

知と経験が最も大事なグローバル企業への変革

多文化の中で20代人材育成／キャリアを正当評価

西満幸（日本経営士会）

我が国の海外進出企業は2万社、売上高に占める海外売上高は2割となった。日本企業の海外活動は活発化しているが、国際競争力は弱い（2013IMD ランキング 24位）。グローバルで活躍できる人材、海外からの投資を呼び込める人材が不足している。「知と経験が最も大事な社会」に変革し、持続的な成長を実現する必要がある。

第一に、20代のグローバル人材育成である。社内標準言語が英語となり、多文化社員が協同で日常業務を進める時代が始まる。海外勤務は早目に体験させ、幹部への必須なキャリアパスとする。入社後数年の20代社員に多文化の中で、グローバルビジネススキルや、個人を大切に、残業が少ない働き方など世界標準を生活の中で会得させ肌で身につけさせる。日本生産性本部の調査では新入社員の半分以上が海外希望である。20代でグローバルビジネスの世界に放り込み、これを日本型雇用・労働改革に生かす。

第二に、大学院進学者の増大である。文科省によれば、大学院在学者26万人は韓国33万人より少ない（人口1000人当たり2.1人は韓国の1/3）。中国は154万人。英米大学生の30%が30歳以上であることも特徴である。米上場企業役員の40%はMBA、対日本の大企業役員の修士はわずか6%。日本は働き方を変え、30代以降でも新しい知とキャリア挑戦が必須である。

第三に、これらの知と経験を生かす通年採用の早期実現である。7,027対0、これはIBM（USA）と同業日本トップ社の最近のキャリア募集状況である。その募集情報は職種・勤務地・スキルなど具体的で、Footer「お客様別情報」/就職希望の皆様、として取り扱っている。キャリアはグローバル企業ではお客様である。成長には新しい知と経験=キャリアが必要で、労働流動性を大胆に高める必要がある。

今後、世界のリーダー役は知識労働の生産性向上に成功した国と産業となる。専門家教育とキャリアを正当に評価し、「知と経験」にインセンティブを与える日本にする。何を変え、何を残すかを熟慮実行し、働き方などグローバル頭へのシフトこそが、企業の持続的な成長を約束できる。

（平成25年7月4日 日刊工業新聞掲載）