

Back Number

本論文は

# 世界経済評論 2021 年 1/2 月号

(2021 年 1 月発行)

掲載の記事です



世界経済評論

## 定期購読のご案内

年間購読料

1,320円×6冊=7,920円

6,600円

税込

17%

送料無料

OFF

富士山マガジンサービス限定特典

※通巻682号以降

定期購読  
期間中

### デジタル版バックナンバー読み放題!!



世界経済評論 定期購読



☎0120-223-223

[24時間・年中無休]

お支払い方法

Webでお申込みの場合はクレジットカード・銀行振込・コンビニ払いからお選びいただけます。  
お電話でお申込みの場合は銀行振込・コンビニ払いのみとなります。

Fujisan.co.jp

雑誌のオンライン販売

# 中国企業の AI 人事管理 イノベーション



南京師範大学商学院教授 馬 吟秋

南京芸術学院研究員・副院長 張 捷

ま ぎんしゅう 南京大学管理学博士，早稲田トランスナショナル HRM 研究所招聘研究員，研究分野：人的資源管理，組織行動。著作 2 部，査読論文 27 本以上あり。複数の優秀成果賞を獲得。

ちょう しょう 南京大学管理学博士，研究分野：人的資源管理，カルチャークリエイティブ産業管理；著作 4 部，査読論文 20 本以上あり。複数の優秀成果賞を獲得。本稿の corresponding author。

中国ではモバイルインターネット・クラウドコンピューティング・ビッグデータ等に代表される新時代の情報通信技術の加速的普及に伴い，中国企業で AI（人工知能）は既に人事管理のホットイシューに成っている。本稿は AI が従来型の企業内人事管理を如何に変え，応用されているか，更にはインターネット的思考ロジックと AI 技術がどのように絡み合い，求人面接，将来人材確保のための課題設定と研修，従業員評価等の分野などで，機能を発揮しているかを検証する。

## I AI 時代に関する解釈

AI（Artificial Intelligence）という用語の初出は AI の父と呼ばれるジョン・マッカーシー（John McCarthy）のダートマス会議（1955 年）における提起と認識されている。モバイルインターネット・クラウドコンピューティング・ビッグデータ等，代表的な新時代の情報通信技術と応用普及の加速に伴い，インターネットをベースにした基盤とツールの結合が，新たな経済を生み出し急速に発展した。「インターネット+」と AI 技術が結合発展する中で，社会経済の各領域が深く融合し，企業の管理効率と組織の変革が促進され，実体経済の創新力と生産力を高め，新たな経済社会発展のモデルが創出されている。

インターネットの初期は情報の連結を刺激し，ユーザーウェブサイトの情報集合・検索エンジンの情報スクリーニングとリストラなどが，更にネットショッピングや SNS のような人と情報の連結を生むこととなった。今では更に多くのソフトとハイテクの結合が実現し，モバイル端末・GPS・ビッグデータ及び AI 等の技術的広範な応用に依り，人類社会は「物理空間 + 社会空間」の二次元結合から「物理空間 + 社会空間 + 情報空間」の三次元結合<sup>1)</sup>に転換している。インターネット 4.0 を典型として「インターネット+」は，既にツールから新たな社会操作システム AI に転換しており，更に社会的資源配置を改変し，すべての社会的運用基礎と運用規則に影響を及ぼしている。このような AI 時代背景の中で，ダイナミックなインターネット思考ロジックと事例を嵌めこみ，人

事管理への応用が今後一層拡充するものと考えられる。

AIは科学技術を飛躍的に推進し、世界的に工業革命のプロセスをリードし、人類の生産と加工の近代化・情報化・知能化への改革と創新（イノベーション）を促進している。AIは人類を繁雑・細煩・重複・低級な労働から一定程度解放し、ある種の生理的・能力的な束縛から解放する。また欠乏を補うための新しい知的解決策をも提起している。

