

令和元年6月21日現在

機関番号：34315

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2016～2018

課題番号：16K03912

研究課題名(和文) グローバルタレントマネジメントの国際比較による類型化とその新理論の構築

研究課題名(英文) classification and development of a new theory on global talent management through international comparisons

研究代表者

守屋 貴司 (moriya, takashi)

立命館大学・経営学部・教授

研究者番号：70248194

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,300,000円

研究成果の概要(和文)：2016年度には、研究代表者と研究分担者によって、当該研究テーマ関連の研究論文・文献・資料を網羅的に収集すると同時に、それ以降の調査研究設計をおこなった。そして2016年度中に、研究協力者を募り、共同研究会を組織した。2017年度中に、調査・分析をおこない、二回にわたり共同研究会を開催し、報告・討議をおこなうことができた。そして2018年度には、本共同研究の最終研究報告を研究書の一つとして編集し、ミネルヴァ書房より守屋貴司・中村艶子・橋場俊展編著『価値創発(EVP)時代の人的資源管理 Industry4.0の「働き方」「働かせ方」』と題して、2018年10月に刊行することができた。

研究成果の学術的意義や社会的意義

近年、タレントマネジメント(Talent Management; TM)論は、欧米のみならず世界の実業界や学会において、急速に注目を集めている実践的な管理技法・管理論であり、日本の実務界においても広く注目を集めつつある。そこで、本共同研究では、系統的に、タレントマネジメントについて理論的に解明をおこなった後、タレントマネジメントを展開している外資系企業、日本企業の実態について解明をおこなった。その研究成果を、ミネルヴァ書房より、学術出版をおこなうことができた。

研究成果の概要(英文)：During 2016, the principal researcher and co-researchers collected research papers, literature, and documents pertaining to the research theme. Research collaborators were also recruited, and a joint research group was formed in 2016. Surveys and analyses were conducted in 2017, and two joint research meetings were held to report on the results and facilitate discussions. The final research report entitled Human Resource Management in the Era of Value Emergence (EVE). The “How to Work” and “How to Make People Work” in Industry 4.0, written and edited by Takashi Moriya, Tsuyako Nakamura, and Toshinobu Hashiba, was published in October 2018 by Minerva Shobo.

研究分野：経営学

キーワード：タレントマネジメント グローバルタレントマネジメント 人的資源管理 戦略的人的資源管理 グローバル人材 外国人材

様式 C - 19、F - 19 - 1、Z - 19、CK - 19 (共通)

1. 研究開始当初の背景

グローバルタレントマネジメント(Global Talent Management;GTM)論は、欧米のみならず世界の実業界や学会において、急速に注目を集めている実践的な管理技法・管理論であり、日本の実務界においても広く注目を集めつつある。タレントマネジメントは、1990年代にはいまだ現れておらず、マッキンゼーアンド・カンパニーの報告書である The War for Talent(2001)の中で言及され普及していくようになった。その報告書では、世界的なグローバル化・IT化の急速な進展によって、それにマッチした優秀なタレントを有する人材が不足することが指摘されている。

現在、日本においては、グローバルタレントマネジメントは、グローバル化に関わる人事制度への部分的な導入にとどまっており、欧米企業に比してグローバル化に遅れをとっている日本の多国籍大企業が、グローバル・タレントマネジメントを、日本的にアレンジメントして導入しようとしてきている。このことから、我が国・日本において、グローバル人材の育成とグローバル人材にタレント(才能)を有効に育成・配置・発揮させるグローバル・タレントマネジメントを構築することは、極めて重要な実践的かつ学術的な研究課題であると認識した。(守屋編著『日本の外国人留学生・労働者と雇用問題 労働と人材のグローバル化と企業経営』晃洋書房、2011年、参照)。

