

平成26年度東アジアプログラム研究報告

○プログラム名

東アジアにおける多様性を維持する情報通信技術利用の機序

○研究組織

成富 敬

○研究の概要と結果

本研究では、標準化と個別化という視点に冗長性という観点を導入し、多様性を維持することのできる情報通信技術の機序を明らかにすることを目的とする。現在、論文として結実した成果はない。情報にエネルギーの視点を織り込んだ考察を続けている。

○研究成果の一覧

- (1) 学会誌等（発表者名、テーマ名、学会誌名、巻号、年月日、ページ）
 - (2) 口頭発表（発表者名、テーマ名、学会等名、年月日）
 - (3) 出版物（著者名、書名、出版物名、年月日、ページ）
-

○プログラム名

孔子思想の歴史学的研究

○研究組織

高木智見が個人で行うプログラム研究である。

○研究の概要と結果

西周時代へと回帰することによって秩序の回復を図るべしと唱えた孔子にとって、自らの死後二五〇年を経て、秦の始皇帝が法家思想と郡県制によって中国を統一する事態は想定外であったに違いない。さらに、自らが創始者となった儒家思想が、東アジア世界の文化や思想の根幹として、二〇〇〇年以上にわたり、大きな役割を果たすことになろうとは予想できなかったに違いない。まして、二一世紀の現在にいたるまで、「万世の師表」（永遠の教師）として、学問を志す人や生きるための教訓を求める人々から尊崇を受け続け、中国はおろか、全世界で毎年、何冊もの書物が刊行されようとは、夢想だにしなかったはずである。本研究では、後世における中国社会の展開や、それともなって変化してきた孔子理解の種々相については、基本的に考慮・言及しない。

本研究の目的は、原中国から伝統中国へ移行するという中国史上、最大の転換期に生きた孔子が、自らに課せられた歴史的課題といかに格闘したのかをさぐり、真の孔子像に近づくことである。換言すれば、孔子の立場に立ち、孔子自身に則して、人間孔子を理解することである。とりわけ、孔子の思想の重点が、その一生の中で、礼から、仁、中庸へと展開・深化していることに

着目して研究を進めている。なお、この研究とは別に、早期内藤湖南の経世意識を背景とした過激で熱く純粋で汚れのない硬質な側面に着目して、そうした特徴が孟子の思想に規定されていることを明らかにした。

○研究成果の一覧

- (1) 学会誌等（発表者名、テーマ名、学会誌名、巻号、年月日、ページ）
・高木智見「早期湖南と孟子の思想」、『湖南』36号、2016年5月掲載予定
-

○プログラム名

東アジアにおける日系企業の人事問題

○研究組織

内田恭彦

○研究の概要と結果

本年度は、東アジアの日系企業における人事問題を検討する際に、必要なことは本国である日本における人事システムの特徴、進出先地域の労働市場のあり方や法制度などからなる制度、そして日本企業が実際に現地で採用する人事システムに関する基本方針の3点である。本年度は日本の本国における人事システムの特報を明らかにすることを中心に研究を進めた。日本型経営における人事システムの研究は、アベグレン（1958）を嚆矢とする日本型経営の特徴や人事システム要素およびその直接的な環境要因の特性についての既存研究、一般社員層を中心とした終身雇用と異動システムを中心とした技能形成メカニズム、比較制度論に基づく日本と欧米の企業システムの違いと、そのことに連動した人事システムの違いなどの研究がなされてきた。しかし2000年代に入って多くの日本企業が次世代経営幹部候補選抜・育成システムを導入するようになり、この制度の実態把握および新しい制度下における日本企業の人事システムのうちキャリア・システムとその人材育成メカニズムの解明に取り組んだ。

次世代経営幹部候補の選抜・育成システムの実態については、民間や団体の既存調査のメタ分析および日本企業大手1282社の人事部長への質問紙調査により解明を試みた。ここでは①大手企業では7割以上の制度導入が2000年代半ばからなされていること、②選抜対象は課長職層（入社13から15年程度）、③採用基準は組織的及び技術的企業特殊性（社内ネットワークと信頼関係を有していること、その企業独自の技術をゆうしていることなど）、④次世代経営幹部候補選抜後は異動を中心とした育成を行い、MBA等への派遣は例外、などであった。さらに課長職層で選抜され、課長に昇進した後に、同一職能でキャリアを歩むものと、職能を超えた異動を繰り返してキャリアを歩むものの2つが存在することが明らかになった。選抜後の育成システムにおいては、従来労働経済学からは補完関係の弱い職能間異動は非合理的であると主張されてきたが、大手企業2社のインタビュー分析結果から、比較・類推学習により非合理ではないこと、およびこのことにより総合的判断力が形成されていることが明らかになった。

○研究成果の一覧

- (1) 学会誌等（発表者名、テーマ名、学会誌名、巻号、年月日、ページ）
 - ・内田恭彦、日本企業の次世代経営幹部候補育成プログラム導入の実態、山口経済学雑誌第64巻第2号、平成27年7月
- (2) 口頭発表（発表者名、テーマ名、学会等名、年月日）
 - ・内田恭彦、役員のキャリア・学習方法・学習内容、日本労務学会（第45回全国大会）、平成27年8月30日
 - ・内田恭彦、役員のキャリア・学習方法・学習内容－比較・類推学習への注目、日本知的資産経営学会（2015年度日本知的資産経営学会年次大会）、平成27年9月30日
- (3) 出版物（著者名、書名、出版物名、年月日、ページ）