法政大学学術機関リポジトリ
HOSEI UNIVERSITY REPOSITORY

PDF issue: 2025-07-16

ホワイトカラーと資格取得ー企業・従業員調査からー

田中，勉

(出版者 / Publisher)
法政大学教養部
(雑誌名 / Journal or Publication Title)
法政大学教養部紀要 / 法政大学教養部紀要
(巻 / Volume)
98
(開始ページ / Start Page)
69
(終了ページ / End Page)
87
(発行年 / Year)
1996-02
(URL)
https://doi.org/10.15002/00003606

Hosei University Repository

ホワイトカラーと資格取得
——企業・従業員調査から——

田　中　　勉

1．はじめに

最近の新聞広告に「会社は一生あなたの面倒をみてくれますか？」といった意味のキャッチコピーがあった，資格取得のための通信教育を宣伝するものであった。現代は「資格の時代」だとも言われている。新卒者の就職難が報道され，リストラが人員整理と同義語のように使われ，出向や転籍の増加・早期退職の促進・希望退職の募集などが不況の中での雇用不安を生み出している，資格取得こそがこうした時代を乗り切る最大の武器であるといった風潮である。「資格ブーム」とも呼べるほどであり，悪質な資格商法へ注意を呼びかけるTVコマーシャルまで登場している。不況になると資格取得希望が高まるといわれてきたが，80年代後半以降になると景気変動とは無関係に資格取得の希望者が急増している，という指摘がある[1]。そして，こうした動きの背景には，「総サラリーマン化」社会のいきづまり状況の中での，企業の個人に対する管理の仕方と，企業の中での個人の働き方に構造変化がおきつつあることがある，という見解も示されている[2]。

一口に「資格」といってもその種類・内容・取得条件・社会的認知度ないし評価・業務との関連度などにおいて実に多様である。例えば，資格の分類の基準として，認定者と職務上の機能すわち「誰が資格を認定し，付与するのかと，資格は職業上，どのような機能を持っているのか」という二つの軸を用いるやり方がある[3]，本稿では資格のこまかな分類には立ち入らずに，「資格」をいわゆるホワイトカラーのビジネス資格とされているものに限り，現業職の技能資格を除くといった緩やかな捉え方をしている。

企業と個人（従業員）の関わりについて，資格取得というひとつの側面から

Hosei University Repository

考察してみたい。資格取得は「人材の流動化」に促進的に働いているのか，資格を取得することが企業での職務遂行ひいては職業生活の方向，仕事についての考え方といかなる関係を持っているのか，がここでの関心の焦点である。そのため，本稿では，筆者も参加して1994年に実施された「企業」および「従業員」を対象とする調査で得られたデータを利用してこうした課題に迫ってみよう。この調査では2つのアンケートの他に，4社の事例研究と資格認定団体への聞き取りをも行っている[4]。

「企業調査」[5]の目的は，産業構造や経営行動の変化に対応した専門的職業能力の向上および人材開発等に関する企業の取り組みの現状を把握し，今後の雇用システムの方向性を探ることであった。そのため，調査項目として大きく二つに分けて，(1)経営および人事戦略に関する項目と，(2)資格取得・自己啓発への企業の対応に関する項目，を設けた。本稿では(2)のみを取り上げる。

また，「従業員調査」[6]は，従業員個人の能力の向上とキャリア開発の実態を把握するために「資格取得」を中心に質問項目を設け，あわせて職業生活に関する意識を明らかにすることを目的とした。

以下では，「従業員調査」から得られた「資格取得」に関するデータを中心に，関連する「企業調査」の結果と対比しながら，その対応ないしはズレを考えてみようとする関心から，いくつかの調査項目を取り上げて検討することにする。

2．資格取得とその奨励制度

はじめに資格取得に関わる項目を取り上げる。ここで「資格」と述べているのは，公的資格および行政機関や業界団体が認定する資格のことである。またここでは，ホワイトカラー職種に関わる「資格」に限定している。

(1) 現在持っているおよび今後取得したい資格の種類

表1は，「従業員調査」で従業員個人が「すでに取得」していたり，また「今後取得を望んでいる」「資格」をその種類別に示したものである。

「現在あなたがお持ちの資格は何ですか（該当するものはいくつでも）」という問いを53種の資格[7]を例示して行った，これに対してひとつ以上の資格をあげた者は半数弱（47%）であった。表1によると，「無回答」すなわち，現

Hosei University Repository

表1　現在持っている資格と取得したい資格

	資格種類	経営・法務	金融・証券 経理・財務	人事・労務	高度技術管理 科学技術	情報処理技術	国際業務・貿易	販売サービス マーケティング	建築・土木	不動産	語学関連	総務・情報処理等各種技能	生産管理・物流	その他	無回答
現在持っている資格	計 (464)	1.7	2.2	1.3	0.9	6.9	0.4	10.1	1.9	5.6	13.8	15.9	9.3	5.8	52.4
	男 (337)	2.1	2.7	1.2	1.2	8.3	0.0	10.7	2.7	7.1	9.5	10.4	12.2	3.9	53.7
	女 (123)	0.8	0.8	1.6	0.0	3.3	1.6	8.9	1.6	1.6	26.0	31.7	1.6	11.4	47.2
今後取得したい資格	計 (464)	133	46	95	17	44	10	57	11	36	57	77	11	44	70
	男 (337)	117	37	76	17	41	7	33	10	35	38	30	10	24	49
	女 (123)	16	9	19	0	3	3	24	1	1	19	47	1	20	21

