

# 異文化コミュニケーション

## NEWSLETTER

No. 7  
June 1990

KANDA UNIVERSITY OF INTERNATIONAL STUDIES  
Intercultural Communication Institute

神田外語大学・異文化コミュニケーション研究所  
〒260 千葉市若葉1-4-1  
(Phone) 0472-73-1233 (Fax) 0472-72-1777

### 異文化コミュニケーション状況指標 作成のための研究会活動報告(中間報告)

神田外語大学教授 加藤 譲治

#### 1. 研究会の目的と性格

ここに簡単に報告するものは、1989年2月より同年11月までの約10カ月間における、神田外語大学・異文化コミュニケーション研究所が主催した小規模の研究会活動内容の要旨である。

研究会の目的が、異文化コミュニケーション状況指標の作成にあることに示されるように、この研究会の性格は学術的なものであるよりは実践的、実務的なものであった。それゆえメンバーも研究者及び企業、マスコミの実務者の混成である。メンバーは問題意識やバックグラウンドの違いから、互いに寛容さを示しながらも、時には議論のすれ違いや討論の不十分さに不満を覚える場面もあった。それはたぶん主催者の準備不足や運営のまざりに原因が求められるべきであろう。だが、この研究会には当初から、「異文化コミュニケーション」の定義を、L. サマーバーらの「異なった文化背景を持った者(あるいは人々)の間に起こるコミュニケーション」とするならば、まさにそういう状況が存在していたともいえるだろう。

#### 2. 状況指標作成の意義

研究者、といっても異文化コミュニケーション研究の正統とは何かを設定することは難しいのだが、とりあえずコミュニケーション論研究を主題とする者に限定すれば、コミュニケーションモデルの厳密な設定なしにコミュニケーション現象をいくら取り上げても、それは科学的観察たりえないという危惧が存在する。

それにも拘らず、社会科学的勇猛さともいえるべき態度で、指標(Index)とは「直接には数量として現れない現象を間接的な手法で数量化したもの。一つの要素から成る場合と一次式以外の代数式(多くは商)の形式をとる場合とがあり、前者が『指標』、後者が『指数』と訳し分けられる」(弘文堂・社会学辞典)ものとして、現在の日本社会で、「どの程度の、どのような形態の、異文化コミュニケーションがなされている」かを数量的に把握しようとするのが、この研究会の目的であったのである。

この大雑っぱな研究目的は、善意に解釈すれば、「世

界の中の日本」という日本式の「国際化」状況に直面して、日本人さらには日本社会の異文化対応の「能力とシステム」の問題点を明らかにするという、本来は、行政機関が行うべき課題を担おうとするものであった。事実、経済企画庁は『国民生活の国際化』と題するレポートを発表し(1988年4月)、「ヒトの交流は、国際的な国民の相互理解と信頼関係の構築のために最も影響が大きく、今後は、その在り方が重要になってくる」として、モノ、カネ、情報、ヒトの国際交流が活発化する中で、とくに、ヒトの交流の重要性を提起して、社会的注目を集めた。

しかしこのレポートが強調する「ヒトの交流」とは、まさしく異文化コミュニケーション現象領域のことであり、日本の現状は「ヒトについては、生活者としての外国人が身近になりつつあるが、外国人と交流することに対する意識はあまり高くなく、その環境条件も未整備な状況にある」との結論で結ばれている如く、政策科学的立場からは、われわれが意図した状況指標の作成は大変時宜を得たものであった、といえよう。このレポート作成の主務者であった西村公子氏(労働省)には、11月例会で報告を頂き、「国際化とは、異文化コミュニケーション機会の増大と同義であり、しかしまだまだ外国人との接触機会が他の国々と比べて日本社会は少ないので、その機会を増やす仕掛けを作っていく必要がある」との提言を頂いたことを特記しておく。このレポートが取り扱った資料の分析は、今後この種の研究を発展させるためには重要な手掛りとなるだろう。

