

機関番号：22604
 研究種目：基盤研究(B)
 研究期間：2007～2010
 課題番号：19330085
 研究課題名(和文) ホワイトカラーの専門性と公的資格の研究
 研究課題名(英文) Research of Job-Specialty for White-collar
 and Public Qualifications
 研究代表者： 宮下 清(MIYASHITA KIYOSHI)
 首都大学東京 社会科学部研究科・教授
 研究者番号： 50239399

研究成果の概要(和文)：

本研究の成果として、資格を中心にホワイトカラー人材の育成、評価について日米英の比較から、新たな知見を見出すことができた。まず仕事に使えるよう知識や経験を応用・適用する力であることが重要とされた。日本にホワイトカラー資格は存在しないし、今後も浸透の可能性は低い。英米でも実務経験、OJTが重要で、企業で求められる専門性とは仕事をする力であり、職場・仕事こそが最高の人材育成の場であることが確認できた。

研究成果の概要(英文)：

By the research project, Job Specialties and Public Qualifications for White-Collar Workers, we could find new findings about qualifications development, and evaluation based on comparisons of Japan-USA-UK. Most important ability for white-collar would be power/ability to apply knowledge to job. In Japan, qualifications of white-collar are not existed practically and there will be difficult to expect to prepare them in the future. In UK/USA, practical work experience and OJT are highly regarded as the way to develop job-executive power/ability. Working place should be the best place to develop HR.

交付決定額

(金額単位：円)

	直接経費	間接経費	合計
2007年度	2,900,000	870,000	3,770,000
2008年度	2,500,000	750,000	3,250,000
2009年度	4,500,000	1,350,000	5,850,000
2010年度	1,500,000	450,000	1,950,000
年度			
総計	11,400,000	3,420,000	14,820,000

研究分野： 経営学
 科研費の分科・細目： 経営学

キーワード：

ホワイトカラー、公的資格、専門性、OJT、ビジネス・キャリア検定、NVQ、CIPD、SHRM、人事資格、日米英比較、MBA、ビジネス学位

1. 研究開始当初の背景

本研究の着想には、企業などの組織に勤務するホワイトカラーの職務にある専門性を認識し、社会的に確立した存在とすべきであること、そのために公的資格は重要になるとの主張(宮下清『組織内プロフェッショナル』2001;「ホワイトカラーの職務能力と公的資格」『日本労務学会誌』2005)に基づいている。

従来、専門性は、医師や弁護士などプロフェッショナルに限定され、組織従業員(ホワイトカラー)に想定されていなかったが、高度情報化社会・知識社会の到来と共に、ホワイトカラーはプロフェッショナル、テクノロジスト、ナレッジワーカーと呼ばれる人材となつてきている。そこで専門性とはどのようなものか、外部の公的資格等で専門性をどう認識・評価すべきかを明確にしたいとの考えが本研究の背景となっている。

本研究の学術的背景をなすのは、グリーンウッド、ウイレンスキーやエリオットらをはじめとするプロフェッション論、ミンツバーグやコッターによるマネジャー・リーダー論、ウルリッチやフェファーによる戦略的HRM(人的資源管理)論、そして野中、ダベンポートらによるナレッジマネジメント等、人材・組織のマネジメント論である。

長期教育によって獲得した理論や知識、倫理的規範や専門職業団体の存在など、英米でのプロフェッショナルの要件や新しいマネジャー、リーダーのあり方を参考に、経営環境や社会背景の違いを勘案し、専門性や公的資格を検討することが、本研究の基盤や背景となる。

2. 研究の目的

本研究の目的は、以下の4点である。

(1)組織のホワイトカラー職務を中心に、組織が求める専門性の内容を明らかにする。(ナレッジ・マネジメント、学習組織や職務設計上の含意、リーダー・プロ人材育成への示唆)

(2)組織のホワイトカラー職務に関わる公的資格の現状とあるべき姿を明らかにする。(社会的人材ポートフォリオの実現、エンプロイアビリティ向上・キャリア開発への示唆)

(3)日米英の類似業種の組織や職務を比較することで、専門性と公的資格の差異やグローバルスタンダードの可能性を明らかにする。(国際HRM、異文化経営、メタナショナル経営論への示唆)

(4)専門性と公的資格に関わる経営(組織・人材)の諸問題の有益なインプリケーションを得る。(経営戦略・HRM施策と専門性の関連性、組織文化・価値観が専門性に与える影響、従業員のモチベーション・職務満足、専門性、業績との関連性、人的・組織資本からの無形資産としての専門性・公的資格の評価、公的資格の取得と専門性の高さ、学習・育成と公的資格・専門性の関連性、大企業・中小企業における専門性と公的資格の規模間比較分析など)

