

グローバルキャリアへの社会的希求とその問題構成

田中，研之輔

(出版者 / Publisher)

法政大学キャリアデザイン学会

(雑誌名 / Journal or Publication Title)

生涯学習とキャリアデザイン：法政大学キャリアデザイン学会紀要 = Lifelong learning and career

(巻 / Volume)

11

(開始ページ / Start Page)

59

(終了ページ / End Page)

70

(発行年 / Year)

2013-09

(URL)

<https://doi.org/10.15002/00009127>

〈研究ノート〉

グローバルキャリアへの社会的希求と その問題構成

法政大学キャリアデザイン学部准教授 田中 研之輔

1. グローバルキャリアへの注目

資本・情報・労働力が、国境を超えて移動するグローバルな時代を迎えている。グローバル化は、ナショナルやローカルな範疇で抱え込む経済・政治・文化・社会の問題の解決や打開をもたらす力を兼ね備えている。だが、同時にそれはグローバルな力関係をナショナルやローカルな領域へと埋め戻す暴力性をも持っている。グローバル化は、我々の社会への細部にまで浸透している。

国内状況としてとりわけ問題視されているのが、経済活動の不安定化・不活性化と超少子高齢化である。経済活動の縮小と人口の減少に直面するこの国は、「過剰人口」社会から「縮小社会」へと姿をかえつつある¹⁾。人口が増え、経済が活性化する成長社会から縮小社会へと転換期に突入している。

国際状況としては、グローバル化のなかで、市場や政府の力関係がシフトし、市場の自由化や優位性が顕著にみられる一方で、国家を超えた競争が激化している。このように、ナショナルやローカルの問題として立ち現れる「縮小社会の動向」

と、グローバルな国際状況として顕在化してきた「競争社会の激化」が交差する地平に浮上してきたのが、「グローバルな時代における生き方や働き方」である。

ここで求められるようになったのが、多様で複雑な社会文化的背景を理解し、国際的なシーンで活躍するグローバル人材である。5,000社への企業アンケートをもとに算出されたグローバル人材需要量は、2012年1月1日時点で、1,687,871人であった。5年経過の2017年1月1日には、4,118,562人へと約2.4倍の増加が見込まれている（表1）。

企業規模別にみると、規模が大きいほどグローバル人材需要発生率は高くなり、どの規模においても、今後、その需要は高まっていくことが予想される（表2）。さらに、入社時に英語力を重視する（TOEIC 730点以上を要求）企業を対象にすると、2,000人以上の大企業では、2017年になるとグローバル人材需要発生率は42.9%と数値が高くなる（表3）。

業種別でグローバル人材需要発生率が高いのは、教育・学習支援業であり、5年後の変化が大きいのは、6.1pts 増加する情報通信業である

表1 グローバル人材需要量の将来推計値

	グローバル人材量（人数）	グローバル人材率
2012	1,687,871 人	4.3%
2017	4,118,562 人	8.7%
増加数・増加率	2,430,691 人増加、約 2.4 倍	4.4% 増加

出典：「大学におけるグローバル人材育成のための指標調査」²⁾ 16頁

表 2 企業規模別のグローバル人材需要発生率

常用雇用者数 (2012/1/1 時点)	グローバル人材需要発生率 (全体)	
	2012 年	2017 年
299 人以下 (50 ～ 299 人)	5.6% (N=515)	7.2% (N=366)
300 ～ 1,999 人	6.9% (N=223)	8.7% (N=366)
2,000 人以上	11.0% (N=63)	17.8% (N=28)

出典：「大学におけるグローバル人材育成のための指標調査」17 頁

表 3 企業規模別のグローバル人材需要発生率 (入社時英語力重視企業)

常用雇用者数 (2012/1/1 時点)	グローバル人材需要発生率 (全体)	
	2012 年	2017 年
299 人以下 (50 ～ 299 人)	9.3% (N=144)	12.3% (N=109)
300 ～ 1,999 人	9.9% (N=65)	9.5% (N=37)
2,000 人以上	26.1% (N=16)	42.9% (N=6)

出典：「大学におけるグローバル人材育成のための指標調査」17 頁

表 4 業種別のグローバル人材需要発生率

業種 (大分類)	グローバル人材需要発生率 (全体)		
	2012 年	2017 年	増減 pts
建設業	6.9% (N=40)	6.9% (N=31)	-0.7
製造業	6.2% (N=207)	10.8% (N=136)	4.6
情報通信業	9.8% (N=54)	15.9% (N=30)	6.1
運輸業・郵便局	7.2% (N=54)	7.2% (N=59)	0.0
卸売・小売業	4.3% (N=77)	5.8% (N=51)	1.5
金融業・保険業	7.6% (N=103)	5.7% (N=73)	-1.9
宿泊業・飲食サービス業	3.1% (N=35)	5.3% (N=27)	2.2
生活関連サービス業・娯楽業	7.5% (N=15)	0.0% (N=9)	-7.5
教育・学習支援業	15.0% (N=28)	14.3% (N=16)	-0.7
医療・福祉	0.9% (N=46)	1.1% (N=27)	0.2
複合サービス事業	0.0% (N=3)	0.0% (N=3)	0.0
サービス業 (その他)	5.1% (N=80)	8.3% (N=52)	3.2

