グローバル・フードバリューチェーン（GFVC）推進官民協議会

第1回部会の振り返りと本日の論点整理

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

Envision the value,
Empower the change

人材育成・発掘部会｜本部会（全3回）の狙いとロードマップ

本部会では、単なる課題の共有に留まらず、全3回の議論と海外調査・ヒアリング結果を通じた、「海外展開に際する人材育成・発掘に関する提言書」を取りまとめる

人材育成・発掘部会 全3回の想定アジェンダ

	第1回 6月26日(金)	第2回 9月16日(水)予定	第3回 12月17日(木)予定
テーマ	グローバル人材の階層・在籍期間別 課題の棚卸し	解決策の議論①：日本からの海外赴任者の確保と機能強化	解決策の議論②：現地ローカルスタッフの育成と自走化・次年度に向けた提言
アジェンダ	1. 部会の目的の共有 2. インプットセッション（「人材不足」の構造的要因と階層別課題仮説の提示など） 3. ディスカッションセッション（課題の抽出や解決策の方針頭出し）	1. 前回の振り返り・本日の論点整理 2. 情報提供（事業者からの事例紹介、海外調査結果の共有など） 3. ディスカッションセッション	1. 前回の振り返り・本日の論点整理 2. 情報提供（事業者からの事例紹介など） 3. ディスカッションセッション **4. 今後の人材育成・発掘に向けた提言書取りまとめ ★本年度部会のゴール**
調査事項	**テーマ概況・課題整理** • 事業者ヒアリング、ネットワーキング会合、デスクトップ調査をインプットとして、人材に関する課題を整理	**個別テーマの深堀①** • 海外調査の実施（ミッション派遣等との連携を想定） • 公開情報調査 • 事業者ヒアリング	**個別テーマの深堀②** • 公開情報調査 • 事業者へのヒアリング • 第1,2回を通した示唆導出

部会でのディスカッションや事後アンケートにてニーズを把握

部会でのディスカッションや事後アンケートにてニーズを把握

今回の範囲

Copyright (C) Nomura Research Institute, Ltd. All rights reserved.

第1回では対面でご参加頂いた14社の事業者から多様な課題が共有された。人材課題の性質は「進出ステージ」に応じて大きく変化することが改めて強調された

第1回部会で聞かれた人材に関する課題

進出期・立ち上げ期

「そもそも誰を送り込むか、どう体制を組むか」

- 「売上10億円以下の中小企業は、人材育成以前に『誰を派遣するか』から壁にぶつかる」（スイミージャパン）
- 「現地法人トップの確保が最重要。自社転勤・現地採用・外部招聘、それぞれのメリデメを見極める必要がある」（Wismettac）
- 「事業の目的・スケジュール・役割分担など、基本的な目線合わせが不可欠。国内でも海外でも変わらない」（国分グループ本社）

本日の主たる範囲

拡大期・定着期

「ローカル人材をどうマネジメント・定着させるか」

- 「現地流のGMを雇ったが、現場との軋轢が生じた」（北三陸ファクトリー）
- 「現地に任せると丸投げになり、統制が効かなくなる。"性弱説"に立った仕組みづくりが必要」（トリドール）
- 「日本の"阿吽の呼吸"を言語化・明文化しないと、現地に品質やフィロソフィーが伝わらない」（NRIシンガポール）

共通して指摘された課題

- 「リスクを取ってでも高い報酬を出す覚悟、失敗を許容してでも挑戦するマインドが必要」（深川代表）
- ノウハウを持つ人材の「流動性の低さ」（深川代表）
- 失敗事例・成功事例を横展開する場の不足

Copyright (C) Nomura Research Institute, Ltd. All rights reserved.

本日の論点

第1回部会を踏まえ、①経営層のコミットメント ②赴任者の確保と外部活用 ③本社と現地の連携の3つに焦点を当てて、情報提供およびディスカッションを行う

第1回部会での進出期/立ち上げ期における課題（抜粋）

- 「売上10億円以下の中小企業は、人材育成以前に『誰を派遣するか』から壁にぶつかる」（スイミージャパン）
- 「現地法人トップの確保が最重要。自社転勤・現地採用・外部招聘、それぞれのメリデメを見極める必要がある」（Wismettac）
- 「事業の目的・スケジュール・役割分担など、基本的な目線合わせが不可欠。国内でも海外でも変わらない」（国分グループ本社）

上記の声を踏まえ、重点的に議論すべき論点を整理

本日の論点

①経営層のコミットメント

海外展開を成功させるためには、経営層の力強いコミットメントが重要

↓

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？

②赴任者の確保と外部活用

海外赴任に適した人材確保と、必要に応じた外部のナレッジ活用の組み合わせ・使い分けが重要

↓

立ち上げを担う社内人材をどのように確保・育成するか？

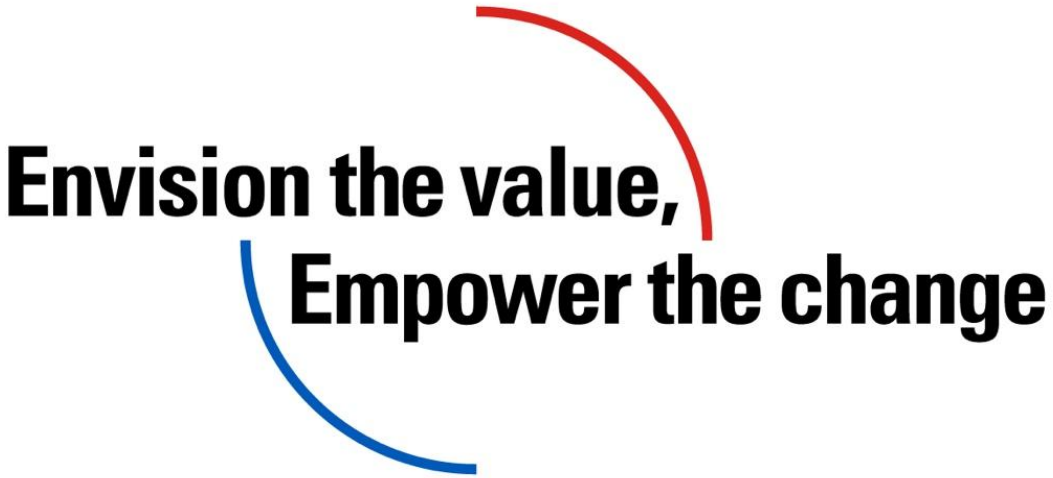
③本社と現地の連携

人材の採用・育成に関して、現地側・本社側の管轄決め/制度設計が必要

↓

海外赴任者に対して、本社側が行うべきサポートは何か？

Copyright (C) Nomura Research Institute, Ltd. All rights reserved.


Envision the value,
Empower the change