

報道関係 各位

2020年8月12日

株式会社グローバルトラストネットワークス

【人事担当者向け無料オンラインセミナー】

外国人材への調査データから見た「職場のダイバシティ・外国人材受け入れの課題と解決策とは」

開催日：2020年8月18日（火） 参加費：無料

外国人専門の生活総合支援事業を展開する株式会社グローバルトラストネットワークス（以下 GTN、本社：東京都豊島区、代表取締役社長：後藤 裕幸）は、外国人材の定着を目指す企業の人事担当者を対象に、「ダイバーシティ（多様性）の尊重」「多様な人のインクルージョン（受容）」の実態と、外国人材が感じる課題や不満に対する具体的な解決策が学べる無料オンラインセミナー「外国人材への調査データから見た、職場のダイバシティ・外国人材受け入れの課題と解決策とは」を8月18日（火）15：00より開催いたします。

国内外で350社以上の人事コンサルティング経験のある株式会社エィムソウル（本社：東京都品川区、代表取締役：稲垣 隆司）、ワーカーマーケットにおける在留外国人の採用支援及び採用後のスタッフ管理に強みを持つコネクティー株式会社（本社：東京都港区、代表取締役：杉原尚輔）との共同開催となります。



外国人材についての無料必見WEBセミナー

外国人材への調査データから見た、
「職場のダイバシティ・外国人材受け入れ」
課題と解決策とは

2020年8月18日（火） 15:00~16:30

 杉原 尚輔氏 コネクティー株式会社 代表取締役	 原田 博之氏 株式会社グローバルトラストネットワークス グローバル人材部マネジャー	 稲垣 隆司氏 株式会社エィムソウル代表取締役 PT. Bridgous Kizuna Asia Director
--	---	--

【開催の背景】

人手不足が加速する日本においては、いかに早く「外国人採用を始めてみた」という状態から脱却し、「外国人材が定着・活躍する」状態へ持っていけるかがカギとなります。そのために必要なのは、外国人材の持つ個性や価値観など「ダイバーシティ（多様性）の尊重」に加えて、「多様な人をインクルージョン（受容）」して平等に活躍できる環境の提供です。

そこで、当社は日本で働く34カ国・223名の外国人材に対して、日本企業や職場における「ダイバーシティ（多様性）の尊重」「多様な人のインクルージョン（受容）」の実態について調査（※別紙「参考資料」参照）を実施いたしました。その結果、外国人採用を行う企業が必ず押さえておくべきポイントがいくつか見えてきましたので、その解説と様々な事例をご紹介しますセミナーを実施することいたしました。

■本調査の要点

- ・外国人材は、日本の職場について「公正で配慮がある」と感じているのか？
- ・外国人材は、就労している職場に愛着や仲間意識を感じているのか？
- ・外国人材は、日本人上司のマネジメントに対する満足度は？
- ・外国人材は、どのようなマネジメントを求めているのか？
- ・外国人材が感じている、日本企業の良さは何か？
- ・外国人材が感じている、日本企業の改善すべき課題は何か？

※本調査は株式会社エイムソウル、コネクティブ株式会社、株式会社グローバルトラストネットワークス、株式会社ダイブの共同調査です。

初めて外国人材採用をご検討の企業様から既に採用を行っている企業様まで、多くの方々のご参加をお待ちしております。

【セミナー概要】

■日時：2020年8月18日（火）15:00～16:30

■内容

- ・ 第一部：日本で働く34カ国の外国人材に対して行った調査データ解説（※別紙「参考資料」参照）
- ・ 第二部：外国人材採用や定着・活躍の支援に豊富な知見を持つ専門家の対談
 - 日本企業の「ダイバーシティ（多様性）の尊重」「多様な人のインクルージョン（受容）」の実態に対する考察
 - 外国人材が感じる課題や不満に対する具体的な解決策についてディスカッション
 - 解決策に関する企業事例紹介

■対象

- ・ 人事責任者様・ご担当者様
 - ・ 人事関連業務に関わる方
- ※学生の方、同業他社様のご参加はご遠慮いただいております。

■参加費：無料

■詳細&お申し込み（以下のURLからお申し込みください▼）

URL：<http://ur0.work/Ezvx>

■会場

- ・ WEB セミナー
- ※ご予約者様には参加者用 URL をお送りします。時間になりましたらアクセスください。

■ 準備物

- ・ パソコン

※その他、事前に設定やご準備頂くものはございません。

(WEB カメラは不要です。音声はお使いの PC から出力ください。)

