通する内容を含む園田（2002）、西田（2007）、孫他（2009）を主に利用した。

アンケート調査の調査票は全て記述式設問で、在中日系企業で働く CCBP12 名に対して実施した。回答者によって日本語か中国語のいずれかが用いられた。アンケート調査では、以下の 3 点について尋ねた。

① 就職後、ビジネス場面において違和感を持つ、不快である、理解できない、中国では見られないと思った日本人社員や日系企業の行動・言動・習慣
② 就職後、ビジネス場面において優れている、見習いたいと思った日本人社員や日系企業の行動・言動・習慣
③ ビジネス場面以外で感じる日中間の相違点

上述の 3 点について説明する。①は日系企業において CBP が否定的にとらえている点、すなわち CBP にとってのコンフリクトを調べる設問である。②はビジネス場面における日中間の相違点を調べる設問である。これは、文化的相違が必ずしも困難点になるとは言えないという西田（2002）の指摘から、ある CBP が好意的にとらえている相違点が他の CBP にとっての困難点になる可能性を考慮して設定した。③はビジネス場面以外の相違点を調べる設問である。これは、ビジネス場面以外で現れた差異がビジネス場面でも影響を与える可能性を考慮し、質問項目に加えた。CCBP に対する予備アンケート調査の調査票を付録資料 15 として巻末に付す。

JCBP に対する調査の予備調査として勤務地の異なる CCBP に対してアンケートを実施したのは調査協力者募集における便宜上の都合である。何を日中間のビジネス場面における問題と見なすかは勤務環境の違いにより変化し得るものの、成育歴による文化的な影響を免れ得ないと考えられるため、CCBP に協力を依頼しても問題ないと判断した。つまり、JCBP と CCBP は勤務地が異なっても、第 2 章で説明したディープカルチャー（レイダー・

[39] 19 件の文献は以下の通りである。松本（1987），黒川（1992），秋山（1994），今田・園田（1995），清（1995），閻（1996），園田（2002），黄（2006），宮崎（2006），湯浅（2006），近藤（2007），西田（2007），吉村（2007），園田（2008），柏木（2009），孫他（2009），遊川（2009），AOTS，日本経済団体連合会

コールマン；1999）は共有していると考えられ、日中間のディープカルチャーの相違に基づくコンフリクトを明らかにする場合には、中国人である両者に大きな相違はないと判断した。

質問項目の作成においては、まず、アンケート調査と文献調査に共通して複数出現した内容をとりあげ、次に、日中間のビジネス場面において問題となる点に関する知見を得て、質問項目を作成した。図 3 - 1 に質問項目作成の過程の一例を簡略化したものを示す。

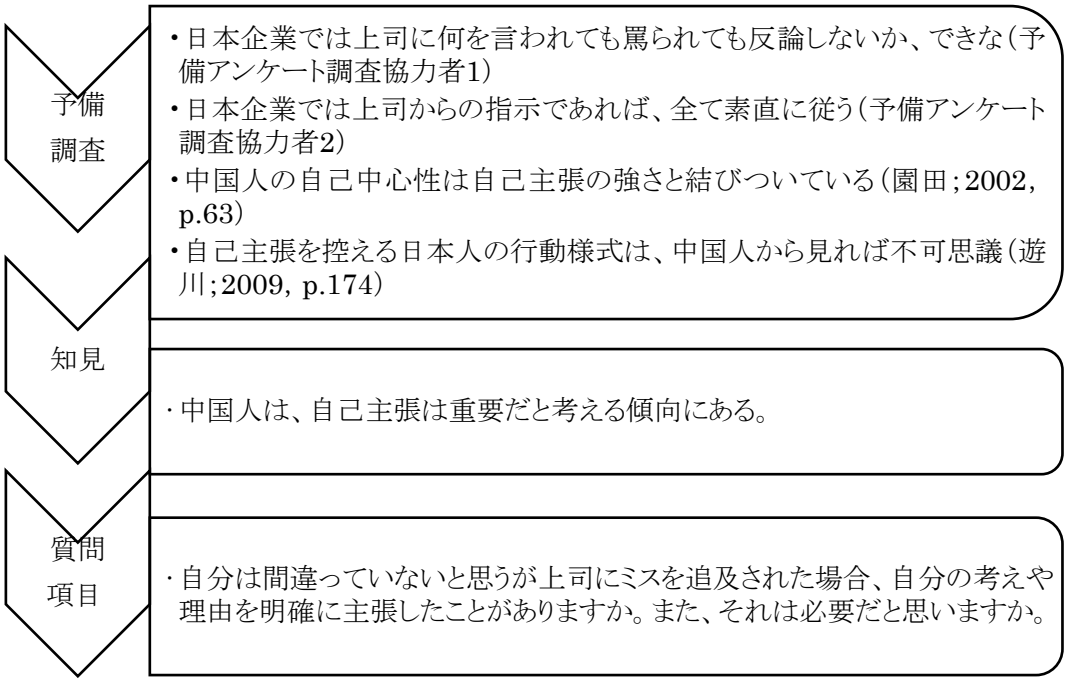


図 3 - 1　質問項目作成過程の一例の簡略図

図 3 - 1 に示したように、予備アンケート調査では、日本企業では上司に反論せず、従うという回答が散見された。そのことは、自己主張をするか否かと関わりがあると考えられ、文献調査では、中国人は自己主張が強いことが指定されていた。そこで、「中国人は、自己主張は重要だと考える傾向にある」という知見を得て、「自分は間違っていないと思うが、上司にミスを追及されたことはありますか。その時はどう行動し、またどう思いましたか」という問いを作成した。

第 6 章における分析では、JCBP のインタビューに出現したコンフリクトとそれへの対応を、マネジメントスタイルの一つの事例としてとらえる。その上で各事例を、表 3 - 8 に示した Thomas（1976）による 5 つのマネジメントスタイルの概念に基づき分類する。

表 3 - 8　マネジメントスタイルの内容

マネジメントスタイル	内容
Competing 「強制」	相手の要求を無視してでも自分の考えを通そうとする
Compromising 「妥協」	対立する意見の間に中間点を見出そうとする
Collaborating 「協調」	対立と直に向き合い、可能な解決策を探る
Avoiding 「回避」	コンフリクトについて話し合うことから身を引く
Accommodating 「順応」	共通の利益を強調することで相違を目立たなくする

まず、各事例に見られるマネジメントスタイルを上記の 5 つに分類し、次に、各々について、相手の要求に従うか否か、「働きかけ」の有無とその方向、および働きかけの内容という 3 つの観点から、さらに分類する。ここでの「働きかけ」とはマネジメントスタイルを用いる際の行動や考え方を指す。そして、詳細に分類したマネジメントスタイルの有効性について、個別事例をもとに質的に分析する。

3.2.2　ACCBP に対するインタビュー調査

3.2.2.1　データ概要

ACCBP のデータは、第 5 章および第 7 章において用いる。2012 年 5～7 月に、中国の 2 都市で、在中日系企業に勤務する 14 名の CCBP に対して、第 2 章で説明した、アクティブインタビュー（Holstein & Gubrium ; 1995）の理念に基づき半構造化インタビューを実施した。インタビュー時間は 1 名につき 1 時間程度である。インタビューは全て日本語で始まったが、調査協力者によって部分的に中国語も用いられた。CCBP への調査は全て、筆者の中国人の知人を介して調査協力者に接触し、協力を依頼した。中国人の仲介者は、調査協力者の友人、同僚や元同僚、大学時代の教師のいずれかである。また、調査は JBP を含む勤務先の上司には知らせずに行い、職場での利害関係に影響する心配なく調査協力者が話すことができるように配慮をした。

調査依頼した 14 名の CCBP のうち、本研究では、表 3 - 9 に示した 6 つの条件を満た

しており、ACCBP と認定できる 8 名のデータを扱う。8 名は全員、中国の大学の日本語学科を卒業している。

表 3 - 9　調査協力者（ACCBP）が満たす条件

	条件の項目	条件の内容
①	学歴	中国の 4 年制大学を卒業している
②	勤務地	在中日系企業に勤務している
③	日本語能力	日本語能力が高い（JLPT の N1 合格以上）
④	業務での使用言語	日常的に日本語で業務を遂行している
⑤	JBP との接触	業務上、日常的に JBP と接触している
⑥	現勤務先在職年数	現在の勤務先企業での在職年数が調査時点で 1 年以上である

以下、表 3 - 9 に示した各条件の設定理由を説明する。①「学歴」は日本語専攻における教育に対する示唆を得るためである。②「勤務地」から⑤「JBP との接触」は第 2 章で設定した ACCBP としての条件である。②在中日系企業に勤務し、③高度な日本語能力を有し、④業務では日常的に日本語を用い、⑤JBP と接触しながら勤務している、というものである。⑥「現勤務先在職年数」は、職場に慣れていない人を除外する目的で設定した。除外した 6 名は⑤、あるいは④と⑤の両方を満たしていなかった。

表 3 - 10 に 8 名の ACCBP の詳細情報を示す。

表 3 - 10　調査協力者（ACCBP）の詳細情報

ACCBP	性別	年代	日系企業 勤務年数	現勤務先 在職年数	現勤務先 業種	主な業務内容
CA	男	20 代	7 年	7 年	製造	営業
CB	女	20 代	6 年	6 年	製造	アフターサービス
CC	女	20 代	6 年	6 年	製造	資材調達
CD	女	20 代	5 年	2 年	貿易	人事
CE	男	20 代	4 年	4 年	物流	システム管理
CF	男	20 代	3 年	3 年	商社	営業
CG	女	20 代	3 年	3 年	製造	通訳・翻訳
CH	女	20 代	2 年	1 年	製造	通訳・翻訳

表 3 - 10 の情報は調査当日の事前アンケートで回答してもらったものであるが、主な業務内容については、インタビュー中に尋ねるか後日 E メールにて確認して補足した。日系企業での在職年数と現在の勤務先での勤務年数は、詳細を尋ねたが 6 ヵ月以上を繰上げ、6 ヵ月未満を切り捨てて表示する[40]。なお、全ての ACCBP は IR とは調査日が初対面であった。ACCBP への依頼書と事前アンケート兼承諾書を付録資料 16・17 として巻末に付す。

3.2.2.2　調査内容と分析方法

調査内容は、ACCBP 各自がこれまでに経験した業務上の問題についてである。先述した JCBP に対する調査で見られたコンフリクトをふまえながら、問題の原因、内容、結果、それへの内省について質問した。その他に、職場の JBP や CCBP との人間関係、彼らの長所・短所、ACCBP 自身の成功・失敗体験についても尋ねた。

以下、第 5 章および第 7 章における各々の分析方法について説明する。

第 5 章の分析ではポジショニング理論を援用する。まず、インタビューにおける ACCBP の発話の言語形式から自己についてのポジショニングの主な種類と出現箇所をできる限り

[40] CH の在職年数は 12 ヵ月以上である。

詳細に特定し、主なポジショニングの種類、および質的特徴を示す。それにより、約 1 時間のインタビューにおける ACCBP の自分自身へのポジショニングの全体的な様相をとらえたい。インタビューにおいて彼らが何者として語りを産出しているかについてのダイナミックな様相をとらえることを試みる。

次に、画一的にはとらえられないポジショニングを、質的に分析する。Van-Langenhove & Harré（1999）が複数のポジショニングが同時に現れ得ることを断っているようにその実態は複雑である。例えば、コードスイッチングが見られた場合には、使用言語の選択によるポジショニングと言語形式的ポジショニングとが異なる場合がある。さらに、一つ一つのポジショニングの軽重が異なることも推測される。したがって、それらをふまえ、かつ、ACCBP の視点からとらえた具体的な事例の個別の文脈をふまえて緻密な分析を試みる。その際、IR の影響は分析において排除しきれない。そのため、IR が ACCBP に与えたと考えられる様々な影響についても、その都度言及する。

ポジショニングの種類を特定する際は、Madill & Barkham（1997）にあるように、データ全体にまたがる主要なテーマに着目する。Madill & Barkham（1997）は、セラピーでのポジショニングの分析で、質問紙調査とクライアントが述べた困難点から 2 つのテーマを選び、それに関わる 3 種類のポジショニングを特定した。近藤（2007）が「日本人と外国人間のビジネス・コミュニケーションは異文化間での対話となる（p.3）」と述べているように、本研究においては異文化間ということが最も際立ったテーマである。また、上下関係もコンフリクトマネジメントに影響する要素の一つだと考えられ（第 6 章において詳述する）、重要度が高いと言える。したがって、主に、異文化間であること、および上下関係に関するポジショニングの種類を特定する。

次に、第 7 章では、JCBP のマネジメントスタイルの分析と同様に、Thomas（1976）による 5 つのマネジメントスタイルの概念を用いて各事例を分析する。まず、各事例に見られるマネジメントスタイルを 5 つに分類し、マネジメントスタイルを用いる際に見られる、ACCBP のコンフリクトに対する認識に着目してさらに分類する。ここでのコンフリクトに対する認識とは、相手の意図を理解しているか否か、および相手の発言や行動に賛成しているか否かという観点のことである。次に、マネジメントスタイルの変化、および ACCBP の立場に着目した個別事例の質的な分析を行い、最後に、彼らが果たそうとする役割について分析する。その際、第 5 章と同様に、アクティブインタビューの理念に基づき、ACCBP と IR の相互行為も分析に含める。

3.2.3　JBP に対するインタビュー調査

3.2.3.1　データ概要

JBP のデータは、第 7 章において補足的に用いる。2013 年 6 月に、中国の 1 都市で、在中日系企業に勤務する 2 名の JBP に半構造化インタビューを実施した。インタビュー時間は 1 名につき 1 時間程度である。インタビューは全て日本語で行った。JBP への調査は、まず、筆者の日本人の知人を通じて日本人の仲介者に接触し、一人目の調査協力者を紹介してもらい、次に、その協力者から二人目の協力者を紹介してもらった。日本人の仲介者は日本在住の日本人で、一人目の調査協力者の同僚である。調査は JBP を含む勤務先の上司には知らせずに行い、職場での利害関係に影響する心配なく調査協力者が話すことができるように配慮をしたが、JA は事前に上司の許可を得て調査に参加した。

調査依頼した JBP は、表 3 - 11 に示した 7 つの条件を満たす。

表 3 - 11　調査協力者（JBP）が満たす条件

	条件の項目	条件の内容
①	学歴	日本で大学までの教育を受けてきた
②	勤務地	在中日系企業に勤務している
③	業務での使用言語	業務に関連して CCBP と接触する際、日本語を用いる（一部、中国語でも可）
④	CCBP との接触	業務上、日常的に CCBP と接触している
⑤	現勤務先在職年数	現在の勤務先企業での在職年数が調査時点で 3 年以上である
⑥	中国駐在歴	中国で駐在員として勤務しており、駐在員としての在職年数が調査時点で 1 年以上である

以下、表 3 - 11 に示した各条件の設定理由を説明する。②「勤務地」と④「CCBP との接触」は、在中日系企業に勤務する JBP の条件として設定した。②在中日系企業に勤務し、④業務では日常的に CCBP と接触している。①「学歴」、③「業務での使用言語」、⑤「現勤務先在職年数」は、JBP への調査の前に実施した ACCBP に対するインタビュー調査に

おいて、彼らが日常的に接触している JBP に概ね共通していた条件である。すなわち、①日本で学校教育を受けており、③業務での CCBP との接触では主に日本語を用い、⑤日本所在企業における勤務を複数年経験した後に中国へ派遣された JBP である。⑥「中国駐在歴」は職場に慣れていない人を除外する目的で設定した。以上の条件を満たす JBP は、ACCBP のデータに多く出現する、彼らの上司にあたる JBP 像に概ね合致すると考えられる。

表 3 - 12 に 2 名の JBP の詳細情報を示す。

表 3 - 12　調査協力者（JBP）の詳細情報

JBP	性別	年代	現勤務先 在職年数	中国 駐在年数	現勤務先 業種	主な 業務内容
JA	男	40 代	21 年	5 年	貿易	法務
JB	男	30 代	7 年	2 年	法律	弁護士業

表 3 - 12 の情報は調査当日の事前アンケートで回答してもらったものであるが、年代はインタビュー中に確認した。現在の勤務先での在職年数と中国での駐在年数は、詳細を尋ねたが 6 ヵ月以上を繰上げ、6 ヵ月未満を切り捨てて表示する。なお、全ての JBP と IR は調査日が初対面であった。

JBP に対する日本語の依頼書と事前アンケート兼承諾書を付録資料 18・19 として各々巻末に付す。

3.2.3.2　調査内容と分析方法

調査内容は、ACCBP の抱える問題やそれに対する ACCBP の対応についての JBP の見解である。ACCBP への調査で得られたコンフリクトの具体例を提示しながらそれらについて質問した。また、JBP の職場における類似のコンフリクトの有無や、それに対する JBP 自身、あるいは職場の CCBP の対応についても尋ねた。

第 8 章では、第 4 章から第 7 章で論じた内容を総合的に考察する。その際、考察内容について JBP からも同様の意見が出ていることを示す目的で、考察と関連する内容を JBP

のデータから抽出し、本文中で適宜資料として示す。JBP のデータは、調査協力者が 2 名と少数であるため、本研究の主要なデータを構成するものではないものの、本研究に JBP 側の見解を分析に組み込むことが有意義であると判断したため、第 7 章の一部で考察内容を補足するものとして用いる。

以上、本章では、大学における調査（CJL に対するアンケート調査、CJL・日本語教員に対するインタビュー調査）、およびビジネスパーソンに対する調査（JCBP・ACCBP・JBP に対するインタビュー調査）の概要をそれぞれ説明した。次章以降、分析および考察を行う。

第 4 章　専攻生のライフキャリア形成意識における日本語の位置づけ

前章までに、以下 2 点について述べた。1）本研究では、ビジネス場面の運営の改善のために努力し、日中間のビジネス場面において大きな役割を果たし得る人材として高度な日本語能力を有する ACCBP を想定すること、および 2）本研究における ACCBP が全員日本語専攻出身者であるため、そのような高度な日本語能力を有する人材の育成において日本語専攻の教育が果たす役割が大きいと考えられること、である。

以上をふまえ、本章では、当該教育に対する提案を行うための背景調査として、専攻生に焦点を当てて彼らの日本語学習を通して目指す将来像や現在の学習者像について論じる。本章の目的は、第 2 章の「研究課題 1」の解明である。すなわち、CJL への調査を行い、非専攻生との比較から、専攻生のライフキャリア形成意識における日本語の位置づけを解明することである。そのために、CJL に対するアンケート調査、および日本語教員と CJL に対するインタビュー調査を実施した。以下ではまず、CJL をとりまく日本語学習の環境を大学と社会的状況の側面から包括的にとらえる。次に、日本語学習への関わり方、および日本語学習とライフキャリア形成の関係を視野に入れた彼らが抱く日本語使用者としての将来的な自己像について、専攻生に焦点を当てて論じる。本章の構成は以下の通りである。

4.1　CJL をとりまく大学と社会の環境
4.2　大学での日本語学習への CJL の関わり方
4.3　日本語使用者としての CJL の将来的な自己像
4.4　本章のまとめ

まず以下に、第 3 章で示した内容に基づいて、調査協力者と分析方法に関する情報を簡潔に再掲する。

アンケート調査の協力者は、中国の 4 つの大学（A 理工大学、B 工業大学、C 理工大学、D 財経大学）の学部 2・3 年生の CJL である。有効回答数は専攻生が 207 名、非専攻生が

155 名で、合計 362 名である。アンケートの集計結果一覧は付録資料 6 として巻末に付すが、本章においても適宜提示する。本文および図表中における質問項目と選択肢は、便宜上、簡略化した形で示す。各選択肢の選択者の割合は、各専攻における当該質問項目の有効回答者総数を母数として計算する。その際、全て小数点第 2 位で四捨五入し、小数点第 1 位までを示す。また、結果の解析は有意水準を全て 5%とし、統計ソフト R を用いて比率の差の検定かマクネマーの検定により分析する。

インタビュー調査の協力者は、同 4 大学の同課程の日本語教員 12 名と 2･3 年生の CJL16 名（専攻生 12 名，非専攻生 4 名）であり、1 時間程度の半構造化インタビューを行った。インタビューデータ[41]はアンケート結果を分析する際に、関連する部分を適宜資料として示す。インタビューデータを本文中の資料において提示する際は、専攻の日本語教員を「専教」、非専攻の日本語教員を「非専教」、専攻生を「専学」、非専攻生を「非専学」とし、それに大学を表すアルファベットを付す。日本語教員については同一大学、同一課程の教員を区別するため、さらに数字を付す。

4.1　CJL をとりまく大学と社会の環境

本節では、CJL をとりまく日本語学習の環境を、大学と社会的状況の側面から包括的にとらえる。以下、本文中では、質問項目は『 』、選択肢は「 」を用いて示す。

中国の大学では、一般に学科の人数調整のための入学生の振り分けが行われる。したがって、学生が希望しない場合に日本語学科に振り分けられる、あるいは日本語学科を希望しても他の学科に振り分けられるということもある。アンケートの『1) - 1 大学入学時、日本語学習を開始した理由』に対する「当初希望した専攻や科目を学べなかった」という回答を表 4 - 1 に示す。

表 4 - 1　希望した専攻や科目を学べず日本語学習を開始した学習者　単位 : 人 (%)

質問項目	選択肢	専攻生	非専攻生
1) - 1 大学入学時、日本語学習を開始した理由	当初希望した専攻や科目を学べなかった	69 人（34.0%）	21 人（13.6%）
	回答者総数	203 人 (100.0%)	154 人 (100.0%)

[41] データは内容を要約した形で示す。

非専攻生では 154 名のうち 21 人[42]（13.6%）であったのに対し、専攻生では 203 名のうち 69 人（34.0%）であり、専攻生の方が多く、入学当初 3 割以上が他学科への入学を希望していた。中には全く意図せず日本語学科に入った例もあり（資料 4 - 1：I-1，I-2）、これは専攻生の背景の一つとして重要な点だと言える。調査大学はいずれも複数分野の学部を有するが、A 理工大学、C 理工大学、D 工業大学は理工系の希望者が多く、B 財経大学は経済系が多い。そのため、それらの大学はその偏りの是正措置として、他大学以上に振り分けが多く行われる可能性はあるが（資料 4 - 1：I-3）、本結果は大学入学時の振り分けの影響を受ける日本語学科の状況を一定程度示していると考えられる。この不本意な専攻決定による日本語学習については 4.3 で詳述する。

資料 4 - 1　振り分け制度に関するインタビューデータ

番号	発言者	発言内容
I-1	専学 A	もとは理系の学生で、日本語学科は第三希望ですらなかったが、日本語専攻になった。ショックだった。
I-2	専教 B2	振り分けのシステムはよくわからない。第三希望までに全く書いていない学科にも入るようになった。
I-3	専教 A1	理工大学で、理系に入りたい学生にも、点数不足の場合は振り分けられてもいいか入試で聞く。不可にしたらこの大学に入れないかもしれないため大抵は可と書く。振り分け制度の導入時、10 年ほど前は日本語学科に当該学生が 60%以上いた。

一方、非専攻では上述の通り、希望して日本語を学習している学習者が多くを占め、目的を持って自ら日本語科目学習を始めた学習者が多い。つまり、非専攻の場合、学習者が希望すれば学習が可能であり、希望しなければ強制されることはない。したがって、希望者が多数であれば開講される授業が増えたり、希望者が少なければ授業が開講されないこともあり、このことは学習者の希望により大きく学習者数が変動することを意味する。学習者数に変動を与える具体的要因としては、日本語教員から、他言語の台頭（資料 4 - 2：I-4）に加え、日中関係の悪化等の社会的状況（資料 4 - 2：I-5，I-6）が指摘された。

[42] 21 人のうち、B 財経大学の非専攻生（全 84 人）が 16 人を占める。16 人は専攻生の割合に比べ低いものの、他の 3 大学の割合に比べると高い。これは、第 3 章で述べたように、B 財経大学の非専攻の調査協力学科において日本語が必修科目になっていることが原因ではないかと考えられる。

資料 4 - 2　非専攻の学習者数の変動要因に関するインタビューデータ

番号	発言者	発言内容
I-4	非専教 A1	他言語の台頭で選択肢が増え日本語非専攻の学生が減少した。5、6 年前の 120 名から、今は半分以下になった。
I-5	非専教 D1	日中関係の影響で、学部長は 2012 年 9 月の新入生から、本学部における日本語非専攻の必修課程を廃止した。
I-6	非専教 C1	補修クラスの新規申込者は、2011 年 9 月は 100 人以上だったが 2012 年 9 月は 17 人に減った。恐らくは政治の関係。

この学習者数の変動という点に関しては、専攻では、社会的状況が 4 年生の就職状況の不振にまで影響した場合には変動があり得る（資料 4 - 3 : I-7）ものの、その学習者数は学習者の希望には左右されないと言える。そのために、2012 年以降の両国の外交問題や日系企業の求人減少の影響を受けて、自分の専攻を就職に活用できない可能性を憂慮する専攻生が多い（資料 4 - 3 : I-8，I-9）という問題が指摘されている。このような外交問題の顕在化が学習者たちに影を落としている状況に対しては、日本語教員から状況を改善するための助言をしている（資料 4 - 3 : I-10，I-11）という。

資料 4 - 3　専攻生が直面している社会的状況に関するインタビューデータ

番号	発言者	発言内容
I-7	専教 B1	大学は就職状況を見ながら募集人数を調整する。2 クラスか 3 クラスか、学年により異なる。
I-8	専教 C1	10 年ほど前は一人が複数の日本企業の内定をもらって、学生が選択できたが、今では一つ探すのも難しい。
I-9	専学 D	日中関係の悪化に対して非常に緊張した。就職には悪い影響しかない。自分が勉強したものをどこに使うのかわからない。
I-10	専学 B	なぜ日本語を勉強するのか、日本が嫌いではないのかという他学科の学生からの声もあり、辛かった。
I-11	専教 D2	学生の心情に配慮しながら、報道や他学科の学生の非難を気にせず学習に集中するように声をかけている。

以上から専攻生は、大学卒業のために、希望するか否かに関わらず日本語学習を継続する必要があり、変動する社会の環境にも対応していかなければならず、日本語能力の向上や学習継続に対する心理的重圧は非専攻生に比べて大きいと考えられる。

4.2　大学での日本語学習への CJL の関わり方

本節では、日本語学習への CJL の関わり方について、学習目的や希望する学習内容、および学習状況と日本語能力の自己評価から明らかにする。

まず、学習目的を論じる。『1) - 2 大学入学時、日本語学習を開始した理由』と『2) 継続している理由』という学習経過前後の目的の結果を表 4 - 2 に示し、図 4 - 1 において図示する。それらは全て 1) - 2 と 2)の両方に回答した人数で、各々の問いは最多で 3 つまで選択可能である。

表 4 - 2　日本語学習の開始・継続理由　単位：人（%）

質問項目	選択肢	専攻生	非専攻生
1) - 2 大学入学時、日本語学習を開始した理由	スキル・教養として身につけたい	75 人（37.7%）	83 人（54.6%）
	日本の流行文化（例：テレビ・音楽・映画・マンガ）に興味がある	72 人（36.2%）	92 人（60.5%）
	当初希望した専攻や科目を選択できなかった	68 人（34.2%）	20 人（13.2%）
	日本語に興味がある	64 人（32.2%）	60 人（39.4%）
	就職に有利である	48 人（24.1%）	54 人（35.5%）
	周り（例：教師・家族・友人等）からの勧め	47 人（23.6%）	10 人（6.6%）
	日本や日本語関係の仕事に就きたい	44 人（22.1%）	13 人（8.6%）
	日本や日本の伝統文化に興味がある	39 人（19.6%）	49 人（32.2%）
	友人等の日本人と交流したい	16 人（8.0%）	30 人（19.7%）
	その他	2 人（1.0%）	3 人（2.0%）
	回答者総数	199 人（100.0%）	152 人（100.0%）

2) 現在、日本語学習を継続している理由	スキル・教養として身につけたい	92 人（46.2%）	88 人（57.9%）
	日本の流行文化（例：テレビ・音楽・映画・マンガ）に興味がある	79 人（39.7%）	79 人（52.0%）
	就職に有利である	77 人（38.7%）	60 人（39.5%）
	日本や日本語関係の仕事に就きたい	74 人（37.2%）	17 人（11.2%）
	日本語に興味がある	54 人（27.1%）	51 人（33.6%）
	友人等の日本人と交流したい	51 人（25.6%）	33 人（21.7%）
	日本や日本の伝統文化に興味がある	48 人（24.1%）	43 人（28.3%）
	特に興味はないが、単位が必要なため	23 人（11.6%）	17 人（11.2%）
	周り（例：教師・家族・友人等）からの勧め	14 人（7.0%）	9 人（5.9%）
	その他	0 人（0.0%）	2 人（1.3%）
	回答者総数	199 人（100.0%）	152 人（100.0%）

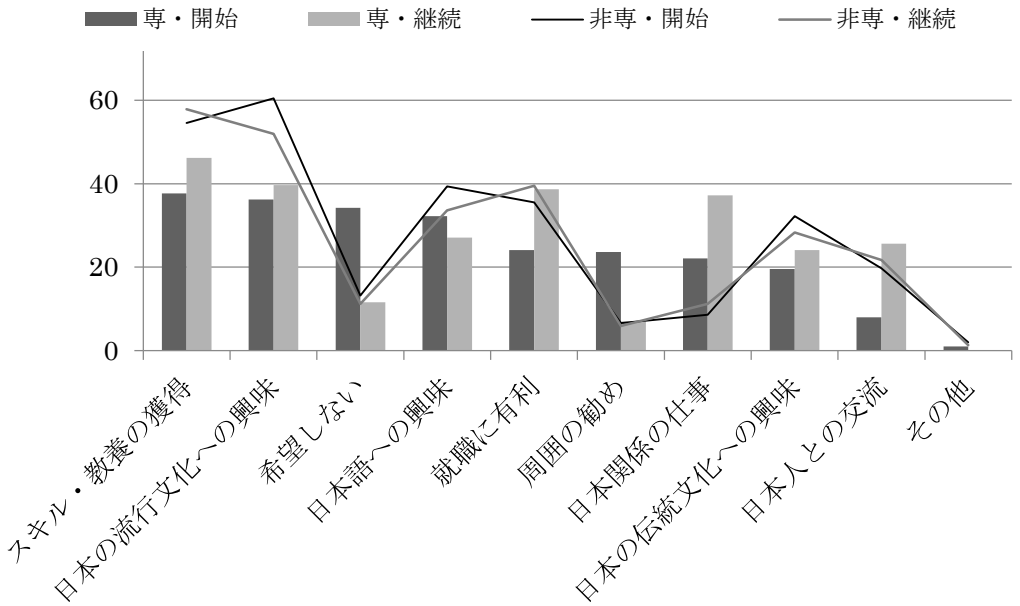


図 4 - 1　日本語学習の開始・継続理由（%）

図 4 - 1 の棒グラフは専攻生を表し、折れ線グラフは非専攻生を表す。凡例の「専・開始」は専攻生の学習を開始した理由であり、「専・継続」は専攻生の現在学習を継続している理由を示している。非専攻生は、学習を経ても学習動機に大きな変化は見られないと王（2005）

が指摘したとの同様に、本結果でも学習前後で概ね重なりを見せており、大きな差はなかった。一方、専攻生は学習前後の差が大きく、学習目的に変化があるということが明らかになった。

表 4 - 2 の中で、専攻生で有意な減少が見られた選択肢は、マクネマーの検定によれば、「希望しない(当初希望した専攻や科目を学べなかった・興味はないが単位が必要なため) x^2（1）=1.5E-9 $p<0.05$)」「周囲の勧め（x^2（1）=1.84E-6 $p<0.05$)」という消極的な理由であった。特に、「希望しない」という選択肢は約 3 分の 1 に減少し、学習経過後に新たに本選択肢を選択した学習者は表 4 - 2 の通り、4 名のみだった。振り分け等により不本意なまま履修し始めた専攻生も、その後関心をもち学習に意義を見出しており、逆に、学習目的を失った専攻生が少ない点は特筆すべきである。一方、同検定により有意に増加した専攻生の選択肢は、「就職に有利である（x^2（1）=2.39E-4 $p<0.05$)」「日本や日本語関係の仕事に就きたい（x^2（1）=2.67E-4 $p<0.05$)」「日本人と交流したい（x^2（1）=2.99E-7 $p<0.05$)」であった。すなわち、仕事関連と交流の目的が有意に増加した。林他（2011）が、専攻生は就職に有利なためという学習動機が強いと指摘しており、本結果でもそれと同様の結果が見られたが、その動機は学習を経て形成されてきたものであると考えられる。なお、マクネマーの検定には表 4 - 3 の数値を用いた。

表 4 - 3　専攻生の学習目的の変化　単位：人（%）

	日本語学習を継続している理由		
日本語学習を開始した理由	希望しない	選択者	不選択者
	選択者	19 人（9.5%）	49 人（24.6%）
	不選択者	4 人（2.0%）	127 人（63.8%）
	周囲の勧め	選択者	不選択者
	選択者	8 人（4.0%）	39 人（19.6%）
	不選択者	6 人（3.0%）	146 人（73.4%）
	就職に有利	選択者	不選択者
	選択者	35 人（17.6%）	13 人（6.5%）
	不選択者	41 人（20.6%）	110 人（55.3%）
	日本関係の仕事	選択者	不選択者
	選択者	29 人（14.6%）	15 人（7.5%）
	不選択者	44 人（22.1%）	111 人（55.8%）
	日本人との交流	選択者	不選択者
	選択者	13 人（6.5%）	3 人（1.5%）
	不選択者	36 人（18.1%）	147 人（73.9%）

以上の専攻生の学習目的のうち仕事関連および交流が顕著であるという点は、以下の表 4 - 4 に示した『3）今後大学での日本語学習を通して獲得したい日本語以外の知見』の結果と通じる点がある。図 4 - 2 はそれを図示したものである。

表 4 - 4　大学での日本語学習で獲得したい日本語以外の知見　単位：人（%）

質問項目	選択肢	専攻生	非専攻生
3) 今後大学での日本語学習を通して獲得したい日本語以外の知見	ビジネスに関すること（例：日本経済・日本ビジネスの概況，ビジネスマナー等）	86 人（50.3%）	47 人（33.3%）
	日中間のコミュニケーションに関すること（例：文化・習慣の差等）	38 人（22.2%）	32 人（22.7%）
	日本の流行文化	24 人（14.0%）	26 人（18.4%）
	日本の伝統文化	13 人（7.6%）	22 人（15.6%）
	日本文学	8 人（4.7%）	9 人（6.4%）
	その他	2 人（1.2%）	1 人（0.7%）
	特にない	0 人（0.0%）	4 人（2.8%）
	回答者総数	171 人（100.0%）	141 人（100.0%）

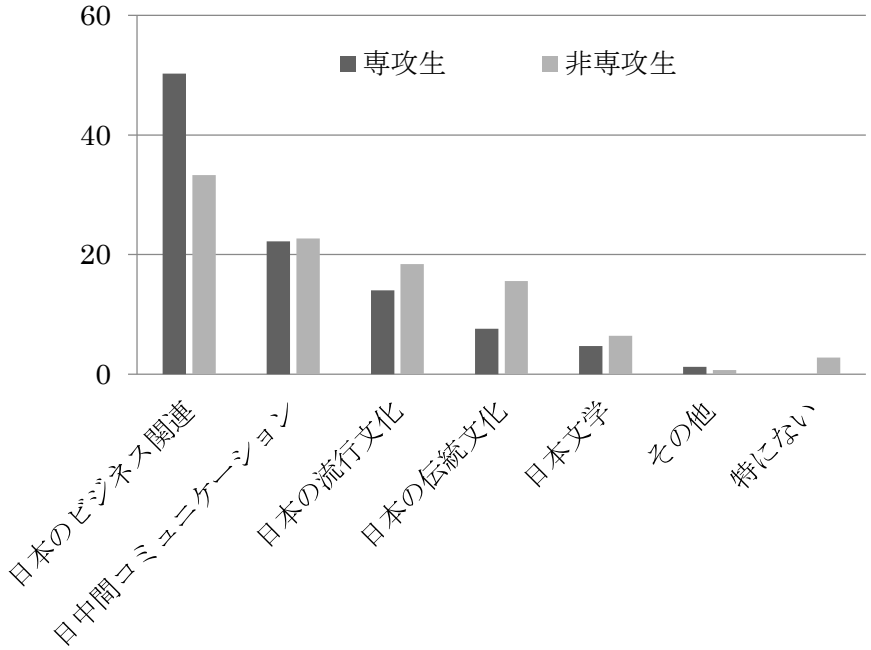


図 4 - 2　大学での日本語学習で獲得したい日本語以外の知見（%）

表 4 - 4 の通り、専攻生では今後大学において「ビジネスに関すること（例：日本経済・日本ビジネスの概況，ビジネスマナー等）」を学びたいという学習者が 86 人（50.3%）と突出

しており、その次に「日中間のコミュニケーションに関すること（例：文化・習慣の差等）（38 人，22.2%）」が続いていた。つまり、前問の学習目的についての結果との類似性が見られると言える。特に「ビジネスに関すること（x^2（1）=0.0025 $p<0.05$）」は、比率の差の検定を行ったところ、非専攻生より有意に高く、当該方面への関心の高さは専攻生の特徴であると言える。比率の差の検定には表 4 - 4 の数値を用いた。

続いて、学習者の日本語の学習状況を分析する。『4）大学での学習科目のうち、熱心に学んでいる科目における日本語の順位』は、表 4 - 5 の通りである。図 4 - 3 はその結果を図示したものである。

表 4 - 5　大学で熱心に学んでいる科目における日本語の順位　単位：人（%）

質問項目	選択肢	専攻生	非専攻生
4）大学での学習科目のうち、熱心に学んでいる科目における日本語の順位	日本語が 1 位	132 人（69.1%）	17 人（11.7%）
	日本語が 2 位	32 人（16.8%）	29 人（20.0%）
	日本語が 3 位	18 人（9.4%）	38 人（26.2%）
	日本語が 4 位	4 人（2.1%）	17 人（11.7%）
	日本語が 5 位	2 人（1.0%）	23 人（15.6%）
	日本語が 6 位以下	3 人（1.6%）	21 人（14.5%）
	回答者総数	191 人（100.0%）	145 人（100.0%）

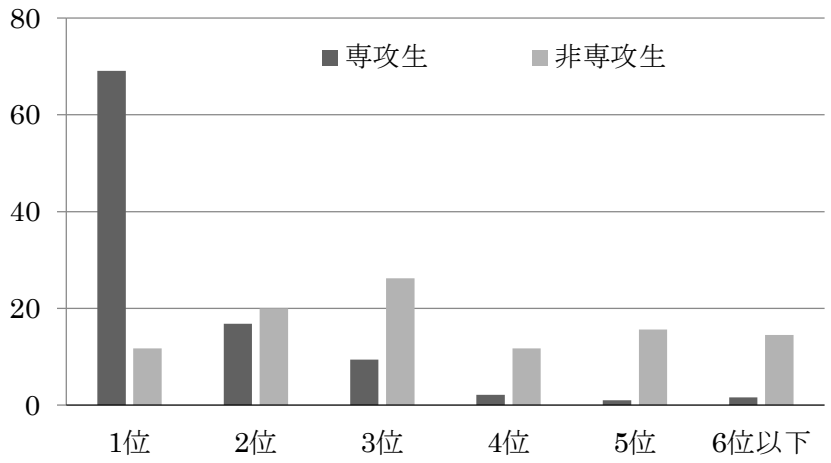


図 4 - 3　大学で熱心に学んでいる科目における日本語の順位（%）

表 4 - 5 からわかるように、専攻生では日本語が 132 人（69.1%）と突出して 1 位であった。その他、アンケートの自由記述では日本文学、文化も上位に散見された。非専攻生の日本語という回答は、1 位は少ないが、3 位までが 84 人（57.9%）であり、記述式回答から見て、多くは専攻の科目に次ぐ順位であった。以上から、日本語の学習意欲は非専攻生でも低くなく、専攻生では非常に高いと言える。

しかし、こうした学習意欲は『5) 課外での日本語の自己学習状況』『6) 日本人教員以外の日本人との日本語による交流頻度』から見れば、実際の学習に反映されていないと考えられる。まず 5)の結果を、表 4 - 6 に示し、図 4 - 4 に図示する。

表 4 - 6　課外での日本語の自己学習状況　単位：人（%）

質問項目	選択肢	専攻生	非専攻生
5) 課外での日本語の自己学習状況	よくする	14 人（6.9%）	4 人（2.7%）
	たまにする	104 人（51.5%）	26 人（17.3%）
	あまりしない	71 人（35.1%）	62 人（41.3%）
	ほぼしない	13 人（6.4%）	58 人（38.7%）
	回答者総数	202 人（100.0%）	150 人（100.0%）

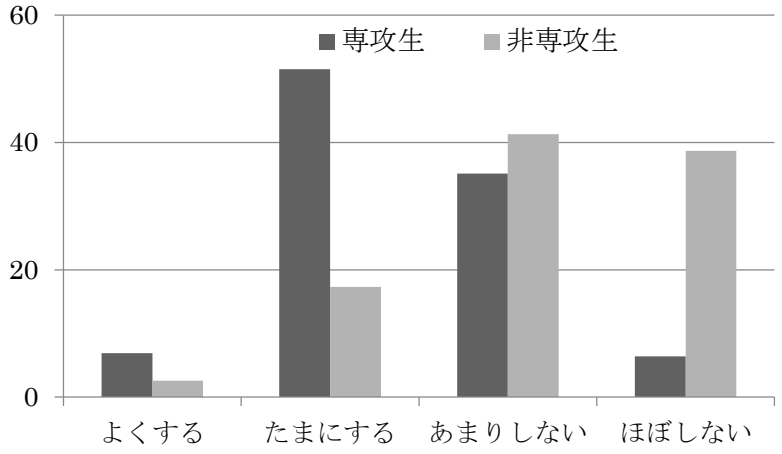


図 4 - 4　課外での日本語の自己学習状況（%）

表 4 - 6 からわかるように専攻生では、課外での自己学習を「あまりしない・ほぼしない（84 人 41.6%）」は「よくする・たまにする（118 人 58.4%）」に比べれば少ないものの 4

割に上り、上述の優先順位の高さと同等の積極性はうかがえない。意欲は高いものの、それが十分な学習に結びついていないという学習者像が見受けられる。

日本人との交流についても、それと同様の結果であった。『6）日本人教員以外の日本人との日本語による交流頻度』の結果を、表 4 - 7 に示し、図 4 - 5 において図示する。

表 4 - 7　日本人教員以外の日本人との日本語による交流頻度　単位：人（%）

質問項目	選択肢	専攻生	非専攻生
6） 日本人教員以外の日本人との日本語による交流頻度	ほぼ毎週	23 人（11.1%）	1 人（0.7%）
	ほぼ毎月	30 人（14.5%）	2 人（1.3%）
	3 ヵ月に一回程度	38 人（18.3%）	3 人（2.0%）
	半年に一回程度	24 人（11.6%）	12 人（7.8%）
	半年に一回以下	92 人（44.4%）	135 人（88.2%）
	回答者総数	207 人（100.0%）	153 人（100.0%）

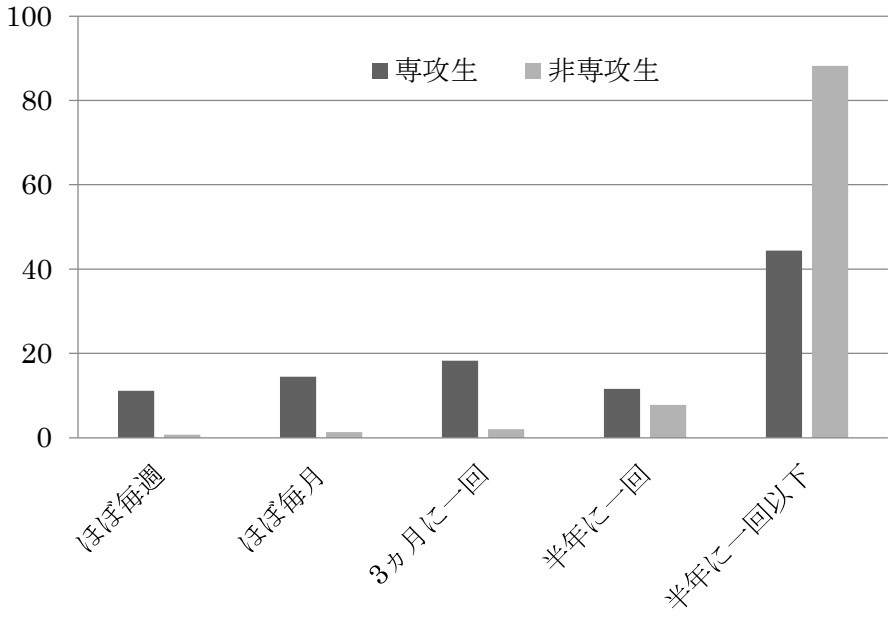


図 4 - 5　日本人教員以外の日本人との日本語による交流頻度（%）

表 4 - 7 において、『日本人教師以外の日本人との交流頻度』に対する「3 ヵ月に一回以下」という回答は 154 人（74.4%）であった。それを見れば、専攻生、非専攻生ともに頻繁に日本語を使おうとしているとは考えにくく、積極的に日本人と交流しようとしているとは言えない。日本人との交流は専攻生の学習目的のうち、入学時より大きく増加した選択肢の一つであり、大学や日本語教員からは日本人留学生との交流の機会等のイベントが提供されている（資料 4 - 4 : I-12）。それにもかかわらず、表 4 - 7 からは、実際にそれを利用する学習者は一部にとどまっていることが推察される。このような日本語学習への取組みの不十分さについて、日本語教員からも怠けている（資料 4 - 4 : I-13）という指摘があった。

資料 4 - 4　学習への取り組みの不十分さに関するインタビューデータ

番号	発言者	発言内容
I-12	専教 A1	超短期の日本留学や企業でのインターンシップ等の研修の他、日本人留学生との交流機会をできる限り作っている。
I-13	専教 A1	今の若者は勉強が好きではない。以前よりかなり怠けている。毎年変わるが、80 年代生まれと 90 年代生まれもやはり違う。

さらに、学習者の日本語能力に対する自己評価も高くない。『7）総合的な日本語能力の自己評価』と『8）日本語の口頭表現能力の自己評価』の結果を表 4 - 8 に示す。それらを図 4 - 6 において図示する。

表 4 - 8　日本語能力に対する自己評価　単位：人（%）

質問項目	選択肢	専攻生	非専攻生
7) 総合的な日本語能力の自己評価	自信がある	1 人（0.5%）	1 人（0.6%）
	比較的自信がある	59 人（28.5%）	16 人（10.3%）
	あまり自信がない	135 人（65.2%）	82 人（52.9%）
	自信がない	12 人（5.8%）	56 人（36.1%）
	回答者総数	207 人（100.0%）	155 人（100.0%）
8) 日本語の口頭表現能力の自己評価	自信がある	0 人（0.0%）	0 人（0.0%）
	比較的自信がある	36 人（17.4%）	12 人（7.7%）
	あまり自信がない	148 人（71.5%）	72 人（46.5%）
	自信がない	23 人（11.1%）	71 人（45.8%）
	回答者総数	207 人（100.0%）	155 人（100.0%）

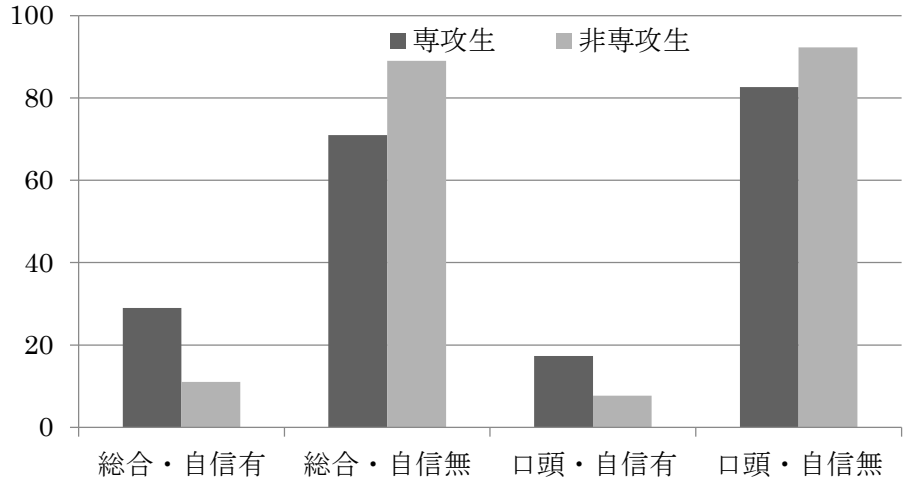


図 4 - 6　日本語能力に対する自己評価（%）

表 4 - 8 を見れば、「自信がない・あまり自信がない」と回答した専攻生は、総合的な日本語能力については 147 人（71.0%）、日本語の口頭表現能力については 171 人（82.6%）で、いずれも「自信がある・比較的自信がある」を上回った。非専攻生では「自信がない・あまり自信がない」という回答は一層多く、総合的な日本語能力が 138 人（89.0%）、口頭表現能力が 143 人（92.3%）であった。専攻生、非専攻生ともに、特に口頭表現能力の自己

評価の低さが顕著である点は、日本語教員からも指摘があったように（資料 4 - 5 : I-14）、日本人との交流機会を積極的に探さない学習者が多いこと等、学習内容の活用機会を得ていないことが一つの原因ではないかと考えられる。

資料 4 - 5　自己評価の低さに関するインタビューデータ

番号	発言者	発言内容
I-14	専教 C1	日本語を話す機会が少なく、日本人教師と話す積極性もない。話せなければ自信があるはずもない。

以上から、専攻生の学習状況は、『4）大学での学習科目のうち、熱心に学んでいる科目』における日本語の順位は非常に高いものの、非専攻生と同様にそれほど積極的な学習態度は見られないこと、および日本語能力への自己評価が低いことが判明した。つまり、専攻生は高い意欲をもちながらもそれが学習状況に反映されておらず、また、日本人との交流の機会を積極的に探さないことから、それに伴い自己評価も高まらないのではないかと考えられる。

4.3　日本語使用者としての CJL の将来的な自己像

本節では、日本語使用者としての CJL の将来的な自己像について、ライフキャリア形成意識、およびライフキャリア形成意識と日本語との関わりから論じる。

4.3.1　ライフキャリア形成意識

中国の大学生は通常 4 年生になってから就職活動を行うが、学習者が『9）就職に向けた準備や就職活動について意識し始めた時期』についての質問に対しては表 4 - 9 の結果を得た。それを図示したものを図 4 - 7 に示す。

表 4 - 9　就職に向けた準備や就職活動を意識し始めた時期　単位：人（%）

質問項目	選択肢	専攻生	非専攻生
9) 就職に向けた準備や就職活動について意識し始めた時期	大学入学前	13 人（6.3%）	12 人（7.8%）
	大学一年生	42 人（20.3%）	34 人（22.1%）
	大学二年生	90 人（43.7%）	75 人（48.7%）
	大学三年生	52 人（25.2%）	24 人（15.6%）
	まだ意識していない	9 人（4.4%）	9 人（5.8%）
	回答者総数	206 人（100.0%）	154 人（100.0%）

