株式会社セブンシーズ

グローバル人材開発
研修導入事例集

この一冊でわかる！
グローバル人材開発のリアルな実践事例！

https://7seas.co.jp/

© 2019 Seven Seas Co., Ltd.
Version 1.0

* タイトルをクリックすると該当ページにジャンプします。

目次

A 全社規模の戦略的取り組み

1 スピード感重視 : グローバル人材育成を全社レベルで 3
2 グローバル人材開発戦略の全社浸透：シニア・マネジメント層の意識改革からスタート 3
3 100 名規模のグローバル人材プールを構築 4
4 グローバルな組織カルチャーへの変革プロセスをバックアップ 4

B 人事部門に対する研修コンサルテーション

5 人事部門と研修ベンダーの連携による研修プラン展開の成功事例 5
6 戦略的アウトソーシングモデル：ランゲージ・ヘルプ・デスク 5

C グローバル・ビジネス・ニーズに直結したソリューション設計

7 ポスト M&A に求められる日本人社員の発信力アップ 6
8 語学留学では磨かれなかったリーダーシップ・コミュニケーション力が飛躍的に向上 6
9 TED/Whitepaper など旬なメディアを扱った IT English....7
10 海外の技術提携先とのコミュニケーションの劇的な改善 7
11 エンジニア対象バーチャル・コミュニケーションの強化 7
12 海外業務経験者の学びを共有できる仕組みを提供 8
13 シャドー・コーチング技法を取り入れた現場密着型のプログラム 8

D 超集中トレーニングでグローバル人材育成を加速させる

14 アジア商圏でのビジネス立上げに備えた超集中型トレーニング 9
15 CEO に求められるリーダーシップ・コミュニケーション力の強化 9
16 圧倒的な行動変容が期待出来る Study Abroad in Tokyo....9

E グローバルなビジネス環境でチャレンジできる新卒社員の即戦力化

17 ASEAN 諸国の講師陣を交えたグローバル色溢れる新卒研修 10
18 理系新卒社員一人ひとりの行動特性に配慮した気づきを促すプログラム 10
19 アセッサーを配置したワークショップで新卒社員の配属先とのマッチングを支援 11
20 化学系自社プロダクトを英語で説明できるスキルを習得 11
21 日本語を母国語としないグローバル採用の新卒社員の早期戦力化 11
22 全員が TOEC800 以上。高い英語力を無駄にしない新卒社員向け導入研修 11

F 多文化・多言語（英語以外）のプログラムの提供

23 Expats 向け日本語研修運営に特化した業務支援を提供 12
24 開発部門向けのマルチ言語プログラム 12
25 状況対応型コミュニケーション力を鍛えるブラジル・ポルトガル語コース 12

A

全社規模の戦略的取り組み

1 スピード感重視 : グローバル人材育成を全社レベルで

組織のグローバル化に対応すべく、グローバル人材の即戦力化の推進が、きわめて緊急度の高い経営課題となっていた。こうしたビジネス・ニーズに対して、スピード感をもって対応するため、戦略的にターゲットを絞り込んだアプローチと共に、グローバルな企業としての文化醸成につながる全社的アプローチの両方を導入。

グローバル・ビジネスの現場で必須となる Email によるコミュニケーションに焦点を当て、ビジネス・インパクトの最大化と、リスクの最小化の両方を狙ったライティング・スキルの強化をワークショップ形式で実施。マネージャー推薦により、2 年間で、グローバル・ビジネスの実務を担当する社員 100 名が受講。Email における情報整理法や、相手との関係構築、アサーティブな発信力、苦情への対応など、実務スキルのブラッシュ・アップをはかることができた。

さらに、グローバル・リーダーシップの強化をはかるため、経営幹部に対するグローバル・コミュニケーションをテーマとした 1:1 セッションによるコンサルテーションを提供。海外の医療関係者へのプレゼンテーションに備えたセッションや、成長戦略や中長期プランに関わるメッセージングなど、個別のニーズに対応したきめ細やかなサポートを行った。

全社的アプローチとしては、土曜日に開催しているビジネス道場にて、ダイバーシティーやグローバル・コミュニケーションをテーマとした実践的なコンテンツ提供を行っている。
また、毎春、100 名規模の新卒研修を受注し、グローバルコミュニケーターとしてのポテンシャル発揮を促すため、モチベーションに働きかけるワークショップを提供している。

