

プロフェッショナルは自身の専門能力についてどれほど汎用性があると感じているのか？

西村 健
(京都大学大学院)

目次

- I 問題意識
- II 先行研究
- III データと分析
- IV 結論

I 問題意識

プロフェッショナルの労働市場は流動性の高低によって分類される事が多い(例えば今野 2005)。しかし、プロフェッショナルが自身の専門能力の汎用性についてどのように意識しているのかという観点から労働市場を見てみると、たとえ現在流動性が低くともスキルに汎用性があると考えた人が多ければ、潜在的な流動性は高いと考える事もできる。仮に、現在の流動性は低いスキルに汎用性を感じる人が多い労働市場があれば、労働市場のマッチングを改善することで人的資源のより最適な配置が可能になるかもしれない。それは労働市場における流動性の高まりと、職業別労働市場の形成を促すことに他ならない。

以上のような問題意識の下、本稿は、プロフェッショナルは職種によってスキルの汎用性への意識に差異があるのか、またスキルの汎用性が高いと意識する人は転職を志すのかどうかを検討する。

II 先行研究

1 プロフェッショナルと労働市場

医療プロフェッショナルや弁護士のように、専門的スキルを持って自律的に働く職業は最も古典的なプロフェッショナルとされてきた(Carr-Saunders and Wilson 1964; Wilensky 1964)。古典的なプロフェッショナルは、市場における技能の稀少性を高めるために国家資格の義務付けによる入職制限を行い(Murphy 1988)、独立自営によって活動することが一般的であると考えられて来た(太田 1993)。しかし、現代では職業の専門分化・分業化が進んだことで、プロフェッショナルの中心は組織に雇用される組織内プロフェッショナルへと移行している(太田 1993)。組織内プロフェッショナルという言葉自体は、自営か被雇用かという雇用形態の違いに基づく概念であるため、医療プロフェッショナルや弁護士といった古典的なプロフェッショナルと呼ばれる職業であっても、病院やローファーム等の専門職組織で雇用されていれば組織内プロフェッショナルだと捉えられる。しかし、組織内プロフェッショナルの中でもとりわけ台頭が著しいのは、非専門職組織に雇用される企業内プロフェッショナルである(Drucker 1954; 宮下 2001)。企業内プロフェッショナルの具体例としては、組織依存度が高く、横断的労働市場を形成しにくい企業内研究者や情報処理技術

者といった職種が挙げられる（今野 2005）。彼らが従来の古典的プロフェッショナルと大きく異なる点の一つとして、国家資格が入職資格として義務付けられることがほとんど無いことを挙げることができる。

国家資格の有無に基づく古典的プロフェッショナルと企業内プロフェッショナルの違いを、労働市場論の観点から見てみる。企業外部機関によって付与される公的資格や同業者による承認は、スキルの客観的評価システムとして機能するため、企業横断的なジョブラダーと職業別労働市場の形成を促す効果を持つと言われる（Marsden 1990；労働政策研究・研修機構編 2011）。このことは、国家資格が義務付けられる古典的プロフェッショナルに比べて、入職資格の義務付けがない企業内プロフェッショナルでは職業別労働市場が形成されにくい可能性を示唆する。しかし、入職資格の義務付けがなくても、スキルの高さを証明する様々な国家・民間資格の取得や、学会での業績など、企業外部での活動実績がスキルの客観的評価システムとして機能することで、企業内プロフェッショナルでも職業別労働市場の形成が促される可能性が考えられる。さらに、汎用性の高いスキルを使う職種であれば、転職がスムーズに行われるような条件が整うことで、やはり職業別労働市場の形成が促進される可能性があると考えられる。

2 スキルの汎用性

人的資本論はスキルを、訓練を施す企業でのみ生産性を向上させる企業特殊なスキル（firm-specific skill）と、他企業でも同様に生産性を向上させる一般スキル（general skill）に分けて考える。いずれも企業内 OJT によって獲得される可能性があるが、一般的に企業はマン・パワーを効率的に利用するために従業員に対して教育訓練を施すことから、こうした教育訓練は何らかの形で企業特殊訓練としての性質を帯びる（Becker 1975）。一方で、企業特殊なスキルは実際には同じ業界内あるいは同じ職種内であれば企業を超えて役立つ可能性があり、スキルは企業特殊なスキル、職種特殊なスキル、一般スキルに分けて考えるべきだという批判がある（久本 1999）¹⁾。実際、転職前

後の賃金変動率から職種間の転職コストの違いを比較する先行研究は、専門的・技術的職業では同一職種内での転職コストが小さく、職種特殊なスキルが他の職種と比較して相対的に大きいと指摘する（樋口 2001；勇上 2001；大橋・中村 2002）。つまり、従来の人的資本論が予想するほどスキルは企業特殊性を帯びず、特にプロフェッショナルでは企業内 OJT によって獲得されたスキルでも、企業を超えて活用できると感じる人が多い可能性がある²⁾。

しかし、これらの先行研究はスキルの職種特殊性の大きさが転職を促進（あるいは抑制）する効果があるのかどうかについての説明を与えていない。それは、転職に伴う事後的な賃金の変動からスキルの職種特殊性の「実態」を間接的に測定しようとすることに起因していると考えられる。スキルの汎用性と転職の関係をより本質的に規定するのは「実態」としてのスキルの汎用性ではなく、むしろ自分のスキルは他社でも通用するという自信、つまり主観的な「感覚」としてのスキルの汎用性ではないか。この「感覚」としてのスキルの汎用性こそが、個人が転職を決心する上で重要な動機の一つとなっている可能性が考えられる（仮説 1）。

