

専門職化に関する新たな分析視角

——制度変化とイノベーション・システム——

山 岸 正 明

1. はじめに

本稿の目的は、主要な専門職研究のレビューを通じて、先行研究で必ずしも着目されてこなかった論点を整理し、今後取り組むべき研究課題とその方向性を明らかにすることである¹⁾。専門職の定義やその特性、あるいは特定の職業が専門職として制度化されるプロセスについては、Carr-Saunders and Wilson (1933) を起点として、その後はアボットなどを中心とした論者が様々な知見を蓄積してきた (Abbott, 1988)。これらの研究は、主に社会学の分野で展開されてきたが、1990年代以降においては、組織理論に関わる経営学研究としても発展をみてきた (例えば、Currie and White, 2012; 西脇, 2013)。また、近年は専門職化のプロセスに着目した経営学研究も登場している (例えば、Anderson and Warhurst, 2019)。しかし、両分野に横断して展開されてきたが故に、専門職化のプロセスに関しては、どのような研究課題が残され、どのようなアプローチから研究を進めることが求められるのかについて、必ずしも整理が進んでいない。そこで本研究では、専門職化に関わる先行研究を社会学と経営学の両分野において整理しながら、これまでの議論が抱える課題や今後の方向性を検討する。

本稿の議論は、次のような構成で進められる。次節では、先行する専門職研究のレビューを通じて、この領域が何を論じてきたのかを整理す

る。そこで明らかにされるのは、先行研究では、専門職としてその定義付けや職能団体による専門職化戦略、あるいは組織との関係性について関心が寄せられてきたものの、新しい専門職の発生から採用、普及へ至る一連のプロセスを包括的に捉えた議論は十分に行われていないということである。この点を受けて、ここでは新たな分析視角が必要であることを論じる。第3節では、新しい専門職の普及をイノベーションの実現プロセスとして捉えることを提案する。専門職化は、制度の社会的な構築や普及のプロセスとして理解できることから、そうした現象について豊富な議論があるイノベーションに関する諸研究の知見を活用するのである。具体的には、イノベーション・システムと制度変化に関わる諸研究を基にしなが、専門職化のプロセスに対する新たな議論の方向性を探る。最後の第4節では、それまでの議論を整理し、本稿の貢献や限界について指摘する。

2. 先行研究の検討

本稿では、専門職化に関わる社会学および経営学研究の二つについて検討する。専門職に関する研究は、社会学における主要なテーマの一つとして20世紀半ばまでに豊富に議論が蓄積され、理論的な基礎を築いてきた。その後、いくつかの分野に枝分かれしていき、経営学研究においても議論されるようになってきた (Gorman and Sandefur, 2011; Adams, 2015)。

こうした経緯から、専門職化に関わる議論は、二つの分野に横断して蓄積されてきた。そこで本稿では、専門職に関わる社会学研究の潮流を大枠として捉えながら当該分野における専門職化の議論を整理すると共に、経営学においてどのような知見が蓄積されてきたのかを明らかにしていく。

レビューする文献については、次のような手続きで選定した。社会学研究に関しては、はじめに文献データベース（英文はWeb of Science、邦文はJ-STAGE）を用いて、「専門職 (profession)」あるいは「専門職化 (professionalization)」をキーワードとして文献を選定した。ただし、頻繁に引用が見られる主要な文献であっても、それらデータベースでは拾いきれないケースがあることから、Google scholarを補完的に用い、社会学分野における主要な研究の流れを整理していった。

経営学研究については、英文雑誌はWeb of Scienceにおいて社会学研究と同様のキーワードを入力することに加え、分野をマネジメントに限定し、期間を指定せずに検索をかけた。その結果230本の論文が抽出された。邦文については、必ずしも豊富に研究蓄積がある訳ではないことから、J-STAGEは用いず、経営学者が著者となっている文献をGoogle scholarから選定すると共に、関連する書籍についても検討した。

2-1. 社会学における専門職研究

2-1-1. 専門職の定義をめぐる議論

専門職に関する初期の社会学研究においては、医師や弁護士などの伝統的職業を典型的な専門職のモデルとして分析が行われてきた。ここでは、それらの職業から専門職として満たすべき要件を抽出することで、非専門職との区別を進め、専門職を定義付けようとする試みが行われてきた。

こうした研究には大きく二つの潮流があるという（例えば、藤田、1983; 平野、2010）。

一つは機能主義的アプローチ (functionalist approach) である。ここでは、専門職が社会において果たしうる機能に着目し、専門職の条件を描き出そうとしてきた（例えば、Carr-Sanders and Wilson, 1933; Millerson, 1964; 竹内, 1971）。もう一つは、批判的アプローチ (critical approach) であり、専門職を特権構造の一部と捉え、その支配構造を明らかにする研究が行われてきた（例えば、Freidson, 1970; Larson, 1977）。専門職をとりまく諸制度は、特殊な市場的地位や国家との関係、豊富な収入を保証するための構造として批判的に検討されてきた。

これら二つのアプローチは多くの議論の礎となってきた一方で、より近年になるにつれて、その限界が盛んに指摘されてきた。例えば、時代や国・地域が異なることで、必ずしも古典的な専門職要件を満たさない専門職の存在が明らかにされてきた（例えば、Siegrist, 1990; McClelland, 1991）。また、近年登場した知識集約的な新しい職業である経営コンサルタントやプロジェクトマネージャーは、国家資格ではなく、またその資格獲得につながる高等教育が存在する訳ではないが、市場原理に基づいて知識水準を発展し、維持させることによって、高度な専門性が担保されるという (Muzio et al., 2011; Dent et al., 2016)。このような背景から、そもそも専門職とは何かという定義の問題が繰り返し論じられてきた。当初、専門職についての議論は社会における専門職の意義・機能を強調し、その特徴として要素を確定するものが多かった。そのため、専門職の定義としては様々な要素が挙げられてきた。ただし、時代や社会背景の違いによって、専門職として見出される要素自体も異なっていた。その結果、その定義を探求する議論が繰り返し展開され、観察者それぞれが職業を区別し、観察者ごとに多様な定義を作ってきた状態が継続してきた (畠山, 2011)。こうした研究が乱立した背景には、専門職の高いパフォーマンスと優れた資質が、一

