

〈研究ノート〉

現代社会のコミュニケーション・スキルとして「資格」と 就職活動動機との相関に関する研究ノート（1）

河 野 貴 子

（受付 2012 年 10 月 31 日）

はじめに

- 1 企業組織コミュニケーション
- 2 新卒者採用実態と企業が求める人材
- 3 アンケート調査
- 4 資格社会制度の視点

おわりに

キーワード：組織，職業能力，コミュニケーション能力，資格

は じ め に

すでにコミュニケーション能力の重要性は、人類の発達史の中で語られてきたが、とくに20世紀情報社会の中で改めて、その能力が問われてきた。

それは資本主義経済社会の中で、効率が最優先される状況を迎えると、情報処理能力はその効率化の最優先スキルとして問われはじめた。

そして、それは情報交換の共通言語として手段化された。さらに時代が「資格社会」と呼ばれるに至っては、情報交換が敏速に、かつ正確に理解されることで生産効率を高め、結果として仕事が円滑に進むという評価につながった。

また、近年企業を取り巻く環境変化の厳しい経済状況の中であって、そのこと自体が雇用形態の多様化、流動化にも直結している状態にある。その中で、企業は即戦力となる人材を求めており、求職者にとってはその就職活動を勝ち進み希望の職を得るために、社会人として求められている職業についての基礎能力や知識と技能、態度を身につけているかどうか問われる環境にある。

2004年－2012年、2012年社団法人日本経済団体連合会によれば、「企業は採用に当たって重視する職業能力」として、コミュニケーション能力82.6%、主体性60.3%、チャレンジ精神54.5%、協調性49.8%。また2010年、経済産業省、平成21年度就職支援対策調査事業、「社会に出て活躍するために必要だと考える能力」では、人柄、コミュニケーション能力、一般常識、業界に関する専門知識。さらに2004年－2009年厚生労働省によれば、「就職基礎能力」

として、コミュニケーション能力、資格取得などを企業が求める能力として示している。

本稿では、学生は職業資格についての基礎知識や資格をどのように認知しているか、さらに、企業が資格保持をどう重視しているか、文献研究を通して整理し、さらに現状の労働市場における資格の利点や手段的効用を探ることを研究の目的とした。

1 企業組織コミュニケーション

たとえば、「資格社会」という言葉が新聞に登場したのは、日経テレコン21による検索では、1979年11月3日、日本経済新聞以下「日経」で、「人気の“省エネ管理士”—第1回国家試験に1万3,326人が受験」という見出し、「資格社会」の“花形”として受けとめられ……とある。

また、1982年9月27日、同じ日経で「アジアに育てる『生産士』」という見出しの中で、「資格社会であるシンガポールの風土にピッタリ」とある。さらに1984年2月28日、日経産業新聞で「たえず向上求められる監視人（財務の目）」の中で「労働市場の流動性を前提とした資格社会……」。同84年4月2日、日経で「資格社会と呼ばれるように、さまざまな分野でスペシャリストが活躍する時代になれば……」。同84年6月29日、日経、「点検経済協力、アジアに見る（3）……」の中で「アジア諸国はどれも“資格社会”だ」と言っている。

科学技術の進歩の中で、資本主義経済はシステムティックに高度化したのが、生産現場としての企業組織は参加する労働力にその条件として“資格”を求めてきたことが見えてくる。

今日では、その“資格”は多岐にわたり、ハードからソフトに至って多種多様で、企業組織が求める“資格”から、社会全般にわたって全ての領域が“資格”を求めている。

それは現代社会のコミュニケーション・スキルと表現しても過言ではない。

組織におけるコミュニケーションには、組織の人々の中で情報が伝達、共有され、たとえば報告、連絡、相談を行うことが徹底され、そのことで組織内における人間関係が維持され、互いに信頼し影響しあって組織は動いている。

船津衛（2010）は組織について、組織における一定の目的を達成するために人為的に集められた人々の集合体で、その目的達成のための最善策が図られるためにムダを省き、さらに能率的・合理的に運営されることが組織には要求されると言っている。

