

職業能力開発における 公的資格取得の効果について

木 村 三千世

(平成17年9月30日 提出)

現在、企業における人材育成は、徒弟制度時代から用いられているOJTを計画的に実施するとともに、日常業務から離れて一度に多くの労働者の画一的な教育・訓練を行うOff-JTに加え、労働者個々のモチベーションを高めるために導入された自己啓発が実施されている。このような人材を育成する際の能力開発に、公的な資格試験を活用することによって、社会が求める職業能力を効果的に開発することができると考えられる。

経済のグローバル化や技術革新により、近年のビジネス環境は劇的に変化している。国境を越えた、地域に限定されない激しい企業間競争が起こり、企業システムも変更を余儀なくされ、職業・職種・職務が拡大するとともに労働者の働き方や価値観も多様化している。このような変化に伴い、労働者に求められる能力も変化しているため、昨今の労働者は様々な変化に対応するために労働者自身が主体的に能力を高め、変化させていくことが不可欠となっている。しかし、従来のOff-JTの画一的な教育・訓練では、高い専門性を有し、創造力を発揮して果敢に挑戦する人材を早急に育成することは難しい。

そこで、定めた期間内に、広範にわたる体系的な専門知識を会得し、設定した基準に合理的に到達することが可能であり、到達度を容易に評価できるうえに当事者の自己効力感をも高めることができる公的資格取得を目標にした教育・訓練は効果的であると考えられる。公的資格取得によって、確固とした基本が習得できるため、その後の企業独自在実施する高度な教育・訓練の効果も格段に向上するであろう。

公的な資格が設けられた歴史を概観するとともに、現在の調査データを用いることによって、公的な資格取得に必要な知識・技能等が社会的問題を解決するために不可欠であること、および、公的資格取得が社会的ニーズに対応した効果的な能力開発であることを明らかにした。

キーワード：人材マネジメント、能力開発、自己啓発、公的資格、職務遂行能力

1. はじめに

近年、ビジネス環境が急激に変化していることから、職務遂行に必要とされる能力・知識・技能も陳腐化の速度を高め、より高度な専門性が求められている。このように必要とされる能力等が短期間で変化するだけでなく、専門とする職務が企業において不要になる場合もあれば、全く異なる特定の能力等を求める職務が必要となる場合もある。

「特定の能力を有する者」を必要とする場合、企業がどのように対処するかについて、厚生労働省が2005年に発表した「平成16年度能力開発基本調査」によると、次のとおり報告されている。「従業員の能力アップを図り人材を確保」22.8%、「従業員の能力アップを図り、人材を確保するに近い」21.6%と、ほぼ半数が従業員の能力開発を選択し、企業の内部育成では間に合わない場合に「外部から雇い入れる」との結果になっている。

労働者の教育訓練として、計画的なOJTおよびOFF-JTを実施する企業は依然として多数あるものの減少傾向にあり、自己啓発に委ねる企業は増加傾向にある。労働者が自己啓発を行う理由は、「必要な知識・能力を身につけるため」(2004年: 77.4%、2000年: 79.5%)、「キャリアアップに備えて」(37.3%、38.8%)、「資格取得のため」(36.7%、34.1%)が多数に上り、「転職や独立のため」(6.3%、6.3%)「昇進・昇格に備えて」(5.3%、6.0%)、「退職後に備えるため」(3.4%、4.6%)、「配置転換・出向に備えて」(1.7%、2.1%)「海外勤務に備えて」(1.2%、0.6%)を理由に挙げる人は少ない。

また、日本産業新聞が2004年に行った「資格意識調査」によると、企業が社員に取得してほしい国家資格・公的資格およびそれに準ずる資格(以下、公的資格とする)を上位から挙げると、60%の企業が推奨している「TOEIC 730点以上」に続いて、「社会保険労務士」、「税理士」、「中小企業診断士」、「簿記検定」、「公認会計士」、「MBA」、「初級システムアドミニストレータ」、「宅地建物取引主任者」、「司法書士」、「弁護士」等が挙げられ、近年、求められる職業能力の三種の神器といわれる「会計」、「外国語」、「コンピュータ」が不可欠であることが示されている。

このように、労働者の教育・訓練の一環として資格取得を奨励し、目標管理と併用して自己啓発の成果を人事配置や報酬・評価システムに反映させている企業は、周知のとおり年々増加している。自己啓発として、個人的に書籍やビデオ等を利用した学習を進めても、体系的な知識を獲得できる保証が得られないばかりか、ともすると各個人の理解しやすい範囲に偏ることから、特定分野の体系的な専門知識の習得に至らない場合も生じる。しかし、公的資格の試験範囲は特定の職業・業務に必要な専門知識の基本を網羅しているの

で、資格を取得すれば、試験にかかわる職業・業務の職務遂行に際して必要となる専門知識の基本を偏ることなく習得することが可能となる。すなわち、公的資格の取得によって、特定の専門知識を有していることを証明することができる。

さらに公的資格を取得するためには、試験日が予め設定されていることから、目標達成の期限も定められ、能力開発にかかる時間を予測することが可能になる。また、生涯にわたるキャリアを設計する際にも段階的な目標が設定しやすく、その時々最終目標に至るまでのペースメーカーとして活用することもできる。

そこで、本稿において、ホワイトカラーの職務を中心に、明治時代以降の社会的背景を概観しながら公的資格の存在意義を明らかにするとともに、企業の人材育成における公的資格の効果に対する評価を検証することを通して企業における効果的な能力開発について考察したい。

2. 公的資格の特徴

2-1 公的資格とは

『広辞苑』では、「資格」は「身分や地位、また、そのために必要とされる条件」と示されている。職業に関する「資格を取得している」場合には、特定の職務・任務を遂行するために必要とされる基本的能力条件を満たしていることを証明するものであるといえる。特定の職務に関する公的資格試験に合格し、資格を取得しているということは、ある職務を遂行するための標準的な職務知識や技能、能力が一定の水準に達していることを保証するものである。

現在、わが国において設けられている公務員採用試験制度をはじめとする公的職業資格試験制度は、明治初期に確立された。このとき、明治政府は欧米との和親路線を打ち出しているが、欧米との友好を単に意味するものではなく、欧米列強と

図表2－1 公的資格が設けられる過程

過 程	問題解決型	技術普及型
第1 段階	特定の業界の発展	新しい技術等の開発導入
第2 段階	業界が発展したことによる問題が発生し、それが新しい社会問題となる	技術の導入が急務となる
第3 段階	行政当局の無策が問題化し、行政の介入により、関係する法律を制定	行政等の介入により、制度を制定
第4 段階	法律の規定として業務に携わるための認定試験を設定	技術を必要とする業務に携わる能力を証明する認定試験を設定

対等な関係を築くことを目的としていた。それを可能にするだけの強力な国家を築き上げるために、国内のさまざまな制度と制度を充実させるための要件を有している人材の登用のための資格制度等の整備を繰り返し、民主主義体制への道を歩みながら、多くの資格試験が設けられて現在に至っている。その中でも、早期に設けられた公的資格試験ほど、職業独占資格となっており、認知度や難易度が高い傾向にある。医師や弁護士、さらに教育職に携わるための資格は、欧米諸国との対等の国交のために急務とされた。このような国の制度として必要な資格が整備された後、社会政策および特定の職業、職務にかかわる多くの公的資格が設けられた。一般的に公的資格は、その時代に表面化してくる社会問題を適切に対処するために、あるいは新しい制度・技術を社会に浸透、普及させるために設けられる。社会問題の表面化に対処するために制定される職業にかかわる公的資格試験の導入過程は図表2－1のように段階的に浸透する。

以上のように、公的資格は、本来特定の職業に携わるための免許として制定された。適切に業務が遂行され、社会問題を扱うことができる知識・能力を保有していることを証明する許可証として資格を公的に与える。それが独占資格である場合は、高度な専門知識を保有している証となり、社会的身分や報酬が保障されると考えられることか

ら、受験者数も多くなり資格取得の難易度が高くなる傾向にあるといえる。労働基準法第14条に基づく厚生労働省告示において「高度な専門的知識等」として示されているのは、「博士課程修了者」、「修士課程修了後実務経験2年以上」、「公認会計士」、「医師」、「歯科医師」、「獣医師」、「弁護士」、「一級建築士」、「薬剤師」、「不動産鑑定士」、「弁理士」、「技術士」、「社会保険労務士」、「税理士」、「中小企業診断士」、「システムアナリスト試験合格者」、「アクチュアリー資格試験合格者」等である。