3. 研究の方法

本研究(ホワイトカラーの専門性と公的資格の研究)の具体的な研究計画・方法としては、オーソドックスに文献と調査からの仮説設定と検証という方法に取り組んだ。文献研究による情報収集、予備的ヒアリングによる調査の枠組みと調査項目の設計、仮説の設定、アンケート調査による個人と企業マネジャーによる認識などの情報収集、個人とマネジャーへのヒアリングによる質的な情報の収集、それらに基づく調査結果の分析、仮説の検証、分析結果から

の事実発見、考察と提言といったプロセスを経ている。

平成19年度(初年度)は本テーマに関する「基盤研究と情報収集」を中心に、各メンバーが蓄積してきた知識、経験、研究成果を持ち寄り、相互学習を図るとともに、テーマについての新たな知識獲得、文献からの理解を深めた。また現場からの情報収集として国内での予備調査を行い、専門性と資格の現状について400名からの個人回答を得て、研究課題の精査、調査枠組みの策定を行った。

平成20年度には、研究代表者が英国での滞在研究という方法を取った(本務校のサバティカル取得により)。その間に英国と米国で専門家への聞き取り調査と文献研究を行った。オックスフォード大学をはじめとする英国の大学やアメリカ経営学会での協力関係をもとに、専門家との面談によりなされた。滞在研究により、英国での公的資格およびそれを取り巻く社会制度、経済・企業システムなどの総合的な理解を深められた。

人事スタッフ資格に絞ったことで聞き取り調査が機能し、9月の欧州教育研究学会(職業教育部門セッション)での報告ができた。

平成21年度には、計画通り、日米英ホワイトカラー(1200名)を対象にした調査を実施することができた。これは研究の基盤となる調査で調査票設計、質問項目決定、英訳、質問票の完成、実施委託、集計後の確認と分析の一部まで実施できた。調査方法の中心的なプロセスを終えることができたことになる。

研究対象を見直し、新たにホワイトカラー資格としての重要性が国際的に認識される大学院学位を重視し、調査で相当数の質問を設定したことや資格の需要が見込まれる非正規ホワイトカラー300名への調査を実施できた。また昨年度の英米での研究・調査やそ

こでの知見も調査に活かした。オックスフォード大学教授主宰の英国知識技能会議(SKOPE)のメンバーとして研究会に出席し得たネットワークにより、研究方法を広げることにつながった。

平成22年度当初は、新たな研究調査を行わず、報告書作成の年と計画したが、これまでの調査がホワイトカラー個人の情報がほとんどであることから、企業側(マネジャー)の視点を取り入れることが必要性を痛感し、既に入手した定量的アンケートの解釈にはホワイトカラー個人の意見や背景の考え方など定性的な情報も有益であることから、個人面談を行うこととした。

企業アンケート調査は、東証一部上場企業等に送付し、71社の経営者や人事部門長からの回答を得た。また個人ヒアリングでは、人事、経理、営業、情報の4部門のスタッフ各4名、計16名に各1時間程度の面談を実施することで、定性的な情報を入手した。これらのアンケートとヒアリング調査結果は、2008年度のアンケート調査と一貫性を持たせ、これらを併せての分析や考察を行った。

4. 研究成果

本研究の成果としては、資格を中心に、ホワイトカラー人材の育成、評価について日米英の比較を踏まえ、新たな知見を見出すことができたことである。当初の研究目的とされた、ホワイトカラーの専門性(知識、能力、コンピテンシー等)と公的資格の現状と課題を明らかにすること、英米との国際比較を通して、組織が求める専門性や人事施策、公的資格のあり方を考察することについては、概ね達成できたと思われる。

具体的な成果としては、(1)企業組織のホワイトカラー職務を中心に、組織が求める専門性の内容を明らかにすること、(2)ホワイトカラー職務を対象とする公的資格の現状とあるべき姿を考

察し、示唆を得ること、(3)日英米の組織や職務を比較検討し、専門性と公的資格の差異や統合の可能性を探ること、(4)専門性と公的資格に関わる組織・人材の諸問題を検討し、有益な示唆を得ること、である。

2007 年度から、まず文献研究として、関連する論文図書、またビジネス・キャリア制度、ビジネス能力検定、英国NVQ、米国PHRなどの資格制度についての情報収集を行った。北米での経営学会参加、ワシントンDCでの戦略人材協会(SHRM)の訪問、英国ロンドンのNVQ中央組織をはじめ、専門機関、大学や調査協力企業を訪問し、面談・質疑などにより、理解を深めた。国内調査としては専門性と資格の現状についての個人調査を実施し、400 人からの回答を収集することができた。

