

Cultural Frontiers  
of  
the Peace Corps

(和 訳 抜 粹)

日本青年海外協力隊事務局

国際協力事業団

受入 月日 84.5.24	000
登録No. 07451	36
	JV



## 本資料の作成について

本資料は1965年にマサチューセッツ工科大学出版部(MIT Press)から刊行された"Cultural Frontiers of the Peace Corps"のいくつかの部分を翻訳したものである。原書の内容は以下のようなものである。

- \* Foreword Margaret Mead
- \* Preface Robert B. Textor
- \* 1. Introduction Robert B. Textor
- \* 2. Cultural Preparation for the Philippines  
George M. Guthrie
- \* 3. Cultural Confrontation in the Philippines  
David L. Szanton
- \* 4. The Representative Staff as Intercultural Mediators  
in Malaya Gerald S. Maryanov
- 5. Tradition and Change in a Thai University  
Alan E. Guskin
- \* 6. Moving Mountains in Afghanistan Louis Dupree
- 7. Success in Somalia Frank J. Mahony
- \* 8. Nurses in Tanganyika William H. Friedland
- 9. The Nigerian Experience and Career Reorientation  
L. Gray Cowan
- 10. Transcultural Perceptions and Misperceptions in  
Sierra Leone Vernon R. Dorjahn
- \* 11. Programs and Potential in Tunisia and Morocco  
Charles F. Gallagher
- \* 12. Lessons from Jamaica Lambros Comitas



13. Pitfalls and Progress in in the Peruvian Sierra  
Paul L. Doughty
14. Expulsion from a Peruvian University  
David Scott Palmer
15. The Emerging Volunteer Subculture in Bolivia  
Dwight B. Heath
- \*16. Conclusions, Problems, and Prospects Robert B. Textor
- Appendix 1: Professional and Editorial Considerations
- Appendix 2: The Organization of Peace Corps/Washington
- Appendix 3: The "In - Up - Out" Principle
- Index

\* \* \*

以上のうち、本資料では \* 印を付した部分だけを訳出してある。

私がこの書に接したのは昨年12月のことであった。当時、福岡アメリカ文化センターが九州地区の大学生を対象に開いた「開発途上国援助と青年の役割」についての講座に招かれた私は、同じく講師として韓国から来ていた平和部隊韓国東南部駐在員のオブライエン氏から、ぜひ一読するようにと1冊を贈られたことによる。

その後時間を割いて読んでいくうちに、この本はいくつかの点で特色があり、同じような事業に関係している私たち事務局職員にとって大へん興味があることを知った。特色というのは次のようなことである。

1. 編著者のテクスター教授をはじめ、各章の執筆者がすべて或る時期に直接平和部隊に関係したことがある広義の社会学者たちであること。
2. 編集・出版が第三者によって、平和部隊本部から全く自由におこなわれていること。
3. 平和部隊の初期の実情を、学者らしい公正さと卒直さで記述し、分析していること。一見きわめて批判的であるが、基本的には平和部隊というも

のに好意をもって書かれていること。

4. 平和部隊事業を本質的には異文化間の接触であると捉え、文化の問題を正面から論じていること。

わが国においても第三者による協力隊事業についての執筆がないわけではない。しかし本資料の原書のような質の高いものは一つもなかった。直接協力隊に関係している私には、平和部隊事業に関してそのような高い次元の出版がおこなわれるアメリカの社会がうらやましく思われた。一方、いたるところで平和部隊機構を批判しているこの本を駐在員や隊員に読ませるといふ事実はさらにうらやましい気がしたのである。そこで私は原書の内容——せめて協力隊の受入国に関係する部分だけでも——を事務局職員の多くが読むべきであると考えた。とくに原書が発行になった1965年は、平和部隊ができてから5年目であり、当時5年目を了えようとしていたわが協力隊とは時間的な平行関係もあると思われた。

そこで私は版權の所有者であるMIT Press へ手紙を書き、配布の対象を限定して原書の翻訳権をもらう交渉をした。ことがらの性質上、承認は得られそうな気がしたが、一抹の不安もいではなかった。それは、1965年当若々しいダイナミズムで推進されていた平和部隊そのものが、その後6年間にかかなり変化したため、原書が今や「時代おくれ」になっているとも考えられたからである。MIT Press からの返事がなかなか得られなかったことが、その不安を裏づけるように感じられた。

返事の手紙が来たのは2ヶ月たってからである。回答がおくれた理由は、MIT Press が翻訳権のことについて当時バンコックにいた原編著者のテクスター教授と連絡をとっていたためのものであった。返事の内容はこちらの希望通り翻訳し、印刷し、配布することを喜んで認めるという、大へん好意的なものであった。そればかりではなかった。MIT Press から話をきいたテクスター教授自身が日本版のため特に序文を書いてもよいとの意向であることまで付け加えてあった。

この間必要の部分の翻訳作業は進んでいた。しかしプリントし配布するとなれば、少しでも誤訳があることは原編・著者や出版者に対して礼を失することになる。そこで翻訳原稿はすべて私自身校閲し、必要があれば訳し直した。解釈の上で若干でも疑義があれば、訓練所の英語教官であるケン・スキナー氏の意見を徴し、確認した。スキナー氏はスタンフォード大学卒業の前平和部隊隊員で、大学時代からテクスター教授を個人的に知っている。本資料の訳文は決してりっぱな日本語とはいえないが、少くとも誤訳だけはないはずである。

10月の半になって、待っていたテクスター教授の序文がとどいた。本格的に日本語を学び、1946年から2年間教育改革の仕事に関係して日本に滞在した同氏が当時アメリカの一青年として「文化的対決」をはじめて経験したのは日本においてであった。それがもとで専攻を「法律」から「文化人類学」へ変えることになったテクスター氏にとって、本書への序文は決して通り一ぺんの序文ではない。実質的且つきわめて卒直な同教授の序文は英文と日本語訳の両方でのせることにした。

なお、本資料の脚註等は次のような区別をして加えてある。

a, b, c …… 原編者のもの

1, 2, 3 …… 原執筆者のもの

イ, ロ, ハ …… 日本版編者のもの

また、文中にところどころ出てくる( )内の人名は原書の執筆者であるが、日本版が完訳でないため参照できない章もあり得る。

さいごに本資料の配布について快諾を変えてくれたMIT PressのC. シンプソン女史、ならびにわざわざ新に序文を寄せられたテクスター教授に対し、あらためて感謝をささげたい。

昭和46年11月

企画調整室長 室 靖

(IV)

PROLEGOMENA TO

THE JAPANESE EDITION

I feel a sense of personal honor that JOCV has decided to bring out a Japanese language version of Cultural Frontiers of the Peace Corps. This experience is particularly meaningful to me because, as a young man, my own first "cultural confrontation" was with Japanese culture. This initial cultural confrontation had a profound effect on my life. Instead of pursuing a career in the law, as I had planned, I decided instead to become a cultural anthropologist and to devote the rest of my life to attempting to understand cultural differences, and to helping people of various cultures to communicate and cooperate more effectively across cultural frontiers. Since I enjoy very much my life as a cultural anthropologist, I feel a kind of gratitude to Japan for having helped me to make this change.

Because of my profession, and because of the closeness I feel toward the Japanese people, as I write this foreword I feel somewhat as though I am writing a letter to old friends, even though I am not personally acquainted with any Japanese colleagues among the JOCV staff or volunteers. If some of the things I say below come as a bit of a shock, please remember that I am writing with the frankness of friendship, rather than

with the phoniness of protocol. I am undertaking to say a few things that are true and important, and that I believe will help JOCV volunteers and staff members to be more useful and to gain more from their JOCV experience. In short, this foreword is not a traditional "aisatsu"; rather, it is an invitation to think critically about matters that are of importance to any volunteer, of any nationality, who wishes to render inter-cultural service.

Let me start by referring briefly to my confrontation with Japanese culture. When I arrived in Japan in 1946, I made many, many mistakes. My job was a civilian job in the field of education; my assignment was to work with Japanese educators, young people, scholars and communicators. Of course this was not a "volunteer" job, yet it had many aspects of a volunteer job, and I worked overtime many evenings and weekends, visited many smaller towns and villages, and tried to meet as many Japanese as possible. The goal was to help liberal, antimilitaristic Japanese reshape Japanese education and Japanese society. Technically speaking, I was quite well qualified. Culturally and personally speaking, however, I was not so well qualified. The mistakes that I made stemmed not from failure to comprehend the words spoken to me by my Japanese associates, for I had been intensively trained in the Japanese language. Rather, my mistakes stemmed from an excessive rigidity in not going along with Japanese customs. For example, I was

horrified the first time I saw one of my American colleagues bowing, Japanese style, when taking his leave of a Japanese educator! In my ethnocentric eyes, bowing was servile, and I was determined not to become servile!

Another example is more profound because it gets beyond etiquette to the substance of social relationships. This has to do with the matter of gifts. Although I was willing to give gifts to Japanese friends and colleagues, I was rigidly opposed to receiving gifts from any Japanese with whom I had any official relationship. In my ethnocentric eyes, any such Japanese was possibly attempting to bribe me! (My attitude was by no means totally unrealistic, for there was a considerable amount of giving and taking of bribes going on in those days; however, there was relatively very little of it going on in the field of education.) Instead of being culturally sensitive and discriminating, I simply refused all gifts. For example, one day a group of representatives from a seinendan came to my office and offered me a gift, which I refused. Fifteen years later, a member of that group very kindly and honestly told me how deeply offended the seinendan had been that Textor-san would not accept their gift, even though he had given his time, encouragement, and assistance to their group, and they were simply being good Japanese in offering him a modest, inexpensive, and sincere token of their appreciation. In effect, I had

unwittingly denied them their dignity, and insulted them. My motives were, I think, good: I wanted to be of service to all Japanese on the basis of their needs rather than their ability to please me. But my cultural sensitivity was extremely inadequate, and in this case actually interfered with building good communicative and cooperative relationships.

Of course, I did not remain this obtuse throughout my entire two years in Japan. Within a few months I was bowing as readily as any Japanese--though not as gracefully. And after a year or so I learned, I believe, how to distinguish between a sincere gift and a "pragmatic" one designed to secure influence or privilege. However, even after two years in Japan I still felt that I had just begun to learn, both about Japan's "Capital-C Culture" of calligraphy, kabuki, and koto music, and about Japan's "little-c culture" of reciprocal gift giving, oyabun-kobun, and life-long loyalty.

In a technical sense, JOCV volunteers have a great deal to give the Third World. However, the extent to which they succeed in serving effectively will depend on their cultural empathy and sensitivity. Just as I made many preventable mistakes in my "cultural confrontation" with Japan despite good language and technical training, so JOCV volunteers can make the same kinds of mistakes. Virtually every scholar who has studied Japan is deeply impressed by Japan's unique technological modernization

in the three generations following 1868. In a sense, however, it would seem that Japan's very concentration on modernization has denied to the Japanese the full opportunity and energy to become deeply empathic concerning other cultures. Another factor working against the development of cultural empathy has been the historic fact that Japan was largely shut off from contact with other cultures during the 250 years of Tokugawa rule. Still another factor has been that an ordinary man or woman growing up in Japan does not need to adapt to second or third cultures within Japan — since Japan is unusually homogeneous culturally and since cultural minorities are insignificant socially and politically.

The fact that lack of cultural empathy can have serious consequences is illustrated by Japan's present relations with "Country X." Country X is an Asian country where I have lived for several years, whose language I speak fluently, and among whose people I have many friends. I have recently returned from several months of field research in Country X. There are a great many Japanese currently working in that country, mostly as businessmen. These Japanese are contributing materially to the economic development of Country X. They work terribly hard. They are technically proficient in every sense, even including the fact that a very large proportion of them have learned the local language. However, there



seems to be a tendency among them to avoid local people after the office is closed and the day's work is done. Then, they retreat into "purely" Japanese enclaves, speak Japanese to each other, eat Japanese food, and even go to special massage parlors where they expect Japanese to be spoken by masseuses who are not Japanese but are citizens of Country X. In short, their relationship is a technical and economic one, but not a cultural one. They learn what they need to know of Country X's language and culture, but that is all. They evidently do not want to know any more, in many cases. It is clear that many of them look down on the local people, and consider the local culture inferior. I myself would agree that Culture X is indeed inferior in a limited techno-economic sense to the Japanese culture, for it is clear for all to see that the Japanese are more efficient and productive than is Country X. Most aspects of Japanese "Capital-C Culture" are also in my opinion superior — especially the graphic arts and literature. However, I consider Country X's religion to be at least as rich and interesting as the religions found in Japan. And I consider the "little-c cultures" of Country X, of Japan, and of the United States all to be rich and interesting. For example, there is a generalized relaxed attitude toward life which characterizes Country X's "little-c culture" which I think is as interesting as the hurried, kimben, nesshin quality of Japanese or American "little-c culture." In short, there is much that is enriching that a

Japanese or an American residing in Country X might learn, if he will but try.

Limited cultural empathy means not only limited personal growth; it also can mean seriously unsatisfactory relations with the local people, and hence seriously unsatisfactory levels of effectiveness. It is, for example, a fact that in recent months in Country X the students at one university have established a club called the "Anti-Japanese Club," and have asked for official recognition as a legitimate university extra-curricular organization. Japan is the only country so far selected for this kind of treatment, despite the fact that businessmen from many other industrial nations are also actively at work in Country X. While it is no doubt true that one reason for the establishment of the Anti-Japanese Club stems from the fact that Japanese businessmen are simply more efficient and more effective than businessmen from other industrial nations, it is plausible that another reason for Japanese unpopularity has to do with attitudes of superiority and aloofness.

I have no direct knowledge as to how JOCV volunteers have fared in their overseas posts. However, if I may offer a bit of speculative advice, I would suggest that a JOCV volunteer (or one from the U.S. Peace Corps) should count his success not in terms of the number of photographic

slides he brings home, but in terms of the number of real friends he makes in the host country. He should seek to make himself less frustrated, and to have a more comfortable and interesting seikatsu overseas, by preparing himself to be adaptable and empathic. Most host country people probably do not work as hard or as efficiently as a JOCV volunteer, and perhaps they value leisure and "aimless" conversation more. Unless the volunteer is genuinely prepared to share some of their leisure and conversation with them, they are not too likely to want to share the volunteer's technological and job-oriented interests -- and without their motivation in this latter respect, they are unlikely to adopt the technological changes which the volunteer thinks they should adopt. Usually a volunteer cannot understand the host country's informal social system very well unless he is prepared to "waste" some time in "aimless" conversation not related to his job; and often it is the understanding of this very social system which spells the difference between adoption and non-adoption of a "rational" technological change.

The American Peace Corps was established, in part, to counteract the effects of aloof American businessmen in Third World countries. JOCV can certainly serve a similar purpose for Japan. Better than that, and quite apart from chauvinistic questions of national "public

relations," the Japanese and American volunteers can serve to show people throughout the Third World that in wealthier countries there are people who care, and people who want to serve -- and people who also know that they have much to learn. Learning is essential to serving, and serving makes deep learning possible. If the Japanese edition of Cultural Frontiers helps a little bit to facilitate inter-cultural learning by JOCV and volunteers, I shall feel gratified.

Robert B. Textor

Professor of Education and  
Anthropology, Stanford University

Stanford, California

Sept. 23, 1971

## 日本語版への序

JOCV が Cultural Frontiers of the Peace Corps の日本語版を出版することを決めたことを、私は個人的な名誉に思う。このことは私にとって特別に意義ぶかい。というのは、青年としての私自身の最初の「文化的対決」は日本の文化とであったからである。この最初の文化的な対決は私の人生に深い影響をあたえたのである。それまで専攻してきた法律で身をたてる代りに、私は人類学者になり、以後の生涯を交文化的な相違の理解を追究すること、そして異った文化をもった人々が文化の境界を越えてより有効に意志を伝えあい、協力することに役だてるために捧げようと決心したのである。現在私は文化人類学者としての人生に生き甲斐を感じ大いに楽しんでいる。そう思うと、私は人生の進路を変えることを助けてくれた日本に、ある種の感謝の念を感じるわけである。

自分の専門のせいで、また私が日本人に対して感じている親しさのため、この序文を書いていると——私自身 JOCV のスタッフや隊員の間にも個人的な知人はもっていないにもかかわらず——何か旧友に手紙を書いているような感じがする。

以下私が述べることがらのいくつかは、いささかショッキングにひびくかもしれない。もしそうであるとしたら、私は友情からの卒直さで書いているのであって、儀礼的な巧言をならべているのではないということを、どうぞ心にとめておいてもらいたいのである。私は、いくつかの真実且つ重要なことがらを、そして JOCV の隊員諸君やスタッフの人たちがもっと効果を高められ、JOCV の経験からもっと多く得られるうえでお役にたてられると信じることがらを述べることを誓いたい。簡単にいうと、この序文はありきたりの "Aisatsu" ではなくて、むしろ、インターカルチュラルな奉仕活動をしように願うボランティアの誰にとっても、またどの国籍の隊員にとっても、重要であることがらについて、きびしく考えることへの誘いであるとい

える。

さて、まず日本の文化との私自身の「出あい」を簡単にのべることから始めさせていだきたい。1946年に日本に着いた当時、私は多くの、ほんとは多くの間違いをしてかした。私の仕事は教育の分野での文民的な仕事であった。私の任務は日本の教育者、青年、学者及び言論人たちと一緒に働くことであった。もちろんそれはボランティア活動ではなかったが、それに似た多くの面をもっていた。私はしばしば夕方や週末を使って働き、地方の小さな町や村を訪ね、できるだけ多くの日本人にあうように努めた。目的は、リベラルで反軍国主義的な日本の人々が、日本の教育と社会をつくりなおすのを助けるにあたった。専門的(Technically)に言えば、私は充分資格があった。しかしながら文化的(Culturally)及び人間的(Personally)にいうと、私はそれほど資格がなかった。私の犯した間違いは、日本人の仲間たちが話すことを十分に理解することができなかつたから起きたのではない。何故なら私は日本語の訓練を充分うけていたからである。むしろ私の間違いは、日本の習慣についてゆけない私自身の側の過度のかたくなさから生じたのである。例えば、日本人の教育者のところを辞するさい私の同僚のアメリカ人の一人が日本流に「おじぎ」をするのを初めて見て私はぞっとした。私自身の民族中心的な目には、「おじぎ」は奴隸的屈従であった。私は奴隸的にはなるものかと心にきめたのである！

もう一つの例をあげよう。この例はエチケットといった形の上のことではなく、社会的な人間関係の実体にふれるだけに、前の例よりも更に深刻であった。私は日本人の友人や仕事上の同僚たちに贈物をしたい気持はもっていたが、公務上の関係のある日本人の誰からも品物を受けることをかたくなに拒否した。私の民族中心的な目からは、贈物をしようという日本人はすべて私を買収しようとしていると思われた！（この私の態度は決して全く根拠のないものではなかった。その当時はかなりの買収や収賄が横行していたのである。ただ教育の世界では比較的わずかであった。）文化的に敏感になり文

化のちがいを区別する代りに、私はひたすらすべての贈物を拒否した。例えば、或る日青年団の代表のグループが私のオフィスへ来て贈物をしようとしたことがあった。私はそれを拒否した。15年たってから、当時のグループの一人は、あのとき自分たちグループのためテクスターさんは時間を割いて会い、激励し、援助をしてくれたにもかかわらず、贈物を受けとろうとしなかったことで、青年団がどんなに深く気持を傷つけられたかについて、親切にまた正直に話してくれた。実際には、自分ではそういうつもりはなかったのに、私はそのグループの人たちの尊厳をこぼみ侮辱を変えていたことになる。私の動機そのものは良かったと思う。つまり私としては、私を喜ばせる能力よりも、相手のニードということを中心にして、全ての日本人のために働きたいと思っていた。しかし私の文化的な感じ方は極度に不十分であり、上の例の場合には意思の伝達と協力について良い関係を築き上げるのを、実は妨げていたのである。

もちろん日本での2年間を通じてこのような(文化的)鈍感をもちつづけたわけではない。数ヶ月のうちに、私は日本人が誰でもそうするように——もっともそのように優雅にはないが——進んで「おじぎ」をするようになった。1年ばかりたった頃には、真心からの贈物と、特別の口をきいてもらったり世話になったりすることを目的とした「功利的な」贈物をどうにか区別することができるようになったと思う。しかしながら、2年間住んだあとでさえ、私は、書道、歌舞伎、琴の音楽などを意味する——(大文字のCではじまる) "Culture" と、品物の贈りあい、親分・子分、生涯を通じての忠誠など——(小文字のcではじまる) "culture" の両方について、やっとわかりはじめただけだと感じていた程度であったのである。

技術的な意味では、JOCVの隊員は第三世界に変えることのできる多くのものをもっている。しかし、奉仕活動がどれだけ有効に成功するかの度合いは、文化的感情移入(empathy)と感受性(sensitivity)に依存する。充分な語学と専門的分野の訓練をうけていたにもかかわらず、日本との「文

化的出あい」で、私自身本来なら予め避けられる種の間違いをしでかしたように、JOCVの隊員も同じような種類の間違いをおこすことはあり得ないことではない。日本を研究した学者はすべてといってよいほど、1868年以後の3世代に達成したユニークな日本の技術的近代化に深く感心している。しかしながら、或る意味では、近代化への日本のそのような集中的努力が、他国の文化に関して深い感情的理解をもつようになるに必要な社会とエネルギーを日本人から奪ってきたように見えるのである。文化的感情移入の発達を妨げてきたもう一つの要素は、日本が徳川幕府の支配のもとにあった250年余りの間、他の文化の接触をもつことがほとんどなかったという事実である。更にもう一つの要素は、日本が異例なほど文化的に同質であり、また文化的少数民族が社会的にも政治的にもとるに足りないほどのものでしかないため、日本の国内に在る限り、一般の国民は第2、第3の文化に適應する必要がないということである。

文化的感情移入の欠除が深刻な影響をもたらす事実は、日本と「X国」との現在の関係がよく物語っていよう。X国は私が前後数年住んでいたアジアの国で、私はその国のことばを流暢に話し、その国民のなかに多くの友人をもっている。最近もX国での数ヶ月のフィールド・ワークから帰ったばかりである。この国には現在大へん多くの日本人が活躍している。ほとんどはビジネスマンである。これらの日本人はX国の経済開発に物的な面で貢献をしている。彼らは恐ろしくよく働く。相等の割合のものが現地のことばをまなんでいる事実を含んで、彼らはすべての意味で技術的・専門的には有能である。しかしながら、現地の日本人の間には、その日の仕事ですんでオフィスを出たあとは現地の人々を避ける傾向があるように見える。あとは「純」日本的な小領域(enclave)に閉じこもり、お互に日本語を話し、日本料理を喰べる。さらには特別のマッサージ院へゆくこともあるが、そこでもX国の女性マッサージ師すら日本語で話すことが期待されるほどである。ひとくちにいうと、彼ら日本人のX国との関係は技術的・経済的なものであって、文



化的なものではない。彼らは、X国の言語と文化について必要な限りは学ぶが、それだけである。多くの場合、明らかにそれ以上知りたがろうとはしない。X国にいる日本人の多くが現地人を見下し、現地の文化は劣っていると考えているのは明白である。私自身も、限定された技術的・経済的な意味で、X国は日本の文化よりたしかに劣っているという点で同意しよう。日本人はX国の人々に比べてずっと有能で生産的であることは、誰の目にも明らかだからである。私はまた、日本の（大文字のCではじまる）“Culture”の多く——とくに美術や文学——もまたより優れていると思う。しかしながら、X国の宗教は少くとも日本国内で見られる諸宗教と同じく豊かで興味深いものをもっていると、私は考える。また（小文字のcではじまる）“culture”についていえば、X国のそれも、日本人のそれも、さらにアメリカのそれもみんな豊かで興味深いと、私は考えるのである。また、X国の“culture”の特質として一般にリラックスな生活態度というものがあるが、その生活態度は、忙しい、勤勉で熱心な日本やアメリカの“culture”と同じく興味ぶかいものであると、私は思うのである。簡単にいうと、ただ学ぶ気さえあるなら、X国に住む日本人やアメリカ人が学んでもよさそうな人生を豊かにするものが大いにあるということである。

限られた文化的感情移入は限られた人間的成長を意味するだけではない。それは同時にその人と現地の人々との関係をいちじるしく不満足なものにし、そのため仕事の上での有効さをもいちじるしく不満足な程度にしか達しないことを意味する。例えばこういう事例がある。X国では最近或る大学の学生たちが「反日クラブ」という組織を結成し、大学の正式な課外活動の組織として公的な承認をもとめた。X国では、他の多くの工業国からのビジネスマンも活潑に働いているにもかかわらず、学生たちからこのような取扱いをうける対象になった国は日本だけである。反日クラブの設立の一つの理由が、日本のビジネスマンたちが正に他の工業国のビジネスマンたちより敏腕であり有能であるということから来ているのは疑いようがない。しかし日本の不評

のもう一つの理由は日本人の現地人に対する優越感や、現地人をよせつけないような態度に関係があることは充分考えられるのである。

JOCVの隊員が海外でどのようにやってきたかについて、私は直接知らない。しかし、もし私なりのアドヴァイスを少々してもよいのなら、私としてはJOCVの隊員(あるいはアメリカの平和部隊員)は、自分の成果を計るのに、帰国のとき持ち帰るスライドの枚数によってではなくて、任国で新たに得た真の友人の数で計るべきであると言いたい。隊員は(異った文化に対して)適応し、それを感情的に受け容れられるよう用意することによって、現地でのフラストレーションを少なくし、海外での生活をより気持のよいもの、より興味のあるものにするよう努めるべきである。殆んど受入国の人々は多分JOCVの隊員ほど勤勉に働いたり有能に仕事をしたりはしないで、暇と「目的もない」会話をもっと大切にしたいだろう。隊員自身ある程度現地の人々と一緒に暇をたのしみ、心から彼らと会話をともにする用意がないと、現地の人々の方も隊員のもつ技術、仕事へ向けられた興味をともにすることはないのであろう。そして彼ら自ら興味をもつようになる動機づけがないと、学んでもらい採りいれてもらうべきだと隊員が思っているような技術的な変革を、現地の人々がとりいれることはないのである。大抵の場合、隊員は、自分の仕事にかかわりもない「目的のない」会話に加わり、ある程度の時間を「無駄にする」用意がなければ、受入国の目にみえない社会のシステムをよく理解できないのである。「合理的な」技術的变化を現地の人々が採りいれるか採りいれないかは、まさにこのような社会のシステムを隊員が理解するかどうかによる場合が多い。

アメリカの平和部隊は、ある意味では、第三世界で現地人から離れて生活してきたアメリカのビジネスマンたちがかもしだした弊害を中和するため創設されたといえる。JOCVが日本にとってこれに似た目的を果せることはたしかである。しかしもっと大切なことがある。それは、日本という国家の「宣伝」というような狭い愛國主義的な問題とは別に、日本の隊員にしても

アメリカの隊員にしても、豊かであると考えられている国にも他人のことを気にかけ、奉仕活動をしよという人間——そして自分自身まだ多くのことを学ばなければいけないということを知っている人間——が存在していることを、第三世界のいたるところの国民に示すことができるということである。奉仕活動のためには学ぶことが必要である。そして、学びは奉仕活動をすることで深めることができるのである。もし Cultural Frontiers の日本語版が JOCV のスタッフや隊員のインター・カルチュラルな研究にいくらかでもお役にたてば、私は満足である。(OM)

1971・9・23

カリフォルニア州  
スタンフォード大学  
教育学・人類学教授  
ロバート B. テクスター

## 目 次

緒 言	Margaret Mead	1
序 文	Robert B. Textor	7
1 序 章	Robert B. Textor	18
(i) 政治的な語り		18
(ii) 海外での文化的語り		23
(iii) The Peace Corps の “Culture” と Subculture”		25
(iv) ボランティアの役割りと海外での文化的語り		30
(v) 基本的な問題		32
(vi) 本書の中で使われている “Culture” という言葉 について		33
(vii) 参考文献		37
2 フィリピンに対する文化的準備	George M. Guthrie	42
(i) 歴史的背景		42
(ii) 訓練生と彼らの動機		47
(iii) 訓練計画		49
(iv) 現地へ		55
(v) 援助関係 (“Helping Relationship”) の本質		62
(vi) 結 論		64

3	フィリピンにおける文化的対決	David L. Szanton	67
	(i) 訓練に対する反応		68
	(ii) フィリピンの学校と町村		70
	(iii) 文化的対決の問題		75
	(iv) 心理的反応		82
	(v) 文化的適応のいくつかの型		89
	(vi) 職能的達成の向上		95
	(vii) 結論		96
インターカルチュラル・ミディエーター			
4	マラヤにおける文化間調停者としての代表スタッフ		
	Gerald S. Maryanov		99
	(i) マラヤ ———— その背景		101
	(ii) マラヤにおける平和部隊		104
	(iii) 平和部隊の任務と目標		105
	(iv) 駐在スタッフ		107
	(v) 現場の平和部隊隊員		121
	(vi) おわりに		127
6	アフガニスタンで「山を動かす」		
	Louis Dupree		129
	(i) かつて偉大だった土地		132
	(ii) 社会的な構造と文化		135
	(iii) アフガニスタン1次隊；浸透		141
	(iv) アフガニスタン2次隊；躍進		146

(v) アフガニスタン3次隊；確立	149
(vi) 挫折のなかでの効果	151
(vii) 結 論	153
8 タンガニカにおける看護婦隊員	
William H. Friedland	157
(i) 背 景	158
(ii) 訓練プログラムの諸問題	161
(iii) 病院内での問題	164
(iv) 病院外での問題	170
(v) 受入国政府に関連した問題	171
(vi) 学ぶべき教訓	174
11 チュニジアとモロッコにおけるプログラムと将来への見通し	
Charles F. Gallagher	175
(i) チュニジア計画	176
(ii) モロ ッ コ 計 画	177
(iii) 活動上の諸問題	179
(iv) 地域および文化の問題	181
(v) 今後の見通し	185
16 結 論，問題点及び将来への見通し	
Robert B. Textor	188

(i) 政治的存続と機構化	188
(ii) 海外におけるアメリカのイメージの改善	188
(iii) 文化に対する感受性及び習熟	192
(iv) 文化的習熟を達成するための諸要素	194
(v) 受入国の開発への貢献	202
(vi) 開発への貢献を制限する要因	213
(vii) “In-Up-Out” の法則	218
(viii) 問題とチャレンジ	223
(ix) 将来への見通し	237
(x) 平和部隊と歴史	241

## 緒 言

Margaret Mead

この書物は、かつてPeace Corps 隊員、あるいは、職員であった人、現在そうである人、将来それを目指す人、いろいろの訓練計画に関係してきた、あるいは関係するであろう大学、又、Peace Corps と性格を同じくする他の政府、民間機関等に十分用いられるようにと書かれたものである。もちろん、読者の大半は、いろいろな形での「アメリカ人」であり、それも世界的規模での「人間と人間の接触」に大きな意味を見出しているアメリカ人であろう。けれども、本書の最も多様な形での読者は極めて多様な環境にあって、「希望」を「現実」へと変えようとしているボランティア受入国の中にこそ見出されるであろう。

書かれたものが、人間と場所を越えて明確に理解され、意味を持ち、受け入れられるような「書き方」をつくり上げること——これは、ほんのここ 25 年の間に人類学者が、その完成を試みてきたものである。そのための様々な技法を獲得することは、途方もなく困難なことであり、われわれ（人類学者）もそのすべてを知っているわけではない。しかし、この書において各執筆者及び監修者は、読者ひとりひとりが、究極的にはPeace Corps Program のこれまでの成果を理解するとともに、未だ発展の途上にあるこの Program に内在するいろいろの欠点を是正したいと願うことを期待し、できるだけ広い範囲の人々に読んでもらおうべく、非常な努力をはらっている。

こうした配慮からの企画は、その多くの長所、多くの短所の双方において、極めて「アメリカ的」であるといえるのである。思いやりある卒直さで、編集者及び各筆者は一つの想像力によってはじめられた計画——ほとんど一夜にして、少しばかりの予算でつくられた計画、また政府内部の要員の事務的な「技術」と、与えられた課題について何ら経験はないが本質的に有為な人



人の「技術」とさらに過去の経験は全くなかったもののように更めて意欲的にとりくもうとするという点を認められて加えられた専門家たちの「技術」との組合わせによって急いで組織された機構をもって活動を開始した計画一について述べている。

その「プログラム」を始めた人達は、「高い知性」、「善意」、「興えられた事態に対して発揮できるほとんど無限の創造性」、「行動を通して学習しようとする熱意と意欲」、「犯す必要のなかった誤りをいつでも直そうとする用意」といったものを身につけたグループなのである。

ボランティアであることの「若さ」は、子供達が自分の親に、どうか聞いてほしいとたのむような、力ある、確信に満ちた声で語るアメリカ人的傾向を斬新な方向で利用したものである。——そして、その声が真に「若」ければ、それだけ寛容さをもって聞かれ得るのである。

熱心さが強靱な精神に基づく現実主義に溶け込むようなこうした「語り方」こそ、女教師のヒステリックな、「世の中を正しいものにしなければならない」という声（これを我々は、しばしば海外でも採りあげようとするのだが）に代る壮大なるオルターナティブを提供するものである。

このプログラムは、極めて強く現代的なひびきをもっている。当初故ケネディ大統領の発した政令で生まれたボランティア達によって発展させてきた、この「アメリカ的文化」の具体化は、1960年代の初期に成人の仲間入りをしつつあった若い世代の最も重要な価値観のいくつかを伝えている。

読者が本書を読み進まれるにつれ、はっきりと理解することは、こうした若い世代の自らコミットすることへの願望、伝統的な政治・外交への不信、強烈な個人意志、1950年代の形式的な教育が生み出すキャリア重視主義への不満であろう。また、この原子力時代については、自分たちの方がはるかによく知っているのに、その言をなかなか聞き入れてくれないことからくる断絶感のいたたまれない苦悩、そして最後に、決して見のがすことの出来な

いことは、彼らの行動主義(activism)への強い信仰を認めるであろう。Peace Corps についてこの書が述べていることは、この「プログラム」が、この進展につれて、ちがった人生の段階でのアメリカ人の大人をどのように参加させてきたかを示している。この「プログラム」は、自分自身を未だ完全には見出しておらず、又、特別の技術もない極めて「若い人間」でも、その新鮮な情熱と行動力で貢献できる一つの「場」を提供する。それはまだ、若い教師、看護婦、建築家、技師等プロフェッショナルな人々が、自国で見出すよりも、職業人としての初期においてより広く直接的有用性を発揮し得る場、あるいは、第一線を退いた、より老練な専門家達が自己の長年の経験をさらに生かし続ける場、を提供しているのである。おそらく、Peace Corps は、後の段階において、上述の三つのグループの間の関係が最高のものになり、さらに、現地で共に仕事をする人間との関係において、三グループ共同の上に建つために、より多くをなすであろう。

ここに提出されている様々の分析は、現地駐在員とそのスタッフを中心とした最も大きな緊張、葛藤、および責任について示している。なぜなら、駐在員は、ワシントンのPeace Corps 本部と隊員の間のみならず、「プログラム」および受入国に関する他のいろいろのグループ間の調停を行わなければならない。さらに、隊員個々の問題を、千里眼的眼をもって擁護しなければならない。

最終的には、駐在員が責任の重荷を背負い、自分のグループのために当然のように「贖罪のやぎ」(Scapegoat)<sup>1)</sup> となってしまうのである。

現地駐在員の立場は、組織および組織によって選ばれた人間から過大に負担をかけられ、その経験、文化的洗練さ、個人の心理的強靱さを当然以上に

---

1. 古代ユダヤで人の罪を負い荒野へ放たれた山羊。「罪の身代り人」の意味。

あてにされる立場なのであり、そのような駐在員の人間を適格に選び出すメカニズムなど存在しないのである。したがって、このような理由から、駐在員を選ぶにあたっては（未経験の地への駐在員にとっては、特にそうである）十分すぎる程の注意と洞察の眼が必要となってくるし、駐在員があらゆる人間にとって、新しい経験である様々の問題を解決し、疑問に答えるのを試みる時に、彼に適切なサポートが与えられねばならないのである。

本書は、一人類学者によって編集・監修され、いろいろな分野で訓練を受けた社会学者達によって書かれたものであり、「異なる文化との接触」という面を中心に構成されている。当然のことながら、筆者たちの強調する点は、「隊員の訓練」、「プログラムの作成」、「スタッフの選考」および「受入国政府組織との関係を深める」などの際の社会科学のより大きな必要性についてである。隊員達が文化人類学者を一つのモデルとしたり、あるいは、もっとはっきり言えば、「応用人類学者的な物の見方」を体得することに重点が置かれているようでもある。

第二次大戦直前からこのかた応用人類学の理論と実践の開発にかかわってきた一人類学者としての立場から見ると——、この書に例記されているような高次に抽象化されたレベルは別として、Peace Corps のものの必要がより社会科学的なものであるという考えには確信をもてない。たしかに、どのような官僚主義にしても自らの長所、短所をシステムチックに分析してみるとから得るものは少くない。（Peace Corps における訓練と派遣計画の関係についての提言などはこの種のことに属している。）またどのような機関にしても、その存在の分析をつづけることから得るものがある。（Peace Corps についてのデータの系統だった蓄積とその分析といったことはこれに当る。）将来の社会学者のなかには、自ら Peace Corps の隊員としての経験を生かすものもでてこよう。また社会科学の立場からいえば、隊員たちのうちのあるものが他の分野で働こうと思ひ、彼らが得た「異文化に足をふ

み入れた。」<sup>ロ</sup>) という貴重このうえもない経験をそこで生かすことの認識が生まれるようになれば、ありがたいことでもある。

しかしながら、本質的には、The Peace Corps は技術援助のミッションがそうであるべきように——もっとも事実はそのでないことが多いが——普通の意味での応用社会科学の實習ではない。The Peace Corps はまさに、倫理的事業であり、ある過度に豊かな国がその楽天さと気前のよさを、ある時点においてボランティアたちが提供できるものを必要としているような世界の各地と分かちあうための一つの方法である。「技術をもっていること」が重要であるのはいうまでもないが、「その仕事に満足を見出すかどうか」こそ、隊員が力強く奉仕し得るための本質的な要件である。技術とか組織とかいったものは、たしかに、仕事に満足を見出すことを助長するものではあるが、あくまで活動のための車輪のようなものであり、その活動は全身全霊をあげてのものであればこそ意義があるのである。この事業にあつては、社会科学の技術が—— ちょうど、教育、技師、看護婦、建築、農学等のテクニカルな知識と同様に—— 特別の役割を演ずる。しかし、社会科学の技術が最も力を発揮するのは、知性ある、教養ある人間の「心の武器」(mental equipment) と結びついた時においてである。Peace Corps のような複雑で、全体が関与していく(方式の)、そして、必然的に政治的に重要な意味をもつ活動に社会科学が基礎を提供するのは、(プログラムについての) いろいろの理念に関する論争が不必要になり全体に広まったのちのことなのである。

ボランティア、スタッフを問わず、例外的(exceptional)な人間が、極く当り前の、否、しばしばそれに全く不向きでさえある各階層の関係者と結

---

ロ “Transcultural experience” とは、自己の Culture と現地のそれとの間の “Frontier” を “Cross” する場合——しばしば、Volunteers が経験する——がそうである。

びついて、驚くべき新しい観念を作り出すのに成功しているところにこそ、Peace Corps の強さが在るのである。

本書で何度も繰り返して語られていることは、最も利益を受けるのは、ボランティアが派遣された国々ではなく、彼らがやがて還ってくるアメリカなのである、ということである。もう少し広い視野からみても、Peace Corps Program は一つの互に依存する世界に対しての「反応」を確立することが出来るし、実際、たしかにそれを確立しているのである。他の開発途上国の問題の生き生きとした経験を有する有能な同志の部隊を創り、それを拡大する国は、全人類のより安全な存在に貢献しているのである。アメリカが最善をつくし世にもたらし得るいろいろの価値あるものを、理解するようになる他国の人たちは、それらの価値あるものに応えるための自己の能力を強められるのである。

自分達の社会の欠点を批判することは、寛大な心の持主でもさげられない傾向であり、民主主義の中に生きる者にとっての著しい傾向でもある。しかし、この傾向は異文化との接触によりやわらげられ、自己のもついろいろの知識（技術）や、価値あるものを建設的に、かつ深い責任感をもって用いることこそ、喜びとなるであろう。（K.K.）

## 序 文

Robert B. Textor

1961年6月のある夕方のこと、マサチューセッツ州ケンブリッジにあるアパートに帰った私は、机の上にある一枚のメモに目をやった。「ワシントンPeace Corps本部のチャーリー・スミザーズ<sup>a)</sup>へ電話せよ。」すでに午後10時であったが、私はすぐさまダイヤルをまわした。その時間まで彼がオフィスにいることは驚きであった。スミザーズはいろいろな人から私のことを聞いて知っているといった。彼は「2, 3日」いっしょにいて、第1次タイ向派遣隊のための訓練計画の立案を助けてほしい、というのである。このタイ向派遣隊は、新しく出来たこの機関<sup>1)</sup>の12ばかりの海外向事業の<sup>2)</sup>の一つであったのだ。

スミザーズの招待も、もう少しタイミングが悪ければ受けられたかどうか疑問である。私はその時ちょうどハーバード大学からエール大学へ移ってやっと落ちつき、長らく御無沙汰していたタイの宗教についての書物の執筆を開始した矢先のことであった。おおよそ私がこの世で最も困ることはといえば、この静かな執筆の時間を邪魔されることであった。しかし一方ではPeace Corpsというもののアイディアには非常に興味をおぼえ、もし出来るものなら是非とも手を差し伸べたい気持もあったのである。もはや躊躇する余裕はなかった。他のアメリカ人の多くがそうであるように、私はその新しい機関を助けようとして「全てを捨てた」のであった。

翌朝私はボストンからワシントン向の第一便機上にあった。「2, 3日」

---

a これは仮名である。

イ アメリカ平和部隊(American Peace Corps)のこと

ロ アメリカ平和部隊が行う海外向の派遣計画のこと

という約束がついには「7ヶ月」になってしまった。訓練部はさらにマレーシア向の極東向分隊用の訓練計画の手助けをもとめていた。企画開発実行部は極東部のプログラム・プランニングの意見をもとめていたし、人材発掘委員団は世界中の多数の受入国で奉仕する駐在員あるいはプログラム・ディレクターとしての有能なアメリカ人を見つけるために、助けを必要としていた。

それこそモーレツな7ヶ月であった。全員がクタクタになるほど働いた。自分の専門的立場からいうとそれは一つの負担であった。仲間の文化人類学者の中には、私に、「大学を辞めてこの純なPeace Corpsのような機関で仕事をやっては」と私を促すものもいたのである。彼らのいうところによれば、ワシントンのPeace Corps関係者はその多くが「人類学的」には未熟(naive)である、とのことである。けれども私がどうしても指摘しておきたいことは、彼らは、たしかに「人類学的」にはそうであっても、他の分野では決してそうではない、ということである。彼らが総体的に、世間的には賢い人種であり、知性に優れ、運営能力があり、政治的(ニューフロンティアの見方をすれば)に勇敢であるのは真実なのである。同時に、彼らの大部分が、献身的で、寛大で、利他主義的人間である。私のような履歴をもつものは少数グループ派である。私はPeace Corps本部での唯一の文化人類学者であり、Peace Corps Volunteerが赴くことになるような種類の発展途上国で、以前、「人間と人間」の体験を通してきた比較的少数のスタッフの一人であったのだ。しかし一方、私の同僚の多くが持っている行政的官僚主義のマナーという点では私は大いに欠けるものであった。こうした諸々の事柄のために、私にとってそこでのコミュニケーションは「興味」と「不満」の双方が支配した一種のチャレンジであった。我々すべての働きが「無鉄砲」なほどのベースであったことを考えると、振り返ってみて、実際我々が行ったようにコミュニケーション出来たのはむしろ驚きであった。

Peace Corps勤務中のもっとも「重大」な時は1961年の10月にヤ

って来た。その時、私はミシガン大学でタイ向け隊員への講義のためにアン・アーバーへ出向いていった。タイ向け隊員の最初の選考委員の一メンバーであったので、志願者40余名の名前や略歴は実際よく覚えていた。けれども彼らに直接会うまで解らなかつたことは、彼らが何と見事が動機をもった若者であるかということだった。W.J.Gedney 教授と私が作成した語学と現地事情についての訓練は、その多くの欠陥にもかかわらず、「魅力的」(taking)なものであつたようである。訓練生達は喜び勇んでタイ語を学習した。タイの宗教、タイの地域開発、タイ文化、価値体系、「進歩」という観念、あるいは、タイにおいていかに効果的に業務を遂行するか……等についての彼らが発した質問の大部分が、知性と鋭い感覚をもってなされたものであり、何よりも先ず、その全てが彼らにとって当面是非とも必要なものであつた。

アン・アーバーの訓練生達は明らかに分離された一つの「サブカルチャー」(Subculture)<sup>6)</sup>であり、私はこのサブカルチャーを気持よく感じた。これらの若いアメリカ人は、ワシントンの「疾風怒濤」("Sturm und Drang")の運営がもたらした充分以上の、10倍もの、報償であつた。私は同僚の人類学者達についてやつた——「君らは Peace Corps を判断するのにワシントンの職員の書いたレポートによつてではなく、隊員を直接観て判断すべきである。」それから4年経つた現在、アメリカのあらゆる文化人類学者およびあらゆる他の社会学者達が、事実、Peace Corps 隊員につよい関心をもつようになっている。

そうこうしているうちに、本部の政策立案考の多くも益々、訓練に集中的

---

6) Peace Corps というものを一つの "Culture" としてとらえ、それをさらに、ワシントン本部、現地駐在員、ボランティアの "three subcultures" に分ける考え方。詳細はイントロダクションの「注」(Note) 参照。



に“Cultural”なアプローチをかけることに熱心になり出したのである。このことはタイ向け部隊の歴史をみればはっきりと示される。私は訓練に適当な場と考えられる大学の長いリストを注意深く検討した。その結果ミシガン大学こそタイ向け隊員を訓練する最適の機関である、という結論を得た。次に、ミシガン大と連絡をとり協定を結ぶための適当な訓練オフィサーを説得することが必要となった。また、ワシントンのPeace Corps本部の政策立案者に対しては「13週間」の訓練期間が必要であることを説得する必要がある。というのは、彼らはそれまで、実際の話、8週間以上の訓練期間を認めたことはなかったし、又、そのために特別のカネをかけるのを宜しとしなかったのである。我々は訓練計画にタイ語学習のために210時間を組入れた。今日では、12週間の訓練期間および語学訓練の重視は常識となっている。しかしながら当初は、そのような訓練方法を変えることさえ、ちょっとした「革命」であったのである。Peace Corps本部は、訓練において集中的・語学的・文化的のアプローチを受け入れることを明らかにしたのであった。方法は、“First Annual Report to Congress”紙上にあり、タイ向け部隊を例に次のように述べている；

「たとえば訓練オフィサーが自問することは、タイ向けボランティアの訓練にもっともふさわしい大学はどこだろうかということである。タイ向けプロジェクトのための理想的な大学には英語を第二外国語として教える教師、実業学校用教師、自然科学、専用科目を大学で教授する講師、こん虫学者、医療技師、等を訓練するための設備がなければならない。その上、困難を伴うタイ語の教授、タイ文化への入門的雰囲気、又強力なアメリカ研究学科が設わっていなければならないであろう。

これらを全て充たす大学が存在するのだ——アン・アーバーのミシガン大学こそそれである。同大学がアジアと密接な係りを持ちだしたのは1世紀前からである。同大学には、東南アジア学科、英語研究所、英語を外国

語として教授するための教授法のためのバイオニクスセンターがある。約40名のタイ国民がアン・アーバーに在住しており——そのほとんどがミンガン大の学生である——ボランティアは彼らとの対話により、異文化間の意見交換が可能なのである。」

あらゆる面からして、Peace Corps Volunteers はアメリカの対タイ関係の歴史にまったく新しい「一章」を書き加えたものである。タイ向隊員を出迎えるためバンコック空港に集まったタイ人は、その眼にしたもの、耳にしたものにあっけにとられ狂喜した、と伝えられている。隊員達は飛行機を降り、タイ語を話しはじめる。あぶなっかしいタイ語であるが、それでも理解されるし、役に立つのである。間もなくPCVたちは独力で多くのタイ国民の心に一つの新しい知覚の領域を削り出した、とあるレポートは報じている。この「領域」は“Peace Corps Volunteer”というものではなく、「タイ語をしゃべる新しい種類のアメリカ人」というものである。

以前は、ほとんどのタイ国民は自分達の前でアメリカ人がタイ語をしゃべるなんて、到底考えられなかったのだ(もともとアメリカ人宣教師ともなると、このかぎりではないかもしれない)。このことは、ちょうど1957年の思い出へと私を連れもどすのである。当時私は4ヶ月間AID(Agency for International Development)の人類学のコンサルタントとしてタイに赴任していた。AIDが私を雇ったのは同国での5ヶ年にわたるリサーチの最後の時であったが、その4ヶ月間のほとんどを私は村々で生活し、労働をし、現地のボスからの命令を受け、そしてタイ語に習熟していった。私のAIDの協力者達は大変協力的であった。彼らは全員十分な資格を有していたし、その動機が立派なものであった。しかしながら、重要なことは、彼らの多くがタイ語・タイ文化にまじめに興味を示していたにもかかわらず、日常の業務にタイ語を使用し得る者はなかったことである。ひょっとして例外がいたかもしれないが、要するに、タイで仕事をしている852名のアメ

リカ政府関係者でタイ語をしゃべる者がなかったのである。それから8年経った現在、Peace Corpsは数百人の隊員を同国へ派遣しており、そのほとんどは、上手下手の差はあるにしても、タイ語、タイ文化の中で効果的に業務遂行を行っている。彼らのほとんどは若く、前途洋々としたものである。彼らは今や、あるいはもう少し大学で訓練を受けさえすれば広範多種の有用な技術者、プロ的スペシャリストを代表する人達であろう。あと2、3年経てば、Peace Corpsのお蔭で、アメリカ合衆国は歴史上はじめて必要なプロの専門知識および必要な語学的・文化的熟練を兼ねそなえた技術者、教師、アドバイザー、外交官でタイで奉仕しようという人材を選択することが出来るのである。このことは正に革命的とさえいい得ることである。

1962年のはじめにPeace Corps本部の職を退いてから私のPeace Corpsに対する賞賛、特にVolunteersに対してのそれが次第に大きくなっていった。職員の内質においても、政策決定の知恵においてもPeace Corps本部は遅々としてではあるが、しかし確実に進歩しているように私には思える。もし要望されれば、私には訓練計画での客員講師として奉仕させてもらうのを断わる理由はなにもなく、このことが、私が今の今まで隊員と深い関係を維持してきたゆえんである(この原稿を書いている時点で、私は22の訓練計画で約1600人の隊員の訓練のお手伝いをしてきた)。1964年以来、私はしばしば帰国隊員と教室で顔をあわせてきた。彼らの多くは私の訓練を受けたことがあった。より優れた能力をもった、自己を十分に表現出来るこれらの若き帰国隊員がディスカッショングループをリードし、ロールプレー(Roll Play)<sup>⇒</sup>の会を指導している有様を窺うのは、幸い努力が報われたような深い経験である。彼らの謙遜、感受性、文化の観方、必要な一般常識——どれをとっても極めて印象的

---

⇒ 自分を自分以外の何かにみたくて演技をすること。Peace Corps 派遣前訓練に採り入れられているようである。

である。彼らは、“Transcultural<sup>ホ)</sup> men”とでも名付けられる人達である。そして、こうした人達こそ我が国が国際の場でのレプレゼンテーション、コミュニケーション、コンサルテーション及びアドミニストレーションの為に大いに必要としている人達なのである。

客員講師としての2, 3日の仕事を終えて帰路につくとき、私はいつも感激が新たにされるのをおぼえるのである——この偉大な社会的「実験」とその成功を願って努力している人達への感激を。……

### 本書の ス コ ー プ

この新しい社会運動が私の関心の一部になるにつれて、Peace Corpsについて書かれたあらゆる「真面目」な書物を買っては読むことを試みた。これらの書物の多くは既に出版されているし、その大部分は第一章の終りの「参考図書」に示されている。それらのあるものは極めて優れたものであり、たしかに参考にしてみて有益である。けれども、そのほとんどが例外なくPeace Corpsの国内的観点に立って書かれたものである。たとえばその内容はサージェント・シュライバー<sup>ヘ)</sup>の人間をえがいたもの、Peace Corpsが存在するにいたったまでの政治的術策の歴史、ある州立大学での語学訓練、あるいはブエルトルコのジャングルキャンプでのロッククライミングや水中訓練の有様、Peace Corpsワシントン本部の様々な政策、いかにして隊員となったか……等である。

こうしたことは確かに結構なことではある。が、強調されなければならないことは、Peace Corpsのオペレーションの中心は、ワシントン、ブエルト

---

ホ Introductionの最後の「注」(Note)を参照

ヘ 初代Peace Corps 長官

リコ、アン・アーバー、アルバカーキ、あるいはアルトゥーナト)ではなくて「海外」すなわち世界中に点在する40余のPeace Corps Volunteers受入国なのである。しかし上述のような種類の書物がある海外でのプログラムについて論じ、分析しようとする時、その種の書物はその価値の大部分を失うのである。なぜなら、著者がその国の未経験者であったり、あるいは、その働きを述べる時にはもっともらしく評価さえしているボランティアよりも、著者の方がその国および文化についての知識が希薄であるからである。本書は既存の一群の書物を補う目的で書かれたものであり、それぞれの国の権威者による分析を伴って受入国での計画の一連の分析を読者に提供することによってその目的を果そうとするものである。

もう一つの優れた情報源は、月刊機関紙、「Peace Corps Volunteer」である。特に隊員たち自らによって書かれた内容がそうである。その内容の大部分は新鮮、個人的、教訓的である。けれども、通常本質的にはジャーナリスティックなのである。さらに特に初期においてそうであったのだが、その話の内容が海外でのPeace Corps業務を「分析」するというよりも、そのよい面のみを並べたてる目的で書かれている風に見える場合も少なくないのである。本書はあくまでこれらの話に補足を加えるものであり、各章は「非」ジャーナリスティックな調子であり、その道で経験ある社会学者や歴史家によって、より公平な立場から書かれたものである。既に出版されている多くの書物を補足するものとして、本書がどのような姿をしているかは、本書とそれらの書物の異なる点をあげてみると明白である。本書の特色をあげると：

1) 海外で何が起きたかに焦点をあてている。したがって、Peace Corpsの国内側の問題については、Peace Corpsの海外での活動と問題を理解するに必要なもののみ限定した。

---

ト これらはワシントンのをぞいて、いずれも派遣前訓練のおこなわれた地である。

2) 本書では、特に13ヶ国<sup>チ</sup>を選んでスポットをあてている。その13ヶ国を専門的に扱うために14人の著者が選ばれた。彼らは各々その国の専門家として認められた人達ばかりである。これらの著者は、およそ三倍の長さのオリジナルリストから選ばれた。さらに各著者はPeace Corpsがその国に派遣された以前からその国についての専門家であり、したがってその活動が観察の対象になっている隊員たちよりも、各筆者の方がその国についての知識は豊富なのである。

3) 本書の各章がPeace Corpsの目的と問題の共鳴的理解をもって書かれることを保証するために、何か意味あるやり方でPeace Corpsの「ために」あるいはPeace Corpsと「共に」仕事をしてきた著者のみが選ばれている。著者は次にのべる種類の経験を少なくとも一つ有しているか、しばしば二つ以上の経験者である——ボランティア、ボランティア・リーダー、プログラム・コンサルタント、訓練コンサルタント、訓練計画の客員講師、同じく現地事情コーディネイター、同じくダイレクター、アセスメントオフィサー、選考委員、現地エバリュエーター、現地駐在員。このように、隊員および訓練生との密接な接触がいかなる場合でも深い認識と尊敬へと向わせるものである。が、しかし、何人かの著者はPeace Corpsのポリシーに批判的ではあるが、その心の奥底では、決定的にPeace Corps派(Pro-Peace Corps)であろう。

4) 各著者は、大学院で訓練を受けた社会学者、歴史学者達である。

5) 各著者は隊員の受入国での活動を——それもかなり長い間——観察する機会をもった人達である。

6) 各国をあつかった章は、少なくとも一名の帰国隊員——通常二、三人あるいはそれ以上——によって注意深くチェックされている。さらに、三名の帰国隊員およびワシントンの本部スタッフの何名かが原稿全体をチェックしている。各国をあつかった章の中には、特に、資格あるいは同国人によつ

---

ただし、翻訳するに際しては、JOCVが現在隊員を派遣しているフィリピン、マレーシア、タンザニア、モロッコの4ヶ国分のみ限定した。

てチェックされた所もある。大体の場合には、これらの批判的読者からのサジェスションをも抱合した。

7) 本書の立場は、完全に Peace Corps から自由なものである。我々は何一つとして Peace Corps/Washington の承認や権威づけを得るための試みを行ったことはない。Peace Corps についての他の多くの書と異なり、サージュント・シュライバーや他の政府のお偉ら方からのイントロダクションはもらっていない。著者を選ぶにあたっては、当時 Peace Corps の常勤として雇われていた人間を除くようにした。たしかに、このことによって有益な章をはぶかねばならないのは残念なことではあるが。著者達は、海外での Peace Corps 業務を「甘くも、からくもなく」、公平に、客観的に、一つの対象物として、また、出来るかぎりプロの眼で観ることを要求されている。

8) 著者達は、自分自身でトピックを選ぶのは自由であるが、それでも決して同一のテーマが必然的に出てくるとい訳ではないのである。各著者は、結局のところ、受入国国民の Culture から、隊員のアメリカ的 Culture を区別しながら、いわゆる“Cultural Frontier”<sup>リ)</sup>と呼ばれるものを取り扱うことを選択しているのである。また、その“Frontier”を越して行き来する、又、当然そう期待されている、コミュニケーションとコーペレーションを扱うことを選択しているのである。私が知っているかぎりにおいて、この明確に宣言された力点は、現在までに出版された Peace Corps に関する書物の中ではユニークなものであると考えられる。

我々は本書が、社会学者達にとって多くの価値を持つものであることを望むものではあるが、本書のスタイルはあえてより広範な読者に向けられて

---

リ) アメリカ的 Culture をもった Peace Corps Volunteer が、全く別の Culture と出合い状況を「開拓地」と「未開地」の「境界」としてとらえたことは。

ている。Peace Corps本部の内外を問わず、ワシントンの政策決定者が本書をいくらかでも利用されることを望むものである。本書はまた、Peace Corpsに関心ある一般の人々及び、もちろん過去、現在、未来のPeace Corps Volunteer自身用にもと意図されている。訓練中に本書を手にするボランティア達は、後に来る現地での経験の基礎の上に、諸々の「発見」を価値づけようとするであろう。評論家、社会学者、およびその他のプロフェッショナルな読者のコメントが付録の“Professional and Editorial Consideration”に収約されている。(K.M.)



