



【現場の教育課題を解決！】

**多言語化する現場で安全・品質・生産性を
担保するための 具体的教育手法**



セミナー後のアンケートにご協力をお願いします。

アンケートにお答えいただいた方は
セミナー終了後、本日の資料のダウンロードが可能となります。

講義終了後、質疑応答の時間を設けております。

セミナー中のご質問は『チャット』をご利用ください。

① 画面下の『チャット』をクリック



② 質問を入力し、宛先を「ホストとパネリスト」にして送信

プレゼン内容についてのご質問はセミナーの最後に登壇者が回答します。
操作方法などシステムに関するご質問についてはスタッフから随時回答いたします。

株式会社カムテック

本 社 東京都港区浜松町2-4-1 世界貿易センタービルディング

設立/資本 平成17年8月 50百万円

代 表 者 代表取締役 宮林 利彦

社 員 数 2,035名（グループ連結・2020年12月時点 派遣委託等を除く）

事業内容

■システム開発

・WEB勤怠管理システム・派遣管理システム

■採用戦略マネジメント

・外国人採用コンサルティング ・外国人ライフサポート
・新卒採用コンサルティング ・応募受付代行
・アウトプレースメントコンサルティング

■各種研修・トレーニングプログラム事業

■ペイロールアウトソーシング事業

■法務・労務・行政コンサルティング

■請負・委託構築コンサルティング

■大学等教育機関へのキャリア形成講座・セミナー事業

有料職業紹介事業許可：13-ユ-304211

『人・組織・経営』に関わる課題を解決する総合人事サービスを提供します



CAMTECH GMS



■ キャンテック運営サイトのご紹介



海外人材マネジメントサービス
【CAMTEC GMS】



技能実習生送り出し機関紹介サイト
【センディングナビ】



留学生コミュニティサイト
【KAJI】



特定技能マッチングサイト
【みんなのトクギ】



技能実習生研修施設紹介サイト
【トレナビ】



海外情報発信メディア
【海外人材TIMES】

海外人材を活用される皆様や、日本で活躍される海外人材の方に
価値ある情報を提供してまいります。



【現場の教育課題を解決！】

多言語化する現場で安全・品質・生産性を
担保するための 具体的教育手法





【第1部】 現場教育における課題点



はじめに

日本国内における労働人口不足が年々深刻になっています。2030年には7,073万人の労働需要に対し、見込める労働供給は6,429万人であり、644万人もの人手不足になると予測されています。

