

国立大学法人 一橋大学 森有礼高等教育国際流動化センター

Working Paper Series

Mori Arinori Center for Higher Education and Global Mobility

No. WP2017-01

複数の学術領域における コンピテンス概念把握の試み

西 あゆみ, 加藤 真紀

2017年5月



HITOTSUBASHI
UNIVERSITY

複数の学術領域におけるコンピテンス概念把握の試み

西あゆみ*・加藤真紀*

Concepts of “Competence” in Multiple Academic Fields

Ayumi Nishi・Maki Kato

2017年5月

要約

コンピテンス概念は複数の学術分野で使われている。しかし分野横断的な整理はなされてこなかったため、本稿はこれら概念の把握を試みた。研究資金と論文等を分析した結果、心理、経営、看護、教育の4分野が、コンピテンス概念が用いられている分野の上位に位置づくことが示された。文献調査の結果、まず心理学で同概念が導入・発展し、それが、経営学と教育学に普及し、経営学から看護学にもたらされたことが分かった。また全4分野で、コンピテンスの定義が定まっていないことが明らかとなった。概念をめぐる議論において対立軸となるのは、卓越および基礎のどちらの人材をモデルとするのか、コンピテンスは包括的なのか要素分解可能なのか、文脈依存なのか、などである。特徴的な分野間の差異は、経営学においてのみ、個人（人事評価や管理）に加えて、組織（経営戦略）を対象とする点である。

1. 背景

「コンピテンス」（またはコンピテンシー、以降はコンピテンスと称す）が教育成果を表す概念として教育分野で使われている¹。簡潔に表現すると、高等教育分野では、大学教育を通じて学生が身に付け社会で活用されうる知識や技能などとしてコンピテンスを捉えている。もっともコンピテンスは、教育分野にとどまらず、複数の学術分野で使われている。高等教育分野における先行研究の集積からは、複数の学問領域内各々において、コンピテンスに関する研究は進展していると推察される。しかし、領域横断的な整理および比較検討は、筆者らが知る限りこれまで全くなされていない。そこで本稿は、コンピテンスという概念が複数の学問領域でどのように導入されて発展し、定義され、どのような課題を残しているのかについての把握を試みる。これらを把握することは、学問領域間での知見の共有を促し新たな展開に向けた第1歩となると考えられる。

本稿では、まず第2章で、「コンピテンス」概念がどのような学術分野で活用されてい

* 一橋大学 森有礼高等教育国際流動化センター

¹ コンピテンスとコンピテンシーは使い分けられることもある。しかし本稿では出典の記載に関わらず、コンピテンスに統一する。もっともコンピテンシー・ディクショナリーやコンピテンシー・モデルのように固有名詞として使われる場合は、原典および頻出訳をそのまま用いた。

るのか特定する。次にこれら分野を対象に、第 3 章で、コンピテンス概念導入の背景、発展経緯、定義、そして課題等を取りまとめることにより、分野横断的なコンピテンス概念の整理を試みる。最後に第 4 章で結果をまとめ、整理を通じて得られる示唆を考察する。

2. 「コンピテンス」概念を扱う学術分野と年代の特定

研究投入（資金）と成果（論文と図書）の 2 指標を用いて、コンピテンス概念が使われる学術領域と使用年代の把握を国内外別に試みる。

2.1 手法

まず、日本国内の分野は、分野分類が付随している科学研究費助成事業のデータベースを使用して検索した²。国外では論文と図書に注目した。論文は、一定の水準を担保する論文データベースである Web of Science を使用して検索した³。図書は、大学ランキング等の評価の高さから所蔵が充実していると考えられるハーバード大学の大学図書館を使用した⁴。また、同概念が用いられるようになった年代を調べるため、国内では CiNii 論文検索、CiNii 大学図書館横断検索を、国外では Web of Science を用いて分析した。

2.2 学術分野の特定

日本での分野特定

科学研究費助成事業データベースで、「コンピテンス」と「コンピテンシー」をフリーワードとして検索し、該当する研究の学術分類を集計した。その結果を表 1 に示す。ここからは、日本でコンピテンスに関連する内容で科学研究費を受給している研究プロジェクトは、教育学、看護学、社会学、心理学、経営学の順に多いことが分かった⁵。うち教育学は 44.4%を、続く看護学は 17.3%を占め、この上位 2 分野が全体の 6 割強を占める。

² 日本の論文、図書・雑誌および博士論文などの学術情報を検索できるデータベースとしては国立情報学研究所(NII)が開発した CiNii がある。しかし学術分野分類が付与されていない。国会図書館のサーチ機能の分野分類も非常に限定的である。よって、本稿の目的には使用できなかった。

³ 研究者 1 人あたりの論文発表数は分野によって異なると考えられるため、論文数を用いた分野間の比較は留意を要する。

⁴ Web of Science はトムソン・ロイターが運営するオンラインの学術情報データベースである。ごく少数の日本語論文を含むように日本に編集本部を持つ学術雑誌が含まれる可能性がある(2016年に発表された論文のうち日本語で収録された論文割合は 0.052%)。しかし英語論文が多数を占めることから、データの殆どが海外雑誌であると判断した。

⁵ 教育心理学と教育社会学は教育分野に分類したが、順に、心理学と社会学に分類されうる可能性もある。

表 1 科学研究費助成事業データベースによるコンピテンス分野検索結果

大分類	合計	割合	小分類	小分類合計
教育学	287	44.4%	教育学	103
			教科教育学	51
			教育工学	35
			教育心理学	26
			教育・社会系心理学	23
			教育社会学	24
			科学教育	19
			特別支援教育	6
看護学	112	17.3%	基礎看護学	53
			地域・老年看護学	26
			臨床看護学	12
			地域看護学	11
			生涯発達看護学	10
社会学	41	6.3%	社会福祉学	35
			社会学	6
心理学	29	4.5%	臨床心理学	14
			社会心理学	9
			心理学	5
			実験心理学	1
経営学	28	4.3%	経営学	26
			会計学	2
境界医学	25	3.9%	医療社会学	25
言語学	12	1.9%	外国語教育	8
			言語学	3
			日本語教育	1
その他	112	17.3%	-	-
合計	646	100.0%	-	-

注：検索設定と検索日時：フリーワード：コンピテンス、コンピテンシー、その他設定：なし、アクセス日：2016年5月20日、URL：<https://kaken.nii.ac.jp/ja/index>

国外での分野特定

Web of Science データベースで、competence , competency をトピック（タイトル、抄録、著者キーワード）に含む論文を検索した。期間はデータベースで最も古い1900年から検索実施前年の2016年とした。約11万件の検索結果のうち上位10分野を表2に示す。ここでは、心理学、教育学、経営学・経済学が上位3位を占め、これら3分野合計で約40%を占める。これ以降は保健や看護などの医療保健分野が続く。

表 2 Web of Science で competence , competency をトピックに含む論文検索結果

No	分野	論文数	割合
1	心理学 (Psychology)	21,733	19.8
2	教育学 (Education Educational Research)	15,446	14.1
3	経営学、経済学 (Business Economics)	6,316	5.8
4	保健科学 (Health Care Science Services)	5,874	5.4
5	看護学 (Nursing)	5,250	4.8
6	精神科学 (Psychiatry)	4,800	4.4
7	公衆環境労働衛生学 (Public Environmental Occupational Health)	4,451	4.1
8	内科学 (General Internal Medicine)	4,327	3.9
9	生殖生物学 (Reproductive Biology)	3,828	3.5
10	リハビリテーション科学 (Rehabilitation)	3,162	2.9
11	その他	87,479	80.0
	合計	109,731	-

