

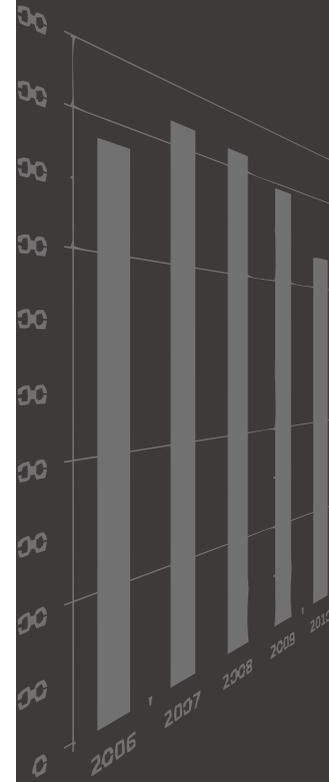


Title	グローバル人材育成をめぐる二重のパラドクス
Author(s)	宮原, 暁
Citation	GLOCOLブックレット. 2014, 14, p. 82-94
Version Type	VoR
URL	<a href="https://hdl.handle.net/11094/50014">https://hdl.handle.net/11094/50014</a>
rights	
Note	

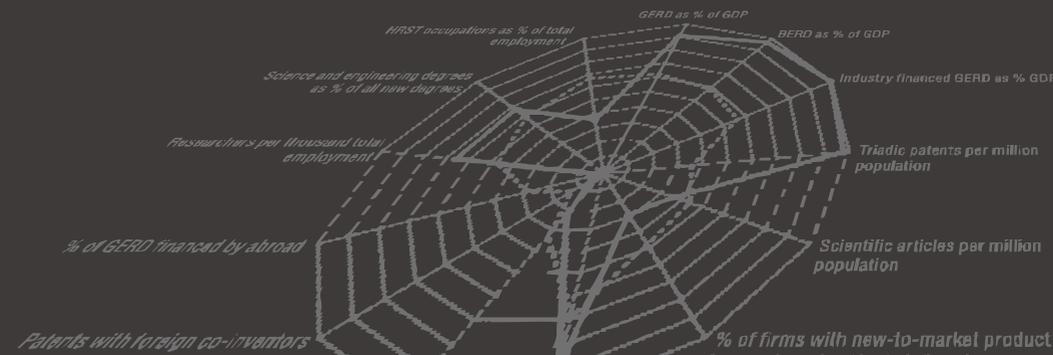
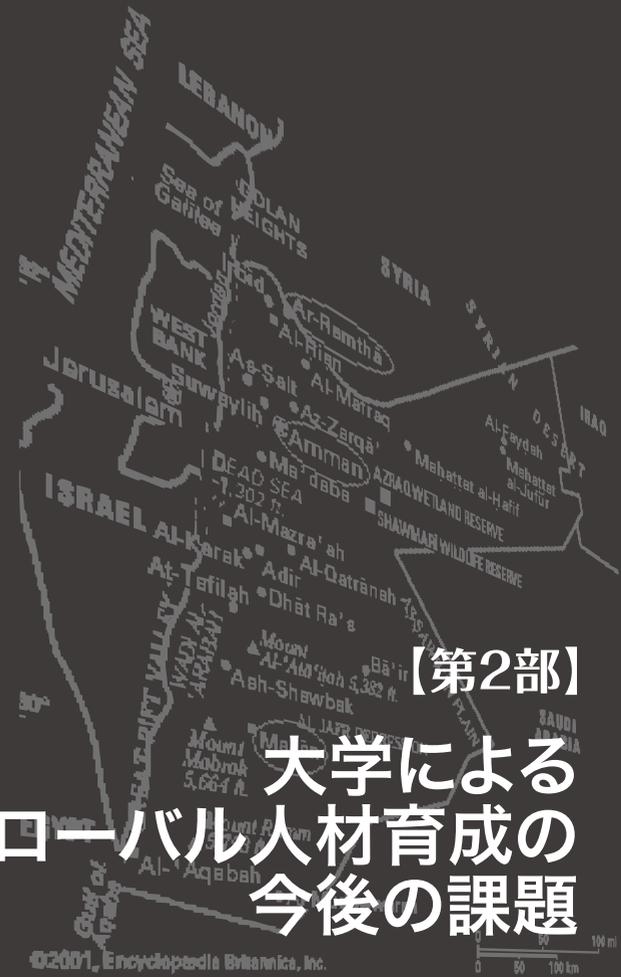
*The University of Osaka Institutional Knowledge Archive : OUKA*