注：「現在持っている資格」は該当するもの全てを選択，数値は%
「今後取得したい資格」は2項目までの選択である，数値は選択した人数

在持っている資格をあげなかった者が52%と半数を超えており，その割合は男子の方が若干多く54%で，女子は47%である。女子では過半数が何らかの資格を持っていることになる。ただし，女子では「その他の資格」を持つ者が10%を超えており，この中にはこの調査で対象としているいわゆるビジネス資格とは異なる「教員免許」や福祉関係の資格が含まれていた。

性別に「現在持っている資格」の種類をみると，男子では「生産管理・物流」（危険物取扱者・公害防止管理者など）と「総務・情報処理等各種技能」（簿記検定など）および「マーケティング・販売サービス」（販売士．旅行業務取扱主任者など）が10%を超えている。この他に女子と比べて多く挙げられていた資格は，「情報処理技術」（情報処理技術者など）と「不動産」（宅地建物取引主任者など）である。他方，女子では，「総務・情報処理等各種技能」（簿記検定のほかに秘書検定が多い）を持つ者が31%，「語学関連」（英語検定がほとんど）が26%と多く，どちらも男子の3倍に達している。ただしこのほかには10%を超えるものはなく，「その他」が11%あるがこれは先に述べた「教員免許」などであり，ビジネス資格というカテゴリーには入らないものが多かった。

次に，「近い将来取得したい資格」を2つまであげてもらった。この質問に対しては，2つ回答した者および1つだけ回答した者がいたため，表1では回答の実数を示すことにした。また，男子49人・女子21人の計70人が1つも

Hosei University Repository

資格を挙げていない。これは，この調査の対象者が各種の研修コース参加者を含んでおり，必ずしも資格取得のための学習を行っている者に限定していないためであろうと思われる。

性別にみると，男子では「経営・法務」（ほとんどが中小企業診断士と行政書士）で117人，「人事・労務」（ほとんどが社会保険労務士）で76人，という事務系ホワイトカラーの国家資格として人気の高い資格を希望している様子がみて取れる。この2資格はとりわけ中高年ホワイトカラーの資格取得においては，定年後の再就職や独立開業を視野にいれたものとして希望者が多いものと思われる。年齢別では50歳以上層で特に取得希望者が多くなっている。このほかでは，女子と比較して多いのが「情報処理技術」と「不動産」および「経理・財務・金融・証券」（ほとんどが税理士）である。

これに対して女子（調査対象者自体が男子に比べて少ないことに留意）では，男子に比べて「総務・情報処理等各種技能」（簿記検定・秘書検定のほかにワープロ検定が多くなっている）と「マーケティング・販売サービス」（旅行業務取扱主任者と消費生活アドバイザーがほとんど）の希望が多く挙げられており，とりわけ若年層にその傾向が強い。さらには，「人事・労務」と「語学関連」がいずれも20人弱の希望者となっている。

以上の「資格」の所持と取得希望の状況は，この調査対象者の選定による影響を受けた結果であるのでどこまで一般化できるか問題であるが，性別・年齢別の傾向は，従来指摘されてきたことと大きなズレはないといえるだろう。

(2) 資格取得の動機

上述のように，すでに取得しているまたは将来取得したい資格の種類は，性・年齢階層別の一定のニーズを反映したものとなっていることがうかがえる。そこでこうしたニーズをその動機づけに関連して検討し，後述の「職業生活の方向性」と「企業生活をめぐる考え」でさらに資格のもつ意味を考察してみよう。

「現在資格を持っている」および「資格取得を希望している」と回答した422人（男子309人，女子110人，不明3人）に対して，「その資格を選んだ理由」を尋ね，表2で，性別の集計結果を示している。「なぜ資格を取るか」に関して予想される答を13項目示し，該当するものをすべて挙げてもらった。

Hosei University Repository

表2　資格取得の理由

%（実数）

	合格する可能性が高いから	社会的に評価が高いから	現在および将来の仕事に役立つから	勤務先会社で指定されているから	会社で昇進・昇格に必要だから	転職や就職に有利だから	新規事業など経営の変化に対応する	社内での職種転換に備えるため	将来独立して仕事をしたいと思う	副収入を得たいから	定年後の職業に備えるため	教養を高めたいから	時間的余裕がある	その他
計（422）	5.2	14.9	64.9	7.3	4.3	20.1	6.6	5.2	21.3	6.2	13.5	34.1	2.6	2.6
男（309）	5.5	15.5	67.6	9.7	5.8	16.5	8.4	5.5	22.7	5.8	17.5	28.5	1.9	0.6
女（110）	4.5	13.6	58.2	0.9	0.0	30.0	1.8	4.5	16.4	7.3	2.7	50.0	4.5	8.2

全体計でみると，65%とほぼ3人に2人までが「現在および将来の仕事に役に立つから」を資格取得の理由としている。次いで，「教養を高めたいから」が34%，「将来独立して仕事をしたいと思うので」と「転職や就職に有利だから」がともに約20%ほどとなっている。一方，「勤務先会社で指定されているから」（男子でも9%女子では1%未満）「会社で昇進・昇格に必要だから」（男子で6%女子では皆無）「新規事業など経営の変化に対応するため」（男子で8%女子では2%弱）そして，「社内での職種転換に備えるため」（男女とも5%ほど）といったいわば勤務先企業の処遇や業務の変化に対応して資格取得を考える傾向は弱いと言ってよいだろう。特に女子ではそう言える。

