

グローバル人材の育成問題が近年注目されている。ただ、政府周辺の認識もふくめ、これまでの議論では、<グローバル人材＝一部エリート>という認識が背景ににじんでいるように見える。本学においても、グローバル人材とは自分とは関係のない雲の上の話だと、距離をおく学生が少なくない。しかしグローバル化への適応力を問うとすれば、今注目されるべきは大企業よりむしろ中小企業の方ではなかろうか。大企業の多くはすでにグローバル化している。今後の日本経済の盛衰を左右するのは、むしろ中小企業の適応力の方であろう。

地元にも目を転じれば、グローバル化の波に乗って他企業との差異を作り出すことに成功した企業が少なくない。その一部事例を選び、国際ビジネスに手掛けるようになった背景や今後の見通し、国際ビジネスに関わる人材に求められる資質とその育て方、または確保方法を重点的に聞いた。調査は金ゼミ授業の一環として実施され、特に4年生は事例を分担し聞き取りを行い、調査結果は卒論9本にまとめられた。

自らの調査を通じて、グローバル人材を自分とは遠い存在とみてきた学生の認識に大きな変化が見られた。興味深い事実発見も少なくない。一例をあげると、国際ビジネスに進出しようとして必要な人材を確保したのではなく、国際ビジネスができる人材があったので進出を決めたという事例が少なくない。これは、資源依存型戦略理論、戦略的人的資源管理論の核心に通ずる興味深い例である。実践面においては、人材の多様性、ダイバーシティの重要性を示唆する可能性がある。今後、更なる研究を期したい。