

2024 年度 若手・女性研究者奨励金 レポート

研究課題	「過視感」の概念説明および人材育成への応用 ーキャリア・コミュニティと過視感の人的資源管理に おける位置づけー
キーワード	①過視感、②キャリア・コミュニティ、③人材育成

研究者の所属・氏名等

フリガナ 氏 名	ミヤケ マミ 三宅 麻未
配付時の所属先・職位等 (令和6年4月1日現在)	大手前大学 経営学部 講師
現在の所属先・職位等	大手前大学 経営学部 講師
プロフィール	国内化粧品メーカー、外資家電メーカーを経て関西学院大学商学研究科後期博士課程修了。博士（商学）。民間企業で様々な経験を積む中で、人がイキイキと働ける「組織の在り方」に関心を持ち始めキャリア開発を専門に研究者の道へ進む。自分らしい生き方を見つけるには「人との関わり」が重要であるとの考えを軸に、一人で考えるのではない、他者と共に形成するキャリア事例や企業での取り組みを研究・発信している。

1. 研究の概要

筆者は、「キャリア論」を主たる研究領域とし、「キャリア・コミュニティ」を研究してきた。人は多様な関係（コミュニティ）の中でキャリアの気づきを得ているが、それがどのようなプロセスで、どのような示唆を各人に与えるのか、またそれを組織の目標達成にいかに関与しているかが、キャリア・コミュニティ研究の主題である。

他方、キャリア・コミュニティの研究過程で、多くの対象者が「キャリアの先行きが見えてきた」ことを「キャリアの迷い」の原因として捉えていることを発見した。筆者はこれを「過視感（かしかん）」と名づけ、キャリア形成に関する不安・焦燥感・混乱等を誘発する新しい概念とした。本研究では「過視感」の実態とその向き合い方を明らかにすることを目指した。

本研究の実践的発展性は、過視感をはじめとするキャリアの状態を客観視する方法を解明することで、企業の離職率の低下、人材の定着、従業員満足度の向上、等に貢献できることである。キャリアの充実感、個の尊重や働きやすさ、安定性、先行きの明確性といったものだけでなく、まだ先が見えなくとも感じる仕事へのワクワクや期待感こそ重要と考えるからである。

過視感の概念を明らかにすることで、新たなキャリア研究の促進に貢献するとともに、人材育成の促進や、若者の早期離職といった社会問題の解消にも貢献したい。

申請時の計画では、主にインタビュー調査によって過視感の概念化を試みたが、インタビューの属性的な偏り（高年齢や男性が多数など）が大きいことが重大な課題となった。そこで、個別インタビューではなく、大規模なアンケートの実施と解析によって過視感の概念因子を明らかにする量的調査に切り替えて本研究を進めることとした。アンケート作成に際しては、心理測定を専門とした統計分析の専門家に指導を依頼し、できる限り心理的・時間的負荷の少ない質問紙設計を目指した。

2. 研究の動機、目的

本研究の目的は、働く人の多くが語りながらも、これまでキャリアの問題として扱われてこなかった過視感を概念化し、その乗り越え方やプラス効果への転換方法を明らかにすることであった。

「過視感」とは『情動が平準化し、仕事に対するワクワク感がなく、将来にわたってもそれが得られないのではないかと感じる心情や錯覚』と筆者は定義する。筆者の先行調査では、過視感は必ずしもキャリアの実際の状態を反映したものではなく、キャリアの先行きに対する錯覚である可能性が示唆された。過視感はいわば、キャリアの転換点を示唆するもでもある。過視感をどう解消するか、どうすればプラスに転じるかを解明することは、今後キャリア研究に重要な一石を投じると考えた。

