

ホワイトカラー公的資格の現状と課題

—日米人事資格の比較考察を中心に—

Present Condition and Problems of Public Qualifications for White-Collar Workers: Through Comparative Study of Qualifications for Personnel Jobs in Japan and USA

宮下 清*

This paper outlines the present condition and problems of public qualifications for white-collar workers, which have not previously been required in Japanese society, by reviewing previous research and surveys. In Japan, however, it is estimated that the importance of such qualifications for company staff will grow as a consequence of the influence of career-orientated views of jobs and result-based evaluation systems. The decline in expectations for lifelong employment and progression largely based on internal labour markets and the shift to competency and performance based Human Resources (HR) systems will continue to increase the demand for vocational qualifications for white-collar workers in Japanese society in the near future.

In the USA and Europe, vocational qualifications developed by professional bodies are well established and mostly required in employment. In addition to technical jobs, managerial and professional white-collar jobs such as personnel, accounting, purchasing and marketing would also be targets of public vocational qualifications. Taking major qualifications for personnel/HR in Japan and USA, their similarities and differences are compared and the implications for ideal models of qualifications are proposed. Then, the significance of such qualifications for white-collar-workers in the near future is considered.

1. はじめに

日本の企業では、従業員が職務能力を発揮する場は、ほとんど特定企業内に限られ、組織内での評価や昇進が重視されてきたといえよう。従業員は企業に長期間勤務し、上司や同僚からの評判や人間関係に留意しつつ、権限や報酬のより高いポストへ昇進することを目指してきた（オオウチ, 1981；森, 1995）。また、OJT（職場内訓練）や社内教育などの能力開発やジョブ・ローテーションも内部人材の長期雇用・育成を前提としたものであった（石田, 1989；今田他, 1995）。

このように日本企業は人材を組織内に囲い込み、長期的に育成・活用を図ることを主眼としてきたため、そこには職務・職業能力を労働市場で横断的に通用させる必要性は生じてこなかった。

新規学卒者を一括採用し、企業特殊な知識・技能を教育・訓練することは、他社での活用を困難にしているという指摘（高木, 2004）もあるように、ホワイトカラーの流動化は進展しなかった。また大企業をはじめとして、企業経営者や管理者も特定企業での内部昇進に依存しており、経験すべき職務・職能は限定されなかった（白井, 1992）。従って、人事、経理、販売、購買などの職務の専門性やそこで求められる知識や能力は社内での評価にとどまり、対外的な評価を得ようとの認識も希薄なままであった。こうした人事評価や人材育成には、多くの論者の指摘を待つまでもなく、終身雇用や年功序列制など、いわゆる日本的経営における雇用慣行の影響が大きかったといえよう。

しかし、1990年代以降のバブル経済崩壊後には、

論文受理日：2009年1月22日

*MIYASHITA, Kiyoshi : Tokyo Metropolitan University, Japan: miyashita@tmu.ac.jp

特定企業での長期雇用を前提にしてきた日本的経営も次第に変容を余儀なくされてきた。日経連の雇用ポートフォリオ(1995)では、柔軟性のある短期型雇用が増加するなど多様化する今後の雇用のあり方が示された。職種別採用や中途採用などが一般化したことから、従来、曖昧であったホワイトカラーの職務が次第に明示されるようになってきた。このように仕事に必要な知識や能力について、社会的な評価が求められるにつれ、ビジネス・キャリア制度など公的なホワイトカラー資格の存在意義も生じてきたと考えられる(安藤, 1994; 宮下, 2005)。

2000年以降は、多様な雇用形態を想定したポートフォリオや成果主義的人事制度への移行が目され、人材の流動化やプロフェッショナル化、キャリア追求への関心が高まった(佐藤他, 2007)。こうした動きは日本的経営の側面だけでは論じられないが、サービス残業、過労死、非正規雇用、派遣切りといった今日の社会問題の根底につながるものである。

本論のテーマである「資格」について、日本では第二次大戦後、高度成長期、そして1980年代以降と資格が脚光を浴びた時代があった。そしてバブル崩壊以降の現在も資格社会とか資格ブームの時代と言われるほどである¹⁾。長引く不況と人員削減が続く中、資格の種類は増加し、資格取得のための学校やセミナー等も多く見受けられる。しかし、資格が目されるとしても、その評価は個々の資格(級)で大きく異なるので、どんな資格でも取得できれば良いということではない。

近年、京都や鎌倉などの「ご当地検定」、ワインや野菜などの「ソムリエ資格」など様々な資格が喧伝されているが、「英語検定」や「簿記検定」のように長い歴史があり、受験者も多い資格が社会に浸透し、認められた資格といえよう。資格の範囲は広く、民間資格を含めれば、その種類や数は膨大なものになる。しかし、本研究では国家資格やそれに準ずる公的機関による「公的資格」を対象に、ホワイトカラーの職務に関連する資格を考えていきたい。

資格が増えているとはいえ、ホワイトカラーを対象とした資格となると、意外なほどに少ないの

が現状である。欧米諸国では職業資格が日本に比べて浸透しており、各職業・職務毎の専門組織が基盤となり、資格・検定が設置および実施されている。そのため、日本のビジネス・キャリア検定²⁾のように、ホワイトカラー全体の職務を一つの枠組みでカバーするような資格は見当たらない。欧米の職業資格は専門職業組織が設置し、社会的に確立されており、単に資格授与機関というより、会員制(メンバーシップ)に基づく職業人の基盤組織として、個人と企業・社会を結び付ける役割を果たしている。こうした専門組織の機能や役割は、日本での職業資格の発展を考える上でも、重要になると思われる。

このように職業資格の成立基盤や活用は日本と諸外国では異なるものの、人事や経理などのホワイトカラーに共通する職務を対象とする資格について国際比較を行うことは、今後の日本のホワイトカラー資格を考える上で一定の意義があるだろう。本研究では、日米の人事資格についての比較考察を通して、日本のホワイトカラー資格のあり方を検討していきたい。

本論文では、まず日本における公的資格、とりわけ企業のホワイトカラーを対象とする資格の現状について概観する。続いて、先行研究や企業マネジャーのヒアリング、ホワイトカラーへの調査結果から、ホワイトカラー資格の評価や活用について考察し、公的資格の特性と現在の問題点を明らかにする。さらに日米の人事職務を対象とする公的資格を事例として比較分析を行い、日米のホワイトカラー資格の異同点や日本のホワイトカラー資格の課題を見出し、今後の資格につなげるインプリケーションとする。最後に、ホワイトカラー公的資格がもたらすマネジメントへの意義や今後のあり方について考察し、結論とする。

2. ホワイトカラーの資格について

2.1 資格の社会的意義

資格・検定とは、特定の知識や技能が一定水準に到達していることを証明するものであり、それにより客観的評価さらには社会的信用が得られるものである(桐村, 1985; 今野他, 1995; 藤村,

1997；宮下, 2005)。一般的な資格・検定は限定された特定の技能や知識があることを証明するものであり、ホワイトカラー資格のような職業資格は、数少ない資格となっている。

現代の日本社会で代表的な職業資格は法曹と医師の国家資格であろう。近年の制度改定でロースクール（法科大学院）が多く設立され、やや門戸が広がったとされるが、法曹は難関で高く評価される資格であることは変わらない。また医師国家試験を受験するには医学部卒業が前提であり、難関の入試の後、長年の教育訓練が不可欠とされる。これらの職業資格は伝統的なプロフェッションを規定する国家資格として社会的に確立している。医師・法曹のように法律で規定された独占資格は、職業資格の意義を示す代表的な例と考えられる。しかし、こうした職業資格は少なく、大半の資格・検定はそれだけで高い評価や職業の獲得には結び付かない。多くの資格・検定は特定の知識や技能のあることを認定するが、職業・職務を遂行する能力とは直接結びついていない。仕事と関連がある場合でも、導入段階での必要な要件についてのものがほとんどである。