2008 年度の成果としては、英国での滞在研究および調査を行うことで、また研究分担者はそれぞれの分野で関連する研究を進めた。具体的にはオックスフォード大学、ウォーリック大学をはじめとする英国の大学やアメリカ経営学会での協力関係をもとに、英国と米国で専門家への聞き取り調査と文献研究を行った。滞在研究により、英国での公的資格およびそれを取り巻く社会制度、経済・企業システムなどの総合的な理解を深め、研究対象を明確にし、人事スタッフ資格に絞ることができたことはこの段階での重要な成果であった。また 9 月の欧州教育研究学会(職業教育部門セッション)で報告するなど、先行研究の少ないホワイトカラー資格研究への貢献ができたと考えられる。

研究分担者らは内定期間中におけるEラーニング活用と公的資格取得支援機能の分析、職業訓練制度と労働法制に関する研究、リテンションに関する研究、企業規模別の比較研究、人的資本と組織資本の研究などに取り組み、本研究に幅と深みを与えた。

2009 年度の成果としては、日米英のホワイト

カラー(1200 名)を対象とした調査を実施できたことである。これは本研究の基盤となる国際調査である。この調査結果の一部は、様々な学会発表をすることができたが、論文や図書としてのまとめや活用の余地も多く、今後とも継続していきたい。研究対象をホワイトカラー資格として認識されるMBAをはじめとする大学院修士学位(ビジネス修士)を含めたことは新たな成果である。また公的資格の需要が想定される非正規ホワイトカラー300 名への調査実施や、オックスフォード大教授主宰の英国知識技能会議(SKOPE)のメンバーとして推薦され、そこで得たネットワークの確保も研究成果と考えられる。

2010 年度の成果は、これまでの調査やアンケートの解釈には企業側の見方やホワイトカラー個人の考えなど定性的な情報も必要とし、新たな情報収集を行ったことである。さらに、最終年度として、これまでの調査結果からの報告書や各研究分担者の執筆した発表や論文を集約することとなる。具体的には企業アンケート調査では東証一部上場企業等に送付し、71 社の経営者や人事部門長からの回答を得た。また個人ヒアリングでは人事、経理、営業、情報の4部門のスタッフ各4名、計 16 名に各1時間程度の面談を実施し、定性情報を得ることが出来た。

4年間を通しての成果(当初の研究目的に対する回答・発見事実)について、以下の通り、まとめたい。

(1)組織が求めるホワイトカラー職務の専門性の内容について

社会環境の歴史と共に各国の各組織で必要な専門性は異なる。確立された知識や専門性、あいまいな暗黙知、ソフト能力などいずれにとっても重要なのは、その職場、仕事に使えるように知識や経験を取り込む力、応用力・適用力である。

成功事例や知識を単に導入(模倣)しても、機能しない(不適合)し、マイナスとなる。仕事への

応用・適用のためには、実務とOJTを中心に従事者の知識、認識、視野、発想などが求められ、中長期的に真摯な取り組みが前提となる。

(2)ホワイトカラーの公的資格の現状とあるべき姿について

日本では、ホワイトカラーの資格はほぼ存在しないし、今後とも企業や市場から、本格的なホワイトカラー資格が設立させる可能性は低い。これは社会政策、国の人材育成施策として取り組むべきことで、自由競争下で自然発生する状況にはない。

ホワイトカラー資格・学位(MBA)の有効性は米英でも限定的なものであるが、米英それぞれに、学位・専門資格には歴史と社会的浸透がみられる。今後の日本においてもグローバル化を背景に、ホワイトカラー職務の社会化は必至の情勢とみられ、学位や資格のそれぞれからのホワイトカラー職務への接近は徐々に進むと考えられる。

(3)日英米を比較検討し、専門性と公的資格の差異や統合について

英米でも実務経験、OJTの重要性は高く評価されていた。企業組織で求められる専門性とは仕事をする力である。そこでは実務経験とOJTがきわめて有効かつ重要と評価されていた。教育研修、資格・学位は人材の導入時やその後も補完的な役割を果たすものであり、限定的な存在と言える。ホワイトカラーの公的資格としては、ビジネス修士学位によるグローバル統合への可能性がある。

