

異業種交流型・公開講座開催レポート

「グローバルマネジメント研修」

～海外赴任者に共通して求められる能力とは？～

グローバル人材戦略研究所（東京都・港区）は海外赴任予定者や出張者が 1名から参加できる 公開講座「グローバルマネジメント研修」を定期的に開催しています。

■テーマ：「グローバルマネジメント研修」

～海外赴任者に共通して求められる能力とは？～

■背景：民間企業の3ヶ月以上の海外滞在者は増加を続けており、約50万人近くなっています¹、初めての海外赴任先で「グローバルマネジメントの三重苦」といえる

- ・アウェイである海外で言語、習慣等の違いへの対応
- ・より高いポジション・責任への対応
- ・海外で「いきなり」管理職としての対応

に直面し、たった一人で悩みを抱えている駐在員は多く、駐在員の75%が赴任前・後で研修を受けていないという現状があります²。

■目的：本研修では参加者が海外スタッフに向き合う際の自らのコミュニケーション・マネジメント方針を持論としてまとめ、日々の実践に繋げることをゴールとします。「グローバルマネジメントの三重苦」に対応し、海外におけるマネジメントを理論と事例紹介、ディスカッションにより体系的に学ぶことができます。初めての海外赴任者はもちろん、赴任『中』『後』の方にも多く受講いただいています。

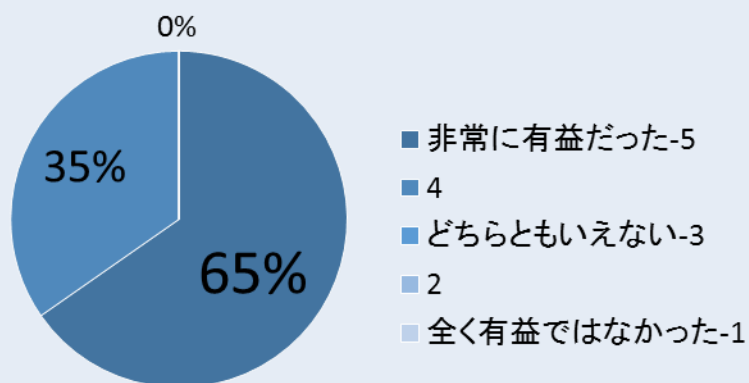
¹ 2014年度は約46万人。外務省 海外在留邦人数調査統計 平成27年（2015年）要約版（平成26年10月1日現在）

² 2013年にシンガポール日本商工会議所の経営者、実務責任者および管理部門等の駐在員向けセミナーの際にグローバル人材戦略研究所が実施したアンケート調査。結果はグローバル人材戦略研究所のサイト (<http://ja-sol.jp/report.html>) で公開