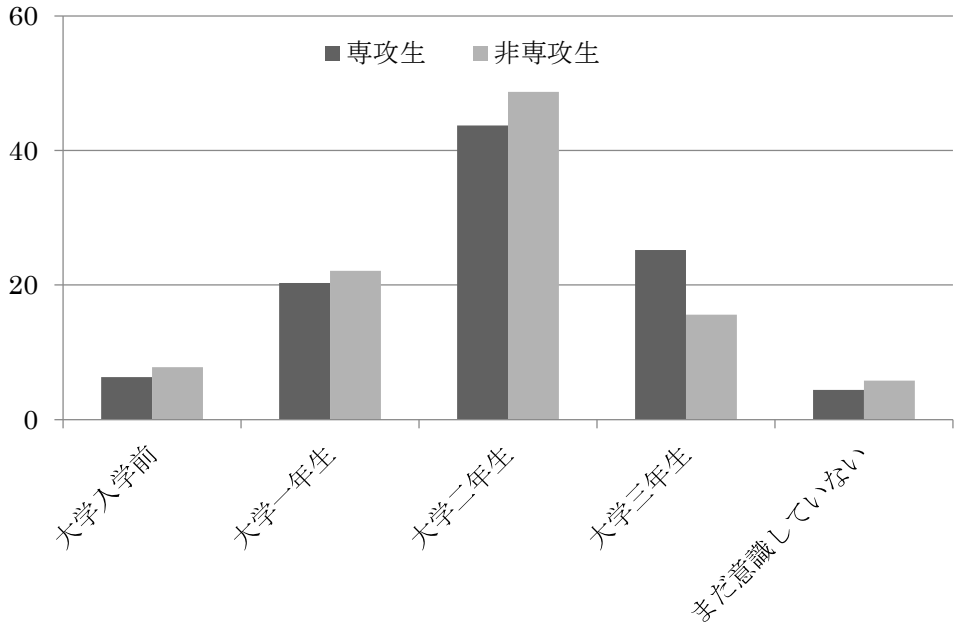


図 4 - 7　就職に向けた準備や就職活動を意識し始めた時期（%）

表 4 - 9 によれば、就職活動について意識し始めたのは「大学二年生」という回答が最多で（専；90 人 43.7%，非専；75 人 48.7%）、「まだ意識していない」という回答は極少数であり（専； 9 人 4.4%，非専；9 人 5.8%）、関心の高さがうかがえる。それに比べて『10) 10 年後、就いていたい職業をイメージ想像できるか』についての質問に対しては「わからない・イメージできない」という回答が専攻生、非専攻生ともに半数程度と低かった。その結果を表 4 - 10、図 4 - 8 に示す。

表 4 - 10　10 年後、就いていたい職業のイメージの有無　単位：人（%）

質問項目	選択肢	専攻生	非専攻生
10) 10 年後、就いていたい職業のイメージの有無	イメージできる	106 人（51.5%）	76 人（49.4%）
	わからない・イメージできない	100 人（48.5%）	78 人（50.6%）
	回答者総数	206 人（100.0%）	154 人（100.0%）

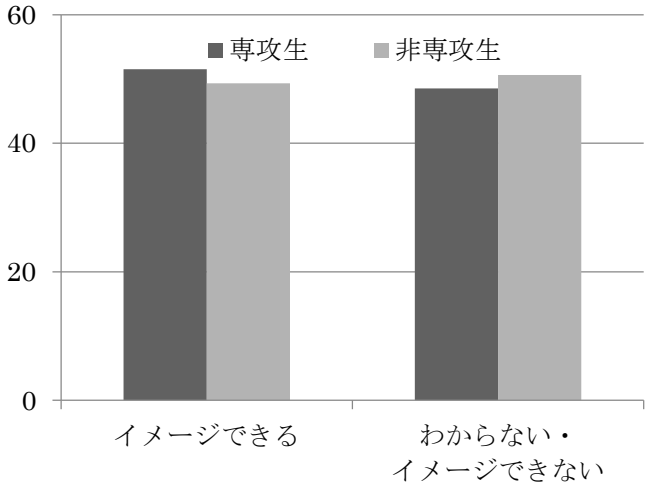


図 4 - 8　10 年後、就いていたい職業のイメージの有無（%）

表 4 - 10 によれば、10 年後の職業がイメージできる専攻生は 106 人（51.5%）であり、非専攻生は 76 人（49.4%）であった。これは、卒業後の就職を目指した就職活動に対する意識の高さに比べれば低いと考えられる。以上から、多くの学習者が直近の就職に一層高い関心を有していると言える。

実際に多くの学習者がすでに就職に向けて準備を開始していることがわかった。『11）現在、就職に向けて行っている準備』および『12)就職に向けて必要だと思う準備』の結果を表 4 - 11 に示し、図 4 - 9 において図示する。なお、11)は複数選択可能で、12)は最多で 3 つまで選択可能な問いである。

表 4 - 11　就職に向けて現在行っている準備と必要だと思う準備　単位：人（%）

質問項目	選択肢	専攻生	非専攻生
11) 現在、就職に向けて行っている準備	必要な資格を取る	149 人（72.0%）	72 人（46.5%）
	外国語能力を高める	140 人（67.6%）	90 人（58.1%）
	情報収集	105 人（50.7%）	80 人（51.6%）
	インターンシップをする	55 人（26.6%）	60 人（38.7%）
	大学でよい成績を修める	54 人（26.1%）	41 人（26.5%）
	準備していない	7 人（3.4%）	1 人（0.6.%）
	その他	1 人（0.5%）	2 人（1.3%）
	回答者総数	207 人（100.0%）	155 人（100.0%）
12) 就職に向けて必要だと思う準備	必要な資格を取る	164 人（80.4%）	100 人（64.5%）
	外国語能力を高める	139 人（68.1%）	106 人（68.4%）
	インターンシップをする	127 人（62.3%）	102 人（65.8%）
	情報収集	98 人（48.0%）	80 人（51.6%）
	大学でよい成績を修める	48 人（23.5%）	47 人（30.3%）
	その他	1 人（0.5%）	4 人（2.6%）
	準備は必要ない	0 人（0.0%）	1 人（0.6%）
	わからない	0 人（0.0%）	1 人（0.6%）
	回答者総数	204 人（100.0%）	155 人（100.0%）

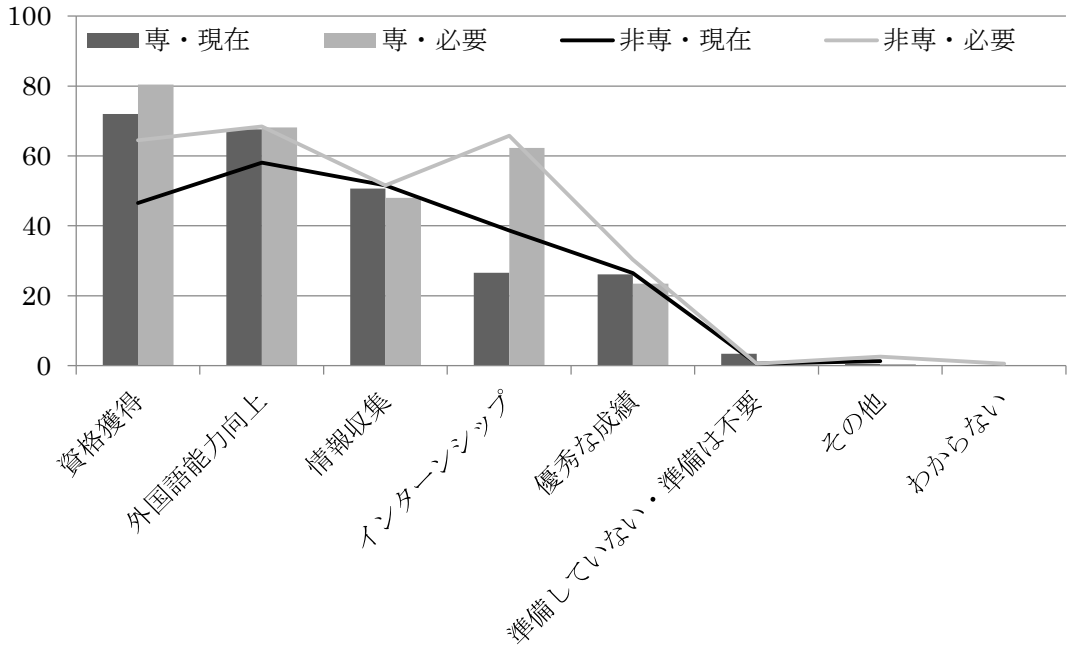


図 4 - 9　**就職に向けて現在行っている準備と必要だと思う準備**（%）

図 4 - 9 の棒グラフは専攻生を表し、折れ線グラフは非専攻生を表す。凡例の「専・現在」は専攻生が現在行っている就職準備を示し、「専・必要」は専攻生が今後必要だと考えている就職準備を示している。「わからない」という選択肢は 12)にのみ設けた。

表 4 - 11 によれば、『11）行っている就職準備』には「資格取得（専；149 人 72.0%，非専；72 人 46.5%）」「外国語能力向上（専；140 人 67.6%，非専；90 人 58.1%）」「情報収集（専；105 人 50.7%，非専；80 人 51.6%）」がある。「インターンシップ」は専攻生 55 人（26.6%）、非専攻生 60 人（38.7%）と若干少ないが、『12）就職に向けて必要だと思う準備』という問いでは専攻生 127 人（62.3%）、非専攻生 102 人（65.8%）と回答者が多く、4 年生に向けての参加が見込まれる。専攻生は 12)、13)ともに、「資格取得」という回答が最も多かった。大学生が受験する日本語能力関係の主な試験には第 3 章で詳述した JLPT（日本語能力試験）や、大学専攻日本語 4・8 級[43]がある。専攻生における本選択肢の選択率が高かったことは、大学によってそれらの試験の合格が卒業や学位取得要件になることも一因である（資料 4 - 6：I-15）と考えられる。

[43] 国際交流基金「日本語教育　国・地域別情報　中国（2014 年度）」によれば、「大学専攻日語四級考試、八級考試」は中国独自の試験であり、専攻生を対象とするものである。専攻生は 2 年次修了時に四級、4 年次修了前に八級を受験する。

資料 4 - 6　日本語能力関係の試験に関するインタビューデータ

番号	発言者	発言内容
I-15	専教 C2	必要単位を獲得すれば卒業できるが、N1 か 8 級試験をパスしなければ学位は授与されない。

また、上述の「情報収集」という選択肢に関連して、『13) 就職準備や就職活動に有用な情報の出所』について尋ねたところ、表 4 - 12 の結果が得られた。図 4 - 10 においてそれを図示する。なお、13)は、最多で 3 つまで選択可能な問いである。

表 4 - 12　就職準備や就職活動に有用な情報の出所　単位：人（%）

質問項目	選択肢	専攻生	非専攻生
13) 就職準備や就職活動に、有用な情報の出所	メディア	129 人（63.2%）	91 人（59.5%）
	大学教員	122 人（59.8%）	63 人（41.2%）
	先輩	103 人（50.5%）	76 人（49.7%）
	同級生・友人	65 人（31.9%）	68 人（44.4%）
	親や家族	61 人（29.9%）	47 人（30.7%）
	大学の支援	58 人（28.4%）	57 人（37.3%）
	わからない	0 人（0.0%）	0 人（0.0%）
	その他	0 人（0.0%）	0 人（0.0%）
	回答者総数	204 人（100.0%）	153 人（100.0%）

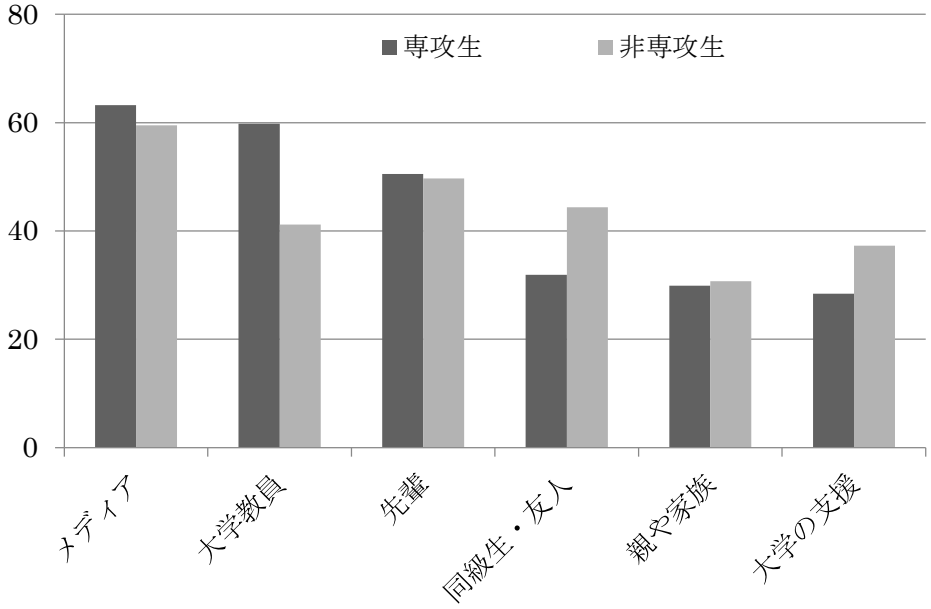


図 4 - 10　就職準備や就職活動に有用な情報の出所（%）

表 4 - 12 にあるように、最も多かったのは専攻生、非専攻生ともにメディア[44]であるが、比率の差の検定を行ったところ、専攻生が有意に高かったのは「大学教員（x^2（1）=4.9E-4 $p<0.05$）」であった。比率の差の検定には表 4 - 12 の数値を用いた。

この大学教員からの情報について詳細をインタビューで尋ねたところ、生活をサポートする専門の教員の存在（資料 4 - 7：I-16）　や、日本語教員に対して大学や卒業生から情報が入ること（資料 4 - 7：I-17）が指摘された。日本語教員からは、情報提供や助言については自分には就業経験がないため適切な助言が困難だ（資料 4 - 7：I-18）という意見も複数あった。しかし学習者には、卒業生の就職事情等をよく知り、かつ自分の相対的な日本語能力を客観視できる存在としての日本語教員（資料 4 - 7：I-19，I-20）からの助言を求められている様子が明らかになった。したがって上述のように、就職準備をする学習者に対する助言は自分には難しいと述べた日本語教員であっても、学習者に有用な情報を提供できる可能性は十分にあると考えられる。日本語教員は大学に在籍する学習者の学習状況や能力を熟知する存在であると言え、就職をはじめとして、留学やその他の多様な目的

44 就職活動をサポートするインターネットの情報サイトには、代表的なものとして「应届生求职网」「前程无忧」「智联招聘」等がある。地域、業種・職種、企業等を入力して求人情報を閲覧し、応募することができる。その中でも「应届生求职网」は大学生向けの情報サイトである。アンケートの「メディア」という選択肢を選んだ学習者がこのようなウェブサイトを想定しているかは断定できないが、大学生がこれらを利用している可能性は高いのではないかと考えられる。

による学習の継続等、学習者による日本語を組み込んだライフキャリア形成意識の構築を促す役割を担うことが重要である。

資料 4 - 7　大学教員からの情報に関するインタビューデータ

番号	発言者	発言内容
I-16	専学B	学生生活のサポート専門の先生がいる。履歴書の書き方等の就職準備の指導をしたり、先輩との交流会を開いてくれる。
I-17	専教A1	大学から就職・留学の説明会の情報が入る他、日本企業に就職した卒業生は求人があればすぐ我々教員に連絡してくる。
I-18	非専教D1	大学卒業後すぐ教員になり企業での就業経験がないため就職関連の助言ができない。自分の教育において不便な一面。
I-19	専学A	先生は経験が豊富であり、私を指導しているから私の状況を理解している。
I-20	専学B	大学の先生は、恐らく最も私の能力をわかっている人。

さらに、『14）ライフキャリア形成において成功している人やモデルになる人の有無』、すなわち理想とする将来像であるライフキャリアモデルが周りにいるか否かを尋ねたところ、表 4 - 13 および図 4 - 11 の結果を得た。

表 4 - 13　ライフキャリア形成におけるモデルの有無　単位：人（%）

質問項目	選択肢	専攻生	非専攻生
14）ライフキャリア形成において成功している人やモデルになる人の有無	いる	102 人（49.3%）	68 人（43.9%）
	いない	69 人（33.3%）	52 人（33.5%）
	考えたことがない・わからない	36 人（17.4%）	35 人（22.6%）
	回答者総数	207 人（100.0%）	155 人（100.0%）

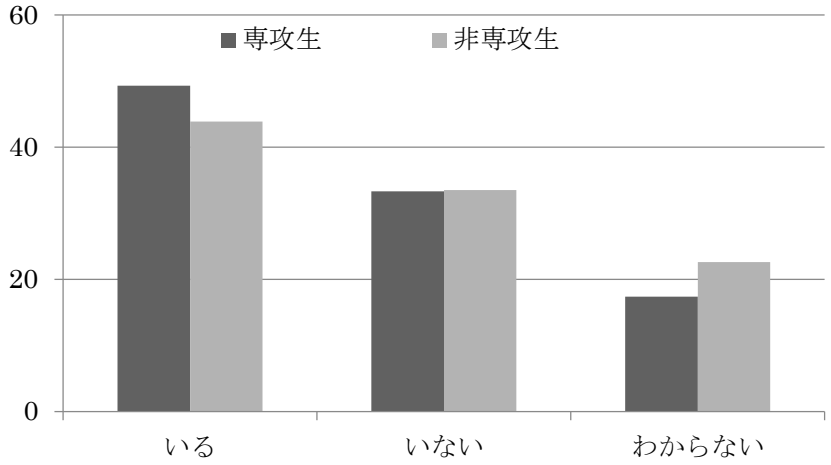


図 4 - 11　ライフキャリア形成におけるモデルの有無（%）

表 4 - 13 の通り、ライフキャリアモデルの有無については、「いる（専；102 人 49.3%, 非専；68 人 43.9%）」という学習者が、専攻、非専攻ともに「いない（専；69 人 33.3%, 非専；52 人 33.5%）」を上回った。したがって、学習者が身近に目標とする人物を見定めていることがわかる。

そこで、「いる」と回答した学習者にはその具体的な特徴を、「いない」という学習者には自分がイメージするライフキャリアモデルとなり得る人物像を尋ねた。つまり、14)において「考えたことがない（専；36 人 17.4%，非専；35 人 22.6%）」と回答した以外の学習者に 15)の質問をした。その結果を表 4 - 14 に示す。図 4 - 12 はそれを図示したものである。

表 4 - 14　ライフキャリアモデルの特徴やイメージ像　単位：人（%）

質問項目	選択肢	専攻生	非専攻生
15) ライフキャリアモデルの特徴、または、自分がイメージするライフキャリアモデルとなり得る人物像[45]	その人自身が好きな仕事をしている	73 人（47.7%）	61 人（54.5%）
	会社の成長が見込める等安定している	34 人（22.2%）	17 人（15.2%）
	専門を生かしている	13 人（8.5%）	5 人（4.5%）
	社会貢献をしている	8 人（5.2%）	10 人（8.9%）
	その他	8 人（5.2%）	1 人（0.9%）
	高収入である	7 人（4.6%）	5 人（4.5%）
	社会的地位が高い、または会社が有名である	4 人（2.6%）	5 人（4.5%）
	ストレスが少なく気楽に仕事・生活をしている	3 人（2.0%）	4 人（3.6%）
	その人にとって勤務地が望ましい	3 人（2.0%）	4 人（3.6%）
	回答者総数	153 人（100.0%）	112 人（100.0%）

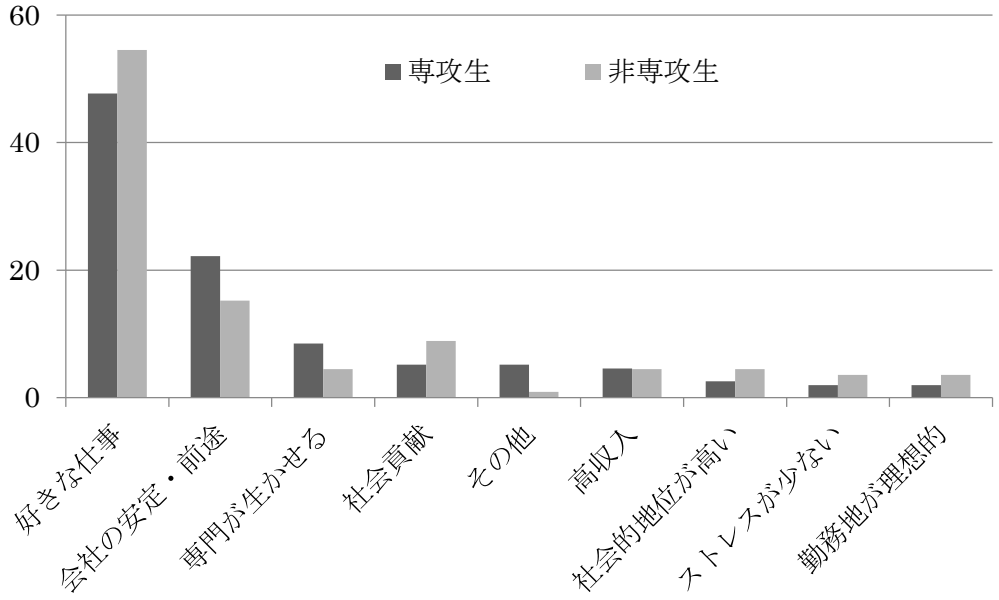


図 4 - 12　ライフキャリアモデルの特徴やイメージ像（%）

[45] 調査票中の 15)は、上位 3 つを記入するという回答方式であるが、本研究では 1 位に書かれた回答結果のみを分析に用いる。

その結果、表 4 - 14 に見られるように、「好きな仕事をしている（専 ; 73 人 47.7%, 非専 ; 61 人 54.5%）」という選択肢が突出して多かった。「会社の安定・前途（専 ; 34 人 22.2%, 非専 ; 17 人 15.2%）」がやや多いものの、その他の選択肢は全て 10%を下回っており、「好きな仕事をしている」という回答が顕著に多いことがわかる。したがって、学習者が職業的興味関心を有する方面へ就職した卒業生や、同様の職業的興味関心を有する卒業生の就職先等の情報は、学習者の大きな関心事であり、彼らの必要としている情報であると考えられる。

以上をまとめると、大学 2 年生頃から就職活動について意識し始める学習者が多く、資格取得や外国語能力向上の必要性を感じていることがわかった。その際、特に専攻生は、日本語教員からの情報を重要視していた。日本語教員には、ライフキャリアの中の、特に職業面、すなわち、ワークキャリア形成の基礎段階にある学習者に対して、1）過去の卒業生の進路状況、2）就職活動やその準備状況の情報、および 3）当該学習者と興味関心や日本語能力の近い卒業生の就職先等に関する情報の提供が求められているという現状が示されたと言える。

4.3.2　ライフキャリア形成意識と日本語の関わり

まず、『16）大学卒業後、日本語を活用したいか』『10 年後、日本語を使いたいか』という質問に対して、表 4 - 15 および図 4 - 13 の結果を得た。

表 4 - 15　大学卒業後と 10 年後の日本語活用希望の有無　単位：人（%）

質問項目	選択肢	専攻生	非専攻生
16) 大学卒業後の日本語活用希望の有無	活用したい	29 人（14.0%）	8 人（5.2%）
	できれば活用したい	158 人（76.3%）	114 人（73.5%）
	活用しなくてもいい	20 人（9.7%）	32 人（20.6%）
	その他	0 人（0.0%）	1 人（0.6%）
	回答者総数	207 人(100.0%)	155 人 (100.0%)
17) 10 年後の日本語活用希望の有無	活用したい	18 人（8.7%）	4 人（2.6%）
	できれば活用したい	173 人（83.6%）	118 人（77.6%）
	活用しなくてもいい	16 人（7.7%）	30 人（19.7%）
	その他	0 人（0.0%）	0 人（0.0%）
	回答者総数	207 人(100.0%)	152 人 (100.0%)

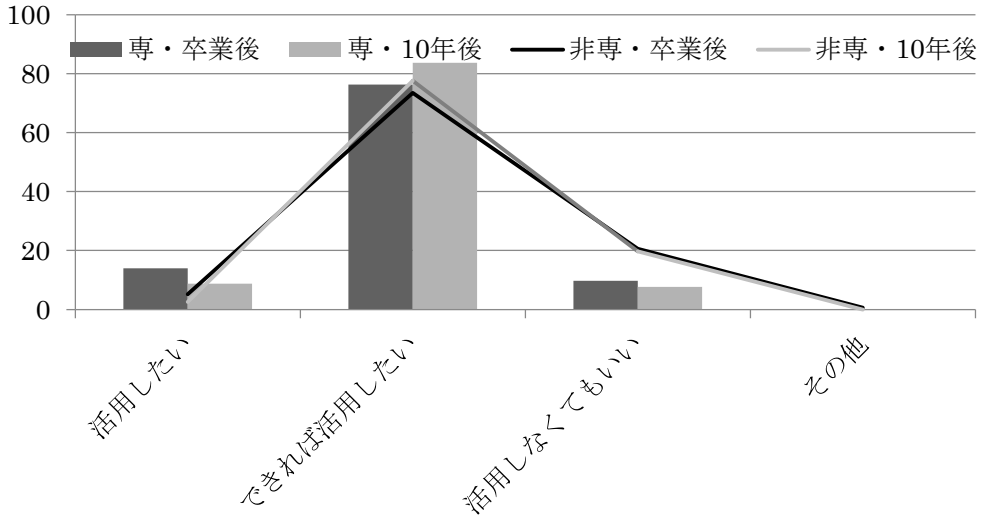


図 4 - 13　大学卒業後と 10 年後の日本語活用希望の有無（%）

図 4 - 13 の棒グラフは専攻生を表し、折れ線グラフは非専攻生を表す。凡例の「専・卒業後」は専攻生における大学卒業後の日本語活用希望を示し、「専・10 年後」は専攻生における 10 年後の日本語活用希望を示している。

表 4 - 15 にあるように、大学卒業後の日本語活用について、「活用したい（専;29 人 14.0%, 非専；8 人 5.2%)」「できれば活用したい（専；158 人 76.3 %，非専；114 人 73.5%)」と

いう肯定的な意見が、「活用しなくてもいい（専；20 人 9.7%，非専；32 人 20.6%）」を大きく上回った。特に専攻生では、『10 年後、日本語を活用したいか』についても「できれば活用したい（専；173 人 83.6%，非専；118 人 77.6%）」が卒業後の当該選択肢の割合に比べて増加し、「活用したい（専；18 人 8.7%，非専；4 人 2.6%）」「できれば活用したい」という肯定的な回答を合わせると 9 割に上る。したがって、日本語活用に対する意欲は非常に高いと言える。そのような結果に関しては、獲得した日本語能力を無駄にしたくない（資料 4 - 8：I-21）という意見が多く見られた。また、就職関連の他者との競争においても、日本語能力を自らの強みで有用である（資料 4 - 8：I-22）と見なしていることがわかった。つまり、専攻生により、日本語能力は有用な技能として認識されおり、彼らが日本語能力の長期的な活用、すなわち、日本語との長期的な関わりを希望していると言える。この日本語との長期的な関わりについては本項の後半で再度言及する。

資料 4 - 8　日本語の活用希望に関するインタビューデータ

番号	発言者	発言内容
I-21	専教 B1	自分が他の人にどこで優位に立てるかは、日本語ができること。学生は日本語能力を一つの武器だと考えている。
I-22	専学 A	ぜひ使いたい。4 年間も勉強したのに使わなければ、その努力が無駄になるから。

上記の質問に対して日本語の活用を希望すると回答した学習者に、『18）卒業後の活用希望場面』および『19）10 年後の活用希望場面』についてそれぞれ尋ねた。その結果を表 4 - 16 および図 4 - 14 に示す。

表 4 - 16　大学卒業後と 10 年後の日本語活用希望場面　単位：人（%）

質問項目	選択肢	専攻生	非専攻生
18) 大学卒業後における、希望する日本語の活用場面	仕事	78 人（45.9%）	32 人（26.9%）
	日本への旅行	54 人（31.8%）	29 人（24.4%）
	友人等の日本人との交流	35 人（20.6%）	42 人（35.3%）
	日本の流行文化の鑑賞	3 人（1.8%）	15 人（12.6%）
	その他	0 人（0.0%）	1 人（0.8%）
	回答者総数	170 人（100.0%）	119 人（100.0%）
19) 10 年後における、希望する日本語の活用場面	日本への旅行	63 人（35.2%）	43 人（35.2%）
	友人等の日本人との交流	61 人（34.1%）	48 人（39.3%）
	仕事	48 人（26.8%）	21 人（17.2%）
	日本の流行文化の鑑賞	7 人（3.9%）	10 人（8.2%）
	その他	0 人（0.0%）	0 人（0.0%）
	回答者総数	179 人（100.0%）	122 人（100.0%）

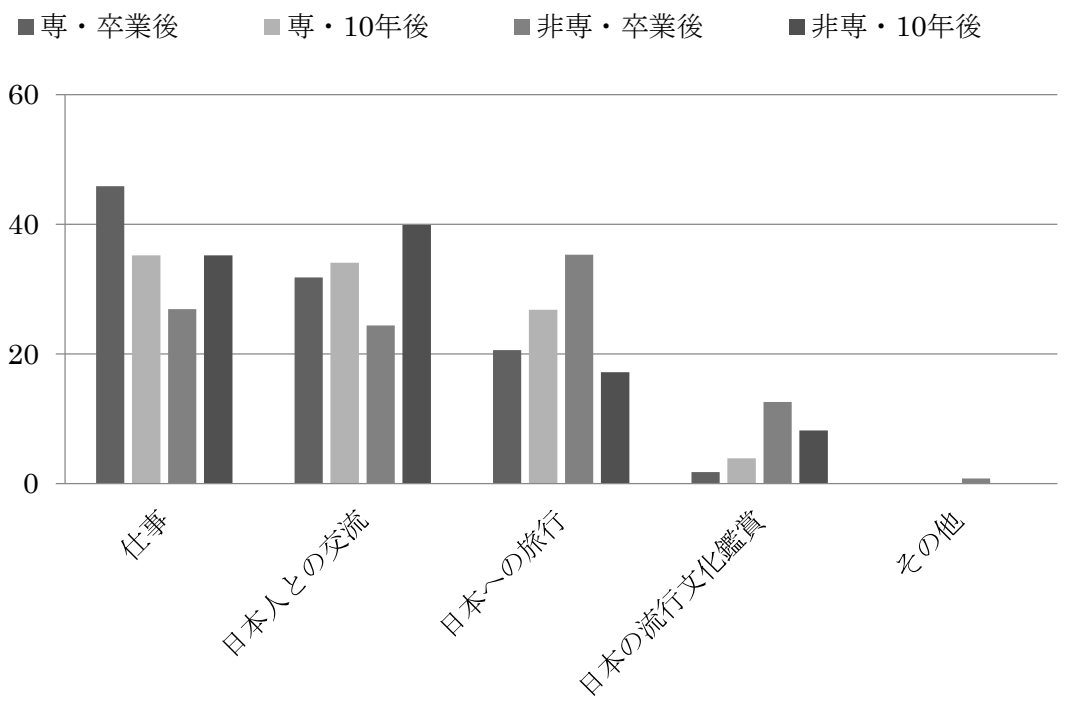


図 4 - 14　大学卒業後と 10 年後の日本語活用希望場面（%）

図 4 - 14 の凡例は、「専・卒業後」が専攻生の卒業後の日本語活用希望場面であり、「専・10 年後」が専攻生の 10 年後の日本語活用希望場面を示す。

『18) 卒業後の活用希望場面』は、比率の差の検定を行ったところ、専攻生と非専攻生の間で「仕事 (x^2 (1) =0.001 $p<0.05$)」「日本の流行文化の鑑賞 (x^2 (1) =1.74E-4 $p<0.05$)」に有意差が見られた。「仕事」は専攻生が多く、「日本の流行文化の鑑賞」は非専攻生が有意に多かった。『19) 10 年後の活用希望場面』では「仕事（x^2（1）=0.051 $p<0.05$)」を含め、専攻生と非専攻生に大きな差がなかったことから、専攻生の卒業後の仕事志向は顕著だと言える。比率の差の検定には表 4 - 16 の数値を用いた。

専攻生の卒業後の仕事志向は、『20) 大学卒業後の進路希望』においても見られる。その結果を表 4 - 17 に示す。図 4 - 15 はそれを図示したものである。

表 4 - 17　大学卒業後の進路希望　単位：人（%）

質問項目	選択肢	専攻生	非専攻生
20) 大学卒業後の進路希望	中国にある日本企業	62 人（32.0%）	16 人（11.0%）
	中国で大学院進学	39 人（20.1%）	43 人（29.7%）
	中国にある中国企業	31 人（16.0%）	40 人（27.6%）
	日本で大学院進学	25 人（12.9%）	8 人（5.5%）
	公務員	10 人（5.2%）	9 人（6.2%）
	中国にある日本以外の外資系企業	9 人（4.6%）	9 人（6.2%）
	その他	6 人（3.1%）	7 人（4.8%）
	わからない	5 人（2.6%）	7 人（4.8%）
	教諭・教員	4 人（2.1%）	4 人（2.8%）
	日本で就職	3 人（1.5%）	2 人（1.4%）
	回答者総数	194 人（100.0%）	145 人（100.0%）

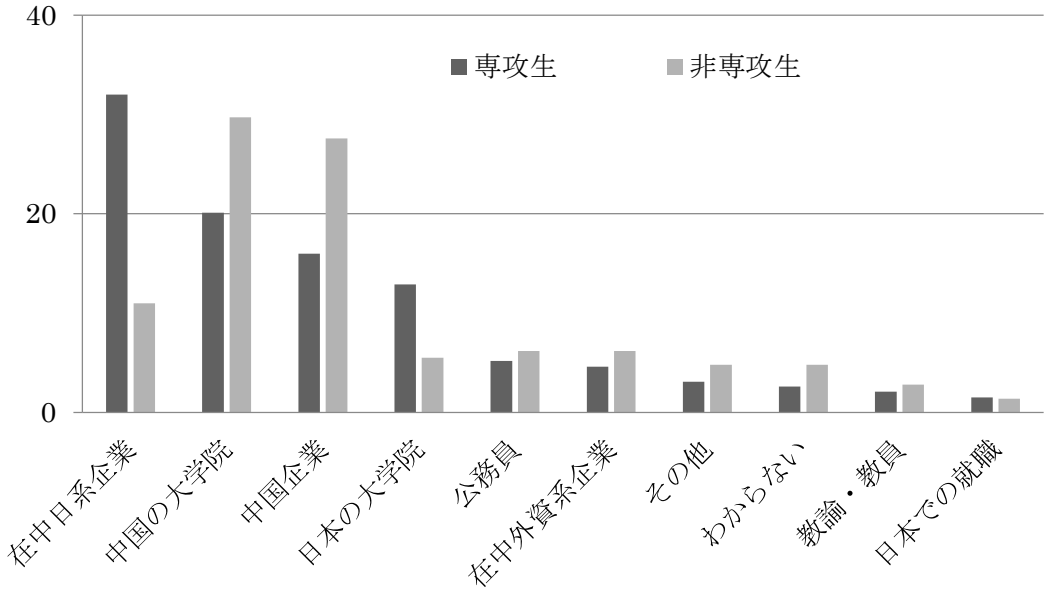


図 4 - 15　大学卒業後の進路希望（%）

表 4 - 17 の「在中日系企業」「中国企業」「在中外資系企業」への就職、および「日本での就職」の合計から、専攻生の半数を超える 105 人（54.1%）が企業に就職することを希望していることがわかった。さらに、比率の差の検定を行ったところ、専攻生では「在中日系企業への就職（x^2（1）=5.93E-6 $p<0.05$）」「日本の大学院への進学 （x^2（1）=0.023 $p<0.05$）」が有意に高かった。日本に関わる進路を希望する確率は専攻生の方が高いと言える。特に在中日系企業への就職希望者は専攻生で多く、3 割に上っており、非専攻生の約 3 倍であった。比率の差の検定には表 4 - 17 の数値を用いた。

このように、3 割ほどの専攻生が日系企業への就職を希望している点について、日本語教員からは、実際に 3 割程度は在中日系企業に就職している点（資料 4 - 9 : I-23）、および非専攻生は日本語能力的にもそれが困難な場合が多い点（資料 4 - 9 : I-24）が指摘された。日系企業への就職は、毎年の求人数に大きく左右されるものであるため変動が見られるものの､減少傾向にあった調査時点においても専攻生では 3 割程度を保っているという。

資料 4 - 9　進路希望に関するインタビューデータ

番号	発言者	発言内容
I-23	専教 B1	3 割は日本企業に入れる。20 人のクラスで 6 人くらいなら。2、3 年前は半数ほどだったが今は求人も減っている。
I-24	専教 D1	日本語のレベルの低さと関係がある。頑張っている子は割合的には非常に少ないし、各々の専攻を優先させている。

以上をまとめると、卒業後の仕事での日本語活用を希望する専攻生が 78 人（45.9%）（表 4 - 16）であり、「在中日系企業への就職」希望者が 62 人（32.0%）、「日本での就職」希望者が 3 人（1.5%）（表 4 - 17）であった。このことから、日本での就職希望者は極わずかであるものの、専攻生は主に在中日系企業をはじめとし、中国企業等への就職も含めて、ビジネス場面での日本語能力の活用を希望していると考えられる。その中で、「活用したい（29 人 14.0%）」よりも「できれば活用したい（158 人 76.3%）」が顕著に多かった（表 4 - 15）ことは、4.2 で指摘したように就職事情が厳しく、調査時点での求人数も減っている（資料 4 - 9 : I-23）ことが主な要因ではないかと考えられる。インタビューにおいて、専攻生から、日本語を活用可能な仕事を得ることを希望してはいるものの実現が困難かもしれないという意識を持っている様子がうかがえた（資料 4 - 10 : I-25）。日本語学習の優先順位の高さや学習目的の明確化が見られた点から、専攻生の積極性がうかがえたが、同時に、このようなやや消極的な専攻生の態度については指摘しておく必要があると考える。

資料 4 - 10　「できれば使いたい」という意識に関するインタビューデータ

番号	発言者	発言内容
I-25	専学 B	仕事で日本語を使いたいが、必ずではない。やりたい仕事ができる人は少なく、今は仕事が私達を選ぶ状況だから。

ここで、専攻生が日本語との長期的な関わりを希望していることについて、再度言及する。『21）卒業後、日本語学習を継続したいか』に対する回答結果を表 4 - 18 に示す。図 4 - 16 はそれを図示したものである。

表 4 - 18　大学卒業後の日本語学習の継続に対する希望の有無　単位：人（%）

質問項目	選択肢	専攻生	非専攻生
21) 大学卒業後、日本語学習を継続したいと思いますか。	そう思う	52 人（25.2%）	32 人（20.9%）
	比較的そう思う	98 人（47.6%）	68 人（44.4%）
	あまりそう思わない	52 人（25.2%）	46 人（30.1%）
	そう思わない	4 人（1.9%）	7 人（4.6%）
	回答者総数	206 人（100.0%）	153 人（100.0%）

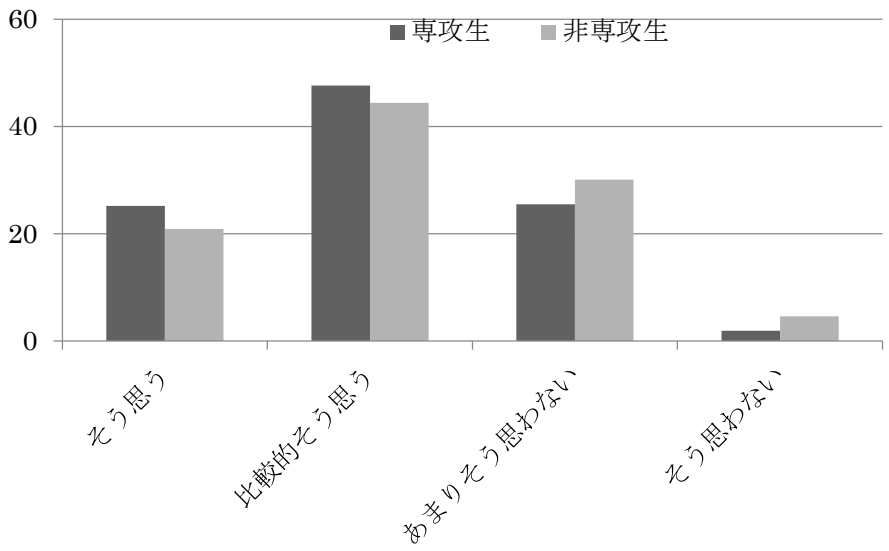


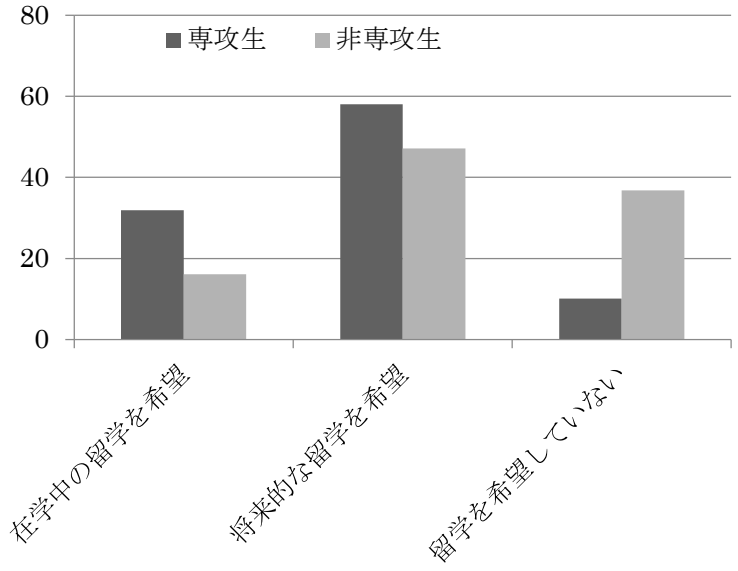
図 4 - 16　大学卒業後の日本語学習の継続に対する希望の有無（%）

表 4 - 18 の通り、「継続したいと思う（専；52 人 25.2%，非専；32 人 20.9%）」「比較的継続したいと思う（専；98 人 47.6%，非専；68 人 44.4%）」という肯定的な回答が多い。特に専攻生では 7 割に上る。このことは、大学での日本語科目の履修終了や、大学卒業とともに日本語学習を終えてしまうのではなく、彼らが継続的な日本語学習を希望していることを示している。したがって、ここからも、専攻生が日本語との長期的な関わりを望んでいると考えられる。

このような長期的な日本語との関わりを希望する意識は、留学についての考えにも表れている。『22）日本留学を希望するか』という質問の回答結果を表 4 - 19 および図 4 - 17 に示す。

表 4 - 19　日本留学の希望の有無　単位：人（%）

質問項目	選択肢	専攻生	非専攻生
22) 今後、日本への留学を希望していますか。	大学生・院生での留学を希望	66 人（31.9%）	25 人（16.1%）
	就職後等、将来的な留学を希望	120 人（58.0%）	73 人（47.1%）
	希望していない	21 人（10.1%）	57 人（36.8%）
	回答者総数	207 人（100.0%）	155 人（100.0%）



4 - 17　日本留学の希望の有無（%）

表 4 - 19 にあるように、両専攻とも「大学生・院生での留学を希望（専；66 人 31.9%, 非専；25 人 16.1%）」「就職後等、将来的な留学を希望（専；120 人 58.0%, 非専；73 人 47.1%）」の回答が多く、専攻生では「希望していない（専;21 人 10.1%, 非専;57 人 36.8%）」が最少だった。留学希望の専攻生は 9 割に上り、極めて高い割合だと言える。また、その中でも特に、数年間の就業を経て留学したいという選択肢が多数を占めていた。それには留学のための経済的理由（資料 4 - 11 : I-26）が挙げられた。以上から、学生期間のうち、あるいは卒業後すぐに留学することは困難であるとしても、将来的に経済的な面で余裕ができれば日本留学をしたいと考えている学習者が非常に多いことがわかった。

資料 4 - 11　将来的な日本留学に関するインタビューデータ

番号	発言者	発言内容
I-26	専学 D	将来的に留学したい。日本に留学するには多くの資金が要るから、まず就職して自分の力で日本に行きたい。

以上から、学習者は大学での学習終了時に日本語との関わりを失うのでなく仕事や留学等を通して日本語能力を活用したいと考えており、日本語を長期的なライフキャリア形成に組み込むことを希望していることがわかった。特に専攻生はそれへの希望が明確であり、日本語をビジネス場面で活用したいと考えていると言える。

このような日本語活用への希望を持ちながら学習状況が伴わない専攻生に対して、日本語教員側からの対応が求められているのではないだろうか。先述の卒業生の就職の事例を挙げることも含め、一層具体的な日本語活用の選択肢を示す等により、活用の可能性を学習者により明確に意識させることが必要であると考えられる。活用場面は、アンケートの選択肢にも含まれていた、文学、流行文化、日本への旅行、伝統文化、日本人との交流等、様々なものが考えられる。つまり日本語教員には、専攻生に対して、現在の、および長期的な日本語学習の意義づけを促し、学習者よる日本語を組み込んだライフキャリア形成意識の構築を促す役割が可能であり、かつ、求められていると結論づけられる。

4.4　本章のまとめ

専攻生の日本語学習目的は非専攻生と異なり入学時から大きく変化しており、日本語は専攻生の基礎的な自己概念に大きく関わっていた。彼らのライフキャリア形成意識においては、特に卒業後のビジネス場面での日本語活用志向が強く、ビジネス関連の日本語学習への希望が見られた。また、専攻生は大学で獲得した日本語能力を自らの強みと考え、それに長期的に関わる意思を持ち、大きな意義を見出していた。

一方、学習状況の不十分さや日本語能力への自己評価の低さ、および可能であれば日本語を活用したいという回答から、やや消極的な学習者像が明らかになった。これは、振り分け制度により日本語学習を強いられて開始した（あるいは現在もなお強いられていると感じている）学習者がいることに加え、不安定な日中関係や日系企業の経営状況の影響を

強く受けながら、就職を見据えて学習を継続する専攻生の特徴だと考えられる。

日本語教員には、そのような学習者に対して、在学当時に当該学習者と同程度の日本語能力を有する卒業生や類似のワークキャリア形成を希望していた卒業生の進路状況、さらに、毎年の関連事情をふまえた助言をすることが求められていた。また、より具体的な日本語活用の選択肢を示す等により、日常の日本語学習やその長期的な意義づけ、および学習者によるライフキャリア形成意識の構築を促す必要がある。つまり、学習者が日本語能力を発揮する可能性を広げ、ライフキャリア形成に積極的に日本語を組み込む自立性を涵養することが重要であると考えられる。

本研究は 2 都市の 4 大学における限られた調査であるが、ここで得られた知見は類似の大学に適用できるものである。また、今回、大学選定のために設定した条件は、いずれも、中国の大学において特に偏ったものではないと考えられるため、一定の汎用性はあると期待できる。また、非専攻生との比較から専攻生の特徴を解明したことにも、意義があったと考えられる。

以上から、専攻生の就職を意識した日本語学習志向、ビジネス場面での日本語活用志向、および学習目的における日本人との交流志向をふまえれば、日本語専攻の教育においてビジネスコミュニケーション教育を行う意義は大きいと考えられる。したがって、ACCBP を専攻生における日本語使用者のモデルの一つとして、すなわち、ライフキャリアモデルの一つとしてとらえることは可能であり、専攻生に対する日本語教育の一環として、ACCBP となり得るような人材を育成するための、日本語のビジネスコミュニケーション教育の充実を図るべく、当該教育に対する提案を行う必要があると考えられる。

次章以降、ビジネスパーソンの調査について論じ、それと本研究の知見と合わせて、最終的に専攻生を主な対象者として想定した日本語によるビジネスコミュニケーション教育に対する提案を行う。

第 5 章　ポジショニングから見た ACCBP の自己認識

本章以降、高度な日本語能力を有する ACCBP の抱えるビジネス場面のコンフリクトマネジメントについて論じる。まず本章では、ACCBP によるコンフリクトのとらえ方に着目し、第 6 章と第 7 章においてコンフリクト場面での具体的な対処方法に焦点を当てる。

本章の目的は、第 2 章の「研究課題 2」の解明である。すなわち、ACCBP がコンフリクトに対して、何者としていかに関わろうとしているかを明らかにするべく、彼らの異文化間のビジネス場面における自己認識を解明することである。ここでの自己認識とは、日系企業で働く自己やそこでの出来事のとらえ方を指す。ビジネス場面における ACCBP の自己認識を当事者の視点から質的に分析したい。そのために、ACCBP にインタビューを実施し、ポジショニング理論を用いて発話の詳細な分析を行う。以下ではまず、インタビューデータにおける ACCBP のポジショニングの全体的な様相を示す。次に、ビジネス場面での ACCBP の心的志向、および ACCBP と他の CCBP との関わりについて論じ、ACCBP の自己認識を明らかにする。本章の構成は以下の通りである。

5.1　ACCBP のポジショニングの全体的様相
5.2　ポジショニングから見る ACCBP の心的志向
5.3　ポジショニングから見る ACCBP における他の CCBP との関わり
5.4　本章のまとめ

まず以下に、第 3 章で示した内容に基づいて、調査協力者と分析方法に関する情報を簡潔に再掲する。

調査協力者は在中日系企業に勤務する ACCBP8 名（CA, CB, CC, CD, CE, CF, CG, CH）である。1 名につき 1 時間程度のインタビュー調査を実施した。本調査における ACCBP8 名は、以下の条件を満たす。

① 中国の 4 年制大学を卒業している
② 在中日系企業に勤務している
③ 日本語能力が高い（JLPT1 の N1 合格レベル以上）
④ 日常的に日本語で業務を遂行している
⑤ 業務上、日常的に JBP と接触している
⑥ 現在の勤務先企業での在籍年数が調査時点で 1 年以上である

分析ではポジショニング理論を援用する。第 2 章で述べた通り、ポジショニングとは発話においてある特定の視点に自己を位置づけることである。ACCBP の発話の言語形式から、自己についてのポジショニングの種類を特定し、その特徴を分析する。その際、異文化間であること、および上下関係に関するポジショニングの種類を特定する。次に、ポジショニングから見られる ACCBP の心的志向と他の CCBP との関わりについて、質的に分析する。

5.1 ACCBP のポジショニングの全体的様相

本節ではポジショニングの全体的な様相を明らかにするべく、データ全体に見られる顕著なポジショニングの種類について、およびそれらの質的様相の特徴的な点について、各項で論じる。

5.1.1 種類の特定

ACCBP のポジショニングを分析した結果、それは社会的な関係性を示すもの、すなわち、社会的な関係性や集団という枠組みの中への自己の位置づけ、および個人間の関係性を示すもの、すなわち、個人対個人としての他者との関係性における自己の位置づけ、の大きく 2 つに分けられた。そこに含まれるカテゴリーとポジショニングを、それぞれ表 5 - 1 および表 5 - 2 に示す[46]。カテゴリーとは、ポジショニングの種類を分類するために設定したレベルである。

[46] 表 5 - 1 および表 5 - 2 に示したポジショニングは、ポジショニング理論の説明において前述したように、実際の分析では単独で出現する以外に、複数が同時に表れる、相反するポジショニングが交互に現れる、同時に出現したものが同等ではなく一方が強調される等の揺れが見られた。

表 5 - 1　社会的な関係性を示すポジショニングの種類

カテゴリー	ポジショニング*
日中関連	1)　日系企業側（日企）
	2)　JBP 側
	3)　中国企業側（中企）
	4)　CBP 側
	5)　中間・客観的視点（中客）
経験の多寡	6)　新人・素人（新人）
	7)　熟練者（熟練）
社会的地位	8)　上司・先輩（上司）
	9)　同僚
	10）部下
	11）企業の一員（企業）

