

# アンケート調査結果

## 第1章 調査結果の概要

働く人々の多くが自主的な職業生活設計を希望し<sup>1</sup>、一方で経済のグローバル化やサービス化が進んでより高度な専門的知識・スキルに対する要請が強まる中で、労働者による自発的なキャリアアップの機会をいかにして充実していくかが社会的、政策的課題として注目を集めつつある。2013年6月に閣議決定された「日本再興戦略」においては、非正規雇用労働者である若者等がキャリアアップ、キャリアチェンジできるような、また社会人の学び直しを促進するような雇用保険制度の見直しが、政策目標として掲げられた。

労働政策研究・研修機構では、以上のような状況を踏まえ、2014年1～2月にかけて、アンケート調査「企業における資格・検定等の活用、大学院・大学等の受講支援に関する調査」を実施した。調査は農林漁業・公務を除く常用雇用者100人以上のうち、9976社を調査対象とし、1475社から有効な回答を得た（有効回答率：14.8%）。

この調査で明らかにしようとした点は大きく2つである。1つは各種の資格・検定に対する企業のニーズや、企業内における資格・検定の扱いについてである。労働者がキャリアアップ、キャリアチェンジを図ろうとする際、あるいは学び直しを進める際、資格・検定等の取得が目標となるケースが多い。しかしながら労働者を雇用する企業側では、どのような資格・検定がいかなる理由から重視されており、資格・検定を取得した場合には従業員がどのように処遇されるのかといった点については、十分に明らかにされているとは言い難い。

今ひとつ明らかにしようとしたことは、社会人の学び直しの際に活用されることが多い、大学院、大学、専門学校、各種学校等での受講に対する企業の活動や評価である。具体的には従業員の受講に対する企業の支援の状況や、受講した従業員の人事管理上の取扱いなどについて明らかにしようとした。

これら2点はいずれも、労働者の自発的なキャリアアップを促進する環境を検討していくにあたって、より詳しく実態を解明していく必要がある。以下、本章ではアンケート調査結果の概要について記していく。

### 第1節 企業において重視されている資格・検定と企業内における扱い、今後の活用意向

#### 1. 企業が重視している資格

今回のアンケート調査では、従業員に取得を奨励したり、評価に反映したりするなどして重視をしている「仕事に関する資格・検定（公的な資格・検定、民間や業界の資格・検定のほか、社内・企業グループ内の独自の資格・検定も含む）」を、企業に5つまで回答してもらっている。全回答企業1475社から挙げられた重視している資格・検定の数は総計4913個で

<sup>1</sup> 厚生労働省『平成25年度能力開発基本調査』によると、正社員の65.5%、正社員以外の44.3%が「自分で職業生活設計を考えていきたい」または「どちらかといえば自分で職業生活設計を考えていきたい」と答えている。

あった。

回答数が100を超える資格・検定の内容を見ていくと、第1に衛生管理者、安全管理者といった、労働安全衛生法上選任が義務付けられているために回答する企業が多くなっている資格・検定がある。第2に全回答企業の約6分の1が自動車免許を重視する資格・検定として挙げている。ただ、自動車免許は、日常の業務における自動車の活用が定着している中で、もっていないと業務をするうえで不利に働くといった意味合いが強く、他の資格・検定とは性格が異なると思われる。第3にフォークリフト技能者、玉掛け技能といった運転・運搬系の資格・検定を比較的多くの企業が挙げている。第4に同じく比較的多くの企業が挙げている資格・検定として、電気主任技術者、電気工事士といった電気関連の資格・検定がある。第5に知識やスキルのレベルを認定する資格・検定の中で多くの企業から重視していると回答があったのは、技能検定、語学に関する検定、簿記である。

重視される資格・検定の内容は、業務内容を反映して各業種で異なってくることが予想される。そこで業種別に重視する資格・検定の回答数を集計し、それぞれの業種に該当する回答企業のうちどのくらいの割合の企業が各資格・検定を重視しているのかを算出した。建設業では「施工管理技士」にとりわけ回答が集中するほか、「一級建築士」「二級建築士」、「宅地建物取引主任者」などにも回答が集まっている。製造業では、「フォークリフト技能者」を重視しているという割合が最も高く、そのほかには衛生管理者、安全管理者、危険物取り扱いといった安全衛生上の目的で担当者の選任が義務付けられている資格や、クレーンなどに物を掛け外しする作業である玉掛け作業を行うのに必要な「玉掛け技能」の割合、そして「技能検定」の割合が相対的に高くなっている。

