

労働者の能力開発および支援制度

木 村 三千世

技術革新や経済のグローバル化は生活全般に様々な変化をもたらしている。労働環境においても、雇用形態の多様化、職務内容の専門化、市場対応のスピード化を余儀なくされていることから、多忙な労働者は変化を続ける職務に対処するための能力開発が不可欠となっている。そして、労働者自身も能力開発の必要性を実感しており、企業内で実施される OJT や Off-JT 以外にも様々な自己啓発に取り組んでいる。しかし、近年は従前の労働環境とは異なることから能力開発においても課題が生じている。

そこで、労働者の能力開発の現状について、自己啓発を中心に検証するとともに、企業や国・行政が行っている能力開発支援に関わる諸制度を概観することによって、労働者の能力開発における問題、企業の能力開発支援制度、国・行政の労働者の能力開発支援のための施策等を紹介し、併せて労働者が能力開発に取り組む場合の課題を追究する。

キーワード：能力開発、自己啓発、職務遂行能力、国家資格、公的資格取得支援制度

1. はじめに

技術革新の進展により経済のグローバル化が促進され、労働だけでなく生活環境すべてに変化が生じている。市場における対応にはスピード化が求められ、商品やサービスの提供においては品質を向上させながら低価格を実現しなければならない。さらに、規制緩和等が加わり、競争が激化している一方で、様々な不安から国内消費が低迷し、将来に展望が見出しにくい時代となっている。

このような状況の下、経営資源の一つである人的資源においては、価値観の多様化とともに労働観も変化し、若年労働者の自発的転職が増加しており、優秀な人材を獲得し定着させることも困難となっている。近年の少子高齢化に伴って労働者の平均年齢の上昇が人件費比率を上昇させる傾向にあり経営を逼迫させていることから、費用の見直しにあたって、最も大きな固定費である人件費の削減を検討する企業が増加している。

しかし、正社員として雇用した労働者は、犯罪にかかわる等、よほどのことがない限り、日本企業では解雇されることはない。ましてや能力や業績を理由として解雇することは極めて稀である。また、労働者に人事考課等の評価をフィードバックする制度をもたないため、労働者は企業経営の立場からどのような貢献ができて、どのように評価されているのか正確に知る機会は少ない。教育・訓練が適切に行われていないことから期待する人材に育たなかったり、適切な活躍の場が与えられなかったりすることからモチベーションが低下して成果が出せない場合もある。企業経営に貢献できる人材が企業を活性化し、社会に貢献できる企業が維持・発展

することができる。そのために労働者は必要に応じて求められる能力を発揮して高い業績を上げなければならない。

日本経済団体連合会の「経営環境の変化にともなう企業と従業員のあり方」にも、「経営環境の変化が顕著となっていることから、企業は戦略の見直し等を行う必要性に迫られているため、非正社員を含むすべての労働者が意欲をもって働き、もてる能力を最大限に発揮できる職場環境が必要であり、雇用形態の違いや働き方に応じた公正処遇や有期従業員のモチベーションを高める活性化施策を合わせて実施していくことが重要である」と示されている。

近年は、従前のようにひとつの仕事を継続しておれば、経験により職務遂行能力が向上し、問題なく職務が遂行できる時代ではなく、企業は顧客に満足感を提供し続けるために、新しい発想や視点から、より付加価値の高い商品・サービスを提供し続けて、社会から必要とされる企業であり続けなければならない。そこで、従業員である労働者が顧客の満足を十分に高められる働きができるように、顧客満足を得ることよりも、労働者の幸せを上位の経営理念に挙げている企業は少なくない。

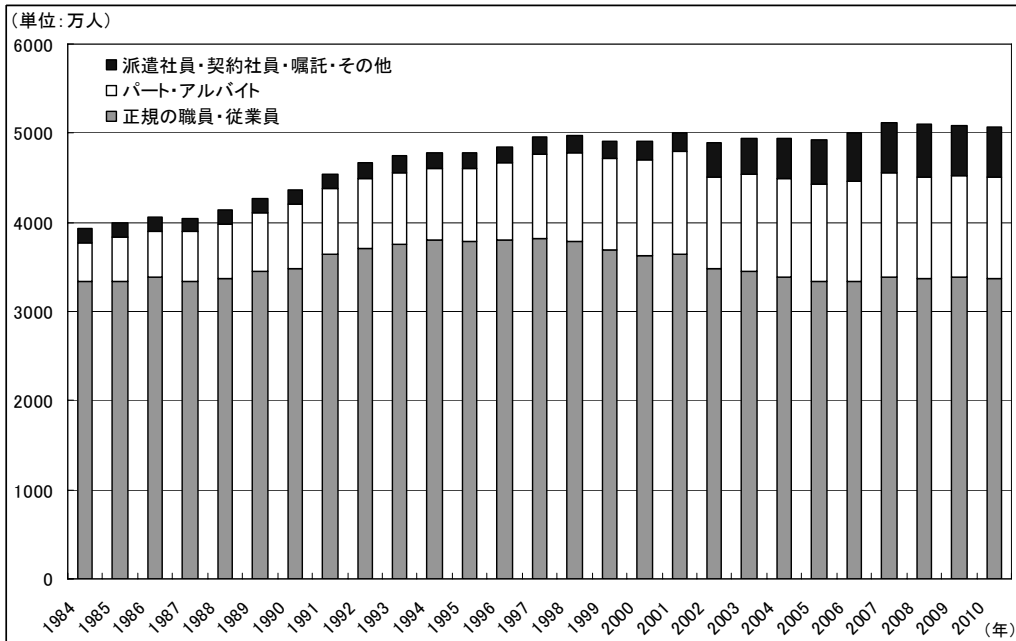
しかし、現在のように経営環境の変化が激しい時代においては、提供すべき商品・サービスが変化し、さらに高付加価値が求められることから、労働者が担当している職務内容も絶えず変化し、キャリア・プランも変化し続け、場合によってはキャリアが根底から覆されるような状況に遭遇することもあり得る。そこで、労働者の能力開発は、普遍的に求められる職務遂行能力や専門知識およびスキルの習得に加えて、変化に対応できる適応力が不可欠となっており、能力開発には終わりが無いといえよう。今後の能力開発は、変化する環境に適応して必要な能力をその都度開発する生涯にわたる教育・訓練であるとともに、生涯にわたる人生のリスクマネジメントの視点からも不可欠となっている。

以上のように、現代の労働者は必要に応じて柔軟に能力開発を継続しなければならないことから、本稿では、近年、能力開発の方法として注目されている自己啓発を効果的に進めるための諸制度について検証することによって能力開発の課題を探る。

2. 雇用環境の変化

雇用環境が大きく変化することになった原因の一つは、男女雇用機会均等法¹⁾や労働者派遣法²⁾の施行である。男女雇用機会均等法が公布された1985年のプラザ合意による急速な円高により、日本企業の輸出は減速するばかりではなく、労働力の安い海外へ工場を移転する企業も増加したこと等を始めとして、様々な場面でコストダウンが求められた。このような影響から、日本国内の企業においても利益を追求するために人件費の流動費化を促進する方法として労働者派遣法が都合よく利用されている。

コストを抑えたい企業は、時間を調整したいパート従業員や業務を限定した働き方を希望する労働者を活用することによって、基幹的役割を担う従業員以外は派遣労働者等の短時間労働者に置き換えて人件費の流動費化を図っている。図表1に示したように、短時間労働者が増加し、正社員が減少していることも要因となり、正社員のフルタイム労働者は一層多忙となって



