



カケハシ人材を活用しませんか？ **Get Your *Kakehashi***

現地のバイリンガル・バイカルチュラルな従業員
(新入社員含む) が米国の日系企業をどうサポート出来るか
**How Local Bilingual/Bicultural Employees (inc. New Hires)
Can Support Japanese Companies In The US**

アジェンダ **Agenda**

1. 現在
2. 解決方法
3. 課題
4. サクセスストーリー
5. どうやって
6. 次のステップへ
7. 質疑応答

1. **The Now**
2. **A Solution**
3. **The Problem**
4. **Success Stories**
5. **The How**
6. **The Next Step**
7. **Q&A**

#1

現在
The Now

米国の日系企業が直面する
言語的・文化的な課題

Linguistic/Cultural
Concerns Faced By
Japanese Companies In
The US

経験した事はありませんか？ **Have you experienced...**

日本から来た出向者から:

- 米国での基本的な暮らしに関する質問...
- 米国の**健康保険**がよく分からない...
- **医者**に行きたい時、専門用語が分からない...

An expat from Japan:

- Has a question about **living** in the US...
- Doesn't understand **US health insurance**...
- Needs to go to the **doctor**...

経験した事はありませんか？ **Have you experienced...**

米国での幹部、マネージャーや従業員は日本へ出張に出かけますが、ビジネスマナーや会議での振る舞い方がよく分かりません。

A local executive, manager or employee **travels to Japan** on business, but they are uncertain how to interact or conduct themselves in meetings.

経験した事はありませんか？ **Have you experienced...**

現地職員と出向者との関係は全体的に悪くはないのですが、どうも一丸となっていないような気がします。

The **overall relationship** between Japanese expats and local employees is fine but doesn't seem cohesive.

経験した事はありませんか？ **Have you experienced...**

日系客先担当の出向者は多忙なのでサポートが必要です。

The expat who works with your **Japanese customer** is unable to fully support...

経験した事はありませんか？ **Have you experienced...**

修理が必要な機械の**技術的な図面**はすべて日本語のみで説明されています。

Technical drawings for a machine in need of repair are all in Japanese...

経験した事はありませんか？ **Have you experienced...**

社内間及び顧客とのミーティングは、言語面の問題からスムーズでなく、双方にとってイライラが募ることがあります。

Internal and/or customer meetings can sometimes be frustrating for both sides...

経験した事がありますか？ **Have you experienced...**

本社は新たな方針を展開・実行していますが、現地のスタッフはその理由をよく理解していません。

HQ rolls out a new policy globally, and the local American staff don't understand why...

コロナウィルスの影響 COVID-19 Impact

- **L1ビザ**保持者・取得予定者、そして事業運営全体に、影響が出ています。
- コロナウィルスの影響で、最新のジェトロビジネス調査に回答した666社の日本企業のうち、6割近くの企業が**新規採用計画**を一時凍結・延期しています。(JETRO: [2020年夏号ニュースレター](#))
- **L1 visas** for expats, and thus business operations, have been affected.
- “Due to COVID-19: of the 666 Japanese companies who responded to our latest JETRO Business Survey, nearly 60% have temporarily frozen or have postponed their **hiring plans.**” ([JETRO Summer 2020 Newsletter](#))

現在の主な解決方法 **Current Solutions**

- **英語を話せる日本からの出向者** English-speaking expats from Japan
- **現地採用の日本人スタッフ** Local hires
- **通訳者・翻訳者** Translators/Interpreters
- **コンサルティング会社** Consulting companies

#2

解決方法 **A Solution**

「カケハシ」人材を
活用しよう

Get Your *Kakehashi*

カケハシ人材とは？ **What is a local *Kakehashi*?**

- **言語面・文化面**での強力なサポート Linguistic/cultural support
- 技術力や専門性は特にはないが、**学びたい** Maybe no technical skills, but want to learn
- **未開拓のリソース** Untapped resource
- **ビザサポートの心配無用** No visa concerns
- 会社と共に**成長**できる Can grow with the company

具体的な候補者は？ **Who?**

- 日本語とビジネス文化を理解している現地の採用候補者。
- 新入社員（インターン・学生・大学院生）、JET帰国者、勤務経験のある方で日本語能力を活用することのできる・勉強中の現地の方
- Local candidates that understand the Japanese language and business culture.
- 1) entry-level (interns/students/graduates), 2) JET returnees, and 3) mid-career employees that underutilize their Japanese skills.