性別の特徴をみると，男子では「現在および将来の仕事に役に立つから」（67%）に次ぐのは「教養を高めたいから」で28%，「将来独立して仕事をしたいと思うので」は22%，「転職や就職に有利だから」16%であるが，いずれも若年層ほどこれらの理由を挙げている。また，「定年後の職業に備えるため」が17%あり，50歳以上では40%が理由としている。

女子では，男子と同様に「現在および将来の仕事に役に立つから」が最も多く58%にのぼるが，男子に比べると10ポイントほど低い回答となっている。女子で特徴的なのは，50%が「教養を高めたいから」を挙げていることである，しかも24歳以下では67%がこれを挙げている。そして，「転職や就職に有利だから」が30%ある，これは実に男子の2倍にもなる割合である，特に24歳以下では4割弱が理由としている。後でみるように転職志向が女子で高いことと合わせて考えると，女子にとっての資格取得が男子と異なる側面を

Hosei University Repository

持っていることが明かであろう。「将来独立して仕事をしたいと思うので」は16%と男子よりも6ポイントほど低いが，やや年齢の高い層で理由とされていることが男子と違う点である[8]。

こうしてみてくると，先述の「取得したい資格の種類」の性別による違いと関連があるように思われる。そこで，取得したい資格の種類別に取得の理由を探ろうとしたが，サンプル数が少なくなりはっきりとした傾向を指摘することはできなかった。あえていくつかの特徴を示すならば，「経営・法務」「経理・財務・金融・証券」と「人事・労務」関係の資格では，「将来独立して仕事をしたいと思うので」という理由がやや多く，技術士に代表される「科学技術」関連の資格を取得しようとする者が「社会的に評価が高いから」を挙げているのが注目される。また，「情報処理」関連の資格では「会社で昇進・昇格に必要だから」がやや多く挙げられているし，「語学関連」や「総務・情報処理等各種技能」では「教養を高めたいから」がその理由とされている，そして「建築・土木」「生産管理・物流」では「勤務先会社で指定されているから」がそれぞれより多く挙げられている。確定的なことは言えないにしろ，資格の種類によって異なる取得動機があるであろうことはうかがえる結果となっている。

(3) 資格取得への奨励・優遇制度

「企業調査」によると，資格を取得しようとする従業員に対して何らかの奨励・優遇制度を設けているかの問いに対して，「ある」と答えた企業は約64%で，「ない」の35%を大きく上回っている。業種別にみると，「建設業」では約9割が「ある」と最も多く，次いで「対事業所サービス」の76%，他の業種では50〜60%である。これに対し「卸・小売業」では「ある」は半数に満たない。規模が大きくなると「ある」が増える傾向がある，規模が大きいほど制度化する必要が高くなるためと思われる。

これを「従業員調査」での同様の項目での回答と対照する。「あなたの勤務先では資格取得を奨励したり，優遇する制度や慣行がありますか」に対して，約6割が「ある」と答えている。表3は，勤務先企業の規模別に回答をみたものである。規模が大きいほど「ある」が多くなっているのは「企業調査」と同様の傾向である。

「ある」と答えた者（280人）に対しては，さらにその援助の内容につい

Hosei University Repository

て，「会社による費用負担の割合」と「取得時の報奨金の有無」そして「取得のための社内研修の有無」を質問している。まず，「費用負担」については，会社が「一部負担」しているが最も多く約半数，次いで「全額負担」が32%，「していない」は15%のみである。表4では，これを勤務先の規模別にみることができる。規模が大きいほど「一部負担」が多く，小規模ほど「全額負担」が多くなっている。「取得時の報奨金の有無」については，約半数ずつ「ある」「ない」に分かれているが，小規模では「ない」が多くなっている。また，「取得のための社内研修の有無」では「ある」が32%で「ない」が65%である，ここでも小規模ほど「ない」の割合が高くなっている。

表3　奨励・優遇の制度や慣行の有無

%（実数）

制度や慣行		ある	ない
計	(464)	60.3	31.9
99人以下	(69)	53.6	37.7
100～299人	(97)	56.7	35.1
300～999人	(105)	58.1	36.2
1000～2999人	(61)	72.1	21.3
3000人以上	(120)	67.5	27.5

表4　費用負担

%（実数）

	費用負担	全額負担	一部負担	していない
計	(280)	32.1	50.7	15.4
規模	99人以下 (37)	40.5	35.1	18.9
	100～299人 (55)	41.8	45.5	10.9
	300～999人 (61)	36.1	47.5	14.8
	1000～2999人 (44)	25.0	54.5	18.2
	3000人以上 (81)	22.2	61.7	16.0

一方，「企業調査」では，資格取得への「奨励・優遇制度」が「ある」と答えた企業（257社）に対して，「受講料などの費用を会社が負担しているか」「費用援助の条件」そして「取得のための社内研修があるか」も尋ねている。

まず，「費用の援助を行っているか」に対しては，業種や規模に関係なく約9割の企業で「はい」と答えている。表5で，「援助している」企業が答えた「援助の条件」を示した。規模が大きいほど援助の条件が厳しい，すなわち「1000人以上」規模では約6割が「資格を取得できた場合に限り」としており，「決まりはない」は少ない。ただし「取得を前提にしない」も35%ある。

Hosei University Repository

表5　費用援助の条件

%（実数）

企業規模＼援助条件		取得できた場合に限り	取得を前提にしない	特に決まりはない
計	(233)	54.1	35.6	8.2
299人以下	(47)	44.7	38.3	14.9
300～499人	(36)	47.2	44.4	5.6
500～999人	(53)	52.8	34.0	13.2
1000～2999人	(53)	64.2	28.3	5.7
3000人以上	(44)	59.1	36.4	0.0

