

情報サービス産業における技術者の資格取得に関する分析

2003 年 6 月

一橋大学大学院 社会学研究科(後期博士課程)

津崎 克彦

本稿の概要

本稿は、存在するさまざまな資格のうち、能力認定型資格に焦点を当て、日本における情報サービス産業の技術者を対象としたアンケート調査を利用し、資格取得者と非取得者の行為と意識の比較分析を通して考察を行ったものである。

本稿は分析結果から最終的に、技術者にとって能力認定型資格の取得とは、我々が本稿で「職業志向」と名付けた意識から生ずるものであり、労働者が実際の資格取得にいたるプロセスは、特定の資格を目指して勉強をしてきたというよりは、むしろ、公私を問わず、学校教育から職場まで、自分自身が専心してきた事柄に対する結果であり、これらの資格取得者にとって、自らの資格とは、賃金や地位の上昇という目的に対する手段というよりは、労働者が職業と密接に結びついた自分自身の存在を社会に示すためのラベルである、という仮説を立てた。本稿では最終的にこのテーゼを前提にし、政策主体、企業、労働者それぞれの立場から、若干の政策提言を行った。

目次

1. 問題の所在	4
2. 「資格」の定義、資格の種類と本稿の対象	5
2.1 資格の定義	5
2.2 資格の種類と能力認定型資格	6
3. 能力認定型資格をめぐる考察	7
3.1 労働者と能力認定型資格	7
3.1.1 労働者と能力認定型資格 1 労働市場における労働者と資格	7
3.1.2 労働者と能力認定型資格 2 労働者の技能形成と資格	7
3.1.3 労働者と能力認定型資格 まとめ	8
3.2 企業と能力認定型資格	9
3.2.1 企業と能力認定型資格 1 労働者の評価リスクの低減と技能形成	9
3.2.2 企業と能力認定型資格 2 企業の生産物と労働者の資格の関係	10
3.2.3 企業と能力認定型資格 まとめ	11
3.3 資格認定主体と能力認定型資格	12
3.3.1 資格認定主体としての国とその政策オプション	12
3.3.2 資格政策の影響と効果	12
3.4 資格をめぐる政策的問題	13
4. 情報サービス産業の技術者を事例とした「資格」を巡る問題に関する考察	14
4.1 なぜ情報サービス産業に注目するのか	14
4.2 調査概要	15
4.2.1 アンケート調査概要	15
4.2.2 アンケート回答者の資格に関する回答結果	15
4.3 労働者の技能形成と資格の関係	17
4.3.1 労働者の技能形成と資格 1 資格取得者と非取得者の技能形成の差異	17
4.3.2 労働者の技能形成と資格 2 資格取得者と非取得者の意識の差異	22
4.4 労働者の意識とその背景	34
4.4.1 資格取得にプラスの影響をもたらす意識の影響要因	34
4.4.2 資格取得にマイナスの影響をもたらす意識の影響要因	36
4.4.3 労働者の意識とその背景 まとめ	38
4.5 労働者の転職と資格	39
4.5.1 資格取得状況と転職	39
4.5.2 なぜ資格は転職に寄与していないのか 部分的考察	40
5. まとめと政策提言	43

5.1	資格取得のメカニズム.....	44
5.2	なぜ労働者は資格を取得するのか？.....	45
5.3	政策提言	47
5.3.1	能力認定型資格と政策.....	47
5.3.2	能力認定型資格と企業.....	48
5.3.3	能力認定型資格と労働者.....	49
6.	今後の課題	50
7.	参考文献	50

1. 問題の所在

2003年現在において、日本は資格ブームといわれる。今日の日本の労働環境を見る限り、雇用のパフォーマンスは労働者にとって好ましいものとは言えず、資格ブームと聞いて我々は即座に労働者が自らの雇用のために資格取得に向かっていると帰結したくなる。また、日本において企業の雇用施策の典型とされてきた終身雇用制度が崩壊し、現在の直接の雇用だけではなく、将来に対する不安から、その保険として資格取得を行うのではないかと考えることもできる。雇用不安は確かに資格取得の背景を説明するものとしては強力に見えるし、恐らく資格ブームの一因を支えているものではあろう。

しかし、例えば今野らが指摘するように、日本における資格の取得者数に目を向けた場合、その上昇は1980年代中盤から始まっており、終身雇用の崩壊や雇用不安という認識が生じるより前である(今野:1995)。従って、我々は資格ブームに対して、雇用不安による説明だけを採択するわけには行かない。では、なぜ労働者が資格を取得するのか。

我々がこの問題について考えるための分析の装置が豊富であるとは言えない。日本における既存の雇用・労働研究のメインストリームは、終身雇用等のいわゆる日本的な雇用の特徴に関するもの、あるいは日本的雇用と日本における「成功」の関係に対する説明におかれ、そこから排除された「資格」という分野は、特定の調査の一部として扱われる程度のものであった。

そこで本稿では、まず、先行研究である今野らの考察を援用する形で、資格に対する定義と類型を用い、本稿の対象として「能力認定型資格」というものを確定する(第2章)。次に、「能力認定型資格」というものが、どのような意味を持つのかという点について、労働者、企業、そして資格の認定主体として本稿では国に限定し、資格と労働市場との関係から、その内容を考察する。この段階における我々の問題意識は、「資格の整備拡充は労働者の技能形成をもたらすか」、「資格の整備拡充により労働市場の流動化は生じるか」というものである。そして、その問題は最終的には「なぜ労働者は資格を取得するのか」という問題を解明することによって明らかになるとする(第3章)。

以上の概念的な考察と問題意識を踏まえた上で、我々は情報サービス産業における技術者のアンケート調査から、技能形成、意識、転職行動という3つの要因について資格取得者と非取得者の間の差異を探る(第4章)。我々の観察結果によれば、資格取得者と非取得者の意識の背景に存在するのは、単純化すれば「職業/組織・会社」の対立であり、労働者が実際に資格取得に至っているメカニズムとは、本稿で我々が「職業志向」と呼ぶ労働者の意識から発するOJTに対する積極的な態度、過去から現在に至るまで、また労働者の将来のスコープに起因するOff-JTに対する投資によるものである。

労働者の技能形成と資格取得のメカニズムを含む、第4章における観察結果について、労働者の資格取得という行為を「収入の最大化」という意味での経済的な合理性だけで説明することはできない。労働者の資格取得という行為をよりよく説明する原理として、我々

は、資格とは「職業」に自らの行為を準拠させる労働者の「自分自身の存在を社会に示すためのラベル」である、というテーゼを主張する。本稿で対象とする技術者は資格を取得することにより、「自分は技術者である」という確信を強め、そのことがさらに労働者の主体的な技能形成に結びついているのではないかというのが、我々の調査結果に対する結論である。このテーゼを前提とした上で、最後に企業、国、労働者それぞれの立場から、能力認定型資格を巡る若干の政策提言を行う(第5章)。

2. 「資格」の定義、資格の種類と本稿の対象

2.1 資格の定義

問題の所在で論じたように、日本において資格について社会科学の問題として全面的に取り上げられたことは少なかった。従って、現段階においては、日本において社会科学の研究の対象として、資格というものをいかなる形で定義するかについては確証されたコンセンサスは少ない。そこで本稿ではまず先行研究である「資格の経済学」では「一定の能力を習得したことを認定する称号」という定義に注目したい。

しかし、この定義が用いている「能力」という言葉が指し示す対象には、大きく、その人が生まれながらにして持っている先天的な能力と、学習や訓練によって後天的に取得された能力が含まれる。社会科学の分野では、 ϕ がそもそも存在するの否か、存在したとしてどの程度存在するの否か、あるいは ϕ が存在することを観察できるの否か、という議論が存在する。 ϕ の存在を仮定した場合、 ϕ の領域である、ある特定の学習や訓練の目標に対する効果は少なくとも部分的には ϕ に依存する。しかし、「能力」という言葉を用いて議論を行おうとすると、 ϕ に対する議論を含まざるを得ない。従って、本稿では議論を単純化するため、 ϕ の部分を排除する形で、「一定の知識及び技能を習得したことを認定する称号」という定義を行うことにする。また、本稿で以下特に断り無しに「能力」という言葉を用いた際には、「能力」という言葉の中に ϕ に相当する部分、即ち「先天的な」能力は含まないことにする。

以上の定義には、まず、能力評価をされる主体は誰かという問題が含まれる。定義に含まれる資格の中には、法人や組織を対象としたものが存在する。また、他の多くの資格は人間個人を対象としたものである。本稿ではこの問題について、後者の個人、とりわけ労働者個人に焦点を当てて、労働者個人が「一定の知識と技能あるいは知識及び技能を習得したことを認定する称号」という意味での資格に焦点を当てたい。

さらに、労働者個人を対象とした場合でも、定義の中には、学校教育の結果として得られる学位や、特定の企業の内部でのみ通用する職能資格等のいわゆる社内資格も含まれる。本稿ではさしあたり、上記の定義の中から学位と社内資格を除いたものを資格として考えることにする。

2.2 資格の種類と能力認定型資格

資格にはそれを認定する主体が必ず存在する。資格を認定する主体が国であるものを国家資格、「資格付与の一定の基準を所管庁が認可し、それに関わる業務を外部の財団法人等の団体に実施させているもの」を公的資格、資格を認定する主体が国家以外の組織であるものを民間資格と呼ぶ。民間資格については、さらに下位のカテゴリーとして、営利企業が認定する資格と非営利の組織が認定する資格に分類することができる。

資格については、認定を行う主体を基準とした分類以外に、資格がその保有者に対して単純に特定の知識や技能を認定するだけのものか、あるいは知識や技能の認定に付随してある特定の行為や業務を許可するものであるか、という基準が存在する。前者を能力認定資格、後者を免許あるいは業務独占型資格と呼ぶ。

表 1 資格の分類 (今野:1995)より抜粋

		国家・公的資格	民間資格
業務独占型資格	職種型	税理士・公認会計士等	
	職務型	危険物取扱者等	
能力認定型資格		技術士・中小企業診断士・実用英語技能検定・消費生活アドバイザー等	簿記検定・ワープロ検定等
本稿の対象(情報サービス産業関連資格)			

政策的に見て、ある行為や業務を能力認定資格として扱うか、あるいは免許として扱うかという決定は重要である。業務独占資格については、国家が労働者の労働を資格により保護することにより、労働者間の競争から得られる発展が阻害されるのではないかという議論や、特に業務独占資格の内、弁護士や医師に代表される特定の職種に付随する資格については、いわゆる「職業の自由」という考えと齟齬をきたすのではないかという法律論議が存在する(今野:1995)。また国際的には、いわゆる業務独占型資格が数多く存在する大陸ヨーロッパと、それが少ないアメリカの比較から、その原因を国家と労働者の歴史的な関係で説明しようとする社会学者コリンズの仮説も存在する(Torstendahl eds.:1990)。

以上のように、業務独占型資格について考察するためには、経済的観点、法律、社会的観点などさまざまな視点から議論を整理する必要がある、またその重要性も高いものと考えられるが、以下、本稿では、日本における現状において業務独占型資格よりもより幅広い労働市場に関与する能力認定資格に対象を限定し、業務独占型資格あるいは免許については、今後の課題としたい。なお、本稿において以下では特に断りなく「資格」という単語を用いた場合には、上記における「能力認定資格」を指すことにする。

3. 能力認定型資格をめぐる考察

3.1 労働者と能力認定型資格

本稿の 2 で行われた資格の定義及び分類をふまえた上で、以下、本項では労働者が資格を取得するという意味について考えていきたい。

既に示した定義から、能力認定型資格とは、その資格保有者が習得している知識や技能を示すものである。従って、労働者と資格の関係を考えた場合、第 1 の問題は、労働者が資格を利用して誰に対して知識や技能を示すのかという点になる。本項では分析の初期の仮説を構築するために「労働市場」を考察の出発点とし、労働市場において労働者が対面する「外部労働市場における企業」と「内部労働市場における企業」という 2 つの対象について考えていきたい。

3.1.1 労働者と能力認定型資格 1 労働市場における労働者と資格

まず、外部労働市場、内部労働市場共通の事項として、次のように言える。即ち、資格を保有する労働者は、資格を全く保有しない労働者に比べ、自らの知識や技能を示すための要因をより多く保持していることになり、外部労働市場及び内部労働市場いずれの場合においても、資格保有者はそうでないものに比べ、有利に振舞うことができると考えることができる。このことから、以下の考察においては簡単に、資格を「労働者の労働市場(外部労働市場・内部労働市場)における知識や技能を示すための道具」として考えることにする。

しかしながら、労働市場において「労働者の知識や技能を示すための道具」として資格を考えた場合、同じ機能を持つ道具は資格だけではない。例として我々は広い意味での資格である学歴や、人柄、資格以外の実務経験や経歴、また企業が独自に行う採用試験等の能力評価が考えられる。また内部労働市場においては、上記に加え非常に重要な要因として、企業は労働者の実務遂行のプロセス及び結果を直接かつ長期にわたり観察することが可能である、という点が挙げられる。このことから、「労働者の知識や技能を示すための道具」として資格を考えた場合、それ自体がどの程度、知識や技能評価の基準として価値があるかという点については、同じ「労働者の知識や技能を示すための道具」との相対的な比較の問題であるということが出来る。

ただし、企業側から見た場合、一般にある特定の労働者の知識や技能に関する情報は、内部労働市場においては、労働者の行為を長期にわたり直接観察できるという特性から、資格は内部労働市場における評価の情報としてよりも、外部労働市場における評価としての方が、相対的に価値が高くなるということが考えられる。

3.1.2 労働者と能力認定型資格 2 労働者の技能形成と資格

次に資格に関して付随する点として、資格取得におけるコストの問題について考えるこ

とにする。労働者は資格取得のために、コストを支払わなくてはならない。その際の費用項目として、一方では資格取得にかかる受験費用等の直接的な費用、他方では資格で評価される技能や知識等の能力を習得する費用が存在する。能力習得のための費用は、一方では、教材費や専門学校等の受講等、いわゆる Off-JT に関するもの、他方では、企業に従事している場合、業務経験から直接得られる知識、即ち OJT によるものが存在する。それぞれにかかる金額及び時間を、資格取得のためのコストとして考えることができる。

表 2 資格取得に関するコスト

		時間	金額
資格取得に直接かかる費用			
資格で評価される能力習得にかかる費用	Off-JT	A	B
	OJT	C	D

上記の資格取得に関するコスト項目、とりわけ OJT と Off-JT について理解するために、今、ある職種や職務に関連する特定の資格について、その職種や職務に従事している、あるいはしたことがある労働者と、全く従事していない、また経験のない労働者の 2 人が資格取得を目指した場合を考えたとする。また については、企業からの資格取得による援助は全くないものとする。以上の状況の中で、資格取得に際して、OJT による知識や技能が影響を及ぼすとすれば、 は OJT による知識が全く得られないわけであるから、 は OJT による知識や技能分、 より有利である。つまり上記の表において、資格取得に際しては の労働者は に比べて C+D 分有利である。

