

査読論文

「資格の効果」に関する一考察

高 見 啓 一

星槎道都大学研究紀要

第4号

2023年

## 査読論文

# 「資格の効果」に関する一考察

高見啓一

## 要約

本研究では、日本における「資格（検定）」の効果について、「誰」にとっての「何」をもって「効果」と見なせばよいか明らかにするため、先行研究の視座や測定項目を整理・分析した。資格の効果に関しては、研究対象とする「資格の範囲」や対象者の属性・業種・業態等の「所与の条件」によって大きく結論は異なるものの、「労働者側」、「組織側」「職業集団」、「認定側」そして「学生」といった視点から見ることができる。先行研究にはない新たな視点として、資格取得による労働者の「就職活動における効果」や「定量的な給与上昇効果」、組織の「業務や戦略にどう役立ったか」という点を詳細に見ていく必要性が明らかとなった。学生にとっての資格の効果について先行研究では「業務への効果」が具体化されていないことや、高い資格志向の背景に「学歴や大学の学びへの不満足」があること、「高校生にとっての効果」を詳細に分析した研究がないことなどが課題として浮かび上がった。

## 1 研究背景と目的

近年、我が国の労働市場では流動化の動きが著しい。経団連の中西宏明会長も「終身雇用は制度疲労」と述べた上で、「内部転換や外での活躍」を労働者に求めている（朝日新聞、2019年5月7日号）。このような雇用流動化に対応できるスキルについて、厚生労働省では、「ポータブルスキル」と定義した、業種や職種が変わっても通用する、持ち出し可能な能力を推奨している（厚生労働省WEBサイト）。

このような持ち出し可能な能力として、本研究では中小企業診断士や日商簿記検定などのビジネス系資格に着目したい。厚生労働省が定義するポータブルスキルには、「現状の把握」、「課題の設定」、「計画の立案」といった、ビジネス場面で必要となる能力要素が列挙されており、「ポータブルスキル診断」ではポータブルスキルを活かせる職務一覧として、「経営戦略」、「人事・労務管理」、「営業・マーケティング」などのホワイトカラー職務が診断結果として出力される。このことから、ポータブルスキルは主にホワイトカラーのビジネス場面を想定したものであり、その要素はビジネス系資格で学習する内容との親和性が高いことが分かる。

資格の中でも特に、国や公的団体が付与する「公的資格」は、特定の知識や技能が一定水準に到達していることを公的に証明し、客観的評価や社会的信用に寄与するもの（宮下、2013）であり、我が国の労働市場においても資格がもてはやされて久しい（山本・岡島、2021）。しかしながら、実際問題として公的資格の推進を図る上では、

ビジネス資格取得によって得られる能力や、それに伴う評価や社会的信用、そのアウトプットとしての就職や収入といった「効果」について測定していくことが求められる。

その一方で、資格の効果について統一した指標はないのが現状であり、今後の研究調査に向けては、「誰」にとっての「何」をもって「効果」と見なすのかを明らかにしていく必要がある。そこで、本研究では先行研究サーベイにより資格の効果に関する分析視座を固め、今後調査すべき項目を確認するとともに、明らかにされていない観点を検討したい。

流動化する日本の労働市場において、ポータブルスキルとして期待できる公的資格の評価指標を定めることは、今後、教育効果の測定などビジネス系資格の研究を進めていく上で、理論的な拠りどころとすることができる。また、実践的にも、労働者や企業にとっては取得・推奨の目安に、国家や資格主催団体にとっては資格制度の改善に寄与できる。そして、大学教員などの教育関係者にとっては「資格は取った方がよいのか?」、「どの資格を取ればよいのか?」という学生の素朴な質問に対して、明確に答えるための基盤形成につながるものと期待できる。すなわち、全ての関係者にとって重要となる「資格の意義は何か?」という根源的な問いの出発点として、本研究を位置付けたい。

論文の構成としては、まず日本の資格の効果について検討を行っている先行研究や先行調査のアプローチを確認し、資格の効果に関する研究視点や主張・結論を確認する（第2章）。次に、上記の先行研究で測定や主張が行

われている効果項目（評価指標）について整理・分析するとともに、今後求められる研究・調査の方向性について検討する（第3章）。最後に、分析結果をまとめるとともに、先行研究が着眼していない新たな視点を提言したい（第4章）。

なお、本研究が対象とする「ビジネス系資格」については、厳密な定義はなく、後述する先行研究により研究対象範囲は様々である。本研究では、今野・下田（1995）が対象としている「ホワイトカラー関連資格（簿記や中小企業診断士など）」をビジネス系資格として想定していくことにする。

## 2 先行研究サーベイ

### (1) 労働者と資格

ホワイトカラー関連資格を検討したものとして、資格を取ることが取得者にとってどのような意味があるのか検討した今野・下田（1995）は、資格の経済的な意味として、「労働者の能力を証明する役割」と「買い手が財やサービスの提供者の能力を知ることができる」という2点を挙げており、ここからホワイトカラーにとっては「所得向上効果」と「キャリア向上効果（就職・転職しやすい、独立できる、企業内昇進に役立つ）」が出るとしている。この視点に基づき、中小企業診断士や公認会計士など8つの資格取得者のデータを分析した結果、「年収1000万円以上が全体の45.6%を占める」、「資格取得後のキャリアの満足度が高い」といった肯定的な効果を明らかにしている。

