

最近グローバルイゼーションあるいはグローバル化の語を目にすること多し。グローバルは地球規模を意味するゆゑ、政治、社会、経済、文化の構成要素を國や地域の枠を超え、常に地球規模にて思ひあぐべきことを意味するなり。企業におきては、資材の調達、製品の市場、製造工程など事業遂行にかかるところはすでに國境を越えたること明かなれど、ごく一部の企業を除きては、企業活動の頭脳たる意思決定方式および経営幹部の登用などは、いまだ日本本社、日本人の枠の中にとどまりたる状態にあること、これ、疑ひなきところなり。別の表現をとらば、日本社会の特質たる、世界にも極めて稀なる同質性・均質性は、取締役會を核とせる企業統治および意思決定方式ならびに本社役員構成におきていまだ堅固に保たれてあるを覗はせるところなり。さらに近年労働者の企業間移動が活発化しつつあるにも拘はらず、役員を支ふる中堅職員のほとんどは従前と變はらず新卒定期採用組にて長期の雇用を前提とし、昇給昇進に際しては年齢勤続の要素多きことなど、未だ企業體質の變化せざること、言を俟たず。

近年、外國証券市場への上場、企業によりては株式の半數を保有する海外機關投資家への説明、世界規模での資材・製品の供給體制の確立およびその効率化、各地域市場に見合ふ商品開発、地域社会にて果たすべき企業責任の遂行、國際特許問題の解決など、複雑なる海外關連業務が増加す。これらの遂行にあたり必要となる高度なる國際感覺と知識を身に附くる社員の少なきこと、嘆く企業多し。グローバル人材の乏しき理由として、教育機關および企業におきてその育成を怠りしことを認め、社員の海外研修、新卒全員の海外派遣など改善策を模索し始めたること、しばしば報道せらるるところなり。

ここにおきて吾人より企業に對し抜本的なる經營方式の改善方を提案いたしたく。まづは、グローバル人材の乏しきことは我が國のみの問題に非ずして、人材確保のための國際競争が歐米中心に激化しつつあることを認識すべきなり。育成のため多額の費用を投じたる人材がかんとんに他企業や外國企業に移動すること多く、これにつきては倫理的に問題視する向きあらんも、働きやすく報酬も良き企業に心を移すは當然の理なり。

社内におきてグローバル人材を選抜育成し、同時に優秀なる人物を外部から勧誘せんと欲すれば、先にも述べし勤続に重きをおき勤続の長きことを會社への忠誠心の現れと評價する人事制度は抜本的にあらたむるの要あり。つまり國際的職務に従事する職員に對しては職務の難易ならびに國際的感覚・振る舞ひを要素として遇すべく、待遇は世界の労働市場を視野に入らすべきなり。

しからば、この國際的感覚とはなにか。海外にて四半世紀を過ごし妻をはじめ家族すべてが外國籍なる吾人の案ずるに、まづは、世の中には多様な價值があり、日本人の價值觀のみによ

り外國を評價する愚を犯すべからず。價値の究極に存在するは宗教なるらん。キリスト教、ユダヤ教、イスラム教のごとく唯一の神を抱く社會と、多神教あるいは神に類した超能力が自然界に遍在すと考ふる日本社會とが、共生するためには、それぞれが異なる價値觀をもつことを理解し、寛容たるべきなり。その手段は對話なり。そのために言語あり。他言語を理解するとは翻譯し得るのみならずその背景にある文化の違ひを超えて相互に理解し共感しあふことなるらん。

他の價値に對して寛容たるべきとは自己の考へを捨つることならず。相手の言ひ分を傾聽するとともに自己の信じるところを相手にわかりやすく堂々と説明し、結果的には雙方に受け入れらるる解決策を見出すことを意味するなり。そのためには論理的思考、自己表現能力の涵養が必須たることを俟たず。

かくのごとく、多様な價値觀を受容しつつ、その中に日本人としての自己の確立を助けんとするを、大學を卒業し企業に就職の後となればいささか遲きに失す、と吾人案ずるところなり。しからばいかんせんか、文語の苑の編集のご許可を得て、次回に吾人の説を開陳せんとするところなり。