



ケースレポート

国際協力に携わる農学人材

—求められる人物像—

大野 康雄

株式会社 JIN 代表取締役

1. 初めに

人口減少や高齢化による日本国内の市場の低迷や、新興国や一部の発展途上国の急速な経済発展などから、生き残りをかけ、積極的に海外展開を行おうとする企業が増加している。その流れを受け、世間ではグローバル人材と呼ばれる、海外志向の強い人材の育成が課題だと、話題に上っている。大学の現場でもグローバル化が叫ばれ、国際的に通用するグローバル人材の育成が急務となっている。文部科学省が定義するグローバル人材とは、「日本人としてのアイデンティティを持ちながら、広い視野に立って培われる教養と専門性、異なる言語、文化、価値を乗り越えて関係を構築するためのコミュニケーション能力と協調性、新しい価値を創造する能力、次世代までも視野に入れた社会貢献の意識などを持った人間。」¹である。この定義から筆者がイメージするのは、世界の人達と一緒に膝詰めで仕事をしている人材像であるが、そのイメージを連想させる典型的な職業の一つとして、国際協力関係の仕事が挙げられる。国際協力分野に従事する農学関連人材は比較的多く、これから農学専攻の学生がグローバルな仕事をしたいと考えた際の、選択肢の一つになるであろう。従って本稿では、国際協力事業に従事する農学人材の概要と求められる能力・資質を整理すると共に、同人材を雇用する国際協力関連企業はどのような人材を求めているのか、大学教育を通じて需要に応じた人材育成ができるのか、また学生自身はどう努力すべきかを、筆者の経験をベースに議論したい。

2. 国際協力に携わる農学人材の概況

国際協力分野の農業開発に携わる農学人材の主な分類として、①国際協力機構（JICA）や国連などの国際援助機関の職員、②JICAや国際援助機関などのプロジェクト実施に携わる専門家やコンサルタント、③農業関連プロジェクトを海外で実施するNGOスタッフ、④国際農学研究協議グループ（Consultative Group on International Agricultural Research: CGAIR）などの研究職、⑤国内外の国際農業開発に関連した大学関係者、⑥海外の農業関連事業を日常的に取り扱う企業の社員などが挙げられる。この中でも、特に人数的に多いのが②の部類である。JICA関連人材派遣実績によれば、2010年には13,113人月^{註1}の人材がJICAから派遣されており、そのうち約18%の2,401人月が農業・農村開発分野の人材で、セクター別の分野の中では、一番多い派遣実績であった。今後の人材需給バランス予測では、農業分野の需要が高く、専門家不足になる可能性が指摘されている²。

一方、JICAが2005年に実施した国際協力人材の確保・養成に係る基本方針（案）策定のための調査研究によれば、日本の国際協力人材については年間約5,000ポストの提供があり、そのうち約9割が非正規（契約）ポストであると報告されている³。この調査研究から10年以上経つが、この傾向は現在も続いているものと推測される。国内の一般状況と比べ、国際開発関連業務に従事する非正規雇用の比率の高さは顕著であり、農業分野の人材も同様の傾向にある。この状況は、若い人材にとって非常に厳しいものと言え、就職した企業

が責任をもって人材育成するという、典型的な日本企業とは大きく異なる。まだ専門性は不十分とされる20代後半から30代中盤のジュニア・中堅レベルの人材にとっては、良いポストを継続的に得ることは容易ではなく、このことが「魔の10年」⁴と言われている所以となっている。

3. 国際協力に携わる農業人材に求められる能力・資質

文部科学省が掲げるグローバル人材の要素として、①語学力・コミュニケーション能力、②主体性・積極性、チャレンジ精神、協調性・柔軟性、責任感・使命感、③異文化に対する理解と日本人としてのアイデンティティの3つが挙げられている。この他に、幅広い教養と深い専門性、課題発見・解決能力、チームワークとリーダーシップ、公共性・倫理観、メディア・リテラシー等の重要性も指摘されている⁵。これらの要素は社会人・企業人として優秀とみなされる人材の要素とほぼ同じと思われるが、グローバル人材と言うことで、特に英語力のアップに重点が置かれているように見受けられる。

一方、国際協力プロジェクトに携わる専門家やコンサルタントに関しては、求められる能力として、JICAは6つの能力・資質、①分野・課題分析力、②総合マネジメント力、③問題発見・調査分析力、④コミュニケーション能力、⑤援助関連知識・経験、⑥地域関連知識・経験—を挙げている⁶。これまでの筆者の経験から、表1にその能力・資質の習得プロセスや留意点を整理した。

