博士課程経験者は組織の中でどのように自己を位置づけるのか

－非アカデミア移行後の職業的アイデンティティの相互行為的実践－

岡田 茉弓　三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社経営戦略 BU

1. はじめに

近年、日本では博士人材の育成にとどまらず、そのキャリア形成の成果を指標化し、政策的に把握・評価しようとする動きが進んでいる（Monbukagakusho, 2024）。こうした政策的枠組みのもとでは、博士人材のキャリアは就業率やインターンシップ参加率などの数値指標として把握され、博士課程修了後の多様な進路を前提とした制度設計が進められている。実際、政策提言においても博士号取得者の進路はアカデミアに限らず、民間企業を含む多様な分野へと広がることが想定されており、博士人材が社会の中で専門性を発揮できる環境整備の必要性が指摘されている（Monbukagakusho, 2021）。

しかし、政策レベルで博士人材の進路の多様化が標榜される一方で、博士課程修了後のキャリア移行が、実際の就業現場においてどのように経験されているのかについては、必ずしも十分に解明されていない。とりわけ、博士課程で形成された専門性や自己理解が、非アカデミアの組織内でどのように意味づけられ、現在の実践と結びつけられているのかは、なお検討の余地がある。

この点を考えるうえで、専門職のキャリア移行研究は有用な視点を提供する。一般に、専門職が異なる実践共同体へ移行する際には、従来の専門性や職業的アイデンティティを新たな実践の中で再構成することが求められる。例えば、スポーツ選手のセカンドキャリア研究では、競技経験を現在の実践へ意味づけ直し、新たな役割を引き受ける過程が重要な課題として論じられてきた（Kaneno et al., 2021）。博士人材の非アカデミア移行も、このような専門職のキャリア移行の一形態として捉えることができる。

もっとも、博士人材研究においては、移行は主として適応やスキル移転の問題として論じられてきた。博士課程で形成された専門性や自己理解が新たな職業環境において十分に活かされず、移行過程において困難やミスマッチが生じうることは指摘されている（Li & Horta, 2024; Skakni et al., 2022）。しかし、博士課程での経験が、具体的な組織内の相互行為においてどのように意味づけられ、組織内の関係を理解し、自己の行為を調整するための実践的資源としてどのように機能しているのかについては、十分に焦点化されてこなかった。

加えて、日本においては制度設計や人材政策に関する議論が先行している一方で（Monbukagakusho, 2024; Naikakufu, 2021）、博士課程経験者自身が移行過程においてどのように自己を位置づけ、博士課程での経験を組織内の関係を理解し、自己の行為を調整するための実践的資源としてどのように用いているのかを、相互行為の水準から検討した研究は乏しい。

本研究は、博士人材の非アカデミア移行を、単なる就業先の変化やスキル活用の問題としてではなく、博士課程で形成された自己理解が新たな組織内関係の中でどのように意味づけ直されるのかという観点から検討する。これにより、博士を学位や専門能力としてのみ捉えるのではなく、組織内の関係を理解し、自己の行為を調整するための実践的資源として捉える視点を提示する。

2. 先行研究

(1) 職業的アイデンティティ研究

職業やキャリアに関する研究は、長らく職業選択や発達段階に焦点を当てた理論によって支えられてきた。Super（1980）のキャリア発達理論は、時間軸（ライフ・スパン）と社会的役割（ライフ・スペース）を統合することにより、キャリアを生涯にわたる自己概念の発達過程として捉えた点で重要である。また、Holland（1997）は、個人のパーソナリティと職業環境との適合に着目し、キャリア選択を個人特性と環境との関係として説明した。

しかし、これらの理論は、キャリアを比較的安定した発達過程や適合の問題として捉える傾向があり、変化の激しい労働環境の中で個人がどのように自己を意味づけ直すのかという側面を十分に説明することは難しいと指摘されてきた（Savickas, 2005）。こうした課題に応答する形で提示されたのが Savickas のキャリア構築理論である（Savickas, 2005）。Savickas は、キャリアを固定的な経歴ではなく、個人が語りを通して自己を構築していくプロセスとして捉え、キャリアをナラティブな実践として理解する視点を提示した。