般従業員や他の専門職に対する差別化要因になっていることについて、研究者が大きな魅力と感じていたからという指摘もある（西脇，2013）²⁾。

2-1-2. 専門職化に関する研究

以上のような議論と並行して、専門職の成り立ちを経時的な視点から検討した「専門職化研究」も盛んに行われてきた。初期の代表的研究である Wilensky (1964) は、ある職業が専門職として社会から要求される機能を遂行するために、制度化が進められていく過程を七段階に区分している。フルタイムの職業となること、教育・訓練機関の設立、大学内の教育機関の設立、地域レベルでの専門職組織の形成、全国レベルでの専門職組織の形成、資格を規定した法律の制定、職業上の倫理規定の公式化という七段階である。これらの段階は必ずしも一つの段階を完結したら次の段階に進むという順序や序列を意味するものではない（長尾，1995）。所与の専門職の専門職化のプロセスを時間的考察に従って分析した場合に、共通して見出されるステップであるという。他方で、これらの段階は必ずしも生じる訳ではないとする論者もある。なぜなら職業や国・地域、時代背景などが異なれば、この過程もまた変化しうからである。このような前提に立って、アボットは当該過程を論じる先行研究をそれぞれの論者が重視する専門職の特性により「機能 (functional)」・「構造 (structural)」・「独占 (monopolist)」・「文化 (cultural)」という4つに分けて整理している (Abbott, 1988)。

また、先述したように、専門職研究は、時代と共に増加する新しい職業を包括できていないという課題が指摘されるようになった。しかし近年では、定義付けの問題だけに拘泥せず、行為主体間の相互作用に着目しながら、専門職化のプロセスの詳細を検討する議論がみられている（例えば、秋山，1986；畠山，2011 など）。

その一例として、畠山 (2011) がある。彼は、専門職や専門職のおかれている文脈を検討する

ため、信頼に着目して整理することを提案している。専門職が成立する前提として信頼が重視されていることを踏まえ、ある職業が関連するアクターからの信頼を獲得・維持しようとする実践に着目することで、専門職の定義をめぐる問題を回避しつつ、専門職化のプロセスを考察できるとしている。

さらに、新しい時代の知識労働に目を向ければ、典型的な専門職とは異なる経路で専門職化が図られるとする議論もある。Muzio et al. (2011) によれば、伝統的に専門職の創出と維持において中心的な役割を果たしてきたのは職能団体だったが、企業内専門職では、労働市場における閉鎖性とその役割を担ってきたという。つまり、企業そのものが専門職の閉鎖と規制の主な場となり、それぞれの分野の発展を主導するだけでなく、実務家の地位や報酬を大きく左右するようになった³⁾。こうした分析に対し、Reed (2018) は、英国のパブリック・リレーションズ (PR) という職能の専門職化に焦点を当て、実務家のアイデンティティ構築と専門職団体の役割に着目することでそのプロセスをより良く理解できるとしている。従来の確立した専門職と比較して、自分たちの職域を制度的に守ろうとすることに限界がある企業内専門職は、職能に対する一定程度の支配力を確保するために、実務家の専門職的なアイデンティティ構築に頼らざるを得ないためである。

2-2. 経営学における専門職研究

2-2-1. 組織における専門職

1990年代以降、経営学分野の学術雑誌においても、専門職に関わる現象が取り上げられるようになってきた。社会学研究の知見を基にして、特に組織と専門職との関係に関心を寄せる研究が数多く展開されてきた。実際、上述の通りに選定した230本の論文のうち、111本の抄録には「organization」の語が用いられており、経営学としての専門職研究は主に組織との関係について議論されてきたことが示唆される。具

体的な研究としては、官僚制組織と対比される形で専門職組織の構造や雇用慣行、そしてそれらが労働者に及ぼす影響を検討したものがある(例えば、Etzioni, 1964)。また、組織における知識の使い方やその刷新に着目した研究として、知識ベース研究というアプローチも発展を遂げてきた(西脇, 2013)。国内においても組織内専門職に関する研究が行われてきた。非専門職組織に属する専門職が、同じく組織に雇用される管理職、事務系ホワイトカラーや技能労働者とは異なる価値観・目的を持ち、組織に対しても特殊な関わり方をしていることに着目した研究として太田(1993)や藤本(2005)などがある。太田(1993)は、組織における専門職が、プロフェッショナルとしての社会的要請に従い個人的価値を追求しながら、同時に所属組織の要請にも応じることが求められていることを念頭に、専門職と組織の統合には「間接的統合」のパラダイムが必要であることを主張する。また、こうした先行研究が組織と個人の二者関係についての議論に焦点を当てるのに対して、組織内研究職が所属する組織・集団などの多面的な社会構造を考察に含めようとする議論も展開されてきた(例えば、藤本, 2005)。

2-2-2. 専門職化に関する研究

このように専門職を扱った経営学研究の主流は組織に関するものであった一方で、専門職が一つの職業集団として発展を遂げていく専門職化のプロセスを経営学的アプローチから検討した議論は一部の例外を除いてほとんど蓄積されていない。前節で特定した230本の研究のうち、職業集団を扱った論文は38本であり⁴⁾、そのうち職業の発展に着目した研究は10本であった(例えば、Lawrence, 1998; Oerton, 2004)。さらにそれらを詳細に見ていくと、職業集団の発展プロセスに関心を寄せたものは6本であった。そのうち、新たに登場した職業が専門職として発展を遂げる過程を検討したものは2本のみであった。残りの4本は、既に職能団体を有しているような所与の職業における専門職

化戦略について描かれたもの(Hodgson et al., 2015; Sabini and Muzio, 2017)、職業ではなく人材管理という職能についての議論であった(Pohler and Willness, 2014; Higgins and Lo, 2018)。

