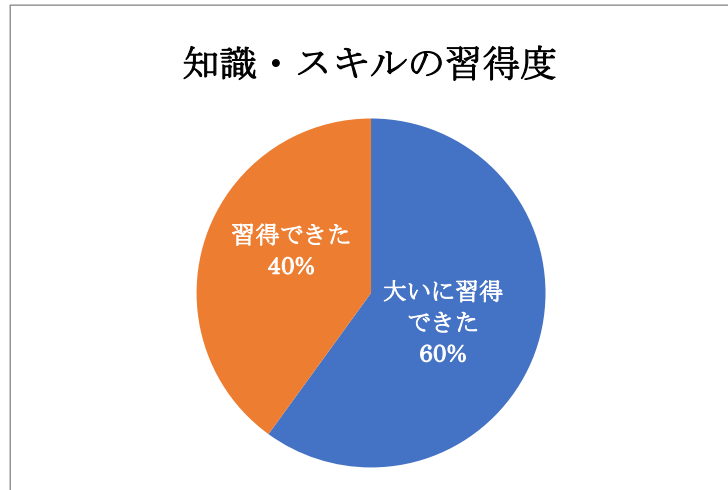


平成 31 年度 グローバル産業人材育成事業 国内外 OJT 派遣 アンケート結果

研修生を派遣した企業の担当者を対象に、研修者の研修効果と企業の海外展開の進捗度合について質問を行った。なお、コメントはアンケート回答から一部抜粋し記載している。

①知識・スキル・ノウハウの習得度

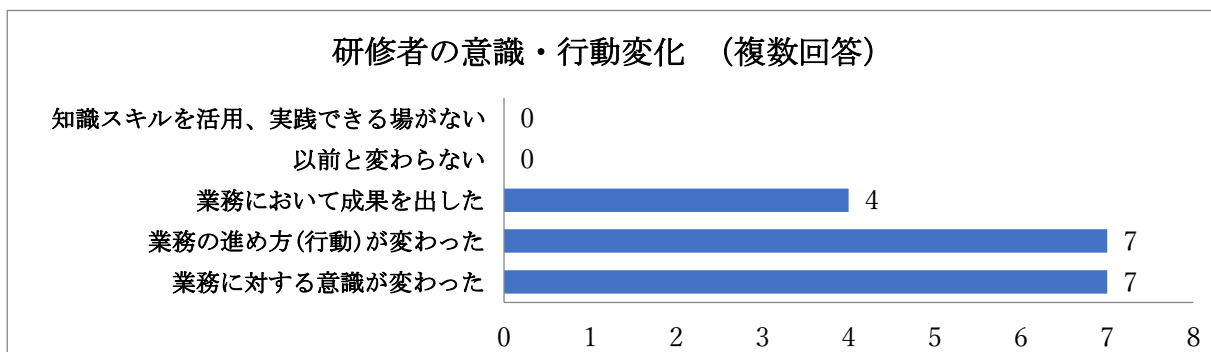
大いに習得できた	6
習得できた	4
あまり習得できなかった	0
全く習得できなかった	0



<習得できたこと>

- レベルアップへ繋げるための取り組みを学んできてくれた。そのほか工夫についても多く学び、当社に活かせるよう取り組んでいる。
- イベントの実施方法、海外人材のネットワーク構築等、また事業設計に関わるスケジュールや法務・実務の在り方等多岐に渡り学ばせていただいた。
- 外国人の嗜好、雇用に関する労務基準。
- 多くの気づきを得、また現地の企業文化について理解を深めることもできた事が 1 番の収穫と考える。
- 現地での商慣習の情報収集、人脈の構築等の習得ができた。
- 研修先の文化を肌で感じ、研修体験を通し、地域の人たちの考え方を知ることができた事。研修先の環境が整備されていたおかげで、全ての研修項目を実施し、習得する事ができた事。企業間の親交と関係を構築できた事。

②研修者の意識・行動変化（複数回答）

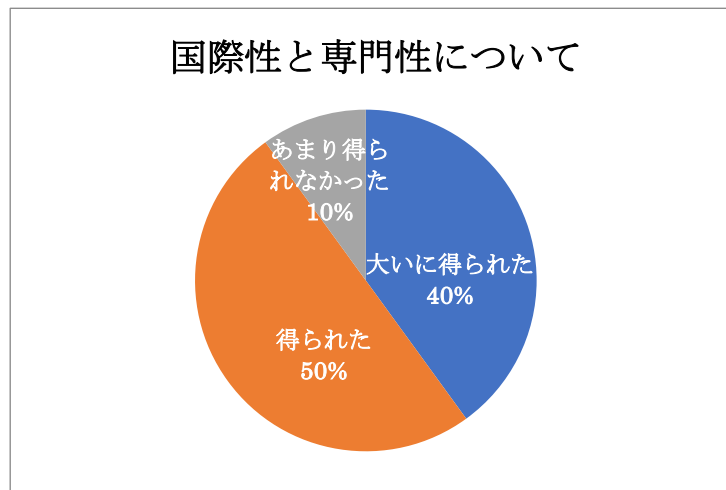


<具体的な変化>

- 研修先で得た気づき・学びを当社でどう反映させていくかを考え、視野が広がった。社内報告会を行い、他のスタッフの良い刺激にもなっている。また、早速オペレーション改善を行い、学びを実践している。
- 会社としては、事業モデルにおける具体性・数値の設計、組織図の改良等。個人としては、就業時の意識の変化、チーム内の報告連絡相談の質の向上等。
- 外国人の雇用に対して前向きになっている。外国人のお客様に対するメニューの開発。
- 商品開発への意欲を感じるようになった。
- 商慣習の違いを知ることで販売に結びつけるためのルートが把握できた。また、現地に人脈ができることにより、より成果に結びつく活動になった。
- 今までになかった体験と価値を見出す事ができた事。