## II AIに対する伝統的な人的資源管理の 変革と応用

AI時代の到来に伴い、従来の人事管理モデルは時代の発展に適応できなくなりつつある。企業が思い描く良好で安定した発展を得るには、企業の人事管理に変革と創新を取り入れることが必須となっている。現段階ではビッグデータをAI機能で処理して企業の問題解決方法を提供している。一般的に、人的資源管理の実務スキームは、人的資源計画・人材募集配置・研修発展・成果評価・報酬インセンティブと従業員関係等の6モジュールで構成される。それらのモジュールは相互補完し合い、ビッグデータ等を通じて信頼できるデータにサポートされ、人事管理に科学的アプローチを提供する。

### 1. 人事計画：ビッグデータに基づく予測と 長期計画

人事計画に先立つのは企業戦略計画と発展目標である。内外環境の変化を前提に企業の成長を予測し、それに対する人的資源の需要と供給を満足させる活動計画である。その機軸は従業員の需要と供給の予測である。人事計画は人事

管理の最重要、人的資源管理やその他課題が順調に達成されるか、組織目標が実現できるかの成否に直接影響する。人事計画を推進するうえで、計画の実用性・有効性・明確性・定量化と長期性に重点を置く必要がある。なぜなら人事計画の成否は正確な従業員別能力の把握と将来必要が生じる細分化職務の把握に掛かっているからである。そのためにデータ分析と評価測定が中長期の人事計画に不可欠になるのである。

ビッグデータ技術を基にした人事計画は企業の戦略目標を満足させ、人的資源の需給の基準となる。人材の需給に関する予測の手助けには、企業運営と財務データ・産業と市場データ及びマクロ経済のビッグデータを基にした予測技術が利用可能になっている。その予測内容は更に広範な精確精緻を極め、人材の部門別、能力別人数の把握、期間では5~8年に亘る人事計画が可能となっている。

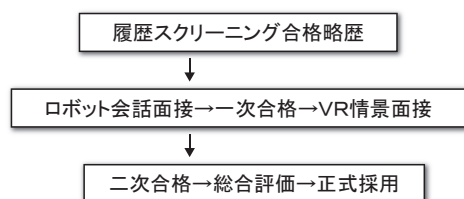
### 2. AIの人的資源管理における求人募集面接 時の応用

従業員募集は組織発展のニーズを睨み、人事計画と業務分析のニーズに応じた人材を受入れ誘致し、適材を適所に配置するプロセスである。伝統的な募集方法は主として外部募集と内部昇格の二種類で、具体的には外部への募集広告・関係者の推薦・ヘッドハンティングや内部欠員の補充などがあるが、基本的には公募で探し求めることである。それゆえ、企業が適材を募集できるかどうかは人材の情報収集力と主体的なフォロー意欲に依ることになる。

#### (1) 従来型人事略歴スクリーニングとAI略歴 スクリーニングの事例比較

従来型人事管理（HR）スタッフの基礎業務

図 AI 募集プロセスの応用



出所) 陳超紅 (2020), 「人工知能の人事管理における応用」『河北企業』, 第7号, pp. 123-124。

の一つは求職者の履歴スクリーニングである。通常では、数名のHR補助員が手作業で履歴スクリーニングを行う。重複する無味乾燥で単純な仕分けは、経費コストが割高だけでなく、時間もかかり人員の労力消耗も大である。大企業では募集人員数も多く、手作業での求職者履歴の選別や、分類・分級・分業の資料保存を行うのは大変な労力が必要である。求職者の資質選別は、完全にHR従事者の主観判断に依るので、公平性や正確性の差異が極めて形成され易く、ひいては「思い込み反応」による認識錯誤が生じ得る。

AI技術では履歴スクリーニング業務を指令ごとのプログラム設定でビッグデータを処理する。その過程は、結合化されたデータと指令言語をマッチングさせ、求企業の採用基準と条件に照らして職者の略歴をスキャンし、各段階の学歴・職務経験・能力・専門分業・求職意向等の指標に対応する一次スクリーニングを行い、未達者を排除してHR従事者の業務負担を軽減させている。省時間、低コスト、効率化を実現している。従来型HRの履歴管理と最も違う点は、全求職者の履歴ファイルが、データベースの資料中に保存されていることである。これは以降の人材募集に助けとなるだけでなく、日常のHR人材管理の手助けともなる。科学的で誤りのない判断ができ、企業の人事管理の長期計