*括弧内は本文で使用する略称を示す。

表 5 - 2　個人間の関係性を示すポジショニングの種類

カテゴリー	ポジショニング*
他の CCBP とは異なる自己	1)　他者と異なり JBP への理解度が高い自己（理解度）
	2)　他者と異なり日本語専攻出身である自己（専攻）
	3)　他者と異なり特別な責務を有する自己（責務）

*括弧内は本文で使用する略称を示す。

以下、カテゴリー名は【　】、ポジショニング名は［　］を用いて示す。

まず、8 名に共通する社会的な関係性を示す顕著なポジショニングは、【日中関連】、【経験の多寡】、【社会的地位】の 3 つのカテゴリーにおいて、11 種類見られた。インタビューデータを分析した結果、これらのカテゴリーの中での自己へのポジショニングが各々の ACCBP において 8～10 種類見られた。一方、個人間の関係性を示すポジショニングについては【他の CCBP とは異なる自己】というカテゴリーを取り上げる。それには 3 種類のポジショニングが見られた。このような個人間の関係性を示すカテゴリーおよびポジショ

ニングは観点を変えればこれ以外にも指摘し得ると考えられる[47]が、ここでは 8 名にほぼ共通して見られ、かつ分析上重要であると考えられる、【他の CCBP とは異なる自己】のカテゴリーに絞って分析する。このカテゴリーを設定した詳細な理由は 5.4 で述べる。

以下、各ポジショニングの該当データの一例および分類基準を説明する。データにおいてそのポジショニングが出現している部分を下線で示す。なお、トランスクリプト記号の一覧は付録資料 20 として巻末に付す。

まず、社会的な関係性を示すポジショニングについて、表 5 - 3 に示す。

表 5 - 3　社会的な関係性を示すポジショニングの該当データと分類基準

カテゴリー	ポジショニング		該当データの一例	分類基準
日中関連	1) 日系 企業側		IR：その結果と過程の話だったら、中国は。 CB：多分、結果を重視します。（一方で、）例えば、物品 U（CB の企業で販売する物品名）を売る時、販売する時とか、やっぱり最後の販売量とか、販売数に重視しますけど、でも今の商品 X（CB の企業の商品名）が考えてるのは、サービスです。サービスでみんな、どういうようにする、どういうようなサービスを提供している、それを重視しています。販売数はもちろん重要だと思っていますけど、どういうようなサービスをやっているか、毎日会社としてどういうように改善しているかを重視しています。	中国企業（または欧米企業）と対比の上で、日系企業ということを明示し、企業の一員として話す。
	2) JBP 側	1	CG：（中国では）次回はその行動で、自分間違えましたって表現します。これからは、同じようなこと、ミスは出ないように頑張ります、とか。 IR：これからミスをしないことによって、示すという。 CG：行動で表します。言葉じゃなくて。 IR：そうなんですね。CG さん自身はどうですか↑ CG：いや、私は変わりました。はい。日本人みたいです。ははは。	日本や中国に言及して JBP 側から話す。直接的に JBP 側の存在として自己を位置づける。

[47] 例えば、「女性としての自己」のようにジェンダーに関するもの、「20 代の人間としての自己」のように年齢に関するもの、および「本調査の仲介者の知人としての自己」のように IR との個人的な関係性に関するもの等が考えられる。

			IR：つまり、すぐ謝って↑ CG：謝ります。自分のミスじゃない時も、あやま、謝ることがあるんです。	
		2	CA：例え（売れる）保証があっても、そんな Y 個のために日頃の仕事が辛くなるのは嫌です」という風に理解する人（他の CCBP）がいるので。そ、その点で、あのー、やっぱり（自分は）日本人と一緒に仕事するのが楽っていうか、まあ、楽ですね。気持ち的には楽です。多分。 IR：そちらに（JBP に）近いという感じ。 CA：そうそうそう。多分、やり方は難しいかもしれない。あのー、結構辛いかもしれない。ただ、気持ち的には楽かもしれない。	日本や中国に言及しながら JBP を支持する。
		3	CE：普通は、例えばそういうルールを適応する場合は、あのー、日本人の上司は（他の従業員からの）文句等はよく考えるんですよ。そういう文句が出てくる時は、どうやって、答えるんですかって、この前、事前によく考えますよ。だから、そういう状況が、場合があったら、そういう場合は、日本人上司は、事前に考えた通り、に話します。でも、中国人の上司は、そういう文句が出てくる場合は、「じゃ、まじめに考えます。」でも、時間がちょっとね、かかりますよ。 IR：あー時間がかかってしまう。 CE：すぐ答え、答えませんよ。だから、すぐ答えない、から、あの、従業員に対して、信頼感がちょっと、弱いです。	日本や中国に言及しながら CBP を批判する。
	3) 中国 企業側		CA：日本側で、6 つとか、要は、結構きめ細かく分けた工程を、この中国の販売店さんの状況に合わせて、もっとしぼり込んで、やりやすく、させる。 IR：あーちょっとやり方を変えて、販売店さんに伝える。 CA：そうそうそうそう。ただ、そこら辺でも、一部の日本の専門家も認めれない部分もありますし、「そんなちょっとアバウトすぎかなあ」っていう。ただ、そこまで、しか、こっち（販売店）はやれない、というその調整はいくつか（する）。	中国企業や中国の実情を考慮し、その視点から話す。

	4) CBP 側	1	CA：日本からのスタッフとか上司とかの考え、もしくは日本の経験も、もちろん僕ら（CA を含む CCBP）も、同僚もありますね。僕らは理解して、理解は、それはできますけど。	日本や中国に言及して CBP 側から話す。直接的に CBP 側の存在として自己を位置づける。
		2	CH：日本人のリーダーが（製造ラインの CCBP の調査結果を）信じられないんですよ。（でも調査を）やった時は、本当にまじめに、やったんですから。 IR：（JBP が製造ラインの CCBP の調査結果を）信用してないってことですか。 CH：はい。私はそう感じてるんですけど。みんなも、本当に、大変ですよって言って。みんな本当に努力したんですよ。	日本や中国に言及しながら CBP を支持する。
		3	CC：（JBP 社長は）一定の範囲に、中国人の上司に任せられる、ということがあると思うんですよ。だから、その一定の範囲に、別に任せていいと思うんですよ。だから、何でも総経理（JBP 社長）に許可をもらわなきゃいけないは、ちょっと、こっちも、やりにくいんですよ。やりづらいで。	日本や中国に言及しながら JBP を批判する。
日中関連	5) 中間・客観的視点	1	CH：そのリーダー（JBP）も若いんです。で、中国の、ちょっと目上の人とコミュニケーション、それはいろいろ難しいでしょ。 IR：じゃあ、日本人のリーダーの方は若いんですか。 CH:だから私が日本人のリーダーと中国人の間に架け橋みたいな。 IR：あー架け橋みたいな感じで。 CH：はい、はいはい。いつもそのー、こういうことに対して、日本人はそういう考え方で、中国人はそういう考え方なんです。違うんですよ（と説明する）。	自己が日中の中立的存在であることを明示する。
		2	CE：管理部だから日本人の上司（の考え）は多分、業務部門にサービス、サービスを提供する部門です。管理部は。でも、中国人の上司に対しては（中国人の上司の考えは）、管理部だからみなを管理する部門。そういうコントロール力を強く持つ、そういう感じですよ。	日中を対比し、両者を同等に扱う。両者を対照させて言及する。

			IR：あー。 CE：だから普通の、具体的な業務に対して、二人は全然違う方式で対応するんです。	
		3	CA：向こう（JBP）は、多分こういう形で、えーっと、僕ら（中国人スタッフ）にえーもっと、考えさせ、理解してもらうためにやってるかもしれないですが。 IR：あーなるほど。 CA：要は誘導っていう感じ。 IR：誘導。 CA：ただ、場合によって、中国人のスタッフは嫌な気持ちになる。要は最初から全部言い切ればいいじゃないですか。そういう風になんか、誘導されるっていう、突っ込むっていうか。っていう形は、ちょっと嫌な人もいる。	第三者を使う等、自分の考えだと明示せずに日中に関する事象に言及する。それについて客観的に話す。
経験の多寡	6) 新人・素人		CE：企画を作る時には、自分の考え方通り、作成しました。でも、多分、いち、一部はちょっと、よく、考えなくて、多分書かないですよ。 IR：つまり、自分の考えを書いてない、ですか。 CE：はい。そして、多分、他の、自分はよく考えない、ことがよくありますよ。 IR：あーはい。 CE：はい。 IR：で、いくつか、あの一書いてない。 CE：経験が、そう、経験が不足なので。	自己の能力・知識・経験の乏しさを示す。
	7) 熟練者		IR：（上司に実は評価されていたということに対して）実はその評価されていたんだってわかったのっていつぐらいなんですか。いつっていうか、何でそれがわかったんですか。 CF：やはり、まあ、今までの間違いなくして、ちゃんと、上司が認めるまで成長したんですから。まあよく二人で、まあ食事の時とか、話して、わかったんですね。その話してる時。（上司は）実は見ていて評価して。	自己の能力・知識・経験の豊かさを示す。

社会的地位	8) 上司・ 先輩	CA：チームワークに関しては、僕今まで接触した日本人の方、みんな、結構、強くて、要は同じ仕事を、同じ仕事の目標に向かって、役割分担をして、えー、進めていく、力が強いです。それは多分言うのは簡単ですけれども、実際する時は結構難しいです。その辺で、中国人のスタッフ、もしくは、要はうちの会社は、結構、中国人のスタッフは若いんですよ。最近の若者、若者にはなかなか理解してくれないとか、なかなか、あのー、やってもらえない、やりづらいところが結構いっぱいいっぱいあります。	他の社員について上の視点から話す。
	9) 同僚	CE：対応方式とか、付き合いは、学校とは全然違います。でも、卒業してから、会社の人とは、あの、兄弟みたいに付き合いたい、たかったんですけど、でも、全然違います。ははは。 IR：あーそうなんですか。 CE：同僚たちです。あの、多分、利益が、ちょっと、多分、お互いがありますから、例えば昇格とか、何か、うーん。他の、そういう待遇とか、確かに学校との、あのークラスメイトがちょっと、全然違います。	他の社員について上下関係のない視点から話す。
	10) 部下	CC：今、中国人の上司（資材部長）と総経理（JBP 社長）、意見合わない時があるんですよ。その時は、資材（資材部の人は）ちょっとやりにくいんですよ。誰の指示でやった方がいいのか。	他の社員について下の視点から話す。
	11) 企業の 一員	CB：実はうちの部署、わかりますか。ちょっと苦情対応の部署で。 IR：そうでしたか。 CB：Q 社の人、Q 社の相談対応と苦情対応。相談は、女の人は電話を取ってて、対応してて。それはほとんど外注でやってます。外注会社で今やっています。で、ほとんど、うちがやってることはお客様の苦情を聞いてて、で、解決して各販売店に連絡してて、でやります。	日系企業ということを明示せずに、企業の一員として話す。（部署の業務内容、人数構成等）

表 5 - 3 に示したように、異文化間であることが表れているカテゴリーとして【日中関連】、上下関係が表れているカテゴリーとして【経験の多寡】と【社会的地位】が見られた。【日中関連】には［日系企業側］と［中国企業側］、［JBP 側］と［CBP 側］という対応関係があり、その他のポジショニングとして［中間・客観的視点］がある。その他とは、すなわち、日中という異文化の内容に言及するが、そのいずれの視点もとらないという意味である。例えば［CBP 側］の場合、4) - 1 のように自分と他の CCBP を合わせて「僕ら」と言い中国人スタッフの一員として話すもの以外に、4) - 2 のように日本や中国に言及しながら CBP を支持するもの、および 4) - 3 のように日本や中国に言及しながら JBP を批判するものが含まれる。また、［中国企業側］については、取引先企業である中国企業の視点をとったもの等がこれに分類される。［中間・客観的視点］には 5) - 1 の「架け橋」のように自己が日中の中立的存在であることを明示するもの、5) - 2 の「日本人の上司は」、「中国人の上司は」のように日中を対比し、それらを同等に扱うもの、5) - 3 の「中国人のスタッフは嫌な気持ちになる」と第三者を使って、自分の考えだと明示せずに客観性を保とうとするものが含まれる。

このようなポジショニングと関連する先行研究に船山（2003）があり、そこでは CBP 個人のアイデンティティが国籍や文化的帰属（CBP の場合は中国）と一致しない場合として、「中国人社員が自身を『日本人（的）である』とみなす時」と「中国人社員が自身を『中国人』を切り離す時」があると指摘している。前者は、本研究における［JBP 側］の 1) - 1 に含まれ、後者は「中間・客観的視点」の 5) - 3 に含まれると考えられる。

その他、上下関係に関わるカテゴリーとして【経験の多寡】と【社会的地位】がある。【経験の多寡】の中に［新人・素人］と［熟練者］という対応関係が存在し、【社会的地位】の中に役職による関係性を意識した［上司・先輩］［同僚］［部下］、および［企業の一員］が含まれる。［企業の一員］は［日系企業側］と［中国企業側］と類似しているが、これは日中の区別に言及しないものである。

また、その他に新人と熟練者の中間・客観的視点や上司と部下の中間・客観的視点等の関連のポジショニングも少数見られたが、本研究では【日中関連】に焦点を当てるため、それらについては分析しない。

次に、【他の CCBP とは異なる自己】としてまとめられる個人間の関係性を示すポジショニングについて、該当データの一例および分類基準を表 5 - 4 に示す。

表 5 - 4　【他の CCBP とは異なる自己】に含まれるポジショニングの該当データと分類基準

カテゴリー	ポジショニング	該当データの一例	分類基準
他の CCBP とは異なる自己	1) 他者と異なり JBP への理解度が高い自己	IR：CA さん自身が、そのやり方は面倒だとか、日本人上司のやり方を理解できないなんていう時期は、最初はありませんでしたか。 CA：僕はまだいい方です。同じ職場で働いている、まだ 4～5 人ぐらいいるんで。一部（の人）は理解できない。	JBP の考え方や行動への理解度が高い自己とそうではない他者を対比する、区別する。
	2) 他者と異なり日本語専攻出身である自己	IR：何か、会社の中で自分は間違ってないし、ちゃんとやったと思ってるんですけど、あの一上司から厳しく言われたとか、間違ってると言われたという話を聞いたんですけど、そういうことはあまりない↑ CC：うーん。一応、他の人が、一応あると思うんですよ。だから、私の場合だったら一応日本語できるんだから、ちゃんと説明して、説明して一応理解してもらうんですよ。でも、他の人だったら、難しい。例えば輸入輸出関係だったらちょっと説明しにくいこともあるんですよ。	日本語学習歴のある自己とそうではない他者を対比する、区別する。
	3) 他者と異なり特別な責務を有する自己	CF：他の同期はそういうこと（JBP 上司に厳しく叱責されることは）ないのに何で私だけ↑そんな感じで。 IR：他の同期は、リーダーが間にいるから↑ CF：そうです。あるいはリーダーがあって、それを、まあそれを考えて、上司も、ちょっと言わないとか。あるいは、リーダーはそれ、それも、言わないね。同じことやってるのに、私だけ、（上司から直接）説教されて、そんな感じで。	特別な責任や職務等を有する自己とそうではない他者を対比する、区別する。

表 5 - 4 に示したように、【他の CCBP とは異なる自己】には［他者と異なり JBP への理解度が高い自己］［他者と異なり日本語専攻出身である自己］［他者と異なり特別な責務を有する自己］の 3 種類のポジショニングが含まれる。［他者と異なり JBP への理解度が高

い自己］は、1)で「僕はまだいい方」として JBP に理解を示す自己と「理解できない中国人のスタッフ」とが区別されているように、JBP に対する理解度において自分が他の CCBP とは異なる存在であることを主張するものである。［日本語専攻出身である自己］は、2)に JBP との間の誤解は「他の人が、一応ある」のに対し「私の場合だったら一応日本語できるんだから、ちゃんと説明して、説明して一応理解してもらう」ため、そのような問題がないあるように、日本語学科出身である、あるいは日本語能力が高い自己と他の CCBP とを区別しようとするものである。［他者と異なり特別な責務を有する自己］は、3)に JBP 上司との間を仲介するリーダーがいないという自分の状況に対して、「なんで私だけ↑」、「私だけ（上司から直接）説教されて」とあるように、自分が他の CCBP とは異なる責任や職務を有することを主張するものである。

以上のポジショニングのうち、前述したように本研究における主要なテーマである異文化間および上下関係を含んだ社会的な関係性を示すポジショニングをとりあげ、その中でも特に、異文化間であることに着目し【日中関連】のカテゴリーに焦点を当て、以下、質的な分析を進める。

5.1.2　質的様相

ACCBP のポジショニングの質的な様相において、2 つの点が指摘できる。すなわち、ポジショニングの流動的な出現と協動的な構築である。

これ以降、社会的な関係性を示すポジショニングのポジショニング名は、表 5 - 1 に示した略称を用いる。例えば、［日系企業側］は［日企］、［中間・客観的視点］は［中客］とする。データの提示方法は、分析で指摘するポジショニングが見られた部分を下線で示し、ポジショニング名をその右側に示す。同じポジショニングが続く場合は特記しない。各々のデータには資料番号、データの内容をまとめたタイトル、および行番号を付した。それらのデータは複数の類似のデータからとりあげた一例である。インタビューデータを分析の過程において引用する場合は「 」で示し、引用における行番号は該当箇所の始まる行を指す。

まず、資料 5 - 1 では短時間に変化するポジショニングを示す。これは、JBP による誘導的な質問についての事例である。

資料 5 - 1　ポジショニングが流動的に出現する例

JBP の誘導的な質問への嫌悪感	ポジショニング
01 CA：日本人の方は何でも厳密に、きめ細かく考えてて、ただ、最初	CBP 側
02 に全部、えーっと、言いたくない。自分の考えたことを全部言い	
03 たく、ない。	
04 IR：　へえ。	
05 CA：で、えーっと、妙に、質問を設けて、あの、僕らに一つずつ質	
06 問したり、それで結果、僕ら自身から向こうが求めてる話をしゃ	
07 べりださせるような形で、やってるんですから。	
08 IR：えー何か複雑ですね。	
09 CA：そうそうそうそうそうそう。それはもちろん、向こうは、多分こう	
10 いう形で、えーっと、僕らにえーもっと、考えさせ、理解しても	
11 らうためにやってるかもしれないですが。	
12 IR：あーなるほど。	
13 CA：要は誘導っていう感じ。	
14 IR：誘導。	
15 CA：ただ、場合によって、中国人のスタッフは嫌な気持ちになる。	中客
16 要は最初から全部言い切ればいいじゃないですか。そういう風に	CBP 側
17 なんか、誘導されるっていう、突っ込むっていうか。っていう形	
18 は、ちょっと嫌な人もいる。	中客

CA は、JBP が直接指示を出さず CCBP 側から答えを引き出すように質問をすることについて、9 行目に見られるように、CA を含む CCBP に考えさせて理解させるために行っていると考えている。しかし、それが「誘導（13 行目）」的であり、16 行目にあるように不要なものとして感じられ、他の CCBP が否定的な感情を抱いていることを指摘した。

ここでは、ポジショニングが流動的に出現していることが確認できる。CA は、前半は 1 行目の「日本人の方は」、9 行目の「向こうは」からわかるように、日本人と対比した「僕ら中国人」から見た JBP の対応について言及しており、そのポジショニングは［CBP 側］だと考えられる。次に 15 行目で、「私は嫌だ」とは言わずに「場合によって、中国人のスタッフは嫌な気持ちになる」と、［中客］から客観的に状況を指摘した。その直後に、16

行目で「要は最初から言い切ればいいじゃないですか」と［CBP 側］から自分の意見を述べ、最後に再び、18 行目で、それは「ちょっと嫌な人もいる」と他の CCBP の意見を代弁する形で［中客］から JBP の問題を指摘した。このように［CBP 側］と［中客］が交互に表れ、［CBP 側］が［中客］に挟まれるという変化から、JBP の発言に対して否定的な見解を抱いているが「それを前面に出したくない」、あるいは「自分だけがそう感じているわけではない」という CA の意識がうかがえる。この変化は、日本人を前にして日本人を否定することはためらわれるという、IR の存在の影響や、5.2 で後述する JBP への批判を和らげるという JBP への配慮の表れではないかと考えられる。このようにポジショニングは様々な影響を受けて非常に流動的に出現しているのである。

続いて資料 5 - 2 は、より明確に、ACCBP と日本人である IR 個人により協働的に構築されるポジショニングの変化である。これは JBP 同士のコンフリクトについて言及したものである。

資料 5 - 2　ポジショニングが協働的に構築される例

JBP 同士のコンフリクトへの見解 （前出の CD の発言に IR が言及して）	ポジショニング
01 IR：ちょっと、前半の所で気になったんですけど、中国人のスタッ 02 フ同士で、何か問題が起こって、何か衝突したら、その後の仕 03 事にも影響するということですか。 04 CD：対［そう。］ 05 IR：日本人同士だったら、どうなるんですか。 06 CD：日本人同士だったら、どうなるんですか↑あはははは。 07 IR：あ、すみません。ははは。日本人のスタッフだったら、どうい 08 う対応をするんですか。 09 CD：我觉得日本人工作中有冲突的话，不会影响今后的工作关系。但 10 是中国人的话，工作是会影响感情的［日本人は仕事で衝突が起 11 きてもその後の仕事の関係に影響しないと思う。でも、中国人 12 だったら仕事は感情に影響するもの。如果我们之间的关系破坏 13 了，可能今后再合作的话，也是比较难的一件事情。［もし、私た 14 ちの間の関係が壊れたら、その後もう一度協力しようとしても	CBP 側 中客

15　　それは結構難しいこと]。 16　IR：それは売る人とお客さんという関係じゃなくて、上司と部下と 17　　いう関係でもそうなんですか。 18　CD：そう。日本人不是吗↑［日本人は違うんですか↑］	CBP 側

IR が 5 行目で、JBP 同士のコンフリクトについて CD に質問した際に、CD は 6 行目にあるように、回答を IR に譲っている。JBP 同士のことに関しては、中国人である自分よりも日本人である IR の方が詳しいはずだとして［CBP 側］から、「日本人同士だったら、どうなるんですか↑」と同じ質問を返して笑っている。その後、質問の仕方を変えて再度 CD に答えさせようとする IR に対し、CD は 9 行目以降、JBP と CCBP の違いについて客観的に説明した。この部分は、JBP と CCBP を並列させて各々の特徴を述べており、ここに見られるポジショニングは［中客］であると考えられる。その後、CD の発言内容について、IR が詳細を確認しようと質問したところ、18 行目で中国人の場合は先述の通りであるが日本人はそうではないのか、という質問を返した。［CBP 側］のポジショニングに戻って、JBP の場合について再び IR に質問した。「日本人は違うんですか↑」という文法的には単純な発言において中国語が出現していることから、ここでの日本語から中国語へのコードスイッチングも［CBP 側］のポジショニングの表れであると考えられる。すなわち、日本語では言いたいことが表現できないために中国語が出現したのではなく、ポジショニングの変化が生じたのであると言える。

CD は、特定の JBP ではなく、JBP の一般的な共通点については、IR は自分に質問せずとも知っているはずだと考えたのではないかと考えられる。CD は場合によって［CBP 側］にまわって日本人としての IR との会話を展開しており、IR が日本人であることを強く意識していることがわかる。このようにポジショニングは、その場で生じた質問や齟齬といったインタビューの展開や、それをきっかけとしたある情報の顕在化（ここでは IR が日本人であること）等の参与者間の様々な相互行為の影響を受けながら動的に現れている。

以上、ポジショニングが、IR との会話を通して一つの話題の中で複数種類が同時に、また、流動的、かつ協働的に出現していることを指摘した。言及する事象によって異なる自己の位置づけが出現していると言える。これらのポジショニングは文化差、言語差、社内外の差、経験値の差、権力差等が存在することにより発生するものである。前述の通り、

それらのポジショニングが各々の ACCBP において 8～10 種類見られ、ダイナミックな変化の様相を見せていることから、ビジネスパーソンとしての ACCBP はそのようなビジネス場面という環境における所与の固定的でない、多様なアイデンティティを有する存在であると考えられる。仮に、日常的に JBP と接触する実際のビジネス場面で、彼らが CCBP としてのみふるまえば、そこでの良好な人間関係の保持、継続的勤務、および昇進等は難しいことが推察される。この多様なアイデンティティについては、5.4 で再度言及する。

5.2　ポジショニングから見る ACCBP の心的志向

本節では、上述のように変化するポジショニングから見える、ACCBP のビジネス場面における心的志向について論じる。心的志向とは心理的な姿勢を指す。ここでは、コンフリクト場面での JBP と他の CCBP に対する支持と批判に見られるポジショニングから、心的志向の解明を試みる。表 5 - 5 には支持と批判のパターンと、ポジショニングの組み合わせを示す。

表 5 - 5　支持と批判のパターンにおけるポジショニング

言及対象	支持と批判のパターン		ポジショニング
片方	支持	JBP 支持	［JBP 側］
		他の CCBP 支持	［CBP 側］
双方		比較の上で双方支持	［中客］
		①　比較の上で JBP 支持	［中客］→［JBP 側］
片方	批判	②　JBP への配慮と批判	例：［JBP 側］→［CBP 側］
		③　他の CCBP 批判	［JBP 側］
双方		①　比較の上で他の CCBP 批判	［中客］→［JBP 側］

表 5 - 5 は、まず、他者を支持する場合と批判する場合で大きく 2 つに分けられ、次に、言及対象によって JBP か CCBP の片方のみに言及する場合と双方に言及する場合に分けられる。その際に出現したポジショニングを右側に示している。ここで注目すべき点は、①日中双方の相違や特徴を述べた後でいずれかを支持する場合は［JBP 側］が現れ、JBP への支持か CBP への批判が展開された点、および②JBP への批判には配慮が伴うが、③

CBP への批判は直接的に行われた点である。これらはほぼ全てのデータにおいて共通していた。なお、②のポジショニングは一例であり、5.2.2 で詳述するように他の組み合わせもあり得る。以下、①から③の 3 つのパターンの例を各項で論じる。

5.2.1　総体的な JBP への支持

資料 5 - 3 は、表 5 - 5 の①のパターンであり、そのうち日中を比較した上で JBP を支持する事例である。

資料 5 - 3　総体的な JBP への支持

問題に対する JBP の対応への支持	ポジショニング
CE : 管理部だから日本人の上司（の考え）は多分、業務部門にサービス、サービスを提供する部門です。管理部は。でも、中国人の上司に対しては（中国人の上司の考えは）、管理部だからみんなを管理する部門。そういうコントロール力を強く持つ、そういう感じですよ。	中客
IR : あー。	
CE : だから普通の、具体的な業務に対して、二人は全然違う方式で対応するんです。	
IR : あーなるほど。そうなんですね。何か、対応が違った例とかありますか。	
CE : 例とか、例えばあの一、（スタッフが）ルールをよく守れない場合は、多分、中国人の上司は何か、罰とか、あの罰金を受ける（徴収する）、ルール、ルール通り罰金をちょっと、（徴収する旨を書いた）そういう紙を、あの、メールで出します。でも、あの、日本人の上司は普通は罰金だけではなく、これからの対策をよく考えるんです。	
IR : うーんなるほど。	
CE : 罰金は大したことじゃなくて、これからは、そういう場面があった時は、どういう風に対策は対処し直す（どういう風に対策をと	JBP 側

20　　るか対処し直す)。 21　IR : あーちょっとやり方が違うんですね。 22　CE : はい。 23　IR : CE さん自身はどういう風に考えてますか。 24　CE : それは、何か、問題があっ、ある場合は、一番、問題を解決して、 25　　それは大事なんです。問題を解決するのは。	

CE は、［中客］の視点で、1 行目から、管理部での業務に対する JBP 上司と CCBP 上司のとらえ方を客観的に比較している。また、「二人は全然違う方式で対応するんです（7 行目)」と述べ、、具体的な業務に対する両者の対応が異なることを指摘している。それに対して、IR が具体例の提示を求めたところ、12 行目で、ルールを守らないスタッフが現れた場合に、罰金を徴収するメールを出す CCBP 上司と今後の対策を考える JBP 上司、という形で対比している。その後 18 行目で、［JBP 側］のポジショニングに移り、「罰金は大したことじゃなくて」と述べており、CE が JBP 上司を支持していることがわかる。その発言を受けて 23 行目で、IR が「CE さん自身はどういう風に考えていますか」と CE 自身の考えをさらに明確に示すように促すと、CE は 24 行目で、同じく［JBP 側］から、問題を解決することが重要であると述べた。問題を根本的に解決するための行動をとる JBP 上司と、同様の考えを持っていることを繰り返し示した。

CE による二度目の支持の提示は IR の質問により出現したものであるが、日中の業務遂行方法を対比した後に ACCBP が自身の見解を明らかにする際には、他のデータにおいても、このように常に日本側 (JBP あるいは日系企業) を支持する発言が表れた。ここから、ACCBP は日中双方を理解していると見られるが、総体的には日本側を支持しており、比較的日本寄りの姿勢を示していることがうかがえる。

5.2.2　JBP への配慮と批判

資料 5 - 4 と資料 5 - 5 は、表 5 - 5 の②のパターンであり、JBP への配慮と批判の事例である。資料 5 - 4 は日系企業の業務の報告形態への批判である。

資料 5 - 4　JBP への配慮と批判 1

日系企業における業務報告の方法に対する本音と建て前 （欧米企業の業務報告の簡潔さに言及した上で）	ポジショニング
01　CB：日本企業としては、特に総経理（社長）への報告っていうの 02　　は、全部あの、えーっと、見栄えの良い企画書が必要です。 03　IR：あーすごいですね。 04　CB：そうですね。例えば、目的とか分析とか、やり方とスケジュ 05　　ールはちゃんと書かなければならないんで。特にデメリットと 06　　メリットの分析の面、どうしてこの活動に参加することを真剣 07　　に考えてて、真剣に書いてて、そういう行動はすごく必要です。 08　IR：あ、それが社員がみんな理解できるというところが。 09　CB：そうそうそう。この企画書を見てて、（　　）ように書かな 10　　ければならない。 11　IR：あーなるほど。すごいですね。 12　CB：これは嫌なことです。 13　IR：あ、嫌なこと↑ 14　CB：でも、毎日やならなければならないので。5 年くらいで、ずっ 15　　とやってます。	日企 CBP 側

CB は 1 行目以降、日系企業の一員として社内での業務について詳しく説明しており、その詳細内容と重要性を十分に理解している様子であった。それは日系企業の一員としての説明であると考えられ、［日企］のポジショニングとして分類できる。それに対して 11 行目で、IR が「すごいですね」と反応して感心を示したところ、CB は 12 行目で一転して「これは嫌なことです」と述べ、自らの感情を明らかにした。ここでのポジショニングは［CBP 側］であると考えられる。IR は、そのような否定的な CB の返事を予想していなかったため、13 行目で「あ、嫌なこと↑」と驚いた反応を示した。それに対して CB は、14 行目で、同じく［CBP 側］から、「やらなければならないので」やっている、という報告業務に対する義務感を露わにした。この前半と後半の変化から、CB は本音では当該業務に否定的感情を持っており、前半部分で述べた内容は日系企業に対する表向きの理解、すなわち建て前であることがわかる。したがって、ここでは［日企］のポジショニングが、

日系企業に対する配慮となっていると考えられる。あるいは、それは CB による IR に対するパフォーマンスのために用いられているとも受けとれる。すなわち、CB は、日系企業において適切な理解のもとで業務を遂行するビジネスパーソンとして、IR に自らの理解を提示しようとしていると考えられる。それが［日企］のポジショニングによるふるまいにつながっているのではないだろうか。その後、IR のほめをきっかけとして CB 自身の本音が表出したが、前半は、日系企業の一員としてふるまおうとする CB のパフォーマンスとしてのポジショニングであるとも指摘できる。

資料 5 - 5 は、中国のビジネスマネジメントにおける人間関係構築の重要性についての事例である。

資料 5 - 5　JBP への配慮と批判 2

中国のビジネスマネジメントにおける人間関係の構築の重要性 （JBP の営業部長と顧客先を一緒に回るという話題で）	ポジショニング
01 CD : その部長さんとても気が短い人です。うん、然后［それから］、 02 うん。もちろん頭が鋭くて、あ、銀行出身です。他、所以他［彼、 03 だから彼は］、頭が鋭くて。計算すごいですよ。はは。あー、 04 ビジネス商談にも、非常反应［非常に反応がいい］。反応力が 05 すごい。ただし、ちゅう、多分、ちゅうご、向こう側の、那个 06 ［あの］お客様は、是那个［あの］，とても有名な国営企業の 07 リーダーたち。うん。そのリーダーたちは、怎么说［何ていう 08 か］，典型的な中国人の方ですね。然后［それから］，その、人 09 たちから見れば、うちのこの日本人の上司は、とても付き合い 10 にくい人です。 11 IR : へえ。 12 CD : 然后，比如说［それから、例えば］，ビジネス商談で、来週の 13 水曜日にこの、データの表を提出してくださいって要求した 14 ら、その、国営企業、時間通りに提出してくれない場合は、（上 15 司は）絶対怒る、ですよ。 16 IR : あーなるほど。 17 CD : 对［そう］。そうなると、（国営企業の人にとっては）这种［こ	部下 日企 中客

18 のような]，関係↑関係づくりを壊した（ことになる）。これか 19 らの面談に、那个［あの]，国営企業の人、“你们就不要来了。” 20 ［あなたたちはもう来なくていい。]（と言われる。） 21 IR：あーやりたくない。 22 CD：うん、対，対［そう、そう]。仕事より関係作りの方が重視す 23 るのは中国人の典型的な考え方ですよ。うん。 24 IR：じゃあその、えっと、えーっと期限に遅れたっていうことは、 25 関係を壊したことにはならないですか。 26 CD：かんきょう↑ 27 IR：関係を壊す、ことにはならないですか。期限を。 28 CD：普通はならないですよね。うん。一日か、二日ぐらい遅れ。 （中略） 29 IR：上司の方は、それは、一日か二日遅れたらどういう。 30 CD：対［そう]。而且［しかも]，その、ビジネスの、商談の当時 31 にも、バーって言って、那个［その]，怒る言葉、说了很多对 32 对方的话，这样的话，这样 face to face 的这种，わるぐち的话 33 ［相手にたくさん言ったら、そうしたら、そうし面と向かっ 34 てそういう、わるぐちを言ったら]，絶対、仲を壊す。いくら 35 仕事についての話（でも)、也会让两个人的关系变得很不好［二 36 人の関係を非常に悪くする]。其实是，啊，比如说［実は、例 37 えば]，今回の、合作（協力）できなくても、こういう関係を、 38 上手くいったら、絶対合作（協力）できる将来がある。但是， 39 他没有想到这些［でも、その人（日本人の部長）はそこまで考 40 えが至らない]。うん。	CBP 側

ここでは、JBP による、中国人に対する理解不足および誤った対応について、CD が JBP を批判しているが、JBP への配慮が非常に意識的に行われている。CD はまず、［部下］のポジショニングをとり、1 行目において、JBP のことを「その部長さんとても気が短い人です」と一旦批判しかけるが、2 行目以降、JBP の長所を述べて、優れている側面を強調した。次に CD は、5 行目で、国営企業の中国人を「向こう側」「お客様」としてとらえ、

ポジショニングは［日企］に移った。その後、ここでの本題だと言える中国における関係作りの重要性に対する JBP の理解不足に言及する。7 行目で［中客］から、上司である JBP が中国人には受け入れられないことを指摘し、22 行目では中国人にとっての関係づくりの重要性を説明した。それに対して、それまで CD の話を同調して聞いていた IR が、24 行目で JBP の意見をくみ取って、中国人のやり方について「関係づくりを壊したことにはなりませんか」と質問すると、CD はすぐさま［CBP 側］に移り、多少の遅れであれば「普通はならないですよね（28 行目）」と IR に対して否定的に反応した。その後、［CBP 側］のポジショニングで中国人を擁護し、最終的には、JBP について「その人はそこまで考えが至らない（38 行目）」と明確に批判した。この一連の変化から、最初に見られた 2 行目で始まる［部下］からの JBP へのほめ、すなわち肯定的な言及は、JBP への直接的な批判的立場を緩和、軽減するべく意識的に挿入されたと考えられる。これは、［CBP 側］へのポジショングの偏りの調整としても機能しているのではないだろうか。ACCBP が JBP を批判する際には、このように他者の状況への理解の提示や他者への肯定的評価等の配慮を伴っていた。

この［部下］としての JBP に対するほめには、これから批判しようとする対象である JBP への配慮だけでなく、インタビューで目の前にしている日本人 IR への配慮も含まれていると考えられる。異文化という観点における JBP への批判は、すなわち、日本人への批判になり得るものであり、それは同じく日本人である IR の批判へとつながる恐れがある。このような状況において、ACCBP が JBP を批判する際に、IR に向けて配慮を付け加えた可能性は十分にある。一方で、前述したように、ACCBP が日本人である IR に対して見せようとする人間像は、日系企業における JBP に対する彼らのパフォーマンスに通じていると解釈できる場合もある。したがって、JBP を批判する際には配慮をするという、ACCBP のふるまいは特筆するべき点であると考えられる。

5.2.3　直接的な他の CCBP への批判

一方、CBP に対する批判は、JBP に対するのと同様の配慮を伴わない傾向があった。CBP への批判は JBP へのそれに比べて厳しく徹底的に行われる、という特徴を有する。それは表 5 - 5 の③のパターンで、以下の資料 5 - 6 と資料 5 - 7 はその例である。

まず、資料 5 - 6 は、互いに助け合うことに関する他の CCBP の意識への批判である。

資料 5 - 6　直接的な他の CCBP への批判　1

互いに助け合うことに関する CCBP の意識に対する疑問	ポジショニング
01 CA : 場合によって、他のメンバーに助けてもらう、必要もあります。 02 その場合は、あのー、日本人の方は結構やりやすいんですから、 03 理解しやすいですから。中国人のスタッフは、「それ僕の役割じ 04 ゃないんですから、何でやります↑」っていう、聞かれる人（聞 05 く人）もいるんです。例え、部下としても。 （中略） 06 CA :（中国人は）自己中心、の意識が強いと思います。例え、利点 07 というか、人によって利点と思うかもしれない、人によって利 08 点じゃないかもしれない。利点への理解はみんな違うから。（何 09 が利点かは人により異なる。）例えば、えーっと、この仕事は僕 10 一人で、えー、5 時間かかります。ただ二人で、3 時間かかると 11 します。その場合は、利点は何でしょうか。 12 IR : あーなるほど、効率という。 13 まず、僕の、僕の考えとしては、3 時間で業務を進めました。そ 14 れは利点です。二人で一緒に仕事をするという。ただ、もしか 15 して、あのー、IR さんの考えとしては、「それは全体的に、あ 16 のー、6 時間かかっ、（　　）は 6 時間かかったんじゃないで 17 すか↑5 時間よりは 1 時間より増えたんじゃないですか↑」し 18 かも、もともと IR さんの業務じゃないんですから。と思う人も 19 いる。だから、弱点があります。 20 IR : そうですねえ。 21 CA : 要は、同じことに対して、その読解（解釈の仕方）は、人それ 22 ぞれです。 （中略） 23 CA :「どうせ僕は、仕事、これは僕の仕事じゃないんですから、僕 24 は別途 3 時間かかりました。この 3 時間、僕例え緊急案件がな 25 くても、3 時間僕は休めますので」と思う人がいる。おかしいで	JBP 側

26	しょう↑という風な、あの、中国人のスタッフが、まあ結構と	
27	は言えないんですけど、うちの、中に何人かいるんですから。	

ここでは CA は、他の CCBP を厳しく批判している。まず 2 行目で、助けてもらう場合に、日本人に関しては「結構やりやすいんですから」、「理解しやすいですから」と肯定的に述べ、3 行目で中国人に関しては、例え部下であっても業務を請け負ってくれない場合があると述べた。また、6 行目で中国人のことを「自己中心の意識が強い」と否定的に述べて、具体例を挙げて説明し始めた。CA は 13 行目で、自分の意見として自分は共同作業を支持すると述べた。ここでは、2 行目で共同作業がやりやすいと指摘した JBP と同じであり、それを支持する形で、[JBP 側] からの発言であると判断できる。

次に、CA は二人で 3 時間の作業を行った場合、全体としては 6 時間かかっているという他の CCBP の考え方について説明した。それに対して IR が「そうですねえ」と同調しかねる様子になったところ、CA は、そのような他の CCBP の考え方も一つの解釈であると述べつつも、25 行目で「おかしいでしょう↑」と批判した。そのような「中国人スタッフが、まあ結構とは言えないんですけど、うちの、中に何人かいるんですから」と述べており、そこでの CA の発言は、データだけを見れば JBP の発言とも見受けられる内容である。前半における明確な JBP への支持、他の CCBP への「自己中心的」という認識、および「おかしいでしょう↑」という発言から、CA が他の CCBP を厳しく批判していることがわかる。CA は 8 名の中でも特に、JBP に対して以上に、他の CCBP に対してコンフリクトを多く抱えており、こうした他の CCBP への強い批判が散見された。

続く資料 5 - 7 も他の CCBP への批判であり、他の CCBP の言い訳に対する嫌悪感についての事例である。

資料 5 - 7　直接的な他の CCBP への批判 2

CBP の言い訳に対する嫌悪感	ポジショニング
01 CG : あとは、中国人の言い訳もだいたい想像できます。あれは一 02 番嫌いです。その、言い訳っていうことを、通訳するという 03 こと。通訳したくないんです、その言い訳。 04 IR : それは、どんな問題が起きた時に、言い訳するんですか。 05 CG : 何でもみたいです。例えば、仕事があって、納期過ぎました。	JBP 側

06	納期過ぎる前は、事前に報告しない。（納期を）過ぎた後は、	
07	上司は本人に見つけて、こういうことを話す時、その本人は、	
08	遅れるということに対して、言い訳を探します。	
09	IR：どんな言い訳がありますか。	
10	CG：どんな言い訳っていうと、「他の仕事があるんです。」あと、	
11	「人は辞めました。」あとは、「臨時の仕事は入りました。」	
12	うん。	
	（中略）	
13	CG：私は、それは事前に報告することは難しくないと思うんです。	
14	普段はできると思うんです。まあ、本人はやる気ないかなと	
15	思って。やりたくない。それは本当に難しいことではないん	
16	です。	

CG は、JBP と他の CCBP の間で通訳をする際、他の CCBP が納期に遅れた際の言語行動を言い訳と見なし、1 行目でそのような中国人の言い訳について「あれは一番嫌いです」、「通訳したくないんです」と嫌悪感を示している。9 行目の IR の「どんな言い訳がありますか」という質問に対して、10 行目から、CG は具体例を挙げ、そのような言い訳が多くの場面で他の CCBP に用いられていることを指摘している。その後 13 行目から、納期に遅れることを事前に報告するのは難しいことではないにもかかわらず、他の CCBP が報告しないことはやる気の欠如によると述べ、他の CCBP の対応に関して、一貫して［JBP 側］から非難している。CG は「難しくないと思うんです」、「できると思うんです」、「（本人は）やりたくない」、「本当に難しいことではないんです」と述べて、厳しく、直接的に他の CCBP を批判しており、ここには配慮は見られないと言える。

以上のように、他の CCBP に対する批判は厳しく、また、直接的に行われることは、批判する対象（他の CCBP）が目前にいないということも一つの理由であると考えられる。批判の対象が同席してない、という意味では、JBP への批判も同様であるが、JBP への批判を繰り広げるには先述の通り、同じく日本人である IR に気を配らなければならないと言える。その IR への配慮が、前述したような日系企業側からの適切な理解の提示や JBP に対するほめ、という日本側への配慮となって表れているのではないかと考えられる。

本節のこの分析において、他の CCBP のことは直接的に批判するが JBP への批判には

配慮が伴うという点は一つの際立った特徴であると言える。この点について、CA を例に挙げ、一名の ACCBP の事例から再度確認する。以下、成果発表会に向けた準備に関する後掲の資料 5 - 11 とその直前にあたる部分、資料 5 - 1、および資料 5 - 6 がそれぞれ①から③のパターンに該当する。それらのデータを要約し、表 5 - 6 を作成した。

表 5 - 6　CA における支持と批判のパターンの一例

支持と批判のパターン	資料番号	内容の要約
①　総体的な JBP への支持	資料 5 - 11	**JBP に関する説明：** 日本人の方は、報告の成果を最大化するために、しゃべり方やら順番とか、全部きめ細かくシナリオとして、紙に落とさなきゃいけないというやり方結構あります。 **他の CCBP に関する説明：** 中国人のスタッフはめんどくさい。ポイントで出せば、別にどうしゃべるか自由です。という風に思う人もいる。 **JBP への支持：** 日本人のやり方は、理解はします。できればそこまでやりたいんです。
②　JBP への配慮と批判	資料 5 - 1	**JBP への配慮：** 日本人の方は何でも厳密にきめ細かく考えてて。／向こうは僕らにもっと考えさせ、理解してもらうためにやっているかもしれないですが。／場合によって中国人スタッフは嫌な気持ちになる。ちょっと嫌な人もいる。 **JBP への批判：** 要は最初から全部言い切ればいいじゃないですか。
③　直接的な他の CCBP への批判	資料 5 - 6	**他の CCBP への批判：** 中国人は自己中心の意識が強いです。／おかしいでしょう。という風な中国人スタッフがうちの中に何人かいるんですから。

表 5 - 6 における①では CA は、日中に両方に言及した後で、CA 自身の考えを示す際には［JBP 側］から JBP を支持する発言をしている。「できればそこまでやりたい」と目標のように述べていることから、JBP の業務遂行方法を肯定的にとらえていることがわかる。②では、CA は、JBP による誘導的な質問の仕方を批判する前に、「日本人の方は何でも厳密に、きめ細かく考えてて」と JBP の肯定的な側面を説明した。また、JBP の行動の利点について言及し、JBP の意図を推し量っている。さらに、資料 5 - 1 の分析で前述した通り「言い切ればいいじゃないですか」という JBP への批判が［中客］に挟まれている。以上は批判を和らげることにつながっていると言え、JBP への配慮の表れであると考えられる。そして、③ではそのような明らかな配慮の表現が見られず、JBP のような語り方で、他の CCBP の考え方について「おかしいでしょう」、「という風な中国人スタッフがうちの中に何人かいるんですから」と明確に批判していると言える。本節では、このようにポジショニングがコンフリクト場面において、①総体的な JBP への支持、②JBP への配慮と批判、③他の CCCBP への直接的な批判という 3 つのパターンが現れていることがわかった。以上から、日中双方に理解を示す中で、総体的に日本寄りの姿勢を示すという ACCBP の心的志向が明らかになった。

5.3　ポジショニングから見る ACCBP における他の CCBP との関わり

本節では、総体的に日本寄りの心的志向を有する ACCBP が他の CCBP といかに関わるかを、彼らのポジショニングから論じる。以下ではまず、中国人同士のコンフリクト場面の枠組みについて、ACCBP のポジショニングからを分析する。次に、さらに質的に分析を深めるべく、表 5 - 2 で示した個人間の関係性を示すポジショニングを分析する。以降、分析で論じる下線部のポジショニングは全て［JBP 側］であるため併記しない。

5.3.1　中国人同士のコンフリクト場面の枠組み

ここでは、国籍、生まれ育った国、第一言語等の客観的な基準で判断されるものを属性と定義する。これはその人が持つ看板のようなもので、多くの場合は固定的なものであ

る[48]。本研究の 8 名の ACCBP の属性は全員、中国である。異文化間のビジネスコミュニケーション研究においては、これまで、異文化間の比較が研究対象となってきた（西田；2007，孫他；2009 等）ことからわかるように、通常この属性が異なればコンフリクトが発生しがちであると考えられ、本研究のデータでもそのようなコンフリクトが確認された。しかし実際には、ACCBP が日本寄りの心的志向を示したことからもわかるように、属性の相違に起因しないコンフリクト、すなわち中国人同士のコンフリクト（資料 5 - 6，資料 5 - 7 が多く見られた）。それらは、船山（2003）が「『日本人対中国人』という対立構造が、必ずしも実際の日本人と中国人の間に生じるわけでは（p.149）」ないと言及したように、一見、JBP と CBP の間のコンフリクトのように生じている。

そのような中国人同士のコンフリクト場面の枠組みを、図 5 - 1 に示す。

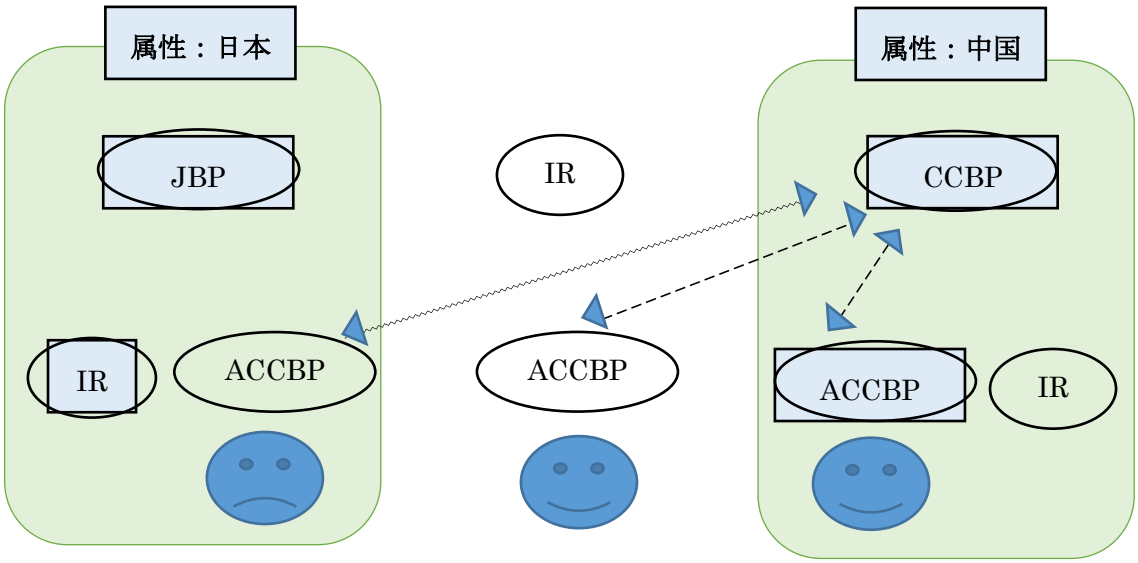


図 5 - 1　中国人同士のコンフリクト場面の枠組み

まず、図 5 - 1 において日本、中国と示した四角形は属性を表し、緑の角丸四角形は属性により意識される集団を表す。ACCBP、および他の CCBP の属性は中国であるため中国側の集団に属し、JBP、および IR は日本であるため日本側の集団に属する。IR は 5.1.2 で述べたように、データから見て ACCBP からも日本人として認識されている。

次に、楕円形はポジショニングを表す。ポジショニングは、ACCBP の場合はこれまで

[48] 一方、Kasper（1997）がノンネイティブ・スピーカーについて、異文化間のダイナミックな相互行為を通して属性等を再構築し得ると指摘しているように、属性を変動的なものであると見なす立場もある。

分析したように［CBP 側］［中客］［JBP 側］を移動している。IR の場合は基本的に日本と中国の中間・客観的視点をとることを心がけたが、データを見れば、日本人としてのポジショニングや、他の CCBP に理解を示すような中国側のポジショニングも出現している。したがって、ACCBP と IR については、ポジショニングを示す円が 3 ヵ所にある。そして、波線の矢印はコンフリクトの発生を示し、点線の矢印はコンフリクトが発生していないことを示す。