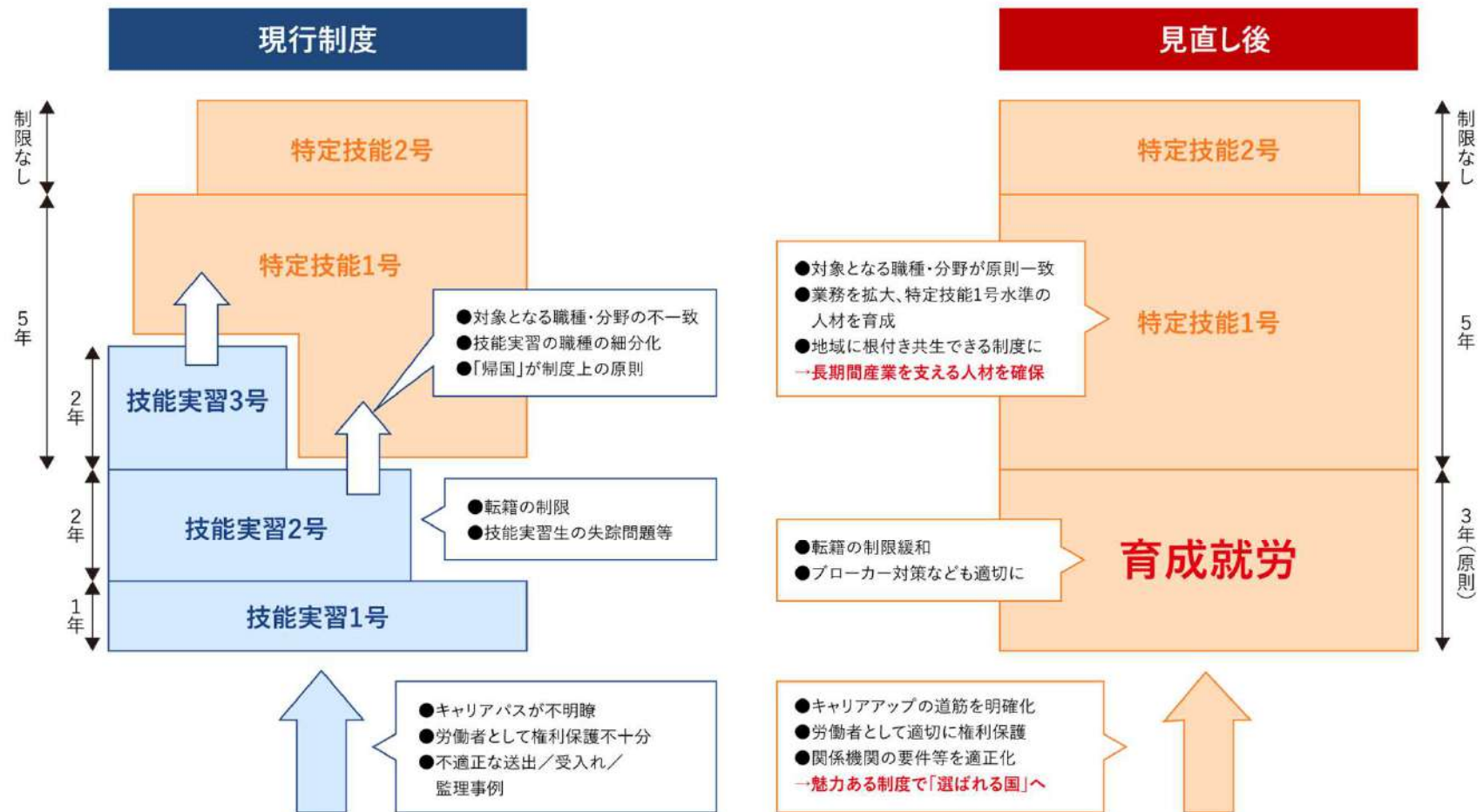


そこで、生産年齢人口の減少による企業の人手不足の対策として外国人材の活用が注目されています。2024年3月15日には、現有の技能実習制度の廃止と新制度「育成就労制度」へ移行する出入国管理法の改正案が閣議決定されました。今後はますます、外国人材をどう確保して活用していくかは企業にとって重要な課題になっていきます。



はじめに

制度見直しイメージ図

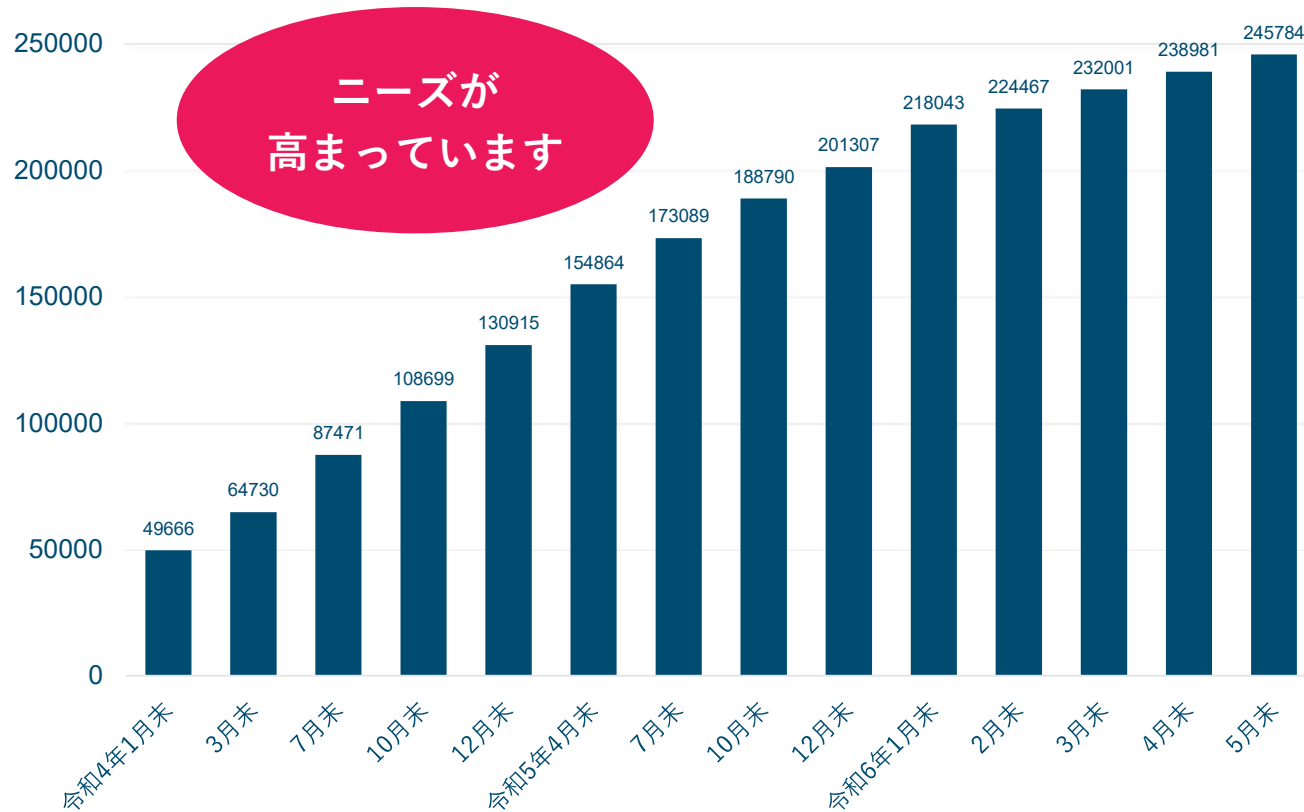


はじめに

特定技能制度運用状況

特定技能1号在留外国人数（令和6年5月末現在：速報値）

特定技能1号在留外国人数 245,784人



| 分野 | 人数 |
|------------------------|---------|
| 介護 | 34,287人 |
| ビルクリーニング | 4,298人 |
| 素形材・産業機械・電気電子関連情報関連製造業 | 43,005人 |
| 建設 | 29,456人 |
| 造船・船用業 | 8,300人 |
| 自動車整備 | 2,797人 |
| 航空 | 927人 |
| 宿泊 | 451人 |
| 農業 | 26,491人 |
| 漁業 | 2,919人 |
| 飲食料品製造業 | 68,251人 |
| 外食業 | 17,799人 |

※出入国在留管理庁より

はじめに

外国人材受け入れ

育成就労制度・特定技能制度は、日本の労働市場における外国人労働者のポジションを強化し、彼らがより良い環境で働き続けるための支援を目的としています。一方で、外国人材を受け入れるにはより細かいフォローが必要になるため、苦戦している企業も少なくありません。