このようにキャリア研究は、キャリアを個人の発達過程として捉える視点から、語りを通じて自己が構築される過程として捉える視点へと展開してきた。しかし、自己の語られ方を理解するには、語りが行われる場面や他者との関係の中で、自己がいかに提示されているかに着目する必要がある。相互行為研究では、自己は固定的な属性として存在するのではなく、社会的場面の中で提示され、他者との関係の中で維持されるものと捉えられてきた（Mead, 1934/2015）。とりわけ Goffman（1959）は、個人が状況に応じて自己を演出し、相互行為の秩序の中で自己を位置づけることを指摘している。

さらに、キャリア移行の研究では、個人が新たな職業環境に適応する際、既存の自己理解をそのまま適用するのではなく、試行的に複数の自己像を用いながら自己を再構成していくことが指摘されている。Ibarra（1999）は、この過程を「仮の自己（provisional selves）」の試行として説明し、個人が新たな職業的文脈の中で様々な自己像を試しながら、徐々に安定した職業的アイデンティティを形成していくことを示した。

以上の議論を踏まえ、本研究ではキャリアを客観的な経歴や肩書きの変化としてではなく、語りと相互行為を通じて自己が再定義される過程として捉える。すなわち、キャリア移行とは単なる職位や所属の変化ではなく、経験を意味づけ直し、関係の中で自己の位置づけを再構成していくプロセスとする。本研究では、この観点から博士課程経験者の非アカデミア移行を、職業選択や適応の問題としてではなく、語りと相互行為を通じた職業的アイデン

ティティの再構築過程として検討する。

(2) 博士人材の職業的アイデンティティ研究

専門職が異なる実践領域へ移行する際には、従来の専門性や職業的アイデンティティを新たな実践の中で再構成することが求められることが指摘されてきた。例えば、スポーツ選手のセカンドキャリアに関する研究では、専門的経験を現在の実践へ意味づけ直し、新たな役割を引き受ける過程が重要な課題として論じられている（Kaneno et al., 2021）。このような研究は、キャリア移行を単なる職務の変更ではなく、過去の専門的経験を現在の実践へ接続する過程として捉える視点を提示している。博士人材のキャリア移行も、このような専門職のキャリア移行という文脈の中で位置づけることができる。

博士課程修了者のキャリア移行については、近年、海外を中心に研究が蓄積されてきた（Li & Horta, 2024; Skakni et al., 2022, 2026; Vitae, 2016）。これらの研究は、博士課程で形成された専門性や自己理解が非アカデミアの職業環境において必ずしもそのまま機能するわけではなく、新たな職業文脈の中で自己を再定義していく必要があることを示唆している。とりわけ、研究職から他領域への移行は単なる雇用移動ではなく、研究者としての職業的アイデンティティの再定位を伴う過程として経験されることが報告されている（Vitae, 2016）。また、博士課程修了者がアカデミアから他領域へ移行する際には、専門性の活用可能性、評価基準、コミュニケーション様式の違いなどに直面し、自身の職業的アイデンティティをどのように位置づけるかが課題となることが指摘されてきた（Li & Horta, 2024; Skakni et al., 2022）。

一方で、Skakni et al.（2026）は、博士人材のアカデミア外キャリア研究が近年拡大しているにもかかわらず、いくつかの重要な課題が残されていることを指摘している。既存研究は欧米事例に偏る傾向があり、多様な社会的背景をもつ博士課程経験者の経験は十分に検討されていない。とりわけ博士課程経験者自身の主観的経験を質的に検討した研究は依然として不足しているとしている。

さらに、既存の博士人材研究では、キャリア移行は適応やスキルの活用可能性、あるいは職業的アイデンティティの再構成という観点から論じられることが多い。しかし、博士課程での経験が具体的な組織内の相互行為の中でどのように意味づけられ、その意味づけを通して、組織内の関係を理解し、自己の行為を調整するための実践的資源としてどのように機能しているのかについては十分に検討されていない。すなわち、博士を能力や学位としての属性に還元するのではなく、過去の実践経験に基づく自己理解として捉え、その経験が新たな実践を引き受ける論理としてどのように用いられるのかは未解明である。

