

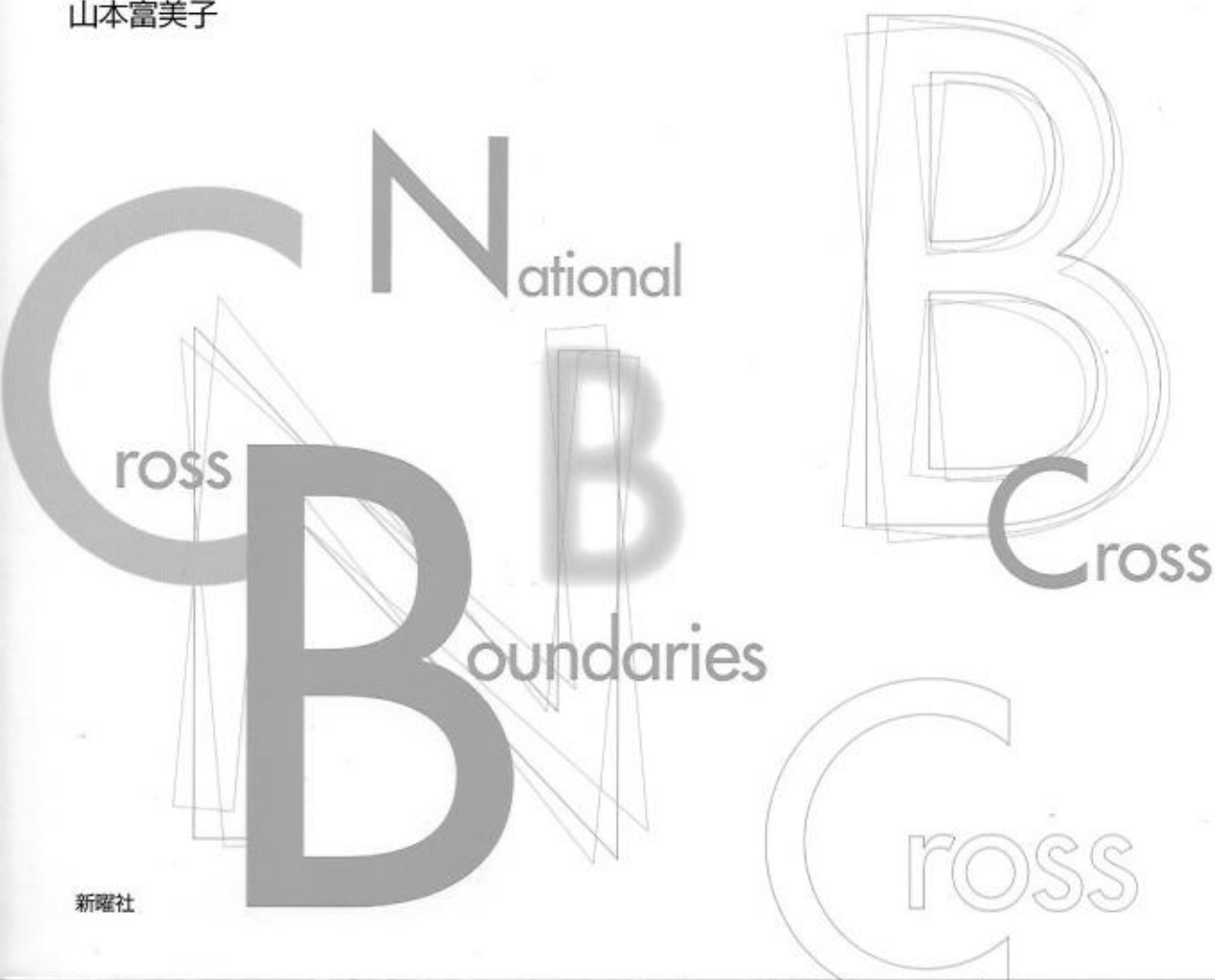


文科系留学生・日本人学生のための一般教養書

国境を越えて [本文編]

Cross National Boundaries

◎ [編著]
山本富美子



編著者・執筆分担者紹介

編著者

山本富美子 (やまもと ふみこ)

所属：立命館アジア太平洋大学 アジア太平洋学部 教授
専門：日本語教育学，社会言語学

執筆分担者

工藤嘉名子 (くどう かなこ)

所属：東京外国語大学 留学生日本語教育センター 専任講師
専門：日本語教育学，談話分析

増田幸子 (ますだ さちこ)

所属：立命館大学 産業社会学部 助教授
専門：メディア・リテラシー



文科系留学生・日本人学生のための一般教養書

国境を越えて [本文編]

