九州大学学術情報リポジトリ
Kyushu University Institutional Repository

ビジネス分野における国家学位資格枠組（NQF）の萌芽的展開 ： 職業能力評価基準の事務系職種に焦点をあてて

吉本, 圭一
九州大学大学院人間環境学研究院教育社会計画学講座 ： 教授

江藤, 智佐子
久留米大学文学部 ： 准教授

https://doi.org/10.15017/1929746

出版情報：大学院教育学研究紀要. 20, pp.59-84, 2018-03-26. 九州大学大学院人間環境学研究院教育学部門
バージョン：
権利関係：

九州大学大学院教育学研究紀要，2018，第20号（通巻第63集），59-84
Res. Bull. Education, Kyushu U., Vol.20, 59-84

ビジネス分野における国家学位資格枠組（NQF）の萌芽的展開

── 職業能力評価基準の事務系職種に焦点をあてて ──

吉　本　圭　一　　江　藤　智佐子

1．研究の課題

本稿の目的は，日本における国家学位資格枠組（National Qualifications Framework: 以下 NQF と略す）[(1)] の萌芽的な取組みに相当する職業能力評価基準の展開過程を検討することである。厚生労働省が21世紀にはいって開発を続けてきた職業能力評価基準は，どのような考慮のもと，どのようなプロセスを経て開発・策定されたのか，特に労働市場規模が大きく，潜在的波及可能性のあるビジネス分野，事務系職種の評価基準に焦点をあてていく。これは，職業能力の可視化につながるだけでなく，教育と職業との接続関係構築への世界的な挑戦としての NQF 導入にむけての，日本における潜在的なリソース探究として意義を持つものである。

2015年には，ユネスコによる『技術教育および職業教育（Technical and Vocational Education and Training：以下 TVET と略）に関する勧告』が15年ぶりに改訂された。ここでの TVET とは，第三段階教育までに及ぶ，「広範な職業分野，生産，サービス，生活に関わる教育，訓練，技能開発」をカバーするものとして定義され，また「個人をエンパワーし，雇用とディーセントな仕事，生涯学習を推進すること」を目的とするものである（UNESCO 2015）。この勧告では，「政策とガバナンス」，「質とレリバンス」という質の高い TVET にかかわる２つの柱立てがなされている。「質とレリバンス」の重要な要素として，「学位・資格システムと学習経路」の章で，NQF 導入が推奨されている。

日本では公式に NQF 導入は宣言されてはいないが，広い範囲で TVET を点検してみると，その萌芽的要素は多く存在している。吉本・江藤・菊地（2017）は，その一例として介護分野におけるキャリア段位の展開について言及している。ここでは，諸外国の NQF やそこで展開される職業教育モデルを参照し，成長分野としての介護人材養成の新たな枠組みを検討している。介護分野は，国家資格が整備されているため人材養成の目的も明確である。この介護福祉士[(2)] の国家資格を参照することで評価基準の設定が比較的容易な分野とみられる。こうしたアプローチは，コメディカル職種など医療分野の国家資格領域でも多かれ少なかれ適用され，教育の充実向上の目標が明示されているとみられる。

その対極にあるのがビジネス分野である。ビジネス分野では，業種や職種の特定が困難なだけでなく，職業と教育プログラムの対応についての可視化が困難とみられている。そのため，資格・検

定と学位・資格のチューニング[3]においても，どの職業資格とどの学位プログラムが対応するのか，これまで職務内容と学位・資格等の関係を整序しようと試みた研究の蓄積は乏しい。

それは，ビジネス分野の職務内容が日本的雇用慣行の影響を強く反映しているからである。人材養成や採用の段階ではスペシャリストではなく，ゼネラリストが求められ，また企業特殊的訓練の発達によって，大企業等が各企業独自の資格・評価制度を形成している。その結果として企業間で，また近接職種間で資格の相互互換性について真剣に検討されてこなかったという日本固有の問題が生じ，標準的な職務分析や実社会での適用への障壁となっていると考えられる。

しかし，その最も困難とされていたビジネス分野においても，企業・業種別に発達した業務を横断した，事務系職種の職業能力の可視化とその標準的把握を目指した試みが存在している。2002（平成14）年に開始された厚生労働省の職業能力評価基準策定の政策において，最初に整備されたのがビジネス分野，事務系職種である。また，この事務系職種の職業能力評価基準は，2004（平成16）年に作成された後も，2008（平成20）年度，2016（平成28）年度と複数回の改訂がなされ，ビジネス環境等の変化に応じた丁寧なメンテナンスがなされている。

本稿は，この事務系職種における職業能力評価基準の策定プロセスを調査研究することで，職業の世界と教育界との対話の糸口を探り，日本の職業教育の充実・向上にむけての教育訓練にかかる政策科学的諸課題を考察するものである。

２．研究の背景

１）メンバーシップ型労働市場としてのビジネス分野

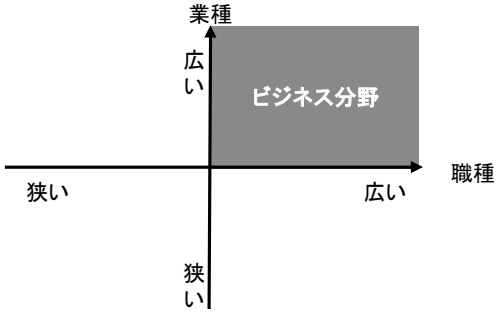
日本におけるビジネス分野の職務分析の障壁となっている背景には，濱口（2009）の論じているように，ジョブ型労働市場ではなく，擬制家族的な企業への帰属を重視するメンバーシップ型労働市場という特徴が挙げられる。このメンバーシップ型労働市場の典型とも呼べるのが事務系ホワイトカラーの領域である。グローバル化が進展している現在，このメンバーシップ型労働市場のあり方が，諸外国との労働移動等の乖離を生んでいる要因の一つともなっている。

この歴史的背景には，戦後日本の職業への移行，労働市場モデルの形成がある。日本的労働市場の特徴は，「新規学卒定期一括採用」という諸外国に類を見ない学校から職業への円滑な移行のモデルである。これは，新規学校卒業生を既卒者よりも優遇する採用政策であり，戦後の経済成長政策に呼応した学卒労働力の広域的移動による需給調整メカニズムを通して，仕事で求められる技能を持たない新卒者を積極的に採用するという「若年者に優しい」労働市場が形成された。採用段階では，その時点の職業能力による即戦力採用よりも，将来の可能性という潜在的な能力評価による採用の基準が重視され，内部労働市場において OJT などの教育訓練によって企業特殊的職務能力が育成されていく。この仕組みにより，内部労働市場で広範囲の人材配置・再配置，長期継続雇用がなされるようになったのである。

このモデルを象徴する職種がホワイトカラーなどの事務系職種であり，本稿で取り上げるビジネ

ス分野である。

吉本編（2016b）では，職業と教育との関連について「国家資格領域（医療・教育・福祉・衛生）」，「工業領域」，「非国家資格領域」に大別してケーススタディをまとめている。稲永（2016）も，専門学校における進路統計で用いられる「関連分野への就職」について，調査結果に基づいて業種と職種にかかる関連分野の範囲を専門分野ごとに描き出している。こうした枠組みを用いて亀野（2016）は，ビジネス分野は，業種と職種の範囲が広く，教育内容と労働市場の対応が緩やかであるという特徴を持つことを指摘しながら，ビジネス分野の主な供給サイドとなっている学問分野は文系が中心であり，専門学校を含めて，学んだことがそのまま職業に直結していない学習モードの特徴を有していることを論じている（図１）。



出所）亀野（2016），134頁より作成

図１　教育目標とする業種と職種の範囲でみたビジネス分野

２）NQF の世界的展開と東アジアにおける課題

日本のメンバーシップ型労働市場に対応したビジネス分野の教育訓練プログラムの茫洋たる目標とその学習方法の対極にあるのが，21世紀の世界的教育政策学習過程として急速な展開を遂げている NQF である。2017年段階では，150カ国以上，国連加盟国の４分の３以上が，NQF の開発・導入を進めている（CEDEFOP 2017）。NQF は，教育訓練プログラムによって習得されるすべての学位・資格等を，典型的には８レベル以上の複数段階の縦軸で表し，学習プログラムの志向性や制度の特徴等を横軸によって表現するマトリックス上に位置づける制度である。この NQF の制度は，教育と職業など異なる関係者間の対話によって成立する。学習プログラムの特色の多くは，教育訓練機関の目標とする学修成果と，養成すべき職業で必要とされるコンピテンシーにかかる説明指標（レベルディスクリプタ）によって提示される。この基本的なタキソノミーとして，多くの国が「知識」と「技能」を共通に配置するとともに，３次元目以後で，「コンピテンス」や「態度」，「現場への応用能力」，「自律性と責任」などが，各国の文脈に応じて採用されている。

この開発は，基本的にジョブ型労働市場を前提としているとみなされる，それぞれの職業領域に対応した職務分析等を通して職業にかかる職務能力の辞書（コンピテンシー・ディクショナリー）が作成され，それが人材養成にかかる教育訓練，特に TVET プログラムの参照基準となっていくからである。