援助の対象となる「資格種類」によって条件が違うかも確かめたが，明確な傾向はみられなかった。ただ，「経営・法務」「経理・財務」「人事・労務」などの資格で「取得できた場合に限り」に回答が集中しており厳しい条件となっている，いわゆるホワイトカラー職種に関連する資格だけにその意味をさらに検討する必要がある。

「企業調査」では，資格取得の援助・奨励制度で対象としている資格を3つまで選んでその名称を記入してもらった。平均記入数は2.5個であった。当然の結果ではあるが，業種別の回答分布をみると，それぞれの業種に関連した資格があげられている。各業種の特徴をみておくと，「建設業」では「建築・土木」，「製造業」では「科学技術・技術管理」と「情報処理」および「生産管理」に関する資格が多い。「サービス業」では，「マーケティング」が多くみられる。対象資格が業務にどの程度関連しているかを問題にしなければならないだろう。

さらに，資格取得のための社員教育に関する質問に対しては，「個人に任せている」が約半数にのぼる。規模が大きい企業ほど「社内で講座などを開く」が多くなるが，これは対象人数が多いことや教育担当者が育成でき開催費用の負担力があるなど，総じて社内教育の体制が整っている大企業でなければこうした方法を採ることが難しいことによるのであろう。小規模企業では「社外機関の利用」が7～8割になる一方，「社内で講座などを開く」は2割ほどにとどまっている。また，大規模ほど「個人に任せる」が多く，50%を超えて最も多い答えになっている。

先述したように，従業員の資格取得を援助・奨励する企業は多く，費用の一部を負担をするが基本的には従業員の意志に任せているようだ。もちろん職務遂行に不可欠な資格については，その取得を義務づけることもあるだろうが，基本的には自己啓発の一環という捉え方がなされているようである。

資格取得に限定せず広く「自己啓発」ということで，企業がどのような「援助」をしているかを，従業員がどのようなことを「希望」しているかと対応さ

Hosei University Repository

せて回答結果をみると，「企業調査」では援助内容として「費用」および「報奨金」が多く挙げられているのに対し，「従業員調査」によると「費用負担」を要望する答えと並んで，「社外での教育・訓練に対する有給休暇制度」や「通学についての時間的配慮」を求める声が多い。

企業は，「自己啓発のための有給休暇」や「フレックスタイム制の導入」「残業時間の短縮」といった，時間的な側面での対応策はほとんど取っていないという実態が明らかになっている。費用もさることながら時間的配慮が今後の従業員の能力開発に関わる施策の重要なポイントとなるだろう。ちなみに，資格取得を目的とするものも含んで「自己啓発」にどの程度の時間と費用がかけられているかを「従業員調査」でみると，週あたりの平均学習時間は5.1時間（2時間未満が半数），最近一年間にかかった費用の平均は10.4万円にのぼる（5万円未満が54%である）。

3．資格取得者に対する処遇

「資格」取得者に対して，企業は何らかの形でそれを反映した処遇をしているか，が次の問題となる。「従業員調査」では「処遇への反映」が「ある」という答は31%で，「ない」の63%に比べてかなり少なくなっている。以下ではまず，「企業調査」の結果から検討しよう。

「企業調査」では，資格取得者に対する処遇の実態を「処遇項目」別に答えてもらった（集計対象企業は「取得への奨励・優遇制度や慣行」が「ある」と答えた257社である）。

ほとんどの項目で，「関連した処遇はしていない」と否定する回答が多かった。「取得後すぐに反映する」は「当該資格の手当」についてだけ30%をこえている，だがこの項目でも「処遇はしていない」という回答の方が多い。この他の処遇項目では「すぐに反映」はいずれも5%未満である。

表6によると，「将来的に反映させる」は「配置・人事異動」と「昇格・昇進」に

表6　資格取得者に対する処遇

%

処遇項目	取得後すぐに反映	将来的に反映させる	関連した処遇してない
資格手当	34.6	9.3	46.7
諸手当	4.3	14.4	66.1
配置・異動	1.9	63.0	23.3
昇進・昇格	0.4	41.2	48.2
昇給	0.8	21.8	65.4
賞与	2.3	13.6	70.8

Hosei University Repository

ついて40〜60%みられるだけである。「諸手当」と「昇給」および「賞与」という賃金項目では「反映しない」が65〜70%と圧倒的に多い回答で，この種の処遇はきわめて強く否定されている。

以上のことから，企業は「資格手当」で処遇しているだけで，賃金体系においては資格の有無はほとんど考慮されていないことがわかる。資格が職務・職能要件としてどう位置づけられているかをさらに探る必要があるだろう。取得した資格の種類によって処遇の仕方に差異があるだろうと思われるが，この調査では明かにすることはできなかった。企業によっては，「職能資格制度」における昇格要件の中に職務遂行に必要なもしくは関連する「資格」の取得を明記しているところもあり，今後ブルーカラーのみならずホワイトカラーにもこのことが普及してゆく可能性があるのか，を追究する必要があるだろう。

資格取得者に対する処遇は，取得への動機づけという面からとらえることができる，「従業員調査」でも同様の質問を行っているので，以上の企業における現状との対比で検討してみよう。

