

SIETAR Europa 2015国際会議の報告 Report of SIETAR Europa 2015 Congress

芥川 一則* 大野 邦夫**
Kazunori AKUTAGAWA and Kunio OHNO

*福島工業高等専門学校 (Fukushima National College of Technology)
** 株式会社安土 (AZUCHI, Inc.)

Email: *akutagawa@fukushima-nct.ac.jp, **ohno@azuchi.net

1. はじめに

本報告は2015年5月21～23日にスペインのバルセロナで開催されるSIETAR Europa 2015国際会議の報告という表題になっているが実は報告ではない。その理由は原稿の締め切りが開催以前になったためであるが、本企画セッションの構成を今更変えられないので報告ではなく、プログラムの紹介とその考察とさせて頂く。セッション当日には、報告内容も含めて紹介する。国際会議は、一般に並行してセッションが設定され運営されるこ

とが多いが、その際は参加するセッションの選定を事前に行うであろう。そのような習慣に基づき、本報告は、SIETAR Europaのホームページ[1]に掲載された並行するセッションのうちで我々が参加したいと思うものについてピックアップし、その内容を紹介するものである。並行するセッションで興味深いものが複数存在する場合は、その両者について記述する。図1は、SIETAR Europaのホームページにおける5月21日の冒頭のスケジュールを示している。

SIETAR EUROPEA							
WELCOME PAGE THE CONGRESS REGISTER PLAN YOUR TRIP SPONSORSHIP							
9:00-10:15	OPENING SESSION						
10:30-11:00	Break						
11:00-11:30	Intercultural Universe - Replacing the Iceberg Speaker: Linda Vignac	New "Iron Curtain" - Africa-Europe Immigration Speaker: Mathias Ekah	CultureDude Speaker: Siva Kumar	Managing Expectations in Global Multicultural Teams (GMTs) Speaker: Donal Lynch	Unlocking the full potential of international professionals at work Speaker: Gertraud Kinne	ACADEMIC SESSION Organisational context Session chair: Marcel H van der Poel	<p>Film & media festival</p> <p>Opening Film 11:00-12:30 An Engineer's Odyssey <i>The life and work of Geert Hofstede</i> A 60 minute documentary on Geert Hofstede's life. Introduction, interview and discussions by: Iekje Smit & Marcel Siegmund</p> <p>Followed by: 12:30-13:30 10 minutes with...Geert Hofstede Latest insights on Geerts Hofstede's dimensions of culture by: Iekje Smit Location: Filmoteca Valenciana</p>
11:40-12:10	The Power of Visual Storytelling Speaker: Joanna Self	Beyond Hofstede - Navigating South Africa's Differences Speaker: Jose Pascal da Rocha	German and American Communication Styles in the Virtual World: Implications, Trends and Warning Signs Speaker: Jacquelyn Reeves	Leveraging the International Assignment Experience to Maximise Value for the whole Family Speaker: Joyce Jenkins	Optimizing Social Media Strategy for a non-profit Organization. Case: SIETAR Europa Speaker: Heidi Helander	Intercultural Competency and the Global CEO Barbara Gibson	
12:20-12:50		PANEL DISCUSSION EMA Europe-MiddleEast-Africa, a New Cultural Paradigm Panel members: Claude Bourgeois, Pari Namazie & Maura Di Mauro	WORKSHOP Exploring Cultural Variation Using non-Linear Game Logic Speaker: Peter Isackson		Sustainable Business Management: Effective Management, Ethical Leadership & CSR - Managing Sustainability across Cultures Speakers: Claudia Heinrich & Karin Brunnemann	Culture and Managers' Response to Foreign Subsidiary Initiatives' Resistance Fidel León-Darder, Fariza Achosoucaou & Grettel Brenes	
						Does board gender diversity impact on dividend policy Maria Consuelo Pucheta-Martinez & Immaculada Bel-Oms	
						Culture and HRM in the Middle East: Building a theoretical foundation Pari Namazie & Barbara Covarrubias Venegas	

図1 SIETAR Europaのホームページ (5月21日の冒頭のスケジュール)

2. プログラムの構成

プログラムは、一般セッション、アカデミック・セッション、映像・メディア・フェスティバルの3系列のセッションから構成される (図1参照)。さらに一般セッションは、研究報告、ワーク

