

人材力・企業力を高める。

ビジネス・キャリア検定

Step up!





人材育成が、 企業発展の近道。

人材育成

近年、急速に変化するビジネス社会において、企業を支えているのは働く人一人ひとりの能力であり、優れた人材の育成・確保が将来にわたる企業の発展に欠かせないファクターとなっています。企業において、人材の発掘、育成、そして人事評価などを適切に実施するためには、公正・公平な能力評価を行うことが重要です。

ビジネス・キャリア検定試験は、仕事のできる人材(幅広い専門知識・能力を活用して期待される成果や目標を達成できる人材)に求められる実務能力を問う公的資格試験です。

人材の開発や活用、人事処遇など人事管理を効果的にすすめるうえで、また、ビジネス・パーソンの主体的なキャリア開発としてもご利用いただけます。

B U S I N E S S C A R E E R

ポイント!

ビジネス・キャリア検定の3大特長

1 事務系職務を広く網羅した唯一の公的資格試験

- ビジネス・パーソンの職務を広く網羅した唯一の公的資格試験です。
- 試験は3級、2級及び1級のレベルに体系化され、ビジネス・パーソンの実務に即した専門的知識・能力を客観的に評価します。
- 企業では社員の実務能力の客観的な評価や人材開発等に、また、ビジネス・パーソンや求職者にとっては、昇進・昇格や就職に向けた公的資格の1つとして活用できます。

2 国が整備した“職業能力評価基準”に準拠

- 試験基準・ガイドラインは、各職務分野のビジネス・パーソンに求められる専門的知識・実務能力を体系的に取りまとめたもので、国が整備した“職業能力評価基準”に準拠しています。

3 学習環境も整備

- 中央職業能力開発協会では、試験基準・ガイドラインに準拠した標準テキストを発刊しています。標準テキストは個人の自学用教材や、通信通学用講座の教材として、また、企業内教育の教材としても活用できます。
- 教育訓練機関では、試験単位・試験基準等に対応した中央職業能力開発協会認定の講座を開設しています。



ビジネス・キャリア検定試験一覧

ビジネス・キャリア検定試験は、事務系職務の8分野について
3級～1級のレベルに体系化された45の試験単位ごとに実施されます。

8分野45試験!

分野	部門	レベル		
		3級	2級	1級
人事・人材開発・ 労務管理	人事・人材開発	人事・人材開発3級 <small>前後</small>	人事・人材開発2級 <small>前</small>	人事・人材開発1級 <small>前</small>
	労務管理	労務管理3級 <small>前後</small>	労務管理2級 <small>前</small>	労務管理1級 <small>後</small>
企業法務・ 総務	企業法務	企業法務3級 <small>後</small>	企業法務2級 (組織法務) <small>後</small>	企業法務1級 <small>後</small>
			企業法務2級 (取引法務) <small>後</small>	
	総務	総務3級 <small>後</small>	総務2級 <small>後</small>	
経理・財務管理	経理	経理3級 (簿記・財務諸表) <small>前後</small>	経理2級 (財務会計) <small>前</small>	経理1級 <small>前</small>
		経理3級 (原価計算) <small>前</small>		
		経理2級 (税務会計) <small>前</small>		
	財務管理	財務管理3級 <small>前</small>	財務管理2級 (財務管理・管理会計) <small>前</small>	
経営戦略	経営戦略	経営戦略3級 <small>後</small>	経営戦略2級 <small>後</small>	
経営情報 システム	経営情報 システム	経営情報 システム3級 <small>前後</small>	経営情報システム2級 (情報化企画) <small>後</small>	経営情報 システム1級 <small>前</small>
			経営情報システム2級 (情報化活用) <small>後</small>	



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

前 … 前期(10月実施)

後 … 後期(3月実施)

分野	部門	レベル		
		3 級	2 級	1 級
営業・マーケティング	営業	営業3級 前後	営業2級 前	営業1級 前
	マーケティング	マーケティング3級 前後	マーケティング2級 前	マーケティング1級 後
			マーケティング2級 (流通・サービス業) 前	
ロジスティクス	ロジスティクス管理	ロジスティクス管理3級 前後	ロジスティクス管理2級 後	
	ロジスティクス・オペレーション	ロジスティクス・オペレーション3級 前後	ロジスティクス・オペレーション2級 後	
生産管理	生産管理 プランニング	生産管理 プランニング3級 後	生産管理 プランニング2級 (製品企画・設計管理) 後	生産管理 プランニング1級 後
			生産管理 プランニング2級 (生産システム・生産計画) 後	
	生産管理 オペレーション	生産管理 オペレーション3級 後	生産管理 オペレーション2級 (作業・工程・設備管理) 後	生産管理 オペレーション1級 前
			生産管理 オペレーション2級 (購買・物流・在庫管理) 後	

B U S I N E S S C A R E E R



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

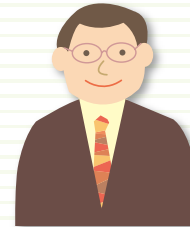
目指せ合格!

試験実施要領

1級

例えば、部門長、ディレクター等を目指す人、またはスペシャリスト

- 出題形式 論述式問題 3題
- 試験時間 150分
- 受験料(税込み)7,850円



2級

例えば、課長、マネージャー等を目指す人、またはシニア・スタッフ

- 出題形式 多肢選択問題 50題
(事例等に基づく応用問題を含む)
- 試験時間 120分
- 受験料(税込み)5,250円



3級

例えば、係長、リーダー等を目指す人、または担当職務を的確に遂行できることを目指す人

- 出題形式 多肢選択問題 50題
- 試験時間 120分
- 受験料(税込み)4,200円



試験の実施計画

試験は、前期(10月)または後期(3月)に実施します。
*詳細は7ページをご参照ください。

合否基準

得点率概ね60%以上で合格

受験資格

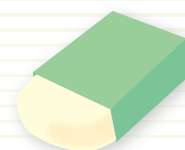
受験制限はありません。(年齢や実務経験の有無によらず誰でも受験できます。)

試験問題の公表

試験問題は、試験終了後持ち帰ることができます。
(インターネットでも公開します。)

試験地

全国47都道府県で実施します。



平成21年度

ビジネス・キャリア検定試験実施日程等

試験実施日程表

	前 期	後 期
受験申請受付期間	平成21年 7月 21日(火)から 平成21年 8月 25日(火)まで	平成21年 12月 14日(月)から 平成22年 1月 19日(火)まで
試験実施日	平成21年 10月 4日(日)	平成22年 3月 7日(日)
結果発表日	2~3級 平成21年 11月 6日(金) 1級 平成21年 12月 4日(金)	2~3級 平成22年 4月 2日(金) 1級 平成22年 5月 7日(金)

前 期

午 前		午 後		
3 級	2 級	3 級	2 級	1 級
※ 労務管理3級	人事・人材開発2級	※ 人事・人材開発3級	労務管理2級	人事・人材開発1級
経理3級 (原価計算)	経理2級 (財務会計)	※ 経理3級 (簿記・財務諸表)	経理2級 (税務会計)	経理1級
財務管理3級	営業2級	※ 経営情報システム3級	財務管理2級 (財務管理・管理会計)	経営情報システム1級
※ マーケティング3級	マーケティング2級 (流通・サービス業)	※ 営業3級	マーケティング2級	営業1級
※ ロジスティクス・ オペレーション3級		※ ロジスティクス管理3級		生産管理 オペレーション1級