6つの能力・資質の中で、核となるのは①の分野・課題分析力であるが、大学で農学を専攻した人材は、この能力の基礎がある者が多く、専門分野の領域が特定しやすいという特性を有する。しかしながら、通常、農学関連学部専攻科目を履修しただけでは、語学、援助関連知識、地域関連知識などの力が付きにくい。他方、比較対象としての国際開発学系人材の特徴については、語学ができ、かつ国際協力事業を良く理解している者が多く、国際協力専門家・コンサルタント予備軍としてバランスが取れた良い人材が多い。ただし、軸となる専門分野を作りにくいという難点がある。以上の傾向を表2に示した。

表2の内容は筆者の私見に基づいたものだが、国際開発学系人材の方が、多くの能力・資質を備えているように見える。実際、卒業直後の学生を見れば、このような傾向は顕著に確認できるのではないかと。特に、

既に海外でのフィールド調査を行った経験がある国際開発系の学生などは、現地の人とのコミュニケーション能力や、現地での問題発見・調査分析力など、比較的高い能力を有している場合が多い。また、大学の授業でも学習する援助の潮流や援助スキーム、特定地域の課題などに関し、既に知識レベルが高い学生が多い。

しかしながら、国際開発学系人材が比較優位を持つ援助・地域関連の知識・経験は、関連書籍を読んだり、実際に現場に行き活動すれば、習得が容易な能力である。このため、農学系人材が独自に学習したり、在学中や卒業後、海外調査などに行く機会があれば、ある程度容易に能力強化が可能である。

農学系人材は、分野の専門性がはっきりしているという点で有利であるが、その他の求められる能力・資質を早い時期から認識し、自己努力や大学の公的な制度、例えば交換留学や海外フィールドツアーなどの機会を利用して、総合的な能力強化を行っていくことが重要であると言える。

4. 雇用する側が求める人材とは

以上、国際協力に携わる農学人材の概況や、その人材に必要な能力・資質につき述べたが、これらの人材を雇用する側の企業は、どのような人材を求めているのだろうか。この点を理解することで、市場が求める国際協力に携わる農学人材像を確認し、ニーズに合った人材育成の方法を大学および学生自身が模索することが可能であろう。企業として魅力ある「グローバル人材」、「国際協力専門家・コンサルタント予備軍」はどのような人材か、企業関係者の意見などを表3に取りまとめた。

表3の企業関係者のコメントは、どれも筆者にとって腑に落ちるものばかりで、採用する側の視点は、ある程度の共通部分があるように思われる。筆者の経験から、国際協力に携わる人材は、以下の素養を備えていることが重要だと考えている。

- * 豊かな人間性を持った人材：人や物事に素直に感動・共感できる感受性。チームワークを大切に、他者への配慮ができるセンス。物事の本質を見極めようと努力する姿勢
- * 相手の立場、お客様の立場に立って物事を見て、より良いサービスを提供しようとする姿勢
- * しっかり筋道を立てて考え、それをまとめ、相手に伝えられる能力
- * 忍耐強く物事をやり抜ける粘り強さ

