

論文内容要旨 (和文)

2018 年度入学 大学院博士後期課程

ものづくり技術経営学専攻

氏 名 松坂 暢浩



論文題目 中小企業におけるインターンシップを活用した社員教育モデルの構築に関する研究

本研究の目的は、社員教育型インターンシップを活用することで、中小企業で働く社員の人材育成につながるかを明らかにすることである。

本研究では、大学と中小企業団体とが組織的に連携し、社員の人材育成の観点から開発したプログラム・フォーマットを活用して取り組む社員教育型インターンシップに着目する。社員教育型インターンシップが、社員の人材育成につながるかを「経験学習論」と「職場学習論」の理論を基に、学生、経営者・管理者、社員に対する調査により多角的に検証を行う。本研究の構成は、全 6 章から構成されている。

第 1 章では、先行研究をレビューし、本研究の理論的枠組と本研究の方向性を示した。中小企業における人材育成は、長らく経営上の重要な課題となっており、個社単位で人材育成に取り組むのは難しく、外部との連携など新たな社員教育の手法が求められている。これらの課題解決にインターンシップを社員教育として活用する手法が注目されている。しかし、どのような育成につながるかは明らかにされていない。本研究は、企業内の人材育成における学習理論である「経験学習論」および「職場学習論」の理論に位置づけられる。これらの学習を通じて、社員の業務能力向上につながる事が明らかになっている。しかし、社員の内面的な意識については検討されておらず、把握する方法や関連する心理的要因についても検討されていない。そこで本研究では、社員教育型インターンシップに着目し、理論的な位置づけを基に、社員教育モデルを構築し、社員の内面的な意識の向上につながるかを未実施企業の社員を比較対象として検証を行った。

第 2 章では、社員教育型インターンシップにおいて、担当社員から指導を受けたインターンシップ参加学生のアンケート調査を検証し、本インターンシップが担当社員の人材育成につながるかを考察した。その結果、参加学生は、不参加学生に比べて、インターンシップ参加後に就業意識が向上していた。また、参加学生は、インターンシップ参加後に自身の働く意味や中小企業の魅力について言語化できていた。これらは、参加学生が、社員との関わりを通じて得られたものと考えられる。そのため、相互作用によって学生と関わった社員自身の内面的な明確化される可能性が示唆された。

第 3 章では、社員教育型インターンシップ受入企業のアンケート調査を基に、受入企業の経営者や管理者の視点から、どのような社員の人材育成につながっていると捉えているかを質的に検証した。検証の結果、社員の仕事や働くことに対する内面的な意識が変化していることが確認された。また、社員の内面的な意識の変化が、主体的に取り組む行動につながる可能性が示唆された。

第 4 章では、社員の内面的な意識を把握する方法について検討を行った。社員教育型インターンシップを通じて見出される「仕事や働く意義」を測定する方法を開発し、構成要因を明らかにした上で、キャリア自律などの心理的要因に与える影響について検証を行い、社員教育モデルの構築を行った。その結果、「仕事や働く意義」の因子構造は、『仕事の意義』と『働く意義』の 2 因子 13 項目から得ら

れ、信頼性および妥当性が概ね確認された。次に「仕事や働く意義」は、「キャリア自律」と「組織における関わり行動」に影響することをパス解析により示した。これらは、これまで明らかにされていない新たな知見であった。

第5章では、第4章の知見を基に、社員教育型インターンシップ受入企業の担当社員と未受入企業の社員との比較を行い、「仕事や働く意義」や「キャリア自律」などの内面的な意識に違いがあるか検証した。まず、各尺度の平均値の比較するt検定を行った。その結果、本インターンシップ担当社員群は、未受入企業の社員に比べて、「仕事や働く意義」、「キャリア自律」、「組織の関わり行動」に有意な差が見られた。次に、本インターンシップ担当回数が2回以内の社員群、3回以上の社員群、未受入企業の社員群の3群に分けて、一元配置の分散分析を行った。その結果、担当回数が多いほど、未受入企業の社員に比べて、「仕事や働く意義」、「キャリア自律」が有意に高いことが明らかになった。

第6章では、本研究の総合考察を行った。学術的含意については、社員の内面的な意識の向上につながる社員教育モデルとして、社員の「仕事や働く意義」が高まることで、「キャリア自律」が促進されることを明らかにした点である。実践的含意については、社員教育のノウハウがなく、費用もかけられない中小企業が取り組めるプログラムを検証できた点である。本研究において残された課題としては、一時点での横断研究のため、再現性があるかを縦断的検証が必要である。また、本インターンシップの担当回数による社員の内面的な意識の違いを検証するために、インタビュー調査を通じて質的に裏づけることが必要である。

論文内容要旨 (英文)

2018年度入学 大学院博士後期課程

ものづくり技術経営学専攻

氏 名 松坂 暢浩



論 文 題 目 Study of Building an Employee Education Model Using an Internship System at Small and Medium-size Businesses

The purpose of this study is to aid employee development at small and medium-size businesses by actively using an educational type employee internship.

