

帰国子女の就職実態について

－「グローバル人材」という言葉の曖昧さに翻弄される帰国子女－

慶應義塾大学 法学部政治学科 3 年 P 組

塩原良和研究会 9 期

31552249 大塚 愛

【目次】

1. はじめに

1－1. 問題意識と研究方法

2. 帰国子女について

2－1. 帰国子女を取り巻く環境の変化（帰国子女の増加）

2－2. 帰国子女の多様化

3. 帰国子女の就職実態

3－1. 帰国子女の企業観と職業観をみる（先行研究）

3－2. 日系企業と帰国子女のイメージとのギャップの現れ

3－3. 小括

4. 日系企業の現状

4－1. 日系企業の国際化と求める人材の変化

4－2. 日系企業の帰国子女採用の実態

5. 「グローバル人材」という言葉

5－1. 「グローバル人材」の語源

5－2. 公的文書における「グローバル人材」

5－3. 「グローバル人材」と「内向き志向」

5－4. 企業における「グローバル人材」

5-4-1. 大手日系企業グローバルブランドが求める人材とは

5-5. 小括

6. おわりに

1. はじめに

1-1. 問題意識

グローバル化に伴い、海外へ進出する日系企業は増加しており、外務省の海外在留邦人数調査統計によれば、「平成 26 年 10 月 1 日時点で我が国〔日本〕の領土外に進出している日系企業の総数は、アジアを中心に 6 万 8573 拠点であり、過去最多となっている」という¹。このように世界経済のグローバル化が進んだことで日本の企業はグローバルに活躍できる人材、いわゆる「グローバル人材」を求めるようになった。すると日本人の新卒採用ばかりを行っていた採用制度も、近年ではグローバルビジネスに急速に対応できる人材を積極的に採用するように変化していった²。そして日系企業の求めている「グローバル人材」に当てはまるといわれ、年々需要が高まっているのが、「帰国子女」と呼ばれる人たちである。

¹ 総務省(2015)「グローバル人材育成に資する海外子女・帰国子女等教育に関する実態調査結果に基づく勧告」<http://www.soumu.go.jp/main_content/000373443.pdf> 2017 年 7 月 20 日取得。

² 長峰登記夫(2012)「日系企業による海外帰国子女の採用と時代的変遷：日系企業国際化の一断面としての帰国子女の就職」『人間環境論集』12(2)：2 頁。

企業の海外進出の増加に伴い、世界各地に滞在する日本人とその子供（帰国子女）が増加しており、その数は平成 17 年の約 55,566 人から、平成 26 年の約 76,536 人と、約 1.4 倍³になっている。また、彼らの滞在国やそこでの教育環境は様々であり、帰国子女はひとくくりにできないほど多様⁴で、日本社会がかつてから持つ「帰国子女＝英語」というステレオタイプはもはや通用しなくなっている。それにもかかわらず、日本企業は帰国子女を「グローバル人材」として採用し、かつての帰国子女のイメージを押し付けているために、採用された帰国子女の中には会社で本領を発揮できていない者もいるのだという。

従来から、社員の子どもの現地、および帰国後の教育については議論として取り上げられてきたものの、帰国子女の就職の実態についてインタビュー形式で帰国子女の視点から取り上げた『帰国子女の就職白書』⁵などがあるが、先行研究は少ない。そこで、本論文では、帰国子女の就職実態について検討していく。本論文では、日本企業の求めている「グローバル人材」としての帰国子女と、現実の帰国子女の多様性の乖離について、その原因を「グローバル人材」という概念に着目し、先行文献や新聞記事をもとに分析することで、明らかにしていきたい。

2. 帰国子女について

文部科学省によると、「『帰国子女』とは、海外勤務者の子女で、引き続き 1 年を超える期間海外に在留し、年度間に帰国した児童・生徒」⁶だとしている。また海外勤務者とは、日本国籍を有する者で、海外に所在する機関、事業所への勤務又は海外での研究・研修を行うことを目的として日本を出国し、海外に在留していた者又は現在なお在留している者のこと⁷である。つまり、親の海外赴任とは関係なく、個人の意思で海外の学校に留学した人などについては想定しておらず、さらに、日本国籍を持っていないと帰国子女とはみなされていないことがわかる。

³ 外務省（2016）「管内在留邦人子女数調査」

<<http://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000171467.pdf>> 2017 年 7 月 22 日取得.

⁴ 多賀幹子(1995)『帰国子女の就職白書—ニッポンの社会に出てみたら—』研究社 216 頁.

⁵ 同上、216 頁.

⁶ 統計局ホームページ(2015)「22A-Q05 帰国子女及び外国人児童・生徒の数」

<<http://www.stat.go.jp/library/faq/faq22/faq22a05.htm>>2017 年 7 月 22 日取得.

⁷ 同上

ただし、たとえこのように定義されていても、帰国子女は海外での滞在国や使用言語、滞在年数、日本人学校か現地校か、などによって様々で、かなり曖昧であり、組織や団体によって認識が多少異なるような定義である。帰国子女という言葉を実際に耳にすることはあっても、その定義は統一されていないように感じる。このように、帰国子女と呼ばれる人々は様々であるが、その中でも帰国子女は幼稚園や小中学校の一時期を海外で過ごし、その後日本に帰国し、日本の高校や大学に進学するパターンが特に多い⁸という。そこで、本論文で調査するにあたっては、帰国子女を「小学校から大学までの一時期（三ヶ月以上）を親の仕事の関係によって海外で過ごした経験をもつ人たち」⁹とする。

2－1. 帰国子女を取り巻く環境の変化

第1章でも触れたように、海外に在留する日本人と、その同伴する学齢期¹⁰の子供の数は年々増加傾向にある。昭和56年度に、小学校段階と中学校段階の数を合わせると、約30,200人であったのが、約35年後の平成27年には、約79,251人となっており、2.6倍ほど増えている（図1）。そこで、まずはその増加の要因について帰国子女を取り巻く環境の変化の歴史を辿って見ていく。

かつては海外が遠い存在で、帰国子女は日本において珍しく、厄介な存在として取り扱われていた。それを示す例として、日本の企業の採用（特に大企業）は日本の大学を卒業していることを条件にするなど、帰国子女に門戸を固く閉ざしていた¹¹ことなどがある。就職しても、帰国子女は中小企業への就職割合が高く、あるいは通訳や翻訳、海外との連絡など、ある種のステレオタイプ化された仕事につくことが多かった¹²という。このような時代では、海外駐在員の子どもが高校入試を控えている中学生であると、母親と日本に残ることが多かった¹³。

⁸ 前掲、『日系企業による海外帰国子女の採用と時代的変遷：日系企業国際化の一断面としての帰国子女の就職』3頁。

⁹ 同上、3頁。

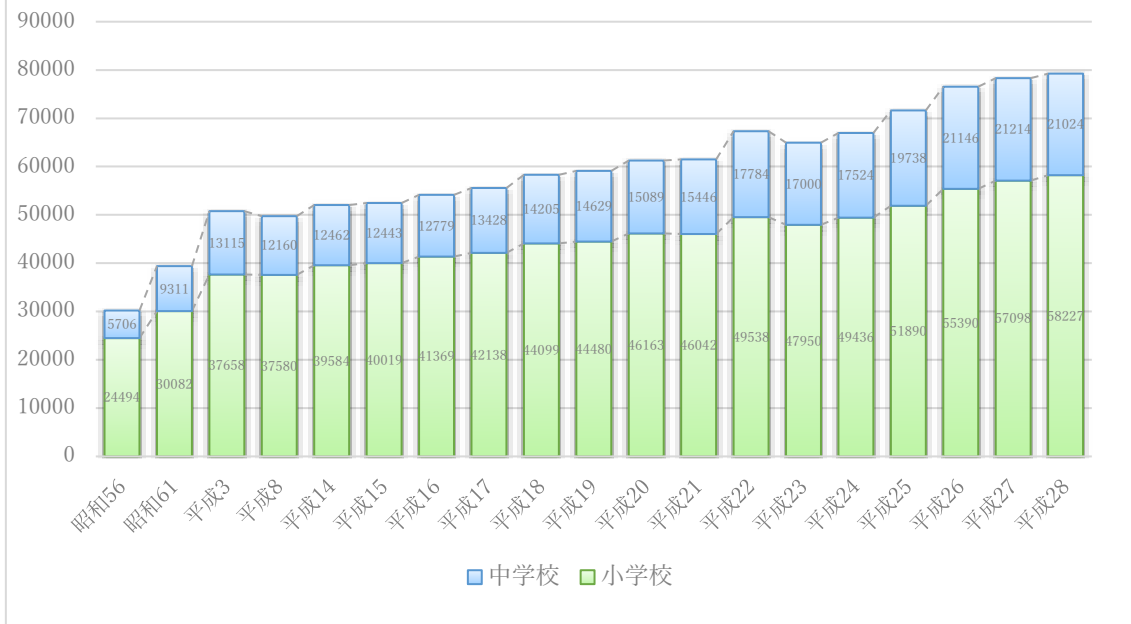
¹⁰ 本論文における学齢期とは、小学校段階と中学校段階とする。

¹¹ 前掲、「日系企業による海外帰国子女の採用と時代的変遷：日系企業国際化の一断面としての帰国子女の就職」1頁。

¹² 同上、1頁。

¹³ 前掲、『帰国子女の就職白書—ニッポンの社会に出てみたら—』226頁。

図1 海外の子ども（学齢段階）の数 推移



※各学年、平成28年4月15日現在。ただし平成6年以前は5月1日現在

(出典) 外務省「管内在留邦人子女数調査」を参考に作成。

しかし、1980年代になると状況が大きく変化する。高度経済成長および円高の結果、日本は膨大な黒字を生み出し、1980年代半ば欧米諸国で貿易摩擦を引き起こした。世界規模での日系企業への批判の対策として、海外直接投資の拡大や、現地への雇用や技術の移転など現地生産への切り替えが進んだ¹⁴。すると、必然的に海外駐在員とそれに帯同する子供の数も増加した。そこでまず問題となったのが、社員の子どもの現地での、そして帰国後の教育であった¹⁵。それに対応すべく、日本は様々な政策を行ってきたが、ここでは、教育政策の経緯に少し触れておきたい。

