

8-3 経営の現地化を進める。

《基本的心構え・姿勢》

現地社会に溶け込み、信頼される企業となるため、経営の現地化を積極的に進める。そのために現地従業員に対し必要な教育・研修を行い、人材育成に力を入れるとともに、現地の人材を積極的に活用し、登用に関して平等な機会を提供する。また、海外支店・現地法人に対しては、リスク管理や法令遵守、業績評価の面から適切なガバナンス体制の整備を促す。

《具体的アクション・プランの例》

- (1) 海外支店・現地法人の経営の現地化を進めるため、現地の人材を積極的に登用し、必要な教育・研修を十分に行う。また、経営・事業方針等についても、積極的に現地従業員に説明する。
 - ① 現地従業員の昇進制度を確立し、現地法人の中間管理職やマネジメントに積極的に登用する。
 - ② 国籍を越えた「適材適所」を進める。
 - ③ 以下の教育、研修を実施する。
 - (イ) 現地従業員を対象とした教育と業務研修の実施
 - (ロ) 海外支店・現地法人主導のマネジメント・セミナーの実施
 - (ハ) 海外支店駐在員・現地法人出向者と現地従業員を区別しない研修機会の提供
 - ④ 現地従業員を交えた定例会議の開催
- (2) 海外支店駐在員・現地法人出向者の教育研修を拡充する。
 - ① 現地の文化・慣習を尊重し、現地の社会に適応できる人材を海外支店駐在員や現地法人出向者として選考し、その家族も含めた教育・研修や情報提供を行う。
 - ② 異文化対応、言語習得、現地の慣習理解などに十分配慮した研修を行う。
 - ③ 海外に赴任する駐在員・出向者は、日本や企業を代表するという自覚を持ち、現地社会についての知識と理解を深めるよう心掛ける。
- (3) 本社と現地法人との間に適正な関係を確立する。
 - ① 経営の現地化を進める一方、リスク管理や法令遵守のモニタリング、業績評価などの面から、適切なガバナンス体制を整備する。
 - ② 海外支店・現地法人による発案や意思決定を尊重し、本社と対等なパートナー関係の構築に努める。
 - ③ グループ会社間の適正な取引関係や公正な取引ルールを確立する。