現在は公的資格だけでもホワイトカラーに限定しなければ、かなりの数に上る。さらに職務遂行能力が細分化、高度化していることから職業にかかわる公的資格も増加傾向にある。公的資格取得は職務に必要な標準化された高度な知識や技能、能力が資格試験の目標とするレベルまで達している証であり、特定職務に関する免許証もしくは能力の認定証と成り得るものである。

2－2 資格試験の区分

資格は、主催団体によって、国家資格、公的資格、民間資格に区分することができる。さらに、その資格の有資格者であることが特定の職業・職務に就く場合の要件として資格の所有が義務づけられている資格を独占資格と呼ぶことから、独占資格に準ずる資格を認定資格、専門知識のレベルを測定する資格を取得知識認定資格として区分す

図表2-2 各種資格区分の具体例

	国家資格	公的資格	民間資格
独占資格	医師、弁護士、 公認会計士、税理士、 社会保険労務士、 宅地建物取引主任者、 不動産鑑定士、建築士、 マンション管理士、等	米国公認会計士 (米国国家資格)	該当なし
公認資格	中小企業診断士、 情報処理技術者、等	消費生活アドバイザー、等	ファイナンシャル・プラン ナー(CFP®)、等
取得知識認 定資格	各種技能士、 ファイナンシャル・プラン ニング技能士、等	簿記検定、販売士検定、電 子会計実務検定、 福祉住環境コーディネータ ー、文書処理技能検定、ビ ジネスコンピューティング 技能検定、日本漢字能力検 定、等	銀行業務検定、 実用英語技能検定、 パソコン財務会計主任者 Microsoft Office Specialist 、 ファイナンシャル・プラン ナー(AFP)、等

ることができると考えられる。よって、本稿ではそのように表記し、今後より適切な表記についても検討したい。その資格の具体例を一覧にしたものが図表2-2である。

3. 各種資格制度

3-1 社会的背景と各種公的資格制度

明治維新によって、近代国家を目指す日本では、国家体制を急遽整える必要に迫られたことから、近代国家に必要な制度を支える職業の位置づけが明確に規定され、その職業に就くための条件となる公的資格が設定された。その後、社会制度として必要となった職業・職務に不可欠な知識等を普及させる目的や職業・職務を効果的に遂行する知識・能力等を問う各種の公的資格が設けられた。このように社会整備のために設けられた公的資格は、1945年以降、より具体的に細分化され、現在のように個人の職務遂行能力のレベルチェック機能や知識の陳腐化予防となる更新制度をもつ公的資格まで、多様な資格が誕生している。

近年の人事システムは、日本経済の高度成長期のように、上等等から指示された仕事を指示どおりに遂行し、企業から命じられるまま異動し、ゼネラリストを目標として定年退職まで企業への忠誠を誓って馬車馬のように働く労働者を目指すのではなく、職種の選択から能力開発までの自己責任を負って働く労働者が求められる時代へと移行している過程にあり、個人の価値観・労働観等を尊重しながら、企業の利益を求める時代となっている。そこで、労働者自らが自己の職務を選択し、各自のキャリア形成についても自己責任が求められている。明治元年から現在に至る国の政策および労働者の職務等に関連する各種公的資格にかかわる法律・制度に社会的背景を交えて概観したものが図表3-1である。

3-2 各種資格制度の社会的需要と必要性

需要や信頼度の高い国家資格および公的な職業資格が設けられた経緯をさらに述べることによって、公的資格の有資格者が時代に即した戦力となる知識・技能等を有していることを明確に示した

図表3 -1 資格試験および社会的背景

各種資格関連法律・制度等		社会的背景	
		1868 明治元年	
1869	官僚試験実施	69	東京遷都、版籍奉還、電信事業開始
		71	廃藩置県
72	司法職務定制、代言人(弁護士)制度 代書人制度 学制公布、教員資格を規定	72	国立銀行条例制定 大学教育制度確立、国民皆学
73	医制公布	73	国民皆兵、地租改正
		74	自由民権運動
79	医師試験規則規定		
80	刑法公布	83	官報第1号発行
		84	日本初の天気予報
		85	内閣制度発足、日本銀行券発行開始
86	登記制度	86	帝国大学令公布、師範学校令公布
		89	大日本帝国憲法公布
		90	電話創業
92	代書人取締規則	94	日清戦争勃発
98	民法全編施行	97	貨幣法公布
99	不動産登記法施行		
		1900	治安警察法公布 未成年者喫煙禁止法公布 自働電話(公衆電話)登場
		02	年齢計算ニ関スル法律施行
		04	日露戦争勃発 日本初デパート 開店
1907	刑法公布(旧刑法廃止)	07	戦後恐慌、株式大暴落
08	刑法施行、監獄法公布	09	日糖事件
11	工場法公布('16施行)		
		12 大正元年	
		14	第1次世界大戦参戦
		18	米騒動
19	都市計画法、道路法公布 代書人規則	20	戦後恐慌、農業恐慌、株式・米価暴落 婦人参政権要求
21	弁護士制度確立		
22	健康保険法公布 借地法、借家法公布('23施行)	22	未成年飲酒禁止法公布、施行
23	恩給法公布、施行		
		23	関東大震災
		25	普通選挙法成立 治安維持法公布('45廃止)
26	労働争議調整法	26 昭和元年	
			治安警察法改正公布
27	計理士('48公認会計士)試験制度 健康保険法施行	27	金融恐慌
		28	特別高等警察設置
		29	世界大恐慌
31	日商 珠算能力検定試験 第1回実施	33	国際連盟脱退
		37	日中戦争勃発
		38	国民総動員法公布
		39	第2次世界大戦争勃発

42	税務代理士（'51税理士）法施行 労働者年金保険法公布・施行	40	大日本帝国国民服令公布
44	厚生年金保険法公布・施行	41	太平洋戦争勃発、義務教育8 年制採用
45	労働組合法公布（'46施行）		
		45	終戦 日本国憲法公布（'47施行） 農地調整法改正公布 家制度廃止、婦人参政権
47	国家公務員法公布、国家公務員制度 労働基準法施行、改正刑法公布 改正民法公布、改正戸籍法公布 公共職業安定所発足	46	世界初コンピュータENIAC誕生（米）
48	公認会計士制度	47	内閣法・国会法公布 教育基本法・学校教育法公布・施行 児童福祉法施行、独占禁止法公布 警察法公布、高等裁判所発足 申告納税制度導入（米国方式自己申告）
49	弁護士制度、司法試験制度 少年法施行	48	文部省通達「各種学校の取扱について」
		49	シャープ勧告、デフレ不況 地方税（固定資産税）の課税 国民金融公庫法
50	地方公務員法公布、建築士法制定 土地家屋調査士法公布 土地家屋調査士制度	50	税制改革 住宅金融公庫融資制度 年齢のとなえ方に関する法律施行
51	税理士法公布、税理士制度 行政書士法公布、行政書士制度	51	サンフランシスコ 条約調印 国際労働機構加盟、信用金庫法公布
52	宅地建物取引業法公布 労働関係法3 法成立	52	住民登録制度実施 会社更生法公布
		53	日本初のスーパーマーケット 開店 デフレ深刻化
55	日商簿記検定試験 第1 回実施	54	大不況 大丸百貨店でパートタイマー初募集
		55	高度経済成長（～'73） 大量消費時代到来 日本住宅公団発足都市部人口集中による住宅不足
57	宅地業法の実効化、宅地建物取引員（宅地建物取引主任者） 試験制度	56	神武景気（～'57） 国産初の電子計算機FUJIC開発
59	国民年金制度発足、最低賃金法公布 宅地建物取引業法改正 宅地建物取引主任者試験 第1 回実施	57	なべ底不況（～'58）
		59	岩戸景気（～'61） マイカー時代到来
61	国民皆保険制度	60	「国民所得倍增計画」策定決定 貿易為替自由化計画 求人難時代「青田買い」 道路交通法施行 信販制度（クレジットカード）開始
62	マンション法（区分所有法）公布	61	割賦販売法公布、農業基本法成立 株価暴落、米国建築基準法制定 日本初電子会計機完成
63	中小企業指導法公布、中小企業基本法制定	62	貿易の自由化 家庭奉仕員派遣事業 （現：ホームヘルプサービス事業）
		63	失業対策法成立、中卒者「金の卵」

