

職業資格の効用をどう捉えるか

阿形 健司

(同志社大学准教授)

本稿は、日本における多様な職業資格の「効用」を捉える視点を整理しつつ先行研究を概観した上で、若干のデータ分析結果を示しつつ、労働市場における資格の効用を検討する。誰にとっての資格の効用かという観点から、「個人」にとっての効用と企業や「組織」にとっての効用とに分けることができる。企業や組織が資格を利用する際の効用として、新たに労働力を調達する「選抜」と既存の従業員の職業能力伸長のために資格取得を奨励する「育成」という2通りがある。資格の効用が「個人」に現れるのか「組織」に現れるのかという軸と、資格を利用する局面が「選抜」か「育成」かという軸を組み合わせると3つの類型を設定する。この類型ごとに先行研究を整理すると、先行研究のいくつかは労働市場における資格の「手段的」効用を見出していることが明らかになる。次いで、データ分析の結果、労働市場全体における職業資格の効用は小さいことを再確認した。業務独占資格は、国家がサービス提供者の品質保証を担うことを通じて提供者と利用者との間のサービスのやりとりをスムーズに行えることを狙いとしている。この品質保証が担保されている限り問題は生じないが、市場原理主義が強まると職業選択の自由という観点から葛藤が生じる。サービス需要は時代によって変化するため、品質保証を担保しつつ必要な量のサービスを提供するためにはどのような資格制度が望ましいのか、多角的な検討が必要とされている。

目次

- I はじめに
- II 資格研究の視座
- III 分析事例
- IV おわりに

I はじめに

日本における職業資格は、対象とする職業領域においても、資格の種類や等級においても、資格を取得するルートにおいても、またその「効力」（無資格者を当該業務から排除する権限の範囲）においても非常に多様である。したがって、労働市場における資格の役割を論じることはなかなか困難である。本稿では、資格の「効用（利点）」を捉える視点を整理しつつ先行研究を概観した上で、

データを用いて若干の分析結果を示すことによって、労働市場における資格の効用を検討する。

そもそも、日本の職業資格の多様性がなぜ生じるかという点、ドイツのように学校教育と職業資格取得とが緊密に結びついている（望田編 1995；吉川 1998）わけでは必ずしもなく、イギリスのように国家が統一的な基準を示して資格制度が整備されてきている（柳田 2004；小山 2009）わけでもないからである。日本の場合は、学校教育と緊密に結びついた一部の資格が存在する一方で、多くの資格は学校教育とは離れたところに存在している。また、法的な裏づけにより国家が付与にかかわる資格（国家資格）が存在する一方で、各種民間団体が独自に発行する資格（民間資格）が数多く存在し、資格の数は2000とも3000とも言われている（青島 1997：21）。国家資格は根拠法

令の規定内容によって「業務独占資格」「必置資格」「名称独占資格」の3つに分けることが習慣となっている（辻 2000：325）。さらに、法的な裏づけにより「効力」が強い国家資格だからといっても必ずしもその「効用」が強いとは限らないのである¹⁾。これらが資格を論じる際の困難の源である。とはいえ、職業資格研究にも一定の蓄積が存在するのでそれを概観する。まずは資格の「効用」を捉える視点を整理しておこう。

II 資格研究の視座

1 資格の「効用」をとらえる視点

これまでの職業資格の研究は、主として歴史的・制度的研究と実証的研究に分けることができる。前者は特定の資格ないしは国家資格全体をとりあげ、どのような経緯でその資格が創設され、発展してきたのかを追究する研究である。これらの研究は、明治期や第二次世界大戦後の社会変動の中でさまざまなアクターが利害を調整しつつ資格を制度化していくさまを明らかにしてきた（橋本 1992；新谷 1996；辻 2000 など）。