ホワイトカラーなど組織で働く人の職務資格は、情報処理や医療・看護系などの分野では、比較的多くの資格があるものの、人事、経理、営業など一般的な事務系ホワイトカラーの職務に対応する公的資格はほとんどみられない。そうした職務に関連する資格も社会保険労務士、中小企業診断士、簿記検定、販売士など数少ないのが現状であろう。これまでの日本社会では終身雇用や年功制人事により、就職後は職務知識や能力を公的に示す必要性が低く、このことがホワイトカラー資格・検定が発展しなかった主たる理由といえよう。そうした現状には資格の社会的意義が脆弱であったことが反映されている。

2.2 資格の役割と評価方法

資格の役割について、安藤（1994）は教育効果を指摘している。資格は知識の確認や証明であるが、受講者からみれば学習目標となり、また企業からみた場合でも、資格取得を奨励することで、従業員の知識、技能習得のための目標となるため、

教育効果は重要であろう。また、今野・下田（1995）は資格の第一の役割は労働者の能力の証明であり、次に提供される財やサービスの質の評価手段であると指摘している。これは、まず能力や知識を証明するという資格の第一の目的や意義を確認しているが、成果物である商品やサービスの質を評価するのに使われることも見過ごせない点である。

さらに、ホワイトカラー職務の資格については、その人の職務や成果を評価するという第三の役割を付け加えることができるだろう。このように資格はその取得者の「知識・能力の証明」から「教育効果」と「商品・サービスの評価」、さらには「職務や成果の評価」という副次的な意義を持つといえよう。

資格を認定するための評価方法としては、運転免許や技能検定のように実技試験を伴うものもあるが、多くは筆記試験により評価・認定される。技能検定のように、機械加工を行う動きや形となった製作物を評価する場合は、実際の職務で発揮されるのに近い能力が確認しやすい。しかし、ホワイトカラーの職務のように、成果につながる行動や結果が直接目に見えない場合、適切な評価を行うことは困難である。

例えば、ホワイトカラーの職務に関連する簿記検定やビジネス・キャリア検定では、筆記試験により採点評価され、合否が決定される³⁾。しかし、筆記試験で測定できるのは知識、それも形式化された知識に限られる。そのため、このような資格検定では、実際の職務遂行に発揮される力をどれほどの確に評価しうるのかとの疑問がどうしても付きまとう。筆記試験は多数の受験者に対処する現実的な方法だが、評価方法を見直すことで資格の有効性が大きく高まる可能性もあろう。英国のNVQ（National Vocational Qualification：全国職業資格）では、業務に従事しながら認定を受けるという評価方法が取られていることは一つの参考になりうる⁴⁾。日本で広く浸透しているOJTを評価方法として活用することも考えられる。

2.3 企業における資格の評価

ホワイトカラー職務の資格について、企業では

どのように捉えているだろうか。そもそも資格がどれほど必要か、また役立っているのかを一つの調査結果だけで把握することは難しい。対象となる職務や層、また資格次第でその答えは大きく異なるからである。やや古いが、産能大学の調査(1997)では資格に対する企業側の考え方が示されており、資格の全般的な評価や位置づけを知る上で参考になると思われる⁹⁾。585社の人事部から得た回答からは、資格取得にはまず「教育的な効果(自己啓発、スペシャリストの育成)への影響」が最も大きく、「企業の信用や専門性を高める」のにも有効と考えられていることが判明した。一方、資格取得は「事業の推進や組織の活性化につながる」ものとはあまり考えられていなかった。

また、資格が「その人の能力を客観的に示すか」については「どちらとも言えない」が過半数を超え、約4割の肯定を上回った。これは資格がどれほど密接に仕事能力と関連しているかを示す結果であり、仕事との関連はあるものの、それほど高い信憑性が得られていない現状が表れている。そのことを裏付けるように、資格取得は「能力開発とリンクする」割合が4割であるが、「昇進・昇格とのリンク」は2割以下と低いものであった。さらに「資格取得による手当支給」については、ほぼ3分の1の企業で実施され、その多くは業務に直接関連する資格についてであった。

次に最近の資格取得援助制度についての調査(産労総合研究所, 2006)では、回答を得た153社の約8割の企業が何らかの援助制度を持っていることが示された⁶⁾。資格取得の援助施策としては、①通信教育・eラーニング、セミナー・スクーリング参加、学習教材等の費用補助、②就業時間内の参加を許可、③交通費の支給などがある。これらの援助が業務に関連する「取得義務・奨励資格」では、その実施率は7~8割、それ以外の「自己啓発資格」では3~6割という調査結果であった。この結果から、企業での資格は業務関連資格とそれ以外の資格とに分けられ、両者の取得援助には明らかな違いがあることが示された。

資格取得者に人事制度上の考慮をしていた企業は8割を超えるが、その内の多く(8割)は人事データベースへの登録にとどまり、昇進、人事考課、配置転換など人事制度や施策上の実質的な考慮がされたのは、3割前後に過ぎなかった。また、社員に取得してもらいたい公的資格としては、「衛生管理者」「社会保険労務士」「技術士」「中小企業診断士」「土木施工管理技士1級」「建築士1級」「公害防止管理者」「電気主任技術者」「宅地建物取引主任者」などがあげられた(表1を参照)。この結果は対象企業でのすべての職務を含んだものであり、技術・技能系の資格が重視されていることが確認された。

表1 企業が取得を推奨する公的資格(複数回答)

回答企業全体		製造業		非製造業	
1	衛生管理者	1	衛生管理者	1	衛生管理者
2	<u>社会保険労務士</u>	2	公害防止管理者	2	<u>社会保険労務士</u>
2	技術士	3	電気主任技術者	2	土木施工管理技士1級
3	<u>中小企業診断士</u>	4	技術士	3	<u>中小企業診断士</u>
3	土木施工管理技士1級	4	エネルギー管理士	4	建築士1級
4	建築士1級	5	TOEIC	4	<u>宅地建物取引主任者</u>
4	公害防止管理者	5	危険物取扱者 乙種	5	技術士
4	電気主任技術者	5	技能士	5	基本情報技術者
5	<u>宅地建物取引主任者</u>	5	危険物取扱者		
		5	建築士2級		
		5	インテリコーディネーター		
		5	危険物取扱主任者		
		5	防火管理者		
		5	博士		
		5	高圧ガス製造保安責任者		

* 下線は事務系ホワイトカラーに関わる資格 出所:産労総合研究所の調査(2006)による

このように、企業で奨励される資格には特定の技術や技能の分野での資格が多くみられ、事務系ホワイトカラーの職務に関連する資格は社会保険労務士、中小企業診断士、宅地建物取引主任者などに過ぎない。しかも、それらの資格はいずれも独立開業につながる資格であり、企業の一般的なホワイトカラーを対象にしたものとはいえない。資格の評価は多様であり、必要とされるかどうかは資格（級）により異なるが、その必要性は概して技術系資格で高く、事務系資格では低いということになるだろう。

2.4 情報企業での資格の活用

ホワイトカラーの資格の活用状況を確認するため、情報機器を製造販売する大手企業4社の人事担当マネジャーに対して、インタビューを実施した⁷⁾。情報機器企業を対象としたのは、ソフトウェア開発など先端技術が必要とされる企業であり、専門性が重視されることや人材育成に積極的であり、資格の活用も積極的な企業が多いと想定されたためである。インタビューの方法は「職務の専門性と資格について」の質問票に基づき、公的資格やビジネス・キャリア制度の評価や活用について5段階での評価およびコメントを頂いた。評価結果だけでなく、準構造化インタビューとして、評価の理由や背景などについてもお話を伺うことができた。尚、本論文では調査結果の一部について取上げている。

2.4.1 公的資格取得の重視

はじめに「(公的)資格の取得が重視されるか」の質問について、3社が「あまり重視しない」と評価し、1社が「どちらとも言えない」との評価であった。その理由は、「資格は直接仕事に結び付かない」「資格は潜在的能力の客観的判断材料だが、企業で成果が出せるかは別である」というように、仕事との関係があるとはいえないためとされた。「どちらとも言えない」としたマネジャーからは、「技術系では顧客にアピールするなど、仕事に繋がるので重視するが、事務系ではそのようなことはないので重視しない」とコメントがなされた。これは他社でも聞かれた話で、重視され

