

『企業が若年者に対して求める能力要件に関する
調査研究事業報告書(平成 16 年 5 月)』

1 調査の概要

- (1) 調査対象企業数 11,255 社、有効回答企業数 1,472 社 (回答率 13.1%)。
- (2) 主な調査項目
企業が事務・営業の職種について若年者の採用に当たり重視している能力
企業が採用に当たり重視している資格

2 調査結果の概要

- (1) 企業が若年者の採用に当たり重視している能力 (上位 5 位)

【高校卒業レベル】

コミュニケーション能力	(85.8%)
基礎学力	(74.7%)
責任感	(66.5%)
積極性・外向性	(57.6%)
ビジネスマナー	(54.6%)

【大学卒業レベル】

コミュニケーション能力	(85.5%)
基礎学力	(66.9%)
責任感	(62.0%)
積極性・外向性	(61.3%)
行動力・実行力	(57.2%)

- (2) 資格の取得を重視している企業が挙げた資格

【高校卒業レベル】

情報処理関係

- ・マイクロソフトオフィススペシャリスト (Excel、Word、Access、PowerPoint)
- ・P 検 - パソコン検定試験 (1 級、2 級、3 級)
- ・基本情報技術者試験
- ・初級システムアドミニストレータ試験

経理・財務関係

- ・簿記検定試験 (1 級、2 級、3 級)
- ・簿記能力検定試験 (1 級、2 級、3 級)
- ・パソコン財務会計主任者試験 (1 級、2 級)

- ・ ビジネス・キャリア制度修了認定試験（経理・財務）（初級、中級）
語学力関係
- ・ 実用英語技能検定（1級、2級、3級）
- ・ T O E I C

【大学卒業レベル】

情報処理関係

- ・ マイクロソフトオフィススペシャリスト (Excel、Word、Access、PowerPoint)
- ・ P 検 - パソコン検定試験（1級、2級、3級）
- ・ 基本情報技術者試験
- ・ 初級システムアドミニストレータ試験

経理・財務関係

- ・ 簿記検定試験（1級、2級、3級）
- ・ 簿記能力検定試験（1級、2級、3級）
- ・ パソコン財務会計主任者試験（1級、2級）
- ・ ビジネス・キャリア制度修了認定試験（経理・財務）（初級、中級）
- ・ B A T I C

語学力関係

- ・ 実用英語技能検定（1級、準1級、2級、準2級）
- ・ T O E I C

企業が若年者に対して求める能力要件に関する
調査研究事業

報告書

平成 16 年 5 月

株式会社三菱総合研究所

目次

調査内容及び調査手法	2
アンケート調査	4
1 企業調査	4
1.1 調査目的		
1.2 調査方法		
1.3 調査結果		
1.3.1 採用の際に「重視している項目」と「習熟実感」		
1.3.2 国による公証が行われた際に重視する項目		
1.3.3 就職の際、身に付けておくと思われる資格について		
ヒアリング調査	31
1 調査目的	31
2 調査方法	31
3 調査対象	34
4 調査結果	35
4.1 各社調査結果		
4.2 分析		

はじめに

求人パート・アルバイト化による正規雇用の減少、求人側が求める能力要件と求職者側が持っている能力要件のミスマッチ、将来の目的実現のための実行力が不足している若年者の増加等を背景に、学校卒業後直ちに本格雇用に至らず、長期に渡り失業者やフリーターとなる若年者が増加している。

従来の日本型慣行の下では、例えば学校での学業成績がある程度の基準となっており、就職を希望する学生にとっては就職に向けての目標設定が可能であった。しかしながら、企業の採用方針が個々人の有する能力をより慎重に吟味して採否を決定するという方向に転換が進んでいく一方で、依然として就職に必要な能力が目に見える形でわかりやすく表現されていない現状にある。そのため、求人側である企業が求める能力要件と求職者である若年者の持つ能力の間にギャップが生じ、求人側・求職側の双方に不満が残るケースも多く発生しており、社会的に大きな損失を生んでいる。また、求人側の要求水準に達するべく若年求職者側が努力しようにも、目標とすべき水準がわからないために努力のしようがないという状況にもある。このような状況が続けば、やがては若年求職者の学習意欲・能力向上意欲を減退させ、長期失業者化・フリーター化の傾向に一層の拍車がかかるおそれもある。

こうした流れを転換し、学校卒業後本格雇用に至る若年者を増やすとともに、フリーター等の若年者が本格雇用に至ることができるようにするためには、企業が若年者に求める能力を明確化し、学生・若年者に情報提供することにより、学生・若年者に対して就職に必要な能力の習得を啓発していくことが必要である。このことは、平成15年9月に発表された「若年者キャリア支援研究会報告書」においても、「企業が若年者に求める人材の能力要件の明確化と学卒・若年者向け職業能力評価・公証システムの整備の必要性」として施策提案されたところである。このため、事務・営業の職種を対象として、企業が求める能力要件について調査し、能力要件の内容と水準、採用判断における能力要件の占めるウエイト、各能力要素の習得と就職可能性の高まりの度合い、などについて分析することを通じ、「若年者就職基礎能力支援事業」に求められる要件を明らかにすることを目的として実施した。

平成16年5月
株式会社三菱総合研究所

1. 調査内容及び調査手法

本調査では、以下の項目を実施。

企業が求める能力要件に関する調査

- ・若年者の新規募集・採用を行っている企業へのアンケート調査
- ・アンケート調査結果等を踏まえ、事務・営業の職種について実際に企業が若年者に求めている具体的な能力（＝就職基礎能力修得の目安（案））について検証するためのヒアリング調査

総合分析

報告書の作成

なお上記のアンケート調査については、厚生労働省の調査票原案を下に、三菱総合研究所は調査票作成への支援・アドバイス、調査対象の抽出、調査の実施、調査結果の集計・分析等を担当した。

調査フローを図 - 1 に示す。

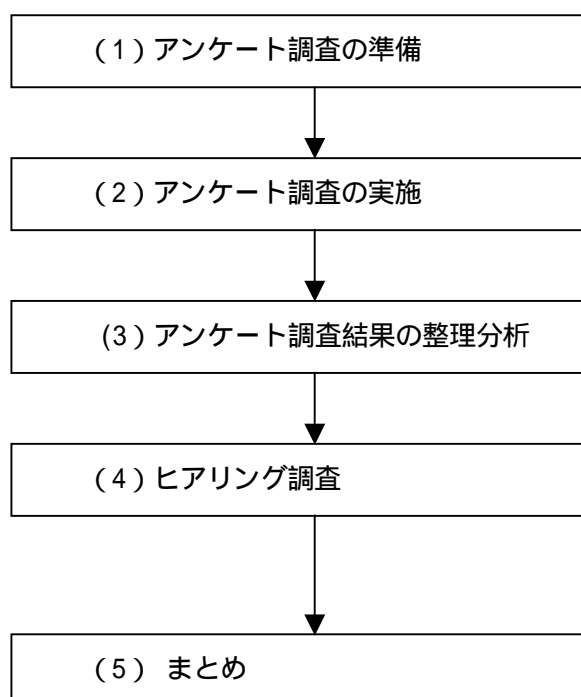


図 - 1：調査フロー

なお本調査では、「若年者」とは概ね 20 歳代の者を指すものとし、「新規学卒者（高校、短期大学、専門学校、大学等）」、「無業者」「フリーター」等の各種類を含むものとした。

また、若年者のうちで「正社員としての就職を希望する者（新卒者、第二新卒者、中途採用者）」及び「派遣社員としての就業を希望する者」の双方を含むものとした。

「事務・営業の職種」とは「人事・文書・広報・企画・調査・会計・受付・秘書などの業務、生産関連・運輸・通信等に関する事務及び事務用機器の操作」に従事する職種及び「商品・サービスの販売活動の仕入、販売契約の作成、顧客の信用調査、苦情処理などの業務、サービスなどの取引上の勧誘・交渉・受注などの売買・売買契約の業務及び販売に伴う接客サービスに関する業務」に従事するものとした。

(1) アンケート調査の準備

上記の 3 つのアンケート調査について、厚生労働省の調査票原案をベースに、フェイスシートの作成、最終的な調査様式としてのとりまとめ等を行うとともに、調査対象企業の抽出を行った。

(2) アンケート調査の実施

上記調査票を用いて、(1)で選定した調査対象企業に対して、郵送配布・郵送回収法によりアンケート調査を行った。

(3) アンケート調査結果の整理・分析

アンケート調査の結果を整理するとともに、事務・営業の職種について実際に企業が若年者に求めている能力（高等学校卒/大学卒別）について、次のような視点から分析を行った。

- ・若年者の採用に際して企業側が重視している項目及び各項目の習熟実感
- ・企業採用者の立場から、国としての公証が望まれる項目及び各項目の採用判断における寄与度
- ・企業採用者の立場から、習得しておく就職に有利と思われる資格等

(4) まとめ

以上の結果をもとに、事務・営業の職種に対して企業が求める能力要件についてとりまとめた。

2. 調査スケジュール

	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月
(1)アンケート調査の準備	→						
(2)アンケート調査の実施		→					
(3)アンケート調査結果の分析			基礎集計 → 詳細集計・分析	→			
(4)ヒアリング調査				→			
(5)まとめ					→		

．アンケート調査

1．企業調査

1.1 調査目的

企業が事務・営業の職種の採用に当たって、若年者に求める能力等について明らかにすることを目的とした。

1.2 調査方法

(1) 調査対象

全国の採用意欲や実績のある企業から無作為に抽出した 11,255 社に対して、調査票を郵送した（表 ．調査対象企業の分布参照）。なお送付先は、各社の採用責任者とした。

(2) 調査方法

郵送配布・郵送回収とした。

(3) 調査年月

平成 15 年 12 月に実施した。

表 ．1-1 調査対象企業の分布

（単位：社）

大分類業種名	従業員数規模				計
	30-39 人	50-99 人	100-299 人	300 人 -	
水産・農林業	0	3	2	6	11
鉱業	0	3	5	5	13
建設業	162	235	285	254	936
製造業	377	711	1,105	1,311	3,054
電気・ガス業	2	7	11	17	37
運輸・通信業	213	318	121	162	814
商業	579	825	828	598	2,830
金融・保険業	15	45	193	287	540
不動産業	24	49	55	31	159
サービス業	700	944	347	420	2,411
合計	2,072	3,140	2,952	3,091	11,255

1.3 調査結果

本アンケート調査の有効回答数は 1,472 票、有効回答率は 13.1%であった。

表 ．1-2．回答数・回収数

有効配布数	回収数	有効回答数	有効回答率
11,241	1,488	1,472	13.1%

1.3.1 採用の際に「重視している項目」と「習熟実感」(問1関係)

ここでは、企業が若年者の採用にあたり重視している能力について尋ねた(複数回答)。なお調査の方法としては、「重視している項目」を単に選択してもらうだけでなく、各項目の中から重視している項目を選択し、その選択した項目について全体を100%となるようウエイト付けを行ってもらった。

また、「重視している項目」として選ばれた項目について、採用の際に企業側が感じている「習熟実感」についても尋ねた。

1.3.1.1 重視している項目

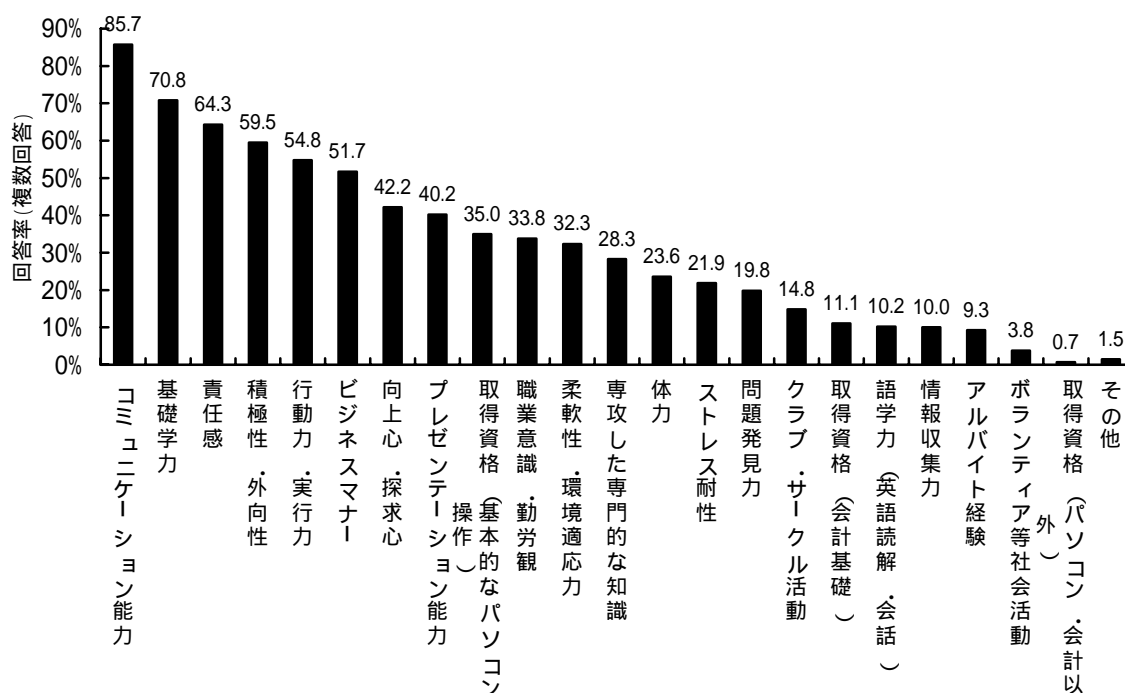
以下では「重視している項目」について、全体、高校卒/大学卒別に、その傾向と企業規模別(従業員数100人未満/100人以上)の傾向を考察し、さらに学歴別の比較を行った。

(1)全体

企業が採用に当たり重視する能力について、全体として見た結果を図 . 1-1 に示す。

企業が採用時に重視する能力として最も多いのは「コミュニケーション能力」の85.7%であった。次の「基礎学力」が70.8%、以下「責任感」(64.3%)、「積極性・外向性」(59.5%)、「行動力・実行力」(54.8%)、「ビジネスマナー」(51.7%)が続く。

図 . 1-1(全体)



N = 1,392

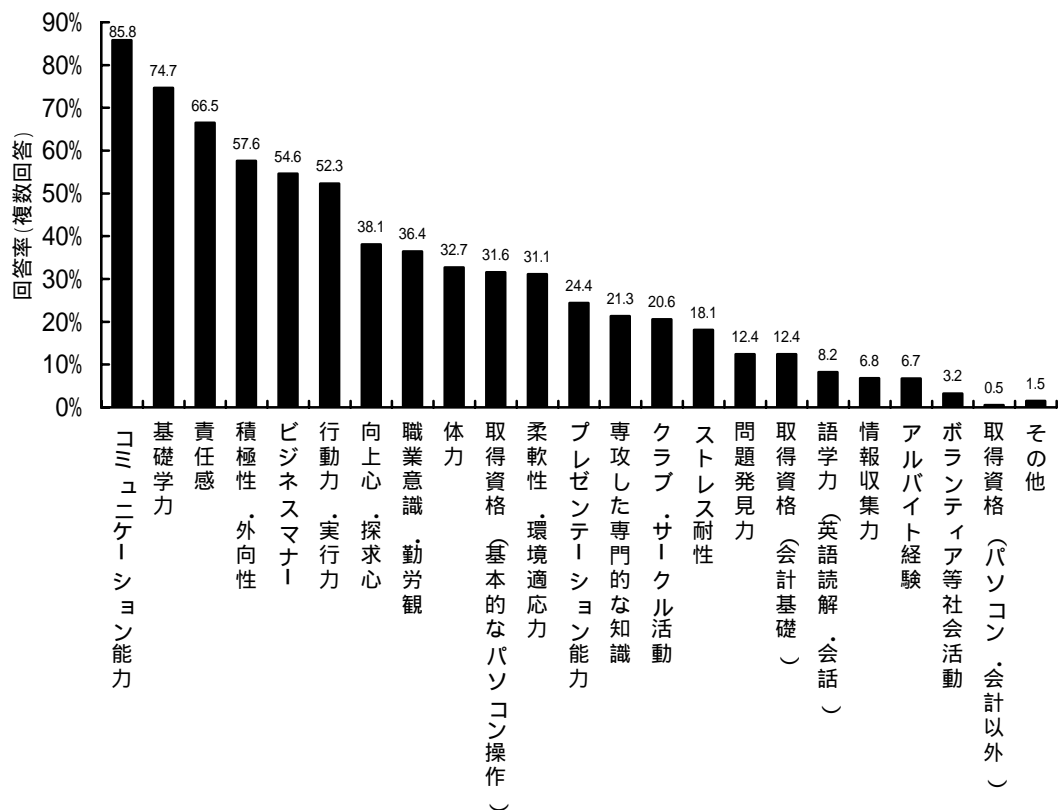
M.A.

