

外資系企業の特徴的な困りごとと支援のポイント

外資系企業の特徴的な困りごと	対策のポイント
急な環境変化 トランジション	【レジリエンス】 世界情勢の変化に応じた雇用事情に適応的に対応するため、外資系企業社員の、人間関係力や頻繁な環境変化にしなやかに対応できるよう、常日頃から「レジリエンス」を高めておくこと
	【クライシスマネジメント】 急なトランジションにより生じる従業員のインパクトや心身への影響に対し、組織全体、従業員個別の両面からタイムリーに心理サポートを提供し、インパクトやストレスの低減を図ること
職場における人間関係 ハラスメントや組織の問題に関すること	【ハラスメント予防の心理教育】 厚生労働省のハラスメントガイドラインをベースに、従業員に情報発信をすること。また、ハラスメントの概念や予防に関する心理教育を実施し、ハラスメント事案の発生を低減させること
	【管理職に対するコーチング】 業務の成果のみならず、ワークライフバランスや、部下への承認や育成パフォーマンス向上につながる管理職スキルの向上、ハラスメントに関する教育機会の提供
	【部下に対するコーチング】 同調や忖度ではなく、より健康的な人間関係を構築するため、コミュニケーション力向上や、アサーション力を身につけること
プライベートな問題への対処	【配偶者や家族との関係】 職場での介入は難しく、公的機関、EAPをはじめとした外部機関など、外資系企業社員が直接相談できる機関のリソース情報を事前にリストアップして提供、必要に応じて利用促進
キャリア、問題解決 ワークライフバランスの維持	【セルフケアを高める】 外資系企業社員は、問題対処に自己解決を求められることが多いことから、自発的なセルフケア力を身に付けること
	【キャリアやスキルの自己研鑽】 企業によって異なる、ジョブ型、メンバーシップ型といった雇用タイプの特徴や、はしご型、ジャングル型といったキャリアやスキルアップの方法を自発的に精査し理解、そして、実践すること
異文化理解力・語学力	【異文化理解力を高める】 育った環境や価値観、言語が異なる社員との協業する際、行き違いや対立を避け、確かな信頼を築く技術を向上させるため、カルチャーマップ、文化的自己感の相違を理解しておくこと