

中小企業診断士の現状と課題

遠原 智文, 三島 重顕, 前田 卓雄

1. はじめに
2. 問題意識と先行研究
3. 中小企業診断士の現状と課題
4. むすびに代えて

1. はじめに

「高度プロフェッショナル」という用語に注目が集まっている。2015年2月13日に公表された「今後の労働時間法制等の在り方について」の柱が、労働時間ではなく仕事の成果で賃金を決定する「特定高度専門業務・成果型労働制（高度プロフェッショナル制度）」の導入であるためである。この制度の対象者は、経済活力の源泉であるイノベーションとグローバル化を担う高い専門能力を有する労働者である。具体的には、年収1,075万以上で、金融商品の開発業務、金融商品のディーリング業務、アナリストの業務（企業・市場等の高度な分析業務）、コンサルタントの業務（事業・業務の企画運営に関する高度な考案又は助言の業務）、研究開発業務等に従事する労働者である¹。本制度の導入に関しては、様々な意見が出ているが、「高度プロフェッショナル」に対する経営管理の在り方が、それ以外の労働者のそれと違いがあることは確かである。

一方、似たような用語で、「高度専門職」というものが従来から存在している。「高度専門職（専門的知識等であって高度のもの）」とは、労働基準法第14条第1項第1号の規定に基づき厚生労働大臣が定める基準（平成15年厚生労働省告示第356号）によると、博士の学位（外国において授与されたこれに該当する学位を含む）を有する者に次いで、具体的には以下の資格の保有者があげられている。すなわち、公認

¹ 「今後の労働時間法制等の在り方について（報告）」, pp. 8-9。

会計士，医師，歯科医師，獣医師，弁護士，一級建築士，税理士，薬剤師，社会保険労務士，不動産鑑定士，技術士，弁理士の12の資格である。「高度プロフェッショナル」と同様に、「高度専門職」も，企業の内部で雇用されている場合は，彼らに対する経営管理の在り方は，それ以外の労働者のそれと違いが出てくるであろう。

2. 問題意識と先行研究

2-1. 問題意識

上記の研究課題を考究するための一環として，労働基準法における「高度専門職」としての資格の変遷について吟味していたところ，以下の2つの点が明らかになった。1つは，12の資格のうち，税理士が前基準（平成10年労働省告示第153号）から追加されていることである。もう1つは，中小企業診断士の追加が検討されていたことである²。このことから，中小企業診断士は非常に専門性の高い資格に相当するものとして位置づけられていることがわかる。

では，中小企業診断士とは，どのような資格なのであろうか。中小企業診断士は，中小企業支援法（昭和38年7月15日法律第147号）第11条に基づいて，経済産業大臣が登録する国家資格であり，「中小企業の経営資源に関し適切な経営の診断及び経営に関する助言（経営診断）に従事する者」とされている。具体的には，現状分析を踏まえた企業の成長戦略のアドバイスを主要な業務としている。そして，策定した成長戦略を実行するに当たって具体的な経営計画を立て，その実績やその後の経営環境の変化を踏まえた支援を行うために，中小企業診断士は，専門的知識の活用とともに，企業と行政，企業と金融機関等のパイプ役，中小企業への施策の適切な活用支援まで，幅広い活動に対応した役割を果たしている³。

中小企業診断士は取得することが非常に困難な国家資格である。その試験の合格率は，図表1および図表2からみてわかるように，第1次試験の合格率が約20%で，第2次試験の合格率も約20%である。よって，この資格は1次試験の受験者がスト

²たとえば，「労働基準法第14条第1号及び第2号の規定に基づき厚生労働大臣が定める基準の一部を改正する告示案について」では，中小企業診断士が追加資格としてあげられている。

³中小企業診断協会（<https://www.j-smeca.jp/index.html>）「中小企業診断士ってなに？」

図表 1 中小企業診断士試験の申込者数・合格率等の推移（第 1 次試験）

	申込者数	受験者数①	受験者数② (A)	試験合格者数 (B)	試験合格率 (B) ÷ (A)
平成18年度	16,595	13,683	12,542	2,791	22.3%
平成19年度	16,845	14,285	12,776	2,418	18.9%
平成20年度	17,934	15,244	13,564	3,173	23.4%
平成21年度	20,054	16,930	15,056	3,629	24.1%
平成22年度	21,309	17,901	15,922	2,533	15.9%
平成23年度	21,145	17,832	15,803	2,590	16.4%
平成24年度	20,210	17,168	14,981	3,519	23.5%
平成25年度	20,005	16,627	14,252	3,094	21.7%
平成26年度	19,538	16,624	13,805	3,207	23.2%
平 均	19,293	16,255	14,300	2,995	21.0%

