



RIETI Discussion Paper Series 14-J-014

# 仕事に関する「強み」自認の規定要因と効果 —「30代ワークスタイル調査」の分析より—

本田 由紀  
東京大学



Research Institute of Economy, Trade & Industry, IAA

独立行政法人経済産業研究所

<http://www.rieti.go.jp/jp/>

## 仕事に関する「強み」自認の規定要因と効果 —「30代ワークスタイル調査」の分析より—<sup>1</sup>

本田由紀（東京大学）

### 要 旨

本稿は、仕事をめぐる「強み」の自認に焦点を当てる。(1)「強み」の内容、(2)「強み」の形成機会、(3)「強み」を自認する層の属性、(4)「強み」自認と他の仕事意識との関連、という4つのRQに対し、労働政策研究・研修機構が2011年に実施した「30代ワークスタイル調査」を用いて、男女差に留意しつつ検討を加えた。主な知見は以下である。(1)自認された「強み」は「スキル・資格」と「対人能力・行動様式」に大別される。(2)「強み」は職場で形成される場合が多いが「スキル・資格」は特に女性の場合に教育機関などでも形成されやすい。(3)「対人能力・行動様式」は男性では長時間労働者や管理・事務・サービス・販売の職種で、女性では低収入層で自認率が高いのに対し、「スキル・資格」は男女とも専門・技術職で自認率が高く、特に女性では高等教育経験者や高収入層で自認率が高い。(4)「対人能力・行動様式」は男性では「栄達」志向、女性では「フリーター」志向と関連が強く、「スキル・資格」は「専門・貢献」志向や「順調」意識と関連が強い。以上より、特に女性のキャリア形成にとって、「スキル・資格」という「強み」の自認が有効であることが示唆された。

キーワード：強み、スキル・資格、対人能力・行動様式、女性

JEL classification: J24

RIETI ディスカッション・ペーパーは、専門論文の形式でまとめられた研究成果を公開し、活発な議論を喚起することを目的としています。論文に述べられている見解は執筆者個人の責任で発表するものであり、所属する組織及び（独）経済産業研究所としての見解を示すものではありません。

<sup>1</sup>本稿は、（独）経済産業研究所における研究プロジェクト「労働市場制度改革」の「人的資本・人材改革研究会」の成果の一部である。本稿の分析に当たって「30代ワークスタイル調査」データの提供を受けたことにつき、労働政策研究・研修機構の関係者に感謝する。また、本稿の原案に対して、鶴光太郎教授（慶応義塾大学）ならびに経済産業研究所ディスカッション・ペーパー検討会出席の方々から多くの有益なコメントを頂いた。

## 1. 問題関心—仕事に関する「強み」を自認することの意味—

1990年代初頭のバブル経済崩壊以降、日本の労働市場において、非正規労働者の増加、賃金水準の低迷、正規労働者の一部の「ブラック」化など、総じて労働条件の劣悪化が生じてきたことは周知の通りである。この問題に対しては、労働関係法規の整備や雇用創出といった労働需要側への対策が必要であることはむろんであるが、それと並行して労働供給側への対策、すなわち人材育成も求められる。少子高齢化の進行により生産年齢人口が減少しつつあることから、非労働力の就労促進と、個々の労働者のエンパワーの必要性が今後いっそう高まることは確実であると考えられる<sup>2</sup>。

労働者のエンパワーに関して、筆者はこれまで労働市場における個人の〈抵抗〉と〈適応〉との両面が重要であることを指摘してきた（本田 2009）。〈抵抗〉とは、職場や労働市場の諸問題を認識し、是正してゆく姿勢とノウハウのことを意味している。これに関して、2013年には「ブラック企業」（今野 2012）が政策的にも問題視され、労働相談や実態把握などに一定の進展が見られたことは望ましいことであり、いっそう対策が拡充されることが期待される。他方の〈適応〉とは、職場や労働市場において個人が有能さを発揮しうることを意味しており、まさに人材育成という主題と重なる。

本稿では、この〈適応〉面でのエンパワーの現状分析を試みる。その際に、個々の労働者が仕事面での自らの「強み」をどのように自認しているかということ、メインクエスチョンに据える。次節で述べるように、この観点は個々人の主観性を重視するアプローチであり、個々人の労働市場価値を客観的に測定するというアプローチとは一線を画しているが、不確実性やリスクの高まる現代においては固有の利点をもつものである。このメインクエスチョンの下位に、次の4つのリサーチクエスチョンを設定する。

RQ1 仕事に関して自認された「強み」にはどのような類型が見出されるか。

RQ2 仕事に関して自認された「強み」はどこで身につけられているか。

RQ3 仕事に関する「強み」を自認しているのはどのような層か。

RQ4 仕事に関する「強み」を自認することは、他のどのような仕事意識と関連しているか。

以下の本稿では、第2節で先行研究を検討し、第3節で使用するデータと変数を説明する。第4節で上記4つのリサーチクエスチョンの分析を行い、第5節では知見をまとめ考察を加える。

## 2. 先行研究と本分析の独自性

労働市場における個人の有能さの度合いを検証する研究には、膨大な蓄積がある。しかし、人間の「能力」の本質的な測り難さ（広田 2011）を原因として、これまでの研究蓄積

---

<sup>2</sup> このように述べることは、疾患や障害等により就労困難な人々に就労を強要することを肯定しているのではない。日本ではきわめて手薄いセーフティネットの拡充が重要な課題であることは自明である。

には、その膨大さにもかかわらず、何を以て「能力」の客観的な指標とするかに関する不透明さがつきまとってきた。

すなわち、一方には教育年数等を個人の「能力」の代理指標とみなして所得等の従属変数との関連を問う研究群があり、他方には所得を個人の労働市場価値（≡「能力」）の代理指標とみなしてそれを規定する要因を探る研究群が存在するが、両者を明確に区別していない研究群も数多く見られる。

たとえば、Becker（1964）以来、多数の研究蓄積をもつ人的資本論は、教育投資を人的資本（≡「能力」）の代理指標とみなし、所得を人的資本に対する投資から得られる収益とみなす。人的資本論に基づいて教育の収益率を計測する研究は日本でも蓄積があり、近年の主な成果として矢野・島（2000）、家庭背景なども考慮した安井・佐野（2009）、大学・学部別収益率を算出した青・村田（2007）などが挙げられる。

この流れを拡張し、初期値としての教育投資に関する変数を詳細化するような研究が、特に今世紀に入ってから活発化している。たとえば、入試での受験科目（浦坂他 2002）、英語力（松繁 2004）、大学の成績（大谷 2004）、大学の出身学部（浦坂他 2011、Hirata et al. 2013b）、大学入試の形態（浦坂他 2013a）、高校時代の理科の得意科目（浦坂他 2012、Hirata et al. 2013b）、大学時代の学習習慣（矢野 2009）等を独立変数とし、個人の労働市場でのパフォーマンス（≡「能力」）としての所得を従属変数として、それらの間の関連を検討するような研究がこれに当たる。これらの場合、従属変数と独立変数のいずれを「能力」の代理指標とみなすかは曖昧化しており、むしろ教育面での「能力」と労働面での「能力」という異質な「能力」間の関連を明らかにするというスタンスが強くなっているように見受けられる。

