

2024 年度冬期  
グラデュエーションペーパー  
予稿

題 目	
新技術を積極的に受け入れる組織文化の 醸成方法についての提案 ～新技術として生成 AI 導入について～	
技術経営論文	ビジネス企画提案

学籍番号	882341	氏名	堂本 尚之
------	--------	----	-------

教 員	
主査	小林 憲司 教授
審査委員 担当	日戸 浩之 教授

東京理科大学大学院 経営学研究科 技術経営専攻

# 「新技術を積極的に受け入れる組織文化の醸成方法についての提案

## ～新技術として生成 AI 導入について～

### 目次

第1章 はじめに.....	エラー! ブックマークが定義されていません。
1.1 自己紹介.....	エラー! ブックマークが定義されていません。
1.2 CKD の紹介.....	エラー! ブックマークが定義されていません。
1.3 製造業を取り巻く環境変化.....	エラー! ブックマークが定義されていません。
1.4 動機.....	エラー! ブックマークが定義されていません。
第2章 Big Question.....	エラー! ブックマークが定義されていません。
第3章 先行研究.....	エラー! ブックマークが定義されていません。
3.1 先行研究.....	エラー! ブックマークが定義されていません。
3.1-1 生成 AI 導入に対する研究.....	エラー! ブックマークが定義されていません。
3.1-2 新技術の導入に関する研究.....	エラー! ブックマークが定義されていません。
3.1-3 抵抗勢力に関する研究.....	エラー! ブックマークが定義されていません。
3.2 先行事例.....	エラー! ブックマークが定義されていません。
3.2-1 ダイハツ工業での AI 導入事例(新技術への取り組み).....	エラー! ブックマークが定義されていません。
3.2-2 日立製作所における Generative AI センター設立(積極的な文化意識の醸成).....	エラー! ブックマークが定義されていません。
3.3 まとめ.....	エラー! ブックマークが定義されていません。
第4章 仮説.....	エラー! ブックマークが定義されていません。
4.1 現状把握.....	エラー! ブックマークが定義されていません。
4.1-1 自社の組織文化醸成条件の調査 (外的要因と内的要因).....	エラー! ブックマークが定義されていません。
4.1-2 日本の独自性(模倣でよいのか?・前提の違い・雇用環境).....	エラー! ブックマークが定義されていません。
4.2 仮説.....	エラー! ブックマークが定義されていません。
第5章 研究方法.....	エラー! ブックマークが定義されていません。
6.1 環境分析.....	エラー! ブックマークが定義されていません。
6.1-1 日本企業の現状.....	エラー! ブックマークが定義されていません。
6.1-2 日米の雇用形態の比較.....	エラー! ブックマークが定義されていません。
6.1-3 ホフステード指数.....	エラー! ブックマークが定義されていません。
6.2 過去の新技術との比較.....	エラー! ブックマークが定義されていません。
6.2-1 技術的性質によるマッピング分析.....	エラー! ブックマークが定義されていません。
6.2-2 自社におけるインターネット導入事例 ケーススタディ分析.....	エラー! ブックマークが定義されていません。

- 6.2-3 ダイハツ工業における AI 導入事例 ケーススタディ分析エラー! ブックマークが定義されていません。
- 6.3 文化意識変化..... エラー! ブックマークが定義されていません。
- 6.4 統合報告書分析..... エラー! ブックマークが定義されていません。
  - 6.4-1 統合報告書から見る AI への取り組みエラー! ブックマークが定義されていません。
  - 6.4-2 AI への積極的な取り組みをしている企業の人材育成エラー! ブックマークが定義されていません。
- 第7章 考察..... エラー! ブックマークが定義されていません。
  - 7.1 日本独自の方法について..... エラー! ブックマークが定義されていません。
    - 7.1-1 日本独自の土壌とは..... エラー! ブックマークが定義されていません。
    - 7.1-2 人材育成方法について..... エラー! ブックマークが定義されていません。
    - 7.1-3 日本文化の特徴から考える最適な受け入れ方法についてエラー! ブックマークが定義されていません。
  - 7.2 文化意識の変化に対する限界年齢についてエラー! ブックマークが定義されていません。
  - 7.3 文化意識の伝播性について..... エラー! ブックマークが定義されていません。
  - 7.4 人材育成として活用されているハッカソンにみる組織文化との関連性についてエラー! ブックマークが定義されていません。
  - 7.5 ハッカソンにみる既存組織との切り離しの重要性についてエラー! ブックマークが定義されていません。
- 第8章 結論と課題..... エラー! ブックマークが定義されていません。
  - 8.1 結論..... エラー! ブックマークが定義されていません。
  - 8.2 課題..... エラー! ブックマークが定義されていません。
- 第9章 自社提案..... エラー! ブックマークが定義されていません。
  - 9.1 現状確認とデザインしたい組織の考え方エラー! ブックマークが定義されていません。
    - 9.1-1 現状の新組織デザインパターン... エラー! ブックマークが定義されていません。
    - 9.1-2 新技術への取り組み状況..... エラー! ブックマークが定義されていません。
  - 9.2 新技術を経験できる場の提供..... エラー! ブックマークが定義されていません。
    - 9.2-1 概要..... エラー! ブックマークが定義されていません。
    - 9.2-2 組織構造..... エラー! ブックマークが定義されていません。
    - 9.2-3 人員..... エラー! ブックマークが定義されていません。
    - 9.2-4 活動内容..... エラー! ブックマークが定義されていません。
    - 9.2-5 活用イメージ 例: 生成 AI の場合 エラー! ブックマークが定義されていません。
    - 9.2-6 収益性..... エラー! ブックマークが定義されていません。
    - 9.2-7 KPI..... エラー! ブックマークが定義されていません。
  - 9.3 展開方法..... エラー! ブックマークが定義されていません。
    - 9.3-1 STEP1 チーム活動(小規模活動).. エラー! ブックマークが定義されていません。
    - 9.3-2 STEP2 新技術挑戦部署の設立エラー! ブックマークが定義されていません。
    - 9.3-3 STEP3 外部との共同活動... エラー! ブックマークが定義されていません。

