

# TMSテキスト分析による Ω型経営の検証

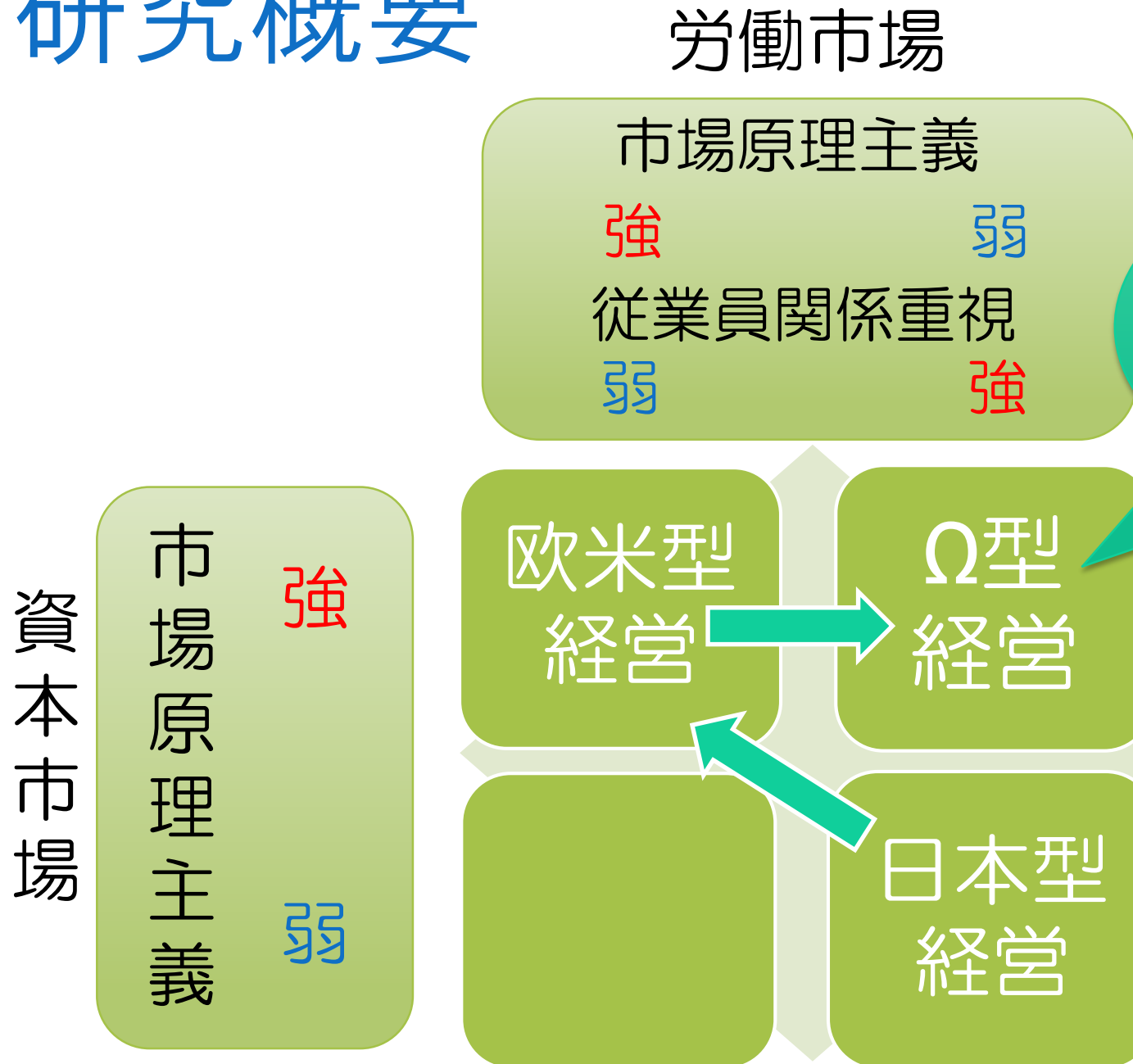
京都産業大学 井村ゼミナール

3回生	大西里実
3回生	西村友孝
2回生	飯村紗希
2回生	寺岡尚樹
2回生	山下涼輔
2回生	吉本航祐

# 目次

1. 研究概要
2. 研究目的
3. 研究方法
4. 分析結果
5. まとめ
6. 参考文献

# 1. 研究概要



このΩ型経営に関して検証を行う

# 《Ω型経営とは？》

労働市場

資本市場

	市場原理主義 強 弱	
	従業員関係重視 弱 強	
市場原理主義 強 弱	② 欧米型経営 成果主義 契約ベース雇用	③ Ω型経営
		① 日本型経営 長期雇用 年功序列

## 2. 研究目的

1990年以降に日本企業の経営にどのような変化があったのか  
また、 $\Omega$ 型経営が浸透しているのかどうかを検証する

### 自動車業界

- トヨタ、日産自動車、ホンダ、マツダ、三菱自動車

### 電器業界

- 東芝、シャープ、パナソニック(松下電器)、三菱電機、日立製作所、三洋電機

### 電器（PC）業界

- NEC、ソニー、パナソニック(松下電器)、日立製作所、富士通

### 金融業界

- みずほ銀行、りそな銀行、三井住友銀行、三菱東京UFJ銀行

### 酒類飲料業界

- アサヒ、キリン、サッポロ、サントリー

# 3. 研究方法

「日経テレコン」より、1990年～2014年までの25年間分の新聞記事から、テキスト分析することで、1990年以降の急速な成果主義に伴う日本企業の変遷を追求

使用ソフトウェア「Text Mining Studio5.1」

Text Mining Studioとは・・・？

NTTデータ数理システム社が提供する、  
テキスト分析の為のソフトウェア

# テキスト分析

対象期間：1990年～2014年

対象範囲：日経テレコン全記事

1期(1990年～1997年)  
2期(1998年～2008年)  
3期(2009年～2014年)

## ～時間的移り変わり～

1期(1990～1997)

金融ビッグバン

金融危機

2期(1998～2008)

ITバブル

リーマンショック

3期(2009～2014)

東日本大震災

# カテゴリールール

## ○日本の特徴ver.

**年功序列**・・・職能等級、勤続年数、定年制度、年功賃金、学歴主義、退職金、ボーナス、職務給、福利厚生etc.

**長期雇用**・・・終身雇用、定年退職、正社員、完全失業率、雇用保障、離職率&低い、慣行的制度、雇用維持etc.

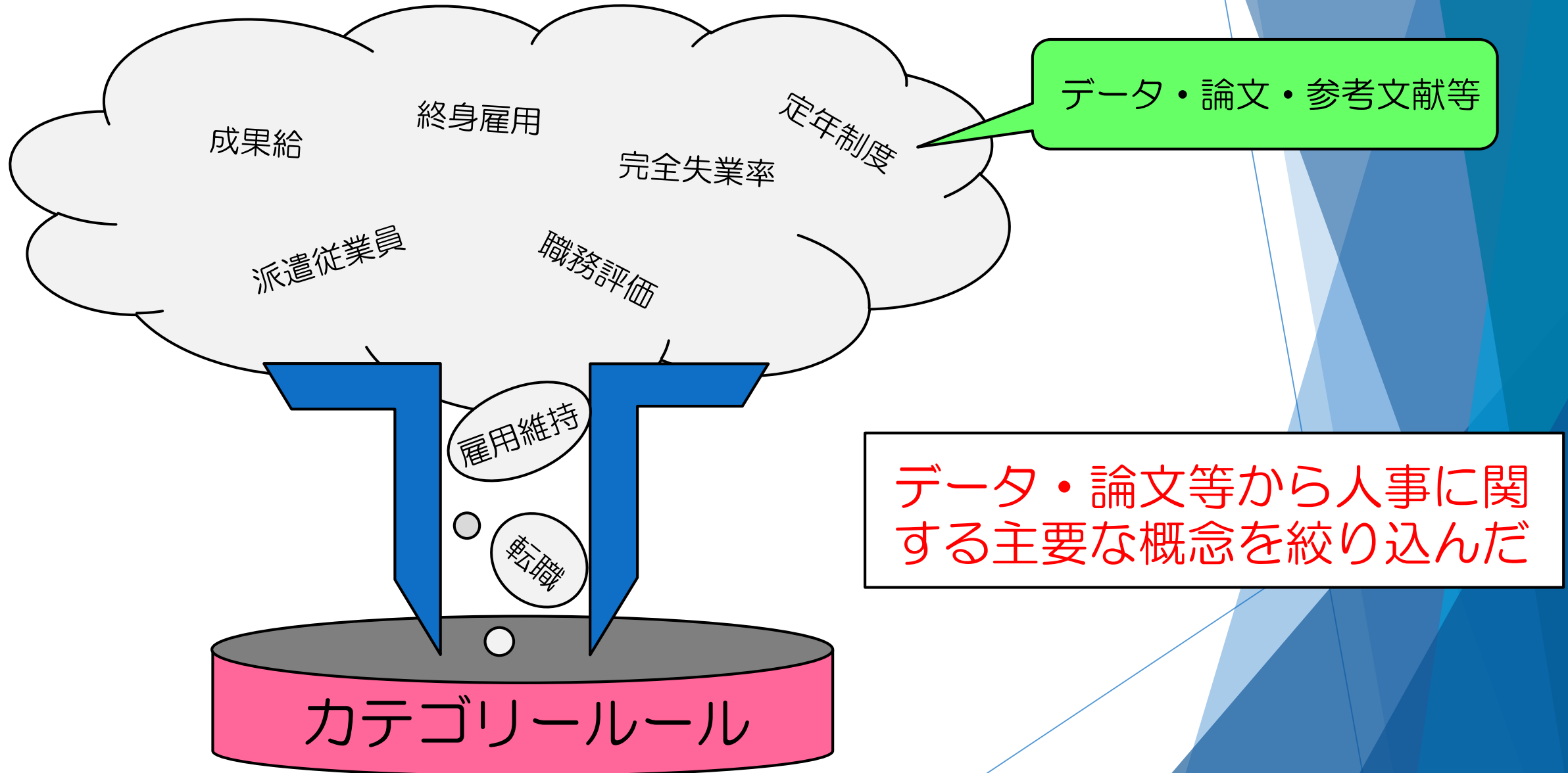
## ○欧米の特徴ver.

