



異文化理解研修

受託事業者：

PERSOL Global Workforce株式会社

人材派遣や転職サービス、ITアウトソーシング、設計開発など、人と組織にかかわる多様なサービスを提供。人とテクノロジーの融合による次世代のイノベーション開発にも取り組んでいます。

はたらいて、笑おう。

世界13か国・地域、
160拠点でサービスを展開

パーソルグループは、APAC最大級の総合人材サービス。
アジア・パシフィック地域を中心に、
海外でも積極的な事業拡大を行っています。

グループ連結売上
(2023年3月期)

1兆2240億円

グループ従業員数
(2023年3月31日時点)

67,274名

グループ会社数
(2023年5月1日時点)

計136社

会社概要

創業	1973年 (テンプスタッフ設立)
会社名	パーソルホールディングス株式会社
代表者	代表取締役社長 和田 孝雄
本社	東京都港区南青山1-15-5
上場市場	東証プライム市場
代表ブランド	テンプスタッフ doda

パーソルグループの一員として2019年に法人設立された弊社は、外国人材の価値ある雇用の創造と、日本企業のグローバル経営・グローバル人事戦略へ貢献する様々なご支援を行っています。

上場企業が実施する、透明性の高いクリーンなサービス



厚生労働省の
事業実施によるノウハウ



外国人材からの
不当な費用徴収なし



ブローカーを完全排除し、
各国大使館と連携



全国様々なエリアで
の採用支援実績

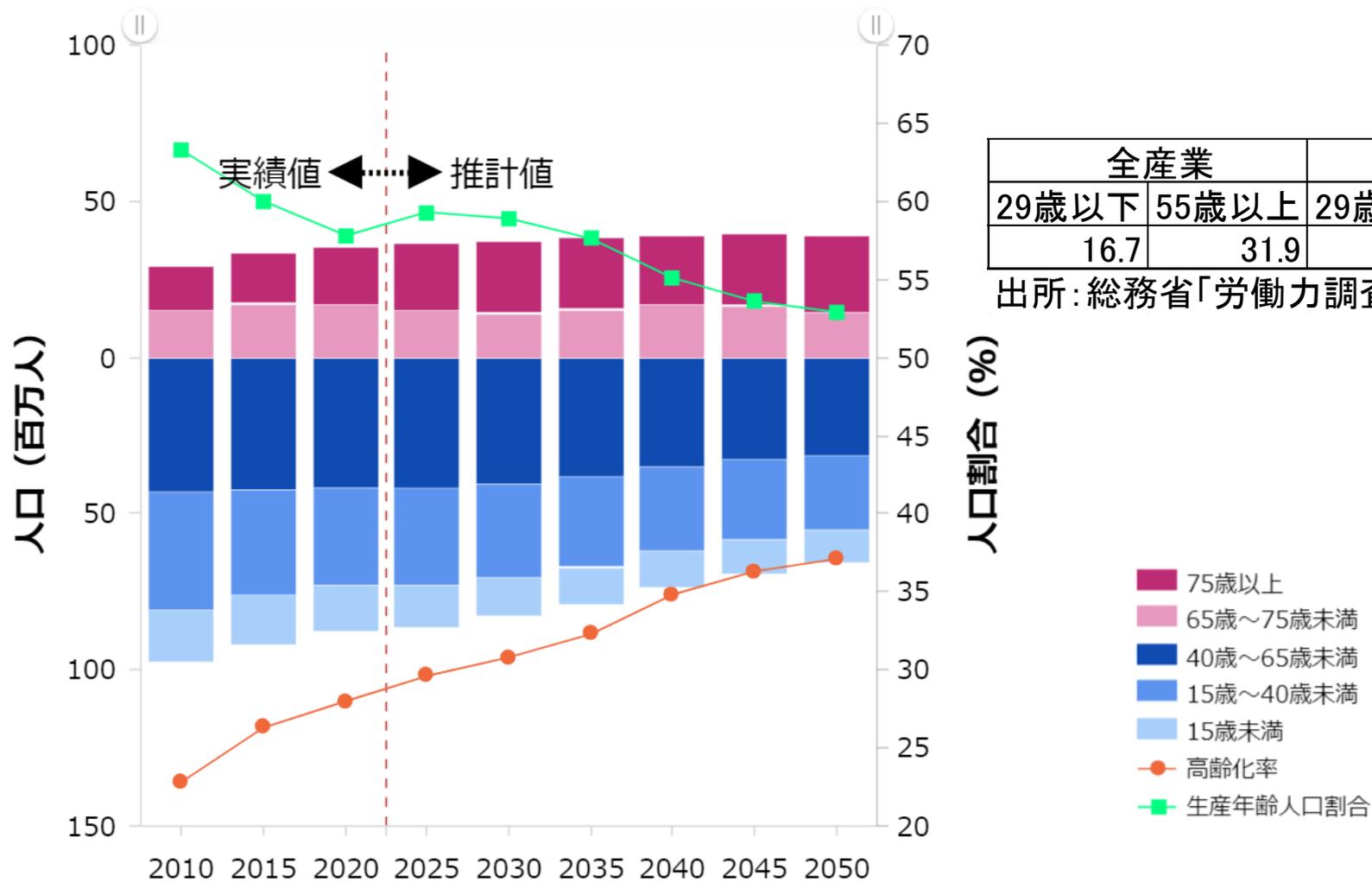
会社概要

事業内容	外国人材の職業紹介・人材派遣サービス 登録支援機関業務 外国人材活用ための総合コンサルティング事業、およびそれに付帯する業務