ている資格の多くは技術系との認識を裏付けるものである。

2.4.2 公的資格の活用

公的資格は「活用される」が1社、「どちらとも言えない」が2社、「あまり活用されない」が1社であった。活用されたとした企業は、資格取得を目指すことで能力育成に役立つととらえていた。活用される資格は技術系が主であり、建築や公共工事に絶対必要な資格やマイクロソフトなどの認定資格（ベンダー資格）といった業務関連の資格の存在が確認できた。

事務系職種の中で、経理や法務の仕事では、ある程度は資格が活用されるものの、人事では不要とのコメントがあった。また調査対象には外資系企業が1社含まれているが、同社では独自のプロフェッショナル制度が中心であり、事務系職種では日本の資格はほとんど活用されていないということであった。ただし、公的資格の今後の活用については、すべての回答者が、従来以上に活用されるようになるだろうと、コメントしていた。

2.4.3 ビジネス・キャリア制度の活用

ビジネス・キャリア制度の活用についての質問については、「活用されない」が3社、「どちらとも言えない」が1社であった。「活用されない」としたマネジャーの一人はビジネス・キャリア制度を知らず、社内でも聞いたことがないとのことであった。また「どちらとも言えない」とした企業では同制度の活用は各部門に任せてあるため、実態を把握していないとのことであった。

この結果から、対象とした大手企業4社では、ビジネス・キャリア制度はほとんど活用されていないことが確認された。しかし「今後活用されるようになるか」については、3社の人事マネジャーが「これまでより活用されるようになる」とコメントしており、その将来性を評価している点は共通した認識であった。その理由としては同制度が「ビジネス・キャリア検定」に発展し、公的資格となったことを掲げていた（ビジネス・キャリア制度も公的資格であったが、名称変更により、そうした認識が生じたと思われる）。他にも、今

後、国家検定となることが大きいとの指摘もあり、国家試験や政府公認など、いわゆるお墨付きが日本社会での資格・検定に大きな影響力を持つことが伺えた。

情報産業での限られた企業での聞き取りであり、そのまま一般化することはできないが、①重視する資格には業務との関連が必要であること、②重視する資格はほとんど技術系の資格であること、③ビジネス・キャリア制度はまだ活用されていないこと、以上について確認することができた。先駆的企業での状況が説明されたため、資格活用の現状について有効な知見が得られたと思われる。

2.5 ホワイトカラー資格取得の現状

次に、ホワイトカラー職務の資格取得の状況を把握するため、2007年10月に企業の正社員400名を対象にネットによるアンケート調査を実施した⁹⁾。その結果、ホワイトカラーがどのような公的資格

を有しているが明らかになった。対象として取り上げたのは、事務系のホワイトカラーに関連すると思われる資格・検定であり、英語、情報・システム、経理・財務などの分野のものである。特に取得率の高い「英語検定」(30%)を別とすれば、10%以上の取得率となったのは「技能検定」「日商簿記検定」「基本情報技術者」にすぎない(表2を参照)。この結果から、事務系ホワイトカラーの分野で取得される資格・検定は少なく、現状ではほとんど「簿記検定」に限られている。ただし、周知の通り、簿記検定は経理・財務の仕事に重要な基礎知識や技能を対象とし、経理・財務職務の全体をカバーしているわけではない。

一方、ホワイトカラー職務を直接対象とする資格である、「ビジネス・キャリア(制度)検定」に着目すると、その取得率は1%に過ぎず、「ビジネス能力検定(通称B検)」も3%という結果であった。ビジネス能力検定は、専修学校教育振興会が実施する検定試験(文部科学省後援)で、就職予定の学生や新入社員(3級)、入社2、3年目程度

表2 ホワイトカラーが有する公的資格

順位	取得した資格	従業員調査	
		取得者数	取得率
1	英語検定	120	30.0%
2	技能検定	62	15.5%
3	日商簿記検定	53	13.3%
4	基本情報技術者	45	11.3%
5	パソコン検定	36	9.0%
5	システムアドミニストレーター	36	9.0%
7	宅建主任者	27	6.8%
8	秘書検定	21	5.3%
9	ファイナンシャルプランナー	20	5.0%
10	テクニカルエンジニア	17	4.3%
11	販売士	12	3.0%
11	ビジネス能力検定	12	3.0%
13	情報検定(J検)	8	2.0%
14	セールススキル検定	7	1.8%
15	中小企業診断士	6	1.5%
16	社会保険労務士	5	1.3%
16	ビジネス実務法務検定	5	1.3%
16	ITコーディネータ	5	1.3%
19	オラクル認定試験	4	1.0%
19	ビジネス・キャリア検定(制度)	4	1.0%
---	-----	----	----

出所:筆者らによるアンケート調査(2007.10)の結果に基づく

(2級) や5年目程度からの社会人(1級)を対象としている。ビジネス能力検定は業種・職種に関わらず、仕事に必要な基礎能力の評価を行う試験であるため、内容はビジネス常識、コミュニケーション、リーダーシップといった共通要素に限定される。従って、人事や経理などホワイトカラーの各職務についての資格とはいえない。

インターネットによるアンケート調査だけに、回答者は現代日本のホワイトカラーをどれほど代表しうるかとの懸念はあるが、新しい情報システムを使うことから、仕事や自己啓発への意識は比較的高い層であると思われる。そのため、資格の取得率などについて平均より高い結果が示されているかもしれない。調査結果から、ホワイトカラーが取得している資格は、英語、情報関連、簿記が一般的であることが確認できた。事務系など一般的なホワイトカラー職務に関連する資格取得は少ないものの、対象となる資格も新しくかつ限られていたことから当然の結果とも考えられる。

本調査を補足する意味で、すでに公表されてい

るデータから、資格検定の受験者数や有資格者数を確認しておきたい。表3に示されるように、主要な資格の受験者数では、TOEICや英検などの英語資格、マイクロソフト・オフィス・スペシャリストや情報処理技術者などの情報資格、簿記、漢字検定、秘書検定などが上位を占めた⁹⁾。また主要ビジネス系資格の有資格者数でも、TOEICと英検(3級、準2級、2級)、日商簿記(3級、2級、1級)、秘書検定(3級、2級)が上位を独占していた(表4を参照)。

この結果から、受験者数が最多なのはマイクロソフト資格で、TOEICが続き、これら2資格の受験者はそれぞれ200万人、163万人と際立っている。筆者らの調査は回答数が限定的であったものの、資格取得の全体状況を示すこの調査結果と同様な傾向を示していた。英検や簿記には3段階がそれ以上の級が含まれ、3級など初級の資格の方がより多く受験され、有資格者が多いことは常識的で納得できる結果といえよう。またホワイトカラー向けの資格と考えられるビジネス関連の資格・検

表3 主要な資格・検定の受験者数

順位	資格・検定名	受験者数(人) (2007年)	増減率 (2007/2004)
1	マイクロソフト・オフィス・スペシャリスト	2,007,200	167%
2	TOEIC	1,635,000	114%
3	英検3級	681,785	94%
4	漢字検定3級	668,941	115%
5	英検準2級	511,742	103%
6	漢字検定準2級	484,102	120%
7	情報処理技術者(全種類計)	384,700	83%
8	英検2級	310,726	102%
9	漢字検定2級	297,222	112%
10	日商簿記3級	264,879	109%
11	宅地建物取引主任者	209,684	121%
12	日商簿記2級	162,931	111%
13	P検(パソコン検定)	150,000	143%
14	介護福祉士	142,765	158%
15	ケアマネージャー(介護支援専門員)	139,006	111%
16	FP技能士2級(学科)	138,513	138%
17	情報処理技術者/基本情報技術者	132,012	84%
18	秘書検定2級	108,465	111%
19	FP技能士2級(実技)	104,234	148%
20	情報処理技術者/初級システムアドミニストレータ	97,279	68%

