

[博士論文審査要旨]

申請者：伊東幸子

論文題目：技術者の能力と昇進

審査員：守島基博

青島矢一

島貫智行

企業で昇進をはたす技術者は、いったいどのような能力が評価されて、昇進しているのだろうか。さらに評価される能力は、キャリア段階によって異なるのだろうか。本論文はこうした問題意識のもとに、技術者の能力のうち、いわゆる専門技術能力と、筆者が「新しい能力」や「基礎力」と呼ぶ、コミュニケーション能力、対人関係能力などを比較しながら検討した論文である。理系国立大学でキャリアカウンセラーとして勤務する筆者が、近年技術系学生に求める能力に関して企業の言説が大きく変化している状況を目の当たりにし、はたして企業が求める能力が、本当に昇進に影響を与えているのだろうか(つまり、企業は言説どおりの能力を評価して昇進させているのか)に問題意識を持ったことに端を発する研究である。本論文において、筆者は問いに答えるべく、複数の製造業企業で実施された大規模質問紙調査の定量分析と、複数の大手製造業企業の役員経験者 12 人との丁寧なインタビュー調査および大手企業の人事部のインタビュー調査とを組み合わせ、方法論的多様性をもつ実証研究を行っている。

本研究の実証結果として、技術者の昇進決定能力について、以下のパターンがある可能性が見出されている。つまり技術者の昇進を、キャリア段階により 3 層(入社後最初の昇進、その後の管理職としての昇進、役員等経営的ポストへの昇進)に分けた場合、最初の昇進においては、対人能力を中心とする基礎力が有効であり、キャリア中期の昇進は「会社が求める業績を上げ続けること」(論文より引用)が重要であるため、能力面では専門技術力と対人能力等の両方が重視される。さらにキャリア終盤期の役員層への昇進には、再び対人能力等基礎力が大きく重視されることである。また荒削りの分析だが、基礎力は企業内の人事管理や上司との関係によって影響をうけるが、専門技術力に対して人事管理等は有意な関係が無いという分析結果も報告されている。

このように本研究は、企業内技術者が昇進していく上で重視される能力のキャリア段階をおった変化について重要な知見を示唆しており、今後の研究に仮説を提供している点が最も大きな貢献である。さらにこの発見事実は、技術系従業員に対して企業が行っている人事管理についても新たな洞察をもたらすものであり、人的資源管理論の研究としての貢献もある。

ただ、以上のように新たな知見を生み出している点は評価できるが、幾つか問題も残されている。まず本論文で言う「技術者」とは何を指すのかについて明確な定義が無い。例えば、キャリア後半で事業部門の長になった理系出身の従業員と、キャリア初期の理系社員とを同じに扱ってよいのか。また「基礎力」や「新しい能力」の内容についての議論も十分ではない。さらに本論文の定量・質的分析は、共に対象技術者本人の認知に基づいており、今後は昇進のために必要な能力について、他のソースから得られたデータによる分析が必要である点などが課題である。しかし、こうした問題は、本論文の地道な実証研究の価値を大きく損ねるものではない。

よって、審査員一同は、所定の試験結果をあわせ考慮して、本論文の筆者が一橋大学学位規則第5条第1項の規定により一橋大学博士（商学）の学位を受けるに値するものと判断する。