3 スキル形成の担い手

以下では、国家資格の義務付けがあるかどうかに着目し、義務付けのある医療プロフェッショナル（医師、薬剤師、看護師）と義務付けのない企業内プロフェッショナル（研究開発人材、情報処理技術者）の比較を行うことにする。『平成 19 年就業構造基本調査』によると、これらの職業に従事する者は専門的・技術的職業従事者の総数 931 万 5500 人のうち全体の約 31% を占めており、プロフェッショナルの中でも労働者数が多く分析対象として意義のある職種群であると言える。

能力形成に有効な手段について尋ねる調査によると、上記職種の全てが職場の上司や先輩を見習ったり、彼らから指導を受けることが有効であると回答する。しかし、医療プロフェッショナルが職場における指導・見習いに比べて入職前の学校教育が専門能力の開発に果たす役割が大きい

と答えるのに対し、企業内プロフェッショナルは専門的スキルの獲得・能力開発はもっぱら企業内OJTによって行われると答える傾向がある(労働大臣官房政策調査部編 1999; 石田 2002; 情報処理推進機構編 2008)。既述の通り入職後のOJTでは企業特殊のスキル、職種特殊のスキル、一般スキルのいずれもが獲得される可能性がある。しかし、医療プロフェッショナルは企業内プロフェッショナルよりも入職時点において一般スキル、あるいは職種特殊のスキルを多く持っており、さらにそれらは入職後も彼らのスキルの中で大きな位置を占めている可能性が考えられる。そこで、以下では医療プロフェッショナルは企業内プロフェッショナルに比べてスキルに汎用性を感じる傾向が強いと仮定し(仮説2)、入職後のOJTがスキル汎用性意識にどのような影響を与えるのか検討する。

Ⅲ データと分析

1 データの概要

使用するデータは、リクルートワークス研究所が2010年に首都から50km圏内(東京都、神奈川県、千葉県、埼玉県)に住む男女9,931人を対象に行った『ワーキングパーソン調査2010』の個票データである^{3) 4)}。

調査には「あなたの仕事について、あてはまるものをお選びください」とした上で、「A:特定の専門分野・領域を活かした、スペシャリスト・プロフェッショナル」か「B:特定の専門分野・領域はない、ジェネラリスト」かを、Aに近い、ややAに近い、どちらともいえない、ややBに近い、Bに近い、の5段階で選択する設問がある。本稿ではAに近い、ややAに近い、と回答した研究開発者、情報処理技術者(システム・エンジニア、プログラマー、その他情報処理技術者)、医師、薬剤師、看護師からなる941人のデータを利用する⁵⁾。

2 変数と分析モデル

調査では仕事について尋ねた先の質問について

Aに近い、ややAに近いと回答した人に対して「あなたの特定の専門分野・領域における仕事能力は、社内ではしか通用しませんか、それとも社外でも通用しますか」と尋ねている。回答は「社外でも通用する」と「社内ではしか通用しない」の二者択一である。この設問は「社外でも通用する」=スキルに占める職種特殊のスキル・一般スキルの割合が相対的に高いと感じている、「社内ではしか通用しない」=スキルに占める企業特殊のスキルの割合が相対的に高いと感じている、と解釈できるので、以下ではこの解釈に従って分析を進める。分析はこの設問の回答を「社外でも通用する」=1、「社内ではしか通用しない」=0と置いたダミー変数を従属変数として使用する二項ロジット分析によって行う。説明変数はその他情報処理技術者をベースとする職種ダミーである。個人属性をコントロールする変数として、対数値化した前年度収入、年齢、勤続年数、企業規模ダミー(ベースは1000人以上)、女性ダミー(ベースは男性)、学歴ダミー(ベースは大学・大学院卒)を加える。

分析は大きく5つの視点から行う。第一に、サンプル全体の傾向を検討する。第二に、仕事に関する専門的知識を持っていると回答する人にサンプルを限定し、全サンプルを対象とする分析の結果と比べてスキルの汎用性意識に違いがあるか検討する。第三に、基本段階、ひとり立ち段階、ベテラン段階という3つの仕事段階の違いがスキルの汎用性意識にどのような影響を与えているのか検討する。第四に、退職経験者と退職未経験者ではスキルの汎用性意識に違いがあるか検討する。第五に、スキルが「社外でも通用する」と回答する人にサンプルを限定し、自分のスキルに汎用性を感じる人の転職意向を検討する⁶⁾。また、スキルが企業内OJTによって獲得されるとすれば、勤続年数や雇用形態の違いがスキルの汎用性意識に影響を与えると予想できる。そこで、勤続年数項の有無と雇用形態の違い(区別なし、正社員のみ)によるサンプルの限定を行ったモデルを設定し、勤続年数と雇用形態の違いがスキルの汎用性意識にどのような影響を与えるか検討する。