(表 4)。入社時英語力重視企業を対象にすると、グローバル人材需要発生率と伸び率とともに、製造業で高くなる (表 5)。

海外在留邦人総数は、長期滞在者と永住者ともに増加傾向にある。2005年に 100 万人を超えてからも増加を続け、2011年には約 118 万人が海外で暮らしている。このようにみてくると、企業のグローバル化の流れと併走するようにして、海

外在留邦人人口は増加傾向になり、今後もこの傾向は持続していくものと考えられる (図 1)。

2. グローバル化への対応—企業・大学・政府

2011年に日本経済団体連合会によってまとめられた「グローバル人材の育成に向けた提言」に

表5 業種別のグローバル人材需要発生率（入社時英語力重視企業）

業種（大分類）	グローバル人材需要発生率（全体）		
	2012 年	2017 年	増減 pts
建設業	0.5% (N=7)	2.5% (N=4)	2.0
製造業	12.4% (N=67)	20.6% (N=43)	8.2
情報通信業	7.5% (N=17)	12.2% (N=12)	4.7
運輸業・郵便局	8.5% (N=38)	13.2% (N=22)	4.7
卸売・小売業	0.9% (N=16)	1.6% (N=7)	0.8
金融業・保険業	28.7% (N=14)	1.6% (N=8)	-27.1
宿泊業・飲食サービス業	5.2% (N=19)	7.2% (N=18)	2.0
生活関連サービス業・娯楽業	100.0% (N=1)	— (N=0)	—
教育・学習支援業	17.5% (N=19)	17.6% (N=11)	0.1
医療・福祉	1.9% (N=13)	1.8% (N=10)	-0.1
複合サービス事業	— (N=3)	— (N=0)	—
サービス業（その他）	8.8% (N=22)	8.2% (N=14)	-0.6

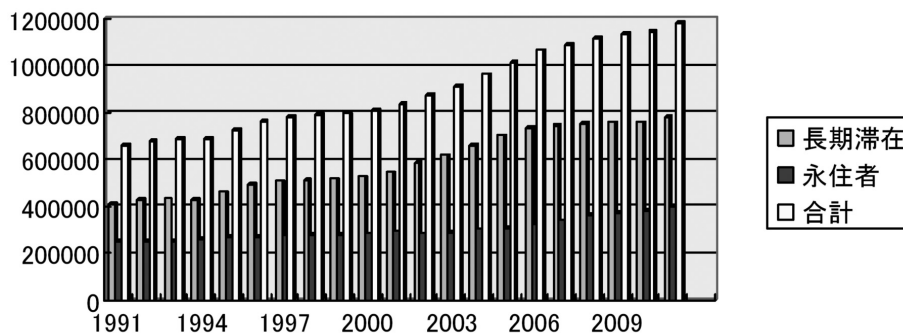


図1 海外在留邦人数推移

出典：外務省領事局政策課『海外在留邦人数調査統計』
平成24年速報版をもとに筆者作成

は、グローバルな社会情勢に対応できる人材の育成が社会全体の課題であり、企業、大学、政府がそれぞれの役割を果たし、相互に連携しながら戦略的に取り組んでいく必要性が述べられている³⁾。この問題の根幹には、①初等中等教育におけるゆとり教育、②大学全入時代における大学生の質の低下、③若者間に広がる内向き志向による、産業界の求めるグローバル人材と、大学側が育成する人材との間に乖離があるのだとされる。

経団連が求めるグローバル人材の素養や能力とは、社会人としての基礎的な能力に加え、日々、

変化するグローバル・ビジネスの現場で、様々な障害を乗り越え、臨機応変に対応する必要性から「既成概念に捉われず、チャレンジ精神を持ち続ける」姿勢、さらに、多様な文化・社会的背景を持つ従業員や同僚、顧客、取引先等と意思の疎通が図れる「外国語によるコミュニケーション能力」や、「海外との文化、価値観の差に興味・関心を持ち柔軟に対応する」⁴⁾ ことである。

経済産業省と文部科学省の合同委員会によってまとめられた報告書には、グローバル人材とは、「グローバル化が進展している世界の中で、主体

「グローバル人材の育成に向けた提言」概要

2011年6月14日（社）日本経済団体連合会

はじめに：グローバル人材の求められる背景

日本内外の状況

- ・急速な少子高齢化と人口減少社会の到来
- ・国際競争の激化

グローバル人材育成

日本の「人材力」を強化し、技術力、イノベーション力を高めて、成長するアジア市場や新興国市場の需要を取り込んでいく必要性

- 産業界の求める人材と、大学教育の内容の乖離を解消する必要性
- 経団連としても、「サンライズ・レポート」に盛り込んだ3つの教育・人材開発プロジェクトを推進

1. 高まるグローバル人材への期待

- 事業活動のグローバル化に伴う人事戦略として、国籍にかかわらず優秀な人材を採用・活用する動き
- 産業界がグローバル人材に求める素質、能力

社会人としての基礎的能力に加え、既成概念に捉われず、チャレンジ精神を持ち続ける姿勢、外国語によるコミュニケーション能力、海外との文化、価値観の差異に対する興味・関心などが重要