他方で、 が OJT による知識のみで資格取得ができるかといえば、通常は考えにくい。労働者個々人が置かれる多様な企業、多様な分業体制の中におけるさまざまな可能性に比べれば、通常は評価の対象は幅広い。このことから、資格取得に際しては、資格独自の学習というものが必要になってくる。この点は も も同じである。では、資格独自の学習によって得られた知識はどのように理解したらよいのか。資格取得の学習により、労働者は知識を得るわけであるが、その知識は将来において、役に立つか立たないかのいずれかである。いずれにしても、その知識が将来、役に立つという可能性がある限り、資格取得の学習は、単に資格取得という限られた目的だけでなく、その学習を行った人物の将来の業務に必要な知識や技能に対する先行投資と考えることができる。先行投資に相当する分が上記の表において、A+B に相当する。

3.1.3 労働者と能力認定型資格 まとめ

我々は 3.1.1 及び 3.1.2 において、能力認定型資格を労働者が得る意味について考察を行ってきた。以上の考察をまとめると、次のようになる。

労働者にとっての資格の意味

労働者にとって資格とは、自らの知識や技能を示す手段である。

労働者が資格によって自らの知識や技能を示す対象

労働者が自らの知識や技能を示す対象には、外部労働市場における企業と内部労働市場における企業が存在する。

労働者にとっての資格の価値

労働者にとっての資格の価値は、外部労働市場及び内部労働市場における他の競合する手段との比較によって決まる。

労働者の資格の価値に関する外部労働市場の優位性

自らの知識や技能を示す手段として資格の価値を考えた場合、内部労働市場においては、企業にとって資格以外の代替手段として労働者の実務遂行を直接、また比較的長期にわたり観察できる可能性があることから、資格取得の価値は、労働者にとって、内部労働市場における場合よりも、外部労働市場における場合の方が価値が大きい。

労働者にとっての資格のコスト

資格取得の際にかかるコストとして、資格受験費用に代表される資格取得に直接かかるコストと、資格の対象となる職種や職務に関する知識や技能の習得にかかるコストが挙げられる。労働者が評価の対象となる知識や技能を身に付ける手段として、Off-JT と OJT が存在する。我々は、以上それぞれに対応する時間とコストを、資格取得にかかるコストと考えることにする。

労働者にとっての資格取得という行為がもたらす副次的効果

の前提のもとで、資格取得を目指す労働者を考えた場合、評価の対象となる知識や技能を身に付けるためには、業務経験による知識あるいは技能の習得と、それ以外による知識の習得がありうる。資格取得に際して多くの場合、前者だけで評価の対象となる知識や技能を習得することは困難であると考えられることから、後者が必要になる。後者は資格取得という直接的な目的の達成と同時に、当該の資格が範疇とする特定の職種や職務に対する先行的な技能形成をもたらす。

3.2 企業と能力認定型資格

本項においては、「労働者が資格を保有すること」について、企業側の視点から、その意味を探ることとする。

3.2.1 企業と能力認定型資格 1 労働者の評価リスクの低減と技能形成

労働者の能力が資格によって示されることの企業にとっての意味とは何か。労働者の場合と同様に、労働者と企業の間を労働市場において捉えた場合、次のようにいえるだろう。第 1 には、外部労働市場において、資格を保有している労働者は、ある特定の知識や技能について第 3 者から保証をされていることになる。従って、外部労働市場における企

業にとって、労働者が資格を保有することは、当該の労働者の能力に関する情報の不確実性を縮減するという機能を持つ。内部労働市場においても同様である。賃金や昇進などの労働の対価やインセンティブの基準になる人事考課に際して、資格は当該の労働者の能力を示すという機能を持つ。

しかし、企業が実際に外部労働市場や内部労働市場において、労働者を評価する際、どの程度資格に価値を置くかについては、企業が労働者の何を評価の基準として考えるかに依存するだろう。資格とは既に述べたように、労働者の能力を示すものである。他方で、実際の企業は、労働者の保有する資格、さらには、労働者の能力に関する情報だけで雇用を行ったり、あるいは、昇進や賃金の基準とする訳ではない。この点を明確に解明するために、外部労働市場及び内部労働市場における企業側が取りうる手段について、資格を含め、その指標を整理することは極めて重要である。しかし本稿では差し当たり、労働者の項で論じた時と同様に、資格の価値は資格以外の評価の指標との競合関係によってその価値が決まるとするに留めよう。また、労働者の項において論じたのと同様の根拠、即ち、内部労働市場では、労働者の実務遂行のプロセス及び結果を直接かつ長期にわたり観察することが可能であるという点から、資格の価値は外部労働市場においての方が価値が高いと考えることができる。

加えて、我々は、労働者が資格取得にあたり Off-JT による「資格独自の勉強」が必要であることを述べた。企業は労働者の技能形成によって、生産性の向上という形で利得を受け取るわけであるが、もし、労働者が資格取得を目指して Off-JT に投資を行う、あるいは行ったのであれば、そこから得られる、あるいは得られた労働者の技能の向上は、企業にとっても利得となる。

3.2.2 企業と能力認定型資格 2 企業の生産物と労働者の資格の関係

前項で取り上げた要因は、ちょうど労働者と資格の関係について論じた項目について、企業側からの視点で見たものである。しかし、企業側にとって、労働者が資格を保有することについては、企業独自の利得というものが存在する。それが本項で述べる企業の生産物とそれを購買する顧客との関係である。即ち、顧客は企業の生産物を購買するわけであるが、購買の意思決定には、その生産物についての情報が必要である。顧客から見た場合、購買前の生産物に関する情報は、最終的に購入できる生産物を直接目にできる、あるいは試用できる場合には、そうでない場合に比べ、情報量は多くなる。また、市場規模が大きな生産物の場合には、他の購買者からの情報入手の可能性が高くなり、また、安価な生産物の場合には、情報量が少なくとも直接購入することができる。しかし、上記の条件に当てはまらないような生産物、より具体的には、受注生産型の生産物やサービスの場合には、顧客は最終的な生産物に関する情報を目にする事ができない。従って、顧客は購買時には最終的な生産物以外の情報を根拠に、購買の意思決定を行わなければならない。生産物は労働者の知識や技能によって生産されるものであるから、製品ないし商品を生産する労働者

働者が資格保有者であることは、その生産物に対する一定の保障となりうる。従って、顧客にとっては、購買する生産物を生産する労働者が資格保有者であることは、生産物がモノであれ、サービスであれ、そうでない場合と比較して、他の条件を一定と仮定すれば、購買者の購買に関してプラスに寄与するであろう。加えて、その生産物にかかる労働投入量が大きな製品ほど、顧客から見て資格の価値が高いといえる。

以上の論旨は、顧客以外の株主等の利害関係者についても同様に当てはまるであろう。

3.2.3 企業と能力認定型資格 まとめ

企業において「労働者が資格を保有すること」の意味をまとめると、次のような結果になる。

企業にとっての資格の意味

企業にとって資格とは、労働者の知識や技能に関する情報を得る手段である。

企業が労働者の知識や技能に関する情報を得る状況

企業が労働者の知識や技能を得る状況として、外部労働市場における場合と内部労働市場における場合が存在する。

労働者にとっての資格の価値

企業にとっての資格の価値は、外部労働市場及び内部労働市場における他の競合する手段との比較によって決まる。

企業の資格の価値に関する外部労働市場の優位性

労働者の場合と同様、内部労働市場においては、企業にとって資格以外の代替手段として労働者の実務遂行を直接、また比較的長期にわたり観察できる可能性があることから、資格取得の価値は、企業にとって、内部労働市場における場合よりも、外部労働市場における場合の方が価値が大きい。

企業にとっての労働者の資格取得という行為がもたらす副次的効果

労働者の項で述べた資格の副次的効果、即ち、労働者が資格取得を目指すことによって、自らの技能を高め、そこから得られる生産性の上昇の恩恵を得ることができる。

企業の利害関係者と資格

自社の従業員が資格を保有することによって、その企業は自分の能力を、顧客を含む利害関係者に示すことができる。

以上のように、資格の拡充によって、企業はそこから利益を得られるわけである。しかし、企業にとって、上記の効果を目論んで、個別企業が自ら従業員の資格取得に対して投資を行ったり、あるいは、外部労働市場から資格取得者を積極的に調達するという行為を行った場合、その効果は両義的といわざるを得ない。例えば自社の従業員に対して資格取得の投資を行った場合、その労働者が技能を上昇させたとしても、実際には資格取得によって、その従業員は同時に外部労働市場における移動の可能性を得てしまうからである。

つまり、企業の資格取得援助を利用し、資格を取得した労働者が、そのまま他の企業に行ってしまうと、企業の資格取得援助は回収不可能になる。外部労働市場においても同様に、もし資格取得者を雇うコストがそうでない労働者に比べて高いものであれば、その分の費用は、単にそこから得られる利得だけではなく、その労働者が外部労働市場において持っている転職可能性というものも算段して考えなければならない。この点は一括して、企業における資格投資の外部効果としての転職可能性と呼ぶことができる。

我々はこの点を企業側から見た資格の意味の 7 番目として付け加えたいと思う。即ち、

企業における資格投資の外部効果

企業が資格に投資することにより、労働者の転職可能性という形の外部性を生み出す。

3.3 資格認定主体と能力認定型資格

次に資格認定をする主体と資格の関係について論じたい。資格認定を行う主体として考えられるのは、本稿における類型から、国及び国の監督下において資格の認定を行う国家資格及び公的資格、それ以外の組織によって認定が行われる民間資格が存在すると述べた。

このうち、本稿では国家及び公的資格の主体である国に問題を限定して論じたい。

3.3.1 資格認定主体としての国とその政策オプション

労働者及び企業における考察から、資格の価値とは、外部労働市場及び内部労働市場それぞれにおける評価において、代替されるほかの手段との競合関係にあると論じた。これらの競合関係に影響を与えることのできる政策オプションとして、資格の体系と内容の整備、資格取得にかかるコストを上げることができる。労働者の資格取得に際して、その内容を整備すると同時に、資格取得の内容以外の部分で、資格取得にかかる直接のコストを下げ、また、さまざまな手段を用いて資格取得にかかる間接的なコストの低減に政策的な影響を与えることは、労働市場における代替される他の手段との競合関係において、資格の優位をもたらす可能性がある。

3.3.2 資格政策の影響と効果

以上のような政策オプションを操作することによって、国の政策としては、どのような効果が得られるのであろうか。その効果は第 1 には「外部労働市場の整備により、非効率な企業からの労働者の流動化を促すことができる」という点、第 2 には「資格を整備することにより、労働者の技能形成に寄与できる」という点が挙げられる。

第 1 の点のメカニズムは次のようなものである。即ち、労働者がある特定の能力を示す資格を取得することにより、労働者の能力は自社のみならず他社においても認定されることになる。また企業側から見れば、資格が存在することにより、他社や他組織の労働者の能力の評価にかかる情報の不確実性が減少する。双方にとって、資格の体系と内容が整備

されることにより、その影響は競合する他の手段が少ないと考えられる外部労働市場において価値が高まるため、同一の資格についてその体系や内容が整備されれば、その影響は、労働者側にとっては内部での賃金や昇進という影響よりは、他社に対する転職の影響が高く、また、企業にとっても資格の拡充によって、自社の社員評価の際の価値よりは、むしろ外部の労働者に対する評価の際に効果がある。資格の外部労働市場における影響から、資格の体系と内容の整備は労働者の能力に応じた適正配置とそれによって得られる生産性の上昇に寄与する。

第 2 点は企業及び労働者の項で論じた、資格と技能形成の関係である。もし、資格の整備拡充により、労働者が自らの能力を高めるという効果が存在するのであれば、それ自体が国全体の生産性の向上に寄与するであろう。

3.4 資格をめぐる政策的問題

我々は労働市場と資格の関係というテーマで出発し、労働者、企業、資格認定主体としての国それぞれの立場から、資格というものが持つ意味を考察してきた。以上の点をまとめると次のように示すことができる。

	労働者	企業	認定主体(国)
資格による利益	労働市場における相対的優位性	労働市場における労働者の能力評価リスクの削減	労働市場の流動化による労働力の適正配置
	技能形成による能力の向上	労働者の技能形成による生産性の向上	同左
		自社の能力の市場に対する提示	
資格によるコスト / リスク	資格取得の直接費用	従業員の資格取得による外部性	資格取得の直接費用
	資格取得のための技能形成		資格体系の内容整備

最終的な問題は、次の 2 点に絞られる。第 1 の点は、外部労働市場における資格の影響である。もし資格の整備や資格取得のコストの削減が、外部労働市場における労働者の流動化をもたらすという影響が存在した場合、国の政策としては、「労働者の適正配置による生産性の向上」という意図に寄与することができる。他方、企業の側では、逆に資格に対する投資についての外部効果である労働者の転職可能性が発生することになる。第 2 の問題は、資格制度それ自体が労働者の技能形成のインセンティブになりうるかという点である。もしこの効果が存在するのであれば、それ自体が生産性の向上に寄与することができる。

る。

以上の2つの問題は、「なぜ労働者が資格を取得するのか」という問題について考えることによって、部分的な回答を得ることができるであろう。労働者の資格取得に関する意識が、外部労働市場に向かっていけば、資格の整備により、外部労働市場における労働者の流動化が生じる。また、労働者が資格取得を目指し、積極的に自らの技能形成を行うという行為が認められるのであれば、資格取得に関する投資や政策的な整備は、労働者の技能形成にとってプラスに寄与することができるといえる。

次章ではから、情報サービス産業における技術者を対象としたアンケート調査を利用し、この問題について考えていきたい。

4. 情報サービス産業の技術者を事例とした「資格」を巡る問題に関する考察

4.1 なぜ情報サービス産業に注目するのか

本稿において、「なぜ労働者は資格を取得するのか」という問題を考えるにあたり、我々は情報サービス産業における技術者に注目する。その理由は、次の4点である。

第1の点として、日本全体における情報サービス産業自体の重要性が挙げられる。国勢調査のデータを利用した場合、日本における1990年から2000年までの職業人口は、日本全体では就業者が減少していく中で、情報関連の技術者については、約56万人から79万人と増加の傾向を示している¹。今後、情報関連の技術者がどの程度増加するのかという点は、他の考察を行わなければならないが、日本全体の今日の雇用を考える上で、情報サービス産業の技術者の動向を考えることは重要である。同時に、情報サービス関連の生産物は、さまざまな産業の生産性の向上に寄与することが考えられ、その労働の質は単に雇用の問題だけでなく、日本全体における生産性の向上という問題にとっても重要であると考えられる。

上記の問題に加え、第2に情報サービス産業の場合、職務に関連する資格が職務独占型あるいは免許型になっておらず、本稿で対象とする能力認定資格という問題をおよそ純粋に考えられる分野であるという点が挙げられる。本項では、資格の問題について、能力認定型資格を対象として扱うわけであるが、恐らく免許型の資格と、能力認定型資格では、労働者がそれを取得する際の動機は異なるものであろう。従って、情報サービス産業において、関連する資格として、非免許型の能力認定型資格のみが存在するという事は、本稿の問題意識に純粋に添った形で考察ができる。第3に産業全体として、能力認定型資格について比較的長い経験を有していると考えられることである。情報サービス産業においては、1969年に通産省(当時)によって「情報処理技術者認定試験」という形で資格制度が導入されて以来、産業と資格の関係についておよそ30年の歴史が存在する。従って、本産業に属する労働者、企業及び認定側それぞれが資格の問題について一定の考えを有してい