資格を取得しようとする従業員の側では，処遇について企業への期待がいかなる項目において示されているか，を問題とする。

表7で，「従業員調査」の結果をみよう。資格を持つことが処遇に反映されているかを尋ねた（集計対象は，「現在資格を持っている」および「今後取得したい」と答えた422人である)。先に述べたように「はい」は31%，「いいえ」が63%，と否定する回答が多かった。これを，勤務先企業の規模別にみると，99人以下と3000人以上で「はい」がやや少ないが，有意味な差とは言えない。

表7　処遇への反映（複数回答）

%（実数）

	処遇反映	当該資格の手当	昇進・昇格	昇給	賞与	配置や人事異動	諸手当	その他
現在反映	計 (132)	50.8	22.0	5.3	6.8	36.4	5.3	7.6
	男 (103)	51.5	26.7	5.8	5.8	36.9	5.8	7.8
	女 (27)	48.1	7.4	3.7	11.1	37.0	3.7	7.4
将来反映	計 (276)	42.8	26.4	29.0	10.5	33.0	4.7	1.1
	反映している (132)	25.8	25.0	31.1	13.6	18.9	6.8	0.8
	反映を希望 (144)	58.3	27.8	27.1	7.6	45.8	2.8	1.4

Hosei University Repository

また，「いいえ」と答えた者（264 人）に対して「処遇に反映すべきだと思いますか」と尋ねた，「はい」が 55%，「いいえ」が 24%，「わからない」20%，半数以上が処遇への反映を希望している。これも勤務先の規模別にみると若干ではあるが，処遇への反映がなされていないという答の多かった規模で，反映を希望する割合が高くなっている。

さて，「反映されているか」に「はい」と答えた者（132 人）に対しては，さらにその内容を尋ねている。表 7 でみるように，どのような面で反映されているかを尋ねた。これは「企業調査」での回答と対応した結果となっている，すなわち半数が「当該資格の手当」をあげ最も多い回答になっている，次いで「配置や人事異動」で 36%，「昇進・昇格」が 22%となっている。対して，「昇給」や「賞与」および「諸手当」といった賃金面での処遇があるとする者は 5～6%にとどまっている。ここでは男女差がはっきり出ている項目がある，企業での男女間の処遇の差を表した結果と言ってよいかもしれない。それは，男子では「昇進・昇格」が 27%であるのに対し，女子ではわずかに 7%のみであるということである。その他の項目では男女差はほとんど見られない，女子の方で男子よりも多くの回答があったのは「賞与」である，ただし 11%であるから決して多いとは言えないし，女子のサンプル数は 27 と少ないので断定的なことは言えない。

次に，「反映されているか」に「はい」と答えた者（132 人）に対しては「これまで以上に処遇に反映してほしい項目」を 2 つまで選んでもらった。この質問には，現在は反映されていないが「反映すべき」と答えた者（144 人）にも「今後処遇に反映して欲しい項目」として同様に 2 項目まで回答を求めた。表 7 には両者を比較する形で，その結果を示している。両者の計でみると，先述の「反映されている項目」と同じく，「当該資格の手当」（43%）「配置や人事異動」（33%）「昇進・昇格」（26%）が多く挙げられているが，特徴的なのは約 3 割が「昇給」と答えていることである。

「反映されている」と「反映を希望する」で比較してみると，「反映されている」では反映されている項目として挙げられた割合の少なかった「昇給」（31%）や「賞与」（13%）および「諸手当」（7%）のいずれにおいても，「反映を希望する」者の回答よりも高かった。逆に，「反映を希望する」する者は，「当該資格の手当」（58%）「配置や人事異動」（46%）「昇進・昇格」（28%）を多く希望している。ただし，「昇給」については両者にあまり差はなく（25%と

Hosei University Repository

27%)，ともに4人に1人が希望している。こうしてみると，「今後希望する」という項目は現在反映されている項目と重なることがわかり，「これまで以上に反映してほしい」項目は賃金面での処遇に関するものであることもわかる。

ただし，資格取得は企業内での処遇の向上を求めてだけの行動ではない。先にみた「資格取得の理由」でも，「転職や就職に有利」「将来独立したい」や「定年後の職業への備え」などといった，現在の勤務先企業での仕事と関係のない回答が比較的多かった。むしろ，資格取得は社内での処遇への期待よりも，企業離れにつながる側面を持っていると思われる。後に取り上げるように，「企業調査」では「資格取得者への処遇をより厚くする」ことについて肯定・否定あい半ばする反応がみられた。各処遇項目についても，「処遇をより厚くする」ことに否定的な企業ほど，「関連した処遇はしていない」と答える傾向がみられる。また，「従業員調査」でも「資格取得者にはより厚い処遇をすべきだ」に対して24%は「そう思わない」としているし，「資格を持つことで，会社に頼らない生活をしたい」については肯定する回答が7割弱もあった。つまり，資格取得を企業内での処遇へ反映させることを企業に動機づける方向だけが存在するわけではない。この点さらに検討を深める必要があるだろう。すなわち，資格の種類によっては当面の職務遂行に関連の低いものがあり，従業員側にとっては独立，転職や再就職を視野にいれた取得行動であり，企業にとっては資格取得が従業員の企業への依存度を低める結果になることから必ずしも歓迎すべきこととは見なされないこともあり（もちろん人員削減を必要とする企業にとってはまた逆に望ましいことかもしれないが），従業員の能力向上・能力開発という側面からのみでこのことを捉えることはできないと思われる。その意味で，資格取得は企業にとってアンヴィバレントな行動と言えるだろう[9]。実際，資格取得のために各種学校や民間の資格取得講座に通っている者の中には，通学していることを会社に知られたくないと述べる者がいる。

