

	シーズ名	メンタルヘルスマネジメント
	氏名・所属・役職	李捷生・創造都市研究科・教授

<概要>

近年、アジア・中国に進出する多国籍企業および域内急成長するやローカル企業の間には人材確保をめぐる競争が激化する一方である。他方、現地人材の給源や労働力タイプが多様化し、従業員の企業に求める要素も多様化している。日系企業、欧米企業、NIES系企業、ローカル企業は人材確保のため、多様なニーズに対応する多元的人事制度の構築に取り組んでいる。日系企業の場合、「複線型人事制度」を取り入れた事例が目立つ。ポイントをあげれば、つぎのようになる。日系企業は企業内教育、OJT、総合能力育成、長期雇用を内包する「職能資格制度」\*の定着と改善を競争優位の源泉としながら、様々な形で現地要素（欧米流の職務給、現地の成果主義分配など）の体制内化をはかり、重層的な昇進システム（内部昇進と中途採用）を構築してきた。「職能資格制度」プラスαということは「複線型人事制度」の基本的なスタンスである。結果としては、移転側（日系企業）要素と現地側要素とが複雑に絡み合い、管理システムのハイブリッド化が進んだ。本研究では、移転側要素と現地側要素との融合を通じて、多元的人事管理をはかろうとする「複線型人事制度」の実態と特質を明らかにする。

\*「職能資格制度」(skill-based grade system)は日本企業における従業員管理の根幹はである。いわば、従業員の職務遂行能力の度合によって職能資格等級および賃金が決定される制度である。この場合の職務遂行能力とは同一企業内でOJTにより幅広いキャリアを経て経験を積みながら育成される総合能力のことをさし、業績のほか、学習能力や異常対応能力および労働意欲なども含まれる。この制度はアジアに進出する日系企業においても広く採用され、品質と生産性の両方を追求するモノ造りを支えてきたが、現地労働市場の流動化および労働力タイプの多様化に対応できない問題も生じている。

<アピールポイント>

アジア・中国に進出に日系企業にとって、人材確保およびモチベーションの維持高上をいかに図っていくかが大きな課題である。この課題に応えるため、移転側（日系企業）要素と現地側要素を結合させようとする「複線型人事制度」の模索は有意義である。

<利用・用途・応用分野>

日系企業の海外進出、国際人的資源管理

<関連する知的財産権>

なし

<関連するURL>

<他分野に求めるニーズ>

多国籍企業論、日本的経営論

キーワード	日系企業、現地経営、複線型人事制度、人材現地化、職能資格制度、OJT
-------	------------------------------------