

企業が求める『グローバル人材』とは

問われるのは『グローバルでどんな勝負をしたいか』と、
『それを実現するための能力』

以前にも増して「グローバル人材」を採用しようという動きが企業の間では広がってきている。

ただ、「グローバル人材」といっても「英語が話せれば、グローバル人材」という分かりやすい話ではない。

もちろん英語力は外せないが、それ以外にも様々な視点からグローバルで通用する人材かどうかを企業側では評価しているのだ。

果たして企業の考える「グローバル人材」とは、どのような能力・適性を備えた人材なのだろうか。

世界規模で優秀な人材の採用に力を入れているグリー株式会社 人材開発部部長の鈴木修氏に話を聞いた。

「グローバルな人材」≠「これができる人材」ではない

「グローバル人材」であるためには、英語力や心身ともにタフであることなどが必要だと一般的にいわれている。だが、実際にグローバル採用を担当している鈴木氏は「これができる人」≠「グローバルな人材」となる一元的な能力・適性はない」と指摘する。

「グローバル」と一口に言っても、世界的にヒットする商品・サービスに貢献できる人材も「グローバル人材」なら、どこか特定の国・地域でヒットする商品・サービスに貢献できる人材も「グローバル人材」。世界のような土地で生活した経験があつてグローバルな肌感覚を身に付けている人材も評価されるし、特定の国・地域の文化や国民性を深く理解している人材も重宝されるのだ。

「二元的に『これを持っていればグローバル』なのではなくて、『グローバルでどんな勝負をしたいか』という具体的なイメージと、そのウォンツを実現する能力、『自分にはこれができる』というものを持っていることが大切なのです」
(鈴木氏 以下同)

「グローバルな企業に入った後で何をしたいかが大切

学生の中にも「グローバル」な企業で働きたいという希望を持っている人がいるだろう。けれど、「グローバル」な企業にもいろいろある。外資系の企業だが、普段の業務はすべて日本語で、日本人ばかりの会社。日本企業だが外国籍の社員が多く、当たり前のように社内ですべて英語が飛び交っている会社。あるいは入社して1年も経たずに海外勤務のチャンスが巡ってくる

会社もある。

さらに言うと、求められる業務が日本国内での販売が中心になっている会社もあれば、日本発の世界を意識した商品・サービスの開発が任される会社もある。

「グローバル」な会社で働きたいのなら、どういう意味で「グローバル」を求めているのか、事前に自分の希望を整理しておくことが肝心なのだ。

「中途採用の面接をしていて、『外資系企業に入ったのに日本市場についてのマーケティングができて、英語も使わず、海外に行くチャンスもない』と嘆いていた方に出会ったことがあります。グローバルな企業で働くことしか考えておらず、実際にそこで何を成し遂げたいのかまで描けていない事が原因です。自分のやりたい事は何なのか、掘り下げて会社を選ぶのがとても大事になってくると思いますね」

就職活動はもはや国内の学生だけがライバルではないことへの危機意識を

一方、「グローバルな人材でありたい」「グローバルな企業で働きたい」と思っているにもかかわらず、否応なくグローバルな競争に就活生は巻き込まれている。そのことをまずは意識するべきだと鈴木氏は警鐘を鳴らす。

「グリーとしては、そもそも『グローバルな人材』かどうかで評価していません。世界中から優秀でグリーにフィットする人材を集めようとしているだけなんです。

そうして世界中の学生に会っていると、就職活動はもうワールドワイドになっていると感じます。日本の学生は日本での就職活動を勝ち抜くために、日本の就活スタイルで勝負して面接対策にばかり力を注いでい

●グリーが展開する海外拠点



GREE, Inc.
Global Talent Recruiting and Development
Director
Osamu Suzuki



ます。一方、特にWeb関連の領域では、中国、韓国、インドネシアやシンガポールのトップ層が『日本で働きたい』と日本企業を志望するようになってきています。そうすると、日本の就活生のライバルは北京大学や精華大学など世界トップレベルの大学で学ぶ学生になってきます。そこに対する危機感をもっと持たないといけないのではないのでしょうか」

中国の学生は土日もなく朝7〜8時から深夜まで勉強して当り前。自分たちがやってきた勉強が、入社してからどれくらい通用するか、強烈にアピールしてくる。なぜ日本で働きたいのか、なぜこの会社で働きたいのか、志望理由も明確。企業から見ると、非常に魅力的な人材となるという。

**インプットだけでなく
アウトプットも意識して能力を磨こう**

インプットの量では、日本の学生は中国の学生らに後れを取っていることは否めない。それなら、アウトプットを意識することで自分の能力を磨いていくべきだと鈴木氏は助言する。「例えばスマホのアプリなら、1〜2週間あれば一つのアプリを1人でも開発できます。それを世の中にリリースしてユーザーの反応を見て、社会的な価値を生み出しているのか、自分のスキルはどの程度あるのか、と確かめてみることです。インプット文化の中国の学生に勝つためには、アウトプットしながらインプットの必要性を感じ、インプットとアウトプットを両面で鍛えていくべきでしょう」

また、グローバルな環境になり英語でのコミュニケーションが中心になると、今まで以上に地頭が試される

ことになるとし、論理的な思考力を伸ばしておく必要性も訴えている。「英語でのコミュニケーションは、ロジカルさが求められます。結論からまず述べて、続いて理由を三つ挙げるとか。仕事で英語を使っていると語学のレベルではなく、地頭で論理的思考ができるかどうかが問われてきます。英語がそれほど堪能でなくても、論理的思考力さえあれば会議でもシンプルな英語で発言して自分の考えを通せます。その意味で『グローバルな人材と言っても英語が使えるかどうかは関係ない』という考えは正しいのですが、だからこそ素の自分の能力が求められるのです。その事実を危機感に変えていかないといけないのではないのでしょうか」

**やりたい事が明確でないのなら
実績よりも未来の可能性を重視して企業を選ぼう**

グローバルな仕事を志すのなら、「そこで何を成し遂げたいのかという事まで具体的にイメージする必要がある」という話だったが、まだやりたい事が明確でない場合はどうすればいいか、最後に質問をぶつけてみた。

「会社の発展性で考えた方がよいのではないのでしょうか。会社の実績を重視すると、どうしてもやれることが固まっている企業に選択肢が絞られてしまいます。やりたいことが明確でない人ほど実績を見るのではなく、未来を見た方がよいでしょう。そういう意味では、グリーのビジネスは世界を大前提にして作っています。これから海外拠点がどんどん増えるでしょうし、海外勤務の可能性は広がっていきます。『グローバルな会社で働きたい』と何となく考えているのなら、未来の可能性で会社を選ぶようにするべきでしょう」