



異文化アシミレーションとカルチャー・シミュレーション

村井, 隆之

(Citation)

国際文化学研究 : 神戸大学国際文化学部紀要, 5:29-56

(Issue Date)

1995-12

(Resource Type)

departmental bulletin paper

(Version)

Version of Record

(JaLCD0I)

<https://doi.org/10.24546/81001160>

(URL)

<https://hdl.handle.net/20.500.14094/81001160>



異文化アシミレーションとカルチャー・シミュレーション

村井隆之

文化交流、カルチャー・ショック、異文化摩擦……、なにやら落語の三題噺めいてくる。幕末の名人、三笑亭可楽が現代の人なら、さしずめこの三つを即座に綴り併せて、一席の落語に仕上げることくらいは朝飯前であろう。

「ええ、近頃は、賑やかなことでござりまするな。やれ文化交流とかやれカルチャー・ショックとか申しまして……。

アメリカで生活している日本人は、四十万人を越えるというではございませんか。これはもう大変なことでございます。これだけ大勢の人間が米国へ押し掛け、慣れぬ文化の中で暮らしているのでございますから、利害関係が増え摩擦が生じまするのも、まあ、あたりまえでござりまするな。わたしなどは、商売柄、いろんな地方へ呼ばれて参りまする。これは、わたしの師匠からよく聞かされた話でござりますが、その、なんでござりまするな、江戸時代の芸人さんはカルチャー・ショックとかいうものに泣かされたそうにござりまする。昔のことでございますから、地方巡業で、席がはねますると、土地のご蟲肩筋からお声がかかりましてな、庄屋さまや大店の寮などでご馳走になることがよくあったそうでござりまする。そういう晩は、たいていそこに泊めていただくことに相成ったそうでござりますが、土地によつては「夜伽の接待」とかで、若い娘ごが添い寝をしてくれたのだそうでございます。芸人さんの中には、終生この風習に馴染めず、それが死ぬほど厭だったお方がおられたとか……。けれども、なんでするな、「夜伽の接待」をご辞退申し上げますと、あいつは礼儀を心得ぬやつだとかいわれましてな、それは難儀なことだったそうでございます。「夜伽の接待」、いやあ、蛮風でござりまする。これを辞退するのが礼儀に反するとは……。師匠のそのまた師匠にあたるお方などは、地方巡業に

出ますと、きまつて腹具合が悪くなり、〈ビッピキピーのピー〉だったそうでございます。今宵もまた、あの「接待」かと思うだけで、胃がギューと痛くなり、下痢、食欲不振……。そんな折り、「夜伽の女」にまで泣かれるのは、神経にこたえたそうでございます。なにもせずともよいから、せめて朝までお側に置いてくだされ、追い出されるとご主人さまに叱られるとか申して泣くのだそうでございます。いやあ、その光景が目には浮かぶようでございます。ある晩、師匠のそのまた師匠というお方はついに辛抱たまらず、ご蟲肩筋に直接言つたそうにございます、夜伽の接待だけは無用にしてくれと。だが、さんざん罵られたそうでございます。「人の好意がわからぬこの無粋者、礼儀知らず、小心者」と。なんでございまするな、これはやはり異文化摩擦ちゅうもんでしょうな。いやあ、現代の芸人は、そういう摩擦やカルチャー・ショックを経験せずにはすむだけでも、わたしら、本当に幸せだと思っております。あ、お客さん、それ、そこにおられる。聞こえましたぞ、「そんなカルチャー・ショックなら、経験してみたい。」そんな無茶な……。そんな軽ちゃーショックなこと、仰せられまするな……。どうもお後がおよろしいようで……。」

三笑亭可楽師匠を引き合いに出して、その上愚にもつかぬ三題噺まででつち上げ、師匠にはそれこそ失礼の極みである。しかし、失礼の愚を敢えて犯したのは、文化交流、カルチャー・ショック、異文化摩擦という優れて今日の問題が具体的にはどのような形で現出するかを、特定の外国との関係においてはなく例示し、この問題が本来きわめて複雑な諸側面をもつ実体を先ずもって明らかにしておきたからに他ならない。

「夜伽の接待」という蛮風が、江戸時代になお存続していたか否かの詮索はさておき、仮にそのよな蛮風が江戸期の地方都市や村里に僅かでも残存していたとすれば、右のような風景があつたとしても不思議ではない。このような前提に立つて、「江戸時代の芸人」におけるカルチャー・ショックを定義するとすれば、それは、いわば儒教的文化の洗礼を受けた人間が非儒教的文化に接触・交流したときの感情的衝撃であり、異なる文化をもつ人間同士の認知不一致によって引き

起こされる異文化摩擦の一典型だといふことができる。

ただし「江戸時代の芸人」のばあい、人間の生き方、行動規範、人間観、価値感——これらのいずれの側面からみても、理は「芸人」の側にあり、かれには、自分が是としない異文化に同化しなければならないという必然性は全くない。むしろ異文化に最後まで抵抗したその姿勢こそ賞賛されるべきであろう。

「芸人」は自文化と異文化とのあいだのギャップに苦しめられたにすぎないのであって、かれをその苦しみから逃れさせるのは難しくない。異文化滞在を打ち切り、そこから退散するだけで、かれ一個人のカルチャー・ショックと異文化摩擦にかかわる悩みは解消される。しかし、経済的理由とか、義理が悪いとか、あるいはそれ以外のなんらかの理由によって、かれが、「夜伽の接待」という蛮風を残す社会（異文化体）から抜け出せないとなると、ことは面倒である。厭わしい「接待」を受け入れるか、あるいは自己の文化規範を守りつつ異文化と共生するという困難だが創造的な生き方を見つけるか。それとも異文化も受け入れず、さりとて共生の道も見つけれないまま、肉体的不調や心身症などの慢性的パニック状態のなかで自滅の坂道を転がり落ちるか——いずれかの運命を選択しなければならない。

このばあい留意すべきは、「芸人」がもし「夜伽の接待」を受け入れたと仮定して、それをしも異文化アシミレーション（同化・適応）と言うや否やである。答えは、もちろん、否であろう。それは同化・適応ではなく、「芸人」における妥協・敗北だというべきである。「芸人」が異文化滞在を続け、自己の儒教的文化を保持しつつ、しかも非儒教的文化と共生するという困難だが創造的な生き方を見つけれたとするなら、「芸人」の行動規範と生活様式におけるそのような変化こそが、まさに異文化アシミレーションにはかならない。妥協と同化は別の範疇に属する概念である。

そこで問題となるのが、いかにして異文化アシミレーションを実現するかの方法であるが、例えば先の「芸人」のばあいだと、ことは比較的簡単である。かれ一個人にかかわる優れて個人的問題だからである。しかし、高度に国際化が進ん

だ現代社会の不特定多数の人びとが対象となれば、異文化アシミレーションを実現する方法の開発は容易でない。不特定多数者は、様々に異なる知的水準や人格的要因を持つているからである。

