

論文審査の要旨及び担当者

報告番号	甲 乙 第 号	氏 名	小山 健太
論文審査担当者	主 査	飯盛義徳	政策・メディア研究科委員 総合政策学部 教授
	副 査	国領二郎	政策・メディア研究科委員 総合政策学部 教授
		桑原武夫	政策・メディア研究科委員 総合政策学部 教授
		花田光世	慶應義塾大学 名誉教授
		榊原清則	中央大学ビジネススクール 教授
学力確認担当者：			
(論文審査の要旨)			
<p>本博士論文は『日本企業で働く社員の「学校から仕事への移行」プロセスにおけるキャリア論の構築』と題され、初期キャリア論、リアリティショック論、日本の大学生の初期キャリア構築の特殊性という視点から、大学から仕事への移行プロセスに関する「キャリア教育」の特性を明らかにし、具体的な提言を行うことを目的とした論文である。「日本企業で働く」と題された論文は、「日本企業で働く予定となっている大学生」「日本企業で働いている若手社員」、「日本の大学で提供されているキャリア教育」という3領域においての情報を収集し、その関連性を明らかにし、現状での問題点、課題を分析しながら、今後の大学におけるキャリア教育のフレームワークを提言する論文となっている。</p> <p>この分野の従来の研究は、この3領域の各々を個別にとりあげ、その課題や展望を述べるものが多かったが、この3領域を同時に調査し、その関係性をもとに、大学におけるキャリア教育の具体的な提言を行う研究は数少ない。本論文の特徴は、多様な視点を元に日本における初期キャリアのあるべき姿、フレームワークを提起した点にある。文科省の大学設置基準に「キャリア教育」がとりいれられてから、教育論をベースにおいた、大学におけるキャリア教育が研究されるようになってきている。しかし、まだまだ学校から仕事への移行 (School to Work Transition: SWT) という視点をもとに初期キャリアの問題・課題を分析した上でのキャリア教育のフレームワークを提起した研究は数少ない。本研究はまさにこの問題に正面から取り組んだ研究が特徴である。要約すると、本論文は多面的な領域をカバーし、そこからの上記提言を行うことを目的とした博士論文といえる。</p> <p>本論文は全8章から構成されている。第一章では本論文に対する問題意識と目的、そして論文の構成が明らかにされ、研究に着手した背景、研究テーマの持つ意味などが記述されている。第2章、第3章は理論編として位置づけられ、本論文の研究テーマの中心となる、「SWT」に対する理論・研究動向の解説が行われている。第2章では、米国におけるSWTの理論的背景と展開、そして研究動向が解説され、米国型SWTがまとめられている。第3章では、日本におけるSWTが同様に解説され、まとめられている。この2つの章では、米国・日本における雇用体系の歴史、それをもとにした人事管理の展開、その人事管理のもとに展開された初期キャリアの形成プロセス、そしてその初期プロセスを念頭においた大学におけるキャリア教育が解説され、組織社会化という視点での対比が行われている。</p> <p>このそれぞれの国における初期キャリア形成プロセスと大学におけるキャリア教育の解説をもとに、第4章では小山健太君の日本におけるキャリア教育の現状と課題をもとにしたリサーチクエッションが記述されている。米国で開発されたキャリア教育は、米国型の雇用体験をベースに構築されてきた。職務スキルから構成された仕事と本人のスキルレベルをマッチさせるジョブマッチング。それを安定化・固定化させる理論的根拠となったキャリアアンカー論。安定化を打ち破る変化に対しては職業領域や組織を変えることにより、本人の仕事の役割を変えることによる非連続的なキャリア・トランジション論などがこの米国型初期キャリア論の中核理論として位置づけられてきた。</p>			

それに対して、日本企業における雇用管理は、必ずしもジョブマッチング論、キャリアアンカー論、非連続的な役割獲得におけるトランジション論をベースとしてはいないにもかかわらず、日本の大学においては、米国型キャリア教育が理論の中心として位置づけられ、それが日本の大学生のSTWに混乱をもたらしているのではないかというリサーチクエッションが展開されている。本研究の対象が3領域であることから、①日本企業の若手社員が直面するリアリティショックと現場活動を通じたその克服、②大学生の就職活動におけるリアリティショックと学習による克服、③そしてこのリアリティショックを緩和させることを狙いとした大学にけるキャリア教育のコンテンツに関するものというそれぞれのリサーチクエッションが記述されている。

