

愛媛大学生と松山大学生の 資格意識に関する調査

岡本 隆* 熊谷 太郎† 曾我 亘由‡

概要

本稿では、愛媛大学生と松山大学生を対象とした質問紙調査の中でも、『企業の採用過程に占める資格の割合』に焦点を当て、愛媛大学生と松山大学生の差、性差、学年差は存在するのかどうかを分析する。結果として、松山大学の低学年（1、2回生）の女性が採用過程に占める資格の割合が高いと感じていることが明らかになった。

1 はじめに

一般的に、大学生は資格に対して強い関心を示していると言われている。大学生の資格取得意識に関する研究はいまだ少ないが、青島（1997）や竹上（1997）、中島ほか（2002）、山田（2003）、岡本ほか（2013）など、調査研究が少しずつなされてきている。

山田（2003）によると、社会科学系の大学新入生の94.3%の学生が資格取得に対して意欲的であり、資格取得関心度の高さが伺える。そもそも、大学生にとっての資格はどのような意味合いを持っているのだろうか。青島（1997）

*愛媛大学法文学部准教授

†松山大学経済学部准教授

‡愛媛大学法文学部准教授

は仮目的、宮田（2004）は自分探しの手がかりと言及している。また、山田（2003）の調査では、『大学に期待すること』の項目において、資格取得のための学習・受験指導が90.8%にも達している。このことから、就職を意識して資格を取得したいと考える学生が多いことが推測される。一方、企業は新卒採用にあたって資格をどの程度重視しているのだろうか。経団連（2011）によると、選考にあたって特に重視した点で『保有資格』と回答した企業はわずか1.3%にとどまっている。また、リクルート（2012）の調査によると、企業が採用で重視する項目について、「取得資格」を選択している企業は8.9%であり、企業の新卒採用に資格はそれほど重要視されていないことがわかる。企業はむしろ、主体性やコミュニケーション力、人柄を求める傾向にある。

それにもかかわらず、大学生は未だ資格に対して高い関心をもっている現状がある。本稿では、愛媛大学と松山大学の社会科学系学部を中心に行った、就職意識に関する調査の内、資格に焦点を当て分析をする。そして、各大学に資格意識に対して差があるのか、就職活動に直面することによって資格に対する意識を強めるのか、それとも逆に企業の欲する能力を察知し、資格以外の能力に目を向けるのか、男女で資格に対する意識に差はあるのかといったことを分析する。そして、大学が提供する講義の検討課題を考慮したい。

本稿は以下のように構成される。第2節で調査方法と概要を記述し、第3節では資格について大学、学年、男女による分散分析を行う。そして、第4節ではそれぞれにおける差を考察しその要因を概観し、無目的な資格取得打破のために大学として何ができるのかを考察する。

2 調査方法と概要

2.1 調査方法

本研究では、愛媛大学と松山大学の社会科学系学部・学科の学生の資格に対する意識を質問し調査し、分析する。調査方法は以下のとおりである。

回答は無記名としているが、就職に向けた資格に対する意識がどのように変

化したかを調査するために、学籍番号を記入させた。調査時期は2011年4月で、筆者らが担当している愛媛大学と松山大学における講義中に質問しを配布し回答を得た。

2.2 回答者の概要

回答者の概要は以下の表1で表されている。

4年生以上の回答者数が少なく、内訳に少々偏りがあるものの、愛媛県内の社会科学系大学生の多くから回答を得られた。

表1 回答者の概要

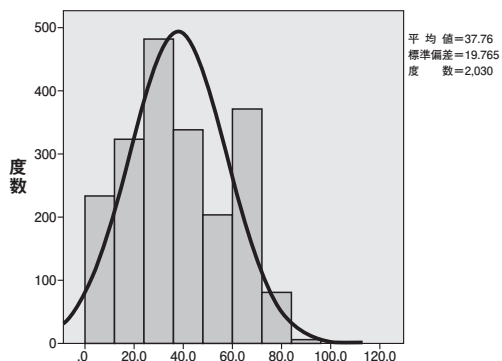
大学	愛媛大学	645
	松山大学	1422
学部	経済学部	1050
	経営学部	266
	法学部	65
	人文学部	65
	法文学部・総合政策学科	568
	法文学部・人文学科	13
	その他	5
学年	1回生	865
	2回生	548
	3回生	491
	4回生以上	138
性別	女性	1202
	男性	841
出身地	愛媛県外	677
	愛媛県内	1336
	留学生	30