1. カケハシ人材には、活躍の**機会とトレーニング**が必要です。Kakehashi need an **opportunity and training**.
2. パンデミック下では、カケハシ人材を**試すよい機会**となります。COVID-19 is providing an opportunity to **try local Kakehashi**.

グローバルコミュニケーションがなされる際、どの方法を試したことがありますか？ **Which have you used to support global communication?**

- 1. 英語が堪能な出向者 English-speaking expats from Japan
- 2. 英語が話せる現地採用の日本人 Locally hired Japanese people that speak English
- 3. 日本語が話せる現地採用のアメリカ人(カケハシ人材) Locally hired American people that speak Japanese, aka *Kakehashi*
- 4. プロの翻訳者・通訳者 Professional translators/interpreters
- 5. 日本のビジネス文化について研修等を行うコンサルティング会社 Consulting companies to teach Japanese business culture
- 6. その他 Other

#3

課題

The Problem

「カケハシ」人材が何故活用
されていないのか

Why Aren't We Using
Kakehashi?

雇用主側の意見・思い込み **For Employers**

1)

「通常、**英語が話せる日本人**の採用候補者を探しています。」

“We typically seek **English-speaking Japanese** candidates.”

雇用主側の意見・思い込み **For Employers**

2)

「アメリカ人のバイリンガル人材は、中途採用で日本語が流暢でないと業務で活躍できると思えません。」

“Bilingual American candidates should be **mid-career and ‘fluent.’**”

雇用主側の意見・思い込み **For Employers**

3)

「カケハシ人材は、**アドミ・総務・アシスタント職**にしか充てられません。」

“*Kakehashi* are only for **administrative assistant** positions.”

雇用主側の意見・思い込み **For Employers**

4)

「プロジェクトによっては、**プロの通訳・翻訳者**に外部委託します。」

“We can outsource certain projects to **professional interpreters/translators.**”

雇用主側の意見・思い込み **For Employers**

5)

「当社は**小規模の会社**であり、新入社員を受け入れるための下地がありません。」

“We are a **small company** and don't have resources to onboard new hires.”

カケハシ人材側の意見・現状 **For Local Kakehashi**

日本語を勉強しているアメリカ人は**熱心**ではありますが、

- ・ まさか日本語を仕事で使えるとは思っていません。
- ・ 日本語能力を活用できる求人広告をチェックしていますが、当てはまる求人広告がない、またはその関連の情報が届いていません。

Japanese-learning Americans are very **passionate**, but they:

- ・ don't think about using it in a job
- ・ don't see appropriate job ads nor hear of opportunities

カケハシ人材側の現状 **For Local Kakehashi**

世界中で、日本語能力に関する**資格を取得したい**人が多くいます。

- 日本語能力試験の受験生：**140万人以上**（87カ国）
- 1級の合格者：**7万3500人以上**

(2019 jlpt.jp)

Globally, **people want to be certified** in Japanese:

- Japanese Language Proficiency Test: 1.4 million (87 countries)
- JLPT N1: 73,500+ completed

([2019 data from jlpt.jp](http://jlpt.jp))

カケハシ人材の現状 **For Local Kakehashi**

彼らは日本で働きたいと思っています。

2019年のJETプログラム:

- 参加者: **5,761人** (57カ国)

They want to work in Japan.

