

申請者：西村 孝史

論文題目：企業内の社会資本形成に関する実証研究

審査員：守島基博

加藤俊彦

中野 誠

本論文は、同じ企業の中でも個人が獲得する社会資本(social capital)の量と質になぜ違いがあるのかという問いと、個人の資源の獲得可能性について企業が働きかけることができるのか、という2種類の問題意識から出発し、これを2種類のアンケート調査および製造業X社におけるヒアリングを通じて明らかにしようとした実証研究である。

本研究の主な貢献は以下の4点にある。まず第1に、企業内社会資本の構成に関して、新たな知見を加えたことである。特に、近年社会資本を構成する下位概念である「情報共有」「職場支援」「資源動員/獲得」の3つが階層を成しており、情報共有がなされていなければ、他の2つの変数の値が高くても社会資本は機能しにくいことを示した。第2に、雇用や人材マネジメントのあり方が社会資本の形成に与える影響について、単なる相関ではなく、メカニズムまで踏み込んだ議論を展開したことである。特に、長期雇用や企業内部でのローテーションと、他者からの支援獲得の間とに存在する正の相関は、長期的な関係を通じて相手に関する情報量が増えることで、相手の能力や相手が行使できそうな資源が可視化されることを示した。第3に、人材マネジメントのタイプを、大きく成果主義的な評価・処遇方針および長期雇用・内部人材育成方針という2軸で分類し、各タイプでの社会資本形成の違いを分析したことである。主な発見として、長期雇用志向で且つ成果主義志向である企業は、平均値で見ると社会資本が形成されやすいことがわかった。筆者はこの発見を説明するための概念化を試みている。第4に、X社におけるヒアリングを通じて、最初に関係性(先行研究でいうネットワーク構造)が与えられ、時間的な経過と共に社会資本が再定義されて、利用されることを示している。すなわち、社会資本の形成が利用に先行するという主張を支持するものである。

このように本研究は、企業内の社会資本の形成と、人材マネジメント(ここでは、広い意味で、企業による従業員間のネットワーク構造の操作)の関連に関して、丁寧な概念化と実証研究を行い、多くの重要な知見をもたらしている。また、発見事実を説明するために筆者が提案する新概念は今後の研究にとって有益な仮説を提示していると評価される。審査員はこうした点を考慮して、論文の完成度の高さと合わせ、本論文を高く評価する。

もちろん、問題点もないわけではない。具体的には、「形成」という言葉を使っているにも関わらず、時間の経過と共に社会資本が変容していく過程についてはいまだ仮説の域を出ておらず、クロスセクション分析にとどまっている点である。また、人材マネジメントをポリシーとして把握しているため、現場における運用実態まで踏み込んでいない点も挙げられる。さらに、論文として章を越えた一貫性の追求がもう少し望まれるなどの点が指摘できる。しかし、こうした問題のほとんどは筆者の将来の研究によって取り組まれることが期待されるテーマであり、本論文の学問的な価値を減ずるものではない。

よって、審査員一同は、所定の試験結果をあわせて考慮して、本論文の筆者が一橋大学学位規則第5条第1項の規定に準じた取り扱い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。