以上の諸変数と職種のクロス集計の結果を表1に示す。スキルの汎用性について、医療プロフェッ

表1 職種と基本属性のクロス集計

	全体	研究開発者	システム・エンジニア	プログラマー	その他情報処理技術者	医師	薬剤師	看護師
社外でも通用する	78.00	81.22	63.27	66.29	75.17	94.87	91.67	88.04
社内でしか通用しない	22.00	18.78	36.73	33.71	24.83	5.13	8.33	11.96
仕事に関する専門的知識を持っている	70.99	69.06	65.31	55.06	70.77	87.18	80.00	81.52
仕事に関する専門的知識を持っていない	29.01	30.94	34.69	44.94	29.23	12.82	20.00	18.48
仕事段階_基本段階	14.77	19.34	22.45	32.58	11.37	7.69	8.33	7.61
仕事段階_ひとり立ち段階	33.48	38.12	34.69	33.71	32.02	12.82	33.33	39.13
仕事段階_ベテラン段階	51.75	42.54	42.86	33.71	56.61	79.49	58.33	53.26
退職したことがある	50.37	30.39	40.82	42.70	48.72	79.49	83.33	76.09
退職したことはない	49.63	69.61	59.18	57.30	51.28	20.51	16.67	23.91
転職意向あり	58.98	51.93	46.94	68.54	61.48	53.85	53.33	64.13
転職意向なし	41.02	48.07	53.06	31.46	38.52	46.15	46.67	35.87
正社員	89.37	92.82	97.96	91.01	93.74	89.74	66.67	70.65
正社員以外	10.63	7.18	2.04	8.99	6.26	10.26	33.33	29.35
収入 log	35.23	20.87	35.47	48.22	35.96	66.55	31.56	36.48
年齢	36.65	35.98	34.67	31.37	36.57	42.85	42.22	38.26
勤続年数	8.31	9.31	9.13	5.33	9.15	8.46	6.75	5.81
企業規模								
10 人未満	6.16	0.55	0.00	11.24	3.94	25.64	20.00	8.70
10～99 人	22.95	9.39	22.45	47.19	22.51	15.38	40.00	20.65
100～999 人	32.09	33.70	36.73	20.22	30.16	28.21	28.33	51.09
1000 人以上	37.30	53.60	40.82	21.35	42.46	23.08	11.67	17.39
公務・官公庁	1.49	2.76	0.00	0.00	0.93	7.69	0.00	2.17
性別								
男性	72.05	81.22	85.71	77.53	84.69	82.05	23.33	9.78
女性	27.95	18.78	14.29	22.47	15.31	17.95	76.67	90.22
学歴								
大学・大学院卒	72.26	88.95	73.47	66.29	71.46	100.00	100.00	19.57
大学・大学院卒以外	27.74	11.05	26.53	33.71	28.54	0.00	0.00	80.43
サンプルサイズ	941	181	49	89	431	39	60	92

注：単位は収入 log, 年齢, 勤続年数を除いて%。

シヨナルは企業内プロフェッショナルに比べて社外でも通用すると感じる人の割合が高く、おおむね 9 割前後の人が社外でも通用すると回答している。一方、企業内プロフェッショナルで最も汎用性を感じているのは研究開発者で、約 8 割が社外でも通用すると回答している。これに対し、システム・エンジニアとプログラマーでは 65% 前後の人が社外での汎用性を感じているが、その他情報処理技術者に比べても社外での汎用性を感じる人は少ない⁷⁾。仕事に関する専門的知識を持っているかどうかについては、医療プロフェッショナルの方が企業内プロフェッショナルに比べて「持っている」と回答する人の割合が高い。仕事の段階については医療プロフェッショナルおよびその他情報処理技術者でベテラン段階にいると回答する人の割合が高い。一方、基本段階にいると回答する人の割合が最も高かったのはプログラマーで、3 割以上の人が基本段階にいると回答している。退職経験の有無について、医療プロフェッショナルでは 8 割前後の人が退職を経験しているのに対し、研究開発者では約 3 割、情報処理技術

者では 4～5 割の人が退職経験ありと回答するにとどまる。転職意向の有無については、いずれの職種でも 5～6 割前後の人が転職意向ありと回答しているのに対し、プログラマーと看護師では 65% 前後と転職意向がやや強い。正社員比率を見ても、薬剤師と看護師を除く職種では 9 割前後が正社員であるのに対し、薬剤師と看護師ではそれぞれ約 67%、約 71% と低い。

3 分析結果

分析の結果は表 2～5 の通りである。まず表 2 のうち、回答者全体に対して分析を行ったモデル (1)～(2) を見てみると、システム・エンジニアとプログラマーを除く職種で有意な結果が得られており、その他情報処理技術者に対して「社外でも通用する」と回答する確率が高いことが分かる。企業内プロフェッショナルの中では研究開発者が「社外でも通用する」と回答する確率が高い。これに対し、システム・エンジニア、プログラマーでは「社外でも通用する」を選択する確率が抑制される傾向が見取れるが、有意な結果を示すの

はシステム・エンジニアのモデル (3) のみである。

雇用形態の違いが与える影響をモデル (1) と (3) および (2) と (4) から確認すると、研究開発者、医師、薬剤師、看護師ではいずれも有意な結果を得ており、正社員にサンプルを限定したモデル (3) (4) ほど「社外でも通用する」を選択する確率が高いことが分かる。

勤続年数のコントロールの有無をモデル (1) と (2) およびモデル (3) と (4) の間で比べてみると、研究開発者、医師、薬剤師、看護師では勤続

年数をコントロールしないモデル (1) (3) ほど「社外でも通用する」を選択する確率が高い。おそらく勤続年数が伸びるほどスキルに汎用性があると感じる傾向があると思われる。一方、システム・エンジニアではモデル (3) で 10% 水準ではあるが有意な結果を得た。しかし、勤続年数をコントロールするモデル (4) では有意でなくなっている。勤続年数が伸びるほど、システム・エンジニアはスキルに企業特殊性を感じる傾向があるのかもしれない。

