

HRM (Human Resource Management) 研究会活動報告

代表 海老澤 栄一

一、研究会の目的

HRM研究会（HRM……人的資源管理）は人的資源をめぐる諸問題について総合的な考察を行うために組織された研究会で、海老澤栄一、照屋行雄、青木宗明、関口博正の四名によって構成されている。人的資源の重要性については従来からさまざまな分野で認識されてきた。例えば経済学の分野では人口増加や教育効果のマクロ分析など、経営学の分野では人間関係論や行動科学など、会計学の分野では主として人間資産会計における人的資源の認識・測定の問題として、それぞれの関心と方法によって考察されてきた。しかしながら、人的資源に関する総合的なフレームワークは未だ十分に確立されていない。

そこで、従来の人的資源に関する研究業績を批判的に検討するとともに、各委員の専門分野である経営組織論・財政学・会計学の各分野から見たヒューマン・リソースの重要性・特質・属性等を明らかにすることを目指し、当研究会を組織した。

研究期間は平成四年四月から平成六年三月までの二年間を予定しており、初年度は基礎研究を、次年度には応用研究を行うことにしている。初年度にあたる本年は文献収集とそれらの整理が中心になっている（注参照）。

二、主な研究項目

研究会は既に五回開催されており、現在までに明らかにされた主な研究項目は次の通りである。

(イ) ヒューマン・リソースの重要性

企業にとって従業員が単なる使い捨て要員として認識されており、所要コストのほとんどは各会計期間における費用処理の対象でしかないことについて、批判的に再検討する。また、レイオフについても批判的に考察する。景気変動のバッファ―として従業員を位置付ける点で、レイオフもやはり従業員使い捨ての発想が共通しているからである。

(ロ) 経営組織体の特性分析

一定の目的のもとに複数人の諸活動が体系化されたものが組織だと理解するならば、構成要素である人的資源の質・創造性の有無などによって組織には一定の特性が認められる。そこで、経営組織体の特性分析を行うことによって望ましい人的資源管理のあり方を探る。

(ハ) 新しい価値観への対応

従来、人間は組織のなかで常に合理的な行動をするという仮説を前提として議論が行われてきた。しかし人の行動には非合理的な行動も少なくない。そこで、新しい価値観への対応を考察するに当たり、合理的行動仮説に対する見直しを行う。

(ニ) 生活様式の変化と人間の生き方

生活様式の変化に対応して人間の生き方も変化しつつある。そこで、両者の関連性などについて研究を進める。

(ホ) Home Economy との関連

わが国でも消費者の声を企業に反映させる試みが多く取り入れられるようになり、HEIB (Home Economist In Business) も社会的に認知されてきている。今後、老人問題・公共政策など、人的資源管理においても Home Economy との関連がますます重視されるであろう。そこで、この問題についてもさらに研究を深めて行く。

なお、次年度にはビジネス界との共同研究を行うことを予定している。共同研究では、単に企業のコンサルテーションに終始したり、反対に産業界の実務の成果を吸収するのではなく、ヒューマン・リソース・マネジメントの理論的基盤を確立し、モデルを構築したいと考えている。

(注) これまでに収集したHRM関連の文献は、とりあえず代表の海老澤研究室に保管してあります。文献の利用を希望される方はお申し出下さい。本研究会では、収集した資料について、できるだけ多くの方々にご利用頂きたいと考えております。

(えびざわえいいち／経営学部教授)