図表 1 労働者の雇用形態別人数

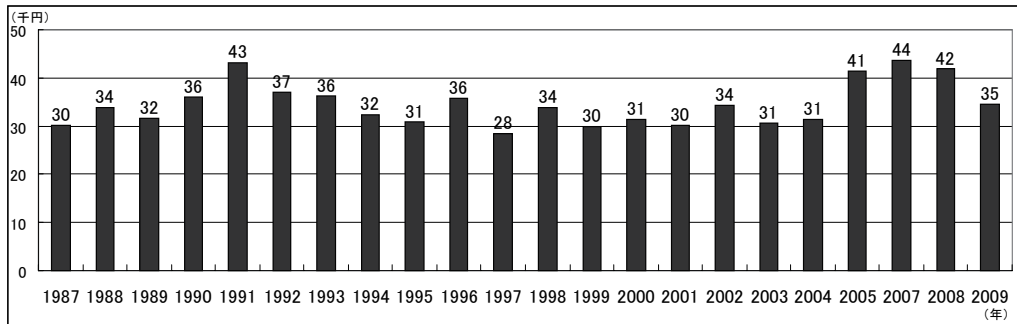
(出所) 総務省統計局「労働力調査特別調査」1984～2001年, 「労働力調査」2002～2010年

いる。短時間労働者も企業以外での家庭責任等を背負っている場合も多いと考えられるため、短時間労働者であるからといって、必ずしも自由になる時間があるとは限らない。

3. 労働者の能力開発

(1) 労働者に求められる能力

労働環境の変化が著しく、職務内容が専門化・高度化する時代の労働者は、職務遂行において得意とする専門分野は2分野以上が担当できることに加えて、著しい変化のある労働環境に対応できる適応力も備えている必要がある。日本の企業は長期的視点に立って人材育成を実施していたが、近年は短期的に成果を出すことを求められることから、短期間で職務遂行に必要な能力を開発しなければならない。現在の労働は、FA化やOA化が浸透する以前の労働とは異なり、Peter F. Druckerも述べている³⁾ように、知識基盤社会となったことによって、外部から監視して労働の効率が測定できる仕事は少なくなっている。職務遂行過程が見えにくく、一見して成果が測定しにくい仕事については、成果が労働者のモチベーションに大きく左右されることもあり、労働者が高い意欲をもって取り組み、能力を活かし、強みを十分に発揮できる働き方が求められる。それには労働者本人の意欲が欠かせない。



図表 2 従業員 1 人当たりの教育研修費用の推移（産労総合研究所調べ）

（出所）「教育研修費用の実態」『企業と人材』産労総合研究所、vol.33 №758、vol.34 №782、vol.35 №805、vol.36 №827、vol.37 №849、vol.38 №871、vol.39 №893、vol.41 №936、vol.42 №959、vol.43 №972

しかも、経営環境が変化することに伴って仕事の内容や個人に要求される能力も変化し、難度の高い職務で成果を出すためには、必要に応じた人材を育成することのできる能力開発制度が不可欠である。

(2) 企業の教育訓練費

図表 2 は調査企業の従業員 1 人あたりの教育研修費用の年間平均額の推移である。研修費は景気に左右されながらも大企業で 1 人当たり 20 万円を超える教育研修費を計上している企業が含まれている年もあることから、特定の企業の経営成績によって、平均額を押し上げている場合があり、教育費用比率は、0.003%から 0.332%と幅がある。しかし、平均すると図表 2 に示したとおり、1 人当たりの年間教育研修費は 4 万円前後であり、景気にも影響されていることが示唆されている。

この教育研修費の内訳は、「正社員を対象とした自社主催研修の会場費・宿泊費・飲食費」、「外部講師費」、「教材費」、「外部教育機関への研修委託費およびセミナー・講座参加費」、「e ラーニング・通信教育講座費」、「公的資格取得支援費」、「研修受講者・社内講師の日当・手当、交通費」、「事務局費」等である。この教育研修費とは別に、自己啓発に関する費用を法定外福利厚生費としている企業もある。

人件費には、役員報酬、従業員給与、従業員賞与、退職金、法定福利厚生費、法定外福利厚生費、採用（募集）費、教育費等が計上されるが、会計基準として特に明確な定義はない。また、法定福利厚生費や従業員給与は景気に関わりなく支給しなければならない費用であるが、教育研修費は最も調整しやすい費用であることは事実である。

(3) OJT と Off-JT

日本企業の労働者の能力開発は、企業独自の業務について OJT を中心に教育・訓練を行い、それを補完するために Off-JT を実施して知識・スキルを習得させる。しかし、近年は職務が専門化・高度化していることに加え、労働観や価値観が多様化していることにより、画一的な一

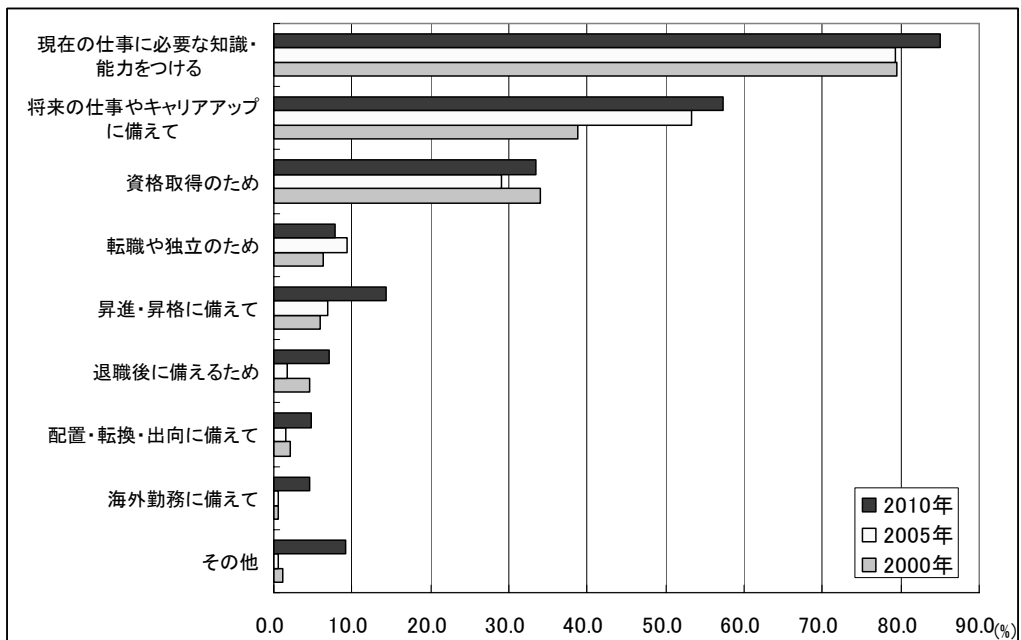
育教育を実施するだけでは成果を出すことができる多様な能力を養成するには至らない。

また、OJT や Off-JT は就業時間内に実施し、特に OJT は職務遂行を通して必要な知識やスキルを臨場感のある現場で教育を行うことから効果的ではあるものの、指導をする上司が忙しすぎたり、指導力が不足していたりすることから教育が十分行われない場合もあれば、業務が優先することから計画どおりに実施できない場合もあり得る。他方 Off-JT は職務を離れた集合教育であるため、担当する講師や場所を手配し、労働時間内に実施することが企業にとっては負担となる。また、労働者として不可欠な基本的な知識・スキルである場合は効果的であるが、多様な労働観を持つ労働者のニーズに合わせたものを実施する場合には、内容を細分化しなければならないことからコストが高額になるうえに、専門知識の付与については本人のモチベーションに効果が大きく影響されることから、多様で高度な知識やスキルが求められる時代において、画一的な研修では効果が必ず出るとは言い難い。

(4) 自己啓発の必要性

労働者自身が主観的適性を感じている職務に関する能力開発であれば、高い効果が期待できる。それゆえに本人が主観的適性を見出している分野に関する職務遂行能力の開発を就業時間外において実施する自己啓発は、人件費マネジメントの視点からも Off-JT に比べてメリットは大きい。

