しかし企業の採用担当者なら、本来「会社に利益を生ませる人財かどうか」を判断すべきではないでしょうか？極端に言えば、一年しかいなくても、たとえば大発明をして莫大な特許料で会社に貢献してくれれば良いのかもしれませんが、もちろん、組織には様々な部署があり成り立っているのです、そんな人ばかりが必要というわけではありませんが、採用担当者としてどういう資質の人財が必要か明確にしなければならないはずですよ。

また、どの部署に配属して、どういう成果を期待するかという「明確な期待値」が日本企業には希薄すぎます。そのため、企業が求める人物像やスキル、能力は、配属先がどんな部署であっても同じになり、個の意識の強い人ほど、その状況は耐え難く、結果的に実は日本人学生でさえあれだけ苦勞して採用したにも関わらず平均3割以上が数年で辞めるという残念な結果になっていると考えます。

外国人留学生は異文化で育った人たちです、まさに「異質」な人財です。彼らを特に何の意識もなく、今まで通りの「日本人」を雇う意識だけで採用していれば、期待通りになる確率は低いでしょう。

ただ、思い出して下さい。企業は多様性を求めているはずですよ。

単に労働者不足の「穴埋め」で採用するのなら、globalforce(高度外国人)を採用することはお勧めしません。それでは、彼らがかわいそうです。彼らに活躍してもらえる場を作ることなしに、数合わせをしても良い結果は出ません。

異文化の人財は、貴重ですよ。彼らは、私たちの既存概念の枠の外にいる。だから、扱いづらく失敗しやすい。そして、だからこそ私たちの気が付かない世界を開いてくれる可能性があります。是非、留学生を、目的をもって採用して下さい。そして、その目的のために、彼らが活躍できる場を創出するための、新たな努力をしてください。必ず、彼らは応えてくれるはずですよ。

┌

| 2 | 勉強会・セミナー等のご案内 [事前申し込み要]

└

今回の勉強会は、

日時:2016年3月17日(木) 14:00-16:00

場所:星陵会館(東京都千代田区永田町2丁目16-2)

<http://www.seiryokai.org/kaikan/map.html>

となります。

タイトル:『Buddy Care の極意 ~globalforce を辞めさせない方法~』(仮)

をお話ししたいと考えています。

実は、さまざまな企業で多様性を求めて外国人を採用したが、どうも彼らは直ぐに辞めるという『お小言』を聴きます。それを解決するために作りました当研究所の”Buddy Care Program”(Buddy とは相棒)のエッセンスを皆様にご紹介致します。

まだチラシやWEBの準備ができていないので、ご応募はもう少々お待ちください。

多くの企業の方々のご参加を心よりお待ちしております。(^^)

┌

| 3 | 摩訶珍(まかちん)編集後記

└