

採用フェーズ

定着フェーズ

自走フェーズ

外国人材のさらなる成長と活躍で 日本人社員がグローバルな視点を持つ きっかけにつなげたい

ソフトウェア開発

日本インフォメーション 株式会社

従業員数 正社員 247名
所在地 名古屋市千種区今池1丁目8-8
今池ガスビル6F
H P <https://www.nicnet.co.jp/>
資本金 4億1,020万円



外国人材の採用を考え始めたきっかけ

労働人口の減少、特にIT人材の不足を感じ、また今後のグローバル化に備えて3年前から外国人材の採用を始めた。

そこから毎年1~2名採用を継続して行っている。



求人方法

- 現地開催のジョブフェア
- 人材紹介会社の活用
- 専門学校での学内説明会

雇用している外国人材

人数 8名(グループ会社社員含む)
国籍 インドネシア・スリランカ・ネパール・アメリカ・ブラジル・タイ・ベトナム・フィリピン
在留資格 高度外国人材(技術・人文知識・国際業務)
業務内容 システム開発・EPRコンサルタント業務
採用経路 人材紹介・専門学校からの紹介・インターン等

支援前の課題

外国人材の課題

■ 外国人材に対して業務以外にも日本語研修を実施しているが、社内・社外でも通用するビジネススキルを今以上に磨いて、さらに活躍してほしい。

→ **支援:** ビジネスマナー研修

定着の課題

■ 外国人材を受け入れ始めてまだ3年で、多くの日本人社員が異文化への興味関心が低く、受け入れの心構え、配慮の意識が低いと感じる。

→ **支援:** 異文化コミュニケーション研修「伝わる日本語」研修

支援メニュー



異文化コミュニケーション研修
(日本人社員向け、外国人社員向け)

訪問及びオンライン：20P



ビジネスマナー研修

オンライン：10P



外国人社員に対する
メンター派遣

訪問及びオンライン：10P



日本人社員向け
「伝わる日本語」研修

オンライン：10P

目指すゴール

外国人材

外国人材同士が交流し、日本企業で働く上での留意点に関心を持ち、基本的なビジネスマナーを身につける。

日本人社員

異文化を理解し、受け入れるとともに、やさしい日本語を意識して使う。



外国人材の定着は個別の寄り添ったサポートが大切と考える日本人担当者

専門家派遣による企業の成果

外国人材 の変化

話す順序が明確になり、相手に伝わったと実感

ビジネスマナー研修では、日本人に伝わりやすい話す順番として「PREP」を学びました。(P:Point(結論)→R:Reason(理由)→E:Example(例)→Point(結論)の順で話す手法)意識して話すことで、これまでより日本人上司に言いたいことが伝わったと実感があるようです。また日本語での会議でもっと発言したいと考えている外国人材も多く、この手法は会議での発言にも使えると、普段から意識しているようです。日本人にとっても理解しやすいため、これからも継続して欲しいです。

日本人社員とのコミュニケーションが活発に

ビジネスマナー研修を受け、例えば「日本人はプロセスを重視するために報告・連絡・相談をこまめにしたい」という考え方の違いを知ること、なぜ途中で経過報告を求められるのか理由がわかり納得していました。また日本人は、雑談として天気や血液型、苗字、地域差や各国のローカルフードといった話題を好むと知り、会話のきっかけに使っている外国人材も見受けられます。話すきっかけを知ったことで日本人社員と外国人材の会話が弾むようになりました。

日本人社員 の変化

外国人材受け入れのハードルが下がってきた

3年前初めて外国人材を受け入れ始めたときは社員の多くはどうしたら良いかわからず戸惑いましたが、一緒に働くなかで「日本人と変わらない」、「外国人材も外国語で頑張っている」という認識が日本人の間で生まれてきており、今回異文化コミュニケーション研修を受けて外国人材の文化的な背景から考える考え方の違いを知ること、さらに相手に歩み寄り理解する雰囲気が高まりました。

特に役に立った支援

「伝わる日本語」研修

全国の拠点あわせて約70人の日本人社員が受講しました。親しみを込めたフランクな話し言葉は逆に伝わりにくいという点が響いたようで、「です」「ます」を使った話し方や、1文を簡潔にすること、誰がどうするのか、主語を入れる等を意識するようになりました。また、例えば仕事を依頼するときに「なるべく早く」とあいまいな表現は避けて、「明日の12時までお願いします」と明確に指示を出す、といった伝わりやすい言い方も学ぶことができ、日々実践しています。

外国人材の声

入社当初は早口の日本語やビジネス用語、メールの独特な表現、漢字等日本語で苦労したり、名刺交換等のマナーがわからず戸惑いましたが、先輩や会社のサポートがあり、社内でのコミュニケーションは心配なくできるようになりました。しかし、外部との電話応対やお客様との会議等はまだまだ少し自信がありませんでした。今回ビジネスマナー研修を受け、改めてお辞儀の仕方や名刺交換等のビジネスマナーを学び、良い復習になりました。またクッション言葉を使った丁寧な依頼の仕方やメールでの表現等新たな学びもあり、すぐに実践したいと思いました。



専門性を活かして成長できる
今の仕事を楽しみと話す外国人材



外国人材も日本人社員もコミュニケーションが
活発な社内は働きやすい環境

今後の目標は、ビジネススキルや日本語力を高めさらに成長したいです。具体的には、会議で積極的に自分の考えを発言し、進行できるようになったり、自分一人でもお客様の要望を聞きプロジェクトを進め、いつかプロジェクトマネージャーになりたいと考えています。

世界でも通用するようなスキルを身につけもっと成長し、今後も長く日本で働きたいと考えています。なお、今回の研修を通して拠点が違う外国人材同士も交流ができ、仲が深まったので良かったです。

外国人材活用の今後の課題や目標

外国人材の採用は今後も継続していくので、どんなサポートがあると働きやすい職場になるかを考え、言葉に不安があれば日本語研修を受けさせたり、困ったときに相談できる「外国人相談窓口」を社内を設置しています。今年入社したベトナム国籍の社員は入社によって初めて来日したため不安も多いだろうと、週に1時間「日本語交流」の場を設け、仕事面、生活面で心配ごと等を聞いています。外国人材の状況は人によって異なるので可能な限り個別に対応し、仕事以外の面でも少しでも気配りをし、頼れる人がいることが定着において大切だと思います。

今後社内のダイバーシティが高まり、外国人材が成長し活躍することで日本人社員ももっとグローバルな視点を持ち、相乗効果生まれることを期待しています。日本人社員に異文化や英語に興味をもってもらうために行っているオンライン英会話や外国人講師を呼んでのグループレッスンの実施も継続しつつ、今回学んだ伝わる日本語や、異文化理解の研修も定期的に行えたらと思います。



節分に豆まきや恵方巻を食べる様子
仕事以外にも日本の文化を体験