

無料配信中!

Guidable Jobs

外国人採用を進めている企業様必見

外国人人材を理解し コミュニケーションの課題を 解決する方法

全21
ページ



異文化理解力を高める： 真意を理解する力



本資料の構成

会社紹介

カルチャーマップ: 文化の違いを示す8つの指標

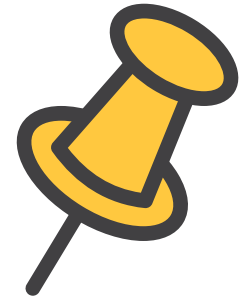
文化間コミュニケーションにおける情報の伝達方法:
ローコンテキスト文化とハイコンテキスト文化

礼節の多様性: 勤務評価とフィードバックのアプローチ

外国人人材の離職率が高い理由

外国人人材の定着を上げるための方法

Guidable Jobsで提供している採用後のサポート



会社紹介

会社名	Guidable株式会社
代表者	田邊 政喜
設立年月日	2015年11月18日
所在地	東京都新宿区西新宿 3丁目 7-3 0 フロンティアグラン西新宿 901
資本金	99,000,000円
企業理念	日本経済を、もっと多国籍に。
事業内容	<ul style="list-style-type: none">・外国人向け日本のHow to 紹介サイト「Guidable Japan」運営・外国人向け就職支援サービス「Guidable Jobs」運営・外国人向けサービスのコンサル事業、広告宣伝代行・インターネット上でのメディア事業
取引銀行	みずほ銀行 三井住友銀行 楽天銀行
主要取引先	株式会社朝日新聞社 TIS株式会社 赤門会日本語学校 三井住友海上火災保険株式会社 株式会社ロツテリア



「日本経済を、もっと多国籍に」
をモットーに、外国人採用に関する求人媒体
を運営しております。

弊社WEBサイトはこちらから!
[HTTPS://GUIDABLE.CO.JP/](https://guidable.co.jp/)

