

第 1 章

専門性とは何か

第 1 節 専門性の定義

これまで専門性に関する研究は非常に多くなされてきたが、そのほとんどで専門性自体を所与の概念として扱っている。そして、一般的な概念としての「専門性」についての定義や概念規定について、検討している研究はほとんどみられない。そこで、本節では専門性の概念自体についてのこれまでの議論をまとめ、本書で扱う専門性とは何かについて検討する。

1. 専門の定義

専門性を論じる前に、「専門」とは何か、すなわち専門の定義を考える必要がある。代表的な国語辞典である広辞苑では、「1つのことに限って専ら従事すること。また、その学会・事項など」（新村，2008：1610）と定義している。同じく大辞林では、「①1つの方面をもっぱら研究したり、それに従事したりすること。また、その学問や職業。②1つのことだけで押し通すこと」（松村，2006：1437）と定義している。

つまり、専門とは、限られた分野に集中して従事するという行動および状態とその対象を指しているといえる。対象を指す場合、「専門分野」、「専門領域」

という。英語では、‘specialty’ または ‘speciality’ と表記される。また、専門の派生語として良く使われるものに「専門家」がある。これは、「或る分野や事柄などを専門に研究・担当し、それに精通している人」（新村，2008：1610）という意味で、専門を人の側面からとらえた言葉である。

これらの専門の定義をもとに、専門性について考えてみよう。

2. 専門性の一般的定義

専門性は、専門に接尾辞の「性」が付加された名詞である。英語では、‘expertise’ 等と表記される。専門と同じく、代表的な国語辞典、百科事典、関連する教育、心理、経済、経営等の人文社会科学の専門辞書で検索したが、直接、「専門性」の意味を記した文献はほとんど見当たらなかった。しかし、以下のような Web 上の辞書サイトに記述がみられた。

- ① 「特定の分野についてのみ深く関わっているさま。高度な知識や経験を要求されること、またはその度合い。」（実用日本語表現辞典）
- ② 「特定の領域に関する高度な知識と経験のこと。それは権威を意味する側面と、職務遂行に必要とされる職能を意味する側面とがある。」（はてなキーワード）
- ③ 「専門家が持っているスキル」（Webster Merriam）
- ④ 「ある対象についての研究，訓練または経験に基づき，1つの分野やテーマに精通しているとされる人がもっている信頼性の基盤」（Business Dictionary.com）

これらは専門の定義に類似しているが、「その度合い」を問題としていることから、専門と違い、専門性はその高低を測定できる、すなわち量的に把握し比較できるという違いがある。また、「権威」の辞書の意味として「その道で第一人者と認められている人。大家」（新村，2008：1610）があることから考えると、専門性の高さとは特定の分野で高い評価や信頼を受けていることだということが示されている。同時に、専門性は仕事を遂行する能力をいう概念であることや、それを高めるためには特定の分野における研究や訓練が必要であること

も示唆されている。

3. 専門性の学術的観点からの定義

先行研究では、学術的見地からみた専門性¹⁾自体の定義もかなりなされている。例えば、以下のようなものが代表的である。

- ① 「専門職の基盤となる理論的知識体系に基づいた技術」(天野, 1972 : 183)

この定義は、専門職のもつ特徴を意味する専門職性 (professionalism) として検討されてきたものである。これに従えば、専門性をもつ対象とは専ら専門職に限られるということになるため、本書の依って立つすべての働く人が持つという観点からは外れることになる。

- ② 「資格を有する人による業務の代替不能性」(久米龍子・久米和興, 2012 : 85)

この定義は、①よりさらに狭く資格で裏づけられた専門職のみに該当する定義である。①同様、本書の観点からは外れることになる。

- ③ 「(労働) 市場横断的に評価される、特定領域に関する高度な知識と経験に基づく能力」(山本, 2009 : 118)

この定義には、個人のもつ知識の中身や能力に焦点を当てているという特徴がみられる。また、上記の一般的定義でみられる「特定分野での高い評価」をさらに発展させて、「市場からの評価」等の応用的側面に言及している。

- ④ 「特定の分野における知識や技術、あるいは、それらを身につけ職業に役立てようとする性質」(森田, 2010 : 6)

