

わが国の企業活動が多国籍化する現状について、メディアの報道は枚挙に暇がない。為替変動(円高・円安)の影響についてのニュース、関税の変動を巡り、進出先の工場の閉鎖を行うべきかどうかの企業の判断の是非についてのニュースなど、諸外国との関係がわが国の企業にどのような影響を与えるのか? といったニュースは、連日のように報道されている。

このようなニュースを見聞きするたびに、「企業のグローバル化」を実感する

## グローバル化と日本企業

企業の人材確保は、新卒中心主義で企業へのロイヤリティを高めることが目的であり、部門に合わせた人材を採用するわけではない。「日本企業の社員の生産性が低い」等のどちらかといえば、日本企業はグローバル・スタンダードとは異なるガラパゴス的な企業文化・制度を持つといった論調が多い。このように考えると、「現在の日本企業とグローバル化の関係性はどうのようになってきているのか?」といった点について疑問が生じる。

筆者は、本年6月に日本ビジネス学会・国際ビジネス学会の国際学会で報告する際に、米国ミネソタ州ミネアポリスにあるオリンパ

企業の人材確保は、新卒中心主義で企業へのロイヤリティを高めることが目的であり、部門に合わせた人材を採用するわけではない。「日本企業の社員の生産性が低い」等のどちらかといえば、日本企業はグローバル・スタンダードとは異なるガラパゴス的な企業文化・制度を感じられなかった点である。

「郷に入れば郷に従え」という日本の格言にある通り、アメリカ支社なのだから日本本社とは違う文化に基づいた運営方針になるのは当たり前ではないかと思われる方も多いと思われる。しかしながら、「企業理念(Corporate Philosophy)を共有する同企業内においてさえ、海外子会社の外国人社員と日本本社の日本人社員の間では、価値観が分断されているのか?」、「そもそも日本企業独自の企業文化・制度とは日本本社でしか通用しないものなのか?」といった疑問が生じる。

# 関係性の検証が求められる

方も多いと思う。一方で、日本企業を巡る報道では、「働き方改革が遅々として進まず、諸外国より圧倒的に労働時間が長い」「日本



名古屋大学大学院  
経済学研究科准教授  
坂和 秀晃

少子高齢化の進むわが国においては、マーケットを求めて、日本企業の海外進出が今後ますます進展することが予想される。それに伴い、日本人社員の海外進出が進み、グローバルスタンダードと日本特有の企業文化のギャップに直面することも想定される。今後、日本特有の文化・制度とグローバルスタンダードの関係性については、学術面的検証とそのフィードバックが求められる。

さかわ・ひであき 企業統治・会計学。大阪大学大学院経済学研究科博士後期課程修了。博士(経済学)。1979年生まれ。

