

第1回SW研究会公開ZOOMレビュー

## コンピテンシーとは何か

---

東洋大学 社会学部社会福祉学科  
藤林 慶子

1970年代のD.C.マクレランド(D.C.McClelland)の行った  
アメリカ国務省の外交官の業務調査結果から生まれたコンピ  
テンシー

---

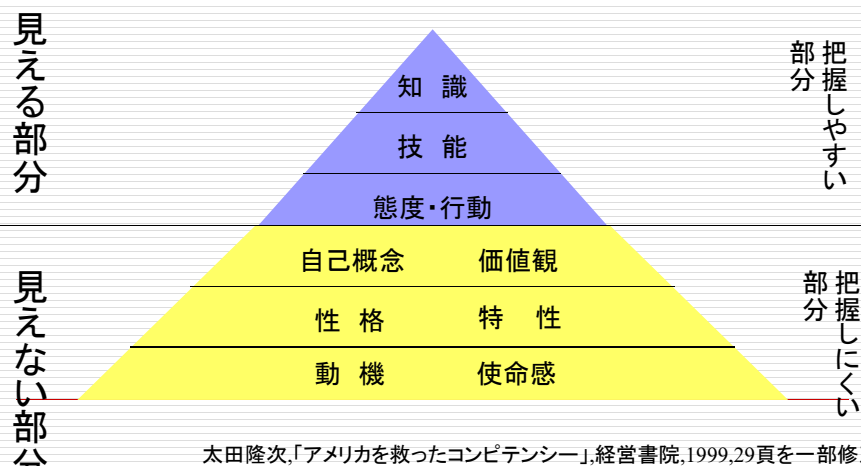
- マクレランドは、“Testing Competence Rather Than Intelligence”(AMERICAN PSYCHOLOGIST January 1973)を  
発表し、産業心理学分野でコンピテンシーという概念を初めて提唱  
した
  - その後、マクレランドは米国国務省から「学歴、知能、一般的知識な  
どによって選抜し、新採用した若手官僚を外交官として開発途上国等  
に派遣した場合に、帰国時に人により業績に差が出るがそれはなぜ  
か、またどのように適切に事前に評価するか」についての研究依頼を  
受けた
  - 研究結果から①学歴や知能などは、業績に関係がない、つまり有意  
ではないこと、②優れた業績者には、対人関係における共通した行動  
様式があること、これは例えば対人関係の感受性が優れているとか、  
人間性を尊重できるとか、人脈構築が速やかにできるなどの特性が  
あることが研究結果として示した
  - そこで、その職務にあった能力とは何か、それを事前に評価するには  
どうしたらよいかという研究から、コンピテンシーモデルは生まれた
-

## ボイヤティス(R.Boyatzis)による コンピテンシー・モデル

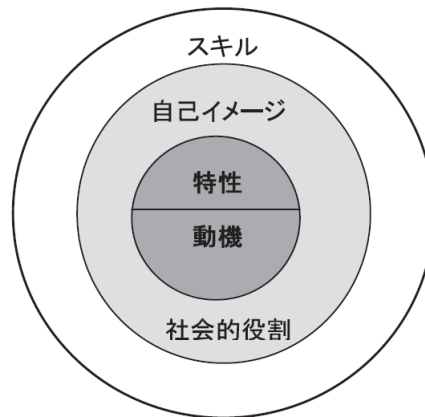
- Competent manager: a model for effective performance (1982)において、約2000人の管理者(12の組織、41の管理職職務)に対してジョブ・コンピタンス・アセスメント法(The Job Competence Assessment Method)という方法を用いて、「仕事の成果」と「能力」の関係を調査
- 「コンピテンシーは、ある職務において効果的で優秀な成果を発揮することと密接に関係する特徴」と表現され、6つのクラスター、21のコンピテンシー項目からなるモデルが紹介された

## コンピテンシーの冰山モデル

・マクレランドは、



## Boyatzis(1982: 35)のコンピテンシー範囲図



出典：加藤恭子、「第1章 日米におけるコンピテンシー概念の生成と混乱」、  
日本大学経済学部産業経営研究、公開月例研究会講演記録(第257回(2010.12.16)) 2008～2009年度産業経営プロジェクト一般研究成果報告 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転を踏まえた人材開発・育成・活用の問題を中心として

## OECDの教育におけるキー・コンピテンシー

- key competencies(主要能力)
- 教育の成果と影響に関する情報への関心が高まる中で1990年代後半にスタートし、2003年に最終報告されたOECDのプログラム「コンピテンシーの定義と選択」に規定されており、PISA調査の概念枠組みの基本となっている
- 単なる知識や技能だけではなく、技能や態度を含む様々な心理的・社会的なリソースを活用して、特定の文脈の中で複雑な要求(課題)に対応することができる力であるコンピテンシー(能力)の中で、特に以下の性質を持つとして選択されたもの
- ①人生の成功や社会の発展にとって有益、②さまざまな文脈の中でも重要な要求(課題)に対応するために必要、③特定の専門家ではなくすべての個人にとって重要