そこで、労働者個人の労働観や価値観にあった働き方ができるキャリアを目指して、労働者



図表3 職業人が自己啓発する理由

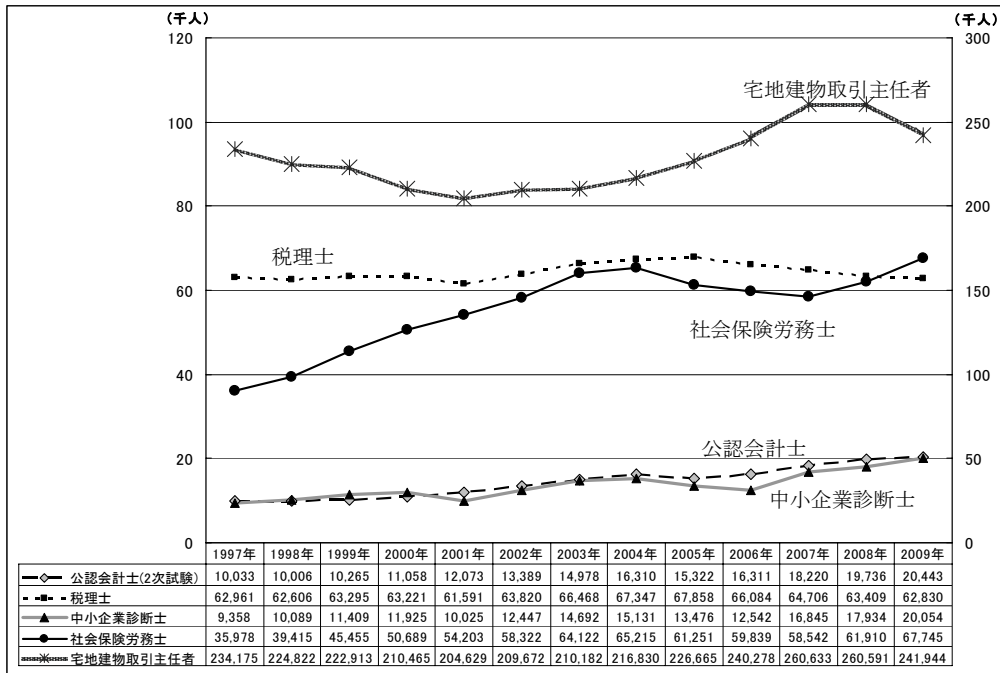
(出所) 厚生労働省職業能力開発局『能力開発基本調査報告書』2001年度、2006年度、2010年度

が望むキャリア形成のための準備となる自己啓発を支援する制度を導入する企業は増加している。また、労働者も自己啓発をしなければならないと考えており、自己啓発に取り組む主な理由は図表3のとおりである。上位から「現在の仕事に必要な知識・能力をつける」、「将来の仕事やキャリアアップに備えて」、「資格取得のため」となっており、自己啓発の必要性を感じている労働者が多いことを図表3は示している。

自己啓発に取り組む約80%の労働者は「現在の仕事に必要な知識・能力をつける」必要を感じており、「将来の仕事やキャリアアップに備える」労働者は2000年には約40%であったが、2010年には約60%となり、約20ポイント増加している。また、年によって若干の増減はあるものの30～35%の労働者は「資格取得のため」に自己啓発を行っている。

資格を取得する一般的な目的は、「現在の仕事のスキルアップ」、「職場からの指示・取得の義務」、「現在の職場での昇給・昇格」、「知識・技術・スキル・ノウハウの習得」、「在宅での仕事」、「収入アップ」、「就職・転職・再就職」、「独立・起業」、「セカンドキャリア」、「自己啓発」、「趣味に活かす」等であり、資格を取得することは他の理由の手段ともなっている。

資格を取得すること自体がゴールとなるものではなく、「職務を遂行する」、あるいは「仕事の幅を広げる」等の目的を達成するための手段であり、次のステップのスタートとなっていると考えられる。



図表4 国家資格受験者数（※宅地建物取引主任者のみ右軸目盛）

（出所）各資格試験オフィシャルサイト

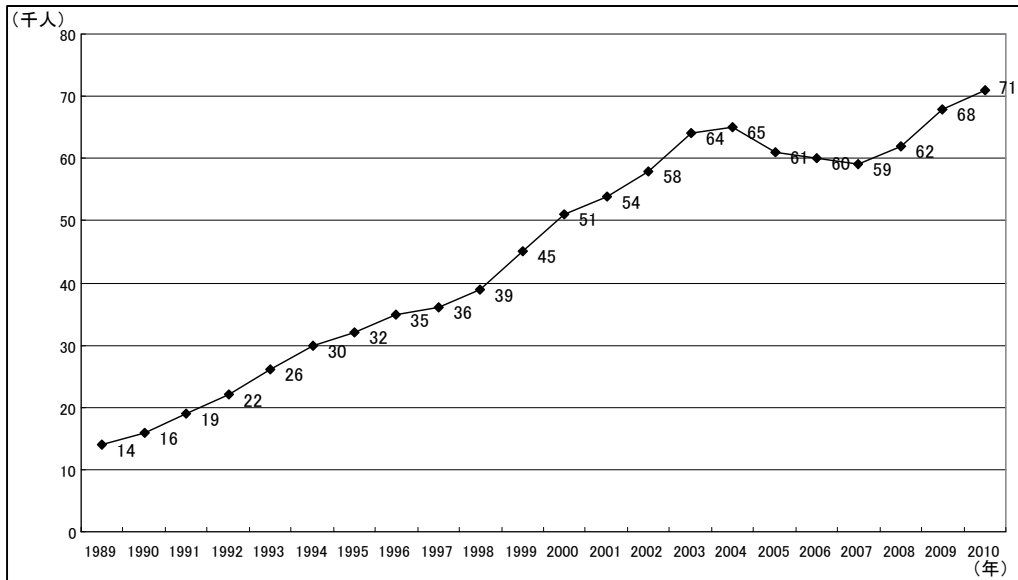
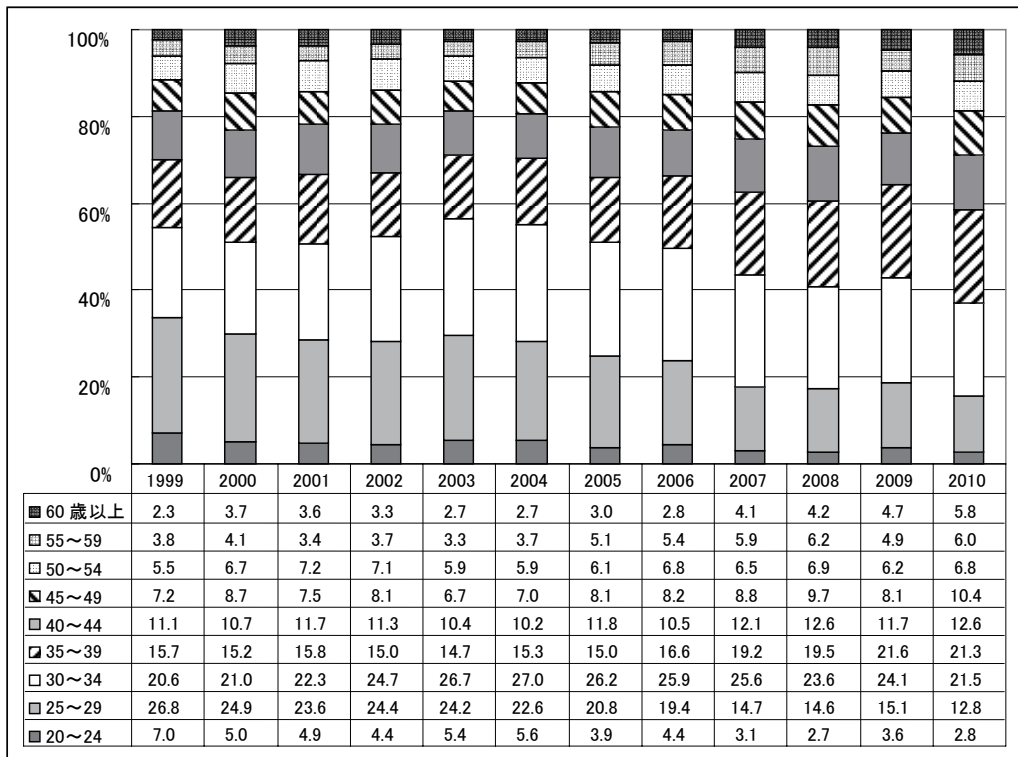


