

令和元年6月18日現在

機関番号：34505

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2015～2018

課題番号：15K03039

研究課題名(和文) グローバル人材育成に向けた宗教人類学的知識の活用に関する研究

研究課題名(英文) Toward Applied Anthropology of Religion to Nurture Global Leaders

研究代表者

藤原 久仁子(森田久仁子)(Fujiwara, Kuniko)

甲子園大学・栄養学部・准教授

研究者番号：00464199

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,200,000円

研究成果の概要(和文)：本研究では、(1)異なる宗教文化の理解を目的とする宗教人類学の事例研究で得られた知見を海外インターンシップの事前研修や企業実習の場に導入し、異文化マネジメント論として応用していくための方法を検討した。また、(2)グローバル人材育成の取り組みに人類学の視点から参画し、人類学の産学連携推進分野への発信力を強化するための方途を検討した。

現地調査はマレーシア、フィリピン、ミャンマー、インドネシア、マルタの企業で行った。「異文化/異宗教接触」に関する調査から、社員の勤務管理や就業時間の設定、また「衛生」や「安全」に対する異文化対応の事例を多数収集することができた。

研究成果の学術的意義や社会的意義

成果のひとつは、「モノの修理」に関する認識の文化的な違いに注目し、勤続年数や仕事に対する責任の感じ方への影響について、「モノの供養」という宗教人類学的な視点を導入し分析することで、モノを製造し、流通させ、消費した後の二つの過程として、修理と供養を併置して検討する道を開いたことである。今ひとつの成果は、人々の移動が激しい現代社会において、職場において必要なスキルや良い人間関係を構築し、しかも臨機応変に即応可能な人材であり続けるためには、語学力や協調性といった日本のグローバル人材育成で重視される能力とは別の能力開発が必要である点を示したことである。

研究成果の概要(英文)： This study applied an anthropological approach to religion to understand religious diversities and clarify operational hurdles that multi-national companies face, in order to establish cross-cultural-religious management theory. It also aimed at making academic foundation for collaborative studies for nurturing global leaders.

Fieldwork was conducted in several companies and several countries such as Malaysia, the Philippines, Myanmar, Indonesia, and Malta, and collected data which would open the way to better understand different interpretations/attitudes among workforce on safety, hygiene, employment management, and working hour setting.

研究分野：文化人類学

キーワード：グローバル人材 異文化マネジメント 宗教人類学 モノ 修理 供養

1. 研究開始当初の背景

大学設置基準が平成24年4月1日に一部改正され、「社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を培うための体制」を整えることが明記された。各大学は就業力育成支援の制度的枠組みの再構築に取り組み、インターンシップの実施と組み合わせたキャリア支援教育に関するカリキュラム開発を行い、その推進組織として、大学内にキャリアセンターを新設したり、就職支援センターの教員・職員数を増やしその機能を拡充させたりしている。

インターンシップそれ自体は、1997年に閣議決定された「経済構造の変革と創造のための行動計画」において促進することが謳われ、1996年の就職協定廃止も相まって、90年代後半より加速的に国内に普及していった社会的背景がある。時代のニーズを反映したもののとして、インターンシップは社会学的な研究対象となり、インターンシップの類型論、たとえば「現場体験型」「特定課題体験型」「専門業務体験型」(3類型)や「プラクティカム」「フィールドスタディ」「シャドイング」「サマーインターンシップ」(4類型)など分類をめぐる議論が活発になされてきた(高良監修『インターンシップとキャリア』学文社、2007)。また、インターンシップの普及を企業の社会貢献活動(CSR)や日本企業の経営理念から説明しようとする研究も多く出された。学生にとってのメリットを分析する研究からは、社会人経験を積むことで企業の間人関係や業務内容に対する「ワクチン効果」が生じるという視点、厳しさを覚悟する「コミットメント効果」、社会に出たときに必要となる能力を悟らせる「セルフスクリーニング効果」がある等の視点がこれまでに出版されてきた(手嶋「大学におけるインターンシップの再検討」『東邦学誌』2010, pp.1-9; 堀田「採用時点におけるミスマッチを軽減する採用のあり方」『日本労働研究雑誌』2007, pp.60-75)。

一方、海外インターンシップはグローバル人材育成に資するものとして注目され始め、大学は海外におけるインターンシップの実施を積極的に目指すようになった。その結果、学生のうちに一定期間の社会人経験を積むという意味合いを持っていたインターンシップは、これまでと異なる意味づけ、すなわち、グローバル人材として将来活躍するために必要な事柄を学ぶ機会(異文化体験、語学力向上、グローバル・マネジメントの現場に触れる機会等)という新たな意味を帯びるようになった。

研究代表者(藤原)は、インドネシアやマレーシア等における海外インターンシップの開発と引率業務を担当した経験から、社員の方々が文化を異にする上司や同僚の考え方を尊重しようと努力を重ねる一方で、時間厳守をめぐる考え方の違いや、目を見て会話するか否か等のマナーや習慣が業務上の障壁となり、葛藤を抱えていることを知るに至った。渋滞のせいで遅れたというのは理由にならない(なぜなら渋滞があることを見越してその分早く家を出るべきだからだ)と考える日本人社員に対し、遅れたのは渋滞のせいで、渋滞が起きたのは自分のせいではない(そのため出社が遅れた自分は悪くないのだ)と訴える現地社員の溝を埋めるために必要なのは、反省文を繰り返し書かせることよりも、宗教や文化の違い、そして物事に対するアプローチの差異を学ぶことではないかと強く感じた。目を見て会話をするのをよしとする日本人の「常識」が、必ずしも他の文化には当てはまらないこと、このようなことはまさしく、文化人類学の自文化中心主義や文化相対主義を

