



財団法人 日本生産性本部

『グローバルステージ簡易診断サービス』

～ 貴社のグローバル化の進展ステージと

そのステージに応じた人材育成の急所を押さえる～

わが国の少子高齢化を背景とし、更なる企業のグローバル化の必要性は広く認識されているものの、人材の登用や育成を含め、実際の取り組みを体系的に推進することは容易ではありません。また、企業のグローバル化に対する考え方は、経営方針や経営資源の配分に関する戦略と直結するものであり、国内外の事業環境や経営状況によって各社各様であり、課題や乗り越えるべきハードルもその進展度によって異なります。

グローバルステージ簡易診断サービスでは、60項目の「グローバル化と人材」に関する質問にお答え頂き、専門家が診断致します。

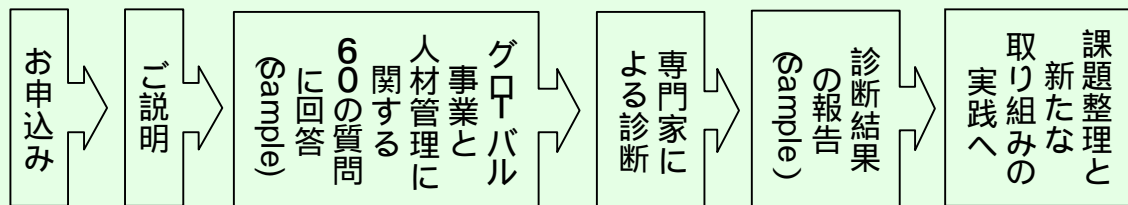
現在の貴社のグローバル化をめぐる人材分野の課題の整理と、今後のさらなる取り組みの推進に向け、是非本サービスをご利用ください。

グローバルステージ簡易診断サービスの狙いと診断の流れ

グローバル化に関する経営方針と、人材分野における取り組み実態の乖離を把握します

事業のグローバル発展段階に応じた人材マネジメントに関する課題を整理します

次のグローバルステージに向けた取り組みを提言します



〔診断費用〕

賛助会員 21,000円 (消費税込み)

一般 25,200円 (消費税込み)

〔お問合せ・お申込み〕

財団法人

日本生産性本部 国際協力部

グローバル人材育成支援サービスデスク

TEL03-3409-1124 FAX03-3409-5880

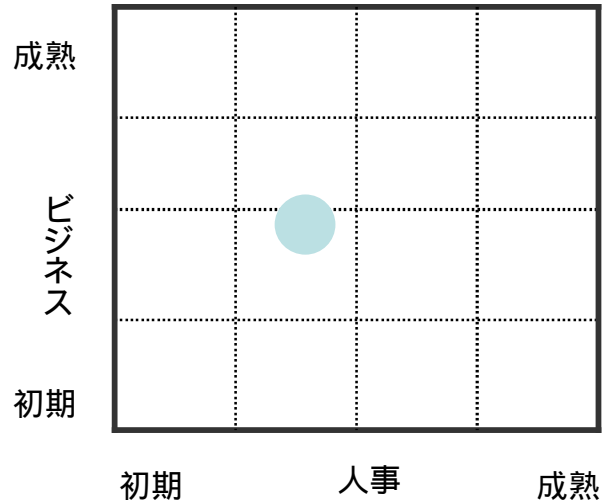
Mail : GHR@jpc-sed.or.jp

グローバルステージ簡易診断 質問の例

グローバルステージに関する質問(例)	あてはまる	ややあてはまる	どちらとも言えない	ややあてはまらない	あてはまらない
海外の取引先の開拓は、主に商社に委託している					
輸出を担当する部署がある					
生産拠点を海外に設けている					
地域（欧州・北米・アジア等）事業統括本社がある					
地域で開発、生産した商品・サービスは、その地域内で販売している					
管理職が、機能部門、地域事業部門、商品事業部門などの、複数の職責を担うようになった					
海外赴任者向けの研修は、特に実施していない					
グローバル化対応に向けた人材育成上の最重要課題は、語学力の強化である					
海外赴任前研修の内容は、語学研修と異文化コミュニケーションが主体となっている					
海外事業所のトップには、日本人出向者が就くケースが多い					
日本人の若手人事部員を海外事業所にトレーニーとして派遣している					
社内の主要ポストが、グローバルで定義されている					
経営者として求められる知識、スキル、見識といったものが明文化されている					
社内の主要ポスト（グローバル）に対する人材の過不足（人数、スキル、知識、経験など）が把握されている					
グローバル事業展開に関する明確な経営方針がある					