職業能力開発における公的資格取得の効果について

63	中小企業診断士 '69(中小企業診断士)制度 不動産鑑定士制度、老人福祉法 実用英語技能検定 第1 回実施	63	“Designing for the Disabled” 出版
68	社会保険労務士法公布 社会保険労務士制度 消費者保護基本法公布・施行 銀行業務検定試験 法務 第1 回実施	64	東京オリ ンピック 東海道新幹線営業開始 母子福祉法公布・ 施行
69	社会保険労務士試験 第1 回実施 情報処理技術者試験 第1 回実施 職業訓練法による 技能検定制度確立	65	不況深刻化、母子保護法公布 国鉄みどりの窓口(オンライン)開始
73	老人福祉法施行 日商 販売士検定試験 第1 回実施	66	いざなぎ景気(〜'70) 祝日法改正公布
74	雇用保険法公布 中小企業診断士試験 第1 回実施	67	公害対策基本法公布・ 施行 日本初 自動改札機設置(阪急千里駅) 日本初 男性化粧品発売
80	消費生活アドバイザー試験 第1 回実施	68	交通反則通告制度実施 交通違反点数制度実施 郵便番号制度実施 ポケット ベルサービス開始
83	老人保健法施行	69	老人医療費無料化制実施(東京都) 日本初 現金自動支払機設置
84	国籍法改正、健康保険法改正 1 級建築士試験第1 回実施	70	日本万国博覧会開催 家内労働法公布
85	日商 文書処理技能検定試験 第1 回実施 改正国民年金法成立 2 級建築士試験第1 回実施	71	沖縄返還、日本列島改造論 勤労者財産形成促進法公布・ 実施('72財形開始) 世界初カップ麺発売
		73	第1 次オイルショック、異常インフレ 福祉元年、老人医療無料化実施 祝日法改正(振替休日)
		74	不況倒産が過去最高(〜'77)
		75	育児休業法公布、経済低成長 沖縄国際海洋博覧会開催
		76	専修学校制度施行 新幹線禁煙車初登場 日本初 宅急便サービス開始
		77	中小企業倒産防止共済法公布
		78	第2 次オイルショック、60歳定年制 国産初ワープロJW-10(東芝)発売
		79	大学共通一次学力試験実施(〜'89) 国産初 パソコンPC8001(NEC)発売
		81	神戸ポートピア'81、雇用事情深刻化 電子郵便サービス開始
		82	カード 式電話設置 テレホンカード 発売
		83	70歳以上医療無料制廃止 金融機関第2 土曜日休業実施 パーソナルワープロ、ファミコン発売
		84	被用者保険本人治療費1 割負担
		85	ブラザ合意 男女雇用機会均等法公布('86施行) 労働者派遣法成立('86施行)

		職業能力開発促進法公布 放送大学開始、国際科学技術博覧会開催
86	改正労働基準法施行、改正国民年金法施行 中小企業診断士試験に情報部門新設 情報処理技術者試験にシステム監査新設	86 高齢者雇用安定法（60歳定年法）成立 宅配ピザ1号店開店
87	社会福祉士、介護福祉士法制定	87 景気回復（バブル景気） 国鉄民営化、携帯電話サービス開始 パソコン通信サービス開始
88	改正労働基準法施行 金融渉外技能審査（現：ファイナンシャル・ プランニング技能士等）	88 人手不足と円高、（空前の採用戦線） ISDNサービス開始
89	消費税導入 手話通訳士試験 第1 回実施	89 平成元年 高齢者保険福祉推進10カ年戦略策定 金融機関完全週休2 日制
91	救急救命士制度	90 大学入試センター試験実施 情報公開制度開始 国際花と緑の博覧会開催
92	借地借家法施行	91 バブル経済崩壊の兆し 育児休業法公布（'92施行）
93	銀行業務検定年金アドバイザー 第1 回実施	92 証券取引等監視委員会発足
94	情報処理技術者試験制度変更（11区分化）	93 国会議員政策担当秘書制度創設
95	刑法全面改正	94 関西国際空港開港、税制改革法案成立
96	ビジネスキャリア制度導入	95 育児・介護休業法公布（'99全面施行） 阪神・淡路大震災 障害者にやさしい街づくり推進事業
99	中小企業基本法改正 福祉住環境コーディネーター試験 第1 回実施	97 地球温暖化防止京都会議 改正外為法施行、郵便番号7桁制実施
2000	マンション管理適正化法制定（'01施行） 介護保険制度発足	99 改正男女雇用機会均等法施行 改正住民基本台帳法成立 情報公開法公布（'01施行）
01	マンション管理士 第1 回実施	2000 犯罪被害者法成立、少年法改正案成立 あっせん利得処罰法成立 IT基本法成立
02	マンション建て替え円滑化法施行 ファイナンシャル・プランニング技能士、 ファイナンシャル・プランナー新制度試験 第1 回実施	01 日本初 狂牛病確認 02 住民基本台帳ネットワーク稼動 日本経済団体連合会（経団連＋日経連）
03	改正建物区分所有法施行	03 日本郵政公社、コンビニに郵便ポスト設置 個人情報保護関連5 法成立 有事法制関連3 法成立 医療費個人負担3 割に引き上げ 酒税引き上げ、たばこ増税 家庭用パソコンリサイクル制度
04	年金改革関連法成立	04 犯罪被害者等基本法、改正刑法成立
06	新会社法施行	05 日本国際博覧会（愛知万博）開催 郵政民営化関連法案

出所：関連省庁、関連協会等の出版物およびWeb情報、日本史広辞典編集委員会『日本史広辞典』山川出版社、1997年より作成

い。

①弁護士

弁護士の歴史は、江戸時代の「公事師」に端を発している。これは現在の「弁護士」とは異なり、世間から尊敬される職種ではなかった。江戸時代の民事訴訟は4つに類型化されており、「領所（土地に関する紛争）」、「仲間事（共同行為に関する紛争）」、「公事（金銭に関する紛争）」及び「特別の社会的身分（親子関係等に基づく紛争）」であった。

明治維新後、欧米諸国と対等な関係を築くためにさまざまな制度を整える必要が生じたため、司法制度もそのひとつとして設けられた。この制度が整う過程において「公事師」から「代言人」と名を変え、明治憲法公布後に「弁護士」と改名された。このように名称が改まるにしたがって、「弁護士」は現在の社会的地位を確立した。

②公認会計士

1908年、不正経理などによって多数の逮捕者を出した日糖事件を機に、的確な監査と会計士制度設置を求める声が次第に高まっていった。1914年の第31回帝国議会で会計士法案が提案されたが、会計士の社会的役割に対する認知不足であったため、制度の導入は時期尚早とされた。政府は1927年に代替案として計理士法案を提出したが、同法は会計士制度を積極的に確立しようとするものではなく、計理士の資格を認めることで、自称会計士の取り締まりに利用しようという消極的なものであった。専門学校（現在の大学）以上で会計学を修めれば無条件で資格を取得できたため、計理士の資格を持っていたとしても実際に監査業務を行なうことは少なく、税務相談や書類作成・諸手続きの代行などの周辺的な業務を請け負っていた。1921年には、わが国初の会計士団体として、社団法人日本会計士会が誕生している。

1945年に終戦を迎えた日本では、ポツダム宣言

受諾に伴いGHQによる間接統治が開始された。戦前の計理士制度は、財閥の解体に伴う株式の放出によって投資家層が大衆にまで拡大していったことから、復興のための外国資本導入が不可欠であったことから、大きな変革を迫られた。さらに公正な株式取引市場の確立と並んで、投資家保護を目的とする会計監査制度とその制度を支える高度な会計処理に対応できる専門家の養成が急務となった。

1948年、大蔵省は計理士法改正問題について広く意見を求めるため、計理士制度調査委員会を設置した。数々の審議を経た後、公認会計士法案を作成するに到り、同年7月3日、公認会計士法が成立した。同法は、それまで大蔵省が行っていた試験や登録など一切の事務を会計士管理委員会が行うこと、従来の計理士の代替的な廃止、兼業や不当報酬取得の禁止、公認会計士会の法人組織としての認定など、従来の計理士制度に比べ公認会計士の独立性と責任を重んずるものになった。1949年9月19日に、新しい会計士制度のもと、第1回の特別公認会計士試験が行われた。

③税理士

シャウプ勧告を背景に1951年に税理士法が制定された。その後、1956年、61年、70年に一部改正、2001年に大きく法改正が行われた。税理士は、税務に関する専門家として、独立した公正な立場において、申告納税制度の理念にそって、納税義務者の信頼に応え、租税に関する法令に規定された納税義務の適正な実現を図ることを使命としている。

1951年に税理士法が施行されて以降、税理士制度は時代の推移に伴って変化する社会の要請に応じて、申告納税制度の定着と発展に寄与するとともに、納税義務の適正な実現、納税者に対する税知識の普及、国家財政の確保に大きな役割を果たしている。

