

松 山 大 学 論 集
第 27 卷 第 1 号 抜 刷
2 0 1 5 年 4 月 発 行

松山大学生の資格に対する意識

熊 谷 太 郎

松山大学生の資格に対する意識*

熊谷 太郎†

1 はじめに

1991年にバブル経済が崩壊して以来、日本経済は失われた20年といえるほど経済は長期停滞してきた。その象徴として、1997年に山一証券を始め、倒産しないと言われてきた大企業・金融機関の大型倒産が相次いだ。ちょうどこの時代は就職氷河期と呼ばれ、大学新卒の内定率が低下した。この頃から大学生の資格に対する関心が高まった。当初はダブルスクールにより資格取得に励んでいた大学生が多かった。しかし、資格取得に対する大学生のニーズが増えたためか、大学における資格取得支援が盛んになってきており、今や多くの大学で資格取得講座が開催され、大学生のニーズを学内で満たす事ができるように取り組まれている。

資格取得に対する動機・意識は主に2種類あるように思われる。1つは、弁護士や医師、薬剤師など資格が無いと仕事ができないケースである。この場合、対象となっている職業にぜひ就きたいために勉強し、最終的に資格を取得する。また、仕事をする上で持っている事が望ましい資格、例えばフィナンシャル・プランナーやキャリアカウンセラー、産業カウンセラーのような資格もこの種に属すると考えられる。こちらの場合は、新卒はもちろん、社会人に多く持たれる意識であると推測できる。もう1つは、就活をする上で役に立ち

* 本研究は2013年度松山大学特別研究助成の研究成果である。記して感謝の意を表したい。なお、あり得べき誤謬は全て筆者の責任である。

† 松山大学経済学部教授

そうだからという理由での資格取得である。こちらの種類における資格取得動機・意識は主に就職活動にこれから臨む大学生に多く見られると推測できる。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）、岡本など（2013）などで調査研究がなされてきている。山田（2003）によると、社会科学系の大学新生生の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窺える。岡本など（2013）では、企業の採用過程のうち、資格がどのくらい考慮されているかを調査し、それを資格重視度の代替指標として分析を行っている。資格重視度を軽視群と重視群に分けると、大学に求める能力や就職先選択のポイントに差があることを明らかにした。

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）は『仮目的』、宮田（2004）は『自分探しの手がかり』と言及しており、目的ありきの資格取得ではないことが窺える。また、山田（2003）の調査で『大学に期待すること』の資格取得のための学習・受験指導が90.8%にも及ぶ。このことから、自分の望みや目標があるのではなく、就職を意識して資格を取得したいと考える学生が多いのではないかと予測できる。また、岡本など（2013）の分析から、資格を重視する学生は軽視する学生と比較すると、安定しており、給料がよいことを望む傾向にあることが明らかとなった。

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（2014）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0.8%にとどまり、コミュニケーション能力（82.8%）や主体性（61.1%）、チャレンジ精神（52.9%）と比較すると雲泥の差がある。また、リクルート（2015）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9.3%であり、1割にも満たない。その内訳を見ると、おおむね従業員規模が小さいほど資格取得を重視する。これは、従業員規模が小さいほど即戦力が欲しいことを意味していると考えられる。業

種でいうと、建設業（15.8%）や金融業（14.3%）で比較的重視されている。しかしながら、人柄（93.1%）やその企業への熱意（78.0%）、今後の可能性（72.0%）と比較すると、大きく水をあけられているのが現実である。

それでもなお、学生は資格取得に対して大きな関心を寄せている。企業の資格重要度の低さを鑑み、講義やゼミナールなどで資格よりもコミュニケーション力や主体性などの能力のほうが大切であることを伝え、これらの能力が身につくようなカリキュラムを構築する必要がある。そのためには、学生が具体的に資格に対してどのような意識を持っているのか、資格を重視している学生とそうではない学生で特性は異なるのかといったことを知る事が重要となる。