中国人同士のコンフリクト場面において、ACCBP のポジショニングは日本側に位置していることがわかる。本来、ACCBP はその属性から見て中国側の存在であるが、彼らが［JBP 側］や［日企］へのポジショニングを見せ、JBP と同様の視点から状況をとらえた結果、同じ属性である他の CCBP との間にコンフリクトを抱えるようになると言える。すなわち、中国人同士のコンフリクトでありながら、日本人と中国人の間におけるコンフリクトであるかのように、日中の対立構図において発生していると言える。したがって、必ずしも属性の相違が日中間のコンフリクトを引き起こすわけではなく、本研究における ACCBP は属性に基づく異文化間の枠組みによって固定されない、日中双方にかかる存在であるということが指摘できる。

ACCBP が以上のように日中の対立構図において他の CCBP との間にコンフリクトを抱えていることを考えれば、彼らが他の CCBP とは異なる業務遂行方法をとっている可能性が考えられる。以下の資料 5 - 8 は、図 5 - 1 のように中国という属性とは異なる［JBP 側］のポジショニングが出現している例であり、CA と他の CCBP の実際の業務への取り組みの違いがうかがえる。これは販売数増加に向けた業務改善の必要性についての事例である。

資料 5 - 8　業務への取り組みの違い 1

販売数増加へ向けた業務改善の必要性 （毎月 X 個の売り上げがあると仮定した場合の、販売個数増加に向けた努力について）
01　CA：ただ、努力はしないと。できなきゃいけないじゃないですか。努力しても、終 02　　わられない、かもしれない。努力しなくても、この X 個（具体的な販売数）売っ 03　　ています。努力したら X＋Y 個売れるかもしれない、売れないかもしれない。と 04　　いう状況に向かって、どういう風にとらえるか、どういう風に何か、理解するか 05　　は人それぞれです。日本人の方は、こういう工夫、こういう努力（売り上げ増加 06　　のための行動）をしたいです。中国人の方は、現状に、何ていうかな、満足して

07		います。そんな［
08	IR：	［もうすでに X 個があるから。
09	CA：	「そんなめんどくさいことはしたくないです。例え、例え（売れる）保証があっ
10		ても、そんな Y 個のために日頃の仕事が辛くなるのは嫌です」という風に理解す
11		る人がいるので。そ、その点で、あのー、やっぱり（自分は）日本人と一緒に仕
12		事するのが楽っていうか、まあ、楽ですね。気持ち的には楽です。多分。
13	IR：	そちらに（JBP に）近いという感じ。
14	CA：	そうそうそう。多分、やり方は難しいかもしれない。あのー、結構辛いかもし
15		れない。ただ、気持ち的には楽かもしれない。しかも、（JBP は）みんな一緒に、
16		目標に向かって、頑張るっていう意識が強いです。

CA は、JBP と他の CCBP を対比し、「日本人の方は、こういう工夫、こういう努力（売り上げ増のための行動）をしたい（5 行目）」が、「中国人の方は、現状に、何ていうかな、満足している（6 行目）」と述べている。そのような相違がある中で、CA 自身は、1 行目の通り「努力はしないと」と努力の必要性を指摘して JBP を支持している。また 9 行目から、他の CCBP の考え方を「そんなめんどくさいことはしたくないです」、「仕事が辛くなるのは嫌です」のようにやや批判的に説明し、その点で、自分は「JBP と一緒に仕事をするのが楽っていうか、まあ、楽ですね（11 行目）」と述べて再度 JBP を支持する自らの立場を明らかにした。12 行目の「楽です。多分」という不明確な言及を受け、IR が「そちら（JBP）に近いという感じ」と反応したところ、CA は 14 行目から、その揺れている部分について説明した。それは、JBP との業務はやり方は難しく、労働的には辛いが、気持ち的には楽かもしれないというものであった。すなわち、作業自体は恐らく増加するため労力は増えるが、そのような努力をしないことは自分の感覚には合わないため精神的に負担になるだろう、ということである。CA は、JBP の業務遂行方法は困難であり、辛いと認めてはいるものの、肯定的にとらえている。このような考えを有する CA は、6 行目の現状に満足していたり、9 行目の JBP の業務遂行方法に対して否定的な理解を示したりする他の CCBP とは異なり、実際に困難な方法であっても、販売数増加へ向けた努力を行っている可能性があると考えられる。

資料 5 - 9 も類似の事例である。これは、業務のとらえ方についての他の CCBP との違いを指摘している。

資料 5 - 9　業務への取り組みの違い２

業務のとらえ方についての他の CCBP との違い （入社時に比べ自分自身が成長した点は主体性がついた点であるということについて）
01　CF : やはり学生の方は、それは自分、まあ、会社のことですから。自分のことじゃ 02　　ないとかそういう考え方が入ってて。 03　IR : 会社のことだから自分のことじゃないみたいな↑ 04　CF : そうですね。そういう考え方、今の中国企業でも、今うちの会社のスタッフも、 05　　まあみんな、そういう考え方持ってる人は多いですね。今でも多いですな。 06　IR : それは、CF さんの場合は、変わってきた。 07　CF : まあ、そうですね。第一人称（主体性のことを CF は第一人称と呼んでいる）で 08　　すね。やはり自分の仕事に自分の責任があって。 （中略） 09　IR : さっき、中国人のスタッフに、これは会社のことだから自分とは関係ないってい 10　　う。 11　CF : そうです。 12　IR : それは新人だからそういう考え方をもってるのか、それとも中国人スタッフだか 13　　らそういう考えをもってるのか、どっち↑ 14　CF : まあ、入社 4・5 年目の人もそういう考え方をもっている。

CF は 1 行目で、大学を卒業したばかりに入社時は、「会社のことですから。自分のことじゃない」と言う考えがあったことを指摘した。それに対して IR が、「会社のことだから自分のことじゃないみたいな↑」と繰り返すと、そのような考え方は中国企業でも CF が所属する日系企業でも見られると説明した。一方、7 行目で、CF 自身はそのような所属企業と自分を切り離す考え方から変化してきたことを認め、「やはり自分に仕事に自分の責任があって（8 行目）」と述べている。そして、IR が、主体性がないのは新人だからか、それとも CCBP だからかを突き止めるべく、それについて 12 行目で質問をしたところ、CF は、14 行目で主体性の欠如は就業年数が問題なのではないと指摘した。調査当時、CF は入社 3 年目であり、自分より経験の多い入社 4・5 年目の CCBP を自分と比較している。つまり、会社のことは自分のことではないという考えを持つ人が多いが、自分はそこから成長したことを指摘し、それにより自分と他の CCBP の差異化を図っていると言える。こ

のように主体性を持って業務にあたる CF は、他の CCBP とは異なる業務遂行方法を用いている可能性が考えられる。

これらの資料 5 - 8 および資料 5 - 9 に見られるように、ACCBP は中国という属性とは異なる［JBP 側］や［日企］のポジショニングをとって他の CCBP との間にコンフリクトを抱えており、属性とポジショニングとの乖離が見られた。そこから、属性とポジショニングとの乖離が見られた。そこから、彼らが他の CCBP とは異なる働きを果たそうとしていることや、果たしている可能性が考えられた。

5.3.2　中国人集団からの逸出の強調

前項では ACCBP がコンフリクト場面において他の CCBP と異なるポジショニングを見せていることを指摘した。それに加えて、データの中には自分が他の CCBP とは異なるということを、ACCBP が主張している発言が散見された。すなわち、属性により意識される中国側の集団（以下、中国人集団）から、自分を取り立てて区別しようとする意向が見受けられた。Van-Langenhove & Harré（1999）によれば、意図的な自己のポジショニングは、ある人が個人のアイデンティティを表したいしたいと思う全ての会話に出現している。したがって、ACCBP の意図的なポジショニングは彼らの見せたい自己の表出であり、そこには彼らの一層明確な自己認識が表れていると考えられる。さらに質的な分析を深めていくにあたり、個人間の関係性を示すポジショニングから、自己と他の CCBP との相違についての主張を分析する必要があると考えられる。

それらのポジショニングは、【他の CCBP とは異なる自己】というカテゴリーとしてまとめることができ、分析した結果、表 5 - 2 に示した 3 種類のポジショニングが見られた。以下に再掲する。

表 5 - 2　個人間の関係性を示すポジショニングの種類（再掲）

カテゴリー	ポジショニング*
他の CCBP とは異なる自己	1)　他者と異なり JBP への理解度が高い自己（理解）
	2)　他者と異なり日本語専攻出身である自己（専攻）
	3)　他者と異なり特別な責務を有する自己（責務）

*括弧内は略称を示す

表 5 - 2 の通り、【他の CCBP とは異なる自己】というカテゴリーには「他者と異なり JBP への理解度が高い自己」「他者と異なり日本語専攻出身の自己」「他者と異なり特別な責務を有する自己」の 3 種類のポジショニングが含まれる。これらは社会的な関係性を示すポジショニングではなく、個人間の関係性を示すものであるため、各人のより個人的なものであると考えられる。したがって、各ポジショニングは必ずしも全員に共通するものではなく、顕著に表れるものは個人により異なる。また、【他の CCBP とは異なる自己】に含まれるポジショニングは、[中企] や [CBP 側] から離れたものであるため、[日企] や [JBP 側] と同時に出現したり、[熟練] 等と重なることも多かった。

以下、これら 3 種類のポジショニングの具体例を挙げる。各々のポジショニングは下線により示す。これ以降、ポジショニング名は表 5 - 2 に示した略称を用いる。すなわち、各々 [理解] [専攻] [責務] とする。

まず、[理解] の例を資料 5 - 10 と資料 5 - 11 に示す。まず資料 5 - 10 は、JBP が CBP の提案の問題点を指摘する状況の事例である。

資料 5 - 10　他者と異なり JBP への理解度が高い自己 1

JBP からの問題点の指摘に対する理解の相違 （CBP の提案に対する JBP の反応について）
01　CA : 向こう側は、日本人の方は、どうしても、何て言うかな、突っ込んでくること 02　　ができる。 03　IR : あー、ここだめですよとか↑ 04　CA : そう、そうそうそうそう。「いや、こう、こういう風にやったら、じゃあこうな 05　　ったらどう、どうする↑」っていう風に、突っ込んでくる。その中で、<u>僕の感じ</u> 06　　<u>としては、やっぱり向こう側はあの、いろんなことを考えていますよね、いろん</u> 07　　<u>な細かいことを考えてますよねっと理解してますけど、一部のスタッフは、「め</u> 08　　<u>んどくせえなあ」と。「うるせえなあ。そんなこと考える必要ないなあ」と思う</u> 09　　<u>人もいるんです</u>。

CA は 1 行目で JBP のことを「向こう側」と呼んでおり、そこでのポジショニングは [CBP 側] だと言える。その上で、3 行目で IR が「突っ込んでくる」ということについて、それは問題の指摘を指すのかという趣旨の質問をしたところ、CA は同調している。そして、

そのことに関して、5 行目にあるように、「僕の感じとしては、やっぱり向こう側はあの、いろんなことを考えていますよね、いろんな細かいことを考えてますよねっと理解してますけど」と肯定的にとらえていることを示している。その一方で、7 行目のように「めんどくせえなあ」、「うるせえなあ。そんなこと考える必要ないなあ」と考える CCBP が一部に存在することを指摘している。ここから、CA は、中国人集団において、自分は JBP への理解度が他の CCBP よりも高いことに言及し、他の CCBP との相違を示そうとしていると考えられる。

以下の資料 5 - 11 では、このような中国人集団における逸出がさらに強調されている。これは成果報告会に向けて JBP が行う準備についての事例である。

資料 5 - 11　他者と異なり JBP への理解度が高い自己 2

JBP が行う準備に対する理解の相違 （成果報告会に向けて読み原稿等のシナリオを作成する JBP について）
01　CA：僕は日本人のやり方は、理解はします。えーっと、できれば、そっちの方に、 02　　そこまで、やりたいんです。だ、場合によって、時間によって、やりきれないと 03　　きは別途考えます。 04　IR：あーなるほどー。 05　CA：ただ、僕は、僕の方は理解はします。それは、他のスタッフ（自分と他のスタ 06　　ッフと）の区別、になります。他のスタッフは理解しない、というスタッフが多 07　　い。 08　IR：わからないっていう↑ 09　CA：わからないっていうか、「そこまでやる必要ある↑」と思う人がいる。で、僕は、 10　　やる必要はあるんですけど、ただ、その時間的に、（　　）的には厳しい。 11　IR：場合もある。 12　CA：場合もある。

CA は、彼が所属する営業部にとって成果報告会の重要度が高いことを前述している。CA は 1 行目や 5 行目で繰り返し見られるように、その成果報告会のために JBP が読み原稿を作成することに理解を示している。2 行で、「場合によって、時間によって」作れないこともあると断っているものの、5 行目から、JBP の業務遂行方法を理解しない CCBP が多

い中で、自分は理解を示すという点で、他の CCBP と「区別」できると強調している。その後、8 行目で IR が、「理解しない」というのは「わからない」ということかと確認すると、9 行目で、それは JBP の業務遂行方法の必要性に疑問を呈することであると説明し、再度、「僕はやる必要はあるんですけど（9 行目）」と、JBP に理解を示す自己について強調した。特に、5 行目の「それは、他のスタッフ（自分と他のスタッフと）の区別、になります」という両者の区別に関する直接的な指摘は、非常に明確な自己への意図的ポジショニングであると考えられる。つまりこれは、自分は他者とは異なる存在であるという主張であり、CA が中国人集団の中で他者と同列には納まっておらず、その中で抜きんでた存在であるということを示そうとする意向が見てとれる。

次に、［専攻］について述べる。資料 5 - 12 は、専攻とコンフリクトの発生を関係づけている事例である。

資料 5 - 12　他者と異なり日本語専攻出身である自己

専攻とコンフリクト発生の関係 （仕事上での考え方や行動が JBP と異なる点について）
01　IR：何か、CE さんが日本人の上司とか先輩と、まあ仕事の仕方が違うなって思う 02　　時はありますか。 03　CE：仕事。 04　IR：まあ、考え方でもいいんですけど。 05　CE：多分、あの、日本語を専攻する人だから（自分は日本語を専攻したから）、そ 06　　ういう…違う、考え方は…。今、私は日本人の発想。 07　IR：ははは。 08　CE：ははははは。はい、だから、そういう感じが強くないです。 09　IR：それは始めから、（会社に）入った時からそうでしたか。 10　CE：はい。 11　IR：じゃあ、大学の四年間［ 12　CE：　　［多分他の、他の、あの一専攻生が、多分そういう、日 13　　本人のやり方がちょっと理解できない。 （中略） 14　CE：例えば、あの、うちの、うちのシステムは、システム担当は、他の一人は IT

15	専攻生です。
16	IR：あーはいはい。理、理科系の、理系の。
17	CE：理科系の人。彼に対しては（彼にとっては）多分、日本人の上司との付き合い
18	はちょっと難しい。

IR が 1 行目で、CE に対して JBP との相違を感じるか尋ねたところ、CE は「仕事」とのみ繰り返し、すぐには思いあたらない様子であった。そこで、IR が 4 行目で質問を変えて再度質問をしたところ、CE は 5 行目で大学において日本語を専攻したことを理由に挙げて、「今、私は日本人の発想（6 行目）」であると述べた。その後、当初 IR が質問した業務遂行上の方法や考え方に関する JBP との相違について、「そういう感じが強くないです（8 行目）」と回答した。CE は、JBP との相違をあまり感じていないと言える。一方、12 行目で他専攻出身者は恐らく「日本人のやり方がちょっと理解できない」と述べ、最終的に彼らは「日本人の上司との付き合いはちょっと難しい（17 行目）」と指摘した。他専攻出身者は JBP の業務遂行方法に対する理解や JBP との付き合いが容易ではなく、JBP との関わりにおいて日本語専攻出身者とは異なっていると CE は考えている。このように、JBP とのコンフリクトを抱える他専攻出身の CCBP と、それが少ない日本語専攻出身の自己が区別、強調されている。

資料 5 - 13 は、［特別な責務を有する自己］の例である。 これは、他の CCBP 以上に厳しい職場環境に属する自己についての事例である。

資料 5 - 13　他者と異なり特別な責務を有する自己

厳しい職場環境に属する自己 （3 年間転職しなかった理由について）	
01	CF：やはり、まあ、商社の仕事好きなので、それは一つ。もう一つは、今の環境が
02	好きなんですから。
03	IR：会社の環境が好き↑
04	CF：そうですね。部門の環境もいいんですから。普通の所では新卒の方は、まあ、
05	直接の上司は、日本人はないですね。普通では。特に、普通は部長、あ、部門長
06	があって、グループリーダーがあって、その下は新卒のスタッフが入ってて。ま
07	あ、私の時はちょっと日本人だけで、直接入ってて、一緒に（仕事をした）。

08	IR : CF さんは日本語も使って一緒に仕事もして。そうですね。そういう人はあまり
09	多くないですよね。
10	CF : そうです。まあ、ちょっと厳しい環境ですが最初は。まあ、他の、私の同、同
11	期、見たらちょっと幸せな感じで。まあ、上司と自分の間には、あのー、グルー
12	プリーダー、実際はそれがあって。いろいろ調整したりとか、教育受けたりとか。
13	まあ、私はそれがないで（ないから）直接上司と話して自分で理解するしかない
14	ね。

CF は、転職についての話題において、1 行目で「今の環境が好きなんですから」と述べている。それを受けて IR が内容確認のために、「会社の環境が好き↑」と繰り返したところ、CF は 4 行目で「部門の環境もいいんですから」と言い換え、その詳細について説明を始めた。CF は、通常は新入社員が JBP 上司の直属の部下になることはなく、間に CCBP のリーダーが存在するが、自分の場合は入社当初から JBP 上司の直属の部下として JBP と勤務していたと発言した。それを受けて、IR が 8 行目で、確かにそれは珍しいことであると同調すると、10 行目で CF は、前述した「環境が好き」、「部門の環境がいい」という発言に関する内容に言及した。CF は、自分の環境を最初は「厳しい環境」であったと述べ、リーダーがいる同期の CCBP について、「幸せな感じ」と表現した。以上をまとめると、CF は厳しい環境でありながらも、そのような自分の環境を気に入っていると考えられる。ある意味で楽な同期と、直接 JBP 上司とやり取りしなければならない自らの環境を対比しながら、それでも自分が恵まれた環境にいると CF が考えていることがわかる。このことから、職務内容や求められる責任が他者とは異なることが強調されており、厳しい業務ではあるがそれが自分の仕事だという CF の自負がうかがえる。

以上に示した（9）～（12）の例は、自己と他の CCBP との区別の明確な表示や強調である。またこれらは、単なる中国人集団と自己の区別ではなく、中国人集団における逸出の強調だと考えられる。つまり、「一中国人スタッフ」と自己を明確に区別して自分はそこから抜きんでた存在であるという主張である。コンフリクトの有無およびその内容を中心とした質問に対して、自発的に現れたこれらの意図的な発言には、元々は中国人集団の一員でありながら、それとは異なる存在としての自己を表したいという彼らの意向が見てとれると言える。また、このような意向を有することが、前述した［CBP 側］以外のポジショニングの出現、および中国人同士のコンフリクトの発生やそこでの CBP への厳しい

批判に深く関っていると考えられる。

以上の中国同士のコンフリクト場面の枠組みにおける属性とポジショニングの乖離、および中国人集団における逸出の強調から、JBP と CCBP がともに存在する職場環境において、ACCBP が他の CCBP とは異なる存在として自己を位置づけていることがわかった。また、ACCBP のそのような意識は、「他者と異なり JBP への理解度が高い自己」「他者と異なり日本語専攻出身の自己」「他者と異なり特別な責務を有する自己」という 3 つのポジショニングから構成されていることがわかった。

また、そのことから、彼らが他の CCBP とは異なる役割を担っている可能性が導かれる。それには例えば、JBP と CBP のコンフリクトの収拾、JBP への中国現地のビジネス方式の情報提供、および CBP への日本側の業務遂行方法の指導等が考えられよう。そのような役割を担おうとしていると考えられる ACCBP が、他の CCBP とのコンフリクトを抱えながらも、ビジネス場面における自己の存在の確立に努めているのではないかと考えられる。

5.4　本章のまとめ

本章では、ACCBP8 名の自己の位置づけの重層性が見られた。ACCBP の多様なポジショニングとそのダイナミックな変化の様相から、彼らは日本対中国という二極化した対立構図にはおさまらない存在であると言える。異文化間のビジネス場面に十全に関わっている個人にとって、そこでのコンフリクトをはじめとした状況は必ずしも二項対立ではなく、異文化間、経験の多寡、社会的地位といった複数のカテゴリーの多様なポジショニングにより、交互にあるいは同時にとらえられている。文脈により異なる視点として現れる彼らのアイデンティティは、通常、非常に多様化している。

その中で、支持と批判における日本寄りの心的志向、属性とポジショニングとの乖離、および中国人集団における逸出が何度も出現したことから、彼らが属性による異文化間の枠組みにとらわれない存在であり、日系企業で「一中国人スタッフ」にとどまらない役割を果たそうとしていることが明らかになった。すなわち、JBP と CBP の存在するビジネス場面に十全に関与する ACCBP の中には、今回の 8 名のように日中双方に十全な理解を示したり、日本側への協調的な心的志向を有する傾向が見られる。

このような自己の属性とは異なる視点を有することは、JBP と他の CCBP のコンフリ

クトに関わり、その軽減を図ろうとする意識の表れではないかと考えられる。異文化間のビジネス場面におけるビジネスコミュニケーションを改善していくには、そのような視点を持って行動しようとする人材は必要であろう。本研究での ACCBP は、それを理解した上で自らの役割を見出し、自負を持って他の CCBP と自己を区別していた。困難でも必要ならば行うべきという考えに基づき、他の CCBP との間にコンフリクトを抱えながらも厳しい状況への対応を試みていた。ACCBP は他の CCBP とは異なる役割を担おうとしていると考えられ、そのような役割を担う人材だという自己認識が彼らのビジネスパーソンとしての存立基盤になっていると言える。このような ACCBP を中国人として他の CCBP と一括りにすることは困難である。なお、異文化間のビジネス場面には同様の視点を持つ人材が必要であることから、JBP の中にも中国側（CBP あるいは中国企業）のポジショニングをとってコンフリクトに対応する人材は存在すると考えられる。役割意識については第 8 章において総合的に考察する。

データの中に、日本語能力が高い同じ部署の他の ACCBP（調査協力者の同僚）が批判の対象になる事例が見られたことからも、当然個人差は存在し、無作為抽出ではない今回のサンプリングに課題は残る。また、ポジショニングは前述の通り IR との関係性により随時変化するものであり、8 名の ACCBP のデータをできる限り同一の条件下で収集することを試みたが、それには限界があることを指摘しておく。しかし、異なる日系企業に所属する各 ACCBP のポジショニングがパターン化した変化の傾向や質的様相を見せたことは特筆すべきであり、本研究の結果が、日本語能力が高く、かつ JBP と頻繁に接触する ACCBP という集団の特徴を反映している可能性は高い。CCBP 全体の中での差異に焦点を当て、日本語能力および JBP との接触頻度という条件を設けて調査を実施し、異文化間のビジネス場面に深く関っている ACCBP という人材の内省に基づいた研究を行った点には一定の意義があったと考えられる。

続く第 6 章と第 7 章においては、以上のような自己認識を有する ACCBP によるコンフリクト場面における具体的な対象方法について、JCBP の場合と比較しつつ分析する。

第 6 章　JCBP のコンフリクトマネジメントスタイル

第 5 章において、高度な日本語能力を有する ACCBP が他の中国人ビジネスパーソンと異なるという自己認識を持ち、異なる役割を果たそうとしていることを明らかにした。続いては、そのような ACCBP が JBP とのコンフリクトに対し、いかに具体的に対処しているかについて、日本所在企業に勤務する JCBP の場合と比較しながら論じる。それにより、一層 ACCBP の特徴が明確になる。

まず本章では、JCBP について論じる。本章の目的は、第 2 章の「研究課題 3」の解明である。すなわち、インタビュー時期における JCBP のマネジメントスタイルおよびそれに伴う「働きかけ」を抽出し、その有効性を考察することである。そのために JCBP にインタビューを実施し、個別事例におけるマジメントスタイルを分析する。ここでの「働きかけ」とはマネジメントスタイルを用いる際の行動や考え方を指す。以下ではまず、JCBP が用いているマネジメントスタイルを働きかけに着目して詳細に分類する。次に、各マネジメントスタイルの有効性について質的に論じる。本章の構成は以下の通りである。

6.1　JCBP のマネジメントスタイルの詳細な分類
6.2　個別事例に基づく JCBP のマネジメントスタイル
6.3　本章のまとめ

まず以下に、第 3 章で示した内容に基づいて、調査協力者と分析方法に関する情報を簡潔に再掲する。

調査協力者は JCBP4 名（NA、NB、NC、ND）である。1 名につき 1 時間程度のインタビュー調査を実施した。本調査における JCBP 4 名は以下の 5 つの条件を満たす。

① 日本所在企業に勤務している
② 日本語能力が高い（JLPT1 の N1 合格レベル以上）
③ 日常的に日本語で業務を遂行している

④　業務上、日常的に JBP と接触している

⑤　現在の勤務先企業での在職年数が調査時点で 1 年以上、3 年以下である

分析では、JCBP のインタビューに出現したマネジメントスタイルの分類において、以下の表 6 - 1 に示した通り、Thomas（1979）の 5 つのマネジメントスタイルの概念を用いる。

表 6 - 1　マネジメントスタイルの内容

マネジメントスタイル	内容
Competing 「強制」	相手の要求を無視してでも自分の考えを通そうとする
Compromising 「妥協」	対立する意見の間に中間点を見出そうとする
Collaborating 「協調」	対立と直に向き合い、可能な解決策を探る
Avoiding 「回避」	コンフリクトについて話し合うことから身を引く
Accommodating 「順応」	共通の利益を強調することで相違を目立たなくする

まず、上記の 5 つのマネジメントスタイルを、「制御（強制）」「解決志向（妥協・協調）」「無抵抗（回避・順応）」に分類できるという Putnam & Wilson（1982）の指摘に従い、3 つに分ける。次に、各マネジメントスタイルに伴う働きかけの有無および内容に基づき、さらに分類する。その後、可能な範囲で、上述した Thomas（1979）の 5 分類のように、「妥協」と「協調」「回避」と「順応」を区別することを試みる。

6.1　JCBP のマネジメントスタイルの詳細な分類

本節では JCBP の用いたマネジメントスタイルを分類し、その出現状況から JCBP の職場環境について論じる。分析の結果、5 つのマネジメントスタイルが全て出現しており、それらは、相手の要求に従うか否か、働きかけの有無とその方向、および働きかけの内容という 3 つの観点からさらに分類した。表 6 - 2 に、分類結果を示す。

表 6 - 2　マネジメントスタイルの詳細な分類

<table>
<tr><th>スタイル</th><th>相手の要求</th><th>記号</th><th>働きかけの有無（方向）</th><th colspan="2">働きかけの内容</th></tr>
<tr><td rowspan="2">「強制」</td><td rowspan="2">従わない</td><td>A</td><td rowspan="2">あり（相手）</td><td colspan="2">単純な衝突・対立により、
相手に反する主張を通そうとする</td></tr>
<tr><td>B</td><td>戦略的方法の使用</td><td>主張の仕方の調整</td></tr>
<tr><td>「妥協・協調」</td><td>部分的に従う</td><td>C</td><td>あり（相手）</td><td colspan="2">行動の転換</td></tr>
<tr><td rowspan="4">「回避・順応」</td><td rowspan="4">従う</td><td>D</td><td rowspan="3">あり（自分）</td><td>戦略的方法の使用</td><td>発想の転換</td></tr>
<tr><td>E</td><td rowspan="2">豊富な経験的知識に基づく状況の理解</td><td>相手に関する知識に基づく理解</td></tr>
<tr><td>F</td><td>企業内のルールに基づく理解</td></tr>
<tr><td>G</td><td>なし</td><td colspan="2">なし（既定の状況に対し働きかけない）</td></tr>
</table>

表 6 - 2 では、まず、マネジメントスタイルを 3 つに分けた。それらを上述の各々の特性から見れば、「強制」は相手をコントロールし、相手の要求に従わないもの、「妥協・協調」は解決に向けて行動し、相手の要求を一部は満たすことが可能な、部分的に従うもの、「回避・順応」は対立をしない、相手の要求に従うものであると言える。次にそれらは、働きかけの有無およびその内容によって「強制」は 2 種類、「回避・順応」は 4 種類に分けられる。以下、「強制」「妥協・協調」「回避・順応」の順に働きかけについて説明する。

「強制」は、自分の要求を通すために相手に反する主張をするものであり、相手の要求に従わない対応である。主張するという点で、相手に対する働きかけがある方法だと解釈できる。それらは主張の仕方を調整するという、戦略的方法の使用の有無により「強制」A と「強制」B に区別される。

「妥協・協調」は、前述のように中間点を見出そうとする（「妥協」）、可能な解決策を探る（「協調」）という相手の要求に部分的に従う対応である。それらは、相手に対して働きかける方法であり、その働きかけは具体的な行動として表れる。その働きかけの内容は行動の転換である。これを「妥協・協調」C とする。

「回避・順応」は、前述のようにコンフリクトから身を引く（「回避」）、意見の相違を目立たなくする（「順応」）という対応であり、相手の要求に従い、相手への働きかけを行わない方法である。これらはコンフリクトが発生した際に自分自身への働きかけの見られる「回避・順応」D～F と、それをしない「回避・順応」G に分けられる。「回避・順応」

D～F は、発想の転換という戦略的方法の使用、および相手や企業内のルールに関する豊富な経験的知識に基づく理解により分類される。豊富な経験的知識とは、場面ごとに異なる一時的な情報ではなく、それらを繰り返し経験することで蓄積、整理された知識を指す。

以上から、「回避・順応」が 4 種類あり、他のマネジメントスタイルに比べて多様であることがわかる。「回避・順応」は本来、コンフリクトの解決に向けた相手への働きかけや歩み寄り、または相手との対立をしない方法である。それらが様々な形で用いられていることから、JCBP がコンフリクトに向き合わないか、あるいは、その受容により問題を表面化させずに対応する傾向にある可能性が考えられる。

この結果は、第 2 章で言及した中国所在の合弁企業の調査であるリュウ・チェン（2009）の結果とは異なるものである。リュウ・チェン（2009）によれば、CBP は「回避・順応」の使用が最も少なかった。これには、リュウ・チェン（2009）が、マネジメントスタイルは個人の性格的要因以上に状況的要因に大きく左右されると述べたように、勤務地が母国か外国か、言語・文化的にマジョリティーかマイノリティーか、および上下関係等の職場環境の要因が影響していることが考えられる。つまり、日本所在企業という言語・文化的にマイノリティーの環境で、かつ部下であるという JCBP の職場環境が、「回避・順応」の多用につながっている可能性が考えられる。

「回避」については、先々に生じ得る問題を想定して事前に対処するスタイルでもあり、必ずしも消極的ではないとリュウ・チェン（2009）が述べている。また鈴木（2004）も、協調的問題解決にはならないがコンフリクトが些細な場合や対立によりさらに深刻なコンフリクトが発生する場合等には「回避」が有効に作用すると指摘している。

以下、これらの A～G に分類された具体的な事例をもとに質的に分析する。「妥協」と「協調」、および「回避」と「順応」が表 6 - 2 の観点では区別されないものであるように、判別がつきにくい場合や、一つの事例においてマネジメントスタイルに揺れが見られる場合も考えられるが、以下では可能な範囲で各々を区別する。例えば、「妥協・協調」C の中で、中間点を見出そうとすることと、可能な解決策を探ることのいずれに焦点がおかれているかにより「妥協」C と「協調」C に区別する。

6.2　個別事例に基づく JCBP のマネジメントスタイル

本節では､各事例におけるマネジメントスタイルの働きかけやその有効性について分析、考察する。各項で「強制」「妥協・協調」「回避・順応」の順に論じる。

各々のデータは、分析において言及する部分を下線で示す。また、資料番号、タイトルの他に、データの内容をまとめた具体的なタイトル、および行番号を付した。それらのデータは複数の類似のデータからとりあげた一例である。インタビューデータを分析の過程において引用する場合は「 」で示し、引用における行番号は該当箇所の始まる行を指す。なお、分析の便宜上、言いよどみや繰り返しの省略、および文法的誤りの修正等をし、データを一部編集した。本章では、IR の発話は質問のみを適宜簡潔に示す。トランスクリプト記号の一覧は付録資料 20 として巻末に付す。

6.2.1　「強制」の事例

以下の資料 6 - 1、資料 6 - 2 は、「強制」の事例である。資料 6 - 1 の「強制」A は、戦略的方法の使用が見られないものであり、JBP 部長の対応に対する不満を JBP 社長に直接訴える事例である。

資料 6 - 1　「強制」A の事例

JBP に対する不満の社長への直訴
01　NA : 中国人って直接やりたいんです。仕事をちゃんと一人一人分担する。私が担当 02　してるのはインバウンド[49]。インバウンドは要するに中国から来られた外国人 03　訪日団のこととか見積もりから来てからの手配（まで行う）。ガイドを派遣した 04　り。社員旅行（の件）で私が営業に行って見積もり出して、すぐ OK 出した。 05　中国人は自分の人脈を使って必死に仕事をとって会社の利益も考えてる。なの 06　に、社長は知ってるのに、12 万したらその下の部長と、もう一人女の強い部長 07　がいて入金の段階で手出しするんですよ。「何でこれは 12 万なの、これは社長

[49] インバウンドとは､国土交通省観光庁 a「インバウンド政策を強力に推進するための体制を整備します」によれば、外国人の訪日旅行を指す。
それは、日本人の海外旅行を指すアウトバウンド（国土交通省観光庁 b「日本人の海外旅行の促進」）に対応する用語である。

08	知ってるの」とか全部一々聞かれて。最初あの人が私の仕事わかってないんじ
09	ゃないですか。最初手伝わなくて何で最後に、見積もり OK、もう入金の段階
10	で一々聞くのみたいな感じで。もうすごく嫌で。すぐ社長のところに行って「私
11	もめちゃめちゃ忙しいのにまたこうこう（部長が言ってくる）」って。「見積も
12	りとか利益計算したりとか（について）、『何でこの数字出るの』『いくら儲かる
13	の』って一々聞かれるの」みたいな感じ。

NA は資料 6 - 1 において、1 行目と 5 行目で中国人の業務に対する考え方について述べている。それは、個人に業務が割り振られ、各自で遂行するというものであり、会社の利益になるように考えているというものである。それに対する JBP 部長の行動について 6 行目から説明している。それは、「手出しするんですよ」、「全部一々聞かれて」、および 13 行目の「一々聞かれるの」からわかるように、批判的に述べられており、NA が JBP 部長の行動を適切ではないと考えていることがわかる。つまり NA は、日中間での業務上必要な過程の相違を感じていると言える。10 行目では、JBP 部長のことが「すごく嫌」だったという自分の考えを明確に主張し、社長に直談判したことについて説明した。したがって、これは衝突・対立であり、「強制」A だと言える。

一方、資料 6 - 2 の「強制」B は、衝突・対立において戦略的方法を用いるものである。ここでは、ミスを指摘されたが、それを納得できない場合に、謝るか釈明するかについて話されており、NA が自分のとった行動について相手に釈明するという事例である。

資料 6 - 2　「強制」B の事例

自分の行動についての釈明	
01	NA：簡単に謝らない。それが中国の習慣。絶対、解釈［釈明する］。私は間違って
02	ない。「私がこうするのは必ず原因があるからこうしました。」こう説明する。
（中略）	
03	＜言い訳だと思われませんか。＞最初に私はこう言うんです。「言い訳じゃな
04	いですけど」とか。私はいつも言ってる。「社長、私は知っています。言い訳、
05	何も生まれないですけど。でも今回のことは。」ですから「言い訳じゃないで
06	すけど、こうだからこうしました」と言う。簡単に責めるのをやめてほしいか
07	ら、相手にもこっちが強いと（示す）。人間ってそうなんです。弱いからボン

08	ボン叱られる。強いと相手もちょっと尊重する。你软弱了，人家就会欺负你嘛
09	［弱いと侮られる］。日本人就是这样的［日本人ってそうなんです］。真的［本
10	当に］。

NA は、1 行目で、簡単には謝らないことが中国の習慣だと述べ、「絶対釈明する」と釈明が必須であることを指摘した。また、そのように自分の行動の釈明をする際には、その言語行動が言い訳ではないこと、および言い訳の非生産性にも言及すると述べた。それぞれ、「言い訳じゃないですけど（3 行目）」、「言い訳、何も生まれないですけど（4 行目）」とある。NA は、そのような相手が受け入れやすいと NA が判断した言葉を述べることにより、「強制」の攻撃性の緩和を試みていると考えられる。それは、自分の要求を通そうとする際に、主張の仕方を調整するという戦略的方法だと言える。また、6 行目の「簡単に責めるのをやめてほしいから」からわかるように、そのように主張することは相手に責められないようにするために必要なことであると指摘している。

7 行目では、人間は、弱い人に対して強い態度で対応するものだと述べているが、9 行目では、「日本人ってそうなんです」と述べ、それが日本人の性質であると言い直した。上述の主張は、そのような性質を理解した上での対応であると言える。NA は行動についての釈明をするという自文化的行動の維持のために、戦略的方法を用いて相手に働きかけていると考えられる。したがって、これは単純な衝突・対立である「強制」A とは異なっており、区別できる。

6.2.2 「妥協・協調」の事例

以下の資料 6 - 3、資料 6 - 4 は、「妥協・協調」C の事例である。資料 6 - 3 の「妥協」C は、「すみません」という謝罪の表現について話されており、日本人がそれを頻繁に言うことに対して違和感を持っているという事例である。

資料 6 - 3 「妥協」C の事例

「すみません」を頻繁に言う日本の習慣に対する違和感	
01	ND：まずは、（すみませんと）向こうが言うのが理解できない時がある。こっちか
02	らちょっと言いにくい。中国では、もし「すみません」といったら本当に自分

03	がミスをして他人の迷惑になる場合、その時だけ言う。間違ってないのに「すみません」と言うのが日本の習慣ですね。そんな大きなミスでもないのに。多分少しだけ、日本人から考えると、ちょっと他人の迷惑だなって（思った時にも「すみません」と言う）。しかも中国人から見ると、そんなに迷惑でもない。なのに「すみません」とか言う。でも、こっちが言わないと、多分向こうが「え、普通はこういう場合は言うのに、向こうが言わない」（と思う。）相手の日本人も多分、何か感じるんですね。＜今は言っていますか。＞今は、前より言うようになりました。でも、やはり日本人のように頻繁に言ってないです。
（中略）	
11	（上司が出勤しない日に仕事の電話が何度も上司の携帯電話に入った。ND も何度か電話した。）でも、それは仕事上連絡、報告しなければならないことだったので。それで、後で上司が事務所に来て「今日は電話ずっと入ってて、それで事務所に来ました」と（言った）。その時私も「あ、すみません。私も何度か電話しました。」「すみません」と言いました。でも、本当は自分が悪いんではなくて中国では多分言いません。でも、日本的には、本当は向こうもあなたのミス、あなたの間違いではないとわかってるけど、言った方がいいんですよね↑

ND は、「すみません」と言うことに対して、「向こうが言うのが理解できない時がある（1 行目）」と述べ、違和感を持っており、そのように「間違ってないのに『すみません』というのが日本の習慣（3 行目）」だと言っている。そして、「日本的には（16 行目）」すみませんと「言った方がいいんですよね↑（17 行目）」に見られるように JBP の要求を理解し、9 行目の「今は前より言うようになりました」にある通り、調査時点では部分的に相手が期待する行動をとっている。ここでは、「すみません」と言うようにするという行動の転換が見られる。一方で、15 行目では、「でも、本当は自分が悪いんではなくて中国では多分言いません」とあるように本来は言う必要がないものであると考えており、「やはり日本人のように頻繁に言ってないです（10 行目）」と述べた。つまり、ND は完全に納得しているわけではなく、不本意でありながらも日本で求められる行動を理解していることから、一部の行動を合わせている。この対応は譲歩している状態だと言える。

資料 6 - 4 は「協調」C であり、JBP からの理不尽な叱責への対応に関する事例である。

資料 6 - 4　「協調」C の事例

上司からの理不尽な叱責への対応
01　NB：うちの財団とか学校を紹介することは難しいけど、一番難しいのはそういう 02　練習すればできることじゃなくて、どう日本人の上司と交流するか、報告する 03　か。例えば、私はただ客観的に相手の会社の話を伝えているのに、上司はその 04　話に怒っている。これは私とは関係ないんです。で、私はどうやってその上司 05　の怒りに反応するのか。自分の伝え方が悪かったのかもしれないけど、どうや 06　って上手く中国の意見とか上司に伝えるのかは、非常に難しかった。話すとい 07　う形はあいまいになると思う。誤解が生じる場合も多いんです。私はその時（大 08　学を）卒業したばかりの外国人なんで（口頭の）コミュニケーションでは自分 09　の意識を十分に伝えることはできなかった。だから、毎日報告を送って今日は 10　何をしたか、向こうは何を教えてくれて私は何を向こうに答えて、という結果 11　を上司に報告して。それで理解してもらえた。

NB は 3 行目で、客観的に相手の会社の話を伝えても JBP が怒ることを取り上げ、それについて「これは私とは関係ないんです（4 行目）」と述べており、それを理不尽な叱責だと感じていることがわかる。また、5 行目では「どうやって上手く中国の意見とか上司に伝えるのかは、非常に難しかった」と述べ、そのような JBP への対応が困難であると述べている。そこで、発生したコンフリクトの原因について、6 行目および 8 行目にあるように、口頭でのやり取りであることが報告のあいまいさや誤解の発生を助長していると考え、9 行目以降の「だから、毎日報告を送って」という書面での報告の仕方に変更することにより解決を図っている。すなわち、これは自分の報告の仕方を JBP の要求に適う方法に変更するという行動の転換であり、JBP の叱責への対応を講じることにより、コンフリクトの解決策をとっていると考えられる。つまり、積極的に可能な解決策を探し、実行していると言える。

以上の資料 6 - 3、資料 6 - 4 から、コンフリクトの妥協点や解決策を見出すマネジメントスタイルである「妥協・協調」は、自分の行動の具体的な転換が行われていることがわかる。

6.2.3 「回避・順応」の事例

「回避・順応」は、相手の要求に従い、相手への具体的な働きかけを行わない方法である。これらはすでに本節の冒頭の表 6 - 2 で示した、既定の状況に対し働きかける「回避・順応」D～F と、働きかけない「回避・順応」G に分かれる。

まず、「回避」の事例を扱う。「回避」とはコンフリクトに向き合わずに相手の要求に従う方法である。先に働きかけの見られないものを説明し、働きかけの見られるものに移る。資料 6 - 5 の「回避」G は業務上必要だと考える過程の相違において、企業の方針に服従するという事例である。

資料 6 - 5 「回避」G の事例

企業の方針への服従	
01	NA：旅行会社はガイドがほしい時、会社の電話にはかけてこない。まず私の携帯
02	電話に（直接連絡が入る）。だから私の携帯が鳴ってガイドを派遣する。会社
03	にいればみんなから依頼書も来るんですけど、中国でバタバタしてる時依頼書
04	来ないじゃないですか。だから「いいじゃんいいじゃん、もう何でも。手書き
05	でもいい」（と思う）。でも、（会社は）几帳面で。＜言われたようにしますか。
06	＞<u>そうそうそう</u>。<u>それしか解決できないから永遠に</u>。

NA は 6 行目にあるように完全に相手に合わせて行動しており、5 行目の「言われたようにするか」という IR の質問に「そうそうそう（6 行目）」と答えた。それ以外の方法では「解決できないから永遠に（6 行目）」と述べている。NA は、相手に従う以外には解決する方法がないことを知っているため、そこで対立することは無意味だと考えて避けていると言える。それは行動としては完全な服従であり、働きかけは見られないため、無抵抗な対応であると言える。

一方、働きかけの見られるものに「回避」D～F がある。資料 6 - 6 の「回避」D は過度に感じられる相手からの非難や叱責への対応についての事例である。

資料 6 - 6　「回避」D の事例

相手からの非難への対応
01　NA：（私が）新人の時、（相手は）偉そうに言うの。「これ何回言った↑」「今回初 02　めてじゃないでしょ↑」こんなこと言うの。交渉する時。だから私が考えたの 03　は、米が上に立ったら下がるんじゃないですか。頭が。要するに不是很嚣张的 04　［傲慢に振舞わない］。これができる人なら物事がわかる人。だから私も心の 05　中で自分にこう言うんですよ。「まあまあ、我慢するしかないから、こういう 06　人だから。」

ここでは NA は、発生したコンフリクトに対して、その回避を可能にするために、「だから私が考えたのは（2 行目）」とあるように新しい考え方を作り出していることがわかる。すなわち、自分の考え方を変えていると言える。その内容は、4 行目にあるように謙虚な人こそが物事がわかる優れた人物であるというものであり、5 行目では、激しく叱責して横柄にふるまう人、すなわち、物事がわからない人に対しては我慢するしかないと述べている。そのような人に煩わされる必要はないため、回避する方がいいという判断だと考えられる。NA は、そのような考えによって、対立の回避に至った。「妥協・協調」が行動の転換により相手に対して働きかけるものであったのに対して、これは発想の転換であり、戦略的方法として自分を納得させようとして自分に対して働きかけていると考えらえる。

資料 6 - 7 の「回避」E と資料 6 - 8 の「回避」F は、これらは豊富な経験的知識に基づき状況を理解するものである。まず、資料 6 - 7 の「回避」E は、過度に感じられる JBP からの非難や叱責に関する事例である。

資料 6 - 7　「回避」E の事例

JBP からの叱責への対応
01　ND：上司はよく怒る人なので。 （中略） 02　多分向こうは、ちゃんと説明してもわかるけど怒ったらもっと覚えられると考 03　えてるから怒って教える。私は 3 回目 4 回目怒られる時はもう我慢できなくて 04　こっちからも怒るような気になって。＜言いましたか。＞言いませんでした。 05　上司の方はこういう厳しくする人なので、もっとちゃんと仕事するとか、そう

06	いう意味で怒ったのじゃないかなと。
	（中略）
07	うちの上司はこっちから何か説明しようとしたらもっと怒る。そういう点がわ
08	かるから、怒られても自分のミスではなくてもその場で我慢する。無視して。

ND は、JBP とのこれまでのやり取りの結果として蓄積してきた JBP に関する知識、すなわち、JBP に関する豊富な経験的知識により、叱責の原因を推測した。その結果、「上司はよく怒る人なので（1 行目）」、「上司の方はこういう厳しくする人なので（5 行目）」、「もっとちゃんと仕事するとか、そういう意味で怒ったのじゃないかなと（5 行目）」にあるように、叱責の原因を JBP の考え方に帰属させている。また、7 行目で、ND が説明をしようとすればさらに叱責されることを指摘しており、「我慢する。無視して」とあるように、そのことが理由で「回避」が得策だと考えた。これは、表 6 - 2 における相手に関する豊富な経験的知識に基づき状況を理解することにあたる。それにより、無視することが適切な対応だというように、回避に伴う心理的な葛藤が軽減されていると考えられ、これは自分自身に対する働きかけであると考えられる。

資料 6 - 8 は「回避」F であり、仕事に対する JBP からの肯定的評価が得られないことに関する事例である。

資料 6 - 8　「回避」F の事例

仕事に対する JBP からの評価	
NB が中国でインターンシップをしていたアメリカ系企業について	
01	NB：アメリカの会社（NB がインターンをしていた中国所在のアメリカ系企業）
02	ではやることちゃんとやって終わったら非常にいい評価される。しかし、日本
03	では自分の仕事を終えても、まだまだ仕事が待っている。評価せずに、そのま
04	ま次の仕事。あれは非常に落ち込みやすいですね。ほめるべき時にはほめない
05	んです。こういうところは、非常に、頑張ってきた人にとって悲しいと思いま
06	す。アメリカの会社ではすぐほめてくれる。＜今の会社はどうですか。＞多分、
07	そういう自分の主張をはっきり表す習慣がない。「あなたはこの仕事をきちん
08	とやったな」と思いながら、言わないんです。「私は思っているんですけど、
09	あなたをほめるつもりなんですけど、今ではない」とか。先が見えないですよ。

10	＜その時どうしますか。＞そうですね。我慢するんですね。別に主張もしない
11	です。

NB は、2 行目の「日本では」にあるように日本所在企業に関する豊富な経験的知識に基づきコンフリクトをとらえ、それはそこでの習慣だと意味づけて理解している。中国所在のアメリカ系企業における勤務経験をふまえ、現在勤務する日本所在企業では、ほめる習慣がないと 6 行目で指摘した。そして、「我慢するんですね。別に主張もしないです（10 行目）」と、結果的に達成した業務についての評価を得られないというコンフリクトに向き合わない構えを見せている。以上から、NB は、企業内のルールに基づく習慣であると状況を理解することで、自分の完遂した業務が肯定的な評価を受けなかったわけではないという理解に至り、コンフリクトを回避したと考えられる。

このように、回避 D～F はコンフリクトを避けやすくするための自分自身に対する働きかけがあり、必ずしも消極的な対応ではない。データから見て、それぞれの働きかけには自分を納得させて、回避に伴う自分の心理的な葛藤を軽減することが可能になっていると考えられる。これらはコンフリクトからの単純な逃避やその先送りをする「回避」とは言えず、前述した鈴木（2004）の指摘通り、「回避」は有効に作用し得ると考えられる。

次に、「順応」の事例を示す。「順応」はコンフリクトを些細なものと見なすことで相手の要求に従う方法である。資料 6 - 9 の「順応」G は自分自身に対する働きかけの見られないもので、新人の意見の主張に関する事例である。

資料 6 - 9　「順応」G の事例

新人の意見の主張	
01	NC：新入社員の時の教育で、「とりあえずお前たちは 3 年まで上の話聞け」ってい
02	うのはあるんですよね。「いくら自分が正しいと思っても、我慢してくれ」って。
03	なぜかと言うと、何も知らないんですから。「3 年間我慢してくれ」って言われ
04	た。そういうのがあるんですから、おかしいんじゃないかなとか、あんまり、
05	やっぱり思えないじゃないですか。正直先輩とかバーってやってるから。そこ
06	で言えないですよね。確かに後で我慢したら、やっぱり先輩たちの言う通りっ
07	ていうのが多いですよね。だいたいはみんな合ってますし。

NC は、「そこで言えないですよね（5 行目）」と述べたように、自由に意見を述べにくい状況に耐えたところ、結果的には、6 行目で、多くは先輩である JBP の考え通りになったと言い、「だいたいはみんな合ってますし」と述べた。したがって、3 行目の「なぜかと言うと、何も知らないんですから」という発言は、そのように、新人の意見が必要とされていないこと、および的確ではないと考えられることに理解を示すという経緯を経て出されたものだと考えられる。これは、相手の要求に従ううちに相手の行動の利点が見えてきた事例であり、具体的な働きかけは見られない。

