

学術研究実績報告書

申請書との変更点およびその理由(内容、日程、実施場所、参加者等で変更があれば記入)

変更点はありません。

研究実績概要

研究代表者(申請者氏名・所属機関・職名):明治大学 商学部 専任講師 加藤拓巳

共同研究者(氏名・所属機関・職名):高知県産業振興推進部 課長 片岡千保, 高知県産業振興推進部 チーフ 山本沙織, 高知県産業振興推進部 主幹 宮地亜希, 高知県産業振興推進部 主事 勝木駿

研究課題名:大企業と中小企業における行政が提供する人材研修プログラムの効果の差異に関する研究

研究期間:2022年4月1日 ~ 2023年12月31日

概要:(1,000字以内で記述)

研修は、組織と労働者の双方にメリットがあり、経営の大きな課題である。組織視点での効果は、組織へのロイヤルティ向上、生産性の向上、顧客へのサービス品質の向上、離職率の低下、そして企業業績の向上が挙げられる。労働者視点での効果は、専門知識や能力の獲得、賃金と職位の向上、そして job satisfaction の向上が挙げられる。既存研究では、大企業における社内研修や OJT(on-the-job training) に焦点を置いていた。しかし、世界の企業全体の約 90%、雇用の 50%以上を占めるのは中小企業である。経営資源の限られる中小企業では、自社で研修プログラムを充実させることは難しい。そこで、産業を活性化させるため、行政機関が研修を提供しているが、この文脈では研修効果の議論が不足している。そこで、本研究では、オンライン調査で得たデータに共分散構造分析を適用し、高知県庁が提供する研修サービス(土佐 MBA)を対象に、企業規模別の研修の効果を明らかにした。その結果、大企業では年収や職位などのキャリアステータスよりも、仕事に活用できる専門知識の方が満足に正の影響を与えた。その理由としては、昇進はより高い賃金とより大きな特権を伴うものの、大企業ではそれ以上に責任の大きさと労働時間が増加してしまうことが考えられる。一方中小企業では、専門知識よりもキャリアステータスの方が満足に正の影響を与えた。組織体系がシンプルな中小企業の方が、職位が仕事の態度に強く影響していると推察される。本研究の結果は、行政サービスの設計に有意義な示唆を提供する。

業績:

Kato, T., Yamamoto, S., Miyaji, A., Katsuki, S., & Kataoka, C. (2023). Which is more effective for job satisfaction, expert knowledge or career status through training? Differences between large enterprises and SMEs. *Journal of Applied Social Science*, 17(1), 74-91.

Kato, T. (2023). Impact of offline and online lecture formats on student satisfaction with the university. *Smart Education and e-Learning—Smart University*, 45-54.

* 研究実績概要は「野村マネジメント・スクール研究助成実績報告書」および財団ホームページに掲載します