

事務系職種従事者の能力開発と人材育成 ～ビジネス・キャリア[®]検定試験の活用～

中央職業能力開発協会 能力開発支援部 ビジネス・キャリア試験課

1 はじめに

中央職業能力開発協会（JAVADA）は、職業能力評価の専門機関として、職業能力開発促進法に基づき昭和54年に設立された厚生労働省所管の公的団体である。

特に、職業能力評価の分野においては、国家検定である「技能検定」をはじめ、JAVADAが独自に行う「コンピュータサービス技能評価試験」「ビジネス・キャリア検定試験」（ビジネス・キャリア）など、製造系部門から事務系部門まで幅広い職種に対応した試験を実施し、多くの企業に活用いただいている。

また、このほか、職業能力評価基準の整備・普及、キャリア形成支援ツールの提供を通じたキャリア形成のサポート、日本のものづくり産業を支える技能者のレベル向上、技能伝承と技能尊重機運の醸成を図るための技能競技大会等の実施、国際協力の推進等、各分野において、国、業界団体、企業、都道府県職業能力開発協会等と連携して事業を実施している。

ここでは、事務系職種に従事する人々の能力開発と人材育成にあたり、今注目が高まっている「ビジキャリア」についてご紹介したい。

2 ビジネス・キャリア検定試験について

■創設の背景

ビジキャリアは、企業によりその内容がまちまちであり、その標準化が難しいといわれていた、いわゆるホワイトカラー層に必要な知識を段階的・体系的に習得することを支援する制度として、平成5年に当時の労働省（現厚生労働省）がスタートさせた事業である。当時は、「ビジネス・キャリア制度修了認定試験（ビジネス・キャリア・ユニット試験）」と呼ばれ、労働大臣が認定した教育訓練講座による「学習成果の確認試験」と位置づけられ、平成6年に第1回目の試験が実施された。

このビジネス・キャリア制度修了認定試験は「ユニット試験」の呼び名のとおり、学習単位を細分化（ユニット化）することで、必要な知識を段階的・体系的に学べる仕組みとして、多くの教育訓練機関、企業等で活用されてきたが、その後、より企業実務に即した評価試験とすべく制度の見直しが行われ、細分化されたユニットを大括り化するなどして、平成19年度に「ビジネス・キャリア検定試験」にリニューアルされ、現在の試験体系となった。

さらに、平成22年度には、ホワイト

カラー層の職業能力の標準化・体系化について国による一定の役割は果たせたとの観点から、JAVADAが独自事業として引き継ぎ、現在に至っている。この間、これらの制度を通じた受験者数は延べ約50万人となり、企業規模を問わず幅広い業種の企業等に活用いただいている。

■試験の特徴

ビジキャリアの特徴は、何といっても職業能力評価基準に準拠した「公的資格試験」であるということ、そのカバーする職種範囲が広いことにある。人事、経理といった間接部門と呼ばれる職種に留まらず、営業・マーケティング、経営戦略、さらには、ロジスティクス、生産管理まで、いずれの企業においても欠くことのできない職種を幅広く網羅しており、その試験の数は、8分野4等級42試験（平成29年度実施分）にのぼる【表1】。特定の職種を対象とする検定試験は数多く存在するが、これだけのラインアップを揃えた包括的な試験は他に類をみないだろう。

もう1点、ビジキャリアを特徴づけているものに「学習重視」が挙げられる。ビジキャリアは、検定試験と称するものの、そのねらいは学習にある。実務においてこなせている仕事であっても、なぜそれを行うのかといった目的や根拠を知ることによって、日常業務への