この場合、組織におけるコミュニケーションは目的達成のための手段として、成員各人の利己的な目的達成の手段である Instrumental コミュニケーションであり、それには正確さ、迅速さ、確実さが必要とされ、感情的ではなく、合理的であることが要求される。一般的に組織のコミュニケーションの内容は、業務・連絡、決定・命令、報告に関するもののほか、技術・専門知識、一般常識・知識等が含まれる。そして、そこで用いられるコミュニケーション・メディアは、口頭、文書、電話、電子メール、パソコンなどが現在のところ多い。

さらに、組織は複数の人間による分業と協業であるため、組織の成員間で情報が伝達、その情報は成員間で共有を図っている。

また、組織はその目標達成のための意識決定を必要とし、その判断材料として正確な情報が必要となる。そのためにも感情的なものではなく、合理的で客観的な、正しい情報が的確に素早く伝達、報告されることが組織を活性化させるエネルギーとなるのは言うまでもない。

さらに、組織では口頭での伝達だけではなく、文書による伝達、掲示板の利用、あるいは臨時の会議やインターネットの活用など、あらゆるコミュニケーション手段が取り入れられている。また、同時に、組織間のネットワークにおいてもコミュニケーションのあり方いかんがネットワークの成功・不成功を左右する。

そしてそれは必ず、上から下のコミュニケーションというだけではなく、ヨコのコミュニケーションでもあるということが特長でもあり、さらに既存の情報のたんなる伝達というよりも、常に新たなものの創造でもある。さらにそれは、一方通行のコミュニケーションというだけではなく、双方向のコミュニケーションであることが情報効率を高めている。

つまり、情報が情報を理解しながら、新たなコミュニケーションの展開が繰り返されながら情報が再生産されている。

つまり、組織は情報のネットワークであり、組織の目標や情報が、どこまで組織を構成する人たちに浸透し共有できているかが、組織運営上重要になる。

2 新卒者採用実態と企業が求める人材

図1は社団法人日本経済団体連合会（2004－2012）、「新卒者採用に関するアンケート調査集計結果」、新卒者採用の有無についての採用実施企業の結果である。

「新卒者採用に関するアンケート調査集計結果」の対象は、社団法人日本経済団体連合会・東京経営者協会法人会員企業の加盟法人に対して行った2004年2,095社、2005年2,087社、2006年2,039社、2007年1,338社、2008年1,334社、2009年1,309社、2010年1,283社、2011年1,274社、2012年1,285社を対象におこなわれ、結果は図1の通りである。

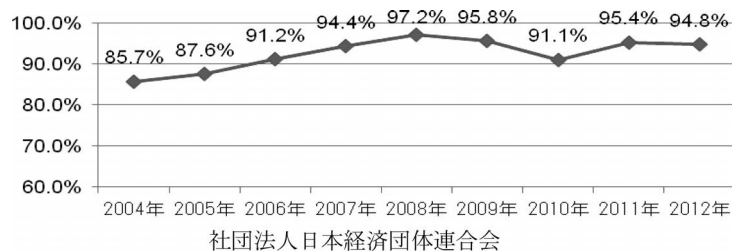


図1 新卒者採用に関するアンケート調査集計結果・新卒採用の有無

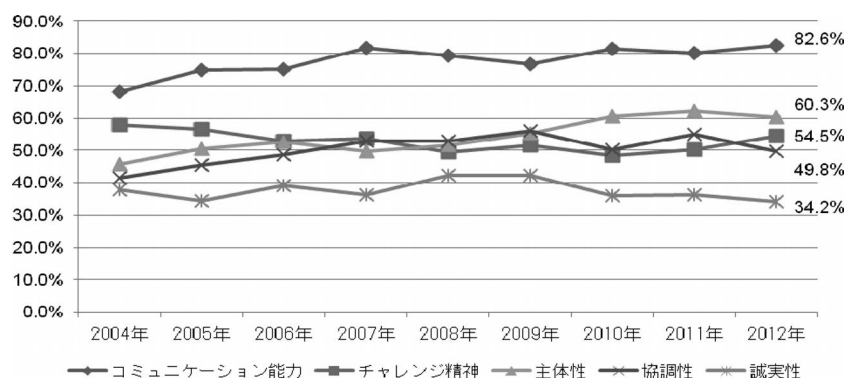
新卒者採用実施企業は2004年、2005年、2006年、2007年と4年連続して増加している。さらに2008年には過去最高の97.2%になり5年連続して増加を更新している。しかし、2009年は95.8%と前年度を下回った、2010年91.1%とさらに減少し、2年連続減少している。2011年は95.4%となり3年ぶりに増加し、2012年は2011年にくらべると多少減少しているが、94.8%と増加している。

