

平成 21 年 6 月 5 日現在

研究種目：基盤研究（C）
 研究期間：2006～2008
 課題番号：18530418
 研究課題名（和文） 変動する雇用慣行下における職業資格の効用に関する社会学的研究
 研究課題名（英文） A Sociological Study on Utility of Vocational Qualification
 in the Changing Employment Practices in Japan
 研究代表者
 阿形 健司（AGATA KENJI）
 同志社大学・社会学部・准教授
 研究者番号：10252298

研究成果の概要：

本研究の目的は、職業資格が労働市場において果たす役割を明らかにすることにある。そのために、看護師資格取得者に対する質問紙調査を実施した。対象者を生まれ年によって三つのグループに分けて分析した結果、若いグループほど、職業に対して労働環境や労働条件を重視する人が多い傾向がみられた。さらに、現在看護師として働いている人の方が、看護師以外の仕事に就いている人よりも中断なく就業を継続している人が多いことが明らかになった。

交付額

(金額単位：円)

	直接経費	間接経費	合計
2006年度	200,000	0	200,000
2007年度	700,000	210,000	910,000
2008年度	200,000	60,000	260,000
年度			
年度			
総計	1,100,000	270,000	1,370,000

研究分野：教育社会学、職業社会学

科研費の分科・細目：社会学・社会学

キーワード：労働市場、専門職、職業経歴、職業観

1. 研究開始当初の背景

近年、終身雇用や新規学卒一斉採用などの従来一般的とされてきた雇用慣行がしだいに変化してきている。そのため、個人の職業生活は一つの企業に丸抱えで依存することが困難になりつつある。また、非正規雇用者が増加しており、雇用の流動化が進行している。このように、労働市場のありようは変動を余儀なくされている。

以前に比べて人びとの転職可能性が大きくなっているとすれば、身につけた職業能力が企業横断的に評価される職業別労働市場が成り立ちうるかどうかの問題となっていく

る。

ところで、職業資格の研究は、その多様性と膨大さのゆえにほとんど進んでいない。しかしながら、日本的雇用慣行の変化や高学歴化などを背景に、資格はますます重要視されるようになってきている。その理由は以下の通りである。第一に、日本的雇用慣行のひとつとされる終身雇用制度が崩れてくると、労働者自身の能力が労働市場において直接問われることになるからである。その際、職業資格は能力の指標とみなされる（今野・下田1995）。第二に、若年層において大学卒が同年代の5割に近い近年の状況の下では、単に

高い学歴があるだけでは個人の能力を示すのには不十分だとみなされるからである。

こうした状況を鑑みるなら、職業資格の現状とその意味を実証的に明らかにすることが重要だと考える。

文献

今野浩一郎・下田健人, 1995『資格の経済学』中央公論社.

2. 研究の目的

本研究の目的は、職業資格が労働市場において果たす役割を明らかにすることにある。

一般に、職業資格は職業能力の指標とみなされているが、はたして職業資格は労働市場においていかなる価値を有するのだろうか。本研究は、取得者数が多い専門職資格である看護師資格に焦点を絞り、その労働市場での価値を具体的に計測し、個人の職業経歴における職業資格の効用を明らかにしようと試みる。

看護師資格を対象にしたのには二つの理由がある。第一に、業務独占資格である看護師資格は、その制度的位置づけや役割が明確であること。第二に、看護師の世界では、その専門的スキルにより企業横断的な労働市場が形成されていると考えられることである。

本研究は二つの意義をもつと考える。第一に、わが国の労働経済学や職業社会学の分野においては、大企業と中小企業からなる労働市場の二重構造が定説となっているが、そうした企業規模に分断された労働市場原理とは異なる形式の職業別労働市場の可能性がいかなるものであるか、職業資格を手がかりとして明らかにすることができる。第二に、雇用の不安定化・流動化といった昨今の雇用・就業問題に対して、職業資格の取得が解決の糸口となるのかどうかといった実践的・政策的関心にも知見をもたらすことができる。

