

globalforce.link 通信 [2018.1.29.]

[illegible]

グローバルフォース・ドット・リンク通信

(第 0079 号)

[illegible]

2018.1.29.

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。

サブイ日が続いていますね。今週の後半も、関東圏は雪の予報です。

子供の頃に、霜柱を踏みながら小学校に通っていたのを思い出しますが、自動車の運転をするようになると、路面の凍結は危険極まりないですね！

運転をする人はもちろんですが、街中を歩く際、あなたは気を付けていても、コントロール不能の車がいつ襲ってくるかわかりません。気を付けてお過ごしくださいね！

あ、それから、インフルエンザも猛威を振るっています。マスク、手洗い、うがいをお忘れなく！ (^ ^)

■トピックス■

1. 今週のフォーカス「寺子屋」
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「寺子屋」

寺子屋ってご存知ですね？江戸時代に普及した、読み・書き・そろばんを教える庶民の教育機関です。元々、寺院における師弟教育から始まったことから「寺子屋」の名称が残ったとされているそうです。

江戸末期には日本全国で 15,000～20,000 程（現在、日本国内にある小学校の数が約 2 万校ですから全国津々浦々にあったのでしょうね）。また、江戸時代の就学率は 70～86%と言われており、イギリスの大工業都市の 20～25%（1837 年）、フランスでは 1.4%（1793 年初等教育は義務教育で無料）、モスクワでは 20%（1920 年）というデータと比較しても、日本人の識字率の高さが分かります。

寺子屋の先生は、現役の村役人や僧侶、神官、医師、町人。本職の仕事をする傍らで、子どもに指導をしていました。ほとんどボランティアで、お金は払える人が払うというかなりオープンなものでした。

寺子屋ではまた地理教育、裁縫教育、農業教育など生活に必要な実用的知識を教えていました。基本教育習得後は、親の職業や本人の興味に合わせた往来物(今で言う教科書)を用いて指導していたそうです。

幕末には 7000 種もあった膨大な量の往来物の中から師匠がその子にあった往来物を選び、一人一人の年齢や興味、その子が将来就くであろう職業によって教育方法を自由に変えた完全オーダーメイドのマンツーマン教育だったそうです。

この仕組みなんて、今でも活用できる気がします、いずれにせよこの仕組みが藩によって強制的に作られたものではなく、庶民が自発的に作っていったシステムであることが素晴らしいですね。

学年によるクラス分けなどなかったわけですから、年上の子供が年下の子供を諭し、勉強を教えるという関係があったに違いありません。そして優秀な子どもは、社会に出てからまた先生として寺子屋で子供たちと接するという好循環があったことでしょう。

このような背景から、日本人は組織や地域を大切に、先輩後輩の関係も育んできたのだと思われます。けして資本主義的な資本家と労働者の対立関係ではなかった。

この発想があるからこそ、日本の会社は従業員を共同体の家族のように考え、会社の中でさまざまな教育を施しているのでしょう。しかし、一般的に外国の場合には、会社は従業員を労働者として見なす傾向があるため、教育をしたいとは思っていないように見えます。そのため、労働者が自分のキャリアアップのために、自費で学校に入り直しキャリアパス(パス:小道, 細道)を切り開く意識を持たざるを得ないのです。

数百年のときを積み上げてできたこの文化を、外国人の人に理解しろと言っても無理があるでしょうが、私たち日本人が感じる家族的な「心地よさ」は、日本に留学している学生もかなりわかっています。

ただ、彼らは一定の期間、日本で働きたいと思っている人が多いのですから、私たちはそんな「家族」の気持ちも考えて、仕組みを作っていく必要があると思います。その温かみは、仮に退職した後も絆として残るのですから。

「

2 | 勉強会・セミナー等のご案内 [事前申し込み要]

」

(1) 1月25日(木)に、下記のセミナーを開催しました。

「

第11回セミナー 『外国人活用・成功する7つのポイント』

～あなたの同僚(部下)に外国人が来ても戸惑わないために～

」

【要約】

異文化コミュニケーションが重要な世界になってきていますが、どんな課題が出てきても分析すれば7つのポイントに整理できます。それを丁寧に紐解けば、人と人との関係は改善していくものです。

また強引に「違いを認め合うこと」といった《無理なストレス》を感じさせることは、従業員に負荷を掛けるばかりで、最終的にはそのストレスが爆発してしまう。それを避けるための《鏡》の考え方を皆さんにお伝えしました。

是非多くの企業で、新たなチャレンジに挑戦して欲しいと思います。

(2) 2月22日(木)16:00～19:00

第2回 Get-Together(懇談<パーティ>形式の留学生との交流会)を開催致します。

《GET TOGETHER》は、留学生と企業のパーティー形式の懇親会です。一般的な合同説明会のイメージではなく、飲み物を片手に懇談をしながら交流を図って頂き、良い人財との出会いを期待するものです。留学生の普通の人柄を知ることができます。

《GET TOGETHER》で出会った目ぼしい留学生と、後日面接をして下さい。

今回はIT系の学生をメインに募集を掛ける予定です。

■□

■□ 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。

■□ 日本語が使える、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。

「」「」「」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。)