新たな専門職の登場と発展をめぐる2本の論文のうち、一つはLounsbury(2002)である。金融分野と金融専門知識の発展を導くロジックの変容が、金融職の専門家をいかにして形成したのかを調査した研究である。世界恐慌を契機として資産形成の主流が貯蓄から投資に転換されていく過程で、金融仲介機関はその中核的な役割を担ったが、そこでは専門職協会の普及が重要な役割を果たしていた。その背景には、金融知識の増大を契機とした金融専門職の台頭と、金融界における市場志向への変化の二つが影響していたことを明らかにした。

もう一つはAnderson and Warhurst(2019)である。ここでは現代社会においてしばしば国家主導で進められる新しいモデルの専門職における専門職化が、単に象徴的なものなのか、あるいは実質的な変化を反映したものなのかを検討している⁵⁾。このような職業は、専門職でありながら、専門職として伝統的な職業的統制、例えば従来の専門職が享受してきたような自己規制による職業的閉鎖を欠くという属性を持つという。この代表的な事例として英国の医療専門職(理学療法士)を取り上げ、本来特定の職業が専門職として正式に再分類されるか否かを決定するはずである「スキルの変化」が実質的に生じていたかについて、詳細な検討をしている。その結果、機会を得た少数の理学療法士において実質的な変化、つまり高度なスキルが開発されていることが確認される一方で、全ての資格者がそうではないことを明らかにした。

2-3. 先行研究の限界

以上のように、専門職化のプロセスに関する問題は、二つの分野においてそれぞれに展開されてきた(表1)。これらは伝統的な専門職の

表1 専門職研究の整理

研究分野	議論の着眼点	代表的研究	
社会学	定義づけ	専門職要件	Carr-Sanders and Wilson (1933), Millerson (1964), Freidson (1970), 竹内 (1971), Larson (1977)
		専門職がおかれた状況	Siegrist (1990), McClelland (1991)
		新しい専門職	Muzio et al. (2011), Dent et al. (2016)
	プロセス	段階	Wilensky (1964)
		特性	Abbott (1988)
	相互作用	秋山 (1986), 畠山 (2011), Reed (2018)	
経営学	組織	専門職組織	Etzioni (1964)
		非専門職組織	太田 (1993), 藤本 (2005)

研究を礎として、現代的な新たな専門職までを分析の射程に含め発展を遂げてきた。しかし、以下のような二つの課題を指摘できる。

一つは、社会学に軸足を置く先行研究では、新しい職業が成立する初期段階から社会に普及するまでのプロセスを必ずしも十分に検討してこなかったことである。この分野では、より近年の一部の研究において、専門職化のプロセスに関心が寄せられている。先に示したように、信頼やアイデンティティといった特定の概念枠組みからそのプロセスを説明しようとする潮流が生まれている。しかし、それらは特定の専門職を所与のものとして取り上げてきた。つまり、特定の専門職が既に存在することを前提としつつ、職能集団や職業協会が社会にある程度は認知されはじめた後のプロセスに関心を寄せてきた⁶⁾。それゆえに、そもそもどのようにして専門職が生まれ、どのように普及していったのかという初期段階を含む議論は十分に展開されてこなかった。

もう一つは、経営学研究において、専門職化のプロセスに関する議論は一部の例外を除いてほとんど研究蓄積がなく、既存の経営学研究の知見との接合も十分に図られていないことである。専門職をめぐる経営学研究は、組織に関わるものが支配的であった。その背景には、現代の知識集約的な産業の勃興や複雑な環境変化を

背景として、専門的な知識や技能を有する人材の雇用や育成、さらには専門職能に関わる分化と統合についての問題が、企業経営において重要な課題と見なされてきたことがあると考えられる。その背後で、専門職のプロセスについては関心が十分に寄せられてこなかった。

もっとも、専門職を直接的に扱った研究以外に目を向けて見ると、経営学研究には専門職化のプロセスの解明に寄与しうる理論的枠組みが豊富に蓄積されている。例えば、当該プロセスを一連の制度変化として捉えるのであれば、その現象は新制度派組織論と親和性が高い（例えば、三木, 2008）。同様に、専門職化を新しい実践の創出と普及のプロセスとして捉えるのであれば、イノベーションに関わる議論が関連するはずである（Rogers, 2003）。これらの研究は、新しい制度や技術革新に基づく新たな実践の社会への定着について、その発生や成り立ちを視野に入れた一連のプロセスを議論している。しかし、専門職化のプロセスを検討する際に、それらの知見を活用するような試みはほとんど行われてこなかった。

3. 専門職化研究における新たな分析視角

以上の議論に基づくと、専門職化のプロセスに関する知見を発展させる方向性として、二つの可能性が考えられる。一つは、専門職が創出

される初期段階にも関心を寄せながら、当該プロセスを検討することであり、もう一つは経営学研究として蓄積してきた制度の変化や実践の創出・普及に関わる知見を活用しながら議論を展開することである。

この点を踏まえ、本稿では、イノベーションに関わる研究との接合を図りながら、専門職化のプロセスを検討することを提案したい。ここで当該研究に着目する理由は二つある。一つは、イノベーションが「社会に価値をもたらす革新」(青島, 2017)⁷⁾であるという定義に基づけば、専門職化のプロセスもまた一つのイノベーションとして理解できるからである⁸⁾。もう一つは、イノベーションに関する研究では、一連の現象の初期段階を含む包括的なプロセスについて豊富な議論が展開されてきたためである。

そこで、本稿では、イノベーションを扱った研究の中でも特に「イノベーション・システム」と制度変化に関わる議論の二つに注目する。これらは当該分野の中でも特に専門職化という現象の背後に潜むメカニズムを検討する際に、豊富な知見を提供すると考えられるからである。