④社会保険労務士

社会保険労務士は、1968年に「社会保険労務士法」という法律とともに誕生した国家資格である。社会保険労務士制度は、企業の需要に応え、労働社会保険関係の法令に精通し、適切な労務管理その他労働社会保険に関する指導を行う専門家に關する制度である。この制度は、労働・社会保険に関する法令の円滑な実施を図り、事業の健全な発達と労働者等の福祉の向上を目的とした社会保険労務士法により定められている。今日の社会保険労務士は、昭和20年前半からあった「労務管理代行業者」の延長上に設けられており、法制定以前は中小零細企業の労務管理の近代化推進の一環として労務コンサルタント的な役割を持つ「労務管理士」と、社会保険業務の円滑な運営に資するための助言、指導を主たる任務とする「社会保険士」であった。

⑤中小企業診断士

中小企業基本法が1963年に制定された。この当時、中小企業は大企業を頂点としたピラミッド社会の底辺に位置し、二重構造を形成する社会的弱者であったため、保護の対象として扱われていた。しかし、市場が成熟して、安定成長時代が到来したことによって、大企業にはない利点を活かしてニッチな分野において成功する中小企業が登場し、この頃からニッチ企業やベンチャー企業等の設立が顕著になった。1999年に新中小企業基本法が改正されたことによって、その役割も指導から支援・助言へと変化した。

中小企業診断士とは、中小企業支援法第11条第1項に基づいて経済産業大臣が登録する経営コンサルタントとして、唯一の国家資格である。その職務の特質上、取得後は5年ごとの登録更新が必要である。

⑥情報処理技術者

コンピュータの急激な普及により、情報処理技

術者の不足と需要の急増に対処するため、通商産業省（現：経済産業省）はプログラマ認定制度創設の要望に応じて、1969年にプログラマを対象とした「情報処理技術者認定試験制度」を通商産業省告示により発足させ、同年、第一種情報処理技術者認定試験、第二種情報処理技術者認定試験を実施した。

試験制度は、1970年に法制化され、初回試験の大きな反響に鑑み、70年制定の「情報処理振興事業協会等に関する法律」（1986年「情報処理の促進に関する法律」に名称変更）に制度の根拠を規定し、情報処理技術者試験として実施されることになった。

⑦宅地建物取引主任者

戦後の復興が進むに従って、不動産に対する需要が飛躍的に増大した。その当時の不動産業界は誰でも自由に開業できたことに加えて、不動産取引によってまとまった現金が動くため、悪徳業者が蔓延し、一般消費者の受ける被害額が大きくなるなど、不動産取引が社会問題化した。そのような被害に対処するため、1952年に宅地建物取引業法が制定され、1959年には不動産業を営むためには免許が必要となった。現在では、不動産の知識に加えて、税法などの幅広い知識を必要とする宅地建物取引主任者が、1事務所において5人に1人以上の割合で常駐しなければならないことが宅地建物取引業法によって定められている。

⑧ホームヘルパー

ホームヘルプサービス事業の前身である家庭奉仕員派遣事業は、1962年に「家庭奉仕員制度設置要綱」が定められ、国庫補助対象となり、1963年老人福祉法に明文化された。障害者に対する制度は1967年に開始されたが、当時は派遣対象世帯を原則として非課税世帯に限定していたため派遣世帯も限られており、ヘルパーもほとんど公務員のヘルパーのみが派遣されていた。

1972年改正で、「派遣決定の部分を除き、社協等への事業委託をしてもよい」、「特例的に、ヘルパーは非常勤の身分でもよい」ということが明記され、事業委託・非常勤ヘルパーに道が開かれた。

1982年9月に厚生省は大幅な制度改正を行い、「必要な世帯に対して派遣回数・時間数の増を図る」、「利用者の多様なニーズに対応するため家庭奉仕員の勤務態勢の弾力化（パート・時間給ヘルパーの導入）を図る」、「所得税課税世帯に対しても有料で派遣できるものとする」という趣旨の通知を出した。この通知により、家庭奉仕員派遣事業は、限られたごく一部の人に対する制度から、家事・介護の援助を必要とする世帯への一般的な制度となるとともに、市町村は事業委託や時間給のヘルパー確保など様々な方法を活用して人材の確保に努めた。この通知において、派遣回数、時間数の増を目的に「家庭奉仕員の派遣は原則として1日4時間、1週6日間、1週当たり延べ18時間を上限としてサービス量を調整し、これに対応できる派遣体制の整備を行うようにすること。」という一文が設けられたことによって「週18時間枠」として実質的上限として機能することになった。

⑨消費生活アドバイザー

各国の消費者行政に大きな影響を与えたのは、1962年3月15日のケネディ米国大統領の「消費者の利益保護に関する大統領教書」であるといわれている。これに「安全が守られる権利」「選択の権利」「知る権利」「知らされる権利」が示され、後年、「不満の声が記録される権利」（1969年ニクソン大統領）、「消費者教育を受ける権利」（1975年フォード大統領）が追加された。

世界的な動きとしては、1960年にアメリカ消費者同盟、イギリス消費者協会、オランダ消費者協会、ベルギー消費者協会、オーストラリア消費者

協会の5団体を理事として、IOCU（国際消費者機構：International Organization of Consumers Unions）が、非営利、非政府系の消費者団体の国際連絡組織として創設されている。

日本においても、1968年消費者保護基本法が公布制定され、2度のオイルショックを経験した後、1980年に消費生活アドバイザー資格が設けられた。消費生活アドバイザー制度とは、「消費者と企業または行政等との“かけ橋”として、消費者の意向を企業経営または行政への提言に反映させる」とともに、「消費者からの苦情相談などに対して迅速かつ適切なアドバイスができる人材を養成する」目的で、経済産業大臣の認定を得て実施する試験に合格し、一定の要件を満たした者に対し消費生活アドバイザーの称号を付与する制度である。

⑩マンション管理士

わが国初の分譲マンションは太平洋戦争の約10年後に竣工した。戦後の日本を再生した高度成長期に、大都市を中心に分譲マンションが建設された。それに伴い、1962年に「建物の区分所有に関する法律」が制定された。これが現在にいたる区分所有法、別の名をマンション法と言われる原型である。1965年以降に起こった「マンションブーム」は都会だけでなく地方へも波及し、中高層の分譲マンションが林立するようになった。少ない空間を合理的に活用したマンションではその密集性からさまざまな問題が生じている。このような諸問題を解決すべく、1962年に大改正が行われ、これが現在に至る区分所有法である。

毎年20万戸近くのマンションが建設され、現在において、約400万戸の分譲マンションが建設されているという。建築後20年を超える物件は約80万戸といわれ、現在あるマンションは日々着実に老朽化していることもあり、マンションではトラブルが急増している。その内容は建物に関する修

繕維持関係、管理会社に対する不満、管理組合運営など様々であり、そのトラブルは特殊性、専門性の強いものとなっている。

以上の状況から、マンションの管理やマンションの復旧・建て替えに関する諸問題に対応し、解決できる知識をもった専門家が必要となったために設けられたのが国土交通省の管轄する国家資格であるマンション管理士資格であり、マンション管理業者の適正を確保するために設立されたのが管理業務主任者資格である。

⑪日商簿記

今日の商工会議所の基礎は、鎌倉時代の「座」や江戸時代の「株仲間」といったわが国古来の制度に遡る。変遷の過程を経て、欧米先進諸国の「商業会議所」の組織機構を取り入れながら築かれた。当時、明治政府は長い鎖国政策により欧米諸国に立ち遅れた国力を増進強化するために、富国強兵、殖産興業、文明開化を国策の中心に掲げていた。特に外国貿易振興のための商工業者の機関を必要としていたことから、国立銀行条例の起案者のひとりである渋沢栄一に伊藤博文・大隈重信が商工業者の世論機関の設立を働きかけた。このことに端を発していることもあり、商工会議所では1931年から実施している珠算能力検定に次いで1955年から簿記検定を行っている。

商工会議所の検定試験は、企業における人材育成、社員の能力開発を図ることを目的にしたビジネスに直結した試験内容であり、「社会人として活躍できるかどうかを判定する試験」ということが大きな特徴となっている。

⑫販売士

第1次流通革命により、小売業であるスーパーマーケットチェーンなどの大型店が安売りを武器に急成長してきたことから、従来からの伝統的な小規模小売店は多大な影響を受けた。そこで、「中小小売商業者に意欲と働きがいを与え、資質

を向上すること」をねらいとして、中小小売商業振興法が1973年に施行された。その後、スーパーマーケットチェーンが全国的な店舗展開を図り、地域中小小売業や百貨店業界などを巻き込み、流通秩序の維持が重大な社会問題になるとともに、国際経済事情の側面からは、百貨店法の規制による資本自由化の障害が指摘された。さらにその一方で、流通コストの増大を原因とする消費者物価の高騰が問題となったため、スーパーマーケットの安売りの努力は消費者に歓迎された。