代表者	代表取締役社長 多田盛弘
本社	東京都港区南青山1-15-5 パーソル南青山ビル
ミッション	世界中の誰もが「はたらいて、笑おう。」を実感できる未来を創っていくこと

自己紹介：多田 盛弘

	事業年度	発注元	事業名	職位
政府委員	平成30年度	外務省	政府開発援助に関する有識者懇談会	有識者委員
	令和2年度	総務省	多様な人材（外国人材）の雇用促進に資するブロックチェーン技術の活用及び社会実装に向けた調査研究	有識者委員
	令和5年度	厚生労働省	海外からの介護人材の戦略的受入れのための有識者意見交換会	有識者委員
	令和6年度	厚生労働省	海外における外国人介護人材の獲得力強化に関する検討委員会	有識者委員
外国人材 関連事業	令和2～4年度	厚生労働省	地域外国人材受入れ・定着モデル事業 (モデル地域：北海道、群馬県、福井県、岐阜県 鹿児島県)	事業責任者
	令和4～6年度	鹿児島県	介護特定技能外国人マッチング支援事業	事業責任者、 アドバイザー
	令和5～6年度	栃木県	介護特定技能外国人マッチング事業	事業責任者
	令和5～6年度	福井県	ふくい雇用創出・定着支援事業	事業責任者
	令和5～6年度	沖縄県	特定技能1号外国人のマッチング支援事業	事業責任者
	令和6年度	三重県	外国人介護人材受入支援事業	事業責任者
	令和6年度	鳥取県	特定技能外国人（介護）マッチング支援業務委託	事業責任者
令和6年度	富山県	介護特定技能外国人マッチングから定着までの一 体支援事業	事業責任者	

全国人口の推移



(出典) 2000年～2020年まで: 総務省「国勢調査」
 2025年以降: 国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口(令和5(2023)年推計)」