ショップ、パネル討論に大別され、研究報告は30分、ワークショップ・パネル討論には、70分の時間が割り振られている。

一般セッションは、5カ所の講演会場で並列的に運営されるが、特にテーマをが割り当てられては

いない。アカデミック・セッションと映像・メディア・フェスティバルは、定められた会場で縦列的に運営されている。

アカデミックセッションは、アカデミックとは言っても学問的に考察するだけではなく、最近のグローバル企業の運営や雇用、教育問題等にフォーカスされたセッションである。Organizational Context (企業の文脈)、Expatriation / Working abroad (赴任・海外での仕事)、Cross-cultural competence (文化相互間の対処能力)、Education (教育)、Migration / stereotypes (マイグレーション/ステレオタイプ) のサブカテゴリに分類され、一般セッションに比較すると、よりオーソドックスな理論的な背景を持ったテーマを扱っている。

なお、国際会議が開催される5月21～23日の直前の18～20日にPre-Congress workshops & Cultural activities と称される大会前プログラムが用意されている。これは、大学や企業における教育訓練者向けの有料のチュートリアル・セミナーである。このようなセミナーが開催されると言うことは、異文化交流のスキル向上のために費用を投じる企業や教育機関が欧州には存在し、マーケットになっていることを意味する。社会が多様であるが故に、その背景の下に問題解決を要求されるニーズが存在するのであろう。多様性に乏しい日本とは大きな相違を感じさせる。以下の章では21～23日のプログラムの概要を時系列的に紹介する。

3. 21日のプログラム

3.1 New "Iron Curtain" – Africa–Europe Immigration

オープニングセッションの次のプログラムで最も注目し値すると思われるアフリカからの難民に関するものがある。最近10年間のアフリカの経済成長率は6～8%と向上してきているが、その過酷な生活状況から欧州への亡命移民が後を絶たない。他方、欧州諸国は経済の低迷からこれらの亡命者の受け入れを実質的には拒否しており、新たな「鉄のカーテン」と呼ばれている。その結果、危険を顧みない無謀な亡命移民が後を絶たず、そのために2014年には2500名以上の人命が失われた。欧州におけるアフリカからのディアスポラ移民者の人口は、2～3%に達するが、その受け入れは多くの問題を生じている。グローバルな不公正の問題解決が大きな課題であるが、具体的には天然資源の開発に重点を置くアフリカの経済成長を欧州のインフラ整備のニーズに適合させるような施策が必要

であろう。そのためのアフリカにおける欧州の大使館の役割や課題の見直しなどが必要である。本講演ではその分析と考察が紹介される[2]。

3.2 Organizational Context

この項目名は、アカデミック・セッションの最初のカテゴリタイトルであり、継続していくつかのセッションが実施される構成になっている。グローバル企業の国際市場における熾烈な競争が今日の世界を支配している。競争に勝ち抜くためには人材開発が重要であるが普遍的な解は存在するか。最初の講演の"Culture and HRM in the Middle East: Building a theoretical foundation"では、その方向性を検討し、グローバルな統合を指向する人材と、ローカルに柔軟に振る舞う人材の両者が要求されることが論じられている。これはBudhwar等により提案された人材開発法をMENA地域(中東と北アフリカ)の国家横断的な人材開発への適用を試みた結果とのことである[3]。

多国籍企業における競争優位は本国のヘッドクォーターにより形成されるとは限らない。むしろ海外の異文化の人々の交流により知識をネットワーク的に活用する企業が競争に打ち勝つ事例が2番目の講演の"Culture and Managers' Response to Foreign Subsidiary Initiatives Resistance"では報告されている[4]。

3番目の講演"Does board gender diversity impact on dividend policy"は、企業における役員会メンバーの女性比率が株主への配当に影響を与える事例研究の報告である。それに基づき企業における女性役員のクォーター制の議論がなされつつあるという[5]。

3.3 Expatriation / Working abroad

この項目名もアカデミックセッションにおける2番目のタイトル名であり、赴任や海外での仕事に関する内容である。

最初の"Women in the Intercultural Profession: An underpaid Majority. An Income Overview in the Intercultural Profession"で異文化専門能力(Intercultural Profession)と賃金の概要について紹介されている。特に異文化分野の専門能力と女性に関して、彼女らの大半は相対的に低賃金に置かれているとのこと[6]。

2番目の"Will Mobility Foster Intercultural Competences?"では、留学生を対象に、外国での生活経験と異文化能力(intercultural competences)の向上についての報告が紹介されている。海外に行

くだけで異文化能力が向上するわけではなく、プロジェクト等のエピソードに関わることが能力の向上につながるとの指摘である[7]。

3番目の”Contributions of Expatriate Management to Managing Diversity”は、国際的な機械エンジニアリング企業国が外居住者の多様性管理の対応状況を評価した探索的実証研究の報告である。6箇所の子会社と本社の両方でインタビューを行い、駐在員管理方針が関係者の視点を支配することが判明した。他方個々の構成員に由来する暗黙的な認識が関係者との体験的な交流と学習意欲につながることも判明した[8]。