まだ帰国子女が珍しかった頃、海外において日本人学校などは存在しなかったため、海外駐在員の子供たちは現地校に通学するのが一般的であった。しかし、そこには日本語力の劣化から生じる帰国後の問題が存在していた。日本の学校に受け入れてもらえるのか。受け入れてもらえたとしても、帰国子女教育を行なっている学校はほとんどない中で適応

¹⁴ 前掲、『日系企業による海外帰国子女の採用と時代的変遷：日系企業国際化の一断面としての帰国子女の就職』4頁。

¹⁵ 本論文における帰国子女教育の歴史的変遷については、以下の文献を参照した。(海外子女教育史編纂委員会(1991)『海外子女教育史』海外子女教育振興財団。)

することができるのか。また、将来の就職についても不安がある状況であった。そんな中、1950年代に台北・バンコクに海外帰国子女教育を中心的に担う日本人学校が初めて設立され、1960年代後半になると、高度経済成長とともに海外赴任者が増えていった。世界で日本人学校が普及していき、帰国後の進学問題が意識されるようになっていったのは1970年代に入ってからのことであったという。また、政府が帰国子女の数を把握しはじめたのもこの時期であった。

こうした流れの中、1983年に海外で生活をしている学齢期児童が約36,000人を超えたことを受けて、当時の文部省は子どもの教育問題等に関する実態調査を実施した。これによると、その子どもの77%が帰国後の進学に不安を感じ、帰国子女の受け入れ校の増設を希望していた。この調査によりこのような問題が社会的に認知され、政府や経営者団体がそれに取り組むことで、帰国子女を受け入れる学校の整備が行われ、問題は徐々に改善されていった。文部省が設置した「海外子女教育推進の基本的施策に関する研究協議会」が帰国子女受け入れを目的とした高校の設置を求めたことで、このような目的をもった私立校が次々と創立されていくようになった。こうした動きとともに、1980年代、既存の公立校や私立校でも特別枠を設けた帰国子女の受け入れがなされるようになり、この動きが急激に拡大していった。

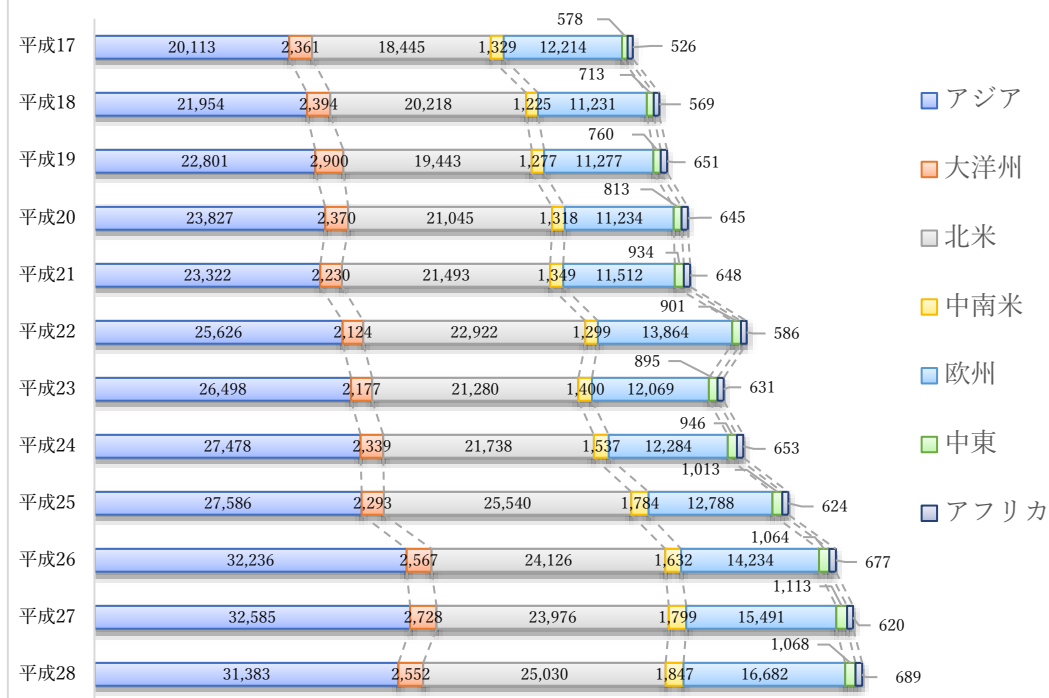
こうして帰国子女の受け入れが進んでいく中、1985年以降、円高の進行も影響して海外留学がブームとなり、海外進出する高校が登場してくる。1980年代は私立校の海外進出ラッシュだと言われているが、これにより、海外に日本人学校の高等学校ができた（それまでは中学校までしかなかった）。政府からの要請によって高校や大学も帰国子女枠を増やしていった。

このようにして、滞在する国での教育と帰国した時の受け入れが充実してきた。帰国子女の懸念が解消したことで、海外駐在に同伴する子供はさらに増えていった。

2-2. 多様化する帰国子女

海外子女が増加するに伴い、アジア、大洋州、北米、中南米、欧州、中東、アフリカなどの個々の国におけるそれも増加している。（図2）アジアにおける学齢期の子女数は平成17年の20,113人から約10年間で増加傾向にあり、平成28年度では約1.5倍に増加している。中東におけるそれも同様に10年間で約1.8倍、北米、中南米、欧州においても約1.4倍、アフリカにおいては約1.3倍増加している。

図2 長期滞在者 地域別在留邦人（学齢期）子女数

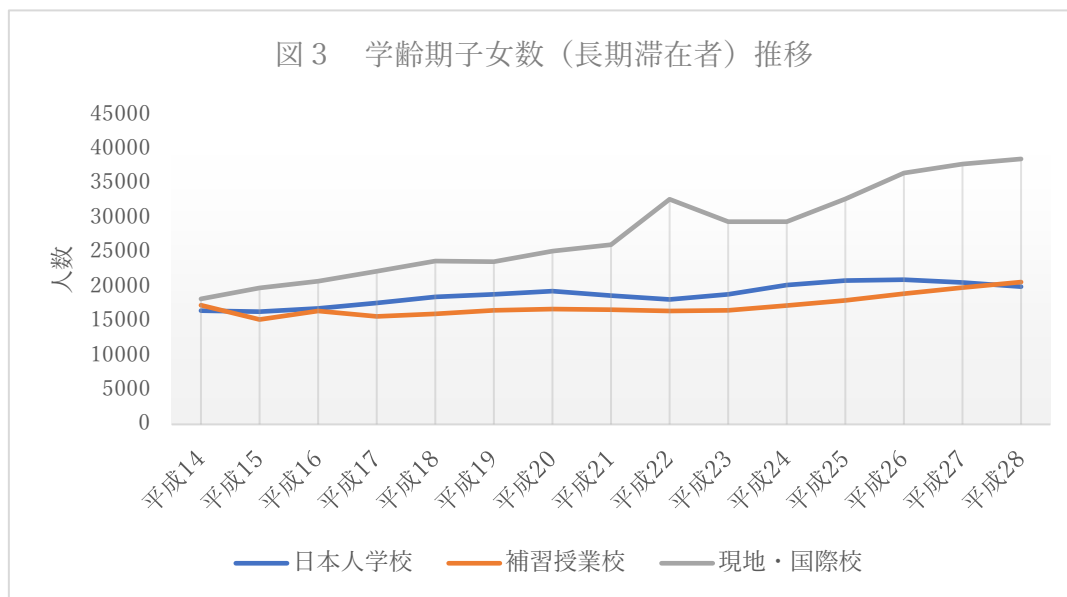


※各年 4 月 15 日現在。

（出典）外務省「海外在留邦人子女数統計（長期滞在者）」を参考に作成。

また、学齢期子女数（長期滞在者）推移についてだが、前節で、かつては国外において日本の教育制度が整備されていなかったため、学齢期の子どもは現地校に通うことが多かったと述べた。しかし、徐々にそれらが普及していったため、日本人学校、補修授業校、現地校の中から選ぶということが可能になり、選択肢が広がった。（図3）