(注 1) 第 1 次試験は、「経済学・経済政策」「財務・会計」「企業経営理論」「運営管理（オペレーション・マネジメント）」「経営財務」「経営情報システム」「中小企業経営・中小企業政策」の 7 科目が、それぞれ 60 点以上であっても、1 科目でも 40 点未満のものがあると合格できない。

(注 2) 平成18年度から科目合格制度（合格した科目が最大 3 年間、免除申請ができる）が導入されている。

(注 3) 受験者数①は、1 科目でも受験した者の人数。

(注 4) 受験者数②は、欠席した科目が 1 つもない者の人数。

(出所) 中小企業診断協会 (<https://www.j-smeca.jp/index.html>) 「中小企業診断士試験」を基に筆者作成

図表 2 中小企業診断士試験の申込者数・合格率等の推移（第 2 次試験）

	申込者数	受験者数① (筆記試験)	受験者数② (筆記試験) (A)	口述試験を 受験する資格 を得た者	試験合格者数 (B)	試験合格率 (B) ÷ (A)
平成18年度	4,131	4,023	4,014	806	805	20.1%
平成19年度	4,060	3,955	3,947	800	799	20.2%
平成20年度	4,543	4,429	4,412	877	875	19.8%
平成21年度	5,489	5,342	5,331	955	951	17.8%
平成22年度	4,896	4,747	4,736	927	925	19.5%
平成23年度	4,142	4,014	4,003	794	790	19.7%
平成24年度	5,032	4,894	4,878	1,220	1,220	25.0%
平成25年度	5,078	4,922	4,907	915	910	18.5%
平成26年度	5,058	4,910	4,885	1,190	1,185	24.3%
平 均	4,714	4,582	4,568	943	940	20.6%

(注 1) 第 2 次試験は、「組織・人事」、「マーケティング・流通」、「生産・技術」、「財務会計」に関する実務の事例についての筆記試験と口述試験からなる。そして、第 2 次試験合格後、3 年以内に実務補習（15 日以上）を受けるか、診断実務（15 日以上）に従事することで、中小企業診断士として登録申請ができる。なお、これらに代えて、中小企業大学校の中小企業診断士養成課程および経済産業大臣が登録する登録養成機関が行う登録養成課程を修了することでも、登録申請はできる。

(注 2) 受験者数①は、1 科目でも受験した者の人数。

(注 3) 受験者数②は、欠席した科目が 1 つもない者の人数。

(出所) 中小企業診断協会 (<https://www.j-smeca.jp/index.html>) 「中小企業診断士試験」を基に筆者作成

図表3 受験者（第1次試験）の分布

勤 務 先	申 込 者		合 格 者 数	
	人 数	割 合	人 数	割 合
経営コンサルタント自営業	245	1.3%	24	0.7%
税理士・公認会計士等自営業	465	2.4%	104	3.2%
上記以外の自営業	481	2.5%	69	2.2%
経営コンサルタント事業所等勤務	496	2.5%	72	2.2%
民間企業勤務	11,267	57.7%	1,975	61.6%
政府系金融機関勤務	356	1.8%	75	2.3%
政府系以外の金融機関勤務	2,109	10.8%	304	9.5%
中小企業支援機関	496	2.5%	55	1.7%
独立行政法人・公益法人等勤務	272	1.4%	49	1.5%
公務員	579	3.0%	120	3.7%
研究・教育	113	0.6%	16	0.5%
学生	517	2.6%	52	1.6%
その他（無職を含む）	2,142	11.0%	292	9.1%
合 計	19,538	100.0%	3,207	100.0%