4．職業生活の方向性

表8は，「あなたは職業生活についてどのような方向を目指していますか」という質問に対する回答を，年齢・性別に示したものである。男子に比べて女子は年齢構成が若年層に偏っているので，男女それぞれで比較可能なように，

Hosei University Repository

表 8　職業生活の方向性

%（実数）

		目指す管理職への昇進を社内でより上位の	目指す社内で専門職を	目指す転職して管理職を	目指す経験して専門職をいくつかの企業を	独立開業を目指す	その他	特に考えていない
計	(464)	25.2	27.4	2.2	6.5	12.7	3.9	19.8
男 計	(337)	32.6	27.6	2.1	3.3	13.6	2.1	16.6
男 29歳以下	(62)	22.6	25.8	1.6	6.5	24.2	1.6	17.7
男 30～34歳	(70)	28.6	32.9	1.4	4.3	10.0	1.4	18.6
男 35～39歳	(60)	36.7	28.3	0.0	3.3	11.7	1.7	18.3
男 40～44歳	(60)	41.7	26.7	1.7	0.0	11.7	1.7	15.0
男 45～49歳	(34)	41.2	26.5	2.9	0.0	14.7	2.9	2.9
男 50歳以上	(51)	29.4	23.5	5.9	3.9	9.8	3.9	21.6
女 計	(123)	4.9	27.6	2.4	14.6	10.6	8.9	28.5
女 24歳以下	(36)	2.8	22.2	5.6	13.9	5.6	8.3	38.9
女 25～29歳	(42)	4.8	31.0	0.0	23.8	9.5	9.5	21.4
女 30～35歳	(22)	9.1	22.7	4.5	9.1	9.1	13.6	31.8
女 35歳以上	(17)	5.1	29.4	0.0	0.0	29.4	5.9	23.5

異なる年齢区分を用いている。

全体計では，過半数（52.6%）が現在の企業に勤務し続けるとしており，転職や独立開業を目指すとする者は 21.4 と少ない。これを性別に特徴を見ると，男子では「社内でより上位の管理職への昇進を目指す」とする者が 3 人に 1 人と最も多い，なかでも 40～49 歳層では 40%を超えている。次いで多いのが「社内で専門職を目指す」が 27%でこれは年齢による差異は小さい。「独立開業を目指す」は 13%だが，29 歳以下では 24%と他の年齢層の 2 倍の割合で選択している。

これに対して，女子では「特に考えていない」が 28%あり最多の答えとなっている，とりわけ 24 歳以下では 4 割弱がこう回答しており，男子でこの選択肢を選んだ者が 16%ほどであったのとは対照的な結果となっている。さて，女子の回答で最も多かったのは「社内で専門職を目指す」で 28%ほどあり，20 歳代後半と 35 歳以上では 3 割に達し，「考えていない」を上回っている。次に多いのは「いくつかの企業を経験して専門職を目指す」で 15%ほ

Hosei University Repository

ど，特に 25〜29 歳では 24%がこれを選択している。また，「独立開業を目指す」が 10%ある，男子よりもやや少ないが，35 歳以上では約 3 割にものぼり，男子の若年層よりも高くなっているのが特徴的である。このことは，先述の「資格取得の理由」項目で女子の方に転職志向が強くみられたことと合わせて考える必要があるだろう。女子では，男子と対照的に「管理職への昇進を目指す」は 5%未満であり，現在の企業の人事システムの中での女性のおかれた立場を反映した結果になっていると言えるであろう。ちなみに，この調査対象者で現在役職に就いている割合は男子が約 50%であるのに対し，女子では 6%だけである。女子の場合の資格取得の持つ意味は，男子とかなり異なっていることをうかがわせる結果である。

5．企業生活をめぐる考え

「従業員調査」では，10 項目の意見を並べ，それらに対しての賛否を問うという形で企業生活における意識を探ってみた。表 9 で示すように，各項に対して「そう思う」「どちらかといえばそう思う」「そう思わない」の 3 つの回答選択肢を設けた。本稿では，仕事観・能力主義人事・資格取得にかかわる 7 項目だけを取り上げる。

「私生活で多少無理をしても高い収入を得たい」については，「そう思わな

表 9　企業生活に関する意識

%

	そう思う	そう思うといえばどちらか	そう思わない
(1) 私生活で多少無理をしても高い収入を得たい	18.5	38.2	42.2
(2) 地位や収入よりも，自分の好きな仕事をしたい	45.9	40.7	12.5
(3) これまでの経験や能力が認められば，別の勤め先に変わってもよい	51.2	23.5	23.7
(4) 能力の違いによる賃金の格差はあまり大きくしない方がよい	11.4	36.9	49.9
(5) 能力主義人事は，組織の「和」を阻害する	10.8	35.8	52.1
(6) 資格を持つことで，会社に頼らない生活をしたい	34.1	35.2	29.5
(7) 公的及び業界団体認定の資格取得者には，より厚い処遇をすべきだ	31.4	43.1	24.2

Hosei University Repository

い」が 42%で「そう思う」(18%) と強く肯定する意見よりも高くなっている。女子の方が否定する傾向が強く，「職業生活の方向性」で，管理職志向と独立志向を示した者ほど肯定的である。これに対し，「地位や収入よりも，自分の好きな仕事をしたい」では，「そう思う」(46%)「どちらかといえばそう思う」(41%) と肯定しており「そう思わない」は 12%のみで，特に女子で肯定的である。そして専門職志向と独立志向でより強く肯定する傾向がある。この 2 項目は逆相関するのではないかと予想していたが，そのような結果とはならなかった。