本稿では、松山大学の社会科学系学部（主に経済学部と経営学部）に焦点を絞り、資格を重視している学生とそうではない学生の様々な就職に関する意識についてどのような特徴があるのかについての分析を行う。その結果、いくつかの点が明らかとなった。全体的に上級生よりも下級生のほうが、男子学生よりも女子学生の方が資格に対する意識は強く持っている。そのうえで、資格を重視する学生と軽視する学生に分類をしたところ、どちらの意識を持つ学生でも女子学生の方が資格に対する意識は強いことがわかった。しかしながら、学年の差については、軽視する学生に差はあるものの、資格を重視する学生については学年の差はなかった。すなわち、資格を重視する学生は学年に関係なく同程度重視しており、一定数存在することが明らかとなった。最後に、資格重視度が高いことが明らかとなった、女子学生に焦点を当てて、特に上級生と下級生でどのような意識差を持っているかを明らかにする。

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節では今回の調査対象者全体の傾向を明らかにする。そして、第4節では資格重視度別の特徴を浮き彫りにし、第5節で女子学生に焦点を当て、その特徴を明らかにする。

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調査し、松山大学生を分析対象とする。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2013年4月で、著者担当を含む愛媛大学と松山大学における講義中に質問紙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年次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、松山大学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

学 部	経済学部	409
	経営学部	321
	人文学部	2
学 年	1年次生	328
	2年次生	241
	3年次生	125
	4年次生以上	39
性 別	女性	247
	男性	482
出身地	愛媛県外	209
	愛媛県内	517
	留学生	6

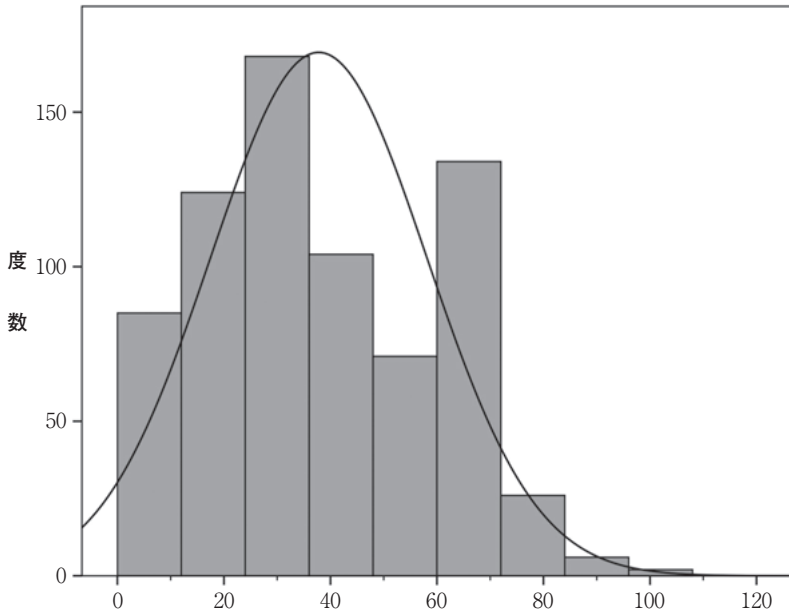
質問紙は3部構成となっている。なお、本研究では紙面の制約上、資格に関する質問のみを分析する。

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。

松山大学生は採用全過程中、平均約37.8%が資格要素であると考えている。また、全採用過程中、内定取得の50%を超える要素が資格であると考えてる学生が約1/4を占めている。この結果は、企業の採用過程において、比較的資格よりも別の要素が重要であると考えてる学生と、資格こそが重要であると考えてる学生に2分されていることを意味している。以下では資格重視タイプ（重視

図1 松山大学生が考える“資格取得が内定要因に占める割合”



群)と資格軽視タイプ(軽視群)に分類し分析をする。採用全過程30%以下が資格要素であると回答している学生が全体の50%を占めるため、本稿では採用全過程で資格要素が30%以下の学生を資格『軽視群』、30%よりも大きいと回答した学生を資格『重視群』と分類する。以下は、それぞれの資格重視度合とフェイス項目のクロス表である¹⁾。

表2は、男性よりも女性のほうがより資格を重視している割合が高い($\chi^2(1) = 14.383, p < .01$)ことを意味している。また、学年別で言うと1年次生($\chi^2(3) = 18.065, p < .01$)において、より資格を重視している割合が多いことがわかる(表3)。一方、これから就職活動に直面する3年次生については、資格を重視している割合が少ないことがわかる($\chi^2(3) = 18.065, p < .01$)。