注 1 : 検索設定と検索日時 : Competence or competency, April 26th 2017, all period, URL: <http://www.webofknowledge.com/wos>

注 2 : 1 論文が複数分野に分類されているため、割合の合計は 100% を越える。

ハーバード大学図書館蔵書検索にアクセスし、competence, competency をキーワードに持つ蔵書を検索した。その結果、教育学、心理学、経営学・経済学、法学、医学、言語学の順に蔵書数が多いことが明らかになった。

表 3 ハーバード大学図書館蔵書検索結果

	分野	冊数	割合
1	教育学 (Education)	1296	4.8%
2	心理学 (Psychology)	1046	3.9%
3	一般 (General)	960	3.6%
4	経営学・経済学 (Business & Economics)	857	3.2%
5	法学 (Law)	673	2.5%
6	医学 (Medical)	573	2.1%
7	言語学 (Language and Languages)	515	1.9%
8	コンピテンシー基盤教育 (Competency-based education)	491	1.8%
9	アメリカ合衆国 (United States)	478	1.8%
10	パフォーマンス (Performance)	442	1.6%
	計	26982	-

注 1 : 検索設定と検索日時 : Keywords anywhere contains: competence or competency, Material type: Books, Language: Any language, Publication date: Any year, Location: All locations, May 20 2016, URL: http://hollis.harvard.edu/primo_library/libweb/action/search.do?mode=Basic&vid=HVD&tab=everything&

注 2 : ハーバード大学図書館の分類によると、パフォーマンスは様々な学術分野にまたがるトピックであり、経営、生産性、被雇用者、パーソナルマネジメント、パフォーマンス評価、動機付け、スポーツ、演劇などを含む。

注 3 : 50 以上の Subject の検索結果が出たが、データベースのシステム上表示されない。また、Subject の数が多いため上位の結果の割合も低くなっている。

まとめ

国内外の検索結果上位 5 位を表 4 にまとめた。この結果から、日本の研究補助金、日本国外の論文および図書からは、コンピテンス概念が使われる分野としては、教育学、心理学、看護学、経営学が上位に位置づくことが明らかとなった。

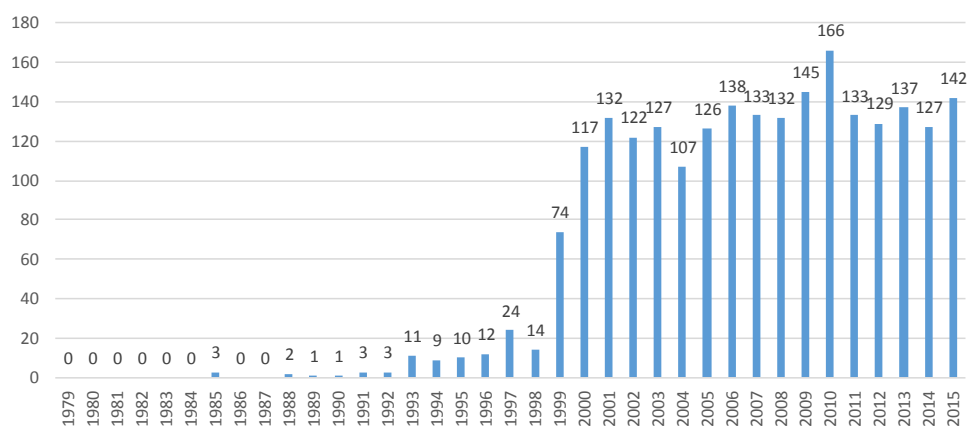
表 4 「コンピテンス」が使われる学問分野検索結果上位 5 位

	日本(科研費助成)	国外(論文)	国外(図書)
1	教育学	心理学	教育学
2	看護学	教育学	心理学
3	社会学	経営学・経済学	一般
4	心理学	保健医療	経営学・経済学
5	経営学	看護学	法学

2.3 出版年代

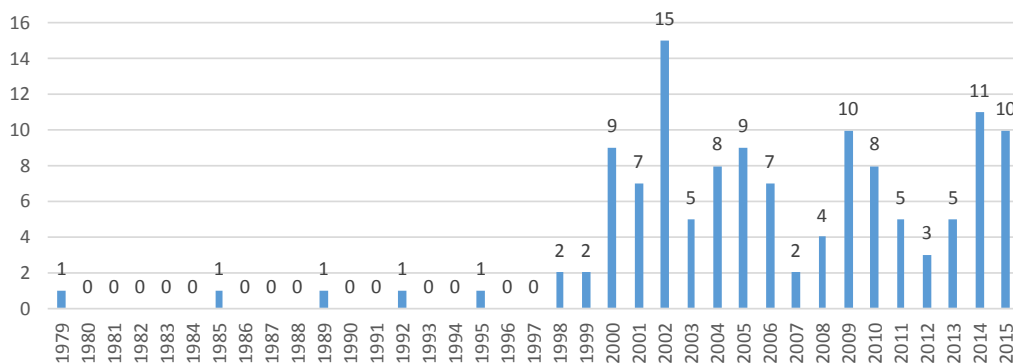
国内での学術発表数推移

CiNii 論文検索データベースと CiNii 大学図書館横断検索データベースに、フリーワードとしてコンピテンスとコンピテンシーと入れて検索した結果を集計したところ、おおよそ 2000 年から同概念を含む日本語論文および和書が増加したことが示された。



注：検索設定と検索日時：フリーワード：コンピテンス、コンピテンシー、その他設定：なし、2016 年 5 月 27 日検索、URL：<http://ci.nii.ac.jp/>

図 1 CiNii 論文検索データベースによるコンピテンス論文数の推移

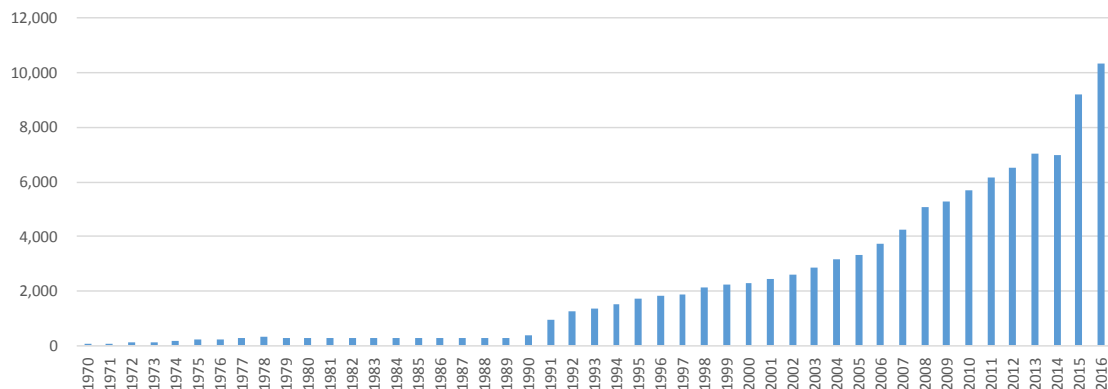


検索設定と検索日時：フリーワード：コンピテンス、コンピテンシー、その他設定：なし、2016年5月20日、URL：<http://ci.nii.ac.jp/books/>

