

先月號に寄稿の(その一)において、我が國のグローバル人材の育成の鍵は、日本社會特有の均質性・同質性を脱し、多様な價值觀をを認識する寛容性の涵養に在ることを述べたり。同時に、日本人としての自己の確立、並びに自己の信ずるところを論理的に述ぶる表現能力を身に附くべきことを提言せり。そのためには、日本の國の基本方針を定むる文部科學省において、義務教育の指導要領を抜本的に改むる要ありと考ふるに至る。

教師や母親が子供を躾けする際の第一聲は「皆さんがこのやうにしてゐるから、あなたも」
「他人と同じことをしないと笑はれるよ」等々、他人と同じく振舞ふべきを強制すと見ゆ。

また、運動會の競走では一等、二等を定むるなく、數人が手をつなげて走り同時にゴールす、など、健全なる競争心の發達を阻害する慣行もありと聞く。自らの意志にて他と協調するは非難するにあらずといへど、強制するは自我の發達を阻害する恐れ大にして、此れ改むべきところならん。他人の迷惑にならなくば獨創性を發揮するの好ましきこと、世の中は終局のところ他との競争なるゆゑ、競争のルールを守りながら満足すべき結果を出すため自分流に努力すべきこと、さらにはその結果を従容として受け入れ、次の機會に備ふるべきことなど、古今東西の好例を紹介しながら導からざるべからず。文科省のみに頼らず、幼兒をもつ家庭に餘裕あらば、夏休み中、母と子が共に海外に留學し、こどもは幼稚園、母は大學などにて外國の文化・社會と接するの機會をもつこと、就中、ニュージーランド、カナダなど東洋人の比率の高い社會にて過ぐすこと、きはめて有效なるらん。異文化體驗とともに日本人たることを忘るるなきやう、地域のお祭り、文藝關連の催しなどにも積極的に参加すべきことを俟たず。

吾人、企業に對しても提言せんと欲す。(その一)において言及せしところなれど、まづ經營の最高の意思決定機關たる取締役會において、各取締役は自らの信ずるところに従ひ、安易なる妥協を排し人情に流さることなく徹底的に討議をなさざるべからず。昨今話題に上りいづれ法制化されると見ゆる社外取締役が存在せば、いはゆる社内の論理にとらはれず社會的見地からの意見も開陳せらるらん。さらに附言をなさば、企業の不祥事件の大半は取締役會がかくのごとく機能せざるところに原因ありとの報道多し。もつて他山の石となさざるべからず。

次なる提言は、失敗をなすをおそるるあまり、意思決定をできるだけ上層部に留保せむとする慣行を革むることなり。就中、海外法人に對する權限移讓を進むべきこと必須なり。異國における經營環境や商賣の實態を肌で感ずるなき日本本社において、事細かく良質の意思決定をなすは不可能に近くまた多大の時間を要す。吾人のブラジル駐在中、地域社會への寄附行爲に關する現地社長の決裁權限につき、世界に冠たる某M商社においても五百米弗に

過ぎざりしを知り吃驚せしことあり。信頼し得る人物を派遣し彼に権限を與へ、自由闊達なる商賣精神を發揮させざるべからず。

最後に吾人の提言したきこと、(その一)にて述べしところなれど、此れ、外國人材の積極的活用なり。最近外國人をして本社社長に据ゑる企業現れ、極めて稀なる例とて報道あるも、日本企業におきては外國人に對する昇進の道の閉ざさるること、世界的に知られたるところなり。人材不足を解消せんがため優秀なる外國人を求め廣く門戸を開くは當然のこと、彼らが自分たちの人生の大きな部分を日本企業に託すも良からんと感ずる如き職場環境づくりを推進すべきなり。人種や出自・宗教など社會的偏見の要素を一切廢し、日本人と同様に遇することこの基礎たるべし。合衆國、ブラジルには多數の移民およびその子孫が存在し、彼らの教育レベル高きものの、就職に際してはあへて日本企業を忌避するが實情なり。自分たちは日本人ならず合衆國人なり、あるいはブラジル人なり、との自己同一性・自己證明より出づるむきもあらんが、二世三世は同じ顔をしゐるも國籍を異にし企業への忠誠心は期待しえずとする日本人上司による差別を受くとの通念あり、と聞く。此れ、まことに残念なり。理由なき差別を排すべきこと言を俟たず。

海外に在住する日系人は、育ちたる環境のお蔭により多様性を信じ、自己の價值觀を確立す。彼らは現地法人におきて社會と日本人社員との架け橋たる役割を果たし得るのみならず、さらに日本本社における現地法人に關する重要な意思決定に際して多大なる貢獻を期待すべし。また、他の多様化せる諸國に行かば日本人以上に現地に溶け込むことも可能なるべし。従ひて、日本企業が彼らを積極的に活用せざらば大きな損失とならん。關係各位にありては海外在住の百萬人を超越るこれら海外日系人は、日本のグローバル化のための貴重なる人材たるを思ひ起こさざるべからず。

了