外国人材受け入れのよくある課題



言語の壁



指導育成の壁



暗黙知の壁

※育成就労制度・特定技能制度は日本の労働力不足に欠かせないものとなってきますが、言語面などが外国人採用のハードルになっているケースもあるかと思えます。

教育現場などで起こりうる課題と、その解決策についてご紹介します。

現場教育の現状①

よくある現場研修

例) 入社時の安全衛生教育



1

紙の資料を配布して担当者が口頭で説明

印刷された資料を全員に配布し資料を読ませながら説明

2

スライドを用いて担当者が口頭で説明

モニターに移されたPPTの資料を元に説明(動画などを挿入するケースもあり)

※入社ごと1~3時間(多い企業ではほぼ毎日)

現場教育の現状①

よくある現場研修

例) 入社時の安全衛生教育



1

紙の資料を配布して担当者が口頭で説明

印刷された資料を全員に配布し資料を読ませながら説明

2

スライドを用いて担当者が口頭で説明

モニターに移されたPPTの資料を元に説明(動画などを挿入するケースもあり)

課題

- ・入社ごと同じ内容の講習を行うにあたり担当者の時間が割かれる
- ・入社人数に関係なく同じ工数がかかる
- ・長時間同一担当者の説明だけでは集中力が低下する

現場教育の現状②

よくある現場研修

例) 入社直後の技術研修



1

OJTによる実技指導

OJT担当者が先にやって見せる
その後見習って実践、OJT担当者から指摘

2

紙の作業マニュアル

製品変更時、作業変更時にはこのケースが多い

現場教育の現状②

よくある現場研修

例) 入社直後の技術研修



1

OJTによる実技指導

OJT担当者が先にやって見せる

その後見習って実践、OJT担当者から指摘

課題

- ・ 担当者によって教え方や習熟度が異なる
- ・ 担当者が付きっきりになっていることもあり、多くの時間を割かれる
- ・ 場合によっては人間関係のトラブルに繋がるケースもある

現場教育の現状②

よくある現場研修

例) 入社直後の技術研修



課題

- ・新しい情報に更新するのが手間、時間がかかる
- ・国籍によっては翻訳が必要、コスト増も
- ・情報流出のリスク
- ・場所の確保が必要

2

紙の作業マニュアル

製品変更時、作業変更時にはこのケースが多い

現場教育の課題 まとめ

1

入社教育など繰り返しの実施が必要な研修に対して
工数・時間が多く割かれる

2

教える側の知識、経験、教え方によって習熟までの時間に
個人差が生まれる

3

退職者増に繋がり後継者が育たず、技術伝承ができない

4

マニュアル更新、翻訳に伴う工数とコストが増加する

5

外国人などの場合、言語や文化の違いで正確に伝わらない

現場教育の解決に関する基本的な考え方

1

入社教育など繰り返し求められる研修に関する
工数、時間の削減

2

教える側の知識、経験、教え方に頼らない
統一化された教育手法

3

更新や翻訳が容易にできる マニュアル作成

画像で説明する重要性

画像による描写



文字による描写

4本の同じ長さの線と
4つの直角から成り立つ
平面図形

メラビアンの法則

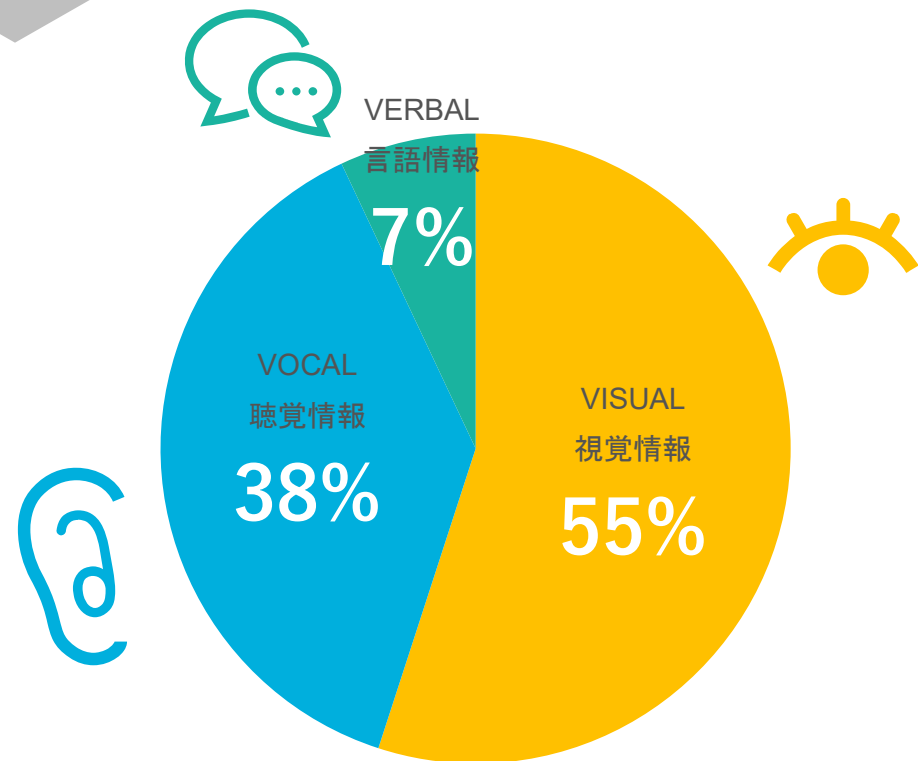
「人がコミュニケーションをとる時に、
どんな情報に基づいて印象が決定されるのか」ということを検証



