

第13回シンポジウム

社会に巣立った帰国生

ーグローバル社会の中で奮闘する彼らー

2009年1月28日

目 次

開会あいさつ	3
来賓あいさつ	4
基調講演	5
シンポジウム	
パネリストプロフィール	8
「社会に巣立った帰国生—グローバル社会の中で奮闘する彼ら—」	10

本日はお寒い中、私どものシンポジウムに多くの皆様にご参加いただきましてありがとうございました。

私どもの会は1983年10月に帰国子女の会フレンズとして発足しました。年月の経過と共に「帰国子女」という言葉から「帰国生」へと変わり、帰国子女が運営している団体と間違われることもあったことから、2002年「フレンズ帰国生母の会」と現名称に改称し、昨年2008年10月に25周年を迎えました。

25年の永きに亘り活動を続けてこられましたのは、私どもの活動にご賛同下さった賛助企業、関係機関や個人の多くの方々のご支援の賜と心より感謝申し上げます。

特に、東京海上日動火災保険株式会社様には1987年、当時東京海上の社員であられた濱筆治様のご尽力で本社ビル内に私どもの活動の場として事務所をご提供頂き、シンポジウムの後援をはじめ、毎年多大なご支援、賛助を頂いて参りましたことをこの場をお借り致しまして、心より厚く御礼申し上げます。

本日、皆様のお手元に25周年を記念致し作成致しました「活動のご案内と歩み」と「フレンズだより」をお届けしております。

私どもの活動は相談業務・赴任前セミナー、学校案内の作成、フレンズ便りの発行、シンポジウム・講演会の開催、ホームページでの情報提供などがございますが、その25年の歩みを改めて振り返ってみますと、相談業務ではカウンセリングマインドを私どもにご講義下さった先生、貴重な情報を定期的にお届け下さる関係各所の相談室の先生方、学校案内では新学期早々のお忙しい中、私どものインタビューにご協力下さる各校の先生方と帰国生徒に皆さん、フレンズ便りでは国内外から情報や記事をお送り下さる情報ネットワーク会員の方々、シンポジウム・講演会ではテーマに応じて実によく多くの方々に講師として、司会進行・パネリストとして、ご協力頂き、毎回貴重なご提言を頂いて参りました。

報道関係の方々に私達の活動を新聞や記事に取り上げて頂いたことも大きな力となりました。

またフレンズ便り25周年記念号には、多くの関係機関の方々から暖かいメッセージを頂いております。心よりお礼申し上げます。

先程お名前を挙げさせて頂きました濱筆治様から、私どもの活動が四半世紀も活動を継続できるとは予想できなかった、「継続は力なり」との励ましのお言葉を頂いておりますが、25年間、海外から帰国した母親達が、帰国した子供たちがその特性を活かしながら国内の子供たちと伸びやかに成長し、より良い社会を築いてくれるようにと願い、途切れることなく、多くの母親たちが「パワーと熱意」を持って活動を継続できたのは、多くの皆様方からの「パワーと熱意」を頂いたからこそ継続できたのだと実感しております。

今後も皆様方の「ご要望」と「パワーと熱意」が続く限り、私どもの活動は続いていくことと確信しております。どうぞ、今後もご支援、ご協力、よろしくお願い申し上げます。

さて、本日は「社会に巣立った帰国生」と題して、シンポジウムを開催致します。

内なる「国際化」が叫ばれ始めた1990年に「帰国子女と就職」というテーマでシンポジウムを開催致しましたが、19年の時を経て、現在は違いを認識しながら協調していく「グローバル化」の時代となりました。

本日は、まず、企業の求める人材、帰国生に期待されるものなどについて、基調講演を頂きます。続きまして現在、社会人として各方面でご活躍頂いております各年代の帰国生にお集まり頂き、「企業の採用の実態」や「日本の企業の人材活用」について、そして人材育成の一端を担っている「学校教育」について、海外での体験や経験を交えながら、お感じになっていること、ご意見、ご提言などを頂きたいと思っております。

このシンポジウムがやがて社会に巣立つ国内外の子供たちの育成とより良い社会について考える上で何らかのお役に立つことを念じましてご挨拶とさせていただきます。ありがとうございました。

来賓あいさつ

東京海上日動火災保険株式会社
企業営業開発部 支援グループ
グループリーダー 宇井 秀夫

本日は、このように多くの方々にお集まりいただき、後援させていただいている立場の私どもとしても大変光栄に存じます。

昨年10月にフレンズさんは、設立25周年を迎えられておりますが、フレンズさんと私どものお付き合いも、今年で23年目となります。よく「フレンズさんと弊社の接点は？」というご質問を頂戴するのですが、私どもが企業や企業にお勤めされている方々をお客様とする分野を、比較的得意としておりますことから、お取引先企業の従業員やその家族の皆様が社命によって海外に赴任される際に海外旅行保険以外に役立てることはないか？と思案している中でフレンズさんと出会ったという経緯にあります。

今「出会った」と申し上げましたが、当時の実態は、“私どもの方が近づいていった”というのが正しいかもしれません。昨年25周年に寄せたメッセージを書かせていただくにあたり、改めて過去の記録を紐解いてみたのですが、23年前私が所属しております企業営業開発部の当時の担当課長と担当の2名（後輩社員の私が言うのもなんですが、かなり強面の2名です）が、代々木のワンルームマンションの一室に構えられていた女性だけの事務所におじゃまし（押しかけ？）、活動内容をお聞かせいただいたのが始まりで、お聞きした活動内容に感動し、当時企業の海外進出が増えていくことが予想される状況の中で、「フレンズさんと連携していくことによって、企業や駐在員ならびにそのご家族の悩みを軽減でき、多少なりとも社会貢献できるのではないか」との思いに至り、「なんで東京海上が？」と当初警戒されていたフレンズさんと半ば強引にお近づきになった……というのが真相のようです。

さて、本日のシンポジウムは「社会に巣立った帰国生～グローバル社会の中で奮闘する彼ら～」をテーマとされており、実際に帰国生であった方々が、パネラーとしてご自身の体験や現在の活躍されている状況などをベースに海外での生活体験がどのように影響しているのかなどについてお話しいただけることになっており、大変興味深く感じております。私自身は、これまで短期の出張や研修以外には、残念ながら海外での生活経験はないのですが、私の多くの帰国生の友人が正にグローバルに活躍しておりますので、本日のシンポジウムを通じて彼ら友人たちの活躍の“秘密”に迫ってみたいと個人的に思っている次第でございます。

本日のシンポジウムを含め、フレンズさんが今後も有意義で、活発な活動を継続されますことを祈念して、私からのご挨拶とさせていただきます。ありがとうございました。

基 調 講 演

キヤノン株式会社 人事部
担当課長 城本 周策

昨年 10 月に 25 周年を迎えられ、誠におめでとうございます。弊社も「フレンズ 帰国生 母の会」とは長い付き合いがあります。海外駐在に伴う子女の現地、或いは帰国後の教育には心配がつきものですが、こういう会がいろいろなサポートをしてくださることは非常に有難いことだと思います。

弊社は、製品の 3 分の 2 は海外で生産し、従業員数 14 万人のうち約 8 万人は海外にいるという、所謂「グローバル企業」になると思います。私は 1989 年に入社して以来、人事の仕事を担当、1998 年からシンガポールと香港、北京に 8 年ほど駐在しました。

企業の求める人材像と帰国生

本日は「帰国生」をキーワードに、企業の中でどういう人材を求めているのか、どういうことを期待しているのかという話になると思いますが、どの企業でも特に「帰国生」ということを意識して採用することはあまりないと思います。一口に企業と言ってもいろいろな業種や職種があります。弊社の採用面接の際に「御社の求めている人材像は何ですか？」とよく聞かれますが、人材像を定義してお答えすることは非常に難しいです。さまざまな会社のホームページの採用のページからその答えを探してみると、使っている単語はそれぞれ違いますが、言おうとしていることはだいたい同じです。現在の IT 化により、価値観やものの考え方も含めて、瞬時に情報が世界中を駆け廻ることで、会社の中にもいろいろな価値観を持った人が入ってきています。

また、「diversity(多様性)」と言われるように、従来は「年少者・男性・日本人」で仕事をしていましたが、最近では女性や外国籍の方を活用していかなくてはなりませんし、働き方も一つの会社に定年まで勤め上げる以外にたくさん出てきています。こうしたことから、一概に、ある言葉で人材像を表現することは非常に難しくなっています。

そうは言っても、採用面接の際、合格不合格の判断はしますので、その判断の軸が会社の求める人材像になるのではないかと思います。弊社の中では、「帰国生」が何名いるのか、また、次年度新入社員として何名の「帰国生」が入るのかは把握していません。ですから、帰国生であることが就職にアドバンテージがある、または不利であることは全くありません。帰国生で語学力が売りということでも、企業側としては語学力が必要であればそういう人を特別に採用し、特に新卒の方にその語学力は求めませんので絶対的な有利ということではありません。

人材像 I - コミュニケーション力

採用判断の基準の一つは、「コミュニケーション力」です。この「コミュニケーション力」は単に言葉が喋れるということではありません。面接の時間は長くても 30 分ほどに限られていますが、自分のことをアピールしようと気合が入って、一方的に話続ける学生は結果があまり良くありません。やはりコミュニケーションという

ものは双方向でなければならないと思います。

コミュニケーションは「言葉のキャッチボール」だと言われます。キャッチボールが一つのボールを投げたり受けたりするように、会話も「何か質問したら、それに対して返って来る」ということの繰り返しだと思います。先程の学生は、キャッチボールの筈なのに何故かボールをたくさん持っていて、相手が取ったかどうか分からないにもかかわらず、一方的に何球も投げ続けてくるような感じですので、コミュニケーションは全く成り立ちません。相手が何を求めているのか、質問の意図は何なのかというところをしっかりと考えてキャッチボール出来る人は、会社と一緒に働きたいと思わせます。そういう意味でコミュニケーションは重要だと考えます。