## 1. 序 章

Robert B. Textor

### (i) 政治的な賭け

ケネディ政府は、強力なエネルギーとダイナミズムを伴ってはじまった。彼の“New Frontier”の生気とドラマは、いたるところではっきりと認められた。しかし、ここホワイトハウスからラファイエット公園を越えたマイアティコ・ビルの中ほど、それかがはっきりとあらわれているところはなかった。ここでは、ケネディ大統領の義弟であるサージェント・シュライバーのこれまた精力的な指導のもとに、Peace Corps本部がほとんど一夜のうちにつくられた。Peace Corpsが「仮りの」姿として生まれたのは、大統領行政命令(Executive Order; 1961年3月1日、大統領により署名された)のおかげであり、その生命の維持は大統領の裁量による資金によっていた。特有のスタイルとマナーによって「アメリカを前進させよう」と、やっきになっていたこの気鋭の青年大統領は、議会の決議を気長に待つということはできなかったのだ。「さあ、始めようではないか……」(Let us begin ……)<sup>1)</sup>の精神で、彼は自ら行動をとったのであった。Peace Corpsこそは“New Frontier”の最も創造的な、それも最も明らかな歴史上の遺産として、そして、おそらくは最も崇高なものとなろうとしていたのである。

1961年の春から夏にかけて、Peace Corps本部の関係者の唯一無二の関心は、ただ、Peace Corpsが政治的に「生き残れるか」ということだけであった。彼らは、まもなく、議会との対決をせまられることがわかって

---

1 ケネディ大統領就任演説中の有名文句

いた。議会は Peace Corps を永久的なものにするための立法を通過せねばならない。議会は又、この新しい機関が自身の姿を明らかにするために必要な充分の予算を充当しなければならない。Peace Corps の最終目的は、海外の文化的に極めて多様な状況でのボランティアによる活動に関係している一方、このような目的へ到達する手段は、純粋に「国内的」であり、「政治的」であることを免れないのである。議会を征服することなしには、Peace Corps そのものが存在しなくなり、それが、海外で有効に働く機会はなくなるのである。最初の生存のため戦いは、ガーナやグワテマラのジャングルの中での戦いでなく、まさに、ここアメリカ本国の、ワシントンのジャングルにおける戦いであったのだ。

議会の承認を得るためには、シュライバーは、巨大な惰性と懐疑と偽装し孤立主義——これらは、議会内部および一般のオピニオンリーダーの中に充満していたものである——を克服しなければならなかった。両党の政治的指導者の多くは、公式に、又、個人的に、反対意見を述べた。アイゼンハワーと前副大統領ニクソンは、大っぴらに Peace Corps の考え方全体を愚弄した。「ケネディの子供だまし部隊」(“Kennedy Kiddie Korps”)という言葉が広く聞かれるようになった。これら一連の「反対」は、当然のことながら、この「政治的ギャンブル」のかけを高めることになった。歴史上かつてなかった Peace Corps の「実験」を水泡に帰すことは、とりもなおさず新大統領にとって、厳しい後退を意味するものである。実際、多くの国民が「この大統領は仕事をするには、あまり若すぎる」と考えていた。一方、もしこれが成功すれば、彼のイメージは、精力的で創造的な革新者として高揚し、今後何年間か新しい大統領としてリーダーシップの必要性が認められるのである。

こういった懐疑主義は、また、いわゆる“Overseas Establishment”と呼ばれるアメリカ人たち——即ち、國務省派遣の外交官、国際開発庁(AID)の要員、種々の財団の職員、宣教師等の間にも広く存在していた。というのは、Peace Corps という観念全体の中には、ほとんどが、ほんの

アマチュアの域を脱しないボランティアたちの方が「海外での人間」(Overseas-manship)として、ひょっとすると今まで自分たちがやってきたのより、もっとうまくやるかもしれないという心配のようなものが、暗黙の内に感じられたからである。

このことは、Peace Corpsへの「侮辱」となり、又、「恐れ」となり、あるいはその双方となって現われてきた。多くの海外のエスタブリシエメントから無視され、鼻であしらわれながらも、サージェント・シュライバーは、ともかくも前進することを決意し、この問題の要求するに相当であると思えば、どのような人材でも、登用した。さらにつけ加えれば、利用できる人材をみつけることは、大した問題ではなかった。「若い力」の群——その多くは選挙中の政治貸しを取り立てようとしていた——は、“New Frontier”によって、こんなにも明確に約束された冒険と発展を共有するために、ワシントンに集った。

このようにPeace Corpsの初期は猛進的であり、「序文」でも指摘されているように、まさにエキサイティングな時期であった。そこには空中に「電気」が感じられた。若い大統領によって引き起される興奮と熱情、そしてケネディおよびその政府なら、おそらくうまくいくだろうという期待があった。隊員候補者からの問合せや志願が全国からPeace Corps本部へ殺到してきた。多くのアメリカ人——特に青年——は、「変動」に対しては、じっとしていることはできず、わが国の海外事業が「みにくいアメリカ人」によって示されているよりも、よきものとなるかどうか知りたい気持と、個人的には「アメリカを前進させる」仕事に自己を関与させたいという気持をもっていた。Peace Corpsのような仕事は、明らかに多くの国民の「心からのニード」、行動的な、多かれ少なかれ、海外での開発の中に「利他的」に関係し、他の文化の人間と人間的に交わりたいというニード、そして、これは当然のことながら、冒険と自己研鑽のニードを吸いあげた。

サージェント・シュライバーは、その卓越した指導性と政治的判断の賢明

さによって、Peace Corps を注目する多くの人々を驚かせた。彼とその新しい機関（Peace Corps のこと）は、“New Frontier” が実際、まさにそれであるというイメージを具体化した訳である。——明るく、現実的であり、自由であり、強靱であり、仕事中心主義であり、同時に魅力にあふれ、若々しく、勇気あるもの、というイメージである。議会との関係に対処するため、シュライバーは、27才のビルD・モイヤー（副大統領リンドン B. ジョンソンの子分）を（議会担当に）任命した。当時ジョンソンの力と名声は、彼がもはや議会に属していなかった事実にもかかわらず、議会では依然として高いものであった。多くの賢明な若い政治家による Peace Corps 本部スタッフへのバックアップにより、シュライバーとモイヤーは、議会に攻撃をかけた。それはかつてないほどの激しいものであった。シュライバーは、また、数多くの有能なジャーナリストを数々の新聞社から雇い上げた。それは、これらプロの技術ばかりでなく、言論界との接触を確保するためであった。その結果、世間への宣伝の武器は巨大な力となった。そのやり方は概して、巧妙であり、成功したものであった。シュライバーは、国民に直接アピールすることによって、議회를制したのである。Peace Corps の“秘法”の全体が、出来上りつつあった。それは、何百万のアメリカ人に、直接に、新鮮に、人間的にアピールする「秘法」である。

シュライバーの基本的戦略は、議会に対して「既成の事実」（Fait Accompli）をつきつけることにある。議会在 Peace Corps を永久的なものにするか否かの決定を下す前に、すでに多数のボランティアが海外で働いているならば、彼が「生き残る」チャンスは、大きなものとなるのである。Peace Corps の猛烈スタッフのヘラクレレス的努力のお陰で、募集、訓練、選考の各仕事は、ほとんどの人が不可能だと思ふほどのスピードで完了した。議会在票を投じるまでに、すでに、約200名のボランティアが、ガーナ、コロンビア、セントルチア、タンガニカの4ヶ国に派遣されていたし、ナイジェリア、チリ、フィリピン向けの隊は訓練を終了し、

まさに出発しようとしていた。議会は今や、この「既成の事実」に対して“賛成”か“反対”かの選択をせまられていた。その頃は、かなりの多数が、アメリカの青年がしばしば自己犠牲をも強いられる状況の中であって海外で汗を流すことに対して、「反対」の票を投じない、という決定をした。

1961年9月22日、Peace Corps Actは“法律”となった。シュライバーはPeace Corps用として、議会から3000万ドルの予算割当を獲得すると同時に、1年間の「寿命」を得たのである。

シュライバーは、その後も早急にPeace Corpsの拡大に重点を置き続けた。今だかつてアメリカの歴史において大きな戦争や不況の時以外に、一つの政府機関が、かくも生き生きと熱情に燃えて、敏速に動き、成長したことはなかったであろう。Peace Corps——真に一種の社会運動である——が、いかにしてアメリカ人の生き方の内に入りこんでいったかは、統計が何よりもよく示し始めていた。

1965年の秋、即ち、Peace Corps Act が議会を通過して以来4年の時点で、12000のボランティアが世界各地の46の開発途上国で働いているのである。計画によれば、1966年の秋までには、15000を超えるボランティア、あるいは訓練生がいる予定である。

一方、1968年の一つの小さな流れに始まって、帰国隊員の数も急速に増えつつある。

Peace Corpsの4周年記念時には、その数は約4000であった。

1966年のある時点では、帰国隊員の数は、勤務中の隊員の数を追い越すであろう。1970年までには、もし計画通りに進めば、50000の帰国隊員がいるであろう。又、1980年までには、その数は200000を超えるであろう。<sup>ロ)</sup>

---

ロ その后この見通しは楽観的であったということになる。1960年代の終わりには、派遣隊員の規模はむしろ縮少をはじめ、1971年には約7000になっている。そして、The Peace Corpsは他のボランティア計画と統合され、別の新しい官庁に吸収された。

これらの数字は、ケネディとシュライバーの大胆な「政治的ギャブル」が成功した——しかも、当初に予期したよりもはるかに——ことを物語っている。議会とアメリカ国民は、Peace Corpsを「買った」のである。Peace Corpsの制度化は極めて上手くいったので、最も無分別な政治家達でさえも、公然と批判することに対して用心深いものがある。もちろん将来にも、政治的衝突というものは、当然起るであろうが、大きな政治争いというものは、今や克ちとられたとわかっていいであろう。

### (iii) 海外での文化的賭け

ケネディ大統領とシュライバーは、アメリカ国内政治の中で、Peace Corpsが生き残れるかどうかという「賭け」の外に、もう一つ極めて重要な「賭け」を行っていたのである。即ち、本書でいう「海外での文化的な賭け (Overseas Cultural Gamble)」のことである。Peace Corpsが大量のボランティアの募集、選抜、訓練、計画、管理、カウンセリングを行い、世界中の無数の異なる“Culture”<sup>ハ)</sup>の中での極めて複雑多岐なプログラムに参加させようという「賭け」である。また、この新しい機関が、相当の程度の有効性をもって、しかもワシントンから見て目に余る失敗をあまり多くせずPeace Corps Act<sup>ア)</sup>にうたわれている3つの目的を成就するよりのボランティアをつくることができるかどうかの「賭け」である。その3つの目的とは、次のごとくである。

1. 訓練された人材 (Manpowers) の不足を補うことによって、受入国の

---

ハ “Culture および后出の Subculture” の定義は後にまとめて述べる。

ア Public Law 87-293, Eighty-seventh Congress, Sept.

22, 1961

国民を援助すること。議会が考えていたことは、推測するに、受入国が自ら拡大発展するのに貢献するという方法で、Peace Corps Volunteerはそれぞれの役割を割あてられるべきであり、そうすることにより、外からの援助は、いつかは不要となろう、ということであろう。既述の「海外エスタブリッシュメント」の各機関が今までに大して成功もしなかったり、あるいは、完全に失敗したところにおいて、かくも困難、複雑な仕事で成功することをPeace Corpsは、期待されていたのである。

2 ボランティアが接触する人にアメリカというものを、よりよく理解させること。この目的は、しばしば「海外でのアメリカのイメージを改善するの意図」と非公式ながらいわれていた。ボランティアは、多くのオフィシャルなアメリカ人が「みにくいアメリカ人」と風刺され、ことごとく失敗した場合において、成功することを期待されている。

3 アメリカ人に他国民の人間というものを、よりよく理解せしめること。ボランティアは、本書のいう「異なる文化への感覚」(Cultural Sensitivity)を獲得し、文化的(カルチュラル)、語学的(リンギスティック)に熟達することが期待される。——これらのことは、他の公的(オフィシャル)なアメリカ人が、しばしば獲得出来なかったものである。

たしかに、上述の目的を達成することは、容易なことではない。もっと初期のPeace Corps/Washingtonの上級スタッフが、自分達の仕事の困難さを十分に把握していたとしたら、おそらく、しりごみをしたかもしれなかった。もしそうであるとしたら、彼らの認識の不足こそまさに幸運であったといわねばならない。というのは、その認識の不足がPeace Corpsの存在を可能にしたのだから。

Peace Corpsが、何故にケネディの心に接近したものであるかを推測することは、困難なことではない。例えば、彼が大統領になる数年前から、彼が嘆いていたことは、ほとんどアメリカからのオフィシャルな海外向け人間は、現地語がしゃべれず、現地の“Culture”を解することが出来ない

いう事実であった。若手の国会議員として現地事情調査に出かけたさいケネディは、公用（オフィシャル）の形で来ているアメリカ人をあえて避けていたといわれる。代わりに、現地人、あるいは私用（アンオフィシャル）で来ているアメリカ人のうち、情報に通じているように思われた者をさがしてようとしたという。大統領候補にある時、彼は任国の言葉が話せる人間を、大使に任命することを約束したくらいである。

ケネディが非難しているのは、開発途上国で公約に仕事をしているほとんどのアメリカ人は、たしかに“Overseas”での経験はしているが、しかし、おそらく本書でいう“Transcultural”<sup>二)</sup>な経験はしていないということである。彼らは、しばしば英語を話し、輸入されたアメリカ食を食べながら保護されたアメリカ人のコミュニティの中で豪華な生活をしていたのである。彼らが現地人——なかんづく下層階級との——と接触する機会はまれである。Peace Corpsは、明らかに大量のボランティアに有益な“Transcultural”な経験を与えることによって、こういった実情を建てなおそうと意図されたものである。こうしたボランティアの経験の本質的な内容は、後ほどの分析にあるとおりである。

### (iii) The Peace Corpsの“Culture”と“Subculture”

Peace Corpsは最初から広い意味でやはり“Cultural”な諸問題に当而してきた。Peace Corpsメンバーの全体——サラリーをもらっているスタッフ、およびボランティアを含めて——がそれ自体の“Culture”を有していることを観ることによって、これらの問題の分析が始まるであろう。

たしかに、彼らが純然たる「アメリカ人」であることに疑いはないのだが、

---

二 後述する。



しかし同時に彼らは一般多数のアメリカ人とも異なっているのである。全体としてのアメリカ人的な価値や基準のレパートリーの中から、限定されたもの、彼らが特に重視するものだけを選び出しているのである。

一例として、彼らはほとんどが“Social Service”にはげんでいるのであり、又、その“Service”を意義あらしめるために直面する国家的・言語的障害を克服することにはげむのである。Peace Corpsメンバー——スタッフ、ボランティア共——は行動派(Actionists)なのである。彼らは経済の後進国の中で、直接的、人間的係わりをもとめている。そしてこの直接の係わりは、非官僚的(non-bureaucratic)でなければならぬ、と彼らは信じている。彼らがもとめる理想は、発展途上国におけるエリートではなく、一般市民との「人間対人間」の接触を行うことである。

Peace Corpsについて書かれた他の多くの書物が、本書でいう一般的な“Peace Corps Culture”を全くよく解明しているから、ここでは、詳細に入ることはさげたい。しかしながら、それらの書が必ずしも正しく指摘していないことは、Peace Corps全体の「内部」における「差異」が大きいものであるということである。

もしも、Peace Corps全体が、それ自身の“Culture”を有しているとみとめられるならば、その“Culture”の中にある三つの“Subcultures”について言及するのも意味のないことではないであろう。即ち、「ワシントン本部スタッフのSubculture」、「ボランティアSubculture」、および前者二つの間に位置している「海外駐在員Subculture」がそれである。鋭い感覚の持主なら誰でも、もし二週間をWashington本部で、二週間を海外の勤務地で、経験するならば、上の三つの相違というものは、まさに明らかに存在するものであり、論拠のあることを知るであろう。これらの“Subcultures”は、価値と判断基準についてそれぞれ本質的に違った体系をもっている。何であるかを決定する基準、何ができるかを決定する基準、それについてどう感じるかを定める基準、どう対処するかをきめる基準、そ

してそれをいかに行うかを決定する基準、がそれぞれちがうのである。各個人は、自己の価値観、基準にかかわらず、自分達が働く“Subculture”の支配する基準に自己を適応させなければならない。さもなければ、彼らは有効に働くことができず、「欲求不満」におちいるであろう。

こうした三つの“Subcultures”の相違は、かなりの程度に次の三つの要因から説明できるであろう。

(1) 各“Subculture”のメンバーが行う基本的な業務の性質の相違。(2)各“Subculture”メンバーのそれまでの経験の相違。(3) 各メンバーがPeace Corpsへ入ってきた動機の相違。これらの各々について、少しく検討してみよう。

すでにのべたように、ワシントンSubcultureの基本的な仕事といえば、常に、国内的に、Peace Corpsというものを受け入れさせることであった。従って、国内管理業務を能率的に行い、海外向けプログラムの開発を保証し、それを有効にバックアップすることにある。

ワシントン本部の機構は、明らかにこうした業務を反映している(付表参照)。本部の者の昇進およびそこで「生き残れるか」というスタッフにとっての重大事は、これらの諸業務の一つまたは二つ以上についてワシントン本部Subcultureの基準で仕事をやることができるかどうか依存しているのである。国内での政治的ないし管理的業務の遂行を評価することは、さほどむづかしいことではない。なぜなら、国会議員や政府監査役等からのフィードバックがいつでも可能だからである。

しかしながら、海外プログラム遂行を評価することは、全く別の問題である。たとえば、ワシントンはソマリアにおいて、一つの特別のプログラムがうまくいっているかどうかをどうして知りえよう。マホニイが指摘している通り、ソマリアでのプログラムが、実際は全然うまくいっておらず、全く不適当に管理されているにもかかわらず、ワシントンのトップレベルの連中は、それについて何も知らないということは、あり得るのである。別の場

合に関しては、ワシントンは適確な情報を得るかもしれない。しかし、この情報の評価は、受入国でのボランティアがもつ基準、また駐在員の基準、あるいは、現地人のそれといった違った基準にもとづいてなされることになる。

現場にあるボランティアの基本的な業務は、自分の“Culture”を現地人のそれと区別する“Frontier”を「越えて」(Cross), 明確な“Communication”と能率のよい“Cooperation”に参加し、それを進めることにある。ある意味では、ボランティアの“Subculture”の評価基準というものは、受入国の基準に類似しているといえよう。(あるいは、受入国内でのある種の“Subculture”, 例えば、“Modern Subculture”とでもいったもの。)

結局のところ、いかなる“Communication”といえども、それが理解されなければ、無意味であり、いかなる“Cooperation”といえども、それが両方(Bilateral)のものでなければ、効果なきものである。典型的なボランティアは、ワシントンのスタッフを、又、駐在員達を、“Intercultural Communication and Cooperation”の目標のための手段としてみているのである。ボランティアが、これらのスタッフを評価するのは、いかに駐在員が自分達の“Communication, Cooperation”を容易にしてくれ、その他では、できるだけ邪魔しないという点においてである。

駐在員の基本的な仕事は、ワシントンとボランティアの間、および受入国政府とPeace Corpsの間の「橋渡し」的な役割を果たすことにある。たしかに、受入国、文化、政府の種類はいろいろあるから、駐在員の“Subculture”が比較的無定形であるのは、ある程度いたし方がない。ある特定の駐在員が受入国の“Culture”およびボランティアの“Subculture”を理解し、尊敬する点においては——もつとも、これは個々の駐在員によって、その程度は異なるものであるが——彼はボランティアの“Subculture”の基準を用いて、ワシントンおよび自己の行動を評価するであろう。このことは、しばしば、彼をして、深刻なジレンマへと導くのである。なぜなら、ワシントン

が駐在員を評価する基準は、ボランティアが彼を評価する基準とあまりにもちがうことが、しばしばあるからである。さらに、複雑なことは、あるグループのボランティアの“Subculture”は、時とともに変ることである。即ち、その国の事情がよりはっきりわかるにつれて、それは変るのである。

職業的経験という点からみれば、ワシントン・駐在員スタッフとボランティアとの間には、明らかな差異が存する。スタッフは通常年齢も上であり、アメリカ社会において、より定評ある位置にいる人達である。彼らの多くは自分達の職業において抜きんでた人々であり、比較的高給をとって高い責任ある地位にある。一方、ボランティアといえは、大体において若い人——20才台も前半の人——である。キャリアにおいても、今からという人々である。ほとんどのボランティアにとって、Transcultural”なボランティアとしての経験は、彼らの「最初の大人としての」経験なのである。

これら三つの“Subcultures”のメンバーが、Peace Corpsの仕事に入りこんできたのは、通常、我々がアメリカの社会で見出すよりも、より「愛他的」(altruistic)な動機によってである。けれども、ワシントン本部のスタッフが、海外駐在員よりもより職業中心的(Career-Oriented)であり、又、海外駐在員の方がボランティアよりもよりそうであることは、一般的に言って真実である。現在までのところ、キャリアにそった報酬が与えられてきているようである。多くの本部スタッフ連中は、かなりの高い責任ある地位につくようになってきている。キャリアに見合った報酬という点でも、かなりの相違がある。本部役人と海外駐在員のサラリーは魅力的なものである。一方、Peace Corps Volunteerはサラリーなしである。もつともその代りとして、彼らには、受入国の生活水準に準じた海外手当と任期終了後に引き出されるように月々75ドルの積立金が支給されているのだが。

三つのSubcultures間の重要な相違は、その相違によって生じる重要な問題と共に、後の各章(各国編)の中で明確に示されるであろう。最終章において、これらの諸問題の要約を試み、その内のいくつかが解決されるか、

対処の道が開かれるかの方法を提案したいと考える。

これらの相違にもかかわらず、一つの重要な統一的原理があることを忘れてはならないのである。それは三つの Cultures のいずれもが熱心な「ボランティア指向 (Volunteer-Oriented)」ということである。三つが共有する価値基準は、「各人がその仕事においてなすもっとも重要なことは、現地のボランティアとしての成功を容易にする」ということである。この倫理が真面目にとりあげられたこと——これはサージェント・シュライバー、ワレン・W・ウィギンス副長官、その他大勢の労にほかならない——が、この Peace Corps 機関の全面的成功に大きく貢献したのである。

#### (iv) ボランティアの役割りと海外での文化的賭け

ボランティアの役割りの主要な要素を少しでも分析すれば、一方にあるボランティアの Subculture と他方にある駐在員、本部のそれらとの間の大きな差異が明らかになる。ボランティアとしての役割りから必然的に出てくる「経験」は、次のごとく要約される。即ち、

- ボランティアは比較的「低」社会的・経済的レベルで生活している。
- ボランティアは「中」位労働の仕事 (Middle-Level Job) に勤務する。
- ボランティアの業務は「上」位の“Cultural”な能力と語学的優秀性が必要である。

#### 低位の経済的経験 (Low-Level Economic Experience) :

経済的に低い生活をするという理由が決してそれまでの本国での贅沢な生活の罪ほろぼしのためではないのは当然である。その目的は単に自分自身を出来る限り受入国の大多数の国民とほぼ同じレベルに置くためである。それ

は相手の国民との経済的障壁<sup>ホ)</sup>が、友好、親密、理解、文化的「感情移入」(Cultural empathy)への妨げとはならないためである。すべてのケースではないとしても、ほとんどの場合、こうした経済的・社会的レベルというものは、普通アメリカ人が慣れている水準からは、かなり低いものである。それよりさらに多いケースは、このレベルはその国に駐在している一般のアメリカ人の政府役人や商社マンが享受しているレベルよりも大分低いものである。

#### 中堅労働者としての経験 (Middle-Level Job Experience) :

発展途上国でのボランティアの仕事は、いわゆる“Middle Level”で行われる。即ち、彼は仕事を「実際やる人間」(Doer)なのであり、“Adviser” “Consultant”, あるいは、“Administrator”ではないのである。ボランティアは、形の上では受入国の監督者から命令を受ける。そして「自己抑制」、「気がね」、さらに——決して珍しいことではないが——伝統に規定されたあるいは緩慢な業務体制の中で仕事をする場合の特徴である。「全くやりきれない欲求不満」に支配されねばならない。このように、アメリカとは別の“Culture”の体系の内での業務を強要されていることから、ボランティアは、自己の周りの“Structure”と“Culture”がどんな働きをするものかについて学ばないわけにはいかないのである。

#### 高度の文化的・語学的練達 (High-Level Cultural and Linguistic Proficiency) :

ボランティアの役割は、ボランティア Subculture によって定義されたよ

---

ホ 本国と受入国の経済の相違

へ Einführung (独): 自分の感情と他人の芸術品や自然に移入して感じる  
こと。精神分析では同一化を意味する。

うに、受入国の“Culture”に「調子を合わせる」ことに大きな力点を置くものである。それは現地人への「感情移入」、即ち、彼らの価値体系でもって「感じる」能力が要求されるのである。ボランティアは仕事の内外において、その能力が効果的に働くように、それを開発することが必要である。言語的熟練(Linguistic Proficiency)は、当然ながら、“Cultural Proficiency”の一面でしかない。語学能力の大きな重要性は“Peace Corps Act”がそのものの中に認められている。即ち、「いかなるボランティアも、もし自分の仕事で自分の赴任する国や地域の言葉を要求するとき、それに相応する語学能力を有さなければ、海外へ派遣されない。」ということを実際に要求することによって、その“Peace Corps Act”はアメリカの言語史上に一つの新しい点を画したのである。

#### (V) 基本的な問題

多くの観察者の意見によれば、現在までのPeace Corpsの基本的問題は、本部の上級の地位にある選ばれた人のほとんどが、以前にボランティア的な経験をもっていないということである。確かに彼らの多くが「海外」(Overseas)経験を有しているのではあるが、深い“Transcultural”な経験を有しているのは、ほんのわずかである。このことは、海外駐在員についてもいえる。ボランティアの“Transcultural”な活動を計画し、監督する仕事に責任をもっている多くの人々が、自らはかつてそのような経験をもっていないということに、Peace Corpsを観る人は奇異を感じるのである。深刻な問題のほとんどが、この簡単な事実から端を発しているのである。

何故、この種のバックグラウンドに欠けている上級スタッフが、そんなに多いかについての完全な説明を与えることは複雑な試みであり、そのため

は今在るより以上の情報が必要である。しかしながら、政治的ギャンブルの結果に好影響を与えたり、あるいは他の政治的目的を獲得するに有用な人間を雇おうとする傾向が明らかである、ということで、部分的ではあるが、説明がつくのである。そのような人間は、“Cultural”な「賭け」を扱う人間としては、相応しくないように思えることがしばしばある。

上級スタッフ（主にワシントン本部および海外駐在員）に以前にボランティアのようなタイプの経験あるものが比較的少ないこと、さらに彼らの価値判断が余り正しくないことを非難をこめて指摘することができる。現ボランティア、あるいは帰国隊員の中にもそういうことを指摘しているものもいる。しかしもっと穏健な立場は、これら上級スタッフメンバーの多くが、それ相応にこれらの点についての自分達の不完全さを承知しているということを示す証拠があるという点を指摘することであろう。同時に、彼らのうち少なからずのものが、これらの「不完全さ」から開放された新しいタイプの“Transcultural”なアメリカ人を産み出そうと決心している。どの程度、この目的および類似の目的の達成に成功してきたかは、以下各国についてのべた14章の中で検討されるはずである。

#### (VI) 本書の中で使われている“Culture”という言葉について

“Culture”および“Subculture”なる言葉は、本書に一貫して流れる精神に応じた一定の用語(法)(Terminology)を保つために選ばれたものである。けれども、私は用語の問題にそう大して関心を持つものではない。他の用語、例えば“Group atmosphere”、“ethos”“System”といった言葉を代りに用いたとしても目的は達せられよう。いずれにせよ、多くの人類学者達は「世代から世代への伝播」(Inter-Generational Transmission)がある「場」においてのみ、“Culture”なる語を使用したがる



ということは指摘しておきたい。すなわち、Culture の内容の多くが両親や、両親と同世代の人間から子供の世代へと伝えられる「場」のことである。明らかに、“Total Peace Corps Culture”あるいは“Staff Subculture”, “Volunteer Subculture”はこのケースではない。

第15章の筆者ヒースが指摘しているように、Peace Corps内で「世代から世代への伝播」に最も類似したものが、受入国でかなり長い間を過した人間と、そこへ到着したばかりの人間の間に生じるのである。例えば、「ボリビア1」<sup>ト</sup>と「ボリビア2」<sup>ト</sup>との間のごとくである。現在では「世代間」の伝播は、訓練機関の教師やディスカッション・リーダーの仕事をしている帰国隊員の場合にも生じている。例えば、初期のボリビア向け隊員の2名（帰国隊員）は「ボリビア13」の訓練中にその能力を生かして、効果的な働きをしているのである。

本書が様々の受入国でみられる「人間の生き方」を扱うとき、“Culture”という言葉はしばしば真の「世代から世代への伝播」の意味で用いられるであろう。例えば、ソマリアにおいては、ソマリーの“Culture”の重要な内容の多くは、子供達の親からうけついだものである。私はここで“Culture”のより詳細な定義づけを行おうとするのではない。なぜなら本書の著者の何人かは“Culture”を多少別の意味あいで使用している場合もあるからである。一般的に言えば、この単語の本質的な意味は文脈の中でこそ把握されるべきである。“Culture”なる語の無限にある定義については、“Kroeber and Kluckhohn”(1952) <sup>チ</sup>を参照されたい。

その他本書に現われる言葉には、“Trans-Cultural”, “Intercultural” “Acculturated”がある。この三つの用語も、通常「世代間の伝播」を意

---

ト 1. 2. という数字はその国へ派遣された隊の順番を示す。例えば「ボリビア2」<sup>ト</sup>とは、ボリビア向け第2次隊のこと。

チ 後の参考文献の項参照。

味する点で“Culture”と関係ある言葉である。しかし“Transcultural”という語が使われる場合それは自己の“Culture”と現地のその間の境界 (Frontier) を“Cross”する一個人の経験——しばしばPeace Corps Volunteer の——を意味している。この用語はしばしば個人が受入国で、いかに能率よく仕事をするを学んだか——たとえ彼が受入国の諸々の価値観の多くを「心の内におさめる (Internalize)」かどうかは別として——を示している。スザントンはフィリピンのボランティアの場合について、このプロセスを調査している。

一方“Intercultural”は二つの Organizations あるいは Groups (例えば、AIDとソマリアの農業省といったもの) を含む Project あるいは Program の場合に使われる。そこにおいては両者は協力して受入国の“Culture”にいくらかでも変化を与えようと試みるのである。

“Intercultural”な Project で働いている一個人は、当然、そこから“Transcultural”な経験を心得るのである。ソマリアのAIDで仕事をしてきた時の Frank J. Mahony (本書の執筆者の一人) の場合が正にそれである。

本書では“Acculturated”なる言葉が通常「西欧の水準へとAcculturated」されたの意味で使用される特別のケースである。即ち、この語は、接触を通して、ある西欧文化の内面的特質を多かれ少なかれ採用してきた人間に対して与えられるのである。しかしながら、“Acculturation”<sup>リ)</sup> の概念および現像は、これよりもずっと一般的なものである。詳細は Barnett, Broom, Siegel, Vogt, Watson (1954)<sup>ヌ)</sup> を参照されたい。

---

リ) Acculturation: 文化変容 (Ac=Ad=Toward)

- ① The Process of Conditioning Child to the Cultural Patterns
- ② The Process of Becoming Adapted to new Cultural Patterns (Websters New World Dictionary)

ヌ) 後の参考文献の項参照

Peace Corps の “Culture” および “Subculture” は、それぞれ異なる事柄である。第1章、第1.6章でこのことに触れる際、および他の章でもそれとの関連について記す際の私の用法は Goodenough 氏<sup>ル</sup>) のそれに準じる。特に私は氏の “Culture2” を採用している。氏のいう “Public Culture” の四つの例を私は分類している。即ち

- (1) Total Peace Corps Culture
- (2) Peace Corps / Washington Subculture
- (3) Overseas Representatives Subculture
- (4) Volunteer Subculture

がそれである。

Peace Corps の新しさを考えれば、人は上記のものを「初期の」あるいは「生まれつつある」 “Culture” であり、“Subculture” であるとして見なしたがるのである。その内容は以下のとおりである。

1. (1)のメンバーは、全スタッフ（ワシントン、海外を問わず）およびボランティアである。この “Culture” は(1)～(4)の中では、最もはっきりしない形をしている。ここでは、一つの新しいメンバーは、他のメンバーの “Operating Cultures”<sup>ヲ</sup>) の最大の多様性と対決することになる。
2. (2)のメンバーはワシントン本部のスタッフである。
3. (3)のメンバーは、海外の全駐在員、駐在員代理、准駐在員、および彼らと共同で仕事をして、給料をもらっている Peace Corps 職員である。
4. (4)のメンバーはボランティアのみである。この “Subculture” は三つの Subcultures の中では、もっともはっきりした形をとるものであり、通常、Peace Corps / Washington よりも(3)に近いものである。四十余の受入各国で汗を流しているボランティアにとって個別の

---

ル 後の参考文献の項参照

ヲ Goodenough の Terminology を参照

“Subculture”を語ること、そして各国内での各部隊にとっての個別の“Subculture”を語ることは、分析という目的のために好都合であろう。

隊員を目指す訓練生こそ、“Volunteer Subculture”の「発端」メンバーとみなされ得るであろう。観ていると訓練生達が、きわめて速やかに“Volunteer Subculture”のメンバーの仲間入りするのを学び、また、何プロジェクトに属するかを問わず、彼らが基本的にはきわめてよく類似しているのは、注目に値することである。もっとも新しい訓練生たちはPeace Corpsの他のメンバーの“Operating Culture”の限られた種類と対決するだけである。言いかえれば、かなり一致した意見が最初から存在している、とも言えるのである。

(VII) 参 考 文 献

ADAMS, VELMA

1964 The Peace Corps in Action, Chicago : Follett

BARNETT, H.G. and LEONARD BROOM, BERNARD J.  
SIEGEL, EVON Z. VOGT, and JAMES B. WATSON

1954 “Acculturation: An Exploratory Formulation”  
American Anthropologist, Vol. 56, PP. 973-1002

BURDICK, EUGINE, and WILLIAM J. LEDERER

1958 The Ugly American. New York : Norton

GOODENOUGH, WARD H.

1961 "Comments on Cultural Evolution" Daedalus,  
Vol. 90 PP. 521-528

1963 Cooperation in Change New York: Russell Sage  
Foundation

HOOPES, ROY

1961 The Complete Peace Corps Guide New York: Dial  
Press

"HOUSE HEARINGS" (U.S. House of Representatives)

1965 Hearings Before the Committee on Foreign Affairs,  
House of Representatives, Eighty-Ninth Congress,  
First Session, on H.R. 9026, A Bill to Amend Further  
the Peace Corps Act, June 2, 3 and 8

Washington, D.C.: Government Printing Office

この書の181ページで、二人の人類学者(Kroeber, Kluckhohn)が結論的に述べているところによれば、当時の大多数の社会学者は、「文化」(Culture)というものの中心概念を次のように定則化していた。即ち、「文化(Culture)は、象徴(Symbols)によって獲得され、伝播される、行為の(あるいは、行為に代る)色々の型(Patterns)——明確なものもあれば、暗黙のものもある——から成り立つものであり、人間群(Human-groups)の特別の功績に形を与え、人工による加工物(Artifact)を通して人間群が行ってきた具体的表現を含むものである。文化の中核をなすものは、伝統的(歴史上で獲得されたり、選択されたりした)な諸々の概念(Ideas)および特にそれに付帯する価値観(Values)である。文化系(Culture Systems)は、一方では行動の生産物(Products of Action)

として、他方ではその上の行動 ( Further Action ) の調節要素 ( Conditioning elements ) とみなされる。

LISTON, ROBERT A.

1964 Sargent Shriver : A Candid Portrait New York :  
Farrar, Straus

LUCE, IRIS

1964 Letters from the Peace Corps Washington D.C. :  
Robert B. Luce

MADOW, PAULINE

1964 The Peace Corps, New York : H.H. Wilson

PEACE CORPS / WASHINGTON

Annual Reports

Peace Corps Volunteer \*

\* 現在 Volunteer である人また、かつてそうであった人、あるいは一般の Peace Corps に興味を持っている人のための月刊紙である。Peace Corps ワシントン本部の「姿勢」と「政策」を評価する一つのよい方法は、1961年から現在までの同紙を通読することであろう。

"SENATE HEARINGS" (U.S. Senate)

1965 Hearing Before the Committee on Foreign Relations, United States Senate, Eighty-Ninth Congress, First Session, on S. 1368, A Bill to Amend Further the Peace Corps Act, as Amended, April 26, 1965 Washington, D.C. : Government Printing Office.

SHRIVER, SARGENT

1964 Point of the Lance, New York:Harper & Row.

SULLIVAN, GEORGE

1964 The Story of the Peace Corps. New York : Fleet Publishing Corporation

WINGENBACH, CHARLES E.

1963 Guide to the Peace Corps New York:Mcgraw-Hill.

(K.M.)

付 表

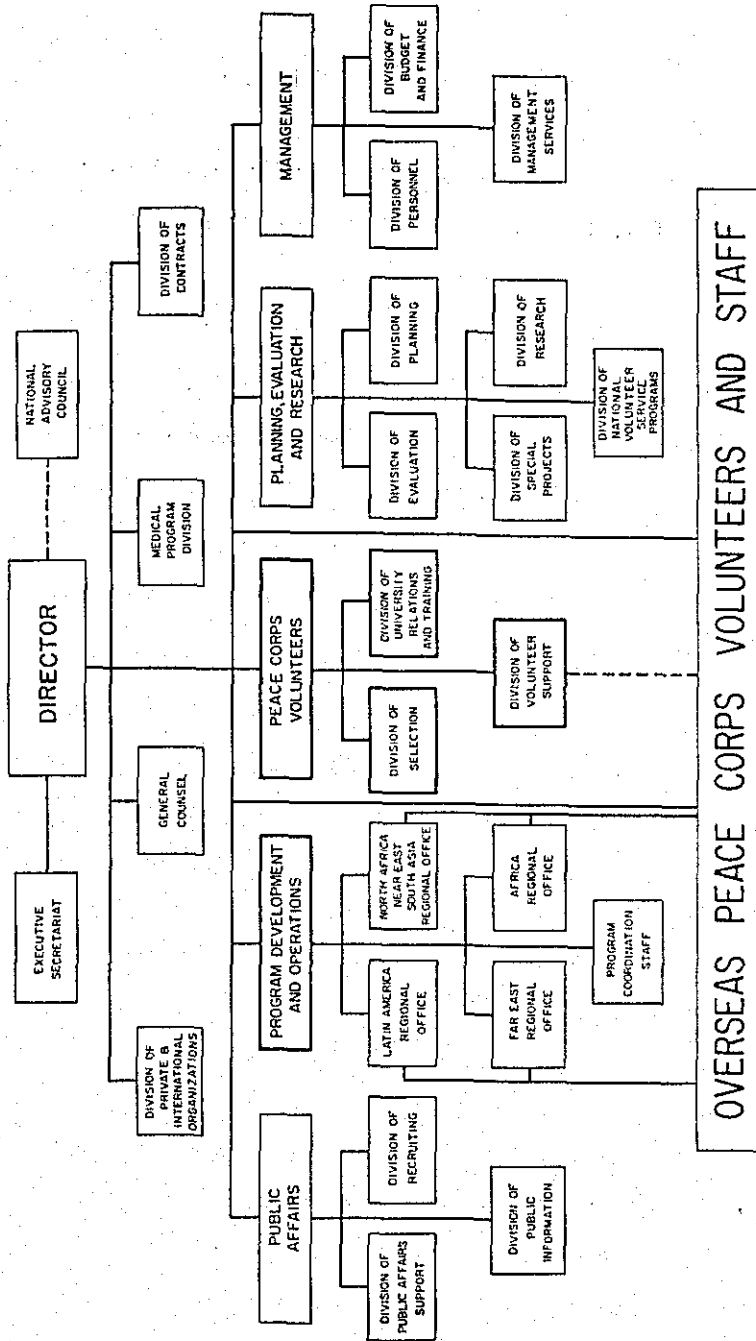


Table of Organization of Peace Corps/Washington

Source: U.S. Government Organization Manual, 1965-1966 (Washington, D. C.: Government Printing Office), p. 629.



## 2. フィリピンに対する文化的準備

### - Cultural Preparation for the Philippines -

#### 文化的準備—George M. Guthrie

GEORGE M. GUTHRIEは、ペンシルヴァニア州立大学の心理学教授であり、同大学で平和部隊の初期の間フィリピン派遣の第1次隊から4次隊までの訓練において地域研究を担当し、また訓練計画の評価をしていた。以来、同教授はフィリピン訓練計画について各所で講演し、二度ほど現地の平和部隊々員を訪れた。それより先 Guthrie 博士は、1959年から1960年迄フィリピンに於いてフルブライト研究員としてすごしたことがある。そして、それ以来フィリピンに強い関心を持ち続けていた。このように、同教授は非欧州圏の文化地域で働きたり研究した事のある比較的数少ないアメリカ心理学者の一人である。Guthrie 教授は、職業心理学に於けるアメリカ試験委員会の臨床心理学の専門家である。同教授の主な研究対象の一つは、他の文化へ調整するうえでの心理学的問題である。様々な雑誌におびたゞしい心理学的論文を発表しており、また「フィリピンの児童とフィリピンの社会」及び「フィリピンに於ける子供のしつけと人格形成」等の著者である。

#### (i) 歴 史 的 背 景

フィリピンは、Peace Corps Volunteers が派遣された最初の国の一つである。1961年の秋以来、多数のPCV（平和部隊々員）がこの島国の共和国の三千万市民の間に入って働らくため出発した。殆んどが、英語と科学の分野で“Educational Aides（教育援助官）”として小学校と中学

学校で任務についた。

ある意味では、フィリピンに於ける平和部隊計画の“文化的準備”は今世紀に入った頃始まったといえる。当時はアメリカがスペイン軍を現地で打ち破った直後のことでフィリピン人自身の独立を達成するための努力を踏みつぶし始めた頃であった。そのような時期が数年つづいた間に、アメリカの行政官、軍人、教師達はフィリピン人のやり方を十分に学んだ。そのおかげで、アメリカ人たちはあまりむきだしの武力の行使なしにこの地域の社会文化講造に非常に多くの変革を起こし、あるいはその触媒の役をする事が出来た。大規模の開発が衛生、教育の分野にもたらされた。現地人による代議政治のための機構が出現した。そして工業化への初期の段階が生まれた。ふつうに云う植民地主義者としては、アメリカ人は比較的成功的な事といえる。われわれアメリカ人にとって正式の植民政策の事業としては唯一の主な事業といえるフィリピンの経営は、1946年7月4日に終わった。20年後なお明らかに判然とした親善の遺産が遺っている。

Peace Corps のフィリピンの学校への関りについては無比の前例があった。1901年8月に、USS Thomas という名の軍の輸送船が数百人のアメリカ教師を乗せてマニラに到着した。これらの教師たちは、フィリピンの農村に小学校を設立するアメリカの新しい行政を援助をするために志願してきた人達であった。この新しいグループには、公式の名称がなかったので、まもなく“Thomasites”として知られるようになった。それから60年と2ヶ月後に、マニラにジェット機が到着した。それにはフィリピンの農村の小、中学校に於ける指導の質的向上をはかる計画で“Educational Aides”として任務に当たるため志願した128名のPeace Corpsmenを乗せていた。“Philippine Peace Corps One”が到着したのである。スベリングどおり発音して、フィリピン人達はやがて“ピース・コープス(平和の死体)”と、そしてもっと縁起悪く言うと“First batch”——グループの意——をなまって“First Botch(最初のへまな仕事)”と呼ぶようになった。

た。

今世紀初めの“Thomasites”は、勇気と達成の記録を残したけれども、マニラにあるPeace Corps事務所の職員は、この二つのグループの比較をすることを意図的にいやがった。これらの職員達は、“自分の重荷(White mans burden)”の時代のおいがするとして——まさにそのにおいはあったのであるが——Thomasitesの動機を拒絶しようとした。だがより深い心理学的レベルでは、両グループのメンバーの動機の多くは全くといってよいくらい類似していた。両者ともその動機は人を助けることへの希求、新しい経験への探求、意義のある何かをしたいという願望であった。

Thomasitesは、植民時代のアメリカとフィリピンの関係の縮図を示した。現にその関係の多くの形跡が今日迄存続している。そこにはある種の二面性があり、それがアメリカ側とフィリピン側との関係を、世界の植民政策の歴史でもおそらくは無類なものにした。すなわち、アメリカ人は、征服者としての役割を十分に引き受けた事がなかったし、一方フィリピン人は独立精神をもって生き続けてきた。二国民の間の出来事の過程は常に数々のレベルで行われたように思われるのである。アメリカ人はかつて自分たち自身(英国の)植民政策から脱したことを知っているのだから、ある国民が本来的に優れているという思想、だからその国民は他の民族を支配する資格があるという思想を拒否した。それでありながらアメリカの植民行政官達は、いたるところで植民主義者のなかに共通の民族的優越感の思想を、現実の行動のうゑで表わした。彼らはフィリピンの制度は全く劣等なものであり代替を必要としていると思つた。——もちろんアメリカの制度によるとり替えであった。フィリピン人の側はというと、スペイン人によって、政府や教育に対して余り責任を与えられなかったのだから、アメリカ人によってたてられた学校や代表議會を大いに有益として考えるようになった。

かように、今世紀の前半にアメリカは急遽フィリピンを自らのイメージによって改造し始めた。たゞこまったことはフィリピンという“clay(粘土)

を使っての造形には大きな限界があったことが分った。何故このような状態であったかには多くの理由がある。例えば世界中の無数の伝統的社会に共通なものであるが、個々のフィリピン人は近親だけでなく広い範囲の一族にきわめて深い義理を感じており、血縁や姻戚関係の方が、相性にもとづく友情より大切であると感じており、多角的広範囲の家族というものが殆んどの間関係の原型となっている。だからフィリピン人はビジネスであろうと娯楽であろうと公共性や客観性といったものを最小限に止め、私的な方法で他人と関係を保っていく時に最も心地良く思うのである。お互いに知っている人間のあいだでの良い感情が大へん強調され、その結果、例えば意志を明確に伝達すること、ことからの真実性を直接たしかめること、具体的に技術的目標を達成するということ、といった他の目標が二の次になる。それらのことが次元の低いものとなるということこそ、アメリカの植民行政がフィリピンの制度を望むとかりに明白に改造する事が出来なかった重要な理由となっている。上にのべたような文化的特質を、平和部隊機構の行政官や隊員が知っており、気持のうえで理解していなかったなら、フィリピンにおける計画はうまくいって効果が少く、わるければ害があるということは、最初から明らかであった。

二世代（訳者注：一世代は約30年）にわたるアメリカの存在は、何らかの意味でフィリピンを理解するアメリカ人のグループを生んでいる。たしかに、アフガニスタンやナイジェリアやボリヴィアについてよりも、フィリピンについての専門家や半専門家はずっと多い。にもかかわらず、ほんとうの専門家の数はひとが考えるより少いのである。この点の説明の一つは、フィリピンにおいて（他の開発途上国におけると同様に）アメリカの外交官、軍人、実業家たちは一般に保護された住宅地域・文化地域に住んでいるということがある。フィリピン人との接触は家事使用人のレベルか、公式のつきあいのレベルに限られがちである。対等の関係での人間的接触は限られている。これらのアメリカ人のうち、真の友好と理解が生み出されるよう

な状態で普通のフィリピン人と接触する者はほとんどいない。フィリピンの現地語に習熟し、現地の価値感の感覚をもつようになる者はきわめて少い。これらアメリカ人の大多数は、現地で仕事をするために最少限度必要な以上にこの国の文化について学ぶことは少い。往々にして驚くほど少いのである。

こうしてフィリピン的やり方に対するアメリカ人の理解がいささか制限されている一方で、アメリカのやり方に対する典型的なフィリピン人の態度は、強い劣等感によるアメリカへの過剰な寛容によって特徴づけられている。多くのフィリピン人はアメリカを理想化し、アメリカのものは世界で一番よいと思っている。アメリカの商品や技術や理念は往々にして無批判に受容される。多くのフィリピン人は、初期のフィリピン総督ウィリアム・H・タフトが好意的に名づけたように「小柄な褐色の兄弟たち」になることを無上の喜びに思うのである。アメリカ人らしくありたいというやみくもの試みとして、多くのフィリピン人は、最も容易なことを模倣する：アメリカのスラング、服装、ポピュラーミュージック、漫画本といったものである。

これが、ちょうど平和部隊の設立の1961年の状態であった。一方では、フィリピンの生活の諸面を適切に、また十分に理解していたアメリカ人が不足していた。他方、フィリピン人の中には、アメリカのものはすべて良いと受入れる傾向があった。こういう状態は全体として（われわれにとって）決して安心のゆくものではなかった。そのうえに、このような状態に加えて、五つの悩みの種となる徴候があった。第一は、フィリピンでの平和部隊計画は、一人としてこの国での意義ある現地経験をもたない、あるいはこの国を全く知ることのない、5人の平和部隊職員によって管理されることになってきたことである。第二に、フィリピンに任命された職員が平和部隊というものの本質を学ぶ時間もろくにないまま、また本部の担当官の方はフィリピン事情について学ぶひまはさらに少いままの状態、大急ぎの計画がまとめられたということがある。第三は、Volunteers が教師そのものとしてではなく——フィリピンは既に教員の資格をもつ者は余っている——その責任が誰

にも明確でない、先例もない“Educational Aides”として派遣されることになったことである。第四は、それらのVolunteersが、支持や管理の特に困難な多数の島々に分散されることになった点である。そして最後に、派遣前訓練機関として指定されたペンシルバニア州立大学は何もないところから訓練計画をたてるのに正味2週間しか興えられなかったことである。明らかに、フィリピンでの平和部隊の計画を成功に導くには、第二次大戦中のフィリピンとアメリカの関係を特徴づけた、勇敢な「パターンの精神」のようなるものを、ここでもう一度呼びおこす必要があったのである。

## (II) 訓練生と彼らの動機

1961年から1962年へかけて、われわれはペンシルバニア州立大でフィリピン第1次隊から第4次隊までの四つの平和部隊グループの訓練をおこなった。第1のグループには150名の訓練生がおり、その他のグループにはそれぞれ60名がいた。これらの訓練生たちのうち6名ばかりを除くと、すべて最近の大学卒であった。これらのグループから、結局278名がVolunteersとしてマニラに到着した。この数の大きさは、訓練そのもの、及びその評価のポリシーと技術を検討するのにすばらしい機会を提供した。そこで最初から、リサーチをわれわれの計画の不可欠のものにしたのである。注意深い記録が保存された。訓練生は多くの心理テストやアンケートを興えられた。フィリピンへ派遣されたのちのVolunteersの任務遂行についての資料を集める計画がたてられた。その目的は選考・訓練の手順の妥当性を評定し、以後の訓練の改善の基礎となるデータをつくることにあった。このようなりサーチのいくつかはすでにレポートになっている。(Guthrie and McKendry 1964)

われわれのテストは、訓練生の間に見られる興味のパターンに驚くほどの

同似性があることを明らかにした。男女あわせて80パーセントの者が、社会事業家に典型的な興味と非常に似た興味をもっていることが証明された。また男性の80%より少し高い率のものは行政官的な関心と非常に似たものもっていた。女性の間では、英語や理科の教師に典型的にみられる興味に似たものを示したものはほとんどみつからず、わずかに10パーセントほどが小学校教師に似た興味をもっていたことがわかった。これらの事実はこれからの教職にとって決してよい兆示ではなかった。以上の事実に驚くべきことである。何故なら、男性の訓練生のうちには大学で社会事業や行政を専攻科目として選んだものは一人もいなかったからであり、また女性のうちでもほんの10%指に足りない数しか社会事業に関係してきたものはなかったからである。

多くのVolunteersは、何か意義あることをしようと思ったが、国内では満足できるキャリアが見つからなかったので平和部隊に参加したということ、自由に、個々のいい方で認めた。このことはアメリカの文化の興味ある一面を指摘している。われわれアメリカ人は、科学者や実業家、セールスマンや芸術家への動機を尊敬し奨励する一方で、特に男性の場合、社会事業への動機を低い立場において見る。若いアメリカ人は往々にして他人を助けようという衝動を隠し、否定するように育てられている。彼らは科学者、技師ないしは実業家になる志望をもつよう支持されるが、政府に入って公僕になることや社会に関心ある仕事に符合するような人生の目標を育てたり、教育を通してそのようにしむけたりする機会は、ほとんど興えられてはいない。こうしてみると、平和部隊は、社会的関心の表明のための公認の且つ合法的な手段を提供する機関と見なされるのである。それというのも、この種の関心は、一たん故国を離れることによつて社会的に受入れられ易くなり、また他の文化——アメリカ人が疑いもなく自分たちのものよりも本来劣っていると感ずる文化——の人にむけられることになるという気安さがともなうからである。

### (III) 訓 練 計 画

平和部隊の初めの頃は、殆んど筆にできないほどの性急さと混乱で特徴づけられていた。ワシントンの訓練部の要職にあった人々の多くは非西欧圏についての生の現場経験に乏しかった。彼らはなりゆきのまま仕事を学んでいた。急いで仕事をするために、彼らは訓練を委託した機関である大学に広範囲の権限を興え、最善を期待するばかりはなかった。ペンシルヴァニア州立大も、一時的な間に合わせと新しい局面を開くことを、許容されたばかりでなく、むしろ奨励されたのである。