「これまでの経験や能力が認められば，別の勤め先に変わってもよい」では「そう思う」が 50%を超えて最も強く肯定されている。ただし，「そう思わない」も 24%ある。男子よりも女子で転職志向がやや強いのが認められるが，大きな差ではない。これは，当然，転職志向・独立志向の者での肯定回答が多い。

「能力の違いによる賃金の格差はあまり大きくしない方がよい」と「能力主義人事は，組織の『和』を阻害する」の 2 項目は能力主義人事に対する意見を求めるものとして設けた項目である。「能力の違いによる賃金の格差はあまり大きくしない方がよい」については約半数が「そう思わない」と否定している，すなわち，能力による賃金格差を許容する意見が多くみられた。ここでは男子の方が能力主義を肯定的に捉えており，管理職志向の者ほど「そう思わない」とする割合が高い。また，「能力主義人事は，組織の『和』を阻害する」では，52%と過半数が「そう思わない」と否定している，「そう思う」は 11%のみである。性別による違いはみられない。

さて「資格」にかかわる 2 項目であるが，「資格を持つことで，会社に頼らない生活をしたい」は 70%が「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と肯定しており，女子の方がより肯定的で，男子では「そう思わない」が 32%あり女子よりも 8 ポイントほど高い。ここでも，転職および独立志向の者ほど「そう思う」と答える傾向が強い。これは，先述の「資格取得の理由」や「処遇への反映」に対しての回答結果と対応するものとなっており，資格取得の持つ意味を考える上で示唆的である。

「公的及び業界団体認定の資格取得者には，より厚い処遇をすべきだ」には「そう思わない」が 24%ある，「そう思う」(31%)「どちらかといえばそう思う」(35%) と肯定する回答もちろん圧倒的なのであるが，先述の「処遇への

Hosei University Repository

反映」での検討と合わせて考えると，必ずしも企業内での資格処遇を期待している者ばかりではないことが明かであろう。取得したい資格の種類や取得理由とのクロス集計を試みたが，各カテゴリーのサンプル数が少なくなるため意味のある結果は得られなかった。

以上の「従業員調査」における「企業生活をめぐる考え」と関連して，「企業調査」では「人事管理をめぐる考え」についての質問をしている。12の文章を示し，これらのそれぞれに対して肯定から否定までの4つの選択肢（「そう言える」「まあそう言える」「あまりそう言えない」「そう言えない」）から選んで答えてもらった。このうち，「従業員調査」で尋ねている項目と対応するもののみ4項目を選んで検討してみよう。表10では，「能力主義」に関する3項目と「資格処遇」に関する1項目を取り上げている。

まず「能力主義」についてであるが，「能力差によって賃金まで格差をつけない方がよい」に対しては84%が否定（すなわち，格差をつけることを是認）している。これは企業の立場としては当然の答えであろうが，「従業員調査」でも約半数が能力による賃金格差を許容する回答をしていたことを考えると，企業内での「能力主義化」の浸透が進んでいることの現れとみてよいのだろうか。

「能力主義人事の強化を通じて組織は活性化する」は83%の企業が肯定しており，先の項目と合わせてきわめて高い能力主義傾向を示す結果となっている。さらに，「昇進・昇給は早期から業績主義を徹底させていく」についても64%が肯定している，ただしここでは「あまりそう言えない」が32%あり，肯定の回答も「まあそう言える」を選択した企業が52%あることを考える

表10　人事管理をめぐる考え

%

	そう言える	まあそう言える	あまりそう言えない	そう言えない
(1) 能力差によって賃金まで格差をつけない方がよい	4.2	9.7	43.2	41.2
(2) 能力主義人事の強化で組織は活性化する	21.3	62.3	14.4	1.0
(3) 昇進・昇給は早期から業績主義を徹底してゆく	12.4	51.6	31.8	3.0
(4) 公的及び業界団体認定の資格取得者には，より厚い処遇をすべきだ	6.0	41.4	44.9	6.0

Hosei University Repository

と，あまり早くからの能力主義的選別にはやや消極的姿勢があるようにも思われる。その意味では，日本企業の人事施策の特徴とされる「長期の競争モデル」[10] が今後も有効であろうと思わされる結果となっている。

次に，「従業員調査」と同じ項目である「公的及び業界団体認定の資格取得者にはより厚い処遇をすべきだ」をみると，回答は肯定（47%）と否定（50%）に分かれている。そして「そう言える」と「そう言えない」という明確な肯定・否定はともに6%となっており，「まあそう言える」と「あまりそう言えない」という中間的回答に2分されているのが特徴的である。「従業員調査」では回答の選択肢が異なっているものの，6割がこの項目を肯定しているのとはズレがみられる。それだけ「資格取得に対する処遇」が企業の中でまだ確立した方向性を持てていないことの現れであり，従業員が資格を取得することは，企業にとって人材の育成・能力開発にプラスの働きをすると同時にそうした有能な（資格取得試験に合格する能力を持つという意味で）人材が，転職や独立開業によって企業から流出することにもつながりかねないマイナスの作用も果たす，という認識があるのではないかと思われる。以上を，業種・規模別にみると，業種による差はほとんどなく，「能力主義項目」は規模が大きいほど肯定される傾向にある。大規模ほど能力主義人事に積極的であるが，資格取得者に対する処遇については大規模ほど否定的である。