情報通信業では、「基本情報技術者」、「応用情報技術者」といった情報技術のレベルを測定する国家資格や、「オラクルマスター」、「シスコ技術者認定」といった民間の大手ベンダー（情報システムやソフトなどの供給業者）が主催する認定試験に企業の回答が集中し、医療・福祉では、医薬、介護、看護系の資格・検定や栄養士の資格に回答が集まる。なかでも「介護福祉士」、「ケアマネージャー」、「看護師」は重視される度合いがとりわけ強い。教育・学習支援業やサービス業では重視しているという回答が集中する資格・検定が見られず、特定の資格・検定に企業のニーズが集中するという傾向が弱い、あるいは資格・検定の活用そのものが低調であると推測される。

各資格・検定が最も重視される部門をたずねたところ、それぞれの業種の中核となる部門（例えば建設業における建設部門、情報通信業における情報システム部門など）の回答が最も高くなる資格・検定が多い中、「社会保険労務士」と「衛生管理者」は、「管理事務部門」の割合が最も高かった。また、「語学検定」は、「会社全体として重視」という回答の割合が最も高く、業種間で重視度の差があまりないことも踏まえると、重視される傾向に業種や職種による偏りがみられない資格・検定といえる。

従業員規模別に各資格・検定が重視される度合いを算出してみると、「社内資格・検定」、

「販売士」、「中小企業診断士」、「語学検定」といった資格・検定は、従業員規模が大きくなるほど、重視する割合が上昇する傾向が顕著に見られた。反面、「玉掛け技能」、「フォークリフト技能者」、「クレーン・デリック運転士」、「介護福祉士」は、従業員規模のより小さいカテゴリーにおいて重視するという回答の割合が高まる。

## 2. 資格・検定の活用に関する意向

社外の仕事に関する資格・検定を、今後より積極的に活用していきたいと考えているかとたずねたところ、「考えている」と答えた企業は65.3%、「考えていない」と答えた企業は32.4%であった。

社外の仕事に関する資格・検定を、今後より積極的に活用していきたいと考えている企業・963社にその理由をたずねたところ、「専門性に対する従業員の意欲を高めることができる」と答えた企業が69.8%で最も多かった。以下回答の多い順に「従業員の仕事上の能力を客観的に評価できる」(60.2%)、「社外に対し従業員の職業能力をアピールできる」(34.2%)、「従業員の教育訓練がやりやすくなる」(28.7%)と続く。

一方、社外の仕事に関する資格・検定を、今後より積極的に活用していきたいと考えていない企業(478社)は、「自社の業務にあった適切な資格・検定がない」(35.1%)、「資格は職業能力の一部を証明するに過ぎない」(31.6%)といった理由から、活用を考えていないというところが比較的多い。

## 3. 重視している資格・検定の企業内における扱い

今回の調査では、企業が重視していると答えた1つ1つの資格・検定について、それぞれ企業内における位置づけや、取得をめぐる人事管理の内容をたずねた。ここではいくつかの事項につき、回答結果に基づいて各種資格・検定を分類した結果を示す。

### (1) 資格・検定を重視する理由

資格・検定を重視する理由にそって、各種資格・検定を分類していくと、①基礎的な知識・技能および担当業務に必要な知識・技能の習得に役立つという理由から重視される「知識・技能習得貢献型」、②法規対応上の必要から重視される「法規対応型」、③「中長期的なキャリア形成に役立つ」という理由から重視される「キャリア形成寄与型」の3つのタイプを見出すことができる。

①知識・技能習得貢献型・・・今回の調査で取り上げたほとんどの資格・検定が、このタイプに該当する。

②法規対応型・・・「衛生管理者」、「薬剤師」、「安全管理者」、「建築物環境衛生管理技術者」

といった資格・検定が該当する。

- ③キャリア形成寄与型・・・この理由により重視される傾向が強いのは、「語学検定」、「中小企業診断士」、「ケアマネージャー」、「社会福祉士」といった資格・検定である。

## (2) 取得支援の方法

受講料、講習会費などの費用の援助が中心となる資格・検定（①費用支援型）と、受験や講習会の受講に時間的に配慮するといった取り組みが中心となる資格・検定（②時間配慮型）、勉強会・講習会を会社側で独自に開催するという取り組みの比重が大きい資格・検定（③勉強会型）、特に支援を行っていないという回答が多数を占める資格・検定（④無支援型）に分類できる。

