受講者募集

外国籍社員の活躍を競争力につなげる研修プログラム

2020年10月

独立行政法人日本貿易振興機構
中堅・中小企業における高度外国人材活躍支援プログラムの企画・構築・実施事業

外国籍社員の活躍を競争力につなげる研修プログラムとは？

- 高度外国人材を採用した後、活躍し、自社の競争力につなげている企業には、**共通した考え方や、ある一定の制度上の取り組みやコミュニケーション及びマネジメントの工夫**が見られます。

- この研修では、企業・支援機関に参加頂き、外国籍社員の活躍を企業の競争力につなげるための**背景となる理論や実践的手法を体系的に学び、企業において共有・導入・実践を行うため**のプログラムです。

- 今年度はモデル講義を開講し、受講者を募集します。

研修プログラム 開催概要

対象

企業

すでに外国籍社員を雇用しており、今後も継続して外国籍社員を雇用したい企業

- 中堅・中小企業の経営者
- 総務人事担当者
- 外国籍社員の所属上司

支援者

左記のような企業を顧客に抱える

- 中小企業診断士
- 行政書士
- 社会保険労務士　等

日程

全4回

1. 2020年10月20日
2. 2020年10月27日
3. 2020年11月17日
4. 2020年12月03日

人数

各回 30人程度

費用

無料

研修プログラム 申込方法

申込

事務局　お問い合わせフォームよりお申し込みください。
各回によって申込可能な対象者が異なりますので、
詳細は以下HPにて確認ください。

https://job-haku.com/lp/jetro/

JETRO「中堅・中小企業における高度外国人材活躍支援プログラム」事務局

お問い合わせ先　株式会社パソナ　グローバルDotank事業部

〒100-8228　東京都千代田区大手町2-6-2　TEL: 03-6734-1272

主催　日本貿易振興機構

運営　株式会社パソナ

本事業の事務局は、JETROより株式会社パソナに運営を委託しております。

研修プログラム受講により期待できる成果

現状

日本人社員と外国籍社員は同等に扱っており、特に外国籍社員だからといって、特別な配慮やコミュニケーション・制度の見直しは行っておらず、配属部署に任せている

海外展開やイノベーション等、外国籍社員の多様なバックグラウンドや価値観、スキルを業務に活かす仕組みや人員配置ができていない

自社において、外国籍社員を将来的な本社の経営幹部や現地法人の経営層に登用する想定ができていない

解決

- **自社の強みや経営資源（リソース）**を、**外国籍社員**ならではの**発想やスキル**などの観点からとらえ直す。
- 組織に新たな視点・可能性を与え、**組織変革**を起こす。
- 組織活性化・採用面や投資対象としての評価向上とともに、新たな「**製品・サービス・ビジネスモデル**」を生み出し、**競争力の向上**につなげる。

プログラム全体像

外国籍社員の活躍を企業の競争力向上につなげるプログラム

自社の強み ＋ **外国籍社員が活躍できる組織** ＝ **競争力の向上**

既存のリソース

- 製品・サービス
- ネットワーク
- 営業・顧客対応力
- ブランド
- 価格
- その他

Step1 適応　Step2 創造

1. 外国籍社員の能力発揮

2. 上司等のマネジメント力向上

3. 組織能力の向上

4つの成果イメージ

1. 新規事業・顧客開拓（プロダクトイノベーション）
2. 国際化による業務変革（プロセスイノベーション）
3. 国際化による外部評価の向上
4. 国際化による組織活性化