#### 3. 今後の課題、問題点

国際化イコール「異文化コミュニケーション」という枠組での大量観察による指標化には、明示的ではないが批判的な意見もあった。実務家にとっても、帰国子女の日本社会への適応・不適応問題、または特定国ごとの海外進出日系企業の管理職行動の在り方、さらには進出日系企業の現地広報活動等の限定した問題場面での問題状況の摘出と、考えうる対応策の提示を望む声もあった。こうした意見の調整は、メンバーの率直な討論を重ねる中でなされるべきであろう。その場としては、まる1~2日間にわたるシンポジウムの開催なども、必要なかもしれない。次に、研究会の中で討論、あるいは問題提起されたことのいくつかを、箇条書きしておく。

(1) 企業経営の国際化の中で、異文化コミュニケーションの視点からの問題としては、欧米型経営モデルと

アジア型経営モデルという際立った対照をなす文化圏を想定せざるをえない。個々の国の違いを超えて、欧米型とアジア型とのくくり方は依然として有効である。

(2) 日米貿易摩擦問題は、米国からの日本的経営への不信、批判が最近とみに強まっており、「日本人のホンネとタテマエの使い分け」が「ずるい、何かを隠している」と米国人には受け取られており、日米関係は悪化していると、認識すべきである。

(3) 企業の海外事業展開が強まっているにもかかわらず、国際広報活動の点では非常に脆弱である。特にソニーの盛田会長のように、トップみずからがスポークスマン、良きコミュニケーターになる努力が求められる。また良き企業市民精神を自覚しての、地域社会との融和をはかるべきであるし、そうした社会コストの負担は企業として当然なことであるとの認識が必要である。

(4) 中国人、中国系人の国際移動は1980年代に入ってから、第二次外流ともいうべき、大きなうねりとなっている。それは難民、香港・台湾の金持ちの流出、東南アジア華僑の膨張、中国本土からの出国ブームなど種々のケースがあるが、その移動先はアメリカ、カナダ、オーストラリアの英米語圏が大多数を占めている。

(5) タイ日系企業の労務問題を異文化コミュニケーションの視点から、どのように説明したら良いか、その一般化は大変難しいが、タイは日系企業にとって比較的相性のよい文化であるとの感想はもちえる。彼我の共通性と差異性を個別的に列挙することは必要であるが、「近代化・工業化」の発展段階の差異も存在するので、長期的には文化という側面では日系企業はタイでは融和していくのではないか。

以上が研究会で論議されたことのいくつかの例であるが、日本人が直面している異文化コミュニケーション状況は、もっぱら「海外進出」の場面でのことであり、内なる日本社会における異文化との出会いによる緊張、葛藤の問題状況は殆んど触れられなかったことを指摘しておく必要がある。

状況指標作成の手順については、鈴木隆氏（社会総合研究所）から1989年7月例会で報告され、メンバーからも概略では合意を得られたが、その具体的作業については、今後の課題として扱っていくことにした。この指標作成の意義は内なる日本人、日本社会の国際化に貢献する点にある、と確認されたことを付記しておきたい。

(研究会座長)

## Intercultural Training (異文化適応訓練) の為にワークショップに参加して

客員研究員 大谷みどり

Cross-Cultural Training (異文化適応訓練)への関心が高まりつつある昨今であるが、以下は1989年7月23日から28日までワシントンD.C.のジョージタウン大学で行われたFoundations of Intercultural Training (異文化適応訓練の為にワークショップ)の報告である。

今回で12回目を迎えたS I E T A R (The International Society for Intercultural Education, Training and Research)主催によるこのワークショップは、異文化コミュニケーションの基礎理論と共に、具体的なExerciseの紹介とその体験を通し、トレーニングの理論と実践を学ぶことを目的としている。主催者のS I E T A Rは、1974年米国で設立された、この分野では数少ない組織の一つであり、異文化コミュニケーションの研究・教育・トレーニングに関心のある人々（ここ数年Interculturalistという呼称も用いられている）から構成されている。今年のワークショップには11カ国から56人が参加したが、参加者の職業や背景なども多岐に亘っていた。この分野に関心を持ち始めた学生から現役のトレーナー、第2言語としての英語教師、国際学校・留学生センター、難民受け入れセンターのスタッフ、ビジネスマン、そして多文化主義国家カナダの警視庁からは、文化的背景の異なる国民への対応教育部門のスタッフ、南アフリカ共和国からは人種差別廃止教育担当者など出身国の状況も反映され、参加者間だけでもかなり興味ある有益な情報が交換された。