<https://ir.library.osaka-u.ac.jp/>

The University of Osaka



【第2部】  
 大学による  
 グローバル人材育成の  
 今後の課題



## グローバル人材育成をめぐる 二重のパラドクス

### 宮原 暁

大阪大学グローバルコラボレーションセンター副センター長・准教授

2005年、最高裁は、1998年の改正前の公職選挙法が在外選挙を全く認めていなかったこと、および同法改正後にも在外選挙を比例代表に限っていたことを違憲と判断し、在外邦人が以後の衆院総選挙、参院通常選挙において選挙区をも含めて投票できることを確認した。

近年、我が国は「グローバル人材」の育成になみなみならぬ力を注いでいるが、この違憲判決は、「グローバル人材」をめぐる二重のパラドクスを示唆している。日本社会は、「グローバル人材」をそれこそ渴望しながら、そうした人材を育て受け入れる基盤を持たず、かえって「グローバル人材」を冷遇しがちであった。このため、「グローバル人材」(あるいはそこに最も近い人たち)が日本社会の中枢に活躍の場を見いだすことができず(場合によっては、不安と絶望のなかで別のキャリアに活路を見出さざるを得ず)、結果的に、日本社会における恒常的な「グローバル人材」不足を生み出すという矛盾に陥っているのである。

本稿は、主として近代批判という観点から、こうした「グローバル人材育成戦略」が持つパラドクスを浮き彫りにし、あるべきグローバル人材育成プログラムの姿を展望しようというものである。

そうすることで、GLOCOLが、我が国のグローバル人材の育成にドラスティックな革新をもたらすための足がかりを得たいというのである。

### 1. グローバル人材のスタート地点

今日の学生の多くは、グローバル人材に対してそこはかかない憧れのよなものを抱きながらも、具体的なイメージをつかみきれていない。

それは、グローバル人材に向けてのキャリア・パスのなかで彼ら、彼女らの置かれている現時点での位置の問題と言い換えてもよいかも知れない。グローバル人材の育成の出発点と自分たちの位置づけを知らされな

いまま、彼ら、彼女らは、いきなりゴールを見せられる。国際機関の業務に対して、どのような距離感を感じながら、自らの体験を言語化すればよいか。そうした迷いが感じられるのである。

とは言え、こうした迷いは、感じなくてもよい迷いでもある。グローバル人材の育成は、何も異次元の世界に人材を送り出そうという企てではない。その活躍する場も、特殊な場所ではない。「海外」という「便利」であると同時に不可思議なことばのせいで、とかく私たちは、日本列島とその外の世界を大げさに区別しがちだ。しかし、日本列島も世界の一部であり、世界の他の部分とそれほど大きな違いがあるわけではない。

海外フィールドスタディ「国際機関の活動を知る」の参加者による報告書には、「多様性に満ちた世界と、そうではない日本」といった対比や、「異文化」といった素朴な自文化中心主義的言い回しが散見されるが、こうした表現は、日本列島の内と外の違いが決定的とする見方をことさらに助長する。

このようにグローバル人材から最も遠い地点に出発点を求める傾向は、コミュニケーション能力に対するそこはかかない不安となって報告書の文面に現れる。彼ら、彼女らが国際機関等でのキャリアをめざす道のりは、まるでゼロからの出発であるかのようだ。

もちろん、こうした姿勢は、学習への真摯さの現れとも言えようが、ジルドゥルーズも言うように、コミュニケーションとは、相手が理解できるように話し、相手を理解しようとして聞くものである。今回参加者たちが国際機関の訪問を通じて学び取っているように、コミュニケーションが敵対的となる状況は、私たちが日本社会のなかでしばしば出くわすほど多くはない。

人類学のフィールドワークも、見知らぬ者どうしの対話が、敵対的よりも、友好的になりやすい特性を利用している。もちろん、困難な対話というのも、とりわけ国際機関の業務のなかには多く存在するが、ここで私が主張したいのは、対話を始める前から、ことさらに敵対的な関係を誇張しない方がよいということである。

いずれにしてもグローバル人材としてのキャリアをめざす人たちのキャリアの出発点として、グローバル人材をあまり遠い存在として感じないように、自らの心理を規律する必要があるのだ。

### 2. ムラ社会のグローバル人材

グローバル人材に対する学生の距離感の背景には、日本社会における

グローバル人材の位置づけをめぐる問題を指摘することができる。

報告に見られた「多様性に満ちた世界と、そうではない日本」といった対比は、予め私たちの世界観に根深くすり込まれた認識である。日本の民俗社会には、ひとつの完結した日常世界としてのムラと、芸能や工芸を生業とし、ムラからムラへ遊行する畏敬の対象としての「異人」とを対立してとらえる見方があるが、グローバル人材も高い技能を持ちながら社会の外に位置づけられるという意味で、異人になぞらえることができよう。

