

(続紙 1)

京都大学	博士 (経済学)	氏名	柿沼英樹
論文題目	タレントマネジメント論の理論的展開とその日本型人事管理への含意		
(論文内容の要旨)			
<p>本論文は、日本企業の人事管理におけるコア人材育成に関する現代的課題とその対応についての分析において、実践的人的資源管理理論であるタレントマネジメント論の理論的観点を新たに導入しながら議論するものである。現在、日本企業は、人材の流動化、多様化や国際化が進むなかで、そのコア人材の育成方法の転換期に直面している。産業界からの関心の高まりもあるタレントマネジメント論は、資源ベース理論由来の人的資源の戦略的な管理と開発という理論的観点を戦略的人的資源管理論などと共有するだけでなく、従来議論が人材の全体的管理に偏る中で、個別管理という独自の視点を打ち出した。こうした研究目的から、本論は下記のように各章にて議論を展開する。</p> <p>序章では、日本的人事管理についての本論文の問題意識と、そこから導かれる研究課題が示されている。第1章は、タレントマネジメント論と既存研究理論と理論的な視角の相違の対比を概括的に検討した。特に、人的資源管理理論の内でも強い影響力を示した戦略的人的資源管理論や国際的人的資源管理論との対比をした。第2章は、2016年末までに刊行されたタレントマネジメント論研究に関する652編の英語文献を対象とした計量書誌学的分析を行い、その発展の全体像と特徴を計量的に分析した。第3章は、タレントマネジメント論研究にみられる定義と主要争点をめぐる言説を整理した結果を踏まえ、本論文におけるタレントマネジメント論の暫定的な定義として「組織レベルの成果の向上を目的として、経営戦略の達成にとって重要度の高い職務に対する適切な人材の定常的な配置を可能にするための人事管理システムとその実践の理論枠組」を設定した。また、既存研究にみられるタレントと類似する既存の高業績人材概念 (ハイパフォーマー等) について相互比較を行った。第4章は、タレントマネジメント論の内容的な学説史的なレビューを行った。その結果、タレントマネジメント論は、実務志向の強い議論からスタートした初期段階を脱し、資源ベース論的な戦略的人的資源管理論などを援用して、理論精緻化を進めていることを確認した。</p> <p>第5章は、日本企業における人事管理の典型としての「日本型人事管理」の変容のなかで要請される新たなコア人材の人事管理のあり方に対してタレントマネジメント論が持つ意義を検討した。その結果、タレントマネジメント論は重要職務への適材配置に主眼を置くため、職務主義的な要素を持つ人事管理や、適者開発型の人材育成を重視していることが明らかになった。第6章では、二次資料分析を中心に日本企業におけるタレントマネジメントの現状と展開について議論した。その際に、日本語で公刊された新聞・雑誌記事にみられるタレントマネジメント実践に関する記述の内容分析と、リクルートワークス研究所から提供を受けた Works人材マネジメント調査2015年調査の個票データの多変量分析を行った。公刊記事分析ではグローバル人事に関わる課題への取り組みとしてタレントマネジメントが議論される傾向にあった。他方で、アンケート調査からは人材育成に関わる課題観がタレントマネジメントへの取り組み姿勢に影響していることを確認した。第7章では、日本のサービス企業2社における人材育成の事例をタレントマネジメント論の観点から分析した。その結果、企業にとってキーポジションとなる職務を重視しながら、より短期的に事業を支えるコア人材の育成の実践が行われていることが明らかになった。</p> <p>結章において、タレントマネジメント論が、今後の人的資源管理研究や日本型人事管理変化の分析に対して、一定の有用性を持つことを示した。</p>			

(論文審査の結果の要旨)

現代の日本企業は、労働市場の変化に伴い、コア人材の人事管理に関して、転換を迎え、大きな課題を有している。非正規社員の増大、人材の流動化、国際化、ダイバーシティの拡大などの変化を受けて、コア人材の採用、評価、開発に関して、従来の人事制度では十分に対応できなくなっている。正社員制度のもとで、長期雇用、幅広い異動と遅い昇進で企業特殊熟練の構築を行う制度の限界が見えてきている。他方で、近年のコア・コンピタンスや戦略的人的資源管理、成果主義的賃金も、こうした面での高い有効性を持つ実践とは必ずしもいえない。本論は、新たな人的資源管理理論の一つであるタレントマネジメント論の観点を採用して、日本企業のコア人材マネジメントの分析を新次元で発展させようとする。

本論文の貢献は、主に、大きく3つの点で見られる。第1の貢献は、近年の日本企業的人的資源管理が持つ課題に関する分析を、この新理論の視点を導入することで、発展させる可能性を示した点である。従来のコア・コンピタンス論や戦略的人的資源管理論は、会社競争力という全体的視点に偏り、個々の人材を開発する個別開発の視点が弱かった。そのために、会社全体のコンピタンスと個人社員のキャリアの議論が有効な関連を持たなかった。本論は、従来理論の限界を明らかにし、個人の能力と組織の競争力の開発について統合的な議論の枠組を示唆できることを明らかにした。

第2の貢献は、欧米中心に発展したタレントマネジメント論について体系的な研究レビューを行い、発展の主要な道筋を計量的、内容的に明らかにした点である。本論は、まず652論文について計量書誌学的にシステムティック・レビューを行い、タレントマネジメント論が、戦略的人的資源管理論や国際的人的資源管理論を背景にして、人材開発、採用や戦略人事を中心に議論したことを明らかにした。さらに内容面の分析では、資源ベース理論、組織行動論、キャリア論、取引費用経済学などの理論概念を取り込みながら発展してきたことを明らかにした。

第3の貢献は、現代における日本の人事管理システムの変動について、試論的ではあるが、タレントマネジメント論が示した職務主義的管理、適者開発、個別管理などの新視点を導入して分析した点である。まず、日本企業の全体的な動向について、人事のグローバル化や人材開発ニーズの必要性からタレントマネジメントの導入が検討されつつあることを明らかにした。また、事例分析を通じて、短期的な正社員の能力開発や非正規社員の戦略化の取り組みが、短期的視野にとどまるがコアとなる従業員の能力開発とみられることを示した。

ただ、本論は、発展途上の理論ゆえの課題も抱えている。第1に、正社員制度を中心とした従来の日本型人事管理制度は、中間管理職をコア人材と考えて、長期的に育成してきたが、これが抜本的に変化したかについては、十分には答えていない面がある。第2に、非正規社員の増大や中期的な生産性停滞などの日本の労働市場の構造変化に対して、日本企業の人事管理システムがどう対応しているかについての全体像を示す議論も弱い。しかし、こうした課題も、今後の筆者の研究の発展によって解明が進むと思われる。

よって、本論文は博士(経済学)の学位論文として価値あるものと認める。また、平成30年12月20日、論文内容とそれに関連した事項について試問を行った結果、合格と認めた。なお、本論文は、京都大学学位規程第14条第2項に該当するものと判断し、公表に際しては、出版を予定しているために、当該論文の全文に代えてその内容を要約したものとすることを認める。