

検定等職業資格がマッチング場面で十分に用いられない要因と対応策等

資料6

- 検定等職業資格の企業における活用実態を見ると、
- ◇ 従業員の能力開発に向けた目標設定、動機付け、
- ◇ ひいては、企業内教育訓練の成果向上や合理化
- ◇ (製品・サービスの質の代理指標としての) 顧客、取引先へのアピール
- 等の観点では、現状でも相当程度奏功しているものの、募集・採用選考、非正規雇用の正社員登用等での活用は限定的な実態。

- 「職業能力評価」を「人材の採用」に用いるとする事業者は、職業能力評価実施事業所の32.2%。【②能開基本調査】
- 検定を運用、活用する企業、業界団体のマッチングで、検定等の資格取得を求人要件、採用選考の基準として明確に位置づけている事例はほとんどない。
- 労働者の側から見て、「入職に有効な資格・職業」として高得点回答があるのはほとんど免許型資格、検定型資格は対応する職業との関係でも総じて低得点【②JIL: Web資格免許調査】

【想定される具体的要因】

★ 検定そのものの内容・価値に係る課題

① 現行の検定等職業資格が企業の人材ニーズ等を反映していないのでは

i 把握する能力の範囲が実際の職務に比べて狭いのでは

ii 評価の精度が低いのでは

② 検定等の社会的認知度・信頼度が低いため、企業、労働者双方に活用のインセンティブが働きにくいのでは

★ 受検機会に係る課題

③ 業界・企業が財政負担をしていることも有り、そもそも受検機会が現従業員以外に十分オープンな設計になっておらず、アウトリーチが受検しにくいのでは

★ 募集活動上の合理性に係る課題

④ 求人要件に資格を明示すると、資格は有しないが同等以上の適性・能力を備えた人材の応募をむしろ妨げ、採用選考活動として不合理なものになるため、表示しにくいのでは

⑤ ショッピング機能を前提とした募集採用の場合、特定の職務を対象とした検定等職業資格の有用性は自ずと限定されるのでは。

【考え得る対応策】

○ 面接時に活用でき、資格も反映した簡便なマッチングツール等の開発、活用促進

○ 財政面、技術面を含めた支援を通じて、検定及びその運営体制の質向上

○ 財政面を含めた支援を通じた、運営上のオープン化確保、企業従業員以外の者の受検負担の軽減

○ 求人要件上は資格を明示せず、求職者が有する資格とのマッチング上活用する業務の仕組み整備

○ 業界検定の国による品質保証、信頼性向上
○ 学校等とも連携した普及、取得促進の取り組み

○ 検定等活用の対象設定に係る課題

○ 業界検定の制度設計、事業運営に当たり、こうした「マッチング活用促進」の観点を十分反映すること、**「就職、正社員登用等のキャリアゲート」としての有効活用を期す**