例えば、日米関係に例を取るなら、四十年前の一九五〇年代であれば、比較的均質な知的水準を持った限られた人たちを対象とすればよかった。当時、米国に滞在した日本人は、そのほとんどがフルブライトの留学生か、商社の駐在員か、外交官とその家族たちという、いわばエリート集団であり、その人数も千の単位で数えられる程度でしかなかった。ちなみに、一九五二年（昭和二五）、フルブライト留学が始まり、その第一陣として米国に渡った日本人は、僅かに二九三名⁽¹⁾にしかすぎない。これらの人たちが渡米直後に、たとえカルチャー・ショックを体験し悩み摩擦を起こしたとしても、かれらは、おそらくそれを絶好の機会として捉え、自分とはどういう人間であるかに思いを巡らせ、むしろ異文化を媒体として自己把握と自己構成を成し遂げる契機としたかもしれないからである。この意味で、これらの人たちの時代、異文化アシミレーションとその方法の開発は、さほど困難な問題ではなかったといえる。

ところが、一九九三年（平成五）の統計によれば⁽²⁾、全米全州に展開する日系企業の総数は約四、五〇〇社、駐在員とその家族を併せると在米日本人の総数は四〇万人にも達する。この数には、米国を訪れるおびたしい数の日本人観光客や米国に学ぶ日本人留学生は含まれていない。これらを含めると、米国に常時滞在している日本人は、優に四〇万人を越える。四〇万人といえば、日本の相当規模の都市の全住民数に匹敵する。これほどの数の日本人が米国という異文化の中に存在し、いわゆる異文化接触・異文化交流を行っているのであるから、日米両国民のあいだに様々な摩擦が生じたとしても何の不思議もない。切った張ったのいざこざは別にしても、隣人や友人とのトラブルなどの日常的な摩擦から始まり、企業内や企業間トラブルなどまで含めると、その数や種類の多さには想像を絶するものがあるであろう。こうしたトラブルないし文化摩擦の原因は、一つ一つ見てゆけば、それこそ千差万別であろうが、マクロ的に見れば、異文化理解と

異文化同化の不足という一点に集約されてくるのではないか。

異文化の正しい理解と正しい異文化同化は、紙の裏表をなしている。知ることなくして正しい理解はあり得ず、理解なくして正しい対応策は生まれないからである。いまさら孫子の兵法でもあるまいが、敵を知り己を知って戦わば百戦危うからず、である。異文化アシミレーションにとってもっとも重要な前提条件は、異文化についての豊富な知識と正しい理解力であろう。

したがって問題は第一義的には、いかなる方法によって異文化理解のための知識を習得するかである。一定程度以上の知的水準にあるエリート集団が対象であれば、事は比較的簡単だが、国際化の時代に異文化の中へ飛び込んでいった（あるいは今後飛び込んでいくであろう）不特定多数者を対象としたばあい、そうはゆかない。異文化理解と異文化同化を担保する学習ないし訓練方法の選択は、自ずから狭められる。不特定多数者のばあい、年齢・性別、学歴、社会的地位・役割など、個人の知的水準は言うに及ばず、環境や異文化への適応能力・許容力、語学力、自尊心、集団帰属意識、アイデンティティなどの、優れて人格的な要素もまた、それぞれに異なるからである。こうした不特定多数者を対象として、いかなる異文化理解・異文化同化の方法が可能なのか。

このような問題意識と社会的ニーズ⁽³⁾を勘案するとき、もっとも適した方法の一つとして考えられるのが、異文化理解の知識の習得と異文化アシミレーションの訓練を目的としてブランニングされたカルチャー・シミュレーションである。カルチャー・シミュレーションは、国外で一九七〇年代から⁽⁴⁾、わが国でも近年しだいに市民権を得るようになって⁽⁵⁾いるが、この方法の効用の第一は、疑似的な異文化体験ができること。第二は、パソコンによってゲーム感覚でもって異文化理解に必要な知識の習得ができること。第三は、インターネットを通じて世界のどこからでもアクセスが可能で、任意の場所から Netscape 等の Browser によって異文化同化の訓練ができることである。パイロットや宇宙飛行士たちに

おけるシミュレーションが、未知の空間へ飛び立つ前の疑似体験訓練であるとするなら、カルチャー・シミュレーションは異文化という未知の環境の中へ飛び込む前のそれである。

拙稿では、アメリカ合衆国（以下、米国またはアメリカと略称）の文化の特質を理解し、この社会における正しい異文化アシミレーション（同化・適応）の促進を目的としたカルチャー・シミュレーションについて考えてみたい。

ハイパーテキストマークアップラングエージ（HTML）を用いたカルチャー・シミュレーションのプランニングにおいてもっとも重要なことは、対象国の文化的特質の抽出とその明解な背景説明の提示であろう。

例えば、アメリカ人ならサブカルチャー⁽⁶⁾と呼ぶかもしれない禁煙権にかかわる問題を一つ取り上げてみよう。次回のオリンピックは、一九九六年、アトランタで開催されることになっているが、このオリンピックの競技場での喫煙が全面的に禁止されることになったとの報道が日本のマスコミをにぎわせている。「アトランタよ、おまえもか」と思わず口走った愛煙家が少なからずいたはずである。日本でも近年嫌煙権が市民権を獲得して、禁煙空間が確実に拡大しているし、喫煙が健康に有害であり肺ガンの有力な原因であることも広く知られている。にもかかわらず、喫煙にたいしては、アメリカよりも日本のほうが、はるかに寛容である。ということは、アメリカのほうがはるかに不寛容であることを意味する。しかしどの程度不寛容であるのか、この問題に関する日米のギャップの大きさという点になると、正確な知識をもっている日本人は、必ずしも多いとはいいがたい。日本国内にいるかぎり、喫煙にたいするアメリカ人の不寛容さの程度など知らなくても、日常生活に支障をきたさない。しかし米国で生活するとなると、知っているのと知らないのでは、天と地ほどの大差がつく。どの程度の大差なのか、ハイパーテキストマークアップラングエージ（HTML）を用いた『カルチャー・シミュレーション、その一、アメリカ編』（著作・制作、神戸大学国際文化学部教授鍋木 誠、村井隆之⁽⁷⁾）によって疑似体験しつつ、カルチャー・シミュレーションのプランニングの理論と実際について考察してみよう。

被験者の「あなた」は、大手旅行会社の新入社員、研修を兼ねて米国の日系子会社に派遣され、米国のさる大都市の支店に勤務しているという設定。ある昼下がり、得意先回りから帰つてくると、上司の中田さんに呼ばれ意見を求められる。ヘビースモーカーの中田さんは、いつもは喫煙室でタバコを吸っているのだが、今日はつい仕事に夢中になって自分のデスクでプカリ、プカリとやってしまったらしい。気がついたときはもう後の祭り。オフィス内に気まずい空気が流れて、アメリカ人社員たちの表情は一樣にかたい。この一件が事もなく納まるか否か、中田さんは気をもんでいる。在米期間の長い中田さんには、どういう結果になるかは察しがついており、最悪の事態の覚悟もできているようだが、それでもやはり気心の知れた日本人の部下の意見が聞きたいらしい。できれば何か慰めの言葉の一つも言ってもらいたい様子。さあ、「あなた」なら、中田さんにどう言ったらよいでしょうか。

