



多文化適応 授業第1回目

多文化適応

- 自分と相手の文化的背景に興味をもつ
- 文化の違いを知る・ありのままに受け入れる
- 違いに適応した行動をとる



Primary awareness

目に見える文化

習慣 芸術 言葉

文化

目に見えない文化

価値観 前提 信念

In depth awareness

SYMBOLS

- Words, gestures and objects whose meaning has to be learned. They include language and jargon.
- The easiest to acquire and the fastest changing level of culture.

VALUES

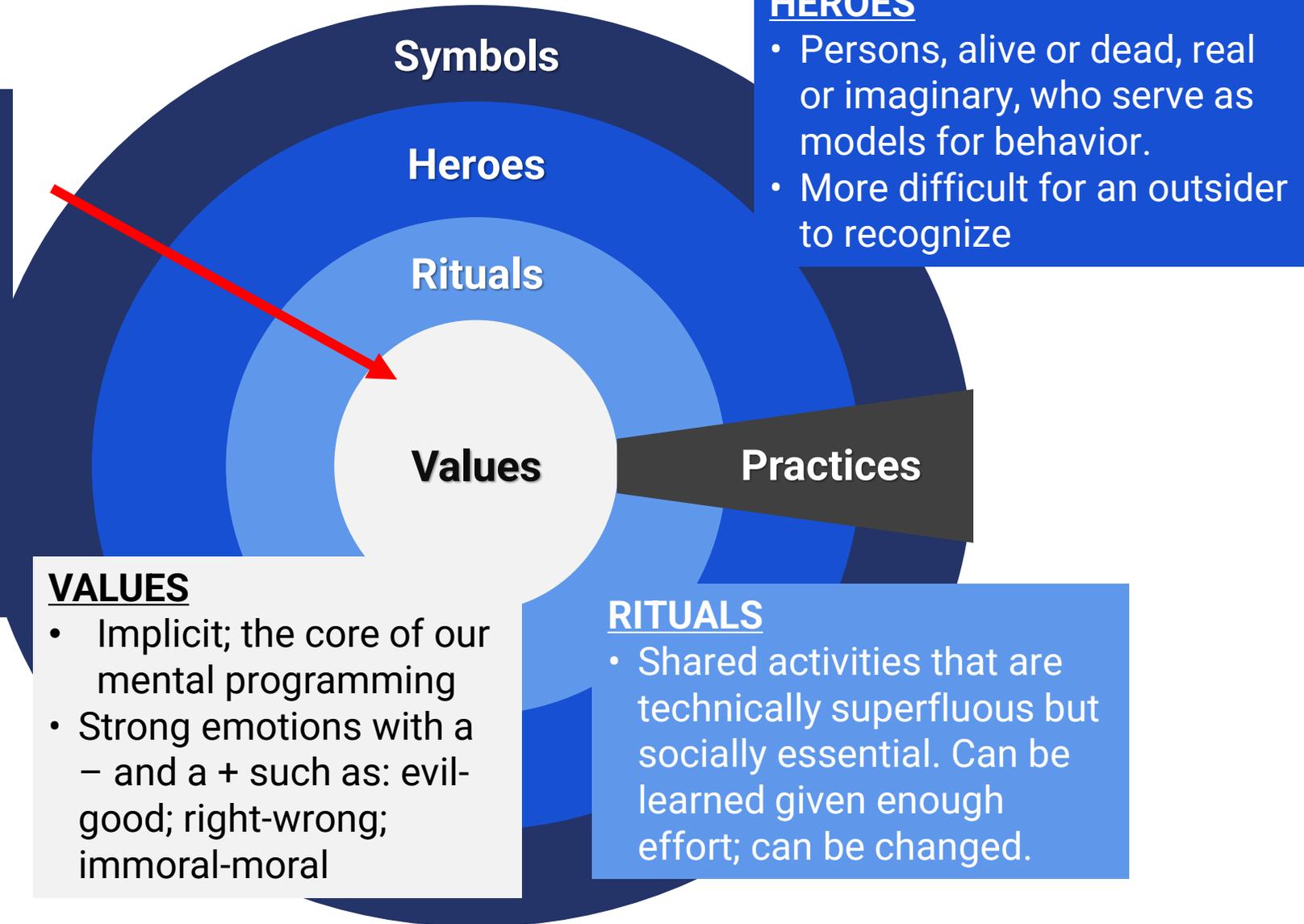
- Implicit; the core of our mental programming
- Strong emotions with a – and a + such as: evil-good; right-wrong; immoral-moral

RITUALS

- Shared activities that are technically superfluous but socially essential. Can be learned given enough effort; can be changed.

HEROES

- Persons, alive or dead, real or imaginary, who serve as models for behavior.
- More difficult for an outsider to recognize