9.3-4 STEP4 積極的な文化意識サイクル構築	エラー! ブックマークが定義されていません。
9.4 リスク管理	エラー! ブックマークが定義されていません。
9.5 組織文化管理グループ	エラー! ブックマークが定義されていません。
第10章 おわりに	エラー! ブックマークが定義されていません。
10.1 総括	エラー! ブックマークが定義されていません。
10.2 本研究の意義	エラー! ブックマークが定義されていません。
10.3 本提案の課題	エラー! ブックマークが定義されていません。
謝辞	エラー! ブックマークが定義されていません。
主査コメント	エラー! ブックマークが定義されていません。
参考文献	14

## 1. はじめに

ChatGPT に代表される生成 AI ブームが起きているが、自社を含む日本企業の多くで生成 AI のような新技術を積極的に受け入れているとは言い難い状況である。生成 AI を他社に先んじ受け入れ活用するためには組織文化が重要と考えるが、組織文化は見えづらく変化が困難なため、生成 AI のような新技術とのマッチング方法についての研究は少ない。自社 (CKD 株式会社) でも生成 AI 導入検討は行われており、全社的な取り組みを行っている一方、各事業部単位でみると導入に向けたモチベーションに温度差 (= 組織文化の差) があり導入までは至っていない。本研究では、新技術の導入が、自社を含めて日本で進まないケースを明らかにし、変化に硬直的な企業において、新技術導入に積極的な組織文化を醸成する条件を探し出すことを目的とする。

## 2. BIG Question

他社に先駆け新技術を継続的に受け入れるためには、組織文化は重要な要素であり自社にとって好ましい組織文化を生み出し醸成させる条件を見つけ出すことができれば、VUCA の時代において常に企業が成長するための土台を構築することができる非常に価値の高い研究だと考えている。そこで本稿における研究課題を「**新技術を積極的に受け入れる組織文化を生み醸成させていくための条件とは?**」と設定することにした。

## 3. 先行研究

生成 AI に関する先行研究は ChatGPT 登場以降増えており、導入方法についても様々なアプローチが研究されているが、組織文化から研究したものは少なく、日本企業で生成 AI を受け入れるために、最適な組織文化を醸成する条件について研究されたものは無かった。

## 4. 仮説

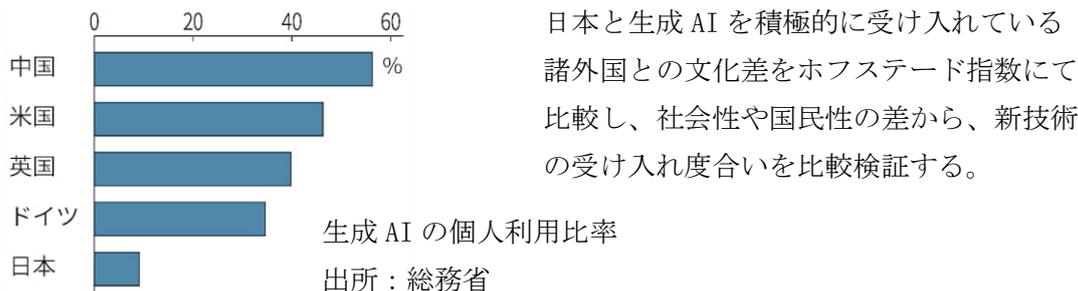
仮説として「**新技術に対して積極的な人材を育てる環境づくりを行うことが、日本に適した積極的な組織文化の醸成条件ではないか?**」と考えた。