質問紙は3部構成となっている。質問紙の詳細については、補論に詳述する。なお、本研究では紙面の制約上、資格と能力要素に関する質問のみを分析する。

2.3 学生が考える採用全過程における資格の重視度

質問紙で『企業の採用全過程を100%として、資格がどの程度考慮されるか』を尋ねたところ、図1のように分布していることがわかった。平均的に採用全過程中、37.7%が資格要素であると考えており、全採用過程中60%～70%が資格要素であるとする学生が約4割を占めている。経団連（2011）やリクルート（2012）の調査によると、企業は資格よりもコミュニケーション能力や主体性、人柄などを重視することが明らかとなっている。上述の調査が全国規模、もしくは比較的規模の大きな企業が対象とはいえ、全採用過程のうち資格が平均で37.8%を占めているというのは数値としてはいささか高いのではないかと考えられる。

図1 大学生が考える資格重視度の分布



愛媛県内の大学生の全採用過程に対する資格比率の高さが何に起因しているのかは図1からはいまだ明らかになっていない。対象となっている愛媛大学と松山大学にそもそも差があるのか、もしくは学年が影響しているのか、性別が影響しているのかは不明である。以下では、全採用過程に対する資格比率の高

さは、フェイス項目のうち何が大きく影響しているのかを探り考察する。そして、資格よりもコミュニケーション力や主体性の重要性を伝え、身に付けることを意識してもらうためにはどのような講義や演習、プログラムが必要になるかを展望する。

3 大学、学年、男女による分散分析

大学と学年、性別を独立変数、企業的全採用過程のうち資格が占める割合を従属変数として分散分析を行った。表2は大学別、学年別、性別による分散分析表である。表2から、大学、学年、性別が全採用過程における資格の割合に影響を与えていることがわかる。また、『大学×学年』、『大学×性別』については交互作用があることがわかる。そのため、単に大学や学年、男女で差があるだけではなく、どの大学のどの学年、どの性が全採用過程における資格の割合を高く感じているかを細かく検討する必要がある。

表2 大学、学年、男女による分散分析表

	平方和	自由度	平均平方	F 値
大学	2957.0	1	2957.0	8.389***
学年	37440.2	3	12480.1	35.405***
性別	3819.9	1	3819.9	10.837***
大学×学年	2977.0	3	992.3	2.815**
大学×性別	3086.6	1	3086.6	8.757***
性別×学年	599.3	3	199.8	.567
大学×学年×性別	596.2	3	198.7	.564
誤差	704630.1	1999	352.941	

*** : $p < .01$, ** : $p < .05$

3.1 全採用過程に占める資格比率：学年×大学

表3は資格重視度に関する記述統計量を表している。記述統計量から、各大学共に学年が上がるほど資格重視度の平均値は小さくなる。また愛媛大学生よ

りも松山大学生の方が平均値が高くなっているという特徴が浮かび上がってくる。実際に、松山大学生の低学年層の平均値は高くなっているといえるのだろうか。

表3 記述統計量 (学生別資格重視度)

大学	学年	平均値	標準誤差
愛媛大学	1 回生	38.47	1.140
	2 回生	35.80	1.567
	3 回生	30.87	1.566
	4 回生以上	29.67	2.698
松山大学	1 回生	45.02	.804
	2 回生	41.98	1.021
	3 回生	31.38	1.053
	4 回生以上	29.65	2.345