表 2 スキルの汎用性一般に関する推定結果

従属変数	「社外でも通用する」= 1, 「社内ではしか通用しない」= 0							
分析の対象者	全体				現在の仕事に関する専門的な知識について「十分持っている」「持っている」と回答したものと			
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
モデル	全て		正社員のみ		全て		正社員のみ	
説明変数	Exp (B)	Exp (B)	Exp (B)	Exp (B)	Exp (B)	Exp (B)	Exp (B)	Exp (B)
職種ダミー (その他情報処理技術者)								
研究開発者	1.553* (0.227)	1.511* (0.228)	1.662** (0.236)	1.614** (0.237)	1.914** (0.309)	1.859** (0.311)	2.074** (0.323)	2.023** (0.324)
システム・エンジニア	0.592 (0.323)	0.612 (0.324)	0.584* (0.326)	0.595 (0.327)	0.475* (0.406)	0.502* (0.408)	0.457* (0.411)	0.476* (0.414)
プログラマー	0.730 (0.269)	0.756 (0.272)	0.635 (0.282)	0.684 (0.284)	0.484* (0.372)	0.484* (0.380)	0.397** (0.404)	0.432** (0.408)
医師	5.200** (0.747)	4.321* (0.755)	8.943** (1.031)	6.799* (1.038)	7.982** (1.051)	6.157* (1.062)	7.509* (1.051)	5.494 (1.064)
薬剤師	3.920*** (0.511)	3.301** (0.515)	4.258** (0.635)	3.563** (0.640)	3.218** (0.594)	2.732* (0.600)	3.068* (0.672)	2.570 (0.679)
看護師	3.186*** (0.390)	2.645** (0.397)	3.253*** (0.446)	2.664** (0.454)	4.137*** (0.527)	3.517** (0.534)	4.419** (0.615)	3.647** (0.621)
収入 log	1.000 (0.001)	1.000 (0.001)	1.000 (0.001)	1.000 (0.001)	0.998** (0.001)	0.998** (0.001)	0.999 (0.001)	0.999 (0.001)
年齢	1.033*** (0.010)	1.076*** (0.016)	1.032*** (0.011)	1.083*** (0.019)	1.027** (0.013)	1.078*** (0.020)	1.027** (0.013)	1.081*** (0.023)
勤続年数		0.939*** (0.017)		0.936*** (0.019)		0.932*** (0.020)		0.933*** (0.023)
企業規模ダミー (1000 人以上)								
10 人未満	1.290 (0.415)	0.907 (0.431)	1.947 (0.529)	1.322 (0.549)	2.298 (0.586)	1.497 (0.608)	2.690 (0.674)	1.684 (0.698)
10 ~ 99 人	1.382 (0.229)	1.019 (0.245)	1.596* (0.244)	1.154 (0.262)	1.791* (0.300)	1.218 (0.323)	2.069** (0.322)	1.420 (0.346)
100 ~ 999 人	1.174 (0.196)	1.023 (0.200)	1.139 (0.202)	1.004 (0.206)	1.352 (0.259)	1.108 (0.266)	1.319 (0.270)	1.133 (0.275)
公務・官公庁	1.356 (0.802)	1.364 (0.793)	1.147 (0.816)	1.156 (0.807)	0.897 (0.823)	0.891 (0.813)	0.755 (0.838)	0.780 (0.828)
性別ダミー (男性)	0.609** (0.208)	0.588** (0.210)	0.649* (0.226)	0.664* (0.228)	0.562** (0.292)	0.523** (0.296)	0.613 (0.323)	0.622 (0.325)
学歴ダミー (大学・大学院卒)	1.041 (0.202)	1.109 (0.205)	1.041 (0.215)	1.160 (0.219)	1.103 (0.255)	1.188 (0.260)	1.134 (0.272)	1.276 (0.279)
定数	0.912 (0.389)	0.426* (0.462)	0.883 (0.415)	0.333** (0.528)	1.234 (0.500)	0.508 (0.596)	1.154 (0.526)	0.409 (0.667)
サンプルサイズ	941		841		668		596	
対数尤度	930.709	915.437	843.178	830.060	570.983	557.965	520.767	510.750
χ^2	60.882***	76.153***	60.415***	73.533***	48.865***	61.883***	46.316***	56.333***
Pseudo R ²	0.096	0.119	0.105	0.127	0.117	0.146	0.122	0.147

注：***1%水準で有意。**5%水準で有意。*10%水準で有意。推定方法は二項ロジット分析による。上段はオッズ比、下段の括弧内は標準誤差。ダミー変数の括弧内はベースを示す。

次に、現在の仕事に関する専門的な知識を「持っている」と回答するものにサンプルを限定したモデル (5) ~ (8) から、勤続年数のコントロールの有無が結果へどのような影響を与えているのか見てみる。まず、モデル (5) (6) を比べるといずれの職種でも結果は有意である。勤続年数をコントロールしないモデル (5) ほど研究開発者、医師、薬剤師、看護師では「社外でも通用する」を選択する確率が高く、システム・エンジニアとプログラマーでは「社外でも通用する」を選択する確率が低い。これに対し、モデル (7) (8) を比べると、勤続年数をコントロールしないモデル (7) ほど研究開発者、看護師では「社外でも通用する」を選択する確率が高く、システム・エンジニアとプログラマーでは「社外でも通用する」を選択する確率が低い。医師と薬剤師ではモデル (7) では有意であったのが (8) では有意でなくなっている。全体として、勤続年数が伸びることによって研究開発者、医師、薬剤師、看護師ではスキルに汎用性があると感じられ、システム・エンジニアとプログラマーではスキルが企業特殊になると感じる傾向が読み取れる。さらに、この傾向はモデル (1) ~ (4) と比較してモデル (5)