出所：ダイヤモンド社の調査(2008)による

表4 ビジネス系資格の有資格者数

順位	ビジネス系資格	有資格者数(人)
1	TOEIC	17,823,000
2	英検3級	1,635,000
3	日商簿記3級	681,785
4	英検準2級	668,941
5	英検2級	511,742
6	日商簿記2級	484,102
7	秘書検定3級	384,700
8	秘書検定2級	310,726
9	日商簿記1級	297,222
10	販売士3級	264,879

出所: ダイヤモンド社の調査(2008)による

定の中では秘書検定と販売士が掲載されたが、これも筆者らの調査結果と符合するものであった。

2.6 ビジネス・キャリア制度の意義

これまでみてきたように、ホワイトカラーに関連する資格・検定は、現状では英語、情報関連や簿記にほぼ限られてきた。従って、1993年に労働省(当時)により創設された「ビジネス・キャリア制度」が、ホワイトカラー職務を直接対象とした初めての公的資格といえよう。すでに労働者の技能を評価・認定する「技能検定制度」が、1959年の創設以来の歴史があり、社会的にも確立されているのとはだいぶ状況は異なっている。

ホワイトカラーの職務を対象として、業界を超えた共通な知識・能力体系を構築することは非常に難しい試みである。ビジネス・キャリア制度はホワイトカラー職務に必要な専門的知識・能力の体系的な習得を支援することを目的とし、教育訓練制度として発足したが、同時にホワイトカラーの公的資格としての性格も有していた。2007年度からのビジネス・キャリア検定への転換には、まさにそうした趣旨が具現化されたものと考えられる。

安藤(1994)はビジネス・キャリア制度発足の背景として、①産業構造・職業構造の変化により、ホワイトカラーが大幅に増加し、ホワイトカラー職種の職業能力開発の重要性が増したこと、②ホワイトカラー職種の職業能力開発は企業におけるOJTとジョブ・ローテーションが中心で体系的な

システムは整備されていないこと、③ホワイトカラー層の自己啓発のニーズが高まる中、自己啓発を計画的・体系的に行うための受け皿が整っていないこと、④民間教育機関による教育訓練コースは充実しつつあるが、コースごとの関連やレベルの不統一、科目内容の重複など、継続的・体系的な学習計画を立てることが困難であることをあげている。

これらはホワイトカラーが増加し、ホワイトカラー職務の重要性が高まったが、社会的な教育や学習の仕組みが追い付いていないことを明確に指摘したものであり、同時にビジネス・キャリア制度の意義でもある。発足後、10年以上が経過したビジネス・キャリア制度のここ数年の合格者は1万人強で推移しており、累計合格者はのべ11万人ほどが見込まれる。しかし、これは日本のホワイトカラー全体の0.5%未満に過ぎず、社会的な浸透はまだこれからである。

3. 日米の人事職務についての公的資格

ホワイトカラーの職務といっても多くのものがあるので、ここでは人事職務、いわゆる人事部の仕事を対象にホワイトカラーの資格を考察する。人事職務に従事するホワイトカラー(人事スタッフなど)に必要な知識を評価・認定する日米の公的資格を事例として、その目的、内容、評価方法などの比較検討を行う。取上げるのは、日本のビジネス・キャリア検定とアメリカの人材マネジメ

ント協会（SHRM：Society for Human Resource Management）による人事プロ検定（PHR：Professional in Human Resources）である。

3.1 日本のビジネス・キャリア検定

1994年から始まった「ビジネス・キャリア制度」では教育訓練の成果確認に主眼が置かれていたが、2007年からは、能力評価試験として新たな公的資格「ビジネス・キャリア検定」に改定された。これまでは教育訓練の便宜を図るため、試験単位は細分化されていたが、職務内容を大括りし、実務に対応した専門的知識・能力を客観評価できるような試験に変更された¹⁰。

ビジネス・キャリア検定試験では、企業の代表的な事務系職種の職務遂行に必要な専門的知識を8分野（人事・人材開発・労務管理、企業法務・総務、経理・財務管理、経営戦略、経営情報システム、営業・マーケティング、ロジスティクス、生産管理）に分け、各分野を1～3級にランク付けし、計45の試験単位に大括りされ、体系化が計られた。このように、ホワイトカラー職務のほとんどを対象に、統一した体系と級を持つ公的な資格試験が誕生した。

本稿ではアメリカの人事プロ検定との比較上、ビジネス・キャリア検定の「人事・人材開発・労務管理」分野の「人事・人材開発」「労務管理」1

～3級を取上げ、それぞれの内容や方法を概観する。1級とは部門責任者や高度専門職レベルであり、部門長やディレクターを目指す人、2級はグループやチームの中心メンバーレベルとされ、課長やマネジャーを目指す人、3級は担当レベルであり、係長やリーダーを目指す人を対象としている（表5を参照）。

ビジネス・キャリア検定での評価はいずれも筆記試験による方法で、1級では論述問題が3問で試験時間は150分、2・3級は多肢選択問題が50問で、試験時間は120分である。これは人事のみならず、全分野に共通である。人事・人材開発の内容は人事企画、雇用管理、賃金、社会保険、人材開発であり、各級で範囲はほぼ共通している。また労務管理では労使関係、就業管理、安全衛生・福利厚生、労務管理をめぐる社会的動向の4項目で、これらも各級でほぼ共通している。

級による違いには「人事・人材開発」1級に見られるように、経営戦略と人事戦略などの全社的経営や方針が含まれ、要員、人件費、人事制度、人材開発においても企画や立案に主眼が置かれている。また2級と3級の項目には共通点が多いが、2級では内容が職務同様に細分化され、また設計と運用について掘り下げており、基本的な考え方、仕組みや概要の理解確認に重きを置く点に、3級との違いがみられる。

表5 ビジネス・キャリア検定「人事・人材開発・労務管理」の級別内容

級 (目標)	3級 (初級:係長クラス)	2級 (中級:課長クラス)	1級 (上級:部門長クラス)
人事・ 人材 開発	—	—	経営戦略と人事戦略
	人事企画・雇用管理の概要	人事企画 雇用管理	人事諸制度の立案・運用 要員管理の立案・実施
	賃金・社会保険の概要	賃金管理	人件費管理の推進
	人材開発の概要	人材開発	能力開発計画の立案・実施
	人事・人材開発をめぐる社会的動向	人事・人材開発をめぐる社会的動向	—
労務 管理	就業管理の概要	就業管理	就業管理の構築・運用
	労使関係の概要	労使関係	労使関係の改善・維持
	安全衛生・福利厚生の概要	安全衛生・福利厚生	安全衛生管理の構築・運用 福利厚生施策の立案・実施
	労務管理をめぐる社会的動向	労務管理をめぐる社会的動向	—

出所:中央職業能力開発協会HP「ビジネス・キャリア検定」(<http://www.bc.jvada.or.jp/career/>)

ビジネス・キャリア（制度）検定の評価を概観すると、導入理由については「事務系スタッフ向けの資格がなかった」ことや「社労士など既存の資格はホワイトカラーにとっては現実的なものでなかった」ことがあげられた（宮下,2005）。また人事分野の受験者からの評価については、ビジネス・キャリア検定を実施する公的機関である中央職業能力開発協会の会報で「自分の仕事の目的や役割を理解できたことは大きなメリット」「これまでの実務経験を確認する意味でとても役に立った」などのインタビュー記事がみられる。これらは愛知県の農協総務部で人事分野のビジネス・キャリア制度（2005年当時）を受講した人事課長と人事課員によるコメントである。また首都圏の情報システム企業人事部長は、導入理由として「準公的な資格で客観的基準であること、事務系の評価・教育に適していること、広範囲に及びビジネス分野をカバーしていること」をあげると共に、人事資格1級について「経営者的な視点が求められる、かなり難度の高い試験」と資格取得者としてコメントしていた。限られた事例ではあるが、ビジネス・キャリア（制度）検定を導入した組織からは、このような前向きな活用状況が伺える¹³。