表2より、大学と学年の交互作用が有意であることが明らかである ($F(3, 1999) = 2.815, p < .05$)。

交互作用が有意であったことから、単純主効果の検定を行った¹⁾。

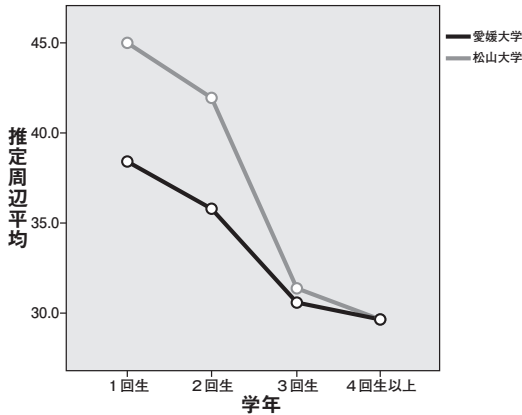
表4 各学年における大学の単純主効果と大学比較

学年	平方和	自由度	F 値	平均値の差	標準誤差	P 値
1 回生	7811.220	1	22.160	-6.569	1.395	.000
2 回生	3844.101	1	10.906	-6.175	1.870	.001
3 回生	61.700	1	.175	-.789	1.887	.676
4 回生以上	.007	1	.016	.000	3.574	.996

表4は各学年の大学における単純主効果の検定結果と大学比較を表している。就職活動に直面していない、あるいは一般的には意識していないと思わ

1) 平均値の差は愛媛大学生の平均値－松山大学生の平均値を表している

図2 採用過程に占める資格比率の学年推移（大学別）



れる1回生と2回生において、大学の単純主効果が有意である（それぞれ $F(1,1999) = 22.160, p < .01$ 、 $F(1,1999) = 10.906, p < .01$ ）。松山大学の1回生と2回生は愛媛大学の1回生と2回生と比較すると、採用過程に占める資格の比率が高いと考えており、その差はそれぞれ6.569と6.175だった。一方、3回生と4回生については、大学の単純主効果は有意ではなかった（図2はこの結果をグラフに表したものである）。

次に、各大学で学年間の差があるかどうかを分析する。表5は各大学の学年における単純主効果の検定結果である。表5より、愛媛大学と松山大学について、それぞれ学年間の差が有意であることが明らかである（それぞれ、 $F(3,1999) = 7.076, p < .01$ 、 $F(3,1999) = 43.144, p < .01$ ）。表6と表7は愛媛大学と松山大学における、各学年が考える採用過程に占める資格比率の差を表している。愛媛大学では、1回生と3回生、1回生と4回生以上の間に有意な差があることがわかる。一方、松山大学では1回生と2回生に有意な差は見られないものの、1回生と3回生、1回生と4回生以上、2回生と3回生、2回生と4回生以上に有意な差が見られる。両大学とも就職活動に直面する3回生以上の差は観察されなかった。しかし、愛媛大学では主に1回生が、松山大学では1回生と2回生において採用過程における資格の占める比率が高いことが特

徴といえる。

表5 各大学における学年の単純主効果

大学	平方和	自由度	平均平方	F 値
愛媛大学	7482.207	3	2494.069	7.076***
松山大学	45624.055	3	15208.018	43.144***

*** : $p < .01$

表6 愛媛大学における学年の単純主効果

学年 (i)	学年 (j)	平均値の差 (i - j)	標準誤差
1 回生	2 回生	2.677	1.938
	3 回生	7.877***	1.937
	4 回生以上	8.803**	2.929
2 回生	3 回生	5.210	2.215
	4 回生以上	6.136	3.120
3 回生	4 回生以上	0.926	3.119

*** : $p < .01$ 、** : $p < .05$

表7 松山大学における学年の単純主効果

学年 (i)	学年 (j)	平均値の差 (i - j)	標準誤差
1 回生	2 回生	3.061	1.300
	3 回生	13.657***	1.325
	4 回生以上	15.388***	2.479
2 回生	3 回生	10.596***	1.467
	4 回生以上	12.328***	2.558
3 回生	4 回生以上	1.732	2.571

