

総合職の専門性を探索する意識に関する研究

福島 直恵

(国家資格キャリアコンサルタント)

多くの日本的雇用企業では新卒一括採用や総合職採用が主流であるが、従業員はキャリア自律やエンプロイアビリティの高まりにより、専門性の獲得を重視する傾向にある。だが、日本的雇用企業における専門性獲得支援は限定的であり、総合職は自らの専門領域を定めることに苦慮している。先行研究では、専門性を確定した後の意識については明らかにされているが、専門性を確定する前段階の意識や行動については明らかにされていない。

本稿の目的は、日本的雇用企業に勤務する総合職の専門性に対する意識に着目し、必ずしも専門性を問われない総合職の専門性探索の動機やプロセスを明らかにすることである。調査対象は、日本的雇用企業に勤務する30歳前後の総合職で、自身の専門性を探索中の人を選定し、半構造化インタビュー後、SCAT (Steps for Coding and Theorization) 分析を実施した。

結果、職場の先輩からの影響、業務を通じて得た成功体験、意に沿わない異動、内省による自身の価値観

や興味関心の再発見が、専門性探索の動機・きっかけとなっていた。また、業務における成功体験が専門性探索を促進する場合も、逆に阻害する場合もあった。総合職は、意に沿わない配属であっても、仕事経験や周囲からの影響を通じて自身の興味や価値観を認識し、専門性を探索するプロセスを進めていた。

本稿では、第1に、総合職が専門性を探索するきっかけや動機として、周囲の人、仕事、自己の内面による影響という3つの側面が存在すること、第2に、業務における成功体験が専門性探索を阻害する場合があること、第3に、与えられた業務の中で仕事の面白みを見出すことが、自発的な専門性探索を促す要因であることが示唆された。

ふくしま・なおえ 国家資格キャリアコンサルタント。最近の主な論文に「専門性を探索する総合職はなぜその思考に至るのか」(法政大学大学院政策創造研究科修士論文2023年度修了)。人的資源管理専攻。