資格の制度史的研究の中には、社会構造における資格の位置づけを考察したものが含まれる。そこでは、資格が社会的に何を構成して何を隠蔽しているかが追究される。たとえば、「業務独占資格」は有資格者しか当該職業に就くことができないという制限を設けるものだが、このことは「職業選択の自由」とどのような関係があると考えればよいのだろうか（後述）。また、高い社会的地位と結びついた職業には資格が必要なものもあるが、社会的地位の世代間継承が資格制度によって見えにくくされるという事実はないだろうか。このような問題関心に基づいた研究は、職業資格研究というよりも専門職（profession）研究として発達してきた（Larson 1977；Collins 1979；Parkin 1979 など）。日本においてこの領域の研究は石村（1969）、中野（1981）などを嚆矢として一定の研究蓄積を得ている。専門職研究を職業資格研究と読み替えることを通じて労働市場における資格の役割をより原理的に問うことが可能だろう²⁾。

後者の実証的研究は、個人や企業に対する調査に基づき、現在の資格がどのように利用され、またどのような性格を備えたものと認識されているのかを明らかにしてきた（神代 1980、今野・下田 1995、米澤 1996、小倉 1998、阿形 1998a、1998b、上西 1999a、1999b、阿形 1999、2000、2005、2008 など）。これらの実証的研究は、「資格がどのように役立つのか、あるいは役立つたないのか」という資格の効用を把握しようという関心に基づいて、質問紙調査や文献資料調査など種々の方法を用いて行われてきた。本稿の関心はこちらに重点があるので、少し細かく検討しよう。

資格の効用と一口に言っても、その現れ方は多層的である。まず、誰にとつての資格の効用かという観点からは、個人にとつての効用と企業や組織にとつての効用との2つに分けることができる。さらに後者の企業や組織にとつての効用は、組織の性格によって「出口」としての資格の効用と「入口」としての資格の効用という2通りの現れ方が存在する。「出口」としての資格の効用というのは、教育や訓練の結果としての資格に着目することである。教育機関は、そこで過ごした生徒や学生の能力をどれだけ伸ばさせたかを問われるが、資格はその1つの指標となりうる。卒業後は社会人になることが想定される短期大学や専門学校（専修学校専門課程）においては、カリキュラムの中に資格教育をどのように位置づけるかが重要になってくる（青島 1997、植上 2003）。一方、「入口」としての資格の効用というのは、能力や品質の証明書としての資格に着目することである。企業は、新たな労働力を調達する際により人材を合理的・効率的に確保したいと考えるだろう。資格はその際の1つの有力な指標となりうる。これまでの研究はどちらかといえば「入口」としての資格の効用に関心を払ってきたと考えられる。

企業が資格を利用するのは新たに労働力を調達する時だけではない。既に勤めている従業員の職業能力を一層高めるために資格取得を奨励することがあるだろう。この場合、資格には「育成（開発）」という効用があると考えられる。複数の候補者の中から新規労働力を調達するために資格を利用することを「選抜」の効用と定義すれば、企

業は「選抜」と「育成」という異なる局面で資格を利用してることになる。

資格の効用が「個人」に現れるのか「組織」に現れるのかという軸と、資格を利用する局面が「選抜」か「育成」かという軸を組み合わせると、資格の効用について図1のような分類を設定できるだろう。この図式に基づいて先行研究を整理してみよう。

2 先行研究の整理

第一のグループ（第Ⅱ象限…個人×選抜）は、ある資格を取得した個人が労働市場においていかなる利益を得るか検討する研究である。このグループに属する研究が数の上ではもっとも多い。これは、資格取得による収入増、昇進・昇格の可能性の上昇、転職・独立の機会の拡大などの効用があるかどうかということである。先述した実証的研究に分類される多くの研究がこの視点に立っている。神代（1980）は、労働市場における職業資格の役割について論じた最も初期の研究である。ここでは、旋盤工技能士資格取得者のデータを用いて資格が内部労働市場に組み込まれている可能性を指摘している。