3.4 Optimizing Social Media Strategy for a non-profit Organization. Case: SIE-TAR Europa

以下特に断りが無いのはは一般セッションである。ソーシャルメディアが人々の生活に密着し、種々の組織のコミュニケーションメディアとして活用されるようになったが、特にマーケット情報としての活用が期待されている。本報告は、SIE-TAREuropaとその会員にとっての、ソーシャルメディアの最適な活用戦略に関する研究で、会員のソーシャルメディア活動を調査することを通じて、ソーシャルメディアの利用に関する欧州のNGOのベストプラクティスを推奨し勧告を提供することが目指されている。

結果としては、欧州のNGOによって使用されるソーシャルメディアのプラットフォームの数、最も影響力のあるプラットフォーム、SITAREuropa会員の参加のレベル、ソーシャルメディアを使用するための目的、文化に適合して使用される異なるのソーシャルメディア・プラットフォームなどが判明したと記されている[9]。

3.5 Joining Hearts and Minds: Six Values for Change

本報告は、大手化学会社のグローバルビジネスユニットであるUte Clement Consultingで開発・実施された最良変化（Excellence in Change）プログラムに関するものである。技術革新と市場変化の状況に直面し、このグローバルビジネスユニットは、従来の大企業とは異なる道を選択し、文化的な変化を取りあげることとした。最良変化プログラムは、北米、欧州、アジアに適用されて多様かつ多文化のグループの指導者を育成した。Openness（開放性）、Creativity & Learning（創造と学習）、Entrepreneurship（起業家精神）、Solution Orientation（解決指向）、Respect & Appreciation（敬意と感謝）、およびTrust（信頼）という6種類の基本的な価値が、最良変化プログラム

の骨格を形成する。プレゼンテーションは作業の課題に対処するために、多文化と多様な環境における共通の基盤と共通の理解のための価値についての検討が述べられている[10]。

3.6 ”WORKSHOP : Leveraging Neuroscience to Work Across Differences Effectively”

本ワークショップでは、多様性と異文化マネジメントのための新しい、脳科学に基づくパラダイムが検討対象である。我々が文化の違いを介して善意にコミュニケーションしても、脳が私たちをつまづかせることを最近の研究は示している。参加者は、脳が我々のインパクトや能力に関し、その神経網を自然に有機的に編成し、持続的な行動へと変容させる最新の神経科学の知見を学ぶことができる。ワークショップ学習の目標は下記の通り：(1)神経科学が多様性と包括能力を開発するための新しいパラダイムを提供する方法の理解、(2)知覚と自己認識が静的なものではなく、脳の領域に関連付けられているプロセスの理解、(3) Brain-States Management(TM)の導入による自己評価とその基礎となる7神経科学の次元の評価、(4)コミュニケーション、包括、リーダーシップ、影響、意思決定の4種類の重要な能力分野でどのようにして脳はインパクトを得て洞察を得るか[11]。

3.7 Cross-cultural competence

この項目名もアカデミックセッションにおける3番目のタイトル名である。最初の講演”Into the Constructivist Paradigm: Speech Codes Theory Applied to the Training of (Inter)Cultural Communication Competence”は、異文化コミュニケーション能力を育成するためのツールとして、発話コード理論（Speech Codes Theory）を使用する試みの報告である。いかなる文化においても、発話コード理論が異文化交流としてパターン化されて共有され、意味が交換されると考えることが可能とのこと[12]。かつて、FIPAというエージェント技術の標準化団体が、発話行為理論（Speech Act Theory）に基づくエージェント通信言語の標準化を試みたことがあるが、その発想とのアナロジを感じさせられ興味深い[13]。

次の講演”Heteroglossic Engagement in Humor in Intercultural Communication”は、異文化交流におけるユーモアを交えた多角的なやりとりについての報告である。英語の熟達者とチュニジアの学習者の間で、契約に関する会話を録音しながら用語の繰り返し回数や多角的な意味、権力関係などを背景に意味的なずれや整合性が検討されている[14]。

