

荒木 淳子 著

『企業で働く個人の主体的なキャリア形成を支える学習環境』

——職場、実践共同体、越境

佐藤 厚



●あらき・じゅんこ
学部准教授
明治大学政治経済

●見洋書房
2021年2月刊
A5版・312頁
定価9680円(本体8800円)

1 本書の目的

本書の目的は、企業で働く個人の主体的なキャリア形成を支える学習環境を、個人の仕事に関わるアイデンティティの形成に着目し、職場、実践共同体、越境といった鍵概念を用いながら、明らかにすることにある。

企業を取り巻く環境が変化し働き方が多様化する中、日本でも働く人に主体的なキャリア形成が求められるようになってきている。他方で働く人にも、キャリア形成を自分で考えたいという人は少なくない。そこで重要となるのが、主体的なキャリア形成の考え方の原点となる「キャリア自律」という概念であり、それは「めまぐるしく変化する環境の中で、自らのキャリア構築と継続的学習に積極的に取り組む、生涯にわたるコミットメント」と定義される (p. 3)。つまり自らのキャリアを継続的な学習を通じて構築していくものがキャリア自律であり、その意味でキャリアと学習は深く関連している。ところが、「これまで学習とキャリアは別々の問題として取り扱われ、両者の関係について論じたものは少ない」(p. 4)。すなわち、キャリア形成を経営者や管理職への昇進など外的なキャリアの側面からとらえた研究はあったが、企業で働く個人の主体的なキャリアを仕事に関わるアイデンティティ形成として心理的な側面からとらえて、学習とのかかわりを明らかにしようとした研究は少ない。本書の目的はこの欠落を埋めることにあるといっていよう。

この目的を達成するに際して本書が重視するのは、

仕事に関わるアイデンティティ形成であり、仕事に関わるアイデンティティの形成過程を支える学習環境としての実践共同体である。実践共同体が重要なのは、さまざまな人がそこでコミュニケーションをしながら「自分が何者であるか」を獲得していく場だからである。またアイデンティティの形成が仕事に関わるものである以上、その場として職場が重要となる (p. 15)。人がいかにして複数の文脈(共同体)間を越境しながら仕事に関わるアイデンティティの経験と統合を図っていくのか、それを促す環境とはどのようなものか——、その解明が本書の課題となる。

2 本書の構成と主な内容

本書の構成と主な内容は以下のようにになっている。

第I部 理論：本書の背景と視座

第1章 新しい時代のキャリア形成とキャリア研究

第2章 キャリア発達理論とアイデンティティ

第3章 学習環境研究の視座と実践共同体への着目

第II部 実証：職場・実践共同体・越境への着目

第4章 企業で働く個人のキャリア確立と実践共同体

第5章 キャリア確立を促す実践共同体

第6章 キャリア確立を促す職場環境

第7章 企業で働く個人の主体的なキャリア形成を支えるために

終章 個人・組織・社会によるキャリア形成

本書は第Ⅰ部の理論と第Ⅱ部の実証という二つの部から構成されている。第1章から第3章までの第Ⅰ部で研究サーベイを踏まえた理論が構成され、第4章から第6章までの第Ⅱ部では実証分析が試みられている。

第1章では、本書の社会的背景と研究上の背景が述べられる。とくに研究上の背景では、キャリア研究を①キャリア形成のパターンに着目する研究、②心理的なキャリア発達に関する研究、③キャリア開発に関する研究に整理しながら、学習環境に着目する研究の不足と必要性が論じられる。本書の重視する学習環境への着眼はここから導出されているとあってよい。

第2章では、主体的なキャリア形成に関わるキャリア理論として、キャリア発達に関する先行研究が整理される。キャリア発達理論を①個人—環境適合アプローチ、②発達論的アプローチ、③トランジション・アプローチ、④社会構成主義的アプローチに分けて整理しながら、「仕事に関わるアイデンティティの形成」の大切さが指摘され、仕事に関わるアイデンティティと捉える本書の中心概念はここから導出される。

第3章では、研究の視座について、状況的学習論や学習環境に関する研究の流れが説明され、今後の課題として、職場だけでなく実践共同体での学びや越境についても見ていく必要性が論じられる。職場学習研究を、4つの類型（職場経験アプローチ、職場参加アプローチ、越境経験アプローチ、越境参加アプローチ）に整理し、そこから個人が複数の実践共同体に参加し、複数文脈横断的に学習、発達することを分析しうる「越境経験アプローチ」に依拠し、「企業で働く個人のアイデンティティ形成と実践共同体、職場と越境とのかわりに着目する」(p. 107)という本書の基本視座が構築される。

第Ⅱ部を構成する第4章から第6章までは、実証研究である。

第4章では、日本企業で働く20代後半から40代前半の社会人302名を対象に行った質問紙調査の結果の量的分析と追加のインタビュー調査の結果から、仕事に関わるアイデンティティと実践共同体への参加経験との関連についての分析がなされる。量的調査データ及びインタビュー調査(13名)の語りを分析した結

