

globalforce.link 通信 [2016.10.31.]

グローバルフォース・ドット・リンク通信

(第 0048 号)

2016.10.31.

\$\$\$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。

来週の火曜日(11/8)に、外国人留学生向けの月に一度の『声に出す日本語』の

勉強会を行います。ビジネスに関連した日本語を、声を出しながら体得しても

ります。内定を出された留学生に、参加を促してあげて下さい。きっとプラ

スになります。もちろん、無料です。(^^)

それから、人を引き付けるための履歴書の書き方もお伝えする予定ですので、

就活中の留学生がいましたら是非！

さあ、元気に頑張りましょう！

■トピックス■

1. 今週のフォーカス「新卒と総合職」
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

10

| 1 | 今週のフォーカス「新卒と総合職」

U

学校を卒業したばかりで社会人経験のない人を雇うことは、企業にとって

『金の卵』であり、大きなリスクでもあります。鶏のつもりが、ちがう生き

物かもしれないからです。

それでも日本では、新卒採用を行います。それは社内で教育していくことで、

自社色に染めることもできますし、部下として使いやすく、また若いため習

得が早いからでしょう。そして、配属された部署での仕事が「天職」である

と思うよう彼らはなる。また大量採用するため、多少規格外が入っていても、

いずれ辞めていくということで気にならなかった。

ただ若年層の人口減に伴い、今後益々人財確保が難しくなっていく中でこの

ままだ機能すると思う人は少ないと思います。そこで、どこの企業も「何

か良い方法を…」と模索しています。

今までは、総合職という『ほんわか』としたカテゴリーで「応募数を増やす」ことが最重要事項でしたが、そこから考え直すことから始めては如何でしょうか？

具体的な仕事内容(Job Description)を明確にすることで、応募する人はカテゴリーを絞る。そうすれば、採用側も「適材適所の視点」で採用することができます。

以前のように情報が限られ、個性を意識しない大量生産に適した組織の場合には、最適だった「総合職」採用方式を変えることで道は開けます。

特に、外国人留学生を採用する際に、総合職という視点で雇うと、どうしても日本語力が絶対条件になります。なぜなら、どの部署に配属されても良いのが総合職だからです。これが上記のような仕事内容(Job Description)方式なら、日本語力のレベルが当面そんなに高くなくても、頭さえよければ十分に成果を上げる部署への配属が可能になります。

必要な人財の人物像を、採用段階から明確にして行くことが大切です。

「」

| 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

2016 年は【globalforce circle 勉強会】を 2 カ月に一回のペースで開催しておりましたが、定期的に行う勉強会は 4 回として、下記のようなスケジュールで開催する予定です。

2017 年 1 月 26 日(木) 14:00-16:00

2017 年 5 月 18 日(木) 14:00-16:00

2017 年 7 月 20 日(木) 14:00-16:00

2017 年 11 月 16 日(木) 14:00-16:00

まだ来年の手帳のご準備もされていないかと思いますが、よろしくお願い致します。

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>

多くの皆様のご参加をお待ちしております。

(2)ワークショップ型ジョブフェアROMA【第二回目】

外国人留学生を集めたワークショップ ROMA (Recruiting Optimization Matching Academy)を 2016 年 11 月 26 日(土)に行います。

多くの企業の皆さまのご参加頂きたいと存じますので、お問い合わせお待ちしております。良い人財を獲得したい企業の皆さまご検討下さい。

「」 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。)