

[別紙1]

論文の内容の要旨

論文題目 企業組織と個人に関する一考察
—ICT (Information & Communication Technology) の進展と情報活用能力—

氏名：小豆川 裕子

研究の背景

この10年、インターネットをはじめとしたICT (Information & Communication Technology、以下ICTと表記) の普及は、経済のグローバル化、産業構造の転換、規制緩和の進展など、日本の社会構造変化と重なりながら進展してきた。

日本における企業組織と個人の関係に関しても、「産業の情報化」と「情報の産業化」がダイナミックに普及・展開するなかで、戦後から高度経済成長期を通じて大きな特徴とされてきたわが国の雇用システムが転換期を迎えている。具体的には、企業は長期継続雇用、年功賃金・昇進等の処遇制度等を見直し、グローバル化、競争市場の激化、スピード化に対応して、ピラミッド型組織や稟議制度などの意思決定システムの変革に着手している。さらに、ICTの普及・進展とともに組織の分散化が進み、テレワーク等の柔軟なワークスタイルも組織に浸透している。

本論文は、企業組織と個人(雇用者)の関係に照準を定め、ICTの進展と相互影響関係にあると想定される個人の情報活用能力を機軸として、企業組織と個人の間関係を検証すると同時に、企業要因、個人要因に関する有効な施策について多面的に検討を行う。そして、今後ICTが環境インフラとしてますます整備され、企業を中心に展開されるであろう知識創造社会のなかにおける企業組織と個人の間関係のゆくえを考察する。

研究の目的と方法

本論文では、個人の情報活用能力に焦点を合わせて、企業組織における雇用・労働と個人、そしてそれらの間関係を考察する。本論文の目的は2つある。第1の目的は、A、B、C、Dの4種類のデータによって、ICTの活用の有無による個人の情報活用能力の格差の確認を行うことである。次に、D調査もしくは、C調査およびD調査のデータによって、ICTの活用層を抽出し、企業組織と個人の間関係を1. テレワーク(組織と個人のFlexibility)、2. 自己評価と会社評価の一致(Integration)、3. 勤続志向・転職志向(Retention/Turn over)の3つの観点から捉え、個人の情報活用能力をキー変数として想定した上で、企業組織と個人の間関係を規定する要因を考察することを第2の目的とする。

研究方法としては、本研究と関連する先行研究を理論的に検討するとともに、実態把握を行った上で、17の作業仮説を設定し、実証的・統計的に分析する。

利用データについては、A調査、B調査、D調査はそれぞれ国勢調査区(各250、100、210)における18歳以上70歳未満の男女個人を対象としている。C調

査は帝国データバンクのデータベースおよび「会社四季報」よりリストアップした日系および外資系の大手金融機関に勤務する従業員（専門人材）を対象とした調査であって、調査設計、調査対象者の抽出、調査方法は、一定の代表性が確保されている。

また、利用データによって若干異なるものの、設定する変数は、情報活用能力に加えて、個人要因として年齢、学歴、勤務年数、担当業務の経験年数、情報システムを活用した情報共有の実践度、職務満足度等である。企業要因としては、実績の給与や昇進への反映、ローテーションの可能性、年俸制の有無、教育訓練等があり、評価・処遇、能力開発等、雇用システムの全体の枠組みを捉えた設定となっている。

論文の概要

本論文は、序章、本論の6章、および補論から構成されている。序章は本論文の全体概要、第1章は本論文をめぐる先行研究および既存統計を概観した部分である。第2章から第5章までは実証研究、第6章は総括である。巻末には、補論として利用した調査の概要、設定変数、統計分析手法等、付属資料として参考・引用文献を添付している。具体的な内容は、以下のとおりである。

第1章では、本論文を通底するキー概念である個人の情報活用能力および企業組織と個人の関係について、企業組織における情報、ICTの進展と組織能力、個人能力、組織変革とテレワーク、転換期にある企業組織と個人等に関する先行研究や既存統計を概観し、本研究との関わりについて論述している。

第2章では、個人の情報活用能力に直接関連のある先行研究をサーベイした上で、本研究の視座を明らかにするとともに、4種類のデータを用いてICTの活用と情報活用能力との関連分析を行っている。結果として、個人の情報収集・情報選択・情報の編集と加工・情報発信の4つのフェーズの合成で表わされる情報活用能力（スコア）は、ICTの活用層の方が非活用層よりも高いこと、さらに学歴、年齢等の変数をコントロールして分析を行ったところ、モデルのデータの適合度に若干課題を残す結果であるとはいえ、情報活用能力の高低を規定する要因としてICTの活用の有無が有意な変数となっていることを検証している。