2. グローバル人材育成に向けて、産学官に求められる取り組み

産学官の役割を明確にし相互に連携する

(1) 産業界と大学の連携による取り組み

- ① キャリア・職業教育の推進 → 大学及び初等中等教育を対象に、企業が出前授業等を通じてキャリア・職業教育を実施
- ② 科学技術立国日本への理解に向けた理工系教育 → 「理科離れ対策を中心とする企業の教育支援プロジェクト」の実施
- ③ 大学レベルでの社会ニーズを踏まえた実践的教育の強化 → 国際化の拠点として政府により採択された「13大学」と連携、モデル・カリキュラム（「グローバル人材育成プログラム」）の検討・実施
- ④ 大学生の海外留学の奨励 → 「13大学」と協力して「経団連グローバル人材育成スカラシップ」の設置、留学帰国生を対象とした合同就職説明会・面接会開催への協力
- ⑤ 大学生のボランティア活動等の奨励 → 長期間、ボランティア活動に参加する学生への配慮。“Gap Year”（注1）導入の検討

(2) 企業各社に求められる取り組み

① 本社の日本人社員のグローバル化対応力の養成

- ―入社後、早い時期に海外経験を積む機会を提供
- ―新卒採用、昇進・昇格、海外駐在派遣の要件として一定レベル以上の外国語能力を要求等

② 外国人人材の採用と育成

- ―優秀な留学生を人物本位・国籍不問で採用
- ―外国人人材の育成・定着に向けた取り組み（受け入れ職場の環境整備、きめ細やかな人事制度面での対応、グローバルに企業理念や経営理念を共有等）

(3) 大学に求められる取り組み

① リベラル・アーツ教育の拡充

- ―幅広い視野や基礎的思考力を重視

② 大学教育の質の保証

- ―大学の第三者評価の拡充、教育情報の自主的公開、きめ細かい学生支援

③ 国際化に向けた取り組み

- ―海外から優秀な留学生の受入れ拡大（英語で履修可能なカリキュラムの構築、外国人教員の採用拡大、9月入学実施等）
- ―海外大学との連携の強化（多彩な交換留学プログラムの提供）

④ 世界のリーダーとなる高度人材の育成に向けた取り組み

- ―成長分野等で世界を牽引するリーダーとなる高度人材の育成（「リーディング大学院構想」、「グローバル COE」への積極的対応等）

(4) 政府に求められる取り組み

① 大学進学者の学力保証に向けた取り組み

- ―高大接続テストの導入検討等

② 国公立大学間の再編、統合および連携

- ―各大学の適正な教育研究環境の確保、経営基盤の強化、資源の有効活用等

③ 双方向の学生交流の推進と、国際戦略の策定

- ―「いわゆる30万人計画」（30万人の外国人留学生の受入れ、及び同数の日本人学生等の海外派遣）の2020年の目標達成に向けた国際戦略の策定

④ 東日本大震災後の状況への対応

- ―被災地周辺を中心に、わが国大学で学ぶ留学生、研究者が風評被害で減少しないよう、情報発信を強化
- ―被災地の大学が、地域の復興拠点として研究活動やプロジェクト実践を行えるよう支援

終わりに

- グローバル・ビジネスの現場で活躍し、国際社会に貢献できる人材をオール・ジャパンで育成
- 経団連は、大学をはじめとする教育機関と連携して、具体的なプロジェクトを推進

以上

（注1）英国等で実施されている Gap Year では、学生が視野を広げ多様な経験を積むため、高校を卒業して大学に入学するまで、もしくは大学卒業後の一定期間（通常1年間）、国内外でボランティア活動やアルバイトをして過ごす

図2「グローバル人材の育成にむけた提言」概要⁵⁾

的に物事を考え、多様なバックグラウンドをもつ同僚、取引先、顧客等に自分の考えを分かりやすく伝え、文化的・歴史的なバックグラウンドに由来する価値観や特性の差異を乗り越えて、相手の立場に立って互いを理解し、更にはそうした差異からそれぞれの強みを引き出して活用し、相乗効果を生み出して、新しい価値を生み出すことができる人材。⁶⁾ であるとされている。

まとめると、グローバル人材に求める要件として、経団連は、「チャレンジ精神、外国語によるコミュニケーション能力、柔軟な異文化対応」を上げているのに対して、経済産業省と文部科学省は「異文化との相乗効果による価値創出」を提示している⁷⁾。

企業側の事業活動のグローバル化に伴う対応は、人事戦略の方向性として顕著に現れる。経団連が行ったアンケートでも、「海外赴任を前提とした日本人の採用・育成を拡充」と答えた企業は、584社中の233社で約4割にあたる。続いて、「国

籍を問わず、有能な人材を幹部に登用する」と答えた企業は、172社。「今よりも、採用の多国籍化を進める」と答えた企業は、152社にのぼり、全体として企業のグローバル事業展開が確認される。