以上より、博士人材の非アカデミアへの移行の中で、博士課程での経験が当事者の自己理解の中でどのように位置づけられ、組織内の相互行為においてどのように用いられるのかを検討する必要がある。

(3) 本研究の目的とリサーチクエスチョン

本研究の目的は、民間企業に就業する博士課程経験者が、非アカデミアへの移行後、博士課程での経験をどのような自己理解として意味づけ、それを組織内の関係を理解し、自己の行為を調整するための実践的資源としてどのように用いているのかを明らかにすることである。さらに、その過程を通して、博士課程経験者が非アカデミア環境において職業的アイデンティティをどのように構築しているのかを検討する。

以上の目的を達成するため、本研究では以下のリサーチクエスチョンを設定する。

RQ1　民間企業に就業する博士課程経験者は、非アカデミアへの移行経験をどのように語っているのか。

RQ2　博士課程経験者は、博士課程での経験をどのような自己理解として前景化しているのか。

RQ3　博士課程経験者は、前景化された博士課程での経験を、組織内の関係理解や行為選択においてどのような実践的資源として用いているのか。

3. 研究方法

(1) 研究方法と対象

本研究は、博士課程経験者の非アカデミア移行における職業的アイデンティティ形成の様相を明らかにすることを目的としているため、単一事例研究として質的分析を行う。質的研究とは、「具体的な事例を重視し、それを文化・社会・時間的文脈の中でとらえようとし、人びと自身の行為や語りを、その人びとが生きているフィールドの中で理解しようとする学問分野」（Yamada, 2004, p. 8）を指す。本研究では、博士課程での経験と企業就業の双方を経験している個人の語りに着目し、どのような自己理解が前景化され、それが組織内の関係理解や行為調整においてどのように用いられているのかを記述的に検討する。

研究協力者は、ストレートドクターとして博士課程を経験した後、ファーストキャリアとして民間企業に就業した者である。本稿では、そのうち 1 名である A の事例を中心に分析を行う。A は工学部物理工学科で学び、ストレートで大学院理学研究科物理学専攻に進学し、博士後期課程を満期修了退学した。その後、新卒で日系シンクタンク企業に就職し、シンクタンカーとして 3 年間勤務している。博士課程での研究共同体と企業組織の双方を経験しており、それぞれの場における関係性やコミュニケーションの差異について具体的に語ることが可能であるため、本研究の目的に適合する事例として選定した。

本研究は、個別事例の詳細な分析を通じて、博士がどのように職業的アイデンティティとして構築されているのかを探索的に検討するものであり、統計的な一般化を目的とするものではない。そのため、分析の前提となる語りがどのような過程で生成・記録されたのかを明示する立場をとる。

(2) データの収集と分析手法

データは半構造化インタビューにより収集した。インタビューは対面で実施し、企業内の

会議室において約 1 時間行った。参加者には事前に、本研究が博士課程経験および現在の仕事に関する経験を対象とすることを説明し、博士課程での経験、民間企業への移行過程、現在の職場における役割や人間関係などについて語ってもらった。質問項目は事前に準備したインタビューガイドに基づいたが、語りの展開に応じて順序や内容を柔軟に調整し、参加者自身の意味づけや経験理解が十分に表出されることを重視した。

インタビューは参加者の同意を得た上で録音し、逐語的に文字起こしを行った。逐語録の表記では、( ) は相槌を、[ ] は発話の重なりを示す。

本研究では、博士課程経験そのものを客観的事実として把握するのではなく、博士課程経験が現在の仕事や組織内の関係との関連においてどのように語られ、意味づけられているのかを分析対象とした。そのため、語りの内容のみならず、語り手が自己をどのように位置づけ、他者との関係の中でどのように自己を提示しているのかに着目し、ナラティブ研究におけるポジショニング分析の視点を採用した。ポジショニング分析は、語りを出来事の単なる記述としてではなく、語り手が語りの中でどのような主体として自らを位置づけているのかを検討する方法である（Davies & Harré, 1990）。

