

日本経済学会連合主催 アカデミック・フォーラム
『日本の「グローバル人材論」を問う – 人的資源、組織、そして国際競争力 –』

2015年9月26日開催

於：明治大学(駿河台キャンパス)

協賛加盟学会：日本貿易学会、組織学会、日本労務学会、

日本マネジメント学会、国際ビジネス研究学会

後援：一般社団法人日本在外企業協会

2015年9月26日に、日本経済学会連合が主催するアカデミック・フォーラムが、明治大学駿河台キャンパスのリバティタワーにて開催された。研究者、企業関係者あわせて約130名が参加し、大変な盛会であった。このフォーラムは3つの講演と1つのパネルディスカッションを含むものであった。

総合司会は、日本経済学会連合理事・東洋大学名誉教授の小椋康宏氏が務めた。まず、日本経済学会連合理事長・早稲田大学名誉教授の江夏健一より、開会の挨拶として、日本経済学会連合の概要と本フォーラムの意義、来場者・運営補助者への謝辞が述べられた。



次に、開題として、国際ビジネス研究学会会長・大阪商業大学教授の安室憲一氏よりご報告いただいた。安室氏は、本フォーラムの開催にともない、研究者と実務家が交流し、産学協同で研究する場を増やすことでより良い研究成果を生み出す体制を構築することの重要性について説かれた。また、仮説検証型、ケーススタディによるエスノグラフィック的研究、組織開発型研究の3つの研究方法論を提示し、今後は、組織開発型研究が世界をより発展させるだろうという展望を示された。最後に、今後求められるリスクに強いグローバル人材の能力について分析された。

第一講演は、『日本人「グローバル人材」の育成と課題』と題して早稲田大学政治経済学術院教授、トランスナショナルHRM研究所所長の白木三秀氏が、おこなった。まず、問題提起として、日本企業において優秀人材の獲得と育成・活用は、グローバル人材マネジメントの喫緊の課題であり、この課題解決なくして国際競争力を得ることはできないと強く主張された。次に、第二次世界大戦後における日本企業の海外展開の歴史について、社会背景ともに時期を区分し、定量的なデータを交えて解説された。日本企業における、グローバル人材活用の現状として、他国のグローバル企業と比較して、親会社の国籍でもなく、海外子会社の現地国籍でもない第三国の国籍をもったトップマネージャーが極端に少ない事を指摘され、大きな課題

であるとした。また、ご自身がおこなわれた中国・ASEAN・インドにおける現地従業員調査から、アジア人部下による日本人トップ・マネジメント、およびミドルマネジメントの相対的評価が非常に低いことを示した。しかし、責任感の強さやコンプライアンスを守る点から日本人が高く評価されていることを主張され、今後、グローバル人事管理システムの運営経験、および個別の日本人従業員の海外経験をより増やす必要性を強調された。それと同時に国籍を超えたグローバル人材の育成と蓄積、さらにグローバル人事管理の成長のためには大学の研究者と企業とが協力してレベルアップすることの重要性を主張された。



第二講演は、YKK 株式会社人事部営業・管理グループ長の菅谷友子氏に「YKK のグローバル事業経営と人材マネジメント:現状と課題」と題してご講演いただいた。まず、YKK グループの事業概要と、その企業理念について説明いただいた。特に創業社長である吉田忠雄氏の品質へのこだわりから「原料から製品まで」の本格的な一貫生産体制が築かれていることを解説された。YKK グループのファスニング事業の海外展開としては、1959 年にニュージーランドに最初の海外子会社を設立してから、現在では海外生産量比率が 8 割を超え、グローバル化が進展していることを示された。海外子会社の運営としては、世界を 6 極地域に分け、「土地っ子になれ」の精神で海外現地会社の自主独

立経営を前提に経営の現地化も進めている。ファスニング事業の海外子会社の現地社員の管理職比率は地域、海外子会社の設立年によって多少の差はあるが、当初目標の 50%を全地域で超えており、経営の現地化のクオリティを追求する段階にきている。それと同時に、マーケティング、製造品質、会計、コンプライアンスにおいては、全世界統一の経営管理システムで効率化を図り、また、経営理念・環境憲章の浸透化を進めるとともに、ガバナンスを効かせている。日本本社の人事の役割としては、グローバル人事基盤の構築(グローバルグレード・人材情報システム・人材育成プログラム)、出向員人事(ナショナルスタッフの国際間異動対応)、各極での人事施策の進捗状況確認、情報共有などをおこなっている。それにより、「国籍を問わない人材配置基盤の構築」による人材・組織の強化と活性化を推進している。YKK のファスナーの販売本数は、近年、年間約 75 億本で推移していたが、2013 年に発表された第四次中期経営計画では 100 億本を目標としている。そのためには、真のグローバルオペレーションへの挑戦が不可欠であり、海外子会社の「経営の現地化」と「技術の総本山 日本」のバランスのあり方を考えながら、社員の専門性や能力の最大発揮のための仕組みと運用に、今後さらに邁進していくと熱く語られた。



第三講演は、元・武田薬品工業株式会社コーポレートオフィサー、人事部長、現・マネジメント・ウィズダム・パートナーズ・ジャパンの半田純一氏に、「経営のグローバル化を進める組織、邪魔する組織」と題してご講演いただいた。

第三講演の後に、休憩をはさみ、国際ビジネス研究会常任理事、明治大学教授の大石芳裕氏をモデレーターとしてむかえ、前述の三名の講演者に加え、異文化経営学会会長、桜美林大学教授の馬越恵美子氏をパネリストとして迎え、パネルディスカッションをおこなった。グローバル人材マネジメント、およびダイバーシティにおける第一線の研究者2氏と、積極的なグローバル化を進めて成長する企業で中心的役割を務められた2氏には、会場から多くの質問が寄せられ、活発な意見交換がおこなわれた。



パネルディスカッションの後は、同じリビティタワーの17階で懇親会がおこなわれた。講演者、研究者、企業関係者が交流する姿は、本フォーラムの開催の目的であった、産学協同による研究水準の向上の一端がみられ、本フォーラムが大変有意義なものであったことを示した。

以上

発行日	2015年10月26日
発行	日本経済学会連合
編集	日本経済学会連合事務局
* 無断転載はご遠慮ください	