日本人が採用しやすくなる時代は再来しない

人手不足倒産を避けるには

生産性の向上

未活用人材
の採用

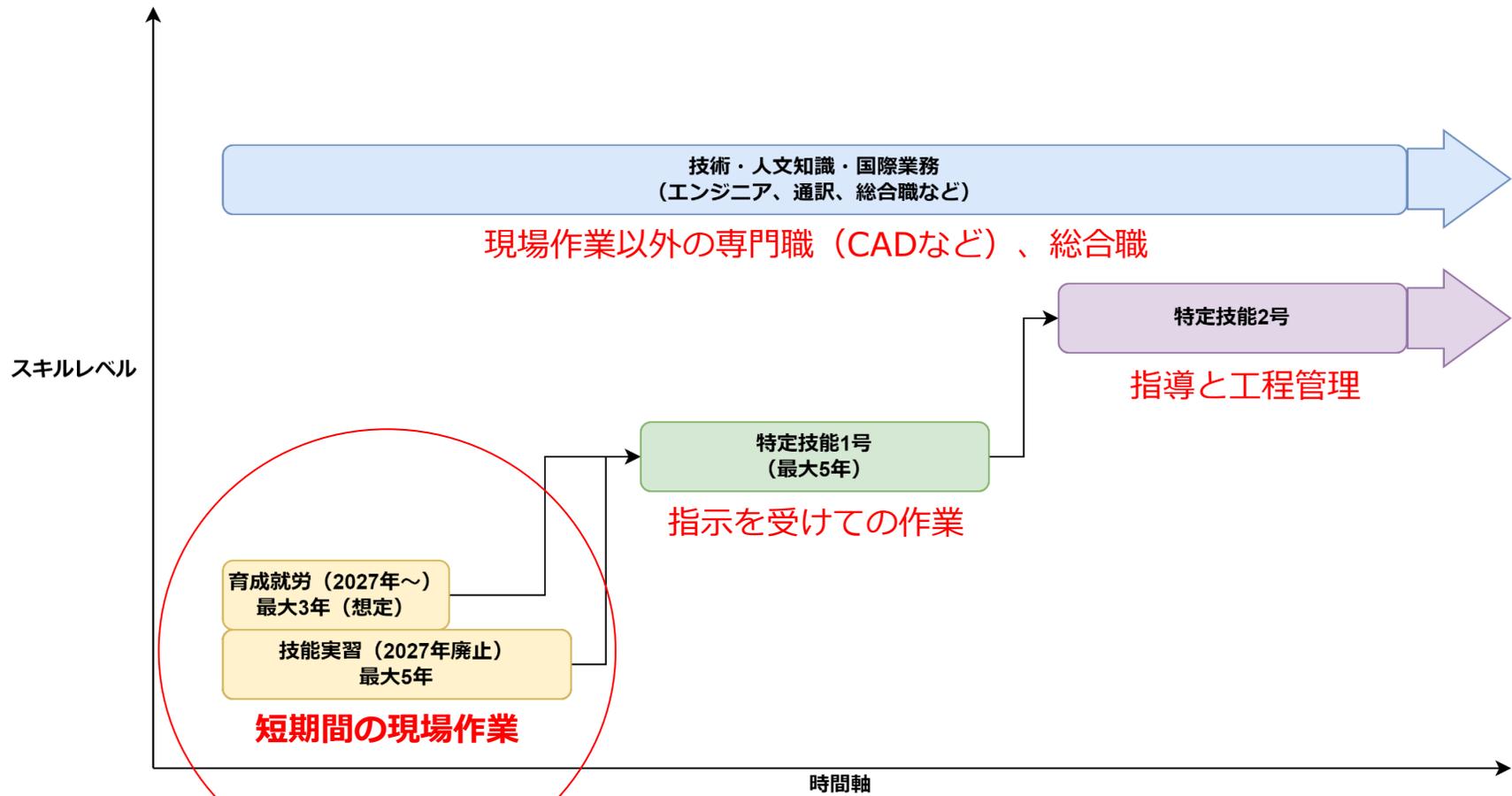
AIの導入

機械化

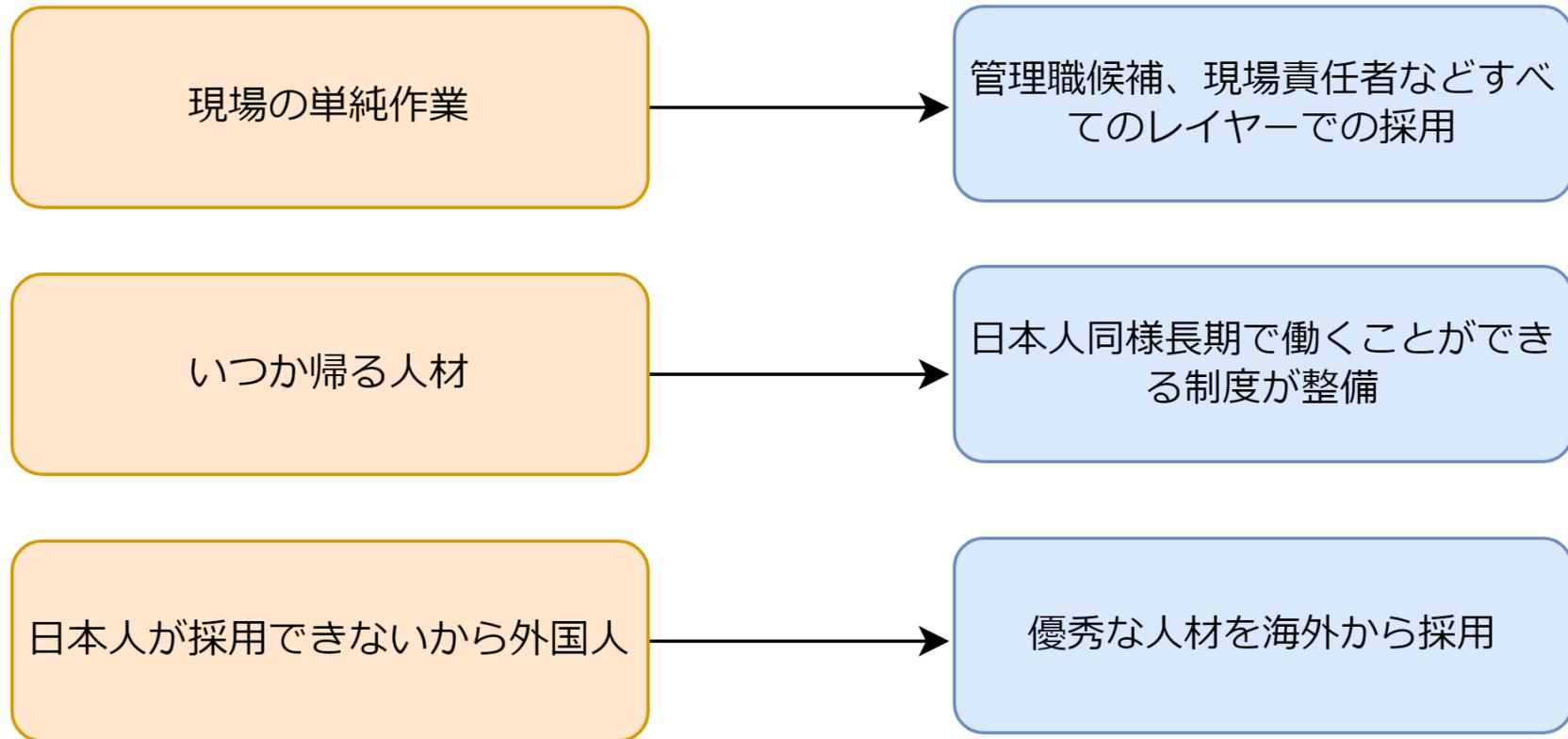
女性活躍推進

高齢者の再雇用

外国人材



変化する外国人材の活用→**定着施策が重要になる**



研修の目的

異文化知識を理解して、
文化や価値観の違う外国人材と
はたらくために必要な心構えをすること

AGENDA

本日のアジェンダ

- 01 | 異文化理解とは
- 02 | 国別情報
- 03 | ケーススタディ
- 04 | まとめ

AGENDA

本日のアジェンダ

01 | 異文化理解とは

02 | 国別情報

03 | ケーススタディ

04 | まとめ

01 | 異文化理解とは：A

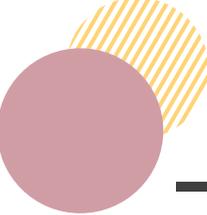


違う価値観や習慣を、

互いに尊重し、

互いに理解しようとする 努力のことです。





異文化を理解するために、まずは、
一緒にはたらく仲間をあたたく迎え入れましょう！

外国人材は、私たち以上に大きな不安を抱えています。

私たちが声を掛け合い、安心して仕事に臨める環境をつくり、
孤独感や無力感を感じることが無いようサポートしましょう。

1

困ったときに相談しやすい雰囲気づくり

2

何かあれば、助けてもらえるという
安心感を醸成

3

自分のはたらきが組織に貢献