これら以外にも、従事している仕事の技能レベルを、裁量性・複雑性（長松 2008）や習得に要する期間（高見 2012）などの形で把握し、それらと所得との関係を検討する研究や、能力開発機会が職業キャリアや所得に及ぼす影響を検討する研究（労働政策研究・研修機構 2009、2010、2013a など）が存在する。さらに、社会学においては、10年ごとに繰り返し実施されてきた「社会階層と社会移動」（SSM）研究にみられるように、所得だけでなく職業威信スコアを従属変数として用いる分析が数多くなされてきた。そして、最も近年においては、双生児データを駆使することにより遺伝的な「能力」と環境要因を弁別しようとする試み（山形他 2013 など）や、性格特性をスキルとみなして労働市場における効果を測定する研究（Heckman and Kautz 2013）も進展している。

以上を含む膨大な研究蓄積においては、総じて、次のような課題が見出される。第一に、何を以て個々人の仕事に関する「能力」の代理指標とすることが「真に」妥当であるかについて、議論や検討が十分に尽くされているとはいえないということである。ここには本質的な困難さがあり、計測し難い「能力」と、その代理指標との間には、常に何らかの距離が不可避免的に存在する。

第二に、独立変数と従属変数のいずれかもしくは双方を「能力」の代理指標とし、その

間の関係を計量的に検討するタイプの研究においては、労働市場内での自分の位置づけに関する個人の主観的な認識や理解、それに基づいた行為のあり方は、ブラックボックス化される傾向があったということである。本稿の冒頭に述べた、労働者のエンパワーという課題には、労働者自身の主体性や自己効力感などの主観的・間主観的な意識を高めることが不可分に含まれているのであり、労働者が単に性能のよいマシンになることで達成されるものではない。

これらの制約に対して、完全にではないが一定程度は対処しうる試みとして、本稿では、労働者個人が主観的に自認する仕事上の「強み」という変数を使用する。次節で説明するように、この変数は「今のあなたの仕事上の知識や技能における強みはなんですか。またその強みは、いつごろ、どんな経験でついたものだと思いますか。詳しくご記入ください」という問いに対して、自由記述で回答された内容を、アフターコーディングにより分類したものである。これは回答者本人の自己認識であり、非常に主観的であるとともに、これまでの仕事経験の中で他者との関係や職場での処遇を通じて培われた間主観的な変数である。

このような性質をもつ「強み」という変数を採用することにより、客観的な「能力」の本質的な計測し難さというアポリアを迂回し、主観的な「能力アイデンティティ」(中村 2011、片山 2010、岩田 1981)の検討という、別の積極的な分析課題に取り組むことが可能となる。この分析課題の積極性は、以下のような主張によって根拠づけられる。社会学者ギデنزが指摘しているように、後期近代たる現代社会においては、人々は不断に「自分はどのような存在か」について再帰的にモニタリングし、自己規定し続けることを避けられなくなっている (Giddens 1991=2005)。「自分はどのような存在か」という問いの中核にあるのは、「自分にはどのような能力があるか」という問い、すなわち「能力アイデンティティ」であり、特に学校教育や仕事場面においては、課される様々なタスクの達成度等の手掛かりを通じて、人々は自らの「能力アイデンティティ」を形成するようになる (中村 2011)。この「能力アイデンティティ」は、単に自らの過去の達成に基づいて現在の行為を規定するだけでなく、流動的な環境の中で自らの将来に向けての行為可能性を模索する「エクスペクテーション」(古賀 2010)の土台ともなる。言い換えれば、「能力アイデンティティ」は、主観的・間主観的に構成されたものであることに留まらず、個人にとって将来にわたる主体的なキャリア形成を駆動する意識面での源泉としても作用すると考えられるのである。

それゆえ、何が自分の「強み」かについての人々の認識に分析の照準を定めることは、個人の労働市場価値を客観的に把握しようとする分析とは異なる／それを超えた、独自の意義をもつと考えられる。ただし、この変数を用いることに対して批判も予想される。考えられる批判は第一に、そうした主観的認識は誤認を含んでいる可能性があるということである。確かに、そのような問題を払拭することはできない。しかし、今回の分析で使用するデータは 30 代の就業者を対象とするものであるため、生徒・学生や 20 代の若者と比

べて就労期間がより長く、経験もより豊富であることから、あまりにも現実離れしたような誤認は少なくなっていると考えられる。批判の第二は、誤認とまではゆかなくとも、何を自分の「強み」として認識するか<sup>3</sup>の基準（たとえば、比較優位か絶対優位か）や、それを認識するに至った契機の有無（たとえば、他者からの明示的な評価や転職の成功など）などの条件が、個人によって異なるのではないかということである。これに関しては、「強み」を自認する理由に関するサブクエスションなどによってさらに掘り下げることが必要であるが、今回の質問紙においてはそうして質問は設けられていないことから、今後の課題とする。

以下の分析では、この「強み」そのものの内容（RQ1）、その形成機会（RQ2）、それを自認する者の属性（RQ3）、それが他の仕事意識とどう関連しているか（RQ4）の順番で検討を行ってゆく。

なお、労働力人口の減少や男女共同参画による社会・経済の活性化などの観点から、近年の日本では、女性の活躍の促進という課題が緊急性を帯びている。それゆえ、分析に際しては、性別による相違や、特に女性に関する結果について、注意を払うことにする。

### 3. 使用するデータと変数

分析に使用するデータは、労働政策研究・研修機構が実施した「30代のワークスタイル調査」である<sup>3</sup>。この調査は、2011年7月～10月に、首都圏在住の30代の有職男性1,035名、有職女性965名、計2000名をエリアサンプリングにより抽出して実施した。

前記の通り、このデータにおいては仕事上の「強み」に関して「今のあなたの仕事上の知識や技能における強みはなんですか。またその強みは、いつごろ、どんな経験でついたものだと思いますか。詳しくご記入ください」という質問が設けられており、その記述内容をアフターコーディングした変数を分析のキー変数として用いる<sup>4</sup>。

次節で示すように、今回の分析では、記入内容をアフターコーディングした結果を、さらに「対人能力・行動様式」と「スキル・資格」の2つに分類して使用している。このうち前者は「コミュニケーション能力」「接客」「思考力」など、不定形で人格や感情と密接に結び付いた内容の「強み」から成り、筆者が指摘してきた「ハイパーメリトクラシー」下での「ポスト近代型能力」（本田2005）、もしくは堤（2010）のいう「非標準化能力」と

<sup>3</sup> このデータに関する報告書としては、労働政策研究・研修機構（2013b）を参照。

<sup>4</sup> アフターコーディングは堀有喜衣氏による。この質問項目はもともと、首都圏の20代の若者を対象として2011年に実施された「第3回若者のワークスタイル調査」において設けられていたものであり、そのコーディングと分析の結果は労働政策研究・研修機構（2012）の第1章に含まれている。今回分析に使用する「30代のワークスタイル調査」結果のコーディングは、比較可能性を担保するため、「第3回若者のワークスタイル調査」のコーディングを踏襲する形でなされている。「30代のワークスタイル調査」における「強み」変数の基礎的な分析結果は、労働政策研究・研修機構（2013b）の第2章を参照。アフターコーディングの際に、記載内容が複数であるケースはほとんど見られなかったため、実質的に単一回答として処理することが可能になっている。