T 社（医療機器メーカー）

2 グローバル人材開発戦略の全社浸透 : シニア・マネジメント層の意識改革からスタート

全社のグローバル化戦略に伴い、これまで国内の公共ビジネス、国内 IT ビジネスを経験してきたエンジニアに対して、グローバル・ビジネスを遂行するためのマインドセットの変革が求められていた。社長自らがグローバル化を進めたいという強いリーダーシップを発揮し、グローバル人材育成プログラムの全社展開にコミット。組織全体の浸透をねらったカスケードダウンアプローチを選択。

シニア・マネジメント層と、中堅フロントラインのマネージャー及び、その候補者層の二つのグループを形成し、それぞれに対して、カスタマイズしたプログラムを提供。シニア・マネジメント層に対しては、マインドセットの変革にフォーカスし、フロントラインマネージャー層に対しては、マインドセットの変革に加えて実践的なビジネス・スキルの開発を支援。連続 4 年間で 360 名が受講。

また、上記の取組みに加えて、グローバル・マインドセットの重要性をテーマとした全社員向けの講演を実施。100 名以上の社員が参加。カンボジアにおけるグローバル教育の圧倒的な浸透力とスピード感を例に、日本の現状を踏まえた期待と危機感について講演。

就業後には、カジュアルなグループ学習の取り込みを支援。「English through Movie 」をテーマに月 1 回のペースでグループ学習の方法論を提示。現在では現場レベルで自発的な取り込みが継続されている。地域コミュニティーイベントに参加した同社社員のための浴衣のデザインをサポート。地域の魅力を謳った詩を英訳し浴衣にあしらい、同社がグローバル化を進めていることをアピール。

N 社（システムインテグレーター）

3 100 名規模のグローバル人材プールを構築

グローバル人材の育成を最重要課題の一つとして掲げている同社の人事部門と連携し、体系化した研修プログラムを企画・立案。グローバル人材としてより一層の活躍が望まれる管理職、および、管理職候補者を対象に、シリーズ化したワークショプを実施。5 年間にわたる全社的な取組みを継続し、約 100 名規模のグローバル人材プールの構築に貢献。研修プログラム参加者は、様々な部門から選抜されているため、研修の副次的効果として、部門横断的なコミュニケーションの活性化につながった。同社の人材戦略に合致した研修プロセスと、実践的なコンテンツの質が評価され、さらなるグローバル人材プールの拡大に向けて、引き続き研修を展開している。社内におけるグローバル研修の認知度も高まり、研修への応募者数が倍増となっている。

セブンシーズのワークショップを導入する前は、英語力向上のために E-Learning を導入していたが、なかなかグローバル人材育成に直結した成果が得られなかった。現在では、ワークショップへの参加条件として、E-Learning の修了と TOEIC スコア 500 以上を前提とすることで、E-Learning による自己学習とワークショップ型の体験学習による相乗効果の高い取組みが実現している。

D 社（化学メーカー）

4 グローバルな組織カルチャーへの変革プロセスをバックアップ

15 年間にわたり、組織のグローバル化への変革プロセスに合致したグローバル・コミュニケーション力開発プログラムを企画し全社展開。1:1 セッション、グループ・コース、ワークショップ、イベント等、様々な学習形態でプログラムを実施している。

企業常駐型の 1:1 セッションでは、社員一人ひとりにパーソナライズされたコンサルテーション・サービスを提供。グローバル環境下におけるリアルなコミュニケーション・ニーズに対して、きめ細かく対応し、毎年 95% 以上の高満足度を達成。テレビ、新聞、HR 専門誌などのメディアでも取り上げられた。

経営幹部、マネジメント層と連携し、ハイポテンシャル人材の選出、戦略的育成、キャリア開発と連動したプログラム開発を受注。特にグローバル・コミュニケーションの領域においては、研修効果として「行動変容」を促進するプログラムとして高評価を得ている。

社員向けのプログラム提供の他に、同社の国内セールス・パートナーを対象とした、体験型セミナーを実施。最新技術情報のアップデート支援として、グローバル・トレーニング・ツールの活用方法や英語による映像コンテンツに慣れるためのコツ等を伝授。

ソフトウェア研究・開発部門からのニーズに基づき「IT English/ Tech English」を開発。障がいを持つ人材を対象とした IT Learning Center のプログラムの一環として、グローバル・コミュニケーションのワークショップを実施。一人一人の個性とニーズに合わせた学習環境を実現。