人材像Ⅱ ーチームワークカー

前回のバブル経済が崩壊した時に、多くの企業が手をつけたところは人件費の削減だと言われております。それまで、年功序列制度や終身雇用、企業内組合が原動力となり、日本企業を成長させてきました。ですから、人件費は聖域化され、手をつけることはタブーとされて来たわけですが、ここに手をつけるために取り入れたことがアメリカに端を発すると言われていた成果主義と職務給でした。「人」基準ではなく「仕事」基準で給与を決める人事制度に切り替えることで、労務費を圧縮していきました。これによって一時的にはコストが圧縮されましたが、弊害も出てきました。成果主義は個人の成果が給料に反映されるため、自分の与えられた目標を達成するためには必至ですが、困っている同僚がいても手を貸さない傾向になったのです。

最近はその反省から、やはり日本企業の強みは「チーム力」「団体戦」だということに気づいた企業が増え始めています。日本は諸外国と比べると、それほど極端な格差のない社会で、企業内でも同様です。ある目標に向かって全員で頑張り、全員で成果を上げてボーナスを分かち合う、これが日本企業の伸びてきた原動力の一つだと思います。昔のような年功序列型の給与制度までは戻りませんが、行き過ぎた成果主義を少し元に戻して、日本企業としての特色を考えるようになっていきます。

ですから、会社が求める人材像という点から言うと、「チームの中に入って一緒に働ける人」ということになります。これは単にイエスマンを求めることではなく、個人個人の価値観は尊重しながら、目標には一致団結して向かっていくことの出来る人が求められているということだと思います。

人材像Ⅲ ー打ち込んできたものー

小さい頃から打ち込んできたものでもよいのですが、大学4年間の中で何に打ち込んできたのがポイントになります。採用面接で、高校時代の部活動やその成果などを言う学生がいますが、企業側が知りたいのは「今、何をしているか？」ということ。企業としてはある年数働いて欲しいと思っていますが、会社に入ると自分の思い通りに行くことばかりではなく、つまらないことも当然あります。しかし、そういうことを我慢して、次のチャンスを掴んでももらいたいと思っても、会社に入った時点で既に燃え尽きてしまっている状態では困ります。高校時代に3年間頑張って活躍しても、それで燃え尽きてしまっている人もいます。直前で何をやっていたのか、今何を一生懸命にやっているのかを聞くと、その人の根性などが見えてきます。

人材像Ⅳ ーキャリアをどう考えるかー

キャリアというのは、将来何をしたいかということです。日本では「就職」ではなく「就社」、いい大学を出ていい会社に入ることが人生の目的だとよく言われます。「就職」は単なるスタートラインに過ぎません。採用

面接で「どうしても御社に入りたい」と熱意を持って語る学生も、「入ったら何をしたいのか？5年後、10年後、もっと先はどんなことをやりたいと思う？」と問うと途端に答えに詰まります。将来自分がどうなっていたいかを先ず想像出来、その目標に到達するためには今何をすべきかを逆算出来ることが大事です。自分の将来像が描けないと他人任せの人生になってしまいますし、「指示待ち族」と言われる何をやっていいのか分からない若者になってしまうのではないかと思います。

今申し上げた4つのことを質問して答えてもらおうと、その人物が見えてきますし、非常に差が出ると私は思います。

帰国生の強み

先程「帰国生」ということでは意識しないと申し上げましたが、帰国生には「強み」が絶対にあると思います。「語学力」もそうですが、やはり「異文化に触れる」という点です。海外駐在を経験して、日本との違いや海外の素晴らしさなど、初めてわかったことがたくさんありますが、そういうことを幼い頃から経験されていることは物凄いプラスだと思います。また、「強み」が何か、「弱み」が何かということを客観的に見られることは重要な資質だと思います。「強み」ばかりを強調するとまだ日本の社会ではなかなか受け入れられないかもしれませんが、「強み」は大いに認識していただいていいと思います。

私がアジアに駐在していた時、乗物にお年寄りや妊婦の方がいると、どの国でも若者がごく普通にさっと席を譲ります。また、荷物を網棚に乗せてあげている場面など何度も見て素晴らしいと思いました。今の日本ではそういう場面あまり出逢わないような気がします。先日も電車で杖をついたお年寄りが乗ってきた時に、シルバーシートに寝ている女子高生に席を譲るよう声を掛けたところ、隣に座っていた母親が「具合が悪いから」と答え、その母親も譲りませんでした。帰国生の方には、海外では当たり前に行われている社会人としての振る舞いやマナー、助け合いを是非日本でも実践していただきたいと思います。海外に出ると日本の良いところも悪いところも出てきますが、世の東西を問わず常識的に良いことは日本の風潮に惑わされずに実践してください。これだけ多く海外と行き来される時代ですので、いい意味でのクロスカルチャーがあるといいと思います。

企業が求める人材像には、このように帰国生が活躍できる場面がいくつもあると思います。ご静聴ありがとうございました。

シンポジウム

パネリストプロフィール

大友 伸彦氏

【海外歴】1965-1968 小4-小6 アメリカ ロサンゼルス 現地校

【最終学歴】1979 法学部卒

【職歴職種】1979 商社入社 アメリカ駐在 2008 他メーカーに出向

田村 洋一氏

【海外歴】1968-1973 小2-中1 アメリカ シカゴ 現地校

【最終学歴】1983 経済学部卒

【職歴職種】1983 損害保険会社入社 イギリス駐在 アメリカ駐在

小林 重郷氏

【海外歴】1986-1989 小2-小5 アメリカ ロサンゼルス 現地校

1989-1992 小6-中2 アメリカ ニュージャージー 現地校

1992-1996 中3-高3 アメリカ ニューヨーク 在外日本私立校

【最終学歴】2001 法学部卒

【職歴職種】2001 化粧品会社入社 フランス駐在 国際広報

上野 千絵氏

【海外歴】1984-1985 幼年長-小1 アメリカ カリフォルニア州 現地校

1985-1987 小2-小3 アメリカ ミシガン州 現地校

1988-1989 小4 アメリカ カリフォルニア州 現地校

1993-1996 高1-高3 アメリカ ニューヨーク州 現地校

【最終学歴】2000 環境情報学部卒

【職歴職種】2001 電機メーカー入社 イギリス駐在 海外営業

古場 久美子氏

【海外歴】1982-1989 幼-小4 アメリカ クリーブランド 現地幼稚園 現地校
1989-1992 小4-小6 アメリカ ダラス 現地校
1992-1995 中1-中3 アメリカ ニューヨーク州ロングアイランド 現地校
1995-1998 高1-高3 アメリカ ニューヨーク 在外日本私立校

【最終学歴】2003 総合政策学部卒

【職歴職種】2003 外資系化粧品メーカー入社 2004 化粧品会社転職 2006 化粧品会社転職
マーケティング・ディプロポメント

猪熊 由梨子氏

【海外歴】1989-1992 小1-小3 イギリス ロンドン 現地校

【最終学歴】2005 総合政策学部卒

【職歴職種】2005 職業紹介会社入社 人事広報

モデレータープロフィール

渡辺 和彦氏

社団法人 日本在外企業協会 専務理事

シンポジウム

社会に巣立った帰国生 ―グローバル社会の中で奮闘する彼ら―

1. 海外経験について

(注：Mはモデレーター 赤字は質問)

渡辺 M 最初に、海外生活で何を得たか、何が有意義であったか、どういうことに影響されたのかなどを含めまして、海外での経験をお一人ずつお話しいただけますでしょうか？

大友 私はこの中では 50 代代表ということで帰国子女の初期の頃に該当すると思うのですが、1965～68 年、小 4 から小 6 までロサンゼルスに父の会社の関係で行っておりましたが、当時は日本人学校や補習校は全くありませんでした。日本人の同級生も最初の一年に一人いたぐらいで、その後、日本人はゼロという環境でした。日本の学校でいう 4～6 年という基礎を学ぶ大事な時期に日本人と接することなく過ごせたことは、今考えると結果的には良かったのではないかと思います。当初、英語は全くわかりませんでしたが、学校に行けばアメリカ人もしくは外国人と話さなければならず、英語で勉強も遊びもしなければいけないのです。その中で、アメリカというのは大きく心の広い国だということを感じることができ、現在に至ってもそれを感じています。

その後、会社に入って海外駐在になった際に子どもを連れて行きましたが、その頃には日本人学校も補習校もありました。しかし、私の得た経験をもとに、現地の学校に通い、現地のクラブ活動に参加させるようにしました。子どもたちと話しても、アメリカについて悪いことは言わないし、アメリカ人についても良い思いを持っているということで、結果的に良かったのではないかと思います。そのような経験がありますので、社会人になっても、言葉がわからなくてもコミュニケーションは取れるという一種の図々しさみたいなものと、どんな外国人が来てもあまり物怖じしないというようなところが良い面で影響したのではないかと思います。悪い面もあったのですが、40 年前の小学校の頃ですし、記憶を辿ってもあまり悪いことは思い出しませんので、私としてはよい思い出で、いい影響があったと感じています。

上野 私は二点ございます。

一つは環境への順応性、適応性が必然的に身に付いたことです。やむを得ず、学校、クラス、部活、キャンプなど新しい環境に適応していかなければならず、与えられた環境にどんどん馴染んでいくという適応性が身に付いたと思います。父の駐在でアメリカに行きましたが、その中で得たものだと思います。

二つ目は、いろいろな人の意見を聞くということです。アメリカといっても宗教や言葉、人種、家庭環境など違う人がたくさんいます。まさに diversity(多様性) な環境の中で、自分が日本人としてどのようにアピールするかを考えなければならず、また、アピールするためには周りにどういう人がいるかということを知らなければいけないので、人の意見を聞こうという姿勢、意識が身に付いたと思います。

田村 本日は 40 代代表ということで参加させていただきます。

私も 35～40 年前、小 2～中 1 まで米国シカゴにおりましたが、当時日本人は学校にはあまりいなく

て、また転校も 3 回しましたので、自ずと自分を守るために人の話を聞く力など総合的な対人力や自分の思っていることを伝えるための発進力が身に付いたのではないかと思います。もちろん完璧ではありませんが、海外で生活したことが役に立ったのではないかと思います。

