

コト・仕組みの Ming

人才交流も Ming の 1 つ

CWB 奥谷京子 (WWB ジャパン代表)

モノ、コト、ひと、仕組み作りで Ming を推進します。ヒトについては出超で、来てもらうのに日本の壁が立ちふさがります。二つの方法で乗り切りたいと思います。

1つは、CWBの仕事を見直し国境を越えての分業です。日本に残すのはマーケット、それへの販売。開発や間接部門で協働分野を増やし、日本に災害があることも考え、セキュリティの面からも仕事のシェアリングを考えます。ITの活用は、そのためにも必須です。

IT先進国インドからも学べるかもしれません。CWBのIT拠点・インドネシアとはヒンズー教と言う共通項もあります。インドの仕事も、広いだけに、もっとITの活用、更には、移動の便も考えた拠点作りも必要になっています。

もう一つは、人材の交流です。互いに「学べる」モノ、コト、技術、仕組み、文化があり、満足して帰ってもらう必要があります。

もっと、アジアから受け入れ「働き学ぶ」を実践実証したいと思います。そのために、言葉の壁は各自が自分たちで克服する必要があります。その呼びかけにホワイエの井上健太郎さんが手をあげました。4月から約3か月ユダ君を受け入れました。次にカンボジアから8月に研修に来るので、職場で使う100フレーズをクメール語で覚えてもらいます。

- ① 健太郎さんが100の職場用語を書き出す
- ② それをユダ君や、インターンの杉山君と英語にする
- ③ アジア担当のデン君にクメール語にしてもらう
- ④ 事前にスカイプでクメール語講座を行う

受け入れるには、これだけの手間と努力が求められます。今、日本の海外からの研修制度が世界から問われる中で、研修制度のモデルを目指したいと思います。

楠はチャリン君が来ることで英語会議が始まりました、今はスカイプでの商品開発会議になっています。人材交流から帰国後も直の関係で会議が普通に行われ、仕事が進む事例になっています。

日本で研修を受けて ユダ・プルマナ (インドネシア)

私が日本に滞在中、ホワイエや第3世界ショップのスタッフの皆さんから、日本語を勉強するだけでなく、どうやって仕事をするかなど、いろんなことを学びました。これまで私が働いてきた経験に比べると日本の人たちの働くうえでの質の違いを感じ、それに驚きました。ホワイエのスタッフの人たちは賢く、時間に正確で、そして仕事熱心です。時間を無駄にしないし、1秒たりとも貴重に思って、話し合ったことを即実践しています。不平不満をあまり聞いたりしませんでした。

働いているときは、どんなに小さなことでも注意を傾け、だからこそ仕事がうまくいきます。例えば、何か物をパッキングするときに必要なガムテープだけ用意しておけばいいのですが、効率的に安く送るためにも箱を小さくすることがあります。それらをパッとみて判断してすぐに動きます。いつもそこに追いつくのが大変でした。私の日本語があまり上手ではないにもかかわらず、彼らは気にせず話を聞いてくれて、たくさんのお話をしてくれました。時には慣習や自分たちのライフスタイルをお互いに尊敬しあって比較したり、日本のことに興味があってちょくちょく質問したりしたのですが、とてもうれしそうに、そして私のためにゆっくりと説明してくれます。時には日本語と英語を交えながらコミュニケーションをしました。

5月末の展示会が始まったとき、私は第3世界ショップの皆さんから、どのようにご挨拶したらいいか、どうアプローチしたらいいか、どのように日本語で説明したらいいかなど、ホスピタリティを学びました。私はそんなに物分かりが早い方ではありませんが、どこに行っても気にかけていただいていたのでした。たくさんのお客様とお話しして7割くらいの方がバリ島のことをご存じで、何度か訪れたことがあるという方もいらっしゃいました。私たちはたくさんお話しし、とてもいい時間を過ごせましたが、残念ながら私の日本語のスキルが高くないため、時には困惑してお客様に何かを尋ねられても理解ができなかったりして、会話が中断してしまうこともありました。でもいつもスタッフの人が助けてくれましたし、私に代わってお客様に私が言いたいことを翻訳して伝えてくれました。そこでの時間を楽しめました。そして滞在期間中は何も問題なく過ごすことができ、皆さんがとても親切にしてくれました。また近い将来日本に行くことができるのであれば、一緒に時間を過ごし学びたいと思います。皆さん、お世話になりました。ありがとうございました。(翻訳：シビルミニマム編集部 奥谷京子)