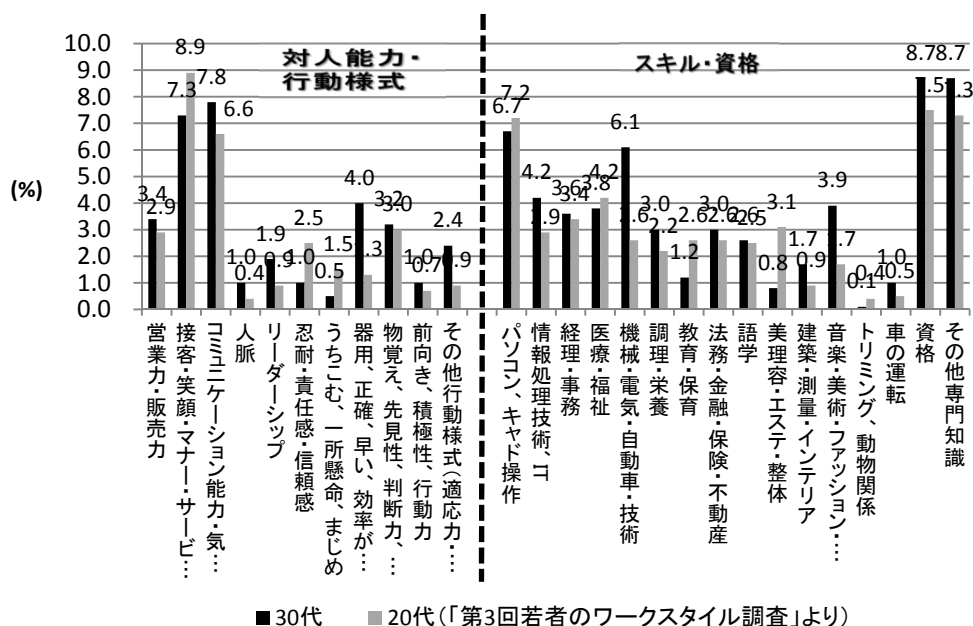
しての性格が強い。それに対して後者は、「資格」「パソコン」「機械」「医療・福祉」など、輪郭が明瞭で伝達・評価・証明が可能な「近代型能力」(本田 2005)・「標準化能力」(堤 2010)としての性格が強い。筆者は、近年の日本社会における「ハイパーメリトクラシー化」の趨勢がはらむ危険性に警鐘を鳴らす主張をしてきた(本田 2005)ことから、「強み」をこれら2つに分類し、それぞれの特質を RQ2~4 に即して検証することを試みるものである。

#### 4. 分析結果

##### 4.1. RQ1 「仕事に関して自認された「強み」にはどのような類型が見出されるか」

本節では、RQ1に関する検討を行う。まず図1には、もっとも基礎的な情報として、「強み」として記載された内容をアフターコーディングした結果の回答比率を示した。参考として、20代に対して同じ質問項目を用いて調査した「第3回若者のワークスタイル調査」結果も同時に示している。

図1 「強み」として記載された内容

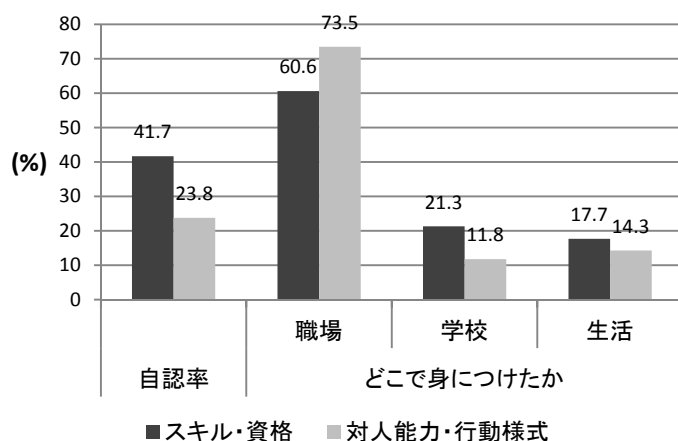


30代の就労者の中では、「資格」「その他専門知識」を仕事上の「強み」と自認する者がいずれも8.7%で最も多く、次いで「コミュニケーション能力・気配り・協調性」(7.8%)、「接客・笑顔・マナー・サービス精神」(7.3%)、「パソコン・キヤド操作」(6.7%)、「機械・電気・自動車・技術」(6.1%)なども一定の比率を占めている。20代と比較すると、「機械・電気・自動車・技術」、「器用、正確、早い、効率がよい」、「音楽・美術・ファッション・デザイン」などに関して30代の方が自認率が高くなっており、就労経験が長くなることによりこれらの「強み」自認が増大することがうかがわれる。

#### 4.2. RQ2 「仕事に関して自認された「強み」はどこで身につけられているか」

先の図1において、縦の破線の左側に位置する諸項目が「対人能力・行動様式」、右側に位置する諸項目が「スキル・資格」に該当する。図2は、図1の諸項目をこの2種類に集約した結果について、それぞれの自認率と、それらをどこで身につけたかに関する回答結果を示している。

図2 2種類の「強み」の自認率と身につけた場



まず図2の自認率をみると、「スキル・資格」が41.7%、「対人能力・行動様式」が23.8%であり、現代日本の労働市場においても輪郭の明瞭な「近代型能力」の方が「強み」として認識されやすいことがわかる<sup>5</sup>。

そして、それぞれの「強み」をどこで身につけたかに関しては、いずれについても「職場」が多数を占めているが、「対人能力・行動様式」のほうがその度合いが強く、「スキル・資格」は「学校」で身につけているケースも21.3%を占め、「対人能力・行動様式」はその比率が11.8%に留まることと比べてほぼ倍になっている。

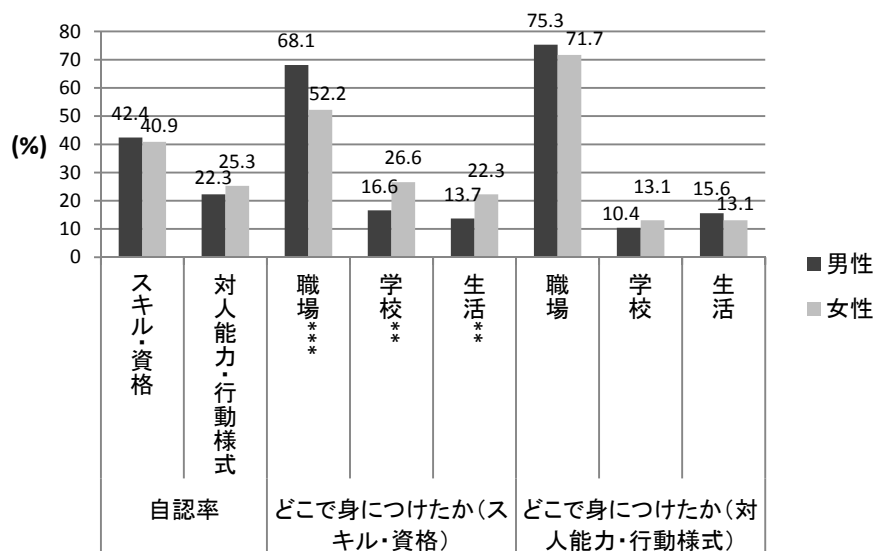
続いて図3は、図2を性別で分けて示したものである。2種類の「強み」の自認率には、性別による統計的に有意な差は見られない。また、「対人能力・行動様式」については、それを身につけた場についても男女ともに「職場」が70%以上を占め、性別による有意差は生じていない。しかし、「スキル・資格」を身につけた場については、男性は「職場」が68.1%であるのに対して女性は52.2%に留まり、女性では「学校」(26.6%)、「生活」(22.3%)でいずれも男性を約10%上回る結果になっている。先進諸国の中でも労働市場において女性が不利である度合いが特に強い日本(山口2013など)においては、女性が職場内で「スキル・資格」を身につけることができる機会も、男性と比べて閉ざされていることをうかがわせる結果である。そのような女性の不利さを補う上で、「学校」や「生活」といった、