4. 22日のプログラム

4.1 A quest for the behavioural DNA of globally mature organisations: finding it, spreading it and tracking it

フォーチュン100製薬会社内のダイバーシティ & インクルージョンチームが、多様性・異質性を克服して世界企業に至る状況を調査したが、下記はTCOインターナショナルに照会した結果得られた回答の紹介である。以下の6段階に要約される：(1)グローバルに成熟した組織の行動のDNAを記述するために適切なモデルを作成するための異文化の研究企画、(2)100人の指導者にそれらの組織がグローバルに至った趣旨のレクチャーをさせその分析を推進、(3)グローバルな成熟度を評価する各地域からの視点と成功事例について、ワークショップでパネルディスカッションを行うための緻密な質問の作成、(4)パネルのワークショップだけでなく、洞察力を提供するために、大規模なグループのインタラクション円滑化を提供する行動モデルの提供、(5)キー主催者と利害関係者によるフォローアップとさらなる課題についての議論と評価、(6) 目標のための行動と現実とのギャップを埋めるための問題意識の維持[15]。

4.2 Human Resource Development of Woman Entrepreneurs in Fukushima with Intercultural Historical View

本報告の執筆者、芥川、大野、西口のセッションである。異文化交流の歴史の視点からの福島における女性起業家の育成について述べる。明治時代に日本の女性起業家として活躍した津田梅子、石井筆子等を取りあげその異文化交流スキルと起業家としてのスキルを分析した。さらにエドガーシャインのキャリアアンカー[16]と、デヴィッド・リースマンの社会的性格モデル[17]で起業家として要求される資質として、基礎学力、自律性、科学的思考、経済的知識、語学力、執筆力、情報発信力を取りあげた。その資質とその資質の獲得プロセスについて起業家育成モデルを構築し、福島で起業した女性起業家に適用して分析した結果を報告する[18]。

4.3 "ARTISTIC: ALIEN CITIZEN: An Earth Odyssey"

芸術コンテンツセッションにおけるRecently ALIEN CITIZEN: An Earth Odyssey (異端の市民：地球上の遍歴)は中央アメリカ、北アフリカ、中東、ニューイングランドの文化を継承した二重国籍者として育ったユーモラスかつ感動的な

物語の個展である。文化、国籍、人種、性別、言語、第3世代の子供、アイデンティティなどの問題が扱われている。ショー形式の演出で物語が展開するが、関連のURLがリンクされている[19]。

4.4 "WORKSHOP: Production Transfer as Inter-Ethnic Peace Maker? A Real Business Case"

このワークショップでは、発表者が一年間関与した実際のビジネス・プロセスについての学習である。欧米の多国籍企業(A)から、東ヨーロッパの国(B)に製造ラインの移行が行われた。国AとBの間で、歴史的・民族的背景により複雑な問題が生じた。変化が深刻なためのハプニングで(A)から失われた部分が生じた。さらに民族多数派のAとBの両方のマジョリティにおける問題だけでなく、BのグループのマイノリティであるAについても問題が生じた。Bに住む少数のメンバーのAは、20項目に上る異文化研修と共に、管理者とのコミュニケーション、コンサルティング、(Bの従業員を訓練している間に、Aのサイト上で実施された)大量の資料が提供された。AとBの独自性は、ワークショップで開示する。事例についての簡単な紹介の後、コンステレーションワーク、ロールプレイなどを通じて参加者の経験に基づき質疑、ベストプラクティスの検討を行い双方の問題を評価する[20]。

4.5 Social Media and Study Abroad: Pitfalls and Opportunities for Intercultural Contact

国際的な交換学習プログラムの多くはcontact hypothesis (接触仮説) (オールポート、1954) に基づいている。その場合、期待される異文化能力は、異文化の接触により強化されることになる。本発表では、海外留学プログラムにおける異文化接触の頻度と異文化能力と異文化学習の成長との関係を検討する。「文化接触仮説」の伝統的なパラダイムの論文において、ホスト文化の中でよりイマージョンの強化は、(多くの場合、暗黙的に本国からの孤立のレベルに関連する) 異文化能力・異文化学習の可能性が増大することが論じられた。

通信技術がグローバル化され、(Facebookなどの新しいソーシャルメディアの利用参照の爆発的增加により)「イマージョン」と「文化的近接性」の概念が変化しつつある。現代的なメディアは、従来の文化接触仮説に対し大きな懸念を抱かせる可能性が述べられている。

ソーシャルメディアの使用は、海外経験の研究の学習機会を有効に強化する（例えば、海外滞在、インターンシップや留学経験をブログなど通じたフィードバック、フォローアップなどによる）。この解釈から、オンライン通信は、社会文化的なスキルの開発をサポートし、HRの発展を容易にし、海外の学生のスキルを強化することができることが示唆されている[21]。

4.6 "WORKSHOP: Tips, Techniques and Tools for Virtual Training – How to Create and Deliver Dynamic, Engaging Online Intercultural Programs"