図3を見ると、平成14年から28年の間で、日本人学校や補修授業校に通う者に比べて、現地校や国際校に通う者が著しく増えているのがわかる。各国においては様々な言語が話されており、そこで接する人々の国籍も様々なのである。ここから、各国において、現地の環境の中に入り込んで育つ多様性に満ちた子どもが増えていると言えるだろう。



※各年 28 年 4 月 15 日現在。

（出典）外務省「海外在留邦人子女数統計」を参考に作成。

このように帰国子女は年々増加傾向にあり、政府は時代とともに彼らの教育面（特に国内外での文化や言語での学校への適応）での対応をしてきた。未だに問題は残っているものの、彼らを取り巻く環境は大幅に改善されてきたと言えるだろう。一方で、高度経済成長および円高の影響、日系企業の海外に進出に伴って、滞在国も世界中に広がった。つまり、滞在年数、滞在国、住む地域、通う学校、などの要素が多様化しているため、それらの要素の掛け合わせである帰国子女の多様化に大きな影響を与えていることが考えられる。上記のことからも、帰国子女というのはもはや一括りにできなくなっているのではないだろうか。

3. 帰国子女の就職実態

3-1. 先行研究から帰国子女の企業観と職業観をみる

帰国子女問題の一つ目の難関である学校教育は、帰国子女の増加、留学や観光など海外体験を積む子どもが急速に増えてきたことなどにより、帰国子女は珍しい時代ではなくな

り、依然と問題は存在するものの、改善されてきたといえる。その結果、日系企業への適応が帰国子女にとって最大の難関になる段階へと突入した。

佐藤は、日系企業に就職した帰国子女に対する4つ調査からその就職選択の実態について分析している¹⁶。ここで分析された調査は、文部省の「帰国子女の進路実態調査」(1980)、日本在外企業協会の「帰国子女の就職状況調査」(1987)、雇用開発センターの「企業の国際化と海外派遣要員育成に関する調査」(1990)、日本リサーチセンターPR研究所の「帰国子女の意識調査」(1992)であり、ここから一定の傾向を読み取っている。

この考察によると、日本の企業は、帰国子女にとって想像以上に満足できるところとなっていることが示されていた。つまり、1980年から90年代初頭においては、ほとんどの帰国子女たちが、自分の海外経験を期待どおり生かしてくれる企業を選択し、また、実際に企業に入ってから自分が期待していた方向に進んでいるという結果となった。

しかし一方で、佐藤が述べている通り、こうした結果は、帰国子女自身の日本化（ある意味での同化主義）が行われてしまった結果にほかならないという問題が浮上する。これは学校教育とも関連しているが、子どもたちが海外に行って現地校に通ったとしても、放課後や週末には日本の塾や予備校、補習校に行くという現実があり、日本の大学受験体制がそのまま輸出、逆輸入されているだけで、国際的な視野を持った人材を育てる教育がなされていないように考えられる。このように、帰国子女の受け入れ体制の整備や情報化の進展に伴って、海外にあって帰国することを前提に、日本語および日本社会を学習し、日本的発想に基づく対応力を身につけている。そして、日本での就職のために、日本の社会に適応できるよう語学力、環境適応力、積極性などを身につけて帰国しているのである。また、キャリア志向の強い帰国子女が日本の企業を選択して、その中で自らを適応させ、企業の中での主流のキャリアの道を歩んでいる一方で、近年では、帰国後日系企業に就職しても環境に適応できずに中途退職をする、もしくはそのことを見据えて「帰国しない」子女が存在する¹⁷という。

3-2. 日系企業と帰国子女のイメージとのギャップの現れ

前章で述べたように、1980-90年代の調査では、帰国子女の就職実態として、ほとんどの帰国子女たちが、自分の海外経験を期待どおり生かしてくれる企業を選択し、実際に入社後も自分が期待していた方向に進んでいるという結果が示されていたが、これは帰国子

¹⁶ 前掲、『転換期にたつ帰国子女教育』286頁。

¹⁷ 加瀬豊(2013)「『帰国子女』と『帰国しない子女』—真のグローバル人材を目指して—」、『グローバル経営』2013年12月号、日本在外企業協会 18-19頁。

女自身が日本に同化した結果なのではないかという問題が提起された。その一方で、同化されなかった人々も当然存在する。その人たちは日系企業に就職するものの、その環境に自身を適応できず中途退職する者、そういった未来を予想して帰国をせず、海外で就職し永住する者などである¹⁸。

日本企業に同化する帰国子女の中で、近年、テレビドラマなど¹⁹で話題になっているのが「かくれ帰国子女（サイレント帰国子女）」という言葉である。彼らは一体どのような人たちなのだろうか。

帰国子女が多様化している一方で、日本社会においては未だ「帰国子女」は「英語がペラペラな人」といった固定観念で理解される傾向がある。「英語ができない」「海外での在留期間が1年未満である」「高校生以上で渡航した」など、そのステレオタイプから外れた人のことを「かくれ帰国子女（サイレント帰国子女）」と呼ぶという研究がある²⁰。本論文における「かくれ帰国子女（サイレント帰国子女）」とは、文部科学省の帰国子女の定義に当てはまるが、自らが帰国子女であることを認識されないようにその事実を世間から隠している者、と定義する。要するに、世間一般での帰国子女の認識、「帰国子女＝英語」という狭く、偏ったステレオタイプと異なる自分にコンプレックスを抱いている人たちのことを指す。つまり「かくれ帰国子女（サイレント帰国子女）」の特徴としてあげられるのは、日系企業の抱く帰国子女のイメージから自らを守るために自身が帰国子女であることを隠している、ということである。日系企業での帰国子女の悪いイメージ（例えば、日本語力が弱いなど）から自分を守るために隠す場合と、逆に、帰国子女の良いイメージ（例えば、英語ができる）に合わない自分を守るために隠す場合の二つのパターンが考えられる。

これは、帰国子女の就職の前段階である教育現場でもみられた問題である。自らが帰国子女である GLOBE インターンの加藤あかねが、帰国子女と明かすことに対する抵抗や違

¹⁸ 前掲、『帰国子女の就職白書—ニッポンの社会に出てみたら—』

¹⁹ 株式会社 TBS テレビ『逃げるは恥だが役に立つ』第7話、2016年11月22日放送。

²⁰ 文部省(1993)「文部時報第1400号」帝国地方行政学会。

久米昭元、長谷川典子(2007)『ケースで学ぶ異文化コミュニケーション』有斐閣。

佐藤郡衛(1997)『海外・帰国子女教育の再構築：異文化間教育学の視点から』玉川大学出版部、等を参考にした

和感の原因を探るために行った取材²¹に「帰国子女らしさ」をキーワードとした興味深い記述があった。彼女が複数回行った取材の相手は皆2年から4年ほど海外に滞在しており、中には複数回の渡航経験がある者もいたにもかかわらず、「帰国子女らしくないけど大丈夫か」と一様に同じことを言ったそう。 「帰国子女らしさ」とはどういうことなのかを問うと、「帰国子女とは、英語がペラペラで、ノリが良くて、海外に染まっているイメージ」であるという。「自分が帰国子女であるということを現在公言しているか」という質問にも、「隠してはいないけど、聞かれなかったら言わない」と答えている。上記からは、世間にステレオタイプの帰国子女像がいまだに存在しているがために帰国子女自身もそのイメージに縛られているということが考えられる。「帰国子女＝英語」というステレオタイプから帰国子女自身を感じているのは、ただ英語が話せるということではなく、なんのためらいも無く英語が口から出てくる、滞在国に完全に染まっている者というイメージであるようだ。そのため、例えば英語力があっても、「自分はそこまでではない、自分とは違う」と考えているようである。

また、朝日新聞記者の影山遼、河原夏季による「帰国子女」記事におけるインタビューでは、メディアで働いていた父親の転勤のため、5歳から8歳までニューヨーク州で過ごしていた男性が帰国子女の環境について以下²²のように述べている。

「帰国子女の方が日本に戻って一番苦しむのは、違いを認めてくれないことだと思います」「日本では、みんな一緒に良いとされる。みんな一緒にランドセル、みんな一緒にうわばき、みんなで掃除しましょうみたいな。ちょっとでも違うとのけ者というか、変な目で見られます。アメリカだと、違うのが当たり前。いろんな民族や国の人がいるので、違うのがステキとなるんですよ。アメリカと日本では、『違いがいいね』というのと、『違いがよくないね』という文化なので、真逆なんです」

²¹ 加藤あかね(2018)「「キコク」と言いたくない ステレオタイプに悩むサイレント帰国子女の本音」< <https://globe.asahi.com/article/11542875>> 2018年12月27日取得.

²² 影山遼、河原夏季(2018)「帰国子女の憂鬱…楽な人生？とんでもない！ 漢字に青春、悩み尽きず」

<<https://withnews.jp/article/f0180921001qqf2180718001qqF0W07z10301qq000018061A>>2018年12月27日取得.