2019 JET Program:

- **5,761 people** (57 countries)

カケハシ人材の現状 **For Local Kakehashi**

大学卒業レベルの日本語を習得

- アメリカ国内: 6万5千人～7万2千人の学生
([出典](#): 2006年～2016年)

College-Level Japanese

- USA: 65,000 - 72,000 students learn Japanese
([Source](#) 2006-2016)

#4

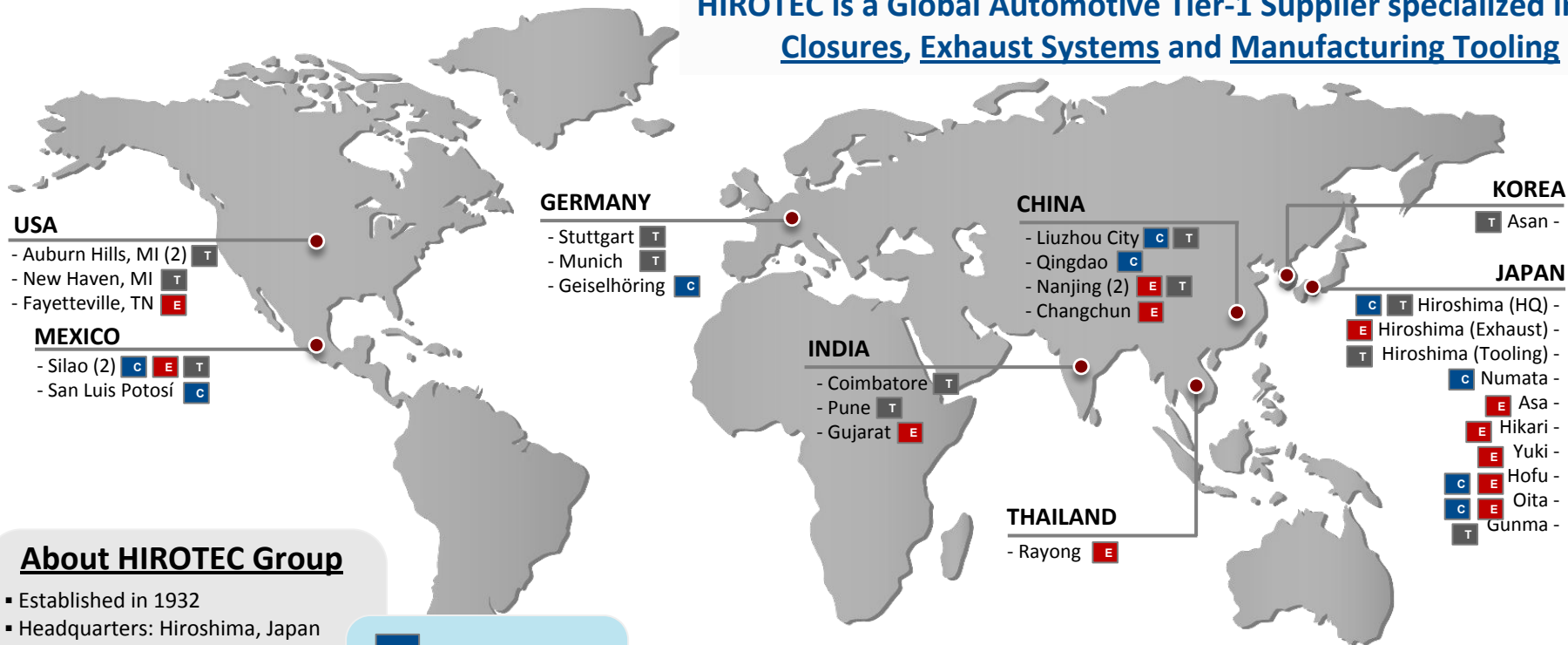
サクセス
ストーリー
**Success
Stories**

HIROTEC

THK Manufacturing of
America

Alps Alpine North
America

HIROTEC is a Global Automotive Tier-1 Supplier specialized in Closures, Exhaust Systems and Manufacturing Tooling