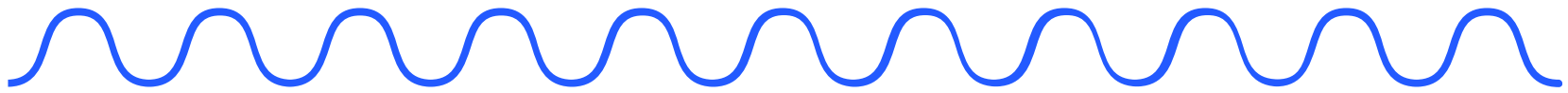
カルチャーマップ:文化の違いを示す8つの指標



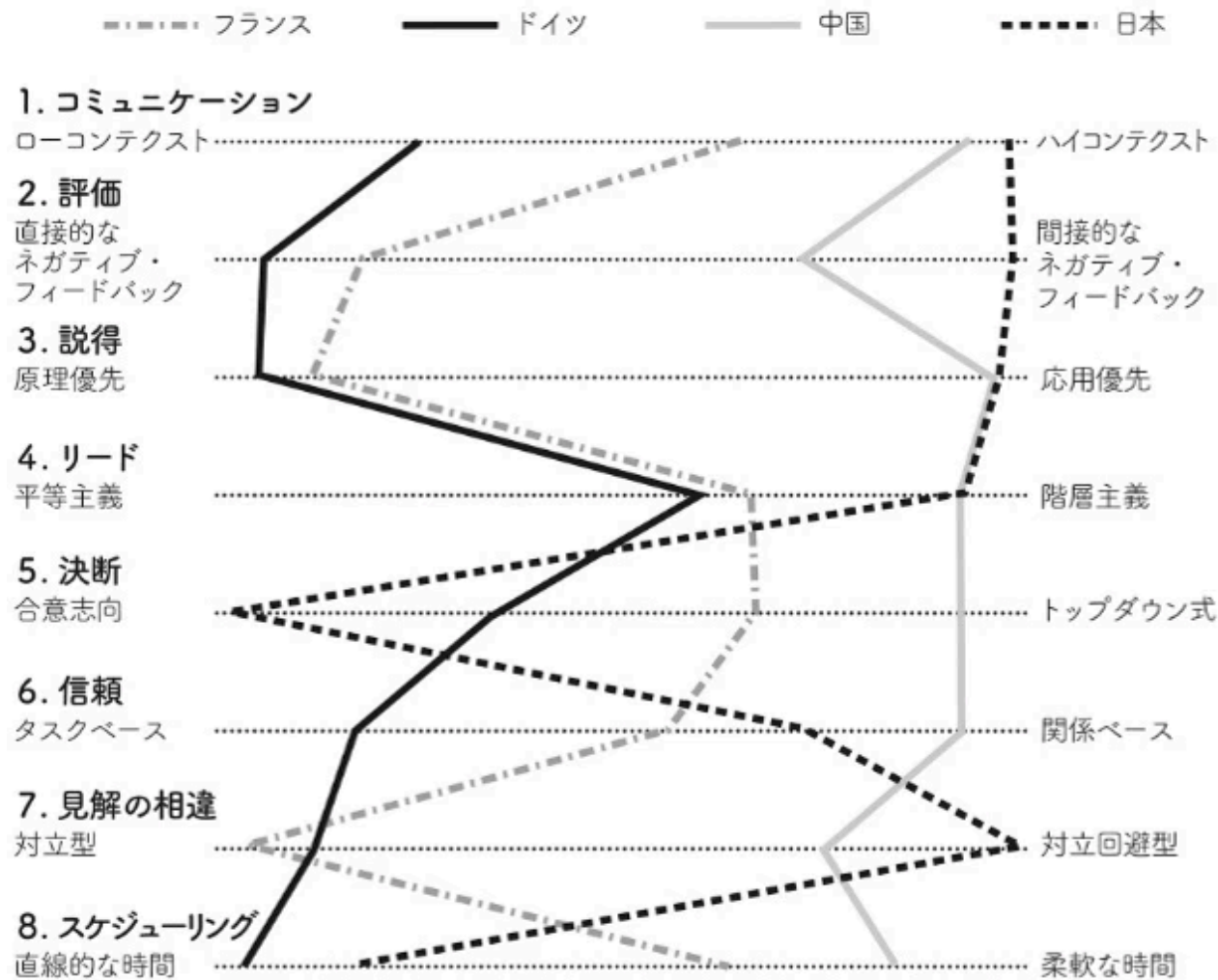
- カルチャーマップ (Culture Map) とは、異なる文化間でのコミュニケーションや行動の違いを視覚的に整理し、理解しやすくするためのフレームワークやツールです。
- この考え方は、エリン・メイヤー (Erin Meyer) の著書『The Culture Map』に基づいて広まりました。
- カルチャーマップは、さまざまな文化を持つ人々がどのように考え、行動し、コミュニケーションを取るかを示す基準を提供し、異文化理解を深めるためのガイドラインとなります。
- 特に、国際的なビジネスや多国籍チームにおいて、文化的な誤解や摩擦を避け、効果的に協力するために役立つことを目的としています。



カルチャーマップ:文化の違いを示す8つの指標

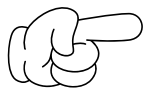
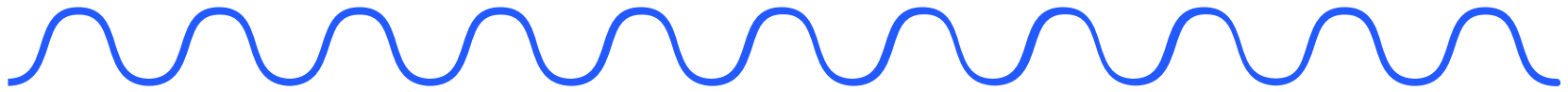


「カルチャーマップ」では、以下のような指標が重要な要素として挙げられています：

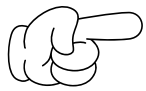


メイヤー, エリン. (2015). 異文化理解力——相手と自分の真意がわかる ビジネスパーソン必須の教養. 英治出版.