表5 社会保険労務士の受験申込者数の推移
(出所) 社会保険労務士試験 オフィシャルサイト



図表6 社会保険労務士試験受験者の年齢構成
(出所) 社会保険労務士試験オフィシャルサイト

(5) 国家資格受験者の高齢化

図表 4 は、代表的なビジネス系国家資格の 1997 年以降の受験者数である。税理士は受験科目 5 科目を数科目ずつ数年にわたって受験する人が多いこともあり、受験者数に大きな変化はない。しかし、図表 5 に示した社会保険労務士試験については 2004 年まで受験者は増加し続けたが、年金未納が社会問題となった 2005 年以降、受験者が若干減少した。翌 2006 年に「社会保険労務士法」が改正され、特定社会保険労務士⁴⁾が設けられて、特定社会保険労務士制度が始まった。この制度により社会保険労務士の独占業務の範囲が広がり、独占性・信頼性がさらに向上したためか、社会保険労務士試験の受験申込者数は 2008 年から再び増加に転じて、2010 年にはこれまでの最高受験申込者数を記録した。

この社会保険労務士試験の受験者の年齢構成が図表 6 である。2006 年までは受験者の約半数は 34 歳以下であったが、2007 年度以降は 35 歳以上の占める割合が徐々に増加し、2010 年は 35 歳以上の受験者が 6 割を超えている。図表 5 に示した受験者数の増加を勘案すると、10 年以上の職業経験のある労働者が、何らかの目的をもって、資格取得を目指して能力開発を行っていることが示されており、長くなる職業人生に対応する労働者が増えていることが示唆されている。

(6) 自己啓発についての問題

厚生労働省職業能力開発局『能力開発基本調査報告書』（2010 年、2009 年）によると、「自己啓発について何らかの問題がある」とする労働者は、正社員では 80.9%（2009 年度調査：80.8%、2008 年度調査：77.1%）であり、正社員以外は 75.6%（74.5%、70.1%）であった。図表 7 に示した問題点を上位から述べると、正社員は「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」が 56.1%（2009 年度調査：55.8%）であり、続いて「費用がかかりすぎる」36.5%（37.7%）、「自己啓発の結果が社内で評価されない」18.5%（19.3%）、「家事・育児が忙しくて自己啓発の時間がない」18.1%（16.1%）、「どのようなコースが自分の目指すキャリアに適切なかわからない」18.0%（37.7%）であり、正社員以外では「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」36.1%（36.5%）、「費用がかかりすぎる」32.7%（35.7%）、「家事・育児が忙しくて自己啓発の余裕がない」30.7%（31.8%）、「適当な教育訓練機関が見つからない」19.5%（19.0%）、「どのようなコースが自分の目指すキャリアに適切なかわからない」18.6%（21.1%）となっている。

「忙しくて自己啓発ができない」が全体の最も多い意見であるが、正社員以外で「家事・育児が忙しくて自己啓発の余裕がない」と回答しているのは、短時間労働を選択している女性労働者が回答していると考えられる。正社員より正社員以外の方が、自己啓発を行う労働者が少ない⁵⁾のは、時間がないこと、低賃金であること、家計の補助となる程度に働くことから、将来のキャリアまで展望した能力開発は難しいとも考えられる。

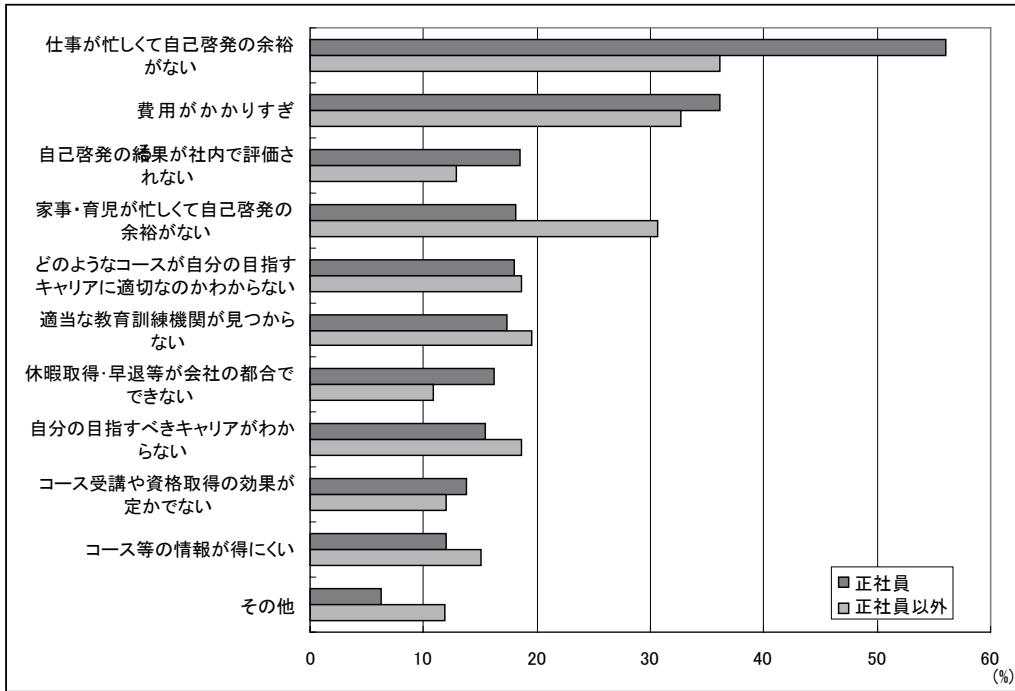


表 7 「自己啓発に問題があるとした労働者の問題点」(複数回答)

(出所) 厚生労働省職業能力開発局『平成 22 年度 能力開発基本調査報告書』, 2011 年

(7) 自己啓発を支援するための制度

労働者の自己啓発の方法は、『平成 21 年度 能力開発基本調査書』によると「ラジオ、テレビ、専門書、インターネットによる自学、自習」は正社員が 47.1% (正社員以外: 40.8%)、「社内の自主的な勉強会」は 23.8% (31.0%)、「民間教育訓練機関の講習会、セミナーへの参加」22.3% (13.6%)、「社外の勉強会、研究会への参加」19.3% (13.7%)、「通信教育の受講」19.2% (13.7%)、「専修学校、各種学校の講座の受講」4.0% (4.9%)、「公共職業能力開発施設の講座」2.9% (2.2%)、「高等専門学校、大学、大学院の講座の受講」1.1% (2.0%)、その他 9.3% (12.4%) となっている。この調査については毎年同じ項目を使っており、回答の多い順位等は例年大きな変化はない。

このような自己啓発を支援するための制度として、福利厚生の一環であるカフェテリア・プラン等を利用するのも一つの方法であるが、能力開発に充てる時間の確保や費用の負担および学習機会の創出が欠かせないことから、企業では労働時間の調整を可能にするために変形労働時間制、フレックスタイム制等を導入したり、費用の補助として公的資格取得援助制度および能力開発の費用補助等を実施している。さらに、近年、仕事の効率をアップすることによって労働時間の短縮を行い、仕事だけに偏らない豊かな生活を実現することができるように仕事と生活のバランスを考えた働き方を目指すワーク・ライフ・バランスに配慮する企業が増加傾向にある。

4. 公的な制度

国・行政が設けている公的な制度として以下のようなものがある。

(1) 法人税法による施策

中小企業者など⁶⁾が、平成20年4月1日から平成23年3月31日までの間に開始する各事業年度において、損金算入される労務費の額のうちに教育訓練費の額の占める割合が0.15%以上である場合、その損金算入された教育訓練費の額の一定割合の税額控除を認めている（措法42の7）。この教育訓練費とは、法人が使用人（役員の親族など役員と特殊の関係にある使用人及び使用人兼務役員を除く。）の職務に必要な技術や知識を習得させるため、または向上させるために支出する費用のことである。