About HIROTEC Group

- Established in 1932
- Headquarters: Hiroshima, Japan
- 30 Facilities, 8 countries
- 6,000 worldwide employees
- \$1.6 billion in group sales

C	Closure Production
E	Exhaust Production
T	Tool & Die

背景 Background



バイリンガル役員秘書 → バイリンガル秘書室

- ・ 和英の校正、修正
- ・ 人事部門でのサポート
- ・ 日本人顧客に対する会議でのサポート

Bilingual Executive Assistant > Bilingual Executive Admin Department

- ・ JPN>ENG correspondence revision
- ・ HR department support
- ・ Japanese visitor meeting support

取り組み結果 **End Result**

- 言語面での強力なサポート Linguistic support
- 全部署に対する支援・補佐 Assistance for all departments
- 本社と現地支部との架け橋的役割 Bridge between HQ & local branch
- グローバル・プロジェクトのメンバーとして抜擢 Members of Global teams
- ヒロテックイズム実施に関わる重要な役割 Key support to implement HIROTEC.ism
- グローバル駐在員サポート対応の統一化 Standardization of global expat support
- グループ会社他社でのカケハシ人材採用にもよい影響 Influenced hiring of local *kakehashi* in other Group Companies

グローバル化を推進するヒロテック本社:

- ・ 課題: 海外進出のための日本からの人的リソースが制限されてしまいます。
- ・ 対策: グローバル人材が活躍できる環境を整えます。

HIROTEC HQ drives globalization:

- ・ Pain point: Japanese resource constraint for business expansion abroad.
- ・ Goal: develop an environment where global talent can perform successfully.

成功の裏側 **Success Reasons**



- 従業員の**67%**が日本以外の外国人であり、グループは拡大し続けています。
 - グループ**幹部者**は、グローバル化の必要性をととてもよく理解しています。
 - 日本以外の事業所では、**現地職員のリーダー**がいます。
-
- **67% employees are non-Japanese**, and the Group continues to expand.
 - Group **executives** understand the strong need for globalization.
 - Non-Japanese operations have **local leaders**.

ヒロテックアメリカ HIROTEC AMERICA



- ハイブリッドな社風と家族のようなアットホームな環境があります。
- **管理職**は、カケハシ人材を活用したいと考えています。
- 常に学びの機会を得たいと思う、**優秀な候補者**が多くいます。

- Hybrid corporate culture and family-like **environment**.
- **Management** is open to utilizing bilingual/bicultural talent.
- Many **good candidates** that are eager to learn.

「日本主導のインターナショナル・カンパニーから、国内外の事業が密に連携するグローバル・カンパニーへ変貌を遂げるにあたり、当社にとってバイリンガル、マルチカルチャー社員は**欠かせない財産**であると我々は考えています。」

ヒロテックアメリカ 会長・代表取締役 鵜野克俊

“Our bilingual and multicultural employees have been **critical assets** to HIROTEC, transforming us from an international company led by Japan to a global organization with interconnected operations in and outside of Japan.”

Katsutoshi Uno, Chairman & CEO, HIROTEC AMERICA





THK Manufacturing of America, Inc.

Asia & Pacific

[Cambodia \(ភាសាខ្មែរ\)](#)
[China \(中文\)](#)
[India \(English\)](#)
[Indonesia \(Indonesia\)](#)
[Japan \(日本語\)](#)
[Korea \(한국어\)](#)
[Malaysia \(Malay\)](#)
[Pakistan \(اردو\)](#)
[Philippines \(Tagalog\)](#)
[Singapore \(English\)](#)
[Taiwan \(中文\)](#)
[Thailand \(ไทย\)](#)
[Vietnam \(Việt\)](#)