2. 研究の目的

本研究の目的は、日本においてグローバル人材育成のために必要な日本企業にマッチしたグローバル・タレントマネジメントの新理論を構築することにあった。そのために、これまでの科研費基盤採択課題で実施した国際比較共同研究の成果をもとに、日本企業に適応するグローバル・タレントマネジメントとは何かを考察したうえで、本研究では、日本とアメリカの定性的調査を通して、外資系企業・日本企業のグローバル人材戦略の現状と課題を明らかに、新理論の構築を目指すことが研究目的であった。

3. 研究の方法

(1) 第一の研究方法としては、先行研究の諸論文・文献・資料の網羅的かつ緻密な収集をおこない詳細に分析をおこなうという基本的な研究方法である。それを通して、タレントマネジメント論と人的資源管理論との関係について理論的分析をおこなうと同時に、アメリカと日本のグローバルタレントマネジメントの差異と類型化を理論的におこない、あわせて、グローバルタレントマネジメントをはじめとした従業員エンゲージメントやトータルリワードなどの新しい人的資源に関するアメリカの新理論の日本企業の人事諸制度への影響を分析するための分析枠組みの設定をおこなった。

(2) 第二の研究方法としては、質的調査法である。質的調査(ヒアリング調査)では半構造化調査法を用いて、アメリカと日本の広範囲の企業やグローバル人材を対象にその分析調査をおこなった。具体的には、研究代表者である守屋が、2016年度に、グローバルタレントマネジメントの対象となるグローバル人材である日本人海外留学経験者や外国人留学生に対してヒアリング調査をおこなうと同時に、日本に関しては、多国籍大企業のみならず、グローバルタレントマネジメントの研究対象とされてこなかった日本の中小企業にも研究対象範囲を拡大し、国際経営展開している日本の中小企業についてもヒアリング調査をおこない、日本の中小企業のグローバルタレントマネジメントと外国人の活用に

ついて説明をおこなうことができた。欧米の多国籍大企業のタレントマネジメント担当者に、研究代表者である守屋がヒアリング調査を実施し、欧米の多国籍企業のグローバルタレントマネジメントの実態についても調査をおこなった。また、研究分担者である橋場が、2017年度に、渡米し、関係機関の訪問調査を行うと同時に、アメリカにおいても積極的に関連資料収集をおこなった。

4. 研究成果

(1) 研究初年度の2016年度の具体的な研究成果としては、いち早く権威ある学会誌である『社会政策』第8巻第1号、2016年6月に、代表である守屋が「日本における『グローバル人材』育成議論と外国人高度人材受け入れ問題」として、日本におけるグローバル人材の育成論議とグローバルタレントマネジメントの実態について研究発表をおこなった。また、その後おこなった日本人の留学生を対象としたタレント人材と日本企業のグローバルタレントマネジメント（特に採用管理）に対する定性的調査に関しては、その研究成果を代表の守屋が「日本人海外留学生・留学経験者の就職問題と日本企業の採用管理の諸課題」として、『立命館経営学』第55巻第3号を2016年11月に発表をすることができた。この研究成果では、グローバルタレントマネジメントの対象となる人材側からの調査・分析をおこない、とはいえグローバル人材側、特に、職務主義に慣れた外国人のグローバル人材にとっては、日本企業の人事管理に違和感があり、日本企業が欧米企業のようなグローバルタレントマネジメントを展開することが有効であることを論じた。

また、分担研究者である橋場は、今年度の研究成果として澤田幹・谷本啓・橋場俊展・山本大造『ヒト・仕事・職場のマネジメント』（ミネルヴァ書房、2016年10月）第3章「ヒトの管理をめぐる変遷」、第7章「賃金管理と処遇問題」を執筆した。前者においては、属人主義的な日本型人事労務管理とタレントマネジメントの親和性が低いこと、また、後者においては諸外国で一般的な職務給が孕んでいる諸問題について明らかにすることができた。これらはいずれも、グローバルタレントマネジメントをより深く考察するための予備的な作業に位置づけられるといえる。