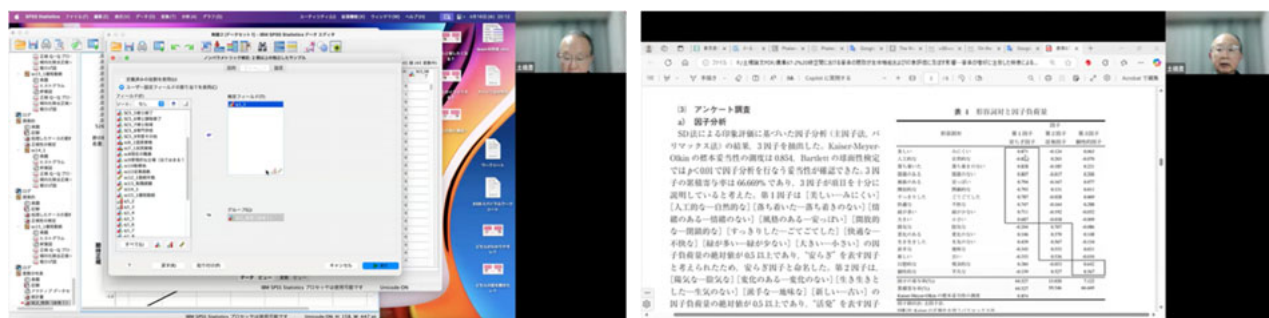
本研究では、過視感の概念を明らかにするとともに、どうすれば過視感を客観的に捉え、プラスに転じさせることができるのかを明らかにすることを目指し、いくつかの仮説を設定してアンケート調査を実施した。さらに、多様な人が相互にキャリアに関する気づきや学びを与え合うキャリア・コミュニティは、過視感にどのように貢献するのかを検討した。

3. 研究の結果

アンケート調査は首都圏・近畿圏に勤務する学士以上の男女 1000 人を対象とし、属性質問 15 問と本調査のための質問 20 問をウェブ調査会社を通じて実施した。年齢は 23 歳から 59 歳までとし、性別、年齢、およびその他の属性に著しい偏りがないことを確認し全 1000 件を採用した。回答は個人情報かわからない状態で処理され、名義尺度データにはカイ 2 乗検定を、量的データにはマン・ホイットニーの U 検定を、因子分析にはバリマックス法で分析を行った。統計処理には統計ソフト IBM SPSS Statistics 15 (IBM 社製) を用いた。分析には、心理統計及びキャリアの専門家にオンラインで指導を依頼し、約 3 ヶ月、計 4 回にわたり具体的な解析手法と解釈についてディスカッションを行った。

本研究の詳細な成果は今後、研究論文および学会で発表予定のため、本報告ではそのごく一部を記載する。

写真 1：データ分析指導の様子



分析の結果、過視感とは、「見通しへの不安」と「組織への不満」という二つの因子が重要な構成要素として働いていることがわかった。また過視感を緩和したり、仕事のワクワク感を獲得するためには、外部と積極的に交流しようとする「コミュニティ指向性」がプラスに働くことが確認できた。一方、婚姻状況や子供の有無、管理的な立場の有無等の属性差でコミュニティ指向性が下がることもわかった。

今後、これらをはじめとする分析結果を論文に取りまとめる予定である。また過視感概念の研究と人的資源管理への影響に関する研究をさらに発展させ、最終的には国内の現場で広く活用するため、国内ジャーナル（組織学会、日本経営学会、日本経営行動科学学会）に投稿する予定である。

4. 研究者としてのこれからの展望

本研究は、2018 年から継続しているキャリア・コミュニティの関連研究として実施するものであった。キャリア・コミュニティ研究の一部として過視感概念を明らかにする糸口が見つかったことは今後の研究推進に重要な意味を持つと考える。

今後は、本研究を起点として、組織が安定的に人材を採用、育成し組織力を高めるための研究をさらに進めたい。また同時に、経営という枠を超え、キャリア・コミュニティが社会的孤立の解消や生きがいに対し、いかに役立てられるかについて研究を進めたい。そのため、国内ジャーナルだけでなく、労働人口問題に先駆的に取りかかる日本の事例として、海外雑誌(The Career Development Quarterly など)に投稿し研究者として研鑽したい。

5. 支援者（寄付企業等や社会一般）等へのメッセージ

このたび、1000 件に及ぶ大規模なアンケート調査を実施できたこと、その結果をもとに分析を行い、キャリア論における新たな概念の手がかりを得ることができたことは、ひとえに若手・女性研究者奨励金のご助成を賜り、研究を推進することができたおかげでございます。

本研究は、今後さらに内容を深め、日本国内の企業や社会全体へと還元していけるよう、引き続き丁寧に取り組んでまいります。

なによりも、この研究に取り組む過程において、「研究を進めなければならない」という確かな原動力を得ることができたこと、そして、これまで明らかにできなかった課題に光を当てることができたという知的な喜びや、研究者としての自信を取り戻す大きなきっかけとなったことに、心より感謝申し上げます。