

海外拠点変革アクション・チェックシート

13点以上：人材が定着し組織も成長。ローカルが主体性を発揮し成果も創出。
10点～12点：平均以上の定着と組織力。ローカルが会社をけん引する一步手前。
7点～9点：満足度は一定あるが、優秀社員の離職が起きてしまい組織停滞も。
6点～8点：離職や組織内摩擦に常に悩む状態。日本人が奮闘せざるを得ない状況。
5点以下：選ばれない日本企業になるリスク。トップダウンの改革断行が必要。

Philosophy 理念

1. 自社の理念や歴史、将来ビジョンがローカル言語でわかりやすく示されている。

2. Way（行動指針）やValue（価値観）などの求める行動が示されている。

3. 理念やビジョンを様々な機会で「繰り返し」「双方向に」伝えている。

4. 理念に照らした採用基準が存在し、基準に基づいて面接を行っている。

Recruiting 採用

5. 自社の魅力をSNSなどで発信し、面接でも会社の強みのアピールをしている。

6. 欠員補充の採用のみならず、新卒採用や新事業の人材など攻めの採用もしている。

Initiative 率先するリーダー

7. 現地文化を尊重し、関心と愛情を持ってローカル社員と関係を築いている。

8. 上司が自己研鑽の習慣を持ち、専門性を磨き成長する姿を部下に見せ続けている。

9. 現地マーケットや現地社員にとってベストだと思う判断を、勇気を持って断行している。

Development 教育

10. 各階層に必要なテーマをディスカッションし、継続的に教育施策を行っている。

11. 日本人とローカル社員を区別せず、日本人も一緒に学び、成長することを促している。

12. 業務において毎年新しいテーマを与え、適切なチャレンジを通じて人を育てている。

Evaluation 評価

13. 評価基準が等級ごとに明確に説明され、理解されている。

14. 上司の色眼鏡でなく事実ベースで評価がなされ、結果が本人に伝達されている。

15. 人事部門がリーダーシップを発揮し、評価の運用が徹底されている。