われわれが狂気のように計画をまとめていた時、アメリカ人が外国での任務に必要な組織的・計画的な「文化への備へ」について余りにも知らなかった事実を、われわれは更めて発見した。フィリピンで大いに有効な経験をもったことのある個々のアメリカ人は確かに存在していた。しかしわれわれはこれらアメリカ人たちが文化的備えについて知っていること——又は知っていると思っていること——がそれまで組織的にテストにかけられたことはほとんどないのを発見した。こうして、国務省の先例は余り役立たないことがわかった。ペンタゴン<sup>1)</sup>は将来われわれから学び得るだろうという希望を表明しながら、われわれの間に答えてくれた。その他の諸機関の海外での計画については、十分な正式訓練の努力をしていないことがわかった。

われわれがたてた訓練計画はワシントンの本部から示された五つの項目に従ったが、それらは次のようなものであった。

#### 言語学と第二言語<sup>□)</sup>の指導

Peace Corps Act は言語上の準備に関し、明確でまさに革命的な立場

---

イ 陸・海・空軍の統合参謀本部及び国防省がある建物

□ 母国語を第一言語としての意味である。この場合は英語をフィリピン人に教えることを意味する。



をとっている。この法令には、“派遣の時期に Volunteers が配置される国又は地域の言語を話す上で任務上必要とする望ましい熟達があれば、いかなる外国にあってもこの法令の下で Volunteers として任務に配属しない。”と規定されている。

ペンシルヴァニア大としては、もちろんのこと法律に記載されている基準に見合うように訓練を行うべくやれることは全部やろうとした。また訓練生は、どちらかといえば、このような訓練を受けるにあたって（大学生以上に）熱心であった。しかしながら、第1次隊から第3次隊までの3グループの場合には、ワシントンとマニラの計画立案者が或る不可解な理由で隊員たちを数種の異った言葉や方言が話されている広範囲な地域に配置すべく計画されたために、法律基準に有効に達成することが出来なかった。特定の隊員がどの言葉やどの方言の地域に派遣されるのか前もって知る方法はなかったのである。これらの言葉のひとつひとつを教えるには特殊な専門知識とその言葉を現地人なみに話す特別講師及び訓練用の特別の資料を要するので、たとえば必要な準備がこのような短い通達でなされたとしても、そのような語学訓練の費用は法外なものとなったであろう。

（その後、方針は変更され特定のグループの隊員は単一の言語が話されている地域を対象に訓練され派遣されるようになった。その後さらに1965年にはその方針も再び変更され、Volunteers は総てタガログ語で訓練された。タガログ語はそれを話さない地域の任地に派遣された Volunteer が殆んど使わなかった言葉である。）

これら克服し難い問題に直面してペンシルバニア大は、基礎言語学の集約コースを Volunteers に課して、出来る限り最善を尽くし、このような基礎知識が其の後 Volunteers が自身で地方の言語を学ぶ一助となるように望んだ。（彼等がフィリピンに到着すると、これら Volunteers の多数はタガログ、セブアノ、ワライの如き言葉の任国内短期訓練を受けた。第二言語指導と結びつけてペンシルヴァニア大の言語に対する

重点はまた、Volunteersが現場で効果的に英語を教えるのを促進する技能と感受性を身につけさせるよう意図していた。その後の経験から多くのVolunteersが、一乃至二の方言を大へん上手に学んだことがわかった。現場で言葉に熟達する準備として言語学を教えるのと、直接方言そのものを教えることとの相対的効率を比較評価するための調査が行われることが高く望まれるように思われる。

### 科学教育

ここでは、訓練内容は小学校教育を専攻したアメリカ大学生が受けた内容と類似していた。ただ表現様式をフィリピンの文代背景と地域にある教材に即席で作り上げそして適合させることに重点がおかれた。

### アメリカの諸制度

この要素は、訓練生が自己の伝統を想起し、フィリピン人とより知的に討議をする備えをするよう計画された。いま回顧すれば、この訓練要素は著しい時間の無駄を含んでいたことが明白である。何故ならそれは不適切にフィリピン研究要素に統合されていたからであった。例えば、もし隊員がフィリピンの村人たちとアメリカについて話しあうとき、基本的にわれわれ (Peace Corps) の動機に例証されたようなアメリカの習慣や、アメリカのいささかむらのある対フィリピン政策——それはフィリピン人にとって不明瞭のままになっている——が中心テーマになるとしたら、隊員が現地でわが国の政治哲学の歴史的根源について知る事は、現場の隊員にとって大して役立つものではない。

### 保健衛生と肉体的調節

ワシントンからの指示は保健衛生の指導に40時間を要求した。本部はこの厳しい要求を決定するのに明らかに国会と国民との関係を念頭に置いてい

た。つまり万一 Volunteer がフィリピンで病気になった場合——そして事実彼等の一人は肝炎で死亡した——Peace Corps は少くともあらゆる適切な予防措置をとっていたと感ずる事が出来るためである。私個人は保健、衛生の指導のほとんどが任国内訓練のため Volunteers がフィリピンに到着する迄待つべきだと思ふ。フィリピンに到着すれば、地方の状況の特殊性に詳しく通じ、又西洋人に典型的に伝染する病気に通暁している医師や他の指導者がいるからである。其の上、演説や助言が何時でも出来るのである。

ワシントンの政策はわれわれが肉体的調節に重点を置くように要求した。この事はわれわれも重視し、その結果は有益だった。たゞその効果がマニラへ出発する前の最後の自宅帰省をおわってもなお残るかは疑わしい。

#### “野外向き”アプローチ

フィリピン行き第2次隊の男性の半数は、“Peace Corps の密林キャンプ”といって大きく報道された“野外向き”の訓練のおこなわれていたブエルト・リコからわれわれの所へ来た。当然のことながら、このグループは家庭から直接ペンシルバニア大へ来た残り半数に比べて肉体的テストの成績は大へん良かった。しかし訓練期間の終りにスタミナテストが再度行われた時には、この二つのグループの間で相違はあらわれなかった。われわれの計画の一部である適度の体育訓練は、第2次隊の全員を、30日のブエルト・リコの身体的変容を経た彼等のレベルへ引上げた。

ブエルト・リコの計画の“野外向き”の重点は、ロッククライミングや耐久水泳やら針盤をたよりの徹夜のハイクなど、人間の能力を個人的に意識せしめるために意図的に計画された他の試練等で特徴づけられた。然し私は、公表されたものにせよそうでないものにせよ、また心理的なものにせよそうでないものにせよ、この種の訓練が他人についての、あるいは他人の感受性、問題、能力などについての意識に迄及ぶ証拠を知らない。この種の訓練が、変った文化への調整のため、或いはある人の価値体系が自分自身のものと大

きな相違がある場合、前者との感情移入の能力を向上する事を表わす証拠はない。

フィリピン第3次隊員を訓練したわれわれの経験から断片的に明らかになった事によると、密林キャンプの訓練の経験は不適切な自信を訓練生に生ぜしめる傾向があると示唆している。尊大に近いこのような自信は、私の意見では良いP.C.V.（平和部隊隊員）の見本であるべきけんその正反対である。プエルト・リコの経験をもつ隊員たちが文化的調整をあきらかにより良く、またはより悪く、成しとげるかどうかをみる組織的な研究がまだおこなわれていないのは明らかである。だから私の意見は唯単に意見として止めなければならない。何れにしても、この見解は最初の訓練生に訓示したカルロス・ロムロ將軍<sup>へ</sup>も同意しているように思われる。アメリカを良く理解しているこのすぐれたフィリピン人はアメリカの隊員たちに対し、彼等が直面する最も大きな危険は、社会的又人間関係の領域にあり、肉体的環境の厳しさではないと警告した。ロック・クライミングや耐久水泳はよく言ってもPeace Corpsの任務の要請に応ずるには見当はずれであり、わるくいうと、訓練生のきたるべき諸困難の理解の欠け<sup>れ</sup>に対する不適切な自信を生みがちである。

#### フィリピン研究

この訓練要素は、Volunteerの二つの主な任務は学ぶ事と奉仕する事という原則に基づいたものであった。学ぶ事は通常奉仕に先行しなければならないとわれわれは強調した。われわれはフィリピンの価値に対する<sup>じつ</sup>実のない尊敬より以上のことを教えこむことに努力をした。われわれはVolunteersがこれらの価値を理解し評価するよう欲した。Volunteerが、フィリピン人がみるのとほぼ同様に世界をみる事が出来さえすれば、彼は真に有効かつ

効果的なやり方で貢献する事が出来るであろう。まず善意が必要であった。然しそれのみでは充分ではなかった。同様な事は奉仕の動機や非利己心や卒先性についてもいえるのであった。そこで訓練生はフィリピン文化の内容と、現地で毎日毎日奉仕している間彼等自身で地域文化に対する理解を深め続ける事の出来る方法の双方の指導が課されるのであった。

ペンシルバニア大の教授団によって与えられるフィリピン文化の内容を補うために、われわれは広領域に亘るフィリピンについての著名な専門家を一兩日或いは数日間大学にまねいて講義と討議をしてもらった。これらの人々のなかには文化人類学者や社会学者や地理学者や政治学者や経済学者其の他の人がいた。これらの講師は現地での学習の問題をも論じた。重点は感受性や共感にそしてなによりもまして忍耐に置かれた。或る講師は訓練生に“少くとも最初の二、三ヶ月は口を閉じ眼と耳を開いておくよう”言いきかせた。訓練生は又余暇の間個人的プロジェクトとして調査され得ること、例えば、音楽、農業、法律、宗教といったフィリピンの生活の或る面を選択するよう奨励された。この事は、隊員がフィリピンの“やり方”に興味をもっていることの明白な証しをフィリピン人に示すことであり、また余暇のエネルギーのはけ口を与えそして逆境での隊員を支えるものとわれわれは思った。

この側面での訓練の資料選択に当たり、われわれはフィリピンに派遣された多くのアメリカ人によって明らかにされた困難性に大きく影響された。フィリピン人の尽きないもてなしと敬意は彼等の多くが英語で表現する事が出来、或る種の西歐的価値で理解を示すという事と結びついて、アメリカ人が往々にして気楽に感じ、アメリカに於けると同様に良く仕事をする事が出来るような気持にさせる。然しアメリカ人が感違いをするのは、この文化的類似性が通常全く表面的なものであるという事である。スペインとアメリカの長い支配にも拘らずフィリピン人は彼等自身の文化の多くを保持したのだ。これは、英語が半世紀の間学校で専ら使用されていた一方で、家庭や家族生活の言葉がフィリピンのそれであるという事実から例証される。この表面的

文化の類似性の結果、殆んどのアメリカー人が困難、当惑、迷惑感を経験するのである。双方の側のまちがった伝達が蓄積し始め、アメリカ人の側は金もうけ、技術援助の実行、普教、その他何をするうえでも思うようにならないさ折感につかるのである。このさ折は往々にして“文化的衝撃 (Cultural shock)”の徴候へと導く。このようなさ折がより長い期間に亘つて持続するとより適切な言語でいえば“文化的疲労 (Cultural Fatigue)”となるであろう。(Guthrie 1963)

Volunteers が保護された宿舎で生活する事で文化的衝撃や文化的疲労から逃れる事が出来ないのは最初から明らかであった。われわれはペンシルヴァニア大で訓練生たちに、フィリピン人の性格のフレームを出来るだけ理解するよう指導し、また、現地で日々にこのような理解を増す方法を教えるよう心掛けた。新しい言語に対処する学習と新しい文化全体に対処する学習との間の相互関係は全く明白である。それ故にわれわれの目標はフィリピンの interpersonal patterns, 価値形態、家族構造、社会機構と特殊な感受性の領域について出来る限り多く教える事であった。さらに可能な場合は、フィリピンの詩、音楽、工芸や舞踊の資料で増大された。われわれのアプローチは、Volunteer が社会について知れば知る程より効果的かつ楽しく仕事をする事が出来るという前提に基づいたものであった。次章で明らかになるように、学びかつ奉仕する事を強調したのはすべて上首尾のものではなかった。現地の経験や直接個人参加の冒険心でむずむずして活動家で、人間平等感をもった訓練生グループに、人々が一般に考える相対的に正しく賢明であると考えていることを伝達させる事は容易な課題ではない。

#### (iv) 現 地 へ

現地の状況については、次章で Szanton によって詳述される。私の書く

ことは直接の観察の機会がわずかな人にとってもその証左が圧倒的に明白が或る顕著な問題に限られよう。

フィリピンに於ける Peace Corps の努力を導くスタッフは、1961年の夏、われわれの訓練計画が始った頃選択された。それは二人の政治学者、一人の社会学者、産業労働計画の面で働いた事のある高校教師と、中国極東の歴史を専攻しているある大学院学生で構成されていた。五人のすべては学識者で社会的にも有能で利他主義的であった。すべてアメリカ文化のなかで成功した人々であった。しかし、そのうち誰ひとりフィリピンそのものについては大して知っていなかった。たゞ一人だけ以前にフィリピンに行った事があったが、それは通常外国文化について学ぶには余り効果的方法でない、軍人として行ったのだった。また、五人のいずれも他の非西歐的環境での有意義な経験をもった者はいなかった。要するに、彼等はフィリピンの知識については自分たちが指導し導くべき Volunteers と同様に無知であった。しかも Volunteers と一緒に、あるいは他の手段を通してフィリピンについて学ぶ手記はかれらにはなされなかった。スタッフに一人でもフィリピンの社会について或る深度まで理解がある者がいれば Volunteers の現地訓練と次に来るべき任務配置の双方に悩みとなる幾多の困難のいくらかでも軽減する事が出来たであろう。

Peace Corps 最初の128名のグループは更に現地での準備訓練をうけるといったムードがないままマニラに到着した。ワシントン Peace Corps からきた大へん多くの訪問者が選考について語った緊張にみちた訓練期間がすんだうえ、訓練生たちは彼等が受入れられたか否か告げられないままベンシルヴァニア大から一時帰宅させられた。保障手続きが全員にとって不完全であった。そのため西部沿岸に向うべきかどうか彼等に連絡する電報を二週間も待たなければならなかった。フィリピンに到着すると彼等は幾分長い現地訓練を、スタッフの数不足とフィリピン事情に精通していないスタッフに悩まされた状況のもとで受けさせられた。熱心な若い Volunteers は、彼

等が今まだ“何かをする”事なく四ヶ月の間 Peace Corps にいる事に不平をいう事でさ折が高まった。

それから第一グループは現地任務に移動した。再び誤解が伴った。駐在スタッフは数に於いて少なく、行政的危機の頻発に苦しみ Volunteers に現実的目標を明らかにしそれから成功の機会の大きいそれら目標を追求する方法を選び得るにはフィリピン方式に余りにも未経験であった隊員が配属されたはずの学校は Volunteers の受入準備がなされていなかった。現地の教師たちは隊員をどう利用するかを知っていなかった。Volunteers と教師を結びつけ、そしてすべて関係者によって理解され受け入れられるであろう協力方式を作り出す時間と経験を持ったものが誰一人としていない事が多かった。彼等自身の工夫にまかされて、多くの Volunteers は忍耐し、そして学校で満足すべき役割を達成した。しかしかなりのものは、しごとをする場がほんの限られたものでしかないことを発見した。

#### 曖昧な役割の問題

“役割の問題”は最初から中心的な問題であった。フィリピンの子供達に英語と科学の基礎を教える事が良い事であるとは誰でも同意し得るものであった。又 Volunteer の役割が既に過剰の教師労働市場でフィリピン教師の仕事の領域をおかさないう、あるいはおかすように思われないような方法で構成されなければならなかった事は誰しも同意し得るものであろう。然しそれ故に“教育的援助”が定義なしに実質的にとらまる事が必要であるという事には同意し難いのである。しかもこれこそ最初の駐在員が1961年8月にマニラに到着した時に直面した状況であった。Peace Corps とフィリピン公立学校局との間の初期の交渉において、橋渡しをする事の出来ない交流の懸隔がどうやらどこかに存在した。Volunteers は事実上、自らの役割を定義づけるよう言われたようなものである。これは彼ら自身の精通した文化的環境——例えばアイオア州の小学校——にあってさえ充分困難な課題



であつたにちがいない。ましてや以前学校でおしえたことのある隊員は半分もいなかったことを思えばさらにむづかしかつたはずである。いわんや Volunteers が地方の状態や心理学的感受性や文化的手がかりさえも知らない外国の文化的背景にあつてはとてつもなく困難な事であつた。先例と見本はほとんどないまま、また小学校特にフィリピンの小学校についてかぎられた理解しかもたなかつた多くの Volunteers はざ折感と無力感を覚えた。彼等は自らやり甲斐があると思ふ事をするようにいわれる事を切望した。フィリピンの学校には彼等のための明確な職務がなかつた。フィリピン社会も同様であつた。こういう理由で、ニードは大きいのに、機会は限定されていた。外国社会での生活の生来の曖昧さは、Volunteers とフィリピン学校教師の双方にとって有意義な役割をつくりだすということの特異かつ不必要な困難性とくみあわさつていた。

四つの観察がこの点でなされるべきである。第一に、フィリピン人を知っている人は誰でも実感するように、彼等は他人特にアメリカ人には何をすべきか言いたがらないであろう。第二に、たゞ共同社会に信望ある他人(すなわちアメリカ人)を持つだけで充分である。彼を仕事に就かせる必要はない。又忙がしくさせる事よりも楽しくさせる事がより大切である。第三に、フィリピン人にとって、計画をはっきりした詳細に亘つて明確に述べる事は通例ではない。即席でやる余地を残し又強劑が不快の点に達すれば他にのがれる余地のあるような或る種の漠然としたものを彼等はより好むのである。最後にフィリピン以外の他の國々に於ける Peace Corps は調整の上で、困難を最も少なく経験したように思われる。他の任國の場合、例えば、かつての植民政策によつて設立された住宅地の学校教師の役割を充たすことが多かつた。フィリピンのプログラムは既存の公立学校の制度の中で新しい、従つて熟知していない仕事の役割を作り出すという点で、恐らく最も冒險的なものの一つであつたらう。この役割が往々にして仕事上満足とは正反對のものを生みだしたため、隊員は感情的に、やる価値のある仕事を探し求めて学校から地

域社会へ出てゆこうとする傾向をもたらした。学校の外でも或る Volunteers は満足を得、或る Volunteers は得る事が出来なかった。然し満足の度合に拘らず、Peace Corps の地域社会との感情的にかかわりあいの度合いが、フィリピンに於いては多くの他の国々に於ける以上に大きいものであった事は明らかなように思われる。たしかに Cowan が指摘しているように（訳者注：原著の第9章でナイジェリアに関するもの。翻訳にはふくまれない。）、それは寄宿学校の教師 Volunteers が現地の一般の共同社会から人里離れた外国の閉まれた社会で限られた生活を往々にしていたアフリカの多くの旧植民地の国より以上に大きいものであった。

### The "Gung-Ho" (=) 症候群

このようにして“役割”の問題は恐らくそうであったであろう以上に地域社会に変化を生ずべき試みで、幾分もつと“協力してやろう”という気持ちになるよう多くの PCV を鼓舞した。この方向に彼等をしむけた他の要因は駐在員スタッフであった。スタッフのある者はより活動家の Volunteers と同様に“協力してやろう”という気持ちがつよかった。以前にトランスカルチャの経験がないままこれら行政官は、より忍耐強く漸進的なやり方の代りに早く又深く地域社会の中に突っこんでいこうと意気どみがちであった。スタッフは——彼等がこのような衝動に制動をかけるために任務を協議すべきであった丁度その時に——これまた活動家や平等主義者にせっかちになりがちであった。

Volunteers に対して、フィリピン人と討議する際は“完全に素直に”と繰り返し力説した駐在員は一人だけではなかった。彼等が理解しそこねたのはフィリピン人はこのように振舞わないという点であった。“ちょっとし

---

= Gung-Ho 「協力してやろう」(work together) 第二次大戦中の米  
国海兵隊奇襲部隊の標語

た罪のない嘘”とか気のきいた行いはアメリカの文化のなかでは、良い相互人間関係にとって重要な事であるが、それらはフィリピンのカルチャでは全く致命的なのである。フィリピンの社会的相互作用は、いちじるしく、Volunteers が後日“Sir”とか“なめらかな相互人間関係”と呼ぶようになったものに基づいていた。このような状態にあつて、“たゞ完全に素直に”といつても、それがアメリカ人には喜ばしいものであつたとしても、一片の破壊的忠告でしかなかつた。それはまじめにフィリピンを研究した事のある総ての社会学者に本質的に知られている事に真正面にぶつかつた。例えば、フィリピンの文化について著名なアメリカ学者の中に Frank Lynch, S.J. 博士がいるが、“Sir”について次のように論じている。“フィリピンに始めて到着したアメリカ人にとってフィリピン人によって明らかにされる最も顕著な特性は彼等の陽気さである。そしてアメリカのやり方の味を最初に充分に得たフィリピン人の中でのいつもでくる不平はアメリカ人が往々にして「粗暴なまでに素直」だということである。こういったフィリピン人の反応は明らかにインター・カルチュラルな相違に帰することが出来る。というのはなめらかな相互人間関係（つまり“S I R”）は双方社会に評価されるが、アメリカ人とフィリピン人を比べると后者にとってずっと重要な事だと考えられるからである。”

Volunteer には又、他のソースからも圧力があつた。それはワシントンであつた。本部のスタッフは、Volunteer がかくあるべきで、こうすべきであるという彼等自身の考えをもつた、理智的、献身的そして大へん精力的な人々であつた。これらの考えは、一部にアメリカの文化の経験から、そして一部は A I D の海外経験から出たものであつた。これらの行政官の大多数は、実質的にフィリピンのニードと伝統の理解はもつていなかつたけれども、彼らは見たり、ふれたり、計量出来る行動、衝撃や結果を強調した。本部には Volunteer の現地での退屈、挫折とのがれがたい限界といったものを真に理解する人はほとんどいなかつた。彼等の Volunteers との接触は、通常

往々にして彼等が以前に行った事のない国々への業務上の旋風の出張旅行から成っていた。「20日間に10ヶ国まわる」といった旅行は、スタッフの地域に関する知識に貢献するというよりは旅行社の業務能率への貢物にすぎない。数人のスタッフがこのような旅行の後、訓練生に講演するためペンシルバニア大にやって来た。そしてきわめて短時間——ときには20分間ほど——で彼らが学んだ事をすべて話し、彼等が喚起したすべての質問に答える事が出来たと思った。(訓練生は、これらの講師が貢献し得るには価値が如何に微々たるものであるかをすばやく感知し、しばしばそれを態度に表わした。)このような海外の実情との接触欠除があつては、ワシントンの役人たちが理想的Volunteerのとおびなイメージをつくりだしたとしてもむしろ当然の事である。それはPaul Bunyan,<sup>ホ)</sup> Astor & Schweitzer を一つの人間に組合わせのようなものであつた。

これと同様の精神でニューズレター“The Volunteer”がワシントンで出版され、海外の総てのVolunteers に送られた。この雑誌はPCVが他の国々に派遣されている同僚との間に共同社会のセンスを感じさせるようにと企画された。雑誌の各号はそれぞれ特定のVolunteerの意義ある任務遂行をえり出し誇張してかき、一国のプログラムを深く取り扱った。これは、フィリピンにいるより慎重深い識見ある第一線Volunteersの多くを劣等感におとし入れ、又罪にさえおとし入れるような予期せざる結果となつた。ある地域では、彼等はこの雑誌を“スーパーマン”とあだ名し、かつ彼等が読んだ事以上の空想的任務遂行の物語りを創り上げた。

第二、第三グループはそれぞれ最初の派遣団の三倍の大きさのものであつた。行政上ではこれらすべてに關して祝福すべき事であつた。現地活動とベ大の訓練所との間の公式連絡は大いに欠けるものである一方、或る種のフイ

---

ホ Paul Bunyan, 英国の説教師。 Astor 米国の資本家。  
Schweitzer 医師, 哲学者。

ードバックへ)をうけ、そしてこの方法でわれわれの最初の誤ちの幾らかの繰り返しをさける事が可能であった。任国内訓練は、同様に有益であった。特に新 Volunteers が先輩 Volunteers と一、二週間一緒に生活するようになっているからであった。より多くのフィリピン行政官と Volunteers が討議や決定に参加するようになったので活動全体として真に Volunteers の配置と活用の改善があった。

#### (V) “援助関係の本質” (“Helping Relations”)

証拠の示すところによると、われわれが訓練した Volunteers の多くは彼等が住んでいたフィリピンの地域共同社会の人々に対して一種の“援助関係”を採っていた。心理学者として私は、この関係と、われわれ自身の文化の精神治療医と患者の間に育つそれとの間の対比に思い当った。どちらのタイプの援助関係も助ける方、助けられる方両方の感情的均衡に対して、大へん複雑かつ困難なものになり易いのである。他人を助けるために人は、彼の困った境遇について彼自身の見解の若干をつかむために彼にかゝり会いようにしなければならない。

助ける側は助けられる側がよく理解されていると感ずる事が出来るように深い関心を示し、又十分な感情移入を樹てなければならない。

患者が自らの問題とたたかっているときは、治療医師を嫌い、せんぼうし、又は疑ったりすることがありがちである。治療医の方は反対に患者の回復がなく、又さしのべられた助力に対して明らかに不本意又は無力である事に対して、辛抱しきれなくなったり、怒りっぽくなったり、失望したりする。し

---

へ 本来はある方式を補強修正するために現在の効果の一部をふり出しに戻す事。

かも精神治療医は、彼自身の希望、恐怖、疑惑、さ折を療養の場にもたらすのである。彼は患者の行動を通して、自分の求めるものを満足させたいと希い、又彼自身のイメージに患者を置こうとするといった危険は絶えずあるのである。

有効な治療を行うために提示しなければならない少くとも五つの条件がある。医師は自身の動機の深い理解をもたなければならない。彼は自分の患者の強さ弱さの大きな理解をもち患者が回復する能力があるという信念をもたねばならない。彼は患者と共に仕事から得られるそれらに加えて満足と感情的安定の他の源を必要とする。彼は患者の問題に深くかゝわりあうようになる危険を知らなければならない。そして彼は見方を変え、かれのかかわりあいと治療技術に於いて起り得る誤りを討議する誰かをもたねばならない。これらの困難を軽減させ得る“援助関係”と、そういう困難を軽減しうるような技術のむづかしさは如何なる種類の奉仕、援助活動にあっても全く同じである。

援助は Peace Corps の最も強いアピールの一つであり、当然そうであってもよい。同時に、それは最大の危険の一つでもある。たしかに Volunteers の援助関係は或る意味では精神治療医の関係よりもっと難しい。後者は通常患者が彼のところへ来て助けを要請するという有利さを享受する。対照的に、Peace Corps の隊員は通常自ら助けを求めてはいない学校教師を相手にしている。隊員の援助を求めるのは、往々にして遠く離れた、或いは教師たちの全てをよく知らない行政官によってなされているのであった。たしかく多くのフィリピン学校教師は彼等が助けを必要としているとは感じていない。そして彼等がニードを感じる時に、このニードは、Volunteer が満たしたいと希うか、或いは満たす態勢が整っているものとは限らない。もし Volunteer が助けを求められたいという先入観で彼の共同社会へ入っていくとすれば、そして明確にどんな種類の助けが必要とされ、求められているかについて先入観があれば、彼は通常悩みに遭遇する。彼が最善のものとして前もって決

定した方法で人々を変えようと試みると、ざ折と失望に出あう。往々にして彼はたゞより大きな失望に対処するため努力を倍加する。こうなると、失望とざ折は蓄積しはじめる。それは、隊員のスタミナと村人達の辛抱によってのみ制禦されるだけである。

明らかにカルチャの助力者としてVolunteerは心理療養上の助力者のそれに匹敵するニードを持っている。Volunteerは自分の動機を理解しなければならない。彼は共に働いている人の側の社会的過程の深い理解と彼等に同情的信頼を持つ必要がある。彼は彼の助力活動の成功或いは失敗に彼の人間の価値のすべてをかける事は出来ない。彼は彼の存在価値の感じが彼の直直のプロジェクトにだけしぼられないように多くの満足の源をもつ必要がある。そして就中、彼は人——理想的には駐在員の一人——と彼自身及び彼の仕事について討議し得るようにすることが必要である。その人物はVolunteer、や教師や村人と共に又フィリピンの文化的環境を十分に経験した人であることがのぞまれる。One-to-one 援助関係について、これら五項目の必要条件の何れ一つでも欠けると全体の関係は危険に直面する。

## (VI) 結 論

公式・非公式双方の訓練は、隊員の任務の全期間に亘って継続すべきである。Peace Corpsは隊員に対して現地で自身で勉強が続けられる機会を与えるよう尙一層重点を置くべきである。毎日の練習による言語の継続独習とVolunteersに関連する地域文化についての勤務中研究会及び任国についての自主的読書をも含めて重点を置くべきである。

私の判断では、彼等の任地の文化に精通していないスタッフを海外に派遣する事は賢明ではない。フィリピンに於けるスタッフの転換の頻度は、隊員の交代よりも比較的高かったが、これではフィリピン人を理解する上で時間

的に又機会的に余り恵まれていないので彼等の効用は削減された。同じ理由で、彼等は当然出来なければならない事だが、訓練計画にとっても有益な暗示をする事も出来なかった。

目にみえるような貢献をしたい気持は理解できる。然し最後の分析をすれば、Volunteer の最大の任務達成は自分自身を不必要にする事である。何かをしたいという Volunteer の希求と自らの社会を建設したいという現地の人々のニードとの間におきがちの関心の葛藤と思われるものの問題解決にもっと思考が向けられるべきである。

フィリピンの教育と地域共同社会に対する Volunteer の集合的インパクトの評価をするのは複雑な事柄である。ワシントン Peace Corps は、現在この主題について二人の人類学者と多くのスタッフによる念入りを、魅力的なプロジェクトに署名しており、その結果が近い将来入手出来るよう望んでいる (Lynch and Maretzki)。そうであるように、Peace Corps の経験は多くの Volunteers に大きな影響をもたらした事は既に明白である。彼らは世界観と自らの見方の双方を変えた。帰国した約半数の人々は更に教育を求めた。Peace Corps に参加する前に、大学院へ進学する事を考えていた人は少かった事からすればこの事実は彼らの経験の直接の産物である。彼等の目標の変更は往々にして社会奉仕と教育に向けられた。

彼等の Peace Corps の経験に特徴づけられるような、直接的な社会衝撃を達成する同様の衝動は帰国後の彼らの専門的計画にも影響を与えている。彼等は学科に方向づけられたアメリカの大学プログラムに共鳴しないで寧ろ、総合的な、生きた問題にとりくむようなアプローチを求めるのである。広い意味に於いて彼らの同輩の毎日毎日の事柄の多くは取るに足りないように思われる。平和や人間尊厳の問題がより切実なのである。彼等は彼等が働いた国に対して感じたと同様にアメリカの欠点に対して、隊員のときと同じように我慢がならないと感じている。Peace Corps に参加した経験は満足すべき解答を与えたことよりも以上に口やかましい質問を起させることになった。



フィリピンの村は古くからのどかさを大きく崩壊する事なくしてVolunteerの貢献を融合する事が出来る。しかしVolunteerの方は、フィリピンの村から自己満足の多くを破壊するような経緯を得、以前のようにやっていけないような何かを得た。(MY/OM)

### 3. フィリピンにおける文化的対決

David L. Szanton

筆者の David L. Szanton は 1960 年ハーバード大学を優等で卒業した。専攻は人類学。イタリアで 1 年間彫刻を学んだ後、平和部隊フィリピン向第 2 次隊にボランティアとして参加する。比国の地方小学校での「教育顧問」としての 9 ヶ月の後、ボランティア・リーダーとなり、西ビサヤン諸島に点在するボランティア多数の管理を行う。平和部隊の仕事を終了するとすぐ、国際開発奨学資金を獲得、シカゴ大学大学院で社会科学を専攻する。

現在、シカゴで国家防衛教育法の奨学金により、博士号を目指して人類学の研究を続けている。これからの東南アジアの社会・経済開発のための実施計画を検討中である。著書には、「フィリピン事情」(1963年、第2巻、第3号)の“Art in Sulu : A Survey”——スル群島での「島から島へ」の大がかりな野外調査を基にしたレポート——がある。

フィリピン第 2 次隊の一員として、私はペンシルバニア州立大学の訓練に 1961 年の 10 月から 12 月まで参加した。この章での記述及び分析のほとんどは私の属したグループに関するものであるが、他に第 1 次隊及びその他の年次派遣隊に関しても少々述べる。

私は Panay 島の小さな学校の教育補助 (Educational aide) として得た経験及び後に西 Visayan 島の 85 名の隊員の間で連絡係であるリーダーとして得た経験をもとに記述を進めて行く。本章は当初、Guthrie のかいた章とは全く関係なく準備されたのである。それにもかかわらず、2 人が似かよった結論にたっしたという事は、読者にとっては一種の保証になるのではないかと思う。

Guthrie が指摘しているように、ペン州立大学の教職員はフィリピンで

アメリカ人がひきおこしやすい誤解や衝突に関して予備知識を持っていたので、そのような間違いをくり返さないように訓練内容を組んだ。隊員たちはフィリピン的価値観を研究するように奨励され、海外での奉仕を学習経験と考えるようにと指導された。隊員達の役柄は従来のアメリカ人宣教師や政府関係者のそれではなく、現地人の文化の発達を助けようとする前に、まず現地の人々の文化を理解しようとする文化人類学者のそれであるとされた。そのような理解は現地文化のある面に好意を持たねば得ることができないと言われた。そして、講義で——ペン州立大学の教員及び外からの専門家による講義で——幾度もフィリピンの伝統的文化の一部、例えば音楽、市場、育児、稲作等、自分の関心のあるものを選んで研究し、それを文化全体への窓とするようにとすすめられた。

## (II) 訓練に対する反応

ペン大学の教官の努力にもかかわらず、フィリピン第2次隊の訓練生の多くが訓練内容に関して非常な不満を持っていたことを明らかにしなければならぬ。活動を好み、「意義あることをする」と心に固く決めた隊員達にとってペン大学の「奉仕しながら学習する」ことを強調する態度は冷たく感じられた。「青信号」を示し、個々の具体的な職務に関して教えるのではなく、ペン大学の教員は「黄信号」を示して、隊員達が遭遇するであろう文化的障害やフラストレーションについて語った。

フィリピン第2次隊の隊員達の多くは、人は皆平等であるはずだから、人はすべて同じような者であるはずだという非常に幼稚な平等主義を信じていたようである。訓練生は同様にフィリピンという国をも信じていた。フィリピンに対して一様に好意を持っていた。フィリピンの物はすべて尊重され尊敬されるべきであり、フィリピン人はアメリカ人とは表面的に違

りだけで、もともとは同じだと考えていた。従って、社会学者達がフィリッピン人の行動に見られる価値観や動機の分析結果を講義しても、自分達の中に存在しないような行動に関するものは考慮に値しない。無関係なもので、そのような講義をする教師は、冷たい、冷淡な、無感覚な人間だと決めつけられた。

残念なことに、少数のフィリッピン人講師達は余り助けにならなかった。かれらは非常にフィリッピン的な行動様式のいくつかを訓練生に教え込んだことは事実であるが、これは計画されたグループ討論で客観的に論じられたのではなく、かれらの日頃の態度を通して教えられたのである。最も大きな欠点は、かれらが西洋化された都会の出であり、隊員達が行くことになっていった地方の事柄に関して無知であったり、地方の行動様式に対して反感を持っていたりしたのである。ある魅力的なフィリッピン女性は——大半の男子訓練生はかの女に同情的であった——フィリッピンの近代化されていない地域に関する講師の観察に対して、沈痛な表情を示し、私的な場での発言を通して抗議した。これらの観察事項とは、公衆の目前での受乳、友情を示す男同志の腕組み、政治的野望をとげるだけの特定の家族による不正等である。後にわれわれは自らの経験によりこれらの観察が真実であることを知ったのであるが、訓練期間中はどうしても受け入れることができなかった。

多くの点から見て、隊員達の訓練期間中の拒否反応は、現地での一年目の拒否的反應を予告するものであった。かれらの活動主義、せっかちさ、幼稚な平等主義は徹底的に打くだかれた。訓練期間中、自己の予想と希望を正しく調節することができなかったため、現地での経験が自分の心がまえと予想に全く反することを発見したのである。これらの新しい手がかりと経験を受けとめて、それから学び、従来の思考判断様式を変更しようとはせず、かえってそれらを拒否し、フィリッピンに着いてから何ヶ月間も文化的盲目を通して、自ら損をしたPCVもかなりの数にのぼった。

## (四) フィリッピンの学校と町村

前もって知らされていた以上にフィリッピン人達は親切であった。私達が派遣された町村では歓迎パーティーや夕食会やで大変であった——われわれが静かな一人きりになれる時間が恋しくなるほどであった。補給や行政的な問題があった場合もあったが、一般的に言っても、第一週は喜びと善意と新しい経験で満されていた。

### (台座から降りる)

我々が何であり、何をするために来たかということに対する我々の考えとフィリッピン人の考えに重大な差があることをすぐに知らされた。問題の原因の一つは「教育補助」としての我々の役割が明確に規定されていなかったことでもあり、Guthrie もこの点を指摘している。しかし、我々の役割がより明確に定義されていたとしても、フィリッピン人達は以前からのアメリカ人の居住者達——宣教師政府関係者、教師、教育指導官等——と我々を結びつけて、それらの人々にしたと同じ取扱いをしたであろう。これらむかしからのアメリカ人居住者達が有した社会的身分を、我々の上にもかぶせたのである。これは別に理解しにくいことではない。我々は先生なのであり、ある意味で専門家であるのだから——従って、結局ある種の教育指導官だというわけである。平和部隊現地駐在員やフィリッピンの教育係官が機会あるごとに、隊員が配置された学校のオリエンテーションで、上記のような考えは間違っているとうつつたえたことは事実である。かれらは隊員達が単に先生方の助手であり、現在の人々と同じように生活し、仕事をしようとしているのだと説明した。しかし、フィリッピン人達にはこれは信じがたいことであった。：かれらが知っているアメリカ人達は安楽でせいたく生活様式に慣れていた。「あなたの目的は何か」とか「なぜ私達と一緒に住みたいのか」とよく聞かれた。「学校で働くためだ」という答えにかれらは満足できなかった。

た。かなりの数の人々が、当初の頃であったが、隊員の真の役目は地方の共産党活動を報告することだとか、フィリッピンをアメリカの一州に買収するための準備をすることだと疑ったのである。ノ

ケネディ大統領の「個人的代表者」であるところのアメリカ人が、電気も水道もないニッパ屋根の竹の家に喜んで住むなどということは想像しがたいことだったのである。現地で家を探す時にこの問題が表面化した。平和部隊のスタッフはフィリッピン人教師が住んでいるような家を求めているのだが、町の有力者達は町の一番大きな、一番近代的な建物を提供しなければならぬと心に決めていた、ノ住宅交渉は相互の善意と思いやりのもとに行われたが、両者共かなり驚かされ、困らされたのである。互いの予想がくいちがっているもので、話しが通じないのである。しかし、結果的にはどうにかこうにか求める家が与えられた。

このように、学校でのオリエンテーションや住宅交渉で説明したにもかかわらず、我々は依然として、居ごころ悪い、高い社会的身分を与えられていたのである。そして、この高位は、我々が気付かなかったし、たぶん多くのフィリッピン人も気付かなかったのであろうが、確にある社会的機能を有していた。フィリッピン人達はかれらがよく知っていて、どう取扱ったらよいかわかっているフィリッピンの中のアメリカ人の場に我々を入れてしまった。そして、この位は我々を表にさらけ出したので、かれらは少なからず安心できたのである。その上、我々を町や村の日常的な事柄から隔離した。人々はそのような事柄は自分達の内に置いておきたかったのであろう。それに、大半の人々はPCVがそのような日常のごたごたした事柄にかかわりあいたがっていることは予想もしなかったのである。そして、付け加えるまでもなく、この高官扱いは隊員達の平等主義者的価値観に対する深刻な挑戦になったのである。Doughty が後の章で記述しているペルーのPCV達と同様に<sup>1)</sup>

---

1) ペルーに関する章。訳出されていない。

かれらもまた、高所から降りる方法を探しはじめ、ただの人間としての場所を確保しようと努力しはじめた。

### (学校での役割)

「教育的補助」としての役割を果たすために、まず隊員達は参観者としてクラスへ行くことになった。参観期間はまちまちで一週間の場合もあれば数ヶ月間の場合もあったが、この間、PCVは教室のうしろに席を占めた——そして、ある時には不注意にもフィリッピン人教師を臆病にしてみたりした。PCVにとっては参観期間は有効であった。ある者は学内活動の綿密な計画を立てた。ある者はフィリッピン人同僚の教授技法向上のためになると思われる訓練プログラムを提案した——しかし、提案の中には先生達の関心事と無関係なものもかなりあった。ある者は、すでに確立している教授法を変えようとする事の非常な困難性を痛感し、絶望した。この苦しい時期に駐在スタッフから実際的な指導を得ることができなかった。スタッフの多くは社会学者であったが、不幸にもフィリッピンのこと、特に小学校教育について何の経験もなかった。かれらが与えることができた最も具体的な忠告は「創造的になれ」ということであった。

このように孤立し、ほうり出された隊員達は自ら雑多な戦略を作りあげた。自分の小学校時代を思い出しながら試行錯誤をくり返したり、全く新しいものを創作したりした。しかし、これら初期の試みの多くは、技術の不足と実行の不徹底のため期待された効果をもたらさなかった。PCVの中には、普通のクラスで、又は特別の会合で先生達に新教授法を実際に行って見せたものもいた。ある者は専任教師と組んで「チーム・ティーチング」を試みた。ある者は理科のクラスのために簡単な視覚器具を作ったり、教授計画作成の手助けをしたりした。PCVが教え、フィリッピン人教師が参観することもあったし、フィリッピン人教師が同僚のためにモデル・クラスをすることを促したりした。また、理科のクラスを日常生活と結びつけるために、子

供達を飛行場、製氷工場、海岸や田畑に連れて行った隊員もいた。そして中には理科と英語を教えるばかりでなく音楽、美術、体育などを教えることができた隊員もいた。隊員達は図書プログラムや、教科指導プログラム、学内訓練プログラム等を作ったり、放課後、遅れた生徒の補助指導をしたり、学童劇の脚本を書いたり演出したりした。隊員達は一つの方法を固守することなく、時と場に応じて、また相手のフィリッピン人教師に応じていろいろな方法を用いた。

これらの活動はいかなる永続的かつ建設的な結果をもたらしただろうか？勿論、まだ結論を出す時期ではないし、よしその時期であったとしても隊員達のフィリッピン小学校に与えた影響に関しては、注意深い調査研究がなされた後でないかぎり、信頼性のある結論は出せないであろう。しかし、次の点だけは確かである。直接の影響力は隊員達及びスタッフ達が予期したよりもずうと小さかったのである。フィリッピンの文化が——ここでは学校制度内における文化であるが——少数の訓練不足で経験不足の隊員達の非組織的な改革行動によって、秩序ある永続的な変化をおこすかもしれないと期待することの方がおかしいのである。しかし、一方では、数千人のフィリッピン人生徒及び先生の教育経験と知的視野が、隊員達を一時的にせよ、かれらの真中に迎えたことにより、ある程度広げられたことも疑い得ない事実である。

教師としての不適格性は、一方でフラストレーションの原因とはなったが、一方は皮肉にも隊員が求めてやまなかった結果をももたらした。すなわち、「高座」からかれをひき降ろしてくれたのである。もっと正確に言うと、身分には社会的なものと職業的なものの二種類あった。フィリッピン滞在期間を通して、PCVは単にアメリカ人であるという理由で社会的に高いものとみとめられていた。かれは当初は職業的にも高いものと取あつかわれていた。しかしながら、フィリッピン人教師達はPCV達が目新しい（そして多くの場合、効果的でない）教授法を用いることをすぐに発見した。隊員達がひん



ばんに、そして不自然なやり方で「進歩的」な教授技術を導入しようとするのを見て、長年の訓練と経験から丸暗記が最も有効と信じるようになったフィリッピン教師達は、それらに価値を見出そうとしなかった。その結果、かれらは隊員達を素人扱いと見てとり、職業的な面からは高く見ないようになった。このプロセスはきわめて静かにおこったので、隊員達の中で当時これに気付いたものは少なかったと思う。フィリッピン人の教師は常に礼儀正しく、隊員をはずかしめたくないために、批判や提案は極力避けて、「なめらかな人間関係を維持した（第1章参照）。ところが、隊員の背後でゴシップの花が咲いた。一般的に言って、フィリッピン教育界は教授技術のすぐれた教師を高く評価するようである。そして、フィリッピンが以前は合衆国の植民地であったことから考えても、優秀性の基準が米国のそれとあまり違わないことに不思議はないのである。そして、この基準に従えば、第1次隊・第2次隊両方の内の少数の者しかフィリッピン人同僚から上手な教師として認められなかったことがわかる。そして、非公式の調査によると、フィリッピン第3次隊の大半も教室であまり効果をあげられなかったと判断されていることが明らかになった——勿論、例外は存在するが。

#### ( 現地社会との係わり )

地域問題の論争に刺激されたり、教室で壁につきあたったことが理由で、多くのPCVは学校外での貢献によって、つまり各種の「地域開発」計画に参加することによって不満を解消しようとした。ここでは、かれらが職業的に尊敬されていないということは不利にはならなかったし、一般に社会的に高く見られているといことは確かに有利であった。そして、隊員達の親しみやすい、関心のある、積極的な態度も有利に作用した。この種の人間関係はフィリッピン文化では非常に高く評価されている——特にそれが、かなり社会的身分の高い西洋人で、自ら親しみ深く行動する必要がない人物から来るときはなおさらである。

隊員の地域活動への参加のしかたは3つに分類することができる。第一の方法は最も軽い参加のしかたで、地方のなんらかの組織に名前を貸すとか、集会でスピーチをしたり、4・Hクラブの会合で歌を歌ったりという程度のものである。第二の方法は現に進行中の何かの活動に実際に参加することである。例えば屋外便所の建設を助けるとか、町村会堂建設を助ける等である。第三の方法は、最も問題のある方法であるが、PCVが地域に有用であると考えることを一人で始めることである。例えば、図書館、模範庭園、養豚又は養鶏、成人教育のクラス等を始めるというやり方である。これら三つの方法はそれぞれ成功するであろうが、第三の方法は最も満足できない結果をもたらした。これはPCVが地域の問題、障害、必要性を十分に理解していなかったためである。ある隊員は、かなり大きな養鶏農場を作った——ところがフィリッピン人の隣人達は興味を示さなかったし、同じような養鶏場をはじめる者は一人も出なかった。ある隊員は最良の技術を用いて稲を育てた。ところが小作料、種代、肥料代、殺虫剤代、病気予防剤代の総計が収穫高と等しいか、それ以上になってしまった。かれの行動を見習うフィリッピン人はいなかった。やはり、第一と第二の方法が歓迎された。これらの方法は隊員達がそこの人々と共に働きたいという意志を示すものであったからである。これらは小さな「成功」であったかもしれないが、現地の人々の関心になかったものであった。それに、フィリッピン人達は、隊員達がフィリッピン人の作ったプロジェクトに参加してくれることを、隊員が自分勝手に何か始めることよりも歓迎したのである。

### (III) 文化的対決の問題

#### (価値観の相違)

フィリッピンの学校又は地域社会に有意義な貢献をするためには、隊員は

まず、アメリカの中産階級とフィリピンの田舎の間に存在する巨大な文化的断層を埋めねばならない。断層を埋めるといふことは、知的かつ感情的なプロセスを必要とすることを良く理解して欲しい。自国の文化とフィリピンの文化に重要な違いがあることを発見することに対して心から積極的でないかぎり、隊員はその違いを知的レベルでとらえることができないであろうし、よし出来たとしてもその違いを充分かつ正確に理解することができないであろう。私の考えでは、文化的断層と対決するには、まず心の準備が必要であり、それがあってはじめて文化の正確な知的理解が可能になる。なぜなら、このような文化間におかれた場合、人の態度は人の認識をかなり規定する。

ベン大学の訓練期間の終わり頃になると隊員の大半は文化に違いがあることを知的に知っていた。そして、かれらは表面的な問題に対決できるように知的に準備されていた。しかしながら、かれらは自国の文化と受入国の文化の間に存在する深い広範囲な違いに対決するための知的準備はしていなかった。このことについてはかれらが、そのような違いに関する講義を感情的に許せなかったことに起因しているところが大きい。

しかし、フィリピンに着いてからは、文化的対決は避けられないものとなった。突然、フィリピンとアメリカの文化的相違という恐るべき現実があらゆる方向から隊員においかぶさって来た。この経験の重さは最も強情張りの、活動的な平等主義者さえも、彼をフィリピン人から区別する何か深い違いがあることを痛感させたのである。初期におけるこのような感覚的経験は巨大で荒々しいものであって、ただちに受容、即ち、違った文化の中で生きて行く能力を育成しはしなかった。実際には、受容的態度を持つようになってはじめて、重要な文化的相違が何であるか分かるのであり、そしてその相違が互いに関連しているのか分かるようになるのである。ここで付け加えておきたいのは、私が「受容」という場合、必ずしも「同意」を意味しないということである。アメリカ人はフィリピン的価値に同意しなく

とも、その中で生活することはできる。彼はそれを違うものとして認め、かつ自分で正しいと信じる生き方をすることができる。

フィリッピン・アメリカ間の価値観の相違で、隊員達に困難な問題をもたらした例はあまたある。以下の7項目はペン大学の訓練中に講義されたにもかかわらず、訓練生の大半に理解されなかったことがらである：

1 フィリッピン人に対して「真正直」であること、人の前で批判したりすることは危険である。フィリッピンではそのような行動は非常なはずがしめであり、つまり相手の面目をつぶすことになり、時には相手の心的平安に必要な社会的保証を突然うばうことになりかねない。率直すぎるアメリカ人は反感、時としては力をもって反応する可能性が強い。

2 上に關連して、フィリッピン人は「なめらかな人間関係」を非常に重く見る。かれらは、意見の相違があると、それが無いもののようなふりをしたり、仲介者を入れて交渉してもらう。アメリカ的直接交渉及び「誠実」は従って、大変場違いなのである。

3 フィリッピン人は長期にわたる相互補助の人間関係を大切にする。これは相互の義理に基くものであり、時として個人の利害を起越するものである。その関係は何か特定の技術的又は管理的目標を達成する場合しばしば「さまたげ」となる場合がある。アメリカ人はその点、短期的、公的、機能的、契約関係を好む。

4 フィリッピンでは個人及び家族による権力及び名誉獲得のための闘争は社会的に認められている。アメリカの中産階級は権力欲をかくしたり否定しようとしたりする。

5 フィリッピンの血族制度はアメリカ人が遠い親せきと思うような者にまで重きを置く。フィリッピン人の命や力はこれらの「遠い」親せきのために「すいあげられて」しまう可能性が大きい。従って、経済や技術開発に対する投資は難しい。

6. 身分の高い人や老人に対する敬意は平等主義的アメリカに比べて、フィリッピンでは大変強い。

7. すべての社会経済的レベルにおいて、アメリカと比べると、旅行者や客に対して綿密かつ継続的な親切がほどこされる。

低地のキリスト教フィリッピン社会を研究したことのある社会学者なら、だれでも以上7つの点を良く知っている。フィリッピン第2次隊のPCV達が、これらの点を講義された時に、感情的に受入れることができていたなら、現場での適応はより容易であっただろう。しかし、一般に、そのようにはいかなかったのである。事実、現地についてからの隊員達は自分達のまわりに存在する不思議なフィリッピンの行動様式を理解する方法を必死になって探求せねばならなくなった。訓練中、譁議に最も強力に反発したその張本人が、適切な準備を与えてくれなかったと言ってペン大学を最も痛烈に非難したのである。

Albert G. Bradford はフィリッピン第2次隊の仲間から文化的に最も敏感な者の一人とされている人物であるが、2年間の奉仕期間の後、私に手紙をよこして、価値観の相違から来る問題を次のように述べている。

「君は我々が村に着いた最初の日をそして、学校に足をふみ入れた日のことを覚えているだろう。僕は、人々が僕の言っていることを全く理解してくれないことをすぐ発見したことを思い出す。僕にとって非常に簡単明瞭なことがかれらにとっては必ずしもそうではなかったのだ。僕は説明しようとした。ところが説明すればする程、僕はバカに見える。僕は突然足をさらわれたような気がした。最も基礎的な基準や価値及び常識だと思っていたことが何んの助けにもならなかった。かれらの間には、これらの常識や、もののやり方、物の見方が全く存在していなかったのだ。そこにあったのは大きな断層だ。

この断層は致命的なものだ。僕の行動の基礎になっている物、僕の行動

を正当化する物が、僕と一しょに仕事をし、一しょに生活する人々には全く理解できないことなのだと知った時、いったいどうすれば良かったのか。なんらかの共通点、我々を近づけてくれるもの、相手に自分を認めさせるなにかを必死になって手探りしている時のあのはき気をもよおすような気持は僕を恐怖におとし入れ、自分が完全に孤立していることを痛感させる。『いったいどうしたら良いのだ。』

ペン大学は第1から第4までのフィリッピン派遣隊へ現地語の訓練を提供しなかったので、文化的断層を克服するために隊員達が用いることができた唯一の言語は英語であった。40数年間のアメリカによる保護監督の後、英語が西洋の言語のうち最も多く用いられるようになり、群島全体で通用する混成国際語となったのである。しかしながら、予想される通り、余り教育を受けていないフィリッピン人の過半数が用いる「フィリッピン英語」はアメリカ英語からはかなり遠いものであった。フィリッピン英語が発音上及び文法的に異っていることが問題のすべてではなかった。それより重要な違いは、意味のレベルにあった。英語の普通のことばにフィリッピン英語では現地の文化を反映した特別の意味を割り当て使用しているのである。ことばとコミュニケーションの問題はPCVが朝から晩までフィリッピン人との交渉において悩まされていた文化間のコミュニケーションの問題を写し出す鏡のような作用をしたのである。例えば、隊員が英語を話せるフィリッピン人に清涼飲料水をすすめたとする。フィリッピン人は最初に「ありがとう」といって断わるだろうが、この時彼はアメリカ人が承諾の意味で用いる抑揚を用いる。そこで、隊員はせんをぬき、フィリッピン人のためにコップを満たす。今度はフィリッピン人は「いいえ、いいえ」といって断わって、何か不明りような言訳を付加える。隊員がこの時、客のことばを文字通りにとって、それを自分で飲んでしまいか、ぶつぶつ言いながらさげてしまったら、彼はまた間違をしたことになる。客はたぶん飲物が欲かったのであろう。ところが彼はいついかなる時にも「なめらかな人間関係」を維持しなければならないこと

を知っているし、身分の上の人に対してひかえめでなければならぬことを知っているから、何度もすすめられる前に承諾してはいけぬと考えたのである。このようにフィリッピン人にはずかしい想いをさせ、隊員をイライラさせるようなことは何度もおこる。そして、やっと隊員はその原因を理解するようになる。

文化的対決は教室内でも隊員のフラストレーションの原因になった。隊員の目的の一つはフィリッピン人同僚の教授技術を改善することであった。そのため彼は理科の実験をより有効に行うための方法や、英語のパターン・ドリルの方法などを提案することが多かった。しかし、ほとんどの場合、現地の先生達は昔ながらの方法を変えようとはしないで、隊員の努力は水の泡になった。ある先生は特定の方法に関して隊員と共に話し合ったり、研究したりはするが、その方法をもっと全体的な範囲にまで適用することができない。別の言いかたをすれば、PCVにとってはその方法は、もっと一般的な考えや価値から生れたものであるのだが、フィリッピン人教師にとっては必ずしもそうではないのである。事実ある特定の技術的方法が、いかに全体的な考え方や価値観に連っているかをフィリッピン人教師に理解できるように正確に説明できるようになったら、そのPCVはフィリッピン文化をある程度理解できるようになったといえるのである。PCVが彼のまわりでおこる一見不思議な習慣や行動を組織あるもの、パターンあるものとして理解できるようになって、はじめて自分の考えをフィリッピン人に意味のある、理解可能なことばで伝えることができるようになるのである。かれらの考えや価値の構造を学んだ後、はじめて自己の考えや価値を伝達できるのである。

(不明瞭な役割)

Guthrie がすでに指摘した通り「教育補助」には前例がなく、内容が明瞭に規定してなかったことは大きな問題をおこす原因になった。勤務評価をする基準がなかった。見習うべき手本もなかった。能力、状