カルチャーマップ:文化の違いを示す8つの指標



• **Point1:** 各文化には幅があり、各個人はその幅のなかで選択を行なっています。文化か個人の性格かではなく、文化と個人の性格が問題であります。8つの指標はこうした差異を知り、文化的コンテキスト内でその格個人の選択を見極める手助けになります。



• **Point2:** 文化の違う人々の関係を測るとき、重要なのは指標における各文化の絶対的な位置ではなく、二つの文化の**相対的な位置関係**です。この相対的な位置関係こそが相手への認識を形作っています。自分の文化が世界の文化をどう見ているだけでなく、**世界の文化がお互いのことをどう見ているか**を理解する必要があります。



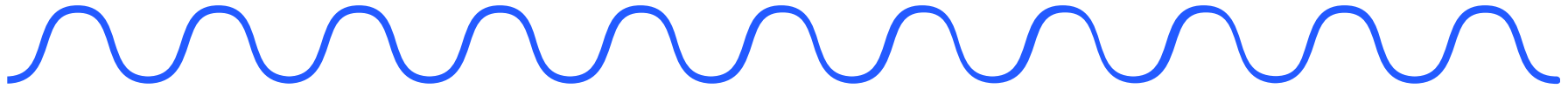
カルチャーマップ:文化の違いを示す8つの指標



- 日本のカルチャーマップを理解するためには、日本文化の特徴をいくつかの主要な側面に分けて、他国との違いを把握することが重要です。
- 例えば、日本とドイツを比較すると、異文化間で多くの違いが見られます。特に、コミュニケーションのスタイルや評価方法、リーダーシップのあり方、時間の捉え方などに大きな差があります。そのため、それぞれの文化に合ったアプローチが求められます。
- ビジネスにおいて成功するためには、これらの文化的な違いを理解し、柔軟に対応することが重要です。
- 本資料では、コミュニケーションおよび勤務評価・フィードバックについて詳しく説明します。



文化間コミュニケーションにおける情報の伝達方法: ローコンテクスト文化とハイコンテクスト文化



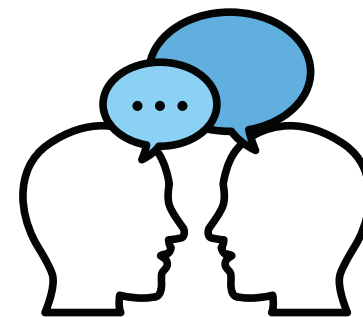
- ・日本人同士のコミュニケーションでは、暗黙の了解や空気を読むことが重要視されています。しかし、外国人とのコミュニケーションでは、この習慣が通じないことがよくあります。その理由は、**日本が世界でも特にハイコンテクストな文化**だからです。
- ・ハイコンテクスト文化とは、言葉だけでなく、その背景や文脈に依存したコミュニケーションスタイルを指します。言い換えれば、相手の気持ちを察したり、状況を読み取ったりすることが重視される文化です。
- ・これに対して、多くの外国の文化は日本よりもローコンテクスト文化に分類されます。ローコンテクスト文化では、文脈に頼らず、明確に言葉で伝えることが重要視されます。



コミュニケーションの例

ローコンテキスト

「クラウディアは、どこにいても、誰と話していても、常に自分の意図をはっきりと伝えてくれます。」



ローコンテキスト

「バハティは上司に対してもっと敬意を示すべきです。彼女は友人だけでなく、誰に対してもかなりカジュアルな態度を取ります。」

ハイコンテキスト

「アミットは友人とは非常にカジュアルに話しますが、上司の前では口調を変え、より真剣に話す傾向があります。」

ハイコンテキスト

「ジムは直接「ノー」と言うのが苦手なようです。何かできないことを頼まれたとき、相手を不快にさせたくないという気持ちから、話をうまく避ける傾向があります。」

ローコンテクスト文化

- 人間関係は始まりも終わりも速い。
- 意見の相違は個人的なものとは見なされず、焦点は個人の問題ではなく、合理的な解決策に置かれる。
- 物事は特定の時間に予定され、一度に一つずつ行われる。重要なのは、活動が効率的に行われること。
- 変化は速い。変化を起こすと、すぐに結果が現れる。
- 学習は、他者の明確な指示や説明に従うことで行われる。学習や問題解決においては、個人主義的なアプローチが好まれる。速度が重視される。