3.2 アメリカ人材マネジメント協会と人事資格

1948年に創設され、世界125カ国に22万人以上もの会員を擁する世界最大の人事専門組織である「アメリカ人材マネジメント協会」（SHRM：Society for Human Resource Management）は人事専門家（HR Professionals）に対して、最新かつ適切な資源を提供し、その要請に応えることを使命としている。同協会は人材マネジメントの重要で戦略的な役割を推進することで、人事職務の発展を後押しする役割も果しているという。

筆者は2007年8月、ワシントンDC地区にあるアメリカ人材マネジメント協会本部を訪ね、チーフ・ナレッジ・オフィサーであるデブラ・コーヘン氏（Dr. Debra Cohen, Chief Knowledge Officer）より、人事資格についての説明を受けることができた。以下は同氏よりのコメント、および同協会の資料に基づいている¹²。

アメリカ人材マネジメント協会は会員への専門

サービスの提供を第一義とする専門組織であり、人事資格の授与のために設立されたものではない。公的な立場で資格認定をするため、別組織として1973年に人事資格検定機関（HRCI：Human Resource Certification Institute）が設立され、1976年より資格検定を実施するようになったという。専門家のための会員組織がまず先にあり、資格は後からというプロセスに、日米の大きなかつ重要な違いがあると思われる。同協会による人材マネジメントに関する資格検定には、PHR（Professional in Human Resources：人事プロ検定）、SPHR（Senior Professional in Human Resources：上級人事プロ検定）、GPHR（Global Professional in Human Resources：国際人事プロ検定）の3種類がある¹³。

アメリカ人材マネジメント協会は検定（Certification）の意味について、専門職業の達成についての公的な認定であり、同検定が示すのは取得者が人事管理の知識を持つことを証明することとしている。同協会では、検定は知識を測定するものであり、職業上の目標やキャリア推進の支援になるものと説明がなされている¹⁴。

アメリカ人材マネジメント協会によるPHRなどの人事プロ検定は、人事職務だけを対象とする資格であり、日本のビジネス・キャリア検定のように、ホワイトカラーの他の職務、たとえば経理や情報システムの職務を対象としていない。筆者の知る限り、ホワイトカラー職務の全体をビジネス・キャリア検定のように、同様な評価基準で認定する資格は存在していない。とはいえ、人事職務に着目する限り、同様な趣旨の資格検定であり、職務を限定すれば日米ホワイトカラー資格の比較考察も可能になるとと思われる。

3.3 アメリカ人事プロ検定試験（PHR）

PHRなど人事プロ検定の問題はアメリカ連邦法、規則、実践と一般慣習等に基づき、人事管理の全分野から作成され、すべて多肢選択方式でコンピュータによる採点がなされる。具体的には、PHR（人事プロ検定）とSPHR（上級人事プロ検定）の試験時間は4時間で225問（4肢からの選択問題、200問が採点対象問題、25問はテスト評価

用問題)、GPHR(国際人事プロ検定)については、3時間で165問となる。このようにアメリカ人材マネジメント協会の人事プロ検定は、日本のビジネス・キャリア検定に比べ試験時間も長く、問題数も多いのが特徴である。

PHRとSPHRについては、アメリカ国内の人事分野の知識を確認するテストであり、GPHRは国際人事、海外での業務や海外での人事業務を担当する人事スタッフのための試験である。いずれの受験にも、2年以上のエグゼンプト・レベルでの人事業務経験が必要とされている¹⁵⁾。

PHRとSPHRの違いは、推奨される経験年数がPHRでは2~4年、SPHRでは6~8年とされるように、PHRでは担当者としての運用・機能について、SPHRでは戦略・政策についての問題が出題されている。

PHRとSPHRの試験問題は戦略経営、人材計画と雇用、人材開発、報酬、従業員と労使関係、リスクマネジメントの6項目に分けられ、これは両検定に共通である。しかし、SPHRでは戦略経営が問題全体の3割近くも出題(PHRでは1割強)されるように、上級検定として、戦略経営はじめ、

他の項目でも企画や計画の側面が重視されている。PHRでは定型的な業務を確実に実行できること、先進的なものや全社的問題はともかく、人事部門の問題には単独で対処できるレベルが求められる。一方、SPHRは人事部門の管理職や専門家が対象であり、全社的視点を有しながら、部門全体に関わる複雑な問題を扱えるレベルである(表6を参照)。

また表7に示されるように、GPHRの試験問題は戦略的人材管理、組織の効率性と従業員開発、国際人材採用、国際業務マネジメント、国際報酬と福利厚生、国際労使関係と規則の6項目であり、項目としてはPHR・SPHRとはやや異なる。国際業務に従事する赴任者や出張者を支援するマネジメントと戦略的人材管理に重点がおかれている点の特徴である。GPHRには国際的人材マネジメントの方針や施策を確立し、その実行と評価が出来るレベルが求められる。PHR・SPHRのように、想定年数は示されないが、PHRを取得した後の人事資格であり、必要な組織やプログラムを設計したり、戦略や方針を統括することから、SPHRに近い位置付けと考えられる。

表6 PHR(人事プロ検定)・SPHR(上級人事プロ検定)の内容と構成比

Test Specifications* (検定試験項目)	PHR (人事プロ)	SPHR (上級人事プロ)
STRATEGIC MANAGEMENT (戦略経営)	12%	29%
WORKFORCE PLANNING AND EMPLOYMENT (人材計画と雇用)	26%	17%
HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT (人材開発)	17%	17%
TOTAL REWARDS (報酬管理)	16%	12%
EMPLOYEE AND LABOR RELATIONS (就業管理と労使関係)	22%	18%
RISK MANAGEMENT (安全衛生・就業リスクマネジメント)	7%	7%
CORE KNOWLEDGE REQUIRED BY HR PROFESSIONALS (人事プロの必須知識)	—	—

*:各項目共、Responsibilities(果すべき責任)、Knowledge(知識)が示されている。

出所:HRCI[®]2007 PHR/SPHR/GPHR HandBook および
HP(<http://www.hrci.org/Certification/2007HB/>)による

表7 GHR（国際人事プロ検定）の内容と構成比

Test Specifications* (検定試験項目)	G P H R (国際人事プロ)
STRATEGIC HR MANAGEMENT (戦略的人材マネジメント)	22%
ORGANIZATIONAL EFFECTIVENESS AND EMPLOYEE DEVELOPMENT (組織(制度)管理と従業員(人材)開発)	14%
GLOBAL STAFFING (国際雇用管理)	10%
INTERNATIONAL ASSIGNMENT MANAGEMENT (国際業務支援(海外赴任・出張)管理)	28%
GLOBAL COMPENSATION AND BENEFITS (国際報酬と福利厚生)	16%
INTERNATIONAL EMPLOYEE RELATIONS AND REGULATIONS (国際労使関係と法規)	10%
CORE KNOWLEDGE RELATED TO MULTIPLE DOMAINS OF INTERNATIONAL HR ACTIVITY (国際人事活動に関わる多様な必須知識)	-

*: 各項目共、Responsibilities(果たすべき責任)、Knowledge(知識)が示されている。

出所: IIRCI™2007 PHR/SPHR/GPHR HandBook および
HP (<http://www.hrci.org/Certification/2007HB/>)による

3.4 日米人事資格の比較考察

3.4.1 資格の取得者と浸透度

日米の人事職務の資格を比較すると、まず受験者数に表れる規模や社会での浸透度の差が明らかである。日本のビジネス・キャリア検定（およびビジネス・キャリア制度）の年間受験者は最近5年間に、全ユニットで毎年11,000人ほどであり、人事資格に該当する「人事・人材開発」「労務管理」1～3級の受験者総数は約3,000名である。それに対してアメリカの人事資格であるPHR等の受験者数はここ数年、年間2万～2万5千人ほどで推移している。これまでの資格取得者の資格取得者の累計は2008年3月現在で、全体で92,182人（PHR：51,663人、SPHR：39,966人、GPHR：846人）である。