Source: Geert Hofstede, *Cultures and Organizations: Software of the Mind*

文化の定義・特徴

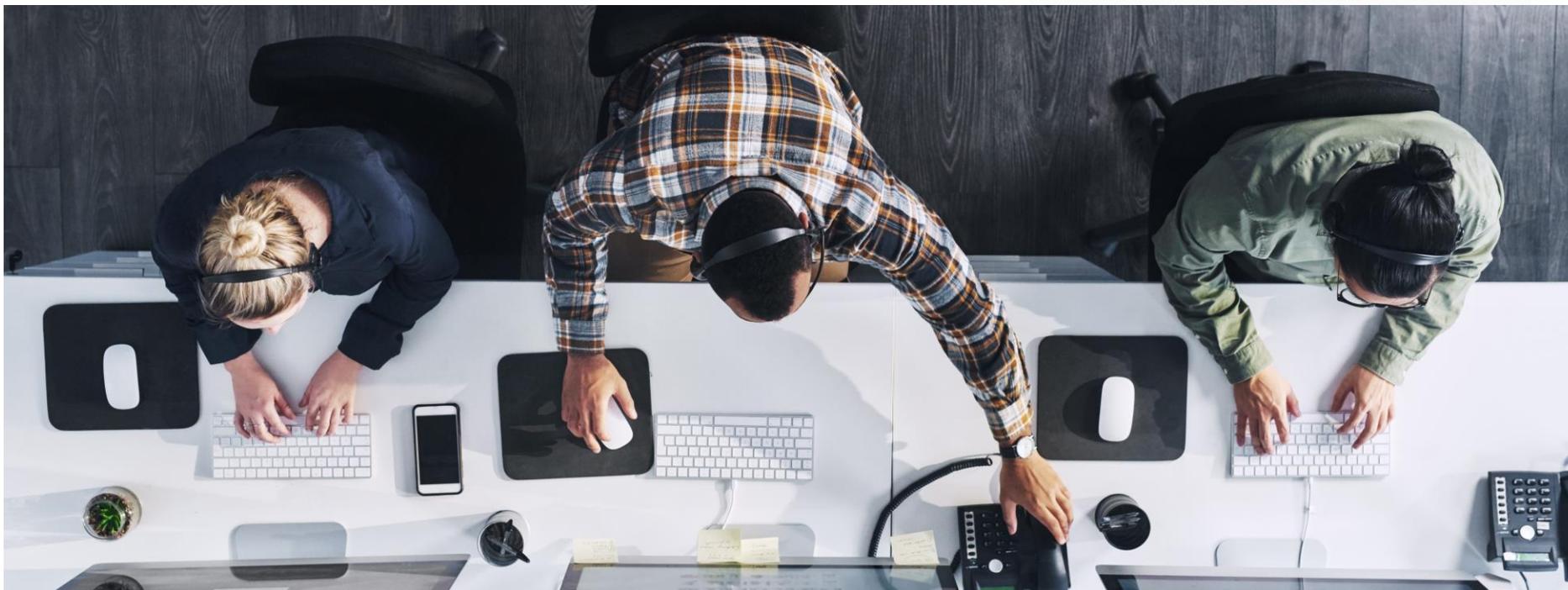
- ◆ある集団で共有される、価値観、考え方、感じ方、行動のパターン

ヘールト ホフステード博士

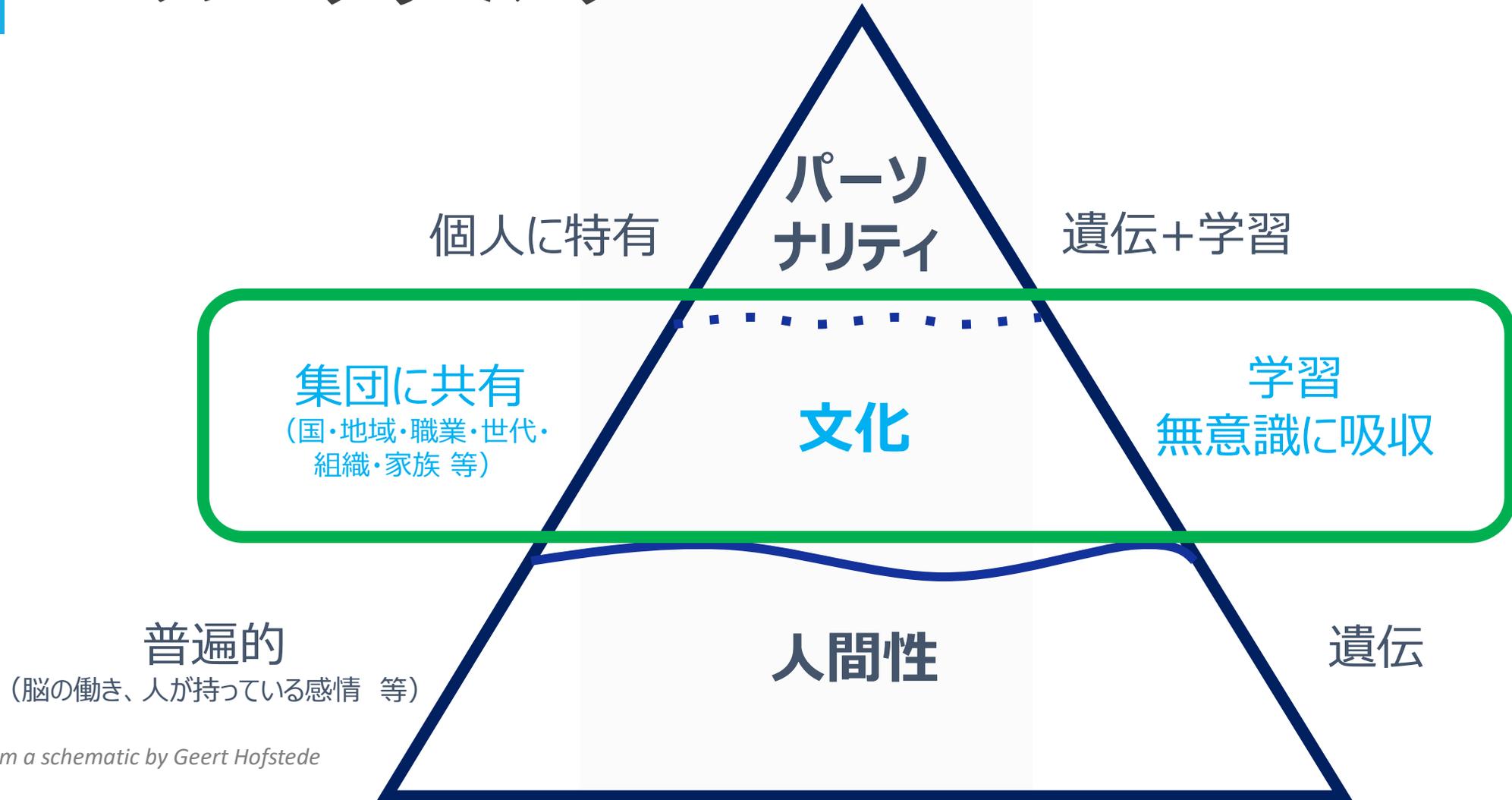
- ◆文化とは、学習されるものであり、前提、伝統、信念、価値観、規範、シンボルで構成される。そして、世代から世代へと受け継がれ、属する集団で共有される。(Ting-Toomey and Chung, 2012, p.16)