■研修全体についての感想

総評：100%の方が「5 非常に有益だった」「4」と回答

Q.研修全体についての感想をおきかせください



<ロールプレイング、グループワーク>

「頭では解っていたつもりでも、ロールプレイングで実行できていないことなど、気づきが多々あった。」

<フィードバックについて>

「フィードバックのロールプレイでは部下、上司、オブザーバーそれぞれに気づきがあった。」

<体系的かつ実践的な内容・ワーク>

「具体的な問題例の解決策が示されており、普段の業務にもいかすことができると思いました。」

<マネジメントの本質（国内外問わず）>

「マネジメントとは何か、それを海外で行っていく上での注意点とは何かについて分かりやすく解説していただいた。」

■参加者コメント（一部抜粋）

「マネジメントに関する知識を体系づけて理解出来た。（電機）」

「これから海外に赴任する人間にとって、とても不安な暗闇の中で見える光のような研修であった。バイアスのかかっていない内容で大変整理された説明であった（建設）」

「異文化チームマネジメントでのロールプレイで指摘されたことによる気づきが新鮮だった。（精密機器）」

「濃い内容が凝縮されており、費用対効果が高いと感じた。（化学）」

「グローバルマネージャーのキャリアパスは今後大いに参考にしたい。（商社）」

「内容もしっかりとしており、ロープレもバランスよく散りばめられており、腹落ちの良い研修だった。（機械）」

「本社から海外へ出す側としても大変勉強になった。社内での対応の参考にしたい。（IT）」

「過去にマネージャーとして実施してきた事に対して振り返り、反省、そして改善すべき点が見えた。（輸送）」

<講座の様子>



■プログラム：

	テーマ	学習内容
午前	オリエンテーション	<ul style="list-style-type: none"> ・講師、参加者自己紹介 ・進め方紹介
	上司に求められる マネジメントテクニック① 「違い」を理解する	<ul style="list-style-type: none"> ■国、社会背景、職場における発想・アプローチの「違い」を理解する ・論点の違い ・国別・回答傾向 ・会話タプーへの備え ・上手な聞き方、話し方 ・多様な人材育成手法 ・仕事観を把握する ・外国籍社員が嫌う上司の言動 ・「分かる」の3分類 ・日本人による日本語注意点 ※参考資料 国別異文化対応事例
	上司に求められる マネジメントテクニック② 「違い」への対応	<ul style="list-style-type: none"> ■部下と信頼関係を構築し、業務遂行を果たすための「違い」への対応について学ぶ／望ましい行動を強化・徹底し、結果を出すための考え方・コミュニケーション技術を身につける ・違いを価値に変える6段階 ・フィードバックの技術 ・フィードバックロールプレイ
午後	上司に求められる マネジメントテクニック③ 「違い」を競争力に変える	<ul style="list-style-type: none"> ■部下と互いに提案し合える関係構築のための考え方・技術を身につける ・対話技術 ・対話ロールプレイ
	異文化チーム形成	<ul style="list-style-type: none"> ■異文化チームを形成し異なる立場、発想のメンバーと限られた時間内で目的を達成するための考え方・技術を身につける ・チームビルディングの4ステップ ・グループワーク①6つの異なる性格のメンバーがプロジェクトを推進 ・グループワーク②上記に更にイスラム教等、宗教事情を追加し、推進
	マネジメント持論作成	<ul style="list-style-type: none"> ・グローバルマネジメントに向けての方針を持論 ・アクションプランとしてまとめ日々実践に繋げる。 ・発表 ※持論シートを作成します。 ・まとめ

講師コラム

駐在員は海外をさまよう『惑星』なのか？



「私たちのような駐在員は『惑星』みたいなものなんですよ。」

海外赴任『後』研修の受講生である駐在員たちから時折、自嘲的に出てくる言葉です。聞けば、惑星を意味する英語「Planet」の語源はギリシア語の「プラネテス=さまよう者」という意味があるそうで、冒頭の自虐コメントの背景には「本社という『太陽』の周りを、さまよっているだけの存在」という意味があるようです。

でも、ちょっと待ってください。本当に駐在員は海外をさまよう『惑星』なのでしょうか。私はそうは思いません。「グローバルマネジメント研修」でローカル社員とのコミュニケーション・マネジメント・育成テクニックを学ぶことを通じ、決して『惑星』などには留まらない、駐在員の責任と役割が見えてくることになります。

◆参加企業例(順不同)

サントリーホールディングス株式会社 株式会社デンソー リョービ株式会社
株式会社ニトリホールディングス 三菱重工株式会社 株式会社俄 アルプス電気株式会社
富士通株式会社 住友重機械工業株式会社 パナソニック株式会社 興和株式會社
KDDI 株式会社 日本通運株式会社 SMBC コンシューマーファイナンス株式会社
大成建設株式会社 三菱日立パワーシステムズ株式会社 ヤマハ発動機株式会社
シミックホールディングス株式会社 王子インターパック株式会社 株式会社ユニバンス
アルプス電気株式会社 日本電信電話株式会社 KDDI 株式会社 フォーデイズ株式会社
スズキ株式会社 キヤノンマーケティングジャパン株式会社 藤田観光株式会社 日立金属株式会社
株式会社リコー アビームコンサルティング株式会社 日清食品ホールディングス株式会社
新日鐵住金株式会社 丸紅株式会社 富士古河E&C株式会社 日本信号株式会社
キヤノンマーケティングジャパン株式会社 新日鐵住金ソリューションズ株式会社
西松建設株式会社 株式会社ウッドワン 日本コルマー株式会社 株式会社トプコン
株式会社バンダイナムコスタジオ 日本モレックス合同会社 東芝総合人材開発株式会社
株式会社ムロコーポレーション トップラン・フォームズ株式会社 株式会社乃村工藝社
ヤマト運輸株式会社 サントリー食品インターナショナル株式会社 株式会社ニチイ学館

グローバル人材戦略研究所 未来を創造する組織マネジメント

グローバル人材戦略研究所

代表者：小平達也

所在地：〒106-0031 東京都港区西麻布 1-14-5

URL: <http://ja-sol.jp/>



「世界で通用する人づくり、組織づくり」をテーマに活動。クライアントは化学、電機、機械、建設、食品、小売、総合商社、サービス業、官公庁、教育機関等、日本を代表する大手企業を中心に多岐に渡る。グローバル人事制度・人材育成体系の設計ほか、マネジメント研修を日本語、英語、中国語の3カ国語で提供し、参加者の出身国は30カ国以上に上る。

[本件に関するお問い合わせ先]

サービスサポート担当 浅野

TE : 03-3403-0528

Email : sales@ja-sol.jp