

序

この報告書は当研究会が平成 16 年度に行なった調査研究「ホワイトカラー高資格スタッフの働き方 II」の成果をまとめたものである。

前回の研究（1995～96 年）では、ホワイトカラーの仕事の中心が、日本的なチームワークを基本としつつも「集団仕事」から「個人仕事」への変化が起こっていること、それに伴い管理職の役割も情報の集中と権限責任を前提とした従来型の統制「コントロール」中心から、メンバーの自立を前提として組織の目的に向けた「コーディネーション（仕事の調整）」「インテグレーション（仕事の統合）」へと役割を変化させていく必要がある、と指摘した。

あれから約 10 年が過ぎた。今回の研究は、この間における職場環境の変化と各社における人事制度の見直しなどを踏まえたものと位置づけされる。年齢構成のゆがみ、非正規従業員の増加、目前にせまる雇用延長制度の導入など、ホワイトカラー職場における環境変化は一変しつつある。また前回指摘した高資格スタッフの問題が、10 年経った今どのような状況になっているのか、未解決の問題点の把握と今後改めて取り組むべき方向性を探り出すことなども大きな目的であった。今回の研究では、高資格スタッフの中でも高い成果や高い満足度を示す人とそうでない人を区別する要因を探り出すことにより、今後の高資格スタッフ施策の方向性を見出そうとした。

研究は、専門委員会方式で進めた。各社における人事制度の違いから、高資格スタッフの意味するところが微妙に異なる面もあることから、アンケートの配布先は、各社の年齢や資格層の構成状況を反映したサンプリングに基づいて行なわれた。アンケートの質問項目は 10 年前の調査より、回答者の内面・心理の奥深くに踏み込む形式をとっており、かなりストレスフルなものであったと思われる。それにも拘わらず多くの方からご回答いただいた。ご協力いただいたすべての方々に謝意を表したい。またご多用の中、専門委員会にご出席し貴重な視点とご意見を下さった専門委員の皆様にも感謝する次第である。

高資格スタッフの問題が、現在すべての企業に共通する課題になっているとは限らないが、早晚現出する問題でもある。研究で提起した課題・問題点や提言を十分にご検討いただきたい。

平成 17 年 10 月

中部産政研 理事長 小田桐 勝巳