Europe

[Austria \(Deutsch\)](#)
[Czech Republic \(čeština\)](#)
[France \(Français\)](#)
[Germany \(Deutsch\)](#)
[Italy \(Italiano\)](#)
[Netherlands \(Nederlands\)](#)
[Poland \(Polski\)](#)
[Russia \(Русский\)](#)
[Spain \(Español\)](#)
[Sweden \(Svenska\)](#)
[Turkey \(Türkçe\)](#)
[U.K. \(English\)](#)

Middle East

[Iran \(فارسی\)](#)
[Israel \(עברית\)](#)
[For Middle East \(اللغة العربية\)](#)

North America

[Canada \(English\)](#)
[Mexico \(Español\)](#)
[U.S.A. \(English\)](#)

South America

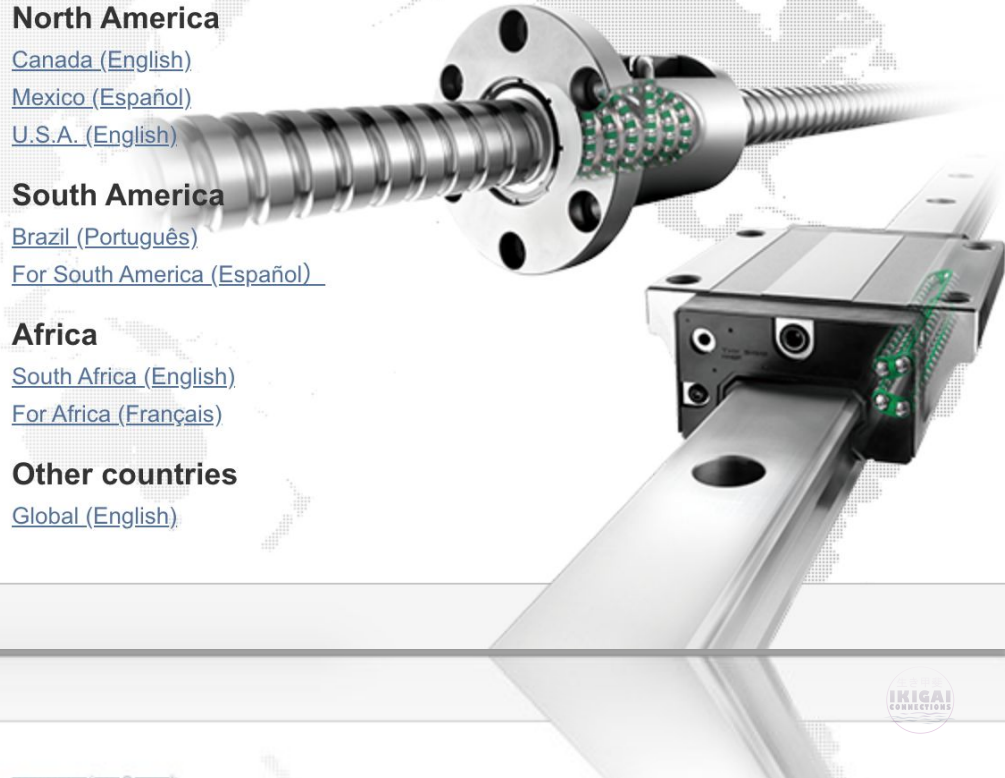
[Brazil \(Português\)](#)
[For South America \(Español\)](#)

Africa

[South Africa \(English\)](#)
[For Africa \(Français\)](#)

Other countries

[Global \(English\)](#)



社内でのサポート **Supportive Management**



THK Manufacturing of America, Inc.

