

論文 / 著書情報
Article / Book Information

題目(和文)	人的資本形成における能力開発手法としての自己学習の研究
Title(English)	
著者(和文)	奥村隆一
Author(English)	Ryuichi Okumura
出典(和文)	学位:博士(工学), 学位授与機関:東京工業大学, 報告番号:甲第12000号, 授与年月日:2021年3月26日, 学位の種別:課程博士, 審査員:出口 弘,三宅 美博,山村 雅幸,石井 秀明,小野 功
Citation(English)	Degree:Doctor (Engineering), Conferring organization: Tokyo Institute of Technology, Report number:甲第12000号, Conferred date:2021/3/26, Degree Type:Course doctor, Examiner:,,,,,
学位種別(和文)	博士論文
Category(English)	Doctoral Thesis
種別(和文)	論文要旨
Type(English)	Summary

論文要旨

THESIS SUMMARY

系・コース： Department of, Graduate major in	情報工学 知能情報	系 コース	申請学位 (専攻分野)： Academic Degree Requested	博士 (工学)
学籍番号： Student ID Number	18D30074		指導教員 (主)： Academic Supervisor(main)	出口 弘 教授
学生氏名： Student's Name	奥村 隆一		指導教員 (副)： Academic Supervisor(sub)	

要旨 (和文 2000 字程度)

Thesis Summary (approx.2000 Japanese Characters)

本研究は「人的資本形成における能力開発手法としての自己学習の研究」と題して、全7章から構成されている。各章の概要を、以下に示す。

第1章「序論」では、本研究が人的資本形成の一手法としての「自己学習」の活動に焦点を当て、わが国の就業者の能力を高める方策に関するものであることを述べ、わが国の人的資本形成に関する課題として、「人的資本の陳腐化」「OJTの機能不全化」「キャリア自律の不在」の3点について述べている。さらにこれらの課題への対応の視点と分析のフレームワーク、本研究の構成、先行研究との関係と本研究の意義について述べている。

第2章「先行調査研究及び概念定義」では、まず、就業者を対象とした能力開発支援の状況と先行研究についてまとめている。企業や政府における就業者への支援の実態や課題を、既往調査結果から整理した上で、就業者の自発的な学びの活動手法としての「自己啓発」の実施と賃金や年収の増加との関係をテーマとした国内研究に関しては、一定の蓄積が見られるものの、データ上の制約から年収等の増加に寄与するか否かについての結論は出ていないことをまず示している。その上で最新の大規模なデータを用いた詳細な検証を行う必要性を論じている。さらに、本研究における自己学習と人的資本の概念定義を試みている。

第3章「研究開発職における自己学習と収入との関係分析」では、自己学習の実施が年収増加に結び付きやすい職種として「研究開発職」を取り上げ、当該職における自己学習と収入との関係分析を行っている。そこではまず研究職による自己学習の実施は、「能力発揮満足」の上昇を媒介し、年収の増加にプラスに寄与するとの仮説を置いている。その仮説の検証を行うことで、能力向上を図ることのできる仕事をしている場合にのみ、自己学習の実施が年収増加に正の影響を与えることを明らかにしている。

第4章「自己学習が人的資本形成に及ぼす効果の職種別分析」では、研究開発職などの専門・技術職以外の職種に就く就業者でも、自己学習が人的資本形成にプラスの影響を与えるのかについて分析を行っている。アンケートデータによる計量分析を通じて、専門・技術職に加え、事務職、販売・営業職においても、年収増加について有意に正に寄与する自己学習メニューが存在することを明らかにしている。事務職、販売・営業職において、社内兼業や社内勉強会などの、企業特殊的な知に関わるにもかかわらず、「探索型」の傾向を持つ自己学習メニューの実施が年収増加に寄与する理由に関して、日本の企業が「ゼネラリスト」を重んじる人事評価の仕組みを持っているためであると分析している。

第5章「年収増加に寄与する自己学習のタイプと仕事の特性・環境の分析」では、年収増加に寄与する自己学習のタイプと仕事の特性・環境の分析を行っている。「探索」に関わる自己学習の実施は「仕事の特性・環境」を媒介し、年収増加にプラスに寄与するとの仮説を置き、その検証を行っている。その結果、責任の大きい仕事、担当範囲を超える仕事、仕事レベルを上げる機会など、仕事を通じた成長の機会が与えられている社員が「協調的自己学習」を実施した場合に年収が高まることを明らかにしている。

第6章「非経済的価値を含む人的資本の指標化」では、非経済的価値を含む人的資本の指標化と自己学習の効果について分析している。人的資本の大きさの代理指標となる2つの因子の年齢階層別スコア（経済的因子、非経済的因子）を平面座標上にプロットすることで、職業人生を通じた人的資本形成の軌跡を図化する試みを行い、経済面と非経済面の2つの人的資本を同時に高められる時期は限定的であることを明らかにしている。また、「“つなぐ”探索型」の自己学習である協調的自己学習のメニューの中に、両因子と正の相関のある活動が3つ存在することを明らかにしている。

第7章「まとめと今後の課題」では、本研究の成果と今後の課題について述べている。

企業に対しては、企業が従業員の自己学習を支援する際は、学習内容と紐づけた職務経験を与えることで学習効果を高められるとの示唆を導いている。また政府に対しては、現状ではほぼ「座学」に限定されている教育訓練給付制度の対象に、協調的自己学習（自ら講師となる、自主的な学習活動、講演会への参画等）を含めるなど見直し・拡大の必要性を論じている。

論文要旨

THESIS SUMMARY

系・コース： Department of, Graduate major in	情報工学 知能情報	系 コース
学籍番号： Student ID Number	18D30074	
学生氏名： Student's Name	奥村 隆一	

申請学位(専攻分野)： Academic Degree Requested	博士 Doctor of	(工学)
指導教員(主)： Academic Supervisor(main)	出口 弘	教授
指導教員(副)： Academic Supervisor(sub)		

要旨 (英文 300 語程度)

Thesis Summary (approx.300 English Words)

This study focuses on spontaneous skill development activities by workers themselves, which are rarely clearly positioned as part of a company's education and training methods, compared to company-led initiatives such as On-The-Job Training (OJT) and Off-The-Job Training (Off-JT). For the purpose of this study, self-learning is defined as "skills development activities that workers voluntarily and autonomously engage in outside of their normal working hours for the purpose of improving their own vocational skills". We also recognize the importance of human capital formation to enhance the two skills of "Exploitation and Exploration of Knowledge". We have identified whether self-learning contributes to these human capital formations and in what work and work environments self-learning activities contribute to human capital formation.

There are two types of self-learning: independent self-learning, which corresponds to classical learning, and cooperative self-learning, which corresponds to situational learning. The former is an activity that involves both "Exploitation and Exploration", such as reading and attending courses, while the latter is an activity that has received more attention in recent years, such as organizing independent study groups and working on the side, with an emphasis on "Exploitation". The results of the quantitative analysis confirmed that both types of activities and methods contribute to increased annual income.

By type of occupation, traditional company-led human capital building activities such as OJT and Off-JT contributed to an increase in annual salary in many occupations. However, the results in the area of self-learning in the search for knowledge differed by occupation. On the other hand, the education and training benefit system is a framework for supporting the formation of 'general human capital' by workers themselves with an eye to the revitalization of the external labor market, but the scope of payment is limited to 'independent self-learning', which falls under the category of classical learning. It is hoped that the scope of benefits will be reviewed and expanded.