NQF は，学校教育セクターからのニーズ，産業界・労働界からのニーズなど，国ごと導入の必要性は異なるものであるが，その最大公約数的なものとして，学位・資格の「可視性（transparency）」と「浸透可能性（permeability）」という相互に関連する２つの理念がある。「可視性」について労働市場的な見方からみると，同じ職場内の上位職と下位職との職務内容とそこで求められる職務能力

の違いが可視的であることが適切な分業の基本である。さらに内部労働市場における人事考課と異動において，異なる部門間でも共通の基準があることが望ましいのである。そして外部労働市場において労働者が適切に自己の能力等を提示し，採用側がその情報を受け取って適切に選考が行われるために，労働者・求職者が形成してきた職業能力と，求人する職業で必要とされる職務能力との「可視性」が重要である。その延長には，グローバルな労働移動の移動元と移動先とが相互に読替可能な NQF をもつことで，職業資格の相互認証が容易になっていく。

「可視性」という課題は同様に，教育と訓練の世界においても適用できる。特に，第三段階教育においては，その内部のセクターの多様性，中等教育段階との「接続性（articulation）」に関わって，教育訓練プログラムの学修成果を可視化する動きが，近年わが国でも進んでいる。世界的にも，この学修成果への関心は，Jessup（1995）などの NVQ のアプローチにはじまり，今日，教育の質を探るモデルとして確立している。とはいえ，異なるセクター間での「可視性」や，異なる国家システム間での学修成果の相互認証について，十分な経験は蓄積されておらず，教育訓練にかかる比較教育学的な，また政策科学的な課題としてその重要性が指摘できる。

この「可視性（transparency）」と対になるものが，プログラムレベル，学習者や労働者の個人のレベルでの「浸透可能性（permeability）」である。NQF を通して実現される教育と職業のそれぞれの世界の「可視性」は，それぞれの内部における，またその世界相互の，個々人の職務能力等の適切な社会的評価と認定に基づく自由な移動を促進するものとなる。

「浸透可能性」にかかる課題領域の主なものとして，以下の５つの領域が挙げられる。教育訓練の世界からみると，第一に，教育訓練セクター・TVET 領域と大学・学術領域との「相互移行（transfer）」促進の課題がある。

第二には，国境を越えた学生の移動にかかる「浸透可能性」がある。この第二の課題については，本質的には国内の中高接続など，教育段階間での接続関係についても同様である。学習者のもつ学位・資格や学修経歴の適切な把握により，他国での新たな学習への途を開いていくことが今後重要になっていくと考えられる。

第三の課題として，労働の世界においては，各企業別や業種別のコンピテンシーを企業横断的，業種横断的に共通のタキソノミー表現により「可視性」を高め，内外労働市場における移動と人事考課制度の適切な運用促進が図られることが期待される。

また第四に，「可視性」のある学修・職業経歴の表記が広がることにより，グローバルな労働市場における移動の促進がはかられることになる。

第五に，教育の世界から労働の世界への移行について，適切な学修成果と職務能力との相互参照によって，より業績主義的な内実を伴ったものとなる。特に日本で今日的課題となっている労働から教育への移行として，職業・社会経験を持った人たちの「既学習領域の認定（VNIFL）」[(4)] によって，NQF はリカレント学習の促進に貢献するものとなる。

本稿で取り扱う事務系職種をはじめとする職業能力評価基準は，直接には前述の第三の課題に応えることを目的としてスタートしている。それは，この開発の外側で近接する関係者との対話が生

まれることによって，より広範な「浸透可能性」にかかる課題に対応できる汎用性の大きいものへと転換される可能性がある。

ともあれ，こうしたNQFとそこで形成される教育と職業とのグローバルな相互参照，相互浸透の領域が形成されていく中で，Yoshimoto（2017）が指摘するように，NQFの導入が困難な地域のひとつが東アジアである。これは，（1）科挙の伝統からくる人文社会科学系の知識を元にした人材選抜・登用のシステムが，今日では，訓練可能性とそのアイデンティティ証明の場としての大学入試への高い社会的関心を生み，高校レベルにおいて普通教科中心の受験教育が過熱する状況を生み出していること，（2）家産官僚制的な統治形態の伝統とかかわって「公（おおやけ）」の概念が大組織帰属の忠誠と同一視される風土が醸成され，多くの私学を含めた教育機関の林立のなかで，相互の共通性を追求するよりも，他機関との比較優位を探究する文化を形成していること，結果として（3）教育機関の階層序列的な構造が形成され，その中で就業キャリア開始前の職業教育も公的な継続職業教育訓練も適切に評価されにくい環境を形成していること，などのためである。

3）東アジア的挑戦としての韓国NCSとKQF

こうした世界的なNQFの普及と，東アジアにおけるNQF導入困難という環境のもとで，NQF整備の基礎として各業種・職種別の職業能力の「可視化」への課題に，産業界と教育界とが連携して取り組んでいるのが，韓国における「国家職務能力基準（National Competency Standards：以下NCSと略す）」の制度である。学位・資格の制度を弾力化するとともにその可視化・体系化を図るNQF形成への基礎として，韓国におけるNCSの開発は2002年に開始されている。奇しくも，日本で職業能力評価基準策定が開始されたのと同年である。このNCSにおいては，評価基準として設定の難しいコンピテンシー・ディクショナリが事務系職種も含めて策定されており，これが，教育機関のための学習モジュール開発へと引きつがれ，教育と職業の現場での実装・運用へと展開している。

韓国では，KQF（Korean Qualifications Framework）導入への体系的で明確な工程管理がなされており，「知識」，「技能」[5]，「態度」の3次元の説明指標（descriptors）が整備されている。政府主導のもと，2002年から，24の業種等の大分類が設定され，業種ごとに順次NCS開発が進められ，近年そのスピードを加速させ，2015年までに産業別職種別のNCS開発目標887中の847が完成している。これは韓国の就業人口の半数以上をカバーするものとなっている。

このNCS開発プロセスは，各産業分野単位で展開し，能力の規定，学習モジュールの開発，応用と導入の3ステップで展開している。第一のステップは，産業現場で業務を遂行するために要求される能力を把握，可視化し，多段階で規定することであり，これを，雇用労働部と韓国産業人力公団が担ってきた。

注目される展開が，近年一斉に進められている第二ステップである。上述の基準に沿って，職務能力の，特に基礎的なレベルの学位・資格プログラムでの修得や評価のための学習モジュールが開発されている。内閣府と教育部が関わり，韓国職業教育訓練所KRIVET等などがその学習モジュールへの展開・開発を担当している。各産業・職種分野について，授業科目のリスト，シラバスを掲

載した，大部のハンドブックが編纂されている。

そして現在，第三ステップとして，多くの分野で現場での運用段階に進んでいる。教育訓練機関等がそれを活用したプログラムを開発し，企業等がそれを人事管理に利用するという工程である。教育訓練機関等では，NCS に準拠する新たな学位・資格プログラム開発がなされており，既存の学位・資格プログラムでも NSC 対応による分野別学位資格枠組（SQF）への体系的な開発に向けて，プログラムの調整が推進されている。特に，2016年からの NCS の運用に関しては，職業セクターにおいては全ての国営企業で人事採用に利用されること，専門大学では全ての学位プログラムでのカリキュラムの３割程度を NCS 準拠科目とすること，全ての職業能力開発施設プログラムを NCS 準拠にすることなどが戦略的に目標とされている。さらに，学術セクターにおいても大学で NCS への準拠プログラム導入を優遇する教育経費助成なども行われている。

このような国家的な取組みによって，中小企業においても NCS が人材開発に利用され，NCS を職業の体系として学位の体系と接続・統合させた KQF の開発への道筋が見通せる段階に至っている（Jeong-Yoon 2017）。

４）日本における NQF の萌芽的モデルとしての職業能力評価基準

NQF が世界的に展開されている中で，東アジア的な制約を持つ韓国においても，NCS が急速な展開を遂げており，NQF 形成に向かって進展している。韓国と同様に東アジア的な制約を持つ日本においても，NQF の可能性が否定できないものと考えられる。つまり，政府関係者も諸外国の NQF の先端的な取組みに関心は持ってはいるものの，今日までその導入がスタートしていない。日本的雇用慣行のもとでは，職務分析が困難であり，NQF 策定が困難である，あるいは不適切である，不要であるという考えがあるのかもしれない。東アジアでの NQF 開発・定着への制約にもかかわらず，しかし，日本においても NQF の萌芽はすでに多く存在している。NQF は全く新しい制度等を創設するのではなく，既存の制度を組みあわせてチューニングを行い，適切な可視性と相互浸透可能性を高めていくものだからである。

その萌芽的モデルの典型が職業能力評価基準である。教育機関に対する職業能力評価基準の認知度は極めて低いが，この策定プロセスを解明することは，ビジネス分野の職業教育プログラム策定に示唆を与えるだけでなく，日本的雇用慣行のもとでのコンピテンシー評価とその育成方法の解明にもつながると想定される。