グローバルステージ 簡易診断結果

【グローバル化発展段階簡易診断図】



【総合所見】

主要商品の生産拠点を海外に設け、生産効率、品質の市場に向上を狙いとして、日本人の技術者を現地駐在員、または出張者として多数派遣し、生産の現地化を推進しているものと見受けられます。

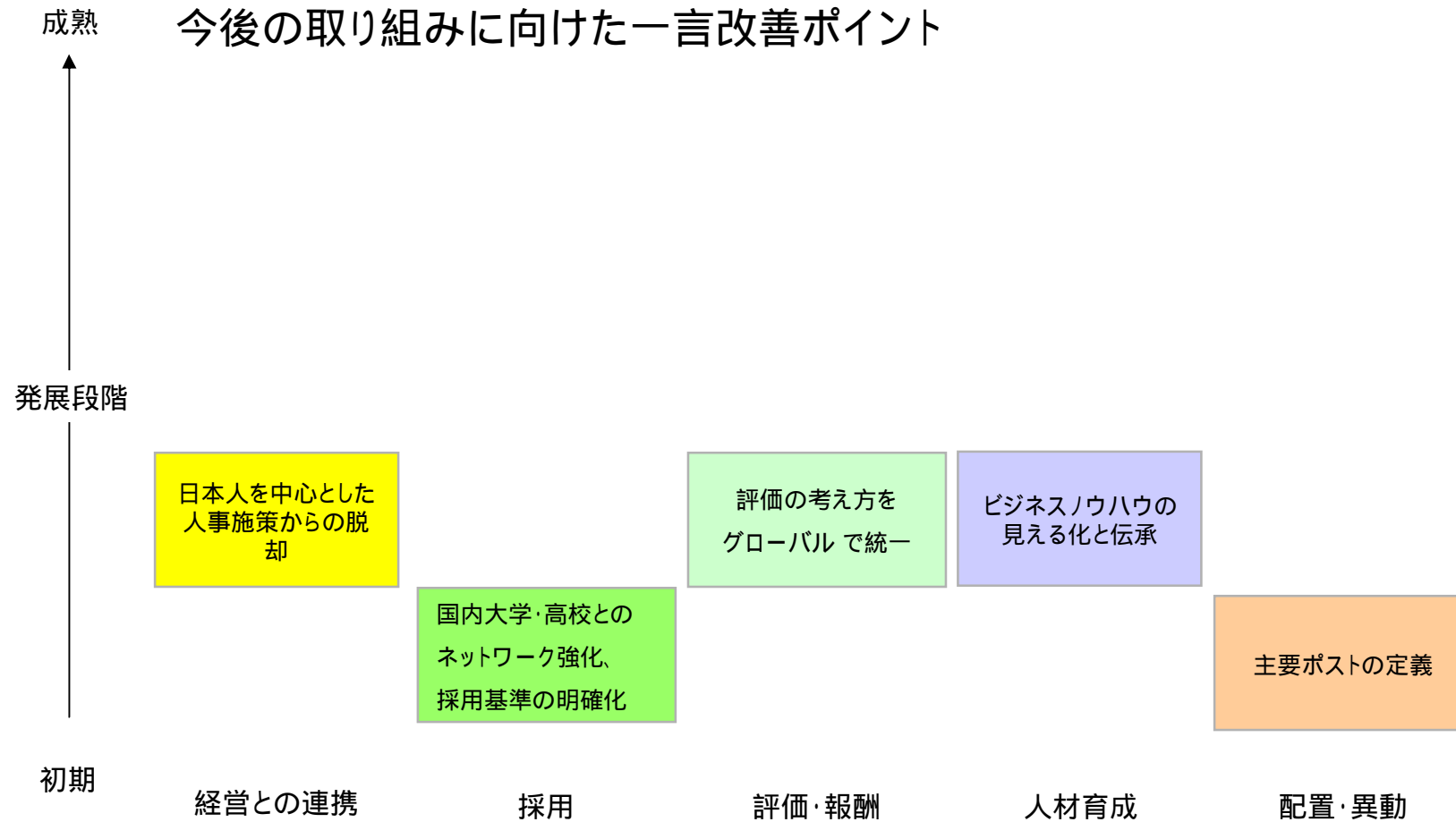
また、日本人技術者が海外拠点で十分に力を発揮出来るよう、派遣前教育の充実、人事部員の海外派遣等、日本人駐在員の業務支援、海外での生活環境整備に力を注いでいることが分かります。

