

論文要旨

現地従業員の視点による日系企業の現地化

-インドでの調査を通じて-

経営学研究科 経営学専攻

国際経営コース

田邊高太郎

日系企業の現地化に関してはこれまで様々な分野から研究がなされてきた。特に親会社を主軸とする研究は多く存在する。また、多くの論者より日系企業の現地化の遅れが指摘されている。一方、現地化において当事者であるはずの現地従業員(Host Country Nationals、以下 HCNs と略す。)を主軸においた研究は少ない。そこで、本論文では特に HCNs がどのように日系企業の現地化を評価しているのか、HCNs は現地化に何を求めているのか、という問題意識に基づき、どのような要因が日系企業の現地化へ影響を与えるのかというリサーチクエスチョンを掲げ、日系企業に勤める HCNs へインタビュー調査を行い、日系企業の現地化を HCNs の視点から明らかにする。

日系企業の現地化についてはこれまで国際経営マネジメント、人的資源管理、国家間の制度の違いといった観点から研究がなされてきた。本論文ではこれら現地化の先行研究の他、HCNs による日本人派遣者への評価及び日系企業への評価の先行研究をレビューする。

調査対象国にはインドを選定した。その理由は、労働人口が多く、高い経済成長を遂げており、日系企業のインドへの進出が活発化している事が挙げられる。一方、インドにおける日系企業の現地化の研究が少ないことも理由として挙げられる。また、日本とインドは制度の違いが大きいことも選定理由としてある。主な調査拠点はインドの中で日系企業が最も多く進出しているハリヤナ州の Gurgaon とした。

調査方法は、インタビュー形式による定性的調査を採用した。インタビューでは予め質問項目を用意し、その項目に基づき質問をする半構造化インタビューを実施した。日系企業に勤務する HCNs16 名に対して、日系企業へ入社前に重要視した条件と入社後に満足した条件、入社前と入社後の昇進へのモチベーション、現地化という 3 つの段階にて調査を行った。

調査の結果、第 1 に HCNs が日系企業へ求めているものについて、雇用の安定性が高く評価されている点が明らかになった。第 2 に HCNs の昇進へのモチベーションについて、これまでのアジアに関する現地化の先行研究とは異なり、インドにおいては HCNs の昇進へのモチベーションは比較的高いことが明らかになった。第 3 に HCNs の要職への登用については、その登用理由に現地のビジネス環境の熟知が最も多く挙げられている事が分かった。第 4 に日本人派遣者の要職への登用に関して、HCNs は一貫してその登用理由に本社とのコミュニケーションの効率化と本社からの知識の移転を求めている事が明らかになった。インドの日系企業に勤める HCNs は、日系企業へ雇用安定性の期待及び昇進へのモチベーションを持ち、更には自国のビジネス環境の熟知を自負して従事しており、また、日本人派遣者へは本

国の親会社との橋渡しの役割を求めている結果となった。そして、これら HCNs のモチベーションや強みを日系企業が活かしていくことが、進まないと言われる日系企業の現地化に対して有効との結論を提示している。