■表1 試験区分一覧（平成29年度）

試験分野	試験区分			
	BASIC 級	3 級	2 級	1 級
人事・人材開発・労務管理		人事・人材開発 労務管理	人事・人材開発 労務管理	人事・人材開発・労務管理
経理・財務管理		経理（簿記・財務諸表） 経理（原価計算） 財務管理	経理 財務管理（財務管理・管理会計）	
営業・マーケティング		営業 マーケティング	営業 マーケティング	営業・マーケティング
生産管理	生産管理	生産管理プランニング 生産管理オペレーション	生産管理プランニング（製品企画・設計管理） 生産管理プランニング（生産システム・生産計画）（加工型・組立型） 生産管理プランニング（生産システム・生産計画）（プロセス型） 生産管理オペレーション（作業・工程・設備管理） 生産管理オペレーション（購買・物流・在庫管理）	生産管理
企業法務・総務		企業法務 総務	企業法務（組織法務） 企業法務（取引法務） 総務	
ロジスティクス	ロジスティクス	ロジスティクス管理 ロジスティクス・オペレーション	ロジスティクス管理 ロジスティクス・オペレーション	ロジスティクス
経営情報システム		経営情報システム	経営情報システム（情報化企画） 経営情報システム（情報化活用）	経営情報システム
経営戦略		経営戦略	経営戦略	経営戦略

- 標準テキスト（発売元：株式会社 社会保険研究所）
<http://www.shaho.co.jp/shaho/shop/bc>
- 過去問題解説集（発行元：一般社団法人 雇用問題研究会）
<http://www.koyoerc.or.jp/publication/businesscareer.html>

理解が深まり、さらに応用力や実践力が身につくことで、より高い成果が期待されることとなるであろう。ビジネスキャリアでは、こうした日々の仕事の「裏づけ」となる知識を習得することができよう、1級試験を除く全試験ごとに「標準テキスト」を用意している。

また、昨年9月には、標準テキストで習得した知識の確認、演習のための「過去問題解説集」シリーズが新たに発刊され、その第1弾「人事・人材開発2級・3級」も好評を得ている。2級・3級それぞれ過去に出題された100問について、正解と解説、標準テキストとの対応表がついているので、受験対策としてだけでなく、標準テキストによる学習を効果的なものにし、知識のさらなる定着に大いに役立つものとなっている。詳しくは、上記ホームページを参照されたい。

■試験の体系

試験は、前期試験（10月）と後期試験（2月）の年2回、47都道府県において一斉に実施される。

受験資格は特になく、3級から2級へと段階的に受験しながらその知識を深めていくことももちろん、例えば、人事担当者が「人事・人材開発3級」を受験後、「労務管理3級」、「総務3級」と関連職務の知識を習得していくこともできる。あるいは、将来に向けた

キャリアパスを念頭に、新たな知識の習得のために、現在の担当職務とは異なる試験を受験していくことも可能である。

8分野4等級42試験を一つのキャリアマップとしてみることで、担当職務に留まらないきめの細かい、かつ、自由度の高いスキルアップが実現できる。

3 職業能力評価基準と ビジネス・キャリア検定試験

■職業能力評価基準の体系

厚生労働省では、少子高齢化の進展とともに労働力人口が減少する中で、持続的な経済成長を維持していくには、働く人々一人ひとりの能力が最大限に発揮でき、その能力が適正に評価される社会基盤づくり―能力の見える化―が必要であるとして、平成14年度から「職業能力評価基準」を策定している。

職業能力評価基準とは、仕事をこなすために必要な「知識」と「技術・技能」に加えて、「成果につながる職務行動例」（職務遂行能力）を、業種別・職種別に整理したものであり、製造業をはじめ、建設業、卸売・小売業、サービス業等において54業種が策定されている（平成28年5月現在）。そして、このような専門業種に横断的な職業能力

■表3 出題形式等

等 級	出題形式	出題数	合格基準	試験時間	受験料(税込)
1 級	論述式	3 問	試験全体としておおむね 60% 以上かつ問題ごとに 30% 以上に正答	150 分	10,000 円
2 級	5 肢択一	40 問	出題数のおおむね 60% 以上に正答	110 分	6,990 円
3 級	4 肢択一				5,660 円
BASIC 級	真偽法	70 問	出題数のおおむね 70% 以上に正答	60 分	3,000 円