このワークショップでは、自分のスキルを強化する分野で、仮想ツールやデジタルプラットフォームを使用し、より快適にセミナーやワークショップを実現する方法の提供が参加者に示される。このセッションは、文化を越えて交流する際のコラボレーション能力とトレーニングの有効性を向上させるために、電子的仮想ツールを使用することの重要性を実証することが検討される。以下の三種類の方法で技術の適用が試みられる：(1)ライブでの対面クラス、(2)対面及び仮想学習の融合、(3)仮想トレーニングのみ。本セッションはインタラクティブに行うので、ラップトップ、スマートフォン、I-パッド、タブレット、ノートブックの持参が期待されている[22]。

5. 23日のプログラム

5.1 The Japan Earthquake & Tsunami 2011 and its Anniversary in 2012 in 5 National News Programs ? A Cultural Comparison

グローバルな事件を対象に、主要なテレビニュース番組を5カ国から収集し（日本ではNHK News7、ドイツのARD Tagesschau、フランスのTF1のLE20H、シックスで英国BBCのニュース、および米国のABCイブニングニュース）その放映内容と放映方法を（言語的、視覚的、文化的な観点で）比較分析した結果が報告される。この研究は、日本の文部科学省からの3年間に渡る助成金により支援され2014年3月に終了した。このプレゼンテーションでは、2011年3月11日の東北日本の地震と津波についてのトピックが五つの異なる国のニュース番組でどのように扱われたかを比較している。また、その1年後の2012年に、同じメディアによる放映内容・方法を紹介している。比較の結果、ニュースコンテンツが文化的規範を通じて影響を受け、その言語や視覚的なプレゼンテーションにバイアスが生じたと仮定することによ

り、文化がメディア自体の繰り返しにより形成されるというアプローチの方法論を紹介している[23]。

5.2 How Technology Shapes Culture and Culture Shapes Technology: A Quick Look into Indonesian Culture

技術は、多くの場合、文化の変容の要因の一つとして見られている。他方、技術は、文化変容において既存の生活様式を維持するためにも適用される面もある。技術は私たちの生活を容易にするための手段であるが、その場合は技術が、文化を整形すると言えるであろう。このプレゼンテーションでは、技術がインドネシア文化の中で利用されることを通じて、技術と新製品によるイノベーションが、当初と異なる文化の視点を通じて特定分野の社会的価値を変化させる経緯が紹介される[24]。

5.3 Moral Judgement and Behaviour in Virtual Reality: a Cross-Cultural Perspective

本講演では、異文化心理学の観点から、インターネット環境で道徳的な行動の問題が議論される。道徳は、社会的な活動を通じて自分自身を成長させる社会的規範として定義することが可能だが、道徳的な考え方は文化により異なる。しかしながら、世界的な新技術開発によるメディアやインターネットの影響が道徳的価値観による判断や行動に議論を巻き起こしている。インターネットが道徳的なモデルに影響する社会的活動の日用品になったことで、新しい技術の使用が、我々の道徳的な思考に影響を与えることを示す証拠が紹介される。

一方、仮想現実を通じた文化が、人間の振る舞いを変化させることも主張される。道徳的な多様性が、インターネット環境を通じて出現する可能性も指摘される。例えば、文化は、サイバースペースにおいて認識が異なっても良く、個人の自主性に委ねられるといった議論である。それが潜在的な危険として認識されるか否かは一つの問題である。また、文化が、仮想世界での行為の道徳的判断を異ならせることも示される。本講演では以上に関連する分析・調査の研究が発表される[25]。

5.4 Managing Cultural Clash in International Business Acquisition. A Case Study of TNK-BP Vietnam

BP（ブリティッシュ・ペトロリアム）－国際大手石油・ガス会社は、80カ国以上で事業を運営し、多国籍労働力を活用し世界で最も成功したエネルギー企業の一つである。BPは多様性とインクルージョン、コラボレーションを尊重し、標準化された効果的な運営システムですべての子会社を通じた企業文化でも有名である。BPは1989年にベトナムに子会社を設立した。BPベトナムは安全と高い信頼性だけでなく、ベトナムでの社会投資プロジェクトで成功を達成した。2010年7月に、BPグローバルはTNK-BPにベトナムでその資産の売却を決定した。その背景としては、ロシア資本の影響下にあるTNK-BPはメキシコでの流出事故により、金融的な問題を生じたことが挙げられる。2010年10月28日から、BPベトナムはTNKベトナムになった。BPベトナムのTNK-BP買収は、二つの団体等との間の異なる運営システムから、多様な国際文化とロシア系の文化の違いから発生した文化的な問題の多くに直面していた。本論文の主な目的は、2010年にBPベトナムのTNK-BPへの買収で文化的衝突の管理を効果的に調査することにある[26]。