(2) 高校卒レベル

高校卒レベルに重視される能力を見た結果を図 .1-2 に示す。

高卒レベルに求められる能力として最も重視されるものは、「コミュニケーション能力」の85.8%、次に「基礎学力」が74.7%、以下「責任感」(66.5%)、「積極性・外向性」(57.6%)、「ビジネスマナー」(54.6%)、「行動力・実行力」(52.3%)となっている。

第 .1-2図(高校卒レベル)



N = 1,142

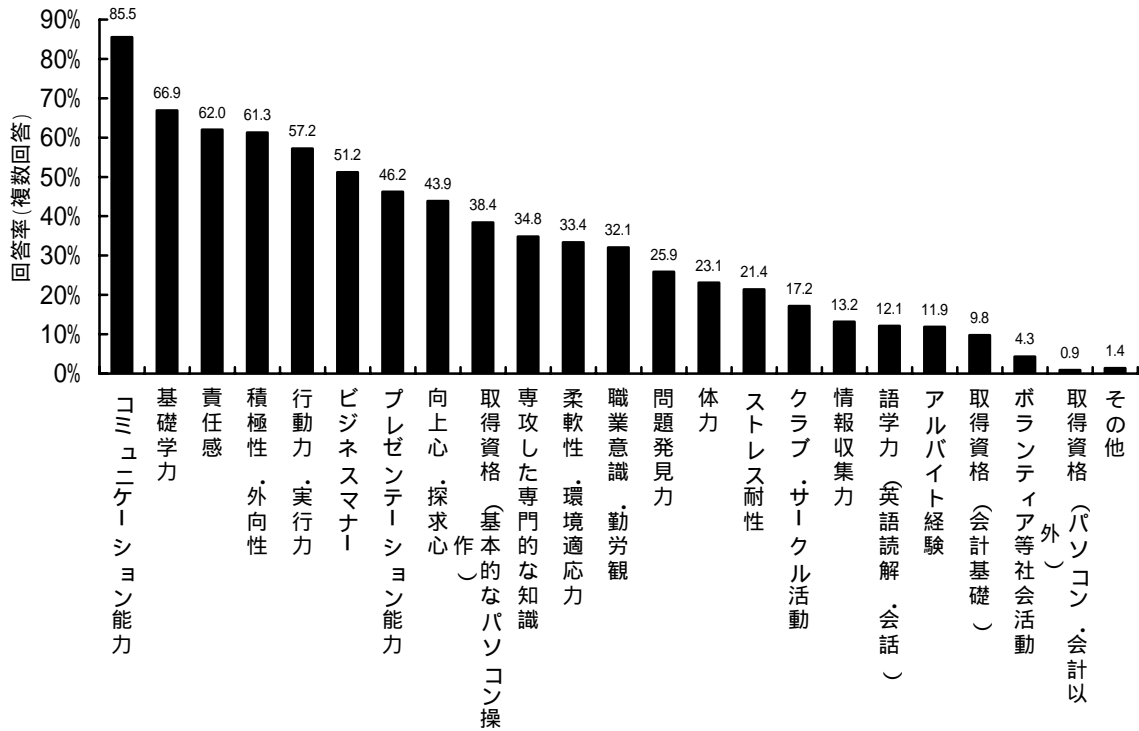
M.A.

(3) 大学卒レベル

大卒レベルに重視される能力を見た結果を図 .1-3 に示す。

大卒レベルに求められる能力として最も重視されるものは、「コミュニケーション能力」の85.5%、次に「基礎学力」が66.9%、以下「責任感」(62.0%)、「積極性・外向性」(61.3%)、「行動力・実行力」(57.2%)、「ビジネスマナー」(51.2%)となっている。

図 .1-3(大学卒レベル)



N = 1,322
M.A.

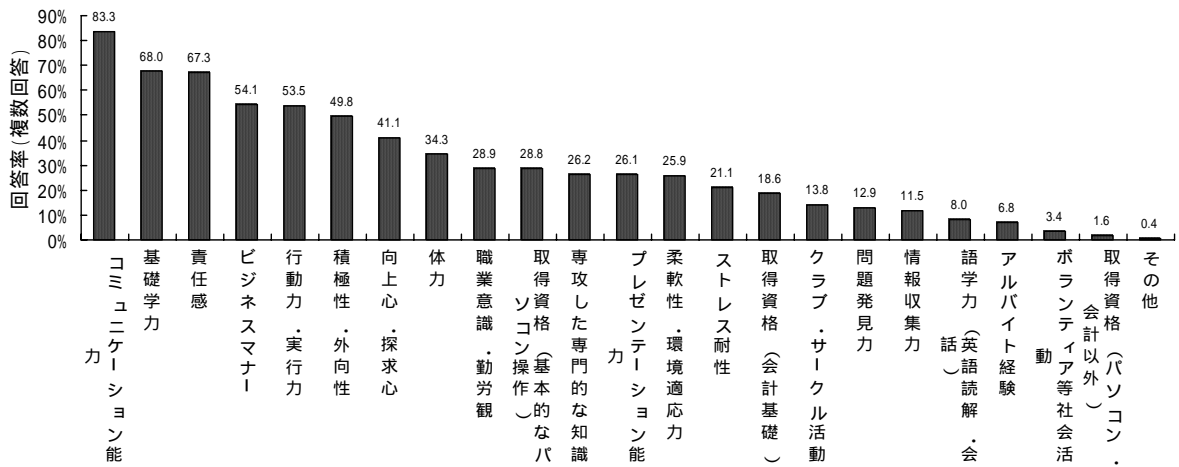
(4) 学歴別の比較 (高校卒レベル/大学卒レベル)

学歴別に比較すると、上位4位までは「コミュニケーション能力」「基礎学力」「責任感」「積極性・外向性」の順で学歴間に共通であった。第5位以下については、高校卒レベルの場合は「ビジネスマナー」「行動力・実行力」であり、大学卒レベルの場合は「行動力・実行力」「ビジネスマナー」の順で、順序が逆になっている。また、概ね項目の順に大きな違いは認められなかった。

(5) 企業規模別 (従業員数 100 人未満 / 従業員数 100 人以上)

企業規模別として、従業員数 100 人未満と 100 人以上の場合について見た結果を図 .1-4 及び図 .1-5 に示す。従業員数 100 人未満の場合に最も重視されるものは、「コミュニケーション能力」(83.3%)であった。以下、「基礎学力」(68.0%)、「責任感」(67.3%)、「ビジネスマナー」(54.1%)、「行動力・実行力」(53.5%)の順であった。

図 .1-4 従業員数100人未満



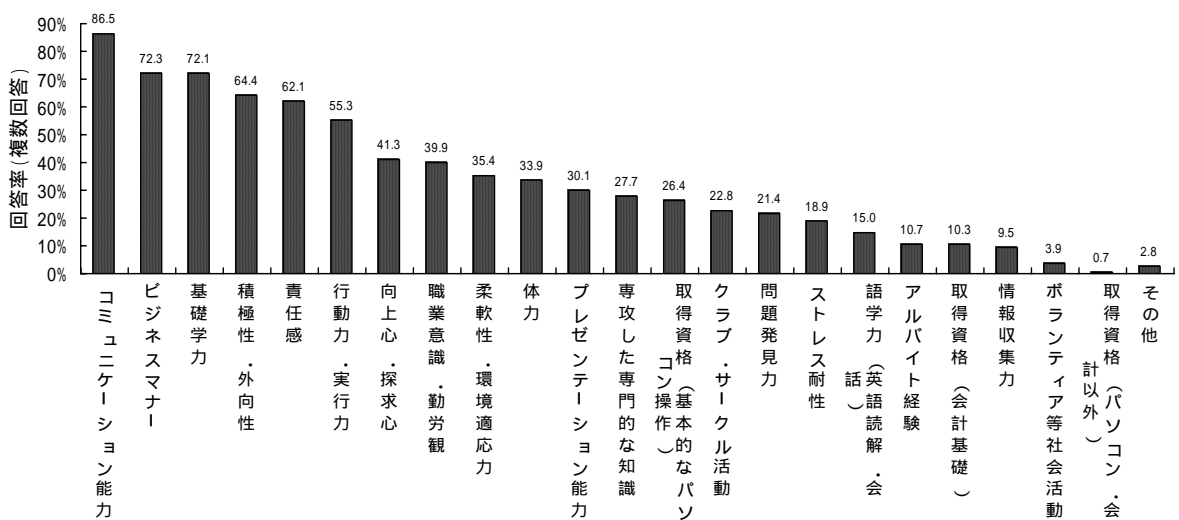
N = 1,174

M.A.

一方、100人以上の場合は「コミュニケーション能力」が86.5%と最も高く、次いで「ビジネスマナー」(72.3%)「基礎学力」(72.1%)「積極性・外向性」(64.4%)「責任感」(62.1%)「行動力・実行力」(55.3%)の順であった。

企業規模間で比較すると「責任感」については、従業員数100人未満の方が高い数値を示し、「コミュニケーション能力」,「基礎学力」,「積極性・外向性」,「行動力・実行力」等については従業員数100人以上の方が高い数値を示した。しかしながら、これらはわずかの差であり、大きな違いは見られなかった。

図 .1-5 従業員数100人以上



N = 1,287

M.A.

1.3.1.2 習熟実感

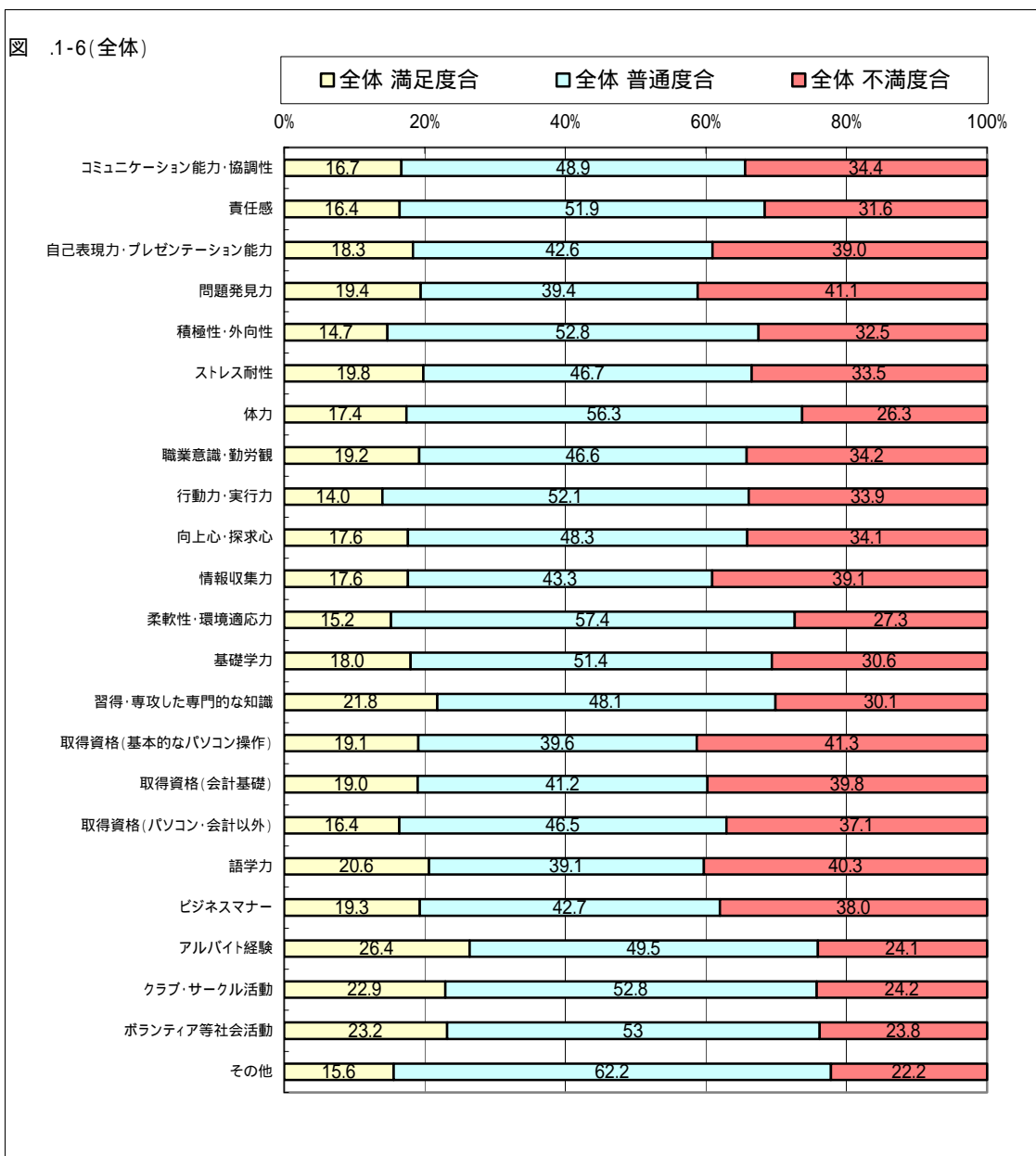
1.3.1.1 で「重視する項目」として選択された項目について、「習熟実感」を「十分習熟されていた」、「おおむね習熟されていた」、「普通」、「余り習熟されていない」、「全く習熟されていない」の5段階に分けて評定してもらった。ただし、集計は「満足」「普通」「不満」の3つに大別した。