とりわけ、Bamberg（1997）は、語りにおける自己の位置づけを、①語りの中の登場人物間の関係、②語り手と聞き手との相互行為、③語りを通じた自己理解の形成という三つのレベルから捉える枠組みを提示している。本研究では、この枠組みに基づき、博士課程経験者が博士課程での経験をどのような自己理解として前景化し、それを組織内の関係を理解し、自己の行為を調整するための実践的資源としてどのように用いているのかを分析した。なお、本研究では語りを相互行為的実践として捉え、語りの内容だけでなく、その語り方や位置づけの変化も分析対象とした。

4. 分析と考察

本章では、インタビューで得られた語りをもとに、博士課程経験者が民間企業において自己をどのように位置づけているのかを検討する。具体的には、非アカデミアへの移行経験の語りにおいて、博士課程での経験がどのような自己理解として前景化され、職場で生じる差異を解釈する参照枠として語られているのかを確認する。そのうえで、その参照枠が組織内の関係理解や行為調整のための実践的資源として用いられる過程を明らかにする。

(1) 論理文化の差異としての移行経験：博士共同体を参照枠とした関係理解

まず、博士課程での経験がどのような経験内容として理解されているのかを確認する。次の語りでは、博士課程で共有されていた議論の前提や論理のあり方が、現在の職場におけるコミュニケーション差異を理解する参照枠として語られている。

データ 1　(2026 年 2 月 2 日　20:51-21:08)

A：それは言語が違ったっていうのが、言語の差っていうのは(筆者：うーん)そんなないだろうと思ってたからね。だ、論理って同じ言語使ってると思ったら(筆者：あー)ちが、違ったみたい(筆者：あー)な。そう、違う論理と違う論理で戦った

感じする。論理側にも実はぼら、う、バラエティーがあったみたいな。(筆者：あー)

筆者：え、そんなに前は同質性が高かった？

A：高かったね。(筆者：あー)う、相対的にめちゃくちゃもう、めちゃくちゃ高かった。

この語りにおける自己の位置づけをポジショニング分析の三レベルに基づいて整理すると、以下のように理解できる。

レベル 1（語りの中の人物配置）として、話者は博士課程時代の共同体を「論理の言語が共有された場」として位置づけ、現在の職場を「異なる論理が併存する場」として描いている。この配置により、現在生じているコミュニケーション上の齟齬は個人能力の不足ではなく、異なる論理体系間の接触として理解されている。自己を単に理解されない存在としてではなく、異なる論理体系を認識しうる主体として位置づけている。

レベル 2（語り手と聞き手の相互行為）として、この語りは職場での困難を説明する際に、他者の不足や自己の失敗として語るのではなく、共有される前提の違いとして提示する働きを持つ。話者は「論理が同じ言語だと思っていた」という前提を語ることで、齟齬の原因を個人の特性ではなく共同体間の差異に置き、聞き手に対して状況の再解釈を促している。

レベル 3（語りを通じた自己理解の構築）として、この語りは博士課程経験を単なる過去の所属としてではなく、現在の組織関係を理解するための参照枠として用いている点に特徴がみられる。博士課程での経験は、論理が共有される場を経験した主体としての自己理解を支え、現在の職場で生じる差異を解釈する基準として機能している。

この語りでは、博士課程経験が「論理の同質性が高い共同体」の経験として位置づけられ、職場で生じる齟齬は「論理文化の差」として再解釈されている。このことから、困難は能力差として語られず、前提の異なる論理体系の併存として説明されることで、博士課程での経験が組織内の関係理解を支える実践的資源として用いられているといえる。

(2) 博士と自己同一性：差異を説明する資源としての博士経験

前節では、博士課程での経験が「論理の言語が共有された場」の経験として語られ、職場で生じる差異を解釈する参照枠として用いられていた。次に、そうした参照枠が、話者の自己理解の中でどのような位置を占め、職場での齟齬を説明する資源としてどのように用いられているのかを確認する。

データ 2　(2026 年 2 月 2 日　50:30-51:14)

A：だ、男性か、何でもいいわ。身長が何センチで体重が何キロでどこ生まれでみたいなこうぱーってな、なってたら、や、まずその、B 県生まれ消すやろ、まずその、みたいな感じで(筆者：あっ)博士はかなり残ると思う。(筆者：へえー)物理学のほうが(筆者：うん)残るけどね、(筆者：あ)俺の中で(筆者：そう)は。(筆者：なんや)物理学と博士やったら物理学のほうが残るけれども、(筆者：うん)逆に言うと、別に身長よりは残るかなって感じ。