■表2 受験の目安

等 級	受験対象者として想定される方
1 級	実務経験 10 年以上 (部門長、ディレクター相当職を目指す方) ※受験される試験区分の分野について、その 2 級に合格している方又は同等の能力を有している方
2 級	実務経験 5 年程度 (課長、マネージャー相当職を目指す方)
3 級	実務経験 3 年程度 (係長、リーダー相当職を目指す方)
BASIC 級	学生、就職希望者、内定者、入社して間もない方 (これから専門知識を学ぶ方)

として「事務系職種の職業能力評価基準」が別に策定されており、これがビジネス・キャリア 8 分野の基礎となっている。職業能力評価基準では、仕事を「職種」→「職務」→「能力ユニット」→「能力細目」→「職務遂行のための基準」→「必要な知識」に階層化し、それらが「全体構成」(様式 1)、「能力ユニット」(様式 2)、「職業能力評価基準」(様式 3)の三つの様式で整理されている【図 1】。

職種と職務の一覧を示す全体構成(様式 1)は、仕事の全体像を把握するためのインデックスであり、ビジネス・キャリアの分野・試験区分に相当する。次に、能力ユニット(様式 2)では、職務内容にかかわらず、共通して求められる職業能力を共通能力ユニット、担当職務個別に求められる職業能力を選択能力ユニットとして設定しており、担当職務に応じて共通能力ユニットと選択能力ユニットを組み合わせることで、求める(求められる)職業能力を「見える化」している。最後に、職業能力評価基準(様式 3)では、Plan-Do-See といった仕事の基本サイクルに沿って設定された能力細目ごとに、成果に結びつく典型的な職務行動例(職務遂行のための基準)が記述されている。そして、そのような職務行動をとるうえで「必要な知識」項目

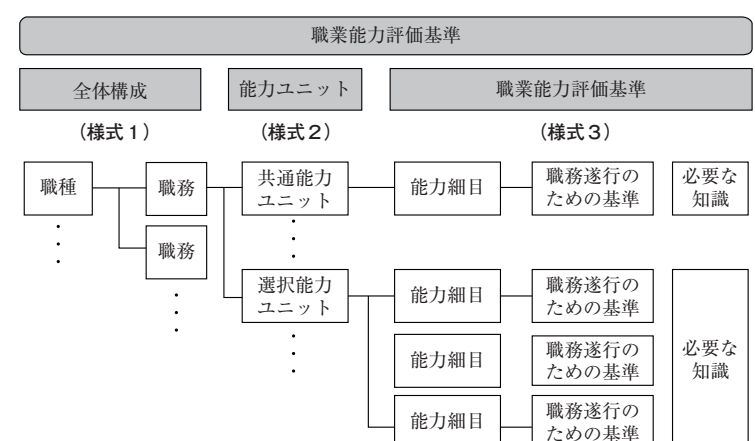
の一部が、ビジネス・キャリアの試験範囲と対応している。

■ビジネス・キャリアによる能力開発体系

平成 5 年の国による制度創設から、企業実務に即した試験体系へと変遷を遂げてきたビジネス・キャリアであるが、その根底にあるものは「能力開発」であり、「適正な能力評価」である。試験を単なる検定試験に留めず、成果を意識した知識の習得(インプット)、試験による評価(アウトプット)、仕事現場での成果(アウトカム)までの能力開発全体を捉え、各フェーズに必要なツール等を位置づけることにより、さらに、職業能力評価基準に準拠することで効果的・効率的な人材育成を可能にさせている。こうした能力開発体系の中で、重要なウェイトを占めているのが、標準テキストである。

ビジネス・キャリアが対象とする事務系職種は、一般に、製造系部門における職種に比べて、能力や成果への貢献度を定量化しにくい、利益や生産性に直接結びつけにくい、能力開発・専門性向上のツールが少ないとの声を聞くことが多い。このため、事務系職種の能力開発や人材育成は、企業内に限定される知識の習得等に留まってしまう傾向が強いといえるが、標準テキストでは、職務遂行の裏づけとなる知識が体系的に整理されているため、日々の仕事の