*** : $p < .01$

3. 2 全採用過程に占める資格比率：大学×男女

表8は資格重視度に関する愛媛大学と松山大学の男女別平均値を表している。表8より、愛媛大学生と松山大学の男性は、平均値にそれほど大きな差がないように見えるが、松山大学の女性は比較的採用過程に占める資格の比率が高いと考えているように見える。

表8 記述統計量（男女別資格重視度）

大学	性別	平均値	標準誤差
愛媛大学	男性	33.44	1.224
	女性	33.83	1.368
松山大学	男性	33.37	0.789
	女性	40.66	1.205

表9は男女における各大学の単純主効果の検定と性差の結果を表している。愛媛大学では男女に有意な差はないが、松山大学では男女に有意な差があることがわかった。平均値の差が負になっていることから、松山大学では男性よりも女性のほうが全採用過程に占める資格の割合が高いと感じているようだ。

表9 男女における大学の単純主効果と性差

大学	平方和	自由度	F 値	平均値の差	標準誤差	P 値
愛媛大学	15.765	1	.045	-.388	1.386	.833
松山大学	9039.269	1	25.644	-7.294	1.440	.000

次に、男女別で大学差があるかどうかを検定する。表10は各大学における単純主効果の検定結果と性差を表している²⁾。単純主効果の検定結果より、男性については愛媛大学生と松山大学生の間に、全採用過程に占める資格の割合に有意な差はないことがわかる。一方、女性については愛媛大学生よりも松山大

2) 平均値の差は愛媛大学生－松山大学生の値である。

学生の方が全採用過程に占める資格比率が有意に高いと考えていることがわかる。

表10 各大学における男女の単純主効果と大学差

性別	平方和	自由度	F 値	平均値の差	標準誤差	P 値
男性	.893	1	.003	.073	1.456	.960
女性	4947.777	1	14.037	-6.832	1.824	.000

図3 男女別愛媛大学生と松山大学生の平均値

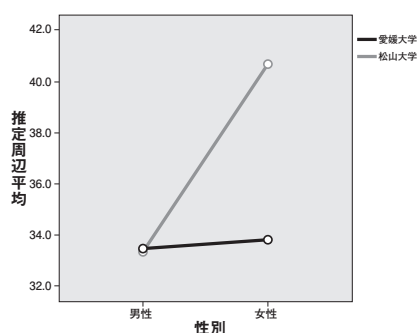
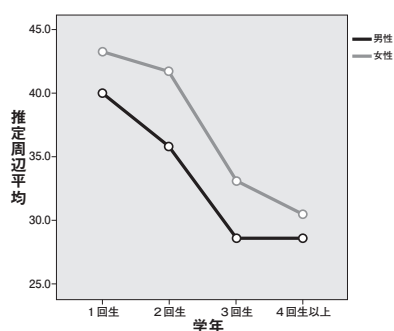


図4 男女別学年ごとの平均値



これらの結果を整理すると、次のとおりになる。愛媛大学と松山大学のそれぞれの大学において、有意な学年差があり、低学年ほど資格比率が高いと感じている。大学間では、愛媛大学と松山大学の1・2回生に有意な差があり、松山大学生の方が資格比率が高いと感じている。さらに、松山大学では性差があり、女性のほうが男性よりも資格比率が高いと感じているが、愛媛大学では有意な差は確認できなかった。また、男女別に見ると、男性では有意な大学差は観測されなかった。しかし、女性については松山大学生のほうが愛媛大学生よりも採用過程に占める資格比率が高いと感じているようである。したがって、愛媛大学と松山大学のうち、松山大学の1・2回生の女性が資格比率が高いと感じていることが明らかになった。

