

報告

企業が求めるグローバル人材の感性とスキル？ ：文理のボーダーを超えて (2017年度関東支部大会 シンポジウムⅡ 報告)

大六野 耕作^A



シンポジストの皆さん。みなさん、独自の視点から興味深い報告をいただきました

2017年6月17日、中央大学後楽園校舎において第4回 関東支部大会が開催されました。今回の大会は中央大学の理工学部がある後楽園校舎で開催されるということもあり、「企業が求めるグローバル人材の感性とスキル？：文理のボーダーを超えて」をテーマといたしました。

シンポジストには、大学を代表して中央大学理工学部の檀一平太先生、ソニー株式会社で人事を担当され、インドの現地法人でインド人の店頭マーケティングを統括された経験のある蔭山雄平さん、日立製作所で技術顧問として技術コンサル、若手技術者の教育・育成を担当された福島康雄さん、同じく日立製作所で人事を担当されている松井理人さんを迎え、大六野（明治大学）の司会で議論が進められました。

A: 明治大学

まずは、みなさんの日頃の活動・業務を通して、グローバルな人材・資質とはどのようなものかについて、それぞれの経験に基づいてご報告をいただきました。

檀先生からは、「英語に苦手意識を持ちがちな理工学部の学生の背中を押すこと。研究室の中に、世界に出て堂々と発表することが普通で楽しいことだ」という意識を作り出すこと。これを支援する大学の体制を作ることの必要性」指摘されました。また、大学人がこうした改革に消極的になりがちなことも、同じ大学人としてうなずかされました。

蔭山さんからは、「若手社員が伸びるか伸びないかは、何事にも前向き・積極的に取り組み、多様な価値観が存在する中でも、多様性を楽しもうと思えるマインドを持つか否か」にあるのではという指摘がありました。

福島さんは、国際的なe-learningを通じて日本人技術者のグローバルなスキル（例えば、原油・天然ガス

の掘削技術の分野) 習得に携わった経験から、「経済活動がグローバル化しそのために必要となる知識やスキルの習得も国境を超えたものにならざるを得ない現状では、かつて日本企業の強みであったOJTは次第にその意味を失い、大学を巻き込んで教育をグローバル化する」ことが、喫緊の課題となっていることを説明いただきました。

最後に、松井さんからは高校から大学(高校はスイス、大学はアメリカ)まで、日本人である自分が「圧倒的にマイノリティー」である環境を経験し、逆に、日本に帰って日立製作所に就職してからは、海外での自分の経験が「圧倒的にマイノリティー」になるという2重のマイノリティー経験をされた経験から、「どんな国・地域にあっても、多様な価値観(あるいは同質的な価値観)の中で、自らの置かれた環境に挑戦する気持ち」こそが、グローバル人材の条件ではないかという指摘をいただきました。日本の大学生が就職時に見せる「リスクを取ろうとしない姿勢こそがリスク」なのだという言葉が印象的でした。

無理に議論を一つにまとめる必要はないと思いますが、シンポジストのみなさんのお話を聞いていますと、(1) コミュニケーションの手段としての外国語(特に英語)は環境要因として当然のこととしてとらえられており、大学教育論で見られる「英語が重要か、日本語が先か」といった認識は全くないこと、(2) いわば、英語はできて当たり前だが、それよりも重要なことは、「多様な価値、多様な環境の中で、相手を理解するとともに自分を主張し、協働して仕事を運ぶ能力を持つ人材が求められている」ということではなかったかと思います。

もちろん、教育は就職やビジネス活動のためだけにあるわけではありません。しかし、学生が研究の途を選ぶにせよ、ビジネスの途を選ぶにせよ、非営利団体での活動を選ぶにせよ、どのような環境の下でも、自ら問題を発見し、問題に挑戦し、異なった価値観を持つ人々とも協働して問題を解決できる知識・技能を身に付けることは欠かせない、ということを改めて認識した興味深いシンポジウムでした。

受付日 2017年8月30日 受理日 2017年9月10日