このようなムラ世界の構成は、単に人々の認識にとどまらず、近代国民国家としての日本のづくりにも影響を与えている。戦前日本の他者観に関して、森は岡正雄の言を借りつつ、「民族」が「外」「異」「多」をキーワードとする他者の認識に基づくものではなく、「単」「自」「内」を特徴とする自己認識であることを明らかにしている[森 1997: 79-80]。この「単」「自」「内」という自己認識は、個々の「民族」の自己意識の醸成を促すとともに、高次の自己意識に発展する可能性を持っている<sup>19</sup>。戦前の大東亜共栄圏構想が後者の現れであるとするれば、戦後日本における様々なかたちの「日本特殊論」は、前者の現れであろう。

「単」「自」「内」という自己認識は、例えば入国管理政策などに典型的に見られる。かつての興行ビザの発給や日系人、研修生制度は、立案の経緯はともかく、入国者の人権上、様々な問題を抱えており、別のより緩やかな入国管理制度を採用していれば回避し得た問題も少なくない。学生の報告の中にも指摘のあった、外国人児童生徒の未就学の問題についても、就学機会という点に関して人権侵害を言うことはできないが、外国籍住民が置かれた境遇が学齢期にある子どもたちの未就学の要因となっていることは確かである。

国や自治体の事業には、しばしば「国民の税金で賄われている」という言いまわしが用いられる。これも日本社会の「内向き傾向」を現している。例えば、研究費使用ハンドブックなどにも、「競争的資金等は、研究者個人の発意で提案され採択された課題であっても、その原資は国民の税金等であることから、『個人』ではなく『研究機関』としての管理が必要となります」という表現が用いられ、使途にあたっては、「当該資金が、国民の貴重な税金で賄われていることを十分認識し、公正かつ効率的に使用するとともに、研究において不正行為を行わないことを約束いたします

19 「大東亜民族学者聯盟設立主旨」(1945年1月)に「大東亜各民族ノ固有文化ヲ顕揚シ各民族文化ノ共通性連関性ヲ究メテ大東亜民族文化ノ一体性ヲメイカクニスルト共ニ民族及民族主義ニ関スル的確ノ理論ヲ樹立シ」とある。

などと宣誓することが義務づけられている。

日本に居住する外国籍住民には、日本国民と同様に所得税等の納税の義務がある。確定申告には、国籍を記す欄は設けられていない。したがって国税に関して外国籍の納税者数を確定することはできないが、自治体等で外国人の住民税収納率を算出しているところもある<sup>20</sup>。外国籍住民の滞納率や扶養親族の水増しによる節税は、とかく目くじらを立てて問題視されるが、外国人が納税していることそのものについての認識は希薄なのではなかろうか。

外国人労働者の受け入れに関しては、様々な議論が存在している。TPPに象徴される経済のグローバル化には、メリットもあればデメリットもある。しかし、おそらく日本社会は、こうした現実的な議論を行う段階にすら至っていない。

それどころかインターネットの時代に入り、「単」「自」「内」としての日本社会のイメージは、加速度的に再生産されていると言える。タラル・アサドは、「想像の共同体としての近代国民国家は、常に構築されたイメージに媒介されている」と述べたが(『世俗の形成』)、想像を生み出す媒体としてのインターネットは、匿名性に隠れた「自」が「内」向きで強固な「単」のイメージを増幅させるのにおあつらえ向きのメディアでもある<sup>21</sup>。

現実の政策としてグローバル化の波をどのように受けとめるか、日本の文化をどう保護するかという議論とは別の次元で、今日の日本社会は、ペリー来航から不平等条約撤廃までの日本社会がそうであったように、「複」「他」「外」という視点から自らをとらえ直す必要がある。森は、「単」「自」「内」という自己認識が大正デモクラシー期以降の像であり、明治維新时期には、「複」「他」「外」のなかに日本社会をとらえる国際感覚が存在していたことを指摘している[森 1997: 79]。「強い日本」の原像を明治維新に求めるムラ社会のリーダーたちの多くは、このことをあまり意識していないようである。

世界は多様性に満ちている。その多様性をかたちづくる一つの要素が日本の文化・伝統である。そうした地平に日本社会をとらえることは、グローバル化を闇雲に肯定することや、日本文化の独自性を否定することを即座に意味しない。もっとも日本文化の独自性が、歴史のお

20 例えば浜松市。  
([http://www.city.hamamatsu.shizuoka.jp/lifeindex/life/zei/zei\\_sugata/21honpen/4\\_7.htm](http://www.city.hamamatsu.shizuoka.jp/lifeindex/life/zei/zei_sugata/21honpen/4_7.htm) 2013年6月8日参照)

21 この意味で、「ネット右翼」の言説は、何らかの思想にもとづくものではなく、媒体が生み出した言説であると言えよう。

おかたにおいて、多様な要素の接触と融合により、新たな文化が生まみ出されることで培われてきたものだとすれば、日本社会は私たちが想像する以上に多様性に満ちており、それこそが社会の命脈であったとも言えよう。世界が多様な文化からなりたっているのだとすれば、日本列島も、それと同様の文化的な多様性を持ち得るのだ、という大局的な感覚を持つことが、グローバル人材をめぐる議論には求められているのである。

