

globalforce.link 通信 [2017.10.10.]

[illegible]

グローバルフォース・ドット・リンク通信

(第 0072 号)



2017.10.10.

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。

人材教育においては、企業のトップの決断が求められます。

それは、問題が起こる前に実施しなくてはならないためです。ダイバーシティ活用(女性・障がい者・外国人)の場合の異文化コミュニケーション教育もその一つです。

これから数回に分けて、当研究所から『企業のトップ』の方へのメッセージをお伝えしていきたいと思っています。

■トピックス■

1. 今週のフォーカス「異文化コミュニケーションとストレスマネジメント」
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

$$\begin{array}{|c|} \hline 1 \\ \hline \end{array}$$

| 1 | 今週のフォーカス「異文化コミュニケーションとストレスマネジメント」

《異文化衝突》という概念があります。

異なった価値観を持ち合わせた人たちが融和ではなく、衝突という形でぶつかり合う状態です。多くの論文を読むと、その概念に欠けている要素があります。

それは衝突後のバランスです。衝突をしたからといって、片方を減ぼすことをしない限り、衝突後に何らかの形でバランスを取り合います。そして、双方に何らかのストレスを抱え込む。そのストレスは、時間軸と物理的な変化（人数等）に作用し、また新たな局面での衝突を生むという構図です。

その事象に対しての認識がなくては、どのような異文化理解の教育や訓練をしたとしても、悪い衝突を回避するための知恵が不足してしまいます。

【例】

《第一フェーズ》A(多数)とB(少数)の衝突

《第二フェーズ》A(多数)とB(徐々に増えているがまだ少数)の衝突

《第三フェーズ》A(対等)とB(対等)の衝突

《第四フェーズ》A(今まで多数だった後の少数)と

B(今まで少数だった後の多数)の衝突

各フェーズにおける、それぞれの立場のストレス(レベルや中身)を理解し、マネージメントをしない限り、フェーズが進む度に問題が複雑化していきます。また、それぞれのフェーズにおける時間の長さも、ストレスを変化させるため、問題解決のための重要なファクターとなります。

企業(組織)において、ダイバーシティ(女性・障がい者・外国人)を活用していくためには、将来を見据えたストレスマネージメントの観点から、研修や教育を行う必要があります。

┌

└ 2 ┘ 勉強会・セミナー等のご案内 [事前申し込み要]

┌

(1)企業・学校関係の皆さま向け 《無料》

第10回セミナーは

『中堅・中小企業のための 海の向こうに見える新天地の開拓方法』

～ 外国人留学生の雇用でスマッシュヒット ～

と題して皆さまと学んで参りたいと考えております。

日時:2017年10月26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>

皆様のご参加心よりお待ちしております。(^^)

《パンフレット》<http://globalforce.link/db-box/wp-content/uploads/2017/09/20171026.pdf>

(2)2017年ワークショップ型ジョブフェアROMAスケジュール

11/18(土)に、第4回ROMA(ROMA:Recruiting Optimization Matching Academy)を開催します。(10/28から変更となりました)

毎回、優秀な留学生が多数集まります。採用を検討したい企業の皆さま、さまざまなワークショップを通じて、彼らの才能やポテンシャルを観ることができますので、是非ご来場ください。

お問い合わせお待ちしております。

【ご参考】

昨年のダイジェストビデオ:

<https://globalforce.careers/roma/2016-digest/>

⇒⇒⇒お問い合わせ: contact@globalforce.link

┌

└ 3 ┘ 摩訶珍(まかちゃん)編集後記

┌

ベルトコンベアーにおける「流れ作業」を行っていた時代のストレスマネージメントは、適度な休憩と、ラジオ体操でした。そして、同じ仕事をする仲間との「飲みニュケーション」です。それらをすることで、職場は快適になり、また不良率を下げることができました。この場合のストレス対策とは、同じことを繰り返すことに対するものです。

さて、それでは多様性のある人たちと、目標達成をする際におけるストレスにはどのようなものが考えられるでしょう?そして、その対策は?

『日本を、世界中の優秀な人財が活躍する国にする』



■□ 企業のチャレンジをお手伝い致します。

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。)