5.5 WORKSHOP: Working in the Cloud: a Culture-Neutral Classroom?

グローバル教室内の仮想チームでの作業は、学生が自分のホームグラウンドを残したまま、文化を超えて移動し学ぶことを助けることができる。このタイプの教室の活用で、教育者は、分散した環境で働くビジネス専門家に類似した課題に直面する。このワークショップの参加者はグローバル教室などのグローバルネットワーク環境で作業するためのフレームワークを提供する方法に関する共通の文化的なパラダイムを議論する。

グローバルなネットワーク教室（GNCs）は、世界のさまざまな分野における学生と教員による共通の学習空間を共有することを可能にし、オンラインツールの使用による作業分担に協力している。我々は、グローバル化の概念を学生に紹介し、基本的な異文化スキルを習得するための体験の機会を提供可能なGNCを設計した。GNCsは異文化コラボレーションへの相互文化交流の範囲でコース活動の様々な異文化の学習をサポートする[27]。

5.6 WORKSHOP: Introducing a New Dimension in Cross-Cultural Consultancy: Humor

ユーモアは、異文化交流に必須であるが非常に注意する必要がある－とんでもない間違いがあり得るのだ。私たちは疑似国際的なチームのメン

バーや異文化の専門家からそのことを繰り返し聞かされているが、私たちは本当に異文化の文脈でユーモアについて何を知っているだろうか。どのような意味的な言語スキルがユーモアを理解し、使用するために必要不可欠で十分であろうか。文化的に予め設定された好みやユーモアのスタイルは存在するか。一緒に異文化を通じた笑いはどのような時に可能か。部分的かもしれないが、上記の質問に回答するインタラクティブで興味深いワークショップの開催が企画されているとのことである[28]。

6. 映像メディアセッション

6.1 An Engineer's Odyssey: The life and work of Geert Hofstede

ヘルトホーフステッドの個人的なポートレイトの映像による紹介である。オランダの社会学者ヘルト・ホーフステッド（Geert Hofstede）は50ヶ国以上のIBMの現地法人で勤務する現地人従業員に対する大規模な現地調査を長期間に渡って行い、ホーフステッド指数という概念を提唱した。[29][30]それらは、PDI（権力格差指標）・IDV（個人主義指標）・MAS（男性らしさ指標）・UAI（不確実性回避指標）・LTO（長期志向指標）・IND（寛大か束縛かの指標）の6因子から構成され、組織や集団を特徴付ける因子として用いられている。そのホーフステッドの60分の映像による紹介である[31]。

6.2 Tales from a Multicultural Classroom: Engaging students in an integrated research and development project

視聴者としては、教育・文化に関係する教員、学生、研究者を想定している。このプログラムは、映像をベースとする異文化教育研究ツールの開発戦略に資することを目指している。フィンランドのJAMK大学の応用科学科の学生を対象に制作されたビデオを紹介するが、これは異文化コミュニケーションによる研究を統合する手法に関する内容である。異文化コミュニケーションを通じた議論、グループダイナミクス、教育、研究におけるビデオ記録を紹介し、そのような手法の有効性や課題について議論する[32]。

7. 考察

7.1 SIETAR Europaの印象

アブストラクトをざっと見ての感想ということになるが、未知であったSIETAR Europeに関しての初めての情報に接したので、非常に興味深かつ

た。日頃参加しているSIETAR Japan (異文化コミュニケーション学会) に比べると、扱うテーマの範囲が想的に幅広い地球規模(グローバル)でありバラエティに富んでいる。EUはその領域において多民族、多国籍であり多様な事例が紹介されているが、特に興味深い分野について以下紹介する。

7.2 アフリカや中東の問題

目を転じると、EUの周囲にはイスラム教の影響が強いアフリカや中東があり、その地域との社会的、文化的共存が今日の世界における極めて重要な課題なのでその関連のテーマが取りあげられている[2][3]。このような点はSIETAR Japanでは取りあげるのが難しい領域であるが、そこからの難民・亡命者を受け入れ、その苦悩を知り情報を共有し問題解決しようとする人間性には惹かれるものがある。その文化的な問題を乗り越えるビジネス的な取り組みにも感心せざるを得ない。

7.3 デジタルネットワーク技術の影響

インターネットの進展で、デジタル技術が人々のコミュニケーション能力を増大させると同時に、多様な困難な問題を生じさせている[9][21][22][23][25][27]。これらの新技術の問題の多くは、従来の文化系の専門家だけでは対処できない問題であり、研究や教育・訓練に関する新たなフレームワークが必要とされる。技術系の研究者が関わり得る興味深い分野である。

