

企業における 「人事部門」の目を知る

何故、日本企業で働きたいのですか？

- ・明確なメッセージの準備が必要です

人事の業務

大きく5つに分類：

■人事企画

- ・部門構成や人員配置

■採用関連

- ・人員を採用するための活動

■教育・研修関連

- ・研修・教育業務

■評価関連

- ・「目標管理制度」・「評価制度」

■労務関連

- ・社会保険手続 勤務管理 給与計算

過去の人事の流れ

1970
年代

- 生産拠点を求め海外へ **[生産関連部門]**
- 販売拠点として **[営業部門]**
- 間接部門が海外へ **[経理部門]**

- **[人事部]**だけが国内に取り残された
「海外のことは海外で」
 - ・海外人材をマネジメントする姿勢がなかった

2000
年代

- グローバル人事を組織する企業も増えた
実態は「海外派遣社員（駐在員）のケアだけ」

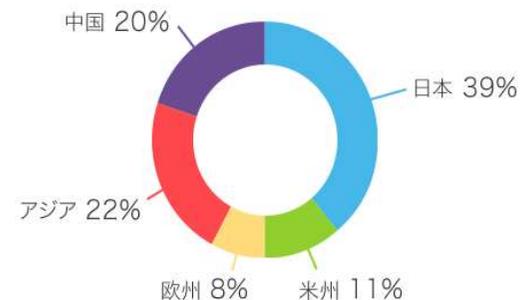
グローバル人事・課題

グローバル化が求められる：

<背景>

- 企業が積極的に海外展開へ
- 海外社員比率は日本人社員の総数を上回る
- 海外社員を経営理念に統合させる難しさ
- 全世界社員をグローバル基準で公正に評価する
- グローバル展開の人事戦略

例えば：



“Panasonic 271,869人

NPO法人 フォーイスト

2020年

現在

外国人社員採用の狙い

■社内環境の活性化

- ・異なる仕事への姿勢は組織に刺激となる

■グローバル化への対応が可能

- ・海外における商習慣など役割が期待できる

■異なる視点からの発想

- ・違う発想・アイデアにて新たな創出

■コミュニケーション能力が向上する可能性

外国人留学生採用リスク

「何故、日本企業で働きたいのですか？」

■質問の意図

- ・母国に突然帰ってしまうのではないのか
- ・ジョブホッピングが当たり前の価値観
- ・どのような経緯で日本にきたのか

ダメな例：

正直、

日本で働きたい理由として挙げられるのは主に以下のようなこと

- ・日本が好き（日本アニメ。。。）
- ・日本は治安が良く、人のマナーが良い
- ・日本企業のイメージが良い
- ・保険や福利厚生が充実している

明確なメッセージの準備

例： 理由は三つあります。

一つ目は、母国語ではない環境だから「さらに努力しなければならない」という気持ちになります。

5年後、10年後、どこまで知識を手に入れることが出来るかを追求したい。

二つ目は、インターンシップ経験からチームで働く姿を感じ、ぜひ一緒に働きたいという気持ちを強く持っています。

三つ目はもう一つの言語（日本語）に精通しもう一つの文化を知り、その日本で働くことは、将来的に自分にとって多く役に立つと考えます。

グローバル人材とは

グローバル人材とはどんな人材か

- **グローバル経営人材**
 - ・グローバルに事業を展開し経営を担う人
- **グローバルビジネスリーダー人材**
 - ・海外における商習慣に柔軟に対応ができる人
- **ローカルマネジメント人材**
 - ・現地人材を理解し人材マネジメントを行える人
- **グローバル・リテラシー人材**
 - ・語学力と海外での実務・生活経験を持つ人