この定義の前半は、2の一般的定義との違いはあまりみられない。しかし、後半は③と同様の応用的側面、すなわち専門性の習得と職業への応用という特徴に言及している。

- ⑤ 「特定分野・領域について、それを自らの強みと認識し、その仕事に必要な知識と技術を持っていること」(大久保, 2011 : 35)

この定義の特徴は、特定分野・領域を自らの強みと認識するという、専門性自体というより、それに対する意識を定義に取り入れている点である。先行研究では、専門性は一連の(静態的な)特徴を示すだけでなく、専門家がつべき特有の戦略や社会的責任を含んでいるとしており、その観点と合致している(Shanteau, 1992)。

- ⑥ 「仕事の特定の分野においてうまく成し遂げるのに必要な能力をもって
いること」(Van der Heijde & Van der Heijden, 2006)

この定義は、成果を挙げるために必要な能力という点を強調している。

- ⑦ 「特定の分野またはその関連分野で発揮された行動で、最適な効率さをもって行うことができ、有効な結果を導くような一貫して示される個人の行動形態」(Swanson & Holton, 2009 : 241)

この定義は、専門性を行動としてとらえた点と結果だけでなく、プロセスにおいても効率性を強調した点にある。

全体として、専門職に限定された定義だけでなく、自然主義的研究に適用できるような定義も数多くみられる。つまり、専門性を活かした効率性や成果、労働市場からの評価、さらに、本書のテーマである専門性に対する意識など応用的な側面まで言及されているのが特徴といえよう。

4. 専門と専門性の違い

専門も専門性もともに名詞である。両者の意味するところは類似しているが、専門という場合は、集中して取り組んだ分野、具体的には学問、職業や関心事の種類や領域のことをいう。つまり、専ら従事する分野のカテゴリーを示す。そのため、専門の違いは質の違いであり、必ずしも量的に高低をとらえることはできない。しかし、専門性は、それに加え、傾向の高低を指すことがあ

る。すなわち、専門という場合は、極端にいうと人によってすべて異なるが、専門性という場合は、分野や内容は若干異なってもその高低によって A という人の専門性と B という人の専門性との比較が可能である。

もちろん、以上のように専門性とは何かを明らかにしていただくだけでは、不十分である。すなわち、専門性がどのように獲得されるのか、教えられるのかを分析することが重要である。具体的にいうと、初期キャリアにある従業員に対し、組織のマネジメントによって適切な職務経験や専門知識をどのように提供していくかということである。

第2節 専門性の特徴

以上、専門性については過去多くの定義がなされてきた。これらを通して、専門性の特徴は以下のようにまとめられるだろう。

1. 形式化・客観化が困難である

典型的な専門職である医師や看護師であっても、すべての人々の専門性が高いわけではないだろう。すなわち、専門性は個人の行動の深層に関わる要因である。専門性の要素として一般に考えられる知識の面からみても、専門性は形式知だけではなく暗黙知の集合体と考えられる。形式知とは、文章・図表・数式等で説明・表現でき、多くの人が認識することができ、客観的に把握できる知識である。それに対し、暗黙知とは、言語や図式化が困難な主観的な知識をいい、熟練、ノウハウなどが含まれる（國領・野中・片岡，2003）。もちろん、現場の執務知識、手続き的な知識としての暗黙知を整理分析すなわち、普遍化、一般化することで、形式知化することはそうした知識を専門性につなげることとなる。しかし、すべての知識で行うことは不可能である。すなわち、すべての従業員の専門性を完全にデータベース化することは困難である。

2. 際限ない細分化が可能である

「看護師の専門性」、「公認会計士の専門性」等といわれるように、職業・職

種ごとに専門性が考えられ得る。さらに、「A社経理部門に求められる専門性」など、組織と職種を組み合わせた専門性が取りざたされることもある。このように、細分化した領域ごとに専門性を問うことは重要である。このように専門性には、状況依存ともいふべき特徴がある (Nicolini, Mork, Masovic, & Hanseth, 2017)。そして、この特徴は、3の個別性と共通し、4の移転可能性と相反するとも考えられる。しかし往々にして、局部的・断片的な専門領域に閉じこもり、全体を見回し、自分の専門以外の領域に関心をもつことを怠る傾向が生じる。これが、「専門閉塞」と呼ばれる病理現象であり、いわゆる訓練された無能力 (trained incapability: Merton, 1940)、専門馬鹿といわれるものである。