3. 研究の方法

上記の目的を達成するために、質問紙調査（郵送調査）を実施した。具体的にはある看護学校の全面的な協力を仰ぎ、全卒業生 2,438 名を対象に質問紙調査を実施した。実施時期は、2008 年 3 月～4 月である。回収状況は、有効回収数が 1,132 票、有効回収率が 46.4%であった。

4. 研究成果

情報が膨大なため、分析をし尽くしたとは言いがたいが、ひとまずこれまでに明らかになったことを列挙する。

(1) データの概要

卒業課程：二年課程 514 名 (45.4%)

三年課程 618 名 (54.6%)

性別：女子 1102 名 (97.3%)
男子 22 名 (1.9%)
不明 8 名 (0.7%)

年齢：20 歳代 116 名 (10.2%)
30 歳代 268 名 (23.7%)
40 歳代 403 名 (35.6%)
50 歳代 254 名 (22.4%)
60 歳以上 80 名 (7.1%)
不明 11 名 (1.0%)

60 歳未満の回答者の現職：

看護職 785 名 (75.0%)
周辺職 76 名 (7.3%)
その他 56 名 (5.4%)
無職 129 名 (12.3%)

注) ここで、「看護職」とは、「保健師」「助産師」「看護師」「准看護師」「看護師と他職（助産師、ケアマネージャー、看護教員、(産業)カウンセラー）との兼任」を含む。「周辺職」とは、「その他の保健医療従事者」「ケアマネージャー」「介護系の職務」「介護保険の認定審査」「介護・福祉系教員」「看護教員」「(保健師資格をもたない)健康管理、健康診断、検診、産業看護」「(医療・福祉を除く)看護師資格関連業務」「医療事務、介護系の事務」を含む。

(2) 「看護師資格取得者の職業観」の変遷

看護の世界には、「看護観」という表現がある。これは、個々の看護師の「こういう看護を目指したい」、あるいは「看護とはこういうものだ」という「看護」に対する思いや目標、哲学のことである。

他方、教育社会学や職業社会学においては職業に対する一定の観念や傾向、志向性など、「職業観」と総称されるものに関する一定の研究蓄積が存在する。

ここでは、「看護師資格取得者の職業観」、なかでも「職業としての看護」に対する思いや見方について「出生コーホート」による違いに着目し、分析を加えた結果得られた知見を述べていく。

コーホート比較のために、調査対象者を「高年層＝1935～1959 年生まれ」(n=397)、
「中年層＝1960～1969 年生まれ」(n=397)、
「若年層＝1970 年～1986 年生まれ」(n=330)に分けて分析を行った。その結果、重要な知見として以下の 3 点が得られた。第 1 に、「働く場合に重要なこと」の分析によって、「自己確立的職業観」から「手段的職業観」(「脱労働的職業観」)へと変化していること。第 2 に、選職理由の分析によって、「自己確立的職業観」が衰退し「人の役に立つ」という

「他者志向的職業観」が拡大・浸透しているということ。第3に、継続理由の分析から、若年層における選職理由と継続理由にギャップが存在することが見いだされた。以下ではこれらの知見についてさらに詳しく述べていく。

①まず、「自分が働く場合に重要なこと」についてみていきたい。これは、看護職にかかわらず、「働くこと」一般について尋ねた質問である。この設問に関しては、現時点における回答者の置かれた状況と照らし合わせながら回答がなされていると考えられるため「コーホート」による差なのか、現時点における年齢の差（ライフステージの違いによる差）なのか、厳密には区別し難い。だが、これまでの先行研究における職業観の変遷（陣内 1975；荒牧 2001）をふまえるならば、本調査によって導き出された結果は、単に年齢の差というよりも、各コーホートの職業観の違いをも表わしている、とみなしうるのではないかと考えられる。

このような前提を採用したうえで、分散分析を行った結果、以下の5項目で有意な差がみられた[5%水準]。高年層では「仕事の経験を積み重ねられること」、「自分の能力を発揮できること」を重視する傾向が見いだされたが、若年層では「収入が多いこと」、「働く日や時間の融通がきくこと」、「職場でのつきあいが良好なこと」を重視する傾向がみられた。

