様　式　Ｃ－１９、Ｆ－１９、Ｚ－１９　（共通）

科学研究費助成事業　　研究成果報告書

平成 ２８ 年　 ６ 月 ３０ 日現在

機関番号：３４３０７
研究種目：基盤研究(C)（一般）
研究期間：2013～2015
課題番号：２５３８０８０５

研究課題名（和文）「緩やかな所属による組織活動」におけるキャリア・アップ支援に関する研究

研究課題名（英文）The Study of Career Development Support in loosely-Coupled-Organization

研究代表者
乾　明紀（INUI, Akinori）

京都光華女子大学・キャリア形成学科・准教授

研究者番号：８０５７１０３３

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費）　　3,700,000円

研究成果の概要（和文）：本研究の目的は，「緩やかな所属による組織活動」を支援するキャリア・アップサイクルの検討である。（１）学生ジョブコーチ研究では，論文がポートフォリオとなり，後続する学生のオープン・ブックとなることを示した。（２）訪問ヘルパーの研究では，行動を記録するソーシャルメディアを開発し，目標行動の提示とフィードバックが，自律的成長を支えることを示した。（３）学生によるまちづくり活動研究では，独自ポートフォリオ開発，上級生による支援，地元企業とのキャリア支援冊子の作成が，の質を高めることを示した。（４）学びの空間づくり研究では，独自のワークショップ（WS）を開発・実践した。また，WSを形式にて類別化した。

研究成果の概要（英文）：The purpose of this study was to consider career development support cycles in loosely-coupled organizations.1) Research on a student job coach project shows that articles written by graduates about job support can be a portfolio for the student herself, and can function as the open-book work for subsequent job coaches.2) Research on companies providing visiting care shows that developing social media for recording activities, and clarification of target behaviour and feedback can support helpers’ autonomous growth.3) Research on community development activity by students shows that the quality of students’ projects can be enhanced by: students’ developing their portfolios, senior students’ help for junior students’ project activities, and the creation of career support books with local corporations.
4) In a study of development of learning spaces, original workshops were developed and conducted, and workshops were classified into format types.

研究分野：対人援助学・PBL・キャリア形成論

キーワード：緩やかな所属　キャリア・アップ支援　対人援助　訪問介護　組織開発　学生ジョブコーチ　ワークショップ　まちづくり活動

１．研究開始当初の背景

申請者らは，これまで，主に対人援助分野（福祉，教育，臨床心理等）において，被援助者が行動選択肢の拡大に積極的に関与する「学習者」であり続けることを連携支援するためのディシプリンとして「対人援助学」（望月,2007）を提唱，研究してきた。そこでは，「当事者が行動選択肢の拡大に積極的に関与し学習者であり続けること（「キャリア・アップ」に必要な新たな人的・物理的支援を導入する「援助」設定，支援継続のための「できる」の表現や環境設定の要請である「援護」活動，そしてそれらを前提とした行動形成のための「教授」方法（指導方法）いう３つの支援機能の連環モデルが検証されてきた（「図１」参照)。

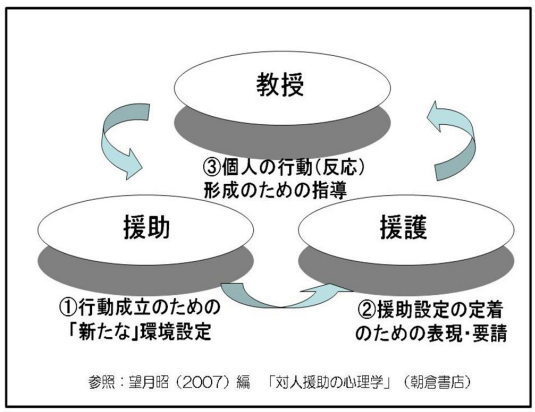

図1:「できる」を継続する連環モデル

しかしながら，一方で，対人援助者が後述する「緩やかな所属による組織活動」において，被支援者同様に「キャリア・アップ」に課題があった。その課題とは，活動に必要な情報の蓄積とアクセス（援助方略)，さらなる「キャリア・アップ」のための表現と目標設定（援護方略)，行動形成のための教授方略に関するものである。また，同様の課題は福祉分野だけに留まらずまちづくり活動や大学生のプロジェクト活動にも共通する課題であった。