一方、働きかけの見られるものに「順応」D～F がある。資料 6 - 10 の「順応」D は業務上必要だと考えている過程の相違に関する事例である。

資料 6 - 10　「順応」D の事例

業務上必要だと考える過程の相違
01　NC：あるメーカーの人が見積もり出してきて、毎回「すみません、再確認させて 02　いただきますけど、これって変わらないですよね」みたいに、もう一回確認す 03　る。こんなめんどくさいことしたくない。もう仕事終わったし。中国の方は勢 04　いで行くんですよね。チャンスを逃さないのがすごいと思う。日本はここまで 05　発達してきた部分はどちらかというと安全性を求めるんです。この商品でこの 06　お客さんに提供するのは、商品自体は問題がないか、会社は問題がないか、い 07　ろいろ確認しないといけない。時には私もイライラするんですよ。だからその 08　辺は中国人が日本で働くとか日本の企業で働く以上は、架け橋っていう役割が 09　あるから、両方の良さと悪さを見極めなかったら正直辛いと思いますよ。だか 10　ら自分の立場をちゃんとわかってほしいっていうのはある。もし、これ嫌だっ 11　たら別に中国に帰ってもいいし、ここにいるからこの役割を果たさないといけ 12　ないなと思ってる。 （中略） 13　確認する時は、「同じことだな、意味がないな」と思った瞬間は、多分そんな 14　にきちんと確認しないと思いますね。人間て。それでは向こうの要求には達し 15　ない。もう一回確認しますねって言います。

NC は、3 行目から日本と中国のビジネスマネジメントを対比させ、それにより生じる業務遂行方法の相違について、中国はチャンスを逃さない、日本は安全性を求める、と述べている。その上で中国人が日本や日本所在企業で働くには、「架け橋ってい役割があるから（8 行目）」と述べ、自らの役割を見出している。そのことについて、9 行目で日中双方の長所と短所を把握できなければ、それは辛い役割であることを指摘している。したがって NC は、日中の中立的立場から問題を把握することを試み、日中両国を取りもつことが自分の役割だと考えることで、JBP の取引相手に対する批判的感情を緩和し、心理的葛藤を軽減していると思われる。これは、「回避」D と同様に、発想の転換という戦略的方法であり、自分自身に対する働きかけだと考えられる。

続く資料 6 - 11 の「順応」E と資料 6 - 12 の「順応」F も自分自身に対する働きかけのある方法で、これらは豊富な経験的知識に基づき状況を理解するものである。まず、資料 6 - 11 の「順応」F は、JBP からの不本意な叱責に関する事例である。

資料 6 - 11　「順応」E の事例

JBP からの不本意な叱責
01　NB：さんざんやられました。雷みたいな怒り方。自分は今もそう思うんですけど、 02　何が悪いかなと思って。何も悪いこともやってないし、何でそんなにやられた 03　かなと思って。で、考えて考えて、これは上司として一つの管理のやり方。怒 04　って覚えてくださいっていう形は一番効果があると思います。上司はあなたに 05　対して怒ってるんですけども、あなたじゃない。そういう機械的な管理の仕方、 06　という風に理解していくと、自分もそういう怒りに対してもそんなに重く考え 07　なくなります。 （中略） 08　自分の照準で完璧にやってても言われる。これはしょうがないです。そういう 09　時は、機械的な怒り方だと考えてごまかしますね。

NB は、3 行目に「一つの管理のやり方」とあるように、叱責は JBP 上司が部下を管理するための一つの方法だと考え、その一定の有効性を認めた。4 行目で「上司はあなたに対して怒ってるんですけども、あなたじゃない。そういう機械的な管理の仕方」と述べている。このように、JBP 上司の叱責に関する豊富な経験的知識に基づいて考えることにより、

不本意な叱責に対する否定的な感情を軽減している。それまでには、「考えて考えて（3 行目）」、「という風に理解していくと（6 行目）」とあるように、意識的な考えの転換がなされていることがわかる。また、9 行目でも同様に、JBP 上司の叱責について「機械的な怒り方だと考えてごまかします」と述べている。それらが、6 行目に見られる「自分もそういう怒りに対してもそんなに重く考えなくなります」という状況につながっていると考えられる。つまり、NB は、意識的な考え方の転換により、に見られるようにコンフリクトを一定程度軽減させることに成功したことがわかる。

最後に、資料 6 - 12 は「順応」F であり、人前でのミスの追求の意義に関する事例である。

資料 6 - 12　「順応」F の事例

人前でのミスの追及の意義
01　NC：みんなの前で怒る時は大した問題じゃない。本当に大きな問題だったらちゃ 02　んと別室に呼んで。その時やばい時ですよ。だから、そこは自分で判断するん 03　ですよね。誰か個室に呼ばれたら何かあったかなって思うんですよね。みんな 04　の前で「お前何考えてるんだ」って言われたら、まあ大した問題じゃないなと 05　思うんですよ。うちの会社はそういう風にやってるんですよ。他の会社は知ら 06　ないですけど、バイト先もそうでしたから。大きな問題やトラブル発生したら 07　個室に呼ばれる。大したことなかったら、みんなの前で言う。なぜかと言うと、 08　一人のミスじゃないんです。一人のミスを言うことで、みんなの注意を呼ぶん 09　です。

1 行目において、NC は人前でのミスの指摘は些細な問題であり、個別での対応こそが大きな問題であると述べている。それは、5 行目の「うちの会社はそういう風にやってるんですよ」のように企業内のルールとして理解されており、他のスタッフの状況を見て獲得したルールであると言える。その上で、8 行目にあるように人前での叱責の利点を述べ、積極的にその意義を見出していると考えられる。そのような理解により、ミスの追及の仕方で問題の深刻さの程度を判断するようになっており、日本所在企業における業務遂行方法に順応していると考察できる。

以上の「順応」D～F は単なる習慣づけではなく、発想の転換という戦略的方法の使用

または相手や企業に関する豊富な経験的知識に基づく積極的に理解しようと試みるという考え方の変更によって、コンフリクトの軽減を図る方法である。これらは、順応をより円滑に行うための対応であると考えられる。

6.3　本章のまとめ

JCBP による、「回避・順応」のマネジメントスタイルの多様化が見られた。これらは本来、解決に向けてコンフリクトに向き合うことをしないものであることから、言語・文化的マイノリティーで、かつ JCBP のデータに出現する彼らの勤務先の JBP が彼らの先輩や上司であったことから、年齢・立場的な上下関係でも権力のない側だと考えられる JCBP が、そのような職場環境が原因で相手の要求を受け入れている様子がうかがえた。

一方で、その多くは発想の転換という戦略的方法の使用や、相手や企業内のルールに関する豊富な経験的知識に基づく理解を伴うものであり、自分自身に働きかけるという主体的な対応が見られた。これらは無抵抗なマネジメントスタイルとは言えず、コンフリクトの一時的解消や軽減に対して有効性があると言える。「回避・順応」が多用されている中で、それらが有効に作用するよう JCBP が働きかけた結果、戦略的、積極的な手法として多様化したのではないかと考えられる。

本研究は少数の JCBP のデータ分析に基づくものであり、調査の限界は指摘しておく必要がある。一方で、JCBP の内省により彼らのマネジメントスタイルをより的確にとらえ具体的な有効性を論じた点には一定の意義があったと考える。

次の第 7 章では、ACCBP のコンフリクトマネジメントについて、本章の結論と比較しつつ分析、考察する。

第 7 章　コンフリクトマネジメントから見た ACCBP の立場

第 6 章では、JCBP のマネジメントスタイルを解明した。本章では、その JCBP の結果と比較しつつ、在中日系企業に勤務する日本語能力の高い ACCBP のマネジメントスタイルについて論じる。

本章の目的は、第 2 章の「研究課題 4」の解明である。すなわち、ACCBP の勤務環境において、彼らが抱える JBP との間のコンフリクト、および彼らのコンフリクトマネジメントの様相を分析し、コンフリクト場面における ACCBP の立場を明らかにすることである。そのために ACCBP にインタビューを実施し、個別事例におけるマジメントスタイルを分析する。また、その分析を補う目的で JBP の見解も提示する。

以下ではまず、在中日系企業に特徴的な事情に起因するコンフリクトを明らかにする。次に、ACCBP の認識に着目して彼らのコンフリクトマネジメントの様相について論じ、他者のコンフリクトへの関わりを分析することで、在中日系企業における彼らの立場を明らかにする。本章の構成は以下の通りである。

7.1　在中日系企業の環境に見る ACCBP のコンフリクト
7.2　ACCBP のコンフリクトマネジメントの様相
7.3　他者のコンフリクトへの関わりに見る ACCBP の立場
7.4　本章のまとめ

まず以下に、第 3 章で示した内容に基づいて、調査協力者と分析方法に関する情報を簡潔に再掲する。

調査協力者は 8 名の ACCBP（CA，CB，CC，CD，CE，CF，CG，CH）と 2 名の JBP（JA，JB）である。1 名につき 1 時間程度のインタビュー調査を実施した。

本調査における ACCBP8 名は、以下の条件を満たす。

① 中国の 4 年制大学を卒業している
② 在中日系企業に勤務している
③ 日本語能力が高い（JLPT1 の N1 合格レベル以上）
④ 日常的に日本語で業務を遂行している
⑤ 業務上、日常的に JBP と接触している
⑥ 現在の勤務先企業での在籍年数が調査時点で 1 年以上である

本調査における JBP2 名は、以下の条件を満たす。

① 日本で大学までの教育を受けてきた
② 在中日系企業に勤務している
③ 業務上、日常的に CCBP と接触している
④ 業務に関連して CCBP と接触する際、日本語を用いる（一部、中国語でも可）
⑤ 現在の勤務先企業での在職年数が調査時点で 3 年以上である
⑥ 中国で駐在員として勤務しており、駐在員としての在職年数が 1 年以上である

分析では、JCBP のインタビューに出現したマネジメントスタイルの分類において、以下の表 7 - 1 に示した通り、Thomas（1979）の 5 つのマネジメントスタイルの概念を用いる。

表 7 - 1　マネジメントスタイルの内容

マネジメントスタイル	内容
Competing 「強制」	相手の要求を無視してでも自分の考えを通そうとする
Compromising 「妥協」	対立する意見の間に中間点を見出そうとする
Collaborating 「協調」	対立と直に向き合い、可能な解決策を探る
Avoiding 「回避」	コンフリクトについて話し合うことから身を引く
Accommodating 「順応」	共通の利益を強調することで相違を目立たなくする

まず、上記の 5 つのマネジメントスタイルを、「制御（強制）」「解決志向（妥協・協調）」「無抵抗（回避・順応）」に分類できるという Putnam & Wilson（1982）の指摘に従い、3 つに分ける。次に、それらを「相手の意図が理解できるか否か」と「相手の発言や行動に対して賛成するか否か」という観点から、さらに分析する。

7.1　在中日系企業の環境に見る ACCBP のコンフリクト

本節では、ACCBP のマネジメントスタイルを分析するにあたり、彼らが身をおく在中日系企業という環境に起因するコンフリクトを分析する。以下、各項で、中国所在という環境に起因するコンフリクトと JBP との関係性に起因するコンフリクトに分けて論じる。

各々のデータは、分析において言及する部分を下線で示す。また、資料番号とタイトルの他に、データの内容をまとめた具体的なタイトル、および行番号を付してある。また、コンフリクト場面における ACCBP の業務内容等、追加の情報が必要な場合は、データの内容をまとめたタイトルの下に説明を加える。各データは複数の類似のデータからとりあげた一例である。インタビューデータを分析の過程において引用する場合は「 」で示し、引用における行番号は該当箇所の始まる行を指す。なお、JBP のデータは補足的に用いるため、分析の便宜上、言いよどみや繰り返し等を省略して示す。トランスクリプト記号の一覧は付録資料 20 として巻末に付す。

7.1.1　中国所在という環境に起因するコンフリクト

データでは、ACCBP が、中国においては「日本企業の方針」あるいは「JBP の指示」に従うだけでは業務の推進や事業展開が困難である、と判断する事例が散見された。以下、2 つの事例を詳細に分析する。

資料 7 - 1 における CA の日系企業は、自社の商品を中国人が経営する中国企業を通して中国の顧客に販売しており、それにあたり、販売店で販売促進業務を行っている。CA はその業務を担っており、そのような販売店は、CA の勤務する日系企業からは独立して経営されており、CA によれば、それは「パートナーの感じ」であるという。資料 7 - 1 の事例は、中国の販売店で営業を行う際に、日常的な業務に関する JBP の要求が中国の販売店における実情と合致しないというものである。

資料 7 - 1　中国所在という環境に起因するコンフリクト 1

JBP の要求と中国企業の実情との間に見られる乖離
01　CA : 向こう側（日本人）がにこにこして、「日本ではこうやってましたよ」って言っ
02　　ても、あの、何ていうかな。正しいって言えないですけど（JBP の話が正しい
03　　かは判断できない）。ちゃんと日本人の方の言ってることを、えーっと別の意味
04　　もあるという風にとらえて、理解している人もいる。
05　IR : 別の意味というと↑
06　CA : 例えば、えー、二人は、二人は話している時は、で、えっと、一つ、IR さん全
07　　然やったことない人に対して、ただ、周りの人は誰かやってるかは見えるんで
08　　すけど、自分はやったことはないんですけど。で、僕は、日本人として IR さん
09　　に言って、「日本はこの仕事はこうやってましたよ」と言う場合は（CA を日本
10　　人、IR を中国人と仮定し、IR はある業務の経験がないが、他者の当該業務の遂
11　　行方法は確認できるとする。その際、CA から日本でのやり方を指導された場合
12　　に）、それで、えっと、IR さんは多分「何↑僕はこういう風にやれって言われて
13　　る↑」「という風に（そういう風に CA は）言いたい↑」（と感じるだろう。）こ
14　　んなことありえないんじゃないですか。日本はこういう風にやってるけど、隣
15　　の人（中国人）見て、全然そういう風にやってないんじゃないですか。「ここは
16　　中国だよ↑何でも日本はこういう風にやってって、うるさい」という人も。
17　IR : いますよね。それは。
18　CA : います。という感じです。

CA は、1 行目で JBP による「日本ではこうやってましたよ」という発言を、3 行目にあるように「別の意味もあるという風に」とらえる人もいると述べた。それに対して、IR が、「別の意味」の確認をすると、CA は、その状況を、CA 自身を JBP、IR を CCBP と仮定して説明した。6 行目以降の仮の設定の内容は、CCBP である IR が、JBP である CA から「日本はこの仕事はこうやってましたよ」と言われれば、IR は、CA から、日本での方法と同じように業務を遂行するよう暗に指示されたと感じるというものである。そのような示唆的な発言に対して、CA は、「こんな事あり得ないんじゃないですか（13 行目）」、「隣の人は全然そういう風にやってないんじゃないですか（14 行目）」と反発した。さらに、「ここは中国だよ↑何でも日本はこういう風にやってって、うるさい（15 行目）」と批判

的に考える CCBP もいると指摘し、17 行目の IR の補足に対して、18 行目で「います」と言い切った。以上から、CA および他の CCBP が、JBP の要求が中国企業の実情に即していないと感じ、反発する気持ちを持っていることがわかる。

続く資料 7 - 2 は、日系企業の方針と中国人顧客のニーズの不一致についてのもので、無償修理についての日系企業の方針が中国人顧客の反感を招いているという事例である。

資料 7 - 2　中国所在という環境に起因するコンフリクト２

無償修理に関する日系企業の方針と中国人顧客のニーズの不一致 （日本では商品の問題でなければ無償修理しないが、中国では問題拡大を防ぐために無償修理をすると CB が発言した。）
01　CB : 時々、中国人が考えてるのは、「中国で商売をやります。中国のやり方でやりま 02　しょうか。」日本人は多分、例えば日本のお客様はそういう理解です。「もし物 03　品 U（CB の企業で販売する物品名）の問題じゃないと、有償で自分で修理しま 04　す。」日本のお客様もそういう（商品の問題でなければ有償で修理するという） 05　観点ですので、だから日本の企業はそういうやり方で、日本で（対応する分に 06　は）大丈夫です。でも中国の場合は、（顧客はその商品に）たくさんのお金をか 07　けますので、質等はどこの問題かも見据えてないのに、どうして無料修理しな 08　いのとか。こういう人が出てきて。自分の問題はあまり言わない。中国の人は。

CB は日本と中国ではアフターサービスに対する顧客の考え方が異なることを指摘している。CB は 2 行目で、日本では顧客から商品に対する問題の指摘があった場合には、その原因を調べた上で無償修理するか否かを判断していること、および日本人顧客もそれと同様の考えであることを指摘した。一方、6 行目で、中国人の中には自分の問題はあまり言わずに無償修理を要求する顧客がいると述べた。それはつまり、無償修理は業者としてのサービスの一環であるという考えである。そのような日中の顧客のニーズの相違について、1 行目で、「中国人が考えてるのは、『中国で商売をやります。中国のやり方でやりましょうか。』」と述べ、中国では中国人顧客の求めるようにビジネスを行うことが適切だと中国人は考えていると言及した。そこで、JBP が日系企業の方針を推進しようとすれば自ずと衝突が発生すると言える。この 1 行目の内容は、前掲の資料 7 - 1 の 15 行目「『ここは中国だよ↑何でも、日本はこういう風にやって、って、うるさい』という人も（CA)」とい

う発言の含意と非常に類似している。つまり、ここでは、中国という郷においては一律に日本における業務遂行方法を導入するのではなく関係する中国企業の方法や中国人顧客の要求を尊重するべきであるとの考えが示されている。

上記 2 例では、取引先や顧客が中国人であるというデータで、中国で営業し、販売を行っていくものであり、JCBP のデータでは見られなかった。在中日系企業における環境的な要因に特有のコンフリクトであると考えられる。日系企業の方針や上司からの指示と中国の様々な実情との間に見られる乖離が、ACCBP にとってコンフリクトを感じる一つの原因になっていると言える。

7.1.2　JBP との関係性に起因するコンフリクト

コンフリクトには、JBP と ACCBP の間に権力差があることによりコンフリクトが発生するという、JBP との関係性に起因すると考えられるものが見られた。それについて、以下、2 つの事例から説明する。

資料 7 - 3 は、日系企業における中国人の責任の限界についてのものであり、常に社長の許可が必要になることへの批判を展開している事例である。CC の部署では、以前は、JBP が部長であったため、その JBP 部長に業務に関する報告をして許可を得ていたが、CCBP が部長になってからは、その CCBP 部長ではなく JBP 社長に許可を得なければならない状況になっている。

資料 7 - 3　JBP との関係性に起因するコンフリクト 1

日系企業における CCBP が任される責任の限界
01　IR：交流にしても、発生する問題にしても、日本人の上司と中国人の上司と、違い
02　　はありますか。
03　CC：うーん、あるんですよ。うーん、やっぱりその日系会社なんだから、ちょっと、
04　　中国人の上司だと、責任をとれないんですよ。
05　IR：へえ。
06　CC：例えば、何か発生する時に、やっぱり全部日本人の許可が必要なんで、だから
07　　一応何でも、全部、今の総経理（JBP 社長）に報告する必要があるんですよ。
08　　だから前の上司（JBP）と違ってて。前の上司は（こちらが）報告して、すぐ許

09	可とかいろいろ下りられるんですよ。だから今、問題が発生する時に、全部総
10	経理（社長）に報告して、許可をとってやるんですよ。
11	IR：あーなるほど。（現在は）ちょっと一歩遅れるというか。
12	CC：そうそうそう。
13	（中略）
14	CC：（JBP 社長は）一定の範囲に、中国人の上司に任せられる、ということがある
15	と思うんですよ。だから、その一定の範囲に、別に（CCBP 部長に）任せてい
16	いと思うんですよ。だから、何でも総経理（JBP 社長）に許可をもらわなきゃ
17	いけないは、ちょっと、こっちもやりにくいんですよ。やりづらいで。

CC は、CCBP が部長の役職に就いたことにより部長ではなく社長の許可を得なければならなくなったことについて、3 行目にあるように、日系企業では中国人は責任をとれないためだと考えている。8行目の、同じ課にいる JBP 部長からすぐに許可が得られた以前と、9 行目の、全てにおいて社長の許可が必要になっている現在を対比している。それに対して IR が、「（現在は）ちょっと一歩遅れるというか（11 行目）」と発言すると、12 行目で「そうそうそう」と同意を示した。そして、そのような状況に対して、「一定の範囲に、中国人の上司に任せられる、ということがあると思うんですよ（14 行目）」、「その一定の範囲に、別に（CCBP 部長に）任せてもいいと思うんですよ（15 行目）」と述べ、16 行目で、必ず JBP 社長の許可が必要な現行の状況を「やりづらい」と指摘した。したがって、JBP と CBP には、判断を下せるか否か等の行使できる権限に差がある状態であり、それに対して、不便であり困難を感じていると考えられる。中国人が担える業務であっても、JBP を介さなければならないことにより業務がスムーズに進行しないというコンフリクトが生じていると言える。

資料 7 - 4 は、JBP が主導する経営への懸念についてのものであり、中国市場において JBP が経営し、それに従わなければならないという状況を不安視している事例である。

資料 7 - 4　JBP との関係性に起因するコンフリクト２

中国市場での JBP が主導する経営に対する懸念	
01	CB：うちは、独資会社です。日本 Q 社の 100%の資金が出ていて、だから、上司は
02	ほとんど日本人です。日本からの駐在員が派遣してて、現場の仕事を指導して

03　　て。だから、上司、日本人の話を聞かなければならないんです。
04　IR：あーなるほど。
（中略）
05　CB：だから、みんなスタッフもよく言ってるのは、Q 社の商品 X（商品名）、特に
06　　商品 X は、商品 Y（他社の商品名）や商品 Z（他社の商品名）のように売れな
07　　いだと思います。やはり日本人は中国の市場に詳しくないけど、そんなたくさ
08　　んの気持ち（　　）が出てきて、上司は全部日本人になると、多分、（CB の
09　　企業は）中国市場に入れないだと思います。
10　IR：あー。え、それは、どうしてですか↑
11　CB：今、スタッフが考えてるのは、やはり中国市場は、日本市場と違います。中国
12　　人の考え方も日本人とちょっと違います。物品 U を買う時の観点とか。後は、
13　　対人対事的［人や物事に対する］、物とか人と接するのやり方はちょっと違いま
14　　す。
（中略）
15　CB：だから、みんなこういう心配が持っています。
16　IR：みんなっていうのは中国人の中で。
17　CB：そうそうそう。
18　IR：そうなんですか。日本人が入ってきて、商品 X が売れなくなったらどうしよう
19　　っていう。
20　CB：（日本人の上司は）前より多いです。

CB は、11 行目にあるように中国市場の性質は日本市場の性質とは異なっていると考えている。また、「日本人は中国の市場に詳しくないけど（7 行目）」という指摘は、中国市場に詳しいのは中国人であるという考えの現れであると考えられるが、それにもかかわらず、上司である JBP に従わなければならない状況であることを、3 行目で指摘している。CCBP が JBP の指示に従わなければならない現状に対する不満が見てとれる。その上で、8 行目で、中国市場を熟知していない JBP 上司が増えると「多分、中国市場に入れないだと思います」と述べ、Q 社が中国市場で事業展開していくことが困難になると懸念を示した。また、そのような懸念は CB だけでなく他の CCBP も同様に抱いていると 15 行目で述べた。上司がほぼ日本人であるため、JBP が経営やその戦略を主導的に行っているが、日中の市

場における特性の相違から JBP 上司の指示に従うことが不安であると考えられている。

上記 2 例は、日常の業務の改善や中国市場へのさらなる参入を果たすためには、在中日系企業は CCBP をさらに重用するべきであるという指摘であり、ここから、JBP により全て管理、主導しようとすることを ACCBP が問題視していることがわかる。JBP との関係性に起因するコンフリクトは日本所在企業でも当然発生するが、これは CCBP の上司や他の CCBP が周囲にいる環境等の中国人集団がマジョリティーとなっている環境において生じた JBP との問題であるということが特徴であり、日本所在企業においては基本的には見られないと考えられる。このような場面において、ACCBP は、CCBP に一定程度の権限を与えることにより、より円滑なビジネス運営が期待できると考えているが、JBP との関係性上、それが実現しないことにコンフリクトを感じている。

本節の 4 つの事例において、ACCBP から見て日系企業の方針や JBP の指示が、中国の様々な実情と合致していない点や、それにもかかわらず JBP の許可が必要、あるいは JBP に従わなければならないことがコンフリクトになっていることを指摘した。ここから、中国の関連事情について JBP 以上に習熟した存在としての、中国人スタッフとしての ACCBP の自信やプライドが見受けられる。また、そのような自信やプライドがあることは、中国所在の外資系企業における中国人が「強制」「妥協・協調」を多用するというリュウ・チェン（2009）の研究結果にも通ずるのだと考えられる。すなわち、JBP に従うだけでは円滑な業務遂行や事業展開が困難になる、あるいは、中国でのビジネス場面の実情についてより熟知しているのは JBP ではないという考えに基づき、彼らが「強制」「妥協・協調」を多用しているのではないかと考えられる。以下、そのような ACCBP によるコンフリクトマネジメントの具体例について分析を進める。

7.2 ACCBP のコンフリクトマネジメントの様相

本節では、コンフリクトに対する ACCBP の認識に着目して、JBP との間に抱えるコンフリクトに対して彼らが用いるマネジメントスタイルの様相を分析する。本研究でのコンフリクトに対する認識とは、「相手の意図が理解できるか否か」と「相手の発言や行動に賛成するか否か」を指す。以下ではまず、相手の意図を理解することがコンフリクトマネジメントに与える影響について論じ、その中で ACCBP が抱えるコンフリクトマネジメントにおける矛盾に分けて論じる。

7.2.1　相手の意図の理解による ACCBP のコンフリクトマネジメントへの影響

前述の通り、本研究ではコンフリクトに対する ACCBP の認識を「相手の意図が理解できるか否か」と「相手の発言や行動に対して賛成するか否か」とする。分析をもとにした両者の関係を表 7 - 2 に示す。

表 7 - 2　コンフリクトに対する認識

	相手の意図が 理解できるか否か	相手の発言や行動に 賛成するか否か
①	理解できる	賛成する
②	理解できる	賛成しない
③	理解できない	賛成しない

「相手の意図が理解できるか否か」と「相手の発言や行動に対して賛成するか否か」の組み合わせは、上記の通り①～③の 3 つのパターンに分けられる。「相手の意図が理解できる」には、「相手の発言や行動に賛成する」と「賛成しない」が含まれる。それらを①と②とする。一方、「相手の意図が理解できない」は「相手の発言や行動に賛成しない」のみで、それを③とする。「相手の発言や行動に賛成する」ことは、相手の発言や行動を評価したり、その有効性を認めたりすることであるため、「相手の意図が理解できない」が「相手の発言や行動に賛成する」という状況は通常想定しにくく、データの中にも見られなかった。つまり、相手に対する賛成は、その前段階として相手に対する理解が必須であると言える。

ACCBP のコンフリクトマネジメントに見られる上記の①～③のパターンを分析した結果、「相手の意図が理解できる」ことは ACCBP のコンフリクトマネジメントに大きな影響を与えていることがわかった。以下、それについて 2 つの具体例を示して説明する。

資料 7 - 5 は「相手の意図が理解できない」かつ「相手の発言や行動に賛成しない」という表 7 - 2 における③のパターンから、意図がわかったことにより「理解できる」かつ「賛成する」という①のパターンへと移った事例である。調査時点のマネジメントスタイルは「競争」である。CF は、日本本社の管理部門から、社内プロジェクトにおける P 市の総合窓口を任された際に、中国現地で進めるように指示を受け、最初のスケジュールを

連絡した後は進捗報告をせずに進めた。CF は日本の本社からの指示に従って業務を行ったが、JBP からそれでは不十分であると指摘された。

資料 7 - 5　相手の意図の理解による ACCBP のマネジメントスタイルへの影響 1

社内プロジェクトにおける進捗状況の日本本社への報告 （CF は、日本本社から P 市の総合窓口を任され、「中国の方で自分で進めるように」と指示を受けた。CF は最初のスケジュールを連絡した後は進捗報告をせずに進めた。）
01　CF：その、常にその現地（中国）のことで、自分が思ってやった（現地で進める業 02　務だと思って進めた）んですけど、やはり上、まあ、後は上司に、その、「現地 03　のことでも、その、本部（日本）と連動すべきことですね、やはり」（と言われ 04　た）。私は「それ本部から中国現地で進めなさいなのに（と言われたのに）、何 05　でまた本部に連絡しなければいけないんです↑」（と言った。） 06　IR：それは、CF さんは自分の考えを言いましたか↑ 07　CF：はい、言ったんですね。 08　IR：言ったんですか。 09　CF：はい。でもやはり上司の方はそれはちゃん、それは確かに中国現地で進むこと 10　ですが、でも、まあやはりちょっと、まあ日本、まあ言葉の方ですよね、日本 11　の方もそれを管理して、進捗の監督のことがあって、報告すべき、の意味があ 12　ります。 （中略） 13　IR：そういうことに、それは（上記の報告に対する考え方は）上司から説明された 14　のか、CF さんが自分で気が付いたのか↑ 15　CF：まあ、それは上司に説明されて。まあ、説明と言うより、自分、まあ、ヒント 16　だけもらったんですね。 17　IR：どんなヒントですか。 18　CF：まあ、私の上司、簡単で、「もう一回、そのメールを見て」そういうことだけで。 19　IR：日本から来たメールですか。 20　CF：そうです。あの一連絡のメールとか、メールはその一「中国で進めなさい」の 21　メールとか、その前のメールをちゃんと見て。後は他の拠点の、拠、まあ、そ 22　のメールとか、他の拠点はどうやったんですか、自分で見て。

23　IR：考えてください。
24　CF：そうですね。それでも自分は理不尽と思って。他の拠点の管理者はグループリ
25　　ーダーとか、こちらは私ですね。
26　IR：そうですね。経験が違うってことですね。
27　CF：そうです。
　（中略）
28　IR：でも、上司としては情報を共有すると↑
29　CF：そうですね。やはり視野を広げて、みんな、周りをちゃんと見ないといけない
30　　ね。
31　IR：それは日本の方が管理してるから情報を共有しなさいと↑
32　CF：そうです。

CF は 2 行目で、JBP から中国「現地のことでも、その、本部（日本）と連動すべきことですね」と言われた。その注意に対して、4 行目で、CF の行動は日本本社の管理部門の指示に従って中国現地の業務として自分で管理して進めたものであり、「何でまた本部に連絡しなければならないんです↑」と疑問を呈した。その時点では CF は JBP の意図を理解しておらず、相手の発言や行動に賛成していないと言えるため、これは③のパターンである。

その後、JBP に「もう一回、そのメールを見て（18 行目）」と指示され、連絡のメールや他の拠点のメールを確認し、求められている業務遂行方法を理解した。その際には、24 行目の通り、CF に他の拠点の担当者と同様の要求をすることは「理不尽だと思って」と述べ、JBP に賛成していない。その理由について 26 行目で IR が、他の拠点の管理者と CF では経験値が異なるためかと確認したところ、CF は 27 行目でそれを肯定している。

しかし、調査時点では CF は「やはり視野を広げて、みんな、周りをちゃんと見ないといけないね。（29 行目）」と述べており、JBP の要求の必要性を認め、情報共有の必要性について一定の理解を示している。そのため、③から、「相手の発言や行動に賛成する」という①のパターンへ移行したと考えられる。

その③から①への変化に影響を与えたのは相手の意図に対する理解の形成ではないかと分析できる。当初、CF が「理不尽だ（24 行目）」と思ったのは JBP の意図がわからなかったことが原因であると考えられる。本社の指示に従った対応であるにもかかわらず上司から不備を指摘され、経験の豊富な他の管理者と同様の判断を要求されたことに対して、

CF は納得がいかない状態であった。一方、調査時点では、9 行目以降の JBP の指示に関する詳細な解釈が見られ、JBP の意図を述べている。調査時点ではそのように相手の意図の理解を形成している。そしてそれにより、JBP の指示の意義を指摘する 29 行目のような賛成の発言をするようになったと結論付ける。

以上の変化がマネジメントスタイルにも影響している。当初 CF は、6 行目と 8 行目の IR の確認に対して、7 行目と 9 行目の通り JBP に反対意見を伝えたと回答した。そこでの CF のマネジメントスタイルは「強制」であると言える。それに対して、29 行目のような理解を形成した調査時点における CF であれば、仮に類似の状況が発生した場合でも、選択するマネジメントスタイルは、当初の「何でまた本部に連絡しなければならないんです↑」という考えに基づく「強制」ではないと考えられる。したがって、「相手の意図が理解できる」ことはマネジメントスタイルにも影響を与えると考えられる。

資料 7 - 6 は、「相手の意図が理解できない」かつ「相手の発言や行動に賛成しない」という表 7 - 2 における③のパターンから、意図がわかったことにより「理解できる」が「賛成しない」という②のパターンへと移った事例である。調査時点のマネジメントスタイルは「強制」である。CD は人事部の担当者として営業部の人事採用に関わったが、営業部長との連携が上手くいかず、結果的に企業にとって必要な候補者を採用できなかった。

資料 7 - 6　相手の意図の理解による ACCBP のマネジメントスタイルへの影響 2

人事採用におけるミス （営業部門の欠員補充の面接時に、優秀な人材を逃した。）
01　CD：もちろん、这个［この］，候補者逃げてるのは、人事の責任もありますし、但是 02　［でも］，営業部門の、その採用する部長さん（JBP 営業部長）の、比如说［例 03　えば］，ちゃんと指示出してないのも事実です。然后这个时候的话，嗯［それか 04　らこの時、うん］，多分、部長、上司（人事部長である CD の JBP 上司）の方は 05　向こう（JBP 営業部長）と同じ立場に立って、然后，批评我的时候会有［それか 06　ら、私を批判したこともある］。 07　IR：えー。あ、そうなんですね。営業の部長さんも日本人ですか。 08　CD：对对对［そうそうそう］。 （中略） 09　CD：「どうしてもこの人がほしい」というのもない（指示もない）くせに、然后［後

で]，「为什么［どうして］こういう人材を逃したんですか」って（言われた）。

IR：へえ。そういう言われて、何か意見はしましたか。

CD：もちろんその営業の部長も責任もありますし。「何で、じゃあ『この人、この人をとろう』と言わなかったんですか」（と、）上司に説明したら、「やっぱり、あなたたちの確認不足もあるんじゃないですか」って（言われた）。

IR：へえ。つまり、確認っていうのは、どんな確認をすべきだったんですか。

CD：比如说［例えば］、二次面接終わりまして、然后［その後］この営業部長は、「この人はまあまあですね。採ってもいい」って言ってました。但是［でも］，次、翌日は出張に行ってました。然后［それから］，この一、一日、二日間の間、出張に行ってる営業部長と確認とれず、然后［その後］，ちょうどこの間、この人（候補者）が他の会社に行きました。

IR：行っちゃった。優秀な人だったのに。

CD：对对对［そうそうそう］。

（中略）

IR：さっきのその、営業の人は人がほしくて、で、この人を採ってもいいと言って、そのまま出張に行ってしまったっていうのは、それは、あの、そういう問題があったら、理想的にはどうやって解決したらいいんですかね。

CD：ん↑私の考えですか。

IR：あ、はい。

CD：ん↑あの、人材を逃さないように、のことですか。

IR：あ、はい。さっきの、つまり［

CD：［如果是我的话，我会觉得［もし私だったら、私が思うのは］，面接についてのプロセスのマニュアルを作ったらどうですかね。

IR：あーなるほど。うんうん。

CD：比如说［例えば］、面接が終わって、その面接の部長さんとちゃんと確認とれて、書類にまとめるような、ものに、怎么说［何て言うか］，サインとか、こう、意見を書いてもらって、ちゃんとこの意見通りに、人材紹介会社とか新卒の皆さんと連絡を取って、うん。然后［それから］，やっぱり流れをちゃんと確定した方がいいです。

CD は、4 行目にあるように、人事部長である直属の JBP 上司と、営業部長から CD の対応について批判された。それに対して、CD は「『どうしてもこの人がほしい』というのもないくせに（9 行目）」と批判的にとらえ、12 行目で、なぜ当該候補者を採用したいと言わなかったのかと JBP 上司に疑問を呈している。これは、JBP 営業部長や JBP 上司の意図が理解できず、その発言や行動に賛成しないという状況であり、③のパターンである。

その後、JBP 上司から、「あなたたちの確認不足もあるんじゃないですか（13 行目）」と CD の対応の不足を指摘され、CD 自身も、当該候補者を逃したことには「人事の責任もあります（1 行目）」と自らの責任を認めてはいる。また、そのようなコンフリクトを避ける方法を 23 行目で IR が確認したところ、31 行目以降、手順をマニュアル化して可視化することを提案し、具体的に説明している。また、「流れをちゃんと確定した方がいいです（36 行目）」と述べている。したがって、確認不足であるとして、CD の落ち度を指摘した JBP 上司の意図は理解していると言える。

一方で、ここでは、資料 7 - 5 で見られたような、上司の対応の意義に関する言及は見られなかった。候補者を採用し損ねたことについて、2 行目にあるように営業部長から当該候補者を採用するという明確な指示がなかったことが一因であると指摘していることからも、JBP 上司からの批判や要求に対して、賛成はしていないと考えられる。したがって、調査時点においては、「相手の意図は理解する」が「相手の発言や行動には賛成しない」という②のパターンになっている。

その変化に伴い、マネジメントスタイルにも変化が生じていると考えられる。以前は、12 行目にあるように営業部長の責任を追及し、人事部だけの責任ではないと JBP の人事部長に主張する「強制」であるが、調査時点では、33 行目以降、具体的な対応方法を提案しているように、以前とは異なる対応をする可能性がある。その対応方法とは確認作業をより綿密に行うためのものであり、積極的な解決策を探っている点で「妥協・協調」だと言える。それは現在、実際にそのスタイルを用いた経験ではなく同様の事態にいかに対応するかという想定であるが、当該コンフリクトの発生時とは明確に異なるマネジメントスタイルである。ここから、JBP の要求の意図を理解したことによって CD の対応が移行している（しつつある）様子がわかり、CD のマネジメントスタイルの変容が見受けられる。

以上、コンフリクトの発生時点と調査時点の間で相手の意図の理解が進んだことにより、ACCBP のコンフリクトマネジメントに大きく影響していることが明らかになった。資料 7 - 5 では JBP に賛成するようになり、また、資料 7 - 6 では具体的な解決策を提案すると

いう変化が見られた。相手の意図を理解することは、相違点や問題点の所在といった状況の整理につながり、コンフリクト場面の客観的把握を促すことを示している。したがって、建設的にコンフリクトを管理していく上で、非常に重要であると言える。

相手の意図を理解することの重要性は、JBP からも指摘された。本章の最初に言及したように、ここで JBP のデータを補足的に活用して分析する。以下、JA と JB の発言を示す。まず JA は、資料 7 - 7 のように指摘している。これは JBP と CCBP の立場の違いによって引き起こされた意見の衝突についての事例である。

資料 7 - 7　相手の意図を理解することの重要性 1

立場の違いによる意見の衝突 （業務遂行時に周囲のスタッフと意見の衝突や相違が生じるかという質問について）
01　JA : 意見が違わないはずがないと思うんだよね。それは、中国人だから意見が違うん 02　じゃなくて。僕と彼らはそもそも立場が違うんだよね。チームの仲間は、一生懸 03　命仕事をするけど、僕はそれに付加価値をつけたり、スピードを加速したりする 04　仕事だから。彼らは僕の OK を取りに来るから。僕はまだまだ。あんまりそんな 05　に簡単には満足しないんだよね。例えるとね、どうだろう、80%、気持ちとか目 06　線が一緒にならないと僕は OK しないんだよね。残りの 20%は趣味の世界だな 07　ーって最近は思っててね。だから、この、80%に来るまでは、間違いなく意見は 08　衝突する。でも、それは犬とか猫じゃないから言葉できちんと説明をして。人っ 09　ていうのはその、意見が衝突することが悪いんじゃなくて、納得できないまま、 10　そのままにして仕事を続けることがだめなことだと僕は思っているから、納得す 11　るまで話をして、納得すればもう後は任せる。さっきの話のように僕と彼らは立 12　場は違うけど、同じものを目指しているんだよね。これは間違いなく、会社に対 13　する貢献。

3 行目にあるように、JA は職場において CCBP の上司にあたり、CCBP に許可を出したり指示をしたりする立場にあると考えられる。JA は、1 行目、2 行目において、自分自身と CCBP の間には、立場の違いにより必然的に意見の相違が生じると説明している。7 行目でも「80%に来るまでは間違いなく意見は衝突する」と述べた。それについて、9 行目で「意見が衝突することが悪いんじゃなくて」と述べ、意見の相違自体が問題なのでは

なく「納得できないまま」で放置することが問題だと指摘している。JA は、コンフリクトの発生は前提事項として考え、コンフリクトが生じた場合は「納得するまで（10 行目）」話し合うことが重要であると考えていることがわかる。この納得とは、先述した「相手の発言や言動に対する賛成」であると考えられる。これは「80%」あればよいと JA は述べており、この相手への賛成に至るには、表 7 - 2 にすでに示したように相手の意図に対する理解が必須である。意見の相違に直面した際には、互いの考えを十分に理解することが必要であると言える。

続いて、JB は資料 7 - 8 のように述べた。これは CCBP に対する指示の出し方についての事例である。

資料 7 - 8　相手の意図を理解することの重要性２

合理的な説明の必要性
01 JB : こっちの人（CCBP）も合理［合理的］っていうのがわかったら（やってくれる）。 02 やっぱり記録残さなきゃいけないでしょ。「何月何日に誰々さんが私にこういうこ 03 とを報告したって残さないといけないし、それをまた日本の本社にも伝えないと 04 いけないから、メールで報告してね」って言えば、中国人の人でもたいていの人 05 はそれを理解してくれると思う。 （中略） 06 JB : 日本だと「あーもう上司が言うから、ね↑その通りやっとこ」って、別に理由は 07 ともかくとして、文句は言いながらもやるけど。こっちの人（CCBP）は、「え、 08 だってこっちの方が早いじゃないですか」って言うことあるかもしれないですけ 09 ど、自分の経験上そういう時は、「いやいやこうこうこういう理由があるからこっ 10 ちの方がいいんだよ」って言ったら、（CCBP は）納得したら、（要求事項を） 11 やってくれるんで。それもコミュニケーションの問題かもしれない。単に上司が 12 言ったからでは聞いてくれないけど、合理的な理由を言ったら聞いてくれる気が 13 します。 （中略） 14 JB : 向こうは、不合理と思うことについては言い返してくるかもしれないけど。「そ 15 ういう態度（言い返してくること）がむかつく」とか、「上司に対して言い返して 16 くるのがだめ」っていうのは不合理だから。合理的な説明をしないといけない。

JB は繰り返し、合理的な説明の必要性を述べている。1 行目で、CCBP は「合理的だ」と感じれば指示に従ってくれるとし、指示を出す側である JB 自身が、相手（CCBP）に対して合理的な説明をする必要がある（16 行目）と述べている。CCBP からの、口頭ではなくメールでの報告が必要な場合に、メールで報告することの意義が CCBP に伝われば、「理解してくれると思う（4 行目）」と認識している。また、「（CCBP は）納得したら、（要求事項を）やってくれるんで（9 行目）」、「合理的な理由を言ったらやってくれる気がします（12 行目）」と述べ、自分の経験から、業務の必要性を適切に伝えることが重要であると指摘している。これは、JB の意図が伝わるように相手に説明するということである。それにより、CCBP が JB の指示を受け入れることを促し、コンフリクトの発生、あるいはその表面化を防ぐことに繋がっていると考えられる。

以上、相手の意図を理解することの重要性を指摘した。仮に、相手の意図がわからないことが多く、理解しようと試みない場合は、他者に対する深い理解は形成されない。つまり、JBP の意図について考える経験や習慣がなければ、第 5 章で述べた「日本側を支持する心的志向や日中の中間的な自己認識を有する傾向」にはつながらないと言える。ACCBP は、相手に対する不信感や疑問、および誤解が発生する中で、相手の意図を自分なりに解釈し、JBP の意図に対する理解を形成し、コンフリクトマネジメントを変容させていた。このように、相手の意図の理解はコンフリクトマネジメントに与える影響が大きく、その形成に努める姿勢は ACCBP という人材に成長していく過程で不可欠なものであると言える。

7.2.2　コンフリクトマネジメントにおける ACCBP が抱える矛盾

ACCBP は、前述の通り、表 7 - 2 に示したようなコンフリクトに対する認識をしながら、コンフリクトマネジメントをしていた。その中で、彼らが、特に在中日系企業に特徴的なコンフリクトに対応する際に、矛盾を抱えている様子が明らかになった。その矛盾とは、相手の言動や行動に賛成するか否か、というコンフリクトに対する認識と、マネジメントスタイルが一致しないものである。コンフリクトに対する認識は表 7 - 2 の通りである。以下に再掲する。

表 7 - 2　コンフリクトに対する認識（再掲）

	相手の意図が 理解できるか否か	相手の発言や行動に 賛成するか否か
①	理解できる	賛成する
②	理解できる	賛成しない
③	理解できない	賛成しない

分析の結果、ACCBP の抱える矛盾は 2 種類見られ、①の「相手に賛成する」パターンであるが相手に従わないもの、および「相手に賛成しない」②と③のパターンであるが相手に従うものである。後者の、賛成しないが従わざるを得ないという状況については、ACCBP が JBP の部下であることを考えれば、その上下関係から、比較的想定しやすいものである。そのため、ここでは前者の、賛成するものの従わないという状況に焦点を当てる。以下、矛盾の見られない事例、矛盾の見られる事例の順に具体例を挙げて説明する。

まず、資料 7 - 9 は矛盾の見られない事例である。これは表 7 - 2 における②のパターンであり、中国人の若手社員の離職防止のために話し合う機会を設けることについてのものである。CD は他の CCBP の考え方をふまえれば、話し合おうという JBP の提案は受け入れが困難だと判断している。

資料 7 - 9　矛盾の見られない事例

中国人若手社員の離職防止のための話し合いの実施
01　CD：昨年、若者がどんどん辞めてしまうことが多くて、然后［それから］，人事課
02　　内部でも議論しました。どういうことなのでしょうか。然后［それで］，部長の
03　　意見は、「じゃあ、皆さんの気持ちをよくわかるために、比如说［例えば］若者
04　　同士、若手社員、2 週間 1 回か、みんなを集めて、会議させて、皆さんの本音を
05　　聞いたり、仕事についてのコツを教えたりするのがいいんじゃない↑」って聞
06　　かれる時、<u>我説［私は］，「多分、みなさんを集めるのが難しい」［と言った</u>。］
07　IR：あーみんな集まりたくない。
08　CD：对对对，对对对［そうそうそう、そうそうそう］。因为大家都比较年轻，下了
10　　班之后可能会去做各自的事情。［みんな若いから、仕事が終わったらそれぞれ自
11　　分のことをする。］然后，而且［それから、しかも］，<u>中国人可能会日本人不太</u>

12	一样［中国人は日本人とあまり同じではない］。就是，我只是下了班我愿意加班，
13	我愿意加办公室做点想一些工作的事情［つまり、（日本人は）勤務時間後に進ん
14	で残業して、進んでオフィスで何か仕事のことをしたい］。可能大部分的年轻的
15	中国的员工会觉得下了班是我自己的时间，然后大家会，想更想回家，或者是约
16	会啊，什么的［恐らく、大部分の若い中国の従業員は、退勤後は自分の時間だ
17	と思っているし、みんな帰りたい、もしくはデートとか、いろいろある］。我说
18	把他们凑起来很难，而且［私は、彼らを集めるのが難しいし、しかも］，集まる
19	としても可能［恐らく］本音を聞くのも難しいです［と言った］。对。然后，跟
20	部长这样说了之后，他说的是，怎么说，这个就是［そう。それで、部長にそう
21	言ったら、部長が言ったのは、何ていうか、つまり］、やってみないとわからな
22	いですよ。你们没有［あなたたちは］やる気がないと、何も解決できない。は
23	はは。
24	IR：なるほど。へえ、それは結局やったんですか↑
25	CD：やってなかったです。ははは。

CD は、CCBP 若手社員の離職防止のために若者に会議をさせるという JBP の提案に対して、「『多分、みなさんを集めるのが難しい』と言った（6 行目）」とあるように、会議の実施は困難であると JBP に伝えている。その理由として、11 行目以降、終業時間以降の過ごし方に対する日本人と中国人の考え方の違いを説明している。さらに、17 行目で若手の CCBP を集めるのは困難で、仮に集められたとしても彼らの本音を聞くことも難しく、そのような会議に若者の離職に歯止めをかけるような効果はないと JBP に答えた。CD は JBP が会議に期待する効果、すなわち JBP の意図は理解しているが、JBP には批判的な意見を述べている。

CD は、JBP 以上に他の CCBP について理解している人物として、他の CCBP の反応を見越した上で JBP に反対意見を述べているのであり、22 行目で JBP が「あなたたちはやるきがないと、何も解決できない」と指摘したようにやる気がなかったわけではない。それにもかかわらず、JBP からは、CD 自身も「やる気のない中国人」という括りに入れられることとなった。22 行目、25 行目の CD の笑いは、そのような JBP の理解不足に対する皮肉を込めたものではないかと考えられる。そして、25 行目にあるように結果的に会議が実現していないことも明らかにした。

以上のように、JBP から理解されないということも ACCBP の一つの心理的負担であると言えるが、ここでのコンフリクトに対する認識は、「相手の意図が理解できる」が、「相手の発言や行動に賛成しない」という②のパターンであり、その際のマネジメントスタイルは「強制」である。CD は相手の要求を拒否しており、これは相手の発言や行動に賛成しないため相手に従わない、という合理的なコンフリクトマネジメントである。したがって、ここには矛盾は見られないと判断できる。

続いて、ACCBP の抱える矛盾について 2 つの事例から分析する。資料 7 - 10 は、表 7 - 2 における①のパターンで、「強制」を用いた事例であり、実験結果を社内の関係部門に周知させる人についてのものである。ここでは、技術部のリーダーである JBP 上司と技術部で実際に実験を行っている CCBP のうち、いずれが実験結果を他の部門に伝えるかが問題になっており、CH はそこで通訳をしている。

資料 7 - 10　矛盾の見られる事例 1

実験結果の関係部門に伝える人
01 CH：実はその、（実験を行った CCBP は）担当、その実験をやってる人が、別の部
02 門に伝えるじゃなくて、でー、その伝えるのが上司の責任（他の部門に伝える
03 のは JBP の責任）だと、あのー思ってるんです。でも日本人のリーダーは、「い
04 や、いいやいや、私の、私だけじゃなくて、実はあなた（実験を行った CCBP）
05 が、そういうあのー実験をやって、一番詳しい人だ」と思って、だから、「（　　）
06 とか、製造とか（の部門に向けて）、あなたの知っている結果によって、どうや
07 ってあのー、やればいいか、でそれを伝えたら一番いい」と思ってるんです。
08 で、実はその人（実験を行った CCBP）は、「いや、それは私の仕事じゃなくて、
09 あなた（JBP）がやってください」（と言った。）
10 IR：あなたっていうのは CH さん↑
11 CH：いやいや、上司。
12 IR：上司。あーなるほどー。それは、CH さんはどう思いますか。理想的にはどう
13 いう風に解決したらいいかな↑
14 CH：いやー、実は多分、あのー会社全体としてはその人、実験をやってる人（が）、
15 「じゃあ私の結果はそうですから、みんな何々やってください」とか、そう言
16 った方が多分いいと思います。（しかし、）その時は、あまり時間がなくて、多

17	分上司はその、直接下の人に伝えた方がいいと（思った）。工数（作業量）とか
18	もいろいろ節約もできますし。
	（中略）
19	CH：下の人（技術部の CCBP）としては物流の課長さんとか、部長さんとか、そう
20	いう命令を出すのが難しいんですよ。で、そう思って、じゃあ、「私（CH）が
21	全部その物流の課長さんとか製造の課長さんの電話番号持ってますよ」って上
22	司に言って、で、「私が直接電話します」って（CH は JBP に）あの、言って、
23	言いました。で、上司は結局機嫌が悪くて、「CH さんがやったのがありがたい
24	んですが、でもやっぱりこれは会社みんなも知ってほしいです。その人（実験
25	を行った人）が、やってほしい」と私に言いました。
26	IR：で、どうしましたか。
27	CH：結局私は電話しました。
28	IR：結局、CH さんが電話した。