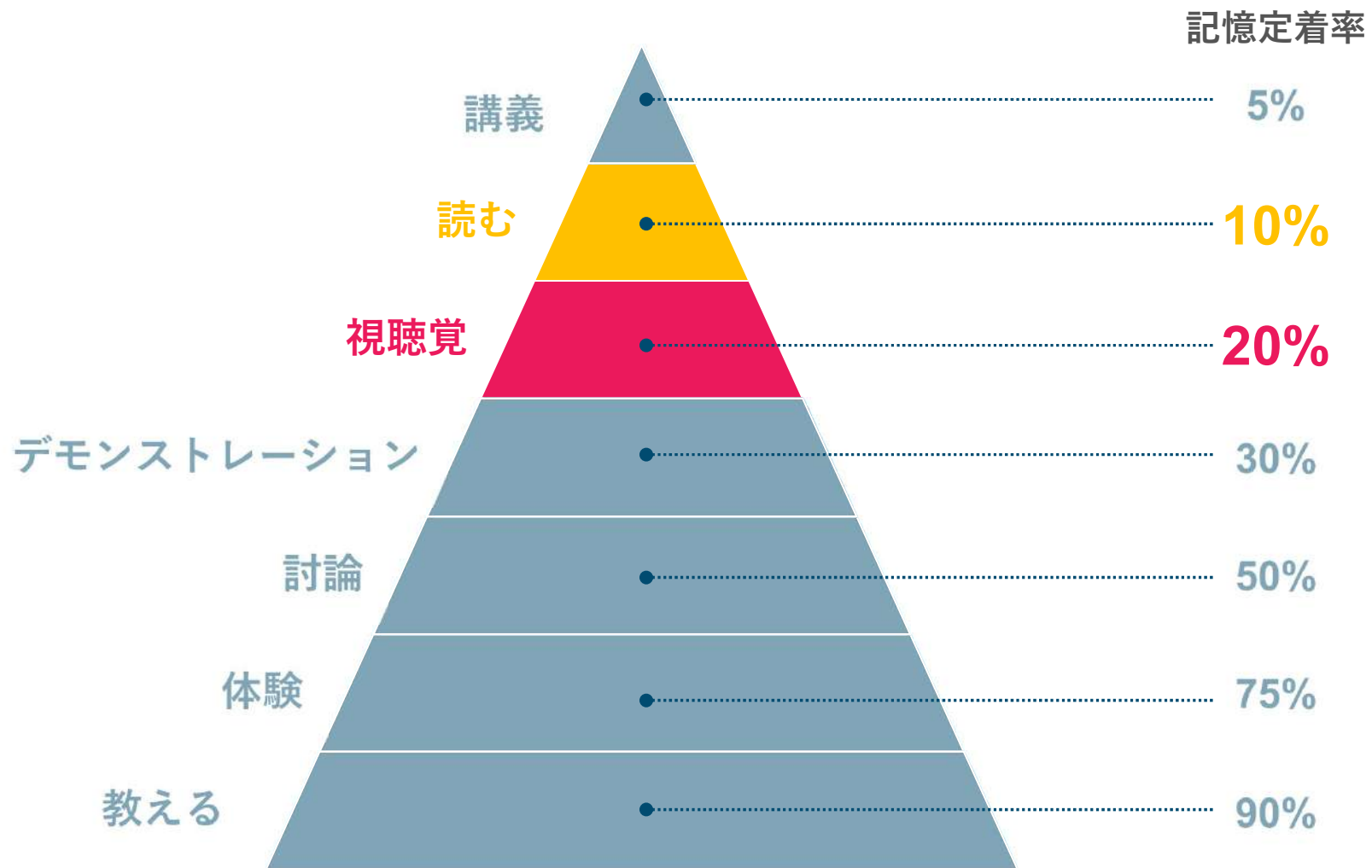
視覚情報：55%

聴覚情報：38%

言語情報：7%



ラーニングピラミッド



まとめ

今後現場教育に求められる手法・マニュアルとは？

- 統一化された
- いつでも見える
- 更新が容易にできる
- 多言語対応も可能
- ペーパーレスに対応した
マニュアルの作成



習熟効率

作業効率

生産性UP



【第2部】

動画マニュアルの導入事例と
効率的に導入するためのツールのご紹介





株式会社カムテック主催WEBセミナー

【現場の教育課題を解決！】多言語化する現場で
安全・品質・生産性を担保するための具体的教育手法

株式会社VideoStep

動画マニュアルの導入事例と、 効率的に導入するためのツールのご紹介

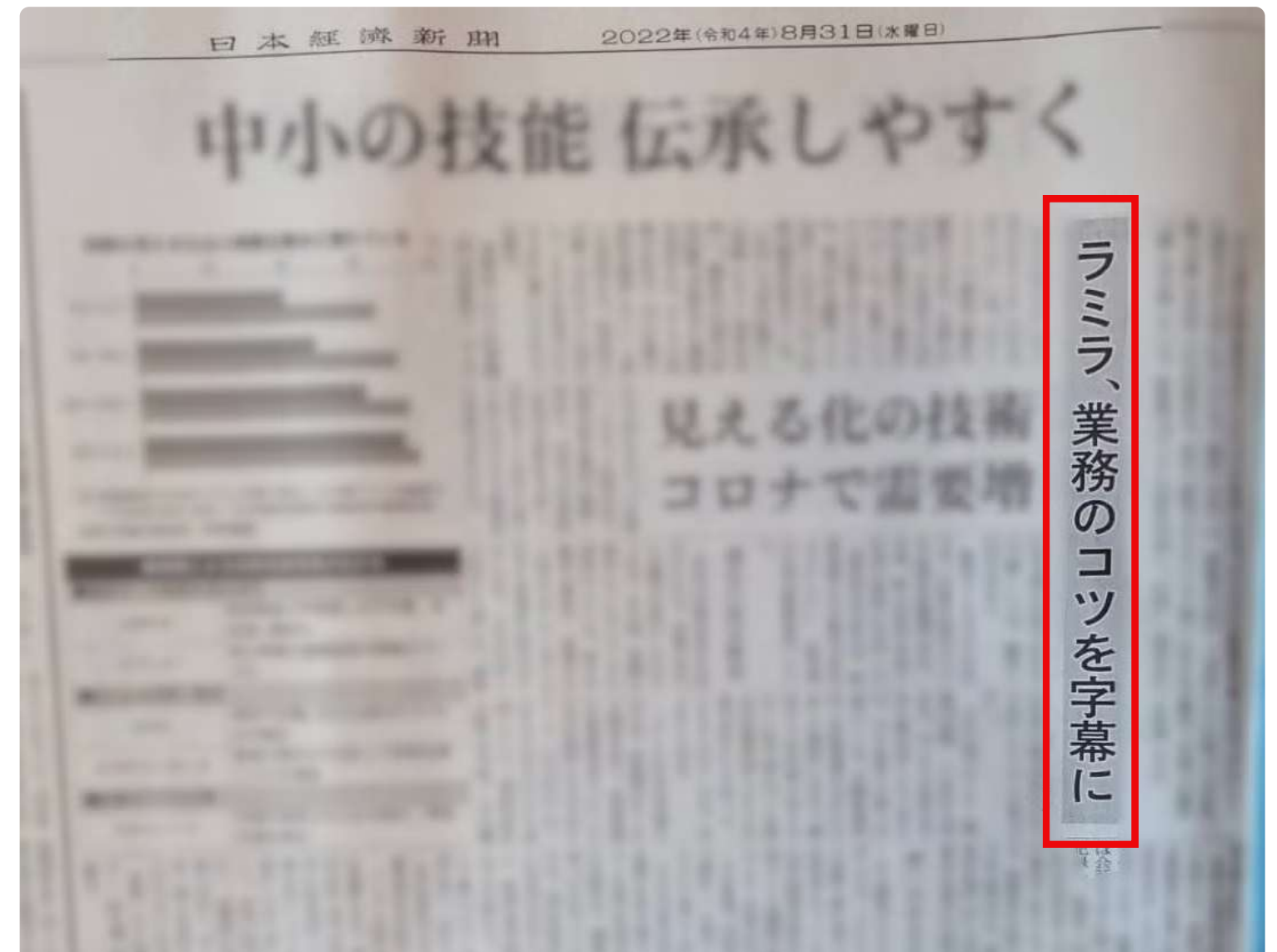
フィールドセールス部
カスタマーサクセス部 カスタマーサクセスマネージャー
永岡 翼

「映像で卓越した技術を世界と未来へ繋ぐ」というミッションを掲げ、テクノロジーと人材育成コンサルティングを通じて企業の技術伝承課題の解決に取り組んでいます

会社概要

| | |
|--------|---|
| 商号 | 株式会社VideoStep（旧：株式会社LAMILA） |
| 代表 | 代表取締役 迎健太 |