4 考察

岡本など(2013)では、全採用過程に占める資格の割合が高い群(重視群)と低い群(軽視群)に分類している。 χ^2 検定の結果、女性の重視群の比率が男性よりも有意に高いことが明らかとなっているが、どちらの大学のどの学年で比率が高いかまでは明らかではなかった。本稿では、愛媛大学生と松山大学生を比較すると、松山大学生の方が企業の採用全過程で資格の比率が高いと考える学生が有意に多いことが明らかとなった。愛媛大学と松山大学では、推薦入学の比率は松山大学のほうが高い³⁾。推薦入学では、TOEICや簿記など資格をアピールできる項目がある。また、松山大学では入試科目で簿記を選択することが可能である。そのため、松山大学のほうが資格に対する意識が高くなっているのかもしれない。

愛媛大学では1回生、松山大学では1回生と2回生が特徴的で、3回生以上と比較すると資格比率が高くなっている(図2)。愛媛大学では、1回生と3・4回生以上の学生で有意な差が見られ、1回生の方が全採用過程に占める資格比率は大きかった。一方、2回生と3・4回生に有意な差はなかった。愛媛大学では、2回生の前期で『フィールドワーク』という講義がある。この授業は、企業調査に関する科目で、学生が予め決められた企業を選択し、実地調査を行う。さらに、前期には『地域政策論』、また後期では『現代中小企業論』といった授業も開講されている。これらの授業で、学生は社会人を通じて、『働くことの意義』について触れる機会がある。これらの授業を通じて、資格に対する意識が薄れていく可能性は非常に高い。松山大学では1・2回生は3・4回生以上と明確な差がある。3回生になると、就職ガイダンスが行われ始める。就職活動に直面することで資格がそれほど要求されていないことや、また講義などでも意識してそのような話に耳を傾けたり聞くようになることがあるのかもしれない。いずれにせよ、松山大学では1・2回生の資格に対する意識

3) 推薦入学社の比率は愛媛大学はおおよそ15%弱、松山大学は35%前後である。

の高さが際立っている。

男女別で見ると、学年が上がるにつれて資格に占める比率が下がっていることは共通している（図3、図4）。また、図4より、男性よりも女性のほうがどの学年においても、採用全過程に占める資格の比率は女性のほうが高いことがわかる。しかし、図3より松山大学の女性の資格に対する意識の高さ極め高いことがわかる。図5と図6は、資格比率について、男女それぞれにおいて各大学の学年推移を表している。愛媛大学と松山大学の男性について、学年が上がるとその平均値は下がるもの、両大学に大きな差は観察されない。また、女性については松山大学の1・2回生について平均値が際立って高くなっており、愛媛大学の女性よりも約7ポイント高くなっている。したがって、愛媛大学生と松山大学生の『企業の全採用過程に占める資格の比率』の差は、特に松山大学の1・2回生、女性が資格に対する意識が強いことが明らかとなった（図5、図6）。

図5 大学別平均値の学年推移（男性）

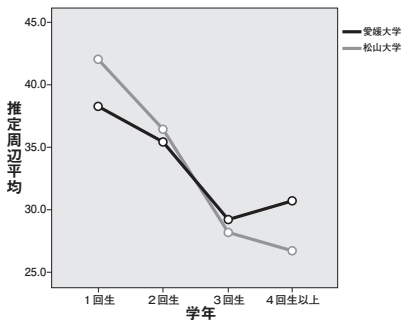
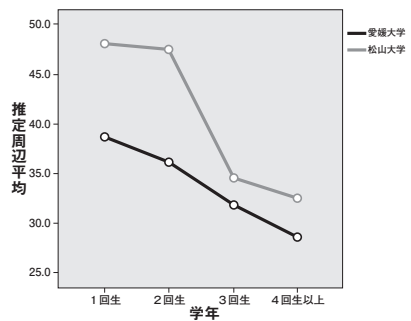


図6 大学別平均値の学年推移（女性）



リーマンショック以降、就職内定率が下がり、特に女性は厳しい状況であった。そのため、資格を取得し内定取得に有利になりたいという気持ちがあるのかもしれない。また、愛媛大学と松山大学との差ということで考えると、入試制度の違いが考えられる。愛媛大学では、推薦入学をするにもセンター試験を受験する必要がある。推薦入試でも試験で評価されることが資格に対する意識を低めている可能性がある。