### 3. 「研究」の文化

もう少し近代国民国家の制度にも踏み込んでみよう。フィールドスタディの報告で気になることの一つに、「フィールドスタディを通して得た知見が自分の研究の役に立った」という感想がある。もちろん、そうでなくては困るのだが、私が気になるのは、「研究のためにならないものはいけないうことだ」という一種の強迫観念があるのではないかということである。

「研究」の場としての大学という考え方は、近代国民国家が大学に求めてきた機能に関わっている。近代国民国家において大学は、研究と教育を通して、国民国家の建設と発展に資することが求められてきた。

こうしたなか個々の研究者は、近代国民国家というデザインに沿う研究テーマを選ぶことで、大学のなかに職を得ることができ、社会的な評価を得てきた。見方を変えれば、大学で行われている研究テーマには、国民国家という枠組みを取り除くことで意味をもたなくなるテーマや、国際的な学問の状況からみて意味のないテーマがあるということだ。

この点、報告の中に「『イノベーションを起こした後にはどのような社会をデザインしたいのか』という問いの重要性」についての指摘があったが、研究は常に社会をどうデザインするかという問いと密接に結びついている。「研究」に関しては、もう一つ、報告の多くが具体的な研究内容を明らかにしないまま、漠然と自身の研究の役に立ったと書いている点に気がかかるが、今日の大学院生が置かれた立場を斟酌すれば、自分たちの「研究」をどのような社会のイメージのなかに位置づけたいのか、わかりにくくなっているということなのかもしれない。近代国民国家を前提とした「研究」に安住するのではなく、新たな研究を生み出すことで、近代国民国家を越える社会をデザインすることが必要なのである。

### 4. 潜在的なグローバル人材

このように見てくると、これまでの日本社会が「単」「自」「内」という自己認識にもとづく、グローバル人材を生み出しにくい構造にあったことに気付く。

一方、こうした状況にあって、グローバル人材は政策決定の中核になかなか関与しにくく、また潜在的にグローバル人材となり得る人口も、そうしたキャリアパスを得にくい状況となっている。ここにグローバル人材をめぐる二重のパラドクスを見ることができるのである。

表1が示すように、2006年に日本国内で出生した子ども1,104,862人ののうち父母のどちらかが外国籍を持つ子どもの数は、23,463人である。これに両親ともに外国籍の出生数を足すと、32,857人となり、全出生数のおよそ3%を占める。

またやや古いデータではあるが、表2にあるように、海外での出生者数は、1998年以降、毎年1万人を超えている。さらに表3が示すように、2011年の人口移動調査では、全世帯の4.7%が外国での居住経験を持っているとの結果が出ている。

こうした潜在的なグローバル人材がどの程度日本社会のなかで活躍の場を与えられているのだろうか。衆参両院で700名余りの国会議員のうち、海外の大学を卒業した議員は8名で、中退なども含めると12名いる。海外の高校の卒業者は1名、大学院の修了者は、やはり多く36名である。大学院修士課程の場合は、どちらかという政治エリートとしてのキャリア・パスの一部と言えるため、これを除外すると、外国の大学出身者が8名という数はいかにも少ない。

こうしたデータの他に潜在的なグローバル人材の活躍を示す数値的なデータは多くない。表4は、外国籍労働人口の産業別、年齢別、従事形態別の趨勢を示したものである。実業界に一定のプレゼンスを持つのに対し、外国籍保持者が国家行政に関する職種の多くで就労が制限されていることもあって、公務、行政の分野に従事する人口が少ないことが見てとれる。

この他に、両親のいずれかが外国籍保持者である場合や外国大学出身者(あるいは場合によっては留学経験者)の求職者が就職に際して困難な状況に直面することは、しばしば耳にするところである。もちろん、上にあげたような人たちすべてが語学力やコミュニケーション能力に優れているわけではないが、いやしくも政府がグローバル人材の育成を急務とらえるならば、潜在的なグローバル人材である彼ら、彼女らの活用を

表1 日本国内で子どもが生まれた父母のうちどちらか一方、もしくは両方が外国籍の子どもたち(2006年)

母親	父親	日本	外国						総数
			韓国・朝鮮	中国	フィリピン	タイ	米国	英国	
日本		1,046,186	2,680	949	145	75	1,635	362	334
	韓国・朝鮮	2,593	1,527	17	-	-	15	2	4
	中国	3,925	40	2,505	4	1	9	8	9
	フィリピン	4,998	20	3	320	-	27	2	69
	タイ	512	2	1	-	31	3	2	11
	米国	130	4	1	1	-	219	7	-
	英国	51	-	-	-	-	3	45	-
	ブラジル	256	-	-	1	1	9	-	1,877
	ペルー	99	-	-	2	-	4	-	49
	その他の外国	1,476	20	5	2	2	33	19	32
外国計		14,040	1,613	2,532	330	35	322	85	2,051
総数		1,060,226	4,293	3,481	475	110	1,957	447	2,385