3. 個別性 (individuality) が高い

他人と置き換えられないすなわち、「不可欠性」「代替不能性」を意味する。そのため、高い専門能力をもった従業員が退職した場合、業績の低下など組織に与える影響が大きいことが想定される。そのため、退職した場合や他の部署に異動した場合には、他の代替が可能な従業員を補充する必要がある。いわゆる「専門性の代替可能性」の問題である。これは、2の細分化が進行した場合見られやすい特徴ともいえるだろう。以上から、組織などにおける初歩的、定型的な能力開発は専門能力には馴染みにくく、それらによって専門能力を高めることは一般に困難だといえる。

4. 移転可能性 (通用性・汎用性) (portability) が高い

外部に通用するという特徴である。外部、例えば所属している組織の外でも通用するということには、以下の2つの側面がある (谷田部, 2008)。

- ① 当該個人の専門性 (専門能力) の分野・領域が、社会的にも共通に求められている分野・領域に含まれているという側面
- ② 同じく、当該個人の専門性 (専門能力) の質が、外部からみても高度であると認められているという側面

3の個別性と移転可能性は相反する特徴のようにみえるが、個人としては両方を備えていることが求められる。例えば、バブル崩壊後、雇用調整が広く行われてきた状況で再就職が比較的容易であった人は、外部汎用性のある専門能力をもったスペシャリストであった。つまり、スペシャリストほどスキルの移転可能性が高いことが指摘される。言い換えると、エンプロイアビリティ（雇用可能性）が高いということである。先行研究でも、（専門分野が明確で）職務経験が一貫している人材ほど一般に市場価値が高いと考えられてきた（原井, 2002）。

5. 同分野または関連分野の専門家からの評価が求められる

幅広い専門知識やスキルをもっている人すべてが高度な専門性をもっていると考えられるだろうか。専門性は、組織においてもまたは組織外においても、他者、特に同分野または関連分野の専門家からの評価が必要である。そのため、他の専門家等からの自身の専門性の評価を高めていこうとする場合、他者の感情を共感して読み取り行動していく能力など、対人関係に発揮される知能を示す社会的知能（social intelligence）の高さが求められる。高い社会的知能が他者からの評価や承認の獲得につながるのである。

6. 一定の学習を経て習得可能である

獲得可能性や発達性という特徴を示している。医師や弁護士のもつ専門性のようにその獲得が容易ではないものも含め、専門性は一定の学習過程を経て習得可能である（本田, 2005）。すなわち、本人にある程度のやる気さえあれば、かつその範囲、程度や時期を特定しなければ、ある程度の専門性は獲得可能である。このことから専門性は独学の場合もあるが、多くの場合学校教育や社会教育等、教育と密接に関係している。

第3節 専門性の関連概念

これまで、専門性の概念自体について述べてきたが、先行研究では専門性に

関連した諸概念についても検討されている。専門性を異なった観点から検討するため、以下では関連概念について触れていこう。

1. 汎用性

専門性の反対概念と考えられる。複数の用途に使えるという意味で、モノに対して使うことが多い。汎用性に優れているとは、使える用途の数が多いことをいう。

2. 専門化

専門化とは、主に社会学で検討されてきた概念で、「社会から割り当てられる個々の役割が高度に限定的になっていく傾向」（盛岡・塩原・本間，1993）等と定義されている。分業化と類似しているが、専門化では、役割を遂行していく上で、そのための訓練が必要とされることが強調されることが多い。また、専門化は社会の近代化にともなって不可避的に進行していくことが多くの論者によって唱えられている。古くは、Weber（1923）は官僚制組織の研究の中で官僚の勢力の源として専門知識を重視した。

専門化は組織との関係で頻繁に検討されてきた。Barnard（1938）が「組織と専門化は同義である」とまで述べているように、両者の関係は密接だからである。また前述したように、専門性の高い専門職の中で組織に属する人々が増加してきたからである。

組織の管理原則の中で従来から重要とされてきたのが、専門化の原則である。これは、仕事を細かく分けて、同じ者が同じ仕事に専門的にあたるようにするという原則である。組織規模が拡大し、業務内容が高度化・複雑化すると、決まった人や部門がそれぞれ限定された専門領域を担当する方が効率的である。言い換えると、人材の熟練化が組織の効率化に結びつくということである。