株式会社マイナビ（旧株式会社毎日コミュニケーションズ）によれば、国内企業を対象に2011年10月、2012年卒の新卒者採用状況調査に関する「2012年マイナビ新卒内定状況調査」1,757社回答によると、次年度採用数について「今年度並み」と回答した企業は81.0%、前年の75.4%にくらべ増し、「大幅に増やす」+「多少増やす」は9.1%、前年の9.3%からは減り、「大幅に減らす」+「多少減らす」は9.9%と前年の15.3%から減っているが、震災による採用意欲の低下が懸念されていたがその影響も少なく、今のところ採用人数は維持され、今年度並みと考える企業が大半である。さらに、内定を出す基準を昨年と比較してどのようにしたかについて「昨年並み」74.6%、「昨年より基準を厳しくした」21.8%と前年は「昨年並み」61.3%、「昨年より基準を厳しくした」36.3%と前年度の厳しい採用基準を今年も踏襲する企業が多いようである。

では、企業はどのような人材を必要としているのか。

図2の社団法人日本経済団体連合会（2004-2012）によれば、2012年7月30日、「2012年新卒者採用に関するアンケート調査集計結果」で企業が採用選考時に重視する要素は、「コミュニケーション能力」82.6%、「主体性」60.3%、「チャレンジ精神」54.5%、「協調性」49.8%、「誠実性」34.2%が9年連続してコミュニケーション能力が1位となっている。

このことから、環境変化に柔軟に対応し、コミュニケーション能力・主体性・協調性・誠実性を持って新しい環境状況にもチャレンジする人材が求められていることが見られる。求



社団法人日本経済団体連合会

図2 採用選択時に重視する要素

職者は希望の企業から内定を勝ち取るためには、企業の期待する能力を身につけることが重要と言われる背景がある。

また、独立行政法人労働政策研究・研修機構によれば、「企業における若年層の募集・採用等に関する実態調査」2008年3月、新規学卒者では正社員の採用選考において重視する項目は「熱意・意欲」73.7%、「コミュニケーション力」56.6%、「協調性」41.5%、「資格」5.3%と上位になっている。

このような状況において、経済産業省は2005年、「社会人基礎力育成研修会」を立ち上げ、経済を担う産業人材の育成の考察から、前に踏み出す力、考え抜く力、チームで働く力の3つの力「社会人基礎力」を定義、企業の人材確保、育成、企業や学生の双方に納得がある就職プロセスのありかたについて進め、企業や地域社会で求められている能力の取組みや「社会人基礎力ページ」や「社会人基礎力 net」や「日経電子版社会人基礎力特集サイト」の社会人基礎能力に関するサイトを提供し、さらに「社会人基礎力育成グランプリ」を開催、受賞校を決定するなど就職に対するモチベーションの向上に支援している。

また、厚生労働省によれば、2004年、「若年者就職基礎能力支援事業（YES-プログラム）」を展開し、企業に対して、「若年者の就職能力に関する実態調査」を行い、1,472社からの回答によると、企業が採用にあたって重視する「就職基礎能力」としてはコミュニケーション能力、職業人意識、基礎学力、資格取得、ビジネスマナーの5つの領域に整理している。

その中で、「就職基礎能力」の修得と採用可能性の相関では「コミュニケーション能力」18.0%、「職業人意識」18.0%、「基礎学力」12.2%、「資格取得」11.3%、「ビジネスマナー」7.0%と、これらを修得した場合、採用の可能性は60%を超えると示している。

