

# 事務系職種従事者の能力評価と人材育成 ～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「ビジネス・キャリア検定試験」（ビジキャリア）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、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、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など、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方々の実務に即した専門的知識・能力を客観的に評価できる試験制度として注目されている「ビジキャリア」についてご紹介したい。

## 2 創設の背景

ビジキャリアは、企業により内容がまちまちで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の段階的・体系的な習得を支援するために、平成5年に当時の労働省（現厚生労働省）がスタートさせた制度の流れをくむ試験である。制度創設当時は、「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の「学習成果の確認試験」として、平成6年に第1回の試験が実施された。

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・体系的に学ぶことができる仕組みとして、多くの教育訓練機関、企業等で活用されてきた。

その後、より企業実務に即した評価試験とするため、細分化されていたユニットを大括り化するなどの見直しが行われ、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て現在の試験体系となった。また、平成

22年度には、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60万人を超え、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。

## 3 ビジキャリアの特徴

ビジキャリアの最大の特徴は、厚生労働省が策定した「事務系職種の職業能力評価基準」に準拠した試験であり、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、ロジステイクス、生産管理まで、多くの企業において欠くことのできない職種を幅広く網羅しており、試験の数は、表1のとおり8分野4等級44試験にのぼる。特定の職種を対象とする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、職種横断的にレベルを揃えて実施される包括的な試験は、他に類を見ないだろう。

もう1点、ビジキャリアを特徴付けているものとして、「学習重視」の制度であることが挙げられる。ビジキャリアは、検定試験と称するものの、そのね



■表2 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	2問	試験全体として概ね60%以上かつ問題ごとに30%以上に正答	150分	11,000円
2級	5肢択一	40問	出題数の概ね60%以上に正答	110分	7,700円
3級	4肢択一				6,200円
BASIC級	真偽法	70問	出題数の概ね70%以上に正答	60分	3,300円

■表3 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 (部長、ディレクター相当職を目指す方)
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

●ビジキャリホームページ

<https://www.javada.or.jp/jigyou/gino/business>

る。  
出題形式については、1級は論述式2問(150分)、2級は5肢択一式40問(110分)、3級は4肢択一式40問(110分)、BASIC級は真偽法70問(60分)となっている(表2)。  
なお、表3のとおり受験対象者として想定される方の目安を設定しているが、各等級とも受験資格は設けていない。このため、現在の役職や経験にと

らわれず、3級から2級へと段階的に受験しながら知識を深めていくことはもちろん、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」と関連職務の知識の幅を拡げていくことも、将来に向けたキャリアパスを念頭に入れるなど、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。  
また、事務系職種のみならず、技能

系職種でも活用することができる。例えば、国家資格「技能検定」(合格者は「技能士」と称することができる)においては「特級」が最上級とされているが、特級技能士である管理・監督者や特級の設定のない職種の技能士の方が、特級技能検定の試験内容と共通する部分の多いビジキャリの生産管理分野にチャレンジすることも有益だろう。

このように、8分野4等級44試験を一つのキャリアマップとして見ることで、担当職務に留まらず、きめ細かく自由度の高いスキルアップを実現でき、個人や企業の状況に合わせたフレキシブルな活用ができる。

試験の日程・会場や受験申請方法、試験の実施結果などの詳細な情報については、JAVADAのビジキャリホームページに掲載しているので、ぜひ確認していただきたい。

## 5 職業能力評価基準とビジキャリの関係

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ためには、働く人一人ひとりが能力を最大

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・職務別に整理したものであり、わが国の「職業能力評価制度」の中心をなす公的な職業能力の評価基準とされている。電気機械器具製造業、ホテル業など、ものづくりからサービス業まで幅広い業種で整備されており、さらに、業種横断的なものとして「事務系職種の職業能力評価基準」が別に策定されている。

