

Title	技術系人材のマネジメントに関する研究 : 実態調査分析に基づく考察
Author(s)	日高, 靖和
Citation	大阪大学, 2017, 博士論文
Version Type	VoR
URL	https://doi.org/10.18910/61458
rights	
Note	

Osaka University Knowledge Archive : OUKA

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

Osaka University

論文内容の要旨

氏 名 (日高靖和)	
論文題名	技術系人材のマネジメントに関する研究 －実態調査分析に基づく考察－
論文内容の要旨	
<p>グローバルなメガ・コンペティションと呼ぶべき厳しい競争状況下で、企業は資源配分の最適化の観点から、事業構造の変革を積極化させている。とりわけ製造業においては、競争力の源泉を担い、その専門性と事業分野が密接に結びついている技術系人材に対するマネジメントは事業変革に大きく影響するため、極めて重要な経営課題となっている。具体的には、企業内外で通用する汎用性の高い技能・スキルを保有する技術系人材を内部育成すべきか、あるいは市場から調達すべきか、そして人材の流出リスクに対してどのように配慮すべきか、といったマネジメント課題を抱えている。</p> <p>本論文の目的は、既存の人的資源管理（HRM）のモデルを技術系人材のマネジメントに応用する際の問題点を指摘し、実践レベルで活用可能な新たなスキーム作りを目指すことである。</p> <p>第1章では、技術系人材マネジメントに対する問題意識を提起するとともに、全体構成を説明する。第2章では、競争戦略論に基づくHRM論に内部労働市場論の要素を加味した代表的な研究である「人材アーキテクチャー」（Lepak and Snell, 1999）および関連する諸研究を取り上げ、技術系人材マネジメントへ適用する際に生じる問題点を指摘する。第3章では、従来のHRM論では、競争戦略において重要な意味を持つ「知識」に対する考察が不足していることを指摘した上で、「知識」と「市場」の関係性からHRMに目を向ける。さらに人材が保有する人的資本の「知識」以外の要素を「能力」・「パーソナリティ」とに区分した上で、各々の特性に着目し相互の影響過程を論述する。第4章では、技術系人材のマネジメントに関する実態調査の方法を示す。第5章では、実態調査の分析により、①技術系人材では、新卒採用が重視され「知識」よりも「能力」を重視した採用が実施されている、②技術系人材には再教育を施しながら部門や職種を越えた配置転換が行われている、③競合他社への人材の流出、人材の再調達の困難さ、情報の流出といったリスクが技術系人材では意識されている、及び④研究環境や自由度ということ以外、事務系人材と技術系人材の間でリテンション策に大きな差はない、という結果を示す。最後に、第6章では、政策提言の観点から、技術系人材のマネジメントでは知識および市場に起因するリスクへの考慮が必要であり、まず、リストラや再雇用等の流動化策よりも、再教育による内部労働市場での活用を支援すべきであることを提言する。併せて、内部育成すべき人材とは、ハイエンド、小規模、短ライフサイクル、あるいは競争優位への高依存度、が認められる技術市場分野に属する者であることを提言する。</p>	

論文審査の結果の要旨及び担当者

氏 名 (日 高 靖 和)			
	(職)	氏 名	
論文審査担当者	主 査	教授	小林 敏男
	副 査	教授	椎葉 淳
	副 査	准教授	中川 功一
<p>論文審査の結果の要旨</p> <p>論文内容の要旨</p> <p>グローバルなメガ・コンペティションと呼ぶべき厳しい競争状況下で、企業は資源配分の最適化の観点から、事業構造の変革を積極化させている。とりわけ製造業においては、競争力の源泉で、その専門性と事業分野が密接に結びついている技術系人材に対するマネジメントは、事業変革に大きく影響するため、極めて重要な経営課題となっている。具体的には、企業内外で通用する汎用性の高い技能・スキルを有する技術系人材を内部育成すべきか、あるいは市場から調達すべきか、そして人材の流出リスクに対してどのように配慮すべきか、といったマネジメント課題を抱えている。</p> <p>本論文の目的は、既存の人的資源管理（HRM）のモデルを技術系人材のマネジメントに応用する際の問題点を指摘し、実践レベルで活用可能な新たなスキーム作りを目指すことである。</p> <p>第1章では、技術系人材マネジメントに対する問題意識を提起するとともに、全体構成を説明する。第2章では、競争戦略論に基づくHRM論に内部労働市場論の要素を加味した代表的な研究である「人材アーキテクチャー」（Lepak and Snell, 1999）および関連する諸研究を取り上げ、技術系人材マネジメントへ適用する際に生じる問題点を指摘する。第3章では、従来のHRM論では、競争戦略において重要な意味を持つ「知識」に対する考察が不足していることを指摘した上で、「知識」と「市場」の関係からHRMに目を向ける。さらに人材が保有する人的資本の「知識」以外の要素を「能力」および「パーソナリティ」に区分した上で、各々の特性に着目し相互の影響過程を分析する。第4章では、技術系人材のマネジメントに関する実態調査の方法および記述統計を示す。第5章では、統計分析により、①技術系人材では、新卒採用が重視され「知識」よりも「能力」を重視した採用が実施されている、②技術系人材には再教育を施しながら部門や職種を越えた配置転換が行われている、③競合他社への人材流出、人材の再調達の困難さ、機密情報漏洩といったリスクが、技術系人材では意識されている、及び④研究環境や自由度ということ以外、事務系人材と技術系人材の間でリテンション策に大差はない、という結果を示す。</p> <p>最後に、第6章では、政策提言の観点から、技術系人材のマネジメントでは知識および市場に起因するリスクへの考慮が必要であり、まず、リストラや再雇用等の流動化策よりも、再教育による内部労働市場での活用を支援すべきであることを提言する。併せて、内部育成すべき人材とは、ハイエンド、小規模、短ライフサイクル、あるいは競争優位への高依存度等、が認められる技術市場分野に属する者であることを提言する。</p> <p>審査結果の要旨</p> <p>本論文は、企業における競争優位の源泉と目されているにもかかわらず、その解明が進んでいない技術系人材のマネジメントに関する理論構築、統計調査・分析、および政策提言からなる研究である。既存のHRM論、労働経済学に、知識ベースの戦略論を加味することによって、独自の理論モデルを構築している。そのモデルに基づき、東証1部上場製造業に対してアンケート調査を行い分析し、経営実践における有意義な結論を導出している。ただ、その結論をさらに検証する作業は行われていないが、政策提言としての内容は、技術系人材の育成方法に関する方向性を与える内容となっている。よって、博士（経営学）を授与するに値する研究であると判断する。</p>			