職業能力評価基準は，2002（平成14）年度からの政府と企業との協働により開発が始まっている。厚生労働省は2017（平成29）年までに54のサービスセクターおよび９の事務的職業分野において，新たな職業能力評価基準を開発している。この評価基準においては，縦軸としてエントリーレベルからマネジメントレベルまで計４つのレベルが，また横軸として，「知識」，「スキル」，「職務遂行能力」の３つのタキソノミーでの記述がなされている。この制度は，医師，法曹など古典的な専門職領域を除いて展開しており，全労働人口の約50％をカバーした制度となっている。これは，豪州におけるトレーニング・パッケージ(6) や，韓国の NCS にもひけをとらないカバレッジを持つ共通の

志向性をもった制度とみることができる。この日本版のNQF開発に向けての萌芽としての職業能力評価基準について，特に最初にとり組まれた制度として完成したものが事務系職種である。

３．研究の方法

本稿では日本におけるビジネス分野の「可視化」に向けた取組みとして，厚生労働省が策定した職業能力評価基準の事務系職種に焦点をあて，その導入から展開までを委託・運営してきた中央職業能力協会（以下JAVADAと略す）の取組みに着目し，可視化方法を検討することにした。

研究の方法として，まず職業能力評価基準の資料・文献研究を行ったあと，制度導入にかかわった所轄官庁の担当者（A氏）と現在の教育訓練担当者（B氏），そしてJAVADAの運営担当者（C氏）への資料収集ならびに半構造化面接法によるインタビュー調査を実施した。

訪問調査およびインタビュー調査は，2016年８月～12月である。なお，職業能力評価基準の運営は受託業務となっており，制度の整備が始まった2002（平成14）年から2017（平成29）年３月までの約15年間，一貫してJAVADAが厚生労働省から受託・運営してきたが，2017（平成29）年４月から株式会社日本能率協会総合研究所に受託先が変更されたことで，従来蓄積されてきた職業能力評価基準のウェブサイト情報は，現在「職業能力評価基準ポータルサイト」としてサーバーも移設されている。制度の導入から展開過程を知る担当者からのインタビュー調査としても，この時期の調査データを用いることは，変遷過程を探究する上でも意義ある調査記録となっている。

４．NQFの日本的萌芽モデルの形成過程

厚生労働省により策定された日本のNQF萌芽モデルとなる職業能力評価基準は，JAVADAが調査・策定・運営を担っていた。これは，2002（平成14）年から厚生労働省の随意契約による委託事業という形で委託先が変更となる2016（平成28）年度まで継続して行われていた。

2004（平成16）年２月に国内初の事務系職種の職業能力評価基準が策定されたが，ビジネス分野の職務分析が困難とされるなか，どのような経緯で最初に事務系職種の職業能力評価基準を策定するようになったのか。職業能力評価基準の成立過程を所轄官庁ならびに委託先のJAVADAの関係者へのインタビュー調査の結果から明らかにしたい。

（１）成立前史 ― 厚生労働省の政策背景 ―

職業能力評価基準の策定には，どの段階でどのような関係者が策定に関わったのか。また，誰が中心となって評価基準の開発が行われたのか。

職業能力評価基準の整備・検討が始まったのは，厚生労働省の旧労働省部門において1999（平成11）年11月に発足した「今後の職業能力開発の在り方研究会」（座長・今野浩一郎・学習院大学教授）である。この委員会は局内で計13回の委員会が開催され，2000（平成12）年７月12日にその検

討結果を取りまとめた「『今後の職業能力開発の在り方研究会』の報告について」が労働省職業能力開発局能力開発課から報道発表された。その中心的役割を担っていたのが，当時の中央職業能力開発審議会であり，現在の厚生労働省の労働政策審議会職業能力開発分科会であった。

> C氏：（職業能力評価基準の策定に）どの段階でどのような関係者が策定に関わったのということに関しては，ご承知のとおり平成13年の７月に第７次の基本計画，職業能力開発基本計画が策定告知され，それによって国が予算要求を行い，平成14年，2002年からこの事業が始まりました。（略）その根拠となる資料は，平成12年の報道発表，厚生労働省旧労働省において，検討が進められた今後の職業能力開発のあり方研究会です。学習院大学の教授でいらっしゃる今野浩一郎先生が座長をお務めになって，13回，局内で行われました。現在は，厚生労働省の労働政策審議会，職業能力開発分科会というところで審議がされるようになっているのですが，当時はまだ中央職業能力開発審議会という名前でした。審議会の数が多すぎるので統廃合されるその前です。このときに今後のキャリア形成や能力開発のあり方についてこうすべきだということが宣言された中に，これまでのキャリアをベースにした職業能力評価システムの構築などが検討されました。このような提言を踏まえて，翌年平成13年の７月の第７次の職業能力開発基本計画が策定されました。（略）この職業能力評価基準やキャリア形成に関する支援システムの構築というのは，当時の職業能力開発機構の総務課長であるK氏がキーパーソンでした。（下線部筆者加筆）

2000（平成12）年７月に発表された「今後の職業能力開発のあり方研究会」の報告を受け，翌年の2001（平成13）年７月に告示されたのが「第７次職業能力開発基本計画」（以下「第７次基本計画」と略す）である。この「第７次基本計画」では，「４プラス１の労働資源インフラ」とも呼ばれた「労働市場の５つのインフラ整備」として，①「労働力需給調整機能の強化」をベースに，②「キャリア形成の促進のための支援システムの整備」，③「職業能力開発に関する情報収集・提供体制の充実強化」，④「能力開発に必要な多様な教育訓練機会の確保」，そして⑤「職業能力を適性に評価するための基準，仕組みの整備」が挙げられ，「ホワイトカラーを含む適正な能力評価基準の設定」と「職業能力評価制度の適切な活用促進」がその具体的な計画内容として示された。この計画は2001（平成13）～2005（平成17）年度まで行われ，それを担当していたのが当時の職業能力開発局総務課長K氏であり，職業能力評価基準策定のキーパーソンである。

所轄官庁のA氏は，2001（平成13）年に改正された職業能力開発促進法の趣旨に基づき，基本的な考え方を示したのが「第７次基本計画」であること次のように指摘している。

> A氏：職業能力評価基準の設定活用に厚労行政として取り組む直接の端緒，バックグラウンドは，平成13年能開法改正および同時に策定されました第７次能力開発基本計画に基づく取り組みの一環として，重要な柱の一つという理解で正しいと思います。（略）平成13年能開法

改正の一番のポイント事項であったのが，職業生活設計に関わる専門支援人材としてのキャリアコンサルタントの養成，職業情報の公開，さらにはお尋ねの職業能力評価基準といった，いわば労働市場が市場として有効に機能するためのインフラ整備というものに，私ども能開行政が中心となって体系的に取り組んでいくという宣言をしたのが13年法，また第７次能開計画に非常に大きなエポックであったと思います。（下線部筆者加筆）

その後，政権が民主党に移り，2011（平成23）年４月から「第９次職業能力開発基本計画」（以下「第９次基本計画」と略す）が進められるようになった。

C 氏：第９次基本計画は，政権が民主党政権に移り，特に若者雇用戦略がうたわれた時期です。そのとき平成23年４月から正式な第９次基本計画ということになったのですが，その若者雇用戦略若年支援というところを柱にして基本計画が策定されました。（略）雇用のセーフティーネットということで，当時の民主党政権のトランポリン政策とジョブ・カードが一体的にということがうたわれていました。（略）（第９次基本計画でも）職業能力評価システムの整備ということで，引き続き職業能力開発のインフラ整備の一つとして，この職業能力評価制度の構築が重要視されました。（下線部筆者加筆）

「第９次基本計画」では，雇用のセーフティーネットという観点からジョブ・カードなどの施策が取られるようになったが，職業能力評価基準の整備は重要視され，引き続き整備が進められることになった。さらに2016（平成28）年４月からは「第10次職業能力開発基本計画」（以下「第10次基本計画」と略す）が自民党政権下で策定され，「対人サービス分野を重点とした技能検定の整備，認定社内検定の普及促進等」と並んで，職業能力評価制度の構築が示された。対人サービスの技能検定の整備が示されたのは，対人スキルの仕事は検定や評価が難しいが労働市場でのニーズは高いという理由からである。

C 氏：第９次基本計画では，今後の職業能力開発の基本的施策の展開が中心にあり，教育と連携した職業能力評価システムの整備，ここに職業能力評価基準の普及促進というのが明文化されました。教育訓練と結びつけた形で前提設定されています。ここでいうところの教育訓練はどちらかというと職業訓練に近い話になるのかと思われます。（略）今度また自民党政権に戻り，基本計画を練り直しをしたのが第10次基本計画で，（2016年）４月28日に告示されています。（略）職業訓練制度や職業能力評価制度が車の両輪という言い方で。（略）では，どういう分野で職業訓練制度，職業能力評価制度がさらに充実，どこが戦略的かというと，対人サービスです。特にサービス業ではなく。（略）対人スキルは特にサービス産業では重点を置かれている重要なスキルです。対人スキルの発揮が必要なのは特にサービス業に限った話ではないので，どちらでも解釈できる表現に少し含みを持たせているのかと私は理解して

