

### グローバル化と英語公用語化

この九月開催された国際戦略経営研究学会で、戦略的人的資源管理をテーマとするパネルセッションに招かれた。基調講演で阪大の関口教授は、「MBO」「成果主義」等々日本の人事管理に関わるテーマがもてはやされては消えていく流行のものであることを、マスクミで取り上げられる度数を用いながら示した。現在「成果主義」に代わり流行となっているのが「グローバル化と英語の公用語化」だそう。つまり、日本企業の人事戦略が各企業の戦略の一環として考えられているのではなく、その時々と同業他社の動きや流行にとらわれたものであることを、関口教授は指摘している。続いて私は、日本の企業や大学のグローバル化への対応が、英語習得やTOEICの点数といった皮相的なものに収斂していく実態を紹介し、企業や大学はそれぞれのグローバル化戦略に適応した、独自の戦略的人事管理や人材養成の方策を考えることの重要性を指摘した。

考えてみると、日本は明治の昔から欧米ではやる経営などの手法を有難がり、それが欧米でどのような背景のもとに用いられているのかなど深く検討

することなく導入する癖が身についている。また、世の中には、このような流りに乗ったハウツーものの経営書が満ち溢れている。今企業人に必要なのは、彼我の違いを理解するための歴史や文化などの教養の知識と、日本や欧米で蓄積された企業経営の研究成果の一通りの理解ではないだろうか。後者については、学者の書いた論文には一般の人には理解しづらいものが多いので、最新の研究成果をわかりやすく反映したその分野の定番となった内外の大学のテキストを座右に置き、必要に応じて関連した章に目を通すのが一番ではないかと思う。

①は七版を数える欧米の国際経営の代表的テキストである。ここではグローバル化を「国民経済間の経済、文化、政治、技術の統合が拡大する動き」と定義し、国際ビジネスを行う企業が直面する最重要な所与の外部環境と位置づける。その所与の環境の下で、企業が海外の市場や顧客、政治などの状況や文化の相違を熟知したうえで、海外投資などの戦略を立てそれを実行することが説明される。最後の章で、国際人事管理について触れ、各社の戦略に合わせた、自社、ローカル、第三国人材の組合せ方や、国際人材をどのように採用し、訓練し、派遣し、管理するかが説明

される。グローバルな管理者の要件としては、異文化の理解が最も重要なものとして取り上げられ、そのためのローカル言語の習得研修の重要性にも触れられている。

②は日本の大学でよく使われる国際経営のテキストである。この特徴は、日本企業の海外経営のさまざまな問題に焦点を当てていることにある。著者は、これまでの日本企業の国際化は、本社に蓄積された(日本語での)知識をベースに、業務に習熟した日本人社員を海外に送り経営させる本社集権化の方法でうまく乗り切ってきたとする。しかし日本企業は、グローバル化が進む中で、現地市場への適応の困難、意思決定の遅れ、優秀なローカル人材の活用障害などの問題点が多くなっていることを指摘する。この問題の解決のためには、英語というグローバルビジネスの共通言語を用いたマネジメントに変化するとともに、その程度が各企業の戦略に合ったものである必要性を付け加える。

このように見てくると、「グローバル化」とは企業が否応なく置かれた環境であり、「英語の公用語化」については、各社がおかれた経営環境、企業戦略や国際人事戦略の相違に応じて、それぞれが独自に検討する課題であることが理解できる。



① International Business: The Challenges of Globalization Seventh Edition  
John J. Wild and Kenneth L. Wild  
Pearson, 2013.1



② 国際経営 第3版  
吉原秀樹  
有斐閣  
2011年3月