7.4 グローバル企業の課題

グローバル化により、企業活動が国境を越えたことに起因して、ビジネス領域の異文化交流が大きな問題になりつつある。その問題が多くはグローバル企業にとって問題になりつつあることは明白である。そのような企業ニーズに関係する発表もかなり散見される[3][4][8][10][15][20][26]。以上のような多角的な課題に挑戦し、問題解決可能な人材がグローバルに要求されていることを実感する。

7.5 その他の学際領域

異文化交流は、基本的に学際的な文化であるが、特に興味深い学際領域からの報告もある。3.6節の脳科学との関連を扱った研究分野のワークショップ[11]は、今後の発展が望まれる分野である。このような分野の研究者を、医療分野と連携させて育成することが期待される。3.7節の発話コードによるインタラクションのモデル化は、異文化交流をコンピュータでシミュレートするような人工知能分野とのコラボレーションが想定される興味深い分野である[12]。異文化交流に当たって

の想定される問題を、個人や組織における事前の多様な属性情報に基づきコンピュータで推論・予測しておき、それに基づいて議論や交渉を行うことが可能になれば極めて興味深いことである。推論や知識表現に関するデジタルネットワーク技術であるオントロジ技術の適用[33][34]、データセンターにおけるアプリケーション仮想化技術[35]の適用なども考慮されて良いと考えられる。

7.6 FUKUSHIMAへの関心

以上のようなSIETAR Europaのコンテキストから我々の発表を考えるとさらに考察せねばならない点もある。我々の発表は、昨年のSIETAR Japanにおける年次大会の発表[36]を基にしているが、聴衆の関心背景としてSIETAR JapanとSIETAREuropaが取り組んでいる課題の相違を考慮する必要があるだろう。EUの人たちが福島の問題をどのように捉えているかを知ること重要な課題である。日本のメディアに囲まれて生活している我々は井の中の蛙に過ぎないのかもしれない危険を感じる。

8. おわりに

以上、SIETAR Europa 2015国際会議の報告ならぬ紹介を行った。考察で記したとおり、この会議のアブストラクトの印象として、(1)アフリカ・中東への視野、(2)デジタルネットワーク技術の影響、(3)グローバル企業の課題を取りあげて考察した。これらの課題は、SIETAR Japanでは殆ど取りあげられていないテーマである。しかし、SIETAR Europaが取りあげているこれらの課題は、EU領域に閉じられた課題ではなく、グローバルな視点として重要な課題であり我々としてウォッチせねばならないであろう。

文献

- [1] SIETAR Europa Homepage(<http://www.sietareu.org/2014-12-19-10-40-23/programme-and-workshops>)
- [2] Mathias Ekah; "New "Iron Curtain" – Africa–Europe Immigration", Proc. SIETAR Europa2015 General Session (2015.5)
- [3] Pari Namazie & Barbara Covarrubias Venegas; "Culture and HRM in the Middle East: Building a theoretical foundation", Proc. SIETAR Europa2015, Academic Session (2015.5)
- [4] Fidel Leon–Darder, Fariza Achcaoucaou & Grettel Brenes; "Culture and Managers Response to Foreign Subsidiary Initiatives Resistance", Proc. SIETAR Europa2015, Academic Session (2015.5)
- [5] Maria Consuelo Pucheta–Martinez & Immaculada Bel–Oms; "Does board gender diversity impact on