(2) 2016年度から2018年度にかけて、分担研究者の橋場と共に、広く研究協力者を募り、今後の共同研究を展開する計画を立案し、その研究成果を、研究書としてミネルヴァ書房より出版する計画を立案した。2016年度の意義としては、これまで未開拓な研究領域であるグローバルタレントマネジメントに関して、系統的に学術文献収集をおこなうことができ、理論的検討をおこなうことができた。また、それらの研究成果をとりまとめ公刊を計画することができた。

具体的に言えば、2016年度に、研究代表者である守屋と共同研究者の橋場が中心になって、グローバルタレントマネジメントの中心概念であるEVP（Employee Value Proposition：価値創発的訴求）をキ概念として、共同研究会と出版計画を立案し、その研究成果を、研究書として出版をミネルヴァ書房に快諾いただき、研究コンセプトに賛同いただいた方に共同研究協力とその研究成果の執筆の依頼を、2016年中おこない、2017年度には、二度にわたって、共同研究会を組織することができた。研究協力者として、少なくない先生方に、本共同研究に研究コンセプト（EVP：Employee Value Proposition：価値創発的提案）にご賛同いただき、本共同研究の方針にしたがって、研究協力・遂行していただいた。

そして、本共同研究の2016年度から2018年度の3年間の最終研究成果として、2018年10月に発刊しえたのが、守屋貴司・中村艶子・橋場俊展編著『価値創発(EVP)時代の人的資源管理』ミネルヴァ書房である。同書では、下記の点を研究成果として解明することができた。

まず、本書では、研究代表者である守屋が、序章「日本企業に期待される変化」のグローバルタレントマネジメントが急速な技術革新の中において求められる理由について明らかにした。そして、本共同研究・本書の第3章「人的資源管理論からタレントマネジメントへの『進化』」において、タレントマネジメントの諸理論について先行研究を中心として理論的検討をおこない、タレントマネジメントと人的資源管理論の理論的関係性について考察・解明をおこなうことができた。その上で、そのアメリカにおけるグローバルタレントマネジメントの展開実態について分析を行い、アメリカのグローバルタレントマネジメントが職務主義に基づき構築されているのに対して、日本では属人主義のままグローバルタレントマネジメント構築されており、アメリカが職務主義的なグローバルタレントマネジメントであるのに対して、日本が属人主義的な要素を部分的に残しつつグローバルタレントマネジメントであるとしてその類型について分析をおこない、グローバルタレントマネジメントの日本企業への普及について論究している。その上で、研究分担者である橋場俊展が、「第4章人的資源管理の新たな展開-タレント人材定着の試み-」において、今日、アメリカにおいて、タレントマネジメントと並行して、従業員エンゲージメントやトータルリワードが展開していることを解明し、その新理論の展開が日本の人的資源管理への与える影響について分析している。また、第2章においては、研究協力者によって、アメリカのICT社会の変化についても解明されることを通して、グローバルタレントマネジメント展開の社会背景が明らかにされている。

(3)このような共同研究以外にも、2017年度では、研究代表者である守屋が、『立命館経営学』第56巻4号において、「日本の中小企業の外国人材の採用・活用の現状と課題-中小企業勤務の外国人材へのヒアリング調査と関西の中小企業の事例研究を中心として-」と題して、タレントマネジメントの視点から中小企業勤務の外国人材へのヒアリング調査と関西の中小企業の事例研究を実施し、グローバル人材の日本の中小企業での活用策について提起をおこなうことができた。