(2) 所得税法による施策

自己啓発を行った場合に利用できる所得税法上の措置では、特定支出控除として、職務に直接必要な技術や知識を得ることを目的として研修を受けるための支出、職務に直接必要な資格（一定の資格を除く。）を取得するための支出をした場合、その年中の特定支出の額の合計額が給与所得控除額⁷⁾を超えるときは、「給与の支払者が証明すること」を条件に確定申告によりその超える金額を給与所得控除後の金額から差し引くことができるものである。この特別支出控除は平成24年分以降の所得税および平成25年度分以降の個人住民税から、給与所得控除に上限を設ける一方、特定支出控除の範囲を拡大するとともに適用判定基準が見直される。

これまでも勤務先で職務を遂行するために資格を取得し、確定申告をして税務署の審査を通れば、資格取得費用として給与所得控除が受けられていたものに加えて、これまで資格取得費の対象外となっていた弁護士、税理士、公認会計士、弁理士などの業務独占資格が加わり、さらに勤務必要経費（図書費、衣服費、交際費、職務上の団体の経費）が追加される。

(3) 雇用保険法による施策

雇用保険法の第3条に「雇用保険は、労働者が失業した場合及び労働者について雇用の継続が困難となる事由が生じた場合に必要給付を行うほか、労働者が自ら職業に関する教育訓練を受けた場合に必要給付を行うことにより、労働者の生活及び雇用の安定を図るとともに、求職活動を容易にする等その就職を促進し、あわせて労働者の職業の安定に資するため、失業の予防、雇用状態の是正及び雇用機会の増大、労働者の能力の開発及び向上その他労働者の福祉の増進を図ることを目的とする。雇用保険は、第1条の目的を達成するため、失業等給付を行うほか、雇用安定事業及び能力開発事業を行うことができる。」と示されている。

この教育訓練給付は、一定の要件⁸⁾を満たす者が、厚生労働省令で定めるところにより、雇用の安定および就職の促進を図るために必要な職業に関する教育訓練として厚生労働大臣が指定する教育訓練を受け、当該教育訓練を修了した場合において、支給要件期間が3年以上であるときに支給される。

(4) その他の職業教育訓練

中央職業能力開発協会による基金訓練⁹⁾では、無料の職業訓練（3か月～1年程度）とその間の生活費（10～12万円／月）の支給によりスキルアップを図り、再就職へのサポートを行って

販売・接客スタッフ養成	販売士 3 級、 サービス接客検定、中国語関連資格
パソコン総務スタッフ養成	ビジネス実務法務 3 級 簿記検定 3 級
パソコン経理スタッフ養成	簿記検定 3 級・2 級
パソコン知的財産管理スタッフ養成	知的財産管理技能検定 3 級 秘書検定 2 級、MOS 検定
経理・FP 関連スタッフ養成	3 級・2 級 FP 技能士、 簿記検定 3 級・2 級
法務スタッフ養成	ビジネス実務法務検定 2 級・3 級
人事労務スタッフ養成	ビジネス実務法務検定、社会保険労務士
事務スペシャリストスタッフ養成	IT パスポート資格
PC インストラクター養成	MOS 検定

図表 8 基金訓練終了後に取得可能となる資格試験の一例（2011 年 3 月末現在）

いる。習得すべき知識・スキルのレベルを明示するとともに、講習終了時の目標達成レベルを検定試験の該当級を用いて明示している。これは、評価のひとつの明確なる指標として知識・スキルを基準に挙げることにより、受講者や企業等が達成レベルの認知がしやすいということの表れと言える。図表8は基金訓練の講座終了時に某専門学校が示した養成講座に対応した取得可能な資格の一例である。

5. 独占資格の分類

(1) 資格制度

資格は、国家資格、公的資格、民間資格、および業務独占資格、名称独占資格、必置資格に分類することができる。国家資格は、業務等に関連した特定の行為を行うことを国家が定めた行政組織により付与された地位を表している。この資格は、権限者への申請、または、試験等に合格することによって、権限者がある権限に基づいて付与する。公的資格や民間資格として設けられている検定試験は、一定レベルの知識・スキルがあることを試験の主催団体たる確認権限者が確認して、その証明する方法の一つであり、資格の有無を確認するのではなく、知識やスキルなどについて到達した水準を測定・証明するものである。

資格は、社会問題を適切に解決するための特殊な専門知識や技術が一定水準以上に達していることを国や団体が認定するために設けられたものである。水準以上に達して、該当する資格試験等に合格した者や一定の水準以上の能力が認められた者に付与される免許でもある。多様な水準を満たすことによって、社会の様々な場面で何かの行為をする場合に相応しいと認められて許可されていることを示しているものといえる。

社会生活において法的秩序等を保つための様々な手続き等を行い、発生した問題については速やかに解決できる専門家として免許を与えるために国家資格は設けられている¹⁰⁾。比較的新しい国家資格として、ファイナンシャル・プランニング技能士¹¹⁾がある。本資格は、国家資格である技能検定制度の一種で、職業能力開発促進法第 47 条第 1 項による指定試験機関¹²⁾が実施するものであり、名称独占資格である。この資格は、バブル経済を背景に浸透したともいえる。個人の資産状況・家族構成・収入等を基に、変化の激しい時代のライフプランニング等に関するアドバイスを行う職業・職種に就く者が取得すべき資格といわれている。しかし、個人の財産形成やライフプランは、所属している企業に頼るのではなく、個人が管理できるように意識を高めることも目的とされていると考えられる。

図表 9 は、業務独占資格、名称独占資格の一例である。多くの分野において資格が設けられているが、IT・情報・コンピュータの分野においては、業務独占資格は設けられていない。

(2) 業務独占資格

業務独占資格は同時に名称独占資格である。その資格を取得していなければ、業務を行うことが禁止されている資格であり、無資格者が業務独占資格の業務を行うと違法行為となる。有資格者しか特定の業務を行えないため、資格の有無は業務の参入の高い障壁となっている。

公認会計士の場合、公認会計士法において、「公認会計士又は監査法人でない者の業務の制

分野	資格名称	代表的な業務内容
法律 ・ 労務	弁護士（司法試験）	紛争性のある法律事務等業務
	弁理士	産業財産権等業務
	司法書士	登記業務、裁判所等に提出する書類作成等業務
	行政書士	官公署提出書類、権利義務に関する法律書類作成等業務
	社会保険労務士	労働関連法令に基づく申請書等作成代行等の業務
	土地家屋調査士	不動産表示登記業務等
税務 ・ 会計 ・ 経営	公認会計士	財務諸表の適正性を証明する監査業務
	税理士	税務代理、税務書類の作成、税務相談
	中小企業診断士※	経営指導、経営診断業務等
	ファイナンシャル・プランニング技能士	生涯設計コンサルタント業務等
不動産	宅地建物取引主任	宅建業務における重要事項の説明、記名押印等
	不動産鑑定士	不動産の鑑定評価
	管理業務主任者	マンション管理業務における重要事項の説明、記名押印
	建築士	建物の設計、工事監理等

※ 中小企業診断士、ファイナンシャル・プランニング技能士は名称独占資格、宅地建物取引主任者は必置資格

図表 9 ビジネス系業務独占資格等の一例

限」として、第 47 条の 2 では、「公認会計士又は監査法人でない者は、法律に定のある場合を除くほか、他人の求めに応じ報酬を得て第 2 条第 1 項に規定する業務を営んではならない。」と定めている。さらに「名称の使用制限」についても、第 48 条で「公認会計士でない者は、公認会計士の名称又は公認会計士と誤認させるような名称を使用してはならない。」「2 前項の規定は、法律の規定により定められた名称を使用すること又は外国公認会計士がその資格を示す適当な名称を使用することを妨げない。」と規定している。