3-1. イノベーション・システム

イノベーション・システム (以下、IS) 研究は「イノベーションが創出されるプロセスを、一つのシステムとして捉えようとする試み」である (Freeman et al., 1987)。三藤 (2016) に基づけば、ISとは「ある一定の制度制約の下で、産業界、政府および大学などの組織に属するアクター間のネットワークを通じて、イノベーションが創出され、社会システムに普及し、その成員によって活用されるシステム」のことである。また、特定の技術や知識に着目することで「社会における技術変化の実現可能性や方向性に影響を与える全ての制度や経済的構造」として定義されることもある (Hekkert et al., 2007)。このように、その定義は論者や分析の目的によってやや異なるが、そこに共通するのは、イノベーションという複雑なプロセスを、

様々なコンポーネントから構成されるシステムの発展として捉えていることにある。

この視座の利点は、イノベーションというシステム上の変化が、特定のシステム境界内におけるどのような因果関係によって生じうるのかについて、体系的に整理できることにある。この概念の背景にある中心的な考え方は、あらゆる技術変化の決定要因は、それを推進する主体をとりまくより広範な社会構造の中に見出されるというものである。つまり、イノベーションを推進する主体は単独でそれを行うのではなく、むしろISとして定義できるより大きな文脈の一部として位置づけられる。その際に分析の対象となるISは、システムの境界、システム要素の数と種類、それらの相互関係、システムとその環境との関係など、その構造によって特徴づけられる。このシステムの中で、イノベーションのプロセスは多くの要因やフィードバックプロセスの影響を受けながら、時間をかけて発展していくという (Edquist, 2010)。

もっとも、この概念には限界や課題もあることが指摘されている。例えば、先行するIS研究の多くが、企業組織の活動等といったメゾレベルの視点に偏って展開されていることである。それゆえ、よりミクロな人々の意図や行為の意味について十分な関心が払われてこなかった (Hekkert et al., 2007)。また、決定論的な視座に立脚しているという指摘もある。例えば、この領域の先行研究は、社会的制度がビジネスの在り方に対して一方向的に影響を与えることを論じている (例えば、Lundvall, 1999)。しかし、制度を含む社会的な構造は、アクターの行為に影響を与えるのみならず、逆にアクターの意図や具体的な行為が社会的な構造を構築していくという関係にもある (三藤, 2016)。そのように考えると、人々が制度というシステムの中で受ける影響ばかりでなく、人々の意図や行動がどのように制度を形作っていくのかという視点から、ISのダイナミクスを理解していくことが求められる。

3-2. 制度変化に関する諸研究

このようなISにおける課題を補完しうるものが、制度変化に関する知見である。具体的にここで取り上げるのは「制度的企業家 (institutional entrepreneurship)」と「制度的実践 (institutional work)」に関する議論である⁹⁾。前者は、DiMaggio (1988) を一つの起点とし、既存の制度や慣行の変化の背景を内生的要因に求めることを特徴とする概念である。当該変化が構造という外生的要因によって生じるという視点とは対照的に、そこでは制度内部に位置するアクターが、制度を新たに創り出したり、既存制度を変革したりする過程に関心を寄せてきた (Maguire et al., 2004)。

もっとも、この概念に着目した議論は「埋め込まれたエージェンシーのパラドクス」という理論的課題に直面してきた。すなわち、制度の中に埋め込まれ、それを当然視するアクターが、いかにして制度を変えることができるのかという課題である。これに対しては、企業家が他者を動員するために必要とする社会的スキル (Fligstein, 1997) や、企業家が置かれている制度内のポジション (Greenwood and Suddaby, 2006; Maguire et al., 2004)、個人が制度的企業家として行動することの条件 (Battilana, 2006) といった視点から検討されてきた。ただし、これら一連の議論が必ずしも上記のパラドクスを解くものではないことについてもまた、繰り返し指摘されてきた (松島・高橋, 2015)。そもそも企業家というラベルを貼ること自体が、英雄的な行為や成功を想起させ、制度が移りゆく過程の詳細を観察することを難しくしているという側面もある (Weik, 2011)。

これらの背景を踏まえ異なるアプローチから制度変化を説明しようとするのが「制度的実践」の議論である。Lawrence and Suddaby (2006) によれば、制度的実践とは、制度の創造や維持、破壊を目的とした個人や集団による実践のことである。このような議論では、特定の企業家のみに着目することを避けつつ、制度変化をもた

らす活動が生じる背景や活動と結果との関連性に関心を寄せている (Lawrence et al., 2011)。そこでは、多様なアクターがそれぞれに有する意図や制度変革を目的とした努力を含めた実践に着目することの理論的な利点が強調されている。

3-3. 二つの視座に基づく専門職化の検討

以上の議論を踏まえ、本稿では、新たな専門職の創出から定着に至るメカニズムを検討する際に、ISと制度変化に関する知見を組み合わせることの有用性を指摘したい。ISという視座は、イノベーションという複雑な社会的営みを複数の構成要素に分解し、その関係性をマクロな観点から整理することに強みを発揮する。イノベーションを俯瞰的に捉え、その実現に重要な意味を持つイベントをマッピングしたり、そこにどのようなアクターが関与していたかについて分析の枠組みを提供してくれる。しかし、ISの視座のみではより詳細なアクターの意図や行為がシステム構築にもたらす影響を、理論的な観点から十分に捉えることができない。そこに制度的企業家や制度的実践に関わる議論の知見が活きてくる。具体的には、制度的企業家と呼ばれる中軸的なアクターを含めた多様なアクターの制度的実践に着目することで、よりミクロな視点から各アクターの意図や努力を捉え、彼/彼女らがいかにして新たなシステム構築を推進していくのかという点から議論を深めることが可能になる¹⁰⁾。

こうした視点から具体的な検討を試みた議論として Kukk et al. (2016) がある¹¹⁾。彼女は、急進的なイノベーションは一般的に既存の制度と適合しにくいことから、その普及には新たな制度的な枠組みが必要となるケースに注目した。個別化医療という革新的な医療が創出、普及、活用されるまでのプロセス全体をISと捉え、当該システムの構築がいかにして行われていったのかを分析している。そこでは、はじめにシステム構築に影響を及ぼした重要なイベン