<sup>5</sup>ただしこれは、質問のワーディングが「今のあなたの仕事上の知識や技能における強みはなんですか」となっており、「知識や技能」という言葉が含まれていることに影響されている可能性がある。



職場外での能力開発機会は重要な意味をもっていると言える。

図3 2種類の「強み」の自認率と身につけた場（性別）



※ \*\*: p<0.01 \*\*\*: p<0.001

#### 4.3. RQ3 「仕事に関する「強み」を自認しているのはどのような層か」

続いて、これら2種類の「強み」を自認しているのは、どのような属性や経歴をもつ人々なのかについての検討に進む。前項の末尾で、特に女性が「スキル・資格」を身につける上で、職場外の「学校」が重要であることを指摘した。それに関連する事項として、性別および最終学歴・専門分野別に、それぞれの「強み」の自認率を示したものが、図4・図5である。

まず「スキル・資格」に関する図4を見ると、目を引くのは「医学部・看護・獣医系」出身の女性の全員が「スキル・資格」という「強み」を自認していることである。また、「大学 理系(工農薬など)」、「大学 家政生活科学」についても、特に女性において「スキル・資格」という「強み」の自認につながっていることが読み取れる。それ以外に、男女間で差はないが「スキル・資格」の自認をもたらしている教育経歴として、「大学 保健教育福祉」、「大学 芸術他(体育、学際・情報等)」、「専門短大高専 資格系」が挙げられる。こうした、理系もしくは専門職養成系の中等後教育が、特に女性が「スキル・資格」という「強み」を身につける上で重要な役割を果たしていることが確認される。他方で、女性よりも男性にとって「スキル・資格」の取得の場として大きな意味をもっているのは、「高校 工業・機械・電機系」すなわち工業高校の出身であることである。

図4 「スキル・資格」自認率（性別・最終学歴別）

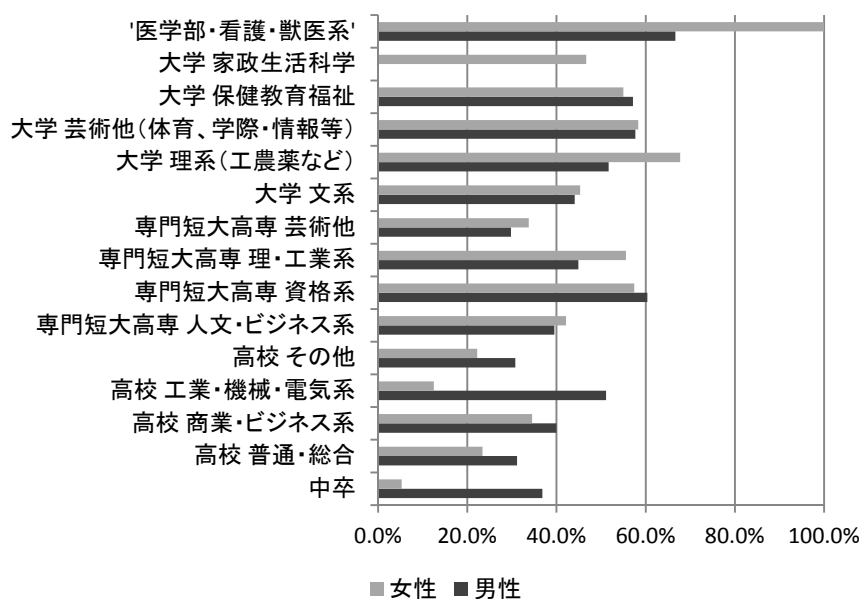
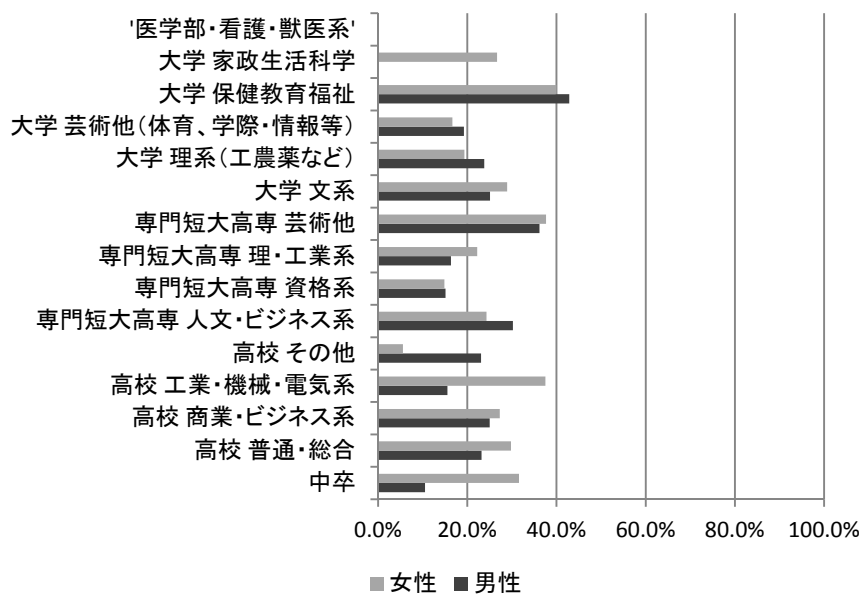


