

# 博士論文要旨

## 論文題名：大学職員の仕事経験に関する研究

立命館大学大学院経営学研究科  
企業経営専攻博士課程後期課程  
オオシマ ヒデホ  
大島 英穂

本論文では、大学職員の人材育成は重要であるという課題意識のもとに、大学職員の仕事経験である業務とそこでの経験を類型化し、体系的なものとして整理した。大学職員を対象とした研究領域が「大学職員論」であるが、大学職員の雇用形態や担当業務は多様であるため、本論文では、異動を伴い、昇進・昇格していくメンバーシップ型の雇用の専任職員を研究対象とした。大学職員の仕事経験に対しては、大学組織の特性が影響すると考えられる。そこで、財政構造と教職員構成について共通性がある私立大学を、大学規模により 4 水準に区分したうえで、8 大学を対象に、大学職員の仕事経験に関する実証的調査を行った。また、現実の諸側面を全体として捉えるために混合研究法を採用した。

業務については、大学職員が異動を伴い、昇進・昇格しても共通性を持つ区分として定型業務、組織運營業務、時限的業務を定義したうえで業務比率等を調査した。業務を通じた経験である仕事への取り組み方については、Kolb の経験学習モデルの具体的経験、内省的観察、抽象的概念化、能動的実験と、マネジメント/リーダーシップについて調査した。その結果、通常業務である定型業務と組織運營業務が四分之三を占めており、大学組織の特性のもとで、大学規模により大学職員の仕事経験について違いはない。メンバーシップ型の雇用により、職位が上がると年数、経験部課が増え、業務は変化しているが、監督職と課長職の業務比率は近似している一方で、部次長職になると大きく異なる。また、部課の主要業務は 4 つに類型化でき、業務の対象である学生、教員、大学外の関係は部課により異なり、仕事経験に関係する。仕事への取り組み方は、業務の変化が契機となって行われる。定型業務は仕事への取り組み方にマイナスに影響しているが、他者との連絡・調整・協議が必要になる業務の依存性は、仕事への取り組み方にプラスに影響する。

本論文は、大学職員の仕事経験について、職位毎の業務、部課の業務、大学組織の特性と業務の関係、仕事への取り組み方の状況について明らかにした。また、大学職員の業務は、プロフェッショナル組織に該当する大学の組織特性に規定されることを明らかにした。さらに、経験学習には領域固有性があり、業務領域としての大学職員の業務、および職位による経験した時期の両方についても明らかにした。本論文の課題意識は大学職員の人材育成の重要性であるが、本論文は、職位および部課と業務の関係を見る際に 1 つのエビデンスとなり、実践的な貢献になると考える。