出展：厚生労働省(<http://www.mhlw.go.jp/toukei/youran/> 2013年6月8日参照)

積極的に考えてもよいと思われる。

## 5. 等身大のグローバル人材

これまで述べてきたことを総合し、日本社会を多様性に特徴づけられる世界という大局的な観点からとらえ直すことで、次にあげるような等身大のグローバル人材の姿が見えてくる。

- ①日本社会の内と外をとりたてて区別せず、また世界で活躍するうえで、特殊な能力が必要であると過度に思わない。
- ②多様性に価値を見だし、不一致や妥協を恐れない。
- ③プロトコルや制度をかざして正当性を主張するのではなく、あらゆる手段を講じて対話の回路を維持することができる。
- ④自らの利益を手中にするために、抜け目のない交渉をするのではなく、妥協点を探る交渉をする。

対話の回路を維持するための手段には、例えば相手がイエスと言い続けるように問いを発していくといった方法や、相手のオファーに対して「大きな問題はない」としたうえで、各論的な部分で妥協を求めるといった方法があり得る。自分の正しさを主張し、相手を追い込んだり、あるいは相手が否定や反論、抗議せざるを得ない話題をとりあげたりすることは

表2 海外における日本人の人口動態

年次	出生数	死亡数
1955	401	1,507
1956	491	1,388
1957	575	1,452
1958	664	1,586
1959	633	1,441
1960	742	1,339
1961	765	1,330
1962	849	1,276
1963	960	1,533
1964	1,058	1,359
1965	1,074	1,533
1966	1,016	1,274
1967	1,144	1,169
1968	1,150	965
1969	1,320	938
1970	1,550	984
1971	1,686	916
1972	1,810	1,081
1973	2,056	1,039
1974	2,430	1,123
1975	2,374	1,091
1976	2,734	1,073
1977	2,705	1,055
1978	2,747	1,257
1979	3,053	1,131
1980	3,193	1,073
1981	3,489	1,350
1982	3,500	1,158
1983	3,398	1,182
1984	3,455	1,305
1985	3,855	1,168
1986	3,837	1,163
1987	4,433	1,287
1988	5,158	1,163
1989	5,718	1,111
1990	6,137	1,070
1991	6,721	1,196
1992	7,198	1,204
1993	7,503	1,177
1994	8,194	1,288
1995	8,873	1,326
1996	9,441	1,303
1997	9,798	1,346
1998	10,364	1,389
1999	10,530	1,268
2000	11,492	1,414
2001	11,826	1,436

出展：厚生労働省(<http://www.mhlw.go.jp/toukei/youran/> 2013年6月8日参照)

ペルー	外国		嫡出でない子	総数
	その他の外国	外国人計		
141	3,102	9,423	23,025	1,078,634
2	38	1,605	187	4,385
1	35	2,612	268	6,805
11	43	495	757	6,250
1	9	60	80	652
-	24	256	17	403
-	9	57	4	112
35	31	1,954	1,000	3,210
398	28	481	250	830
33	1,728	1,874	231	3,581
481	1,945	9,394	2,794	26,228
622	5,047	18,817	25,819	1,104,862

表3 外国での居住経験の有無

居住地ブロック	総数	居住経験なし	居住経験あり
総数	16,494	15,720 95.3%	774 4.7%
北海道	807	781 96.8%	26 3.2%
東北	377	368 97.6%	9 2.4%
北関東	945	921 97.5%	24 2.5%
東京圏	4,603	4,271 92.8%	332 7.2%
中部・北陸	1,769	1,717 97.1%	52 2.9%
中京圏	1,735	1,661 95.7%	74 4.3%
大阪圏	2,115	2,020 95.5%	95 4.5%
京阪周辺	560	538 96.1%	22 3.9%
中国	1,092	1,048 96.0%	44 4.0%
四国	464	447 96.3%	17 3.7%
九州・沖縄	2,027	1,948 96.1%	79 3.9%

<http://www.ipss.go.jp/ps-idou/j/migration/m07/mig07.asp>  
厚生労働省第7回人口移動調査(2011年)