トをマッピングし、マクロな観点からアクターの活動とシステム構築との関係性を整理している。さらに、その詳細を検討するために着目したのが、利害関係者の制度的実践である。制度的企業家とされる製薬会社ロシュを中心としながらも、政府や患者団体、病院といったアクターの当該実践にも関心を寄せ、その背後にある意図や目的を分析し、それぞれの制度的実践がいかにして新たなシステム構築に結びついていったのかを明らかにしている。

これら二つの視座は、専門職化のプロセスの背後に働くメカニズムを分析し、理論的な理解や発展を目指す際にも多くの知見を提供しうる。このことを例示するために、ここでは丸山(2004)において分析された臨床心理士の事例を、ISや制度的実践の概念に着目しながら検討していきたい。ここで丸山(2004)を引用する理由は、専門職化という一連の現象に関して、職業としての黎明期から普及期までの出来事を厚く記述している数少ない事例研究の一つだからである。

丸山(2004)によれば、臨床心理士はアメリカのクリニカルサイコロジストを原型として1950年代に日本国内に持ち込まれ、その後、関連学会が主導する専門職化戦略により紆余曲折を経て急拡大を遂げた職業である¹²⁾。当初は関連学会が主導して心理職を中心とした医療分野での国家資格化が目指されたものの、諸官庁の問題や医行為との関係性などにより法制化が遅れ、結果として専門職化は円滑に進展しなかった。その後、医療従事者としての安定的な地位を捨て、スクールカウンセラー(以下、SC)としての職域を確保することで急速に普及していった。しかし、学会主導のこうした専門職化戦略の進展は、同時に厚生省(現・厚生労働省)および医師団体との軋轢を生むことになったという。そのため、関連学会は厚生省と文部省(現・文部科学省)の両分野にまたがる場所に職能団体を位置付ける戦略を採用した。その結果が、国家に対する二元的な自律性

(高度な資格要件と、SCへの独占的な人材供給)の保有に繋がり、臨床心理士の実質的な専門性を保証することとなった。すなわち、臨床心理行為の確立という方向性で既存の医療心理職と意見を一致させることにより、既に心理職が活躍していた児童相談所・少年鑑別所・精神病院等での職域を維持すると共に、教育現場という大きな市場へ継続的に人材を供給するための養成体制の支援を獲得することで専門職として飛躍的な発展を遂げたという。

以上の事例をIS研究における代表的な分析枠組みであるHekkert et al.(2007)の機能分析により整理したのが表2である。ここでは各アクターによって展開された諸活動が、新たな専門職の確立というイノベーションに対して、どのような機能を果たしていたのかを整理している。このような整理の意義は少なくとも二つ指摘できる。一つは、それぞれのアクターの活動が専門職化に対していかなる意味をもっていたのかを明らかにできる点である。もう一つは、論点の抜け落ちを研究者に教えてくれることがある。実際、表2に示すように丸山(2004)の事例では、「知識の普及」や「資源動員」といった側面について、検討が十分に行われていないことがわかる。ISの枠組みはチェックリストの性質を持つことで、結果として専門職化の実現について多様な視点から検討する機会を提供する。

加えて、制度的実践をめぐる研究を参照することは、専門職化のメカニズムを検討する上で二つの側面から意味を持つ。一つは、各アクターの制度的実践に着目した分析を可能にすることである。例えば、「知識の普及」に関していえば、臨床心理士の有用性を示す知識や情報の伝播をもたらした学術研究者や学校現場の実践、「資源動員」でいえば専門職を雇用するために雇用主体である行政が予算を確保するために展開した実践などである。こうした実践が、臨床心理士の確立プロセスにおいて影響を与えた可能性は排除できないものの、既存研究において十分

表2 Hekkert (2007) に基づく臨床心理士の普及プロセスの整理

ISの機能	臨床心理士の事例
企業家の活動	<ul style="list-style-type: none"> ・各種の関連学会による資格化に向けた一連の政策策定活動 ・主体的に関わる団体が経時的に入れ替わり、発展を遂げるプロセス ・臨床心理士という最終的な国家資格の制度化、普及に向けた試行錯誤
知識開発	<ul style="list-style-type: none"> ・資格化の実現に向けた具体的なアイデアの探索活動、あるいはそれが効果的に進められない状況下で戦略を修正していくプロセス ・大学院指定制を定める形で資格要件の高度化を担保し、更に大学院カリキュラムを変革することで、大量の science-profession を自律的に育成する体制を整備したこと
知識の普及	(臨床心理士をSCとして活用する学校の増加や、資格者に対する社会的期待が高まっていくプロセス)
探索のガイダンス	<ul style="list-style-type: none"> ・資格化を目指すか否か、どのような方向性で資格化を行うのかに関する活動 ・各学術団体内における資格化に向けた議論や準備活動が該当
市場形成	<ul style="list-style-type: none"> ・臨床心理士の養成体制、すなわちSC供給体制の確立に並行した事業の拡大 ・SC活用補助事業として制度化
資源動員	(国家資格化や普及に関わる一連の活動に必要な資源を獲得するプロセス) (企業家としての各学術団体が資源を獲得するまでのプロセス)
正当性の創出	<ul style="list-style-type: none"> ・学術団体が、国家資格化の必要性を公に発信 ・文部省への接近により、SC事業を主体的に担う立場で臨床心理士を派遣 ・医療現場ではなく、教育機関において必要とされる心理専門職としての意味づけ

カッコ内は、丸山（2004）で必ずしも詳細に議論されていないことを示す。

に検討されている訳ではない。

もう一つは、これらの実践と専門職化プロセスとの関係を理論的に探求できる点にある。例えば、制度の創造に関する制度的実践の一つの形態としてアドボカシーがある（Lawrence and Suddaby, 2006）。これは社会的説得の直接的かつ意図的な方法を通じて、政治的・規制の支援を動員することであるという。臨床心理士の事例でいえば、学術団体が文部省と厚生省からの支援の動員を実現していく実践は、アドボカシーとして理解できる。そうであるならば、例えば、Elsbach and Sutton (1992)をはじめとしたアドボカシーと制度の創造に関わる理論的知見を参照すれば、学術団体の進めてきた実践が臨床心理士の制度化につながったメカニズムをこれまでとは異なる視点から描き出すことができるはずである。

