

学位論文の要旨及び審査結果の要旨

氏名	王 國 霖 (Kuo-lin Wang)
学位	博士 (経営学)
学位記番号	高経大院博 (経済・経営) 第4号
学位授与の日付	平成22年9月27日
学位授与の要件	学位規程第4条第2項該当
博士論文名	キャリア形成の日本の特質に関する研究 An Investigation into the Characteristic of Japanese Career Development
論文審査委員	主 査 茂 木 一 之 (高崎経済大学経済学部教授・博士 (経営学)) 副 査 石 川 弘 道 (高崎経済大学経済学部教授・工学修士) 副 査 田 中 久 夫 (高崎経済大学経済学部教授・博士 (経営学))

王國霖が提出した学位申請論文「キャリア形成の日本の特質に関する研究」(An Investigation into the Characteristic of Japanese Career Development)は、学位(課程博士)論文の水準に達しており、また、平成22年8月27日に行われた最終の口頭試問と、同年9月1日に行われた学位審査公開論文発表会における報告とにより、王國霖が博士(経営学)を授与するに十分な学術研究能力を有することを主査・茂木一之、副査・石川弘道と副査・田中久夫の3人の審査委員は一致して認めた。

学位論文の要旨

本申請論文は、全部で6章からなり、論文中で取り上げられた数値データ、参考文献一覧、独自調査の仕様と調査データなどが添付されている。

第1章では、近年の日本におけるフリーターやニート等と呼ばれる若者が急増する時代背景、こうした若者を大量に生み出した要因とは何か、彼らを含めた若年労働者の職業人生はどうかを一つの切り口として本研究を開始した端緒的問題意識が展開されている。また、多岐にわたる研究領域において「キャリア」が大きな関心課題として取り扱われてきたものの、キャリアとは何か、その概念規定すら多様であり、共通した認識もないという認知から、概念構築が探られている。これまでのキャリアに関する先行諸研究における研究対象、関心課題もまた拡散的であり、研究成果は収斂されていないのが実情である。また、キャリア研究の多くは、キャリアの観測時点を就職や初任前後とし、より長期にわたるキャリア形成の実態、問題点の抽出、長期間の職業経歴(キャリア)の決定要因探求などについて、必ずしも説得的な成果を残していないと筆者は指摘している。

さらに、ここ数年間、日本では従業員の「雇用されうる能力」が要求されており、キャリア開発はもはや従業員の自己責任であると言われてきたが、従来の雇用慣行の下、職業経歴の積層が被雇者の自助努力で決定し得るのかは疑問であるとも指摘されている。こうした認識に立脚し、筆者は、日本におけるキャリア開発の基本形を捉まえるためには、就業から退職に至る期間の全体を俯瞰する独自の実証調査の必要が否定できない、としている。

第2章では、「キャリア」という言葉がどれほど広範に使われているか、どのように認識されているのかを、先行諸研究を俎上に乗せてレビューされている。また、キャリア開発は自己責任であるのか、キャリアコンサルティング、キャリア教育等に象徴される行政諸機関によるキャリア形成支援策はどれだけ有効であるのかが詳細に検討され、それらの施策展開の裏に内包されている不安要素・不確実性要因等が抽出されている。さらには、いわゆる“進路未定者”や“フリーター”等を生み出し、適職や理想の仕事を探すためのキャリア支援とかキャリア教育などが、むしろ、若者が職業選択の際に間違っただけ意思決定を下したり、せっかく就職しても長く経たないうちに辞めてしまう要因になっていることが既存の調査データにもとづいて実証的に明示されている。

