

令和 2 年 5 月 20 日現在

機関番号：12301

研究種目：基盤研究(C)（一般）

研究期間：2016～2019

課題番号：16K04619

研究課題名（和文）高等教育新興プロフェッションの養成メカニズムに関する実証的研究

研究課題名（英文）An Empirical Study on the Training Mechanisms of New Types of Specialists in University

研究代表者

二宮 祐 (NINOMIYA, YU)

群馬大学・大学教育・学生支援機構・准教授

研究者番号：20511968

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 3,600,000円

研究成果の概要（和文）：「新しい専門職」は大学改革が推進されるなかで、主として米国の高等教育機関における新興専門職が参考とすべきモデルとされたうえで、日本への導入が図られた。ファカルティ・ディベロッパー、キャリア支援・教育担当者、インスティテューショナル・リサーチ担当者、リサーチ・アドミニストレーション担当者、産官学連携コーディネーター担当者を対象とした聞き取り調査、質問紙調査の結果から、必ずしも十分には目標を達成することができず、職能形成にも課題があることが判明した。

研究成果の学術的意義や社会的意義

大学改革は大学教員、大学事務職員だけではなく、「新しい専門職」と呼ばれる人びとによっても担われている。しかしながら、「新しい専門職」として働く人びとの、キャリアパス、待遇、職務を遂行するために必要な知識・技術の内容については不明なことが多い。そこで、本研究は聞き取り調査、質問紙調査を実施して結果を分析することによって、「新しい専門職」に関する政策に対して新たな学術的知見を提供した。

研究成果の概要（英文）：The policy of university reform in Japan needed for new types of specialists. It introduced those specialists to universities in Japan, modeled primarily on higher education in the United States.

We conducted some interview surveys and a questionnaire survey for faculty developers, career counselors, institutional research analysts, University research administrators and professionals for industry.

研究分野：高等教育論

キーワード：大学経営 専門職 大学職員 大学教員

様式 C - 19、F - 19 - 1、Z - 19 (共通)

1. 研究開始当初の背景

研究の学術的背景としては、第1に、専門職の養成に関する研究が挙げられる。医師や法曹という伝統的な専門職のみならず、社会福祉士や企業経営者といった比較的新しい専門職についても研究の対象となってきた。労働市場、高等教育機関、国家・政府の三者間のパワーバランスの中で、国家資格の制定や学位の新設等によって、専門職はその地位を確立してきたとされる。他方、本研究の対象である専門職として成立するかどうかの萌芽期にある職種については、これまでほとんど研究されてこなかった。第2に、高等教育における教員や職員に関する研究である。高等教育教員の市場は、エリート段階からマス、ユニバーサル段階への移行に即して拡大しつつも、政策の影響を受けて質的な変動を続けてきた。また、職員の一部が米国でそうであるように専門職化しつつあり、職員と教員の境界が不明瞭になっていることもあるといわれる。とりわけ教員については実証的な研究が進められているものの、新興専門職については理論が先行していて実態が不明であるという状況にある。第3に、政策過程に関する研究である。高等教育政策のみならず、産業政策、国際関係政策等の様々な分野でモノグラフが積み重ねられてきた。しかし、ほとんどの研究は政策の形成過程に着目するばかりで、法や命令・政令として制度化された以降の過程をブラックボックスのままにしている。本研究の対象となる新興専門職の多くは、政策として必要が認められ予算が執行された後に、その養成が課題となったものである。養成には本来であれば数年単位の時間がかかる一方で、政策としては高等教育機関の「現場」にその人材をすぐに配置するという矛盾が生じている。このような政策の遂行段階における問題に着目するのである。

2. 研究の目的

本研究の目的は、高等教育機関において必要とされている新たな複数の専門職(プロフェッション)に関して、(1) 実際の担い手は誰か(【a. 専門職の隣接分野への移動】)、(2) どのようなキャリアパスと待遇になっているか(【b. 専門職の市場】)、(3) 職務を遂行するための知識・技能はいかなるものか(【c. 専門職としてのトレーニング】)の3つの観点から横断的、実証的に明らかにすることである。研究対象である新たな専門職は教育、研究、社会貢献の各側面から求められているものの、現時点においてその養成は必ずしも制度化されているわけではない。そこで、本研究は新興専門職の制度化過程を明らかにするという点での学術的意義と、高等教育改革に関する喫緊の政策的インプリケーションを得るという実践的意義を兼ね備えている。

