

論文要旨

論題：自己啓発に対する職場の協力に関する考察
—MBA コースにおける自己啓発の事例研究—

指導教授：長岡 健 教授

2011 年度法政大学大学院経営学研究科経営学専攻修士課程修了

人材・組織マネジメントコース

藤倉 七菜

本論文では、個人の自己啓発活動と職場の協力の関係について考察を行った。

職業能力の開発主体は個人であるという考えが浸透しはじめているが、企業に所属する人たち、特に正社員においてはその実践に結びついていないようである。厚生労働省による 2010 年、2011 年の「能力開発基本調査」による正社員の自己啓発の実施率は一定の割合で維持されており、増加していないことから、個人主体の能力開発の考えが行動にまで移っていないことが考えられる。この背景には、仕事の多忙による自己啓発活動を行う時間不足がある。

本論文では、自己啓発を実施する問題として上がっている、仕事による時間不足に着目し、この要因として仕事を日々行う職場の影響に焦点をあて調査を行うこととした。実際に正社員で自己啓発を実施している人がどのように時間を捻出しているのかを明らかにするために、調査対象者は、自己啓発活動として内容と質が明確である社会人大学院の修了生とした。対象者には社会人大学院在籍時の時間捻出と職場の関係について、インタビュー調査を行った。

調査結果からは、個人の自己啓発活動への職場の影響を確認することが出来た。具体的には、非管理職の自己啓発活動の時間捻出には上司の理解と職場の協力が必要であることが明らかになった。その背景には、非管理職が管理職と比べ、業務の裁量度合いが低いこと、そして職場に就業規則に定められた終業時間とは別に「実質の終業時間」の存在があった。「実質の終業時間」は職場のメンバーによって形成される規範の一つだと考えられる。自己啓発活動により「実質の終業時間」という職場の規範を逸脱する場合、自己啓発の内容が実践する個人のみならず、職場にも有益なものであることが、自己啓発活動への職場の協力を必要とする場合求められていることが示唆された。そして、職場はその環境変化が自己啓発活動の継続に大きな影響を与えていることも確認された。具体的には、異動による業務量・内容の変化、職場の雰囲気の変化、そして職場を構成しているメンバーの変化が、自己啓発実践者の活動継続に影響を与えていた。

今回の調査、分析から自己啓発活動を実践していくには会社が導入している自己啓発支援制度と自己啓発経験のある上司の存在が有効であることが示された。特に、自己啓発活動を経験している上司は、部下の自己啓発活動を後押しする重要な存在であることが確認出来た。

以上