カルチャー・シミュレーションでは、「あなた」が選択できる二種類の発言が用意されている。

①「うっかりミスは誰にでもあることです。自分のオフィスで、たかが一服しただけじゃありませんか。心配には及びませんよ。アメリカ人の同僚たちも、そのへんのことには心得ていてくれると思います」

②「オフィス内のこの雰囲気だと、きつとお役所に通報する者がでてくるでしょうね。会社は管理責任を問われて、最低一万ドルくらいは罰金を支払わされると思います」

①②のいずれを選ぶかの判断は、「あなた」しだいである。さあ、選んで下さいというのが、カルチャー・シミュレーションのプランナーが仕組んだ意地悪い状況設定である。こうした形で「あなた」の異文化理解度が問われる。

①にカーソルを合わせてクリックすると、ディスプレイ上には次のように表示される。「残念でした。もしあなたが愛煙家でしたら、アメリカでの喫煙にはくれぐれもご注意が肝要です。一万ドルの罰金というのは、仮定の話ではありません。実際にあったことです。転ばぬ先の杖。解説をしっかりと読んで下さい」

②を選べば次のような表示が現れる。「正解です。アメリカでは、ドラッグの服用よりも、喫煙に対する風当たりのほうが強いとさえ言われています。ドラッグは自分の心身を害するだけだが、喫煙はタバコの煙によって他人に害を及ぼすからです」

②が正解である。ただし、アメリカのサブカルチャーに精通している田中さんは、この一件が最悪の結果になるであろうことを承知し、またその場合の覚悟もできた上で、「あなた」の意見を求めているのであるから、もし「あなた」が①を選んだとしても、あなたが間違った選択だとも言い切れない。中田さんは何もかも承知した上で「あなた」に一時的な気休めのことを期待していたかもしれないからである。このあたりは難しいところである。

しかし、②を選択し、中田さんにだめ押しとも言える「苦い真実」を告げてしまったからには、少なくとも「あなた」は自分自身の発言の中にある——「お役所に通報する者がいる」の根拠とは何か、あるいはまた、「会社は管理責任を問われ最低一万ドルくらいは罰金を支払われる」の根拠とは何かについて、十分な知識を持つていなければならない。根拠なしの発言は、それでなくても「落ち込んでいる」中田さんを精神的にさらに追いつめるだけで、中田さんにとって良きアドバイスとはならないからである。

もしそうしたことの根拠についての正確な知識がない場合は、「解説をしつかり読んで下さい」という指示に従えばよい。デイスプレーにはつぎのような解説が表示される。

一、米国では喫煙者に対する世間の風当りは非常につよい。喫煙者は非喫煙者から非難と軽蔑の目でみられる。喫煙者に殺意を抱く非喫煙者さえいると言われている。

二、喫煙を悪とする根拠は、煙草が人体に及ぼす保健衛生上の害毒にある。米国の職場で嫌煙権が初めて法廷で認められたのは、一九七六年のこと。ニュージャージーのベル社に勤める秘書の一人が、頭痛とアレルギーは職場の煙草

の煙のせいだとして補償を求めたことに始まる。

三、その後、職場の煙草の煙が原因で健康を害し退職した者には、失業保健や労災保健が支払われるというケースが一般的になり、現在では米国の八〇%の州で喫煙規制条例が設けられている。

四、職場で喫煙規制条例に違反する行為が行なわれた場合、当局に通報・告発（whistle blowing ≡ 警笛ならし）をする権利が認められている。会社が通報・告発した者になんらかの報復（昇給停止、解雇など）を行なえば、職業安全厚生法（Occupational Safety and Health、略称 OSHA、一九七〇年制定）により、その会社は法的に罰せられる。

この「解説」の内容は、拙稿の筆者の主観や想像に基づく創作ではない。在米期間が長くアメリカ文化に精通した人たちが⁽⁸⁾が等しく指摘しているところであり、上記の四項目の記述内容は粉れもなくアメリカの現実にはかならない。

喫煙者が非喫煙者から非難と軽蔑の目で見られるケースは、日本でも少なからずあるが、「喫煙者に殺意を抱く非喫煙者」となると、日本では見つけるのが容易でない。また、drug（俗語で、タバコを吸う）のほうが、drug（麻薬）よりも「風当たりが強い」という風潮にいたっては、ちよつと理解しがたい。しかもその理由たるや、「ドラッグは自分の心身を害するだけだが、喫煙はタバコの煙によって他人に害を及ぼすから」というのであるからおさらである。また、社内のことを当局に通報・告発するという行為は、ことの善悪は別として、日本の文化風土のなかではさしずめ「密告」という陰湿な語感をもったことばで表現される行為である。しかしアメリカでは、whistle blowing（警笛ならし）として、これが職業安全厚生法（Occupational Safety and Health）という歴とした法律で個人の権利として認められ、「密告者」への報復はこの報律によって罰せられる。

米国がいわゆる法律社会であることは、わが国でも広く知られるようになってすでに久しい。弁護士の数も、人口比に換算して、米国のほうがわが国よりも約十倍以上のことと周知の事実である。アメリカ文化に同化するためには、この国が

法律万能の国であるという事実の受容が先ず第一に必要であることを、カルチャー・シミュレーションのシチュエーションは示している。

アメリカ文化の疑似体験を続けよう。

ある日「あなた」は同僚のスミス氏とつまらぬことで意見が対立し、挙げ句の果ては殴り合いの喧嘩。腕力に勝るスミス氏の方が、もちろん、優勢だった。しかし、かれは何を思っただか、ハンカチで自分の鼻を押さえ、喧嘩半ばでその場を去った。それから一週間後、スミス氏の弁護士と名乗る男から連絡があり、五〇〇万ドルの損害賠償を請求する訴訟を起こすとのこと。「あなた」に殴られて鼻柱が曲がったというのが賠償請求の根拠。医師の診断書もあるという。さあ、「あなた」はこの難題にどう対処すればよいかという設定。

例によって「あなた」がとるべき対処の選択肢が用意されている。

①「喧嘩は両成敗。訴訟を起こすという相手のブラフ（脅迫）に屈することなく、毅然たる態度で相手の要求を拒否する」

②「餅は餅屋。素人が性急に諾否の返事をしないで、信頼のおける弁護士に相談し、冷静に対応する」

③「医師の診断書まで用意されている以上、裁判に持ち込んでも勝ち目がないので、賠償額を引き下げてもらう方向で妥協をはかる」

正解は②である。もし「あなた」が間違つて①か③を選べば、ディスプレイには次のように表示される。

「あなたの態度は間違いです。アメリカ人の目には、往々にして日本人はブラフ（脅し）に弱いと映りがちです。しかし、それがぐやしいからといって、この場合下手な強がりには問題の解決になりません」

