

Title	日本鋼管の管理職制度の分析と評価
Sub Title	
Author	小坂 順一 (Kosaka, Jiyunichi) 石田 英夫
Publisher	慶應義塾大学大学院経営管理研究科
Publication year	1982
Jtitle	
JaLC DOI	
Abstract	
Notes	複写許諾が必要
Genre	Thesis or Dissertation
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=KO40003001-00001982-0198

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the KeiO Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

学生氏名

小 坂 順 一

(鹿島建設株式会社)

所属ゼミナール

石 田 英 夫 研

主査 石 田 英 夫

副査 奥 村 昭 博

田 中 滋

日本鋼管の管理職制度の分析と評価

資格制度は、欧米の企業ではほとんど採用されていないが、日本では多くの企業で採用されている。資格制度は、従業員のチーム・ワークを向上させ、動機づけ、満足感を与えるために採用される人事制度の1つである。

資格制度の最も基本的な機能は「社内の人間を何らかの基準に従って順位づける“人的序列表示機能”」である。

日本人は序列に敏感であり、会社の中でも目上の人に対して敬意を払うことによって「和」が保たれる。従業員は自分の社内序列を高めるために若いうちから努力し、他人より一段でも高い地位を与えられると非常に満足する。

資格制度によって、全従業員を何らかの基準に従って序列づけると、彼等は更に上の資格を目指して努力し、上位資格を与えられると満足する。しかし、資格は紙幣のようなもので、乱発すると価値が下落するという限界を有する。

資格の権威を保つためには、年功、能力、役職序列と対応させたり、金銭や権力を付随させることが有効である。役職序列と資格序列の二つの序列をもうけることによって、役職序列だけの場合よりも多くの人を動機づけ、満足させることができる。不満を持った人を減らすことによって集団のチーム・ワークも向上し、仕事も効率的にすすめられる。

日本鋼管では、管理職の三分の一をマネージャー職とし、残りは部下を持たないスタッフ・専門職とした。スタッフ・専門職の動機づけのために資格の機能を回復させたが、部下の数、権限の大きさなどに差があるため、マネージャー志向は根強い。スタッフ・専門職を動機づけるためには、彼等にやり甲斐のある仕事を与え、権限と責任を明確にすることが必要である。