¹ 総務省統計局,2003,「国勢調査 IT関連統計資料集」(<http://www.stat.go.jp/data/it/index.htm>,2003/05/06)

ると考えられ、そのこと自体が、能力認定型資格の問題を考察する上で有益なものと考えられる。第 4 に情報サービス産業に属する企業が、事業系サービス業という形で、我々が既に述べた企業側のインセンティブの発生根拠である「生産物に対する高い労働投入量」と「受注生産型あるいはサービス提供型」の特性を有していると考えられることが挙げられる。

以上の点を前提とした上で、本稿ではさらに、そこに従事する労働者側の視点から資格というものを観察する。無論、資格全体を考察する上では、企業側からの視点も重要であり、あくまでプライオリティの問題であるが、労働者を通して資格を観察することにより、ある程度、資格に対する企業側の対応というものも見えてくることが期待される。

以下では、情報サービス産業の技術者に対するアンケート調査から、本稿の 3 で提示された問題意識である、「労働者の技能形成と資格の関係」、「資格と外部労働市場の関係」という点を、「資格取得者」と「非資格取得者」の行為、意識を比較することにより探っていきたい。

4.2 調査概要

4.2.1 アンケート調査概要

本稿で利用するアンケート調査は、2002 年 10 月から 11 月にかけて、「IT エンジニアのスキルに関する意識とキャリア形成」というタイトルで、社団法人情報サービス産業協会からの協力を得て行われたものである。アンケート調査の主な概要は次の通りである。

- ・ 調査方法
 - ・ 郵送法
 - ・ 社団法人情報サービス産業協会加盟約 520 社を対象
 - ・ 各企業に対して各 5 通、計 2700 通を配布
 - ・ 対象は「技術者(業務遂行にあたり技術的な知識を必要とする者)」
- ・ 回収数 317 通(回収率 11.9%)

4.2.2 アンケート回答者の資格に関する回答結果

本アンケート調査における回答者の資格保有状況等は以下の通りである。

- ・ N=317、資格取得者 216 名、非資格保有者 101 名、無回答 6 名
- ・ 国家・公的資格のみ保有者 147 名、民間資格のみ保有者 18 名、両方保有者 31 名、非情報関連資格等のみ保有者 19 名

下記に資格に関連するその内訳をグラフで示す。

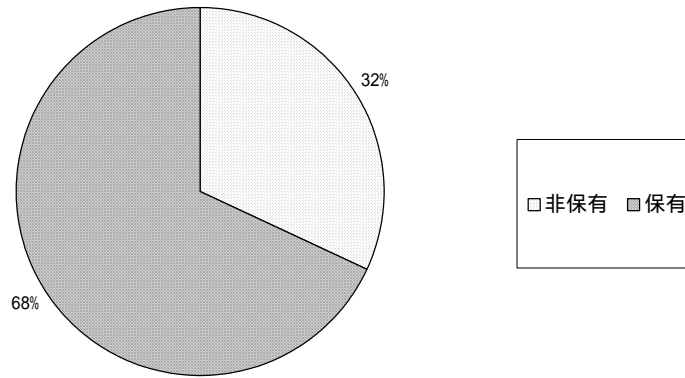


図 1 アンケート回答者の資格保有状況(n=317)

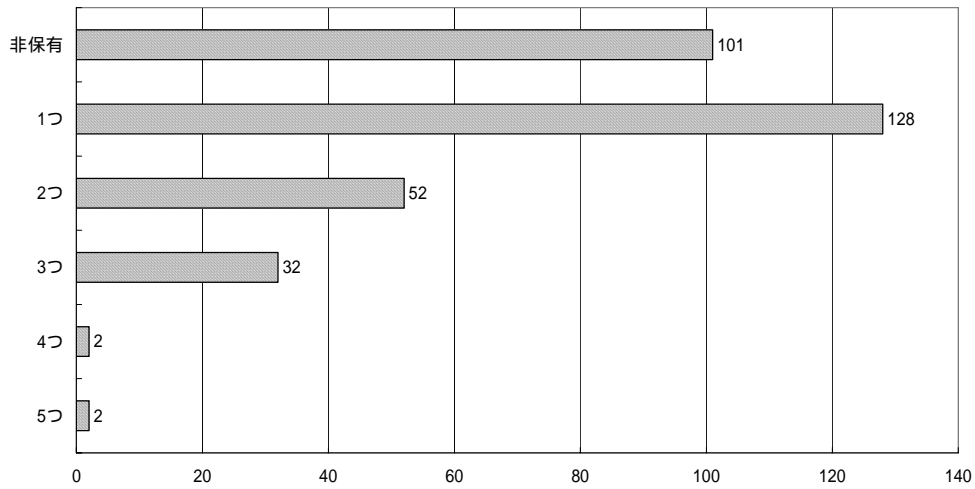


図 2 アンケート回答者の一人あたり資格保有数(n=317)

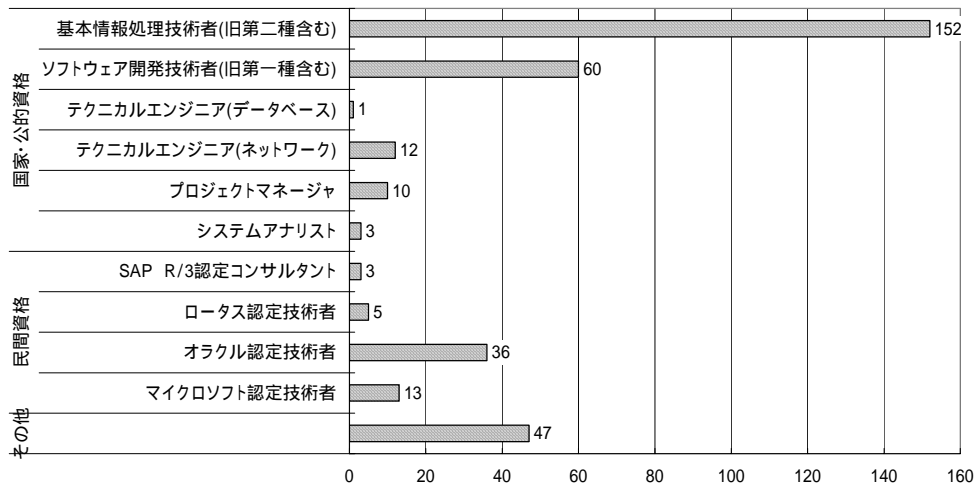


図 3 保有している資格の種類(n=317)

4.3. 労働者の技能形成と資格の関係

4.3.1 労働者の技能形成と資格 1 資格取得者と非取得者の技能形成の差異

まず、資格が労働者の技能形成と関係しているのか否か、という点を調べるために、資格取得者と非取得者について、技術者の Off-JT に割いている時間の違いと OJT に寄与すると考えられる要因について比較を行う。

第 1 の Off-JT に割いている時間の違いという問題について、アンケート調査では、「会社の指示によるセミナーや集合研修等」、「社内・職場での勉強会」、「自分の選択による外部でのセミナーや集合研修等」、「書籍や通信教育を利用して自分で調べる」という 4 つの項目について調査から次のような結果が得られた。

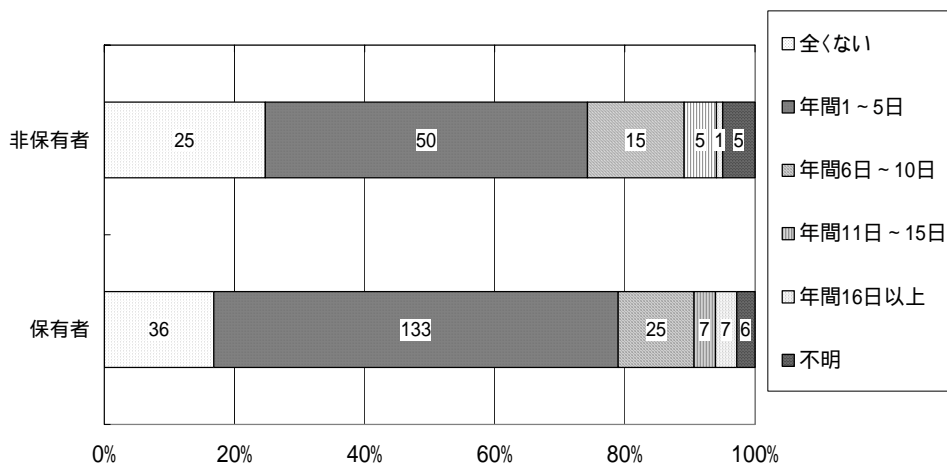


図 4 会社の指示によるセミナーや集合研修等(n=315、 $p=0.187$)

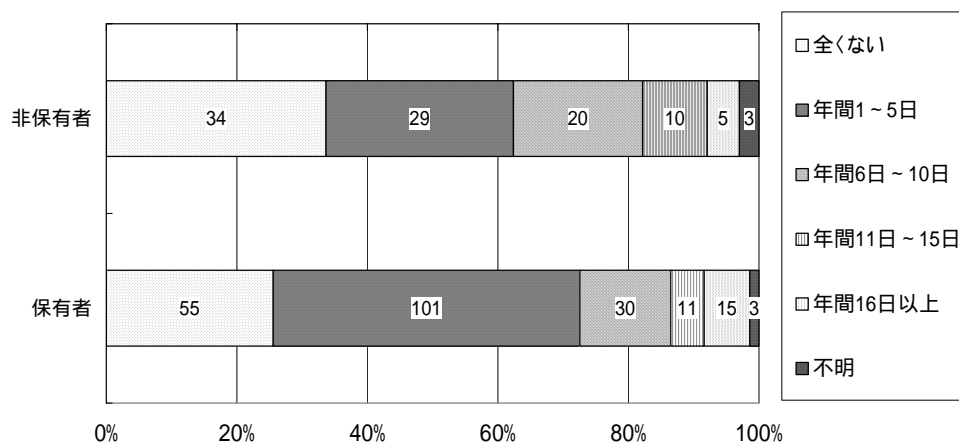


図 5 社内・職場での勉強会(n=316、p=0.030)

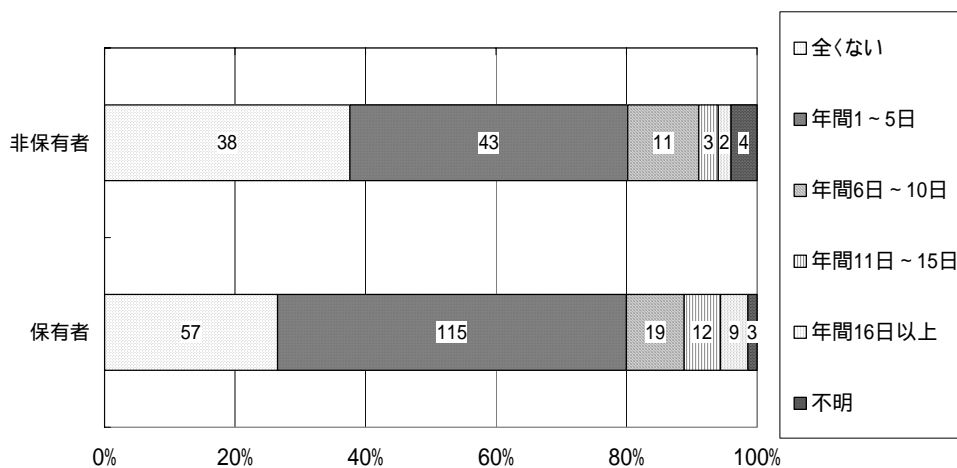


図 6 自分の選択による外部でのセミナーや集合研修等(n=316、p=0.119)

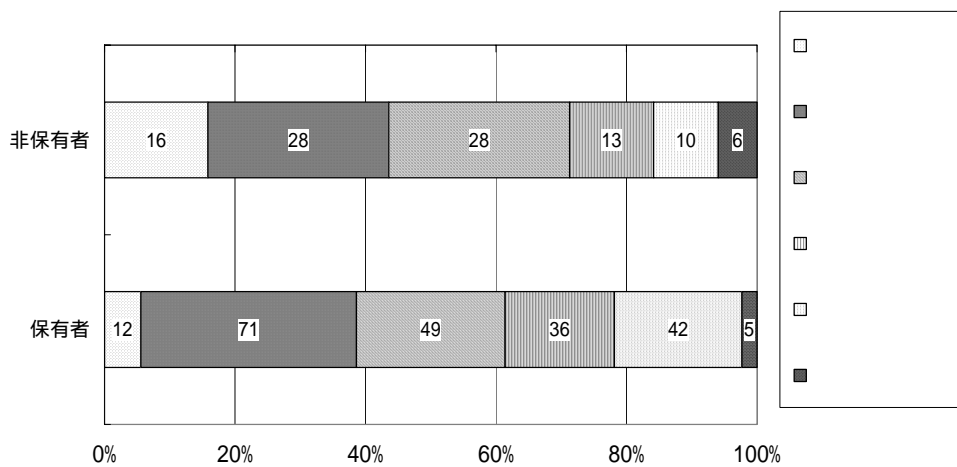


図 7 書籍や通信教育を利用して、自分で勉強する(n=316、p=0.005)

カイ自乗検定による p 値の有意水準について 0.1 以下で判断した場合、会社指示によるセミナーや自分の指示によるセミナーについては、資格取得者と資格非取得者の間で差はない。差が生じたのは、勉強会と自主的な勉強である。グラフを見てわかるように、資格取得者はそうでないものに比べて、自主的な勉強を積極的に行っているということがいえる。勉強会の日数は年間 6 日以上に注目すると明確であるが、保有者において少なく、非保有者において多い。

次に OJT について見てみよう。OJT とは、厳密には実際の業務経験から知識や技能を得ることができる、というメカニズムを前提に、業務経験を通じた技能習得を指す。しかし、このメカニズムを直接測定することは困難であるため、本稿では、「経験年数」と「労働者が業務上分からないことに直面した場合どのような行為をどの程度とるか」という「業務上の不確実性とその解決の形態」に注目し、OJT を把握することにする。なお、同じアンケート調査から、以下の 5 項目において、労働者の「技能形成の満足度」に寄与しているのは、第 1 の「書籍やインターネットを利用して自分で調べる」という行為のみである(津崎:2003)。

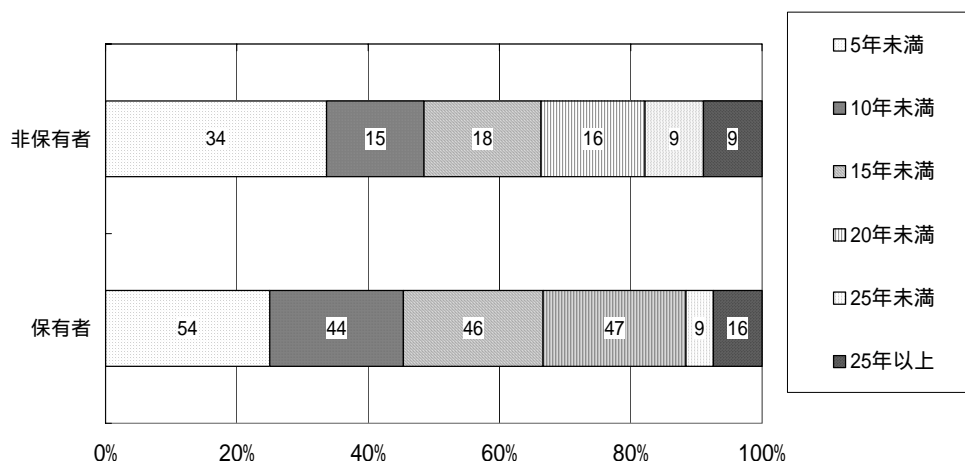


図 8 資格保有者と非保有者の経験年数の比較(n=317, p=0.183)