その資格取得を目指した講座や検定、試験を認定して学習の機会を整えとともに、認定講座修了や認定試験合格、資格取得した者に対して厚生労働大臣（厚生労働省による公認）が証明書を発行している。

同様に、広島市主催では、2011年、若者の自立や就労を支援する「ひろしま若者チャレンジセミナー」が始まり、就職活動中やフリーター等の若者に対して、実践講座や宿泊研修も行い、研修を通じて仕事に必要な基礎的能力、社会人として必要なコミュニケーション能力の向上を図るものとなっている。その中で実際の就労に向けて踏み出せることを目的に実践的ビジネスマナーやコミュニケーション能力の講座が実施されている、講座の中でビジネス能力検定（文部科学省後援）やジョブカード制度があり自分の職業能力や職業意識を整理するキャリア形ツールで、厚生労働省がその普及を進めている。

さらに、かつて広島県では2004年、緊急未就職者訓練事業を実施している。ハローワークが窓口となり委託先として独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構、広島職業訓練支援センター、広島職業能力開発促進センター、広島県立高等技術専門学校（広島・呉・福山・

三次)、企業(スクール)が実施会場となり、委託訓練として「知識等修得コース」3カ月、4カ月、6カ月コースに分かれIT技術、介護、農業分野ににおいて国家試験の基本情報技術者、ITパスポート、マイクロソフト社のスペシャリスト検定MOSのExcelやWord、PowerPoint、Access、訪問介護員養成研修1級課程等、就職を支援することを目標として、就職に必要なワンランク上の職業能力を習得させるため資格取得を実施されている。他に「学卒者対象コース」として職業に必要な専門的かつ応用的な技術、知識を習得することを目標に長期(1年~2年間)も実施された。

3 アンケート調査

2012年7月21日、朝日新聞(朝日新聞社)によれば「コミュニケーション力が流行する時代とコミュニケーション検定講座」が取り上げられている。朝日新聞社の読者アンケートでは「採用でコミュニケーション能力が一番重視されるのは当然か」の問いに85%が必要と回答し、また2008年、「Goo なんでもランキング」のアンケート結果によれば「就職希望者が持っていたら採用したくなる資格」の問いにパソコン関連が100%となっている。

そこで、2012年6月、対象者は広島修道大学 人文学部社会学専攻の学生、2年生6人、3年生6人(内男4名、女8名)に“資格”に対する意識と実態のアンケートを実施した。

「就職に有利だといわれている“資格”にどの程度興味があるか」は「とてもある」25%、「まあまあある あまりない」75%、「資格を取りたいと思う理由」は「仕事でいかせそう」83.3%と回答している。

しかし、「将来希望する業種は決まっている」は25%、「資格取得のための勉強をしていますか」は勉強中8.3%、興味はあるが勉強はしていない91.7%、そして、現在のところ就職のために積極的に資格を取得しようという意欲が湧かない理由、つまり、「資格取得のネックになるものは」、「続かない」、「資格取得にかけていい金額」3,000円、と興味はあるが実際には資格取得に対するモチベーションは弱い。

また、「資格社会」といわれている中で、資格取得のガイドブックや書籍が数多く発行されており、「成美堂」(2012)によると、学校教育と緊密に結びついた“資格”もあるが、法律に基づいて、国や国に準ずる機関(地方自治体)が試験を実施し認定する“資格”、国家資格や、その一方で国家資格と民間資格の中間に位置する公的資格、国家資格とは違い、民間の企業や団体などが独自に実施している民間資格や一定の講習、セミナーを修了すると認定される修了資格、家元や師範から許可を受ける許可資格の5種類に分類しているといわれている。

