

博士学位審査 論文審査報告書（課程内）

大学名 早稲田大学
 研究科名 大学院人間科学研究科
 申請者氏名 廣松 ちあき
 学位の種類 博士（人間科学）
 論文題目（和文） 中堅社員の特性に合わせた内省支援を検討するための質的研究
 論文題目（英文） Qualitative Research on the Characteristics of Mid-level Employees and Reflection Support by Managers

公開審査会

実施年月日・時間 2020年12月7日・10:30-12:00
 実施場所 オンラインシステム（ZOOM）による遠隔開催

論文審査委員

	所属・職位	氏名	学位（分野）	学位取得大学	専門分野
主査	早稲田大学・准教授	尾澤 重知	博士（知識科学）	北陸先端科学 技術大学院大 学	教育工学
副査	早稲田大学・教授	井上 典之	Ph. D.（教育心理学）	Columbia University	教育心理学
副査	早稲田大学・教授	西村 昭治	博士（人間科学）	大阪大学	教育工学
副査	早稲田大学・教授	浅田 匡	学術修士	大阪大学	教育心理学

論文審査委員会は、廣松ちあき氏による博士学位論文「中堅社員の特性に合わせた内省支援を検討するための質的研究」について公開審査会を開催し、以下の結論を得たので報告する。

公開審査会では、まず申請者から博士学位論文について40分間の発表があった。

1 公開審査会における質疑応答の概要

申請者の発表に引き続き、以下の質疑応答があった。

1.1 質問：GTAを用いてどのようにモデル化を行ったか。モデルとして抽象度を上げる部分と、個々人の独自性、モデルに当てはまらない部分をどのようにバランスをとりながらモデル化の検討を行ったのか。

回答：M-GTAにおいては、研究協力者がこのモデルに対してどの程度の納得が得られたのかと、分析テーマ・分析焦点者と同様の状況にある現場でこのモデルがどの程度援用可能なのかを実践において判断し、モデルの妥当性と信頼性を検討する。研究協力者と研究協力企業の現場を理解するマネージャー等にモデルについて

説明し、概念の妥当性について意見を得た。

- 1.2 質問：モデル生成の具体的な論拠・エビデンスとしてのデータはどこにあるのか。どのような発言から概念生成されたのかが曖昧であり、個別の状況が判明しないためモデルの妥当性・信頼性を検証することができない。
回答：M-GTAにおける分析ワークシートや分析ログ、TEAにおける個別のTEM図等はすべて記録をとっているが、それらの分量が膨大になるため、付録として添付することを割愛した。修正版に掲載する。
- 1.3 質問：研究協力者を中堅社員の中間層のみに焦点を当てたのはなぜか？できる人とできない人がいるからその比較をすることで、見えるものがあるのではないか。
回答：中間層に焦点を当てたのは、企業組織において、組織業績に対する影響が大きく、育成責任をもつ上司のマネジメントリソースを効果的に投下する対象として「中堅の中間層」の育成が課題となっているためである。
- 1.4 質問：「インフォーマルなOJTの必要性」がアクションプランとして提示されたが、OJTという時点ですでにインフォーマルという印象をもった。コンテキストの中でという観点で、それはどのようなデータから出てきているのか。
回答：インフォーマルなOJTは小池・猪木（2002）の仕事管理論で提唱されている考え方であり、担当者や内容を定めずに「仕事そのもの」を通じて育成する。しかし、企業の現場では仕事をさせるだけで育成につながらないことが課題である。本研究では、PDCAのマネジメントサイクルによる内省支援を、具体的な育成支援策として検討した。根拠となるデータを修正版に付録で掲載する。
- 1.5 コメント：アクションリサーチの考え方にも関連するが、一般化という言葉の使い方・定義が問題なのではないかと考えられる。アクションリサーチャーとして、本研究のモデルの知見はそのデータをとった企業のコンテキストにおいて明らかになったものと考えられるが、異なる企業でこのモデルを援用するとそのモデルとは異なる部分も多く出てくるだろう。研究者・アクションリサーチャーとして今後の改善に活かしてほしい。

2 公開審査会で出された修正要求の概要

- 2.1 博士学位論文に対して、以下の修正要求が出された。
 - 2.1.1 タイトルの修正を検討する。「基礎研究」は、本研究の内容になじまないのではないか。これまでの成果をまとめた発展的な内容の論文としてのタイトルに修正を検討すべきである。
 - 2.1.2 生成されたモデルの論拠・エビデンスとなるデータの掲載を行う。各研究のモデル図生成のもととなったM-GTAの分析ワークシートや研究協力者個々人のTEM図を掲載することで、読者がモデルの信頼性・妥当性を確認できる。
 - 2.1.3 生成された概念名の論拠・エビデンスとなるデータの掲載を行う。各研究で生成された概念の根拠として逐語録のどのデータを用いているのかをM-GTAの分析ワークシートを掲載することで示すと分かりやすい。なお、分析ワークシート等の公開に際しては、研究協力者のプライバシーに十分に配慮し、