表1 国際協力の専門家などに求められる能力・資質とその習得プロセス・留意点

能力・資質 ¹⁾	習得プロセス・留意点など ²⁾
①分野・課題分析力： 特定分野、課題等の専門知識・経験 / 適正技術・知識選択（開発）経験・スキル	<ul style="list-style-type: none"> 大学などでの専攻がベースになることが多いが、その後の実務経験を通じて、学校で得た知識が初めて能力にまで高められる。 ピンポイントの専門知識よりも、現地の状況にあったより広い知識と応用力が必要となるため、現場での実務経験が重要視される。ただし、高い専門性を要求されるため、修士号の取得は重要。
②総合マネジメント力： 問題解決の方向性を提示し、解決していく力/案件・業務を運営管理する力/人材育成や組織強化を実現する力	<ul style="list-style-type: none"> 日本では①の能力が強調され過ぎたこともあり、この分野の能力が高い人材が少ない。しかし、今後最も必要とされているのは、この能力の高い人材である。何人もの専門家集団を取りまとめて、事業を管理・運営できる専門家の需要は非常に高い。 経験によりある程度の能力向上は図られるものの、レベルの高い総合マネジメント力を習得するためには、経営的な能力が必要。常に広い視点から物事を整理し、方向性を明確にしていく能力を習得するには、会社組織などで、管理職的な経験を積むことが望ましい。強いリーダーシップも必要。
③問題発見・調査分析力： 問題の発見力 / 情報収集・分析力 / 案件発掘・形成能力	<ul style="list-style-type: none"> 問題発見力は、実務経験を通じて伸ばすことができるが、何より重要なのは、物事の本質を理解しようとする好奇心。 調査分析力は、調査票の作成やデータ分析、分析データからの結論・提言の整理など、一連の作業を実施できる能力であり、調査手法の習得や実務経験を通じて能力強化が可能。
④コミュニケーション能力： 語学力 / プレゼンテーション能力 / 交渉力 / 社会性・協調性・共感性	<ul style="list-style-type: none"> 英語やその他の主要言語、現地語で十分な意思疎通ができる能力。語学習得の努力により、能力の向上が図られる。 言語が喋れる・理解できるだけでなく、自分の意見を相手にきちんと伝える力が必要で、話す内容の論理性や流れ、相手が真摯に話を聞いてくれるような雰囲気作りも重要となる。 相手の立場を理解し、相手の置かれた状況を自分のことのように共感し、相手の言いたいことを引き出す力も重要。 理路整然として、分かりやすいプレゼンテーションをするための資料作りのノウハウやプレゼンテーションスキルの習得が重要。
⑤援助関連知識・経験： 援助手法 / 評価方法 / 世界の援助の潮流等に関する知識 / 開発援助の現場や援助機関等における援助実務経験	<ul style="list-style-type: none"> 各援助機関の特性や相互の関係、主要な事業スキームの内容といった基礎知識から、最近の援助潮流までの知識であり、自己学習することにより、知識的なものはほぼ習得可能。 開発援助の現場や援助機関等における経験は、業務経験を積み重ねることで能力向上が図られる。
⑥地域関連知識・経験： 特定国・地域の法制度 / 社会風習 / 援助受入体制等の知識 / 特定国・地域における実務経験	<ul style="list-style-type: none"> 地域特有の文化や制度、各国特有の援助受け入れ体制などの知識である。この能力は、④のコミュニケーション能力と大きく関連する。フランス語人材は仏語圏アフリカ、スペイン語人材は中南米の地域関連知識・経験に強くなる傾向にある。 現場での業務経験を積み重ねることで比較的容易に習得が可能。

出典： 1) JICA ウェブサイト：<http://partner.jica.go.jp/resource/1343293987000/shigoto/6abi.html>

2) 筆者作成 (JICA 国際協力人材の確保・養成に係る基本方針(案)策定のための調査研究を参考)

表2 農学・国際開発学系の学生の持つ能力・資質の傾向

	分野・課題 分析力	総合マネジ メント力	問題発見・ 調査分析力	コミュニケー ション能力	援助関連 知識・経験	地域関連 知識・経験
農学系人材	◎	△	○/△ ¹⁾	△	△	△
国際開発学系人材	○	△	○	◎	◎	◎

筆者作成 *記号は、◎高い、○普通、△能力強化が必要、を表す。

1) 農学系人材の場合、研究室から研究課題を与えられる場合があり、その場合は問題発見能力は十分強化されていないと推察される。

表3 グローバル人材についての関係者コメント

<p>【海外事業に取り組む企業関係者からのコメント：グローバル人材とは?】¹⁾</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 現地の人たちの意見や考えに耳を傾けようとする気持ちや姿勢 ▪ 海外に目を向けているか、好奇心を持っているか、そして主体的に行動できるか。基本は明るく元気であること ▪ 世界に出て戦う意欲 ▪ 取引先や同僚を巻き込むリーダーシップ ▪ 最後までやり遂げる責任感
<p>【開発コンサルタント企業関係者からのコメント：開発コンサルタント企業の求める人材像】²⁾</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 採用に当たっては心技体を見る。心は精神的タフさ、技は技術を身に付けていることではなく、その素地があること。 ▪ 協働する力：さまざまな人々と協働しながら仕事を進めていく力。会社へのロイヤリティ ▪ お客様のニーズ、また案件にかかわるさまざまな立場の人の事情や気持ちを察することのできるセンス

