

情勢分析だけでなく 新たな状況を作り出す 日本が求められる

在仏コラムニスト 安部 雅延



日本人が知らない日本評価

日本のTV番組には日本を評価する外国人たちを紹介する番組は多い。欧米、アジアを問わず、投資家の日本企業への注目度も高い。にもかかわらず、増加しつつある日本で働きたい高度スキル人材は円安もあるが足踏み状態だ。

日本企業は今、人手不足が深刻化し、外国の高度スキル人材を積極的に活用する動きに出ている。自治体の国際政策課の主な仕事は地元の役所や企業に外国から優秀な人材に来てもらうことが業務になっているそうだ。

米オラクルは4月18日、今後10年間で日本国内のデータセンターに80億ドル（約1兆2000億円）を投じると発表した。マイクロソフトなど米クラウド3社が今年に入って表明した対日投資額は計4兆円に迫る。

世界は今、コロナ禍から戦争の危機と無秩序なグローバル化の加速を止める一方、国家の安全保障を軍事面だけでなく経済活動にも広げている。正確には、ある国が同盟国や友好国など近い関係にある国に限定したサプライチェーンを構築するフレンド・シヨア

リングが加速しており、アメリカ企業は日本を選んでいる。

いったん、トランプ米政権ではアメリカ第一主義でグローバル化は停滞したが、その後の国際協調を追求するバイデン政権は、価値観を共有する外交的に連携を取りやすい国がサプライチェーンとして繋がる動きを加速させている。岸田首相の訪米もアメリカにとっては同盟国の日本との連携を重視しているからに他ならない。

それもアメリカは、基本的に経済においては同格の関係を望んでいる。自立した独立主権国家で高いテクノロジー、政治的安定、安全性、信頼性が高いことが条件だ。日本はそのすべての条件を満たした国だ。無論、軍事力は課題だが、中国、北朝鮮の脅威を前に、日本も戦後を引きずっている暇はない。

ドイツがウクライナ紛争を受け、防衛力を大幅に増強する方向転換をしたように、日本もその時が来ている。経済は、それに先行し、フレンド・シヨアリングが米中対立による不安定化を背景に2016年以降、急速に欧米で意識されるようになった。問題は戦後の冷戦時のイデオロギー

対立の時同様、当事者意識が低い日本は、アメリカほどフレンド・シヨアリングに真剣に取り組んでいないことだ。興味深いのは日本同様戦後、連合国から封じ込めにあつたドイツも、中国との関係を重視しており、4月にシヨルツ独首相が中国を公式訪問し、独中関係の強化で合意している。

日本もドイツも「同盟国とは見えない」国々との間の分断の進行を恐れている。フレンド・シヨアリングを進める中でサプライチェーンの強化対象となるものは、半導体やレアアースといった世界各国が重要視する物資で、各国の連携なしには需要と供給のバランスが崩れて市場に悪影響を与える恐れもある。

とはいえ、日本も直近の世界情勢の変化による影響を大きく受けており、多くの企業がビジネスモデルの変革やサプライチェーンの再構築を迫られている。世界のトレンドに乗り遅れないようアンテナを張り、長期的な利益の拡大を念頭に入れた体制の構築を進めていく必要がある。

今回の米巨大クラウド3社の大規模投資は、自国のデータを国内で管理する「データ主権」からすれば、よほど

の国家間の信頼関係がなければ成り立たない。たとえば、日本が長年導入に及び腰だったスパイ防止法の制定は、アメリカ企業にとっては必須条件のはずだ。

試される新グローバル化

日本は世界の急変に実は20年以上逆行してきた。時代の流れに目ざといはずの日本は、今や世界に取り残されている。その最も中心にあるのが、かつて日本人が持っていた向上心や忠誠心、競争力のあるイノベーションを起こす挑戦するマインドが失われていることだ。

原因には長年、野放しになったゆとり教育や競争原理を否定する悪平等主

義、権力を敵とする組織への忠誠心の否定、自己中心主義だ。貧富の差を嫌うリベラル思想がはびこる中、皮肉にも失われた30年間で勝ち組と負け組の差が逆に拡大した。

グローバル化に対応する人材が求められても、「海外行きたくない症候群」が蔓延し、海外に出ていくどころか、引き籠りが増えるのが現状だ。能力よりも健全な精神を持ってない超内向きな人間を産み続けている。

創造性あふれるアイデア、果敢に未知の世界に挑戦するマインドは失われ、日本の若者の精神は老化している。むしろ、未知の世界に対する恐怖心が先立ち、海外に出ることも外国人の友人を持つことも彼らはストレスを強く感じる。



しかし、ネット環境がグローバル化し、日々、世界のニュースが流れ込んでくる環境では、やる気さえあれば、過去よりもチャンスはあるのに、精神が追い付いていない。その一方で日本では見たこと

もないアメリカのセレブの贅沢な生活には憧れる。

近年、苦勞して就活して入社した会社を3年以内にやめる若者が増えている。いわゆる企業と求職者のミスマッチだ。特に大手企業の場合は、未だに職人文化が根強く、最初は修行とばかりに希望した職種は無視され、何の興味も持てない部署に配属される。下積みの意味を感じない若者は、さつさと辞めていく。

終身雇用を保証できないのに、会社は相変わらず雇ってやっているという意識が抜けず、修行に耐えられない人間は使い物にならないという態度を変えていない。新入社員は大学の卒論で書いた内容が会社では何の意味もなく、役にも立たなかったと気づかされ、モチベーションは上がらない。

会社や上司からの自己否定に慣れている先輩上司は「何もできないくせに何を贅沢なことを言っているのか」と頭ごなしに新人を否定する。結果的に自立心もアイデンティティも持てない、異文化環境ではとてもやれない人間が出来上がる。こんな状況下で、外国の高度スキル人材を雇ってどうなるのだろうか

者は疑問に思う。実際、郷里別府にある立命館アジア太平洋大学を卒業したベトナム人を雇った大阪の製造業の幹部から「最初は非常にモチベーションが高かったのに、1年後には元気がなくなり別人のようになったのが理解できない」と相談を受けたほどだ。

コロナ明けの2022年以降、人材不足に直面する大小の日本企業は、大都市地方小都市に関わらず、外国高度スキル人材を採用する必要性に迫られている。結果、日本国内の企業に適応できるスキル習得(日本語、日本的働き方への順応、日本の生活慣習への適応)などが必要となった。

外国人材の適応をスムーズに行うために必要な受け入れ側の意識変革や、外国人向けに成果を出せる日本理解と日本企業で必要なスキル育成、受け入れ側のダイバーシティマネジメントスキル養成、コンテクストの異なる人とのコミュニケーションスキル養成は不可欠だ。

同時に企業そのものがグローバル化する必要がある。その意識変革によって、日本人従業員も外国人も希望とやる気を持って働く環境が生まれることを期待したい。