

**科学研究費助成事業 研究成果報告書**

平成 27 年 6 月 16 日現在

機関番号：17501

研究種目：基盤研究(C)

研究期間：2012～2014

課題番号：24530466

研究課題名(和文) ホワイトカラーの職業能力開発の研究

研究課題名(英文) A Study of Vocational Ability Development for White-Collar Workers in Japan

研究代表者

宮下 清 (Miyashita, Kiyoshi)

大分大学・経済学部・教授

研究者番号：50239399

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,600,000円

研究成果の概要(和文)：日本ではホワイトカラーの職業能力を高めるものは、職務経験、OJT、教育研修と自己啓発の順であるが、英国ではOJT、自己啓発が高く、台湾では自己啓発が高いなど、海外では必ずしも職務経験が高いとは言えないことが判明した。日本のホワイトカラーは仕事力に自信がなく、研修やOJTの効果への評価も低い。仕事力や有効性は英国、台湾、日本の順となった。

これは就職意識や雇用形態の違いが反映されていると思われる。ホワイトカラーの職業教育・訓練については歴史的経緯もあり、企業内以外の研修は盛んではない。人事評価や研修の変化により、従来までの長期雇用を基にしたものが必ずしも適用されなくなっていると考えられる。

研究成果の概要(英文)：In Japan, work experience, OJT, training in order are effective to develop job ability for white-collars. However, the results are not the same in overseas that work experience is not always the best method as OJT and self-development are regarded better in the U.K., and self-development is valued high in Taiwan. Japanese white-collars do not have confidence in their abilities and underestimate the effect of trainings and OJTs. The self-estimation of job ability and effectiveness of development methods became high in the U.K., Taiwan, and Japan respectively.

This is thought that finding employment awareness and the difference that are in the employment form are reflected. There is the historic process about vocational education, the training of the white-collar, too, and the training except the company is not prosperous. It is thought that a thing based on the conventional long-term employment is not necessarily applied by a change of personnel evaluation and the training.

研究分野：経営学・国際経営・人材管理

キーワード：職業能力 ホワイトカラー 日本・英国・台湾比較 人材育成 職務経験 OJT 国際比較調査 教育研修

## 1. 研究開始当初の背景

(1) これまで日本の学校教育では大学受験のための学力が重視され、職業能力はほとんど対象にはなりません。職業能力の開発・育成は企業のOJTや研修に委ねられてきましたが、現在、企業の人材育成だけでホワイトカラー育成の役割を果たすことは困難になっています。

(2) 現在の大学では学生のキャリア構築や就職活動の支援として、職業教育は一般的になっていますが、従来からの公的職業教育は技能系の職業訓練が主体で、ホワイトカラーは対象とされませんでした。現在、ホワイトカラーの職業能力の認定や育成については、職業資格やMBA等ビジネス修士が世界的な趨勢となっており、それらの考慮や検討も重要となってきました。

## 2. 研究の目的

本研究「ホワイトカラーの職業能力開発の研究」の目的は、これまで経営学・マネジメントの視点からあまり取り上げられなかった、ホワイトカラーの職業能力の開発・育成について、経営学(人的資源管理・組織論)に基づく研究を行い、社会的に有益な提言につなげることです。具体的な研究目的は、(1) ホワイトカラーに必要な職業能力を明確にする、(2) 企業と公的機関によるホワイトカラーの職業教育・訓練の現状と課題を把握する、(3) 欧米・アジア諸国でのホワイトカラーの職業能力の開発・育成の動向把握と分析をする、(4) 今後のホワイトカラーの職業能力とその開発・育成のあり方を探索し提言する、以上の4点です。

## 3. 研究の方法

### (1) 関連する文献研究

ホワイトカラーの企業教育・職業教育の現状および関連する経営・戦略・組織、人事・教育制度、職業教育、人材開発に関する文献を研究し、教育学、国際経営、産業政策を含めたホワイトカラー人材育成に関する知識を得ました。

### (2) 探索的なヒアリング調査

職業教育、人材育成に関連する機関・組織へのヒアリング調査を実施。首都圏と主要地方都市の商業高校、職業訓練支援センターと職業能力開発支援機関、専門学校、大学、企業、専門家・コンサルティング組織(全27カ所)から、多様な情報を収集しました。

### (3) 海外でのヒアリング・情報収集

当初より、国内だけの調査・研究では限定的になるため、ホワイトカラーの職業・職務能力と育成に関して参考になる諸外国(欧米:英・米・独・加・豪、アジア:中・韓・印・台・新)での理解を深めるための訪問や調査を計画していました。しかし、時間と予算の制約