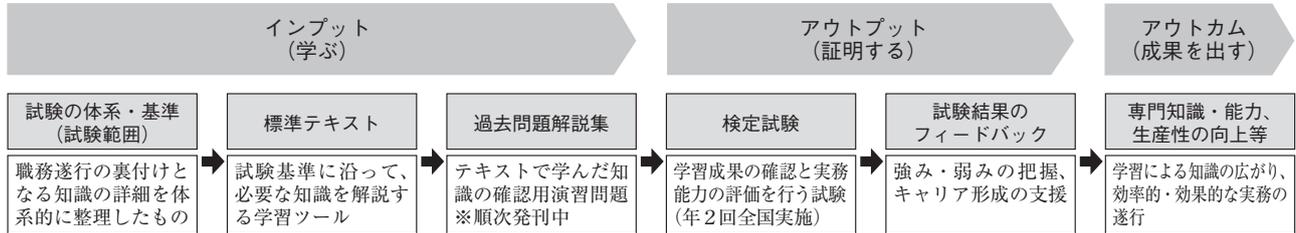
この「事務系職種の職業能力評価基準」が、現在のビジキャリ8分野の基礎となっている。職業能力評価基準では、仕事を「職種」↓「職務」↓「能力ユニット」↓「能力細目」↓「職務遂行のための基準」↓「必要な知識」に階層化して整理しているが、「職種」と「職務」がビジキャリの分野・試験区分に相当し、「必要な知識」の項目の一部がビジキャリの試験範囲と対応してい

インプットからアウトプットまで一連の学習体系

公的  
資格試験

ビジキャリア

幅広い事務系職種の統一基準による定量的評価と低コスト教育の実現



るのである。

なお、職業能力評価基準の制度紹介や資料・帳票類、活用事例などを、厚生労働省ホームページで閲覧、ダウンロードできるので、そちらも参照していただきたい。

## 6 ビジキャリアを活用した人材育成

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)までの全体を捉え、各フェーズに必要なツール等を位置付けることにより、効果的・効率的な人材育成を可能にしている。

事務系職種の人材育成では、技術・技能系職種に比べて「能力や成果への貢献度を定量化しにくい」「能力開発・専門性向上のツールが少ない」といった声を聞くことが多く、企業内に限定される知識の習得等に留まってしまいう傾向が強いといえるだろう。

一方、ビジキャリアを活用した人材育成では、職務遂行の裏付けとなる知識

が業種横断的、体系的に整理されており、日々の仕事の意義や目的を理解し、日々の仕事の意義や目的を理解し、身につけた知識を実践、応用し、成果に結び付けていくことができる。以前、ビジキャリア活用企業にインタビューをした際に「知らなくても仕事はできるかもしれないが、知れば見る視点や考える視点が変わり、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いてくる」との声をいただいた。これこそが、長年、ビジキャリアが必要とされ、使われ続けている理由である。

なお、企業が従業員の受験申請をまとめて行う「一括申請」の制度がある。一括申請を利用すると、出題領域別の得点状況を全国平均と自社平均で示したリーダーチャートが提供され、自社の強み・弱みを客観的に把握できるなど、企業がビジキャリアを活用するうえでの様々なメリットがある。一括申請の方法やメリットなどの詳細については、ビジキャリアホームページやYouTubeの「ビジキャリアチャンネル」でも紹介しているので、そちらもご覧いただければ幸いである。

## 7 おわりに

JAVADAでは、ビジキャリアをより多くの方々に知っていただき、活用してもらえよう、厚生労働省、経済産業省、国土交通省の後援を受けて、都道府県職業能力開発協会の協力も得ながら、全国的な普及促進を展開している。受験者数は年々増加傾向にあり、令和2年度は延べ3万2千人超、直近の令和3年度前期試験は延べ1万7千人超の受験申請をいただいたところである。

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、企業全体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、事務系職種も含めた全社横断的な能力開発・人材育成を行っていくことが必要である。その際、すでに体系化されているビジキャリアというツールが効果的・効率的に機能するだろう。本誌掲載の企業事例で紹介いただいた活用効果・成果も参考にしていきたいながら、ぜひビジキャリアを活用いただきたい。