出典：1) 国際開発ジャーナル2013年9月号 特集／グローバル人材 第二部 What's「グローバル人材」?⁷

2) 国際開発ジャーナル2012年6月号 進むグローバル人材育成 開発現場で高まる理工系ニーズ⁸

企業が求めるグローバル人材の素養は、業務に対しての姿勢や態度についてのものが多く、いわゆる JICA が提示する国際協力に携わる専門家やコンサルタントに必要な能力・資質に関連したものは少ない。なぜだろうか。筆者の考えでは、もちろん能力的なものは重要視するものの、最終的にはその人の人間性が海外の仕事に合っているかどうか、またそれをやり抜くだけの覚悟があるかどうか、そして豊かな人間性を持った人物かどうかなどが、重要な判断材料となっているのではないかと推察している。

これまで、開発コンサルタント企業に応募者してきた多くの若者と面接した筆者の経験からすれば、多数の応募者を大まかに絞り込む書類選考では、能力・資質はある程度重要視するものの、最終採用者を面接で決める際には、その人の考え方やこれまでの生き方、協調性などを見ることが多い。このような部分は、応募者の面接技術でカバーできるものではなく、突っ込んだ質問をすれば、表面を取り繕っているのか、もしくは心の底から話しているのかは、如実に分かる。結局のところ、技術・語学面はあるレベルまで達していれば、それは免許のようなものであって、最終評価では人間性が決め手となる。

では、企業にとって魅力的に映る、心に響く考え方や生き方を持った人材になるためには、どうすれば良いのだろうか。それは、本人自身がこれまでの人生でどれだけしっかり考えて、自分の方向性を決めてきたかどうかに尽きる。常に問題意識を持って、それを自分なりに咀嚼し、強い意志で自分の進路を選択してきたかどうか重要である。採用時、まだ能力的には十分

でなくても、本人の確固たる信念がベースにあれば、実務経験を通じて大きな能力の伸びが予想される。それを企業側は重要と見ているのであろう。

5. 大学教育に必要とされているもの

前項では、雇用する側が求める人材像の例を示したが、では、そのような人材を輩出するために、大学はどのような対応ができるのだろうか。学生の専門性の磨き方と人間性の育て方に分けて考えてみたい。

1) 専門性の磨き方

まず専門性の磨き方であるが、広く浅く学ぶか、狭く深く学ぶか、という議論が見られるが、筆者は、むしろ結論を導き出すまでの一連のプロセスを学ぶことが大切だと感じている。広い専門知識はどうしても書物などから得られる知識が多く、知ったつもりになっているだけのことが多い。実際に現場で応用したことがない知識なので、机上の空論に陥りやすいという欠点がある。他方、ある狭い領域だけの研究をしていると、どうしても近視眼的な物の見方をしてしまう危険性がある。特に、学生が研究室の教授から研究課題を与えられ、それを素直に受け入れてしまう場合は、研究により知識は深まるものの、何故、この研究をやっているのかと言う本質的な部分が見えにくくなってしまふ。

筆者は、単純な知識の蓄積よりも、①問題の気付き・整理、②問題に関する仮説設定と検証法の特定、③検証を実施する過程、④過程から導き出された結果とそ

れに基づく提言—という、一連のプロセスをしっかりとやり切る訓練が重要ではないかと考える。このプロセスをしっかりと意識してできるようになれば、様々な状況で応用できる、重要な基礎力になるからである。そしてその訓練の絶好の機会が、卒論・修論の作成であると考えている。

まず、問題の気付き・整理の段階においては、自分が研究したいテーマや教授から与えられた課題をそのまま論文テーマとして設定するのではなく、自身の興味がある分野の過去の研究実績や研究室の体制、教授の専門分野、実験器具や圃場施設の制約、現場調査の可否などを広く確認し、自分を取り巻く環境を自身で整理・分析して、その状況で何ができるのかを考えてみるのが重要な出発点となる。周りの環境を見つ、自身の置かれた立場を相対化するための訓練と言える。そこである程度の軸が固まってきたら、教授と相談しながら、特定分野の文献を広く精読し、その領域の専門知識のベースを作り、研究課題の特定と次のステップに向けての仮説整理に移っていく、というプロセスが重要である。

