

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 24 年 3 月 10 日現在

機関番号：34410

研究種目：基盤研究(C)

研究期間：2009～2011

課題番号：21530424

研究課題名（和文）日本企業の国際人的資源管理における「日系ブラジル人の活用」に関する研究

研究課題名（英文）A Study on the Utilization of Japanese Brazilians in the International Human Resource Management of Japanese Corporations

研究代表者 古沢 昌之(FURUSAWA MASAYUKI)

大阪商業大学・総合経営学部・教授

研究者番号：30351480

研究成果の概要（和文）：筆者の調査では、日系企業は、自社の日系人社員の中に「勤勉・誠実・時間に正確」といった特性を見出していることが分かった。また、「日本語能力」や「定着率」「忠誠心」などの面でも満足しているように思える。しかし、かねてより指摘されてきた「現地化の遅れ」や「グローバルなキャリア機会の欠如」については進展の様子が見られなかった。こうした中、今後日系企業は「エンプロイメンタビリティ」を強化し、マイナスイメージの払拭に努めねばなるまい。

研究成果の概要（英文）：The questionnaire survey of Japanese-affiliates conducted by the author revealed that they have confirmed the characteristics such as diligence, honesty and punctuality in their Japanese Brazilian employees. The companies also highly evaluated their Japanese fluency as well as their retention rates and loyalty. On the other hand, we could not point out any progress in the localization of top management positions nor globally-integrated human resource management systems. Japanese-affiliates are required to reinforce their employmentability and eliminate the negative images.

交付決定額

(金額単位：円)

	直接経費	間接経費	合計
2009年度	1,400,000	420,000	1,820,000
2010年度	1,400,000	420,000	1,820,000
2011年度	500,000	150,000	650,000
年度			
年度			
総計	3,300,000	990,000	4,290,000

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：日系人、日系コロニア、日系進出企業、人的資源管理、第三文化体、デカセギ、エンプロイメンタビリティ、在日二世

1. 研究開始当初の背景

(1) BRICs の一角を占めるブラジルは、「低廉・豊富な労働力」と「巨大な国内市場」「多様な天然資源」に恵まれるとともに、最近では小型飛行機や自動車、ITなどの産業で国際競争力を発揮しつつある。一方、かつて年率3,000%近くに及んだハイパーインフレは収束し、対外債務問題もほぼ解消されたと言われる。こうした中、近年「新たな成長のフロンティア」であるブラジルに対して、世界の多国籍企業からの直接投資の動きが活発化している。

(2) ブラジルは、海外で最大の「日系人」を擁する国である。ブラジル社会において日本の文化や言語に相対的に精通している日系人は、「第三文化体」(林吉郎『異文化インターフェイス管理』有斐閣、1985年)として、日本企業の競争優位に資する可能性を秘めた経営資源であると考えられる。

(3) しかし、先行研究によると、在ブラジル日系企業の日系人に対する人的資源管理は、今日に至るまで効果的とは言い難い状況が続いてきた。そして、若年層の日系人には日系企業を敬遠し、欧米系企業や政府系企業への就職を目指す傾向すら存在すると言われる。

2. 研究の目的

(1) 本研究の目的は、日本企業のブラジル事業展開の競争優位に資する「人的資源管理」のあり方を解明することにある。

(2) 具体的には、「在ブラジル日系ブラジル人」と「在日日系ブラジル人」の両者を念頭に「日系ブラジル人の活用」という視点から日本企業の今後の「国際人的資源管理」につ

いて考察する。

3. 研究の方法

本研究では、理論と実践の両側面から問題にアプローチしている。具体的には、ブラジルの「労働事情」や「日系ブラジル人」に関する先行研究を中心に関連文献のサーベイを行い、分析の枠組みを構築するとともに、在ブラジル日系人・在日日系人・在ブラジル日系進出企業に対するアンケート調査やヒアリング調査を実施するなど多角的な視点からの考察を心がけた。

4. 研究成果

(1) ブラジルにおける日系人は、移民当初の苦難の時代を克服し、高学歴を基盤とした社会的上昇を遂げるとともに、「ジャポネース・ガランチード」(日本人は信頼できる)という言葉に象徴されるように、「勤勉・誠実・時間に正確」といった特性を通して高い社会的信用を獲得してきた。

こうした状況下、ブラジル社会において日本の文化や言語に相対的に精通していると思われる日系人は、「第三文化体」として日系進出企業の競争優位に資する可能性を秘めた存在であると考えられる。

しかし、先行研究によると、日系企業における日系人に対する従来の人的資源管理は、必ずしも効果的とは言えないものだった

一方、「日系コロニア」と呼ばれる日系人社会の側においても、近年では混血や同化の進展、世代交代と新規移民の途絶により、日本語能力の低下や日系諸団体の会員数の減少・活動の衰退といった課題が顕在化している。

(2) こうした中、筆者の在日日系人に対するアンケート調査によると、来日前に日本語の

習得や日本文化に接するための行動を積極的に取っていた者は少数派であったと考えられる。しかし、来日後は日本語能力が大きく向上し、日本文化に触れる機会が増加するとともに、来日前は顕著であった「二世—三世」間や「純血—混血」間の格差も縮小傾向にある。また、入管法改正後 20 年が経過する中、在日日系人には職業的分化の兆候が観察され、日本での生活・労働を通してスキルや人脈を構築し、自らの「エンプロイアビリティ」のアップを実感する者も多い。統計分析では、自己啓発などキャリアアップに向けた努力や日本人ビジネスパーソン・日本企業・地域社会との交流、日本語の使用、さらには在日日系人間の交流や日本の風習を意識した生活などがそれらに資することが明らかになった。