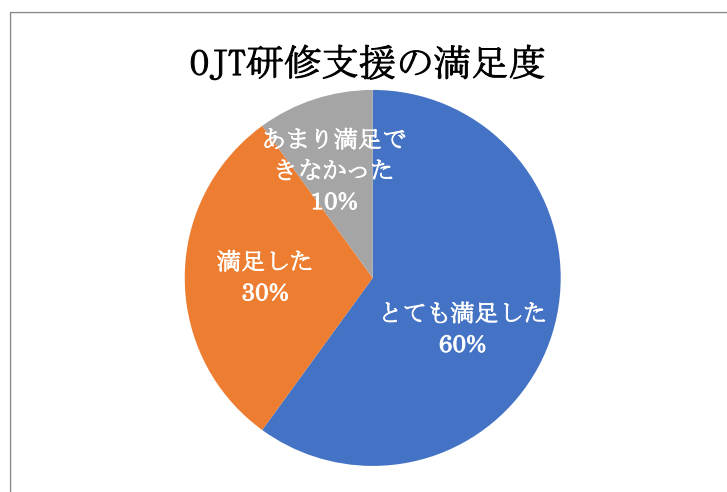
③国際性と専門性について

大いに得られた	4
得られた	5
あまり得られなかった	1
全く得られなかった	0



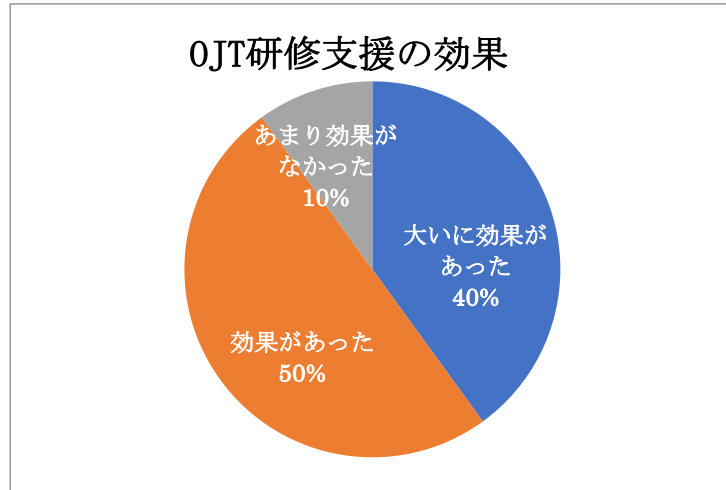
④OJT 研修支援の満足度

とても満足した	6
満足した	3
あまり満足できなかった	1
不満足であった	0

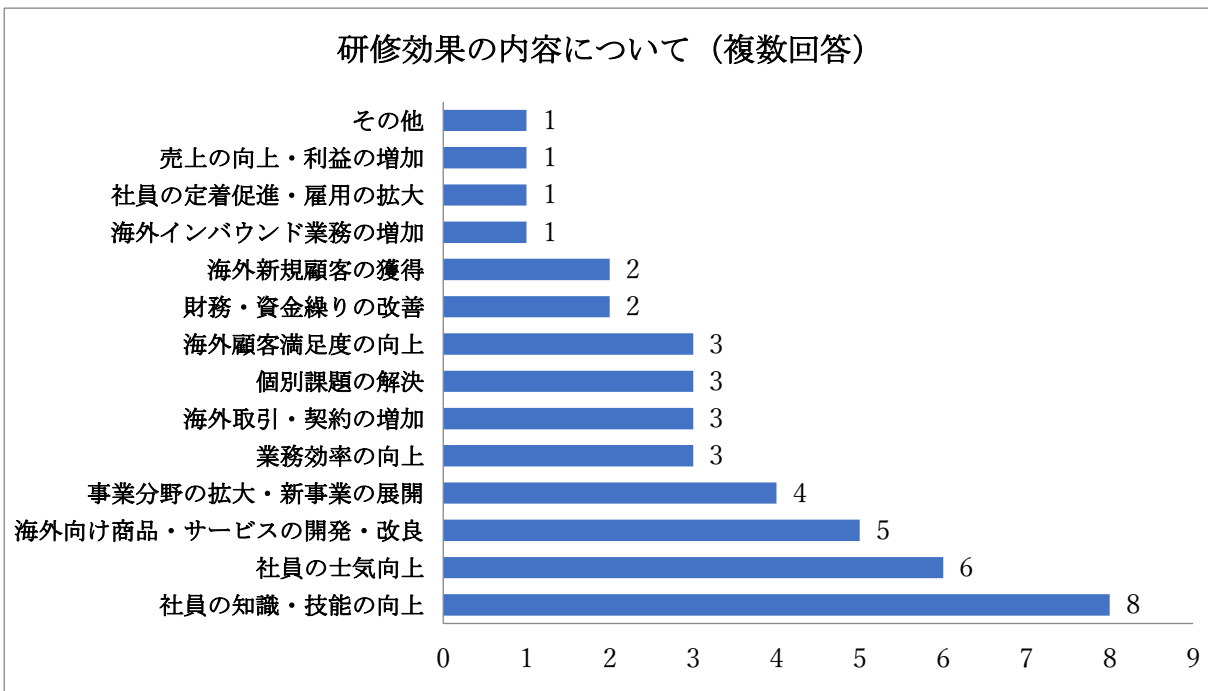


⑤OJT 研修支援の効果

大いに効果があった	4
効果があった	5
あまり効果がなかった	1
効果がなかった	0



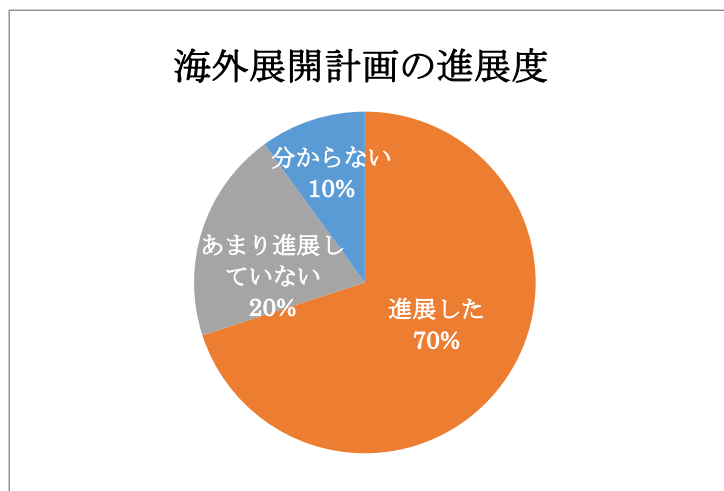
⑥研修効果の内容について（複数回答）



その他の回答：海外における展示会等の演出方法などが理解できた。

⑦OJT 研修後の海外展開計画の進展度

大いに進展した	0
進展した	7
あまり進展していない	2
進展していない	0
分からない	1



<具体的な進展内容>

- ◆ 営業をお休みしていたが、店舗をリニューアルして 2020 年 5 月より研修地と当地のコラボを実施することにした。
- ◆ 新たな国への出店挑戦のスキームが出来つつある。
- ◆ 研修でお世話になったスタッフが当社を訪問し、今後も管理の指導などをしてくれることとなった。
- ◆ 海外から誘客しようという同業種や他の業種との連携を行っている。
- ◆ 新たな販路が広がった。
- ◆ 研修後、多くの学びを得て帰ってきたが、現在報告会実施が済んだばかりで、研修での学びを活かした新たな取り組みについては計画段階にあるため、まだ大きな進展は無い。
