

海外の視点から見た グローバル人材

関西学院大学国際学部准教授
ジェシー・E・オルセン

Jesse E. Olsen (jeolsen@kwansei.ac.jp)

グローバル人材育成推進事業／

西日本第1ブロック共同ワークショップ

「グローバル」の普遍性について ～Global Competence in a Global
Society with Special Reference to its Universality～

2013年11月23日(土)



Agenda

- 海外と日本で考えられているグローバル人材
 - はじめに:「グローバル人材」の英訳について
 - グローバル人材の定義:海外
 - グローバル人材の定義:日本
 - 共通点と違い
 - コメント
- グローバル人材の「育成」に加えて
 - 「活用」も「確保」も
 - 環境づくり

海外と日本で考えられている グローバル人材

“Global *Jinzai*” as Conceptualized Overseas and in Japan

- はじめに:「グローバル人材」の英訳について
- グローバル人材の定義:海外
- グローバル人材の定義:日本
- 共通点と違い
- 質問とコメント

はじめに: グローバル人材の英訳について

- 直訳: “global human resources” or “global talent”と英訳されることが多いが、
 - “Global human resources” or “global talent”という英語は、「会社の世界中の従業員全員」という意味をすることがある。(グローバルコンピテンシーを持っている人に限らない。)
 - だから: “globally competent human resources” や “globally minded human resources”と訳した方が日本では言われている「グローバル人材」に近いだろう。
- 海外の学者と実務家は下記の言葉を使う:
 - global leaders/managers、transnational managers、international employees/workersなどと、
 - 特定の「グローバル人材」も: expatriates (駐在員)、international business travelersなど。

グローバル人材の定義：海外（１）

- カナダの経営学者のAdlerとBartholomew (1992) によると、国境を越えて有能なマネージャー(transnationally competent managers)は下記の特性を持っている：
 - グローバル視点(global perspective)
 - 様々な文化についての知識(knowledge of many cultures)
 - 異文化コミュニケーション能力(cross-cultural communication skills)
 - 様々な文化的状況・生活に適応する能力(ability to adapt to life in many cultural contexts)
 - 文化的多様性を受け入れる力と文化的多様性から学ぶ力(ability to work with and learn from cultural diversity)
 - 組織の中で多文化主義を促進・維持する力(ability to promote/maintain multiculturalism in the organization)
 - 外国文化を同等に尊重する力(respect for individuals from other cultures as equals)

グローバル人材の定義：海外（2）

- アメリカの経営学者のCaligiuri (2006) の研究によるとグローバルリーダー（global leaders）は下記の特性がパフォーマンスと関係する：
 - 文化的な知識（cultural knowledge）
 - 国際ビジネスについての知識（international business knowledge）
 - 異文化間交流の能力（intercultural interaction skills）
 - 外国語能力（foreign language skills）
 - 一般知能（cognitive ability / general intelligence / IQ）
 - 適切な性格：外向性、協調性、誠実性・勤勉性、情緒安定性、経験への開放性（appropriate personality: extraversion, agreeableness, conscientiousness, emotional stability, and openness to experience）

グローバル人材の定義：日本

我が国がこれからのグローバル化した世界の経済・社会の中にあって育成・活用していくべき「グローバル人材」の概念を整理すると、概ね、以下のような要素が含まれるものと考えられる。

要素Ⅰ：語学力・コミュニケーション能力

要素Ⅱ：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

要素Ⅲ：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ー

このほか、「グローバル人材」に限らずこれからの社会の中核を支える人材に共通して求められる資質としては、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(異質な者の集団をまとめる)リーダーシップ、公共性・倫理観、メディア・リテラシー等を挙げることができる。

(経済産業省. 2011年6月22日.『グローバル人材育成推進会議 中間まとめ』. グローバル人材育成推進会議. http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/san_gaku_kyodo/sanko1-1.pdf)

共通点と違い

- 共通点
 - 言語運用能力、異文化コミュニケーション能力
 - 適切な性格
- 違い
 - 主な違いは下記の海外からの定義にない特性：
 - 「日本人としてのアイデンティティー」

コメント:

アイデンティティーについて(1)

