

グローバルフォース・ドット・リンク通信

(第 0094 号)



2019.3.13.

maeda@figurenet.com さま、お元気様でございます。
異文化コミュニケーション研究所(R)所長の島崎です。

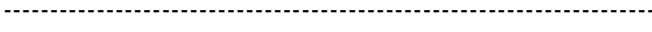
この4月から入管法が改正され、政府は 2025 年までに新たに 50 万人以上の外国人労働者の受け入れを目指しています。もちろん、その後は「うなぎ上り」に数は増えていくことになるでしょう。そして、それに伴い『雨後の竹の子』のように現在、日本語学校が、日本国内だけでなくアジア各国に誕生しています。

言葉も文化も、そして学力レベルも異なる外国人労働者が、どう日本社会に溶け込んでいくのか、身構えて対処していく必要があるでしょう。

ハブ退治にマンガースを入れた沖縄では、マンガースが害獣化しているのと同じように、まともな検証もなしに、「一挙解禁」というのは本当に危険極まりないのですが、政治家も国民も、問題を放置してきたツケによるものなので、仕方ないですかね。

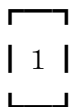
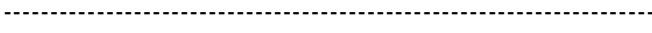
ただ「ダイバーシティ」の意義を声高に言っている当研究所としては、是非、ピンチをチャンスにするためにも、積極的に適応していきながら、果実を得て欲しいと思っています。

来月が、その4月となります。



■トピックス■

- 1.今週のフォーカス「日本に磨きを掛ける」
- 2.勉強会・セミナー等のご案内
- 3.摩訶珍(まかちゃん)編集後記



| 1 | 今週のフォーカス「日本に磨きを掛ける」

私が小学校の3年生の頃（約40年前）に、当時の国連の従業員の給与は、日本の総理大臣の給与よりも高いという話を学校の先生から聞いて、「それじゃ国連で働こう！」などと思ったことがあります。

ある専門学校で聞いた話ですが、留学生の推移が劇的に変化していると言っていました。20年ほど前は韓国人が多く、10年ほど前は中国人が多く、今はネパールやベトナムが多い。

韓国人も中国人も、今は優秀な学生は皆アメリカを目指しています。彼らにとって、日本語を学ぶよりも、英語を学んだ方が将来プラスになると思っているからです。

今はまだ過去の栄光の『影』で、アジアの国々にとって日本はまだ憧れの地となっていますが、世界中で労働者不足となれば、もしかしたら今の状況は「風前の灯」なのかもしれません。そして、質の高い優秀な人財の数は減り、質の悪い人財が日本に流れてくるようになることさえ懸念されます。

そうならないために、過去の栄光の『影』にすぎることなく、経済力をより高めることに注力していくことが重要になります。もちろんインバウンド市場も巨大なマーケットではありますが、そのインターフェースとしての外国人活用ではなく、また現場作業員としての「循環要員」としてではなく、外国人を使ってレバレッジを図るような考え方が必要です。

日本には、私たち祖先が築き上げた素晴らしい文化があります。その礎の上に、これからも輝いていけるような、ルネッサンスを興すべく、日本に磨きを掛けていくことが、次世代に引き継ぐ私たちの義務のような気がします。

【 2 】 勉強会・セミナー等のご案内 [事前申し込み要]

(1) 《globalforce circle セミナー》のご案内

今回のセミナーは「第16回 2019.4.18(木) 14:00~16:00」を予定しています。是非、ご参加をお待ちしております。

主題『外国人従業員への指示の仕方、評価の仕方』

～外国人の部下をもつ企業の皆さまへ～

です。当研究所へのお問い合わせの中で、一番多いのが『外国人従業員とのコミュニケーション・ギャップ』に関してです。

「外国人従業員が指示通りに動いてくれない」

「外国人従業員から『正当に評価をしていない』とクレームを受けた」

これらは、日本人的な「飲みニュケーション」や「褒めて育てる」的な考え方で解決できるものではありません。

日本人は高コンテクストのため「阿吽の呼吸」で仕事ができますが、低コンテクストの国の人たちと仕事をする場合には、「ロジカルな説明力と、コミュニケーション」が必要になります。

今回は、業務に直結したイメージで、外国人従業員にどのように指示をしたら良いか、どのように説明したら正当な評価として受け止めてもらえるかについて、皆さまと学んでいきます。

《レジュメ》

- 1.外国人従業員の上司に対しての期待
- 2.外国人従業員に対しての指示の仕方
 - (1) おさえるべきポイント
 - (2) やる気を持たせる指示の仕方
- 3.外国人従業員の評価の仕方
 - (1) 考え方の違いを理解する
 - (2) ポイントは、フィードバック
 - (2) 指示の段階から始まる評価の準備

今年は《新・開国元年》となる年です。外国人スタッフのマネージメント力を高めましょう！

【パンフレット】

<http://globalforce.link/db-box/wp-content/uploads/2019/03/158fb470ef1b4435b423a0065de5a1d8.pdf>

== <次回以降> =====

《globalforce circle セミナー》

第 17 回 2019. 7.18(木) 14:00~16 : 00

第 18 回 2019.10.24(木) 14:00~16 : 00

を予定しています。

ご案内は適宜して参りますので、予定の確保をお願いします。お問い合わせをお待ちしております。

(2) 《neoGET TOGETHER》の予定

第五回 2019. 5.30.(木) 16:00~19 : 00

第六回 2019. 9.26.(木) 16:00~19 : 00

第七回 2019.11.28.(木) 16:00~19 : 00

日本で働く意志とやる気のある《優秀な》留学生と、ガチでコミュニケーションが取れる就活・採用イベント《neoGET TOGETHER》は、毎回企業さまにも、留学生たちからも好評を頂いております。

「通年採用」にあたり、良い人財の獲得はより困難になるものと思います。《neoGET TOGETHER》が、佳き出会いの場となればと思っております。

ご案内は適宜して参りますので、予定の確保をお願いします。
皆さまからの、お問い合わせをお待ちしております。



- 多様な異文化視点を持つ globalforce(高度外国人財)を活用する
- ことで、「新たな価値の創造」につなげることができます。
- "globalforce"は企業にとって貴重な人財です。
-
- しかし、多様性を受け入れることはチャレンジングなことです。
- 一筋縄ではいかない。障害物競走のように、いくつもハードルを超
- えて行かなければなりません。当研究所は、採用から活用に至るまで
- 企業のチャレンジをお手伝い致します。

※本メールは、当研究所関係者と名刺交換をさせて頂いた方、
セミナー等にご参加頂いた方々等、ご縁を頂いた方々になお送り
致しております。

尚、このメールが不要な場合は、大変お手数ですが下記 URL を
クリック下さい。

<http://regist.combzbmail.jp/d/7dts&m=maeda@figurenet.com>

いつもありがとうございます。

「」「」 異文化コミュニケーション研究所(R) (iCCC)

「」「」 <http://www.globalforce.link>

「」「」 横浜市神奈川区青木町 3-15 SS ビル 201 号室

「」「」 Tel:045-307-8248(代) FAX : 045-461-1577

「」 代表取締役社長 所長 島崎ふみひこ

(当研究所は、株式会社フィギュアネットの事業部です。)