In this study, a university and a small and medium-size business organization systematically collaborated to form an educational type employee internship with a program established from a human resources development viewpoint. Multilateral reviews of students, management personnel/administrators, and employees based on “experiential learning” and “workplace learning” theories were held to see if such internships would lead to employee development.

First, a student survey showed increased awareness through their exchanges with company members in charge of these internships. Concurrently, students could understand the meaning of work for themselves and the appeal of small and medium-size companies. These results therefore assumed that company members who were involved with interning students also experienced some changes through this mutual exchange.

Secondly, a qualitative survey of management people at the companies accepting students showed that they recognized changes in their employees' inner senses through accepting such internships, which indicated the possibility of these employees taking self-directed actions.

The researchers then developed a scale to comprehend the “meaning of jobs and work” in employees' inner senses and confirmed its reliability and validity. Additionally, path analysis revealed that the “meaning of jobs and work” affects their “career autonomy” and their “taking of action in their organizations”, enabling us to build an employee education model.

Based on this education model, another survey was held with groups of employees who took charge of such internships and a comparison group. The results showed that continuously holding internships leads to the development of human resources that improve the “meaning of jobs and work” and promotes the willingness of employees to independently establish their careers and take self-directed actions.

学位論文の審査及び最終試験の結果の要旨

令和 4年 2月 8日

理工学研究科長 殿

課程博士論文審査委員会

主査 野田 博行 印
 副査 小野 浩幸 印
 副査 中島 健介 印
 副査 印
 副査 印



学位論文の審査及び最終試験の結果を下記のとおり報告します。

記

論文申請者	ものづくり技術経営学専攻		氏名 松坂 暢浩
論文題目	中小企業におけるインターンシップを活用した社員教育モデルの構築に関する研究		
学位論文審査結果	合格	論文審査年月日	令和 4年 1月 24日～ 令和 4年 2月 1日
論文公聴会	令和 4年 2月 1日	場 所	リモート
最終試験結果	合格	最終試験年月日	令和 4年 2月 1日

学位論文の審査結果の要旨 (1,000 字程度)

本論文は、中小企業が大学と連携して開発したインターンシッププログラムを社員教育として活用することによる人材育成効果について、インターンシップ参加学生や受入先経営者、担当社員に対するアンケート調査結果を基に、統計的手法を用い検討したものである。

第1章では、先行研究がレビューされ、本研究の理論的枠組と本研究の目的が示されている。

第2章では、社員教育型インターンシップに参加した学生の調査から、担当した社員の人材育成につながるかを数量化Ⅲ類により検証した結果、社員自身の仕事や働く意義を見出すことにつながり、社員の内面的な意識が明確化されることが示唆されている。

第3章では、受入企業の経営者・管理者が、本インターンシップの受け入れを通じて、社員の人材育成につながると捉えているかを数量化Ⅲ類により検証した結果、担当した社員は、教育力などの能力向上だけでなく、仕事に対する意識変化が確認されている。また、社員の内面的な意識の変化は、仕事における主体的な行動へとつながることが示唆されている。

第4章では、本インターンシップを担当した社員の内面的な意識を把握するためには、「仕事や働く意義」の因子構造として『仕事の意義』と『働く意義』の2因子13項目の関係性把握、「仕事や働く意義」と「キャリア自律」、「組織における関わり行動」の関係把握が必要であることが共分散構造解析等により確認されている。

第5章では、第4章で開発した手法を用い、本インターンシップ受入企業の社員と未受入企業の社員を比較し、内面的な意識に違いがあるかを分散分析により検証した結果、本インターンシップを担当することで「仕事や働く意義」が見出され、自らのキャリアを主体的に形成する意欲が高まり、主体的な行動が促進されることが示唆されている。

第6章では、本研究の総括、理論的・実践的な貢献と今後の課題が示されている。

これらの研究成果は、2報の査読付論文として専門学術誌に掲載された。研究テーマには新規性・独自性があり、研究背景・目的が正しく述べられていた。また、学位論文の構成は適切で、体裁も整っており、記述が論理的で、設定した研究テーマに沿った明確な結論が述べられていた。以上の結果より、本論文は審査基準を満たしており、博士学位論文として十分なものと判断し、合格と判定した。

なお、本論文は、研究倫理又は利益相反等に係る学内規則に基づく手続きの必要はない。

最終試験の結果の要旨

最終試験は、発表(50分)終了後、本論文および関連分野に関して40分実施した。論文内容および関連分野の質問に対して的確な回答がなされたことから、博士の学位を授与するのに十分な知識と能力を有していると判断した。したがって、最終試験は合格と判定した。