出典：文部科学省、全国的な学力調査の具体的な実施方法等について(報告)、用語解説、  
[https://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chousa/shotou/031/toushin/attach/1397267.htm](https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/shotou/031/toushin/attach/1397267.htm)、  
20220910。

## WHOのグローバルコンピテンシーの分類 (WHOの専門家としてのコンピテンシー)

- コア・コンピテンシー: 職位・職種・職務に関わらず、共通に求められるコンピテンシー、①確実に有効な方法でコミュニケーションを行う、②自分自身をよく知り、管理できる、③成果を出す、④変化する環境の中で前進する、⑤連携とネットワークを育てる、⑥個性や文化の違いを尊重し、奨励する、⑦手本となり規範となる
- マネジメント・コンピテンシー: ①エンパワメント的で、やる気の高まった状況を作り出す、②資源の効果的な活用を確実に行う、③部門組織を超えた協働を築き、推進する
- ファンクショナル・コンピテンシー: 特定の職種・職務に求められるコンピテンシー、専門的な業務を遂行するための専門的な技能や知識、①WHOを将来的な成功へ押し進める、②改革や組織的な学習を進める、③保健のリーダーシップ上でのWHOの地位を高める

出典: 佐甲隆他(2007)、「WHOグローバルコンピテンシー」、三重県立看護大学紀要、11、PP93-99.

## トロント大学のソーシャルワーク教育のコンピテンシーモデルのわが国への適用

- トロント大学大学院において、ソーシャルワーク教育のコンピテンシーモデル(CBE: Competency-Based Education)による実習評価が行われている
- トロント大学大学院の「ソーシャルワーク実践のコンピテンシーに関する実習評価項目」は、旧ソーシャルワーク研究会(高橋重弘代表)で翻訳している
- トロント大学のコンピテンシーモデルの対象は、博士課程前期学生であり、①実習レベルがわが国の社会福祉士養成レベルとは異なること、②ソーシャルワーク教育自体が異なること、③実習内容が異なる

## わが国の社会福祉教育における コンピテンシー

- 社団法人日本社会福祉士養成校協会、「社会福祉士専門職教育における現場実習教育に関する研究」、平成14・15年度 厚生科学研究費補助金政策科学推進研究事業において、我が国の社会福祉教育で初めてコンピテンシーに関する研究を行った
- 社会福祉援助技術現場実習における学生のコンピテンシーに関する研究において、⑥領域46項目のコンピテンシー項目を策定した
- 同項目の調査から実習において、「ソーシャルワークコンピテンシー」項目が最も低いという結果となった

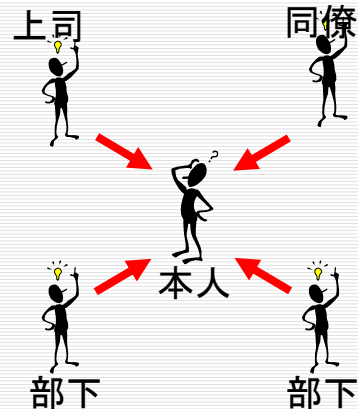
## わが国の人事評価としてのコンピテンシー

- 1990年代半ばから高業績者の行動特性を分析し、それを言語化することによって「コンピテンシーモデル」を構築し、人事評価や人材育成に活用する企業が増加
- 日本風に仕様変更された点としては、(1)高業績者の行動を科学的に分析、(2)成果を創出する行動にフォーカス、(3)より具体的な行動レベルで言語化など
- 抽出されたコンピテンシーは、人事評価、ローテーション、給与・賞与、育成などに活用

出典：野村総合研究所(NRI)、用語解説、コンピテンシー、  
<https://www.nri.com/jp/knowledge/glossary/1st/ka/comptency#:~:text>

## コンピテンシーにおける360° フィードバック

- ★ 360° フィードバックとは、本人が自分のコンピテンシーを確認するだけでなく、その評価が適切かどうかを、上司、部下、同僚という各方面からの評価を受けることによって、自分自身の評価を省みるとともに、自分への他者からの評価を確認する。



## 保健医療福祉分野で様々なコンピテンシー研究が行われている

- 例(論文タイトルのみ掲載)
- ✓ IPW コンピテンシー自己評価尺度の開発(第1報)－病院に勤務する中堅の専門職種への調査から－
- ✓ コンピテンシーに基づいた卒前医療安全教育
- ✓ 介護教育におけるコンピテンシーモデル導入の意義
- ✓ 医学部卒業時に求められる行動科学に関するコンピテンシー－デルファイ法による調査結果－
- ✓ 助産師のコア・コンピテンシー
- ✓ 多職種連携コンピテンシーの国際比較
- ✓ 医療保健福祉分野の多職種連携コンピテンシー
- ✓ 看護実践における倫理的ケアのコンピテンシー評価票原案の作成

...etc