後 期

午 前		午 後		
3 級	2 級	3 級	2 級	1 級
※ 労務管理3級	企業法務2級 (取引法務)	※ 人事・人材開発3級	企業法務2級 (組織法務)	労務管理1級
総務3級	経営戦略2級	企業法務3級	総務2級	企業法務1級
※ 経理3級 (簿記・財務諸表)	経営情報システム2級 (情報化企画)	経営戦略3級	経営情報システム2級 (情報化活用)	財務管理1級 (財務管理・管理会計)
※ マーケティング3級	ロジスティクス管理2級	※ 経営情報システム3級	ロジスティクス・ オペレーション2級	マーケティング1級
※ ロジスティクス・ オペレーション3級	生産管理 プランニング2級 (製品企画・設計管理)	※ 営業3級	生産管理 プランニング2級 (生産システム・生産計画)	生産管理 プランニング1級
生産管理 プランニング3級	生産管理 オペレーション2級 (作業・工程・設備管理)	※ ロジスティクス管理3級	生産管理 オペレーション2級 (購買・物流・在庫管理)	
		生産管理 オペレーション3級		

(注) ※の試験単位は、年2回実施します。(年2回実施する試験単位を段階的に増やしていく予定です。)

試験基準

試験基準は、国が整備した事務系職種の
“職業能力評価基準”（平成20年3月改訂）に準拠しています。

10ページに詳細を掲載しています。

分野	試験単位ごとの試験基準(骨子)		
人事・人材開発・労務管理	人事・人材開発3級 1.人事企画・雇用管理の概要 2.賃金・社会保険の概要 3.人材開発の概要 4.人事・人材開発をめぐる社会的動向	人事・人材開発2級 1.人事企画 2.雇用管理 3.賃金管理 4.人材開発 5.人事・人材開発をめぐる社会的動向	人事・人材開発1級 1.経営戦略と人事戦略 2.要員管理の立案・実施 3.人件費管理の推進 4.人事諸制度の立案・運用 5.能力開発計画の立案・実施
	労務管理3級 1.労使関係の概要 2.就業管理の概要 3.安全衛生・福利厚生の概要 4.労務管理をめぐる社会的動向	労務管理2級 1.労使関係 2.就業管理 3.安全衛生・福利厚生 4.労務管理をめぐる社会的動向	労務管理1級 1.就業管理の構築・運用 2.労使関係の改善・維持 3.安全衛生管理の構築・運用 4.福利厚生施策の立案・実施
企業法務・総務	企業法務3級 1.企業法務の基礎 2.会社の設立と主要事項の変更 3.会社の機関 4.雇用に関する法務 5.契約書の作成と審査の基礎 6.債権管理と回収の基礎 7.企業取引規制・知的財産権の基礎 8.紛争処理の基礎	企業法務2級(組織法務) 1.リスクマネジメントの基礎知識 2.株式会社の運営に関する実務 3.会社の組織再編とM&Aの実務 4.金融商品販売法とディスクロージャーの実務 5.知的財産権法務	企業法務1級 1.企業法務 2.企業組織に関する法務 3.労働に関する法務 4.企業取引に関する法務 5.知的財産管理 6.税務に関する法務 7.債権管理 8.紛争解決 9.倒産法務
	総務3級 1.総務業務基礎 2.株式業務基礎 3.事務処理の情報システム化と文書管理 4.社内管理基礎 5.社外対応基礎 6.リスクマネジメント基礎	企業法務2級(取引法務) 1.非典型契約の作成と審査の実務 2.担保権設定と管理の実務 3.債権回収の実務 4.民事訴訟・執行の実務 5.国際法務の実務	
経理・財務管理	経理3級(簿記・財務諸表) 1.簿記 2.財務諸表基礎	経理2級(財務会計) 1.財務諸表 2.会社法会計 3.金融商品取引法会計	経理1級 1.財務諸表 2.原価計算 3.会社法会計 4.金融商品取引法会計 5.法人関係税務 6.連結決算 7.国際会計
	経理3級(原価計算) 1.工業簿記と原価計算の基礎 2.実際原価計算	経理2級(税務会計) 1.法人税 2.法人関係諸税	
	財務管理3級 1.現金・預金等取引 2.資金繰り表	財務管理2級(財務管理・管理会計) 1.資金調達・資金運用 2.原価計算 3.予算管理 4.経営分析	
経営戦略	経営戦略3級 1.経営戦略概要 2.経営戦略策定プロセス	経営戦略2級 1.経営戦略中核理論 2.経営戦略策定 3.経営戦略実行・評価 4.経営戦略・イノベーション	
経営情報システム	経営情報システム3級 1.IT活用の基礎 2.システム化計画と設計の基礎 3.システムの運用・管理の基礎 4.業務アプリケーションの選定・活用の基礎 5.情報活用の基礎	経営情報システム2級(情報化企画) 1.経営情報化企画 2.業務の分析・評価・改善 3.システムの開発 4.ITソリューションの選定・活用	経営情報システム1級 1.経営戦略と情報化戦略 2.情報活用技術 3.ITソリューションの選定・活用 4.システム化計画及び設計・開発 5.システムの運用管理
		経営情報システム2級(情報化活用) 1.情報の活用技術 2.システムの運用 3.成果のマネジメント(モニタリング・コントロール)	

(注) 試験基準・ガイドラインにおける関係法令に関する内容について、それらの法令改正があった場合、各種関係制度の変更があった場合等には、その施行後は当該改正又は、変更内容に準拠します。

各試験単位ごとに、試験で評価する専門的知識・能力の範囲と内容を試験基準として策定し、ホームページ(<http://www.bc.javada.or.jp/>)で公表しています。