表4 産業別、従事形態別の外国籍労働人口

	総数			農林漁業・鉱業		建設・製造		情報通信・運輸		卸売業、小売業	
	総数	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
韓国、朝鮮 <sup>1)</sup>	195,298	104,790	90,508	453	91,021	28,637	11,569	12,404	3,588	13,664	16,157
雇用者	121,660	60,005	61,655	202	61,855	16,988	8,230	10,110	3,223	7,970	13,058
事業主等	49,823	35,357	14,466	223	14,529	10,978	1,970	2,255	282	5,295	2,062
家族従業者	9,278	2,258	7,020	28	7,270	653	1,367	33	81	387	1,029
中国 <sup>1)</sup>	239,826	100,939	138,887	5,202	145,836	39,279	67,371	9,520	4,650	9,442	13,587
雇用者	199,550	81,482	118,068	5,129	124,372	38,174	66,100	8,711	4,386	7,371	12,159
事業主等	13,771	8,216	5,555	44	5,600	992	846	796	223	1,997	1,056
家族従業者	3,520	436	3,084	27	3,679	15	262	1	36	52	359
フィリピン <sup>1)</sup>	71,041	17,350	53,691	824	55,237	11,208	22,517	616	1,000	601	4,258
雇用者	61,953	15,723	46,230	796	47,251	11,021	21,886	585	948	561	3,891
事業主等	2,273	365	1,908	13	1,929	138	310	30	24	33	181
家族従業者	1,829	56	1,773	14	2,276	15	299	0	27	6	186
タイ <sup>1)</sup>	13,048	3,931	9,117	175	9,569	2,037	3,276	126	136	253	692
雇用者	10,342	3,299	7,043	170	7,346	1,979	3,138	112	126	186	552
事業主等	1,081	243	838	2	851	45	66	13	6	57	83
家族従業者	531	43	488	2	623	4	68	0	4	10	57
インドネシア <sup>1)</sup>	12,090	9,542	2,548	1,626	2,660	6,126	1,062	166	35	230	182
雇用者	11,119	8,886	2,233	1,603	2,324	6,046	1,041	160	33	198	157
事業主等	195	135	60	6	61	47	11	6	1	28	13
家族従業者	90	22	68	4	88	1	4	0	1	4	12
ベトナム <sup>1)</sup>	16,872	9,583	7,289	99	7,478	6,711	4,607	340	131	523	386
雇用者	14,986	8,527	6,459	97	6,604	6,600	4,502	317	122	378	335
事業主等	508	327	181	2	187	74	85	21	8	135	21
家族従業者	130	18	112	0	150	2	12	0	0	10	30
イギリス <sup>1)</sup>	6,630	5,476	1,154	15	1,156	264	38	332	29	258	59
雇用者	4,963	4,093	870	8	871	222	25	248	26	158	51
事業主等	1,117	986	131	5	131	41	9	83	3	95	6
家族従業者	104	63	41	2	42	1	4	1	0	5	2
アメリカ <sup>1)</sup>	21,036	15,783	5,253	36	5,267	920	155	1,092	132	785	233
雇用者	16,043	11,956	4,087	18	4,089	785	119	862	115	515	182
事業主等	3,238	2,652	586	13	592	123	28	225	17	253	40
家族従業者	327	190	137	5	143	10	8	5	0	16	11
ブラジル <sup>1)</sup>	82,545	49,528	33,017	353	33,212	35,253	21,387	1,555	601	1,468	1,286
雇用者	72,638	43,295	29,343	297	29,477	34,670	21,103	1,479	581	1,222	1,155
事業主等	2,222	1,502	720	49	738	518	218	73	19	229	78
家族従業者	339	71	268	7	311	17	41	2	1	13	51
ペルー <sup>1)</sup>	17,763	10,366	7,397	46	7,429	7,185	4,565	372	190	503	438
雇用者	16,012	9,307	6,705	38	6,731	7,084	4,506	357	185	427	403
事業主等	469	318	151	5	154	89	48	15	4	71	22
家族従業者	62	15	47	3	50	3	2	0	1	3	12
その他 <sup>1)2)</sup>	83,214	57,741	25,473	531	25,695	10,582	3,427	3,149	533	7,246	1,734
雇用者	48,656	34,868	13,788	471	13,922	9,792	3,201	2,678	478	3,580	1,414
事業主等	10,058	8,602	1,456	41	1,470	728	147	460	47	3,553	223
家族従業者	1,067	442	625	19	699	23	66	6	8	107	95

1) 従業上の地位「不詳」を含む。

2) 無国籍及び国名「不詳」を含む。

出典：平成22年国勢調査産業等基本集計(総務省統計局)(一部、見やすいように加工している)