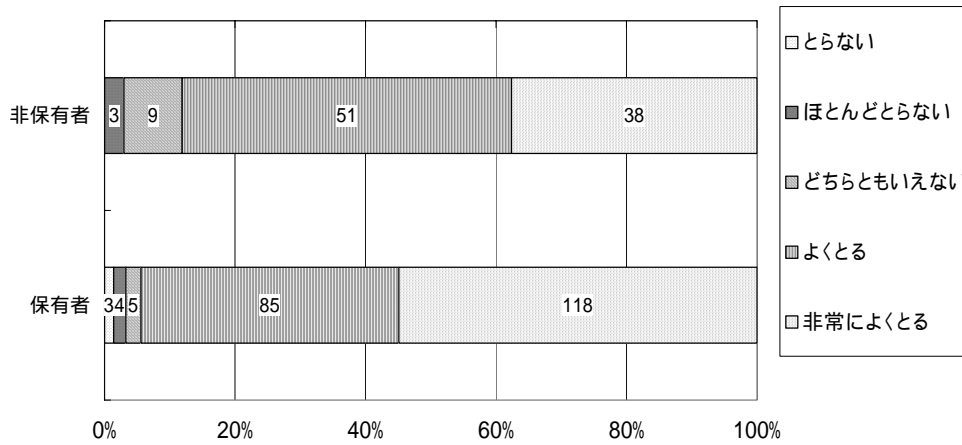


図 9 資格保有者と非保有者の「書籍やインターネットを利用して自分で調べる」という行為の頻度の比較(n=316、p=0.005)

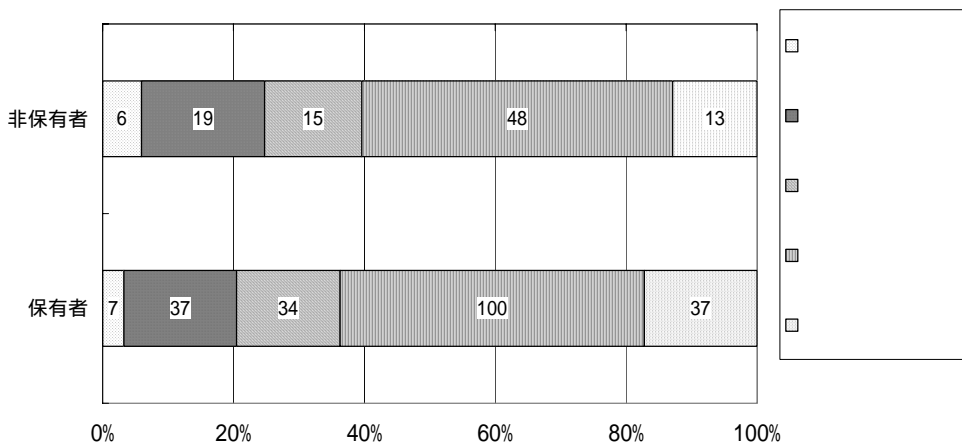


図 10 資格保有者と非保有者の「職場の上司に聞く」という行為の頻度比較(n=316、p=0.703)

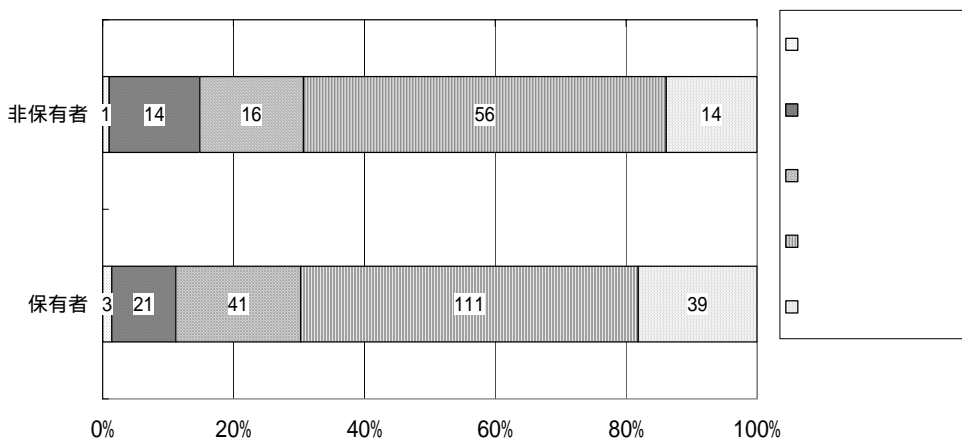


図 11 資格保有者と非保有者の「職場の同僚に聞く」という行為の頻度の比較(n=316、p=0.650)

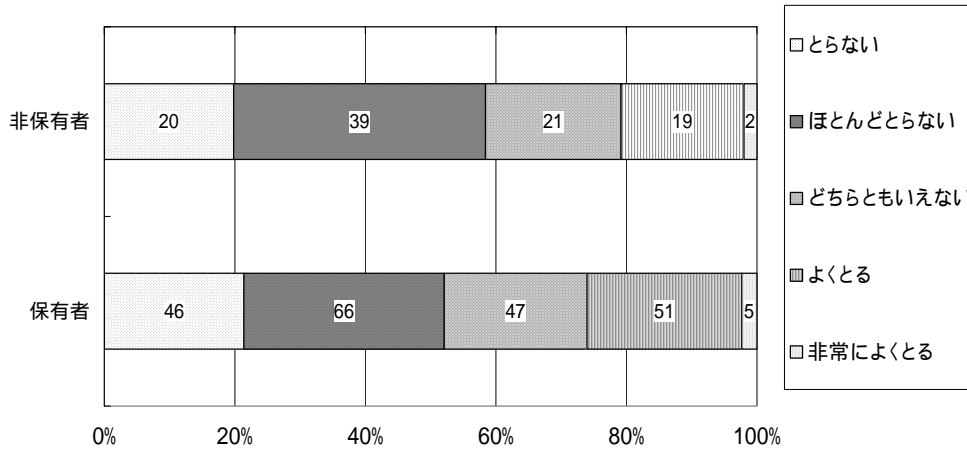


図 12 資格保有者と非保有者の「職場以外で仕事上付き合いのある人物に聞く」という行為の頻度の比較(n=316、p=0.698)

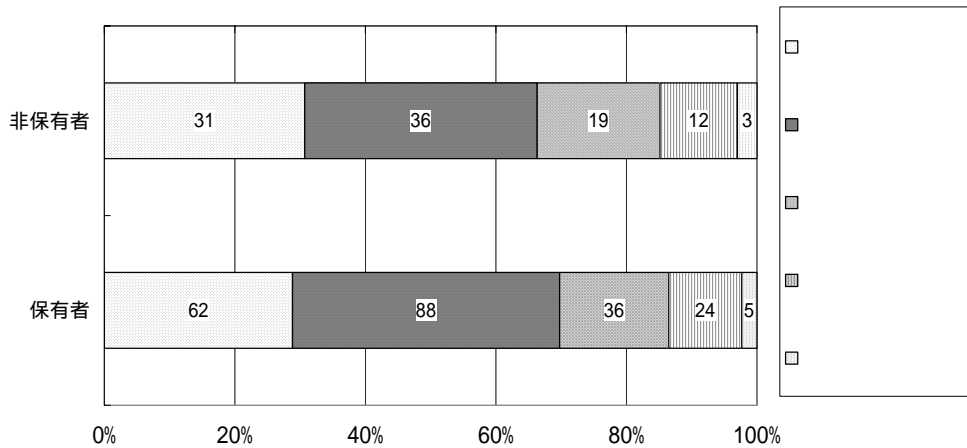


図 13 資格保有者と非保有者の「職場以外でプライベートで付き合いのある人物に聞く」という行為の頻度の比較(n=316、p=0.927)

Off-JT の場合と同様、同じく統計的な有意性に注目した場合、資格保有者と非保有者の間で差が見られたのは、「書籍やインターネットを利用して自分で調べる」という行為である。即ち、資格取得者の行為特性として、業務遂行上、分からないことが生じた場合に、自分自身で調べるといった行為の頻度が高いことがわかる。

以上、Off-JT と OJT に注目し、資格取得者とそうでない者の行為特性を見てきた。以上の結果から、資格取得と技能形成の間には関係があるといえそうである。しかし、この結果から即座に「国が資格制度を整備することによって、労働者の技能形成をもたらすことができる」あるいは、「企業が労働者に対して資格取得の支援を行うことにより、労働者が自発的に技能形成をはかるようになる」と判断することはできない。自発的な勉強や勉強会といったものは、いわば労働者にとってはコストであり、このコストをなぜ労働者が払う

のかという点に注目する必要がある。

我々は次項において、労働者の意識に注目し、資格保有者と非保有者の意識の違いから、この点を探ることとする。

4.3.2 労働者の技能形成と資格 2 資格取得者と非取得者の意識の差異

同じアンケートでは、労働者の意識に関する調査を行っている。設問は全部で 80 問であり、設問に対する回答結果に対して主成分分析(バリマトリックス回転)を行った結果、労働者の意識に関する 27 の軸を得た。それぞれの軸の内容全てについて記載することは、本稿で扱う内容からはあまりに煩雑であるため、本稿では記載しない。本稿では、以下、我々の問題意識から関連する軸に対してのみ言及していくこととする。

まず、労働者の意識というものが、資格取得に関連するのだろうか。この点について、本稿では、資格取得者と非取得者を被説明変数とし、27 軸全ての主成分得点を説明変数として、回帰モデルによる分析を行った。その結果が下記である。

表 3 労働者の意識と資格取得の関係(回帰モデル)

[変数]

- ・ 被説明変数 資格取得している(ダミー)
- ・ 説明変数 アンケート調査の意識に関する質問項目の回答者の主成分得点

[分析結果]

	非標準化係数		標準化係数	t	有意確率(p)
	B	標準誤差	Beta		
定数	0.676	0.026		26.464	0.000 ***
1軸主成分得点	0.019	0.026	0.041	0.754	0.451
2軸主成分得点	0.100	0.026	0.213	3.902	0.000 ***
3軸主成分得点	0.065	0.026	0.140	2.560	0.011 **
4軸主成分得点	-0.006	0.026	-0.014	-0.250	0.803
5軸主成分得点	0.010	0.026	0.021	0.392	0.695
6軸主成分得点	0.058	0.026	0.123	2.251	0.025 **
7軸主成分得点	0.010	0.026	0.022	0.396	0.692
8軸主成分得点	-0.034	0.026	-0.073	-1.339	0.182
9軸主成分得点	-0.068	0.026	-0.145	-2.667	0.008 ***
10軸主成分得点	0.018	0.026	0.039	0.722	0.471
11軸主成分得点	0.007	0.026	0.014	0.261	0.794
12軸主成分得点	0.025	0.026	0.053	0.977	0.329
13軸主成分得点	0.048	0.026	0.103	1.895	0.059 *
14軸主成分得点	-0.013	0.026	-0.028	-0.508	0.612
15軸主成分得点	-0.011	0.026	-0.023	-0.423	0.673
16軸主成分得点	-0.052	0.026	-0.112	-2.046	0.042 **
17軸主成分得点	-0.017	0.026	-0.037	-0.684	0.494
18軸主成分得点	-0.003	0.026	-0.006	-0.104	0.918
19軸主成分得点	-0.062	0.026	-0.132	-2.420	0.016 **
20軸主成分得点	0.004	0.026	0.010	0.175	0.861
21軸主成分得点	0.012	0.026	0.025	0.463	0.643
22軸主成分得点	-0.027	0.026	-0.057	-1.045	0.297
23軸主成分得点	-0.014	0.026	-0.030	-0.557	0.578
24軸主成分得点	-0.046	0.026	-0.097	-1.783	0.076 *
25軸主成分得点	0.036	0.026	0.076	1.401	0.162
26軸主成分得点	-0.047	0.026	-0.100	-1.843	0.066 *
27軸主成分得点	-0.039	0.026	-0.083	-1.523	0.129

モデルの有意確率:0.000 調整済み R²:0.11

変数の有意確率 p>0.01:*** p>0.05:** p>0.1:*

2 軸(標準化係数 0.213)、3 軸(同 0.140)、6 軸(同 0.123)、13 軸(同 0.103)については、資格取得についてプラスに寄与する意識、9 軸(標準化係数-0.145)、16 軸(同-0.112)、19 軸(同-0.132)、24 軸(同-0.097)、26 軸(同-0.100)については、資格取得にマイナスに寄与

する意識である。以下、それぞれの軸の内容について見ていこう。なお、下記表において、因子負荷量は±0.2の範囲に収まらないもの限定して記載する。

表 4 資格取得にプラスに寄与する労働者の意識 2軸 職業志向

質問項目	因子負荷量
自分は今の職種以外につくことは考えられない	0.717
プライベートでも仕事と似たようなことをしている	0.643
今の職種につくことは子供の頃から漠然と考えていた	0.635
現在の職種で身を立てたい	0.603
新しい技術や製品に強い興味を持つ	0.392
仕事を試行錯誤しながらさまざまなやり方で試してみるのが好きだ	0.331
会社の内部や外部に関わらず同じ職種の人たちと情報交換をするのは楽しい	0.213
賃金が上がらないのであれば今の職種は変わりたい	-0.213
自分にとって今の職種はキャリアのひとつに過ぎない	-0.309
今の仕事は自分の生活の手段に過ぎない	-0.341

現在の職業というものに過去から将来までインセンティブ付けられた意識を示し、本稿ではこの意識を「職業志向」と名付けた。賃金や生活といった基礎的な条件よりも、「技術者」という現在の仕事にこだわりを有しており、また仕事とプライベートに区別をつけず、仕事自体に楽しみを見出しているところに特徴がある。

表 5 資格取得にプラスに寄与する労働者の意識 3軸 知識志向

質問項目	因子負荷量
自分の職種に関する技能は、今の業務に直接関係しなくとも幅広く身に付けたい	0.758
自分が直接担当する業務だけでなく、関連する業務についても幅広く知りたい	0.756
他の人の担当業務でも知っていることがあれば伝えるべきだ	0.419
新しい技術や知識、製品に強い興味を持つ	0.414
先端的な知識を高めるよりもマネジメントの能力を高めていきたい	0.338
仕事を試行錯誤しながらさまざまなやり方で試してみるのが好きだ	0.304
教育機関は学校名よりも教育内容が重要だ	0.239