この仮説は以下の 3 つの論点に分けることができ、それぞれについて検証を行う。

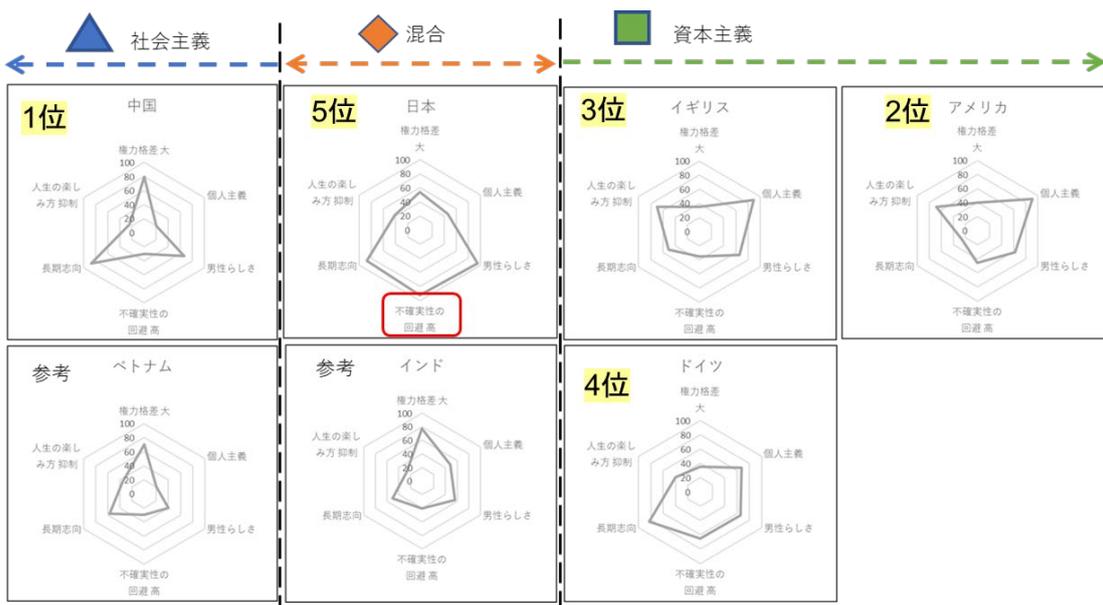
- ① 欧米の模倣ではなく、日本独自の方法が必要なのか・・・検証 A
- ② 新技術に積極的な人材がいると新技術を導入できているのか・・・検証 B
- ③ 環境により個人の文化意識に影響を与えることができるのか・・・検証 C、D

5. 検証

5.1 検証 A ホフステード指数<sup>1</sup>による国家間の文化差比較



日本と生成 AI を積極的に受け入れている諸外国との文化差をホフステード指数にて比較し、社会性や国民性の差から、新技術の受け入れ度合いを比較検証する。



図表 1 ホフステード指数による文化差比較 出所：筆者作成

グラフ化した結果(図表 1)、チャートの形状は 3 パターンに大分類できた。一つは中国の三角型であり権力格差や長期志向、男らしさとそれ以外の項目とに大きな差があった。次にアメリカ、イギリス、ドイツは四角形型であり、個人主義的要素が共通して高く、人生の楽しみかたもドイツ以外は高い傾向がみられた。最後に日本はひし形であり、他国にない点と

<sup>1</sup> ホフステード指数とはオランダの社会学者ヘールト・ホフステードが開発した、各国の国民性指標のことであり①権力の差②個人主義/集団主義③男性性/女性性④不確実性の回避⑤長期志向/短期志向⑥人生の楽しみ方、以上の 6 つの指標で構成されている。

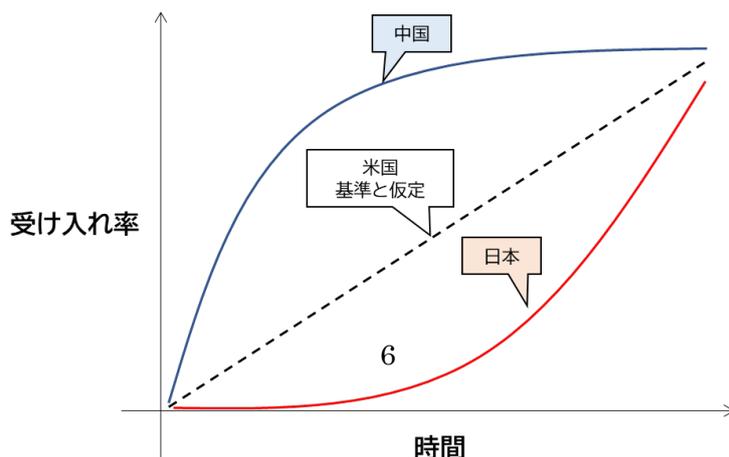
して不確実性の回避が突出して高いことが特徴として挙げられる。

これらの傾向は各国家の主義(社会主義・資本主義)で整理でき、社会主義よりになると三角型に近づき、資本主義に近づくと四角型に近づくことがわかる。日本は資本主義ではあるが、終身雇用制度による手厚い雇用保障や、給与格差の小ささ、能力ではなく環境に応じた各種手当等、社会主義的要素も高く、欧米と比べると社会主義よりの資本主義と言える。そのため、レーダーチャートもひし形に近く、他の資本主義国とは似て非なる文化を持っていることが判明した。

以上より、中国のような社会主義国では非常に権力格差が高く、トップダウンによる受け入れがスムーズと考えられ、組織文化に対しても国家主導による政策の影響力が大きいと考えられる。生成 AI についても中共中央・国務院が通達した「デジタル中国建設全体の展開計画」による政策優遇や制度保証措置が講じられており、国家主導による政策の影響が大きくなっていくことが推察される。

その一方米国等の資本主義国家では個人主義である点が高い数値を示しており、権力格差や不確実性の回避は低い傾向にあるため、政府主導ではなく、各個人の差別化を図る手段として新技術に対し受け入れ意欲が生まれ、不確実性の回避値も低いことから、生成 AI のような効果がまだ不透明な状態の新技術でも、積極的な受け入れが進んでいることに繋がっている。