金融・不動産		学術研究、専門・技術サービス業		サービス		教育医療		公務(他に分類されるものを除く)		分類不能の産業	
男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
5,847	4,391	3,114	1,848	23,049	27,872	6,350	12,510	117	261	11,155	11,799
2,924	3,276	1,735	1,281	12,491	17,309	4,697	11,397	117	261	2,771	3,420
2,864	926	1,363	401	9,553	7,200	1,622	794	0	0	1,204	768
53	187	14	165	984	3,340	25	307	-	-	81	294
1,260	1,438	2,560	2,017	15,511	19,639	3,525	5,806	38	211	14,602	17,219
878	1,133	2,181	1,721	12,701	16,406	2,826	5,166	38	211	3,473	4,482
359	230	372	219	2,484	1,913	671	467	0	0	501	556
13	69	5	77	280	1,295	23	164	-	-	20	227
94	237	292	313	1,490	13,571	316	3,464	9	90	1,900	6,695
86	196	268	241	1,387	12,048	302	3,227	9	90	708	2,682
6	19	20	35	82	955	13	181	0	0	30	182
2	22	1	37	14	558	1	50	-	-	3	91
24	45	63	87	633	2,439	120	738	3	10	497	1,242
14	30	54	61	536	1,858	104	541	3	10	141	424
10	7	9	17	73	421	13	167	0	0	21	58
0	8	-	9	24	158	3	29	-	-	-	20
42	14	80	39	444	350	253	479	1	7	574	268
41	11	78	30	401	325	243	464	1	7	115	74
1	1	2	6	33	8	6	11	0	0	6	8
0	2	-	3	9	16	2	4	-	-	2	6
16	14	176	71	435	724	84	170	3	7	1,196	990
15	14	164	67	406	688	79	165	3	7	468	414
1	0	12	3	25	17	5	4	0	0	52	37
0	0	-	1	4	18	0	1	-	-	2	12
297	23	449	62	343	124	3,010	612	82	52	426	153
271	22	231	34	255	97	2,551	539	82	52	67	23
26	1	216	23	78	14	415	59	0	0	27	16
0	0	2	5	10	13	42	14	-	-	-	2
592	107	1,206	234	2,143	659	7,192	2,828	455	309	1,362	582
493	72	599	118	1,725	510	6,200	2,562	455	308	304	99
96	29	590	106	393	98	878	229	0	0	81	33
3	6	15	10	22	49	111	35	-	-	3	12
153	114	240	246	2,762	2,918	445	1,486	78	323	7,221	4,461
126	106	170	201	2,417	2,653	363	1,391	78	322	2,473	1,697
27	6	70	41	317	176	77	78	0	0	142	86
0	2	-	3	23	86	5	16	-	-	4	25
27	21	44	41	686	851	122	284	6	30	1,375	945
23	20	27	34	620	793	102	274	6	30	623	434
3	1	17	5	62	32	19	9	0	0	37	27
1	0	-	1	4	25	1	1	-	-	-	2
1,196	274	2,475	677	8,486	3,505	8,123	4,085	295	243	15,658	10,773
1,037	215	1,741	464	6,755	2,968	6,938	3,707	294	243	1,582	964
147	43	707	176	1,560	312	1,094	312	0	0	312	182
9	10	18	37	152	214	85	61	-	-	23	60

避けるべきであろう。

とは言え、何のたぐいに対話の回路を開いておくのかは、注意する必要がある。交渉の目的は本当に正しいのか、という問いの答えは、常に相対的である。交渉によって何を実現したいのかを決めるのは、交渉を行う人の人間性による。

それとともに、いくら巧妙な交渉術を持ってしても、パワーポリティクスの大勢を大きく変えるにはいたらない。

このことは、現場で困難な対話を担う人々を意気消沈させるにあまりあるが、より危険なのは、問題解決が交渉とは別次元の要因によることで、国際機関で働く人々のインナーサークルの維持が目的化し、課題の解決がなおざりにされてしまうことである。

国際機関でのキャリアパス・セミナーで私が話をするときには、個人のキャリアに対するモチベーションと、社会への貢献の両輪について話そうとしている。国際機関がごく一部の限られた人々のインナーサークルに陥らないように、国際機関が多様な人材を取り入れ、問題の解決に新たなアイデアを得られるようにとの願いからである。だからこそ、自分がグローバル人材からほど遠いと思っている人々の間からも、国際機関で働く人材が出て欲しいと思うのである。

## 6. 人材交流拠点としての GLOCOL

グローバル人材を育成することは、日本の社会をデザインしなおすことでもある。そのポイントを曖昧にしたまま、グローバル人材を育成しても、育成した人材と社会との間の乖離を埋めることができず、社会は、グローバル人材を必要としながらも、活用できない状態のままである。

今日、日本政府は、グローバル人材の育成に力をそそいでおり、その政策は、今日人類が直面する地球規模の課題解決に資する多様な人材を育てるという意味で正しくもある。しかし、これまでも世界で活躍する日本人は、かなりの数いた。その人々が今日の政府が望むような人材とならなかったのは、一つには、日本政府がこうした人々の能力を国の施策等に活かすようなしくみを整備してこなかったことにあり、またもう一つには、「グローバル人材」そのものがどういった人材であるのか曖昧であったからである。

グローバルコラボレーションセンター (GLOCOL) は、地球規模の課題に取り組む人材を育成する大学の機関として、グローバル人材の育成に関わっている。GLOCOLの「海外フィールドスタディ」は、そのために必要

