

第5節 カリキュラム策定

本節では、本年度行った2種類の調査である「【調査A】ゲーム会社等における外国人雇用及び海外進出に関する実態調査」及び「【調査B】コンテンツ及びIT、情報通信系企業における外国人材受け入れ事例調査」の結果、外国人受け入れ事例集や同テーマに関する書籍及びカリキュラム開発に知見を与える研修、セミナー等の事例、〈やさしい日本語〉の観点から、構築する講座の学習内容を具体化し、カリキュラムを策定する。

まず、現場マネージャと人事採用マネージャ双方に必要となる「共通科目」の内容として、「外国人材活用の意義」の知識が挙げられる。なぜ外国人材を雇用するのか、外国人材を雇用するということはどういうことなのかという基礎知識を改めて知り、企業の経営戦略に活用するための科目となる。また、同様に知識学習として、外国人と日本人の間の「職業観の違い」について学ぶ科目や「異文化理解」に関する科目が必要となる。さらに、スキル学習として中長期的な視点で外国人材を自社の戦力とするための「外国人材育成方針の策定」、外国人材の貢献への待遇の基礎となる評価の方策とその内容を伝える方法を学ぶ「評価とフィードバック」、そして日本語のコミュニケーションにおいて困難を抱えがちな外国人材に対して、伝わりやすい日本語を用いた指示やコミュニケーションを実践する「〈やさしい日本語〉」の科目を設定する。

「現場マネージャ対象科目」としては、外国人材に対する日本人とは違ったマネジメント方法について理解する「外国人材マネジメントとリーダーシップ」、日々の業務や生活面での支援について学ぶ「サポート体制」といった科目を知識学習として用意する。スキル学習においては、外国人材へ指導の方策を実践的に学ぶ「外国人材へのコーチング」、外国人社員と日本人社員の間で起こりうる軋轢を抑え協力的なチームを運営するための「チームワークの形成」、日本人同士

では何も問題がなくても特定の文化の人々相手には意図していない問題を与えかねないハラスメントのような行為を避け、潤滑なコミュニケーションを営めるようにするための「外国人材とのコミュニケーション」といった科目を提供する。

「人事採用マネージャ対象科目」としては、制度上の手続きについて学ぶ「在留資格」や「外国人雇用の現状」、外国人材雇用に適した採用プロセスや実施体制を知るための「採用と配置」といった知識学習の科目を用意する。また、企業のビジョンを外国人材と共有して明確なキャリアプランを示せるようにするための「外国人材キャリアプラン」、外国人材に対する実務力や日本語能力を上げるための研修を企画する「研修企画・立案」、昇給や昇進といったキャリアパスの制度設計や懲戒、休職、退職、解雇といった処遇面に関する方法を身に付ける「評価と処遇」といったスキル学習科目が必要となる。

学習形態は e ラーニングとスクーリングでの集合学習を組み合わせたブレンディッドラーニング形式とし、知識学習は e ラーニング、スキル学習は e ラーニング及びスクーリングとする。学習時間数であるが、社会人等の学生以外の者を対象とした学習プログラムで修了者に履修証明書を交付できる時間数である 60 時間とする。これは、「現場マネージャ対象科目」と「共通科目」、または「人事採用マネージャ対象科目」と「共通科目」という形でどちらか一方の立場を選んだ場合の時間数であり、3 種類の科目全てを受講する場合にはより多くの時間となる。現時点で想定している時間数を合わせて、次ページの表をもって学習科目一覧表とする。

区分	目的	科目名	概要	学習形態と時間数	
				eラーニング	スクーリング
共通	知識	外国人材活用の意義	単に人材確保を目的とするだけでなくグローバル経営戦略などの多角的な観点からの意義を理解する。	21h	—
		職業観の違い	各国の文化的な背景などの影響を受けている多様な職業観と日本の職業観の違いを中心に理解する。		
		異文化理解	価値観や職業観などの仕事を遂行する際に影響を与える多様な異文化を理解する。		
	スキル	外国人材育成方針の策定	社内の中核人材として中長期的な観点から育成する方針の策定方法を実践的に身に付ける。	9h	9h
		評価とフィードバック (やさしい日本語)	待遇の基礎となる評価の方策と評価内容のフィードバックの仕方を実践的に身に付ける。		
		外国人材マネジメントとリーダーシップ	日本語力がそれほど高くない外国人材に対しても伝わりやすい言葉遣いや文体を身に付ける。		
現場	知識	外国人材マネジメントとリーダーシップ	日本人とは異なった側面を持つ外国人材に対するマネジメントやリーダーシップに関して理解する。	6h	—
		サポート体制	日々の業務遂行と生活の両面から外国人材を支援する体制づくりとその運用について理解する。		
	スキル	外国人材へのコーチング	外国人材に対する指導などあり方や外国人材を含めた組織のマネジメントの方法を身に付ける。	9h	6h
		チームワークの形成	外国人社員と日本人社員の間で起こり得る誤解や軋轢を把握し、尊重し合えるチームワーク形成方法を身に付ける。		
		外国人材とのコミュニケーション	日本人に対しては問題ない行為でも、別の文化では問題となり得るコミュニケーションを理解し配慮する。		
		在留資格	外国人雇用状況届出制度、ポイント制など特に高度外国人雇用に関して制度面から理解をする。		
人事採用	知識	外国人雇用の現状	外国人材の在留数状況、資格認定証明書交付状況などを具体的な統計情報から理解する。	6h	—
		採用と配置	外国人材について採用方針、就活スケジュール、募集方法、選考基準、実施体制などに関して理解する。		
	スキル	外国人材キャリアプラン	自社ビジョンに沿った将来のキャリアプランを外国人材と共有しキャリアパスへ繋げる方策を理解する。	9h	6h
		研修企画・立案	外国人材に対するマネジメントやビジネス日本語などの研修などの研修を企画・立案する方法を身に付ける。		
		評価と処遇	評価方法、キャリアパス（昇進、昇給）制度の設計や懲戒・解雇等の処遇に関する方法を身に付ける。		
		合計時間	60h		