ただし、この結果を解釈する際に気をつけなければならない点がある。それは、重視群に所属する割合について、女性が男性よりも有意に高いことは言えるが、資格が内定に占める平均的な割合について、女性のほうが高いかどうかまではわからないという点である。『内定に占める資格の割合』の重視群の内、低い割合に女性が集中している場合、この割合の平均は女性のほうが小さくなる可能性がある。すなわち、女性については二極化している可能性がある。そ

表2 性別クロス表

	男性	女性
軽視群	61.5 (3.8)	51.5 (-3.8)
重視群	38.5 (-3.8)	48.5 (3.8)

表3 学年別クロス表

	1年次生	2年次生	3年次生	4年次生以上
軽視群	52.8 (-3.7)	59.1 (-0.7)	66.4 (3.1)	69.0 (1.8)
重視群	47.2 (3.7)	40.9 (0.7)	33.6 (-3.1)	31.0 (-1.8)

1) 表中の数字は各性別ごとの軽視群と重視群のそれぞれの割合を表している。また、()内の数字は調整済み残差である。

これは、1年次生の重視群の割合が高いことにも同様に当てはまる。したがって、以下では『内定に占める資格の割合』を従属変数とし、2要因の分散分析を行い、どの学年に、あるいは男女のどちらが資格を平均的に重視する学生が多いのかを次節以降で明らかにする。

3 学年・性別と資格重視度

表4は『内定に占める資格の割合』（以下、資格重視度とする）を従属変数、学年・性別を独立変数とした2要因の分散分析の結果をまとめたものである。

表4は資格重視度に関して学年差と性差の分散分析表であり、学年差 ($F(3, 708) = 3.28, p < .05$) と性差 ($F(1, 708) = 4.719, p < .05$) はいずれも5%有意であることを示している。一方で、学年と性別の単純主効果については有意ではないことが示された。これは、各学年において、性別に関係なく資格重視度について同じような傾向にあることを意味している。以下では、具体的にどちらの性で資格重視度が高いのか、どの学年において資格重視度が高くなっているのかを個別に示していく。

表5は男性と女性の資格重視度の差について表している²⁾。男性よりも女性のほうが資格重視度は高くなっていることがわかる。この結果は、男性と比べて女性のほうが資格を重視している割合が高いという結果を表した表2を反映し

表4 学年・性別による分散分析表

	平方和	自由度	平均平方	F 値	p 値
学 年	3,932.005	3	1,310.668	3.280	.021
性 別	1,885.517	1	1,885.517	4.719	.030
学年×性別	1,031.820	3	343.940	.861	.461
誤 差	282,874.929	708	399.541		

2) 表5の各性別における()内の数値は平均値を表している。以下、すべての表において()内の数値は平均値を表す。

表5 男女の資格重視度の差

性別 (i)	性別 (j)	平均値の差 (i-j)	標準誤差	p 値
男性 (33.69)	女性 (38.01)	-5.306	2.442	.030

た結果となっている。

もう1つの属性である学年差も5%有意であった。ただし、表3と完全に同じ解釈ができるわけではない。表6は学年ごとの多重比較の結果を表している。この結果から次のことが言える。1年次生と2年次生に資格重視度について有意な差は観察されなかった。1年次生と3年次生、4年次生以上については有意な差が観察された。就職活動に直面している上級生については、先輩や就職ガイダンス等で資格以外の能力の重要性やそもそも資格が就職活動にそれほど影響するわけではないことを知っている、もしくは肌で感じているのだろう。一方で、高校を卒業し、就職する際は資格に比較的重きが置かれることがあるかもしれない。また、商業高校を卒業している学生は、資格をかなり取得しているケースが多い。資格取得が就職に有利であるという進路指導を受けている可能性は十分にある。このようなことも、1年次生の資格重視度の平均値が高くなる要因の1つになっていると考えられる。1年次生と2年次生に有意

表6 学年による多重比較

学年 (i)	学年 (j)	平均値の差 (i-j)	標準誤差	p 値
1年次生 (40.58)	2年次生	2.63	1.717	.419
	3年次生	7.72	2.121	.002
	4年次生以上	10.13	3.430	.017
2年次生 (37.95)	3年次生	5.09	2.225	.102
	4年次生以上	7.50	3.495	.140
3年次生 (32.86)	4年次生以上 (30.45)	2.41	3.710	.915