7　筆者：そのアイデンティティっていうのはどういう意味で指してるの？構成要素っ
8　　ていう意味なのか、(A：じぶ)それとも、[何て言うんだろう。
9　A：[自分が自覚する自分を構成している要素っていう表現は正しい(筆者：はあーん)
10　　かな。だから博士ってー、自分から博士課程っていう要素がもし万が一急に消え
11　　たら、そう、自分は自分じゃないと思いやすいと思う。
12　筆者：えー、そんなに？
13　A：うん、急に女性になるほうが自分と思えると思う。(筆者：ええー、えっへ、そう
14　　なんだ)身長が 10 センチ下がるほうが自分と思えると思う。

この語りにおける自己位置づけをポジショニング分析の三レベルに基づいて整理すると、以下のように理解できる。

レベル 1（語りの中の人物配置）として、話者は博士課程経験を自己の中心的構成要素として位置づけている。性別や身体的属性といった社会的カテゴリーよりも博士課程での経験の方がアイデンティティを支える要素であると語ることで、話者は自己を博士課程経験に基づく主体として描いている。この配置は、話者が自身の経験を基準に職場で生じるコミュニケーションの違いを理解していることを示唆している。すなわち、話者にとって博士課程での経験は単なる経歴ではなく、他者との相互行為を理解する際の参照枠として機能していると考えられる。

レベル 2（語り手と聞き手の相互行為）として、この語りは単なる自己強調ではなく、差異を説明可能なものとして提示する働きを持つ。話者は博士課程での経験を強く提示することで、職場におけるコミュニケーションの違いを「優劣」ではなく「前提の違い」として位置づけ、聞き手に対して自己の理解可能性を確保している。すなわち、職場で生じる齟齬は個人能力の不足としてではなく、異なる経験体系に基づく前提共有の差として説明されている。こうした語り方は、職場での関係を対立的に理解するのではなく、差異を説明しながら関係を維持するための相互行為的な実践として理解できる。

レベル 3（語りを通じた自己理解の構築）として、この語りは博士を固定的属性として保持するのではなく、現在の組織関係の中で意味づけ直す実践となっている。博士課程での経験は単なる過去の履歴ではなく、他者との相互行為を解釈し、自己の位置や行為を調整するための資源として再構成されている。話者は博士経験をアイデンティティの核として語ることで、現在の職場で生じる違和感や齟齬を個人の欠陥としてではなく、経験体系の差異として理解する枠組みを構築している。

この語りの重要な点は、博士が「誇示」や「優越性の根拠」として提示されているのではなく、むしろ職場で生じる齟齬を能力差・人格差に還元しないための説明資源として用いられている点にある。話者は博士課程での経験を極端な比喩で自己の核に位置づけることによって、コミュニケーションの困難を個人の欠陥ではなく、前提共有の異なる経験体系の差異として理解可能にしている。このように、博士課程での経験は話者にとって自己同一性の要素であると同時に、職場における相互行為を理解し、自らの態度や行為を調整するための

参照枠として機能していると考えられる。

(3) 行為選択の基準としての博士経験：相互行為秩序の読み替え

前節までの語りでは、博士課程経験が職場のコミュニケーション差異を理解する参照枠として語られていた。次の語りでは、その参照枠が自己の行為を調整するための基準としてどのように用いられているのかが示されている。

データ 3　(2026 年 2 月 2 日 15:44-16:05)

1　筆者：博士ん時とか突っ込んで「これ、どういうことですか」っ[てまあ言うた。
2　A：[あー、それ言うとやっぱりー、(筆者：うん)博士ん時は、もしそういう質問が助
3　　教から来てたら、(筆者：うん)絶対に「どういう意味ですか？」って聞いてる。
4　　(筆者：うん)それはそういうコミュニケーションだと思ってるから。で、(筆
5　　者：うん)今はそれに聞き返すことっていうのが、そのー(筆者：うん)場にとっ
6　　て必要なコミュニケーションでも、自分の何かを改善するためのコミュニケーシ
7　　ョンにならないと判断してるから(筆者：あー)やらない。