この自己相対化プロセスは、相手の立場に立って物事を見る必要のある国際協力の現場では最も重要な作業である。しかしながら、多くの学生は、このプロセスをきちんと理解して実践した経験がないのではないかと。大学卒業直後の学生と面接を行うと、自己アピールはうまいが、自分の置かれた環境を分析しつつ、相手が求めるものが何なのかを探る力が弱い。例えば、自分がこれまでやったことはすらすら喋るのだが、ではその経験をベースに、採用しようとする会社に対しどのような貢献ができるのかを、採用側が納得できるレベルで答えられる人は少ない。なぜなら、しっかり答えるためには、応募する会社を一つ一つ丁寧に調べ、その会社が何をやっていて、自分のどこが活かせるのかを分析しなければならないからだ。きちんと鍛えられた学生でなければ、なかなかできる作業ではない。専門分野の学問を通じて、この訓練ができる絶好のチャンスは、論文作成の際の入り口部分に存在するのである。

次に、自分自身の相対化と幅広い関連知識を身に付けた後に、問題に対する仮説・検証法を整理し、それを実施するプロセスに入るのだが、ここで重要なのは、担当教授との密なコミュニケーションである。特定した仮説や検証法が常に正しいとは言えず、調査や実験を進めることによって、新たな課題や検証法の改善点が見えてくるかもしれない。その時の教授との密なや

り取りは、実社会でのハウレンソウ（報告・連絡・相談）や事業実施のPDCAサイクル^{註2}に見立てられるし、国際協力の現場でのモニタリングやフィードバックに類似している。一度決めたやり方を再度確認し、微調整していく過程は、環境の変化に応じた修正が常に求められる現場での仕事との共通点が多く、学生にとって学ぶことが多いプロセスと言えるだろう。

そして、収集したデータや情報を分析し、結論や提言を導き出すプロセスは、一つのサイクルを完結させるための、最も困難な部分と言えるが、最終ゴールとしての結論・提言を導き出すだけでなく、スタートラインからのプロセスを振り返ることで、自分が選択した仮説や検証法などの妥当性を確認することができるだろう。これはプロセス評価と呼ばれている。

論文作成のプロセスを実社会の事業過程と見立て、その意義を学生に理解させることで、一連の作業の意味やその応用法などを考える、明確な動機付けができるのではないだろうか。表3に示した開発コンサルタント企業からのコメントで、「技術を身に付けていることではなく、その素地があること。」とあるのは、こういう基本的な考え方や動きができる人材のことはないか。基本動作、いわゆるお作法がしっかりしていれば、新しい技術を身に付けることも効率的に出来る。このため、学生時代に明確な目的意識を持って、お作法をしっかりと身に付けさせることが、大切であると考ええる。

2) 人間性の育て方

もう一つの課題である、豊かな人間性を持つ学生を育てるために、大学は何ができるだろうか。学生に担当教授の人生観を伝えることは、学生の人間性を深める大きな機会である。その実現には、まず教授自身が多様な経験ができる環境を、大学として整えることが重要であろう。大学で教鞭を取る傍ら、専門性を活かしたコンサルティング業務、国際協力の現場での活動、海外の大学や研究機関での勤務など、教授自身が持つ引き出しを増やすことで、学生により深い指導や示唆を与えることができるのではないだろうか。

また、社会には多様な人間が存在することを考えれば、学生に様々な人間と接する機会を提供することも重要である。外部人材、例えば海外事業に取り組む民間企業や開発コンサルタント企業の社員など、実際に海外の現場で仕事をしている人たちとの接点を増やすことで、学生が大学以外の視点から物事を見るきっかけを与えることになるだろう。

ただし、以上の提案は豊かな人間性を育てるためのほんの少しのきっかけに過ぎない。筆者が考える一番効果的なアプローチは、研究室のまとめ役になったり、部の活動を引っ張っていく立場になったり、自らの意思で社会貢献の活動に参画したり、小さいながらも責任を持って、何かに取り組む機会を与える、もしくは本人がそういう選択をしやすい環境や雰囲気や大学に作るのだと思っている。筆者自身、現在の業務スタイルは、高校・大学の部活の経験が深く影響している。とにかく愚直に練習した忍耐力や、良い結果が出なくても最後までやりきるといった強い意志、部を取りまとめる際に培った協調性やリーダーシップなどは、今の仕事のベースとなっている。周りの人間を見ても、責任を持った取り組みを学生時代に行った者が多く、そこで得た成功体験や挫折感を咀嚼し、実社会でさらに揉まれることで、より豊かな人間性を形成できたのではないかと推測している。

単位をたくさん取り、成績優秀で卒業することだけを是とせず、多くの経験を通じ、豊かな人間性を創り上げていくということも大切だということを、常に学生たちに伝えていける大学であってほしいと願っている。