| 事業内容 | 技術伝承ソリューションの提供 |
| 業績 | 黒字決算 |
| 資本関係 | トランスコスモスグループ（東証P 9715） |
| 拠点 | （本社）東京都港区芝2-5-6 |
| Webサイト | https://videostep.jp/corp |

日経新聞掲載実績



東大出身の経営層を中心に経営され、顧客課題を迅速に把握しプロダクトを改善するスピードと育成ノウハウを強みとして、100社以上の企業へ導入を進めてきた実績

経営チーム



代表取締役 迎 健太

東京大学経済学部卒。在学中に生産管理を研究。株式会社VideoStepを起業後、以来4年間ものづくり業界のDXに携わり、プロダクト部を統括。



取締役 竹次 智優

東京大学経済学部卒。ベイカレントコンサルティングにて製造業界のリサーチ業務に従事後、当社に入社。コンサルティング部を統括。

導入実績例（一部）



NIPPON CARBIDE



CORONA





フィールドセールス部

カスタマーサクセス部 カスタマーサクセスマネージャー

永岡 翼

経歴

- 三重県/伊賀市出身
- 関西学院大学国際学部卒
- 前職は業務自動化ツール（RPA）のメーカー企業で東北中心に150社ほどの業務効率化をご支援しておりました。
- 株式会社VideoStepでは、カスタマーサクセス担当として約100社の導入企業様の動画活用をご支援しています

