

亞洲服務業管理應用與未来展望國際研討會 兼 日本企業經營学会第 11 回國際學術研究大會

【研究発表】於：C1（11:50～）

小売知識の国際移転研究

—現地子会社の人的資源管理を中心に—

明治大学大学院
博士後期課程 秦 小紅
松山大学 成田 景堯
明治大学 中西 晶

本研究の目的は小売知識がどのように現地子会社に移転され、そして、なぜ移転することができたのかを解明することである。

小売知識の国際移転研究は本国で蓄積した小売知識を現地子会社にうまく移転することが現地市場における競争優位の獲得に重要な役割を果たすと指摘している。既存研究は小売知識の国際移転可能性の規定要因を中心に、小売知識の分類、国際移転の方法と方向、および各種の規定要因を組み入れた国際移転モデルの構築など幅広く展開してきた。

現地子会社の従業員は移転される小売知識の主要な受け手である。それにもかかわらず、既存研究は小売知識がどのように現地子会社の従業員に移転されているのか、なぜ現地子会社の従業員に移転することができたのかについてほとんど解明していない。そのため、本研究は現地子会社の人的資源管理、特に教育訓練あるいは人材育成に注目し、既存研究で明らかにされていない課題に取り組む。

本研究は中国に進出した日系国際小売企業に関する長期的なケース・スタディを行った。ケースのデータは主に 1 次データに基づいている。補助資料として 2 次データも用いた。1 次データは、2014 年から 2017 年にかけて行ったインタビュー調査と現地店舗の観察を含む。インタビュー調査は 2014 年から 2017 年までの間で行われたものであるが、内容はその現地子会社が設立された当初から 2017 年 3 月までに及ぶ。

本研究は既存研究に対して 2 つの貢献を果たした。第 1 に、小売知識が段階的に現地子会社の従業員に移転されることを発見した。ここでいう段階は現地子会社が現地の顧客に提供しようとする価値と深く関連する。すなわち、現地の顧客に新しい価値を提供するために、現地子会社の従業員に新しい知識が必要とされる。それとともに、新しい人的資源管理の取り組みが導入され、本国で蓄積した小売知識がさらに移転されたのである。第 2 に、なぜ小売知識が現地子会社の従業員にうまく移転することができた理由も明らかにした。それは、現地子会社が展開してきた人的資源管理の取り組みは現地の従業員に学習の動機を提供しつづけてきたからである。

本研究は現地子会社の人的資源管理のうち、特に教育訓練に注目した。今後は人事考課など人的資源管理のほかの側面と小売知識の国際移転との関係を解明する必要もある。