グローバルな環境で働く・学ぶときに、
どうして多文化適応を学んで実践することが
必要だと思いますか？



人の考え方、感じ方、行動のパターンに影響を与えている 3つのプログラミング



Adopted from a schematic by Geert Hofstede

Impact of diversity on team performance

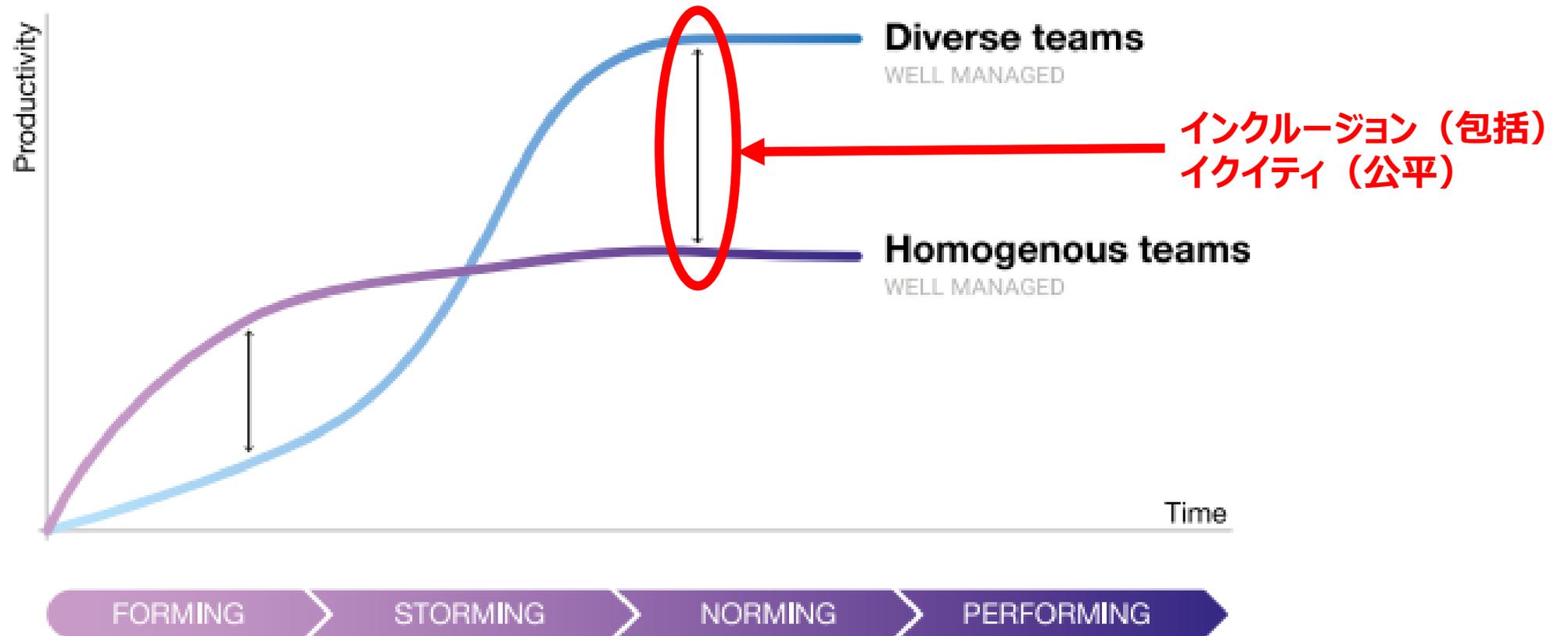


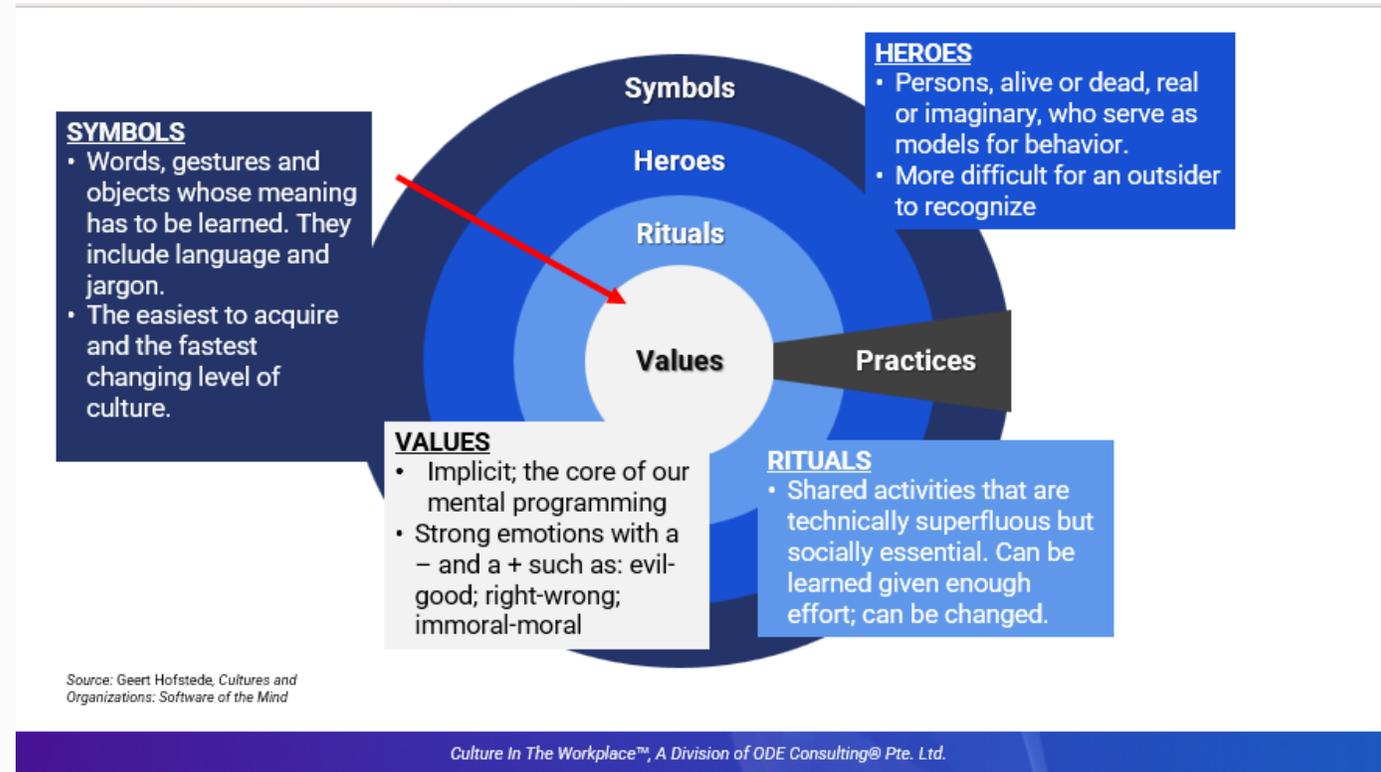
IMAGE SOURCE: CHARLOTTE SWEENEY AND FLEUR BOTHWICK, INCLUSIVE LEADERSHIP: DEFINING GUIDE TO DEVELOPING AND EXECUTING AN IMPACTFUL DIVERSITY AND INCLUSION STRATEGY (LONDON: PEARSON EDUCATION, 2016), 171. GRAPH IS ADAPTED FROM KATHERINE W. PHILLIPS, "HOW DIVERSITY MAKES US SMARTER," SCIENTIFIC AMERICAN 311, NO. 4 (OCTOBER 2014): 42-47; AND BRUCE W. TUCKMAN, "DEVELOPMENTAL SEQUENCE IN SMALL GROUPS," PSYCHOLOGICAL BULLETIN 63, NO. 6 (1965): 384-399.

Adapted from https://www3.weforum.org/docs/WEF_NES_DEI4.0_Toolkit_2020.pdf

Original source from <https://www.kornferry.com/insights/featured-topics/diversity-equity-inclusion/the-importance-of-inclusion-in-the-workplace>