います。対人スキルの評価が求められるような仕事に関しては，なかなか検定をする仕組みや評価をする仕組みというのが整っていないので，それを厚生労働省で，特に職業能力活用を行っているのが訓練と評価，試験のところなので，それを充実させたいという意向だと思います。（下線部筆者加筆）

「第10次基本計画」では，「教育と連携した職業能力評価システムの整備」が車の両輪のように推進されることが示されているが，ここでの教育とは，教育機関における教育ではなく職業訓練を対象としていた。

（2）成立過程

2002（平成14）年度から厚生労働省において職業能力評価基準の整備が開始され，2004（平成16）年２月に業務横断的な事務系職種が日本初の職業能力評価基準として作成，公表された。なぜ最も職務評価が困難と言われていた事務系職種が最初に策定されることになったのか。

①電気機械器具製造業から派生した事務系職種の誕生

職業能力評価基準では，最初から事務系職種の策定に取り組んでいたのではなく，当初取り組んでいたのは電気機械器具製造業であった。事務系職種は意図的に整備が検討されたのではなく，いわば電気機械器具製造業の検討段階で生じた副産物のようなものであった。「先行的に取り組んできた電気機械器具製造業における評価基準策定委員会での検討成果などを礎として，平成15年12月に企業実務家」がその後内容を精査・検証して作成[(7)] されたものである。この事務系職種の基礎となった電気機械器具製造業の委員は，有識者２名，日本を代表する大手家電メーカー６社の人事担当者，そして座長には業界団体関係者１名で構成されていた。中小企業関係者は委員には含まれていなかった。財閥系企業とは一定の距離を置く韓国のNCS開発とは異なるアプローチで検討されていたようである。

C氏：もともと（最初に取り組んでいたの）は電気機械器具製造業でした。それがよく深堀り整備していくと，後でビジネス・キャリア検定やCADS（Career Assessment and Development Sheetsというキャリア開発シート）の基本スキルと組み合わせていくと，これは事務系だけ外に出してもよさそうだということで，業種横断的な事務系職種ということで定義し直して世に送り出したのが一番最初（の事務系職種）だったのです。（下線部筆者加筆）

電気機械器具製造業での検討内容を引き継いだ「企業実務家チーム」４名の委員によって事務系職種作成のために再度，内容が精査・検証された。さらに既存の技能検定であるビジネス・キャリア検定やCADSというキャリア開発シートのスキルを参照にしたところ，事務系のみを抽出して作成する手ごたえが得られたことで，事務系職種と定義し直して作成されることになったのである。

つまり，当初から事務系職種の作成を念頭に置いて作業を進めていたのではなく，「当時裾野が広い領域だった」電気機械器具製造業の職業能力評価基準を作成しようとしていた検討段階で，他の業種にも汎用的に利用できそうな事務系職種が先にクローズアップされ，評価基準が世にでることになったのである。

> C 氏：一番最初（に作成されたの）は平成16年２月26日に発表された，わが国初の事務系職務の能力評価基準の完成。ここで初めて，事務系というものが公表されたことになります。これに続いて同じ年の６月に，電気機械器具製造業の評価基準が公表されました。（略）（電気機械器具製造業は）当時の産業として裾野が広い領域だったので「１丁目１番地」ということで検討されたのかと思います。（略）先行的に取り組んできたのは電気機械器具製造業です。そこでの検討成果を礎として，再度15年12月に企業実務家４名の方にお集まりいただいて，事務系だけを抜き出してもう一回再検討した。もともとは電気機械器具製造業のために検討が行われたものが，事務系職種です。（下線部筆者加筆）

事務系職種の礎となった電気機械器具製造業は，平成16（2004）年３月８日に事務系職種の次に完成発表がなされている。

その後，多分野の職業能力評価基準が策定されていくことになるが，一分野の職業能力評価基準を作成するにはどれくらいの期間が必要なのか。C 氏は次のように述べている。

> C 氏：基本的にその委員会が終わったものから順に，完成としています。国の意向によって報道発表のタイミングが違いますので，公表年次は違います。例えば，事務系職種は，平成24年度から始まり，平成25年度で委員会が終了し，公表はたまたまその年度内に行いました。基本２年間かかります。（略）委員会自体は２年間で５回が原則です。（略）ロジスティックに関しては３年近くかかっているものもありますが，基本は２年です。（下線部筆者加筆）

ロジスティックなど一部は３年近く作成に時間を要するものあったが，基本的に１つの分野の職業能力評価基準の作成期間は２年間であった。有識者と業界団体関係者で構成される委員会は２年間で５回開催され，検討を行い，完成したら発表というサイクルで行われていた。最初に作成された事務系職種は，既に電気機械器具製造業での検討期間があったため，委員会の開催は１年で終了し，その後，完成・発表されていた。また，能力評価基準作成段階では，委員会組織に加え，企業調査や企業ヒアリングなどの調査と対話も密に行われていた。

> C 氏：この評価基準を作るにあたっては，委員会という組織に加え，企業調査，企業ヒアリングも行います。基本は，委員の方々が所属している企業に直接訪問させていただいて，たたき台を作り，（企業から）ご意見をいただいてブラッシュアップをしていく。この工程を２

～３回，回しながら精度を高めていきます。（略）（企業へのヒアリングは）１つの業種に原則３回まで行っています。（略）原則として，１回あたり３社訪問し，３回の調査をします。計９社が原則なのですが，業界によっては別途ワーキングを自前で組織して，そこでの検証をしながら，もしくは一部の会員さんにアンケートを取って，もう少し意見を吸い上げて内容をブラッシュアップするケースもあります。団体によって，業界によってまちまちです。（下線部筆者加筆）

委員会の委員が所属する企業に直接訪問し，たたき台の内容について相互に意見交換しながらブラッシュアップする作業を２～３回繰り返すことで精度を上げていく取り組みも行われていた。企業ヒアリングは３社訪問を３回，計９社で議論が重ねられていた。

②技能検定を進展させた職業能力評価基準

厚生労働省は，職業能力評価基準を策定する前にホワイトカラーの職業能力を測るしくみとして技能検定としてのビジネス・キャリア検定を既に実施していた。

A 氏：能開行政では，能力評価に関わる取り組みをその他一切行っていなかったわけではなく，技能検定という，非常にある種，立派な，体系的な能力評価の仕組みがあります。職業能力評価基準に関しては，技能検定制度を前提としながら，ある程度それとの補完的関係のもとで構想され，実現されたという側面が多分にあると思います。（下線部筆者加筆）

職業能力評価基準は，技能検定制度を前提としながら開発が進められた。事務系職種に対応する技能検定としてのビジネス・キャリア検定は，1994（平成６）年度に当時の労働省の委託事業として，労働大臣認定講座の修了者などの教育訓練の成果を確認するためのビジネス・キャリア認定制度終了認定試験（ビジネス・キャリア・ユニット試験）として開始された。その後，2007（平成19）年度からはビジネス・キャリア検定試験となり，2010（平成22）年度から JAVADA の事業として実施されるようになった[(8)]。このビジネス・キャリア検定は，職務を遂行する上で必要となる知識の習得と実務能力の評価を行うことを目的としており，職業能力評価基準の事務系職種策定以降は，職業能力評価基準に準拠した技能検定という形で実施されている。

職業能力評価基準の事務系職種は９職種を対象としているが，ビジネス・キャリア検定では，８職種（①人事・人材開発・労務管理，②経理・財務管理，③営業・マーケティング，④生産管理，⑤企業法務・総務，⑥ロジスティクス，⑦経営情報システム，⑧経営戦略）であり，この８分野14部門から自分に合った項目を受験できるようになっている。ビジネス・キャリア検定のレベル区分を示したのが，図２である。

このビジネス・キャリア検定は，技能検定であるがゆえに「知識」と「技術・技能」の２つのフェーズでの評価にとどまっており，適切な職務能力の評価にまでには至らなかった。現場での活

用を促進するためには，「知識」，「技術・技能」に加え，それらを応用的に活用する「職務遂行能力」を評価基準に加える必要があった。そこで，JAVADA では職業能力評価基準の策定の際に，別事業としてコンピテンシーの検討も行うことになった。そして，ビジネス・キャリア検定の不完全さを補うために，職業能力評価基準では「知識」，「技術・技能」に加え，３番目の要素として「職務遂行能力（行動）」[9] が加えられたのである。この能力の可視化に向けた特徴としては，NQF と同様の説明指標（レベルディスクリプタ）である「知識」，「技術・技能」と３番目の要素としての「職務遂行能力」が評価基準として職能別に整理されている点である。ここに技能検定との違いが表れている。

