

日本的経営について話し合ってみた

——日外協「国際人事グループ研究会」(東京) から

日本で働く外国籍社員たちが
仕事をしていて戸惑うこととは。

日外協の「国際人事グループ研究会」は2カ月に1度開催され、毎回、各社の国際人事担当者十数人が集まり、グローバル人事制度や駐在員の処遇など様々な課題について話し合う。各社・業界ごとに置かれている事情も人事担当者の悩みも異なることが分かり、とても勉強になる。

昨年9月の研究会では、日本企業で働いている外国籍社員たち(アメリカ、オーストラリア、ロシア、インド)にも参加してもらい、私たちが日頃仕事をしていく上で感じている3つの疑問を投げかけてみるようになった。

さて、皆さんの反応は。

次につながる「学び」を示して

疑問① フィードバックがないのはなぜだろう

指示されていたレポートを上司に提出したら、「ありがとう」「よくできてるね」と言ってもらったけど、何かもの足りない。

「ありがとう」「よくできてるね」というのはただの反応。次につながるフィードバックがほしい。どこが良かったか、どこがどう足りていないのかなど具体的アドバイスを。また、良くできていたら本気でほめてほしい。自分の仕事を見つめ直すことができ、強みと弱みを自覚できるようになる。皆さん、部下にフィードバックしていますか？

意見交換

日本人社員 「その場ですぐに見ることができ

日本企業勤務

トウルプティ カヴァテーカー

(Ms. Trupti Kavathekar) インド出身。大学院で人事管理を専攻後、ブネの日系企業勤務を経て2014年来日。

ず、ありがとうとしか言えないこともある」「日本人の悪い習性でどうしても完璧を求めるので、細かい部分にこだわってしまい、めったなことでは手放しにほめることができない」「上司は、自分では部下の仕事を良いと思って、さらに上の上司のところで直される可能性があるので、OKを出しにくいという事情がある」。

外国籍社員 「いつフィードバックがあるかと待っていても、結局、何もないまま」「悪い時だけ指摘を受けるが、良くできた時は何も言ってくれない」「Good Job ! とほめられたらとてもうれしい。良くなければ直接どうしたらいいのか次のステップを教えてほしい」「日本では資料の出来栄が悪いと人格まで否定するパワハラがよくあるという。本当は人格と資料は別々のものなのに」。

スキルを磨いてキャリアアップ

疑問② いろいろな分野の仕事を経験しないといけないのか

経験もなく全く分からない分野の仕事をする部署に異動になる。

時間をかけて広く浅く知識・経験を積んだGeneralistを育てるのが日本の会社のやり方。でも、自分の得意分野から離れることはキャリア形成にならないのではと心配になる。誰にでもできるような作業をやってもスキルは身に付かないと思う。

日本では会社への帰属意識が強いが、海外では