文化を学ぶ

文化の中核である価値観の
なかの **国民文化** を学ぶ



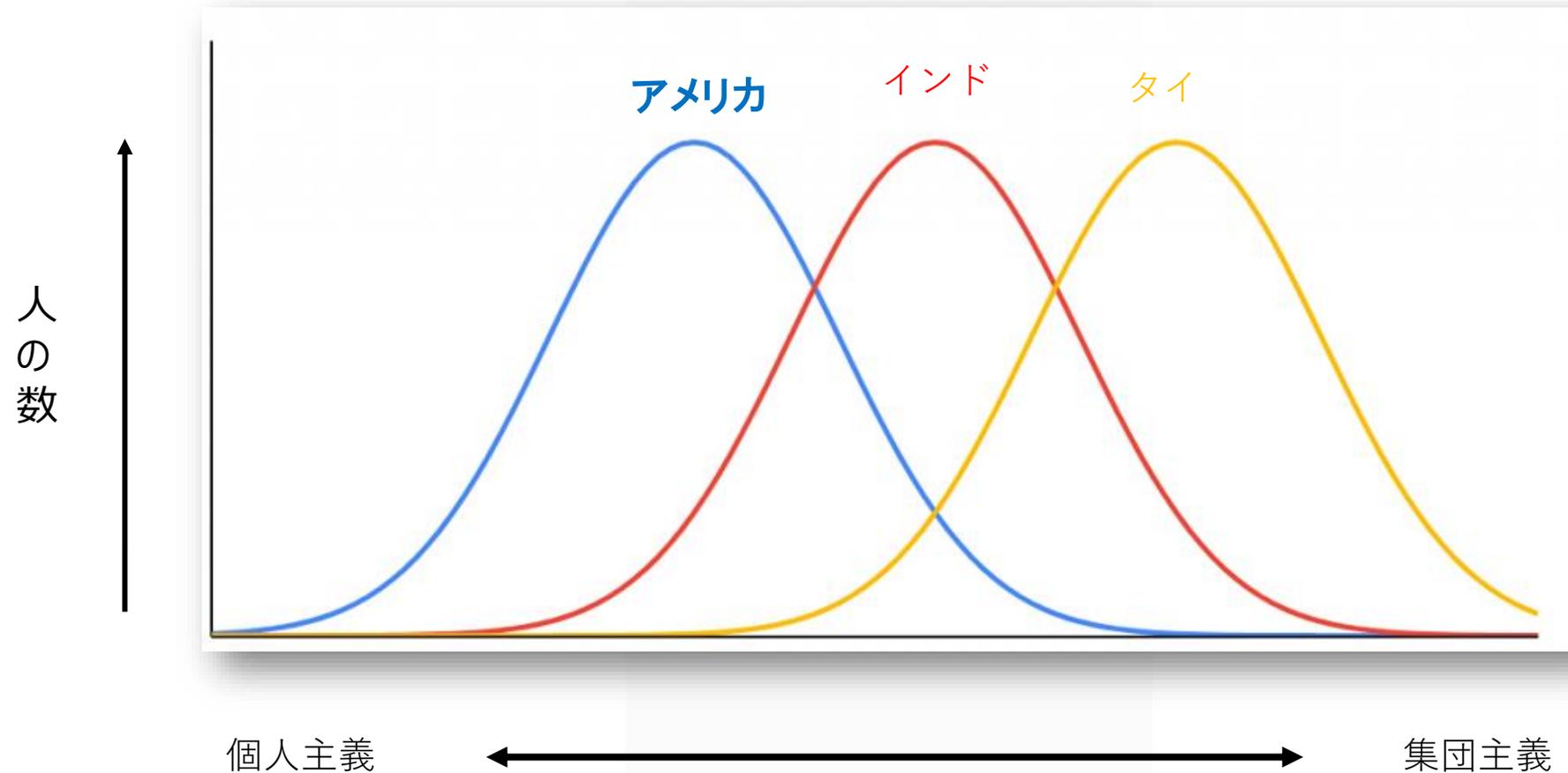


どうやって国民文化を知る？

文化次元 国民文化を知るツール



各国の位置は中央値



意思決定の方法の文化的傾向

➤ 会議や交渉に役立つ

個人主義・集団主義
権力格差（参加型・階層型）

意思決定の方法 と関係する文化次元①

個人主義・集団主義
Individual
Group
Orientation

個人主義-集団主義

個人の利益が優先されるのか、集団の利益が優先されるのか

個人主義

個人というアイデンティティ



- 私はという視点から物事を考える
- 罪の意識
- 人間関係より「職務」を優先、自尊心
- 教育は自立の準備

集団主義

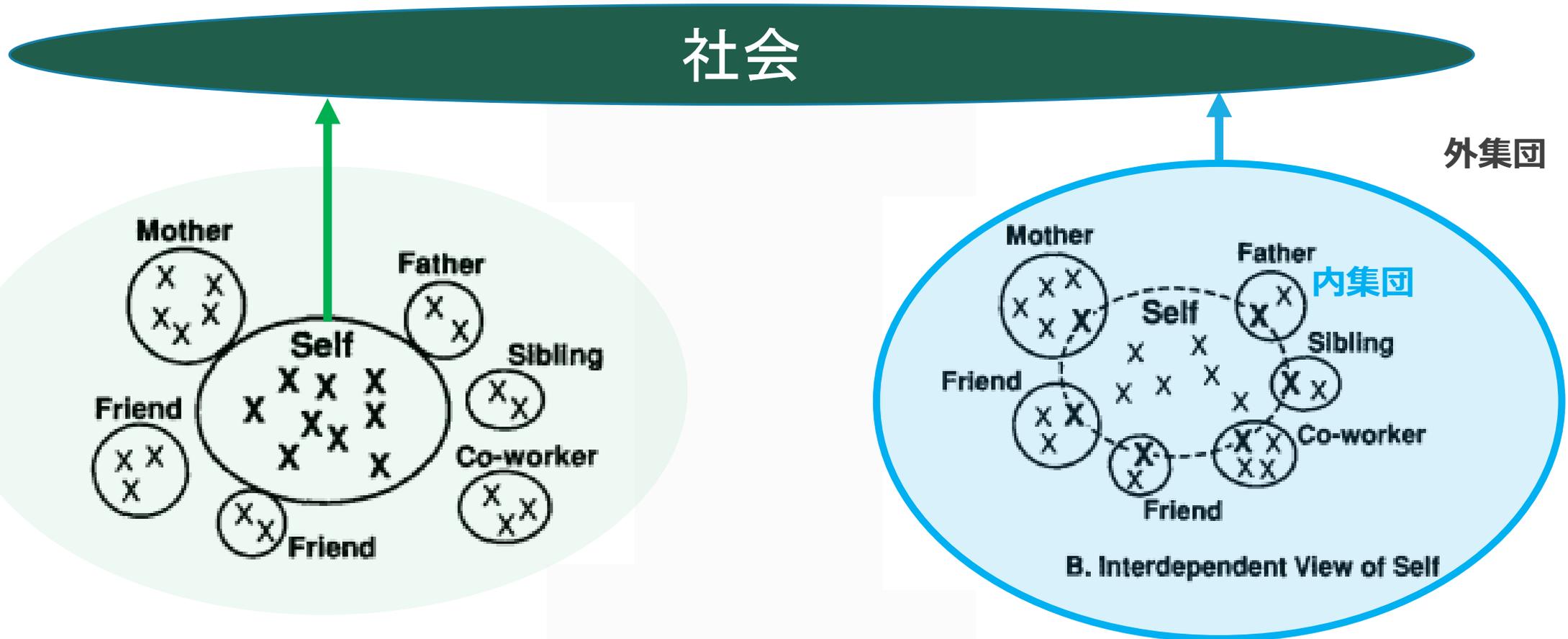
属する集団の一員というアイデンティティ



- われわれはという視点から物事を考える（調和）
- 恥の意識
- 職務より「人間関係」を優先、面子
- 教育は、集団社会に仲間入りするための準備

個人主義-集団主義

Key word 内集団-外集団、独立-相互依存



個人主義：独立した自己

集団主義：相互依存的な自己

個人主義-集団主義 日本の位置は？



個人主義
Individual Orientation



集団主義
Group orientation