以下ではこの結果について、全体、高校卒/大学卒別に、その傾向と企業規模別(従業員数100人未満/100人以上)の傾向を考察した。

(1)全体

習熟実感の全体を図 .1-6 に示す。

全ての項目について「不満」とする企業が「満足」とする企業を上回り、とりわけ半数以上の企業が重視している能力についてみると、「不満」が大きい順に、「ビジネスマナー」「コミュニケーション能力」「行動力・実行力」「積極性・外向性」「責任感」「基礎学力」であった。

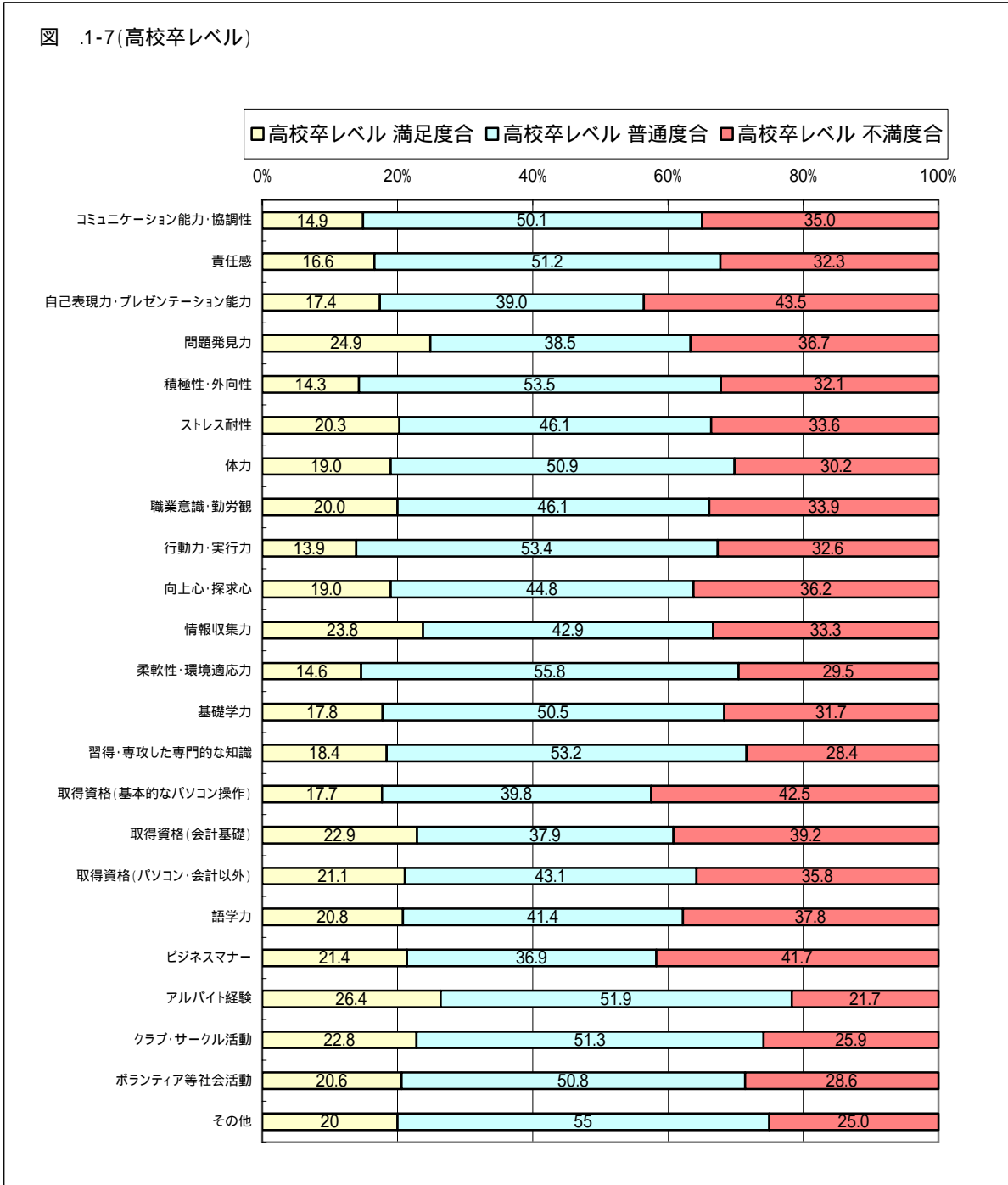


N=1,376

(2)高卒レベル

高卒レベルの習熟実感を図 .1-7 に示す。

「満足」とする項目のうち、最も高い数値となったのは「アルバイト経験」の26.4%で、次に「問題発見力」、「情報収集能力」と続くが、全ての項目について「不満」とする企業が「満足」とする企業を上回った。



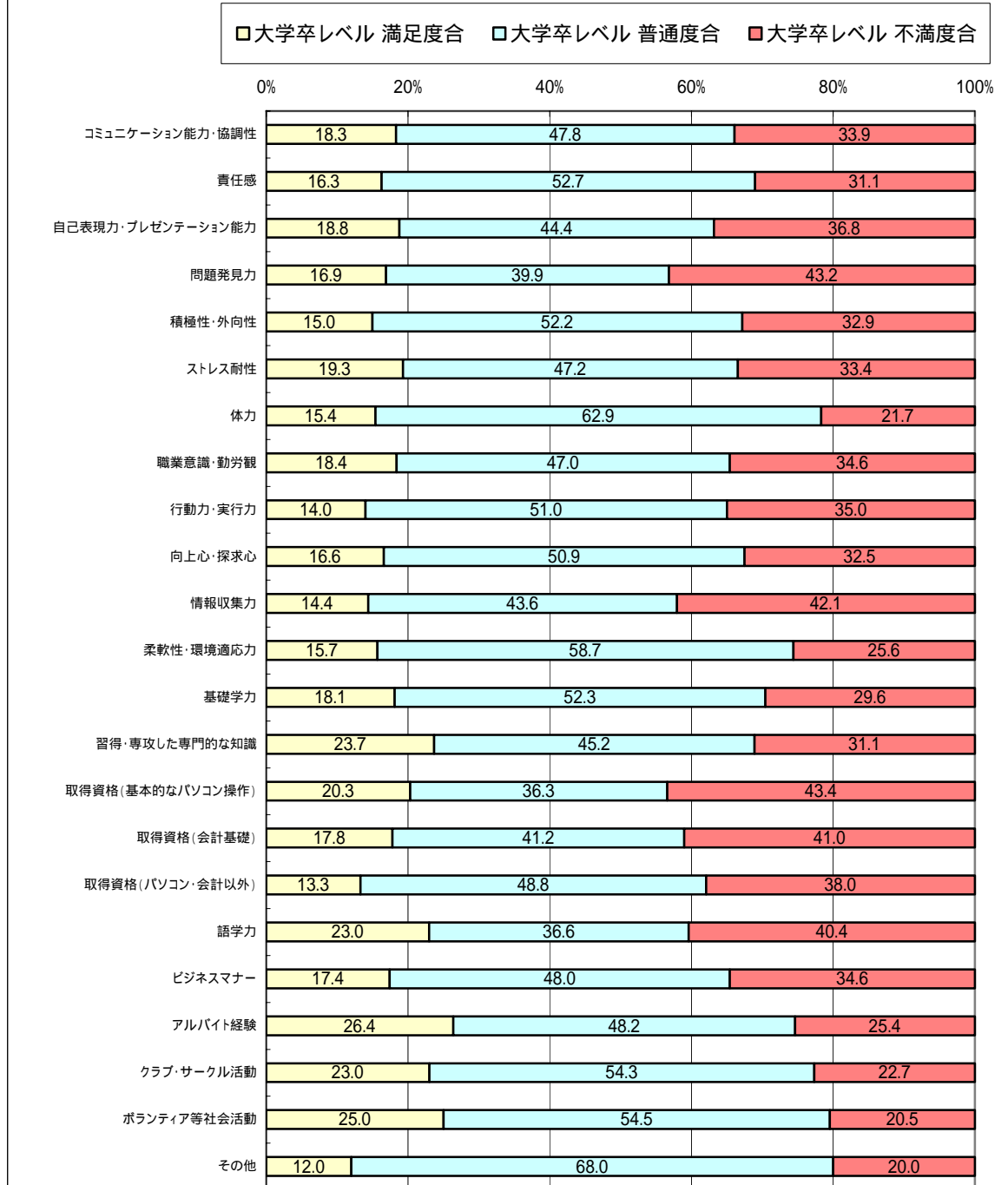
N=1,138

(3)大卒レベル

大卒レベルの習熟実感を図 1-8 に示す。

「満足」とする項目のうち、最も高い数値となったのは「アルバイト経験」の(26.4%)で、ついで「ボランティア等社会活動」、「習得・専攻した専門的な知識」と続くが、「アルバイト経験」「ボランティア等社会活動」「クラブ・サークル活動」を除く全ての項目について「不満」とする企業が「満足」とする企業を上回った。

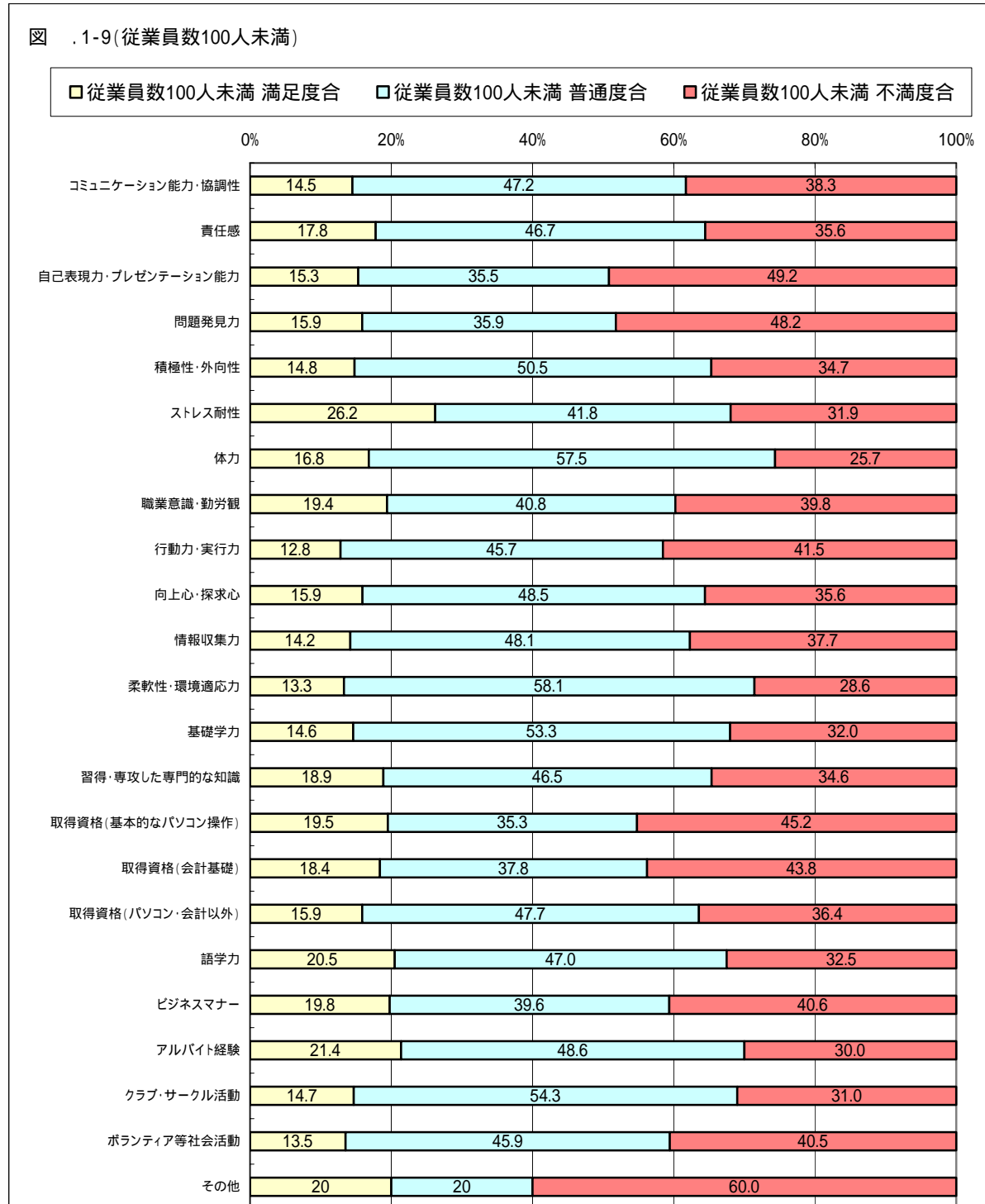
図 1-8(大学卒レベル)



N=1,307

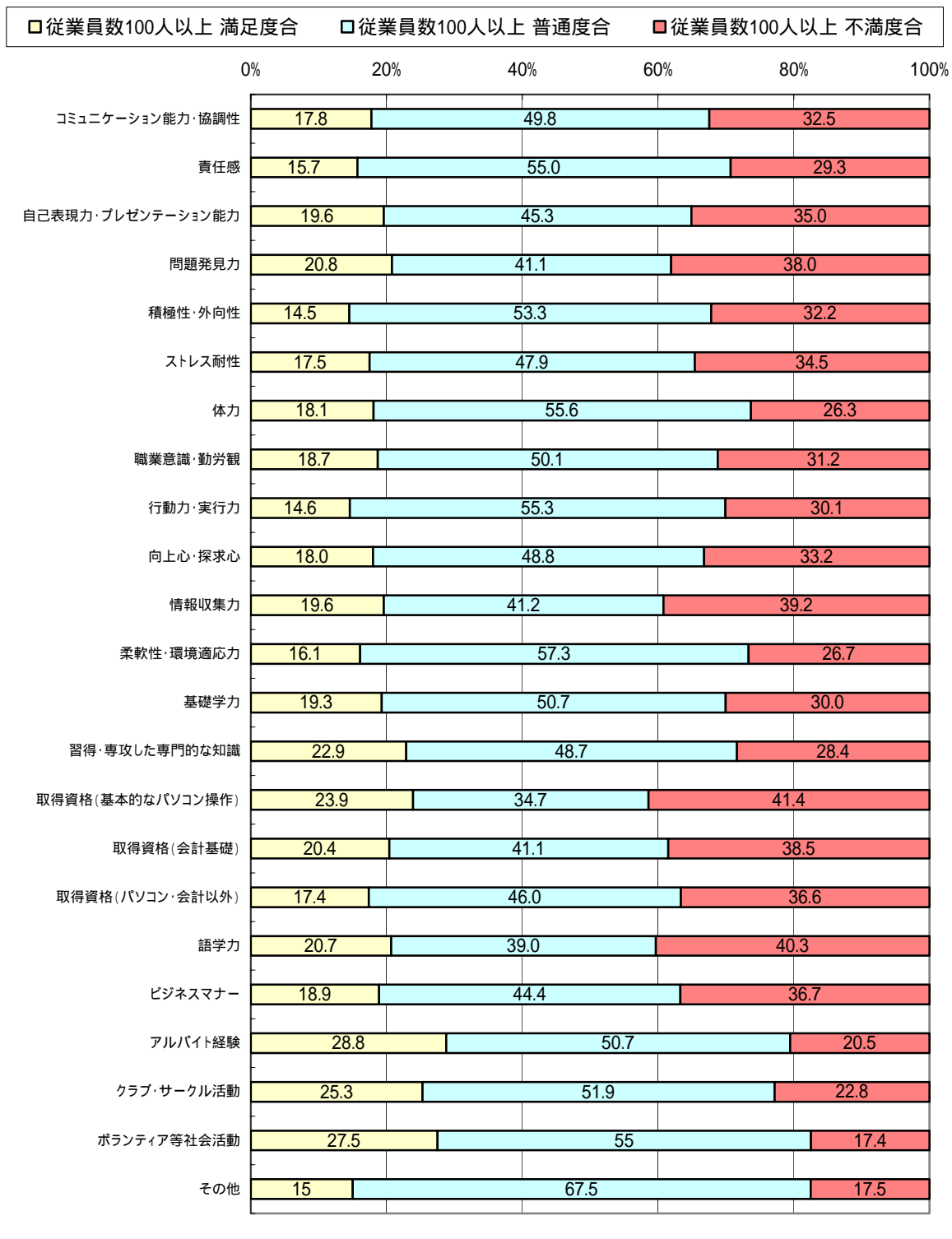
(4) 企業規模別 (従業員数 100 人未満 / 従業員数 100 人以上)