それと、先程もありましたが、外国人に対する親近感が湧いたということです。日本人の中には外国人だとわかると避けたり、気付かない振りをしたりする方もいらっしゃいますが、私はむしろ、関心を持ったり、困っていれば助けるという姿勢が自然と身に付いたのではないかと思います。

また、ボランティア精神も身に付いたのではないのでしょうか。当時からアメリカでは自然と行われており、その重要性はその頃から培われたものではないかと思います。

それから、文化や考え方がいろいろとあるのだということがわかりました。子どもの頃はアメリカにしか住んでいませんが、学校にはいろいろな国からの人がいて英語が上手く喋れない人もいましたが、言葉無しでもコミュニケーションは取れ、考え方の違い、カルチャーの違いがあることがわかるようになったのではないのでしょうか。

古場 私は父の仕事の関係でアメリカに 18 年いましたけれども、二つ良いことがあったと思います。先ず一つ目は、一人の人間として個性を持っていて良いということでしょうか。「アメリカ」と一括りに言いましても多文化が集まってできた国ですから、一人ひとり個性を持ちながら一人の人間として国に貢献していくということが身に付いたと思います。二つ目は、アメリカに住んでいる日本人として、日本から来る日本人に出会うことが多かったのですが、海外の視点から日本を見ることができたことが良かった点だと思います。やはり母国に生まれ育つと見えて来ないものがありますので、海外からの視点で日本を見ることができたことが、私にとっては有意義だったと思います。

小林 海外生活で学ぶところ、影響を受けたところはみなさんが仰ってくださいましたので、私は私自身が良かったと思ったことを一点だけ挙げさせていただきます。これは日本にいても深まると思うのですが、「家族の絆」だと思います。私は小 2 から高校卒業までアメリカにいました。日本にいれば学校に任せきりにすればいいのですが、親が、日本語は日本人として自分のことをきちんと話せるように教育をし、英語は現地校で英語が出来ないことでいじめられないようにという配慮から朝から晩までつきっきりで一生懸命勉強をみてくれました。子どもは遊んでいても勉強をしてもそれなりに楽しいものですが、親は初めての海外生活ですし、その頃もさほど日本人はおらず、母親も父親も戦っていたのではないのでしょうか。父親も駐在員という激務の中、10、11 時に帰って来て、そのあと 1、2 時まで宿題を見てくれました。私は 8 時頃まで寝ていましたが、父は 5 時半頃起きて会社に行くのです。最初のうちはこんなものなのだろうと思っていましたが、そのうち父も母も大変だということがわかり、自然と私も家族のために何かできないかと思うようになり、姉と一緒に考えました。たいしたことは出来なかったのですが、家族のためにみんな一生懸命やろうという心が芽生えて来ました。アメリカはさほど危ない国ではないのですが、日本と違って 100%安心して暮らせるという状況ではありませんので、皆で力を合わせてやっていかなければいけないことを言葉に出さずとも皆で感じてやっていきました。その後になっても、自分たちは家族の絆が強いと思えるような環境を家庭内で築けたことが、私にとって海外で過ごせて良かったということです。

渡辺 M ありがとうございます。たいへん良い家族をお持ちで羨ましいです。私も帰国生の親でございますが、大変耳が痛い話です。それでは最後に猪熊さんお願いします。

猪熊 私も二つお話しさせていただきたいと思います。

私は、生後半年でアメリカに行き、そのあとイギリスで 8 歳まで育ちました。第一点目は、日本人としての自覚が早くから芽生えたと思います。生まれてすぐに海外に行き、日本人としての自覚は特に無かったのですが、現地校に通っていると、周りの人から「日本人としてどう思う？」と歴史の授業等で聞かれることがあり、その時に改めて自分は日本人だと考えさせられることが多かったと思います。日本人の一人として自分はどうしたいのか、世界にどう貢献していけば良いのかということも小学生ながら考えさせられる機会が多かったと思います。

もう一つは責任感が早くから養われたということです。海外ではよく高校生がベビーシッターをしに来てくれるのですが、当時まだ小学生だった私が、近所の子どものベビーシッターをした経験があります。その時に初めてお金を稼ぐということ、その預かった子どもをきちんと責任を持って守らなければいけないという思いを抱きました。このようなことも、その環境ならではのことだと思います。

2. 就職活動について

渡辺 M 本日は「帰国生 母の会 フレンズ」が予めパネリストの方々をお願いしたアンケートを元にいろいろとお聞きしています。

ただ今みなさんの海外経験を語っていただきました。

その後、皆様日本で大学を卒業されて就職をなさっておりますが、その就職活動について少しお聞きしたいと思います。就職活動についてはいろいろご苦労されたと思いますが、帰国生であるということが就職活動に影響したでしょうか？面接等でその様な話題が出ましたでしょうか？また、採用されたのは帰国生であったからなのかどうか等を含めお話頂きたいと思います。

上野 私が就職活動していたのは、8~9 年前の全体的に就職が厳しい時期でした。帰国生だから厳しいという印象は残っていません。むしろ企業との相性がいかに大切かという事を感じました。

私は二つ大きく違う分野に興味があり、就職活動をしていました。一つは今勤めている電機メーカー、もう一つは福祉関係です。全く違う分野で就職活動をしていく中で、帰国生だからなのか大学時代を通して得たものなのか、基調講演でもお話がありました「コミュニケーション力」「チームワーク」というものを私は非常に大切だと思っており、自分のアピールの一つとして挙げさせて頂きました。それは自分の学生時代の活動にも結びついていいたし、海外での活動や生活の経験から出てきたことだと思います。

語学力は何年かアメリカに居たので、当然日本で教育を受けているより「話す英語力」はあったと思いますが、それを前面に出したのではなく一つのツールと捉え、就職してからもそのツールを活かせる場があれば良いという認識で就職活動に臨んでいました。その考えは、企業の方からすれば採用の大きなポイントであったと思います。

就職して配属されるとどのような分野、部署に行くかわかりません。そこで英語さえ使えればよいと

いう事だけで活動していくと、たぶん満足できる要素は少ないと思います。あくまでも一つのコミュニケーションツールとして活かされればと捉えると、とたんに世界が広がります。英語力をツールとして、自分の強みの一つとして持っていたことは、就職活動をより一層充実させたと思っています。

古場 私の場合6～7年前になるのですが、今とは違う外資系の化粧品会社に入社しました。就職活動を始めた時に自分の中で決めたことは、職種別で採用をしている企業を当たってみるということでした。大学でマーケティングや文化人類学を勉強していましたので、それを活かせる職種をと思ったからです。たまたま外資系化粧品会社に採用して頂きました。英語力が大前提で絶対に使えなければならないというのは、採用された一番重要な理由ではなかったと思います。面接で聞かれたことで良く覚えているのが、「大学で何に打ち込んでいるのか」という質問です。ちょうどフランス語研究室でフランス語演劇部を立ち上げた時期だったので、それに打ち込んでいるという話をしました。フランス語演劇部をどのように発展させたいかと聞かれた時に、6ヵ月後にカナダ大使館、フランス大使館で劇を発表したいと申し上げました。それが約束どおり出来て、その時の人事採用担当の方も来てくださいました。そういった成果を見て採用して頂いたのではないかと思います。

小林 私は8年くらい前ですが、帰国生であることや英語が出来ることを面接の中では全く触れなかったと思います。

履歴書上で英語が出来ることや海外で育ったことはご存知なので、「客観的事実で、英語でしたらあくまでもツールとして捉えて頂いて結構です。」と申し上げました。そのような経験を通して、自分が何を学んで、自分にどういう力が備わっていて、それが会社にとってどういうメリットがあって、自分がその中でメリットを活かせるかどうか、という話を筋道立ててすることにポイントを置いて就職活動しました。

私は、当時企業の名前には興味がなく、自分の思っている思いとその会社が求めている人材像が合って、縁があって入れたらという気持ちでした。どの会社の面接でも、どんなに思いがあっても長々と話すわけにはいかないので短い時間でまとめなければいけません。そういう時にアメリカの中学の英語の授業で、話のまとめ方をたくさんやっていた事がすごく役に立ちました。3分なら3分、5分なら5分で自分がどういうことを言いたいのか、相手にどういうことをわかしてもらいたくて、相手がどういうことを聞きたいのかをまとめることは、アメリカでの経験が参考になっています。アメリカで教育を受けて良かったと思っています。

猪熊 私の場合、先ず有利だと思った事からお話しますが、おそらく帰国生だからという理由で採用された事は基調講演の通り無いと思いますが、多くの会社でTOEIC、TOEFLの点数を求められたという印象があります。私は特に人材紹介、人の人生に関わりたい、職業紹介に携わりたいという思いがあり、そういう企業を回っていたので海外展開をしない企業が殆どでした。しかし、そういうところでさえも英語の点数を求めてきたり、その点数が本当か確かめる英語面接を突然されたりしました。そのような時にきちんと話すことにより、一つの特技として評価してもらうことはあったと思います。

他に苦労話を考えてみました。帰国生であるという事と直接関わって来ないかも知れませんが、私は自分の意見を持つ、それを主張するという事を是として育てられたと思っています。それは海外の

教育だったのか、或いは両親の教育方針だったのかも知りません。日本に帰ってきてからも自己主張の強いタイプでした。

面接の場においてもその自己主張を、素の自分を出そうと思いました。説明会のあり方についてなど自分の意見を述べさせてもらったのですが、その時に企業の対応が二つに分かれたと思います。意見する学生を面白く受け取って意見交換させて頂けるケースと仏頂面になって面白くなさそうな顔をして会話量が減り面接が終わってしまうというケースがありました。当然、就職は企業との相性が大事ですので、よりコミュニケーションのキャッチボールが成り立った企業を私は選びました。そういった自己主張の強さが会社と合わないとか、チームワークを乱すといった判断をされる企業もあったのではと今思っています。