図 2 CiNii 大学図書館横断検索データベースによるコンピテンスを含む図書数の推移

国外での学術発表数推移

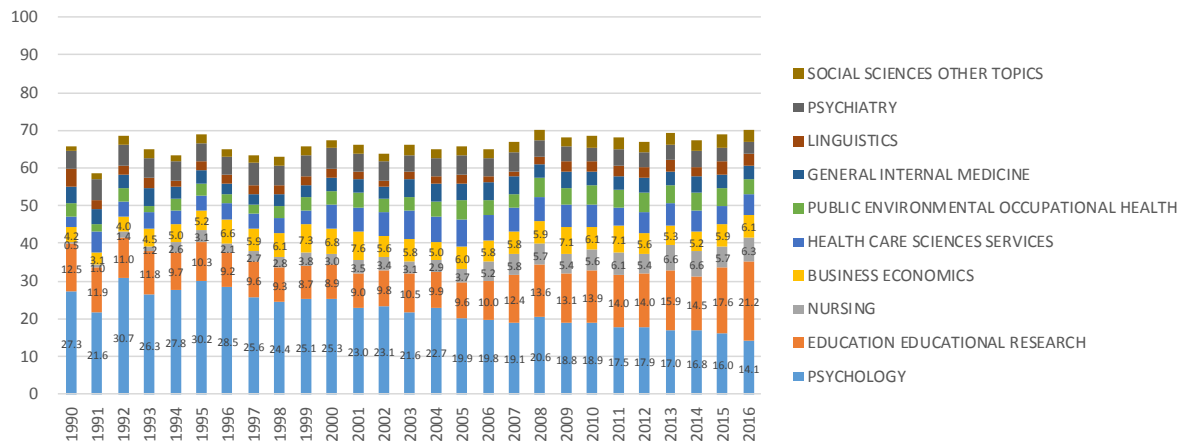
Web of Science で論文出版数を見ると、90年代初頭から出版数が徐々に増え始め、2010年代前半に急激に増加する傾向が見られた（図 3）⁶。2016 年の上位 10 分野によるシェアの推移（図 4）から、これらが凡そ 7 割を占めることが分かる。論文シェアの推移は分野別に異なり、心理学では 1992 年と 95 年には 30%を超えていたが、2016 年には 14%とほぼ半減する。他方で増加したのは教育のシェアであり、2000 年代半ばまでは 10%程度だったのが、2016 年には 20%を超えている。ビジネスと看護学は 2016 年には計約 12%を占める。



注：検索設定と検索日時：topic：Competence or competency、その他設定：なし、2017年4月26日検索、URL：<http://wcs.webofknowledge.com/>

図 3 Web of Science 論文出版数の推移(topic：Competence or competency)（1970-2016年）

⁶ 1990年から1991年にかけては、58.7%と急速に増加する。これは、同期間の全論文数増加率2.4%と比べても多い。心理、教育、看護、ビジネス等いずれの分野でも論文数の急速な増加が見られる。理由は判然としないが、1991年6月にアメリカ合衆国労働省から SCANS report が出されたように、同期間前にコンピテンスに対する注目が集まった可能性が推察される。



注：検索設定と検索日時：topic：Competence or competency、その他設定：なし、2017年5月30日検索、URL：<http://wcs.webofknowledge.com/>

図4 Web of Science でのコンピテンス使用上位10分野別論文シェアの推移

2.4 まとめ

コンピテンス概念が多く用いられるのは、国内外に共通して、教育学と心理学の2分野であり、国内では看護学が、国外では経営学も上位に入る。よって、本稿では、教育学、心理学、経営学、看護学の4分野を分析対象とすることとした。また、コンピテンスに関する図書や論文が出版されるようになるのは国内で2000年から、国外では90年代以降であることが示された。よって、海外での知見が日本に導入されたと推察される。

3. 学問領域別のコンピテンス概念活用

各分野のコンピテンス概念導入には各々の背景があり、必ずしもルーツは直線的ではなく明確に特定できない場合もある。しかし簡単にまとめると、コンピテンス概念は、まず心理学で導入されて発展し、経営学と教育学に普及した。そして経営学から看護学にもたらされた。本稿では、まず出発点となった心理学をごく簡単にまとめ、実践を伴って活用されている経営、看護、教育の順に文献レビュー結果をより詳細に述べる。

3.1 心理学

3.1.1 心理学におけるコンピテンス概念の導入

『心理学辞典』によると、コンピテンスは心理学のなかの専門分野によって定義が異なる。例えば、言語心理学や認知心理学では、「実際の行動や成績（パフォーマンス）に対して、潜在的能力を意味する事が多く」、チョムスキー (N. Chomsky)は、「外部に反応として表れる言語運用と区別して、運用者の内部の根底にある言語能力をコンピテンスと呼ぶ」（橋本 284）と述べている。発達心理学では「人にすでに備わっている潜在的能力と、環境に能動的に働きかけて自らの『有能さ』を追求しようとする動機づけを一体として捉える力動的な概念」と定義される(橋本 284)。本稿では、教育学におけるコンピテンス概念も整理するため、教育心理学に関わりのあるコンピテンス研究の発達経緯に着目する。

心理学において初めにコンピテンス概念を導入したのは心理学者ホワイト(R. White)である。ホワイトは、1959年に動機づけを説明する概念としてコンピテンスを提唱した。これは、1940~50年代に動機付け研究を席卷していたハル (C.L. Hull) の「動因理論」とは異なるものである(鹿毛 160)。動因とは「生理的なアンバランス（飢え、渇きなど）を体験すると、(中略) 生理的にバランスが保たれた状態を回復するための行動が起こるとされ、そのような行動の原因となる不快な緊張状態」(鹿毛 160)のことを指す。しかし、ホワイトは、動因理論が動機づけを「生理的な欠乏のみに起因すると想定する」(ホワイト 18)点を批判した。ホワイトは、動因によってのみでは説明できない行動（探索、活動、操作）が先行研究によって確認されていることから、動因理論の限界を指摘した。また、ホワイトは、フロイトの精神分析におけるモチベーション観も「重要な人格の一部が性愛的エネルギーのみによって発達するはずがない」(ホワイト 23)として否定した。

そこで彼は、従来研究されてきた飢えや乾き、性欲といった動因に対して、探索、活動、操作といった新たな動因には「相互に共通性が多く」(ホワイト 18)あるとして、これら新しい動因を個々に独立して分析するのではなく、相互の関連の中で理解する必要性を提起し、「それらを『コンピテンス』という共通の概念の下に置くことは有用である」(ホワイト 18)と説明した。また、ホワイトは動機付けを「環境と効果的にかかわりたいという内発的な欲求」(ホワイト 52)とみなした。このようなホワイトのコンピテンス研究は、「好奇心や内発的動機づけの研究、あるいは自己価値や自尊心の研究」を促した(前田 206)。ホワイトの論文は現在動機づけ研究において古典に位置づけられている(佐柳 87)。

3.1.2 心理学におけるコンピテンス概念の発達

心理学者のハーター(S. Harter)は、“Effectance Motivation Reconsidered”(1978)において、ホワイトの動機付け理論をより構造的に理解する必要があることを示した。さらに、“The Perceived Competence Scale for Children”(1982)において、コンピテンスを、認知コンピテンス、社会的コンピテンス、身体的コンピテンスに分けて、生徒が持っている各コンピテンスの

自己評価を測定した。前田によると、ハーターがコンピテンス尺度を開発して以来、「人間関係に関する社会的コンピテンス、運動技能に関する運動的コンピテンス、学習や知的能力に関する学業的コンピテンスなど、多様なコンピテンス研究が盛んにおこなわれている」（前田 206）。