■ 定員

- ・ 60 名

※ネット回線の都合上、アクセスは 1 社につき 2 名様まで (パソコン 2 台まで) とさせていただきます。

■ 主催

株式会社グローバルトラストネットワークス

株式会社エムソウル

コネクティブ株式会社

■ 講師

- ・ 原田 博之

株式会社グローバルトラストネットワークス グローバル人材部マネジャー



早稲田大学卒。IT ベンチャー企業で外国籍人材専門の人事として、アジア各国から年間約 100 名の外国人エンジニアの採用・受け入れを実現させる。その後独立し、外国人採用コンサルタントとして、企業の外国籍人材採用支援、人材会社の海外拠点設立、アジア開発途上国と日本との農業人材交流事業等に従事。2019 年 11 月より株式会社グローバルトラストネットワークスに参加し、「外国人が日本で活躍する」上での、仕事面・生活面双方の課題・障害の解決に取り組む。

- ・ 稲垣 隆司氏

株式会社エムソウル代表取締役 PT. Bridgeus Kizuna Asia Director



同志社大学卒。急成長したベンチャー企業で人事部責任者を務め、年間 600 名の新卒採用の仕組みを作る。2005 年株式会社エムソウルを設立し 350 社を超える顧客の人事課題解決に取り組む。2014 年インドネシアに進出。日系企業に特化して人事課題解決に取り組む。現在、HR プロにて「日本流グローバル化への挑戦」を執筆中。

・ 杉原 尚輔氏

コネクティブ株式会社 代表取締役



慶應義塾大学経済学部卒業、一橋公共政策大学院公共経済コース修了。一橋公共政策大学院在学中にIBPグローバル留学プログラムの特待生として英国ウェストンミンスター大学へ留学。新卒として外資系証券会社ドイツ証券に勤務後、2014年5月、以前より問題意識のあった英語教育事業で起業、ファンデミーキッズを設立。2016年4月外人バンクを設立。ブルーカラー市場(特にホテル、清掃、飲食、介護、物流業界)へ多くの在留外国人の紹介をし、支持を得る。

■ GTN について

「外国人が日本に来てよかったをカタチに」をビジョンに、創業から一貫して外国人専門を掲げ、住環境の整備をはじめとする生活総合支援を行う。家賃債務保証事業を主軸に、不動産仲介・就職支援・携帯電話・クレジットカードなど多種多様な独自サービスを展開。

社員の7割が20カ国の外国籍メンバーで構成され、言語・文化の違いを理解したうえで様々な事案に対応。家賃債務保証事業においては、賃貸住宅の情報提供から家賃債務保証、入居後の生活サポートにいたるまで、日本での生活を始める外国人の方を全般的に支援するサービスを提供している。

社名 : 株式会社 グローバルトラストネットワークス

所在地 : 東京都豊島区東池袋 1-21-11 オーク池袋ビル 2F

代表者 : 代表取締役社長 後藤 裕幸

事業内容 : 外国人専門の家賃債務保証・不動産賃貸仲介・通信事業・人材紹介事業・クレジットカード事業など

URL : <https://www.gtn.co.jp/>

■ 本件に関するお問い合わせ先

株式会社グローバルトラストネットワークス

グローバル人材部 担当 : 原田

電話: 03-5155-4672 e-mail: gtnjob@gtn.co.jp

■ 広報に関するお問い合わせ先

株式会社グローバルトラストネットワークス

社長室 広報担当 : 加藤

電話 : 03-4500-1281 e-mail : promo@gtn.co.jp

■ 参考資料

ダイバーシティ&インクルージョンの推進に関する意識調査

GTN、エイムソウル、コネクティィ、ダイブは、「ダイバーシティ&インクルージョンの推進に関する意識調査」というテーマで、外国籍人材が就労する職場におけるダイバーシティ&インクルージョンの実態と上司がマネジメントする際の有効な支援行動を明らかにすることを目的に共同調査を実施しました。日本での在留・就労経験のある外国籍人材を対象に、2020年6月から7月にかけて調査をおこない、最終的に全34カ国・223名の有効回答数を得ています。本調査の結果を一部抜粋して掲載いたします。