況、フィリッピン人教師との関係は千差万別であったので、非常な「成功」をおさめている隣の隊員さえ手本にはなり得なかった。フィリッピン教師はめったに指導はせず、「好きなようにやって下さい」と言うばかりであった。フィリッピン人の視学はめったに来なかったし、大変忙しいか、アメリカ人を指導することにちゅうちょした。その上悪いことには、大半のPCVは測定可能な結果を期待するのに急であり、「重要な」貢献をしたか知りたくて、次から次へと新しい方法をためし、一つの方法を十分に試みようとはしなかった。「英語及び科学教育の改善」という不明瞭な仕事の膨大性に絶望した隊員は、自分がフィリッピンの教育制度に意味ある貢献をする能力がはたしてあるのだろうかと真剣に疑うようになった。

あるPCVは次のようになげいた。「私は知っているかぎりの方法を使い果たしてしまった。もうどうしていいかわからない。」そしてもう1人は「スポンジのような壁に頭を打ち続けている」ように感じたと言っている。ある隊員達は平和部隊はフィリッピンへ来るべきでなかったという結論に達した。そして少数の者は実際に脱隊して行った。多くは役割のより明確な仕事への転勤を願い出、数人の者は一時的に高校教師の職につくことに成功した。

「役割」の問題は当時、平和部隊/ワシントンのスタッフであり、フィリッピンを訪問した心理学者のNicholas Hobbs博士により以下のように述べられている。

「フィリッピンの隊員達の役割は非常に困難なものであった。仕事の内容が不明瞭であり、評価基準が全々存在しないところでは、人は失敗した、又は失敗しつつあるのだ、と感じやすい。また、そのような状況では、人は能力が許すなら非常に有効になる可能性がある。つまり、仕事人が人を決定するような状況ではなく、フィリッピンでは隊員達は毎日、仕事をいかに意味あるものにしていくかという問題と闘わねばならないのである。フィリッピン・プログラムほど個人の自発的な行動、自治及び自己賛美を要求



するプログラムは他にないと私は考える。」

#### (iv) 心理的 反 応

文化的対決は一日24時間、1週7日間つづくものだった。西洋化されたマニラへの小旅行以外にはこれを避けることはできなかった。他の隊員を訪問したり、休暇や他の地域に旅行したりすることは息抜にはなるが、フィリピン文化は常についてまわったし、PCVはそれに対処するために知的資源と感情的資源を用いねばならなかった。予想をうらぎられ、価値観を否定された隊員達は最初の一年間を3つの対象を攻撃することについてやしてしまう傾向があった。3つの対象とは：

1) このような状況にかれらをおとし入れた平和部隊、 2) このように多くの問題の原因となるフィリピン文化、 3) このような状況に対処できない自分自身、である。

#### (反平和部隊感情)

隊員達のフラストレーションに対する最も単純な反応は平和部隊スタッフに関する反感を表明することであった。目のあたりに見る経済、公衆衛生、社会福祉の問題のまっただ中にありながら何もできないと感じていた隊員達は、「教育補助」としてかれらをフィリピンに送り込んだ平和部隊/ワシントンのスタッフは全く盲目であり、かれらを無駄使いしているとしか考えられなかった。(訓練初期の頃から、平和部隊/ワシントンへの気持は不安なものだった。平和部隊/ワシントンの政策や方針は目まぐるしく変わったし、ペン大学に來たワシントンのスタッフはフィリピンに関して明らかな知識不足であった。)同様の反感は駐在スタッフへも向けられた。かれらは、大もとのプログラムには責任はないわけだが、当初、フィリピンに関して、

町の学校に関して、町村での生活に関して隊員達以下の知識しか持ち合わせていなかったのである。PCVは雇ひの苦しみを経験している時、駐在スタッフから、かれらは「実験的」又は「開拓者的」存在であり、後世のために道を開いているのだとか、今の苦しみは「長い目で見れば」時と共に自然に解決するのだとか言われても、ちっともうれしくはなかったのである。

Maryanovが次の章で述べていることと関連するが、フィリッピン第2次隊は現地到着一年後にやっと「文化間をとりもつ人物」として資格及び経験を有したスタッフを得ることができた。だから反平和部隊感情にはそれなり正統な理由もあったのである。

駐在スタッフは学問的背景を有する人々からなっていたが、外国で行政官僚機構を運営することには不向きな人々であった。従って、当初において行政的な手続きが効率良く、スムーズになされなかったとしても不思議はないのである。ちょっとした間違いで隊員達が苦しんだこともあった。とは言うものの、フラストレーションにおかされた隊員達はスタッフのおこした小さなミスを拡大してみて、問題の原因が他にもあるはずなのに、すべての責任をスタッフに帰して、彼に罪をさせた。平和部隊のプログラム、特にそれが新しいプログラムである場合は、駐在員の「記されざる任務」はフラストレーションにおかれた隊員の「贖罪の山羊」となることだと言えるのである。

#### ( 文化的疲労 )

反応のもう一つの形体としてGuthrie がすでに述べた「文化的疲労」がある (Guthrie 1963)。このことばはアメリカ人が異った文化に接した直後におこす「文化ショック」とは違う現象である (Oberg 1955 :

Foster 1962 : Lundstedt 1963)。フィリッピン第2次隊の隊員達にとって「文化ショック」はそれ程問題ではなかったが、だんだんおそって来た「文化的疲労」は問題となった。文化的疲労とは、外国文化の中で長期間生活して行くのに必要な微細な調節を延々とし続けねばならないこと

から来る肉体的精神的疲労である。海外で生活し仕事をするためには、人は自動的な価値判断をしてはならないし、見慣れた行動に異った意味を附加しなければならぬし、自己の行動の型と内容を常に変えて行かねばならない。これが意識的になされようが無意識的になされようが、結果が良からうが悪からうが、膨大な量の精神的エネルギーを必要とするプロセスであるがために、どんな人でも大変疲労を感じるのだ。隊員達は自ら学んだから「文化的疲労」ということばをきくと、その意味がただちにわかる。

PCVの疲労はGuthrieがマニラのアメリカ人実業家や政府関係者の間で観察した疲労と非常に似かよっているのである。フィリッピン流の人間関係のあり方を否定的にとらえるのである。フィリッピンの強い家族意識は「一族主義的」であり、人に対する感受性は「陰うつな性格」であり、相互補助は「策略」であり、年長者及び身分の上の者に対する敬意は「とびへつらい」であり、意見の対立を無視したり、問題を避けることは「不正直」であり、ぜいたくなもてなしは「不経済」であると感ずるのである(Guthrie 1963)。

40年近くの間アメリカはフィリッピンを支配して来たのであり、その後もアメリカ文化の影響を強く受けて来たフィリッピンは文化的にアメリカと非常に似ているように見えるのである。じつはこれが文化疲労の一つの原因となった。しかし、この類似性は実は表面的なものにすぎないのである。私はフィリッピン文化を玉ねぎに例える。表の層はアメリカ文化に染っている。マニラのような大都市は特にそうである。その下にスペイン的カソリックに染った層がある。これは三百年以上にわたるスペインの支配によるものである。しかし、玉ねぎの中心部は確実にマレーシャ的な、非西洋的なものである。PCVは——特に着いたばかりのPCVは——どこで一つの層が終わり次の層がはじまるのか判断できない。表層文化が自分の国と似ているものだから、自分の考えや行動に対してフィリッピン人がアメリカ人と同様に反応してくれないのを発見して一層がっかりするのである。だから、このような

状況では、文化的疲労におかされる可能性が倍増するわけである。例えば、全く西洋化されていないタイプで仕事をしているなら、人々の反応が異なることは予期しているから、それ程問題はおこらない。

P C Vの文化的疲労を促進させたものに、フィリッピン人のアメリカ文化の摂取のしかたがある。隊員達は「発展」を促そうと努力していたわけだから、フィリッピン人も同様の考えを持っていることを期待し、予測したのである。確かにそのような考えを持つフィリッピン人もいたが、トランジスタ・ラジオのロックンロールやツイスト音楽、エルビス・プレスリーの映画や、まんが本、学生生徒の間で流行している他のアメリカ的な物等の洪水に押し流されてしまった。P C Vはこのようありふれたアメリカ文化の輸入を軽べつし、これをフィリッピンの「コココーラ文化」と名付けた。

文化的疲労を強めるのに役立つもう一つの要素に、P C Vが「植民地的精神構造」とあだなを付けたものがある。隊員達は、フィリッピン人に自尊心がなさすぎると思った。かれらはアメリカ人、アメリカの技術、能率、財力、富に対して強く深い劣等感を持っていた。かれらはハリウッド映画を見すぎて、見たことを信じてしまい、自国を容易にべつ視し、自国民の弱点をあざわらうのである。そして、フィリッピン人はアメリカ人種問題とか、自国にある米軍基地などのような微妙な問題を避けるのである。このように、かれらは礼儀正しく、なめらかで、親切であろうとやすみなく努力するのであるが、これがアメリカ人を怒らせるような調子のよいお世辞に聞こえるのである。かれらは田舎で働らくP C Vの「偉大な自己犠牲」をほめたたえたのである。

フィリッピン人が責任を回避したがる傾向や、約束とおぼしき物を守らない傾向を隊員達は嫌った。教室でP C Vが未経験に見えても、彼の方法や動機が異国風に見えても、彼の改善提案が的はずれであっても、フィリッピン人の同僚は（P C Vをはずかしめたくない）賛同の意を示すのである。勿論、彼の提案は陽の目を見ることはない。同じように、町村の役人に保健

所、図書館、教室の必要性をうったえて——「さあ、これでやっと何かがなされるぞ」と思って帰って来る。ところが、多くの場合、何もおこらない。役人は何もしないか、約束の場にあらわれないかである。訳を聞くと、複雑な一連の予測不可能な出来事のためと答る。隊員は怒りをおさえられない。フィリッピン人は間違えばかりしでかし、非能率で、信頼に値しないばかりか、恩きせがましいのだ！ こう思いこむ。実は、かれらはただ「なめらかな人間関係」を維持しようとしただけなのである。これを見ていたフィリッピン人なら——または、滞在期間の長い感受性のあるアメリカ人なら——隊員は別に肯定的な返事を取りつけたのでないことがわかってであろう。後に、あるPCVが言ったように、「“はい”が“たぶん”の意味で“たぶん”か“いいえ”の意味であることを分かるまでには、だいぶん時間がかかった」のである。

すべての隊員が文化的疲労を感じたと思われる。これは隊員達が自国の文化とフィリッピン文化との事実上の違いを感情的にとらえられるようになるのに経なければならぬ段階なのかもしれない。ある隊員はこの疲労から他の者より早く立ちをおった。ある隊員は終わりまで立ち直ることができなかつた。

フィリッピン軍2次隊の隊員の中にはフィリッピン人に対する否定的かつ疲労しきった気持を表明するものもあつた。これは、一部には「自然にふるまえ——自分自身であれ」という駐在員の忠告が原因であるかもしれない。他の者はもっと巧妙で思慮分別があつた。しかし、これらの者でさえ悲観的な意見を少々持っていた。いろいろな事を考え合わせると、フィリッピン人達は隊員達にかなり苦しめられたことは事実のようである。しかしありがたいことに、多くのフィリッピン人達は隊員達が「適応過程の苦しき」を経験していることを理解し、患者として受けとめてくれたのである。フィリッピン人を守ってくれたもう一つの点は、かれらがアメリカの文化やことばを十分に知らないために隊員達のことば、特にそれが皮肉であつた場合、充分に

その意味を理解できなかったことである。

### (内 省)

神疑の疲れる文化的対決に対する三つ目の反応は自分への内省の形をとった。昔から2つの文化を接近させた場合、人は内省するのが常であったろう。いづれにしろ、親しみ深いものから自分を遠ざけるフィリピンの田舎で生活しなければならなくなったPCVはどんなに反省嫌いであったとしても、自分の心の中を以前よりは熱心に探求したのである。

反省の対象になったものの一つに平等主義がある。隊員達は祖父時代の「小さな茶色の兄弟達」に対する父親的保護者的態度を拒否した。ところが、かれらは自分達の疲れた反フィリピン感情——これは自分達の方がかれらより優れていると思う心から出る感情——を否定することはできなかった。この困惑は、自己の理念に忠実に生きていないという重苦しい罪の意識をもたらした。フィリピン人を嫌い自分が嫌いになるのである。そして、この苦しみが、平等主義の意味と現実を再考させたのである。現地で生活しているうちに、多くのPCVは価値観や行動様式が大変違っても、同じ人間であり、同じ配慮に値するという、実に不思議な考えを精神的かつ感情的に受け入れられるようになったのである。たんに言えば、違いは劣等性を意味しないことがわかったのである。違いは尊重されるべきであるのだ。そして、文化的相違を尊重するには、まずその違いを理解するために時間をさき、学ばねばならないのである。これはまさに当初のPCV隊が持っていた行動欲と性急さとは正反対のものである。そのようなアメリカ的思考方が、フィリピンでは機能的でないか、少なくとも不適當であることは確で、再評価しなければならぬものなのである。

それに関連して、仕事の目的やそれを達成するための問題点などについても反省の目が向けられた。隊員達はアメリカの国民や平和部隊のスタッフと同様に「平和部隊隊員」というものを理想化していた。そればかりでなく、

かれらは平和部隊／フィリピンのスタッフから——これらのスタッフは町や村に住んだことがなく、町や村の学校で教えたこともない人達だった——「フィリピンの教育に革命をおこし」そして「フィリッピンの子供達の内なる創造性を開花させるように」と言われていたのである。このような崇高な目標のことを考えながら、かれらは現場の先生達及び子供達となんらかの意味でことばが通じるようになることさえが大きな成果で唯一の成果となるかもしれないという厳しい現実と直面していたのである。偉大な成果のかわりに、かれらの前にあったのは微々たる成功と大きな困難であった。何をなすべきかということと、実際にかれらが何をなし得たかということの間には大きなギャップが存在し、多くの場合これが心配と罪悪感の原因になった。このような圧力を受けて、隊員達は過去の経験を反省しながら、自分達の方法が間違っていたのかと検討しはじめたのである。そして時がたつにつれて現地に来てから多くの月日が過ぎてから、「問題」の定義から考えをおさねばならないのかもしれないか、平和部隊／ワシントンや平和部隊／フィリッピンが設定した目標自体が非現実的なものかもしれないと考えるPCVが出て来たのである。

内省の対象となった3番目のものはPCVの自分のとらえ方、自分は何か、とか自尊とは何かの問題である。隊員は卒直さ、誠実さ、能率、質を大切に思った。ところが彼が働いた外国文化の中ではこれらの価値はすべて疑われ、これらの価値を追求することが破かい的になりかねない状態におかれたのである。この現実に行きあたったPCVは、次のような探求的質問を發したであろう。「受入國の行動様式に自分の行動様式を適應させようとするだけで日がくれてしまうのでは、自分はいったい何の役に立っているのか。」「自分は正しいと信じる物、良いと信じる物をうらぎりながら生きて生けるだろうか。そのように生きるべきなのだろうか。」そして終局的に奥深くに眠っていた自個の本質への問いかけとなって来る。「私は私自身であり得るのだろうか」という問いが「私はいったい何なのか」という意気知らない問いになって行くのである。

反平和部隊感情、反フィリッピン感情、内省的自己分析の三つの反応は個々の隊員に次々におこるかもしれないし、同時におこるかもしれない。これらの反応を表に出すかもしれないし、かくしてしまうかもしれない。PCVの中には一部の感情を避けることができた者がいるが、三つ共、避けられたのはいないと思う。雑な推則ではあるが、約6ヶ月間でこれら三つの感情の頂点を乗り切ることができた者もいるが、大多数は10から12ヶ月ぐらいいかかったようだ。そして、フィリッピンでの奉仕期間が終わるところになってもまだいづれかの感情に悩まし続けられている者も少数いた。

#### (M) 文化的適応のいくつかの型

文化に対する適応に関して述べる前に、隊員の中には、結局最後まで適応できなかったものがいたことを前もって断っておく。脱隊して国に帰った者もいる。途中でやめるのがくやしくて、フィリッピン滞在期間中、現地の文化と「戦争」状態を続けた者もいた。しかし、大多数はなんとか和平にこぎつけ、通常、一年後には適応することに成功した。適応は通常、二つの形をとったが、中には独自の生活法を見出した者も勿論いた。二つの型とは 1) 文化から引きさがるか 2) 文化を受け入れ、それと共に生きることを学ぶ事がある。もし極端な引っ込みと極端な受容を両端にする一線を仮定することができるならばPCVの大半は両極の間どこかに位置したと言えるであろう。純粋にどちらかのケースに該当するPCVはいなかったと思うし、もし、いたとしても極少数である。受容型に分類できる者でも、時には引きこもることもあるのだし、その逆も又ある。いづれにしても、私の雑な印象にもとづく結論では時と共に隊員達は二つの極のいづれかに引き寄せられて行って、真中の点に残った者の数はかなり少なかったようである。



### (引きこもり)

フィリピン第1次隊と第2次隊の隊員の中の少数の隊員は文化に対する適応の問題を戦いもしないかわりに対決もしないという方法で解決した。対決と受容は難しすぎるし、エネルギーがかかりすぎるから、損だと考えたのである。残された道は引きこもることであった。ある意味でかれらは、フィリピンに送られたアメリカの会社員や政府関係者、役人、軍人等がすると同じことをしたのだ。つまり、自分達だけの小さなアメリカ文化のかくれ家を作り、そこで時をすごしたのである。隊員の「小アメリカ」は町や村にあるかれらの家であった。勿論、これはクラーク空軍基地にある将校クラブやマニラ港を見わたせる丘の上にあるナイトクラブなどのようにせいたくなものではなかった。しかし、その果たした役目は同じであった。小さな「故郷」を作りあげ、まわりの攻撃的かつ歓迎できない文化を排除するための防壁を作り上げたのである。これらのPCVは学校で義務的に仕事をし、「小アメリカ」に引き上げて、国からの手紙を読んだり、国へ手紙を書いたり、アメリカの通信教育を受けたり、帰路の計画を作ったり、フィリピンでの生活について夢想したりした。そして機会が許すかぎりかれらは大都市、特にマニラのアメリカ的友人関係に逃避した。これらの引きこもり型の者達は仕事をさぼったりはしなかった。むしろ、一週20時間学校ですごすという規則を忠実に守った。しかし、かれらは必要最小限以上のことはめったにしようとはしなかった。かれらは時のたつのを待っていたのである。すべてが終わる日を指を折りながら待っていたのである。

### (受 容)

隊員の大多数はもう一方の極寄りに位置していた。つまり、現地の文化の中で感情的にかなり気持良く生活でき、現地の文化のある面に好意を持てるという意味での受容的反応をしたのである。時には、受容はちょっとしたきっかけを得て急速に進行した。ある時急に、退員は他の隊員達と一緒に住ん

でいる家を出て、フィリッピン人の家庭で生活しようと決心する。彼はその家では唯一の外人であるから、現地のことばを急速に習得しなければならない。彼は現地の文化を理解するためにことばがいかに重要であるかをさと、自力でできるかぎり言語を習得しようと努力しはじめるが、平和部隊に語学教室の開催を願い出て、そこで働きながらことばの勉強をはじめるであろう。

フィリッピン人に対する知識が増すにつれて、隊員達はいずれが教育のある分野の技術専門家としての隊員（そんな専門家は少かったのだが、）に興味を持っているのではなく、むしろ、社会関係の網の目の中に存在する一個の人間としての隊員に興味を持っているのだということを知るようになった。隊員の中にはペン大学の講義を思い出し、訓練中、何回もくりかえして強調された。フィリッピン人は「人間思考型」でアメリカ人は「目的思考型」であるということの深い意味を認識するようになった。かれらはフィリッピン文化とアメリカ文化を対位、比較するようになり、二つが全く違っていながらそれでいて、どちらもそのなかで生きることの意味ある生き方をするにふさわしい文化構造であることを理解しはじめた。フィリッピンの生き方を「存在」と名付け、アメリカの生き方を「行動」と名付けた。そして、どちらが終局的には良いかについて長い哲学的論議がさかんに行われた。

「コココーラ文化」と「植民地的精神構造」という古いとらえ方は重要性を失い、隊員達の関心を買わなくなった。教育のあるフィリッピン人の多くは隊員達と同じくらい「コココーラ文化」に批判的であったし、その他のフィリッピン人、特に村の人々はそれ程その影響を受けていなかった。植民地的精神構造に関して言えば、それはフィリッピン人の複雑な世界観のほんの一部であり、その世界観はフィリッピン人がアメリカ人のものより優れていると考えている文化的要素を含んでいることを知るようになった。（そして、帰国旅行中、いろいろな国に寄った隊員達は「コココーラ文化」や「植民地的精神構造」がフィリッピンにかぎられたものではなく、開発途上国全体を通して見られる現実であることを確認したのである。）

フィリッピン人の多く、特に西洋化された人々は自国に対する誇りをふりすてて、自国の欠点に関して分析的批判をすることにやぶさかではなかったことを付け加えておく必要がある。しかし、このような感情はフィリッピン人が隊員を信頼、尊敬するようになる。つまり親友関係が致立して、はじめて表明されるのである。そして、このような友情は隊員がフィリッピン文化の基礎的価値の大半を受容しているとかれらが信じた時、はじめて芽ばえるのである。

フィリッピン文化を受容した隊員はフィリッピン人に「なった」わけではない。現地人に帰化したわけでもない。受容したからといって、自分をすてたわけではない。そうではなく、彼はむしろ自分を発見したのである。彼は個人としての自分を、アメリカ文化の一員としての自分をより明確かつ正確には握できるようになったのである。彼はフィリッピン人をフィリッピン人の立場から理解しようと、好奇心をふるいおこし、情熱をもやしはじめたのである。これら「受容組」の中でもより受容力のあった者にとっては、人間及び自己に対する全く新しい考え方を発見したことが、さながら「宗教」経験のように思われた。改宗という意味ではなく、他の人々の大変異った価値構造を知ることによりおこる自己の終局的価値の再組織化、明確化、深化という意味においてである。

文化を受容した隊員は訓練プログラムの強調した学習と奉仕という二つの相関する目標の真の意味を理解するようになった。奉仕を効果的に行うための学習と、奉仕することにより、自己を適切な社会的役割に当てはめ、そこで深い意味での文化間学習が可能になるのである。フィリッピン人に奉仕することを通してフィリッピン文化を学ぶということが大きな挑戦となりだしたのである。フィリッピン人教師及び生徒と隊員の間関係と意義深い目標であることに変わりはないが、それは同時に社会における学校の位置を理解するという目的の重要な手段ともなったのである。フィリッピンの古風な教育制度と教育内容を改善することが隊員達の終局的な目標ではあったが、

受容的隊員の目前の関心事は任地の教育の意味とその将来に対するフィリッピン人の希望を知ることであった。ただたんに自分のやり方を見せるだけではなく、基本的な諸問題を再検討し、フィリッピン人の関心に答えるような行動をわり出して行ったのである。隊員は「行動主義」から「伝達主義」へ乗りかえたのである。フィリッピン人の上に自己の効果を及ぼそうとて来た隊員達は二つの文化の間で対話することにより、フィリッピン人と共に働くことが必要であることを学んだのである。

#### (人種間結婚)

ある文化に対する適応度と、その国の人と隊員との結婚率は正比例すると仮定することができるのではなからうか。正確な数字は知らないが、フィリッピンにおける国際結婚率は平和部隊が現在奉仕している40数ヶ国のそれと比べてかなり高いように思える。隊員同志の結婚も多いが、それとほぼ同数の隊員とフィリッピン人との結婚があった。その上、これらの人種間結婚を見ると、フィリッピン男性と結婚した女性隊員（これらはフィリッピンにとどまることが多い）の数と、フィリッピン女性と結婚した男子隊員（これらは合衆国へ連れ帰った例が多い）の数とほぼ同数なのである。そして、これらの人種間結婚が成功している、又はしていると思えるものの比率が予想以上に高いのである。しかし、女子隊員の中にはフィリッピン男性が示す非常に積極的な態度に不慣れで、心の準備ができていなかったと思われる者もいた。これらの女性のフィリッピン男性との結婚は短期間で不幸に終わりがちであった。

話しが少々ずれるが、ここで高い結婚率をもたらした原因について、簡単にふれてみたいと思う。明らかな要素としてあげられるのはフィリッピンは他の平和部隊受入国と異って、大学教育を受けた人の比率がかなり高いことが考えられる。つまり西洋化され、隊員達と気が合う可能性が多分にあるということなのである。これに関連してあげられる二つの要素にアメリカの生

話が理想化されて理解されていることと、依然としてアメリカ人を高く見ているということがある。フィリピン家族にとってみれば、アメリカ人が家族に加わることは社会的に、そして時には経済的にも向上することなのである。

自由な性行動がゆるされていない場合に結婚を決意する傾向があると言われているが、フィリピンでは、まさにそのような状況にあった。我々は教師であった。そして、どここの国でもそうであるように、フィリピンでも教師は社会の道徳の手本であって、品行方正でなければならなかった。その上、我々が住んでいた村は小さく、我々の行動は目につきやすく、うわさはすぐに広がった。そして——これが最も重要な理由かもしれないが——ほとんどの隊員は良い「平和部隊員像」、つまり、献身的で同情的で協力的な新しいタイプのアメリカ人——普通以上に品行方正なアメリカ人のイメージを植え付けたかったのである。このような性的行動の不自由が高い文化間結婚率をもたらした原因であるかもしれない。しかしながら、私はこの説には疑問を持たざるを得ない。なぜなら、フィリピン人と結婚した隊員は私の印象では上述の「受容」組に属する人達で、「正常」な状況においても、性格にみだらな行動をとるような、もしくはとると思われるような、人達ではなかったのである。

一般的に言って、PCVは独身生活又は擬似独身生活にかなり良く耐え、なんとか良いイメージをこわさないですんだようである。事実、フィリピン男性は私達を間接的にカソリックの神父にたとえたり、「どうして君達は“おみやげ”を残して行かないのか」と冗談を言ったりした。こと性に関してはPCVはかれらが知っているが、又は知っていた、他のアメリカ人とは全々違うのだと見られていたことは確かのようにだ。

## (VI) 職能的達成の向上

時と共に隊員の職務と職能が向上した。1963年には形式上「教育補助」から「正教員」に変わった。形式上かもしれないが、隊員はフィリッピン人教師と同等の立場で協力することになったわけで、共にクラスを計画、教育、評価するということになった。(非公式に、このような役割を果たしてきたPCVは以前から存在した。)この新しいところみが成功するかのなかを決める決定的要因——すなわち、教師と教師の人間関係の問題——は以然として残るが、この新しい制度の成果は良いようである。

教育技術の改善も積極的に進められた。隊員達の希望に答える形をとった場合が多いが、働きながら研修を受けられるようなコースが開かれた。このような研修コースは隊員、隊員と一緒に教えるフィリッピン人教師、そしてフィリッピン人視学の間で親睦くをはかるのにも役立った。教室におけるいろいろな問題に関して、卒直かつ専門的な雰囲気のもとにディスカッションがおこなわれた。各種の問題に対処する方法が示され実行された。隊員が研修を受ける前の状態と受けた後の状態を参観したフィリッピン人及びアメリカ人は、この方法が効果的であると認めている。そしてほとんどの隊員も、このような現場研修は米国の平和部隊訓練で与える教授訓練より価値があると感じているようである。現地研修が効果的であるのは、一つには隊員達が最も受容的な時期にそれが行なわれるということがあるから見られる。つまり、現地に着いて数ヶ月後、ことごと教授術に関して不足しているものが何であるか自分でさとった時、そして、まれには、フィリッピン文化に対して受容的態度を持てるようになりはじめた時に行われるからである。

(vii) 結 論

幾人かのPCVが「小アメリカ」に引きこもるといって「適応」したことはそれほど驚くことではない。退避は非常に人間的な現象である。同様のことは世界中に存在する。歴史を通して存在する。退避することにより、かれらはフィリピンに来たアメリカ人が昔からしてきたことをくりかえしただけである。驚くべきことは、受容的隊員の方が圧倒的に多かったことである。かれらは異った文化環境を受け入れ（無条件に肯定したわけではないが）その中で機能し得たのである。そして、初期の心理的反応——反平和和隊感情文化的疲労、内省等が受容者においては軽く、退避者においては重かったというわけでもないのである。

フィリピンでの隊員の役割に関してGuthrie(2章参照)はRoger「補助関係」(1961)<sup>a)</sup>の一種であると述べている。Rogerはそのような関係が効果的である証拠を精神治療施設外からも多く集めた。異った文化の間での技術援助の場合、そのような関係が存在しないかぎり、意味ある仕事ははじめられないようである。文化的背景が異なるのであるから、受入国側と、変化をもたせようとする外国側とはお互いに関して、状況に関して、「共同」の問題に関して違った理解の仕方をするであろう。そして、受入国側の問題把握を理解し、受容しないかぎり、問題解決に役立てるわけがないのである。

時には、助けられる方が助けようとしている人の問題のとらえ方を理解するようになるかもしれないが、受入国の問題を解決するのに力になってくれと頼まれた外人専門家がこれを援助の前提条件とすることはできない。それに助けられている方が何か「学ぶ」までには相当の時間がかかるものである。やっとお互の考えが分かるようになる頃には「助ける者」と「助けられる者」

---

a Carl R. Roger: "On Becoming a Person" ; 1961, Pages

との境界線がなくなりかけていることになる。この時点に来ると Szasz と Hollender のことばで言う「相互参加」(1956)<sup>b)</sup> の関係が成立することになり、問題は共に行動し経験して行く過程の一部となってしまうのである。

フィリッピン第2次隊はフィリッピンを「助ける」という強い信念のもとにやって来た。かれらは彼らなりの現実をしっかりと把握していた——かれらの現実、つまり、自己のイメージと、受入国の人々、仕事、目標に関する予測で一斑の現実をにぎりしめていたのである。そのような態度でかれらはフィリッピン社会に放り出された。かれらはすべてを飲み込んでしまいそのフィリッピン文化の真ただ中で一人で生活して行かねばならなくなった。このような状況のもとで、かれら自身の現実——フィリッピン人の現実ではない——がぐらつきはじめた。新しい現実、もっと大きな現実を見付けるのを助けてくれたのはフィリッピン人の方であった。まず、考えを変えねばならなかったのは隊員達で、フィリッピン人達ではなかった。そして後になって、隊員達が受入国の人々を理解し、フィリッピン人と同じやり方で意志を伝えることができるようになった時、かれらは隊員達から学ぶようになり、かれらの「現実」に新しいものを加えて行くようになったのである。つまり、フィリッピン人、フィリッピン文化、そして平和部隊員としての経験が隊員に暴威をふるい、フィリッピン人の経験に新しい物を加える前に彼らが学ぶことを強制したのである。奉仕を終えた隊員が教えた以上に学んだとか、フィリッピン人よりも自分の方が変えられてしまったとよく言い理由がここにあるのである。

隊員としての自己の経験と、後にリーダーとして隊員の活動を観察した経験とをかえりみて、私は Roger のモデルに関する Guthrie の考えに賛同す

---

b Thomas S. Szasz and Marc H. Hollender ; "The Basic Models of the Doctor-Patient Relationship," Archives of Internal Medicine, Vol. 59, Pages 585-592)



る。私の受けた印象では受容的隊員の方が、退避的隊員より教室や村で効果をあげたと判断できる。しかし、これはたんなる印象である。外国文化に対する適応と有用性に関して、より多くの調査研究がなされねばならない。フィリッピンでの平和部隊は、良き試みの例にもれず、多くの解答は出してくれなかったが、多くの問を答してくれたということでこの章をしめくくることにする。(Ky.Y.)

#### 4. マラヤ<sup>1)</sup>における文化間調停者としての代表スタッフ

インターカルチュラル・メディアエター

Gerald S. Maryanov

ジェラルド・S・マリヤーノフは現在アイオワ大学の政治科学助教授であり、以前にはインディアナ大学およびイリノイ大学で教鞭をとったこともある。1961年から62年にかけての1年間平和部隊准駐在員としてマラヤにおもむくため休暇を取り、マラヤにおける平和部隊事業の確立のために重要な役割をはたした。65年から66年にかけての1年間彼は再び休暇をとり、今度は政治科学のフルブライト客員教授としてクアラルンプール大学におもむいた。マリヤーノフ博士がインドネシア・マレーシア地域に対し関心を持ち始めたのは、1950年初頭に2年間フォード財団のインドネシア英語プロジェクトの1員としてインドネシア各地を訪れたときである。この期間に彼はインドネシア語とマレー語を身につけた。マリヤーノフ教授はマラヤに派遣する平和部隊の訓練生に講義をおこなってきた傍ら、1963年にはアイオワ大学において第1次インドネシア隊の訓練のために地域研究主事の役職に就いたこともある。博士の諸々のモノグラフ、論文、および評論は主として東南アジア諸国の政治問題を広範な社会的、文化的角度から取り扱ったものである。

既に編集者も指摘したように、平和部隊組織全体の中にはきわめて目だっ

---

1) マラヤは1957年英領から独立、1963年サバ、サラワク、シンガポールと共にマレーシア連邦となった。後1965年にシンガポールは連邦から分離独立した。

た二つの亜文化 (Subculture) がある。その一つはワシントンの幹部の亜文化であり、もう一つは平和部隊員達のそれである。この二つの間には時として態度や価値、それに理解の面で大きなギャップがあった。特定の受入れ圏に駐在スタッフを送る目的の一つは、この二つの異なったグループの間の橋渡しをすることであった。駐在スタッフはいろいろな意味でこの役目を果すだけのものを備えている。なぜなら、彼らはワシントン本部の役員とある程度共通の特質を持っており、同時の現地の平和部隊員ともある程度特質を共有しているからである。彼ら (“Reps”) はワシントン本部の役員同様一定の俸給と相当な行政権を享受している一方、現地の隊員同様現地の社会的現実との接触——これは密接でしかも鋭い知覚をもっておこなわれねばならず、ときには実行されている——を経験するからである。

また、第二の、そしてより明確な意味においても、マラヤ駐在の代表スタッフは文化間調停者であった。我々の任務は、ワシントン本部の幹部と P C V (平和部隊員。以下同様) の双方により反映されるアメリカの一般的文化と、すぐ後に明瞭にされるように多くの文化を保有するマラヤとの間のコミュニケーションの橋渡し役となることであった。

この章では、私が准駐在員としてマラヤに勤務した 1961 年 8 月から 62 年 8 月までの間の第一次および第二次マラヤ隊の活動について述べることにする。ここでは、初期における組織確立、マラヤ人に平和部隊とは一体何であり、何でないかを説明すること、そして P C V の任務割当に関する交渉、等をめぐる問題に重点を置きたい。私の所見はマラヤ半島に限るものであって、1968 年にマラヤ半島、ボルネオ島のサラワク、サバ領域、シンガポール島 (これは 65 年まで) の含めて成立したマラヤ連邦に関するものではない。ここで強調しておかねばならないのは、私の意見はあくまでも私見であって、私以外の二名のマラヤ駐在スタッフである駐在員と次席駐在員の意見を代表するものではないということである。いづれにせよ、これら 2 人の元同僚はこの報告の部分成すものである。なぜなら、彼らとともにすごした期間

中私の彼らから学ぶところが多々あり、私は彼らに感謝しているのである。

## (II) マラヤ——その背景

半島のマラヤは面積にしてニューヨーク州にほぼ等しい広さを持ち、60年には約七百万の人口を保有していた。(マレーシア連邦への統合によりその領土は倍以上に広がり、人口は1千万に増大した。)マラヤはアジア本土から南へ、島国の世界インドネシアに向かって伸びる細長い陸地の先端約500マイルを占めている。マラヤにおける交通輸送機関は海岸沿い、および短い川を溯って発展する傾向を示し、山の多い緑のジャングルに被われた半島の背骨を横切るような形では発展していない。

この東西への分断はマラヤ的考え方やマラヤ人の生活の諸事象にとって重要な意味を持っている。人口は沿岸部に集中しており、それも東側よりも西側に大きく集中している。また、20世紀のマラヤの経済発展はマラヤの二つの最も重要な輸出品目であるゴムと錫の生産中心地のある西側沿岸に集中している。クアラルンプール、イポー、マラッカ、ジョージタウンなどで、マラヤの大都市のほとんどは南北幹線道路や鉄道と同様西海岸にある。また、大部分の移住者が腰を据えたのも西海岸地域である。錫鉱山に働きに来た中国人、ゴムの木の樹液を採取しに来たインド人、それに政治的支配を確立しに来たイギリス人など皆そうである。

しかし、この東西分断は、マラヤ社会の更に重要な特徴に優越するものではない。その特徴とは、マラヤ人、中国人、インド人という三つの重要な人種区分である。現代の世界においては複数人種社会は珍しくない。しかし、二つの多数人種グループのサイズが比較的似かよっているがために、マラヤにおける問題は特異である。1960年には、人口の約半分がマラヤ人か、人種・言語でそれに近い人々であった。また37パーセントが中国人で、

11パーセントがインド人であった。都市人口を見ても、マラヤ人が非マラヤ人に対して主導権を握っていたのは、主として発展の比較的遅れた東海岸であった。

政治の面では、マラヤはマレー国民連合団体、マラヤ系中国人協会、マラヤ系インド人評議会という三つの多数人種を代表する政党の連合により統治されている。この連合は、正式には人種間の共同生活に関する問題を解決することを公けの課題としている。確かに公式レベルでは人種間の対立を抑制し、国家統合を促進する面で大きな進歩を遂げている。しかし、人種団体間の問題がいまだに持続していて、一皮むけば常に爆発する可能性のある危険な問題として広く認識されている。

マラヤにおいて、諸人種の共同生活上の問題の抑制を可能にしている一つの要因は、比較的広範囲にわたる繁栄である。経済的利益が比較的広範囲にわたって分配され続ける限り、現在の社会関係は急激な変化をみないであろう。

マラヤの繁栄はゴムと錫の生産・輸出に基づいている。しかし、これらの産品はこれから先、どうなるかわからない。ゴムはますます増大する合成ゴムの挑戦に直面しているし、錫は埋蔵量が減少している。そこで、将来に備えるため、マラヤはアジアで最も将来を約束され、事実成功しつつあるといわれる一連の国家開発計画を開始したのである。

国家統合と経済開発という二つの根本的国内問題は、マラヤが英国から独立を勝ち取った1957年から直面して来た問題である。しかし、マラヤが、効率的指導体制、比較的能率的な国家官僚体制、高度に訓練された技術者の比較的良好な供給状態、そして旧植民勢力との良好な関係といった、新興国家には珍しい資産のコンビネーションによって、種々の問題と相対してきたことは一つの慰めとも言えよう。これは何よりも、公共、あるいは商業、行政習慣に突然の変更が無かったことを意味している。

マラヤは主としてコロombo計画を通して、またコロombo計画に比して少い

いが国連関係機関を通して、技術者派遣という形で外部からの技術援助を受けて来ている。更に付け加えねばならないのは、独立後も元来の地位にとどまっている相当数の英国籍を離れた英国人役人の存在である。マラヤ政府は行政事務の助けとして最初のうちは多くの英国人の役人を役職にとどめる必要を認識したが、一方では行政事務のマラヤ化への大きな圧力にも留意し、マラヤ人と英国人を交代させていった。多くのマラヤ人は、マラヤ化がそうすぐ実現できるものではないと思っているが、一部の第三者的観測では、マラヤ化はマラヤの国益にとって急速に進展しすぎていると見ている。マラヤ人は、マラヤ本国やオーストラリアなどの英連邦諸国で技術訓練を受けているが、熟練労働力は依然深刻な供給不足の状態にある。1961年に、学校、病院、その他の組織に不足している「中級労働力」を供給する目的で平和部隊が到着した当時のマラヤの状況はこのようのものであった。平和部隊がマラヤで歓迎された理由の一つが、PCVが一時的な要員であって、マラヤ人との競争に対して特定の役職を保持しようとして既得利権を開拓する可能性がまずないということであったのは明らかであろう。

平和部隊が到着した1961年当時のマラヤは、手短かに言えば、多くの面で世界のいわゆる『新興国家』の特徴を備えていた。一人当りの国民所得は世界の水準に比べると低かった（但し、アジアの標準に比べればそうではなかった）。都市、地方間の格差は近代と伝統の二分を具現していた。人口のほとんどは村落に集中し、一次産業により生活の糧を得ていた。国土の大半は近代的運輸機関が発達しておらず、健康管理対策が行き届くのも都市あるいは都会化された中心地に限られていた。国家独立が達成されてからまだ日も浅く、国家統一が一つの課題であった。また、諸々の開発計画が発表され、実行に移されているところであった。

## (II) マラヤにおける平和部隊

平和部隊のマラヤ派遣をめぐる初期の交渉についてはあまり資料がない。最初の大きな出来事が起こったのは1961年5月のことで、諸国の政府に平和部隊の説明をおこない、PCVを受け入れてもらえるか確かめる目的で、既に広く予告されていた世界旅行の途上にあつたサージェント、シュライバー<sup>ロ</sup>)と数人の補佐官がクアラルンプールに立ち寄ったときのことである。シュライバー使節団の訪問は短かつた。彼らがマラヤに関する知識をあまり持っていなかったのは明らかで、また、マラヤ側もこの信じ難いアメリカの新組織とその利他主義的目的に関してほとんど知る所がなかつた。このような事情から相当の混乱があつたに違いない。いずれにせよ、シュライバー使節団はあきらかに熱意ある反応を受け、数日間交渉を続けさせるために二人の団員を残留させた。

初夏の数ヶ月はクアラルンプールでもワシントンでも混乱そのものであつた。ワシントンでは人員不足で過労の本部組織がどうかこうにか形をとり始めていた。マラヤ政府からの正式の要請が受理されたのは夏の間のことである——平和部隊は正式には要請のある国にだけ事業をおこなうから、これはどうしても必要な手続きである。そして、ワシントンは種々の支障を乗り越えて、敏速に必要な段取りを進めた。先ず志願者を募らねばならなかつたし、選考機関も設置せねばならなかつた。それに訓練所の設置と訓練課程の準備と、更にはマラヤにおける平和部隊受入れ体制をととのえるために代表スタッフを選考、委任、そしてマラヤへ派遣せねばならなかつた。

総勢36名から成る第一次マラヤ隊は1962年1月12日、遂にクアラルンプールに到着した。これらのうち12名は教育省に関係するか、何らかの教育にたずさわることになつてゐた。そして、20名は公衆衛生に従事し、

---

ロ 初代平和部隊長官

4名が地方開発の諸々の分野に従事することになっていた。<sup>1)</sup>

1962年6月1日の第二次マラヤ隊の到着により、教育事業では中学校教師18名、技術大学講師2名、衛生事業では看護婦10名、研究技師2名、そして第三の分野では技師1名、動物飼育係2名、獣医1名が加えられた。このように、この章で取り扱う期間の最後にあたる1962年8月には、マラヤの平和部隊は67名になっていた。このうちの二大構成員は、20名の中学校教師と25名の看護婦であった。

### (Ⅲ) 平和部隊の任務と目標

平和部隊の主たる任務は言うまでもなく、教師は教鞭をとり、看護婦は看護をするというように、彼らの正式の任務を果たすことだった。しかし、当然のことながら、あまりにも試験的な組織の指導のもとで全く不慣れな新しい環境の中で働くことにより、典型的なPCVは正式の任務内容には含まれない多くの任務、目標をみずから課した。作業手順を習得するとか、慎重に、控え目に配属先の機関——これはたいへん良く組織されていた——に適応していくということだけが挑戦だったのではなく、PCVは更に、自分達と自分を取りまくコミュニティ全体——仕事仲間のコミュニティ全体という広義のもの——とを関連づけねばならなかった。半マラヤ人になることへの誘惑とたたかう一方で、PCVは、彼らを直接知るようになったマラヤ人との関係においてだけでなく、彼らの存在を受動的にしか意識していない数多くの人の、ときには莫然とした知覚に対しても模範的なアメリカ人の客であることを学ばねばならなかった。そして最後に、マラヤにおいて「平和部隊像」と呼ばれた莫然とした何物か、あるいはスタイルというものを維持せねばならなかった。

もう一つワシントンの平和部隊のある役人があきらかにPCVに期待した



『任務』があった。また、実際に多くのPCVもそれを自分の義務の一部と思いながらマラヤに到着したのである。この考えによれば、マラヤ人にものごとに対する『より良い』対処方法を教え、仕事を共にする人々に自分達の技術を『伝える』ことにより、平和部隊は技術的、および社会的変革を刺激、あるいは激励するものだったのである。私の考えでは、この『任務』は平和部隊の役割としては全く不適当なものであった。平和部隊は受入れ国の人々と「共」に働くために派遣されるのであって、人々に「働きかける」ために送られるのではない。この区別は重要な変革を意味し、平和部隊を他の海外援助事業とは異質のものにする助けともなっている。マラヤにおける平和部隊が優越的態度を装ったり、そういう態度を実際にとったとしたら（もちろん教師の場合は別として）大部分のマラヤ人の反感を買うだろう。そのような行動は、また有意義な個人関係の重大な障害ともなるであろう。仕事の場で、現地人の同僚が期待してもいないのに明らかに技術を伝えようと試みたり、正式の生徒ではない者に教育を施そうとすれば、PCVは同僚が彼の例にならって学習していく可能性を抑圧してしまうと私は思う。つまり、ここに明白な逆説がある——最も効果的に技術を伝えるには、それを故意的に行わないことであり、技術の伝達を「妨げる」のに効果的な方法はそれを故意に伝達しようとすることである。PCVの成すべきことは、在るべきところに存在して自分の仕事をするることである。彼の同僚が「新しい技術を習得する」とすれば、それは彼らみずからが、自分達の方法で、自分達の時間の中で習得に乗り出すからである。

#### (iv) 駐在スタッフ

まことに適切なことであつたが、平和部隊駐在スタッフの役割は、平和部隊の活動に関する一般的な宣伝、報道の中でたいして注意を向けられていない。重点はPCVの働きに置かれて来たのであつて、そもそも彼らの働きが平和部隊の試みに結果をもたらすのであるから、それで良いのである。しかし、いずれにせよ、海外派遣スタッフは平和部隊の活動の中で重要な役割を果たしている。PCVの生活と役割、任務分担、そしてその任務の有効性、また彼らの生活条件、報酬、規律、行状や、文化的理解と人間的成熟の促進など、その他を含めて部隊員の志気・充足・実践に関する全てのことに影響を与えるという点で、スタッフは重要な役割を果たしている。スタッフは、受入れ国における平和部隊の包括的な監督責任を持ち、また彼の監督はワシントン本部の指令にもとづき、同時に受入れ国駐在の米国大使の一般的権限に従うものである。

マラヤ駐在の平和部隊正規のスタッフは、主席代表、次席代表、そして准代表の3名から成っていた。厳密な任務の区別はなかつたが、三者の役割は、それぞれその力点が異つていた。主席代表は平和部隊事業全体の担当で、官庁レベルにおける交渉の大部分を担当し、この事業のスポンクスマンの役割をも果たした。次席代表は、この事業の管理および物資、人員等の調達業務の確立、統制を任務とした。そして、准代表は現場——PCVおよび地方官吏<sup>2)</sup>との連絡にたずさわつた。

ここで再び強調しなければならないのは、これらの区別は絶対的なものではなく、それ故に、3人がともども諸々の問題にかかわりを持ち、事務所と現場の両方において、全体の事業に影響を与える決定に参加した。消耗的活動の中にも打ち解けた雰囲気、世界中の平和部隊活動を特徴づけるような雰囲気であつた。

三人の正規スタッフのうち、二人は東南アジアにおいて豊富な学術的および

実施の経験を持ち、<sup>a)</sup> 三人目は学ぶことに対して実に驚くべき謙遜的態度、意欲、そして能力を示した。彼は、マラヤに最良の平和部隊精神の原型をもたらしたのである。主席代表がマラヤについて精通していたこと、そして次席代表のかもしれない好意的雰囲気は、疑いもなくマラヤ人担当者達とのきわめてあたたかい関係にとって主要な貢献をなしたものである。

これら三人の背景、経験を考えれば、スタッフは、マラヤの歴史と文化に関する深い知識、言語の十分な知識、アジア人の役人と働いた経験、そしてアジア的生活に適応するための知識を持ち合わせていたのである。また文化同化および変容に関する観念に精通しており、アジア的ナショナリズムに関する個人的経験も持っていた。海外事業の問題を熟知しているが故に、スタッフは、平和部隊といった種類の援助方法にとっていかなる目標が可能なのかについての具体的考えを持っていた。また、スタッフは、平和部隊精神を適度に持ち合わせていたのである。只一つ、行政に関する経験が欠けていただけである。

---

a そのうちの一人J・ノーマン・パーマ博士は2年以上マラヤに住んで研究して来た人であった。もう一人、マリヤーノフ博士はインドネシアの文化的に似ている地域に住み、教鞭をとり、研究そしてまたマラヤ語が流暢であった。1961年の終りまでに東南アジアに派遣された9人の駐在スタッフのうち、この2人だけが文化的に資格があったといえる。私の調べる限りでは、残りの7名のうち、2人はこの地域に軍人あるいは旅行者として行ったことがあったが、残りの5人は全くこの地域を訪問したことはなかった。更に、我々の知る限りでは、この7人は開発途上国における十分な異文化の、あるいは奉仕の経験が全くなかったのである。

## 調停者としてのスタッフ

1961年には、事務所はまだ設置されたばかりで、代表スタッフのはっきりした任務を前以て予測することは出来なかった。ワシントン本部が発したいくつかの指令は一般的で、幾通りにも解釈できるものであった。細かいことは実地に決めるほか無かった。そして、初期には、同じことをするにしても、役職につく人が一定しないと同様であった。作業の気楽さと、書類にたよる作業方法に重点を置いたことは、新しい力のイメージ即ち平和部隊がその旗印とした創造的非官僚主義精神の一助ともなったのである。

しかし一つの任務を予測し準備することは出来た。その任務とは、平和部隊の性質と、平和部隊が満足すべき「発展途上地域」の必要とするものの性質に関する異なった見解を調整することであった。事実、この点について、平和部隊ワシントン役員およびアメリカ人一般の見解は、マラヤの役人やマラヤ人一般の見解と食い違っていた。

マラヤとワシントンの行政機構の間の橋渡しをするのは容易な仕事ではなかった。マラヤ現地の状況に精通しているワシントン行政部の者はいたとしても極く僅かであった。ワシントンの役人たちの間には、平和部隊の根本的精神や成すべき事業に関して多くの異った考えがあった。また、我々が直接報告する対象であった事業運営局の幹部の多くはAID（国際開発庁）から借りてきた人達で、AID特有の見解を持っていた。ある者は、全ての「開発途上地域」をまとめて一つの分類に入れてしまう傾向を持ち、それがために、なるほど西欧の水準から見て経済的にはあまり成長していなかったにせよ、「未開発」世界の何処にも見られないような洗練されたエリートと行政機能を持っているマラヤの状況に対しての理解が無かった。我々の地位に相当するワシントンの者達は、マラヤ人の感情に対して鈍感であった一方、経済および文化の変容がどのくらいの速さで起こり得るかについて非現実的で、しかも過度に熱烈な考えを持っていた。多くの者は単純に、そしてたいい

は無意識に、マラヤの問題の解決は簡単で、アメリカ式の解決方法で片付けられると考える傾向があった。相互理解にとってこういった態度上の障害があったにせよ、ワシントンとの効果的なコミュニケーションを維持する方法を見つけることは、マラヤにいる我々としては最も重要なことであった。なぜなら、事業内容に関する決定を下すのはワシントンであったし、同様に重要なのは、現地での事業を各々の土地の社会・政治および文化的条件に合わせる試みをする上で平和部隊代表にどれだけの自由を与えるかを決定するのもワシントンであったからである。

マラヤ人の役人たちとのコミュニケーションにも問題があった。根本的な問題は、もっともなことなのだが、マラヤ人の役人の一部が持っていた、アメリカのごとき大国の代表に接する際の過敏症であった。多くのマラヤ人の反応の裏には、アメリカとの協力は過度の「アメリカ化」をもたらすのではないか、という芽をふいたばかりの無言の疑惑があった。これは、他の東南アジア諸国にくらべ、マラヤ人はアメリカ人との接触が極端に少なかったからである。たとえば、アメリカはマラヤにA I D使節団を送ったことがない。もう一つ重要なことは、特に初期の頃、多くのマラヤ人関係者が、平和部隊の活動を実際に見る前から、平和部隊に関する意見をつくりあげてしまったことだ。このため、スタッフにとって、官庁レベルでも、現場の活動から遠く離れ、しかも政策決定に近いところとのコミュニケーションを維持する必要が倍加された。

全体の様相を複雑にしたのは、マラヤの行政および技術が深く英国の影響を受けていたことである。後続のソマリア、タンガニカ、ナイジェリア、シエラレオネ、チュニジア、モロッコに関する諸章で更にあきらかにされるように、最近まで植民地支配を受けていたという事実は平和部隊の活動に複雑な影響を与えるものである。これが特に顕著にあらわれるのは、マラヤの例に見られるように、行政部のいくつかのきわめて高い地位を含む多くの役職が旧植民地勢力の役人にいまだに占められている場合である。そのよう

なわけで、マラヤにおける平和部隊の教師達は、マラヤ人よりも「英国人」の水準と期待を合わせねばならなかった。たとえば、平和部隊の看護婦達は産婆術の資格——これは英国人とマラヤ人の看護婦の標準資格の一部である——をほとんど持っていなかったため、初期にはその資格を疑われた。

平和部隊スタッフとマラヤ当局者との関係を支配した原則があったとしたら、それは、我々はマラヤ政府の必要とすることに奉仕するためにマラヤにいたのであり、それらの必要性が一体何であるかを決定できるのは、マラヤ政府だけだということである。平和部隊スタッフは質問し、ときには進言もし、マラヤ—ワシントン間のメッセージの翻訳、伝達もしたが、最終決定はマラヤ側にかかっていた。

この原則を述べるのと実行するのとは、全く別のことである。この原則は既に何回も繰り返して言われて来たことである。実行にあたって関係してくるのは、会話のスタイルや語調などの細かい点も含めて、アメリカ人とアジア人の個人的関係全てである。そのマラヤに関する著作がマラヤで広く尊敬されていた学者を長とする平和部隊スタッフは、あたたかく親密な関係を確立することができ、マラヤ人担当官との会談は全てこのような雰囲気におくわれ、お陰で平和部隊に関する問題の決定は容易になった。

しかし、関係というものは、相互的なものである。マラヤ人が決定を下すとなると、彼らにとって平和部隊スタッフ——あの訳のわからぬ新しい計画を持った訳のわからぬアメリカ人スタッフ——とのコミュニケーションの問題があった。我々にとって幸運なことに、我々の接触した官吏達はたいして西洋人、つまり英国人の行政官や技術者を知り、仕事をともにした経験のある人々であった。この経験は、彼らが我々と、そして後にはPCVと、有効な接触を保つのに相当役立った。マラヤの行政の効率性は地方においても見られる。その例は学校長、病院管理者等である。だから、協力的な雰囲気をつくり出すのに成功したのは、マラヤ人の分別と好意によるところが大きいということは大して不思議なことではないが、たしかに同時に強調するに値するこ

とでもある。これは単なる空虚な公式張った讃辭とか儀礼ではない。この協力的雰囲気は純粋なもので、全てのレベルでの平和部隊事業を特徴づけるものであった。

### 隊員の資格の問題

事務所を設けすることに加えて、スタッフの最初の仕事は、平和部隊を要請したマラヤの諸々の官庁との実効的な関係を確立することと、果すべき任務の性格と、それぞれの職種に必要な資格に関する明確な説明を得ることであつた。この問題は見かけよりもずっと微妙で重要なものであつた。なぜなら、この問題となるところが代表スタッフの「文化間調停者」としての役割の諸要素の接点だからである。平和部隊の性質を全てのレベルのマラヤ人に繰り返し説明せねばならず、マラヤ側の要請の性質と根拠を英語にしてワシントンへ伝達せねばならなかつた。マラヤ人担当者は、どのような人物が必要なのかについて深く、また正確な認識を持っており、それは普通平和部隊人員の要請に反映されていた。マラヤ中の学校長や教育長からの教員不足の報告が積り、教育省は常に教員不足を意識しており、厚生省は、國中の全ての病院が看護婦を必要とし、数少い訓練課程を終了する人数があまりにも少いことを熟知していた。農業開発計画は、土壌調査専門家の不足のため深刻な隘害に悩んでいた。他にも同じようなことは数多くあつた。