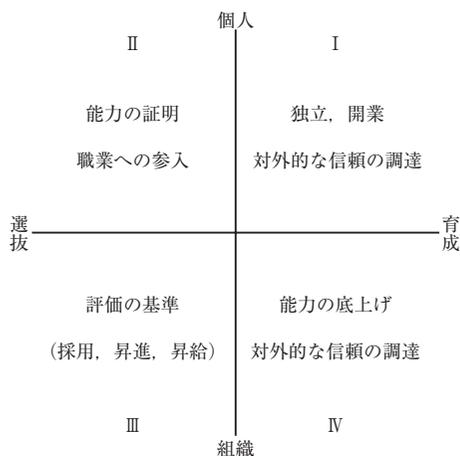
今野・下田（1995）は、ホワイトカラー向けの複数の資格（「宅地建物取引主任者」「税理士」「中小企業診断士」「社会保険労務士」）を取り上げ、資格保持者の意識やキャリア形成・企業側の評価などについて多面的に考察している。資格を取得す

る理由は、現在の業務に役立たせるため（宅地建物取引主任者）、社会的評価を得るため（税理士）、能力開発のため（中小企業診断士）など資格によってさまざまである。資格取得後の行動では、「税理士」や「宅地建物取引主任者」は独立に向かい「中小企業診断士」は同じ会社に勤め続ける人が多い。「社会保険労務士」はその中間である。

小倉（1998）は、首都圏の中高年（40～59歳）労働者を対象に行った質問紙調査に基づき、資格と職業生活意識との関連や資格の経済効果を分析している。労働市場における資格の効用については、収入と資格の有無との関連を検討している。重回帰分析の結果、資格を持っていても収入を増大させる効果は見出されなかった。さらに小倉（1998）は、一定数の有資格者が得られた19資格を対象に、有資格者をケース（対象）、資格名をカテゴリー（特徴）の1つとして数量化Ⅲ類による資格の類型析出を試みている。ここでは、「経理グループ」「管理・監督グループ」「建設関連技能グループ」「生産技能グループ」「教員グループ」の5つの類型が析出されている。5つの類型のうち「管理・監督グループ」（「食品衛生管理者」「公害防止管理者」「宅地建物取引主任者」を含む）においてのみ資格の収入を増加させる効果が見出されている。

阿形（1998a, 1998b, 2000）は、1995年『社会階層と社会移動（SSM）調査』データを用いて個人レベルにおける職業資格の効果を明らかにしようとした。それによれば、職業資格がもたらす職業上の有利さは、有職者全体を対象にすると見出せないが、特定の学歴集団や職業集団に限定すれば見出すことが可能であった。具体的には、新制高校卒の女性に限定すると、「資格取得のために中卒後、専修学校等の卒業を必要とする資格」や、それらの資格と一部重複するが「美容師・看護師・調理師グループ」の資格をもっていると収入増に寄与した（阿形 1998a, 1998b）。また、現職がブルーカラー職である人に限定すると、「美容師・看護師・調理師グループ」の資格は収入増をもたらさず、「ボイラー技士や危険物取扱者、自動車整備士などを含むグループ」の資格は、「常雇い」や「大企業」というより安定した雇用の獲得をも

図1 資格の「効用」分類



たらしめていた(阿形 2000)。

第二のグループ(第Ⅲ象限…組織×選抜と第Ⅳ象限…組織×育成)は、企業が労働力を調達したり、従業員の能力開発を促進する際に職業資格は役立つのかどうかという観点からの研究である。第一のグループに比べてこのグループに属する研究はあまり多くはない(今野・下田 1995; 上西 1999a, 1999b など)。今野・下田(1995)は、企業は公的資格の取得援助制度や賃金や昇進・昇格という処遇を通じて資格を重視していると結論づけている。上西(1999a, 1999b)は、中小企業と大企業からそれぞれ2500社ずつ抽出して行った人事・教育担当者を対象にした調査³⁾によって、企業による資格・検定の利用状況(1999a)、企業から見た資格・検定の分類と役割(1999b)を検討している。前者では、企業が義務づけたり取得を奨励している資格の有無や資格取得援助の方法等を業種別に比較している。後者では、資格・検定の位置づけ、支援、褒賞等5つの観点における回答パターンによって資格の分類を行い、最終的にはそれらの組み合わせから7つの総括分類を導いている。そこでは、法規への対応上資格が必要であるかどうかを類型の大きな分かれ目になっていることが明らかにされている。