3. 現在の会社・職種の選択理由について

渡辺 M 現在お勤めになっている会社或いは職種、職業をお選びになった理由は何かをお聞きしたいと思います。その選択に海外での生活体験が影響しているのかどうかを含めてお願いいたします。

大友 私の場合は非常に単純です。海外での生活が良い思い出として残っていたので、会社に入ってから出来れば海外と関わりがあるような仕事がしたいと思い、商社を選びました。

上野 私は二つの違う業種の就職活動をしたとお伝えしましたが、最終的な目標としては、言葉が適切かどうか分かりませんが、インフラを扱っている会社、長期的に時間がかかっても社会に自分のやったことが残せる企業という理由で今の会社を選びました。

田村 私も子どもの頃の経験から、社会人になっても海外で働きたいという強い希望がありました。志望した業種はいろいろ幅広く、サービス業・金融・商社・保険をはじめとするサービス業でしたが、今入っている会社が一番早く内定を出してくれたので入りました。

古場 先程も申しあげました通り、職種別で採用をしている企業だけをあたりましたが、その中でもマーケティングを希望しておりました。その当時職種別に採用している企業が非常に少なかったため、外資系で、その中でも金融・化粧品に絞られてしまいました。また女性が幹部につけるというのも、私にとってはとても重要でした。

小林 私の場合、就職活動中、自分の中で「一つの会社と世界との文化の架け橋になれるような仕事」というとても曖昧な合言葉を持っておりました。

私はロサンゼルスに3年半、その後ニュージャージーに移りましたが、どちらの時も一部の方から日本人だからというある程度の差別・誹謗中傷があり、特に最初の3年間はひどかったです。自分ではどうしてそういうことを言われるのかがわからないし、英語が上手くなかったのもとても悶々としていました。ロサンゼルスは日本人が多かったのですが、ニュージャージーでは日本人が少なく、物凄く英語が上達しました。いろいろな人と英語で不自由なく会話ができるようになると自分のオリジンや文化的背景を伝えることができるようになり、学校でも自分のことを短くまとめて話すという

勉強もしましたので友達とのコミュニケーションが円滑になりました。その時に、彼らも日本人や日本が嫌いなのではなく、日本のことがわからない、日本人が何を考えているのかわからない、そういうところから恐怖を持ち、冷たい態度や誹謗中傷に変わっていったのだと後々気付きました。日本の中では、とても良い会社で良い文化を持っているのに海外進出が上手くいかないことがあります。商社に勤めている父から海外駐在の方が苦勞していることを教えられた時に、まだまだグローバル化や海外進出の可能性のある会社に入って、文化の架け橋になりたいという思いから就職活動をしていました。今の会社は Global No.1 を目指していて、企業文化や施設も好きだったので一生懸命受けて採ってもらえました。

猪熊 先程申し上げたように、人の人生に関わっていききたいという思いから、職業紹介という業種を選びました。且つ、女性が長く働ける会社、職業に付きたいということから、職業紹介は女性が多く活躍する業界ですので絞っていきました。今私が勤めている会社は、オーナー社長がやっている中小のベンチャー企業のようなところですよ。入社して活躍できるのが 5 年後、10 年後というのではなく、1 年目から私にしかできないという仕事を与えてもらえて、あなたにしかできないという言葉が掛けもらえるような働き方をしたいから企業規模が小さい会社を選んだと思います。今の会社は欠点もあるまだまだ育ち盛りの企業で、これからの会社作りに貢献できる、新卒で入った自分でも能力を買ってもらえる環境があるということで選びました。

4. 就職活動の早期化について

渡辺 M 企業が人を採用する場合には新卒の採用というのが主流です。東京オリンピックの頃の私の時代は、大学 4 年の夏休み頃が勝負どころであったように記憶しております。現在では大学 3 年で就職活動が始まってしまふ、つまり就職活動の早期化あるいは長期化ということが起こっていますが、そういう現状についてご意見またはご提言があれば伺いたいと思います。

田村 時期が早まっていることに一企業で努力できることはないとは承知していますが、基調講演でもお話がありましたとおり、大学は 4 年間で何をやれたかという特別な場所です。現状だと 2 年半位になってしまふますが、思い切って打ち込めること、留学などを、帰国生でない方も夏休みや冬休みの短期でも経験してもらいたいと思います。しかし、なかなか機会が少なくできないという現状があるので、もう少し先送りして大学 4 年の頭から本格的な就職活動が始まるようになれば良いと思っています。

古場 就職活動の早期化は悪いことではありませんが、もう少し学生時代にしかできない活動に打ち込める時間を与えてあげたいと思います。もう一つ、企業が一人の人材を採用するには相当な投資になると思いますし、日本の企業が一人の人材を採用するということは終身雇用で一生働いてもらうという感覚で、学生にとってはすごくプレッシャーだと思います。インターンを増やしたり、フランスなどでは大学を卒業してから最初の 1 年は契約社員として働いて会社との相性を見られる期間があるので、そのような制度を入れてみても良いのではないかと思います。

猪熊 私も、まずは時期の問題が大きいと思います。仕事で新卒採用を担当していますが、企業側も大学 3

年の夏休みから準備をしていて、多くの学生が大学3年生の夏休みはインターンシップに参加したという状況です。その後、長い学生だと大学4年の夏休みまで就職活動を続けるという、大学は4年間しかないのにその1年間を就職活動に費やしているような状況です。当社の内定者も内定をもらった後、入社する前にどんな準備をしたら良いのかという質問が多いです。それに対しては、「大学時代は貴重な時間なので、有効活用して今にしかできないことをやってほしい」と答えます。大学生活の半分を就職活動と会社に入るための準備だけに目が行ってしまふ今の状況はおかしいと思います。

また、どの会社に入るかという就社意識が強すぎて、中小企業の採用担当としてはブランド力のある企業の独り勝ちだと毎年苦戦をしています。どういう会社に入るかではなく、どういう働き方をしていくのか、自分と向き合ってどういう能力を伸ばしていきたいのか、どういうものを活かして働いていきたいのかを考えるよう、大学教育も変わっていく必要があると思っています。

渡辺 M 企業側にたったご意見も含んでいただいております。企業の側から言うと、早くならざるを得ないというようところがございませうか？

大友 需要と供給の問題だと思います。人が欲しいときにはこぞって優秀な学生を採りに行き、昨今のような不況の時には損をしないように抑えるというように、マーケットの状況で変わってくるが大原則としてあると思います。ただ、私のときは大学4年の10月1日が解禁日でかなり厳粛にルールが守られていてフェアに学生を採ることができたので、そのようなレベルに戻した方がいいという気はしています。しかし、自由競争の世界なので、何が良いかはマーケット次第ということにならざるを得ず、良い手はないと思います。また、キャリアということを考えると大企業では容易に転職できない実態があり、そこがある意味弊害があるので、企業側としても改善していく努力が必要ではないかと思ひます。

5. 入社後の仕事について

渡辺 M 先程ご提案のあったインターンシップはとてもいい制度ではないかと思ひます。さて、入社後のことに関してお伺ひしたいと思ひます。入社されて思っていた通りの会社であったか、あるいは職種であったか、それから大学で学んだことが仕事に結びついているのか、その点をお願いします。

大友 入ったところは、希望通りの商社だったということで大変満足しております。大学で学んだのは法律だったのですが、法律そのものが役に立ったというよりも法律を勉強するに当たっての考え方だとか応用力についてが、非常に役に立ちました。

上野 私も、思っていた通りのところもありましたが、思っていた以上に保守的なところもありますし、柔軟なところもあると思ひます。人材のdiversity(多様性)が非常に幅広く、人材の宝庫だと思ひます。学生時代の勉強はあまり直接的には影響はしていませんが、「グループワーク」というチームで何か結果を出して発表するというセッションが多かったキャンパスだったので、そういうチーム

ワークは仕事をやる上では活着ていると思います。

田村 私も思っていた通りの会社だと感じており、非常に幸せに思っています。入社後 8 年目で希望していた海外駐在が叶い、尚更入って良かったと今も思っている次第です。大学で学んだ学問は直接には今の仕事に関係していませんが、クラブ・研究会・ゼミ活動などでの「コミュニケーション」「チームワーク」の進め方などが仕事で役に立っていると思います。

古場 最初に入社した会社は思っていた通りの会社ではありましたが、いろいろと縁があり、社会人 7 年目にしてもう 3 社目で、2 回転職をしています。皆様方と同じように、大学時代の勉強が直接役に立ったかどうかは疑問ですが、応用力やグループワークや基本的な考え方などは今の仕事につながっていると思います。

小林 私も希望していた会社一本に絞り、そこに入れたので非常に幸せですが、営業の仕事が厳しくて入社前にそこまで想像していませんでした。私が学んだ政治学科はあまり仕事には結びついていませんが、体育会のテニス部に入っていた関係で全日本学生テニス連盟の理事をして、大会運営や日本テニス協会の会議などに出席した経験から礼儀などを学べたことが仕事に結びついていると思います。

猪熊 私の会社は、当時社員が 40 名程度で、入社前に半分位の社員に会う機会があったので、入社後に一緒に働く社員や仕事内容にはギャップはありませんでした。ただ、オーナー社長のため、社長が思った以上に強いと実感することは多いです。小さな会社なのでより意見が通りやすいと期待して入ったところがあり、そういう意味では少しギャップがありました。大学では私は主に非営利組織の経営や組織論を勉強していましたので、現在人事部門をやらせていただいている上では非常に直結して役に立っていると感じています。

6. 海外生活で得た能力の活用について

渡辺 M 皆さんはお仕事をなさって、どんな時に自分の能力が活かされているとお感じになるのでしょうか。また海外生活で得た能力が、仕事で活かされているのでしょうか。日頃外国語を使うチャンスがあるかどうかも含めてお伺いします。