画に役立ち、従業員の最適職種を探し出せることになる。

2018年11月に、中国で独資経営している欧州企業Xグループが初めて人材募集モデルを試みた。それは過去の公開人材募集情報を基にした受け身の検索から、ビッグデータを基にした主体的人材検索と測定への転換を意味した。これにより同社は中国国内大学での新卒生の就職活動にAI技術を適用し、従来型HRが解決できなかった効率問題をクリアした。当時の応募新卒の範囲は上海市・浙江省・江蘇省・湖北省の四地区の重点大学で、募集対象は全学部・修士及び博士を含む多人数に上り、公募ポストは技術系だけで43種、事務研究系は19種、管理ポストだけでも生産管理・技術管理・財務管理・一般管理ポストなど多岐に亘った。

公募に際しては言語の問題もあった。言語翻訳は大言語類と諸國小言語類がある。大学求職PRではインターネットチャネルを通して、三地区チャネルを統一し、人材募集のための旅費を節約した。大学求職PRは3日間で2万件分の履歴を集めた。このような大量の履歴スクリーニングに直面して、同社HR部門はビッグデータ処理・検索サーバーを使い、15,000件近い履歴から、従業員・ポスト・会社三者のベストマッチング要求に照し合わせ、指令・事前プログラム適合・処理設定・マッチングスクリーニングを行った。その結果、僅か100分足らずで全ての応募ポスト履歴が序列化され、仕分け問題は解決された。その精度と効率性は史上前例がないほどであった。現在、中国ではBeisan (北森) Dayi (大易) Moka (模卡) 等の各社がビッグデータ分析ソフトウェアに基づいてHRに関する情報分析を行い、レンタル形式でソフトを提供している。とりわけBeisan

と Moka は比較的整備されたデータベース探索システムを提供している。これら企業のサービスを通して顧客企業の雇用能率を高め、問題解決への管理システムの強化に貢献している。

例えば、Beisan のビッグデータには HRSaaS (Human Resource Software as a service)、人材管理ソフト、EHR クラウド (Electronic Human Resource Cloud)、人材評価、求人システム、パフォーマンス管理等の内容が含まれる。顧客企業が Beisan のサービスを利用する形態には、外注方式とレンタルの二つがある。外注の場合は、企業は自らの求人に関するニーズや人材に関する分析の情報を Beisan に委託し、Beisan がデータ分析結果を提供する。レンタルの場合は、企業が Beisan の「評価測定クラウド」、「採用クラウド」システムを、平均価格 5 万人民币元 (約 774,114 円<sup>2)</sup> / 年を支払って利用する。なお、価格は企業の具体的なニーズ内容によって変動する。

## (2) ロボットが参与した求職者との面接

前述の AI 活用例は、宇宙応用技術の領域では既に広範に応用されている<sup>3)</sup>。例えば、指紋識別・顔面識別・網膜識別・虹彩識別・手の平識別・専門システム・AI サーチ・自動プログラミング等の方面では、デジタル化時代の特性を基に、人材は SNS ネット上に「デジタル足跡」を留めており、これらの糸口は企業に対して主体的に関連する人材のデータを提供している。中国江蘇省では多くの企業で既にロボットが参与する面接を始めている。ロボットは求職者の言語及び肢体動作等の情報データを通して、識別と翻訳のスキャンを行う。求職者が当面する問題・条件と自己情報に対し、反復してデジタルマッチングを行い、責任ある正しい結

論を出す。求職者に対し、客観かつ公正な人材素質評価と面接採点を行い、最終的には個人情報伏せてから、結果を HR クライアントに提供する。その他、AR (Augment Reality=拡張現実) 技術を借りて、その結果を公表することも可能である。このような面接は、伝統的な HR 面接での主観的な認識がもたらしたバイアスを減少させるだけでなく、コストを大幅に低減し、時間を節約し、更に企業は客観的に優秀な人材を確保することができる。

