

第41回金沢大会特集 | 特別講演

異文化感受性発達モデル(DMIS)を活用した 対人援助の可能性

DPICとナラティブに基づく関係変容プロセスの構築

山本志都

東海大学

キーワード | 異文化感受性, 異文化意識, 対人援助, ナラティブ・アプローチ, 共創

Exploring the potential of interpersonal support using the Developmental Model of Intercultural Sensitivity (DMIS) : Constructing a relationship transformation process based on the Developmental Profile for Intercultural Consciousness (DPIC) and narrative approach
Shizu Yamamoto

Tokai University

Keywords: intercultural sensitivity, intercultural consciousness, interpersonal support, narrative approach, co-creation

I はじめに

本稿は特別講演を基にしたものである。講演では、発達段階のプロセスに適した対人援助を提供するフレームワークとして、Bennett (1986; 2017) の「異文化感受性発達モデル」(Developmental Model of Intercultural Sensitivity, 以下DMIS)を最初に紹介した。次に、筆者がDMISを日本の文脈に合わせて精緻化し、開発した「異文化意識開発®プロフィール」(Developmental Profile for Intercultural Consciousness, 以下DPIC: ディービック)を紹介した。最後に、DPICを活用し、人が異文化や違いとの出会いを通じて変化し成長する過程を「旅路」のメタファーで語った。講演の内容を基に、以下順を追って説明する。

II DMIS の概要と発達理論としての意義

DMISはアメリカの異文化コミュニケーション学者Milton Bennettが1986年に提唱した発達モデルである。他者との関係において何を差異性や同質性として認識するのかは異文化間能力や異文化適応における重要なテーマのひとつであり、DMISはこの課題に対し、差異を知覚する者の「知覚構造」を通じてアプローチしている。モデルは、差異を知覚する構造が、単純なものから複雑で柔軟なものへと発達する過程を6段階で表現する。「図1」はDMISの初出論文(Bennett, 1986, p.182)に基づいて作成されているが、「構成主義」の表記のみ著者による加筆である。

発達理論を理解するには、内容より構造への着目が重要である(鈴木, 2021)。構造とは表に出

異文化感受性発達モデル:DMIS



図1 異文化感受性発達モデルの概要

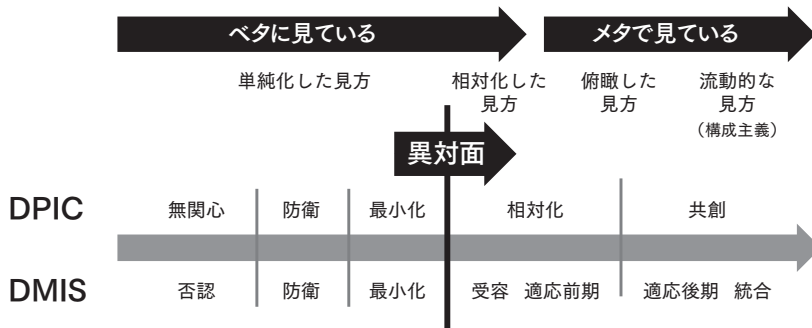


図2 DPICとDMISの構造的対応

るものの出かたを決める設定であり、行動や態度を形作る枠組みを指す。DMISでは、知覚構造が「知覚的複雑性」（山本，2022）として複雑性を増すことで、差異をより繊細に認識し、意味づけを精緻化できる。これにより、観察者は五感で得た情報をより豊かで複雑に整理し、新たな境界を形成して環境を再構築できるようになる。カテゴリーを複数同時に活用する「認知的複雑性」とは異なり、知覚的複雑性は観察者と環境の相互作用を通じて意味をより繊細に生み出すプロセスである。

Ⅲ DMIS から DPIC へ

1. DMIS の理論的課題の発見と DPIC の基盤形成

山本は Portland State University で Bennett の指導を受け、DMIS を学んだ。修士論文（Yamamoto, 1994）では日本人留学生の異文化経験を調査し、DMIS の発達段階を適用して分析を行った。この分析ではデータの一部が DMIS の枠組みに収まらないことが判明し、そこから新たなカテゴリーが抽出された。特に「最小化」では DMIS の描写と異なる経験が観察され、日本の文脈での再定義が必要との提言（山本，1998）につながった。

