

(続紙 1)

京都大学	博士 (経営科学)	氏名	金 東柱
論文題目	市場志向型キャリア・キャピタル開発に関する研究 —韓国製作会社の事例分析を通じて—		
(論文内容の要旨)			
<p>現代の映像コンテンツ産業は、動画配信プラットフォームの急速な発展によって、その製作体制が急速に変動している。特にインターネット上でのOTT (Over The Top) サービスという有料動画配信サービスの成長に伴い、「ドラマ」という映像コンテンツは、地上波テレビ放送中心の供給からOTT中心の流通も増え、視聴者の習慣的な購買行動に対応し、制作方式が監督中心から市場中心、顧客中心へと変化している。創造性と市場性を兼ね備えたコンテンツ供給において、映像コンテンツ製作企業に求められる競争力は変化している。そのために、ドラマ制作を主導する製作人材に関わるコンピテンシーと能力の開発の仕組みは、1970年代のバウンダリーレスキャリア仮説が主張された時点と大きく変動している。特に、K-Drama (ニューウェーブの韓国ドラマ) といわれるジャンルで手がける韓国での国際競争力のある映像製作企業では組織内育成の傾向が見られる。</p> <p>本論文は、こうした状況下で、映像コンテンツ製作企業が、プロデューサーに求められるキャリア、技能、能力の開発の仕組みの変化について、Authur&DeFilippi (1994) の提出したキャリア・キャピタル(Career Capital)仮説の再検討として分析する。キャリア・キャピタルとは、主に創造産業における知識労働者の固有の能力と経歴を分析する理論概念であり、個人が特定の専門職のコミュニティ内部で自分のネットワーク、アイデンティティ、スキルを資産化することを特徴とする。1970年代以降の米国大型映画会社の衰退期には、バウンダリーレスキャリアにおいて開発されると議論された。だが、OTTの元では、一部の映像製作企業が、グローバル市場で成果を上げることが志向して、組織内で短期的にキャリア・キャピタルを育成する取り組みを行っている。本論文は、こうした組織内におけるキャリア・キャピタルの開発体系を「工場」に例え、Career Capital Factory (CCF) フレームワークを提案する。ここでのCCFは、組織と市場によって制約される創造性(Bounded Creativity)の元での組織内のキャリア(Organizational Career)の開発体制である。こうした枠組で、韓国のK-DRAMAを代表するスタジオ・ドラゴンの先端事例を分析した。データ収集については、包括的で深い理解を得るために、半構造化インタビュー調査、制作者の作品クレジットタイトル、LinkedIn情報および関連するインタビュー記事など、様々な形のキャリアのデータを活用している。</p> <p>本論分は以下のように展開する。第1章において、研究の現代的背景を述べ、第2章では、創造産業のプロデューサーを対象にしたキャリア・キャピタルとバウンダリーレスキャリアの先行研究を批判的に検討し、第3章では独自の組織内開発のCCFの分析枠組を提示した。第4章では、OTT市場とK-Drama企業の動向を研究の文脈として整理する。第5, 6章では、スタジオ・ドラゴンという先端事例を対象に、プロデューサーのキャリア開発の傾向と、その組織体制について分析し、第7章は、その結果をまとめる。結果として、韓国のK-Drama制作企業では、組織が個人のキャリア・キャピタルとプロティアン・キャリア開発を牽引し、制作者のグローバルコンテンツ制作能力に発展させる独特の傾向が見られた。これは、従来のバウンダリーレスキャリア仮説において、個人が市場において主体的にキャリア形成に取り組むキャリア・キャピタルの構築や、プロティアン・キャリアの獲得とは異なる傾向であると考えられる。</p>			

(続紙 2)

(論文審査の結果の要旨)

近年、インターネット上の動画配信サービスの利用が国際的に急速に拡大し、テレビ放送などの旧来型マスメディア離れが進み、動画コンテンツの産業エコシステムは急速に成長している。特に有料制動画コンテンツ配信サービスプラットフォームであるOTT (On the Top) は、グローバルにこの産業のバリュー・チェーンを変化させた。それに伴い創造産業論で議論されてきた製作企業での組織能力やプロデューサー（製作者）のコンピテンシーやキャリアの内容や開発も変化する。本論は、OTTプラットフォームにおける韓国のドラマ製作企業の先端事例を対象にして、プロデューサーのキャリアや能力の開発が市場から組織内で取り組む傾向を分析する。

先行する創造産業研究では、1970年代においてテレビ放送の主流化と映像コンテンツ流通の多様化のもとで大型映画製作企業が垂直分解して、市場で大規模な短期プロジェクトチームが多数形成されるようになった。そこでは、プロデューサーも転職しながら、キャリアや能力を開発し、異動するとのバウンダリーレスキャリア仮説や、そうした転職を通じ蓄積された能力やキャリアがエコシステムで評価されるとのキャリア・キャピタル理論が創造産業でのキャリア分析理論として主流となった。しかし現代のOTTプラットフォームはバリュー・チェーンを大きく変化させて、特別なジャンルの動画コンテンツを求めるニッチな顧客セグメントと、それを専門的に製作する中小映像製作企業との間でのインタフェースを強化する。そこでは、Chris Biltonらが示す、商業的コンテンツ製作での創造性が実際の市場、産業、企業に特有な文脈に強く影響される「制約された創造性」(Bounded Creativity) 仮説に従うならば、製作企業は、ニッチなジャンルでの深掘りと連作を期待する顧客セグメントのニーズに対応する組織能力が求められる。それゆえに、プロデューサーの能力やキャリアもこうしたニーズに対応することが求められる。本論は、独自の組織内キャリア・キャピタル開発モデルを提示し韓国ドラマ企業が、グローバル・ニッチ市場での映像コンテンツ製作において、組織内でのプロジェクトチームでの製作やプロデューサーのキャリア開発を中心にOTT向けのコンテンツの生産性を高める傾向を明らかにした。

だが、本論は、大きく3つの課題を抱えている。第一に、既存のキャリア・キャピタル理論の限界とその背景となった映像コンテンツ産業のエコシステムの構造変動の特異性について分析が十分ではない。どちらかという、生産性中心の評価となっており、創造性発揮のために、組織内でのキャリア・キャピタル開発がどのような独自の有効性を持つかは十分に議論してない。第二に、プロデューサーのキャリア開発に関する先行研究や諸理論についての批判が十分ではなく、キャリア開発において、本論の主張する組織内開発や市場志向性の強化がどのようなものであるかについては、現象記述が中心となっている。第三にバウンダリーレスキャリア仮説の理論、歴史、実務面での批判的検討が不足しているので、プロデューサーのキャリア開発が本質的に変化したのか、たまたま韓国の一部の企業で起こっているのかが明確となっていない面がある。

しかし、こうした諸課題も、今後の筆者の研究の発展によって解明が進むと思われる。よって、本論文は博士（経営科学）の学位論文として価値あるものと認める。また、令和6年2月14日、論文内容とそれに関連した事項について試問を行った結果、合格と認めた。