氏　　名	村上　正昭
学 位 の 種 類	博士（　経営学　）
学 位 記 番 号	博甲第　　7626　　号
学位授与年月日	平成　28年　3月　25日
学位授与の要件	学位規則第４条第１項該当
審 査 研 究 科	ビジネス科学研究科
学位論文題目	計画的OJTの効果に関する研究

主 査	筑波大学　教授	博士（工学）	津田　和彦
副 査	筑波大学　教授	博士（工学）	吉田　健一
副 査	筑波大学　准教授	博士（経済学）	稲水　伸行
副 査	筑波大学　准教授	博士（ｼｽﾃﾑｽﾞ・ﾏﾈｼﾞﾒﾝﾄ）	木野　泰伸
副 査	専修大学　教授	博士（ｼｽﾃﾑｽﾞ・ﾏﾈｼﾞﾒﾝﾄ）	飯塚　佳代

論文の内容の要旨

近年，人材の能力開発の訓練方法として，実際の業務を通じて訓練を行う OJT（On the Job Training)が一般的になっている．2015 年の厚生労働省による能力開発基本調査の結果によると，企業の従業員に対する能力開発の訓練方法として「OJT を重視･重視に近い」と答えた割合は 73.4%に達している．

OJT における課題として，実務との境界が曖昧，実務との時間配分，育成する側の能力不足，指導意識の不足，非計画的な実施などが挙げられている．さらには，効果を測定することが難しいという課題がある．この課題への対応として，OJT においても教育訓練に関する計画書を作成し，担当者，対象者，期間，内容を具体的に定めて，段階的・継続的に教育訓練を実施する計画的 OJT がある．計画的 OJT の実施率は高まりつつある．

本論文では，先行研究における計画的OJTとその効果に関する概念を整理すると共に，専門的職業における計画的OJTを対象として，(1)計画的OJTの効果への影響要因の検証，(2)職務経験年数に応じた計画的OJTの効果に関する実証，(3)計画的OJTと諸要因の関係を検証，の３つに取り組んでいる．

本論文は，6章で構成されている．第1章では，本論文で取り上げる研究の背景と目的を述べ，本研究の位置付けを示している．

第 2 章では，OJT 及び計画的 OJT に関する先行研究を概観している．その上で，計画的 OJT のタイプや効果の内容について調査し，これらの定義を明らかにすると共に，質問紙調査の内容や調査対象を精査している．さらには，本研究の位置づけを明確にしている．

第 3 章では，計画的 OJT の直接効果と間接効果の検討を行っている．OJT 担当者と OJT 対象者

を対象に因子分析で構成概念における各因子を抽出している．その後，共分散構造分析により，因子間の関係、計画的 OJT の直接効果及び間接効果を明らかにしている．第 4 章では，職務経験による計画的 OJT の効果の比較を行っている．ここでは，職務経験１年目，２年目の計画的 OJT の効果について重回帰分析を行い，その特徴を比較している．第 5 章では，OJT 担当者と OJT 対象者のペアデータを用いて，計画的 OJT と諸要因の関連についての分析を行っている．ここでは，OJT 担当者と OJT 対象者の意識レベルにおいて計画的 OJT と計画性の関連や双方の意識の差が及ぼす影響についての検証を行っている．

最後の第6章では，結論として本研究の成果をまとめると共に，今後の取り組みについて述べている．

審査の結果の要旨

日本における人材の能力開発の訓練方法は，実際の業務を通じて訓練を行う OJT が一般化しつつある．厚生労働省の調査でも，教育訓練に関する計画書を作成し，期間，内容を具体的に定めて教育訓練を実施する計画的 OJT の導入率は 6 割を超えている．本研究は，このような社会のニーズに合致したテーマと言える．

本研究は，専門的職業における計画的 OJT を対象として実施している．具体的には，計画的な人材育成が進められている小学校教員における OJT を対象に, OJT 担当者と OJT 対象者の双方に質問紙調査を実施している．この調査結果を分析することで，計画的 OJT の効果とその影響要因の検証を行っている．

その結果，直接効果のない計画的OJTのタイプでも，OJT担当者が行う部下育成態度の媒介による間接効果があること，１年目の計画的OJTの効果の蓄積が，２年目の計画的OJTにおいて多様な効果に結びつくこと，OJT担当者の部下育成態度の実施に関する差異は，OJT担当者とOJT対象者の意識レベルが要因になっていることを導いている．

これらは，著者の実務経験に基づく知見なくして達成できない特筆すべき研究成果と評価できる．

一方で，これらの成果は，小学校教員を対象として調査に基づいており，他の一般企業における計画的 OJT に適用できるかが明確になっていない点が課題として残されている．

以上，一部に課題は残されているものの，本学位論文は著者の実務家としての問題意識に裏打ちされたものであり，研究の内容は，博士（経営学）を授与するに十分なものと判断する．

【最終試験】

論文審査委員会による最終試験を平成 28 年 2 月 2 日に実施し，全員一致で合格と判定した．

【結論】

よって，著者は博士（経営学）の学位を受けるに十分な資格を有するものと認める．