アジア、アフリカ、中南米、ヨーロッパの各国から赴任したエグゼクティブを対象に、日本の商習慣とコミュニケーションをテーマにしたオンボーディング・プログラムを提供。「根回しから始まる合意形成の方法について理解できた」「対話式のコミュニケーションによって日本人の意見を引き出せるようになった」「人の話をまずじっくり聞いて、考えをまとめてから、応えるという日本人の特徴について理解できたのでより円滑なコミュニケーションがとれるようになった」等、好評を得ている。

M 社（ソフトウエア開発・販売）

B

人事部門に対する研修コンサルテーション

5 人事部門と研修ベンダーの連携による研修プラン展開の成功事例

人事部門と研修ベンダーが連携して開発するビジネス・モデルが、同社のニーズと合致し、2012 年よりセブンシーズの研修を導入。

導入初年は、参加希望者を募集した上で、ビギナー向けのワークショップと、業務時間前の早朝に実施する中上級者向けのグループ・コースを実施。翌年は、より戦略的な展開をプラン。業務に直結したグローバル・コミュニケーションにおける課題解決を支援する 1:1 スタイルのコンサルテーション・サービスを開始。選抜された社員（約 20 名）に加え、公募による参加制度も同時並行で導入し、年間 600 時間（800 セッション）の全社横断的なラーニングの機会を提供。導入 3 年目は、より効果的な研修管理システムを実現するため、ヘルプデスクの運営をスタート。研修スケジュール管理、クラス情報管理などのサポート業務に加え、グローバル・コミュニケーション研修の社内マーケティングや、研修を活用するための企業文化の醸成を目的とした施策の提案を行った。

全社プログラムに加え、各部門のビジネスに特化したニーズにも対応。海外でプレゼンテーションをする必要があるマーケティング部門の管理職や、高度専門職を対象に、1 か月にわたる集中プログラム（Study Abroad in Tokyo）を提供。暗記しなくてもプレゼンテーションができるレベルに成長。さらに、スキルセットとして、高いグローバル・コミュニケーション力が求められるポジションの採用プロセスにおいて、セブンシーズのコンサルタントが候補者に対して、対面インタビュー形式のアセスメントを実施。

A 社（スポーツ用品メーカー）

6 戦略的アウトソーシングモデル：ランゲージ・ヘルプ・デスク

人事研修部門のアウトソーシングモデルとして、「Language Help Desk」を立ち上げ、業務委託契約にてサービス提供。語学研修業務の管理・運営のコントロールタワーとして機能し、社員からの学習相談窓口としても付加価値の高いサービスを提供している。

現場から様々なニーズがヘルプデスクに寄せられる中、外部のトレーニング・ベンダーとしての立場ではなく、社内研修担当者として、ニーズを読み解き、問い合わせ一件一件に対して、真摯に対応。社内での「Language Help Desk」の認知度、信頼度は非常に高く、月間 400 件の各種問合せ、学習相談、および、研修事務局対応を行っている。

グローバル・コミュニケーションに関わる研修運営については、以下のサービス提供を包括的に担当している。

- トレーニングの募集案内・新規コースの紹介など Newsletter の定期発行
- トレーニング・ポータルを活用した社内マーケティング
- 研修ガイドラインに沿った運営マネジメント
- トレーニング・データの管理・更新業務
- 研修効果測定、および分析・レポーティング
- グローバルチームとの連携を前提とした各種トレーニング・ツールの管理

M 社（ソフトウエア開発・販売）

C

グローバル・ビジネス・ニーズに直結したソリューション設計

7 ポスト M&A に求められる日本人社員の発信力アップ

グローバル Buy Out & M&A によって成長し、海外の売上が、同社の売上高の 90% 以上を占めているものの、買収後のビジネス・リーダーシップが弱く、買収した側からコントロールされる状況下となり、社員のモチベーションが著しく低下。日本の「発信力」を高めることが急務となり、2010 年より、200 名規模の社員がセブンシーズの研修に参加。研修導入初年度は、日本人講師によるセミナー型の異文化理解のレクチャーを希望していたが、セブンシーズは、日本人講師とネイティブ講師によるチーム・ファシリテーションを提案し高評価を得た。