- **Language & Communications 部署**にはバイリンガル社員が在籍しており、他部署向けにも言語面でのサポートを提供します。
- **日本語**のクラス
- **学生向けプログラム**: 学校協同組合、インターンシップ、職場体験等

- **Language & Communications Department** has bilingual employees and supports other departments linguistically.
- **Japanese** language classes
- Robust co-op, internship and job shadow programs for **students**





Automotive



Home & Mobile



Energy



Health Care



Internet of Things

Automotive



Mobile & Home



グローバル人材育成: IAP (International Associates Program)



1989年 アイルランドからの新卒採用受け入れ開始 Began in Ireland

2005年 欧州発で各国新卒の採用、アルプス電気への受入を開始
アイリッシュトレニーからGlobalの制度へ展開 Expanded globally

骨子 Overview	<ul style="list-style-type: none">・雇用形態は、契約社員。契約期間は2年 Two-year contract.・移動旅費、VISA取得を会社負担 Company covers travel/visa.・英語能力は必須。日本語研修をサポート English required; Japanese language supported.・2年後の契約改定に関する制約無し No need to stay at completion.
終了時 進路 End	<ol style="list-style-type: none">1) ALPS日本で契約延長 Extend stay in Japan.2) ALPS日本で正社員雇用 Full-time employee in Japan.3) ALPS海外現地法人で雇用 Work in other global Alps location.

**30年以上に亘り、
累計100名以上を
受入・継続。
100+ participants
since 1989.**

#5

どうやって
The How

「カケハシ」人材の活用

Using *Kakehashi*

「カケハシ」人材とは **Defining *Kakehashi***

「バイリンガル」“Bilingual”

- 下記の領域によりスキルは異なる：
 - 話す・聞く
 - 読む・書く
 - 敬語
- 初級・中級・上級
- Skills differ depending on:
 - speaking/listening
 - reading/writing
 - polite forms (keigo)
- Basic, Intermediate, Advanced

カケハシ人材とは **Defining Kakehashi**

「バイカルチュラル」“Bicultural”

- どんな仕事でも、日本語が完璧な人が必要なわけではありません。
- 基本的なビジネス習慣や地理、食文化などを理解していれば、グローバルな活動を十分サポートしてくれます。
- Not every job needs someone who has perfect Japanese.
- The understanding of basic business customs, geography, or food culture is enough to support your global efforts.

具体例 Examples

日本から来た出向者から:

- 米国での基本的な暮らしに関する質問...
- 米国の健康保険がよく分からない...
- 医者に行きたい時、専門用語が分からない...

An expat from Japan:

- Has a question about living in the US...
- Doesn't understand US health insurance...
- Needs to go to the doctor...

カケハシ人材へは、日本からの出向者担当を専門として、業務を依頼できます。

A kakehashi could be designated to officially support employees from Japan.

具体例 Examples

米国での幹部、マネージャーや従業員は日本へ出張に出かけますが、ビジネスマナーや会議での振る舞い方がよく分かりません。

A local executive, manager or employee **travels to Japan** on business, but they are uncertain how to interact or conduct themselves in meetings.

カケハシ人材は、日本出張前にオリエンテーション等でサポートが出来ます。

A kakehashi can support with pre-departure orientation.

具体例 Examples

現地職員と出向者との関係は全体的に悪くはないのですが、どうも一丸となっていないような気がします。

The **overall relationship** between Japanese expats and local employees is fine but doesn't seem cohesive.

カケハシ人材は、文化等からくるギャップを自然と埋めることができます。

A kakehashi can naturally bridge cultural gaps.

具体例 Examples

日系客先担当の出向者は多忙なのでサポートが必要で
す。

The expat who works with your Japanese customer is unable to fully support...

カケハシ人材は、忙しい出向者を様々な面でサポートしてくれます。

A kakehashi could support the busy expat in many ways.

具体例 Examples

修理が必要な機械の**技術的な図面**は、すべて日本語のみで説明されています。

Technical drawings for a machine in need of repair are all in Japanese...

カケハシ人材は、技術的な図面の直属の担当になります。

A kakehashi can become your go-to person for any technical drawings.

具体例 Examples

社内間及び顧客とのミーティングは、言語面の問題からスムーズでなく、双方にとってイライラが募ることがあります。

Internal and/or customer meetings can sometimes be frustrating for both sides...

