

# 鉄は熱いうちに打て。グローバルに通用する若手を育てる 『入社3～5年目グローバル人材養成研修』

～海外派遣前に知っておくべきグローバルで働くことの意味と必要な準備～



- ① グローバル企業の一員としての自覚を植え付けます
- ② 自社の将来の成長機会が海外市場にあるという認識を育みます
- ③ 海外の雇用に対する考え方を学ぶことにより日本の特殊性を認識してもらいます



米国でプロフェッショナルとして活躍している講師(弁護士)が、これまで培った経験を踏まえ、海外におけるジョブ型雇用下での働き方の特徴や彼らとの仕事上の接し方などビジネスの基本をアドバイスします。また、日本におけるメンバーシップ型雇用での社員間の運命共同体(仲間)意識が通用しない海外採用社員とのコミュニケーションのとり方や相互理解の仕方を伝授します。

## 講座内容

### I. グローバルなビジネス環境で働くことの意味

1. 世界市場の動向と日本の長期停滞傾向
2. 日本以外でのビジネス機会を模索する
3. 海外子会社の生の情報やインプットを駐在員を経由せず直接受け入れる仕組み
4. 日本本社の経営者から担当者まで海外子会社と直接業務連絡や打ち合わせができることが理想の姿

### II. グローバルなビジネス環境で出会う多様性とそれに対する対応力の育成

1. 価値観の相違
2. ワーク・ライフ・バランスのとり方の相違
3. 日本本社、日本人、日本語、男性中心の考え方を捨て去る

### III. 米国と日本の雇用法の相違点

1. エンプロイメント・アット・ウィールとは
2. 年齢による差別禁止法による人事制度の相違
3. 米国は転職自由なプロによって構成される職業社会
4. 職務内容、経験年数、スキルレベルで給与が決まる米国と個々人に給与がついてくる日本

### IV. 日本式メンバーシップ型社員の働き方の際立った特殊性

1. 解雇権濫用の禁止と定年制度の副作用
2. ホワイトカラーの生産性の低さの原因
3. リーダーシップが機能しにくい環境
4. 日本人担当者の優秀さの功罪

### V. 海外採用社員との相互理解促進のためのアドバイス

1. 価値観や働き方の相違を乗り越えて効果的に協働するためのアドバイス
2. プロとして相手をリスペクトする必要性
3. プロフェッショナルとしての英語力(特に専門用語のボキャブラリー)の必要性

### VI. 海外社員との業務接点上、従うべきルールやマナー

1. ZOOM会議やメールのマナー
2. 言葉遣いの注意
3. 日本人同士の日本語による会話にも配慮が必要

開催日時 2022年6月16日(木) 9:00 - 17:00

### 受講料

「労政時報」購読会員 33,000円(税込) 一般参加 38,500円(税込)

### 講師

オグルツリー・ディーキンス法律事務所  
インディアナポリス事務所  
インディアナ州弁護士(1996年)  
ワシントン州弁護士(2021年)



本間 道治 氏

### 【略歴】

一橋大学社会学部卒業。三井不動産株式会社において人事研修部門、広島支店マンション開発担当、社長秘書、会長秘書、秘書室課長、都市開発事業部事業企画課長等の職務を経験し、1991年3月同社退職。1994年12月シンシナティ大学ロースクールJ.D.課程卒業。2002年8月からオグルツリー・ディーキンス法律事務所へ所属。2020年に日本在外企業協会発行の『エンプロイメント・アット・ウィールー日米雇用法の違いと米国式マネジメント』を監修。

※諸事情により開催を中止または延期させていただく場合があります。



本講義は、Zoom (ウェビナー) を利用して配信いたします。  
ご参加に伴い下記 URL をご確認ください。  
<https://www.rosei.jp/static.php?p=webseminar>



お申込みについて ※弊社ウェブサイトからお申し込みください。

- 2022年3月31日まで <https://www.rosei.jp/seminar/>
- 2022年4月1日以降は [こちらの新サイトよりご確認ください](https://www.rosei.jp/seminarstore) <https://www.rosei.jp/seminarstore>

お問い合わせ先：株式会社 労務行政 人材育成事業部 セミナー事務局  
TEL : 03-3491-1330(直通) FAX : 03-3491-1332 E-mail : hr-service@rosei.jp