	等級	受験対象者としての想定者	合格者に期待される人物像
マネジメント能力	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人）	企業全体の戦略の実現のための課題を創造し、求める目的に向かって効果的・効率的に働くために、一定の専門分野の知識及びその応用力を活用して、資源を統合し、調整することができる。
専門知識を活用する能力	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人）	当該分野又は試験区分に関する幅広い専門知識を基に、グループやチームの中心メンバーとして、創意工夫を凝らし、自主的な判断・改善・提案を行うことができる。
	3級	実務経験3年程度（係長、リーダー相当職を目指す人）	当該分野又は試験区分に関する専門知識を基に、担当者として上司の指示・助言を踏まえ、自ら問題意識を持ち定例的業務を確実に行うことができる。
基礎的知識	BASIC級	学生、就職希望者、内定者、入社して間もない人	仕事を行ううえで前提となる基本的な知識を基に仕事の全体像が把握でき、職場での円滑なコミュニケーションを図ることができる。

出所）中央職業能力開発協会「ビジネス・キャリア検定」HP をもとに加筆作成

図２　ビジネス・キャリア検定の等級区分

当初は職業能力評価基準の前提として用いられたビジネス・キャリア検定であったが，職業能力評価基準に準拠する技能検定にその位置づけが変化するが，時代の変化に対応しながら，両者は相互参照という形で改訂作業も行われるようになっていくのである。

（３）ビジネス環境に対応した改訂

業務横断的な事務系職種が策定された平成16（2004）年から約13年が経過した現在，54業種275職種626職務約6,860ユニットの職業能力評価基準が整備されている（平成29年４月現在）。事務系職種は，IT などオフィス環境の変化の影響を受けやすい職種であるが，ビジネス環境に合わせた見直しはどのような形で行われていたのか。

①改訂の作業プロセス

時代の変化に合わせた内容の見直しは，職業能力評価基準では「改訂」，「メンテナンス」，「アップデート」などの用語で呼ばれている。ビジネス環境の変化に対応するために事務系職種は策定後，2008（平成20）年度と2016（平成28）年度の２回，改訂作業が行われている。改訂作業の際にも作成段階と同様に，見直し内容については，産業界と密な対話を行っており，２年間という短期間で調査・作成が行われている。この改訂作業にはどのような関係者がどのような形でかかわったのか。委員会の選定には産業界の様々な関係者の意見が取り入れられるように配慮されていた。

C 氏：業界団体様にご協力いただいています。基本は全国団体です。大阪や名古屋など特定の地域ではなく，例えば協同組合であればそれを総括する連合会など，いわゆる業界団体様のご協力を得ながらこの職業能力評価基準は作っています。（略）一部の業種に関しては，労働組合様にもご参加いただいています。具体的に言うと，自動車などです。現在のゼンセンさんにもご協力いただいています。一部は労使連合によって作られていますが，基本は経営者，経営側にご参画いただいて開発しているものが大多数かと思います。（下線部筆者加筆）

基本的には全国組織の業界団体の関係者に委員として参加してもらっていた。多くは経営者など経営サイドの関係者が委員となっていた。作成段階と異なる関係者としては，労働組合の参加である。作成段階では，当初から事務系職種を意識した委員構成ではなかったが，改訂段階になると，大手企業や経営サイドだけでなく，中小企業や労働組合など，多様な関係者が関与する形がとられるようになった。

①第１回改訂（平成20年度）

事務系職種は，電気機械器具製造業の職業能力評価基準の検討段階で，「電気業の範疇を超えた汎用性がある」との認識から，多くの関係者に利用される分野となっていた。しかし作成から４年経過したころから，雇用環境と経営環境の変化により，事務系職種においても内部統制やコンプライアンスなど，新たな企業経営に関する知識が求められるようになってきた。このような時代の変化を受け，2008（平成20）年に第１回改訂が行われた。

事務系職種の作成当初は，「検討の便宜上，事務系職種をホワイトカラーとほぼ同義語」と捉えられ検討が行われてきたが，「具体的にどの職種を対象とするのか明確にすることが必要」という委員の意見から，旧基準の９職種23職務の枠組みを変更するか否かという段階から議論が行われた。

この改訂に際しても８社の企業関係者にヒアリング調査が行われた。それらの調査結果を踏まえ，①「職種・職務区分の見直し」，②「能力ユニットの見直し」，③「職業能力評価基準の見直し」などを中心に主な改訂が行われた。

「職種・職務区分の見直し」では，９職種という括りは変更されなかったが，「物流」が「ロジスティックス」に，「法務」が「企業法務」に，「労務」が「労務管理」に，「能力開発」が「人材開発」に名称が変更され，その変更を受け，職務内容も23職務から19職務に見直しがされ，内容の変更も行われた。そして，「能力ユニットの見直し」での重要な変更点は，レベル３と４に「マネジャー」の選択ユニットが新たに追加されたことである。これにより，レベル３からは，「スペシャリスト」と「マネジャー」の複線型キャリア・ルートが示されるようになった。

②第２回改訂（平成28年度）

第１回改訂からさらに８年が経過した2016（平成28）年度に第２回改訂が実施された。第２回改訂では，まず「人事・人材開発・労務管理」，「生産管理」，「ロジスティックス」の３職種の改訂を

行い，翌2018（平成29）年度から残りの６職種の改訂を行う予定であった。改訂に際しては，「①レベル区分の目安，②キャリア形成の例，③全体構成（様式１），④職種別能力ユニット一覧（様式２），⑤能力ユニット別職業能力評価基準（様式３），⑥職務概要書においてアップデート」も含めた改訂がなされた。第２改訂においても，１回３社を３回，計９社へのヒアリング調査と内容の精度を高める意見交換が行われた。

前回の第１回改訂からの大きな変更点は２つ挙げられる。１つ目は，中小企業の実態に合わせた職務内容の検討である。これにより「人事・人材開発」と「労務管理」の２職務に統合し，19職務から18職務に変更された。作成時，第１回改訂，第２回改訂の３時点での職種・職務区分の変遷を示したのが表１である。

表１　事務系職種の職種・職務区分の変遷

平成16年度（作成時）		平成20年度（第１回改訂）		平成28年度（第２回改訂）	
9 職 種	23 職 務	9 職 種	19 職 務	9 職 種	18 職 務
経営企画	経営企画	経営戦略	経営戦略	経営戦略	経営戦略
人　事 労　務 能力開発	人　事 労　務 能力開発	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
総　務 法　務 広　報	法　務 総　務 広　報 広　告	企業法務 総　務 広　報	企業法務 総　務 広　報	企業法務 総　務 広　報	企業法務 総　務 広　報
経　理 財　務	経　理 財　務	経　理 財務管理	経　理 財務管理	経　理 財務管理	経　理 財務管理
情報システム	情報システム	経営情報システム	経営情報システム	経営情報システム	経営情報システム
営　業 マーケティング	マーケティング 営　業	営　業 マーケティング 広　告	営　業 マーケティング 広　告	営　業 マーケティング 広　告	営　業 マーケティング 広　告
生産管理	生産システム管理 資　材 設　備 安全管理 品　質 納　期 コスト管理	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	生産管理プランニング 生産管理オペレーション
物　流	物流管理 包　装 荷　役 保　管 輸　送 物流情報システム	ロジスティックス	ロジスティックス管理 ロジスティックス・オペレーション	ロジスティックス	ロジスティックス管理 ロジスティックス・オペレーション
国際事業	国際経営管理 貿　易 国際技術管理	国際事業	国際経営管理 貿　易	国際事業	国際経営管理 貿　易

出所）中央職業能力開発協会（2008）８頁，中央職業能力開発協会（2017）３頁をもとに作成

２つ目は，レベル１に到達する前の入社間もない社員を念頭においたエントリーレベルをレベル

レベル区分	レベル区分の目安
レベル4	大規模組織の責任者もしくは最高度の専門職として、広範かつ統合的な判断及び意思決定を行い、企業利益を先導・創造する業務を遂行するために必要な能力水準
レベル3	中小規模組織の責任者もしくは高度専門職として、上位方針を踏まえて管理運営、計画作成、業務遂行、問題解決等を行い、企業利益を創出する業務を遂行するために必要な能力水準
レベル2	グループやチームの中心メンバーとして、創意工夫を凝らして自主的な判断、改善、提案を行いながら業務を遂行するために必要な能力水準
レベル1	担当者として、上司の指示・助言を踏まえて定例的業務を確実に遂行するために必要な能力水準
エントリー	仕事の全体像を把握し、職場での円滑なコミュニケーションを図りながら、上司の指示に沿って補助的業務を遂行するために必要な能力水準。

出所）中央職業能力開発協会（2017）「包括的職業能力評価制度整備委員会活動報告書　事務系職種」【改訂第２版】６頁より

図３　事務系職種のレベル区分目安

１に包含させたことである。エントリーレベルを含めた各レベル区分の目安となる能力水準を示したのが図３である。

エントリーレベルが作成されたことで，これまで産業界のみとの対話にとどまっていた職業能力評価基準が，教育機関とも歩み寄ることができるようになった。在学時にどの程度の「知識」,「技術・技能」,「職務遂行能力」を身につければよいのか，学修成果指標（Learning Outcomes）の参照基準としても活用することが可能になったのである。