赴任前研修（アジア・ヨーロッパ）の一環として、ワークショップを実施。参加者の赴任先の地域性や、文化的特徴に合わせて、ファシリテーションのスタイルを適切にカスタマイズして対応。成果として、Networking & Assertiveness のマインドセットとスキルの習得により「寡黙なエンジニアを発信できる人材に」が実現。また、翌年には、海外の赴任先でリーダー職に就く予定の管理職に対して、1:1 面接を想定したトレーニングを実施。社員のパフォーマンス・フィードバック、報酬に関する説明、休暇のとり方、契約の捉え方など、価値観や文化面での多様性を前提としたコミュニケーションが求められる場面を想定。ロジカルかつストラテジックに対応する重要性を、ロールプレイを通して習得。赴任後、帰国したリーダーが、社内で実体験をストーリーとして共有するセッションを設け、次世代の育成に貢献するサイクルを築いている。

Z 社（電気機器メーカー）

8 語学留学では磨かれなかったリーダーシップ・コミュニケーション力が飛躍的に向上

2010 年トップ・マネジメントからグローバル化戦略が発表され、人事戦略の一環として、若手社員を対象とした米留学制度が導入された。セブンシーズは、6 か月間の留学を終えて帰国した社員に対するフォローアップ・プログラムを提供。

グローバル・リーダーに求められるコミュニケーションとは何か、アメリカのキャンパスで交わされていたカジュアルなトークと、ビジネス・シーンにおけるディプロマシーとの違いを気づかせることからスタートし、グローバル・ビジネスの現場で通用するレベルのコミュニケーション力の開発を支援。ヨーロッパ、および、アジア地域の現地支店長として赴任する前のプログラムとして実践的な内容が評価された。

留学後のフォローアップ・プログラムの効果が評価され、翌年、エグゼクティブ（役員レベル）のリーダーシップ・コミュニケーション力の向上を目的としたプログラムの開発を受注。後継者育成プランとの連携を図りながら、1:1 コーチング・スタイルのプログラムを提供。リーダーシップ・トーク、リーダーとしてのあり方、会議のファシリテーション等を中心に、パーソナルなテーマに沿った実践とフィードバックを重ねる手法が学習効果を高めた。

T 社（製薬）

9 TED/Whitepaper など旬なメディアを扱った IT English

同社は、グループ内のユニバーシティが社員教育サービスを包括的に提供しているため、原則として外部委託による研修は実施していないが、セブンシーズが、外資 IT 企業向けに開発した「IT English」（IT をテーマとして扱った独自のプログラムで、TED、Whitepaper などの旬なメディアを活用）の成功事例に興味を示され、同社にも共通のニーズがあるとして導入。
5 年前、本社の IT 部門社員を対象にスタートしたが、現在では、IT というトピックがビジネスリテラシーの一部として位置付けられることから、同社のグループ全体にターゲットを拡大して、グループ会社の合同研修として定期開催している。

S 社（商社）

10 海外の技術提携先とのコミュニケーションの劇的な改善

プラント所属社員約 30 名を対象に、技術提携先の海外のパートナー会社とのコミュニケーションの改善を目的とした実践的なセッションを実施。日本サイドのプラントに所属する社員は、定期的にパートナー会社の担当者と電話会議を行っているが、全く双方向のコミュニケーションが成り立たない状況で、パートナーマネジメントに困難をきたしていた。日本サイドからは、詳細なデータ根拠を添えて課題に対する改善の要求を行っているものの、相手側からは、一向に協力が得られない。このような状況を打開するために、なぜ、このような状況に陥っているのか、日本サイドで、あらためて振り返り、コミュニケーションの改善施策を行った。結果として、「データだけでは人は動かない。」という結論に至り、今までスライドに記載した膨大なデータや説明をただ読み上げるだけのやり方を見直すことにした。プレゼンテーションスライドのボリュームを半分以下にした上で、重要な点をキーワード化してシンプルかつ相手の記憶に残るような提示の仕方に変更した。いわゆる架空のケーススタディーではなく、業務で実際に扱っているマテリアルをベースに研修を行い、リアルなビジネスの促進に貢献。

M 社（化学メーカー）

11 エンジニア対象バーチャル・コミュニケーションの強化

エンジニア向けグローバル・コミュニケーションの研修を受注。ビジネス・パフォーマンスに直結した緊急度、重要度ともに高い案件。組織のグローバル化に伴い、多国籍のメンバーを含むグローバル・チーム編成が導入されるようになった。これまでドメスティックなチーム編成であった部門も、グローバルな組織カルチャーを受け入れる意識、グローバルで通用するコミュニケーション力の発揮が急務となった。現場の深刻な状況を打破するために、業務上必須の電話会議を乗り切るためのバーチャル・コミュニケーション力の強化にフォーカスしたプログラムを実施。