(3) 名称独占資格

名称独占資格は、その資格を取得・保有していなければその名称を使用してはならないと法令で規定されている資格である。無資格者は名称独占資格である特定の資格を名乗ることはできず、名乗ると法律違反となるが、独占するのは名称のみなので、無資格者が名称独占資格と同じ業務を行うことは法律違反とならない。

その代表的な資格として中小企業診断士がある。この資格が名称独占資格であることは、「中小企業支援法」の第 11 条において「経済産業大臣は、中小企業者とその経営資源に関し適切な経営の診断および経営に関する助言を受ける機会を確保するため、登録簿を備え、中小企業の経営診断の業務に従事する者であつて、次の各号のいずれかに該当するものに関する事項を登録する。」「1 次条第 1 項の試験に合格し、かつ、経済産業省令で定める実務の経験その他の条件に適合する者」「2 前号に掲げる者で、経済産業省令で定められるもの」とし、さらに、第 12 条において「経済産業大臣は、中小企業の経営診断の業務に従事する者の資質の向上を図るため、中小企業の経営診断に関する必要な知識についての試験を行う。」として定めている。

社団法人中小企業診断協会の調査によると、資格取得者のうち、中小企業診断士として独立している者の割合は 27.6%（平成 17 年 12 月時点）であり、有資格者のうちの 7 割以上は独立開業を行わず、企業内にとどまる企業内診断士となっている。また、中小企業診断士の資格を取得した動機のトップは「経営全般の勉強等自己啓発」、「スキルアップを図ることができるから」となっている。その業務内容は、社団法人中小企業診断協会が平成 17 年 9 月に行った調査によると、「経営指導」が 27.5%、「講演・教育訓練業務」が 21.94%、「診断業務」が 19.69%、「調査・研究業務」が 12.84%、「執筆業務」が 11.56%である。

(4) 必置資格

必置資格は、業務独占資格、名称独占資格のいずれかに分類されており、ある事業を行う際にその企業や事業所に応じた資格の保持者を決められた人数、必ず置かなければならないと法律で義務付けられている資格であり、代表的なものとして宅地建物取引主任者などがある。

宅地建物取引主任者の設置については、宅地建物取引業法の第 15 条において、「宅地建物取引業者は、その事務所その他国土交通省令で定める場所（以下この条及び第 50 条第 1 項において「事務所等」という。）ごとに、事務所等の規模、業務内容等を考慮して国土交通省令で定める数の成年者である専任の取引主任者（第 22 条の 2 第 1 項の宅地建物取引主任者証の交付を受けた者をいう。以下同じ。）を置かなければならない。」と規定されている。

さらに、交付を受けるための試験は、第 16 条において「都道府県知事は、国土交通省令の

定めるところにより、宅地建物取引主任者資格試験（以下「試験」という。）を行わなければならない。」また、第2項において「試験は、宅地建物取引業に関して、必要な知識について行う。」とし、取引主任者証の交付については第22条の2において「第18条第1項の登録を受けている者は、登録をしている都道府県知事に対し、宅地建物取引主任者証（以下「取引主任者証」という。）の交付を申請することができる。」また、有効期限についても第22条の2第3項「取引主任者証（第5項の規定により交付された取引主任者証を除く。）の有効期間は、5年とする。」とあり、有効期限の更新は、第22条の3において「取引主任者証の有効期間は、申請により更新する。」と定められている。

6. 公的資格に対する評価

(1) 企業の公的資格取得援助制度

労働者を評価する方法として、日本企業では従来から「成績考課」、「情意（勤務態度）考課」、「能力考課」の視点から評価をする人事考課を用いることが一般的であるのは周知のとおりであるが、評価を本人にフィードバックすることが未だに少ない。

そこで、近年、目標管理¹³⁾と自己申告制を用いて、労働者の主体性に注目した評価方法を導入する企業が増えている。目標管理は業務上の業績に着目したものであるが、自己申告制は能力開発まで視野に入れたものであり、労働者の適性を反映した適材適所の人事配置を実現することができる。さらに、労働者の主体性を重んじることからモチベーションを高める効果があるが、その活用の仕方に公平性等が欠けると勤労意欲を減退させることになる。

そもそも職務遂行能力は、資質、適性、性格・人柄、学習歴、経験、潜在能力などに支えられた顕在化している総合的な能力であるといえるため、ある側面だけを見て評価するのではなく、多様な側面からの評価することが本来相応しい。そこで、評価項目のひとつとして公的資格取得支援制度を導入して取得資格も配置や評価に活用している企業が増える傾向にある。

図表10（本稿末尾に記載）は企業が導入する「公的資格取得援助制度」に関する規定の一例である。企業経営に不可欠な安全衛生に関わるものは業務資格に位置づけ、高度専門知識に関わるものは自己啓発資格と位置づけ、さらに、難関といわれる資格の報奨金ほど高額に設定されている。報奨金は企業によって1度の報奨金のみを支給する企業もあれば、毎月の給与に加算して手当を支給する企業もあるため、調査年において若干増減する。

職業能力評価¹⁴⁾において、「資格を利用している」と67.8%の事業所が回答している。そして、その内訳は、「正社員、非正社員の両方に利用している」と回答したのは20.5%、「正社員のみを利用している」は46.3%、「非正社員のみを利用している」は1.1%となっている。この資格の処遇への反映状況は「給与」76.9%、「昇格・降格」56.0%、「賞与」41.8%、「異動・配置転換」34.0%となっており、資格は事業所において何らかの方法によって処遇へ反映されている傾向にあることが示されている。近年、自己啓発の一環として図表10のような公的資格取得支援制度を設けて資格取得を積極的にバックアップする企業は少なくない。

(2) 公的資格の社会的評価

専 門	免許・資格内容 (2011年3月現在)
法務関連専門職	司法試験、司法書士、弁理士、通関士、ビジネス実務法務検定など
経営関連専門職	公認会計士、税理士、証券アナリスト、CFP/AFP、金融渉外1級～3級、DCプランナー、社会保険労務士、中小企業診断士、アクチュアリー、経営労務コンサルタントなど
不動産関連専門職	不動産鑑定士、土地家屋調査士、不動産コンサルティング技能試験、宅地建物取引主任者、マンション管理士、リフォームマネージャーなど
建築関係技術者	建築士1級・2級、木造建築士、インテリアプランナー、インテリアコーディネーターなど
情報処理関係技術者	システム監査技術者、TE、AE、ソフト開発技術者、基本情報技術者、システムアナリスト、ET、シスアド上級・初級、情報セキュリティアドミニストレーターなど
秘書技能	秘書検定1級～3級、国際秘書技能検定、医療秘書技能検定1級～3級など

図表 11 ハローワークインターネットサービスの職業検索にある免許・資格の一例

ハローワークインターネットサービスを利用した就職・転職の情報を収集する際にも、適職を探すために様々な免許・資格から求人情報を検索することが可能になっている。それはトップ画面の求人情報検索に、「利用者区分」、「就業形態の希望」、「給与の希望額」などを入力し、詳細条件入力画面を表示して、「免許・資格コード一覧」から、該当する免許・資格を探して求人情報検索を行う。

免許・資格から仕事を検索する場合は、詳細条件入力画面から「免許・資格コード一覧」を参照・入力して仕事の検索を行う。免許・資格情報は、大分類の「技術関係 (7)」、「医保険衛生・社会福祉 (7)」、「事務処理関係 (19)」、「営業・販売・サービス・保安関係 (4)」、「運輸・通信関係 (4)」、「製造関連技能 (14)」、「設置機関・建設機械運転・電気・建設・土木工事・その他関連 (10)」、「海外・その他 (2)」(() 内の数字は中分類の数) をさらに 60 を超える中分類に区分し、その区分から該当する免許・資格等を選択して求人検索ができるシステムになっている。図表 11 に挙げた免許・資格はその一例であり、免許・資格が仕事を選択するための基準のひとつとして用いられている。このように免許・資格に関する情報は、転職の際の不可欠な情報となっており、人材バンクに登録・検索する際にも用いられている。これは取得した資格が労働者の職務に対する興味・適性を示しており、さらに、資格取得者は特定の職務に直結している必要な知識を有している可能性が高いと評価されているといえよう。