（４）職業能力評価基準の課題

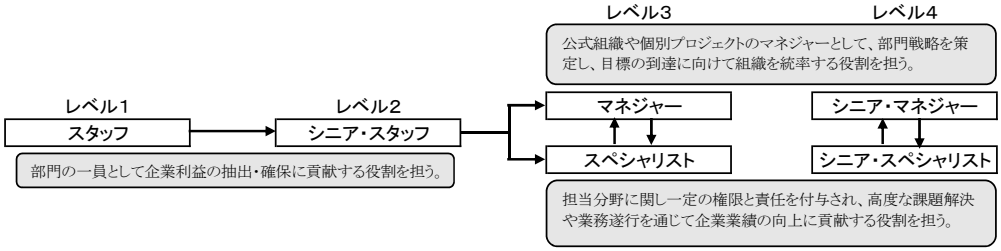
このように業界団体，産業界と対話しながら職業能力評価基準は作成，改訂されていることが分かるが，企業へのヒアリング調査や意見交換の際に，企業固有の知的財産に関する指摘も見られる。

> C 氏：基準作成時の課題としては，大きく二つ考えられます。その業種にまつわるいわゆる一般的な業務横断的な事務系職種以外に存在する業種では，これらの仕事に関して幅広く（職業能力評価基準を）整理をしてほしいという要望もあれば，百貨店のように特定の仕事職種だけを限定してやってほしいという（要望も）あります。また，あまり手を広げられすぎると業界として企業固有のノウハウ，スキルが流出することがあるので，それは出してほしくないという意見もあります。（下線部筆者加筆）

現在，業務横断的な職種は事務系職種のみとなっているが，さらに広がりをもった他の業種にも共通する能力を適切に評価する仕組みに対する要望もあれば，特定の仕事内容に限定した評価基準への要望もある。また，能力評価が可視化されることで，業界や企業が独自に保有するノウハウやスキルの流出への懸念も指摘されている。

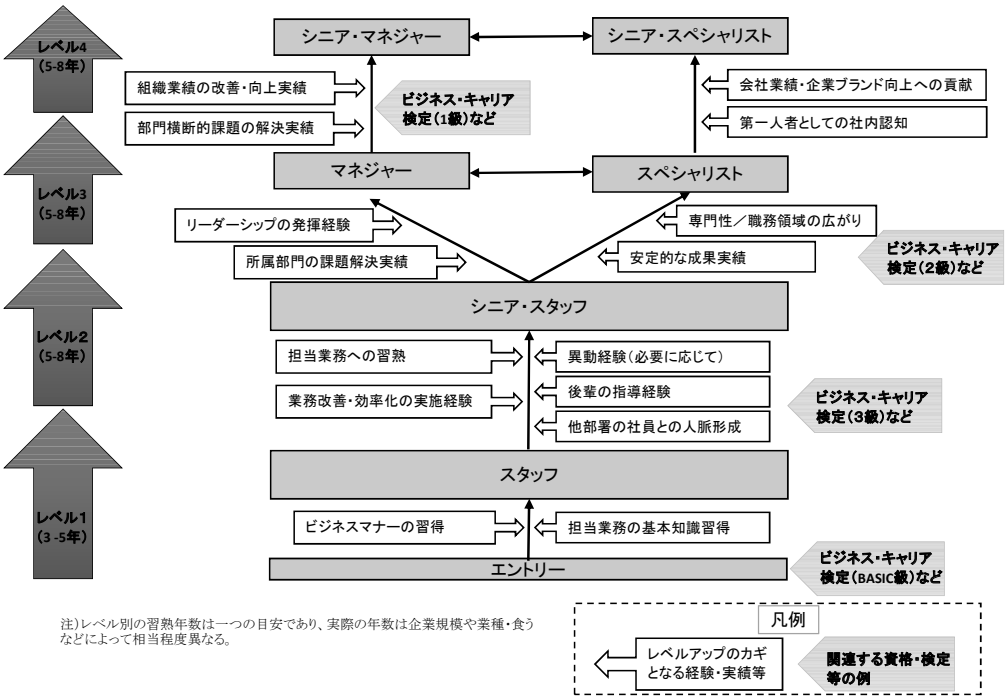
5. 事務系職種のキャリアパスと能力評価

職業能力評価基準は，能力を可視化するしくみであるが，その活用目的は人材育成や人事考課だけでなく，採用時チェックシートとしての活用も可能である。職務の可視化だけでなく，キャリアパスの可視化も求められているため，キャリア形成のための参考として，どの業種にも共通する「キャリア・ルート」が例示されている（図４）。レベル１は入職３～５年程度，レベル２は入職５～８年程度，レベル３からはスペシャリストとマネジャーの複線型キャリアとなるが，入職５～８年程度，レベル４も入職５～８年程度が想定されている。



出所）中央職業能力開発協会（2016）『職業能力評価基準』活用ガイド（平成28年５月版）６頁より

図４　事務系職種（全職種共通）のキャリア形成の例



出所）中央職業能力開発協会（2017）14頁より作成

図５　事務系職種のキャリアマップとビジネス・キャリア検定とのチューニング

平成28年度の第２回改訂では，図５に示すようなキャリアを俯瞰できる事務系３職種を対象とした「キャリアマップ」がさらに示されるようになった。ここではビジネス・キャリア検定とのチューニングが行われていることが分かる。例えば，「第一人者として社内に認知」されるのは入職５～８年のレベル３程度であるという目安が示されている。また，ビジネス・キャリア検定とのチューニングにおいても，BASIC がレベル１内の「エントリー」に相当し，３級がレベル１の「スタッフ」に，２級がレベル２の「シニア・スタッフ」に，そして１級がレベル３の「マネジャー」に相当していることが分かる。

「エントリー」が新たなレベル区分として組み込まれたことにより，学校教育との接続を探究できるようになったが，「エントリー」が策定されているのは平成28年度改訂の事務系職種のみである[(10)]。

新たに登場した「エントリー」の事務系職種の能力項目には，どのような内容が示されているのか。改訂対象となった事務系職種の３職種の職種別能力ユニット一覧はまだ公開されていないが，レベル別の内容を概観するための職種別能力ユニット一覧を示したのが，図６の「企業法務・総務・広報」の総務ユニットの事例である。図６をみると，レベル１～２までは共通ユニットの能力項目と選択ユニットの基礎レベルの項目ユニットの習得が必要であることがわかるが，レベル３以上では選択ユニット中心となり，さらに「スペシャリスト」と「マネジャー」では習得する能力の違いが一目で分かるように提示されている。

＜共通能力ユニット＞

職務	能力ユニット名	レベル1	レベル2	レベル3		レベル4	
		スタッフ	シニア・スタッフ	スペシャリスト	マネジャー	シニア・スペシャリスト	シニア・マネジャー
全職務共通	ビジネス知識の習得	■					
	PCの基本操作	■					
	企業倫理とコンプライアンス	■					
	関係者との連携による業務の遂行	■					
	課題の設定と成果の追及	■					
	業務効率化の推進	■					

＜選択能力ユニット＞

職務	能力ユニット名	レベル1	レベル2	レベル3		レベル4	
		スタッフ	シニア・スタッフ	スペシャリスト	マネジャー	シニア・スペシャリスト	シニア・マネジャー
総務	総務業務基礎	■					
	株式業務基礎	■					
	事務処理のシステム化と文書管理基礎	■					
	リスクマネジメント基礎	■					
	社内対応基礎	■					
	秘書業務基礎	■					
	総務管理	■					
	株式業務		■				
	事務処理のシステム化と文書管理		■				
	リスクマネジメント		■				
	社外対応		■				
	社内管理		■				
	秘書業務		■				
	総務専門			■			
	総務マネジメント				■		
	総務高度専門					■	
	総務上級マネジメント						■
	情報収集とフィードバック基礎	■					
	社内広報基礎	■					
	対外広報基礎	■					
	情報収集とフィードバック		■				

出所）「職業能力評価基準」ポータルサイト「事務系職種」をもとに作成

図６　職種別能力ユニット一覧（「企業法務・総務・広報」の総務ユニットの例）

さらに，「エントリー」で求められる能力項目の説明指標（レベルディスクリプタ）の具体的な内容を示したのが図７である。能力項目の前に「●」印がついているのが，「エントリー」の項目内容である。平成20年度の第１回改訂の能力項目はそのままで，「エントリー」の能力項目を追加する形がとられている。共通ユニットの能力ユニット「関係者との連携による業務の遂行」で追加された「エントリー」の能力項目は，「チームの一員として協力しあうことの意義や必要性を理解している」と「上司や同僚・先輩に対し，『おはようございます』『お疲れ様でした』『お先に失礼します』などの挨拶を欠かさず行っている」の２項目のみである。この内容は，在学時の就業体験などの事前指導においても活用できるレベルの内容となっていることが分かる。

