

行動科学部門

・「Work & Family Interface」に関する研究プロジェクト

1999 年度中の成果は以下のとおりであった。

- 加藤 理ほか(1999), 「職業生活と家族生活の調和・統合への模索 「職業生活 / 家族生活間のコンフリクト」に焦点を当てて」 『日本労務学会第 29 回大会研究報告論文集』
- 加藤 理(1999), 「わが国の男性常雇者にとっての「仕事」と「家庭」」 『日本社会心理学会第 40 回大会発表論文集』
- 南 隆男ほか(2000), 「テレワーキングと職業観」(調査研究報告書 131) 日本労働研究機構

・「組織におけるメンタリングとエンパワーメント」に関する研究プロジェクト

1999 年度中の成果は以下のとおりであった。

- 南 隆男ほか(1999), 「組織におけるメンタリング その基礎的検討 (1)・(2)」 『日本応用心理学会第 66 回大会発表論文集』
- 南 隆男(1999), 「組織と個人 「ミクロ組織論」再考」 『組織学会 40 周年記念大会報告要旨集』
- 浦 光博ほか(1999), 「組織への愛着はいかにして上司から部下へと受け継がれるのか 組織コミットメントの伝承過程の分析」 『産業・組織心理学会第 15 回大会研究発表論文集』
- 長谷川孝治ほか(1999), 「新入社員の組織適応に関する研究(1)・(2)」 『日本心理学会第 63 回大会発表論文集』

・「情報とコミュニケーション」に関する研究プロジェクト

- 高木晴夫ほか (1999.1), 「インターネットが企業を変える」 『情報通信学会誌』 Vol.16 3 p.29-48

- 高木晴夫ほか(1999.6) , 「情報技術活用による企業内意思決定パターンの変化」 『日本労働研究雑誌』 467 p.64-71
- 高木晴夫ほか(1999.6) , 「情報化時代の企業競争を勝ち抜ける人材 今日
的若手社員の特性とその活用に関する実証研究 」 『慶應経営論集』
Vol.17 1 p.171-202
- 高木晴夫ほか(1999.11) , 「変革期における親会社・関係会社関係マネジメントの新たな課題」 『経営情報学会 1999 年秋季全国研究発表大会予稿
集』 p.267-270
- 高木晴夫(2000.1) , 「組織行動学は人間回帰のマネジメントを目指す」
『DIAMOND ハーバード・ビジネス』 1 月号 p.74-77
- 高木晴夫(2000.2) , 「次代に求められるリーダーシップ」
『Works』 38 p.8-11

・「企業内労働市場」に関する研究プロジェクト

我々は平成 11 年度に以下のような調査研究活動を行った。

- (1) フランスおよびドイツの民間企業研究者を対象とする質問紙調査。各々 300 票の回収を目標としたが、実施上の困難は大きく、フランス 72、ドイツ 122 にとどまった。
- (2) 我々がこれまで集めた日本および外国の研究者の調査票は、日本約 2,200、イギリス 760、インド 410、韓国 1,200、台湾 510 であるが、それに上記フランスとドイツのデータを加えて国際比較データとしてまとめ、研究分担者がそれぞれ国際比較研究、基礎研究と開発部門の比較分析、さらにインドと台湾のデータには民間と公的研究機関の双方が含まれているので、民間と公的部門の比較分析も行われた。
- (3) そのような重層的な比較研究によって、わが国の研究者の意識とキャリアの特徴が浮き彫りとなり、創造的研究開発成果をあげるための条件もより明確になった。同時に、日本のイノベーション・システム (National Systems of Innovation) の特色と問題点究明への示唆も得られた。また、これまでほとんど行われていないとよいうアジアの研究人材管理と研

研究者の意識の特徴（共通性と差異）もある程度明らかになった。

(4)これら本年度の研究成果の大部分は、慶應義塾大学産業研究所『組織行動研究』 30（平成 12 年 8 月刊）の特集号に、次のような 13 編の論文が発表されている。

- ・ 村上由紀子「産業別にみた研究開発組織における人的資源管理と研究成果」
- ・ Masanobu Fukutani , “ Awareness of Limit to Ability by Age and HRD
An International Comparison by Research Field ”
- ・ 石川 淳「工作機械メーカーにおける研究者の業績を規定するコミュニケーション・パターン」
- ・ 義村敦子「研究成果の規定要因としての職務関与と組織コミットメント
エレクトロニクス企業の応用研究・開発設計の比較」
- ・ 尾川信之「キャリアに対する研究者の意識」
- ・ 永野 仁「年収の決定要因と評価システム R&D 人材を対象とした
日英豪比較」
- ・ 中原秀登「研究開発者の人材開発の国際比較」
- ・ 内田 賢「企業内研究開発者の年齢意識 5 カ国比較」
- ・ 蔡 仁錫「研究開発組織における人的資源管理のあり方に関する研究
グローバル・データに基づく実証研究」
- ・ 白木三秀「台湾における研究開発技術者のキャリア分析序説：公的部門と
民間部門の比較を中心に」
- ・ 梅澤 隆「台湾における研究開発者の職業意識・研究業績」
- ・ Jun Ishikawa & Hideo Ishida , “ International Comparison of
Determinants of R&D Performance 」
- ・ Hiroatsu Nohara , “ National System of Innovation in France : the
case of information technology industry ”

・「グローバル化時代の賃金制度のあり方」に関する研究プロジェクト

平成 11 年度は、平成 10 年度に議論した研究枠組に従い、個別企業の賃金制度について調査研究を行った。具体的には、部内講師として、テキサス・インスツルメント・ジャパン（株）ASP 事業部人事担当神戸肇氏から、部外講師としてデュポン（株）人事総務部小田順二氏、中外製薬（株）人事部後藤仁道氏から、賃金制度の現状についてヒアリングを実施した。3 社は、賃金制度が職能給ではなく、職務給という点で共通している。ただ具体的な制度は異なっており、デュポンは全社共通の SSGL（Salary Scale Guide Level）であるのに対し、中外製薬は人事測定研究所が開発した JOES（Job Evaluation System）を導入している。また 3 社は成果主義的賃金管理に対する指向性を持つことでも共通しており、特にテキサス・インスツルメントでは「選択と集中」という事業戦略に従い、個人、事業部、工場、会社毎に賃金配分格差の拡大を検討している。

その他、同一産業に属する企業の賃金制度がどの様に異なるかを明らかにするために、ソニーと富士通にヒアリングを行った。その結果、富士通はソニーに比べ年棒制や目標管理など、より国際競争を重視した賃金制度を採用していることが分かった。しかしこの点については、単に制度の有無では判断できない、例えば人事・賃金制度を事業部門別に区分し、また権限をラインに委譲しているソニーの方が、実はより革新的なのではないかという議論もなされた。この点は、今後更なる検討が必要である。

こうした研究活動の結果、個人の成果をより賃金に反映させる制度を導入する際は、評価制度の透明性・客観性を如何に担保するかを無視できないという結論に達した。この点は、平成 12 年度以降新たなテーマとして研究する予定である。