(8) ほど強まる傾向にあることもわかる。

雇用形態の違いが与える影響を見るためにモデル (5) と (7), (6) と (8) を比較してみる。研究開発者と看護師では正社員のみモデル (7) (8) ほど、システム・エンジニアとプログラマーでは正社員以外も含むモデル (5) (6) ほど「社外でも通用する」を選択する確率が高い。一方、医師と薬剤師の場合、モデル (5) と (7) を比べると正社員のみモデル (7) ほど「社外でも通用する」を選択する確率がやや抑制されている。さらに、モデル (6) と (8) を比べるとモデル (6) ではいずれも有意な結果であったのがモデル (8) では有意でなくなっている。この結果は、医師と薬剤師では専門能力が高いと感じる人で、かつ、正社員である人ほどスキルに企業特殊性を感じる傾向があることを示唆すると考えられる。

仕事の段階がスキル汎用性にどのような影響を与えているのか、表3から確認する。プログラマーではいずれの段階においても有意な結果は得られなかった。これに対し、研究開発者では基本段階とベテラン段階でいずれも有意であり、「社外でも通用する」を選択する確率が高いという結果を得たが、基本段階ほどその効果が大きい。研究開

表3 仕事段階に関する推定結果

従属変数	「社外でも通用する」= 1, 「社内ではしか通用しない」= 0											
	基本段階: 「仕事の基本ややり方を習得しつつある段階」を選択するもの				ひとり立ち段階: 「ひとり立ちしている段階」を選択するもの				ベテラン段階: 「常に、期待以上の成果を上げ続けている段階」「自分ならではの知識や技術、やり方が高く評価されている段階」「その道をきわめ、第一人者として社会的に広く認められている段階」を選択するもの			
分析の対象者	全て		正社員のみ		全て		正社員のみ		全て		正社員のみ	
モデル	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
雇用形態	全て											
勤続年数のコントロール	なし	あり	なし	あり	なし	あり	なし	あり	なし	あり	なし	あり
説明変数	Exp (B)	Exp (B)	Exp (B)	Exp (B)	Exp (B)	Exp (B)	Exp (B)	Exp (B)	Exp (B)	Exp (B)	Exp (B)	Exp (B)
研究開発者	2.174 (0.500)	2.261 (0.504)	2.524* (0.515)	2.562* (0.516)	1.721 (0.364)	1.697 (0.365)	1.643 (0.379)	1.629 (0.379)	1.724 (0.394)	1.720 (0.398)	2.124* (0.429)	2.125* (0.433)
システム・エンジニア	1.349 (0.699)	1.350 (0.703)	1.211 (0.733)	1.242 (0.737)	0.707 (0.548)	0.768 (0.552)	0.705 (0.553)	0.728 (0.555)	0.387* (0.501)	0.389* (0.509)	0.414* (0.503)	0.400* (0.516)
プログラマー	1.228 (0.528)	1.273 (0.534)	1.119 (0.544)	1.148 (0.547)	1.057 (0.492)	1.146 (0.498)	0.994 (0.522)	1.029 (0.524)	0.545 (0.468)	0.509 (0.488)	0.427 (0.517)	0.481 (0.536)
医師	1.704 (1.323)	1.440 (1.331)	1.538E+09 (28146.183)	1.322E+09 (28181.764)	1.740E+09 (17344.373)	1.779E+09 (17195.850)	6.684E+16 (21950.414)	6.954E+16 (21913.470)	7.022* (1.076)	4.588 (1.094)	6.454* (1.079)	3.308 (1.111)
薬剤師	1.004E+09 (17696.959)	9.086E+08 (17589.926)	1.085E+09 (19962.049)	1.079E+09 (20057.305)	14.848** (1.132)	14.268** (1.137)	4.112E+16 (12633.996)	3.828E+16 (12629.961)	2.126 (0.646)	1.495 (0.668)	1.347 (0.728)	0.721 (0.767)
看護師	1.346 (0.925)	0.864 (0.985)	1.552 (0.987)	1.141 (1.033)	9.079*** (0.838)	7.719** (0.842)	11.559** (1.091)	10.841** (1.095)	3.037* (0.584)	2.493 (0.607)	2.855 (0.686)	1.994 (0.721)
サンプルサイズ	139		130		315		277		487		434	
対数尤度	172.369	169.701	158.791	157.741	310.300	308.358	275.533	275.079	407.356	390.437	365.196	345.790
χ^2	13.353	16.022	16.192	17.242	28.353**	30.295**	30.959***	31.412***	30.953***	47.873***	28.030**	47.436***
Pseudo R ²	0.124	0.148	0.158	0.168	0.131	0.139	0.158	0.160	0.104	0.158	0.105	0.174

注: ***1%水準で有意。**5%水準で有意。*10%水準で有意。推定方法は二項ロジット分析による。上段はオッズ比、下段の括弧内は標準誤差。職種ダミーのベースはその他情報処理技術者。表では示されていないが、推定式には前年度収入の対数値、年齢、勤続年数(モデルによっては含まれない)、企業規模ダミー、性別ダミー、学歴ダミーも含まれる。