日本社会では、帰国子女が少しでも浮いたしぐさをするとうと異端者は異質な目で見られ、さらに帰国子女というバックグラウンドが知られている場合、「日本語ができない」「敬語が使えない」「空気が読めない」「協調性がない」などステレオタイプ化されたイメージが原因視され、仲間はずれやいじめなどに発展する場合もある。よって、帰国子女だというステータスを目立たないようにし、環境に適したしぐさをするほうがより順応できるため、帰国子女であることを隠すのだという。

日本において帰国子女は増加してきたことは二章にも述べたが、実際には未だその存在は珍しく、特異であるというのが現状である。また、帰国子女が年月を経て変わってきていることへの社会全体の理解が現在もなお足りておらず、従来のステレオタイプの帰国子女像を当てはめてしまっている。このような事態は学校現場だけでなく職場でも同様にあると考えられ、一部の帰国子女にとって居心地の悪い場所になってしまっている要因なのではないだろうか。

3-3. 小括

これまで見てきたように、日系企業の中で主流のキャリアの道を歩んでいる帰国子女が存在する一方で、職場で自身が帰国子女であることに居心地の悪さを感じ、ステレオタイプの帰国子女に合わない自分を隠す者、中途退職する者も存在するという。少なくとも後者にとっては、日系企業は働きにくい環境である、といえるだろう。そこで次の章では、帰国子女が働きにくい環境と思われる日系企業について見ていきたい。

4. 日系企業の現状

4-1. 日系企業の国際化と求める人材の変化

前章では帰国子女の増加と多様化について見てきたが、本章では、日系企業²³の国際化の歴史をみていく。

²³ 日系企業とは、日本企業または日本人が出資している海外の企業をいう。

外務省(2014)「海外在留邦人数調査統計集計結果」

<http://www.mofa.go.jp/mofaj/toko/page22_000045.html> 2017年8月24日取得.

日本は戦後経済再建のために積極的な政策を打ち出し、戦後 50 年でめざましい経済発展を成し遂げたと言われている。高度経済成長以降、国内需要の高まりに応じて日系企業の多くが日本国内で生産したものを国内で販売してきた。1960 年の貿易・為替の自由化により国際経済への復帰を果たし、その後も内需拡大により経済成長を続け、日系企業の海外進出（輸出入）も本格化した²⁴。

しかし、1970 年代以降、固定相場制から変動相場制へと転換し、円高傾向になったことによって、輸出では採算が合わなくなった。また一方で、高度経済成長の経営戦略による日本経済の世界への復帰・進展は、世界経済の枠組みの中での日本の役割への期待が寄せられるようになった反面、諸外国との経済摩擦を引き起こすなど、世界の経済・社会から批判されるようになった。

これらの問題に対処すべく日系企業は、生産拠点の海外移転を進め、日系企業の海外活動、海外進出に拍車がかかった（これは第一次海外投資ブームと呼ばれる）。

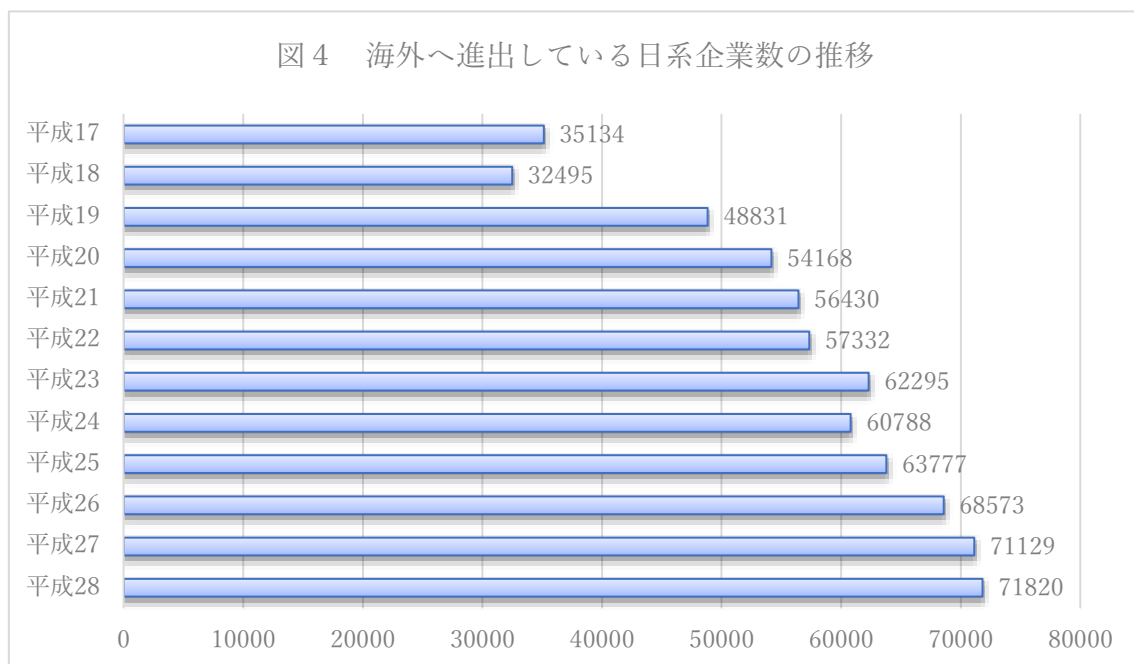
1980 年代の日系企業の実態について、佐藤は以下のように述べる。

1980 年に入ってから、日本経済の躍進に伴って日系企業の国際化、多国籍化が一気に促進された。特に 1985 年のプラザ合意以降の日系企業の経済活動の活発化とともに、世界第 2 の経済大国に躍進し、世界経済・社会の中にあって中心的役割を担うようになり、また、経済のボーダレス化、情報の同時共有化も進行し、日本を取り巻く環境は大きく変わってきた。企業の海外進出に当たっても、真の意味での地域との調和、地域への貢献をしながら「共生」することが強く求められるようになった。また、国内にあっても、外国人労働者・留学生受け入れなどを背景にして、「内なる国際化」が迫られるようになった²⁵。

2000 年代以降についても、海外事業活動基本調査によると、円高傾向もあいまって、平成 17 年に約 35,135 拠点であったのが、平成 28 年には約 71,820 拠点となっており、約 2 倍で、海外生産比率は年々上昇傾向にあるといえる。（図 4）

²⁴ 前掲、『日系企業による海外帰国子女の採用と時代的変遷：日系企業国際化の一断面としての帰国子女の就職』4 頁。

²⁵ 佐藤郡衛(1995)『転換期にたつ帰国子女教育』多賀出版 86 頁。



※各年 10 月 1 日現在。

（出典）外務省「海外在留邦人子女数統計」を参考に作成。

このような企業の国際化が背景となり、求める人材もともに変化してきた。江戸時代から戦後復興期までの時代においては、市場が拡大していたため、安価な労働力としての「人材」が重宝され、均一化された人材の育成が行われていた²⁶。高度経済成長期になると、日系企業においての最大の目標は規模の拡大となり、人材の確保についても、指定校制度や学校歴に重点を置くなど、一部有名大学の出身者を重視する傾向にあった²⁷。

しかし、第一次・第二次オイルショックを経て、再び急激な科学技術の進歩や情報化の進展など、経済社会の環境が大きく変化していった。日系企業の海外活動が活発化するにつれて、国際社会における日本の役割もさらに重要度を増し、企業の活動のグローバル化も急速に拡大していった。そして、日本社会及び日本人の意識の変革や価値観の多様化も進み、国際化へ向けた日本社会・日系企業の変革への対応も求められてきた。国内外のこうした環境の変化が、企業における経営方針や採用を含む人事施策においても全面的に影響を与えた。特に、採用方法に関する見直しや国際化への対応のため、日本国内で勤務する社員とは違った選定基準を設け、国際化要因の特別採用を考えるなどの傾向も出てきた

²⁶ 前掲、『帰国子女の就職白書—ニッポンの社会に出てみたら—』226 頁。

²⁷ 前掲、『転換期にたつ帰国子女教育』126 頁。

²⁸という。このように、企業が求める人材についても創造性やバイタリティを重視する方向が見られるようになってきた。こうした背景から、日系企業の理念の中に多様な人材が求められるようになり、これが海外生活の経験をもつ帰国子女の積極的活用とつながっていくのである。

4-2. 日系企業の帰国子女採用の実態

佐藤は、海外子女教育振興財団が発行している月刊誌『海外子女教育』が実施したアンケート調査をもとに「企業における帰国子女受け入れの現状を把握し、その傾向や方向」を考察している²⁹。このアンケートの対象企業は海外に進出する同財団維持会員企業で、1983年調査の対象企業数は185社、うち回答企業数68社（回答率37%）、1987年調査の対象企業数は675社、うち回答企業数241社（回答率35.7%）である。以下、この双方のアンケートの回答の傾向をまとめていく。

まず、帰国子女採用に対する日系企業の意識についての調査を考察する。実際に帰国子女を採用したことがある企業は約半数にのぼっており、今後の採用についても「積極的に採用する」や「採用を検討する」など、肯定的な回答を寄せた企業が約7割で、帰国子女の採用に前向きな姿勢を示す日系企業が多かった。

