

『グローバル化時代の教育③』

渥美育子グローバル教育研究所理事長・MPF社社長

真にグローバルな人材とは、企業とは

「グローバル人材教育」とは何か。一般社団法人「グローバル教育研究所」理事長であり、(株)マルチカルチュラル・プレイングフィールド(MPF)社社長でもある渥美育子氏に、「グローバル人材教育」の在り方を伺うと共に、世界で生き残るため、企業に求められるグローバル人材についてご意見を伺った。

渥美さんのお考えになるグローバル人材の定義を教えてください。

「私が六年前に日本に帰ってきて一番驚いたことは、多くの日本人がグローバルゼーションとインターナショナルゼーションを混同していたことです。グローバルとは、globe が天球としての地球ということですから、世界をまるごとひとつとして見て関わることに、それに対してインターナショナルとは国と国の間の関わりということです。」

私が提唱する『日本のDNAを強烈にもった

グローバル人』は、二十一世紀の教育のランドデザインを自由主義諸国に共通な価値を横軸に、民族のDNA

Aを縦軸にするマトリックスとして考えるとここから来ています。横軸には法の支配とか公正な競争をする自由とか福祉が来ますが、縦軸は民族固有の価値観ですね。だから中国人のグローバル人材と日本人のグローバル人材は違ってくる。しかし横軸を共有できなければ、世界変革の方向を一致させることができません。いずれにしても日本人はまず、グローバルとインターナショナルを区別して、正しいモデルを共有する必要がありますね。」

日本のグローバル人材教育の状況とはどのようなものでしょう。

「不運なことに、九〇年代に資本主義時代からポスト資本主義の時代へと世界の仕組みや価値観が大変動を起こしたことが日本からはよく見えなかったのです。」

一九九一年十二月にソ連邦が崩壊して冷戦体制が崩れたちょうどそのころ、バブル経済がはじけて日本人の目が山積した国内問題に向いて

しまった。冷戦体制の崩壊とは共産主義諸国も市場経済に移行し、冷戦体制に含まれていなかった北アフリカや中東、存在していなかったアジア市場やラテンアメリカ市場が出現、それらが一緒に起きて人間の歴史上初めて『世界市場』が生まれる過程だったのです。産業革命に匹敵する大きな変動でした。二十一世紀の最初の十年には世界市場での大競争が始まり、後進国が自らのモデルを作って新興国として台頭した。日本人は要するにこれまで一度もグローバル視点を身につけて『世界全体』と直面してこなかった。これを今からやっていく必要があるわけです。グローバル化の正しい把握がカギなのはそういう理由からです。

英語教育を否定するわけではありませんが、英語さえできればいいというのは大間違いです。TOEICもまたひとつのブームですね。しかしコミュニケーションをする手段は英語の他にもたくさんあります。大切なことは社会の思考の潮流がどうなっているのかを読むことです。日本人はいまだに一つの軸のみで考えようとしている。少なくとも二つ以上の軸を心の中に設定して、そのベストミックスを探るべきです。例えば時間と空間、ローカルとグローバル、統一ルールと多様性。この一番大切なところを全員が理解することが重要です。私が提唱してい

ますのは、英語教育とグローバル教育の合体で、小さい時から週何時間かは教室と地球をつなぐ授業を行い、日本語で思考力を深め、英語でコミュニケーションするのが自然にできる人材を育てていく方法です。」



これまでの活動内容を教えてください。

「日本の大学の助教授からハーバード大学の研究員となり米国の多国籍企業で異文化マネジメ

広尾のオフィスにて取材は行われた。

ントの研修を始めたのも、何か世界を統一するフェアな原理・原則のようなものを求めているからでした。

一九九一年春、ヨーロッパのABBグループが世界初のグローバル企業を作り上げたという記事に出会った時、『これだ！』と思いましたね。

しかし結局はIBMやデュポン、ユニテッドテクノロジーズのような大企業を対象に世界市場戦略やグローバル人材育成方法などをゼロから作り出していくことになりました。

しかし、本当に衝撃を受けたのは二〇〇一年九月十一日、米国中枢テロ事件をニューヨークで体験した時です。これまで、教育というものが国単位で自国民のアイデンティティを形成するために行われてきた結果、民族や宗教が違っていると国際問題も解決できないようになってしまった。地球上に住む七十億の人たちは、国単位の教育のほかに世界共通教育が必要だと痛感したのです。

それで子どもたちのための世界共通教材として『地球村への10のステップ』という体験プログラムを日英バイリンガルで制作しました。これはグローバル視点を共有して、人間がこれまで行ってきたことをいくつか体験する形をとっています。政治イデオロギーや宗教の違いを超えて共通のプラットフォームを作ることができる