発者の場合、大学や大学院での研究経験が入社後に活かされることが予想できるが、職種に新鮮味があるほどスキルは汎用性が高いと感じるのかもしれない。システム・エンジニアと医師ではベテラン段階において有意な結果を得ており、システム・エンジニアでは「社外でも通用する」を選択する確率を抑制する効果が、医師では促進する効果が得られた。これに対し、薬剤師ではひとり立ち段階において全ての雇用形態を含むモデル(5)(6)で有意な結果が得られ、「社外でも通用する」を選択する確率を促進している。また、看護師ではひとり立ち段階の全てのモデルとベテラン段階のモデル(9)において有意な結果を得たが、ひとり立ち段階ほど「社外でも通用する」を選択する確率が高い。医師では、自分のスキルに最も熟練を感じる人ほどスキルに汎用性があると感じるのに対し、薬剤師や看護師ではひとり立ちの時点で最も汎用性を感じ、その後熟練が進むと逆にスキルに企業特殊性を感じる傾向が見られる。医療プロフェッショナルの間で仕事の段階に応じてスキルの汎用性に対する意識が異なるという結果は、プロフェッショナルのスキル形成の多様性を示唆

する点で非常に興味深い。

退職経験の有無がスキル汎用性にどのような影響を与えているのか検討した表4を見ると、退職経験なしと回答した人にサンプルを限定したモデル(1)～(4)では、研究開発者、システム・エンジニア、看護師で有意な結果を得た。研究開発者と看護師では「社外でも通用する」を選択する確率を促進する効果が、システム・エンジニアでは「社外でも通用する」を選択する確率を抑制する効果がそれぞれ見られた。しかし、モデル(5)～(8)においてこれらの結果は有意でなくなっている。退職を経験することで、研究開発者と看護師ではスキルの汎用性を感じなくなり、システム・エンジニアでは逆にスキルの汎用性を感じるようになるのかもしれない。

「社外でも通用する」と回答するものにサンプルを限定し、転職意向の有無を従属変数にして二項ロジット分析を行った表5を見ると、研究開発者とシステム・エンジニアで有意な結果を得た。研究開発者では全てのモデルで、システム・エンジニアではモデル(1)と(2)で転職意向ありを選択する確率を抑制する効果が見られた。その他

表4 退職経験に関する推定結果

従属変数 分析の対象者	「社外でも通用する」= 1, 「社内ですら通用しない」= 0							
	退職経験なし				退職経験あり			
モデル	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
雇用形態	全て		正社員のみ		全て		正社員のみ	
勤続年数のコントロール	なし	あり	なし	あり	なし	あり	なし	あり
説明変数	Exp (B)	Exp (B)	Exp (B)	Exp (B)	Exp (B)	Exp (B)	Exp (B)	Exp (B)
研究開発者	2.563*** (0.281)	2.494*** (0.293)	2.538*** (0.282)	2.537*** (0.296)	0.562 (0.396)	0.562 (0.397)	0.571 (0.441)	0.569 (0.443)
システム・エンジニア	0.483** (0.402)	0.484* (0.402)	0.488* (0.402)	0.488* (0.402)	1.141 (0.672)	1.215 (0.671)	0.981 (0.675)	1.043 (0.675)
プログラマー	0.686 (0.350)	0.685 (0.350)	0.692 (0.350)	0.692 (0.350)	1.017 (0.481)	1.018 (0.483)	0.855 (0.534)	0.880 (0.537)
医師	6.309E+08 (14020.400)	5.800E+08 (13975.633)	6.491E+08 (14024.438)	6.481E+08 (14025.944)	2.281 (0.788)	2.299 (0.792)	2.416 (1.099)	2.234 (1.100)
薬剤師	5.768 (1.081)	5.584 (1.085)	5.247 (1.087)	5.247 (1.087)	2.442 (0.629)	2.432 (0.629)	2.213 (0.836)	2.103 (0.834)
看護師	4.707** (0.686)	4.597** (0.689)	4.489** (0.688)	4.487** (0.689)	2.119 (0.527)	2.035 (0.531)	1.596 (0.671)	1.504 (0.676)
サンプルサイズ	467		461		474		380	
対数尤度	525.466	525.353	522.712	522.712	372.861	370.518	290.689	288.793
χ^2	41.478***	41.590***	39.996***	39.996***	20.508	22.851*	19.974	21.869
Pseudo R ²	0.121	0.121	0.118	0.118	0.075	0.083	0.092	0.100

注：***1%水準で有意。**5%水準で有意。*10%水準で有意。推定方法は二項ロジット分析による。上段はオッズ比、下段の括弧内は標準誤差。職種ダミーのベースはその他情報処理技術者。表では示されていないが、推定式には前年度収入の対数値、年齢、勤続年数（モデルによっては含まれない）、企業規模ダミー、性別ダミー、学歴ダミーも含まれる。

表5 スキル汎用性ありと回答する者の転職意向に関する推定結果

従属変数	「現在転職したいと考えており、転職活動をしている」 「現在転職したいと考えているが、転職活動はしていない」 「いずれ転職したいと思っている」= 1, 「転職するつもりはない」= 0			
	分析の対象者 自分の専門分野における仕事能力について 「社外でも通用する」と回答するもの			
モデル	(1)	(2)	(3)	(4)
雇用形態	全体		正社員のみ	
勤続年数のコントロール	なし	あり	なし	あり
説明変数	Exp (B)	Exp (B)	Exp (B)	Exp (B)
研究開発者	0.517*** (0.217)	0.518*** (0.220)	0.522*** (0.224)	0.519*** (0.227)
システム・エンジニア	0.442** (0.393)	0.467* (0.397)	0.521 (0.400)	0.545 (0.403)
プログラマー	0.739 (0.312)	0.730 (0.316)	0.788 (0.335)	0.810 (0.338)
医師	0.892 (0.388)	0.766 (0.397)	1.011 (0.407)	0.824 (0.418)
薬剤師	0.638 (0.354)	0.566 (0.356)	0.678 (0.407)	0.562 (0.410)
看護師	1.027 (0.333)	0.898 (0.337)	1.336 (0.387)	1.134 (0.393)
サンプルサイズ	734		649	
対数尤度	935.411	919.090	824.860	809.742
χ^2	65.582***	81.902***	62.601***	77.719***
Pseudo R ²	0.115	0.142	0.123	0.151

