

企業の資格取得支援制度 (IRSME15037)

平成 28 年 1 月 25 日 出口友恵

年初めの元旦に1年の目標を立てた人も多いのではないだろうか。自分のスキルアップのため、資格取得を目標の一つとした人もいるだろう。一定期間以上の雇用保険被保険者が利用できる「教育給付制度」も、平成 26 年 10 月から従来の枠組みを引き継いだ「一般教育訓練の教育訓練給付金」と拡充部分の「専門実践教育訓練の教育訓練給付金」の2本立てになり、スキルアップや資格取得の後押しとなっている。

■ 新たに取得したい資格ランキング・保有資格満足度ランキング

日本経済新聞社と就職・転職情報サービスの日経 HR は共同で 20~40 代のビジネスパーソンを対象に新たに取得したい資格についてのアンケート調査を実施した。

順位	新たに取得したい資格ランキング	順位	保有資格の満足度ランキング
1	中小企業診断士	1	応用情報技術者
2	TOEICテスト(Cレベル、470~730点未満)	2	秘書技能検定2級
3	TOEICテスト(Bレベル、730~860点未満)	3	ビジネス実務法務検定3級
4	TOEFLテスト	4	ビジネス実務法務検定2級
5	宅地建物取引士	5	電気工事施工管理技士
6	日商簿記検定2級	6	マイクロソフト認定
7	日商簿記検定3級	7	日商簿記検定2級
8	TOEICテスト(Aレベル、860点以上)	8	TOEICテスト(Aレベル、860点以上)
9	TOEICテスト(Dレベル、470点未満)	9	社会保険労務士
10	ビジネス実務法務検定準1級、2級	10	FP技能検定2級

出典：日本経済新聞

新たに取得したい資格ランキングで首位となったのは「中小企業診断士」であった。一般社団法人中小企業診断協会によると、中小企業診断士は、「企業の成長戦略策定やその実行のためのアドバイスが主な業務で、中小企業と行政・金融機関等を繋ぐパイプ役、また、専門的知識を活用しての中小企業施策の適切な活用支援等幅広い活動が求められている」としている。合格率約 4%と非常に難関な資格ではあるが、経営全般の知識を習得できるため業種を問わずビジネスパーソンから人気が高い。また、10位以内のうち、半数が TOEIC などの語学系の資格となった。これは企業のグローバル化が進んでおり、実務を行う上で必要不可欠となっているためと思われる。一方で保有資格の満足度ランキングで首位となったのは、『応用情報技術者』であった。この資格も合格率約 20%と難関資格であるが、エンジニアに必要な幅広い知識が身につくため、取得後も実務に役立つとの声が多かった。2位の秘書検定2級や3位、

平成 28 年 1 月 18 日

(IRSME) 企業の資格取得支援制度

4 位のビジネス実務法務検定は、低コストで受験でき、幅広く活用できる割に気軽に取得できたとして満足度が高かった。

■ 企業の資格取得支援制度

従業員が資格取得し成長することは、企業にとって大きなメリットである。資格取得には受験料や資格学校への通学など費用や時間を要するため、企業の福利厚生として資格取得支援制度を運用し、資格取得に積極的な従業員をサポートできる環境を整えたい。

1. 受験料・講座受講料一部負担制度

自社の事業に必要な能力やスキルを従業員に身につけてもらうため企業が指定した資格を取得しようとする従業員に対し、受験料や講座受講料、テキスト代の全部または一部を負担する制度。無制限に負担するのではなく、回数制限や合格時のみ精算可能とし、短期で集中して資格取得できるような仕組みとする。

2. 合格祝い金制度

企業が指定した資格を取得した従業員に対し、合格祝いの一時金を支給する制度。お祝い金の額は一律か資格の難易度により変えるようにするかを決めて運用する。

3. 資格手当の支給

企業が指定した資格を取得した従業員に対し、資格手当を支給する制度。資格の難易度により金額を決めて支給している企業が多い。

また、制度には一長一短があるため、それらを踏まえて資格支援制度導入・運用を検討いただきたい。受験料・講座受講料一部負担制度と合格祝い金制度は一時金のため、企業としては、低コストで運用が可能となる。ただし、一時的な制度となるため、資格取得後の転職を検討してしまう従業員が出てくる可能性もある。一方、資格手当の支給は、金銭的メリットが分かりやすいため、従業員が積極的に資格取得に取り組むことが期待できる。ただ会社としては月額給与だけでなく割増賃金の計算基礎額も増額となるため、人件費の大幅増につながってしまう。制度導入・運用については、自社の状況にあわせて慎重に検討いただきたい。

■ まとめ

資格取得支援制度を運用することは、資格取得に積極的な従業員をサポートするだけでなく、スキルアップに消極的な従業員にも資格取得を促しやすいといった側面がある。従業員のスキルアップは自己責任ではなく、企業が一体となりやるべきことだ。企業の経営資源であるヒトへの投資のひとつとして、この機会に資格取得支援制度の運用を検討してもらいたい。(了)