**契約ベース雇用**・・・雇用契約、派遣従業員、解雇、機械化、中途採用、契約関係、転職、ベースアップetc.

**成果主義**・・・実力主義、目標管理、業績測定、能力開発、パフォーマンス、職務評価、成果給、出来高賃金etc.



# カテゴリールールの作成過程



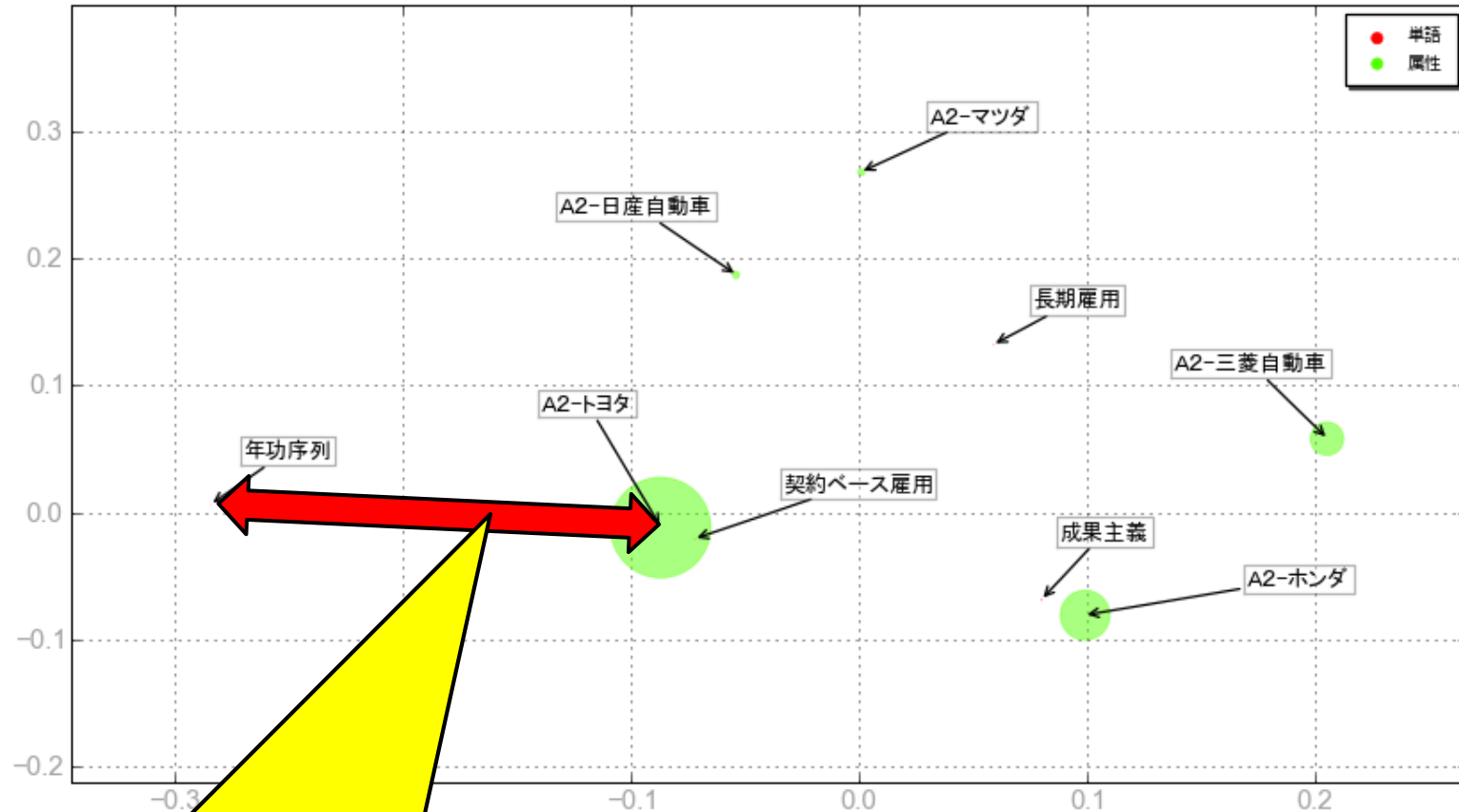
## 4. 分析結果

### <対応バブル分析>

データは新聞記事から分析している為に、割合が多ければ多いほど、そのカテゴリーに対する注目度が高いと言える。つまり、カテゴリーに対する注目度を**視覚的に捉える**ことができる。

**○企業ごとの戦略の近似性や業界全体の特徴**がわかる。

# 対応バブルの見方



距離 = カテゴリとの関連度

- ① 縦軸、横軸  
= 意味なし
- ② 円の大きさ  
= データ量
- ③ 1メモリの大きさ  
= 業界の凝縮度

# 対応バブルにおける判断

企業を表す円と・・・

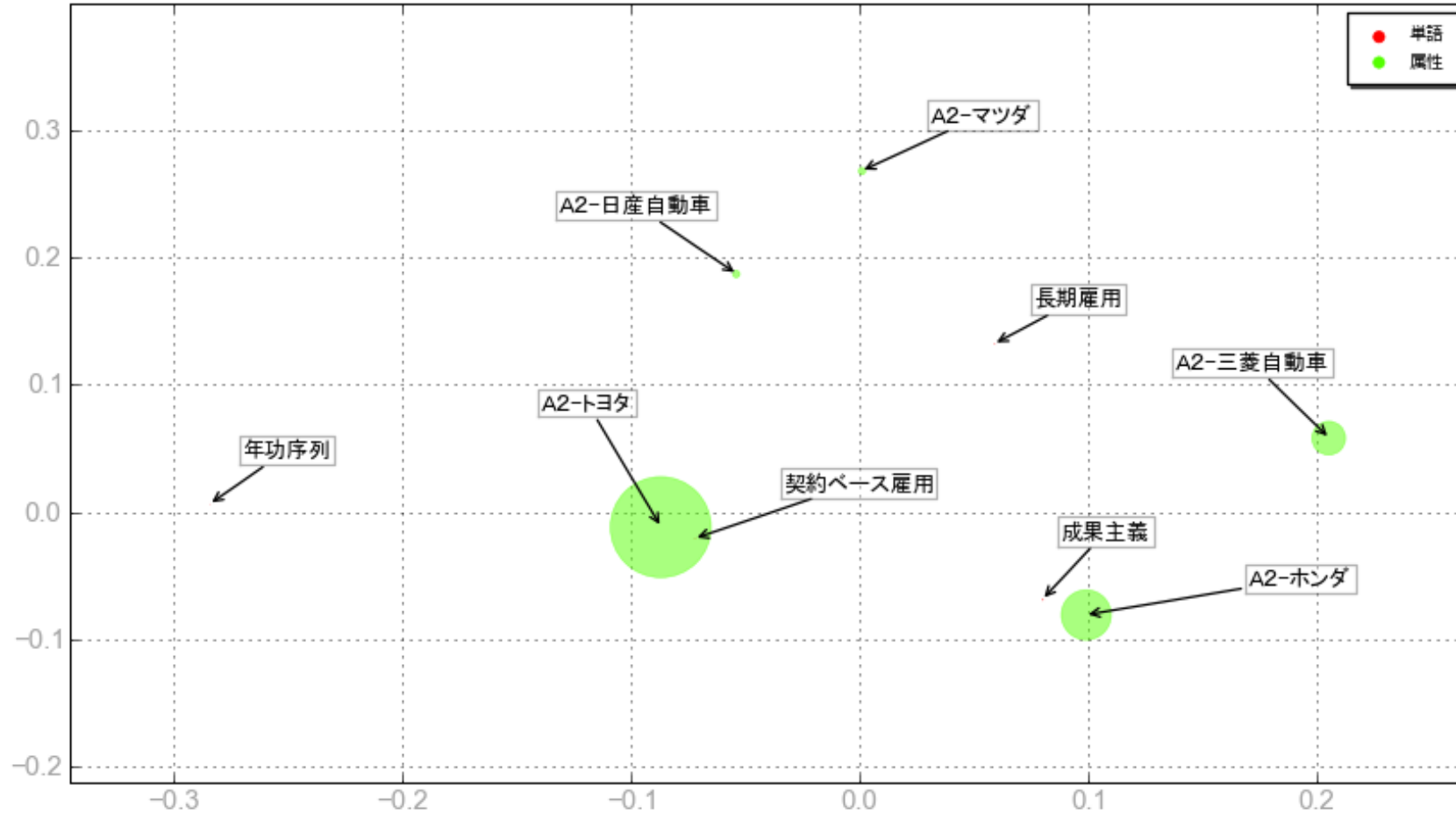
- 日本的特徴のカテゴリー（年功序列、長期雇用）に近い  
→ **日本型経営**
  - 欧米的特徴のカテゴリー（契約ベース雇用、成果主義）に近い  
→ **欧米型経営**
  - 両方のカテゴリーと近い  
→ **Ω型経営**
- ・・・と判断する。

