

globalforce.link 通信 [2016.5.19.]



グローバルフォース・ドット・リンク通信

(第 0033 号)

[illegible]

2016.5.19.

.....

・globalforce(高度外国人)に関連する人財活用のエッセンス、採用、教育・

- ・本音トーク、法令関連にいたるまで、さまざまな情報を発信します。

.....

\$\$\$name\$\$\$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。

本日は、globalforce.circle 勉強会となります。

席に若干の余裕がありますので、お時間があれば是非ご来場ください。

今まさに、新緑の季節ですね。自然の息吹を感じます。

目を閉じて、大きな木の幹を抱きかかえてみると、大量の水が吸い上げられる

音が聞こえるような気がします。生命力ですね。すると、自然に元気になっ

ていきます。

是非、この週末お近くの公園で試してみてください。(^^)

■トピックス■

1. 今週のフォーカス「人間性善説」
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

11

| 1 | 今週のフォーカス「人間性善説」

U

日本では、もともと神と人間が区別されておらず、人間は生まれながらして

善であるという「人間性善説」がとられることが多いそうです。

性善説では、人間と神とがかなり重なり合う。神と人間とは対立した
ものではなく、人間一人一人の中に神がいるといった考え方になって
くる。そこには、人に対して忠誠心を尽くすといった考え方が出てき
やすい。人と人との契約というものは成り立ちがたい。日本の社会で
は人と人との関係は契約ではなく信用で結ばれ、社会が動いている。

[イスラームの日常世界(岩波新書)]

私たち日本人は、日本企業は家族的な発想をと思っています。それは、この「信用」がベースになっているからです。

しかし日本企業に働いている多くの外国人に話を聞くと、それは日本人に對してだけで、「自分たちは信用されていない」と感じるそうです。

彼らに対して「どうせすぐに帰るだろ...」という目で日本企業は見ている。

そのため、他の日本人スタッフと比べると待遇や役職において不平等な扱いを受けていると、強く感じています。

つまり日本企業は、せっかくやる気のある優秀な globalforce(高度外国人財)を採用しても、「よそ者」扱いしていることになります。

外国企業のような詳細な契約がなく、さらに「信用されていない」中で、モチベーションを維持し、長期に働く気持など生まれるはずはありません。

globalforce(高度外国人財)を採用する多くの日本企業において、彼らに活躍してもらうためにも、この「信用」を築き上げるための努力が必要です。

┌

| 2 | 勉強会・セミナー等のご案内 [事前申し込み要]

└

本日は勉強会の日です。

今回は、第一回目のワークショップROMAの結果に基づいた、

『外国人留学生の採用に伴う、分析と課題』

と題して、ワークショップROMAのご報告も兼ねてご説明をしたいと考えております。

2016 年 5 月 19 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>

まだ若干の席がありますので、お時間があったら、事前申し込みなしでも会場にいらっしゃって下さい。

┌

| 3 | 摩訶珍(まかちん)編集後記

└

先日、ROMA に参加した外国人留学生を某企業さまにお連れしました。

大学院でファイナンスの勉強をしたとても優秀な学生で、絶対に相手企業の方は気に入るに違いないと自信满满で訪問をしました。お相手の方は、上場企業の副社長です。

[illegible]

いつもありがとうございます。

」 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。)