前章で少し触れたように、企業が帰国子女を採用しはじめたのは、帰国子女が増加しはじめる1980年代に入ってからが多くなっている。特に、1984年以降の円高による企業の海外直接投資の拡大などによる企業の国際化、グローバル化の流れと相まって、採用を開始する企業も急速に多くなっており、1984年からの4年間で全体の50%がこの時期に集中している。よって、国際化への対応は、80年代に入って本格化し、その具体的な対応策や企業の環境整備が、この頃から行われはじめたといえそうである³⁰。新規採用者に占める帰国子女の割合は約3割と低いが、企業の採用方針や採用基準が、国際化へ向けてシフトしはじめ、国際戦略の即戦力としての人材確保に企業の目が向けられ、帰国子女採用に対する企業の期待感をうかがうことができる。

次に、日系企業が帰国子女を採用する動機として最も多い回答は、「人物本位、本人の能力、資質が優れている」であった。ここでの「人物本位、本人の能力、資質が優れている」こととは、「語学力があること」、「国際的な視野を持つこと」、積極的な行動をと

²⁸ 経済企画庁総合計画局(1985)『「世界の中の日本」その新しい役割、新しい活力』国際化研究会報告。

²⁹ 前掲、『転換期にたつ帰国子女教育』235頁。

³⁰ 同上、237頁。

ること」、「ユニークな個性」、「独創性」、や「主体性」のことである。中でも「語学力があること」は他の項目に抜きん出た高率を示し、帰国子女の外国語力に期待する傾向が強くみられた。

最後に、帰国子女を採用する時の重要項目と帰国子女に期待するものとしても、やはり語学力が最大評価項目であった。帰国子女はまさに企業の国際化戦略における即戦力として、つまり国際化要員として求められていたと考えられる。

日本在外企業協会は企業の視点から、海外・帰国子女教育に関するアンケート調査を1999年より隔年で実施している。2017年に行った従業員の帰国子女に関してのアンケート調査結果によると、帰国子女の積極的採用について149社が回答し、「積極的に採用したい」39社（26%）、「積極的な採用はない」4社（3%）、「どちらでもない」106社（71%）。2013年以降で見ると、「積極的に採用したい」が継続して増加傾向にある。（2013年19%→2015年25%→2017年26%）としている。

帰国子女を「積極的に採用したい」とした主な理由は、「海外事業の拡大を目指しており、グローバルマインド、語学面で能力の高い人材を求めている」、「異文化理解など海外での高い適応能力を評価する」といった意見が多数を占めるが、これ以外にも「海外赴任への抵抗が少ない」、「社内に多様な価値観を持ち込み、会社のグローバル化を促進したい」などの意見もあった。「どちらでもない」と回答した企業で最も多い理由は、「帰国子女に関わらず、会社の採用基準に従って人物本位や能力重視で優秀な人材を採用したい」という意見が主であった。「どちらでもない」と回答した企業には、海外事業の拡大が既に進展していて、多数の帰国子女が社内で区別なく活躍している会社が少なくないと思われる、と述べられている³¹。

結局のところ、日系企業が帰国子女に語学力を求めているのは、帰国子女＝語学力と言うステレオタイプ化された一般的な帰国子女のイメージがあるからである。見方を変えて言えば、語学力ができれば帰国子女であっても求められる対象になる可能性は低いと考えられる。

一方で、川崎は、日本企業の「コスモポリタンの職場」では、「英語能力とは仕事を遂行するためのツールにすぎず、それ自体を資格扱いしているわけではない。（英語は当然として、そのほかに何ができるか）さらに、帰国者が価値を置く「主体の変化」（積極性、コミュニケーションスキルなどの増加）の方は、人事的にはあまり重視されておらず、むしろ協調性やマナーの欠如と見なされる場合がある。そのため、帰国者はまず

³¹ 一般社団法人日本在外企業協会(2018)『「海外・帰国子女教育に関するアンケート」調査結果のお知らせ』

「『ちゃんとした日本人』」になるための再訓練」を受けなければならない、それが証明できて初めて国際感覚などの「捕捉的な」スキルが認められると分析している³²。

4-3. 就活情報誌・ウェブサイトにおける日系企業の帰国子女へのイメージ

そこで、日系企業の持つといわれている帰国子女の一般的なイメージについて近年の動向を調べるために、企業と学生をつなぐ代表的な媒体である、リクナビやマイナビなどの複数の就活支援ウェブサイトの内容を分析しようとした。しかし、そうしたウェブサイトで、「帰国子女」「就職」「採用」の三つのキーワードを検索にかけた³³結果、ヒットした記事はほとんど見つけることができなかった。そこで、近年において、かつてほど帰国子女を特別視していないのではないかと、という仮説を立てた。あるいは、帰国子女は日本人海外留学生などと共に「グローバル人材」になりうる存在として含まれているのではないかと、ということである。この「グローバル人材」については次章でより深く取り上げることにするが、この漠然とした概念が帰国子女と日本企業とのギャップをより広げているのではないかと考える。

5. 「グローバル人材」

5-1. 「グローバル人材」の語源

「グローバル人材」は、トヨタ自動車を使い始めた言い回しを政府が取り入れたことで、正式な国家事業のキーワードになったものである。「グローバル人材」という語が新聞報道で使われたのは、トヨタ自動車が1999年に打ち出した独自の人事制度がほぼ初出である³⁴。トヨタ自動車は、「全世界で約10万人従業員を「グローバル人材」と「ローカル人材」に分け、さらに、管理職ポストのうち約200を「グローバルポスト」と名付け、「国籍にとらわれず」「国内外の従業員全体から」「グローバル人材」を選び、「世界のどこでも経営幹部として活躍できるように教育する³⁵、としていた。そして、2000年代初

³² 川嶋久美子(2010)「オーストラリアのワーキングホリデー労働者—ロスジェネ世代の越境と帰還」、256頁

³³ 前掲、『日系企業による海外帰国子女の採用と時代的変遷：日系企業国際化の一断面としての帰国子女の就職』を参考にした。

³⁴ 加藤恵津子(2016)「グローバル人材とは誰か—若者の海外経験の意味を問う—」177頁。

³⁵ 「トヨタ幹部育成、世界規模で主要人事を一元管理」『日本経済新聞』、1999年12月8日朝刊12頁。

頭には、同様の名称や制度を複数の大企業が入力していることが報じられている³⁶という。一方で、外国人や留学経験者を「グローバル人材」と呼んで積極的に採用する企業³⁷、語学力などの面で「グローバル人材」とされた従業員への給与加算を検討する企業³⁸なども取材されている。このように、「グローバル人材」という語は、2000年代前半には、各企業が独自の創意工夫で「開発」したり「育成」したりするものを指していた。それが進んできた結果、今日ではその定義はより曖昧になり、「グローバル人材」の意味するところは団体によって異なることが特徴である。

5-2. 公的文書における「グローバル人材」

「グローバル人材」という言葉が日本の公的文書に登場するのは、2009年に「新成長戦略実現会議」の会議が閣議決定され、これを受けて翌年の2010年、内閣官房長官を議長とし、外務大臣、文部科学大臣、厚生労働大臣、経済産業大臣、国家戦略担当大臣を構成員とする「グローバル人材育成推進会議」が設置された時期以降のことである。それまでの公文書では同種の人材を指す言葉として、「国際社会で活躍できる人材」という語が使用されるのが通例であった。しかし、「グローバル人材」という、よりキャッチーかつ抽象度の高い言葉に取って代わられて以降、「グローバル人材」という言葉は、その抽象度の高さゆえに、多種多様な日本の課題に対応できる人材を指す言葉として使用されるようになる。例えば、文部科学省はグローバル人材育成の目的として、

若い世代の『内向き志向』を克服し、国際的な産業競争力の向上や国と国との絆の強化を基盤として、グローバルな舞台に積極的に挑戦し活躍できる人材の育成を図るため、大学教育のグローバル化のための体制整備を推進する。³⁹

と述べている。一方で経団連は、

³⁶ 同掲 「グローバル人材とは誰かー若者の海外経験の意味を問うー」 177 頁.

³⁷ 日本産業新聞(2000)「海外展開へ即戦力期待 NTT ドコモ外国人採用」

³⁸ 日本経済新聞(2002)「加齢で昇給東芝、三十五歳で打ち切り」

³⁹ 文部科学省「スーパーグローバル大学等事業」

https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/kaikaku/sekaitenkai/1319596.htm、2018年9月16日取得.