第3章では、これまで欧米において展開されていた「キャリア論」、すなわち Parsons の特性因子適合論、Holland の類型論、Super のキャリア開発理論、Schein のキャリア・アンカー論等といった主流的な「キャリア理論」における概念規定、研究方法、着目点などが内在的にレビューされるとともに、諸研究がもつ問題点が指摘されている。すなわち、筆者によれば、かかるキャリア理論の多くは、もっぱら最初の職業選択を重要視し、働こうとする個々人の性格特性に適合した職業は必ずどこかがあると指し、職業興味検査を受けたり、人生の発達段階にともないさまざまな役割を果たしたりすることによって適職が見つかるものと見なしてきたというのである。しかしながら、少なくとも日本において、働く個々人の職業人生は、外的経済環境、産業構造や雇用情勢等によって容易に影響され、一定規模以上の組織に入職すると、雇用者側による配置転換、人事異動、能力開発等によって諸個人の職業経歴が決定づけられているのではないかという疑問が提示される。したがってまた、職業経験のない若年者に対して、あまりにも適職、キャリアデザイン等といった選択装置を強調しすぎると、適職の不存在を理由とした不就業、口実としての「夢追い型フリーター」などを生み出してしまふ危険性が少なからずあることが指摘されている。

第4章では、日本におけるキャリアとは何か、キャリアそのものの概念および実践はどのように日本の組織またはその構成員において用いられてきたのかが実証的に確認されている。採用、初任配属、社内・外配置転換、あるいは複数企業間の移動等を経験する日本の従業員がおかれてきた労働環境、付与される可能な選択肢、さらに彼らに残された最も合理的な判断は何か、などが明らかにされたうえ、日本におけるキャリア開発の最も大きな特徴は、その主導権が依然として雇用者側に握られていることであることが仮説として提示されている。さらに、正規雇用者に限って言えば、長期的に雇用されることを前提として、彼らの多くは明確な将来像を持たなくとも、企業内能力開発とか計画的なジョブ・ローテーション、内部昇進制度などによって、キャリアを積み上げている

こと、したがってまた職業経歴の積層が外在的に決定づけられていることを、これまでの内外における調査研究のサーベイから明らかにされている。

第5章では、上記の仮説を実証するために実施した、T大学卒業者職業経歴面接インタビュー調査の概要、解析結果、得られた「知見」などが紹介されている。インタビュー調査の協力対象者の時代背景を意識しながら、彼らのキャリア経歴を規定する経済情勢の変化および雇用慣行・人事労務管理の変遷等をふまえ、同インタビュー調査の実施概要、またその結果が報告されている。当該調査は、豊富な職業経験の持ち主であると同時に会社との利害関係があまりない定年前後のT大学の卒業生を対象としている。本調査によって、調査協力者のほとんどが大学在学中に将来への職業的「夢」を明示的には有しておらず、むしろどのような仕事であれ、卒業してからすぐに働きたいという希望・欲求が強く、キャリアの初期段階に理不尽と思われることがあっても自分なりに対処し、安易に初任就業先を辞めようと思わなかったこと、ほとんどが正社員として雇用される彼らの職業経歴を見る限り、日本におけるキャリア形成の主導権は会社側にあることが看取できること、さらに配置転換がかなり頻繁に行われたため、「同一企業長期勤続群」のほとんどは、ゼネラリストとして育てられてきたことなどが調査分析から得られた傾向値として指摘されている。

第6章では、前章までにおいて展開してきた先行研究分析、日本労働市場および雇用情勢の変化、そして、面接インタビュー調査から得られた諸結果を付け合わせながら、得られた「知見」がとり纏められている。最後に、現代社会に生きる労働者や今後の新規学卒者のキャリア形成にとって、企業の人的資源管理が果たす役割が大きいだけに、その埒外におかれている非正規雇用者の豊かで満足度の高い職業経歴積層をどのように保証するのかという社会的課題が残っていることが指摘されている。本調査の対象となった正規雇用者の証言による限り、欧米のキャリア形成論と違い、これまでの日本におけるキャリア形成の特質は、少なくとも今後の正規雇用者に関しては依然として有効であると思われる、という結論が提示されている。一方、拡大しつつある非正規雇用者は、従来の日本的キャリア形成の特徴が必ずしも適用されないものの、企業側も行政側もまだ積極的に対応しているとは言えず、こうした範疇の労働者を内包した日本におけるキャリア形成のあり方を明らかにすることが今後の課題として措定されている。

We have a passionate concern for career from a series of questions, such as why we focus on career, what would career be, whom would be career's stakeholder, what on earth determine career and so on. Career illustrated a given individual's life and work predominated over the quality of most people's life.