国家資格は「資格.com」(2012)によれば1,218以上といわれ、分野によってさまざまな

“資格”が存在している状況で日本には3,000種類以上の“資格”があるといわれている。

さらに広島修道大学ではキャリアセンターが資格を取得した学生に対して1999年より表彰制度があり、資格取得表彰には最優秀賞、優秀賞、努力賞がある。

キャリアセンター（2012）によれば1999年から2011年までで1,275名が表彰されている。最優秀賞には司法書士、税理士、弁理士、不動産鑑定士（補）、公認会計士（補）という国家試験から、優秀賞は国家資格、公的資格、民間資格、その中でパソコン資格では日商 PC 検定、情報処理技術者がある。努力賞は国家資格、公的資格、民間資格が含まれており表1、図3のパソコン資格では株式会社サーティファイ Excel 表計算処理技能では347名受賞、Word 文書処理技能は123名、マイクロソフト社 MOS の Excel, Word も受賞されている。

また図4、インターネット資格関連では、2001年5月から NTT コミュニケーションズが実施している IT スキルアップに役立つ知識、技術を網羅したインターネット検定として .com Master がある。

現在では、NTT コミュニケーションズによれば、4つのグレードになっており試験区分は★の数によって表されている。

表1 パソコン資格

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	計
基本情報技術者	—	—	3	2	2	1	1	0	1	1	2	0	2	15
応用情報技術者	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1	0	0	1
日商 PC 検定（文書作成）2級	1	3	4	0	4	1	2	0	0	0	0	0	0	15
Excel 表計算処理技能	—	—	1	9	20	35	57	31	27	39	39	47	42	347
Word 文書処理技能	—	—	—	—	1	8	12	19	14	12	27	21	9	123
MOS Word2007	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1	1
MOS Excel2003	—	—	—	—	—	—	—	—	1	3	1	9	4	18
MOS Word2003	—	—	—	—	—	—	—	—	1	3	1	6	3	14
IT パスポート	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	8	3	3	14

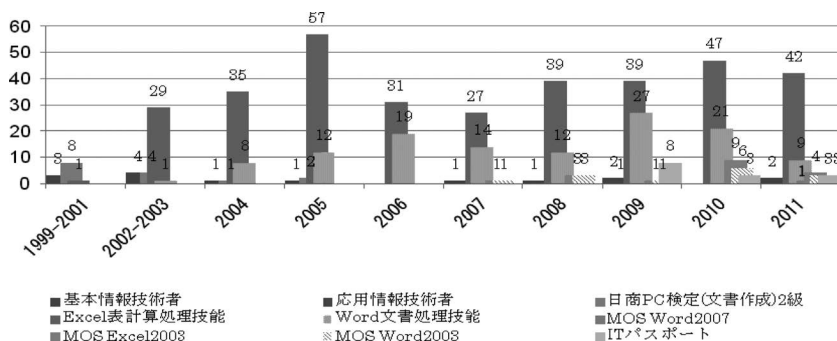


図3 パソコン資格

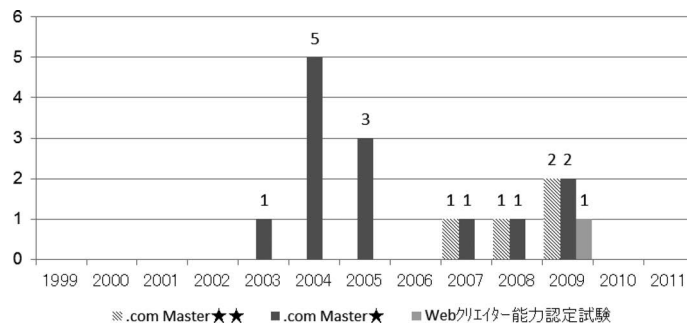


図4 インターネット資格

試験区分は .com Mate (ドットコムメイト), .com Master ★ (ドットコムマスターシングルスター), .com Master ★★ (ドットコムマスターダブルスター), .com Master ★★★ (ドットコムマスタートリプルスター) のレベルに別れている。

そして学生の中には資格を取得しているが資格表彰に申請をしていない人もおり、受賞者人数に入っていない学生もいるようである。

また、最近では情報処理推進機構(2011)によれば情報技術の基礎知識を問う IT パスポート試験が2011年11月から国家試験が初めてパソコンで受験されるようになり2011年秋期を最後に筆記試験が廃止されることもあり試験を実施するところが増えてきている。試験会場も全国47都道府県で101会場ある。

