

松尾 睦 著

『仕事のアンラーニング』

—働き方を学びほぐす—

内田 恭彦
(山口大学経済学部教授)

本書は変化の激しい今日においては経験に基づく学び直しが必要、という認識から個人のアンラーニング（以下アンラーニング）に関する著者の既存研究を纏めたものである。特徴として①質的・量的な実証調査研究をバランスよく行っている、②Kolb (1984) の経験学習モデルを理論的な土台としている、③様々な角度から包括的にアプローチし、アンラーニングのプロセスモデルを提示している、ことであろう。また幅広い読者層に向けた丁寧な記述と工夫がなされており、著者の細やかな心遣いが感じられる。

本書の内容であるが、第1章ではアンラーニングの定義、Kolb (1984) の経験学習モデルを用いた説明、「中核的」アンラーニングを対象とすること、そしてリサーチ・クエスチョンを示している。定義では学習による棄却に加え獲得も含めアンラーニングだとしている。

第2章では、ビジネスパーソン対象の自由記述アンケートの分析からアンラーニングの促進要因、内容、成果、阻害要因を明らかにしている。

第3章ではアンラーニングの促進要因、内容、成果を同定するために、仕事における目標志向（学習志向・業績志向）、認知活動（内省・批判的内省）とアンラーニングの関係を日本のデータで、認知活動（内省・批判的内省）とアンラーニング、およびワーク・エンゲージメントの関係を米国のデータで検証している。そして学習志向が内省を高め、内省が批判的内省を高め、批判的内省がアンラーニングを促すことを明らかにしている。



●同文館出版
2021年6月刊
A5変形判・224頁
定価2200円（本体2000円）

●まつお・まこと
経済学研究院教授
北海道大学大学院経

第4章は自己変革スキル（personal growth initiative）とアンラーニングおよびワーク・エンゲージメントの関係を日米の両データで検討している。両国の分析結果は共に自己変革スキルがアンラーニングおよびワーク・エンゲージメントを促進し、またアンラーニングがワーク・エンゲージメントを高めることを明らかにしている。

第5章は上司行動のアンラーニングへの影響についてである。結果は上司の探索的活動が部下の学習志向性を強め、内省を促し、アンラーニングを高める、というものであった。

第6章は昇進とアンラーニングの関係についてである。昇進に伴い、必要なマネジメント・スキルが変わるのでアンラーニングが必要になると考えられる。そこで事業部長から事業統括部長に昇進した後に、棄却した既存のものと同様に獲得したものに関する自由記述データを収集し、GTA（Grounded Theory Approach）を行っている。そして意思決定は「短期的・分析的・部分最適」から「長期的・直観的・全体最適」へ、権限委譲と動機づけは「なすべきことを指示する」スタイルから「部下を信頼し権限委譲する」ものへ、情報収集は「直接収集」から「ネットワークを活用した間接的情報収集」へとアンラーニングしていることを明らかにした。

終章は、これまでの研究結果をまとめ、アンラーニングのプロセスモデルを提示し、最後にワークシートを用いた職場ワークショップによる実践案を示

している。

こうした素晴らしい研究成果を土台とした今後の研究課題について評者の考えを簡単に示しておくたい。まずアンラーニングの構成概念についてである。棄却と獲得の両方を含めているが本来両概念は独立なので、統合的に扱う理由の明示ないしは2つの独立したプロセスから成るものとして接近する必要があろう。第2に内省と批判的内省を独立の概念として扱っているが批判的内省は内省に含まれる。また内省は批判的内省に対し必要条件ではあるが十分条件ではない。内省が批判的内省に至るより詳細な説明が必要だろう。学習志向が内省、そして批判

的内省を促進するというのも同様である。これらはアンラーニングをKolb(1984)の経験学習モデルによる説明から、より固有のモデルに発展させることを志向するものである。

個人のアンラーニング研究は緒に就いたばかりである。本書が示した実証データやそれに基づくプロセスモデルは、アンラーニングの研究者には大きな拠り所と刺激を与え、実務家に指針を与える大変有意義なものと考えている。著者に敬意を表したい。

参考文献

Kolb, D. A. (1984) *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*, Prentice Hall.

長谷川珠子・石崎由希子・永野 仁美・飯田 高 著

『現場からみる 障害者の雇用と就労』

——法と実務をつなぐ

米澤 旦

(明治学院大学社会学部准教授)

障害者雇用・就労の環境はこの10年間で大きく変化した。法律については障害者差別解消法の施行や、障害者雇用促進法などの改正があった。また、現場では、特例子会社の増加や新しい分野への拡大、社会福祉分野の障害者就労支援事業の急増が見られた。法と実務、労働分野と福祉分野にまたがる変化のなかで、障害者雇用に関する多くの研究成果が生まれつつある。

本書は、労働法学者と法社会学者による障害者雇用の「実態調査」(質問紙調査とインタビュー調査)の成果が示されている。本書は、二つの意味で、障害者雇用・就労にかかわる距離のあった研究領域を結んでいる。ひとつは法と実務(現場)である。本書の意図はサブタイトルにも示されており、これまで必ずしも有効に結び付けられなかった法と実務の



●はせがわ・たまこ 福島大学行政政策学類准教授。
●いしざき・ゆきこ 横浜国立大学大学院国際社会科学部研究員准教授。
●ながの・ひとみ 上智大学法学部教授。
●いいた・たかし 東京大学社会科学研究所教授。

●弘文堂
2021年4月刊
A5判・390頁
定価3300円(本体3000円)

双方に目配りがされた研究結果が示されている。もうひとつは、雇用と福祉である。本書の調査は、雇用領域の特例子会社と福祉領域の就労継続支援事業所(A・B型)の双方が含まれるリサーチデザインがとられており、雇用と福祉にまたがる障害者の働く場についての包括的な姿を描き出している。

本書は5章から構成される。1章では、研究の背景が整理されており、障害者雇用・就労の概況と各種の法律制度の概要が示されている。2章は質問紙調査とインタビュー調査の概要が示されており、特に現場の実態が描かれている。3章では運営方針について主として因子分析による多変量解析がなされ