

平成 30 年 5 月 22 日現在

機関番号：34304

研究種目：若手研究(B)

研究期間：2014～2017

課題番号：26780222

研究課題名(和文) コミュニケーション専門職の人材育成に関する実証的研究

研究課題名(英文) Human resource development of communication professionals

研究代表者

伊吹 勇亮 (IBUKI, Yusuke)

京都産業大学・経営学部・准教授

研究者番号：60410255

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,500,000円

研究成果の概要(和文)：近年、日本においては広報の重要性に注目が集まっている中、本研究は、日本におけるコミュニケーション専門職の人材育成について、(1)高等教育、(2)人材配置、(3)資格制度の観点から現状を明らかにし、課題を抽出し、今後の発展に向けた処方箋を提示することを、その目的とした。研究の結果、(1)～(3)のいずれの点においても日米差が大きいということが明らかになったが、それは日米の間での人的資源管理システムの違い、ならびに社会全体としての専門職志向の違いが影響している。日本の人的資源管理システムを所与のものとするならば、それに即した日本独自の人材育成施策の導入が求められる。

研究成果の概要(英文)：In recent years, public relations is regarded as important function in Japanese society. The aim of this research is to clarify the current status, to point the problems, and to present the prescription for human resource development (higher education, recruiting and assignment, accreditation) of communication professionals. The result is that we have difference in the current status of human resource development between Japan and US, because they have different human resource management system and intentionality for professionalism. If the human resource management system is "given," we have to develop unique human resource development system for communication professionals in Japan.

研究分野：広報・広告領域における経営戦略と人材育成

キーワード：コミュニケーション専門職 人材育成 高等教育 人材採用 資格制度

1. 研究開始当初の背景

近年、日本においては広報の重要性に注目が集まっている。3.11 の際には、政府、自治体、原子力安全・保安院(当時)、そして東京電力の情報発信や記者対応に注目が集まった。2020 年の東京オリンピック開催決定に際しては、ロビーイングやプレゼンテーションの重要性についての関心が高まることとなった。これらは全て広義の広報に関する動きであり、その重要性が企業をはじめ一般市民に至るまでに認識されるようになってきたと言える。広報の重要性が高まり、その必要性が認識されると、次に広報を企業等で担当する人材を如何に採用し、育成するかということが重要な課題となってくる。しかし、広報をはじめとする組織のコミュニケーションを担当する人材をどのように育成するかということに関する研究は、特に日本においては、それほど進んでいるとは言いがたい。

広報をはじめとする組織のコミュニケーションを担当する人材は、ある種の専門職である。日本においてはジョブ・ローテーションの中でたまたま広報を担当するという場合が多いが、それでも担当が決まった後で広報に関する資格を取得し、実務に備えるということが日常的に行われるようになってきている。欧米においては、完全に専門職として認知されており、ある企業から別の企業へ、専門職として渡り歩く人も多い。このように、日本と欧米ではコミュニケーション専門職を取り巻く環境が異なり、そのために、欧米の研究を参照することはできても、それをそのまま適用することはできず、日本独自の研究の進展が望まれる。

この分野に関する研究には、大きく分けて、3 種類のもので考えられる。1 つめは、組織が専門職を採用する前の段階、すなわち大学等におけるコミュニケーション専門職の教育に関する研究である。日本においても和田(2002)のような試みはあるが、まだ決定版のカリキュラムが提示されているとは言えず、また現実に少数ながら存在しているコミュニケーション専門職を育成することに主眼をおいた学部や大学院のカリキュラムがどうなっているかについては、まだその全体像の把握や課題の指摘、理想的なカリキュラムの提示がなされているとは言えない。2 つめは、人材採用の方法や社内ジョブ・ローテーションによる人材配置に関する研究である。この分野について、報告者(伊吹)が関与した研究を中心に知見の蓄積は始まりつつあるが(伊吹, 2012, 2013; 伊吹・川戸, 2012; 川村・川戸・佐藤・伊吹, 2013)、一般企業におけるジョブ・ローテーションの現実や、その効率的・効果的方法、どのような人材がコミュニケーション専門職として適しているのかの見極め方などについては、まだまだ研究の蓄積がなされているとは言えない。3 つめは、専門職の要件の 1 つである