２．研究の目的

企業や地域を支える活動に従事する者は，民間セクターや公共団体に所属する正規雇用労働者だけに限らない。少子高齢化，公的財政の悪化，働き方の多様化などを背景に，企業では非正規雇用労働者，地域では，ボランティアや大学生がその重要性を高めている。これらの活動の特徴は，正規雇用労働者を中心とする組織活動とは異なり，限られた役割や時間の中で活動をすることが多く，さらには日常的に他の構成員と行動を共にすることが少ない。このような組織活動を本研究では「緩やかな所属による組織活動」とした。

「緩やかな所属による組織活動」は，上司，先輩，同僚などとのコミュニケーションの機会に乏しく，活動上生じる疑問の解消や日々の小さな成果の達成を喜び合うことが難しい環境にある。また，構成員の入れ替わりが頻繁であったり，当事者も組織にも長期計画に基づく目標設定が行われないことも多く，目の前の対応的実践による学習が中心となっている。

さらに，組織や自らの情報の蓄積や共有にも課題が多く，当事者が，それらの情報に自由にアクセスしながら活動を工夫するという機会も少ない。また，組織の中には，「自立」や「自己責任」による自己完結の行動形成こそを美徳とする文化が，組織的な支援を妨げている可能性すらある。

以上のように「緩やかな所属による組織活動」は，そこで活動する人々の可能性を広げ行動選択肢である「できる」ことが増えにくい環境にあるといえる。本研究では，「緩やかな所属による組織活動」において，「できる」を増やしていく（キャリア・アップする）ために必要な支援環境を検討していくことを研究の目的とした。

３．研究の方法

本研究では，できることを増やし続けるという「キャリア・アップ」を生じやすくする

ために，対人援助学（望月,2007）の「『できる』を継続する連環モデル」（図１）を発展させた環境設定（支援）である「キャリア・アップサイクル」（図２）を提案し，その効果を検討した。

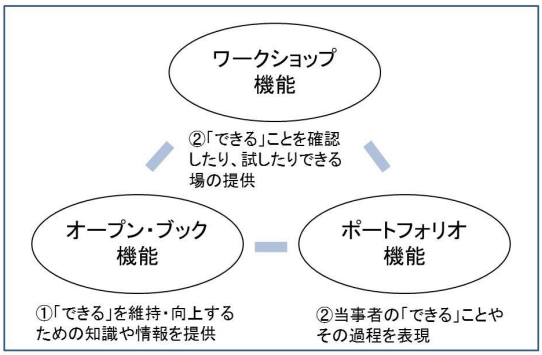

図２:キャリア・アップサイクル

キャリア・アップサイクルとは，「できる」ことを増やし続けることを支援する環境設定の連環であり，「オープン・ブック機能」，「ポートフォリオ機能」，「ワークショップ機能」の３機能をもつ。

①オープン・ブック機能：当事者の「できる」ことを獲得・維持・向上するために参考となる知識や情報（ブック）を提供（オープン）することである。②ポートフォリオ機能：当事者の「できる」ことや「『できる』ことを増やしていく過程」を表現することである。③ワークショップ機能：「できる」ことを確認したり，試したりできる場の提供である。

本研究は，研究分担者が社会福祉分野とまちづくり分野の「緩やかな所属による組織活動」をアクションリサーチとして関わり，キャリア・アップサイクルの効果について検討した。

