

グローバル人材を どう育成するかⅡ

CONTENTS

- ▶ 企業のグローバル採用最新レポート
舞台は全世界。国籍不問の採用が本格化
- ▶ リクルート「就業意識に関するアジア学生調査」結果報告
内向き、大企業志向、日本とアジアでギャップ明らか
- ▶ 座談会 アジアの高等教育事情<ダイナミック・アジア>最終回
グローバル時代に日本の大学がアジアの中で目指すこと
日本人と外国人と一緒に学ぶ場を作る
- ▶ TOPIC
世界初の日本人学校高等部が上海に開校
- ▶ 事例
立教大学経営学部 立教を超える立教を目指して
名古屋商科大学 国際認証を通じたグローバル人材の養成

前号から2号にわたってグローバル人材をどう育成するかを特集する。今号では、特にグローバル化の大きな影響を受けている企業の人材ニーズの変化と、激動するアジアの動向に注目して特集を企画した。

企業の人材ニーズについては、将来の成長基盤を海外に置く企業の人材ニーズの変化や、新卒採用の動向、社員をグローバル化にどう対応させていくのかという観点でレポートしている。

アジアの状況については、一般的に内向きといわれる日本の学生と、アジア各国の学生の就業意識の違いについて、学生調査に基づき、分析を行った。また、これまで8カ国の高等教育事情についてリレー連載してきた「ダイナミック・アジア」の最終回として、新興国を含めたアジア各国の取り組みと、そのなかで日本が果たすべき役割、そしてアジアの中の日本という視点で、グローバル人材をどう育成するのかについて、座談会を行った。

2回にわたる「グローバル人材育成」の特集を経て、わかったことは何だろうか。ひとつは、「グローバル化」の意味するところが変わってきたということではないか。2000年代前半までの「グローバル化」とは「欧米化」だったように思える。しかし、現在起こっている「グローバル化」は、人口増加と生活水準の向上というバックボーンをもった新興国が台頭するなかでの「多極化」に変化してきているのではないか。そしてもうひとつは、市場がグローバル化するなかで、今後も人材は国境を越えてダイナミック移動することではないか。

このような環境下で、求められる人材はどのような人材なのか。「多極化」する世界のなかで、多様な異文化に対応する柔軟性を持ち、英語という共通言語を中心とした複数の言語をコミュニケーションツールとして操りながら、新しいことにチャレンジすることができる人材である。そうした人材を育成するためには、大学は、世界で通用するプログラムの「標準化」と、日本の文化や各大学の理念に基づいた「個性化」を同時に進めなければならない。しかし、発展著しいアジアの新興国も手をこまねいて待ってはいくれない。

5年後、10年後の世界を見つめながら、今何をしていくべきか、日本ができること、そして各大学でできることは何かを、これからも一緒に考えていきたい。(小林 浩・本誌編集長)