果、「今後のキャリアに対する意欲と展望は、専門領域の自覚を促し、専門領域の自覚が内省を促している」(p. 141)ことが検証されたとする。

第5章では、10の実践共同体に参加するメンバー30名(1つの実践共同体につき3名)に対して行ったインタビュー調査の結果から、企業で働く個人の仕事に関わるアイデンティティ形成を促す実践共同体の具体的なあり方について検討される。分析の結果、「企業で働く個人のキャリア確立を促す実践共同体とは、①普段仕事をしている職場を越えて多様なメンバーが集まり、②メンバーの多様性が活かされるような緩やかな活動を行い、③コーディネーターが細かく配慮しながらメンバー同士をつなげ、メンバー間の対話を促しているような実践共同体である」(pp. 199-200)ことが導き出される。

第6章では、職場に注目し、企業で働く個人の仕事に関わるアイデンティティ形成と職場環境との関わりについて分析が試みられる。3つの仮説（「挑戦性・柔軟性は個人のキャリア確立に正の影響を及ぼす」「職場内コミュニケーションは個人のキャリア確立に正の影響を及ぼす」「職場での仕事内容の明示化が個人のキャリア確立に正の影響を及ぼす」など）が提示され、24社1716人の量的データの分析により検証がなされる。

第7章では、仕事に関わるアイデンティティ形成を促す越境について考察がなされ、企業で働く個人の主体的なキャリア形成を促す学習環境を今後どうデザインするかについて提言——具体的には「主体的なキャリア形成には支援が必要」「企業はフレキシブルな働き方を実現し職場での学習支援を進める」「企業は社員が実践共同体に参加し、活動することの支援が必要」など——がなされている。

3 本書へのコメント

残された紙幅で本書へのコメントをしてみたい。

第1は、本書の貢献である。本書の貢献は、①キャリア自律が求められる状況下で、仕事に関わるアイデンティティの形成と継続的学習が大切であることを示し、②丁寧な研究レビューに基づいて、キャリアと学習の関係、それを支える実践共同体、越境といった鍵概念を見出し、③仮説を明確化したうえで、④アンケ

ート調査とインタビュー調査の双方を用いて丁寧に仮説検証を試み、⑤検証結果に基づいて実践的な提言を行った点にあるだろう。これまでもキャリアと学習についての研究はあったが、「企業で働く個人の主体的なキャリアを仕事に関わるアイデンティティ形成として心理的な側面からとらえて、学習とのかかわりを明らかにしようとした研究は少ない」。本書の貢献は、この欠落を埋めた点にあるとあってよいだろう。

第2は、評者からみて気になった点である。著者は、制度的に職場や研修でなされる教育訓練ではなく自発的に職場を越えた場で学習に参加すること、著者流に言えば実践共同体での越境学習が主体的なキャリア形成を促すと主張されている。だが評者は、そのことは職業能力形成を補完する促進剤にはなるが、実際の職業能力形成のベースは、職場でのフォーマル及びインフォーマルなOJT（評者流に言えば、仕事と訓練のPDCAサイクルを回すこと）にあると考えている。たしかに、著者も職場の役割は理解しているし（p. 200）、そうであるがゆえに第6章で職場を分析し、「挑戦性・柔軟性、コミュニケーション、仕事の明示化がキャリア確立に正の影響を持つ」との仮説を検証している。評者が気になるのは、なぜこれらの3要素を満たす職場だけでは主体的なキャリア形成に限界があり、したがって自発的な実践共同体参加や越境での学習が必要になるのか、その論理が今一つ腑に落ちなかったという点にある。

最後に、第7章の図7-1およびそれを踏まえた提言では「主体的なキャリア形成には、企業でのフレキシ

ブルな働き方の実現や職場での学習と実践共同体参加支援が必要」と主張されている。この主張は本書の分析から導かれているものであり、そのことに異論はない。だが、この提言を可能にするには条件があるはずである。著者も「職場のメンバーが職場以外の実践共同体と職場とを越境しながら学んでいくには、労働時間にゆとりのある職場であることが重要」と指摘している（p. 244）。評者も同感で人材育成には労働時間の適正化が必要と考えている。また図7-1では「職場のコーディネーターとしての上司が越境を仲介する上で重要」と指摘されているが、プレーイング・マネージャー化している日本の管理職がかかる役割を遂行する際にも、多忙過ぎないなどの条件が求められるであろう。

つまりは、実践共同体や越境の支援には、コーディネーターの役割が大きい。職場をよき学習環境にするには、職場の長に学習環境の意義を解する資質と力量が問われる。それらを可能する条件は何か——。それらへの言及があると提言のリアリティがより高まったのではないかと思われる。

ともあれ、本書は主体的なキャリア形成とその学習環境について理論と実証の両面から考察した労作である。本テーマに関心のある読者に一読をお勧めしたい。

さとう・あつし 法政大学キャリアデザイン学部教授。
産業社会学・人的資源管理論専攻。