グローバル人材をどう育てるか

中央大学法科大学院教授　森信茂樹

お正月早々なので、いつもとは違った話題を提供したい。

ここ数年、会社や大学などで話題になっているのが、グローバル人材の育成である。わが国経済のグローバル化に伴って、海外で活躍できる人材を育成していく必要があるということだが、その内容は必ずしも定かではない。英語が不自由なく喋れて、国際人として活躍できるコミュニケーション能力を持ち、リーダーシップも発揮できる人、といったような意味だろう。

求められる精神的自立

私事で恐縮だが、私の長女と長男は、高校や大学などで外国暮らしが数年を超える帰国子女である。確かに英語に不自由はなく、私の世代の多くの日本人が持つ、米国人コンプレックスのようなものは全くない。

しかし、米国で中学・高校・大学の教育を受けたら自動的にコミュニケーション能力がつくかというと、そうでもない。ましてやリーダーシップということになると、教育だけでなく本人の資質のようなものが関係してくる、というのが2人を見ていて率直な感想である。

私自身、米国プリンストン大学で1年間教鞭をとった経験がある。オバマ大統領のミシェル夫人を送り出した大学で、米国のリーダーを育てる大学としても有名だ。

まず米国人は、大学生になった時から、基本的に親元から離れて経済的・精神的に自立する。親元からの仕送りを受けている学生も皆無ではないが、ほとんどの学生はさまざまな奨学金を自ら獲得して、あるいは銀行から借金をして自活する。

両親から自立の時期はもっと早くから始まる。学生の半数近くがボーディングスクール（寄宿学校）の出身である。彼らの話では、「中学生の夏休み、家族と夏休みの旅行を終えた帰り道に突然ボーディングスクールに放り込まれて両親は帰って行った、もう親は頼れない」ということのようだ。日本ではかつて30代になっても親と同居し親の庇護を受ける「パラサイト」が問題になったが、米国の若者にとって、同居は恥、という文化が確立している。

この精神構造は、米国エリートの独立心の旺盛さにつながって、他人と同じことを言ったり考えたりするのではなく、違うことを考えようというオリジナリティーに発展する。

同僚の教授から、のちに「甘えの構造」を書き、わが国心理学の第一人者となる土居健郎氏がはじめて米国留学した時のエピソードを聞いたことがある。土居氏が歓迎ホームパーティーに出席すると、お酒やつまみが並べてある中、主人からHelp Yourselfと言われた。自分で好きなものを選んでください、という意味だが、ジュースやアペリティーフが多く並ぶ中で、自分で決断しなければならない事態に追い込まれ、米国では自立して能動的に決断すること（自助）の重要性を認識したという。

日本型社会との調和も

リーダーシップの問題は難しい。米国では、ビジネススクールやロースクールでMBAや法曹資格を取ると、経営者候補と認識され、一般社員とは異なる道を歩む。雑巾がけから始める日本とは違う仕組みだ。米国と日本のリーダー像が異なることからきており、どちらがいいか一概には言えない。

日本は、コンセンサス社会で、根回しをきちんと行うことがビジネスの基本だが、米国は基本的に自立した個人が他人を出し抜いて競争し出世していく社会だ。

このように見ていくと、グローバル人材の育成が重要なことは理解できるが、日本型経営、日本型社会のもつ良さをどこまで保持していくのか、という課題も考えなければならない。それを無視して、米国型の人材をやみくもに育成するのでは、かえって国際競争力は落ちるのではないか。私の子供たちを見ていて感じるのは、米国で学んだことを日本の文化の中でうまく生かしていきたいという彼らなりの涙ぐましい努力である。