3. 研究の方法

本研究は以下の研究体制によって進められた。教育専門職グループは、ファカルティ・ディベロップメント担当者、初年次教育・リメディアル教育担当者、学習支援担当者、アカデミック・ライティング支援担当者、男女共同参画社会コーディネーター、留学・国際交流担当者、キャリア支援担当者を担当した。研究・社会貢献専門職グループは、インスティテューショナル・リサーチ担当者、産学官連携コーディネーター、リサーチ・アドミニストレーター、地域貢献担当者を担当した。研究代表者はその2つのグループを総括した。質問紙調査については分野横断的に実施するためにグループを分けずに全員で実施した。

本研究は、まず、新興専門職に関する政策過程(いつ、なぜ、当該専門職が必要とされたのか)を文部科学省、経済産業省、厚生労働省の各種審議会・調査研究協力者会議等の政策資料に依拠して整理したうえで、(1) 実際の担い手は誰か(【a. 専門職の隣接分野への移動】)についてその嚆矢となった複数の第一人者を対象とする聞き取り調査と全国の当該専門職への質問紙調査を通じて明らかにした。それと同時に、(2) どのようなキャリアパスと待遇になっているか(【b. 専門職の市場】)についても同じく聞き取り調査と質問紙調査を通じて明らかにした。職歴・研究歴、仕事を果たした経緯、職務内容、雇用形態、経験年数、職位、給与の実態に加えて、仕事への満足度や将来の展望といった意識を尋ねた。以上を通じて、(3) 職務を遂行するための知識・技能(【c. 専門職としてのトレーニング】)について分野横断的に示した。

4. 研究成果

ファカルティ・ディベロップメント担当者、キャリア支援担当者、インスティテューショナル・リサーチ担当者、産学官連携コーディネーター、リサーチ・アドミニストレーターに関する政策過程の検証から、2000年前後以降、それらの専門職の必要を主張する事業が矢継ぎ早に展開したものの、他方で、その労働市場は成熟したとはいえないことが判明した。ある専門職が必要とされるにもかかわらず、修士以上の学歴が必要でありつつも大学院での専門教育で養成されているわけでもなく、キャリア支援担当者を除いてその専門性を担保する公的資格も存在していない。また、こうした専門職を雇用するための予算は大学改革を推進するための時限付きの補助金であることが多いため、雇用期限が定められていたり、職位・給与が低位であったりするという特徴があることが明らかになった。

聞き取り調査の結果からは、次のことが判明した。上記の各分野の専門職に関して、その仕事内容が「第三の領域」であることに由来する困難と、「ストリート・レベルの官僚制」論に関係する対人サービスに由来する困難が存在していた。「第三の領域」には「強い責任意識」、「実務的なアプローチ」、「情報の文脈についての解釈、説明」、「顧客志向のアプローチ」、「同僚から信頼を得るように務める」、「仕事相手との間で情報を解釈、説明する」、「仕事をするための適切な

言い回しの発明」という特徴があるとされている。また、「ストリート・レベルの官僚制」における対人サービスには「資源の慢性的不足」、「サービスに対する需要の増加」、「組織目標があいまい」、「目標の達成度が測定しにくい」、「サービスの対象者は自発的にそれを受けるわけではない」という特徴があるとされていた。「第三の領域」であることから、学生支援や研究支援の仕事に対して責任意識を持っていたり、事務的な仕事を進める能力の必要性が主張されるように実務を重視する志向が存在したりしていた。そして、学内で人的ネットワークを作って、とりわけ教員と仲良くなるように努めるなど、顧客志向でありつつ信頼を勝ち取る必要が主張されていた。仕事に関する情報については、最先端の知識や学内の情報を把握することが求められ、さらにそれについて仕事相手と調整を図りつつ共有することも必要であるとされていた。また、新興の専門職であるがゆえに、そのアイデンティティやスキルに関する概念を獲得しなければならないことも指摘されていた。そして、対人サービスの問題として、育成システムが存在せず養成が進まないことや仕事が多いことなどの資源不足に由来すること、にもかかわらず普及者として仕事を自ら増やしたり、そもそも様々な仕事が生じたりするという需要の増加に由来することが挙げられていた。また、組織目標があいまいであるという問題のコロラリーであるのだが、達成すべき仕事に対する評価基準がないという問題も語られていた。そのうえで、仕事相手であるサービスの対象者は必ずしも積極的にそれを楽しむようとするわけではなく、様々な工夫を凝らさなければならないという問題も指摘された。「第三の領域」であることに由来する困難と対人サービスの困難という、二層の困難が示されている。