博士論文公開時には、慎重に検討すべきであるとの意見があった。

- 2.2 修正要求の各項目について、本論文最終版では以下の通りの修正が施され、修正要求を満たしていると判断された。
 - 2.2.1 論文タイトルを「中堅社員の特性に合わせた内省支援を検討するための質的研究」に修正した。
 - 2.2.2 付録に、研究協力者別のTEM図と研究1、2、3の分析ワークシートを加えた。
 - 2.2.3 付録に、研究1、2、3の分析ワークシートを加えた。なお、博士論文公開時には、研究協力者のプライバシーに配慮し、分析ワークシート内の記述について一部を削除・修正した。

3 本論文の評価

- 3.1 本論文の研究目的の明確性・妥当性：本論文は、内省支援を必要とする中堅社員の職務遂行能力の向上に向けて、中堅社員の経験学習と内省支援はどのように行われるべきかの検討を目的としている。企業内人材育成における中堅社員とその育成実態に関する詳細なレビューにもとづき、新人・若手社員とは異なる中堅社員の特性に合わせた内省支援が必要であること、また、育成者側の実践・支援の負担が課題となっていることを明確にしている。本研究は、かかる問題を解決するうえで、明確かつ妥当であると判断できる。
- 3.2 本論文の方法論（研究計画・分析方法等）の明確性・妥当性：本論文の各研究は、探索的に中堅社員の内省支援のあり方を検討するうえで明確に構成されている。本論文は反基礎づけ主義の存在論と解釈主義的認識論の立場から、各研究は帰納的アプローチによる質的研究として漸次構造型アプローチで行われた。研究目的に合致した研究協力者を選定し、研究全体として探索的なモデル検討を進めた。分析方法は、ボトムアップによるモデル生成に優れたM-GTA、TEAを採用し、解釈主義にもとづくデータの検討によって、中堅社員の内省実態と上司からの内省支援を分析した。いずれも、探索的なモデル検討のアプローチとして妥当である。全ての研究で「人を対象とする研究に関する倫理委員会」の承認を得た（研究1：2014-069、研究2：2014-069、研究3：2019-123）。
- 3.3 本論文の成果の明確性・妥当性：本論文では、研究1により内省支援を必要とする中堅社員の内省実態と内省阻害要因の特徴を明らかにし、研究2では、中堅社員の内省に影響を与える過去の経験学習の特徴と導出された自論、価値観・信念の特徴と形成実態を明らかにした。さらに研究3では、上司からの中期的な展望にもとづく業績達成行動と部下育成行動を統合したPDCAサイクルにもとづく業務マネジメントが、中堅社員の内省支援に有効であることを明らかにした。以上の知見は、先行研究と比較しても、中堅社員の経験学習を促進するための要件や内省支援の研究に関する新たな示唆として妥当なものである。
- 3.4 本論文の独創性・新規性：本論文は、以下の点において独創的である。
 - 3.4.1 企業内人材育成においては、経験学習のための内省支援の検討は、新人・若手社員と管理職層を対象に行われており、中堅社員の経験学習や内省支援の

実態については検討されてこなかった。本論文では、これらの先行研究の課題をふまえて、中堅社員の主観的認知から探索的にモデルの検討を行った点で、新規性があると判断できる。

3.4.2 「インフォーマルなOJT」が中心となる中堅社員育成において、上司の業績達成行動と部下育成行動を統合したPDCAサイクルに基づく業務マネジメント行動が中堅社員の内省支援に寄与することを実証的に記述した点は、教え手となる上司の実践負荷への配慮という点でも独創的である。

3.5 本論文の学術的意義・社会的意義：本論文は以下の点において学術的・社会的意義がある。

3.5.1 本論文では、企業内人材育成における経験学習ならびに内省支援のあり方と中堅社員の特徴についてレビューを行い現状と課題を整理した上で、企業内人材においてこれまで十分に検討されなかった中堅社員の経験学習と内省実態の特徴を示した。新人・若手社員や管理職とは異なる中堅社員の特徴をふまえた内省支援のあり方を明確にした点で学術的な意義が高いと判断される。

3.5.2 「インフォーマルなOJT」として日本企業で従来から実践されているPDCAサイクルにもとづく業務マネジメント行動において中堅社員の内省支援が行われることを示した。管理職である上司の部下育成の負荷を軽減する提案を示した点で社会的意義があると考えられる。

3.6 本論文の人間科学に対する貢献：本論文は、以下の点において、人間科学に対する貢献がある。

3.6.1 人の学びを科学的に検討することは人間科学における重要なテーマである。本研究では、人材育成の文脈で中堅社員の内省実態の特徴と内省支援のあり方について新たな知見を提供しており、人間科学に対して貢献している。

3.7 不適切な引用の有無について：本論文について類似度を確認したうえで精査したところ、不適切な引用はないと判断した。

4 学位論文申請要件を満たす業績（予備審査で認められた業績）および本論文の内容（一部を含む）が掲載された主な学術論文・業績は、以下のとおりである。

廣松ちあき・尾澤重知（2019）内省支援が必要な中堅社員の内省プロセスの特徴の質的研究. 日本教育工学会論文誌, 42(4) : 297-312

廣松ちあき・尾澤重知（2020）内省支援が必要な中堅社員の経験学習における仕事観・信念の形成プロセスに関する質的研究. 日本教育工学会論文誌, 43(4) : 363-380

5 結論

以上に鑑みて、申請者は、博士（人間科学）の学位を授与するに十分値するものと認める。

以上