ハイコンテクスト文化

- 人間関係は信頼に基づき、ゆっくりと築かれ、安定している。
- 意見の相違は個人的な問題として捉えられ、対立は解決されない限り仕事を進めることができないか、回避されるべきである。
- すべてにはそれぞれの時間があり、時間を予定通りに管理することは難しい。重要なのは、活動が実行されること。
- 変化は遅い。物事は過去に根ざしており、変化は遅く、安定している。
- 学習は、他者が模範を示したり、実演したりするのを観察することから始まり、その後実践を通じて行われる。学習や問題解決にはグループでのアプローチが好まれる。正確さが重視される。

QUIZ TIME!

どのコミュニケーションが1番揉める可能性があると思いますか？

- A. ローコンテキスト話者×ローコンテキスト話者
- B. ローコンテキスト話者×ハイコンテキスト話者
- C. ハイコンテキスト話者×ハイコンテキスト話者




ANSWER

- 多くの人がBだと思うでしょうが、実は**C**が1番揉めるようです。
- 日本人同士のような、共通の背景を持つハイコンテキスト話者同士はいいのですが、日本人と中国人のように、異なった背景を持つハイコンテキスト話者同士は、お互いに背景が異なるにも関わらず直接的な言語表現を避けるので、より誤解が生じ分かり合えなくなる可能性が高いとのことです。



自分よりローコンテストな文化出身の人々と働く際の戦略

- 
- できるだけ明確で、具体的でいる。
 - 理由などをきちんと説明する。
 - 思っていることは全て表に出す。
 - 会話の終わりにキーポイントを繰り返す。
 - 100%でわからない時は意味を汲み取ろうとするのではなく、わからないと言う。
 - 礼儀正しくしすぎない。

多文化のチームではローコンテストなやりとりがおすすめ!

礼節の多様性：勤務評価とフィードバックのアプローチ



「評価」の各国分布

ロシア	フランス	イタリア	アメリカ	イギリス	ブラジル	インド	サウジアラビア	日本
イスラエル	ドイツ	ノルウェー	オーストラリア	カナダ	メキシコ	中国	韓国	タイ
オランダ	デンマーク	スペイン		アルゼンチン		ケニア	ガーナ	インドネシア



直接的なネガティブ・フィードバック

間接的なネガティブ・フィードバック

直接的なネガティブ・フィードバック:

同僚へのネガティブ・フィードバックは率直に、**単刀直入に、正直に伝えられる**。ネガティブなメッセージをそのまま伝え、ポジティブなメッセージで和らげることはしない。**批判はグループの前で個人に向けて行われもする。**

間接なネガティブ・フィードバック:

同僚へのネガティブ・フィードバックは**柔らかく、さりげなく、やんわりと伝えられる**。ポジティブなメッセージでネガティブなメッセージを包み込む。**批判は1対1でのみ行われる。**

礼節の多様性：勤務評価とフィードバックのアプローチ



日本における評価のアプローチ

日本では、年功序列や和を重視する文化が根強く、フィードバックが間接的に行われがちです。例えば、上司は部下に対して具体的な批判を避けることが多く、フィードバックはやんわりと伝えられる傾向があります。このため、外国から来た従業員は、自分の評価や改善点が不明瞭だと感じることがあり、適切なフィードバックがないと不満が生じることがあります。