大友 自分の能力が何処にあるかよく分かってないので難しい質問です。帰国子女という観点では、外国人に対して物怖じしないところはあると思います。社会人になってからも特にコンプレックスとか偏見とか、固定観念を持って見ないところが良かったと思います。ただ一方で、子どもの頃に日本に居なかったのが日本的な伝統的なことに極めて疎く、この部分では多少ハンディがあったと思います。

上野 私は今、幸いにも英語を使わせていただく環境にいます。海外にある弊社の営業支店と日本にある他部署との営業サポートという仕事をしているので、常にコミュニケーションというものが求められます。違う考えだったり、視点だったり、立場だったりという社員の間で、チームワークをより一層強

めていくという仕事、立場だと認識しています。その中で、コミュニケーションを求められる仕事は海外生活を経験したからこそ全然苦にならず、むしろやりがいとして打ち込めると思っています。

田村 私の場合、小学校後期をアメリカで過ごしたので、通常の日本人から見たら相当劣っている部分があることを非常に自覚しています。日頃の仕事の中で「嗚呼いかなあ、劣つとるなあ」と感じる場面が結構あります。弊社はローテンションが定期的であり、平均4、5年で勤務地や職種が変わるシステムになっています。最初の7年間は国内を主とした営業の仕事をしていましたが、8年目からはイギリス駐在で営業をしました。語学も含めて、子どもの頃過ごした時に得た理解力・文化の理解力・コミュニケーションの取り方・相手の言うことを先ず聞いて発信していくことは、当時場面場面で培い、学んだことだと思いつながら仕事をしたことがあります。それ以降、基本的には海外関係の仕事を担当しています。現在の勤務地は東京ですが、外国の拠点や外国での弊社グループの社員とコミュニケーションを取ることが多く、英語を使う場面は多いと思います。

古場 私の場合は、日々の業務で英語を使いますので役に立っていると思います。但し、弊社の殆どのスタッフは英語を使いますので、私が秀でてすぐ役に立っているとは言えないかもしれません。帰国生の私だからこそできたことは、フランスなどへ海外出張で本社のスタッフを連れて行く時です。夜のレストランなどへガイドして、大変喜んでもらえたことがあります。

小林 私も自分の能力を毎日捜しているところなので、難しい質問だと思いました。私は国際広報という業務上、毎日多くの海外のジャーナリストの方とやり取りをしておりますので、英語力という意味では能力を使うことができていると思います。小学校2年生から高校までアメリカなので、日本で過ごしていれば自然にテレビや新聞から入ってくる情報などが欠けていることがあり、社員とお酒を飲みに行った時など全く情報が合わないことが度々あります。そんな時は、苦勞するとよく感じます。

猪熊 私の場合は、残念ながら英語を使う機会は全くないです。そういう意味では「もったいない」という言葉をよくいただきます。語学力以外の面で海外での経験がどのように役立っているかと考えた時、基本的な姿勢・価値観では非常に役に立っていると思っています。言いたいことは言う、納得するまで議論する、それぞれの個性を活かして仕事をしていく、そういったところは多様な文化が集まっていた国で生活したから自然と身につけていると思います。

7. 帰国生の弱みについて

渡辺 M 基調講演で、帰国生の「強み」ということも出ましたが、「弱み」ということも出てきました。やはり何か帰国生の弱みというものはありますか？

上野 元々国語力が弱く本が苦手だったので個人的な能力の問題はありますが、やはり会社に入るといろいろな方に簡潔に、且つ分かりやすく物事を伝えるということが非常に重要になってきます。それには

国語力というものが非常に大切だと思います。時々、英語で書いた方がハッキリと言いたいことが言えたり書けたり、自分なりに伝えられると思うことがあります。国語力をもう少し身に付けておければ良かったと思います。

古場 海外の友人や会社関係の方に日本の歴史ですとか文化について聞かれることが多々あるのですが、答えられないことがあり非常に恥ずかしいと思います。

8. 企業が期待することについて

渡辺 M 企業に対して皆さんがどういう思いを持たれるかということを知りたいと思います。企業が皆さん自身に期待していること、或いは求めていることは何だと思いますか？基調講演の中で企業が求める人材論をお話いただきましたが、そういう事が人材論に結びついてくるのかどうかを聞きたいと思います。

大友 私は今、経営者というような立場におりますので、会社側としては会社をどう経営し、舵取りしていくのかというところを期待していると思います。一般的には、企業で働く場合「大きな視野」「マクロ的な考え方」などと言われる究極的な目標価値のマクロとミクロのバランスが非常に大事だと思います。そういうものを持ちながら、自分たちの仕事を通じて社会に貢献することを基本的には期待されています。

上野 私の場合、国内の事業が占める割合が非常に多い企業で、海外を扱っている部隊は全体の人数からしたら非常に小さいパーセンテージになります。その中で長期的に海外の事業、輸出やオペレーション的な事務処理も含め、人と人のつながり・ネットワーク・海外のビジネスのやり方・考え方というものにプロとなることを求められていると思います。海外といってもアジアから欧米・南米色々な地域がありますが、ある地域のプロになることが求められているのではないかと思います。それが自分の過去、帰国生であることの経験が活かせればさらに良いことですが、海外のビジネスを展開していく上でのプロとなることが今私たちに求められている企業からのメッセージだと思っています。

田村 会社が私に何を求めているかということ、個人的には上司と私との約束で年間握っている項目が幾つかあります。会社として従業員に何を求めるかと言った時、弊社では現在、「社員として自ら考えて発信して行動しよう」「ただ単に会社が決めていることを素直にきちんとやるだけでなく、皆考えよう」と、社員である以上、皆考える権利と義務があることを徹底するよう、社長以下全社員に強いメッセージを送っているところです。基調講演にもありましたが、志を持って一生勉強していく気持ちの強い人間や人物を、会社として企業としてはますます希望していくと思います。これは帰国生だとか、そうではないとかの差ではないと思います。

古場 弊社の場合はとてもはっきりしています。一人ひとりが企業家、entrepreneur（アントレプレナー）

であることが求められています。社長から私のような者まで、それぞれの職種の中で任された仕事をやり遂げて拡大をしていくことが求められています。

小林 私がお考えのところ、会社が人材に求める能力は二種類あります。一つは会社がその人に付与することができる能力、それは営業力や語学力など何かの研修をして付与することができる能力です。もう一つは自分自身でないと醸成することができない能力、これはコミュニケーション能力だと思います。前者の会社で付与する能力は自分自身で本を読んで学習するなどすごく難しいことですが、コミュニケーション能力は私の中で優しい言葉に置き換えて「思いやり」だと思っています。広報部では基調講演のほか、いろいろな人と会って、コミュニケーションについて話す機会があります。コミュニケーション能力を難しく大別すると「受信する能力」「情報を調整する能力」「情報収集能力」「発信力」などとなりますが、相手のことを思い、受け手側の発想に立って発信・受信・収集することでコミュニケーション能力は飛躍的に上がります。これは会社が何か研修をしてすぐにできるものではありません。相手の立場に立って思いやりを持って接することは、自分で力をつけ、自分で気が付かないとできない力です。これは個人個人に任されてしまうので、包括してしまうと会社は「思いやり」のある人材を求めているのではないかと思います。

猪熊 私の場合は、まず第一に「自ら考えて、自ら行動する」ことが求められていると思います。「指示待ち族」という言葉を基調講演の中でお話いただきましたが、弊社は規模が小さいため単純に支持を待っていると仕事になりません。新卒入社 1 か月目で、自分で考え行動することが強く求められていると思います。次は個人的なことですが、私は新卒 1 期生なので、新しく入社してきている社員の「role model(模範)」になること、どのようにキャリアを積んでいけるのかという道を示すことが求められていると思います。

9. 日本企業の優れている点、改善すべき点について

渡辺 M 日本の企業が優れているところや制度、逆に改善すべき点をお聞かせください。

大友 先程の基調講演にもありましたように、日本企業は「チームワーク力」に大変優れ、それが「ものづくり」も一人ひとりが作るのではなくチームワークで作ることに生きてきていると思います。そして日本人には伝統的な「繊細さ」があり、仕事の中で生きていていると思います。

上野 長い年月をかけて人を育てるということだと思います。入社時の研修がどれだけ身に付いたかは個人差がありますが、月単位でなく、年単位で人を育てることに非常に力と時間を掛けていることは日本の企業の優れたところだと思います。即戦力が求められる業界や企業では、転職して活躍することも良いと思いますが、じっくり時間をかけて仕事を積み重ねていくことも大切だと思います。

田村 欧米の企業に比べて、日本企業は長期的な視点で経営ができ、それをベースに元々あるチームワークを発揮していく点の特徴だと思います。もう一つ重要なのが、従業員に対する熱心さです。教育熱心

で人材を大切に育てようという投資の気持ちが際立っていると思います。

あえて、改善すべきところを挙げるとすれば単一性でしょう。例えば「良いサービスとは何か」と聞かれたとき、日本企業はおそらく皆同じような答えが返ってくると思いますが、今後は、採用した人材の国籍やバックグラウンドの相違などから十人十色の答えが返ってくる可能性もあるということをしかり受け止めながら、我々は準備していかなければいけないと思います。

古場 化粧品業界で働いていてつくづく感じるのは、日本人は品質に関してずば抜けて鋭いということです。一方、日本企業は、外国人を雇用する制度がまだ劣っているのではないかと思います。

小林 私と同じ化粧品業界ですが、よく言われるのが「サービスが良い」ということです。デパートなどの化粧品売り場で働くビューティーコンサルタントの接客態度が非常に良いという評価をいただくので、優れている点だと思います。しかし、これは日本の中での評価で、面白いことに海外での評価は違い、「5分で要点がわかる的確な説明をしてほしい」という声が圧倒的に多いのです。日系企業の「おもてなし」の接客は、評判は良いけれども購入に結びつかないということがよくあります。時間をかけたわりに要点が伝わらないと指摘されます。これは接客事業に留まらず、日本人はとても真面目で丁寧で親切でいろいろなことを伝えようとするあまり、重要なところが伝わらない、ということが往々にしてあるような気がします。