②続いて、看護師という職業を選んだ理由（＝選職理由）について検討する。この設問については、どの時点における選職理由かはわからない。だが、可能性としては、A 准看護師養成学校入学時、B 調査対象となった看護専門学校に入学を決めたとき、あるいはC 看護専門学校ないし准看護師養成学校を卒業し看護職として働き始めた（働こうと決めた）とき、以上の3つの時点が大半であると推察される。したがって、現職が看護師であるか否かにかかわらず、本設問は各人が看護学生であった時期の前後（おおよそ15歳～21歳ころ）の意識について尋ねたものであるとみなすことができるであろう。

選職理由では、すべての年齢層において「人の役に立つ仕事だと思ったから」と回答した者の割合が大きかった（30.0～39.3%）。また、高年層では「専門的な知識・技能をいかせる仕事だと思ったから」と答えた者の割合は22.6%であったが、同回答を選んだ者の割合は若年層ほど小さかった（高年層22.6%→中年層17.2%→若年層10.9%）。他方で、若年層では「人の役に立つ仕事だと思ったから」と回答した者の割合が約4割であった（39.3%）。これらをまとめると、看護師の選職理由の変化は「専門的知識・技能の重視」の衰退と、「人の役に立つことの重視」の広

がりと言えるであろう。つまり、「知識・技能」を生かして自己をさらに奮起させ働くという「自己確立的職業観」が衰退し、他方で「人の役に立つ」という「他者志向的職業観」が拡大・浸透していると言えよう。

③最後に、看護職を離職した理由と看護職を現在も継続している理由についてみていきたい。まず、看護師を辞めた理由（離職理由）に関しては、「家庭生活と両立しづらから」という回答がすべての年齢層において回答割合が多かった（57.8～75.4%[高年層の定年による離職は除外して集計]）。また、中年層では「看護師以外の仕事に魅力を感じたから」という回答が17.2%であった。

他方、看護師を続けている理由（継続理由）については、すべての年齢層で「専門的な知識・技能をいかせる仕事だから」という回答割合が高く、高年層では4割を超えていた（42.0%）。また、すべての年齢層において、「生計維持のため」と回答した者が2～3割程度（22.7～28.4%）であった。ただし、「人の役に立つ仕事だから」と答えた若年層は1割（9.4%）にとどまり、先に述べた選職理由と継続理由のギャップがみられた。

④これらの結果を総合的に検討すると次のような解釈が可能である。すなわち、高年層の「労働による自己の自立/自律の重視」から若年層の「労働環境/条件の重視」へと職業観が変化していると推察される。換言するならば、「自己確立的職業観」から「手段的職業観」への変化、あるいは労働自体には価値を見出さない「脱労働的職業観」への変化と言えるだろう。もちろん、本調査は一時点に実施したものであり、厳密な意味で時代の効果なのか、それとも各人のライフコース上の影響なのか判別することはできない。だが、先行研究だけでなく、選職理由の結果と合わせて考察すると、一つの有力な仮説として位置づけることが可能であろう。

文献

荒牧草平, 2001「高校生にとっての職業希望」
尾嶋史章編『現代高校生の計量社会学』ミネルヴァ書房。
陣内靖彦, 1975「職業観の変容と形成」岩内亮一編『職業生活の社会学』学文社。

(3) 就業継続に関する分析

近年、雇用者として働く女性が増加しているが、就業を継続するためにはさまざまな制約があり、継続を希望する人がすべて実現しているわけではない。看護師は、専門的スキルを備えていることにより、就業継続を実現しやすいかどうか、データから探してみる。

対象者のうち、一度も仕事に就いたことのない者はいない。初職から現在まで継続して職業に就いている者は569名（50.3%）存在

する。したがって、対象者の半数は、初職就職後、一時就業を中断した経験がある者が現在無職である者となる。もちろん、の中には定年で無職になった者も含まれるので、以後は60歳未満の者に限定して分析する。