2011年の独立行政法人情報処理推進機構のアンケートによれば、受験動機は「学校や職場が勧める」29.1%, 「IT 力を証明できる」27.5%, 「就職・転職に有利」16.4%となっている。

IT パスポート試験には春期と秋期の1年間に2回実施されており情報処理技術者試験として経済産業省が所管している。

そして、2011年の春期、秋期の全体では応募者数117,553名、内学生46,625名(39.7%), 社会人70,928名(60.3%), 受験者数は95,027名、合格者は50,217名、合格率は52.8%, 広島県は2011年度、応募者数2,765名、受験者数2,313名、合格者1,151名、合格率49.8%である。

また、IT パスポート試験普及協議会アンケート(2011)によれば、企業における試験の評価は、「企業内情報システムや IT 活用に関する理解度の向上」50.0%, 「業務理解度の向上」42.2%, 「質の高い人材確保」21.4%となっている。

そして、2011年現在、IT パスポート試験を対象としている学校では、入試を優遇している大学は全国153校あり、広島県では4校ある(広島修道大学, 広島経済大学, 広島工業大学, 広島女学院大学)。

さらに、単位認定をしている大学では全国50校あり、広島県は2校である(広島修道大学, 広島経済大学)。

4 資格社会制度の視点

「資格社会」とは、望田幸男（2003）によれば初等、中等、高等の各段階や各種学校の教育や各職業が配分されるシステムが構成されて近代社会は教育資格をもって編成され、これを認定するのに学校が登場しこの学校制度というシステムにより規制され、このような近代社会の基本的制度は教育資格だけではなく、職業資格制度もある。

そして、各国の「資格社会」にはどのような色調があるのか、日本の場合は教育資格だけで職業資格なしに就職市場に流出し、就職後の職務経験にもとづく社内教育に耐えうる力量を重視する傾向がある。

ドイツの場合は、職業資格試験を通過せず就職することはありえず、所定の学部や教科を履修し試験に合格し、一定の職業実習を経ることにより大学を卒業し就職の際にはその道のエキスパートになっている。

また、ニュースダイジェスト（2009）によれば、イギリスの場合日本における学習指導要領に沿って、検定テキストや単位数、出席日数と一定の成績を修めた卒業制度と比較すると、16歳の義務教育修了時と18歳のときに全国統一試験を受験する修了資格が取得でき、職業に関して資格フレームが構築されており、教育機関はこのコースを提供し個人の持つ資格が評価される「資格社会」である。

そして、OVTA（2009）「職業能力基準、職業能力評価制度」によれば中国は、主に初等中学卒業生を対象に教育区分があり、卒業生の一部は上級中学教育を受けることが可能となり、他は職業学校教育を受けることができる。国家は職業学校教育と職業訓練と並行して行い異なる教育が調和され職業教育システムを構築している。

これらの職業訓練システムは4つの要素に構成され、分類と技能基準、訓練、技能検定と資格認証、技能競技会と技能表彰になっている。

さらに、海外職業訓練協会（2009）によれば韓国では政府により管理されており、職業能力制度は学位とは異なり、個人の職業能力を評価するための手段である、資格と学位は生涯学習に関連づけられ、単位の積み重ねや自己学習に対する教育評価が行われ、資格を取得すると同時に学位を取得するのに必要な単位の免除がえられる。

厚生労働省（2000）「教育制度・職業能力開発制度の概要及び政策体系」によれば、国際競争の中 IT の普及率など経済環境が変化する中で、需要に対応した高度な知識、技能を有する人材養成を確保することは課題となっている。

このことからどの国においても、IT 技術の習得や産業界の需要に応える人材の育成とともに職業能力が重要であり重視している。

お わ り に

今日の情報化、国際化の中で日常的に接する情報量も急激に増大する傾向は変わらない。社会人として、企業組織の成員としてその行動と機能を果たすためには、その大量の情報に振り回されるのではなく、自分の課せられた義務や責任が任されるだけの技能を身につけておく必要がある。そしてさらに未来を切り開きながら着実にその理想に結びついていくためには、まず情報を的確に評価、判断、選択し、その意味と内容を理解して自らの意見と反映させていく情報処理能力が必要になる。