我々が初めてクアラルンプールに到着したとき、我々を混乱させた一つの問題は、平和部隊の技術のふれこみが行き過ぎていたことである。最初のシェライパー使節団は、あきらかにマラヤ人官吏の一部に、平和部隊は実に素晴らしいもので、熟練した人々を提供し、マラヤ政府には何ら余計な負担のかからないような印象を与えたのである。そのため、一例をあげるならば、教育省の一部の人々の間で、熟練した経験の豊富な教師を得ることが出来る

という期待が大きくなって行ったのである。しかし、実際には、平和部隊が普通提供できる人員といえ、実際の教育の経験がない、大学を出て間もない人だけであった。このようなわけで、スタッフは資格の供給と需要を調整せねばならない問題で手がいっぱいになってしまった。マラヤ人の仕事の場での態度に期待するものと、その標準と、我々のとが相当食い違うため、各々関連性のある一組の問題が出て来た。たとえば、マラヤ人の教育の分野における期待からすれば、教師は相当形式的なことを要求される。マラヤの教室では、典型的なアメリカ的気楽さや略式、人類平等主義は全く受け入れられない可能性もあったわけである。ここでもまた、代表スタッフは文化間調停者としての役割をこなすことを要求されたのである。

#### 地方レベルでのスタッフの仕事

第一次マラヤ隊が到着するずっと以前に、地方のマラヤ人官吏や平和部隊に関心を示した人々全てに、平和部隊とは一体何であり、(何でないのか)を説明するため、スタッフは全国を網羅する旅に出た。スタッフは、全ての州、そして全ての重要な行政の中心部を訪問した。儀礼上全ての州の首相(最高政務者)と州務長官(最高行政官)を訪問し、平和部隊というものと、その目的を説明し、質問に答え、マラヤ政府が彼らの地域に平和部隊を派遣する可能性に対し備えさせた。スタッフは可能な限り教育長、厚生委員長、州の技術官、開発係官等にも同様の会談をおこなった。ある場合には、この接触が地方官吏にとって平和部隊に関する情報を初めてもたらすものであった。

スタッフが決して地方行政官にPCVの派遣を「約束」したことがないことは強調しておかねばならない。そのような約束は我々の権限外であった。新たな要請はクアラランブールの適切なルートを経てなされなければならないことを我々は指摘した。我々の目的は約束することよりも説明することである。



あり、権限を行使するよりも、新しい平和部隊というものの最良の利用方法を決めるのはマラヤ人にかかっているという気持ちをいだかせることであった。

州の官吏を訪問する他に、我々は出来るだけ多くの中学校および病院その他平和部隊の配属される可能性のある場所を訪問した。学校長、医師、看護婦長、その他同様の地位にある人々と話すことによって我々はまた平和部隊そのものと、その目的を説明した。彼らの組織に配属される平和部隊は、彼らのために働くのであり、彼らの統制下にあり、組織の平常の運営を妨げるものではないことを保証した。何よりも大事なのは、PCVがマラヤ人にとって替ったり、マラヤの発展の妨げとなることは許されないということである。通常の官僚制のルートを通すには微妙すぎるような問題が起ったときには、我々は何時でも助けとなる用意があることを表明した。このようにして、我々は平和部隊を純粋に相互努力によって成り立つものにし、またしばしば他の国々で起った平和部隊の予告なしの到着といった地方行政官の気力をくじき、全ての関係の吉気を殺ぐような出来ごとをできるだけ避けるよう努力した。

### PCV配置の問題

スタッフはまた、任務分担の決定にあたって、マラヤ人担当者の補佐や助言もした。ここでもマラヤ人とアメリカ人の見解を選択可能な範囲の中で調整せねばならなかった。

マラヤ側としては、マラヤが11の州の連邦として成り立っているという事実に対しあくまでも従わねばならなかった。そして、この11州は皆、国家総合開発計画の中で注意をひこうと競っていたのである。平和部隊のような新しい開発援助はこれらの州に出来るだけ均等に分配せねばならなかった。この新しい開発援助の質について疑いを持っていたマラヤの担当者達は、配合に関して賢明でなければならなかった。彼らは快適で近代化なクアラルン

ブールから、きわめて小さい町々、果ては孤立したジャングルの中の地点まで、諸々の場所での人員の必要を認識していた。彼らの西洋人に対していたっていたイメージは、快適な環境を愛し、『ウル』（後進地域）のような『近代設備』のない環境に適応していく人、というものであった。それでは、平和部隊を都会の仕事がよく組織だっている適応する努力も少なくてすむような所に配属してはどうなのか。ほとんどの場合、都会における熟練労働力の需要が大きかったのだし、ある場合には後進地域における需要と同じくらい、あるいはそれよりも大きかったのだから無理もない話である。

しかし、マラヤ人当局者だけが不正確で非現実的なイメージをいっていたわけではない。「後進地域への援助」に対してアメリカ人がいっている一般的なイメージは、受入れ国の僻地のはるか奥にある「未開発」あるいは「後進的」な村で粗末な生活をするということを強調するきらいがある。しかし実際には、「新興国」の開発計画者は、技術援助の多くは、人々の態度が変化を受容し易く、必要な社会、技術団体や設備のある都会、あるいは進都会的環境において最も有効に吸収でき、実用に移すことができるという認識を新たにしている。マラヤのような発展途上国の指導者は、村民の要求を無視するのではないが、むずかしい純粹に技術的な問題と同じく社会的、文化的問題とも取り組まねばならない。彼らが、伝統村落に盲目的に技術を応用すると、たとえそれが善意からのものだとしてもその技術はうまくいって無用の長物と化し、悪い場合にはかえって有害な結果をもたらす、と言うのも一理あるのである。いずれにせよ、マラヤの官庁担当者達は、平和部隊の任務分担決定を注意深く行っていった。

アメリカ側のもう一つの問題は、我々自身の平和部隊の性質に対して持っていたイメージが莫然として、混乱しており、一致していなかったことである。ここでもまた我々は見かけより微妙で複雑な問題に直面したのである。平和部隊のワシントン本部自体このイメージの明確な定義を持っておらず、人各々の背景や、文化間関係、外国語、技術援助や国際政治「海外派遣人」

としての経験によって、しばしば対立する諸々の見解が雑居していた。しかし、幸運なことに、平和部隊ワシントン本部、マラヤ駐在代表スタッフ、そしてPCVの三者が一致する点の一つがあった。それは、受入れ国の社会そのものが定めたレベルでその国の人々と共に生活することによりPCVが文化を越えた有意義な経験を得るだろうという望みであった。

マラヤ駐在のスタッフは、アメリカ人がぜい沢を必要としないということは、平和部隊のイメージのほんの一部——この一部はしかし、同時に、アメリカ人が自分の好きな環境を選ぶことを『要求』し、アメリカ人が決定権を持つよう『主張』すれば、全体に破壊的影響を与えるものである——であることを示すことを前提として出発した。我々の考えでは、平和部隊のイメージのもっと重要な部隊はアメリカ人は自分の使命とあらば、いかに困難なことといえども、要求されたことを成し遂げることができることを示すことであった。言い換えれば、起り得る困難というものは、如何なる場合にも配属を拒否する規準としてはならないということである。同時にまた、それは任務を決定する際の絶対的条件としてもならないのである。

以上まとめると、マラヤ側との討議でのスタッフの立場は、首都と他の地域との間で選択できるならば、首都を避けるのが望ましいということであった。もし、西海岸と東海岸のどちらかを選ぶならば、比較的後進の東海岸の方が魅力的であろう。高度に組織された職種と比較的組織されていないものどちらかを選ぶとすれば、後者を選ぶであろう。なぜなら後者の方が幅広い順応と創造を許すからである。<sup>h)</sup> 付加えるには及ばないことだが、如何な

---

b) ここでは、マリヤーノフ博士は、マラヤ社会及び政府機構における実質的な、確立された役割に言及しているのである。これは、「教育補助者」と言い役割が全く新しい、前例のないもので、平和部隊のために特別に設けられたもので、結果的に多くの深刻な問題を引き起こしたフィリピンの場合と比較すべきである。

る任務でも平和部隊だけでなくマラヤ人も有用と考えるものを含んでいなければならぬ。

これら全ての考慮にもとづき、親密で協力的な雰囲気の中で隊員配属の決定がおこなわれた。一部のPCVには選択の余地が全くなかった。たとえば二人の教師はクアラルンプール郊外のベタリング＝ジャヤにある農村工業開発局訓練センターの他に行く所がなかった。

中学校教師の任命は教育省が決めた順番に行わねばならなかった。ある学校が教師供給の優先権を持っていたのである。そうでない場合は分散の原則であった。そういうわけで、一次隊と二次隊の二十人の教師のうち十二名は西海岸へ行き、八名が東海岸へ行った。1962年8月には、平和部隊派遣の教師は11州のうち10の州の15の都市で、8つの学校で教鞭をとっていた。

看護婦に関しては、いくつかの決定を下さねばならなかった。マラヤの医療制度は、ほとんどの州都にある総合病院、その他いくつかの市町にある地区病院、そして更に小さい町にあって、隣接する農村地域の世話もするという増加しつつある地方厚生センター等を含む。全てのレベルで看護婦が要求されていた。ここでは、スタッフはアメリカ式の看護制度と英国式看護制度の調整をせねばならなかった。そのためには、重大な相違を考慮せねばならなかった。このアメリカと英国の看護制度の伝統の相違については、フリードランドがタンガニカに関する章で深くたしめるはずである。

官庁の担当者は、当初は看護婦をクアラルンプールのようによく発展し、高度に組織された施設に集中することを考えた。<sup>c)</sup>こうすれば、文化的、そして任務上の適応を容易にするだろうと彼らは考えた。我々は、適応はそれほど困難なことではないことを保証し、長い討論の末、妥協に達した。看護婦達は最初は地区病院と人手不足の総合病院に配属され、マラヤに慣れたと

---

c. フリードランドの章を参照せよ。タンガニカの場合には政府が平和部隊看護婦の集中配置を望んだ理由は全く異っていた。

きには、そこから他へ転任することもあるとしたのである。その結果、最初の15人の看護婦のグループは8つの州の8つの病院に配属された。しかし数人は、自分の仕事があまりにも決まり切っていると感じた。彼女らの要請で更に交渉を重ねた結果、彼女らは地方の健康管理の任務に就いた。1962年8月には12名の平和部隊の看護婦があり、そのうち8名は農村地域で従事し、全体としては8州の12の場所で奉仕していた。そして、任務があまり規定されておらず、ジェネラリストとして働ける農村地域のクリニックで奉仕している者が一番しあわせだったようである。

忍耐強く細微にわたる準備や、全てのレベルでの協力の精神のおかげもあって、マラヤにおける任務分担はきわめて安定していた。第1次及び第2次マラヤ隊のうち、当初の配置を変更せねばならなかったのは10パーセント以下にすぎず、その配置変更もPCVの不適應、あるいは適應能力欠如が理由であることは稀であった。d)

#### PCVの生活水準の問題

広く宣言され、平和部隊を他の海外援助事業とは異質のものにするのに貢献した平和部隊の方針は、PCVが比較的質素な生活水準の中で生活することを主張したことである。PCVは自転車は持っても車は持つてはいけなかったことになっていた。任務遂行に不可欠なとき以外は原動機付き輸送機関を提供されることは出来なかった。その他にも似たような原則が確立された。ワシントンは、また、一国内のPCVへの生活費は一切同額とした。ワシントンが満足するような理由のある正当と認められた要請がない限り、羨望やそれが志気をくじく可能性を最小限に押えるために、マラヤのPCVは全員同

---

d) これに比べ、知られるところでは、第1次パキスタン隊の三分の二が再配属されねばならなかった。

額を支給されることになっていた。

ある一国におけるPCVへの支給額の決定はその国の駐在スタッフにまかされていた。ワシントンからの指令によると、我々が支給額を決定する際には、PCVができるだけ現地人と同じ生活ができるよう考慮するようにとのことであった。マラヤのような国の人々は、自分の収入の水準——これは、常に少額とは限らない——によって色々な生活を営むという現実の前には、ワシントンの役人は、この原則を、PCVがマラヤ人の同僚と同じような生活をする、というふうに言いかえる傾向があった。しかし、当のマラヤにいる我々にとっては、それでも、現地人の同僚のうちの誰れを規準にすべきかという問題が残っていた。収入の割合良い技師を規準とすべきなのか、それとも比較的収入の悪い看護婦を規準とすべきなのだろうか。

この難問に取り組むにあたって、支給額は全体的な平和部隊のイメージにふさわしいものでなければならないと考えられた。我々の考えでは、現地人同僚の生活様式に厳格に従うということは、それ自体が目的ではなく、目標達成のための可能な一手段にすぎなかった。実際の目標は二重構造であった。一つは西洋人のかたまりの一員になるよりも現地のコミュニティーの一員にできるだけ切り切ること、そしてもう一つは、個人個人の行動や範例をもって、アメリカ人にとっては金銭による報酬だけが満足を与えるものではなく、仕事を成し遂げること、ある道に奉仕することによって個人的報酬を見いだすことができることを示すことであった。

これに基づき、マラヤ駐在スタッフは比較的物価の高い地域（もちろん首都のこと）に配備されたPCVの生活費と関連づけた公式を考え出した。生活費は、マラヤの市場での食物の買物（この場合、輸入品よりマラヤ食品に重点を置いた）、個人の必需品、適度の娯楽をまかなえるものとした。このような事情のもとでは、いかなる取極も全てのPCVを満足させるものでは有り得ず、この取極の一つの欠点は、都市における比較的高度の技術を持ったPCVの一部——たとえば、技師——は、マラヤ人の同僚があたりまえと

思っている社交の場に行くだけの金を持ち合わせず、その結果仕事の場を離れた交流が困難になっていた。

PCVの住居の問題もほとんど同じ形で取組まれたが、ここではもう一つの要素が加わっていた。受入れ国におけるPCVの生活に必要なもの——住居を含めて——を用意するにあたって、平和部隊は、もし同じ立場にあるマラヤ人に公営住宅が支給されるのなら、PCVにも同様にしてもらえるかも知れないと期待したのである。この要請を出す際に、スタッフは出来ればPCVがマラヤ人を住居から追い出すようなこと、あるいはマラヤ人に住宅が支給されるのを妨げるようなことがあってはならないことを明確にした。このような原則に基づき、PCVのほとんどは公営住宅に入居することができた。看護婦は病院附属の看護婦用ホステルに入居した。そうして、彼女らはマラヤ人の同僚と食事を共にし、ときには部屋もいっしょだった。多くの学校には教員住宅があった。この場合には普通、PCVは一つの家は何人かのマラヤ人教師と一緒に住んだ。公営住宅を得られなかったPCVのためには、多くの場合現地の担当官の助けを借りて住宅を借り与えた。

#### 派遣前訓練をする大学との連絡

マラヤにおける事業の細部を明確にし、幾種の配属場所を決定する作業は1961年後半の数ヶ月にわたっておこなわれた。この討論がマラヤで進行している間、ワシントン本部では、訓練課程の設立（イリノイ州デ・キャल्पのノーザン・イリノイ大学にて）、マラヤ派遣の可能性のあるPCVのリストを作成し、募集した。訓練課程が実際に開始されたのは61年10月で、8週間にわたっておこなわれた。

ここでは平和部隊訓練課程の組織について議論すべきではないが、ここで言及しておくに値する訓練をめぐる一つの問題がある。なぜなら、それは現場におけるスタッフの任務にも関連のある問題だからである。PCVを平和

部隊という枠組の中で生活し、働くということに対し最も能率的にそなえさせるためには、訓練生に一般的な文化的条件を教えるだけでなく、受入れ国における平和部隊事業全体に関する情報を与え、また特定の任務について特定の場所における特定の条件に関する最新の情報を与えることが望ましいことと思われる。言いかえれば、現場から訓練所への最新情報の不断の流れが必要と思われる。

逆方向の情報としては、駐在スタッフはできるだけ速かに個々のPCVの技術、興味、力量、欠点等可能な限り完全な情報を必要とした。スタッフはマラヤにおける平和部隊の経験全体に影響を与えるような決定作業を手助けをしていたにもかかわらず、その補佐も実際に奉仕する人々(PCV)に関する知識なしでおこなわれていた。そして、マラヤ側も、そのうちにやって来る働き手の資質を知ることに関心を示した。

平和部隊ワシントン本部は、私の知るところでは、そのような情報の相互への流れを保証するような仕組みはそなえておらず、そのようなことが問題であるとは思ってもみなかったかもしれない。しかし、マラヤでの事業はユニークと言って良いほどの幸運で、この問題に対する「偶然」の解決を見いだしたのである。在マラヤ平和部隊代表になった人は訓練をおこなっていた大学から来た人で、事実彼は最初の訓練課程を設立するのを助けた人だったのである。このようなわけで、平常の組織の枠外の個人的連絡のおかげで、現場と訓練所とのコミュニケーションは良好であった。<sup>e)</sup>

#### (V) 現場の平和部隊隊員

第一次マラヤ隊がクアラルンプールに到着したとき、駐在スタッフとPCVのどちらがこの到着ということに神経質になっていたか言うのはむずかしかったであろう。到着と同時にPCVは4週間の現地訓練のためにマラヤ大



学へ連れていかれた。PCVの宿泊場所となった寮の寮長や、ほとんどの取りはからいをしてくれた大学の幹事といった大学の職員達はきわめて親切であった。同じことは首相以下全てのマラヤ人についても言え、彼らはPCVを寛大過ぎるほどもてなしてくれた。

8週間の間デ・キャンプでみっちり訓練されたPCVは各々の平和部隊の仕事を早く始めたくて仕度がなかった。その後現地で追加された4週間の訓練は苦しいほど長過ぎた。(二次隊以降現地訓練は10日間に減らされた)。

- 
- e 次後、半島の国マラヤ(マレーシア連邦の他の部分と区別して)に向かう訓練生の派遣数は全てノーザン・イリノイ大学に於て訓練を受けた。私の知る限りでは、他の国や地域への平和部隊の訓練は例外がないと言って良いほど、最低一回は一つの大学から他の大学(あるいは他の訓練所)に変わっており、そのような意味では、タイ向けの訓練は今までに少なくとも六つの大学で行われてきた。このようなことが起ると、それぞれの大学の訓練課程の運営者は例外なく熱心で勤勉なのにもかかわらず、たいていは受入れ国の状況をよく知らず、また受入れ国について、そして前の派遣隊を訓練した大学から訓練方法について比較的わずかし学ばず、それ故に同じ間違いを多く繰り返すことがほとんど避けがたくなる。つまり、たいていの場合、専門的知識とフィードバックの両方が欠けているのである。ノーザン・イリノイ大学主催のすべての平和部隊訓練課程の客員講師をしたことのある者として、私は訓練の質の向上と効果がない、あるいはマラヤの要請に不適當なアプローチの体系的な排除にいかぬフィードバック、連続性、そして蓄積した経験が反映されているかを見て、感心したものである。ノーザン・イリノイ大学の東南アジア諸国向け訓練の有効性に貢献しているもう一つの要素は、ある場合には、訓練課程の指導者が受け入れ国についての専門家であったということである。(原編者)

第一次マラヤ隊の一つの特徴はグループ内の強固な団結であった。訓練課程を通して異常なほどのきびしさを共に経験し、今、異文化の環境という知られざる、そして脅威的雰囲気は足を踏み入れ、ほとんどのPCVは力づけと安どを求めて自分たちのグループを非常にたよりにした。平和部隊の一員ではあるけれどもグループの一員ではないスタッフとしては疑いのまなざしで見、用心深く扱わねばならない存在であった。スタッフとPCVとの間に如何に大きなギャップが有り得るかを我々スタッフは初めてはつきりと見せつけられたのである。

この人為的につくられた強固なグループ内団結は過渡的な現象であって、皆各々の任務に就くために別れ別れになっていったときにはほとんど消滅してしまっただ。事実、PCVが任務に就き、彼らが自分達一人一人の努力と人格によって適応し、任務を遂行できる、そしてできたということに気付いたとき一人一人のPCVの中に自己依頼心が育って行った。それは目を見張らせるものであった。数ヶ月後彼らが命令のために集まったときには、人為的につくられた相互依存のグループではなく、責任ある個人の集まりになっていた。

一般的に言って、PCVは良く適応して行った。私の意見としては、皆何らかの形でマラヤに役立つ奉仕をしていたと思う。教人はらい病院や、高地原住民とか、遠くであって比較的接触のない離島などでドラマティックな“イメージ”をともなり任務を課せられた。しかし、ほとんどの者はごく普通の任務を負った。最大の栄養は、全ての関係者の努力にもかかわらず、奇質にあわない誤った任務に配属され、課せられた任務がいわば架空のもので自分の能力を満身に発揮できずに終ってしまったごく少数の者に与えられるべきかもしれない。仕事を成し遂げることによる満足を得られなくても、彼らには平和部隊の規律を守る責任があった。彼らは余りあからさまに不平を言うこともできず、あまり表立って批判することもできずアメリカ的な能率の観念の実現を要求してマラヤ人の上司の事務室にどなり込むこともできなかった。

彼らは、官庁の担当官とのスタッフの交渉というルートを通して調整——これが可能として——が成される間、陽気に欲求不満に耐えねばならなかった。もし彼らが強い自制心と責任感とを持って行動しなかったら、彼らの引き起こしたかもしれない難問は、マラヤにおける平和部隊によって骨を折りながら作りあげられつつあった平和部隊の働きに対する評判を、破壊しないにせよ、傷つけたであろう。

第一次マラヤ隊の成功のあらわれの一つは、6ヶ月たためりちに到着した第二次マラヤ隊に対する熱狂的歓迎に見られる。その頃には平和部隊は既に満足すべき評判を得ており、新任のPCVはマラヤの最高の支配者、つまりマラヤ元首ヤンディ＝ベルトウアン・アゴングに拝謁を許された。そして、そして、この拝謁のはからいを申し出たのは元首自身だったのである。

PCVが任務に就くと、スタッフの仕事にPCVの世話をする責任という新しい面が加わった。この新しい任務は少くとも生活費のPCVへの支給方法を決め、彼らの健康を維持すること（これは平和部隊医師の仕事）を含んでいた。もっと広く言えば、この任務は必要なとき、そして可能なときにはいつでも援助をし、困難をやわらげたりしてPCVとのコミュニケーションを維持することであった。

スタッフは大体、平和部隊の成否はPCV個人個人の責任感にかかっているという立場をとった。だから、PCVは物資の補給、運営上の、そして精神的な支援を必要なときには与えられねばならなかったが、それは彼ら独自のイニシアティブと責任を妨げるものであってはならなかった。それ故に、スタッフはPCVの仕事及び新しいコミュニティーとの関係に干渉するのを避けるよう最善を尽したのである。

道理上、そして公式にPCVに対し大きな権限を持ち、良い報酬を与えられていたスタッフと、現場で地味な任務にたずさわっていたPCVとの間のギャップを越えてのコミュニケーションは簡単と言うにはほど遠い問題であった。スタッフにとっては、独裁主義的な態度をとってマラヤにおける平和

部隊の存在ということに関する自分自身の解釈を押しつけるのは簡単であつたらう。そういうことは時には実際に起ることもあり、ある場合には他の場合より正当な理由を欠いていた。しかし、全体的にはスタッフとPCVとの関係は非常に良かったと言つてもさしつかえないと思つた。

スタッフはPCVとマラヤにおける個人的な、そして集合的な平和部隊の経験の進展について絶え間ない対話を重ねた。これらの討論の結果PCVは、経験に対し更に明確な認識と評価を持つようになり、異文化で生活するということにとりなう複雑なことから対する、より現実的な理解をもつことを可能にすることによって適応をより容易にした。

この、より現実的な理解を達成できたという意味において、マラヤにおける事業の他国でのいくつかの平和部隊事業を悩ませた志気の低下と欲求不満に苦しめられることはほとんどなかった。欲求不満を乗り越えた主な原因は、もちろん一人一人のPCVが表明した深い個人的責任感であつた。一人一人が何事か越えようとも自分で決定を下し、その決定を実現させて行つたように思われた。しかし、スタッフとの絶え間ない対話——ある意味では訓練の延長——もPCVが取り組んでいる問題が何なのかはつきりさせることによつて一助となつた。この対話はPCVの持っていた自分自身、平和部隊、自分のマラヤにおける役割、マラヤそのもの、そして自分の期待するものについてのイメージを修正する効果を持ち、その結果、彼らの任務達成に対する感覚をも修正する効果もあつた。彼らは、自分が置かれる状況——たとえば、あまりやることのない所とか、“非能率”をおとなく受け入れねばならないところとか——に対するもつとはつきりした理解を發展させるのに役立つ。単に“仲良くする”ためだけでなく、仕事と奉仕に対する態度の具体的なあらわれとして彼らは個人的行動に関する規律の理由に対しより深い理解を持つようになつた。そして、彼らに押しつけられる見かけは非論理的な要求も一部は耐えることを学んだのである。

PCVは、見境もなく、ふつぱらに自分と同位のマラヤ人を訓練しよ

うとしたり、物事の“より良い”処理方法を教えようと頑張ることは必ずしもコミュニケーションの障害をくずすより、むしろ大きくするということがあった。彼らは、最大の貢献は尊敬と謙遜をもって存在しているということ、そして明確な責任感を持って自分の任務を遂行していくことであることも学んだ。だから“より良い”方法を学ばせるには、直接教えようという努力を向けるのではなく、自分自身が身を持って例を示すべきであり、これはなかなか進まないが、成功への最大の望みのもとになっていた。そして、PCVは、彼らにとって最大の満足は2年にわたる異文化の人々と共に生活することによって得られる豊かで報いの大きい仕事や経験から得られることを学んだのだ。

あきらかに、これらのことはスタッフが「教えた」のではない。PCV自身が自分の洞察力によって学んだのである。スタッフのやったことは、彼らに起こりつつあることがらのいろいろな説明を彼らと討議することによって、そのような洞察への道を開くことであった。

一面では、PCVが直面した難問は異文化という状況の中では避けがたいものであった。しかし、他面、問題はワシントンの役人達のものすれば盲目的な熱心さによってこの状況に陥込まれていた。本部の役人は、PCVたちよりもマラヤのことを知らないにもかかわらず、PCVが達成しようと試みるべきことや、PCVが自分の置かれている状況をいかに解決すべきかに影響を与えるような決定を下したり、ルールを作ったりしていたのである。

救世的熱心さがわずかでも平和部隊に入り込んでいたとしたら、それはたいていPCVよりもワシントンに見られるのであった。なぜなら、少なくともマラヤにおけるPCVは「献身的」と言うよりも「責任ある」と言う方がぴったりしていた。この二つの違いははっきりしていた。村落やジャングルの中での魅力ある辛苦、みずからをかえりみぬアメリカ人に対する熱狂的な歓迎、「遅れた人々」を「現代」と「より良い」方法へと移行させることに対する熱望といった考えは、PCVの胸を一ぱいにしていて期待やイメージ

にはいりこんでいたが、それも、彼らが実際の任務に就くまでのことである。実際に仕事についてみてこの考えが不正確であることを彼らは知ってみずから考え方を調整していかなければならなかった。

## (vi) お わ り に

マラヤにおける平和部隊の事業は成功だったと思う。これは平和部隊ワシントン本部の「おかげ」ではなく、「何もかも変わらず」成功したのである。栄養はPCVと、この平和部隊という新しいアイデアを好感をもって受入れ（アメリカの夢の具体的な例の約束としてよりも実際行動として）アメリカ人を尊敬と友情と理解とを以て扱ってくれた多くのマラヤ人に与えられるべきである。

今までのところ、平和部隊は幸運なことに質のよいPCVを得ることが出来ている。彼らはたいがい、あまり大きなまさつもなく、また自分自身や他人に対しあまり害を及ぼすことなく必要な調整をおこなってきた。将来の成功は可能な、そして望ましい目標と努力、そして効果的な文化を越えた仕事にもなり諸々の複雑なことのもっと現実的な評価にかかっている。でなければたして今までのような幸運が続くかといいたい。

1. 12人の教師のうち7名は理科と数学を教えるため中学校に配属された。全員英語で教育をおこなっている学校に配属された。残る5名のうち1人は工学専門学校として構成されつつあったクアラルンプール技術大学に配属され、2名は商業及び秘書技術を教える特殊学校に派遣された。この農村工業開発局によって運営される学校は人種的にマラヤ人の若者だけのためのものであった。また1名は労働者に専門技術を身につけさせるための徒弟訓練コースを教えるために労働省に配属された。そして最後に、1名の技術者は教

育省の建築技師局に配属された。

公衆衛生の20名のPCVのうち15名は看護婦で、病院に配属され、4名は研究所技師で、病院の研究所で研究に従事することを目的としていた。そして、1名は医師補佐の名称を与えられ、マラヤのジャングルに住む45000人の原住民という分類に入れられる人々の健康をみる目的で原住民局に所属する医師を助ける任務を課せられた。

残った4名のPCVのうち、2人は道路建設計画のために公共事業省に配属された調査官で、1人は農業省がおこなっている土壌調査に参加した農耕学者、そしてもう1人はラジオマラヤの技術局に配属されたラジオ技師であった。

2. もう二つ記すべき任務がある。一つは平和部隊医師で、もう一つは秘書である。医師の主要任務はPCVの健康管理であった。彼は定期的にPCVを現場に訪問し、また緊急の場合にもすぐに応じた。実際には、これらの任務が彼の時間を完全に占めていたのではなく、マラヤの病院でパート・タイムの仕事にも従事し、それによってマラヤにおける平和部隊の努力全体にも貢献したのである。秘書の貢献は、あまり書き易くないが、他のスタッフに劣らぬ重要性を持っていた。PCVではないにしても、個人的行動と生活水準において平和部隊のイメージの維持を助ける責任があったのである。平和部隊の一員として彼女にはスタッフとPCVとの関係に対する責任があり、また全てのPCVと同じくらいマラヤについて学ぶ義務があった。同時に彼女は主要な任務である忙しい事務も処理していかなければならなかった。スタッフとPCVは一致して、マラヤにおける平和部隊精神全体の維持にとって重要な役割を果たした彼女のはたらきをほめたたえた。(Kn.Y.)

## 6. アフガニスタンで「山を動かす」<sup>1)</sup>

Louis Dupree

ルイス・デュブリー (Louis Dupree) はハーヴァード大学から博士号をうけた。専攻は中東及び中央アジア、特にアフガニスタンとイランを中心としたインド、ヨーロッパ語であった。彼はアメリカ自然史博物館の助研究員であったことがあり、その関係でアフガニスタンへ2度旅行した。Dr. デュブリーはエフ大学で中東研究の助教授、ペンシルヴァニア州立大学では人類学の助教授をしたことがある。1957年以后は、アメリカ大学総合現地スタッフの駐在員補であり、その資格でアフガニスタンに引きつづき3期滞在し、この国で活動中の平和部隊員を観察する機会を得た。Dr. デュブリーはアフガニスタンについて、また人類学、考古学、地理学、地質学、動物学について、多くの専門パンフレット、論文、書評を発表している。

1962年9月、9人の平和部隊員が最初のアフガニスタン派遣グループとして到着した。これはアメリカの官僚制度がしでかしたアクシデント、アフガニスタン当局者の心の苦悩とが組みあわさって実現したものである。多くの部外者(私を含めて)にとっては、アメリカ政府の官僚制度が、適材を

---

1 "Moving mountains" という英語の表現は、「とても不可能と思われることをすること」を意味する。



適時に適所に任命するということは何かの「間違い」<sup>ロ</sup>)としか考えられないのである。だから、クレオ・シュック氏がアフガニスタンへ「平和部隊の売込み」にやってきたときは、そういう「間違い」をしてかしたとしか思えなかったのである。シュック氏はアフガニスタンで話されるベルシャ語を流暢に話し、1953年から56年までの間アフガン工科学院<sup>ハ</sup> (Afghan Institute of Technology)の校長を、その後は1960年までAIDの役人として同国で働いたことのあるという得がたい人材である。アフガン人たちは彼の人物と才能を深く尊敬している。<sup>a)</sup>

a. 筆者のDr. デュブリーは知らないことであるが、シュック氏のアフガニスタンへの任命は、事実ある意味での「間違い」であったといえる。1961年の夏、編者はワシントンの平和部隊本部の極東計画課で働いていた。或るとき臨時の課長は私に、シュック氏がまもなく課のスタッフに加わることになっていると話した。私は、シュック氏が何故同の得意なことばを口づかっているアフガニスタン、イランを管轄する中近東・南アジア計画へ任用されないのかと訊ねた。課長は心配することはないといていた。理由は言わなかったが明らかであった。臨時の極東課長は自分のスタッフを充実したいとしていたこと、また、そのことの方が文化に精通していることへの配慮よりも重要であったということに他ならない。(シュック氏は極東地域でも働いたことがあるというのは事実だった。しかし同氏の特有の能力がアフガニスタン・イラン地域に

---

ロ "mistakes" というのは、民間人として官僚制度を信じない筆者がユーモアと皮肉をこめて言っているもので、意味はむしろめったにあり得ない「僥幸」ということである。

ハ ふつう "Institute of Technology" は工科大学と訳すが、アフガニスタンのものは実は高校レベルであった。

関してのものであることは、明白且つ圧倒的であった。)私の記憶によると、その当時、中近東・南アジア計画課には担当の地域の固有のことはをまともに話せる者は1人もいなかった。ついでにいうとシュック氏は数ヶ月のちに極東課の任務を解かれ、アフガニスタンでの計画立案のため同地へ出かけるようになった。

シュック氏の売りこみ旅行が実現する以前、多くの識者はアフガニスタン政府は三つの説明のつけやすい理由で平和部隊の受け入れをきっぱり拒絶するだろうとみていた。(1)平和部隊というのは、人道主義の旗をかざしながら、実は開発途上世界を通じて(進歩的な動きを)破壊することを目的にして強力な情報網をつくらうというアメリカの陰謀であるとのソ連のプロパガンダ;(2)平和部隊を受け入れることによって今まで国際的にとってきた「中立」のイメージがこわされるというアフガニスタンの惧れ;(3)対抗上、ソ連も国中に青年ピオニールを送りこもうという申出があるだろうというアフガニスタンの心配、が理由として考えられた。

クレオ・シュック氏は平和部隊の純粋性についてアフガニスタン政府を信じこませた。しかしアフガニスタン人としては、より親西欧的になったというソ連の危懼を軽減させようというためか、わずか14人の隊員しか要請しなかった。この14人のうち5人は訓練と最終選考の段階でおちたため、アフガニスタン第1次隊は9人の隊員で構成されることになった。ソ連はというと、アフガニスタンへ青年ピオニールを送ろうという興味は、とくにカザキスタンの“処女地”での彼らの実験のみじめな失敗があったあとだけに、全く示さなかった。

アフガニスタン1次隊は、このようにして到着したが、そのさいアフガニスタンの人々から猜疑の関心をもって迎えられた。カブールのソ連要員は引きつづき平和部隊を中央情報機関(CIA)に属していると考えた。首都にいる他の外人たちの反応は懐疑から軽べつまでの間いろいろであった。カブ

ール在住のアメリカ人たちのあるものは“かわいそうな可愛い連中”と大事にあつかったが、一方他の連中は隊員を遣さげ、彼らのはじめた努力の効果をさげすむものさえいた。后者のうちには現地大使館やA I Dの「経験ある」要員がいたが、これらの人々は若い、未熟な平和部隊員が誤りをしてかすことなしくやっていたかを疑った。さて、アフガニスタン1次隊の活動をしらべる前に、それが影響を及ぼそうした現地の文化的母体を記述しよう。

### (i) かつて偉大だった土地

アフガニスタンの国土の広さは大体テキサス州のそれに当る。そこに推定1,300万の人口が住んでいる。今までおこなわれた国連の推計によると、近代化の度合いはきわめてひかえめである。過去10年の開発努力にもかかわらず、人口の90~95%は未だに文盲である。また乳児のうち40%が満2才になるまでに死亡する。しかも、90%の人口が基本的な食糧生産にたずさわっている。アメリカの6%とは、きわめて対照的である。

1950年代のおわり頃までは、道路と名づけてよいようなものは殆んどなかった。首都カブールでさえ十分に舗装された道路はなかった。アフガニスタンの村々には車輪のついた乗物というものは全く見られなかった。交通や運搬の目的には、ロバ、ラバ、ラクダ、馬、また牛さえも使われていた。電気通信のシステムの不備は悪名高いものがあり、特定の地域を除くと、中央政府の監督や統制は困難、又は不可能であった。

王族による寡頭独裁が国を支配していた。政府は経済の面での開発の方向こそとっていたが、政治的な反対勢力は容赦なく弾圧した。(海港をもつ隣国)パキスタンとの不断の国境問題<sup>二)</sup>は、事実上しばしば西側<sup>ホ)</sup>との経済関係を途絶してきた。国内的には社会経済的な流動はほとんどない。公務

員は常に低給与の状態におかれ、生きてゆくために、予期された公務をおこなう際“バクシーシ”<sup>へ</sup>を受取ることをやめない。グラーク<sup>ト</sup>たちは——彼らはしばしば縁故採用の産物であるが——オフィスを散らかしながら、実際には利用されることもないようなデータを、苦勞して書きとめている。

このような実情のもとでは、表面的な見方をする人々が、アフガニスタンを選れた、保守的な、陸地で囲まれた、比較的隔絶された、文盲の、聖職ののさばった国であり、大した過去ももたず、将来はさらに望みのない国、とりわけとても不思議ではない。しかしこのような見方を、そのまま許すわけにはゆかないのである。何故ならば、現在われわれがアフガニスタンと呼ぶ地域は、かつて人間と、人間の思想の伝達の要路の役をしたことがあるからであり、またかつてはアジア史のなかででてくる最も重要な商業の中心地の一つであったことがあるからである。

この地での重要な考古学的発見は、有史前のアフガニスタンがおそらくは統御された食物生産があつてはじめて可能な初期の三大河川流域文明の一つ、インダス文明を支持する役をしていたことを示している。あとの二つはナイル河とチグリス・ユーフラテス河の流域文明であつた。

有史の時代に入っても、アフガニスタン地域の重要性はつづいた。アレキサンダー大王はアフガンの山地の部族を一応抑えることはできたが、完全に

---

ニ この国の支配民族であるパシュト族が西パキスタンとの国境をこえて定着している同じ民族とともに、ア・パ両国間にパシュトニスタンという国をつくることを主張して、アフガニスタン側が起した問題。

ホ 非社会主義陣營の意味であり、地理的の西側ではない。

へ “Baksheesh” は賄賂、チップなどの意味で西アジア一帯広く使われていることば。

ト 事務系職員はこの国では Clerk と呼ばれる。

征服することはとうとうできなかつた。しかも、ヘレニズムとその人間主義的な哲学をあとに遺していった。次には、再興の勢いにあつたバラモン教<sup>チ</sup>)によってインドから押しだされた仏教が入つた。仏教は現在の西北パキスタン及び南アフガニスタンにわたるガンダーラに確立した。アフガニスタンのバクトリアの町は、伝説によるとローマから中国まで続いていたといわれる有名なシルクロードに沿つた中心的中継所の役をした。南からはインド人、西からはアラブ人やペルシャ人、東や北からは蒙古人やシナ人のキャラヴァンがやってくる、すべて彼らが運んできたげい沢な荷物をおろし、代りに他の荷物を積んで、それぞれの故郷へ帰っていった。こうして、思想と人間、それに商業は、これら商路に沿って往き来した。こういう交流は、その後時々中央アジア、ペルシャ、インドなどからの侵略が通商を妨げるようになるまでつづいた。

回教は8世紀にこの地で爆発的に拡まつた。そして1000年か2000年のうちに、政治を支配するようになった。回教文化はガズニイで花を咲かせ、この市は何千人もの学者、芸術家、詩人をむかえた。

その後いくつかの歴史的な過程がアフガニスタンの偉大な回教文明の凋落をもたらした。13世紀のモンゴール人<sup>リ</sup>)による侵入、14世紀のトルコ、モンゴール族<sup>ス</sup>)の侵入は、かけがえのない灌漑網を破壊した。同胞相剋の戦争が国の分裂と連合をもたらした。ときには強力な者が現われ、いくつかの部族を統一し、小王国をつくり、さらに周辺の小王国を統合して、帝国を築きあげることもあつた。しかしその死後は遺族達がその国、またはその一部を支配しようとして互いに争い、結局は国の分裂と崩壊がおこつた。そし

---

チ のちのヒンズー教。

リ ジングスカンにひきいられた蒙古族。

ヌ チムール大帝にひきいられた蒙古族の後えい。

て別のカリスマ的指導者が現われる、というわけである。そして同じような過程がくりかえされるということになった。

19世紀にヨーロッパ帝国主義者がやってきた頃までには、アフガニスタンというのは単なる地理学的表現になってしまっており、いくつかの部族の単位のゆるい集合でしかなかった。帝制ロシアはいくつかの中央アジアの「汗国」を支配した。英国はインド帝国へのロシアからの脅威——現実の、また想像上の——に対し、軍事的に反応した。1880年までのアフガニスタンは民族国家ではなかった。この年アブドル・ラハマンがカブール王国のアミール<sup>ル</sup>になり、その影響——支配とまではいえないが——を、現在アフガニスタンと呼ぶ地域に拡大した。この国家形成の過程はまだつついているといえる。

### (iii) 社会的な構造と文化

アフガニスタンの社会は、宗教、政治、経済、語族などいろいろの有益な点から考察できる。しかしながら、平和部隊の視点からいうと、すべての議論は一つの点に焦点があわせられる。つまり、「読み書きできる人々」対「できない人たち」、いかえると、「人口の5%を占める前者」対「残りの95%」が考察の焦点になる。アフガニスタンは、文字に書かれた宗教をもつが、同時に多くの文盲の人々をかかえているという点で、多くの開発途上国の典型的な例である。偉大な、そして古典的な回教の教義は、聖職者という「ふるい」を通して文盲の部族民<sup>ヲ</sup>や村民に及ぶ。しかも当の聖職者た

---

ル "Amir" はアフガニスタンのペルシャ語では大体「王」を意味する。  
ヲ "Tribemen" という場合、いく分放牧民のニュアンスがともなり、その点で定着した村民と区別して使われているものと考えられる。

ちがしばしば完全には読み書きできないか、ときには全く読み書きできないのである。<sup>7)</sup> ところで、部族民や村民が実際に信仰する回教は、高度の文学的伝統のなかでの回教とは、似ても似つかぬものであるということになる。回教本来の洗練された宗教哲学は、いなかの信仰、民俗的な聖者や魔女、厄除けやまじないなどに道をゆずるのである。

## 内 向 的 社 会

部族主義と地方的な回教の伝統とは、相まって内向的社会をつくる。外向的な西欧社会では人は“問い”のなかに生まれるが、アフガニスタンのような内向的社会では、人は既定の“答え”のなかに生まれる。西欧の人間が一つの質問に答える時、それはさらに多くの質問が入っているパンドラの箱を開くことである。無学のアフガン人にとって、答えは、ふつう“慣習(adat)”を含む回教の地方的解釈から引出される。(“慣習”のなかには、しばしば回教がアフガニスタンへ入った以前からのものもあるのであるが、人々はすべて回教に発していると信じているのである。) 基本的な概念は宿命観である。アラーの神が国をつくりたもうた。だからパンも与えたまいだろう。民話にせよ民謡にせよ、集団の信仰を強化し、個人的な異論を邪魔するようなものばかりである。かりに一見集団性を分裂させかねないような質問が出るとしたら、その質問への答えがわかっているときだけである。たとえばこうであ

---

ワ この点、原筆者自身も誤解があるようである。コーランはアラビア語で書かれており、アフガニスタンではそのまま暗唱される。一方ここでいう読み書きはあくまでベルジャ語についてである。だから、たとえ聖職者(mullah)が読み書きできたとしても、コーランの内容を理解することは、どっちみちできない。

る。"今年は何故雨が降らなかったのか" "神のご意志さ。" "それにしても何故神が..." "誰かが回教のおきてを破ったのさ。"

このようにきちんと組織された内向きの社会では、1人の人間の経済的、政治的な役割、彼の社会的地位、さらには彼の配偶者すらも、彼が生まれてくる前から決まっているようなものである。好ましい結婚の相手は従妹であるといった慣習が集団内の団結を強める。

集団内部への指向は、二つの主要な方法ではたらいっている。一つはそれぞれの土地での緊張を少なくし経済的・政治的両方の意味で生存する可能性を高めるため、集団の結合を強める。もう一つはまた、集団を外ものから隔絶する作用をもつ。集団として団結した村は借地料、税金、社丁などを政府の割当て通りに差出すことはめったにない。変化への抵抗は、主な道沿いに政府の権威が及ぶ地帯から遠ざかるに従って増大する。

教育を受けた5%ほどの国民は、一般に「外向き」であり、村や部族の母型を見捨てても西洋の技術が作り出す"よい物"（消費財）に目をむける。少数の注目に値する人々—— 幸にも現在の政治的エリートも含んでいる—— を例外として、教育を受けたアフガン人は、主として王族、宗教的指導者、大地主、大商人などの、いくつかの既得の特権グループを形づくっている。ときには、これらのグループが、特定の改革に反対して団結し共同戦線を張ることもあるが、ふだんはこれらの諸グループはアフガン人の心、体及び財布を味方につけようとしてお互いに対立し、競合している。さらに、これらの特権的グループそれぞれのなかでの分派が存在する。例えば、王族の内部でも1963年に始められた新しい改革を活潑に支持するものがある。モハマド・ザヒル王は、1964年その絶頂に達した近代化への試みの背景にあって、主要な改革者である。この年にはロイ・シルガカ<sup>カ</sup>（圍中の有力者

---

カ 國の大事を決めるときだけ召集されるアフガニスタンの伝統的な会議。



しかしながら教育ある階級と、村や遊牧の環境との間の間接が良好であることはほとんどない。教育を受けた青年で、地方の州で働こうとする者はめったにいない。村の人々たちの方でも、政府の代表を、もともと内向きの自分たちの生活からできるだけ遠ざけておこうとしている。今まで、貧しい村の状態を改善しようという試みがいく度かあったが、いずれも効果があがる前に流れてしまった。村人たちもこのような政府の活動を猜疑の目でしか見ない。今日までのアフガニスタンでは、全般的にいて、村から物資や人間が流れ出すが、その代りとして何も村にはもたらされないといい、「抽出 ( extraction )」のパターンが見られる。

## 回 教

保守的な宗教的指導者たちは、有力な特権グループとして、この「抽出」の体制を支持する。彼らは改革に反対である。改革はすべて反回教であるとして、国民がそれを拒むべきだと言っている。これらの宗教的指導者たちは、土地改革に反対する。彼ら自身大地主だからである。彼らは近代的な学校教育を拒否する。最近まで彼らが子供の教育を支配してきたからである。彼らは政治的な改革に反対する。彼らの政治的な力の縮小を意味すると思うからである。

皮相な観察者は、しばしば回教そのものを非難する。回教は保守的、後進的で進歩の妨げになる教えであるという。事実は正に正反対である。もし現代の社会的な考えに照らして解釈するなら、回教は本質的には最も進歩的な宗教になり得る。このことを明らかにするためには、回教というものを二つのレベルで考える必要がある。ひとつは、神の啓示によって書かれたコーランのなかに見られる永遠の教えとしての回教というレベルであり、もう一つは、実際の行ないの成分、すなわち回教の教えを成文化し解釈する宗教上の

指導者のレベルである。政治的、経済的な力の支持者として、人々の日常生活の上での調停者として、ほとんどの宗教指導者は、回教を保守的に解釈する傾向をもっている。しかしながら、古くからの聖職の家柄から出て、西歐的な教育をうけた、何人かの若い人々もいる。彼らは、回教というものを現代的な目で見、民衆を中世的暗黒にとどめておくためのおおい毛布としてではなく、むしろ進歩へのビーコン（beacon）として見直しはじめた。その結果生じた二つの世代・意志の間の衝突は、アフガニスタン中にさらに他の回教世界に鳴りひびいている。

#### 近代化とそのための必要条件

アフガニスタン1次隊の隊員が働いたのは、以上のべたような環境のもとであった。しかも隊員たちは「介入（Interference）」とは見られないようなやり方で、このような環境にいくつかの変化をもたらすのを助けたのである。しかし、当然のことながら、彼らのしたことはすべてが、何らかの形で介入であった。相対的不変のパターンの定着したアフガニスタンのような開発途上国へ文化的な変化をもたらすには——そして、もっと大切なこととして、そういう変化を永続させるためには——どうしても外からの刺戟というものが必要である。

平和部隊はアフガニスタンという国へのアメリカの究極的な願望のようなものを高めるうえで貢献した。アメリカ政府としては、アフガニスタンが政治的に安定し、経済的に自立（あるいはその資源の許す範囲でできるだけ自立）し、そのうえで国の過去及び現在のパターンに合致するような代議政体を育てるよう前進することを望んでいるのはかなり明白である。民主的な政治体

制の樹立のための基本的な要件は教育をうけた中堅層である。国内の乏しい資源と、変化に反抗する内向きの社会という条件をかかえていては、この国が独力で上述のような目標に達することはできない。アメリカとソ連の援助はアフガニスタンの安定を助けた。両国の援助はまた近代国家の恩恵が農村や遊牧民のキャンプのレベルに及ぶことができるような経済的インフラストラクチュアを発展させるのを助けた。しかし、人間の要素の問題がいまなお大きく残っている。人口のうち5%しか読み書きできない社会で、たとえば教師に何人を割愛できるだろうか。政府は、ますます膨脹する開発関係の官僚機構の毎日の業務を処理するうえで、また、医師、技師、外交官、軍人として仕事をしてもらいたい、教育をうけた国民の大多数を必要としているのである。

文字で述べるのは簡単であるが、問題解決策の実施は容易ではない。解決の鍵となることは（自らを）“巻きこむこと（involvement）”である。村民は自らの発展のためには政府のやることに自らを“巻きこま”なければならない。そして、中央政府による一方的な“抽出”の作用はなくならなければならない。もしお互いに（つまり政府にとっても農村にとっても）有益なような相互作用が出現するようになれば、読み書きのできる中堅層が生まれるであろう。だが、そうなるには何世代かかるだろうか？ 道は速く、平坦ではない。

### (Ⅲ) アフガニスタン 1 次隊 ; 浸透

アフガニスタンのような国の場合、(変化の)衝撃がきわめて軽く、且つきわめて多数に及ぶようにするため、(現地人への)理解の精巧さとともにその文化のパターンをひそかに穿る必要が要求されるのである。このような状況のもとで、数人のアメリカ青年に一体何が可能だったであろう。ケネディ大統領が最初に平和部隊のことを発表したとき、私の妻はその将来性について簡単に述べた；「平和部隊はアメリカが今世紀におこなった最も偉大な事業になるか、又は 20 世紀の『子供十字軍』におわってしまうかでしょう。」妻の言は正しかった。平和部隊はその本質から、アフガン人と顔をつきあわせた接触に巻きこまれたのであるが、これこそこの国の社会では物ごとをおこなう上で最も大切な方法である。隊員がもし失敗をすればしたら顔と顔をつきあわせた上での失敗になる。そうなったら、どれほどの大金をつかっても隠しきれものではない。道路の建設、ダムの上造、その他技術的な誤りなら、金で回復できることである。

最初の 9 人の隊員は 1962 年に着いた。6 人は女性(英語教師 3, 看護婦 3) 3 人が男性(英語教師 2, 機械工 1)であった。隊員たちにしてみれば、25 万人の人口をもつ首都カブール——この市には同じぐらいの人口の西欧の都市の娯楽は殆んどない——よりも、村で働きたかったにちがいない。(しかしカブールで働くことになった。)彼ら隊員はアフガニスタンの政府の反対を押しきって、質素なアフガン風の家をみつけて住むことになった。現地政府は、隊員はそのアメリカ的背景に似あったやり方の——いいかえると AID のため働いている専門家たちのような——生活をするのが当然だと考えたのである。平和部隊は隊員たちに自転車を提供した。自転車はアフガニスタンでないまでも隊員の主要な交通機関である。

隊員たちはすぐに、自分たちが農村で働くことができないわけを理解した。現地の役人のうちおよそ田舎で働くというものはほとんどいない。政府は隊員

たちをカブールで必要としていた。それに平和部隊員は「試されて」いた。もし1次隊がアフガニスタン人によい印象を与えるのに成功したら、今后送られてくる隊への門戸は大きく開かれるだろう。

現地人の学校教師や看護婦のうちには、自分たちの地位が脅されると考えて、隊員たちに反対する者も出るだろうと思った人たちもいた。しかし、職場での摩擦はほとんどおこらなかつた。そして、アフガン人たちがこの新しい奇妙な種のアメリカ人をうけいれるにつれ、両者の間に友好が育った。アフガニスタン1次隊員は事前にこの国の諸施設の不足について充分ブリーフされていた。それにもかかわらず、隊員のなかにはこの国の学校、病院、仕事場などの途方もない不足に直面した当初はショックをうけたものがいた。しかし全体として隊員たちは速かにまた上手に適應しはじめた。<sup>b</sup>

b 隊員たちの適應に貢献したのは、まず彼らが9人しかいなかったということ；カブール及びその近傍という比較的まとまった地域におかれたこと；さらには、彼らが現地のことばや文化について深い知識のもち主である駐在員のもとにおかれたことなどがある。アフガニスタン1次隊は、128名からなるフィリピン1次隊と全く対照的であった。后者はいくつかの言葉の地域や島にばらまかれ、しかも任團についてよく知らない新任の駐在スタッフに監理された。

機械工の隊員は、氣のよい、また情力的な人物であった。彼はゼンダバノンの自動車修理工場へ配属された。ここは民間及び公共の車輛のサーヴィスをするが、そのうちにはソ連製及びアメリカ製のバスが300台ほど含まれていた。彼は現地の資材を使って、工場の機能をより効率化するような手順を工夫した。このプロジェクトには、それまでに何年もの間A I Dが金と技術援助を注ぎこんできたが、大した成功は見られなかつたのである。この隊員が提供した成功の秘訣は、ゼンダバノンにおける現地人のメカニックやその他の要員たちとの個人的、日常的、顔と顔をつきあわせての接触であった。それに加えて、より優秀なアメリカ製の部品の上着を待つことなしに、修理の問題を解決するため

には手もとに物は何でも利用した点にある。1964年6月彼の任期が了ったとき、アフガン人の上役たちは交代要員を要請しなかった。こうして、この隊員が始めた変化のうちいくつかのものは今ではみじめにも色あせてしまった。この隊員のケースは、日常的なレベルでの変化を触発し、成就し、そして定着させるには、外からの継続的な刺激が必要であることを、あらためて立証しているといえる。このケースはまた、このような変化は現地の要職にある役人たちからのある程度強い協力なしには根をおろすことができないという単純なことを示している。

教師隊員は、アフガニスタンの教育制度を悩ましている制度自体に内在する諸問題にぶつかった。これらの問題のうちには資格のある教師が不足しているという最も重要な問題が含まれていた。ある宗教的指導者たちは、外国人は反回教（キリスト教や共産主義の）教義を教えるだろうと主張し、外人教師すべてに反対してきたように、アメリカの隊員教師に反対した。何世代もの間、アフガニスタンの学生たちは棒暗記で学んできた。このやり方は教師にとってはやさしいが、現代の社会に参加するうえで要求されるような質的な能力や推論する能力を養成することにはほとんど役立たないものである。アメリカとアフガニスタンの異なった文化的な価値の衝突は「偽喃」という面でもっとはつきり現われる。「偽喃」はアフガニスタンの学校では長い間の伝統となっており、事実この国の文化のパターンにうまく適切している。アフガニスタンの学校では、同級性は恐ろしいほどの相互的な忠誠心をもっている。それは遊牧民がおそろしいほどの部族への忠実心をもっているのと同じである。もしクラスの誰かが試験に失敗したり、皆の前で暗唱をやりそこなうとすると、全員の不名誉になる。だから級友は助けあい、試験のさいは現地人の教師でも気づかないような巧妙な暗号を送って助けあり。また、有力な家族の子がもし試験に落第するような場合は、担当の教師は気の毒にも、問題の子供の親から、微妙な——あるいはもっとあからさまな——脅しか、買収の圧力をうけることになる。だからアフガニスタンの生徒たちはめったに落第しない。

