

教育訓練関係資料

① パートタイム労働者に対する教育訓練に係る論点

1 パートタイム労働者に対する教育訓練の機会の拡充について、どのように考えるべきか。

- パートタイム労働者を含む非正規労働者に対する教育訓練については、当該パートタイム労働者の職務に必要な導入訓練は企業内で一定程度実施されてきた。また、離転職等を繰り返す求職者に対しては、公共職業訓練等が実施されてきた。
- また、パートタイム労働法第 10 条の規定により、事業主は、
 - ・ 職務の内容が正社員と同じパートタイム労働者に対しては、職務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練であって正社員に実施するものについては、当該パートタイム労働者にも実施しなければならない
 - ・ それ以外のパートタイム労働者に対しては、正社員との均衡を考慮しつつ、パートタイム労働者の職務の内容、成果、意欲、能力及び経験等に応じ教育訓練を実施するよう努めることとされている。
- しかしながら、事業主によるパートタイム労働者に対する教育訓練が必ずしも十分に実施されているとは言えず、パートタイム労働者のキャリア形成が必ずしも十分ではない実態がある。
- 基幹的な役割を担うパートタイム労働者が増加するなど、日本経済を支える労働力としてパートタイム労働者の重要性は高まり、その有する能力を有効に発揮できるようにすることが、社会全体として求められている。
- 教育訓練は訓練自身がニーズなのではなく、労働者を将来どのように活用するかというターゲットがあって決まる戦略であるため、パートタイム労働者の将来のキャリアを考えないので教育しないという場合があることや、経済状況の悪化の影響等を受け企業の教育訓練投資が削減傾向にあることを踏まえ、パートタイム労働法第 10 条による教育訓練の実施を含むパートタイム労働者に対する教育訓練の機会の提供の拡充について、どのように考えるか。

2 パートタイム労働者に対して実施する教育訓練として、どのような内容が望ましいのか。

- 事業主の視点からは、
 - ・ パートタイム労働者が従事する職務に必要な導入訓練
 - ・ パートタイム労働者の意欲を高め、生産性を向上させ、パートタイム労働者の定着率を高めることを目的とした教育訓練
 - ・ 当該事業所における通常の労働者（「事業所・業務限定無期契約労働者」等の中間形態も含む。）への転換を目的とした教育訓練等が考えられるのではないかと。

- パートタイム労働者の視点からは、
 - ・ パートタイム労働者の職域を広げ、待遇の改善を目的とした教育訓練
 - ・ 当該事業所における通常の労働者（「事業所・業務限定無期契約労働者」等の中間形態も含む。）への転換を目的とした教育訓練
 - ・ 長期的なキャリアアップを視野に入れ、現在の職務遂行に必要な知識・技能以外の知識・技能を習得することを目的とした教育訓練等が考えられるのではないかと。

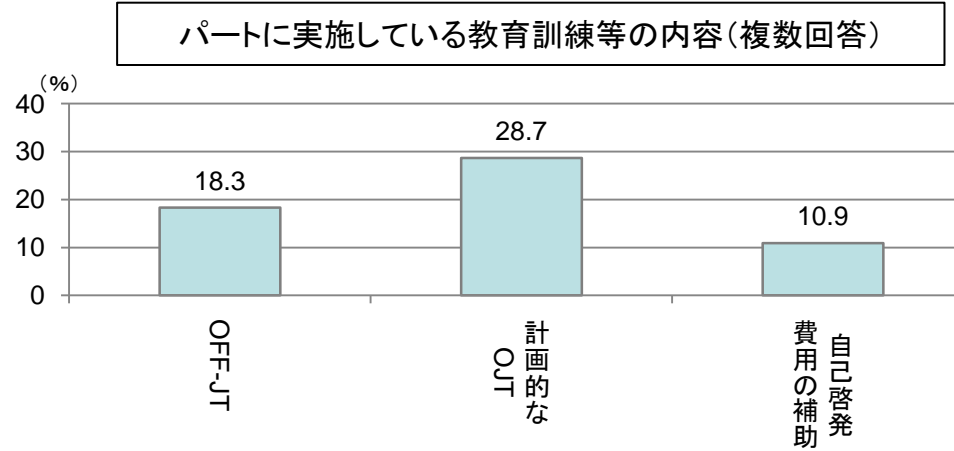
3 パートタイム労働者に対する教育訓練の実施を促進する方策について、どのように考えるべきか。

- パートタイム労働者に対する教育訓練の実施における事業主の役割・責任等について、どのように考えるか。

- パートタイム労働者に対する教育訓練の具体的方策には、どのようなものが考えられるか。
 - ・ ジョブ・カード制度の活用
 - ・ 職業能力評価基準・キャリア段位制度の活用
 - ・ 事業主に対し、パートタイム労働者を対象とする教育訓練を計画的に実施することを促進する方策等が考えられるのではないかと。