マクレランド(D. C. McClelland) は、ホワイトやハーターが欲求論からアプローチしたのとは異ったアプローチから動機付けを研究していた。彼は、1973年の論文“Testing for competence rather than for ‘intelligence’”（同論文内でホワイトの議論も一部で言及している）で、生徒の学校の成績や知能テストと、卒業後の職務上の業績・成功の関連の低さを指摘し、従来の学業上の「知能」だけでなく、「コンピテンス」も含めて評価すべきだと問題提起した。この論文では、コンピテンスは、従来の学業的コンピテンスに加えて、例えば「コミュニケーションスキル、忍耐力、適切な目標設定、自我の発達」といった従来は人格変数として考えられていたものを含むとした。その後、外交官へのインタビューを通じて、優れた業績の要因を類型化し、コンピテンスとして紹介した。ホワイトから始まったコンピテンス研究は、マクレランドによって実務で使えるものとなった（詳細は次節で後述）。

3.2 経営学

経営学においてコンピテンスが議論されるようになった社会的背景としては、長期の安定雇用の保証がなくなったこと、将来の見通しがきいた雇用形態が不明瞭になったこと、組織が管理するキャリアから個人が選択するキャリアへの移行などがあげられる(古川 19)。また、そのような社会的背景があるなか、経営学におけるコンピテンスは「成果や業績を直接的に意識する能力概念」(古川 21)だと考えられ、注目を浴びるようになった。経営学におけるコンピテンス概念は、マクレランドの研究によって導入され、ボヤツィスやスペンサーによって確立した(金井・高橋 40)。具体的には以下のようにまとめられる。

3.2.1 経営学におけるコンピテンス概念の導入と発展

経営学にコンピテンス概念を導入したのは、心理学者マクレランドだとされている(金井・高橋 38、加藤 2)。彼が 1973 年に発表した論文“Testing for Competence Rather Than for ‘Intelligence’”において、後に成功する可能性が高い生徒は、知能指数 (IQ) テストではなく、社会経済的に恵まれた層であるために高い得点を獲得する訓練を受ける機会を通じて、より多くの可能性を手にした結果だと指摘した (5)。これは、当時行われていた、IQ テストでの好成績と職業や結婚、社会的な成功を結びつける研究報告とは異なる結論である。マクレランドの問題意識は、知能テストがマイノリティや労働者階級の機会を増加させるのではなく、むしろ知能テストで測られるような学力の養成が得意で、階級的に恵まれた層を優遇するための役割を果たしているというものだった。

そこで彼は知能テストに代わる測定方法を提示し、コンピテンスを指標として含めた。例えば、結果として現れた行動だけでなく、その行動を裏付ける思考パターンにも焦点を当てて一般化できるコンピテンスを見つけることを説いた(要約、加藤 2)。なお、この論文では、従来の学業的コンピテンスに加えて、例えば「コミュニケーションスキル、忍耐力、適切な目標設定、自我の発達」といった従来は人格変数として考えられていたものもコンピテンスに含むとした。

3.2.2 経営学におけるコンピテンス概念の発展

人事管理

その後マクレランドらが興したマックバー社は 1970 年代前半に米国国務省から依頼を受け、好業績をもつ外務情報職員の特性に関して行動結果面接 (Behavioral Event Interview, BEI) という手法を用いて調査を開始した(マクレランド「序にかえて」 4)。卓越した外交官と、平均的な業績を示す外交官を比較し、行動結果面接で成功例と失敗例をそれぞれ 3 つ語ってもらい、「卓越したパフォーマーによって示され、平均的パフォーマーによっては示されなかった特徴」を特定しようとした (5-6)。その結果、「異文化対応の対人関係感

受性」や「他の人たちに前向きの期待を抱く」「政治的ネットワークをすばやく学ぶ」(6-7)という学力に関係のない3つのコンピテンスが卓越したパフォーマーに備わっていることが判明した。

1980年代に入ると、ボヤツィス (R. E. Boyatzis) が、企業における卓越したマネジャーを峻別するコンピテンスの組み合わせを発見する。ボヤツィスは、マックバー社と共にコンピテンスを測定することを試み、一般的なコンピテンスを明確にした(スペンサー&スペンサー23)。

それを受けて、スペンサー&スペンサーは、1989年にコンピテンスを測定可能にするコンピテンシー・ディクショナリーを開発し、各職務に必要なコンピテンシー・モデルを作成した。1993年に発表された『コンピテンシー・マネジメントの展開』(*Competence at Work: Models for Superior Performance*)では、コンピテンス特性を動因、特性、自己イメージ、知識、スキルの5つのタイプに分けた(スペンサー&スペンサー 23)。また、スペンサー&スペンサーは、コンピテンスを「ある職務または状況に対し、基準に照らして効果的、あるいは卓越した業績を生む原因として関わっている個人の根源的特性」として定義する。このとき、スペンサー&スペンサーは各特性を以下のように定義している。

動因：「ある個人が行動を興す際に常に考慮し、願望する、さまざまな要因。この動因は、ある種のアクションやゴールに対してその個人の行動を「駆り立て、導き、選択する」か、逆にその他の言動やゴールを「回避する」ように導く。

特性：「身体的特徴、あるいは様々な状況や情報に対する一貫した反応」

自己イメージ：「個人の態度、価値観、自画像」

知識：「特定の内容領域で個人が保持する情報」

スキル：「身体的、心理的タスクを遂行する能力」

スペンサー&スペンサーは冰山モデルを用いて、スキル・知識(冰山の上の見える部分に位置する)は比較的開発しやすいが、特性、動因(冰山の水面下に位置して見えない)は人格の中核的なコンピテンスであり評価・開発が難しいとして、採用の際にはすでにこれらの特性を備えた人材を選ぶことを勧めている(スペンサー&スペンサー 14)。

表5に経営学においてコンピテンス概念を確立したマクレランド、ボヤツィス、スペンサー&スペンサーのコンピテンス比較をまとめた。いずれも、卓越性と個人の根源的特性が共通する。また含まれる要素も、行動として観察可能及びそれを規定する内発的項目も含めて共通点が多い。

表 5 経営学においてコンピテンス概念を確立した3者の定義比較

研究者	定義（またはそれに準ずる記述）	含まれる要素
マクレランド McClelland, D.C.	<u>認知能力に加えて</u> 、従来パーソナリティ変数と言われてきたものも含む	読解力や計算力と言った認知能力、コミュニケーションスキル、忍耐力、適切な目標設定、自己開発
ボヤツイス Boyatzis, R.E.	ある職務において、効果的かつ（もしくは）卓越した業績という結果を生む人の根源的な特性	動因、特性、自己イメージ、態度、価値観、知識、スキル
スペンサー&スペンサー Spencer, L.M. & Spencer, S. M.	ある職務または状況に対し、基準に照らして効果的、あるいは卓越した業績を生む原因として関わっている個人の根源的特性	動因、特性、自己イメージ、知識、スキル

出典：武村 p.3 より一部抜粋、下線部を著者加筆

経営戦略

人事管理においてコンピテンスがもてはやされるようになったのとほぼ同時期に、企業のコアコンピテンスに焦点をおいた研究も出版されている。これは、人事管理の場面で議論されるコンピテンスとは異なり、経営戦略論の文脈の用語であり、両者は異なる概念である（金井・高橋 34）。プラハラードとハメル(C. K. Prahalad & G. Hamel) は 1990 年に発表した“The Core Competence of the Corporation”において、企業が業界における自社の強みを保持し発展させる必要性を「コアコンピテンス」という概念を用いて唱えた。沼上は、コアコンピテンスを「その事業を背後で支えている技術力やマーケティング力、オペレーションのノウハウ」（沼上 77）と言い換えている。プラハラードとハメルは、コアコンピテンスを保持して初めて、企業の強みである製品、つまりコアプロダクトのシェアが最大化できる（Prahalad and Hamel 85）としている。また、コアコンピテンスは、組織内での生産やサービスといった分業を超えて共有されるべき価値である（82）。企業はコアコンピテンスを手放さないことで、市場においてコアプロダクトのシェアを確保・維持し、業界の中で優位に立ち続けることができるとした。

