

夏ゼミ合宿 卒論に向けて

4年 渡辺 和樹

1. 調べてきたことリスト

● 日本の変遷（企業）

・ジャパンアズナンバーワン エズラ・F・ヴォーゲル著 1979年初版

当時優越性に浸っていたアメリカにとって日本の諸制度は教訓となるような優れた面を持っていた。日本の国としての性格や企業・政府の特徴など、様々な視点から分析し述べたもの。

・検証 日本の「失われた20年」 船橋洋一編著 2015年出版

かつて「ジャパンアズナンバーワン」で述べられていたような世界の手本としての日本は、現在では“失われた20年”と呼ばれるほどに衰退してしまった。その変遷を様々な視点から検証したもの。

● 人材育成（今回卒業論文では扱わない）

・実例から学ぶ人材育成 OJT 実践マニュアル 寺澤弘忠著 ぱる出版 2001年

指導・教育する立場にある人へ OJT の基本をわかりやすく解説し、また OJT の現場の声や事例をさまざま紹介したもの。

・職場スイッチ-ひとりでもできる会社の空気を入れ換え方- 鈴木 義幸 2009年

ひとりでもはじめられる職場の雰囲気の変え方や対話のしかた、チームを動かす仕事術などを示したもの。

・マネジメントの心理学 経営心理学入門 中西 晶 著 2014年6月

古典から現代までマネジメントの理論をさまざまなテーマやコンセプト、つまり複数の側面からしっかり学ぶことを目的としたもの。

・人が育つ会社をつくるーキャリア創造のマネジメントー 高橋俊介 日本経済新聞出版社 2012年

企業で人が育ちにくくなっている状況を、調査や研究会での議論で得た結果を用いて分析したあと、どうすれば若手社員が成長するのか、また、多様な成長パターンの提案などを行ったもの。

2. 項目化 (ブレインストーミング)

● 思いついた語の書き出し

失われた 20 年 雇用形態 終身雇用 年功序列 賃金体制 雇用制度 成果主義
ジャパンアズナンバーワン 政府 日本の性格 長期的展望・発展 学ぼうとする
デジタル革命 グローバル化 昔ながらの日本的経営 良好な人間関係 成功が硬直化へ
保守的経営 正規雇用 非正規雇用 経営アプローチ 女性の社会進出

● プチ見解、希望的観測

① 女性も男性も正社員で共働きだと出生率上昇、女性の雇用拡大が GDP と消費全般の成長のデータありという記述

⇒共働き、女性の社会進出しやすい職場環境の提案 (例: 残業や転勤減少の制度の確立、保育所など子育て支援、限定正社員の考察など)

② 終身雇用を主とした雇用慣行がもたらす悪影響の記述

⇒終身雇用ではない雇用制度の案提示。全社的なグローバルな採用拡大。若い世代を管理職へ。60 代の管理職排除。(定年まであと数年という考えから保守的な経営判断を採りがちなため)

③ 日本が 20 年を失った原因などの多くの記述

⇒本当にそれが原因なのか? あくまで日本が衰退した時に成長した他国の企業との比較や性質を見つけて、どこに原因があるか考察したものであるためそれが真の理由とは限らないのでは (循環論法の考え?)

④ 昔ながらの日本的経営の脱却が社員の反対や企業風土で難しい

⇒企業単体で難しいなら国が策を打つ。デジタル化やグローバル化に対応して成功している日本の企業をケーススタディする。

3. 類型化 (クラスタリング)

日本の変遷→過去→ジャパンアズナンバーワン→日本的経営→終身雇用→人間関係良好
→年功序列

→現在→失われた 20 年→グローバル化→海外に目を向けなかった (硬直)

→デジタル化→雇用慣行により対応できず (硬直)

→悪しき雇用制度

→未来→復活へ→悪しき経営習慣排除→新たな雇用形態 (企業) →正規・非正

規雇用

→柔軟性のある形態へ

→選択と集中の経営アプローチ

→女性の社会進出

→政府による政策

4. 言いたいこと

- かつてジャパンアズナンバーワンと称されてきた日本が、なぜ現在では失われた日本と言われるようになったか。その変遷とともに今後あるべき企業のあり方について考察して提案し論文としたい。
- 2冊目の本を読んで女性の社会進出について思うことがあり論じてみたいと思った。だが、また新たに書籍を見つけ深めていくのは堂々巡りであると感じた。そのため上記の言いたいことに組み込めるようであれば入りたい。

5. アウトライン

今回各章の題は決められていない。

- ① はじめに
- ② 日本的経営について（雇用制度）
- ③ 失われた 20 年（なぜ日本企業は衰退したのか）
- ④ 今後目指すべき企業のあり方（いくつか提案）
- ⑤ おわりに