４．研究成果

（１）学生ジョブコーチプロジェクトを対象とした研究

中鹿・望月・朝野（2016）は，立命館大学で展開している学生・大学院生（以下学生）による「ジョブコーチ」プロジェクトチームを対象にキャリア・アップサイクルを検証した。学生ジョブコーチは，大学内に設けた模擬喫茶店舗に，特別支援学校高等部の生徒を実習生として受け入れ，職場で求められる行動の成立と対象者の「できる」ことを増やすことが主な目的である。ここでいう「できる」は，さまざまな環境設定という援助を前提とした具体的な行動の成立を指す。そのため，学生ジョブコーチには，行動が成立するための環境設定を発見，記述していくことが重要な使命となっており，その能力を高めていくことが学生のキャリア・アップであった。

中鹿らは，プロジェクトチームに所属した学生（尾西ら，2013；小島ら，2014）の報告活動や援助情報の蓄積状況などを分析し，学生が支援学校や学会に発表する報告書や論文が学生自身のポートフォリオとして機能し，さらには後続する学生のオープン・ブックとして機能していることを明らかにした。

また，中鹿らは，ジョブコーチがこれまで実践してきた支援内容を荒木（2016）のワークショップ類型に基づき以下のように分類・整理した。①課題分析をベースに，職場で求められる職業行動の成立を，システマティックインストラクションによって達成すること。②主に職業行動について，セルフ・マネージメントを視野に入れて援助するもの。ただしセルフ・マネージメントは，将来のキャリア（職業生活という狭い意味ではなく，人生というような広い意味で）の中で，自らの行動が正の強化で維持されることを支援することを志向している。③大学内の模擬喫茶店舗での実習を通して，対象生徒の「できる」を発見・記述・伝達すること。

そして，このように分類・整理することで，ポートフォリオ機能が学生だけでなく，それを指導する教員側にも働き，さらには両者にとってのオープン・ブックになることを明らかにした。

（2）訪問介護事業を展開する企業を対象とした研究

乾（2016）は，ヘルパーのキャリア・アップサイクルを支援するためのソーシャルメディア（ヘルパーコミュニケーションシステム，HCS）を開発した。

HCS の主な機能としては，以下がある。①ヘルパーが訪問介護後にサービス提供責任者に報告した情報は蓄積・整理される。また，チーム内の他者の報告も閲覧できる。②ヘルパーは閲覧の際にソーシャルボタン機能「参考になった」で評価を示すことができる。ただし，コメント機能はない。③「振り返りレポート」ページを設け，ひと月毎にサービス提供内容などの振り返りと翌月の行動目標が記入できる。また，ヘルパーの記述に対して，サービス提供責任者がコメントすることができる。

このように HCS は，ヘルパーが報告するサービス提供内容を通じて「できる」ことを収集・整理・発信することを支援した。ただし，何を「できる」こととして表現するかは，当事者や組織側のデザインに委ねられる仕組みとした。HCS の運用に際しては，各チームが利用者へのサービス提供内容を向上させるために最も優先度の高い行動をひとつ選び，それに関する報告を 4 段階で評価できる「ルーブリック」にて「できる」の度合いを表現することとした。

HCS 導入の結果，サービス提供責任者が，ヘルパーとコミュニケーションを取りながらルーブリックを作成し，投稿に対するフィードバックを行っているチームは，ヘルパーの報告内容が向上した。

直行直帰により上司や同僚からの支援が受けにくいヘルパーにとって（堀田,2007），ヘルパーの模範的な投稿が増えることで，自らが提供するサービス内容や報告内容を省察する機会となり，自律的な成長を支える可能性があることが示唆された。

一方，サービス提供責任者にとってもルーブリックの作成やルーブリックに基づく報告内容の確認は，チームの現状を分析する機会となり，利用者へのサービス内容の改善やヘルパーへの技術支援をするきっかけとなった。これまで，ヘルパーの能力の伸張度合いを測定・評価する仕組がなく（堀田,2007），主観的な情報に基づく現状分析や改善活動にならざるを得なかった訪問介護の職場にとって，より適切に現状を分析できる方法を提供できたといえよう。