（出所）中小企業診断協会（<https://www.j-smeca.jp/index.html>）「中小企業診断士試験」を基に筆者作成

図表4 職業の分布

職 業	申 込 者	
	回答数	割 合
プロコン経営（他資格兼業なし）	486	23.1%
プロコン経営（他資格兼業あり）	363	17.3%
コンサルティング会社等勤務	87	4.1%
公務員	29	1.4%
公的機関・団体等	92	4.4%
調査・研究機関	19	0.9%
金融機関	202	9.6%
民間企業（金融機関除く）	691	32.9%
資格は持っているが、コンサルティング活動も勤務もしていない	44	2.1%
その他	79	3.8%
無回答	10	0.5%
合 計	2,102	100.0%

（出所）「データでみる中小企業診断士2011年版：中小企業診断士アンケート結果から」（http://j-net21.smrj.go.jp/known/s_hiroba/data2011/index.html）

レートで2次試験を合格する割合は約4%である⁴。また中小企業診断士は、ビジネスマンに非常に人気の高い資格である。たとえば、日本経済新聞社と日経HRが

⁴なお、第1次試験に合格すると、翌年までの第2次試験の受験資格を得ることができる。

共同で実施した「新たに取得したい資格」についての調査では、中小企業診断士は第6位(12%)となっている⁵。これを受けて、中小企業診断士の1次試験の受験(合格)者は、図表3にあるように、約6割を民間企業勤務が占めている。しかも、図表4からわかるように、このような難関資格の有資格者の多くが、「プロコン⁶経営(40.4%)」として独立開業するのではなく、「企業内診断士(48.3%)⁷」として既存の所属先に所属しており、しかもその大多数は民間の大企業に所属している⁸。

一方、中小企業診断士に診断・助言を受ける立場にある中小企業は、全企業数の99.7%を占めており、地域社会にとっては経済を支え雇用を提供する重要な存在である。従来、中小企業は大企業と比べて経営資源に乏しく、組織存続を目的に、中小企業診断士から企業運営上の支援を受ける存在であった。ところが、現在では日本経済のダイナミズムの源泉と位置づけられるようになっている。それゆえ、中小企業は大企業と同程度の経営管理スキルが求められるようになり、より積極的な意味で中小企業診断士の診断・助言を受けるべき存在へと変容している。しかしながら、日本社会では中小企業診断士が十分に活用されてこなかったこともあってか、1986年以降、中小企業数は長期の減少基調にある。よって、中小企業が所属先の大企業での豊富な経験と資格取得による中小企業に関する深い造詣を兼備する民間企業診断士の専門能力を積極的に活用することは、中小企業の再活性化ひいては日本経済の成長の一助になる可能性を秘めているのではなかろうか。

そこで、本稿では予備的考察として、以下の作業を行うこととする。まず学術的な高度専門職としての中小企業診断士を確認する。そして、企業内診断士を中心と

⁵ちなみに、1位から5位までは、TOEICテスト(Aレベル, 860点以上)(19.3%)、TOEICテスト(Bレベル, 730~860未満)(18.3%)、TOEICテスト(Cレベル, 470~730未満)(17.3%)、宅地建物取扱主任(13.4%)、日商簿記検定2級(12.7%)である(日本経済新聞(2015年1月13日)朝刊)。

⁶「プロフェッショナルコンサルタント」の略で、「有料コンサルで生計を立てている人」という意味で使われることが多い。

⁷ここでいう「企業内診断士」とは、図表4の職業のうち、公務員、公的機関・団体等、金融機関、民間企業(金融機関を除く)に所属している中小企業診断士のことを指す。これに加えて、企業に所属しているという広い観点では、経営スキルの向上を目指して、中小企業診断士の資格を取得している「経営者診断士」も、企業内診断士として含めることができる。なお、本稿においては、企業内診断士には経営者診断士を含めずに議論していく。

⁸我々のインタビュー調査では、実際には有資格者の2割から3割しか独立開業しておらず、残りの7割から8割は企業に所属する企業内診断士として留まっているのではないかというコメントが多く聞かれた。

した中小企業診断士に対して実施したインタビュー調査の結果に基づいて、中小企業診断士の現状（メリットとデメリット）を明らかにすると同時に、喫緊に解決すべき課題を導出する。

