



県立広島大学 経営専門職大学院
教授

木谷 宏

ビジネス・キャリア[®]検定試験の 意義

■三つの視点から

ビジネス・キャリア検定試験の意義は、三つの視点から考えることができます。

①国としての視点

「国力」という言葉があります。何をもって国力とするかという点、人口、GDPなどさまざまな指標があるでしょうが、私は、その国で働く人々一人ひとりの職業能力の総和こそがまさに国力なのではないかと思えます。実際にそれをどうやって集計するかは、また別の話になりますが、重要なのは、人々の職業能力を高めていくことが国力の向上につながるということです。

個人の職業能力とはどういうものを定めた国の基準として、厚生労働省の職業能力評価基準があります。ビジネス・キャリア検定試験(ビジネス・キャリア)は、その基準に準拠して、働く人々の、あるいはこれから働こうとする人々の職業能力を高めていくためのわかりやすい基準になっていますし、実際に合格という形で個人の能力を判定することができます。

②企業にとつての視点

実は5年ほど前に私も関わった調査研究では、「過去10年間を振り返って従業員の育成は十分だったと思うか」との質問に、YESと答えたのはわずか3割強でした(約200社の企業から回答)。残りは不十分だったということです。

企業の人材育成は従来、主にOJT

の形で行われてきましたし、今でもそうです。ただ、事務系職種の人には体系立った育成の仕組みとしてのOJTはほとんどなかった。先輩や上司の仕事を見よう見まねで、あるいはそのつど指導を受けながら、育ててもらった。いわゆる教科書に書いてあるような、製造現場でのOJTとは程遠いなあ、というのが事務系の人の実感です。企業にとつても事務系の人材育成、職業能力開発は難度の高い課題である、ということなのです。

そうした中でビジネス・キャリアはきちんと国の基準にも沿っていますし、8分野42試験と包括的に事務系の職種を網羅している、日本で唯一の体系的な試験ですので、企業にとつても活用する意義は高いと言えます。製造現場の技能職種では、国家検定制度である技能検定がかなり浸透して活用されていますが、それと同じように活用すれば、同じような成果を感じていただけるのではないでしょう。

③個人にとつての視点

今日において、キャリア開発の責任は個人にあり、一人ひとりが自分のキャリアを開発していかなければならないことは、働く人々も企業も認めるべきです。

「キャリアアップ」という言葉は、年収や社会的地位が上がることで、上昇志向と誤解を受けかねません。働く人々に必要なのは「スキルアップ」です。向上心をもって自らの職業能力を高め、一人ひとりがプロフェッショナル

ナルになるということです。

ビジネス・キャリアは分野が幅広いことに加え、段階的にレベルを設けてあります。エントリーレベルのBASIC級から、3級、2級、1級という体系に沿った形で職業能力を高めていくことは、スキルアップのために非常に有効です。

以上三つの視点からの意義をお話ししましたが、さらに言えば、これからはこの三つをミックスさせていくことが大切です。

概して、施策的な支援を背景にして主に国が人材育成の主体となっていて、自分がヨーロッパ、個人に基点を置いて自己責任で職業能力を発揮させているのがアメリカで、日本の場合、人材育成は企業を中心として行われてきました。しかし、国、企業、個人と、どれか一つに任せるということではなくて、個人が基点となりながら企業と国がしっかりとバックアップしていくところ、まさにこれから求められるのではないでしょう。

■企業の導入・活用の仕方

教育訓練は、①職場での業務を通じてのOJT、②職場を離れた形でのOff-JT、③自分の描くキャリアに応じて自ら行う自己啓発、という分類がされてきました。ところがOJT、Off-JTは「場所」、自己啓発は基点となる「人」という異なる軸によって分けられていて、今言われているのは、この三つを統合、融合していく、いわゆるハイブリッド教育の重要性で

す。三つあるいはそれ以外のものを組み合わせながらハイブリッドな形で人材を育成していく。Eラーニング、アクションラーニングなど、新しい手法もいろいろ出てきています。

企業における教育のあり方は一律ではありません。業種や規模、事情や課題も違うわけですから。ただ、一から教育体系やプログラムを作るとは企業にとって大きな負担になります。すでにできているもの、それも国の基準に沿ったビジネスマンを最大限活用すれば、かなりの負担軽減ができるでしょう。

