

インタビュー

「帰国子女」と「帰国しない子女」 —真のグローバル人材を目指して



双日(株) 代表取締役会長

加瀬 豊氏

(聞き手: 本誌編集長 西川裕治)

語学(特に英語)だけでなく、様々な異文化やダイバーシティを肌で感じて身に付けることは、これからのグローバル社会では大きなアドバンテージになる。

私はグローバル人材の要素は、①自己確立(自分の意見を持ち人種偏見がなく誰とでも対等にコミュニケーションできる)、②専門性(プロとしての高い専門性を持つ)、③許容力(文化、習慣の違いを容認できる)の3つがあると考えている。さらに加えて、世界共通言語としての「英語」はコミュニケーションのツールとして非常に重要である。ただし、自分の意見・意志をしっかり持って対応する、誰とでも対等に話せるということがないと、いくら英語がうまくても言葉だけの人になってしまう。

日本の場合、一番ハンディキャップがあるのが専門性の部分だ。欧米の有力な大学だと本当の専門性が身に付くが、日本はゼネラリスト志向なのか、専門性が身に付く人は少ないように思っている。むしろ、最近では日本の一部の大学でも、使える英語を修得させ、自主性や専門性の強化・育成などに力を入れている例が出てきている。また、文部科学省でもグローバル30(国際化拠点整備事業)において国内13の大学を採択したのをはじめ、グローバル人材の育成を推進している。

加瀬会長も海外駐在にお子さまを帯同された?

加瀬: 子どもは小学校1年生まで現地校に通った。そこでは幼稚園や保育所でも「show and tell」

変化する「企業が求める人材」

企業の新卒採用状況の変化は?

加瀬: 世界経済のグローバル化が進み、日本ではグローバルに活躍できる人材、いわゆるグローバル人材の育成が急務となっていることは議論の余地がない。双日でも本社社員の採用において大きな変化が出てきている。以前は日本人の新卒採用ばかりだったが、日本人の海外留学経験者や帰国子女の採用(夏採用等)が始まり、続いて、日本の大学で学ぶアジアを中心とする外国人留学生の採用、さらに最近では、中国やASEAN諸国などに出かけて行って現地の有力大学から優秀な学生を直接採用する動きも活発化している。日本人だけではグローバルビジネスに対応できない時代が来ているのだ。

グローバル人材の3要素プラス英語

グローバル人材とは?

加瀬: 日本人の場合は、グローバル人材の要素を身に付ける近道としてまず海外留学がある。総合商社に限らず、親の海外赴任で海外に住み、現地の学校で学ぶ子どもたちも増えている。海外で