グローバル化への企業内対応として、①社員養成と②人材採用は同時にかつ戦略的に行われる。①社員養成については、「海外経験の提供」「外国語研修」「国籍関係なく、昇進・昇格の機会平等」「評価基準、報酬、手当等の方針策定と社内公表」などが実施されている。②人材採用は、外国人人材の採用とグローバルスキルに優れた日本人人材の積極的採用がとられる。外国人人材を採用する際には、「職場の環境整備」や「人事制度面での対応」、さらには、「国内外の子会社・現地法人等との間での企業理念や経営理念の共有」が不可欠である。

こうした流れのなかで、大学側にもグローバル人材の育成が求められるようになった。大学側の

表6 グローバル化対応力の企業内養成 n=321 社(対外国人)、n = 488 社(対日本人)

育成・定着・活用に向けた取り組み（複数回答）	対外国人	対日本人
外国語研修（日本語研修を含む、社内・社外問わず）の機会を提供	115	297
海外出張や海外研修の実施など、社員が海外経験を積める機会を提供	167	364
ビジネススクールやロースクールなど、海外留学の機会を提供	60	128
異文化（日本文化を含む）や言語の異なる国で働くことに関する研修の機会を提供（外国人人材が働く職場の日本人社員向け研修を含む）	73	122
国内外の子会社、現地法人等と共有する企業理念・価値観、行動指針を策定し、外国語にも翻訳して、国内外の社員に浸透	136	145
職場における外国人人材へのサポート人材の任命や、外国人人材及び家族を対象とした生活面での支援（住宅の提供、相談窓口の開設等）	59	43
イントラネット、社内手続きや定形文書、お知らせ等について、外国語に翻訳して活用できるよう整備	43	40
個々の社員に対するキャリア形成面接等を定期的実施	154	248
評価基準、報酬、手当等に関する方針を策定し、社員に公表	164	273
長期雇用を前提としない制度等、複数型のシステムから選択可能な人事制度を導入	37	50
国籍に関係なく、ポジションの需要に応じて異動・配置を実施	236	263
国籍に関係なく、昇進・昇格の機会を平等に提供	255	277
昇進・昇格の条件に一定レベル以上の外国語能力を要求	35	62
幹部昇格の条件に海外勤務経験やグローバル業務経験を設定	6	10

対応としては、①海外からの優秀な留学生の受入拡大（グローバル30事業）、②海外大学との連携強化（交換留学、中短期留学、海外インターンプログラム、フィールドスタディプログラム等）、③グローバル対応科目の充実化（グローバル人材育成推進事業）が行われている。

また、政府は「新成長戦略」の一つに「グローバル人材の育成と高度人材等の受入拡大」を掲げ、「外国語教育」や「外国人学生と日本人学生の垣根を越えた協働教育」などの国際化教育の支援と強化を進めている⁸⁾。この具体的施策として、職歴や実績等の優れた外国人に対して、出入国管理制度上の優遇措置を講じる「ポイント制」を導入し、海外人材の受け入れ制度の見直しを行っている。

大学でのグローバル人材育成のためには、下記七点の工夫が提示されている⁹⁾。

第一に、授業の一環として、産業界の経営幹部・

実務者などからグローバル・ビジネスの実態についての「生声」を聞かせることなどにより、学習意欲を高めること。第二に、語学科目を当該言語で教えることはもちろんのこと、専門科目を外国語で履修させるカリキュラムを構築し、専門的知識を外国語で活用できる力を向上させること。第三に、十分な予習の時間を与える、参加型の学習手法やグループ活動を取り入れるなど、「好奇心」を高める工夫を行う。その際に、産業界の協力を得て課題を提供してもらうこと。第四に、「異文化の差」について、その文化的・歴史的な背景を含めて知識として習得させること。第五に、海外に身をおいて日本を見ることや、近現代史を含めた日本の文化・歴史を学ぶことを通じて、日本という国や日本人が、海外の人々からどのように捉えられているのか、客観的な視点で見直す契機を与えること。第六に、海外インターンシップや海外大学との交換留学プログラムなど、海外での体