レベル1	レベル2	レベル3		レベル4	
スタッフ	シニア・スタッフ	スペシャリスト	マネジャー	シニア・スペシャリスト	シニア・マネジャー

ユニット番号 00C006L11

共通 能力ユニット		
	能力ユニット名	関係者との連携による業務の遂行
	概　要	組織メンバーと協力しながら効率的に仕事を進める能力

能力細目	職務遂行のための基準
①チームワークの発揮	○ 上位者への報告・連絡・相談を速やかに行っている。 ○ 余力がある場合には進んで周囲の仕事を手伝っている。 ○ 仕事を進めるうえで有益な情報は周囲に提供して共有を図っている。 ● チームの一員として協力しあうことの意義や必要性を理解している。
②周囲との関係構築	○ 周囲と積極的にコミュニケーションをとり、友好的な人間関係を構築している。 ○ 周囲から質問や助言を求められた場合には快く対応している。 ○ 担当する仕事には直接結びつかない依頼であっても誠実に対応している。 ○ 状況に応じて適切なコミュニケーション・ツール（口頭、電話、FAX、電子メール等）の判断・選択を行っている。 ● 上司や同僚・先輩に対し、「おはようございます」「お疲れ様でした」「お先に失礼します」などの挨拶を欠かさず行っている。

●エントリーレベル

■必要な知識

1. 自社の組織と役割、機能 2. 自部門及び他部門の業務内容及び業務プロセス ・アウトソースしている業務内容 3. 所属部門内における業務分掌、役割分担 4. 職場におけるコミュニケーション・ツールとその長所短所 ・口頭、電話 ・書面 ・電子メール　等 5. 他部門や外注先のキーパーソン	

（改訂第二版）

共通 / 経営戦略 / 人事・人材開発・労務管理 / 企業法務・総務・広報 / 経理・財務管理 / 経営情報システム / 営業・マーケティング・広告 / 生産管理 / ロジスティクス / 国際事業

出所）中央職業能力開発協会（2017）68頁より作成

図７　レベル１とエントリーレベルのレベルディスクリプタ（共通ユニット）

6．まとめと今後の課題

1）主な知見

本稿から明らかになったこととして，第一には，東アジアに共通する文脈のもとで韓国のNCS開発と並んで，日本でNQFの萌芽的な制度としての職業能力評価基準の開発が同じ時期から進められてきた。これは適用される労働人口のカバー率においてもほぼ共通している。

第二に，日本的雇用慣行のもとでのメンバーシップ型労働市場が，NQF策定には大きな障壁となるところ，そうした困難が予想されるビジネス分野の事務系職種から職業能力評価基準策定が進んでいった。

第三に，事務系職種の能力評価策定では，ビジネス・キャリア検定が参照され，それがより現実的に，かつ国際的な通用性を高めるタキソノミーへと転換されていった。ビジネス・キャリア検定の説明指標（レベルディスクリプタ）は，「知識」，「技能」の２つの項目要素での評価にとどまっていたが，職業能力評価基準へと展開する際には，「知識」，「技術・技能」に加え，３番目の要素として「職務遂行能力（コンピテンシー）」が追加され，国際的なNQFと同様のタキソノミーが採用されていた。

第四に，事務系職種では，ビジネス環境の変化に合わせ，２度の改訂が行われていた点が注目される。特に，2016（平成28）年度の第２回目改訂では，レベル１に包含される形ではあるが，エントリーレベルが新たに追加された。これにより従来，労働市場のみを対象としていた能力評価だけでなく，教育機関と労働市場の接続への試み，模索をみることができる。なお，エントリーレベルは，ビジネス・キャリア検定のBASICレベルと対応するチューニングも行われていたことも指摘できる。

2）今後の課題

本稿を検討する中で残された課題として，次の３点を挙げておく。第１には，職業能力評価基準の社会での認知度の低さ，特に教育機関関係者にほとんど知られていないことである。これは，日本的な教育と職業の分離により，学校関係者が，職業プロファイルを考慮した学位プログラムの開発やチューニングを進めてこなかったためでもある。他方で，策定する労働政策サイドで，内部労働市場，外部労働市場での利用に限定した整合性を追及しすぎたためでもある。また，約6,800もの詳細なコンピテンシー・ユニットは，現場の実情を適切に反映した評価基準ではあるが，人材育成や人事考課で活用する際には，全体がつかみにくく，ある意味オーバーエンジニアリングとなっている。これは，豪州のAQFにおけるトレーニング・パッケージの問題として指摘されていることと共通する課題である。

第２は，教育機関・教育機関関係者との対話がほとんど欠如していたことである。それを解決する方向性として，2016（平成28）年度の第２回改訂で見られるエントリーレベルの表現がある。今後，教育機関の学修成果と職業コンピテンシーとをいかに相互参照していくのか，各分野に即した

モデルを探求することが新たな研究課題となろう。

教育機関サイドにおいても，産業界と対話した教育プログラムの策定が求められており，ビジネス分野以外にも職業能力評価基準の活用可能性が想定される。中央教育審議会（2011）の「キャリア教育・職業教育答申」で高等教育段階での職業教育充実の課題が政策的に取り上げられ，専門学校における「職業実践専門課程」の認定制度，大学・短大における「職業実践力育成プログラム（BP）」認定制度，そして新たな学校種として2019（平成31）年度にスタートする専門職大学・専門職短期大学など，いずれも産業界及び地域社会との連携による教育課程の編成・実施のための「教育課程編成委員会」や「教育課程連携協議会」の設置を要求しており，そうした対話の場においてこうした先行的な政策的取組みが，適切に参照されることが，その教育の充実向上のために期待されるものである。

付記

本研究は，文部科学省科学研究費補助金 基盤研究（A）（課題番号：25245077）「キャリア・職業教育による高等教育の機能的分化と質保証枠組みに関する研究」（研究代表・吉本圭一）ならびに基盤研究（C）（課題番号：17K04722）「ビジネス分野における教育プログラムと職業能力のチューニングに関する研究」（研究代表・江藤智佐子）の研究成果の一部である。

註

（1） National Qualifications Framework については，これまで日本での紹介においても様々の訳語が使われており，直訳すれば「国家資格枠組」でもよいことになるが，ここでは，「国家学位資格枠組」とする。

まず，Qualifications の訳として「学位・資格」を用いる。すなわち Qualifications は，業務独占職業にかかる国家資格だけでなく，名称独占の国家資格，さらには民間資格・検定，教育訓練機関の発行する学位や称号等の修了証明書までも含むものである。しかし，わが国では，学位規則でいう狭義の学位だけを特別視して他の資格一般と区別して理解されている場合が多くある。「資格枠組」と訳すことによって学位を除外して理解されれば，NQF の本来の趣旨に沿うものではなくなるため，NQF が学位の国際的通用性を高めていくためにも重要なツールであることを考慮し，Qualifications の訳語に「学位」を並記している。

そこで，さまざまのレベルの Qualifications Framework を「学位・資格枠組み」と訳すこととしている。ここで具体的な適応範囲として，National などの限定がされる場合には，誤解を生じやすい「・」をとり，語感から「み」を省き，「国家学位資格枠組」と表現することにする。これまで著者らは，他の諸論考において NQF を「国家学位・資格枠組み」（吉本編2011，吉本・江藤・菊地2017など）と訳してきたが，「国家学位」と「資格枠組み」の組み合わせという誤解を避けるための用語選択の変更を行うものである。また，EQF（European Qualifications

Framework）のように，国家を越えた国家間の相互参照のための枠組み Regional Qualifications Framework（略称：RQF）については，「地域学位資格枠組」とし，特定の教育訓練セクターや職業分野のみにかかる枠組み Sectorial Qualifications Framework（略称：SQF）については，「分野別学位資格枠組」と訳出することとする。なお，ここで Qualifications と複数形にするのはアングロサクソン系など，学位・資格の諸要素としての「単位」や「モジュール」を Qualification の最小単位と把握しているためであり，NQF が扱うのは，主として統合された学位や修了資格等であるが，この複数形の用法が国際機関等でもこれが一般的となっている。他方，ドイツ語圏など一部では，英語 Qualification に相当する単数形を用いる場合がある。これは，Qualification が，学習の総体として，個人の持つ全人格的に統合された能力を指すという理解からの表現がなされているものである。

（2） 介護福祉士は，社会福祉士及び介護福祉士法（1987年５月26日制定，2007年12月５日改正）により定められた介護・福祉分野の国家資格である。（日本介護福祉士会　http://www.jaccw.or.jp/home/index.php　2018年１月28日取得）

（3） 学位・資格プログラムのチューニングにおいては，欧州においては学術プロファイルと職業プロファイルをどのように組み合わせるかが重要な課題として論じられている（ゴンザレス＆ワーヘナール編／深堀＆竹中訳，2012参照）。また，江藤（2016）では，短期高等教育レベルのビジネス分野を対象とした秘書検定と職業能力評価基準の試行的なチューニングを示している。

