

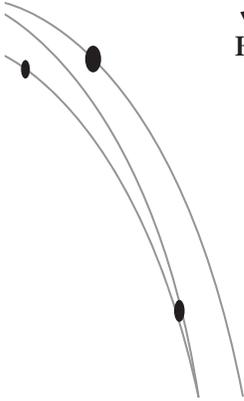
連載

# フィールド・アイ Field Eye

英国から——②

東京立大学 西村 孝史

Takashi Nishimura



## 多様な人種が存在する街レディング

2回目となる今回は、いま訪問研究員として滞在しているヘンリービジネススクール (Henley Business School of Reading; 以下, Henley) と Henley のあるレディングについて感じたことを紹介したい。レディングは、オックスフォードとロンドンの間に位置し、オックスフォードから急行電車で約 20 分のところにある街で、街全体が起伏のある丘にある。レディングは、ロンドンとイングランド西部をつなぐ幹線道路として羊毛貿易で栄え、その後 19 世紀になるとロンドンを中心とする鉄道網に組み込まれて繁栄した街である。

レディングの街を歩くと、私が普段住んでいるオックスフォード、たまに電車で行けるロンドンとも違う感覚に襲われた。大きく違和感を覚えたのは民族性 (ethnicity) である。そこで少し古いが 2011 年の英国のセンサスを用いてレディング、オックスフォードおよびロンドンの違いを見てみたい。

英国のセンサスでは、マイノリティは BAME もし

くは BME と表記される。これは、Black, Asian and Minority Ethnic, または Black and Minority Ethnic の略で、さらに人種によってより詳細な分類がなされている。図 1 に示すように、3 都市とも White が圧倒的に多いが、オックスフォードから地理的に東に向かうにしたがって White の比率が下がり、BAME の比率が上がっている。私がレディングに降り立った時も明らかにオックスフォードよりも BAME が多いように思われた。一見するとオックスフォードも世界中から研究者が集まるので、もっと民族・人種にバリエーションが生じていると予想していたが、少なくとも統計からは読み取れなかったし、実生活でも白人が多いと感じる。ただ英国人の知人 4 名に Ethnicity について聞いてみたところ、「Oxford は higher education の人が集まっているので他の都市と比べると特別である」「統計と実際の感覚値は異なる」「今はもっと BAME の割合が増えている」「白人の中でも英国人は少ない」など様々であった。レディングに関する記事<sup>1)</sup>では、3.7 人に 1 人が BAME であり、オックスフォードと比べて相対的に BAME の割合が高い。因果は不明だが、レディングには世界的な多国籍企業のオフィスが数多くある。

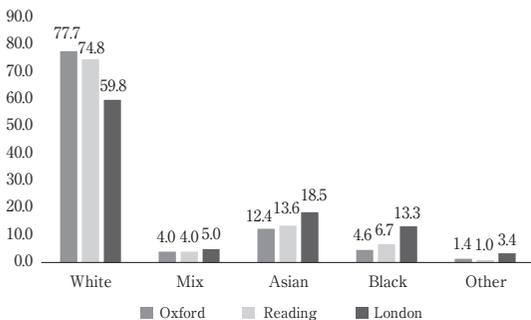
## 求められるのは互恵性：Henley Business School of Reading での在外研究

BAME を中心に街の紹介をしたが、それは、いま私が研究で感じていることとも関連する。Henley は、IHRM (国際人的資源管理) で有名な先生がおり、彼が所属する International Business & Strategy のコースには、IHRM および IB (国際経営) の教員が約 30 名おり同校の強みの 1 つである。私は、そのコースに籍を置かせてもらっている。

ただ、実際にはコロナ禍の中での在外研究のため、職員証をもらって学校の電子データベースへのアクセス権が得られたのは 6 月に入ってからであった。しかもその頃にはタームが終わり、学生も教員もキャンパスで見かけなくなった。執筆時点ではコロナ禍で肝心のワーキングスペースにも入れない状態である。

そんな私を不憚に思ったのか、先日、私を受け入れてくれた先生が人的資源管理を専門とする先生や関連領域の先生に声をかけてくれてオンライン・ミーティングを開いてくれた。どのセミナーでもそうだが、参加してほぼ毎回聞かれるのが “Are you physically in