企業規模別として、従業員数 100 人未満と 100 人以上の場合について見た結果を図 .1-9 及び図 .1-10 に示す。全ての項目について「不満」とする企業が「満足」とする企業を上回ったが、とりわけ、「不満」とする企業について見ると従業員数 100 人未満の企業については「自己表現力」が最も多かったが、100 人以上では「資格取得 (基礎的はパソコン操作)」「語学力」の順であった。



N=1,174

図 .1-10(従業員数100人以上)



N=1,260

1.3.1.3 採用の際に「重視している項目のその寄与度」

ここでは、1.3.1.1 で「採用に当たり重視している項目」として選択された項目について、その個々の能力が「実際の採用に当たりどれくらいの寄与度（重み）があるか」を数量化した。

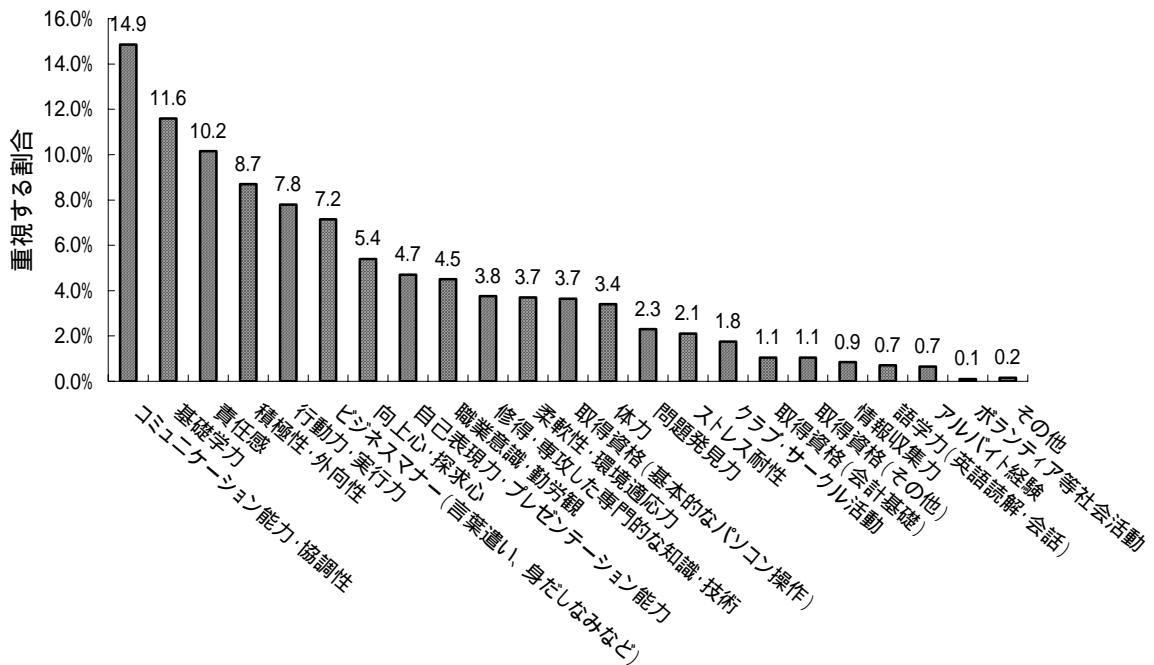
以下ではこの結果について、全体、高校/大学別に、その傾向と企業規模別（従業員数 100 人未満/100 人以上）の傾向を考察した。

(1) 全体

全体として見た結果を図 .1-11 に示す。

全体では、ウェイトの高い能力の順に「コミュニケーション能力」の 14.9%、次いで、「基礎学力」(11.6%)、「責任感」(10.2%)、「積極性・外向性」(8.7%)と続く。

図 .1-11(全体)



N = 1,392

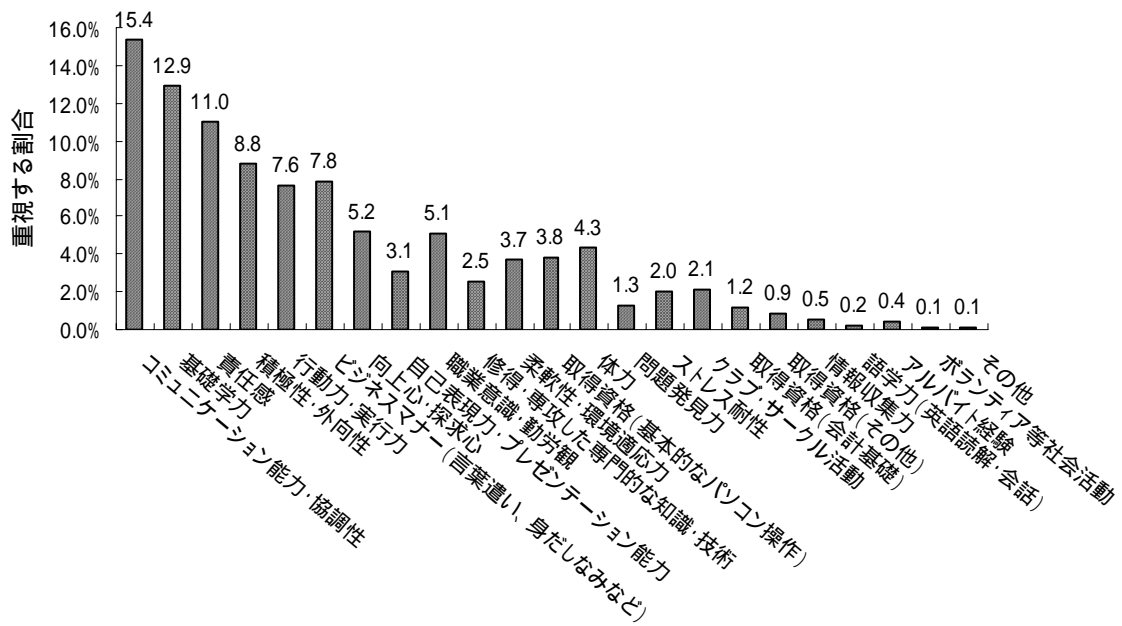
(2) 高校卒レベル/大学卒レベル

学歴別に見た結果を図 .1-12（高校卒レベル）及び図 .1-13（大学卒レベル）に示す。

高校卒レベルの場合は、最も高い数値となったのは「コミュニケーション能力」の 15.4%で、次いで「基礎学力」(12.9%)、「責任感」(11.0%)、「積極性・外向性」(8.8%)、「ビジネスマナー」(7.8%)、「行動力・実行力」(7.6%)と続く。

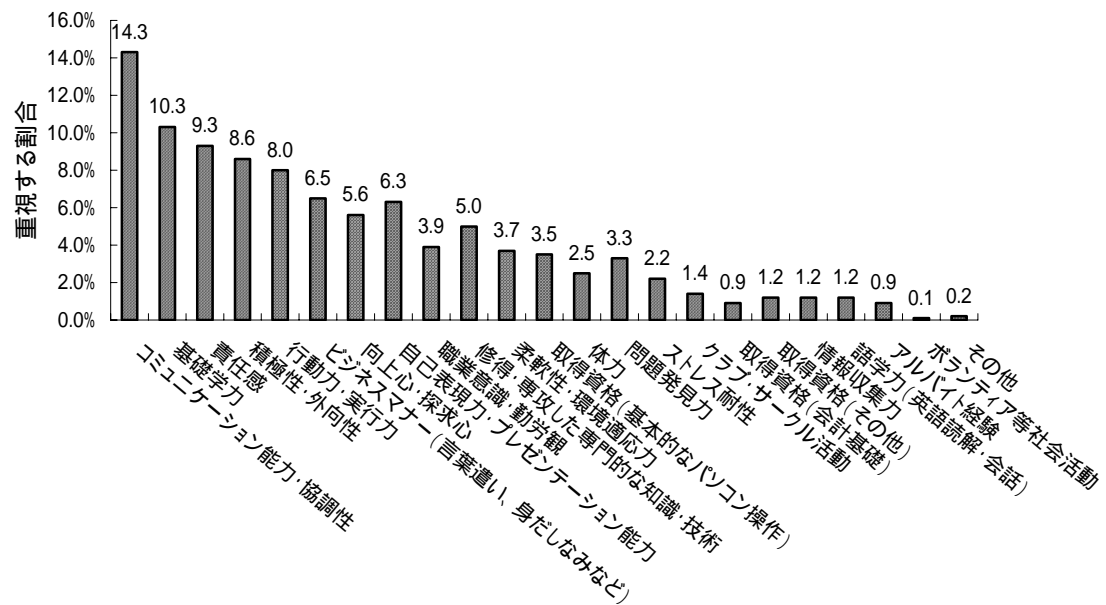
一方、大学卒レベルの場合は、「コミュニケーション能力」の 14.3%で、ついで「基礎学力」(10.3%)、「責任感」(9.3%)、「積極性・外向性」(8.6%)、「行動力・実行力」(8.0%)、「ビジネスマナー」(6.5%)と続き、上位の項目においては、学歴間の違いは認められなかった。

図 . 1-12 (高校卒レベル)



N = 1,142

図 . 1-13 (大学卒レベル)



N = 1,322

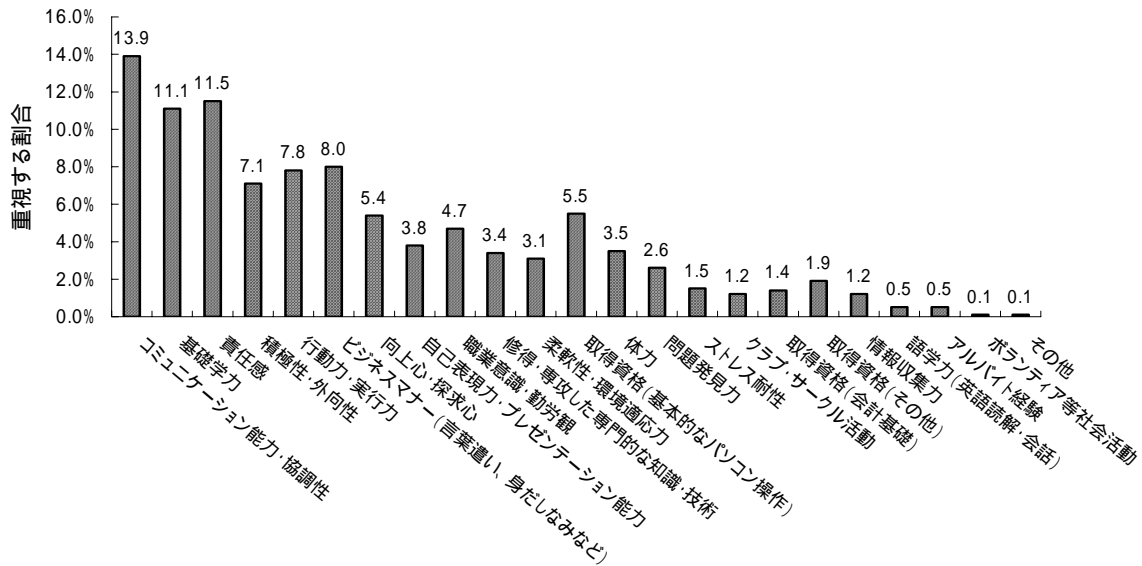
(3) 企業規模別 (従業員数 100 人未満/100 人以上)

企業規模別として、従業員数 100 人未満/100 人以上の場合について見た結果を図 . 1-14 及び図 . 1-15 に示す。

従業員数 100 人未満の企業については、「コミュニケーション能力」の 13.9%で、ついで「責

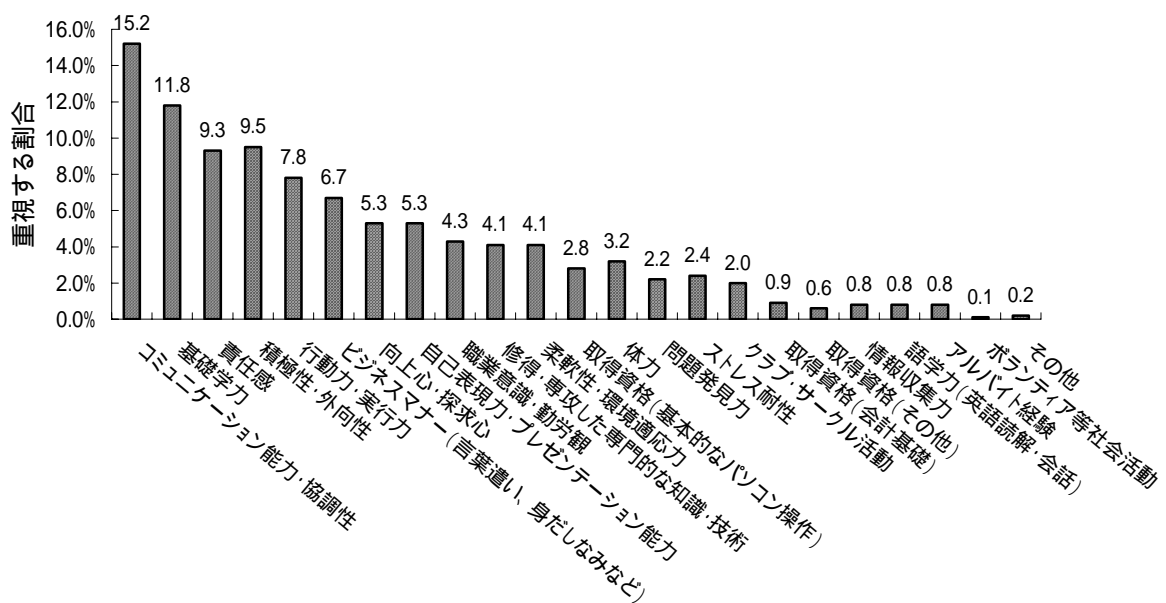
「責任感」(11.5%)、「基礎学力」(11.1%)、「ビジネスマナー」(8.0%)、「行動力・実行力」(7.8%)と続き、一方、100人以上の企業については、「コミュニケーション能力」の15.2%で、次いで「基礎学力」(11.8%)、「積極性・外向性」(9.5%)、「責任感」(9.3%)、「行動力・実行力」(7.8%)と続く。上位の項目においては、企業規模間の違いはおおむね認められなかった。

