

行動科学部門

・「Work & Family Interface」に関する研究プロジェクト

1. 女性の就労、共働き家族などの進展に関連させ、一方で「育児休業法」及び「介護休業法」の施行とも関連づけて、文献研究、及び二、三の探索的研究（ヒアリング・質問紙調査）を可能な範囲で遂行する。
2. 研究成果の一部は、産業・組織心理学会、日本社会心理学会、日本家族社会学会、日本労務学会、等で報告をおこなう。

・「組織におけるメンタリングとエンパワーメント」に関する研究プロジェクト

1. 1998年4月に開始した「5年間を一応の目途」としての、学卒者の「組織社会化」及び「キャリア発達」のプロセスを理解すべくの調査研究をさらにすすめる。
2. 某企業組織からの研究協力のもと、同組織への1998年度学卒新入社員（137名）を対象にした探索的・予備的研究を継続する。
3. これら予備的分析の結果は、産業・組織心理学会、日本社会心理学会、日本応用心理学会、日本産業カウンセリング学会、等において口頭発表の予定である。

・「情報とコミュニケーション」に関する研究プロジェクト

1. 社会システム進化における自己拘束性に関する研究 組織制度変革における革新性と継続性が生じるメカニズムについて
2. 企業組織が情報化・オープン化する時代のガバナンスのあり方 特に経営トップ交代に注目して

・「これからの人事評価制度のあり方」に関する研究プロジェクト

我々は、平成 10～11 年度にかけて「グローバル化時代における賃金制度のあり方」について共同研究を行った。その結果、今後企業が従業員間の賃金格差を拡大させるとすれば、そのためには評価制度の透明性・客観性を担保することが不可欠であるという結論に達した。

最近、人事評価に関しては、目標管理、360 度評価、部下による上司評価など様々な試みがなされている。また、評価対象も、能力、業績、コンピテンシーと様々である。しかし我々の当面の関心事項は、以下の通りである。

- 1) 世の中の変化が早くなると、上司よりも部下の方が専門性が高くなる場合が起こり得る。こうした状況下で目標管理制度を安易に導入すると、部下は意図的に自分の目標を低く設定しかねない。こうした問題を解決するために何が必要か（例えば評価制度、評価者の育成、評価できる人を如何に配置するかなど）。
- 2) 最近、同一企業内で部門間の業績格差が拡大しており、その結果一部の企業は部門の業績を個人の給与（具体的には賞与）に反映させている。しかし、逆に同じ企業の従業員であるという「一体感」を弱めることにはならないのだろうか。
- 3) 数字で明確に測定できる営業部門はともかく、管理部門の「業績」は具体的にどの様な形で評価されているのか。

研究の内容

1. 文献等による内外企業及び公的部門の評価制度に関する情報収集
2. 日本企業に関するヒアリング調査
3. 外資系企業に対するヒアリング調査