

令和 4 年 5 月 17 日現在

機関番号： 14301
研究種目： 奨励研究
研究期間： 2021～2021
課題番号： 21H03907
研究課題名 能力の有用性を巡る組織・個人間の認識のギャップを補完する説明方略の探索的研究

研究代表者

中元 崇 (NAKAMOTO, Takashi)

京都大学・大学職員

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 380,000円

研究成果の概要：本研究は、個人が保有する能力とその有用性について、組織内上司との認識のズレに着目し、その認識のギャップを補完する個人側の説明方略を探求するものである。具体的にはスタッフ・ポートフォリオの作成経験を持つ大学職員、メンタリングのメンターの経験を持つ大学職員を対象とするインタビュー調査を行った。その結果、個人の側が必ずしも強く自己の能力をアピールするわけではなく、むしろそれを避けるような説明を取っていること、メンターの側も必ずしも個々の能力について深掘りをしているわけではないことが分かった。

研究成果の学術的意義や社会的意義

一般的に、何か能力を獲得・保持すれば、そのまま説明されたり、周囲から受け止められると想定されているが、実はそうではないことが新たな知見として得られた。

つまり、能力開発・能力形成の取り組みだけが重要なのではなく、その能力がいかに受け入れられるようになるか、いかに文脈づけるか（組織内や職業構造の文脈）という取り組みもまた重要であることが示唆される。このことを社会人の学び直し・リスキリングの文脈に当てはめるとすれば、単に学ぶ内容や獲得されるスキルだけが問題ではなく、学んだ内容が活用される場、すなわち企業や職場の風土・意識の変革もまた求められることとなるのである。

研究分野： 高等教育学

キーワード： スタッフ・ポートフォリオ メンタリング リスキリング

1. 研究の目的

近年の大学改革の激化とともに、様々な能力が大学職員に求められ、自発的に能力獲得に取り組む大学職員も増えつつある。そうした個人が獲得した能力を組織の側が把握する先端の実践としてスタッフ・ポートフォリオ (SP) がある。SP は個人の能力・個性・実績・方向性を可視化するツールであり、上司等によるメンタリング (SP を基に対話、助言) を通じ、組織は個人の能力を把握しうる。

ところが個人が有用と考える能力を SP に記載したとしても、上司等が同様に有用と認識するとは限らない。この認識のギャップがある限り、その能力は組織で活用され得ない。

もし、個人がこのギャップを意識していれば、説明の際にギャップを緩和する工夫を凝らすはずである。本研究は「個人は自身の能力の有用性をいかに説明するのか」をリサーチクエスチョンとし、その説明のあり様の解明を目的とする。この解明を通じて、既存のギャップ解消に寄与することを目指すものである。

2. 研究成果

本研究の問いでは、個人による説明 (SP の記述やメンタリング時の口述等) の把握とその意味解釈が求められることから、本研究は質的研究の手法を取り、SP 作成・メンタリング経験者対象のインタビュー調査を行った。

調査からは、個人の側が必ずしも強く自己の能力をアピールするわけではなく、むしろそれを避けるような説明を取っていること、メンターの側も必ずしも個々の能力について深堀りをしているわけではないことが分かった。このような振る舞いは、大学職員のキャリアパス・能力形成に関する構造的な問題として捉えうることを示唆する発言も得られた。

この結果からは、単に能力開発を行えば、それが生身のまま活用されるわけではないこと、つまり教育・人材育成に注力するだけでは不十分であり、その能力をいかに文脈づけるか (組織内や職業構造の文脈) という取り組みもまた重要であることが示唆される。

このことを社会人の学び直し・リスキリングの文脈に当てはめるとすれば、単に学ぶ内容や獲得されるスキルだけが問題ではなく、学んだ内容が活用される場、すなわち企業や職場の風土・意識の変革もまた求められることとなると言える。

主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計0件

〔学会発表〕 計1件（うち招待講演 0件 / うち国際学会 0件）

1. 発表者名 中元 崇
2. 発表標題 我が国におけるポートフォリオの導入とその課題 能力を巡る認識ギャップに着目して
3. 学会等名 大学行政管理学会
4. 発表年 2021年

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

研究組織（研究協力者）

氏名	ローマ字氏名
----	--------