労働力不足の中、 重要性を増す外国人教育

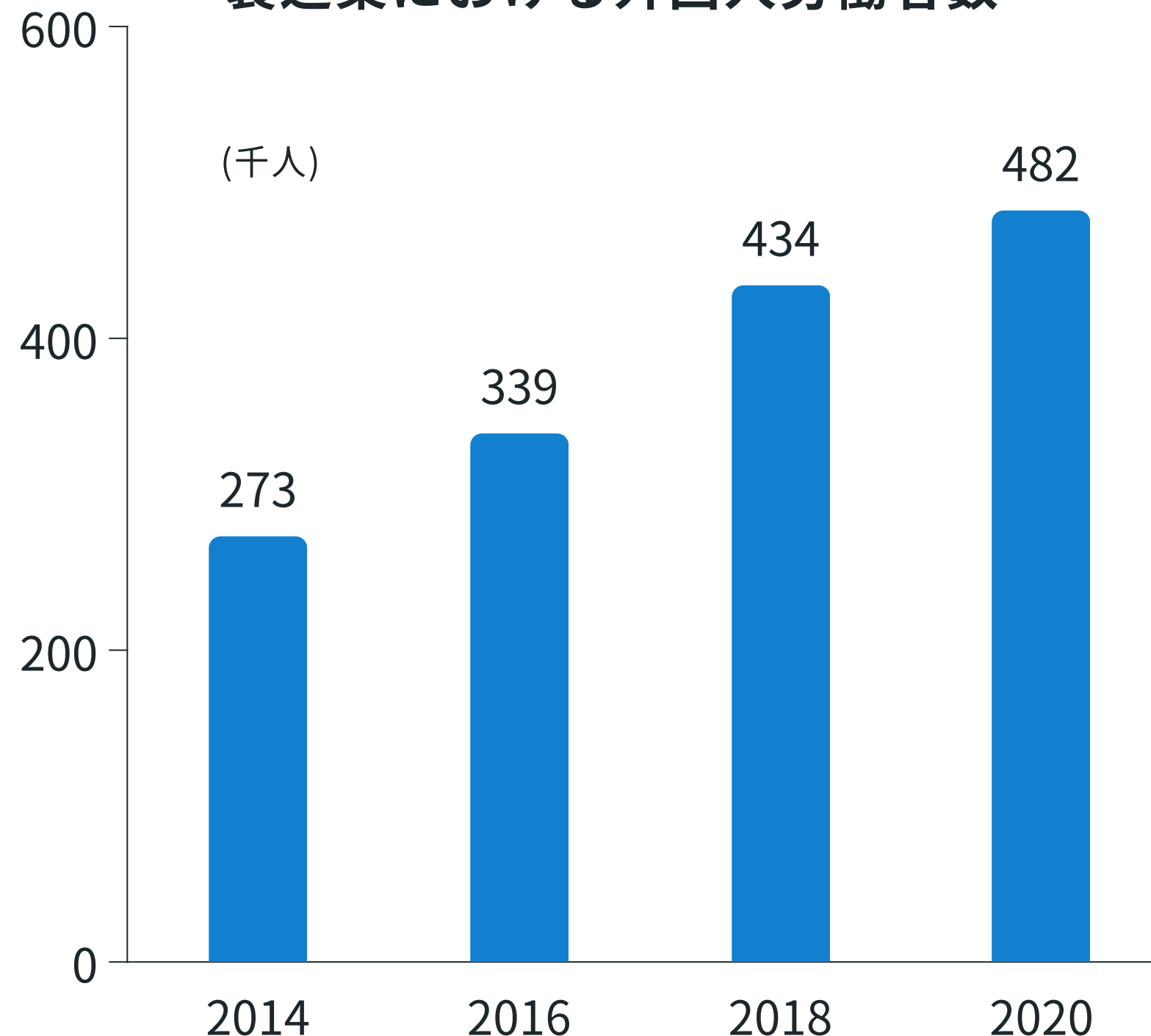
労働力不足が声高に叫ばれる昨今の日本において、
企業の**82%***¹は人材不足を実感していると答えています。