日本での人事資格は、既述の通り人事担当マネージャーにも十分認知されていないように、その浸透度はまだ低く、統計上に資格取得者が表れるまでに至っていないのが現状であろう。一方、アメリカでの人事資格の状況について、人材マネジメント協会のコーヘン氏は、全米の対象者数（人事

分野に従事するホワイトカラーは約100万人と推定）からみると、まだ1割に満たない現在の浸透度はさほど高くはないと評していた。さらに同氏は、英国のCIPD（The Chartered Institute of Personnel and Development：英国人事教育協会）による同様な人事資格は、より高い社会的認知を得ているとコメントしていた。ここから英国での資格を先進的と捉えていることが伺えた。

人事資格の浸透や活用を評価する一つの方法は、中途採用時の要件として該当する資格がどれほど使われているかを把握することであろう。2008年3月、日本の求人サイトから人事担当の募集要項を確認した所、ビジネス・キャリア検定（人事分野）が必要や望ましい等と記された求人は見当たらず、キーワードで検索しても該当するものはなかった¹⁶⁾。こうした求人情報の確認は簡易的な調査方法だが、資格の現状を概観する上では有効と考えられる。

一方、同じ時期にアメリカの求人サイトでHRマネージャーやHRゼネラリストといった人事関連職務を確認した所、日本とは異なり、PHRやSPHRの人事資格はかなり頻繁にみられた。これ

らの人事資格は不可欠な要件とはされないが、取得が望ましい（HR Certification（PHR or SPHR preferred）とされていた¹⁷。このような結果の説明として、一つには求人サイトでの条件は雇用者側からの希望であり、雇用情勢が厳しい中、高めの条件が課されたと考えられる。もう一つは、実際に人事資格が浸透していることが考えられる。

2008年8月、筆者は人事資格やそれに関わる事情に詳しいアメリカの有識者（大学研究者2名とコンサルタント1名）を訪問する機会を得たが、その際、人事資格の必要性がここ数年で高まっているとのコメントが聞かれた。今回、求人サイトでアメリカ人材マネジメント協会のPHR等が多くあげられたこの結果は面談内容を思い出させるものだが、人事資格に対する研究者2名の評価は異なったものであった。一人の研究者はMBA（経営学修士）をはじめとする学位の方を高く評価し、人事資格には否定的な見方をしていた。他の研究者は人事資格が浸透していることを認め、取得には実務での相当な経験と知識が求められると肯定的に評価していた¹⁸。アメリカでも人事資格は法律や経理の資格ほどは確立していないが、次第に社会的に公認されつつあり、この点で日米の差は広がっていると思われる。

3.4.2 資格の内容と対象層

日米の人事資格が取り上げる内容については、戦略、計画（企画）、雇用、賃金（報酬）、人材開発、安全衛生・福利厚生、労使関係が含まれ、括り方に多少の違いはあるが、ほぼ共通している。法規制、業界、個々の企業の経営戦略や業務慣行もあり、実際の職務遂行でどれほど共通するかは個々にみる必要があるが、日米の人事資格の枠組みは同様であることが確認できた。

アメリカの人事資格の前提とされるエグゼンプト・レベルは、日本企業でどの対象層に該当するかの検討も必要である。日本ではエグゼンプト・レベルは管理職を意味する場合が多く、それに従うと、受験できるのは人事課長など管理職以上に限られてしまう。しかし、エグゼンプトには専門職も含まれることやPHRに求められる要件から判断すると、人事スタッフとして定型的な仕事が任

せられる段階をエグゼンプト・レベルと考えることが妥当のようである。大卒で人事部に配属されたスタッフであれば2年程度の経験を積んだ段階であり、主任クラスに相当すると思われる。

またアメリカのGPHR（国際人事プロ検定）は世界共通な業務を対象にする人事資格であり、日本に相当する資格がなく、興味深いものである。2005年からの新しい資格で取得者も850名程度であるが、今後、グローバル資格になる可能性もあり、日本で同様な資格を考える場合や比較の対象としても注目される。

3.4.3 資格の有効期間と再認定

今回、取り上げた日米の人事資格には、それぞれ14年、32年もの歴史があるが、受験者数などの規模の差は歴史以上に大きいように思われる。この二つの資格だけを取り上げて、日米のホワイトカラー資格の違いを一般に論じることには無理があり、さらに社会での資格の位置付けの違いが比較を困難にしている。ホワイトカラーの職務の確立は国によって異なり、それらが資格のあり方を左右している。例えば、PHRなどアメリカの人事資格を得ても、その有効期間は3年と限られているが、これは資格授与機関であるアメリカ人材マネジメント協会が会員制の専門組織であることと関係している。

資格や検定に有効期間を課すことは、日本にはほとんど見られず、もちろんビジネス・キャリア検定にもそうした期限はない。仮に有効期限や再認定制度を導入すれば、再認定のために受験者数は増加し、関連する研修プログラムなども充実してくるかもしれない。しかし、そもそもホワイトカラーやプロフェッショナルの職務資格に社会的需要の少ない日本で、3年毎に資格を再受験させることは現段階では現実的とは言えない。やはり、ホワイトカラーという存在がプロフェッショナルとして確立していることとそれを支える会員制度（メンバーシップ）を持つ専門家組織が存在していなければ、そのような強固な求心力を持ち得ないだろう。まず資格以前に会員制度があり、その母体としての専門組織が設立されてきたのが欧米社会であり、ここに日米資格の最大の違いがある

と言えよう。

アメリカの人事資格での再認定率は約70%と高いが、その多くはレポート提出や講習参加等を組み合わせ、一定要件（60単位）を満たす認定方法で再認定を得ているという。実際の再受験者は少数で、いわば会員を継続することで、資格も再認定されていくという仕組みが整っている。こうした会員制度により、専門分野での新しい潮流を理解し、知識のアップデートを図ることができると協会は説明している。

4. ホワイトカラー資格の効用と限界

日本でホワイトカラー資格が十分浸透し、本格的に活用されるにはまだ相当な時間がかかりそうである。それは今後、日本でホワイトカラーの職務をどう確立させられるかに関わっている。既に述べた通り、ホワイトカラーが独自の職業として認識されてこなかった日本では、その職務の捉え方や資格の設定についても欧米と同じ方法やプロセスを取ることはできず、歴史的な考察、政策的な見地からも、そのあり方の検討は興味深いものである。企業での長期雇用が薄れ、雇用形態や個人の価値観が多様化することで、ホワイトカラー職務の資格は、徐々に日本社会に浸透していく可能性はあるだろう。そうした兆候は欧米の社会制度やライフスタイルによる影響や企業の人事マネージャーの指摘にも見られるが、どのように職務や資格の確立を具現化していくかについては、いくつもの課題がある。

まだまだ浸透度は低く、実効性が十分発揮されていないとはいえ、ビジネス・キャリア検定のような公的資格を策定することは多くのメリットをもたらしている。社会的に共通な職務基準や要件が設定され、ホワイトカラー職務が抽出される、いわば形式知を増やすことは明らかである。抽出され、体系化されたホワイトカラー職務は社会的に認識され、企業にとっては生産性向上や目標達成、個人にとっては職務満足やモチベーション向上などの成果をもたらすと言えるだろう。

しかし、公的資格とりわけ文科系資格が証明できる能力は筆記試験によって測定可能な、理解力

や業務関連の知識に限られると指摘されるように、資格の効用には限界がある（藤村, 1997）。さらに、マネジメント・スキル（Katz, 1955）をみても、資格で評価可能な知識中心の能力はテクニカル・スキルであり、コミュニケーションやリーダーシップ等のヒューマン・スキルや問題解決、戦略策定等のコンセプチャル・スキルの評価は難しい。またのコンピテンシーモデル（McClelland, 1977）でも、外から見える知識や技能は氷山の一部分であり、目に見えない水面下に、動機、性格、特性などが存在している。資格が表層的な知識だけを対象にしている限り、職務能力のような深層の評価や認定に役立てることは困難であるかもしれない。