宮下（2013）は、日米英の企業勤務者（ホワイトカラー）の資格に対する評価を比較するため、各国400名への調査票調査を実施している。調査の結果、「米英では資格取得を用いた人材育成が日本よりも重視されている」、「米英では昇給が資格の効用として評価される」、「日本での資格取得は米英におけるほど、評価や給与に有利ではない」といったように、米英に比べて我が国では資格取得の重要性や、直接的効用への評価が低いことを明らかにしている。その一方で、日本での資格は「担当業務に必要」、「知識技能の社会的評価」といった長期的なメリットへの評価が高く、ビジネス学位・MBAについては「転職に有利」と評価されていることも明らかにしている。

資格が社会的地位の達成に与える影響を調査した阿形（1998）による1995年の「社会階層と社会移動（SSM）調査」のデータ分析では、性別の差に着眼している。男子に関しては資格による現職威信と収入への影響はほとんど認められなかった。その一方で、女子に関しては40歳代以上の世代で平均収入の差が確認され、ほとんどの

世代で職業威信の差が確認されている。この差の理由として、男子が取得することの多い工業関係資格では、職業威信や収入の増大効果が少ないものと推察され、職業機会が男子に比べると限定的な女子では、資格が希少価値としての意味を持ち、資格保持者が有利になると分析されている。

阿形（2010）による2005年のSSMデータ分析では、資格の効果に関して「収入にはプラスの効用をほとんどもたらさない」、「特定の学歴集団においては常雇いになりにくい確率を示す」、「ある種の資格は大企業に勤める確率を低める効果を持つ」といった、否定的な結論を導き出している。今野・下田（1995）の結論と真逆になった理由として、SSM調査では、中小企業診断士などの大卒層をターゲットにした取得困難資格は、調査の1.3%しか出現していない（すなわち多くの人がアクセス可能な一般的な資格ではない）という点が指摘されている。

阿部・黒澤・戸田（2004）は、資格取得に活用される「教育訓練給付制度」の利用実態から受給者と非受給者の所得を比較したほか、民間人材紹介会社のデータから転職における資格の有効性を検証している。その結果、阿形（2010）と同様、「所得面への影響をとらえることはできなかった」としている。一方、転職への効果については、「内定に対しては効果を持たないが、書類通過には通過確率を高めるといった効果がある」ということが確認された。また、「IT関連業種においては有意に転職内定を高める効果があった」としている。

今野・下田（1995）や宮下（2013）は「ホワイトカラー」のみを分析対象としている一方で、工業関係資格や保育士などの専門職も対象としている阿形（1998, 2010）や、教育訓練給付制度を分析した阿部・黒澤・戸田（2004）は、ともにホワイトカラーのみならず幅広い資格を分析対象としている。本研究の対象である「ビジネス系資格」は、ホワイトカラーに近いものではあるものの、今後の研究に当たっては調査対象を明確にした上で、阿形（2010）の主張する資格のアクセス可能性や難易度といった面（たとえば日商簿記であれば、級ごとの調査分析）や、資格と結びつく職業との関連性（阿部ほか（2004）であればIT資格とIT関連業種など）を、考慮する必要性が浮かび上がる。

ターゲットや職業を明確にしたものとして池田（2015）は、2005年のSSM調査データの分析対象を「女性の再就職」に絞り、職業資格の効果を分析している。その結果、「入職後に取得した職業資格は再就職を促進する効果をもつ（一方で入職前の取得資格は効果がない）」という点を明らかにしている。職業資格としては看護師や保育士といった「専門職」だけでなく、「事務職」での再就職に対しても効果を持つ可能性を明らかにしており、事

務系（その他）資格として「簿記」の取得割合が高かったという。

## (2) 組織と資格

ここまでは労働者側にとっての資格の効果であったが、雇用側すなわち「組織側」にとっての期待効果について分析を行った代表的な調査として、日本労働研究機構（1999）（以下、「機構（1999）」と略す）がある。この調査では、全国・全業種の企業における人事・教育担当者に対し、企業側から見た資格・検定の役割（評価）や、取得奨励・取得援助の現状を尋ねており、1,194件の質問紙を回収している。

評価項目としては、「従業員が、専門性に対する意欲を高める」、「従業員が、自分の能力を冷静に見直せる」という職業能力開発促進機能の側面と、「社内の職業能力評価を補完する」、「対外的に自社の従業員の職業能力をアピールできる」という職業能力評価機能の側面に分けて分析している。これらの効果については業種によって大きな差があるほか、社内における義務・奨励資格の有無によっても差が生じている。