最後の第三のグループ(第Ⅰ象限…個人×育成)は、資格を取得する行為自体が個人にとっての効用をもたらす場合である。これは、独立自営、開業に資格がどう関わるかという観点からの研究である。先行研究は少なく、今野・下田(1995)が「税理士」や「宅地建物取引主任者」の独立効果を指摘している。また、阿形(2008)は、資格取得の前後における「従業上の地位」の変化を検討している。そこでは、職業または企業間の移動をした44ケースのうち、「自営業への移動」がおよそ4分の1あることが示されている。

第Ⅰ象限の効用には、必ずしも労働市場において得られるとは限らないものも含まれる。たとえば何かを学習したり技能を習得したりする際の目安として資格取得に挑戦するとか、資格取得を目指して勉強した結果、首尾よく資格を得た暁には自分に自信をもてるようになるといった効用である。これらは資格の「表出的」効用と呼ぶことが

できる。こうした効用は労働市場において直接役立つわけではないので求職中の人びとにとってはあまり意味がないが、職を得ることが差し迫って必要ではない人びと、たとえば学生や専業主婦にとっては意味があるだろう。こうした主観的な効用に対しては学問的な関心あまり払われてこなかったので研究はほとんどみあたらないが、大学生を対象にした調査からはこの種の効用を垣間見ることができる。たとえば青島(1997: 65-67)は「仮目的」としての短大生の資格取得行動を指摘しているし、葛城(2004)は、大学生の資格に対する意識調査から資格取得によって得られる心理的な満足(「精神的効用」)を抽出している。

以上、先行研究を概観してきたが、資格の効用は「手段的」効用(第一グループと第二グループおよび第三グループの一部)と「表出的」効用(第三グループの一部)に大別できるだろう。労働市場における資格の効用は、資格取得自体が目的ではないので手段的効用に含まれる。先行研究のいくつかは労働市場における資格の効用を見出している。次節では、はたしてそうした効用はどれぐらい確かなものとして存在しているのか実際のデータを用いて検討してみよう。

Ⅲ 分析事例

本節では、さきの第一グループに属する研究として、個人にとっての資格の効用の分析事例を示すことにする。分析に用いるのは2005年『社会階層と社会移動(SSM)日本調査』データである。この調査は、詳細な職業経歴を中心に仕事や生活に関する多面的な質問を20~69歳の男女を対象に行っている。全国を対象とした無作為抽出調査なので、このデータから得られた情報は一応日本の労働市場の縮図として捉えてよいだろう。2005年調査は一部の質問を留置票に分割している。資格に関する質問はそのうちのB票にのみ含まれているので2915ケースが分析対象となる⁴⁾。

2005年『SSM日本調査』で現れた上位20位までの資格を示したのが表1である。取得者の多い順に「簿記の資格」211名、「教員免許」119名、「珠算の資格」89名などと続く。「資格類型」と

表1 上位20位の資格（資格類型ごとの多い順）

資格類型	資格コード	人数	比率 A	比率 B
「伝統型」資格	看護師・准看護師	77	6.8	3.9
	調理師	66	5.9	3.3
	訪問介護員	63	5.6	3.2
	美容師・管理美容師	34	3.0	1.7
「女性専門職型」資格	教員免許	119	10.6	6.0
	保育士	47	4.2	2.4
	栄養士	26	2.3	1.3
「建設ホワイト型」資格	土木施工管理技士	35	3.1	1.8
「男性工業型」資格	危険物取扱者	76	6.7	3.9
	フォークリフト運転者	43	3.8	2.2
	技能士	37	3.3	1.9
	溶接関連資格	35	3.1	1.8
	自動車整備士	31	2.8	1.6
	クレーン関連資格	31	2.8	1.6
	ボイラー関連資格	28	2.5	1.4
	電気工事士	26	2.3	1.3
民間資格	簿記の資格	211	18.7	10.7
	珠算の資格	89	7.9	4.5
	英語の資格	28	2.5	1.4
	秘書の資格	25	2.2	1.3
	小計	1127	100.0	57.1
	その他の資格	846		42.9
	合計	1973		100.0

