

<労務・人材リスク>

海外駐在員が絶対に押さえておくべき20のポイント

チェックシート（簡易版）

20の項目は労使紛争、ローカル社員の離職、さらには駐在員のメンタル問題にも関係する大切なものです。

これらを参照し既に対応できていれば をつけておきましょう。

巻末に結果診断がありますので対応できていない項目があれば 早急に対策を講じましょう。

※こちらは簡易版のご案内です。対応策の解説もある『解説版』も期間限定で無料ご提供しています。

『解説版』無料提供をご希望される方はご依頼内容を『駐在員チェックシート希望』として

お問い合わせフォーム <http://ja-sol.jp/contact/public.html> よりご連絡ください。

折り返し送付させていただきます。

「背景・採用」・・・知っておくべき一般的な基礎知識

（1）国民性

国民性の傾向を理解できている

（2）就労観

就労観の4分類を理解できている

（3）採用面接時の注意ポイント

注意ポイントを理解し採用面接時を行っている

「コミュニケーション」・・・知らずに犯しているタブー

（4）決して言うてはいけない言葉

日本と同じ感覚で人前で叱らない

（5）決してしてはいけない行動

国籍で見るのではなく、あくまでも個人として見ている

（6）注意すべき歴史上の日程

日中関係では歴史的な日程に注意している

（7）伝わりやすい表現・伝わりづらい表現

婉曲的（遠まわし、間接的）ではなく直接的な表現をするよう意識している

(8) 日本人による日本語注意点

- 日本語が話せるローカル社員や通訳であっても、こちら側が注意すべき点を理解して対応している

「部下指導・管理」・・・マネジメントの注意点

(9) 赴任後の地位・権限

- 赴任先で待ち受けている「マネジメント3重苦」を理解している。

(10) 目標設定

- 日本人社員とローカル社員では、目標設定に当たってのアプローチが異なることがある点を理解して行っている

(11) 評価

- ローカル社員に評価内容を納得させられるコミュニケーション（ステップ、例文）を理解して行っている

(12) フィードバック

- 「ほめことば」「評価」「フィードバック」の違いを理解して行っている

(13) 報・連・相のデメリット

- 報告・連絡・相談（ホウレンソウ）をローカル社員に要求する一方、デメリットも理解している

(14) 引継における注意ポイント

- 引継に際して顧客、内部監査対応だけでなく、ローカル社員の人事評価についても丁寧に行っている

「ローカル社員の育成」・・・人材育成の注意点

(15) 5つの人材育成手法

- 人材育成の手法は研修だけではないことを理解し、ローカル社員に説明できている

(16) 異動における注意ポイント

- 異動をさせるときの注意ポイントを理解し、ローカル社員に説明できている

(17) キャリア形成の時間軸

ローカル社員の平均勤続年数やキャリア形成の時間軸を理解できている

「リスク」・・・組織を取り巻く重大なリスク

(18) 名声リスク

ビジネスマナーは会社の名声リスクとも密接に関係していることをローカル社員に説明できている

(19) 組合問題

労使紛争の未然予防として本社にできること、駐在員にできることを理解している

(20) メンタルケア

自分なりのストレス解消の方法を持っている

<結果診断>

- 15個以上・・・未チェックの項目は意識して対応することをお勧めします。
- 10個以上・・・未チェックの項目のうち、緊急度合いを検討、優先順位をつけて対応することをお勧めします。
- 10個以下・・・早急に基礎的・網羅的な知識習得の機会を持たれることをお勧めします。

<関連情報>

【オンライン研修】グローバルマネジメント基礎講座に関し、最新情報を発信しています。

■グローバルマネージャー検定：<http://globalmanager.main.jp/fb1/>



■Facebook：<https://www.facebook.com/globalmanagement.kisokouza>

■Blog：<http://globalmanagementkiso.seesaa.net/>

■45カ国よりアクセス！グローバル人材戦略研究所：<http://ja-sol.jp/>