

DODA×クロスフィールズ×Teach For Japan 特別セミナー

グローバルに通用するキャリアの築き方

2014年11月26日（水）19:30～21:30

@コンファレンススクエア エムプラス グランド

「グローバルビジネスの前線で求められる人材像とキャリア形成」

キャリア形成コンサルタント・伊賀泰代

●そもそも「グローバル人材」とは何か？

かなり定義があやふや。

英語を使って仕事をしている人？

自分の仕事がグローバルな仕事か？

→答えが出せた人は、自分なりの定義があるはず。

それってどんなこと？考えてみる。

●グローバルな仕事の定義

- ・自分の仕事の提供価値が日本以外でも価値がある。
- ・自分はその価値を求められる場所で提供できる。

キーワードは「提供価値」

日本で働くほとんどの人は、実はそういう仕事をしている。

技術系、サービス産業 etc...

じゃあ、どんな仕事がグローバルでないのか？

金融機関、大蔵省の支持に従って動く。

これは海外でも価値があるか？いや、ないだろう。

自分が今している仕事の「価値」は何か？

これが思考の出発点。

●提供価値が基準

私は、〇〇で働いています

私は〇〇を担当しています

私は〇〇(職業名)です

→私は〇〇が達成できます

●グローバルビジネスで求められる人材

日本以外でも価値提供できる。

かつ、

その価値を提供するのに必要な語学力、リーダーシップ、コミュニケーション能力、タフさ...

こういう話をするとき、必ず聞かれるのが「どれくらいの語学力があればいいのですか？」と聞かれる。

でも、この質問自体がナンセンス。

価値を提供するのに必要な語学力があればよい！

それは、それぞれ異なる。

まずは、「価値提供」を考えるべき。

●成果+成長期待

成果→←報酬

これが一つ目の原則。

成果と報酬が向き合っているのは当たり前に見えるが、実は当たり前ではない。

時間と報酬、コミットメントと報酬

でもこれだけだと、ルーチンワーク。

よりクリエイティブになろうとすれば・・・

より高い成果→←機会

機会とは・・・

チャレンジの機会

学びの機会

自己実現の機会

より良い機会を与えてくれる企業を求めている。

企業側としては、今出せる成果だけでなく、さらに高い成果をもとめている。
これがうまく回ると、お互いにとって良いこと。

今出せる価値、5年後に出せるようになっていたい価値
そういうことを考えるべき。

●グローバルなキャリア形成

自分が提供できる価値をより高められる場所、組織、仕事を、地理的な制限(言語環境の制約)を受けずに選ぶことで、提供できる価値を高めていく。

※例えば、金融関係で、新たな価値提供のためにロンドンに行くのが良いと思えばそこに行き高めることができるかどうか。

●世界との違い、これまでとこれからの違い

- ・提供価値 VS 所属価値
- ・年齢別の期待値
- ・「変化」「失敗」「チャレンジ」や「決めること」への評価

大きな組織に所属することが、必ずしも大きな価値を提供することができることに繋がらなくなってきた。

むしろ、組織の維持のための仕事をやらされたら、提供できる価値を高めることができな
いかもしれない。

上に詰まっていると、30代ではあまり大きな提供価値を期待されない。

でも、これだと成長できない。

35歳を超えても「まだ自分が成長できる場所を求めています」は、グローバルな人材とは
かけ離れている。

提供価値を認識し、それをどう高めていくかまでイメージできている必要あり。

「失敗以上に学べる機会はない」とよく言われる。

成長のスピードが変わる。

●WHY?