(4)また、2018年度の研究成果の一部としては、研究代表者である守屋が、『日本労働協会雑誌』第696号、2018年7月号において、グローバルタレントマネジメントの視点から「グローバル化と労働市場-マクロ・ミクロの影響 外国人労働者の就労問題と改善策」を著し、今後人材不足が深刻化する中で、高度外国人材などの優秀人材の活躍が期待されている。一方で、技能実習生と受け入れ先とのコンフリクト、外国人留学生・労働者の就職の苦戦や就業継続の困難さの拡大など、問題点は絶えない。その結果、外国人タレント人材・外国人労働者と日本企業の間には、供給と需要のミスマッチが生じていることが推測される。ここでは、まず外国人労働者の就労実態の現状について整理し、コンフリクトが生じる要因について分析をおこなうことにしたい。その上で、外国人労働者の就労上の問題解決に関する政策について、提起をおこなっている。

(5)また、3年間にわたる本研究で得られた研究成果や本研究で丹念に収集・分析をおこなった数々の先行研究を基礎として、研究代表である守屋が、論文「グローバル時代の日本企業の管理・組織・技術・労働・労使関係に関する研究フレームワーク構築のための一考察 - 先行研究サーベイを中心として - 」 『明治大学経営論集』第66巻第2号、

2019年3月を著すことができた。本論文は、研究代表者の守屋が、今後、研究展開をおこなう基本的なベースとなる分析視角を3年間にわたる研究を通して得られた知見を整理し、かつ分析して構築したものである。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕(計6件)

守屋貴司、グローバル時代の日本企業の管理・組織・技術・労働・労使関係に関する研究フレームワーク構築のための一考察 - 先行研究サーベイを中心として -、明治大学経営論集、第66巻第2号、査読無、2019、pp.151-171.

守屋貴司、外国人労働者の就労問題と改善策、日本労働協会雑誌、第696号、査読有、2018、pp.30-39.

橋場俊展、従業員関与 (employee involvement) の考察 - その概念定義と研究動向を中心に -、同志社商学、第69巻第5号、2018、pp.237-267.

守屋貴司、日本の中小企業の外国人材の採用・活用の現状と課題 - 中小企業勤務の外国人材へのヒアリング調査と関西の中小企業の事例研究を中心として -、立命館経営学、第56巻4号、査読無、2017、pp.1-20.

守屋貴司、日本人海外留学生・留学経験者の就職問題と日本企業の採用管理の諸課題、立命館経営学55巻、査読無、2016、pp.1-26

守屋貴司、日本における『グローバル人材』育成論議と『外国人高度人材』受け入れ問題、社会政策、第8巻、査読有、2016、pp.29-44.

〔学会発表〕(計1件)

守屋貴司、外国人労働者の就労問題とその解決策について、社会政策学会関西部会、2018.

〔図書〕(計2件)

守屋貴司・中村艶子・橋場俊展編著、『価値創造発 (EVP) 時代の人的資源管理』ミネルヴァ書房、2018、総ページ数 p.241、担当ページ「序章 日本企業にこれから期待される変化」(pp.1-11)、「人的資源管理論からタレントマネジメントへの『進化』」(pp.38-55)、「第4章 人的資源管理の新たな展開 - タレント人材定着の試み -」(pp.56-63)

澤田 幹・谷本 啓・橋場俊展・山本大造『ヒト・仕事・職場のマネジメント』ミネルヴァ書房、2016、総ページ数 226 ページ、担当ページ「第3章 ヒトの管理をめぐる変遷」(pp.47-72)、「第7章 賃金管理と処遇問題」(pp.163-184)。

6. 研究組織

(1) 研究分担者

研究分担者氏名：橋場俊展

ローマ字氏名：Hashiba, Toshinobu

所属研究機関名：名城大学

部局名：経営学部

職名：教授

研究者番号(8桁)：10364275

(2) 研究協力者

研究協力者氏名：中村艶子

ローマ字氏名：Nakamura, Tsuyako

研究協力者氏名 岡田行正

ローマ字氏名：Okada, Yukimasa

科研費による研究は、研究者の自覚と責任において実施するものです。そのため、研究の実施や研究成果の公表等については、国の要請等に基づくものではなく、その研究成果に関する見解や責任は、研究者個人に帰属されます