小売業の近代化・合理化の重要性が認識できるなど、役立つ技能を身につけようとする人材の育成、資質向上をねらいとして1973年に販売士試験制度は制定され、翌年から試験が開始された。

⑬福祉住環境コーディネーター

昨今、高齢化社会が到来しているなか、高度経済成長期に建てられた住宅の老朽化が問題視されている。2000年から福祉用具と住宅改修が給付サービスとして提供されたことにより、在宅介護の継続を困難にする家屋構造など、住環境が見直されている。福祉住環境コーディネーターは、福祉と住環境の両側面における問題を解決するために設けられた資格のひとつである。医療・福祉・建築に関して体系的で幅広い知識を身につけ、各種の専門職と連携をとりながらクライアントに適切な住宅改修プランを提示するとともに、福祉用具や諸施策などについても情報提供を行っている。

当該試験は、福祉系の資格でありながら受験資格制限はなく、大学生や短大生がこの資格を取得して就職活動に活かすとともに、建築・ハウスメーカーなどにおいても有資格者の採用や社内研修を実施しており、建築関係者および福祉職に従事している人から注目される資格になりつつある。

厚生労働省より福祉住環境コーディネーターの専門性が認められたことによって、ケアマネジャーのみに作成が許されていた「住宅改修の理由書」

を、2001年1月から2級以上の福祉住環境コーディネーターの取得者が市町村の委託事業または市町村助成事業として作成した場合、手当が支給されることになった。

⑭ファイナンシャル・プランニング技能士、ファイナンシャル・プランナー

バブル経済崩壊後、大企業の倒産は珍しくなくなり、金融機関もその例外ではない。これまでの労働者は生涯にわたるキャリアから賃金・年金の保障、税金の支払い、場合によっては社内預金を利用した財産形成や住居まで企業に依存していた。しかし、雇用の流動化が進展することによって、各自の生涯賃金・年金・税金などの管理まで企業に頼ることが難しくなっている。

日本の義務教育では、欧米の教育と異なり、資産管理などの科目の履修は課されていない。そこで、生涯にわたるリスク管理・年金・資産管理・税金問題等の生活に必要な基本となる知識の普及が急がれるとともに問題解決のできる人材の養成が急務となっている。

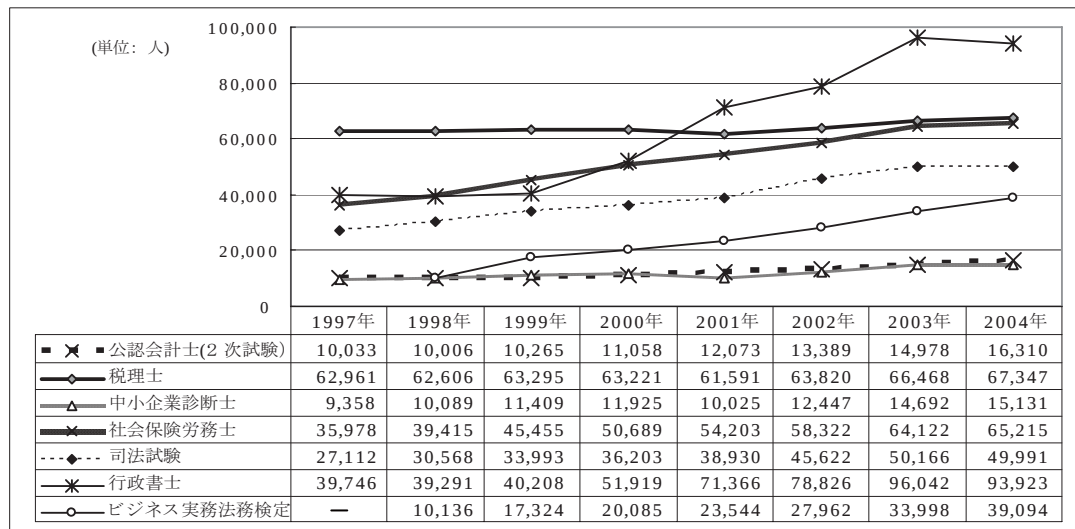
社団法人金融財政事情研究会が1988年にFPセン

ターを設立。その後、日本で初めてのファイナンシャル・プランナーに関する公的資格である「金融渉外技能審査」(厚生労働省認定)を実施、1993年には任意団体である日本FP協会(現在:NPO法人日本ファイナンシャル・プランナーズ協会)もCFP資格試験(民間資格)を開始した。1999年には日本FP協会が民間資格であるAFP資格試験を開始後、2001年の技能審査制度廃止に伴って「金融渉外技能審査」も廃止され、技能士として制度化された。日本FP協会はNPO法人の認証を受けるとともに2002年にファイナンシャル・プランニング技能士試験(国家資格)を開始した。

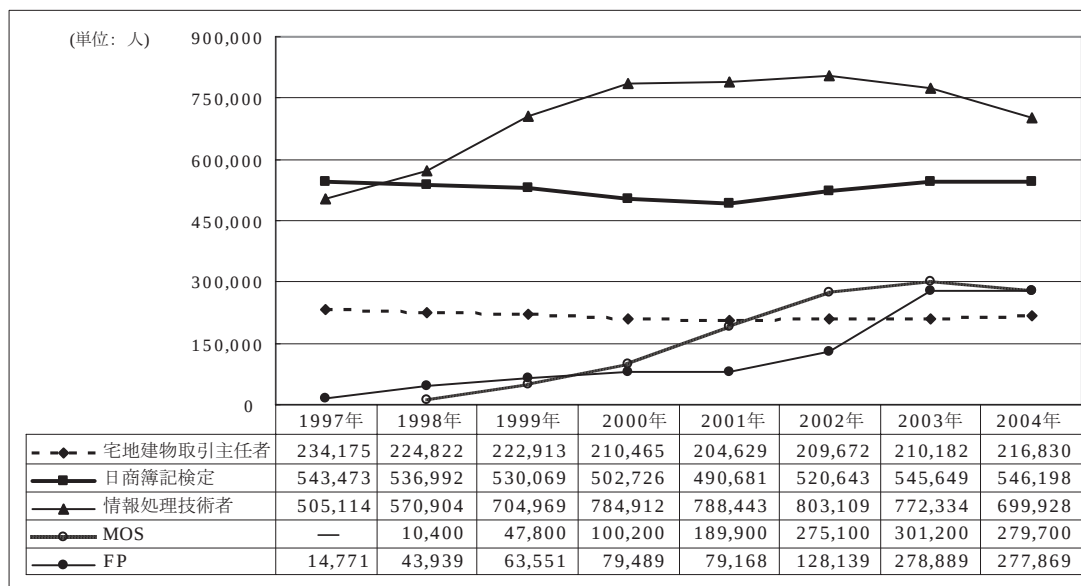
3-3 公的資格の取得希望者の推移

公的資格はこれまで述べたように、課題・問題を解決するために設けられ、歴史を重ねて普及した。公的資格を取得する意味が国民にどのように受け入れられているかについて、近年の各種資格試験の受験者数の推移を見ると明らかである。大型国家試験および社会問題を解決するために設けられた公的資格に関して、近年の動向(受験者数)をまとめると図表3-2、図表3-3のグラフの

図表3-2 近年の公的資格受験者数の推移 I



図表3－3 近年の公的資格受験者数の推移Ⅱ



とおりとなる。これらの試験にかかわる知識・技能等を必要とする人々が、毎年、受験するため、受験者数は増加の一途をたどっている。

4. 企業が奨励する公的資格

4-1 企業が求める人材

現在の企業が求める人材の要件として挙げている公的資格の具体例の一部を図表4-1に示した。

企業が取得を推奨している公的資格は、新規学卒者（以下、新卒とする）の新入社員に対しては教育・訓練の目標としていたり、将来の職務の基礎となると考えられるものを示していることが多い。一方、職業経験のある中途採用者に対しては募集する職種の職務遂行に必要な能力の基準となる公的資格の取得を採用の前提要件として提示している。

4-2 企業における処遇

これまでに採り上げた公的資格の取得に対する、近年の企業の処遇（奨励金と月手当）について、まとめたものが図表4-2である。企業にお

いて、信頼性が高く、公的資格取得の効果が期待できれば、一時的な奨励金に止まらず、日常業務に対する月手当の支給の対象になると考えられる。「職業能力開発における公的資格の役割に関する一考察」（木村、2000）において検証した時点より、近年の奨励金の支給対象となる公的資格はビジネス環境に即して変化しながら増加傾向にあることから、企業において公的資格取得の効果が承認され、資格が確実に受け入れられているといえよう。