現在の仕事の内容別に比較すると、現在「看護職」として就業している者のうち、一度も仕事を中断したことがない者の比率は61.9%（785人中486人）である一方で、現職が「看護職」以外である者のうち、一度も仕事を中断したことがない者の比率は44.7%（132人中59人）であり、後者に比べて前者は有意に高いことが確認できる。さらに、現在「看護職」として就業している者のなかで、初職と同じ従業員に勤め続けている者は41.2%（200人）であり、6割は従業員の変化を経験している。これらのデータは、看護師資格が、転職（従業員への異動）を繰り返すことがあっても就業自体には中断をもたらさない効力をもつこと、を示している。では、どのような条件があると就業継続率が高くなる（低くなる）のだろうか。以下では、コーホートグループごとの比較を試みる。

まず、現在の仕事の内容を区別せずに対象者全体を(2)で用いた三つのコーホートグループに分けて比較すると、明らかに高年層で継続者の割合が低い（若年層64.5%→中年層47.7%→高年層44.4%）。就業継続には家族の状況が大きく影響するので、配偶者の有無を統制するとこの関係は消失する。ところが、子どもの有無を統制すると興味深い結果が得られた。すなわち、子どもがいる場合はコーホート間に継続率の差がみられないのだが、子どもがいない場合は、年長コーホートほど就業継続率が有意に低い。しかし、子どもの有無は、未既婚と関連があるので、既婚者に限定してみると、子どもがいる既婚者ではやはりコーホート間による差はみられない。ところが、子どもがいない既婚者においては、やや高年層の方が継続者の比率が低いが、統計的には有意ではない。既婚者においては、子どもの有無と就業継続率との関係には、コーホート間で差がみられないのである。結局のところ、就業継続には年齢が大きく影響していることがわかる。

ここまでは、仕事の内容を区別せずに分析してきたが、「看護職」に限定してみるとどのような結果になるだろうか。

現職が「看護職」である者に限定して就業継続率をコーホート間で比較してみると、全体とは異なる傾向がみられる。すなわち、高年層ほど就業継続率が低いことは全体の傾向と一致するが、配偶者の有無を統制すると、未婚の場合はコーホート間の差がみられないのに対して、既婚の場合は差が残るのである。さらに、子どもの有無にかかわらず、年

長コーホートほど就業継続率が低い（子どもがいない場合の就業継続率は、若年層93.0%→中年層81.8%→高年層68.8%であり、子どもがいる場合の就業継続率は、若年層67.0%→中年層51.7%→高年層48.4%である）。この関係は既婚者に限ってみても存在する（子どもがいない既婚者の就業継続率は、若年層90.9%→中年層78.6%→高年層50.0%であり、子どもがいる既婚者の就業継続率は、若年層67.0%→中年層51.7%→高年層47.9%である）。

以上をまとめると、現在「看護職」として働いている人の方が、それ以外の仕事に就いている人よりも中断なく就業を継続している人が多いこと、その一方で、現在「看護職」として働いている人の中では、配偶者の有無と子どもの有無を統制しても、高年層では若年層に比べて相対的に就業継続率が低いことが明らかになったといえる。今後は、なぜ年長になるほど就業継続が困難になるのか、その要因を探るためにより詳細な分析を続けていきたい。

5. 主な発表論文等

（研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線）

〔学会発表〕（計 2 件）

- ① 竹内慶至、「看護職観」の世代間比較分析—看護師は自分の仕事をどうとらえているか?—、第35回日本保健医療社会学会大会、2009年5月16日、熊本大学
- ② 阿形健司、職歴形成における職業資格の役割—ホームヘルパーの事例—、日本教育社会学会第59回大会、2007年9月23日、茨城大学

6. 研究組織

(1) 研究代表者

阿形 健司 (AGATA KENJI)
同志社大学・社会学部・准教授
研究者番号：10252298

(2) 研究分担者

(3) 連携研究者

(4) 研究協力者

岩月 真也 (IWATSUKI SINYA)
同志社大学大学院・社会学研究科・博士後期課程
竹内 慶至 (TAKEUCHI NORIYUKI)
大阪大学大学院・人間科学研究科・博士後期課程