日本の特徴として権力格差・個人主義・人生の楽しみ方が非常に低く、不確実性の回避値が非常に高いことが挙げられる。生成 AI のような新技術に対し、権力格差が低くトップダウンによる政府主導の導入に対する効果が薄い。また個人主義が低いことから同調圧力が高く、周りを強く意識し差別化を拒む文化意識により、他者を出し抜くといった積極的な思考は殆ど見られず、積極的に受け入れる思考にはなりにくく、新技術に対し消極的な文化要素が強いと言える。他にも人生の楽しみ方が低いため、無力感や悲観主義といった点及び、最大の特徴である不確実性の回避値が高い点から、生成 AI のような新技術に対し、効果やリスク面が明確化されるまで受け入れることに対し躊躇いが生じてしまい、一定程度普及し周りも使いだしたころに同調圧力から使いだす特徴があると言える。その結果、中国のようなトップダウンとも欧米のような差別化を図る個人主義的な導入とも異なる、日本独自の受け入れ促進策が必要だと判明した。

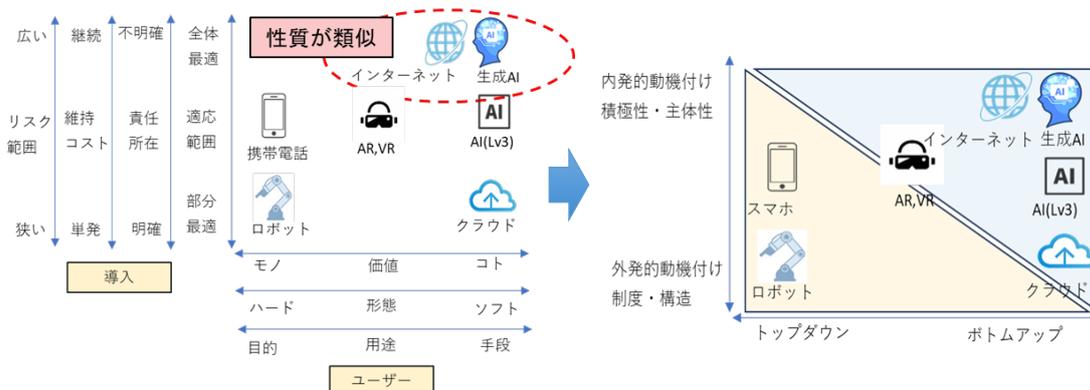


図表 2 各国における時間変化による受け入れ率イメージ 出所：筆者作成

## 5.2 検証 B 過去の新技术との比較

### 5.2-1 技術的性質によるマッピング分析

生成 AI と過去の新技术を技術的性質から分類することで、過去に生成 AI と類似した新技术がどのように導入されてきたかについて自社事例をケーススタディとし検証する。これにより新技术に対し、積極的に受け入れるための条件について分析を行う。



図表 3 技術性質マッピング 出所 著者作成

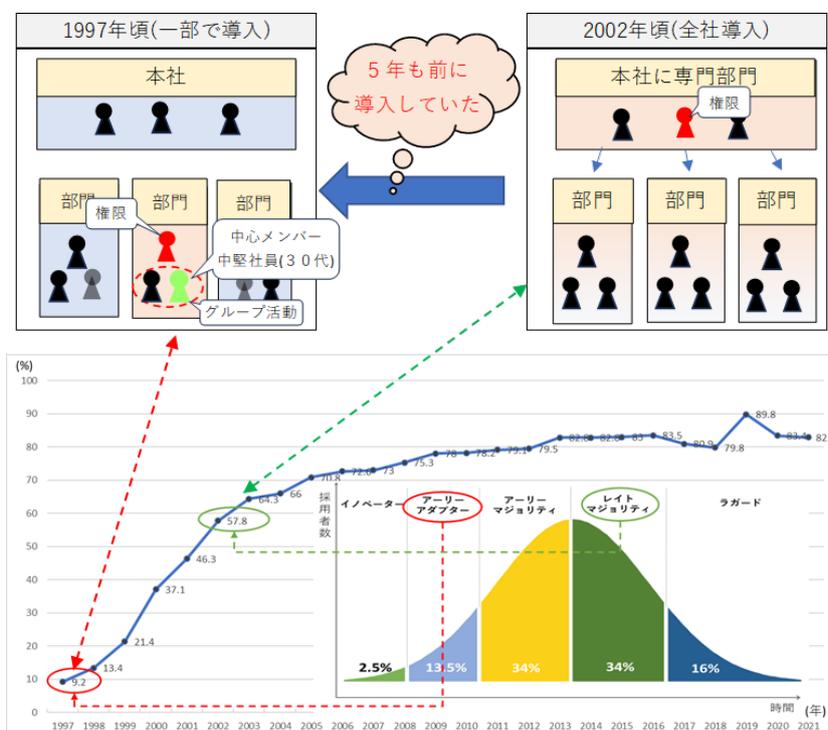
#### ・技術性質マッピング結果

今回対象とする新技术である生成 AI はマッピング結果からロボットのようなモノや部分最適等ではなく、インターネットに近いコトや全体最適等の技術的性質を持っていることが判明した。特にインターネットとはユーザーが使い方を自身で考えなければならない点や情報流出におけるリスク等、共通点が非常に多く、インターネット導入事例を参考とすることが最適だと言える。

