

Title	人材価値構造の研究 企業価値の再構造化を中心とした考察
Author(s)	三宅, 光頼
Citation	大阪大学, 2006, 博士論文
Version Type	
URL	https://hdl.handle.net/11094/46701
rights	
Note	著者からインターネット公開の許諾が得られていないため、論文の要旨のみを公開しています。全文のご利用をご希望の場合は、 〈a href="https://www.library.osaka-u.ac.jp/thesis/#closed"〉 大阪大学の博士論文について 〈/a〉 をご参照ください。

Osaka University Knowledge Archive : OUKA

<https://ir.library.osaka-u.ac.jp/>

Osaka University

氏名	三宅光頼
博士の専攻分野の名称	博士(経済学)
学位記番号	第 19988 号
学位授与年月日	平成 18 年 3 月 24 日
学位授与の要件	学位規則第 4 条第 1 項該当 経済学研究科経営学専攻
学位論文名	人材価値構造の研究—企業価値の再構造化を中心とした考察—
論文審査委員	(主査) 教授 小林 敏男 (副査) 教授 金井 一頼 教授 高尾 裕二

論文内容の要旨

本稿は、これまで一般的であった財務指標中心の企業価値モデルに、「人材価値」モデルを補完することによって、これまでの価値モデルにおける企業成長戦略面における限界を超越しようとするものである。「企業成長および企業価値拡大」のために、人材価値とは何かを分析し、それらの存立諸要件を吟味し、各種の提言を行っている。

第 1 章は、これまでの企業価値が財務指標を中心に展開されてきたがために、成長戦略構築において限界があるばかりか、財務的価値自体をも毀積自傷してしまう企業行動について論述している。

第 2 章は、こうした企業の価値毀積行動が何故生じたかを、コーブランドモデルを用いて、その貢献と課題について分析している。

第 3 章は、これまでの企業価値モデルを分析し、企業価値の増大を中心とした「自分は幸せになりたいモデル」から「みんなで幸せにならなうモデル」への変遷を論述している。企業が利益をあげ、利害関係者に資することを当然の義務とした上で、新たな企業価値のあり方を検討する。

第 4 章は、実際に各企業および業界がどのような企業価値と人材価値を追求しているか、その企業行動をサーベイし、その本質的な価値構造を関係モデルとして検証している。

第 5 章は、実際の企業価値の捕捉方法としてどのような方法が採られてきたか、財務的な観点から計算式と構造、およびその目的と意味を分析した。

第 6 章は、企業価値を「企業の成長と企業価値の存続」の下に再構造化するとともに、人材価値構造を「誰かを不幸にしちゃ駄目モデル」として、CSR 的概念を中心に考察を行っている。

第 7 章は、人材価値行動を知的資本経営行動、CSR 的行動、コンプライアンス行動の観点から再構築し、人材価値行動モデルへと展開した。

第 8 章は、企業価値を実現する具体的な人材価値構造の基本フレームとして、人材ポートフォリオ概念による新たな価値フレームを提供し、人材の成長軸と企業の成長軸を一致させる提言を行っている。

最終章第 9 章では、従業員価値、株主価値、顧客価値の 3 つの価値構造を人材価値のもとで構造化し、それぞれの果たすべき価値行動について提言を行っている。

人材価値は管理会計的な定義方法、しかも ABC/ABM といったアクティビティ中心の捕捉方法といえる。本稿は、企業価値を利害関係者の不用意・不認識・不作為のもとに価値損失をすることのないよう、意図的・戦略的な人材価

値の行動概念として提言を行うものである。

論文審査の結果の要旨

本論は、これまで中心的であった財務指標に基づく企業価値モデルに、「人材価値」指標を加味し、企業成長戦略構築において、新たな視座の提供とその実践を可能にするユニークな論考である。企業価値の増大をはかろうとするあまり社会的価値からの乖離が生じ、そのミッシングリンクを埋めるという意味で人材価値という概念を導入し、この定量化しづらい指標を、多数の企業における多数のパターンのデータを収集し相対化したことによって、この問題を克服しているのみならず、ヒューマンリソースマネジメント論諸説に対して、一貫した立場から批判的な検討を加えている点は評価に値する。従って、本論は、博士（経済学）として価値あると判断する。