しているのだと感じられる環境づくり

4

心身の健康を気にかけてくれる、
サポートしてもらえるという体制作り

AGENDA

本日のアジェンダ

01 | 異文化理解とは

02 | 国別情報

03 | ケーススタディ

04 | まとめ

日本について



概要：北海道、本州、四国、九州およびその他の小さな島で構成される島嶼国家。

面積：約37万8,000平方キロメートル*1

総人口：1億2359万人（2025年1月1日 概算値）*2

海外労働者数

1,293,097人

※海外在留邦人数のうち長期滞在者と永住者を合算した数値

平均賃金

業界・業種による

公用語

日本語

主な宗教

神道、仏教、キリスト教
など

習慣・休日

業種・業界による

文化・特徴

日本人の文化や特徴は人により捉え方が異なるのと同様に、他国の特徴もあくまで参考として捉えましょう。



提供元: Bing
© GeoNames, Microsoft, TomTom, Zenrin

*1 出典 外務省「日本の領土データ」より *2 出典 総務省統計局「人口推計（2024年（令和6年）8月確定値、2025年（令和7年）1月概算値）（2025年1月20日公表）」より

ベトナムについて



概要：国土は九州を除く日本の国土面積とほぼ同じ。4分の3を山岳や高原地帯が占める。

面積：32万9,241km²*1

総人口：約1億30万人*1

特定技能

就労者数

2024年10月末時点

126,740人*2

平均賃金

月給 496 万VND*3

(日本円で約3万円)