そもそも、なぜ「グローバルな人材」を目指す必要があるのか？

- ・より広い範囲で探した方が、自分に合うものを見つけやすい。
- ・日本にはない機会もある。

・より早い段階で、より高い自由度が享受できる。
※皆が皆、グローバルになる必要もないだろうが。

ここから、質疑。

●日本にいながらグローバルに求められる人材になれるか？

日本は、提供できる価値を身につけることに関しては問題ない。

日本は、かなりレベルが高い。

しかし、それを海外でも提供できるかどうかは別問題。

●グローバルな働き方と個人生活は両立可能か？

夫はドバイ、妻はロンドンとかになりかねない。

でも、これからは「どんどん転職していく」ことを考えるべきだろう。

ロンドンなど海外では、朝ごはんもどこかで食べるし、洗濯物も外に出してやってもらうし、時にヘルパーさんを呼ぶことも普通。

何でもかんでも、二人で全てをやろうとすることがどだい無理な話。

●30代では何をすべきか？

提供価値をベースに、仕事とキャリアを考える

いつ、どこで、何をするのか？

●「提供できる価値」を決めて行くプロセスは？

今、自分が出している価値が、「自分の人生の時間を使っても出すほどのものなのか？」を考える。

そこがしっかりこなければ、他に探しに行くことも必要？

●市場価値について

「市場価値」は、すごくトリッキーな言葉。

例えば、金融分野は給料が高いし、転職も楽。でも、これが市場価値が高い、ということには必ずしもならない。

給料は業界水準によって決まっている。

それよりは、自分の人生の時間と、そこで身に付けられる提供価値を考えるべきだろう。

●ヨーロッパにおける日本企業について

ヨーロッパは、日本だけでなく、アメリカ等も含めて排他的にやってきた。

でも、これから大分変わっていくだろう。

最初はマクドナルドも **GAP** も、なんだよと思っていたけれど、今では普通になっている。

ただ時間がかかっているだけだろう。

ファストリテイリングの方式は明らかにグローバルだろう。

そういった「日本の価値」はどんどん出て行くだろう。

「クロスフィールズの紹介」

NPO 法人 クロスフィールズ 小沼大地

NPO は、今リーダーシップを発揮するということで面白いのではないか、という伊賀さんからの発言。

NPO で働くということが、新たなキャリアとして注目されている、ということを伝えたい。

●「留職」とは？

青年海外協力隊のビジネス版と思えばよい。

企業が本業で持っているスキルを使って、新興国の現地の課題を解決する。

リーダーシップを身につけるという価値がある。

事例①インドネシアでの医療機関での医療廃棄物処理

テルモの 29 歳の方。

二次感染を防ぐために、綿で包んですてる、という解決策を提案。

「一本の針が持つ価値を考え直しました」

事例②NGO での調理器具のコスト削減

「今のベトナムに、松下が創業した時の景色が見えたような気がした」

●ミッション

社会の未来と組織の未来を切り拓くリーダーを創る

現在、10 名のスタッフで運営

「Teach for JAPAN の紹介」

Teach For Japan 松田 悠介

●ビジョン

全ての子供が素晴らしい教育を受けることができる社会の実現を目指す

教育格差の解消を目指す

モデルは、teach for America

困難校に、全米で最も優秀な学生を送り込む。

年間 6000 名を配置。

大きな目標から逆算して計画を立てる。

学級崩壊していく中で、日々様々な課題解決がある。

現場の教員に比べて 3 割程度成績を上げる。

6 割を超える人材が教育業界に残る。

それ以外の人も、当事者意識を持って各業界で活躍。

●日本の現状

経済格差と学力は関係する。

→機会の格差につながる

最終学歴が収入の差につながる

これが、循環している。

厳しい状況にいる子供にこそ、最高の教育を提供したい。

●具体的な流れ

具体的には、全国の教育委員会と連携している。

学校を選ぶ。

そして、人材を選ぶ。

一期生が今年の 4 月から。

二期生が今年の 4 月から。

今、三期生の募集。

最初は失敗の連続。

まずは褒め合う文化を根付かせる。

発表する楽しさを伝える。

100 人の社会人に子供の前で語ってもらう。

無償の学習支援。

ICT の活用

子供達が先生の通信簿をつける

来年度から、教員免許がなくても、特別免許状を利活用していく。

「パネルディスカッション」

●クロスフィールズ

大原学

嶋原佳奈子

●Teach for Japan

山本理恵

池田由紀

※欧米では、企業と NPO を行ったり来たりすることがよくあるが、日本だとそういう意識はまだそんなのないのでは？そのへん、NPO に行くに当たって、リスクなどは感じなかったのか？