この他人的資源ビッグデータは、企業に対し全く新しい人材サーチルート+SNS ネット新型募集方法を提供している。SNS ネットの多くはデータコロニーで、ほとんど関係者のあらゆる情報を包括している。SNS のビッグデータを利用すれば、人事管理者は直接求職者の各種情報にアクセスでき、目標人材関連の多角的な情報を入手できることになる。即ち、ダイナミックな情報ネットが作成でき、労働市場において雇用者と求職者の間に情報に関する非対称問題の解決に役立つことになる。

企業が最小の労力で最良の人材を選別するのを助け、科学的な人材募集を実現することができる。

## (3) 面接時 VR の応用

従来型人事管理は企業と従業員のコーディネートである。人材募集の面接過程では求職者の口頭陳述が主となっており、特に求職者が特殊能力を有するかどうかを判断するに際して、HR スタッフ適性と対応力を判断するために被面接者をリラックスさせ、その特定能力を考察、評価する。

現在、面接では仮想現実技術 (VR=Virtual Reality) を利用して現実場景を仮想化できる。

求職者に対しバーチャル世界で、特定の場景区験を行ってもらい、HR スタッフはその対応ぶりを基に、求職者の能力・性格特性・業務担当力を判断し、採用の可否を考慮する。バーチャル・シミュレーションでは現実の特定場面にスポットを合わせ、データ分析を通して、正確に求職者とポストのマッチング程度を考察できる<sup>4)</sup>。2019年2月、中国の幾つかの大手企業ではVR技術を部分的に人材募集に運用した。その中でHR スタッフは求職者の応募するポストをVRで提示して、場面に登場する一人の人物に当てはめて求職者に体験してもらった。その中では求職者が仮想シーンの中で如何に事務処理を行い、問題に遭った際には如何に解決したかの過程を即時に観察測定し、最終的にその面接に対する評価をした。

### 3. 研修と開発：データモデルの知識データベースと研修方法の策定

研修と開発とは従業員に対する計画的で的確性を伴った教育訓練で、従業員の知識能力向上を目標とする。研修開発の基本プロセスは企業ニーズの把握・研修規則制定・研修の実施と研修効果評価である。実際に運用する企業の研修は自社が持つ研修知識システムを土台に担当スタッフが行う。その場合、企業は必要な研修内容とニーズのマッチングに注目し、且つ多様な手段で従業員の知識理解と運用能力の向上を考慮すべきである。

インターネットが構築した情報データベースは即時に研修内容を更新できる。また、研修内容と研修ニーズをリアルタイムにリンクさせ効率的にマッチングもできる。更に従業員が自己のポストの職務と重点を理解し、弱点の補強や効率アップを図るのに有効である。ビッグデー

タを運用し従業員研修のニーズ分析を行い、データモデルの最適化を通じて、人やポストに応じたオーダーメイドの研修が可能であり、人的資源の最適配置を実現する。AI技術運用はビッグデータの生涯管理評価システムを通じて、異なる部門にワンセットで科学的な研修方法を制定できる。同時にモバイル端末でも研修が可能で、時間コストと体力気力コストの節約だけでなく、迅速に企業内の人材を発掘し、活用が可能となる。モバイル端末の活用によって、企業は更に効率的な研修、従業員の帰属意識、資質のレベルアップが期待できる。

### 4. 成果考査：インターネットのツール開発とオンライン交互プラットフォームを基に

成果考査とは組織が定期的に行う、従業員毎ないし複数人の職務遂行や業績に対する考察・評価測定の正式な制度である。従業員の職務記録と設定した基準値との比較、更に評価結果の従業員へのフィードバックを通じて、以後のフォローと管理に役立てる。通常の結果考査は重要業務評価指標（KPI=Key Performance Indicator）を用い、重要ポイントの把握、効率化、コストダウンを可能とする。この結果考査のポイントは、キーとなる成果指標と科学的査定方法を用いることである。併せて結果考査結果を有効に運用し、従業員との交流とコミュニケーションや従業員の自己認識を高めるために効果がある。