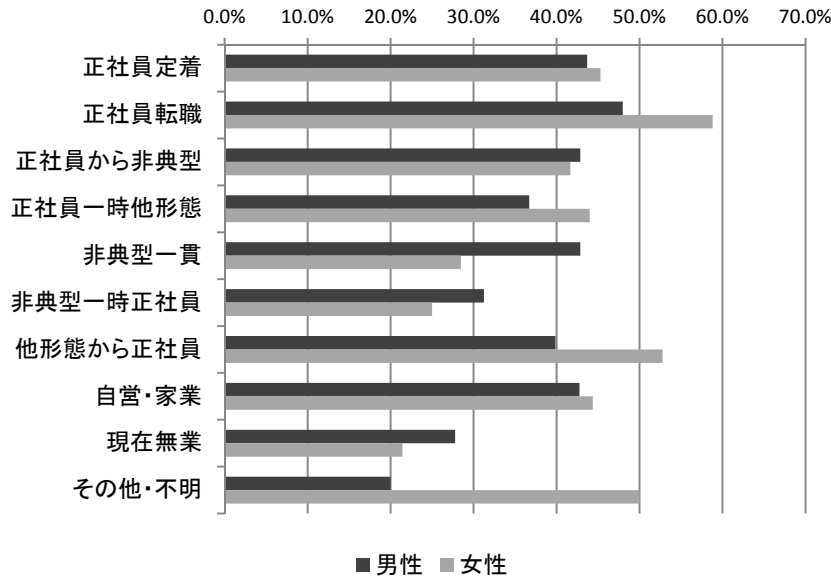
図5 「対人能力・行動様式」自認率（性別・最終学歴別）



それに対して、「対人能力・行動様式」について示した図5に関しては、教育経歴による自認率の違いは明確でなく、男女間の差も図4ほどは見出されない。このことは、「対人能力・行動様式」の形成の場として、「学校」よりも「職場」における実際の職業経験が重要であることを反映しているものと考えられる。

続いて、図6・図7には、職業経歴を複数の類型に分類した「キャリア類型」別に、2つの「強み」の自認率を示した。

図6 「スキル・資格」自認率（性別・キャリア類型別）

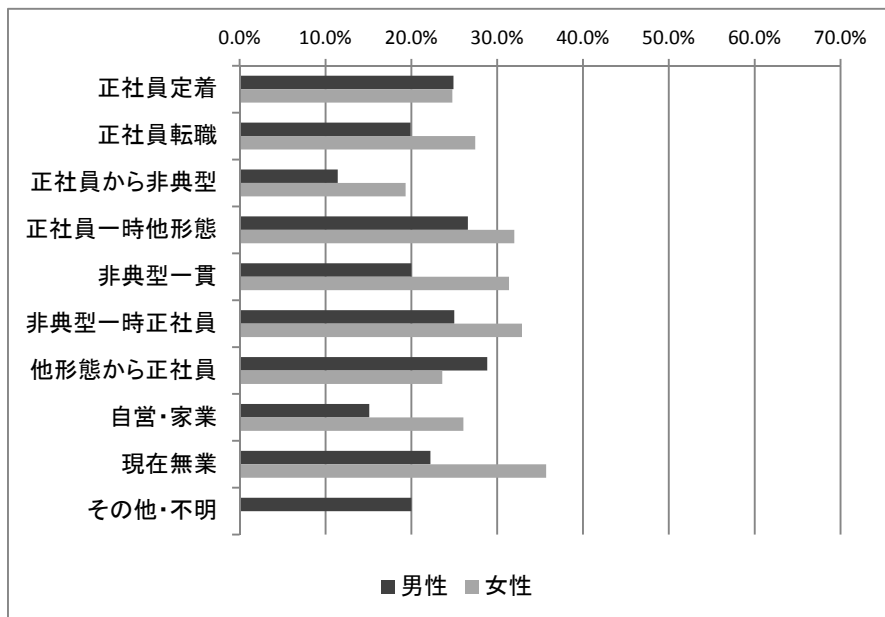


「スキル・資格」に関する図6をみると、いくつかのキャリア類型に関して、男女間の差異が見出される。女性の方が男性より「スキル・資格」の自認率が高くなっているキャリア類型は、「正社員転職」、「他形態から正社員」、「正社員一時他形態」であり、これらはいずれも、正社員を含む形で企業や雇用形態間の移動を経験しているタイプの職業経歴である。これはすなわち、女性にとっては、「スキル・資格」を活かす形で外部労働市場における流動性やキャリアアップを実現するという形の職業経歴が、男性と比べてより太いルートとして存在していることを意味していると考えられる。逆に男性のほうが女性よりも「スキル・資格」の自認率が高くなっているのは、「非典型一貫」である。ただし、「非典型一貫」の男性の「スキル・資格」自認率が男性の他のキャリア類型と比べて大きく異なるわけではないことから、むしろ「非典型一貫」の女性において「スキル・資格」の自認率が低くなっていることの表れであるといえる。

他方で、「対人能力・行動様式」の自認率についての図7においては、「正社員定着」を除く多くのキャリア類型で、女性の方が男性よりも自認率が高くなっている。特に、「非典型一貫」、「自営・家業」、「現在無業」<sup>6</sup>といった、相対的に就業の密度が低く不安定性が高いキャリア類型において、男性よりも女性で「対人能力・行動様式」の自認率が高くなるということが見出される。

<sup>6</sup> この調査は有職者を対象としているが、調査時点で一時的に無業・失業状態である者が少数であるが含まれている。

図7 「対人能力・行動様式」自認率（性別・キャリア類型別）



以上で教育経歴および職業経歴と2種類の「強み」との関連を概観したが、それ以外の要素も含めて検討するために、それぞれの「強み」の自認を従属変数として性別に多項ロジスティック回帰分析を行った。独立変数の記述統計量を表1、分析結果を表2に示す。

表1 独立変数の記述統計量（平均）

		男性	女性
	年齢	34.575	34.625
	既婚	0.661	0.667
学歴 (RG:高卒)	中卒・高校中退	0.055	0.040
	専各・短大・高専卒	0.212	0.415
	大学・大学院卒	0.432	0.258
	高等教育中退	0.051	0.028
雇用形態 (RG:正社員)	パート・アルバイト	0.042	0.441
	契約・派遣	0.044	0.095
	自営・家業	0.154	0.147
年収 (RG:301-500万)	100万以下	0.023	0.313
	101万-300万	0.198	0.384
	501万以上	0.296	0.045
労働時間 (RG:30時間未満)	31-40時間	0.152	0.298
	41-50時間	0.370	0.166
	51-60時間	0.186	0.041
	61時間以上	0.181	0.030
企業規模 (RG:300-999人)	29人以下	0.247	0.245
	30-299人	0.244	0.224
	1000人以上・公務	0.343	0.358
職種 (RG:生産・保安等)	専門・技術	0.319	0.233
	管理・事務	0.138	0.261
	販売	0.175	0.160
	サービス	0.111	0.188

表2 2種類の「強み」の自認の規定要因<sup>7</sup>

(性別、多項ロジスティック回帰、基準：「強み」なし、数値は Exp(B))