分野	試験単位ごとの試験基準(骨子)		
営業・マーケティング	営業3級 1.営業管理基礎 2.営業法務基礎	営業2級 1.営業管理 2.営業実務 3.営業法務	営業1級 1.営業戦略の立案 2.マーケティング基礎 3.営業管理・営業体制 4.営業知識の活用 5.営業技術の活用 6.卸・小売業のマーケティングの理解
	マーケティング3級 1.マーケティング戦略基礎 2.市場調査・購買者行動基礎 3.マーケティング政策基礎 4.流通業・サービス業のマーケティング基礎	マーケティング2級 1.マーケティング戦略 2.市場調査・購買者行動 3.製品政策 4.価格政策 5.マーケティング・チャネル政策 6.物流政策とパッケージング政策 7.プロモーション政策	マーケティング1級 1.経営戦略とマーケティング 2.マーケティング戦略 3.マーケティングリサーチ 4.購買者行動 5.製品戦略 6.価格戦略 7.販売チャネル戦略とロジスティクス 8.プロモーション戦略
		マーケティング2級(流通・サービス業) 1.流通業のマーケティング戦略 2.サービス業のマーケティング戦略	
ロジスティクス	ロジスティクス管理3級 1.ロジスティクス管理の概要 2.在庫・システム・コスト管理の概要 3.物流情報システムの概要	ロジスティクス管理2級 1.ロジスティクス管理の体系 2.在庫・システム・コスト管理 3.物流情報システム	
	ロジスティクス・オペレーション3級 1.輸送包装・荷役・保管の概要 2.輸送の概要 3.約款と物流保険の概要・関連法規・関連JIS	ロジスティクス・オペレーション2級 1.輸送包装とユニットロード 2.物流センターシステム 3.輸配送システム	
生産管理	生産管理プランニング3級 1.生産システムと生産計画基礎 2.品質管理 3.原価管理 4.納期管理 5.安全衛生管理 6.環境管理	生産管理プランニング2級(製品企画・設計管理) 1.製品企画・設計管理 2.品質管理 3.原価管理 4.納期管理 5.安全衛生管理 6.環境管理	生産管理プランニング1級 1.生産形態 2.生産システム 3.生産計画(加工型・組立型) 3.生産計画(プロセス型) 4.工程管理 5.設計管理 6.工場計画 7.生産管理関連法規 8.運搬・物流管理システムの構築 9.資材管理・在庫管理システムの構築 10.設備保全 11.経済性分析 12.生産情報の利用と分析 13.品質管理 14.原価管理 15.安全衛生管理等 16.環境管理
	生産管理オペレーション3級 1.作業管理基礎 2.工程管理基礎 3.設備管理基礎 4.資材・在庫管理の基礎 5.運搬・物流管理の基礎 6.品質管理 7.原価管理 8.納期管理 9.安全衛生管理 10.環境管理	生産管理オペレーション2級(作業・工程・設備管理) 1.作業管理 2.職場の改善 3.工程管理B (オペレーション) 4.設備管理 5.品質管理 6.原価管理 7.納期管理 8.安全衛生管理 9.環境管理	生産管理オペレーション1級 1.生産形態 2.生産システム 3.生産計画(加工型・組立型) 3.生産計画(プロセス型) 4.工程管理 5.作業管理 6.作業の改善 7.運搬・物流の改善 8.資材管理・在庫管理の改善 9.設備保全 10.生産情報の収集と保存 11.品質管理 12.安全衛生管理等 13.環境管理
		生産管理オペレーション2級(購買・物流・在庫管理) 1.資材・在庫管理 2.運搬・物流管理 3.品質管理 4.原価管理 5.納期管理 6.安全衛生管理 7.環境管理	

試験基準とガイドライン

各試験単位ごとに、試験で評価する専門的知識・能力の範囲と内容を試験基準として策定し、さらにその詳細な内容を示したガイドラインを公表しています。

各試験単位の試験基準・ガイドラインは、ホームページ(<http://www.bc.javada.or.jp/>)をご覧ください。ここでは、「人事・人材開発2級」を例に試験基準・ガイドラインの一部をご紹介します。

人事・人材開発2級 試験基準

専門知識				
I. 人事企画 1. 人と組織の理解 ●モチベーションとリーダーシップ ●組織開発・組織設計 2. 職群・資格制度 ●人材(雇用)ポートフォリオ ●職群・資格制度の概念 ●職群・資格制度の種類 ●コース別雇用管理制度 ●管理職・専門職制度 ●昇進・昇格・等級変更・職群転換 3. 人事評価 ●人事評価制度の意義、目的、種類等 ●制度設計に当たった留意点 ●制度運用に当たった留意点	II. 雇用管理 1. 人員計画の種類・内容 ●長期・中期・短期別の人員計画 ●人員構成分析(現状把握と将来予測) 2. 募集・採用 ●採用計画 ●雇用形態に応じた募集・採用方法・手続 ●各種採用・雇用形態別の留意点、関係法令等 3. 人事異動・選抜・登用 ●定義、目的、種類等 ●運用に当たった留意点 4. 出向・転籍 ●出向・転籍の定義・目的等 ●出向・転籍計画策定 ●制度制定に当たった留意点 ●実施に当たった留意点	III. 賃金管理 1. 賃金・総額人件費管理 ●賃金管理及び総額人件費管理の意義、目的等 2. 賃金制度の設計と運用 ●定義、目的等 ●賃金制度の設計方法と留意点 ●人事制度と賃金 ●就業形態の多様化と賃金 ●運用及びフォローに当たった留意点 3. 退職給付制度の設計と運営 ●各種企業年金の種類 ●多様な退職給付制度の理解 ●公的年金制度との関連 ●従業員のライフプラン(生涯生活設計)との関連 4. 退職給付会計制度の基礎 ●退職給付債務 ●退職給付費用	IV. 人材開発 1. 人材開発の意義 ●経営方針と連動した人材開発施策 ●人事施策と人材開発施策 ●キャリア形成支援施策と人材開発施策 ●組織活性化施策と人材開発施策 2. 人材開発の推進 ●人材開発計画の立案 ●人材開発計画の実行 ●人材開発費用の予算策定と実績管理 ●人材開発関係法令 3. OJT(職場内教育)計画 ●OJTニーズの把握 ●OJT計画の立案と効果的な推進及びフォローアップ 4. Off-JT(職場外教育)計画 ●Off-JTニーズの把握	V. 人事・人材開発をめぐる社会的動向

人事・人材開発2級 ガイドライン

試験基準の細目
I. 人事企画 1. 人と組織の理解 (1)モチベーションとリーダーシップ 人間の欲求・動機形成・リーダーシップ等に関する代表的理論の概要について理解できる。 イ モチベーション理論 欲求階層論(マズロー)、「X理論・Y理論」(マクレガー)、「動機付け・衛生理論」(ハーズバーグ)、「内発的動機付け(の減退)理論」(デン)、「期待理論」(ヴルム)等 ロ リーダーシップ理論・行動理論(PM理論、EQ等)・状況理論(コンティンジェンシー(条件適合)理論等) (2)組織開発・組織設計 イ 組織の定義、目的、形態・構造(機能別組織、事業部制組織、マトリクス組織)、組織理論(科学的管理法、ホーソン・リサーチ等)、組織文化、組織変革(チェンジマネジメント)等、組織形成の基本となる理論の概要について理解できる。 ロ 組織設計 自社の組織について、業務分掌、権限規定等を踏まえて、その目的・機能・有効性を正しく理解し、的確な組織図を作成することができる。また、組織改編に伴う業務分掌・権限規定への影響を把握した上で適切な対応を行うことができる。 2. 職群・資格制度 (1)人材(雇用)ポートフォリオ 企業規模、業種、事業計画等にかなうた多様な雇用システムを理解し、自社の経営形態にマッチした人材(雇用)ポートフォリオを企画・立案できる。 (2)職群・資格制度の概念 人事処遇制度の概念に関する専門的知識を有し、人事評価、人事配置、給与等の他の人事諸制度との関連を理解できる。 (3)職群・資格制度の種類

ビジネス・キャリア検定試験標準テキスト

ねらい

標準テキストは、「理論と実践の架け橋」をキーワードに、ビジネス・パーソンの実務能力向上をねらいとしています。

3級

主に新任者からラインのリーダーを目指す方などのスタッフ層を対象に、担当職務全般に関して押さえておくべき原理・原則や幅広い専門知識が体系的に習得できます。

2級

主にマネージャーを目指す方などのシニア・スタッフ層を対象に、3級レベルの原理・原則や専門知識を習得していることを前提に、当該部署の責任者として求められる総合的な専門知識、さらにビジネスの実務で直面する様々な課題を主体的に解決するための対策を計画・実施・評価する際のポイントや留意点を習得できます。