（4） Validation of Non-Formal and Informal Learning の略語であり，従来多様に用いられてきた「入学前既修得認定（APL：Accreditation of Prior Learning，RPL：Recognition of Prior Learning）」や「入学前経験学修認定（APEL：Accreditation of Prior Experiential Learning，RPEL：Recognition of Prior Experiential Learning）」などを総称し，「入学前ノンフォーマル・インフォーマル学修認定」の用語が，EU をはじめとして欧州諸国の「成人学習」領域で使われるようになっている。

（5） 韓国語の「기술」は漢字表記すれば「技術」となるが，他方で，韓国人力財団等の NCS の公式英語訳として skill を当てはめている。このタキソノミーは，韓国独自のものというよりも，国際的な学位・資格枠組み（QF）の展開を踏まえて提起されていると判断し，著者らはここでの日本語訳として「技能」を採用するが，기술（技術）と기능（技能）の用法については，日本での「技術」，「技能」，「スキル」などのタキソノミーとの対応として更なる検討が必要である。

（6） 豪州の NQF である AQF（Australian Qualifications Framework）に位置づけられる各分野別の各レベル別に開発された学位・資格について，求められる職業能力（知識・技能・応用）を養成するための学習方法と学修成果を提示したもの。各教育訓練機関は，そのトレーニング・パッケージから機関の特色に応じて必修や選択のコンピテンシー・ユニットを組みあわせてカリキュラムを編成するものである。

（7） 中央職業能力開発協会「事務系職種『職業能力評価基準』の作成経緯」を参照。

（8） ビジネス・キャリア検定 HP を参照。

（９） 職業能力評価基準における「職務遂行能力（行動）」は，「職務遂行のための基準」として表記されている。これは，「能力細目」に記載されている仕事を「確実に遂行できるか否かの判断基準となる典型的な行動例や，技能・技術を列挙した」ものとなっている。「コンピテンシー」と呼ばれる「思考特性・行動特性をも含んだ内容」と定義されている。

（10） 最も新しい業種として登場した「葬祭業」（平成28年度完成）や，近年改訂された「スーパーマーケット」，「卸売業」，「ウェブ・コンテンツ」などの業種においても，エントリーレベルのレベル区分はまだ示されていない。

参考文献

CEDEFOP（2017）“Global inventory of regional and national qualifications frameworks -Volume I: Thematic Chapters”（http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/2221，2018年１月25日取得）

中央職業能力開発協会（2003）「実践的職業能力評価制度整備委員会活動報告書」（平成15年３月）

中央職業能力開発協会（2008）「包括的職業能力評価制度整備委員会［事務系職種メンテナンス］活動報告書」（平成20年３月）

中央職業能力開発協会（2017）「包括的職業能力評価制度整備委員会活動報告書　事務系職種（人事・人材開発・労務管理，生産管理，ロジスティックス）【改訂第二版】」（平成29年３月）

Cho, Jeong-Yoon（2017）“Current Korea Experience of Developing NCS & its Challenges in Northeast Asia”，吉本圭一編（2017），pp.87-114

江藤智佐子（2016）「短期高等教育における秘書教育とジェンダー ── 秘書技能検定試験に焦点をあてて ──」九州教育社会学会研究紀要，第２号，13-22頁

Julia González and Robert Wagenaa eds.（2008）“Tuning Educational Structures in Europe, Universities’ contribution to the Bologna Process: An introduction”, 2nd edition（=フリア・ゴンザレス／ローベルト・ワーヘナール編／深堀聰子・竹中亨訳（2012）『欧州教育制度のチューニング ── ボローニャ・プロセスへの大学の貢献』明石書店）

濱口桂一郎（2009）『新しい労働社会 ── 雇用システムの再構築へ ──』岩波書店

稲永由紀（2016）「専門学校における人材養成目標の広さ／狭さと教育プログラム：『関連分野』就職認識にみる業種・職種の幅を手がかりとして」，吉本編（2016b），19-31頁

Gilbert Jessup（1995）“Outcomes: NVQs and the Emerging Model of Education and Training”, The Falmer Press,（https://ebookppsunp.files.wordpress.com/2016/06/gilbert_jessup_outcomes_nvqs_and_the_emerging_mbookfi-org.pdf，2018年１月25日取得）

亀野淳（2016）「非国家資格領域における職業教育　第１節　商業・ビジネス・デザイン領域における特徴 ── 総括 ──」，吉本編（2016b），131-136頁

三菱総合研究所（2003）「ホワイトカラーの職業能力評価に関する事例調査報告書」（平成15年３月）

高久訓一（2017「『職業能力評価基準』の概要について ── 職業能力評価の現状と課題，「職業能力評価基準」の枠組み・特徴 ── 」，EQGC 第２回介護タスクフォース会議講演資料（2016年11月14日開催）

UNESCO “Recommendation concerning technical and vocational education and training（TVET）”, 13 November 2015（http://portal.unesco.org/en/ev.php-URL_ID=49355&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html　2018年１月25日取得）

吉本圭一（2009）「専門学校と高等職業教育の体系化」，『大学論集』第40集，広島大学高等研究開発センター，199-215頁

吉本圭一編（2014）『平成25年度文部科学省委託事業「成長分野等における中核的専門人材養成の戦略的推進事業」成果報告書 vol.２「グローバル人材養成に向けてのリカレントなモジュール学修プロジェクト」』九州大学

吉本圭一（2016a）「第三段階教育カリキュラムにおける職業的な特長 ── 研究の方法と結果概要 ── 」，吉本編（2016b），33-45頁

吉本圭一（2016b）「介護人材レベルのグローバル・チューニングに向けて」，小林光俊編『平成27年度文部科学省委託事業「成長分野等における中核的専門人材養成等の戦略的推進」事業成果報告書「国際通用性を備えた地域版介護人材養成プログラムのモジュール型開発プロジェクト』学校法人敬心学園日本福祉教育専門学校，210-213頁

吉本圭一編（2016a）『平成27年度文部科学省委託事業「成長分野等における中核的専門人材養成等の戦略的推進」成果報告書 vol.13「中核的専門人材育成のためのグローバル・コンソーシアム』九州大学

吉本圭一編（2016b）『第三段階教育における職業教育のケーススタディ』九州大学「高等教育と学位・資格研究会」ワーキングペーパーシリーズ No.２，九州大学第三段階教育研究センター

吉本圭一（2017）「第三段階教育における職業教育 ── 諸外国との比較の観点から ── 」『リクルート　カレッジマネジメント』第35巻第２号通巻203号，６-11頁

吉本圭一編（2017）『平成28年度文部科学書委託事業「成長分野等における中核的専門人材養成等の戦略的推進事業」成果報告書 vol.15「職業資格・高等教育資格枠組みを通したグローバルな専門人材養成のためのコンソーシアム」九州大学

吉本圭一・江藤智佐子・菊地克彦（2017）「日本における介護人材養成プログラム開発の研究 ── 職業教育の国際通用性に焦点をあてて ── 」九州大学大学院教育学研究紀要，第19号（通巻第62集），19-40頁

Keiichi Yoshimoto（2017）‘Feasibility and Challenges on a National Qualifications Framework and Permeability in Education and Training System in Japan’, Latiner Raby R. and Valeau E. eds.（2017）“Handbook of Comparative Studies on Community Colleges and Global Counterparts”, Springer International Handbooks of Education. Springer, Cham（https://doi.org/10.1007/978-3-319-38909-7_32-1　2018年１月25日取得）

参考資料

中央教育審議会（2011）『今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について（答申）』
（http://www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/toushin/__icsFiles/afieldfile/2011/02/01/1301878_1_1.pdf　2018年１月25日取得）

中央職業能力開発協会「ビジネス・キャリア検定」
http://www.javada.or.jp/jigyou/gino/business/business-gaiyou.html（2018年１月25日取得）

中央職業能力開発協会（2016）「『職業能力評価基準』活用ガイド」（平成28年５月版）

職業能力評価基準ポータルサイト「職業能力評価基準のご案内」
https://shokugyounouryoku.jp（2018年１月25日取得）

日本介護福祉士会
http://www.jaccw.or.jp/home./index.php（2018年１月28日取得）

Exploratory development of National Qualifications Framework in the Business sectors –Focused on office work in Vocational ability evaluation standards

Keiichi YOSHIMOTO　Chisako ETO

The purpose of this paper is to clarify the development process of vocational ability evaluation standards as an exploratory approach in National Qualification Framework that have been developed by Ministry of Health, Labour and Welfare in Japan. And office work was focused to figure out how address the issue and process throughout the development periods of vocational ability evaluation standards.

Firstly, in Japan vocational ability evaluation standards have been developed as exploratory system of NQF at the same period of NCS development in South Korea in the common context of East Asia.

Secondly, the first targeted area was office work in Business, which had been thought to be difficult to establish a system as NQF due to the Japanese employment system.

Thirdly, Business and career certification examination in Japan was referred in its development process. And in vocational ability evaluation standards the abilities of knowledge, techniques, skills and competencies are evaluated in applying the taxonomy as well as international NQF.

In addition, vocational ability evaluation standards were revised twice until now in order to respond to the changing business environment. In the second revision, the entry level including Level 1 was newly added and that was expected to lead to the connection of educational institutions and labour market.