公用語

ベトナム語

主な宗教

仏教、カトリック、カオダイ教など

習慣・休日

1月旧正月、5月メーデー、
9月ベトナム建国記念日

国民性・
文化・特徴

家族を非常に大切にする、
勤勉で向上心が強い。



*1 出典 外務省「ベトナム社会主義共和国 (Socialist Republic of Viet Nam) 基礎データ」より

*2 出典 出入国在留管理庁「特定技能在留外国人数の公表等」より

*3 出典 日本貿易振興機構「ベトナム外国人就業規則・在留許可・現地人の雇用」より

フィリピンについて



概要：南北1,851kmにわたり散在する、7,000余りの島々からなる島嶼国家。

面積：29万8,170km²*1

総人口：約1億903万人*1

特定技能
就労者数

25,303人*2

2024年10月末時点

最低賃金

645ペソ/日*3

日本円で約1,687円/日、1ペソ2.62円で換算

公用語

フィリピン語と英語

主な宗教

ASEAN唯一のキリスト教国

習慣・休日

クリスマス休暇が長め

国民性・
文化・特徴

家族重視、親切。楽観的で
宗教を大切にする傾向。



*1 出典 外務省「フィリピン共和国 (Republic of the Philippines) 基礎データ」より

*2 出典 出入国在留管理庁「特定技能在留外国人数の公表等」より

*3 出典 TRADING ECONOMICS「最低賃金・国のリスト」より

インドネシアについて



概要：17,500以上の島々で構成される島嶼国家。1,300以上の民族が共生している。

面積：約192万km²（日本の約5倍）*1

総人口：約2億7,900万人*1

特定技能

就労者数

44,298人*2

2024年10月末時点

最低賃金

5,400,000ルピア/月*3

首都ジャカルタ基準

日本円で約50,214円/月、100ルピア0.93円で換算

公用語

インドネシア語

主な宗教

イスラム教87%、キリスト教10.4%、ヒンドゥー教1.7%

習慣・休日

ラマダン（断食）、レバラン（断食明け）休暇がある

国民性・文化・特徴

家族重視、信仰心が強い、フレンドリーな方が多く、協調性が高い。



提供元: Bing
© GeoNames, Microsoft, TomTom, Zenrin

*1 出典 外務省「インドネシア共和国 (Republic of Indonesia) 基礎データ」より

*2 出典 出入国在留管理庁「特定技能在留外国人数の公表等」より

*3 出典 TRADING ECONOMICS「最低賃金・国のリスト」より

ミャンマーについて



概要：130以上の民族で構成される多民族国家。最大民族はビルマ族（全体の7割）

面積：約68万km²*1

総人口：5,114万人*1

特定技能

就労者数

2024年10月末時点

19,058人*2

最低賃金

4,800チャット/日*3

日本円で約347円/日、1チャット0.072円で換算

公用語

ミャンマー語

主な宗教

仏教（90%）、キリスト教、イスラム教など

習慣・休日

1月 お正月（水祭り）、
10月 Thadinkyut祭り（火祭り）

国民性・
文化・特徴

仏教国であり目上の人を敬う。優しく親切な方が多い傾向。



*1 出典 外務省「ミャンマー連邦共和国（Republic of the Union of Myanmar）基礎データ」より

*2 出典 出入国在留管理庁「特定技能在留外国人数の公表等」より

*3 出典 TRADING ECONOMICS「最低賃金・国のリスト」より

ネパールについて



概要：南北約193km、東西約885kmの東西に細長いヒマラヤ南麓の国。

面積：約14万7,000km²（北海道の約1.8倍）*1

総人口：3,054万7,580人*1

特定技能

就労者数

2024年10月末時点

5,383人*2

最低賃金

8,000ルピー/月*3

日本円で約13,970円/月、1ルピー 1.75円で換算

公用語

ネパール語

主な宗教

ヒンドゥー教徒（81.3%）、仏教徒（9.0%）、イスラム教徒（4.4%）など

習慣・休日

10～11月 ダサイン・ティハール（ヒンドゥー教の大きなお祭り）

国民性・文化・特徴

家族重視、信仰心が強く、礼儀正しくフレンドリー。

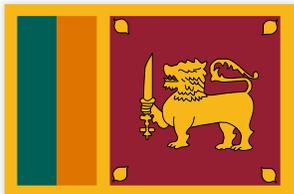


*1 出典 外務省「ネパール（Nepal）基礎データ」より

*2 出典 出入国在留管理庁「特定技能在留外国人数の公表等」より

*3 出典 在ネパール日本人会商工部会「ネパール最低賃金改正について」より

スリランカについて



概要：インド亜大陸とポーク海峡を挟み、インド洋に浮かぶ島国（セイロン島）。

面積：6万5,610km²（北海道の5分の4）*1

総人口：約2,204万人*1

特定技能 就労者数

2024年10月末時点

1,522人*2

最低賃金

17,500スリランカ・ルピー/月*3

約9,000円/月、1スリランカ・ルピー0.51円で換算

公用語

シンハラ語、タミル語

主な宗教

仏教徒（70.1%）、ヒンドウ教徒
（12.6%）、イスラム教徒
（9.7%）、キリスト教徒（7.6%）

習慣・休日

4月 シンハラ&タミルの
正月

国民性・ 文化・特徴

敬愛の精神を持っていて、
勤勉な方が多い。



コロンボ～東京（成田）直行便で約10時間

*1 出典 外務省「スリランカ民主社会主義共和国（Democratic Socialist Republic of Sri Lanka）基礎データ」より

