

globalforce.link 通信 [2016.8.17.]



グローバルフォース・ドット・リンク通信

(第 0043 号)



2016.8.17.

\$\$\$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。

RIOオリンピック。

開催前は「会場の準備が間に合わない?!」といった、さまざまな不安要素が
ありましたが、なんとか無事に進んで良かったですよね。それに、日本勢の
メダルラッシュが誇らしく感じられます。(^^)

ところで、メダルを取った人たちのインタビューで、日本人と西欧人との大きな違いを感じるのが「感謝する人たち」です。

西欧人は、最大の感謝をほとんど「Family」「Wife」「Husband」にします。

そして“I love you!”締めくくる。一方、ほとんどの日本人選手の場合は

「監督」「コーチ」「支えてくれたチームメート」に対して最大の感謝を示し

て、最後にちょっと家族のことを言う程度です。

日本人を感じますよね。

頑張れニッポン！ (^_^)

■トピックス■

- 1.今週のフォーカス「インターンシップ採用」
- 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「インターンシップ採用」



元々インターンシップという、基本的には学生の社会経験という位置づけで、採用とは関連付けないというものでしたが、最近は良い人材の『囲い込み』手段として多くの企業が利用し始めているのが現状です。

【理由】

- 1.一般的な『解禁』の後では、採用に十分な時間がとれない
- 2.面談や採用試験だけでは、人を見極められない

3.インターンシップを通して資質を見ることができる

4.他の企業に採用されてしまう前に、確保してしまいたい

その一方で、私の知る限りではありますが、高度外国人財を選抜するためのインターンシップのカリキュラムを持っている企業はありません。

基本的なバックグラウンドが同じ日本人の場合には、カリキュラムは比較的簡単に作れますが、異文化育ちの外国人の場合には、全く違った次元のチェックが必要になります。

またその評価の仕方もちんちんとした指標が必要です。朝顔のツルが伸びる様子を見て、きっと大木(たいぼく)になるに違いない！と判断してしまったり、逆に小さな双葉を見て、これはダメだと判断してもダメです。屋久杉の芽もとても小さいのですから…。

さらに、とても重要になるのが、企業側の明確なニーズです。単に「優秀な人財」といって探しても、高度外国人財を活用する場合には、特に何を求めて優秀と判断するのかを決めなくてはダメですし、また確率的に20年も30年も働く可能性が低い人財に、会社として何を求めるのかの意識を持つことも重要になります。

世界中で優秀な人財が取り合いになっている中、日本企業は高度外国人財を見極めるノウハウをこれからきちんと持たなくてはなりません。

┌

| 2 | 勉強会・セミナー等のご案内 [事前申し込み要]

└

(1)外国人留学生向け

【勉強会】声に出す日本語 ★無料★

外国人留学生の日本語力アップのために『声に出して』読む

日本語の勉強会です。企業で働くためのレベルを、楽しく学んで頂きたいと思います。無料です！(^^)

今回は2回目の勉強会です。8月は夏休みだったため実施しませんでした
が、今回は多くの留学生に集まって学んでもらいたいと思います。

2016年8月13日(火) 19:00 ~ 20:30

神奈川県横浜市鶴見区鶴見中央 1-13-6

(横浜ファッションデザイン専門学校 2号館)

最寄駅:JR 鶴見駅、京急鶴見駅

ちなみに外国人留学生に内定を出した企業がいらっしゃいましたら、

その内定者にレベルアップのために参加させることでもOKです。一人でも多くの外国人留学生に日本語力をアップしてもらいたいと思います。

(2)企業・学校関係の皆さま向け

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。)