図 1-14 (従業員数100人未満)



N=1,169

図 1-15 (従業員数100人以上)



N=1,245

1.3.2 国による公証が行われた際に重視する項目（問2関係）

ここでは、社会が必要としている能力を身につけている若年者に対して、その習得した能力に対して国として公証が実現した場合、どのような能力であれば採用判断として重みがあるかについて、問1と同様の方式（全体100%とし、該当項目の重みを評価）で尋ねた。

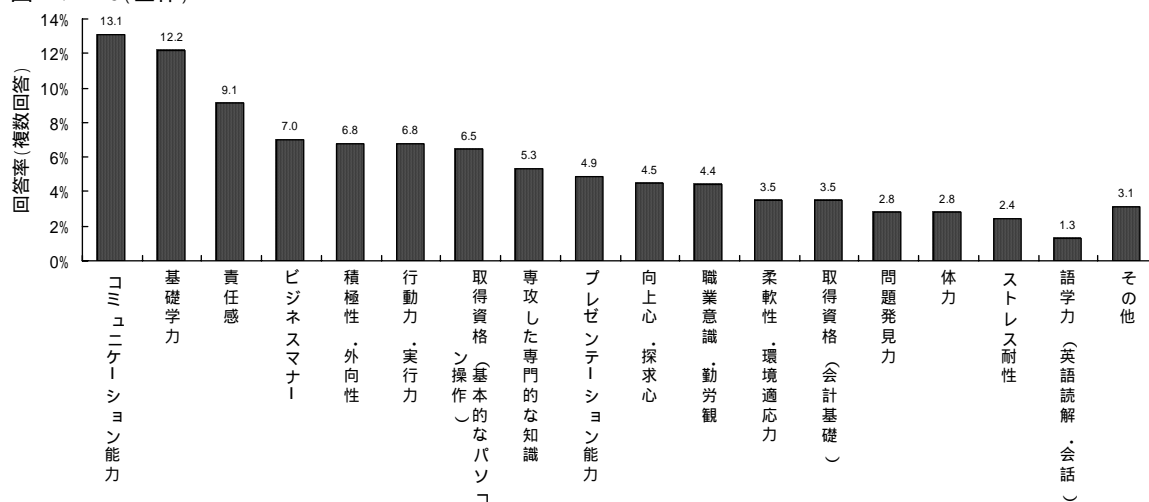
1.3.2.1 国が公証する項目の重み

採用に当たり重視される個々の能力について、若年者がこれを修得することによって採用可能性が高まる相関を定量化した。以下では、全体、高校卒/大学卒別に、その傾向と企業規模別（従業員数100人未満/100人以上）の傾向を考察し、さらには学歴別に比較を行った。

(1)全体

具体的な項目についての結果を図1-16に示す。最も高い数値となったのは「コミュニケーション能力」の13.1%であった。次いで、「基礎学力」が12.2%、以下「責任感」(9.1%)、「ビジネスマナー」(7.0%)、「積極性・外向性」(6.8%)、「行動力・実行力」(6.8%)、「取得資格（基本的なパソコン操作）」(6.5%)と続く。

図 1-16(全体)

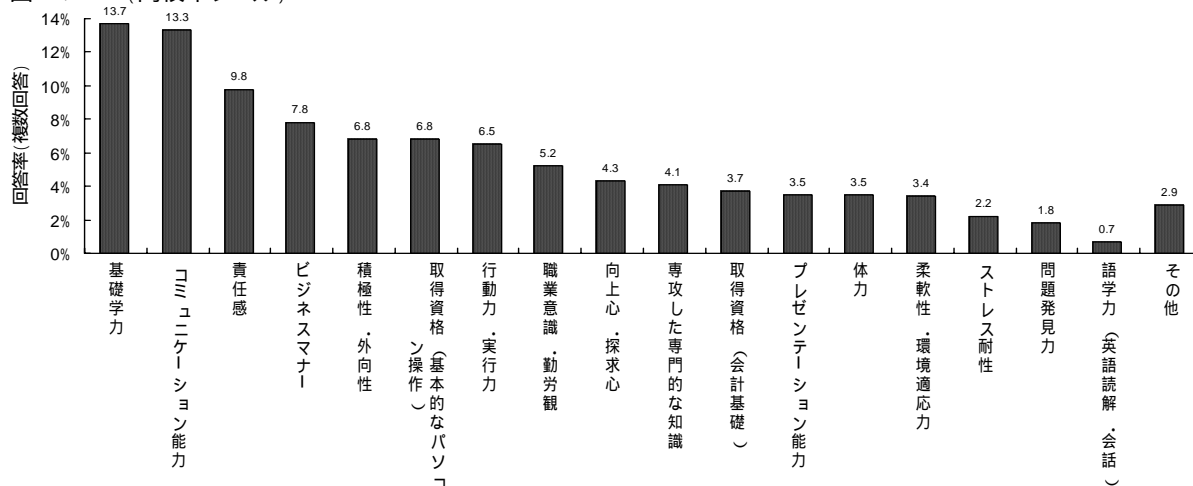


N=1,319

(2)高校卒レベル

具体的な項目についての結果を図 .1-17 に示す。最も高い数値となったのは「基礎学力」の 13.7%であった。ついで、「コミュニケーション能力」の 13.3%、以下「責任感」(9.8%)「ビジネスマナー」(7.8%)「積極性・外向性」と「取得資格(基礎的なパソコン操作)」がともに(6.8%)、さらに「行動力・実行力」(6.5%)と続く。

図 .1-17(高校卒レベル)

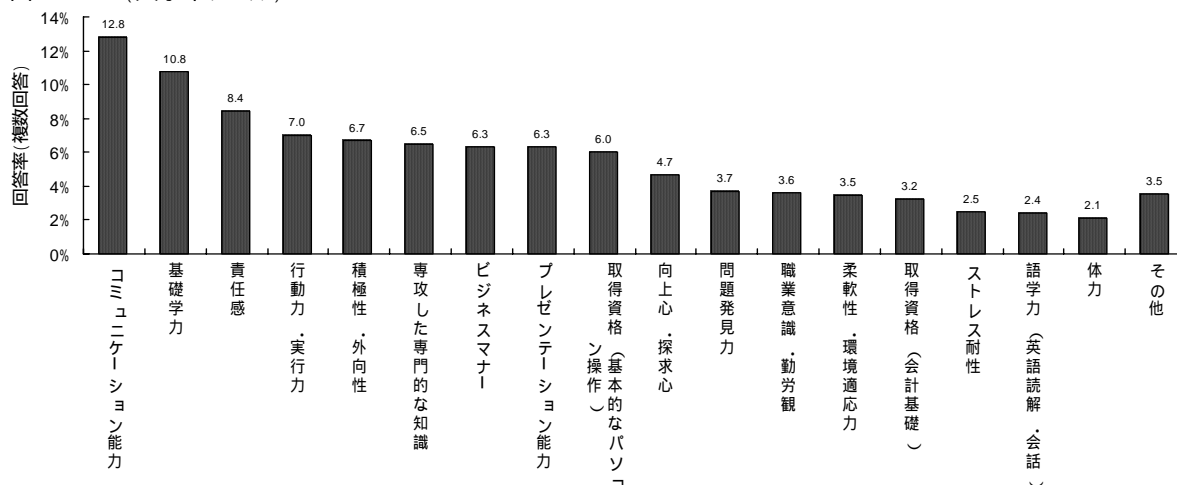


N=1,269

(3)大学卒レベル

具体的な項目についての結果を図 .1-18 に示す。最も高い数値となったのは「コミュニケーション能力」の 12.8%であった。次いで、「基礎学力」の 10.8%、「責任感」(8.4%)「行動力・実行力」(7.0%)「積極性・外向性」(6.7%)と続く。

図 .1-18(大学卒レベル)



N=1,210

なお、学歴間で比較すると、いずれの場合も、「コミュニケーション能力」「基礎学力」「責任感」「ビジネスマナー」が上位を占める結果となった。

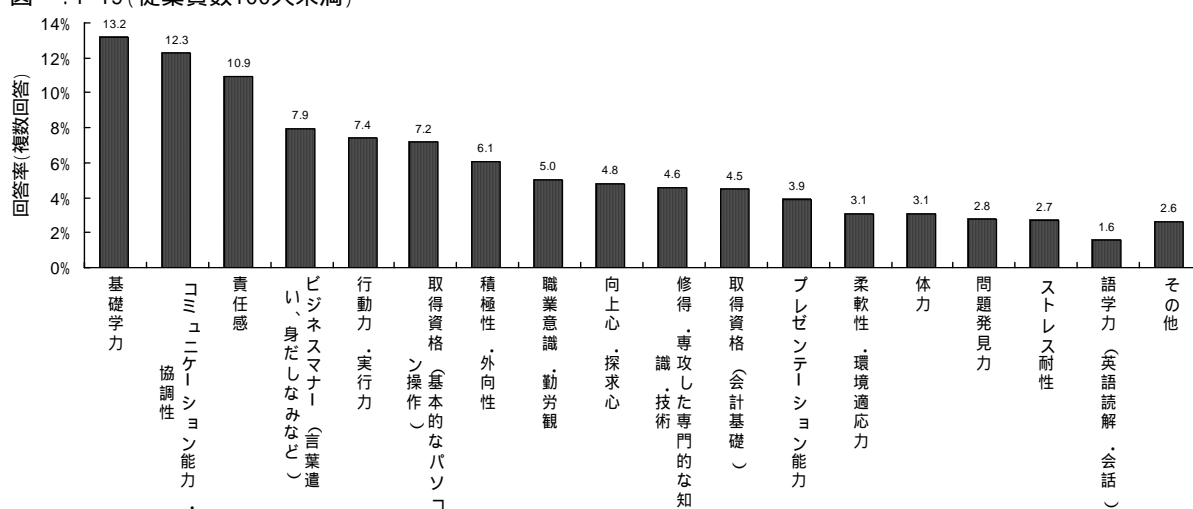
(4)企業規模別（従業員数 100 人未満 / 従業員数 100 人以上）

次に、企業規模別として、従業員数 100 人未満と 100 人以上の場合について見た結果を図 .1-19 及び図 .1-20 に示す。

従業員 100 人未満では「基礎学力」が最も高く、13.2%で第 1 位であった。次いで「コミュニケーション能力」(12.3%) 以下「責任感」(10.9%)、「ビジネスマナー」(7.9%)、「行動力・実行力」(7.4%)、「取得資格（基礎的なパソコン操作）」(7.2%) の順であった。

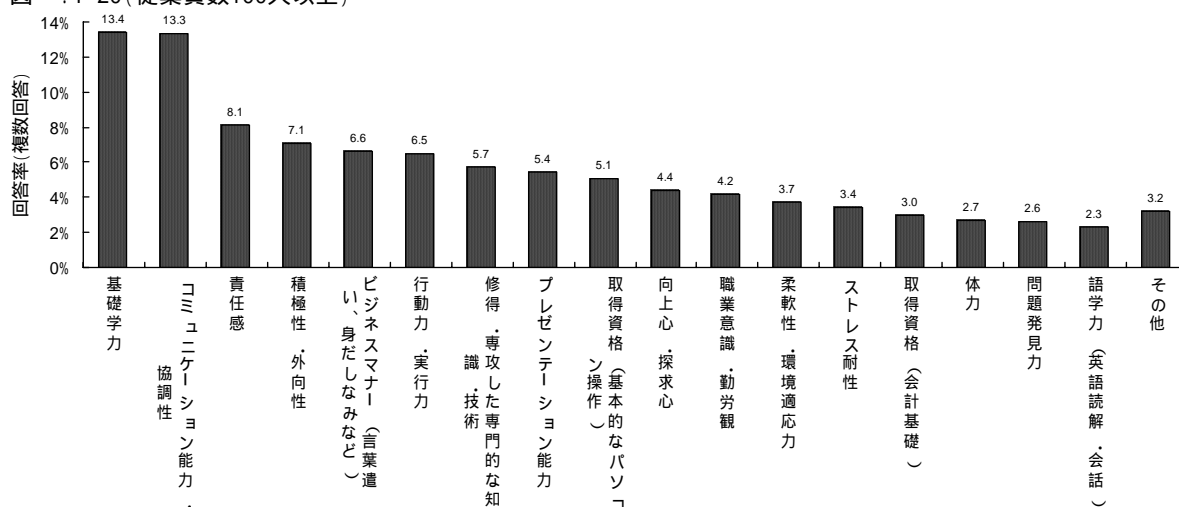
一方、従業員数 100 人以上では「基礎学力」が最も高く 13.4%であった。以下「コミュニケーション能力」(13.3%)、「責任感」(10.9%)、「積極性・外向性」(7.1%) であった。

図 .1-19(従業員数100人未満)



N=1,107

図 .1-20(従業員数100人以上)



N=1,187

1.3.2.2 「採用にあたり重視している項目」と「国による公証が行われた際に重視する項目」の比較

以上の結果を踏まえ、ここでは「採用にあたり重視している項目」(問1)と「国による公証が行われた際に重視する項目」(問2)の結果を比較し、その相違を明らかにすることによって、国による公証への期待が各項目においてどのように異なるか検証した。

高校卒の場合について、「採用にあたり重視している項目」(図 .1-2)と「国の公証を重視する項目」(図 .1-17)を比較すると、問1で最も重視するものは「コミュニケーション能力」(85.8%)であった。次が「基礎学力」で74.7%、以下「責任感」(66.5%)、「積極性・外向性」(57.6%)、「ビジネスマナー」(54.6%)、「行動力・実行力」(52.3%)の順であった。

一方、問2では「基礎学力」が最も高く13.7%、ついで「コミュニケーション能力」が13.3%であった。以下、「責任感」(9.8%)、「ビジネスマナー」(7.8%)、「積極性・外向性」(6.8%)、「行動力・実行力」(6.5%)となっている。

以上より、「採用にあたり重視している項目」として上位のものと、「国の公証を重視する項目」との間に大きな相違は認められなかった。

次に、大学卒の場合について、問1で得られた結果(図 .1-3)と、問2で得られた結果(図 .1-18)を比較すると、大学卒の場合、問1で最も重視される項目は「コミュニケーション能力」(85.5%)であった。以下「基礎学力」(66.9%)、「責任感」(62.0%)、「積極性・外向性」(61.3%)、「行動力・実行力」(57.2%)、「ビジネスマナー」(51.2%)の順であった。

一方、問2においても「コミュニケーション能力」の12.8%が最も高く、以下「基礎学力」(10.8%)、「責任感」(8.4%)、「行動力・実行力」(7.0%)、「積極性・外向性」(6.7%)であった。