*2 出典 出入国在留管理庁「特定技能在留外国人数の公表等」より

*3 出典 TRADING ECONOMICS「最低賃金・国のリスト」より

インドについて



概要：南アジアに位置する。急速な経済成長を遂げており、国際社会における存在感が高まる。

面積：328万7,469km²*1

総人口：14億1,717万人*1

特定技能

就労者数

319人*2

2024年10月末時点

最低賃金

178ルピー/日*3

約310円/日、1ルピー=1.75円で換算

公用語

ヒンディー語

主な宗教

ヒンドゥー教79.8%、イスラム教14.2%、キリスト教2.3%ほか、シク教、仏教、ジャイナ教

習慣・休日

3月 ホーリー（水掛け祭）
10～11月 ディワリ

国民性・文化・特徴

左手は不浄なものとする習慣があるので、物の受け渡しの際は注意が必要。



デリー～東京（羽田）直行便で約10時間

*1 出典 外務省インド共和国（Republic of India）基礎データより

*2 出典 出入国在留管理庁「特定技能在留外国人数の公表等」より

*3 出典 TRADING ECONOMICS「最低賃金・国のリスト」より

バングラディッシュについて



概要：インド洋・ベンガル湾の最奥部に位置し、ベンガル人が大部分を占める国家。

面積：14万7,000km²（日本の約4割）*1

総人口：1億7,119万人*1

特定技能

就労者数

2024年10月末時点

359人*2

最低賃金

12,500タカ/月*3

約15,400円/月、1タカ1.23円で換算

公用語

ベンガル語

主な宗教

イスラム教徒91%、その他（ヒンズー教徒、仏教徒、キリスト教徒）9%

習慣・休日

イスラム歴で年に2回、大きな祭り（イード）が行われる

国民性・
文化・特徴

経済協力関係を中心に日本と友好関係が発展。極めて親日的な国民性と言われる。



ダッカ～東京（成田）直行便で約7時間半

*1 出典 外務省「バングラディッシュ人民共和国（People's Republic of Bangladesh）基礎データ」より

*2 出典 出入国在留管理庁「特定技能在留外国人数の公表等」より

*3 出典 TRADING ECONOMICS「最低賃金・国のリスト」より

ウズベキスタンについて



概要：ユーラシア大陸の中央に位置する、中央アジアの一国。

面積：44万8,969km²（日本の約1.2倍）*1

総人口：3,570万人*1

特定技能

就労者数

2024年10月末時点

65人*2

最低賃金

1,155,000スム/月*3

約13,400円/月、1スム0.012円で換算

公用語

ウズベク語

（ロシア語も広く使われている）

主な宗教

イスラム教 スンニ派が主流

習慣・休日

9月 独立記念日

国民性・

文化・特徴

「スタン」は「国」という意味。
「ウズベキスタン」は日本語で「ウズベク人の国」。



タシケント～乗り継ぎ～東京 飛行時間計10～12時間

航空会社、ルートによる

*1 出典 外務省「ウズベキスタン共和国（Republic of Uzbekistan）基礎データ」より

*2 出典 出入国在留管理庁「特定技能在留外国人数の公表等」より

*3 出典 TRADING ECONOMICS「最低賃金・国のリスト」より

AGENDA

本日のアジェンダ

- 01 | 異文化理解とは
- 02 | 国別情報
- 03 | ケーススタディ
- 04 | まとめ

ケースを通じた外国人材の特性理解

CASE.1 コミュニケーション① 「分かりました」

CASE.2 コミュニケーション② 「できるだけ」

CASE.3 叱り方

CASE.4 評価

CASE. 1 コミュニケーション① 「分かりました」



上司のAさんが外国人材Bさんへ仕事を依頼しました。
説明を聞いたBさんは、「分かりました」と言いました。

しかし・・・依頼通りの仕事できていませんでした。

上司A



3時までに、機器・用具の点検
をしておいてくださいね。

外国人材B

はい、分かりました！



上司A



約束の3時ですが、
点検は終わりましたか？

外国人材B

まだです。



なぜこのようなことが起こるのでしょうか？

CASE.1 コミュニケーション① 「分かりました」

異文化Check Point!

“分かっているなくても、「分かりました」と言っているケースがあります”

『（教える側を）安心させたい』

『目上の人に話しかけるのは失礼』

『上司の邪魔をしてはいけない』という意識から、

分からなくても伝えないケースは、思っている以上に多いです。

CASE.1 コミュニケーション① 「分かりました」

トラブル防止策①

依頼の理解度を確認しましょう

たとえば

『**1** 分かりましたか？**2** では、これからどのように作業しますか？』

業務依頼後に 1 と 2 をセットで聞き、直接、言葉で確認しましょう

1 内容が理解できたかを確認

2 理解した内容を日本語で復唱、説明してもらう

さらに・・・

メモを取っているときは、時間が掛かるとはありますが、待ちましょう。

CASE. 1 コミュニケーション① 「分かりました」

トラブル防止策②

依頼の背景まで伝えましょう

たとえば

『点検をする事と、時間を守る事は、とても大切です。
機器・用具が壊れていたら、けがをするかもしれないからです。
3時に点検が終わっていないと、次の仕事が遅れてしまいます。』