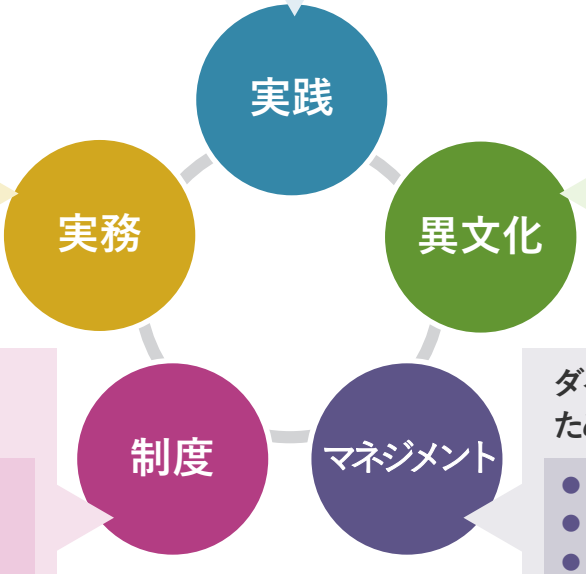
01

カリキュラム紹介

競争力向上をもたらす「外国籍社員が活躍できる組織」をつくるために必要な取り組みを学びます

活躍を競争力につなげる方法論を学び、実践・報告を行う

- 自社の強み・既存のリソースの整理
- ４つの成果イメージ
- 自社課題の明確化と成長への７段階



多様な外国籍社員の増加に伴い、複雑化する雇用管理の実務を学ぶ

- リスクを回避し、外国籍社員のエンゲージメントを高める雇用管理実務
- 労働慣行と制度の整合性

異文化間における共感と能力を引き出すコミュニケーションのテクニックを学ぶ

- 文化・会社観・距離感の違いを理解
- 伝わる表現　「わかる」の３分類
- 外国籍社員の認識を理解する

ダイバーシティ対応の人事制度と人材育成手法を学ぶ

- グローバル人事戦略・人事制度
- 評価と報酬
- 組織開発の考え方

ダイバーシティマネジメント力向上させるための多様な捉え方・環境づくりを学ぶ

- オンボーディング
- キャリア観の違いと類型
- リモートマネジメントのポイント

実践、雇用管理の実務、人事制度構築、異文化コミュニケーション、多様性のマネジメントの視点から、５つのテーマによるカリキュラムを構成しています。

包括的に学ぶことにより、外国籍社員の活躍を促進する企業風土の醸成につなげます。

カリキュラム紹介

	No.	科目（テーマ）	受講頂きたい方	受講の狙い	学習目標・プログラム
実践	1	事例から学ぶ～自社課題の明確化と成長への７段階【理論編】	【企業】 ● 経営者 ● 総務人事 ● 外国籍社員の所属上司 【支援者】※ ● 中小企業診断士 ● 行政書士 ● 社会保険労務士等	高度外国人材の活躍により組織能力を向上させ、持続的な競争力の向上を目指すための方法論に関し、講義・実践・報告という形式で行い、知識を定着させる	【実践１】 ● 本講座について（チェックシート） ● 競争力の向上・事例 ● 自社・支援企業の強み ● 競争力の向上～外国籍社員の活躍による４つの成果イメージ ● 自社課題の明確化と成長への７段階 ● 活躍への期待と実践に向けた課題
	2	事例から学ぶ～自社課題の明確化と成長への７段階【実践編】			【実践２】 ● 活躍における自社・支援企業の課題・対応・実践状況に関する事例共有。講師よりフィードバック。 ● 今後に向けた課題提示（自社・支援企業における活躍上の課題への対応・実践） ● さらなる活躍に向けた展望（「組織への適応」をしたうえで「価値を創造する」ために） ● 競争力向上に向けた総括。

カリキュラム紹介

	No.	科目（テーマ）	受講頂きたい方	受講の狙い	学習目標・プログラム
実務	3	**雇用管理の実務（基礎編）**	**【企業】** ● 経営者 ● 総務人事 **【支援者】※**	多様な外国籍社員が入社し、日本の社会システムや企業における人事制度・ルールを理解し、継続的な活躍、雇用の好循環を生むために企業がやるべきことを理解する	**■ 在留資格への理解と運用** ● 外国籍社員の増加と多様化する在留資格への理解と運用のポイント、実務ケース **■ 雇用・オリエンテーション** ● 内定～入社後までのタスクとポイント ● 離職を防ぎ、エンゲージメントを高めるサポート **■ 労務管理とキャリアステップへの対応** ● 日本人との労働慣行が一致しない制度の違い ● 入社から退職までの実務 ● キャリアステップに合わせた規定事例
異文化	4	**異文化間コミュニケーション（基礎編）**	**【企業】** ● 経営者 ● 外国籍社員の所属上司 **【支援者】※**	「外国人社員が自社の組織文化、コミュニケーションスタイル、求められる役割を理解できていない」というような課題に対し、コミュニケーションのポイントを理解する	**■ 異文化コミュニケーション** ● 文化の違い ● 国民性の違い ● 会社観の違い ● コミュニケーションスタイルの違い ● 距離感の違い ● 伝わらない婉曲表現 ● 伝わる表現 **■ 日本企業におけるコミュニケーション（理解し、適応する）** ● 「分かる」の３分類

カリキュラム紹介

	No.	科目（テーマ）	受講頂きたい方	受講の狙い	学習目標・プログラム
マネジメント	5	**ダイバーシティマネジメント力向上に対する理解（基礎編）**	**【企業】** ● 経営者 ● 外国籍社員の所属上司 **【支援者】※**	国籍等、背景が異なる外国人社員との間にある多様な感じ方・考え方を学び、ダイバーシティマネジメント力向上のポイントを理解する	● ダイバーシティマネジメントの基本概念について理解をする ● 多様な捉え方（事実と認識） ● 「違い」は埋めるべき差異と尊重すべきものの２種類（GapとDifference） ● 自社の一員となるための組織社会化 ● オンボーディング ● キャリア観の違いと類型について ● リモートマネジメントのポイント ● 「外国籍社員から提案を引き出す」ために
制度	6	**ダイバーシティ対応の人事制度（基礎編）**	**【企業】** ● 経営者 ● 総務人事 **【支援者】※**	「等級・評価・報酬ほか自社の人事制度が外国人社員に理解できる形で説明できていない」というような課題に対し、支援先企業および自社人事制度の目的・機能について理解を深め、外国籍社員に説明できるようにする	● 組織とは何か？～基本概念について理解する～ ● 多様な人材により競争力を向上させるには ● 優秀な外国人材を採用するにはどうすればいいか ● なぜ優秀な外国人材が退職するのか～評価と報酬制度の考え方～ ● 変化に対応し成長し続けるためには～組織開発の考え方～ ● 継続的な情報収集や相談窓口について