日系企業の事業活動のグローバル化を担い、グローバル・ビジネスで活躍する（本社の）日本人および外国人人材⁴⁰

と定義している。2011年のグローバル人材育成推進会議⁴¹では、以下のような記述がされている。

人口減少と超高齢化が進む中で、東日本大震災という深刻な危機を経験している我が国経済が新たな成長軌道へと再浮上するためには、創造的で活力のある若い世代の育成が急務である。とりわけ、グローバル化が加速する21世紀の世界経済の中にあたっては、豊かな語学力・コミュニケーション能力や異文化体験を身につけ、国際的に活躍できる「グローバル人材」を我が国で継続的に育てていかなければならない。

また、「グローバル人材」に必要な要素として、以下を述べている⁴²

要素Ⅰ：語学力・コミュニケーション能力

要素Ⅱ：主体性・積極性、チャレンジ精神、協調性・柔軟性、責任感・使命感

要素Ⅲ：異文化に対する理解と日本人としてのアイデンティティー

このように、「グローバル人材」の定義は曖昧であることに加え、要素Ⅲは外国人採用と逆行する要素であるため、以下記載のように、翌年に経済省の管轄下で作られた調査書にはこの定義を単純化・修正する記述⁴³もみられる。

企業において以下の①②③の全てを満たす人材をグローバル人材とする。

① 現在の業務において他の国籍の人と意思疎通を行う必要がある

② ①の意思疎通を英語で（あるいは母国語以外の言語で）行う必要がある

⁴⁰ 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」2頁。

<<https://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2011/062/honbun.pdf>>、2018年9月16日取得。

⁴¹ グローバル人材育成推進会議(2011)『グローバル人材育成推進会議 中間まとめ』1頁。

⁴² 同掲、『グローバル人材育成推進会議 中間まとめ』7頁。

⁴³ みずほ情報総研(2012) 経済産業省経済産業政策局『大学におけるグローバル人材育成のための指標調査』報告書』（平成二十三年度中小企業産学連携人材育成事業）6頁。

③ ホワイトカラー職（※）の常用雇用者である

※ ここで「ホワイトカラー職」とは、現行の日本標準職業分類における大分類 A～D（管理的職業従事者、専門的・技術的職業従事者、事務従事者、販売従事者）をさす。

上記を定義するに当たっては基本的に日本人を想定しているが、近年のグローバル化の進展によって、多くの企業が外国人を採用している現状を鑑み、必ずしも日本人に限らない定義を採用した。

以上のように、日本の公的文書をいくつか見ても、やはり「グローバル人材」という言葉の定義はしにくく、団体によってそれが指すものが異なっていることがわかる。特に、2011 年のグローバル人材育成推進会議においての「グローバル人材」は、経済、教育、外交などの領域がそれぞれ直面している苦境全てを解決する人材の集合体であり、全てに対応するがゆえに、極度に漠然とした概念となっている。

5-3. 「グローバル人材」と「内向き志向」

また、もう一つの特徴として、「グローバル人材」について語られているときはほとんど「若者の内向き志向」がセットであることが挙げられる。日本における「若者の内向き志向」（あるいは「若者の海外離れ」）は大きく分けて 1.海外旅行者数の減少、2.海外への留学者数の減少、3.海外勤務を希望しない者の増加の 3つの視点から論じられているものが数多くみられる。2000 年代末は、駐在や留学を尻込みする若者の「内向き志向」を正し、より多くの「グローバル人材」を育てるべきだと唱える声が、政府文書、マスメディア、採用・就職活動、大学広報などのあらゆる場面に高まっている。そしてこの問題を打破すべく、経済界主導で「グローバル人材」育成事業が国を挙げて推し進められている。経済産業省は『「大学におけるグローバル人材育成のための指標調査」報告書』の中で、

産業界への人材共有を担う我が国の大学を見ると（中略）グローバル化、多様性といった観点での遅れが指摘されている。また、日本人学生についても、海外留学者数の減少や海外勤務を希望しない者の増加など、いわゆる「内向き志向」の学生の増加が指摘されている。⁴⁴

⁴⁴ 経済産業省経済産業政策局『「大学におけるグローバル人材育成のための指標調査」報告書』6 頁。

と記述している。また同じように、文部科学省は、グローバル人材とは、「世界的な競争と共生が進む現代社会において、日本人としてのアイデンティティを持ちながら、広い視野に立って培われる教養と専門性、異なる言語、文化、価値を乗り越えて関係を構築するためのコミュニケーション能力と協調性、新しい価値を想像する能力、次世代までも視野に入れた社会貢献の意識などを持った人間⁴⁵⁾」と述べているが、翌年の2012年、同じ文部科学省が実施した「グローバル人材育成推進事業」では、その目的が「若い世代の『内向き志向』を克服し、国際的な産業競争力の工場や国と国の絆の強化の基盤として、グローバルな舞台に積極的に挑戦し、活躍できる人材の育成を図る⁴⁶⁾」とされている。

しかし、久木元が2012年に実施した「若者の海外経験に関する調査」⁴⁷⁾では、「グローバル人材」と「若者の内向き志向」の因果関係について疑問視される結果が示されている。この調査では、海外経験が豊富な層への調査（調査A）と少ない又は全く無い層への調査（調査B）とに分け、その傾向を考察している⁴⁸⁾。以下は、調査A（連続して一ヶ月以上の海外滞在経験がある回答者）のプロフィールの特徴である。

- ① 最終学歴が高めではあるが、年収やキャリアパターンに顕著な特徴はみられず、長期の海外滞在経験があるからといって、そのことだけで他の人たちと大きく異なる訳では無いことがうかがえる。
- ② 長期の海外滞在で圧倒的に多いのは留学（男性で約三分の二、女性は八〇%以上が経験）
- ③ 駐在員としての滞在は男性で二〇%、女性で約三%と男女間でかなり開きがある。留学で滞在していたのは男性で半数弱、女性では三分の二弱で、こちらは女性の方が多い。

⁴⁵⁾ 文部科学省 <https://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/_icsFiles/afieldfile/2011/06/01/1301360_1.pdf>、2018年9月18日取得。

⁴⁶⁾ 文部科学省「平成24年度グローバル人材育成推進事業の公募について（通知）」<https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/kaikaku/sekaitenkai/1319785.htm>、2018年9月18日取得。

⁴⁷⁾ 加藤恵津子/久本元真吾編(2016)「グローバル人材とは誰かー若者の海外経験の意味を問うー」18-53頁

⁴⁸⁾ 前掲、『転換期にたつ帰国子女教育』235頁。

④

久木元も主張しているようにこの調査からは、駐在員は男性が多く、ワーキングホリデーは女性が多い、つまり、もともとの日本国内のジェンダーや仕事をめぐる状況が反映されていることが考えられる。一方で、調査 B では、海外経験が全く無い、又は海外滞在日数が五日以下の未婚男女を対象として行ったものである。この調査からは、海外滞在経験が豊富な「モデル」が自らの周りに相対的に少ないこと、そもそも社会経済的な状況の難しさがあることなど、環境的な背景の影響が顕著に見られる。海外への関心が展開するきっかけを持ちにくい状況という環境的な背景がある中で、結果的に若者たちが「内向き」に見える事態が生じているのが実状だと思われる。つまり、「内向き志向」の傾向は若者として一括りにするだけでなく、学歴や性別、居住地など属性によって細かくみていく必要がある。

5-4. 企業における「グローバル人材」

三つ目の特徴として、「グローバル人材」という言葉は、企業中心的、つまり、大手企業の視点から語られていることが挙げられる。

マスメディアで発言権を持つのは、男性の中でもほとんど常に大企業や有力経済団体の代表者であり、彼らが「グローバル人材とはどのような人物なのか」と発言することは、「どのような人物を雇いたいのか」で置き換えられるといえる。しかし、ほとんどの大手企業では未だに単一の社風で組織を強化している状況である。よって、多くの大手日系企業が採用したい人材とは、本社の意向を現地社員へ伝える日本の文化背景と言語能力を持ち、入社後は単一的な社風に従ってくれる人材であるという。一方で、中小企業や企業に勤める人以外の者がメディアで「グローバル人材」について語ることは圧倒的に少ない。つまり、グローバル人材であるためには、大企業に求められる難関大学出身の学生であり、大企業に入社し、後に「駐在員」として企業のために海外渡航することが期待されているのである。そして、大企業や有力経済団体の代表者が求める人材言説がメディアを通して広がっているのである。

加藤も同様に、「グローバル人材」の帰属先は「日本（企業）」であり、「人材(human resources)」は、天然資源(natural resources)にも似て、使う/使われる の関係で、使う側からみた呼び方である、と述べている。さらに、自分が「グローバル人材」であるかどうかは、特定の企業や機関に正規で雇用されるか、雇用主から海外赴任の後ろ盾を得られるかなど、雇用主からの扱いによって決まる。(中略)一つ言えることは、「グ

ローバル人材」の定義（それがどのようなものだとしても）に当てはまる若者、又はそれを疑問なく受け入れる若者はごく少数だ（中略）⁴⁹、という。

久木元が2012年に実施した「若者の海外経験に関する調査」⁵⁰のうち、「18歳以降に、連続して1ヶ月以上海外を経験した、未婚の25歳から29歳の男女」に対するインターネット調査では、20代から30代で海外経験をする「典型的な」日本人には、「大学（院）卒、正社員、技術系の男性」と「専門学校または短大卒、非正規社員、事務系の女性」という両極なジェンダー差が顕著に見られた⁵¹。このことに加え、「駐在」という制度をもつことができるのは海外に展開する/している企業に限られていること、大卒男性の間でも「厳選ルート」に乗れる人と、熱意や語学力、海外への順応性に関係なく門前払いされる人がいることから、大手日系企業が求める人材かつグローバルに活躍してほしいと採用する人材は極々少数であることがうかがえる。だが、その一方で、駐在制度がある会社に就職でき、その少数に当てはまるとされる男性ならば海外に関心があるかという、必ずしもそうでは無い。

