

毎日新聞社刊

月刊 「毎日フォーラム」 8月号

全国自治体幹部、政策立案者、経済人対象の雑誌

2019年7月

## ■ 視点

一般社団法人・グローバル教育研究所

理事長

渥美育子さん

◎ グローバル教育

◎ 「地球丸ごと」の視野を持つ人材の育成を

地球規模の視野や発想で物事を考え、異文化や多様性を受容する豊かな人間性を育む「グローバル教育」の重要性が叫ばれるようになってきた。冷戦体制が崩壊した後、世界中の企業が市場原理というビジネスルールで競争を始めたが、私が唱えるグローバル教育は、そうした冷戦崩壊以後のグローバルな時代を生き抜く力を授けることで、これまで人間が行ってきたことの「負の側面」を軌道修正できる人材を育てるといふ、未来に向けての大きな責任をも担っている。

日本の大学で教員をしていた私は1980年代初めに米ハーバード大学の研究員として「文化の世界伝播」について研究し、大学を退職後、ボストン郊外で研修会社を設立した。90年代半ばからは主に多国籍企業を対象に世界戦略や人材育成の研修を実施しながら、グローバル教育の理論の構築と実践に専念。2007年の後半に帰国し、ビジネスの拠点を日本に移した。

まず思ったのは、日本の企業がこれまで取り組んできたのは、グローバル化ではなく国際化だということ。両者

は似たようなイメージを持たれるが、日本人の言う国際化は、日本を起点にして考える。日本人は日本の考え方をもとに海外を見る傾向にある。一方、グローバルは地球単位で物事を考えることだ。もともとグローバルは天球(globe)が語源。国際的な視点が、国を単位として、国と国との関わり(インターナショナル)に焦点を当てているのに対して、グローバルな視点は、地球を丸ごと捉える。この「地球丸ごと」という発想が日本人には足りない。

私が実践するグローバル教育は、日本固有の価値の軸と、世界全体とつながる軸のマトリックス上に構築される。ルールの軸と、多様性の軸のマトリックスを、グローバルビジネスの方程式にした。例えば、「安全保障」と「個人情報保護」のように対立する価値がぶつかる場合でも、全体で最適なものにする21世紀型の解決策を導くことができる。

米国にいた当時、人種や性差などによる昇進差別に異議を唱える人々が、ダイバーシティー(多様性)運動を繰り広げていたが、私は、世界市場における多様な顧客や社員に目を向け、「文化の世界地図」TMというツールを制作し、文化の違いを俯瞰(ふかん)して世界レベルで戦略を立てることを提案した。

「文化の世界地図」は、世界を(1)リーガル(＝法律重視)(2)モラル(＝人間関係重視)(3)レリジヤス(＝神の教え重視)という三つの文化コードと、それぞれが混ざり合ったものにと

分け、世界のどこに、どんな価値観を持った人々が住んでいるかを地図に書き込んである。このリーガルが、国際的競争力を持つので重要だ。

徹底的な平和志向も、私たちのグローバル教育の特徴の一つといえる。01年9月11日、米国ニューヨークで起きた同時多発テロに遭遇した私は人生観が一変。「世界各国の義務教育にグローバル教育を入れないと文明の対立による大規模な殺し合いを防ぐことはできない」と痛感した。

国や民族を隔てる垣根や壁を壊して世界全体を知ること、オリジナルな発想や、世界への新しい貢献の仕方が分かってくる。そして企業教育だけではなく、子どもたちにも「世界共通教育」が必要だとの思いを強くした。そこで私は「地球村への10のステップ」TMと名付けた教育プログラムを開発し、家族の事情で日本に戻ることになったので、母国で実践することにした。

イントロダクションで生徒たちはグローバル時代に生きる意味を考える。次に、リオデジャネイロで1992年にあった国連の地球サミットで当時、12歳だったカナダの日系4世、セヴァン・カリス・スズキさんが各国首脳に「どうやって直すのか分からないものをこれ以上、壊し続けるのはやめて」と訴えたときのスピーチを聞く。自分たちがデザインした超高速のグローバルコースターに乗って宇宙に向かつて飛び立ち、外から丸い地球を眺めた後は、自分たちが住む「地球村」

に戻り、古代ギリシャをはじめ人間がこれまで体験してきた歴史をたどる新たな旅を始める――。

そんな物語仕立ての内容で構成されている。近現代の章では、第二次世界大戦や、ユダヤ人少女のアンネ・フランクによる「アンネの日記」などが登場。また、戦後70年間の間に起きた戦争と、発明や技術革新など人類の業績を前述の「文化の世界地図」上に記録し、人間は残酷なことをするけれど、「素晴らしい地球村をつくることもできる」と感じてもらう。プログラムの後半では「地球村の憲法を創る」「ヤングサミットの開催」などの課題を設けた。

東京の私立校のホールを借りて公開授業を行い、計7校から中学3年と高校1年の計25人が参加した。生徒の一人は「視点を変えることで見えなかったものが見えるようになった」などと自己評価表に書いていた。

今年9月からは、母親を対象にした研修を本格的に始める。

「母親の定番です！」と名付けたこのプログラムは、家族の面倒を見ながら、自己投資をする機会にあまり恵まれない、自己投資を大卒で理解してもらい、家庭で自分の子どもに倫理教育やグローバル教育のABCを実践してもらおうという試み。日本で起きている危機、あるいは貧困、格差、環境問題など世界的な課題を母親たちが意識し、子どもたちに伝え、その解決に向けて行動すれば世界は大きく変わ

るに違いない。

グローバル人材の育成とはエリートを増やすことではない。英語を習得することでもない。お互いの違いを理解し、本質的な議論をする。英語はそのための道具。

「心の器」が大きい人間を育てるような教育システムに変換することが必要だ。また、「企業に入ってくる若者がすでに身に付けていたらもつと早く理解が進むだろう」と思われる能力は構想力。豊かなイマジネーションを身に付けることも大切だろう。

グローバルの反対がローカルであれば、双方を同時に導入することでダイナミズムが生まれる。だが、その対話が視野狭さくだとしたら、日本にとって深刻な問題といえる。

伊藤忠の終身理事、山田豊滋氏は「このように体系的にできあがったグローバル教育は日本のどこにもない。世界で仕事をしてきたが、世界のどこにもない」と私たちの取り組みを認めてくださった。

自治体にもグローバルな人材育成を積極的に推進していただきたい。20年前の米国には「グローバル教育こそ最後の希望」と評価してくれる教育のプロたちがいた。日本人が、混とんとした閉塞（へいそく）感から抜けだし、人材の劣化を防ぎ、時代や世界情勢と連動する教育を子どもたちは望んでいるはずだ。（まとめ・明珍美紀）

あつみ・いくい

名古屋出身。父は名古屋市の元教育長。青山学院大文学部英米文学科卒。1976～82年同大助教授。その間の80～82年米ハーバード大研究員。その後、米国に移住して起業し、異文化マネジメント研修やコンサルティングなどを行う「インターカルチュラル・ビジネス・センター」を設立。2001年シンガポールにオフィスを構え、東南アジアの企業向けに研修事業を展開。05年に拠点を日本に移し、学校から大企業まで共通理論を用いたグローバル教育の研修などを実施。15年グローバル教育研究所設立。著書に『世界で戦える人材』の条件』（PHPビジネス新書）など。