3人の看護婦隊員は不衛生という悪夢のさなかに入れられた。それは献身的な医療隊員にとっては、むしろ樂園であったともいえる。彼女たちは患者の生き死にの問題にとりくんだから、多分他のどの隊よりもつよくアフガニスタンの宿命観のもつ意味の重大さに気づいたであろう。彼女らは、適切な処置を怠ったため患者が死に、患者の家族の者はたがいに肩をすくめて<sup>ヨ</sup>、神の意思のせいにするのを見た。病院で働く者のうち、細菌の理論を正しく理解したものは殆んどおらず、たまにいたにしても、理論的な知識を身のまわりの現実の問題に結びつけることはしなかった。西欧で勉強した現地人の医師たちも、不衛生な現状があるがままに許容しているようにみえた。もっと衛生的な条件をととのえようと不断に斗っている看護婦隊員にとって、このような医師の態度はショックであった。そのうえに、現状に不満を感じるはずもない無教育の清掃夫や清掃婦がいる。患者たち自身はもちろん、愛する身内のものと一語に病院に寝泊りする家族の衛生観念の欠除はいわずもがなである。付添いの彼らは、ひたすら神が奇跡をたれたまうことを望みながら、じつは病人の死を待ち、そして同じ神の御意志として受入れるのである。しばらくたって、看護婦隊員たちは、既存の枠の中でもいろいろ改善できることを発見した。彼女たちは、病人の病気がさらに重くならないようにするには何をしなければならぬかを説明して、清掃用具も、患者たちも、その家族も、自ら取あつかうことにした。一方でMEDICOからの引きつづいての物質的援助があるものとして、次の10年ほどにわたってこのように辛抱よく働く看護婦隊員を相ついで送るなら、都市の病院の事情はしだいに改善されようし、さらに州や村へまで望ましい影響が及ぶようになるだろう。

看護婦隊員は——ほとんどの女性隊員がアフガニスタンで経験したように—

ヨ ヨーロッパ人、アメリカ人をふくめて、不快；絶望、疑い、驚きなどを示すジェスチエア、両方の手の平を上に向けて両肩をすくめること。

アフガン人の医師や看護夫 (male nurses) たちの抵抗にあった。これは男性中心主義の社会では当然予想されたことであった。この問題は当初ほどではないが現在でもある程度存在している。

アフガニスタン1次隊員は人づきあいの上でも専門技術の点でもきわめてすぐれた隊員であることを証明した。隊員のうち何人かはカブールアマチュア演劇協会に参加し、アフガニ人であれ外人であれ、カブールの地域社会のために即興の娯楽を提供した。アメリカ中を風靡していたフォークソングの流行は平和部隊員にも滲透した。今までアフガニスタンへ派遣されてきた3次までの隊員のグループのうちには、必ずギター弾きや、しやれた歌い手がいた。

アフガニスタン1次隊の6人の女性隊員中5人までは未婚者であった。当然彼女たちはアフガン人及び外人の男たちにつきまとわれた。不愉快な事件は一切起きなかったが、ときにはいくらかきわどい事態が発生した。1人の看護婦隊員は西独の人と結婚するため、早期のうちに辞めた。女性の教師隊員の1人は任期を1965年10月まで延ばしたが、それはアフガニスタン3次隊の隊員と結婚するためであった。残り7名は予定どおり1964年6月に任期をおえた。

アフガニスタン1次隊の成功はいくつかのものさしで測ることができる。そのようなものさしのうち多分最も重要なのはアフガニスタン人の反応であろう。こっそりではあるが、アフガン人たちは間もなく、9人の隊員の活動ぶりを賞讃しはじめた。その頃はカブールの外人たちも——しばしばいやいや乍らではあるが——隊員たちに感心しはじめていたのである。しかしながらアフガン政府は、平和部隊のカブール駐在員が政府として更に追加すべき隊員を欲しがっているかを訊ねた1963年の春までは、一切公式の意志を表明しなかった。その新規受入の話あいのさい、計画省は駐在員の申入れを丁重にうけ入れ、具体的な要請をきくため各省へ世頼をまわした。そのうえで、計画省は要請リストを駐在員に手渡した。リストを一見して、駐在員は息を飲んだのである。彼にしてみれば、政府が少なくとも7、8人の隊員を要請するだろうと希望してき



た。出された要請数は、各省の要求をまとめてみると、10名か80名になる。この新しい熱意は、おそらくその年の3月にあった政変<sup>タ</sup>に依るのかとも思われる。そのことを考慮にいれたとしても、隊員たちがアフガニスタンの指導者たちに信用されるようになったことが、主な理由であることには疑いがなかった。駐在員は70～80名というのは、人員的にみてあまりに急激な増大であると考えたが、ワシントンに向ってはできるだけ多くを送るよう訴えた。アフガニスタン側の平和部隊への信用はさらに別の点でも明らかになった。政府は7名の女性を含む17名の教員隊員を、いくつかの州に配属することにしたのである。これは、昔から、アメリカ人が小さな地方の町に住み、働くことをさまたげてきたアフガニスタン政府の方針を自ら破ったという意味で重大なできごとである。

#### (iv) アフガニスタン2次隊；編進

アフガニスタン2次隊の到着は、平和部隊というものがこの国の開発の場面でのはっきりした要素として台頭したことを示した。この隊には9名の女性隊員と17名の男性隊員がいた。そのうち3名は着任后間もなくやめた。比較的年長の夫妻の者は保健上の理由であり、若い男性隊員は大学へ戻るということであつた。残った23名のうち、17名は中学校、実業学校、高等学校で教え、2名はカブール大学でそれぞれ英語と体育を教えた。残る4名は印刷専門の隊員で、文部省の印刷所で働いた。この印刷所には当時アジア財団が援助してい

---

タ 1963年3月の政変は、アフガニスタンの歴史のうえで、はじめて王族による寡頭政治がおわり、新興エリートが政治に加わったという意味をもっている。それをもたらしたのは学生を中心とした目ざめた民衆の圧力であつたといわれる。

た。その後民間の手に移りつされ、テヘランに本拠をおくフランクリン印刷社のものになったので、印刷隊員たちは印刷情報省から大蔵省印刷局へうつった。

アフガニスタン2次隊の隊員たちは、1次隊がうちたてた高い標準を維持した。教師隊員たちは、学校の教科外活動への積極的参加をつづけ、且つ拡大した。2人の隊員は、その1人がはじめた四重奏で活躍し、カブールで良質のジャズを聴かせてくれた。

## 体育と近代化

アフガニスタンの有識者たちは、もともと、機械化された社会での人間にとっては身体的な調整能力が重要であるという認識を示していた。アフガニスタンの子供たちは一般に機械的な玩具も、組織されたスポーツも、与えられず成長する。私は現地の役人に、その子供たちのためアメリカから機械的玩具や組立て遊びのセットなどを買ってきてくれるよう依頼されたことがある。「機械を本当に理解するには機械と一語に育たなければならない」というのが彼の言い分であった。この役人はまた、巨大な、複雑な機械を操作するのに必要な身体的な調整の能力は子供の時代に発達するものであること、そういう能力は特に平和部隊の体育教師が教えているような体育によって発達するものと理解していた。(ただし、この国で体育をはじめたのは平和部隊ではなかった。アジア財団は1950年代からこの国での体育専門家を援助してきたのである。)

身体的調整能力というのは、要するに文化的諸条件の産物である。身体——あるいはそのどの部分にせよ——は「目—大脳—筋肉」という一連の反応をする。アフガニスタンの村民や部族民が、カブールの街路を横断する場面を見れば、このことがよくわかる。彼は周辺の視覚によって、道のむこうから「何か」が近づいてくるのを知る。しかし彼自身の文化的環境によって馴らされたおかげで、「近づいてくる」ものがラクダか、速い場合にせよせいぜい馬としか感じられなくなっている。不幸にしてカブールではその「何か」が自動車の

場合が多い。そんな際、村人は自動車を見ながら急に1歩か2歩跳ぶのである。その瞬間まで、のんびり歩いていたためである。こうして多くの交通事故が発生する。現地の運転手は運転手で、車を運転しつつも、何秒間に車が何メートル動くかという比について判断することが難しい場合が多い。

アフガニスタンの当局者がカブール大学で野外競技を盛んにしようとしたもう一つの理由は政治的なものである。大学の建物は、アメリカの金でドイツの会社が工事し、1964年にすべて完成した。こうして学生たちは初めて1ヶ所に集まることになった。以前は、いろいろの学部がカブール市内にちらばっていたのである。学生が一諸に住み勉強するようになれば、課外活動がもっと盛んになろう。大学当局は、いまや力をましてきた学生たちの過剰なエネルギーを発散させるため、組織的な屋外競技を奨励しようとして望んでいる。カブール大学では、いままでのところ本格的な学生の反乱は起きていないが、もし起きたら、学生たちは成人に達した感じをもつであろう。そして最初に外国の（おそらくアメリカの）大使館の前でデモがおこなわれるとき、（アジア的な意味で）学生の成長がみられるということであろう。

#### アフガニスタン側の協力の欠除

何入かの2次隊員は過重な仕事について不満を述べた。アフガニスタン側は、隊員たちの有能さを認め、自分たちにとって余りカネのかからぬ（平和部隊という）機関から、最大限を得ようとしている。現地政府は、隊員と類似の業務をする現地人職員に払うのと同額の生活手当を平和部隊員に支給することを、理論的には同意した。しかしながら、支払の責任についての各省間のいざこざのため、実際には何人かの隊員が手当をもらえないでいた。

もう一つの不平は教師隊員の役割に関してである。しばしば、1人の隊員は全任期を通じて一つの学校で教える。彼と一諸に働くべきアフガン人たちは教室に座ったまま何もしないか、せいぜいお義理で（隊員の）まねをするだけで

ある。当然、これは隊員の不満につながる。隊員にすれば、自分が去ったあと誰かが仕事をつづけてやってもらいたいと思う。そしてその場合「誰か」がアフガン人であることを願う。しかしそういうことはきわめて稀である。ところが、事実にはアフガン人も平和部隊員もあとを引きつがない場合もあるのである。これに関係しているもう一つの不満がある。それは、或る特定の現地人の教師を地方の州の学校からカブールの学校へ転勤させるのを可能にするため、平和部隊員を州の学校へ配属するようにはかと思えないことである。アフガン人にとっては、カブールははるかに望ましい任地である。

#### (V) アフガニスタン 3 次隊；確立

アフガニスタン政府が 3 次隊への要請を出した頃は、カブールにいる者は誰でも（いまだに平和部隊員は CIA の手先と信じているソ連人さえも）平和部隊を継続的な存在と受けとるようになっていた。3 次隊への要請は、秘書、銀行員、電話交換手、それに更に多くの教師を含んでおり、合計 100 名を超えていた。ワシントン（本部）はこれに対し 40 名近くを採用し、ヴァーモント州のバトニイにある「国際生活実験所」(The Experiment in International Living) で訓練することにした。「実験所」はアメリカに留学中のアフガニスタン人のうちから、カブール大学の言語学の助教授モハマッド・エンテザール氏を長とする 5 人の者を選び、現地語の教官にした。

ケネディ大統領の暗殺は世界中をおどろかせたが、それはアフガニスタン 3 次隊の訓練中のことであった。当時私はアメリカに帰国していた。バトニイの訓練所のスタッフは私に講義し、訓練生と話しあうため数日間の予定で来てくれとたのんだ。ところが、私がバトニイへ到着する予定の日の前日に暗殺事件がおきた。そこで私はバトニイへ電話をかけ、どうしようかと訊ねた。バトニイの係官たちは言った。「予定通り来ていただきたい。シュライヴァー（長

官)はすべての訓練は引つづいておこなうよういつている。亡くなった大統領にしても、そう思うだろう。」そこで私はパトニイへ飛んだ。

パトニイの訓練生たちはケネディの遺体が埋葬される当日、簡単なサーヴィスをおこなった。アフガン人の現地語の教官たちは花環を持参し故大統領の写真をかざった。彼らはサーヴィスの終りに、何か話しをしてもよいかと訊ねた。そのうちの1人は心をうつようなベルシャ語の詩をささげた。そして訓練が再開された。

アフガニスタン3次隊は1964年1月にカブールへ着いた。記録上最もきびしい冬であった。この隊のほとんどの隊員は最初から順調にやっていった。ただ、経理専門の隊員たちは、配属先の公共事業省に、彼らの才能を充分活用できる者が1人もいないことを発見した。そこでアフガニスタン政府はこれらの隊員を法務省へ配属がえすることに同意した。ここでは隊員たちは事務管理の状態を研究し、いくつかの勧告をおこなったが、それらはやがて実現することになると思われる。現在では経理隊員たちは大蔵省に配属され、やはり管理上の行きづまりを打破する方法をさがしもとめている。

何年もの間、いろいろの機関がアフガニスタンの事務管理上の手順をもっと能率よいものにするという目的でこの国を援助してきた。これらの援助機関は国連、AID、ロバート・ナサン・アソシエイツ(ワシントン)、パブリック・アドミニストレーション・サーヴィス(シカゴ)、国際通貨基金、アジア財団、及びソ連の顧問たちを含む。アフガニスタン3次隊の5人の秘書隊員、3人の経理隊員、それに1人の統計隊員は、上記パブリック・アドミニストレーション・サーヴィスの援助チームが工夫した新しい制度のうちいくつかの要素を現場に導入するのに成功している。しかし、残念なことに、アフガニスタン4次隊、5次隊には経理隊員が含まれていない。だから、最も大切な「努力の継続」という原則が経理隊員の場合は失われることになる。

第4次隊と5次隊の両方を併せて、アフガニスタン政府は200名以上を要請した。4次隊は、教師、看護婦、灌漑工事補助員、機械工、及び秘書を含ん

でいた。5次隊は1965年の春に着任するはずであるが、その時点でアフガニスタンに勤務中の平和部隊員の数は約150名に達するはずである。アフガニスタン6次隊は1965年9月に着任するはずであるが、教育、経理、事務管理及び衛生試験技術などの分野にまたがる45人の隊員がくることになる。

#### (vi) 挫折のなかでの効果

ある1人の隊員は「アフガニスタンのようなところでは、何か建設的なことに役立つことがむづかしい」と言っている。この国は余りにも欠けたものが多いので、ほとんど何でも役立つのである。けれどもアフガニスタンにいる平和部隊員が、みんな「空想的社会改良主義者」になってしまうと想像するのは間違いである。それどころではない。隊員たちは「カブール・タミー<sup>レ</sup>」で床につく。彼らはときとして近代的な娯楽施設の不足を痛感する。故国からの手紙が届かないことがあり、望郷の念にかられる。彼らはアフガン政府の——そしてアメリカの——官僚的不能率を嘆く。なかには恋をし、結婚してしまうものもいる。(今まで3組が結婚し、別に3組がやがて結婚するつもりでいる。) また、片思いに悩むものもいる。隊員達はこの国に長く居ればいるほど、アフガニスタンの文化的環境が奇体なものにうつらなくなる。そうなればなるほど彼らはしばしばアフガニスタンの欠陥について許せなくなる。こうして、Guthrie が2章でいっている「文化的疲労」にかかるようになるわけである。多くの平和部隊員はすでに、どんな良い訓練計画をもってしても文化的な偏向(から生ずる問題)を皆無にすることはできないという点を認めている。医療関係の仕事にたずさわる

---

レ 「Kabul Tummy」。外人が経験するカブール特有の下痢。「Tummy」は

「Stomach」の幼児ことば。(日本語の「おボンボン」に当る。

隊員たちはこの国の衛生的条件の欠陥について真に慣れることはない。教師の隊員たちはこの国の学校教育を支配している丸暗記のやり方と横行する欺瞞との戦いに勝つことができなれないと感じる。役所で事務的な仕事をする隊員たちは、鉛筆教本、紙一束を入手するのに必要なような書類仕事の膨大さでいや気がさしてしまふ。女性の電話交換隊員たちは、アフガンの女性に交換技術を教えたいと思つても、実際には現地人の男の交換手の猜疑のまなこのもとで、自ら交換台の操作をすることで満足しなければならない。経理や統計の隊員たちはときどき、これらの分野ではあと100年は何の進歩もあり得ないだろうといつてあきらめるのである。

A I Dの要員との関係は平和隊員の隊員に二つの問題を感じさせる。一つはある隊員たちがどうしてもA I Dや他のアメリカの役人の電気冷蔵庫や優雅な生活をうらやましく感じるという事実である。しかしそのことよりもっと重要なのは、典型的なA I Dの役人がアフガニスタンの官僚制度の迷路のなかでもなお仕事をする事ができるだけの充分に高い地位を享受している事実である。何人かの平和部隊員は、A I Dの役人が自分たちに代つてアフガニスタンの高官と渡りあつてくれなかつたら隊員だけでは大事な仕事をする事は不可能だつたと感じているのである。殆んど隊員は平和部隊をA I Dの使節団に統合してしまうことには強く反対しているが、一方では関係者のみんなの利益になる限り、無用な競争なしにA I Dと協調することに賛成している。

以上述べたような隊員たちの挫折感がよくわかる。しかし彼らがこの国に対しておこなつた貢献もまた決して小さいものではないことを知らなければならない。ものごとの決定は現地政府の高いレベルでなされる。A I Dや他の外国の開発協力の要員たちが影響を与えるのは普通このレベルである。これらの外人はしばしば現地政府の政策的決定をうながし、履行にふみきらせることができる。しかしながら、中堅以下のレベルでの人々の態度ややり方が変らない限り、政府がきめた新しい政策は実をむすびがたいのである。この中堅以下のレベルでアフガン人たちとともに仕事をする事によつて、平和部隊員は現状に

対しインパクトを与えるのである。ただそのインパクトはしばしば目立たない。だから隊員たちが悩むのも無理はない。しかしこれから何年もの間、この国の新興の中級の役人たちは、彼らが一諾に働いた平和部隊員のことを忘れず、隊員のなしとげたことについて語りつぐにちがいない。現地の政府の中級及び下級のレベルでの変化を実現するための最善の方法は二つ存在する。一つは一貫した協力であり、もうひとつは継続した協力である。隊員が最も役立つのはこの点である。

## (vii) 結 論

如何なる国家も永久につづくわけではない。そして偉大な帝国は亡んで偉大な廃墟を地上に遺す。国家を築くのは人であり、神ではない。地域の偉大さ、国の偉大さは歴史的に、また地理的に変遷する。イギリス人たちがまだ体を青色に塗っていた頃、中東は高度の文明をもっていた。現在西欧の文明の基となっているような食物<sup>ノ</sup>は、かつてアフガニスタンを含む中東から来たのである。国家を偉大にする一つの要素は、(他にもいくつかの要素はあるが)、潜在的な余裕である。アフガニスタンが栄えていた時代には、多量の食物が余っていたし、多くの詩人がいた。

今日アメリカ合衆国は歴史上最大の潜在的余裕をもっている。しかし、だからといって国の人的・技術的資源、天然資源を無駄にしてよいわけではない。アメリカでは一人の子供が社会に有用な市民になるまでに25年またはそれ以上かかることが珍しくない。平和部隊は多くの潜在的にも最も生産的なアメリカの青年たちの人生のうちの大切な2年を吸収し、「あるべき世界」の準備をさせる。それは「現に在る世界」——多くの既成勢力にある人々がそのまま続

---

ノ) たとえば小麦、砂糖、及びある種の果物や野菜



くよう願っているような世界——とは対照的な世界である。(もっともその人たちの望むような世界もじつは実現したことはないのであるが。)

1950年代は大学のキャンパスにとっては無関心の10年であった。核戦争の脅威、徴兵の不平等、朝鮮戦争の神話と伝説、マッカーシズム、ペイヨラツ<sup>ツ</sup>上から下までいたるところに横行する収賄、テレビクイズのスキャンダル<sup>ネ</sup>などが、すべて学生を無関心に追いやった。

J. F. ケネディの大統領選出と、平和部隊の誕生とは、ワシントンに新しい意慾を生じさせた。アメリカの大学(複数)の在外スタッフの講師として、私はハーバード大からハワイ大へ、カーレトン大学からカンサス大学やチュレイン大学へと飛びまわり、講演をした。この経験を通じて、私は1960年代がアメリカ人にとってコミットメント<sup>ナ</sup>の10年に発展しようとしていることを発見した。学生も教師も、もはや核の破壊、賄賂や汚職などが決して避けられないものではないと感じるようになっていた。「変化」——アメリカ国内での、またアメリカ以外の世界での「変化」——は現実におこり得る。平和部隊は、隊員たちに海外で貢献するだけでなく、帰国すれば本来自分たちのものであるアメリカそのものの諸価値にあらためて直面させるという点でも役立つのである。

過去においては、アメリカの援助計画は普通資金(贈与と借款)と技術援助の二つから成りたっていた。そこには継続の保証がなかった。

---

ツ Payola: テレビなどに出演させてもらうために関係者に支払う金。

ネ チャールスV. ドレンという大学の教師が毎週クイズ番組に出てついには何万ドルという賞金を手に入れたが、実は出題者から事前に解答を得ていたという事件。

ナ いわゆるニュー・フロンティア精神による何か望ましいものへの献身の意味。

このような状態のもとでは、援助の結果はダムであり、道路であり、学生のいない大学である。開発途上国の風景ではしばしば無用の——巨大な「廃墟」——だけが遺ることがある。部品や保守を伴わないトラックやバスは、しばしば動かぬまま放置される。平和部隊の隊員たちは、特にアフガニスタンでは、やっと動きだした進歩を続けさせるために、この種の「<sup>たて</sup>紿の必要」<sup>ヲ</sup>を充たそうと試みるのである。隊員たちはそれを、アフガニスタンの文化パターンのなかで、おだやかに試みる。圧制的な、異国の、独善的なやり方でなく試みるのである。この試み——アフガン人の上役、助手、仲間との、辛樗づよい日々の接触、生きた人間同志としての接触こそ、この国に恒久的な技術的変化をもたらすに必要な「物の考え方」を導き入れ、しかも定着させるのである。なおつけ加えるなら、このような接触のし方が、読み書きができ、責任感をもち、外にむかって目の開かれた新しい中堅層の育成という方向にとつても、何かの効果をもつはずである。このような中堅層こそ、いつかは代議政治の守り手となる人々である。

道はすべて二つの方向にむかっている。隊員たちは道の見通しを拡げるだろう。彼ら自身も建設的な変容をするだろう。そしてこのような変容は——アメリカの社会にいただけの場合でもそうであるべきであるように——個人的なものである。それは個々の隊員の平和部隊参加以前の過去、隊員としての訓練、それに派遣先の国からうける影響などの総合だからである。しかし、そういう変容をとげた個人が集合する場合、多分、外国というものについて今までよりもずっと地についた見方をもった一群のアメリカ人が創造されることになるだろう。帰国した隊員たちは、世界がもとめるものを目で見てきた。彼らは現地でそれととりくんできた。彼らは、「アフガニスタンのような国を何故援助するのか」という問いへの解答が簡単なものでないと同じように、開発の問題への解決が

---

ラ “Longitudial needs” ; はじまったものを前進させるための継続的諸要件のこと。

決して簡単でないことを、身をもって知っている。

一つの忘れがたいできごとが、アフガニスタンでの平和部隊の成功を象徴する。1964年8月19日、モハマッド、ザヒル国王はアメリカ平和部隊員のために午後のお茶の会を開かれたのである。これは前例のないことであり、それをきいたカブール中の外交界は、おどろいて目をみはった。何故なら、それまでどんな開発協力のグループも、国王からこのような認め方をされたことはなかったからである。隊員たちへのお言葉のなかで、国王はこういわれた。

「自分はアメリカの大使（その席に出ていたジョン・M・スティーヴ）を軽んずるつもりは全くない。しかし、君たち平和部隊員こそアフガニスタンにおける本当のアメリカの大使たちであるといわせてもらいたい。」

J・F・ケネディも、墓石の下で、自らが遺したもののアフガニスタンでの成果を誇りに思ひださう。（O. M.）

## 8. タンガニカにおける看護婦隊員

William H. Friedland

この章の執筆者ウィリアム H. フリードランドは社会学者で現在コーネル大学労使関係の助教授をしている。1958年から1961年の間筆者はフォード財団の海外地域訓練奨学金を得ていた。この間6ヶ月ロンドン大学の東洋、アフリカ学部で学び、続いてタンガニカに滞在、アフリカ人たちが近代的な行政制度や人たちが近代的な行政制度や社会制度、なかんずく労働組合をとり入れ自分たちのものにするやり方について現地調査をおこなった。フリードランド博士はタンガニカ(タンザニア)への平和部隊の訓練計画の全てに講師として参加してきた。とくに本章でとりあげたタンガニカ第2次隊の訓練のさいは地域研究の部長であった。1963年の半、執筆者はタンガニカ第2次隊の活動中3週間にわたってくわしい現地調査をおこなった。フリードランド教授は社会学の理論及び開発途上地域での労働問題に関係する数多くの執筆をしている。この章のおわりの参考文献の他に、執筆者には「低開発地域における労使関係」(1963年、ニューヨーク州立労使関係研究所発行)の著作がある。

本章ではタンガニカ第2次隊の経験を分析し一般に役立つような教訓を導き出そうと思う。この本の他の章同様、ここでも計画の否定的側面、緊張点、問題点、失敗例等に注目することになる。タンガニカ第2次隊の経験から何か学び得るとしたら、計画の欠点から検討して行くのが最も近道だからである。

しかし、前もって強調しておきたいことは、タンガニカ第2次隊はあらゆる

る客観的基準から見ても、成功であったということである。隊員の士気に関する深刻な問題があったにもかかわらず、この隊はタンガニカの保健衛生施設に重要な貢献をした。この点についての最も強力な証拠は現在、タンガニカ第3次隊が訓練中にあるという事実であろう。第3次隊には第2次隊の看護婦達の後をつぐ看護婦達が含まれているのである。

## (ii) 背 景

### 計画の起源

タンガニカの平和部隊要請に関する公的な資料は入手困難であるが、1961年には交渉は完了し、米軍では隊員の募集が開始されていた。夏の終わりには、測量技師及び地質学者から成る全男性チームのタンガニカ第1次隊は受け入れ国に着いていた。その年の12月、タンガニカは英国から独立した。(1964年4月タンガニカとザンジバルはタンザニア連合共和国となった。)

タンガニカ第2次隊の派遣計画は独立前にさかのぼる。当時の厚生・労働大臣・デリック・ブライソン氏は独立が国の厚生施設に深刻な人手不足をもたらすことを予測していた。ヨーロッパの技術者が帰国する中で、医療、看護、公衆衛生関係のタンガニカ技術者の絶対的不足にもかかわらず、行政面のアフリカ化に強力な政治的圧力が加えられることは明確であった。従ってブライソン氏は平和部隊の派遣看護婦がタンガニカの病院の安定化に役立ってくれることを期待したのである。

### タンガニカ第二次隊の特徴

1962年7月、タンガニカ第二次隊の28人の訓練生はシラキユース大学

(Syracuse)に集合した。そのうち年配の一婦人は同意のもとに去った。残り27人の内看護婦25名、衛生技手2名は平和部隊としてはまれに見る同質的グループであった。すなわち全員女性ばかりであり、必要な資料を有していた。

若いグループだった。27人の内17人は24才以下で、4人が30才以上であった。従って、大半は看護学校を卒業したばかりか、ほんの2、3年の経験年数しか持っていない人々であった。このグループは結婚適齢期にあったわけで、悪い予感がしたが、はたして、あとでふれるように現地での高率の脱隊をもたらす原因となった。

隊員数が少なかったことと同質的であったことはタンガニカ第二次隊のその後に大きな影響を与えた。教育水準が同じであるということは訓練計画がスムーズに進められるということである。他の平和部隊のグループ同様、このグループも意気は盛であった。それに、大部分の者が米国の病院で働いていたか、働くことができたわけであるから、時としてPCVの側にある「大学を出たらどうしようか」というような問題をかかえている者はいなかった。グループが小さかったのですべての人々が互いに親しくなったし、訓練の職員との関係も親密であった。

## 訓 練

タンガニカ第二次隊の訓練は他の平和部隊の訓練と異って、豊富な地域研究資料を有している大学でおこなわれた。シラキューズ大学では東アフリカ研究が進行中であり、これに関係する多くの東アフリカの学生と、米人の学生がいた。従って、地域研究に関しては現地の人々から情報を得ることができた。そのため教職員は地域に関する関心や、チーム意識を育てるために苦勞する必要はなかった。従って教職員は全力を訓練の内容の充実にそそぐことができたわけで、私の知っている限り、これ程、注意深く熱心におこなわ

れた訓練は他になかった。地域研究の教職員と訓練生との関係は教室及び形式的な会合におけるものにかぎられなかった。教職員と訓練生の討論は多くの場合い夜遅くまで続けられた。東アフリカの熱心な学生の存在はスワヒリ語及びアフリカ・ナショナリズムに対する関心をもえあがらせた。地域訓練集会のはじめにはタンガニカ国歌を歌うことが常とされ、全員、積極的にこれに参加した。また、非公式又は自然発生的に生じた、ドラム・ダンス、歌の会等もこれ以上に重要であった。しかし、教職員のこのような深い掛り合いは、後にのべるように善悪、両方の結果をもたらすことになった。

訓練期間は7月2日から8月25日までで、地域研究は最後の月におこなわれた。27人全員最終審査に合格したが、内には数人あやしいものもいた。短い休暇の後、全員ニューヨークに集合し、タンガニカに飛んだ。そこで2ヶ月間の集中的スワヒリ語研修を受けたのち11月に病院の実務についた。

#### タンガニカにおける記録の総括

隊員たちの最初の任務はタンガニカの人口集中地域の三つの病院であった。ダレス・サラムに16人、タンガに8人、モシに8人である。ダレス・サラムにはタンガニカで最大のマーガレット王女病院（現在名ムヒムビリ）があり、主要な訓練機関でもあるので、16人という多数がそこに集中的に配置されたのである。ところが、隊員達は当初から、非常に末梢的な意味以外には訓練にたづさわることを見込まれてはいなかった。そのうえ、タンガニカの他の多くの病院が人手不足で困っていることは明らかであった。これらの事実にもかかわらず、三つの病院への配属は1963年の末期まで、多くの不満の中で変更されもしなかったのである。1968年もおしつまってから数名がダレス・サラムから別の2つの都市に配属された。かなり信頼できる推測では、この集中配属は厚生関係の英国人高官の考えで、米人看護婦による「悪影響」を限定的・集中的・孤立的な配属によって、最小限にくい止

めようとする策であったようである。1962年11月から1964年1月の間にタンガニカ湾2次隊はいろいろな問題が原因で27人から19人に減った。結婚が脱隊率30%の最も大きな原因であるが、他に病気等がある。「脱落(Fallout)」は彼女達が任務に付くと同時に始まった。そして1964年1月までその傾向は続いたが、それ以後は安定した。

タンガニカ湾2次隊の高い結婚率をもたらしたのは第二次隊が着く一年前からいた男性チームのタンガニカ第1次隊である。平和部隊の長官サージェント・シュライヴァーが訓練期間の開始に当っておこなったスピーチの中で予言した通り、第2次隊はダレスの空港で、まさによだれをたらして待っていた若者たちに出迎えられたのである。

タンガニカの病院組織内での仕事がより摩擦の少ないものであったなら、結婚率はこれ程高くならなかったと思われる。事実、Mahonyがソマリヤの例において指摘したように隊員がより有効に使用され、その社会において受け入れられ、責任ある仕事を与えられているなら、脱隊率は減るはずである。

高い脱隊率のもう一つの原因は三つのグループが当初雇われた閉じ込められたような雰囲気だったと思われる。隊員達は全員、一つの家に住むより指定され、担当の仕事場をあたえられた。そして、この仕事場は早々と「小アメリカ」に変えられてしまった。私が彼女たちの任期の中期にこのグループを訪問した時には雰囲気は完全にアメリカ的であって、タンガニカのものは、ごくわずしか残っていなかった。これでは士気が上るわけがない。訓練期間中にあれ程、タンガニカ社会に溶け込むことの重要性を強調したのにもかかわらずである。

### (iii) 訓練プログラムの諸問題

地域研究の部長であり、シラキユース大学における訓練期間中の講師で



あった私は、あの頃のことを非常になつかしく思い出すのである。事実、あの訓練は非常に良い出来だったというのが私の卒直な意見である。しかし、訓練には2つの大きな欠陥があった：(1)タンガニカ及びアフリカにおける看護婦の仕事に対してある種の幻想をいだかせてしまったこと：(2)地域研究と技術研究のすき間に位置するような行動の重要性を検討しなかったこと、がそれである。

### 幻想の生じた理由

地域訓練においてはありのままのタンガニカの社会と文化と文化を紹介することに最大の努力がはらわれたが、不注意にもタンガニカでの職員たちの仕事と彼女たちへの歓迎に關して間違つた幻想をあたえてしまった。これは主としてわれわれ教職員が最後にタンガニカを訪れた時から、隊員達がそこに着くまでの間におこつた信じがたい程の急激な変化によるのである。この受入国は1961年12月9日に独立したわけであるが、独立を前後してタンガニカのナショナリズムは急激に生長した。タンガニカ人は確かに、軽い「外人嫌い」になつたのだ。ところが、教職員の内での重要な期間にタンガニカにいた者は一人もいなかった。私達はこの「外人嫌い」の影響力についてなにも知らなかつた。従つて、われわれが訓練生にこの問題にいかに対処するべきか教えることはおろか、この問題が存在すること自体に注意をけさせることすらできなかつたことに不思議はないのである。

幻想をいだかせたもう一つの原因は訓練にたづさわつた教職員のあまりにも高い関心だつた。前にも述べたように、訓練生と教職員の間には他に例を見ない程親密であつた。教職員、特にアメリカ人の教職員があまりにも親しみやすかつたので、訓練生は同様のものをタンガニカ社会にも期待するようになったのである。

この期待は非現実的だつた。アフリカ固有の社会は語学的、文化的理由か

ら、どうしても隊員達には閉ざされたものである。その上、西洋化したタンガニカのエリート達は、端的に言えば、西洋人にはうんざりしていたのである。独立を境として、ヨーロッパ及び他国から驚くべき数の人々がこの国に乗り込んで来たため、西洋化されたタンガニカ人の多くはできるだけこれらの訪問者を避け、極めて重要なお客さんだけにエネルギーを使うようになった。一方、地域訓練教職員はタンガニカの変化の状況を知らなかったため、訓練生達に非現実的な歓迎への期待を形成させてしまったのである。

その上、地域訓練教職員は英国による政治的支配が終了した後においても、意思決定の重要な部分がいまだ帰国していない英国籍をはなれた英人行政官の手中にあることを忘れがちであった。主要な政策がタンガニカ人により決定されるという点は正しい説明であったのだが、われわれは、いまだ行政上の実権を握っているこれら英人行政官のいかに対処すべきか教えなかったのである。

#### 中間的領域に関する教育の欠除

訓練の各要素の細部に及ぶ明確化の問題は平和部隊の訓練に対する考え方に特有な欠点だと私は思う。この問題はプログラム内の各要素を慎重に又計画的に関連付けることによって解決されねばならない。特に「地域研究」、  
「アメリカ研究」、  
「国際問題と共産主義」、及び「技術的研究」において  
そうである。シラキューズ大学における訓練内容は当時としては十分に総合的で、適切と思われたが、現地において発生した問題を見ると決して充分なものでなかったことがわかる。

「共に働こう」という敬けんな希望と期待は儀式的な教官会議の席では表明されるが、各分野の教職員は自己の分野でつき進んで行くにつれ他の分野に注意を向けなくなるのである。例えば、タンガニカ第二次隊の場合（他にもこのようなケースをいくつか経験したが）「地域研究」の教官はアフリカ

大陸から政治学に関する講師を閉め出したがるのである。同様に「アメリカ研究」の教師は「地域研究」の教師が受け入れ国での生活を説明するために米国の例を比較の対象として用いるのを好まないのである。

タンガニカ第二次隊の場合は「地域研究と技術訓練の分野の明確化が不十分だったため、現場において重大な問題が発生した。「地域研究」は訓練生が受け入れ国の生活に溶け込めるように準備するためのものであるから、必然的に社会、経済、地方文化及び政治を中心に教えることになるのである。シラキューズ大における地域訓練の教官は社会的現実である病院を完全に技術訓練教職員の担当すべきであると割り切っていたのである。その上、われわれの多くは社会的組織としてのタンガニカの病院に関して知識を持っていなかった。公共事業の一般的性質や受け入れ国における人種問題等を論じたけれど、これらの問題が病院において具体的にあらわれた場合、これといかに対処すべきか教えなかった。

「技術訓練」は訓練生たちが受け入れ国での仕事をする事への準備にむけられる。タンガニカでの看護活動の現状を知るため、技術訓練部長は現地で簡単な調査を行って来たが、実際の訓練は受入国の現状を深く知らない、またタンガニカの政治、社会、経済の歴史——を知らない技術者スタッフによってなされたのである。従って、かれらもまた、タンガニカの病院における社会的、文化的問題に対処する方法としては、技術的なやり方以上のことを知らなかったのである。こうして訓練生はアメリカ的看護の態度と英国／タンガニカ的看護態度にかなりの差がある点を知らされていなかった。

このように、訓練の諸分野の間に残されたすき間、タンガニカの病院の社会的しくみと文化、——に関してなんらの知識も与えられなかったのである。この欠陥はすぐに痛感された。

### (III) 病院内での問題

タンガニカに着いて間もなく、英国の看護方式と米国の看護方式に大きな差があることを示すある事件がおこった。タンガニカ第二次隊の看護婦達は担当看護婦長と会うことになった。PCV看護婦達は指定の部屋に入って来た時、席に着いたままでいた。このような態度は米国では理解できるのだが、タンガニカでは最も失礼な態度ということになるのである。英国人はこの態度を婦長及びタンガニカの全看護制度に対する敬意のなさを表明するものであると同時に、米人看護婦の劣等な性質を示すものと理解したのである。その反撃は公衆の面前でのこきおろしという形ですぐであらわれた。

隊員が着席したままでいた理由が英国式看護の流儀を知らなかったためか、米人的強情さから来るものであるか不明である。明確なことは、訓練中、地域研究でタンガニカの看護流儀に関してなにも教えなかったという点である。いづれにしろ、この事件が英職員のあいだにすでにあった平和部隊への敬意をより強固なものにしたことに間違いはないのである。これを期に、かれらは、病院の他の部分への米人の悪癖伝染防止のため隊部を地理的に集中かく離するという予防措置をより強く希望するようになったと思われる。

### 英国植民地主義の遺産

植民地制度一般に言えることだが、英国植民地制度も、本国から、有能で最高の技術を持っている者にとってそう魅力あるものではなかった。英国のエリート校の卒業生で公務を望む者は通常国内公務に付かされた。植民地勤務を希望した者の中で優秀な人々はインドかスーダンにまわされた。せからと言ってタンガニカにまわされた公僕がすべて二流だと言うのではない。実は、その逆で、調査中にも、私は多くのすぐれた英国人の公務員に会った。しかし、残念ながら、多くの余り能力のない人及び全くの無能力者にも会っ

た。

1961年の独立は英人職員の帰国をまねいたので状況を悪化させた。優秀な人物もかなり残ったが、同時に多くが去った。大抵の場合、残った者は本国でまともな職を探すことができなかつたあまり有能でない人々だった。タンガニカの病院も例外ではなかつた。従つて、確かにすぐれた医師、看護婦、職員がたくさん存在したけれども、平均的なレベルは決して満足できるものではなかつた。

PCVが英国的病院環境で働く準備がいかにか不足していたかは、英人医師が一分とかからぬうちに診察をすましてしまう小児病棟に慣れるのに非常に苦しんだ事実からもわかる。ある隊員は医師が賜チフスにかかっている一人の小児を診断できずにいるのを見て憤慨に耐えず、その場で、大げんかをはじめてしまった。彼女の診断は正しかったにもかかわらず、正式の親罪状を提出しないかぎり病院にとどまることを許されなかつたという事実は、隊員と英国人同僚との関係改善に寄与するものではなかつた。

#### 階級に対する考え方の相違

英国式看護法と米国式看護法の差は技術的な面だけではなく、社会的な面でも重要である。看護婦はどこでもそうであるが、明確な階級制度を有して、身分の違いを示す各種のシンボルを用いている。これらのシンボルの多くは一般の人々には知られていないものではあるが、看護婦達には大きな意味を持つものである。階級の上下にかなり大げさな社会的距離をおいて、下の者は上の者に対して特別の態度を取るよう要請されている。

タンガニカ第2次隊の看護婦達もこのような階級制度の内で看護活動をすることには慣れてしたが、勤務時間外のささいな事柄においても社会的距離を保つという英国式のやり方には不慣れであつた。従つて、お茶の時間にさえ、同位の看護婦だけ（他の病棟からの同位の看護婦を含む）が一ヶ所に集

ってお茶を飲むというような、厳格な距離の保持はショックだったのである。PCVはより非公式な交際——同じ部で働いているとか、同じ関心を持っているとか——を期待していたのである。

### 勤務態度の違い

衝突のもう一つの原因は緊急事態に対する態度の違いであった。ここで、この違いを精密に調べることはできないが、私の印象を述べると、米国では病院の勤務には緊急事はつきものだとされていて、看護婦はこれに冷静に対処できるように訓練されている。ところが英国式訓練では、緊急事態の存在は否定されているかのように見える。つまり、病院の仕事はすべてきわめて重大な急を要するものであるから緊急事は存在しないという考えである。

この考え方の相違からおこった一つの事件がある。第二次隊PCVに珍しい血液型の看護婦が一人いたのだが、ある病院で緊急にその血液が必要となった。その時、かの女は勤務中であつたので、英国人上司に外出許可を願い出た。かわりの看護婦が確保できたにもかかわらず許可を出さなかった。そこで彼女は一つ上の上司に同じように願い出たが、またも祈わられた。先方の病院から電話があり、血液が絶対必要だと再度要請があつたので、彼女は上司に外出することを伝えて、血液を提供するために出掛けた。英国流にしたがった上司の基本的な考えでは、緊急事態は存在しなかつたのだから、PCVは与えられた任務を平常通り完了するべきであつたといふことになる。その上、上司に正式な謝罪を出すように要求されたことは感情を一層こじらす結果となつた。

### 患者との関係

タンガニカ人患者との接触は、一般的に言つて、満足感をもたらすものであつた。タンガニカ人患者とその家族は米人患者と比べると、よりがまん

強く、感謝の心を持っていた。米人患者だったら鎮痛剤をくれとなきわめき、なぜもっとかまってくれないのかと文句を言うような場合でも、タンガニカ人はちょっとした手あてでも、特別なものとして感謝してうけるのだ。病院におけるタンガニカ人患者は自分勝手ではなく、自分の病気や痛みのことだけにしか関心がないというようなことはなかった。従って、隊員達は、タンガニカ人患者を高く評価して、かれらを多いに尊敬した。

患者の大部分が労働者だったので、言語は大きな障害となった。訓練にはスワヒリ語が含まれていたが、隊員の中にはこの言語を必要最低限以上には習得しなかったものも数名いた。なかにはかなり高度の会話ができるまでになった者もいた。大半は病院での日常勤務にさしつかえない程度に、また患者とある程度、あいさつできる程度の語学力を持っていたが、日々の状況に応じて、意志をつたえるには不十分であった。

従って、患者であるアフリカ人との交際は限られていた。隊員達が女性であったという点が交友的な関係が生れなかった原因の一つかもしれないが、それ以上に、文化的相違——かの女達が職業人であり、患者が労働者であることから来る経験の違い——が重要な原因であった。いく人かの看護婦は地方のアフリカ人家庭にまねかれ、いろいろな伝統的儀式を見ることができた。これらのことはおもしろいし、意味あることではあったが、長続きする社会関係を作りはしなかった。

### 職場での人間関係

病院ではあらゆる地位のアフリカ人と接触する必要があったわけだが、これらの接触は大部分、日常的なものであった。掃除夫のごみ箱をからにするように言ったり、勤務交代の時の事務引き次ぎなどである。このような事柄は感情のづれもなく、アフリカ人、アメリカ人相方により良く理解され、スムーズにおこなわれた。

これに加えて、通常余り見ない、無言の面、つまり、外人嫌悪の一種があった。嫌悪ということばは隊員達が直面した状況を説明するのに強過ぎるかもしれない。私の知るかぎり看護婦達に帰って欲しいと言ったタンガニカ人はいなかった。しかしながら、PCVの滞在が無条件で歓迎されていないことを間接的に表明するいろいろな小事件がおこった。ある時、タンガニカ人看護婦が、消毒済みの皮下注射器を指でさわりながら付着物がないか調べて、注射しようとするのを見て、一人の隊員がおどろいて止めようとした。PCVが米国式の消毒過程を説明したところ、タンガニカ人は「タンガニカの方法ですのであって、米人のかまうべき問題でない」とはねつけられた。「私達が間違っている、また、間違っていることを知っていたとしても、米人のかまうべき問題ではない。ほっておいて欲しい。患者は死んでしまうかもしれないけれど、私達は私達なりに間違いを学ぶのだ。」とでも言いたげな態度だとある隊員は言った。

#### 職場外での同僚関係

職場外での隊員とタンガニカ人同僚との交際がなかったことは外人嫌悪のあらわれだった。他の原因もある。例えば、ダレス・サラムの病院の階級制度から来る社会的距離の保持は職場の外でも存在し続けた。勿論、隊員達と同じ地位のタンガニカ人看護婦もいたけれども、ここでも、文化的断絶と語学的問題が存在した。この結果、交際は最小限に止められ、公式の場でなされるだけだった。職場外の交友はめったになかった。そして、1963年の中頃、つまり、派遣期間の半ばまでで、アフリカ人看護婦と友達になった隊員は一人もいなかったのである。



#### (iv) 病院外での問題

病院の外でタンガニカ人と友達になろうとした者は、やはり軽い外人嫌悪症に出合った。PCVは「Mzungu (ヨーロッパ人)」として見られた。独立前、ヨーロッパ人はあらゆる場でアフリカ人を差別した。ところが、独立と共に考え方に革命がおこった。アフリカ人は「これは私達の国だ。お前達は旅行者にすぎない」と考えるようになっていった。従って、病院外でタンガニカ人に会ると、タンガニカ人は前と同じように外人に対する礼儀を守るのだが、裏面には外人嫌悪感が存在し、この感情が時として、思わぬ方向にあらわれるのであった。

外人に対する態度の変化を最も良く示す例は、観光客のカメラに対するアフリカ人の反応である。独立前まだナショナリズムが発達していなかった頃、タンガニカ人は一般にカメラに対して無関心だった。ところが独立ナショナリズム、近代化が進むにつれて、だんだん多くのタンガニカ人が外人のカメラを、特にそれが、タンガニカ人が忘れたがったり、なくしたがったりしているもの——つまり、伝統的なダンスや儀式、路上のこじき等——に向けられた場合に反発するようになっていった。独立以前には、承諾なしでアフリカ人の写真をとろうとした者は馬鹿者であった。1963年の頃には、観光客は国家旅行者委員会からの警告書を渡された。タンガニカ人の時には Havana (だめ) と言って写真をとられることをこぼむかもしれない。このようなわけだから、私は隊員達に会うために病院へ行った時、かれらがカメラに対して神経質であることを知っていたので、病院の建物をかなり遠くから写したのであるが、それを見ていた患者達が一人の隊員に、自分達の写真をとった「Mzung」はいったいどこのだれかと聞いたのである。さらに、ここで報告しておかばならないことは、後のタンガニカ・グループの内の二人の看護婦は、自分達の勤務場所である分娩室内で写真をとったために即刻帰国させられてしまったということである。

病院外でのタンガニカ人との関係は多くの場合、正常であったが、すべてのPCVに忘れがたい印象を残した事件も数々あった。最も深い傷を残した事件は隊員達が、他の隊員達を飛行場に迎えに行った時に起った。たまたまその飛行機には政府高官が乗っていて、タンガニカ・アフリカ国家連合(TANU)の役人が彼を出迎えるために来ていた。そこには地方の合唱隊も来ており、高官が降り立つと同時に国歌を歌い出した。(当時、政府高官とTANUの視察旅行は極端に儀式ばっていた。Nyerere 大統領が後に「誇示」に関して警告を出さねばならなくなった程であった。)隊員達は国歌を学んだのだ。タンガニカ人の95%より良くその歌詩を知っていただろう。ところが、不幸にして、二人のPCVは国歌が歌われている間中、扉によりかかっていたのである。たぶん、かなり離れた所にいたので、自分達は観客であって、参加者だとは思わなかったのであろう。国歌が終るやいなや、警官がかけよって来て、「不敬罪」のかどで逮捕しようとした。コップの中の嵐的な事件ではあったが、上官に伝えられ、副大統領の目に止まることとなった。彼は問題を重大視した。この件は後に却下されたが、アフリカ国民がヨーロッパ人の遺産であるアフリカ国民に対する無礼——現実のものも、想像上のもも含めて——に極端に神経質なのであることを隊員達に深く印象付けたのである。

#### (V) 受入国政府に関連した問題

タンガニカ軍二次隊が直面した多くの問題の原因の一部は受入国政府の状況にある。例えば、現地側としてこの計画の交渉をはじめたブライセソン氏はPCVのタンガニカに到着する前に他省へ移ってしまった。新厚生大臣、マスワンヤ氏は計画に対しては好意的ではあるが、それ程積極的ではなかった。

ブライセソン氏が留任していたとしても、行政官との関係がより有効的なものとなったかは疑問である。タンガニカでは、他の開発国と同様に、政策決定者層の間に情熱があったとしても、下部官の間にはそれがない場合がある。そして、当時タンガニカの行政機関は重大な変革期にあり、内部組織と安定確保のために全神経を集中しながら、同時に政府行政の正常な運行を維持して行かねばならなかったのだという点を忘れてはならない。従って、タンガニカ第二次隊が良き関係をもたらしたであろう情熱的な歓迎や、行政的協力を得られなかったとしても不思議はないのである。

### 志 気 の た る み

1963年の中頃、私はタンガニカ第二次隊を現地視察したが、看護婦達が配置された三つの都市では深刻な志気の問題が存在した。従って、ダレス・サラムでは志気が最もたるんでいたわけで、看護婦不足で悩んでいたにもかかわらず、配置された看護婦達はひま過ぎると不満をうつたえた。中には、しどろしどろ、状況にあまんじる者もいたが、他の者は蓄積された不満を持つようになった。私が多くの看護婦に「もう一度やる必要があったら、やりますか」と問うたのに対して、全員が「やります」と答えたが、ことばを変えて、「もし、今、知っていることが分っていて、もう一度やらねばならないとしても、やりますか」という問に対しては、全員「もうたくさんです」と答えた。

ダレス・サラムでの仕事に不満を持った理由は、世界中の大都市に働くPCVがより多くの不満を持つ傾向がある理由と同様のものが多い。ダレスでは人間関係が冷い。混雑の中で自分は見失われる。自分が役に立っているということを実感するのは難しい。田舎での仕事は、これに比べると、一般にもっと柔軟である。奥地での仕事は都会の楽しみや接触はないけれどもそれをつぐなう余りあるほどのより自由な、より気の張らない生活を与えて

くれるし、自分なり役に立つ仕事をする機会も多い。このように、仕事の遂げによる満足感の差を表わす例としてはダレス・サラムの2人の看護婦がいる。彼女達は、自ら、勤務外の時間を孤児院での健康管理に提供し、非常な満足感を得た。

ダレス・サラムの看護婦達の志気が最もゆるんでいたし、彼女達は平和部隊駐在員に最も接触が多かったため、彼女達が、問題の多くは駐在員が政府に彼女達の希望や不満を——特に集中配置と非有効使用に関して——正しく伝えないことから起るのだ、と考えたとしても不思議はないのである。これは、駐在員のかくれた役割、つまり「いけいえの小羊」となることを最もよく示す例に違いない。とは言うものの、私の考えでは、この駐在員はもう少し、努力すべきであったし、集中配置問題解決に必要な以上の時間をかけすぎたと思う。

## 志気の向上

1963年末に、ダレス・サラムの過大グループはやっと分割された。ある者はタボラに、他の者はムワンザに配置された。そして、この時期までに、不満を持っていたPCVは結婚、病気等を理由に自ら身を引いて行った。志気は向上しはじめた。もう一明続けたいと、契約を更新する看護婦も出る程になった。1964年5月に、ある隊員から下記の手紙を受け取った。

「時は早く過ぎるものですね。もう3ヶ月しか残っていないなんて信じられない思いです。残り少なくなって私は自分自身の反応におどろいています。私はやっとこの環境に慣れたのかもしれませんが。なんだか去りがたい気持がします。なつかしむであろう事柄や、別れたくない人々のことを考えてしまいます。上司の看護婦が私のやりたいように仕事をさせて下さったので、他の人々より自分の仕事に満足できたのかもしれませんが。職業人として、自分が望んだほどの成果はあげられませんでしたけれど、時を無駄に過ごしたとは思いませんし、他の何物にも、変えが

たい経験をしたと思います。プログラム自体には改善の余地がありますし、次回には、私達の提案をできるだけ生かしてもらいたいのですが  
・・・」

## (VI) 学 ぶ べ き 教 訓

この章で、私は欠点と問題に注目して来た。間違った印象を与えたくない  
ので、ここで重ねて強調しておくが、タンガニカ第二次隊は決して失敗では  
なく、内容的には成功だったと信じている。にもかかわらず、タンガニカ第  
二次隊の経験から学ぶべき教訓、間違いを二度とくりかえさないための教訓  
があると思う。それらの教訓はまとめると以下の点になる。

1. 派遣前の「地域訓練」は受入国の文化の正確な理解のみではなく、最近  
の社会変化をも詳しく教えねばならなかった。
2. 訓練の領域中間についての訓練にもっと力を入れること。特に「技術研  
究」、「アメリカ研究」、「国際関係と共産主義」の問題等、受入国の文  
化にてらしあわせて、現場で、どのような形で表われるか徹底的に調べること。
3. 現場での志気は駐在員の手腕にかかっている。隊員と、密接な関係を持  
つこと。その地方の文化及び状況に関して詳しいこと。受入国政府の要人  
と充分対話できること。
4. 多人数を一ヶ所に配置してはならない。多人数を集中配置すると受入  
国の人々と交わる機会が少なくなり、文化に溶け込むのを難しくする。P  
C Vの目的の一つは、その地方の人々と交友関係を持ち、その社会の一部  
となることなのであるから、集中配置は志気沈滞の原因となる。
5. 最後に、志気沈滞の最も大きな原因は隊員の能力の不適当な使い方であ  
る。タンガニカでの経験は、他の国でも証明されたように、隊員達が仕事  
中心主義であって、仕事に満足していれば、他の問題は自然に解決する  
ということを再認識させた。(Ky.Y.)

