

## 研究を通じて海外とつながるー日本のことを伝えるー

今回から3度にわたってコラムを担当させていただくことになりました。どうぞよろしくお願いいたします。ふだん私は若者のキャリア選択やその背景でおきている心理過程について研究をしています。また、研究で得られた成果と実践の橋渡しにも関心があり、支援プログラムの考案やワークシートの開発なども行っています。研究推進委員会からリクエストをいただき、第1回は「日本のことを伝える」というサブタイトルで、国際学会における研究発表についてお話をさせていただきます。

国際学会と日本の学会の異同といえば、伝えるときに使う言語の違いはありますが、研究発表であるという本質は変わりません。ただ、文化や価値観そして事象がもつ意味付けなどの社会的文脈を共有している日本の研究者同士とは異なり、文脈を共有していない聴き手にはプラス $\alpha$ の情報をくわえるとよりよく伝わります。

たとえば私の研究テーマのなかに、キャリア形成における性別やジェンダーによる差異があります。日本で発表するときには、私達の社会における男女差、男らしさや女らしさ、男女の共同がどの程度進んでいるかなどおおよその背景が、発表者と聴き手の間で共有されているものです。しかし海外発表の場合はそうした前提がありません。ですから日本社会の文脈が聴き手に伝わるようなひと工夫をするようにしています。分かり易いのが国際的な基準や客観的な数値です。たとえば、日本の男女間の差異についてはジェンダー・ギャップ指数や世界ランキング、性別職域分離については賃金構造統計調査の男女比データなどです。

一方、数値にのせて伝えることが難しい人々の心の動きや社会の流れもあります。たとえば私はいま、働き方改革を阻む壁として日本人の「空気を読む」特性が少なからず関わりをもつと考え調べています。すなわち、上司や同僚が残っているからその場の空気を読んで自分も会社に残る、忙しいのに休むなどという空気を読んで休暇をとらないなどです。こうした日本人の心性が長時間労働や有休休暇取得率の低さに少なからず関連していることを伝えたいのです。けれどもこれらは海外とくにアジア圏外の研究者に理解してもらうのが実に難しいことを実感しています。ですが、こうした状況を察する心性や集団的勤勉

性ともいえるような風土が支配する日本の職場文化を理解しているのとそうでないのでは、同じ結果の解釈でも随分と違ってきます。短い発表時間のなかで、出来るだけこうした文脈を伝えることで、日本の現状をより深く理解してもらい、その後の議論も生産的なものになるように思います。

(大阪教育大学 安達智子)