この語りにおける自己の位置づけをポジショニング分析の三レベルに基づいて整理すると、以下のように理解できる。

レベル 1（語りの中の人物配置）として、話者は博士課程時代の指導教員との関係を「曖昧な問いに対して問い返しが可能であり、むしろ妥当とされるコミュニケーションの場」として描き、現在の職場を「同じ問い返しが必ずしも有効に機能しない場」として対置している。この配置により、現在の振る舞いの変化は、個人能力の低下や下位者としての萎縮ではなく、博士課程で形成されたコミュニケーション経験を参照しつつ、相互行為の規範や役割関係の違いに応じて行為を調整するものとして位置づけられている。話者は自己を、上位者に対して沈黙せざるをえない受動的主体としてではなく、博士課程での経験を基準に発話の妥当性を評価し、あえて沈黙を選択する主体として位置づけている。

レベル 2（語り手と聞き手の相互行為）として、この語りは現在の沈黙を自己の未熟さや萎縮として説明するのではなく、場の合理性に基づく戦略的判断として提示する働きを持つ。話者は「博士ん時は」「絶対に聞いてる」と語ることで、問い返しが可能であった博士課程のコミュニケーション規範を明示し、そのうえで「今は」「必要なコミュニケーションでも、自分の何かを改善するためのコミュニケーションにならない」と述べる。これにより、沈黙は単なる遠慮や受動性ではなく、博士課程での経験を参照しながら現在の場での効果を見極めたうえでの行為選択として提示されている。

レベル 3（語りを通じた自己理解の構築）として、この語りは博士課程で経験したコミュニケーション規範を参照枠として、現在の行為を評価する構造を持つ。博士課程においては、曖昧な問いに対して問い返すことが研究上必要な相互行為として成立していたのに対し、現在の職場では、同じ問い返しが必ずしも場にとって有効な行為とはならない。話者はこの差異を踏まえ、自己を単に職場に適応する主体としてではなく、博士課程での経験を基準に発話と沈黙の意味を評価し、状況に応じて行動を選択する主体として理解している。

以上から、この語りにおいて博士課程経験は、知識やスキルとしてではなく、コミュニケーションの妥当性を判断し、自己の行為を調整するための実践的資源として用いられていることが示唆される。重要なのは、話者の沈黙が、下位者としての萎縮や自己抑制としてではなく、博士課程で経験した「問い返しが妥当なコミュニケーションである」という規範を参照しながら、現在の職場ではそれが場にとって必要なコミュニケーションとなるか、自分の改善につながるかを判断したうえでの戦略的選択として語られている点である。博士課程での経験は現在の職場に直接適用される知識として移転されているのではなく、相互行為の条件を評価し、発話するか沈黙するかを調整するための基準として機能していると考えられる。

(4) 統合的考察：博士は「残る」のではなく「用いられる」

以上の 3 つの語りに共通しているのは、博士課程経験が知識や技能として単純に移転されるのではなく、現在の職場における関係や相互行為を理解し、自己の行為を調整するための実践的資源として用いられている点である。データ 1 では、博士課程での共同体が「論理の言語が共有された場」として位置づけられ、職場の困難が「異なる論理の併存」として再解釈されていた。データ 2 では、博士課程での経験が自己同一性の核として語られることで、職場の齟齬が能力差ではなく前提共有の差として理解されていた。データ 3 では、問い返しという行為が現在の場で有効に機能するかどうかを判断し、沈黙を戦略的選択として位置づける過程が示されていた。

これらの分析から、博士課程での経験は、過去の所属や専門能力として保持されているだけではなく、現在の相互行為秩序を読み替えるために実践的に用いられていることが分かる。話者は、職場で生じる差異を能力や人格の問題としてではなく、博士課程で経験した議論の前提やコミュニケーション規範との差異として理解していた。その意味で、博士課程での経験は、組織内の関係を理解し、自己の行為を調整するための実践的資源として機能している。