CH は 2 行目で、実験を行った CCBP は、他の部門と連絡を取るのは技術部の上司である JBP の責任だと考えている。その一方で、その JBP 上司は、4 行目にあるように、実験結果に最も詳しいのは実際に実験を行った CCBP であり、実験を行った本人から詳しい実験結果を他の部門へ周知してほしいと考えている。つまり、他の部門への連絡を JBP 上司と実験を行った CCBP のいずれが行うかについて両者の考えが異なっている。この状況に関して、CH は 4 行目にあるように、JBP 上司が実験を行った CCBP に連絡を入れさせたいと考えている理由、すなわち JBP の意図を理解していると言える。

当該コンフリクト場面における理想的な解決方法について、IR が CH に尋ねたところ、CH は 14 行目から、JBP 上司に賛成する発言をした。実験した本人が詳細な実験結果を伝えるとともに、関連する指示を出す方が「多分いいと思います」と述べている。ここから、CH は JBP 上司の意図を理解し、その発言や言動に賛成しているため、このコンフリクトの認識は①のパターンであると言える。

しかし実際には、16 行目にあるようにあまり時間がなかったことや、実験を行った CCBP が彼の上司にあたる他の部門の部長や課長に「命令を出すのが難しいんですよ（19 行目）」という理由により、CH が他の部門長に連絡をした。CH は JBP 上司の代理であり、実質的には JBP 上司から他の部門長に連絡をしたことになる。20 行目にあるように、

CH は他の部門長の連絡先を知っていて、JBP 上司の代理として彼らに連絡を入れると JBP 上司に伝えた上で、27 行目にあるように、CH が他の部門長に電話をかけた。これは、実験を行った CCBP に電話させたいという JBP 上司の要求には背く行動であり、「強制」のマネジメントスタイルである。このような CH の対応に対して、JBP 上司は 23 行目の通り、CH に謝意を述べながらも気分を害し、不満を抱いている。ここには、JBP 上司の要求と CH の対応の不一致によるコンフリクトが生じていると言える。

上述の通り、CH は、JBP 上司の考え方に心情的には理解を示し、理想的なものとして評価しているものの、他の CCBP の考えもふまえた上で、JBP 上司に従わなかったことから、ここでは、JBP の発言や行動に賛成しているが、行動としては従わない、という矛盾が生じていると指摘できる。

続く資料 7 - 11 も、表 7 - 2 における①のパターンで、「妥協・協調」を用いた事例であり、日系企業が中国の販売店で営業活動を展開していく際に、販売店に対して提示する要求に関するものである。JBP の要求通りの業務を販売店に依頼することは困難であるという状況で、これは CA と中国の販売店の中国人との間のコンフリクトでもあるが、本章では JBP とのコンフリクトに着目するため、CA と JBP との対立として分析する。

資料 7 - 11　矛盾の見られる事例２

中国の販売店に対する日本側の要求
01　CA：うちの販売店さんは、うちの会社の直営ではないんですね。あの、パートナー 02　の感じですから、向こうは独立、営業してるんですから。もちろん、中国人が 03　営業してるんですから。で、場合によって、あのー、やり取りの中に、うちの 04　質問とかやりたいことをする場合は、向こう側はそんなに理解してくれない。 05　もしくは、向こう側は、えーと、「アバウトでやればいいんじゃない」っていう。 06　その辺で日本人の方は理解してくれない。 （中略） 07　CA：日本からのスタッフとか上司とかの考え、もしくは日本の経験も、もちろん僕 08　らも、同僚もありますね。僕らは理解して、理解はそれはできますけど。ただ、 09　あの、店の人、販売店の人にやらせる、やらせても、やらせることは難しい。 10　向こうはそこまで理解しない、もしくはそこまでやりたくない、という場合があ 11　ります。その時は、あの、両方、販売店さんとうちらは意見の違いが出ます。

（中略）
12 CA：方法 T（CA の企業における作業名）により、すぐ、何て言うかな、すぐ異常
13 を発見して、速やかにアクションをして異常を挽回するという理念というか、
14 考え方は（販売店には）なかなか伝えれないという。
15 IR：あーそういう時は、CA さんはどのように解決、上手くやるんですか。
16 CA：それは、あのー日本で、きめ細かくやっている、（商品の）ステイタス管理を、
17 えっと、こっちの、何ていうかな、ちょっと、例えば、日本側で、6 つとか、要
18 は、結構きめ細かく分けた工程を、この中国の販売店さんの状況に合わせて、
19 もっとしぼり込んで、やりやすく、させる。
20 IR：あーちょっとやり方を変えて、販売店さんに伝える。
21 CA：そうそうそうそう。ただ、そこら辺でも、一部の日本のスタッフも認めれない
22 部分もありますし、「そんなちょっとアバウトすぎかなあ」っていう。ただ、そ
23 こまで、しか、こっち（販売店）はやれない、というその調整はいくつか（す
24 る）。

CA は 1 行目で、販売店とは CA の勤務する日系企業の直営店ではなく、CA の企業とはパートナーのような関係で、中国人が経営していると述べている。そのために、CA たちが販売店で営業のサポートをする際に、指導や指示という形で販売店に業務を強制することは困難な状況があるという。それについて、「販売店の人にやらせる、やらせても、やらせることは難しい（9 行目）」と述べている。販売店は、CA の企業の要求を「そんなに理解してくれない（4 行目）」場合や、「アバウトでやればいいんじゃない（5 行目）」と考える場合があり、CA は 12 行目で、販売店に対して当該業務の「理念というか、考え方は（販売店には）なかなか伝えられない」と述べた。さらに、そのように販売店に日本側の理念を伝えられないことについて、JBP も「理解してくれない（6 行目）」という。ここでは、CA は JBP に対してと、販売店に対しての二重にコンフリクトを抱えていると言える。

JBP の要求に対して、CA は「僕らは理解して、理解はそれはできますけど（8 行目）」と述べて日系企業としての営業活動の必要性に理解を示すとともに、12 行目から JBP が販売店に導入しようとしている方法の意義を指摘し、16 行目ではそれをきめ細かな対応であると述べている。ここから、CA は JBP の意図を理解し、それに賛成する意識を有していると言える。このコンフリクトの認識は①のパターンである。

しかし、前述の通り、販売店にとってはJBPの要求を全面的に受け入れることは困難だという理由から、実際には、CAは17行目のように部分的に日本側の方法を導入するに至った。これは「妥協・協調」のマネジメントスタイルである。CAは、22行目の「そこまでしかこっち（販売店）はやれない」にあるように、販売店の限界を見極め、JBPの要求を販売店が現実的に実施可能な範囲に絞りこんでおり、それに対して、JBPが納得できない部分もある（21行目）、という状況が生じていた。

以上のように、CAは、JBPの要求の意図を理解しており、その利点を認めているにもかかわらず、それには全面的には従っていない。したがって、JBPに賛成するが、それとは異なる行動をとる、という矛盾が見られる。

上記の資料7‐9から資料7‐11は、他のCCBPや中国の販売店といった中国の関連事情に鑑みて、JBPの要求に従うことが困難だと判断したもので、その場にとって必要な判断を下し、コンフリクトマネジメントを行っていると言える。資料7‐9はACCBP自身も反対の意向を明確に示しているが、資料7‐10と資料7‐11は、JBPが提示した要求の意義や重要性にも言及しており、相手に賛成しながらもそれに反する行動をせざるを得ないという状況であった。後者のコンフリクトマネジメントでは、ACCBPは認識とマネジメントスタイルの間に矛盾を抱えていると言える。

上記のようなACCBPの抱える矛盾は、コンフリクトの関係者や関係機関の事情次第でマネジメントスタイルの選択が必要になることにより生じていると考えられる。コンフリクト場面では、必ずしもJBPの意図を理解してそれに賛同することにより「今後はこの方法を用いる方がよい」という一定の判断が下せるとは限らない。ACCBPはコンフリクトの複数の関係者の事情や中国の実情をふまえて判断し、JBPに対して時に反対の姿勢を示している。そこでの対応は、例えば、経験が少ないビジネスパーソンが上司であるJBPの業務遂行方法を一つ一つ覚えていくようなものではなく、マネジメントスタイルが一旦変化した後には比較的固定されるような、マネジメントスタイルの獲得とは異なっていると言える。それは相手の意図を理解できるか否かやACCBP個人の好みで判断するようなレベルではなく、場合に応じて適切だと考えられる判断を下していく必要があるため、難しいものであると言える。以上のような矛盾を抱えての対応はACCBPにとっての、解決が容易ではない困難点であると考えられる。

以上に示したような、ACCBPがJBPとのコンフリクトマネジメントにおいて抱える上述の矛盾は、コンフリクトにJBP以外の第三者が関わる際に現れていた。以下、ACCBP

の困難点について議論を深めるべく、他者同士のコンフリクトへの ACCBP の関与の仕方を明らかにし、そこから、在中日系企業における彼らの立場について論じる。

7.3　他者のコンフリクトへの関わりに見る ACCBP の立場

本節では、他者同士のコンフリクト場面における ACCBP の関わりから、在中日系企業における彼らの立場を明らかにする。分析の結果、ACCBP は他者同士のコンフリクトに自ら介入し、それを自分のコンフリクトと見なしていることがわかった。それについて、以下、2 つの事例を挙げて説明する。

資料 7 - 12 は、製造ラインの異常に関する調査をめぐる事例である。製造ラインで異常が発生した際に原因究明の調査を行うことになり、製造ラインの CCBP が原因不明という調査結果を提出したことに対して、JBP が再度同じ箇所を調査するよう指示したという内容である。他の CCBP と JBP の間でのコンフリクトであり、そこでの CH の役割は通訳であるが、CH は、製造ラインの CCBP を信用していないと見受けられる JBP の指示を非難している。

資料 7 - 12　他者のコンフリクトへの介入 1

異常の原因究明に関する製造ラインの CCBP に対する度重なる依頼
01　CH：こないだ、私、（製造）ラインでは問題が発生しました。でもいろいろ調査して
02　　て、原因不明になったんです。で、あの一日本人のリーダーが、やっぱりその一、
03　　「今まで調査しているところ、考えられるその原因部分について、繰り返して調
04　　査してください」って指示したんです。で、下の人は、「何で、何でですか。も
05　　う何回もやったんですけど、今原因がわからないです。何でその、もう一度やら
06　　なきゃいけないんですか」ってみんなが疑問を出したんですよ。で、私はやらな
07　　いです（と通訳した）。もうやったんですよ、本当に原因がわからないんですよ。
08　　「何で、もう一度やるんですか」って、みんながそう言ったんですよ。でも、日
09　　本人のリーダーが（製造ラインの CCBP の調査結果を）信じられないんですよ。
10　　（でも調査を）やった時は、本当にまじめに、やったんですから。
11　IR：（JBP が製造ラインの CCBP の調査結果を）信用してないってことですか。
12　CH：はい。私はそう感じてるんですけど。みんなも、本当に、大変ですよって言っ

13　　て。みんな本当に努力したんですよ。で、本当の原因がどこにあるか、多分、も
14　　う何回やってて、結局原因がなくて。で、多分別の所にあるのかなと。
15　IR：あーその製造ラインじゃないところに原因がある。
16　CH：はい。で、ちゃんと理解してほしいって。みんなの大変さ。でも、そう言って
17　　るんですけど（JBP からの再調査の要求に疑問を呈するものの）結局みんなが
18　　やること、やるしかなんですよ。いろいろラインの人に責められたので。で、や
19　　ってやってやって、で、結局原因がなくて。で、あのー、何だろう、あのー。
（中略）
20　CH：みんながやったのは構わないんですけど。みんなそういう気持ちで。「ただ、信
21　　じてください。私たちが、今までやってることはちゃんと指示通りにやってるん
22　　ですよ」って。そういう気持ちが（JBP が）わからないと、みんなはきっと、
23　　何か、「どうして私を疑ってるんですか。本当にやってるんです」（と思う。）
24　IR：うんうんうん、信じてくれない。疑われた。
25　CH：はい。

1 行目にあるように、発生した問題についての「原因不明」という製造ラインの CCBP による調査結果を受け、JBP は CCBP に再調査を依頼している。それに対して、調査を行った CCBP は、「何でですか。もう何回もやったんですけど（4 行目）」、「何で、もう一度やるんですか（8 行目）」と反発し、JBP の指示に従うことに拒否の姿勢を示している。

CH は、調査を行った CCBP に関して、「やった時は、本当にまじめに、やったんですから（10 行目）」、「みんな本当に努力したんですよ（13 行目）」と述べ、他の CCBP が真剣に調査をした結果、原因が見つからなかったのだということを強調している。そして、JBP については、8 行目で「日本人のリーダーが（製造ラインの CCBP の調査結果を）信じられないんですよ」と述べ、他の CCBP の調査結果を信頼していないと批判した。IR が、11 行目で「JBP が製造ラインの CCBP の調査結果を）信用してないってことですか」と直接的に確認すると、CH は「はい。私はそう感じてるんですけど（12 行目）」と肯定した。

続けて、CH は、JBP は調査を行った CCBP を信用するべきであり、当該 CCBP もそれを願っていることを繰り返し述べている。それは、「ちゃんと理解してほしいって。みんなの大変さ（16 行目）」、「ただ、信じてください。私たちが、今までやってることはちゃ

んと指示通りにやってるんですよ（20 行目）」に見られる。その後も、「どうして私を疑ってるんですか(23行目)」とあるようにJBPが調査結果を信用していないことを非難する、製造ラインの CCBP の心情を代弁する発言が続けた。ここから、CH が他の CCBP に対して強く共感する感情を持っている様子が見受けられる。CH が、本来 CH のコンフリクトではないにもかかわらず、JBP と他の CCBP の間のコンフリクトに介入して他の CCBP の立場に立ち、それを自らのコンフリクトであるかのようにとらえて、状況を訴えていることがわかる。

続いて、資料 7 - 13 は、納期が迫った原料の発注をめぐるもので、JBP 社長と CCBP 部長の間のコンフリクトである。CC は、本来は通訳業務の担当ではないが、当該の CCBP 部長は日本語を話さないため、JBP 社長とのやり取りにおいては CC が通訳をすることになっている。

資料 7 - 13　他者のコンフリクトへの介入２

納期が迫った原料の発注
01　CC：今、中国人の上司（資材部長）と総経理（JBP 社長）、意見合わない時があるん 02　　ですよ。その時は、資材（資材部の人は）ちょっとやりにくいんですよ。誰の指 03　　示でやった方がいいのか。 （中略） 04　CC：彼（CCBP 部長）の通訳さんいないんで、だから、総経理に報告する時いつも 05　　私を通して総経理に報告するんですよ。じゃあ、総経理の意見合わない時は、こ 06　　っちも彼（CCBP 部長）に話すの、話しにくい。一応、話しにくい。 07　IR：具体例で、どんなことで二人は意見が合わないんですか。 08　CC：例えば今、V 国に頼む原料がもう切れてるんで、（中国国内の）他の拠点、例え 09　　ば W 市に頼めばいいじゃないかなって彼は思ったんですよ。それで、その一、 10　　でも、W 市の原料はロットが古いんで、でも、どうせ使うものはないから、ロ 11　　ットが古くても、一応何か、お客さんに提供するように一応頼まなきゃいけない 12　　って、彼は思うんですよ。それで、総経理に聞いたら、ちょっとロットが古いか 13　　ら、そのロットの履歴を一回調べてくれって言うんですよ。 （中略） 14　IR：最終的にどうなりましたか。

15	CC：最終的に、一応ロットを調べなきゃいけない。ははは。
16	IR：そうなんですか。調べて、古いものを使ってもいいかどうか、調べてから発注す
17	るっていう、総経理の考え方。
18	CC：でも、そうすると、もう納期遅れですよ。それに総経理、いつも出張なんだか
19	ら、連絡取れない時もあるんで。だから、彼も結構焦ってて、もう両方理解でき
20	るんですよ。でも、ああ。

CC は 1 行目で、JBP 社長と CCBP 部長の意見が合わない場合は、資材部はどちらの指示に従うべきか対応が難しいことを、「資材（資材部の人は）ちょっとやりにくいんですよ」と述べている。この事例における CC の役割は 4 行目に見られるように通訳であり、本来であれば、CC は部下であり、その場の通訳であり、上司同士の当該コンフリクトを解消しなければならない立場にあるとは言い難い。CC は JBP 社長の指示を CCBP 部長に伝える役目を負っているが、CC 自身がコンフリクトを抱える必要はないと考えられる。

しかし CC は、5 行目において、JBP 社長が CCBP 部長に同意しない場合は、その発言内容を CCBP 部長に伝えにくいと述べ、最終的に、「もう両方理解できるんですよ。でも、ああ（19 行目）」と言っている。ここから、CC がコンフリクトマネジメントに非常に苦慮している様子がうかがえる。他の上司と意見が異なる上司に対していかに対応するべきか、苦悩している。CC は、両者の考えを理解できることから、CC 自身もそのコンフリクトの関係者となっており、他者同士のコンフリクトを自分のコンフリクトとしてとらえていると考えられる。

上記の資料 7 - 12 と資料 7 - 13 は、本来は自分の問題ではないものまでも自分の問題としてとらえ、他の関係者に否定的な感情を抱いたり、対応に苦慮したりするというものである。このような他者同士のコンフリクトへの介入は、非常に負担が大きいことであると考えられる。その一方で、データ全体を見れば、そのような介入は ACCBP により多様なレベルで行われている。図 7 - 1 に、ACCBP が介入していた他者同士のコンフリクト、あるいは介入していると考えられる他者同士のコンフリクトの発生箇所を図示する。

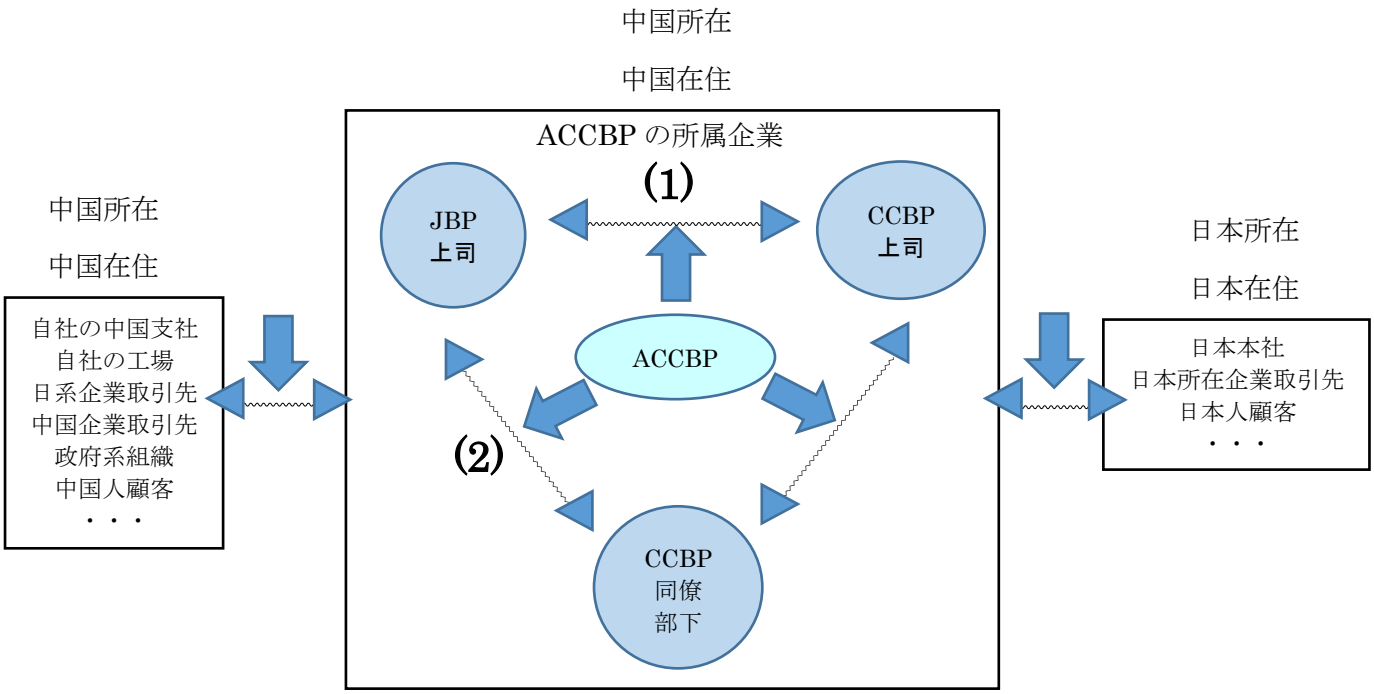


図 7 - 1　ACCBP が介入する他者同士のコンフリクト

図 7 - 1 の各円は各ビジネスパーソンの集団を、四角で囲んだ枠は組織の集団を示す。組織の集団のうち、中央の枠は ACCBP が勤務する在中日系企業で、両側の枠は支社や取引先等の関係先を示し、その中には顧客も含める。また、図 7 - 1 には実際のデータに出現したものだけでなく、発生すると考えられる関係先も含む。例えば、中国企業取引先とのコンフリクトから、日本所在企業取引先企業とのコンフリクトもあり得ると想定し、加えた。これらの関係先はさらに多様化する可能性を有する。

両側矢印はコンフリクトの発生を示し、片側矢印は ACCBP によるコンフリクトへの介入を示す。ここでは、JBP と他の CCBP、日本と中国、上司と部下、自社と他社、提携企業と顧客といった多様なレベルのコンフリクトがある。日中の枠組みを中心に、個人間のもの（JBP 上司と CCBP 上司）や集団間のもの（所属企業と政府系組織）、権力差や経験値に起因するもの（JBP 上司と CCBP 部下）、所属企業内のもの（所属企業と所属企業の工場）や所属企業外とのもの（所属企業と中国企業取引先）、およびそれらの交錯したものがある。

その各々のコンフリクトに、ACCBP は多様な方法で、自ら関わっていると考えられる。多様な方法とは、介入の仕方は規定されておらず一定ではないことを指す。すなわち、JBP

と他の CCBP のコンフリクトを JBP 側から管理することもあれば、自社と他社のコンフリクトを他社の立場に立って管理しようとすることもある。また、対立する両者に対して中立的な立場を保とうとするものもある。前出の資料 7 - 12 は、図 7 - 1 中において(1)と示したコンフリクトへの介入の事例であり、CH は他の CCBP の立場に立って JBP を非難していた。資料 7 - 13 は、(2)への介入の事例であり、CC は JBP 社長と CCBP 部長、両者の考えが理解できるという立場に立って対応に苦慮していた。このように、ACCBP は他者同士のコンフリクトに自ら関わり、それを自分のコンフリクトと見なし、困難を抱えていた。ACCBP が、他者同士のコンフリクトに巻き込まれたというより、率先してそれに関わっている様子が見受けられた。

上記のような立場において、彼らが果たそうとする役割を ACCBP が明確に指摘する発言が見られた。以下、資料 7 - 14 と資料 7 - 15 の 2 つの事例を示す。それらの事例はいずれも、自分にとって役に立つことに関する話題の中で出現した。

資料 7 - 14 は、日系企業で勤務することで自分にとって役立つことに関する事例である。

資料 7 - 14　自らの役割への言及 1

JBP リーダーと他の CCBP の架け橋という役割
01　IR：今何か面白いこととかありますか。仕事は。
02　CH：面白いこと、日本人と一緒に働いて、実はそれ難しいですよ、あの文化も違う
03　　し。でも、自分に役に立つこともいろいろあるんですよ。
04　IR：へえ。どんなことが役に立ちますか。
05　CH：例えばあの、仕事に対する熱心さ。実は、私の会社ではみんなベテランという
06　　か、もう何年かとか、あの一入っていて、日本人のリーダーたちは 3 年間ごとに
07　　交代でみんなやってるんです。
08　IH：中国に来るんですね。
09　CH：はい。でも中国人は、あの一ずっとこの会社に。だからみんなは、あの一日本
10　　人が、ちょうど私が入った時は、その私のリーダーも私と一緒（私の入社と同時
11　　期に日本から来た）に、日本から来たんで。そのリーダーも若いんです。で、中
12　　国の、ちょっと目上の人とコミュニケーション、それはいろいろ難しいでしょ。
13　IR：じゃあ、日本人のリーダーの方は若いんですか。
14　CH：だから私が日本人のリーダーと中国人の間に架け橋みたいな。

15	IR：あー架け橋みたいな感じで。
16	CH：はい、はいはい。いつもその一、こういうことに対して、日本人はそういう考
17	え方で、中国人はそういう考え方なんです。違うんですよ（と説明する）。で、
18	会議する時は、けんかみたいな。いろいろあるんですよ。

CH は仕事において面白いことはあるかという IR の質問に対して、3 行目から「自分に役に立つこともいろいろあるんですよ」と話し始めた。その後 14 行目において、自らの役割を JBP と他の CCBP の「架け橋みたいな」ものであると表現した。続けて、16 行目で、日中間に相違があることを指摘し、そのために「会議する時は、けんかみたいな（18 行目）」状況が発生していると述べた。そのような中で、CH は架け橋としての自分の役割の必要性を感じていると考えられる。

次に、資料 7 - 15 は、日系企業において自分が役に立つことについての事例である。

資料 7 - 15　自らの役割への言及２

JBP と他の CCBP をつなげるパイプという役割	
01	IR：日本企業で日本人と一緒に働いてることは、CF さんにとって一番こう、役に立
02	つというか、一番価値があったなあ、ということは↑
03	CF：自分の↑
04	IR：まあ、いろんな影響されたり、経験したりとか。
05	CF：そうですね、まあ、それは日本語を勉強した中国人としてもそうですが、やはり、
06	あのー、日本語も中国語もできるんですから。それはちょっと日本人と中国人を
07	つながるパイプとしての役割、それは一番の意味、一番の価値と思って。まあ、
08	うちも商社で、会社としても同じですね。お客さんとメーカーさんをつながるパ
09	イプになって。その中で、まあ、自分の価値を自分の仕事を作ってるから。

1 行目で IR が、日系企業で働いたことにより自分にとって役立つことを質問したところ、CF は、日本語も中国語もできる人材である自己の価値について話し始めた。6 行目で、「日本語も中国語もできる」ことが「日本人と中国人をつながるパイプとしての役割」につながっており、その役割を有することが、日系企業における自分の「一番の意味、一番の価値」であると述べた。さらに、「自分の価値を自分の仕事を作ってるから（9 行目）」とあ

るように、その役割を果たすことが自分の価値を高めることにもつながっていると考えている。

以上の 2 つの事例における「架け橋」「パイプ役」という表現は、日中の仲介役を表し、図 7 - 1 に示したようなコンフリクトに関わって、対立する両者を取りもつ役割である。その役割が、自分にとって有益なものや自らの価値を高めているものとして語られたことから、ACCBP は日中を仲介する人材としての自己を肯定的に見なしていることがわかる。

以上から、ACCBP は他者同士のコンフリクトへの介入、特に他者同士の仲介を、自覚的に担っている、少なくとも積極的に担おうとしていると考えられる。彼らは、リーダーの役職や通訳の職務を有する場合もあるが、他者同士の間で生じたコンフリクトの仲介を任されている人材ではない。それにもかかわらず、ビジネス場面で生じたコンフリクトを管理することは自分の仕事であるという考えに基づき、介入や仲介の役割を自ら買って出ようとしている。ACCBP は日本語能力が高く、日中双方の対応に見られる意図や意義が理解できる人材であることにより、図 7 - 1 に示したように日中をはじめとした、他者同士の多様なレベルのコンフリクトに積極的に介入していると考えられる。また、そのように他者の意図を理解しようと努め、発生したコンフリクトにも進んで介入しようとする ACCBP は、図 7 - 1 に新たな集団が仮に出現したとしても、積極的にそのコンフリクトへ関わっていくのではないかと考えられる。以上のような ACCBP の在中日系企業における立場は、他の CCBP とは異なるものであると結論付けられる。

7.4　本章のまとめ

まず、ACCBP は、日系企業や JBP の打ち出す方針と中国における様々な実情との間に見られる乖離や、日系企業における JBP と CCBP との権力的な関係性、に起因する在中日系企業に特徴的なコンフリクトを抱えていることがわかった。その中で、ACCBP が、自分の方が JBP よりも中国の関連事情について習熟しているという中国人スタッフとしての自信やプライドを有していると考え、JBP に向けて反対の意向を示すべきだと判断する状況が見られた。本章では、これがリュウ・チェン（2009）の指摘した在中外資系企業の中国人における「強制」の多用に通じているのではないかと述べた。

次に、「相手の意図がわかるか否か」と「相手に賛成するか否か」という観点からコンフリクトマネジメントを分析したところ、「相手の意図がわかる」ことが ACCBP のコン

フリクトマネジメントに大きく影響していることがわかり、かつ、コンフリクト場面の客観的理解に大きく寄与することが明らかになった。「相手の意図がわかる」の重要性は JBP からも指摘された。

さらに、そのようなコンフリクトの認識に着目して ACCBP のコンフリクトマネジメントを分析したところ、相手の意図を理解し、心情的には JBP に賛成するが、JBP の要求の実施は困難であるため行動としては JBP に反対せざるを得ない場合が見られ、彼らのコンフリクトに対する認識とマネジメントスタイルの間に矛盾が生じていた。複数の関係者がいるコンフリクト場面で ACCBP が抱えるこのような矛盾は、彼らが抱える困難点であると考えられる。

また、上述の ACCBP が抱える矛盾は、彼らが、複数の関係者が関わるビジネス場面において、他者のコンフリクトに積極的に介入する際に生じており、そこには明確な仲介の役割も指摘された。ACCBP は、他者のコンフリクトを自らのコンフリクトのように見なし、決められた二者間ではなく、図 7 - 1 に示した多様なレベルにおいて、それに関わり、取りもつ立場に立っていることがわかった。

ACCBP は、日本語能力が高く、日中双方の対応に見られる意図や意義がわかることにより、自ずと、他者同士のコンフリクトをに介入する必要性や責任を感じるようになったと考えられる。以上のことから、日系企業における ACCBP の立場は、他の CCBP とは異なるものであると言える。

なお、以上の立場は、第 6 章の本研究における JCBP のデータからは確認できなかった。これは、本研究における JCBP が業務上、主に JBP と関っていた点、および入社 3 年以内の部下としての立場が強い人材であった点によるのではないかと考えられる。そのため、今回の調査では見られなかったものの、日本所在企業においても、中国をはじめとした海外とのやり取りをする立場の人材は必要であり、JCBP という人材はその立場におかれる可能性は高く、日系企業や JBP の方針、指示と中国の様々な実情との間に見られる乖離に苦悩することは十分に考えられることを指摘しておきたい。今回の ACCBP に見られたような多様なレベルの仲介役を、日本所在企業で担おうとしている JCBP については、今後さらに調査する必要があるだろう。

また、本研究は限られたデータによるものであり結果を一般化できるものではないが、客観的には観察が困難な ACCBP のコンフリクトに対する認識に着目して、彼らのコンフリクトマネジメントを具体的事例により分析したことは有意義であったと考える。また、

JCBP と ACCBP のおかれている各々の環境に対する理解の一助にもなると期待する。

次の第 8 章では、第 4 章から本章までの調査をまとめて ACCBP のコンフリクトマネジメントについて総合的に考察し、そこで得られた知見をもとに、中国の大学における日本語のビジネスコミュニケーション教育に対する提案を行う。

第 8 章　総合的考察

第 4 章において、在中日系企業に勤務する日本語能力の高い ACCBP を専攻生の一つのライフキャリアモデルとしてとらえ、日本語専攻の教育においてビジネスコミュニケーション教育を行う意義があることを指摘した。その上で、ビジネスコミュニケーション教育に対する提案を行うことを目的として、ACCBP のビジネスコミュニケーションに関する調査を行った。ACCBP のビジネスコミュニケーションについて論じた第 5 章から第 7 章では、ACCBP の自己認識、および彼らが抱えるコンフリクトとコンフリクトマネジメントを明らかにした。

本章では、前章までで行った ACCBP に関する議論をさらに深め、それをもとに、中国の大学における、特に専攻生を対象とした日本語のビジネスコミュニケーション教育について論じる。まず 8.1 において、第 5 章から第 7 章で得た考察をもとに、ACCBP のコンフリクトマネジメントについて包括的に論じる。次に、8.1 までで得られた知見を総括し、8.2 において中国の大学における日本語のビジネスコミュニケーション教育に対して、その充実を図るための提案を行う。本章の構成は以下の通りである。

8.1　ACCBP のコンフリクトマネジメントに関する総合的考察
8.2　中国の大学における日本語のビジネスコミュニケーション教育に対する提案
8.3　本章のまとめ

8.1　ACCBP のコンフリクトマネジメントに関する総合的考察

本節では、コンフリクト場面で見られる ACCBP の 3 種類の役割意識について論じ、彼らのコンフリクトマネジメントについて総合的に考察する。3 種の役割意識とは、すなわち、①「日本寄りの人材としての意識」、②「中国に精通している中国人スタッフとしての意識」、および③「対立する二者の仲介者としての意識」である。本節では、各々について詳述する。

まず、①の「日本寄りの人材としての意識」とは、日本側に立ってふるまう役割意識で、第 5 章におけるポジショニングの分析から明らかになったものである。このような役割意

識は、総体的に日本側を支持する心的志向や日本側への協調的な態度、および他の CCBP への直接的な批判に表れていた。例えば、資料 5 - 6 の「おかしいでしょう↑という風な、あの、中国人のスタッフが、まあ結構とは言えないんですけど、うちの、中に何人かいるんですから（CA)」、資料 5 - 7 の「中国人の言い訳もだいたい想像できます。あれは一番嫌いです。(CG)」等の発言からわかる。ACCBP は、中国という自己の属性とは異なる視点を有し、他の CCBP との間にコンフリクトを抱えながらも、日本人寄りの人材としてふるまおうとしていた。

次に、②の「中国に精通している中国人スタッフとしての意識」とは、在中日系企業で ACCBP が業務の推進や事業展開を担う際に顕在化する役割意識である。これは、第 7 章で示したように、中国所在という環境や、JBP との関係性に起因するコンフリクトにおいて ACCBP が日本側に否定的な意見を示したり、賛否と行動の間に矛盾が見られたりしている点に見られた。またそれは、JBP 以上に中国の実情に習熟しているという、中国人スタッフとしての自信やプライドの表れでもあった。その例として、資料 7 - 9 の「彼らを集めるのが難しいし、しかも、集まるとしても恐らく本音を聞くのも難しい（CD）」、資料 7 - 11 の「僕らは理解して、理解はそれはできますけど。ただ、あの、店の人、販売店の人にやらせる、やらせても、やらせることは難しい（CA）」という発言が挙げられる。

日系企業においては、資料 7 - 4 の「日本人の話を聞かなければならない（CB）」との ACCBP による指摘があったように、日本側に対して異論を唱えることで JBP との良好な人間関係の維持、円滑な勤務の継続、および昇進等が見込めない可能性もある。すなわち、上司にあたる JBP の指示に従わなければ日系企業におけるビジネスパーソンとしての順調な発展という、前向きな将来的自己像が崩れ、かつ、自身の将来のワークキャリア形成に深刻な影響を及ぼす危険性も考えられる。それにもかかわらず、彼らが②の中国人スタッフとしての役割意識を有するということは特筆に値する。

この②の役割意識に基づく行動は、JBP に対する単なる拒否や放棄ではないという点が非常に重要な点である。つまり、他の CCBP は「めんどうくさい」、「うるさい」、「やりたくない」等、消極的な感情的に基づき、JBP の要求や対応を否定しているということが ACCBP により指摘されたが、②はそのような他の CCBP とは対照的に、自らが直面した状況に対して彼らが確信的な理解を有していることを示している。これは、ACCBP が中国においてビジネスパーソンとして積み上げてきた経験や知識に基づく自信に加え、強い責任感と使命感に裏打ちされた判断によるものと言える。

最後に、③の「対立する二者の仲介者としての意識」とは、コンフリクト場面において他者同士を仲介しようとする役割意識である。そのコンフリクトとは、JBP と他の CCBP のような日中の枠組みを中心として、上司と部下、社内と社外のような多様なレベルで発生するものである。この役割意識は、第 7 章において他者同士が引き起こす多様なコンフリクトへの介入の一つとして現れていた。例えば、資料 7 - 14 の「私が日本人のリーダーと中国人の間に架け橋みたいな（CH）」、資料 7 - 15 の「日本人と中国人をつながるパイプとしての役割（CF）」等の発言から、回答者が自分自身を仲介役として明確に意識していることがわかる。そのような ACCBP は、日本語能力が高く当事者双方の考えを十分に理解していることにより、自分がそのコンフリクトを管理して両者を取りもつ必要があると考えており、また、個々の場面においてコンフリクトの関係者から実際にそのような役割を期待されている可能性が導かれる。

ACCBP は、日系企業において、以上の 3 種類の役割意識を欠くことなく保持しながら立ちふるまっているのではないかと考えられる。以下の図 8 - 1 に、ACCBP のコンフリクトマネジメントにおける役割意識のバランスを図示する。

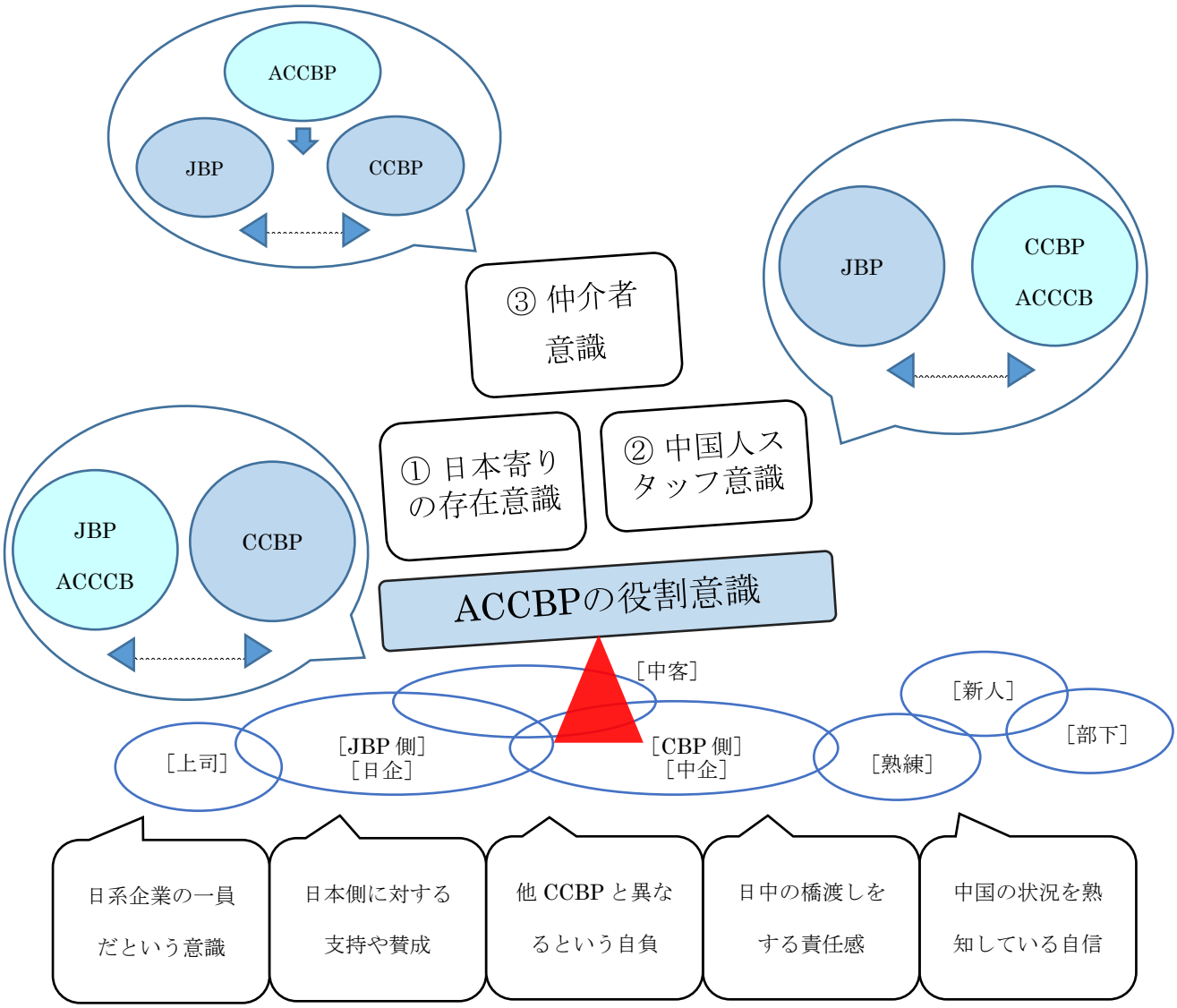


図 8 - 1　ACCBP のコンフリクトマネジメントにおける役割意識のバランス

図 8 - 1 に示した円の吹き出しはコンフリクトの発生状況であり、ACCBP のコンフリクト場面での立場やコンフリクトへの関わり方を示している。それには、JBP と共に他の CCBP との間にコンフリクトを抱える場合、他の CCBP と共に JBP との間にコンフリクトを抱える場合、および両者のコンフリクトを仲介しようとする場合の 3 つがある。

また、図中の三角形で示したものは ACCBP の自己の位置づけで、その下の円がポジショニングである。第 5 章で示したように、ACCBP が言及する内容によってポジショニングは複数種類が同時に、かつ流動的に出現しており、上図で示した以外にも存在する。したがって、図 8 - 1 において三角形は、その下の重なり合い移動する円の上を転々と動い

ていることになる。

さらに、役割意識のバランスは前述の通り 3 つから成る。すなわち、①「日本寄りの人材としての意識」、②「中国に精通している中国人スタッフとしての意識」、および③「対立する二者の仲介者としての意識」である。それらの役割意識は、相手や状況といった場面によって変化し、いずれかが全面的に強調されたり、複数がほぼ同時に様々な重みで存在する場合がある。そのため、そのバランスが左右均衡の状態を示すことはとはごく稀であり、多くの場合、傾きを見せていると考えられる。また、ポジショニングと役割意識は必ずしも同期するものではないが、大きく関係していると言える。例えば「日本寄りの存在」としての役割意識が強くなっている場合には、［JBP 側］や［日企］のポジショニングをとる場合が多くなると考えられる。

最後に、図 8 - 1 における四角の吹き出しは、前章までに特徴的に見られた ACCBP の意識を示す。それは役割意識に伴うものである。例えば、「日系企業の一員だという意識」「中国の状況を熟知している自信」、および「日中の橋渡しをする責任感」等がある。それらの意識が、上述のコンフリクトへの関わり方、ポジショニング、および役割意識につながっていると考えられる。

以上説明したように、ACCBP はコンフリクトマネジメントにおいて、以上の①から③の役割意識を有しており、それは仲介役に止まらず、他者のコンフリクトを自分のコンフリクトとしてとらえ、積極的に関わっていくという彼らの姿勢の表れであると言える。彼らは結果的に必要以上のコンフリクトを抱えることになるという、厳しい立場に立ちながらも、コンフリクトに介入する必要性を感じ、葛藤しているということが明らかになった。また、以上の役割意識を有することは、第 5 章で指摘した自分は「他の CCBP とは異なる」という自負を高めているのではないかと考えられる。自己を中国人集団から逸出した存在としてとらえることは ACCBP に見られた顕著な特性である。さらに、そのような他者とは異なる役割を果たすべき人材であるという自己認識が、在中日系企業における高度な日本語能力を有する中国人としての存立基盤になっていると言える。したがって、CCBP 全体を統一的に扱って JBP と対比することは無理があり、ACCBP は他の CCBP とは異なる人材であると言える。CCBP という集団の中には日中双方への理解の深浅や仲介の巧拙といった差異が存在しており、そのような差異もまた、CCBP 全体を二分するような区別ではなく、段階的な、あるいは層をなすものであると考えられる。

そして、ACCBP は、いわゆるブリッジ人材の定義を超えた人材であると考えられる。

戎谷（2014）は、ブリッジ人材とは多国籍企業において、コミュニケーションを通して企業間の橋渡しを行う人材であり、ブリッジ人材に求められる能力について二者間の情報授受の仲介をし、業務の遂行に合わせてその都度調整を行うことだと述べている。一方、ACCBP は、日系企業の方針を中国に導入するということに限らず、第 7 章で明らかにしたように、自らの判断により日本側に反対の意向を突き付けることもあった。また、第 5 章において顕著に表れたように、日本側からの立場から厳しく他の CCBP を批判したり指導したりしようとするものもある。さらに第 7 章で見られたような日中の仲介役として積極的に対立する他者同士を取りもとうとするものもある。そこでの ACCBP の対応は、両者の意見のギャップを埋めるという調整を目的とした対応ではなく、自らの判断でその場の状況に応じた業務遂行方法を選択したものであり、必要に応じた彼らの判断に基づく多様な対応であるといえる。したがって、ACCBP は、コンフリクト場面において現行のブリッジ人材とは異なる人材である。今後、他者同士のコンフリクトに関わる人材を広くブリッジ人材ととらえるならば、本研究で見られた ACCBP の役割も含めてブリッジ人材の定義を再考する必要はあるだろう。

本研究において、ACCBP のように日中間のビジネス場面で多くの異文化間コンフリクトに直面しながらもそれを軽減し、ビジネスコミュニケーションの改善に努める人材が存在するということを指摘しておきたい。ACCBP は、中国の文化やビジネス習慣に熟達した現地スタッフとしてだけでなく日本語能力や日本に関する知識があるという程度以上の日本側への深い洞察や理解を有する存在として、日系企業にとって非常に重要で有用な人材であると結論付けられる。今後、ACCBP のような日中双方への深い知識や理解を持って日中間の様々なコンフリクトに対応できる人材の必要性が増々高まると予想される。

8.2　中国の大学における日本語のビジネスコミュニケーション教育に対する提案

本節では、専攻生を主な対象者として想定し、中国の大学における日本語のビジネスコミュニケーション教育に対して教育の充実を図るための提案を行う。以下、教育の目的と目標、理念、内容と方法、および留意点に分けて各項で論じる。

8.2.1　教育の目的と目標

本研究で提案を行うビジネスコミュニケーション教育の目的は、高度な日本語能力を有することに加え、将来的に日中間のビジネス場面において円滑なビジネスコミュニケーションが行える人材になる基盤を育成することである。

また、そのような人材のモデルとして、すなわち専攻生の具体的な目標として ACCBP を設定する。それは前項で述べた通り、今後ビジネス場面において ACCBP のような人材の必要性が増加していくと考えられ、ビジネスコミュニケーション教育でも、そのような人材の育成が望まれるためである。

本研究において調査協力者とした 8 名の ACCBP が、同僚である他の ACCBP のコンフリクトへの不十分な対応を批判していたように、全ての ACCBP が専攻生のモデルとなり得るわけではない。またその 8 名も、コンフリクトマネジメントに失敗したり、未解決のコンフリクトを抱えたりしていると発言していることから、彼らの全ての対応が最善のものであるとは言えない。

しかし、本研究の調査協力者である ACCBP は、これまで見てきたように自らのコンフリクトを軽減し、他者同士のビジネスコミュニケーションを橋渡しして、困難な状況にも必要性があれば積極的に関わろうとしていた。彼らは、日中間のビジネス場面における、ビジネスコミュニケーションの改善に貢献しており、日系企業にとって非常に有用な人材であると言える。さらに、彼らは日本語学科を卒業して日系企業に就職したという背景を持つ若手のビジネスパーソンであることから、今後、日中間のビジネスコミュニケーションについて学び、将来的にビジネス場面で日本語を活用しようと志す専攻生の直近の目標となる人材として適していると言える。

また、日本語教員が教育の目標として、実際に社会に出て活躍する人材をとりあげてモデルとして学習者に提示することは、「日本語教師は、学習者が社会に出て仕事をすることをより一層意識し、大学と社会との連携（アーティキュレーション）に向けてつながりをつけていくことが必要である（p.22）」という近藤（2014）の指摘ともつながる。ビジネスコミュニケーション教育においては、常に学習者が卒業後の段階をイメージしながら学習を積み重ねていけるようなサポートが行われることが必要である。その意味でも、日本語専攻出身者である ACCBP を学習者の目標とすることは意義がある。

8.2.2　教育の理念

前項の「高度な日本語能力を有し、将来的に日中間のビジネス場面において円滑なビジネスコミュニケーションが行える人材になる基盤の育成」という目的のもとで行われる日本語のビジネスコミュニケーション教育では、「相手の意図の理解に努め、異文化間における自身の複数の役割意識を有する姿勢の醸成」を重視し、それを理念として教育の根底に据えるべきではないかと考える。

「相手の意図の理解に努める姿勢」とは、コンフリクト場面に見られる他者の考えや立場を知ろうとすることであり、コンフリクトの原因を解明しようとすることである。第 7 章で、ACCBP は相手の意図の理解により相手が要求する内容の重要性が理解でき、場合によってはコンフリクト自体が消失する例も見られたように、相手の意図の理解は自らにコンフリクト場面全体の客観的把握を促し、コンフリクトマネジメントに大きく影響するものである。そのため、それは JBP からもその重要性が指摘されたように、他者との相互理解やコンフリクトの軽減を目指すといった、ビジネスコミュニケーションの改善を図る上で欠かせない姿勢である。

また、「異文化間における自身の複数の役割意識を有する姿勢」とは、場面や状況に応じて自らが果たすべき役割を見出そうとする姿勢を指す。異文化間のビジネス場面においては特に、自身に求められる役割が一つに固定されることは考えにくい。ACCBP は、第 5 章において他の CCBP とは異なる自己を強調し、他の CCBP との間にコンフリクトを抱えながらも日本側のポジショニングをとってコンフリクトに対応していた。また、第 7 章では、相手の要求や他者が対応できる能力の限界、あるいは企業の所在地等の環境的要因を考慮し、自分に求められる対応を判断していた。彼らには、前節で指摘したように①「日本寄りの人材としての意識」、②「中国に精通している中国人スタッフとしての意識」、および③「対立する二者の仲介者としての意識」という 3 種類の役割意識が欠けることなく明確に見られた。このようにビジネス場面で一層適切に業務を遂行するには、状況を俊敏に理解して、その場での必要に応じた役割を積極的に担うことが求められており、それには複数の役割意識を持って場面場面に柔軟に対応することが有効なのである。

今後、グローバル社会の発展に伴い異文化間のビジネスコミュニケーションが一層増加すれば、互いの複数のアイデンティティが錯綜する状況で勤務する機会はさらに増えていく。そのような複数の「異文化」との接触により、日常的にコンフリクトが発生する中で

業務を遂行していかなければならない状況があると考えられる。そこでは、他者の意図を理解しようと努めて複雑な状況を理解した上で、その場で必要とされる自らの役割を見出し、積極性を持って行動する必要があると言える。そのために、ビジネスコミュニケーション教育においては、「相手の意図の理解に努め、異文化間における自身の複数の役割意識を有する姿勢の醸成」を教育の理念に据えることが望ましい。

8.2.3　教育の内容と方法

教育の内容と方法を提案するにあたり、先行研究として、ビジネスコミュニケーションの教育実践の研究である近藤・金（2010）を取り上げる。そこでは、JBP と外国人ビジネスパーソンの間で生じた「事実に基づくケース（仕事上のコンフリクト）を題材に、設問に沿って参加者（学習者）が協働でそれを整理し、時には疑似体験をしながら考え、解決方法を導き出し、最後に一連の過程について内省する（p.17）」という「ケース活動」を外国人日本語教員に対して実施した。その設問は、当事者の気持ち、問題の原因、学習者自身の類似経験、学習者自身の対応、および当事者へのアドバイスから成り、教育実践を行った結果、それらの設問についての「他の参加者との討論を通じてそれぞれが解決策を見出していった（p15）」という。同様のケース活動を行うためのテキストに近藤他（2013）がある。