以上より、「採用にあたり重視している項目」として上位のものと、「国の公証を重視する項目」との間に大きな相違は認められなかった。

1.3.3 就職の際、身に付けておくと思われる資格について（問3関係）

1.3.3.1 有利と思われる資格

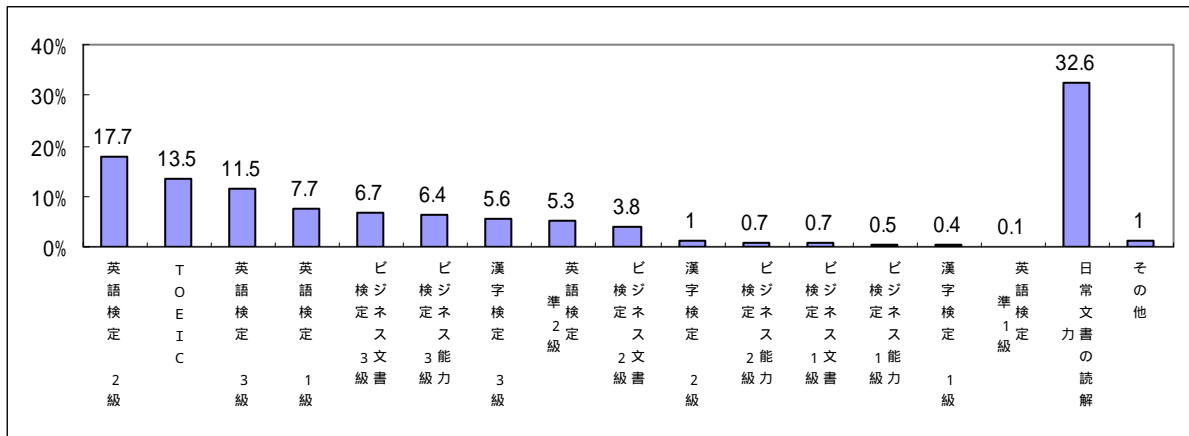
就職する際に有利になるとと思われる資格について、「基礎学力・ビジネスマナー等」、「経理・財務」、「法務・総務・人事労務」、「営業・マーケティング」、「経営・企画」、「情報技術」、「その他」のそれぞれの分野毎に具体的な資格を選択肢として設定し、複数回答で選択を求めた。

また、回答に際しては、採用可否に資格の有無が直接に反映されているか否かは問わないこととし、前問1において「資格を重視している」との回答をしていない企業についても回答を求めた。

なお、前問1においては「情報処理技術関係の資格」、「経理・財務関係の資格」、「語学力関係の資格」以外の「その他の資格」についての回答はほとんどなかった（図 1-1を参照）

基礎学力・ビジネスマナー

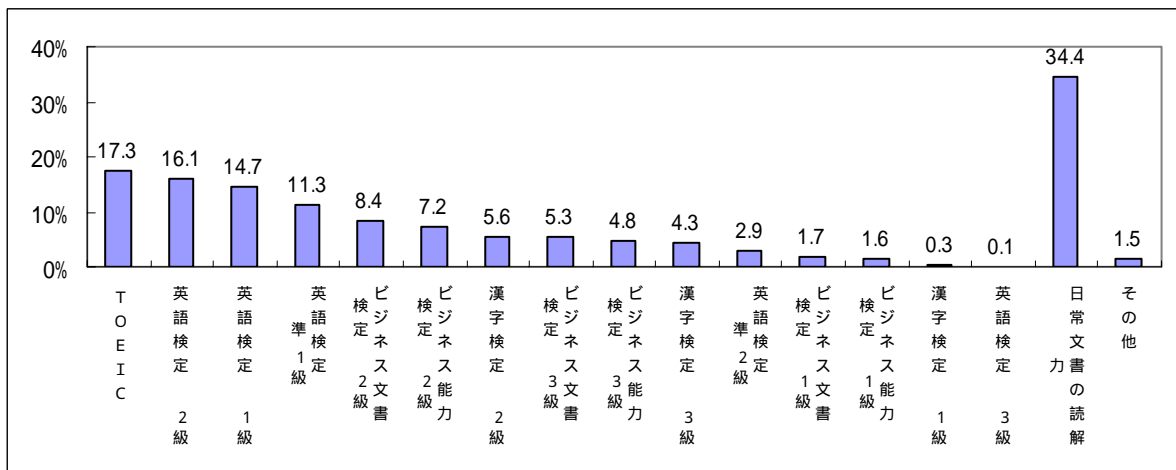
図 1-21 高校卒業レベル



N=1,462

高校卒業レベルに求められる基礎学力・ビジネスマナーの資格は、「英語検定2級」を選択した企業が全体の17.7%、以下「TOEIC」(13.5%)、「英語検定3級」(11.5%)、「英語検定1級」(7.7%)が続く。また、特定の資格を選択せず、「日常文書の読解力」とする企業は32.6%となっている。

図 1-22 大学卒業レベル

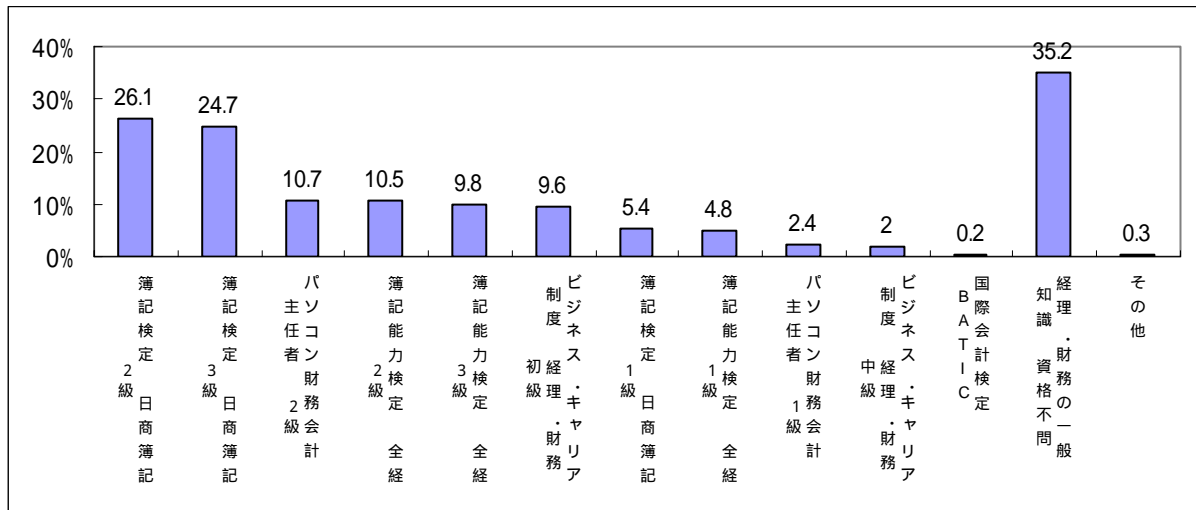


N=1,462

大学卒業レベルに求められる基礎学力・ビジネスマナーの資格は、「TOEIC」を選択した企業全体の17.3%、以下「英語検定2級」(16.1%)、「英語検定1級」(14.7%)、「英語検定準1級」(11.3%)、「ビジネス文書検定」(8.4%)が続く。また、特定の資格を選択せず、「日常文書の読解力」とする企業は34.4%となっている。

経理・財務

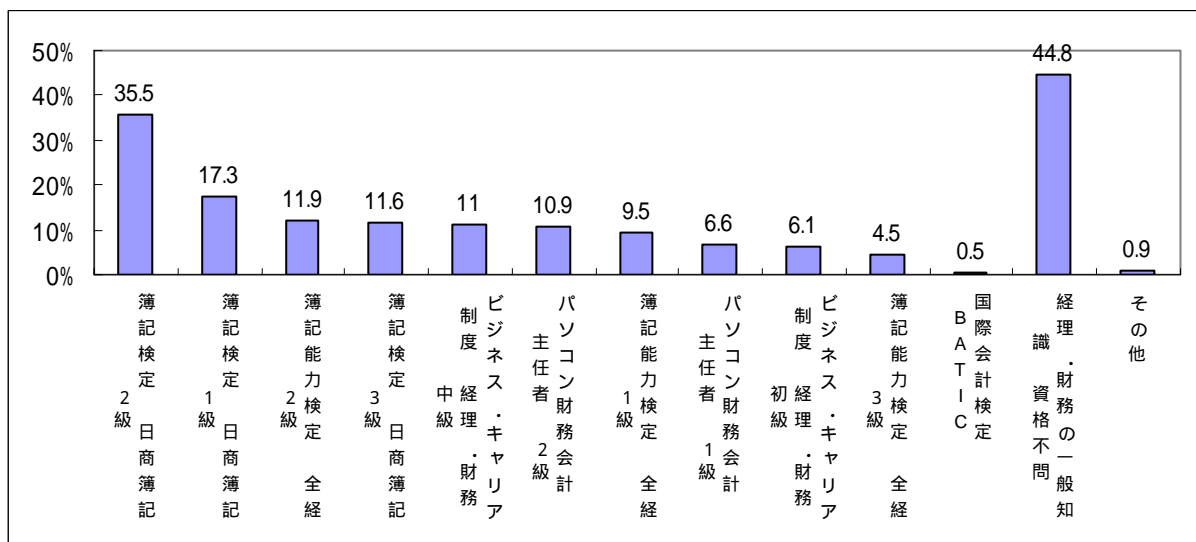
図 1-23 高校卒業レベル



N=1,462

高校卒業レベルに求められる経理・財務の資格は、「簿記検定(日商簿記)2級」を選択した企業が全体の26.1%、以下「簿記検定(日商簿記)3級」(24.7%)、「パソコン財務会計主任者2級」(10.7%)、「簿記能力検定(全経)2級」(9.8%)が続く。また、特定の資格を選択せず、「経理・財務の一般知識(資格不問)」とする企業は、35.2%となっている。

図 1-24 大学卒業レベル

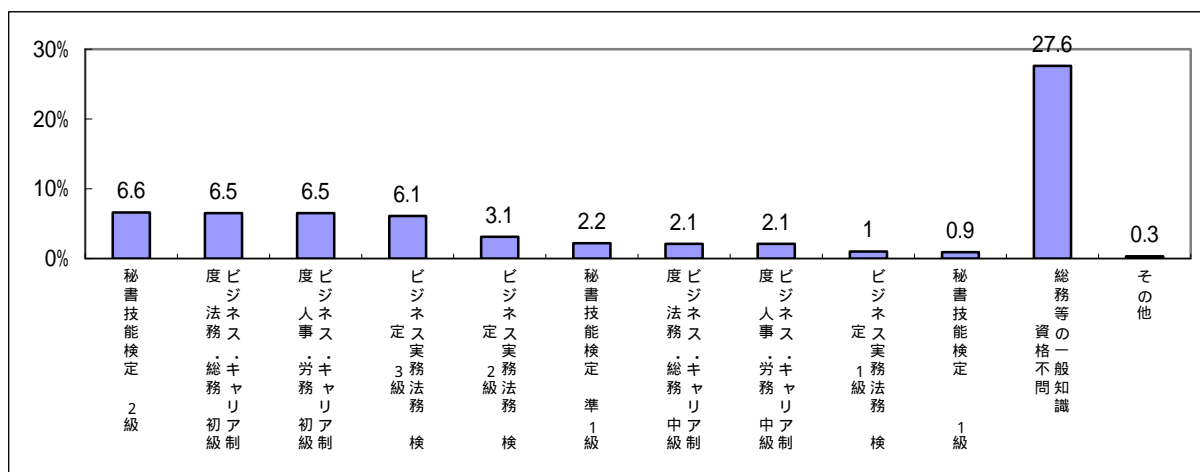


N=1,462

大学卒業レベルに求められる経理・財務の資格は、「簿記検定（日商簿記）2級」を選択した企業が全体の35.5%、以下「簿記検定（日商簿記）1級」（17.3%）、「簿記能力検定（全経）2級」（11.9%）、「簿記検定（日商簿記）3級」（11.6%）が続く。また、特定の資格を選択せず、「経理・財務の一般知識（資格不問）」とする企業は、35.2%となっている。

法務・総務・人事労務

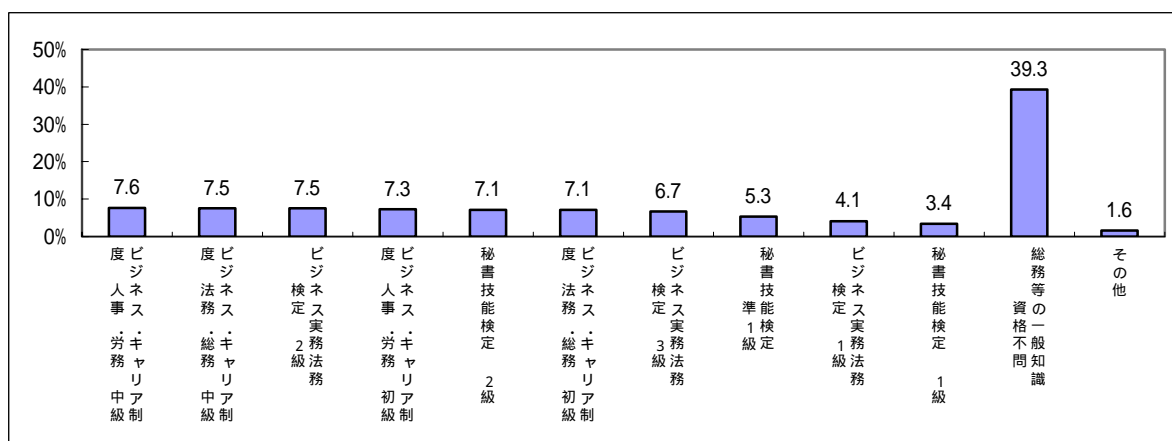
図 1-25 高校卒業レベル



N=1,462

高校卒業レベルに求められる法務・総務・人事労務の資格は、「秘書技能検定2級」を選択した企業が全体の6.6%、以下「ビジネスキャリア制度（法務・総務）初級」（6.5%）、「ビジネス・キャリア制度（人事・労務）初級」（6.5%）が続く。また、特定の資格を選択せず、「総務等の一般知識（資格不問）」とする企業は、27.6%となっている。

図 1-26 大学卒業レベル



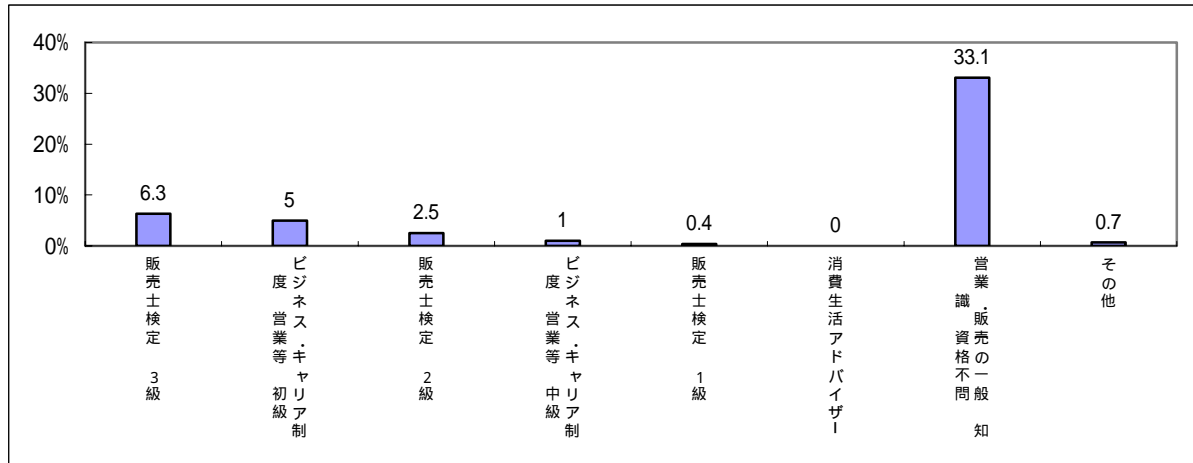
N=1,462

大学卒業レベルに求められる法務・総務・人事労務の資格は、「ビジネスキャリア制度（人事・労務）中級」を選択した企業が全体の7.6%、以下ビジネスキャリア制度（法務・総務）中級」（7.5%）、「ビジネス実務法務検定2級」（7.5%）が続く。また、特定の資格を選択せず、「総務等の一般知識（資格不問）」とする企業は、39.3%となっている。