(4)専門性と公的資格に関わる組織・人材の諸問題と有益な示唆について

知識の習得だけでよとせず、仕事の成果となり、はじめて評価することは、日本の特徴と思われたが、英米でも同様な傾向は見て取れる。仕事をする力を付けることが、企業での人材育成であり、専門性や公的資格はそのための道具に過ぎない。

現在の社会では企業での雇用や育成が中長

期的に安定的になされないこともあり、外部研修・資格・学位に高い価値があるというビジネス的な評価が強まっている。しかし、組織内で、職場で仕事を通して学び考え、知識を仕事に適応させることで仕事をする力は高められていることを確認できた。つまり職場・仕事こそが、最高の人材育成の場なのである。

さらに、米国に盲従せず、日本の社会環境、日本人の特性を活かすこと、日本の仕事や育成を評価する(自信を持つ)ことが重要で、そのためには欧州(英国)やアジアからの学びが有効になると思われる。

(以上です。論文等の原稿は別途、必要に応じて添付いたします。)

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

〔雑誌論文〕(計 15 件)

①宮下 清、「ホワイトカラー公的資格の現状と課題－日米人事資格の比較考察を中心に－」、『人材育成研究』、第 4 巻、63-80、2009、査読有

②薄上 二郎「入社前研修の効果と問題点－日本企業と韓国企業の比較研究を中心として－」、『大分大学経済論集』61 巻 2 号、1-14、2009、査読有

〔学会発表〕(計 15 件)

①宮下 清「日米英ホワイトカラーの公的資格とビジネス学位」、人材育成学会、東洋学園大学、2010 年 12 月 19 日

②山本 寛「組織のキャリア開発の観点からみたリテンション・マネジメントの国際比較」組織学会研究発表大会、中央大学、2010 年 6 月 6 日

③丹野 勲「アジアフロンティア地域の制度と労働」日本労務学会関東部会、早稲田大学、2010 年 7 月 10 日

④宮下 清、中山 健「ホワイトカラー公的資格の現状と社会的意義」、日本経営学会第 83 回大会、九州産業大学、2009 年 9 月 3 日

⑤宮下 清「英米の人事資格比較にみる日本ホワイトカラー資格の意義と展望」、教育研究欧州会議、スウェーデン・ヨーテボリ大学 2008 年 9 月 11 日

(Kiyoshi Miyashita, "Significance and Prospect of Japan's Qualifications for

White-Collar Workers in comparison to Personnel Qualifications in the UK and USA” , ECER 2008 Gothenburg, The European Conference on Educational Research in Gothenburg, Sweden, Sept. 11, 2008)

⑥宮下 清「日本のホワイトカラー公的資格の考察－米英の人事資格との比較より－」人材育成学会第6回年次大会、慶応義塾大学湘南藤沢、2008年12月2日

⑦宮下 清「経営教育をかける日本のホワイトカラー公的資格」アメリカ経営学会年次大会、フィラデルフィア、2007年8月6日 (Kiyoshi Miyashita, Japan's Public Qualification for White-Collar Workers Change Management Education 2007 Annual Meeting of the Academy of Management Pennsylvania Convention Center, Philadelphia, USA, August 6, 2007.)

〔図書〕(計3件)

①丹野 勲『アジアフロンティア地域の制度と国際経営』文真堂、2010年、327p.

②山本 寛『人材定着のマネジメント-経営組織のリテンション研究-』中央経済社、2009年、268p.

〔その他〕

ホームページ等

欧州教育研究学会(European Conference of Educational Research 2008)での報告に関するURL:

http://www.vet-research.net/ECER_2008/sep11/session_5b/267

6. 研究組織

(1) 研究代表者

宮下 清 (MIYASHITA KIYOSHI)
首都大学東京・社会科学部研究科・教授
研究者番号：50239399

(2) 研究分担者

丹野 勲 (TANNO ISAO)
神奈川大学・社会科学部研究科・教授
研究者番号：70221405

中山 健 (NAKAYAMA TAKESHI)
千葉商科大学・商経学部教授
研究者番号：50248829

山本 寛 (YAMAMOTO HIROSHI)
青山学院大学・経営学部教授
研究者番号：30240120

薄上 二郎 (USUGAMI JIRO)
大分大学・経済学部教授
研究者番号：00289985

杉浦 正和 (SUGIURA MASAKAZU)
早稲田大学・商学大学院教授
研究者番号：50409760

櫻木 晃裕 (SAKURAGI AKIHIRO)
宮城大学・事業構想学部教授
研究者番号：10331604

細海 昌一郎 (HOSOMI SHOICHIRO)
首都大学東京・社会学研究科・教授
研究者番号：2260493720