

また日本人の傾向として、日本の文化・慣習・習慣は「正しく」、それを知らない、理解できない人は「誤り」であり、「受け入れたくない」というイライラした感情を持ってしまうことがあります。

靴を履いたまま、畳の部屋に入ってくる。

そんなことがあれば、「当然知っていて当たり前だろう！なんと無礼な！」と、日本的常識を知らない「異人」に対して怒りを感じるわけです。でも、相手はその文化を知らないだけで、けして悪気はない。落ち着いて考え、落ち着いて相手に、日本文化を教えれば、相手は「ごめんなさい」と直ぐに靴を脱ぐはずです。

短気なわけではないのですが、私たち日本人にとっては「ありえないこと」が起こると拒絶したくなる。でも、それは仕方ないことです。だって、今まで私たちの周りには基本的に日本文化を知っている日本人しかいなかったのですから。

そのため、日本以外のすべてが拒絶の対象となってしまうがちです。

これを解決していかなければ、これからの日本は世界の中で本当に孤立してしまう可能性があります。すぐに「受け入れる」ことはできません。しかし、まずは「相手を理解する」こと、その力がこれからの日本では求められてきます。

私たち日本人が、これからしっかりと意識を持って学ばなければならないことは、「異文化との接し方」です。ヨーロッパのように歴史적으로お互いに侵略を繰り返しながら現在に至っている国々から学ぶしかありません。

彼らは長い歴史の中で、それを習得したのでしょう。

異国(異文化)からの侵略という歴史のない日本人の私たちにとって「異文化との接し方」を習得するのは難しく、時間がかかることだと思いますが、できないはずはありません。

当研究所が、企業に初めに覚えてもらう言葉『摩訶珍』は、ありえないことが起きたときにイライラを抑える「おまじない」です。まずはそこから始めるべきでしょう。

そうすれば、大きな隔たりを感じていたものが、実は「ちょっとしたこと」だと気が付くことができます。けして、日本だけが他のすべての文化・国から距離があるわけではありません。

皆さんの企業が、globalforce を雇用する際に、是非、このことを覚えておいてください。そうしなければ、問題が起こるたびに、知らず知らずのうちに「隔たり」を作ることになります。それは、彼らが作るものではありません、私たちです。注意をしなければ！

┌

| 2 | 勉強会・セミナー等のご案内 [事前申し込み要]

└

先週の木曜日、株式会社 NTT データの人事部 兼 グローバル事業本部グローバルHR担当部長の田中 一郎さまにご登壇頂き「多国籍体制の組織づくり～M&A で獲得した海外人材の活用」についてお話を頂きました。

グローバル戦略の中で、さまざまな国の企業とM&Aを行い、それに伴って多くの経験をされている NTT データさまのお話は、単なる机上の空論ではなく、勉強会にご参加頂いた企業さまに多くの示唆を与えてくれたものと思います。

人財活用に、唯一無二の正解はありません。それぞれの事業環境によって異なっていますが、これから日本企業が真のグローバル企業を目指していくのならば、時間をかけて真剣に取り組んでいく課題であると思います。