## 備考：同じカテゴリーでも導きたい記事が違ったら？

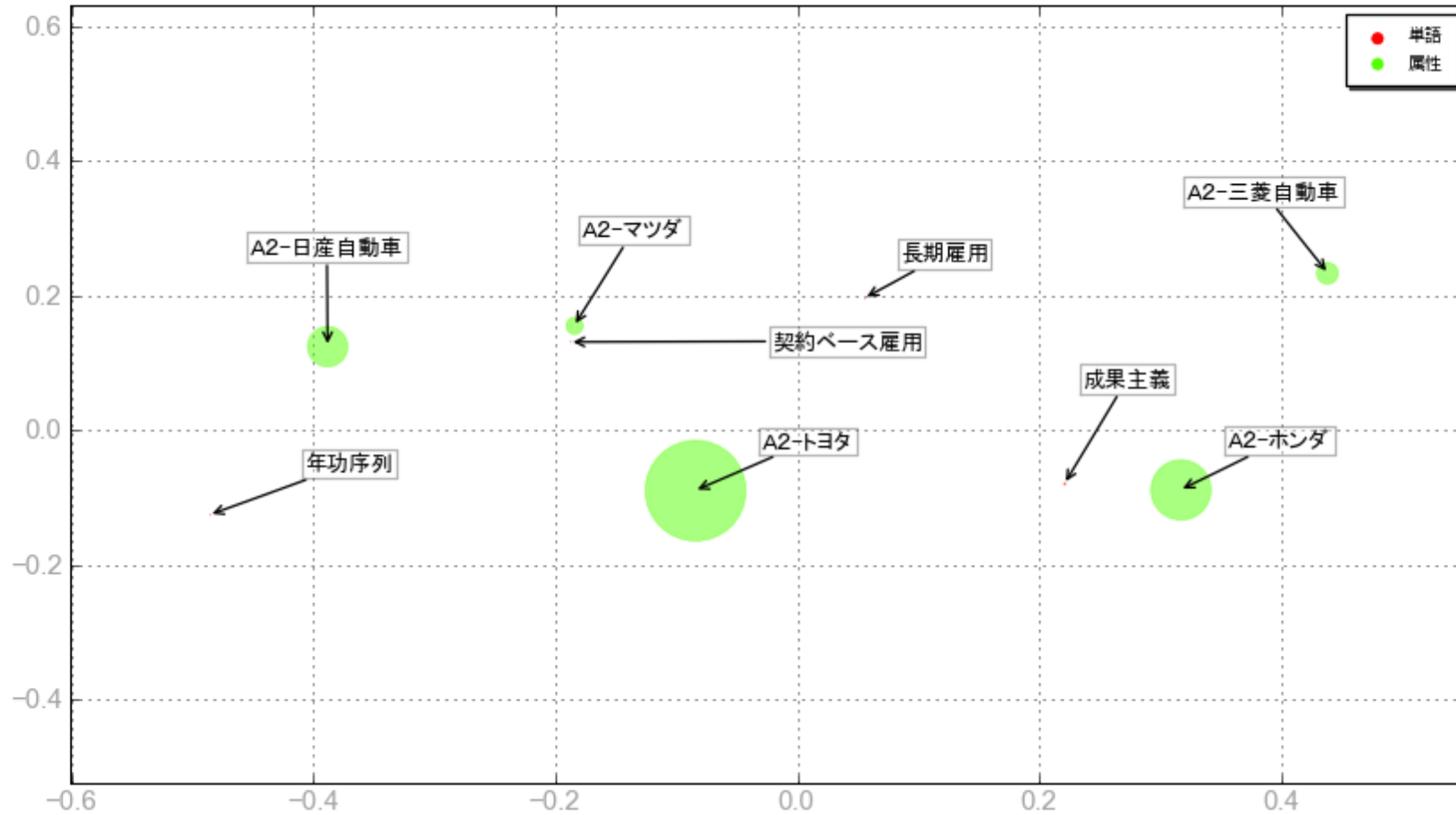
**例**：年功序列カテゴリーの中にある「**職務給**」というキーワード・・・我が社では「**職務給**」を**採用する**。という記事の文と、我が社では「**職務給**」の**採用を見送る**。という記事では内容が全く異なってくるが、どうするのか？