「残念でした。あなたの態度は間違いです。日本人は、ただでさえブラフ（脅し）に弱いと見られがちです。一步譲ることは百歩譲ることに通じかねません。勝ち目があるなしの判断は、信頼のおける弁護士に委ねるべきです。早まってソリーを言うべきではありません」

正解の②を選べば、次のような表示に変わる。「正解です。アメリカは訴訟社会とさえ言われます。何かにつけ裁判ごたはさせられません。常日頃から信頼できる弁護士を見つけておくという心がけが必要です。そして問題が起これば速やかに相談し冷静に判断し行動することです」

HTMLのプランナーの意図を推察して、正解の②をクリックするのはさほど困難ではない。しかしこのばあいも、なぜそうなのかに自信がもてなければ意味がない。万一、自信が持てないばあいは「解説」をクリックすればよい。次のような表示が現れる。

一、アメリカは「訴訟社会」と言われている。その理由は、この社会が多人種多文化によって構成されているからである。

二、それぞれの人種には固有の価値感があり、またそれぞれの文化には固有の文化規範がある。多人種多文化社会のアメリカでは、多種多様な価値感・文化規範がぶつかり競争し合い、それがアメリカの社会発展の基盤となっているため、非論理的な妥協やあいまいな談合は有効な問題解決の手段とならず、共通の規範に則った価値判断と問題解決が求められる。共通の規範とは、即ち法律⁽⁹⁾に外ならない。

三、アメリカがさまざまな法律に囲まれているのもそのためで、この国のビジネスの大半は法務と言われるほど、法律の重要性は高い。「法務」、これはアメリカ文化を理解する重要なキーワードの一つである。

四、アメリカで社会生活や企業活動を営む以上、訴訟は避けられないので、日頃から法律についての研鑽、法務教育が

必要であり、信頼できる弁護士の助言と協力が得られるようにしておくことが肝要である。

米国が「訴訟社会」であり、法律万能の国家であることは、右の事例が端的に示している。法律そのものは、それが気に入らうと気に入るまいと、個人の力で取り除けるものでない。このあたりが文化受容と文化同化のむつかしさの一つである。

疑似体験をさらに続けよう。

ある日、「あなた」の会社で社員採用の面接が行われ、「あなた」は記録係として同席した。中田さんと応募者の一人ヘルダーさんとのあいだで次のような質疑応答が交わされた。

中田さん 「提出していただいた書類には、あなたの国籍と年齢が記入されていませんが……」

ヘルダーさん 「祖父はドイツからの移民です。父も私もアメリカ国籍をもっています。年齢は四五歳です」

中田さん 「ご家族は……」

ヘルダーさん 「大学二年生の息子と高三の娘、それに家内の四人暮らしです」

中田さん 「立派なお子たちをおもちで、うらやましいですね。応募書類を拝見したところ、あなたの職歴は申し分ありません。あなたのように有能なベテランを探していました。当社で、大いに腕をふるって頂きたいものです」

面接の仕事が終ってしばらく時間がたった頃、中田さんはヘルダーさんとの対話のことが急に気になりましたらしく、発言内容に不適当な点がなかったかどうか、「あなた」の感想を求めた。さあ「あなた」ならどのような感想を述べるかという設定。例によって、疑似体験者の「あなた」には二種類の「感想」が用意されている。

① 「中田さんの発言は、採用事にはかかせない適切な質問であり、言葉使いもていねいで好感がもてる」

② 「中田さんの発言は、日本でならともかく、米国ではしてはならない質問内容を含んでおり、不適切だ」

HTMLのプランナーの意図を勘ぐって、②が正解だと考えることは、さほど難しいことではないし、「あなた」もそれを選ぶかもしれない。しかしこのばあいも、そうした判断の根拠についての十分な知識がなければ、単なる「まぐれ当たり」にしかすぎない。米国では、採用の面接のとき応募者の年齢や国籍などについての質問は法律で禁じられているという知識があつての正解でなければ意味がない。しかもそれがどういふ法律かと問われて、ためらうことなく雇用機会均等法や公民権法第七条だと答えられれば申し分ない。しかしそうした法律の内容となると、それについての知識を有する日本人は、むしろ少数派である。もしこれらの法律の内容についての知識があれば、アメリカ文化に特徴的な諸現象の多くについて正しい理解が可能であるし、したがってまたアメリカ社会における異文化アシミレーションもそのぶんだけ容易になる。

すでに指摘したとおり、カルチャー・シミュレーションのプランニングにおいてもっとも重要なことは、対象国の文化的特質の抽出とその具体的な例示であるが、雇用機会均等法や公民権法第七条は、「法律国家」アメリカの文化的特徴を理解するためのもっとも重要なカギの一つだと言っても過言ではない。もし「あなた」がこれらの法律についての十分な知識を持っておれば、「あなた」のアメリカ生活はハッピーなものになる。もし十分な知識の持ちあわせがないなら、HTMLの「解説」によって知ることができる。法律名にカーソルを合わせてクリックすれば、デイスプレー上には即座に次のように表示される。

一、米国には雇用機会均等法 Equal Employment Opportunity (略してEEO) という法律があり、国籍・性別・年齢・家族・身体障害等に関する質問は、応募者にたいして行なつてはならないことになっている。応募時の質問は、応

募者の職務能力や適正をチェックするうえで必要な事項に限定されている。

二、 EEOは、厳密には、次のような複数の法律の総称である。

①公民権法第七条 (Title VII of the Civil Rights Act of 1964) —雇用上の人種・性別・宗教・肌の色・出身国等の理由による差別の禁止。②均等賃金法 (The Equal Pay Act of 1976) —性を理由に賃金に差をつけることの禁止。③年齢差別禁止法 (Age Discrimination in Employment Act of 1976) —四〇歳から七〇歳までの人に対する差別的取扱の禁止。④大統領命令 一一一四号 (Executive Order 11246) —積極的は正策の義務づけ。⑤リハビリテーション法 (Vocational Rehabilitation Act of 1973) —ハンディキャップによる差別の禁止。⑥ベトナム戦争参加兵士保護法 (Vietnam Era Veteran's Readjustment Assistant Act of 1974) —ベトナム戦争復員兵の差別禁止。⑦妊婦保護法 (Pregnancy Discrimination Act of 1978) —妊婦の差別禁止。⑧移民局改正法 (Immigration Reform and Control Act of 1986) —国籍による差別の禁止。

