

## 別紙 4

報告番号	※	第	号
------	---	---	---

## 主 論 文 の 要 旨

論文題目

大学職員の自己啓発による職務能力の形成と活用に関する研究

氏 名

中元 崇

## 論 文 内 容 の 要 旨

本研究の目的は「大学職員が自己啓発で形成した能力が組織内で活用される過程はいかなるものか」との問いに答えることにある。具体的には自己啓発で形成した能力が活用される過程に注目し、自己啓発に対する大学職員の意味解釈を通じ、大学職員における自己啓発の特質や形成された能力が活用される実態及びその条件を明らかにする。

近年、社会的な構造転換を背景に新しい能力の獲得・活用の必要性が指摘され、政府において社会人の学び直しが議論されているが、そうした学び直しにより個人が能力を形成したとしても、職場での職務遂行にそれを活用しうる機会が提供されたり、適切な部署・役職への配置が保障されたりするとは必ずしも言えない。

一般社会における自発的な学びの成果が組織において活用されないというこの問題は、近年高等教育研究において注目されてきた「大学職員論」の課題とつながるものである。大学職員論は一時盛んに議論されたが、現在は不活性な状況にある。その理由として、従来の議論は個人のあり方（能力開発の意義や内容・方法等）が中心であり、その能力をいかに組織が考えているか、いかに組織内で活かすかという組織に関する視点を欠いていたことを指摘しうる。羽田貴史の「職員のあり方は、大学の業務のあり方と組織への事務配分によって決定されるものであり、本質的に従属変数ということである」（「大学職員論の課題」, 大学職員論叢第1号, p.16, 2013）との指摘のように、組織に関する視点は外せないはずである。

本研究では、個人が自己啓発で獲得した能力が組織で活用され難い理由の一つとして、獲得した能力の有用性を巡る組織と個人の認識に齟齬が存在すると考える。(大学) 組織は職員の能力開発に関して一定の方針と制度を持ち、ある能力に職業上の有用性を認めるかどうか区別している。そこに何らかの「新しい能力」が必要だというあり方が外部から喧伝されたとしても、それを単純に受容することにはならない。このとき一個人が「新しい能力」を有用と考え、自発的にそれを獲得しても、組織がその有用性を認めなければ組織内での活用は困難であろう。

しかし、この困難にも関わらず、なお自発的に学び、獲得した能力を職務で活用しようとする者も存在する。職務上の義務では無いのに、そのようにしようとする行為は、一見すると不合理に思える。それを他者からも理解可能な合理的な意味の連なりとして解明する必要があるのではないだろうか。

この観点から、「大学職員が自己啓発で形成した能力が組織内で活用される過程はいかなるものか」という問いを立て、大学職員の自己啓発の特質や自己啓発で形成された能力が活用される実態及びその条件の解明に取り組む。以下は各章の概要である。

## 第1章 研究課題の設定

前述の「研究目的・背景」及び「研究の観点と方法」で述べた問題意識に基づき、「大学職員が自己啓発で形成した能力はいかにして職場での活用に至るのか」という問い及び5つのリサーチクエスチョン（下記 RQ）と本研究を行う意義を示す。

RQ1：自己啓発の意向に関係する要因はどのようなものか

RQ2：自己啓発に踏み出す「きっかけ」はどのようなものか

RQ3：自己啓発の際に直面する構造的困難はどのようなものか

RQ4：構造的困難にも関わらず自己啓発を続け得る戦術はどのようなものか

RQ5：自己啓発で形成した能力が職場で活用される際の特徴はどのようなものか

## 第2章 自己啓発にかかる先行研究の検討

第2章では一般的な自己啓発の定義を整理し、職能開発での自己啓発に関する先行研究では組織と個人の相対的な関係が看過されてきたことを指摘した。続けて大学職員に焦点を当て、その役割・能力開発のあり方が変遷する一方、各種政策・言説で提起される能力開発と大学の現場の実態にギャップがあり、とりわけ個人の自己啓発及び形成された能力の活用を取り巻く困難に関し、ほとんど論じられていないことを指摘した。

自己啓発及び形成された能力の活用が困難であるとするならば、個人の側がそれでもなお学び活用しようとする行為は理解し難いものに思える。この疑問を解明するために、個人の主観的合理性を踏まえた研究の必要性を主張した。

## 第3章 概念枠組みと研究の方法

第3章では、個人の意味解釈に基づいた本研究の概念枠組みを設定し、それを踏まえた各 RQ の研究方法を説明した。既に述べた通り、職務上の義務では無いのに自らコストを負担して自己啓発に勤しみ、能力の活用を志すとするならば一見不合理な行為に思える。社会学（理解社会学）には、そうした行為を「他者の合理性」として理解に努めてきた伝統がある。この理解社会学の考えに基づき、個人主体の意味解釈に基づいた概念枠組みと研究方法を設定した。

## 第4章 自己啓発の意向に関係する要因

第4章では RQ1（「自己啓発の意向に関係する要因はどのようなものか」）に基づき、

大学職員の大学院進学に関する自己啓発の意向に係る要因の分析を行う。

その結果、大学院の利用意向を持つかどうかでいくつかの要因（年齢、学びたい知識の有無、他の学習機会の利用意向等）で違いが見られ、進学に関する障害感を抱くかどうかで職場環境に関する要因で違いが見られた。また各障害要因と大学院の利用意向の関係を分析したが、障害要因の種別で利用意向が大きく変化する関係は見られなかった。