インターネットデータを背景にした成果考査を基に、先ず系統的な職業調査を通じて、全体データを基にした科学的な従業員測定ツールを開発し、公平公正な査定プロセスを実現させる。次に従業員成果考査の分析ツールを設計する。これは過去の会社に対する従業員の貢献を

肯定すると共に、従業員の将来業務改善を計量化に指導できる。このほか会社内部のネットワークと事務システムの架設を通じて、インターネット交互プラットフォームを基に、従業員は審査プロセス中の重要な段取りに対する建議提出が可能である。理解できないキーポイントに対してコミュニケーションとフィードバックを行い、従業員の公平感を明確にし、成果考察結果を将来の成果改善に転化できる。

## 5. 報酬インセンティブ：高精度予測を基にした期待報酬と自主的行動メカニズム

報酬とは従業員がその組織に提供する労務によって獲得する各種形式の見返りである。狭義の賃金は主に貨幣や貨幣に交換できる報酬である。広義の賃金は各種非貨幣形式の満足感も含まれる。企業が主に採用する総合報酬体系には、報酬・福利・利益分配メカニズム・従業員学習と職務昇進機会などを含む。報酬と福利は全従業員が関心ある問題で、従業員満足度をアップさせるキー要素である。その中で報酬の公平性と競争性は従業員満足度を維持する重要な要素である。そして従業員に公平感を感じさせると同時に業務間競争力を維持させる報酬体系は、企業が直面する緊要なポイントである。

現在、中国企業の人事管理上、AI運用のビッグデータで市場の同業種・類似ポストの正確な報酬レベルを調査できる。競争力のある報酬レベルや体系的で公平な企業報酬制度を策定することができる。またビッグデータを運用し報酬成果を総合的に管理評価分析も行える。従業員の期待給与値に関する予測を行い、ポストに応じた信頼できるデータ提供も可能となり<sup>5)</sup>、従業員の業務満足度を高めることができる。

このほかAI時代には、人事管理において信

任を前提とした使命感・達成感のインセンティブメカニズムの確立が要求される。インターネットルートを通じて各従業員毎の目標に対して流動的な勤務環境を設定させ（プラットフォーム化）、各従業員が自主的行動スタイルを展開することによって、企業発展に見合った目標を設定することになる。

## 6. 従業員関係：人道主義的管理の個性化サービスを基に

従業員関係の管理は国家関連法規政策及び会社定款制度に基づいて発生し、労働者と雇用側の権利と義務を明確にしている。契約期限内は契約書の約定に準拠して、労使間の権利義務を調停する。従業員関係管理の目的は双方の権利と義務を明確にし、企業業務発展のために平穏で調和のとれた環境を提供し、併せて企業戦略目標の達成を通じて最終的に労使のWinWinを実現することにある。

企業はインターネット方式を総合的に運用しヒューマンな管理を行う。科学技術的ツールの運用により、管理部門の日常事務を簡素化させ仕事の効率向上を計る。管理部門業務の重心を固定的な管理業務から柔軟性のある業務取り組みへ転換させ、従業員の自己実現の要求を満足させる。この外、企業はビッグデータ技術を運用し即時に従業員の生理健康指標と健康状況を監督する。これにより企業が過去提供していた全般的な従業員の健康と福利への利便を、必要とする従業員に提供するサービス個別化に転換した。過去に従業員が引き起こしていた欠勤損失の問題を予防性の保健支出に転換させることになった。

### Ⅲ AI 対人的資源管理の発展と創新

AIが実際の人事管理に深く関わるにつれて、改めて人事管理とは何かが問われている。この分野で先駆的なIBMは三本柱モデルを軸にした人事管理システムを使用しており、段階的に成功を収めていた。中国ではテンセント・アリババ等の企業が続々とこのモデルを導入してきた。この三本柱は人的資源の三頭立て馬車とも呼ばれているが、三頭とは人事管理の組織横断の専門グループ（COE）、シェアサービスセンター（SSC）、HR ビジネスパートナー（HRBP）である。人事管理領域でもシェア理念を導入して始まっており、そのシェアする範囲も絶えず拡大している。人事に関わるスタッフは数的にも質的にも著しくレベルアップしている。要するに企業による従業員毎の管理ケアの進化は人事管理の理念を益々サービス化・専門業務化させることによって、従業員の活用度と管理効率をすこぶる高め、管理の潜在能力を最大限に発揮させることになる。

