

学術研究実績報告書

申請書との変更点およびその理由(内容、日程、実施場所、参加者等で変更があれば記入)

アンケート調査について、申請書では郵送による無作為調査を計画していたが、より確実に回答数を確保するため、アンケートモニターの募集をインターネット・モニター登録会社に委託した。そのための費用(その他)が発生した一方で、郵送調査のための郵券代(その他)、用紙、封筒、インク(消耗品費)、発送・入力のためのアルバイト代(謝金)は発生しなかった。また、国内でのヒアリングや会合等にかかわる諸費用は自己資金等とし計上しなかった。

研究実績概要

研究代表者(申請者氏名・所属機関・職名):伊佐田文彦・関西大学総合情報学部・教授

共同研究者(氏名・所属機関・職名):松本敬子・住友生命保険相互会社・執行役員

研究課題名:日本企業における国内の多国籍化と経営人材の育成に関する実証研究

研究期間:2015年 12月 1日 ~ 2016年 11月 30日

概要:(1,000字以内で記述)

本研究の目的は、今日進みつつある日本国内の多国籍化(内なる国際化)に即したマネジメント人材を育成するために、企業や大学等が取り組むべき戦略や制度等について実証的に研究することである。

研究成果は以下のとおり公表した(いずれも、財団の補助につき謝辞にて明記)。

1. 学術論文(査読有)

An Empirical Study of Trans-Nationalization at Home in A Japanese Firm, 共著, *Journal of Economics, Business and Management*, Vol. 4, No. 8, 2016.8, pp. 491-498.

2. 研究ノート

「非製造業における国際化と人材マネジメントー製造業との対比研究ー」, 共著, *戦略経営ジャーナル*, Vol. 4, No. 3, 2016.10, pp.157-169.

3. 国際学会発表

An Empirical Study of Trans-Nationalization at Home in A Japanese Firm, 3rd International Conference on Marketing, Business and Management (Bangkok, Thailand), 2016.10.

それらの研究成果の概要は以下の通りである。

内なる国際化という論点自体は以前より注目されてきた(吉原,1988,他)。近年、実態として、日本の企業における取り組みが本格化しつつあり、幅広い業種において、多国籍の人材採用、経営者やマネージャ層への登用等が急速に進みつつある。背景として、OECD(2013)等が指摘しているような国際的なイノベーション人材獲得競争や、国内市場および労働人口の減少、新興国市場の急成長等が挙げられる。一方で、内なる国際化の成否には様々な要因が関係する。人材の凝集性といった組織特性は企業の競争力と関わりが深く、人事政策は経営戦略の影響を受ける。また日本社会のハイコンテクスト性といった文化特性や企業の固有の組織風土の影響も考えられる。そこで、本研究においては、主にアンケート調査やヒアリング調査によってその実態を把握するとともに、理論的、実践的な課題を示すべく取り組んできた。特に、日本の企業における日本人社員だけでなく、多数の外国人社員に対してもアンケート調査等を実施することで、興味深い知見を収集することができた。そのうち、日本人社員に対する調査結果は上述2の研究ノート、外国人社員に対する調査結果は、上述1の国際学会誌、および3の国際学会で報告した。特に、国内の人材の多国籍化によって、外国人社員がリーダーシップを発揮し、内外の交流が進み、海外拠点の環境整備をもたらして、海外事業の進展に貢献していた。一方で、期待される国内におけるイノベーションには必ずしも貢献できていなかった。その背景要因として、多様性がイノベーションを起こし難い業務プロセスや、人事制度の特質のために多様な人材が集まりにくくなっていることなどの課題が明らかになり、それらを克服する必要性を示した。

* 研究実績概要は「野村マネジメント・スクール研究助成実績報告書」および財団ホームページに掲載します