**答え**：無視する。対応バブルにおいて重要なのはそのキーワードが**記事で出てくる回数＝注目度**であり、記事でそのキーワードがどのような意味を持つのかはここでは考慮しないこととする。

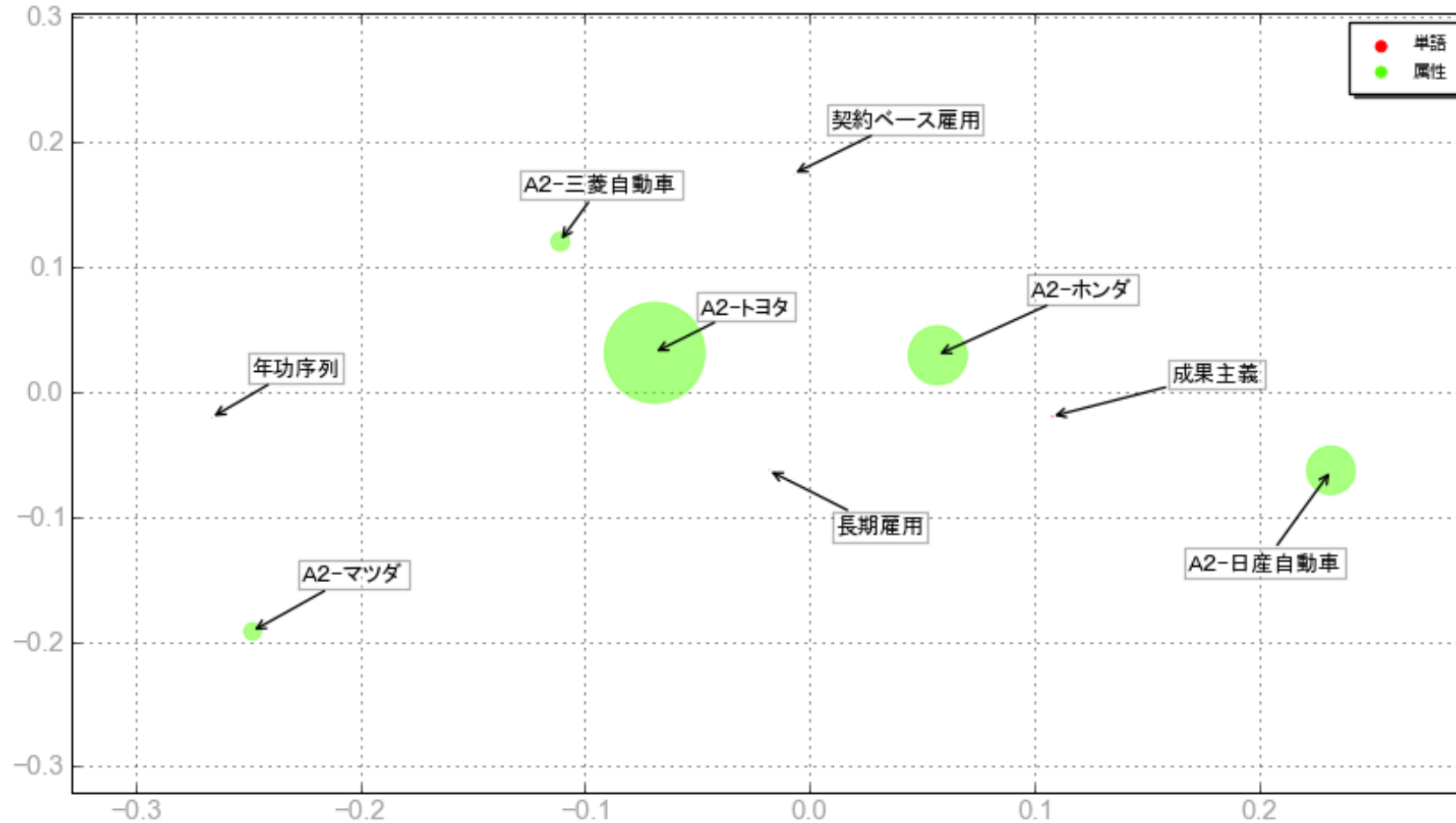
# 自動車業界 1期



# 自動車業界 2期



# 自動車業界 3期



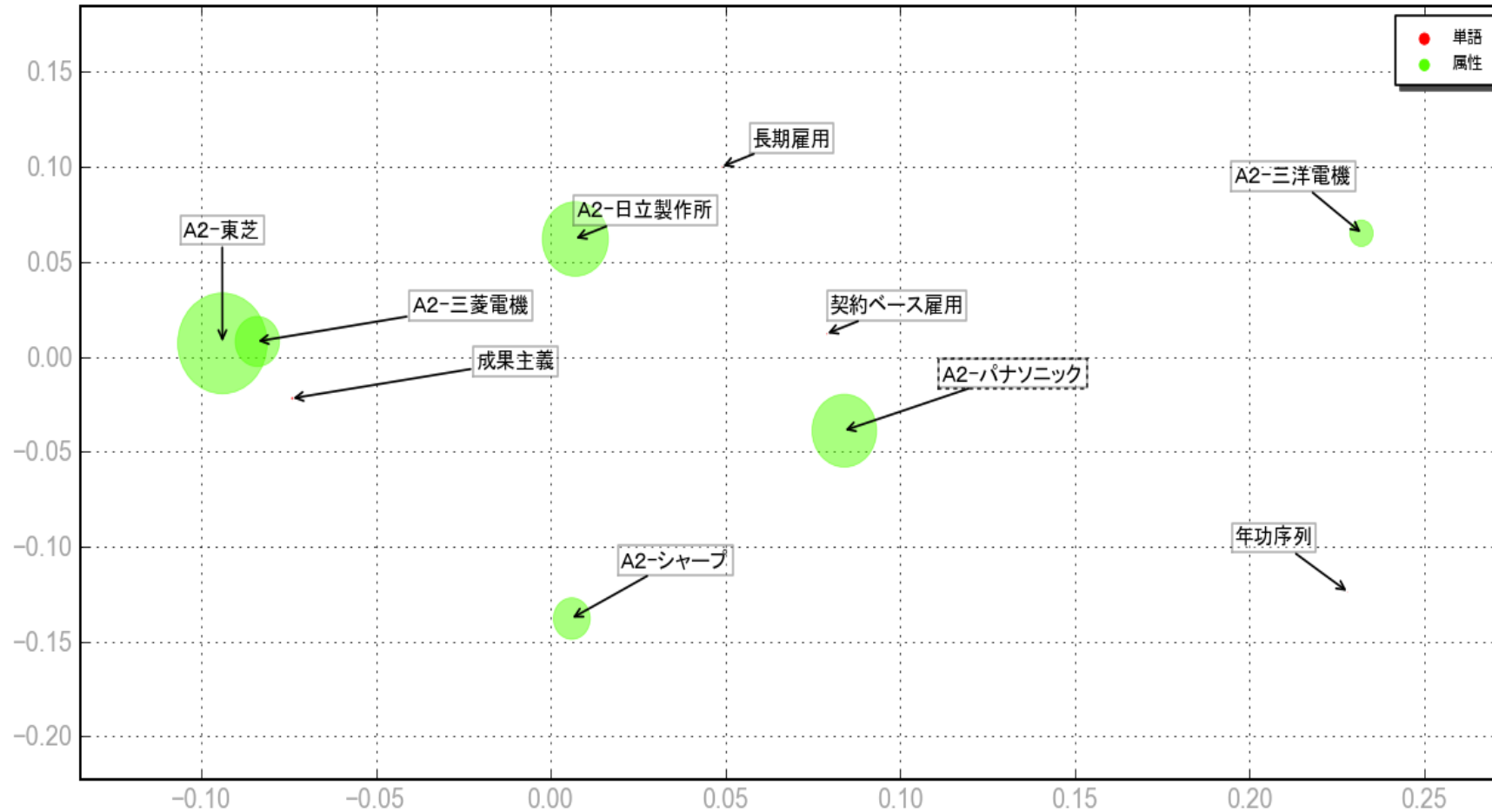


# 自動車業界まとめ

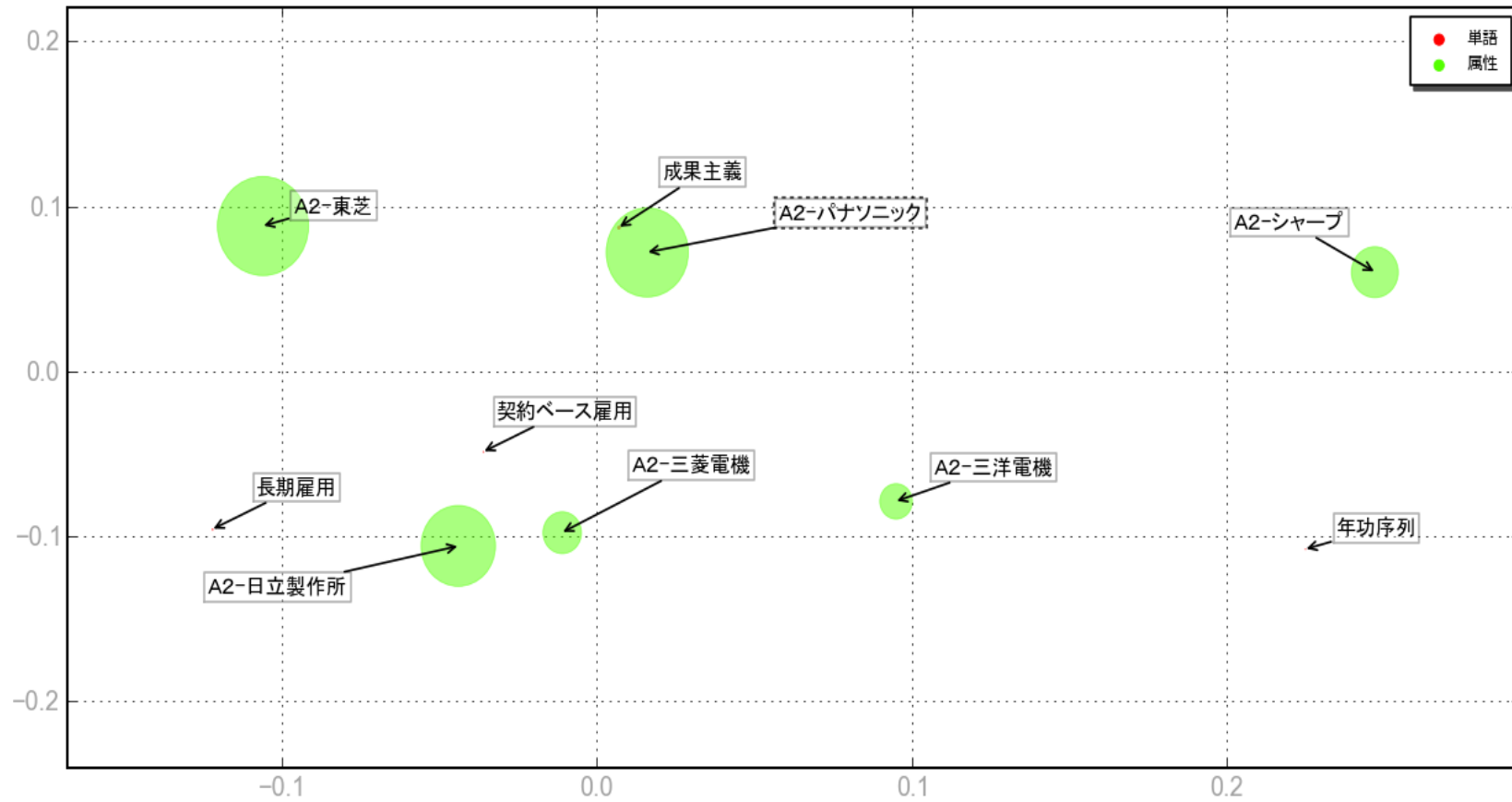
全5社中4社に $\Omega$ 型経営の特徴が見られた。

- ▶ トヨタは欧米型経営→ $\Omega$ 型経営
  - ▶ 日産自動車はどの期も $\Omega$ 型経営
  - ▶ ホンダは欧米型経営→ $\Omega$ 型経営
  - ▶ マツダは $\Omega$ 型経営→欧米型経営→ $\Omega$ 型経営
  - ▶ 三菱自動車は $\Omega$ 型経営→欧米型経営
- ▶ 全体的に見て $\Omega$ 型経営の割合が非常に高い。三菱自動車だけが $\Omega$ 型経営から欧米型経営へと移行した。