（3）学生によるまちづくり活動を対象とした研究

杉岡（2016）が対象とした学生のキャリア・アップは,「地学連携による臨床政策（ソーシャルデザイン）」を実施するための行動（できる）を拡大することである。

そのための環境設定として，以下の実践がおこなわれた。①ポートフォリオ機能：鈴木（2003）のフォーマットを参考に「今日の目標」「内容・成果」「自己評価・感想」を記述するポートフォリオを開発・導入した。学生による記入は原則として週 1 回とし，一人あたり通年で 30 回の記入機会があった。②ワークショップ機能：ゼミ内で共通のテーマ性を持たせることで，下級生が上級生の支援の下でプロジェクトを実践することとした。③オープン・ブック機能：京都中小企業家同友会文化厚生委員会及び社員教育求人委員会との連携・協力のもと，「キャリアの原点はいつ作られるのか」と題する冊子がまとめられ，学生のキャリア・アップのためのオープン・ブックとした。

以上の環境設定後に学生は様々な政策コンペディションで数々の賞を受賞（「第 10 回京都から発信する政策研究交流大会」で京都市長賞と優秀賞, 2013 年度京都府創発事業認定,「第 9 回全国大学まちづくり政策フォーラム」優秀賞，政策マネジメント研究所賞,

「2015年京都丹波観光プランコンテスト」優秀賞）し，「イシューネットワーク(issue network)」としても注目を集めた。

（4）キャリア・アップのための「学びの空間づくり」に関する研究と情報発信

荒木（2016）は，キャリア・アップを支援するための「学びの空間」としてのワークショップ（workshop3.0）を開発・実践し，さまざまな場面で実践されていたワークショップを目的や形式によって3つのタイプに類別した。

①ワークショップ 1.0：到達目標が予め決定しており，その到達点に参加者が至るべく，ファシリテーターが具体的なワークショッププログラムを準備できるものを指す。これは，工学的アプローチに基づいたワークショップ設計であり，目標に応じた教材があらかじめ準備されており，ワークショップ主催者が伝えたいことが具体的で，結果として参加者が学ぶことの相違が比較的少ないのが特徴である。

②ワークショップ 2.0：一般的な目標は決まっているものの，結果として具体的に何が生みだされてくるのか，参加者が何を獲得するのかについては予想出来にくく，参加者がその場で「答え」となるものを紡ぎ出していくワークショップの形態を指す。これは羅生門的アプローチのような構造になっているもので，かつ，広義の問題解決学習（問題の設定は主催者側にある）の形態を取るものである。

③ワークショップ 3.0：参加者の興味や関心に応じて，その場で何をするか決定し（文脈に応じた目標設定），比較的長時間かけて目標の達成を図ろうとするものである。2.0と同様に，こちらも羅生門的アプローチの構造を取っているが，2.0との大きな違いは，3.0が狭義の問題解決学習の形，すなわち扱う具体的なテーマや内容を参加者が決定する形になっているということである。換言すれば，問題創出と問題解決がセットになっているといえる。

日本ではワークショップは「実践」が主となっており，研究対象となることはあまりない。本研究はこれまでの先行研究とは異なる視点，すなわち，ワークショップの「形式」に着目することによって，ワークショップの持つ可能性をさらに大きくしたといえよう。

＜引用文献＞

①荒木寿友（2016）．学びの空間づくり研究と成果発信の試み－ワークショップの類型化とHPの作成－，「緩やかな所属による組織活動」におけるキャリア・アップ支援に関する研究報告書，23-28

②堀田聰子（2007）．ホームヘルパーの職業能力と能力評価－能力開発促進に向けて月刊総合ケア，17，48-52．

③乾明紀（2016）．訪問介護事業を展開するA社の契約ヘルパーへのキャリア・アップ支援に関する研究，「緩やかな所属による組織活動」におけるキャリア・アップ支援に関する研究報告書，11-16

