

執筆者紹介(執筆順)

加藤 恭子 日本大学経済学部准教授

高橋 哲也 日本大学経済学部准教授

編集後記

2022年はとにかく大きな出来事の多い年であった。国内では、安倍前首相が銃撃され死亡する事件が起こった。またこの事件をきっかけに、多くの政治家と旧統一教会の癒着も明らかとなった。国外では、ロシアによるウクライナ軍事侵攻が始まり、世界的な原油、天然ガス、小麦製品等の価格高騰が続いている。

こういった国内外の出来事と別ではあるが、経営学研究の1つの転機となり得る出来事が世界では起こっている。その出来事とは、人的資本情報に関する新しい国際ガイドラインが、国際標準化機構(ISO)によって発表されたことである。正式にはISO30414と呼ばれるこの国際ガイドラインは、企業がどの様に人的資本の管理に取り組んでいるかを内外、とりわけ投資家に開示することを目的としている。同ガイドラインの中身を見ると、従業員のエンゲージメントやリーダーシップ評価といった、経営学と心理学が伝統的に扱ってきた従業員・組織パフォーマンス指標が多く含まれている。従来から企業組織が開示している財務諸指標とは別に、なぜ人的資本情報の開示が求められているかと言うと、人的資本が組織の礎であり、安定した経営維持のみならず、将来的な成長を予測する重要な要因だからである。

EUでは、従業員の多様性や人権尊重を含む人的資本情報の開示が従来から義務づけられていたこともあって、ISO30414への関心は高い。米国においても、証券取引委員会(SEC)が昨年から公開会社を対象に、人的資本情報の開示を義務づけたためISO30414への関心が高まっている。日本国内においては、経済産業省が人的資本情報に関わる国際的な動向について分析・情報発信を行っているものの、ISO30414への認識が産業界で十分に認識されていない。とは言え、国際的に人的資本情報の開示が企業組織に求められ始めたことは、日本の企業にとっても他人事ではない。第一に、日本企業に投資するのは日本人に限られないため、人的資本情報の開示が諸外国で一般的になれば、それらの情報を求める声も多くなると考えられる。第二に、日本企業における従業員のエンゲージメントやリーダーシップ評価は、諸外国と比べて著しく低いことが知られている。つまり、より効果的な人的資本の管理方法について、これまで以上に真剣に学び、取り組む必要がある。またこういった経営学的な課題に対して、学術的な観点から、本研究が貢献できる側面もあるのではないだろうか。

さて、本年度の産業経営研究誌には、本学経済学部2名の教員に寄稿して頂いた。加藤恭子准教授著「ASTDとMcLaganによる研修担当者のコンピテンシー・モデルの生成過程」は、人材開発や教育学系の研究者が、心理学者よりも早い時期にコンピテンシー研究に取り掛かったこと、さらには近代的なコンピテンシー・モデルの礎を築くうえで貢献性があったことに着目している。また、コンピテンシーの概念ないし定義づけに関する、人材開発や教育学系と、心理学系の相違についても考察し、コンピテンシーに関する今後の研究課題について方向性を示している。

高橋哲也准教授著「日本における人間関係論の展開」は、米国のホーソン研究を機に誕生した人間関係論が、日本に受容された過程について概説している。この論文で指摘された、人間関係論が戦争など

時代の出来事に翻弄され、日本には誤解されて導入されたという議論は大変興味深い。また、従業員個人に焦点をあてるモチベーションと、集団的なモラルと言う概念を統合しうる従業員満足についての議論は、今後さらなる展開が期待される。

本号にご寄稿頂いた加藤恭子准教授と高橋哲也准教授に対して、また本号の編集など、発刊にむけて尽力して頂いた研究事務課の職員の皆様へも深く感謝申し上げたい。本研究所が本学の研究と教育活動の発展と社会に向けた情報発信に係る役割を果たすべく、引き続き努力してまいりたいと考えている。

(産業経営研究所次長 櫻井研司)

2022年度産業経営研究所運営委員会

○尾上選哉, 櫻井研司, 橘光伸, 古庄修,
桑田志朗, 水村友香

(○印は委員長)