

## 講 評

2020 年度学会賞 単行本の部 授賞作品

『「現地採用日本人」の研究』（文眞堂、2020.3）

古沢昌之（近畿大学） 著

学会賞委員長

大石芳裕（明治大学）

本書は、在中国日系企業における現地採用日本人（SIEs）がバウンダリー・スパンナー（文化の橋渡し役）の役割を果たしていることを明らかにするとともに、日系企業が国際人的資源管理の点で SIEs を有効に活用しきれていないことを指摘している。

本書の特徴は、旧来型の「本国人駐在員（AEs）か、現地人（HCNs）か」という二項対立的視点を超克し、両者の長所を保持しかつ両者の短所を回避可能な SIEs に注目したことである。そして、重厚な先行研究レビューに基づき仮説を導き出し（第 1・2 章）、AEs と SIEs 双方に対するアンケート調査に基づく定量分析を行い（第 3・4・5 章）、加えて AEs16 名・SIEs14 名のヒアリング調査を M-GTA（修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ）を用いて分析している（第 6 章）。そして最後に、日系企業に対して「規範的統合」と「制度的統合」を通じた SIEs の「グローバル・マインド」形成を提言している。

先行研究レビュー、定量分析、定性分析という「トライアングレーション」によって、研究者に対しても実務家に対しても多大なインプリケーションを与えている。著者は、これまで 30 年にわたって日系企業の国際人的資源管理問題を研究してきたが、過去の著書・論文同様、本書においてもそれら一つひとつに真摯に向き合い、優れた論理展開と構成、丁寧かつ読みやすい叙述で、持説を展開している。

このように本書は極めて優れた良書であるが、いくつかの問題点も残されている。著者自身が第 7 章第 4 節で言及している 5 つの課題を除き、以下の点を指摘して著者のさらなる研究向上を期待する。

第 1 に、著者は AEs と HCNs の架橋として SIEs を位置付けているが、将来の国際人的資源管理の視点から見て、このような旧来の枠組みそのものが有効なのかどうかについて再考していただきたい。日系企業の国際人的資源管理の課題として、国籍や性別、最初の勤務地などにとらわれないことが重要であるならば、敢えて SIEs にこだわる必要もないのではないだろうか。この点を本社調査等によって明らかにしてもらいたい。

第 2 に、SIEs の在中国日系企業経営におけるインパクトが不明である。バウンダリー・スパンナーとしての役割は理解できるが、SIEs が現地経営に本当に大きな役割を果たしているかどうかは定かでない。84 頁・表 4-1、4-2 の職位・担当業務をみれば、女性の多くはサポート・アシスタントである。男性の場合もインパクトの大きさまでは分からない。第 6 章のヒアリングでは男女の区別がなされていないので不明であるが、SIEs の回答を素直

に読むと、大きなインパクトを与えているようには思われない。

第3に、言語と文化は密接に関連しているとはいえ、SIEsの中国語能力と中国文化への精通が比例する保証はない。86頁・表4-3にあるようにSIEsの中国在住年数は平均で8.5年でありAEsの5.8年より長いとはいえ、それで中国文化に精通するかどうかは不明である。実際、113頁・表5-2によれば「日本人駐在員の『仕事面での中国への異文化適応』をサポートしている」回答平均値は2.68と平均以下である。『生活面』なら2.44とさらに下がる。HCNsに対するヒアリングがなされていないので十分には理解できないが、バウンダリー・スパナーの定義に関わる所なので正確を期していただきたい。なお、この独立変数とバウンダリー・スパナー機能である従属変数「『日本人駐在員と中国人社員』の橋渡し役として貢献している」（回答平均値3.33）はトートロジーと思われる。

以上、課題を3点指摘したが、本書は在中国日系企業におけるバウンダリー・スパナーとしてのSIEsについての初の本格的な研究書であり、国際人的資源管理研究を一步前進させた功績は大きい。本書をもとに、さらなる国際人的資源管理研究が花咲くことであろう。そういう意味で、国際ビジネス研究学会の代表的業績として位置付けられるものである。

学会賞委員会は、全員一致して、本書を2020年度（第27期）学会賞・単行本の部にふさわしいものと判断する。