

## 4-1

## 教育研修は日本企業の魅力！ 高度外国人材に必要な教育研修の提供が必要

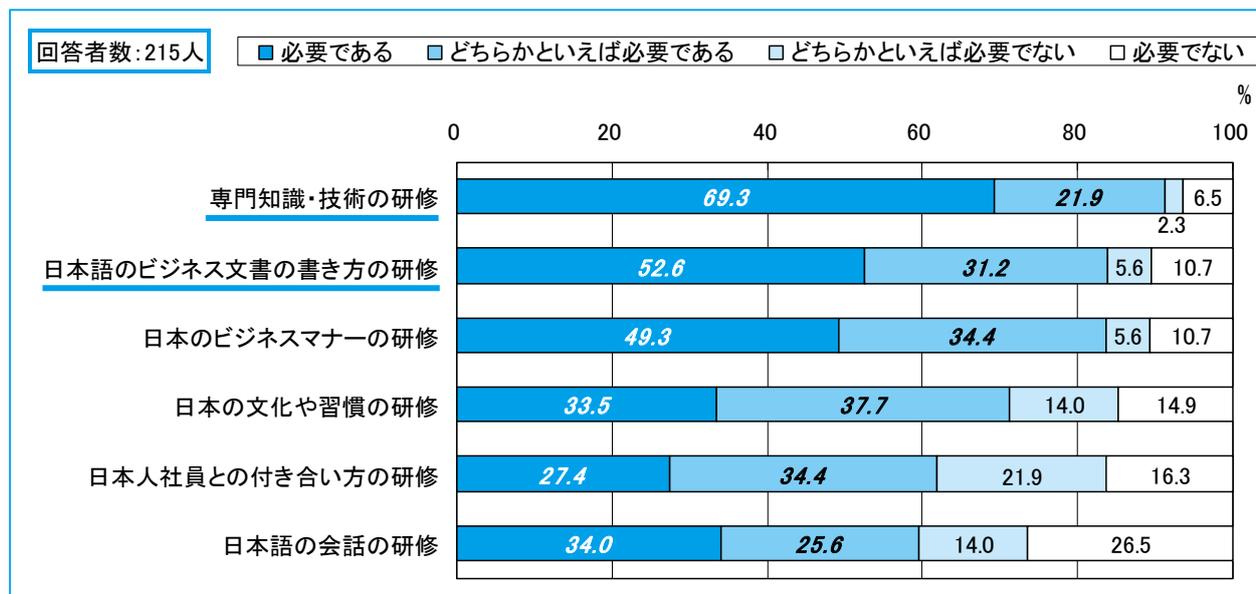
### (1) 高度外国人材に対する教育・研修

日本企業の教育研修に多くの高度外国人材は魅力を感じています。高度外国人材に対しては、日本人社員と同じように、教育研修を受ける機会を提供することはもとより、高度外国人材の日本語能力や日本の習慣、ビジネス習慣の理解度には差があることを前提に、高度外国人材の能力等に応じて、時間をかけ、きめ細かに研修を行う必要があります。昇格要件となる資格取得などでは、言語や慣習など高度外国人材がハンディとなる点を考慮して対応することも大切です。

日本企業の教育研修の仕組みについては、高度外国人材から高く評価されており、日本企業の大きな魅力となっています。自社の教育研修の仕組みを高度外国人材にうまく適用しましょう。

図表 13 をみると、Off-JT の研修では、「専門知識・技術の研修」について高度外国人材のニーズが最も高くなっています。次に「日本語のビジネス文書の書き方の研修」があがっています。高度外国人材へのヒアリング調査からも、日本語能力において、「聞く」、「話す」、「読む」、「書く」のうち、「書く」のが一番難しく、「ビジネス文書やメールの書き方」向上のための研修を多くの人が希望しています。図表 13 では、「日本語の会話の研修」への希望は多くありませんが、これは日本語アンケートに回答できる日本語能力を持った人が多いことによると考えられるため、各社の状況に応じて必要な研修を考えるとよいでしょう。

図表 13：高度外国人材が必要とする Off-JT の研修



(高度外国人材アンケート調査)

## &lt;&lt;日本企業で働く高度外国人材の声&gt;&gt;

## 教育研修が充実しているところが日本企業の良い点

- ★日本企業の良いところは、新卒を大切にしているところである。研修がしっかりしており、人をじっくりと育てるところがよい。中国や米国の企業はいきなり、OJTで育てるモデルである。(国内新卒採用、中国)
- ★研修制度が充実しており、いろいろ経験させてもらっている。人事も毎年教育制度を改善している。教育が充実しているのは日本企業の良いところである。中国の企業は入社後すぐに現場に配属される。(海外新卒採用、中国)

## (2) 日本人社員に対する教育

高度外国人材を受け入れる側の日本人が、異なる生活習慣、宗教、文化への理解を深める教育を受けることが重要です。海外経験者や国際業務に精通した日本人社員がいる部署では、高度外国人材が職場環境にスムーズに馴染めるようです。特に、高度外国人材が配置される日本人の上司には、高度外国人材と共に働く際の心がまえ、接し方を教育することが重要です。

## &lt;&lt;日本企業で働く高度外国人材の声&gt;&gt;

## 日本人上司が外国人との接し方を学ぶ必要がある

- ★上司は海外経験があるからだと思うが、指示が明確で分かりやすい。グローバル採用のエンジニアは各地の工場に配属されるが、そこでは海外経験のある人が少なく指示が明確でないで分からないときがある。(キャリア採用、シンガポール)
- ★1日だけだが、外国人の部下とその上司がペアで参加する研修があった。外部の異文化理解の講師を呼んで行われた。私は知っていることがほとんどだったが、上司にとっては外国人との接し方を考えられる機会になるので、今後もあった方がよいと思う。(国内新卒採用、タイ)

## &lt;&lt;高度外国人材を雇用する日本企業の取り組み事例&gt;&gt;

- ★マネジャーは海外経験のある人材が多いので、価値観や言語の違いがあっても、外国人材をマネジメントするスキルは十分に身に付けている。(大手メーカー)
- ★職場上司、先輩従業員向けの異文化研修の実施が、受入部署における異文化理解につながっている。研修では、外国人材の宗教的な違い・習慣上の違い、長期休暇の必要性などを知ってもらうことができる。例えば、儒教国の人などは組織の中で自分の意見をはっきりと述べにくいことなどを知ってもらうことができる。(大手メーカー)