Recent years, employability of one's vocational life demanded from the employer in Japan and the responsibility of career development between the organization and the individual has been argued for a while. Most Western studies on career approached the topic in terms of psychology while earlier Japanese studies of career laid emphasis on selection and promotion.

It caused us to carry out the investigation into the actual circumstance of the employee's career development in Japan. The term career has been widely used in both popular and social science literature although its meaning is still ambiguous. Some psychologists viewed career as a vocation emphasizing trait and factor fit, others interpreted it as the advancement, a profession, a lifelong sequence of jobs, a lifelong sequence of role-related experiences and so forth. Then we review Parsons' trait and factor fit, Holland's typology model, Super's career development concepts, Schein's career anchor theory in chapter 3.

These career studies focused on vocational choice by matching the characteristics of the environment and the individual could help the youth to find their first jobs, however, they lacked the description of the influence of the external economic situation, employment practice or even personal successful or failed experience. Moreover, these works encouraged young people seeking their right or ideal jobs under the Western employment practice. Meanwhile, it also could make the youth to become so-called freeter or NEET in Japan.

The employment practice differed from one nation to another as well as the way people developing their career in Japan varies from their counterparts in the United States, where the birthplace of contemporary theory and practice. In chapter 4, we reviewed career-related studies from selection, personnel arrangement, advancement, tried to find out the characteristics of Japanese career development, although employment relationship in Japan becomes flexible and uncertain in recent years.

Later, this paper discusses the determination of occupational choice and its career development based on the interview of T University alumni. In chapter 5, we found most interviewee didn't have a clear vision of goal of their future vocational life. However, these people tended to engage in a sole company as an ordinary salaried worker than others.

Whatever one's dream is, getting a job for now would be a favor attitude toward career development. Even some encountered unreasonable supervisors or fellow workers, they didn't choose to change their job or career lightly, but used to be a patient subordinate. Their experiences and wise responses leave us something to be learned. Based on the result of interview survey, we focus relative long-term employment and constant in-house training still would be the typical characteristics of large-sized corporations in Japan.

In addition, organization-led personnel transfer also made the subordinate having mere ownership of one's career. We observe on what the interviewee says, and tried to find more common recognition from their viewpoint of longitudinal vocational life. The ultimate goal of this paper would be make more new graduate and the employee to find their own career under the Japanese practice.

審査結果の要旨

申請論文の問題意識と展開

本論文は、キャリアとは何かという問題意識から出発し、欧米における主たるキャリア理論展開を整理しつつ、職業経歴としてのキャリアが何によって決定されるのか、その決定要因を探る研究といえよう。筆者は、まずは日本と台湾との労働者が有している「自己啓発意欲」に関する実証的なサーベイを独自に実施した。このサーベイの結果、少なくとも20歳代から30歳代にかけての労働者に限ってみると、台湾労働者の方が相対的に高い自己啓発意欲をもっていることが明らかにされた。この事実は、筆者だけではなく、当該領域における先行諸研究の多くが、仮説ないしは暗黙的前提知としてもっていた「日本における人的資源の優秀性」という認識の一部を否定するものであった。おりから、日本においては、非典型労働者の増大、規制緩和、労働法の相次ぐ改正、働く貧困者の増大、勤労所得の頭打ちなどが労働市場、労使関係、さらには労働問題一般における大きな潮流となっていた。ことに、ニート・フリーター、派遣労働者の存在が注目され、一方において働く側の自助努力、職業展望、キャリア設計などが強く求められていた。