- 日本や日本企業のために国際的に活躍できる人材は、「日本人としてのアイデンティティ」が必要だろうか？
- 下記の人々は日本人としてのアイデンティティーを持っているだろうか？
- 下記の人々は日本や日本企業のために国際的に活躍できる人材だろうか？
 - 外国人登録者(2,000,000人以上; 特別永住者は385,000人以上)
 - 日本国籍取得者: 毎年10,000人以上
 - ミックス(ハーフ、ダブル、クォーターなど): 近年、日本生まれの子の30人のうち、約1人
 - アイヌ: 20,000人～50,000人
 - 海外で生まれる日本人(毎年11,000人～14,000人位)
 - 帰国子女
 - など

(データ: 法務省, 2006-2011; 厚生労働省, 2006; Chapman, 2008; UNCERD, 2008)

コメント：

アイデンティティーについて(2)

- 国際経営、国際教育などの研究から言うと、自分(個人)としてのアイデンティティーが確かに大切。
- しかし、社会心理学の研究から言うと、排他的に定義をすれば、マイノリティの人々がアイデンティティーへの脅威を感じてしまう。
 - (日本のmulticulturalismへの被害！)

コメント:

日本のグローバル人材(1)

- 日本は海外の定義と統一させるべきか？
 - 日本のグローバル人材と海外のグローバル人材は共通点があるだろうが、違いもあるのではないかと思う。



コメント:

日本のグローバル人材(2)

- 日本は海外の定義と統一させるべきか？(続き)
 - 例えば、日本文化的な環境で育てられたら、下記のスキル、価値観を持っているかもしれない:
 - 「空気を読む」ことができる(高コンテキストコミュニケーション＝high-context communication)
 - 「我慢する」と「頑張る」という価値観など
 - 上記のスキル、価値観は異文化的な環境や国際交流で役立つのではないか？



コメント:

日本のグローバル人材(3)

- 日本企業のグローバル競争力をあげるため、「日本人としてのアイデンティティー」を持っている欧米人を育成するより...



コメント:

日本のグローバル人材(4)

- 日本の人材の特技を見つけ、
ユニークなグローバル人材を育成し、
グローバル競争に参加する方が
確実に成功するのではないか？



日本のグローバル人材： 新しい定義（案）

- ですので、日本のグローバル人材の定義を再び考える必要があるだろう。例えば：

我が国がこれからのグローバル化した世界の経済・社会の中にあって育成・活用していくべき「グローバル人材」の概念を整理すると、概ね、以下のような要素が含まれるものと考えられる。

要素Ⅰ：グローバルコンピテンシー（他の国々のグローバル人材との共通点）

グローバル視点、様々な文化についての知識、異文化コミュニケーション能力、語学力、様々な文化的状況・生活に適応する、文化的多様性を受け入れる力と文化的多様性から学ぶ力、組織の中で多文化主義を促進・維持する力、外国文化を同等に尊重する力

要素Ⅱ：日本文化的なスキルと価値観

「空気を読む」力、「我慢する」と「頑張る」という価値観、etc.

要素Ⅲ：自分としてのアイデンティティー

（自分としてのアイデンティティーを持ちながら日本社会とグローバル社会の中核を支える。）

グローバル人材の「育成」に加えて

In Addition to the Development of “Global *Jinzai*” ...

- 「活用」も「確保」も
- 環境づくり

「活用」も「確保」も

- 日本企業の組織カルチャー、人事システムなどはグローバル人材に合っているのか？
- 日本の企業はグローバル人材が採れる？効率的に活用できる？長く確保できる？
- グローバル人材の卒業生は外国、外資系に行ってしまうだろうか？
- 日本の教育機関も、グローバル人材の育成のため、グローバル人材の教職員が必要だが、大学のカルチャー、システムなどはグローバル人材に合っているのか？

環境づくり

- 人事・人的資源管理のシステム
 - 年功序列、成果主義・実績主義
 - 終身雇用、人事異動、キャリアパス、新卒一括採用、中途採用
 - 入社してからグローバル人材の特技・スキルを生かしているかどうか
- Multiculturalismや多様性に合うカルチャー
 - 外国人の採用
 - ジェンダー、人種、民族平等
 - ダイバシティマネジメント
 - 異文化間の体験をさせる
- など

ご清聴ありがとうございました。

ジェシー・E・オルセン

Jesse E. Olsen (jeolsen@kwansei.ac.jp)

(本パワーポイントファイルの必要な方は、後日、同志社大学のホームページに載りますし、直接私にメールを頂けたらお送りいたします。)