④小島 遼・中鹿直樹・望月 昭（2014）「人に教える」場面が特別支援学校高等部生徒二名にもたらす影響の検討，対人援助学会第6回年次大会

⑤望月昭編（2007）．『対人援助の心理学』，朝倉書店

⑥中鹿直樹・望月 昭・朝野 浩（2016）．学生のプロジェクトチームを対象としたキャリア・アップ支援，「緩やかな所属による組織活動」におけるキャリア・アップ支援に関する研究報告書，7-10

⑦尾西洋平・井上 栞・小島 遼・中鹿直樹・望月 昭・土田菜穂・友田英華（2013）．Café Rits；ポートフォリオを構築するための模擬喫茶店舗－特別支援学校と大学との情報移行を通じてのポートフォリオ

の作成－．対人援助学会第５回年次大会
⑧杉岡秀紀（2016）．ゼミ活動によるまちづくり活動とキャリアの関係性,「緩やかな所属による組織活動」におけるキャリア・アップ支援に関する研究報告書，17-21
⑨鈴木敏恵(2003)．『自分発見ポートフォリオ解説書』教育同人社

５．主な発表論文等
〔雑誌論文〕（計 25 件）
①荒木寿友．ワークショップの構造からみた新しい類型化の試み：連続した取り組みとしてワークショップを展開するために,立命館教職教育研究特別号,2016,3-13　査読有
②乾明紀．訪問介護事業を展開する企業における組織開発の支援とその課題―シングルケースデザインの導入をめぐって―　行動分析学研究，2015，29，212-218　査読有
③中鹿直樹．Visual Basic による累積記録の制御，立命館文学，　641，2015，93-98　査読無
④杉岡秀紀．「経済界と連携した「地域公共人材」の育成～グローカル人材の育成に向けて～」『LORC ジャーナル』vol.3, 2013, 2-7,龍谷大学地域公共人材・政策開発リサーチセンター　査読無
〔学会発表〕（計 39 件）
①乾明紀・中鹿直樹・荒木寿友・石橋智治．企画ワークショップ「『緩やかな所属による組織活動』における人材支援について」対人援助学会第7回年次大会,2015年10月31日,立命館大学（京都府京都市）
②杉岡秀紀．「大学界と産業界によるグローカル人材育成」産官学連携学会，2015 年 6 月 25 日，北見工業大学（北海道北見市）
③望月昭・上田征樹・上田菜穂・朝野浩．企画ワークショップ：継続的キャリア支援としての情報的連携「情報バンク」「シミュレーションシップ」の構築とその対人援助的機能，対人援助学会第 5 回年次大会，2013 年 11 月 9 日，立命館大学（京都府京都市）
〔図書〕（計 11 件）
①杉岡秀紀，公人の友社,地域創生の最前線～地方創生から地域創生へ～,2016,96
②望月昭・武藤 崇（編著）,晃洋書房,応用行動分析から対人援助学へ-その軌跡をめぐって,2015,173
〔その他〕
ホームページ
http://yuruyaka-lco.com/research_subject.html

６．研究組織
(1)研究代表者
乾　明紀（INUI，Akinori）
京都光華女子大学・キャリア形成学科・准教授
研究者番号：８０５７１０３３
(2)研究分担者
望月　昭（MOCHIZUKI，Akira）
立命館大学・文学部心理学領域　兼　応用人間科学研究科・教授
研究者番号：４０１２９６９８
朝野　浩（ASANO，Hiroshi）
立命館大学・教職教育推進機構・教授
研究者番号：７０５２４４６１
中鹿　直樹（NAKASHIKA，Naoki）
立命館大学・文学部心理学領域 兼　応用人間科学研究科・准教授
研究者番号：２０４６９１８３
杉岡　秀紀（SUGIOKA，Hidenori）
京都府立大学・公共政策学科・講師
研究者番号：１０６３１４４２
荒木　寿友（ARAKI，Kazutomo）
立命館大学・文学部人間研究学域・准教授
研究者番号：８０３６９６１０