

【表7 チェックリストの同意度】

項 目		件数	評点
質問構成	①納得性があった (+2)	2	
	②趣旨は理解できた (+1)	14	
	③趣旨が理解できなかった (0)		
	合計	16	56
結果	①当社の能力開発システムの問題点が把握できた。(+2)	11	
	②能力開発システムの趣旨は理解できたが当社の問題点とは思わなかった。(+1)	4	
	③結果の意味するところが理解できなかった。(0)		
	合計	16	81

は表7のとおりである。質問構成についての同意度が低いのは、被験者にとって全く目新しい考えである生涯能力開発システムについての理解に手間どっているためと推定されるが、結果についての同意度は81と高く、チェック・リストが各社の能力開発システムの問題点を把握する上で有効であったことが示されている。

IV まとめと今後の課題

以上の結果と考察は14社16人というきわめて少数のデータにもとづくものであり、概括的な傾向を示すものでしかない。しかしチェック・リストの結果によって自社の能力開発システムの問題点が把握できたと答えた者が11人、69% (表7参照)であったことから考え、人事・能力開発担当管理者の大半が、今日の社会問題でもある中高齢ホワイトカラーの賃金と専門能力のミスマッチを経営組織の問題として考えることに同意していることは大きな発見であった。前述のとおりこの問題が、経営組織のあり方によって生起していると考えられるのに反し、現状の経営組織では、主としてホワイトカラー本人の問題意識を目覚めさせ改善行動を起こさせるという間接的方策に偏っているのが実状と考えられる。

しかし、経営組織の問題として考える大半の人事・能力開発担当管理者も、その問題が「業務管理システムと能力開発システムの跛行」および「能力開発システムの空洞化」にあるというところまで認識している者は、チェック・リストの質問構成に納得性を認めた2人、13% (表7参照)にとどまると考えられることから、いたって少な

いと推察される。

今後、更に有効性検証のための研修を重ね、データの集積を図って、生涯能力開発システムの考え方の有効性を検証するとともに、現行システムの問題点をも明らかにしたいと考える。

以上

【参考文献】

1. Hersey, P & Blanchard, K. H. *Management of Organizational Behavior*, Engle-wood Cliffs: Prentice-Hall, Inc., 1969.
2. McGregor, D. *The Human Side of Enterprise*, New York: McGraw-Hill Book Company, 1960.
3. 西村純一『成人発達の心理学』酒井書店, 1994.
4. 長町三生、田中丈夫他『ホワイトカラーの加齢による職務遂行能力の変化と職務開発に関する調査研究報告書』(財)高齢者雇用開発協会, 1995.
5. 長町三生、田中丈夫他『高齢ホワイトカラーの職務遂行能力と継続雇用条件に関する調査研究報告書』(財)高齢者雇用開発協会, 1996.
6. Perlmutter, M. & Hall, E. *Adult Development and Ageing (2nd ed.)* New York: John Wiley & Sons, Inc., 1992.
7. Shaie, K. W. & Strother, C. R. "A Cross-Sequential Study of Age Changes in Cognitive Behavior". *Psychological Bulletin* 70, 1968.
8. 田中丈夫『ホワイトカラーはよみがえる』(財)高齢者雇用開発協会, 1997.