■図1 職業能力評価基準の枠組み



意義や目的、それを超えた知識の必要性に気づかされる。実際に、ビジネス・キャリア活用企業においても、『OJTではカバーできない知識の習得が必要であった』、『企業の成長には、一企業人として必要な知識を身につけておく必要がある』、『多様な顧客ニーズに対応していくうえで、さらなる知識向上が必要である』との声を聞く。

『知らなくても仕事はできるかもしれない、しかし、知れば視点が変わり、仕事の仕方が変わってくる。そして、その積み重ねが、成果や生産性に結び

つてくる』、これこそが長年「ビ
ジ
キ
ャ
リ」が必要とされ、使われ続けて
いる理由である。

なお、ビ
ジ
キ
ャ
リ受験にあたっては、
企業自らが申請者となつて従業員
の受
験をまとめて「一括申請」できる。
この
場合、試験ごとに出題領域別の得
点
状況を、全国平均と自社平均とで
示
した「リーダーチャート」が提供
さ
れる。
自社の強みと弱みを客観的に把握
す
ることで、次なる課題への取り組
み
に生
かす貴重な情報になるとされる。

4 第10次職業能力開発基本計画について

厚生労働省では、職業能力開発促進
法に基づき、職業訓練や職業能力評価
など、職業能力の開発に関する基本と
なるべき計画（職業能力開発基本計画）
を策定することとしており、昨年4月
には、以降5年間にわたる職業能力開
発施策の基本方針を示した「第10次職
業能力開発基本計画」（第10次計画）が
公表された。

この第10次計画は、人口減少社会の
中で、経済を持続的な成長軌道に乗せ
るための「生産性向上に向けた人材育
成戦略」と位置づけられ、①生産性向
上に向けた人材育成の強化、②「全員
参加の社会の実現加速」に向けた職業
能力底上げの推進、③産業界のニーズ

や地域の創意工夫を活かした人材育成
の推進、④人材の最適配置を実現する
ための労働市場インフラの戦略的展開
の四つの方向性が定められている。

J A V A D Aでは、職業能力開発促
進法に基づき設立された団体として、
第10次計画に基づく国の施策に呼応し
て事業を行っている。ここでは、第10
次計画の方向性を踏まえたビ
ジ
キ
ャ
リ
の社会的使命、特に、第1「生産性向
上に向けた人材育成の強化」及び第2
「全員参加の社会の実現加速に向けた
職業能力底上げの推進」について触れ
ておきたい。

第1について、ビ
ジ
キ
ャ
リ活用企業
の状況をみると、その活用の目的は、
①技能系職種と同様に事務系職種の従
業員についても能力の定量化を測るこ
と、②自社の仕事理解だけでなく、一
企業人として求められる知識を習得さ
せること、③主体的に学習する環境を
つくることにあり、その効果として、
生産性向上のための学習等の必要性が
認知されてきた、評価・処遇の公平性
が高まったとの評価が得られている。
この点においては、ビ
ジ
キ
ャ
リが生産
性向上に向けた人材育成の強化にあた
り、一定の役割を果たしているといえ
る。

第2については、平成27年度にス
タートさせたB A S I C級がその役割

の一部を担っている。1級・2級・3
級がすでに実務に従事している者を対
象としているのに対し、B A S I C級
は、学生、就職希望者、内定者、入社
して間もない者を対象に、現在、ロジ
スティクスと生産管理の2分野におい
て実施されている。

いずれの分野も仕事の範囲が広く、
専門化が著しいため、2級・3級では、
職務に応じた体系的な知識の習得・評
価ができるように「管理又はプランニ
ング」と「オペレーション」に区分され
ている。このため、B A S I C級標準
テキストでは、生産管理を例にすると、
3級における「生産管理プランニング」
と「生産管理オペレーション」の標準
テキストをベースに、仕事の全体像の
把握とともに、職場でのコミュニケー
ションを円滑に図れるよう、仕事を行
ううえで必要となる基本的用語やコン
セプトなどの基本的知識を学べる構成
となっている。