3.2.3. 課題

定義に関する課題

経営学分野ではコンピテンス概念に関する混乱が見られる。コンピテンス概念が実務で広く使用されるようになるにつれて、各コンサルティング会社がそれぞれ独自にコンピテンスを定義したため、経営学分野のコンピテンスにおいて、現在、コンセンサスのとれた定義はない（金井・高橋 41、加藤 5）。加藤は、様々なコンピテンスの定義は、根源的な特性を含むという点で共通するが、その根源的特性に何を含まのかという点で相違が見られると指摘する（加藤 5）。加藤によると、経営学において共通の理解が得られていない点は2つある。ひとつは、コンピテンスは優れた能力に繋がるものか、それとも基礎能力なのかという点（加藤 7）、そしてもう一つは、根源的な特性に何を含まのか（加藤 5）という問題である。

加藤はコンピテンシー・モデルを実践的に活用するにあたって、統一した見解が得られないコンピテンシーと統一した見解が得られるコンピテンシー・モデルを区別して概念化することを提唱している（加藤 16）。コンピテンスを「行動によって見極められる（知覚される）動機、自己効力感、思考、スキル、知識などを含む総合的な能力の概念であり、高業績につながると予測されるもの」と定義し、コンピテンシー・モデルは「高業績者の行動分析や高業績につながると予測される行動をモデル化したものであり、それを基準に人事処遇や人材育成を行うもの」として区別した運用を提案している。

運用上の課題

『Works』第 57 号（2003 年）によると、アメリカでは 90 年代後半から、スペンサーのコンピテンシー・マネジメントへの批判が次々に出されている。これらの文献ではコンピテンシー・モデルを実際に運用する際の問題があげられている。例えば、網羅的で数が多すぎる、他社の借り物で内容の差別化ができない、採用・教育・評価・報酬の有機的連携が弱い、社内文化・風土醸成を成し遂げるまでの努力が不足している、給与制度と関連して用いることが難しい（14）などである。これら運用上の問題から、アメリカでは 1990 年代後半には人事管理としてのコンピテンシー・マネジメントの流行は収束したという。

3.3 看護学

看護学では看護実践と看護教育においてコンピテンス概念が活用されている。看護実践での導入の社会的背景について、武村は、団塊世代の定年退職によって、次世代の管理者を養成する必要があったこと、それと同時に、医療環境の急激な変化と社会の要求に 대응するために、複雑な課題に取り組むことのできる看護管理者を育成する必要が増したことをあげている。看護管理に関するこれらの社会的要請に応えるために「新しい能力開発ツールとしてのコンピテンス」が導入されることになった（武村 4-5）。

3.3.1 看護学におけるコンピテンス概念の導入

日本の看護実践の場では、これまでは、経営学の分野で定義されたコンピテンス概念をそのまま用いて、コンピテンシー・モデルを作成することが多かった。例えば、看護管理者のためのコンピテンシー・モデル導入の先駆けとなった虎の門病院看護部は、スペンサーのコンピテンシー・モデルを参照し、独自に発展させている。このモデルは、主任経験のある看護師へインタビューを行い、コンピテンスの評価法を作成し、検証・改訂されたものである。そのため、「現場に適合したコンピテンシー・モデルとして看護管理者らの関心を集めた」（武村 5）。『看護管理』によると、北里大学病院、東北大学病院、九段坂病院の各病院でも、虎の門病院看護部の発展させたコンピテンシー・モデルを看護管理者の評価と育成に活用していることが報告されている（『看護管理』2015年25号）。

実際、日本の看護現場においては、コンピテンシー・ディクショナリーを用いて看護師の人事管理を行うことが2000年代半ば頃から実践され始めた。他の病院の先駆けとなった虎の門病院看護部では、看護管理におけるコンピテンシー・モデルを2007年からいち早く導入した。この背景としては、人事管理上の課題があった。従来、虎の門病院では、看護管理者の行動目標が提示されることはあっても、「看護管理者を育成するための客観的なフィードバックについての検討はされてこなかった」（虎の門病院看護部 2-3）ことが問題とされていた。そこで、自己評価をしながらも客観的な評価を可能にするコンピテンシー・モデルを開発する(3)。コンピテンシー・モデルを導入した際のメリットの一つとして、以前は看護師を主任に昇任するとき、上司との相性に左右されて判断が偏る可能性があったが「コンピテンシー・モデルの最下位のレベルを主任選出のときの基準としたことで、明確な基準による客観的な任用が可能になった」（4）ことがあげられている。

看護教育においてもコンピテンス概念が導入されている。アニマ(M. G. Anema)とマッコイ(J. McCoy)は、*Competency-based Nursing Education*の中で、大学で看護学を教える際にコンピテンス基盤型教育を導入することを推奨している。この理由として、学生が学位を得るために必要なコンピテンスレベルに達したことを教育機関が証明する必要があること、教育にかかるコストと時間への説明責任が大学に要請されるようになっていること、看護

師の雇用者が初歩的な能力が備わっていない新入スタッフの存在を指摘していることなどが背景にあると述べる (Anema and McCoy 3)。また、日本における看護教育に関しては、上田が『看護大学・大学院教育の到達目標 (コンピテンシー)』のなかで、コンピテンスを「社会に対して看護職者の説明責任」(上田 8) を果たすものと位置づけ、その社会的意義を説明している。

3.3.2 看護学におけるコンピテンス概念の発展

看護分野におけるコンピテンスの定義は、日本では 2000 年ころから議論され始めるようになった (本村・川口 62) が、日本の看護研究においては、看護実践と看護教育において定義が異なる。さらに研究者が独自の定義をすることが多く、コンピテンスの共通の定義は得られていない。例えば、看護実践に関連して、「中規模病院の看護管理者におけるコンピテンス評価尺度の開発」の中で本村らは、看護管理者のコンピテンスを「組織を構成している一人ひとりの当該組織の問題解決過程において、成果責任を伴う実践であり、構成員自らが、個と全体を内省しながら、環境との相互交渉ができるような能力」と独自に定義する (本村・川口 62)。それに対して看護教育に関連して、『看護大学・大学院教育の到達目標 (コンピテンシー)』のなかで、上田は、コンピテンスは「学生が達成することを期待される測定可能な条件の下で示される学習のアウトカム-知識、技術、態度-である」(上田 6) として、学習のアウトカムがコンピテンスという立場を取る。表 6 にこれらの比較をまとめる。一部に経営学の影響は見られるものの、前述のように独自に定義された内容であり、関連性は低い。

海外文献においても、看護学で用いられるコンピテンスの定義が一樣ではないことが指摘されている。ワトソンら (Watson et al.) の先行文献のレビューによると、看護におけるコンピテンスの先行文献による定義では、コンピテンスとパフォーマンスの相違点や、ケイパビリティや卓越性といった他の概念とコンピテンスの違いが不明確であり、コンピテンスの認識に混乱が見られる (422)。さらに、看護におけるコンピテンスの定義が多様であることから、その評価基準の有効性に関する検討が不十分だと指摘している (423)。同様に、アクスレー (L. Axley) も、看護学の分野においてコンピテンスに関する共通の理解と定義がないこと、コンピテンスを計測し評価するための信頼できる基準がないことを指摘している (217)。