#### 1. HR 管理者の役割の変化：創新駆動

AIの発展は企業経営管理にハイテク業務ソフトを提供し、管理者から繁雑で無味乾燥な事務管理作業を解放して、創造性と創新性のある仕事に専念させる。一方でAI化は企業に大量のAI機器「オペレーター」も提供し、管理者にも絶えず学習と専門技能の習熟が求められる。同時に人事管理以外の「AIロボット」に対する秩序ある監督と制御できる知識能力も求められる。反面、一連のAIソフトの普及と応用は指導管理者の業務に便利なアクセスを提供する。即時に客観的・多次元的な情報フィード

バックが可能となり、コミュニケーションの時間とトラブルを短縮し、フラットな組織構成の形成を促進させる。その上で管理者に対し、管理方式に係わる授権と分権の調整と適応が求められる。

#### 2. HR 管理の職能的变化：ビッグデータとの整合

ビッグデータは人的資源について、より一層科学的で総合的な情報データの根拠を提供する。人材データベースに基づく募集業務は、募集情報発表・履歴収集スクリーニング・人材査定・応募者とポストマッチング等の面で業務効率と効果を大きく向上させる。情報データベースは研修内容と研修ニーズをリアルタイムにリンクさせ、高効率的にマッチングさせて研修目的の達成に貢献する。報酬データベースは外部の報酬調査研究を利用し易くし、市場における透明な報酬情報は企業報酬の更なる体系化と公平化を推進させる。成果データベースは成果データの統計分析を更に客観的な迅速性を持たせ、成果管理を煩雑なデータ分析から解放させる。従業員データベースは労働関係管理に科学と規則性を加え、更に労使紛争リスクを予防し、ヒューマンな管理を推進させ、従業員の企業帰属性を高める。

#### 3. HR 管理の業務方法の変化：ロボットの登場

現在では既に多くのAI製品が人事管理の領域に用いられている。日本では既に面接型ロボットを開発していた。「儒思（人的資源オンライン研修プラットフォーム）」HR 人的資源ネットは、中国初のHR領域の社会的集合体として既にオンライン化している。その深い学習



機能と性能のネット内改善を通じて、関係者の人事関連問題を解決しつつある。ネット融合を進めるSaaSのクラウドサービスモデルは、企業の報酬福利及び社保関係に限った分野で解決策を提供している。AIのHRMISシリーズを基にすれば従業員履歴の科学管理を巧みに実現できる。現在これらの製品は未だ全面的には普及していないが、応用範囲と設計効能は絶えず拡充している。ある学者はAI時代の到来は人事部門の価値を大幅に上昇させ、人的資源の発展を促進し、AI技術で人事管理レベルを引き上げられると述べている。

#### 4. HR 管理者の業務技能進化：AI 予測

企業が利用できるAI技術は評価指標を新たに策定し、業務効率及び企業に対する効果を監視測定する。同時に利用できる分析ツールで問題を省察し、人事管理のプロセスをより確かなものにする。一部を応用すれば、企業が分析する従業員の外部データ検索もできるようになる。それ以外にも、分析ツールは従業員グループやその能力の理解を深めることができる。例えば企業が要求する技能と適材ポストを確定させ、ひいては企業と個人のニーズを予測し、技能・学習の向上の進歩はそのまま業務発展につながることになる。

#### 5. HR 管理のツールと歩み：勤務環境流動化の評価

時代の急速な変化は伝統的組織に根差す旧来の障害を明らかに変えつつある。新時代の管理は敏捷でフレキシブルな組織を要求しており、それが今ホットになっている「勤務環境流動化（プラットフォーム化）」、「ホラクラシー（Holacracy）」<sup>6)</sup>が新時代組織再編の研究が注

