

異文化コミュニケーション研修
Intercultural Communication Mindset
for Pre-Departure

赴任者向け

着任直後から赴任者としてパフォーマンスを発揮するために、今すぐ使える異文化コミュニケーションの観点を学びます

- 研修日数：2日間
- 担当講師：バイリンガル講師2名
- 適正クラス規模：～16名
- 受講対象：近い将来、海外赴任を予定している方

■ 特徴

- ・ **客観視の重要性把握**：客観性を持って文化を理解する重要性を知り、異なる価値観やワーキングスタイルの相手との向き合い方を体得します。
- ・ **今後のアクションの明確化**：赴任後、現地のスタッフとスムーズに信頼関係を築くために、今、自分が開発すべきスキルや準備すべき方向性を明確化します。
- ・ **異文化間の歩み寄りの重要性**：赴任先で価値を発揮するために、単に「郷に入れば郷に従え」の状態を超えた、価値観の違いを踏まえた歩み寄りの重要性を学びます。

受講前の状態

- ・ 指示を理解しようとせず、言い訳ばかりで依頼に応えてくれない現地スタッフに苛立ってしまう
- ・ 外国人の活発な議論の様子が好戦的にすら感じられ、怖気づいてしまう
- ・ 赴任後に直面する具体的な課題が分からず、何を準備して良いかのイメージが湧かない

受講後の状態

- ・ 自分の説明不足が相手とのミスコミュニケーションを生んでいることに気付く
- ・ 会議に対する根本的な考え方の違いを知り、相手のスタイルの良い点も理解できるようになる
- ・ 赴任から帰任までに経験するであろう変化のイメージが湧き、準備の方向性が明確になる

■ 学習ポイント（例）

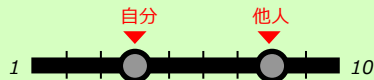
異文化との向き合い方

客観性の重要性

コミュニケーションの際に客観的であることは適切な対応の鍵。
例) D.I.E.プロセス
(Describe→Interpret→Evaluate)

ステレオタイプの功罪

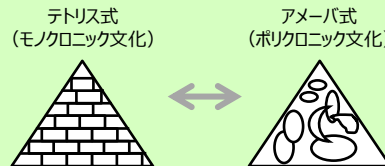
その限界を知り、感情を排除して傾向を捉え、常にアップデートすることを怠らなければ、異文化理解の助けになる。



異文化マップと対応策

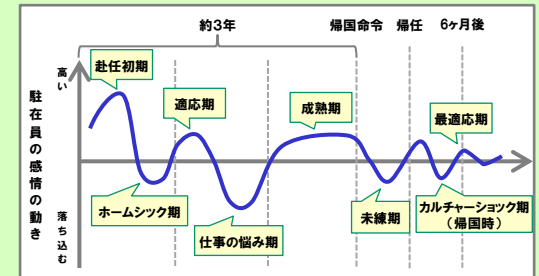
（例）各業務の責任範囲の捉え方

仕事の責任範囲（Job Description）の重要性に対する差異を理解し、人事評価（Management By Objective）等において慎重に対応することが重要。また、そのような相手を対面の場で実際にどう説得するかを学びます。



カルチャーショックへの対応

海外駐在員が抱えがちなカルチャーショック・感情変化を前もって理解しておくことで、新たな環境への適応準備ができる。



出典：リンクグローバルソリューション 2014

■ 研修のアプローチ

□ 異なる価値観を客観的に捉える異文化マップ

対立する文化的な観点を軸にポジションを可視化する異文化マップを活用し、自分と他者との相対的な位置を明らかにすることで、価値観の客観的な理解や対応策の検討を促します。

□ 外国人バイリンガル講師による臨場感ある学習スタイル

外国人講師が外国人部下役に扮して、本番さながらのデモンストレーションを実施。参加者自身も、外国人部下に扮した外国人講師を相手に、ハードで直接的な外国人部下との応酬を実際に体感。臨場感ある学習効果を実現します。

□ 自国（日本）の文化的傾向に関する、異文化マップを使った深い理解

異文化マップを利用しながら、日本の文化的傾向や根本にある考え方を学び、異文化に所属する相手とコミュニケーションをとる際の具体的な注意点や対応策を提示します。



■ プログラムの流れ（概要）

| 事前課題 | | 1日目 | | | | | 2日目 | | | | |
|------|---------------------|---------|-------------------|-------------------|--------------------------|----------------------------|-------------------------------|-----------------------|-----------------------|--|------------------|
| | | 9:00 | | | 17:30 | 9:00 | | | 17:30 | | |
| 流れ | マイミッション作成 | ① 導入 | ② マップ1「会議スタイル」 | ③ ミーティングアクティビティ | ④ マップ2「コミュニケーションスタイル」 | ⑤ マップ4「コミュニケーションのフォーマル度合い」 | ⑥ マイミッションアクティビティ | ⑦ カルチャーショックへの対応 | ⑧ マップ3「責任範囲」 | ⑨ ミニロールプレイ | ⑩ まとめ |
| 手法 | 個人ワーク | レクチャー | レクチャー／ディスカッション | レクチャー／ディスカッション | レクチャー | レクチャー／ディスカッション | ディスカッション／発表 | レクチャー／ディスカッション | レクチャー／ディスカッション | レクチャー／ロールプレイ | レクチャー |
| 内容 | ・着任時に現地スタッフに向けて実施する | ・講師自己紹介 | ・会議への参加スタイルの違いを説明 | ・会議のテーマを設定し、全体で議論 | ・文脈から意図を読み取る度合い、持ち場格差の表示 | ・職場で好まれるコミュニケーションのスタイル | ・テーマ「現地スタッフに対する着任時のコミュニケーション」 | ・駐在員が受けるカルチャーショック・感情変 | ・業務の責任範囲をどう捉えるかについて説明 | ・「駐在員の葛藤」というテーマで、異文化の相手とコミュニケーションをとる際の具体的な注意点や対応策を提示 | ・全体を通じたラーニングポイント |

【詳細はお問い合わせください】