「なぜやるのか」
「なんのためなのか」
等の理由・背景

×

やらなかったときの
リスク

×

事故・けが・命に
かかわる等の重要度

・・・を伝え、その理解度も、確認しましょう。

CASE.1 コミュニケーション①「分かりました」

トラブル防止策③

“分かりません” “もう一度お願いします”
などを言い出しやすい雰囲気を作りましょう

たとえば

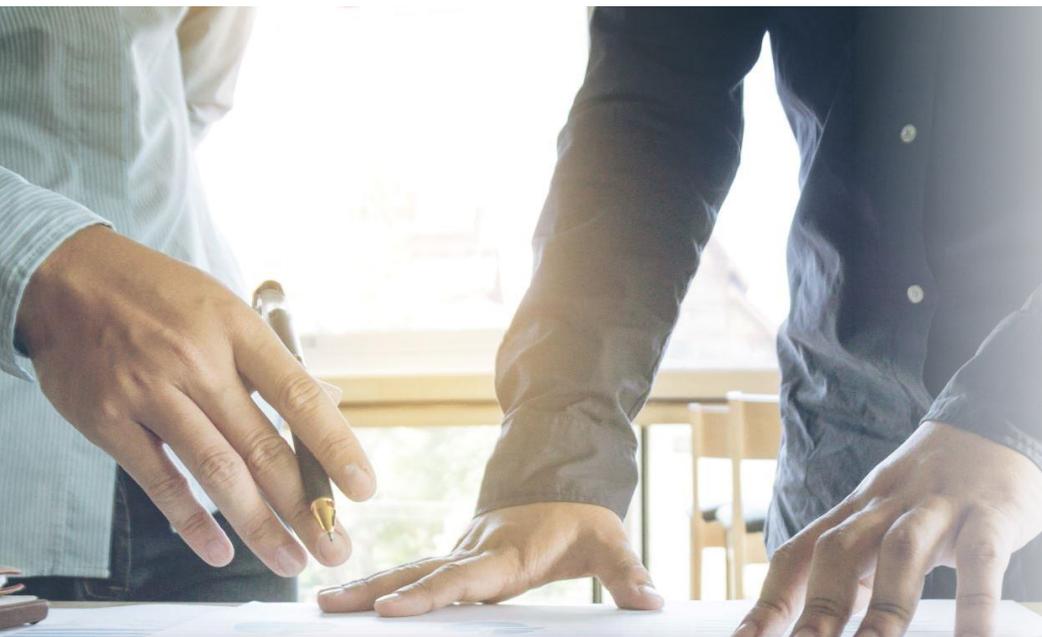
- ① 質問や聞き返しに、イヤな顔をしていませんか？
- ② 話すとき、早口になっていませんか？

「いつでも、何度でも確認してね」
と言葉にして伝えましょう。

普段から積極的に相互コミュニケーション
の機会を作りましょう。

(日報、定期面談、休憩時間の雑談、すれ違い時の声掛け等)

CASE.2 コミュニケーション② 「できるだけ」



上司のAさんが外国人材Bさんに急ぎで対応してほしい書類のお願いをしました。

しかし・・・終業時間になっても書類に取り掛かれていませんでした。

上司A



できるだけ急いで
やっておいて

外国人材B

はい、分かりました。



 勤務終了時に確認すると・・・

上司A



“急いで”と言いましたよね？

外国人材B

明日でも良いかと・・・



なぜこのようなことが起こるのでしょうか？

CASE.2 コミュニケーション② 「できるだけ」

異文化Check Point!

“日本人・日本語は察する文化とされています”

「できるだけ」のような表現や文脈、雰囲気から察する文化は、外国人材にとってはあいまいで難解であることが多いです。話す側が無意識に「誰が」「何を」を省いて話し、聞く側もあいまいさから汲み取る、といったコミュニケーションは、日本人の会話の特徴の一つです。

CASE.2 コミュニケーション② 「できるだけ」

トラブル防止策①

5W1Hを意識して“あいまいさ”を排除、具体的に

「いつ」、「誰が」、「何を」、「どこで」、「なぜ」、「どのように」

×

金曜日に会議があるので、
できるだけ早く資料の提出をして
下さい」

×

当日の状況を考えて、**適当に**イベント
準備を進めてください。

◎

今週金曜日の会議で資料を使います。
今週の木曜日12時までに資料を作成し
て私に提出してください。

◎

まずは、イベント参加人数を確認しま
しょう。その後、人数分の椅子・テー
ブル・アンケート用紙を今日中に準備
してください。

CASE.2 コミュニケーション② 「できるだけ」

トラブル防止策②

下記のようなコミュニケーション方法が有効です

- 重要な内容は何度も繰り返しましょう。
- 外国人材に伝わるように表現を変えて言い直しましょう。
- 登場人物は少なく、明確にしましょう。
- 一文を短くして、要点のみを簡潔に話しましょう。

×

AさんがBさんのお手伝いしている間に、Cさんのところに行って、書類を受け取ってからAさんのところに持って行ってください。

◎

Cさんから書類を受け取ってください。
受け取った書類をAさんに渡してください。

CASE.3 叱り方

ある時、外国人材のBさんから、
「職場でいじめられている」という報告がありました。
職場に確認すると特にいじめの実態はありませんでした。
どうしてBさんは“いじめられている”と思ったのでしょうか・・・？



なぜこのようなことが起こるのでしょうか？

異文化Check Point!