VI 雇用・人材戦略 ～子どもの笑顔あふれる国・日本～③

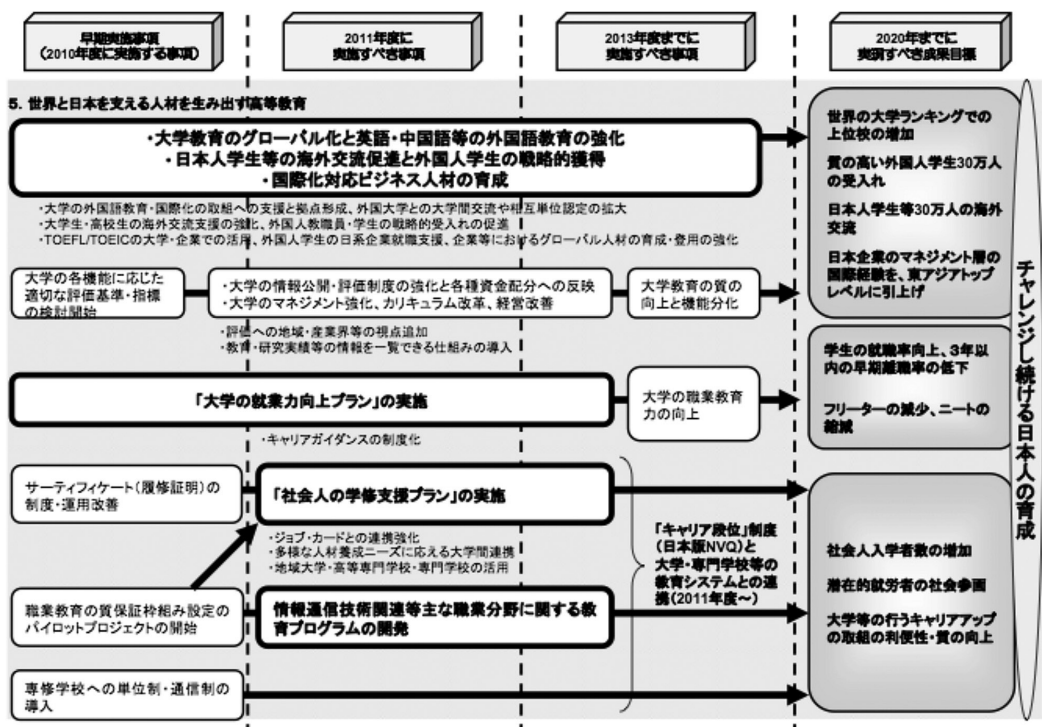


図3「新成長戦略について」¹⁰⁾

験を通じて、文化や歴史などで学習した「異文化の差」を経験から実感させる機会を提供すること。第七に、ゼミや研究にあたって、外国人留学生などの多様なバックグラウンドを持つ学生のチームを形成して課題解決に向けて協力・協働させ、新しい価値を生み出させることにより、「異文化活用力」、「社会人基礎力」を育成することなどである。

スキルとともに看過できないのが、異文化でグローバルな性向である。友松は、異文化のもとで何事かを成し遂げようとする性向をグローバルマインドと呼び、「多様な文化や価値観との相乗作用によって、新たな価値を生み出そうとする発想と行動様式」¹¹⁾ であると定義している。友松はグローバルマインドを「非同質的コミュニケーション」「異文化との照合」「能力に先行するグローバルマインド」の三点から考察している。

「非同質的コミュニケーション」とは、「家族や友人、同僚との同質的コミュニケーションよりも、異なる考え方や価値観をもつ人たちとのコミュニケーション」から醸成されるものであり、「相手の気持ちを理解し、その上で自分自身のことを伝

えたいという＜気持ち＞を伝えようとする＜態度＞である」という。さらに続けて、こうしたコミュニケーションをもとにして、「何らかの経済的、文化的、学術的な価値の創造（ビジネス、プロジェクト、イベント、研究など）をグローバルな環境下で行おうとする＜意欲＞と＜喜び＞である。それに加えて、柔軟に異文化を吸収して、謙虚に自己をイノベーションし続ける＜意思＞である。」¹²⁾ とまとめている。

グローバルマインドに必要な「異文化との照合」とは、「自己の依って立つ日本の文化や価値観を常に異文化と照合して、内在的に異文化を理解しようとする柔軟な＜研究心＞」であり、グローバルマインドは、「ローカルマインド（日本人の持つ発想や行動様式）を保ちつつ、それを包摂する柔軟な発想と行動様式」である。

最後に、「能力に先行するグローバルマインド」としてまとめられていることは、「グローバル人材に必要な能力の習得へ向かわせる何らかの性向」であり、「それは生得的なものではなくて、発達過程で学習や経験によって獲得されるものである」とされる。そこで友松は、こうしたグロー

表 7 グローバル人材に必要な能力

A	英語等、外国語の実践的な運用能力
B	異文化理解力
C	グローバルな環境でのコミュニケーションスキル
D	グローバルな環境でのチームワーク力、リーダーシップ力
E	グローバルな環境での柔軟性、不確実性の許容力
F	論理的思考力
G	プレゼンテーション能力
H	責任感
I	マネジメント力、ファシリテーション力
J	日本を取り巻く世界的情勢に関する知識
K	海外で生活できる力（衣食住、心身両面の健康の確保）
L	安全管理（疾病予防、犯罪・騒乱への対処）
M	危機管理（法人に係わる不祥事、訴訟、労務管理）

出典：学校法人河合塾教育研究部 2011

「大学におけるグローバル人材の育成に関するアンケート」

バルマインドを育成していく、グローバルキャリア教育の必要性を提示している。グローバルキャリア教育とは、「グローバルマインドの啓発・育成・実践を通じて、自覚と自律に基づく持続的なキャリア形成を支援する教育」¹³⁾である。

このようにグローバル人材に求められるのは、国際コミュニケーション能力や異文化対応能力のみならず、グローバルなシチュエーションにむけたマインドであることがわかる。そのとき、このグローバルマインドは、生得的なものではなくて、キャリア教育によって育てていくことができるものである。そうした取り組みによって、理念的には、経済産業省と文部科学省が提示している「異文化との相乗効果による価値を創出」していけるグローバル人材を輩出していくことができると考えられる。