カケハシ人材は、“根回し”等を理解してもらうことで双方の手助けとなれます。

A kakehashi can help both sides with their understanding of nemawashi.

具体例 Examples

本社は新たな方針を展開・実行していますが、**現地のスタッフ**はその理由をよく理解していません。

HQ rolls out a new policy globally, and the local American staff don't understand why...

カケハシ人材は内容をローカライズすることで、明確に現地スタッフに説明することができます。

A kakehashi can localize the content so the true purpose is clearly explained.

利点 **Benefits**

カケハシ人材は、下記の強い気持ちを持っているので、必ずお役に立てます。

- ・ 日本と日本語がとにかく大好き
- ・ 常に謙虚
- ・ 独特な日本のビジネス文化を理解しています

Kakehashi **want to help** you:

- ・ Love Japan and Japanese
- ・ Are humble
- ・ Understand Japanese business concepts

利点 **Benefits**

管理職が本来の業務に集中できる環境をサポートしてくれます。

彼らが定期的にプロジェクトに参加することで、社内**コミュニケーション**が向上し、**業務面の効率化**につながります。

また、**インターン**はプロジェクトの一時的な手助けとなります。

They allow **executives** to focus on what the executives are good at.

Their regular involvement in a project speeds up **communication**.

Also: **Interns** provide temporary assistance with projects.

利点 **Benefits**

自然と組織間での**連携役**になれます。

あらゆる役職や技能を**ローカライズ(現地運営化)**するのに役立ちます。

人間関係の強化にお力添えします。

They organically become **liaisons**.

They help **localize** any position or skill sets.

They strengthen **relationships**.

#6

次のステップへ **Next Steps**

覚えておくべきポイント

Key Points

覚えておくべきポイント **Key Point #1**

日本語や文化に精通した現地のカケハシ人材は、グローバル企業にとって**未開拓のリソース**です。

Local *kakehashi* with Japanese language/cultural skills are an **untapped resource for global companies.**

彼らが必要とするのは:

- ・ 挑戦する機会
- ・ トレーニング

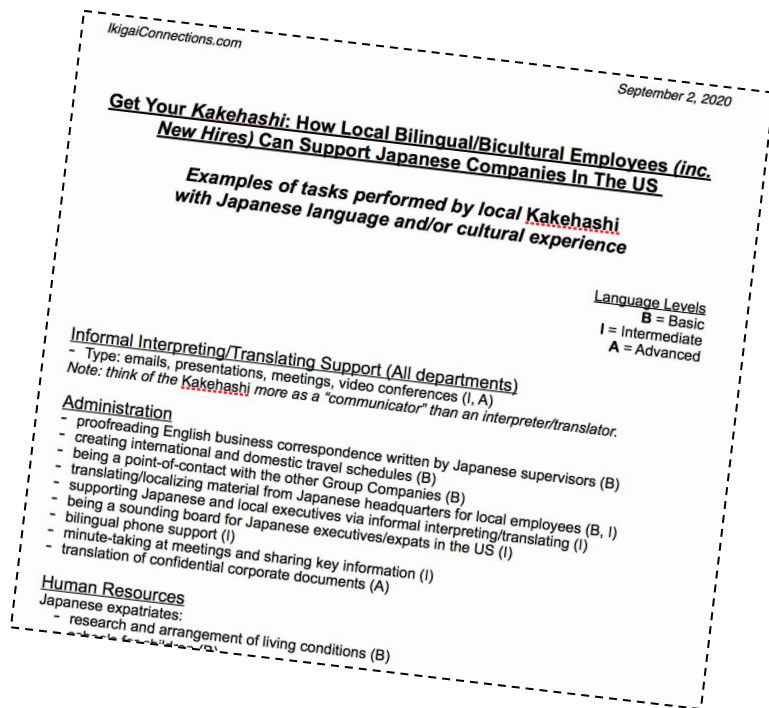
They need:

- ・ an opportunity
- ・ training

覚えておくべきポイント **Key Point #2**

カケハシ人材を活用してみませんか？
まずは小さなことから始めてみると、意外と会社にとって有益な事があると気付かされます。

Try a local *kakehashi*! Start small, and you may be surprised at how beneficial they can become.