また、この調査では、設問である「社内での資格の位置づけ」、「取得までの支援」、「取得後の褒賞」、「昇格・昇進との関係」、「取得を指示・奨励する理由」の観点から、その回答傾向の共通性により資格を類型分けしている。ここでは「有資格者採用型（薬剤師・看護師等）」、「褒賞なし／業務必要型（危険物取扱者・衛生管理者等）」、「褒賞あり／業務必要型（電気工事士・税理士等）」、「褒賞あり／業務必要／対外アピール型（建築士・宅地建物取引主任者等）」、「褒賞あり／対外アピール型（中小企業診断士・情報処理技術者等）」、「知識・技能習得／勉強会実施型（社内検定・技能士等）」、「知識・技能習得／自己啓発奨励型（日商簿記・販売士等）」の7類型を見出している。資格の種類によって、期待効果や処遇が大きく異なることがここからも見えてくる。

新しい調査としては、労働政策研究・研修機構（2015）（以下、「機構（2015）」と略す）があり、機構（1999）の調査項目を踏襲しているが、新たな調査項目として「資格・検定を取得した従業員に対する人事管理上の措置」が加わっており、この観点から「昇進・昇格反映型（販売士・簿記等）」、「配置反映型（社会保険労務士・語学検定等）」、「手当支給型（薬剤師・宅地建物取引主任者等）」、「一時金支給型（中小企業診断士・情報処理技術者等）」など具体的な措置に基づいて資格を分類している。加えて、この調査では「採用・登用における資格の活用」についても尋ねており、採用に当たって資格・検定を重視する傾向は、業種により大きく左右され（医療・福祉・建設で重視傾向にある）、従業員規模がより小さい企業

において資格・検定を重視する傾向が見られている。

## (3) 学生と資格

ここまでは「ビジネスパーソン」にとっての資格の効用を確認してきたが、次に将来の労働者になっていく「学生」にとっての資格の効果を分析した先行研究を確認していく。

葛城（2007）は、偏差値50程度の中堅私立大学の社会科学系・人文科学系学部において、1,300名の学生（1年生と3年生）に対し、資格志向に関する調査票調査を実施している。因子分析の結果、「精神的効用」と「実利的効用」および「資格否定」の3因子を導き出している。資格取得によって得られる心理的な満足感を重視する精神的効用は「勉強のやりがい」、「人間的成長」などで構成され、資格取得によって得られる直接的・間接的な利益を重視する実利的効用は「就職活動で有利」、「学歴よりも資格が重視される」などで構成される。これらの因子と、学生の「学習行動」や「就職意識」等との関係を分析したところ、資格に精神的効用を強く求める学生は、職業意識が高く、大学における学習も真面目に取り組みながら、現実に資格も取得しようとしていた。その一方で、資格に実利的効用を強く求める学生は、職業意識が低く、大学における学習に真面目に取り組まないという傾向が出ている。そのため、後者の学生の学習のインセンティブを高めるためには、資格に「就職偏差値」のような意味合いを付与することが重要だとしている。

曾我ほか（2002）・中島ほか（2002）は、中国・九州地方の計4大学の全学部6,956名の学生に対して資格取得意識に関する質問紙調査を行った。この調査では、「必須以外の授業科目を選択する理由」として、「興味深さ」を重視する学生が最も多い半面、「免許・資格との関わり」を重視する学生は少なかったといい、学年が上がるごとにその傾向が強くなることも明らかにしている。「免許・資格を取得したいと思う最も強い動機」については、「就職に有利」と「知識・技能の幅を広げたい」という回答が多くなっており、学科の学習内容に関連した資格への取得志向が多い傾向が見られた。このことから、学生や企業が求める資格を適切に把握することの必要性を主張している。また、この調査対象大学では商業・経済系の学科を有していないため、商業実務系の資格についての嗜好は強くないものの、簿記については10%近くの関心が寄せられたという。

地方私立大学における新入生調査を行った山田（2003）は、新入生の大学選択の理由として「資格が取れるから」が58.6%で4位となっており、AO入試の新入生では70.4%と非常に高くなっていった。これはAO入試で高校時代の取得資格が評価されることが影響しており、取



りたい資格で「簿記」が76.6%と最も高いことから、商業高校の出身者が多いことが予想される。大学に対する期待については「資格取得のための学習・受験指導」が90.8%で2位となっており、このような「資格主義」が浸透した要因として、①学歴社会への対抗策、②学歴社会の崩壊による新たな差別化指標、③地元志向の高まり（同じ大学内の学生との競争になっても差別化できる）、④大学教育に対する不信感（大学での教育内容が職業と結びつかない）が背景にあると提言している。

ここまで、学生と資格取得との関係を先行研究で確認してきたが、調査対象や着眼は異なるものの、総じて大学生の資格取得志向は高いようである。葛城（2007）では78.6%、曾我ほか（2002）・中島ほか（2002）では82.10%、山田（2003）では94.3%の学生が、資格取得志向を持っていた。

#### (4) その他の視座

ここまで労働者側、雇用側、そして学生にとっての資格の効果や取得の背景を確認してきた。阿形（2010）の分類では、資格の効用を「個人に現れるか、組織に現れるか」、「選抜に利用するか、育成に利用するか」の2軸で分類しており、ここまでは前者の分類と軌を一にするものと考えられる。では、個人（労働者）と組織（雇用者）に加えて、残されたパースペクティブすなわち他に見るべき対象や視点はないか確認していきたい。これに関して参考になるものとして、山本・岡島（2011）が社会学の観点から、「①労働者にとっての職業資格」、「②雇用組織にとっての職業資格」に加えて、「③職業集団にとっての職業資格」、「④国家にとっての職業資格」という4つの視点があると主張している。③④はこれまでに見てきた先行研究にはない着眼である。