第3章では、企業組織と個人の関係として、組織と個人のFlexibilityを実現するテレワークに関連した先行研究をサーベイした上で、本研究の視座を明らかにするとともに、テレワークの実施を規定する要因分析を行っている。テレワーカーと非テレワーカーでは、情報活用能力はテレワーカーの方が高いこと、さらに、学歴、年齢等の変数をコントロールしても、「情報活用能力」高位層がテレワークの実施に対してプラスに寄与することを検証している。合わせて個人要因として「男性」、「管理職」、「転職経験あり」、「職場の信頼実感」の高位層、企業要因として「事業・組織の再構築」高位層もテレワークの実施に対して促進的である。

第4章では、組織と個人の統合（Integration）を、専門性（あるいは働きぶり）の自己評価と会社評価の一致と捉え、関連した先行研究をサーベイした上で、本研究の視座を明らかにするとともに、統合（Integration）を規定する要

因分析を行っている。そして「統合あり、すなわち自己評価と会社評価の一致している」層と「統合なし、すなわち一致していない」層では、情報活用能力は「統合あり」層の方が高いことを検証している。さらに学歴、年齢等の変数をコントロールした上で分析を行ったところ、C調査では、モデルのデータの適合度に課題を残す結果であるとはいえ、「統合あり」に対して「情報活用能力」高位層、個人要因の「30代」、「担当業務の経験年数」の長い層、「専門職志向あり」層、「情報システムを活用した情報共有の実践度」の高位層、「ミドルマネジメントに対する満足度」、「職務満足度」高位層、企業要因として「部門や職務のローテーション」がない層が促進的であるということを検証している。

D調査では、「情報活用能力」高位層に加えて、「職場の信頼実感」高位層、「職務満足度」高位層、さらに、企業要因の「実績ベースの業績管理制度」の高位層が「統合あり」にプラスに寄与することを検証している。

第5章では、企業組織と個人の関係において勤続志向・転職志向 (Retention/Turn over) に関連した先行研究をサーベイした上で、本研究の視座を明らかにするとともに、勤続志向・転職志向 (Retention/Turn over) を規定する要因分析を行っている。「勤続志向」層と「転職志向」層では、「転職志向」層の方が情報活用能力が高いという仮説に関しては、C調査では支持、D調査では棄却されている。さらに、学歴、年齢等の変数をコントロールした上で分析を行ったところ、C調査では、「情報活用能力」高位層が「転職志向」に対してプラスに寄与、「勤続志向」に対しては「勤務年数」の長い層、「ミドルマネジメントに対する満足度」高位層が促進的であり、「組織と個人の統合」ダミーを投入したMODEL:Dでは「職務満足度」もプラスに寄与している。D調査ではC調査同様、情報活用能力は「転職志向」に対してプラスの傾向がみられるものの、有意な変数とならなかった。また「転職志向」に対して、個人要因の基準変数を60代とすると「10~20代」、「30代」、「40代」がプラスに寄与する一方、「勤続志向」に対しては「勤務年数」の長い層、「職務満足度」高位層が促進的である。「組織と個人の統合ダミー」、「テレワークダミー」を投入したMODEL:Fでは、「職場の信頼実感」がある層が「転職志向」に対して促進的であることを検証している。

第6章は、本論文の総括である。すなわち、本研究における仮説検証の成果、限界と課題、今後の拡張可能性をまとめている。まず、第2章から第5章までにおける17の作業仮説の検証結果を踏まえて、情報活用能力が組織と個人の関係のなかで、Integration(統合)を促進する役割を果たしながら、テレワーク、転職志向を高めていく、というメカニズムを組み込んだ「企業組織と個人に関するモデル」を提示している。

次に、本論文の今後の課題として、情報活用能力に関しては、職務上の情報活用に適合した項目の設定、テレワークに関しては、e-Japan戦略の定義に即した項目設定、Integration(統合)に関しては、人事評価・処遇等の客観数値による把握、勤続志向・転職志向 (Retention/Turn over) に関しては、転職経験層等がどのような情報を入手し、決定に至ったかのメカニズムに関する研究等をあげている。

最後に、今後の研究の拡張可能性について、ICTの利活用をビルトインした情報活用能力、対面コミュニケーションの進化、メカニズム、企業組織と個人の関係に関する、より一層拡張した研究等を提示している。