本論では、このグローバル人材への社会的希求とその問題構成について、グローバルキャリアの視点から整理していく。グローバルキャリアとは、「世界の複数地域に、経時的もしくは同時的に、存するキャリア」¹⁴⁾のことである。より平易な表現を用いるならば、グローバルキャリアとは、国境を越えて複数地域を転々としたり、または、複数地域を行き来したりして積み上げられるキャリアのことである。個々人のレベルでグローバルキャリアを把握する場合には、労働や生活の中で、国境を越えて日々を過ごすということになる。それゆえに、グローバルキャリアの概念の要として据えられるのが、「地理的な移動 (geographical mobility)」¹⁵⁾である。そしてグローバルキャリアは、「世界経済のグローバリゼーションの帰結」¹⁶⁾として生み出されたということである。グローバルキャリアへのアプローチとして重点が置かれるのが、グローバルに移動し働く①個人レベルでの分析と、その個々人を雇用する企業に関する②組織レベルの分析である。

3. グローバルキャリアの軌跡

そうした流れの中であって、グローバルキャリア

アに関する研究は、次のような具体的な動態把握から出発点に据える。そもそも、世界中でどのくらいの人々が、国境を越えた労働に従事しているのかどうか。その人々は、どのような職種に属し、日々いかに働いているのか。勤務形態や賃金、社会保障等は、国内キャリアとくらべて、どのような違いがみられるのか。

次に、グローバルなキャリアを選択するのには、(1) 客観的なキャリアの成功 (報酬、昇進、表彰、その他の可視的な指標) と、(2) 主観的なキャリアの成功 (満足、達成感、自己尊重) のいずれかがその意思決定を後押しする。もちろん、ここで客観的なキャリアの成功とは、異なる地や文化に移り住むことで、その客観的な基準そのものが、かわりうるものである。また、同時に、個々人の主観的な指標も、新たな状況下での経験によって、深化しかわる¹⁷⁾。

グローバルキャリアは、「国境を越えた地理的な移動」を伴う点で、他のキャリア研究と特質が異なる。「地理的な移動」は、文化的距離や障壁をもたらす。それゆえに、グローバルキャリアを築く当事者本人たちにとって、それがどのような経験であるのか、当事者のライフヒストリーとキャリアトランジションを相互に関連させながら内的に分析されることが望ましい。そのためには質問紙法による量的なデータとキャリアヒストリーなどの質的なデータの両方向から丁寧にみていかなければならない。その際に、国境を越えることで生じる、制度的な問題や構造的な問題についても、個々人のキャリアに引きつけて、その都度、そのインパクトや内省的意味を捉えていかなければならない。

第一に、グローバルで働くことは、いかなる意味を持つのか？ グローバルに働くことの個人的な経験の内実と組織的な視点をそれぞれに分析していくことが求められる。第二に、グローバルで働く人はどのような志向性を持っているのか？ 第三に、いかにして、グローバルで働くようになるのか？ いつ、どこで、どのような理由で個々人が国境を越えて働くことを決めたのか。そのよ

うな判断をもたらした、制度、社会、その他の要因は何か¹⁸⁾。

グローバルキャリアを築いていく背景には、人口動態的な要因や個人的な要因ならびに、社会的背景や諸個人の早期経験が関連している。より詳しくみていくと、(1) 家族的背景（国籍・複数国籍保有、言語・複数言語・母国語、家族関係、家族で支持される価値、エスニシティ：人種、文化的背景）、(2) 早期経験（横断的な文化経験）、(3) 個人的要因、(4) 社会的背景（社会で支持される価値、世界的な流れ・志向性）の4つが背景にある。

ここでグローバルキャリアをより主体的な経験から描きだしてみたい。27歳の中村恵子（仮名）は、都内の私立大学を卒業後、豪洲に語学留学した。その後、現地の旅行代理店に就職し、一度の転職を経て、現在、豪洲勤務4年目を迎えている。静岡の高校から都内の私立大学に進学し、在学中には、アジアやヨーロッパ、アフリカへの短期旅行を経験している。4年生になると、国内の企業に内定し、卒業後の進路は決まっていた。

だが、本人は、卒業前の2月末に、内定を辞退し、豪洲への語学留学を決める。そのときの判断については「一度限りの人生、後悔したくない。内定はしたけど、ほんとうに働きたい会社というわけではなかったから」と振り返る。その後、半年間の語学留学を経て、現地で勤務するようになる。「語学留学をしてからの計画は、とくに自分の中では決めていなくて、とにかく、行ってみて、過ごしてみてから考えようと思っていたら、現地でいいお話を頂いたから働くのも悪くないと考えようになった。」

中村の経験から導きだせるのは、①在学中の複数国への海外経験、②語学留学による中期滞在、③現地での（偶発的な）職業機会、である。グローバルキャリアの主体的経験は、多種多様であるのだが、その中でも、グローバルキャリアの骨格となる部分には、幾つかの共通性を導きだしていくことが可能であろう。それは、中村の個人的な経験も踏まえて述べるのであれば、グローバルキャリアは、第一に、短期間の海外旅行を通じて、地

