

Title	セクショナリズムの解消による企業価値の向上-富士通株式会社における実態調査を通じて-
Sub Title	
Author	吉原, 聡子(Yoshihara, Satoko) 岡田, 正大
Publisher	慶應義塾大学大学院経営管理研究科
Publication year	2008
Jtitle	
JaLC DOI	
Abstract	
Notes	修士学位論文. 2008年度経営学 第2381号 その他:非公開・ 閲覧要連絡
Genre	Thesis or Dissertation
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=KO40003001-00002008-2381

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.

論文要旨

所属ゼミ	岡田正大研究会	学籍番号	80731161	氏名	吉原 聡子
(論文題名)					
セクショナリズムの解消による企業価値の向上 －富士通株式会社における実態調査を通じて－					
(内容の要旨)					
1. 背景					
<p>セクショナリズムは組織の巨大化と分業化が進むとともに現れる官僚制の逆機能として長年研究されてきた。企業がコア競争力を構築するためにはセクショナリズムの解消が重要であるとされ、その具体策としては部門横断的なプロジェクトチームの結成、部門間のジョブローテーションの実施、コミュニケーションの活性化、SNSなどのシステム導入などが効果的であるとされている。しかしこれらを実施している多くの企業においても、いまだセクショナリズムが完全に解消されたことはない。</p>					
2. 問題意識					
<p>セクショナリズムは、解消されたように見えてもいつの間にかまた現れてしまうもののようなものである。セクショナリズムを発生させている原因は何か。どうしても解消しなければならない「悪」なのか。そもそも解消することはできるのか。できるならばどのような解消策が有効で、それらはこれまでに提示されているものとは何が違うのか。これらを富士通株式会社における調査に基づき検証する。</p>					
3. 研究方法					
<p>筆者の15年間の実務経験と先行研究に基づいてセクショナリズムの解消策についての仮説を構築する。さらに、富士通株式会社に対するアンケート調査とインタビュー調査によってこれらの仮説を検証する、仮説検証型の研究である。</p>					
4. 仮説					
仮説1：全社戦略の理解 全社戦略を理解することによってセクショナリズムは解消される					
仮説2：カテゴリー的信頼 一緒に仕事をするメンバーのプライベートな情報（個人属性情報）を知ることによってカテゴリー的信頼が構築されセクショナリズムは解消される					
仮説3：新たな評価制度の導入 部門をまたいだ360°評価を導入することによってセクショナリズムは解消される					
5. 結論					
<p>仮説1、仮説2、仮説3すべて、アンケート調査によるデータでは支持されなかった。筆者の問題意識に対する結論は以下のとおりである。セクショナリズムの原因は、富士通の場合は90年代半ばの成果主義の導入が大きな要因となっていることがアンケートおよびインタビュー調査で明らかになった。また、組織間の調整に手間と時間がかかり、意思決定や顧客対応のスピードが落ちる点では悪であると言える。さらにセクショナリズムは完全には解消できないかもしれないが「感じさせない」ことは可能である。その解消策としては組織間のコミュニケーションの活性化、トップの意識改革、新しい評価制度の導入であると考えられる。</p>					