具体的には、自社の従業員のさまざまな職種とビジネスマンの部門をマッチングさせながら、ビジネスマンのBAS I C級から1級までのレベルを当てはめていく。そして、社内の資格制度などに紐づけたり、各職種の職務基準書の中に能力要件として「ビジネスマン〇〇分野〇級」と入れ込んだりといったことも可能です。

■従業員の学習のポイントと企業の支援

まずはテキストを十分に活用することですね。BAS I C級、3級、2級とテキストがあります。5年ごとに改訂され、法令等の改正についてもアップデートされています。また、過去問題集(解説付き)も順次刊行されていますので、それも活用できます。

社員同士の勉強会などもよいと思います。例えば始業前や昼休みに何人か

でテキストを使った勉強会を開き、会社がそれを応援する。

自己啓発の部分で、会社が従業員に与えることができるもの、あるいは従業員が会社から提供してもらいたいものとしては、次の四つがあります。

①経済的な補助

試験を受ける時に、合否は別として会社が費用を一部補助すれば、個人にとっても有難いですし、合格したら全額負担する、としてもよいでしょう。

②時間的な補助

例えば、近々試験があるので、少し業務を軽くして勉強に充てたい、という方もいらっしゃるでしょう。そうした時に、会社が少し融通を利かせて時間的な支援をすることは従業員にとってお金よりも有難いものです。

③情報の提供

今の時代、職業能力開発や自己啓発に関する情報は巷に溢れています。従業員は情報の渦の中で何を選んだらよいか悩んでいます。自分で切り開くと言われても、なかなかよい情報にアプローチできていないのではないのでしょうか。企業は従業員に対して良質な情報を提供できます。公的な資格試験としてビジネスマンがある、と言えるわけです。

④学習風土の醸成

みんなが勉強する風土ですね。息抜きも時には必要ですが、会社は仕事をやる場ですから、緊張感をもって社長も含めた全員が能力開発を行う風土が

大切です。ラーニング・オーガニゼーション、つまり学習する組織へ変わっていく、会社はそうした風土を作って、従業員に提供しなければいけません。1級もありますから、経営者や管理職の方も「従業員を育てるために」というだけでなく、自らもこれにチャレンジする気概をもっていただけでもいいのではないかと思います。

■広く共通する一般的知識を

成果を生むための「能力」のベースには「性格・気質」があり、そこは自分では変えられません。しかし、その上にある「意欲・態度」は、成長欲求や達成意欲のように、あとから育成・向上することが可能です。さらにその上に、「知識・スキル」があり、それらが適切に「行動」に反映された時に、成果を生む確率が高まっていくわけです。

知識・スキルは二つに分けられます。一つはどんな会社、組織でも必要な知識(一般能力)、もう一つは「うちの会社だけに」必要な知識(企業特殊能力)です。ビジネスマンでカバーしようとしているのは、一般能力にあたる一般的な業務知識です。働く人々は、まずは一般的な業務知識を身につけることが必要であり、その上その業界、その会社でしか通用しない特殊な知識・スキルという専門性を身につける必要があります。

企業は一般能力を高めるためにはお金を使わず、企業特殊能力を高めるように行動する、そうすれば人はほかの

会社に移らないだろうから、という説は有名です。個人としては、企業特殊能力に偏重するのではなく、一般能力、一般的知識を高めていく努力もしないといけない。

逆に言いますと、企業はそこを高めるのはあまり得意ではなかったということですね。「うちの会社のための知識」はいくらでも提供できたけれども、そういう意味ではビジネスマンは会社を助けている、と言えるかもしれません。

私が教えている県立広島大学の経営専門職大学院は、社会人のビジネススクールで、今30人ほどの学生が学んでいます。多様な年齢、職業の人たちが、みんな貪欲に勉強して、必死になって自ら職業能力を高めています。ビジネスマンも、自分のキャリアを切り開いていくため、目の前の仕事のレベルを上げていくため、成果を生む確率をよりに上げていくために、働くすべての人々のニーズに合致しているのではないかと思います。

女性がスキルアップを目指すためにもよいと思いますし、大学生が就活の前に関心のある分野のBAS I C級の勉強をし、合格するということは企業に対してアピールポイントになるのではないのでしょうか。また、今仕事を探していたり非正規で働いていて正社員登用を目指す方にとっても、一つの武器になっていくのではないかと期待しています。(談)