■ 調査結果サマリ

全体の傾向として、6割前後の外国籍人材は日本の職場で円滑に働いているものの、1～2割の人は適応に苦労している実態が見えてきました。また、上司の支援方法や組織文化の課題も回答結果から明らかになっており、ダイバーシティ&インクルージョンを推進する上で、外国籍人材を受け入れる職場には改善の余地がまだあるといえます。

【調査結果 1. 職場におけるダイバーシティ&インクルージョンの実態】

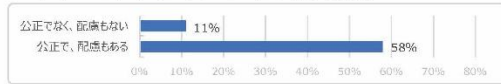
(1) ダイバーシティ&インクルージョンに対する認識

外国籍人材の約6割が日本の職場は「公正で配慮がある」と回答しています。ただし、「公正さと配慮がどちらも不足している」と感じている人が約1割存在しており、改善が必要な職場も一定数あることもわかっています。

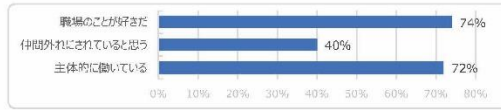
(2) 就労する職場に対する認識

74%が就労している職場に愛着を持っています。仲間意識を感じている人/感じていない人の割合は同程度で約4割でした。72%が職場や会社のために主体的に働いていると考えています。

1-1. ダイバーシティ インクルージョンに対する認識



1-2. 就労する職場に対する認識



【調査結果 2. 職場における上司のマネジメントスタイル】

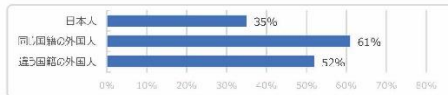
(1) 上司の満足度と指導上の取り組み

外国人の上司の方が、日本人の上司よりも満足度が高い結果でした。具体的な行動を見ると、業務上のコミュニケーションを工夫する上司は多いものの、外国籍人材と個人的に関わり、プライベートでも付き合いを持つ上司はやや少ない傾向でした。

(2) 外国籍人材をマネジメントする際の有効な取り組み

個人的な関係性をつくり、仲間としての安心感を与えることが有効な関わり方であるという結果でした。特に、食事や飲み会などのインフォーマルな場に誘うことが効果的です。

2-1. 上司の満足度と指導上の取り組み



2-2. 外国籍人材をマネジメントする際の有効な取り組み

対象	有効な取り組み
従業員	宗教や生活習慣などワークライフバランスに配慮する
仲間意識	気軽に語り、繋がるようにする
共働き等	食事や飲み会などのレジャーの場に向かう

【調査結果 3. 日本企業での働き方や組織文化に対する認識】

(1) 日本の会社の良い部分

挨拶や掃除など、日本人にとっての基本動作や規律が最も高い評価を得ています。一方で、仕事の進め方において、自分の意思よりも相手を尊重する点やマニュアルや規則に過度に固執する点は、外国籍人材から賛同を得にくいと考えられます。

(2) 日本の会社の異質な部分

日本企業の古い体質・組織文化は、強い違和感を感じやすいということが示されました。曖昧な物言いや無駄の多さ、責任の重さ（上司の責任範囲の不明確さ）といった不合理な部分に関しては、改善すべき部分だと考えられます。

3-1. 日本の会社の良い部分

順位	「日本の会社の良い部分」上位項目
1位	挨拶：職場できちんと挨拶をすること
2位	きれいにする：職場ではごみや私物を散らかさず、整理整頓をすること
3位	時間を守る：仕事の締切や待ち合わせの時間を必ず守り、時間に遅れないこと

3-2. 日本の会社の異質な部分

順位	「日本の会社の異質な部分」の上位3項目
1位	はっきりものを言わない：言いにくいことを直接言わずに、遠回しにものを言うこと
2位	無駄が多い：細かいことを気にしすぎて、仕事に無駄が多い
3位	責任が重い：働く人の責任が重く、上司が責任を取ってくれないこと

【調査概要】

調査名称：「ダイバーシティインクルージョンの推進に関する意識調査」

調査目的： 外国籍人材が就労する職場におけるダイバーシティインクルージョンの実態と
上司がマネジメントする際の有効な支援行動を明らかにする

調査期間： 2020年6月25日～7月10日

調査方法： WEB入力フォームによる回収

調査対象： 日本での在留・就労経験のある外国籍人材

有効回答数：全34カ国・223名

実施主体： 株式会社グローバルトラストネットワークス

株式会社エイムソウル

コネクティブ株式会社

株式会社ダイブ