しかし、看護の現場や看護教育にコンピテンシー・モデルを活用することに関しては、その効果に期待が持たれている。これは、加藤恭子が「日米におけるコンピテンシー概念の生成と混乱」のなかで、「コンピテンシー概念の定義とコンピテンシー・モデルの定義を区別する」(加藤 16) ことを提案しているのと通ずる。またティリー (D. Tilley) は、看護教育と看護実践のあいだの溝を埋める可能性として、コンピテンス導入に期待が高まっていると述べる。ここで問題視されている教育と実践の溝とは、例えば、看護学を大学で修めた卒業生が、現場で複雑な治療が求められる患者への対応ができないことなどである (Tilley

58)。さらに、アニマとマッコイは、看護学においてコンピテンスの共通の定義がないことを指摘しつつも (6)、看護師の質を保証するための取り組みとして、看護教育におけるコンピテンス基盤型教育の有用性をまとめている (32-36)。

表 6 日本の看護学における定義比較

研究者 (分野)	定義	コンピテンスが含むもの
上田礼子 (看護教育)	学生が達成することを期待される測定可能な条件の下で示される学習のアウトカム	知識、技術、態度
本村美和・川口孝泰 (看護実践)	組織を構成している一人ひとりの当該組織の問題解決過程において、成果責任を伴う実践であり、構成員自らが、個と全体を内省しながら、環境との相互交渉ができるような能力	記述なし
武村雪絵 (看護実践)	行動によって見極められる (ただし行動の背後にある根源的な特性にも注目) 総合的な能力の概念であり、高業績につながると予測されるもの	動機、自己効力感、思考、スキル、知識

出典：著者作成

3.3.3 課題

看護学におけるコンピテンス概念には、先述したように混乱が見られる。コンピテンス概念がそもそも何を含むのかについて共通の定義が存在しない。また、そのため、コンピテンスの評価方法についても信頼できる統一の基準があるとは言い難い状況にある。しかし経営学と同様に、概念とモデルを区別して定義することが提案され、コンピテンシー・モデルを用いた人事管理に対する期待は高い。

3.4 教育学

コンピテンス概念が教育分野で導入されるようになった社会的背景には、雇用の不安定化に対応した教育の必要性、および、教育機関の説明責任が問われていることがある。高等教育学において、コンピテンス概念に関するレビュー論文が幾つか存在する。以降では歴史的経緯を扱った黄の「コンピテンス教育に関する歴史的・比較的な研究」と、松下の「<新しい能力>概念と教育」の2本の論文を中心に、教育分野でコンピテンス概念がどのように用いられてきたのか概観する。

3.4.1 教育学におけるコンピテンス概念の導入

『教育学用語辞典』では、コンピテンス概念の源流はホワイト(R. White)の動機づけの研究に求められるとする。ホワイトのコンピテンス概念を「環境に働きかけ、自分にとって効果的な変化を生み出す能力を意味するだけでなく、その能力を発揮したいとする意欲や動機付け、あるいは能力を発揮したときに感じられる効力感もコンピテンス概念に含まれる」(前田 206)と説明する。他方で、教育学におけるコンピテンス概念として大きな影響力を持ったのが心理・経営学の節で述べたマクレランド(D.C. McClelland)の1973年の論文“Testing for Competence Rather Than for ‘Intelligence’”との指摘もある(松下 2010 16)。松下によると、マクレランドやボヤツィス(R.E. Boyatzis)の提起したコンピテンス概念や方法論は高等教育や職業教育に間接的に大きな影響を与えた。

もっとも黄は、コンピテンス概念の起源を、アメリカで60年代以降に議論された行動主義的コンピテンス概念に求める。行動主義的コンピテンス概念を踏まえた教育は、経営学で議論されるコンピテンス特性に近く、特定の職業や職務に必要な行動的側面の分析に基づく。これを、いくつかのユニットに分け、関連する教育や訓練を実施するものである。タックスワース(E. Tuxworth)の論文によると、教育におけるコンピテンス概念の議論は、1960年代にアメリカにおける教員養成に関する改革に端を発しているという。1970年代には、教育行政関係者や、政治家、各州の評価機構といった様々なステークホルダーがコンピテンスを基盤とした教育(コンピテンス基盤型教育)改革に関心を寄せた。その後、コンピテンス基盤型教育は、初等教育の教員養成や職業訓練のみならず、大学と産業界の連携においても新しいアプローチとして受け入れられた(黄 5)。

3.4.2 教育学におけるコンピテンス概念の発展

黄によると、アメリカで60年代以降に議論された行動主義的コンピテンス概念は、コンピテンス基盤型教育を通じて、1970年代以降には世界各国に広がった。まずカナダに移り、イギリス、オーストラリアでも取り入れられるようになった。1980年代以後は、ヨーロッパや中国や韓国でも導入されるようになる。また概念としては、90年代以降にジェネリック・スキルを取り込むようになる。そして行動主義的コンピテンスへの反省から包括的なコンピテンス概念が唱えられるようになる。

行動主義的アプローチへの批判が高まる中で、1980年代のアメリカでは、職務遂行に必要な最も一般的なスキルや要素に焦点化した、いわゆるソフト・スキル (soft skills) に基づくコンピテンスへのアプローチが開発された。ここでは、仕事の成果を上げると思われるスキルや能力に着目する。ソフト・スキルとほぼ同義語と捉えられるジェネリック・スキルは、イギリスやオーストラリアにおいて、高等教育と雇用の関連において議論された概念であり、それが高等教育における学習成果として重要視されるようになったものである。例えば、イギリス教育技能省は雇用者が求める汎用的スキルとして、「『聞く・話す』」を含んだコミュニケーション」、「数量的概念の活用」、「情報通信技術」、「チームワーク」、「自身の学習と能力の向上」、「問題解決」をあげている（杉原「新しい能力」111）⁷。しかし、ジェネリック・スキルには、その有効性をめぐって批判もでている。例えば、アンドリュー・ゴンチ(A. Gonczi) (1994) は、ジェネリック・スキルの存在を裏付けるデータや実証研究成果がほとんどないことを指摘し、実際にジェネリック・スキルやコンピテンスの存在を疑問視する（黄7、松下2010 19）。

またコンピテンスが分解可能であるという考え方に対する批判から、包括的なコンピテンス概念への転換も起こった。つまり統合メカニズムが分かっていないのに、分解した要素が還元されると無批判に信じることへの疑問が概念の変化に繋がった。また、「包括」には教育のアウトプットのみではなく、学生の自律性などの個人の能力開発可能性も含むと黄は指摘する。すなわち、行動主義的アプローチは訓練の結果を重視するが、包括的アプローチは、学生による自発的な学習を強調し、特に実際の職業や職務に必要な能力の開発に注目するものであり、学習や訓練プロセスにおける形成的評価に基づいて学生を支援すると捉えられる。これら変遷を経てきたコンピテンス概念は、現在のところ、行動主義的アプローチや包括的アプローチなどいずれかが支配的な地位を占めているわけではなく、併存している状況にある（黄8）。

ここで、コンピテンス測定に関連して大規模な調査において用いられたコンピテンス概念を紹介する。1つはOECDのDeSeCoプロジェクトであり、もう1つはチューニングアカデミーのプロジェクトである。