個人主義-集団主義 コミュニケーションスタイル

個人主義



- 明白・ダイレクトな表現
- 意見の衝突は実り豊かな結果につながる

集団主義



- あいまいな表現、聞き手が掘り下げる必要性
- 意見の衝突はあまり望まれない

クイズ 個人主義？ 集団主義？

チャットに入れてください

① 発言を促すために、中・大規模会議やクラスルームでは小規模なグループを作り、代表者に発表してもらうのが効果的

集団主義

② 自分の気持ちを正直に話すことがよくある

個人主義

③ 資格を得ることは、より地位の高いグループの一員となる道を開く意味合いがある

集団主義

意思決定の方法の傾向 と関係する文化次元②

権力格差 Power Distance

権力格差

力の強い人と弱い人との間の不平等がどの程度受け入れられるか

参加型

不平等は最小限に
すべての人に同等の権利を



- 権力の弱い、強いに関わらずお互いに頼ることができる
- 部下や生徒は相談されることを期待している
- 生徒は教師を対等な存在と捉える
- 学習の質は教師と学生との間のコミュニケーションと生徒が自律して学習しているかで決まる

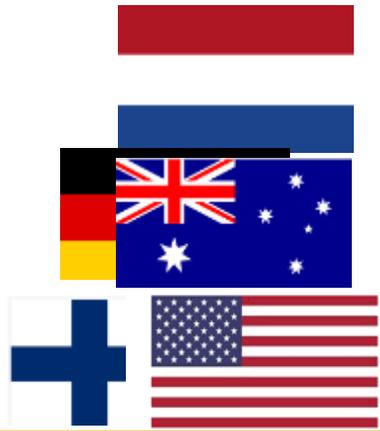
階層型

力の弱い立場の人が、
不平等を受け入れている



- 力の弱い人は強い人に依存する
- 部下や生徒は何をすべきか指示があることを期待している
- 生徒は学校の内外を問わず教師に敬意を払う
- 学習の質は教師の優秀さによって決まる