「企業が推奨する公的資格」（図表4-1）を職務別に整理して、まとめると図表4-3になる。

以上の図表より、従来から言われるように「会計」、「コンピュータ」、「外国語」は職業能力に欠かすことのできない知識・技能であることが示唆されている。

5. 厚生労働省が認める公的資格取得の効果

5-1 若年者の能力開発—YES—プログラム

職務を遂行するために必要となる能力・技能・

職業能力開発における公的資格取得の効果について

図表4－1 企業が求める人材（*推奨している資格、またはキャリア採用で必要資格と明示）

企業名	推奨資格の例*	求める人材像（人材育成目標）
アリコジャパン	アクチュアリー、公認会計士、税理士、弁護士、CFP、等	保険・金融のプロフェッショナルを育成するために多くの力を注いでおります。21世紀の生保・金融業界をリードする、優れた人材と職能を育てていくことで、高い目標と強い意志を持った、真のプロフェッショナルが集まる企業体をめざしていきます。
明治安田生命	アクチュアリー、FP技能士、AFP、CFP、ファイナンシャル・コンサルタント(FC)、等	大きな志をもってチャレンジし続けること。 人間としての魅力や信頼関係を築きあげることが大切。
大同生命	業界共通試験、生命保険大学課程、2級FP技能士、DFP、その他業務の高度化・専門化、等	「顧客志向」の視点をもち、自発的に行動する人材の育成、時代の変化に対応できる柔軟で想像力豊かな人材の育成 「状況の革新と新しい課題に積極的に立ち向かうチャレンジ精神旺盛な人材の育成」「職務に必要な専門能力と強い行動力をあわせもつ人材の育成」「幅広い見識をもち、豊かな人格を備えた魅力ある人材の育成」
オリックス生命保険	業界共通試験、生命保険大学課程、AFP、CFP、FP技能士、証券アナリスト、日商簿記検定、等	「既成概念にとらわれず新しいことにチャレンジできる人」「マニュアル通りに動くのではなく、自分できちんと判断する力を持っている人」「謙虚な姿勢をもって仕事に取り組むことができる人」
日本生命	AFP、等	「夢を熱く語り実行する人」「柔軟な発想で変革にチャレンジしていく人」「こだわりを持って粘り強く物事に取り組む人」
アメリカンファミリー生命保険会社	アクチュアリー、公認会計士、証券アナリスト、CPA、CFA、CFP、等	「柔軟な思考、自ら考え行動に移す力」 「多くの可能性を秘めた個性あふれる人材」
みずほファイナンシャルグループ	商法・証券取引法の知識、公認会計士、税理士、財務・企業会計・年金財務知識、証券アナリスト、DCプランナー、ファイナンシャル・コンサルタント、パソコンスキル等	「自主性と自己責任性の徹底」 「公正な機会の提供」 「市場競争性のある専門性の追求」
りそなグループ	アクチュアリー、宅地建物取引主任者、年金知識、FP技能士、宅地建物取引主任者、手話等、りそなビジネススクール有	業務知識を含む幅広い「知識」 その「知識」を効果的に活かす「スキル」 お客さまに対して熱意を持ってソリューションを提供していく「思い」
三井住友銀行	社会保険労務士、税理士、CFP、AFP、FP技能士、等	「競争力のあるプロフェッショナル人材の育成」「自立的に自己のキャリアを考え、自己実現のためにキャリアアップ」「自己啓発・OJTサポートツールの充実」
日本電気	TOEIC、簿記、税理士、公認会計士、MBA、CPA、法務、等	「一人ひとりを大切に」 「一人ひとりの個性を尊重し、育み、その人の可能性を広げ、可能性を最大限に引き出すこと」
松下電器産業	弁護士、米国弁護士、情報処理技術者、TOEIC、MBA、社会保険労務士、キャリアアドバイザー、公認会計士、CPA、簿記、証券アナリスト、ITスキル等	「様々なリソースを使って、新しい価値観を創造し、自己実現していく人材」「世の中を動かしてみようという気概に溢れた人材」
東芝	社内英語検定、TOEIC C/C++言語、法務、等	「チャレンジ精神と変革意欲に満ち、創造力に富んだ人」「自分の考えを自分の言葉で論理的に相手に伝え、納得させられる人」「将来のキャリアビジョンを描ける人」
富士通	TOEIC、財務会計基礎知識、Excel・Word・PowerPoint習熟、PMP資格、国際法務、中国語、SE、等	企業を支えるのは「人」です。創造する力、感動する心、「とにかくやってみよう」という行動力。社員一人ひとりがリーダーの気概とベンチャースピリットをもち、高い目標にチャレンジすることで、富士通を支えてきました。まさに、「一人ひとりが主役」と言えるのです。
三洋電機	税理士、公認会計士、法務実務、法学修士、海外弁護士、簿記、TOEIC、中国語、財務諸表等	「夢と可能性を拓けよう」
高島屋	種々の外部認定資格、社内限定ライセンス、(「講座」の受講や「資格・ライセンス」の取得をポイント化して、昇進の要件と連動)、等	「お客様の視点に立って考え、変化に柔軟に対応でき、行動力と信念で果敢に挑戦できる人」
近鉄百貨店	社内販売員資格 (薬剤師、食品衛生責任者、宝石鑑定士、インテリアコーディネーター、カラーコーディネーター、消費生活アドバイザー、旅行業務取扱管理者等)	「変化を予測し、適切に対応する判断力」「強力リーダーシップ力」「組織の一員として真面目に日常業務に取り組む姿勢」「高度な専門能力を持ち、それを発揮する力」「国際社会に通用する国際感覚」
大丸	キャリアサポートカレッジ内で資格取得	「販売のプロフェッショナルを目指す人」 「チームで成果を上げられる人」 「情熱・志・高エネルギーを持ち続けられる人」

出所：各社の企業案内およびWeb情報より作成、2005年

図表4 - 2 公的資格に対する奨励金および月手当の一例(単位: 円)

公的資格 奨励金・手当等	2000年	2001年		2003年	2004年	
	産労総合	労務行政		産労総合	労務行政	
	平均奨励金	平均奨励金	平均月手当	平均奨励金	平均奨励金	平均月手当
弁護士	—	233,636	37,500	—	100,000	17,500
公認会計士	154,545	172,640	26,306	169,583	125,300	32,100
税理士	107,407	109,943	25,591	124,394	109,000	18,900
中小企業診断士	94,145	101,513	10,803	112,625	96,200	8,500
社会保険労務士	50,703	57,821	8,722	68,461	55,700	9,700
弁理士	133,529	86,514	23,333	—	90,300	5,000
司法書士	80,000	77,981	17,889	114,411	89,400	17,100
行政書士	27,647	36,195	5,444	—	31,400	10,800
宅地建物取引主任者	26,383	30,784	5,652	37,727	34,500	7,800
不動産鑑定士	110,323	119,024	15,667	125,385	116,700	14,500
1 級建築士	77,143	76,625	11,453	91,904	69,300	15,400
2 級建築士	—	26,938	4,929	36,666	31,500	7,800
日商簿記1 級	35,870	32,090	3,704	45,214	29,800	4,300
日商簿記2 級	13,265	14,942	1,300	20,285	15,400	2,200
ファイナンシャル・プランニング技能士1 級	—	—	—	50,555	51,100	5,000
ファイナンシャル・プランニング技能士2 級	—	—	—	11,250	20,800	5,000
実用英語技能検定1 級	45,333	49,524	5,800	54,545	55,300	5,000
実用英語技能検定準1 級	24,857	28,370	2,333	24,800	36,100	—
実務英語技能検定2 級	13,120	—	—	14,167	17,000	—
TOEIC860点以上	67,500	—	—	60,000	55,900	4,300
TOEIC730点以上	31,136	—	—	26,000	37,100	5,000
秘書技能検定1 級	28,929	29,567	2,833	40,167	27,200	2,500
秘書技能検定準1 級	18,467	—	—	—	19,000	—
秘書技能検定2 級	8,938	—	—	—	—	—
日商日本語文書処理技能検定1 級	20,278	—	—	—	27,000	—
日商日本語文書処理技能検定2 級	12,091	—	—	—	—	—
販売士1 級	31,958	28,125	2,667	38,077	33,900	3,300
販売士2 級	10,200	—	—	17,727	14,300	2,000
情報処理技術者特殊	—	46,893	8,250	—	—	—
第1 種情報処理技術者	35,258	34,191	6,867	41,111	18,900	9,700
第2 種情報処理技術者	15,818	18,406	4,100	19,583	—	5,800
基本情報技術者	—	—	—	29,074	18,900	4,000
上級システムアドミニストレータ	38,175	46,531	6,286	64,200	59,900	16,500
初級システムアドミニストレータ	11,632	—	—	22,000	13,900	—
マイクロソフト 社認定試験	—	34,125	10,000	—	39,800	—