● OECDのDeSeCoプログラム

OECDは1997年末にDeSeCo（「コンピテンシーの定義と選択」）プログラムをスタートし、2003年に最終報告を発表している。ここでは、ホリスティックモデルが採用されている。「キー・コンピテンシー」として「ある特定の文脈における複雑な要求に対し、心理社会的な前提条件（認知的側面・非認知的側面の両方を含む）の結集（mobilization）を通じてうまく対応する能力」（Rychen&Salganik,2003 松下訳、松下2010 20）と定義され

⁷ ジェネリック・スキルに対するアプローチには、国によっても異なる。米国では、ジェネリック・スキルに人格属性（personal attributes）、価値観と倫理などが含まれているが、英国／オーストラリアモデルでは除外されている（松下2010 19）

る。さらに、統合的／ホリスティック／文脈的なアプローチをとる DeSeCo では、スキルとコンピテンスは区別されている。スキルは要素に分解可能であるのに対して、コンピテンスは「認知的技能、態度、その他非認知的要素からなる複雑なシステムであり、構成要素には還元不可能なもの」（松下 2007 113）とされる。

● チューニングアカデミーのプロジェクト

チューニングアカデミーは、ボローニャ・プロセスの実現を目指して、大学が主導しているプロジェクトの組織体である（ゴンサレス・ワーヘナール 18）⁸。チューニングに関するプロジェクトでは、コンピテンスは知識、理解、技能、能力が有機的に結合したものと定義される。コンピテンスは汎用と専門の2種類に大別され、汎用コンピテンスは以下3つに分類される。

道具的コンピテンス：認知能力、方法論的能力、技術的能力、言語能力

対人的コンピテンス：社会的技能（社会的交流・協調）などの個人の能力

統合的コンピテンス：システム全体に関わる能力・技能（理解・完成・知識の総体。ただし、このコンピテンスの獲得には、道具的コンピテンスおよび対人的コンピテンスを先に身につけておく必要がある）（29）

松下は、チューニングアカデミーのコンピテンス概念について、行動主義的／要素還元主義的／脱文脈的なアプローチだと批判し（松下 2007 114）、各コンピテンス概念の違いを深さと広さの面から捉える（松下 2010 28）。深さは、要素主義的アプローチか、統合的アプローチかという2つに大別される。広さ、文脈アプローチについては、文化的な文脈や各国の違いが影響しないとされる能力を脱文脈的、「文脈によって変化する対象世界・道具や他者との相互作用」を含む能力観を文脈的だと述べる。

これらの比較を表7に示す。包括的／文脈的アプローチとされる OECD の DeSeCo と要素還元主義的／脱文脈的とされるチューニングアカデミーのコンピテンス概念に含まれるものは技術や言語能力などの共通点もあるが、OECD の DeSeCo における文脈重視などの思想的違いが読み取れる。

⁸ ボローニャ・プロセスとは欧州高等教育圏の建設を目指して 1999 年に署名されたボローニャ宣言以降の取組を指す。

表 7 教育学におけるプロジェクトを中心とした定義の特徴

	定義	コンピテンスが含むもの
Gonczi, Andrew	個人の諸属性（知識、スキル、性向、価値観）を個人が自分の生のある局面において引き受ける要求・課題・活動と結びつける能力 (Gonczi 120, 松下佳代訳 p.19)	記述なし
OECD DeSeCo (キー・コンピテンス)	ある特定の文脈における複雑な要求に対し、心理社会的な前提条件（認知的側面・非認知的側面の両方を含む）の結集（mobilization）を通じてうまく対応する能力 (Rychen&Salganik, 2003, p.43 松下佳代訳 p.20)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 相互作用的道具活用力（言語、記号の活用、知識や情報の活用、技術の活用） ・ 反省性（共同する力、問題解決力） ・ 自律的活動力（大きな展望、人生設計と個人的プロジェクト、権利・利害・限界や要求の表明） ・ 異質な集団での交流力（人間関係力、共同する力、問題解決力）
チューニング アカデミー	コンピテンスとは、知識、理解、技能、能力が有機的に結合したものの	<ul style="list-style-type: none"> ・ 道具的コンピテンス：認知能力、方法論的能力、技術的能力、言語能力 ・ 対人的コンピテンス：社会的技能（社会的交流・協調）などの個人の能力 ・ 統合的コンピテンス：システム全体に関わる能力・技能

注：Gonczi は OECD DeSeCo に参加

出典：著者作成

3.4.3 課題

教育学では、コンピテンス概念を巡って行動主義や包括的等の多様なアプローチが混在し、定義が混乱している。もともと職業教育から派生したコンピテンス概念は、これらへの反動から抽象化が進んだ結果、教育現場での運用が課題となっていると推察される。特に経営や看護などの実務を重視する分野での教育現場において、教育学で用いられる包括的かつ文脈的アプローチによるコンピテンス概念をどう具体化するのか、運用における展望が示されないことが課題と考えられる。

3.5 まとめ

心理学では、ホワイトによる動機づけに関する理論的研究からコンピテンス研究が発展した。その後 IQ だけでは測れない能力観についてのマクレランドの議論から、従来の読

解力や計算力と言った認知能力に加えて、性格変数とされてきた要素をコンピテンスとして考えるようになる。経営学では、マクレランドの研究から発展し、人事管理の様々な段階で応用可能なものとしてコンピテンシー・モデルを作成し、企業において人事管理や評価に使われた。看護学においては、看護管理の場面では、経営学のコンピテンシー・モデルをほぼそのまま踏襲した要素主義的アプローチで看護師の管理・成長に活用している。また看護師教育にも応用が期待されており、コンピテンス基盤型の教育モデルが検討・提案されている。教育学においては、コンピテンス概念が時代で大きく異なる。まず、要素主義的で行動主義的なコンピテンス概念が教員養成のためにアメリカで導入され、世界に広がる。その後マクレランドやボヤツィスらの研究成果から、網羅的でモザイク状の能力観が導入された。ジェネリック・スキルの導入を経て、OECDのキー・コンピテンシーに代表される包括的で文脈依存的なコンピテンス概念が提唱された。

4.結果と考察

研究資金と成果を分析した結果、コンピテンス概念が特に用いられているのは心理、経営、看護、教育の4分野と判断された。日本では2000年代から、海外では1990年代から研究が盛んになってきた。よって、海外での知見が日本に導入されたと推察される。これら4分野をコンピテンス概念の導入の経緯や定義について文献調査により整理した。

学問間の関連は簡単にまとめると次のようになる。コンピテンス概念は、まず心理学で開発・発展し、それが、経営学と教育学に普及した。そして経営学から看護学にもたらされる。経営、看護、教育の3分野では導入の経緯が共通する。これは、社会変化の下で、従来の指標（学力や経験によって測る成長可能性）が職業の業務を適切に評価できないことが指摘されはじめ、新たな指標としてコンピテンス概念が導入された点である。他方で心理学では理論的な発展がベースとなっている。

分野間の共通点は、定義に関する統一の見解が得られていないことである。どの分野でも概念をめぐる議論が続いている。その中で、概念検討の際に対立軸となるのは次のようなものである。従来指摘されてきたのは、卓越か基礎的な能力のどちらを基盤とするのか。コンピテンスは特定の職業に必要な能力など複数の要素として分解されるのか、分割できない包括的な概念なのか。ジェネリック・スキルは存在するのか、すなわちコンピテンスは文脈依存するのかどうか⁹。コンピテンスとパフォーマンスとの関係はどのようなも

⁹ 大学卒業生が携わる一定程度の仕事は、専門分野との関係が強いため、そこで求められる汎用スキルは文脈を切り離せないのではないかと考えられる。汎用的な能力と捉えられる3能力（Problem solving, critical thinking, communication）を分野間比較すると、そもそも何が Problem solving か、Problem の定義や解決方法は異なるが、Communication は分野間の共通性が高い（Jones, 2009）。よって、汎用スキルの中でも文脈依存度はことなることも想像される。