活用

標準テキストは、受験対策はもちろんのこと、ビジネス・パーソンの自学自習教材、企業の集合研修用教材としての活用や、就職を控えた学生や内定者の事前学習教材としても活用することができます。

■ 発刊済みの標準テキスト

名 称	定価(税込)	名 称	定価(税込)
●人事・人材開発3級	2,940円	●人事・人材開発2級	3,360円
●労務管理3級	2,835円	●労務管理2級	3,255円
●企業法務3級	3,045円	●企業法務2級(組織法務)	3,675円
●総務3級	3,045円	●企業法務2級(取引法務)	3,255円
●経理3級(簿記・財務諸表)	2,835円	●総務2級	3,360円
●経理3級(原価計算)	2,940円	●経理2級(財務会計)	2,625円
●財務管理3級	2,835円	●財務管理2級(財務管理・管理会計)	3,360円
●経営戦略3級	2,625円	●経営戦略2級	3,570円
●経営情報システム3級	3,045円	●経営情報システム2級(情報化企画)	3,465円
●営業3級	2,730円	●経営情報システム2級(情報化活用)	3,255円
●マーケティング3級	2,940円	●営業2級	3,255円
●ロジスティクス管理3級	2,730円	●マーケティング2級	3,360円
●ロジスティクス・オペレーション3級	2,835円	●ロジスティクス管理2級	3,045円
●生産管理プランニング3級	3,045円	●ロジスティクス・オペレーション2級	2,940円
●生産管理オペレーション3級	3,360円	●生産管理プランニング2級(製品企画・設計管理)	3,045円
		●生産管理プランニング2級(生産システム・生産計画)	3,675円
		●生産管理オペレーション2級(作業・工程・設備管理)	3,675円
		●生産管理オペレーション2級(購買・物流・在庫管理)	3,360円

購入

標準テキストは全国の紀伊國屋書店 (<http://www.kinokuniya.co.jp/>)等のほか、発売元の社会保険研究所 (<http://www.shaho.co.jp/shaho/>)でも購入できます。



ビジネス・キャリア検定試験 認定講座

中央職業能力開発協会では、「ビジネス・キャリア検定試験」の試験単位、試験基準等に対応した教育訓練講座を認定しています。

試験合格を目指して学習される個人の方や、従業員への計画的な教育訓練・学習支援を推進される多数の企業の方々に活用していただいています。

『認定講座』は…

- 認定講座は、受験対策だけでなく実務能力の向上を図るためにも活用していただけます。
- ビジネス・キャリア検定試験(3級・2級)に対応した通信・通学講座(標準テキストを使用)により、学習者のニーズに合わせて選ぶことができます。

認定講座の詳しい内容や
実施機関については…

<http://www.bc.javada.or.jp/lecture/>

ビジネス・キャリア検定 認定講座実施機関一覧

(申請順)

実施機関名称
東海学園大学
山梨県職業能力開発協会
株式会社 NMR流通総研
財団法人 社会経済生産性本部
財団法人 北九州勤労青少年福祉公社
日本マテリアル・ハンドリング(MH) 協会
株式会社 流通研究社/RCC
志學館大学
社団法人 経営労働協会附属経営労働学院
財団法人 ゆうちよ財団
株式会社丸和運輸機関
株式会社イー・ロジック
高崎問屋街職業訓練会
協同組合中央経友会

※平成21年1月現在14実施機関175認定講座
最新の状況は、ホームページをご覧ください。



ビジネス・キャリア検定試験過去問題例

試験で出題したビジネス・キャリア検定試験問題については、ビジネス・キャリア検定ホームページ (<http://www.bc.javada.or.jp>)で順次公開しております。

【営業3級】

例題 訪問計画の作成に関する次の記述のうち、最も不適切なものを選びなさい。

- ア. 必要アタック(コンタクト)数は、必要成約件数÷アタック(コンタクト)成約率によって算出する。
- イ. 訪問計画作成に当たっては、過去のワースト商談フローは必要ないが、ベスト商談フローは必ず参照すべきである。
- ウ. 訪問計画は、年間販売目標とこれまでの実績を踏まえて、半期、1カ月単位の販売目標を設定し、週次・日次の活動計画にブレイクダウンして作成する。
- エ. 目標達成のために必要な訪問回数が、可能訪問回数を超過してしまった場合には、顧客ランク資料などに基づいて、見込売上高の低い顧客からDM発送や電話対応に回す。

正解は 15 ページ

【営業2級】

例題 提案型営業の推進に関する次の記述のうち、最も不適切なものを選びなさい。

- ア. 提案型営業を推進する上で、阻害要因の1つとして、提案ツールの作成など提案型営業に関する技法について、営業パーソンが習得していない点が挙げられる。
- イ. すべての既存顧客、又は新規顧客について提案型営業をするわけではない。提案対象顧客を明確にした上で、レベルに合致した提案を行うべきである。
- ウ. 重点攻略顧客に対して、企業対企業の間関係を強かに推し進める必要があるととらえた場合、顧客の経営問題解決レベルに関する提案を行うこともある。
- エ. 提案型営業の成功・不成功は事前の顧客ニーズの的確な把握にある。担当営業パーソンに把握能力が不足している場合、担当を交替しても的確に顧客ニーズをつかめる営業パーソンを充てるのが肝要である。
- オ. 提案レベルとは、経営問題解決レベル、販売促進レベル、商品レベルに分けることができる。顧客のニーズに合致した提案を選択すべきである。

正解は 15 ページ

例題2 次の事例を読み、設問1～5に答えなさい。

〈事例〉

創業20年のY社は年商20億円の加工食品の原材料卸売会社である。近年は、売上微減傾向が続いている。仕入価格の高騰と、納入先の納品価格据え置き圧力で、5年前までは15%であった営業総利益率が昨年は13%まで減少し抜本的な対策が求められており、取引先によっては一部値上げを承認してもらったところもある。トップからは、今期の至上目標は利益額の確保であるとの指示が出されている。

Y社は3年前に金融機関の紹介で、年商50億円の菓子メーカーX社への穀物材料販売を開始した。その時点では、X社創業以来取引が続いている同業の年商15億円のZ社が穀物材料販売を独占していた。そこへ割り込んだ形の取引開始であった。

Y社は取引開始時に、X社から提示された簡単な継続取引基本契約を締結したが、内容は、X社の購入条件だけを箇条書きにしたもので、一般的な継続取引基本契約とは全く異なる内容であった。

X社との取引は、取引開始時は100～200万円/月であったが、Z社との競争見積りに対応するために、かなり無理な価格引き下げ要求にも応じてきたため、過去1年間を平均すると、月平均600万円の取引実績となっている。X社購買担当からは、いつも「競争が激しくて売上げ、利益共に前年割れで苦戦しているので、納価引き下げに協力してくれ」と言われている。Y社営業パーソンは、「2カ月後から2%値上げをしてもらえなければ納品できなくなる」旨のお願い書面を渡し済みである。

Y社には、与信管理の規定はなく、これまでイレギュラーな取引が発生するときは、その都度トップ決裁で対応してきており、代金回収上の大きい事故に遭遇したことはない。

今月、X社を担当する営業パーソンがX社を訪問したとき、購買部長から、「Z社は経営状態が悪いとのうわさがあるので穀物材料関係の仕入れは御社1社に絞り込むことに決めた。ついては、従来からの価格を3%値下げして欲しい。支払い条件などは従来通りでよいので来月からの実施でよろしく頼むよ。御社にとっては最良の話でしょう」と伝えられたとの報告があった。これを受け入れると、取引額は月平均、1500万円程度になる。

