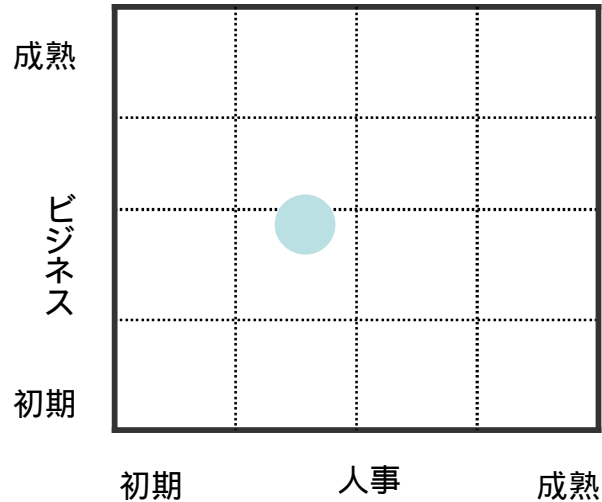


グローバルステージ 簡易診断結果

【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。

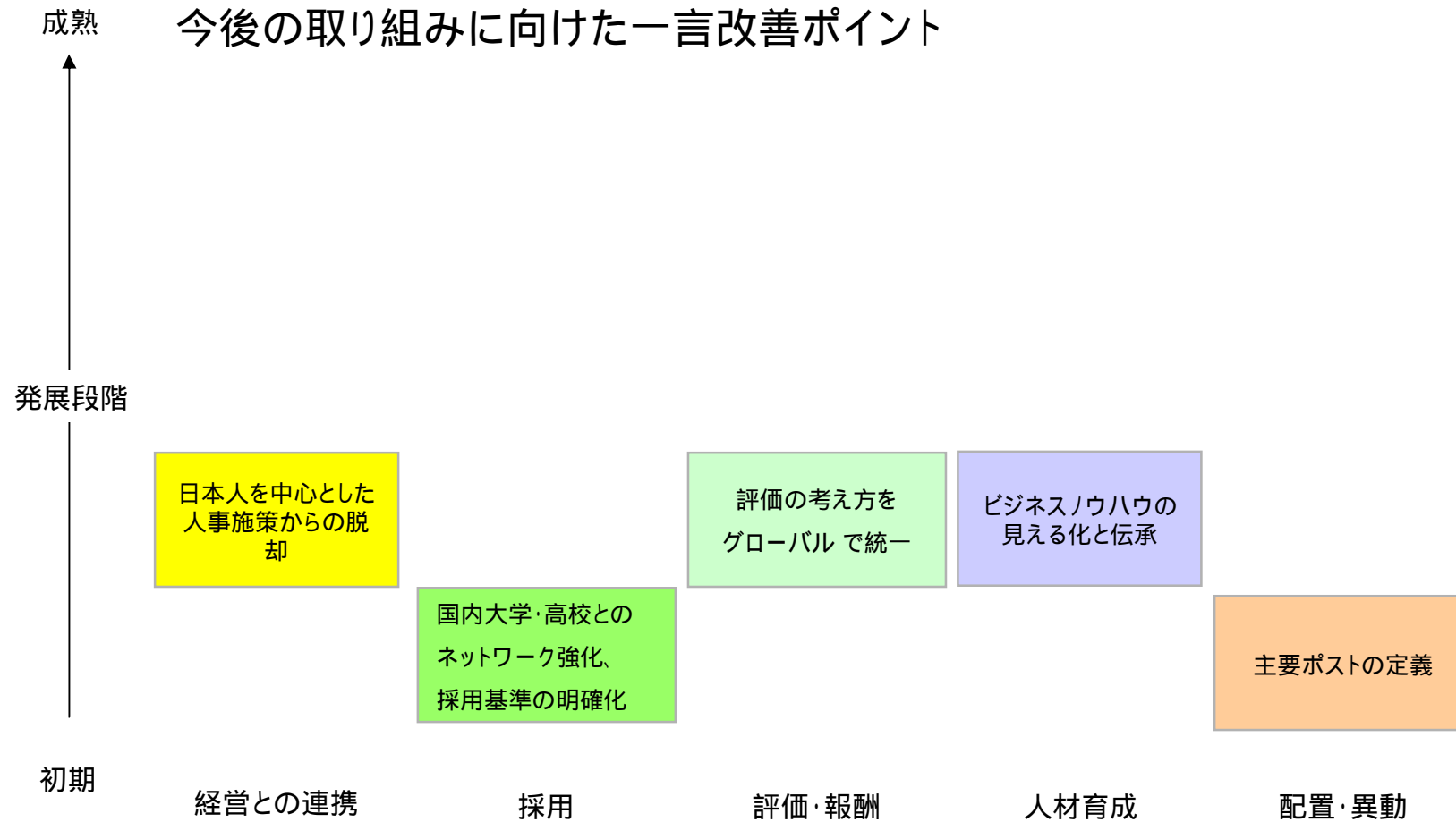
また、日本人技術者が海外拠点で十分に力を発揮出来るよう、派遣前教育の充実、人事部員の海外派遣等、日本人駐在員の業務支援、海外での生活環境整備に力を注いでいることが分かります。

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。