6. キャリアより人間性を育てていこう

前項では、大学に望む人材育成の姿を提案したが、この項では、学生自身が考えなければならない点につき、少し言及したい。

国際協力の専門家やコンサルタントになりたいと思っている若い人たちと話すとき、まず多くの場合、キャリアパスの話になる。ある年齢までに、あることを達成していないと、非常に不安がる若手が多いのが事実だ。では、なぜそんなにもキャリアパスを気にするのかと言えば、多くは希望する職業に就きたいためだと言う。そこでなぜその職業なのかを尋ねると、一部は明確な答えが返ってくるのだが、大部分はその職業に就きたいことが半ばゴールのようになり、その先にある長期的な目標について語れる人は意外と少ない。確かに、若い時代から20年先を見越した生き方をするのは難しいことだと思うが、何か心の奥に秘めたものを感じられればと思い、更に尋ねても、なかなか強い意志を感じられないことが多いのが現状である。

大学が市場ニーズを把握する必要があると指摘したが、それ以上に学生自身がそのニーズを把握する必要がある。自分のことを認めてもらうために必要なものは何か、自分のどこが強く、どこが弱いのか、自分自

身としっかり向き合った自己分析が必要である。自分の強み・弱みが明確になれば、どう努力したら良いのかわかるはずである。目先のキャリアパスに盲目的に執着するよりも、人間としての幹を太くするためにはどうしたらよいかを真剣に考えてほしい。雇用する側の企業が見ているところは、実はそこにあるということに気付いてほしい。海外で他国の方と仕事をする際、何が大きな武器かと言えば、専門知識や語学はもちろんだが、むしろ豊かな人間性であるということを認識してほしい。なぜなら、現地の人から尊敬されない人が、いくら流暢に専門技術を説明しても、誰もそれを受け入れないのは明白だからだ。

7. 最後に

本稿では、グローバル人材育成に際し、大学教育に必要なものなどを提言したが、実は、私が学生の時代とは全く違っていると言っているほど、今の大学の取り組みは進化してきている。交換留学やフィールドツアー参加による単位認定など、学生にとっては、多くの学びの機会が提供されている。むしろ過保護かと思うくらいの制度の充実に、大学関係者の努力の跡が窺える。学生を甘やかすことなく、今後もこのような努力を続けていただきたいと心からお願いしたい。また、有望な人材を育てるために、企業側もできるだけ努力をする必要があると感じている。本稿で述べたように、実際に世界で働く国際協力人材と学生の交流の場等を企業努力により提供し、優秀な人材の育成に貢献すべきと考えている。

[註]

- 1 1人月は、1人の人材を1か月間業務に従事させるという単位。Man/Month (M/M) と呼ばれる。
- 2 事業管理を円滑に実施する手法の一つで、Plan (計画) → Do (実施) → Check (評価) → Act (改善) のプロセスを繰り返すことによって、業務の継続的な改善を図る。

[参考資料]

1. 文部科学省ウェブサイト. グローバル人材の育成について. p2.
http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo3/047/siryo/_icsFiles/afieldfile/2012/02/14/1316067_01.pdf (2014年5月15日ア

- クセス)
2. 国際協力機構ウェブサイト. JICA 関連人材供給データ.
http://partner.jica.go.jp/resource/1395985208000/MZ/data/2012_jukyuu.html (2014年5月15日アクセス)
 3. 国際協力機構 2005 国際協力人材の確保・養成に係る基本方針(案)策定のための調査研究—国際協力人材育成方針策定のための調査研究(プロジェクト研究)最終報告書—. pp3-4, 58-61.
 4. 杉山俊士(2016) 農学専攻者のための国際協力分野のキャリアパス—「魔の10年」克服のために—. 農学国際協力14, 40-44.
 5. 文部科学省ウェブサイト. グローバル人材の育成について. p3.
http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo3/047/siryo/_icsFiles/afieldfile/2012/02/14/1316067_01.pdf (2014年5月15日アクセス)
 6. 国際協力機構ウェブサイト. 国際協力人材に求められる6つの資質と能力.
<http://partner.jica.go.jp/resource/1343293987000/shigoto/6abi.html> (2014年5月15日アクセス)
 7. 国際開発ジャーナル社 2013 国際開発ジャーナル2013年9月号. 特集/グローバル人材 第二部 *What's* 「グローバル人材」? pp18-25.
 8. 国際開発ジャーナル社 2013 国際開発ジャーナル2012年6月号. 進むグローバル人材育成 開発現場で高まる理工系ニーズ pp16-25.