4. まとめ

本稿では、先行する専門職化研究をレビューし、これまでこの領域で蓄積された知見を整理

した上で、未だ十分に検討されていない問題を明らかにしてきた。具体的には、専門職化のプロセスを包括的に捉え、特にその初期段階について検討する必要性を指摘すると共に、イノベーションに関する研究の知見との接合を図ることを提案した。

こうした本稿の議論には主として二つの貢献がある。第一に、先行する専門職化研究を検討しながら、これまで何が明らかにされ、どのような課題が残されてきたのかを明らかにしたことである。第二に、専門職化のプロセスに焦点を当てながら、専門職化研究として我々が検討すべき具体的な研究課題を、イノベーションに関わる議論の知見を活用しながら提示したことにある。本稿が提示した分析視角は、既存の専門職化研究には見られないものであると同時に、一般的に長い時間をかけて実現される専門職化という現象において、これまで見落としてきた可能性のある論点を洗い出し、それらを取り上げることが可能にしている。

このような貢献を指摘できる一方で、本稿に

は残された課題もある。本稿は専門職研究やイノベーションを扱った研究領域で蓄積された理論的知見に基づき、新たな分析視角について検討を進めてきた。しかし、具体的な現象を基に詳細な検討を進めてきた訳ではなく、事例研究を通じてさらに実証的な検討を進めることが求められる。

注

- 1) 本稿における専門職研究とは、専門職化の現象を含む諸研究のことを指す。他方、専門職化とは「ある職業が専門職になるために変容していく過程」である (Millerson, 1964)。従って、本稿では、専門職化の現象に焦点を当てた研究のことを専門職化研究と呼ぶ。
- 2) 本稿における専門職の定義としては、西脇 (2013) の整理に依拠して、以下の3つの要件を備えた職業とする。つまり、長期的な教育訓練によって初めて獲得できる、高度で体系化された専門知識や専門技能、職務の自律性、専門知識を有する団体のメンバーとしての高い職業規範や倫理観、である。
- 3) Bol and Weeden (2015) によると、職業的閉鎖 (occupational closure) とは、労働市場における特定のポジションに対するアクセス機会に何らかの制限を設けることで、そのポジションを外的な競争から保護することを表した概念である。
- 4) Web of Science を用いて Profession/ Professionalization のキーワードにより検索した原著論文で、かつマネジメント研究に分類される230本のうち、抄録に「occupation」の語が用いられている論文は38本であり、これを追加的な分析の対象とした。
- 5) 関連する議論として大石 (2018) がある。ここでは、日本における国家主導の高度人材・専門人材の受け入れ政策が成果に繋がらない理由について、その他の分野における政策・制度を分析することで明らかにしたものである。
- 6) 秋山 (1986) は、近接職種間関係にこそ専門職化の可能性や限界が明示されることを理論的に考察している。本稿とは専門職化に関心を寄せている点では共通性があるものの、基本的な議論の視点が異なる。彼の議論では、所与の職種間の相互作用に焦点を当てながら、専門職化の進展あるいは阻害に関わる諸条件を検討している。そこでは既存の職種間の関係性を静態的な視点から考察している。しかし、本稿では一定程度に専門職として確立された所与の職種ではなく、むしろまだ専門職として認知されていない職種がいかにして専門職として定着していくのかという動態的なプロセスや、それを推進するアクターの実践に関心を寄せている。
- 7) イノベーションの定義は多様にあることから多くの論者が、包括的な定義付けを行ってきた (例えば、Tidd and Bessant, 2013)。それらにおけるイノベーションは、技術的イノベーション (technological innovation) とは明確に区別されており、技術的な発展や革新に限った概念ではない。本稿が依拠する青島 (2017) もまた包括的な定義をしている文献の一つである。彼の定義は、Schumpeter (1934) の定義を踏襲したものであり、特に「価値」と「革新」に着目している点に特徴がある。若干の言葉の違いはあるものの、価値の創出や新たな人工物の創造や導入という意味での革新過程に注目しているという点では、他の論者と共通している (例えば、Crossan and Apaydin, 2010)。
- 8) 例えば、会計専門職が定着する過程は、企業が資本市場から信頼を獲得し、大規模な資金調達を可能にするという価値を生み出している。企業会計制度は産業社会の中心的な担い手である企業の発展を支えた株式会社制度に組み込まれているが、それが近代化したのは大規模な株式会社が巨額の資本を調達する必要に迫られたこととされる。巨大企業では、大規模な事業を遂行するために投資家からどれだけ多くの出資を引き出せるかが重要な経営課題であり、彼らの信頼に足る財務諸表を提供する必要に迫られた。この資本市場における信頼を確保するための砦として機能したのが会計専門職であったという (坂井, 2014)。このように新たな専門職の登場は、新たな社会的な価値を生み出すという点で、イノベーションの一つと考えられる。
- 9) 本稿では、松嶋・高橋 (2015) に基づき、institutional entrepreneurship を「制度的企業家」、institutional work を「制度的実践」と訳す。
- 10) もちろん、IS の分析枠組みに依拠しつつ、より詳細にアクターの意図や行為を事例として分析していくことは可能であり、あえて制度的企業家や制度的実践という議論を持ち出す必要はないという指摘はありうる。しかし、ここで強調したいのは、制度変化をめぐる理論的知見は豊富にあることから、それらを参照することで停滞しつつある専門職化のプロセスに関する理論的な発展が可能になりうる点である。
- 11) Kukk et al. (2016) では、システム構築に関する研究と制度的企業家や制度的実践に関する研究がほとんど重なり合っていないことに着目し、これらを橋渡しすることで、IS の中で制度変化がどのように進展するかについて更なる洞察を得ることが目指された。一方、本稿では、専門職化のプロセスにおいて主要なアクターの

