

# はじめに

西脇 暢子

本研究は平成20年度日本大学経済学部産業経営研究所研究プロジェクト産業経営一般研究「組織流動化時代の人的資源開発に関する研究—組織間協力と組織間人材移動をふまえた人材開発・育成・活用の問題を中心として—」の成果報告書である。研究期間は平成20年4月1日～平成22年3月31日の2年間、メンバーは、研究代表者西脇暢子（日本大学准教授）、副代表者松本純（同大学准教授）、中邨良樹（同大学准教授、研究開始時は専任講師）、加藤恭子（同大学専任講師）、である。各自の専門領域は順に、経営組織論、経営史、経営情報論、人的資源管理論、である。

人材の育成・開発・活用は人的資源管理論（HRM: Human Resource Management）の中心的なテーマであり、いつの時代も組織の重要課題の一つであった。しかし、近年この問題はもはや個人や単独組織の問題ではなく、異なるセクターが協力して取り組むべき課題となりつつある。たとえば企業では、従来のようなOJTや研修のように社内業務に必要なスキルを習得させるための教育訓練だけでなく、カフェテリアプランのように個々の従業員が自分のキャリアプランにあわせて必要な教育訓練をうけられるシステムを提供するようになっている。プロフェッショナルやエキスパートの育成については産官学の連携が盛んに行われており、MOTをはじめ様々な事業が政府主導で実施されている<sup>1)</sup>。本研究はこうした現状をふまえて、組織間協力と組織間人材移動をふまえた総合的な視点から、人材の育成、開発、活用について、理論的・実証的に検討する。

本研究の特徴はメンバーの専門性の違いを生かし、人材の育成・開発・活用について人的資源管理論および経営組織論という従来の研究領域の他、歴史学、経営情報という独自のフィールドからのアプローチを試みたことである。これにより、精緻かつ体系的に人材の開発、育成、活用についての展望を示すことができると考える。

本報告書の構成は次のとおりである。はじめに人材育成と開発について、これらの理論基盤となっているコンピテンシーをめぐる文献研究を行う。コンピテンシーはHRMにおける重要概念であるが、学術研究を中心とする理論的見地から発見や成果と、人事コンサルタントら実学からのアプローチによる個別研究や様々な提案とが未整理のままあふれており、企業の現場と学術領域の双方で様々な混乱が生じている。第1章では、コンピテンシー概念の登場、浸透、多様化、運用にあたって生じた混乱、日本企業のHRMへのインプリケーションについて包括的に論じる。第2章では、人材の育成・開発・活用のプロセスについて比較実業教育史の観点から検討する。具体的には、ヴィクトリア時代、ならびに大不況期を経て

1) 文部科学省ホームページ「産学連携による高度人材育成」参照（参照日2010年8月16日）

[http://www.mext.go.jp/a\\_menu/koutou/sangaku2/index.htm](http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/sangaku2/index.htm)

第一次世界大戦に至る時代のイギリスを取り上げ、産業革命以降の相対的製造業不振の処方箋として産官学連携に取り組むまでの道程に着目する。その際、イギリスと極めて対照的な変遷を辿った、同時代の日本についても重ねて考察する。

以上をふまえて、次に人材活用について組織コミットメントを用いた実証研究を行う。組織コミットメントとは組織と個人の心理的関わり方を表す用語で、組織忠誠心や帰属意識などと解釈される。コンピテンシーが従業員個人のもつ能力についての研究であるのに対して、組織コミットメントは組織におけるモチベーションの問題、つまり、従業員たちは所属組織とどう向き合っているか、自己能力を組織の何に対してどの程度発揮する（している）のか、それによって組織と個人の双方にどのような影響が生じているのか、と密接に関わっている。この点をふまえて第3章から第5章にかけて、コミットメントについてアンケートで入手したデータを用いた分析を行う。

第3章では、ウェブ調査によって収集したデータを使って同一組織における多重コミットメントについて論じる。具体的には、従業員たちが日々の業務の場となっているチームと雇用先である全体組織のそれぞれへのコミットメントをどのように区別しているのかを明らかにする。第4章では、プロフェッショナル人材（研究所勤務の研究者と技術者）を対象に、組織コミットメントのあり方およびコミットメントとパフォーマンスの関係について論じる。ここでは先行研究の次の2つの主張、すなわち、①プロフェッショナルは組織へのコミットメントが希薄、②コミットメントとパフォーマンスは無関係、の2点についてデータ分析を通じて検討する。第5章では、組織管理と個人の成長をいかにバランスよくマネジメントしていくべきかについて、ベクトルを用いたシミュレーションを通じて総合的に論じる。第4章までは、過去のデータをもちいた分析とそこからインプリケーション導出に主眼を置いた研究であるのに対して、第5章はモデル化を通じた一般的な予測および将来展望を含む包括的インプリケーションの導出を目指す。

以上の分析に加えて、巻末資料としてコミットメントのアンケート調査票、サービス産業における人材育成と活用の事例についての調査資料、コンピテンシーについての聞き取り調査資料、を掲載する。

代表者	西脇暢子（日本大学経済学部 准教授）
	松本 純（日本大学経済学部 准教授）
	中邨良樹（日本大学経済学部 准教授）
	加藤恭子（日本大学経済学部 専任講師）