権力格差 日本の位置は？



A
参加型
Participative Orientation

B

C

D

E
階層型
Hierarchical Orientation



フラット

クイズ 参加型？ 階層型？ チャットに入力してください

①A) B) どちらが参加型でどちらが階層型でしょう？

A) リーダー層は上司の決断と上司たちが創り上げてきたやり方を頼りにしている。

B) リーダー層は自分自身の経験と部下を頼りにしている。

②アイデアや提案は組織のどのレベルからも出される

③A) B) どちらが参加型でどちらが階層型でしょう？

A) 上司と部下の関係は実際にやっていることのなかで成り立つ。

B) 上司と部下の関係は感情的なものでつながっている。

A) 階層型
B) 参加型

参加型

A) 参加型
B) 階層型

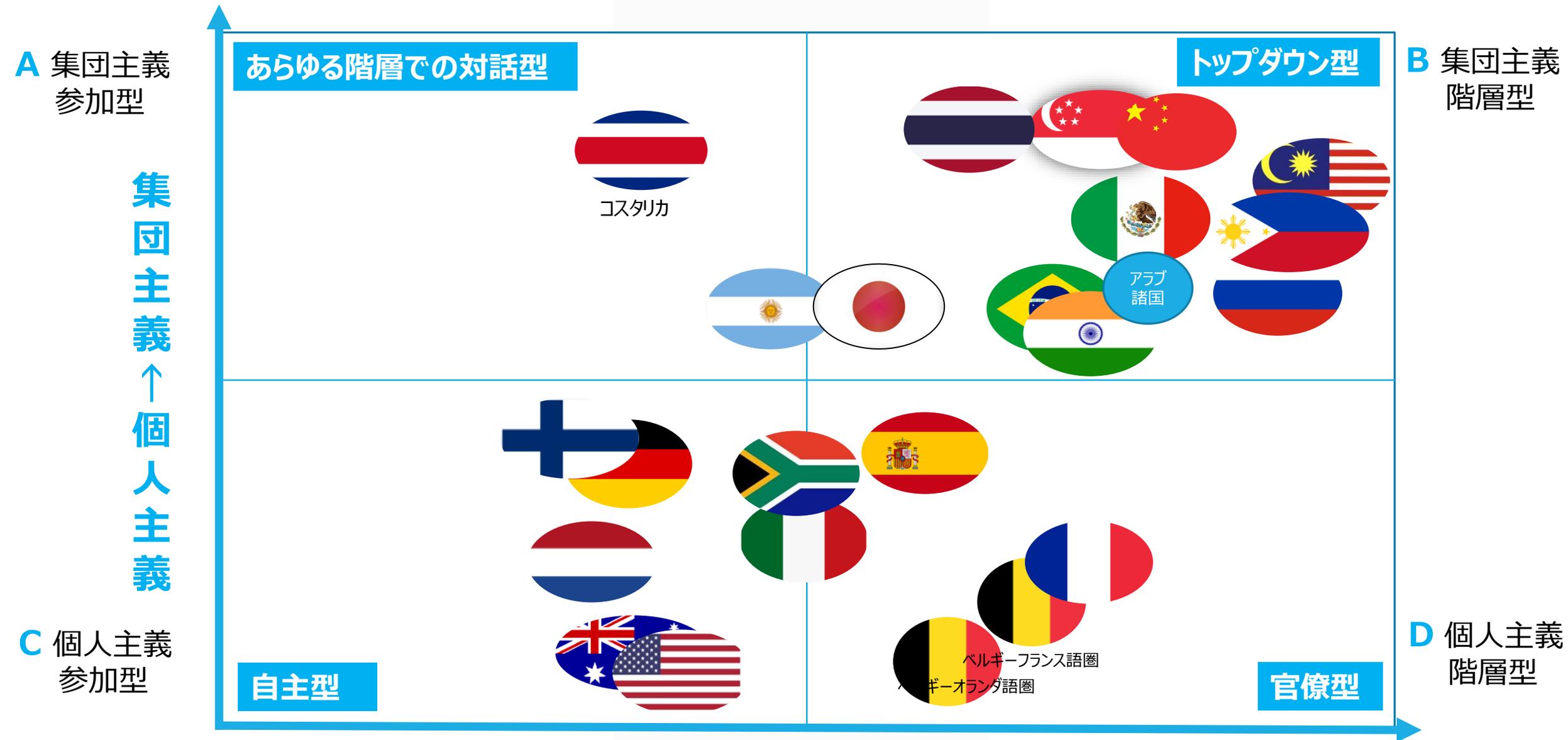
意思決定の方法

個人主義・集団主義

×

権力格差
参加型・階層型

意思決定の方法



変化への対応の仕方の文化的傾向

➤ 変化の激しい環境でも成果を出す

個人・集団主義

不確実性の回避・許容

変化への対応と関係 する文化次元②

不確実性の回避-許容 Certainty

不確実性の許容-回避

あいまい、未知、または予測できない状況に脅威を感じる度合い

不確実性の許容



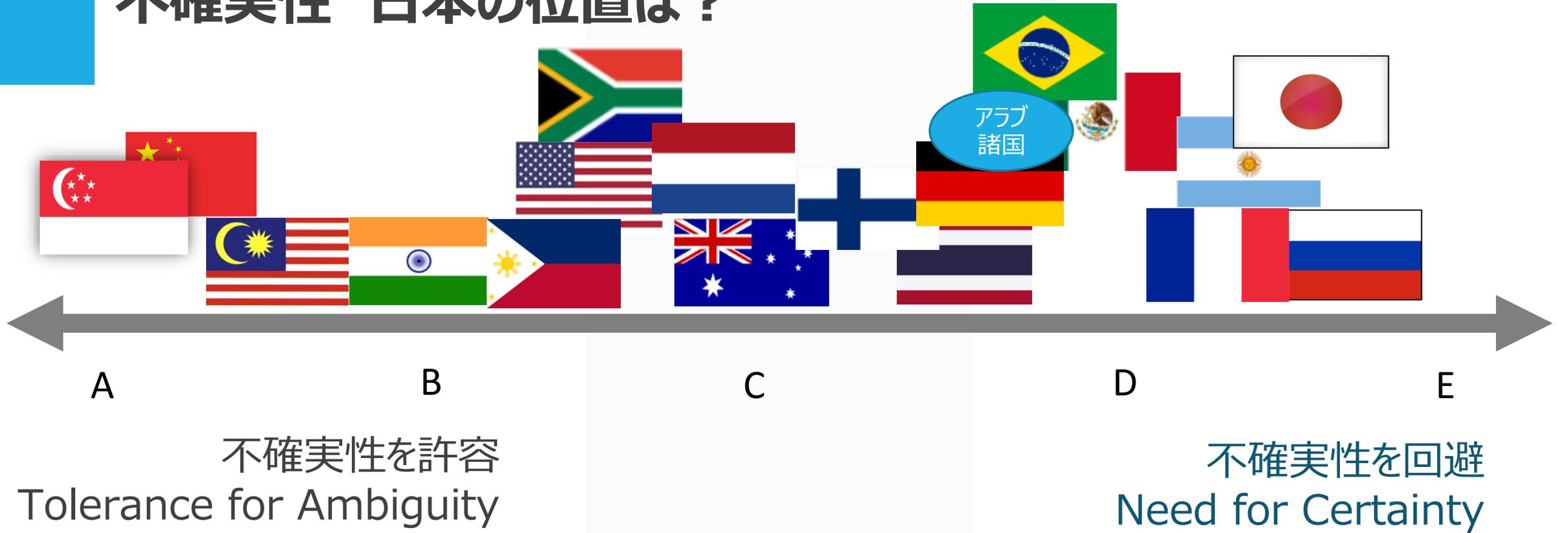
- 不確実なことは自然なことで、受け入れている
- ストレスや不安感は低い
- 絶対に必要な規則以外は必要ない
- 違うということに興味がある
- 学生は創造性、討論に関心がある
- 教師が「わからない」と言うことがある