営業課長は早速トップに報告したが、「3%下げたら利益が出ないのでどうしたらよいか検討せよ」との指示であった。営業課長がZ社と共通する自社の仕入先に問い合わせると、Z社は、近県に新しい営業所を開設したりして活発に営業しており、そのようなうわさは信じられないと言う。営業課長は、利益率は下がるが、売上高は現在の低下分を補填できるので、X社の申入れを積極的に受託したいと考えている。また、X社はこれまで支払いなどで取引上の問題が発生したことはなく、自社にとってはすでにAクラス顧客グループレベルの優良顧客なので、この話を受託しない手はないと考えている。

設問3 次の記述のうち、営業課長が社長指示の範囲内で決断、実行できる方針、行動として、最も適切なものを選びなさい。

- ア. X社の要求が一方的な申入れであることは、担当営業パーソンの営業訪問回数が少なくX社購買部長との人間関係構築ができていないことによるものなので、値上げ要求を聞き入れてもらえるまで連日訪問の上、商談するように指示する。
- イ. これまでも無理な要求に応じてきたところに、更に無理な要求なので、とても現状では対応できる可能性は無い上、社長も消極的な意見なので、具体的な撤収策を考える。
- ウ. Z社の取引中止理由も判明しない上、Y社の値引き方策もなく、X社はいつもどおりの強硬な申入れなので、しばらく様子を見て判断することにする。その間は、値上げのご承認をいただく以外に継続取引の方法は無いという一貫した姿勢で対応する。
- エ. 適正な利益率は何%でその根拠は何かを示し、納入商材の低価格品への切り替え案、商品別の価格提案(マージンミックス)、支払条件の緩和案等、譲歩条件を用意して、営業課長自らが交渉を行い2%に限りなく近い値上げを実現すべく努力する。
- オ. 今回の商談が物別れに終わると、売上の減少で大打撃となる。売上倍増のチャンスなので、営業課長自らが出向き、新規取引枠については3%値引きを承諾し、利益が多少低下してもX社への売上倍増を勝ち取る。



ビジネス・キャリア検定の活用

企業も！個人も！

企業としての活用

人事管理を効果的にすすめるのは、公正な職務遂行能力の評価がベースになります。評価のねらいは、社員の今の状態を知り、「社員の能力を適切に開発する(人材開発)」、「社員をより適切に配置、活用する(人材活用)」、「より公正に処遇する(人事処遇)」を実現することであり、そのためには、評価の基準は社員からみても納得できる(公平な)基準でなければなりません。しかし、客観的で信頼できる評価の基準(ものさし)を自社だけで整備するのは困難です。

ビジネス・キャリア検定試験は、国が整備した職業能力評価基準に準拠した試験基準により、職務遂行に必要な専門的知識・能力を客観的に評価する試験であり、かつ、特定職務だけでなく事務系職務分野を広く網羅しています。社員の能力評価の信頼性・公平性を高めるとともに、人事管理を効果的にすすめるうえで活用いただくことができます。



活用の仕方

活用例

人材開発

標準テキストで担当職務の専門的知識・能力を体系的に修得、試験でその証明ができますので、担当職務の理解が深まり、広い視点で仕事を見ることが可能になるとともに自らの自信にもなります。また、キャリアパスに対応した計画的な能力形成にも活用できます。

- 自己啓発制度に取り入れ、社員に学習・受験を推奨(または情報提供)
- 人材育成の一環として研修制度に組み入れ
- 専門能力強化に標準テキストを活用

人材活用

人材活用においては、異動・配置の際の主要情報となります。また、人事情報システムに登録しておくことによりプロジェクト編成などで人材活用の有効データにもなります。

- 異動・配置の際の情報として活用
- 人事情報として登録

人事処遇

昇進・昇格の要件の1つに組み入れることにより、社員の目標にもなり、評価の透明性も高まります。社員のモチベーションの向上が期待できます。

- 試験合格を管理職登用要件の1つとして設定(または昇格時に配慮)
- 試験合格者に手当(または一時金)を支給

ビジネス・パーソン個人としての活用

「キャリア」、「キャリア開発」の用語が一般的に使われるようになり、自らの職業人生の充実を目指して主体的に能力開発に取り組むビジネス・パーソンが多くなっています。しかし、一方で具体的な能力開発の方法がわからない、あるいは資格を取得したいがどんな資格をとったらよいかわからない、といった方々も少なくありません。

ビジネス・キャリア検定試験は、これまで外から見るとわかりにくいと言われてきた事務系職務分野において業務遂行能力向上と能力の証明を目指した公的資格試験であり、ビジネス・パーソンのキャリア開発のための有効な手段となります。また、特定領域だけでなく、人事・人材開発・労務管理、営業・マーケティング、生産管理など、事務系職務分野を幅広く網羅(8分野)していますので、現在の職務、これからやってみたい職務に応じた学習・受験ができます。



活用の仕方

専門能力を高める、仕事の理解を深める

仕事ができる人は、経験や勘だけでなく裏付けとなる専門知識を修得しています。専門知識は成果達成のために不可欠なものです。標準テキストによる体系的な学習、試験へのチャレンジを通して確実に専門能力が高まり、仕事への興味が増す、幅広い視点で仕事を捉えることができるなどの効果も期待できます。

能力を証明する、前向きな姿勢をアピールする

試験に合格することで自らの能力を評価することができ、積極的な姿勢のアピールにもなります。また、ビジネス・キャリア検定試験は公的資格ですので社会的にも信用性が得られ、もちろん履歴書・名刺に書くこともできます。

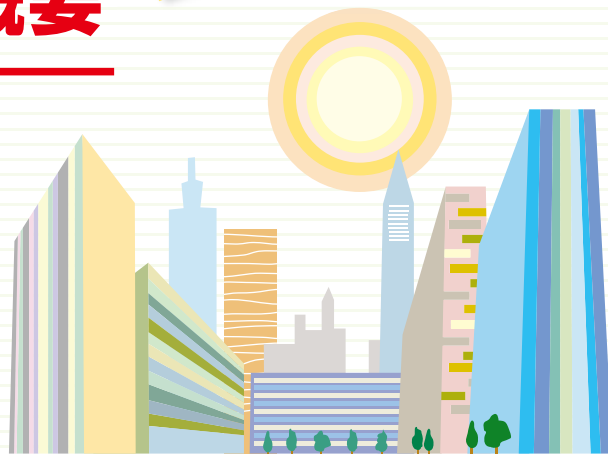
計画的なキャリア開発に努める、自己実現を目指す

社内外を問わず、なりたい自分を目指すには計画的なキャリア開発が必要です。自ら立てたキャリア開発の目標が達成できると、満足感とともに、次の目標に向かっての意欲、やる気が高まります。ビジネス・キャリア検定試験は、仕事に密着した試験ですので、キャリア開発の目標として使いやすいツールです。

ビジネス・キャリア検定 活用企業の活用概要

様々な企業が活用!