さてワークショップの内容に移ると、第1日目はS I E T A R 概要紹介の後、まずはsimulation gameのBaFá BaFáを体験する事から始まった。BaFá BaFáは米国で最も頻繁に用いられるゲームの1つで、2グループに分けられた参加者は与えられた自文化のルールに従って行動してみると共に、未知の相手文化との接触を通して疑似異文化体験を味わってみるというものである。

2日目は、理論と実践の重要性と両者共に種々のアプローチがあることが強調された。午後の“Value Clarification”では、このワークショップのディレクターであるG. Weaver氏 (The American University) が、まずトレーニングの方法論の流れについて述べた。トレーニング初期には、culture-specificつまり赴任先の文化だけに焦点を当てた訓練が行われ、その学習方法も紹介フィルムや書物・講義を通しての“知識・情報の収集”に終始していた。しかしこの方法では相手文化の表面的な理解だけにとどまり、人間関係を含めた個々の状況への柔軟な対応、適応が不十分であると指摘され始めた。このために文化のより深層一価値観や思考方法への理解を深めることが重要視されはじめ、(1) 相手文化よりも自己・自文化の認識・理解(2) これを基本にしたculture-generalつまり自分と異なる文化全般に対応できる柔軟性(3) 単なる知識だけではなくsimulation gameなどを通しての体験学習の重要性が強調され始めた。と同時に、culture-specificとculture-general、知識・情報と体験学習が、トレーニングの目的に応じて補完的に用いられることにより、一層効果が高まることも認められている。さらにWeaver氏は、自文化への認識・理解の重要性から、参加者の大半を占める米国人の文化について触れ、米国における多様な文化

の存在を認めた上で、主流を占める“アングロサクソン—白人—男性”文化の価値観について述べた。ここでは日本でもよく指摘される個人・平等・独立心そして行動することへの評価などが挙げられた。

続く“Race & Ethnicity”では、まずWeaver氏が米国における人種・民族問題の歴史を概説し、特に1965年の“Black Power”という言葉の誕生と共に芽生え始めた各人種・民族のidentityへの認識の高まりと、その保持の重要性を強調した。これを受けて長年カウンセリングに従事して来たB. B. Robinson氏が、黒人文化の特徴として、(仕事より)人間中心主義(people-oriented)、家族中心主義(family-oriented)、非言語要素の重要性などを挙げ、黒人と白人間のコミュニケーションを困難にしている理由として、互いのステレオタイプへの固執と、摩擦回避のための過度の慎重さ・警戒性を指摘した。

3日目は産業心理学者のE. J. Nichols氏が“Cultural Diversity in the Working Place”(職場における多様な文化の存在)について、米国人を文化的背景に基づき、欧州系、アフリカ・ヒスパニック系、アジア系の3グループに分け、各々の価値観・世界観・思考方法などについて述べた。午後からはYHU(Youth for Understanding)のトレーニングディレクターであるC. Hartley氏が、海外赴任する家族のためのトレーニングについて、特に子供が小さい場合の出発前の心の準備から、送別会・携帯品、そしてカルチャーショックやその対応の仕方などについて具体的な提案を含めて語った。

この日の夜はThe Experienceとして紹介のあった非常に特異なトレーニング手法Bombardmentの体験であった。この方法は、自分の町以外知らない海軍の若者に向けて、講師のD. Rosenberg氏が独自に開発した手法である。まず色とりどりの国旗に囲まれた部屋に入ると、軽快なチロル地方の民族舞踊音楽が流れ、正面には世界各国からの生活用品が吊り下げられている中へ、チロル地方の民族衣装を身にまとったRosenberg氏が文化によって異なる拍手の仕方や字の書き方などを紹介し、吊り下げられた様々な生活用品を矢継ぎ早に説明していくのだが、氏のユーモアあふれる解説に会場は笑いの渦で包まれた。最後は全員で各国の踊りを体験してみようというもので、前述の特殊な目的に合わせて、とにかく楽しく異文化の存在を知り味わってみようということに終始していた。