こうした日本の労働者、とりわけ若年労働者が直面していた諸問題を研究の基盤において認識していた筆者は、若年労働者に期待されていたキャリア設計とかキャリア開発などが、彼らにとって満足度の高い職業人生に寄与するものなのかどうかを確認する作業に入った。まず筆者は、キャリア決定の要因がどのように明らかにされているのかという問題意識に立脚して、先行諸研究を網羅的に整理している。取り上げられた主たる先行研究には、2つの研究領域・研究潮流があった。1つは、わが国において伝統的に蓄積されてきた社会政策論研究、労働経済学、労働問題研究の流れであり、それらはもっぱら国家あるいは雇用主体による労働者の雇用、「管理」、集团的労働関係形成にかかわる日本の特殊性を抽出するものであり、総じて、企業の労働力利用のあり方が、労働者の職業人生を決定づけているとするものであった。もっとも、そこでの関心の多くは、日本の賃金体系とか日本的雇用、日本的労使関係などにおかれており、労働者の職業経歴がどのように決定されているのかにかかわる実証研究や理論研究は相対的に希薄なものであった。

続いて筆者は、1990年代以降、わが国において注目度が高まってきた「キャリア論」を先行研究サーベイの組上に乗せる。すでに20世紀初頭以来、主としてアメリカ合衆国において展開されてきた心理学研究に基礎づけられた「キャリア論」は、総じて働く人々ないしは働こうとしている人々の性格特性、行動特性（コンピテンス）と爾後の職業積層との関連性に着目するものであった。近年、両者の関係性が生態的・固定的にそれではなく、長い職業人生において流動化するという動的キャリア論も登場するようになったが、基本的には、職業経歴の決定因子として個別的な心理特性とか行動特性など、働く主体がもつ尺度のみが問題とされていると筆者は批判的に先行研究を回顧している。その中で、筆者は、新しい「キャリア論」ともいえるクランボルツ（John D.

Krumboltz)の「計画的偶発性論」(Planned Happenstance Theory)に着目する。それは、キャリアそのものは働く主体が自己の意思のみによって決定づけられないものであり、「成功者」の多くがいわば「偶然」ともいえる他者からの機会付与(チャンス)によってそのキャリアを形成しており、したがって働く主体はその機会付与の可能性を高めるために、直面する「課題」の達成に向け努力する必要があるとするものである。労働主体から労働主体を取り巻く環境要因へのフォーカスの位相転換を示唆すると、筆者は評価している。

こうした先行研究サーベイから、筆者は、労働者の職業経歴を決定づけるパラメータは、現実的にはより多様であり、また、雇用主体すなわち企業の人的資源管理の有り様こそがより重要なのではないかという批判的仮説を提示する。しかしながら、日本の労働者の職業経歴にかかわる調査・研究は相対的に少なく、またその多くが静態的で、特定時点における職業経歴の時系列的切片を対象としたものであった。そこで筆者は、長い職業人生そのものにおいて、労働者がどのような「キャリア設計意識」をもって労働市場に参入し、どのように職業経歴(職務経験の横断的・垂直的形成)が積層され、その職業経歴が誰の意思で決定されたのか、職業経歴がどのような節目(転換点)をもっていたのか、節目が誰によって提供されたのか、そして働く主体が自己の職業経歴をどのように評価しているのか、などの多様な尺度について、その実態をあきらかにするために独自のリサーチを展開した。

研究書資源に恵まれない筆者は、自らが所属するT大学の卒業生を対象に、その同窓会名簿から無作為に抽出された標本中(現在、50歳代から60歳代層)、調査に同意した100名ほどについて長時間にわたる面接インタビュー調査を2年間にわたり実施した。調査対象者は、大学卒業後の職業経歴、卒業時点でのキャリア設計の如何などによって3つほどの職業経歴群に分別されたが、そのほとんどについて、以下のような「特性傾向」が観察されている。