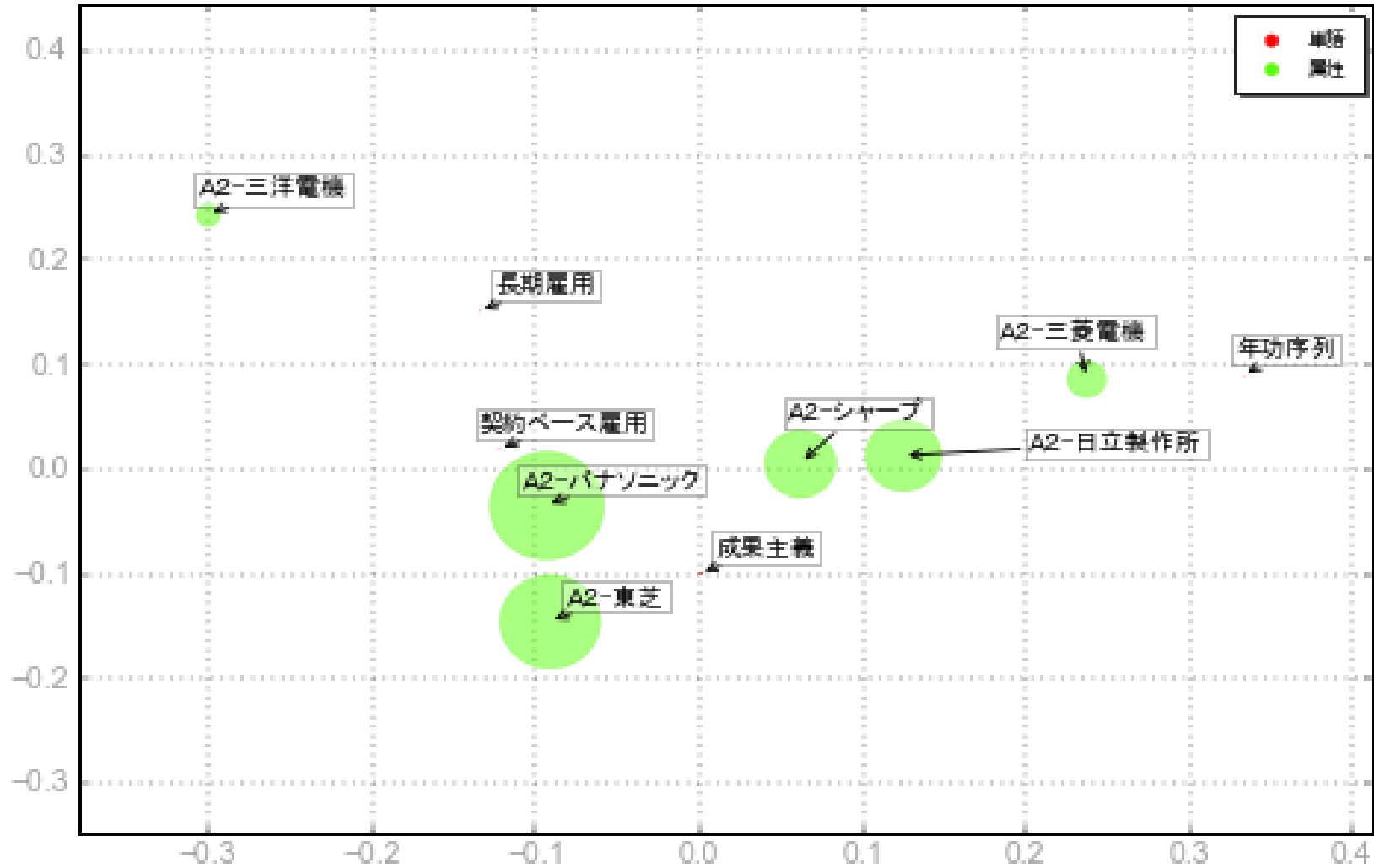
# 電器業界 1期



# 電器業界 2期



# 電器業界 3期

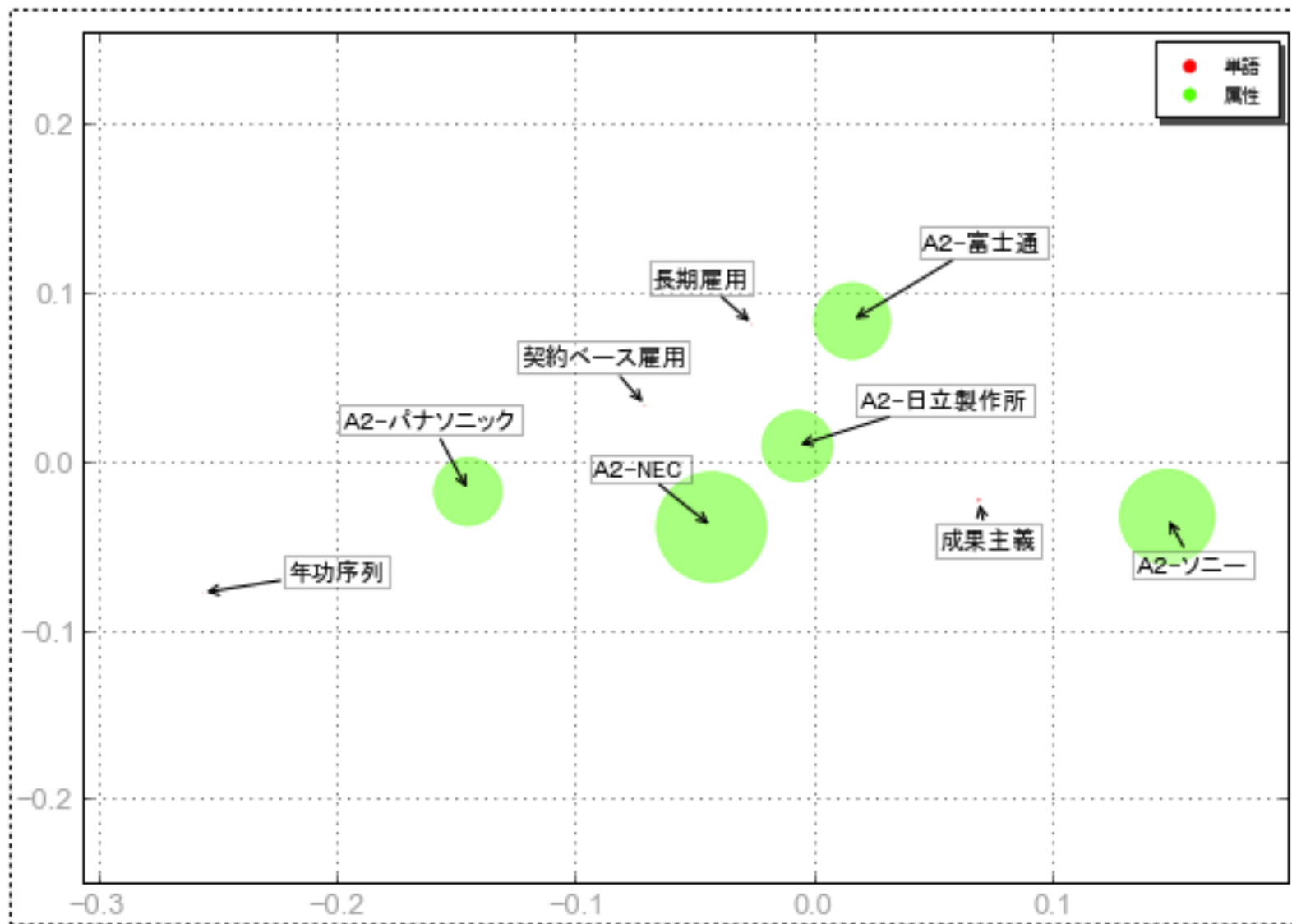


# 電器業界まとめ

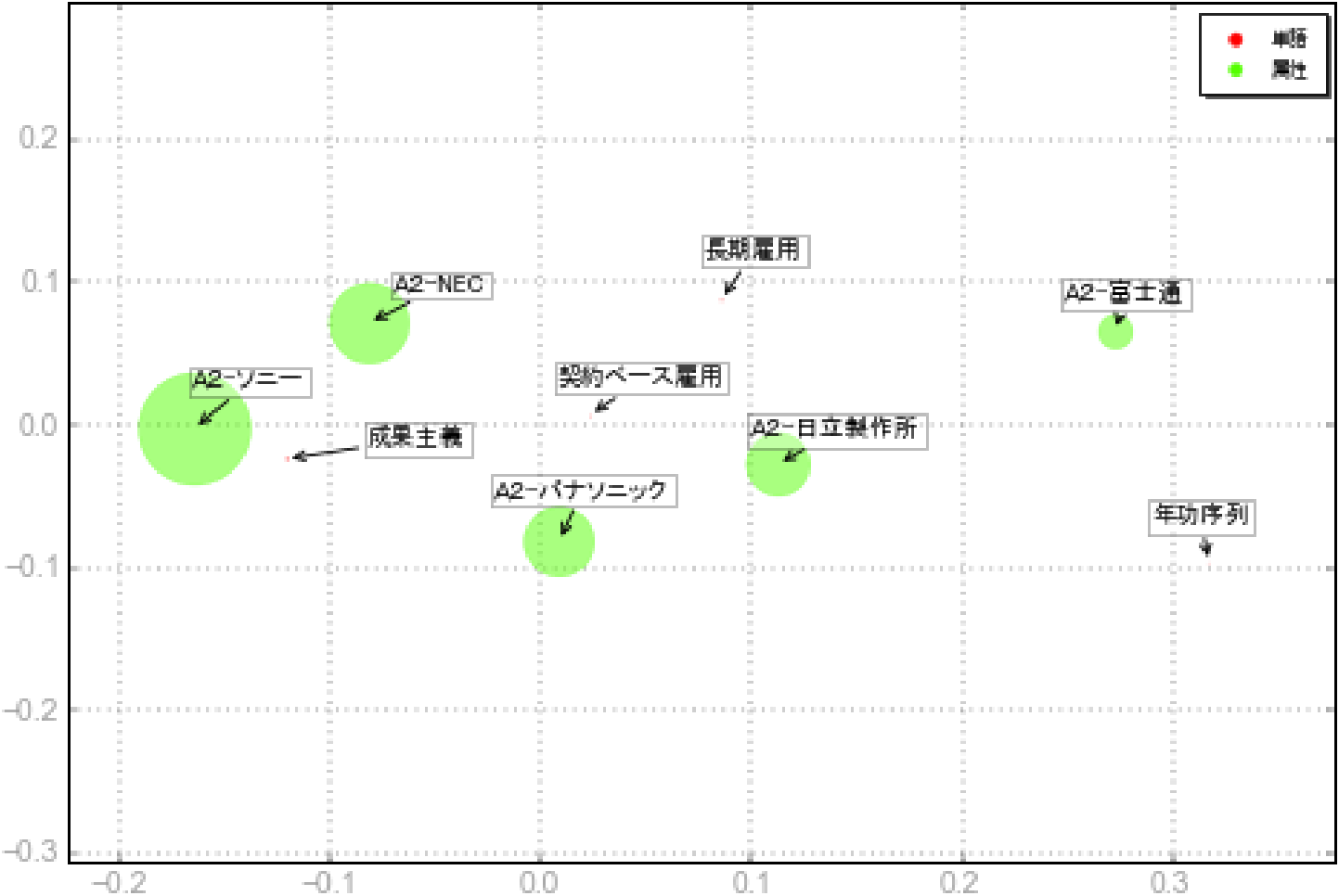
全6社中4社にΩ型経営の特徴が見られた。

- ▶ 東芝は欧米型経営→Ω型経営→欧米型経営
  - ▶ シャープは欧米型経営→Ω型経営→欧米型経営
  - ▶ パナソニックは欧米型経営→Ω型経営
  - ▶ 三菱電機は欧米型経営→Ω型経営
  - ▶ 日立製作所はどの期もΩ型経営
  - ▶ 三洋電機は欧米型経営→Ω型経営
- ▶ 全体的に見てΩ型経営の割合が高い。日本型経営の企業はこの業界では存在しなかった。