多くの資格・検定は①に該当し、②に該当するのは老人介護・福祉業で活用されている「ケアマネージャー」、「介護福祉士」、「社会福祉士」、③に該当するのは「社内資格・検定」である。④に該当するのは「薬剤師」、「自動車免許」、「看護師」、「社会保険労務士」、「調理士」、「管理栄養士」である。

## (3) 取得者の人事管理上の扱い

取得者に対する人事管理上の措置として最も主要なものに着目すると、次の6つのタイプに分類できる。

- ①昇進・昇格反映型・・・昇進・昇格にあたって取得したことが配慮される資格・検定。「旅行業務取扱主任者」、「社内資格・検定」などが該当する
- ②配置反映型・・・取得したことが配置や異動にあたって考慮される資格・検定。「有機溶剤作業主任者」、「クレーン・デリック運転士」、「溶接」、「ボイラー技士」といった業務独占資格や、「ケアマネージャー」、「社会福祉士」などが該当する。
- ③手当支給型・・・取得したことが、手当の支給という形で通常の処遇に反映される資格・検定。「薬剤師」、「看護師」といった医薬系の資格・検定が該当する。
- ④一時金支給型・・・取得に対応する金銭面での措置が取得時にとどまる資格・検定。情報技術関連の資格・検定、「中小企業診断士」、「ファイナンシャル・プランナー」が該当する。
- ⑤表彰型・・・取得に対する人事管理上の措置として、表彰・掲示などが主に行われている

資格・検定。「技能検定」が該当する。

- ⑥無措置型・・・取得に対し人事管理上の措置が特段なされないケースが多い資格・検定。  
このタイプの最も典型的な資格・検定は「自動車免許」である。

## 第2節 採用・登用における資格の活用

### 1. 正社員の採用における資格の活用

採用にあたって資格・検定の所持を重視する企業の割合は、正社員の新卒採用で20.0%、正社員の中途採用で37.3%、非正社員の採用で18.5%である。

採用にあたって資格・検定を重視する傾向は、業種間の差が大きい。他業種と比べ群を抜いて割合が高いのは医療・福祉で、正社員の新卒採用では75.6%、中途採用では85.4%と大半の企業が重視すると回答しており、非正社員の採用でも3分の2近くが資格・検定の所持を重視している。また正社員の中途採用については、建設業でも資格・検定を重視するという回答が約4分の3を占めており、重視傾向が非常に強い。対照的に飲食・宿泊業では、資格・検定の所持を重視するという回答が8~15%台にとどまる。

従業員規模別に集計してみると、正社員の新卒採用、中途採用のいずれについても、規模がより小さいカテゴリーにおいて資格・検定の所持を重視するという回答の割合が高まっている。

採用にあたって重視されている資格・検定を業種別にみていくと、まず正社員の新規採用にあたっては、事業活動で各種の自動車を活用する運輸業のほか、卸売・小売業、製造業、サービス業で、自動車免許を上げる企業が最も多くなっている。卸売・小売業では、販売する商品の仕入れや、顧客への商品の納入において自動車が頻繁に使われるため、こうした結果になっているものと思われる。情報通信業では基本情報技術者や応用情報技術者といった情報技術に関する能力を認定する国家資格が挙げられ、医療・福祉では医師、看護師、薬剤師、介護福祉士、社会福祉士など、医薬関係、福祉関係の代表的な資格が挙げられている。

正社員の中途採用において重視される資格・検定も、多くの業種で正社員の新卒採用の際に重視される資格・検定と似通っている。新卒採用の場合とやや異なるのが製造業と建設業で、製造業では新卒採用と比べて、フォークリフト技能者や玉掛け技能といった、現場作業において必要となる資格・検定の比重が高まる。また、建設業では施工管理技士や一級建築士といった、業務の管理・監督に求められる資格・検定を重視するという企業が多数を占めるようになる（図表1-1）。