職業集団にとっての職業資格には、同業者の共通性・相似性に基づく、資格の地位を確保・向上するための「共闘」が見られるという。すなわち業務独占資格に代表されるような新規参入者の数の制限（試験の難易度維持等）や、国への働きかけ、職業威信の向上といった機能がある。一方の、国家にとっての職業資格は、「（資格を）認定する側」の効用に着眼したものである。これには、有資格者の技術を認定することによる「公共の福祉の実現（サービス利用者に対する品質保証）」という機能に加えて、「経済成長の促進」という効用があるという。実例として、昭和40年代に多数創設された、労働安全衛生法に定める「技能的国家資格（移動式クレーン運転者等）」は、資格保有者に対する効用は見いだせないものの、当時の膨張する第2次産業における労働環境の改善や、労働力の維持・定着という効果があったと分析している。このような視点から見ることで山本・岡島（2011）は、職業威

信の高い上位国家資格と、労働力維持としての技術系資格の存在が、社会的ヒエラルキーの再生産になっている可能性を指摘している。

本章においては、労働者側と雇用側、そして学生における資格の効果に言及してきたが、加えて職業集団側（たとえば有資格者団体）や、認定側（国や商工会議所など）の調査を行う必要性が浮かび上がる。

### 3 資格の「効果」を示す項目とその分析

本章からは、本研究の目的である「資格の効果」をどうとらえるかについて検証する。第2章で確認した先行研究をもとに、資格の効果として測定や主張をしている項目を表1のとおりまとめた。山本・岡島（2011）のモデルに従い、まず「誰にとっての効果か?」という視点で大きく4つに分類した。それぞれの詳細を確認しながら、今後必要になると考えられる研究・調査の方向性について検討していく。

#### (1) 労働者にとっての資格の効果

「労働者にとって」の効果については、直接的な「収入・所得の向上効果」がその多くを占める。これについては時間軸に従えば、「就職（転職）」→「業務」→「処遇」→「独立・開業」というプロセスで効果を分類することができる。収入・所得以外の効果としては「社会的評価の向上効果」、「自己啓発の効果」という間接的な効果が見えてくる。加えて、資格取得の「効果」というよりは「先行要因」に該当するが、「受験しやすさ（時間的余裕や取得のしやすさ）」という項目も設定することができる。

それでは、労働者にとっての具体的な効果やメリットについて確認していく。

まず「就職（転職）」に関しては、その「成否（入社）」のみならず、「常雇いの有無」や「企業規模」といった条件面も挙がっていた。これらの項目以外にも、雇用契約の条件面など、志望者が自己の希望に合った就職・転職に成功しているか（たとえば「上位志望の就職先か否か」など）という面も見えていく必要性が浮かび上がる。加えて、阿部ほか（2004）のように「書類通過」→「面接」といった、プロセスごとの効果を追う必要性も浮かび上がる。本稿で取り上げた先行研究には見られなかったが、具体的に就職活動のどのような「場面」で生きるのか（たとえば「面接で資格について聞かれる」、「資格の知識を活かして質問に答えられる」等）も見えていくことが求められよう。

次に「業務」に関して、「担当業務に必要・仕事に役立つ」という直接的な効果は、労使ともに期待の大きいところである。しかし、後述する組織側の「能力開発」に

も関係するが、機構（1999, 2015）の調査のように、資格で得られるノウハウには「基礎的知識」から「幅広い知識」までグラデーションがある。業務に直接関連する知識なのか、やや体系的な知識なのか、「シングルループ学習」と「ダブルループ学習」といった枠組み（Argyris, 1977）で質問を設定し、資格に対する労働者自身の真の「学びのニーズ」を探っていくことも求められるだろう。

「処遇」に関しては、労働者にとって最も期待の大きいところであり、先行研究も多い項目である。「手当」や「昇給昇格」などがこれに含まれるが、まとめると「給与」と「地位」の2つになる。特に給与は定量的な把握も可能な項目であることから、今野・下田（1995）のデータに見られるように、実際の上昇額や上昇率などを調査していくことで、資格の効果に関し、より説得力のある説明ができるだろう。また、処遇面で今後注目したい点としては、労働者側の期待と雇用側の施策とのギャップや課題である。資格を取得した労働者側の期待ほどには組織側から与えられる処遇が向上していないような場合には、課題の分析やギャップ改善のための施策が求められる。

「独立・開業等」に関しては、今野・下田（1995）の分析では、主要国家資格取得者は「成功している」との分析になっていた。近年では終身雇用制度の限界を背景に「副業解禁」など、多様な働き方が広がっていることから、さらに掘り下げていきたいテーマである。