山本は DMIS の測定ツール、IDI（Hammer et al., 2003）を日本語に訳し、内的一貫性を検証した（山本・丹野，2002）。結果、「防衛」を除き測定項目の妥当性に課題があり、日本人の異文化感受性を十分に捉えきれていないことが判明した。その後、山本（2014）は面接調査と全国規模の質問紙調査を実施し、日本的な表現や、相手の属性を問わない一貫した感受性の構造を明らかにした（山本，2016）。

これらを基に、山本（2022a）は「異文化感受性発達尺度」を開発し、「無知・無関心」「拒絶」「最小化」「相対化」「相互適応」の5つの発達段階と、相対化への転機になる概念「異対面」を提唱した。これにより、DMIS が日本的文脈に適合する形で再構築され、DPIC の基盤が形成された。

2. DPIC の概要

異文化感受性を具体的かつ実践的に評価・活用するツールとして2022年にDPICが開発され、2023年には国内大手メーカーの海外赴任前研修で約200名を対象に1年間の実証実験が行われた。その期間に計算と判定のアルゴリズムが設計され、現在の形となっている^{註1}。「図2」にDPICの構造をDMISとの対応を含めて示す。

図2の「異対面」（山本，2022a; 2022b）とは、自分の想定を超えた違いが、相手の文脈では現実味や正当性を持ち、整合性をもって成立していることに気づく経験を指す。価値観や前提が揺さぶられ、想像もしなかった世界の見え方を現実として受け入れる契機となり、認識の大きな転換を伴う。「目からウロコ」や「腑落ち」の感覚に例えられるが、その発見が単に「そういうやり方もあるのか」と新たな

註1) DPIC は、「外国人」「異なる文化的背景の人々」または「異なる職種の人々」など、違いを感じる対象を設定して使用する。対象に対する認識や行動を表す62の文章について、自分がどの程度当てはまるかを5段階で評価する。分析は以下の2段階で行われる。①計算アルゴリズムによって、自己申告した点数から異文化意識レベルを算出する。②5つのレベルの数値の組み合わせと「あこがれ・失望」「異対面」の数値を基に、プロファイリング結果を導くアルゴリズムが適用される。その結果、16のプロファイルパターンが提示され、対応するアドバイスシートが提供される。



図3 異文化意識開発®プロフィール (DPIC) の各段階／局面

なバリエーションとしか認識されないうちは「最小化」（「無関心」の場合もある）にとどまる。

知覚構造はシンプルから複雑へ、さらに俯瞰した見方へと発展する。図2では、メタレベルで知覚・認知する状態を「メタで見ている」と表現する。「メタ」の対概念となる適切な学術用語が見つからなかったため、ここでは単純な見方にとどまる場合や、たとえ相対化していても、その知覚対象が自身の参与によって生成されたことに気づいていない状態を「ベタで見ている」と表現する。「ベタで見ている」とは、自他を分かť境界や属性カテゴリーを先験的なもの、あるいは所与のものとして捉え、それを物象化している状態を指す。このような状態では、知覚対象を自らの認識によって作り上げているという意識が欠如している。

3. DPIC の各段階／局面の概略^{註2)}

「図3」に「違いの見方・見え方」の観点から

註2) 山本 (2022b) は、発達モデルの“stage”を「段階」とすると特徴を静的に理解しやすく、「局面」とすると発達の流れを動態的に捉え、一つの stage を連続体上の一通過点として理解できることを指摘している。

DPIC の各段階／局面、および構造レベルでの変化を示す。この図はV節で紹介する「異文化旅路の物語」の基盤となる。

IV 異文化旅路のナラティブ

講演の最後に、DPIC を「異文化旅路モデル」と呼び、そのプロセスを「物語」で語った。ナラティブ・アプローチ (White & Epston, 1990) では、経験の語り方が変わると、自己理解や他者理解が深まるだけでなく、世界を捉える構造そのものが変化すると考える。このアプローチを用い、「違い」をめぐる経験を物語として再構築することは、自己や他者の行動・関わりに新しい意味を見出すことを支援する手法となり、DPIC はそのナビゲーション役を担う。

発達モデルは現在地を示すだけでなく、未来を描く視点を提供する。先の段階は目標ではなく、「予言の自己成就」として未来の行動を導くことが期待される。物語で「相対化」や「共創」を語ることは、心のどこかにその「未来予想図」のイメージが潜在的に残り、必要なときに自然と働きかけ