経団連（2011）やリクルート（2012）の調査によると、企業が採用で重視する項目について、取得資格を選択している企業は僅かである。むしろ、コミュニケーション能力や主体性、忍耐力など働く上でより汎用的な能力を重視している。大学における講義は専門性が高く、企業が求める汎用的能力の習得は困難であると大学生は考えるかもしれない。しかし、様々な講義の工夫により、専門知識だけではなく汎用的な能力を身につけることは十分可能である。むしろ、汎用的な能力が身につけられるような工夫はいたるところに散りばめられていると言っても過言ではない。こういったことが伝わっていないのであれば、各大学で働く上で必要な能力を定義し、資格取得よりもむしろ汎用的能力の取得が大切であり、講義内でどのような能力が身につくかをはっきりと伝えることを講義担当者がより真剣に考えなければならないのかもしれない。

5 おわりに

本稿では愛媛大学と松山大学の社会科学系学部・学科で行った職業意識に関する調査結果をもとに、特に資格に焦点を当て、両大学で資格に対する意識（企業の全採用過程に占める資格比率）に差があるのかを分析した。どちらの大学も学年が上がることで、資格に対する意識が薄れていくことが明らかとなった。男性よりも女性のほうが資格に対する意識が強いことも明らかとなった。女性については特に特徴的で、愛媛大学は学年が上がると平均値が下がったが、松山大学については1回生と2回生に平均値の差はなく、3回生以降になると、平均値が急落するという特徴が見られた。アンケート調査の実施時期を考慮すると、1回生はほぼ高校生と同じような感覚を持っていると考えられるが、松山大学生の方がもともと資格に対する意識が高いことが伺える。これは、元々の受験制度の違いや昨今の就職事情の厳しさが反映されたものと考えられる。

一方企業は取得資格をそれほど重視しておらず、専門知識よりもむしろ仕事をする上で広く必要な能力を求める傾向にある。このような意識の差がむしろ

ミスマッチの一因となりうることを校了すると、大学における教育の役割として、専門知識の習得のみならず、専門科目を通じて企業の必要とする能力をいかに身につけられるような講義を展開するかということが課題の1つになりえよう。

謝辞

本研究は「愛媛大学と松山大学との連携事業『両大学における学生のキャリアに対する意識調査とキャリア教育の構築』」の助成を受けた。記して感謝の意を評したい。なお、あり得べき誤謬は全て筆者らの責任である。

補論

1. 大学・就職に関する質問

(a) 大学に求めるスキル・能力

大学の講義や演習に以下の能力・スキルのうちどれを求めるかを尋ねた（3つまで回答可）：「人柄（明るさ・素直さ等）」、「独創性」、「語学力（TOEICなど）」、「業界に関する専門知識」、「主体性」、「課題発見力」、「粘り強さ」、「チームワーク力」、「論理的思考」、「簿記」、「PCスキル」、「ビジネスマナー」、「一般常識」、「一般教養」、「コミュニケーション力」、「その他」。

(b) 就職先の休日について

就職先の休日に対して求めることを尋ねた：「土日が休み（年間休日104日）」、「日曜日と平日1日休み（年間休日114日）」、「不定休（年間休日125日）」。

(c) 資格について

資格は内定に有利なる可動化を「強くそう思う=1」～「全く思わない=5」の5件法で尋ねた。

(d) 企業の採用スタンス

企業は採用に際して、資格重視か人物重視かを尋ねた：完全に資格重視なら1、完全に人物重視なら5。

(e) 企業の採用全過程を100%として、資格がどの程度考慮されるかを尋ねた。

(f) 内定に有利な資格

内定の取得に有利になると考えられる資格を2つ選んでもらった：「日商簿記2級」、「ITパスポート」、「MOUS (MOS)」、「宅建主任者」、「ビジネス実務法務検定」、「ファイナンシャル・プランナー3級」、「中小企業診断士」、「カラーコーディネーター」、「旅行管理者」、「医療事務」、「秘書検定」、「販売士」、「証券外務員」、「TOEIC500点以上」、「英検2級」、「漢字検定2級」、「資格は内定に関係がない」。

