

## 異文化経営学会賞

2021年の学会賞は下記の2名に授与されました。

### 著書部門

該当なし

### 論文部門

松田千恵子（東京都立大学大学院経営学研究科 教授）

「ボード・ダイバーシティは投資意思決定に影響を与えるか？」（『異文化経営研究』第17号、63-78頁掲載）

### 研究発表部門

平林信隆（共栄大学国際経営学部 教授）

「学習者の自我の状態を考慮した性格特性の抽出とACLを用いた性格特性に適合した英語学習サービスの開発に関する研究」（異文化経営学会2020年度第1回研究大会、2020年11月28日）

## 学会賞 講評

学会賞委員会委員長 高橋俊一

（立正大学）

### 論文部門

この論文は、ボード・ダイバーシティの有効性について投資の意思決定との関連性に着目し、特に、ジェンダーにとどまらず、取締役の年齢についても単純に平均値でなく最高齢と最低齢との差に着目するなど、多くの点で、独自性を持つ。そもそも、異文化経営学会に限らず、他の学会においても、「ボード・ダイバーシティが投資意思決定に与える影響」について考察し、実証した研究は類例を見ないことから、研究自体に希少性があると言える。また、仮説構築までのプロセスにおける先行研究のレビューは丹念なものであり、かつ、仮説検証プロセスが明快であることに加え、因果関係の解明、検証結果の分析、そして今後の研究課題について明確に提示されている等、研究論文としての体裁も申し分ない。ま

た、女性や外国人が社外取締役として日本の企業の取締役会構成メンバーに入るのが良いのかどうかを判断する必要に迫られている日本の企業にとって、本研究成果は大いに参考になり得るという点において、実務的インプリケーションに富む論文でもある。以上のことから、本学会の学会賞にふさわしい著作であると評価し、学会賞（論文部門）を授与する。

## 研究発表部門

本報告は、英語学習の前後で、パーソナリティがどのように変化するか、性格特性にあった学習プログラムの提供が英語学習の動機付けにつながるか、について学生を対象に行った実証的研究である。報告者は、綿密なリサーチデザインのもとに、400名の学生を対象に、2段階でパーソナリティ診断テストを行っている。英語学習前と後で3種類のテストを行い、それを比較してパーソナリティの変化を統計分析している。さらには、その分析からわかった調査対象者のパーソナリティに合わせて作成した英語学習プログラムの説明に関するアンケートを用い、結果を分析したところ、性格特性に合わせた用語の使用が、学習者のモチベーションに有効であることが示唆されたとの結論を導いている。視点の当て方やリサーチ方法が魅力的で、聞く人を引き付ける内容であった。異文化経営論の研究では文化の違いとパーソナリティの違いという視点は先行研究にもあるが、本報告はそれを一歩も二歩も進めたものである。また ZOOM による発表という制約がありながら、それをまったく感じさせない的確な説明、資料の提示、さらにはアイコンタクトも画面の向こう側にいる聴衆に対してしっかりとっており、難しい内容を丁寧かつ面白く伝え、かつ時間内にきっちり終えた手腕は見事であった。質疑においても対面と変わらないレベルで臨場感をもって答えていた。ZOOM の報告ではまれな“面白い”と思えるプレゼンテーションであった。よって、本学会の学会賞にふさわしいと考え、学会賞（発表部門）を授与する。