出所: 産労総合研究所「公的資格取得援助制度の実態(I)」『企業と人材』VOL.33』749,pp6-33、産労総合研究所「公的資格取得援助制度の実態(I)」『企業と人材』VOL.36』812,pp3-23、労務行政研究所編集部「最新・資格取得援助の実態」『労政時報』第3527号、pp.2-37,2002年、労務行政研究所編集部「公的・民間資格取得援助の最新実態」『労政時報』第3650号,pp.34-51、2005年より 抜粋。

図表4-3 キャリア採用要件および教育・訓練等に際して企業が推奨している資格

職種・職務	取得を推奨している資格
金融・経理・財務 関連職務	公認会計士、税理士、CPA、米国税理士、中小企業診断士、証券アナリスト、弁理士、行政書士、不動産鑑定士、宅地建物取引主任者、税務会計能力検定、ファイナンシャルプランナー、アクチュアリー、銀行業務検定、日商簿記検定、情報処理技術者、実用英語検定、TOEIC、等
情報処理関連職務	情報処理技術者、等
営業・サービス 関連職務	販売士検定、宅地建物取引主任者、消費生活アドバイザー、日商簿記検定、TOEIC、旅行業務取扱管理者、手話、救急救命士、福祉系の資格、等
人事労務関連職務	社会保険労務士、中小企業診断士、情報処理技術者、弁護士、弁理士、司法書士、行政書士、ビジネス実務法務検定、等
法律関連職務	弁護士、弁理士、司法書士、行政書士、米国弁護士、ビジネス実務法務検定、公認会計士、税理士、社会保険労務士、不動産鑑定士、宅地建物取引主任者、TOEIC、等

知識は職務内容に依存するが、新卒の採用において、公的資格は不要とされる場合が少なくない。職務遂行に不可欠とされる高度な専門知識を必要とする職に、職業経験のない新人が配置されることはないため、入社時に特定の専門知識が必要な公的資格を採用の条件とする企業は極めて少ない。しかし、職務を遂行するうえで基本となる汎用性の高い公的資格取得は歓迎されていることが、2004年に厚生労働省が発表したYES(Youth Employability Support) プログラムに関する資料に記されている。

厚生労働省が提唱しているYES-プログラムでは、コミュニケーション能力、職業人意識、基礎学力(読み書き、計算・計数・数学的思考力、社会人常識)、ビジネスマナーに加えて、資格(情報技術、経理・財務、語学力の分野のいずれか一つ以上の資格)を取得することを求めている。就職するためには、本人の意欲に加えて、コミュニケーション能力、職業人意識、基礎学力、ビジネスマナーを身につけていることが社会人として大前提となる。さらに職業における専門分野の足がかりとなる可能性があり、本人が積極的に取り組み、特定の職務遂行の基盤となる資格の取得(図表5-1)が要求される。つまり、資格が不要のではなく、その前提となる社会人としての基本

が優先するということである。

5-2 事務系職務の能力評価基準

厚生労働省は2004年2月に「事務系職務の能力評価基準」を発表した。この能力評価基準を活用する企業のメリットとして、「採用すべき人材の能力の明確化」、「人材戦略の計画・実施」、「人材育成への効果的な投資」、「能力に基づいた人事評価・処遇」の実現が挙げられている。一方、労働者のメリットは、「能力の客観的な把握」、「キャリア形成の目標設定」、「個人主義のキャリアの取り組み」、「成果の確認」に活用できるとしている。この能力評価基準を用いることにより、能力評価ツールの更なる開発・活用、職務への的確なマッチング、キャリアコンサルティングの充実、ニーズに即した訓練カリキュラム開発等が可能となる。

今回、設けられた能力評価基準において、職務ごとに推奨されている公的資格を挙げたものが図表5-2である。ただし、厚生労働省外郭団体である中央職業能力開発協会が管轄しているビジネス・キャリア制度および習得程度認定試験であるホワイトカラー職務能力評価試験は、すべての職務に応じて段階的に設けられているため、図表5-2には記載していない。

さらに、日本労働研究機構が行った「職業能力

図表5 -1 YES-プログラムに認定されている資格例(応用レベルー大学卒業程度)

領 域	資格の名称等	資格試験を実施する団体
情報技術	基本情報技術者試験	独立行政法人 情報処理推進機構
〃	初級システムアドミニストレータ試験	〃
〃	ビジネスコンピューティング検定試験3 級以上	日本商工会議所
〃	Microsoft Office Specialist Access・Excel・Power Point・Word	オデッセイコミュニケーションズ
〃	P検-パソコン検定試験3 級以上	パソコン検定協会
経理・財務	簿記検定試験3 級以上	日本商工会議所
〃	簿記能力検定試験3 級以上	全国経理教育協会
〃	パソコン財務会計主任者試験2 級以上	日本パーソナルコンピュータソフトウェア協会
〃	ビジネス・キャリア制度修了認定試験 経理・財務(初級・中級)	中央職業能力開発協会
〃	BATIC 320点以上	東京商工会議所
語 学 力	実用英語技能検定2 級以上	日本英語検定協会
〃	TOEIC 500点以上	国際ビジネスコミュニケーション協会

図表5 -2 厚生労働省が推奨する職務に直結する資格・検定

職 種	職 務	推奨する資格・検定
経営企画	経営企画	中小企業診断士 など
	人事	社会保険労務士 など
人事・労務・能力開発	労務	社会保険労務士、衛生管理者、労働安全コンサルタント、労働衛生コンサルタント など
	能力開発	産業カウンセラー、キャリアカウンセラー など
総務・法務・広報	法務	弁護士、司法書士、行政書士、弁理士、特許管理士、 ビジネス実務法務検定 など
	総務	秘書技能検定、秘書能力検定、国際秘書検定 など
経理・財務	経理	公認会計士、米国公認会計士、BATIC、簿記検定、簿記能力検定 など
	財務	公認会計士、米国公認会計士、BATIC、簿記検定、簿記能力検定 など
情報システム	情報システム	情報処理技術者試験 など他多数
生産管理	全般	生産管理士、生産能率士、IE士、IE士補 など
	全般	生産管理士、生産能率士、IE士、IE士補 など
物流	物流情報システム	情報処理技術者試験、生産管理士、生産能率士、IE士、IE士補 など
国際事業	国際経営管理	外国語に関する資格・検定[TOEIC、実用英語技能検定、国連英検、実用 フランス語技能検定、スペイン語技能検定、中国語検定、漢語水平考試、 韓国語能力試験] など
	貿易	通関士、貿易アドバイザー、貿易実務検定、国際貿易ビジネス検定、外国 語に関する資格・検定 など
	国際技術管理	外国語に関する資格・検定 など

出所：中央職業能力開発協会「職業能力評価基準」2004年より本稿における関連職務を抜粋

評価および資格の役割に関する調査」によると、「義務づけ、または奨励している資格・検定」がある企業は、調査対象とした企業全体の7 割弱であるが、建設業、金融・保険・不動産業においては9 割以上にも上っている。資格・検定試験に対

する企業の評価は図表5 -3 に示したとおり、業務によっては「適当な資格がない」、「内容やレベルが分かりにくい」等、すべての業務に適当な公的資格が整備されているとは限らないが、多くの企業においては、「専門性に対して意欲を高める」、

図表5-3 資格・検定に対する企業の評価

業 種	建 築 業	製 造 業	卸売・小売・ 飲食店	金融・保険・ 不動産業	運輸・ 通信業	サービス業
企業の評価 (総 数)	(140)	(440)	(225)	(47)	(101)	(241)
専門性に対する意欲を高める	81.4	73.4	65.8	91.5	90.6	76.8
自分の能力を冷静に見直せる	34.3	35.2	37.3	57.4	56.9	39.8
社内の職業能力評価を補完する	55.0	40.5	36.0	35.2	52.7	42.7
従業員の職業能力を対外的にアピールできる	71.4	24.5	32.4	36.2	35.8	50.2
資格は職業能力のごく一部しか証明しない	17.9	23.6	24.0	23.4	23.2	22.0
資格が乱立していて、内容やレベルがわかりにくい	8.6	11.8	9.8	10.6	10.5	9.1
業務内容にあった適当な資格がない	10.0	13.6	10.7	4.3	4.2	2.0
業務にあった資格のレベルが低すぎる	0.7	0.5	1.3	0.0	0.0	0.4
当社(当部門) の業務は資格になじまない	2.9	9.1	8.9	0.0	0.0	9.5
従業員が取得に熱中し、本来業務がおろそかになる	0.0	0.7	0.4	2.1	2.1	0.4
無回答	0.0	1.8	2.2	0.0	0.0	2.1