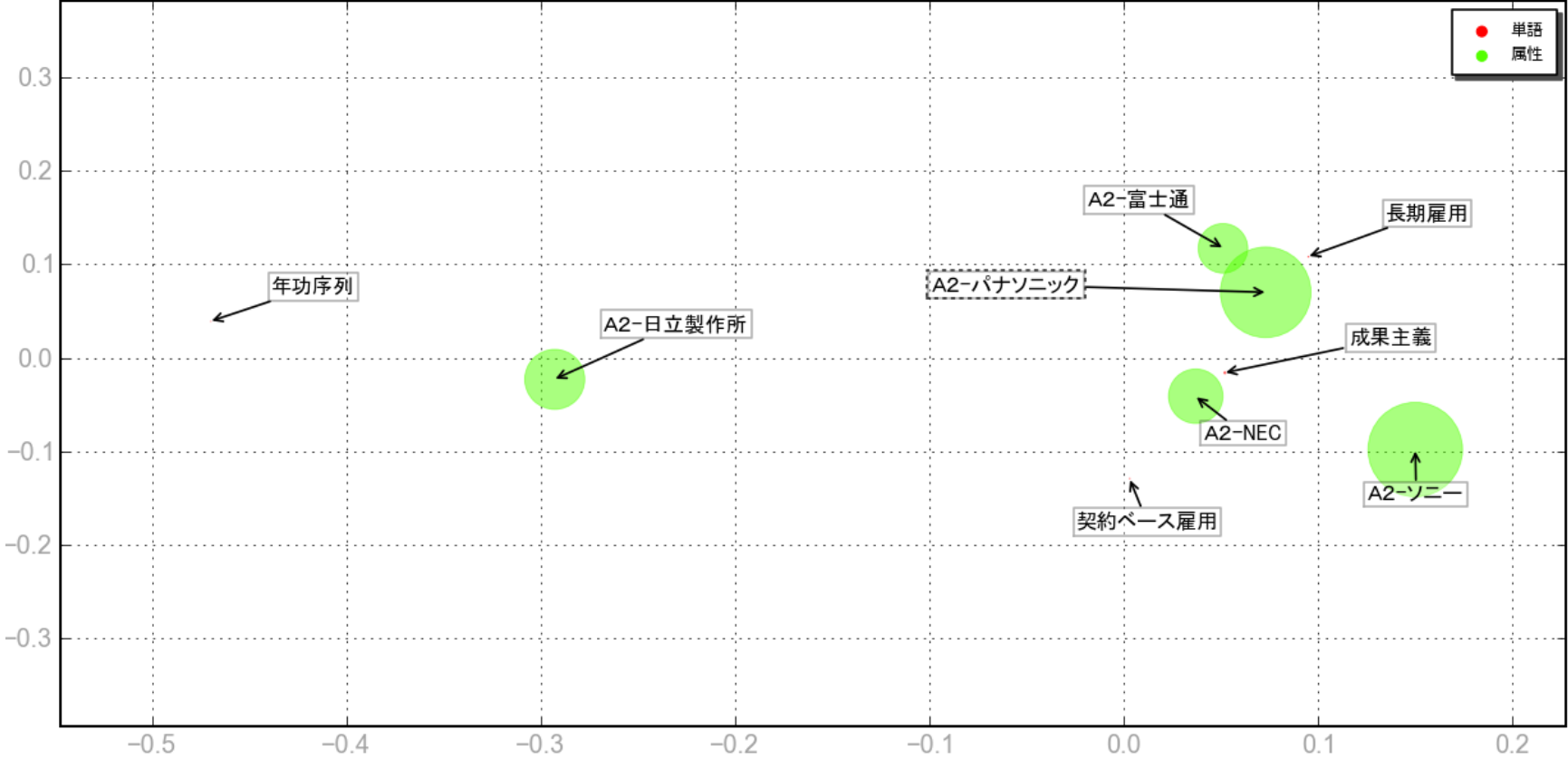
# 電器業界 (PC) 1期



# 電器業界（PC） 2期



# 電器業界 (PC) 3期



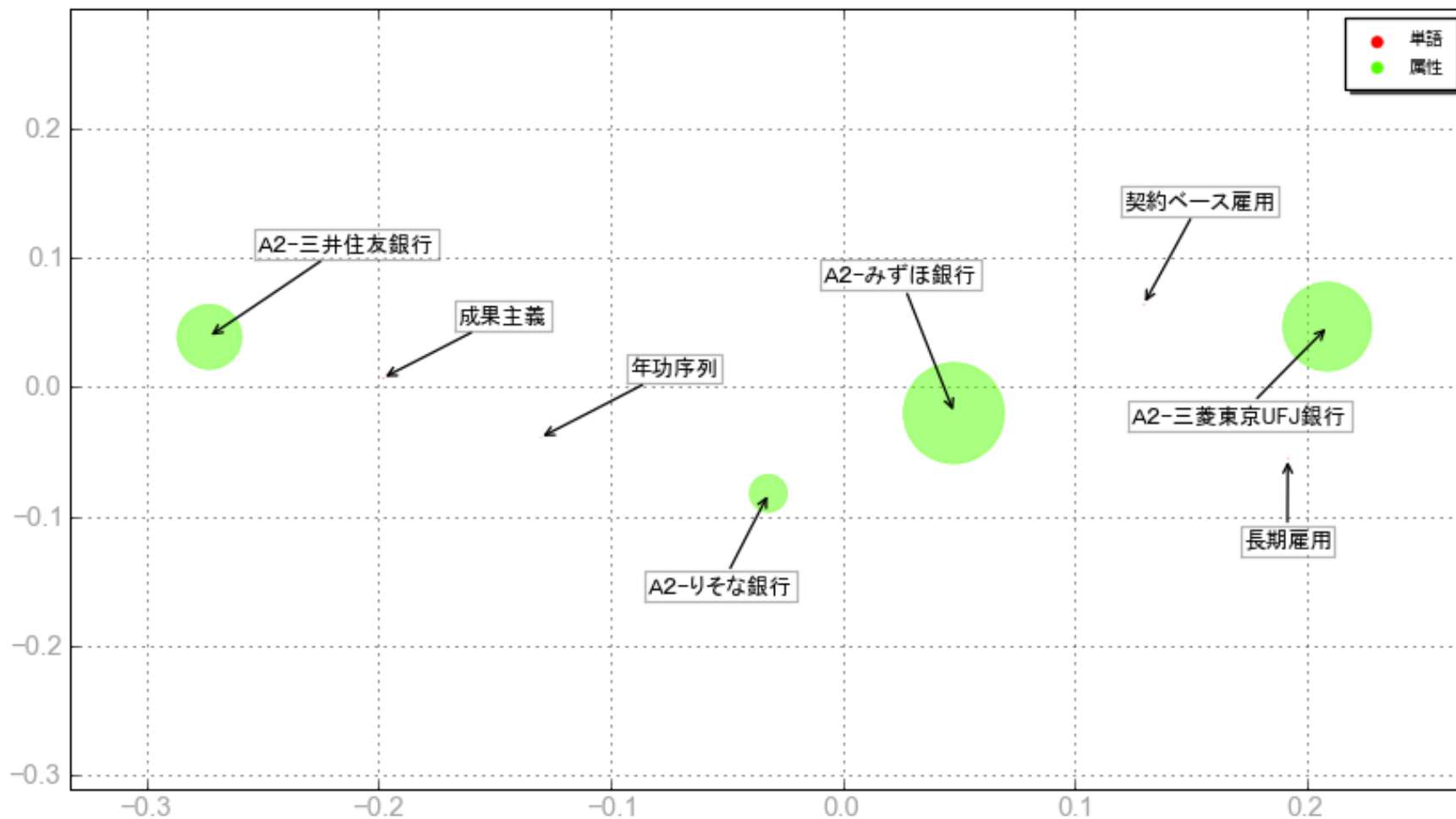


# 電器業界（PC）まとめ

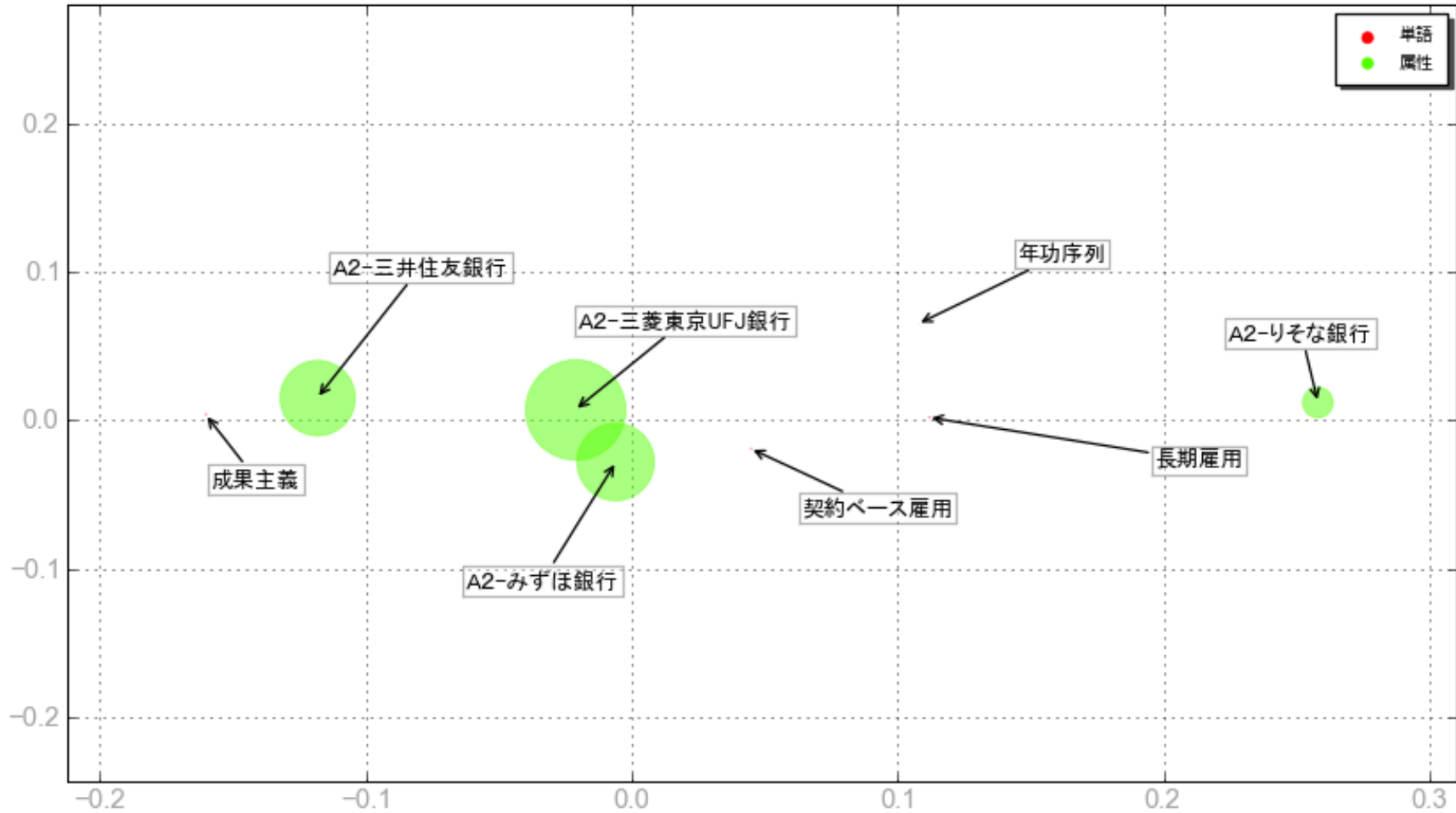
全5社中5社にΩ型経営の特徴が見られた。

- ▶ NECは欧米型経営→Ω型経営
  - ▶ ソニーは欧米型経営→Ω型経営
  - ▶ パナソニックは欧米型経営→Ω型経営
  - ▶ 日立製作所はどの期もΩ型経営
  - ▶ 富士通は欧米型経営→Ω型経営
- ▶ この業界ではすべての企業にΩ型経営の特徴が見られた。その中でも最初からΩ型経営であった企業と、途中で欧米型経営からΩ型経営に移行した企業の二種類にわかれた。