ることを期待してのことである。

最後に、DPICの5つの段階／局面と「異対面」に4つの転換点を加え、10の場面として展開する物語を描く。図3と照らし合わせて読むとわかりやすい。企業で働くAさんを主人公とした物語で、本論文を締めくくる^{註3)}。

V 異文化旅路の物語

—— Aさんの「共創」までの足跡をたどる

セミナー講師として招かれたAさんは、壇上に立つと、静かに深呼吸をして語り始めました。自身の旅路を振り返ることで、「共創」が決して理想論ではなく、実現可能なプロセスであることを伝えたいという思いが込められていました。

1. 「無関心」—— 視界にぼやけた存在

入社当初、私は外国籍の同僚をほとんど意識せず、「そういう人もいる」程度に捉えていました。文化の違いは遠い話題で、自分の仕事や生活とは関係のない「遠くのぼやけた風景」としてしか見ていませんでした

2. 転換点 —— 違いが視界に飛び込む

違いを目にしたのは、ある会議の場でした。外国籍の同僚が、会議に対する不満を、私の目の前で口にしたのです。「日本のやり方は非効率です」「決定が一方的過ぎて、会議の意味がありません」という発言に、「日本のやり方が否定されている」「自分たちがけなされている」と感じ、不愉快でした。

3. 「防衛」—— 目障りな存在

それ以降、外国籍メンバーの発言や行動に目が向くようになりました。彼らが会議中に積極的に意見を述べたり、私たちが暗黙の了解で進めていることに対し質問を投げかけたりするたびに、「どうして彼らは日本のやり方に従わないんだ？」と苛立ちを感じました。次第に「彼らのやり方は間違っている」という考えが強くなっていきました。当時の私は、それらを「文化の違い」というより、「協調性の欠如」や「マナー違反」として捉えていたのです。彼らの提案に応じる形で、新しい取り組みやツールが導入されたときは、「なぜ私たちが

合わせなければならないのか」と反発しました。

この頃の私は、外国籍の同僚たちを敵対視して、自分たちの価値観とやり方を守ることばかり考えていました。しかし振り返ると、それは違いを認識し、向き合い始めた第一歩だったと思います。

4. 転換点 —— 個々の姿が見え、安心感を得る

変化が訪れたのは、ある日、外国籍メンバーのプライベートな話を耳にしたときでした。子どもの学校生活に悩む様子に、「うちと一緒に！」と内心叫びました。

また、熱心に日本のアニメを語る別の外国籍メンバーの姿を見たときは、「あのアニメが好きなの？」と、自分と同じものが好きなことに驚きました。「面倒な外国人」としか思わなかった人たちに「個人の顔」が見えました。アニメで日本語を学ぼうとする姿勢には、「彼らも努力しているんだ」と認識を改めました。私は少しずつ彼らを「敵」ではなく「普通の人間」や「個人」として見るようになりました。「案外同じ」と思うと、違いに対する不安や拒否感も和らぎました。

5. 「最小化」—— 違いを軽く見る

違いは依然として感じましたが、以前のような拒絶反応は出なくなりました。例えば、会議中に外国籍メンバーが仕事の進め方について異なる意見を述べても、「個人の意見を持つのは自由。問題ない」と受け流せました。「違いは大きな問題ではない」「誰もが個人でしかない」と私は考えるようになり、違いを気にせず、みんなを同じチームの仲間として扱うことで、場をまとめようとし始めました。

職場での文化的違いにも寛容になりました。宗教的な理由による食事制限や服装の違いのあることを知ると、「そういうこともあるだろう」と理解を示せるようになったのです。違いに対し大げさに反応することがなくなり、許容範囲が広がりました。

「自分もずいぶん変わり、違いを尊重できるようになった」としみじみそう思っていました。しかし、この頃はまだ、私は違いを「自分の視野の延長線上」で捉えており、わかる範囲で「許容」しただけで、深く掘り下げてはいないことに気づいていませんでした。