次に、「社会的評価の向上効果」については、「職業威信」といったスコアで代用されるように、直接的な効果は見えにくいものの、阿形（1998）や山本・岡島（2021）が注目するように、とりわけ難関資格取得者にとっては大きな効果（メリット）となっている可能性がある。

「自己啓発」については、「学習や習得の目安」や「自分に自信が持てる」など、自己の能力の把握や確認に一定のニーズがあるようだ。すなわち「自己分析」としての効果があるものと想定される。

労働者の項目分析の最後に、注目すべきポイントとして「取得のしやすさ」がある。これは資格そのものの「効果」ではなく、労働者の「資格志向」を高める先行要因である。本来はこの表とは別建てで分析すべき項目ではあるため、網掛けにしてあるが、いわゆる「期待理論（Vroom, 1964）」を想起すれば、労働者がどれだけ資格に対して効果や価値を感じていても、労働者が感じる「合格可能性」が学習モチベーションの一端を担うという面は軽視できない。これと関連して、表1には含めていないが、組織側が実施する各種の「支援策（たとえば受験のための資金援助や時間的配慮など）」などに視点を移す必要性が浮かび上がる。

## (2) 組織にとっての資格の効果

「組織にとって」の効果は、いわゆる人的資源管理論のミシガンモデル（Tichy et al., 1982）に従うと「評価システム」「採用・配置システム」「報酬システム」「能力開発システム」の4つのサブシステムを網羅していることから、この視点でまとめた。ここに該当しない広義の能力開発としては、従業員側の「モチベーション向上」や「キャリア形成」を期待する効果も見えてくる。加えて、組織側の「戦略上の必要性」から資格を学習・取得させていくという観点も先行研究に共通して見られた。

それでは、組織側にとっての具体的な効果や施策について確認していく。

「評価」に関しては、従業員の能力を見る「客観的な水準」として資格を活用するという視点が期待される。一般にイメージされる資格の持つ本質的な効果であり、これが後述の様々な施策につながる。

「採用・配置」に関しては「採用」や「労働力調達」に役立つという視点があり、具体的な施策として、「有資格者を採用する（採用条件とする）」ほか、労働者の「昇進・昇格」や「配置や異動」にあたって資格を考慮するという取り組みなどが考えられる。

「報酬」に関しても、労働者の「処遇管理」と関連するところであるが、「昇給の額や率」、「資格手当」、「賞与への上乘せ」、「表彰」など、具体的な施策には幅広いものがある。労働者側の分析で述べた実際の上昇額や上昇率に加えて、「どのような報酬に関連づけているか」、「（報酬の方法によって）資格取得率や取得モチベーションに差が出るか」といった点も、今後の調査視点として期待できる。

「能力開発」に関しては、従業員の資格取得に対して、一定の能力向上効果を期待していることが前提となっている。これについては労働者側の分析で述べたとおり、その知識にはグラデーションがあり、業務との関連性も様々であることが予想される。また、資格の取らせ方に関しても、機構（1999）で類型分けされていたように「業務命令」から「奨励」までグラデーションがあることが分かる。今後の研究においては、検定の種類を絞った上で、「どのような能力の向上を期待しているか」、「業績等との関連は出ているか」といった詳細なデータを取っていくことが求められる。

能力開発とは分けて分類したが、「従業員のモチベーション向上」や「従業員のキャリア形成」も従業員育成では重要な項目である。前者に関しては、「専門性に対する意欲」、「自分の能力の見つめなおし」、「プロフェッショナル意識」といった様々な効果が期待できる。後者に関しては、従業員の「個人財産」としてのキャリア向上やステータス向上といった効果が期待できるが、終身



雇用制度が転換期を迎えていく今後においては「従業員の再就職に有利」という効果に組織側の注目が集まることも予想される。

最後に、「戦略上の必要性」と分類したが、授業員に資格を取得させることは、「社外にアピール」できることや、「法規対応上」や「業界での取引上」必要であること、「国際展開上」求められるといった、組織側に戦略上のメリットがあることが分かる。これに関しては企業ごとに無数のメリットが考えられるため、様々な事例を集めていくことが実態把握に有効であろう。

### (3) 職業集団、認定側にとっての資格の効果

「職業集団にとって」の効果は、山本・岡島(2011)のいう職業集団にとっての「界(同業カテゴリーの人々により構成された独自の社会的領域)」の保護にある。すなわち、難関国家資格や独占業務資格に代表されるように、「参入者の数を制限」することなどによって、当該資格保有者の「職業威信の向上やヒエラルキーの構築」を図ることができる。今後は、職業資格団体を対象にした先行研究を見ていくことで、職業集団にとっての資格の持つ様々な期待効果を挙げていくことが可能となろう。

「国にとって」の効果は、国家資格以外の資格も考慮し「国(認定側)にとって」とした。これに関しては山本・岡島(2011)が言うように「サービス提供者の品質保証」や「(資格保有者の)組織統制」を図るといった「統制面」の効果に加えて、技能的な国家資格のように「(特定産業等への)労働力の確保・定着・維持」を図るといった効果が考えられる。これは、IT分野における情報処理技術者試験のように、現在もお強い期待が集まっている効果と考えられる。国のみならず、資格・検定の実施機関(たとえば商工会議所など)も対象にした調査研究が求められる。