注：比率 A は、上位 20 位までの資格に占める当該資格の人数比。

比率 B は、名前のわかっているすべての資格に占める当該資格の人数比。

データは、2005 年「SSM 日本調査」である。

は、阿形（1998a）で提示した 4 類型を基に、「訪問介護員」を「伝統型」資格に、「栄養士」を「女性専門職型」資格に、「フォークリフト運転者」を「男性工業型」資格に含めて作成した類型である。個別の資格の効用を検討するにはケース数が小さすぎるので、ここではこの 4 類型の資格（+民間資格）の効用を検討する。ただし、いずれの分析も有職者のみを対象としている。

(1) 収入

性別（ダミー変数）、年齢、学歴（教育年数）、現在の職業（職業威信スコア）、資格の有無（ダミー変数）を独立変数とし、収入を従属変数とする重回帰分析を行った結果、資格をもっていることが収入増をもたらす効果は確認されない。また、表 1 にある 4 つの資格類型のいずれの資格も収入増には寄与しない。これは阿形（2000）を追認する結果である。

(2) 従業上の地位

常雇い（「常時雇用されている一般従業者」）を 1、

非常雇い（「臨時雇用・パート・アルバイト」「派遣社員」「契約社員、嘱託」）を 0 とするダミー変数を従属変数として、性別（ダミー変数）、年齢、学歴（教育年数）、現在の職業（職業威信スコア）、資格の有無（ダミー変数）を独立変数とする二項ロジスティック回帰分析を行った結果、資格をもっていることが常雇いの確率を高める効果は認められなかった。

次に、業務独占資格（ダミー変数）、必置資格（ダミー変数）、名称独占資格（ダミー変数）それぞれが、常雇いの確率を高める効果をもつかどうかを検討した結果、そうした効果は認められなかった。

さらに、上記と同様に 4 類型の資格（ダミー変数）が常雇いの確率を高める効果をもつかどうかを検討した結果、いずれも常雇いの確率を高める効果が認められなかった。このように、労働市場全体を射程に入れると、資格の効用はほとんど見出すことはできないのである。

そこで、下位集団を設定して資格の効用を検討

してみよう。表2は、学歴が高卒以下の集団において、資格が常雇いになる確率を高めるかどうか分析した結果である。これによると、10%と有意水準を甘く設定すれば民間資格は常雇いになる確率を低める効果を認めることができる。この民間資格に含まれる具体的な資格（「簿記」「珠算」「英語」「秘書」）は女性が取得するケースが多い。表2の結果は、高卒（以下）女性がこれらの資格を利用しながら常雇いではない形態で働きやすいのか、あるいはこれらの資格とは無関係に職業に従事しているのか、いくつかの解釈ができるだろう。

(3) 企業規模

まず、1000人以上および官公庁（大企業）を1、1000人未満（中小企業）を0とするダミー変数を従属変数として、性別（ダミー変数）、年齢、学歴（教育年数）、現在の職業（職業威信スコア）、資格

の有無（ダミー変数）を独立変数とする二項ロジスティック回帰分析を行った。結果は示さないが、資格をもっていることが企業規模を小さくする効果がみられた（5%水準）。ただしモデルの説明力は大きくない。

次に、資格類型の企業規模への効果を検討する。表3は、企業規模を従属変数とする二項ロジスティック回帰分析の結果である。これによると、「女性専門職型」資格は、大企業に勤める確率を高め、「伝統型」資格は、大企業に勤める確率を低める効果をもつ。この結果は次のように解釈できる。「女性専門職型」資格のうち62%を「教員免許」が占めている。教員免許は死蔵される確率が高い（阿形 1998a：62）とはいえ、現職が教員である者が多くを占めている。その大部分は公立学校に勤務しており従業先の規模は「官公庁」となる。こ