めぐる議論とつながり、ファンダメンタリズム研究において研究代表者が論じてきた、ステレオタイプ化された他者イメージをめぐる論点とも重なるように思われた。宗教人類学的な事例研究をグローバル人材育成の教育プログラムの一部にアレンジして導入することは有用なのではないかとの認識のもと、本研究を開始した。

2．研究の目的

本研究ではまず、グローバル人材育成の取り組みに人類学/宗教人類学が参入する方途を探る。グローバル人材育成プログラムのなかでも海外インターンシップに着目することにより、特に産学連携の促進に対する人類学的貢献を目指す。人類学的知見が企業やインターンシップの事前/事後研修に参照されることで、産業界・実業界と人類学とのつながりや、キャリア教育分野におけるプレゼンスの強化をはかる。それは、人類学内においては、企業と大学をつなぐコーディネーターや実務系研究者を輩出する契機となり、人類学のキャリアパスを増やすことにつながり得ると考える。日本における「グローバル人材」の育成をめぐってはこれまで、異文化間コミュニケーションや企業経営論の立場から議論されてきたが、文化人類学/宗教人類学的知識を活用し、表層的な文化論（異文化理解）から宗教を異にする人びとを対象にした文化論（他者了解）へと議論を進めることを本研究の最終的な目的とする。

3．研究の方法

企業内や現地における参与観察、社員へのインタビュー、現地での資料収集、及び文献研究の方法により研究を進める。

4．研究成果

企業というフィールドを対象にした「異文化/異宗教接触」に関する多くの情報や資料を収集することができた。マレーシアのある日系企業では、イスラム教徒の礼拝時間に合わせてイスラム教徒だけでなく全社員が金曜日に長めの昼休みをとることになっていた（就業時間の異文化適応）。また、それにより週全体の労働時間が短くならないよう、全社員が月曜日から木曜日までの間に、金曜日の昼休み分を割り振った時間だけ長く働くシステムを採用することで、特定の社員に不公平感が生じないよう配慮されていた。一方、インドのある日系企業では、ヴィシュヴァカルマンというバラモン僧が執り行う儀礼に一部の社員のみが参加し、稼働中の工場内で火を燃やしたり食物を分け合ったりしていた。他の社員はその間通常業務についており、これに参加しないが、食物を求めて飛んできたハトが儀礼に加わり、工場内にフンを落とし、設備にそれらが付着する事態を生み出していた。このように、社員に対する勤務時間の管理や仕事場の衛生管理は国や企業によってその基準が異なっており、宗教や異文化マネジメントと企業運営を考えるうえで示唆的な事例を収集することができた。

また、インドネシアの rubber time に関する社員の解釈は、文化を異にする上司・同僚・部下が同じ部署でひとつの目標に向かって力を合わせて進んでいくために必要な「異文化理解」の在り方と、文化人類学が唱えるところの「異文化理解」とは一部で重なり一部で

ずれていることを示すものであった。ビジネスの場で優先されるのは、効率的な業務進行や、欠勤率や離職率の低下であって、深い他者了解に根差した良好な人間関係の構築が最優先されるわけではない。日本におけるグローバル人材育成の議論は即戦力となる人材育成に軸足を置いているが、グローバルに活躍できる人材として海外から求められるソフトスキルとハードスキルについての分析を進める必要があることを認識した。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕(計 1 件)

藤原久仁子、人形供養と「福」贈り：人とモノのエイジング・イン・プレイスをめぐって、鈴木七美編、超高齢社会のエイジフレンドリー・コミュニティ、査読無、2018年3月

〔学会発表〕(計 3 件)

Kuniko Fujiwara, Holy Water for Subtle Flavor in Cooking and Relationships: Dimensions of the Daily Consumption of Religious Materials in Catholic Malta, World Congress For Middle Eastern Studies, July 18th, 2018, Sevilla, Spain

藤原久仁子、グローバル産学連携による人材育成(CIS)プログラム、大阪大学FDフォーラム、2016年9月12日

藤原久仁子、「カップリング」手法による実践型グローバル人材育成プログラムの構築、広域アジアものづくり技術・人材高度化拠点事業、ステーションコンファレンス東京、2016年1月28日

〔図書〕(計 2 件)

藤原久仁子、「ランペドゥーサの悲劇」後の苦難、田中雅一・松嶋健編、トラウマを共有する、京都大学学術出版会、2019年3月30日、pp. 403-411

フェロメナ・キート(藤原久仁子訳) 第8章 ファッション、フェティッシュ、ファケーレ、田中雅一編、侵犯する身体、京都大学学術出版会、2017年6月5日、pp. 249-274

6. 研究組織

(1)研究分担者

なし

(2)研究協力者

なし