本研究で提案するビジネスコミュニケーション教育では、ACCBP の抱えるコンフリクトをより明確かつ詳細に理解させるために、学習者に ACCBP のコンフリクトマネジメントを疑似体験させるタスク活動を提案する。そこでは、近藤・金（2010）と同様にコンフリクト例に関する学習者同士のディスカッション（上述では討論とした）を主軸に授業を進める。そのコンフリクト例とは、ACCBP のインタビューデータ内の日本語表現における文法を修正したり、出来事の順序を時系列に入れ替えたりする等して、読みやすく編集するものである。本研究で行う提案と先行研究との相違点は、以下で説明するコンフリクト場面の選定の仕方、およびタスク活動の内容に本研究における ACCBP の考察の観点を利用した点である。

まずコンフリクト場面は、日中双方の関係者が関わるコンフリクトに特化したものとする。本研究で想定する教育の主な対象者は専攻生であり、そのモデルは ACCBP である。ACCBP は他者のコンフリクトに積極的に介入しており、それを仲介することも多かった。

そのため、コンフリクトの関係者が複数いる場面や他者同士のコンフリクトに第三者として関わる場面を中心に選定する。

また、学習者が ACCBP の複数の役割意識について理解を深められるように、ACCBP が多様な立場に立ち得る場面について考える必要がある。そこで、コンフリクト例は、第 7 章で明らかにした ACCBP の立場を参照し、日中間の関係、上下関係、および社内外の関係という観点からその関係者を整理し、コンフリクト例ごとに ACCBP の異なる立場が生起するように、場面を設定したタスク活動をデザインすることが望ましい。例えば、ACCBP を除くコンフリクトの関係者には JBP 上司と CCBP 部下、JBP 上司と CCBP 上司、本社と支社、自社と顧客企業等がある。

次にタスク活動の内容は、本研究における ACCBP の考察に基づいて作成する。すなわち、ポジショニングやマネジメントスタイル等の分析の観点を利用してタスク活動をデザインすることを提案する。授業は大きく分けて、以下の三段階を設定して展開させる。各展開とそれに沿ったタスク活動の内容を表 8 - 1 に示す。

表 8 - 1　ビジネスコミュニケーション教育における授業の展開とタスク活動

	授業の展開	タスク活動
①	コンフリクトのとらえ方について考える	1)　ACCBP によるコンフリクトの概要の解釈 2)　ACCBP の視点によって変わるコンフリクトのとらえ方 3)　学習者自身のコンフリクトのとらえ方
②	コンフリクトへの対処方法について考える	4)　ACCBP の対処方法、その意図、および有効性の有無 5)　ACCBP が支持する関係者によって変わる ACCBP の対処方法とその意図 6)　5）の有効性の有無とそれに伴う困難点 7)　学習者自身の対処方法 8)　7）の有効性の有無とそれに伴う困難点
③	言語表現・理解について確認する	9)　関係者に対する自分の考えの伝え方 10)　1）～9）に対する感想・気づき

表 8 - 1 に示したように、授業は「①コンフリクトのとらえ方について考える」、「②コンフリクトへの対処方法について考える」、および「③言語表現・理解について確認する」と

いう三段階に大きく分けて展開させる。各タスク活動は全て、学習者が個人で考えた後に、グループや全体でディスカッションをする。

まず①では、「ACCBP のコンフリクトのとらえ方」について考える。これは本研究のポジショニングの考察に関連する内容である。1）は、「ACCBP によるコンフリクトの概要の解釈」である。ACCBP のコンフリクトの概要の解釈とは、コンフリクトの背景や原因、関係者の発言や行動の意図、結果等に関する彼らの発言を指す。コンフリクト例における ACCBP の解釈を部分的に空欄にし、学習者に考えさせる。学習者による様々な解釈が出たところで、日本語教員が ACCBP の実際の発話を提示し、ACCBP による解釈について解説する。その上で、ACCBP による JBP の意図等の解釈が妥当か否か、その他の解釈の可能性がないか等について考える。続く 2)「ACCBP の視点によって変わるコンフリクトのとらえ方」では、ACCBP の視点と、それが変化した場合に事態のとらえ方がどのように変化するかを考える。すなわち、ACCBP がどの関係者の視点から（あるいは中間客観的視点から）コンフリクトをとらえているかを明らかにした上で、その変化に伴う、関係者に対する支持・不支持の考え方や要求等の変化について考える。さらに、3)「学習者自身のコンフリクトのとらえ方」において、学習者は自らを当事者と仮定して、自分自身のコンフリクトのとらえ方について考える。

次に②では、「コンフリクトへの対処方法」について考える。これは本研究のマネジメントスタイルの考察に関連する内容である。4)「ACCBP の対処方法、その意図、および有効性の有無」で、ACCBP が実際に行った対処方法を確認し、その意図と有効性の有無について考える。その後、日本語教員が実際の ACCBP の発言から彼らの意図および有効性の有無について解説する。続く 5)「ACCBP が支持する関係者によって変わる ACCBP の対処方法とその意図」で、ACCBP が支持する関係者を変えた場合、つまり彼らの視点が変わった際に、どのような意図に基づき対処方法がどう変化するかを考える。さらに 6）では、「5）の有効性の有無とそれに伴う困難点」を考える。困難点の例には、ACCBP に見られた、JBP を支持することにより生じる他の CCBP とのコンフリクトや、JBP に賛成するものの中国の実情に鑑みて従いきれないといった矛盾等が挙げられる。このような在中日系企業に属する ACCBP が抱えている困難点については、日本語教員から学習者に説明する必要がある。そして 7)「学習者自身の対処方法」、8)「7）の有効性の有無とそれに伴う困難点」では、①の 3）と同様に、学習者は自らを当事者と仮定して自分自身の場合について考える。

最後に③において、「言語表現・理解について確認」する。9)「関係者に対する自分の考えの伝え方」では、それまでに授業でディスカッションした対処方法を円滑に行うために、関係者に何をどのように伝えるかを考える。各対処方法において、誤解や摩擦を避けるための日本語や中国語の表現について話し合う。必ずしも言語表現を伴わずに、具体的な行動のみで対処する可能性もあるが、ここではより適切な言語表現についてディスカッションし、特に日本語表現については日本語教員から指導を受ける。近藤他（2013）のテキストでは、同様の目的でロールプレイの実施を提案している。

10）では、これまでの「1）～9）に対する感想・気づき」を記述する。学習者はコンフリクトのとらえ方や対処方法における ACCBP と自分の異同、および ACCBP の対応への疑問や賛否等の感想について言語化する。近藤・金（2010）では、個人で一連の授業を振り返り、内省シートに記入することを学習者に課しており、「内省をとり入れることで、学習者が自らの学びをより深く客観的に洞察することが示された（p.27）」と述べている。そのことから、学習者が自らのタスク活動における学習内容への理解を深め、それを客観視するために、気づきや感想を記述することは非常に重要である。学習者同士で互いの記述を読み合うことも、新たな気づきを得るという点で有効であると考えられる。

またそれらの記述は、学習者が自らの理解を深めるという目的以外に、日本語教員が学習者の理解を把握するという重要な役割も有している。ディスカッションを中心としたタスク活動において、学習者の理解がどの程度深まっているかを知ることは難しい点である。その際に、学習者自身による気づきや感想の記述を利用することで、日本語教員は、疑問を多く抱えている学習者や他者の視点をくみ取れずにいる学習者を把握し、彼らの理解のレベルに合わせた助言やフィードバックを行うことが可能になる。さらに、そのような学習者の記述や彼らに対するフォローアップインタビューから学習者の疑問点を蓄積すれば、それらは、その後の授業において学習者の理解を促進するためのリソースとして活用できると期待される。

8.2.4　教育の留意点

本節で論じてきた日本語のビジネスコミュニケーション教育を中国の大学において実施する場合における留意点として以下の 2 点が挙げられる。

まず、ACCBP が種々の経験による気づきや学びから長年にわたって構築してきた解釈

に基づくコンフリクトマネジメントの能力を、大学生である学習者が授業期間中に全て理解し、身につけることは極めて困難であるという点である。日中間のビジネスコミュニケーションに対する ACCBP の多面的な理解や深い洞察の面から考えれば、ACCBP が多くのコンフリクトを抱えながら様々な場面で繰り返し葛藤し逡巡してきたことがわかる。その葛藤や逡巡の過程こそが一般の CCBP から ACCBP に発展的に変容していく過程であり、それらは一定以上の経験の中でこそ現れるものであると考えられる。したがって、上記の教育理念で説明した相手の意図を理解して異文化間における複数の役割意識を身につけ、円滑に日中間のビジネスコミュニケーションができるようになるには、実務経験が欠かせないと考えられるため、学習者が即座にそれを達成することは難しいと言える。

そこで、コンフリクトに対応するということ自体に対する学習者の意識化を図るべく、日常の身近な場面において生じる問題を題材にして、その原因、内容、および各関係者のとらえ方について考えるような基本的なタスク活動から始めることを提案したい。それに加えて、第 4 章で指摘したように、学習者は日本語教員を除く日本人との接触自体が非常に少なかったことから、学習者に普段から日本人との積極的な交流を促すことも必要であると言える。日本語教員から学習者に対して日本人との交流促進のための働きかけをすることは、日本語能力向上等の目的以外にビジネスコミュニケーション教育の観点からも望ましいのである。以上のことにより、学習者が日中間のビジネス場面のケースを理解するための土台が形成されていくと期待できる。

次に、ACCBP を理想的なモデルとしながらも、彼らの対応を学習者に強制するべきではないという点である。ACCBP が日中間のビジネス場面で有用な人材であることは先述の通りであるが、彼らのような役割は非常に苦労が大きいものである。ビジネス場面への ACCBP の関わり方は負担が大きく、そのために受け入れがたいと感じる学習者も存在する可能性がある。また、それらの ACCBP の対応が全て十全なものであるとは言えない。

実務経験のない学習者が対象であるため、ACCBP が考えるコンフリクトの概要や対処の有効性について考える際に、日本語教員によるある程度の解説は必要である。一方で、その解説は、あくまでも ACCBP が現実的にどのように考え、対処したかを説明するものであり、必ずしも ACCBP の対応を唯一の正しい、あるいは最適であると見なすものではない。日本語教員の解説を受けた後、学習者は、学習者同士のディスカッションにおいて、ACCBP の対応における有効性の有無や困難点、およびその他の対応方法について十分に考えることが求められ、それには正答はないと言える。したがって、学習者に対しては、

実在のビジネスパーソンの対応や日中間のコンフリクトについての理解を深め、自分が選択する対応や自分とは異なる対応について熟考させることこそが重要なのであり、ACCBP のようにふるまうべきであるという一方的な指導を行うことは適切ではない。

以上の通り留意点として、ACCBP の対応を全て学習者に理解させ、身につけさせることは困難であると同時に、ACCBP と同様の対応を学習者に強いる必要はない、という 2 点を指摘した。将来的に日中間のビジネス場面において円滑なビジネスコミュニケーションが行える人材になる基盤を育成することが当該教育の目的ではあるが、学習者が大学生であるということに注意しつつ、彼らの理解のレベルに合わせた教育を行っていく必要がある。

8.3　本章のまとめ

本章ではまず、ACCBP のコンフリクトの対応に見られる彼らの役割意識は、①「日本寄りの人材としての意識」、②「中国に精通している中国人スタッフとしての意識」、および③「対立する二者の仲介者としての意識」から成ることを指摘した。

次に、ACCBP をモデルとした中国の大学における日本語のビジネスコミュニケーション教育について論じた。当該教育では、高度な日本語能力を有することに加え、将来的に日中間のビジネス場面において円滑なビジネスコミュニケーションが行える人材になる基盤を育成することを目標とし、「相手の意図の理解に努め、異文化間における自身の複数の役割意識を有する姿勢の醸成」を教育の理念とする。そこで、ACCBP のインタビューをコンフリクト例として編集し、ACCBP のコンフリクトとコンフリクトマネジメントを学習者に可能な限り詳細に理解させ、自分自身の場合について熟考させ、多様な視点や見解の存在を認識させる目的で、他の学習者とのディスカッションを中心とするタスク活動を提案した。タスク活動で取り上げるコンフリクト場面は、ACCBP に求められている役割に鑑み、コンフリクトの関係者が複数いる場面や他者同士のコンフリクトに ACCBP が第三者として関わる場面を中心に選定することが特に有効である。授業は「①コンフリクトのとらえ方について考える」、「②コンフリクトへの対処方法について考える」、および「③言語表現・理解について確認する」という三段階に分けて展開させる。具体的には、日中間の関係、上下関係、および社内外の関係から関係者を整理したコンフリクト例を、ポジショニングやマネジメントスタイル等の、本研究における分析の観点を利用してタスク活

動としてデザインすることを提案した。設問等のより詳細なタスク活動の内容、具体的なフィードバックの方法、および評価方法等の検討については今後の課題とする。

一方、本研究で明らかになったように、ACCBP は、様々な相手に対して葛藤や逡巡を経て、その都度、コンフリクトに対する方策や対応を導き出し、場面の変化や経験の増加に伴いそれを変容させながらコンフリクトに対応している。このようなコンフリクトマネジメントは、日中間のビジネス場面において、時間をかけて認識と分析を繰り返してきた結果として ACCBP のうちに醸成されてきたものである。そのため、社会経験が乏しい大学生の学習者が授業の中で理解し、ACCBP と同等のコンフリクトマネジメント能力を身につけることは極めて困難であると言える。そこでまず、日常的なコンフリクトについて考えることから始めたり、日本人との関わりを促したりすることによって、学習者が日中間のビジネス場面のケースを理解するための土台を形成することが望ましいと述べた。

また、ACCBP の役割は非常に苦労が大きく、かつ、ACCBP の全ての対応が優れているとも言えないという点にも注意が必要である。そのため、ACCBP の対応を学習者に強制するのではなく、学習者の理解のレベルに応じた教育を展開していく必要があると考えられる。学習者に ACCBP のコンフリクトマネジメント、およびそれに伴う困難点を理解させることを通して、複数の役割意識に対する理解を促し、日中間のビジネスコミュニケーションに対する洞察力を涵養することにより、将来的に日中間のビジネス場面において円滑なビジネスコミュニケーションが行える人材になる基盤の育成が可能となる。

以上のように、中国の大学における日本語教育の一環としてのビジネスコミュニケーション教育に求められる、新たな視点について提案した。次章では、本研究全体をまとめ、今後の課題について述べる。

第 9 章　結論

本章では結論を述べる。9.1 で本研究のまとめ、9.2 で今後の課題について述べる。

9.1　本研究のまとめ

本節では、序論、各研究課題の結果と考察、総合的考察の順で本研究をまとめる。

まず初めに、第 1 章では高度な日本語能力を有する ACCBP が、JBP とのビジネスコミュニケーションの改善に向けた努力をし、日中間のビジネス場面において重要な役割を果たしているというと仮説を立てた。その上で、本研究の目的を、ACCBP が抱えるビジネス場面のコンフリクトとコンフリクトマネジメントを包括的にとらえ、ACCBP に対する研究で得られた知見に基づき、中国の大学における日本語のビジネスコミュニケーション教育に対する提案をすることとした。

次に、先行研究の概観である第 2 章では、コンフリクトマネジメントについての研究の不足、ビジネスパーソンの当事者視点に基づく研究の不足、および CBP の集団内の差異に着目する研究の不足を指摘し、その点を補うことが本研究の意義であるとした。また、本研究における ACCBP が全員中国の大学の日本語専攻出身であるため、ACCBP のような人材の育成において日本語専攻の教育が果たす役割は大きい可能性がある。そのことから、本研究の成果をもとに、専攻生を主な対象者として想定した日本語のビジネスコミュニケーション教育に求められる新たな視点について論じることが可能であると説明した。

上記をふまえた本研究の 4 つの研究課題、およびそれらの結果と考察は以下の通りである。なお、「研究課題 1」は第 4 章、「研究課題 2」は第 5 章、「研究課題 3」は第 6 章、「研究課題 4」は第 7 章において論じた。

「研究課題 1」は、専攻生のライフキャリア形成意識における日本語の位置づけを解明することである。これは本研究において、日本語専攻におけるビジネスコミュニケーション教育に対して提案を行うために、必要な情報を得る目的で専攻生に関する背景調査として設定したものである。非専攻生との比較の結果、専攻生のライフキャリア形成意識においては、特に卒業後のビジネス場面での日本語活用志向が強く、ビジネス関連の日本語学習への希望が見られた。また、彼らは大学で獲得した日本語能力を自らの強みと考え、そ

れに長期的に関わる意思を持ち大きな意義を見出していた。以上から、ACCBP を専攻生における日本語使用者のライフキャリアモデルの一つとしてとらえることは可能である。そのため、専攻生に対する日本語教育の一環として、ACCBP となり得るような人材を育成するための、日本語のビジネスコミュニケーション教育の充実を図るべく、当該教育に対する提案を行う必要性について論じた。

「研究課題 2」は、ACCBP の異文化間のビジネス場面における自己認識を解明することである。分析の結果、彼らが異なる複数のアイデンティティを有する存在であること、および日中双方への十全な理解と日本側への協調的な心的志向を有する傾向があることがわかった。ACCBP は自己の属性とは異なる視点を有し、他の CCBP との間でコンフリクトを抱えながらも厳しい状況への対応を試みており、自負を持って他の CCBP とは異なる、中国人集団から逸出した存在として自己を位置づけていた。ACCBP は他の CCBP とは異なる役割を担おうとしており、そのような役割を担う人材だという自己認識が彼らのビジネスパーソンとしての存立基盤になっていると考えられる。

「研究課題 3」は、JCBP が用いるマネジメントスタイル、それに伴う働きかけ、およびその有効性を解明することである。分析の結果、「回避・順応」のマネジメントスタイルが多様化しており、JCBP が、職場環境が原因で相手の要求を受け入れている様子がうかがえた。一方で、それらの多くは発想の転換という戦略的方法の使用や、相手や企業内のルールに関する豊富な経験的知識に基づく理解を伴うものであり、自分自身に働きかけるという主体的な対応が見られた。それらは無抵抗なマネジメントスタイルとは言えず、コンフリクトの一時的解消や軽減に対して有効性があると言える。

「研究課題 4」は、ACCBP の勤務環境に見られるコンフリクト、およびコンフリクトマネジメントの様相を分析し、コンフリクト場面における彼らの立場を解明することである。分析の結果、日系企業や JBP の打ち出す方針と中国の実情の間に見られる乖離や、日系企業における JBP と CCBP の権力的な関係性に起因する、在中日系企業に特徴的なコンフリクトが見られた。また ACCBP は、JBP の意図がわかり、それに賛成するものの、行動としては JBP に反対せざるを得ないというコンフリクトに対する認識とマネジメントスタイルの間の矛盾を抱えていた。そのような矛盾は、ACCBP が他者同士のコンフリクトに介入する際に生じており、彼らが、困難を抱えながらも率先してそれに関わり、取りもつ立場に立っていることがわかった。

以上の考察をもとに、総合的考察である第 8 章では、ACCBP のコンフリクトマネジメ

ントの総括と日本語のビジネスコミュニケーション教育に対する提案について論じた。

まず、ACCBP のコンフリクトマネジメントの総合的考察である。ACCBP のコンフリクトマネジメントでは、①「日本寄りの人材としての意識」、②「中国に精通している中国人スタッフとしての意識」、および③「対立する二者の仲介者としての意識」という 3 つの役割意識が見られた。また、以上の役割意識を有することは、自分は「他の CCBP とは異なる」という自負を高めているのではないかと考えられる。そのような他者とは異なる役割を果たすべき人材であるという自己認識が、在中日系企業における高度な日本語能力を有する中国人としての存立基盤になっていると言える。ACCBP は多くの異文化間コンフリクトに直面しながらもそれを軽減し、ビジネスコミュニケーションの改善に努める人材であると結論付けられる。

次に、中国の大学における主に専攻生を対象とした日本語のビジネスコミュニケーション教育について提案した。その目的は、高度な日本語能力を有することに加え、将来的に日中間のビジネス場面において円滑なビジネスコミュニケーションが行える人材になる基盤を育成することとし、目標として ACCBP を設定するものである。教育の理念は、相手の意図の理解に努め、異文化間における自身の複数の役割意識を有する姿勢を醸成することである。授業は「①コンフリクトのとらえ方について考える」、「②コンフリクトへの対処方法について考える」、および「③言語表現・理解について確認する」の三段階で展開する。コンフリクト例は、複数の関係者がいる場面や他者同士のコンフリクトに ACCBP が第三者として関わる場面を中心に選定して、その関係者を整理する。それを、本研究におけるポジショニングやマネジメントスタイル等の分析の観点を利用してタスク活動としてデザインすることの有用性を論じた。また、学習者が ACCBP と同等の、コンフリクトマネジメント能力を迅速に養成することは極めて困難である点、および ACCBP の対応を最適なものとして学習者に強制することは望ましくない点を留意点として述べた。

学習者に ACCBP のコンフリクトマネジメント、およびそれに伴う困難点を理解させ、日中間のビジネスコミュニケーションに対する洞察力を涵養することにより、将来的に日中間のビジネス場面で円滑なビジネスコミュニケーションが行える人材になる基盤の育成が可能になると期待される。

9.2　今後の課題

本節では、今後の課題として本研究の教育への応用に関連して、以下、教育実践と日本語教員への啓発の 2 つに分けて論じる。

一つ目は、中国の大学において主に専攻生を対象とした日本語のビジネスコミュニケーション教育を実践することである。まず、タスク活動をデザインして実用化するには、ACCBP のコンフリクトマネジメントに関するデータを収集する必要がある。特に先述のように、コンフリクトの関係者が複数いる場面や他者同士のコンフリクトに ACCBP が第三者として関わる場面を中心として、ACCBP に特徴的なコンフリクトマネジメントが見られるデータを収集することが望ましい。

次に、それらのデータを用いてタスク活動をデザインすることも今後の重要な課題である。今後、日中間の関係、上下関係、および社内外の関係から関係者を整理した各コンフリクト例に関する設問等のタスク活動の内容や、具体的なフィードバックの方法、評価方法も検討する必要がある。ペア、グループ、クラス全体といったディスカッションの形式も、クラスサイズに鑑みて、設問ごとに有効に設定する柔軟性が必要であろう。それらについて検討した上で、中国の大学において専攻生に対して教育実践を試行し、フィードバックを得た上で、当該教育の充実のためにさらなる提案を行っていきたいと考える。

二つ目は、当該教育を担う日本語教員への啓発である。まず、日本語教員自身も日中間のビジネス場面や ACCBP の働きについて考えや理解を深める必要がある。日本語教員も自らのコンフリクトへの対応を考えなければならない。日本語のビジネスコミュニケーション教育の授業における日本語教員の詳細な役割は今後明らかにする必要があるが、日本語教員も学習者と共にディスカッションに加わるような方向性が望ましいのではないかと考える。当該授業は講義ではなく、ディスカッションを中心とするものであり、日本語教員から学習者に最適な解答というものを与えることはない。学習者はコンフリクト場面の多様な要因について考えを巡らせ、積極的に発言し、他の学習者の意見の利点や問題点を見出すことで学習効果が高められるのであり、受け身的な態度では学習は促進されない。

したがって日本語教員は、教員が正答を与えたり、教員の意見が常に固定的なものとして文法の正誤判断のように正しいという考えや姿勢から、学習者を離れさせなければならない。そのために、当該授業において日本語教員が積極的に学習者のディスカッションに加わり、個人としての意見を提案し、それとともに、その日本語教員の意見が一つの見方

であり、正答や唯一の解答ではないという理解を学習者に浸透させる必要があるだろう。また、そのように、日本語教員自身がコンフリクトの対応について考えを巡らせることは、学習者のディスカッションが滞った場合に、日本語教員が複数の選択肢を提示して学習者の理解を促す、ファシリテーターとしての役割を果たすことにもつながる。

次に、日本語教員は、学習者に対して、高度な日本語能力を有する ACCBP という人材に対する理解を深化させ、適正に評価させることが必要である。ACCBP は、日中のビジネスコミュニケーションを多面的に理解しようと努め、それに関する深い洞察を得ている人材である。また、先述の通り彼らは日中の枠組みを中心として多様なレベルで他者同士のコンフリクトの仲介をしており、その仲介は日中間にとどまらず、仮に新たな集団が出現したとしても主体的に行われると考えられる。異文化を相対的に把握し、背景や考えの相違により生じる様々なビジネス場面のコンフリクトの軽減ができる人材は、企業内の人材の国際化や取引先の多様化を図る企業にとって非常に有用であり、日系企業に限らず重視されるものとなるはずである。

以上のように、大学で獲得した日本語能力を活用し、ビジネス場面で活躍する ACCBP について、日本語教員から学習者に周知させることは有意義であると考えられる。本研究において、可能であれば日本語を活用したいという、やや消極的な姿勢が明らかになったため、日本語教員は、学習者における長期的な日本語学習の意義づけ、日本語を組み込んだライフキャリア形成意識の構築を促す必要があると述べた。ACCBP のような人材を一つの将来像として学習者に認識させることは、学習者における日本語学習の意義づけの明確化やビジネス場面での日本語活用の意欲の向上につながる。

当該教育のモデルである ACCBP は、多様なレベルの他者同士のコンフリクトの仲介を担っており、日中間にとどまらない異文化間のコンフリクトにも対応できる人材であると考えられる。そのことをふまえれば、本研究をもとに開発するタスク活動やその基本的なコンセプトは幅広く日本語のビジネスコミュニケーション教育への応用が可能である。専攻生に限らず、非専攻生を含め、中国以外の大学においても汎用性があると期待できる。

最後に、本研究が日中間のビジネスコミュニケーションにおいて非常に重要な役割を果たしている中国人人材に対する理解の一助となることを願う。また本研究の成果は、今後、ビジネス場面において日本語を活用しようと志す日本語学習者が目指す一つのモデルを提示したものとして認識され、かつ、彼らの見解、苦悩、強固な意志、さらにはコンフリクトを克服した足跡を示す宝庫となるリソースとして活用されれば幸いである。

付記

本研究における、中国の大学におけるアンケート調査、およびACCBPに対するインタビュー調査は、2011年度大阪大学海外短期研究留学助成金の助成を受けて行ったものである。

初出一覧

本論文は以下の論文または口頭発表をもとに執筆したものである。論文には部分的に大幅な加筆修正を行い、構想と一部のデータ分析結果を示した口頭発表には、さらに分析、考察を加えた。

第4章

立川真紀絵（2014）「中国の大学の日本語専攻学習者のキャリア形成意識における日本語の位置づけ - 非専攻との比較から専攻に特化した教育開発を目指して - 」『専門日本語教育研究』16，pp.53-60

第5章

立川真紀絵（2013）「中国人ビジネスパーソンのコミュニケーション場面におけるコンフリクト管理」第15回専門日本語教育学会研究討論会（於：長崎大学）

第6章

立川真紀絵（2013）「ビジネスコミュニケーションにおける異文化間コンフリクトへの対応 - 中国人ビジネスパーソンの対立管理方式から - 」『日本語教育』155，pp.189-197

参考文献

日本語文献（五十音順）

秋山和平（1994）「ビジネス・コミュニケーションにおける『話し言葉』の役割と課題」『日本語学』明治書院，13 - 12，pp.38-45

池田伸子（2009）「留学生の就職を支援するための実践的日本語教育について」『ことば・文化・コミュニケーション：異文化コミュニケーション学部紀要』立教大学異文化コミュニケーション学部，1，pp. 131-142

池田光穂（2012）『コンフリクトと移民 - 新しい研究の射程 - 』，小泉潤二・栗本英世（監）『叢書　コンフリクトの人文学 2』大阪大学出版会

李志暎（2002）「ビジネス日本語教育を考える」『言語文化と日本語教育』お茶の水女子大学日本言語文化学研究会，2002 年 5 月特集号，pp.245-260

李志暎（2003）「ビジネス場面における『依頼・許可求め』の言語行動 - 社会的役割によってどう違うのか - 」『言語文化と日本語教育』お茶の水女子大学日本言語文化学研究会，25，pp.26-38

今田高俊・園田茂人（1995）『アジアからの視線 - 日系企業で働く 1 万人から見た「日本」 - 』東京大学出版会

卜部正夫・孫根志華・中国ビジネス研究会（2008）『中国ビジネス事情』学文社

戎谷梓（2012）「日本の IT 企業のブリッジ人材に求められるビジネスコミュニケーション能力 - ソフトウェア開発中に発生するコミュニケーション上の問題分析から - 」『日本語教育』日本語教育学会，152，pp.14-29

戎谷梓（2014）「グローバル IT 企業のブリッジ人材に必要なコミュニケーション能力 - インド人・スリランカ人ブリッジ人材とその同僚への調査から - 」『日本労働研究雑誌』労働政策研究・研修機構，56（10），pp.97-112

閻立（1996）「日中異文化コミュニケーション摩擦の実証的研究 - 中国における日系企業を中心として - 」『異文化コミュニケーション』神田外国語大学異文化コミュニケーション研究所，9，pp.91-110

大野木昇司（2013）「緊迫化した日中関係下での日系企業進出の戦略」『日中環境産業』環境コミュニケーションズ，49（1），pp.85-88

奥田純子（2012）「ビジネス関係者のための日本語教育からキャリア開発のための日本語教育へ」『AJALT』国際日本語普及協会，35，pp.26-30

柏木理佳（2009）『日本との比較とでわかる中国のしくみ』ナツメ社

川口直巳・古本裕子（2010）「日本企業への就職を目指す工学系留学生への『ビジネス日本語』クラスを考える - アジア人材コンソーシアム企業に対するインタビュー調査より - 」『言語文化論集』名古屋大学大学院国際言語文化研究科 32（1），pp.71-79

黒川欣映（1992）『中国人との付き合い方』学生社

黄文雄（2006）『嫌中論 - 世界中から嫌われる中国 - 』徳間書店

小松由美（2006）「異文化間コンフリクト理解のフレームワークを求めて - 留学生アドバイザーによる考察 - 」『東京外国語大学留学生日本語教育センター論集』東京外国語大学留学生日本語教育センター，32，pp.157−166

近藤彩（2007）『日本人と外国人のビジネス・コミュニケーションに関する実証研究』ひつじ書房

――（2014）「日本語非母語話者と母語話者が学びあうビジネスコミュニケーション教育 - ダイバーシティの中で活躍できる人材の育成に向けて - 」『専門日本語教育研究』専門日本語教育学会，16，pp.15-22

近藤彩・金孝卿（2010）「『ケース活動』における学びの実態 - ビジネス上のコンフリクトの教材化に向けて - 」『日本言語文化研究会論集』日本言語文化研究会，6，pp.15-31

近藤彩・金孝卿・ムグダ，ヤルディー・福永由佳・池田玲子（2013）『ビジネスコミュニケーションのためのケース学習 - 職場のダイバーシティで学び合う【教材編】 - 』ココ出版

近藤彩・品田潤子・金孝卿・池田玲子（2012）「ビジネス日本語の新たな学習デザイン」日本語教育国際研究大会（於：名古屋大学），パネルセッション，第 2 分冊，pp.80-81

島田めぐみ・澁川晶（1999）「アジア 5 都市の日系企業におけるビジネス日本語のニーズ」『日本語教育』日本語教育学会，103，pp. 109−118

シャイン，E. H.（1995）『キャリア・ダイナミクス』二村敏子・三善勝代（訳），白桃書房，初版第 3 刷

――（著）（2011）『キャリア・アンカー - 自分のほんとうの価値を発見しよう - 』金井壽宏（訳），白桃書房，初版第 17 刷

鈴木有香（2004）『交渉とミディエーション - 協調的問題解決のためのコミュニケーション - 』八代京子（監），三修社

成同社（2006）「中国大陸地区における大学非専攻日本語教育の現状」『松本大学研究紀要』4，pp.159-165

清ルミ（1995）「上級日本語ビジネスピープルのビジネスコミュニケーション上の支障点 - インタビュー調査から教授内容を探る - 」『日本語教育』日本語教育学会，87，pp.139-152

園田茂人（2002）『中国人の心理と行動』日本放送出版協会，初版第 3 刷

――（2008）『中国社会はどこへ行くか - 中国人社会学者の発言 - 』岩波書店

――（2012）「対中ビジネス人材の戦略を問う① - 現地人管理職の力を引き出すために - 」『日中経協ジャーナル』日中経済協会，227，pp. 22-25

孫愛維・劉娜・野々口ちとせ・徳永あかね・矢高美智子・近藤彩・尹松・張瑜珊（2009）「日本人と中国人のビジネス・コミュニケーション及び習慣に関する意識調査 - 在中日本企業を対象に - 」『言語文化と日本語教育』お茶の水女子大学日本言語文化学研究会，37，pp.55-58

孫守峰（2013）「中国で働く中国人社員が求めるビジネス日本語」『日本語・日本文化研究』大阪大学大学院言語文化研究科日本語・日本文化専攻，23，pp.94-105

高見澤孟（1994）「ビジネス・コミュニケーションと日本語の問題 - 外国人とのコミュニケーションを考える - 」『日本語学』明治書院，13（12），pp. 30-37

高見澤学（2012）「チャイナリスクとしてとらえるべきか？ - 反日運動による日中経済への影響と今後の対応 - 」『日中経協ジャーナル』日中経済協会，226，pp.8-11

張勇（2013）「日本語学習者の異文化態度に関する意識調査 - 日本語専攻の中国人大学生を対象に - 」『日本語教育』154，pp.100-114

中嶋峰雄（1990）『日本人と中国人ここが大違い』ネスコ

西尾珪子（1994）「ビジネス・コミュニケーションと日本語教育」『日本語学』明治書院，13，pp.9-13

西田ひろ子（2002）『マレーシア，フィリピン進出日系企業における異文化間コミュニケーション摩擦』多賀出版

――（2003）『日系企業で働く日系ブラジル人と日本人の間の異文化間コミュニケーション摩擦』創元社

――（2007）『米国，中国進出日系企業における異文化間コミュニケーション摩擦』風間書房

根橋（中原）玲子（2007a）「中国進出日系企業において従業員が困難を感じていた行動 - 面接調査の自由回答から - 」，西田ひろ子『米国，中国進出日系企業における異文化間コミュニケーション摩擦』風間書房，第 19 章，pp.439-461

――（2007b）「中国進出日系企業における従業員の言語能力とコミュニケーション」，西田ひろ子『米国，中国進出日系企業における異文化間コミュニケーション摩擦』風間書房，第 21 章，pp.485-502

萩原秀樹（2011）「学習者のライフに視点をおいた日本語活動 - 『ライフキャリアシラバス』と『情意シラバス』の可能性 - 」『言語教育研究』桜美林大学，2，pp.95-103

服部明子（2011）「中国人ビジネス関係者の電話会話終結部の分析 - クレーム場面のロールプレイ会話を通して - 」『言語文化と日本語教育』お茶の水女子大学日本言語文化学研究会，41，pp.30-39

バル - タル，D.（2012）『紛争と平和構築の社会心理学 - 集団間の葛藤とその解決 - 』熊谷智博・大渕憲一（日本語版監訳），北大路書房

平沢健一（2013）「国際ビジネスマンから見た日中関係回復の処方箋」『日中環境産業』環境コミュニケーションズ，49（1），pp.81-84

深谷基裕（2012）「質的研究におけるインタビューの捉えと実践」『看護研究』医学書院，45（3），pp.232-237

福田完次（2013）「いま、中国ビジネスにいかに向き合うか - 尖閣問題を契機に考える中国ビジネス - 」『日中環境産業』環境コミュニケーションズ，49（1），pp.76-80

藤本明（1993）「スタンフォード大学夏期講座 “Japanese for Business”」『AJALT』国際日本語普及協会，16，pp.10-15

船山和泉（2003）「異文化間経験の場で構築される『中国（人）的であること』と『日本（人）的であること』の意味の多重性 - 日中合弁会社における事例 - 」『ヒューマン・コミュニケーション研究』日本コミュニケーション学会，31，pp.145-165

堀井恵子（2008）「留学生の就職支援のためのビジネス日本語教育に求められるものは何か」『武蔵野大学文学部紀要』9，pp.132-140

――（2009）「留学生に対するビジネス日本語教育のシラバス構築のための調査研究 - 中国の日系企業へのインタビューからの考察 - 」『武蔵野大学文学部紀要』10，pp.78-90

――（2011）「留学生の就職支援のためのビジネス日本語教育のシラバス構築のための調査研究 - ベトナム　ハノイの日系企業などへのインタビューからの考察 - 」『武蔵野大学文学部紀要』12，pp. 61-74

――（2012）「留学生の就職支援のためのビジネス日本語教育のシラバス構築のための調査研究 3 - タイ・バンコクの日系企業などへのインタビューからの考察 - 」『Global communication』武蔵野大学グローバル教育研究センター，1，pp.31-46

松本一男（1987）『中国人と日本人 - 中国を深く理解する - 』サイマル出版

宮崎正弘（2006）『中国人を黙らせる 50 の方法 - ああ言われたらこうやり返せ - 』徳間書店

村山孚（1995）『中国人のものさし日本人のものさし』草思社，第 6 版

メリアム，S. B.（2005）『質的調査法入門 - 教育における調査法とケース・スタディ』堀薫夫・久保真人・成島美弥（訳），ミネルヴァ書房，初版第 5 刷

茂住和世（2004）「異文化環境に適応する人材に求められるもの - 日中合弁企業における社員研修の事例から - 」『東京情報大学研究論集』7（2），pp.93-104

谷内篤博（2008）『働く意味とキャリア形成』勁草書房，初版第 2 刷

柳田直美（2010）「キャリアデザインの視点を取り入れた授業活動 - 『日本語演習Ⅱ』の実践報告 - 」『筑波大学留学生センター日本語教育論集』25，pp.155-166

湯浅誠『中国社会のとことん深い闇』ウェッジ

遊川和郎（2009）『中国を知る - ビジネスのための新しい常識 - 』日本経済新聞出版社，初版第 4 刷

吉村澄代（2007）『素顔の中国 - 街と人と暮らし 55 話 - 』かもがわ出版

李妲莉（2005）「大学非専攻日本語学習者のマルチメディア教材の利用状況をめぐって - 湖南大学の実態調査を中心に - 」『世界の日本語教育　日本語教育論集』独立行政法人国際交流基金，15，pp.1-24

李友敏（2007）「中国の大学における日本語選択履修生の BELIEFS について - 日本語選択科目の改善を考える - 」『言語文化と日本語教育』お茶の水女子大学日本言語文化学研究会，34，pp. 70-73

リュウ，S・チェン，G.（2009）「中国の合弁企業における対立管理方式の評価」，ベイツ・ホッファ，本名信行，竹下裕子『共生社会の異文化間コミュニケーション - 新しい理解を求めて - 』三修社，pp.314-339

レイダー，E・コールマン，S．W．（1999）『協調的交渉術のすすめ - 国際紛争から家庭問題まで - 』野沢聡子（日本語版監），鈴木有香・中野恵美（訳），アルク

英語文献（アルファベット順）

Bamberg, M. (1997). Positioning Between Structure and Performance. *Journal of Narrative and Life History*, 7, pp.335-342.

—— (2015). Who Am I? Narration and Its Contribution to Self and Identity. In: Gough, B. (Ed.), *Qualitative Research in Psychology. 3: Methodologies 1 – From Experiential to Constructionist Approaches*. Los Angeles, London, New Delhi: Sage Publications, pp.233-256.

Davies, B. & Harré, R. (1990). Positioning: The Discursive Production of Selves, *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 20(1), Oxford: Basil Blackwell, pp.43-63.

Eckert, P. & McConnell-Ginet, S. (2003). *Language and Gender*. Cambridge: Cambridge University Press.

Holstein, J. A. & Gubrium, J. F. (1995). *The Active Interview.* Thousand Oaks, London, New Deli: Sage Publications.

（ジェイムズ，ホルスタイン・ジェイバー，グブリアム（2009）『アクティヴ・インタビュー - 相互行為としての社会調査 - 』山田富秋・兼子一・倉石一郎・矢原隆行（訳），せりか書房，初版第 2 刷）

—— (2011). Animating Interview Narratives. In: Silverman, D. (Ed.), *Qualitative Research*. Los Angeles: Sage Publications. 3rd Ed, pp.149-167.

Kasper, G. (1997). Beyond reference. In: Kasper, G. & Kellerman, E. (Ed.), *Communication Strategies: Psycholinguistic and Sociolinguistic Perspectives*. London, New York: Longman, pp. 345-360.

Madill, A. & Barkham, M. (1997). Discourse Analysis of a Theme in One Successful Case of Brief Psychodynamic: Interpersonal Psychotherapy. *Journal of Counseling Psychology*, 44(2), pp.232-244.

Putnam, L. L. & Wilson, C. E. (1982). Communicative Strategies in Organizational Conflicts: Reliability and Validity of a Measurement Scale. *Communication*

Yearbook, 6, New Brunswick, N. J.: Transaction Books, pp.629-652.

Rubin, J. Z., Pruitt, D. G. & Kim, S. H. (1994). *Social conflict: Escalation, Stalemate, and Settlement.* New York: McGraw-Hill. 2nd Ed.

Super, D. E. (1980). A Life-Span, Life-Space approach to Career Development. *Journal of Vocational Behavior*. 16, New York, London: Academic Press. pp.282-298.

Thomas, K. W. (1976). Conflict and Conflict Management. In: Dunnette, M. D. (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Rand McNally College, pp.889-935.

Trompenaars, F. & Hampden-turner, C. (1998). *Riding the Waves of Culture: Understanding Diversity in Global Business*. New York: Mc Graw-Hill, 2nd Ed.,（フォンス，トロンペナールス・チャールズ，ハムデン - ターナー（2007）『異文化の波 - グローバル社会：多様性の理解 - 』須貝栄（訳），白桃書房，初版第 2 刷）

Van-Langenhove, L. & Harré, R. (1999). Introducing Positioning Theory. In: Harré, R. & Van-Langenhove, L. (Ed.), *Positioning Theory: Moral Contexts of Intentional Action*. Oxford: Blackwell Publishers, pp.14-31.

中国語文献（日本語音読み、五十音順）

王婉莹（2005）「大学非专业学生日语学习动机类型与动机强度的定量研究」『日语学习与研究』3，pp.38-42, 46

林艳华・张沉香・杨艳萍（2011）「关于日语专业学生日语学习动机的类型化研究」『中南林业科技大学学报（社会科技版）』5（3），p.149-151

彭晶・王婉莹（2003）「专业学生与非专业学生日语学习动机及学习效果研究」『清华大学教育研究』24（1），pp.117 - 121

日本語のインターネット上資料（五十音順）

AOTS

「平成 18 年度経済産業省委託事業『日本企業における外国人留学生の就業促進に関する調査研究』（調査報告書）」

http://www.hidajapan.or.jp/jp/project/nihongo/asia/r_info/pdf/press070514_2.pdf（2016/3/25）

経済産業省 a

アジア人材資金構想

http://www.meti.go.jp/policy/asia_jinzai_shikin/（2016/3/25）

経済産業省 b

グローバル人材

http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/global/index.html（2016/3/25）

経済産業省 c

「第 29 回海外事業活動基本調査概要 - 平成 10 年（1998）度実績 - 」集計結果表

http://www.meti.go.jp/statistics/tyo/kaigaizi/result/result_29.html（2016/3/25）

経済産業省 d

「第 44 回海外事業活動基本調査概要 - 平成 25 年（2013）度実績 - 」集計結果表

http://www.meti.go.jp/statistics/tyo/kaigaizi/result/result_44.html（2016/3/25）

経済産業省 e

「第 44 回海外事業活動基本調査概要 - 平成 25 年（2013）度実績 - 」調査概要

http://www.meti.go.jp/statistics/tyo/kaigaizi/result/result_44/result_44.html

（2016/3/25）

厚生労働省 a

「『外国人雇用状況』の届け出状況まとめ（平成 26 年 10 月末現在）」「別添 2　外国人雇用状況の届出状況（本文）」

http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11655000-Shokugyouanteikyokuhakenyukiroudoutaisakubu-Gaikokujinkoyoutaisakuka/0000072419.pdf（2016/3/25）

厚生労働省 b

「『外国人雇用状況』の届け出状況まとめ（平成 26 年 10 月末現在）」「別添 3　外国人雇用状況の届出状況表一覧」

http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11655000-Shokugyouanteikyokuhakenyukiroudoutaisakubu-Gaikokujinkoyoutaisakuka/0000072420.pdf（2016/3/25）

国際協力銀行

「わが国製造業企業の海外事業展開に関する調査報告」「2014 年度海外直接投資アンケート調査結果（第 26 回）」

http://www.jbic.go.jp/wp-content/uploads/press_ja/2014/11/32466/tenpu4.pdf（2016/3/25）

国際交流基金

「日本語教育　国・地域別情報 - 中国（2014 年度） - 」

http://www.jpf.go.jp/j/project/japanese/survey/area/country/2014/china.html（2016/3/25）

国土交通省観光庁 a

報道発表 - 2013 年「インバウンド政策を強力に推進するための体制を整備します」

http://www.mlit.go.jp/kankocho/news01_000193.html（2016/3/25）

国土交通省観光庁 b

報道発表 - 2013 年「日本人の海外旅行の促進」

http://www.mlit.go.jp/kankocho/shisaku/kokusai/kaigairyoko.html（2016/3/25）

財務省

「最近の輸出入動向」「【年分】貿易相手先国上位 10 カ国の推移輸出入総額」

http://www.customs.go.jp/toukei/suii/html/y3.pdf（2016/3/25）

JETRO a

「JETRO について」

https://www.jetro.go.jp/jetro/（2016/3/25）

JETRO b

「中国　輸出統計（国・地域別）」

https://www.jetro.go.jp/world/asia/cn/stat_02.html（2016/3/25）

JETRO c

「中国　輸入統計（国・地域別）」

https://www.jetro.go.jp/world/asia/cn/stat_04.html（2016/3/25）

内閣府

「高度人材受入推進会議　第 6 回　実務作業部会　議事次第」「資料 2　外国高度人材受け入れ政策の本格的展開を（報告書案）」

http://www.kantei.go.jp/jp/singi/jinzai/jitsumu/dai6/siryou2.pdf（2016/3/25）

日本経済新聞

「ASEAN 経済共同体を日本の好機に」（2014 年 8 月 9 日付）

http://www.nikkei.com/article/DGXDZO75457290Z00C14A8EA1000/（2016/3/25）

日本経済団体連合会

「日本企業の中国におけるホワイトカラー人材戦略 - 優秀人材の確保と定着こそが成功の鍵 -（本文）」

http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2006/030/index.html（2016/3/25）

日本語能力試験公式ウェブサイト

「N1～N5：認定の目安」

https://www.jlpt.jp/about/levelsummary.html（2016/3/25）

法務省

「平成 26 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/content/001153834.pdf（2016/3/25）

英語のインターネット上資料

ASEAN Economic Community

http://www.asean.org/asean-economic-community/（2016/3/25）

中国語のインターネット上の資料（日本語音読み、五十音順）

应届生求职王（応届生求職王）

http://www.yingjiesheng.com/（2016/3/25）

前程无忧（前程無憂）

http://www.51job.com/（2016/3/25）

职联招聘（職聯招聘）

http://www.zhaopin.com/（2016/3/25）

付録資料一覧

関連する調査	資料番号	内容	ページ番号
	1	省略語一覧	210
CJL に対するアンケート調査	2	中国語版依頼書	211
	3	中国語版調査票	212
	4	日本語版依頼書	219
	5	日本語版調査票	220
	6	アンケート集計結果一覧	227
日本語教師に対するインタビュー調査	7	中国語版依頼書	235
	8	日本語版依頼書	236
	9	事前アンケート兼承諾書	237
CJL に対するインタビュー調査	10	中国語版依頼書	238
	11	日本語版依頼書	239
	12	事前アンケート兼承諾書	240
JCBP に対するインタビュー調査	13	依頼書	241
	14	事前アンケート兼承諾書	242
	15	予備アンケート	243
ACCBP に対するインタビュー調査	16	依頼書	244
	17	事前アンケート兼承諾書	245
JBP に対するインタビュー調査	18	依頼書	246
	19	事前アンケート兼承諾書	247
ビジネスパーソンに対するインタビュー調査	20	トランスクリプト記号一覧	248

省略語一覧

	名称	省略語
1)	中国人大学生日本語学習者	CJL （Chinese students who are Japanese Learners in Chinese University）
2)	中国人大学生日本語専攻学習者	専攻生
3)	中国人大学生日本語非専攻学習者	非専攻生
4)	日本語科目担当教員	日本語教員
5)	中国所在の日系企業	在中日系企業
6)	日本所在の日本企業	日本所在企業
7)	日本人ビジネスパーソン	JBP（Japanese Business Person(s)）
8)	外国人ビジネスパーソン	FBP（Foreign Business Person(s)）
9)	中国人ビジネスパーソン	CBP（Chinese Business Person(s)）
10)	中国所在の日系企業の中国人 ビジネスパーソン	CCBP （Chinese Business Person(s) Employed by Japanese Companies in China）
11)	日本所在の日本企業の中国人 ビジネスパーソン	JCBP （Chinese Business Person(s) Employed by Japanese Companies in Japan）
12)	高度な日本語能力を有する 中国在住の中国人ビジネスパーソン	ACCBP
13)	高度な日本語能力を有する 日本在住の中国人ビジネスパーソン	JCBP （本来は、AJCBP であるが、本研究の分析において他の JCBP と比較することはないため、簡略化して JCBP と示す。）

○○大学的同学们

关于学习日语的中国大学生的
职业规划的问卷

2012.3

我叫立川真纪绘，目前在大阪大学大学院言语文化研究科，攻读博士。现在，我正在以学习日语的中国大学生为对象进行关于职业规划的研究。现在，处于收集博士论文资料的阶段，希望能通过本次问卷调查，征求您的宝贵意见。衷心感谢您的理解和支持。

○　　**内容**

请回答您的日语学习和职业规划。对于自由论述题请把您想到的写在相应位置，日中文均可。

○　　**关于隐私权**

这次问卷调查的结果，除了用于研究之外，不会用于其它任何地方。本次调查将采取无记名方式，且会严密保管数据。所以请您放心作答，并给与我宝贵的意见。

谢谢您的协助！

大阪大学大学院言語文化研究科

博士二年级　立川真纪绘

E-mail:

1．关于您的个人信息

📖✍ 请在［　　］里打✔，在＿＿＿＿ 上写出具体的答案。

性　　别	女［　　］	男［　　］
学　　年	大学二年级［　　］	大学三年级［　　］
专　　业		
籍　　贯	中国　＿＿＿＿＿＿省／市／自治区	其他
母　　语	中文［　　］	其他
日语能力	日语专业四級［　　］ 日语专业八級［　　］	日语能力考试一級［　　］ 日语能力考试二級［　　］ 日语能力考试三級［　　］ 日语能力考试四级［　　］
在大学以外学习日语的经历	有［　　］ 时间：＿＿年＿＿月 ～ ＿＿年＿＿月 学习机构：＿＿＿＿＿＿＿＿	没有［　　］
赴日经历	有［　　］ 时间：＿＿年＿＿月 ～ ＿＿年＿＿月 目的：＿＿＿＿＿＿＿＿	没有［　　］