2-2. 先行研究

専門職の定義とその職業（資格）および経営管理に関する研究は新しいものでない。たとえば、専門職研究の古典である『THE PROFESSIONS』において、Carr-Saunders and Wilson（1933）は、専門職の職務内容を詳説している。また日本では、竹内（1971）が海外における先行研究に基づいて、現代の専門職の定義について整理している。近年では、日本における専門職のキャリアを対象とした、金井壽宏・鈴木竜太（2013）『日本のキャリア研究：専門技能とキャリア・デザイン』が出版されている。加えて、先の12種類の高度専門職の中でも、企業に勤務している人々の経営管理を対象とした最近の研究としては、薬剤師（三島（2014；2015））、一級建築士（前田・遠原・三島（2015））などがある。

また、太田（1993）は、先行研究に基づいて、「典型的なプロフェッション」の4つの基準を提示している。1つ目は専門的知識・技術に基づく仕事に従事する職業であることであり、その専門的知識・技術は理論的基礎を必要とし、長期的教育訓練によって獲得されるものである。2つ目は、サービスの提供にあたっては、プロフェッショナルとしての倫理的規範に従うことが求められることである。3つ目は、これらの能力的および倫理的基準を維持することを主目的とした職業団体が存在していることである。4つ目は、このような専門性、倫理性を保証する内的規制が存在するため、専門の領域においては独占的権限が伴うことである⁹。

では、太田（1993）のプロフェッションに関する基準と中小企業診断士との関連性についてみてみたい。それをまとめたのが、図表5である。これをみてわかるように、中小企業診断士は太田（1993）が指摘するプロフェッションの基準を一応は満たしているといえる。ただし、基準④に関しては、一定の留意が必要である。それは中小企業診断士には、特定の業務に関しての資格を有していなければ業務を行うことができない「業務独占資格」が事実上存在していないことである。唯一の業

⁹太田（1993），p. 17。

図表5 プロフェッション基準と中小企業診断士

太田（1993）		中小企業診断士
基準①	（１）理論的基礎を必要とする専門的知識・技術に基づく仕事に従事する職業 （２）長期的教育訓練による専門的知識・技術の獲得	（１）中小企業支援法12条に基づく、経済産業大臣指定試験機関である社団法人中小企業診断協会の実施する中小企業診断士試験 （２）登録有効期間は５年間で、登録を更新するためには、社団法人中小企業診断協会の実施する「中小企業診断士理論政策更新研修・論文審査」を受けて、新たな知識を獲得することが必要となる。
基準②	プロフェッショナルとしての倫理的規範に従うこと	社団法人中小企業診断協会「中小企業診断士倫理規程」の遵守
基準③	能力的・倫理的基準維持を主目的とした職業団体の存在	社団法人中小企業診断協会の存在
基準④	専門領域における独占的権限の存在	（産廃診断）

（出所）太田（1993）に基づいて筆者作成

務としては、産廃診断（産業廃棄物処理業診断）というものがある。しかしながら、普通の中小企業診断士では進出しにくいものであるので、中小企業診断士には事実上の業務独占資格がないといわれている¹⁰。とはいえ、先に述べたように、労働基準法における高度専門職として追加されることが検討されていたことを踏まえると、中小企業診断士を高度専門職（もしくはそれに準ずる専門職）とみなすことができるのではなかろうか。

しかしながら、高度専門職である中小企業診断士とくにその多くを占める企業内診断士に関する学術的な研究は、未開拓の分野である。たとえば、CiNiiにおいて、「企業内診断士」で検索すると、2015年8月31日の時点で、31件の検索結果であるが、情報誌の『企業診断（同友館）』の記載記事ばかりである。唯一の例外といえるものは、『日本経営診断学会論集』に掲載されている川村（2013）である。中小企業診断士でもある川村（2013）は、企業内診断士の活用について議論している。具体的には、副業禁止規定で無償の診断しかできないため、質の低下がみられる企業内診断士のサービスを向上させるために、企業内診断士によるNPO法人を設立し、得た収益をメンバーへの謝礼にすると同時に、第三者への寄付・公益事業に回すというものである。このようなスキームの提案がなされることは、企業内診断士の持つ専門的な知識が十分に活かしきれずに埋没している証左ともいえる。

¹⁰西條（2013），p. 22。

3. 中小企業診断士の現状と課題

筆者らは、中小企業診断士に対するインタビュー調査を行うため、兵庫県中小企業診断士協会が開催したセミナー等に特別に参加した。インタビュー回数は、2014年11月12日、11月29日、2015年2月7日、3月15日、6月6日の5回である。

