

科学研究費助成事業（科学研究費補助金）研究成果報告書

平成 25 年 6 月 13 日現在

機関番号：32621

研究種目：基盤研究（C）

研究期間：2009 ～ 2012

課題番号：21530407

研究課題名（和文） 「グローバルな組織におけるローカルな競争力創出と HRM/HRD の関連に関する研究」

研究課題名（英文） A research on the global corporations' HRM/HRD practices and the effects to competitiveness of their local subsidiaries

研究代表者

細萱 伸子（HOSOGAYA NOBUKO）

上智大学・経済学部・准教授

研究者番号：50267382

研究成果の概要（和文）：本研究によるフィールドサーベイの結果、グローバルな組織の子会社がローカルな競争力を形成する際にあたって、3 つの知見が一般化されるべき仮説として導き出された。第一に、子会社は、それぞれに埋め込まれている環境で有効な制度を構築するため、本社の既存の制度やノウハウを生かしながらも、目的に合った利用しやすい HRM/HRD の制度を最構築することが必要である。第二に、子会社の環境は、ホスト政府によるマクロな制度、子会社が現地でビジネスをする取引先集団などから構築される。そのため、同じ出身国の企業であっても、進出の理由、タイミングなどによって、周囲の環境は大きく異なり、結果として有効な制度も異なる。第三に子会社の成功には、その環境から活動のためのさまざまな資源を引き出し、組み合わせる、マネジャーの能力が不可欠である。

研究成果の概要（英文）：This research project systematized following three points in explaining the competitiveness of local subsidiaries of the global corporations, based on the series of field survey and data analysis. Firstly, the subsidiaries need to re-construct their HRM/HRD system in order to make their activities effective to their embedded environment, even referring to the parent company' s resources or know-how. Second, the environment where subsidiaries embedded are defined with various factors such as the macro institutions of the local governments or the local business partners. So the organizational institutions which helps organizations to be competitive, will be differently constructed reflecting the influence from such partners in the environments. Third, both type of managers, expats or locally hired, play their critical role in drawing out resources from the surrounding environment or partners, and compose them into their effective institutions or practices towards accomplishing their business goals.

交付決定額

（金額単位：円）

	直接経費	間接経費	合計
2009 年度	1,200,000 円	360,000 円	1,560,000 円
2010 年度	800,000 円	240,000 円	1,040,000 円
2011 年度	700,000 円	210,000 円	910,000 円
2012 年度	700,000 円	210,000 円	910,000 円
総計	3,400,000 円	1,020,000 円	4,420,000 円

研究分野：社会科学

科研費の分科・細目：経営学・経営学

キーワード：MNCs HRM HRD 制度 組織フィールド 日系企業 シンガポール オー

ストラリア

1. 研究開始当初の背景

本研究の目的は、グローバルな組織の子会社におけるローカルな競争力へのHRM/HRDの影響を明らかにすることにある。そのため、多国籍企業の人材管理を従来のマネジメントの現地化の問題ととらえる立場から、一歩進んで、人材の蓄積とナレッジネットワークとしてとらえなおそうとする立場からスタートした。従来の国際人事管理論は、主に戦略的国際人的資源管理論(SIHRM)の諸理論に依拠し、ネットワーク化するMNCsの人的資源管理システムの成否およびその企業業績(生産性や利益率)への貢献について検討してきた。これについては、行動科学主義的な視点から人事施策間の適合(フィット)を問題にするもの、リソースベースト・ビューに従って、ベストプラクティスの導入や事業戦略と組織戦略・人事戦略との関連を重視するもの、事業戦略に対する人事部の政治的影響力とその行使に際して果たす役割を問題にするものなど、さまざまな立場から検討が進められた。MNCsを、国境を越える大きな内部労働市場と捉え、日系MNCsの「多国籍内部労働市場」の本社依存を問題視し、その充実を主張する研究者もいる(白木三秀、『国際人的資源管理の比較分析—「多国籍内部労働市場」の視点から』2006年)。ただし、実際に本社の管理権限が及ぶのは、各子会社のCEOあるいはその候補者たちであり、「多国籍内部労働市場」論をフレームはマネジメントの現地化の問題の検討に向いており、ナレッジのネットワークとしての実態を捉えやすいとは言えない。むしろ、今後の日系MNCsのグローバルな競争力については、ナレッジを実際に活用、加工するホワイトカラー職全般の支援が重要である。本研究では、蓄積したフィールドサーベイの結果を、制度派理論によって読み解くことにより、より使いやすく、浸透性のある制度の開発とそのプロセスに着目した。

2. 研究の目的

- ・オーストラリア、シンガポール両国での日系企業におけるHRD関連プログラムの構築実態を明らかにして、その異同に関する理由を説明する理論を明らかにする。
- ・理論的背景として制度理論を援用することにより、外部環境からの影響、親会社を中心とするネットワークの影響、アクターとしてのマネジャーの3つのレベルを通じた検討を行う。

3. 研究の方法

マクロレベルとしては、制度研究とデータベース分析を用いた。ミクロレベルとしては、

多国籍企業の個別の制度研究、およびそこでのマネジャーに関する認識についてフィールドサーベイを行った。

4. 研究成果

(1) 制度理論研究の実証への応用

制度理論を整理しながら、これまで研究蓄積をしてきたシンガポールにおけるRHQによる子会社支援の実態を説明する枠組みを開発することにより、制度開発にかかわる諸力の関係を明らかにしようとした。とくに、制度と組織フィールドとの関係について着目し、ローカル、リージョナル、グローバルというさまざまなレベルの組織フィールドを記述、分析するために、HRDのプログラム作成とマネジャーによるオーソライゼーションを取り上げた。従来の研究が本社の国際化戦略の影響のみ、あるいは制度を受け入れる子会社の抵抗のみという上から、あるいは下からのみの検討にとどまっていたところを改善し、マネジャーの認識を核に、企業外部にある制度環境が、選択的に選び取られ、組み合わせられることによって、より使いやすく実効性のある制度体系として再構成されていくことを示唆した。

