

マネージャーへの登用

ー 変革と協調のジレンマ ー

5 ケース教材の概要

当社は、明治 10 年（1910 年）創業の製造業である。戦後の復興期から高度成長期、バブル経済の崩壊、リーマンショックといった、企業を取り巻く外部環境の変化を経て今日に至っている。同様に企業に求められる人材も時代の変化に則した事業戦略に応じた人材が求められている。

10

日本企業の多くは、右肩上がりの経済環境を前提とした年功序列、終身雇用を基本とした人事制度であったが、2000 年前後から年功賃金を廃止する動きが多く企業の見られた。

15

当社においても 2002 年より人事制度の改革に着手し、個人の能力、成果に重きを置いた制度に転換を図った。

20

創業より培われた企業風土の中で、人事制度の転換による変革を如何に進めるか、利益責任を負う事業執行部門のトップとして人材マネジメントの経営手腕が問われている。

このケース教材は立命館大学大学院経営管理研究科（ビジネススクール）水野由香里教授の指導の下に、修士課程の木本佳秀が作成した。RBS リサーチ・ライブラリーに登録されたケース教材は、教育教材として作成されたものであり、特定の個人や企業等の経営判断を問うことを意図してはいない。ただし、本ケース教材の記述に関する一切の責任は筆者に帰すものとする。

RBS リサーチライブラリー 2022.