アメリカにおける評価のアプローチ

アメリカの企業では、成果主義が一般的です。上司からのフィードバックは率直であり、成果に基づく評価が重視されます。ネガティブなフィードバックも具体的な改善案として提供されることが多いため、従業員は自分のパフォーマンスを明確に把握でき、目標達成に向けて努力を続けやすいといえます。

・異文化間でのフィードバックの受け取り方が従業員のモチベーションにとっても影響を与えます。アメリカなどでは、フィードバックを通じて個人の成長を促すことが重要視される一方、日本やその他のアジア文化では、過度な批判を避け、モチベーションを維持するために慎重なアプローチが取られます。このため、外国人従業員が日本の職場においてフィードバックを受け取る際、文化的なギャップから誤解が生じる可能性があります。

・外国人従業員を受け入れる際には、文化ごとのフィードバックスタイルや評価基準に対する理解を深め、適切な対応をすることが、定着率を高め、成功する職場環境を作る鍵となります。

外国人人材の離職率が高い理由



- 1年間で約**45%**の外国人が離職しています。
- なぜ外国人の離職率は高いのでしょうか。



ITmediaの調査によると、外国人が離職する原因は _

1. 「上司のマネジメント・指導に対する不満」
2. 「給料が安い、残業代が支払われない」
3. 「職場の人間関係に対する不満」
4. 「業務内容のミスマッチ」

外国人材の定着を上げるための方法



・外国人材の定着には、外国人が日本の職場に対してどのようなイメージを持ち、何を求めているかを理解することが重要です。

以下は、留学生のインタビューをもとに、求められる職場環境についての情報です。

1. 「英語の導入」

簡単な英語を交えたコミュニケーションができると、職場に馴染みやすく、仕事も覚えやすいと感じています。また、「日本語ができないと働けない」という固定概念があり、職場選びでは他の外国人の存在を重視します。完璧な英語は求めていないため、積極的に英語を使うことが、良好な人間関係と定着促進につながります。

2. 「日本語トレーニング制度」

外国人は英語を交えたコミュニケーションを求める一方で、日本語学習意欲も高いです。しかし、留学生は大学で基礎的な日本語しか学べず、ビジネスレベルの習得は難しいため、職場で日本語学習の機会を提供することがモチベーション向上につながります。

外国人人材の定着を上げるための方法

3. 「フレキシビリティ」

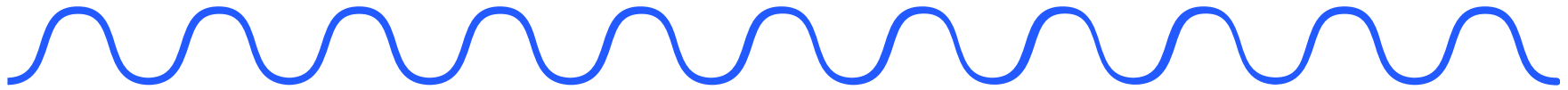
外国人はフレキシビリティや福利厚生を重視し、過度な重圧や長時間の残業は早期離職を招きます。特に南アジア出身者は家族や生活スタイルを優先し、フレードリンクなどの充実した職場環境に魅力を感じます。適度な残業と仕事とプライベートのバランスが、定着を促進します。

