

外国人博士留学生在が企業の国際化促す

北海道大学人材育成本部

特任教授 飯田良親

直面するステークホルダー国際化

ダイバーシティは、文化、習慣、言語、国籍、年齢、性別などの異なる多様な人材の活用による、企業の環境変化に対する対応力向上を目的としている。企業にとってのステークホルダー、すなわち顧客、従業員、株主、債権者、仕入先、地域社会などは、日本国内を主たる市場とする企業でさえ国際化に直面している。つまりステークホルダーの国際化は「もし」ではなく「いつ」という課題である。

ただし国際化に対応した人材の確保は難しく、社内での育成、外部からの採用ともに課題が多いため、企業の中核にまでステークホルダー国際化への対応を浸透させるのは容易ではない。そこで新たなダイバーシティ人材として、日本の大学に学ぶ外国人博士課程留学生の活用の可能性を論じてみたい。

戦略部門で活用できる即戦力人材

経団連が昨年行った企業アンケート調査によれば、グローバル経営を進める上での課題について、①本社におけるグローバル人材育成の遅れ、②経営幹部層におけるグローバルに活躍できる人材の不足、③海外拠点の幹部層の確保・定着などが挙げられている。さらに求めるグローバル人材の具体像としては、①海外との社会・文化、価値観の差に興味・関心を持ち、柔軟に対応する姿勢、②既成概念にとらわれず、チャレンジ精神を持ち続ける、③英語をはじめとする外国語によるコミュニケーション能力などがイメージされている。

多くの企業が想定するグローバル人材は、海外

での経験や知識を持った日本人か、日本語が日本人並みに使える外国人(日本語人材)ではなかろうか。確かにそのような人材は便利で国際化対応の面では効率が良いが、企業中核部が日本的なままで、グローバル事業を担当する部門だけに国際化するステークホルダーの対応を任せるのであれば社内各所にひずみが生じてくる。それを防ぐには、日本的な企業中核部の人材やその組織の意識を、少しでも国際的な対応がしやすいかたちに変えていくことが必要である。

そのために日本の本社の戦略的な組織、例えば研究開発や市場開拓の部門に、あえて日本語能力が不十分で国籍や人種、文化の異なるダイバーシティ人材(英語人材)をグローバル人材として配置してはどうだろうか? こうすることで、言葉や文化の違いによる不便さが日本人社員に常にダイバーシティを意識させ、不便さを克服しようとする努力が他部門の日本人社員にも浸透して、組織全体としてステークホルダー国際化に対応しやすくなると信じるからである。

さらに、ダイバーシティ人材として学部生や修士ではなく博士人材に注目するのは、彼らが博士号を取得するために、課題の洗い出し、解決方法の考案、仮説検証による実証と結果を出すまでの忍耐力、成果の明文化(論文)と効果的な発表、といった総合的な実務能力を身につけているからである。博士人材は研究分野の専門性だけでなく、自ら考えて行動する即戦力の持ち主として企業の戦略部門での活用が可能と考える。そこで、日本の大学で日本語を使わずに英語だけで博士号を取得する外国人留学生、という人材の実態についてご紹介したい。