すでに企業においては、新入社員研
修の教材として、3級受験に向けた基
礎学習として、若年層に興味を持って
もらい、活躍の場を広げるツールとし
て活用いただいている。今後は、学生
や新入社員だけでなく、女性、不本意
な非正規労働者等の幅広い層を対象とし
て活用されるよう普及に努めていき
たい。

5 おわりに

J A V A D Aでは、ビ
ジ
キ
ャ
リを
もっと多くの方々に知っていただき、
かつ活用していただけるよう、都道府
県職業能力開発協会の協力を得て、全
国的な普及促進を展開している。ちな
みに平成28年度のビ
ジ
キ
ャ
リ申請者数
は、制度創設以来の最高人数となった。
特に、企業申請のうち、新規企業申請
社数は前年度比約1.5倍となり、事
務系職種における能力開発・人材育成
の必要性と重要性がうかがえる。

今後さらに経済社会環境が変化し続
けていく中で、企業の競争力を維持し
高めていくのは、やはり「ヒト」であ
る。一人ひとりの職業能力を高めてい
くとともに、個々の職業能力が最大限
に発揮され、その総和が企業の生産性
につながっていくような取り組みが不
可欠である。それには、製造系職種だ
けでなく、事務系職種も含めた全社横
断的な能力開発・人材育成を根気よく
継続的に行っていくことが必要であろ
う。その際、すでに体系化されている
「職業能力評価基準」と「ビ
ジ
キ
ャ
リ」、
この二つの公的ツールを活用しない手
はない。特に、ビ
ジ
キ
ャ
リについては、
本誌において企業事例が紹介されてい
るので、その効果や成果を参考に、是
非、活用いただきたい。

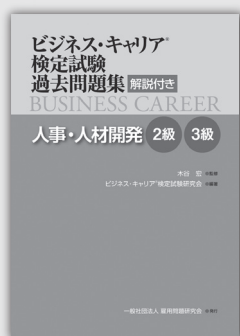
ビジネス・キャリア[®] 検定試験 過去問題集

解説付き

BUSINESS CAREER

ビジネス・キャリア[®]検定試験研究会 ● 編著

人事・人材開発 2級 3級

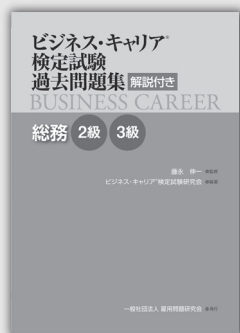


A5判 / 382ページ
定価 2,808円 (本体 2,600円)
木谷 宏 ● 監修

好評発売中!

過去の出題から100問をピックアップ。
問題、解答、出題のポイント、解説を収録。
テキストと併用しながら学習できる、
ビジキャリア合格のための受験者必携書。

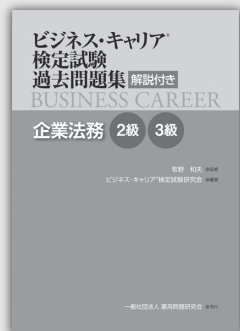
総務 2級 3級



A5判 / 396ページ
定価 2,808円 (本体 2,600円)
藤永伸一 ● 監修

4月中旬
発刊予定

企業法務 2級 3級



A5判
定価 3,456円 (本体 3,200円) [予価]
牧野和夫 ● 監修

近刊

以下続刊

発行

一般社団法人 雇用問題研究会

〒103-0002 東京都中央区日本橋馬喰町1-14-5 日本橋Kビル2階

●電話 03-5651-7071 ●FAX 03-5651-7077

●ホームページ <http://www.koyoerc.or.jp>

●一般の書店での取り寄せ、Amazon等のネット書店でのご注文もできます。