資格制度と、広報人材育成効果や、広報成果との関係に関する研究である。Cornelissen(2008) はプロフェッショナルの要件として体系化された知識の存在、実務を導く倫理綱領の存在、認定制度を挙げているが、は上述の高等教育におけるカリキュラムとの関わりで、そしてが資格制度との関わりで、他の論者もその重要性を指摘しているが、日本にはまだこの種の研究は存在していない。

2. 研究の目的

本研究は、日本におけるコミュニケーション専門職の人材育成について、高等教育、人材配置、資格制度の観点から現状を明らかにし、課題を抽出し、今後の発展に向けた処方箋を提示することを、その目的とする。特に、企業や自治体、NPO 等の広報担当者に注目し、その現状を実証的に把握し、欧米の先行研究との比較を通じて、日本におけるコミュニケーション専門職の人材育成に関する理論を確立することを目指す。

3. 研究の方法

本研究では、(1)コミュニケーション専門職育成のための高等教育、(2) コミュニケーション専門職の人材採用・配置方法、(3) 広報における資格制度に基づいた専門職としての認知と有用性の確立、以上 3 点について、それぞれ(a)日本における現状の把握、(b)比較対象としての欧米における現状の把握、(c)今後のコミュニケーション専門職の発展に向けた処方箋の提示を行う。

4. 研究成果

まず、全体を通じて、コミュニケーション人材(特に広報人材)育成研究のためには用語の統一などの前提整理を行う必要があった。広報人材とはなにか、広報人材は専門職か、広報人材を育てるとはどういうことかを整理する中で、国内外の差が(当初想定通りに)大きいことが判明した(雑誌論文)。また、前提整理の中で、広報における役割理論が欧米でのこの分野の研究のベースにあることがわかり、それを活かした研究が今後日本でも求められることが判明した(学会発表)。

その上で、研究方法欄で示した(1)~(3)について、それぞれの研究成果を如何に示す。

(1) コミュニケーション専門職育成のための高等教育については以下のことがわかった。日本では広報・広告についての科目は選択科目としての位置づけであり、また大学の偏差値差が専門職への就業に影響を与えている(学会発表)。それに対し、アメリカの大学における広告・広報教育では、体系

的なカリキュラムが生まれ、また知識とスキルを十分に身につけなければ卒業できない仕組みが構築され(雑誌論文)、実技系の科目はもちろんのこと講義科目であっても実践を重視した授業が展開され(雑誌論文)、「教室の中」だけでなく「教室の外」でも積極的な教育活動が展開されている(雑誌論文)。特に、これらの教育体系はある特定の大学に限って展開されているものではなく、ACEJMC や業界団体の活動の結果として、全国において一定水準以上の授業の質と量が担保される仕組みが構築されている。この日米差は人的資源管理システムの違いに起因しており、日本の人的資源管理システムを所与のものとして考えるのであれば、日本において求められる広報・広告の授業は、それを学ぶことで如何に汎用的な能力が上がるかということにフォーカスをしたものである必要がある(雑誌論文 ,学会発表)。

(2) コミュニケーション専門職の人材採用・配置方法については以下のことがわかった。日本においては PR エージェンシーに新卒で就職する者のうち就職活動時に初めて PR エージェンシーという職種を認識した者が多いと推定され、また、自身のことを専門職であると思うものの、それはこれまでの経験に基づくものであり座学で学ぶ知識体系がそれを裏打ちしているとは考えていない(雑誌論文 ,学会発表)。また、調査を含めたマネジメント・プロセスの管理や組織の存否に関わる危機対応コミュニケーションといった、専門職だからこそ任されるであろう職務については、アメリカと比較すると日本では遂行されていない(学会発表)。これも、高等教育についての議論と同様、日米差は人的資源管理システムの違いに起因していると考えられ、Miyabe (2016) 等、他の研究者の研究成果とあわせて考えると、新卒一括・総合職採用やジョブ・ローテーションを活かすことを前提とした広報専門職の就業後の人材育成について考える必要がある。

(3) 広報における資格制度に基づいた専門職としての認知と有用性の確立については以下のことがわかった。広報に関する経験がなく、資格も持たず、また高等教育で学んだことがない者でも、知らず知らずのうちにマネジメント・プロセスに則った活動を行うことで、高い成果を上げることができる(雑誌論文)。また広告においては、広告クリエイターを如何にマネジメントするかということを考える際に PSFs(専門サービス企業)であるということを経験して処遇を決める必要があるが、その方法論はまだ確立していない(雑誌論文)。資格制度は日本では導入されてまだ歴史が浅いということもあるが、特に日本においては、コミュニケーション担当者については専門職として

