



2015.4.30  
コチ コンサルティング

5月1日より日本では改正会社法が施行され、コンプライアンス経営が強化されることにもない、グループ内部統制体制が改めて問われています。中国現地法人の人事業務においても日本本社からの制度整備、運用状況の確認要請が増加しています。弊社では、企業様の人事管理実態検証にお役立ていただきたく、人事管理運用状況に関する調査を実施いたします。（詳細は末尾をご参照ください。）

本号では、最近お問い合わせの多い、従業員の“育成”、“現地雇用者の経営幹部の登用”に関して、市場動向をご報告申し上げます。また皆様のご要望にあわせ、中国人幹部の登用を考えるセミナーを開催いたしますので、添付ご案内をご参照ください。

### 内容 【市場動向】

- 在中日系企業の“人材育成”への取り組みと現地人材の経営幹部への登用
- 【ご案内】
- 人事管理運用状況調査のご案内

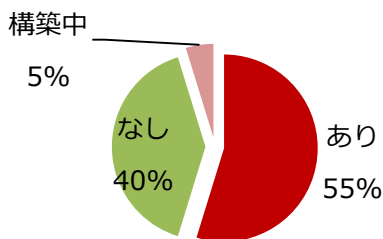
### 市場動向

#### ■在中日系企業の“育成”への取り組みと現地人材の経営幹部への登用

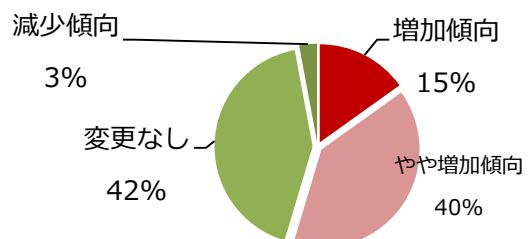
円高が定着する中、在中日系企業では中国国内市場への参入強化が図られ、中国向け製品の開発、販売のための人材育成が強化されています。また、管理面では、集団契約等の労働者保護政策が強化される中円滑な労使関係構築のために経営の立場に立てる中国人幹部の育成の必要性が高まっています。下記は在中日系企業の人材育成、幹部登用の取り組み状況です。

サンプル：在中日系企業312社。2014年10月～2015年3月 弊社セミナー参加者アンケート集計

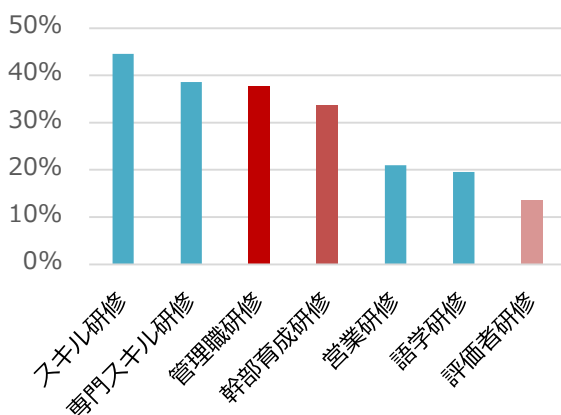
#### ●人材育成プログラムは策定されていますか？



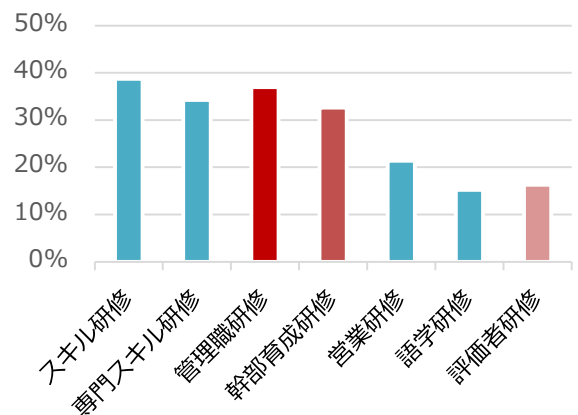
#### ●研修にかかる予算の傾向は？



#### ●これまで実施したことのある研修内容は？

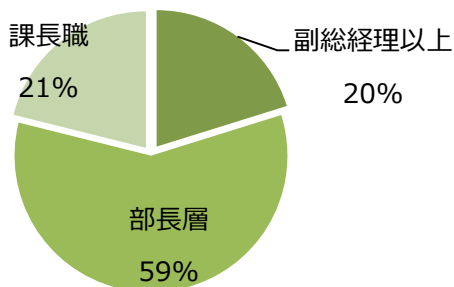


#### ●今後検討している研修内容は？



**NAVI** コスト削減傾向が強い状況にも関わらず、人材育成にかかる費用は増加傾向にあります。また体系的な人材育成プログラム（育成体系）を構築している企業が55%に上り、構築中企業をあわせると6割の企業が体系的に人材育成に取り組んでいるという結果です。

### ● 現地雇用者の登用最高ポジション

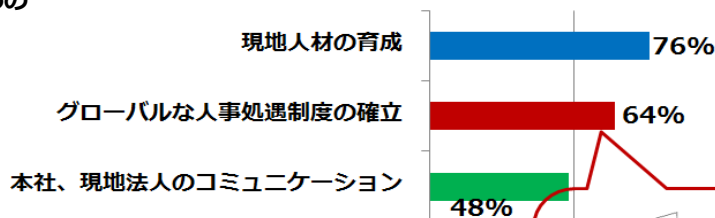


### ● 経営幹部の現地化の課題

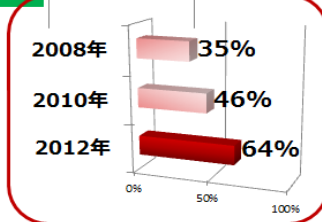
- ・ 幹部をどのように育成するか 50%
- ・ 企業文化をどのように浸透させるか 25%
- その他
- ・ 言語の問題
- ・ 幹部まで育成した従業員がやめてしまわないか

**NAVI** 日本では大企業を中心に、本社主導のグローバル人事制度構築の取り組みとして、グローバル人材データベースを構築する動きがありますが、本社側の課題感は下記です。

グローバル経営を進展させるための  
 本社からみた主要経営課題  
 （在外企業協会調査  
 日本122社 複数回答）



弊社では、6月5日（金）、上記調査も担当された、早稲田大学政治経済学部教授・白木三秀先生をお招きし、現地採用人材の育成、幹部登用を考えるセミナーを開催いたします。添付ご案内をご参照の上、この機会をぜひご活用ください。



### ご案内

### 人事管理運用状況調査のご案内

弊社でご支援させていただく就業規則、人事規程類の修正業務では、多くの企業様で自社規程と実際の運用の差異が露呈しています。また、生活水準の向上、交通機関の発展、事業展開の広域化等にもない、出張規程、手当規程等、見直しを必要とされる事項も多々見られます。

このような状況を受けて、人事管理、報酬制度（構造、手当、福利等）、休暇制度、出張制度、異動制度等の『人事管理運用状況調査』を実施いたします。

【調査期間】2015年5月4日～5月31日 【調査手法】WEBアンケート 【言語】日本語、中国語

【参加費用】無料 【報告】2015年6月末に集計・分析結果をメールにてご送付。

【調査フォーム】日本語<http://cochicon.com/?p=1892> 中国語<http://cochicon.com/?p=1914>

ぜひこの機会をご活用いただきたく、多数の企業様のご参加をお待ち申し上げます。

お問い合わせ：Email: [info@cochicon.com](mailto:info@cochicon.com) TEL：021-6418-8983 担当：飯田/Mr. 陳/Ms.