- dividend policy”, Proc. SIETAR Europa2015, Academic Session (2015.5)
- [6] Susan Salzbrenner, Tanja Schulze & Anja Franz; ”Women in the Intercultural Profession: An underpaid Majority. An Income Overview in the Intercultural Profession”, Proc. SIETAR Europa2015 , Academic Session (2015.5)
- [7] Marcel H. van der Poel; ”Will Mobility Foster Intercultural Competences?”, Proc. SIETAR Europa2015 , Academic Session (2015.5)
- [8] Daniel Scheible; ”Contributions of Expatriate Management to Managing Diversity”, Proc. SIETAR Europa2015, Academic Session (2015.5)
- [9] Heidi Helander ; ”Optimizing Social Media Strategy for a non-profit Organization. Case: SIETAR Europa”, Proc. SIETAR Europa2015 General Session (2015.5)
- [10] Ute Clement; ”Joining Hearts and Minds: Six Values for Change”, Proc. SIETAR Europa2015 General Session (2015.5)
- [11] Shanon Murphy Robinson; ”Leveraging Neuroscience to Work Across Differences Effectively”, Proc. SIETAR Europa2015 Workshop Session (2015.5)
- [12] Daniel Chornet & Bracey Parr; ”Into the Constructivist Paradigm: Speech Codes Theory Applied to the Training of (Inter)Cultural Communication Competence”, Proc. SIETAR Europa2015, Academic Session (2015.5)
- [13] 大野邦夫 ; ”FIPAエーシ?ェントにおけるXMLの適用動向”,DD23-3 (2000.5)
- [14] Asma Moalla; ”Heteroglossic Engagement in Humor in Intercultural Communication”, Proc. SIETAR Europa2015, Academic Session (2015.5)
- [15] David Trickey & Nigel Ewington; ”A quest for the behavioural DNA of globally mature organisations: finding it, spreading it and tracking it”, Proc. SIETAR Europa2015 General Session (2015.5)
- [16] Edgar Shein, ”Career Anchors and Career Survival”, translated into Japanese by T.Kanai, Hakutoshobo, (2003)
- [17] David Riesman, “ The Lonely Crowd ” , Yale University Press, New Haven, (1961)
- [18] Kazunori Akutagawa; ”Human Resource Development of Woman Entrepreneurs in Fukushima with Intercultural Historical View”, Proc. SIETAR Europa2015 General Session (2015.5)
- [19] Elizabeth Liang; ”ALIEN CITIZEN: An Earth Odyssey”, Proc. SIETAR Europa2015 Content Session (2015.5)
- [20] Adrienne Rubatos; ”Production Transfer as Inter-Ethnic Peace Maker? A Real Business Case”, Proc. SIETAR Europa2015 Workshop Session (2015.5)
- [21] Jozef Bastiaens; ”Social Media and Study Abroad: Pitfalls and Opportunities for Intercultural Contact”, Proc. SIETAR Europa2015 General Session (2015.5)
- [22] Shelley Morrison; ”Tips, Techniques and Tools for Virtual Training – How to Create and Deliver Dynamic, Engaging Online Intercultural Programs”, Proc. SIETAR Europa2015 Workshop Session (2015.5)
- [23] Margrit Krause-Ono; ”The Japan Earthquake & Tsunami 2011 and its Anniversary in 2012 in 5 National News Programs ? A Cultural Comparison”, Proc. SIETAR Europa2015 General Session (2015.5)
- [24] Wieke Gur; ”How Technology Shapes Culture and Culture Shapes Techlogy: A Quick Look into Indonesian Culture”, Proc. SIETAR Europa2015 General Session (2015.5)
- [25] Justyna Kucharska; ”Moral Judgement and Behaviour in Virtual Reality: a Cross-Cultural Perspective”, Proc. SIETAR Europa2015 General Session (2015.5)
- [26] Marie-Therese Claes; ”Managing Cultural Clash in International Business Acquisition. A Case Study of TNK-BP Vietnam”, Proc. SIETAR Europa2015 General Session (2015.5)
- [27] Loes Damhof & Janine DeWitt; ”Working in the Cloud: a Culture-Neutral Classroom?”, Proc. SIETAR Europa2015 Workshop Session (2015.5)
- [28] Piotr Pluta & Stefan Meister; ”Introducing a New Dimension in Cross-Cultural Consultancy: Humor”, Proc. SIETAR Europa2015 Workshop Session (2015.5)
- [29] Geert Hofstede; ”Cultures and Organizations”, McGraw-Hill International, (1991)
- [30] G・ホフステード (岩井紀子・岩井八郎訳) ; ”多文化世界”, 有斐閣 (1995)
- [31] Iekje Smit & Marcel Siegmund; ”An Engineer’s Odyssey: The life and work of Geert Hofstede“, Proc. SIETAR Europa2015 Film & Media Festival (2015.5)
- [32] Steve Crawford, Ronan Browne, and Diane Rupert, JAMK University of Applied Sciences, Jyväskylä, Finland; ”Tales from a Multicultural Classroom Engaging students in an integrated research and development project“, Proc. SIETAR Europa2015 Film & Media Festival (2015.5)
- [33] 大野邦夫 ; ”オントロシ技術の応用に関する一考察”, DD41-1 (2003.9)
- [34] 大野邦夫 ; ”個人の情報環境へのオントロシ?適用の検討”, DD88-1 (2013.1)
- [35] 大野邦夫, 新麗 ; ”アプリケーション仮想化環境における複合文書”, DD95-1 (2014.10)
- [36] 大野邦夫, 西口美津子, 渡部美紀子, 末永早夏 : ”異文化交流スキルを有する女性起業家の育成に関する研究”, 2014年度異文化コミュニケーション学会年次大会研究報告 (2014.9)