N 社（通信開発）

12 海外業務経験者の学びを共有できる仕組みを提供

中東のバブル崩壊のインパクトを受け、中東地域外でのスピーディーなビジネス拡充にフォーカスしていた同社は、グローバル人材の育成ターゲットとして、入社 5 年目の社員を選抜し、リーダーから直接ビジネス経験を学べる機会を提供していた。

セブンシーズは、トップ・マネジメントのビジョンとの整合性をはかりながら、"Communication in Diversity" をテーマに、ワークショップを実施。実施当初は、外国人との英語によるコミュニケーションに不安や苦手意識を抱いている社員への配慮から、「日本人講師による日本語での研修」を希望する声もあったが、英語力だけに頼らないセブンシーズ独自のファシリテーションを駆使して、極めて自然な段階的アプローチで、バイリンガル外国人講師による研修への移行が実現した。

同社が推進していたダイバーシティーを重視した企業文化（多国籍のステークホルダーがコラボレーションしながらビジネスを遂行するワークスタイル）の醸成にも貢献。

また、同社は、新入社員 16 名を選抜して、シンガポールに派遣し、その後、グローバル・ビジネスの現場で 5 年間の業務経験を積ませるプログラムを実施していた。セブンシーズは、Group Leader として成長した帰国者を含む帰国後研修の企画と実施に参画。海外現場での業務経験を他の社員に共有する場を研修の中に取り込みながら、グローバル・チームで仕事をする場合と、日本人のみで構成されているチームで仕事をする場合を比較し、どのようなスキルセットの違いがあるか等、ディスカッション形式の研修が高評価を得ている。

S 社（ゼネコン）

13 シャドー・コーチング技法を取り入れた現場密着型のプログラム

2013 年、より中長期なグローバル人材プールの形成支援を視野に入れた、全社展開プログラムの開発依頼を受けた。プログラムの全体像を作り込むところから関わり、職場でのリアルな「1:1 Shadow Coaching」を組み込んだ提案を行い、プログラムの要件定義に貢献。
また、R&D 部門のリーダーを対象に、世界の製薬業界に関連した新聞記事を題材として活用したディスカッション型の研修を実施。

T 社（製薬）

D

超集中トレーニングで グローバル人材育成を加速させる

14 アジア商圏でのビジネス立上げに備えた超集中型トレーニング

ベトナムでのビジネス進出を成功させるために、現地オフィスのマネージャーに着任する社員向けに、赴任前の集中トレーニングを実施したいとのニーズを受けた。32 時間（週 2 回ペース）コースと、35 時間（週 5 回）コースを組み合わせ、同社向けにカスタマイズしたインテンシブ・トレーニングを提供。

ベトナム人のビジネス・コンサルタントを含む複数のネイティブ講師がトレーニングを担当。
いわゆる「ビジネス英語」を学ぶ機会ではなく、ベトナムでビジネスを展開する目的は何か、Mission/Vision を伝えられるか、ビジネスの相手にどのような Value が提供できるのかなど、グローバルな視点や、マインドセットを重視したプログラムを提供。Networking/Reporting/Meeting など、着任後、すぐに実践することが求められるスキルセットの習得を支援。これが成功すれば全社のトレーニングモデルとして展開できるとして、同社ではトレーニングの成果に期待を寄せている。

N 社（不動産）

15 CEO に求められるリーダーシップ・コミュニケーション力の強化

日本法人が、グローバル組織の傘下に入ったことで、日本の CEO が、グローバルな視点で、より一層の存在感を出すことが求められていた。アジアの統括部門から、日本の CEO のコミュニケーション力向上に関するコーチングの依頼があり、エグゼクティブ向けの 1:1 プログラムを 6 か月間実施。グローバル・リーダーに求められるコミュニケーション力の重要性を理解するだけではなく、リーダーとして日常的に発揮できることを目標に、実践とコーチからのフィードバックの積み重ねにより、リーダーとしての自己認識力が向上しコミュニケーションが改善された。