- ①標本の多くが、労働市場参入にあたって明確な職業経歴設計・展望をもっていなかった。
- ②労働市場参入の動機は、標本の多くにとって経済的自立であった。
- ③職業経歴にあたって決定的な因子となったものは、使用者が命ずる「異動」辞令であった。
- ④「異動」には自己の意思がほとんど反映されることはなかったが、自己の職業人生をより豊かにするものとして各標本が肯定的に評価している。
- ⑤職務横断的な「異動」経験者と、ある特定の職務領域内での垂直的な「異動」経験者との2つの群に類別できたが、前者は重層的な経験蓄積と垂直的な職位上昇とを、後者は専門的なプロフェッショナルとしての職業経歴積層を高い満足度で評価している。
- ⑥一部、当初就職企業から転職を経験した標本群もあったが、自己の自律的な意思による転職者は相対的に少数であり、その多くは創業・起業、事業継承などの経路を選択している。
- ⑦総じて、自らの職業経歴積層は、偶然とか企業の裁量によって決定づけられており、その意味では、クランボルトの「計画的偶発性論」の有効性が確認できた。
- ⑧自己の職業経歴の評価にあたって、雇用された企業内で偶然に出会った上司、先輩、同僚等か

らの影響を多くの標本が指摘しており、こうした「偶然の出会い」が職業人生の満足度の大きな影響を与えている。

以上の実態調査をふまえて、筆者は、日本における職業経歴が、働く主体の意思よりも雇用された企業の人事・労務管理（人的資源管理）、雇用環境（労働市場）、労働行政・労働法などといった外在的要因によって決定づけられているのではなかろうかと結論づけている。すでに触れておいたように、筆者は、近年の「キャリア理論」を少なくとも職業経歴積層の決定要因という点について批判するとともに、クランボルツの「計画的偶発性論」をより普遍的な実態認識という面で高く評価している。筆者は、職業経歴の決定要因に関して、これまでの心理学的「キャリア論」が、その主体についての実証的研究を積み重ねつつも、主体を取り巻く外在的な要因について看過していると批判しつつも、静態論から動態論へ、そして社会状況論とか人的資本論への発展を肯定的に評価し、新たな「キャリア論」を構築しようとしている。

先行研究の緻密なサーベイ

申請論文は、その主題にかかわる先行研究をほぼ網羅的に参照・整理している。その主たるものは、①日本における社会政策論研究、労働問題研究、労使関係論研究、人事・労務管理論、官公庁統計調査、各種調査研究、②日本の労働市場にかかわる調査研究、③心理学的研究を基盤としたキャリア論、④日本におけるキャリア研究などであるが、申請論文において引用・参照されている文献は多岐にわたっている。申請論文は、こうした先行研究の踏破をつうじて、それらの成果を汲み取りつつ、文献群③、④などについてはその問題点、陥穽などを指摘し、批判的に自己の仮説的主張を展開している。

また、外部労働市場および内部労働市場にかかわるさまざまな諸相・実態についても先行的調査研究の多くを参照しており、少なくとも1990年代末までのわが国における労働市場、人事・労務管理、労働政策などの実態については的確に把握していると評価できよう。したがって、少なくとも1950年以降の主題にかかわる先行的諸研究については、その成果を十分に踏まえているといえるし、また、諸研究に内在している問題点の抽出も的確であるといえよう。ことに、本申請論文の基礎となっている審査済論文にみられるように、先行的「キャリア論」研究については、網羅的な読破がみられ、その主要な論点に踏み込んだ内在的批判が看取でき、高く評価できる。

独自のリサーチ

申請論文は、以下の2つのオリジナルな実証的リサーチの解析結果に基礎づけられている。

- ①日本・台湾自己啓発意欲に関する国際比較・年齢階級別・職業別調査（質問紙法、標本数約800、調査時点：2004年）
- ②T大学卒業者職業経歴追跡面接調査（インタビュー方式、標本数96、分析対象標本数82、調査時点：2006年～2007）