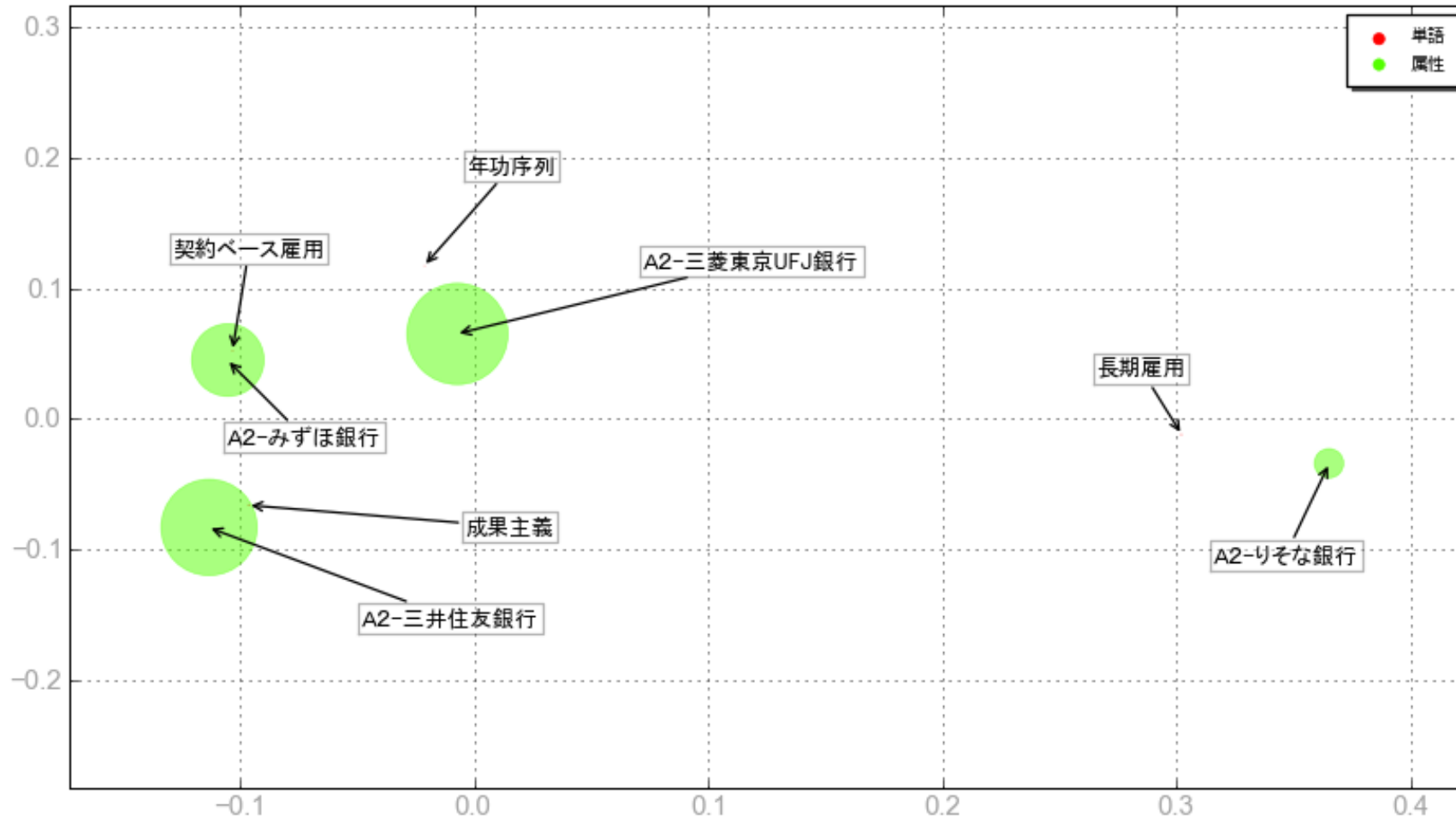
# 金融業界 1期



# 金融業界 2期



# 金融業界 3期

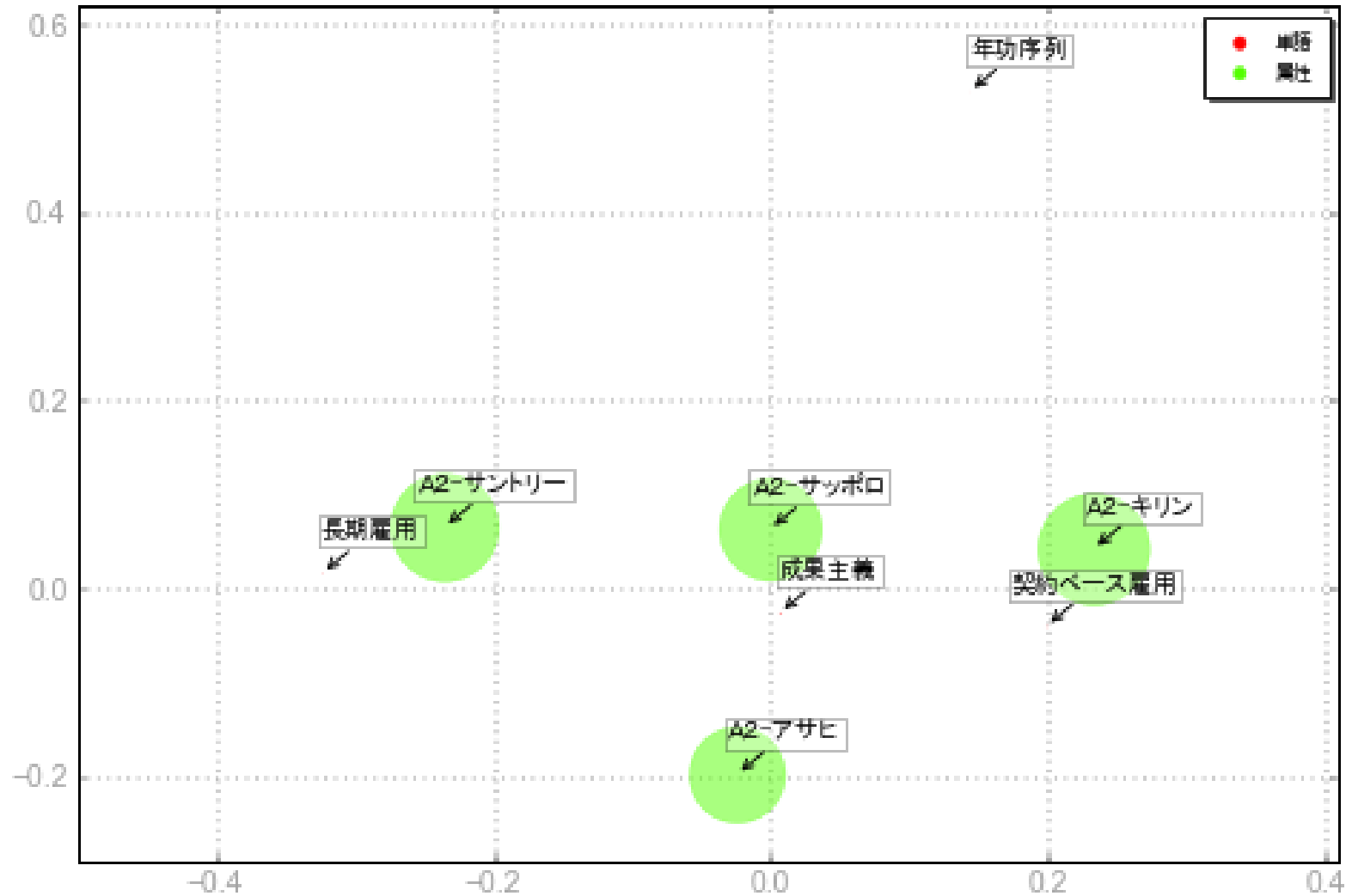


# 金融業界まとめ

全4社中1社に $\Omega$ 型経営の特徴が見られた。

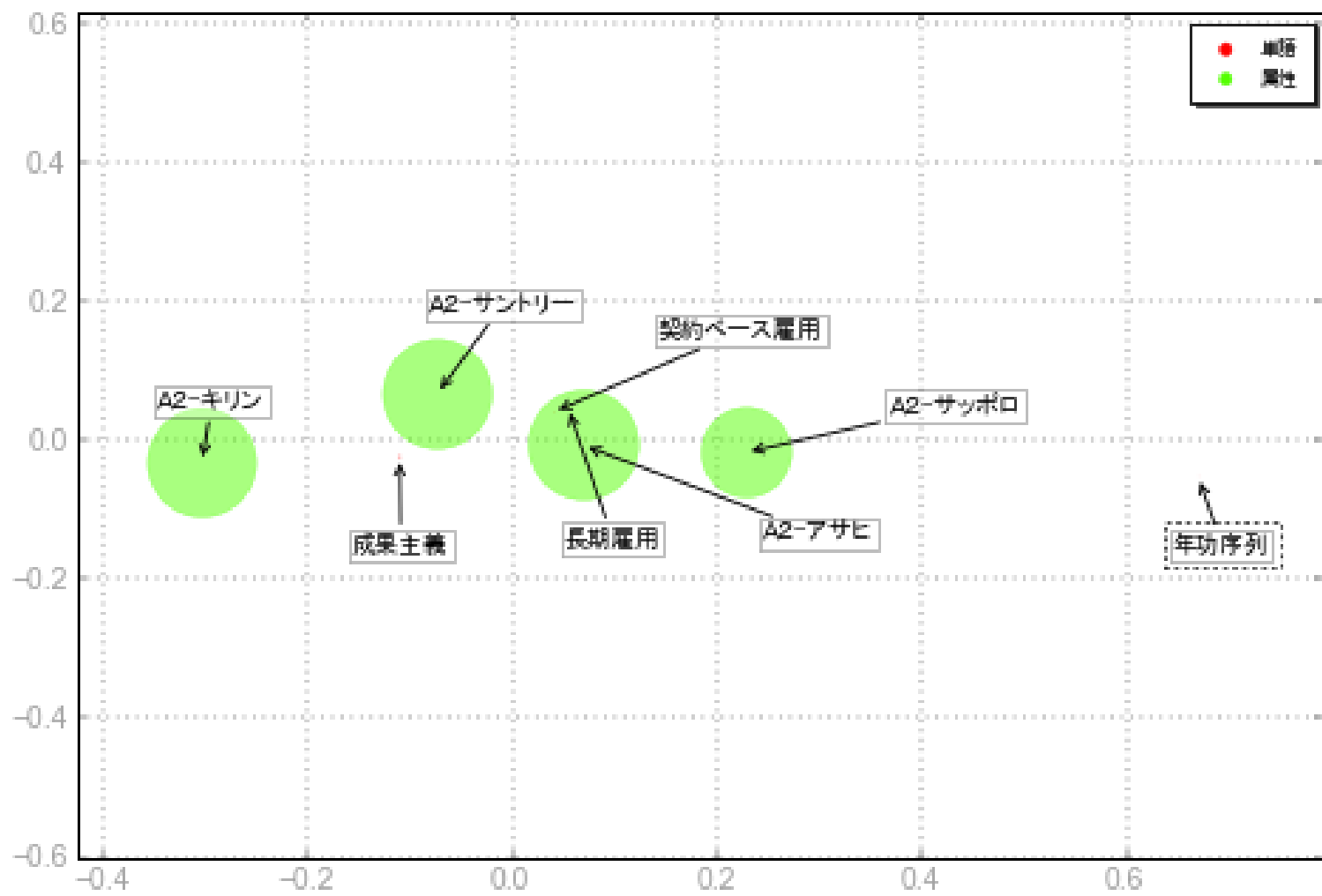
- ▶ みずほ銀行は欧米型経営→ $\Omega$ 型経営→欧米型経営
  - ▶ りそな銀行はどの期も $\Omega$ 型経営
  - ▶ 三井住友銀行は欧米型経営→ $\Omega$ 型経営→欧米型経営
  - ▶ 三菱東京UFJ銀行は欧米型経営→ $\Omega$ 型経営→欧米型経営
- ▶ 全体的に見ると欧米型経営の企業が多い。しかしどの企業も一度は $\Omega$ 型経営になっていることがわかる。りそな銀行だけは常に $\Omega$ 型経営になっている。

# 酒類飲料業界 1期





# 酒類飲料業界 3期





## 酒類まとめ

全4社中4社にΩ型経営の傾向が見られた。

- ▶ サントリーは常にΩ型経営
  - ▶ キリンは欧米型から段々とΩ型経営に移行
  - ▶ サッポロは欧米型から段々とΩ型経営に移行
  - ▶ アサヒは欧米型から段々とΩ型経営に移行
- 
- ▶ 全体として、他の業界と比較してもΩ型経営の傾向が強く現れている業界であり、全ての企業にΩ型経営の傾向が見られる。

# 5. まとめ

## <Ω型経営の特徴まとめ>

全22社中16社がΩ型経営を導入

自動車業界・・・5社中4社

電器業界・・・6社中4社

電器（PC）業界・・・5社中5社

金融業界・・・4社中1社

酒類飲料業界・・・4社中4社

- ・自動車、電器、電器（PC）、酒類業界にΩ型経営の特徴が大きく見られた。
- ・逆に金融業界ではΩ型経営の特徴は弱かった。