兵庫県中小企業診断士協会では、会員の多数を占める企業内診断士が「どのようにしたら中小企業診断士の資格を活かすことができるか」という問題意識を持った活動を行っており、「企業内診断士祭り「わっしょい！」」や「企業内診断士の発表の場」、「中小企業庁の課長による中小企業白書セミナー」等を実施している。さらには、「わっしょい！」イベントから立ち上げられた製造業関連の企業内診断士を中心とした「ものづくり&SCM研究会」などの活動もある。これらのセミナー等は目的からして、一般の経営者等を対象としたものではなく、中小企業診断士の資格保持者を対象としているものである。したがって、筆者らは部外者にあたるが、筆者らの研究内容に興味を持ったメンバーから講演を依頼され、その後オブザーバーとして参加する了解を得た。セミナーには、企業内診断士や中小企業診断士の資格を持った経営者などが参加しており、彼・彼女らに対するインタビュー調査を行った。

まず現状（メリットとデメリット）についてまとめたものが図表6である。独立診断士となるメリットであるが、経営コンサルタントとして独立することを目指して、中小企業診断士を取得しているのので、当然モチベーションは高く、自らの得意とする分野に関する専門能力を発揮する機会が存在している。デメリットとしては、一部の売れっ子を除くと、それまでの所属先から安定的に支払われていた給与よりも、収入が不安定かつ低額になることが多い点である。

民間企業診断士のメリットは、独立診断士のデメリットと逆で、大企業に所属している人が相対的に多いこともあり、安定的に比較的高い給与を得ながら、自己啓発の一環として、資格を取得しスキルアップできることである。デメリットは、社内においては、能力発揮の機会は乏しく、むしろ難関の資格であるにもかかわらず、中小企業診断士の取得を所属先が積極的に評価することは少ないことである。なお、インタビュー調査において、中小企業診断士を取ったら、「経営に口を出してくるのではと思われて、上から煙たがられた」「資格の取得を上司からねたまれた」などという評価以前の意見が散見された。また社外におけるデメリットは、所属先の副業

図表6 中小企業診断士の現状

	メリット	デメリット
独立診断士	モチベーションの向上 専門能力の発揮機会の存在	不安定な収入
民間企業診断士	安定した収入 自己啓発	専門能力の発揮機会の少なさ 資格に対する低い評価 副業規定の存在
金融機関診断士	安定した収入 自己啓発 対外的なアピール	専門能力の発揮機会の少なさ 中小企業の支援スタイルのギャップ
行政機関診断士	安定した収入 安定したワーク・ライフ・バランス 自己啓発	専門能力の発揮機会の少なさ
経営者診断士	専門能力の発揮機会の存在 自己実現	大企業の社員という社会的立場の喪失 理想と現実のギャップ 倒産リスク

(出所) インタビュー調査に基づいて筆者作成

禁止の規定によって、資格にみあった専門能力を発揮する機会が少ないことである。したがって、一部の例外を除いて、彼らは企業内外でその資格に相当した専門性を活かす機会にほとんど恵まれていないといえる。

金融機関診断士のメリットは、民間企業診断士と同じく、比較的高い給与を安定的に得ながら、自己啓発の一環として、資格を取得することでスキルアップができることである。また中小企業診断士を社内に抱えているということが行政機関に対するアピールとなるので、資格を保有することで一定の評価を得ることができる。とはいえ、実際の業務は、金融支援が主なものであり、資格を活用して、経営支援を積極的に実施するという風土が根ざしていないところが多い。また金融支援も、人事異動のスペンが短いため、中小企業診断士としての知識を活かして、経営者の人物・覚悟・事業計画を重視した長期的な融資よりも、資金回収の確実さに重きを置いた短期的な融資になる傾向が強い。

行政機関診断士¹¹は、行政機関に勤務しているので、安定した収入とワーク・ライフ・バランスを確保しながら、自己啓発の一環として、資格を取得することでスキルアップができるというメリットがある。デメリットとしては、専門能力を発揮する機会