な差が観察されない要因は、就職活動に直面していないことが大きな要因と考えられる。2年次生は松山大学での大学生活にも慣れてきたことだろう。しかしながら、『就職をする』と考えるにはまだまだ時期尚早であると推察される。就職活動を意識しないということは、それに関する情報収集はしないし、また意識があったとしても積極的に目を向け耳を傾けることはまだしないのかもしれない。したがって、その意味で1年次生と差異がないと考えられる。

ただ、2年次生と3年次生以上を比較すると有意な差は観察されなかった。このことから、就職活動にそれほど強い意識はまだ持っていないものの、上級生と接する中で、資格よりも他の要素の重要性に気づく機会があったのだろうと考えられる。

以上の結果をまとめると、上級生になるほど資格重視度は下がり、また男性よりも女性のほうが資格重視度が高いことが明らかとなった。しかしながら、資格重視度についての特徴はまだまだぼやけている。下級生の中でも資格重視度が低い学生、男性でも資格重視度が高い学生が存在している。したがって、資格重視度ごとにある特徴が存在する可能性がある。そこで、以下では資格重視度別に、どのような特徴があるのかを明らかにしていく。

4 資格重視度別の特徴

本節で資格重視度を重視群と軽視群に分類し、それぞれどのような特徴を持っているのかを明らかにする。表7と表8は軽視群と重視群の記述等計量である。まずこの2つの表から、それぞれの資格重視度にどのような特徴があるのかを概観する。

おおむね、どの学年においても男性の方が軽視群の数が多く、女性の方が重視群の数が多くなっている。また、重視群の方が標準偏差が大きいので、より広範囲に散らばっていることになる。これは、人数をほぼ均等にするために、資格重視度について30を分岐点として軽視群と重視群に分類しているためである。また、軽視群については、学年差や性差があるように見えるが、重視群

表7 軽視群の記述等計量

性別	学年	平均値	標準偏差	N
男 性	1年次生	23.06	7.957	90
	2年次生	20.14	8.683	95
	3年次生	18.66	8.433	62
	4年次生以上	16.58	9.436	19
女 性	1年次生	24.73	7.653	56
	2年次生	24.00	7.240	30
	3年次生	22.86	8.348	12
	4年次生以上	22.86	9.512	7
総 和	1年次生	23.70	7.858	146
	2年次生	21.06	8.495	125
	3年次生	19.15	8.436	74
	4年次生以上	18.27	9.689	26

表8 軽視群の記述等計量

性別	学年	平均値	標準偏差	N
男 性	1年次生	54.09	14.237	93
	2年次生	56.79	13.325	70
	3年次生	52.50	12.688	34
	4年次生以上	54.73	16.686	11
女 性	1年次生	55.49	13.361	81
	2年次生	57.75	14.934	40
	3年次生	56.00	9.103	15
	4年次生以上	80.00		1
総 和	1年次生	54.74	13.814	174
	2年次生	57.14	13.871	110
	3年次生	53.57	11.726	49
	4年次生以上	56.83	17.502	12

については性差はありそうだが、どの学年においても平均的に高止まりしており、それほど差が無いようにみえる。以下では、軽視群と重視群を分け、2要因の分散分析を行いそれぞれの特徴を浮き彫りにする。

表9は重視群の分散分析表である。重視群については、先の分析とは異なり、学年については有意な差は観察されず、性差 ($F(1, 337) = 4.144, p < .05$) のみが有意だった。また、学年と性別の交互作用は有意ではなかった。

重視群においては、学年差は有意ではない。そのため、どの学年においても資格を重視する学生は一定数存在し、学年に関係なく資格を重視すると解釈できる。ただし、資格を重視する理由については、学年ごとに異なる可能性がある³⁾。

表10は重視群における資格重視度の性差を表している。重視群の中でも男

表9 重視群の分散分析表

	平方和	自由度	平均平方	F 値	p 値
学 年	979.306	3	326.435	1.742	.158
性 別	776.390	1	776.390	4.144	.043
学年×性別	559.560	3	186.520	.996	.395
誤 差	63,133.526	337	187.340		

