

2018年6月21日

各 位

会 社 名 株 式 会 社 イ ン ソ ー ス
代 表 者 名 代 表 取 締 役 執 行 役 員 社 長 舟 橋 孝 之
(コード番号：6200 東証第一部)

**ともに働き成果を創出するために。実例をもとにしたケーススタディで体得する
「外国人社員受け入れ研修～必要な心構えを理解する」を開発**

「働くを楽しくする」サービスを提供する株式会社インソース（本社：東京都千代田区、代表取締役執行役員社長：舟橋孝之、証券コード：6200、以下「当社」）はこの度、新作研修「外国人社員受け入れ研修～必要な心構えを理解する」を開発しましたので、お知らせします。

日本では、外国人労働者の受け入れを推進する施策が次々と発表されています。多くの企業も業績向上や人材不足解消を目指し外国人労働者を受け入れ、早期戦力化を図っています。ここで注意しなければならないことは、外国人に対する教育はしているものの、受け入れる日本人側への教育を行っていないことで、互いがうまく機能せず損失を生んでしまうことです。

そこで当社は、年間（※2017年4月～2018年3月）約1千名に対して提供している日本人向けグローバル研修で蓄積されたノウハウと現場の声を活用し、「外国人社員受け入れ研修～必要な心構えを理解する」を開発しました。

■**外国人社員受け入れ研修～必要な心構えを理解する**

https://www.insource.co.jp/bup/bup_accepting_foreign_workers.html

■**「ともに働く心構え」を獲得するための本研修3つのポイント**

POINT① 外国人を受け入れる際の心構えを学ぶ

多様な人材と協働するうえで重要なのは、相互理解と歩み寄りです。まずは文化の違いやビジネス習慣の違いを理解することが求められますが、そのうえで「外国人」ではなく「ともに働くメンバー」として相手を理解し、協働を進める意識を持っていただきます。

POINT② 文化の違いによる戸惑いを、実例のケースを通して実践的に学ぶ

コミュニケーションや時間意識等の違いによる現場での摩擦など、実際にあった事例をもとに、ケーススタディで対応方法を考えます。文化の違いを体感するだけでなく、そこから歩み寄り、良い関係を構築するための改善策についても習得いただきます。

POINT③ 日本での「仕事の進め方」「ビジネスマナー」の伝え方を学ぶ

日本のビジネス文化には、「日本独特の常識」が多数あります。これらを言語化し、なぜ必要なのかをきちんと説明することで、外国人社員の理解度や納得度が高まります。ケースをもとに伝え方まで学ぶことで、現場ですぐに活用できる研修構成となっています。

■自信をもって外国人社員と対峙し、ともに成果を創出するために

本研修は、外国人受け入れ担当者が直面し不安に思う事柄について、実例をもとにしたリアルなケーススタディで考え方や対応方法を身に付けていただく研修です。グローバルに活躍し、外国人部下を持って失敗も成功も経験してきた講師が登壇いたします。

外国人受け入れに際して、最初の一手をお探しの方におすすめの研修です。

<カリキュラム例>

時間	内容
2日間	<p>1. 立場を変えて考える 【ワーク】外国人社員受け入れにおける不安の共有</p> <p>2. 外国人社員を受け入れる際の心構え (1) 世の中の流れ (2) 違いを認め合う姿勢 (3) 「ともに働く」を楽しむ</p> <p>3. 文化の違いがもたらす様々な戸惑い～日本と海外の違い (1) コミュニケーション (2) 時間意識 (3) 雇用・採用 (4) 評価 (5) 「暗黙知」「常識」の見える化と言語化</p> <p>4. 日本のビジネスマナーを教える (1) 外国人が戸惑う日本のビジネスマナー (2) 日本での「仕事の進め方」</p> <p>5. 協働の肝はコミュニケーション活性化 (1) ミーティングの活用 (2) アサーティブな考え方・伝え方 (3) 自己開示</p> <p>6. 外国人社員の視点で組織力を向上する (1) 組織の課題解決 (2) 大切にしたい外国人の「何故？」</p> <p>7. まとめ</p>

当社では今後とも、人材育成と業績向上をトータルにサポートするサービスを開発してまいります。

以 上

【お問合せ先】株式会社インソース

<https://www.insource.co.jp/index.html>

(取材・広報に関して)

総務広報部 (松木・阿部)

TEL:03-5259-0070

(研修・テキストに関して)

企画開発本部 (新宮)

TEL:03-5259-0070