目されることになっている。現在多くの企業が勤務環境流動化組織に向けてモデルチェンジしようとしている。“人的資源能力”を核にした組織能力の業界。例えば法律・監査・コンサルティング業界等の企業組織がプラットフォーム化モデルチェンジの急先鋒となる。同時に人的資源資質の再構築には、多様性と成長性を有する人材が提供される。

すなわち、AIを基にした人的資源管理の時代は既に到来しており、企業の人的資源管理部門は積極的にそれぞれの業務にAI技術の導入を試み、同時に運用頻度と高度化を目指すべきである。また企業の人事管理部門のスタッフとしては、自己研鑽に励み、各業務の所掌担当に捉われない視野を持たなければならない。スタッフの心得としては更に一層の高みから企業を展望し、長期的に必要なマンパワーが能力を発揮できるようにイニシアティブを所掌部門で執り、情報時代に絶えず変化する人事管理業務を確立し、自己を独自の伝統的マンパワーとして価値あるものにしてゆかねばならない。人事管理の科学性と客観性を保つため、人事管理が才知、高効率、迅速、公正で貫かれるよう努力する必要がある。

#### [注]

- 1) 潘雲鶴 (2018), 「AI2.0と教育発展」『中国遠程教育』, 第5号, p. 5-8.
- 2) 2020年10月3日の外為による。
- 3) 甄家驥, 王章涵 (2019), 「AI 対企業人的資源管理の応用」『合作経済与科技』, 第8号, p. 128.
- 4) 趙宇, 詹艷青 (2019), 「ビッグデータ時代の人的資源管理の発展と変革趨勢」『企業改革与管理』, 第6号, pp. 99-100.
- 5) 周文斌 (2017), 「人的資源管理に対するロボット適用の影響に関する研究」, [J], 南京大学ジャーナル, (哲学, 人文科学, 社会科学) 第54巻 (06) : p. 23.
- 6) ホラクラシー (Holacracy) : 「社員共同ガバナンス」とも呼ばれ, 「管理者なしの自主管理方法」の形態。従来型社内組織の階層構造を打破し, 業務効率を高めると期待される。

【主要参考文献】

(中国語)

高欣峰・陳麗・徐亜倩・封晨 (2018), 「インターネット発展を基にしたロジックのネット教育進展変化」『遠程教育雑誌』, 第36巻, pp. 44-50.

盧鍾 (2018), 「AI技術の人的資源管理を基にした創新思考」『企業文化』, 第8号, 第36巻, pp. 31-33.

潘雲鶴 (2018), 「AI2.0と教育発展」『中国遠程教育』, 第5号, pp. 5-44.

趙曙明・張正堂・程徳俊 (2009), 「人的資源管理と開発」, 高等教育出版社, pp. 77-120

趙宇, 詹艶青 (2019), 「ビッグデータ時代の人的資源管理の発

展と変革趨勢」『企業改革与管理』, 第6号, pp. 99-100.

李寅竜・武曉紅 (2018), 「AI対人的資源管理の影響考察」『人的資源管理』, 第3号, pp. 32-34.

季麗萍 (2018), 「RFIDと顔認識勤務システムに基づく設計と実現」『佳木斯職業学院学報』, 第4号, pp. 425-426.

周文斌 (2017), 「人的資源管理に対するロボット適用の影響に関する研究」『南京大學ジャーナル』, (哲学, 人文科学, 社会科学) 第54巻 (06) : pp. 154-159.

彭璐 (2020), 「人工知能による企業の人的資源管理への挑戦と対策に関する」『企業改革与管理』, 2020(9), pp. 77-79.

韓保剛, 杜素艶, 于乃文, 周博 (2019), 「人工知能に基づく人材採用システムの研究」『法と社会』, 2019(8) pp. 184-185.

