globalforce.link 通信 [2019.4.3.]

■□■

グローバルフォース・ドット・リンク通信
(第 0095 号)
■□■
2019.4.3.
みなさま、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ましたね。当研究所が最も信頼している行政書士さんに連絡をしたところ、毎日新規の問い合わせが20～40来るとのことで、とんでもない忙しさだと仰っていました。

ペリーの来航も、ポルトガルからの情報で一年前から徳川幕府は分かっていたといいますから、実際の影響は1年後に出てきて突然「黒船来航」となるのだと思います。これから自治体も会社も時間差でやってくる「津波」に万全の準備をしていかなくてはいけません。

ま～準備をしようがしまいが、その時は来るのですが、より良い結果を生むためには「今」が大切です。

■トピックス■
1.今週のフォーカス「人手不足と給与」
2.勉強会・セミナー等のご案内
3.摩訶珍(まかちん)編集後記
---

1 今週のフォーカス「人手不足と給与」

ユニクロが初任給を 20%アップさせ、25 万円台にすると発表がありました。
もちろん初任給だけを上げればアンバランスになるでしょうから、全従業員の給与が底上げされるのだと思います。

「ドミノ倒し」みたいなもので、この影響は全業界に波及していくでしょう。収益の出ている会社は対応ができるでしょうが、できないところは、給与以外での魅力がない限り「ジリ貧」になっていくのではないかと心配です。

給与が良いということで、応募が増えるだろうというのは間違いないと思いますが、良い人財が集まるのとは別問題です。

少ない数の中から、必要な人数を選び(選ばれる？)ことと同時に、優秀な人材をどう募集する(応募してもらう？)かを考えることが必要です。それには採用担当者だけでなく、経営者が高いプライオリティとして対処しなければいけません。

「給与」にしても企業(仕事)の「魅力」にしても作ることができるのは、経営者だからです。

採用担当の皆さま、是非、貴社の経営者に『ズバリ当社の魅力は何ですか？』と質問して下さい。さらに予定配属先の上長に『ズバリ〇〇部の魅力は何ですか？』と質問し、できるだけ多くの人たちに『自社の素敵』を発見させるようにしてください。

まったく何もないようなら、転職を考えた方が良いです。(冗談)

必ず、何かがあるはずです。どんな会社も、存在意義があるから生かされています。ただそれがあまりにも「当たり前」のため、埃を被っているだけです。

ユニクロ！カッコいい！...

星のや！素敵！...

確かにその通りです。でも事業内容は極端に言えば、片や衣料品店、片や旅館(ホテル)
です。どちらもちょっと前までは、斜陽産業の代表格だった訳です。そして今でも、多くの衣料品店や旅館が危機に瀕しています。この違いは何でしょう？

「窮鼠猫を噛む」といいます。自社愛があるのなら、最後の「逆転満塁ホームラン」でさえあり得ます。

貴社で働きたい！そんな気持ちにさせることが大切です。

弊社のお客様で、とあるIT企業さまに、とても優秀な留学生たちが今年から来年にかけて約 20 名採用されます。
その企業さまの規模はそんなに大きくありません。でも『夢がデカい』。是非参考にしてください。

┌──┐
│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

次回のセミナーは「第 16 回 2019. 4.18(木) 14:00～16：00」を予定しています。
ただ今、資料の収集、プレゼンテーションの作成と、大忙しです。(^^;)

平成最後の勉強会です。是非、多くの皆さまの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、皆さまと学んで行きます。

《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
～～～～～～～～～～～～～

【WEBサイト】https://www.globalforce.link/event

== <次回以降> ==========
《globalforce circle セミナー》
第 17 回 2019. 7.11(木) 14:00～16：00 <日にちが替わりました>

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。

┌─┐
│３│摩訶珍(まかちん)編集後記
└─┘

先日、浅草寺でおみくじを引きました。私は中吉でしたが、他の友人は全員「凶」。
なんと不運な！と思っていたら、通の友人が、浅草寺ではおみくじの半分は「凶」なのだと教えてくれました。

「凶」の後は必ず「吉」が来るのですから、なかなか粋な計らいです。

人生《塞翁が馬》であります。「大吉」だと浮かれているよりは、「凶」だと思いしっかり「ふんどしを締め直し」頑張った方が、良い運を呼び込んでくれそうですからね。(^^)

△▼△▼△▼△▼△▼△▼△▼△▼△▼△▼△▼△▼△▼△▼△
異文化コミュニケーション研究所(R)のミッション
『日本を、世界中の優秀な人財が活躍する国にする』
〜 多様性のある globalforce(高度外国人)を活躍へ導く 〜
△▼△▼△▼△▼△▼△▼△▼△▼△▼△▼△▼△▼△▼△▼△

■□ **** 異文化コミュニケーション研究所(R) ****
■□ 〜 日本を世界中の優秀な人財が活躍する国にする 〜
■□
■□ 企業の生き残り・革新のために、『人財の多様性』は不可欠です。
■□
■□ 弊社は、白羽の矢を立てるべきは「外国人留学生」だと考えます。
■□ 日本語が使え、日本文化に造詣がある「優秀な留学生」が日本には
■□ たくさんいます。そして、彼らは日本で働きたいと思っています。
■□
■□ 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にお送り
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.combzmail.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。）