“人前で叱られ慣れていない方もいます”

海外では、子供のころからほめられて育ち、叱られること自体に慣れていない方が、多い傾向があります。

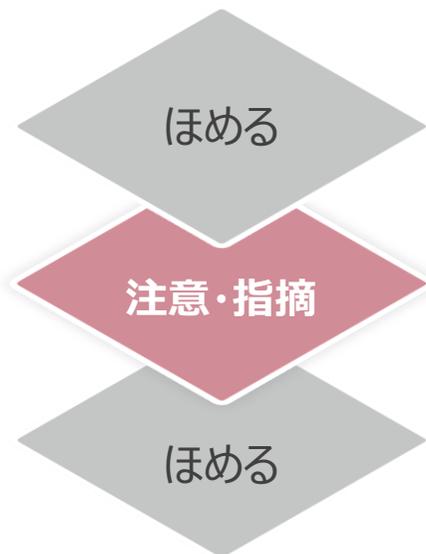
中には、叱られることで人間としての尊厳を傷つけられたと捉えてしまう方もいます。それが人前であることに、なおさら強くストレスを感じてしまうかもしれません。

CASE.3 叱り方

トラブル防止策①

**ポジティブな言い回しで、行動の変化を促しましょう。
なるべく人前を避け、さりげなく別室に呼んで注意・指摘を。**

注意や指摘を、ほめ言葉でサンドする“サンドイッチ法”が有効です。



- 「いつも笑顔で一生懸命頑張ってくれて、チームの皆からもとても評判がいいですよ！」
- 「ただ記録する際に日本語を間違ってしまうときがあるので、今後、書く勉強も頑張ってください。」
- 「だけど、掃除もしっかりやってくれて、とても感謝していますよ。」

CASE.4 評価



いつも真面目に仕事を頑張っている外国人材のBさんが、突然、「転職をしたいです」と相談をしてきました。日本人職員は育成が順調だと思っていたため驚いています。Bさんが転職を考えたのはなぜでしょうか？

外国人材B



**技術を伸ばすために転職を
したいです…。**

上司A



え、どうしていきなり…?!
技術指導してたよね…。

なぜこのようなことが起こるのでしょうか？

異文化Check Point!

“外国人材は向上心・キャリアアップ志向が強い傾向にあります。”

そのため、日本人より仕事に対するはっきりとした評価を求める傾向があります。“**できている**” “**できていない**”の基準がわからないことで、正しく評価されているのか不安を感じることも多いです。

一方で、日本では“**できていないこと**”は指導をしますが、“**できていること**”に対して評価を明確にしない傾向があります。何も言われないうことの曖昧さに困惑することがあります。

トラブル防止策①（内容）

“事前に”仕事の評価ポイントについて 明確に伝えましょう！

なんとなくではなく、

- 誰が、どのように評価をしているのか
- 何が “良いのか” “悪いのか”
- 次の仕事のステップは何か
- 評価内容は明確化されているか

Xの仕事が、80%くらい一人でもできるようになりましたね。

あと、先輩Aさんと、先輩Bさんの評価チェックシートが合格になったら、Xの仕事は一人でしてもらいます。

1か月後には、Yの仕事もできるように期待しています。

トラブル防止策②（頻度）

仕事の評価をこまめに伝える 意識づくりをしましょう

伝えているつもりでも、相手に伝わっていないこともあります。

人事評価のタイミングだけではなく、日常で気づいた、外国人材の

GOOD・BADポイントなどを休憩のタイミング、仕事終わりなど伝えていきましょう！



「最近、仕事のスピードが速くなりましたね！チームの先輩たちも頼りにしていますよ。」

「Bさんは、仕事がとても丁寧で素敵です。」

AGENDA

本日のアジェンダ

- 01 | 異文化理解とは
- 02 | 国別情報
- 03 | ケーススタディ
- 04 | まとめ

異文化理解のベースは、

相手とその文化を“リスペクト” すること

相互理解の上で、日本の文化や慣習にも馴染んでもらう

**お互いの違いを認め合いながら進めば、
どんな課題も解決できます！**

異文化を理解するために、まずは、 一緒に働く仲間をあたたく迎え入れましょう！

声を掛け合い、安心して仕事に取り組める環境をつくりましょう。

ケーススタディから学んだ異文化Check Point!

CASE.1 「分かりました」を鵜呑みにせず、依頼の理解度を確認しましょう。

CASE.2 5W1Hを意識して、具体的に話しましょう。

CASE.3 叱る際には、できるだけ人前を避けて、ポジティブな言い回しを意識しましょう。

CASE.4 評価軸や、仕事の評価をこまめに伝えることが、外国人材のモチベーションに繋がります。