このように若者たちは、ジェンダーや仕事をめぐる平等とは決していえない現状や、社会経済的な困難とそれに伴う機会の制約などの社会的な影響の中に置かれている。よって「若者の内向き問題」は、若者の意識だけでは語ることはできないと考える。以上のことから、久木が主張しているように、本来ならば「グローバル人材」と「若者の内向き志向」は別で語られるべきであるところ、「若者が内向き志向だから、グローバル人材が足りない」という因果関係で語られているのは適切ではないと考えられる。

5-4-1. 日本のグローバルブランドが求める人材とは

大手企業が求める「グローバル人材」について、具体的な例を挙げて説明する。世界最大のブランディング会社であると言われているインターブランドがブランド価値ランキング「Japan's Best Global Brands 2018」を発表した。ダイヤモンド編集部によると、このランキングは、グローバルな事業展開を行う日本発のグローバルブランドを対象に、そのブランドが持つ価値を金額に換算してランク付けしたものである。このランキングの対象基準は、日本初のブランドであること、各種の財務諸表が公開されていること、ブランドを

⁴⁹ 前掲「グローバル人材とは誰かー若者の海外経験の意味を問うー」266頁

⁵⁰ 加藤恵津子/久本元真吾編(2016)「グローバル人材とは誰かー若者の海外経験の意味を問うー」18-53頁

⁵¹ 同掲「グローバル人材とは誰かー若者の海外経験の意味を問うー」170頁。

冠する事業の日本以外の海外売上高比率が30%以上であること、B to B 企業であってもグローバルに認知されていることであるという。

図 5⁵²

2017	2016	Brand	Sector	Brand Value (US \$ million)	Change in Brand Value	Ratio of Overseas Sales (FY2015)	
1	1	Toyota	Automotive	53,580	9%	77.9%	*
2	2	Honda	Automotive	22,106	-4%	86.1%	*
3	3	Canon	Electronics	11,081	-2%	81.2%	*
4	4	Nissan	Automotive	11,066	22%	85.2%	*
5	5	Sony	Electronics	8,315	8%	71.4%	*
6	6	MUFG	Financial Services	7,435	7%	38.5%	
7	7	Panasonic	Electronics	6,365	-1%	52.3%	*
8	8	UNIQLO	Apparel	5,356	-2%	42.2%	
9	9	Lexus	Automotive	3,690	10%	77.9%	**
10	12	Subaru	Automotive	3,566	28%	81.3%	
11	10	Nintendo	Electronics	3,250	9%	73.1%	
12	11	Bridgestone	Automotive	2,997	6%	82.5%	
13	13	Mazda	Automotive	2,072	9%	80.6%	
14	14	Suzuki	Automotive	1,893	1%	67.1%	
15	New	Tokio Marine	Financial Services	1,808	19%	33.4%	
16	16	Shiseido	Personal Care	1,639	1%	61.1%	
17	15	Komatsu	Machinery	1,496	-16%	77.6%	
18	20	Daikin	Machinery	1,340	18%	75.4%	
19	New	MUJI	Retail	1,275	20%	35.1%	
20	17	ASICS	Sporting Goods	1,246	-1%	76.4%	
21	19	Unicharm	Personal Care	1,205	3%	61.1%	
22	24	Shimano	Machinery	1,190	20%	90.8%	
23	18	Ricoh	Printers, Machinery	1,146	-7%	65.5%	
24	22	Hitachi	Diversified	1,105	2%	47.9%	
25	21	Nikon	Precision Equipment	1,017	-7%	85.8%	
26	23	Mitsubishi Electric	Diversified	970	-6%	42.6%	
27	25	DENSO	Automotive	946	2%	61.4%	
28	26	Yakult	Food & Beverages	931	2%	41.1%	
29	28	Yamaha	Diversified	900	9%	84.8%	***
30	32	Olympus	Precision Equipment	825	15%	79.7%	
31	27	Nomura	Financial Services	789	-6%	31.8%	
32	29	Fujitsu	Computer Services	779	-2%	40.0%	
33	30	Epson	Printers, Machinery	732	-2%	75.8%	
34	31	Isuzu	Automotive	723	0%	64.0%	
35	33	Kikkoman	Food & Beverages	714	0%	56.7%	
36	38	Ajinomoto	Food & Beverages	711	9%	53.1%	
37	36	Konica Minolta	Electronics	702	3%	80.6%	
38	34	Kubota	Machinery	690	-2%	67.7%	
39	39	Fujifilm	Chemical	657	3%	59.6%	
40	35	Mitsubishi Motors	Automotive	655	-7%	81.8%	

そこで、これら日本のグローバルブランド企業が求める人材を、それぞれの採用情報から読み解くことで、海外で幅広く活躍しているとされる日系企業の求めるグローバル人材の実態を明らかにしたい。

⁵² Interbrand Japan launches Best Japan Brands 2017 report.

<<https://www.interbrand.com/newsroom/interbrand-japan-best-japan-brands-2017/>

>2018 年 7 月 26 日取得.

三菱 UFJ 銀行は、グローバル事業を牽引する人材に限定した「グローバルオープンコース」⁵³を設けている。応募資格として①ビジネスレベル以上の日本語力、②ビジネスレベル以上の英語力（TOEIC860 点以上が目処）、③本邦以外での在住歴（4 年以上を目処）としている。以上から、本企業における「グローバル人材」とは、語学力と海外での生活経験のある、日本語が話せる人材を指していることがわかる。

日産自動車も、自らの採用基準として英語力に TOEIC730 点の足切りを設けている⁵⁴。中途採用の採用基準をみても、高い水準の英語力が要望ではなく、必須条件として求められている。例えば、事務系職種（全 81 種）のうち必須が、600 点以上が 12 職種、650 点以上が 2 職種、700 点以上が 13 職種、730 点以上が 18 職種、750 点以上が 6 職種、780 点以上が 2 職種、800 点以上が 14 職種、830 点以上が 1 職種、850 点以上が 3 職種、860 点以上が 2 職種、その他が 8 職種であった。なかには、英語のみならず中国語をも必須条件とする職種もあった⁵⁵。

5－5. 小括

ここまで述べてきたように、「グローバル人材」は、各企業がそれぞれ独自の判断で、例えば国を超えて活躍する者、外国人や留学経験者、語学力で優れた者などを指す、幅広い概念である。また、「グローバル人材」とは海外駐在がある大企業のトップが採用したいと考える人材のことを指す企業中心的な概念である。「日本の若者が内向き志向だからグローバル人材の育成が必要である」と結びつけられて語られるが、若者たちの内向き志向とグローバル人材の育成は別個のトピックである。

国と企業、それぞれが掲げている曖昧な定義を持つ言葉に帰国子女が回収され、翻弄されているため、日本社会での生きにくさを感じているのであると考える。

先ほど述べたように、大企業や有力経済団体がグローバル人材とはどのような人物なのかについて発言することは、どのような人物を雇いたいかで置き換えられる。そしてその「グローバル人材」とは、大企業に求められる難関大学出身の学生であり、後に「駐在

⁵³ 「三菱 UFJ 銀行 募集概要」, <<https://www.saiyo.bk.mufg.jp/recruit/info.html>> 2018 年 7 月 26 日取得.

⁵⁴ 「日産自動車の求めるリーダーシップ人材とは？【日産自動車インタビュー・前編】」, <<http://offerbox.jp/company-interview/9237.html>> 2018 年 12 月 2 日取得.

⁵⁵ 「中途採用 [事務系職種] へのエントリー」, <https://progres10.jposting.net/pgnissan_mcs/u/job.phtml> 2018 年 12 月 2 日取得.

員」として企業のために、本社の意向を現地社員へ伝える日本の文化背景と言語能力を持ち、単一的な社風に従ってくれる人材なのである。

難関大学を卒業している男性の間でも「厳選ルート」に乗れる人は限られているのは事実であるが、その少数に当てはまるとされる男性ならば海外駐在に関心があるかという、必ずしもそうでは無い。その穴を埋めるべく必要とされているのが帰国子女なのではないかと考える。グローバル企業に勤める海外駐在員の子どもの帰国子女は、一定水準の生活や教育が整っている環境で育っている者が多いと考えられているため、企業が求める「グローバル人材」に当てはまるとされる。しかし、ほとんどの大手企業では未だに単一の社風で組織を強化している状況であるため、そこに自身を順応できない帰国子女が退職や転職を選ぶのだろうと考えられる。

6. おわりに

以上、日本企業の求めている「グローバル人材」としての帰国子女と、現実の帰国子女の多様性の乖離に着目しながら、帰国子女の就職実態について明らかにしてきた。グローバル化に伴って海外へ進出する日系企業は増加に伴い、帰国子女の数も増加している。同時に、海外進出に伴い、国内外においてグローバルに活躍する人材が求められているため、帰国子女はそれに当てはまる人材として、国内外において需要が高まっていると言われている。そこで本論文では、今まで帰国子女教育については様々な議論が行われてきた一方で、従来からあまり触れられることがなかった帰国子女の就職の実態について論じてきた。

