

## 第4回：人材が育つ職場つくり

### ～人材が“育つ”人材マネジメントで自社とともに歩む人材を継続的に輩出する～

- “言われたことしかしない”、“報連相がない”よく耳にするベトナム人材の育成課題です。課題の根源はベトナムと日本の就労意識の違いにあります。期待される仕事の価値観と仕事の仕方の共有を進め、効果的にベトナム人材の育成を進めたいです。
- “育てても辞めていく”。ベトナム人材の流動性の高さはベトナム人材育成の大きな足かせです。“育てる”から“育つ”仕組作りに発想を変え、人材が“育つ”人材マネジメントを通じて自社とともに歩む人材を継続して輩出したいです。
- このたび、IMTCマネジメント教育＆コンサルティングの八谷賢次様をお招きし、人材が育つ職場つくりについてセミナーを開催させていただきます。

□ セミナー概要：オンライン開催) 2026年3月3日(火)、13:30～16:00

#### 1. 頭を痛める 人材育成課題

➤ 日越の就労意識の違いが、ベトナム人材育成の根源的な課題

- ・ 与えられた仕事を淡々黙々とこなす、ベトナム伝統の仕事の価値観。
- ・ 個に閉じた“視点・視座・視野”的な枠内で考える、ベトナム伝統の仕事の仕方。
- ・ “育てる”から“育つ”へ。“育てては辞めていく”人材育成の落とし穴。

#### 2. 仕事の価値観 と仕事の仕方 を共有する

➤ 仕事の価値観と仕事の仕方を共有し、育成の下地を作る

- ・ 共有したい「協働の場、経営参画の場、成長の場としての会社」の価値観。
- ・ 「知る・見る・活かす・認める」で仕事の価値観を風土化する。
- ・ 磨きたい組織最適の「視点・視座・視野」。
- ・ 「目的を見定め、現実を見、最適案を模索」する仕事の仕方。

#### 3. 人材が“育つ” マネジメント

➤ 個人に依存せず、仕組みで“育つ”人材マネジメント

- ・ 採用：自社流の沿える人材を選び、期待される仕事の価値観を共有する。
- ・ 活用：従業員の3つの役割に応じた成長の機会を日々の仕事で与える
- ・ 評価：成長課題を識別する、人事評価のPDCAを回す
- ・ 育成：OJTで直接指導、Off-JTで理論を補い、OCTで飛躍の機会を提供する。

#### □ 開催要領

#### お申込方法



##### 講師



八谷 賢次

- ◆ 2007年の来越時より人材育成に携わる
- ◆ 業務改革コンサルティングにて30年の実績
- ◆ NNAベトナムにて「ベトナム人材の活かし方、育て方」を連載(終了)
- ◆ 日本在外企業協会、海外派遣者ハンドブック ベトナム編、共同執筆
- ◆ 公認会計士(日本)

##### 開催日・時間

2026年3月3日(火)  
13:30～16:00

##### 参加費用

220万ドン/名 (VAT含まず)

※I-GLOCALとビジネスサポート契約を締結されているお客様には優先枠を設けており、1社あたり2名様まで無料で受講いただけます。

##### 開催方法

オンライン(ズーム)にて開催します。お申し込み後に、参加URLを案内します。

「ベトナム人材の育て方、活かし方」セミナーシリーズ	第1回：ベトナム駐在の心構え ～経営者・指導者として、明日の仕事を担う～	第3回：人事制度を点検しませんか ～人材経営の指針に沿った人事制度の現地化～
	第2回：駐在員の労務リスク管理 ～壁に耳あり障子に目あり～	第4回：人材が育つ職場作り ～人材マネジメントの仕組化を進め、人材の層を厚くする～

下記あて、お申し込み、お問い合わせください