一方、現在海外にいる外国人へ支援、活用等は、まだビジネスの国際化に比べて十分だとは言えないようです。

今後の課題は、より一層の現地化の推進です。具体的課題は、

- 経営理念の明文化、
- 現地経営層を育成出来る日本人経営者の育成、
- 外国人の本国(日本での)積極的採用
- 外国人の日本本社へのトレーニーとしての派遣、
- 人事処遇制度の統一など

が、挙げられます。



グローバルステージ簡易診断結果

今後の経営方針との連携及び各人事施策に関するコメント

	現状	今後の課題
経営方針との連携	事業の国際化のスピードと、人事施策の実行スピードの間に乖離が見受けられます。	経営目標に沿って人事戦略が立てられていますが、現時点では、日本を中心としたものになっています。海外拠点全体を含めた最適な人事マネジメントを具現化する方針の設定が必要です。
採用	日本人に偏った採用方針、活動になっています	日本本国内で、外国人留学生を事務系・技術系を問わず採用するために、大学との連携強化、採用基準の明確化、社内の支援体制強化が必要です。
評価・報酬	評価の基本的考え方がグローバルに統一されていないため、人員の異動に悪影響を及ぼしている可能性があります	まず最初のステップとして、管理職の役割及びその貢献度に対する報酬の考え方をグローバルに統一することが必要となります。
人材育成	日本人を中心とした海外赴任前研修に注力されている。外国人への経営、技術ノウハウの伝承がおろそかになっている傾向が見受けられます	日本人向けには、海外で経営を実践出来る人材を育成するプログラムが必要です。 また、外国人向けには、各部門の仕事のプロセスの理解、会社の考え方などを現場訪問や対話を通じて理解を深めて頂くよう、訪日研修が必要となります。
配置・異動	社員の経験・スキルを基軸に異動・配置計画を立案・実行しているため、組織力の向上につながっていない点が見受けられます	まず、グローバルで経営に重大な影響を与えるポストを特定する必要があります。 また、そのポストはどのような考え方に基づいて設定するのか、その論議を早期に実施してください。その後現職を評価し、国際間異動を促す異動ルールの設定に着手する必要があります。

グローバルステージ簡易診断サービス 申込書

貴社名			
所在地	〒		
業 種	従業員数		
海外展開先（既進出）			
海外展開先（検討中）			
ご担当者	部署・役職		
電話番号	FAX 番号		
メールアドレス			
日本生産性本部 会員非会員の区別	会員 ・ 非会員		

下記の「個人情報の取り扱い」について同意した上で申し込みます。

個人情報の取扱いについて

- 参加申込によりご提供いただいた個人情報は、当本部の個人情報保護方針に基づき、安全に管理し、保護の徹底に努めます。なお、当本部個人情報保護方針の内容については、当本部ホームページ (<http://www.jpc-sed.or.jp/>) をご参照願います。参加されるご本人、ご連絡担当者の皆様におかれましては、内容をご確認、ご理解の上、お申し込まますようお願いいたします。
- 個人情報は、『グローバル人材育成支援サービス』の実施に関わる資料等の作成、ならびに当本部が主催・実施する各事業におけるサービス提供や事業のご案内、および顧客分析・市場調査のために利用させていただきます。
- 『グローバル人材育成支援サービス』の実施に関して必要な範囲で資料を作成し、当日講師等の関係者に限り配布させていただきます。但し、前述の場合および法令に基づく場合などを除き、個人情報を第三者に開示、提供することはありません。
- 案内状や参加証、テキストの送付などを外部に委託することがありますが、委託先にはご本人、ご連絡担当者へのサービス提供に必要な個人情報だけを開示し、サービス提供以外に使用させることはありません。
- ご本人からの求めにより、開示対象個人情報の利用目的の通知、開示、訂正、追加又は削除、利用の停止、消去及び第三者への提供の停止に応じます。この件については、国際協力部(担当:グローバル人材育成支援サービスデスク、事業実施部門連絡先(03-3409-1124)または総務部個人情報保護担当窓口(03-3409-1112)までお問合せください。【責任者:個人情報保護管理者(総務部長)】
- お申込書に個人情報を記入するかどうかはご本人の自由です。ただし、必要な個人情報が不足していた場合は、当本部からのサービスの全部、または一部が受けられないことがあることをご了承願います。
- 本案内記載事項の無断転載をお断りします。