図 1 3 都市の Ethnicity (2011)



the UK?”というフレーズであった。確かにこれだけITが発達していれば、現地にいる必要もないし、国によってはCOVID-19の状況で出入国を制限している場合もあるからHenleyでもそうした配慮がなされているのであろう。

当該のミーティングでは、私が最近、疑問に思っている「いま日本というデータサンプルは海外ジャーナルでどこまで有効なのか」について尋ねてみた。日英、日米、日中、あるいは外国に進出した日本企業のような比較研究であれば、その意義は理解できるが、失われた30年の中で果たして日本単独のデータセットを用いる意味が海外ジャーナルであるのかを知りたかったのである。この問いは、IBやIHRMを専門にしている人には愚問だろうし、すでに昨年『組織科学』でも特集号が生まれ、その中で臼井(2020)が同様のことを取り上げている。

臼井(2020)では、日本企業を取り上げる研究の方向性として、①制度変化と日本企業の進化、②日本企業の独自コンテキストに基づく新しい概念と理論の開発、③大規模データベースを活用した仮説検証、の3つを挙げているが、私が参加したミーティングでも臼井(2020)と同様のことを述べていた。つまり、日本のサンプルを用いて帰納的にどの国でも成立する一般可能性を導き出すか、日本の特異性を前面に押し出しつつ、それが見たい現象を適切にあらわす「先端的事例」や「不思議事例」(中野2021)として用いるかであると教えてくれた。その場の参加者は、わりと後者で論文を書いているという。

ただ、多くの民族・人種が混じり合う欧州や近年BAMEの割合が高くなりつつあるレディングを目の当たりにすると、自分に日本人・日本企業バイアスがあり、日本を過度に特別視しているとも最近感じている。各国には当然、PEST(政治・経済・社会・技術)といったマクロの違いがある。しかし、例えば、定量分析でも各国の特殊性を何かしらの方法で統制することで普遍的(らしい)事象を見出すことが出来れば、その国らしさといった要因はさほど重要ではないのかもしれない。かといって、現象の解釈にはその国の事情にも立ち入らないと適切な説明ができないかもしれないと、英国に来て「アジア人」「日本人」や

「日本企業」の意味について逡巡する日々を過ごしている。

また、このミーティングのもう1つの目的は、参加した教員とどんな協働ができるかという点であった。この点は、渡英前に第一線で活躍している日本人研究者と会話したことがとても役に立った。一言一句正確ではないけれど、その先生は、「肩書は、“guest”とか“visiting”だけど、お客さんではない。むしろその大学が貴方を受け入れることでどんなメリットがあるのかを先方に示して興味をもってもらうことが重要で、自分はこんないいデータセットを持っているから一緒に研究しようくらいの気持ちが必要だ」と教えてくれた。日本人研究者のコメントのおかげでミーティングに参加した先生方からデータセットや仮説に少しは興味を持ってもらい、分析手法についてもコメントをもらうことができた。

サバティカルとは我々訪問者から見ると自らの研究を進展させたり、まとめる期間である一方、彼・彼女らを受け入れる研究者・機関にとっても何かを得られるような互恵的な関係が望ましい。実際自分が海外から研究者を受け入れるとしたら同じことを考えるだろう。しかし、今の私は英国に滞在しBAMEを体感したことで、自分の持つリソースの優位性・特異性とは何なのかが揺らいでいる。もしかするとこの問題は、IHRMで多国籍企業のHRMを考える際の出身国効果、現地国効果、優性効果の議論と通じるかもしれない、などと考えるにつけて私のサバティカルはますます混迷の度合いを深めている。

1) <https://www.inyourarea.co.uk/news/ethnic-diversity-in-reading-is-soaring/> アクセス日: 2021年7月7日。

#### 参考文献

- 臼井哲也(2020)「日本企業研究の戦略的方向性——国際的な発信を目指して」『組織科学』53巻4号, pp. 4-17.  
中野誠(2021)「不思議な会計・ファイナンス研究の世界——創造的研究のヒント(第1回)「不思議現象」の発見と解釈」『企業会計』Vol. 73, No. 5, pp. 97-102.

にしむら・たかし 東京都立大学大学院経営学研究科准教授。最近の論文に「COVID-19下での働き方の変化とワークエンゲージメント」『産業・組織心理学研究』Vol. 35, No. 1, pp. 75-86(共著, 2021年)など。人的資源管理専攻。