

### グローバル人材育成プログラム に参加して

中 嶋 錦之介  
Kinnosuke NAKAJIMA  
情報メディア学科 3年

#### 1. はじめに

私は2018年8月22日～9月9日までグローバル人材育成プログラムとして、アメリカのサンフランシスコまで研修に行ってきた。この期間中の8月27日～9月7日までの2週間、サンフランシスコ市内にあるNew World Tours & Travelという旅行代理店で実習させていただいた。

#### 2. シリコンバレー企業見学

最初の4日間はシリコンバレーにある企業を見学した。GoogleやApple、Facebookなどの本社や、コンピュータ歴史博物館やIntel博物館などを見学して周った。この見学ツアーではオフィスの中には入ることはできなかったが、敷地内には入ることができ、建物を間近で見ることができた。サンフランシスコの街中からは離れているが、観光客が多かったことから有名で人気な会社だということがすぐ分かった。東京のような都会の中にオフィスビルが立ち並ぶ風景とは違い、広大な敷地にユニークなアーキテクチャが大きく存在していて、ユニークなペイントが施されていた。さらに、従業員が快適に働けるように様々な工夫がされていると聞いた。しかし、今日では仕事を家で行い、会議などは通話やSkypeなどのビデオ通話で行う会社も少なくはないため、あれほどの大きなオフィスをつくる意味はあるのかと疑問に思った。

#### 3. 講演会

見学ツアーの期間中に、4人のアメリカで働く日本人の方たちから話を聞くことができた。4人それぞれから心に残るような話も聞いた。SAPで働く

坪田様は、デザイン思考についての話の中で、「自分が問題だと定義していることは本当に合っているか」と仰っていた。デザイン思考とは、イノベーションを生み出すときのプロセスである。何かの問題の新しいソリューションを考える上で問題定義が正しくなければ、いつまでも正解や解決にはたどり着かないということだ。出された問題を解くことしかしてこなかった人たちには、問題定義が正しいかどうかを考えることすらない。まさに私のことだった。

他の方たちからも、話を聞いて刺激をもらった。小野様は次のようなことを仰っていた。なりたい自分になるためには、まず自分がしたいことのリストを50個つくり、次に自分が誰かのためにしてあげたいことのリストを50個つくる。自分のしたいことリストを叶える方法が誰かにしてあげたいことをすることだと。私はこれまで誰かにしてあげたいことは自分がしたいことが叶ってからで後回しだったが、誰かのためが自分のためになるなら、自分よりも他人に恩返しをしたくなった。

#### 4. 実習

##### 4.1 実習内容

この実習では主にエージェントが使う航空券の予約や発行を行うシステムSabreの操作の仕方を学び、実際にシステムを使ってのシミュレーションを行った。隣で担当者の方も同じシステムを使って顧客の航空券を発行されていた。ホスト企業は現地の旅行代理店だったため日本人はいなく、コミュニケーションは全て英語で行った。

##### 4.2 実習を終えて

実際にエージェントが使っているシステムに触らしてただけて、とてもいい経験になった。また、航空券のブッキングについての知識も広めることができた。普段は乗客側しか見ないので、手配する側から見れて新しい発見も多かった。

全て英語で話していたため、言語の壁はすごく大

きく感じた。私は英語を勉強してきたが、アメリカ英語にこだわってきたためにその弊害は大きかった。それは、アメリカは移民が多くて、この実習の担当者の方もインド人で訛りもあったからである。元々英語に自信があったわけではなかったが、アメリカ英語しか慣れていなかった私は、担当者が仰っていることを聞き取ることに苦労した。英語に焦点を当ててグローバル人材とは何かを考えたとき、いろいろな訛り（アクセント）にも対応できる力を持った人がグローバル人材だと感じた。例えば、知っている単語でも聞いたことのないアクセントで発音されても、文脈やそこから推測できる単語をつなぎ合わせて適切な文に変換できる対応力が自分にはなかったことに私は気付いた。

実習中に担当者がシステムの使い方や、旅程の組み方、どこの航空会社を選ぶかを説明していただいても、言語的な問題で基本的に1回では理解できなかった。しかし、それをもう1度説明してもらったり、質問することに躊躇していた。説明していただいたことを1度で覚えられなく、呑み込みが遅い人だと思われることを恐れていたからである。しかし、やはり自分が理解できるまで質問していかないと、その先が進まなかった。当たり前のことだが、聞かないとわからない、言わないと伝わらないということを痛感した。

## 5. ホームステイ

私がお邪魔させてもらったお宅は、ホストファミリーがフィリピンからの移民で、全員フィリピン人だった。こちらでも、ずっと英語だったがインドのアクセントよりは聞き取りやすかった。

## 6. おわりに

この研修全体の目的の1つは、「グローバル人材」とは何かと考えることであった。研修に行く前の考えと、実習を終えての考えが変わっているかどうかと比較してみた。研修に行く前では、英語を話すことができ、リーダーシップがある人のことだという漠然とした考えであった。研修を終えてからは、研修前の条件に加え、考えが世界基準であること、対応力が優れていること、失敗を恐れず新しいことに挑戦できる人だと思えるようになった。

今回の研修でのキーワードは「挑戦」だ。挑戦することは、どこに行っても口にされていた。挑戦がなければ失敗はないが、成功もない。挑戦したことに対しての失敗には前向きな方がほとんどだった。日本は、失敗が許されないことが多いが、現地の方たちは失敗を繰り返した先に成功があると考えられているため、これだけ失敗に前向きになれるのだ。

この研修でいい刺激を受けることができ、私もグローバルに活躍できるグローバル人材になりたくなった。