猪熊 私の会社が日本企業を代表しているかどうか疑問なので、この質問は私には難しいのですが、大手の日本企業に就職している友人と話していると、会社が大好きで「所属愛」が強く、大きな違いを感じます。そういう会社は、社員が長く勤めることを前提にして研修や報酬などの環境を長い時間をかけて築き整えているので、社員も「所属愛」を持って働いているのであり、非常に良いことだと思います。逆に改善すべき点としては、何かを変えるのにとっても時間が掛かることです。我が社のようなベンチャー企業や外資系企業であればすぐに変えられることが、日本の大手企業ではなかなか難しいようです。そういった点は、入社間もない社員にはもどかしく感じられると思います。

10. 日本の教育について

渡辺 M ご批判もありましたが、帰国生の方々から日本企業がこれだけ褒められるとは思っていませんでした。それでは、次に教育に関して伺いたいと思います。海外と日本の教育の違いをどう思われるでしょうか。

大友 日本の教育は型にはめようとするところがあり、そこからはみ出るような子どもにはレッテルを張るような団体行動を好む教育だと思います。ただ、これは先程から出ている日本企業の良さに通じることでもあるので、ある意味で、日本教育の良い点でもあると思います。一方、アメリカの教育は、生徒それぞれの長所を成長させようと、個人個人に対する教育が強調されてかなり自由に行われています。これは日本とは全く異なる点ですが、今後こうしたことをどうバランスを取って行くのが課題だと思います。

- 上野 大友さんと同じような意見ですが、少し具体的にお話します。私はアメリカの小学校に通っていた時、1クラスに2学年が在籍して先生は一人というクラスにいました。何故そのようなユニークな編成になっていたかという、学年を超えて同じ位のレベルの生徒と一緒に勉強させていたからです。弱いところは弱いなりに伸ばす環境を提供してくれるのが海外でした。日本では、赤点を取った生徒に補習授業を実施するなど「落ちこぼれ組」のレッテルを貼られ、常に劣等感がまとわりつくような感じがありますが、そういうマイナスのイメージを与えないのが海外の教育方針だと思います。一方で、補習授業をしてでも生徒の弱いところを底上げしようとする日本の学校側の努力は貴重なものだと思います。
- 田村 日本の場合は基礎固めのための規律があり、ドロップアウトの生徒が少ないのですが、欧米の場合は短所を責めるよりも長所を伸ばすことが第一となります。スポーツの世界でも同じで、その選手の短所をなくして全体的にまとめるよりも、長所を伸ばして全体をレベルアップしようとしています。教育でも、科目毎にできる生徒はより進んだ授業を与えられるチャンスがありましたし、逆に伸ばすべき科目は自分のレベルに合ったところに落とされてじっくり勉強をということでした。これは恥ずかしい、悪いと見られている訳ではなく、それぞれ長所短所があることは当たり前として受け入れられていました。
- 古場 日本の教育は大学のみでしたので、あまり適切な判断はできないと思います。アメリカの教育に関しては、中学、高校くらいからボランティア活動が行われ、学校の成績にも反映されます。そうした活動を通して、学生としてだけでなく、一市民、一国民としての意識が芽生えるという点では優れていると思います。日本でもそのような制度が採用されるべきではないかと思います。
- 小林 私も日本の教育は大学のみですが、先生の違いを感じました。アメリカでも日本でもスポーツをしていましたが、日本でとても驚いたことは、大学の体育会の先生が「親代わり」と言っていていほど何でも親身になってくださることでした。アメリカでは、スポーツに関してははっきり教えてくれますが、日本のように普段の生活に関してまで指導するということはあまりありませんでした。日本の先生は非常に深くまで入り込んで人間教育をしてくれるという印象があります。
- 猪熊 私の場合は、イギリスで小学校の教育しか受けていないので小学校の比較になります。先ず、帰国して驚いたのは、「机が全部前を向いている」ということでした。イギリスでは、4人で向かい合ったり、授業によっては教室の壁に沿って並ぶこともありました。この根底には、日本は「正解を出す教育」、イギリスは「自分の考えを持つための教育」という違いがあったのではないかと思います。例えば、イギリスの歴史の授業を思い出してみると、自分で調べたことや、どう思うかを書き込み、また絵を描いたりして、ノートに自分なりの「教科書」を作っていました。それを友達に見せて意見をもらって、また変えていくというような授業をしていました。日本では板書を書き写して覚えることが主なので、日本に帰ってきた時に「日本の授業はなんて楽なんだ。書いてあることを覚えればいいだけ。」と思った記憶があります。

11. グローバル化について

渡辺 M 日本の教育の良さ、海外の教育の良さをお話いただきました。両方を取り入れた新しい教育を作るヒントになったのではないかと思います。

今は、世の中「グローバル化の時代」と言われております。皆さんはお仕事上、又は生活上、グローバル化を感じていらっしゃいますか。

大友 私は商社に勤務して、日々グローバルで仕事をしておりますので感じております。ただ、日本という国で考えると必ずしも外国を知らなくても、又は接しなくても、生活しようと思えば生活できてしまうところがあります。日々の生活においては、本当の意味でのグローバル化について疑問を持っています。

上野 仕事の面からは、確実にグローバル化が進んでいると感じています。例えば、お客様が海外に進出されることで、我々としても製品、サービスにおいて海外の需要に対応したものを提供していくことになります。また組織的にも、分野ごとに他社との合併やパートナーを組むときに、必ずしも日系企業とは限らず、海外の企業との連携が増えてきています。私が扱った製品が海外の企業と同じ分野と合併して、上司が外国人になり、会話も英語に変わりました。このように、周りの環境ではグローバル化は確実に進んでいるのですが、ただ、一方で、内側はとてもドメスティックでなかなか変わらないところがあると思います。これは、時間をかけて徐々に変わっていく過程なのではないかと思っています。

田村 私も単純明解にはグローバル化を感じています。一般の生活の中では現在の金融恐慌もグローバル化の一つの現象ですし、世界で起こっているさまざまな事件は我々の生活に直結していることが多くなっている気がします。食料需給率が非常に低い我が国ですので、海外で何が起こり我々の生活にどう影響するののかもっと真剣に考えなければならないと思います。大友さんもおっしゃいましたとおり、国としてかなり世界に頼っているにもかかわらず、日常生活の中ではあまりその辺の意識がないと思います。小さな国で島国ではあるのですが、世界の中でも珍しい国だと思います。私が育った国や駐在した国は欧米ですが、自国以外のことも日常生活の中で当たり前のように議論されたり、家庭の中でも自然と話されたりするのが一般的な現象だと思います。我々日本人も、関心を持たなくてもうまく回っていればあまり問題はないのですが、理想的には生活の中でもっと考えないといけなのではないかと思っています。

仕事面では、お客様である日系企業の海外進出やそのサービスの向上を担当していますので、毎日グローバル化が頭の中に植え付いて離れません。

古場 グローバル化はひしひしと毎日の生活で感じています。最近では、去年末、某大手外資証券会社が破綻して日系の証券会社に買収されましたけれども、このように政治とか経済の面から日本発信のグローバル化が進んだことを、私は新しく感じました。今まではどちらかというとなら欧米発信のグローバル化が多かったように思いますので、今後政治や経済の面で、日本発信のグローバル化、影響を日本側から与えていくことが、混沌とした経済状況の中でポジティブなこととして捉えられると思います。

小林 私は今、海外の広報戦略をしています。グローバル化という言葉の定義はとても難しいと感じています。一昔前まで弊社では、海外に展開して海外とやり取りをすること=(イコール)グローバル化としていました。しかし、最近ドイツ出身の取締役を迎えたことにより、その定義がぐらついてきました。「Glocalization(グローバル化とローカル化を同時に進める考え方)」という言葉がありますが、対「内」と対「外」、その対「外」のところをいろいろすることがグローバル化の一步と私は捉えていました。機軸が対「内」と対「外」ということではなく、一つ一つの市場や環境が全部一緒のところまで語られることが、今はグローバル化なのだと思います。会社で仕事をするときに、これは日本のmatter(案件)だから日本の事業所で、これは海外のmatter(案件)だから海外の事業所へという括りにすると、グローバル化ではなく海外化になると感じます。例えば、日本に居てもフランスの田舎のビシーという町のマーケティングを考えるなど、そのような事が当たり前になることがグローバル化ではないかと思っています。そういう意味では、自分の頭の中のparadigm(価値観)の転換をしていかなければならないと思っています。

猪熊 私の場合は一日中仕事をしていることが多いので、考えを企業と切り離せない部分があります。日本のdomestic(国内)な企業で働いている限り、弊社が経済危機を受けてないこともあってグローバル化を考えなくても済んでしまうところがあります。私の日常において、グローバル化が進んでいることは疑問に思います。

12. グローバル化の中で活かせる日本人の特質について

渡辺 M 皆さん、グローバル化の波を感じていらっしゃると思いました。グローバル化というのは、世界の中で、日本あるいは日本人の意識を感じるものですが、グローバル化の時代に活かせる日本人の優れているものは何か、また、逆にグローバル化をするためには、日本人に不足しているもの、或いは妨げている点があるのかどうかをお聞きしたいと思います。

大友 日本人であるというアイデンティティをしっかり持つことだと思います。私も、子供の頃海外にいたときにはあまり自覚をしなかったのですが、会社に入って駐在をした時に、私は日本人だどつくづく考えさせられました。現地の方は、私が日本を代表してきている日本人という感じで、日本について何でもかんでも聞いてきます。そういうことに対して、丁寧に、できれば正確に答えてあげることが大事だと思います。また一方で、日本人はどちらかというと信頼性が高いということがありますので、会社も人も含めて、信頼される国、信頼される日本人というベースのアイデンティティをしっかり持ちながら、海外の人たちとコミュニケーションをしていくことが大切だと思います。