### 5.2-2 自社(CKD)インターネット導入ケース分析

自社ではインターネットが世間的にも普及が9%程度とほとんど進んでいない1997年に、一部の部署で導入を行った実績があることが判明した。当時の関係者によると、納期の厳しい顧客対応のために、出先での図面修正が求められたことに対するボトムアップ活動として、インターネット導入を直属の上司承認の元、新技术に積極的な中堅社員が部内の範囲で試験的に導入を進めていた。しかし残念ながら、この活動は全社的な普及には繋がらず一部の部門の活動のみで終わっており、5年後の2002年に全国的な普及率が50%を超えたところで、専門部署を設立し全社展開を行ったことが判明した。

以上より、新技術に対し積極的な人材を中心としたボトムアップ活動がインターネット導入には効果的であったことが判明した。顧客ニーズに答えたいという内発的動機付けを起点としたボトムアップ活動により、イノベーター理論におけるアーリーアダプター領域での導入しており、他社(他者)に先駆けた積極的な導入事例と言える。



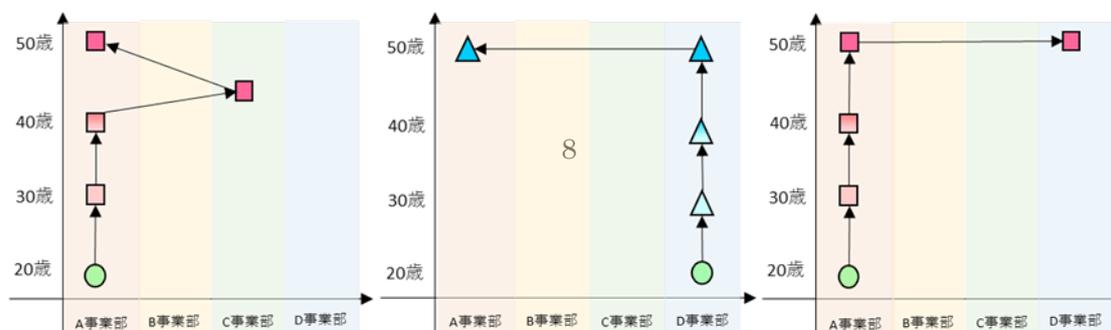
図表 4 自社インターネット導入事例 出所：筆者作成

### 5.3 検証C 自社(CKD)における文化意識変化

自社の生成 AI 導入に深く関連すると考えられる生産技術部門における個人の持つ文化意識の変化を調査した。異動に伴い個人の文化意識に変化があるかをインタビューし、文化意識の変化過程を分類し分析を行った。具体的には対象者自身の意識変化の有無を確認し、インタビューにおいて新技術への取り組み姿勢や展示会・技術展への参加頻度から意識変化の有無を判定した。

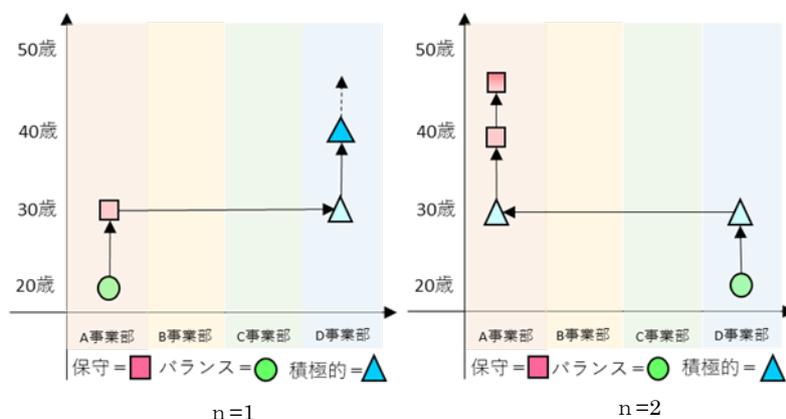
#### パターン①：堅持型

自職場に在籍していた高齢層（現在 50 代以上）の文化意識を調査した結果、異動回数自体が少なく、主に自職場の持つ組織文化に染まった後、その文化意識を堅持していることが多く、40 代以降で異動しても文化意識が変わることはなく、元の文化意識を堅持したままだった。



図表 5 文化意識変化 堅持型 出所：筆者作成

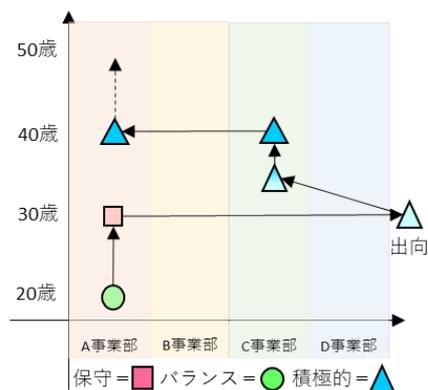
自職場に在籍していた中年層（現在30～40代）の文化意識を調査した結果、2つのパターンに分かれた。一つ目のパターンとして、30歳前後で真逆の文化意識の職場に異動があった人材については、異動後に反対の文化意識に染まっていったことが分かった。染まり方も急激な変化ではなく、長期間在籍することで異動先の部署の文化意識に染まっていったことが分かった。