表2 従業上の地位（常雇い）を従属変数とするロジスティック回帰分析（高卒以下）

	B	S.E.	Exp(B)	p
性別：基準は女性	2.031	0.157	7.621	***
年齢	-0.052	0.006	0.949	***
職業威信スコア	0.085	0.011	1.089	***
企業規模：基準は中小企業	0.152	0.178	1.164	
資格類型：基準は資格なし				
「伝統型」資格	0.032	0.230	1.033	
「女性専門職型」資格	-0.220	0.849	0.803	
「建設ホワイト型」資格	0.472	0.842	1.604	
「男性工業型」資格	0.221	0.239	1.248	
民間資格	-0.397	0.227	0.673	+
定数	-2.132	0.599	0.119	***
-2Log Likelihood	1363.887			
Cox & Snell Pseudo R ²	0.269			

注：N=1352。***：p<.001，**：p<.01，*：p<.05，+：p<.10。データは、2005年『SSM日本調査』である。

表3 企業規模（大企業）を従属変数とするロジスティック回帰分析

	B	S.E.	Exp(B)	p
性別：基準は女性	0.270	0.117	1.310	*
年齢	-0.019	0.004	0.981	***
教育年数	0.163	0.028	1.177	***
職業威信スコア	0.024	0.006	1.024	***
資格類型：基準は資格なし				
「伝統型」資格	-0.516	0.262	0.597	*
「女性専門職型」資格	0.866	0.201	2.377	***
「建設ホワイト型」資格	-0.631	0.508	0.532	
「男性工業型」資格	0.216	0.173	1.241	
定数	-4.093	0.433	0.017	***
-2Log Likelihood	2431.060			
Cox & Snell Pseudo R ²	0.069			

注：N=2640。***：p<.001，**：p<.01，*：p<.05，+：p<.10。データは、2005年『SSM日本調査』である。

うしたデータの特性から、「女性専門職型」資格は大企業に勤める確率を高めるといふ効果が現れるのである⁵⁾。一方「伝統型」資格に含まれる「調理師」や「美容師」資格取得者は小規模店舗に勤める可能性が高いだろう。これらの技能系の資格は大企業勤務には馴染まないことを示唆している。

以上のラフなスケッチから言えることは次の通りである。単なる職業資格の保持は、労働市場におけるプラスの効用をほとんどもたらさない。また、特定の学歴集団においては、一部の資格類型は常雇いになりにくい確率を弱いながらも示しており、期待されたのとは逆向きの効用をもつ。さらに、企業規模についていえば、ある種の資格は大企業に勤める確率を低める効果をもつ。この結果も期待とは逆向きの効用だといえる。

ここでの分析は投入した独立変数も限られており、説明力も必ずしも高いものばかりではない。したがって決定打は欠くものの、労働市場全体における職業資格の効用を見出すのは容易ではないことを改めて確認した(阿形 2000, 2005, 2008)。

IV おわりに

今野・下田(1995)は、ホワイトカラー向けの資格の効用を分析していた。そこではおおむね資格の効用が見出せるという結論が示されていたが、2005年『SSM日本調査』のデータからはホワイトカラー向けの資格について効用を見出すことができなかった。その理由の1つは、今野・下田(1995)が分析対象にしている資格(「宅地建物取引主任者」「税理士」「中小企業診断士」「社会保険労務士」)は取得が困難な、大卒層をターゲットにした資格だからである。これらの資格はもともと恵まれたホワイトカラー層向けの資格なのである。その証拠に2005年『SSM日本調査』ではこれらの資格は1973名中25名(1.3%)しか出現していない(そのうち18名は「宅地建物取引主任者」が占める)。したがって、これらの資格は多くの人々がアクセス可能な一般的な資格とはいえないのである。