のか（観察可能性の捉え方）。

分野間での違いとは、経営学と看護学では現場で客観的指標として利用しやすい行動主義的なアプローチが取られ、教育学では同アプローチへの批判から、より抽象化が進んだ、包括的文脈的アプローチが提唱されていることである。また、分野間の違いとしてコンピテンスが対象とするレベルも指摘される。具体的には、経営学では、個人（人事管理：ミクロレベル）に加えて、組織（経営戦略：メゾレベル）もコンピテンス概念の対象レベルとなっていることである。これは、看護学や教育学では希薄な視点となっている。学校や病院は企業と比べて公共性が高い。しかし教育機関や医療機関の差別化が進み淘汰が行われるのであれば、組織のコンピテンスもこれら分野において有用な概念と考えられる。

各分野内でも概念が定まっていないのに、分野間横断的な視点で各分野に有益な示唆を得ることは容易ではない。敢えて挙げると、教育分野での半世紀以上にわたる知見の集積である。経営や看護学の関係者は教育学におけるジェネリック・スキルの議論や、プロジェクトによって集められた調査結果を、概念レベルの検討において参考にできると考えられる。まずは、分野が異なる専門家たちの「コンピテンス」に対する認識の違いを明らかにすることが必要である。

今後の課題は、専門教育におけるコンピテンス活用をめぐる議論及び課題の整理である。本稿では、看護教育におけるコンピテンス概念の導入に触れた。しかしコンピテンス概念を用いて経営学や教育学において、コンピテンス概念を教育に取り入れている実例は多くない。教育学でも一部に限られる¹⁰。専門教育におけるコンピテンス概念の活用および整理も将来的なテーマとなりうる。

¹⁰ 日本の文献で高等教育でのコンピテンス活用事例としてよく参考にされるのは、パフォーマンス評価を取り入れた大学として名高い、米国ウイスコンシン州ミルウォーキー市アルバーノ・カレッジ（Alverno College, 教育学科と看護学科を中心としたカトリック系の私立単科大学）の例である（具体的には、安藤2006参照のこと）。より知名度の高い大学として、UCバークレーにおいてもカリキュラムとソフト・スキルの対応付けがなされている（<https://www.econ.berkeley.edu/undergrad/home/learning-goals>）。

参考文献

- Anema, M. and J. McCoy. *Competency Based Nursing Education: Guide to Achieving Outstanding Learner Outcomes*. Springer Publishing Company, 2009.
- Axley, Lawrette. "Competency: A Concept Analysis." *Nursing forum*, vol. 43, Wiley Online Library, 2008, pp. 214-222. "
- Gonczi, Andrew. "Teaching and learning of the key competencies." *Contributions to the Second DeSeCo Symposium*, edited by D. S. Rychen, L. H. Salganik & M. E. McLaughlin, pp. 119-131.
- Harter, Susan. "Effectance Motivation Reconsidered. Toward a Developmental Model." *Human development*, vol. 21, no. 1, 1978, pp. 34-64.
- . "The Perceived Competence Scale for Children." *Child development*, 1982, pp. 87-97.
- Jones Anna. "Redisciplining generic attributes: the disciplinary context in focus." *Studies in Higher Education*, vol. 34, no.1, 2009, pp. 85-100. doi:10.1080/03075070802602018
- McClelland, David C. "Testing for Competence Rather Than for 'Intelligence.'" *American psychologist*, vol. 28, no. 1, 1973, p. 1.
- Prahalad, Coimbatore K and Gary Hamel. "The Core Competence of the Corporation." *Strategische Unternehmensplanung—Strategische Unternehmensführung*, Springer, 2006, pp. 275-292.
- Tilley, Donna D Scott. "Competency in Nursing: A Concept Analysis." *The journal of continuing education in nursing*, vol. 39, no. 2, 2008, pp. 58-64.
- Tuxworth, Eric and JW Burke. "Competence Based Education and Training: Background and Origins." *Competency based education and training*, 1989, pp. 9-22.
- Watson, Roger et al. "Clinical Competence Assessment in Nursing: A Systematic Review of the Literature." *Journal of advanced nursing*, vol. 39, no. 5, 2002, pp. 421-431.
- 安藤, 輝次. "The reformation of general education curriculum at Alverno College." *Bulletin of Nara University of Education Cultural and social science*, vol. 55, no.1, 2006, pp. 65-78.
- フリヤ・ゴンザレス, ローベルト・ワーヘナール. 『欧州教育制度のチューニング : ボローニャ・プロセスへの大学の貢献』. 深堀聰子・竹中亨訳, 明石書店, 2012.
- ライル・M・スペンサー, シグネ・M・スペンサー. 『コンピテンシー・マネジメントの展開』 梅津祐良訳., 生産性出版, 2011.
- リクルートワークス研究所. 『Works』, vol. 57, 2003.
- ロバート・W・ホワイト. 『モチベーション再考 : コンピテンス概念の提唱』. 信男 佐柳訳, 新曜社, 2015.
- 黄福涛. 「コンピテンス教育に関する歴史的・比較的な研究」. 『大学論集』, vol. 42, 2011, pp. 1-18.
- 加藤恭子. 「日米におけるコンピテンシー概念の生成と混乱」. 『産業経営プロジェクト報告書』, vol. 34, no. 2, 2011, pp. 1-23.
- 『看護管理』, 医学書院, vol. 25, no. 7, 2015.
- 橋本憲尚. 「コンピテンス」. 『心理学辞典』, 中島義明、安藤清志、子安増生、坂野雄二、繁

- 梶算男、立花政夫、箱田裕司編、有斐閣、1999.
- 金井寿宏、高橋潔. 『組織行動の考え方：ひとを活かし組織力を高める9つのキーコンセプト』. 東洋経済新報社、2004.
- 古川久敬. 『コンピテンシーラーニング：業績向上につながる能力開発の新指標』. 日本能率協会マネジメントセンター、2002.
- 虎の門病院看護部、虎の門病院. 『看護管理者のコンピテンシー・モデル：開発から運用まで』. 医学書院、2013.
- 佐柳、信男. 『「モチベーション再考」再考』. 『モチベーション再考』, 新曜社、2015, pp. 87-93.
- 鹿毛雅治. 『学習意欲の理論：動機づけの教育心理学』. 金子書房、2013.
- 松下佳代. 『「新しい能力」は教育を変えるか：学力・リテラシー・コンピテンシー』. ミネルヴァ書房、2010.
- . 「コンピテンス概念の大学カリキュラムへのインパクトとその問題点-Tuning Project の批判的検討-」. 『京都大学高等教育研究』, vol. 13, 2007, pp. 101-120.
- 沼上幹. 『経営戦略の思考法：時間展開・相互作用・ダイナミクス』. 日本経済新聞出版社、2009.
- 上田礼子. 『看護大学・大学院教育の到達目標(コンピテンシー)』. 多賀出版、2006.
- 前田健一. 「コンピテンス概念」. 『教育用語辞典』, 山崎英則・片上宗二訳, ミネルヴァ書房、2003.
- 武村雪絵. 『看護管理に活かすコンピテンシー：成果につながる「看護管理力」の開発』. メヂカルフレンド社、2014.
- 本村美和、川口孝泰. 「中規模病院の看護管理者におけるコンピテンシー評価尺度の開発」. 『日本看護研究学会雑誌』, vol. 36, no. 1, 2013, pp. 1-70.