表10 重視群における資格重視度の性差

性別 (i)	性別 (j)	平均値の差 (i-j)	標準誤差	p 値
男性 (54.525)	女性 (62.311)	-7.786	3.3825	.043

3) 上級生は就職活動を実際に行っている、あるいは直面している。その経験の中から資格が必要であると考えているかもしれない。下級生は就職活動に対する意識はおそらくそれほど高くない。また、知り得る業種は公務員や教員、銀行員など限られている。そのため、資格が重要であると考えているかもしれない。いずれにせよ、今回のアンケートでは、その理由は推測できるが、明らかにすることはできない。

表 11 軽視群の分散分析表

	平方和	自由度	平均平方	F 値	p 値
学 年	663.005	3	221.018	3.246	.022
性 別	597.453	1	597.453	8.776	.003
学年×性別	131.257	3	43.752	.643	.588
誤 差	24,712.968	363	68.080		

性よりも女性のほうがより資格を重視する傾向にある。表5と比較すると、性差はより大きくなっていることがわかる。また、資格を重視する学生は学年に関係なく重視する傾向にある。したがって、資格重視度の学年差は軽視群が主な要因であることがわかる。

表11は軽視群の分散分析表である。軽視群については、性差 ($F(1, 363) = 8.776, p < .01$) と学年差 ($F(3, 363) = 3.246, p < .05$) とともに有意であった。学年と性別の交互作用は有意ではなかった。

表12から、軽視群でも重視群と同様に性差が有意であるがその差は小さくなっているが、重視群にせよ軽視群にせよ女性のほうが資格をより重視することがわかった。

資格軽視群における学年差については表13にまとめられている。全体的な傾向として、上級生になるほど資格重視度は下がっている。就職活動が身近になるほど、その必要性についての認識が変化していると考えられる。2年次生以上の間では資格重視度について有意な差は観察されなかったが、1年次生とその他の学年について有意な差が観察された。高校卒業直後の場合、大学新卒

表 12 軽視群における重視度の性差

性別 (i)	性別 (j)	平均値の差 (i-j)	標準誤差	p 値
男性 (19.608)	女性 (23.314)	-3.706	1.251	.003

表 13 軽視群における多重比較

学年 (i)	学年 (j)	平均値の差 (i-j)	標準誤差	p 値
1 年次生 (23.70)	2 年次生	2.63	1.005	.045
	3 年次生	4.55	1.177	.001
	4 年次生以上	5.43	1.756	.011
2 年次生 (21.06)	3 年次生	1.92	1.210	.390
	4 年次生以上	2.79	1.779	.396
3 年次生 (19.15)	4 年次生以上 (18.27)	2.41	1.881	.996

者の就職活動と接する機会はおそらく少ない。そのため、上述のとおり、就職をするためには、資格を取得し、その能力を認めてもらわなければならないということを考えている可能性が高い。一方、2年次生以上では、就職活動に実際に直面している、部活やサークルの先輩、あるいはキャリアセンターのガイダンスなどで、資格よりもむしろ重要な事があるという話を聞いている可能性がある。そのため、2年次生以上では資格に対して大きな差はないと考えられる。

5 女性の資格に対する意識の特徴

ここまでで明らかとなったことは、軽視群においても重視群においても、いずれにせよ女性のほうが男性よりも資格を重視するということである。以下では、今回のアンケートからわかる女性が資格を重視する要因を考察する。

表 14 は、学年別資格重視度の割合を表している⁴⁾。男性については、1年次生の資格重視群 ($\chi^2(1)=6.455, p < .05$) の割合が有意に高くなっている。一方、女性については各学年の割合に差があるとは言えないという結果になっ

4) この表には4年次生以上は含まれていない。4年次生以上の女性は8名しかおらず、そのうち資格重視群に属する女性は1名である。4年次生以上を含めても、結論に大幅な変更はないため、今回は比較的サンプル数の多い3年次生までを表で紹介している。

表 14 学年別資格重視度の割合

	男 性		女 性	
	軽視群	重視群	軽視群	重視群
1年次生	49.2%	50.8%	40.9%	59.1%
2年次生	57.6%	42.4%	42.9%	57.1%
3年次生	64.6%	35.4%	44.4%	55.6%

た。すなわち、どの学年でも重視群の割合が高い。このことが、女性の資格に対する意識が高い結果の要因の1つになっていると考えられる。ただ、学年ごとにはまったく特徴がないのかは明らかではない。そこで、女性について大学に求める能力と内定の決め手になる能力という視点から、学年ごとの特徴を明らかにする⁵⁾