その中で、勤勉に働く/素直な性格で比較的賃金が安い、
といった特徴を持つ外国人労働者を積極的に受け入れ、
人材確保に取り組む企業も増えていきます。

例えば製造業においても例外ではなく、厚生労働省によると、
製造業企業の外国人労働者の雇用数は6年間で約**1.8倍**^{*2}に増えて
います。

しかしながら受け入れた外国人労働者の定着には課題も多く存在し
ます。

製造業における外国人労働者数



*¹出典：2022年「企業の人材不足」実態調査
— 人事向け情報サイト『人事のミカタ』アンケート—

*²出典：厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況」（各年10月末現在）

外国人労働者、 受け入れの際の大きな課題

2021年の外国人の受け入れに関するアンケート*1 結果

- 「外国人教育にかかる時間は日本人の1.5倍以上」 **68%**
- 「外国人教育をOJTで行っている」 **85%**

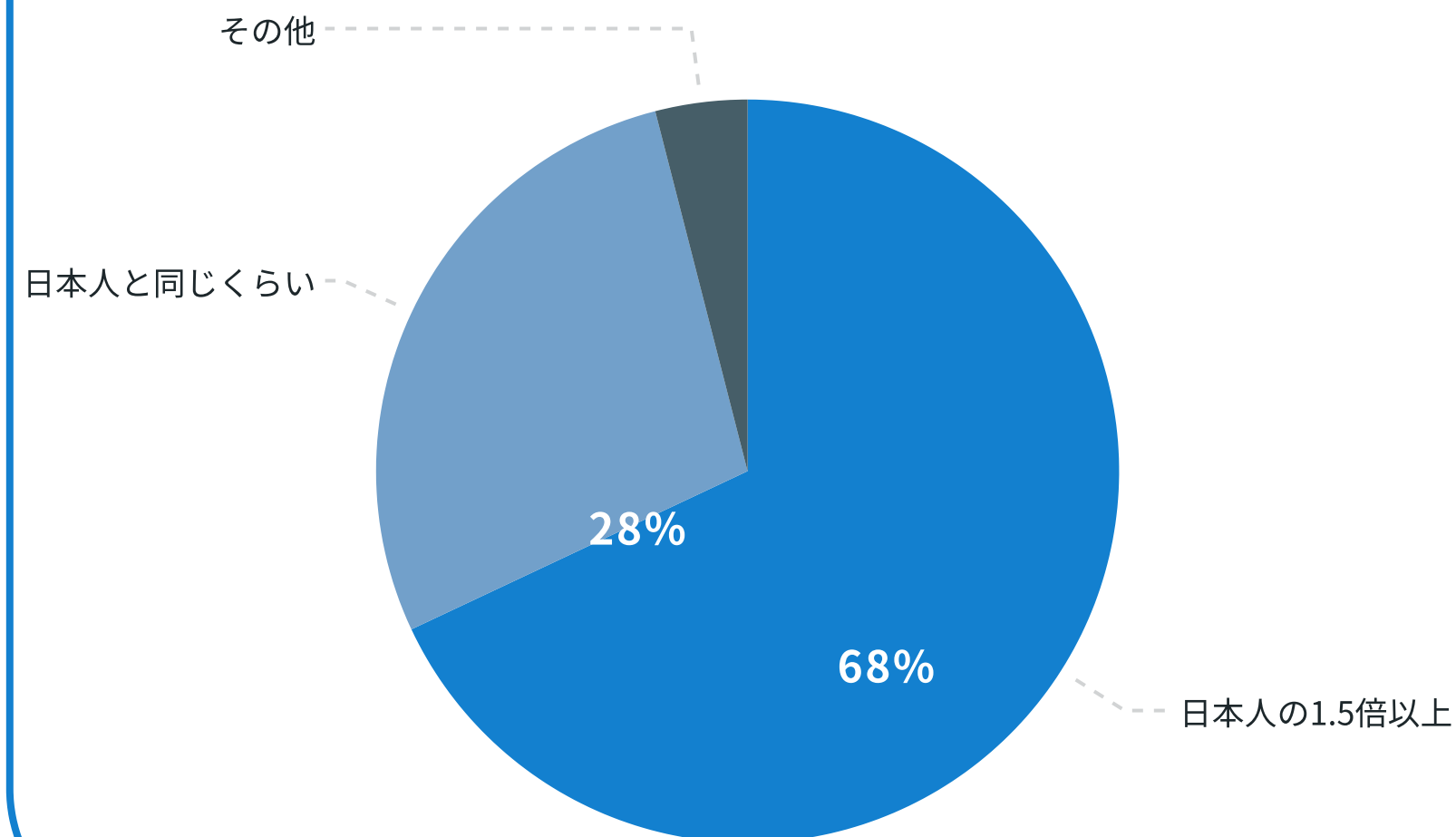
外国人に対しても日本人同様にOJT教育を中心に実施している企業
が大半ですが、その結果**教育コストが増大**してしまっているという
ことが示唆されます。*2

*1出典：Clipline株式会社「外国人労働者の教育に関する実態調査」

*2OJT教育の課題については、2022年3月弊社発行のホワイトペーパー「コロナ禍で顕在化した製造業の新たなリスク」にて触れておりますのでこちらも御参照ください

*3Clipline株式会社「外国人労働者の教育に関する実態調査」内で、外国人労働者を受け入れている309社に、外国人が独り立ちするまでの指導時間は日本人と比べてどの程度違いがありますかと質問し、回答を集計

外国人教育にかかる時間 (日本人比) *3



OJT教育によって、引き起こされる問題とは

実際の業務と近い形で教育ができるOJTは、外国人教育の際に非常に有効な手段です。一方で、適切な形で行うことができなければ、様々な問題が発生します。

2021年の外国人の受け入れに関するアンケート*¹結果

Q. 「外国人への指導の際に困っている点」

- ・細かい指示が正確に伝わらないと答えた人が**56%**
- ・コミュニケーションが円滑でないと答えた人が**34%**

外国人への指導の際に困っている点*²

- 1** 細かい指示が正確に伝わらない (56%)
- 2** 習慣や文化の違いにより問題が起きている (45%)
- 3** コミュニケーションが円滑でない (34%)

