

# グローバル技術プロジェクト マネジメント入門講座

～海外派遣で活躍し、大いに羽ばたくための心得～

稲田技術士事務所 所長、工学博士

稲田明弘 Akihiro Inada

〒224-0029 横浜市都筑区南山田1-3-1-306  
TEL(045)590-3485

## 第6回

## 異文化融合によるチームワークの形成

日本とメキシコのいろいろな違い（生活習慣、仕事のスタイル、ほか）を無理なく理解・吸収し、安定した生活と仕事ができる環境整備のための心得を紹介する。この日本人側の変化が相手側のチームメンバーとの信頼醸成の基礎となる。

### 実行プロセスのスタートでチーム融合化

派遣先のメキシコに住み、仕事を始める初期の頃には、日本とメキシコの習慣の違いに戸惑わされることが多くある。これは、一緒にプロジェクト活動を行う相手側メンバーも同様に感じることである。このため、現地に派遣された日本人側がメキシコの文化や習慣を積極的に理解・吸収することで、お互いがなじめる雰囲気づくりに努めるのが好ましい。

図1は、日本人技術者の能力向上曲線が実行プロセスの初期に低下することを示している。メキシコの文化や習慣になじむ苦労などの影響で、一時期、仕事

の効率が低下する場合が多い。しかし、この異文化融合の苦労はすぐにチーム全体の能力向上に成果として出てくる。

### カルチャーショックいろいろ

#### 1. 2つのカルチャーショック

異国でのカルチャーショックには2種類ある。①異国の文化（カルチャー）の違いそのものと、②文明の発展度合い（便利さや快適さなど）の違いである（図2）。前者は文化的ギャップのことで、例えば日本では「そばは音を立てて食べる」が、海外では「スープは音を立てずに飲む」など。後者は文明的ギャップで、例えば「トイレの清潔さや快適さ」などである。

筆者の考えでは、①は個人ではコントロールできないため、違い自体を楽しく（または割り切って）受け入れるしかない。他方、②は慣れる（我慢する）か、お金などで解決策を工夫するかであろう。例えば、高

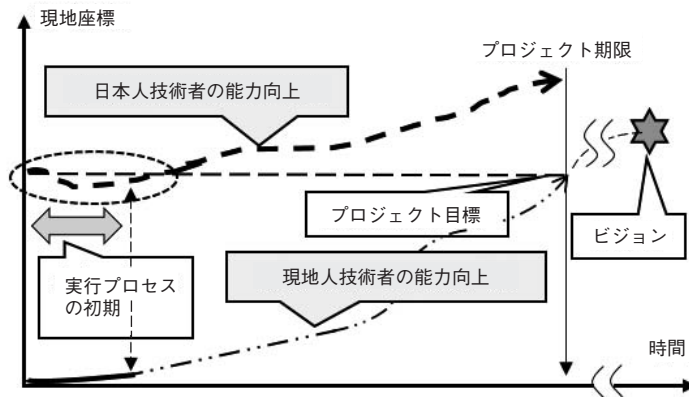


図1 実行プロセス初期の能力向上パターンの例