(2) シンガポール、オーストラリア両国に関する日系企業投資概要とローカル市場浸透に関する研究

ジェットロなど関連する団体、および各種セミナーへの出席、日本の政府統計、シンガポールおよびオーストラリア両国の統計局のデータベースを検討する形で、両国における日系企業の投資の経緯、現状、問題となる論点などを整理した。基本的に産業化の段階でいえば両国はきわめて近い状況にありながら、個々の産業政策の相違とそれへの対応の違いに従って、日系企業の進出形態、領域も全く異なる状況にあることを明らかにした。

(3) オーストラリア日系企業の組織フィールド研究

オーストラリアの日系企業に関するパイロットインタビュー、日本商工会議所に関する聞き取り調査を行い、オーストラリアの日系企業投資動向を整理した。在豪日系企業は基本的には後退基調であるものの、撤退の理由が様々であるばかりでなく、撤退する多くの企業が存在する一方で、新規に進出するもの、また複数の事業の組み合わせを変えたり、戦

略の変更を行いながら、長期間そこにとどまるものなど、日系企業という大まかなくくりで分析をすることの困難さを明らかにした。

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[雑誌論文] (計5件)

1. 細萱伸子「オーストラリアの大都市圏における日系企業設立をめぐるコンテクスト」上智経済論集, (査読無), 第58巻 第1・2号合併号, 2013年3月 pp.237-252.
2. Hosogaya, N., *Regional anagement and the Organisational Fields of Multinational Corporations: An Analysis in Japanese HRD/HRM Assistance Given to Subsidiaries by Japanese Regional Headquarters in Singapore* (2012.11). (査読有) Paper presented as Competitive Paper at *The 29th Euro-Asia Management Studies Association Annual Conference*, National University of Singapore, 32 pages.
3. Hosogaya, N., *Pressures which sustain or transform training programmes run by regional headquarters: Organisational fields of multinational corporations in Singapore and the perceptions of their managers*(2012.8). (査読有) Paper presented at *Second forum of Sociology*, Buenos Aires, Argentina, 7pages.
4. 細萱伸子「ネットワーク組織のHRMと能力構築/HRD-多国籍企業における組織学習を支える制度とその発展」『日本労務学会第41回全国大会研究報告論集』(査読無),2011年6月 pp.357-364.
5. Hosogaya, N., *HRD and HRM Assistance to the Local Subsidiaries in Asia-pacific: Determinant Factors and SHRM Policies around Regional Head Quarters of Japanese Multinational Corporations* (2009.8). (査読有), Paper presented at International Industrial Relations Association 15th World Congress, Sydney Australia, 8pages.

[学会発表] (計7件)

1. Hosogaya, N., *Regional Management and the Organisational Fields of Multinational Corporations: An Analysis in Japanese HRD/HRM Assistance Given to Subsidiaries by Japanese Regional Headquarters in Singapore*(2012.11.3). *The 29th Euro-Asia Management Studies Association Annual Conference*, National University of Singapore.
2. Hosogaya, N., *Pressures which sustain or*

transform training programmes run by regional headquarters: Organisational fields of multinational corporations in Singapore and the perceptions of their managers(2012.8.4) *The Second forum of Sociology*, Buenos Aires, Argentina.

3. Hosogaya, N., *Characteristics of Japanese Corporate Establishment in Australian Cities*(2012.7.11) *The 19th Biennial conference of Asian Studies Association of Australia*, University of Western Sydney
4. 細萱伸子「日系多国籍企業の同型化圧力間のバランス-海外子会社の人的資源管理に関する本社同型化と現地感応性の事例より」第84回日本社会学会大会 (於 関西大学) .2011年9月18日
5. 細萱伸子「ネットワーク組織のHRMと能力構築/HRD-多国籍企業における組織学習を支える制度とその発展」日本労務学会第41回全国大会 (於 明治大学) 2011年6月26日
6. Hosogaya, N., *Directional shifts in the government policies and roles of Japanese multinational corporations' regional headquarters in Singapore* (2010.7.7) *The 18 th Biannual Conference of the Asian Studies Association, of Australia Adelaide, South Australia.*
7. Hosogaya, N., “*HRD and HRM Assistance to the Local Subsidiaries in Asia-pacific: Determinant Factors and SHRM Policies around Regional Head Quarters of Japanese Multinational Corporations*”(2009.8.26). *International Industrial Relations Association 15th World Congress*, Sydney Australia,

[その他]

Public lectures:

Hosogaya, N. *A study on the Japanese multinational corporation: From efficiency-oriented to pursuit of integration, coordination, and local responsiveness*, Public lecture at the School of Social and Political Sciences, the University of Melbourne on 29th July 2010

Hosogaya, N. *The orientation of Japanese multinational corporations: knowledge transfer and embeddedness*, Public lecture organised by The Centre for Population & Urban Research and The Japanese Studies Centre, Monash University, on 18th August 2010.

シンポジウム

細萱伸子情報の交流・組み合わせとイ

ノベーション-多国籍企業地域統括
マネジャーの役割, 2010年度シンポ
ジウム 再論 日本の社会福祉学・
社会学の国際化に向けて, 2011年1月30
日(日本学術会議講堂にて), 日本学術会議社
会学委員会, 社会学コンソーシアム
(http://www.socconso.com/symposium/Sympo2010_Hosogaya.pdf)

6. 研究組織

(1) 研究代表者

細萱伸子(HOSOGAYA NOBUKO)

上智大学・経済学部・准教授

研究者番号：50267382