4日目はAFS(American Field Service)で研究に従事して来たN. Grove氏が、トレーニングの理論と実践を組み合わせることを強調した上で、氏の考案したモデルに基づき、海外赴任前、赴任中、赴任後にトレーニングまたはオリエンテーションを行うことの効果を述べ、各々の時期に必要な項目を具体的に解説した。

午後からの“Cross-Cultural Communication”は、言語学者であり、特に黒人と白人のコミュニケーションスタイル研究の第一人者であるT. Kochman氏(イリノイ大学)が、黒人と白人、ヒスパニック間の相違を、言葉やジェスチャーの使い方・時間概念の相違などについて、

氏の開発したビデオを用いて講義を行った。特に興味深かったのは、氏が黒人が白人よりも間を置かず相手が終わらぬうちに話し始めるのを、ジャズのかけ合いに例え、流れにのって“hole”(話の間)を見つけて飛び込んで行くと説明し、また黒人が感情的に見えるのは、白人が言葉のやりとりだけで事を済ますところを、黒人は感情表現もしくは行動・態度で示そうとし、特に意見を異にする場合黒人は徹底的に意見を交わすのを良しとするのに対し、白人は適当なところで終えようとする点と説明した点であった。これは米国人と日本人の比較で指摘される点とよく似ており、同様の図式が米国内で黒人と白人にあてはまるといえるのは興味深かった。

5日目は、米国の異文化適応訓練でよく用いられる“Contrast-American”(別名Mr. Khan's Exercise)が紹介された。これは米国人が自分とは全く対象的な世界観・時間概念などを持つ役どころのMr. Khanと話を交わす事により、異なった価値観とそれへの対応を体験・認識するという手法である。出会いの目的と大まかな筋書きだけが設定され、実際のやりとりはMr. Khanと相手の米国人に任されており、他の参加者は二人の会話を観察・分析する。Weaver氏によると、この全く異なった価値観との出会いに2~3分も耐えられないビジネスマンや政府高官もあるという。

続いて日本でも関心がよせられつつある“Reentry”(再帰国問題)について、長年トレーナーとして活躍しているF. Silberstein氏が、reentryを、喜び・失望・適応・順応の循環であり内的なプロセスであると特徴づけ、帰国ショックから回復するための実際的な提案を行った。午後には、異文化コミュニケーション研究のパイオニアの一人であるEast-West CenterのR.W. Brislin氏により、氏の考案したculture general assimilatorについての講義がなされた。culture general assimilatorはculture specificなアプローチであり、様々な国について起こりがちな問題が挙げられ、各四項目の選択肢の中から適当な回答を選びながらその背景を探っていくという手法である。

この日の最後は、この分野の“仕事”について、研究者とトレーナーを交えてのパネルディスカッションであった。仕事探しまでも加えられるのはいかにも米国的であると感じたがパネリストからは様々な有益な助言があった。理論と実践の共存の重要性、この分野のトレーニングのはらむ危険性、トレーナー自身のコミュニケーション能力の必要性、文化の定義の仕方による職種の広がり、そして大学、政府、企業など対象による手法・目的の違い等々が挙げられ、参加者からはかなり具体的な質問が出されていた。

最終日は、初日にsimulation gameのBaFā BaFāを行ったFowler氏が他のexerciseを紹介、解説したが、氏は海軍における異文化適応訓練の創立メンバーの一人でもあり、simulation gameの特徴として、単純明快であること、1つのモデルであること、そして異文化適応に必要な“ある”側面に焦点が当てられていることを強

調した。言い換えれば、完全ではあり得ない故に欠けている部分への認識が必要であるとした。プログラムはこの分野で仕事をしていく上での道徳的提案 (Ethics & Professionalism) をもって締めくくられた。分野が新しく、また資格試験などが存在しないために起こり得る危険性、ビジネスだけを目的とする人々の増加など、長年この分野に貢献してきた人々から質の向上を願う真剣なアドバイスが続いた。