B 社（アパレルメーカー）

16 圧倒的な行動変容が期待出来る Study Abroad in Tokyo

日本の市場が全体的に縮小傾向にあることから、アジア圏での M&A を含むビジネス拡大の促進が期待されていた。特に日本の高品質な商品価値に相当するプロダクトを開発し、アジアで販売していく必要があるため、製品開発のための分析スペシャリスト（高度専門職）を対象に、1 か月の超集中型トレーニング（1 日 8 時間 1 か月）を実施。 5 年間で約 10 名が修了。（Study Abroad in Tokyo）

プログラム参加者のコミュニケーション・スタイルが、劇的に変わったと自他共に認めるほど、行動変容のレベルで顕著な学習効果がみられ「留学以上の効果」と高評価を得た。 具体的な行動変容の一例として、自ら働きかける姿勢、プロアクティブなコミュニケーションの定着、質問力向上、関係構築のスキル向上などが顕著にみられた。

プログラムにおいては、今週のゴール設定、今日 1 日のゴール設定を行い、学習目標の明確化を図った。講師と受講生の双方が合意した「ストレッチ目標」を設定することで、「与えられた目標」ではない「自分がコミットした目標」に向かって、参加者が自ら成長意欲を発揮する仕組みを重視。また、週間レポートをセブンシーズが作成し、進捗を人事部と共有。参加者には、Before and After のアセスメント（希望により Video 撮影）を行い、プログラム終了後は、人事部との総括レビューミーティングを実施。

研修終了後、参加者は、英語で社内チームに対して「My Journey to Global Path」10 分間のプレゼンを実施。次期研修受講者の動機づけとなっている。

M 社（生命保険）

E

グローバルなビジネス環境でチャレンジできる新卒社員の即戦力化

17 ASEAN 諸国の講師陣を交えたグローバル色溢れる新卒研修

外国籍の新卒社員を含む 60 名を対象としたグローバル色溢れる新卒研修を企画・実施。ベトナム、インドネシア、シンガポール、タイ、ミャンマーなど、ASEAN 諸国の講師と、欧米圏出身のネイティブ講師が合同でクラス運営を行い、クラスの中にダイバーシティーを再現。
ビジネス・シーンにおける文化的な違いや、多様な価値観の理解を促すグループ・ディスカッション / グループ発表により、新卒社員がチーム一丸となって気づきを共有し、グローバルコミュニケーターとしての自覚を促すことができた。

M 社（化学メーカー）

18 理系新卒社員一人ひとりの行動特性に配慮した気づきを促す

4 年にわたり新卒社員研修（60 名対象）を受注。新卒社員が互いに学び合える場として、ワークショップ型の合同研修を実施。

エネルギーの多様化が求められる中、新たなエネルギー開発の先導役を担っている同法人には、毎年、理系大学院卒の優秀な社員が入社しているが、グローバル・コミュニケーション力においては、全体として二極化していた。「教師の話を静かに聞く」「無駄な質問をしない」等、日本の学校教育で長らく推奨されてきた学習態度から一歩踏み出せない社員がいる一方で、英語力が高くアグレッシブな態度で場をコントロールしがちな社員もいた。

存在感がなかなか出せない社員に対しては、グローバル環境下において "Proactive Communication"（自分から働きかける力、発信力）がいかに重要かについて気づきを促すと共に、アグレッシブな社員に対しては、"Assertive VS Aggressive" の違いや、ラポール構築の重要性について学ぶ機会となった。

ワークショップの中では、アクティビティーごとに、講師がフィードバックを投げかけることで効果的に個人とチームの気づきを促進させた。研修実施後は、社員一人ひとりの強みと、ポテンシャルについて、講師によるコメントをまとめた個人レポートを人事部宛に提出。

N 社（研究開発）

19 アセッサーを配置したワークショップで新卒社員の配属先とのマッチングを支援

5 年にわたり、毎年 40 名規模の新卒研修を実施している。新卒社員一人ひとりが、グローバル人材としてのポテンシャルを存分に発揮できるような参加型のワークショップを企画するよう要望を受けた。セブンシーズは、ワークショップのメイン・ファシリテーターに加えて、複数名のアセッサーをアサインし、各社員のグローバル・コミュニケーション能力がどのように発揮されていたかをオブザーブし、個人レポートを作成。配属と育成プラン作成のための参考資料として活用いただいている。

A 社（航空）

20 化学系自社プロダクトを英語で説明できるスキルを習得

4 年にわたって新卒研修を受注。博士を含む理系院卒の有能な新卒社員 40 名を対象にワークショップを実施。自社プロダクトの説明に必要な表現（数値表現、形状、重量、体積など、正確さが求められる表現）を含む実践的な演習を行った。