自分の仕事にはプロとしての誇りを持つべきだ	0.222
自分の業務と関係なくとも、困っている人がいれば手伝うべきだ	0.213
自分にとって今の職種はキャリアのひとつに過ぎない	0.204
今の仕事は自分の生活の手段に過ぎない	-0.203
今の仕事や余暇を犠牲にしてまで、公的教育機関で技能形成に関する教育を受けるつもりはない	-0.259
仕事に関係しない技能は身に付ける必要がない	-0.267

知識にインセンティブ付けられた意識であり、必要な知識のみを身に付けるのではなく、また、専門的な知識を掘り下げるといいう方向でもなく、「色々なことを幅広く知る」ということに対して興味を抱いている。本稿ではこの意識を「知識志向」と名付けた。

表 6 資格取得にプラスに寄与する労働者の意識 6 軸 ラベル=内容志向

質問項目	因子負荷量
学歴は仕事にとって大きな価値を持つ	0.703
学歴や資格は本人の努力を反映していると思う	0.674
資格は仕事にとって大きな価値を持つ	0.635
現在の職種で身を立てたい	0.299
学校教育は学校名よりも教育内容が重要だ	-0.364
資格や学歴ではその人の能力は示されない	-0.409

学歴や資格といったその人物を示すラベルは、表面的なものではなく、本人の努力の成果として得られるものであり、またそれゆえに仕事についても学歴や資格が実質的な効果を持つと考えている意識である。本稿ではこの意識を「ラベル=内容志向」と名付けた。

表 7 資格取得にプラスに寄与する労働者の意識 13 軸 収入志向

質問項目	因子負荷量
学校教育や技能習得に要した費用は、賃金を通して回収したい	0.732
自分の職種は、結局は経験がものをいう世界だ	0.579
賃金が上がらないのであれば今の職種は変わりたい	0.441
名声や尊敬よりも賃金が重要だ	0.361
綿密な計画を立て、しっかりと計画を遵守して作業を進めるべきだ	0.289
新しい技術や知識に飛びつくよりは、既存の技術や知識の応用を	0.263

考えるべきだ	
自分の職種に関して体系的な知識が整備されているのは望ましい	0.216

賃金に対して強いインセンティブを抱く意識であり、学校教育や資格はあくまで賃金を得るための手段として考えている。新しい知識や地位よりも賃金が重要であり、また、賃金が得られないのであれば、仕事を変わることも考えている。本稿ではこの意識を収入志向と名付ける。

表 8 資格取得にマイナスに寄与する労働者の意識 9 軸 組織志向

質問項目	因子負荷量
綿密な計画を立て、しっかりと計画を遵守して作業を進めるべきだ	0.634
自分の作業プロセスはできるだけ決められたやり方で行いたい	0.618
他の人の担当業務に興味を持つより自分の担当をしっかりとこなすべきだ	0.533
他の人に管理されている方が気持ちが楽だ	0.376
技能は体系的なプログラムを通して身につくものだ	0.257
誰にでも分かりやすいプロセスで仕事をこなしていくべきだ	0.215
資格は仕事にとって大きな価値を持つ	0.209
直感で仕事をこなしていくのは悪いことではない	-0.315

計画、管理、統制の中で、与えられた課業をしっかりと遂行することに対して価値を抱いており、またそのこと自体が精神的にも楽であるという意識を示す。本稿ではこの意識を「組織志向」と名付けた。

表 9 資格取得にマイナスに寄与する労働者の意識 16 軸 仕事志向

質問項目	因子負荷量
労働時間やコストなど、管理上の問題を忘れて仕事に打ち込むことがある	0.716
仕事のプロセスを担当者個人の裁量に委ねてしまうのは望ましくない	0.510
仕事をしていると集中して時が過ぎるのを忘れることがある	0.481
今の仕事や余暇を犠牲にしてまで公的教育機関で技能形成に関する教育を受けるつもりはない	0.254
業務遂行にあたってはスピードや効率を重要視すべきだ	-0.205
会社の都合で自分の仕事内容が変更されるのは、評価に関係がなくとも	-0.229

望ましくない	
学歴や資格は自分の目標にとって手段の1つでしかない	-0.233

他の問題を忘れても仕事に打ち込むという姿勢から、仕事志向という名称を与えた。「仕事のプロセスを担当者個人の裁量に委ねてしまうのは望ましくない」に対してプラス、「会社の都合で仕事の内容が変更されるのは、評価に関係がなくとも望ましくない」に対してマイナスの負荷量を示していることから、仕事内容が楽しい、あるいは仕事を通して自己を実現しているというよりは、むしろ会社から与えられた仕事に対してただひたすら没頭しているという姿勢を示している。

表 10 資格取得にマイナスに寄与する労働者の意識 19 軸 自己本位志向

質問項目	因子負荷量
業務遂行の過程で問題が生じたら解決までこだわるべきだ	0.644
会社の都合で自分の仕事内容が変更されるのは、評価に関係がなくとも望ましくない	0.469
仕事を試行錯誤しながらさまざまなやり方で試してみるのが好きだ	0.310
自分の作業プロセスはできるだけ決められたやり方で行いたい	-0.217
先端的な知識を高めるよりもマネジメントの能力を高めていきたい	-0.252
自分の職種や職種に関連する技能について、免許制度を作って欲しい	-0.314
学歴や資格は自分の目標にとって、手段の1つでしかない	-0.502

やや解釈が難しいが、他を無視して問題解決を目指そうとする点、会社(組織)からの命令を遵守せずに自分自身の仕事を貫こうとする点から、自己本位志向と名付けた。

表 11 資格取得にマイナスに寄与する労働者の意識 24 軸 業務遂行における組織重視志向

質問項目	因子負荷量
自分の担当業務は常に他の人に引き継げるようにしておく方だ	0.808
技能は体系的なプログラムを通して身につくものだ	0.265
自分の担当業務は誰にでも分かるように伝えるべきだ	0.230
教育や研修ではその人の能力は縮まらない	0.218
自分にとって今の仕事はキャリアの1つに過ぎない	0.217
資格や学歴ではその人の能力は示されない	-0.301

自分自身の仕事について個人的なこだわりを有しておらず、あくまで組織の中で、自分

自身の仕事の他のメンバーへの代替可能性を意識しながら業務を遂行していくという部分に価値を有している。同時に、資格や学歴はその人の能力を示すと考える一方、教育では能力格差は縮まらないとする生得論的な志向が見られる。人間の能力は生まれながらに確定し、また、組織の中においても自分の存在には代替可能性があるという、人間個人に対する虚無的な志向と考えることもできるが、やや大げさであるので、本稿では因子負荷量が最も大きい質問項目に注目し、業務遂行における組織重視志向と名付ける。

表 12 資格取得にマイナスに寄与する労働者の意識 26 軸 業務標準化/民間志向

質問項目	因子負荷量
仮に技能標準というものを定めるとしたら民間が行うべきだ	0.745
技能は体系的なプログラムを通して身につくものだ	0.338
仕事のプロセスを担当者個人の裁量に委ねてしまうのは望ましくない	0.322
今の仕事をなげうってもやりたいことが他にある	0.209
マニュアルや教科書からは簡単には分らない問題こそやる価値がある	-0.202
直感で仕事をこなしていくのは悪いことではない	-0.220

非常に解釈が難しい軸ではあるが、「仕事のプロセスを担当者個人の裁量に委ねてしまうのは望ましくない」という点や体系的なプログラムを望み、また標準化された業務プロセスを望むという点から、組織的な面に価値を有しつつ、技能標準については民間が行うべきだと考える軸である。9軸と異なり、プライベートを重視する志向がある。直接的ではあるが、因子負荷量に注目して、「業務標準化/民間志向」と名付けることにする。

以上の軸の解釈から、資格に対する意識として、マイナスに寄与するもの、即ち、9軸の「組織志向」、24軸の「業務遂行における組織重視志向」、26軸の「業務標準化/民間志向」についてはいずれも組織というものを前提として、それに対して価値を抱いているということがわかる。自己本位志向という例外を除けば、資格取得にマイナスに寄与している意識の特徴は、「組織」を重視するものであるということが出来る。

以上の結果から、資格取得と意識の関係を単純化し、次のような図を書くことができる。

	資格取得
	職業志向 知識志向 ラベル=内容志向 収入志向
組織/会社	非組織
組織志向 仕事人間志向 業務遂行における組織重視志向 業務標準化/民間志向	自己本位志向
	資格非取得

図 14 資格取得と意識の関係

これらの意識と資格、そして先ほど資格取得と関連が見られた技能形成の 3 つの要因について、それらがどのような関係にあるのかを以下探索していこう。

表 13 資格取得と Off-JT、OJT、意識の関係(回帰モデル)

[変数]

- ・ 被説明変数 資格を取得している(ダミー)
- ・ 説明変数 勉強会の年間日数(5 段階) 自主的な勉強の年間日数(5 段階)
 分からないことがあったときに自分で調べる頻度(5 段階)
 職業志向(主成分得点) 知識志向(主成分得点)
 ラベル=内容志向(主成分得点) 組織志向(主成分得点)
 収入志向(主成分得点) 自己本位志向(主成分得点)
 業務遂行における組織重視志向(主成分得点)

業務標準化/民間志向(主成分得点)

[分析結果]

	非標準化係数		標準化係数	t	有意確率(p)
	B	標準誤差	Beta		
定数	0.523	0.158		3.317	0.001 ***
勉強会の頻度	-0.009	0.021	-0.025	-0.448	0.655
自主的な勉強の頻度	0.021	0.021	0.059	0.994	0.321
分らないことがあったときに自分で調べる	0.025	0.036	0.041	0.699	0.485
職業志向(主成分得点)	0.093	0.026	0.198	3.594	0.000 ***
知識志向(主成分得点)	0.059	0.026	0.126	2.284	0.023 **
ラベル=内容志向(主成分得点)	0.054	0.026	0.115	2.085	0.038 **
組織志向(主成分得点)	-0.070	0.025	-0.150	-2.759	0.006 ***
収入志向(主成分得点)	0.044	0.026	0.093	1.709	0.088 *
仕事志向(主成分得点)	-0.054	0.026	-0.116	-2.127	0.034 **
自己本位志向(主成分得点)	-0.065	0.026	-0.138	-2.542	0.012 **
業務遂行における組織重視志向(主成分得点)	-0.042	0.026	-0.090	-1.623	0.106
業務標準化/民間志向(主成分得点)	-0.048	0.025	-0.102	-1.880	0.061 *

モデルの有意確率:0.00 調整済み R2:0.13

変数の有意確率 p>0.01:*** p>0.05:** p>0.1:*

以上の分析結果を見ても分るように、意識に関連する変数でコントロールを行った場合、Off-JT に関連する勉強会の頻度や自主的な勉強の頻度、分らないことがあった場合に自分で調べるという行為の頻度と資格取得との関係は、有意なものとはいえなくなる。つまり、クロス集計において見られた、資格取得と技能形成の関係は、背後に存在する意識の違いにより生じたものであるということが言える。この点について、意識と技能形成の関係について確認する前に、差し当たり意識と資格取得の間関係について、上記の回帰分析結果からプライオリティを与えておこう。

上記表の標準化係数に注目した場合、資格取得に影響を与える意識のプライオリティは下記になる。

表 14 資格取得と意識の関係

資格取得との関係	意識	標準化係数
+	職業志向	0.198
	知識志向	0.126
	ラベル=内容志向	0.115
	収入志向	0.093
-	組織志向	-0.150
	自己本位志向	-0.138
	仕事志向	-0.116

	業務標準化/民間志向	-0.102
--	------------	--------

次に、意識と技能形成の関係について調べてみよう。

表 15 勉強会の年間日数と意識の関係(回帰分析)

【変数】

- ・ 被説明変数 勉強会の日数(5段階)
- ・ 説明変数 職業志向(主成分得点) 知識志向(主成分得点)
 ラベル=内容志向(主成分得点) 組織志向(主成分得点)
 収入志向(主成分得点) 自己本位志向(主成分得点)
 業務遂行における組織重視志向(主成分得点)
 業務標準化/民間志向(主成分得点)

【分析結果】

	非標準化係数		標準化係数	t	有意確率(p)
	B	標準誤差	Beta		
定数	2.278	0.071		31.915	0.000 ***
職業志向(主成分得点)	-0.025	0.071	-0.020	-0.351	0.726
知識志向(主成分得点)	0.069	0.071	0.055	0.960	0.338
ラベル=内容志向(主成分得点)	0.152	0.071	0.122	2.128	0.034 **
組織志向(主成分得点)	0.043	0.071	0.035	0.603	0.547
収入志向(主成分得点)	-0.047	0.071	-0.038	-0.665	0.507
仕事志向(主成分得点)	-0.070	0.072	-0.056	-0.980	0.328
自己本位志向(主成分得点)	0.015	0.071	0.012	0.212	0.832
業務遂行における組織重視志向(主成分得点)	0.193	0.071	0.155	2.697	0.007 ***
業務標準化/民間志向(主成分得点)	0.041	0.071	0.033	0.571	0.569

モデルの有意確率:0.07 調整済み R2:0.02

変数の有意確率 p>0.01:*** p>0.05:** p>0.1:*

表 16 自主的な勉強の年間日数と意識の関係(回帰分析)

【変数】

- ・ 被説明変数 自主的な勉強の年間日数(5段階)
- ・ 説明変数 職業志向(主成分得点) 知識志向(主成分得点)
 ラベル=内容志向(主成分得点) 組織志向(主成分得点)
 収入志向(主成分得点) 自己本位志向(主成分得点)
 業務遂行における組織重視志向(主成分得点)
 業務標準化/民間志向(主成分得点)

【分析結果】

	非標準化係数		標準化係数	t	有意確率(p)
	B	標準誤差	Beta		
定数	3.106	0.076		40.788	0.000 ***
職業志向(主成分得点)	0.149	0.076	0.110	1.956	0.051 *
知識志向(主成分得点)	0.173	0.076	0.129	2.276	0.024 **
ラベル=内容志向(主成分得点)	0.182	0.076	0.135	2.392	0.017 **
組織志向(主成分得点)	0.095	0.076	0.070	1.241	0.216
収入志向(主成分得点)	0.123	0.076	0.091	1.617	0.107
仕事志向(主成分得点)	0.082	0.076	0.061	1.077	0.282
自己本位志向(主成分得点)	0.122	0.076	0.090	1.602	0.110
業務遂行における組織重視志向(主成分得点)	-0.107	0.076	-0.079	-1.403	0.162
業務標準化/民間志向(主成分得点)	0.081	0.076	0.060	1.060	0.290

モデルの有意確率:0.09 調整済み R2:0.05

変数の有意確率 p>0.01:*** p>0.05:** p>0.1:*

表 17 分らないことがあったときに自分で調べるといふ行為の頻度と意識(回帰分析)

【変数】

- ・ 被説明変数 分らない時に自分で調べるといふ行為の頻度(5段階)
- ・ 説明変数 職業志向(主成分得点) 知識志向(主成分得点)
ラベル=内容志向(主成分得点) 組織志向(主成分得点)
収入志向(主成分得点) 自己本位志向(主成分得点)
業務遂行における組織重視志向(主成分得点)
業務標準化/民間志向(主成分得点)

