

## 論文の内容の要旨及び論文審査の結果の要旨の公表

学位規則第 8 条に基づき、論文の内容の要旨及び論文審査の結果の要旨を公表する。

フリガナ 氏名 (姓、名)	オオシマ ヒデホ 大島 英穂		授与番号 甲 1706 号
学位の種類	博士( 経営学 )	授与年月日	2023 年 9 月 25 日
学位授与の要件	本学学位規程第 18 条第 1 項該当者 [学位規則第 4 条第 1 項]		
博士論文の題名	大学職員の仕事経験に関する研究		
審査委員	(主査) 肥塚 浩 (立命館大学大学院経営管理研究科教授)	谷川 智彦 (立命館大学経営学部准教授)	
	土橋 力也 (立命館大学経営学部教授)		
論文内容の要旨	<p>序章「大学職員の仕事経験に関する研究の意義」では、日本の高等教育、大学職員の人材育成と仕事経験の議論状況、大学職員の仕事経験に関する研究の意義を述べ、次に、本研究の内容とそれを分析する枠組みを提示し、そして、本論文の構成を説明し、研究目的を述べている。</p> <p>第 1 章「『大学職員論』の研究と実践の関係」では、「大学職員論」をレビューしている。「大学職員論」では人材育成が関心の中心であり、高等教育政策課題と関連していることを述べ、「大学職員論」の研究と実践の関係について考察している。</p> <p>第 2 章「大学組織の特性—大学職員の仕事経験との関係—」では、大学組織の特性をレビューしている。人材育成は組織の側の働きかけがあり、仕事経験と関係するので、組織の特性が影響すること、大学職員の業務と仕事への取り組み方に関係する文脈について考察している。</p> <p>第 3 章「米英におけるプロフェッショナル・スタッフの業務と雇用—大学職員の業務の国際比較—」では、米英においてはプロフェッショナル・スタッフに移行し、拡大していること、米英はジョブ型、日本はメンバーシップ型と雇用形態に違いがあり、国際比較により、日本の大学職員の業務と雇用の特徴について考察している。</p> <p>第 4 章「大学職員の人材育成課題の類型化」では、大学職員の人材育成に関する先行研究をレビューしている。学習・活動の場と変革・変容の対象の 2 軸に区分したマトリクスに「大学職員論」を当てはめ、人材育成の研究分野と「大学職員論」の対応関係を整理している。</p> <p>第 5 章「リサーチ・クエスチョンと研究方法および実証的調査」では、本研究のリサーチ・クエスチョン (RQ) を設定している。そして、RQ (職位・年数と業務、部課の業務、仕事への取り組み方、大学規模) を解明するための研究方法として混合研究法を採用すること、および本研究における実証的調査の内容と方法について述べている。</p> <p>第 6 章「量的調査結果—大学職員の業務と仕事への取り組み方—」では、量的調査であるアンケートの結果により、RQ の調査結果を述べている。</p> <p>第 7 章「質的調査結果—大学職員の業務と仕事への取り組み方—」では、量的調査を行ったアンケート項目にそった半構造化インタビューの結果により、RQ の調査結果を述べている。</p>		

	<p>終章「量的調査結果と質的調査結果の統合と考察」では、RQについて、量的調査結果と質的調査結果を統合して解釈し、結論を述べている。業務については、①職位が上がると年数、経験部課が増え、業務が変化する。②部課の業務は4つに区分でき、業務の繋がりと関係している。③定型業務は、安定性と継続性の維持が強く働く。④業務の繋がりや仕事への取り組み方にプラスに影響する。⑤大学規模による違いはない。仕事については、①経験学習とマネジメント/リーダーシップは職位が上がると高くなり、後者は職位の影響が大きい。②抽象的概念化は重要であるが、難しい。③経験学習とマネジメント/リーダーシップは関係している。④組織社会化は業務に直接関係するので重要である。⑤経験学習には部課の業務分掌が影響する。その上で、理論的および実践的含意、残された課題について述べている。</p>
<p>論文審査の結果の要旨</p>	<p>本論文の目的は、大学職員の業務と仕事への取り組み方を類型化し、体系的なものとして整理することを試みるものであり、研究成果を大学職員の人材育成のためのエビデンスとして提供することである。</p> <p>本論文において、肯定的に評価できる点は次のとおりである。第1に、仕事の中での定型的な業務など各業務の構成、管理職以外の職位の影響、大学組織の特性との関係等について、量的研究および質的研究によって体系的に明らかにしている。第2に、職位および部課と業務の関係を見る際のエビデンスとなっており、大学内外での業務の繋がりをつくることが重要であること、管理職は職位が上がることによりマネジメント方法を変化させる必要があること等を明らかにしている。</p> <p>とはいえ、本論文には次のような課題がある。第1に、大学職員組織論としての貢献はあるものの、組織論に対する理論的貢献としては不十分である。第2に、プロフェッショナル組織としての大学は教員と職員等で構成されているが、プロフェッショナル・スタッフとしての職員特性を踏まえた分析としては不十分である。第3に、大学職員の人材育成研究レビュー内容がRQおよびその結論に十分反映されていない。</p> <p>しかしながら、これらの課題は本論文の基本的評価を左右するものではなく、いずれの課題も本論文をより発展的に研究していく際の今後の課題でもある。したがって、本論文は貴重な研究成果であり、博士学位に値する論文として高く評価できる。</p> <p>学位申請者による論文要旨の説明の後、審査委員は、学位申請者に対する口頭試問および公聴会を行った。</p> <p>以上により、審査委員会は一致して、本論文は本研究科の博士学位審査基準を満たしており、博士学位を授与するに相応しいものと判断した。</p>
<p>試験または学力確認の結果の要旨</p>	<p>学位申請者は、2019年4月に立命館大学大学院経営学研究科博士課程後期課程に入学し、必要な研究指導を受けた上で、博士論文を提出していることから、本学学位規程第18条第1項該当者である。</p> <p>本論文の口頭試問を2023年7月12日（水）13時00分～14時10分まで、大阪いばらきキャンパスA棟9階AS921にて行い、引き続き、公聴会を14時30分～15時55分まで行った。</p> <p>主査および副査は、口頭試問および公聴会の質疑応答を通して、博士学位に相応しい能力を有することを確認した。</p> <p>したがって、本学学位規程第18条第1項に基づいて、博士（経営学 立命館大学）の学位を授与することが適当であると判断した。</p>