ミクロな活動に対する理解を得るために、それらの理論的枠組みを活用した。

- 12) 丸山 (2004) によると、1988年に正式に国家資格となり第1号が認定された臨床心理士は、間もなく認定者数が1万人以上に膨れ上がり、2005年までにはSCとして全中学校(1万校)に配置することが計画されるなど、心の専門家としての認知を獲得している。

参考文献

- Abbott, A. (1988) *The System of Professions: An Essay on the Division of Expert Labor*, Chicago: University of Chicago Press.
- Adams, T. L. (2015) Sociology of professions: International divergences and research directions, *Work, employment and society*, 29 (1): 154-165.
- Anderson, P. and C. Warhurst (2020) Newly professionalised physiotherapists: Symbolic or substantive change?, *Employee Relations*, 42 (2): 300-314.
- Battilana, J. (2006) Agency and institutions: The enabling role of individuals' social position, *Organization*, 13 (5): 653-676.
- Bol, T. and K. Weeden (2015) Occupational closure and wage inequality in Germany and the United Kingdom, *European Sociological Review*, 31 (3): 354-369.
- Cant, S., and U. Sharma (1996) Demarcation and transformation within homoeopathic knowledge. A strategy of professionalization, *Social Science and Medicine*, 42 (4): 579-588.
- Carr-Saunders, A. M., and P. A. Wilson (1933) *The Professions*, Oxford: Clarendon Press.
- Crossan, M. M., and M. Apaydin (2010) A multi-dimensional framework of organizational innovation: A systematic review of the literature, *Journal of Management Studies*, 47 (6): 1154-1191.
- Currie, G., and L. White (2012) Inter-professional barriers and knowledge brokering in an organizational context: The case of healthcare, *Organization Studies*, 33 (10): 1333-1361.
- Dent, M., I. L. Bourgeault, J. L. Denis, and E. Kuhlmann (2016) *The Routledge companion to the professions and professionalism*, London: Routledge.
- DiMaggio, P. (1988) Interest and agency in institutional theory, In L. G. Zucker (Eds.), *Institutional Patterns and Organizations: Culture and Environment*, 3-21.
- Edquist, C. (2010) Systems of innovation perspectives and challenges, *African Journal of Science, Technology, Innovation and Development*, 2 (3): 14-45.
- Elsbach, D., and I. Sutton (1992) Acquiring organizational legitimacy through illegitimate actions: A marriage of institutional and impression management theories, *Academy of Management Journal*, 35 (4): 699-738.
- Etzioni, A. (1964) *Modern Organizations*, New Jersey: Prentice Hall. (渡瀬浩訳『現代組織論』至誠堂, 1967年)
- Evetts, J. (2003) The sociological analysis of professionalism: Occupational change in the modern world, *International Sociology*, 18 (2): 395-415.
- Fligstein, N. (1997) Social skill and institutional theory, *American Behavioral Scientist*, 40 (4): 397-405.
- Freeman, R., C. Freeman, and S. Freeman (1987) *Technology Policy and Economic Performance: Lessons from Japan*, 出版地: Pinter Publishers. (新田光重・大野喜久之輔訳『技術政策と経済パフォーマンス—日本の教訓』晃洋書房, 1989年)
- Freidson, E. (1970) *Professional Dominance*, New Jersey: Transaction Publishers. (進藤雄三・宝月誠訳『医療と専門家支配』恒星社厚生閣, 1992年)
- Garud, R., S. Jain, and A. Kumaraswamy (2002) Institutional entrepreneurship in the sponsorship of common technological standards: The case of Sun Microsystems and Java, *Academy of Management Journal*, 45 (1): 196-214.
- Gorman, E. H., and R. L. Sandefur (2011) 'Golden Age,' quiescence, and revival: How the sociology of professions became the study of knowledge-based work, *Work and Occupations*, 38 (3): 275-302.
- Greenwood, R., and R. Suddaby (2006) Institutional entrepreneurship in mature fields: The big five accounting firms, *Academy of Management Journal*, 49 (1): 27-48.
- Hekkert, M. P., R. A. Suurs, S. O. Negro, S. Kuhlmann, and R. E. Smits (2007) Functions of innovation systems: A new approach for analysing technological change, *Technological forecasting and social change*, 74 (4): 413-432.
- Higgins, P., and M. F. Lo (2018) The strategic and cultural legitimacy of HR professionalization in Hong Kong, *Asia Pacific Journal of Management*,