注：***1%水準で有意。**5%水準で有意。*10%水準で有意。推定方法は二項ロジット分析による。上段はオッズ比、下段の括弧内は標準誤差。職種ダミーのベースはその他情報処理技術者。表には示されていないが、推定式には前年度収入の対数値、年齢、勤続年数（モデルによっては含まれない）、企業規模ダミー、性別ダミー、学歴ダミーも含まれる。

の職種では、スキルに汎用性があると考える人が転職意向を示す有意な結果は得られなかった。全体として、スキルに汎用性を感じているからといって転職を望んでいるわけではないことがわかる。

IV 結 論

本稿で得られた結果をまとめると以下のようになる。分析全体の特徴として研究開発者、医師、薬剤師、看護師では勤続年数が長いほど、正社員ほどスキルに汎用性があると回答する確率が高まる傾向が見られた。一方、システム・エンジニアとプログラマーでは勤続年数が長いほど、正社員ほどスキルに汎用性がないと回答する確率が高まる傾向が見られた。専門的知識ありと回答するものにサンプルを限定した場合、この傾向は医師と薬剤師以外の職種では強まり、医師と薬剤師では逆に弱まることわかった。退職未経験者

にサンプルを限定した場合、研究開発者と看護師ではスキルに汎用性があると回答する確率が高まり、システム・エンジニアではスキルに汎用性がないと回答する確率が高まる傾向が見られた。仕事段階とスキルの汎用性の分析からは、研究開発者では基本段階で、システム・エンジニアではベテラン段階でそれぞれ最もスキルに汎用性を感じる傾向があった。また、医師はベテラン段階の人ほどスキルに汎用性があると感じるのに対し、薬剤師や看護師ではひとり立ちの時点で最も汎用性を感じ、その後熟練が進むと逆にスキルに企業特殊性を感じる傾向があった。以上のことから、全体的に医療プロフェッショナルの方が企業内プロフェッショナルに比べてスキルに汎用性を感じる傾向が強いという結果を得たので、仮説2はおおむね支持されたと行うことができる。しかし、研究開発者は企業内プロフェッショナルの他の職種に比べてスキルに汎用性を感じる傾向が強いことや、医療プロフェッショナルの中でも仕事段階の

違いや退職経験の有無などによって汎用性の感じ方に違いがあるなど、多様性も見られた。一方、スキルに汎用性を感じていれば転職意向が促進されるという関係は見られなかった。つまり、仮説1は支持されなかったと結論づけられる。

次に、本稿の限界について述べる。本稿ではアンケートの設問の都合上、自身を「専門能力を活かしたプロフェッショナルである」と回答するのにサンプルを限定して分析を行ったが、このことがセレクション・バイアスを生んでいる可能性がある。したがって、本稿で得られた分析結果はそれぞれの職種全体の傾向を代表したものでは無い可能性があることに留意が必要である。しかし、プロフェッショナルのスキルの汎用性意識に関するより望ましいデータは、筆者の知る限り今のところ見当たらない。今後、より大規模なサンプルに対してスキルの汎用性を尋ねる調査が行われ、本稿の結論に誤りがないか検証する必要があると思われる。

最後に、本稿の意義は「実態」としての職種特殊のスキルと転職との関係に焦点が当てられてきた先行研究に対し、個人がスキルに関して持つ「感覚」としての汎用性に着目して潜在的な転職の可能性へアプローチした点にある。本稿の分析結果では、いずれの職種においてもスキルに汎用性を感じても転職意向が強まる傾向は見られなかったが、このことは少なくとも個人の感覚において職種特殊のスキルは転職にあたっての重要な動機とはなっていないことを示唆している。こうした傾向が年齢、職種経験年数、勤続年数の階級ごとに見ても変化しないのか、さらに詳しく検討することを今後の筆者の課題としたい。

- 1) 久本 (1999) は「業界専用スキル」も加えているが、本稿では職種内におけるスキルの汎用性に議論を絞るため扱わない。
- 2) スキルの汎用性意識を尋ねる慶應義塾家計パネル調査の結果によると、プロフェッショナルに限定せずとも、回答者の9割近くが現在の企業で身につけた知識は他企業でも活用できると考えている(戸田・樋口2005)。
- 3) 二次分析に当たり、東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センターSSJデータアーカイブから「ワーキングパーソン調査、2010」(リクルートワークス研究所)の個票データの提供を受けた。調査の詳しい概要については東京大学社会科学研究所ホームページ上のワーキングパーソン調査2010のページ (<http://ssjida.iss.u-tokyo.ac.jp/>

gaiyo/0782g.html) およびリクルートワークス研究所による基本報告書 (http://www.works-i.com/pdf/s_000171.pdf からダウンロード可) を参照。