# 考察として

**Ω型経営**を行っている業界とそうでない業界がはっきりと読み取れ、業界によっての特色があることが理解できた。また、対象期間を分析すると、どの業界においても「成果主義」に関する単語の出現頻度が多かった。グローバル化の影響による日本企業の欧米化に対する注目度が高いことが読み取れた。

**日本型経営**の特徴のみが見られる企業が圧倒的に少なく、**欧米型経営**や**Ω型経営**を導入する企業が多いことから、日本企業では、**欧米型経営**を導入し、その後**Ω型経営**化するというパターンが主流になりつつあるのではないかと考える。

# 6. 参考文献

## 【書籍】

- 赤岡功『変貌する日本型経営：グローバル市場主義の進展と日本企業』  
「第6章日本企業の戦略と組織間関係」(中央経済社,2013)
- 須田敏子『日本型賃金制度の行方』(慶應義塾大学出版会,2004)
- 楠田丘『日本型成果主義の提案』(財団法人社会経済生産性本部,2002)

## 【論文】

- 森田園子『中小企業における女性役員・取締役と女性登用：論点の策定に向けて』(大阪樟蔭女子大学研究紀要,2015)
- 藤原文雄『教職員の多様化とダイバーシティ・マネジメント：国際的動向も踏まえて(<特集>教育改革と教職員の資質向上)』  
(日本教育経営学会紀要,2014)
- 勝田和行『CSRの視点から「女性の活躍」を考える：日本企業における真のダイバーシティを目指して』(日本経営倫理学会誌,2014)
- 山口一男『欧米の倫理・制度と日本の現状(統一論題 経営倫理とダイバーシティ・マネジメント)』(日本経営倫理学会誌,2014)
- 西川清之『女性の管理職比率と「日本的雇用慣行」：ダイバーシティ・マネジメントの視点から』(龍谷大学経営学論集,2014)
- 李洙任『日本企業のグローバル化における現状と課題：多様性の重視と共生的経営の実現に向けて』(龍谷大学経営学論集,2013)
- 野田知彦『解雇と労使協議、経営参加』(投稿論文特集、2006)
- 大竹文雄、藤川恵子『日本の整理解雇』(東大出版、2001)
- 森岡孝二『労働者派遣制度と雇用概念』(成瀬龍夫博士退職記念論文集、2010)