ごく手短かにワークショップの概要を記してみたが、学ぶことが多かったと同時に、今後一層の研究・開発の必要があることも知らされた一週間であった。研究者と実践者間のずれや、米国で発展した分野だけに他の文化で応用する時の改善の余地なども再認識させられた。日本でも企業の海外進出や留学生の増加に伴い、異文化コミュニケーション研究そして異文化適応訓練にはますます関心が寄せられている。日本においても米国文化に根ざしたアプローチに加えて新たな方法が研究され、文化の相違を超え円滑なコミュニケーションを行うためのさらに有効な手法の必要性を痛感して一週間のワークショップを終えた。

### 研究所からのお知らせ

紀要『異文化コミュニケーション研究』第2号発刊  
『異文化コミュニケーション研究』第2号は5月に刊行されます。収録論文は以下のとおりです。ご希望の方には、実費でお頒けしていますので、相当額分の切手同封の上、お申込み下さい。

紀要 一部につき 710円 (郵送料を含む)  
抜刷 論文一点につき 250円 ( )

#### —収録論文一覧—

異文化コミュニケーション研究方法の体系化  
モデルの構築 石井 敏  
異文化比較の方法論的問題 松原 望  
情報処理と情報創造  
—「近代組織論」の読解をめぐる— 長尾 昭哉  
大学教育におけるディベート・プログラム設立の  
必要性と方法論 松本 茂  
青沼 智  
コミュニケーションにおける現実と虚構  
—メディア、奇跡、アイデア— 古田 暁

#### 研究所副所長に久米昭元氏就任

4月1日より、当研究所の副所長として、前神戸市外国語大学教授久米昭元氏が就任しました。

#### 新刊紹介

『異文化コミュニケーションキーワード』  
異文化コミュニケーションに関する基本的な1000のキーワードを、見開き2ページの読み切りスタイルで解説。1987年に発刊された「異文化コミュニケーション」を補足し、実践面により重きをおいた書であり、当分野に関連する諸概念の把握と知識の再整理に役立つものと思われま。

古田 暁 [監修] 石井 敏 岡部朗一

久米昭元 平井一弘 [著]  
有斐閣刊 1,380円

## Information Board

### SIETAR Japan 講演会

“Teaching Students to be Interculturally Aware.”

講師：Dr. Charles W. Gay (Waseda University)  
日時：6月8日 (金)  
場所：Sony Tsukamoto Sozan Building, Ginza  
費用：会員 500円、非会員 1,500円  
問い合わせ先：Shelly Westebbe Tel. 03-362-7670

### 日本コミュニケーション学会 第20回年次大会

日時：6月29日 (金)・30日 (土)・7月1日 (日)  
場所：明治大学 和泉校舎  
問い合わせ先：〒279 千葉県浦安市明海8 明海大学  
外国語学部内日本コミュニケーション  
学会事務局 Tel. 0478-55-5120

### Summer Institute for Intercultural Communication

日時：7月19日～8月3日 (Session 1: Introduction / Session 2: Professional Contexts / Session 3: Intercultural Issues)  
場所：The Intercultural Communication Institute (Portland, Oregon)  
問い合わせ先：8835 SW CANYON LANE, SUITE 238, PORTLAND, OR 97225  
PHONE: 503-297-4622  
FAX: 503-297-4695

### 最近の学会・研究会から

#### 日本コミュニケーション研究者会議

日時：1990年5月26日 (土)・27日 (日)  
場所：南山大学  
テーマ：日本的コミュニケーションの類型を求めて

#### 異文化間教育学会

日時：1990年5月25日 (金)・26日 (土)  
場所：放送教育開発センター (千葉市)

## 読者の皆様へ

読者の皆様からの推薦図書、研究、ご存知のセミナー、研究会等がございましたらお知らせ下さい。また、皆様の貴重なアドバイスをもとに少しでもお役に立つものを創りたいと望んでおります。どうか忌憚ないご意見を下記までお寄せ下さい。

神田外語大学 異文化コミュニケーション研究所  
〒260 千葉市若葉1-4-1 Tel. 0472-73-1233  
Fax. 0472-77-1777