これら4つの資格のうち、2005年『SSM日本

調査』では1名しか現れなかった「社会保険労務士」と1名も現れなかった「税理士」は業務独占資格に分類される。したがってこれらの資格保持者以外は当該業務を行ってはいけない法規定がある。こうした業務独占の規定はしばしば職業選択の自由との矛盾を指摘されたり、十分な人材供給を阻害する参入障壁となっていると指摘されることがある(神代 1980)。そうした矛盾の危険をおかして業務独占資格が設定される理由は、そこで提供されるサービスの品質保証を国家が肩代わりすることにある。医療や運輸、司法や税務など人の生命・財産に関わる業務は重大であるにもかかわらず、サービス利用者はその品質を事前を知ることは困難である。したがって、業務独占資格は、国家がサービス提供者の品質保証を担うことを通じて提供者と利用者との間のサービスのやりとりをスムーズに行えることを狙いとしている。この品質保証が担保されている限り、職業選択の自由がある程度制限されても仕方がないと私たちが納得できれば問題は生じないのだが、市場原理主義が強まるとそこに葛藤が生まれる。近年の一連の司法制度改革もそうした品質保証を重視する立場と市場原理主義を重視する立場との妥協の産物と見ることもできるだろう。

そもそも、職業資格が必要な領域とは何かを考えてみると、職務能力が対外的に明示されにくい=能力や技能の客観的評価がむずかしい領域であろう。有形財を提供するサービスは財自体の品質を見極めやすいのに対して、無形財を提供する対人サービスはその品質を見極めにくい。そうした財が提供される場だからこそ資格が存在する。教員免許が業務独占資格であるのもこうした理由からである。とはいえ、それぞれのサービス需要は時代によって変化する。近年の医療・福祉領域でのサービス不足は、資格取得の障壁を下げようとする圧力になるだろう。品質保証を担保しつつ必要な量のサービスを提供するためにはどのような資格制度が望ましいのか、多角的な検討が必要とされている。

*データの使用に際しては、2005SSM研究会の許可を得た。

1) 性別(ダミー変数)、年齢、学歴(教育年数)、現在の職業(職業威信スコア)、資格(業務独占、必置、名称独占、民間

の4種類のダミー変数)を独立変数として収入を従属変数とする重回帰分析を行うと、国家資格のうちもっとも「効力」の強い業務独占資格(専門職資格を除く)ですら収入に対する効果は有意に現れない。

- 2) ただし、それは専門職資格という一部の資格について当てはまる議論なので、本稿では深く追究しない。専門職についての近年の研究成果は橋本(2008, 2009)を参照のこと。
- 3) 大企業については、人事・教育担当者だけではなく管理事務・企画部門、研究開発・技術部門など4つの部署の担当者にも質問している。
- 4) この調査では保持している資格名を3つまで尋ねている。したがって、第一段階では資格の有無を手がかりに分析したが、第二段階では、複数の資格を保持しているケースを一つ一つに分割して別ケースとみなして累積した加工データを用いて分析する。こうした処理は、複数資格を保持している人の属性を過大評価する危険性をもつが、同一資格保持者の数を可能な限り確保するための便宜的方法である(1つだけ資格をもっている人が1163人、2つ資格をもっている人が572人、3つ資格をもっている人が271人なので資格保持者の合計は2006人となる。これに資格をもたない人1687人、資格の有無が不明の65人を合わせて3758人が分析対象となるケース数である)。表1の数字はこの加工データに基づいて算出している(資格名が不明の33人は2006人から除外している)。
- 5) 実際、官公庁を除いて1000人以上を1、1000人未満を0とする企業規模ダミー変数で同様の分析を行うと、「女性専門職型」資格の効果は消失する。

参考文献

青島祐子(1997)『ジェンダーバランスへの挑戦——女性が資格を生かすには』学文社。

阿形健司(1998a)「日本の職業資格——その現状と効果」刈谷剛彦編『教育と職業——構造と意識の分析』(1995年SSM調査シリーズ11)1995年SSM調査研究会, pp. 57-83=盛山和夫・原純輔監修(2006)『学歴社会と機会格差』(現代日本社会階層調査研究資料集——1995年SSM調査報告書3)日本図書センター pp. 363-389に再録。