上野 日本人は、非常にまじめで、勤勉で、チームワークが強い傾向があると思います。海外の方の個人や個というものの意識の強いことと正反対かも知れませんが、チームワークがあるからこそ成し遂げられることが多いと思いますし、組織自体がチームワークなので、そういう連係が日本人に長けていると思います。一方で、連係プレーはできるのですが、自分自身、個人としての意見、考え、意思は、声を大にして言えないところがあり、どうしても周りに合わせる、周りの顔色を伺ってしまうところがあると思います。それが、チームワークを円滑に進められる要因かもしれませんが、一個人が何

をしたいか、何を目指したいかが、グローバルな社会の中では伝わりにくいと思います。自分自身の意思をしっかり持ち、また持つだけではなくアピールする、そして、相手の言っていることも聞く、というように双方で意見をすり合わせていくことも大事だと思います。

田村 やはり日本人としての強みを忘れてはいけないと思います。具体的には、チーム意識、協調性、勤勉、忍耐力、そして規律正しいことは忘れてはいけないことだと思います。それを持って、いろいろな国とコミュニケーションができる能力、体制が必要ではないかと思います。

私は帰国生である大学生と高校生の子どもがおりますが、気を付けないといけないと思うのは、国籍は日本でも考え方や自分の持っている機軸がどっちつかずで、日本人的部分もあるけれども普通の日本人からはかけ離れ、そうかと言って欧米化している訳でもないというように中途半端に育ってしまうといけないと思います。日本は嫌いだ、でも欧米も好きではない、というようにならないよう、しっかりと自分の基軸やアイデンティティを持つことが必要だと思います。

古場 「日経ビジネス」に書かれた、あるアメリカの派遣会社社長の言葉に納得したことがあります。「日本人は確かに協調性がある。ただ、リーダーシップがない。欠けている。」とあり、また「その派遣会社の統計によると、日本人は、どうしてもリスクを取って一人だけでやり遂げることがあまりできない。それに対して、中国人や韓国人はそういうところが全くない。もし社長のポストがあっても、そのポストに日本人を雇うことはない。絶対に中国人や韓国人にする。」と書かれていました。ショックを受けましたが、日本人はそういった面が欠けていると思います。

小林 日本人は仕事が丁寧で人間関係では謙虚ですが、この「謙虚」という言葉がプラスなのかマイナスなのか、時々わからないことがあります。お酒の席でもお笑い芸人の方を観ていても、すぐく自虐的な言葉が多かったり、自分のことを傷つけることで賞賛を得るということが多く見受けられます。海外の人と食事をすると、最初は日本人の謙遜さかと思いき、笑っていますが、その内笑えなくなります。自分を卑下して低く見せることがない欧米の人には、わざとやっているということを理解するのは難しいです。人間関係において、日本人はそういうことを言わない方が良いと思います。

更に帰国生ですが、英語ができる反面、日本語ができないのでマイナスの事を言われることが多く、自信が無くなってしまいます。日本人は謙遜の意味で言っていることを、帰国生は本当に駄目だと思ってしまう、自信を無くした人もいます。言われているほど能力は低くない、自信を持って欲しいと伝えたくくなります。会社の帰国の後輩でもそういったことが見受けられ、気を付けないと自分の心を傷つけてしまうと思います。

猪熊 私は、日本人の強みという点に関しては皆さんがすでにおっしゃったとおりだと思いますので、日本人の弱みについてお話しします。大学のときに世界 90 カ国の国際会議に何度か参加しましたが、その時にとても目立つのが集団行動をする日本人でした。語学のこともあるかもしれませんが、例えば興味のある外国人がいても、自分から近づけず、話かけて情報を取るという行動を取りません。失敗を恐れて行動に移せないという精神的な弱さ、自分を守りに入ってしまうことは、そういう場ではチャンス逃すことが多いのではないかと思います。

また、先ほど日経ビジネスの話がありましたが、スポーツの世界でも気になることがあります。ヤフ

ーニュースで相撲は日本人が何場所も優勝していないとか、サッカーも得点力不足でなかなかシュートを打って自分から得点を取りに行かないと海外のメディアで言われること、また、バレーでもイタリアに何点差もあったのにひっくり返されてイタリアチームの監督から日本人が勝とうとしなかったと発言されたりしています。失敗をしてしまうかもしれない、非難を浴びてしまうかもしれないが、リスクを取って、勝ちに行くとか成果を出しに行くという行動力を持っていく姿勢が日本人には欲しいと思います。

質 疑 応 答

渡辺 M それでは、ここで、休憩時間に会場の皆様から寄せられた質問を取り上げたいと思います。たくさん頂きましたが、時間の都合で全部は質問出来ません。まず大友さんに質問です。『職場での指導にあたって、海外での経験が活かされることはありますか？』

大友 子どもの頃の経験は関係ないのですが、会社に入って海外駐在でマネージャークラスの仕事をした時、配下の現地スタッフとどのように仕事をしていくか、その人達を知ることやその人達が何をどうしたいのかを良く聞くという点が、日本に帰った後のスタッフ、上司、取引先などとの関係にも活かされたと思います。海外でたくさんの人と出会って、公平にその人の能力や達成度を見る、そして色々な人がいるということを実感することが、人それぞれの良い点、悪い点を見て相手に一番良い指導をしていく事につながり、自分の経験が役に立ったのではないかと思います。

渡辺 M 先程基調講演をしていただいた城本さんに質問が来ております。『将来の自分の目的のために就職して、その目的達成のために5年位で退職するかもしれないと考える学生を企業側としては採用することはあるのでしょうか？』辞めてしまいそうな学生をあえて雇うかというご質問かと思いますが、いかがでしょうか。

城本 それは無いと思います。100%無いかと言うとその人にもよります。何故日本の企業が新卒の学生をたくさん採るかと言うと、まだ仕事の経験が全くない人を企業内でトレーニング、訓練する、つまり投資をするわけです。そして、それを何年もかけて回収しなければならないのですが、5年では回収しきれません。ですから普通の企業行動の中では、5年で辞めるとわかっている人をわざわざ採用することは基本的には無いということです。

ただ、それは仕事にもよると思います。例えば、ある期間ある部署がとても忙しくて、比較的単純作業をする人が短期間必要である、という場合などにはあり得るのではないです。ただ、5年後に何かやりたいという目標を持っている人は、そういう仕事をするために会社に入りたいたいのではないと思います。普通の会社には、最初から5年で辞める人を採用するような余裕は無いと思います。

渡辺 M もう一つ質問がございます。先程、現在の就職活動のあり方についての話が出ましたが、『就職活動の時期が早まっているとか、全部新卒採用ではないか、という点に関して企業側はどのようにお考えでしょうか？』

城本 先程大友さんがお答えになっていましたが、これはまさに需要と供給の問題だと思います。ただ需要と供給は1年中あって、それは1年の中で変わるはずなのです。ですから、今のような大学3年生のうちから就職活動がスタートして、大学4年生になるかならないかのうちに内定が決まってしまうという状況は本来的ではないと思っています。理想的には1年中いつでも採用している、どのタイミングでも会社に入るチャンスがあるということが出来れば、それが一番望ましいことだと思います。しかし、会社としてはどうしても早い時期に良い学生を確保したいと考えますし、昔のような「就職協定」という紳士協定もないのでどんどん時期が早まって、企業側にも責任があると思います。

もう一つは、就職する側の意識にも問題があると思います。大学3、4年生になってから、初めて自分の就職のことを考えてみようでは全く遅いわけです。私も大学4年生になって初めて就職をどうしようか考えたのですが、本来は中高生のうちから、「働く」ということはどういうことなのかを考えなければならぬと感じます。日本では「就職」があまりにもイベント化し過ぎていて、「働く」ことについて若いうちから考えておかないと、今問題になっている「フリーター」や「ニート」に繋がってしまうと思います。

採用する側、就職する側双方に問題があるのではと感じています。

渡辺 M ありがとうございます。なかなか良いお話を頂きました。次に大友さん、田村さん、猪熊さんに質問がございます。『3人共海外のご経験が小学校だけのようでしたが、それでも自分にとって大きな経験だったというお話でした。それは、その後のご自分の人生を決めるような経験だったということでしょうか？』

大友 もう40年も前の話になりますが、当時は日本人学校も補習校も何もなく、とにかく遊び呆けていたという思い出しかなく、その遊びからアメリカと接していました。ベトナム戦争はありましたが、子どもの自分にはあまり関係なかったのも、アメリカの良い時代に良い経験を、特に人の優しさを感じることが出来ました。そういう人達と仕事を通じても接していたいという思いがありましたので、やはり根底にはあの時の経験がその後の人生にとってかなりの影響を与えたのではないかと思います。

田村 私も同様で、非常に影響があったと思います。私の場合は小学2年生から中学1年生の初めまでの4年半だったのですが、特に小学校の高学年というのは一般的に非常に吸収力が高く、感受性が豊かな時期だと思います。日本に帰国後、不得意に

なった科目、自然と得意になった科目、中学、高校での勉学に自動的に繋がってしまいました。詳しく言うと、今アメリカでは日本の新聞、テレビ、インターネット等で日本の情報を取りたいだけ取れますが、当時は新聞も航空便で1週間遅れ、本や「小学〇年生」のような月刊誌等は船便で約1ヶ月半も遅れて届く様な状況でした。そのため、日本の出来事や流行がなかなか伝わらず、次第に興味も無くなっていきました。それに代わりアメリカのスポーツや芸能に入って行きました。その後の趣味や感性など、性格形成に関するさまざまなことがその時期に養われたのだと思っています。

猪熊 私も同様だと思います。

まず大きいのが、海外に居た時に小さいながらも「日本人としてどう思う？」と聞かれ続けたこと、そして日本に帰ってきてからは「海外ではどうだったの？」という質問を受け続けることによって、自分は他の人と違う経験をしたという意識を持たされ、それが自分の人格形成に大きく影響を及ぼしたのではないかと思うことがあります。