表 15 は女性について、学年差のあった大学に求める能力と内定の決め手になる能力である。太字は上級生の割合が下級生よりも有意に高かった能力項目を意味している。大学に求める能力について、スキル系の能力である PC スキル ($\chi^2(1) = 9.127, p < .05$) については下級生の求める割合が有意に高かった。これは、さまざまなパソコンの使い方だけでなく、資料収集や発表資料の作成などこれから大学生活で必要になる能力を修得したいという気持ちを表してい

表 15 学年差のあった能力項目

大学に求める能力	内定の決め手になる能力
論理的思考**	独創性**
PC スキル**	主体性**
一般常識**	PC スキル**
一般教養***	

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

5) 大学に求める能力とは、学生が身につけたいと思っている能力のうち、大学に提供してもらいたいスキル・能力のことを意味している。また、内定の決め手になる能力とは、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」のことを指す。

ると考えられる。一方、論理的思考 ($\chi^2(1)=6.610, p < .05$) や一般常識 ($\chi^2(1)=8.661, p < .05$)、一般教養 ($\chi^2(1)=9.790, p < .01$) については、学年が上がるごとに求める割合が増えている。これらの能力はスキルではなく、汎用的である。授業やゼミで、これらの能力の必要性に迫られたのかもしれないし、また大学で多くのことを経験することで、これらの能力の必要性に目覚めたのかもしれない。いずれにせよ、進級することでより多くの、またこれまでと異なる体験をすることにより、考え方に変化の兆しが見られる。

内定の決め手になる能力に目を向けると、独創性 ($\chi^2(1)=8.677, p < .05$) については特に3年次生、主体性 ($\chi^2(1)=9.239, p < .05$) については、特に2年次生の割合が有意に高く、PCスキル ($\chi^2(1)=7.876, p < .05$) については特に1年次生の割合が高かった。1年次生よりも2年次生、3年次生の方が汎用的な能力のほうが内定の決め手になると考えている。

これらのことから、1年次生は技術的なスキルと言う意味で資格重視の傾向があるが、2年次生以上については必ずしもスキルとしての資格を持っていれば良いと考えていない可能性がある。すなわち、1年次生は大学で求める能力と内定の決め手になる能力が直結している可能性が高い。2年次生以上になると、必ずしもそうではなくむしろ主体性や独創性が決め手となると考えている。学年を経るにしたがって、同じ資格を重視する女性でも考え方にこれだけの違いが現れてくることがわかる。女性の方が資格を重視する傾向にはあるが、むやみに資格さえあれば就職に有利というよりも、何か別の考えがあると解釈をするほうが適当であるだろう。ただ、どのような考えを持って適当と考えているかは今回のアンケートでは明らかにはできない。

6 お わ り に

本稿では松山大学と愛媛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、松山大学生を対象として特に資格に焦点を当て分析を行った。その結果、男性よりも女性が、上級生よりも下級生のほうが資格を重視

していることがわかった。資格を重視する学生（重視群）と軽視する学生（軽視群）別に特徴があると考えられるため、資格重視度別の分析も行った。資格重視群の学生は、性差が有意であり、女性のほうが資格を重視する傾向にある。しかし、軽視群においては性差だけでなく、学年差も有意であった。したがって、資格を重視する学生は学年に関係なく重視することが明らかとなった。

また、資格重視別の分析の結果、女性のほうが男性よりも資格を重視することが明らかとなっているために、大学に求める能力と内定の決め手になる能力という角度から女性の資格に対する意識を考察した。その結果、1年次生は大学に求める能力と内定の決め手になる能力に直接つながっているが、学年が上がるとうまやみに資格があれば良いというよりも、何か別の考えがあった資格を重視する考えがあるのだと推測した。ただし、今回のアンケートからはそれ以上のことはわからない。なぜ内定に占める資格割合が女性のほうが比較的高いのかをより正確に捉えるアンケートを設計し、分析することが今後の課題となる。

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－』、学文社。
- 岡本隆、熊谷太郎、曾我亘由（2013）“愛媛県内大学の資格と自己能力、就職に対する意識について、”愛媛経済論集、**32**、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（2014）『新卒採用（2014年4月入社対象）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（2003）“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**。
- リクルートキャリア（2015）『就職白書－採用活動・就職活動編－』。