このような限界もあるが、ホワイトカラー資格はまだ蓄積が少ないだけに、試験内容や評価方法の改善は今後の課題となろう。おそらく、資格の対象や範囲を含め改善できる部分は相当残されていると思われる。また近年、日本でも急速に発展してきたMBAなど専門職業人育成の大学院修士号も公的資格の一つであり、ホワイトカラー資格としての役割を果たすことが期待される。管理者や専門家を育成する経営大学院と公的資格（専門組織）との関係は英国などで進んでおり、ホワイトカラー職務に必要な知識・能力およびその習得や評価はより有効なものとなりうる¹⁹⁾。さらに評価方法は筆記試験だけでなく、職務を通して評価するOJT方式なども考えられる。

そうした様々な面からの改善へのプロセスを経ることで、資格の効用や限界も現在、考えられるものより、一層洗練され評価の高いものに進化する可能性がある。ホワイトカラー職務に公的資格が広く使われると、職務能力は企業内だけのものから、外部でも通用するものになるはずである。知識と経験が多く蓄積された大企業のみならず、中小企業や地方の企業でも効率的で適切な人材育成が可能となり、個人にとっても社会に通じる能力やキャリア育成計画を策定できることは大きなメリットになると考えられる。

ここでホワイトカラー資格の効用をまとめると、第1に「ホワイトカラー職務の社会化」がある。一般的な学習資格のように、特定の技能や知

識の確認に留まらず、ホワイトカラー職務の総合知識や応用力の評価が可能となる。第2に「ホワイトカラー職務の顕在化」がある。戦略論や組織論といった学問的知識に留まらず、職務の実践に必要な知識が対象となる。さらに総合問題や事例問題からマネジメント力、判断力を明確にすることができる。第3には「能力開発とキャリアへの貢献」がある。従来、大企業のように人事や教育制度の整った組織でなければ効果的な人材育成は難しかったが、優れたマネジャーの知識や経験が公的資格に集約されることで、ホワイトカラーの職務知識が明確となり、どこでも効果的な人材育成が可能となる。これにより、ホワイトカラーの主體的で有効な能力開発やキャリア設計につながるだろう。

5. まとめ

本稿では、日本のホワイトカラー資格が従来ほとんど存在しないという現状とその理由、さらにビジネス・キャリア検定（制度）を事例にホワイトカラーの資格のあり方について概観してきた。技術・技能系の職務には資格が活用されてきたが、事務系ホワイトカラーの職務についての資格は、これまでほとんど必要とされてこなかった。ビジネス・キャリア制度は当初、教育支援施策という位置付けであったが、2007年度からはビジネス・キャリア検定として公的資格となり、ホワイトカラー資格の基盤としての発展が期待されている。

アメリカではホワイトカラーの職務資格が浸透している。代表的な人事資格であるアメリカ人材マネジメント協会のPHRとビジネス・キャリア検定による人事資格を比較すると、その内容には共通点が多い。ビジネス・キャリア検定など公的資格を導入し適切に活用されるなら、人材育成のみならず経営や組織風土の改善にもつながることが期待される。今後、日本社会でも雇用慣行や意識の変化などから、職務要件と必要な知識・能力が明確になり、ホワイトカラー資格の存在意義は高まると見込まれる。しかし、一層の浸透や有効な活用には専門大学院との関係や評価方法の多様化

なども含め、さらなる改善が必要となろう。

日本でも個人が主體的にキャリアを構築し、エンプロイアビリティの確保や成果を明確にする評価制度が進むことで、外部に通用する知識・能力を認定・評価する公的資格が広く活用される可能性はある。しかし、欧米のような専門家組織の基盤のない日本ではホワイトカラー向けの職業・職務資格が社会に浸透し、本格的に活用されるためには課題も多く、まだ時間がかかるだろう。

企業や市場での短期的な需要だけでは、ホワイトカラー公的資格の現実的推進は難しく、長期的かつ国家的な観点から、公的資格を位置付けられるかが重要な鍵となる。そのようなホワイトカラー資格とするには、社会から支持される資格に改善していくことが求められよう。社会政策や法的根拠のある公的資格が有効に機能するのであれば、日本のホワイトカラーの能力は安定的に発揮され、社会の持続的な成長が可能となるだろう。

付記

本論文は、日本学術振興会の科学研究費助成「ホワイトカラーの専門性と公的資格の研究」（基盤研究（B）、課題番号19330085）の成果の一つとして執筆されたものです。調査等へご協力いただいた方々をはじめとして、関係の皆様方にはご報告と御礼を申し上げます。

参考文献

- ・安藤喜久雄（1994）「能力主義時代の会社意識と仕事意識」pp.2-10、雇用開発センター『資格・キャリア形成と人材開発』雇用開発センター。
- ・新井吾朗（2003）「我が国職業能力評価制度の特質－英国NVQとの比較を中心に－」『職業能力開発総合大学校紀要』第32号B, pp.11-24.
- ・CIPD：Chartered Institute of Personnel and Development（2008）, CIPD qualifications, www.cipd.co.uk/mandg/routes/educate.
- ・中央職業能力開発協会（2001）「ビジネス・キャリア制度活用状況調査結果概要」中央職業能力開発協会。
- ・中央職業能力開発協会（2005）「BC（ビジネ

- ス・キャリア)』中央職業能力開発協会, Vol.26, pp.10-11.
- ・中央職業能力開発協会 (2006)『BC (ビジネス・キャリア)』中央職業能力開発協会, Vol.28, p.8.
 - ・藤村博之 (1997)「公的資格取得と労働移動」連合総合生活開発研究所編『創造的キャリア時代のサラリーマン』日本評論社, pp. 135-146.
 - ・原ひろみ (2004)「アメリカの職業訓練政策」『ビジネス・レーパー・トレンド』労働政策研究・研修機構, pp.18-23.
 - ・Human Resource Certification Institute, (2007) "2007 PHR/SPHR/GPHR Certification Handbook".
 - ・HRCI, HP, Certification, Statistics (<http://www.hrci.org/Certification/2007HB/>), 2007.
 - ・今田幸子・平田周一 (1995)『ホワイトカラーの昇進構造』日本労働研究機構.
 - ・今野浩一郎・下田健人 (1995)『資格の経済学』中央公論社.
 - ・石田英夫 (1989)「企業と人材」放送大学教育振興会.
 - ・梶原豊 (1996)『人材開発論』白桃書房.
 - ・Katz R. L. (1955) "Skills of an Effective Administrator", *Harvard Business Review*, Jan.-Feb..
 - ・桐村晋次 (1985)『人材育成の進め方』日本経済新聞社.
 - ・小池和男 (1991)『大卒ホワイトカラーの人材開発』東洋経済新報社.
 - ・熊沢誠 (1997)『能力主義と企業社会』岩波書店.
 - ・McClelland, D.C., Klemp, G. O. and Miron, D. (1977) *Competency Requirements of Senior and Mid-level Positions in the Department of State*, McBer..
 - ・宮下清 (2001)『組織内プロフェッショナル-新しい組織と人材のマネジメント-』同友館.
 - ・宮下清 (2005)「ホワイトカラーの職務能力と公的資格」『日本労務学会誌』7巻2号, 15-27..
 - ・森五郎・菊野一雄他 (1995)『現代日本の人事労務官理-オープン・システム思考-』有斐閣.
 - ・日経連 (1995)『新時代の日本的経営』日経連.
 - ・野中郁次郎・紺野登 (1999)『知識経営のすすめ』筑摩書房.
 - ・Ouchi, William G., (1981) *Theory Z: How American Business Can Meet the Japanese Challenge*, Addison-Wesley Publishing.. (オオウチ・ウィリアム著, 徳山二郎訳『セオリーZ-日本に学び、日本を超える』CBSソニー出版, 1981)
 - ・産能大学人材開発システム事業部 (1997)『人材開発と公的資格援助に関するアンケート調査報告書』(学)産能大学.
 - ・佐野陽子・川喜多喬 (1993)『ホワイトカラーのキャリア管理』中央経済社.
 - ・産労総合研究所 (2006)『企業と人材』産労総合研究所, 2006.4.5号, pp.4-11..
 - ・佐藤博樹・藤村博之・八代充史 (2007)『新しい人事労務管理』有斐閣..
 - ・Schein, E.H. (1978) *Career Dynamic*, Addison-Wesley, . (二村敏子・三善勝代訳『キャリア・ダイナミクス』白桃書房, 1991)
 - ・社会経済生産性本部 (2001)『～ビジネス・キャリア制度～個人活用に関する調査研究報告書』(財)社会経済生産性本部.
 - ・白井泰四郎 (1992)『現代日本の労務管理』東洋経済新報社.
 - ・週刊ダイヤモンド (2008)「資格の実力・難易度全評価」『週刊ダイヤモンド』ダイヤモンド社, 2008.11.29号, pp.66-68..
 - ・SHRM: Society for Human Resource Management, 'Certification Preparation from SHRM' <http://www.shrm.org/>
 - ・高木晴夫 (2004)『人的資源マネジメント戦略』有斐閣.
 - ・谷口雄治・平山正己 (2003)『諸外国における職業能力評価制度の比較調査、研究-アメリカ-』日本労働研究機構.
 - ・辻功 (2000)『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.
 - ・八代充史 (1999)『大企業ホワイトカラーのキャリア』日本労働研究機構.