山本

リスクは何も感じなかった。

嶋原

いわゆる大企業に入って、4年目で飛び出すのは、ちょっと勇気が行った。周囲の反応がすごかった。大丈夫か？

もともと、定期的にキャリアを見直そうと思っていた。

NPO かどうかよりも、今自分が一番やりたいことがここだったということ。

大原

リスクは二つあった。

自分が仕事を通じて得たスキルが活かせるのか？

NPO の活動が、社会に認めてもらいにくい。父親が納得するか？

池田

3年間で、教員免許も持っていないのに、「教員になりたい」といって仕事を辞めた。

会社からは理解されなかった。うつ病などと思われた。

最後は、「日本にいる限り死なないだろう」

自分の課題意識が向いたときに、そこに飛びこんだということ。

※以前に比べてどんなことが身についたか？大企業と NPO で違うがあるか？

嶋原

組織のサイズによって、自分が責任を負う機会が圧倒的に異なる。
小さい組織でチャレンジして失敗して学ぶことが重要。
また、自分のやりたいことと直接つながる。

池田

ビジネスマンの方が、学校の先生よりも偉い、それはキャリアダウンだ、というイメージを感じた。

乙武さん「今、学校現場では何をやってもイノベーションだ」
非常に保守的な業界なのである。

大原

企業では **how** を学んだ。

今は、**why**、**what** を考えることが増えた。

「営業」ではなく、「新規導入」という感覚。

山本

マッキンゼーで働いていた。

経営の在り方を学ぶことができた。

すでに仕組みが整っている。

マッキンゼーとは異なり、いつ、どんな人材をどのように採用するのか、ということを考えながら進んでいくのが面白い。

※「人を育てる」ことに関して日本の企業は熱心。そこをふまえて、成長のスピードはどう異なるか？速い？遅い？同じだけど方向性が違う？端的に答えて欲しい。

池田

方向が違いすぎる。

山本

同じだけど方向が違う。

嶋原

方向も違うし、今のほうが成長が大きい。

大原

方向が違うし、成長の度合いは上司による。

※学ぶ源泉は何？企業の用意する研修ではないのか？こういうことから学べる、というポイントがあるか？

池田

同期 100 人で一斉に学ぶ。

何もわからないままで研修が降ってくる。

そこで何を学ばばいいのか、それがどう生きるのかがわからなかった。

今は、自分が学びに行かないと誰も何も教えてくれないという状況にある。

大原

企業のときは、上司から学んでいた。

今は、変わった同僚たちからの学びが大きい。

嶋原

成長実感は、「責任」が伴うから。

ある国のある団体と、一人で交渉をまとめないと次はない、という切迫感。

目も前にいる人と向き合って行かないと仕事が回って行かない。

大企業のときは、上司と一緒に始まる。

伊賀

大企業は、「丁寧すぎる人の育て方」があるのかも。

山本

無理やりやらされたピアノは上達しなかったけど、ジャズピアノに魅せられてから、一気に上達した。

パッションがあることが成長スピードにつながる。

朝から晩まで仕事をしたいか、ということに、大企業で思えなかった。

その後、出会った NPO でワクワクできた。

そういう場所が一番成長スピードが速いのでは？

※5年後も自分はこの団体で働いていると思うか？

思う なし

わからない 山本

思わない 残り 3 名

※ソーシャルセクターに興味があったのか？NPO であることが重要なのか？それとも、中身に思いがあったのか？

全員、ビジネスかソーシャルかは関係ない。

※自分の提供価値は何か？それをどう伸ばそうとしているのか？

山本

日本人であることが一つの価値。

「ただのアメリカ人になる」という危機感。

だから、今は日本にいるのがいいのか。

池田

もともとは単に小学校の先生になろうと思っていた。

しかし、困難校で2年間やるということが自分にとっては重要と思えた。

2年後に、そのまま小学校の教員をやるのではインパクトが小さい気もするので、インパクトを最大化できる選択をするだろう。

嶋原

「つなぐ」ことに興味があり、比較的得意じゃないかと思っている。

価値ということを、転職してからより考えるようになった。

留職する人に、そういうことをしつこく問うのだが、それを考えることが大事なのだろうと思う。

※今の自分の場所と比較できる場所を持っているけれど、今自分がいる場所を、新卒の学生に勧めるか？

勧める 2名

勧めない 2名

わからない 2名

リスクをとらないことが、30代以降の最大のリスク。

※収入についてどう考えていたか？

嶋原

収入は減る。

「こんな生活をしたいけれど、その生活ができるか？」という質問に対する答えに納得できたから。

前は、自分の生み出す価値に見合った収入ではない気がしていた。

今は価値と収入の実感がある。

大原

やりがい、経験を重視した。

経験を買う、というイメージ。

やりたいことをやるのはリスクがある、なんていうことは当たり前。

いつ、どういうリスクをとるか、ということ。

今がその時期だ、と思ったから選んだだけ。

小沼

一昔前までは、200万円といわれていたが、今は違う。

NPOが生み出す価値は、これからどんどん高まっていく。

420万円+賞与、という水準で。

そんなに悪くはない。

※NPOでなければいけない理由はあるか？税制上の優遇とか。ステークホルダーがそんなに関わらないとか。

松田

株式会社かNPOか悩んだ。

基本的には法人税も払うし、法律的な部分は共通する部分が多い。

中心は、課題解決。

教育格差の解消なんかに関わるのであればNPOの方がいいだろう。

民間や公が解決できない問題だから、今そこにコミットしているということ。

社会的なリソースを結集して改題解決をする、という意識。

小沼

寄付ではなく、企業からの対価をもらっているので、NPOである必要はなかった。

一つは事業のやりやすさ。

株式会社というよりも、現地で話を通しやすい。

それに、NPOを格好いい働く場にしたい、というビジョンがあった。