

外国人材受入課題

●高度外国人材の意識と企業の考え方のギャップの例

日本企業の考え方の例	高度外国人材本人の意識の例
<ul style="list-style-type: none">複数の職場を経験してもらって、広い視野を身につけることが重要。その中で最も適性が合う領域を見つけてもらう。	<ul style="list-style-type: none">自身の能力や専門性に応じて、自らの職務を明確にすべき。そのような職務に就くことで、最大限成果を出すことができる。
<ul style="list-style-type: none">高度外国人材を日本人社員と同じように配置し、職務経験を積んでもらう。国籍に関係なく優秀な人材を活用する。	<ul style="list-style-type: none">外国人の感性、語学力、海外のビジネス習慣等に関する知見など、日本人社員にはない外国人ならではの能力を発揮したい。
<ul style="list-style-type: none">長期雇用を前提とした評価制度の中で人材の活用、登用を図る。	<ul style="list-style-type: none">評価や処遇は成果に応じて決定され、能力があれば若手でも管理職になれる。

(高度外国人材が感じるコミュニケーション上の課題の事例)

- ・職場のルール、ビジネスマナーなど、日本人にとって当たり前のことが分からない。
- ・日本人の間での婉曲的な表現を理解することが難しい。
- ・仕事の指示があいまいで、理解できない。
- ・謝罪についての考え方が、日本人と高度外国人材とでは違うことが誤解を生じさせている。
- ・日本国内外でコミュニケーションの違いがあることを日本人社員が認識していない。

出典:厚生労働省(2013)

ご提案の骨子

ご提案するのは・・・

外国人と日本人が共生しグローバルチームで
お互いを理解しながら、やりがいをもって
働き続けることのできる組織づくり！

⇒外国人材が能力を最大限に発揮しながら定着し、
日本人材の気づきや刺激を与え、互いに信頼関係
を構築しながら、組織全体の活性化につながる

そのための

外国人受入体制構築支援コンサルティング

ご提案 3つのステップ

以下のステップで、支援を進めていくことをご提案します。

ステップ 1

1. 受入社内体制構築支援(Mustレベル)
 - 1-①: 労務手続き→雇用契約書、就業規則、給与(源泉ルール)等
 - 1-②: 外国人従業員への基礎教育→ソフトスキル教育
 - 1-③: 管理者向けの基礎教育→異文化コミュニケーション

ステップ 2

2. 育成と定着のための受入社内体制構築(Betterレベル)
 - 2-①: 労務関係→ジョブディスクリプション明確化 など
 - 2-②: 管理者向けのマネジメント教育→指導・育成のコツ
 - 2-③: サポート体制構築→社内メンター、上司との定期面談等

ステップ 3

3. 最大限に能力を発揮するためのキャリア支援(Bestレベル)
 - 3-①: 労務関係→外国人対応の人事評価制度作成
 - 3-②: 外国人対応のキャリア形成の明確化
 - 3-③: 管理職によるキャリア面談

ステップ1. 受入社内体制構築支援の例

1-②: 外国人材への社内基礎教育→ソフトスキル教育

◆外国人が日系企業で働く側の課題

- 主体性、創造力、論理的思考が乏しい
- 挨拶、時間厳守などのビジネス習慣に難有
- 自分の過失を認めようとしにくい など



ソフトスキル(労働倫理、ビジネス習慣など)が必要

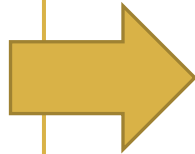
◆ソフトスキル実施することで、目指す人材像

仕事をする上での**基礎的能力**があり、
主体的な意識・姿勢を持ちながら
組織の一員として**責任を持って行動**ができ
会社の**期待に応える**ことができる人材

ステップ1. 受入社内体制構築支援の例

◆ソフトスキルカリキュラム

- 働く意義
- 企業活動と組織
- 働く基本
- 仕事の進め方
- 問題解決
- チームワーク
- 日本の文化・習慣



1. 働く基本とは？
 - (1) 何故基本が必要か？
2. 必要な意識・習慣・行動
 - (1) 時間を守る
 - (2) 規則を守る
 - (3) 挨拶をする
 - (4) 服装を整える
 - (5) 安全・衛生を意識する
3. 職場での適切な態度

※ 上記実施目安：6時間/1日×2日間

基本的に日本語での実施ですが、英語でのフォローアップも可能です。