三、上記の八つの法律の内容を具的に総括すると、次のようになる。

採用・昇進・昇給・異動・懲戒・レイオフ・解雇などの一切の雇用上の決定に関して、人種・信条・国籍・肌の色・性別・年齢・ハンディキャップ・復役軍人・宗教を理由に、差別することを禁ずる。カルフォルニア州の場合は、さらに家系・婚姻状態・逮捕歴・住宅地域をも考慮することを禁じている。特に、四〇歳以上・女性・マイノリティ・復役軍人・ハンディキャップをもった人に関しては、保護されるグループ (Protected Group) として EEO によって保護される。したがってすべての人事決定は、個人の経歴・能力・教育程度・勤続年数・勤務態度・勤務成績によって行なわれなければならない⁽¹⁰⁾。

アメリカ文化を理解する上でもっとも重要なカギは、アメリカ社会の多人種エスニック構造と人権思想だといわれている。

るが、右の法律にはそれらが濃厚に反映している。ということは、これらの法律の内容とその精神を十分理解しておけば、それだけでアメリカ文化の良き理解者だということになるし、またその結果としてアメリカ社会での無用のカルチャー・ショックや文化摩擦は未然に回避できることを意味する。したがってアシミレーションもスムーズに行われることになる。果たしてそうなのか否か、疑似体験によってそれを確認しよう。

ある日、「あなた」は、上司の中田さんが新商品の宣伝用パンフレットの校正刷りを見ながら、その制作責任者である広報担当の井上さんを激しく叱りつけている場に出くわした。井上さんは、日本の本社が送り込んできた広報畑のベテランで、米国市場で新商品を売り出すのに先立ち、宣伝用のパンフレットを作成するために派遣されてきていた。中田さんは、広報マンとしての井上さんの実績をよく知っていたし、本社への遠慮もあって、制作の仕事は井上さんに一切まかせきっていた。さすがはベテラン、制作の作業は手際よく進み、美人モデルの写真を巧みに使った親近感のもてるソフトなタッチのパンフレットの校正刷りが出来上がった。井村さんは得意顔で中田さんにそれを見せにきたところ、予期に反して厳しい叱責を受けることになった。「井村さん、きみはなぜ白人女性のモデルばかりを使ったのですか。このままでは使いものになりませんよ」というのが、中田さんの叱責のポイントであった。しかし突然そんなことを言われても、井村さんには、なぜ使いものにならないのか、その理由が飲み込めず、困惑するばかり。そこで、その理由を井村さんに説明する役が、「あなた」に回ってきた。さあ、「あなた」ならどう説明しますかという設定。例によって選択肢が用意されている。

- ① 「アメリカには白人女性の他にも黒人やヒスパニックや東洋系の美人モデルもいるのだから、なんにも白人に限る必要はないですよ」

②「アメリカは多人種多文化社会ですから、白人だけでなく、黒人やヒスパニックや東洋系のモデルにも均等に仕事の機会を与えるべきですよ」

選択肢のいずれの文言も白人女性以外のモデルも使うべきだという点では一致しており、一見すると粉らわしい内容であるが、「あなた」がもし①を選択すれば、次のような表示が現れる。

「残念でした。雇用問題では「白人に限る必要はない」とう消極的な姿勢ではダメです。EEO（雇用機会均等法 Equal Employment Opportunity）について、もう一度よく勉強して、井村さんの轍を踏まないようにして下さい」

正解は、言うまでもなく、②である。先の疑似体験ですで見えてきたとおり、多人種多文化社会アメリカでは、雇用機会均等法（EEO）や、とりわけ公民権法第七条（Title VII of the Civil Rights Act of 1964）により、雇用上の人種・性別・宗教・肌の色・出身国等の理由による差別は禁じられている。この原則は、TVのコマーシャルや宣伝パンフレットの内容についても、同様に適応される。ファッションショウのモデルを初め、パンフレットに掲載するモデルの写真も、実際のエスニック構成（人種人口構成）に見合うようにすることが肝要である。ちなみに、米国社会のエスニック構成^①は次のようになっている。

白人一億八、八四三万人（八三、二％）

黒人二、六四九万人（二一、一％）

アジア系三四二万人（一、五％）

アメリカ先住民一四五万人（〇、六％）

井村さんの失敗は、中田さんのチェックによって大事にいたらずに済んだが、一つ間違えば会社は大きな痛手を蒙るところだった。日本で、どれほど腕のよいベテランであっても、異文化理解がなければ、国際社会で活躍することができな

いことを、井村さんの例は端的に物語っている。アメリカ社会の多人種エスニック構造は、この国の文化的特徴を決定する要因であり、カルチャー・シミュレーションのプランニングでは逃すことのできない要素である。

アメリカ社会の多人種エスニック構造との関係で今一つ見落すことができないのが、宗教に関する問題である。

異文化体験を続けよう。

ある日、「あなた」はアメリカ人の宗教心について中田さんと議論した。最近のアメリカの治安の悪さ、殺人、麻薬禍などについて話し合っているうちに、いつのまにかアメリカ人の宗教心、とりわけ神の存在を信じるアメリカ人が何パーセントくらいいるかに議論が集中した。中田さんはこの議論を次のような言葉で締めくくった。

「そうだね……ここは確かに凶悪犯罪が多いけれど、犯罪と宗教心とは、少し違う問題だよ……アメリカ人の圧倒的大多数は神の存在を信じていると、ぼくは思うな……」

中田さんはその根拠については何も述べなかったが、このことにはかなり自信がある様子。さあ「あなた」の考えや如何という設定。選択肢は四種類。神の存在を信じるアメリカ人は、何パーセントくらいいるか。

① 「九〇%くらい」

② 「七〇%くらい」

③ 「五〇%くらい」

④ 「三〇%くらい」

日本人には、概して、無信心というよりも、むしろ宗教に無関心なタイプの人が多いと言われている。「鰯の頭も信ずれば神」ということばさえあるお国柄だから、まず「神」とは何かという定義から始めなければならないが、ここではアメリカ人の宗教心が問題になっているのであるから、いわゆる一神教における絶対者としての「神」の存在を信じる者の

パーセンテージということにしよう。

正解は、選択肢①の「九〇%くらい」である。日本人の多くは、この数字を以外に思うかもしれない。しかし、アメリカには、一九八八年の統計^{〔12〕}によれば、全部で三万五二一もの教会や寺院がある。その内訳は、プロテスタント系三万三六六四、カトリック系二万三〇九一、ユダヤ教系三四一六、東方教会（正教）系一六八九、仏教系一〇〇、その他一五六一、となっている。アメリカの人口数を教会・寺院数で割れば、平均約七〇〇人に一箇所の割合で教会・寺院がある計算になる。教会・寺院に毎週礼拝に出かけるのは、成人の約二五%、月一回は約五〇%。教会でバイブルの勉強会やボランティア活動に参加しているのは約五〇%。これらの数字から見ても、アメリカの市民生活に占める宗教の比重は、きわめて大きいことがわかる。神の存在を信じる人が、九〇%というのは、誇張でも何でもない。また「神の意志に従うことが生活の上で非常に重要」と考えている人が、六一%。ちなみにイギリスでは三五%。「教会関係の活動に参加することとは非常に重要」と考えるアメリカ人は、四〇%。ちなみにイギリスでは一五%。これらの数字は、アメリカ人の宗教心がきわめて高いことを示している。