不問)」とする企業は、39.3%となっている。

営業・マーケティング

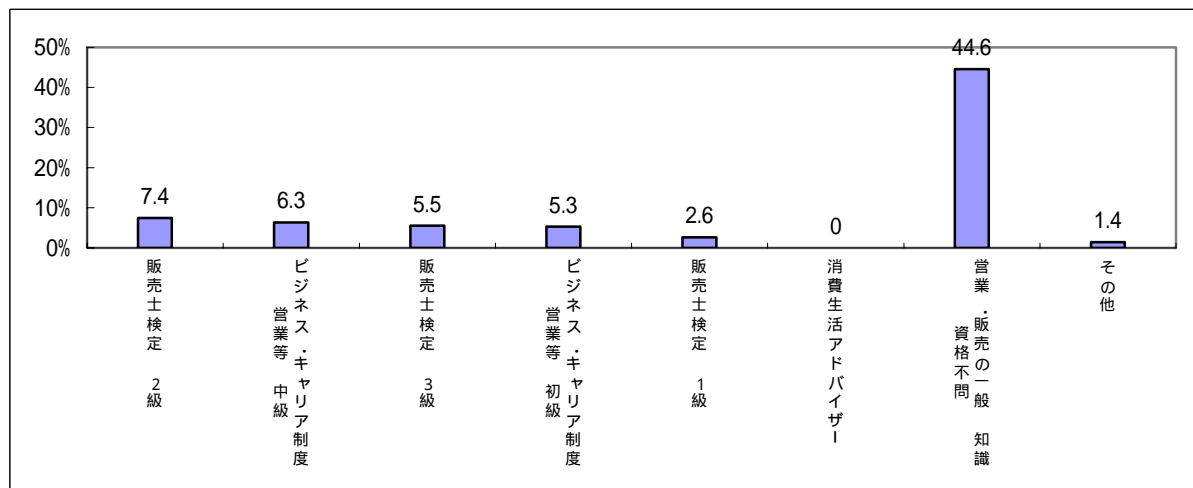
図 1-27 高校卒業レベル



N=1,462

高校卒業レベルに求められる営業・マーケティングの資格は、「販売士検定3級」を選択した企業が全体の6.3%、以下「ビジネスキャリア制度(営業等)初級」(5.0%)、「販売士検定2級」(2.5%)が続く。また、特定の資格を選択せず、「営業・販売の一般知識(資格不問)」とする企業は、33.1%となっている。

図 1-28 大学卒業レベル

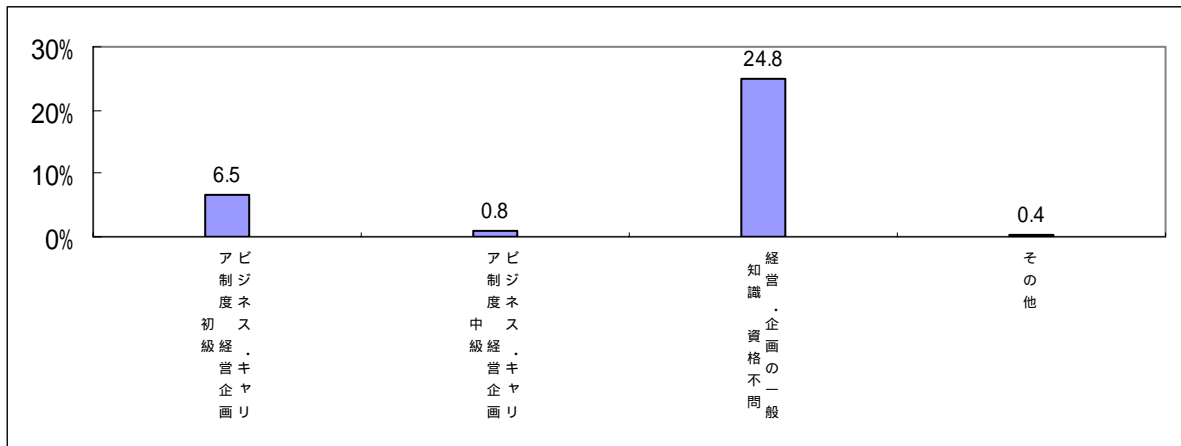


N=1,462

大学卒業レベルに求められる営業・マーケティングの資格は、「販売士検定2級」を選択した企業が全体の7.4%、以下「ビジネスキャリア制度(営業等)初級」(6.3%)、「販売士検定3級」(5.5%)が続く。また、特定の資格を選択せず、「営業・販売の一般知識(資格不問)」とする企業は、44.6%となっている。

経営・企画

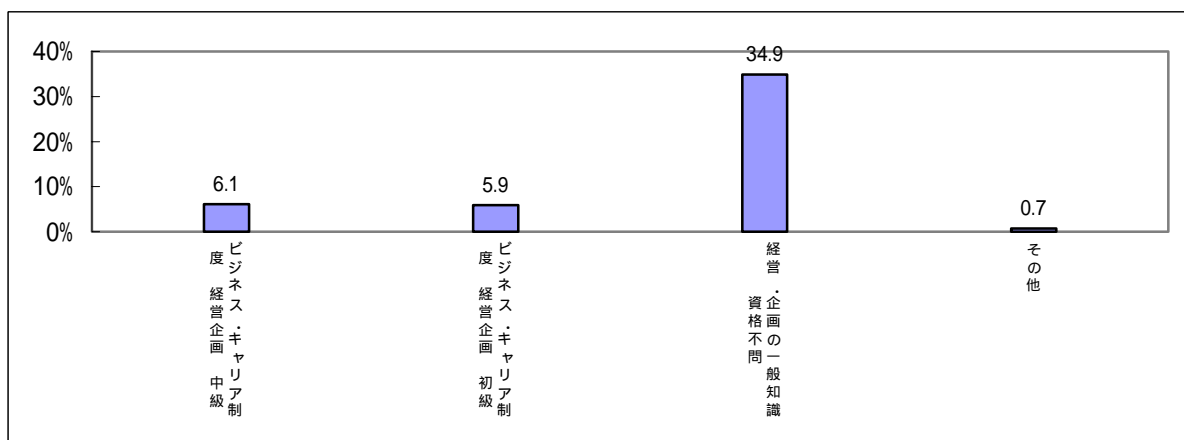
図 1-30 高校卒業レベル



N=1,462

高校卒業レベルに求められる経営・企画の資格は、「ビジネス・キャリア制度（経営企画）初級」を選択した企業が全体の 6.5%、以下「ビジネス・キャリア制度（経営企画）中級」（0.8%）が続く。また、特定の資格を選択せず、「経営・企画の一般知識（資格不問）」とする企業は、24.8%となっている。

図 1-31 大学卒業レベル

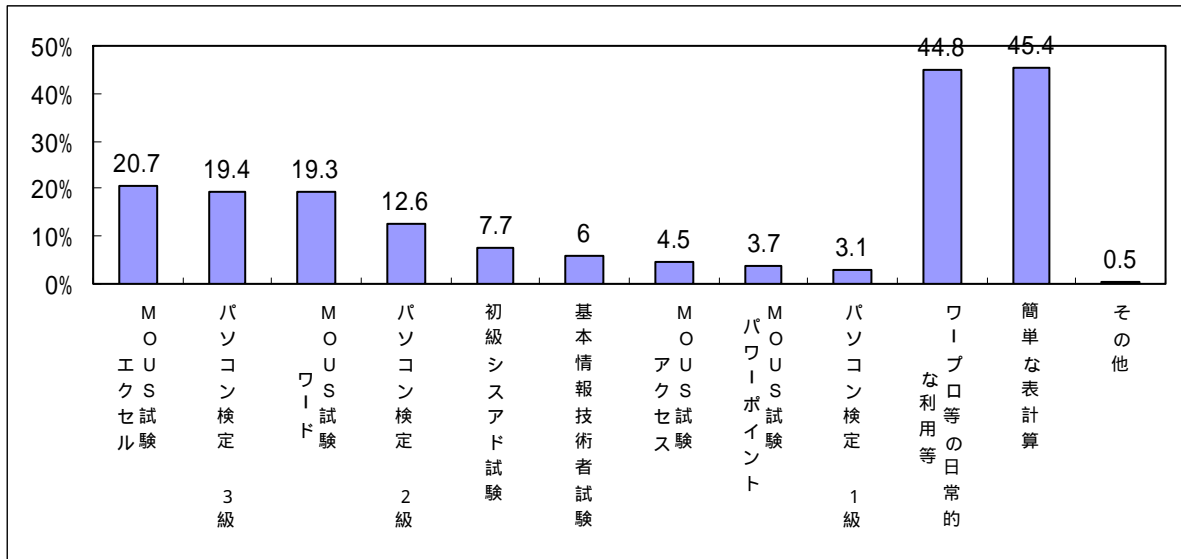


N=1,462

大学卒業レベルに求められる経営・企画の資格は、「ビジネスキャリア制度（経営企画）中級」を選択した企業が全体の 6.1%、以下「ビジネスキャリア制度（経営企画）初級」（5.9%）が続く。また、特定の資格を選択せず、経営・企画の一般知識（資格不問）とする企業は、34.9%となっている。

情報技術

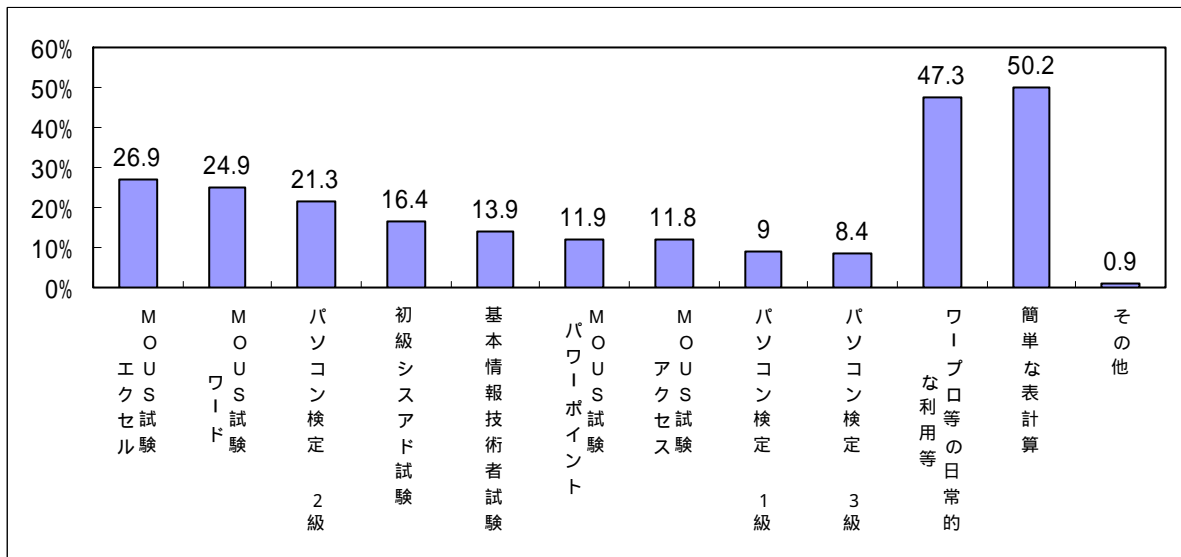
図 1-32 高校卒業レベル



N=1,462

高校卒業レベルに求められる情報技術の資格は、「MOUS試験（エクセル）」を選択した企業が全体の 20.7%、以下「パソコン検定3級」（19.4%）、「MOUSE試験（ワード）」（19.3%）と続く。また、特定の資格を選択せず、「ワープロ等の日常的な利用」とする企業が 44.8%、「簡単な表計算」とする企業が 45.4%となっている。

図 1-33 大学卒業レベル



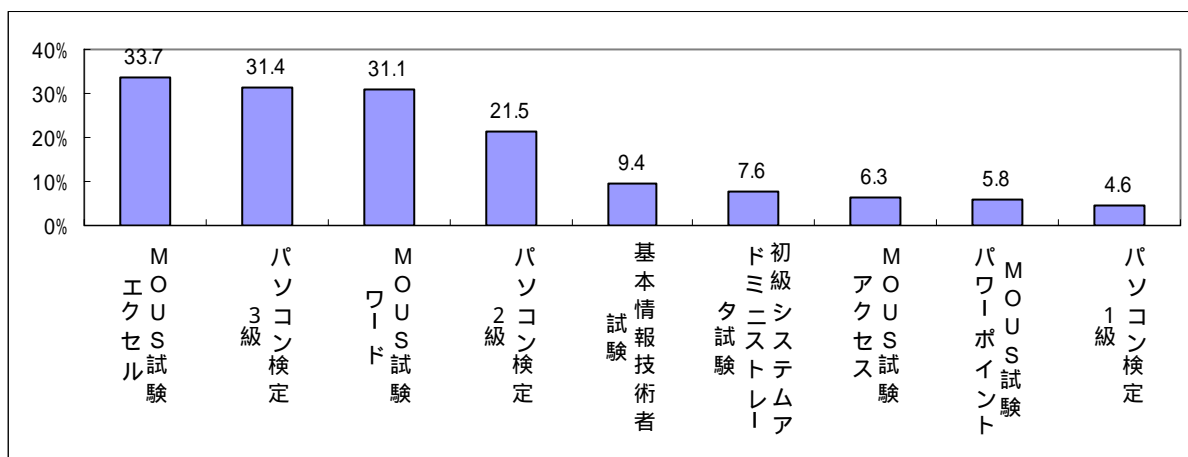
N=1,462

大学卒業レベルに求められる情報技術の資格は、「MOUS試験（エクセル）」を選択した企業が全体の 26.9%、以下「MOUSE試験（ワード）」（24.9%）、「パソコン検定2級」（21.3%）が続く。また、特定の資格を選択せず、「ワープロ等の日常的な利用」とする企業が 47.3%、「簡単な表計算」とする企業が 50.2%となっている。

1.3.3.2 資格を重視している企業選んだ資格

1.3.3.1で情報関係の資格を「重視している」と選択した企業が実際にどのような職業資格を挙げているかについて検出したのが下図である。なお、前問1においては「情報処理技術関係の資格」、「経理・財務関係の資格」、「語学力関係の資格」以外の「その他の資格」についての回答はほとんどなかった(図 1-1を参照)。