もあり、実際に訪問し情報収集を実施できたのは、欧州(英国、フランス)とアジア(台湾)の三カ国だけでした。これらの国々では関連機関や企業の訪問、学会報告などで情報収集を行いました。それ以外にも、海外の該当国の滞在経験者や東京での国際会議や国際交流機関にて、海外情報の収集に努めました。

### (4) 日本・海外での仕事力アンケート調査

日本、英国、台湾の三カ国を対象にネットでのアンケート調査を実施できたのは3年目でした。これは調査内容の準備のため、計画より遅れました。欧米(英・米・独・加・豪)、アジア(中・韓・印・台・新)を対象に検討しましたが、予算の制約もあり、また事前のヒアリングで訪問できた日、英、台での実施となりました。

## 4. 研究成果

これまでの研究成果は学会等で報告してきました。ただし、アンケート調査の実施が最終年度(2015.2)になったため、調査結果やその分析を踏まえての成果報告は、現段階では限定的なものになります。

(1) 日本の大卒ホワイトカラーの仕事力を高める方法について、調査結果に基づく、次の4点が判明しました。①人材育成方法として、OJTが最も重視されており、実務経験に近い育成効果があります。②仕事をする力を高めるには実務経験が特に重要で、OJTや自己啓発も有効ですが、ジョブ・ローテーションを含む実務経験には及びません。③仕事の知識や専門性は他社で通用する汎用的なものがあるものの、職務によって異なり、経理は汎用性が高く、営業は企業特殊性が強く汎用性は低くなりました。④人事評価のスペンは長期的との評価が全体ではやや優勢であるものの、部門やキャリア段階によって異なり、短期的評価の場合もあります。

(2) ホワイトカラーの職務や育成に関わるヒアリング先として商業高校、通信教育制の大学、ホワイトカラー関連の検定団体、金融業界での資格・検定団体、職業能力開発の公的機関である職業能力開発協会や職業訓練支援センターを調査対象としました。これらの学校や機関はホワイトカラーの職業教育としてどのような機能を果たしているか、その関連や内容について尋ねました。

(3) 商業高校については公立4校(首都圏と地方都市の各2校、いずれも地域の伝統校)を対象にしました。その結果、①商業高校では職業教育の目的は明確、②就職意識の高い生徒が多く、挨拶やマナー等の基本的な人格形成を重視、③事務職が次第に減少し現業や販売職が増える傾向はあるも、地元での評価は安定、④ビジネス関連学科で経営、情報、

国際など新組織が試行されるも、基本は簿記と情報で大きな変化はない、⑤資格検定では簿記と情報が長く重視され、新たな資格の追加は難しい、⑥就職から大学進学への進路変更は推薦を得られやすいため一定数がある、以上の通りとなりました。

(4)職業能力育成の公的機関としては、首都圏と2地方都市での職業能力開発協会と職業訓練支援センターの各2か所、計6か所の公的機関を対象としました。そこから明らかになったことは、①これらの機関では電気設備、住宅リフォームなど技能・技術系の再就職訓練が主で、事務系などホワイトカラーの就職訓練は少ない、②ビジネスワークなど事務系職務の訓練の多くは外部の専門学校等に委託、③受講者のほとんどはパート事務職で、ホワイトカラーの職務能力は基礎に限られる、④事務、サービス、販売などホワイトカラー職務の訓練はOJTが主で、研修の必要性は低いと考えられている、⑤事務等ホワイトカラーの仕事では知識・技能より、意欲・態度が重要とみられている、⑥技能検定は活用されるが、ホワイトカラーは仕事が形にならないため、資格・検定は難しいと考えられている、以上が明確になりました。

(5)ホワイトカラー育成の関連機関として、大学通信教育部1か所、専門学校2か所、資格認定機関2か所を対象に調査をしました。その結果、①専門学校は社会人が主対象で、学位や資格取得が重視され、大学通信教育では大学学位の取得が加わる、②専門学校、大学通信教育で学ぶ理由は非正規、現業、営業から正規、事務職に変わるため、資格(学位)取得にきている、③ビジネス基礎に関わる資格対象者は主に専門学校生であるが、近年では大学生に拡充している、④金融業界での資格認定機関は銀行はじめ金融機関での財務、融資などの業務につながる資格検定で企業内研修、自己啓発として活用されている、以上となります。

(6)グローバル人材の資質と育成については、当初の研究目的には含まれなかったものの、日本のホワイトカラーの職業能力に重要な関連があると想定し取り組みました。ヒアリングも計画的な調査ではなく、海外の状況を経験者に尋ねるなど断片的ですが、ある程度、見えてきたものは次の通りです。