図表 6 文化意識変化 変化型  
出所：筆者作成

パターン③：変化後堅持型

自職場に在籍していた中年層（現在30～40代）の文化意識の2つ目のパターンとして、30歳前後で異なる文化意識の職場に異動し、積極的な文化を数年間在籍することで文化意識の変化を起こした。その後、元の保守的な文化意識の職場に戻ったが、積極的な文化意識を堅持している状態であった。これは文化意識が変化した後、その文化意識を固めており、異文化に異動しても変化しないことが分かった。

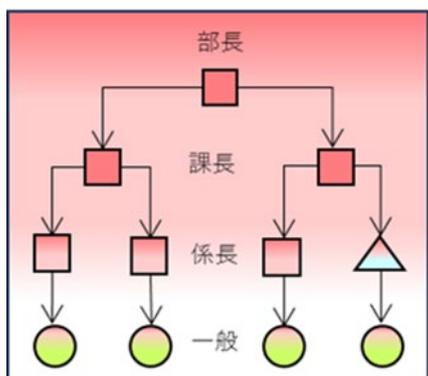


n=1

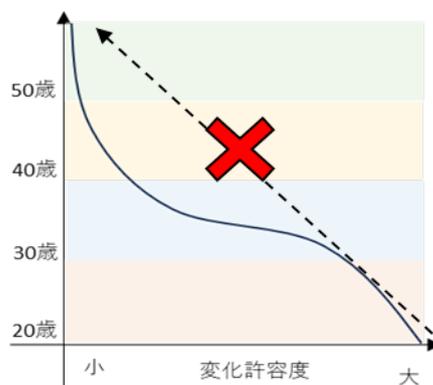
図表 7 文化意識変化 変化後堅持型

出所：筆者作成

以上より、所属する組織自体の文化からの影響は大きく、所属する組織の文化に長期間在籍することで、各個人が持つ文化意識を徐々に侵食し変化を促すことが判明した点と、文化意識の変化には限界年齢があり、一定年齢を超えると堅持性が増し、変化が起きにくくなっていることも判明した。つまり積極的な文化意識を持つ人材を育てるには、積極的な文化意識を持つ人が複数属する職場環境に、年齢が 35 歳以下の人材を一定期間在籍させる必要があり、上述の環境づくりが必要条件であることが判明した。



図表 8 環境による文化意識侵食  
出所：筆者作成



図表 9 文化意識変化の限界年齢  
出所：筆者作成

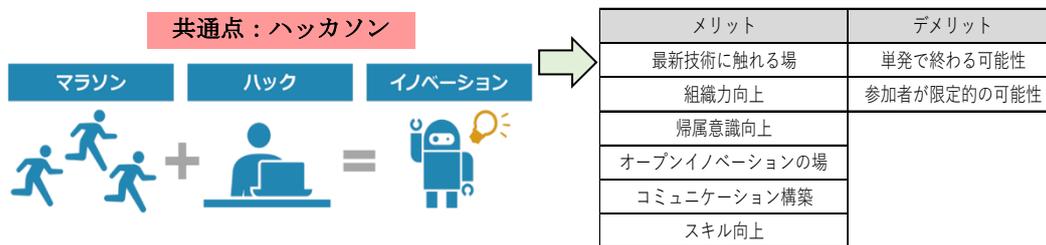
### 5.4 検証④ 環境による文化意識影響

AI に対して積極的な活動を行っている企業では新技術に対し積極的な文化が根付いていると考え、各企業の統合報告書・IR 情報・HP 記事から新技術に対する取り組みや共通点の有無について分析を行う。

業種	AIに対する実績が多い							実績少ない	
	ソフトバンクG	NTTデータG	富士通	リクルートHD	日立製作所	パナソニックG	カヤバ	CKD	SMC
勤続年数	10.3	14.6	18.8	7.9	19.1	17.9	16.7	17	19.9
平均年齢	41.5	39.9	43.6	39.8	42.9	43.7	41.3	41.8	41.3
年収	1360	905	965	1119	935	930	697	697	846
統合報告書	AI : 207	AI : 44	AI : 85	AI : 12	AI : 71	AI : 33	AI : 16	AI : 1	AI : 0
2023	生成AI:12	生成AI:17	生成AI:2	生成AI:0	生成AI:53	生成AI:10	生成AI:0	生成AI:0	生成AI:0
2022	AI : 126	AI : 16	AI : 23	AI : 5	AI : 27	AI : 31	AI : 13	AI : 6	AI : 0
2021	生成AI:9	生成AI:0	生成AI:0	生成AI:0	生成AI:10	生成AI:0	生成AI:0	生成AI:0	生成AI:0
2020	AI : 72	AI : 92	AI : 24	AI : 3	AI : 19	AI : 11	AI : 7	AI : 3	AI : 0
2020	AI : 53	AI : 65	AI : 19	AI : 1	AI : 56	AI : 15	AI : 11	AI : 1	AI : 0
2019	AI : 47	AI : 50	AI : 36	AI : 1	AI : 39	AI : 12	AI : 3	AI : 6	AI : 0
単語合計	505	267	187	22	212	102	50	17	0
ハッカソン	○	○	○	○	○	○	○	×	×
導入時期	2007	2017	2014	?	2019	2013	2022	協賛のみ	無し