宗教心の深さと犯罪率の高さ、全く矛盾した現象であるが、これがアメリカの現実であり、アメリカ文化の特徴である。優しさと荒々しさ、聖と俗、善と悪の共存……このような文化体への同化・適応はけっして容易なわざでない。次の事例は、そのことを端的に物語っている。

中田さんのゴルフ仲間にも岡田さんというN電気産業の米国支社長がいる。ゴルフ・コンペのとき、「あなた」は二人の会話を偶然聞いてしまった。

岡田さん 「わが社のストのことは知っているだろう。あの原因は、会社が支給した社員用のユニホームなんだ」

中田さん 「ユニホームだって……」

岡田さん 「そうなんだ。日本では、わが社のユニホームを着ることは、社員の誇りでもあるし、また社員同士の一体感、会社へのロイヤリティーの涵養といった意味もあって、男性社員も女性社員も全員同じユニホームを着ているだろう。ここでもそうしようと思ってユニホームを支給したんだ。ところが女子社員から猛烈な反対が出てね……」

中田さん 「ほう……」

岡田さん 「男性社員と同じユニホームなど、着用できないと言うんだ。どうも、宗教上の理由らしいのだ。男女同権の国で何をバカなことをと……言ったところ、猛反撃を食ってね……」

「あなた」はこの二人の会話を聞いて、どのように思いましたかという設定。選択肢は次の二つである。

①「あらゆる分野で男女同権が法的にも保証され、また自らも女性差別に反対する米国の女性が、男性と同じユニホームを着れないというのはおかしい」

②「男女同権と宗教上の理由を同列に論ずることはできない。岡田さんの考えには、この点の認識が欠けている」

正解は、もちろん、後者である。アメリカのような多人種多文化社会には、厳しい戒律をもった様々な宗教や宗教慣行がある。「週末の労働の禁止、儀式や祭日の遵守、特定のアクセサリーの着用、食事制限、祈祷のための休息時間の要求、健康診断の拒否⁽¹³⁾」など、様々な戒律や禁忌がある。女性職員のいう宗教上の理由とは、旧約聖書の申命記第二章五節にある「男の衣は男が、女の衣は女に」を指している。アメリカ東部の一部には、このような戒律を厳格に守る人たちがいる。日本の仏教や神道にも、もちろん、戒律や禁忌があるが、「宗教的無関心民族」という芳しからぬレッテルを貼られがちな日本人は、宗教的戒律や禁忌よりも企業の就業規律のほうを優先することが多い。日米には、このように大きな文化差異があることを十分認識する必要がある。もし岡田支社長に、日米の文化ギャップについての十分な認識と知識が

あれば、多大の経済的損失をもたらすストライキは避けられたはずである。

多人種エスニック構造と並んでアメリカ文化を特徴づける人権思想については、雇用機会均等法（EEO）や公民権法第七条にかかわる事例で見てきたとおりであるが、基本的人権の重要な構成要素であるプライバシーの問題も、カルチャー・シミュレーションのプランニングでは見逃がすことができない。

ある朝、中田さんは新聞の経済欄を開いて、一瞬自分の目を疑った。そこには「M社の工場進出、仮契約後に破談」という大きな活字がおどっていた。M社といえば日本ではメガネ・フレームのトップ・メーカー。それにこの会社の米国進出が、他ならぬ米国側の熱心な勧誘がきっかけで始まったことを中田さんはよく知っていた。それがなぜ仮契約まで済ませた後で破談になったのか、中田さんには合点がいかない。後日、中田さんは友人から「破談」の理由を聞いてなるほどと納得できた。「破談」の原因は仮調印式でのM社の社長の発言にあった。調印式のセレモニーは、工場誘致に熱心な米国のS市の市庁舎で多くの来賓出席のもとに大々的に執り行なわれたが、はるばる日本からかけつけたM社の社長は、並み居る来賓を前にして大張り切りでスピーチを行い、そのなかで「工場完成の暁には生産第一号のメガネ・フレームを市長に贈呈したい」と発言した。それだけなら問題なかったのに、「市長さんのメガネ・フレームは、お見受したところ、いささか時代物だから」と言ってしまった。調印式後のパーティーの席でも、社長はサービスピース精神を大いに發揮して、列席者に同様のことを言って回った。社長には全く悪気がなかったのだが、この発言がアメリカ側の来賓のひんしゆくを買い、それが引き金となって契約は御破算になってしまったというのである。もし「あなた」がM社の社長にアドバイスするとすれば、どんなふうに言えばよいかという設定。例によって選択肢は二種類用意されている。

①「メガネは、いわば顔の一部であり、個人の所有物。他人のプライバシーや身体に関することを、当の本人に向かっ

てとやかく言うのは、アメリカ社会ではタブーである」

②「メガネはいわば顔の一部であり、個人の所有物。市庁舎での契約式という公的な場で個人のプライバシーに関する話をするのは、公私混同。アメリカ社会では、公私混同はタブーである」

正解は「あなた」がすでに考えているとおり、①である。万一、②を選択すると、次のような表示が現れる。

「残念でした。公私混同は、もちろん避けるべきですが、これだけなら契約破棄という最悪の事態にはならなかったでしょう。工場の進出を願っていたのは、他ならぬアメリカ側なのですから。M社の社長さんの致命的なミスは、やはりプライバシーを侵害したことでしょう」

プライバシーの侵害が米国社会でなぜそれほど禁忌なのかその理由が十分飲み込めなければ、「解説」をクリックすればよい。即刻次のように表示される。

一、アメリカでは、プライバシーは、なんびともこれを侵すことのできない基本的人権の一つである。

二、プライバシーの領域は、物理的と社会的の二つに分けて考えられる。物理的領域には、家屋・家具調度・衣類・装身具など、個人の持ち物の外に、肢体・容姿・健康・疾病・身体機能や能力も含まれる。また、社会的領域には、個人の思想・信仰・心理・趣味・生活・家財・経済状態の外に、交友関係・社会活動・犯罪及び犯罪歴なども含まれる。これらの領域に第三者が故なく立ち入ることは、米国合衆国憲法修正第四条によって固く禁じられている。

三、この点日本国憲法も似たりよったのだが、日本の文化風土のなかでは、プライバシーの問題は、無意識のうちに、あいまいに処理され、顕在化しないことが多い。例えば、日本文化に疎い外国人の知人に偶然道で出会い、日本の感覚で「どちらへお出かけですか」と尋ねたとしよう。そのばあい「はい、ちょっとそこまで」という返事は返ってこないことのほうが多いであろう。むしろ、どこへ行こうと自分の勝手だと不快がられるか、何か下心があつて