7. 考察

本稿において、近年、能力開発として注目されている自己啓発を効果的に進めるための諸制度について次のとおり検証した。

近年、技術革新によってグローバル化が加速されていることから、企業間競争が激しくなり、それは労働者の仕事や日常生活にまで影響を及ぼしている。このような環境のもと、企業は、

高品質、高サービス、低価格による競争力向上を実現するために固定費の流動費化を図ろうとしている。最も高額な固定費である人件費を流動費化するために正社員以外の労働者を増員する等、労働者にとって厳しい方向に変化する労働環境を前提とした能力開発が求められていることを確認した。そして、能力開発として自己啓発を効果的に活用して職務遂行に必要な能力開発を行いたいと考えている労働者が多いこと、資格取得を能力開発の羅針盤のように活用し、能力開発に取り組む 35 歳以上の労働者が増加していることも明らかにした。また、企業だけでなく、能力開発を支援する国や行政による措置や制度が増加していること、職業選択の方法として公的資格を一つの指標として用いていることも再確認した。

以上のとおり、雇用を保障するため、職務遂行に必要な能力を開発するために組織は多様な制度を設け、あらゆる労働者に能力開発の機会を与えられるように策を講じている。しかし、「現在の仕事に必要な知識・能力をつけるため」、「将来の仕事やキャリアアップに備えて」、「資格取得」のため等に能力開発は必要であると分かっている労働者でさえ、自己啓発に取り組むには「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」、「費用がかかりすぎる」等の理由から能力開発に取り組めないことを問題点として挙げている。

自己啓発のようにプライベートな時間を活用する能力開発は、仕事等が忙しいために時間が取れなかったり、費用が捻出できなかったりすると、制度が整っていても能力開発に取り組むことは難しい。さらに、「現在の職務遂行」や「将来の仕事」や「キャリアアップ」のために自己啓発に取り組んでいても、目標にしていた仕事が無くなったり、新たな仕事が出現したりすることは珍しくなくなりつつあることから、すでに経験している職務と関連のない仕事にも柔軟に適応していく能力も必要となっているのである。

知識基盤社会となり、今後、専門的な知識やスキルが一層求められる労働環境となることは明らかである。そこで、労働者は必要な能力開発を自発的に行い、効果的に職務が遂行できる方法を考え、実行しなければならない。しかし、労働者が所属する企業に、ワーク・ライフ・バランスに配慮したり、様々な制度を活用したりすることのできる環境が整っていなければ、多忙な労働者が個人レベルで能力開発に取り組むことは難しい。また、たとえ制度を整えても、制度が活用しにくい企業文化であれば、制度はあっても無いのと同じである。

そこで、今後、企業において、労働者が能力開発支援に関する制度を利用しやすい企業文化を育てるとともに、強制的にすべての労働者に制度の活用を促す必要があろう。しかし、企業は労働者の能力開発やキャリア形成を目的に経営しているわけではないため、これまで以上に職務遂行の効率を上げることを前提に進める必要がある。

以上の結果を踏まえ、今後、労働者が自己啓発等の自発的な能力開発に取り組む際の問題の解決方法を探り、企業経営の現場において普遍的に求められる能力と新たに求められる能力について検証し、労働者が志向するキャリア形成と能力開発の現状を具体的に明らかにすることによって、効果的な能力開発支援制度をさらに究明していきたいと考える。

－ 注 －

- 1) 男女雇用機会均等法は、1972年に施行された「勤労婦人福祉法」という法律が前身となっており、1985年に「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律」として改正され、翌1986年に施行された。その後、改正が1997年（1999年施行）、2006年（2007年施行）に行われ、現在の改正男女雇用機会均等法では、女性だけでなく、男性を差別することも禁止し、さらに罰則規定も盛り込まれている。
- 2) 労働者派遣法は、1986年に施行された「労働者派遣業の適正な運営の確保および派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」であり、その対象業務は13業務であった。1996年の改正では26業務まで対象となり、1999年には原則自由化される等の改正が行われ、2004年、2006年と期間要件等の緩和のための改正が行われた。2007年には製造業派遣の期間延長（最長3年）も緩和された。
- 3) Peter F. DRUCKER, *The Age of Discontinuity: Guidelines to Our Changing Society*, Transaction Pub, 1992 (P.F. ドラッカー、上田 惇生 (訳)「断絶の時代—いま起こっていることの本質」ダイヤモンド社、1999年)
- 4) 特定社会保険労務士は、従来の「社会保険労務士試験」に合格し、その上で社会保険労務士会の特別研修を受講して「紛争解決手続代理業務試験」に合格しなければならない。また、特定社会保険労務士は、2007年4月1日から、裁判よりも簡易・迅速に安価な費用で紛争を解決することができる司法制度改革の流れで導入された労働トラブルの裁判外紛争解決機関（ADR：Alternative Dispute Resolution）代理権を付与されている。
- 5) 厚生労働省職業能力開発局「自己啓発を行った労働者」『平成21年度能力開発基本調査報告書』、2010年
- 6) 中小企業者とは、次の①または②に該当する法人。①資本金の額または出資金の額が1億円以下の法人 ②資本または出資を有しない法人のうち常時使用する従業員の数が1,000人以下の法人
- 7) 給与所得控除は、会社員の所得税や住民税を計算するときに、給与収入から差し引くことができる必要経費としての控除分をいう。自営業者であれば、商品の売上金額から仕入原価や販売経費などの必要経費を差し引く。会社員はこの必要経費の代わりとして給与所得控除が認められている。この給与所得控除の金額は、給与収入に応じて異なる。この給与所得控除は給与所得者も給与所得を得るために係る経費を考慮するために設けられている。
- 8) 一定の要件とは、次の①または②のいずれかに該当する者
①当該教育訓練を開始した日（基準日）に一般被保険者である者、② ①以外のものであって、基準日が当該基準日の直前の一般被保険者でなくなった日から1年（適用対象期間の延長が行われた場合には最大4年）以内にある者（一般被保険者であった者）
- 9) 基金訓練とは、雇用保険を受給できない離職者（受給を終了した者を含む）に対して、専修・各種学校、教育訓練企業、NPO法人、社会福祉法人、事業主などが、中央職業能力開発協会により訓練実施計画の認定を受けて行う無料の職業訓練である。
緊急人材育成・就職支援基金事業 (<http://www.javada.or.jp/kikin/index.html>)
- 10) 木村三千世「職業能力開発における公的資格取得の効果について」四天王寺国際仏教大学紀要第41号、2006年3月、pp.95-115
- 11) 1980年後半、民間資格として任意団体が設立。1988年「金融渉外技能審査」として、労働省の技能審査認定制度に基づく公的資格となる。2001年には、技能審査ではなく職業能力開発局長が定める職業能力検定の一つとなった。しかし、2002年には職業能力開発局長が定める職業能力検定から金融渉外技能審査が外れ、国家検定である技能検定にファイナンシャル・プランニング職種が追加され、合

格者はファイナンシャル・プランニング技能士と称することができるようになった。

12) 社団法人金融財政事情研究会および特定非営利活動法人日本ファイナンシャル・プランナーズ協会

13) 目標管理 (MBO:Management By Objectives through Self Control/自己統制による目標による管理) は、1950年代から60年代にかけて、アメリカの経営学者、Peter Ferdinand Drucker、Douglas Murray McGregorらによって提唱された。

組織のマネジメント手法の1つで、どのような管理をやれば最も効率がよく、大きな成果が期待できるか、というマネジメントの研究から生まれた。指示・命令するのではなく、行う業務の期限、方法・手段、達成水準に関する目標を従業員自らで設定、申告させ、その進捗や実行を各人が自ら主体的に管理する手法。進め方や実行の管理を本人の自主性に任せることで、主体性が発揮されて結果として大きな成果が得られるという理論。