図表 8 AI 活用に取り組み企業の統合報告書比較

出所：各企業の統合報告書を元に筆者作成



図表 9 所属組織のジョブ型導入状況

出所 プロシエアリングコンサルティング「ハッカソンとは」より抜粋

統合報告書等の情報から、AI に対し積極的な活動を行っている企業の共通点としてハッカソンを実施していることが判明した。参加するメリットとして図表 11 が挙げられるが、特に最新技術へ触れることができる点が重要で、実際に新技術を取り入れた改善活動を行うことで、新技術への心理的な不安の払拭や、経験を重ねることによる自信向上が効果として期待できる。AI に対し積極的な活動を行っている企業ではこうした新技術とのアクセスポイントを増やし、経験やスキルを向上させる場を定期的に設けることで、新技術へ積極的な人材を育てる環境づくりをしていることが判明した。

## 6. 考察

仮説で定義した論点の3つについて、検証結果を元に考察を行う。

### ① 「欧米の模倣ではなく、日本独自の導入促進策が必要なのか」

検証結果から国家ごとの文化特性の違いから、欧米の模倣ではなく日本独自の導入促進策が必要である。特に日本文化の特徴である不確実性の回避値の高さに対応するために、日本では出島組織のような企業内に別組織を作り、部分的にリスクを取ることができる仕組みが対策として最適と考えられる。

### ② 「新技術に積極的な人材がいると新技術を導入できているのか」

様々な新技術に対し技術的性質から分類を行い、生成 AI に近い性質を持つ技術であるインターネットの自社の導入事例分析から、積極的な人材が導入のきっかけとなっていた。つまり新技術に対し積極的な人材がいることで新技術の導入ができていく。

### ③ 「環境により個人の文化意識に影響を与えることができるのか」

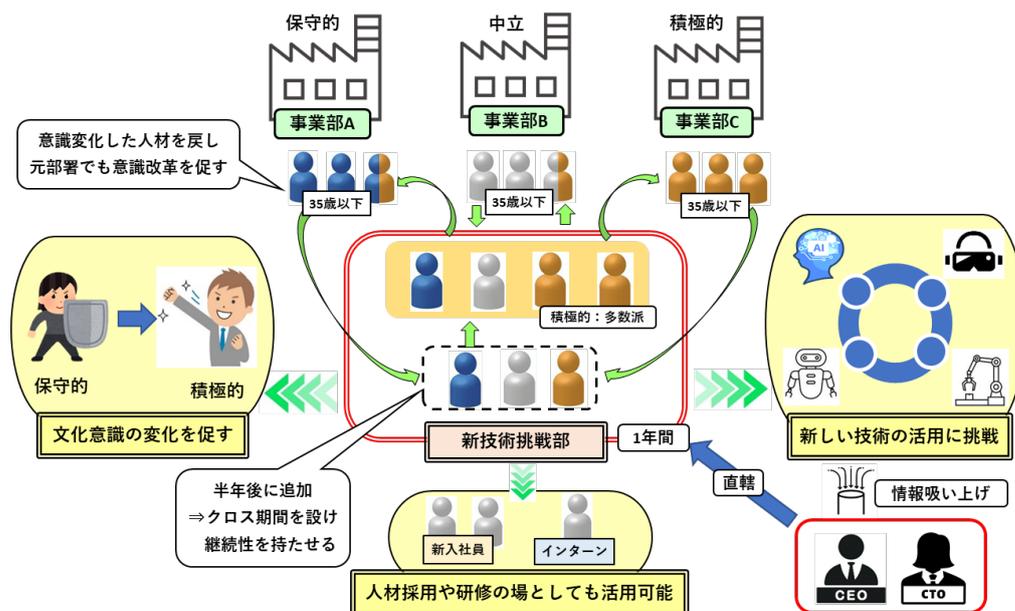
自社での文化意識の変化から環境により文化意識が変化することが検証できた。これは文化意識にも伝播性があると考えられ、日本の流動性の低い職場では、人間関係が強く複雑に絡みあう中で、文化意識が伝播し組織文化として定着したと考えられる。

また積極的な組織文化を持つ企業の共通点として、ハッカソンというボトムアップ活動を共通点として持っており、通常業務と切り離れた環境を提供することで、意識変化を促していることが判明した。

以上の①～③より日本で新技術を積極的に受け入れる組織文化を醸成させるためには、環境作りが重要であり、新技術に積極的になれるよう文化意識変化を促す場の創出こそが最適な醸成方法だと結論づける。

## 7. 自社提案

新技術に定期的に触れ、経験を積むことのできる場として、時限的に新技術を用いた改善活動を行う部署を設立し、自社内の各事業部の組織文化を新技術に対して積極的になるような変化を促す施策を提案する。



図表 12 新技術挑戦部署のイメージ図

出所：筆者作成

新技術挑戦部の仕組みは、文化意識の変化しやすい若手を中心に、各事業部から人材を集める。CEO や CTO が新技術候補をいくつか挙げ、その中の新技術を用いた改善活動を期間限定で行う。この改善活動の KPI は通常業務とは別とし、新技術に対する経験や自信を持たせることで、新技術に対して各個人が積極的な文化意識を有するように変化を促す。特に自社のような創立年数が長い企業では自発的な行動に伴う経験を積む場があまりなく、一定のルーティン化された業務に従事していることが往々にして見受けられる。そこで新技術を用いる素養はあるものの、挑戦心による行動と成果をダイレクトに感じることで、文化意識の変化に大きな影響を与えることができる。