のことに勘ぐられるかもしれない。ところが日本人のばあいなら、例の、厳密には答えにならない答えが即座に返ってくるし、そう答えた本人自信も、このやりとりがプライバシーにかかわる問題であるとは夢思わないであろう。憲法上の規定は同じでも、所変われば品変わるである。

四、M社の社長の失敗は、日米のこうした文化ギャップについての知識が欠如していた点にその原因がある。異文化理解は、日本のビジネスマンにとつてますます重要な教養になってきている。

異文化疑似体験の最後は、日本の「猛烈社長」のカルチャー・ショックで締めくくことにしよう。

在米期間の長い中田さんは、市の商工会議所の理事に選ばれている。先月の定例理事会でのこと、審議事項の一つに新入会員承認の案件があった。中田さんは、入会希望者のリストの中に日系企業の社長Yさんの名前が出ているのを見て、不安になった。Yさんの入会が拒否されるかもしれないと思ったからである。Yさんというのは、「猛烈社長」の異名を持つ人物。このタイプの経営者によく見られるように、業績と効率第一主義者。妻子は手足まといになると言つて日本に残し、住居は、オフィスから歩いて数分のところにある安アパート。Yさんの努力のかいあつて、当地へ進出後まだ日が浅いのに、業績は良好。扱う商品の大半が農産物ということもあつて、地元業者の評判も悪くない。しかしYさんの入会は、中田さんの不安が的中して、理事多数の反対で否決されてしまった。「あなた」は、Yさんの入会がなぜ認められなかったかという設定。例によつて、二種類の選択肢が用意されている。

①「Yさんの会社は当市へ進出して日が浅く、理事の中にYさんに好意的な知己がまだいなかったから」

②「Yさんは実業家としては有能だが、商工会議所の会員にふさわしい人間的品位に欠けると判断されたから」

正解は「あなた」の予想どおり、②である。もし①を選択すれば、即座に次のように表示される。「残念でした。理事

の中にYさんに好意的な知己がいなかったのは事実ですが、そのためにYさんの入会が認められなかったわけではありません。Yさんの不覚は、「経済アニマル」とか「猛烈社長」という言葉で代表される日本人流の仕事ぶりをアメリカにそのまま持ち込んだ点にあります」

Y社長の無念とカルチャー・ショックの大きさは察するに余りあるが、日本経済が破綻していた四〇年前なら、仕事専一の生き方は米国でもある種の好感をもって迎えられたかもしれない。しかし日米経済摩擦が先鋭化し、「日米貿易戦争」とまで言われる現在では、そうはゆかない。Y社長にも、日米の経済力の消長の推移、とりわけ一九六〇年代以降急速に顕在化してきた日米の通商経済摩擦についての知識は、当然あったはずである。

周知のごとく、一九六八年（昭和四三）、日本製テレビの「集中豪雨の輸出が米国を刺激し、「アンチダンピング調査」が開始され、一九七一年（昭和四六）には日米繊維交渉、一九七三年（昭和四八）には円の変動相場制移行、一九七八年（昭和五三）には日米農産物交渉など、日米の通商経済摩擦は年を追って先鋭化の一途をたどった。一九八〇年（昭和五五）には、日本の自動車生産台数が世界一となり、日本車は洪水のように米国市場に流れ込む。当然、対米輸出超過額が史上最高となり、日本バッシングやマルチ・リーガル・ハラスメント（重複した法的いやがらせ）が一段と激化。また一九八五年（昭和六〇）には半導体の通商法三〇一条調査が実施され、「日米半導体戦争」開始。この「戦争」は、翌年「日米半導体協定」によって一旦は収束したかに見えつつ、基本的には未解決のまま今日にいたり、両国関係を緊張させて続けている。

こうした日米関係の厳しい現実を知りつつY社長が米国でとった行動は、あまりにも無神経すぎると言われても弁解の余地がなかい。郷にいれば郷に従えの例えどおり、アメリカに住みそこで企業活動を営むからには、やはりそれなりの配慮が必要である。会社の業績や仕事の効率を重んじることは、企業家として、もちろん重要であるが、戦後日本の奇跡的

復興や現在の経済的繁栄をもたらした日本人の勤勉さ、節約心、企業への忠節は、アメリカ人の目には、利己的な効率第一主義、前時代的な滅私奉公の精神と映り、自己の繁栄のためには他国の利益を顧みない日本人という不信感をアメリカ人の心に植え付けるケースが多いと言われている。アメリカという異文化のなかで経済活動を営む限り、自文化の「猛烈社長」的行動ではなく、いわば国際的規格に合った「品位ある社長」としての行動がY社長には求められていた。Y社長は、単身赴任を止め、社長のステイタスにふさわしい邸宅を手に入れ、日本から家族を呼び寄せるべきであろう。アメリカでは、快適な家庭的空間や家庭の主婦の役割が、社交には不可欠だからである。Y社長に欠けていたのは、アメリカ社会で重んじられる社長としてのステイタスや人間的品位についての配慮であった。

経済交流をも含めて広い意味での異文化接触・文化交流が引き起こす「摩擦」は、一般にはただ単に「文化摩擦」と呼ばれたり、あるいは「異文化間摩擦」と称されているが、これには大別して二種類あるとされている。一つは、国家間や民族間の利害の衝突や目標の違いに起因するいわば「事実上の摩擦」、今一つは、他文化への認識不足に起因するいわば「認識上の摩擦」がそれである。これらの「摩擦」は、形態や現象面から分析すれば、なるほどこのような類型に二分されるであろうが、その「根っこ」は一つであり、いずれの「摩擦」も、当事者双方が相手側の文化的背景、価値感、社会的規範などを相互に理解し合わないがぎり、この問題を発展的に解決し、国際化した多文化社会を創造的に生きぬくことは困難である。

日米の通商経済摩擦に関連して、米国側から流される報道の中に、日本（人）はアンフェアだ、という指摘がよく見受けられる。しかしそうした米側の指摘を是とする日本人は希であろう。それどころか、貿易黒字の責任を一方的に他者に押しつける米国（人）こそアンフェアだと思う日本人が少なくないのではなからうか。いずれにせよ、フェアか

アンフェアかの判定には、当然、その前提となる判定の基準、物差しが必要で、米国（人）には米国（人）の、日本（人）には日本（人）のそれがある。この基準、物差しとなるのが、それぞれの国の文化的背景やそのなかで培われてきた価値観である。あるいは、風俗習慣、社会規範、法律である。

基準が変われば、当然、判定も異なる。フェアか否かは、優れて認識上の問題であって、この意味において、通商経済摩擦という「事実上の摩擦」は、同時に「認識上の摩擦」でもある。両者の「根っこ」が同一であるという理由がここにある。

したがって、「貿易戦争」という言葉まで使われる今日の日米間の激しい「摩擦」の原因の一つは、日本（人）における異文化理解の速度が経済発展のそれに追いついて行けなかったところにあると言える。このことに関連して、日本貿易振興会理事の永尾正章氏は、三十五年間にわたる豊かな異文化体験を踏まえて、次のように述べている。