個人レベルで専門化をとらえた場合、「課業の専門化」と「人の専門化」とに分かれるという（Thompson, 1961）。前者は組織のプロセスであり、ベルトコンベアの流れ作業にみられるように、個々人の仕事が単純化され、人は組織の

歯車として持っている能力の一部だけを使えばよい。そして、他の人や機械によって簡単に置き換わり得る存在と考えられる。すなわち、課業の専門化はイノベーションによって大きく変動し、雇用が不安定化することにもつながる。それに対し、後者では、専門職の職務のように体系的な知識が必要なため、専門以外の人に代替することは困難である。このことから、人の専門化が進行するほど、例えば専門職であるほど、個人の組織に対する自律性や交渉力が増し、簡単に辞めさせられることもなくなる。組織との関係でいえば、専門性が向上することは人の専門化を意味する。

このように、専門性と専門化との関係は深い。しかし、専門性は基本的に個人を単位とし、個人に蓄積される体系的知識や能力を問題とする。それに対し、専門化は分業の結果として生じる機能自体をいい、個人から離れたところで大きく変動するという点が異なるといえるだろう。

3. 専門職, 専門家

専門職や専門家は専門性を職位または人を単位としてとらえた概念である。専門職とは一般には、「高度な専門知識や技能が求められる特定の職種」(松村, 2006: 1437) 等ととらえられ、専門性を必要とする職業、人のことを指している。専門性に関する海外の文献でも、専門性自体を示す ‘(job) specialty’ や ‘expertise’ を含むものより、専門性を持った人々を示す ‘profession (professional)’ を含む文献の方が多くみられる。また専門家 (expert) は、専門職よりも一般的に使われる。これは、「特定の分野に熟達していることを示す特定のスキルや知識を持った人」(Merriam-Webster) 等を示し、職業や職種等に限定されない。ここでは、主に専門職について論ずる。専門職については従来から、特に社会学の分野で多くの研究が蓄積されてきた。社会学では一般に、専門職とは、特定のサービスを供給することを可能とする、長期かつ専門的な知的訓練に基づく職業等と定義されている (Carr-Saunders & Wilson, 1933, etc.)。専門職の特徴として以下のものが挙げられる (Lieberman, 1956, etc.)。

- ① 高度な知的技術を行使する。
- ② 範囲が明確で、社会的に不可欠な仕事に独占的に従事する。
- ③ 体系的な知識（学問）を長期間学ぶことが必要とされる。
- ④ 自身の利益追求ではなく、公共への奉仕を志向する。
- ⑤ 広い自律性が与えられ、その範囲内で行った判断や行為について直接責任を負う。
- ⑥ 適用が具体化されている倫理規範（利他主義・公共の奉仕を志向）をもっている。
- ⑦ 国家資格等公的資格で裏付けられている。
- ⑧ 専門性を高める教育機能（教育機関）をもっている。
- ⑨ 当該専門職による団体を形成している。

すなわち、上記のうち、①③⑦⑧は専門性と直接関係があるといえる。専門職は、高度の知識・技術・経験あるいはスキルを要するだけでなく、以上の特徴（の多く）を備えている職業である。例として、最も歴史が古く以上の条件のほとんどを備えている弁護士、医師、聖職者（以上古典的専門職）だけでなく、公認会計士、税理士、教師、看護師、技術者等が挙げられる。以上の専門職を、一般に社会的に職業として成立しているという意味で社会的専門職と呼ぶ。それでは、以上の専門職の特徴のうち、より重視されるものは何だろうか。Beckman（1990）は自律性と教育機関における習得性、特に事前教育の必要性を挙げている。上記でいえば⑤と⑧である。両者を兼ね備えた職業・職種を専門職（プロフェSSIONAL）としている。

ところで、専門職は以上の社会的専門職だけであろうか。職業の専門化が進行していく中で、従来の専門職に加えて新しい専門的職業従事者が増加し、彼らの社会的意義が増大してきた。つまり、専門知識や能力をもっていることが社会的地位を表すようになってきたのである。このように、これまで社会的専門職として社会的に認知されてこなかった職業や職業従事者が、上記に挙げたような専門職としての条件を整えることを通して専門職として認知されることを目指すことを、専門職化または専門職業化と呼ぶ。近年では、次から次に新