4. 「成果を考慮した報酬」

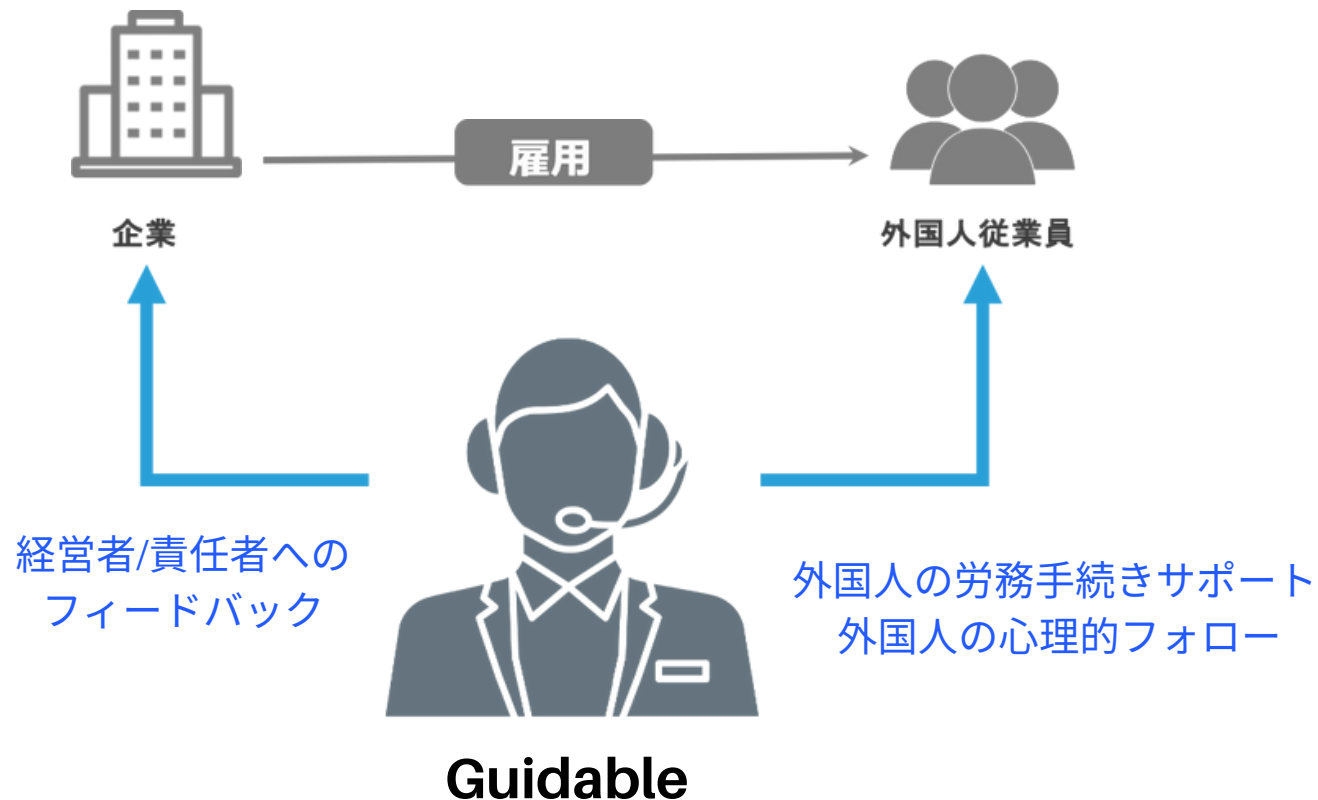
日本は年功序列の評価制度が一般的ですが、海外では成果主義が主流で、外国人は能力や成果に応じた評価・給料を重視します。日本ではこれが不十分に感じられることがあり、外国人材の受け入れには評価・給料基準の見直しや納得できる説明が必要です。



GUIDABLE JOBSで提供している採用後のサポート



外国人従業員様定着のために、企業様をサポートします。



GUIDABLE JOBSで提供している採用後のサポート

基本サポート

定期1on1



&

チャット相談



日本生活	業務効率化	教育・研修	ビザ手続き
<ul style="list-style-type: none">・マイナンバー発行・住民票取得 など	<ul style="list-style-type: none">・会社理解サポート・業務理解サポート	<ul style="list-style-type: none">・日本語教育・社会人マナー研修	<ul style="list-style-type: none">・ビザ申請・ビザ更新

御社の採用活動にお役立て頂けますと幸いです。

「外国人採用を失敗したくない」「外国人材についての知識を身につけたい」
という方はぜひ**GUIDABLE**にお問い合わせください！

弊社へのお問い合わせはこちらからお願い致します。

[HTTPS://GUIDABLEJOBS.JP/#CONTACT](https://guidablejobs.jp/#contact)