5. 結語

本研究では、民間企業に就業する博士課程経験者を対象として、博士課程での経験が非アカデミア移行後の組織内関係においてどのように意味づけられ、組織内の関係を理解し、自己の行為を調整するための実践的資源として用いられているのかを検討した。分析の結果、本事例において話者は、職場で生じるコミュニケーション上の差異を、能力や性格の問題としてではなく、博士課程において経験した議論の前提や相互行為規範との差異として理解していた。

この知見は、博士人材の非アカデミア移行を、単なる適応やスキル移転としてではなく、過去の実践経験に基づく自己理解を用いて現在の組織内関係を解釈し、行為を調整する過程として捉える必要性を示している。すなわち、本事例における博士は、固定的な学位属性や専門能力ではなく、組織内の関係を理解し、自己の行為を調整するための実践的資源とし

て機能していた。

既存研究では、博士課程修了者が非アカデミアへ移行する際に、専門性の活用可能性、組織文化との齟齬、職業的アイデンティティの再構成を経験することが指摘されてきた（Li & Horta, 2024; Skakni et al., 2022, 2026; Vitae, 2016）。本研究はこれらの知見を踏まえつつ、その再構成が具体的な組織内の相互行為においてどのように行われるのかを示した点に意義がある。特に、博士課程経験を「保持される属性」ではなく「用いられる資源」として捉えることで、専門職人材のキャリア移行を関係的・相互行為的な過程として理解する視点を提示した。

とりわけ重要なのは、話者が博士課程経験に基づく自己理解を、組織内の関係の中で用いていた点である。話者は、職場で生じる前提共有の困難を単なる不満や能力差としてではなく、博士課程で培った議論経験との差異として解釈することで、現在の状況に折り合いをつけるための自己理解を形成していた。この点は、組織を固定的構造ではなく、相互行為の中で継続的に生成される関係の体系として捉えるミクロ組織論の視点（Weick, 1979）からも重要である。すなわち、本事例では、博士課程経験に基づく自己理解が他者との関係調整の中で用いられることにより、組織内の相互行為の秩序が、話者の語りの中で局所的に捉え直されていた。

もっとも、本研究は単一事例に基づく探索的検討であり、その知見を博士課程経験者一般へ直ちに一般化することはできない。今後は、専門分野や所属組織の異なる複数事例を比較し、博士課程での経験がどのような条件のもとで、組織内の関係を理解し、自己の行為を調整するための実践的資源として機能するのかを検討する必要がある。また、組織側が博士課程経験者の専門性や自己理解をどのように受け止め、関係形成の中で調整しているのかを明らかにすることも今後の課題である。

本研究の視点は、博士課程経験者のキャリア移行を理解するだけでなく、専門的知識を有する人材を組織がどのように受け入れ、関係を形成していくのかという課題にも示唆を与える。博士を固定的な能力や学位属性ではなく、組織内の関係を理解し、自己の行為を調整するための実践的資源として捉えることは、博士人材の社会的活用や専門職人材と組織との関係を考える上で有効である。

References

Bamberg, M. (1997). Positioning between structure and performance. *Journal of Narrative and Life History, 7* (1–4), 335–342. https://doi.org/10.1075/jnlh.7.42pos

Davies, B., & Harré, R. (1990). Positioning: The discursive production of selves. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, *20* (1), 43–63. https://doi.org/10.1111/j.1468-5914.1990.tb00174.x

Goffman, E. (1959). *The presentation of self in everyday life*. Anchor Books.

Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments (3rd ed.)*. Psychological Assessment Resources.

Ibarra, H. (1999). Provisional selves: Experimenting with image and identity in professional adaptation. *Administrative Science Quarterly*, *44* (4), 764–791. https://doi.org/10.2307/2667055

Kaneno, T., Saito, S., & Mutsuzaki, H. (2021). Sakka kanren no shigoto o shite iru moto puro sakka senshu no sagyoteki iko: Shigoto-kan ni okeru imi to kino no tsunagari ni shoten o atete [Occupational transition of former professional soccer player who do soccer-related job: Understanding connections of occupational meaning and function]. N*ihon Hoken Kagaku Gakkaishi [The Journal of Japan Academy of Health Sciences]*, *24* (3), 145–161. https://doi.org/10.24531/jhsaiih.24.3_145 (in Japanese).