2. 关于您的日语学习

📖✍ 请在数字上打✔在_____ 上写具体的答案，在[　　] 里填写详细的内容。

01） 现在，在大学所修的专业・非专业/必修・选修课程中，您最热心学习的是哪门课？请按次序写出来。

第 1：_____ 第 2：_____ 第 3：_____

如果第 1 ～第 3 不含日语课程的话，日语课程的位次是： 第_____

02） 入学时，您为什么选择日语专业或者选择辅修日语专业？［最多可以选择 3 项］

1 对日语有兴趣
2 对日本或者日本传统文化有兴趣
3 对日本的流行文化（例：电视节目・音乐・电影・漫画）有兴趣
4 想要跟日本人（例：日本朋友等）沟通交流
5 对找工作有利
6 想要做与日本或者日语有关的工作
7 想要掌握一门技能或者提高修养
8 周围人（例：老师・家人・朋友等）的建议
9 没能选择当初想学的专业或辅修专业
10 其他 _____

_____

03） 现在，您在大学继续学日语的理由是什么？［最多可以选择 3 项］

1 对日语有兴趣
2 对日本或者日本传统文化有兴趣
3 对日本的流行文化（例：电视节目・音乐・电影・漫画）有兴趣
4 想要跟日本人（例：日本朋友等）沟通交流
5 对找工作有利
6 想要做与日本或者日语有关的工作
7 想要掌握一门技能或者提高修养
8 周围人（例：老师・家人・朋友等）的建议
9 对日语不是很感兴趣，只是为了修满学分
10 其他 _____

_____

04） 如果现在学习日语的理由与入学时发生了变化，影响其变化的最大因素是什么？［选择 1 项］
另外，请写出这个影响因素的具体内容。

1 大学的日语课
2 课外的日语活动・学习
3 流行文化
4 大学的日语老师
5 中国朋友
6 日本朋友
7 没有特别的因素
8 其他 _____

_____

影响因素的具体内容：

05） 现在，您对您的综合日语能力有自信吗？

1 有自信　2 比较有自信　3 不太有自信　4 没有自信

06） 现在，您会在课外用日语参加一些活动或者自学日语吗？选择１・２的人，请写出日语活动・学习的具体内容。选择３・４的人，请写出理由。

1 经常使用・学习　3 不太使用・学习　习

2 有时使用・学习　4 几乎不使用・学

选择１・２的人请写出具体的内容：／选择３・４的人请写出理由：

07） 您对自己的日语口头表达能力有自信吗？

1 有自信　2 比较有自信　3 不太有自信　4 没有自信

08） 现在，除老师以外，您跟日本人用日语交流的频率如何？（包含网上的交流。SNS・电子邮件・上网聊天等）

1 几乎每周一次以上　2 几乎每个月一次以上　3 三个月左右一次

4 半年左右一次　5 半年不足一次

09） 在大学的日语学习中，除了日语本身以外，您还学到了什么样的知识？［最多可以选择３项］

1 商务知识（例：日本经济概况・日本商务知识・商务礼节等）

2 中日交流方面的相关知识（例：文化・习惯的差异等）

3 日本文学　4 日本的传统文化　5 日本的流行文化　6 并没有

7 其他 _____

_____

10） 在今后的大学日语学习中，除日语本身以外，您最希望能学到什么样的知识？［选择１项］

1 商务知识（例：日本经济概况・日本商务知识・商务礼节等）

2 中日交流方面的相关知识（例：文化习惯的差异等）

3 日本文学　4 日本的传统文化　5 日本的流行文化　6 并没有

7 其他 _____

_____

11） 在大学的日语课的教学内容・课堂活动之中，您觉得有效或者留下深刻印象的是什么？

活动内容和学习内容：

12） 今后，您希望去日本留学吗？

1 希望在大学・研究生期间去留学　2 希望将来去留学，如就业后等　3 不希望

12－1） 在 12）中，选择 1 ・ 2 的人，请回答以下问题。不去英语国家留学（例：美国，英国，加拿大，澳大利亚等），而是希望去日本留学的理由是什么？［最多可以选择 3 项］

1 对日本・日语有兴趣
2 中日关系比其他国家深
3 离中国很近
4 可以申请赴日留学的奖学金
5 学费相对便宜
6 学术水平高，或者有很知名的老师
7 英语能力不足・不擅长英语
8 在日本能够边学习边打工
9 亲戚・朋友在日本
10 学习设备完备・生活环境好
11 其他 _____

_____

12－2） 在 12）中，选择「3 不希望」的人，请回答以下问题。不希望的理由是什么？［最多可以选择 3 项］

1 虽然有兴趣，但是家人不支持
2 虽然有兴趣，但是经济方面有困难
3 为了优先就业或者其他学习而不去留学
4 即使不去日本留学，也能学习日语，所以不需要留学
5 对日本留学没兴趣，或者觉得没有价值
6 希望留学英语国家等日本以外的国家
7 其他 _____

_____

13） 大学毕业以后，您想继续学习日语吗？理由是什么？另外，选择 1 ・ 2 的人，请具体地写出如何继续学习及学习内容。

1 很想继续学　2 比较想继续学　3 不太想继续学　4 不想继续学

理由： 如何继续学习和学习内容：

3. 关于您的职业规划

14） 现在，您希望大学毕业以后做什么？

1 在中国念研究生 专业：＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

2 在日本念研究生 专业：＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

3 当老师 小学老师［ ］ 中学老师［ ］ 高中老师［ ］ 大学老师［ ］

4 就业于中国的中国企业 5 就业于中国的日本企业

6 就业于中国的非日系外资企业 7 在日本就业

8 当公务员 9 不知道

10 其他 ＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

15） 到目前为止，您希望从事的职业发生了怎样的变化？或者没有发生变化？请在□ 中写出具体的职业名称。

职业名称：如银行职员，○○的营业员，○○的推销员，创办○○的公司，口译・笔译，编辑，中学的○○老师…

上大学之前 希望从事的职业	大学一年级的时候 希望从事的职业	大学二年级的时候 希望从事的职业	大学三年级的时候 希望从事的职业

15－1） 在 15）中，如果希望从事的职业发生了变化，影响其变化的因素是什么？［最多可以选择 3 项］另外，请写出这个影响因素的具体内容。

1 大学的日语课 2 大学日语以外的课 3 大学课外的日语活动・学习

4 大学课外的日语以外的活动・学习 5 大学的日语老师 6 大学的日语课以外的老师

7 中国朋友 8 日本朋友 9 大学提供的信息

10 媒体提供的信息 11 并没有

12 其他 ＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

影响因素的具体内容：

16） 大学毕业以后，您希望使用日语吗？理由是什么？

1 一定要使用 2 如果可以，想要使用 3 即使不使用也没关系

4 其他 ＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

理由：

16－1）　在16）中，选择1・2的人，请回答以下问题。您特别希望在什么场合使用日语？［选择1项］

1　工作　　3　日本旅游

2　跟日本人（例：日本朋友）沟通　　4　了解日本的流行文化

5　其他 _____

_____

16－2）　在16－1）中，选择「1工作」的人，请回答以下问题。您希望从事什么样的工作？如果希望从事翻译和日语老师以外的工作，请写出具体的工作内容。

1　在中国企业当翻译　　2　在日本企业当翻译　　3　日语老师

4　在中国企业从事翻译以外的工作　　内容：_____

5　在日本企业从事翻译以外的工作　　内容：_____

6　其他 _____

_____

17）　10年后，在工作或其他场合，您希望使用日语吗？理由是什么？

1　一定要使用　　2　如果可以，想要使用　　3　即使不使用，也没关系

17－1）　在17）中，选择1・2的人，请回答以下问题。10年后，您希望在什么样的场合使用日语？［选择1项］

1　工作　　3　日本旅游

2　跟日本人（例：日本朋友）沟通　　4　了解流行文化

5　其他 _____

_____

18）　您能想象到您10年后希望从事的职业吗？请具体写出希望从事的职业名称。

职业名称：如银行职员，○○的推销员，○○的营业员，创办○○的公司，口译・笔译，编辑，中学的○○老师…

1　能想象到　职业：_____　　2　不知道，想象不到

19）　您什么时候开始意识到需要为就业做一些准备或者参加一些相关就业活动？

1　上大学之前　　2　大学一年级　　3　大学二年级

4　大学三年级　　5　目前还没有

20）　您觉得为了就业需要做什么样的准备？［最多可以选择3项］

1　收集信息　　2　在大学取得优异成绩　　3　取得相关证书

4　提高外语能力　　5　参加进修或者实习　　6　不知道

7　不需要准备

8　其他 _____

_____

21） 现在，您为就业做了哪些准备？［可多选］

1 收集信息　2 在大学取得优异成绩　3 取得相关证书
4 提高外语能力　5 参加进修或者实习　6 没有准备

7 其他 _____

_____

21－1） 在 21）中，选择「6 没有准备」的人，请问原因是什么？

1 虽然需要准备，但是不知道从哪里开始好　2 虽然需要准备，但是很麻烦
3 迟早会准备，但是现在还早　4 因为不需要准备，所以以后也不准备

5 其他 _____

_____

22） 就业准备及就业活动的相关信息您从哪里得到的？同时，您觉得从哪里可以获取到这些信息？［最多可以选择 3 项］

1 大学老师　2 大学的就业指导机构　3 学长和学姐　4 同学・朋友
5 父母・亲戚　6 媒体　7 不知道

8 其他 _____

_____

23） 您选择就业单位的时候，影响您选择的重要因素是什么？［请写出前三位的数字序号］

第 1：_____　第 2：_____　第 3：_____

1 大学老师　2 大学的就业指导机构　3 学长和学姐　4 同学・朋友
5 父母・亲戚　6 媒体　7 不知道　8 并没有

8 其他 _____

_____

24） 在您的周围，有没有在职业规划方面很成功的人或者您想把他当作模范的人？

1 有　2 没有　3 不知道，没有想过

24－1） 在 24）中，选择「1 有」的人请回答，您周围的那个人是怎样的人？选择「2 没有」的人请回答， 您想把什么样的人当作模范？［请写出前三位的数字序号］

第 1：_____　第 2：_____　第 3：_____

1 做自己喜欢的工作　2 专业对口
3 对社会有贡献　4 工资很高
5 社会地位很高，公司很有名　6 压力不大，工作和生活很轻松
7 对他来说工作地点很理想　8 就业单位很稳定，有良好的发展前景

9 其他 _____

_____

○○大学日本語学科のみなさま

中国人大学生日本語学習者のキャリア形成に関する アンケートご協力のお願い

2012.3

私は、大阪大学大学院言語文化研究科博士後期課程に在学している立川真紀絵と申します。現在、日本語学習をしている中国人大学生を対象としたキャリア形成に関する研究を行っております。そこで、博士論文作成のためのデータ収集にあたり、この度みなさまにアンケート調査を実施し、ご意見を聞かせていただきたく、お願いする次第です。上記目的をご理解いただきまして、ご協力くださいますようどうぞよろしくお願い申し上げます。

○　**内容**

みなさまの日本語学習およびキャリア形成についてお聞かせください。記述は中国語でも、日本語でもかまいません。

○　**プライバシーについて**

今回のアンケート結果は、研究の目的以外には一切使用しません。無記名で行い、かつ、データの取り扱いには細心の注意をはらいます。ご遠慮なくご意見をお書きください。

どうぞよろしくお願いいたします。

大阪大学大学院言語文化研究科
博士後期課程１年　立川真紀絵
E-mail:

1．あなた自身について

📖✍ ［　　］には✔を、＿＿＿ には具体的な答えを書いてください。

性　　別	女性［　　］	男性［　　］
学　　年	大学二年生［　　］	大学三年生［　　］
専　　攻		
出　　身	中国　＿＿＿＿＿＿省／市／自治区	その他
母　　語	中国語［　　］	その他
日本語能力	日本語四級［　　］ 日本語八級［　　］	日本語能力試験一級［　　］ 日本語能力試験二級［　　］ 日本語能力試験三級［　　］
大学以外の日本語学習歴	ある［　　］ 期間：＿＿年＿＿月 ～ ＿＿年＿＿月 機関：＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿	ない［　　］
日本滞在歴	ある［　　］ 期間：＿＿年＿＿月 ～ ＿＿年＿＿月 目的：＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿	ない［　　］

2．あなたの日本語学習について

📖✍ 数字には✔を、＿＿＿ には具体的な答えを、☐ には詳細な内容を書いてください。

01） 現在、大学の科目全般の内、最も熱心に学んでいる科目から順に書いてください。

１番：＿＿＿＿＿＿＿＿　２番：＿＿＿＿＿＿＿＿　３番：＿＿＿＿＿＿＿＿

日本語が１～３番に入らない場合、日本語の順位：＿＿＿＿＿番目

02） 大学入学時、日本語を主専攻・副専攻にした理由は何ですか。［最大３つまで選択可］

1　日本語に興味がある
2　日本や日本の伝統文化に興味がある
3　日本の流行文化（例：テレビ・音楽・映画・マンガ）へ興味がある
4　友人等の日本人と交流したい
5　就職に有利である
6　日本や日本語関係の仕事に就きたい
7　スキル・教養として身につけたい
8　周り（例：教師・家族・友人等）からの勧め
9　当初希望した主･副専攻を選択できなかった
10　その他 ＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

03） 現在、大学での日本語学習を継続している理由は何ですか。［最大３つまで選択可］

1　日本語に興味がある
2　日本や日本の伝統文化に興味がある
3　日本の流行文化（例：テレビ・音楽・映画・マンガ）へ興味がある
4　友人等の日本人と交流したい
5　就職に有利である
6　日本や日本語関係の仕事に就きたい
7　スキル・教養として身につけたい
8　周り（例：教師・家族・友人等）からの勧め
9　特に興味はないが、単位が必要なため
10　その他 ＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

04） 大学入学時と現在の日本語学習の理由に変化がある場合、それに最も大きな影響を与えたのは何ですか。［１つ選択］また、影響の内容を具体的に記述してください。

1　大学の日本語授業
2　学外の日本語の活動・学習
3　流行文化
4　日本語の教員
5　中国人友人
6　日本人友人
7　特にない
8　その他 ＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

影響の詳細：

05)　現在、自分の総合的な日本語能力をどう評価していますか。

1　自信がある　　2　比較的自信がある　　3　あまり自信がない　　4　自信がない

06)　現在、授業以外に日本語を使って活動したり、独自に日本語を学習したりしていますか。１・２を選択した人は、日本語の活動・学習の内容を具体的に記述し、３・４の人はその理由を書いてください。

1　よくする　　2　たまにする　　3　あまりしない　　4　ほぼしない

１・２の人は具体例：／３・４の人は理由：

07)　自分の日本語の口頭表現能力をどう評価していますか。

1　自信がある　　2　比較的自信がある　　3　あまり自信がない　　4　自信がない

08)　現在、教員以外の日本人と日本語で交流する頻度はどうですか。（インターネット上のやりとりも含む。SNS・メール・チャット等）

1　ほぼ毎週　　2　ほぼ毎月　　3　３ヵ月か月に一回程度

4　半年に一回程度　　5　半年に一回以下

09)　大学での日本語学習で日本語能力以外に特にどのような知見が得られましたか。

［最大３つまで選択可］

1　ビジネスに関すること（例：日本経済の概況・日本ビジネスの知識，ビジネスマナー等）

2　日中間のコミュニケーションに関すること（例：文化・習慣の差等）

3　日本文学　　4　日本の伝統文化　　5　日本の流行文化　　6　特にない

7　その他 ＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

10)　今後大学での日本語学習を通して、日本語能力以外にどのような知見を最も得たいですか。

［１つ選択］

1　ビジネスに関すること（例：日本経済・日本ビジネスの概況，ビジネスマナー等）

2　日中間のコミュニケーションに関すること（例：文化・習慣の差等）

3　日本文学　　4　日本の伝統文化　　5　流行文化６　特　　にない

7　その他 ＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

11)　大学での日本語の授業内容・活動の内、有効である、または良い印象に残っているものは何ですか。

活動内容や学習内容：

12)　今後、日本への留学を希望していますか。

1　大学生・院生での留学を希望　　2　就職後等将来的な留学を希望　　3　希望していない

12 - 1)　12）で、１・２を選択した人に質問です。例えば、英語圏（例：アメリカ、イギリス、カナダ、オーストラリア等）ではなく日本に留学しようと考える理由は何ですか。
［最大３つまで選択可］

1　日本・日本語への興味
2　日本との関係は他国より深い
3　距離的に近い
4　日本留学の奨学金がある
5　学費が比較的安い
6　学問の水準が高い・有名な先生がいる
7　英語能力の不足・英語が苦手
8　日本ではアルバイトができる
9　親戚等、知人が日本にいる
10　学習設備や生活環境が整っている

11　その他 ＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

12 - 2)　12）で、「３希望していない」を選択した人に質問です。その理由は何ですか。
［最大３つまで選択可］

1　興味はあるが家族が望まないので困難
2　興味はあるが金銭的な問題で困難
3　他の学習や就職を優先するため留学しない
4　留学しなくても日本語学習はできるので、留学する必要はない
5　日本留学に興味や価値を感じない
6　英語圏等日本以外への留学を希望している

7　その他 ＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

13)　大学卒業後、日本語学習を継続したいと思いますか。その理由は何ですか。また、この問題で１・２を選択した人は、どのように継続するか具体的に書いてください。

1　そう思う　　2　比較的そう思う　　3　あまりそう思わない　　4　そう思わない

理由： 活動内容や学習内容：

3．あなたのキャリア形成について

14)　現在、希望している大学卒業後の進路は何ですか。

1　中国で大学院進学　　専門：＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

2　日本で大学院進学　　専門：＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

3　教諭／教員　　小学校教諭［　　］　中学校教諭［　　］　高校教諭［　　］　大学教員［　　］

4　中国にある中国企業　　5　中国にある日本企業

6　中国にある日本以外の外資系企業　　7　日本で就職

8　公務員　　9　わからない

10　その他　＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

15)　これまで、将来就きたいと思う具体的な職業はどのように変化しましたか。また、変化しませんでしたか。［　　］の中に、できるだけ具体的に職業名を入れてください。二年生は三年生時に希望している職業の部分は記入する必要はありません。

職業の例：銀行員、○○の販売員、○○の営業、○○の会社の起業、通訳・翻訳、編集、中学校の○○の教師…

大学入学前に希望していた職業	大学一年生時に希望していた職業	大学二年生時に希望していた（現在希望している）職業	大学三年生時に（現在）希望している職業

15-1)　15）で、就きたい職業に変化があった人に質問です。それに影響を与えたのは何ですか。［最大３つまで選択可］また、影響の内容を具体的に記述してください。

1　大学の日本語授業　　2　大学の日本語以外の授業　　3　学外の日本語活動・学習

4　学外の日本語以外の活動・学習　　5　日本語の大学教員　　6　日本語以外の大学教員

7　中国人の友人　　8　日本人の友人　　9　大学が提供する情報

10　メディアが提供する情報　　11　特にない

12　その他　＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

影響の詳細：

16)　大学卒業後、日本語を活用したいと思いますか。また、その理由は何ですか。

1　活用したい　　2　できれば活用したい　　3　活用しなくてもいい

4　その他　＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

理由：

16－1)　16）で１・２を選択した人に質問です。特にどの場面で日本語を活用したいですか。［１つ選択］

1　仕事　　3　日本への旅行

2　友人等の日本人との交流　　4　日本の流行文化の鑑賞

5　その他 ＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

16－2)　16－1）で、「１仕事」を選択した人に質問です。具体的に、どのような仕事内容を想定していますか。また、通訳・翻訳以外の業務の場合は、具体的な業務内容を記述してください。

1　中国企業での通訳・翻訳　　2　日本企業での通訳・翻訳　　3　日本語の教師／教員

4　中国企業での通訳・翻訳以外の業務　　内容：＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

5　日本企業での通訳・翻訳以外の業務　　内容：＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

6　その他 ＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

17)　10 年後、仕事やその他の交流などの場面で、日本語を活用したいと思いますか。

1　活用したい　　2　できれば活用したい　　3　活用しなくてもいい

17－1)　17）で１・２を選択した人に質問です。特にどの場面で日本語を活用したいですか。［１つ選択］

1　仕事　　3　日本への旅行

2　友人等の日本人との交流　　4　流行文化の鑑賞

5　その他 ＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

18)　10 年後、就いていたい職業がイメージできますか。できる場合は、具体的に記入してください。

職業の例：銀行員、○○の販売員、○○の営業、○○の会社の起業、通訳・翻訳、編集、中学校の○○の教師…

1　できる　職業名：＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿　　2　わからない、イメージできない

19)　就職に向けた準備や就職活動について意識し始めたのはいつですか。

1　大学入学前　　2　大学一年生　　3　大学二年生

4　大学三年生　　5　まだ意識していない

20)　就職に向けてどのような準備が必要だと思いますか。［最大３つまで選択可］

1　情報収集　　2　大学でよい成績を修める　　3　必要な資格を取る

4　外国語能力を高める　　5　インターンシップをする　　6　わからない

7　準備は必要ない

8　その他 ＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

21)　実際に、現在、就職に向けてどのような準備をしていますか。［複数選択可］

1　情報収集　　2　大学でよい成績を修める　　3　必要な資格を取る
4　外国語能力を高める　　5　インターンシップをする　　6　準備していない

7　その他 ＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

21－1)　21）で、「6準備していない」を選択した人に質問です。それはなぜですか。

1　準備は必要だが何からしてよいかわからない　　2　準備は必要だが面倒
3　いずれ準備するがまだ早い　　4　準備の必要はなく、今後もしない

5　その他 ＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

22)　就職準備や就職活動に、有用な情報はどこから得ましたか。また、得られそうですか。
［最大３つまで選択可］

1　大学教員　　2　大学の支援　　3　先輩　　4　同級生・友人
5　親や家族　　6　メディア　　7　わからない

8　その他 ＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

23)　就職先を決定する際、あなたの選択に大きな影響を与えそうな要因は何ですか。［上位３つを記入］

１番：＿＿＿＿＿＿＿＿　２番：＿＿＿＿＿＿＿＿　３番：＿＿＿＿＿＿＿＿

1　教師／教員　　2　大学の支援　　3　先輩　　4　同級生・友人
5　親や家族　　6　メディア　　7　わからない　　8　特にない

9　その他 ＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

24)　あなたの周りに、キャリア形成において成功している人やモデルにしたい人はいますか。

1　いる　　2　いない　　3　考えたことがない，わからない

24－1)　24）で１を選択した人に質問です。その人はどんな人ですか。２を選択した人に質問です。あなたはどのような人をモデルとしてイメージしていますか。［上位３つを記入］

１番：＿＿＿＿＿＿＿＿　２番：＿＿＿＿＿＿＿＿　３番：＿＿＿＿＿＿＿＿

1　その人自身が好きな仕事をしている　　2　専門を生かしている
3　社会貢献をしている　　4　高収入である
5　社会的地位が高い、または会社が有名である　　6　ストレスが少なく気楽に仕事・生活をしている
7　その人にとって勤務地が望ましい　　8　会社の成長が見込める等安定している

9　その他 ＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

本論文で使用するアンケートの集計結果一覧

集計結果を「専攻生」「非専攻生」「全体」の別に示す。質問項目の 1)～22)の番号は、第 4 章における番号と同一で、本文に出現した順に示す。質問項目の後ろに付した【 】の番号は、調査票における番号を指す。各選択肢の選択者の割合は、当該質問項目に対する各専攻の有効回答者総数を母数として計算する。その際、全て小数点第 2 位で四捨五入して、小数点第 1 位までの数値を示す。

質問項目	選択肢	専攻生	非専攻生
1) - 1 大学入学時、日本語を主専攻・副専攻にした理由は何ですか[50]。［最大 3 つまで選択可］【02】	当初希望した主･副専攻を選択できなかった	69 人（34.0%）	21 人（13.6%）
	回答者総数	203 人（100.0%）	154 人（100.0%）
1) - 2 大学入学時、日本語を主専攻・副専攻にした理由は何ですか。［最大 3 つまで選択可］【02】	スキル･教養として身につけたい	75 人（37.7%）	83 人（54.6%）
	日本の流行文化（例：テレビ・音楽・映画・マンガ）へ興味がある	72 人（36.2%）	92 人（60.5%）
	当初希望した主･副専攻を選択できなかった	68 人（34.2%）	20 人（13.2%）
	日本語に興味がある	64 人（32.2%）	60 人（39.4%）
	就職に有利である	48 人（24.1%）	54 人（35.5%）
	周り（例：教師・家族・友人等）からの勧め	47 人（23.6%）	10 人（6.6%）
	日本や日本語関係の仕事に就きたい	44 人（22.1%）	13 人（8.6%）

[50] 1) - 1 の回答者総数は、「入学時」の質問項目に回答した人数であるが、1) - 2 および 2)では、「入学時」と「現在」の人数の増減を、各人の変化としてとらえるべく 1)と 2)の両方の問いに回答した人数を回答者総数としている。

	日本や日本の伝統文化に興味がある	39 人（19.6%）	49 人（32.2%）
	友人等の日本人と交流したい	16 人（8.0%）	30 人（19.7%）
	その他	2 人（1.0%）	3 人（2.0%）
	回答者総数	199 人（100.0%）	152 人（100.0%）
2) 現在、大学での日本語学習を継続している理由は何ですか。［最大 3 つまで選択可］【03】	スキル・教養として身につけたい	92 人（46.2%）	88 人（57.9%）
	日本の流行文化（例：テレビ・音楽・映画・マンガ）へ興味がある	79 人（39.7%）	79 人（52.0%）
	就職に有利である	77 人（38.7%）	60 人（39.5%）
	日本や日本語関係の仕事に就きたい	74 人（37.2%）	17 人（11.2%）
	日本語に興味がある	54 人（27.1%）	51 人（33.6%）
	友人等の日本人と交流したい	51 人（25.6%）	33 人（21.7%）
	日本や日本の伝統文化に興味がある	48 人（24.1%）	43 人（28.3%）
	特に興味はないが、単位が必要なため	23 人（11.6%）	17 人（11.2%）
	周り（例：教師・家族・友人等）からの勧め	14 人（7.0%）	9 人（5.9%）
	その他	0 人（0.0%）	2 人（1.3%）
	回答者総数	199 人（100.0%）	152 人（100.0%）

3) 今後大学での日本語学習を通して、日本語能力以外にどのような知見を最も得たいですか。【10】	ビジネスに関すること（例：日本経済・日本ビジネスの概況，ビジネスマナー等）	86 人（50.3%）	47 人（33.3%）
	日中間のコミュニケーションに関すること（例：文化・習慣の差等）	38 人（22.2%）	32 人（22.7%）
	流行文化	24 人（14.0%）	26 人（18.4%）
	日本の伝統文化	13 人（7.6%）	22 人（15.6%）
	日本文学	8 人（4.7%）	9 人（6.4%）
	その他	2 人（1.2%）	1 人（0.7%）
	特にない	0 人（0.0%）	4 人（2.8%）
	回答者総数	171 人（100.0%）	141 人（100.0%）
4) 現在、大学の科目全般の内、最も熱心に学んでいる科目から順に書いてください。日本語が 1～3 番目に入らない場合、日本語の順位：番目[51]。【01】	日本語が 1 番目	132 人（69.1%）	17 人（11.7%）
	日本語が 2 番目	32 人（16.8%）	29 人（20.0%）
	日本語が 3 番目	18 人（9.4%）	38 人（26.2%）
	日本語が 4 番目	4 人（2.1%）	17 人（11.7%）
	日本語が 5 番目	2 人（1.0%）	23 人（15.6%）
	日本語が 6 番目以下	3 人（1.6%）	21 人（14.5%）
	回答者総数	191 人（100.0%）	145 人（100.0%）
5) 現在、授業以外に日本語を使って活動したり、独自に日本語を学習したりしていますか。【06】	よくする	14 人（6.9%）	4 人（2.7%）
	たまにする	104 人（51.5%）	26 人（17.3%）
	あまりしない	71 人（35.1%）	62 人（41.3%）
	ほぼしない	13 人（6.4%）	58 人（38.7%）
	回答者総数	202 人（100.0%）	150 人（100.0%）

[51] 4)は、選択式アンケートではなく、1 番目から 3 番目までの科目名を空欄に記述し、3 番目までに日本語が入らない場合には日本語の順位を空欄に記入するという回答方式であるが、ここでは日本語の順位を結果として示す。

6) 現在、教員以外の日本人と日本語で交流する頻度はどうですか。（インターネット上のやりとりも含む。SNS・メール・チャット等【08】	ほぼ毎週	23 人（11.1%）	1 人（0.7%）
	ほぼ毎月	30 人（14.5%）	2 人（1.3%）
	3 ヵ月に一回程度	38 人（18.3%）	3 人（2.0%）
	半年に一回程度	24 人（11.6%）	12 人（7.8%）
	半年に一回以下	92 人（44.4%）	135 人（88.2%）
	回答者総数	207 人（100.0%）	153 人（100.0%）
7) 現在、自分の総合的な日本語能力をどう評価していますか。【05】	自信がある	1 人（0.5%）	1 人（0.6%）
	比較的自信がある	59 人（28.5%）	16 人（10.3%）
	あまり自信がない	135 人（65.2%）	82 人（52.9%）
	自信がない	12 人（5.8%）	56 人（36.1%）
	回答者総数	207 人（100.0%）	155 人（100.0%）
8) 自分の日本語の口頭表現能力をどう評価していますか。【07】	自信がある	0 人（0.0%）	0 人（0.0%）
	比較的自信がある	36 人（17.4%）	12 人（7.7%）
	あまり自信がない	148 人（71.5%）	72 人（46.5%）
	自信がない	23 人（11.1%）	71 人（45.8%）
	回答者総数	207 人（100.0%）	155 人（100.0%）
9) 就職に向けた準備や就職活動について意識し始めたのはいつですか。【19】	大学入学前	13 人（6.3%）	12 人（7.8%）
	大学一年生	42 人（20.3%）	34 人（22.1%）
	大学二年生	90 人（43.7%）	75 人（48.7%）
	大学三年生	52 人（25.2%）	24 人（15.6%）
	まだ意識していない	9 人（4.4%）	9 人（5.8%）
	回答者総数	206 人（100.0%）	154 人（100.0%）
10) 10 年後、就いていたい職業がイメージできますか。【18】	イメージできる	106 人（51.5%）	76 人（49.4%）
	わからない・イメージできない	100 人（48.5%）	78 人（50.6%）
	回答者総数	206 人（100.0%）	154 人（100.0%）

11) 実際に、現在、就職に向けてどのような準備をしていますか。［複数選択可］【21】	必要な資格を取る	149 人（72.0%）	72 人（46.5%）
	外国語能力を高める	140 人（67.6%）	90 人（58.1%）
	情報収集	105 人（50.7%）	80 人（51.6%）
	インターンシップをする	55 人（26.6%）	60 人（38.7%）
	大学でよい成績を修める	54 人（26.1%）	41 人（26.5%）
	準備していない	7 人（3.4%）	1 人（0.6.%）
	その他	1 人（0.5%）	2 人（1.3%）
	回答者総数	207 人（100.0%）	155 人（100.0%）
12) 就職に向けてどのような準備が必要だと思いますか。［最大 3 つまで選択可］【20】	必要な資格を取る	164 人（80.4%）	100 人（64.5%）
	外国語能力を高める	139 人（68.1%）	106 人（68.4%）
	インターンシップをする	127 人（62.3%）	102 人（65.8%）
	情報収集	98 人（48.0%）	80 人（51.6%）
	大学でよい成績を修める	48 人（23.5%）	47 人（30.3%）
	その他	1 人（0.5%）	4 人（2.6%）
	準備の必要はなく、今後もしない	0 人（0.0%）	1 人（0.6%）
	わからない	0 人（0.0%）	1 人（0.6%）
	回答者総数	204 人（100.0%）	155 人（100.0%）
13) 就職準備や就職活動に、有用な情報はどこから得ましたか。また、得られそうですか。［最大 3 つまで選択可］【22】	メディア	129 人（63.2%）	91 人（59.5%）
	大学教員	122 人（59.8%）	63 人（41.2%）
	先輩	103 人（50.5%）	76 人（49.7%）
	同級生・友人	65 人（31.9%）	68 人（44.4%）
	親や家族	61 人（29.9%）	47 人（30.7%）
	大学の支援	58 人（28.4%）	57 人（37.3%）
	わからない	0 人（0.0%）	0 人（0.0%）
	その他	0 人（0.0%）	0 人（0.0%）
	回答者総数	204 人（100.0%）	153 人（100.0%）

14) あなたの周りに、キャリア形成において成功している人やモデルにしたい人はいますか。【24】	いる	102 人（49.3%）	68 人（43.9%）
	いない	69 人（33.3%）	52 人（33.5%）
	考えたことがない･わからない	36 人（17.4%）	35 人（22.6%）
	回答者総数	207 人（100.0%）	155 人（100.0%）
15) 14)で「いる」を選択した人に質問です。その人はどんな人ですか。「いない」を選択した人に質問です。あなたはどのような人をモデルとしてイメージしていますか[52]。【24-1】	その人自身が好きな仕事をしている	73 人（47.7%）	61 人（54.5%）
	会社の成長が見込める等安定している	34 人（22.2%）	17 人（15.2%）
	専門を生かしている	13 人（8.5%）	5 人（4.5%）
	社会貢献をしている	8 人（5.2%）	10 人（8.9%）
	その他	8 人（5.2%）	1 人（0.9%）
	高収入である	7 人（4.6%）	5 人（4.5%）
	社会的地位が高い、または会社が有名である	4 人（2.6%）	5 人（4.5%）
	ストレスが少なく気楽に仕事・生活をしている	3 人（2.0%）	4 人（3.6%）
	その人にとって勤務地が望ましい	3 人（2.0%）	4 人（3.6%）
	回答者総数	153 人（100.0%）	112 人（100.0%）
16) 大学卒業後、日本語を活用したいと思いますか。【16】	活用したい	29 人（14.0%）	8 人（5.2%）
	できれば活用したい	158 人（76.3%）	114 人（73.5%）
	活用しなくてもいい	20 人（9.7%）	32 人（20.6%）
	その他	0 人（0.0%）	1 人（0.6%）
	回答者総数	207 人（100.0%）	155 人（100.0%）

[52] 15)は、上位 3 つを記入するという回答方式であるが、本研究では 1 位に書かれた回答結果のみを結果として示す。

17) 10 年後、仕事やその他の交流などの場面で、日本語を活用したいと思いますか。【17】	活用したい	18 人（8.7%）	4 人（2.6%）
	できれば活用したい	173 人（83.6%）	118 人（77.6%）
	活用しなくてもいい	16 人（7.7%）	30 人（19.7%）
	その他	0 人（0.0%）	0 人（0.0%）
	回答者総数	207 人（100.0%）	152 人（100.0%）
18) 特にどの場面で日本語を活用したいですか。【16-1】	仕事	78 人（45.9%）	32 人（26.9%）
	日本への旅行	54 人（31.8%）	29 人（24.4%）
	友人等の日本人との交流	35 人（20.6%）	42 人（35.3%）
	日本の流行文化の鑑賞	3 人（1.8%）	15 人（12.6%）
	その他	0 人（0.0%）	1 人（0.8%）
	回答者総数	170 人（100.0%）	119 人（100.0%）
19) 特にどの場面で日本語を活用したいですか。【17-1】	日本への旅行	63 人（35.2%）	43 人（35.2%）
	友人等の日本人との交流	61 人（34.1%）	48 人（39.3%）
	仕事	48 人（26.8%）	21 人（17.2%）
	日本の流行文化の鑑賞	7 人（3.9%）	10 人（8.2%）
	その他	0 人（0.0%）	0 人（0.0%）
	回答者総数	179 人（100.0%）	122 人（100.0%）
20) 現在、希望している大学卒業後の進路は何ですか。【14】	中国にある日本企業	62 人（32.0%）	16 人（11.0%）
	中国で大学院進学	39 人（20.1%）	43 人（29.7%）
	中国にある中国企業	31 人（16.0%）	40 人（27.6%）
	日本で大学院進学	25 人（12.9%）	8 人（5.5%）
	公務員	10 人（5.2%）	9 人（6.2%）
	中国にある日本以外の外資系企業	9 人（4.6%）	9 人（6.2%）
	その他	6 人（3.1%）	7 人（4.8%）
	わからない	5 人（2.6%）	7 人（4.8%）
	教諭・教員	4 人（2.1%）	4 人（2.8%）
	日本で就職	3 人（1.5%）	2 人（1.4%）
	回答者総数	194 人（100.0%）	145 人（100.0%）

21) 大学卒業後、日本語学習を継続したいと思いますか。【13】	そう思う	52 人（25.2%）	32 人（20.9%）
	比較的そう思う	98 人（47.6%）	68 人（44.4%）
	あまりそう思わない	52 人（25.2%）	46 人（30.1%）
	そう思わない	4 人（1.9%）	7 人（4.6%）
	回答者総数	206 人（100.0%）	153 人（100.0%）
22) 今後、日本への留学を希望していますか。【12】	大学生・院生での留学を希望	66 人（31.9%）	25 人（16.1%）
	就職後等、将来的な留学を希望	120 人（58.0%）	73 人（47.1%）
	希望していない	21 人（10.1%）	57 人（36.8%）
	回答者総数	207 人（100.0%）	155 人（100.0%）

关于学习日语的中国大学生的
学习动机和职业规划的采访调查

2013.5

我，立川真纪绘，现为大阪大学大学院言语文化研究科博士生。我正在进行以日语老师为对象的关于学生职业规划的研究，目前正处于写博士论文的阶段，希望能通过本次采访调查，征求您的宝贵意见。衷心感谢您的理解和支持。

○　**内容**

请就贵校的学生的日语学习情况和职业规划进行回答。日中文均可。

○　**关于隐私权**

这次采访调查的结果，除了用于研究之外，不会用于其它任何地方。本次调查将采取无记名方式，且会严密保管录音资料。所以请您放心回答，并给与我宝贵的意见。

谢谢您的协助！

大阪大学大学院言語文化研究科
博士三年级　立川真纪绘
E-mail:

中国人大学生日本語学習者の学習動機と
キャリア形成に関するインタビュー調査

2013.5

私は、大阪大学大学院言語文化研究科博士後期課程の学生で、立川真紀絵と申します。現在、日本語の先生方を対象として学生のキャリア形成に関する研究を行っており、博士論文を執筆しております。今回のインタビュー調査を通して、皆様の貴重なご意見を賜りたく存じます。ご理解、ご協力いただければ幸いでございます。

○　内容

貴校の学生の日本語学習の状況やキャリア形成について教えてください。日本語でも中国語でもかまいません。

○　プライバシーについて

今回のインタビュー調査の結果は、研究目的以外には一切使用しません。今回の調査は匿名で実施し、音声データは厳重に保管します。安心してご意見をお聞かせください。

ご協力のほど、どうぞよろしくお願い申し上げます。

大阪大学大学院言語文化研究科
博士三年生　立川真紀絵
E-mail:

承諾書

以下のフォームにご記入くださいますようお願いいたします。

1.　性別	女性・男性
2.　年齢	20 代・30 代・40 代・50 代・60 代
3.　教員歴	例）５年
4.　現在の大学の勤務歴	例）７年
5.　現在の担当授業	
6.　ご連絡先の E-mail	

本調査に協力します。

日付　2013/　/　　お名前＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

关于学习日语的中国大学生的
学习动机和职业规划的采访调查

2013.5

我，立川真纪绘，现为大阪大学大学院言语文化研究科博士生。我正在进行以学习日语的大学生为对象的关于职业规划的研究，目前正处于写博士论文的阶段，希望能通过本次采访调查，征求您的宝贵意见。衷心感谢您的理解和支持。

○　**内容**

请就您的日语学习情况和职业规划进行回答。日中文均可。

○　**关于隐私权**

这次采访调查的结果，除了用于研究之外，不会用于其它任何地方。本次调查将采取无记名方式，且会严密保管录音资料。所以请您放心回答，并给与我宝贵的意见。

谢谢您的协助！

大阪大学大学院言語文化研究科
博士三年级　立川真纪绘
E-mail:

中国人大学生日本語学習者の学習動機と
キャリア形成に関するインタビュー調査

2013.5

私は、大阪大学大学院言語文化研究科博士後期課程の学生で、立川真紀絵と申します。現在、日本語を学習中の大学生を対象としてキャリア形成に関する研究を行っており、博士論文を執筆しております。今回のインタビュー調査を通して、皆様の貴重なご意見を賜りたく存じます。ご理解、ご協力いただければ幸いでございます。

○　内容

ご自身の日本語学習の状況やキャリア形成について教えてください。日本語でも中国語でもかまいません。

○　プライバシーについて

今回のインタビュー調査の結果は、研究目的以外には一切使用しません。今回の調査は匿名で実施し、音声データは厳重に保管します。安心してご意見をお聞かせください。

ご協力のほど、どうぞよろしくお願い申し上げます。

大阪大学大学院言語文化研究科
博士三年生　立川真紀絵
E-mail:

承諾書

以下のフォームにご記入くださいますようお願いいたします。

1.　性別	女性・男性
2.　年齢	
3.　学年	２年生・３年生
4.　学部名	例）外国語学部
5.　専攻名	例）日本語
6.　ご連絡先の E-mail	

本調査に協力します。

日付　2013/　/　　お名前＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

インタビューデータ収集　ご協力のお願い

大阪大学大学院　言語文化研究科言語文化専攻
連絡先：立川真紀絵　Tel.
E-mail.

私は、大阪大学大学院言語文化研究科に在学中の立川真紀絵と申します。現在、日系企業での就職を目指す中国人大学生のキャリア形成に関する研究を行っております。そこで、修士論文作成のためのデータ収集にあたり、この度、インタビュー調査を実施し、ご意見を聞かせていただきたく、お願いする次第です。ご協力のほど、どうぞよろしくお願いいたします。
下記をご確認の上、承諾書にご署名をお願いいたします。

〈インタビューデータの収集方法〉

1. 30 分程度のインタビューを行います。その際、内容をＩＣレコーダーで録音いたします。
2. 後日、フォローアップのため、Ｅメールにより質問させていただく場合があります。

〈プライバシー〉

ご協力者の個人が特定できないよう、匿名性には細心の注意を払います。プライバシーに関する事柄はすべて匿名で表記します。(個人名・所属など、個人を特定できるものは仮称・イニシャルにするなど)

〈データの取り扱いについて〉

今回のインタビューは、研究の目的以外には一切使用しません。また、研究で使用するのは文字化したデータのみです。音声データは筆者のみが聞くこととし、文字化が終了すれば消去します。データの取り扱いには細心の注意を払います。

＊　なお、ご協力いただいた方には、心ばかりですが薄謝を用意しています。

承諾書

会話データ収集に協力することを承諾します。

2010 年　月　日

氏名：＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿（年齢：　　歳）

職　　種：＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

滞 日 年 数：＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

就 職 年 数：＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

日 本 語 能 力：＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿（日本語能力試験の級など）

日常やビジネスにおける文化に対する意識調査

大阪大学言語文化研究科、立川真紀絵と申します。
ただ今、日常やビジネスにおける文化に対する意識調査を研究のために行っております。
お忙しいところ大変恐縮ではございますが、簡単にお答えいただければ幸いです。

１．　就職後、ビジネス場面で、日本人社員や日系企業に対して「違和感をもつ」「不快に感じる」「理解できない」「中国では見かけない」と思った行動や言動、習慣はありますか。どんなものですか。

２．　就職後、ビジネス場面で、日本人社員や日系企業に対して、「見習いたい」と思った場面はありますか。それはどんなものでしたか。

３．　日常場面において（ビジネス場面に限らず）、中国と日本の文化の違いを感じることはありますか。それはどんなときですか。

ご協力ありがとうございます。

ビジネス場面における日本人と中国人の
コミュニケーションに関する調査へのご協力のお願い

大阪大学大学院博士後期課程の立川真紀絵と申します。現在、日本語教育に関連する研究を行っております。主に、ビジネス場面での日本人と中国人の間のコミュニケーションについて調査し、研究で得られた知見を将来的に中国の大学における日本語教育に活用することを目指しています。

この度、博士論文のための調査で、以下の条件全てにあてはまる中国人ビジネスパーソンの方を探しております。よろしければ貴重なご経験をお聞かせいただけないでしょうか。

1)	日本企業での勤務期間が３年以上である。（現在の企業は１年以上）
2)	日本語能力試験１級を取得した。または、それと同等かそれ以上の日本語能力がある。
3)	中国の４年制大学を卒業し、日本およびその他の国への留学歴はない。
4)	職場でほぼ毎日日本人・中国人の両方と接触し、話をする環境である。
5)	日本語により日本人と業務を行う。
6)	業務の報告や相談等を日本人・中国人の両方と日常的にやりとりする。

調査の注意事項

- インタビューは 60 分程度の対面方式で実施します。また、後日メールにて、追加の質問をさせていただく場合があります。
- 内容は IC レコーダーにて録音させていただきますが、音声データは筆者のみ聞くことができ、文字化後は完全に削除いたします。また、調査で得られた全てのデータ及び個人情報は、研究以外の目的で使用することは一切ございません。
- 調査は匿名で実施し、プライバシーには細心の注意を払います。固有名詞等は全て仮名を使用します。
- 毎回の調査の際に薄謝をご用意しております。

ご協力いただければ幸いです。

大阪大学大学院　言語文化研究科博士後期課程

立川真紀絵

E-mail:　　/ Tel:

承諾書

ご協力いただける場合、上記内容をご確認の上、以下のフォームにご記入くださいますようお願いいたします。

1.　性別	
2.　年齢	
3.　現在の業種	例）貿易、銀行、製造など／
4.　現在の職種	例）事務、営業など／
5.　現在の企業での勤務歴	年　　月～　　年　　月
6.　現職を除き、大学卒業後に勤務した企業の数および業種	例）２社／ 例）貿易、銀行、製造など／
7.　学生時代の主専攻	学部　　（　　） 大学院　　（　　）
8.　ご連絡先の E-mail	

本調査に協力します。

日付　2012/　/　　お名前

ビジネス場面における日本人と中国人のコミュニケーション に関するインタビューへのご協力のお願い

大阪大学大学院博士後期課程の立川真紀絵と申します。現在、日本語教育の分野の研究を行っており、特に、ビジネス場面での日本人と中国人の間のコミュニケーションをテーマとしています。具体的には、日中間にどのような共通点・相違点があるかを調査しています。その研究を通して、将来的に中国の日本語教育に貢献したい所存です。

この度、博士論文のため、以下の条件全てにあてはまる日本人ビジネスパーソンの方を探しております。よろしければ貴重なご経験・ご意見をお聞かせいただけないでしょうか。

1)　日本で大学を卒業している日本人である。
2)　日本にある日本企業での勤務経験が 3 年以上ある。
3)　現在日本企業の駐在員として、中国で 1 年以上勤務している。
4)　職場でほぼ毎日中国人と接触し、日常的に中国人と関わりながら業務を行う。
5)　中国人と業務を行う時、主に日本語を使う（一部中国語でもかまいません）。

インタビューの説明

- インタビューは 1 回のみで、1 時間程度です。（その他、後日メールで追加の質問をさせていただく場合があります。）
- プライバシーには細心の注意を払います。また、データは、研究目的以外では一切使用しません。
- 内容は IC レコーダーにて録音させていただきますが、音声データは私のみが聞くことができ、研究終了後は完全に削除いたします。
- データを研究に使用する際は、固有名詞等は全て仮名を使用します。インタビューは完全に匿名で行いますので、ご安心ください。
- インタビューの際には薄謝をご用意しております。

ご協力いただければ幸いです。

大阪大学大学院　言語文化研究科博士後期課程 3 年

立川真紀絵

E-mail:　　/ Tel:

承諾書

ご協力いただける場合、以下のフォームにご記入くださいますようお願いいたします。

1.　お名前	
2.　性別	
3.　現在の業種	例）貿易、銀行、製造など／
4.　現在の職種	例）事務、営業など／
5.　現在の企業での勤務歴	年　　月　～　　年　　月
6.　駐在歴	年　　月　～　　年　　月
7.　現職を除き、大学卒業後に勤務した企業の数および業種	例）２社／ 例）貿易、銀行、製造など／
8.　ご連絡先の E-mail	

トランスクリプト記号一覧

［	オーバーラップ開始部
↑	上昇イントネーション
…	ポーズ
（ ）	著者による内容の補完
（ ）空白	聞き取り不可能な部分
［ ］	中国語訳
＜ ＞	第 6 章における IR の質問

謝辞

本論文の執筆において、非常に多くの方々にご協力いただき、大変お世話になりました。ここに論文を完成させられたことに心より感謝し、厚くお礼申し上げます。

まず、調査協力者の皆様にお礼申し上げます。本研究は皆様の協力なしには実現しませんでした。中国の 4 大学の先生方、学生の皆様は、貴重な学期中のお時間を割いて調査におつきあいくださいました。ビジネスパーソンの皆様には、お仕事で非常にお忙しい中、調査場所までお越しいただきお話をお聞かせいだきました。深謝申し上げます。また、調査協力者を募集するにあたり、ご尽力いただきました皆様にも深くお礼申し上げます。

次に、ご指導いただいた先生方にお礼申し上げます。

大阪大学大学院言語文化研究科兼任で国際教育交流センター教授の村岡貴子先生には、本論文の構想から執筆に至るまで、指導教員として大変貴重なご指導を賜りました。常に懇切丁寧かつ緻密なご助言をいただきました。村岡先生のご指導の下、博士前期・後期課程のゼミへの参加、専門日本語教育学会を中心とした学会への参加、および論文投稿等を通して、非常に充実した学びを得ることができました。本論文の完成までの道のりは決して順調な時期ばかりではありませんでしたが、村岡先生は常に温かく前向きなお言葉をかけてくださり、私を励ましてくださいました。心より深謝いたします。

大阪大学大学院言語文化研究科教授の森祐司先生には、博士前期課程から副指導教員としてご指導を賜りました。常に的確なご助言により、研究の軌道修正をしてくださり、大変心強く思っておりました。お礼申し上げます。大阪大学大学院言語文化研究科准教授の秦かおり先生には、本研究科での博士論文資格審査発表会を通過後、一年間に渡りご指導を賜りました。理論部分を中心にきめ細かなご助言をいただき、多くのことを学ぶことができました。お礼申し上げます。

大阪大学大学院言語文化研究科兼任で教育学習支援センター教授の岩居弘樹先生には、博士前期課程および博士後期課程一年目まで指導教員としてご指導を賜りました。常に温かいお言葉をかけてくださったことに大変感謝しております。大阪大学大学院言語文化研究科兼任で国際教育交流センター教授の西口光一先生には、博士前期・後期課程のゼミを通してご指導を賜りました。本研究科での私の発表も毎回聞きに来てくださり、多くのご

助言をくださいました。常に温かく見守ってくださったことに心よりお礼申し上げます。大阪大学大学院言語文化研究科教授の岩根久先生には、統計について丁寧に教えていただきました。感謝申し上げます。その他、論文執筆中にお世話になりました大阪大学国際教育交流センター、および大阪大学サイバーメディアセンターの先生方、スタッフの皆様にも心よりお礼申し上げます。

天津理工大学外国語学院教授の胡備先生には、中国における調査の実現にご尽力いただきました。調査協力大学やビジネスパーソンの協力者の募集を助けてくださいました。深謝申し上げます。

また、その他にお世話になった皆様にお礼申し上げます。大阪大学大学院経済学研究科助教の戎谷梓さんには、研究分野も近いことから、同じゼミの先輩として非常に多くのご助言と励ましをいただき、様々な場面で助けていただきました。その他の村岡先生のゼミ生の皆様にも、ゼミでの活発な議論を通して貴重なコメントをいただきました。さらに、谷智子さん、呉沛珊さんをはじめとした研究科の友人も、常に温かい言葉をかけてくださいました。お礼申し上げます。

そして、これまで私を支え、応援してくれた家族にお礼を述べたいと思います。常に私の選択を支持して、温かく見守ってくれたことに心から感謝します。