## 受賞のことば（論文部門）

松田千恵子（東京都立大学）

この度は異文化経営学会 2021 年度最優秀論文賞にご選出頂き、誠に有難うございます。私のささやかな論文をお読み頂いた方々、発表に際してご指導を賜った方々、査読や選考に携わった全ての方々にこの場をお借りして深く感謝申し上げます。本研究は、ボード・ダイバーシティ（取締役会の多様性）や中核人材の多様性が、取締役会の意思決定に影響を与え、ひいては業績向上をもたらすのかということ进行分析したものです。コーポレートガバナンス・コードの導入とともに、ボード・ダイバーシティが注目されるようになりましたが、主にジェンダーや国際性といったデモグラフィ型ダイバーシティばかりに目が向き、タスク型ダイバーシティがコーポレートガバナンス・コードに取り入れられたのはようやく今年になってからのことでした。また、女性や外国人などの社外取締役を外部から招聘することにより、取締役会の多様性は曲がりなりにも確保されてきましたが、取締役会以外の中核人材、例えば執行役員などにおける多様性の確保はまだ緒に就いたばかりです。本研究でも、研究対象業界における女性の社外取締役の割合が 9.4% であるのに対して、女性の執行役員、即ちその多くが内部昇格でその座を勝ち取ってきた女性の割合はたったの 2.2% にすぎませんでした。この結果は大変ショッキングなものでしたが、現在の日本企業に漂う閉塞感の正体をいみじくも表しているようにも思えます。本学会でこのような表彰を頂いたお蔭で、こうした実態が少しは知られることとなり、本論文は金融庁や経済産業省の会議においても取り上げて頂き、執行役員等中核人材の多様性確保の強化といった議論につなげることができました。このような社会貢献を果たせたのも、異文化経営学会あつてのことと、心より有難く思っております。

本論文のもうひとつのテーマは「投資」です。事業会社にとって最も重要な意思決定は、企業の将来を左右する事業への投資における意思決定であると考えます。その投資における意思決定が、ボード・ダイバーシティのありようと深く関わっている実態を示せたことは、論文を書いた者としての大きな喜びでもございました。今後さらに研究を続け、日本企業が将来に向けた投資を活発化させ、その果実を得て再び輝けるよう、その道筋を示すことに少しでも貢献できるよう、研鑽を続けてまいりたいと思っております。皆様におかれましては、引き続きご指導ご鞭撻のほどよろしくお願い申し上げます。

（『異文化経営研究』第 17 号、63-78 頁に論文掲載）

## 受賞のことば（研究発表部門）

平林信隆（共栄大学）

この度は、2021 年度学会賞審査結果による異文化経営学会賞（発表部門）を頂き、大変嬉しく心より光栄に感じております。私の研究発表に対する本学会の馬越会長からの高い評価と、コメンテータとしてご指導いただいた長尾先生をはじめ、選考にたずさわった全ての方々にこの場をお借りして深く感謝を申し上げます。

今回受賞致しました「学習者の自我の状態を考慮した性格特性の抽出と ACL を用いた性格特性に適合した英語学習サービスの開発に関する研究」の背景には、異文化経営において、パーソナリティ特性の活用は国民文化尺度とは補完関係にあり、ステレオタイプなどに対する補正的な役割なども担うことがあげられます。近年は AI などを用い、執筆者のテキストデータを解析し、パーソナリティ特性を抽出し、ビジネスに活用するような技術的な環境が整備されつつあります。また、語彙の因子分析からなるビッグファイブなどのパーソナリティ特性は、先行研究においては生得的であり、経年などによる影響は受けにくいと言われております。

そのような状況の中で、本研究における私のリサーチ・クエスチョンは「ステート（状態）やコンテキスト（場）の変化の影響を受けずにパーソナリティ特性の情報は安定して収集できるのか？」ということと、「性格特性にあった語彙を活用することで、性格特性に合った商品設計、マーケティングコミュニケーション、組織コミュニケーションなど経営に貢献できないのか？」ということでありました。このことを解明するため、私は 400 名以上の学生への大規模な実験を行い、量的に仮説を検証してまいりました。そして、この実験から、得られた知見は、「学生が通常の状態から英語学習の状態に入ると、安定しているはずのビッグファイブの性格特性が変容しうる」ということと、「ビッグファイブの性格特性に合わせた語彙のリストを使用してデザインした英語学習プログラムは、学生の学習の動機付けにプラスの影響を与えた」ということでした。

本研究から、パーソナリティ特性を抽出する際は、パーソナリティ特性を活用する状態を相手に対して作ること、そしてその状態で収集されたパーソナリティ特性に適合した語彙を活用することは、国際人材教育、異文化コミュニケーション、国際リーダーシップマ

ネジメントなどの領域に今後、広く適用できるものと期待しております。今回の受賞を励みに、この研究領域をより一層発展させて参りたいと思います。

最後に、改めまして学会の皆様には厚く御礼を申し上げますとともに、今後ともご指導ならびにご鞭撻をどうぞよろしくお願い申し上げます。

(2020年度第1回研究大会 2020年11月28日にて発表)