

かけがえのない人材

しもじま まさゆき
下嶋 政幸
社団法人日本貿易会 常任理事
兼松株式会社 社長



新興国やASEAN諸国への投資が拡大傾向にあります。それを後押しするかのような昨今の円高基調の継続により、国内が空洞化するのではないかという懸念が広がっています。企業が海外に積極的に投資をし、工場などを海外に移管する計画も毎日のように報道されています。グローバル競争を勝ち抜いていかなければいけない企業の中には、円高や高い法人税率、派遣労働規制などが厳しい環境下では、もはや海外に行く以外に優位性を保てないと考えている企業が多いのも現実です。一方で、最近では新入社員が海外勤務を希望しないなど日本人の内向き志向が指摘され、グローバル市場で日本人の存在感が薄くなっているように感じられます。

こうした中、各企業は社員のグローバル力を鍛えようとしています。最近、楽天やファーストリテイリングが社内の公用語を英語にすると明言したことが話題を呼びました。世界一になる、日本発のグローバル企業になるという気概にあふれた企業のこのような明確な方針は、グローバル人材の必要性を唱えていた日本の企業にとってエポックメイキングな出来事となりました。また、パナソニックは2011年度新規採用において、海外で外国人を採用するグローバル採用枠を1,100人に増やしました。日本貿易会の会員各企業におかれても、海外派遣や海外研修プログラムなどを積極的に取り入れ、若いうちに社員に海外経験を積ませたり、あるいは海外採用スタッフの研修プログラムを導入されるなど、グローバル人材育成に取り組んでおられます。こうした変化は、今後ますます日本企業に求められるでしょうし、結果的にそれが日本経済の活性化につながることは間違いのないでしょう。

ところで、グローバル化や人材の活用といっても、国籍、人種、性別、年齢、身体的特徴などのさまざまな属性の壁を乗り越え、組織の中に受け入れていくことを考えなくてはなりません。そして、そうした多様性を活用することによって、直接・間接に企業の成長や発展につなげることが求められています。

話は少し変わりますが、2011年、サッカーの女子ワールドカップで、なでしこジャパンが優勝しました。3月11日の大震災そして原発事故により、大きな被害を受けた日本と日本人にとって、なでしこたちの活躍は大きな希望と勇気となりましたし、諦めずに戦い続けることの大切さをあらためて教えられました。また、2011年のノーベル平和賞の受賞者3人は、全て女性です。西アフリカ・リベリアのエレン・サーリーフ大統領、同じくリベリアの平和活動家リーマ・ボウイー氏、さらに「アラブの春」での活躍が知られる中東イエメンの人権活動家タワックル・カルマン氏。それぞれ活躍の舞台は違いますが、女性の持つ潜在的な能力やパワーを

感じずにはいられません。これからはさまざまな特性を持つ人材を受け入れ、世界で戦っていくことが大切だと感じた次第です。

政府に成長戦略がない、高過ぎる法人税率と円高を何とかしてほしいと嘆いているだけでは、日本の企業は世界の中でますます取り残されてしまいます。例えば、アップルやグーグル、マイクロソフトは米国の成長戦略によって成長したわけではありません。経営者が時代に即して変革したからこそ、米国をけん引する企業へ成長したのではないのでしょうか。さらに、シリコンバレーのIT革命は米国人の力だけで成し遂げられたわけではないと思います。ヤフーの創業者ジェリー・ヤン氏は台湾人、グーグルの創業者セルゲイ・ブリン氏はロシア生まれです。優秀な外国人の活躍によってシリコンバレーは活性化し、米国全体の雇用の拡大につながったといえます。1つのビジネスが生まれれば付帯的にさまざまなビジネスが誕生し、そして国内の雇用も生まれるはずです。

もちろん、多様性を受け入れるということは、単純に外国人社員や女性社員の割合を増やせばいいというものではありませんが、グローバル化に向けては、さまざまな価値観を受け入れ、理解し、深め、尊敬し合う風土が大切でしょう。200年以上もの長い年月にわたり鎖国が続いていた日本。島国であることも影響しているのか、いまだにそのDNAが強く残っていて、多様性に対応するのが苦手なのかもしれません。この苦手な課題を克服していくことが日本人や日本企業のグローバル化に向けて必要不可欠なことだと思います。

兼松でも、日本で採用した中国人の人材がキャリアを積み、現在は中国現地法人で支店長などの幹部社員として活躍しています。人材育成についての課題はまだ多くありますが、これからも、国籍、人種、性別などを問わず、日本そして海外で働く社員が皆、兼松で働き続けることに誇りを持てる企業風土をつくっていきたいと考えています。人材は、損益計算書上では人件費つまりコストとして計上されますが、ビジネスを大きく拡大する無限の可能性を秘めた大事な経営資源であると私は考えています。創業から培ってきた兼松らしさを継承していくためにも、人材育成は経営の大きなテーマの1つです。

この国はどうなるのかと悩んでいる暇はありません。日本経済の復興・再生は、人材にかかっています。危機に直面している今こそ、企業や個人が世界に飛躍する大きな機会として捉え、閉塞感を打ち破っていく時なのだと思います。