覚えておくべきポイント **Key Point #3**

現在の**パンデミック**と今後の解決にひと役買ってください。

Helpful solution during **COVID-19** and into the future.

「現地社員の責任を平準化するチャンスは今です。日本の本社に伝えましょう。現地のアメリカ人を雇うチャンスは今となります。」

“The chance is now to level up responsibilities for local employees. Make the case to headquarters in Japan. Hiring local Americans - now is the time.”

--- Ralph Inforzato, Chief Executive Director, JETRO Chicago



覚えておくべきポイント **Key Point #4**

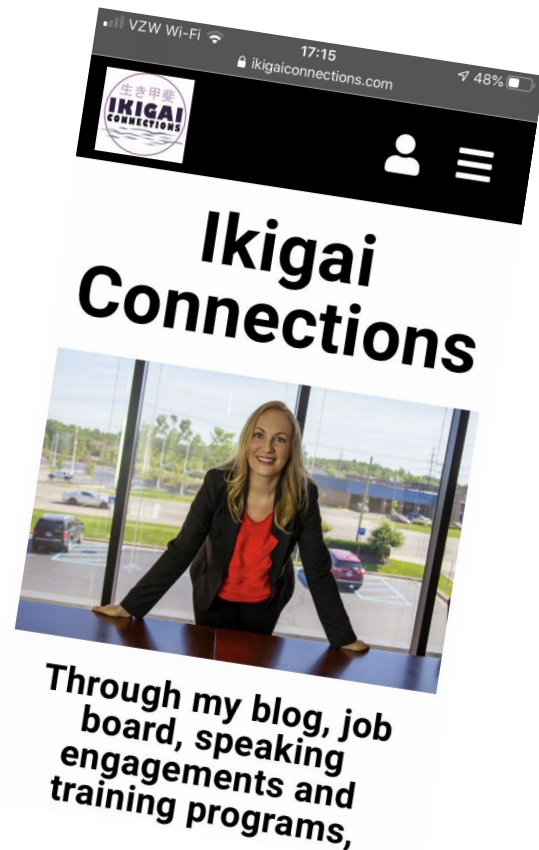
これは**即効性のある解決策ではありませんし**、彼らが出向者の代わりとなるわけではありません。新入社員の教育には時間がかかりますが、**まずはチャンスを与えることが重要です。**

This is **not a quick solution**, and it's not to replace expats. Takes time to train new hires, but it's important to give them a chance.

覚えておくべきポイント **Key Point #5**

NihongoJobs.comに**求人広告**を
出してみませんか。

List a **job ad** on NihongoJobs.com.



覚えておくべきポイント **Key Point #6**



次回のミシガンとオハイオの**ジョブ・フェア**に参加しませんか？

(見込み:1月@オンライン)

Join the next **Great Lakes JET Alumni Association Japanese Job Fair.**

(Online @ Jan 2021 TBC)

最後に In Conclusion

- **グローバルな取り組み**を進め、現地での困難な点を軽減しましょう。
- 力になりたいと思っている地元の「カケハシ」人材と一緒に、**次世代の人材**を育てて行きましょう。
- Advance your company's **global efforts** and relieve your local pain points.
- Grow the **next generation** with local bilingual/bicultural kakehashi that want to help you.

Ikigai Connections



会社 Companies

コンサルティングConsulting

トレーニングTraining

ジョブボード Job Board

フォロワー3,000人以上

3,000+ followers

Kakehashi

コンサルティングConsulting

トレーニングTraining

#7

質疑応答 Q&A

ご清聴、ありがとうございます。



www.ikigaiconnections.com