

氏名	前田 具美		
学位の種類	博士 (生涯発達科学)		
学位記番号	博甲第	10321	号
学位授与年月	令和 4 年 3 月 25 日		
学位授与の要件	学位規則第 4 条第 1 項該当		
審査研究科	人間総合科学研究科		
学位論文題目	組織内キャリア支援におけるキャリアコンサルタントの姿勢に関する研究		
主査	筑波大学教授	博士 (心理学)	岡田 昌毅
副査	筑波大学教授	博士 (人文科学)	安藤 智子
副査	筑波大学准教授	博士 (文学)	大塚 泰正
副査	埼玉学園大学教授	医学博士	小玉 正博

論文の内容の要旨

前田具美氏の博士学位論文は、組織内キャリア支援におけるキャリアコンサルタントの姿勢について詳細に検討したものである。その要旨は以下のとおりである。

(目的)

本研究では、組織内キャリア支援の機能である個人支援と組織支援それぞれに必要なキャリアコンサルタントの姿勢の構造と関連要因、支援行動への影響を明らかにすることを目的として検討を行ったものである。

(対象と方法、および結果)

第 I 部 (第 1～3 章) の理論的検討において、著者はキャリアコンサルティング、組織によるキャリア支援、心理臨床家・対人援助職の姿勢、キャリアコンサルタントの姿勢に関する研究を概観し、本論文における理論的枠組みの検討を行っている。

第 II 部の実証的検討において、研究 1 (第 4 章) では、個人支援に必要なキャリアコンサルタントの姿勢の構成要素と、姿勢の関連要因、姿勢の支援行動の影響としてクライアント (以下、CL) へのかかわり方について検討し、「以前の職業経験」および「思考・行動特性」が、「個人支援に必要なキャリアコンサルタントの姿勢」を介し、「CL へのかかわり方」に及ぼす影響について量的に検討している。併せて、個人属性によるキャリアコンサルタントの姿勢や CL へのかかわり方の違いも検討している。探索的因子分析の結果、個人支援に必要なキャリアコンサルタントの姿勢の構成概念として「人間的成熟への取組み」「信頼関係の構築」の 2 因子を抽出している。属性による下位尺度得点の差を検討したところ、指導者経験有りの群で、「人間的成熟への取組み」「信頼関係の構築」が有意に高く、以前の職業で役職経験有りの群と職務従事期間 10 年以上の群で「人間的成熟への取組み」が有意に高いことを明らかにしている。さらに、個人支援に必要なキャリアコンサルタントの姿勢の影響関係に関し、指導者群は、個人支援に必要なキャリアコンサルタントの姿勢を介した CL へのかかわり方について、以前の職業経験や思考・行動特性の影響が非指導者群より少ないことを明らかにしている。

研究 2 (第 5 章) では、研究 1 と同様の枠組みで、組織支援に必要なキャリアコンサルタントの姿勢の構成要素と、姿勢の関連要因、姿勢の支援行動の影響として組織への働きかけについて量的に検討している。探索的因子分析の結果、組織支援に必要なキャリアコンサルタントの構成概念として「中立的視点」「役割・意義」「組織への貢献」の 3 因子を抽出している。組織支援に必要なキャリアコンサルタントの

姿勢について、属性による下位尺度得点の差を検討したところ、役職経験有りの群で「中立的視点」「役割・意義」が有意に高いことを明らかにしている。姿勢の影響関係に関し、思考・行動特性の「客観性」が「中立的視点」を、「新規性追求」が「組織への貢献」を介し、共に組織への働きかけの「組織課題の把握・共有」と「組織の課題解決」「個人育成」を促進することを明らかにしている。また、「新奇性追求」が「組織への貢献」を介し、組織への働きかけの下位因子すべて（「組織課題の把握・共有」「組織の課題解決」「個人育成」「組織内連携」）を促進することを明らかにしている。

研究3（第6章）では、組織内キャリア支援の推進プロセスにおけるキャリアコンサルタントの姿勢の変化について、支援の導入・構築から改善・定着に至る段階で発揮される職務上の行動や経験と関連づけて、促進、阻害要因等の背景もあわせ検討している。修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ（M-GTA）による分析の結果、仮説モデル（結果図）を生成し、自己の動機付けを起点として、支援対象との信頼関係を重視し、支援の環境づくりをすることに始まり、キャリア支援の推進にともない姿勢が変化するが、その過程では、支えや障壁、支援推進の取り組みの影響も受けることを明らかにしている。

研究4（第7章）では、組織内キャリア支援におけるキャリアコンサルタントの姿勢の促進、阻害要因として人的資源の活用の4つの尺度を第1水準、成長への意欲の3つの尺度および組織の状況の4つの尺度を第2水準、組織内キャリア支援におけるキャリアコンサルタントの姿勢（個人支援および組織支援に必要なキャリアコンサルタントの姿勢）を第3水準とした影響関係について検討している。第1水準から第3水準の直接の影響として、ネットワークの活用が組織支援におけるキャリアコンサルタントの姿勢の「人間的成熟への取組み」「信頼関係の構築」（以上個人支援に必要なキャリアコンサルタントの姿勢の下位因子）、「中立的視点」「役割・意義」（以上組織支援に必要なキャリアコンサルタントの姿勢の下位因子）を直接促進し、間接的な影響として、「インパクト（周囲の巻き込み）」が「省察（振り返り）」を介し、姿勢の「人間的成熟への取組み」「中立的視点」「役割・意義」「組織への貢献」を促進することを明らかにしている。「インパクト（周囲の巻き込み）」「ネットワークの活用」「支援取り付けの自信（リーダーシップ）」が「有能さ（未熟さ）」を介し「役割・意義」を抑制することを明らかにしている。

第IV部（第8章）の総括では、研究1～4を総括し、組織内キャリア支援におけるキャリアコンサルタントの姿勢に関する統合モデルを提示している。

（考察）

以上の理論的検討、実証的検討の結果から、著者は本研究の目的である、組織内キャリア支援の機能である個人支援と組織支援それぞれに必要なキャリアコンサルタントの姿勢の構造と関連要因、支援行動への影響を詳細に明らかにしている。

審査の結果の要旨

（批評）

キャリアコンサルタントによる組織内キャリア支援の機能である個人支援と組織支援に関して、それぞれに求められるキャリアコンサルタントの姿勢の構造および関連要因に関する統合モデルを提示することにより、働く人のキャリアを支援するキャリアコンサルタントの姿勢についての理解を深めることに貢献した本論文は、社会人大学院での学位論文として非常に意義がある。面接による質的研究および調査研究を積み上げ、モデルを生成・検証するという研究手法を駆使した本研究は、組織内キャリア支援に携わるキャリアコンサルタントの育成・強化に大きく寄与する実践的研究といえる。育成・強化システムの具体化など、さらなる研究の積み重ねを要する部分もあるが、日本におけるキャリア形成支援に関する国家施策であるキャリアコンサルティングの発展に大きく貢献する画期的で独創性の高い社会的に意義のある研究として高く評価できる。

2022年1月25日、学位論文審査委員会において、審査委員全員出席のもと論文について説明を求め、関連事項について質疑応答を行い、最終試験を行った。その結果、審査委員全員が合格と判定した。よって、著者は博士（生涯発達科学）の学位を受けるのに十分な資格を有するものと認める。