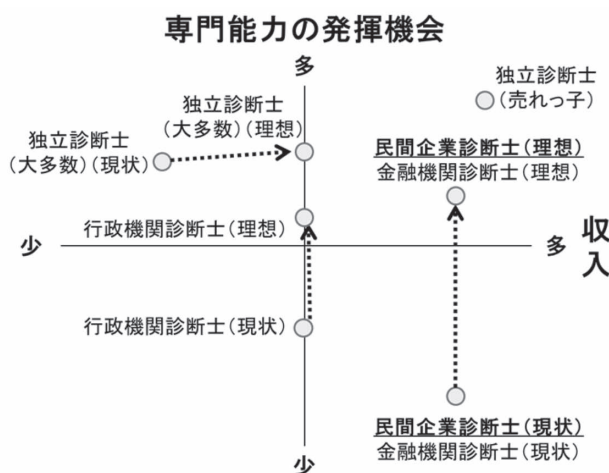
¹¹本稿では、「行政機関診断士」とは、公務員と公的機関・団体等の企業内診断士を指す。

が極めて少ないことである。行政機関は、民間の中小企業診断士を使う側である。よって、企業指導の機会に立ち会うことは多く、経験とともに客観的な視点が養われるが、中小企業診断士として活動する機会はほとんどない。

経営者診断士は、すでに会社で経営者として活躍している中小企業診断士である。とくに中小企業の経営者は現場には強いが、経営スキルについては弱い人が少なくない。よって、これを補完する意味で中小企業診断士の資格取得を目指す人がいる。また所属企業を辞めて起業する人や中小企業の後継者となる人などが、経営者としてのスキルを学ぶために、中小企業診断士を取得することもある。経営者診断士は、自社の経営のために中小企業診断士を取得しているので、専門能力を発揮する機会には存分に恵まれており、自己実現を達成することも可能となる。しかしながら、経営者であるので、倒産のリスクは存在する。また大企業を辞める場合は、安定的かつ比較的高い収入と「大企業の社員」という肩書といった生活保障に対する緩衝材を放棄することになる。加えて、中小企業診断士の資格取得で学んだ理想（理論）と中小企業の経営における現実とのギャップという困難に直面することとなる。

次に本調査により、抽出された最大の課題について明らかにする。図表7は、現状（メリットとデメリット）におけるキーワードともいえる「専門能力の発揮機会」と「収入」をそれぞれ縦軸と横軸にして、各々の中小企業診断士の活用課題すなわ

図表7 中小企業診断士活用の課題



（注）経営者診断士は収入のモデル化が難しいのでプロットしていない。

（出所）筆者作成

ち現状と理想像をプロットしたものである。

ここでの最大の課題は、何といても中小企業診断士の多くを占める大企業に所属する民間企業診断士の活用方法である。よって、喫緊の課題は、彼らが大企業に社員として所属しながらも、中小企業診断士としての専門能力の発揮機会を増やすような場面の検討となる。大企業には、難関な試験をクリアーしている中小企業診断士が社内にいるが、彼らを評価もしくは活用するような人事制度を整えているところは多くない。このため、中小企業診断士の取得者という優秀な人材を活用しきれていない。まさに、「埋もれる資産」もしくは「眠れる資産」ともいえる。中小企業診断士の資格取得は、経営者診断士が存在するように、経営スキルの研鑽の一助となる。よって、社内的な課題としては、中小企業診断士の資格取得者に対する評価を改善することが必要であることはいうまでもない。

一方、社外にその活躍の場を求めるとしても、副業を禁止する規定が存在していることが少なくない。これにより、中小企業診断士の取得者が主として週末といった勤務時間外に、社外で活動することが大きく制限されている。インタビュー調査において、「社内での評価ができないなら、せめて社外での活動に対する理解が欲しい」という意見が多いだけでなく、「社内の評価はそもそも求めているので、社外での活動を認めてほしい」という主張もあった。民間企業診断士が地域を支えている中小企業を勤務時間外でサポートすることは、所属先の企業にとっても社会的な貢献の1つともいえ、民間企業診断士、その勤務先の企業、地域企業（地域社会）の三方にとって、「よし」となるのではなかろうか。

4. むすびに代えて

優秀な外国人の人材を日本に呼び込むために、平成24年5月7日より、高度人材に対するポイント制による出入国管理上の優遇措置が導入されている。高度人材とは、国内の資本・労働とは補完関係にあり、代替することが出来ない良質な人材（我が国の産業にイノベーションをもたらすとともに、日本人との切磋琢磨を通じて、専門的・技術的な労働市場の発展を促し、我が国労働市場の効率性を高めることが期待される人材）である。高度人材の活動領域は、①高度学術研究分野（基礎研究や最先端の研究を行う研究者）や②高度専門・技術分野（専門的な技術や知識を活