図表 1-1 正社員の中途採用において重視されている資格・検定：業種別

業種	資格・検定の所持を重視する企業数	「重視する」という回答の多かった資格・検定：1～5位 (カッコ内は回答した企業数)
建設業	72	施工管理技士(54)、一級建築士(22)、電気工事士(16)、自動車免許(11)、二級建築士(10) ※その他(8)
製造業	103	フォークリフト技能者(27)、玉掛け技能(22)、自動車免許(18)、技能検定(13)、溶接(11) ※その他(11)
情報通信業	15	基本情報技術者(6)、応用情報技術者(5)、シスコ技術者認定(4)、JAVAプログラミング能力認定(3)、電気工事士、電気主任技術者、オラクルマスター(各2) ※その他(4)
運輸業	59	自動車免許(39)、フォークリフト技能者(27)、玉掛け技能(6)、衛生管理者(5)、安全管理者(4) ※その他(17)
卸売・小売業	79	自動車免許(29)、自動車整備士(17)、危険物取り扱い、薬剤師(各8)、簿記(5) ※その他(18)
金融・保険・不動産業	13	宅地建物取引主任者(7)、一級建築士(4)、自動車免許(3)、二級建築士、施行管理技士(各2) ※その他(2)
飲食・宿泊	11	調理士(7)、管理栄養士(3)、衛生管理者(2)、自動車免許(2)、簿記(1) ※その他(1)
医療・福祉	35	看護師(21)、介護福祉士(18)、医師(9)、薬剤師(8)、ケアマネージャー、社会福祉士(各5) ※その他(4)
教育・学習支援業	15	語学検定(英検・TOEIC・TOEFLなど)(2)、理学療法士、看護師、介護福祉士、社会保険労務士、一級建築士、自動車整備士、簿記、衛生管理者、自動車免許(各1) ※その他(14)
サービス業	103	自動車免許(19)、電気工事士(13)、電気主任技術者(11)、一級建築士(10)、技術士、施工管理技士、調理士(各9) ※その他(19)

注.

1. 正社員の中途採用において「資格・検定の所持」を重視しているという企業のみ、業種別に集計。
2. 「その他」は、アンケート調査で名前を挙げた 57 種類の資格・検定に該当しない資格・検定をさす。

## 2. 非正社員の採用・登用における資格の活用

非正社員の採用にあたって重視されている資格・検定の内容や回答の傾向は、各業種ともに正社員の中途採用の際に重視される資格・検定とほぼ同様である。

現在、非正社員や派遣・請負社員から正社員への登用を実施しているという企業は全回答企業の約3分の2に当たる985社であった。この985社中、登用の際に仕事に関する資格・

検定を取得していることを重視していると答えたのは24.6%であり、金融・保険・不動産業を除くと正社員の中途採用におけるよりは重視される傾向が弱い。この回答の割合も業種による差が非常に大きく、飲食・宿泊業では7.3%、製造業では13.3%にとどまるのに対し、教育・学習支援業、建設業では半数の企業が重視していると答え、医療・福祉では8割を超える。

登用において重視されている資格・検定は、正社員の登用において重視される資格・検定であることから、正社員の採用、とりわけ正社員の中途採用において重視されている資格・検定の内容に近い。

### 第3節 大学・大学院・専門学校等で受講する従業員の支援

従業員の大学院、大学、専修学校・各種学校等の民間の教育機関での受講に対し、支援等を行っているかについてたずねたところ、「業務命令で受講させている事例がある」という回答企業が9.3%、「業務命令の受講はないが、会社として支援」という回答企業が13.4%であった。医療・福祉で「業務命令の受講はないが、会社として支援」の回答率が36.6%と、他業種より目立って高い。

「業務命令で受講させている事例がある」または「業務命令の受講はないが、会社として支援」と回答した393社に、大学院、大学、専修学校・各種学校等における従業員の受講についてそれぞれ支援内容をたずねたところ、いずれの機関における受講でも回答が最も多かったのは、「授業料の一部又は全部を会社が負担している」であった。この支援策の回答の割合は、専修学校・各種学校等での受講に対する支援において、大学、大学院での受講に対する支援におけるよりも高い。これに次ぐのが、大学および専修学校・各種学校等での受講の場合、「授業料以外の受講にかかる費用を援助」であり、大学院での受講の場合は「授業のある時はフレキシブルな勤務時間としている」となる。

大学院、大学、専修学校・各種学校等での受講を支援している企業は、受講した従業員にどのような人事管理上の対応を行っているか。最も回答が多かったのは、「配転や転勤にあたって配慮する」という対応で、32.3%の企業で行われていた。一方で、「特に何もしていない」という企業も31.6%存在する。何らかの対応の中で「配転や転勤にあたって配慮する」に続くのは「昇進・昇格にあたって配慮する」(25.7%)、「給与・賞与の面で配慮する」(17.3%)であった。