		男性		女性	
		対人能力・行動様式	スキル・資格	対人能力・行動様式	スキル・資格
	年齢	0.913**	0.940*	1.017	1.029
	既婚	0.913	0.942	0.717	0.844
学歴 (RG:高卒)	中卒・高校中退	0.535	1.190	1.697	0.419
	専各・短大・高専卒	1.102	1.450+	1.513+	2.036**
	大学・大学院卒	1.144	1.606*	2.409**	2.709***
	高等教育中退	1.411	1.424	3.362*	2.418
雇用形態 (RG:正社員)	パート・アルバイト	0.957	0.840	0.358**	0.678
	契約・派遣	0.718	1.354	1.094	1.003
	自営・家業	0.619	1.084	0.765	1.073
年収 (RG:301-500万)	100万以下	1.697	1.105	1.960*	1.450
	101万-300万	0.588+	0.793	2.133**	1.856**
	501万以上	1.273	1.342	1.715	2.793*
労働時間 (RG:30時間未満)	31-40時間	0.959	2.075*	0.874	1.091
	41-50時間	2.123*	2.413**	0.914	0.820
	51-60時間	1.204	2.252**	0.727	1.117
	61時間以上	2.245*	2.099*	0.767	1.025
企業規模 (RG:300-999人)	29人以下	0.790	0.847	1.061	1.067
	30-299人	0.807	0.980	1.437	1.156
	1000人以上・公務	0.758	0.759	1.059	0.943
職種 (RG:生産・保安等)	専門・技術	1.127	1.687**	0.794	2.853***
	管理・事務	2.509**	1.213	0.540*	1.067
	販売	3.149***	1.021	1.335	0.737
	サービス	2.122*	1.279	1.705+	0.980
	Cox & Snell R2乗		0.120		0.172
	Nagerkerke R2乗		0.137		0.195
	有意確率		0.000		0.000
	N		1025		947

※ + : p<0.1 \* : p<0.05 \*\* : p<0.01 \*\*\* : p<0.001

まず男性については、むしろ年齢が若いほうが双方の「強み」を自認する傾向が見られる。また大学・大学院卒の学歴の者において「スキル・資格」を自認する傾向があるが、後述するように学歴の効果は女性の方が顕著である。そして総じて労働時間については、「対人能力・行動様式」は週61時間以上の長時間労働者においてもっとも自認傾向が強いが、「スキル・資格」については週50時間前後の労働時間で自認傾向が強い。職種に関しては、「専門・技術職」で「スキル・資格」を、それ以外の「管理・事務」、「販売」、「サービス」では「対人能力・行動様式」を自認する傾向がある。

女性については、「大学・大学院卒」の教育経歴が双方の「強み」の自認率を高める傾向

<sup>7</sup> 従属変数である「強み」自認がこれまでのライフコースのどの時点から継続しているかが不明であるため、独立変数と従属変数との間には因果関係を想定することができない。本分析はあくまで、独立変数と従属変数の間の関連性を確認するものである。

が男性よりも明瞭であり、特に「スキル・資格」に関しては、「専各・短大・高専卒」という短期の高等教育も自認率を有意に高めている。そして女性では、男性では見られなかった雇用形態および年収と「強み」自認との関連もみいだされる。雇用形態が「パート・アルバイト」であることは「対人能力・行動様式」の自認を有意に低下させる影響をもち、逆に年収が100万円以下もしくは101万円～300万円という相対的に低収入である場合に「対人能力・行動様式」の自認率が高まるという結果がみられる。「スキル・資格」は雇用形態とは関連がみられないが、年収については基準とした301～500万円と比べてその前後の収入層において自認率が高まる傾向がある。他方で職種に関しては、「専門・技術」と「スキル・資格」との関連がみられることは男性と同様であるが、「管理・事務」と「対人能力・専門様式」の間にむしろ負の関連があり、「販売」「サービス」と「対人能力・行動様式」との関連がないことは男性と異なる。

このように、「強み」の自認と他の属性や経歴等の要因は複雑であり、女性にとっての教育経歴や雇用形態、男性にとっての職種のように、「強み」自認との間に一定の解釈しやすい関連が見出される項目もあれば、男性にとっての年齢、女性にとっての収入のように、単純な解釈が難しい項目もみられる。その中で確認されるのは、女性において「スキル・資格」の自認が、中等後教育—専門技術職—一定水準の収入という、比較的明確な連関構造の中に位置づけられているということである。

#### 4.4. RQ4「仕事に関する「強み」を自認することは、他のどのような仕事意識と関連しているか」

本稿の第2節で述べたように、「強み」という主観的変数は、自分自身についての「能力アイデンティティ」として、仕事面での過去・現在・将来にわたる自己の位置づけや行為の仕方と密接に関わっていると考えられる。

そこで、2種類の「強み」を自認することと、他の仕事意識との関連を検討する作業を進めるために、まずは今回の調査データにおける仕事意識の集約を行う<sup>8</sup>。調査票に含まれる25個の仕事意識項目を投入して主成分分析を行ったところ、6つの主成分が抽出された(表3)。その6つとは、総じて仕事に対する肯定的意識である「順調」、非典型的な働き方や現在志向の意識である「フリーター」志向、専門性を高め人に貢献したいという「専門・貢献」志向、収入や名声を重視する「栄達」志向、総じて仕事に対するネガティブな意識である「消極」、正社員であることや長期勤務に価値を置く「安定」志向である。

これら6つの主成分の中で、「フリーター」は刹那性、「栄達」は利己的な地位達成動機、「消極」は仕事からの逃避、「安定」は組織への固着や保守性を、それぞれ内包しているため、労働市場の現状のもとでは当人や社会にとって否定的な帰結をもたらすリスクを含む意識であると解釈される。それに対し、「順調」および「専門・貢献」は、労働者としての

---

<sup>8</sup> この調査データにおける仕事意識および生活意識に関する既存の検討結果としては、労働政策研究・研修機構(2013b)の第3章を参照。

エンパワーという観点に照らして望ましい意識とみなすことができる。

表3 仕事意識の主成分分析結果

(因子抽出法: 主成分分析 回転法: カイザーの正規化を伴うプロマックス法)

	順調	フリーター	専門・貢献	栄達	消極	安定
これまでの進路選択は順調であった	0.676	-0.024	0.028	0.024	-0.211	0.209
自分の生活は、周囲の人からうまくいっていると思われる	0.756	-0.042	0.052	0.151	-0.127	0.155
将来の見通しは明るい	0.769	0.022	0.101	0.150	-0.311	0.110
経済的に自立している	0.641	-0.144	0.131	0.244	-0.018	-0.094
努力次第で将来は切り開けると思う	0.554	0.089	0.346	0.352	-0.358	-0.021
仕事以外に生きがいがある	0.450	0.195	0.122	0.078	-0.303	0.223
現在の生活に満足している	0.713	0.091	-0.008	-0.114	-0.297	0.287
今の世の中、定職に就かなくても暮らしてゆける	-0.004	0.626	-0.144	0.013	-0.032	-0.158
将来のことを考えるよりも今を楽しみたい	0.010	0.636	-0.267	0.047	0.126	0.171
若いうちは仕事よりも自分のやりたいことを優先させたい	-0.042	0.631	-0.065	0.124	0.156	0.004
いろいろな職業を経験したい	-0.036	0.528	0.236	0.069	-0.077	-0.117
やりたい仕事なら正社員でもフリーターでもこだわらない	-0.107	0.696	-0.013	-0.079	-0.143	-0.193
将来は独立して自分の店や会社を持ちたい	0.038	0.240	0.242	0.618	-0.251	-0.301
一つの企業に長く勤めるほうがよい	0.029	-0.222	0.077	-0.051	0.164	0.672
フリーターより正社員で働いたほうがトクだ	0.133	-0.368	0.276	0.169	0.267	0.497
専門的な知識や技術を磨きたい	0.115	-0.043	0.821	0.241	-0.091	0.017
職業生活に役立つ資格を取りたい	0.004	-0.111	0.767	0.101	0.013	0.159
ひとの役に立つ仕事をしたい	0.178	0.047	0.673	0.238	-0.290	0.172
誰とでもすぐに仲良くなれる	0.268	0.145	0.156	0.369	-0.503	0.454
有名になりたい	0.161	0.121	0.164	0.780	-0.154	0.094
ひとよりも高い収入を得たい	0.090	-0.169	0.190	0.771	0.137	0.009
自分に向いている仕事かわからない	-0.376	0.074	-0.110	-0.103	0.622	0.005
仕事したくない	-0.120	0.158	-0.228	0.146	0.594	-0.053
ほとんどの人は信頼できる	0.288	0.178	0.104	-0.075	-0.330	0.417
自分には政府のすることに対して、それを左右する力はない	-0.098	-0.041	0.028	-0.118	0.470	0.084
固有値	3.887	2.515	2.258	1.521	1.518	1.062
分散の%	15.5	10.1	9.0	6.1	6.1	4.2