## 11. チュニジアとモロッコにおける プログラムと将来への見通し

Charles F. Gallagher

この章の執筆者のチャールズ・F・ガラガー氏は第二次世界大戦中、日本語担当官として勤務ののち、日本駐留中は文民として文化財担当官であつた。1951年以来、アラビア及びイスラム社会の研究を続けている。ハーバード大学を最優等で卒業し、フォード及びフルブライト奨学金を受けて、パリ及び北アフリカの大学院で北アフリカ史を研究した。1956年に American University's Field Staff の Associate に就任し、それ以来、主にアラビア諸国に在住し、広範囲に旅行しながら、現地の政治及び社会的変化を分析報告している。ガラガー氏は北アフリカにおける平和部隊を現地視察したばかりでなく、その中の一部を訓練した経験もある。「米国と北アフリカ」The United States and North Africa (Cambridge Mass : Harvard University Press, 1963) は彼の著作である。その他に、政治的発達に関する書物に数章寄稿しているし、数々の雑誌に記事を寄せている。

はじめに、チュニジアとモロッコにおいて、平和部隊が実質的な成功を納めたことを明らかにしておく。他の自由諸国とは比べものにならない程、平和部隊に対して否定的であつた中近東のアラブ諸国のうちでの最初の試みであつた点を考えると、この事実は非常に重要である。アラブ諸国にとつては平和部隊は当初から高層に政治的な問題であつた。これは、これらの国々では米国及び西側諸国のいかなる行動に対しても非常に感情的に反応するためである。最もやっかいな問題は一つともしだいにやわらげられてはいたが、ユダヤ系のアメリカ人が来ることに対するアラブ諸国側のちゅう躇及び拒否であつて、平和部隊が出来る以前から、この問題は二国間協定を流産に導く

可能性の有する要因であった。1961年、平和部隊がはじめてアラブ諸国に呼びかけた時は、レバノン又はチュニジア以外のアラブ諸国で仕事ができると思ふ者はいなかつた。レバノンにおいてさえ、他のアラブ諸国からの圧力を受ける危険性があつた。それにレバノンは平和部隊を必要としていなかつた。レバノンを開発途上国と考えるべきか否かは疑問である。平和部隊がレバノンで認められたという事実に別は別に驚かないが、モロッコでも近年、認められるようになって来たという事実は喜ばしいことである。私自身、後者に関して以前持っていた疑いが、ぬぐい去られたことを非常にうれしく思い受入国と平和部隊双方の功績を高く評価するものである。異つた信仰を持つ、いろいろの人種のアメリカ人青年と北アフリカのアラブ人が相互の善意のもとで共に働くことができるのだということを実証したことはきわめて重要である。さて1964年2月、私が視察した当時、隊員たちがどんな仕事をしていたか、また、その仕事が必要とされていた仕事であつたかという問題が残つている。

#### (i) チュニジア計画

チュニジア計画は1962年の夏開催された。1964年までに人口4百万のこの国で約100名のPCVが仕事をしていた。チュニス駐在のアメリカ大使館とチュニジアの厚生・公共福祉事業関係の官僚との間にかわされた熱心な交渉にもかかわらず、最初のグループは若干のためらいをともなつた歓迎を受けることになつた。特に、看護婦の有用性が疑われていたが、チュニス及び周辺都市で2人1組みになつて働いた結果、今では口うるさく批判していた批評家さえが、できるだけ多くの看護婦を派遣してくれるようにと願つている。20名の青年建築家達も同様の評価を得た。かれらは、建築専門家から卒業後、直ちに仕事に付くことができ、自由に設計できることに対して積

極的に反応したのである。米国にいたなら、かれらは製図士を何年かやらなければならなかったはずである。看護婦達の場合と同様に、かれらの若さを心配する向きもあつたが、全体の能力及び情熱の高さが明らかになるに従つて、チュニジア政府はかれらを評価するようになり、10倍もの高給を取つていたイタリア人建築家との契約更新を望まないようになった。平和部隊の建築家は首都及び他の3つの都市における安価な公共住宅(2部屋、風呂、台所、庭で1,200ドル)をデザインした。ブルギバ大統領は生れ故郷のモナステイルを美化するために、一人の平和部隊建築家を選んだ。チュニジアは多くの国々から援助を受けているため、隊員達は共産国側の技術者と協力して仕事をしなければならない。例えばル・ケフの住宅計画ではブルガリアの技術者と一緒に働いたり、または言語問題を克服できなかったチエコの機械工にとってかわつたり、その他、多くの分野でフランス及びイタリアの技術者達と競い合っている。部隊には、看護婦と建築家の他に、建設用大型機械の整備士、ブルギバモデル村落及び孤児院で働いた保健体育の教師、チュニジア人体育コーチの教育訓練者、及び英語教師がいた。英語教師たちは中学校及びチュニスにある近代語学研修所で働いた。今日、チュニジア政府が派遣を要望しているのは医師及び医療技師、より多くの看護婦、人口統計学者、統計家(統計水準の質的低下は近年、表面にはあらわれない深刻な問題になってきた。)及び農業普及計画を推進する要員である。

## (ii) モロッコ計画

1964年、人口1,250万のこの国に104名の平和部隊がいた。内訳は、英語教師37人、測量技師27名、かん灌専門家15名、体育コーチ12名、美術及び音楽教師9名、その他4名である。チュニジアより遅れて計画が開始されたこと、また、より複雑な環境で仕事をしていることなどから、この



国ではまだはっきりした成果は上っていない。しかし、平和部隊があらゆる分野で暖く迎えられることは事実である。私が会って話すことのできた一人の現地高官は、平和部隊の理念を讚美し、森林庁で働いている幾人かの隊員の質の高さをほめてくれた。その高官は黒人の間に白人が住むことによって双方が得る利点を強調し、平和部隊が地方で社会改革の触媒として作用する可能性を指摘した。(1964年12月にある帰国隊員も森林計画は優れているという意見を寄せた。しかしながら、計画はモロッコ官僚機構内の技術的嫉妬や摩擦のためにその後続行不可能になったとのことである。)

上記の高官によると、平和部隊の測量技師は必要なのだが、実際には仕事は計画性の無さと誤った指導のもとに動かされているとのことであった。この原因は地域の指導者が通常フランス人の技師であって、フランス流の仕事のやり方を固守するためである。その結果、1964年の始め頃まで、平和部隊測量技師の主な仕事は初歩的な測量と地図作製であったが、より有効に用いられたなら、モロッコ人測量技師の訓練育成計画に力をかすことができたはずなのである。

英語教師に関しては、平和部隊自身その価値を疑っているのである。リセー及び大学で教えている者は将来英語を使う職業に付くであろう少数の学生の役に立っているようである。しかし、他の者は大都市の中学校で空席をうめているだけのようである。モロッコ文部省がいまだ中・高等教育に関する一貫した制度をうち立てていないことが根本問題として横たわっている。制度が確立していないため、先生がいるからとりあえずその科目を教えるといったような行き当たりばつりの教育を行っているのである。文部省が1966年までに専門以外の英語教育を段階的になくして行く方針であることも考え合わせると、このような転かん期にあるものに対して平和部隊の限られた人材を使うのは問題である。

北アフリカにおける平和部隊の問題を分析する場合、一方では一般的活動状況と過程を分析し、他方では特定の地域又は文化に関連して起った個々の

問題をとりあげねばならない。

### (iii) 活動上の諸問題

実際の活動にはほとんど問題がない。チュニジアでもモロッコでも極端な苦勞は存在しない。最近の観光旅行ブームからわかるように、アメリカの隊員たちはこの地域の各地で未開的生活をすることは金を払ってでもしたいよるこびと考えている。チュニスでは、現地スタイルの家を割当てられた者の方が、やがてはヨーロッパ国の家を割当てられた者からうらやましがられたのである。チュニジアにおいてもモロッコにおいても、天候と快適さは他のアフリカ諸国に比べて数段上である。(食糧に関しても、米国の小都市と比べると安い費用でより良い物が食べられる。)測量技師とかん灌専門家はかなり孤独な生活を送るが、かれらはそれ以上のことを期待してもいない。そして、前者においては、多くの場合、美しい毛布と地方の手作りの家具とを備えた森林庁の暖い山小屋に住み、十分な数の助手を使うことができるのだから、ロッキーで同様の仕事についているより問題は少いだろう。現地民と隊員の関係はどちらの国においても良好である。チュニジアでは以前米国人がいなかったためか、アメリカの人気はもとから高いのである。モロッコ人はどういふ訳かアメリカ人に特別の好意を持っている。これはたぶん、モロッコ・アルジェリヤ紛争の際に一般のモロッコ人がワシントン<sup>①</sup>はラバトを支援しているのだと解釈したからであろう。

同様の理由で平和部隊の受入国政府の関係も良好であるが、両国政府側の有能さには差がある。モロッコでは、なんらかの計画を実現させるまでに幾多の省庁を通さねばならないので、途中でいがみ合いや不熱心で立ち消えになってしまいがちである。例えば、国際連合後援のララ・ミューナのパイロ

① モロッコの首都

ット村建設に隊員を送り込むためには、青年スポーツ省へ公共事業省、都市化庁、内務省、全国農村近代化局の代表たちの承認が必要なのである。その上モロッコではチュニジアにおけるような国家元首の平和部隊への関心が目に付かなかつた。チュニジアでは隊員達は自分達のイメージを創りあげてしまったが、モロッコでは強力な人物の後押し——この国ではそのようなものが必要不可欠である——を得るに至っていない。

問題のもう一つの原因は平和部隊が一つの組織として、また隊員達が個人として、アメリカの社会制度のなかでも変則的な存在である点にあるかとも思われる。この意味において、——平和部隊は自らの失策からではないのであるが——ラバトの政府高官に主体性をもったものとして認識されていないのである。受入国政府側の戸惑いはある程度理解できなくもない。PCVは確かに公的な存在であり、その受入には政府間で慎重な交渉と合意が必要である。隊員はその結果住宅や手当を受け、受入国での納税の義務を免除される（フランス人の技師たちはふつう免除されない）。隊員たちは米国政府の金で特定の必需品を購入できる。このような特権を持っているだけに、モロッコ人にとっては自国に居住するアメリカの役人というものに対して既に持っている概念に当てはまらないPVSを、どうとりあつかったらよいか迷っているのである。（これは貧乏と神聖さを結びつけて考えられるような社会では、必ずしも不利なこととは限らないかもしれない。モロッコには以前アメリカ人のビート族が滞在していて、高い尊敬をあつめたことがある。或る市の警察署長は彼らを聖人としてとりあつかった。）

ところで、公的な行政的關係について述べると、ワシントンからの直接の支援をできるだけ強化することが望しいように思えた。しかし一方では現地でのアメリカの過度の管理——それは好ましくないばかりか、もっとも危険になり得る——もなく、とって無関心もないという状態で、隊員ができるだけ自由に活動することが望まれるようである。ある点から見れば、平和部隊はAIDの問題を再現しているのである。悪くするとAIDよりもずっと

貧弱な計画になりかねない。しかし、A I D に比べ、計画をおこなう人々のより偉大な動機をもってするなら——そして間違いを未然に除く警告を与えられるなら——平和部隊はアメリカの多くの海外派遣事業がまねいたような不幸な結果におわらないであろう。

#### (IV) 地域及び文化の問題

さて、平和部隊が活動する地域における個別の問題について考えてみよう。平和部隊は現在約40ヶ国で活動をしている。ラテンアメリカの国々及びフィリピンでは、アメリカは主要な外国としてのイメージが定着しているため、平和部隊の活動はそれらの諸国の機構の各分野に溶け込んだ形でおこなわれている。その他の国々でも、例えばナイジェリア——この国では14人の平和部隊員を必要としていると言っているが——P C V は今や、法律、言語、それに多くの風習として定着してしまったアングロサクソンの伝統を、事実上補強しつつある。こういう国では、多くの場合平和部隊と直接競争するような外国の公的機関はあまり存在しない。

#### フランス文化の影響

しかしながら、北アフリカにおいては事情は全く異なっている。この地域ではアメリカの存在は見だたない。過去10年間に数千のアメリカ人飛行士との間接的な交渉はあったが、彼らは1968年までに全部引揚げた。そして平和部隊(外交官を除けば唯一のアメリカ人グループ)がとって代ったわけである。それによって正常な状況で両国の交友がもとるようになったことは喜ばしいことである。しかしながら、そのことは次の事業を変えることにはならない。北アフリカの国々は他に例を見ない程、特定のヨーロッパの

スタンダード及び技術に染まっているという事実である。忘れてならないことは、チュニジア、モロッコ、アルジェリアの3ヶ国に合計約24,000人のフランス人教師がいることである。その上、フランスは15,000人へのほる臨時に雇傭した技師や労働者、さらに技術援助要員を送りこんでいるし、その他にパリと北アフリカの間を往復する短期の専門家の群がいるのである。ブラック・アフリカ<sup>㊤</sup>のフランス人の地域社会の状態も似たところがないわけではないが、それさえも限られた程度でしか類似しているとはいえない。それに外国文化に対するマグレブ的<sup>㊦</sup>の考え方は、外人(つまりフランス人)の農業経営者、弁護士、医者、技術者、実業家が大きな集団として定着している状態のことである。

その結果、よく知られている通り、アラブ文化の上にフランス文化がかぶさっており、他に例がない程にフランス的なものが一般に浸透してしまったのである。このような状況におかれる隊員達は意識的に、又無意識的に、ライバルと競い合うことになってしまうのである。ここでは、隊員はフィリピンでのように自己訓練をしているのでもないし、ナイジェリアでのように(アングロサクソンの援助を)補助しているのでもなく、変化と入れ変えを強要している形になるのである。だから、PCVの測量技師達は常にフランス人技師とモロッコ人から疑いの目で見られ、混乱したり、心配したり、いらいらしたりするのである。同様に、PCVの教師達の資格をフランス流の厳密な基準でとらえるため、教師の中には自分達は不必要な存在であるのに、制御内に止まらされていると感じるものもある。問題は競争だけではなく模倣の強要である。仕事や地方行政官との交渉はすべてフランス語でなされるので、隊員達はフランス語を最も多く用いなければならない。この問題を決する途は今のところほとんどない。というのは、一方ではアラビア語で技

---

㊤ アラブ文化の北アフリカに対して、サハラ以南のアフリカを意味する。

㊦ Maghribはアラビア語で西(北)アフリカのこと。

術分野で働くことのできる者は数えるほどしかいないということがまずある。さらに——これは決定的な点であるが——北アフリカの政府の役人たちは、近代的、非宗教的、物的な世界を処理するに当って、アラビアよりも、20世紀の技術的問題にあたってもっと適したフランスのプリズムを通おうよう期待しており、それ以外のやり方は全くうけつけないのである。

P C Vが北アフリカにいる多くのフランス人と違うもう一つの点は政治的にかかわりあいである。若いフランス人の中にはここで生れ、ここで兵役を終え、軍務を通して専門的な知識をかなり身につけた者もいる。技術援助計画のもとに来ている者の多くは左翼又は極左翼であって、北アフリカの学生のグループ(社会主義又はマルクス主義者達)と関係があるが、学生達は同様の考えを持つ若い役人や技師達に同情的であるが、政府に対しては必ずしもそうではない。ところが、平和部隊員は、訓練期間中にも注意されたように、政治にかゝってはいけないのである。じじつ、隊員達はここでは社会的に融合することも少く、全般的には政治的に公平な立場をとっている。このようにして、隊員はモロッコ社会の最もダイナミックな青年層との有効な関係をもつことを失う。いずれにせよ、すべての都市で高層に政治的になっているとともに、若干の農村でさえしだいに政治的になってきている(モロッコ)のような社会ではこうなるのはさげられないことだが、平和部隊員としては余分なことにかかわらず、純粋に技術的な仕事をつとめてゆけば、結局はよい成果をあげるといってよいであろう。たゞ結果はどうであれ、(隊員のこのような)やり方と(現地のきわめて政治好みの)態度との間の衝突は現に存在する。フランス人の左翼の影響力がどれほどかについては見方が割れようが、北アフリカでは近年主要なものである。しかも"協力"の技術屋たちはたしかにフランスの左翼的影響をつとめ、高層な洗練をもたらしめている。

改革をえらぶか革命の途をとるか迷っているという状況において、どちらにも属さない者はよくいっても現状維持の卑屈な追従者と見られるか、もっと悪くすれば植民地主義者と見なされる。

北アフリカの国々のように（政治的に）沸きあっている状況のもとで、社会的に目ざめた若いアメリカ人青年がどうすれば非政治的でありうるのが、又、政治的であらねばならないのか。これは修辭的な設問ではない。

#### 協力分野の戦略

以上、提出して来た全体的な問題への解答を探するのは容易でないが、協力の分野と限界というものを考えてみると解決の糸口があるかもしれない。根本問題は、有能なヨーロッパ人技術者が多数存在する国で、アメリカ人がいかなる技能を提供できるかという点である。平和部隊員が現在行っている仕事の中には不必要なものもあるが、多めに役に立っているものもあるし、今後役に立て続けるであろうものもある。英語のような第3のことはを教えることは、すべてのエリートがすでに国語のほかフランス語を話し、国の教育制度が全国民をもその方向に持って行こうとしている国々では、これはたしかに有用かもしれないが、すでに生徒に多大な負担を強いるところでは全く無意味でしかない。また、サッカーが一番、次に自転車競走が人気のある国々では平和部隊の体育の面の活動は従属的なものにし、代りにもっとアメリカ人が自信を持って指導できる、農業開発、公衆衛生、医療等に力をそそいだらうだろうか、現にチュニジアがそのような専門家の派遣を望んでいることから、かれらがアメリカ人が最も優れている分野を発見したことがわかる。

環境は全く異なるにせよ、バイルートのアメリカ大学（AUB）は専門化の一つのより前例を作ってくれた。アラブ諸国における国立大学との競争激化の中で、（またフランスと感情的なつながりをもつレバノンに存在するフランスの機関との似たような競争をしながら）この大学はアメリカの能力が全く疑われない分野に力をいれてきた。AUBの医療施設、経営学及び経済調査学部、実験農場などは世界的にみてすぐれている。

## アラブ語化

協力分野についてのもう一つの形は協力の計画をできるだけ「アラブ語化」することであるかもしれない。これは非常に困難であることはわかっているが、もし、アラブ語を使って直接に人々に語りかけられれば、少人数であっても、非常に大きな影響力を持つだろう。アラブ系のアメリカ人隊員達がある程度そのようにすることができた。しかしもっと直接的アラブ語を用いるやり方ができるだろうし、そうすればフランス語で競争する必要が減る。特にNUPOSA（大学生海外アラブ語研修国家計画）や、いくつかの大学に代ってプリンストン大学がやっている3年生をレバノンですごさせる計画などの進展につれて、アラビア語を話す訓練をへたアメリカの青年の数が増加するだろう。もし、これと似たような計画がState Department Arabic Language Programの場合と同様に拡大されれば、そういう諸計画と関係させ平和部隊への参加によって、隊員が単位を与えられるより、大学に説得できるかもしれない。

## (V) 今後の見通し

アラブ専門化を強調すると、自動的に限定をまねき、ある究極的な問にぶつかる。このような地域には平和部隊が活動し得る場所があるのだろうかという問である。モロッコでは近年米国との政治的接触は減少した。チュニジアとアルジェリアは協定及び軍事基地なしの経済援助を受けている。このような国々ではアメリカは文化的にも二次的な影響力しか持たない。私はこのような国においても、平和部隊が活動する場があると提案したい。これは大国間の競争とか「まきかえし」といった考えなしにである。米国はフランスがカナダとラテンアメリカに対して活発な外交政策を取ったからと言って、



フランスの知的影響力の強大な地域に止まるために腰を曲げる必要はない。また仮りにそういう地域から手を引くことを考えるにしても、フランスの文化的、技術的な影響をそのまま受け入れるからではない。もちろん、アメリカは、たぶん目らが意識している以上に、フランスと競いあっている。しかし、フランスが疑うほど利己的な目的をもって競争しているのではない。(フランスとアメリカが)いまだに基本的には友好国同志の張りあいをしている場では、現在(1960年の半)の世界政治の上におこりつつある事情をある程度反映するために、「限界」の原則を考えることが有益であるかもしれない。すなわち、マグレブはアメリカが全能ではないことを知るのに、またアメリカの技術力——第二次大戦終了後10年以上は圧倒的にみえた力——も、西欧文明の全体のなかのほんの一部でしかないことを知るのに適切な地であると思うのである。

最終的な戦略的決定への最も確かな基準は、どうすればある社会が最も早く、最も無駄なく、且つ最も合理的な手段で有効な開発の変化をもたらすか、またその社会を自ら発達させる諸勢力を刺激し触発するかということである。この見解をとるなら、低開発諸国においては技術を習得する諸過程を一本化するということが、ある程度有用な近道であるという法則は正しいといえる。すでにフランス的な行動様式が深く浸透しているアルジェリアが、プロテスタント的で脱商業主義的なアメリカ式のやり方をスムーズに受け入れると期待することは、この国自体がフランスから習った技術に代えて新マルクス主義的な型を急いでとり入れてきたのと同じように、無分別なやり方である。しかしながら、ある時点をすぎれば、異なった文化を補充することは、いろいろなやり方での成長の機会を増す酵素になり得る。思いつくまゝにメキシコ、レバノン、イランをとってみると、むしろいろいろ質のちがった文化の影響が有用な刺激としてはたらいっている例である。今日の北アフリカではチュニジアがそのような経過をたどるような徴候を見せているが、これがチュニジアでの平和部隊に対する理解ある態度の原因であるのかもしれない。チ

ユニアは違ったものを同時に受け入れられる時期に到達したのであろう。しかし、このような深い国家的動行にアメリカがどの程度までかかわりあうかは非常に微妙な問題である。ちょうど料理で言う「味が透み通るまで待つ」ということである。北アフリカで作られつつある社会に対して、平和部隊は主要な原料とはなり得ないことは確かなようだ。しかし、目的を限定し、活動の資質を保ち、長く続けたなら、その社会をよりおいしくするための調味料となることはできる。(Ky.Y)

## 16 結論，問題点及び将来への見通し

Robert B. Textor

### (i) 政治的存続と機構化

サージェント・シェライヴァーは「政治的賭け」に勝った。しかも手際のない勝利を収めたのである。平和部隊は（初期の政治的危機をのりこえて）生存しつづけた。平和部隊は何とか機構的に確立した——今ではどんな聳卒な政治家が正面から攻撃しようとしても、そのことを気づくにちがいない。

政治的ギャンブルにかなり成功したということは、じつはその結果が広く及ぶような重要なことである。それは、ワシントンの本部の役人たちが議会から十分な信頼と支持をうけるようになったにつれて、あらたに「文化的賭け」にとりくむという仕事に当るようになったことは意味する。この方の賭けは、40ほどの受入国において、平和部隊法に定められている三つの基本的目的（1章参照）をより充分に実現しようというものである。

以下の文章が明らかにするようになり、これら三つの目的をとげようとするうえで成果の度合は、今日までのところかなりの差がみられる。

### (ii) 海外におけるアメリカのイメージの改善

この書に述べられた18ヶ国についていう限り、平和部隊は新しい、そしてより良いアメリカ人というものを現地に投影することについて、すばらしい成功を収めた。この点についてはほとんど疑いがないようにみえる。

Mahony, Gallagher及び Heath はこの点について特に明確に指摘している。他の筆者もその点で同意しないものではないようである。ほとんどの隊員たちの利他主義、誠実さ、及び親切心は、明らかに好ましい印象をあたえたように思える。今までの隊員たちのうちには、他のアメリカの政府機関や民間会社が海外に派遣した人々に時として見られるような民族的優越感、ごう慢さ、又は日和見主義のような罪をおかした者は殆んど存在していない。開発途上諸国で働いている他の多くのアメリカ人たちとちがって、隊員たちは「自らものごとをやる人 (doers)」であり、直接人と人とのつながりをもったタイプの奉仕をするので、そのことが直接また深く感謝をされるのである。もっともはっきりしている例は、現地人の非常な苦しみを救う看護婦やその他の医療隊員であろう。

隊員は、当然そうであることが期待されたように、同じ相手国において他のアメリカ人のほとんどがエンジョイしている経済的、社会的レベルよりはずっと低いレベルで生活し働いてきている。多くの任地では、これまでりわざや、その国の新聞に載る信頼度のまちまちな話や、ハリウッ드의映画や、ワシントン、モスクー、北京、ハバナからのラジオ放送などによってしかアメリカ人というものの印象をもっていなかった現地の人々にとって、平和隊員は生れてから初めてじかに接するアメリカ人であった。他の任地では、隊員はその土地のことばを話し、つつましかに暮し、また同じ人間同志として現地のやり方で人々とつきあうことを好む——ときにはつよく望む——最初のアメリカ人であった。ある国の場合は、隊員は必ずしも現地の文化やことばに通じた最初のアメリカ人ではなかったけれども、それでも金銭的利益、政治的プロパガンダ、ないしは現地人を異国の宗教に改宗させるといったような、これまでに見られた動機とは一切関係なく、ただ奉仕にやってきた最初のアメリカ人であった。もちろん隊員が自らのうちに「天使」の資質を全くもっていないと言おうとするのではない。しばしば隊員は「変化の媒体」

として自らを見るという点では、その種の資質をもっている。しがしながら、このような場合でも、隊員の動機はこれまでのアメリカ人たちのそれとは質的に異なっている。すなわち、隊員の場合は、ふつりかなりの決意と、いろいろの程度の技術をもって——現地の人々がそう感じるべきであると（アメリカ人が）考えるような現地人たちの慾求や必要をではなくて——現地人たちが自らが多かれ少かれ感じているような慾求や必要を満足させるのを手つたうような種類の变化を促進しようと試みるということである。

隊員はまた、この書でのべてある13の受入国の支配的エリートに属する人々にも好ましい印象を与えてきた。事実、平和部隊の第一陣が活動するのを観察したのち、世界中を通じてすべての受入国政府がもっと多くの隊員を要請してきた。このような要請の背景にはふつりマンパワーの需要が第一の理由として存在していることを認めたにしても、この事実はなお印象的なものである。

しかしながら、隊員というものを「完全の見本」と考えたくるような誘惑はあくまで拒絶すべきである。私の知っている帰国隊員たちの中には、彼らが多くの文化的なへまをおかしたということ、また誰ももっているような人間的な欠点をさらけだし、過ちをしてかしやすいということ、疑いもなく示すような数々の逸話がゆきわたっている。新聞にはそのうち少数のものしか報導されなかったが、このことは隊員たち自身の思慮と、駐在職員たち——その与えられた不文の任務の一つは好ましくない報道をさせないことであるが——の手腕に欠りところが多い。<sup>②</sup> この点では、アメリカの記者たちもまた、平和部隊というものを彼らみずからの個人的な理想の具現と考えたがる気持が強いために、好ましくない報道は避けてきたというのが本当であろう。似たような理由からアメリカの国民の多くも、好ましくない話を読みたがらないということもあったであろう。受入国でもまた、新聞記者や政府の役人の多くは、平和部隊の隊員たちへの一般的な感謝と尊敬の念か

ら、また、彼らの人間愛の評価、奉仕の念、文化的な感情移入などの気持から、隊員にかかわりのある特定の事件を大びらに批判しない衝動を抑制してきた。ちなみに、ことさらに隊員たちの超人間的な資質をほめたたえるような軽薄な報道ほど隊員や帰国隊員をいやな気分させるものはないようである。

本節をしめくくるに当って、まだ世に知れていない、隊員への最も興味ある「表賞」の事実を紹介したい。この「表賞」は、こともあろうに実は共産主義者からよせられたものである。平和部隊はモスクーと北京の新聞によって攻撃され悪宣伝をあびせられてきた。ところで、西側に亡命した最初の中共の外交官は、北京のアフリカ局の役人たちがとっている立場を次のようにいっている。「アフリカには政治的空間が存在しており、われわれはそれをうめようと思っている。アフリカにおける我々の敵はロシアではなくてアメリカである。その場合「平和部隊」という名の政府の手先が我々にとって最も危険な相手である。」この亡命外交官は、ついでにこう推測している。

「この献身的な機関（平和部隊）はアメリカの新聞や大衆にひどく低く評価されているようである。」もちろん、隊員たちが政治的な意味での「手先<sup>イ</sup>」でないことは、ここであらためて付言することはないであろう。隊員たちは、どのような意味でもおおびらな、組織的な、明白なやり方で（現地人の政治的な）考え方を変えさせようとはしない。事実——逆説的にいうと——隊員がこの種の活動を一切行わないことこそ、隊員が、他のことがらは別にして、アメリカ合衆国にとって大切な政治的資産になってきた理由を説明するといえよう。現地人の政治的な問題をむやみに口にすることなく、彼ら自らの慾求と必要に従って現地の人々をとりあつかうことによって、隊員は究極的にはかなりの政治的な重要性をもつような種類の善意を相手国のなかに築くのである。

---

イ) agent, つまりスパイ。

a.この点では、次のことを明らかにしておくことは値打があると思う。すなわち、駐在職員のやり方のなかにはまだまだ改善すべき余地があるということである。この本を書いている時点で、ワシントンの本部はいまなお、現地においてはその指導の対象である隊員たちに比べて、はるかに任国について理解していない駐在員を任命している。駐在職員たちは隊員のうける程度の語学研修や地域の学習をうける例はきわめて稀であるのが事実である。もちろん駐在職員のうちある者の任務は、隊員の任務が要求するほどには文化的、言語的な熟達を要しないということは考えられる。それにしても、ある国では駐在職員の文化的な無思慮が、平和部隊のイメージと成功に悪影響をもたらすような問題をのこしている。たとえば1965年あるアジアの国にいた駐在職員の一人は、以前非西欧ないし開発途上の地域で働いた経験がない人物であった。彼がやったことのうちは、例えば半ズボンをはいて現地の学校を訪問したいということがあるが——その国で半ズボンをつけているのは子供と肉体労働者だけである。

### (iii) 文化に対する感受性及び習熟

平和部隊法(The Peace Corps Act)によると、異質な生き方に対する隊員の理解を増すことが、第2番目の目的である。理解達成の過程を三つの項目に分けて分析できる：謙虚さ、感受性の鋭さ、堪能性である。謙虚さとは、自己の利己的傾向をコントロールする能力である。感受性は謙虚さから生れるもので、民族優越主義的傾向をコントロールし、受入国文化が自己のそれと重要な点で根本的に異っているという点を常に自覚することを意

味する。Szanton のことばを借りれば「受容性」を前もって持っていることである。堪能性は謙虚さ、感受性の鋭さから生れるが、その上適切な訓練及び指導が必要で、これは特定の受入国で生活し、仕事をする時に起こる雑多な問題に効果的に対処するために必要な語学力及び文化の理解力を意味する。

謙虚さに関しては、私は平和部隊に高い評価を下す。私が出会った訓練中の数百人の隊員でさえ、他の文化に対して適切な謙虚を心がまえとして持っていた。

感受性の鋭さという点でも隊員の多くは合格する。私のは米国をたつ前の訓練生及び任期を終えて帰国した隊員に出会った印象から判断しているので、直接現地視察した結果ではないから、表面的判断かもしれない。いづれにせよ、隊員達との会話からは良い印象を得た。帰国した隊員で文化的感受性が不足しているのにはめったに会わなかった。タイへ行く予定の訓練生に講義をした時、かれらの鋭い感受性を反映した質問に驚かされたのであるが、かれらがタイには行ったことがないことを考え合わせると、大した感受性だということになる。以上の粗雑な証拠から判断すると、これらの訓練生の大部分は、私が知っている1950年代タイに在住していたアメリカ人官吏の多くよりも感受性が鋭い。この違いの原因は、60年代にできた平和部隊の考えでは感受性の鋭さが強調されたのに、50年代にタイに派遣されたアメリカ人行政官の間では強調されなかったことだろう。

文化に対する感受性は、勿論どこの国でも通用する能力である。ナイジェリアのHausa文化圏で仕事をしている隊員はHausa的価値観とアフリカの他の文化圏での価値観が違うことに気付くだろう。彼は、Hausa文化と自分のものであるアメリカ文化の違いを最も強く感じるであろう。外国文化に溶け込めば溶け込むほど、自分の国の文化を客観的に比較して見る機会が増えるものである。われわれは帰国隊員が次のようなことを口にするのを何回も聞いた。「私はアフリカに行って始めて、いままであたりまえだと思っ



ていたアメリカ的価値観や常識を疑うことができた。」このことにはアメリカ合衆国の将来の知的発達に重要な何かが含まれている。

#### (v) 文化的習熟を達成するための諸要素

謙虚さと鋭敏な感受性は文化に対する理解の達成に必要なものではあるが、十分な条件ではない。帰国した隊員の中には非常に謙虚で感受性の強い性格にもかかわらず、受入国の言語及び文化を想像以上に学び得なかったものがある<sup>④</sup>。しかし、このような見方には大きな間違いがある点を忘れてはいけない。例えば、文化をよく理解し、堪能であっても、言語に関する知識が限られているので、文化に関して知っていることを皆が分かるように話すことができないのかもしれない。いづれにしても、この点に関しては、隊員の間にながりの差がある。

この問題を分析するのを困難にするもう一つの点は、隊員が実際に仕事をしている社会の持つ亜文化 (Sub Culture) と受入国の文化が全く違っている場合があることである。バンコックで働く教師隊員は英国文化を完全に受入れ、隊員より上手に英語を話すタイ人の同僚を多く見出すであろう。(Guskin)<sup>⑤</sup>。マラヤのペナンに派遣された技術者も同様の状況に遭遇するだろう。この場合、問題はもっと複雑で、現地人の同僚はマラヤ語で話しかけられるのを嫌い、英語を用いる中国系マラヤ人である。その上、困ったことには、多くの隊員達——特に英語教師——は英語を練習したくてうずうずしている現地の人々にかこまれているという点である。

---

b. ここで言っているのはタイとマラヤから帰って来た隊員のことである。

タイとマラヤの文化及び言語に関して彼らはかなりの知識を持っている。

④) 原書の5章。タイに遡るもの。訳出してない。

上に述べたようなタイプの隊員は英語を用いる亜文化人々との仕事上の接触のうえてしばしば熟達するようになる。同様の熟達さはフランス語を用いるアフリカの国々、スペイン語を用いるラテン・アメリカの国々で働くPCVの間に見ることができる(Doughty, Heath)<sup>ハ)</sup>しかしながら、英語、フランス語、又はスペイン語が国民大多数の家庭で用いられない国、あるいはその場に応じて話すような国の場合には、隊員がその国の現地語を知っている方が良いに決っている。確かに、現地語はある状況ではかえって役にたたないことがおこり得るが、現地語が全く役にたたない状況が存在するとは考えられない。このような状況にあるので、現地語を学んだ者のうちで、私の意見に反対する者にいまだ出くわしたことがない。<sup>⑨</sup>

ハ) 原書の13章及び15章・ペルー及びボリビアに関する。訳出してない。

c. 「現地語」を学ばなかった者は反対するかもしれない。平和部隊の副DirectorのF. Kingston Berlewはこれに対して適切な反対意見を述べている。Berlewは平和部隊Representativeとしてパキスタンにいた時、行政的仕事に没頭していたため、「パキスタン人の生活に容れこむことができるほど、ウルドゥもベンガリーも習得することができなかつた」と正直に認めているが、次のようにも述べている。

「平和部隊の最も大きな価値と力は物理的な建造物でも知識の切り売りでもない。最も大きな価値と力は隊員が共に生活し共に働いた人々の心と態度におよぼした影響なのだ。ことばはこのような場合に一番大切なものである。ことばの壁を心の暖さや仕事への献身で克服できる人は極少数で、例外的存在である。英語が第二国語である国においてさえ、第一国語で話すことができないことは大きなハンディキャップだ。英語をよく理解できる学生や同僚の間においても、かれらにかれらのことばで話しかけない限り、文化的な壁がそこに存在する。学生がことばを聞いて、理解するだけでは不十分である。

授業は生徒の経験と矛盾するものであってはならない。教育は経験を土台としてなされなければならない。」

平和部隊は「現地の第一国語を習得することを心に決めた者以外は教職員としても、隊員としてもメンバーに入れないようにすべきだ」と Berlew は提案している。

現地の文化及び言語に関する熟達に関して帰国隊員の間にはいろいろな差があるのは、かれらの個人的な性質、例えば、知性、動機、性格等の違いから説明することもできる。しかし、この外にも重要なと思われる点があるので以下説明を加えながら列記する。

#### 訓練の質

訓練の質はピンからキリまであった。講師として専門家が選ばれたものではなく、たまたま訓練を行った大学の常勤教師であることから選ばれたものも多々あった(Comitas)。<sup>ホ)</sup> 技術訓練は特に受入国の状況や限度を現実的にとらえていなかった。言語訓練にも重大な欠陥があった。例えば、初期のあるアジアの国のための訓練計画には現地語の学習時間が少なすぎた。これは、ワシントンの責任者達が東洋のことばを習った経験がなかったために、その国に行けばPCVは「自然にそのことばを話せるようになるだろう」と安易に考えていたためであった。この考えが大変に間違っていたことはすぐに判明した。他の条件が同じだとして、文化に対する鋭い感受性を身に付け、現地のことばを話せて、現地の文化的価値観、行政の伝統、社会及び経済の構造を知っている隊員はGuthrieが述べているような方法で毎日毎々効果的に学び続けるだろう。それに比べて貧弱な訓練しか受けていないPCVは、低い地点から出発するために、習得の総合結果も低くなるのである。

---

ホ) 原書の12章。ジャマイカについてのもの。訳出してない。

## 現地語習得の難しさ

文化に対する熟達さの達成に關与する重要な要因の一つに、現地語習得の相対的な難易ということがある。最もやさしい言語は英語と近い関係にあるスペイン語とフランス語である。語学力テストの結果、ラテン・アメリカにいるPCVはスペイン語の能力が進歩したことがわかった。現地語が英語と関係がない場合は結果は一般に余りかんばしくない。しかし、そのような言語においてさえ、重要な差がある。アメリカ人にとってはマラヤ語の方が、例えばソマリヤ語よりずっと習得しやすいようである。

## 文化的距離

言語的要因に關連するものとして文化的距離がある。PCVの文化に対する理解及び熟達度は受入国の文化と自国の文化があまりかけ離れていない場合に最も高いと一般的に言える。例えば、コスタ、リカの文化は基本的にはラテン系で、カソリック系であって、東洋の伝教文化のタイ国よりアメリカ文化に近い。その、タイ文化でさえアフリカの小部族のサハラ文化、—文字を有さず、國際的な宗教も有さない文化——と比べれば、アメリカ文化に近いということになる。現地語の能力に關する限り、私は、コスタ・リカのPCVの方がタイのPCVより良い成績をあげると思う。そして、タイのPCVの方がアフリカの部族文化の中で仕事している者達より良い成績をおさめるだろう。この仮説を証明する確かなデータはないが、この本のアフリカのSaharanに關する3つの章で、原始的なアフリカ人とかれらのことばで話す能力を習得するのにいかにPCVが苦勞したかあきらかにしている。

へ) このうち、Friedlandの書いた8章は訳出してある。しかしCowanの9章(ナイジェリア)及びDorjahnの9章(シエラ・レオネ)は訳出してない。

(Friedland Cowan, Dorjahn)。<sup>ト)</sup> 似た例を Doughty が述べている。ペルーにいたる隊員は原始的な Quechua インディアンと交渉するより、ラテン化されたペルー人と有効に交渉できるようになった。上記の例において、言語の問題が存在したことは言うまでもないが、たとえ、言語的問題が同じように存在していても、文化的距離の差が重要な要因となるであろう。最後に指摘しておく価値のある点は、PCVが文化的距離を軽く見るために、文化的理解の発達が遅れることがあることである。文化の表面的類似性に関する問題はフィリピンとジャマイカにおける例とすでに述べられている (Szanton, Comitas)。

### 第三文化の問題

多くの筆者が指摘したように、第三文化を習得しなければならない場合、PCVの文化に対する理解獲得はますます困難になる。第三文化とは、借りものの文化、つまりヨーロッパの植民地支配者から借りたものである。われわれが扱った13ヶ国の内、この問題が存在しないのはフィリピン、タイ、アフガニスタンのわずかに3ヶ国である。一般的に言えば、PCVは現地本来の文化を学ぶ前に、この第三文化にエネルギーを集中しなければならない。第三文化が政治、政府、行政関係のエリートによって使用されているからである。10ヶ国の前植民地国の内4ヶ国で第三文化を学ぶということは多くのPCVにとっては新しいヨーロッパ言語を学ぶことを意味する。従って、ペルーとボリビアではスペイン語、チュニジアとモロッコではフランス語、ソマリヤのイタリア化された地域ではイタリア語が必要なのである。この第三文化は、現地の人々の「国語」と文化を習得しなければならないことの上に追加負担となってPCVの背に負わされてくるのである。エリートが現地<sup>ト)</sup> Szantonの3章はこの版に入れてあるが、Comitasの1.2章(ジャマイカ)は訳してない。

語だけでしか話せない者を軽べつする国——例えばペルーなど——では問題は複雑になる。隊員の派遣期間の短さを考えれば、かれらがペルーから Quechua 又は Aymara を習得せずに帰ったことや、モロッコからアラビア語を習得せずに帰ったことはちっとも不思議でないのである。

### 受入国社会の態度

受入国の社会が隊員に対して開かれているかどうかとも大きな要因である。われわれが分析して来た13ヶ国の内ではアフガニスタンがたぶん最も閉ざされた国であろう。アフガニスタンの閉鎖的社会は文化的障壁を乗り越えようとする外からの人々には大変な障害である (Dupree)。<sup>ト)</sup> チュニジアのような発展途上国においてさえ、イスラム教から来る排他的雰囲気は、特に女性において顕著である。同様の状況はボリビアの非常に保守的なカソリック地域においても見ることができる (Heath)。地方の政治的権力が部族又は特定のグループの手中に以然として存在する国々——例えばシエラ・レオーネ——はPCVに対してかなり閉鎖的だと考えられる (Dorjahn)。

### 田舎での仕事と都会での仕事

開発途上国では、言語的に統一された国をも含めて、都会のエリートと田舎の民衆との間には大きな文化的断層が存在する。都市生活は、エリートの生活を除いて見ても、通常、西欧文化からの借物——輸入映画便利な交通機関、かなり便利な商業及び金融機関、西欧のスポーツ、食物、ダンス、その他——が多い。このような西欧文化は隊員にとって魅力的な支えになる危険性があるし、また、より伝統的で文化的に洗練されていない人々に接し

---

ト) 原書の6章。アフガニスタンについての章。

よとする意志をくじくものになりかねないのである。大都市、たとえば、クワラ・ルムプール、バンコック、ダーレス・サラム又はキングストンのような所で働くPCVは伝統的な価値観や人生観を持つ人々と意味ある関係をきづくために、<sup>d)</sup> 実に苦勞するのである。田舎で働くPCVにはそのような誘惑も圧力もない。そのかわり、別の圧力を感じる。つまり、意志にかかわらず、伝統的文化を受入れる態度を育成してしまうのである(Szanton)。蛇足ではあるが、「平和部隊のイメージ」が田舎で土地の人々と共に働くPCVを中心にできあがっているためか、小さな町や村で働くPCVの方が都市で働くPCVより、一般的に仕事に満足しているようである(Maryanov, Gushin)<sup>チ)</sup>。

---

d. 読者の中には伝統的文化に対する理解を強調しすぎると思う方もいるかもしれない。また、近代的な都市で働くPCVにはそのようなことは不必要だと思ふかもしれない。そのような意見が正しいケースもあるにはある。しかしながら、大部分のPCVにとって——都市で働く者も含む——伝統文化の理解は必要だとする説はかなり説得力のあるもので、「国語」を学んだ方が良いという説と理由は同じである。例えば、タイの西洋人はバンコックの近代的文化を学ぶことにのみ力をそそぐのである。しかし、このような知識はバンコックの人々の行動を深く理解するための手助けになることは少ない。一方、タイの田舎の伝統的文化をまず理解しようと試みた者は、そのあとで都会のモダンな、西洋化されたバンコックの文化を理解するのに苦勞しない。最初に基礎にある文化を理解しておけば、都会のタイ人がその基礎をもとにどの程度、西洋化されているかが分かるから、その特定のタイ人への適切な態度をわり出すことができるのである。端的に言えば、SzantonとComitasが前に指摘した「表層文化の類似」の問題に対処できるようになるということであ  
チ) Guskin の5章はタイに関するもの。

る。

## 政治的要因

Palmerがペルーの例で示したように、地方住民の政治的忠誠、意欲、敵意、偏見、気まぐれは、意味深い人間関係を築こうとするPCVにとって大変な障害物となり得るのである。このような政治的障害物はペルーのような「過渡期」の国ばかりでなく、ソマリアやタンザニアのような「伝統的な」国々でも見ることができる(Mahony, Friedland)。

## 仕事の組織

文化に対する堪能性を育成する時間問題になるもう一つの点はPCVの仕事がいかにか組織化されているかということと、その組織がどのような性格のものであるかということである。例えば、地域開発者の仕事は通常、あまり「組織化されていない」。多くの場合、仕事を成しとげるための新しい組織を作ることからはじめねばならない。このような組織——どんなに小さなものでも——を作るとは、受入国の既存文化に適応するために必要な、文化に対する熟達さより以上の熟達さを要求するのである。仕事組織化していればしている程、文化間の問題に深入りしなくて済むという仮説はかなり信頼できそうである。よく組織化された仕事についているPCVはその仕事の中に逃避しても、仕事はしているんだからということで、良心がとがめることはないだろう。しかし、組織化されていない仕事についているPCVにはそんなせいはいくはできない。ここで付け加えておかねばならないことは、地域開拓者の中には、現地で組織を作ろうとして、失敗する者もある。そして、その結果、現地の文化から身を引いてしまうのである(Szanton)

「人間中心的」な組織を持つ仕事もある。このような仕事を持つPCVは



頻繁に多数の現地人に接さねばならない。また、技術や物資中心の仕事もある。例えば、外来患者用の病院に勤務する看護婦は、多種の現地人と接する機会が多い。一方、設計士は、現地人が2,3人しかいない事務所の製図机に向って毎日を過ごすのである。

#### (v) 受入国の開発への貢献

議会によって決定された平和部隊のもう一つの目的は、受入国の「訓練されたマンパワーの不足」を補うことである。平和部隊法では「低開発国」ということが避けられている。また、平和部隊が提供する「訓練されたマンパワー」が受入国の自力による「開発」をうながすために使用されるのかあるいはさしせまった不足を補うためにのみ使用されるのかは明記していない。ワシントンの平和部隊本部が「発展上重要」であるプロジェクトとそうでないプロジェクトのどちらか優先されるべきか決定を下すことを避けたのである。このような政策のあいまいさにはたしかに弁介の余地がある。しかしながら、この章では開発に対するPCVの貢献をとりあげる。なぜなら、受入国政府の過半数は開発を目的としていることが明らかなのである。そして、多くの受入国は平和部隊が提供してくれるような人材を外からもらう必要がなくなるまで、自分達の国を「既開発国」とは認めないであろう。

#### 開発上重要なプログラム対単純なサービス・プログラム

あるプログラムが「開発上重要」であるかどうか判断することは、この本ではカバーすることができない程、複雑な論理的過程や仮説を必要とするものである。それにしても、ここで、開発ということに主眼をおいたプログラムと、単にサービスを与えるプログラムとの違いを明確にしておくとう便利だ

と思う。Friedland によって述べられているタンガニカ第2次隊の看護婦が良い例である。これらの看護婦達は人々の苦痛をやわらげるために高度のサービスを提供したのである。彼女たちがその場にいなかったなら、このサービスは与えられなかっただろうし、たとえ与えられてもそれ程効果的ではなかったかもしれない。苦痛をやわらげるということは価値ある倫理的な目的である。その行為は現地の人々から深く感謝され、隊員に大変満足感を与えるものである。それに、アメリカに対して良いイメージを持たせる効果がある。しかし、それが開発上重要であるかは全く別問題である。答はこれらの看護婦達の行動の結果生じる事柄、又は生じるであろう事柄にかかって来る。つまり、全快したタンガニカ人が回復した力と健康を「開発」のために使うか、自分の健康管理をより上手にやれるようになるか、タンガニカ人看護婦達が平和部隊の看護婦から有効な技術を学び得たが、タンザニヤ人看護婦が、平和部隊看護婦という代役を得て、高度技術習得のために訓練コースを受けることができたか等にかかってくるのである。ボリビアへの平和部隊派遣にはこのような反省があったため、看護活動が減らされ、現地の人々に健康を保つために必要な知識を与える保健教育により力が入れられた。

(Heath)

#### 開発に貢献することの難しさ

受入国の発展に息の長い貢献をすることは、個々の隊員がどうすることもできない。社会的、文化的、政治的、行政的要因が関係して来るために、平和部隊法に示された3つの目的のうち最も難しいものである。その反対に良いイメージを作ることは比較的簡単である。「いやつになって、現地の文化に真面目な関心を持ち、適切な仕事をし、現地人と平等に接すればいいのである。そして、訓練が不十分であり、仕事が余り効果的なものでなくても、自力で文化に対する鋭敏な感受性と熟達さを達成することができる。確かに、

文化的疲労、病気、フラストレーション、心理的孤立感、たいくつ等は必要な志気をくじくけれども、これらのことはすべて根本的には個人の自発的な努力によってのみ解決するのであるし、その成果もまた個人に帰って来るのである。これに比べると、受入国の発展に貢献するにはチーム活動が必要だ。そして、活動の結果は個人的ではなく、むしろ基本的には文化的である。<sup>1)</sup> 永続的な貢献をするということは、終局的には文化的な性質のものであるところのなんらかの変化の傾向にPCVが有効に関与することなのである。文化的変化は通常ゆっくりおきる。それは改革者達を変えようとしている身近な問題を通り越して複雑な要求満足と適応の過程を通じて徐々におこる。文化的変化に関する専門書がかなりあるが、その1部分をこの章の終わりの参考文献で紹介しておいた。

#### 初期における非現実的な期待

私達の手元にあるデータだけではPCVが多くの受入国の発達に寄与したかしなかったを結論することはできないが、このことだけははっきり言えるだろう。つまり、われわれの貢献度は、ワントンの平和部隊のスタッフ達が当初考えていた程大きいものにはならなかったということである。ワントンのこれらの人々の多くは——特に政界から入った人々は——PCVの貢献量と貢献速度に関して非常に非現実的な考えを持っていた。両党の国会議員の多くは「gung-ho」病（協力してやろうぜ病）にかかっていた（Guthrie）かれらは実質的な結果をもたらさないこれまでの海外援助計画に税金を投入することに気短い怒りをもっていた。従って、かれらは平和部隊なら結果は違うだろうと、この計画に飛びついたのである。このような状況にあったので、初期の平和部隊本部からの報道は、そのような感情を満足させるものばかりであったが、そのことは平和部隊の目的のための政治的うしろだてを得るのにかなり成功したのである。現地で働く隊員

の手柄話特に、一確実な目に見え、測定可能な技術的な手柄についての報導——は新聞でもてはやされ、月間誌“Peace Corps Volunteer”にのせられた。時と共に「平和部隊の秘法」が作りあげられて行った。この秘法をつくりあげるのを助けたものは、初期における体育及び体力の重視である。つまり、体力とスポーツに対する素養が非常に重要だという考えのもとに、スタッフの重要なポストを有名な体育関係者で充たしたのである。この秘法は議会及び国民の支持を得るのには役に立ったか、計画を立てたり、目的を設定するためには不向きだった。

多くの隊員も非現実的な志望を持って入って来た(Maryanov)しかし、まもなくかれらはその期待が非理性的であることに気付いた。それ以上に重要なことは、何をすることができかを学んだことと、自己の志望を現実的なレベルにまで下げることによって、それを実現するために行動することを学んだことである。不幸なことに、PCVがこれらの絶対必要なことを学んだ時にはもう任期を終えて合衆国に帰る時期になっていたことである。それにしても、たぶんこれがPCVの海外での経験から得た最も大きな利益であろう。かれらが後に文化間の仕事に付く時——もうそのような仕事についている者もあるし、今後そのような仕事につきたいと思っている者も多い——非常に役に立つに違いない。

#### 評価用資料の不足

この節の残りの部分は以下の二つの理由から、残念ながら簡単なものになってしまう。第一に、現段階で、海外でPCVが与えた永続的な文化的影響に対して自信のある評価を下すには時期尚早である。第二に、時期尚早ではなかったにしても、結論を出すのに必要な資料が不足している。この点ワシントンの平和部隊本部にしても十分な資料を持っているかは疑わしい。文化

---

1) 后述のNote参照のこと

的影響の測定と推定は多くの変数 ( Variables ) 注意深く観察するという、恐ろしく複雑な問題である。Lynch と Marezki がフィリピンでおこなったような大規模な——そして金のかかる——調査をする必要がある。本章の以下の節では、現地調査資料がないにもかかわらず、PCVが発展に貢献したと一応想定できるいろいろな点について述べて行く。

#### あまり革新的でない貢献

受入国の発展に貢献する最も簡単な方法は、よく組織化された仕事についてその国の住民が同じようなやり方で仕事をするという比較的革新的でないアプローチである。そのような任務の目的は受入国によく理解されている。例えば科学の教師の場合がある。この場合科学が良い物であるという点を現地の人々に「売り込む」必要は全くない。また、学校の必要性に関しても「売り込む」必要はない。すでに学校は存在するのである。隊員の貢献は本質的には量的なものである：他の方法ではもたらすことのできないものを多くの現地人に与えているのである。この種の仕事は発展に大いに寄与する。例えば、1965年には、6つのアフリカの国々において、大学卒の中学校教師の半数はPCVだったのである。このようなタイプの貢献は、文化的言語的に分裂しているこれらの国々の国家的統一に大きな影響力を持つはずである。特に平和部隊がアフリカ人教師が育つまでPCVを送り続けることができればである。ここで付け加えるまでもないが、資格のあるアフリカ人教師をできるだけ早く供給するための計画をも含まねばならない。一つの方法は、アフリカの教師研修所へ、特にすぐれたPCV教師指導者を送ることである。もう一つの方法は、現地人教師が特訓を受けている間、かわりに教えるPCVを送ることである。報告によると、リベリヤでは、この方法は不幸にして、行政的な問題及びその他の問題が原因で余り成功しなかった。

否定的な側面を見ると、アラビヤ語とフランス語を使いこなせるようにならない学生に英語を教えるためにPCVを送る必要があるかを、Gallagherと共に發うのである。

### 意図的な革新的貢獻

ある点から言えば、上記の「あまり革新的でない貢獻」ということばは作りごとないしわざとらしい話である。なぜなら、大部分のPCVは事態を何とか改善することを意図しているからである。平和部隊の教師で、与えられた教科書、教授計画表、教授法に満足しているのは極少数であることは確である。平和部隊の教師の大部分は帰納法的テクニックや、視覚器具、その他の方法や材料を自らの経験によりとりそろえて、革新的な教育をおこなおうとするだろう。これらの改革の多くは不適當で非効果的であると証明されたし、今後もされるであろう。特にPCVが受入口の文化的背景に適した教育技術に関して訓練を受けていない場合はそうである。このようなケースはかなりある。(Szanton)しかし、他の場合においてはこれらの改善は有効であり理性的であるので、後に現地の学校の「文化」の一部になったり、時には学校制度全体におよんだこともある。例えばベルーのフアマンザ大学で教えた隊員教師はその有効さにおいて高く評価された新しい教授法を導入した。政治的問題が生じなかったなら、この革新は存在し続けたであろう。(Palmer)

アメリカ文化はちょっとした工夫や道具に重きを置くので、Doughtyが報告しているようなベルー派遣のPCVが工夫した風車、じゃがいも選別機、糸つむぎ機等には驚くこともない。それらの物の内のいづれか広く使われるようになり、ベルー又は他の受入国の発展を助けるものとなるかは現段階では予断することができないが、このようなことはかなりの国々においておこ

---

り) 原書の14章。訳出してない。

るであろう。しかし、隊員の滞在期間の短いことが、複雑な、時間のかかる技術革新をもたらすことを困難にしているようである。また、そのような技術革新を現地の人々の習慣的な行動様式、仕事のし方、経済感覚等に適合したものにするために必要な文化的理解を得るのを困難にしている。他の制限要因は、PCVが必要な技術的知識を有していないことと、設備が悪く、供給のとぼしい状況で仕事をしなければならないことが多いことである。

### 意図的でない革新的貢献

隊員が残した貢献の多くは意図的になされたものではないことが、後になって分るだろうと思われる。そのような貢献とは現地の人々のあることに対する考え方をひたすら変えようというものである。

PCVは、特に教師隊員は、学生達がただ機械的棒暗記に満足せず、物事を批判的に、帰納的にとらえることを教えることによってかなりの影響力をあたえたであろうし、今後も与え続けるであろう。Doughty が証している、自ら道具作りをしたり、修繕仕事をしたりする地域開拓隊員達が、その開発に与える影響力も、それと似たようなものだろう。ここでもその技術革新自身よりも、技術革新に対する考え方を示したことの方が大きな力を持っているかもしれない。問題の新しいとらえ方、可能な選択範囲でなにかしようにとすること、新しいアイデアを試みることは伝染する。そのような新しい考え方の効果はすぐには表われないが、かなり後になって、現在予知することができない問題に直面した時に、表面化するかもしれない。

この様な無意図でおこなった革新は社会的な関係の場においても生じる。

例えばGuskinが自らPVSとしてクルングセップ大学<sup>ヌ)</sup>でおしえた学生達は、教授が外の芝生に腰をおろしながら教えることができるということを考えもしなかったであろう。

隊員教師とこのような肩のこらない人間関係を持ったタイ人学生は、タイ人教授ともこのような関係を持つことができないものだろうかと考え始めるであろう。このように「船をゆらす」ことは、月日がたつと共に大学社会にかなりの影響力を興えるのではなからうか。これらの影響の多くはある観点から見れば、建設的且つ発展的と言える。

無意図的な影響のもう一つの形はPCVの多くが「仕事主義者」であって、仕事を完全に、時には強制的に終えることを強調することから芽ばえるように思われる。平和部隊が派遣される開発途上国の多くには西洋から借りた行政制度や、近代的な教育及び保健のための制度が存在する。ところが多くの場合Dorjahnが推察するようにこれらの職についている行政官の多くは決して仕事熱心ではなく、地位のもたらす安楽と臨時収入に関心がある。このような機関に派遣された隊員は、その機関が名目的にはもっているはずの近代的な、特定の機能を、バカ正直に発揮させようという単純な価値観を持ち込むのである。こうして彼はAIDのアドバイザーやUNの顧問とは違って、現地の行政官の下で働きながら「実行家 (doer)」という名のもとにこの価値観を行政活動の真ただ中に持ち込む。PCVが仕事に彼の価値観を反映