ビジネス・キャリア検定試験は、様々な業種の企業に採用され、活用いただいています。ここでは、ビジネス・キャリア検定試験活用企業の活用概要の一部をご紹介します。



(五十音順)

● 甘利香辛食品株式会社 (京都府京都市)

ビジネス・キャリア検定の受験を昇格要件とし、自己啓発ではあるが受験せざるを得ない仕組みを作った。なお、昇格要件は受験であり、合格か不合格かは直接要件にしていなが、合格者には社員の前で合格祝い金を渡す儀式を実施。自分が成長するには、本人が自ら進んで前向きに取り組む自己啓発でなければならず、「会社のためにやるのではなく、あくまでも自分のためにやるもの」が趣旨。「これまでの何気なくやっていた仕事が仕組みとして理解できた」という者、社内の報告書に専門用語が使われるなど、明らかな違いも見受けられる。

● 小倉クラッチ株式会社 (群馬県桐生市)

能力開発制度として、階層別に、必須能力・研修講座・自己啓発支援(通信教育推薦講座)・必要資格等を体系化しており、職能別(営業、経営企画…)での昇格要件資格の選択肢のひとつとしてこの試験が入っている。合格で受験料が会社負担。導入の効果は①計画的な能力開発に役立つ、②社員の能力の客観的な評価ができる、③試験を昇進・昇格・異動と結びつけるとより効果的。

● 株式会社ジェーシービー (東京都港区)

【人事部内での人材育成に活用】業務内容の異なる各グループがお互いの仕事の内容、ひいては人事部の仕事の全体像を理解するために、役員含め全員が「人事・人材開発」「労務管理」の2級または3級を受験。

【全社展開】2008年度より全単位を資格取得奨励金制度の対象資格に認定、社員の自己啓発の一手段とする。

●株式会社白崎ホールディングス(白崎グループ) (福井県鯖江市:福井本社)

本人の実務に即した専門知識・能力を客観的に評価できる、社内研修・自己啓発に対する教育効果を客観的に測定できるツールとして、ビジネス・キャリア検定試験の合格を昇格要件のひとつとしたり、社員の能力開発のひとつとして関心のある分野又は職務に関連した分野・今後やりたい職務等の受験・合格を推奨している。企業支援として、受講料・受験料等の補助。

●株式会社不二越 (富山県富山市)

自らの役割を遂行するうえで必要な専門知識、技術・技能に関連する資格取得を通じて、一人ひとりのスキル向上、グループ全体のレベルアップをめざす「一人1タレント」活動を展開。その中で、ビジネス・キャリア検定試験は管理・スタッフ職や営業職のキャリアアップを公的に評価できることから、会社推奨資格のひとつとした。資格取得者の社内報での紹介、社内パーティーへの招待などもあり、新たな目標に積極的にチャレンジするという企業風土がグループ全体に広がってきている。

●株式会社丸和運輸機関 (埼玉県吉川市)

10年前に設立した社内大学校(丸和ロジスティクス大学)を昨年9月にビジネス・キャリア検定試験ロジスティクス・オペレーション3級・2級の認定講座とした。社内大学校のカリキュラムに社外にも通じる公的資格の取得を組み込むことにより、社員のモチベーションアップ、ステータスの向上を図っている。また、上記認定に合わせて、ロジスティクス・オペレーション以外の部門においても社内補助金制度を活用したビジネス・キャリア検定の資格取得を推奨している。

●住金プラント株式会社 営業本部 大阪支店 (大阪府大阪市)

営業職に必要とされる能力の項目をビジネス・キャリア検定から抽出し、具体例に基づく要素・項目・解説を加えた独自の「営業力量評価体系」(マニュアル)を構築。これに基づいて自らの力量を評価し、必要力量に満たない要素・項目の強化・向上を図る教育プログラムを作り上げ実践。標準テキストの学習をOFF-JTとし、試験の結果等を成果評価の一端として活用。

サポート体制(標準テキスト代、通信講座受講料、受験料の負担)の整備。合格者への奨励金の支給。

●トピー実業株式会社 (東京都品川区)

社員教育のコアスキル醸成として、ビジネス・キャリア検定の通信教育を活用(会社が受講料援助)。自己啓発だが受講が義務という位置付け。人事制度との連動(試験合格をひとつの公的資格取得と位置付け、昇格持ち点に加点)やエンプロイヤビリティ向上の動機付けとしてこの試験を利用。

ビジネス・キャリア検定試験の沿革

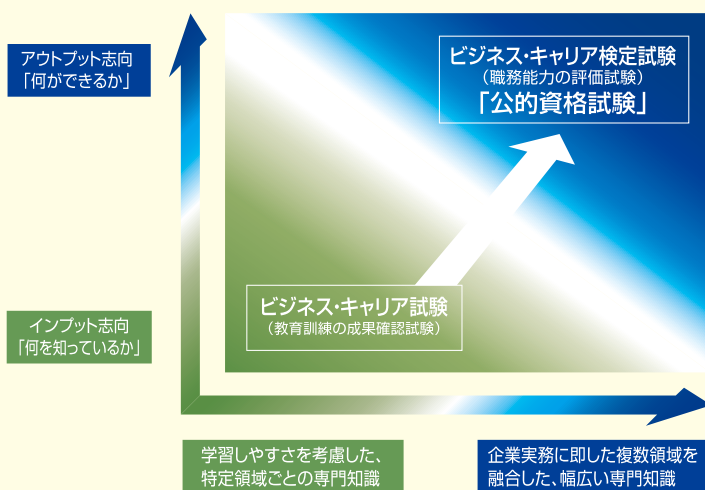
ビジネス・キャリア試験は平成6年以降厚生労働大臣認定講座修了者などを対象とした「教育訓練の成果確認試験」として実施してまいりましたが、平成19年度からビジネス・パーソンを対象としたより企業実務に即した「能力評価試験」にリニューアルいたしました。

ビジネス・キャリア検定試験は、人事評価・人材開発などに、また、ビジネス・パーソンのキャリア・アップに一層活用できるように、平成18年度までの試験単位のユニットを企業の職務内容に対応して大括り化するとともに、職務遂行に必要な実務能力を評価するため、試験問題を質量ともに拡充するなど、企業実務に即した専門的知識・能力を客観的に評価できる試験にブラッシュ・アップしました。

ビジネス・キャリア検定試験の基本コンセプト

「仕事ができる人材」※に求められる実務能力を問う能力評価試験

※幅広い専門知識・能力を活用して、期待される成果や目標を達成できる人材



時代に合わせブラッシュ・アップ!



