

パートタイム労働者に対する積極的な能力開発実施事例

A社

- (1)パートタイム労働者にも、それなりの知識や接客技術の必要性を認識。
- (2)求められる技術レベルを提示した上で、技術を評価するための検定(※)を実施。
- (3)それを達成するための教育を、パートタイム労働者にも実施。
- (4)検定の認定を処遇に結びつける(ケースによっては時給上乘せ)。
- (5)上記を通じて、パートタイム労働者が自発的に能力開発に取り組むことも期待。

※各部門ごとに年二回の技術検定を行う。現在あるものとしては衣料品分野における「スタイリング・コーディネーター」と、7段階にランクを設定し、最高ランクに認定されれば時給が上乘せされる「食品製造技術ライセンス」等が代表例。

B社

- (1)人材の総合力を高めていくために、パートタイム労働者のスキルアップは不可欠と認識。
- (2)以前から通信教育については補助を実施。
- (3)2005年に人事制度を改正し、講座参加型研修(販売スキル講座、商品知識講座等)にも正社員と同様に参加できることとした。

資料出所:(財)21世紀職業財団刊「パートタイマーの“やる気”を企業活かに―企業10社の最新レポート―」(2005年8月)