

平成 21 年 3 月 18 日現在

研究種目：基盤研究（C）

研究期間：2006～2009

課題番号：18530313

研究課題名（和文） IT・ソフト系企業における人的資源管理システムの研究

研究課題名（英文） Research of human resources management system in IT and software industries

研究代表者 太田 肇 (OHTA HAJIME)

同志社大学 政策学部・教授

研究者番号：30223837

研究分野：

科研費の分科・細目：経済学・経営学

キーワード：裁量労働制、在宅勤務、成果主義、承認、表彰制度

## 1. 研究計画の概要

(1) IT（情報通信技術）、ならびにソフトウェア関係の企業における働き方、ならびに人的資源管理システムの特徴について、文献・聞き取り調査によって明らかにする。

(2) また、IT化、ソフト化に伴って、人々の働き方や組織・マネジメントがどのように変化するかを研究する。

(3) 以上に基づき、新たな人的資源管理のシステムを構築する。

## 2. 研究の進捗状況

(1)(2)のうち(1)については主に文献研究や電話による聞き取り調査を実施した。訪問聞き取り調査については、対象企業が少ないこと、協力が得にくいことなどの理由から調査が進んでいない。(2)については、文献研究ならびに訪問聞き取り調査が計画通り行われている。

IT化、ソフト化によって個人の能力格差が増幅された形で成果に反映されるようになった結果、従来に比べて処遇に格差をつける傾向が広がりつつある。処遇の平等を旨としてきた日本企業においても、成果主義へと緩やかにシフトする現象が見られた。

またIT、とりわけインターネットや携帯電話などの普及によって、物理的にはどこでも仕事ができる環境が整ってきている。そのため欧米企業では、在宅勤務や裁量労働制度が広がり、勤務時間・勤務場所という概念そのものが薄れつつある。そして、仕事の成果、役割がいつそう明確に問われるようになって

きている。それに対し日本企業では、社会的・制度的な理由により、そのような勤務形態はそれほど広がっていないのが現状である。

モチベーション管理の面では近年、「承認」による動機づけの重要性が認識されるようになり、日本企業でも積極的に「ほめる」マネジメントや表彰制度の導入などに力を入れるところが増えている。欧米企業ではそれがいつそう進んでおり、リーダーシップやコーチングの手法として、またさまざまなタイプの表彰制度として実施されている。

## 3. 現在までの達成度

②

上述したようにIT、ならびにソフトウェア関係の企業における聞き取り調査は進んでいないが、研究全体の中に占める重要性はそれほど高くない。一方、より重要なテーマであることが判明したIT化、ソフト化の影響については、調査研究が計画通り進んでいる。したがって研究全体で見れば、おおむね順調に進展していると言える。

## 4. 今後の研究の推進方策

最終年度にあたる平成 21 年度は、これまでの研究で明らかになった事実を踏まえ、今後の人的資源管理について重点的に研究する。まず、先進的な人的資源管理、とりわけ人事制度やモチベーション管理を行っている国内外の代表的な企業を訪問し、聞き取り調査を行う。

つぎに、これまでの調査・研究結果を整理し、新たな人的資源管理のモデルを構築する。

5. 代表的な研究成果  
(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

〔雑誌論文〕(計 1件)

太田肇「企業環境の変化と日本型人的資源管理の近代化」『経済論叢』京都大学、第181巻第1号、2008年、1～13頁、査読無し。

〔学会発表〕(計 0件)

〔図書〕(計 3件)

太田肇『承認欲求』東洋経済新報社、2007年、237頁。

太田肇『日本的人事管理論』中央経済社、2008年、205頁。

太田肇『認められる力』朝日新聞出版、2009年、206頁。

〔産業財産権〕

○出願状況(計 0件)

○取得状況(計 0件)

〔その他〕

研究成果に関連する内容については、多くの雑誌論文、ならびに行政機関、公的団体、民間企業などを対象にした講演、その他の機会に発表し、研究成果を社会に還元している。