- 1) 今野・下田 (pp.6-7, 1995) では、1980年代後半以降、景気変動とは無関係に資格取得の希望者が急増しているとし、資格ブームを論じている。さらに、「不況になると、(中略)、資格を取ろうとする人が増える」という世間の常識は必ず正しいというわけではないと指摘している。
- 2) 本論文でも後述されるが、「ビジネス・キャリア検定」は職業能力開発促進法に基づき設立された公的機関である、中央職業能力開発協会により、2007年から行われている公的資格である。
- 3) ビジネス・キャリア検定は年2回行われ、1級は2時間半、2・3級は2時間の筆記試験である。試験の詳細はビジネス・キャリア検定HP (<http://www.bc.javada.or.jp/career/>) を参照
- 4) NVQは、英国の職業全体を網羅する職業能力評価制度で、1986年に発足した。その取得は、1回の試験で評価されるのではなく、候補者が基準を満たしていることを示す証拠 (evidence) を評価者に提示し、その証拠をもとに認定される (新井, 2003) そのための方法としては、行った仕事の成果や過程での書類の提示、製品を作成する過程と製品の観察などがある。
- 5) 1996年9月、産能大学人材開発システム事業部が実施した調査。東京、神奈川、千葉、北海道の企業で、任意に抽出した社員500名以上の企業・団体約3,000社を対象に、人事・教育部門に書面でのアンケートを郵送した。回答企業・団体は585社で、回答率は19.5%であった。
- 6) 2006年1月、産労総合研究所が発行する専門誌「企業と人材」の読者から任意に抽出した企業に対して実施した、郵送によるアンケート調査。対象とした2,540社に対して、回答のあった企業は153社で、回答率は6.0%であった。調査結果などの詳細は「企業と人材」(2006. 4. 5/20) に掲載されている。
- 7) 2007年6~9月に、企業におけるホワイトカラー職務に関わる資格の現状を確認するため、情報機器の大手企業4社の人事担当マネジャーを対象にインタビューを実施した。事前にアンケートを配布し、評価をして頂いた後、各項目についての説明や理由を伺った。
- 8) 2007年10月に、ネットによるアンケート調査を専門機関に依頼して実施した。アンケートの配信対象者は同組織が有する協力パネルで、20~59歳の会社員を対象にした。25,000件を配信、2,069件の回答アクセスから、対象外を除き、400件の回収を得た。
- 9) 2008年に週刊ダイヤモンド (2008.11.29) に掲載された調査結果 (pp.66-68) から。
- 10) 中央職業能力開発協会による「ビジネス・キャリア検定」のHPに「ビジネス・キャリア試験 (ユニット試験：初級、中級、マスター試験：上級) は、平成6年度以降、厚生労働大臣認定講座修了者等を対象とした「教育訓練の成果確認試験」として実施してまいりましたが、平成19年度からはビジネス・パーソンを対象とした「公的資格試験」(能力評価試験) にリニューアルすることになりました」と記されている。
(<http://www.bc.javada.or.jp/career/>)
- 11) 中央職業能力開発協会発行の「BC (ビジネス・キャリア)」では、ビジネス・キャリア (制度) 検定の導入企業の事例が紹介されている。2005. Vol.26, pp.10-11では、愛知県の農協総務部人事課長および人事課員の、また「BC」2006.Vol.28, p.8には、首都圏の情報システム企業人事部長のインタビュー記事が掲載されている。
- 12) アメリカ人材マネジメント協会 (SHRM) のチーフ・ナレッジ・オフィサーであるデブラ・コーヘン氏は研究職資格である博士号 (Ph.D.) を持ち、人事制度の研究やプロジェクトなどを統括する立場にある。2009年8月、カリフォルニア州アナハイムで開催されたAOM (Academy of Management : 経営学会) の人事部会で、同氏はSHRMが展開する「人事教育プロジェクト」の基調講演をしていた。同協会のHP (<http://www.shrm.org/>) では、協会の概要や歴史、活動など詳細が示されて

- いる。会員コミュニティのための各プログラム、就職などキャリアサービス、セミナーや会合など多様な活動が行われている。
- 13) アメリカの人事資格の名称の訳語は一般的でないので、「PHR」などと表記し、意識として「(米国) 人事プロ検定」として記している。また人事資格検定機関であるHRCI (Human Resource Certification Institute) のHP (<http://www.hrci.org/certification/ov/>) に、それぞれの人事資格が詳しく説明されている。HRCIはSHRMから分離され、別組織となっていることが強調され、同資格・検定の独立性が考慮されている。
- 14) Certificationの訳語として、一般には「検定」が用いられるが、本稿ではその内容から、検定と資格という二つの訳語を同様な意味として用いている。
- 15) エグゼンプト・レベルとは、労働時間規制の適用除外となるホワイトカラーを意味し、管理職、専門職などが該当する (white-collar exemption)。
- 16) 筆者が確認した求人サイトは「日経求人リサーチ」(<http://kyujin.nikkei.co.jp/index.html>) と「マイナビ転職」(<http://tenshoku.mynavi.jp/index.cfm>) という2社のものである。これら以外に求人・転職情報をこれまでに見た限り、人事分野のビジネス・キャリア (制度) 検定を要件としているものはなかった。
- 17) 筆者が確認したアメリカの求人サイトは「ヤフーホットジョブ」(<http://hotjobs.yahoo.com/>) と「キャリアビルダー」(<http://www.careerbuilder.com/>) という2社のものである。特に前者のサイトでは人事関連職務の要件として、PHRなどの人事資格が多く見られた。
- 18) 研究者2名はラトガース大学 (Rutgers University) 研究者とロワン大学 (Rowan University) 准教授であり、PHRなどの人事資格は取得していない。両大学ともアメリカ東海岸ニュージャージー州の州立大学 (The State University of New Jersey) である。またもう1名は、アメリカ人材マネジメント協会の認定講師として、人事資格セミナーも担当する人材コンサルタントであり、PHRとSPHRの取得者である。
- 19) 英国では、大学院経営学専攻の学位にはMBAの他にスペシャリストマスターと称する、会計、ファイナンス、人事、情報システム、マーケティング、オペレーションなど専門分野の多様な修士コース (MSc やMA) が設置されている。人事分野の修士学位としては、例えばマンチェスター大学大学院人事・労務関係学修士 (MSc Human Resource management and Industrial Relations: Manchester Business School)、ウォーリック大学大学院労使関係・人材マネジメント学修士 (MA in industrial Relations & Managing Human Resources: Warwick Business School)、クランフィールド大学大学院国際人事管理学修士 (MSc in International Human resource Management: Cranfield University) などがある。