初版第1刷発行 2001年3月5日©

初版第10刷発行 2006年4月15日

編著者 山本富美子

発行者 堀江 洪

発行所 株式会社 新曜社

〒101-0051 東京都千代田区神田神保町2-10 多田ビル

電話(03)3264-4973(代)・FAX(03)3239-2958

URL <http://www.shin-yo-sha.co.jp>

e-mail info@shin-yo-sha.co.jp

印刷 銀河

Printed in Japan

製本 光明社

ISBN4-7885-0749-8 C0081

カセットテープご注文について：書名・本数をご明記のうえ，代金（定価2100円×テープ本数）を前金で，郵便振替00120-5-108464，あるいは現金書留にてお送りください。また，至急ご入用の方は小社までお電話・FAXください。代金引換郵便（上記代金+手数料250円を配達時にお支払い下さい）でお送りいたします。

本文①

日本企業とアジアからの留学生

日本は近年、アジア市場において、ハイテク技術の分野だけではなく量産型の普及品の分野でも、欧米企業相手に苦戦を強いられている。グローバル企業がアジアでの競争に勝ち抜くには、技術の優位性を確保するのは当然として、一方で、顧客志向の経営戦略を徹底することが不可欠な時代となった。

アジア地域で人的交流事業をしている「アジアクラブ」での体験などから、この問題について考えてみたい。

顧客志向と言えば、商品開発の面でも販売サービスの面でも、アジアの生活や文化に密着した工夫が必要である。例えば、欧米企業は、アジア系欧米人を幹部に採用するなど、人的投資を重要な戦略として位置づけており、その効果が出始めている。

だが、日系企業の多くはこれまで、主に日本人社員が本社と直結して業務をこなし、ローカルスタッフの育成や幹部への計画的登用に熱心ではなかった。ハードの製品を単純に「箱売り」している時代はそれで良かったかもしれないが、顧客にソリューション（解決策）を提供するシステムやソフトを主体とした製品を売る時代には適応できない。今、アジアに進出している日系企業の最大の課題は、優秀なローカルスタッフの登用と彼らへの権限委譲である。

そのためには、日本留学経験者を積極的に現地幹部に登用するなど、人的投資に思い切った変革が必要である。日本留学経験者は日本語を解するばかりでなく日本社会の現実を理解し、一方で母国での社会経験も積んだ知識人、国際人である。日本企業のアジアの拠点は日本のためではなく、アジアの顧客のためにあるという視点に立てば、両国の橋渡しをする現地幹部に、現地出身の留学経験者を登用することが最適ではなからうか。

法務省入国管理局の統計によれば、1997年度に留学生から就職を目的とする在留資格へ

の変更申請で許可されたのは2,624件で、職種としては翻訳・通訳が最も多い。また、就職先は60%以上が従業員300人未満の中小企業である。大半の留学生は帰国するが、母国では大学や研究機関などに職を求めることが多く、日系企業に就職して活躍している者は意外に少ない。

グローバル経営を志向する日系の大企業は、国際語である英語の能力を重視する。その結果、英語より日本語が得意な日本留学経験者は即戦力として期待されていないのが現状である。日系企業に就職した日本留学経験者は多くの場合、日本語がわかる「便利屋」としてしか扱われず、昇進も遅いため、知的エリートとしての自負心が満たされずに辞めていくケースが多かった。

日系企業にも、彼らを将来の幹部要員として長期的に育成する視点が乏しかった。これまでの海外進出が常に日本を中心に考えたものでしかなく、日本人による日本人のための企業経営にこだわらず、そこから脱皮できていなかったためである。

日本企業は、80年代に生産現場におけるブルーカラーの生産性向上で世界最先端の地位を勝ち取ったが、90年代に入ってホワイトカラーの生産性の面で欧米企業に遅れをとった。背景には、情報の共有や公開を妨げる社内外の閉鎖的な制度や慣行がある。グローバル化に向けた改革も、このような内向きの組織慣行や企業文化を根底から一変させるところまで徹底しなければ効果がない。人間尊重や長期的視野など日本的経営のメリットは残す必要があるが、閉鎖性などの悪弊は粉碎し、自由でオープンな企業文化を構築しなければ日本産業の再生はない。

最も大事なものは、企業幹部や社員の意識の改革である。多くの企業人が日本留学経験者を「日本とアジアの架け橋となるべき知的エリート」として評価し、長い目で企業内で育成していく視点を持つこと、これも真のグローバル化へ向けた改革の一つのステップであろう。日本の企業にこのようなマインドが定着すれば、多くのアジアの若手エリートの目を日本に向けさせ、欧米に向かっていた留学生の流れを日本に引き戻す効果も期待できる。