企業は新卒者を大量一括採用し、長い時間をかけて教育訓練をおこない人材を育成することで戦力化を図っていくやりかたから、即戦力となりうる、コミュニケーション能力や専門職、資格を持った人材を採用しようとする傾向や期待がある。社団法人日本経済団体連合会が行った2011年、「2010年度・新卒者採用に関するアンケート」や、厚生労働省2004, 2011, 「若年者の就職能力に関する実態調査」からも分析されるように、学生にとって、実際に企業が求めている能力を知ることを先ず知ることが必要である。そのことで具体的に目標を設定することが可能となり、就職能力を高めることができるようになる。さらに企業側にとっては即戦力の確保を着実に行うことができる。

また、その教育、学習の場が学校であり、行政が行う研修、講習の機会がある。

企業や組織における“資格”の役割や、“資格”が現在どのように利用され、資格の保持は有利に働くのか、またどのように備えて認識されているのか多角的に検討し今後の研究課題としたい。

参 考 文 献

- Goo, 2008, 「Goo なんでもランキング」, (2012年9月1日取得, <http://ranking.goo.ne.jp/sp/gool0th/ranking/>).
- NTT コミュニケーションズ, 「各グレードの認定レベル」, NTT コミュニケーションズホームページ, (2012年11月10日取得, <http://www.biz.ocn.ne.jp/master/>).
- 朝日新聞社, 2012, 「コミュニケーション力が流行する時代とコミュニケーション検定講座」, 朝日新聞ホームページ, (2012年9月1日取得, <http://www.asahi.com/shimbun/>).
- 海外職業訓練協会, 「職業能力基準, 職業能力評価制度」(2013年1月5日取得, <http://www.ovta.or.jp/info/asia/korea/pdf/files/10evaluation.pdf>).
- 株式会社マイナビ就職情報事業本部 HR リサーチセンター, 2011, 「2012年卒マイナビ企業新卒内定状況調査」(2012年9月28日取得, <http://saponet.mynavi.jp>).
- 経済産業省, 2012, 「社会人基礎力育成研修会参加者募集のお知らせ」, (2012年7月25日取得, <http://www.meti.go.jp/press/2012/07/20120731003/20120731003-1.pdf>).
- _____, 2012, 「社会人基礎力育成グランプリ2012受賞者決定」, (2012年7月25日取得, <http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/2012GP.pdf>).