——(1998b)「職業資格の効果分析の試み」『教育社会学研究』63集, pp. 177-197。

——(1999)「職業資格の現状分析」『愛知教育大学研究報告(教育科学)』48輯 pp. 37-45。

——(2000)「資格社会の可能性——学歴主義は脱却できるか」近藤博之編『戦後日本の教育社会 日本の階層システム3』第7章, 東京大学出版会。

——(2005)「職業経歴における職業資格の『効果』」近藤博之編『ライフヒストリーの計量社会学的研究』(科学研究費補助金研究成果報告書) pp. 115-127。

——(2008)「職歴形成における職業資格利用者の分析」阿形健司編『働き方とキャリア形成』(2005年SSM調査シリーズ4)2005年SSM調査研究会 pp. 85-102。

石村善助(1969)『現代のプロフェッション』至誠堂。

今野浩一郎・下田健人(1995)『資格の経済学——ホワイトカラーの再生シナリオ』中央公論社。

植上一希(2003)「公的職業資格制度と専門学校の歴史的考察」『生涯学習・社会教育学研究』第28号, pp. 41-51。

上西充子(1999a)「企業による資格・検定の利用状況」日本労働

研究機構編『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 No. 121) pp. 130-151。

——(1999b)「企業から見た資格・検定の分類と役割」日本労働研究機構編『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 No. 121) 日本労働研究機構 pp. 152-188。

小倉一哉(1998)「資格と中高年期の働き方」日本労働研究機構編『中高年の働き方と生活設計に関する調査報告書』(調査研究報告書 No. 118) 日本労働研究機構 pp. 58-92。

小山善彦(2009)『イギリスの資格履修制度——資格を通しての公共人材育成』公人の友社。

葛城浩一(2004)「大学生の資格意識の規定要因」『Reviews in higher education』90巻, pp. 25-40。

神代和欣(1980)「職業別労働市場分析の一視角」三菱総合研究所編『職業構造の変動と生涯教育』総合研究開発機構(NIRA OUTPUT NRC-78-5) pp. 257-281。

新谷康浩(1996)「近代日本における資格制度と工業化——電気事業主任技術者検定制度の導入過程に着目して」『教育社会学研究』58集, pp. 65-85。

辻功(2000)『日本の公的職業資格制度の研究——歴史・現状・未来』日本図書センター。

中野秀一郎(1981)『プロフェッションの社会学——医師, 大学教師を中心として』木鐸社。

橋本鉦市(1992)「近代日本における専門職と資格試験制度——医術開業試験を中心として」『教育社会学研究』51集, pp. 136-153。

——(2008)『専門職養成の政策過程——戦後日本の医師数をめぐって』学術出版会。

——編(2009)『専門職養成の日本的構造』玉川大学出版部。

望田幸男編(1995)『近代ドイツ=「資格社会」の制度と機能』名古屋大学出版会。

柳田雅明(2004)『イギリスにおける「資格制度」の研究』多賀出版。

吉川裕美子(1998)『ドイツ資格社会における教育と職業』教育開発研究所。

米澤彰純(1996)「学習ニーズとキャリア展望」連合総合生活開発研究所編『若年労働者の職業キャリア調査研究報告書』pp. 63-83。

Collins, R. (1979) *The Credential Society: An Historical Sociology of Education and Stratification*. New York: Academic Press. = 新堀通也監訳・大野雅敏・波平勇夫訳(1984)『資格社会——教育と階層の歴史社会学』有信堂高文社。

Larson, Magali S. (1977) *The Rise of Professionalism: A Sociological Analysis*. Berkeley: University of California Press.

Parkin, F. (1979) *Marxism and Class Theory: A Bourgeois Critique*. London: Tavistock Publications.

あがた・けんじ 同志社大学社会学部准教授。最近の主な著作に「若者のキャリア形成——新しい職業指導の課題」柴野昌山編『青少年・若者の自立支援——ユースワークによる学校・地域の再生』(世界思想社, 2009年)。教育社会学・職業社会学専攻。