受験のお申込み方法

受験申請案内書は、各都道府県職業能力開発協会等で配布しています。

また、ビジネス・キャリア検定ホームページ(<http://www.bc.javada.or.jp/>)からダウンロードすることもできます。受験申請書にご記入の上、受験申請受付期間内に最寄りの都道府県職業能力開発協会に郵送または持参により申請してください。(中央職業能力開発協会では、受付を行っておりません。)

なお、企業、事業所単位で従業員の受験をまとめて申請いただく、一括申請も受け付けております。詳しくは、ビジネス・キャリア検定ホームページ(<http://www.bc.javada.or.jp/>)をご参照ください。

【お問い合わせ先】

ビジネス・キャリア検定につきましては、下記までお問い合わせください。

中央職業能力開発協会

〒112-8503 東京都文京区小石川1-4-1 住友不動産後楽園ビル

TEL 03(5800)3473 FAX 03(5800)3923

(ビジネス・キャリア検定ホームページ <http://www.bc.javada.or.jp/>)

※中央職業能力開発協会は、昭和54年に職業能力開発促進法に基づき、国の認可を受けて設立された公的機関です。当協会では、国や47都道府県の各職業能力開発協会と連携を図りながら、国家検定である技能検定試験の実施、ビジネス・キャリア検定制度の運営、職業能力評価基準の整備など、職業能力開発の分野における中核的な専門機関として各種事業に取り組んでいます。



B U S I N E S S C A R E E R

各都道府県職業能力開発協会及び職業能力開発サービスセンター

名称	電話番号	FAX番号	所在地	HPアドレス
北海道職業能力開発協会 北海道職業能力開発サービスセンター	011-825-2387 011-825-2388	011-825-2390	〒003-0005 札幌市白石区東札幌5条1-1-2 北海道立職業能力開発支援センター内	http://www.h-syokunou.or.jp/
青森県職業能力開発協会 青森職業能力開発サービスセンター	017-738-5561 017-738-6464	017-738-5551	〒030-0122 青森市大字野尻字今田43-1	http://www.a-noukaikyo.com/
岩手県職業能力開発協会 岩手職業能力開発サービスセンター	019-654-5427 019-654-7552	019-654-4088	〒020-0022 盛岡市大通3-2-8 岩手県金属工業会館5F	http://www.noukai.com/
宮城県職業能力開発協会 宮城職業能力開発サービスセンター	022-271-9260 022-271-9223	022-271-9242	〒981-0916 仙台市青葉区青葉町16-1	http://www.miyagi-syokunou-kyoukai.com/
秋田県職業能力開発協会 秋田職業能力開発サービスセンター	018-862-3510 018-823-0370	018-824-2052	〒010-1601 秋田市向浜1-2-1 秋田県職業訓練センター内	
山形県職業能力開発協会 山形職業能力開発サービスセンター	023-644-8562 023-644-4250	023-644-2865	〒990-2473 山形市松栄2-2-1	
福島県職業能力開発協会 福島職業能力開発サービスセンター	024-525-8681 024-525-8680	024-523-5131	〒960-8043 福島市中町8-2 福島県自治会館5F	http://business2.plala.or.jp/fuvada/
茨城県職業能力開発協会 茨城職業能力開発サービスセンター	029-221-8647 029-221-0639	029-226-4705	〒310-0005 水戸市水府町864-4 茨城県職業人材育成センター内	http://www.ib-syokkyo.com/
栃木県職業能力開発協会 栃木職業能力開発サービスセンター	028-643-7002 028-643-0023	028-600-4321 028-643-2357	〒320-0043 宇都宮市桜2-2-28 栃木県桜別館	http://www.tochi-vada.or.jp/
群馬県職業能力開発協会 群馬職業能力開発サービスセンター	0270-23-7761	0270-21-0568	〒372-0801 伊勢崎市宮子町1211-1	http://www2.gunmanet.ne.jp/g-vada/
埼玉県職業能力開発協会 埼玉職業能力開発サービスセンター	048-829-2803 048-827-0075	048-825-6481	〒330-0074 さいたま市浦和区北浦和5-6-5 埼玉県浦和地方庁舎5F	http://www.saitama-vada.or.jp/
千葉県職業能力開発協会 千葉職業能力開発サービスセンター	043-296-1150 043-296-1120	043-296-1186	〒261-0026 千葉市美浜区幕張西4-1-10	http://www.chivada.or.jp/
東京都職業能力開発協会 東京職業能力開発サービスセンター	03-5211-2352~4 03-5211-2355~7	03-5211-2358	〒102-0072 千代田区飯田橋3-10-3 東京しごとセンター7F	http://www.tokyo-nokaikyo.or.jp/
神奈川県職業能力開発協会 神奈川職業能力開発サービスセンター	045-633-5420 045-633-5423	045-633-5421	〒231-0026 横浜市中区寿町1-4 かながわ労働プラザ内	http://www.kan-nokaikyo.or.jp/
新潟県職業能力開発協会 新潟職業能力開発サービスセンター	025-283-2155 025-283-2144	025-283-2156	〒950-0965 新潟市中央区新光町15-2 新潟県公社総合ビル4F	http://www.nvada.com/
富山県職業能力開発協会 富山職業能力開発サービスセンター	076-432-9883 076-433-2578	076-432-9894	〒930-0094 富山市安住町7-18 安住町第一生命ビル2F	http://www.toyama-noukai.or.jp/
石川県職業能力開発協会 石川職業能力開発サービスセンター	076-262-9020 076-262-9027	076-262-3913	〒920-0862 金沢市芳斉1-15-15 石川県職業能力開発プラザ3F	http://www.ishivada.com/
福井県職業能力開発協会 福井職業能力開発サービスセンター	0776-27-6360 0776-24-8839	0776-27-2060	〒910-0005 福井市大手2-9-10 福井県電気ビル内	http://www.fukui-shokunou.jp/
山梨県職業能力開発協会 山梨職業能力開発サービスセンター	055-243-4916 055-243-4918	055-243-4919	〒400-0055 甲府市大津町2130-2	http://www.yavada.jp/
長野県職業能力開発協会 長野職業能力開発サービスセンター	026-234-9050 026-234-9080	026-234-9280	〒380-0836 長野市大字南長野南県町688-2 長野県婦人会館3F	http://www.navada.or.jp/
岐阜県職業能力開発協会 岐阜職業能力開発サービスセンター	058-233-4777 058-294-0550	058-233-3449	〒502-0841 岐阜市学園町2-33 岐阜県人材開発センター内	http://www.gifu-shokunou.or.jp/
静岡県職業能力開発協会 静岡職業能力開発サービスセンター	0543-46-6841 0543-47-4703	0543-45-2397	〒424-0881 静岡市清水区桶160	http://www13.ocn.ne.jp/~shivada/
愛知県職業能力開発協会 愛知職業能力開発サービスセンター	052-524-2032 052-524-2035	052-524-2036	〒451-0035 名古屋市西区浅間2-3-14	http://www.avada.or.jp/
三重県職業能力開発協会 三重職業能力開発サービスセンター	059-228-2732	059-228-1134	〒514-0004 津市栄町1-954 三重県栄町庁舎4F	http://www.mivada.or.jp/