註3) 講演では、これらの10の展開を図3にある説明を含めながらより一般的な話として語ったが、本稿では同じ内容を具体的なストーリーに落とし込んでいる。

6. 転換点——「最小化」の限界

ある頃から、インド出身のBさんが、「プロジェクトの進捗が計画に頼りすぎて、柔軟性が足りない」と不満を言うようになりました。場を和ませようと軽い調子で「まあまあ、計画には意味があるんだから」と言っても納得しないので、「あなたの意見も大事だと思っています」とつけ加えました。さらに「気持ちはわかるよ。私も昔、スケジュールが厳しいと感じたことがある」と寄り添うつもりで自分の経験を引き合いにも出したのですが、状況は変わりません。

個別でフォローをし、議事録にBさんの発言を記載して意見を尊重する姿勢を見せ、努力しましたが、Bさんの不満は消えません。あるとき私はついに、「柔軟性、柔軟性、って、こっちも配慮しているんだ！ 意見もちゃんと聞いている。何が不満なんだ？」と声を荒らげてしまいました。

一人になると落ち込みました。「どうしてわかってもらえないのか」と。振り返ると、この頃の私の「柔軟性への理解」はあくまで自己流の範囲内でした。Bさんの言う「柔軟性」に、私の想像を超えた意味や背景があるなど、思ってもいませんでした。

7. 「異対面」という転換点——新たな構図が浮かび上がる瞬間

私はBさんと改めて話す機会を持ち、「Bさん、何が問題なの？ 教えてほしい」と尋ねました。

Bさんは少し考えて、こう言いました。「今のままだと、計画がすべてを縛ってしまい、柔軟に対応する余地がありません。現場で状況が変わるたびに、決定した計画に縛られて対応できないのが、とてもむなしいんです」

私はその言葉に戸惑いを覚えましたが、聞き続けました。Bさんは続けて、「私が育ったインド南部の地域では、物事が予定通りに進むことのほうが珍しいんです。電気が止まることもあれば、バスが遅れることも日常茶飯事です。そんな環境では、計画を完璧に守るよりも、状況に応じてその場で判断することが大事です。学校でも、何が起きても対応できる力の大切さを教えられてきました」と言いました。

その言葉を聞き、目からウロコが落ちる感覚がありました。Bさんにとって「柔軟に対応する」と

は、個人の好みや価値観ではなく、「予測不可能な環境で生き延びるための基本的な考え方」であり、日本の環境では想像しにくい、Bさんの文化と日常の中で培われた「生存戦略」そのものだったと気づいたのです！

私は、自分が当然と思っていた「計画通りに進めることの重要性」を見つめ直しました。「日本では計画をしっかりと立て、その通りに進めることが信頼につながる。でもCさんの目には『計画通り』が不測の事態に対応できないリスクに見えていたのかも……」

それは、自分にはない見方で眺めることで、見える絵の構図が描き変わることを腑落ちした瞬間でした。Bさんのまなざしの先に広がる世界のリアリティを感じ、その人が感じているものを自分も実感する、深い体験だったのです。

8. 「相対化」——見る位置を変え、相手の目を通して違いを捉える

それからの私は、「なぜその違いが生まれるのか」「その考えや行動を支えている仕組みは何なのか」を追求するようになりました。何気ない会話でも「その考え方はどんな経験から来ているの？」と尋ねると、想像を超えた答えの返ってくるものが何度もありました。

オープンな質問を投げかけると、相手の目を通して見ているものを共有してもらうことができます。話を聞いたら、「こういうことを言っているのかな？」と確かめをして、私自身の解釈とのズレに気をつけるようになりました。相手の感覚でのリアリティをなぞるようにして想像する。これを「エンパシー」（共感力）というのだそうです。

視点を変えると、物事の意味も価値も変わります。私のモットーは、「正解は1つではない。複数の視点から眺め、判断の軸を変えながら検討することが重要だ」になりました。違いを「特徴」として知るのではなく、相手を動機づけ動かす「システム」のレベルから捉えるようになりました。ちょっと大げさに言うと「異世界」訪問です。どの感覚も味わい深く、その文脈では重みのあるリアリティなんだと思うようになりました。

9. 転換点——違いを映す「鏡」から「橋」へ 相対化しながら「違い」を観察する視点は、「鏡」

のようにさまざまな文化や文脈を映し出してくれました。しかし、それだけでは不十分だ思うようになりました。大切なのは、「鏡」の映し出す違いをどう活かすかではないか。違いをつなぐ「橋」をつくる必要があると感じたのです。