(g) 希望職種・非希望職種

卒業後に就きたい（就きたくない）職種を尋ねた：「営業」、「調査・企画」、「経理」、「総務・人事」、「広報・宣伝」、「海外事業」、「生産現場」、「まだ決めていない」、「特に無い」、「その他」。

(h) 希望業種・非希望業種

卒業後に就きたい（就きたくない）業種を尋ねた：「農林水産業」、「建設・住宅」、「食品」、「製造業」、「商社」、「百貨店・流通」、「アパレル」、「外食」、「銀行」、「証券」、「保険」、「不動産」、「運輸」、「ガス・電力」、「情報通信」、「調査・コンサルタント」、「旅行・レジャー」、「マスコミ」、「教育」、「公務員・団体職員」、「アミューズメント」、「外資系」、「まだ決めていない」、「特に無い」、「その他」。

(i) 就職先選択のポイント

就職先を選択するにあたって、重要なポイントを尋ねた（3つまで回答可）：「自分のやりたい仕事（職種）ができる」、「働きたいところがある」、「安定している」、「社風がよい」、「勤務制度・福利厚生がよい」、「給料がよい」、「これから伸びそう」、「海外で活躍できる」、「休日・休暇が多

い」、「土日祝日が休日」、「転勤がない」、「志望業種である」、「研修制度がしっかりしている」、「有名である」、「若手が活躍できる」、「自宅から通うことができる」。

(j) 学生が考える「企業が重視する内定の決め手」となるポイント

企業が内定を出す際、どのような能力やスキルが決め手となると思われるかを尋ねた（3つまで回答可）：「人柄（明るさ・素直さ等）」、「独創性」、「語学力（TOEICなど）」、「業界に関する専門知識」、「主体性」、「課題発見力」、「粘り強さ」、「チームワーク力」、「論理的思考」、「簿記」、「PCスキル」、「ビジネスマナー」、「一般常識」、「一般教養」、「コミュニケーション力」、「その他」。

(k) 学生が不足していると思う（すでに身に付けていると思う能力）を尋ねた（3つまで回答可）

「人柄（明るさ・素直さ等）」、「独創性」、「語学力（TOEICなど）」、「業界に関する専門知識」、「主体性」、「課題発見力」、「粘り強さ」、「チームワーク力」、「論理的思考」、「簿記」、「PCスキル」、「ビジネスマナー」、「一般常識」、「一般教養」、「コミュニケーション力」、「その他」。

2. 会社選択・学生選択（コンジョイント分析）：学生にどのような雇用条件の企業に勤めたいか、企業はどのような学生を採用したいと思っているかを尋ねた。

3. フェイス項目「大学」、「学部」、「学年」、「出身地」、「現在の居住」、「学籍番号」、「出身地」を尋ねた。

参考文献

- 青島裕子（1997）『ジェンダーバランスへの挑戦.女性が資格を活かすにはー』、学文社。
- 岡本隆、熊谷太郎、曾我亘由（2013）“愛媛県内大学生の資格と自己能力、就職に対する意識について”、愛媛経済論集、**32**（2・3）、21-29。
- 中島弘徳など（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、**38**、53-72。
- 竹上健（1997）“学生の資格取得に関する意識調査”、日本教育情報学会第13回年会論文集、144-147。
- 日本経済団体連合（2011）『新卒採用（2011年3月卒業者）に関するアンケート調査結果』。
- 宮田安彦（2004）“大学生のキャリア学習支援にあたって－大学生の資格施行を踏まえて－”、社会教育4月号、46-48。
- 山田浩之“地方私立大学における新入生の学習志向”、教育社会学研究年報、**6**、1-16。
- 山田浩之、葛城浩一編（2007）“現代学生の学習行動”、高等教育研究叢書、**90**。
- リクルート（2012）就職ジャーナル版『就職白書2012』。