【分析結果】

	非標準化係数		標準化係数	t	有意確率(p)
	B	標準誤差	Beta		
定数	4.363	0.043		100.374	0.000 ***
職業志向(主成分得点)	0.127	0.044	0.166	2.927	0.004 ***
知識志向(主成分得点)	0.121	0.044	0.158	2.786	0.006 ***
ラベル=内容志向(主成分得点)	0.060	0.043	0.079	1.391	0.165
組織志向(主成分得点)	0.045	0.044	0.058	1.029	0.304
収入志向(主成分得点)	0.061	0.043	0.079	1.392	0.165
仕事志向(主成分得点)	-0.038	0.044	-0.050	-0.875	0.382
自己本位志向(主成分得点)	0.001	0.044	0.002	0.032	0.975
業務遂行における組織重視志向(主成分得点)	0.029	0.043	0.038	0.662	0.508
業務標準化/民間志向(主成分得点)	-0.015	0.043	-0.019	-0.340	0.734

モデルの有意確率:0.00 調整済み R2:0.04

変数の有意確率 p>0.01:*** p>0.05:** p>0.1:*

以上のような分析結果から我々は資格取得に関する次のようなモデルを書くことができる。

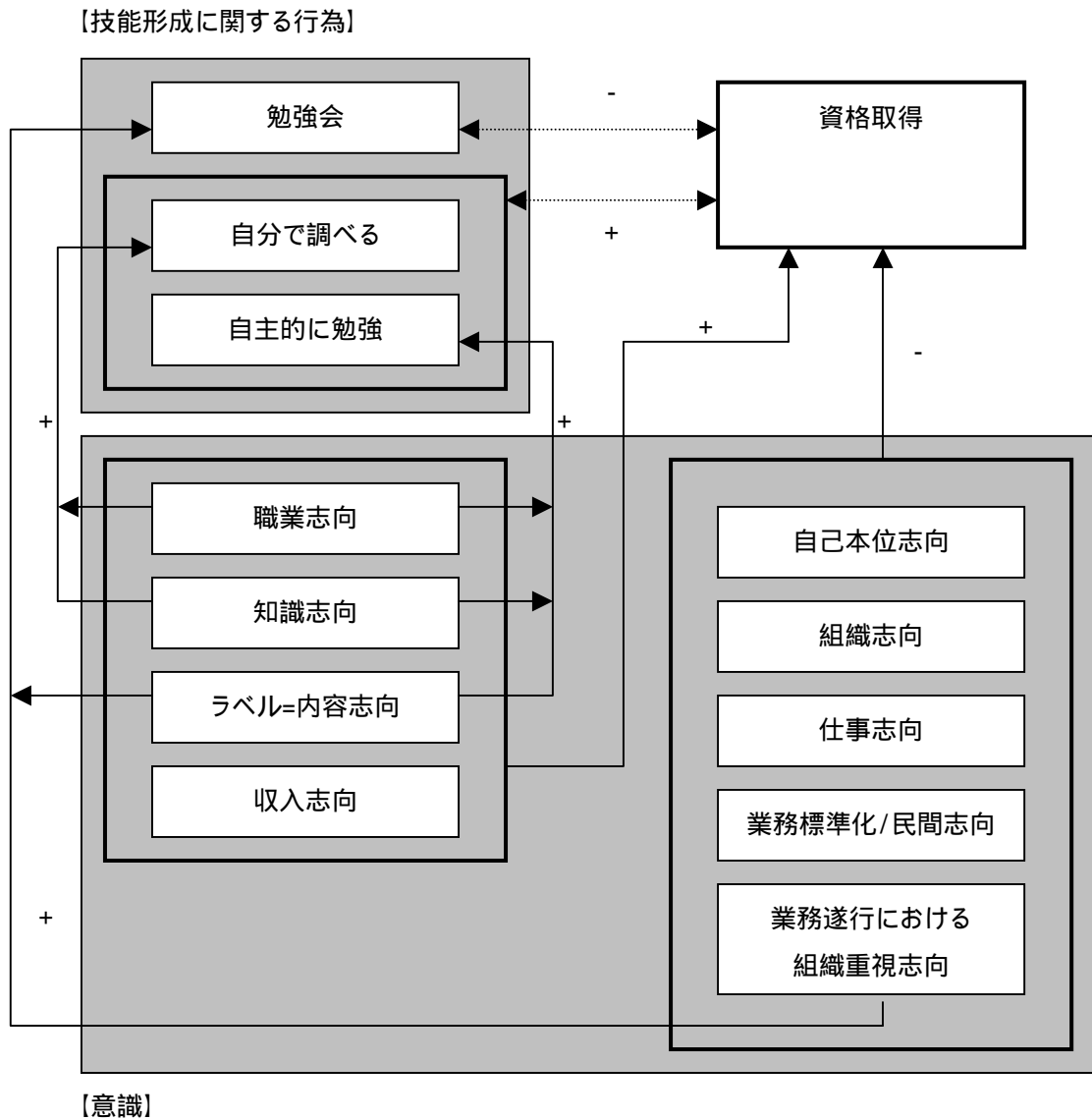


図 15 資格取得のメカニズム

回帰分析の結果から、「収入志向」の意識は技能形成の頻度には影響を与えていない。収入志向については、資格取得を説明変数とした回帰分析における標準化係数に注目すると、他の係数よりも低いため、恐らく技能形成に寄与する他の要因と結びついて、資格取得に至っているものと考えられる。少なくとも現状において「収入志向」という意識については、他の意識に比べれば、「資格取得-技能形成-意識」というメカニズムの中で中心的な役割を果たしているとはいえない。

資格取得にマイナスの影響を与える意識については、技能形成に対して殆ど影響を与えていない。唯一影響が見られたのは、「業務遂行における組織重視志向」と「勉強会」の頻度である。しかし、勉強会という行為自体は、既に述べたように、クロス集計表上は資格

取得に関してマイナスの関係にあり、少なくとも勉強会が資格取得にあたって重要であるかといえは恐らくそうはいえないであろう。

4.4 労働者の意識とその背景

以上、我々は前項において、「資格取得-技能形成-意識」のメカニズムをアンケート調査から見てきた。前項における我々の観察結果は、資格取得制度の拡充が労働者の技能形成をもたらすというよりは、むしろある特定の意識を有する労働者が、技能形成と資格取得を同時に達成しているというものであった。また、資格取得者と非取得者の意識の違いとして、非取得者は自らの意識を組織に結び付けており、資格取得者は組織以外の要因である、職業や知識に意識が結びついているということが明らかになった。

この点をさらに理解するために、我々はこうした意識がどのように形成されるのかという点について、労働者のプライベート、学校教育、階層と意識の関係について見ていきたい。

4.4.1 資格取得にプラスの影響をもたらす意識の影響要因

まず資格取得に対してプラスの影響をもたらす意識の要因として、「職業志向」、「知識志向」、「ラベル=内容志向」、「収入志向」それぞれの要因と他の変数の関係について見ていきたい。ただし、現状では、これらの意識に対して、我々は仮説を持っておらず、いかなる要因が影響を与えているかわからない。従って、本稿では探索的に、アンケート調査票で行った質問項目の内、プライベートに関するもの、学校教育に関するもの、階層や生得的属性に関わるものをピックアップし、ステップワイズ法で変数選択を行い、モデルの有意性を条件としつつ最大のR2値をとるモデルを以下に示す。

表 18 職業意識とその影響要因

【変数】

- ・ 被説明変数 職業意識(主成分得点)
- ・ 説明変数 性別(ダミー)、結婚(ダミー)、プライベートの友人人数、専門学校卒(ダミー)、大学工学専攻(ダミー)、大学理学専攻(ダミー)、経験年数、本人の教育年数、扶養家族の人数、父専門職(ダミー)、父管理職(ダミー)、父自営(ダミー)、父農林水作業従事(ダミー)、父官公庁従事(ダミー)、父製造業従事(ダミー)、父建設業従事(ダミー)、父親の勤めていた企業の規模、父ホワイトカラー上層(専門職/管理職、ダミー)

[分析結果]

	非標準化係数		標準化係数	t	有意確率(p)
	B	標準誤差	Beta		
定数	-0.032	0.249		-0.129	0.898
性別	-0.492	0.131	-0.231	-3.743	0.000 ***
専門学校卒	0.270	0.072	0.229	3.719	0.000 ***
大学工学卒	0.124	0.033	0.242	3.763	0.000 ***
大学理学卒	0.113	0.054	0.129	2.100	0.037 **
父製造業	0.300	0.132	0.134	2.276	0.024 **
経験年数	0.088	0.042	0.127	2.103	0.037 **

モデルの有意確率:0.00 調整済み R2:0.20

変数の有意確率 p>0.01:*** p>0.05:** p>0.1:*

職業意識については、男性であること(数値は 1=男性、2=女性のため、係数のマイナスは男性で被説明変数である職業意識が高く、女性で職業意識が低いことを示す)、学校教育で専門学校や工学、理学などの専門的教育を受けた場合、父親が製造業に従事していた場合、経験年数の上昇に伴って強くなる。

表 19 知識志向の影響要因

[変数]

- ・ 表 17 と同様

[分析結果]

	非標準化係数		標準化係数	t	有意確率(p)
	B	標準誤差	Beta		
定数	-0.040	0.073		-0.546	0.585
父製造業	0.296	0.145	0.131	2.037	0.043 **

モデルの有意確率:0.01 調整済み R2:0.04

変数の有意確率 p>0.01:*** p>0.05:** p>0.1:*

父親が製造業に従事していた場合に強くなるという傾向が認められる。

表 20 ラベル=内容志向の影響要因

[変数]

- ・ 表 17 と同様

【分析結果】

	非標準化係数		標準化係数	t	有意確率(p)
	B	標準誤差	Beta		
定数	-1.199	0.370		-3.241	0.001 ***
父専門職	0.518	0.156	0.211	3.323	0.001 ***
本人の教育年数	0.379	0.125	0.190	3.031	0.003 ***
父官公庁従事	0.399	0.187	0.135	2.130	0.034 **

モデルの有意確率:0.00 調整済み R2:0.02

変数の有意確率 p>0.01:*** p>0.05:** p>0.1:*

父親が専門職に従事していた場合、本人の教育年数が高い場合、父親が官公庁に従事していた場合に強くなる。

表 21 収入志向の影響要因

【変数】

- ・ 表 17 と同様

【分析結果】

	非標準化係数		標準化係数	t	有意確率(p)
	B	標準誤差	Beta		
定数	0.863	0.234		3.692	0.000 ***
友人人数	-0.176	0.053	-0.213	-3.314	0.001 ***
経験年数	-0.101	0.045	-0.146	-2.255	0.025 **
父専門職	-0.327	0.156	-0.134	-2.096	0.037 **

モデルの有意確率:0.00 調整済み R2:0.05

変数の有意確率 p>0.01:*** p>0.05:** p>0.1:*

因果の方向は分らないが、友人の人数が少ないことと関係があるようである。また、父親が専門職であった場合に低くなる。経験年数については低いという傾向がある。

4.4.2 資格取得にマイナスの影響をもたらす意識の影響要因

次に、資格取得にマイナスの影響をもたらす要因について、前項と全く同じ方法で分析を行う。

表 22 組織志向の影響要因

[変数]

- ・ 表 17 と同様

[分析結果]

有意なモデルは見つからなかった。

表 23 仕事志向の影響要因

[変数]

- ・ 表 17 と同様

[分析結果]

	非標準化係数		標準化係数	t	有意確率(p)
	B	標準誤差	Beta		
定数	0.050	0.065		0.767	0.444
父建設業	-0.476	0.208	-0.147	-2.285	0.023 **

モデルの有意確率:0.01 調整済み R²:0.04

変数の有意確率 p>0.01:*** p>0.05:** p>0.1:*

分析上は父が建設業意外の場合で意識が強くなるという結果が出た。

表 24 自己本位志向の影響要因

[変数]

- ・ 表 17 と同様

[分析結果]

有意なモデルは見つからなかった。

表 25 業務遂行における組織重視志向の影響要因

[変数]

- ・ 表 17 と同様

【分析結果】

	非標準化係数		標準化係数	t	有意確率(p)
	B	標準誤差	Beta		
定数	-0.083	0.070		-1.183	0.238
父官公庁	0.478	0.197	0.156	2.431	0.016 **

モデルの有意確率:0.01 調整済み R²:0.02

変数の有意確率 p>0.01:*** p>0.05:** p>0.1:*

父親が官公庁に勤めていた場合に強くなるようである。

表 26 業務標準化/民間志向

【変数】

- ・ 表 17 と同様

【分析結果】

	非標準化係数		標準化係数	t	有意確率(p)
	B	標準誤差	Beta		
定数	-0.264	0.139		-1.905	0.058 *
経験年数	0.091	0.046	0.128	1.976	0.049 **

モデルの有意確率:0.04 調整済み R²:0.01

変数の有意確率 p>0.01:*** p>0.05:** p>0.1:*

経験年数、あるいは年齢の上昇に伴い強くなるようである。

4.4.3 労働者の意識とその背景 まとめ

我々の観察結果に関する考察は、次章で行うこととし、ここでは観察結果に関して簡単なまとめを行っておこう。労働者の意識の背景にある要因は、次の通りである。

表 27 資格取得に関する意識の背景要因

資格取得への影響	意識	+	-
+	職業志向	大学工学卒 男性 専門学校卒 大学理学卒 父(製造業) 経験年数	
	知識志向	父(製造業)	
	ラベル=内容志向	父(専門職) 本人の教育年数 父(官公庁)	
	収入志向		友人人数 経験年数 父(専門職)
-	組織志向		
	仕事志向		父(建設業)
	自己本位志向		
	業務遂行における組織重視志向	父(官公庁)	
	業務標準化/民間志向	経験年数	

4.5 労働者の転職と資格

4.5.1 資格取得状況と転職

本項では次に本稿 3 において提示されたの問題意識から、労働者の資格取得状況と転職との関係について見ていきたい。厳密に資格と転職の関係を見るためには、資格取得時より後に転職行動が発生していなければ、転職行動に資格が寄与したかどうかという点は明確にはならない。しかし、本アンケート調査では、資格取得の時期までは調査していないため、ここでは労働者が過去に転職したか否かという点と、その労働者が資格を保有しているか否かという点で代替することにする。

その結果は下記である。

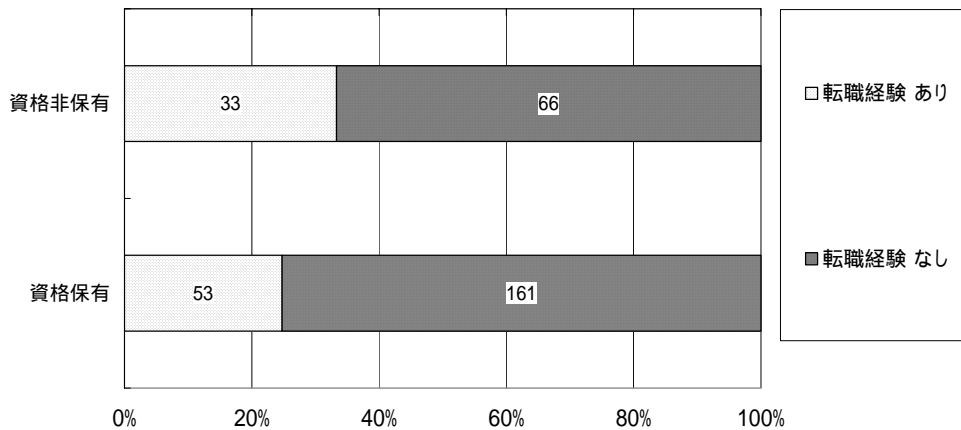


図 16 資格保有状況と転職経験 (n=317, p=0.114)