因子抽出法: 主成分分析 回転法: Kaiser の正規化を伴うプロマックス法

では、2種類の「強み」の自認とこれらの意識の間にはいかなる関連が見出されるか。図8は、性別および「強み」の有無・タイプ別に、上記6つの主成分のスコアの平均値を示したものである。

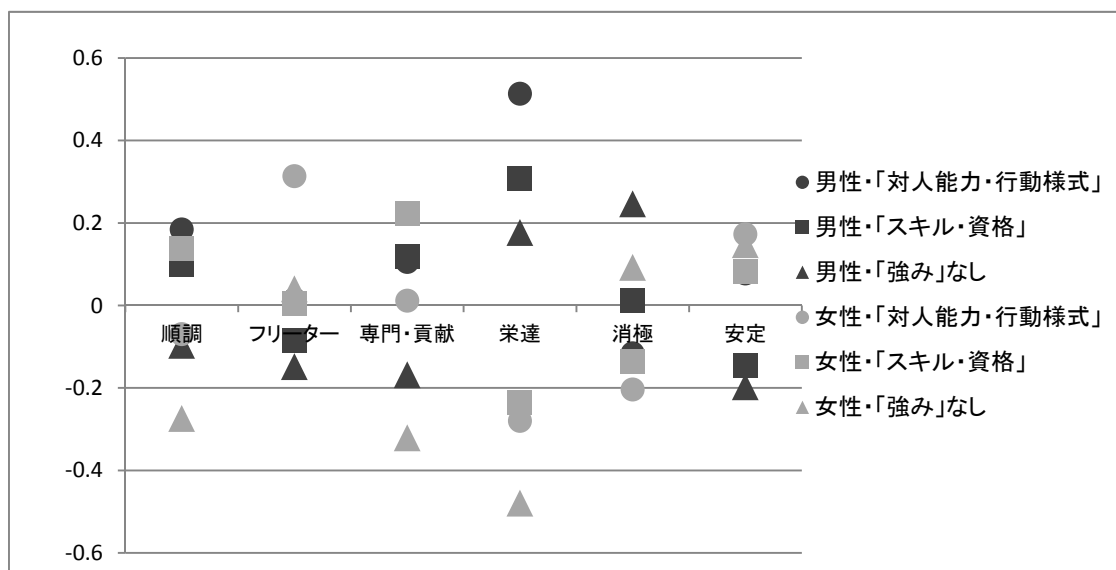
まず「順調」については、「対人能力・行動様式」を自認する男性および「スキル・資格」を自認する男女が相対的にスコアが高く、それ以外のカテゴリーはスコアが低い。同じ「対人能力・行動様式」という「強み」を自認していても、男女でその意味合いは異なっていることがわかる。

続いて「フリーター」志向については、「対人能力・行動様式」を自認する女性のみでスコアが高くなっている。これはおそらく、「対人能力・行動様式」に含まれる、接客・笑顔・気配りといった要素が、非正規労働者を多く含む対人サービス業との親和性が高いことによるものと解釈される。言い換えれば、女性にとって、こうした不定形の「能力アイデンティティ」は、不安定就労に結びつきやすく、また不安定就労によって培われる傾向があるといえるだろう。

そして「専門・貢献」については、「スキル・資格」を自認する女性でスコアが最も高く、次に2種の「強み」を自認する男性が続いている。女性にとって「スキル・資格」を自認

することは、上記の「対人能力・行動様式」の自認とは対照的に、専門性の向上や他者への貢献といった、積極的で着実な仕事意識と結びついていることがわかる。

図8 性別・「強み」別 仕事意識の主成分スコア



※すべて0.1%水準で有意差あり。

次の「栄達」志向は、男女間で大きな差があり、男性の中でも「対人能力・行動様式」を自認する者において突出している。先に見たように女性にとっての「対人能力・行動様式」自認が「フリーター」志向と親和的であったこととやはり対照的に、男性における「対人能力・行動様式」の自認とは、収入や名声など、職業上の地位達成を追求する意識と親和的であると言える。

また「消極」は、いずれの「強み」も自認しない男性でもっともスコアが高く、その次に同様の女性が続いている。「強み」すなわち仕事上の「能力アイデンティティ」を持つことができない場合、働くことからの逃避や無力感を伴いがちであることが確認される。

最後の「安定」志向は、総じて女性で強く、男性の中では「対人能力・行動様式」を自認する者で相対的に高い。後者の点は、こうした不定形の「能力」が、企業の内部労働市場において強く求められ、また効力を発揮しがちであることを意味していると考えられる。

以上に見たように、いかなる「強み」を自認するかは、個々人の属性や労働市場内での位置づけをも反映しながら、様々な仕事意識と複雑な関連をもっている。これは言い換えれば、人々が特定の仕事上の「強み」を自認できる方向へと人材形成に関わる諸制度を変革することにより、人々の働き方にも影響を与えてゆける可能性があることを示唆している。



## 5. 知見のまとめと考察

以上、本稿では、人々が仕事に関してどのような「強み」を自認しているかということに焦点を当て、4つのRQを検討してきた。

2種類の「強み」のうち、「スキル・資格」は、他方の「対人能力・行動様式」と比べて、①保持率が高く、②（特に女性の場合に）職場外（特に高等教育機関）で相対的に形成されやすく、③（特に女性の場合に）正社員としての企業間移動や非正社員から正社員への登用との関連が見られ、④専門・技術職としての就業や（特に女性の場合に）一定水準の収入の確保とも関連が見られ、⑤職業能力の向上や他者への貢献などの着実な仕事意識をもたらしやすい傾向が見られる。

それとは対照的に、「対人能力・行動様式」は、教育機関では形成されにくく、男性では職業上の地位達成を志向する意識に結びついているのに対して、女性では収入水準の低さや「フリーター」と親和的な意識と結びつく傾向が見られる。