理的な移動や異文化経験など段階的に経験し、海外への移動の障壁を経験的に減らしていくことである。次に問題となるのが、第二に、中長期滞在に必要な不可欠となる、コミュニケーション語学の習得と向上である。中村の場合には、豪洲の為英語であったが、現地の人や組織と関係性を構築していく上で、母国語のほかにコミュニケーション語学を習得していくことで、中期での滞在を可能にしていく。もちろん、母国語のみでの滞在というもの、可能であり、実際に、グローバルキャリアを積んでいる人材が、どれぐらいの語学を習得しているかは、別途調査が必要である。海外への心理的・物理的・経済的障壁をクリアし、コミュニケーション語学を習得してくると、みえてくるのが、現地勤務である。この現地勤務に至る労働契約については、現地企業への勤務、現地日系企業への勤務、国内企業の現地支社への勤務等、多様である。中村の場合は、海外での勤務を計画しているというよりは、海外での経験を積み重ねていく過程で、現地でのコネクションとの偶発的な出会いを通じて、結果的に現地勤務に至った。

ここまでの、グローバルキャリアの入口までの軌跡であるのに対して、グローバルキャリア論が重点的に焦点をあてていかなければならないのが、その後の軌跡であり、言い換えるなら、海外勤務の軌跡である。中村は、語学学校を終えると同時に、3ヶ月間のインターンから海外勤務を始めることになる。インターン後、一年契約を交わし、その契約を更新してきた。その間に、同業他社から声がかかり、現在の職場へと転職している。

グローバルキャリアの勤務経験は、たとえば、職場での日常的な挨拶の場面で、次のような場面に直面する。「ブラジリアンのエージェントに挨拶していくとき、むこうはハグとキスが普通の挨拶なわけで、そこで日本のお辞儀とかがしたところで全く 歓迎されないというか、すごく距離置いてるようにはかみえないので日本の自分さよならーという感じで 一定の陽気さ？を保つようにしています。日本人の真面目さは重宝されるけれど、一歩間違えるとつまらない人間と思われてし

まう」。

あるいは、上司と部下の職場関係においても、文化的な規範が埋め込まれている。「韓国企業では、ボスに顔をそむけてお酒飲んだら失礼だとか、あとはボスも役職名で呼ぶというのがカルチャーだから課長なら『カジャンニム』と呼ぶ…とかあと食事をひとつのものをみんなで箸でつつく…とか、こういった小さいことですが、いちいち神経質になってたらだめだなと」

このように海外勤務での経験では、語学ではなく、仕事でのコミュニケーションが問題となってくる。会議での発言も、最初に意識を変化させなければならなかったという。会議でのやりとりのときに、「日本のように年齢が若いから、遠慮するというのは、全くなくて、何も言わないほうがむしろ NG で、毎回、発言を求められる雰囲気にも最初はずっと戸惑っていた。」という。ここには、年齢に関する文化的な理解の違いがあって、「そもそもみんなの年齢を知らなかったりするので、年功序列ではない分、すがすがしい反面、若いからといってゆったり学んでてよしという感じではない。そもそも終身雇用じゃないから、必要なかったらすぐやめてくださいで終わりですからね」という緊張感も感じている」

次に、中村自身、豪洲での勤務経験で一番、強く感じたことは、コミュニケーション時の「柔軟性の必要さ」であるという。たとえば、契約を交わす際に、「契約を取ることが一番重要なので、Yes, Yes という形で、返信しているのだと思っていたら、実際には、全然できないことでも、Yes」と言っていた。「日本国内では、信頼関係で成り立ち、よほどのことがない限り、このような齟齬は生まれないが、豪洲ではこのようなコミュニケーションの齟齬を頻繁に経験してきた。」と振り返る。

これらをまとめると、グローバルキャリアの初期段階では、「ボディーランゲージの文化相違」「発話のタイミング」「コミュニケーションの意味内容」等で、国内キャリアのときには、生じない仕事上での苦労があることがわかる。それは、個々

人の瑣末な経験に過ぎないと、切り捨てるまえに、この経験に向き合うことがグローバルキャリアの語り口には求められているはずだ。

中村はこれまでのグローバルキャリアの経験を振り返り、「職場や関係する人によってその時、しなければならない対応が、違うのでその都度あわせること。相手のコミュニケーションにあわせていくと、明らかにそれ以前とは態度が変わったりする。これを私の場合には、日本人一人なので、すべてこのコミュニケーションの判断を一人でしていかないとだめなところがつらい。実際、他のカルチャーを学ぶことは面白いから苦労という風に思わないけれど、相手に合わせて臨機応変に変えていくことが大事なのかな。」と述べた。このような経験をまとめてみると、コミュニケーションの寛容さや状況対応性がグローバルキャリアには求められていることが浮かび上がってくる。では、それをどのような研究視座で捉えていくことができるだろうか。

4. グローバルキャリア研究の射程

グローバルな時代において、一か国以上に基盤をおくような生き方や働き方を求める社会的風潮が強まってきている。それは、グローバルな行き来を可能とするスキルや機会、そして、そのようなグローバルな心性をもった人々の生にみえてくることができる。もちろん、グローバルな生は、社会の全体動向というわけではない。けれども、国家の役割や市場の自由化、さらに、国内外の社会構造の変化から総合的にみて、グローバルな流れは、今後、拡大することはあっても縮小していくことは考えにくい。