### (4) 学生にとっての資格の効果

山本・岡島(2011)が言及していない「学生にとって」の効果については、その多くが労働者の効用に該当することから、「学生にとっての効果(労働者目線)」として、「労働者にとって」の効果と対応づけた。労働者目線の効果に該当しないもの(主に在学中の学業における効果)は、「学生にとっての効果(学生目線)」として別建てにした。

前者に関しては、「就職」と「待遇」と「社会的評価」に集中していた。「業務」への言及は、曾我ほか(2002)・中島ほか(2002)が「就きたい職業に必要」という項目を設けている程度であり、学生側も大学側(大学教員)も、ともに資格と業務イメージが具体的に結びついていない可能性が見えてくる。学生や大学が期待する就職可能性

や待遇の向上は、業務パフォーマンスへの期待が前提となっていることを、いま一度伝えていく必要があろう。また、近年は終身雇用制度の崩壊に伴い、副業や起業にも注目が集まっており、起業家教育・アントレプレナーシップ教育という観点からも、将来の「独立・開業(起業も含む)」にも資格が効果を持つことを伝えていくことは有効であろう。また「社会的評価」については、「学生自身の学歴」および「学歴社会」への薄い期待感を背景とした項目が挙げられている。就職活動や待遇に比べると漠然とした項目ではあるが、学生の資格取得ニーズとして非常に重要であることが分かる。

後者の「学生目線」に関しては、葛城(2007)の言及する「精神的効用」と「実利的効用」に分類できる。このうち「実利的効用」については多くが「労働者目線」に振り分けられるため、学生目線で見た実利的効果としては「大学の成績」や「大学自体の評価」の向上がニーズとして浮かび上がる。一方の「精神的効用」については、労働者目線でいうところの「自己啓発の効果」に近く、山田(2003)が指摘したような「大学の学び(教育内容・能力指標・達成感)への不満」が背景にあることも軽視できない。葛城(2007)のように、大学の成績や就職意識などの相関関係を見るような、教育分野における資格研究が広がることが期待される。

## 4 まとめと今後の課題

### (1) まとめ

本研究では、資格・検定について何をもって「効果」ととらえ、今後どのような要素を検証していくべきか明らかにするため、資格の効果について検討を行っている国内の先行研究や先行調査のアプローチを確認した。

資格の効果に関しては、研究対象とする「資格の範囲」や、対象者の属性・業種・業態等の「所与の条件」によって、大きく結論が異なることが分かった。効果の対象としては労働者側や組織側の視点を中心となるものの、これに加えて、職業集団や認定側の視点から見る効果があることが分かった。さらに、学生の資格志向を調査分析する研究も出てきており、総じて学生の資格志向は高いことが分かった。

効果を示す項目に関しては、労働者側については「就職(転職)」→「業務」→「処遇」→「独立・開業」というプロセスで分類できる直接的な収入・所得の向上効果と、「社会的評価の向上効果」、「自己啓発の効果」といった間接的な効果が、先行研究から確認できた。加えて、資格の「取得のしやすさ」が取得モチベーションにつながる可能性にも着眼する必要がある。先行研究にはない新たな視点として、就職に関しては「自己の希望の達成

具合」や「就職活動のどの場面で資格が生きたか」といった点を、詳細に見ていく必要性が明らかになったほか、給与の「上昇額や上昇率」を定量的に見ていく必要性が明らかとなった。

組織側に関しては人的資源管理の4システム（評価・採用配置・報酬・能力開発）や「従業員のモチベーション向上」、「従業員のキャリア形成」といった効果のほか、社外へのアピールといった「戦略上の必要性」という観点があることが確認できた。今後の研究においては労使ともに、「業務に役立った学び」の具体的な内容や、「戦略上、資格が寄与した内容」や「業績との関連」について様々な事例を集め、理論化の筋道をつけていくことが、資格の適正な評価・発展に向けて求められる。

学生にとっての効果は、「労働者目線（就職活動時や就職後の効果）」と「学生目線（学業における効果）」に分けることができた。前者においては「業務」への効果が具体化されていない点が課題であると考えられ、学生の「学歴」に対する薄い期待感も軽視できない。後者に関しては大学の学びに対する学生の不満足が背景にあることが明らかとなった。ともに、大学教育と資格を考える上では重要な視点であり、教育分野における研究の広がり求められる。

そのほか、「職業集団」や「国（認定側）」にとっての効果も、有資格者団体や資格主催団体を対象とした調査など、今後の広がり期待される分野として注目できる。

## (2) 研究の意義と今後の課題

本研究では、資格の効果に関する先行研究のアプローチの違いや、評価指標の分類分けを行ったことにより、今後の研究アプローチのあり方や、追加で見えていくべき項目を考察していくことができた。

国内では資格を対象とした先行研究は限られており、効果項目について横断的に検討したものはなかった。先

行研究のアプローチや対象にはそれぞれ違いはあるものの、本研究はこれらを横断的に見ることにより、「資格の効果」が何を指すのか、その幅広い可能性を確認することができた。今後は、本研究の成果をベースとして、対象資格や対象者を絞り、調査項目の幅を広げ、より具体化した上で、定量研究や事例研究を進めていくことが期待できる。