不確実性の回避



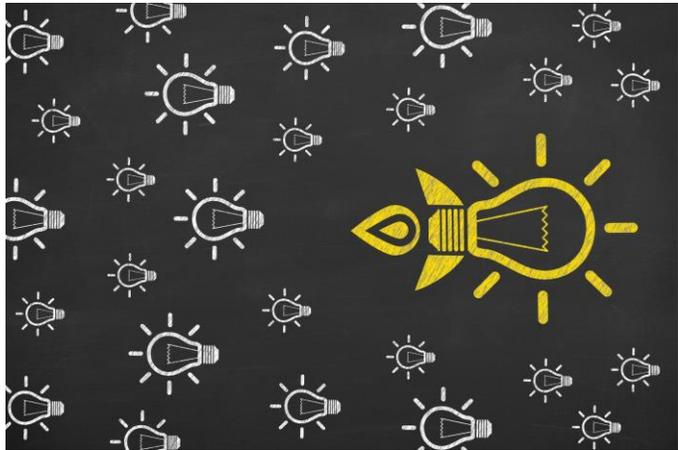
- 不確実性は脅威
- ストレスや不安感が高い
- 規則を求める
- 違うということは危険である
- 学生は一つの正解を見つけ出すことに関心
- 教師は何についても答えられる存在

不確実性 日本の位置は？



不確実性の許容-回避 仕事の取り組み方との関係

不確実性の許容



- 未知の領域が残っていても
もまずやってみる
- 話し合いのプロセスに焦点がある
- 枠にとらわれないやり方が奨励される

不確実性の回避



- 曖昧なことが残らないように、
まず準備をする
- 話し合いの結果に焦点がある
- 前例・詳細を求める

今週からの 課題について



グループ課題

(多文化適応・マーケティング)

グループ課題について

あなたは、ある商品/サービスを国内外で販売する日系企業の海外営業部に所属しています。
あなたのグループは、ある国の会社A(海外企業)へ、あなたの会社(日本)から商品/サービスを売り込み、
現地の代理店になってもらう交渉をします。

今回は、会社Aの役員に自社の製品・興味を持ってもらうために、プレゼンし質疑応答の時間を持ちます。
会社Aはみなさんの会社名、業種、商品・サービス名だけを知っています。「これなら売れそうだ」と思う、
マーケティングプランを作成、プレゼンしてください。

【課題】

- ① A 会社名と業種、 B 商品orサービス、 C 対象国、 D対象の会社の業種、を決めてください。
- ② 事業概要(理念、事業カテゴリ、売上、利益など)、商品・サービス説明、商品販売・サービス導入ターゲット説明、販路説明。
→マーケティングミックス(4P)/ SWOTは必ず使用すること

***全て英語**で作成

【スケジュール】

- ① 課題①はGoogle formで**7/19(金) 23:59(JST)までに提出**: <https://forms.gle/fnLgohv6KuoqjM9298>
- ② 最終プレゼン資料を、**7/26(金) 23:59 (JST)までに提出** (global-bootcamp@googlegroups.com)

【概要】

- ・ 7/27(土)に**英語でプレゼン(15分)とQ&A(10分)**→Time allocation Negotiable

グループ課題の説明

あなたは、ある商品/サービスを国内外で販売する日系企業の海外営業部に所属しています。
あなたのグループは、ある国の会社A(海外企業)へ、あなたの会社(日本)から商品/サービスを売り込み、
現地の代理店になってもらう交渉をします。
今回は、会社Aの役員に自社の製品・興味を持ってもらうために、プレゼンし質疑応答の時間を持ちます。
会社Aはみなさんの会社名、業種、商品・サービス名だけを知っています。「これなら売れそうだ」と思う、
マーケティングプランを作成、プレゼンしてください。

多文化適応との関連

- ・商品・サービスが相手国で流行ると思った文化的背景を説明

例) 日本の職人の技、卓越した技術は量産ではなく、質を重視する相手国の傾向にマッチする
第二回目授業で扱う、達成性 – 生活の質という次元に関連します。

- ・ターゲット層が持っている文化的価値観を説明

例) 富裕層向けに男性用美顔器の導入。権力格差の階層型の傾向のある国では、
富裕層の人が一般の人が持っていないようなラグジュアリーなものを持ちたがる傾向。
権威の象徴となるものだから。

- ・宣伝方法に文化的背景を活用

例) 不確実性の回避が強い傾向がある国向けのため、XXの専門家のお墨付きをもらいます。

グループ課題の説明



準備で迷う事、質問がでてきたら dacostaeriko@gmail.comへご遠慮なくご連絡ください！
メールではなくて、直接話した方が早い場合は、Zoom相談希望の旨、メールで送ってください。
出来る限り対応させていただきます！

★資料

各国の6次元の比較は以下のURLからできます

<https://cultureinworkplace.com/country-comparison-dashboard/?ode-country-selected=>

個人課題 の確認

Interviews with two people working globally, at least one in English.
Can be in-person or online. Whether you interview in English or Japanese,
please complete the worksheet in English.

[Contents of interview]

Interview participants about cultural difference episodes they have experienced in their home country or the country in which they have spent the most time, and in the place where they have worked. Record what you hear on a separate worksheet.

- When you interview, please also ask
 - Who are the characters in the stories?
 - Who did or said what?
- Key points
 - Listen attentively.
 - Distinguish the facts from the interviewee's assumptions. If there are any assumptions, please use different font colour in the worksheet.

ありがとうございました