最後に、グローバルキャリア論の方向性を示しておきたい。第一に、グローバルキャリア論とは、従来の社会的移動としてのキャリアトランジションに加えて、地理的移動を伴うことにおいて、様々な社会・文化的要因（価値観の相違や軋轢）が絡まり合いながら主体的に経験されていくキャリアの変遷を捉えていく。個別の経験をどのよう

に抽出し、グローバルキャリア論として抽象化するかで、グローバルキャリア論の研究のレイヤーが定まってくる。グローバルキャリア論の射程は、グローバルキャリアのライフヒストリーに迫る研究からグローバルキャリアを社会集団や社会層として捉える研究まで、まず、個人から集団までをそれぞれに対象化していくことができる。

第二に、グローバルキャリア論を個人のキャリア選択として論じるのみでは一面的であり、母国や滞在先の社会動態の歴史的変化を洞察しながら、その中でのグローバルキャリアパスを分析していかなければならない。対象の個人が経験を振り返る際に語る、「とくに何も考えていなかった」や「気がついたら海外勤務していた」という語りを、その当時の社会動態の歴史的変化に埋め戻して検討していく。とくに、その際に、グローバルキャリアに至る軌跡と、グローバルキャリアを開始したその後の軌跡を、個人や集団のレベルでそれぞれ丹念に分析していく。

そして第三に、グローバルキャリア論を、従来のキャリア論とどのように接合していくかを、事例分析を通じて検討していくことが求められる。別言するならば、グローバルキャリア論が、従来のキャリア論をいかに内在的に発展させていくかに、翻って、グローバルキャリア論の意義がみえてくる。従来のキャリア論との研究の接点は、①グローバルキャリアを選択する個人のパーソナリティやキャリアの成功体験について明らかにする研究、②グローバルキャリアの職業選択と意思決定のプロセスに関する研究、③グローバルキャリアの労働と家族、生活との関係に関する研究、④グローバルキャリアの離職とその後の移動に関する研究、⑤グローバルキャリアのネットワークと互酬性に関する研究、⑥グローバルキャリアのキャリアシステムと心理的契約に関する研究、等にまとめることができる¹⁹⁾。

グローバルキャリア論は、従来のキャリア論との対話につねに開きながら横軸を築き、もう一方で、社会動態の歴史的変化との洞察を通じて縦軸を構築し、その上で、多様で複雑なグローバルキャ

リアパスやキャリアトランジションの経験を主体的かつ内在的に描きだしていくことを積み重ねていくことで、次第に研究の広がりをもせてくるだろう。グローバルキャリアへの社会的希求は、海外諸国へと目をむければ、何十年も前から機運として高まっていた。そうであるので、欧米系のグローバルキャリア研究は、何歩も先を歩んでいる。そうした国際的な研究の比較検討も、グローバルキャリア論には不可欠な営みである。これらを踏まえることで、グローバルキャリア論は、ようやくにして対象化すべき問題構成を照射できたといえるだろう。

注

- 1) 町村敬志「過剰人口」から「縮小社会」へー戦後開発における<スケールの語り>の動員力ー『地域社会学会年報』第20集 2008 23-40 ハーベスト社
- 2) みずほ情報総研株式会社「大学におけるグローバル人材育成のための指標調査」『平成23年度中小企業産学連携人材育成事業』2012年3月
- 3) 日本経済団体連合会『グローバル人材の育成に向けた提言』2011年6月14日
<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2011/062/honbun.pdf>
- 4) 日本経済団体連合会『グローバル人材の育成に向けた提言』同上、3頁
- 5) <http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2011/062/gaiyo.pdf>
- 6) 産学人材育成パートナーシップグローバル人材育成委員会 2010「報告書 産学官でグローバル人材の育成を」<http://www.meti.go.jp/press/20100423007/20100423007-3.pdf> 36頁
- 7) 友松篤信 2012『グローバルキャリア教育ーグローバル人材の育成ー』ナカニシヤ出版 p.6
- 8) 『新成長戦略について』2010年6月18日 42頁
<http://www.kantei.go.jp/jp/sinseichousenryaku/sinseichou01.pdf>
- 9) 産学人材育成パートナーシップグローバル人

- 材育成委員会 2010「報告書 産学官でグローバル人材の育成を」 <http://www.meti.go.jp/press/20100423007/20100423007-3.pdf> 36 頁
- 10) 『新成長戦略について』 2010 年 6 月 18 日 87 頁
- 11) 友松篤信 2012『グローバルキャリア教育ーグローバル人材の育成』 ナカニシヤ出版 p.6
- 12) 同上 p.6
- 13) 同上 p.17
- 14) Maury Peiperl and Karsten Jonsen, “Global Careers” Handbook of Career Studies edited by Hugh Gunz and Maury Peiperl. 2007. 351 頁。
- 15) Maury Peiperl 同上、357 頁。
- 16) Maury Peiperl 同上、358 頁。
- 17) Maury Peiperl 同上、364 頁。
- 18) Maury Peiperl 同上、351 頁。
- 19) Handbook of Career Studies edited by Hugh Gunz and Maury Peiperl. 2007. の各章をもとに研究成果をまとめた。