また、本研究で言及しきれなかった視点として、「高校生にとっての効果」を詳細に分析した研究がほとんどなかった点が挙げられる。本稿の最後に触れておきたい。

高等学校商業科（いわゆる商業高校）では、全国商業高等学校協会（全商協会）が独自の推薦入試制度（全商推薦）を持っており、全商協会の指定する資格・検定を取得した生徒を大学に推薦する仕組みを持っている。また各大学も独自に、資格・検定取得者向けの推薦入試（特別推薦枠）を実施しているほか、総合型選抜における加点要素として資格・検定を評価している例が見られる（全国商業高等学校長協会・全国商業高等学校協会，2012）。

そのため商業科では、簿記や情報などの資格取得が、進学に向けた学習の大きな柱となっており、資格取得に向けた勉強へのコミットメントの調整が行われている（尾場，2019）。その一方で、大学入試を目的としすぎるために「資格を取得するための学習」になってしまうという、本来の商業教育を歪ませる現象も見られる（野崎ほか，2020）。このような問題がある中、高校生にとっての資格の効果やその学習のあり方を明らかにし、本研究で明らかにした大学生や労働者にとっての効果と結び付けていくことは、今後の商業教育の改善にも寄与できるものと期待できる。今後の研究課題としたい。

「資格の意義は何か？」という、根源的な問いに対して、探究と解明を続けることは、資格制度の運営や教学に携わるものの基本的な責務となっていだろう。



表1. 資格の効果(カッコ内は参考文献)

誰にとっての効果か	大分類	中分類	小分類(具体的な効果)
労働者にとって	収入・所得の向上効果 (経済資本)	就職に有利	新卒入社(就職)(宮下 2013, 今野・下田 1995) 中途入社(転職)(宮下 2013, 今野・下田 1995, 阿形 2010) 再就職(離職期間の短縮)(池田 2010) 常雇いの確率(阿形 2010) 大企業に勤める確率(阿形 2010)
		業務に役立つ	担当業務に必要・仕事に役立つ(宮下 2013, 今野・下田 1995) これまでの専門分野に近い(今野・下田 1995) 知識等向上(今野・下田 1995)
		処遇に役立つ	会社が指定(今野・下田 1995) 給与で有利(宮下 2013, 山本・岡島 2021) 評価・昇格・昇進にプラス(宮下 2013, 今野・下田 1995, 阿形 2010) 従業上の地位の変化(阿形 2010)
		独立・開業等	副収入確保(今野・下田 1995) 老後の収入確保(今野・下田 1995) 独立開業(今野・下田 1995, 阿形 2010) 従業上の地位の変化(阿形 2010)
		その他キャリア	次へのステップ(今野・下田 1995)
	社会的評価の向上効果 (文化資本)	社会的評価	知識技能の社会的評価(宮下 2013, 今野・下田 1995) 職業威信(阿形 1998)
自己啓発の向上効果	自己啓発	学習や習得の目安(阿形 2010) 自分に自信が持てるようになる(阿形 2010)	
その他(学習の先行要因)	取得のしやすさ(取得可能性)	時間的余裕があった(今野・下田 1995) 取得しやすい(今野・下田 1995)	
組織にとって	人的資源管理の4システム	評価	従業員の仕事上の能力を客観的に評価(評価を補充)できる(機構 1999, 2015) 自社の従業
		報酬(処遇)	従業員の処遇管理がやりやすくなる(機構 2015)
		採用・配置	従業員の採用・中途採用がやりやすくなる(機構 1999, 2015) 労働力調達(阿形 2010)
		能力開発	従業員の教育訓練がやりやすくなる(機構 1999, 2015) 基礎的な知識・技能の習得に役立つ(機構 1999, 2015) 担当業務に必要な知識・技能の習得に役立つ(機構 1999, 2015) 幅広い知識・技能の習得に役立つ(機構 1999, 2015) 能力向上効果(機構 1999) 能力開発の促進(阿形 2010)
	従業員のモチベーション向上	モチベーション・自己認知	専門性に対する従業員の意欲を高めることができる(機構 1999, 2015) 従業員が自分の能力を冷静に見直すのに有効(機構 1999, 2015) プロフェッショナル意識が高まる(機構 1999)
	従業員のキャリア形成	キャリア	従業員の中長期的なキャリア(個人財産)形成に役立つ(機構 1999, 2015) 従業員の社会的ステータスが上がる(機構 1999) 従業員の再就職に有利(機構 1999)
組織の戦略上の必要性	戦略上の必要性	社外(顧客・発注者)に対し従業員の職業能力をアピールできる(機構 1999, 2015) 法規対応上, 必要(機構 1999, 2015) 業界での取引上必要(機構 1999, 2015) 国際展開で従業員の資格の有無を問われる(機構 1999)	
職業集団にとって (山本・岡島 2021)	「界」の保護	参入者の数を制限 職業威信の向上 ヒエラルキーの構築	
国(認定側)にとって (山本・岡島 2021)	サービスや専門職の統制	サービス提供者の品質保証 組織統制	
	産業構造調整・労働力確保	特定産業の労働力の確保・定着・維持	