## 法務・WTO 関連 調査研究報告書のご紹介

### (一財) 国際貿易投資研究所

(一財) 国際貿易投資研究所が報告書として取りまとめた調査研究報告はホームページ (<http://www.iti.or.jp>) の ITI 調査研究シリーズ欄に掲載・公表しています。全文をダウンロードすることができますので、ご利用をお勧めいたします。最近の海外法務・WTO 関連の報告書と主な内容(目次)は次のとおりです。

#### WTO 改革の課題と方向 (調査研究シリーズ No.98 2020年3月刊)

- 第1章 WTO改革の課題と方向：総論… 中川淳司 (中央学院大学教授, 東京大学名誉教授, アンダーソン・毛利・友常法律事務所弁護士)
- 第2章 産業補助金… 梅島修 (高崎経済大学経済学部教授)
- 第3章 国有企業… 松下満雄 (東京大学名誉教授, 長島・大野・常松法律事務所顧問, 元WTO上級委員)
- 第4章 知的財産権… 中川淳司 (中央学院大学教授, 東京大学名誉教授, アンダーソン・毛利・友常法律事務所弁護士)
- 第5章 電子商取引(デジタル貿易)… 菅原淳一 (みずほ総合研究所政策調査部主席研究員)
- 第6章 紛争処理… 福永有夏 (早稲田大学教授)

#### 紛争事例に見る主要国の流通市場変化と問題点 (調査研究シリーズ No.87 2019年3月刊)

- 第1章 流通における取引上の優越的地位の濫用… 松下満雄 (東京大学名誉教授, 長島・大野・常松法律事務所顧問, 元WTO上級委員)
- 第2章 EUにおけるプラットフォームと競争法… 高橋岩和 (明治大学名誉教授)
- 第3章 主要国の流通市場変化に対応した法的諸規制—インド… 大河内亮 (アンダーソン・毛利・友常法律事務所弁護士)
- 第4章 アメリカの流通市場変化に対応した新たな法的諸規制… 大久保直樹 (学習院大学法学部)
- 第5章 中国における流通分野に関する規制—独占禁止法, 反不正競争法及び電子商務法の最新動向— 川島富士雄 (神戸大学大学院法学研究科教授)

#### 主要国の流通事情変化と法的諸規制の動向 (調査研究シリーズ No.69 2018年3月刊)

- 第1章 2017年「流通・取引慣行に関する独占禁止法上の指針」(流通ガイドライン)の解説 松下満雄 (東京大学名誉教授, 長島・大野・常松法律事務所顧問, 元WTO上級委員)
- 第2章 EUにおける流通市場の変化に対応した法的諸規制の動向—EU競争法における選択的流通契約の取り扱いを中心として— 高橋岩和 (明治大学名誉教授)
- 第3章 インドにおける流通市場変化と法的諸規制—事例(再販売価格維持, 制裁金算定の基礎), リーエニシー規則改正— 大河内亮 (アンダーソン・毛利・友常法律事務所弁護士)
- 第4章 アメリカにおける流通市場変化と法的諸規制—プラットフォームに対する反トラスト法規制— 大久保直樹 (学習院大学法学部教授)
- 第5章 中国独占禁止法による流通分野に関する規制… 川島富士雄 (神戸大学大学院法学研究科教授)

#### 主要国のライセンス規制等の最新動向 (調査研究シリーズ No.48 2017年3月刊)

- 第1章 技術ライセンスと標準化に関する競争法, 特許法, 民事法の諸問題 松下満雄 (東京大学名誉教授, 長島・大野・常松法律事務所顧問, 元WTO上級委員)
- 第2章 米国のライセンス規制に関する最近の状況… 大久保直樹 (学習院大学法学部教授)
- 第3章 EU・ドイツにおけるライセンス規制改定動向… 高橋岩和 (明治大学法学部教授)
- 第4章 インドのライセンス規制等に関する最近の状況… 大河内亮 (アンダーソン・毛利・友常法律事務所弁護士)
- 第5章 中国におけるライセンス規制—独占禁止法による知的財産権濫用規制を中心に— 川島富士雄 (神戸大学大学院法学研究科教授)

一般財団法人 国際貿易投資研究所 (ITI)

TEL : 03(5148)2601 / FAX : 03(5148)2677

〒104-0045 東京都中央区築地1丁目4番5号 第37興和ビル3階

E-Mail : jimukyoku@iti.or.jp / URL : <http://www.iti.or.jp/>