名称	電話番号	FAX番号	所在地	HPアドレス
滋賀県職業能力開発協会 滋賀職業能力開発サービスセンター	077-533-0850 077-537-6868	077-537-6540	〒520-0865 大津市南郷5-2-14	http://www.shiga-nokaikyo.or.jp/
京都府職業能力開発協会 京都職業能力開発サービスセンター	075-431-6644 075-431-7411	075-431-6664	〒602-8444 京都市上京区今出川通智恵光院西入 京都府職業能力開発支援センター2F	http://www.kyo-noukai.com/
大阪府職業能力開発協会 大阪職業能力開発サービスセンター	06-6946-2621 06-6946-2625	06-6946-2626	〒540-0033 大阪市中央区石町2-5-3 エル・おおさか南館8F	http://www.osaka-noukai.jp/
兵庫県職業能力開発協会 兵庫職業能力開発サービスセンター	078-371-2091 078-371-2094	078-371-2095	〒650-0011 神戸市中央区下山手通6-3-30 兵庫勤労福祉センター1F	http://www.noukai-hyogo.jp/
奈良県職業能力開発協会 奈良職業能力開発サービスセンター	0742-24-4127	0742-23-7690	〒630-8213 奈良市登大路町38-1 奈良県中小企業会館2F	http://www.aaa.nara.nara.jp/
和歌山県職業能力開発協会 和歌山職業能力開発サービスセンター	073-425-4555 073-425-5455	073-425-4773	〒640-8272 和歌山市砂山南3-3-38 和歌山技能センター内	http://www.nnc.or.jp/~wsnkk-30/
鳥取県職業能力開発協会 鳥取職業能力開発サービスセンター	0857-22-3494 0857-21-1626	0857-21-6020	〒680-0845 鳥取市富安2-159 久本ビル5F	http://www.hal.ne.jp/syokunou/
島根県職業能力開発協会 島根職業能力開発サービスセンター	0852-23-1755 0852-26-9331	0852-22-3404	〒690-0048 松江市西嫁島1-4-5 SPビル2F	http://www.noukai-shimane.or.jp/
岡山県職業能力開発協会 岡山職業能力開発サービスセンター	086-225-1548 086-223-3441	086-234-1806	〒700-0824 岡山市内山下2-3-10	http://www.okayama-syokunou.or.jp/
広島県職業能力開発協会 広島職業能力開発サービスセンター	082-245-4020 082-245-4294	082-245-4858	〒730-0052 広島市中区千田町3-7-47 広島県情報プラザ5F	http://www.hirovada.or.jp/
山口県職業能力開発協会 山口職業能力開発サービスセンター	083-922-8646 083-932-2335	083-922-9761	〒753-0074 山口市中央4-3-6	http://www2.ocn.ne.jp/~syokunou/
徳島県職業能力開発協会 徳島職業能力開発サービスセンター	088-662-5364 088-662-0303	088-662-0303	〒770-8006 徳島市新浜町1-1-7	http://www.tokunoukai.jp/
香川県職業能力開発協会 香川職業能力開発サービスセンター	087-882-2854 087-882-6993	087-882-2962	〒761-8031 高松市郷東町587-1 香川地域職業訓練センター内	http://www.noukai-kagawa.or.jp/
愛媛県職業能力開発協会 愛媛職業能力開発サービスセンター	089-941-5885 089-932-6002	089-934-6358	〒790-0003 松山市三番町4-10-1 愛媛県三番町ビル2F	http://nokai.bp-ehime.or.jp/
高知県職業能力開発協会 高知職業能力開発サービスセンター	088-846-2300 088-846-2305	088-846-2302	〒781-5101 高知市布師田3992-4	
福岡県職業能力開発協会 福岡職業能力開発サービスセンター	092-671-1238 092-671-5918	092-671-1354	〒813-0044 福岡市東区千早5-2-24	http://www.fukuoka-noukai.or.jp/
佐賀県職業能力開発協会 佐賀職業能力開発サービスセンター	0952-24-6408	0952-24-5479	〒840-0814 佐賀市成章町1-15	http://www.saga-noukai.or.jp/
長崎県職業能力開発協会 長崎職業能力開発サービスセンター	095-882-1616 095-882-3763	095-882-1450	〒851-2107 西彼杵郡時津町久留里郷1439-31 長崎地域職業訓練センター内	http://www.nagasaki-noukai.or.jp/
熊本県職業能力開発協会 熊本職業能力開発サービスセンター	096-384-1711 096-385-4878	096-384-2676	〒862-0950 熊本市水前寺6-5-19 熊本県住宅供給公社ビル201	http://www.noukai.or.jp/
大分県職業能力開発協会 大分職業能力開発サービスセンター	097-542-3651 097-542-0163	097-542-0996	〒870-1141 大分市大字下宗方字古川1035-1 大分地域職業訓練センター内	http://www.noukai-oita.com/
宮崎県職業能力開発協会 宮崎職業能力開発サービスセンター	0985-58-1570	0985-58-1554	〒889-2155 宮崎市学園木花台西2-4-3	http://www.syokuno.or.jp/
鹿児島県職業能力開発協会 鹿児島職業能力開発サービスセンター	099-226-3240	099-222-8020	〒892-0836 鹿児島市錦江町11-40 鹿児島県鹿児島地域振興局第3庁舎3F	http://www.syokunou.or.jp/
沖縄県職業能力開発協会 沖縄職業能力開発サービスセンター	098-862-4278 098-866-4964	098-866-4964	〒900-0036 那覇市西3-14-1	http://www.oki-vada.or.jp/

JAVADA(中央職業能力開発協会)は、
企業と社会の、そして働く人々の未来に向けて
さまざまな支援事業に取り組んでいます。

職業能力評価基準のご案内

“職業能力評価基準”は、「職業能力が適正に評価される社会基盤づくり」を進めるために、能力評価のいわば“ものさし”、“共通言語”として厚生労働省が定めているものです。

企業において期待される責任・役割の範囲と職務の難易度によるレベルに応じて、職務遂行に必要な職業能力【①期待される職務上の成果につながる行動と、②そのために必要な技能・技術及び知識】を記述したものです。

くわしくは…

能力評価

検索

職業能力評価基準のご案内 <http://www.hyoka.javada.or.jp/>

人事制度整備への活用には…

職業能力評価基準を活用した**職能要件書**などを活用!

採用すべき人材の明確化には…

人材要件確認表などを活用!

ジョブ・カード制度への活用には…

ジョブ・カード様式6(評価シート)の「Ⅲ 技能・技術に関する能力(2)専門的事項」を職業能力評価基準から作成することが可能!

YES-プログラム

(若年者就職基礎能力支援事業)

国(厚生労働省)の企業調査に基づいて、企業が採用に当たって重視する能力を「就職基礎能力」として5つの領域に整理し、

- 1 「就職基礎能力修得の目安」として身につけるべき能力を明らかにし、
- 2 これを修得できる講座(試験)を認定等して学習機会を整え、
- 3 厚生労働大臣が修得証明書を発行して就職基礎能力を公証して、
若者たちの就職に向けた努力を支援する制度です。

YES-プログラム

パソコンサイト

くわしくは…

<http://www.bc.javada.or.jp/yes/>

モバイルサイト

<http://www.bc.javada.or.jp/yes-m/>



キャリア形成推進マガジンによる情報提供

職業能力開発推進者を始めキャリア形成に関心のある方々に有用な情報を毎月E-mailにより定期的に無料で配信しています。

情報提供内容

- **今月のトピックス**
[能力開発をめぐる動き]
- **キャリア ナウ**
[キャリアに関する研究者からの提言]
- **ビジネス・キャリア検定情報**
- **職業能力開発推進者からの報告**
- **技能検定情報**
- **人材育成コンサルタントの視点**
- **キャリア・コンサルティングの現場からの報告**
- **中央協会・都道府県協会ニュース**

キャリア形成推進マガジンによる情報提供

お申し込みは…

<https://www.agora.javada.or.jp/magazine/>



〒112-8503 東京都文京区小石川1-4-1
住友不動産後楽園ビル
TEL.03(5800)3473 FAX.03(5800)3923
<http://www.javada.or.jp/>

お問い合わせ先