結果を表示してはいないが，このほかの項目をみると，「若年者の採用を確保するのは困難になる」，については63%が肯定しているが，「中途採用者の基幹労働力化が一層進む」にはやや否定的である。「従業員の平均年齢は少しでも低くしたい」および「従業員が働けるまで系列・関連企業を含め企業グループで雇用を維持・保障すべきだ」の従来型の方針といってよい項目もそれぞれ75%・57%が肯定している。また，「早期退職優遇制度はより一層促進すべき」は60%が否定している。この結果からみる限りでは企業が従来の「終身雇用的雇用慣行」を捨て去りドライな人事政策をとろうとする方向性は明確ではない。

6．結　　語

以上資格取得をめぐるホワイトカラー従業員の行動と考え方を企業の対応と関連させて考察してきた。資格の時代といわれる中で，資格取得がどのような

Hosei University Repository

目的ないし動機づけのもとでの行動なのか，資格取得への企業の援助システムと処遇の実態を，従業員の職業生活意識と企業の人事管理方針との関連に注目して，調査結果を検討してきた。明らかになったことは，資格取得行動が必ずしも現在の勤務先企業内における職務遂行と結びつけられているわけではなく，転職・再就職を含め企業離れの可能性を潜在させたものであること，資格取得援助をめぐっては企業が金銭的援助に主眼をおいているのに対し，従業員側では時間的配慮を求める傾向がありズレがみられること，資格取得者への処遇については，企業があまり積極的ではないのに対し従業員はより厚い処遇を期待していること，さらには，資格取得による独立志向が若年者および女子従業員にみられること，などである。今回の調査では，資格種類をかなり広く取り上げたために，個々の資格の特性による差異を明らかにできなかった。企業内でのキャリアアップ・能力伸長につながるものと，独立自営型の資格を区別することによって，より細かに，企業と従業員の関係における構造的変化の傾向を解明する方向へ研究を進める必要がある。はたして，資格取得が従来の「日本型雇用慣行」に修正変更を促す要因となり得るのか，あるいは，従来の枠組みの中で捉えらるべきものなのか，「企業社会」の行方を見通す作業を課題としたい。

《注》

（1） 今野浩一郎・下田健人「資格の経済学」中央公論社　1995年　6頁

（2） 「同上」 10頁，また，企業と個人の間に成立していた「公正な（合理的な）ギブ・アンド・テイクの関係」が様々な環境変化のなかで崩壊しつつある，と指摘している（同，14頁）。

（3） 「同上」 44頁，認定機関の軸では「国家資格」「公的資格」「民間資格」，資格機能の軸では「業務独占型」「能力認定型」に分け，これらの軸を組み合わせて整理している。

（4） この調査全体については，次の報告書が刊行されている。
（財）雇用開発センター「資格・キャリア形成と人材開発―ホワイトカラーを中心として―」（1994年10月）

（5） 企業調査は，全国の100人以上の企業から2000社を抽出し郵送法により実施した。有効回答は403社（有効回収率：20.2%）。回答企業の業種構成は，「建設」・「製造業」を合計すると46%，「サービス業」が52%と，ほぼ半数ずつとなっている。規模は299人以下が24%，300～499人17%，500～999人が20%，1000～2999人が23%，3000人以上が16%であった。
業種・規模の分布でみる限り，サンプルに大きな偏りはないと思われる

（6） 従業員調査の対象は，首都圏の民間の教育訓練機関（6機関に依頼）で研修セミナーや階層別教育を受講している900人を対象にして，各機関を通じて留置法

Hosei University Repository

で行った。有効回答は464人（有効回収率：51.6%）。企業調査での対象企業の従業員というわけではない。

①男子337人，女子123人，不明4人　②平均年齢，男子38.4歳，女子28.5歳

（7）　資格の種類に関しては以下のように分類した，それぞれ代表的な資格名のみを例として挙げる。

経営・法務：中小企業診断士．行政書士
経理・財務：税理士
人事・労務：社会保険労務士
科学技術・高度技術管理：技術士・技術士補
情報処理技術：情報処理技術者（システム監査・特種・オンライン1種）
国際業務・貿易：通関士
マーケティング・販売・サービス：販売士．旅行業務取扱主任者
建築・土木：建築士1級
不動産：宅地建物取引主任者．不動産鑑定士
語学関連：英語検定（実用英検．商業英語．工業英語．TOEIC）
総務・情報処理等各種技能：秘書技能（1・2級）検定．簿記検定．ワープロ検定
生産管理・物流：危険物取扱者．公害防止管理者．電気主任技術者．
その他：インテリアコーディネーター．インテリアプランナー．消費生活コンサルタント

（8）　女性にとっての資格取得の意味に関して，ある女性向け求人情報誌の編集長は次のように述べている。松永真理「なぜ仕事するの？」講談社　1994年。

「資格は何のためにとるのかといえば，まずは自分を価値づけてくれるから取るのだと思う」「男の人の『肩書き』にあたるかもしれない……肩書き同様に社会で信用を得られるもので，肩書きよりも持ち運びがきくというものだ」そして，「資格は『自分を価値づけてくれるもの』であるが，それ以上に『自分を証明してくれるもの』。とくに女性の場合はここが肝要なのではないか」（93〜94頁）と述べ，「自分の存在証明をする方法としての，資格」（96頁）を強調している。

（9）　今野・下田「前掲書」第6章では，「会社人間」ならぬ資格を持つ「仕事人間」と企業の関係について，興味深い考察を行っている。

（10）　小池和男「日本の雇用システム」東洋経済新報社　1994年　28頁