の認知がなされているとは言えず、もし専門職化を目指すのであれば業界挙げての「戦略広報」が必要である。

全体をまとめると、高等教育、人材採用・配置方法、資格制度のいずれについても、人的資源管理システムの違い、そして社会全体としての専門職志向の違いが日米差になって現れていることが明らかとなったと言える。この点はこれまで明示的には語られてこなかった点であり、本研究における大きな成果であると言えよう。ただし、広報における役割理論でいうところの「テクニシャン」を対象とした議論に限定して議論を展開してきたため、他の役割である「マネジャー」「エグゼクティブ」に関する議論はまだ緒に就いたばかりである(学会発表)。日本におけるコミュニケーション専門職の役割が今後も大きくなっていくことを考えると、これらの点についての研究が継続して求められるであろう。

5. 主な発表論文等

(雑誌論文)(計8件)

伊吹勇亮 (2018)「日本の広告教育のあり方を考える 人的資源管理システムとの整合性の観点から」『日経広告研究所報』第298号, pp.40-45. (査読無)

伊吹勇亮 (2018)「地方中小企業における広報マネジメント・プロセスに沿った広報活動 「Project NIPAKO」の事例」『広報研究』第22号, pp.165-174. (査読有)

伊吹勇亮 (2017)「「猫の世話」としてのクリエイティブ・マネジメント PSFsとしての広告会社についての基礎的研究」『商経学叢』第64巻第2号, pp.87-98. (査読無)

伊吹勇亮 (2017)「アメリカの大学における広告・広報教育の現状(下) 「教室の外」における教育機会」『日経広告研究所報』第295号, pp.52-58. (査読無)

伊吹勇亮 (2017)「アメリカの大学における広告・広報教育の現状(中) 広告・広報科目の授業内容」『日経広告研究所報』第294号, pp.26-31. (査読無)

伊吹勇亮 (2017)「アメリカの大学における広告・広報教育の現状(上) カリキュラム構成と影響要因」『日経広告研究所報』第293号, pp.46-53. (査読無)

伊吹勇亮 (2017)「広報人材育成研究のための前提整理」『京都マネジメント・レビュー』第30号, pp.19-27. (査読無)

伊吹勇亮 (2015) 「PR エージェンシーへの入社経緯と広報専門職のキャリア形成」『京都マネジメント・レビュー』第26号, pp.59-70. (査読無)

〔学会発表〕(計6件)

Yusuke Ibuki (2018). I will survive, but how? Roles and KSAs of solo PR practitioners. Paper presented at International Public Relations Research Conference. March 8, 2018. Orlando (FL, USA).

伊吹勇亮(2017)『「広報における役割理論」の展開と日本への応用可能性』日本広報学会研究発表全国大会. 2017年11月19日. 龍谷大学(京都府・京都市).

伊吹勇亮(2017)『日本の広告教育のあり方を考える 人的資源管理システムとの整合性の観点から』日本広告学会全国大会. 2017年10月29日. 立正大学(東京都・品川区).

Yusuke Ibuki (2017). Three ways to bring them up as communication executives: A conceptual study. Paper presented at International Public Relations Research Conference. March 9, 2017. Orlando (FL, USA).

Yusuke Ibuki (2016). When in Japan, do as the Japanese do: Public relations education for undergraduates, job-hunting process, and professionalism in Japan. Paper presented at International Public Relations Research Conference. March 8, 2016. Coral Gables (FL, USA).

伊吹勇亮(2014)『日本の高等教育機関における広報教育の現状と課題』日本広報学会研究発表全国大会. 10月19日. 東海大学熊本キャンパス(熊本県・熊本市).

〔その他〕

伊吹勇亮(2018)「米国の大学の広報教育カリキュラム最新事情」『経済広報』第40巻第3号, pp.13-15.

6. 研究組織

(1) 研究代表者

伊吹 勇亮 (IBUKI, Yusuke)
京都産業大学・経営学部・准教授
研究者番号: 60410255