ことを子どもたちに気づいてもらおうプログラムです。これで子どもから企業のトップまで新しい時代の原理・原則に一貫して裏打ちされた『グローバル教育』というジャンルが現実のものとして見えてきました。」

企業のグローバル化の課題は何でしょう。

「日本企業は国際化に成功したけれど、グローバル化につまずいていると言われます。その結果が大きな損失になっています。世界のビジネスルールの一元化と罰則の強化を理解せず、何千億円の罰金を課せられたり社員が禁固刑に処せられたりしている。一方で営業利益率は非常に低い。

企業はトップダウンでグローバル化するべきです。そのためには、まず経営幹部が、グローバル人材の正しい定義を理解する必要があります。しかし現実では幹部も本当にグローバル経営がわかっていないし、人事担当者もグローバル人事の経験がない。それで本当のグローバル化ができないのです。そういった人たちがいくらミーティングしても何も出てきません。一方で、三年くらい前から大企業の何社かの幹部の姿勢が変わってきたことはよいことです。それでも私がグローバルビジネス教育にかかわっている大企業の例をとりますと、社員が一年

に平均二日くらいしかグローバルビジネス研修を受けられない。小さい時から一度もグローバル教育を受けたことがない、世界史も世界地理も勉強したことがない、新聞で世界のニュースもすっかり読んでいない社員を一日、二日でグローバル人材に変えることができるでしょうか。結局、企業研修は体当たりで、同時に中高生に本物のグローバル教育を教えられる教員の養成に尽力するほかありません。」

例えば楽天のように英語を会社公用語とする動きについてはどのようにお考えですか。

「今の段階で日本企業のオーナー社長が世界企業の構築をめざせば、そういった方法が必要でしょう。一般論としては良い面と悪い面があると思います。良い面はグローバル化によって優秀な外国人を社内に取りこめること。確かに日本人は最初苦労するでしょうが、将来的には世界社員との議論やメールでの意思疎通がしやすくなり、グローバルリーダーへの道が開けます。ネガティブな面は、思考を深めるには母国語の使用が欠かせないことです。ですから両者のバランスだと思えますね。」

大学生へのメッセージをお願いします。

「グローバル人材になる条件は次の三つです。

第一に、世界全体としっかり向き合う。第二に、人類にとつての共通の問題を把握する。第三に、解決に向かって行動を起こす。

これを大枠として頭に入れておき、自分のミッションが見つかればそれに向かえばいいと思います。俯瞰視点を持ち、全体を知るところから出発するのがグローバル時代の要請ですから、世界共通理解の座標軸を導入することをお勧めします。個人をグローバル化するコツがわかれば、絶大な能力が身につく。

そのために大学はリベラルアーツ、世界の様々な人類がこの何千年間に作って来た基礎を古典として勉強する時期だと思っています。四年間の自分の課題を理解して、あるいは自分は将来こういうことをしたいから、そのための土台づくりとしての四年間を設定する。今はあまりにも『大学が』何をやるかという議論ばかりされている。学生たちは、大学の講義でも、就職活動でも、環境に文句を言うばかりでなかなか自分自身で動くとしません。けれども自分自身の人生ではないですか。『大学が』と言うよりも、自分の人生設計の中で何をやりたいか。今、幸いにも大学受験の形を変えと言う議論がなされていきますが、今回の変化は本当に大きな変化になると思います。大きな視点での発想の転換です。その意味で今の政権はいい時代に出てき

たと思えますね。」

〈所感〉

グローバル人材教育の定義を明らかにすることが、本特集の目的のひとつだ。今回の取材では、政治家や行政官ではなく、民間部門の視点から、また、企業の立場から「グローバル人材」の定義と意義を語ってもらった。渥美氏の精力的な活動の源泉は、日本が世界から取り残されているという危機感、その状況を一人でも何とかしようとする強い使命感である。「グローバル人材教育とは何か」。そのような抽象的な問いに正面から答えてくれた氏のマインドを、本誌読者に伝えることができたのなら幸いである。

(文責 山本剛)

渥美育子

あつみいくこ

一般社団法人「グローバル教育研究所」理事長・(株)MPF 社社長。青山学院大学卒業後、対米・アジアで25年間、数多くのグローバル企業で人材育成や世界市場戦略を担当。その活躍は『タイム』誌に紹介され、2007年に帰国後も引き続き企業と学校を対象にグローバル人材教育にあたる。著書『世界で戦える人材の条件』(PHPビジネス新書)