「七〇、八〇年代を通じ、貿易や対外経済関係で異文化との関わりは格段に強まったが、それに対応すべき日本人の異文化理解はむしろ遅れがちとなる。利害の接点が拡大すると摩擦も増大するのはある程度さけられないが、問題はそれぞれ処理するかどうかである。国際関係では、相手方のよって立つ文化背景と、そこに培われてきた価値観を相互に理解するのでないと、問題を発展的な解決に導くのは難しいことが多い⁽¹⁴⁾」

社団法人日本在外企業協会ではこのような観点から、『海外ハンドブック、経験者が語る職場・コミュニティの実用ノウハウ』というシリーズを一九九〇年以来毎年二巻ずつ刊行しつづけ、啓発活動に力を注いでいる。すでに「アメリカ編」、「ASEAN編」、「ヨーロッパ編」、「アジアNIES編」、「中国編」、「中南米編」、「続アメリカ編」、「続ASEAN編」など計八編の冊子を刊行している。これらの冊子にはいずれにも巻頭に「海外派遣者に求められる基本的な心構え」という章が設けられ、海外進出を計画している日本企業や海外へ赴任する日本人を対象にして、海外での日常生活や職場

生活の面において最小限遵守すべき事項がわかりやすく解説されている。また事例編の章では「実践に役立つ五十の事例と対応ポイント」が列挙されており、海外へ派遣される者は自分の赴任地域に見合った「編」を熟読し、その内容を事前に理解しておけば、現地での無用の摩擦やトラブルを避けることができるよう編集に工夫がこらされている。

拙稿では、このような問題意識や社会的ニーズを勘案し、また右に列挙したような先達の業績を参考にして、不特定多数者を対象とした異文化理解と異文化アシミレーションのためのカルチャー・シミュレーションのプランニングの理論とそのいくつかの具体例を提起した。ハイパーテキストマークアップラングエージ（HTML）によるこの方法が、異文化の正しい理解と異文化アシミレーションに役立つとしたら、筆者の望外の喜びである。

（一九九五、九、二〇）

追記、『カルチャー・シミュレーション』の二、アメリカ編（著作・制作、鍋木 誠、村井隆之）は、World-Wide-Web（WWW）Server（<http://ccs.cla.kobe-u.ac.jp>）の神戸大学国際文化教育部教官研究の項にのせてありますので、Netscape等のBrowserをお持ちの方は一度Accessしてお試し下さい。

またこの『カルチャー・シミュレーション』の二、アメリカ編』を制作するに当たっては、社団法人日米在外企業協会編集・発行の『海外派遣者ハンドブック、経験者が語る職場・コミュニティの実用ノウハウ』の「アメリカ編」、「続アメリカ編」から多くの示唆と教示を受けた。それなくして『カルチャー・シミュレーション』の制作は不可能であった。記して心からの感謝の意を表したい。

注

(1) 亀井俊介編『日米文化交流事典』、株式会社南雲堂、一九八八年刊、三一四頁。

(2) 外務省『海外在留邦人数調査統計』より。

(3) 例えば、南 隆男氏はこの「社会ニーズ」に関連して、次のように述べている。「異文化において個々の日本人が経験してきた多くの困難を何らかのかたちで収集し、日本人共通の財産となし、それを将来その地に赴くひとびとに役立てていくような、そういう「ソフトウェア・プランニング」がいまこそ必要ではないでしょうか」(荻野恒一・星野 命編『カルチャー・ショックと日本人、異文化対応の時代を生きる』、有斐閣、一九八三年刊、一二二頁)

(4) 外国では、カルチャー・シミュレーションに類似したものが、一九七〇年代にすでに開発されていた。例えば、G・ホフステードはその著『多文化世界、違いを学び共存への道を探る』(岩井紀子・岩井八郎訳、有斐閣、一九九五年刊)において、「カルチャー・アシミレーター(文化同化の手引き)は今ではやや古くなったが、それでも異文化の接点で働いている人々が自己訓練を行うときにかなり役に立つ道具である」。「カルチャー・アシミレーターは、一九六〇年代の終わりから、アメリカのフレッド・フィードラー、テレンス・ミッチェルおよびハリー・トリアンデイス(一九七二)によって開発された」(二五〇頁)と指摘している。G・ホフステードがいうところの「カルチャー・アシミレーター」と拙稿のカルチャー・シミュレーションとは、似て非なるものだが、プログラミングされた学習教材によって異文化理解を促し異文化同化の訓練を行うという点では類似したものである。

(5) 古田 暁監修、石井 敏・岡部朗一・久米昭元・平井一弘著『異文化コミュニケーションワード』(有斐閣、一九九〇年刊)においてカルチャー・シミュレーションの効用に関する次のような記述がみられる。「(異文化理解の)訓練では、ロール・プレイやシミュレーション・ゲームなどによって、文化的相違と異文化への適応の問題を感情と行動の両極面で扱うことが中心となる」(一八七頁)こうした記述からも明らかのように、近年わが国においてもパソコンの普及とともにこの種の訓練方法の有用性が注目を集め始めている。

(6) 司馬遼太郎著『アメリカ素描』、新潮社、一九八六年刊、二二三頁。

(7) 拙稿の文末の「追記」参照されし。

(8)

例えば、社団法人日本在外企業協会の「海外派遣者ハンドブックの作成委員会米国グループのメンバー、今野浩一郎（東京学芸大学助教授Ⅱ当時、以下同じ）、山下正樹（味の素株式会社川崎工場第二製造部長、天野文昭（株式会社川崎重工業明石工場C P事業本部生産管理部課長）、田原中男（株式会社ソニー教育研修部長、磯貝昭信（株式会社東京銀行海外部部长代理）の各氏。このことについて、例えば、藤倉皓一郎氏は次のように述べている。「アメリカには歴史的にも制度的にも法の過剰を生む背景がある。アメリカはさまざまな文化をもつ移民が集まって発展した国である。それぞれの民族、人種の集団によって価値観や行動の基準が違う。そのような社会では強制力をもつ法が共通の規範となり秩序を維持する中心となる。」（『アメリカと日本』、東京大学出版会、一九九四年刊、六三頁）

(10)

この部分の解説は、社団法人日本在外企業協会編集発行『海外ハンドブック、経験者が語る職場・コミュニケーションの実用ノウハウ』シリーズ「アメリカ編」（一九九〇年刊）、一三三、一三四頁の資料を参考にして記述したものである。

(11)

同シリーズ「続アメリカ編」（一九九三年刊）、四七頁の「データ・アメリカのエスニック構造」による。

(12)

同シリーズ「続アメリカ編」、七六頁のデータより。

(13)

同シリーズ「続アメリカ編」、六五ページ。

(14)

永尾正章著『貿易は異文化の交差点』、サイマル出版社、一九九三年刊、三頁。