

2013年8月12日発行 [毎週月曜日発行] 第1703号 1969年10月9日第三種郵便物認可

NIKKEI
BUSINESS

日経ビジネス

2013.8.12-19
合併号

誌上対決

ロボット vs 職人社長

30年後、消える仕事・残る仕事



絶好調・ネットの覇者のアキレス腱は？

徹底検証・グーグル

企業研究 こみなと 小湊鐵道(千葉県市原市)

魅惑の「ローカル線」物語

著者に聞く

渥美 育子 氏 [グローバル教育社長]

グローバル人材の「誤解」

——グローバル人材は選抜して教育するものではないと説いています。

グローバル人材を育てるのは、決して「エリート」を増やすためではありません。英語を学ばよといふことでもありません。英語は道具です。本質的な議論をしていないことは、大きな勘違いだと思います。

日本企業がこれまで取り組んできたのはグローバル化ではありません。国際化です。グローバル化と国際化は似

たようなイメージを持たれますが大きく違います。

国際化は日本を起点に考えています。日本人は日本の考え方を基にして海外を見る傾向にあります。逆に海外からどのように見られているかは考えられていません。

一方でグローバル化は地球単位で物事を考えなければなりません。グローバルの語源は天球(globe)からきています。地球丸ごと、世界全体での視点や発想が日本人には足りないのです。グローバル人材と聞いて、「ずっと日本で暮らすから関係ない」というのも間違いになります。世界にいる70億人の中の日本人がどう生きていくかを考える必要があるのです。

「日本がどう見られているのか、日本はどうすべきか」といった感覚は小学生から身につけてほしい。小さい時から優しい言葉で理解しておく、後は道具である英語や専門性さえ勉強すればグローバル人材になれます。

私自身、米国に30年住んでいました。その経験を生かし、宗教や道徳、法的な観点から4つの分類を作りました。法的規範の原型となる宗教は何かなどで文化の断層が生じます。世界を俯瞰的にとらえられることこそがグローバル人材だと思うのです。

——グローバル人材を育てるにも、指導で



略歴：青山学院大学卒業、青山学院大学助教授を経てハーバード大学研究員。1983年米国で教育研修会社を設立。



『グローバル企業が30年間伝え続けてきた「世界で戦える人材」の条件』

渥美 育子(あつみいこ)
PHPビジネス新書 861P

きる人はいますか。

圧倒的に足りません。教員はほとんどいませんし、経営者でも一握りです。経営者が人材育成にあまり興味がないことが気がかりです。人事部門に任せきり。人事も自分の任期中には変化を起こしたくない人が多い。海外赴任前に少しグローバル人材教育をするだけでお茶を濁しているように思います。

私は企業経営をよく「幕の内弁当」に例えます。幕の内弁当は器と中身がセットとなって完成します。英語は1つの「おかず」でしかありません。

今の日本企業を見ると、全体像が見えないまま議論している気がします。日本から世界へ器が大きくなった時に、どのようなおかずを入れるべきか。日本企業の立ち位置が問われます。

(聞き手は 西 雄大) ■

NIKKEI BUSINESS GIFT

あなたの大切な方へ「日経ビジネス」をギフトなさいませんか。

ギフト購読期間は、1年・3年・5年からお選びいただけます。お贈り先には、送本開始の際にプレゼントのお知らせをして、あなた様のご厚意をお伝えします。

お申し込みは巻末の申し込みハガキか、お電話で今すぐ！

電話 ☎0120-241-341

日経ビジネス 2013年8月12日号