また、質問紙調査については次のとおりである（注1）。調査方法は自記式郵送法であり、調査担当者から対象者へ郵送で調査票を送付して、対象者自身が記入のうえ返送することとした。調査票はA4両面、全8ページ、枝問を除いて全25問から構成されている。設問は年齢、学歴、担当している専門的な仕事、これまでのキャリアなどの「基本的なことから」、雇用形態、雇用機関などの「現在の雇用」、研究エフォート、仕事をする環境などの「現在の仕事の状況」、仕事への満足感、現在の仕事の継続希望、管理者（上役）の状況などの「仕事についての考え方」、知識の習得方法、保有・合格している資格や検定、研修機会などの「専門的職務を遂行するためのトレーニング」から構成されていて、最後に現在の仕事についての自由記述を求めた。分析の結果、回答者は任期の定めの有無と仕事満足度を掛け合わせて、4つの類型（任期なし・高満足群、任期なし・低満足群、任期あり・低満足群、任期あり・高満足群）を見出した。この類型毎に、「新しい専門職」の仕事の継続希望についての意向に異なる傾向があることが明らかになった。第1に、一部の分野を除いて、任期の定めがない者の方が、仕事継続希望者の割合が高い。第2に、分野にかかわらず、仕事満足度が高い者ほど、仕事継続希望者の割合が高い。第3に、分野にかかわらず、任期なし・高満足群の仕事継続希望者の割合が高い。第4に、一部の分野を除いて、任期あり・低満足群の仕事継続希望者の割合が最も低い。第5に、分野にかかわらず、任期あり・高満足群における仕事継続希望者の割合が相当程度高くなっている。以上から、すべての分野において4つの類型と仕事継続希望の有無が強く関連していたという点が注目される。この結果はこれまでの単一の分野を対象とした研究からはみられなかった知見である。とりわけ重要なのは、大学で「新しい専門職」として働きたい者が多いのは、第1に、任期の定めがなく、仕事に満足している場合（任期なし・高満足群）その専門性を発揮して安定的に働くことのできるモデルとなりうるだろうだけでなく、第2に、任期の定めがあるにもかかわらず、仕事に満足している場合（任期あり・高満足群）であったという点である。

この任期の定めがあるにもかかわらず、仕事に満足している者が仕事継続希望を表明するというのは、一般の労働市場では見られない特徴である。そこには、まず、「やりがいの搾取」が生じていることが考えられる。「新しい専門職」のどれもが大学内での比較的新しいサービスに関わるものであり、大学内外の関係者に対して専門的な知識や技術の提供を主としていることから、その当事者は仕事に手応えを覚えるだろう。すなわち、自らの雇用契約の問題を省みることなく、あるいは、省みするための機会が提供されないまま、関係者および雇用主のために奉仕することで仕事に満足していることが仕事継続希望につながっていると考えられる。次に、現状の維持を最優先とする志向があることが考えられる。「やりがいの搾取」とは異なり、「新しい専門職」の当事者は雇用状況が不安定であることは理解している。任期の定めのない安定した雇用先を見つきたいと思っているが、「新しい専門職」の労働市場に関する将来的な展望が読めないため、現在の職を続けながら次の異動の機会を狙わざるを得ない。幸いにして仕事状況には満足しているので消去法的な選択として現状を維持したいと思っていると考えられるのである。

注1) アンケート調査の基本的な結果については、次のウェブサイト「大学における新しい専門職に関する研究」に掲載している。

<https://sites.google.com/view/thirdspace/>

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計7件（うち査読付論文 3件／うち国際共著 0件／うちオープンアクセス 6件）