- 35 (4): 1139–1160.
- Hodgson, D., S. Paton, and D. Muzio (2015) Something old, something new? Competing logics and the hybrid nature of new corporate professions, *British Journal of Management*, 26 (4): 745–759.
- Kukk, P., E. H. Moors, and M. P. Hekkert (2016) Institutional power play in innovation systems: The case of Herceptin®, *Research Policy*, 45 (8): 1558–1569.
- Larson, M. S. (1977) *The Rise of Professionalism: A Sociological Analysis*, California: University of California Press.
- Lawrence, T. B. (1998) Examining resources in an occupational community: Reputation in Canadian forensic accounting, *Human Relations*, 51 (9): 1103–1131.
- Lawrence, T. B., R. Suddaby, and B. Leca (2011) Institutional work: Refocusing institutional studies of organization, *Journal of Management Inquiry*, 20 (1): 52–58.
- Lawrence, T. B., and R. Suddaby (2006) *Institutions and Institutional Work*, The Sage handbook of organization studies, 215–254.
- Lounsbury, M. (2002) Institutional transformation and status mobility: The professionalization of the field of finance, *Academy of Management Journal*, 45 (1): 255–266.
- Lundvall, B. Å. (1999) National business systems and national systems of innovation, *International Studies of Management and Organization*, 29 (2): 60–77.
- Maguire, S., C. Hardy, and T. B. Lawrence (2004) Institutional entrepreneurship in emerging fields: HIV/AIDS treatment advocacy in Canada, *Academy of Management Journal*, 47 (5): 657–679.
- McClelland, C. E. (1991) *The German Experience of Professionalization: Modern Learned Professions and Their Organizations from the Early Nineteenth Century to the Hitler Era*, Cambridge: Cambridge University Press. (望田幸男監訳『近代ドイツの専門職 官吏・弁護士・医師・聖職者・教師・技術者』晃洋書房, 1993年)
- Millerson, G. (1964) *The Qualifying Associations: A Study in Professionalization*, London: Routledge and Kegan Paul.
- Muzio, D., D. Hodgson, J. Faulconbridge, J. Beaverstock, and S. Hall (2011) Towards corporate professionalization: The case of project management, management consultancy and executive search, *Current Sociology*, 59 (4): 443–464.
- Oerton, S. (2004) Bodywork boundaries: Power, politics and professionalism in therapeutic massage, *Gender, Work and Organization*, 11 (5): 544–565.
- Pohler, D., and C. Willness (2014) Balancing interests in the search for occupational legitimacy: The HR professionalization project in Canada, *Human Resource Management*, 53 (3): 467–488.
- Rao, H., C. Morrill, and M. N. Zald (2000) Power plays: How social movements and collective action create new organizational forms, *Research in Organizational Behavior*, 22: 237–281.
- Rogers, E.M. (2003). *Diffusion of Innovations (5th ed.)*, New York: Free Press.
- Reed, C. (2018). Professionalizing corporate professions: Professionalization as identity project, *Management Learning*, 49 (2): 222–238.
- Sabini, L., and D. Muzio (2017) The long way to professional recognition: Project management in Italy, *International Journal of Managing Projects in Business*, 10 (4): 822–840.
- Schumpeter, J. (1934) *The Theory of Economic Development: An Inquiry into Profits, Capital, Credit, Interest, and the Business Cycle*, Cambridge: Harvard University Press. (塩野谷祐一・中山伊知郎・東畑精一訳『経済発展の理論：企業者利潤・資本・信用・利子および景気の回転に関する一研究』岩波文庫, 1977年)
- Siegrist, H. (1990) Professionalization as a process: Patterns, progression and discontinuity, In Burrage, M. and R. Torstendahl (Eds.), *Professions in Theory and History: Rethinking the Study of the Professions*, 177–202, London: SAGE Publishing.
- Tidd, J., and J. R. Bessant (2013) *Managing Innovation: Integrating Technological, Market and Organizational Change*, UK: John Wiley & Sons.
- Weik, E. (2011) Institutional entrepreneurship and agency, *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 41 (4): 466–481.
- Welsh, S., M. Kelner, B. Wellman, and H. Boon (2004) Moving forward? Complementary and alternative practitioners seeking self-regulation, *Sociology of Health and Illness*, 26 (2): 216–241.
- Wilensky, H. L. (1964) The professionalization of everyone?, *American journal of sociology*, 70

- (2): 137-158.
- 青島矢一 (2017) 「イノベーション・マネジメントとは」一橋大学イノベーション研究センター編『イノベーション・マネジメント入門(第2版)』pp. 17-28, 日本経済新聞社.
- 秋山憲治 (1986) 「プロフェッション化と近接職種間関係」『社会学評論』第36巻4号, pp. 457-470.
- 大石奈々 (2018) 「高度人材・専門人材をめぐる受入れ政策の陥穽—制度的同型化と現実—」『社会学評論』第68巻4号, pp. 549-566.
- 太田肇 (1993) 『プロフェッショナルと組織—組織と個人の「間接的統合」—』同文館出版.
- 桑田耕太郎 (2015) 「制度的起業研究と経営学」『経営と制度』第13号, pp. 1-24.
- 坂井恵 (2014) 「会計専門職の発展の可能性: リスク社会論を手掛かりとして」『千葉商大論叢』第51巻2号, pp. 97-110.
- 長尾周也 (1995) 『プロフェッショナルと組織』大阪府立大学経済学部.
- 西脇暢子 (2013) 「組織研究の視座からのプロフェッショナル研究レビュー」組織学会編『組織論レビュー I』, pp. 95-140, 白桃書房.
- 畠山洋輔 (2011) 「専門職カテゴリー化と信頼獲得プロジェクト—「専門職」カテゴリーを用いた実践を捉える視角—」『現代社会学理論研究』第5巻, pp. 159-170.
- 平野由美子 (2010) 「プロフェッション理論の展開—会計プロフェッションの場合—」『立命館経営学』第49巻1号, pp. 231-251.
- 藤田誠 (1983) 「専門職業化と組織コントロール」『早稲田商学』第355/356合併号, pp. 187-219.
- 藤本昌代 (2005) 『専門職の転職構造—組織準拠性と移動—』文真堂.
- 松嶋登・高橋勅徳 (2009) 「制度的企業家というリサーチ・プログラム」『組織科学』第43巻1号, pp. 43-52.
- 松嶋登・高橋勅徳 (2015) 「制度的企業家のディスコース: 「埋め込まれたエージェンシーのパラドクス」の超越」桑田耕太郎・松嶋登・高橋勅徳編『制度的企業家』pp. 5-29, ナカニシヤ出版.
- 丸山和昭 (2004) 「専門職化戦略における学会主導モデルとその構造—臨床心理士団体にみる国家に対する二元的戦略—」『教育社会学研究』第75巻, pp. 85-104.
- 三木朋乃 (2008) 「制度的圧力の生成・変容のメカニズム—日本におけるISO14001の普及事例分析—」『組織科学』第41巻3号, pp. 43-54.
- 三藤利雄 (2016) 「イノベーションのシステムに関わる機能分析モデルの展開: 技術の創出, 普及及び活用の観点から」『立命館ビジネスジャーナル』第10巻, pp. 1-32.

[やまぎし まさあき 横浜国立大学大学院国際社会科学府博士課程後期]