- 4) スキルの汎用性に関する意識を尋ねるその他の調査として、連合総合生活開発研究所編(1995)の調査や慶應義塾家計パネル調査(これを利用した先行研究として戸田・樋口(2005))などが挙げられる。ワーキングパーソン調査2010がプロフェッショナルのスキル汎用性に焦点を当てた調査であるのに対し、連合総合生活開発研究所編(1995)の調査はホワイトカラー全般のスキル汎用性に焦点を当てた調査である。また、慶應義塾家計パネル調査はワーキングパーソン調査に比べてサンプルサイズが小さく、職種の分類が大きい。
- 5) 職種について、以下のようにまとめた。研究開発者は研究開発(化学)、研究開発(バイオテクノロジー)、研究開発(電気・電子)、研究開発(光関連技術)、研究開発(通信技術)、研究開発(半導体)、研究開発(機械)、研究開発(メカトロニクス)、研究開発(コンピュータ)、その他研究開発からなる。システム・エンジニアはデータベース系SE、制御系SE、システムアナリストからなる。プログラマーはプログラマー、WEB系プログラマー、ゲームプログラマーからなる。その他情報処理技術者は開発職(ソフトウェア関連職)、ネットワークエンジニア、サポートエンジニア(ソフト)、システムコンサルタント、通信・ネットワークエンジニア、画像処理、CADオペレーター、WEB系アプリケーション開発、サーバ管理エンジニア、ローカライゼーションエンジニア、ITコンサルタント、セキュリティ技術者、ERPコンサルタント、その他ソフトウェア関連技術職からなる。医師には歯科医師、獣医師が含まれる。看護師には看護助手も含まれる。また、医療プロフェッショナルについては国家資格の有無によってプロフェッショナルを分類する本稿の趣旨に従って、「資格・免許がないと仕事に従事できない」と回答したものにサンプルを限定している。
- 6) 専門的知識の有無、仕事段階、転職意向の有無についてはアンケートの回答をまとめて使用した。まとめ方は表2～5を参照。
- 7) 一般スキルと特殊スキルのどちらを身につけるかを選択する際、労働者は労働市場の摩擦を考慮する可能性がある(Wasmer 2006)。この点に関連して筆者は調査に含まれる転職阻害要因を含めた分析も行ったが、結果は本稿とほぼ同じ傾向だった。

参考文献

- 阿部正浩(1996)「転職前後の賃金変化と人的資本の損失」『三田商学研究』39(1), pp.125-139.
- 石田英夫(2002)「日本企業の研究者の人材管理」石田英夫編『研究開発人材のマネジメント』慶應義塾大学出版会, pp.3-28.
- 今野浩一郎(2005)「都会のプロフェッショナルたち——デザイナーと情報技術者を中心に」石川晃弘、川喜多喬、田所豊策編『東京に働く人々：労働現場調査20年の成果から』法政大学出版局, pp.25-44.
- 太田肇(1993)『プロフェッショナルと組織：組織と個人の「間接的統合」』同文館出版。
- 大橋勇雄・中村二郎(2002)「転職のメカニズムとその効果」玄田有史・中田喜文編『リストラと転職のメカニズム——労働移動の経済学』東洋経済新報社, pp.145-173.
- 情報処理推進機構編(2008)『エンタプライズ系ソフトウェア技術者 個人の実態調査』(<http://www.ipa.go.jp/files/000004408.pdf> よりダウンロード, 2014年4月24日)。

- 戸田淳仁・樋口美雄 (2005) 「企業による教育訓練とその役割の変化」 樋口美雄・児玉俊洋・阿部正浩編 『労働市場設計の経済分析——マッチング機能の強化に向けて』 東洋経済新報社, pp.251-281.
- 樋口美雄 (2001) 『雇用と失業の経済学』 日本経済新聞出版社.
- 久本憲夫 (1999) 「技能の特質と継承」 『日本労働研究雑誌』 468, pp.2-10.
- 宮下清 (2001) 『組織内プロフェッショナル——新しい組織と人材のマネジメント』 同友館.
- 勇上和史 (2001) 「転職時の技能評価——過去の実務経験と転職後の賃金」 猪木武徳・連合総合生活開発研究所編 『「転職」の経済学』 東洋経済新報社, pp.93-113.
- 連合総合生活開発研究所編 (1995) 『平成6年度高齢者の雇用環境の整備調査研究』 連合総合生活開発研究所.
- 労働大臣官房政策調査部編 (1999) 『産業労働事情調査』 財団法人労務行政研究所.
- 労働政策研究・研修機構編 (2011) 『中小製造業（機械・金属関連産業）における人材育成・能力開発』 労働政策研究報告書 No.131, 労働政策研究・研修機構.
- Becker, G. S. (1975) *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education Second Edition*, Chicago: University of Chicago Press.
- Carr-Saunders, A.M. and Wilson, P.A. (1964) *The Professions*, London: F. Cass.
- Drucker, P. F. (1954) *The Practice of Management*, New York: Harper & Row.
- Marsden, David (1990) "Institutions and Labour Mobility: Occupational and Internal Labour Markets in Britain, France, Italy and West Germany," in Renato Brunetta and Carlo Dell'Aringa (eds.) *Labour Relations and Economic Performance*, New York: New York University Press, pp.414-438.
- Murphy, Raymond (1988) *Social Closure: The Theory of Monopolization and Exclusion*, New York: Oxford University Press.
- Wasmer, Etienne (2006) "General versus Specific Skills in Labor Markets with Search Frictions and Firing Costs," *The American Economic Review*, 96 (3), pp.811-831.
- Wilensky, H.L. (1964) "The Professionalization of Everyone?" *The American Journal of Sociology*, 70 (2), pp.137-158.

にしむら・たけし 京都大学大学院経済学研究科博士後期課程。最近の主な著作に「米国プロフェッショナル労働市場の分析——SIPP 個票データを用いて」『日本労務学会第44回全国大会研究報告論集』pp. 76-83。労働経済学専攻。