

主 論 文 要 旨

No.1

報告番号	甲 乙 第	号	氏 名	小山 健太
主論文題目： 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				
(内容の要旨) 本研究では、日本企業で働く社員の「学校から仕事への移行 (School to Work Transition; SWT)」プロセスに対応する新しいキャリア論を構築し、大学でのキャリア教育の新しいフレームワークを提言した。 キャリア論は米国を中心に研究が蓄積されてきた。しかし、日米では SWT のプロセスが異なるため、米国のキャリア論をそのまま日本で応用させるのは難しいと思われる。そこで、まず本研究では日米の雇用体系の歴史、人事管理の軸という社会的背景の違いから、キャリア論についてレビューを行った。 米国では、差別撤廃という社会的背景から職務を軸とする人事管理がおこなわれてきた。そのため、SWT におけるキャリア論は安定志向のキャリア論にもとづく「マッチング型キャリア論」である。つまり、米国型 SWT では、「職務を軸とする組織」において「個人主導のキャリア開発」が機能している。なお、変化志向のキャリア論は、キャリアカウンセリングの領域において研究が進んでいるものの、それが組織マネジメントに中心的に位置づけられてはいない。 一方、日本では、戦後の労働力確保のために、国策として新卒一括採用が取り込まれてきた。そのため、企業内で人材を育成していくことが必要であり、日本企業の人事管理は「人の成長」を軸とするものである。従来は組織主導のキャリア開発が行われていたが、近年ではそれが難しくなっている。そこで、個人主導のキャリア開発を促すため、政策的に全国の大学でキャリア教育が展開されるようになってきた。しかし、多くの大学でのキャリア教育は、米国のマッチング型キャリア論を取り扱っており、現在の日本型 SWT で求められている「人の成長を軸とする組織」における「個人主導のキャリア開発」とは齟齬が生じている。日本型 SWT に説明力をもつキャリア論は理論構築されておらず、新しいキャリア論が求められている。 そこで本研究では、これからの日本型 SWT に適応するキャリア論を構築することを				

目的に、3つの研究に取り組んだ。

第一研究では、新入社員の個人主導のキャリア開発のプロセスを探索的に分析し、概念モデルを構築した。理論的には、組織社会化論にもとづき、従来の研究では扱われなかった「変革的役割志向」と「保守的役割志向」の両方に至るプロセスを明らかにし、役割志向の階層性と、両役割志向に影響を与える支援者の機能が異なることが分かった。ヘーゲルの弁証法にもとづき、日本型 SWT における個人主導のキャリア論を「スパイラル型キャリア論」と名付けた

第二研究では、スパイラル型キャリア論を大学のキャリア教育として展開することを念頭に、大学生が変革的役割志向をもつためには、マッチング型のキャリア観とスパイラル型のキャリア観のどちらが有効か統計的に検証した。その結果、スパイラル型キャリア観の有効性が実証された。

第三研究では、「スパイラル型キャリア論」にもとづく授業を提言するために、マッチング型キャリア論にもとづく授業の限界と、スパイラル型キャリア論に関連する先進事例を把握した。その結果、大学のキャリア教育の担当者は、マッチング型キャリア論が日本型 SWT では限界があると感じていることが分かった。また、スパイラル型キャリア論に関連する授業を先駆的に実践している事例もあった。そこでの要点は、「キャリア観の再構築」と「他者との信頼関係にもとづくコミュニケーション」であった。

結論として、3つの研究結果から、スパイラル型キャリア論をまとめ、それにもとづくキャリア教育を提言した。本研究の理論的貢献は、第一に、社会学的視点が乏しかったキャリア論において、雇用体系や人事管理などの社会的背景によって説明力のあるキャリア論が異なることを実証した点にある。第二に、キャリア心理学領域のキャリア論と、組織心理学領域の組織社会化論を統合的にとらえるという学問横断的に理論を構築した点である。第三に、キャリア論への貢献としては、スパイラルキャリア観という新しい尺度を開発した。第四に、組織心理学への貢献としては、先行研究ではほとんど取り扱われなかった保守的役割志向と変革的役割志向を両立させるプロセスを解明した点にある。

キーワード： 学校から仕事への移行、キャリア論、組織社会化論、
弁証法的アプローチ、キャリア教育