アジアの中に意気投合の友人関係を広げることなくして、21世紀の日本の展望は開けない。

■引用文献

土居征夫「日本企業とアジアからの留学生」朝日新聞論壇 1999年6月9日

語彙表

□人材	じんざい	talent
*□育成	いくせい	training ; fostering
**□市場	しじょう	market
□ハイテク		high-tech
□量産	りょうさん	mass production
□苦戦	くせん	severe fight
*□強いる	しいる	compel cf. “苦戦を強いられる”
□勝ち抜く	かちぬく	win ; get through
*□優位性	ゆういせい	superiority
*□確保する	かくほする	secure
□顧客	こきゃく	customer
*□～志向〔の〕	～しこう〔の〕	oriented
□戦略	せんりやく	strategy
**□徹底する	てっていする	do ~ thoroughly
*□不可欠〔な〕	ふかけつ〔な〕	indispensable
**□人的	じんてき	human
**□交流	こうりゅう	exchange
□〔に〕密着する	〔に〕みっちゃくする	adhere to ; be close to
**□工夫	くふう	idea ; device
*□～系	～けい	descent ; lineage <suffix> cf. “アジア系”
*□幹部	かんぶ	executive
*□採用する	さいようする	employ
*□投資	とうし	investment
**□効果	こうか	effect
□〔と〕直結する	〔と〕ちよっけつする	be directly connected with
*□業務	ぎょうむ	business ; work
*□こなす		manage
□ローカルスタッフ		local staff
□登用	とうよう	appointment
**□熱心〔な〕	ねっしん〔な〕	earnest ; enthusiastic
**□ハード		hardware
**□単純〔に〕	たんじゅん〔に〕	simply
□箱売り	はこうり	package sale
□ソリューション		solution
*□解決策	かいけつさく	solution
*□提供する	ていきょうする	offer ; provide
*□ソフト		software

• □ 主体とした	しゅたいとした	main
• □ (に) 適応する	(に) てきおうする	be adapted to
• □ 進出する	しんしゅつする	advance
• □ 権限	けんげん	commission ; authority
□ 委譲	いじょう	transfer ; devolution
** □ 思い切った	おもいきった	drastic ; daring
• □ 変革	へんかく	change ; reform
□ 解する	かいする	understand
□ 知識人	ちしきじん	intellectuals
□ 拠点	きよてん	base ; stronghold
• □ 橋渡し	はしわたし	bridge
□ 法務省	ほうむしょう	the Ministry of Justice
□ 入国管理局	にゅうこくかんりきょく	immigration office cf. “入管”
□ 在留	ざいりゅう	residence
• □ 資格	しかく	eligibility ; qualification
• □ ~件	~けん	counter for matters and issues <suffix>
• □ 従業員	じゅうぎょういん	employee
□ 中小企業	ちゅうしょうきぎょう	medium and small companies
□ 即戦力	そくせんりょく	immediately useful power
□ 便利屋	べんりや	a person who does chores
• □ 昇進	しょうしん	promotion
• □ 知的	ちてき	intellectual
□ エリート		elite
□ 自負心	じふしん	pride ; ego
• □ 満たす	みたす	satisfy ; fill
• □ 乏しい	とぼしい	poor
• □ (に) こたわる		stick to
□ 脱皮する	だっぴする	outgrow ; molt (lit.)
□ ブルーカラー		blue-collar
• □ 向上	こうじょう	improvement
** □ 最先端	さいせんたん	the forefront ; the most advanced
• □ 共有	きょうゆう	share
• □ 公開	こうかい	disclosure ; release
** □ 妨げる	さまたげる	interfere
• □ 閉鎖的〔な〕	へいさてき〔な〕	closed
• □ 慣行	かんこう	custom ; convention
□ 内向き〔の〕	うちむき〔の〕	directed inward
• □ 根底	こんてい	root ; base
• □ 一変する	いっぺんする	be transformed ; change completely

**□尊重する	そんちょうする	respect cf. “人間尊重”
**□長期的〔な〕	ちょうきてき〔な〕	long-term
ろ *□視野	しや	view ; horizon
□メリット		merit
ろ □悪弊	あくへい	disease ; abuse ; bad habit
ろ □粉碎する	ふんさいする	smash ; demolish
□オープン〔な〕		open
*□再生	さいせい	regeneration
□架け橋	かけはし	bridge
□長い目で	ながいめで	in the long run
□真〔の〕	しん〔の〕	true
□ステップ		step
□マインド		mind
*□定着する	ていちゃくする	take root ; become established
□若手〔の〕	わかて〔の〕	young
**□流れ	ながれ	flow
**□引き戻す	ひきもどす	pull back ; draw back
□意気投合	いきとうごう	kindred spirit
*□展望	てんぼう	vista ; vision