1. 著者名 二宮祐・小島佐恵子・児島功和・小山治・浜島幸司	4. 巻 20
2. 論文標題 大学における新しい専門職のキャリアと働き方 聞き取り調査の結果から	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 大学評価・学位研究	6. 最初と最後の頁 1-25
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -

1. 著者名 二宮祐・濱嶋幸司・小山治・児島功和・小島佐恵子	4. 巻 25
2. 論文標題 「第三の領域」における教職員についての一考察 学生支援、男女共同参画、地域貢献に関する職種を事例として	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 経営情報学論集	6. 最初と最後の頁 59-70
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 武内清・浜島幸司	4. 巻 4
2. 論文標題 学生の変化と学生支援	5. 発行年 2018年
3. 雑誌名 東北大学高度教養教育・学生支援機構紀要	6. 最初と最後の頁 3-17
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -

1. 著者名 二宮祐・小島佐恵子・児島功和・小山治・濱嶋幸司	4. 巻 14
2. 論文標題 高等教育機関における新しい「専門職」 政策・市場・職能の観点から	5. 発行年 2017年
3. 雑誌名 大学教育研究ジャーナル	6. 最初と最後の頁 1-20
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -

1. 著者名 児島功和	4. 巻 23
2. 論文標題 働くことの不安定化とキャリア教育実践	5. 発行年 2017年
3. 雑誌名 経営情報学論集	6. 最初と最後の頁 71-87
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスとしている (また、その予定である)	国際共著 -

1. 著者名 杉谷祐美子・小島佐恵子・白川優二	4. 巻 8
2. 論文標題 COC、COC+事業地域における住民の大学の意識 地域差に着目した分析	5. 発行年 2017年
3. 雑誌名 青山学院大学 教育人間科学部紀要	6. 最初と最後の頁 59-78
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスとしている (また、その予定である)	国際共著 -

1. 著者名 二宮祐	4. 巻 46
2. 論文標題 大学において専門的職務を遂行するための教育・訓練経験 質問紙調査の分析から	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 大学研究	6. 最初と最後の頁 31-43
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスとしている (また、その予定である)	国際共著 -

〔学会発表〕 計6件 (うち招待講演 0件 / うち国際学会 0件)

1. 発表者名 浜島幸司
2. 発表標題 学習支援者の現状と今後：実践者および研究対象の視点から
3. 学会等名 情報メディア学会第17回研究大会
4. 発表年 2018年

1. 発表者名 二宮祐・浜島幸司・小島佐恵子
2. 発表標題 第三の領域における教職員：そのキャリアと働き方
3. 学会等名 日本高等教育学会第21回大会
4. 発表年 2018年

1. 発表者名 二宮祐・小島佐恵子・浜島幸司・児島功和
2. 発表標題 第三の領域に属する教職員養成の政策実施過程 分野を横断しての事例分析
3. 学会等名 日本高等教育学会
4. 発表年 2017年

1. 発表者名 二宮祐・浜島幸司・小島佐恵子
2. 発表標題 「第三の領域」における教職員のキャリア形成
3. 学会等名 大学教育学会（課題研究集会）
4. 発表年 2017年

1. 発表者名 西條秀俊・高澤陽二郎・浜島幸司
2. 発表標題 大学における低学年次学生の学外学習参加動
3. 学会等名 日本キャリア教育学会
4. 発表年 2016年

1. 発表者名 高澤陽二郎・浜島幸司・西條秀俊
2. 発表標題 大学初年次生におけるインターンシップ参加
3. 学会等名 日本キャリアデザイン学会関西支部第7回研究大会
4. 発表年 2016年

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

大学における新しい専門職に関する研究 https://sites.google.com/view/thirdspace/

6. 研究組織

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
研究分担者	小島 佐恵子 (KOJIMA Saeko) (40434196)	玉川大学・教育学部・准教授 (32639)	
研究分担者	濱嶋 幸司 (HAMAJIMA Koji) (50459278)	同志社大学・学習支援・教育開発センター・准教授 (34310)	
研究分担者	小山 治 (KOYAMA Osamu) (50621562)	京都産業大学・全学共通教育センター・准教授 (34304)	

6. 研究組織（つづき）

	氏名 (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
研究 分 担 者	児島 功和 (KOJIMA Yoshikazu) (80574409)	山梨学院大学・経営学部・准教授 (33402)	