

# グローバル人材の活躍支援

双日人事部グローバル・人材育成課

朝村圭太

あさむら けいた



当社は、ニチメンと日商岩井の統合により2004年に発足した総合商社で、83の海外拠点、308の海外事業会社を有している。

さかのほれば1800年代後半に前身となる3社(石井文助商店、鈴木商店、日本綿花)の創業時から、貿易をベースに海外と密接に関係してきた。100年以上前から「グローバル人材」が求められていたわけであるが、今後労働人口の減少が明らかになる日本社会において、あらためて世界を舞台に活躍する人材の育成が課題となっている。

デジタルイノベーションを通じ、国境を越えたコミュニケーションが容易となった今、稼ぐ力を持つ社員を多く育てることができなければ、熾烈なグローバル社会で生き残ることは難しい。そのため、当社ではグローバル人材の育成を目的とし、さまざまな制度を導入している。今回はグローバル人材育成のための施策と実際に当社で活躍するグローバル人材について紹介する。

## 海外を知る制度

総合商社である当社は国内外に400社以上のグループ会社を擁し、全世界をカバーするグローバルネットワークのもと事業を展開、約400名の本社社員が駐在員として海外現地法人や事業会社の各現場で働いている。

この海外駐在の足掛かりとして海外トレーニー制度を設け、若手が早期に海外勤務を経験できる体制を整えている。

海外トレーニーのうち、短期トレーニーは1〜6カ月程度の期間、海外事業会社もしくは当社海外拠点に派遣され、派遣先での総合的OJTや特定テーマの遂行などを行う。研修終了時には必ず成果発表の機会を設けることでトレーニーの意識付けを高め、同時に派遣元にも本人の成長をはかる場としている。

長期トレーニーは1年程度の期間、海外統括拠点および事業会社に派遣される。長期トレーニーは海外拠点における日常業務の実践

を通じたOJTだけでなく、派遣時に設定された個別課題・研究テーマへの取り組みや、大学の講座や語学研修への参加も含めたOJTもミッションとして課されており、海外での業務経験だけでなく、現地での人脈形成や幅広い知識の獲得により、将来の海外駐在に活かしていくねらいがある。

また、日常的には社内研修のほかに「Salon ②外国語」という、外国籍社員との交流の機会も提供している。お昼の時間を利用して、英語・中国語・韓国語・ベトナム語など昼食を取りながら外国籍社員と交流する。言語能力向上と他部署の社員と簡単に他国籍交流ができる場として多くの社員が参加している。

## 本社を知る制度

本社社員が海外へ行くだけでなく、海外の拠点で働く社員が本社を知る機会もある。

1つ目はGPD(Global Professional Development)・GNLD(Global Next Leader



ウィリアムズ・デイビッド(左)



ファン・サンピル

Development)と呼ばれる各海外拠点および海外グループ会社の管理職候補を育成するプログラムだ。数日間、世界中の管理職候補生を東京本社へ集め、新規ビジネス発案について本社社員とともに議論を行う。最終日にはチームごとに役員向けの発表もあり、双日グループとしての帰属意識を醸成するとともに本社との相乗効果を生ませることを目的としている。

2つ目は逆駐在制度だ。写真のウィリアムズ・デイビッドは逆駐在から本社社員へ転籍した経歴を持つ。2005年ロンドン支社で採用され、2011年に逆駐在、2015年日本本社への転属を経て、本社社員4年目となる。人事部グローバル・人材育成課で先述のGPDやGNLD等、海外の現地社員向けの研修や採用などを担当している。自身の経験を活かし、さまざまなグローバル人材の活躍を助けている。

### 実際に活躍するグローバル人材

現在鉱産部セラミック原料課で働くファン・サンピルも、当社で活躍するグローバル人材の一人だ。彼は韓国籍だが、フィリピン

で育ち、香港で採用された。主にベトナムや南アフリカのサプライヤーを相手にトレーニングビジネスを担当している。

また、本社と海外の橋渡しとして活躍しているのが広報部の翻訳チームだ。グループ報「HORIZON」の制作においては、英訳および記事作成を担当。海外の大きなイベントや、国内外で働く社員に焦点を当てた特集など、双日グループのさまざまな事業や人を紹介する記事をグループ社員に展開することで、双日への理解を深め、帰属意識を醸成することにつながっている。加えて、海外拠点で活躍する現地社員を集める連載や、日本の文化や特徴を紹介し、日本への興味を高める記事も企画・提供している。社内eラーニングシステムである「Softix Campus」にも同様のコンテンツを展開し、双日内のグローバル間連携を強めている。

以上が当社で活躍するグローバル人材の一例である。昨今何かと話題に上がる「グローバル人材」という言葉だが、「海外に精通している人材」のことを指す場合が多いだろう。しかし、世界から見れば日本もまた海外であり、どこに主観を置くかで定義が変わってしまう。双日では国籍・場所に関係なく活躍する人材をグローバル人材と定義している。世界を舞台に新たな価値を生み出せる人材を育て、新しいものに興味を持ち柔軟な発想を続けられる組織づくりに引き続き尽力していきたい。

まだ2年目だが、単身で海外の顧客との商談を任されており、先述の「Salon de 外国語」の英語・韓国語講師も担当するなど、公私ともに周りからの信頼は厚い。

彼が入社して感じた日本の風土の1つに「責任感」がある。日本人は責任感を強く持ち、一つ一つの仕事についてやり抜く意志を強く持っている。この日本独自の強みを持って、世界で戦う一流の商社パーソンになりたいと語っていた。

他文化で育ったという背景から、今までにない発想で提案し、トレーニングビジネスの新規顧客開拓を支えている。発想に大切なのは国籍や文化ではなく、純粹な興味であり、仕事を義務だと思わず、意志を持ってやり遂げることが、世界で活躍するグローバル人材として一番必要な要素であると彼は語っていた。