それからもう一つ、語学面でのアドバンテージだと思います。私の場合は小学3年生までしか行っていないので日常会話程度の語学力であったと思うのですが、せっかくの機会を大切にということで帰国後も両親はたくさん英語の勉強をさせてくれました。英語はなんとか維持することが出来た方だと思っています。そして、維持することによって海外に出て行くことや日本人として何かを発言することに対して億劫にならずに済んだ面があった様な気がします。

具体的には、高校1年の夏休みの1ヶ月間、以前通っていたインターナショナルスクールの友人の家に転々とお世話になるという経験をしたり、大学時代の4年間、海外の人達と一緒に活動するサークルに熱心に取り組みました。その活動や高校時代のホームステイなどがすごく大きな転機になったと思っています。それは、やはり語学の面で躊躇する必要がなかったから出来た事だと思っているので、大きな影響があったと感じています。

渡辺 M 次は、『何故日本の大学に行ったのか?』という質問です。複数の方から同様の質問を頂いています。『日本の大学を選択した理由は何ですか?』『本音はどっちだったのですか?』など。パネリスト全員にお聞きしたいということですが、代表して古場さんいかがですか。

古場 私の場合はずっとアメリカで教育を受けてきましたので、日本に対する憧れですとか、日本の教育がどういったものかという疑問が常にありました。高校は慶應ニューヨーク学院だったのですけれど、素朴な好奇心からです。

渡辺 M 海外の大学に行ってらっしゃる方のお母様からだと思いますが、『海外の大学を卒業後、日本の企業に就職を目指す学生に何かアドバイスはありますか?』という質問です。

小林 私自身が海外の大学に通ったわけではないのでわかりませんが、仕事で海外のジャーナリストと話す機会があり、取材以外でいろいろな話をする時に必ず教育制度の話になります。アメリカのことしかわかりませんが、端的には「日本の大学に関しては入りにくくて出やすい。アメリカの大学に関しては入るときには日本の大学の受験戦争のような縛りはないが、出ることがすごく難しい。」と言えます。海外のジャーナリストに、「大学のときにどういう意識で勉強していたか、どういう勉強をし

ていたか」と聞くと、「将来像を持って勉強していた」と答えます。例えばその人の周囲では、大体の人はジャーナリズムを専攻して、単位を取るのに四苦八苦してから卒業して、そのままジャーナリストになって今でも頑張っている、そういう人が多いのです。先程城本さんも仰っていましたけれども、働くという目的意識が、海外の大学に行くと早い段階から醸成されるということがあります。そういう意味では、日本の企業に勤めるとか海外の企業に勤めるとかの区別なく、企業の求めるものは、「自分がどれだけどういふことをして働きたいのかというしっかりした考えを持っている事」で、そういうところを必ず採用側は見ていると思います。海外の大学に行かれた方は、そういう考え方では有利だと思しますので、就職活動でそこを出せれば採用に繋がると思います。

渡辺 M 大変頼もしいコメントですね。

面白い質問があるのですが、『日本の企業では、死ぬほど働かされていると思わないか?』という質問です。働かされているにしろ、働いているにしろ、死ぬほど働いているかどうか、そう思う方は挙手をお願いします。皆さん、おずおずとですけど挙手されました。どうも働かされているようですね。

いろいろポジティブな話が多かったせいか、「もっと苦労話や大変だったことはないのか」という質問がいくつかあります。苦労はもちろんあったと思うのですが、今日のパネリストの皆さんはなかなかポジティブな方々で、むしろそちらの方を強調していただいたような気が致します。

帰国生へのメッセージ

渡辺 M それでは最後に、パネリストの皆様からこれから社会に巣立つ帰国生の皆様へ、このグローバル化の時代を踏まえてアドバイス或いはエールを頂きたいと思えます。どうやって苦労したことを乗り越えていったかということも含めて一言お願いしたいと思えます。

大友 帰国生に対してということですが、まだまだ海外に出て貴重な経験をする人達はそれほど多くありません。海外での良い経験、悪い経験、どちらの経験にしても、他の人にはない貴重な経験をしたという自覚を持って、それを今後の人生の中でどう活かしていくかということ踏まえ、キャリア構成の中でよく考えながら個人の人生観を確立して行かれたら良いと思えます。

上野 私は、二つあります。

一つ目は、「人のネットワーク」を大切にしてくださいということです。

二つ目は、海外生活また帰国後の生活を通して楽しいこともあれば苦労したこともあり、世間一般に言ういじめにも遭いましたし、そういう嫌な事も多々あると思えますが、その嫌な事こそ、考えたり悩んだりする中で得るものも大きいと思えます。そこで得たものを自分の次のステップ、それがキャリアかもしれないし、進学かもしれないし、就職かもしれないですが、そこに繋げて行っていただきたいと思えます。

最初の、「人のネットワーク」というのは、どこにいても仕事をしていようが、学んでいようが、普通に生活していようが、自分ひとりでは生活できないですし、いろいろな人の支えや意見、価値観が

あってこそ成り立つのだと思います。そういう情報を得られるのは人からです。海外生活をしていまずといろいろな地域や場所に居る方が多いと思いますが、そういう方から情報を吸収し、自分も発信することによって、日々の生活に刺激になるのではないかと思います。

田村 先ず、帰国生であることに対してポジティブに考えて欲しいと思います。帰国生であることを「アドバンテージであると思っていますか?」、もしくは「ディスアドバンテージであると思っていますか?」という統計を取ったら、是非アドバンテージとして捉えている方々が多いことを祈ります。これは、過ごした国や時期や年齢によって違うと思います。たまたま今回のパネリスト達は英語圏で過ごしましたが、非英語圏で生活された方は、帰国後には英語の授業で苦勞します。現地でスペイン語、ドイツ語、フランス語がすごいという方でも、大学以上でない限りは英語をやらなくてはいけないという苦勞もあります。また、社会に出て特別な語学を活かせる仕事でない限り、海外に居たというアドバンテージは若干英語圏で育った生徒よりも少ないかもしれません。しかし、是非アドバンテージとして捉えていただきたいと思います。私が海外に居た当時と比べますと帰国生は増えてきたと思いますが、まだまだ社会全体では少ないですし、経験をしたという意味で貴重だと思います。同時に、公平に客観的に、日本という国、日本人を見ることのできる立場にあると思いますので、発信源となって、将来日本を良くしていくために活躍してもらいたいと思います。この経験をポジティブに捉えていただいて、とりあえず短所は置いておき、長所を伸ばし、自分というものを大切にしていきたいと思います。

古場 「帰国生というレッテルと国境を超えて、自分と社会を見つめて、今後グローバルなレベルで社会貢献を出来るように是非頑張ってください。」ということが私からのメッセージです。

小林 レッテルという言葉が出ましたが、周りの人は帰国生という色眼鏡で見たり、そういう前提で話をすることがありますが、それは周りからの見目で自分では気にする必要はないと思います。自分が帰国生であるという事実に振り回されないで欲しいと思います。私の失敗談でもあるのですが、いくら他の人にわかってもらおうとして一生懸命にしゃべっても理解してもらえないですし、理解してもらおうような種類のものではないと思うのです。普段の生活やコミュニケーションの中から、この人はこういうところが素晴らしい、こういうところが足りないというようなところが判断の基準になるのです。帰国生であることに特別な意味はなく、帰国生であったことでの経験が自分からにじみ出てきて何かになります。帰国生に限らず、自己管理と他人への思いやりを自分の中に持っていれば、変な道へは行かないと思いますので頑張ってください。

猪俣 私はまだ 25 歳で、フレンズと同じ年だけしか生きていないのだと思うとあまり偉そうなことは言えないのですが、自分自身に言い聞かせているのは、自信と責任感だけは持ち続けて行きたいと思っています。先程帰国生であることをアドバンテージにというお話がありましたが、日本で育った方は「日本で育って良かった」と自信を持って欲しいですし、帰国生の方は育った環境に自信を持って欲しいです。自分の今の状況を受け入れない限りは次のステップに踏み出す勇気も持てないと思うので、自分自身の何かしらに必ず自信を持って行動していただきたいと思います。日本を外から見るチャンスに恵まれた私自身、日本人として責任ある行動を取って、より誇れる、胸を張って「日本人」と言え

るような生き方をして行きたいと思っています。

総 括

渡辺 M

ありがとうございました。本日は社会人となられた帰国生の方々にいろいろ語っていただきました。また素晴らしいメッセージを後輩に残して頂きましてありがとうございました。私が感じましたのは、帰国生は語学だけでなくプラスアルファの「何か」を持っているということです。「何か」というのは海外で培った異文化の適応能力やコミュニケーション能力、自分の考えを発信する能力というようなものだと思うのですが、このグローバル化の時代、また急速に変化する時代にこのような人材が非常に求められているのではないかと思います。もちろん日本でもそういう人材はどんどん育ってはいますが、まだまだ必要としていると思います。帰国生も増加の傾向にあります。教育の場で帰国生を日本の一般の生徒に組み入れようとするのではなく、特徴を伸ばすように心掛けていただけないかと思う次第です。その特徴を大いに伸ばしてグローバル化に活用していくことは、日本全体のプラスになると思います。

また企業も、帰国生だから採用する、特別視するということは現状でもなく、必要ないと思いますが、帰国生の大半は企業が作り出しているということを忘れないでいただきたいと思います。帰国生が日本の学校で苦勞する、就職で苦勞するというのは止むを得ないと思いますが、企業が自ら作り出した帰国生ですから、幸せなら共に喜んであげる、傷つけば共に痛みを分かちあってあげるというような理解を示していただけたら素晴らしいと思います。また帰国生自身は、海外で得た語学力や身に付けたものを社会に出るまで維持していくは大変だと思います。現状ではなかなか特別な教育機関でもない限り学校は頼りにならないですから、ご本人、ご両親の努力以外にないのではないかと思います。ただ、この努力はこのグローバル化の時代にあって必ず報われると私は固く信じております。帰国生が、このグローバル化の時代に、よりご活躍されることを祈念してこのシンポジウムを閉じたいと思います。パネリストの皆様、会場の皆様ありがとうございました。