

論文の内容の要旨

題目：フォロワー企業の外部人材活用による学習効果に関する実証分析
Empirical analysis of the effect of learning by hiring by follower firm

氏名：藤原綾乃

1990年代から2000年代にかけて韓国、台湾、中国などの東アジアの新興企業は急速な発展を遂げており、日本企業等の先発企業へのキャッチアップを実現した。また、これらの企業の中には、技術面で追いつく段階を超えて、追い抜いた状態の企業も登場している。後発のフォロワー企業のキャッチアップに関しては、様々な研究がなされている。学習論の観点からは、製造経験の蓄積に基づく「製造学習」、最終ユーザーとしての利用経験の蓄積に基づく「利用学習」、暗黙知的な技術や技能が情報処理技術の進展に伴い機械装置に体化されたことから、機械装置の購入・利用に伴う「統合学習」という概念で説明されてきた。

しかし、これらの学習論では、近年の東アジア新興企業のキャッチアップを超えた追い抜き現象を説明し尽せない。なぜならば、日本企業はこれらの新興企業の「統合学習」に伴うキャッチアップに対抗するため、2000年前後からブラックボックス化を進め、機械装置を購入するだけでは、暗黙知的な技術や技能を取得することができなくなったためである。

このように、日本企業がブラックボックス化を進め、暗黙知的な技術や技能が機械装置に体化されなくなった結果、再び人に体化した暗黙知的な技術や技能の重要性が増した。この時期と前後して、日本企業から東アジア新興企業へ移動する人材が急増した。そこで、移動した日本企業出身者が技術移転において重要な役割を果たしているのではないかと考えられる。本研究は、フォロワー企業のキャッチアップにおいて、外部人材活用による技術学習の効果を実証的に分析することを目的とする。

具体的には、フォロワー企業の外部人材獲得戦略、外部人材の活用が企業のパフォーマンスに与える影響、研究開発ユニットの構成が企業パフォーマンスに与える影響という3つの視点から分析を行う。

分析の結果、これら東アジア地域のフォロワー企業は、日本企業内研究者のうち、多様な技術分野の経験を有する人材、情報が集積しやすい地位にある人材を採用する傾向が有意に示された。また有意ではないが、東アジア地域のフォロワー企業に移動した研究者は、移動しなかった研究者と比較して、優秀な人材、キャリアの長い人材であることが明らかになった。フォロワー企業のイノベーションに貢献する人材に関する分析結果からは、量的イノベーションに貢献するのは、多様な技術分野の経験を有する人材、情報が集積しやすい地位にある人材である一方、質的イノベーションに貢献するのは、過去の実績が高い人材、特定の技術分野に特化した人材であることが明らかになった。これらの結果から、東アジア地域のフォロワー企業は、質的イノベーションに資する人材よりも、量的イノベーションに資する人材を採用する傾向があることが明らかになった。しかし、追加的分析の結果、このような東アジア地域の企業の人材獲得戦略も、企業ごとに異なり、過去の実績が高い人材を採用する傾向にある企業や独創性のある人材を採用する傾向にある企業等、様々であることが明らかになった。

また、外部人材の活用がフォロワー企業内研究者のパフォーマンスに与える影響について分析した結果、優秀な研究者と先発企業出身研究者者を共同で研究させることにより、その効果がある後も持続するケースが一社に関して確認されたが、その他のケースでは、先発企業出身者との共発明経験の効果は持続しないということが明らかになった。

さらに、外部獲得人材と内部人材とをどのように組み合わせてチーム構成を設定することが効率的であるかについて分析を行ったところ、外部企業出身者は複数人を固めて同じチームに投入した場合に、正に有意な影響を与えることが明らかになった。