

Title	在日外資系企業の人的資源管理
Sub Title	
Author	忍足祐之(Oshitari, Yuuji) 石田英夫
Publisher	慶應義塾大学大学院経営管理研究科
Publication year	1989
Jtitle	
JaLC DOI	
Abstract	
Notes	修士学位論文. 1989年度経営学 第673号 可能
Genre	Thesis or Dissertation
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=KO40003001-00001989-0673

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the KeiO Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

学生氏名	忍 足 祐 之	主査	石 田 英 夫
	(モービル石油株式会社)	副査	小 林 規 威
所属ゼミナール	石 田 英 夫 研		高 木 晴 夫

在日外資系企業の人的資源管理

自由化以降、外資系企業のわが国への急激な参入増加が続いている。本論文は在日外資系企業の経営管理の内、比較の実態が明らかにされていない人的資源管理の実態を調査研究することを目的としている。調査に際して文献研究から日本で成功を収めている外資系企業の人的資源管理は「本国型の理念・日本型の制度慣行・何れの型にも属さない両者が融合した部分の三つで構成されるハイブリッド型（混合型）のフレームワークをもつ」という仮説を設定し、質問紙調査とインタビューを併用した実証研究で仮説の検証を試みた。

企業調査に先立って現役大学生を対象に外資系企業に関するイメージ調査を実施した。その結果必ずしも実態とは一致しない雇用不安等のネガティブなイメージが存在していて、外資系企業にとって大きな課題である新卒採用の障壁になっていることが確かめられた。

企業調査の結果、仮説「理念は本国型」は支持された。仮説「制度慣行は日本型」は棄却され、日本型・本国型が併存していることが確かめられた。仮説「両者融合型」の存在は、一部の理念制度慣行の中に確かめられた。成功外資系企業の人的資源管理は、能力主義などの本国型の理念との一貫性を常に保ちながら機能しており、その範囲を逸脱しない限りにおいては現地慣行への適応をも行っている、という結論を得た。

最後に今後は過去のネガティブイメージの払拭だけに留まらず、若年労働者の就業意識の変化など時代の流れに合った外資系企業の特長を広くアピールしていくことを提言として行った。