- _____, 2011, 「社会人基礎力育成グランプリ2012参加チーム募集について」, (2012年7月25日取得, <http://www.meti.go.jp/press/2011/09/20110909010/20110909010-1.pdf>).
- 厚生労働省, 2000, 「1 教育制度・職業能力開発制度の概要及び政策体系」, 厚生労働省ホームページ, (2013年1月5日, <http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kaigai/01/2-1.html>).
- 厚生労働省, 2009, 「若年者の就職能力に関する実態調査」, 厚生労働省ホームページ職業能力開発局能力評価課, 1-2 (2012年9月21日, <http://www.mhlw.go.jp/houdou/2009/03/h0313-4.html>).
- _____, 2005, 「若年者の就職能力に関する実態調査」, 厚生労働省ホームページ職業能力開発局能力評価課, 1-2 (2012年9月21日, <http://www.mhlw.go.jp/houdou/2005/09/h0926-1.html>).
- _____, 2004, 「若年者の就職能力に関する実態調査」, 厚生労働省ホームページ職業能力開発局能力評価課, 1-2 (2012年9月21日, <http://www.mhlw.go.jp/houdou/2004/01/h0129-3.html>).
- 資格.com, 「資格の種類」, (2012年10月20日取得, <http://shikakuu.Com/>).
- 社団法人日本経済団体連合, 2012, 「新卒採用（2012年4月入社対象）に関するアンケート調査結果」, (2012年7月25日取得, http://www.keidanren.or.jp/policy/2012/058_gaiyo.pdf).
- _____, 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」, (2012年7月25日取得, <http://www.keidanren.or.jp/policy/2011/091.html>).
- _____, 2010, 「新卒採用（2010年3月卒業者）に関するアンケート調査結果」, (2012年7月25日取得, <http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2010/030.html>).
- _____, 2009, 「2008年度・新卒者採用に関するアンケート調査結果」, (2012年7月25日取得, <http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2009/034.html>).
- _____, 2008, 「2007年度・新卒者採用に関するアンケート調査結果」, (2012年7月25日取得, <http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2008/003.html>).
- _____, 2007, 「2006年度・新卒者採用に関するアンケート調査結果」, (2012年7月25日取得, <http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2007/008.html>).
- _____, 2006, 「2005年度・新卒者採用に関するアンケート調査集計結果」, (2012年7月25日取得, <http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2006/002.html>).
- _____, 2005, 「2004年度・新卒者採用に関するアンケート調査集計結果」, (2012年7月25日取得, <http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2005/004.html>).
- _____, 2004, 「2003年度・新卒者採用に関するアンケート調査集計結果」, (2012年7月25日取得, <http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2004/001.html>).
- 成美堂出版編集部, 2012, 「女性の資格全ガイド」成美堂出版.
- 独立行政法人情報処理推進機構, IT 人材育成本部情報処理技術者試験センター「IT パスポート試験」, (2012年1月11日取得 www.jitec.ipa.go.jp).
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構, 2004, 「企業における若年層の募集・採用等に関する実態調査」, (2012年8月3日取得 <http://www.jil.go.jp/>).
- ニュースダイジェスト, 2009, 「イギリスの教育制度①・資格社会の国」, (2013年1月5日取得 <http://www.news-digest.co.uk/news/life/study-uk/4925-2009-04-28.html>).
- 日本経済新聞, 1985, 「一応整理ついた臨教審第一字答申（社説）」(2012年9月28日取得, <http://t21.nikkei.co.jp/>).
- _____, 1984, 「点検経済協力, アジアに見る (3) 人と金, 現地にも注文——機材遊休化で支援も」(2012年9月28日取得, <http://t21.nikkei.co.jp/>).
- _____, 1984, 「転換期を迎える専修学校——技術革新にどう対処（教育）」(2012年9月28日取得, <http://t21.nikkei.co.jp/>).
- _____, 1982, 「アジアに育てる『生産士』——日本在外企業協会事務局長補佐北村一雄士（文化）」(2012年9月28日取得, <http://t21.nikkei.co.jp/>).
- _____, 1979, 「人気の“省エネ管理士”——第1回国家試験に1万3326人が受験」(2012年9月28日取得, <http://t21.nikkei.co.jp/>).
- _____, 日経産業新聞, 1984, 「たえず向上求められる監視人（財務の目）」(2012年9月28日取得, <http://t21.nikkei.co.jp/>).
- 広島市, 2012, 「ひろしま若者チャレンジセミナー」, 広島市ホームページ, (2012年9月1日取得, www.city.hiroshima.lg.jp/www/contents/.../bosyuyouko.pdf).

- _____, 2011, 「ひろしま若者チャレンジセミナー」, 広島市ホームページ, (2012年9月1日取得, www.city.hiroshima.lg.jp/www/contents/.../bosyuyouko.pdf).
- 広島修道大学キャリアセンター, 2012, 『資格取得表彰 資格別受賞者数』.
- 船津衛著, 2010, 『コミュニケーション・入門改訂版』有斐閣アルマ.
- 望田幸男, 2003, 『近代ドイツ＝資格社会の展開』財団法人名古屋大学出版会.
- 大和里美, 2010, 「キャリア教育における参加型授業の有効性に関する検討——テキストマイニングによる効果分析」太成学院大学紀要, 第12巻, 139-149.

Summary

Relationship between the qualification as communication skills in the modern society and motivation in the job hunting (1)

Takako Kouno

Companies have suffered environmental variation and deterioration in economic conditions these days and experienced the diversification and mobility in the employment pattern.

Since they are seeking human resource that possesses adaptable fighting potential, employment seekers must gain an understanding of a fundamental skill, knowledge, qualification and proper attitude needed for working people.