グローバル企業の一員であることを自覚し、海外のパートナー会社と連携して業務を進める際のコミュニケーションの基本（英語による電話対応、会議へのプロアクティブな参加）にフォーカス。

M 社（化学メーカー）

21 日本語を母国語としないグローバル採用の新卒社員の早期戦力化

海外から有能な人材をコンサルタントとして、ポテンシャル採用している同法人より、日本語検定 1 級 2 級保持者の新卒社員に対して、日本のビジネス現場に出るための早期戦力化研修の依頼を受けた。2 年間にわたり約 15 名を対象に研修を実施。

個別に講師が事前面接を行い、社員一人ひとりの強みと共に、読解、リスニング、ライティング、マナー、日本の商習慣の理解度など、課題を分析し、レポートした上で、カスタマイズした少人数で行う研修プランを提案。全 8 回（2 か月）の研修で、客先に出られるレベルへと著しい成長が見られた。

P 社（会計コンサル）

22 全員が TOEIC スコア 800 以上。高い英語力を無駄にしない新卒社員向け導入研修

英語力が入社の時点で必須スキルとされている同社の新卒社員の TOEIC スコアは、極めて高く、全員が 800 点を超えている。そのため、入社のタイミングで実施する新卒研修のテーマも、即戦力となってグローバルな業務に飛び込んでいけるような基盤となるスキルを身につけることが求められていた。

これまで、セブンシーズは、内定者研修を含め、3 年間にわたり継続的に新卒社員の育成の支援に携わってきたが、近年では、配属先の職務に関係なく、全員が身につけるべきコア・スキルとして「Summarizing & Reporting」にフォーカスしたプログラムを開発し提供。情報を精査し、的確かつ簡潔にレポートするスキルは、上司への報告に限らず、あらゆるステークホルダーとのコミュニケーションにおいて必要であると共に、会議や、メール、1:1 など、ビジネスの場面で幅広く実践できる。また、情報の受手によってバリエーションをつける必要性と方法についても理解が広がるため、業務 1 日目から直ぐに研修効果が行動レベルで現れていると高評価を得ている。

M 社（海洋開発）

F

多文化・多言語（英語以外）のプログラムの提供

23 Expats 向け日本語研修運営に特化した業務支援を提供

Expats 向けの日本語研修を受注。当初、Expats 向けの福利厚生プログラムとして位置付けられていた研修を、ビジネス・ニーズに応えるための学習効果を重視した研修プログラムとして再定義。研修関連のロジスティクス・マネジメント支援も行い、申込フォームやガイドラインの整備、進捗レポート管理、アセスメント・個人レポートを含む研修データの管理なども、研修付帯サービスとして人事部に提供し、総括的な支援を行った。

N 社（通信開発）

24 開発部門向けのマルチ言語プログラム

言語入力ソフトウェアを開発している技術担当部門から、文字入力と変換のしくみや、言語の構造的な特徴などを理解したいとのニーズを受けた。いわゆる日常会話の習得とは、全く異なるニーズであったため、セブンシーズは、多言語教育の分野で活躍する講師陣ネットワークの中から、特に経験豊富な講師をアサイン。同社のニーズをもとに、一からプログラムをデザインし、特別コースを提供。ヒンディー語、ベンガル語、中国語、韓国語、タイ語、ロシア語に対応したマルチ言語コースを実施。

M 社（ソフトウエア開発・販売）

25 状況対応型コミュニケーション力を鍛えるブラジル・ポルトガル語コース

エネルギー・プラント開発に関わる大規模プロジェクトが、ブラジルで進められている同社では、プロジェクトに関わる多数の社員が、現地駐在、長期出張のため、ブラジル・ポルトガル語の習得が急務になっている。

セブンシーズは、ブラジルの文化事情に通じた企業研修経験の豊富な日系ブラジル人講師をアサインし、研修を実施。ブラジル・ポルトガル語のレベルがゼロの全くの初心者が、たった 12 回のセッションで、「生活をスタートできる」レベルへと確実に到達できる内容で構成されている。短期間で最大限の効果を保証するプログラムとして高評価を得ている。特に臨場感あふれるロールプレイ設定により、状況対応型のコミュニケーション力を強化。

M 社（海洋開発）