Li, H., & Horta, H. (2024). Exploring the identity development of PhD graduates transitioning to non-researcher roles. *Higher Education Quarterly, 78* (2), 421–435. https://doi.org/10.1111/hequ.12452

Mead, G. H. (2015). *Mind, self, and society: The definitive edition* (C. W. Morris, Ed.; D. R. Huebner & H. Joas, Annotated ed.). University of Chicago Press. (Original work published 1934).

Monbukagakusho. (2021). *Hakase jinzai no kyaria pasu ni kansuru sanko shiryo [Reference materials on the career paths of doctoral human resources]*. https://www.mext.go.jp/content/20211020-mxt_kiban03-000018518_5.pdf (in Japanese).

Monbukagakusho. (2024). *Hakase jinzai katsuyaku puran: Hakase o torou [Get a PhD—Doctoral human resources action plan]*. https://www.mext.go.jp/content/20240326-mxt_kiban03-000034860_1.pdf (in Japanese).

Naikakufu. (2021). *Dai 6-ki kagaku gijutsu inobeshon kihon keikaku [The 6th science, technology, and innovation basic plan]*. https://www8.cao.go.jp/cstp/kihonkeikaku/6honbun.pdf (in Japanese).

Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42–70). John Wiley & Sons.

Skakni, I., Inouye, K., & McAlpine, L. (2022). PhD holders entering non-academic workplaces: Organisational culture shock. *Studies in Higher Education, 47* (6), 1271–1283. https://doi.org/10.1080/03075079.2021.1876650

Skakni, I., Kereselidze, N., Parmentier, M., Delobbe, N., & Inouye, K. (2026). PhD graduates pursuing careers beyond academia: A scoping review. *Higher Education Research & Development, 45* (1), 235–254. https://doi.org/10.1080/07294360.2025.2515211

Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, *16* (3), 282–298. https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1

Vitae. (2016). *What do research staff do next?* Careers Research and Advisory Centre. https://www.vitae.ac.uk/wp-content/uploads/2025/03/Vitae-What-do-research-staff-do-next-2016-1.pdf

Weick, K. E. (1979). *The social psychology of organizing* (2nd ed.). McGraw-Hill.

Yamada, Y. (2004). Shitsuteki kenkyu no kakushin to wa: Shitsuteki kenkyu wa ningekan ya mono no mikata to kirihanasenai [What is the core of qualitative research? Qualitative research cannot be separated from views of humanity and ways of seeing]. In T. Muto, Y. Yamada, H. Minami, T. Aso, & T. Sato (Eds.), *Shitsuteki shinrigaku: Sozoteki ni katsuyo suru kotsu [Qualitative psychology: Tips for creative application]* (pp. 8–13). Shinyosha. (in Japanese).

How Do Doctoral Graduates Position Themselves in Organizations?
− Occupational Identity as an Interactional Practice After the Transition to Non-Academic Employment

Mayumi OKADA
Mitsubishi UFJ Research and Consulting Co., Ltd.
yamao.glssgow@gmail.com

Abstract: Recent research on doctoral graduates' careers has shown that many pursue employment beyond academia and must reinterpret their expertise and professional identity in new organisational contexts. However, existing studies have largely framed this transition as a matter of individual adaptation or skills transfer, paying limited attention to how doctoral experience is interpreted and used in everyday organisational relationships. This study examines how individuals with doctoral training construct professional identity after entering non-academic employment, focusing on how doctoral experience functions as a practical resource for understanding relationships and adjusting action. Drawing on qualitative narrative analysis of an interview with a doctoral graduate employed in a private company, the study explores how differences in communication and expectations are understood through prior academic experience. The findings show that doctoral experience functions not merely as a credential, but as a resource through which individuals interpret organisational relationships, regulate their conduct, and maintain a sense of self-continuity. These results suggest that transitions beyond academia should be understood not only as employment changes, but also as processes of relational identity reconstruction. This perspective contributes to research on career transitions, professional identity, and knowledge work beyond academia.

Keywords: doctoral graduates; career transition; professional identity; organisational interaction; sensemaking