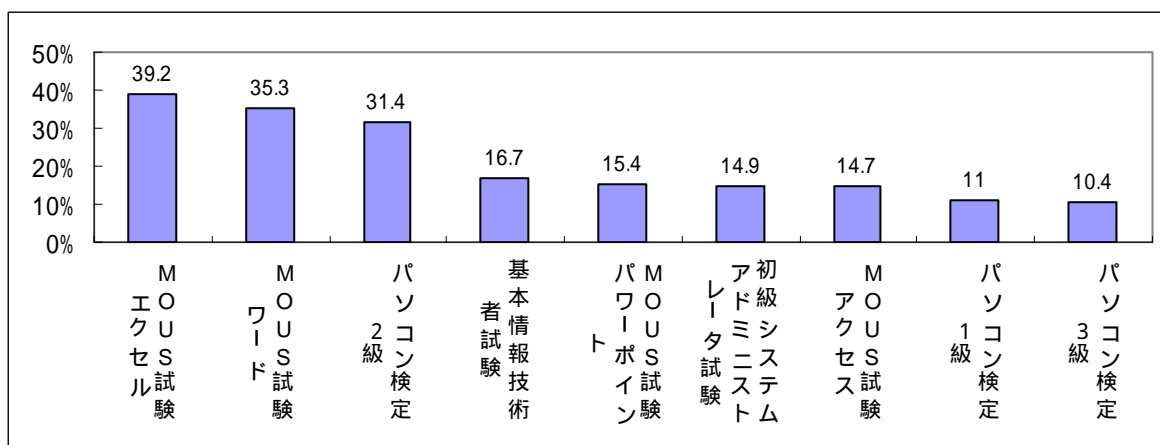
図 1-34 基礎レベル(高校卒業程度)



N = 361

基礎レベル(高校卒業程度)に求められる情報処理の資格は、「MOUS試験(エクセル)」が33.7%、以下「パソコン検定3級」(31.4%)、「MOUS試験(ワード)」(31.1%)、「パソコン検定2級」(21.5%)、「基本情報処理技術者試験」(9.4%)、「初級システムアドミニストレータ試験」(7.6%)、「MOUS試験(アクセス)」(6.3%)、「MOUS試験(パワーポイント)」(5.8%)、「パソコン検定1級」(4.6%)となっている。

図 1-35 応用レベル(大学卒業程度)



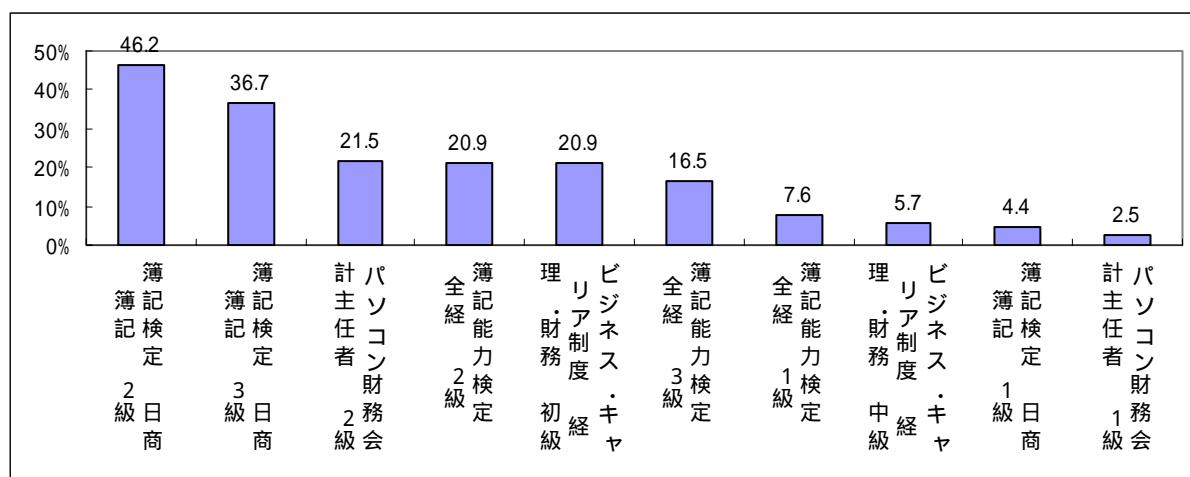
N = 508

応用レベル(大学卒業程度)に求められる情報処理の資格は、「MOUS試験(エクセル)」が39.2%、「MOUS試験(ワード)」(35.3%)、「パソコン検定2級」(31.4%)、「基本情報処理技術者試験」(16.7%)、「MOUS試験(パワーポイント)」(15.4%)、「初級システムアドミニスト

レータ試験」(14.9%)、「MOUS試験(アクセス)」(14.7%)、「パソコン検定1級」(11.0%)、「パソコン検定3級」(10.4%)となっている。高校卒業レベルとの比較では、共通して挙げられている資格は、「MOUS試験(エクセル、ワード、パワーポイント、アクセス)」、「パソコン検定1、2、3級」、「基本情報処理技術者試験」、「初級システムアドミニストレータ試験」であった。このうち、パソコン検定については高校卒業レベルで3級、2級、1級の順。大学卒業レベルで2級、1級、3級の順になる等学歴の別により求められる級の高低に差が見られた。

1.3.3.1 で会計・財務関係の資格を「重視している」と選択した企業が実際にどのような職業資格を挙げているかについて検出したのが下図である。

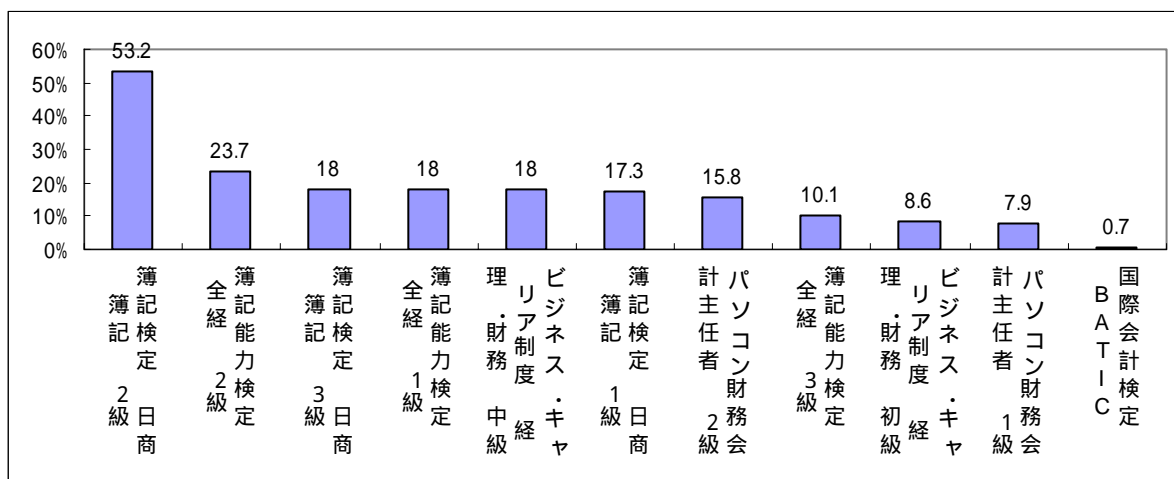
図 1-36 基礎レベル(高校卒業程度)



N = 142

基礎レベル(高校卒業程度)に求められる経理・財務の資格は、「簿記検定(日商簿記)2級」が46.2%、以下「簿記検定(日商簿記)3級」(36.7%)、「パソコン財務会計主任者2級」(21.5%)、「簿記能力検定(全経)2級」(20.9%)、「ビジネス・キャリア制度(経理・財務)初級」(20.9%)、「簿記能力検定(全経)3級」(16.5%)、「簿記能力検定(全経)1級」(7.6%)、「ビジネス・キャリア制度(経理・財務)中級」(5.7%)、「簿記検定(日商簿記)1級」(4.4%)、「パソコン財務会計主任者1級」(2.5%)となっている。

図 1-37 応用レベル（大学卒業程度）



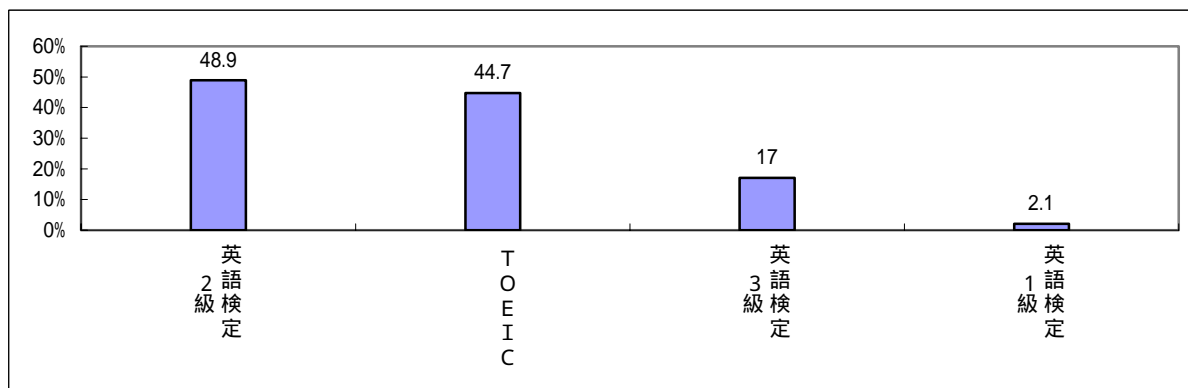
N = 130

応用レベル（大学卒業程度）に求められる経理・財務の資格は、「簿記検定（日商簿記）2級」53.2%、以下「簿記能力検定（全経）2級」（23.7%）、「簿記検定（日商簿記）3級」（18.0%）、「簿記能力検定（全経）1級」（18.0%）、「ビジネス・キャリア制度（経理・財務）中級」（18.0%）、「簿記検定（日商簿記）1級」（17.3%）、「パソコン財務会計主任者2級」（15.8%）、「簿記能力検定（全経）3級」（10.1%）、「ビジネス・キャリア制度（経理・財務）初級」（8.6%）、「パソコン財務会計主任者1級」（7.9%）、「国際会計検定（BATIC）」（0.7%）が続く。

高校卒業レベルとの比較では、共通して挙げられている資格は、「簿記検定（日商簿記）1、2、3級」、「簿記能力検定（全経）1、2、3級」、「ビジネス・キャリア制度（経理・財務）初、中級」、「パソコン財務会計主任者1、2級」であった。このうち、簿記検定（日商簿記）については高校卒業レベルで2級、3級、1級の順。大学卒業レベルで2級、3級、1級の順になる等学歴の別により求められる級の高低に差が見られなかった。

1.3.3.1 で語学力関係の資格を「重視している」と選択した企業が実際にどのような職業資格を挙げているのかについて検出したのが下図である。

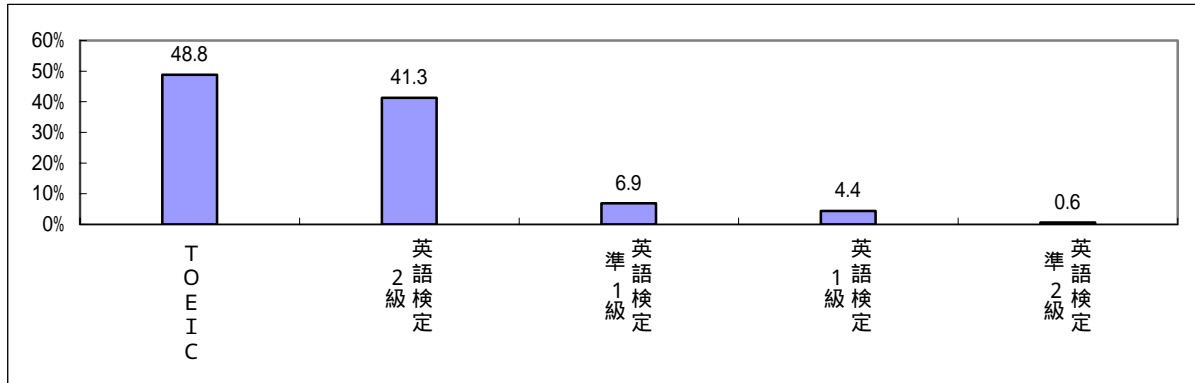
図 1-38 基礎レベル（高校卒業程度）



N = 94

基礎レベル（高校卒業程度）に求められる語学力関係の資格は、「英語検定2級」が48.9%、以下「TOEIC」(44.7%)、「英語検定3級」(17.0%)、「英語検定1級」(2.1%)となっている。

図 1-39 応用レベル（大学卒業程度）



N = 160

応用レベル（大学卒業程度）に求められる語学力関係の資格は「TOEIC」が48.8%、以下「英語検定2級」(41.3%)、「英語検定準1級」(6.9%)、「英語検定1級」(4.4%)、「英語検定準2級」(0.6%)となっている。

高校卒業レベルとの比較では、共通して挙げられている資格は、「TOEIC」、「英語検定1、2級」であった。このうち、英語検定については高校卒業レベルで2級、3級、1級の順。大学卒業レベルで2級、準1級、1級、準2級の順になる等学歴の別により求められる級の高低に差が見られた。

ヒアリング調査

1. 調査目的

企業アンケート調査の結果、企業が事務系職種・営業系職種を希望する若年求職者に対して求めており、かつ国による公証が効果を発揮するであろう能力要件として、「コミュニケーション能力」「職業人意識（責任感、積極性等）」「基礎学力」「ビジネスマナー」および「資格取得」が挙げられることが明らかとなった。これらの能力をここでは若年者就職基礎能力と定義づけることとする。

今後、若年者がこれらの就職能力を高めることができるようなアクションプランを整備していく必要があるが、そのための基礎資料として、企業がこれらの能力修得のレベルをどのように認識あるいは設定しているかに関する情報を詳細に収集する必要がある。

そこで、ここでは、企業が若年者の採用に際し、上記5つの能力について、学歴別（高卒レベル/大卒レベル）にどのようなレベルを求めるかに関する企業ヒアリング調査を行った（平成16年2月実施）。

2. 調査方法

2.1 調査方法

ヒアリングシートを作成し、面接の場合はヒアリングシートに沿って質疑応答を繰り返す形で行った。メール送付の場合は、メールでヒアリングシートを送付し、そこに入力の上、返信してもらう形をとり、記載内容については電話、メールでの確認を行った。

また、ヒアリング項目ごとに参考例を示すこととした。

2.2 ヒアリング項目

ヒアリング項目は、調査目的に挙げた5つの能力を大項目として、次のように分類した。

表 .1 ヒアリング項目

シート	項目分類		ヒアリング項目
高校卒 / 大学 卒共通	コミュニケーション能力	1	意思疎通
		2	協調性
		3	自己表現力
		4	コミュニケーション能力その他
	職業人意識	5	責任感
		6	向上心・探究心
		7	職業意識・勤労感
		8	職業人意識その他
	基礎学力	9	読み書き
		10	計算・計数
		11	社会人常識
		12	基礎学力その他
	ビジネスマナー	13	社内
		14	社外
		15	ビジネスマナーその他
	資格の取得	16	資格の取得
		17	資格の取得その他
	その他	18	その他