

グローバル・フードバリューチェーン（GFVC）推進官民協議会

## 情報提供パートまとめ

株式会社 野村総合研究所

消費財・サービス産業コンサルティング部

アーバンイノベーションコンサルティング部

NRI Singapore

2026年9月16日



# 情報提供パートまとめ

## 論点

### ①経営層のコミットメント

経営層のコミットメントをどのように引き出すか？持続させるか？

#### 味の素様事例

- 海外事業を「7つのゲート」で段階管理し、各ゲートで本社（海外部・コーポレート）が仮説検証を支援する体制を経営として設計

#### オカムラ食品工業様ヒアリング

- 経営トップが東南アジア市場への強い危機感・成長期待を持ち、社長が主導して海外展開の陣頭指揮を執る

### ②赴任者の確保と外部活用

立ち上げを担う社内人材をどのように確保・育成するか？

#### 海外人材戦略

- 「スーパーマン」型の赴任者に依存すると現地化が進まない。赴任者の役割・スキルを言語化し、現地人材へ委譲できる形に調整することが鍵

#### オカムラ食品工業様ヒアリング

- 立ち上げ期を担う人材に必要なのは「最低限の英語力」と「日本に帰ってこなくても良い覚悟」

### ③本社と現地の連携

海外赴任者に対して、本社側が行うべきサポートは何か？

#### 味の素様事例

- 「まず海外部へ、必要な専門機能を案件別にアレンジ」という支援体制を明確化。生産法人化などフェーズが進むほど本社の専門的関与が必要

#### 海外人材戦略

- 任せすぎ・抱えすぎ双方のリスクがある。RACIで「誰が何を決めるか」を事前に明示し双方合意しておくことが重要

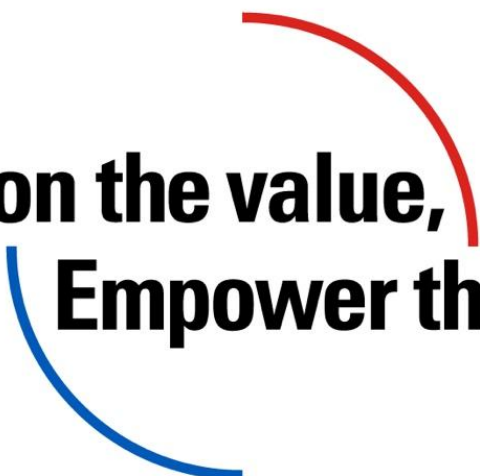
## 情報提供パート

## 要点 (仮説)

経営層のコミットメントは「トップの現地訪問」や「大胆な投資判断(M&A等)」という具体的な行動で示され、組織全体の本気度に転化する

赴任者に「全てを担わせない」ことが現地化の鍵。自社育成に固執せず、外部人材の活用やJD化による業務の切り出しが有効

本社と現地は「任せすぎ・抱えすぎ」双方にリスクがある。RACIや日本側の窓口機能の設置により、「誰が何を決めるか」を事前に明示・合意しておくことが重要



**Envision the value,  
Empower the change**