これらの結果が総体として示唆しているのは、「スキル・資格」という、輪郭が明瞭で形成と評価がしやすく、かつ外部労働市場におけるシグナルとしての機能も備えた「強み」＝「能力アイデンティティ」がもつ可能性である。それは特に女性において顕著である。1990年代半ば以降の日本社会では、「コミュニケーション能力」や「問題解決能力」などの不定形で汎用的な能力の重要性がますます強調されるようになってきているが、それらは形成と評価が困難であるだけでなく、今回の「対人能力・行動様式」に関する分析結果が示すように、必ずしも望ましくない仕事意識を伴いがちである。そうした「非標準化能力」に社会的関心があまりに偏向していることは、問題であるといえるだろう。折しも現在、「ジョブ型正社員」という新たな働き方の類型による雇用改革が政策的に提唱され、女性の活躍も政策的に推進されている状況にある。それゆえ、輪郭の明瞭な「スキル・資格」の習得・向上を通じた人材育成や就労促進は、日本の社会経済の今後を左右する重要なテーマであり、そのための制度の拡充とルールの整備が喫緊の課題となっている（本田 2013）。今回の分析は、その課題の重要性を、実証的に裏付ける知見につながったという点で、意義をもつものと考えられる。

今後の課題としては、今回の分析に使用したデータが30代を対象とする調査結果であったため、年齢幅をさらに広げた調査と分析を実施することと、「スキル・資格」の内実をより詳細かつ具体的に把握した分析を実施することがあげられる。

そうしたエビデンスに基づいて、労働者の実質的なエンパワーのための施策が進展してゆくことを期待する。

### 〈引用文献〉

青幹大・村田治、2007、「大学教育と所得格差」『生活経済学研究』25, 47-63.

Becker, Gary S., 1964, *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with*

*Special Reference to Education*, Columbia University Press, New York.

- Giddens, A., 1991, *Modernity and Self-Identity*, Stanford University Press: Stanford, California. (=2005, 秋吉美都・安藤太郎・筒井淳也訳『モダニティと自己アイデンティティ』ハーベスト社)
- Hirata, J., Nishimura K., Urasaka J. and Yagi T., 2013a, “Annual Incomes of University Graduates and their Science Studies during High School Periods”, Hamido Fujita and Jun Sasaki (eds.), *Recent Advances in Modern Educational Technologies*, WSEAS Press, 42-45.
- Hirata, J., Nishimura K., Urasaka J. and Yagi T., 2013b, ”Mathematics & Science Education and Income: An Empirical Study”, *Journal of Reviews on Global Economics*, 2, 1-8.
- Heckman, J. J. and T. Kautz, 2013, *Fostering and Measuring Skills: Interventions that Improves Character and Cognition*, NBER Working Paper Series 19656.
- 広田照幸、2011、「能力にもとづく選抜のあいまいさと恣意性—メリトクラシーは到来していない」宮寺晃夫編『再検討 教育機会の平等』岩波書店。
- 本田由紀、2005、『多元化する「能力」と日本社会』NTT出版。
- 本田由紀、2009、『教育の職業的意義』ちくま新書。
- 本田由紀編、2010、『労働再審① 転換期の労働と〈能力〉』大月書店。
- 本田由紀、2013、「教育と仕事の関係の再編成に向けて—現状の課題・変革の進展・残された課題」宮本太郎編『生活保障の戦略—教育・雇用・社会保障をつなぐ』岩波書店。
- 岩田龍子、1981、『学歴主義の発展構造』日本評論社。
- 片山悠樹、2010、「職業教育と能力アイデンティティの形成：工業高校を事例として」『教育学研究』77(3)、271-285。
- 古賀正義、2010、「高卒フリーターにとっての「職業的能力」とライフコースの構築」本田由紀編『労働再審① 転換期の労働と〈能力〉』大月書店。
- 今野晴貴、2012、『ブラック企業 日本を食いつぶす妖怪』文春新書。
- 松繁寿和、2004、「英語力と昇進・所得」同編著、2004、『大学教育効果の実証分析—ある国立大学卒業生たちのその後』日本評論社。
- 長松奈美江、2008、「技能変数をもちいた所得決定構造の分析」『理論と方法』43、73-89。
- 中村高康、2011、『大衆化とメリトクラシー—教育選抜をめぐる試験と推薦のパラドクス』東京大学出版会。
- 大谷剛、「大卒者の成績が初任給に与える効果」松繁寿和編著『大学教育効果の実証分析—ある国立大学卒業生たちのその後』日本評論社。
- 労働政策研究・研修機構、2009、『働くことと学ぶことについての調査』調査シリーズ No.63。
- 労働政策研究・研修機構、2010、『非正規社員のキャリア形成—能力開発と正社員転換の実

- 態』労働政策研究報告書 No.117.
- 労働政策研究・研修機構、2012、『大都市の若者の就業行動と意識の展開―「第3回若者のワークスタイル調査」から―』労働政策研究報告書 No.148.
- 労働政策研究・研修機構、2013a、『働き方と職業能力・キャリア形成―『第2回働くことと学ぶことについての調査』結果より―』労働政策研究報告書 No.152.
- 労働政策研究・研修機構、2013b、『大都市における30代の働き方と意識―「ワークスタイル調査」による20代との比較から―』労働政策研究報告書 No.154.
- 高見具広、2012、『仕事の技能レベルと労働の質―低スキルの労働の意味に着目して―』『企業および個人による能力開発に関する実証研究』SSJDA-48.
- 堤孝晃、2010、『「能力観」の区別から普遍性を問い直す』本田由紀編『労働再審① 転換期の労働と〈能力〉』大月書店.
- 浦坂純子・西村和雄・平田純一・八木匡、2002、『数学学習と大学教育・所得・昇進―経済学部出身者の大学教育とキャリア形成に関する実態調査に基づく実証分析―』『日本経済研究』46.
- 浦坂純子・西村和雄・平田純一・八木匡、2011、『文系学部出身者と理系学部出身者の年収比較―日本家計パネル調査（JHPS）データに基づく分析結果―』『日本の家計行動のダイナミズムⅦ 経済危機後の家計行動』慶應義塾大学出版会、第9章、189-210.
- 浦坂純子・西村和雄・平田純一・八木匡、2012、『高等学校における理科学習が就業に及ぼす影響―大卒就業者の所得データが示す証左―』『評論・社会科学』（同志社大学社会学会）、No.99、1-14.
- 浦坂純子・西村和雄・平田純一・八木匡、2013、『大学入試制度の多様化に関する比較分析―労働市場における評価―』RIETI Discussion Paper Series 13-J-019.
- 山形伸二・中室牧子・乾友彦、2013、『日本における教育機会の不平等：行動遺伝学的アプローチ』RIETI Discussion Paper Series 13-E-097.
- 山口一男、2013、『ホワイトカラー正社員の管理職割合の男女格差の決定要因―女性であることの不当な社会的不利益と、その解消施策について』RIETI Discussion Paper Series 13-J-069.
- 矢野眞和、2009、『教育と労働と社会―教育効果の視点から』『日本労働研究雑誌』No.588.
- 矢野眞和・島一則、2000、『学歴社会の未来像所得からみた教育と職業』近藤博之編『日本の階層システム3 戦後日本の教育社会』東京大学出版会、pp. 105-126.
- 安井健悟・佐野晋平、2009、『教育が賃金にもたらす因果的な効果について―手法のサーヴェイと新たな推定』『日本労働研究雑誌』No.588.