



副代表幹事
人材育成・活用委員会 委員長
橘・フクシマ・咲江
G&S Global Advisors Inc.
取締役社長

Contents

■特集	
2011年度(第26回) 経済同友会 夏季セミナー(後編) 復興と成長への挑戦	02
■Doyukai Report	
慶應、IGES、日経センター共催シンポジウム 「復興を日本再生のモデルに」	17
■Column	
巻頭言 橘・フクシマ・咲江 「増やしたい『外柔内剛』の日本人」	01
リレートーク 神山 治貴 「あらためて『天は自ら助くる者を助く』」	20
コペンハーゲン通信 「デンマークの環境エネルギー・プロジェクト」	21
私の思い出写真館 西村 和義 「イラン・マシュハドの訪問」	22
外国人留学生支援へのご協力をお願い	19

「増やしたい『外柔内剛』の日本人」

人財のビジネスにかかわって20年になる。その間、激変する日本経済とは対照的に、日本の人財市場の変化は緩やかだった。確かに「失われた20年間」に人財市場は流動化し、転職に対する考え方も大きく変化し、日本企業での外国籍人財の採用も増えている。しかし、人財のグローバル化という点に関しては、他のアジア諸国と比べ、少なくとも10年は遅く、ここ数年ようやく変化し始めたという段階である。

長年、日本のグローバル人財の不足を嘆いてきた人間としては、この変化に大いに励まされているのだが、二点懸念がある。一点目は、その変化のスピードである。日本企業は「決定までには時間をかけるが、いったん決定されると実行は早い」とよくいわれる。人財のグローバル化はトップのコミットメントもあり、早く進むとは思っているものの、組織の中では階層によって温度差があるとも聞いている。日本の成長戦略の原動力は人財であり、その育成に時間がかかることを考えると、あまり余裕はない。関係者(官・民の組織、社会、家庭も含めて)のそれぞれが、短期、中期、長期的にすべきことを考えて、即実行に移す必要がある。

二点目は、人財育成の問題では「誰が悪いか」という「犯人捜し」になる傾向があることである。ある企業と大学の関係者が集まった会合では、大学は「企業が採用してくれない」、企業は「大学は採用したい人財を育成していない」という議論になった。最終的には、企業が「どういう人財」が欲しいのかを明示し、大学がその育成に努力するという結論となったのでよかったが、メディアでもこうした「犯人捜し」の議論が多い。これでは、解決策にならない。関係者全員が「自分が解決する」という意識を持つことが重要である。

先日、個人タクシーの中に忘れ物をした。重要な書類だったので翌日連絡をしたところ、運転手の方がわざわざ一時間かけて届けてくださり、「自分が気付いてすぐに届けるべきだった」と料金も受け取ってくださらず、ようやくお礼の和菓子は受け取っていただけた。以前、ほかのタクシーでパソコンを忘れた時も無事手元に戻ってきた。ほかの国では、タクシーの忘れ物が戻ってくることはまず期待できない。こうした素晴らしい人財を育成してきた国として、日本の良さを内に秘め、しかし、多様な価値観に“したたかに”かつ“しなやかに”「外柔内剛」に対応できるグローバルな日本人を増やしていきたいと願っている。

今月の表紙:世界の文様シリーズ

【ギリシャ・石タイルのパルメット文様】

正統的な造形で完成された文様です。単純と複雑さ、硬さと柔らかさで、さまざまなジャンルのデザインに合わせることが可能です。