なトレーニングの機会を提供するものであるが、『海外フィールドスタディ S「国際機関の活動を知る(スイス・フランス)」』は、そのなかでも国際機関でのインターンシップに直結したプログラムである。

こうした GLOCOL の教育プログラムは、いくつかの点でユニークな特徴を持っている。本稿を締めくくるにあたり、そうした特徴を活かしながら、GLOCOL が我が国のグローバル人材育成戦略に大きな役割を果たすにはどうしたらよいか考えてみよう。

GLOCOL のプログラムのユニークさの一つは、人間の行動に対するホリスティックな視点とフィールドワークの手法をプログラムの基盤に置いている点である。このため、GLOCOL のプログラムのデザインには、国際政治学や国際関係論、開発経済学の専門家のみならず、人類学の専門家が関わっている。

今日、フィールドワークの語は、現地調査の手法の一つとして一般的に用いられるようになった。しかし、現地の言語を習得し、2年ないし3年間、現地に住み込みこみ、そこで何が問題となっているかという点に関心を払う手法は、他の調査手法とは異なる。またあるトピックに関して最もよく知る人以外にも聞き取りを行うことで、対象となる社会にどのような知識の偏在があるかにも関心を払う。もちろん短期のフィールドスタディでは、フィールドワークのエッセンスを取り入れることしかできないが、2、3年つきあうつもりで人の話を聞くことで、フィールドスタディはだいぶ違ったものになるのだ。

人類学におけるホリスティックな視点も、フィールドスタディにとって重要である。経済や政治、心理、宗教といった部分部分に分けるのではなく、相互に関連した全体として人間の行動をとらえることで、それまで自文化の価値観に照らして理不尽としか思えなかった現象が別の意味を持って見えてくるのである。

GLOCOL のプログラムのユニークさの2つめは、文理融合的な研究を背景としている点である。もちろん、自然科学のすべての研究テーマに関して文理融合が可能なのわけではないが、人口や環境、健康、医療、食といったテーマでは、自然科学の知見と地域研究の個別性への配慮が相乗効果をもたらす得る。こうした協働は、地域社会へのコミットメントの幅を拡大し、フィールドスタディに奥行きをもたせるとともに、学生たちの分野を越えたネットワーク構築にも資する。

GLOCOL のプログラムが持つ3つめのユニークさは、GLOCOL が持つ人材にある。GLOCOL のスタッフには、国際機関での職務経験を持つ者をはじめ、海外の大学出身者やフィールドワーク経験者等、海外での滞

在が長い者が多い。何人かは、GLOCOLでのキャリアののち、再び海外での業務に戻ることも十分に予想される。スタッフの多くは、日本の市民社会と国際社会をシームレスなものにとらえ、自らの経験に照らして、大阪大学に在籍する外国籍の学生、大学院生も含めて、今日の国際社会が必要とするグローバル人材を育成している。

このようにGLOCOLの教育プログラムは、GLOCOLのメソッドによってデザインされたユニークなプログラムであるが、こうしたプログラムを政府のグローバル人材育成戦略のなかに位置づけるためには、GLOCOLは、さらにもう一つの機能を担う必要がある。それはグローバルな人材が交流する拠点としての機能である。

これまでも大学は、海外の国際機関等で活躍した人材を多く受け入れてきた。国際機関等の海外での雇用は、終身雇用ではなく、国内の雇用条件に比べて不安定であることは否めない。このため、大学におけるグローバル人材の雇用を拡大することは、大学でのグローバル人材育成をすすめるうえで有為な教員スタッフを確保するという意味だけではなく、今後、グローバル人材育成戦略をすすめるうえで必要である。

とは言え、大学がグローバル人材の終着点になることは、これも避けなければならない。大学に戻ってきたグローバル人材は、やがて国際機関や海外のNGO、研究機関での新たなキャリアを求め、また別のグローバル人材が大学にやってくる。GLOCOLが今後、持つべき人事交流の機能とは、こうした意味である。

本稿では、『海外フィールドスタディS「国際機関の活動を知る(スイス・フランス)』』の記録を読み解くことで、グローバル人材育成戦略のパラドクスを浮き彫りにし、あるべきグローバル人材育成プログラムの姿について展望してきた。

本稿が今後、地球規模の課題解決に向けた社会貢献を志す学生にとっても、またグローバル人材の育成をめざす教育機関にとっても、幾ばくかのヒントを提供しえればと切に願う。

## 参考文献

森 雅雄

1997 「日本民族と近代日本の他者認識」『民族学研究』62(1)66-85

厚生労働省ウェブサイト

(<http://www.mhlw.go.jp/toukei/youran/>)

浜松市ウェブサイト

(<http://www.city.hamamatsu.shizuoka.jp>)