Kobe University Repository : Kernel

PDF issue: 2025-05-07

ミニ・プロフィットセンターの実証研究 : アメーバ経営のメカニズムと導入プロセス・導入効果

三矢, 裕

(Degree)
博士（経営学）

(Date of Degree)
2001-03-31

(Date of Publication)
2008-07-11

(Resource Type)
doctoral thesis

(Report Number)
甲2279

(URL)
https://hdl.handle.net/20.500.14094/D1002279

※ 当コンテンツは神戸大学の学術成果です。無断複製・不正使用等を禁じます。著作権法で認められている範囲内で、適切にご利用ください。

【33】

氏　名・(本　籍)　三矢　裕　(神奈川県)

博士の専攻分野の名称　博　士　(経営学)

学　位　記　番　号　博い第５６号

学位授与の　要　件　学位規則第４条第１項該当

学位授与の　日　付　平成１３年３月３１日

【学位論文題目】

ミニ・プロフィットセンターの実証研究：

アメーバ経営のメカニズムと導入プロセス・導入効果

審　査　委　員

主査　教授　谷　武幸

教授　加登　豊　助教授　國部　克彦

論文内容の要旨

本論文では、エンパワメントの促進や企業家型リーダーの育成のためのマネジメント・システムとして注目を集めているミニ・プロフィットセンター、つまり5ないし50人程度の小集団をプロフィットセンターとする分権制度のなかでも、もっとも代表的とさけるアメーバ経営について、そのメカニズムおよび導入プロセス・導入効果を文献レビュー、定性的研究および定量的研究を通じて解明しようとしている。

本論文は序章と第1章から第6章および終章から構成されている。

序章では研究関心がアメーバ経営のメカニズムおよびその導入プロセス・導入効果の解明にあることが述べられ、論文の構成が示される。

第1章「Cooper によるアメーバ経営研究のレビュー」では、研究課題を提示するために、アメーバ経営の先駆的研究である Cooper の研究が批判的に考察されている。その結果、(1)関連領域の文献レビュー、(2)インテンシブな定性的研究(3)体系的な定量的研究が必要とされることが示されている。

第2章「関連領域の文献レビュー」では、組織構造、管理者行動、コントロールシステムおよびシステム導入の4つについて、文献レビューが行われ、それぞれの領域について研究課題が明確に提示されている。

第3章「リサーチデザイン」では、4つの領域の研究課題のそれぞれについて、適切な調査方法を論じた後に、実際に採った方法がヒアリング、内部資料の閲覧、参加観察および質問票調査であることが述べられ、本論文における方法上の特徴が方法論的トライアンギュレーションとデータ対話型研究であることが示されている。

第4章「京セラでの調査：アメーバ経営のメカニズムの理解」では、京セラで行った調査手続きを述べた後に、京セラのアメーバ経営のメカニズムを「リーダーの育成」、「ミニ・プロフィットセンター」、「時間当り採算」、「アメーバ経営の運用」、「アメーバ組織」などについて記述し、すでに提示された研究課題に沿って分析が行われている。アメーバ経営の究極的な目的は企業家的なリーダーの育成とされ、このために、数名から数十名程度の小さな組織が作られ、そのリーダーに経営が任すという組織が作られるという。リーダーのツールとなるのが時間当り採算を核とした管理会計であるとされるが、管理会計による事後的チェックに加えて、京セラフィロソフィーを徹底して伝えることによって，トップからボトムまで価値観・判断基準を共有して、任せ放しにしない仕組みに

なっているという。そして、フィロソフィーはもとより、組織、会計システムまでもが信頼を前提にデザインされているという。

第５章「アメーバ経営導入企業でのパイロット調査：システックとディスコ」では、第４の研究課題「アメーバ経営の導入プロセス・導入効果」に関わるパイロット調査が記述されている。導入効果については、利益意識・コスト意識やモチベーションの高揚、水平方向・垂直方向両面でのコミュニケーションの改善、および業績の改善が確認されている。また、導入プロセスについては、トップのリーダーシップや組織カルチャーの重要性が指摘されているが、これらはあくまでもパイロット調査結果であり、体系的調査は次の章で行われる。

第６章「アメーバ経営導入企業での体系的調査：広島アルミニウム工業」では、広島アルミニウム工業をサイトした質問票調査による導入プロセス・導入効果の調査が述べられている。「管理者行動」、「垂直的インターラクション」、「水平的インターラクション」、「リーダーのマインド」、「業績」いずれにおいても改善がみられること、また第５章のパイロット調査企業２社でも効果が確認されたことから、アメーバ経営が汎用性の高いシステムであるとする。導入プロセスについては、トップのリーダーシップ、組織カルチャーなどが指摘され、結論としては、導入によって、信頼が徐々に芽生え、組織・管理会計・フィロソフィーが有機的に結合し始めたという。

終章では、本論文の要約と貢献が示された後、残された研究課題が述べられている。後者については、アメーバ経営以外の様々なミニ・プロフィットセンターを体系的に説明しうる理論構築の必要性が、(1)定義、(2)分類(3)説明モデルにわたって指摘されている。

論文審査の結果の要旨

本論文は、エンパワメントの促進や企業家型リーダーの育成のためのマネジメント・システムとして注目を集めているミニ・プロフィットセンター、特にアメーバ経営のメカニズムおよび導入プロセス・導入効果を文献レビュー、定性的研究および定量的研究を通じて解明しようとした最初の体系的な理論的・実証的研究である。

本論文の主要な特徴として、以下の諸点をあげることができる。

第1は、先行研究がほとんどない研究領域に対して、関連領域の文献レビューから始めることによって、将来的にミニ・プロフィットセンターの理論構築につながるモデルをアメーバ経営について構築したことである。

第2は、上記に関連して、定性的研究以外にも定量的研究を行うことによって、管理会計研究におけるトライアングュレーション研究のあり方を示した点でも貢献が認められる。

第3に、アメーバ経営の会計的側面に考察をとどめることなく、人材育成を目的としたアメーバ経営では、経営フィロソフィー・組織・会計が信頼を核にデザインされていることが示されている。

第4に、ミニ・プロフィットセンターに関する理論構築に向けた研究課題が的確に指摘されている。

もっとも、本論文にはなお研究が必要な点も残されている。本論文ではデータ対話型の研究が目指され、質問票調査による定量分析も仮説検証型ではないが、アメーバ経営のメカニズムと導入プロセスに関するモデルもその検証がさらに必要とされていることなどである。ただし、これらは、本論文の著者にとって今後の研究課題とされるものであり、本論文の学術的貢献を損なうものではない。

以上の理由から、審査委員は、本論文の著者が、博士（経営学）の学位を授与されるに十分な資質をもつものと判断する。

平成13年3月7日

審査委員　主査　教　授　谷　武幸

教　授　加登　豊

助教授　國部　克彦