※筆者作成



参考文献

- 阿部正浩, 黒澤昌子, & 戸田淳仁. (2004). 資格と一般教育訓練の有効性—その転職成功に与える効果. RIETI Discussion Paper Series, 1-25.
- 阿形健司. (1998). 職業資格の効果分析の試み. 教育社会学研究, 63, 177-197.
- 阿形健司. (2010). 職業資格の効用をどう捉えるか. 日本労働研究雑誌, 594, 20-27.
- Argyris, C. (1977). Double loop learning in organizations. Harvard business review, 55(5), 115-125.
- 朝日新聞 WEB サイト 2019年5月7日号「経団連・中西会長『終身雇用は制度疲労』改めて持論展開」<https://www.asahi.com/articles/ASM575TKSM57ULFA02N.html> (2022年7月20日閲覧)
- 池田岳大. (2015). 職業資格の取得が女性の再就職移行にもたらす効果. 社会学年報, 44, 47-57.
- 今野浩一郎, & 下田健人. (1995). 『資格の経済学』中公新書.
- 葛城浩一. (2007). 第3章 大学生の資格意識の規定要因 (現代大学生の学習行動: 第I部: マジメな大学生). Reviews in higher education, 90, 25-40.
- 厚生労働省 WEB サイト「ポータブルスキル見える化ツール (職業能力診断ツール)」[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_23112.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_23112.html) (2022年7月20日閲覧)
- 宮下清. (2013). ホワイトカラーの公的資格とビジネス学位: 日米英ホワイトカラー調査の国際比較から. 日本経営学会誌, 32, 118-130.
- 中島弘徳, 曾我雅比兒, 小山悦司, 大盛候穂, 青山祐輔, 宮地豊尚, ... & 井上智恵. (2002). 大学生の資格取得に関する意識調査報告 (その2) 岡山理科大学生の学業, 資格取得への関心と態度. 岡山理科大学紀要. B, 人文・社会科学, 38, 73-91.
- 日本労働研究機構. (1999). 職業能力評価および資格の役割に関する調査報告書. 調査研究報告書, 121.
- 野崎英二, 松永由弥子, & 小澤治夫. (2020). 商業高校における近年の進学指導の実際と課題. スポーツと人間: 静岡産業大学論集, 4(1), 41-48.
- 尾場友和. (2019). 商業科高校の大学進学をめぐる指導体制の現状分析—商業科出身者の学習経験と教育課程に着目して—. 大阪商業大学論集, 15(1), 541-552.
- 労働政策研究・研修機構. (2015). 企業における資格・検定等の活用, 大学院・大学等の受講支援に関する調査. JILPT 調査シリーズ, 142.
- 曾我雅比兒, 中島弘徳, 小山悦司, 大盛候穂, 青山祐輔, 宮地豊尚, ... & 井上智恵. (2002). 大学生の資格取得に関する意識調査報告 (その1) 岡山理科大学生の学業, 資格取得への関心と態度. 岡山理科大学紀要. B, 人文・社会科学, 38, 53-72.
- Tichy N., Fombrun C., Devanna M. (1982). Strategic human resource management. Sloan Management Review, 23(2), pp. 47-61.
- Vroom, V. H. (1964). Work and Motivation. John Wiley & Sons Inc./坂下明宣・柳原清則・小松陽一・城戸康彰訳. (1982). 『仕事とモチベーション』千倉書房.
- 山田浩之. (2003). 地方私立大学における新入生の学習志向. 広島大学大学院教育学研究科教育社会学研究室 教育社会学研究年報, (6), 1-16.
- 山本準, & 岡島典子. (2021). 『資格社会』研究の課題と展望: 公的職業資格に関する社会学的一考察. 鳴門教育大学研究紀要, 36, 157-176.
- 全国商業高等学校長協会・全国商業高等学校協会. (2012). 大学の推薦基準となる商業の資格・検定の資料, 全国商業高等学校長協会・全国商業高等学校協会.



## Considering the Effects of Qualifications

TAKAMI Keiichi

### Abstract

In this study, we organized and analyzed the viewpoints and measurement items of previous studies to clarify the effect of qualification tests in Japan, and to establish what or who should be considered as an effect. Regarding the effects of qualifications, conclusions differ greatly depending on the scope of qualifications studied and the given conditions of the targets such as the attributes, industry, and the business category. However, qualifications can be viewed generally from the perspectives of workers, organizations, occupational groups, certification sides, and students. As a new perspective was not found in previous studies, it was necessary to consider in detail the effect of acquiring qualifications on job hunting, the quantitative salary increase effect on workers, and how qualifications are useful for the functioning and strategy of organizations. Regarding the effects of qualifications on students, previous studies have not clarified their effects on work. Furthermore, dissatisfaction with academic background and university learning can lead to a high qualification orientation. The lack of studies that analyze the effects of qualifications on high school students in detail has emerged as an issue.