かして新たな市場の獲得や新たな製品・技術開発などを行う者)といったものだけでなく、③高度経営・管理活動(我が国の企業のグローバルな事業展開などのため、豊富な実務経験を活かして、企業の経営・管理に従事する者)まで含まれている。しかも、就労する企業が中小企業であれば、別途10点のポイントが加点される¹²。このことから、①高度学術研究分野や②高度専門・技術分野だけでなく、③高度経営・管理活動に従事する人材が求められており、中小企業においてはとくに不足していることが読み取れる。

このような状況の下で、2011年6月に中小企業の海外展開支援の総合的な取り組みとして、「中小企業海外展開支援大綱」が決定された。さらに、この大綱は中小企業の海外展開支援ニーズの高まりを受けて、2012年3月に改定されている。これは中小企業の海外展開を積極的に支援していこうという政府の政策転換を反映している。そして、これを実現するためには、その担い手となるべく高度人材が必須である。しかしながら、中小企業の場合、上述のような人的資源が大企業に比べて、相対的に乏しい。民間企業診断士はその多くが大企業に属しており、グローバルな事業展開を通じて、豊富な実務経験を有している人材も少なくない。また彼らは中小企業診断士の資格取得を通じて、中小企業について通曉している。よって、これから海外展開を進めようとする中小企業に対して、民間企業診断士の専門能力を積極的に活用することは、日本の中小企業の再活性化ひいては日本経済の成長に多少なりとも寄与するのではなかろうか。今後の研究においては、民間企業診断士の専門能力を活用するための具体的な方策について、明らかにすることとしたい。

(謝辞) 本研究は、JSPS 科研費「高度専門職の需給逆転が職務と組織への関わり方に与える影響の実証研究(研究課題番号:26380491)」(代表研究者:遠原智文)の助成を受けたものです。

参考文献

- Carr-Saunders, A. M. and Wilson, P. A. (1933) *THE PROFESSIONS*, Oxford University Press.
- 金井壽宏・鈴木竜太(2013)『日本のキャリア研究:専門技能とキャリア・デザイン』,

¹²入国管理局 HP「高度人材ポイント制による出入国管理上の優遇制度」

白桃書房。

川村 悟 (2013) 「中小企業診断士（企業内診断士）の専門性発揮に関する一考察：診断報酬有償化によるサービス品質向上」『日本経営診断学会論集』, 13。

前田卓雄・遠原智文・三島重顕 (2015) 「高度専門職の需給状況と所属企業に対する認知に関する研究：建設会社に所属する一級建築士へのインタビュー調査から」『流通科学研究』, 15 (1)。

三島重顕 (2014) 「高度専門職の需給状況と所属企業に対する認知に関する一考察：薬剤師へのインタビュー調査から」『大阪経大論集』, 65 (4)。

三島重顕 (2015) 「高度専門職の需給状況と雇用管理に関する一考察：薬剤師に対するインタビュー調査から」『大阪経大論集』, 66 (1)。

太田肇 (1993) 『プロフェッショナルと組織：組織と個人の「間接的統合」』, 同文館出版。

西條由貴男 (2013) 『中小企業診断士の「お仕事」と「正体」がよ〜くわかる本：本当のところはどうなの？：本音がわかる！仕事ができる！』, 秀和システム。

竹内洋 (1971) 「専門職の社会学：専門職の概念」『ソシオロジ（社会学研究会）』, 16 (3)。

資料

厚生労働省「今後の労働時間法制等の在り方について（報告）」(<http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11201250-Roudoukijunkkyoku-Roudoujoukenseisakuka/houkoku.pdf>)

厚生労働省「労働基準法第14条第1号及び第2号の規定に基づき厚生労働大臣が定める基準の一部を改正する告示案について」(<http://www.mhlw.go.jp/public/kekka/2002/p0123-2.html#no1>)

入国管理局「高度人材ポイント制による出入国管理上の優遇制度」(http://www.immi-moj.go.jp/newimmiact_3/)