

慶應義塾大学学術情報リポジトリ

Keio Associated Repository of Academic resouces

Title	OJTの理論的考察 : 正統的周辺参加論を軸として
Sub Title	
Author	津川, 民成(Tsugawa, Taminari) 大藪, 毅(Oyabu, Takeshi)
Publisher	慶應義塾大学大学院経営管理研究科
Publication year	2010
Jtitle	
Abstract	
Notes	
Genre	Thesis or Dissertation
URL	http://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=KO40003001-00002010-2554

研究テーマ

OJT の理論的考察

— 正統的周辺参加論を軸として —

内容の要旨

長期雇用を前提とした日本企業では、企業に加わる個人は企業内特殊熟練の習得が必須である。その意味で、職場における学習 (OJT) は明示的な知識・技能だけでなく、暗黙的な文化的要素、その企業固有の思考方法の習得が可能になるので、非常に重要である。また、企業の存続に必要なコア人材に限っても、その育成には OJT が不可欠である。

OJT の重要性にもかかわらず、具体的にそれがどのような仕組みであるかについて十分な理解がされないまま OJT が行われていると思われる。そこで、(1)OJT に関する議論をまとめ、その後に (2) レイブとウェンガーの正統的周辺参加論に基づいて OJT を捉えなおした。さらに、(3) 正統的周辺参加論に基づく OJT の見方と、キャリア理論、学習理論などとの関係について検討した。

(1) OJT に関する議論

ここでは、戦後から現在までの OJT の歴史的変遷、実施形態による OJT の分類、キャリアにおける OJT の意義についてまとめた。

(2) 正統的周辺参加論に基づく OJT

正統的周辺参加論では、職場への参加を通じて、「参加者個人の知識・技能の変化」、「参加者と周囲の人物・人工物との関係の変化」、「参加者のアイデンティティの変化」が生じている (高木 1999)。こうした変化は人事異動などによって繰り返し生じていると考えられ、その結果、学習者はその企業における十全的参加者になると考えられる。

(3) 他理論との関係

長期的な考え方であるキャリア理論と正統的周辺参加理論との関係を論じたうえで、より具体的な学習理論などと正統的周辺参加論との関係について論じた。

職場に個人が参加した際に、実際に生じている主な作用は 2 つあると考えられ、1 つは「社会的学習」である。学習者と職場環境との相互作用のなかで「経験による学習」と「観察による学習」が行われ、学習者の知識・技能が変化する。もう 1 つは「上司や先輩と、学習者との役割期待の送受」である。上司が役割の期待を送り、学習者が役割を覚悟し実行するプロセスを繰り返すことで、学習者と周囲の人間との関係が変化する。こうした作用を通じて、学習者のアイデンティティが変化すると考えられる。