HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	管理会計における「人的要素」に関する研究［論文内容及び審査の要旨］
Author(s)	唐, 雨婷
Degree Grantor	北海道大学
Degree Name	博士(経営学)
Dissertation Number	甲第14030号
Issue Date	2020-03-25
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/78627
Rights(URL)	https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Type	doctoral thesis
File Information	Tang_Yuting_abstract.pdf, 論文内容の要旨

Hokkaido University Collection of Scholarly and Academic Papers : HUSCAP

学位論文内容の要旨

博士の専攻分野の名称：現代経済経営専攻

氏名：唐雨婷

学位論文題名

管理会計における「人的要素」に関する研究

本研究は、管理会計における「人的要素」に関する研究に注目し、当該研究が、1960-1980 年の展開期、1980-1990 年の停滞期、1990 年以降の再開期という 3 つの時期に区分できることを明らかにしたうえで、展開期の日本における「人的資源会計」にかかわる研究の主要論点と内容について整理されている先行研究が存在している一方で、再開期の日本における管理会計研究は、論点や内容などについて網羅的に整理されていない。よって、本研究の目的は、①再開期の日本の管理会計における「人的要素」に関する研究を整理し、主要な論点を明らかにすること、および、②主要な論点に関連する研究内容と実務における運用実態を明らかにすること、として設定した。

目的①を達成するため、第 2 章と第 3 章で、再開期の日本の管理会計における「人的要素」の特徴を整理したうえで、主要な 3 つの論点を抽出した。

第 2 章では、再開期の管理会計における「人的要素」の特徴を整理し、個人および人的組織の両方の内容が含まれること、戦略の支援・価値の提供の過程を測定すること、従業員を含む多様なステークホルダーに向けた組織全体的な価値創造に注目すること、という 3 つの特徴があることを明らかにした。そのうえで、本研究における「人的要素」を「従業員がモチベーションを向上させ、自己実現を充足させながら、自らのスキル、知識などを活かして、企業戦略の実現、およびステークホルダーの価値創造に貢献すること」と定義付けた。

第 3 章では、定量的な手法による引用分析を通じて、再開期の日本の管理会計における「人的要素」に関する研究を網羅的に整理して、本領域の研究の主要な論点を取り上げた。まず、直接引用分析を通じて、Merchant and Van der Stede のマネジメント・コントロール・システム（以下 MCS とする）理論が最も強く、次に Kaplan and Norton のバランスト・スコアカード（以下 BSC とする）が強く、本研究領域に影響を与えた先行研究となっていることを明らかにした。続いて、共引用分析を通じて、MCS と BSC が本研究領域に強い影響を与えたという事実を確認したうえで、情報開示を論点とする研究の影響も増していることを確認することができた。情報開示にかかわる論点の影響については特に最近 10 年間に強く見られる。したがって、将来の管理会計における「人的要素」の管理情報の開示にかかわる研究が増加していく可能性がある。最後に、書誌結合分析を通じて、本領域における「人的要素」にかかわる研究は「融合的」「学際的」な研究となっているという特徴を確認することができた。

上述のように、第 2 章と第 3 章を通じて、再開期の日本の管理会計における「人的要素」にかかわる研究を整理し、「人的要素」の 3 つの特徴を確認し、3 つの主要論点も抽出できた。これにより、目的①を達成できたと考えている。また、第 3 章で取り上げられた BSC の論点、MCS の論点、および情報開示に関する論点の、3 つの主要論点に関する具体的な内容について、第 4 章、第 5 章、第 6 章で詳細に検討した。すなわち、第 4 章、第 5 章、第 6 章において、目的②を達成するための検討を行っている。

第 4 章では、第 3 章で主要論点として取り上げられている BSC の内容に注目し、BSC における「人的要素」に関わる論点を整理したうえで、他のフレームワークとの比較分析を通じて、

BSC における「人的要素」管理の特徴、優位性を明らかにした。BSC における「人的要素」は主に「内部プロセス」および「学習と成長」の視点において論じられているということを明らかにした。また、BSC における「人的要素」管理のプロセスも明らかにした。すなわち、各内部プロセスからジョブ・ファミリーの認識、コンピテンシーの評価、予備性報告の実施、スコアカードによる管理を通じて、人間開発プログラムを実施することにより「人的要素」を管理していることが明らかにした。続いて、BSC と同時期に提案された、別の 3 つのフレームワークを取り上げて、BSC との比較分析を行った。分析を通して、BSC における「人的要素」管理の優位性について明らかにした。

まず、BSC が戦略実現の観点から「人的要素」を位置付け、戦略との繋がりについて最も明瞭に提示されていることを明らかにした。また、BSC は、「人的要素」の認識、測定、管理を実行するうえで、最も包括的で一貫した管理システムを提示したものとなっている。しかし、BSC における「人的要素」の管理について、モチベーションの欠如と、意図的ではない「人的要素」における価値創造という 2 つの課題があることも提示した。これらの 2 つの課題を解決するために、第 5 章で解決案について検討した。

第 5 章では、第 3 章で重要な論点として取り上げられた Merchant and Van der Stede における MCS 理論を中心に、MCS の論点を整理した。また、第 4 章で提示されている BSC の課題として、企業管理の 3 つの管理問題、特にモチベーションの問題を解決でき、および「人的要素」による意図的ではない価値創造に役立つ MCS の構築について検討した。まず、Merchant and Van der Stede における MCS の論点を整理し、MCS の特徴と変化を整理した。Merchant and Van der Stede によれば、MCS は、結果コントロール、行動コントロール、文化コントロール、人事コントロールに分類されている。伝統的な MCS では、結果コントロールを中心とする業績連動の報酬制度がよく利用されているが、モチベーションの低下などの問題が生じることが確認されている。そのため、時代の変化に応じて、文化コントロールなどのソフト・コントロールを中心に MCS を構築することが求められるようになっている。また、モチベーションの問題と価値創造の問題について検討して、「自己実現」を中心とする「人間尊重」の考え方が、モチベーションの問題と価値創造の問題の解決に貢献できることを明らかにした。最後に、グローヴ・エンターテイメント社の実務事例を通して、「自己実現」という「人間尊重」の文化を中心に据えた MCS の構築法について論じた。この事例研究を通じて、文化コントロールを中心に据えたうえで、他のタイプのマネジメント・コントロールと組み合わせる必要性、および、補完施策の必要性について提示した。

第 6 章では、第 3 章で取り上げられた情報開示の論点に対して、日本における製造業の上場企業が「人的要素」にかかわる KPI を開示している現状について検討した。まず、海外、および日本における情報開示ガイドラインの内容を整理し、KPI の開示が強調されていることを明らかにした。続いて、日本の製造業に属する上場企業の「人的要素」にかかわる KPI の開示実態を分析した。KPI の開示が増加してきている現状を明らかにしたうえで、比較可能な KPI がまだ少なく、他社と情報を比較して投資家が意思決定を行う機能よりも、自社の管理に役立てるために KPI の開示を利用するということを検討する余地が大いにあることを明らかにした。