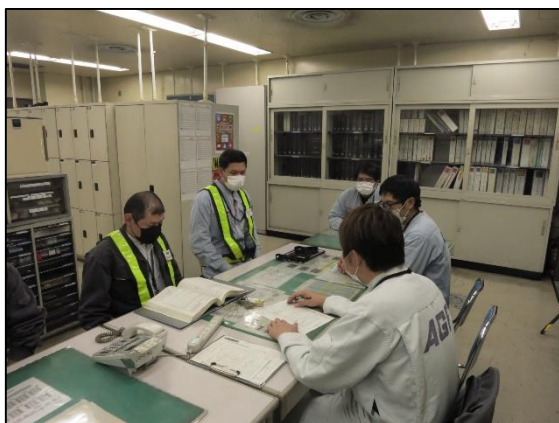


### 【実技習得レベル】

関西支社での「パイロットプロジェクト」を通じて確立された教育の方法論はあるものの、成田支社特有の設備等に対応するため、成田支社メンバーと共に教育手法について確認しました。

既に基礎的な知識や技術については、関西支社での経験から習得しており、シャドーイング（机上の教育）は実施せずリバーシシャドーイング（OJT）に重点を置き実技習得レベルの向上を図りました。設備が異なり今までに経験した事がない業務も有りましたが、特段問題が発生することなく習熟度を上げ、数回程度の教育実施で技術を習得することが出来ました。



### 【多様性の許容】

日本人社員は外国人社員と働くことに対して、最初は戸惑いがありましたが、英語やジェスチャーなどで丁寧に説明する機会が増えていくにつれて、多様性を許容する力を養ってきております。また、タイ人社員も、日本人社員との片言の日本語での会話ができるようになってきており、少しずつ日本語レベルを高め、日本の文化や会話を楽しむことができつつあります。

結果として、「外国人とともに働くこと」を通じて、双方の歩み寄りによる相互理解を深めることで、職場のグローバル化・ダイバーシティ化が推し進められており、こうした言語や価値観が違うお互いを尊重し認め合う意識の変化こそが、会社全体のグローバル化・ダイバーシティ化への第1歩だと思っております。