といった結果になっており、対面での教育だけでは課題があることがわかります。

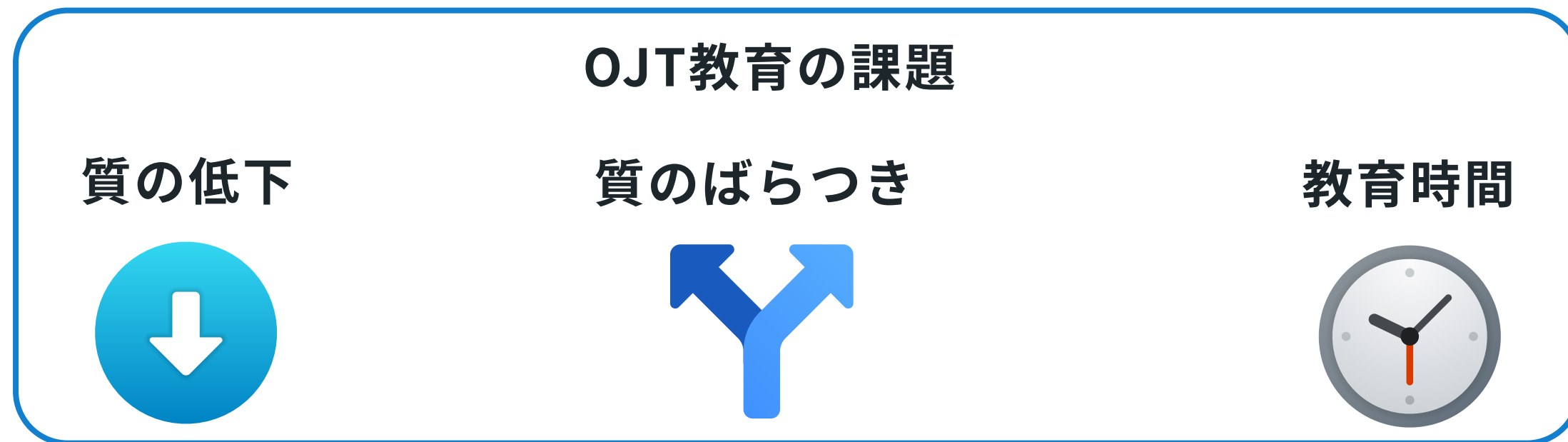
*¹出典：Cipline株式会社「外国人労働者の教育に関する実態調査」

*²Cipline株式会社「外国人労働者の教育に関する実態調査」内で、外国人労働者を受け入れている309社に、外国人への指導で苦労していることはありますかと質問し、複数回答可能な形式で回答を集計

OJT教育によって、引き起こされる問題とは

上記を踏まえ外国人教育の現場で発生していると考えられるOJT教育の問題点は下記の通りです。

- ・細かい部分が日本語では伝わらず、**教育の質が低下**する
- ・人によって教え方に差があり、**業務の質にばらつき**が生じる
- ・言語障壁も相まって教育時間が増大し、**教える側の負担**がかかる



*1出典：Cipline株式会社「外国人労働者の教育に関する実態調査」

*2Cipline株式会社「外国人労働者の教育に関する実態調査」内で、外国人労働者を受け入れている309社に、外国人への指導で苦労していることはありますかと質問し、複数回答可能な形式で回答を集計

効率的な外国人教育を、 実現する方法

- 視覚情報が多い形式で情報を伝達する*¹
- 言語情報に関しては、翻訳する
- 上記の情報にタブレット端末等で気軽にアクセスできる体制を構築する

外国人教育の3か条



視覚情報を増やす



言語情報は翻訳



タブレット端末等で
アクセス

*¹※視覚情報での伝達の重要性については、2022年3月弊社発行のホワイトペーパー「コロナ禍で顕在化した製造業の新たなリスク」にて触れておりますので御参照ください

「動画」を活用して、 外国人教育を効率化する

では外国人教育を効率化するには、具体的にはこういった解決策があるのでしょうか。

弊社は前頁で述べた要素を満たす、「**動画**」を使った教育体制の整備が強力な解決策となると考えます。
動画は「**視覚情報でわかりやすく伝えることができる**」という特徴を持っており、外国人教育には最適です。

押さえるべき3つの観点

- 動画内に**字幕やコツ**を書き込んで、視覚情報を強化できる
- 動画内音声や字幕を**翻訳**し、言語情報も伝達できる
- 動画の**閲覧状況が確認可能**で、適切なマネジメントを行うことができる

外国人教育にはVideoStep

外国人教育におすすめの 動画マニュアルクラウド「VideoStep」

前述した3つの観点を満たしている動画マニュアルツールが

「VideoStep (ビデオステップ)」です。

ビデオステップは、「外国人実習生の教育課題を、動画マニュアルの活用によって解決する」というコンセプトの製品です。

- パワポ感覚で、かんたんに**動画にコツを書き込み**
- AIを活用し、字幕やナレーションを**自動翻訳**
- **視聴分析・学習管理機能**で、外国人の教育を管理

字幕・コツを書き込み/翻訳



閲覧状況を確認

| 名前 | 最終閲覧日時 | 01 | 02 | 03 | 04 | 05 | 06 | 07 |
|---------|------------------|----|----|----|----|----|----|----|
| AY 山本明子 | 2021/01/01 12:23 | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● |
| TA 有村太郎 | 2021/01/01 12:23 | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● |
| TA 名前 | 2021/01/01 12:23 | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● |
| TA 名前 | 2021/01/01 12:23 | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● |

了率 ② そのユーザーにおける

AY 山本明子
スライド 02
{ステップタイトル: 最大36文字_文字文字文字文字文字文字文字文字}

60% (0.7分 / 1.3分)

動画マニュアルツールの導入で、外国人実習生教育体制を構築

最後に、外国人実習生の教育に、動画マニュアルを活用している大松精機株式会社様の事例をご紹介します。

導入前の状況

- 外国人教育は口頭が中心だった
- 日本人の従業員が外国語を覚えるのは大変だった
- 実習生の日本語の習得度合いに差があり、口頭での指導が難しい場面もあった

導入理由

- 動画マニュアルを整備し、視覚情報で外国人の方にも効率的に技術を伝達したい
- VideoStepのAI翻訳機能を活用し、言語情報も外国人にわかりやすく伝達したい
- 上記のマニュアルを従来よりも短時間で作成したい



～大松精機株式会社様へのインタビュー（抜粋）～*1

VideoStepを導入する以前は、口頭での教育を中心に行ってました。しかし、インドネシア、ベトナム、フィリピン等の従業員の方の日本語の習得度に差があり、口頭での指導が難しい場面もありました。

VideoStepを導入し、基本的な作業は翻訳付きの動画マニュアルを見れば、一定習得できる体制の構築を進めています。

マニュアルがわかりやすくなったことももちろんですが、マニュアル作成時間も従来の紙マニュアルでは1週間程度かかっていたところを、1~2日に短縮することもできました。

*1※インタビューの全文は弊社導入事例記事「大松精機株式会社 | 製造現場の新人教育をVideoStepで効率化」をご覧ください。

Click!



[VideoStepの詳細をしてみる](#)

VideoStepなら外国人教育の課題を解決します
お気軽にお問い合わせください