グラフを見ると分かるように、どちらかという、資格取得の方が転職経験者は少ない。ただし、統計的に判断する限り、資格を保有しているか否か、あるいは資格保有数と転職の間には関係は見られない。

次に転職経験者のみに着目して、資格保有と非保有者の間に転職回数に際が存在するの否かについて調べてみた。その結果は下記である。

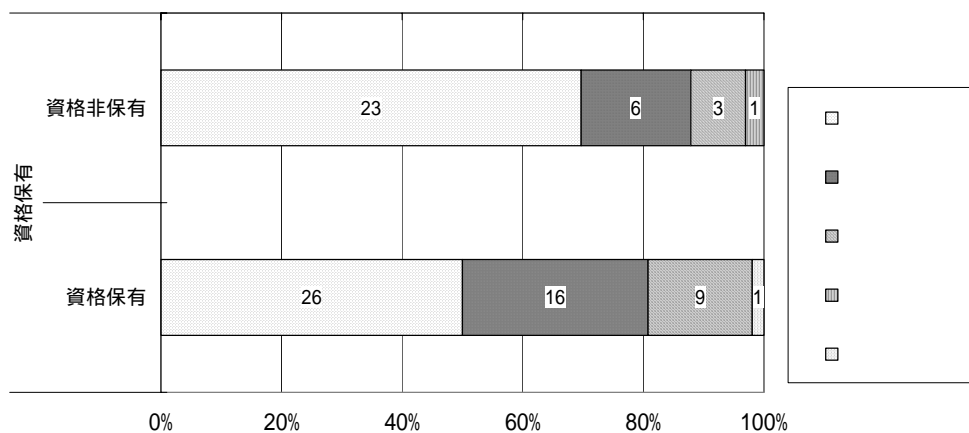


図 17 資格保有状況と転職回数 (n=85, p=0.216)

グラフを見ると、2回以上の転職者という点では資格保有者がやや多いようであるが、同じく統計的に判断する限り、資格が転職に寄与しているとはいえない。

4.5.2 なぜ資格は転職に寄与していないのか 部分的考察

資格は外部労働市場においてその流動化に寄与するにも関わらず、実際には資格保有者の転職が多いとは言えない。この原因として、我々は暫定的に 2 つの仮説を考えることに

しよう。1つ目は外部労働市場において資格というものが他の代替手段に比べて相対的に弱いという点、2つめは、資格取得者が企業にうまくインセンティブ付けられているという点である。

第1の仮説については、別途、企業が外部労働市場においてどのようなオプションを雇用の評価に採用しているかという調査を行わなければならない。この問題は重要ではありつつも、本稿ではアンケートデータの限界から、差し当たりこの問題を問えない。

本項では2つ目の仮説について論じよう。我々は、資格取得者の意識について、前項にて論じてきた。その意識は「職業志向」「知識志向」「ラベル=内容志向」というものであった。現状における資格取得のメカニズムとは、総じて、資格が高い賃金や労働条件を目指すという手段として利用されているというよりは、むしろ、本人の意識がもたらす技能形成の行為の結果である。とりわけ、幅広い知識を求める知識志向や学歴や資格が実質的な努力によってもたらされるという意識は、それ自体労働市場と関係がないように見える。しかし職業志向の意識を有する労働者に関しては、「職業」に対するこだわりや、「現在の職種で身を立てたい」という意識から、状況によっては転職や独立し自営を営むということがありうるかもしれない。労働者が独立し自営になった場合には、本稿の調査対象から漏れてしまうため、その結果を追う事はできないが、転職については、情報サービス産業において、資格保有者の目を外部労働市場に向けさせない何がしかのメカニズムが存在するかもしれない。

労働市場において資格取得者の転職が発生していない点について、企業の労働者に対する政策に原因を求めた場合、さらに2つの仮説が考えうる。1つは、企業の中に専門職ラインが存在し、既に明らかにされた資格取得の背景にある「職業意識」というものが、企業内の人事制度の中でうまく回収されているという仮説である。しかし、本稿のアンケートデータの対象者は基本的に技術者であるので、「職業志向-人事制度-転職」という関係を論ずることはできない。恐らく本稿で利用したアンケートの回答者で年齢層の高い層は、そうした専門職ラインに乗っている労働者ではないかと推測されるのみである。本稿では以下、人事制度以外の要因について、資格取得者の「会社への満足度」とその規定要因に注目し、企業側がどのような対応をしているのかという点について、アンケートデータを利用して考えていこう。

本稿ではこの問題について、まず、「会社への満足度」が低下した場合に労働者は転職を行うという仮定の下で、いかなる条件が「会社への満足度」に寄与するのかという点を、資格取得者に限定して回帰モデルにより推計する。次に、回帰式で得られた会社への満足度に寄与する要因について、アンケートデータ上の得点を観察する。得点の高い要因は「その要因について企業が配慮しており、逆に低い要因は対応に失敗している」と考えることにする。なお、アンケートデータは、「非常に不満～非常に満足」までの5段階であり、中央の「どちらともいえない」の3点を成功あるいは失敗の基準とする。

表 28 資格取得者の「会社への満足度」をもたらす要因(回帰モデル)

[変数]

- ・ 被説明変数 会社への満足度(5段階)
- ・ 説明変数 (全て5段階、満足度)給料、地位やポスト、職場の仲間・同僚、職場の上司、自分自身のキャリア形成、仕事の出来具合、能力の発揮、知識や技術の習得、休暇日数の多さ、休暇を自分の裁量で選択できること、私生活と仕事のバランス、労働時間の長さ、勤務時間帯の融通性・柔軟さ、会社の安定性、会社のネームバリュー

[分析結果]

	非標準化係数		標準化係数	t	有意確率(p)
	B	Std. Error	Beta		
定数	-1.098	0.260		-4.230	0.000 ***
給料	0.139	0.045	0.149	3.086	0.002 ***
地位やポスト	0.063	0.053	0.057	1.180	0.239
職場の仲間・同僚	0.052	0.055	0.050	0.938	0.350
職場の上司	0.153	0.049	0.178	3.120	0.002 ***
自分自身のキャリア形成	0.056	0.053	0.062	1.073	0.285
仕事の出来具合	0.172	0.063	0.160	2.749	0.007 ***
能力の発揮	0.022	0.063	0.023	0.342	0.733
知識や技術の習得	-0.003	0.047	-0.003	-0.063	0.950
休暇日数の多さ	0.022	0.046	0.027	0.468	0.641
休暇を自分の裁量で選択できること	0.145	0.046	0.185	3.178	0.002 ***
私生活と仕事のバランス	0.036	0.059	0.043	0.602	0.548
労働時間の長さ	0.038	0.059	0.048	0.651	0.516
勤務時間帯の融通性・柔軟さ	0.093	0.041	0.120	2.248	0.026 **
会社の安定性	0.204	0.060	0.217	3.391	0.001 ***
会社のネームバリュー	0.196	0.056	0.220	3.514	0.001 ***

モデルの有意確率:0.000 調整済み R2:0.64

変数の有意確率 p>0.01:*** p>0.05:** p>0.1:*

上記分析から、資格保有者については標準化係数の高い順から、会社のネームバリュー、会社の安定性、休暇を自分の裁量で選択できること、職場の上司、仕事の出来具合、給料、勤務時間帯の融通性・柔軟さが会社の満足度に寄与していることがわかる。以上の項目の内、仕事の出来具合は本人の行為にかかるため、それ以外の変数について、質問の5段階の回答結果を加重平均し、質問上の中央値(どちらともいえない)の3点と比較したものが下記である。

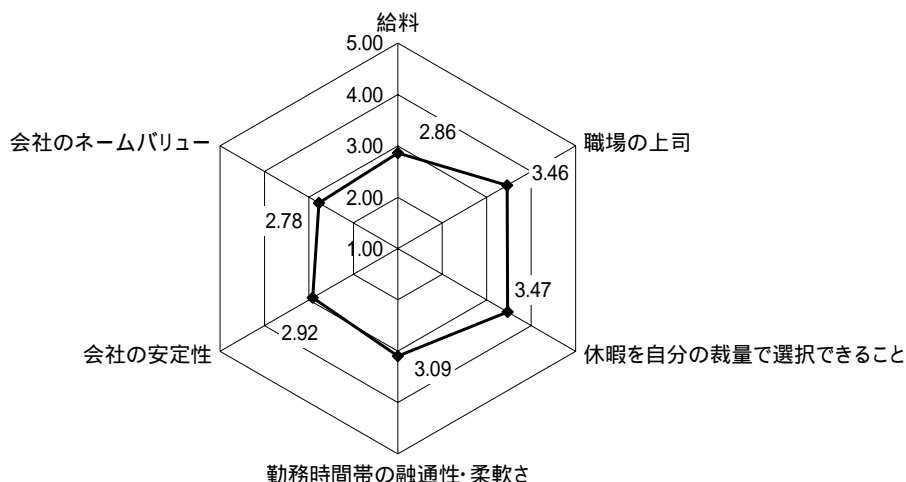


図 18 資格取得者の「現在の会社への満足度」に寄与する変数の加重平均値

以上の図から、休暇を自分の裁量で選択できることと職場の上司については 3 点を上回っており、情報サービス産業においては、全体として、この点について資格保有者を自社に引き止めることに成功しているといえる。また勤務時間帯の融通性・柔軟さについても、3 点を上回っている。他方で、給料、会社の安定性、会社のネームバリューについては、3 点を下回っており、この点は逆に資格取得者の目を外部労働市場に向けさせるインセンティブとなりうる。しかし「現在勤めている会社のネームバリューが低い」ということは、その労働者の転職の際には、マイナスの要因に寄与するので、1 度会社のネームバリューが低い企業に入ってしまった労働者にとっては、この点は転職には結びつかない。最終的に説明できないのは、給料と会社の安定性についてであろう。ただし、先に述べた重要度から見て、少なくとも職場の上司と休暇を自分の裁量で選択できるという点については、情報サービス産業において、資格取得者の目を外部労働市場に向けさせない工夫が存在していると考えられる。

5. まとめと政策提言

以上、我々は資格取得をめぐり、技能形成、意識さらには意識の背後に存在する教育やプライベートに至るまでその関連する要因を探ってきた。我々は資格取得者と非取得者について、技能形成、意識、転職それぞれの要因について比較することにより、「資格は技能形成に寄与するか」、「資格は労働市場の流動化に寄与するか」という問題を探ろうとしてきた。しかし、肝心の「なぜ労働者は資格を取得するのか」という問題については、解明されたというよりは、むしろ、謎が深まってしまったように見える。それゆえ、「資格の整備や資格取得に対する投資は技能形成に寄与するか」、「資格の整備は労働市場の流動化に寄与するか」という 2 つの問題についても、およそ蓋然的で、焦点の定まらない回答しか

得られていない。

なぜ労働者は資格を取得するのであろうか。我々はこの問題について、今まで得られた調査結果に対して、いわゆる経済合理性とは別の観点からの解釈を提示する。それは「労働者にとって資格取得とは、自らの存在を社会に対して示すラベルである」というものである。このような仮定を置くことにより、我々ははじめて本稿で対象とした能力認定型資格というものの意味を捉えることができる。

本章では、まず第4章のまとめとして、資格取得のメカニズムを意識の観点から整理する。その論点は「資格取得者にとって資格自体は目的ではなく、自らの意識から発する行為の結果である」というものである。次に我々は、「ではなぜ資格取得者は(その必要がないにもかかわらず)資格を取得するのか」という形で問題を立てる。その問題に対する我々の回答が、上述のテーゼである。最後に我々はこのテーゼが持つ意味を、認定主体である国、企業、そして労働者、とりわけ資格取得を目指す労働者それぞれの立場から論ずる。

5.1 資格取得のメカニズム

我々は本稿において、資格取得は、その背景にある意識に規定されているということを述べた。その要因とは、「職業志向」「知識志向」「ラベル=内容志向」「収入志向」というものであり、分析結果からとりわけ「職業志向」の意識が重要であるということを述べた。逆に資格取得にとってネガティブな要因とは、組織や会社にインセンティブ付けられた意識であり、組織の中で割り振られたタスクの中で最大限に能力を発揮しようとする意識、あるいは会社から与えられた仕事を全うしようとする意識は、資格取得に対してネガティブな影響を及ぼす。

資格取得と技能形成の関係について論ずるために、本稿の仮説の項で提示した「資格取得のコスト」の図を再掲し、「職業志向」の意識に着目してそのメカニズムを考えていこう。

表 29 資格取得に関するコスト(再掲)

		時間	金額
資格取得に直接かかる費用			
資格で評価される能力習得にかかる費用	Off-JT	A	B
	OJT	C	D

技能形成と職業志向の意識との間には、学校教育における専門性、即ち、専門学校や大学で工学、理学を専攻したという点が寄与している。つまり、実際に資格を取得した人物は、単に資格取得を目指してOff-JTによる勉強を重ねてきたというよりは、むしろ過去の学校教育において習得した知識の延長線上に、資格取得が存在していたといえる。その背後には、父親が製造業に従事していたという点が寄与しており、製造業従事者が即ち技術

者とは限らないが、父親と子供との家庭における何らかの相互作用、あるいは高等教育段階における専攻の選択に際して、父親の従事していた産業が影響を与えている可能性がある。

