

globalforce.link 通信 [2016.4.27.]

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

グローバルフォース・ドット・リンク通信

(第 0031 号)

2016.4.27.

.....

- ・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。

先週の22日(金)～23日(土)に、第一回目のワークショップROMAを実施致しました。自然の豊富な『上郷・森の家』で、天気も良く、清々しい二日間を外国人留学生並びに企業の方々と過ごすことができました。

日本中から、留学生が22名(東大、九大、一橋大、東工大、慶応、横国、関西学院大、国学院大、青山学院、電気通信大学、明治)。国は(中国、パキスタン、ネパール、スペイン、ホンジュラス、ポーランド、マレーシア、台湾、韓国、ウガンダ、インドネシア、ボスニア、フィジー)の学生たちが集まり、楽しいワークショップになりました。

彼らのポテンシャルを生かせる日本企業が増えることを祈るばかりです。(^^)

■トピックス■

1. 今週のフォーカス「職能的(総合職)な人事制度」
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

$$\begin{bmatrix} \\ 1 \\ \end{bmatrix}$$

ROMAにご参加頂いたあるお客様から、外国人留学生たちと接した感想を下記のように頂きました。

>>日本の職能的(総合職)な人事制度では、長期間の雇用

>>が難しいかもしれません。

私もそうだと思います。ただ最近、私も勉強のために日本人の学生とも話を
するのですが、就職感に関しては、特に留学生たちとの違いは感じられません。

つまり、このままでは日本人の学生も同様に、今までの「日本の職能的（総合職）な人事制度」では、良い人財の流出を止められない可能性が高いと感じています。

なんせ、リクナビ、マイナビの世界では、すべてがネットで管理できるため、入社して一定の期間が過ぎたら、自動的に転職のオファーや、人材募集の情報が発信されるようになっていくわけです。給与や待遇も「転職会議」であからさまになっています。

これから日本の企業の人事制度は大きく変わらざるを得ないことになる気がします。

新卒一括採用という方法における限界。

大卒の3年以内離職率・・・32.3%(平成24年就職者)

外国人留学生たちが特に激しい離職をしているわけではありません。

日本企業が考えていくべきは、人種、言語、文化に関わらず、能力のある人財のその「能力」を生かしていきながら、企業を成長させることなのだと感じます。

「

| 2 | 勉強会・セミナー等のご案内 [事前申し込み要]

」

ご連絡が遅くなりました、次回の勉強会は、来月の19日となります。

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。

まだWEBの準備ができておりませんが、ROMAにご参加頂いた企業さま、またご参加できなかった企業さま、学校関係の皆さまに、お伝えしたいことがたくさんございますので、下記のご予定を確保して頂ければと思っております。

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>

何卒よろしくお願いいたします。

「

| 3 | 摩訶珍(まかちん)編集後記

」

今回、ワークショップROMAを開催してとても驚いたことは、日本で働きたいと考えている外国人留学生たちに、その仕方を含めた情報が届いていないということです。