出所：日本労働研究機構「職業能力評価および資格の役割に関する調査報告書」『調査研究報告書』No.121、1999年、

図表4-16より「業種別評価」を抜粋

「能力を冷静に見直せる」、「社内の職業能力評価を補完する」、「従業員の職業能力を対外的にアピールできる」等、企業が公的資格の効果を経験的に労働者の職務遂行能力の開発および評価に利用していることが示されている。

近年、職業経験者の中途採用においては、募集する職務ごとに必要な公的資格や能力・技能等を明示することが一般的になりつつあるが、新卒採用の募集については公的資格取得等を条件に挙げるのではなく、仕事に対する意欲や社会常識等を問う範囲に留まっている。採用に際して、いずれの場合にも共通していることは「変化に対応できるチャレンジ精神旺盛」かつ「即戦力になる」人材を求めていることである。それはビジネス環境が目まぐるしく変化する今日において、企業に新たな価値観等をもたらして企業を活性化し、時代を半歩先取りしながら企業の拡大・成長に一役買う人材といえよう。

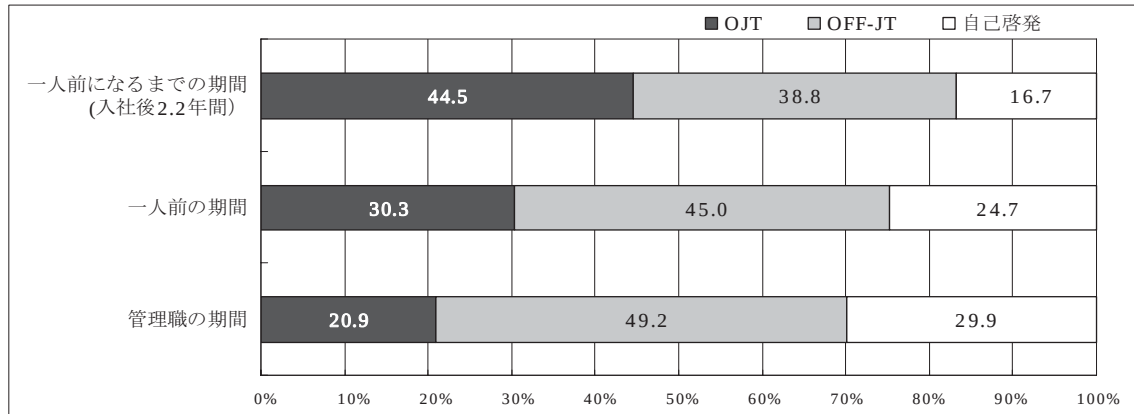
5-3 キャリア段階に応じた教育訓練

新卒で採用した新入社員が一人前になるまでの期間(約2.2年間)にかけられる教育・訓練の費用

は、OJTおよびOFF-JTが教育・訓練費全体の83.7%を占め、一人前になってからも教育・訓練費の75%がOJT、OFF-JTに充てられている(図表5-4)。職務経験に応じてOJTに充てる費用は減少し、自己啓発に費用が回されることになる。

新入社員に必要な教育・訓練がOJTを中心に行われる入社後の一定期間、新入社員が特定の高度な専門知識を必要とする職務に就くことはないため、やる気を潜在能力の一部と見做して採用し、自発的に挑戦する姿勢を引き出すシステムを導入してモチベーションを高め、高い成果が出せる人材に育成する。一人前になるまでに、職務を遂行しながら新入社員は自身の将来の職務に関する方向性について目途をたて、OFF-JTや自己啓発として設けられている制度を利用して各自の目標に向かって準備をする。つまり、新入社員に公的資格が不要なのではなく、必要なタイミングで知識・技能等が活用できるように準備が整っておればよいのである。しかし、求められる専門知識が高度化し、有している知識・技能等の陳腐化が急激に進む昨今において、必要となる高度な専門知識・

図表5－4 キャリア段階別に見た教育訓練方法ごとの費用配分



出所：労働政策研究・研修機構「新入社員の経歴と教育訓練に関する調査」2004年

技能等は一朝一夕に獲得できるものでないことから、当然、早期から目的意識をもって準備しなければ、高い水準で様々な問題解決を図ることができる能力を養成することは難しい。

6. おわりに

近年、ビジネス環境は日常的に急激な変化を遂げている。この変化に対応できる能力等をその都度開発することは労働者にとって義務であり、権利でもある。他者と差別化できる能力を身につけるためには、なるべく早期に確固とした高度な偏りのない基本的知識・技能を獲得した後、職務経験を積んだ上で、さらに特化した専門知識・技能を獲得していく必要がある。そのために公的資格取得を効果的に活用することによって、偏ることなく、高度な専門知識の基本を体系的に習得することが可能となる。

各社の事情に合わせた能力開発プログラムは不可欠であるが、高度な課題解決型職務遂行能力を有する人材を育成するためには、職務固有の高度な専門知識を積み上げることのできる柔軟な基礎力がまず必要となる。そこで、各社独自の高度な教育プログラムを実施する前に、労働者の知識・

技能等を一定のレベルまで引き上げるために職務を遂行するうえで必要となる知識にかかわる公的資格取得を労働者に課すことにより、一定の期間で、経験は少ないが偏りのない専門家を養成することができるため、公的資格取得は能力開発のオペレーティング・システムとして極めて効果的に機能すると考えられる。

これまで述べてきたように、「様々な社会問題を解決するために設けられた公的資格の有資格者は、業務における課題・問題に対する基本的な処理能力が一定の水準に達していると判断できること」、「多くの企業が採用および人材マネジメントにおいて公的資格を活用し、その効果を経験に基づいて認知していること」、「厚生労働省等において能力評価の基準のひとつとして公的資格を推奨していること」により、標準的な能力評価の基準となりうることは明らかであるため、公的資格取得を導入した教育・訓練は職業能力開発においても十分な効果を発揮するといえよう。

参考文献

有本章、近藤大生編、『現代の職業と教育』、福村出版、1991年

今野浩一郎・下田健人、『資格の経済学』、中央公論社、1995年

木村三千世、「職業能力開発における 公的資格の役割に関する一考察」、『四天王寺国際仏教大学紀要』短期大学部41号、2000年、pp.25-40

木村三千世、「自己申告制を活用した能力開発」、『ビジネス実務論集』20号、ビジネス実務学会、2002年、pp.39-48

川端大二、関口和代編著、『キャリア形成』、中央経済社、2005年

職業能力開発局総務課、「平成16年度 能力開発基本調査」、厚生労働省、2005年

辻功、『日本の公的職業資格制度の研究—歴史・現状・未来』、日本図書センター、2000年

藤村博之、『日本企業の人事管理改革』、滋賀大学経済学部研究叢書第27号、滋賀大学経済学部、1997年

日本産業新聞、「資格意識調査」、2004年10月5日、8日朝刊

日本史広辞典編集委員会、『日本史広辞典』、山川出版社、1997年

日本労働研究機構、「職業能力評価および資格の役割に関する調査報告書」『調査研究報告書』No.121、1999年

松原東樹、『転換期の職業能力開発』、労働行政研究所、1995年

山路健、『明治・大正・昭和の世相史〈上巻〉明治・大正編』、明治書院、2001年

山路健、『明治・大正・昭和の世相史〈下巻〉昭和編』、明治書院、2001年

梁忠銘、『近代日本職業教育の形成と展開』、多賀出版、1999年

参考 URL (2005年9月30日現在)

厚生労働省: www.mhlw.go.jp/

国税庁: www.nta.go.jp/

情報処理推進機構: www.jitec.jp/

全日本不動産協会、不動産保証協会:
www.zennichi.or.jp/

全国社会保険労務士会連合会:
www.shakaihokenroumushi.jp/

中小企業診断士協会: www.j-smeca.or.jp/

電子政府: www.e-gov.go.jp/

東京商工会議所: www.tokyo-cci.or.jp/

日本公認会計士協会: www.jicpa.or.jp/

日本産業協会: www.nissankyo.or.jp/

日本行政書士会連合会: www.gyosei.or.jp/

日本商工会議所: www.jcci.or.jp/

日本弁護士連合会: www.nichibenren.or.jp/

日本ファイナンシャル・プランナーズ協会:
www.jafp.or.jp/

マイクロソフト オフィススペシャリスト 公式サイト:
officespecialist.odyssey-com.co.jp/index.html