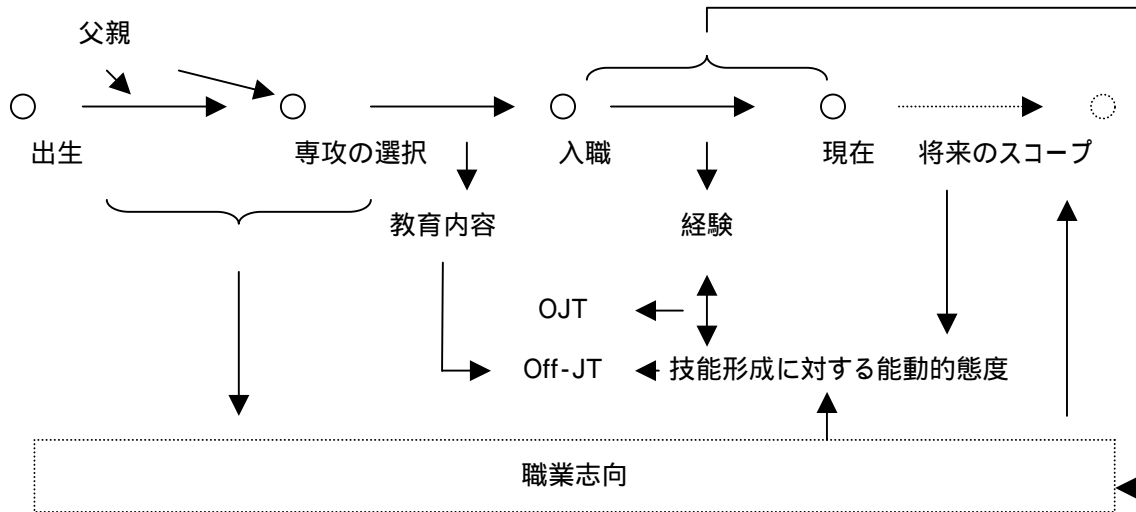


図 19 「職業志向」意識と技能形成のメカニズム

さらに職業志向の意識を有する労働者にとっては、将来においても現在の自らの職業を変更するという気がなく、その考えは労働者側から見た技能形成に対する将来の投資回収期間のスコープに影響を与える。この点について、もし将来の自分自身の職業がわからないという状況、即ち典型的にはさまざまな職務を短期間労働者が巡回するような人事管理の下に置かれた労働者と 将来においても自分の職務、職業を変える気がない労働者を対比してみよう。 の労働者にとっては、仮に特定の職務や職業に関する技能形成に対して投資を行ったとしても、その投資が将来回収できるか否かは不確実である。従って、彼らにとっては技能形成に対する投資のインセンティブは低くなる。 の労働者にとっては、自分が学んだこと、あるいはこれから学ぶことについては、いわば全人生が投資回収期間に相当する。以上の投資回収期間のスコープによる説明は、組織からの命令や組織から与えられた課業の範疇で最大限努力しようとする「組織志向」の意識を有する労働者が、意識のレベルで見れば資格にはプラスの志向を抱いているにもかかわらず、実際には資格取得に至っていないという状況にある程度関連するものと考えられる。

5.2 なぜ労働者は資格を取得するのか？

しかし、以上のようなメカニズムが存在するからといって、それが労働者の資格取得という行為を説明したことにはならない。職業意識から発する技能形成は確かに資格取得をもたらすのに必要だが、別に資格を取得しなくても自らの興味に沿うように技能形成だけしていればよい話である。

この点について、自らの収入を最大化するという意味での経済合理性の観点から説明することもできないではない。確かに資格の取得者と非取得者の間には、賃金に関する意識の間で有意な差が存在しており、経済的な合理性が寄与していると考えられる。また、職業志向には「現在の職種で身を立てたい」という意識が寄与しており、この点を強調して外部労働市場における自らの優位性や自分が独立した場合のことを考えて、資格取得を行っているともいえなくはない。

他方、回帰分析の結果から、収入に関する意識は、他に比べれば重要性が低く、また転職に関する考察の中で、資格それ自体は現在の労働市場において転職にあまり寄与していないと推察されることから、経済的な側面を強調するのは無理がある。

以上のような状況の中で、我々は資格取得というものをどのように理解すればよいのだろうか。本稿ではこの点について、「自らの存在を社会に示すためのラベル」という仮定を行う。

人間には出身学校、出身地、会社等々さまざまなラベルが存在し、そのラベルにアイデンティティを抱くと同時に、ラベルによって自己を強化していくメカニズムが存在することが指摘されてきた(Erikson: 1963, Becker: 1997)。本稿の対象とする技術者に関連するのは、例えば日本においては「理系」というラベルであったり、「技術系の会社」という会社名であったりする。その一貫として、我々は情報処理技術者に関連する資格を挙げることができる。「自分は今の職種以外につくことは考えられない」という強い思い込み、「今の職種につくことは子供の頃から漠然と考えていた」、「現在の職種で身を立てたい」という過去から現在にいたる自分自身の存在に関する意識、「今の仕事は自分の生活の手段に過ぎない」、「賃金が上がらないのであれば今の職種は変わりたい」、「自分にとって今の職種はキャリアのひとつに過ぎない」という質問項目に対する経済的な必要性や合理性を超えたネガティブな評価は、むしろこの観点から説明されうるものであろう。同時に、転職の項で論じた「資格取得者がなぜ自分の企業のネームバリューを気にするのか」という点について、自らの労働市場による評価ではなく、むしろ自分自身のラベルの一貫として自らの企業を捉えているのではないかと考えることもできる。また、職業志向に性差、即ち男性で職業志向が高く、女性で職業志向が低いという問題も、あるいは「アイデンティティ-ラベル-自己強化」というメカニズムの中で理解できる可能性がある。

以上の点をまとめて、我々は下図を示すことにする。

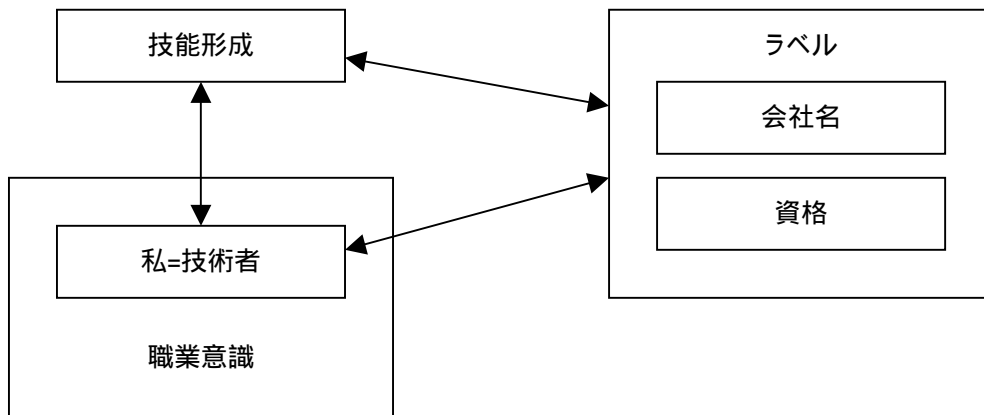


図 20 資格、職業意識と技能形成の関係

5.3 政策提言

5.3.1 能力認定型資格と政策

以上のような状況は、能力認定型資格の認定主体である国の政策として、どのような影響を及ぼすであろうか。我々は政策オプションとして、資格取得の直接費用、及び資格体系及び内容の整備と充実という点が存在すると述べた。その期待される影響として、「労働市場とりわけ外部労働市場の流動化」と「労働者の技能の上昇」が存在するとした。

まず、政策主体の「資格の整備拡充」という行為が、外部労働市場における「企業-労働者」の交渉における資格以外の要因の価値、即ち学歴や経験年数等の価値にどの程度影響を及ぼすのかという点は、本稿の調査結果からは分らない。しかし、この点を除き、我々の観察結果によれば、職業意識を有する労働者が他の企業に移行しやすくなる、あるいは独立しやすくなるとはいえる。ただし、その条件は経済的な要因ではなく、労働者が職業にインセンティブ付けられた自分自身を、移行先でどの程度実現できるかという点に関与するものであろう。もし政策主体が資格取得の直接費用の低減を行った場合には、労働者の収入志向の意識に反応し、外部労働市場の流動化に影響するということが起こり得る。しかし、資格取得の受験料等の直接的な費用に比べれば、評価にかかる技能形成のコストの方がはるかに大きいことが想像され、この効果は疑問である。

ただし、資格が外部労働市場の流動化に影響を与えるという恐怖が、企業にとってはリテンション政策としての企業内福祉の拡充、とりわけ自社の労働者のニーズに見合う多元的な企業内福祉の拡充に結びつく可能性がある。情報サービス産業においては、労働者の裁量による休暇取得、あるいは勤務時間の裁量という点で従業員の満足を生んでおり、この点はあるいはその成果と考えることもできる。ただし、企業内福祉の拡充は、正規社員とそれ以外の間に格差を発生させる可能性がある。即ち、企業内福祉の拡充により、従業

員採用のコストが上昇し、労働市場における正規社員と非正規社員の二重構造を発生させるといふメカニズムが考えられるため、企業内福祉の拡充を目指して資格の拡充を行うというのは、両義的である。

資格の整備拡充は労働者の技能形成に影響しうるか、という点については技能形成の影響は「職業志向」の労働者の自己強化メカニズムの中で起こりうるものである。その意味で資格拡充政策の技能形成に対する寄与は極めて限定的といわざるを得ない。むしろ、技能形成をもたらしているのは、意識、とりわけ職業意識に關与するものであり、政策オプションとしては、我々が職業志向の意識に寄与する要因の中で見てきた専門的な教育という政策と一体となったものでなければ、労働者の技能形成に対する効果は得られないものであると考えることができる。

しかし、我々の観察結果から推測すると、資格を整備することの最大の影響は、労働市場の流動化や技能形成の問題ではない。最大の影響は、我々が資格取得の背景として見てきた意識の対立、即ち「組織や会社」と「職業」との対立において、「職業」の側を強化するというところにある。

我々はこの問題について、高度成長期の日本の成功要因においてはむしろ「職業志向」という意識を排除してきた所にあるのではないかと、という仮説を提示することができる。即ち、産業の流動性というものを仮定した場合、いわゆる日本的な人事労務管理の特徴である、さまざまな職務を経験する「幅広いキャリア」というものは、フレキシブルに流動化を支え、その影響を最小限に食い止めるのではないかとされてきた。また、同じく日本的な雇用の特徴である年功序列制度は、企業内、とりわけ大企業に限定されたものではあるが、年齢に応じた昇進が社会における階層構造の流動化に一定の影響を及ぼしてきたのではないかと考えることができる。我々が見てきた「職業意識」、即ち、父親からの影響を受け、ゼネラルではない専門的な教育に支えられ、生涯において一定の職業を全うする意識は、この意味から言ってむしろ硬直的である。産業の流動化と職業意識、階層はどのように関係するのかという理論的問題、加えて、なぜ 1980 年代までの日本は成功と言われ、それ以降の日本は失敗とされてきたのか、という経験的問題、この 2 つの問題を考えなければ、恐らく政策それ自体の評価というものは困難であろう。

5.3.2 能力認定型資格と企業

我々は企業において、「受注型」の企業、「サービス関連」の企業において労働者の資格がビジネスに寄与するとした。もし、企業が従業員の資格取得に対して投資を行うのであれば、2つの政策がありうる。1つは、収入や賃金と資格を結び付けて従業員にインセンティブを与える方式であり、2つ目は労働者の職業意識を満足する形の人事制度を組むことである。労働者の資格取得の意向については、確かに賃金に関する意識も働いており、その意味では資格報奨金という形で資格と賃金を結び付けることについては、一定の効果がありそうである。しかし、資格への投資には第 3 章において論じたように、必然的に経済的

な外部性が付きまとう。即ち、資格取得は労働者にとっては外部労働市場における相対的な優位性を得るものであることから、仮に資格のプロセスを金銭的に援助したり、あるいは資格取得後に多額に報奨金を渡すような形のインセンティブにした場合には、従業員はそうした援助を経て、他社に異動してしまう可能性があり、企業側は従業員に与えた投資からの回収が不可能になる。従って金銭的な面でいえば、外部性即ち労働者の転職をもたらさない形で、インセンティブを与えうるのは、毎月の小額の手当という形でしかない。

むしろ、従業員の資格取得にとって重要な点は、人事制度における専門職ラインの構築あるいは増強であろう。企業にとって労働者の意識をコントロールするというオプションは取りにくい。従って、労働者の意識を与件としつつ、その意識から発生する技能形成から得られる生産性の上昇と資格取得をうまく人事制度の中に取り込んでいく必要がある。従業員の側から見れば、資格を取得してもすぐに職能が変わるような人事制度の下では、自らの資格取得に払ったコストを将来において回収することができない。従業員の将来スコープに影響を与える専門職ラインは、単に資格取得のコストだけでなく、広く従業員の主体的な技能形成を促すことができる。

同時に我々が情報サービス産業の事例において見てきたように、もし企業として、従業員の資格取得を重要視するのであれば、資格取得者あるいは職業志向の意識を持つ労働者の満足をもたらすインセンティブをリテンション政策として従業員に与えるべきである。それは金銭的、あるいは地位といった伝統的なインセンティブではない。我々が見てきたように、その内容には、労働者の休暇や労働時間の裁量についての配慮や、企業のブランドイメージに関する政策が含まれる。特に后者は、従業員が自分自身を社会に対して示すというメカニズムの一貫として重要になるのである。

5.3.3 能力認定型資格と労働者

最後に我々は労働者にとっての資格、とりわけ資格取得を目指す労働者について考えることにする。資格ブームといわれて久しい。その原因として、しばしば雇用不安という問題が原因として論じられてきた。確かに、ある労働者は直接に雇用に対する不安から資格取得を目指し、また別の労働者は、将来に対する雇用の保険として資格取得を目指そうとするということは容易に考えやすい。しかし、我々の調査によれば、実際に資格の取得ができていくかという点について、キーファクターになっているのは、不安ではない。「それが好きかどうか」という点である。好きであるがゆえに、日常においても主体的に関連する情報を自ら集め、また、自ら勉強を行っている。組織や企業の範疇に収まらない、日常の行為の集積が、最終的に資格取得に結びついているのである。

恐らく今日の労働市場全体にとって問題なのは、労働者が「自分の好きなこと」を見つげられる環境が存在するか否かという点であろう。しかし労働者の側においても、「自分の好きなこと」を見つけるといふ努力が、最終的にその資格の取得につながるのではないだろうか。むしろ、資格とはそうした行為の結果でしかない、というのが我々の結論である。

6. 今後の課題

我々は、情報サービス産業に対する調査を通して、能力認定型資格の意味というものを考察してきた。既に論じたように、政策的な観点からいえば、能力認定型資格の影響は、「組織、会社から職業へ」という日本における労働市場全体の問題系の一貫となっているものと考えられる。我々はこの問題について、第 1 に組織や会社というもの、職業というものについて、概念的な考察を行い、それを整理していく必要がある。それぞれの関係は少なくとも排他的なものではない。第 2 に我々は、この問題について、高度成長期の日本において、恐らく学説史的に言えば軽視されてきたであろうと考えられる職業という問題について追っていく必要があるだろう。その問題は既に述べたように、戦後から 1980 年代までの労働・雇用問題と、それ以降の問題とを比較することによって明らかになると考えられる。第 3 に我々は職業というものが今日の雇用・労働政策において、仮に重要であると考えた場合に、関連する政策オプションとしてどのようなものが存在するのか、あるいはその限界は何かという点について改めて考察する必要がある。

本稿における我々の調査と考察についてはさまざまな限界や問題点がある。とりわけ、非情報サービス産業において資格の問題を考える際には、情報サービス系の企業とそうでない企業の差異についての考察が必要である。また、本稿では政策主体として国を前提に考えてきたが、実際の資格政策については、民間が認定を行うべきか、国が認定を行うべきかという問題も存在する。この問題について、本稿は全く答えていない。

しかし、我々は、今後の大きな課題として、以上の点を挙げておく。

7. 参考文献

Becker, H.S., 1977, *Outsiders: studies in the sociology of deviance*, New York : Free Press.

Erikson, E.H., 1963, *Childhood and society*, New York : Norton.

Torstendahl, R. and Michael Burrage eds., 1990, *The Formation of Professions*, London: Sage Publications.

今野浩一郎・下田健人, 1995, 『資格の経済学--ホワイトカラー再生のシナリオ』中央公論社.

津崎克彦, 2003, 『日本における職業教育の可能性』2003 年一橋大学社会学研究科修士論文.