日本ではグローバル人材育成は大きな課題ですが、日本特殊のもので、欧米ではそうした言葉・概念はないとの指摘もあります。日本人だけが英語ができず、海外では英語使用や外国人との仕事も当たり前との前提ですが、それは限定された世界でのことのようにです。他国でもグローバル化(英語)は当たり前ではなく、実際には大多数の人が自国語で暮らしています。私たちが会える外国人は日本にきている、国際会議に出席している時

点で英語が出来る、選ばれた存在と言えそうです。このようにグローバル人材育成の議論では前提が重要と思われます。

(7)もう一つの発見事実は、グローバルリーダー(global leaders)の特性は、文化と国際ビジネスの知識、異文化間交流と外国語の能力、一般知能、適性(外向性、協調性、誠実性・勤勉性、情緒安定性、経験への開放性)であり、これらはユニバーサルと考えられることです。グローバルなリーダーか人材かの違いはあるが、この要素は共通に目標となり得ます。

(8)日本・英国・台湾の三カ国を対象にした仕事力の調査は2015年2月に実施し、分析はまだ途中段階にあります。調査結果によると、日本のホワイトカラーは英国・台湾のホワイトカラーに比べ、仕事力が十分あるとは考えておらず、研修やOJTの仕事力向上への効果も高く評価していません。英国ではOJTと自己啓発が仕事力を高める効果があると評価され、背景には自らの職務やキャリアに対する高い意識が伺えます。仕事力や育成方法の有効性の高さは、英国、台湾、日本の順となりました。三カ国比較では日本の評価は概して低くなっており、各国毎の評価の特徴にも注目し、分析・考察を進めます。

## 5. 主な発表論文等

[雑誌論文](計5件)

① Miyashita, Kiyoshi “Job Ability Development of Japanese White Collar Workers”, (日本のホワイトカラーの職務能力開発) World Review of Business Research (国際ビジネス研究レビュー誌), 査読有, Vol. 4 No. 2, 2014, pp. 85-94.

②宮下 清「日米英ホワイトカラー資格に関する一考察—人事資格の国際比較を中心に—」『日本労務学会誌』、査読有、第15巻第1号、日本労務学会、2014、pp. 20-37.

③宮下 清「ホワイトカラーの職務能力育成のあり方」『経営学論集』225号、査読無、日本経営学会、2013、pp. 1-9.  
(<http://www.jaba.jp/category/select/pid/1046>)

④宮下 清「ホワイトカラーの公的資格とビジネス学位—日米英ホワイトカラー調査の国際比較から—」『日本経営学会誌』第32号、査読有、2013、pp. 118-130.

⑤宮下 清『大卒ホワイトカラーの職務能力と人材育成』経済論集(大分大学経済学部紀要)第65巻第3・4合併号、査読有、2013、pp. 77-105

〔学会発表〕（計 5 件）

①宮下 清「グローバル人材の職務と英語力」人材育成学会、明治大学（東京都千代田区）、2014. 12. 7.

②宮下 清「ホワイトカラーの職業教育と社会的育成」人材育成学会、産業能率大学（東京都渋谷区）、2013. 12. 15

③Miyashita, Kiyoshi “Development of Job Abilities in Japan” WBFRC (World Business and Finance Research Conference in Taipei, Taiwan 28 October 2013. (「日本における職業能力の育成について」国際ビジネス・ファイナンス研究学会、台北市(台湾)、2013. 10. 28)

④宮下 清「ホワイトカラーの職務能力育成のあり方」日本経営学会、関西学院大学（兵庫県西宮市）、2013. 9. 6.

⑤Miyashita, Kiyoshi “Job Qualifications and Master Degrees in Japan, UK and USA” Seminar at SKOPE (Centre on Skills, Knowledge and Organisational Performance), Oxford University, U.K., 17 April, 2013. (「日米英の職務資格と修士学位」SKOPEセミナー、オックスフォード大学、2013. 4. 17)、オックスフォード市（イギリス）

〔図書〕（計 1 件）

①宮下 清『テキスト経営・人事入門』創成社、2013、p. 230.

〔産業財産権〕

○出願状況（計 件）

名称：  
発明者：  
権利者：  
種類：  
番号：  
出願年月日：  
国内外の別：

○取得状況（計 件）

名称：  
発明者：  
権利者：  
種類：  
番号：  
出願年月日：  
取得年月日：  
国内外の別：

〔その他〕

ホームページ等

6. 研究組織

(1) 研究代表者

宮下 清 (MIYASHITA, Kiyoshi)  
大分大学・大学院経済学研究科・教授  
研究者番号：50239399

(2) 研究分担者

( )

研究者番号：

(3) 連携研究者

( )

研究者番号：