日系企業は国際化時代において、国外では外国との経済摩擦を起こさずに進出先において地域と「共生」が求められるようになり、国内においては外国人労働者や留学生の受け入れに伴って組織自体の国際化が迫られるなど、国内外でのグローバル化が求められた。本論文においては後者の国内のグローバル化に注目したが、その実態は、「グローバル人材」の受け入れ・育成を形だけ推進することで対応するに過ぎなかった。日系企業は、単一的な古い組織体制を改革することなく、それに従いつつ本社の意向を現地社員へ伝える英語力を持つ「グローバル人材」を求めているにすぎないのであった。

一方で、企業が様々な国に進出するようになった結果、帰国子女はその数が増加しているだけではなく、滞在年数、滞在国、住む地域、通う学校、など様々である。そのため、かつての「帰国子女＝英語」というステレオタイプはもはや通用しないほど多様化している。

大企業が求めている人材の枠自体狭いものであるが、その中でも海外駐在員に相応しいと考えられるのが、一定水準の生活や教育が整っている環境で育った大企業の海外駐在員の子どもである帰国子女である。しかし、何度も述べているように、大手企業はその組織内部のグローバル化改革はしていないため、そこに自身を順応できない帰国子女が翻弄され、退職や転職を選ぶ者が存在することが考えられる。つまり、本論文の調査で明らかとなったのは、企業が組織のグローバル化という変革に向けての対策の一つとして「グローバル人材」を積極的に採用する一方で、その定義は曖昧であり結局のところ語学力を最も重要視した採用活動を行っていること、また、企業が行っているグローバル化は人材についてのみであり、組織自体の改変が行われていないという事実のダブルスタンダードであった。これが企業と採用される側とのミスマッチが起こっている一つの要因であると考えられる。

企業組織が変わり、変化が現れるまでは長い年月がかかることが予想される。ただし、グローバル化により世の中の全てが多様化しており、外国人労働者、留学生、LGBTなどもはや一括りにはできなくなっているのは帰国子女だけではない。今後日本社会で働くそれら全ての人々が働きやすい環境を作ることは、今後の日本にとっても最も重要になってくるのは明らかであると考ええる。

<参考文献>

- ・海外子女教育史編纂委員会(1991)『海外子女教育史』海外子女教育振興財団。
- 経済企画庁総合計画局(1985)『「世界の中の日本」その新しい役割、新しい活力』国際化研究会報告。
- ・外資就活ドットコム(2017)「英語バカはNG！帰国子女・留学生が就職活動で陥りがちな4つのワナ」<<https://gaishishukatsu.com/archives/29573>>、2017年12月6日取得。
- ・外資就活ドットコム(2017)「9割越えは当たり前！？外資系・日系トップ企業内定者たちの英語力」、<<https://gaishishukatsu.com/archives/43899>>、2018年11月26日取得。
- ・外務省(2016)「海外在留邦人子女数統計」
<http://www.mofa.go.jp/mofaj/toko/tokei/hojin_sj/index.html>、2017年7月22日取得。
- ・外務省(2016)「海外在留邦人子女数統計(長期滞在者)」
<http://www.mofa.go.jp/mofaj/toko/tokei/hojin_sj/>、2017年12月12日取得。
- ・外務省(2016)「管内在留邦人子女数調査」
<<http://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000171467.pdf>>、2017年7月22日取得。

・影山遼、河原夏季(2018)「帰国子女の憂鬱…楽な人生？とんでもない！ 漢字に青春、悩み尽きず」

<<https://withnews.jp/article/f0180921001qqf2180718001qqF0W07z10301qq000018061A>> 2018 年 12 月 27 日取得.

・加瀬豊(2013)「『帰国子女』と『帰国しない子女』—真のグローバル人材を目指して—」、『グローバル経営』2013 年 12 月号、p.18-19、日本在外企業協会.

・加藤あかね(2018)「「キコク」と言いたくない ステレオタイプに悩むサイレント帰国子女の本音」< <https://globe.asahi.com/article/11542875>> 2018 年 12 月 27 日取得.

・加藤恵津子/久本元真吾編(2016)「グローバル人材とは誰か—若者の海外経験の意味を問う—」青弓社.

・神代浩(2013)「グローバル人材はどこに？—積極的に育てるべき海外の芽」、『グローバル経営』2013 年 12 月号、p.6-9、日本在外企業協会.

・株式会社 TBS テレビ『逃げるは恥だが役に立つ』第 7 話、2016 年 11 月 22 日放送.

・川嶋久美子(2010)「オーストラリアのワーキングホリデー労働者—ロスジェネ世代の越境と帰還」、本田由紀/五十嵐泰正/藤原千沙/山田和代/西沢晃彦/仁平典宏/山下順子/山森亮編『労働再審二越境する労働と<移民>』所収、大月書店 250 頁～257 頁

・久米昭元、長谷川典子(2007)『ケースで学ぶ異文化コミュニケーション』有斐閣.

・倉本由香利(2012)『グローバル・エリートの時代—個人が国家を超え、日本の未来をつくる』講談社.

・経済広報センター(2013)「グローバル人材育成に関する意識調査」

<<http://www.kkc.or.jp/data/release/00000070-1.pdf>>2017 年 12 月 6 日取得.

・小林万里子(2000)「グローバル人材育成に向けて：海外・帰国子女教育に対する行政の施策」、『特集 グローバル人材育成と海外・帰国子女教育』日本在外企業協会.

・佐藤郡衛(1995)『転換期にたつ帰国子女教育』多賀出版.

・佐藤郡衛(1997)『海外・帰国子女教育の再構築：異文化間教育学の視点から』玉川大学出版部.

・総務省(2015)「グローバル人材育成に資する海外子女・帰国子女等教育に関する実態調査結果に基づく勧告」

<http://www.soumu.go.jp/menu_news/s-news/97809.html>2017 年 7 月 22 日取得.

・多賀幹子(1995)『帰国子女の就職白書—ニッポンの社会に出てみたら—』研究社.

・滝多賀雄(2013)「世界で活躍する企業人を支える『日本人学校・日本語補習授業校』」、『グローバル経営』2013 年 12 月号、p.14-17、日本在外企業協会.

- ・統計局ホームページ(2015)「22A-Q05 帰国子女及び外国人児童・生徒の数」
<<http://www.stat.go.jp/library/faq/faq22/faq22a05.htm>>2017 年 7 月 22 日取得.
- ・長峰登記夫(2012)「日本企業による海外帰国子女の採用と時代的変遷：日本企業国際化の一断面としての帰国子女の就職」、『人間環境論集』2012 年 12 巻 2 号、p.1-29、法政大学人間環境学会.
- ・中村雅治(2013)「海外赴任者の帯同子女教育の企業負担」、『グローバル経営』2013 年 12 月号、p.10-13、日本在外企業協会.
- ・西山教行、平畑奈美(2014)『「グローバル人材」再考』くろしお出版.
- ・日産自動車「日産自動車の求めるリーダーシップ人材とは？【日産自動車インタビュー・前編】」, <<http://offerbox.jp/company-interview/9237.html>> 2018 年 12 月 2 日取得.
- ・日産自動車「中途採用 [事務系職種] へのエントリー」, <https://progres10.jposting.net/pgnissan_mcs/u/job.phtml> 2018 年 12 月 2 日取得.
- ・日本経済新聞「グローバルな社会で活躍できる人材になるには」2012 年 11 月 26 日.
<https://www.nikkei.com/article/DGXNASFK1600X_W2A111C1000000/>2017 年 12 月 6 日取得.
- ・日本経済新聞「語学だけじゃない 企業が求めるグローバル人材」2012 年 4 月 21 日.
<https://www.nikkei.com/article/DGXNASDG18046_Y2A410C1000000/>2017 年 12 月 6 日取得.
- ・日本経済新聞「トヨタ幹部育成、世界規模で主要人事を一元管理」、1999 年 12 月 8 日朝刊 12 頁.
- ・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」p. 2
<<https://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2011/062/honbun.pdf>> 2018 年 9 月 16 日取得.
- ・橋本太朗、小林洋一郎(2001)『新教育原論』酒井書店.
- ・原田晴義(2013)「第 8 回(2013 年)『海外・帰国子女教育に関するアンケート』報告書—増加する幼稚園児や未就学児童の帯同—」、『グローバル経営』2013 年 12 月号、p.4-5、日本在外企業協会.
- ・三菱 UFJ 銀行「三菱 UFJ 銀行 募集要項」,
<<https://www.saiyo.bk.mufg.jp/recruit/info.html>>2018 年 7 月 26 日取得.
- ・宮智宗七(1990)『帰国子女』中央公論社.
- ・文部科学省(2012)「グローバル人材育成戦略」
<<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/global/1206011matome.pdf>>2017 年 12 月 12 日取得.

・吉田文(2015)「グローバル人材の育成をめぐる企業と大学のギャップ」、『「グローバル人材」をめぐる政策と現実』明石書店.

・Interbrand Japan launches Best Japan Brands 2017 report.

<<https://www.interbrand.com/newsroom/interbrand-japan-best-japan-brands-2017/>

>2018 年 7 月 26 日取得.

・ONE CARRER(2016)「【18 卒向け】日本企業で働くのは諦めろ！？タイプ別で考える
帰国子女の進路」<<https://www.onecareer.jp/articles/395>> 2017 年 12 月 6 日取得.