



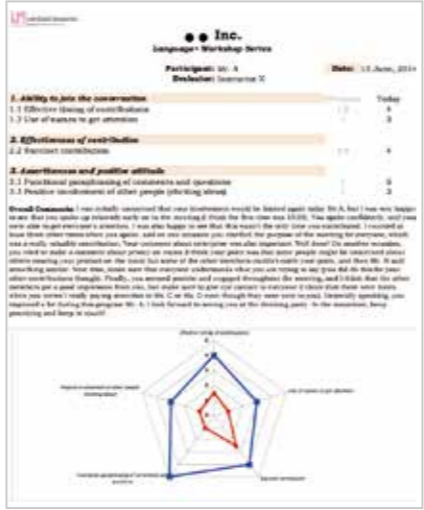
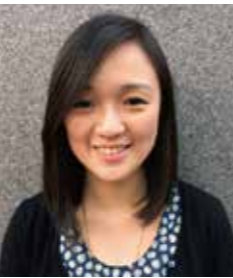
リンクグローバルソリューション 事例紹介：
異文化会議マネジメントプログラム

Language のその先へ
ーグローバルビジネスマネジャーに世界で戦えるミーティングスキルを

異なる文化的背景を持つ相手と議論する場面で、どのように振る舞い、場をコントロールしていくべきかについて、実践を通じて体系的に学ぶプログラム「Language+」。
グローバルIT企業において実施された「Language+」について、人事担当者様と2名のプログラム参加者様にお話を伺いました。

5 担当講師の声 (Michelle Li)

洗練された能力の高い参加者の皆様でしたが、お互いの得手不得手を理解し、他メンバーの意見を引き出し、わからないことは周囲にサポートをお願いする、といったチームとしての助け合いができるようになったことが印象的でした。個別の課題にフォーカスした1対1のフィードバックは、参加者のためだけでなく、講師陣が参加者のニーズをより理解することにも役立ちました。「デモミーティングでの行動観察 → 課題となる言動の原因究明 → 実践的で納得感の高いアクションプラン提示」というステップが、参加者の高いストレッチにつながったと考えています。



「個別フィードバックシート」

参加者B氏 当社に入社してからすぐに、社内外へのレポートを英語で行うことが必須でした。特に、アジア太平洋の中でも巨大かつ最先端のマーケットである日本の状況や意見を述べるのが義務なので、マンツーマンの英会話レッスンを受講し、英語力を何とかしようとしている状況でした。

「Language+」は、コンテンツが非常に良く練られていると思いました。英語で最も悩むケースがまさに会議なので、課題とリアルなシーンが一体となったプログラムであることが素晴らしいと思いました。テーマについても、グローバルで多様性のある会議で起きるあるあるシーンを顕著に再現し、無意識に自文化の常識に左右されていることを、異文化ビジネスの講師から学べたことはとても意味がありました。

研修参加後は、まずは英語への恐怖心が消え、「英語が完璧でないことは恥ずかしいことではなく、伝えられれば良い」という自信がついたことで、会議に出る心構えがまったく変わりました。「わかっていない私が悪いから聞くのが恥ずかしい」という聞き手の理解不足に対する懸念と罪の意識から脱却し、「わからないことをわからないと聞くのは恥ではない」という話し手責任の文化の話は、今すぐ日本中で共有されるべき重要なテーマだと思います。このことは、普段の会議の中ではなく、これだけ濃縮した状態で時間を使って提供されないと獲得できないものだと思います。

ー「Language+」の成果や今後の展望はどのように考えているのだろうか。

人事担当者様 成果については、研修参加者の実務での活用に現れてくると考えています。というのも、研修内の評価で点数が上がるのはよくあることで、語学テストで測れるのもピラミッドで言えば「英語の熟練」の部分に過ぎません。「ビジネスコミュニケーション」の向上は、研修に参加したことがグローバルビジネスにおける評価にどう貢献したかという定性的成果を、長期的に検討する必要があると考えます。

「Language+」が、参加者のパフォーマンスにつながっていることが確かめられれば、今後の展望としては、中国や韓国でも同じニーズを聞いているので、日本以外の地域にも発展させられればと考えています。



Link Global Solution Inc.
株式会社リンク グローバル ソリューション

〒104-0061 東京都中央区銀座 3-7-3 銀座オーミビル
TEL : 03-6867-0071 FAX : 03-6867-0072
E-mail : info@link-gs.co.jp

www.link-gs.co.jp

を目指しており、このための施策が「Language+」です。

また、社内のネイティブスピーカーを巻き込み「No-Stress English」という社員同士のチュータープログラムも立ち上げました。先生となる社員が自身の趣味などを元にレッスンを構築しているので、クラスのテーマにバリエーションが多く、「自分の好きなことを学びながら英語も学べる」と人気を博しています。

また、各現場のマネジャーと密にコンタクトを取ることで、全員で協力して英語力を高めていこうというムーブメントが起きています。

ー「ビジネスコミュニケーション」に対する提案の中から、LGSのプログラムを採用した決め手は何だったのか。

人事担当者様 大きく4点あります。1点目は、社内のネイティブスピーカーをデモミーティングに参加させ、トレーニングにリアリティを

「Language+」の実施背景

ー世界40カ国に60のオフィスを構えるグローバルIT企業の日本オフィス。「Language+」を始めるに至った背景はどのようなものだったのか。

人事担当者様 日本オフィスは、日本マーケットに造詣の深い、高レベルなプロフェッショナルを採用することを徹底した背景もあり、かつては英語力を採用基準にはしていませんでした。しかし、規模が拡大するにつれてグローバルのオフィス間で連携する必要性が高まる中で、英語ができないことが大きなハードルになっているという課題意識から、日本オフィスの語学力を底上げすることにフォーカスしたのが2013年の初め頃です。

それまでの語学施策は、福利厚生として英会話のクラスは用意していたものの、積極的に働きかけてはおらず、その内容も「Language = 英語ができるようになるう」というトレーニングプログラムしかない状況でした。

しかし、英語ができる人が必ずしもグローバルコミュニケーションができる人ではないという考え方から、「Language+」という通常の語学トレーニングの一步先をいくプログラムを実施しようと考えました。

「Language+」の概要

ー現在の語学施策の全体像はどのようなになっているのか。

人事担当者様 私たちは、「英語プログラムのピラミッド」という3段階の構成で社員のビジネス英語力の向上を考えています。ピラミッドのベースは、「語学学習に対する意識」。英語は必要ないと思っている層に対して、英語を使うことで、キャリアアップのチャンスがいかに広がるかという気付きを与えると同時に、楽しそうだからやってみたいというモチベーションを喚起します。

次の段階では「英語の熟練」を目指し、最後の段階(ピラミッドの頂点)が「ビジネスコミュニケーション」です。この段階では、英語が話せるだけでなく、英語でのビジネスコミュニケーションにおけるバリューアップ

「Language+」の概要

PROGRAM

