

博士論文の要旨及び審査結果の要旨

氏名	籀 康之
学位	博士(学術)
学位記番号	新大院博(学)第99号
学位授与の日付	令和2年3月23日
学位授与の要件	学位規則第3条第3項該当
博士論文名	専門職官僚組織における支持部成員の人材開発をめぐる自己探索的研究：病院事務部の組織自己エスノグラフィー
論文審査委員	主査 准教授 岸 保行 副査 教授 中村 潔 副査 准教授 長尾 雅信

博士論文の要旨

本論文は、専門職官僚組織と呼ばれる病院組織の事務部に焦点を当てた、組織自己エスノグラフィーであり、事務部という職能集団の労働現場を内部者の視点から自己探索的に描き出していくことを通じて、病院事務職員の人材開発への示唆を提示することを目的としている。従来のエスノグラフィーでは、観察者は第三者として位置づけられてきたが、本研究では組織自己エスノグラフィーという方法論をとることで、内部者の視点から専門職官僚組織の労働現場の鮮明な現実世界が描かれており、方法論的に大変に斬新で挑戦的な研究である。

論文は、10の章で構成され、大別して理論編(1章～2章)・エスノグラフィー編(3章～9章)・結論(10章)の3つのパートに分けられている。

1章では専門職官僚組織に関する研究がレビューされ、経営環境が激変する病院組織においては、体系的な人材育成システムによる画一的な人材育成ではなく、人材の差異化を促進するような職場での「社会的規範」と「アーキテクチャ」のデザインが重要であることを指摘し、病院事務職員の職業生活の実態を理解することを研究の設問に据えることが述べられている。2章は研究方法論で、研究設問に対する方法論として「自己エスノグラフィー」という手法で、病院事務部の現実世界を描き出すことが述べられている。自己エスノグラフィーは、主観主義パラダイムに立脚しており、本研究のような個別文脈性を一切捨象することなく当該組織を描き出すことの正当性について、物語論やポジショナリティの概念を援用しながら詳述している。

エスノグラフィー編である3章から9章では、ある病院事務職員の物語が展開している。3章では、一介の大学生であった主人公の桐山が偶然にも病院事務職員の職を得て、職場で組織社会化を受ける実態が描かれる。4章では、異例の大抜擢による若き事務部長の宗谷の誕生と精神的支柱であった同僚の退職という二つの大きな事象に直面し、病院事務職員としてのアイデンティティの揺らぎが生じる局面が描かれる。5章は事務部を構成する4つの課について、「主たる業務」と「あるべき姿」の観点から概説されている。6章では、主人公である桐山にアイデンティティの揺らぎをもたらす職場風土が詳述され、一見穏やかに見える波風を立てない風土はその根底で問題行動を発露する中堅職員に対する不信感や、ジョブローテーションの不全によるキャリアパスの不透明さを生み出し、事務部に負の影響を与えていることが述べられている。7章は、前章で述べた職場風土の変容を試みようとする事務部長の宗谷による様々な取り組みが述べられる。8章では、宗谷のマネジメントの手法を過去の事務部長との比較から、その特徴を描き出している。9章では、宗谷のマネジメントにより、職場風土がどのように変容したのか、またその中で主人公である桐山の心理的変容を通じたアイデンティティの再構築がどのようにおこなわれたのかが詳細に描き出されている。

結論である10章では、エスノグラフィー編（3章～9章）を総括した後で、1章で提示した研究設問に対して、物語がどの様に応えたかについて言及されている。

審査結果の要旨

本論文は、組織自己エスノグラフィーという斬新的かつ挑戦的な方法論を用いることで、専門官僚組織である病院組織の事務部の労働現場を鮮明に描き出し、そこで働く内部者の主観的な世界から、病院事務部の実態を描き出すことに成功しており、大変に意欲的な論文である。理論的および方法論的貢献として、以下の点を挙げることができる。

第1に人材開発研究に新たな一石を投じたことである。これまであまり顧みられることが少なかった病院事務職員に焦点を当て、当事者の視点からその主体をめぐる職業生活を鮮明に描き出したことで、今日、人材開発研究で主流となっている経験学習論に新たな地平を拓いたことにある。長期的な時間軸のなかで、個別の文脈に深く根差すことで、個人がどのように経験学習をしていくのかが描かれており、従来の経験学習論とは一線を画した研究となっている。

第2に、人材開発研究におけるアプローチとして新たな方法論の有用性を実証的に証明することができた点である。人材開発研究の中心領域である経験学習論では、文脈性を捨象した抽象的な研究になる傾向が多い点が指摘されてきており、それをいかに克服するかが重要な点として議論されてきたが、本研究では組織自己エスノグラフィーを書くという「自己語

り」を通じて、その課題を見事に克服している。

第3に、社会科学における支配的言説に対して、存在論・認識論的観点から問いかけをおこなっている点にある。従来の社会科学の支配的な方法論では、科学の再現性を前提にした実証主義的な研究手法が主流となるなか、組織自己エスノグラフィーという自己の経験を物語として紡ぎ、そこから得られた知見を既存の研究領域へと適用しながら新しい地平を模索している点は評価に値し、経営学の研究領域における学術的貢献として認めることができる。

本研究からの実務的貢献としては、個人的観点と組織的観点の二つから、以下のようにまとめることができる。

個人的観点としては、以下の二つの点を指摘できる。1) 病院事務職員にとって、専門性を獲得しようとする志向性は、キャリアの不透明さを減衰させうる可能性があるということ、2) 「身近なロールモデル」が病院事務職員として独り立ちし、その後のミドル期、シニア期へとわたる職業生活を支えること、の2点である。組織的観点としては、個々の能力の集積を集団としての能力向上へ結実させようとする機械論的アプローチではなく、組織開発という視点に立ち、個人の心に響く「成長に寄与する経験」を探求し、そういった経験を個人に与えていくことが重要である、という点である。

他方、本研究の精緻化に向けて、さらなる課題が存在する。それは、本研究は病院事務部を鮮明に描き出すことに注力したため、病院事務部の世界のみで構成されている点にある。自己エスノグラフィーが、主観主義パラダイムに立脚し、個別文脈性を重視するのであれば、関連する他の世界から職場組織に与える影響もあるはずであり、そのあたりの描写が十分ではない点を指摘することができる。主観的世界は、職場のみに限定して存在しているわけではなく、様々なアクチュアリティが重なり合い出来上がる複雑な世界のはずである。

しかしながら、これらの点は、自己エスノグラフィーという方法論そのものがもつ課題とも関連しているものであり、本論文の意義と価値を下げるものではない。本論文は、これまでの人材開発研究に一石を投じる理論的・方法的に優れた研究であるということに留まらず、実務的にも多くの示唆に富んでいる。

以上のことから、本審査委員会は本論文が博士（学術）の学位を授与するに値するものと判断した。