RQ1 に答える形で整理すると、「利用意向の有無といくつかの要因（年齢、学びたい知識の有無、他の学習機会の利用意向、得意にしたい分野等）が、障害感の有無と職場環境に関するいくつかの要因が関係する」と言える。

### 第5章 自己啓発に踏み出す「きっかけ」

第5章では、RQ2（「自己啓発に踏み出す「きっかけ」はどのようなものか」）に基づき、「きっかけ」がいかにかに生じ、実際の学びにつながっているかを明らかにする。具体的にはインタビュー調査を行い、その語りの概念化を行う。その結果、いくつかの概念（【職場による支援】【受容するタイミング】【タイミングの自己制御】【聞き流し】など）が生成され、いくつかのカテゴリーに整理することができた。

これらをRQ2 に答える形で整理すると、「当人が【問題意識】を持ち、『きっかけ』の事象が生じ、適切な【タイミング】と認識することで学びに踏み込むが、『きっかけ』があっても問題意識が無ければ【聞き流し】されるし、それがあっても学び控える（【タイミングの自己制御】）こともある」と言える。

### 第6章 自己啓発の際に直面する構造的困難

第6章と第7章は、大学院進学など自己啓発を行っている者を対象として行った一続きの調査（生活史調査）に基づいた分析である。第6章前半では先行研究の整理、インタビュー調査協力者の属性の説明を行ったうえで、RQ3（「自己啓発の際に直面する構造的困難はどのようなものか」）に基づき、分析する。

これにより、RQ3 の答えとなる構造的困難の特徴を以下のとおり示した。

- (1) 大学院進学を上司が許可しないなど周囲からネガティブに反応される。
- (2) 何らかの能力を獲得してもそれ自体が評価されるわけではなく、それを職務上活用する機会も保証されていない。
- (3) 当人すら学びの順次性・系統性の意識が薄く、学習内容・時期も断片的である。
- (4) ジェンダーに起因して学びの機会が抑圧されることもある。

第6章後半はRQ4（「構造的困難にも関わらず自己啓発を続け得る戦術はどのようなものか」）に答えるものである。前章に引き続く分析により、RQ4 の答えとして、個人が『趣味』としての説明や「学びの明示の拒否とその内面化」といった、直接的な異議申し立てとは異なる、別の対抗の論理として、学びやその職業的レリバンスを表面的に否定する一見逆説的な戦術を取ることで、その個人は学びとその活用を職場で受容され得るものとしていることを示した。

## 第7章 自己啓発で形成した能力が職場で活用される際の特徴

第7章では RQ5（「自己啓発で形成した能力が職場で活用される際の特徴はどのようなものか」）に基づいた分析である。組織と個人の働きかけの枠組みを用いて分析による RQ5 の答えとして、自己啓発の活用が実際に行われる際、(1) 活用自体が偶然性に左右されている、(2) 活用される場合でもそれは制度的に保証されていない、(3) 組織へ働きかける制度的なチャンネルが無く、個人は組織へ影響を与え難い、(4) 活用に至るまで個人の強固・継続的な意思・努力が必要、という4つの特徴が存在し、これらが活用における制約・条件となっていることを示した。

## 第8章 結論

第8章では研究全体の目的と方法、各章で明らかにしたことを改めて提示した。本研究の「大学職員が自己啓発で形成した能力が組織内で活用される過程はいかなるものか」との問いに照らして本研究の5つの RQ の答えを整理すると次のことが言える。(A1') 自己啓発への意向は一様でなく個人が学びに至るまで様々な要因が関係し、(A2') 学びの「きっかけ」が生じても実際の学びに直結するわけでは無い。(A3') いざ学ぼうと考えても大学院進学を上司が許可しないなど周囲からネガティブに反応される構造的困難が存在し、(A4') 『『趣味』としての説明』や「学びの明示の拒否とその内面化」など構造的困難を回避する戦術があるものの、それを取ることも自体もまた困難である。(A5') 組織がその能力を活用しようとする機会が偶発的に訪れるのをひたすら待つ必要があるが、その機会が到来する保証は無い。職員の側はその機会が得られるよう、人事担当者・上司・同僚等の周囲に働きかける必要もある。

このことから本研究の結論を「自己啓発で形成した能力が職場での活用に至る過程では個人が学習コストの負担だけにとどまらず組織に働きかけるなど様々な労力を負担し、構造的困難に耐え続ける心性を持つことが条件として求められるが、活用の機会が到来するかどうかは制度的に保証されておらず偶然性に左右されている」と提示した。従前の議論のように、いくら「新しい能力」の必要性が喧伝されたり自己啓発が称揚されたりしたとしても、本研究で新たに示したとおり、それだけで個人が自己啓発に踏み切ったり、能力を活用しうるものではないのである。

「新しい能力」が本当に必要とされ、それを自発的に獲得しようとする個人の取り組みを奨励しようとするならば、自発的な学びや能力の活用が困難な構造や従前のあり方（人事制度等）を変える必要があることをこの結論は示している。単にこの現状を批判するのではなく、組織・個人の両方の人々が合意しうる新しい共通枠組みとして、組織の中の人材が自己啓発などで身につけた「新しい能力」を明示・包摂し、「新しい役割」を受容するあり方（「組織にいる人を活かす」あり方）にシフトする必要があるが、これの探求は将来の課題である。