第5章・6章では、このリサーチクエッション・仮説を研究するための調査方法とその考察がまとめられている。論文としては第5章に若手社員、第6章が大学生のデータとしてのまとめてという構造とはなっているが、この第5章、6章を調査の方法とその結果という流れでまとめると以下のようになる。まず調査の構成であるが、日本企業の若手社員の研究にあたっては、大手化学メーカーに勤務する2年目社員42名のインタビュー調査が実施され、若手社員のリアリティショックの有無、その乗り切り方などを半構造化インタビューで調査することがまとめられている。大学生の就職活動プロセス調査では、大学生220名に対し、質問紙調査を実施し、大学生がどのような初期キャリアをイメージして就職活動に向き合い、学習があったかどうか、あったとすればどのような学習だったかを調査するプロセスがまとめられている。また大学のキャリア教育を担当する大学教員4名からそれぞれの大学におけるキャリア教育プログラムのインタビューを実施し、各大学におけるキャリア教育の特性、課題、今後の展望などをヒアリングするプロセスがまとめられている。これらの調査結果から、日本におけるSWTの課題を総合的にモデル化し、日本企業の組織社会化では、単に企業の方針の受け入れ、与えられた役割の実践にとどまらず、与えられた役割に対する工夫や改良などをもとに、能動的に行動していく「変革的役割志向」を学ぶことが重要であり、それを研究調査するための枠組みが提起されている。

この研究調査の結果と考察であるが、若手社員の分析では、若手社員の組織社会化が、現状を受け入れ、それに従う保守的役割志向か、より能動性を重視した行動をとる変革的役割志向か、その両方に属さない役割未受容状態かでサンプルを分類し、それぞれのタイプの特性をまとめている。本研究の中心となる、変革的役割志向を獲得していく組織社会化においては、①本人と上司を含む周囲の者との信頼関係とそれをベースにした自己開示、②自己開示結果を参考にした本人の成長課題に対する総合的支援の有無が、変革的役割志向の獲得には重要であり、③その経験がない若手社員は保守的役割志向の獲得にとどまることを明らかにした。小山君はこの保守的役割志向は組織の活動を効率的に進めるための義務にとどまるものであり、組織社会化のねらいの重要なポイントとしての組織の永続的成長を担う変革的役割志向の獲得には不十分であるとの論を展開している。そして、この永続性に対しては、信頼関係と成長課題への支援が不可欠であるとのまとめを行っている。

就職活動プロセスを経験した大学生に対する分析では、保守的役割志向につながる組織残留志向と変革的役割志向を対比し、就職活動プロセス前に、欧米型のジョブマッチング論の志向性のある大学生は、マッチング型キャリア観が保守的役割志向と正の関係性があったものが、就職活動後、むしろ保守的役割志向である組織残留志向とは負の関係性に变化していることを明らかにした。また、変革的役割志向の獲得では、固定的なキャリア観を持たず、また就職活動中の積極的なコミュニケーションをもつ大学生が就職活動前であっても就職活動後であっても変革的役割志向獲得に正の関係をもつことを明らかにしている。

大学のキャリア教育のプログラムに関する分析では、限定されたプログラムの傾向把握の域を出ないが、キャリア論としての理論的な解説を行う授業ではマッチング型のキャリア論とそれをベースにした自己把握型の演習が中心ということを示唆している。それに対して、スパイラル型キャリア観と命名された、非マッチング型の非固定的なキャリア志向性をベースとする授業は、教育担当者の経験や自己把握のリフレーミングといった演習を中心に実施されているものの、新しい理論としてのバックグラウンドの説明に弱く、またリフレーミング・変容といった比較的長く時間がかかるものの対応には十分な対応ができないという課題があることが提起されている。

第7章では、これらの課題をベースに大学のキャリア教育に関する提言が行われている。日本企業の組織社会化の特徴でもある、変革的役割志向をもった若者を育成していくには、現状のキャリア教

育では不十分であり、理論的にも、カリキュラムの有効性にも限界があり、企業活動を経験した担当教員の個人的な経験に基づく教育がなされているのが現状と指摘されている。この現状を改革するには、大学の授業の延長という視点から仕事やキャリアを見るだけではなく、仕事の役割・意義を学び、理解すると同時に多面的なリフレーミング・自己変容を経験できる場の確保が重要となることが提起されている。それには、①企業人や学生に身近な先輩からの企業現場の話、②マッチング論のもとになっている固定的な職務観とは異なる総合的な力の重要性に対する認識とその指導、③信頼できるキャリアメンターとのインタラクションの場の構築、④信頼⇒自己開示⇒新たな視点からの自己開示内容に対する支援 等を可能とする演習や場の設定、人間関係の構築、などが提起された。そしてこれらが、スパイラル型キャリア観の育成には重要な教育内容であることが提起されている。

スパイラル型キャリア観は、大学教育だけでなく、新入社員教育においても重要とされ、信頼関係⇒自己開示⇒開示内容支援⇒自己変容のプロセスを具現化するプログラムの実践が提起されている。特に企業の若手社員の成長にあたっては、具体的なスキル教育に加えて、キャリアメンターとのインタラクション、上司との関係づくりなどに関する提を通した変革的役割志向の獲得の重要性とその対応策が強調されている。