いずれも、この研究領域にかかわる実態調査として独自性（オリジナリティ）を有するものであり、そこで得られた諸成果は、申請論文が主題としている領域における「新たな知見」の蓄積に貢献するものと認められる。2つの調査は、筆者が独自に設計し、諸機関・諸個人の協力を得ながらも独自に展開し、解析されたものであり、その努力は高く評価できるものと思われる。経済的な意味における研究環境に必ずしも恵まれているとはいえない筆者が、これらの独自サーベイに費やした諸資源には多大なものがあること、わが国のみならず諸外国においてもこの種の実態調査が少ないという実情があること、などを考慮すればこれらの実態調査の意義はかなり高いものと評価できよう。

反面、申請論文が主題としている領域を広義において捉えると、①については、対象国が限定されていること、標本量は多いものの対象国間で偏差があること、②については、面接対象が特定大学卒業者に限定されていること、サーベイ主題から標本の年齢階級が限定され、1970年代から1990年頃までのわが国の職業経歴積層については基礎実証となるが、所謂「バブル崩壊後」の一般的な職業経歴の実態を明らかにするものではないこと、などを指摘することができよう。とはいえ、内外におけるこの種の職業経歴全般にかかわる詳細な面接調査が少ないだけに、貴重なサーベイと評価できよう。審査論文における事実・実態認知が、他からの引用ではなく独自のサーベイに拠っているということは、論文評価にあたって注視しなければならない点であるし、また高く評価できる点でもあると考えられる。

独創性と実証性

すでに述べたような申請論文の問題意識と展開とは、今日的な「キャリア論」とは明らかに一線を画するものであり、それが十全に実証・論証されているとまでは言えないものの、かなりの優位性・独自性をもっていると考えられる。既存の「キャリア論」が、どちらかといえば労働力の供給側に研究の視点をおいたものであり、労働力供給側の性格特性と行動特性などとの適合性を模索するものであるのに対して、申請論文は、わが国における多くの労働者の職業経歴が、主として雇用側の人事・労務管理施策、人的資源管理などによって決定づけられていることを実証・論証するものであり、その限りにおいて相当の独自性（オリジナリティ）を有するとすえよう。

また、そうした仮説を実証するために、標本設定に少なからず問題があるとはいえ、詳細な面接インタビュー調査を実施したことも評価できると思われる。当該調査は、調査応諾者一人に数時間かけたものであり、延べ日数100日を超えるものであった。また、面接インタビュー調査に先行した国際比較調査も、この種のリサーチが少ないだけに評価に値すると考えられる。これらの独自リサーチから得られた「知見」は、すでに触れたような請求論文の仮説を実証するものであると評価できよう。

このように、請求論文は先行的諸研究の諸成果を吸収しつつ、それらを批判的にふまえて独自性の高い仮説を提示し、それを独自のリサーチによって実証したものであり、学位申請論文としての

学術水準に到達したものとして評価できるし、筆者の今後の研究展開にも期待できると考えられる。近年、この領域（経営学、人的資源管理）においては、相対的に実証的な研究が少なくなっているという印象を強くもつだけに、こうした緻密な実証データを積み重ねて、先行諸研究における問題点や陥穽から独自に提示した仮説を客観的に立証するという研究姿勢は十分に評価に値するといえよう。加えて、筆者が掲げた主題は、日本だけではなく海外においても広く注目されている領域であるとともに、社会的にもその期待値が高まっており、主題選択という点でも今後の研究の発展に期待するところが大きいと考えられる。

以上から、学位申請論文「キャリア形成の日本の特質に関する研究」(An Investigation into the Characteristic of Japanese Career Development) は、学位（課程博士）論文としての学術水準に達しており、また、研究面での知見と研究能力を有しており、王國霖に博士（経営学）の学位を授与することが適当であることを3人の審査委員が一致して認めたことを報告する。