新しい製品開発プロジェクトが進行し始めた頃です。計画性を重視する日本人メンバーCさんと、柔軟性を求めるBさんが対立しました。私は「橋」でつなぐ対話が必要だと考えました。

10. 「共創」——「多様性」から「創造性」への新しい景色を共に描く

まず違いを可視化して映し出すための「鏡」を使いました。ホワイトボードに「計画性」「柔軟性」と書き、それぞれが守りたい価値やその背景にある経験を丁寧に掘り下げました。その中で、Cさんの「計画性」はチームの信頼と効率性を守るため、Bさんの「柔軟性」は市場の変化に対応するためという違いがわかりました。「両者をどのようにかけ合わせるができるだろう？」チームは違いをつなぐ「橋」の構築を始めました。

最終的に、計画性と柔軟性を両立させる仕組みを導入しました。月次のレビューセッション、変更可能な部分を明確にする仕組み、変更時の意思決定基準をつくることで、どちらの価値観も活かせる「新しい形」ができました。Cさんは「柔軟性を取り入れたことで計画が現実的になった」、Bさんは「計画性があるからこそ、柔軟な対応が必要なときでも集中できる」と言うようになりました。

しかし、新しい方法に抵抗感を抱くメンバーもいることに気づき、私は「まだまだこれからだ」と感じました。でもそれでいい。「橋」をかけるプロセスは、対立を消すのではなく、その都度対話を重ねて変化していくことだと考えたのです。

私は確信しています。このプロセスの中で、私自身も変わり、チームのメンバーも変わっていく。それは、まだ形づくられていない未来へと向かう旅路です。異なる視点をつなぐ橋をかけ続けることで、私たちは「共創」の新しい景色を描いてけるはずです。この挑戦は簡単ではありませんが、だからこそ未来へのコミットメントを選び取り、進み続ける価値があるのです。

謝辞 本研究は独立行政法人日本学術振興会による科学研究費助成事業の基盤研究(C)、課題番号22K00675による助成を受けている。

文 献

- Bennett, M. J. (1986). A developmental approach to training for intercultural sensitivity. *International Journal of Intercultural Relations*, 10(2), 179-196.
- Bennett, M. J. (2017). Developmental model of intercultural sensitivity. In Y. Y. Kim (Ed.), *International encyclopedia of intercultural communication* (pp. 643-651). Wiley.
- Hammer, M. R., Bennett, M. J., & Wiseman, R. (2003). Measuring intercultural sensitivity: The intercultural development inventory. *International Journal of Intercultural Relations*, 27(4), 421-443.
- White, M. & Epston, D. (1990). *Narrative means to therapeutic ends*. W. W. Norton.
- Yamamoto, S. (1994). A qualitative study of Japanese students' intercultural experiences in the U.S. in relation to the developmental model of intercultural sensitivity. Unpublished master's thesis, Portland State University.
- 鈴木規夫 (2021). 人が成長するとは、どういうことか：発達志向型能力開発のためのインテグラル・アプローチ。日本能率協会マネジメントセンター。
- 山本志都 (1998). 異文化センシティブティ・モデルを日本人に適用するにあたって：再定義の必要性について。異文化コミュニケーション, 2, 77-100.
- 山本志都 (2014). 文化的差異の経験の認知：異文化感受性発達モデルに基づく日本的観点からの記述。多文化関係学, 11, 67-86.
- 山本志都 (2016). 文化的差異の認知の構造と異文化の境界水準との関係をめぐる考察：異文化感受性発達モデルとの比較と検証から。異文化コミュニケーション, 19, 93-111.
- 山本志都 (2022). 構成主義：人はいつも何かを構成している！ 山本志都・石黒武人・ミルトン・ベネット・岡部大祐. 異文化コミュニケーション・トレーニング：「異」と共に成長する。三修社, pp. 80-99.
- 山本志都 (2022). 異文化感受性発達尺度の開発：日本の観念の導入と理論的整合性の向上。多文化関係学, 19, 39-59.
- 山本志都・丹野大 (2002). 異文化感受性発達尺度 (The Intercultural Development Inventory) の日本人に対する適用性の検討：日本語版作成を視野に入れて。青森公立大学紀要, 7(2), 24-42.