論文のまとめとなる第8章では、各章のまとめを通して、理論研究と実証研究の要約と結論がまとめられている。理論編でとりあげられた米国・日本の雇用関係の相違があるにもかかわらず、①キャリア教育において、その相違が十分に反映されておらず、②それが就職プロセスを通じて学生への負担となっている現状がまとめられている。現状の大学におけるキャリア教育は十分ではなく、新たなフレームワークを取り入れたキャリア教育が必要であり、また企業に入社してくる若手社員は採用プロセスというスクリーニングがあるにもかかわらず、固定的なジョブマッチング論やスキル・手法志向の若手社員の増加などにより、若手教育の在り方そのものも大きく変化させることが必要となってきたことが指摘され、それに対する対応策の実施の重要性が指摘されている。これらの提起、結論を通して本論文では4つの理論的貢献が強調されている。第一は日米の雇用環境の相違に着目した大学のキャリア教育への提言、第二は日米の雇用管理の相違をベースに、新たな視点でキャリア論と組織社会化論を関連づけた点。第三は固定的・安定的な職務意識につながるマッチング型キャリア観に対し、成長・変革志向のキャリア観のベースとなる変革的役割志向を軸においた「スパイラル型キャリア観」を提起したことである。第四はスパイラル型キャリア観の尺度構成を行ったことである。変革的役割志向と正の関係をもつスパイラル型キャリア観を実践的に教育などに活用していくには、信頼性・妥当性を担保した尺度を構成することが重要であるが、その努力が今まで十分になされていたとは必ずしもいえない状況であったが、これを可能にする糸口となる尺度が構成された。

本論文の研究意義は、この第四の貢献にあるように、実践的含意を有していることにある。博士論文でまとめられているが、第一に若者のキャリア意識を育むための教育的含意、第二に大学のキャリア教育担当者への実践的含意、そして第三に企業の人材開発担当者への含意がある。欧米とは異なる日本特有のSWPにおいては、欧米で構築された理論を直輸入という形で活用するのではなく、日本企業が長く時間をかけ、欧米理論を日本の企業の土壌にあうように改良してきたと同じように、欧米理論を日本のキャリア教育の土壌にあうように改良工夫を行うことが重要であり、その視点から実践的含意をもつ本研究の意義は大きいといえる。

本博士研究のいまひとつの意義に関して次に論じることとする。本研究はリアリティショックに向き合い克服するという、極めて個人的な経験に直面し影響を受け、また個人の主観的な認識における研究領域において、十分な吟味なく導入された欧米的な理論をベースにしたカリキュラム作り方式への警鐘である。当然と言えば、極めて当然の流れであるのだが、キャリア教育の現場ではその当然が十分に機能していたとは必ずしもいえない。多くの大学で、キャリア教育は正規の授業としては位置づけられず、また就職担当セクションからも距離を置かれているのが現状である。正規の授業では理論が重視され、就職セクションでは実践と結果が求められている。その中間に位置するキャリア教育担当者は正規の教員でも職員でもなく、有期の準教員扱いが一般的であり、企業の人事・企業内教育担当者の再就職先という位置づけとなっている。その結果、研究背景や理論的背景を必ずしも十分に持っていない担当者が、理論としては欧米の理論により、教育内容の箔付けを行い、短期的な授業期

間では十分な実践教育もできない現状にある。その中で、キャリア教育における警鐘をならし、新たな方向性を出したということは、多くのキャリア教育担当者にとってひとつの重要な方向性の提示であると考ええる。

信頼・自己開示・支援・成長といった、いわばきれいごとに近いことをベースとして、キャリア教育をどこまで進化させることができるかどうかは、今後の活動を見守るほかないが、少なくともその主観的な認識に近い視点を出発点とした、新たなカリキュラム作りの可能性に期待したい。これらの提起はいずれも、従来の組織行動論、教育論、企業内教育論、自己啓発論などでは十分にカバーすることのできない領域への挑戦であり、人的資源管理・開発論から急速に進展しているキャリア論という新分野における重要な貢献であると考ええる。

本博士論文提出者の小山健太君は、SFCに入学し、授業のSA・TAを通して実践型教育の重要性に影響を受け、就職先としてのファミリーハウスというNPO活動の中で影響を受けてきた。ファミリーハウスでは、長期にわたる子供の入院という、厳しい現実＝リアリティショックに向き合わざるを得ない家族に対する支援を行っている。小山君の、ファミリーハウス活動で得た、信頼関係の構築、真摯な支援という、仕事への向き合い方や、スキル獲得とその発揮だけでは仕事にならない経験が、今回の研究の背景にある。理論としてのキャリア研究の延長として、現場における実践活動と、改良・工夫という前向きな対応が重要と考える研究につながっている。博士論文の中で博士学位資格申請者の小山君が書きこんだ、研究の意義としての実践的含意とは、研究に対する姿勢と目標に対する意思表示そのものである。この真摯な研究姿勢と、新しい分野に挑戦する研究者としての研究態度は、SFCという研究・教育の場としての博士資格取得に相応しいものであると同時に、博士学位申請者は博士にとって重要な資質を満たしているものと考ええる。上記の成果・理由により、本論文著者である博士学位申請者小山健太君は博士（政策・メディア）の学位を受ける資格があるものと認める次第である。