14) 厚生労働省職業能力開発局『平成18年度能力開発基本調査報告書』

－ 参考文献等 －

厚生労働省職業能力開発局『能力開発基本調査報告書』平成13年度～平成22年度

産労総合研究所「教育研修費用の実態」『企業と人材』、vol.33 №758、vol.34 №782、vol.35 №805、vol.36 №827、vol.37 №849、vol.38 №871、vol.39 №893、vol.41 №936、vol.42 №959、vol.43 №972

総務省統計局「労働力調査特別調査」1984～2001年、「労働力調査」2002～2010年

次の各機関・団体のHP

金融庁 (<http://www.fsa.go.jp/>)

経済産業省 (<http://www.meti.go.jp/index.html>)

厚生労働省 (<http://www.mhlw.go.jp/>)

中央職業能力開発協会 (<http://www.javada.or.jp/top.html>)

中小企業診断士協会 (<http://www.j-smeca.jp/>)

日本公認会計士協会 (<http://www.hp.jicpa.or.jp/>)

ハローワークインターネットサービス (<https://www.hellowork.go.jp/index.html>)

図表 10 公的資格取得援助制度の規程例

公的資格取得援助制度規程

(目的)

第1条 本制度は、社員の能力開発・キャリア形成および業務の円滑な遂行を促進するために、社員が公的資格を取得する際に、会社がそれを援助することを目的とする。

(公的資格の定義)

第2条 公的資格とは、国・地方自治体の認定資格および会社が認めた民間の認定資格をいう。

(制度の対象者)

第3条 対象者は社員・契約社員・パートタイム社員とし、役員・嘱託・アルバイトは除く。

(資格の区分)

第4条 資格は業務上で必要な取得義務付け資格(以下、業務資格とする)と、自己啓発施策の一環として取得を奨励する資格(以下、自己啓発資格とする)に区分する。

各資格の区分は、第12条の奨励金の支給額を含めた別表1のとおりとする。

(受験準備のための社内セミナーの開催)

第5条 会社は適宜、受験対策のための社内セミナーを就業時間外、あるいは土曜日に開催する。社員の参加は任意とし、テキスト代・参加費は無料とする。

講師は、原則として社内の該当資格の保有者とする。

(受験準備のための社外セミナーの受講・スクーリング)

第6条 会社は、社員が受験対策のために、社外のセミナーを受講したり、受験のために専門学校等へスクーリングをする場合には、業務資格についてはその費用を全額支給し、自己啓発資格については半額を支給する。

ただし、以下のように上限を設定する。

- ・業務資格 5万円
- ・自己啓発資格 3万円

(学習教材費の援助)

第7条 会社は、社員が受験に必要な学習教材を購入した場合には、業務資格については全額、自己啓発資格については半額を支給する。

ただし、以下のように上限を設定する。

- ・業務資格 1万円
- ・自己啓発資格 5千円

(受験費用等の援助)

第8条 会社は、社員が資格取得試験を受験する場

合には、受験費用(受験料・写真代・謄本代等)については資格区分にかかわらず全額支給する。

また、交通費は、業務資格については全額を支給し、自己啓発資格については支給しない。

(受験時の勤務の取り扱い)

第9条 受験時の勤務の取扱いは、業務資格については特別有給休暇を付与し、自己啓発資格については、年次有給休暇を使用する。

(受験結果の報告義務等)

第10条 本制度により、資格取得試験を受験した社員は、その結果をすみやかに人材開発課へ報告しなければならない。

(資格取得試験に不合格になった場合の取り扱い)

第11条 会社は、社員が資格取得試験に不合格になった場合には、業務資格については、第6条・第7条による援助を、また自己啓発資格については、第6条・第7条・第8条による援助を行わない。

(援助回数の制限)

第12条 第6条・第7条・第8条による援助は、同一資格について業務資格は2回まで、自己啓発資格は1回までとする。

(奨励金の支給)

第13条 会社は、社員が資格取得試験に合格し、資格を取得した場合には、資格に応じて、別表1にある奨励金を支給する。

(資格手当の支給)

第14条 会社は、社員が取得した資格が、直接に業務遂行と関係する資格である場合には、その業務に就いている期間中に限り、別表2にある手当を毎月支給する。

(制度利用のための申請手続き)

第15条 本制度の利用を希望する社員は、「公的資格取得援助制度利用申請書」に記入し、第6条・第7条・第8条に関する諸費用の領収書を添付して、上司の承認を得た後に人材開発課へ提出する。

ただし、奨励金については、資格証明(合格書)の写しを添えて「奨励金支給申請書」に記入し、同課へ提出する。

(施行日)

第16条 本規程は、20xx年4月1日より施行する。

別表 1 奨励金の支給額

業務資格			自己啓発資格		
区分	資格名	支給額(円)	区 分	資格名	支給額(円)
A ラ ン ク	技術士	10 万	S ラ ン ク	弁護士	15 万
	技能士特級	〃		弁理士	〃
	電気主任技術者 第1種	〃		公認会計士	〃
	システム監査技術者	〃	A ラ ン ク	税理士	10 万
	システムアナリスト	〃		社会保険労務士	〃
	プロジェクトマネージャ	〃		博士号	〃
	アプリケーションエンジニア	〃			
建築士 1 級	〃				
B ラ ン ク	技術士補	7 万	B ラ ン ク	中小企業診断士	5 万
	技能士 1 級	〃		不動産鑑定士	〃
	電気主任技術者 第2種	〃		土地家屋調査士	〃
	テクニカルエンジニア	〃		司法書士	〃
	労働衛生コンサルタント	〃		行政書士	〃
	労働安全コンサルタント	〃		実用英語技能検定 1 級	〃
	ボイラー技士特級	〃	TOEIC 731 点以上	〃	
公害防止管理者 第1種	〃	C ラ ン ク	宅地建物取引主任者	3 万	
C ラ ン ク	技能士 2 級		5 万	キャリアコンサルタント	〃
	危険物取扱者 甲種		〃	産業カウンセラー 上級	〃
	電気主任技術者 第3種		〃	秘書技能検定 1 級	〃
	毒物劇物取扱者 乙種		〃	日商簿記検定 1 級	〃
	衛生管理者 第1種		〃	ビジネスキャリア 上級	〃
	作業環境測定士 第1種		〃	実用英語技能検定 準 1 級	〃
	ボイラー技士 1 級	〃	TOEIC 651~730 点	〃	
電気工事士 第1種	〃				
D ラ ン ク	技能士 3 級	2 万			
	危険物取扱者 乙種	〃			
	基本情報技術者	〃			
	衛生管理者 第1種	〃			
	作業環境測定士 第2種	〃			
	ボイラー技士 2 級	〃			
	電気工事士 第2種	〃			
有機溶剤取扱主任者	〃				

別表 2 資格手当の支給額

次の資格区分と等級により毎月資格手当を支給する。

資格 A : 1 級 8,000 円、2 級 4,000 円 資格 B : 1 級 5,000 円、2 級 3,000 円

	資格 A	資格 B
1 級	技術士 技術士 特級 電気主任技術者 第1種 システム監査技術者 建築士 1 級	税理士、弁護士、弁理士、公認会計士、 社会保険労務士 司法書士 実用英語技能検定 1 級 TOEIC 731 点以上
2 級	技能士 1 級 電気主任技術者 第2種 電気工事士 第1種 テクニカルエンジニア ボイラー技士 特級 公害防止管理者 第1種 危険物取扱者 甲種 高圧ガス製造保安責任者 衛生管理者 第1種 作業環境測定士 第1種	宅地建物取引主任者 キャリアコンサルタント 産業カウンセラー 上級 販売士 1 級 計量士 一般 秘書技能検定 1 級 日商簿記検定 1 級 実用英語技能検定 準 1 級 TOEIC 650~730 点