---

ヌ) タイノバンコックにある。



すると、かなり不快をもたらすかもしれないが、時と場に応じて良心的に仕事の目的を達している行政官には良い見本を提供することはできる。長い目で見れば、PVC達が与えられた仕事をするという単純な事実は、受入国にとって重要で間接的な貢献となると私は考える。<sup>e</sup>

無意図的な、インパクトは隊員の勤務時間外の現地社会との深いかわりあいの場でも発生する。(地域開発隊員にとっては「勤務時間」と「勤務時間外」の区別はしにくい)この無意図的なインパクトが「開発」上重要なものとなり得るかどうかは多くのことがらにかかっている。しかし、ある種のインパクトがあることは否定できない。PVCは現地の人々にアメリカ文化から湧きでた広範囲な価値の基準(Value Standards)を表明しているのである:「事実を判断する基準、何が出来るか判断する基準、それに関してどう感じるか判断する基準、それに関して何をすべきか判断する基準、それを実行するにはどのような方法を用いるか判断する基準」(Goodenough)

#### 意図的間接的貢献

以上、紹介した例は大部分「直接的」な貢献であった。他に「間接的」な貢献がある。意図的に間接的な結果を得ようとした隊員の例としては地域開発に参加したものがある。疑いもなく、彼は現地に行き、人々のために自らの手で簡単な衛生的な井戸を建設するという誘惑にかられるだろう。しかしすぐれた地域開発者はそのような誘惑にはひっかからない。かわりに、彼は「社会的解媒」の役を果し、現地人の指導者達に忍耐強く働きかけ、かれらが、地域の住民に、自分達の手、自分達の物質で、自分達の衛生的な井戸

- 
- e この点に関してはDavid A. Wilson 教授に謝意を表したい。  
1961年の夏、私達が平和部隊の受入国に対する長期的な影響力に関して話し会った時に、この点を指摘して下さった。

を建設する時期が来たことをわからせるようにするであろう。このような忍耐強さは、故国の新聞や議会から讃美されはしないかもしれないが、現地社会に二つの重要な結果をもたらす。第一に、自分達で作った井戸であるから、多くの人々が使うだろう。第二に、住民は自分達で作れたという自信ができたので、その他の地域自助プロジェクトを自らの手で始めるようになるだろう。

上記のような間接的、活動触媒的貢献は「地域開発」と正式に呼べないようないろいろな状況においてもおこり得る。ベネゼラの大学で教えた英語教師のケースは良い例である。滞在期間が短いことなどから、自分自身でその問題を解決するために直接的な貢献をすることが不可能だと知って彼は間接的な方法をとった。彼はベネゼラの長期的問題を把握できるような頭を作るために、開かれた心の刺激を行うことにした。そこで彼は、学生及びベネゼラ人教師と共に、英語新聞と英語討論クラブをはじめた。これらは英語弁論の練習にとどまらず、多くの事柄や問題に関する自由な意見交換の手段となった。

このような手段——学生と教職員が同時に参加できる——は以前には存在しなかったのである。討論の主題の中には、都市社会開発やベネゼラの国家開発などがあつた。このような討論は教職員と学生の共同の都市スラム計画に発達した。小規模の識字プロジェクトや衛生プロジェクトがおこなわれ、参加者にとって全く新しい経験を提供したのである。この隊員は帰国後一年たった後、再度ベネゼラを訪問したのだが、これらのプロジェクトはベネゼラ人達の手で続けられていた。

## 政治的貢献 その危険性

以上述べてきた数々のタイプの貢献の基礎にある考えは、受入国の人々がある目的を良い物と認めること、それが到達可能な目的であると判断すること、次にこの目的を達するために自らを準備すること、そして、おそかれ早かれ実際にその目的を達するというものである。PCVは多くの場合、現地の人々がそれまでそういった角度から見ることはできなかった目的を、価値ある、しかし達成可能な物としてとらえるようにすることは確かなように思える。これは、(つまり現地の人々が問題意識をもたないこと)、隊員達が平等主義的意識から特に引きつけられる受入国の底辺層の間に顕著である。

しかし、そこには危険も見られる。隊員達は、意識的、無意識的に現地の「高まる期待の革命」に寄与しているのである。受入国の多くの若い人々に近代的な教育を与えることによって、これらの生徒が以前より高い期待を持つ傾向を強化しているのである。

ここで問題になるのは、その期待がそれを満す社会の能力以上に拡大する傾向があることである。多くの場合、これらの受入国社会は、新卒者の期待に答えられるような仕事を与えることができない状態である。多くの学生の間では、期待と現実の断層は増々拡大するのである。そのような断層はとめどもない人々の増加とあいまって政治的不安や爆発をもたらすおそれがある。このようなことが起ったなら、平和部隊が「開発」に役立ったかどうか述べることは困難である。それに関する詳しいことはStaleyの書(1961)を見られたい。

平和部隊がこれらの政治的な可能性をある程度まで考慮に入れていること

は明白である。例えば、政治的に「過度期」にあるラテン・アメリカの国々では、隊員達の大半は都市及び地方の地域開発に従事している。より「伝統的」な受入国でも地域開発に関係した仕事をしている隊員がいる。これらの地域開発型PCVがなし得る大きな貢献は——良いプログラムと良い訓練を前程として——現地の人々が自分達の望みをかなえるのに必要な社会的・技術的能力をあたえることである。このようにして、必要な政治的・行政的安定を作ることによって、開発の過程を進めることができる。しかし、問題はこのような志気が向上し、人々の間に広まるにつれ、それを満足させるには限定された活動や小さな村だけではだめだという点である。多くの人々が、政府の責任ある。有効な、時期を得た行動を要求するようになる。その結果おこる複雑な政治的プロセスをこの章でとりあつかうことはできない。ここではただ、多くの受入国にとって平和部隊は一種の計算された賭けであるということを書いておくにとどめよう。

#### (v) 開発への貢献を制限する要因

「開発」をどう定義しようとも、どのプロジェクトが発達に寄与するか予測するのは非常に難しいのだが、開発目的の障害になる平和部隊内の要因を探し出すことは比較的簡単である。文化に対する熟達度をたかめる上の障害になるすべての要因は受入国の開発に対する貢献を制限するものと見なすことができる。しかし、それに加えて、他の多くの要因があるが、そのうち注意しなければならない7つについて記述する。

## 受入国社会の硬直性

最も頑固な要因は——平和部隊がどうすることもできない——大部分の受入国社会及び文化が隊員の貢献を最大限に吸収するのに必要な柔軟性を持っていない点である。社会的・経済的開発をとげるには効果を最大にし、コストを最小にいとめるため、あらゆる必要条件——人材、資本、物資、エネルギー、タレント、能力——を自由に動かさ、あらゆる形に連結できねばならない。

合衆国、ドイツ、ソ連、及びその他の比較的「開発された」国々では地理的・社会的流動性が大きい、のみならず、合衆国、ドイツ、ソ連の文化は進歩に大きな価値を置いている。反対に、低開発国においては、このような流動性を持つ社会は少く、またこのような価値観を持つ文化は少い（近代化されたエリート文化は例外である。多くの低開発国には自己防護的な特権エリート、特権を守るのに汲々としており、急速な変化を恐れているエリート達がいる。

交通及び情報は不十分であり、人々はそのように根をはやしている傾向にある。血縁やその他の要素が重要視される。この種の忠誠心はばらばらで機能的改善のために要求される技術的、管理的革新の障害となっている。

これらの要因が硬直性、非流動性、非理性的な人材及び物資の配分をもたらしているのだが、そのことが、経済的・社会的変化の促進を難かしくしている。上記のような障害は世界中あらゆるところに存在するが、特にアフリカとアジアの「伝統的」社会において顕著である。「発展途上」的な社会では、ラテン・アメリカ

の国々では近代化に対してより好意的であると同時に、このような変化を望む人民の圧力も大きい。

### 政治的不安定

これは最も予測困難が致命的な要因の一つである。本書でとりあげた13ヶ国のうち、ソマリアとペルーにおいてこれが深刻な影響をあたえた。(Mahony の章, Palmer の章) 1965年のインド・パキスタン紛争はこの地域の平和部隊の活動を困難にした。キプロスとインドネシアからの平和部隊の引きあげの背景には政治的不安定があった。しかしPCVの政治的嵐に対する抵抗力は注目にあたいする。例えば、1965年のドミニカ共和国の内紛の際、PCV達は妨害されずに政府軍と革命軍の間を通過し、政治的忠誠に関係なくドミニカ人負傷者の治療をした。

### 行政的不能率

この書ではアフガニスタンとソマリアにおける行政的怠慢をかいまみた(Dupree の章及びMahony の章)。これらは、極端な例である。一般的に低開発の国では、次のような政府行政機構の未発達状態に直面する。即ち不合理的な組織、職業性能力不足、えこひいき、縁故採用、汚職等である。隊員の発展に対する貢献を制限している大きな要因は地方への人的配置、支持、フォローアップにおける行政の怠慢である(Douhtyの章)本書でとりあつかった13ヶ国のうち最も行政的不能率におかされていないのはマレーシアのよ

うである (Maryanov の章)。

### 隊員の任期の短さ

通常、PCVは2年弱、受入国に滞在するわけである。長続きする建設的变化を作るか触媒となるに必要な期間としては短かすぎる。急速な文化的変化はその文化のあらゆるメンバーにかなりの苦痛を与える。文化的変化をもたらそうとする時、直接・間接に影響をうける文化的面に適応するのに必要な時間をかけながらゆっくりやって、その苦痛を耐えうる範囲にとどめねばならない。例えば、村の産業に変化をもたらすには前もって次のようなことからの変化が必要だ——世界観、原因と結果に対する態度、尊敬と特権のパターン、消費パターン、政治力と経済力の配分等である。このような複雑さに直面するPCV達は20ヶ月少々の滞在で「自分たちが去ったのち何かを残して行けるよう」にすることは不可能だと絶望したとしてもそれは不思議ではない。

### 隊員の資質不足

発達への貢献をさまたげるもう一つの要因は、多くの隊員が与えられた仕事をするのに必要な資質を十分に持っていないことである。この問題は他の筆者もとりあげている。(特にSzanton, Maryanov及びGuskin) Butts (1963)はアフリカのPCV教師の資格に関して調査を行い、多くの資格不足者を発見し、改善のための数々の提案をした。

### 不適當な任務への配属

ある点から見れば、隊員は自らが作ったものでない環境の囚人であるといえる。彼の任務は受入国と現地駐在員（初期においてはワシントン本部の職員）の間で前もって決められている。従って、現地駐在員は非常に重要な位置にあるわけである。彼は高度の取り引きをしなければならぬ。そのうえで実在するか、又はその可能性があるいろいろな仕事の中から、ある特定の隊員に適した任務、一すなわち国の発達に彼が最も貢献し得るような、また彼自身の人格的成長と満足感を満たすような任務を選ばねばならないのである。これは非常に神経を使う仕事で、駐在員は受入国そのもの及びその国が必要としているもの、さらに隊員というものを熟知していなければならないのである（Maryanov）。現実はいつもそうだったわけではない。「教育授助」という野望を実現するためにフィリピンに送られた隊員の配置は当初、口には出せぬ多くのフラストレーションをもたらし、フィリピンの発達に寄与するはずであった多くのタレントをむだに使ってしまった。この誤りはワシントンの平和部隊本部がおかしたもので駐在員がおかしたものではない（Guthrie Szanton）。ジャマイカ第一次隊は真似てはならないプログラムの古典的ケースである（Comitas）。個々のPCVは自分の工夫で不適当な任務からのがれ、適した任務につくこともあるが、これは不可能な時もあるし、決して望ましいことではない点を忘れてはならない（Maryanov）。その上これは多くの場合、時間のかかるむだなプロセスである。（Heath）。

例にひいたケースは平和部隊の初期におけるものである。もちろん、その後の経験によりプログラムの立案は改善された。例えばフィリピンのco-teachersプログラムがかなり改善されたと信じる理由が報告されている（下院聴聞会、報告書1965）しかしながら、隊員の経験もない、受入国へ行ったことのない、開発に関係したことのない年長の駐在要員を送り込むという習慣は状況を改善するとは思えない。



## 不十分な継続

文化の変化は複雑で、ふつうは非常にゆっくり進行するものである。だから平和部隊のプログラムと運営の継続に関しては、深い配慮がなされることが大切である。Dupree は隊員の有効性が仕事を引き継ぐ者がいなかったために半減した事実を説得的に述べている(6章)。後続の隊員を送ることは一回とか二回とかいうのではなく、何回も何回も必要なことなのである。

この節では隊員の与える貢献を受入国が社会文化的硬直性や、政治的不安定や、行政的怠慢のために充分吸収し得ないであることを示した。また、PCVの個人的貢献が“任期の短さ及び職種に対する資格の不足等”によって制限を受けることも指摘した。また、不適當な任務への配属及び非継続という点についても考えた。現在のところでは悲觀的な報告の方が多いが、より良い政策とその上手な、鋭敏な実行により事態は改善できる望みがある。平和部隊が「文化間的(transcultural)な人間」を多数生産し続けるかぎりがてはその不完全さを解決するのに重要な貢献をするであろう。——平和部隊が作り出した新しい人的資源を賢明且つ有効に用いる方法を発見するならばである。

### (vii) “IN-UP-OUT” の法則

本書の各章を一貫して流れるある考えがある。それは、国内海外をとわず平和部隊のスタッフが現地状況をもっとよく知っていた方が良いということ、またPCVの考え方や価値基準をもっと重く見た方が良いということである。これを有効に達する方法は一つしかない。つまり前PCVを慎重に選んでスタッフとして勤務させることである。この方法の必然的結果として、スタッフが長期にわたって一定の地位にとどまらないようにし、常に新しい帰国隊

員が組織に入ることが出来、昇進できるようにしなければならない。幸いにもこの珍らしくかつ望ましい方法が平和部隊では採用されているのである。

1965年10月10日は平和部隊史上の重要な方向転換点である。その日<sup>f)</sup>で有効となった平和部隊法の修正条項は、GS-9以上のスタッフは5年以上平和部隊の職員として勤務し続けることをみとめないというものであった。議会は、シュライヴァー長官自身の提案により、その前例のない決定を下したのである。知られる限りでは、官僚機構の動脈硬化を除くという特定の理由のために国家機関が自らの人事権を意図的に大幅に制限したことは合衆国の歴史始まって以来はじめてのことである。これにより議会は("IN-UP-OUT")の法則を法的承認を与えたのである。帰国隊員又はその他の有資格者はスタッフとして機構に入り、功績があればどんどん昇進し、期限が来れば去り、次の人が入り昇進する場を与えるのである。ワシントンの平和部隊本部でこのような考えがどうして生まれたかについては付録3の "IN-UP-OUT" についての覚書<sup>\*</sup>のコピーを見ればより良く理解できる。

平和部隊が非官僚的であることを強烈に示すシンボルはこの「"IN-UP-OUT"」についての修正を議会で承認して欲しいともちかけたのはシュライヴァー長官自身であったという事実である。しかし、これは単なるシンボルではなく、この法則は平和部隊が現地からの新しいアイディア、新鮮な報告や勧告に対して永久に反応をし続けることを保証するものであり端的に言えば永遠に創造的な機関にしておくということである。

シュライヴァー長官は "IN-UP-OUT" の原則を法律になる以前から非公式に実行していた。1963年夏、最初の隊員達が合衆国にもどって来てから、かれらを採用し始めたのである。彼は熱意と確固とした決意のもと

---

f) GSはGovernment Service; 9は10,140ドル程度の地位で、国家公務員のうちでは中級のうちでもやや低いレベル。(軍隊だと中尉クラスに相当)

\* 訳出してない。

に上級スタッフにできるだけ多くの帰国隊員たちを「乗船」させるよう説得した。1965年の春には約1000名の平和部隊スタッフの内183名が帰国隊員であった。ワシントン勤務の700名の内101名が帰国隊員であった。海外の300名のうち82名は帰国隊員であった(上院聴問会報告書1965)つまり、ワシントンのスタッフの14パーセント、海外スタッフの27パーセントが前隊員になった。

平和部隊/ワシントンに雇われた前隊員は「隊員の文化」と「平和部隊/ワシントンの文化」の違いの重要性を、非常に個人的な経験を通して自ら発見したのである。報告によると例外なくかれらはフラストレーションを感じている。かなりのものたちは夢やぶれて去った。このフラストレーションの原因の一つは平和部隊/ワシントンの目的と現地の隊員の目的とが異っている点にある。本部は議会の意見や、国民の希望、他の多くの政府機関の要望、予算及び運営に関する複雑な問題に対処しなければならない。帰国隊員には、これらの事柄は海外における人材開発問題とは縁遠いことのように思われるのである。それと同様に問題になる点は、隊員と同じような経験を持たない上役の価値観の基準、謙虚さ、感受性などが、帰国隊員たちのそれと重要な点で異っているという事実である。前隊員は彼の上役たちが極度の「2次的無知」——自らの知らないことがいかに重要であるか知らないこと——におかされていると感じるのである。「2次的無知」は帰国隊員たちの最も嫌う「協力してやろうぜ」的態度を生む。このような状況下では心の通じ合いは困難であり、いらだちが蓄積する。

先任の上役の方から見れば、帰国隊員達は満足に行くように勤務していると決して思えない。かれらが不満と感じるのは前PCV達の非現実的な面、行政経験がないことから来る能力不足、官僚的戦略的やり方に対する無知等である。彼ら(上役たち)の指摘がもっともであることは疑う余地はない。これとは別に、いく人かの上司が現場経験を持つ帰国隊員に対して心理的なレベルで恐怖感を持っていることも疑い得ない。

皮肉なことには、受入国の官僚組織内で働くPCVと、平和部隊／ワシントン  
の官僚組織内で働くPCVの間にはいくつかの類似点がある。両者共、  
自分の文化とは異った文化を持つ人々と話し合い、協力し合うことを学ばね  
ばならない。両者共、有効に働くために技術及び文化的熟達さを達成しなけ  
ればならない。これらのことは多大な忍耐と手腕を必要とする——たぶん、  
受入国の文化の場合より、平和部隊／ワシントンの場合の方が多く要求され  
るのである。この観点からすれば、Szanton と Comitas ( 3章, 12章 )  
が指摘している「表層的文化の類似性」の問題と同質のものである。すなわ  
ち、帰国隊員の職員達は平和部隊／ワシントンの文化はアメリカ文化の一部  
分であるから、それを批判する権利があると考え、その際にとくに巧みであ  
ったり、忍耐強くあったりしなくてもよいと考えがちなのである。この考え  
方がかりに「正しい」としても、平和部隊／ワシントン内で仕事をすることが  
できないかぎり、そのシステムを改善しようとするかれらの努力は有効に  
ならないのである。

いろいろな証拠から推察すると、海外で駐在スタッフとして働く前PCVの  
方が、ワシントンで働く前PCVより、次の3つの主な理由から、仕事に満  
足しているようである。第一に、準駐在員としての仕事はワシントンでの仕  
事より、アメリカ官僚主義的束縛から解放されている。第二に、準駐在員  
は隊員と身近い関係にあり、かれらを直接的に援助し得る。第三に、準駐在  
員が、PCVとして滞在したと同じ文化圏で仕事をしている時は特にそうで  
あるが、彼の文化習得度はすべての人々の認めるところであり、自分の考え  
や提案を聞いてもらうために苦勞する必要がないということである。

幸運なことには、スタッフとしての前隊員の問題は、現時点ではかなり深刻  
なようだが長くは続かない性質のものである。これらの問題は通常、前隊員  
の若さと経験不足から起こるのである。時間の経過と「IN-UP-OUT」  
の法則の正しい適用によって近いうちに建設的な変化がもたらされるであろ  
う。1970年までには、平和部隊は約50,000人の帰国者のうちからスタ

ップ要員を選ぶことができるようになる。これは非常にぜいたくな選択条件である。そればかりでなく、数年後には前PCVは中年に近づく。1963-1965年の時とは違って、「成熟した」、分別のある隊員の経験者の数が増加するはずである。その時には、スタッフとして雇う条件として、前隊員はまずアメリカの文化に再適応しなければならないとすることもできるのである——再適応の過程として前隊員は学問を続けることもできるし、関連の深い職について経験をj得ることもできる。1970年までには平和部隊/ワシントンの上層部、海外の駐在員、副駐在員、準駐在員のほとんどが厳選された上質の前隊員達になるであろう。<sup>g)</sup> もう一つの有利な点は、平和部隊機構が若い人物を責任ある仕事につかせることがかなりあることである。例えば、Bill D. Moyers は30才以前に次長になった。

g. 1965年の報告によると、平和部隊/ワシントンで働く帰国隊員はGS-7, -9, -11の位置をよめるようになっている。中にはGS-13のものも出る。海外ではほとんどが準駐在員である。

1915年の半までの間に副駐在員に任命された前隊員はわずか一人で正駐在員になった者はまだ一人もいない。

平和部隊スタッフとして勤務した最初の2年間のうちでさえ、前隊員たちは重要な貢献をした。かれらの不満にもかかわらず——いやむしろそのおかげでかもしれないが——前隊員たちは平和部隊/ワシントンの考え方に影響を与えたことは明確である。それに加えて1964年来新しい考え方を作り出そうとして来た帰国駐在員たちの影響力も忘れてはならない。全体的に、初期の頃より訓練プログラムは適切且つ有効であるし、プログラムの立て方も改善されたし、目的の選定にあたってより現実的になったことは疑い余地がない。これらの変化は行政機構の下の方で働く個々の前隊員たちにとっては耐えがたい程遅々としているように見えるに違いない。しかし、通常の官僚機構のベースと比較してみると、改善は希望の持てる速さでおこったのである。この変化を知る最も良い方法は1961年から現在までの月間機関誌

“Peace Corps Volunteer”を読むことである。これらの変化のうちの一部及びそれが提出するチャレンジに関して次の節で述べる。

#### (viii) 問題とチャレンジ

6年目に入った平和部隊が直面している問題は、初めの5年間に対処しなければならなかった問題ほどに劇的ではないが、よりチャレンジのあるものである。国内的には政治的成功をなすとげ、海外では良好なイメージを築きあげたいま、平和部隊は数年来必要とされて来た改善を行うことができるのである。それらの改善のうち、ここでは主な4点について述べる。第一に、今後は上級スタッフを任命するさい、個人の人物の功績と文化的経験があるということをもとにすることができ、純粋に政治的な人事について考慮する必要がなくなる。第二に、計画の続行に注意を集中し、政策決定を慎重に追跡検討することができるようになる。第三に、隊員の数をふやすこといわゆる「数のゲーム」——に心をくたく必要がなくなり、選抜する隊員の質及び彼たちに与える訓練及び現地指導の質の向上に気をくばることができる。第四に、幾人かの上役は行政的なごたごたから解放され、反省し、将来の見通しを考え、難しい問を發し、新しい解答を探求することができるようになる。

1965年の平和部隊/ワシントンは知的発酵期にあつた。月刊“Peace Corps Volunteer”には「考えさせる」記事が多くあつた。この発酵に豊かに貢献したのが現地の経験をもとに新鮮な見方、考え方を持って帰って来た数々のPCV達である。この知的過程をリードしたのは本部副長官のフレン・ウィギンスと、それぞれエチオピア及びパキスタンの前駐在員であつた副長官補のハリス・ウェフォード及びF. キングストーンパーリュである。このような建設的な指導のもとに、新しい、時には「とっぴな」アイディアや方法が検討され、試みられたのである。これらのうち重要なものはいかにして

P・C・Vの文化に対する感受性と熟達度の習得を速め、受入国の発達に最大限に貢献できるようにするかという問題に関するものである。次の節では重要な問題点及びチャレンジについて述べる。最近の平和部隊との関係は主に訓練プログラムの面においてであるために、私の提案は必然的にその方面に視点を置いたものである。

### 語学訓練の改善

平和部隊の話の中で最も力づく思われる面は、語学的問題を上手に取り扱うことができるようになったことと、語学訓練能力の発達である。1961～1962年にかけて、平和部隊／ワシントンの政策決定者の内、少数しか近代言語学を知らなかったし、東洋のことばを習得するにはどうしたら良いのか知っていなかった。このような理由から、初期の多くのP・C・Vは悲しむべき語学訓練の不足のもとに、又は全くの訓練なしに現地に派遣されたのである（Guthrie 及び序文）。このような不十分な訓練のために最も苦しんだのは、勿論隊員達であり、彼らは不満を表明するのにちゅうちょしなかった。フィリピンでは、かれらの中の幾人かは、現地の人々の助けを借りて、現地のことばを分析する仕事にとりかかった。この過程で少数のP・C・Vは言語習得の上手な方法を開拓して行った（Foley 1965）。

隊員及び現地の駐在員からのフィードバックにより、平和部隊／ワシントンは語学に堪能でなければならないことの重要性を認識するようになり、その結果、今では平和部隊の訓練プログラムの教授時間の半分以上を集中的な語学研修にあてている。12週間の訓練プログラムのうち300時間これにあてられているのである（下院聴問会報告1965）。結果は均一ではないが、希望的である。正しい語学訓練がいかなる成果をもたらすか示す例は、帰国後国務省Foreign Service Instituteの試験でネパール語に12人の「S-4」を出したネパール第2次隊である。「S-4」は「完全な専

門的熟達度」を示す数で、非常に到達困難なレベルである（下院聴問会報告1965）。

当初から平和部隊は Amharic , Baoule , Ewe , Hiligaynon , Kannada , Nyanja , Pashto , Quechua , Twi , Yoruba などを含む49の言語にわたって訓練をしていた。また、「第三文化」の問題に対処するために2ヶ国語プログラムも始めた。すなわち、Senegal へ行く訓練生はフランス語と Wolof 語の授業をうけた（下院聴問会報告1965）。同じように、ベルー第3次隊及びボリビア第13次隊の隊員中すでにスペイン語を話せる者は、Quechua 語のクラスに入れられた。平和部隊の受入国の大部分は複数言語国であるので、隊員が配置される特定の地域の言語又は方言をいかに教授できるようにするかという問題が残っている（Guthrie Cowan）。

多くの場合、平和部隊／ワシントンには、近代的な訓練に必要な教材がないために、特定言語を効果的に教えることができないことを発見した。そのため、本部は言語学者に依頼して、これらの言語を分析して訓練教材を言語学的観点からばかりでなく、教育的観点からも効果的かつ適切なものにしてもらった。例えば、反復練習教材はPCVが経験するであろう現地文化を反映したものにする。これらの言語学者は現在までに、アフガニスタンのベルシャ語 Chinyanja, Djerma, ネパール語, ソマリ語, Susa, Tumbuka, チュニジアのアラビア語等のことばを分析した（下院聴問会報告1965）。これらの教材は平和部隊外の人々にも普及するであろうから、世界中の国々がこれらの語学的プロジェクトの恩恵を受けることになる。

#### 訓練を現地文化と関連づけるものにする

どのような訓練プログラムにおいても問題になる点ではあるが、文化訓練はそれが受入国ではなく合衆国で行われるため、現実性を欠くのである。こ



の観点からすれば、あらゆる訓練は、理想的に言えば海外でなされるべきである。しかし、今日までのところでは、数々の行政及び若干の政治的考慮から、訓練の大部分は隊員が合衆国を去る前におこなわれてきた。実験的な意味で、全訓練プログラムを受入国内でおこなわれるようになったことはたった一回だけである。もしこの実験的訓練が成功すれば、そして行政及び政治的考慮が許すならば将来においては訓練の多くは受入国内でおこなわれるようになることが望まれる。そのようなことになったあかつきには、PCVが受入国に到着してから1、2ヶ月たった後に訓練を行う方がよいだろう。なぜなら、PCV達がいかに知識不足であり、いかに多くを学ばねばならないという「真実」に直面するのはかれらが任務について、仕事をしようとした時であるからである。謙虚な気持を持つようになったなら、それだけ本気で訓練を受けることができる。

受入国での訓練の場合には及ばないが、訓練にもっと現実味を与える方法が数々ある。例えば、ジャマイカ第1次隊の訓練の際にはComitasはニューヨーク在住のジャマイカ人との交渉を頻ばんに持った(12章)。多くの訓練プログラムにおいては、訓練のおこなわれた場所の近くに住んでいる受入国の人々を効果的に用いている(序文)。私が参加した訓練プログラムのほとんどのケースにおいても受入国の人々にスタッフとして参加してもらった。ただその場合、不適当な人が選ばれることもある。(Szanton)。ニューメキシコ大学及びその他の大学はラテン・アメリカで仕事をする予定の地域開発訓練生を近くのマキシコ系アメリカ人の村に送り込んでフィールド・ワークを試みた。ヒロのハワイ大学でも同じように、フィリピンへの訓練としてフィリピン系アメリカ人の社会に送り込んだ。ネパールの文化的雰囲気再現するために、訓練場に床に牛のふんをしきつめた「ネパール家屋」を作ったところもある(下院聴問会報告1965:60)。これらの試みの多くは有益な結果をもたらした。より多くの試みをする必要がある。

受入国の状況を再現するということの他に、受入国内で訓練が行われたと

しても、もう一つより重要な点がある。つまり、文化研究を他の訓練内容と上手に結合するのに必要な知性である。「フィリピン研究」は「アメリカ研究」と有機的に結合できる——このためには両分野の専門家が教授計画表を作成しなければならない (Guthrie)。同じ理由から「タンガニカにおける看護活動」を正しく教授するには、看護活動およびタンガニカの病院、看護婦、患者に関して知識を有するスタッフが必要である (Friedland)。同様に、ソマリヤ文化の価値体系に関して教授する先生はソマリ語の知識があり、「翻訳不可能」な考えを英語ではなくソマリ語で紹介できると良い。ジャマイカ第1次隊は訓練プログラムの各要素がいかに関連性を持つものとして教えられるか示している (Comitas)。他の多くの訓練プログラムもこのような方向に進んでいる。しかし、まだ、なされねばならないことは多い。

#### 現場での学習続行を促すこと

理想的な訓練プログラムとは「終わりのない訓練」である。隊員の全滞在期間が学習経験の時間である。現地へついてからも指導及び訓練をうけたいと希望する隊員には、それを与えねばならない。数々のケースにおいて、隊員達は駐在員に現場訓練セミナーを開催するように要望した (Szanton)。しかし、この種のセミナーはPCVの現場経験を説明し得る資格の充分にある「知識ゆたかな人物」を得なければ有用なものにならない。そのような人物がいれば、専門的な雰囲気を持し得るか、いなければ、セミナーは「自由討論会」になってしまう。駐在員が、その地域の文化に関する専門家である場合は、その役割を果たすことができるが、そのような駐在員の数は少ない。帰国隊員——現在は隊員として行った所で、準駐在員の職にある者が多い——は通常かなりゆたかな助力ができる。特に帰国後大学院でその地域に関する研究をした後駐在チームに入った者は助けになる。受入国の人で大学教育を

受けた者や、適当な資格を有する者は価値ある知識源である。しかしながら、受入国によっては、このような人物の数は非常に少ない。もう一つの知識源はアメリカ人社会学者のうち受入国に関する専門家であり、以前にPCVの訓練に助力したことがあり、平和部隊とつながりがある人物達である。そのような社会学者は訓練機関の常任教授であるのが望ましい。そうすれば後のプログラムのための訓練内容をつねに改善し適切にするために必要な「フィード・バック」を持ち込むことができる。

### 現地からのフィードバックの改善

1965年タイへ地域開発に行く予定の訓練生にミズリー大学で講義をした時に、フィードバックの良い例に遭遇したことがある。そこには訓練の常任教師として、タイで地域開発の仕事に従事して帰国したばかりの2人の隊員がいた。2人共タイ語が話せ、タイの村人の問題に関して詳しい知識を持っていた。このほか、タイの準駐在員が一人、数週間の間訓練会場に滞在してくれた。かれはアジアでの地域開発の経験が長く、以前の平和部隊のタイにおける地域開発のスタッフの一人であった。この他PCVがタイに着いてからの訓練を担当するタイ人官吏が一人いた。これら4人の人々は訓練生から質問せめに会った。即座に信頼のおけるフィードバックを与えられたことは——タイの地方文化及び行政政策的なことに関するフィードバックも含む——訓練生の志気と動機を高く保つのに重要なことであった。そればかりでなく準駐在員は一人一人の隊員と親しくなり、一人一人の得意とするところや、弱点等を知ようになった。これらの知識は適切な「配置」に不可欠である(Maryanov)。彼は隊員達より一足先にタイに帰り、PCVが配置されることになっている所のタイ人役人達と必要なうちあわせ及び準備をすることにした。タイの地域開発は他の国におけるそれより困難かつ危険性があるにもかかわらず、今日までの成果を見ると、このプロジェクトはかなり成功を

納めるように思われる。

不幸にして、このような効果的フィードバック及び行政的継続性の実例はあまりにも少い。多くの場合、訓練スタッフはプロジェクトがいかなる事柄をひきおこすか知らない。それはスタッフだけの責任ではなく、政策決定者が現地との密接な連絡を充分にとろうとしないためにおこるのである。そして多くの場合、資格を有する前隊員で訓練教師となっている者は地位が低いために、意見を聞いてもらえないのである。

フィードバックと継続性を確保する目的で作られたポストに契約機関の海外駐在員 Contractor's Overseas Representative がある。訓練のおこなわれるうちのある大学は、平和部隊／ワシントンとの契約の一部として、各受入国に自らの海外駐在員をおいている。これらの「C O R」は専門的指導をしたり、フィードバック及び継続性を確保するのに非常に有用である。しかしながら、残念なことに C O R の中には技術的知識は豊富でも、文化的知識が隊員以下というのがかなりいる。時には、大学を代表させようという理由から、専門的知識も文化的知識も持ちあわせていない大学の職員や教師がこの任にあたることもある。時には、訓練のおこなわれる大学から送られたのでない C O R さえいる。このような C O R のフィードバック及び勤告は彼となんの関係もない政策決定者に真剣にとりあげられるとは考えられない。C O R のポストは、学問、実務、行政経験を積んだ帰国隊員によって充たされるべきである。現時点においてさえ、たとえ職業に必要な準備が不足しているにもかかわらず、より多くの帰国隊員をこのポストにつかせることができると考える。

#### 訓練機関との関係を安定させること

初期のころは、平和部隊／ワシントンは訓練契約を結ぶにあたってかなり政治的考慮をしなければならなかった。これらの契約を議会の有力者の選出

地にばらまかねばならなかったようである。もう一つの政治的考慮は、できるだけ多くのアメリカ人を「動員」することであった。これらのアメリカ人とは、大学の教職員及び学生ばかりではなく、近辺の町の人々をも含むのである。北イリノイ大学で訓練を受ける教員隊員はデカルブ市周辺の学校で教育実習をするのであるが、かれらを通して平和部隊は学校の先生及び生徒、そして時にはその生徒達の親にまで知れわたることになる。地域開発の訓練生は同じような作用を地方の社会奉仕機関の人々にあたえる。また、このようであったからこそ、平和部隊と関係のあった人々の数が大きくなったのである。浸透の大きさを示す良い例は1965年までの間に120もの各種機関が訓練プログラムの実施場所となったことである。

しかし、平和部隊が政治的に容認された今となっては、これらの訓練契約に関しては再検討する必要がある。訓練プログラムの第一目的はあくまで、隊員が有効最大限のサービスをできるように準備することであると同時に隊員が海外で働く間に人間的に最大限の成長ができるように準備することなのである。その他の目的はすべて二次的であるはずである。良い訓練をするには、専門化が必要である。すなわち、訓練機関は受入国の文化及び問題、それから関連分野に関する十分な知識を蓄積しなければならない。このような専門的知識の蓄積は訓練機関が受入国及び平和部隊とかなり安定した関係を持ち続けなければ出来ない。安定した関係がない限り、大学のC O R や他の専門家のフィードバックは訓練内容の改良に効果的に使用され得ないのである。(Maryanov)。

しかしながら、不幸なことにこのような安定した関係が存在しない場合が多かった。訓練契約はひんぱんに、又気まぐれ的にある機関からある機関へと変更された。ある程度の変更は行政理由から必要ではある。それにある程度の変更があった方が健全な競走があって、自己満足におちいる危険をチェックしてくれる。それにしても、訓練契約がこれ程までに不安定でなければならぬかと理解に苦しむのである。この結果に対する“支払い”は高いも

のにつくし、結局“支払い”をさせられるのは隊員達なのである。訓練契約が新しい大学に移った場合、同じ間違がくり返され、同じ教訓が学ばれる。特に契約がどたん場で成立した場合は、大学の教職員及び施設が他の目的のために動員された後であるので、この傾向が強い。そのような時は大学内で大紛争がおこる。なにもないところから、奇跡的に担当者が誕生する。そして彼らは超過勤務によって即席的に平和部隊の政策と手続きを学ぶ。しかしながら、多くの場合、その受入国の訓練プログラムを以前に行った大学の人々と相談する時間がない。このようにして多大な量のノウ・ハウが失われるのである。これらのことを一層悪くするのは、新しい大学での担当者の受入国に対する無知である。かれらは同様に無知な平和部隊／ワシントンの訓練係官に助言を求めねばならないのである。

これらのことを指摘するのは私が最初ではない。平和部隊／ワシントンの人々も気付いていた。この本が書かれている現在、4つの大学とかなり安定度の高い「一年間」契約が結ばれた。その大学とはアルバカーキにあるニューメキシコ大学、ヒロのハワイ大学、ミルウォーキーのウイスコンシン大学、シアトルにあるワシントン大学である。これらの固定した契約により、教職員及び施設の年間を通じての効果的運用と現地からフィードバックの効果も上げることができると予想される。この安定化の傾向が今後も続くことを期待する。

訓練機関として安定した契約を持つ大学には予期せぬ方面にも良い結果があらわれる。その良い例がデカルブの北イリノイ大学である。この大学は数年前はただの教員養成機関であった。ところが、突然、総合大学になり、そのための成長過程の苦しみを味わねばならなくなった。総合大学として、大学院レベルの研究に必要な資源を蓄積することに力を注ぐと同時に国際的交流の促進にも積極的になった。予期できぬいろいろな出来事の末、マラヤ1次隊の訓練を担当することになった。それ以来この大学はマラヤ半島へ送られるすべての隊員及び東南アジアへ行く隊員の一部を訓練して来た。平和部

隊と関係を持つようになってから大学は学科の境界線を越えた総合的な東南アジア地域研究プログラムを作り、修士号を与えるようになった。平和部隊との関係がなかったら、このようなプログラムは作られなかったであろう。平和部隊はこのプログラムの実現に寄与したのである。この大学で訓練を受けた者の中には、海外での奉仕を終えて帰国した後、東南アジアに関係した研究を大学院で続行する者もいる。これらの学生は多くの場合、大学から奨学資金を受けられる。以上のようなわけで、平和部隊は無意図的に「研修機関建設」を行ったのであり、一世代前までは世界から孤立していた大平原の中の一つの小都市の目を、発展しつつある世界の問題にむかって開いたのである。

#### 訓練と学部教科との関連

平和部隊／ワシントン平和部隊での経験を一個人の総合的教育経験の一部としようという新しい計画にますます力を注ぐようになってきた。大部分のPCVは大学教育をある程度受けているわけであるから、これは海外での経験を大学教育と結合させることを意味する。このような結合が成功すれば、個人にとっても平和部隊にとっても大きな利益をもたらすであろう。

現在では、学生が平和部隊に入ろうと決心するのはだいたい4年生になる直前の頃であるが、これより早く隊員希望を募集する必要がある。学部時代の初期から指導を続ければ、本当に平和部隊に入りたいのかどうか良く考えて、慎重な判断を下すことができる。そのような慎重な決断を基礎にする方が、従来のような即断や気分的選択を基礎にすることより安全であることは明確である。学生をカウンセルするのに最も適切な人材は同じ大学で学ぶ前隊員もしくは同じ町村に住む前隊員である。平和部隊で働きたいという気持がだんだん強くなる学生は在学中将来に役に立つコースを選ぶことができる。アフリカへ行きたい者はアフリカに関するコースをとる。また、資源の不足

している国へ行くつもりエンジニアリング専攻の学生は資源利用に関するセミナーをとるといふような具合である。少なくとも一つの大学では平和部隊に関するコロキウムを学部内に設けた。ここでは隊員の経験を人類学的観点から検討するのであるが、帰国隊員の現地の問題に焦点をおいたスライドによる発表を行い、ディスカッションをリードしている。以上紹介した三つのコース及びそれに類似したコースは非常に価値あるものであり、学生が平和部隊もしくはそれに似たプログラムに参加することを決心した場合は特に役に立つことになるのである。

1964年に「最終学年訓練プロジェクト (Senior Training Project)」が開始された。このプロジェクトに参加できるのは大学3年を終了した隊員希望者であり、夏期休暇中、言語、地域、技術に関する集中的訓練を受けるのである。訓練終了後、学生は大学にもどり、4年生を終了する訳である。そしてその年の夏に再度訓練を受けた後、海外に送られる。理想論ではあるが、4年生の時はカウンセリングを受け、隊員として必要な知識を得るために適したコースや読書をするように指導を受けると良い。このプロジェクトの効果は現在のところ不明である。結婚とか、奨学金を得て大学院に進むとかの理由で途中でやめる隊員希望者の数が非常に多いために結論を出せないものである。しかし、ここで忘れてならないのは、これらの中退者は国家的立場から見れば必ずしも損失でないという点である。これらの中退者も開発途上国のことばや地域問題に対して基礎的知識を持つ国民の一部分となるのである。

現在では平和部隊で奉仕することが持つ「経験的」教育的意義を認めようという動きがいろいろな大学において活発に見られる。多くの大学は平和部隊での経験に対してアカデミックな「単位」を与える。西部ミンガン大学は「5年制平和部隊学士」プログラムを作った。大学で2年間学び、平和部隊で2年間働き、最後の1年間を大学で学ぶという内容である。ニューハンプ

---

h. 話し合い中心のようなセミナー



ジャーのフランコニア大学も同様のプログラムを採用したし、他のいくつかの大学もこのようなプログラムを考慮中である (Fox, Nicolau, and Wolford 1965)

### 平和部隊での経験とその後の教育との関連

前隊員の約半数は大学へかえり、そのほとんどは大学院で研究を続けている。大学は自然の「減圧室」のようなものである。ここで、アメリカの生活に再適応する時間も得、海外での密度の高い「経験的」学習の感情的、直感的結果を知的に整理したり、文化間の仕事をするのに必要な資格を得るために研究を続けるわけである。(Cowan)。大学にもどって来た隊員は、熱意があるにもかかわらず、非常にかかりさせられることが多い。かれらの大部分は何を研究したいかはっきり知っている——がしかし、そのような研究をさせてくれる所は少い。大学のコースは隊員達のような経験や関心を持つ人々のためにできてはいないのである。多くの前PCV達は社会的経済的發展に関する総合的なコースを欲している (Guthrie)。ところが大学コースは学科の境界線を越えない、西洋文化の基準にとらわれたものが多いのである。クラスやセミナーで前隊員達は違った教育観を探求しているのだという事を明らかにすることが多い。時がたてば、これらの隊員達がアメリカの高等教育にかなりの影響を与えたことが判明するであろう。

すでに数々の大学では帰国隊員に対して特別の反応を示すようになってきている。教員養成校や公衆衛生訓練校や農業技術専門校等は帰国隊員達を歓迎するようになるであろう。また「開発」に重きをおく総合研究センター等でも歓迎されるであろう。私の知っている一つのケースが良い例である。

1954年にスタンフォード大学の教育学部の Paul R. Hanna 教授がスタンフォード国際開発教育センター (SIDEC) を創設した。1963年、つまり最初のPCVが帰国する以前に Hanna 教授は海外の社会的経済的発

展に教育がいかに利用されるべきかという問題を研究するための旧来の学科にとらわれない柔軟かつ総合的な博士過程を作ったのである。1965年には、SIDE Cの学生の四分の一は帰国隊員であった。残りの四分の三は外人やアメリカ人であったが、やはり他国での教育経験を有する者達であった。Hanna 教授ならびに教職員（教育専門家数名、人類学者3名、経済学者2名、政治学者1名）は選出された学生委員会と共に、コースや他のいろいろな問題について詳しく話し会るので、主要な決定には学生の意見が必ず反映されるのである。このような方法を用いて、開発地域の問題を知的に把握するのに必要な総合的かつ問題中心的アプローチがはたして適当であり効果的であるか検討されるのである。SIDE Cの卒業生は教育行政、教育顧問、教育分析家等として開発国で仕事をするのを望んでいる。かれらはAID又は国連機関を「基地」としてそれを行行であろうし、アメリカ及び他国の大学の教師として働くことになるであろう。

#### 効果評価のための研究

過去5年間、平和部隊は高度に実地的な機関であった。問題を深く掘り下げて考えさせるような研究に対して力を注いでこなかった。本部の効果測定部は問題解決のための視察旅行に重点をおいて来たが、これは現地での問題を摘発し、早急に解消するには役立ったけれども、文化間の問題をより深くまた組織的に理解するために必要な知識の蓄積をもたらさなかった。効果測定部の高官のほとんどは法律家かジャーナリストであり、社会学者ではなかった。これらの高官の中には受入国で住んだことが全くない人や他国で住んだ経験がない人がいた。これからの5年間には、非専門的かつ実地的なことをできるだけ取り除き、問題の深い原因を探ることを目的とした専門的かつ探求的アプローチが用いられるようになることを希望する。効果測定部に社会科学的知识を持つ前隊員を送り込む必要がある。

平和部隊／ワシントンの研究調査部は職員数も少く、予算も貧弱である。評価のための調査の大部分は外の機関に依頼してやってもらって来た。これは別に悪いことではなく、かえって良いことである。これらの調査研究の中には今後の政策決定におおいに役立つ結果を期待できるものが多い。特に調査者の資格及び能力が非常に高く、調査チームの内少なくとも一人、調査対象の文化を熟知している者がいれば調査は良いものになるであろう。その例として、フィリピンにおける隊員教師の影響力に関する Lynch と Mar-etzki の調査研究がある（2章）。もう一つの興味ある調査は Allan R. Holmberg 教授によるペルーの平和部隊地域社会開発隊員の影響力に関するもので、Doughty 教授もこの調査に協力していた（14章）。Comitas 及び Heath 両教授はボリビアの村民の公衆衛生に対する態度及び行動について非常に期待の持てる研究を行っているが、これは今後の PCV の厚生関係の仕事に役立つであろう。

たとえこの本で指摘主張して来たいろいろな点に同意しなくても、すくなくとも平和部隊に関する、もっと多くの調査研究が必要であるという点だけは、いかなる読者にも納得していただけたと思う。特に、われわれは他文化への適応、隊員が文化に対する深い理解を持つようになるために必要な訓練のやり方、平和部隊の受入国発展への影響力等に関してより多くの知識を必要としている。もし、平和部隊の予算の1パーセントを調査研究に注ぎ込んだら——前向きの企業が使う比率よりずっと少ない——行政及び政策法定の質は格段に向上するであろう。まして“IN-UP-OUT”の法則が人々の入れ変わりを非常に早めているこの機関では組織立った調査研究を行うことが大切になってくる。これらのことから考えれば、議会が平和部隊／ワシントンの調査研究予算増額要求に対して冷淡であることの理由がわからないのである。残念なことに、1965年のシュライヴアー長官のおこなった調査研究費増額要求は拒否されたのである（上院聴聞会報告1965）。

## (ix) 将来への見通し

平和部隊が今日までやって来たことよりも、今後どれだけのことをやれるかということの方が重要である。将来の可能性の範囲はまだ不明である。しかし、偉大な可能性を秘めていることは確かである。この生れて間もない社会運動がそれらの可能性を現実化して行くことができるかは創造的なリーダーシップにかかっている——平和部隊ばかりではなく、地方、中央の行政機関、つまり全国の社会及び政治に良いリーダーシップが必要なのである。

### 教育的見とおし

平和部隊が最も貢献し得る分野は広い意味での教育の領域である。直接的で、手に取ってふれることのできる貢献を超越する重要な貢献はPCVが受入国に与える目に見えぬ教育的貢献である。しばしば、これはただ単に現地の人々にいろいろ違った世界の見方があること、そしてそれら違った見方はより良い、より適当な、より有用かもしれないという考えを与える形式をとってきた。ところが、一方では隊員のほとんどがはかり知れない「体験」教育を受けてきている。彼らの視野は大いに広げられ、人類同胞への関心についてより高度の知識を得ることができた。平和部隊の語学、地域、技術等の訓練計画の質が向上すればそれに伴いPCVが現地の人々に与える教育の質も向上し、PCVが自らの経験を通して得る教育の質も高くなるであろう。教育を与えることと、それを受けることは同じプロセスの相互強化的両面である。

帰国隊員はわが国の教育資源として測り知れない価値を秘めている。前隊員は万というアメリカの町村に、企業に、政府、労働、教育、その他の分野に新しい国際的、文化間的感觉を持ち込むのである。それよりも更に大切なものを持ち込む。それは奉仕に対する新しい態度即ち(熱意ある献身)。

というモットーにかくされた自己中心主義を揚棄した「できるんだ」、という自信のある姿勢、あらゆる地域にいる同胞に対する関心、そして最も良い意味での民主主義的な教育に対する相互協力的態度を持ち込むのである。

大学はこういうアメリカ人を歓迎すべきである。勿論、帰国隊員が特権を与えるべきだと言っているのではない。彼らもそれは望まない。かれらの海外での学習を通じて得た知識に対して正当な評価を下すことによる真の意味での歓迎を望むのである。わが国の高等教育機関は過去の遡大な学者達の業績をないがしろにすることなしに、問題中心的アプローチを用いる柔軟な総合的学門分野を提供しなければならぬ。そうすれば両者にとって良い結果がもたらされるであろう。多くのエンジニアリングの教授は開発途上国では役に立ちそうもないことと教えていたことに気付くであろう。経済学者達は人間が単に経済の最大効果ばかりを追い求める動物でないことを知ることにより深く考えさせられるであろう。心理学者、社会心理学者は西洋の個人主義的民主主義的前提に基く理論が全人類にあてはまるものではないという認識を強めるであろう。同様に、政治学者は比較政治学で北大西洋諸国の政治的現象のみを取り捨てているだけでは不十分であるという認識を新にするであろう。そして人類学者達は孤立し、社会的に停滞したグループの研究を重視する傾向があるが、人口の爆発的増加と「囲づくり」、の情熱の真ただ中にいる人々をも研究する価値があることを知るであろう。端的に言えば、前隊員は口うるさいかもしれないが、学者たち先生方に役に立つと思われる知識をたくさん持っているのである。

### 「海外生活経験者」

平和部隊はアメリカの「海外生活経験者」の質を革命的に変えることができるし、変えるべきである(序文)。わが国の歴史始まって以来初めて、われわれは

海外での奉仕を望むアメリカ人で技術及び文化の両面にわたって世界の多くの国々で満身に任務を果たすことができる人材を十分に保有するようになったのである。近い将来において、例えば、A I Dの人事官が「そりや、アイマラ語の話せる衛生技術者を送りたいけれど、そんなやつは一人としていないんだよ」と絶望的に言わないですむ日は遠くない。多くの特種分野において勤め口より勤務を希望する前P C Vの教の方が多くなるであろう。その結果おこる競争によって質がさらに向上するであろう。そして、これらの技術プラス文化に対する知識を有する新人達のうちの幾千人かは特定の国の特定の仕事に長期間従事してくれることを望むのである。なぜなら、こうしないかぎり建設的かつ永続的な変化をもたらすことができないからである。

最初に「革命的に変革され」ねばならないのは平和部隊機構自身である。そして、この変革は遅々としているかもしれないが、すでに始まっている。平和部隊機構内では“IN-UP-OUT”の法則が建設的変化を促進する重要な保証になっている。

しかしながら、不幸にして、他の世界には“IN-UP-OUT”の法則は存在しない。従って、帰国隊員は他の「エスタブリッシュメント（確立した機関）」に入り込むことが困難であることを発見するであろう。ケネディ・ジョンソン両大統領は帰国隊員達を國務省、A I D、他の類似機関に雇い入れることに積極的であったが、その後の経過は一様でない。例えば1965年の春までの統計を見ると外交官になりたいと希望した前隊員は865名いたが、実際に試験を受けたのは579名、筆記試験に合格したのは110名、そのうち面接試験に合格したのは14名、その内、採用されたのはたったの3名であった。（Fox, Nicolau, Wofford 1965）。大統領の口ぞえがぜひとも欲しいところである。

大統領の後おしを得られても、得られなくても、目前には数々の困難な問題がせまっている。第一の問題は帰国隊員たちのなかには海外での重要な建設的仕事をするのに必要な専門的知識を持っていないのがあることである。

これは特に帰国後、全く違った職に付きたいと希望したPCVに見られることである。仕事に必要な専門知識を持っていたとしても、自分の好きな職、自分が役に立てる地位につけるかどうかは分からないのである。場合によっては、適した職や地位が存在しないかもしれない。そこで、そのような物を新しく作らねばならないかもしれない。これは易しいことではない。他の場合にはそのような職又は地位があっても、すでに充たされている。そこでは年功序列がある。多くの帰国隊員にはこの待ち時間が絶望的に長く思える。これに対して解決があるとするなら、それは自己の忍耐、執念、処世術である。

#### 政治的見通し

合衆国に帰って来た隊員にとっては広い意味での政治的無関心の状態に居ることは困難である。アメリカは変革しなければならないところがありすぎるように見える。そして変えるには終局的には政治を動かさねばならない。今后帰国隊員たちがその場合自らの教育的、指導者の可能性を知るにいたる程「政治的」になるかどうかはまだわからない。しかしそう期待することはできる。PCVが官僚機構に関して十分に知識と経験を持つようになり、平和部隊内で影響力を発揮するばかりでなく、國務省、AID、そしてその他の海外関係の政府及び民間の機関内で力を持つようになってくれることを期待している。帰国隊員は政治的に重要な「貧困に対する戦い」に積極的に参し、アメリカ国内の「忘れられた小文化」——つまり黒人、アメリカン・インディアン、メキシコ系アメリカ人やその他のグループ——に対していかに働きかけるべきか、隊員として海外で得た経験を大いに生かせるのである。その他の者には、地方、州国家のレベルで立候補できるのである。そして候補者が「私は第二次世界大戦の従軍兵であった」と言うことが政治的に有利があると同様に、「私は平和部隊の隊員であった」ということが政治的に適当

になるある時代が近いうちに来る日を願うのである。各々の隊員が自分の希望する分野で自己の能力を最大限に発揮する方法を見出さねばならない。政策決定に影響を与えたかったら、ある程度政治的にならざるを得ない。

#### (X) 平和部隊と歴史

今から2, 3世代後に歴史家はわれわれの世紀をふりかえり、多くのたてるべき点と非難すべき点を見出すであろう。60年代のアメリカの生活の中で歴史の試験をかなり良い成績でパスするものの中に平和部隊があると私は思う。平和部隊の創出はアメリカの考え方の変化を象徴する事件であると同時に、その変化を促進するものでもある。つまり、アメリカの若者の奉仕への献身と開発途上国の問題を積極的に解決するために文化領域を越えようとする新しい情熱、昔の民族優越感情を排除し、他民族に対する鋭敏な感受性をやしなおうとする熱意を象徴するものである。今のところは平和部隊の持つ大きな可能性のほんの一部しか現実となっていない。帰国隊員が増加すれば、かれらは世界中の人々により良い生活をもたらすこの運動により指導的な役割を果たすようになるだろう。「より良い生活」とはかれらが良いと思う生活であり、われわれも良いと思う生活のことである。そして、かれらはわれわれと共にアメリカの見捨てられた社会及び国内問題、貧困、病気、無知、不平等、醜さに対して戦を挑むであろう。かれらに幸運を祈る。

1. この章で用いる「文化」ということばの意味は多様である。世代から世代へ受け継がれる文化を意味することもあるし、それとは異なる小文化、つまりある特定の組織、例えば政府機関内の文化を意味することもある。前後の関係から、その時々に使われる文化の意味が分っていただけるもの



と思う。

ある特定の小文化，例えばソマリ国の政府機関内の文化を変えることの方がソマリ文化，つまり世代間で継続される文化を変えるよりも容易であることは言うまでもない。この章では「開発」ということばはそれぞれの文化の変化を意味する。「開発」というものは事実，二つの段階を経るようである。まず最初にある特定の機関又は権力機構の文化が変革され，次にその間の文化全体へと非常にゆっくり進行して行くのである。(Ky. Y.)