こうした在日日系人の「質的変容」は、「第三文化体」として日本企業のブラジル現地経営に資する可能性を秘めた事象であると言えよう。しかし、彼(彼女)らの日系企業の人的資源管理に対するイメージは属性を問わず否定的であることが分かった。

(3) また、在ブラジル日系進出企業へのアンケートでは、日系企業が「150 万人の日系人の存在」を日本企業のブラジル現地経営に資する経営資源として高く評価していること、「勤勉・正直・時間に正確」といった「日系人」の特性を自社の社員の中に明確に見出していることを明らかにした。加えて、日系人社員の「日本語能力」や「定着率」「忠誠心」など能力・資質・行動面でも非日系人社員との比較において満足していると思われる。

しかし、従来から指摘されてきた「現地化の遅れ」や「グローバルなキャリア機会の欠如」については大きな進展が見られなかった。また、日本語能力手当を支給しているケース

は殆ど皆無で、日本語学習のための支援策を講じている企業も少数派であったことから、この点でも従前と変化はないと言える。むしろ言語能力については、経営のグローバル化が進展する中、「英語重視」の傾向が強まっているようである。しかし、現実には役員会や管理職会議で日本語を使用している企業が多い。こうした状況は過渡的現象と解釈できようが、英語の「共通言語化」は日本語の「特殊言語化」とも捉えられる。その意味で今後は「特殊技能」としての日本語能力に対する評価を手当等の形で明示する必要も生じてくるのではないか。ブラジルにおける日本語学習者数は、最近数十年間において全く増えていないが、日系企業の日本語能力に関する施策が変われば、日系人が就職先としての日系企業を見る目が変わり、それが日本語学習へのインセンティブとなる可能性もあると考える。

他方、予想に反して「デカセギ帰国者」の採用経験がある企業が半数近くに達した。日系人のトランスナショナルな移動が進展する中、日系企業がデカセギを通して日本語能力のアップや日本文化の体得など「質的変容」を遂げた日系人に「第三文化体」としての可能性を見出している様子が伺える。

こうした中、日系企業には現地化の促進や「規範的・制度的統合」に取り組み、その「エンプロイメンタビリティ」を強化して有能人材の採用・定着を図ると同時に、そうした人的資源管理面での変革を日系コロニア及びブラジル社会全体に情報発信することで日系企業に対するマイナスのイメージや先入観の払拭に努めねばなるまい。

また、その過程において、日系企業は日系コロニアとの関係改善を図る必要があろう。今回の調査でも商工会議所や業界団体に比べると、日系コロニアの諸団体との関係は希

薄であるように思える。最近の日系コロニアにおいては、デカセギ帰国者の「(再)就職支援」を行う「帰伯労働者情報支援センター」(NAITRE)がブラジル労働省の補助金を受けてブラジル日本文化福祉協会ビル内に設立されるなど新たな課題への対応が始まっている。ブラジル事業展開の拡大・強化が予想される中、こうした取り組みに積極的に関与することは、進出企業の人材獲得戦略上も意義あることであろう。

(4)一方、求心力低下が指摘されて久しい日系コロニア側の自己変革も求められよう。現状に変化がないとすれば、混血・同化の進展や世代交代、さらには新規移民の途絶により従来型の「相互扶助」を中心とした活動は衰退を余儀なくされるであろう。こうした中、コロニアの諸団体はデカセギを通して「質的変容」を果たした日系人を諸活動に取り込んでいくことで、コロニアの再活性化を図るとともに、「第三文化体」という人材プールの供給拠点としての存在意義を示していくべきと考える。

(5)これら諸問題の解決は長期的視点によるアプローチを必要とするものであり、現地法人への権限委譲が問題視され、駐在員が数年単位で交代する現在の状況下においては、一子会社の責任に帰されるべき事項ではありえない。すなわち、日本企業の本社・ブラジル現地法人と日系コロニアが連携し、トランスナショナルに移動する日系人を媒介としたwin-winの関係構築に取り組むことが望まれるところである。

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2件)

- ① 古沢昌之、日本企業のブラジル事業展開における日系人の「第三文化体」としての可能性、大阪商業大学論集、査読無、第7巻第3号、2012、1—22
- ② 古沢昌之、在ブラジル日系企業の人的資源管理に関する研究、国際ビジネス研究、査読有、第4巻第1号、2012、近刊予定

[学会発表] (計4件)

- ① 古沢昌之、ブラジル進出企業における「日系人の活用」等に関するアンケート調査報告、ブラジル日本商工会議所・コンサルタント部会、2012年2月8日、ブラジル日本商工会議所
- ② 古沢昌之、在ブラジル日系進出企業の人的資源管理、国際ビジネス研究学会第18回全国大会、2011年10月23日、富山大学
- ③ 古沢昌之、日本企業のブラジル事業展開における日系人の活用に関する研究、多国籍企業学会第4回全国大会、2011年7月10日、コープイン京都
- ④ 古沢昌之、日本企業の国際人的資源管理の現状と課題、ブラジル日本商工会議所・コンサルタント部会、2011年3月14日、ブラジル日本商工会議所

6. 研究組織

(1) 研究代表者

古沢 昌之(FURUSAWA MASAYUKI)
大阪商業大学・総合経営学部・教授
研究者番号：30351480

(2) 研究分担者

()

研究者番号：

(3) 連携研究者

()

研究者番号：