

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。
- 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。

Initiative 率先するリーダー

- 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。