これにより本部署の組織文化を、新技術に対して積極的な文化へと醸成させ、その組織文化の定着化を図る。その後、期間(1年程度)の半分程度過ぎたところで、また各事業部から人材を集め、積極的な組織文化に触れさせることと、新技術に対する経験と自信を与えることで、遅れてきた人材達の文化意識も積極的なものへと変化を促し、さらに積極的な組織文化の醸成度合いを増していく。一定期間完了後は元の事業部へと戻し、代替りの人材を送るループを作り上げることで、元の部署にも新技術に対して積極的な文化意識を持つ人材が増えていき、やがて元の部署でも新技術に対して積極的な組織文化が醸成されていくこと

を狙う。

## 8. 参考文献

### [書籍]

- ・遠藤功 「現場からの風土改革」で組織を再生させる処方箋「カルチャー」を経営のど真ん中に据える (2022年)
- ・ハーバードビジネスレビュー トーマス・チャモロ＝プレミュージック  
生成AIをシームレスに導入する7つの戦略(2024年)
- ・ハーバードビジネスレビュー フランク＝ユリゲン・リヒター  
新たなテクノロジー導入に従業員が抵抗するのはなぜか (2020年)
- ・榊巻亮 抵抗勢力との向き合い方 働き方改革、業務改革を阻む最大の壁を乗り越えろ  
(2023年)
- ・リックテレコム 実践生成AIの教科書 実績豊富な活用事例とノウハウで学ぶ(2024年)
- ・三菱総合研究所 信頼ある生成AIの利活用に向けて (2024年)
- ・入山章栄 世界標準の経営理論(2019年)
- ・河本薫 データドリブンカンパニーへの道 データAIで変革を進める企業人に学ぶ(2024年)
- ・技術評論社 60分でわかる! 生成AIビジネス活用最前線 (2024年)
- ・小澤健祐 生成AI導入の教科書(2023年)
- ・若林秀樹 経営重心 (2015年)
- ・SAP Labs Japan SAP DSC/Industry 4.0 Academy
- ・伊藤穰一 AI DRIVEN (2023年)
- ・野口悠紀雄 生成AI革命 社会は根底から変わる(2024年)
- ・馬淵 邦美 東大生も学ぶ「AI経営」の教科書(2022年)
- ・秋元一郎 AIビジネス大全 (2022年)

### [統合報告書・各機関調査資料]

- ・CKD株式会社 統合報告書2019～2023年
- ・NTTデータ 統合報告書2019～2023年
- ・SMC株式会社 統合報告書2019～2023年
- ・カヤバ株式会社 統合報告書2019～2023年
- ・ソフトバンクグループ株式会社 統合報告書2019～2023年
- ・パナソニック株式会社 統合報告書2019～2023年
- ・カヤバ株式会社 統合報告書2019～2023年
- ・株式会社リクルート 統合報告書2019～2023年
- ・株式会社日立製作所 統合報告書2019～2023年

- ・富士通株式会社 統合報告書2019～2023年
- ・明治大学国際日本学部 鈴木研究所 国際日本データランキング
- ・株式会社リクルート 統合報告書2019～2023年
- ・総務省 情報通信白書(令和4年版, 6年版)
- ・総務省 人口動態調査(2023年)
- ・国土交通省 住宅市場動向調査(令和5年版)
- ・株式会社野村総合研究所 中国における生成AI業界の現状と展望
- ・GLOBAL PEACE INDEX 2023
- ・NRI セキュア 日・米・豪の3か国で「企業における情報セキュリティ実態調査2023」を実施
- ・PWC グローバル組織文化調査2019年 日本の組織における文化変化
- ・PWC グローバル組織文化調査2021年 組織文化と競争優位性との関連性
- ・パーソール総合研究所 非管理職層の異動配置に関する実態調査(2021年)
- ・国立教育政策研究所 国際成人力調査(2024年)
- ・独立行政法人 労働政策研究・研修機構 データブック国際労働力比較2024

[論文]

- ・一橋大学大学院 経営管理研究所 特任教授 藤田勉 日本の経営は戦時体制の遺物
- ・河野豊弘 企業の企業文化と部門文化
- ・加護野忠雄 日本企業における組織文化と価値の共有について
- ・大木靖朗 日本のホワイトカラー

[その他 インターネット記事等]

- ・TEIJIN 中村克行 学習効果と老化の関係とは?加齢による知能の変化について解説
- ・角川アスキー総合研究所 遠藤諭 ダグラス・アダムスの法則をキミは知っているか?
- ・SONY Acceleration Platform 新規業の基礎知識 「トップダウン」と「ボトムアップ」意思決定の違いを知って組織に活かす
- ・富士通株式会社 フジトラニュース 3日間で事業アイデアを創出。企業横断ハッカソンで得られたものとは
- ・デジタルクロス ダイハツ工業、仲間とテーマを集め現場へのAI技術の浸透を加速
- ・増倉孝一 IOT、AIの現状と製造業における活用
- ・Works 「失敗させない組織」のリスク
- ・グロービス経営大学院 MBA用語集
- ・ビズクロ マネジメントできる限界人数とは?適正人数やスパン・オブ・コントロールについて