- ◆ オリジナル商品の開発は推進しているが、海外へのアプローチの準備段階がまだ進め切れていない。

<研修者の意識、社員・組織、外国企業との連携で良かったこと>

- ◆ 研修者自身の大きな成長。
- ◆ 研修者の研修報告を受け、周囲のスタッフの意欲が向上した。
- ◆ 研修者の学びを無駄にしないよう、会社全体で自社に活かす方法について議論を重ね、業務や対応の改善に向けて動いている。
- ◆ 外国への抵抗感が組織的に全くなかった。
- ◆ 今後も研修先企業が管理などの指導をしてくださるので良かった。
- ◆ 若い世代に世界基準の先進地を見て体感してもらうことにより、沖縄の立ち位置を明確に理解でき、いまある課題と今後のやるべき事を「自分ごと」に落とし込むことができると思う。
- ◆ 海外、県外ともにネットワークが大きく広がった。研修の結果について興味を持ってくれる人が予想以上に多いので、研修報告そのものが広がりを作るきっかけになっている。
- ◆ 海外の専門家と協業できたことが大きな成果だった。

<人材育成の現状・課題>

- ◆ スタッフの語学力の差が大きい。積極的に対応できるスタッフの育成と語学研修の実施方法の見直しが課題。
- ◆ 組織づくり、店長、マネジメント層の育成。
- ◆ 業務内容が多岐にわたる一方、少人数での運営であるため、体系立った人材育成メニューを組むのが難しいと感じている。そのため、実業務での経験をどれだけ一般化して吸収、応用できるかが、個人の能力に大きく依存してしまうことが課題と考えている。
- ◆ 課題は、育成以前に日本人の人材が確保しづらいところである。
- ◆ コミュニケーション能力が高い人が求められるが、その人材が少ない。
- ◆ 短時間で組めるプログラムや実用性の高い語学研修などを検討してほしい。