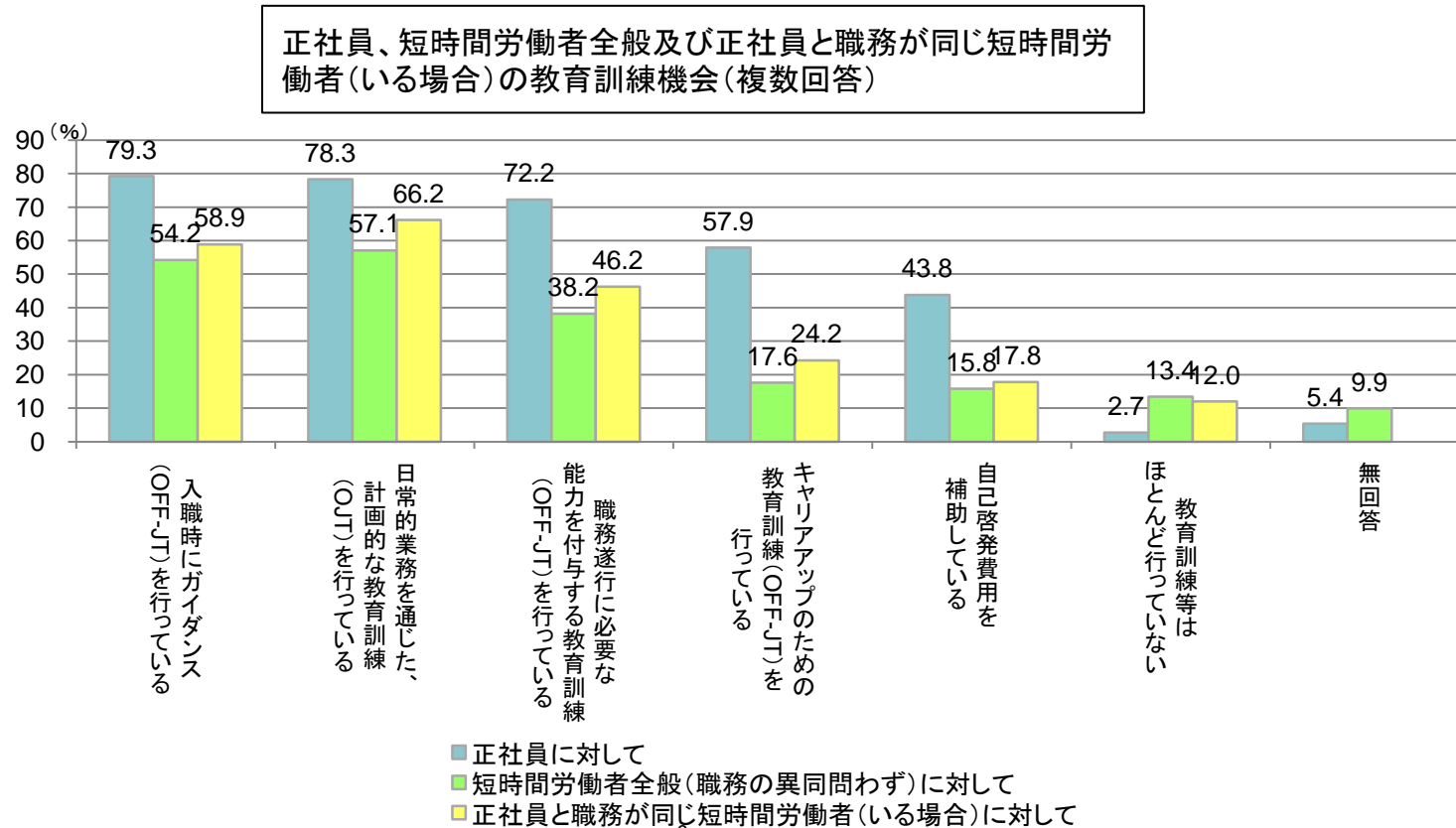
② 短時間労働者への教育訓練

H18



資料出所: パートタイム労働者総合実態調査
(平成18年)(厚生労働省)

H22



資料出所: 短時間労働者実態調査(平成22年)(労働政策研究・研修機構)

③ 均衡待遇・正社員化推進奨励金の概要

パートタイム労働者、有期契約労働者を雇用する事業主が、正社員との均衡のとれた待遇の確保、正社員への転換の推進のため、労働協約又は就業規則により、正社員と共通の処遇制度や正社員への転換制度等を導入した場合に奨励金を支給します。（支給対象期間：制度導入から2年間<短時間正社員制度のみ5年間>）

① 正社員転換制度

I 制度導入（対象労働者1人目）

正社員へ転換するための試験制度を導入し、実際に1人以上転換させた事業主に支給。

1事業主につき **40万円**（大企業：30万円）

II 転換促進（対象労働者2人目～10人目）

2人以上転換させた事業主に対して、対象労働者10人目まで支給。

労働者1人につき **20万円**（大企業：15万円）

※母子家庭の母等の場合は30万円（大企業：25万円）を支給

② 共通処遇制度

正社員と共通の処遇制度（※）を導入し、実際に対象労働者に適用した事業主に支給。

1事業主につき **60万円**（大企業：50万円）

（※）正社員と共通の制度で、職務又は職能に応じた3区分以上の評価・資格制度を設け、その格付け区分に応じた基本給、賞与等の賃金等の待遇が定められていることが必要です。

③ 共通教育訓練制度

正社員と共通の教育訓練制度（Off-JTに限る）を導入し、1人につき6時間以上の教育訓練を延べ10人以上（大企業は30人以上）に実施した事業主に支給。

1事業主につき **40万円**（大企業：30万円）

④ 短時間正社員制度

I 制度導入（対象労働者1人目）

短時間正社員制度を導入し、実際に1人以上に適用した事業主に支給。

1事業主につき **40万円**（大規模事業主：30万円）

II 定着促進（対象労働者2人目～10人目）

2人以上に適用した事業主に対して、対象労働者10人目まで支給。

労働者1人につき **20万円**（大規模事業主：15万円）

※母子家庭の母等の場合は30万円（大規模：25万円）を支給

* 中小規模事業主：常時雇用する労働者が300人を超えない事業主
大規模事業主：中小規模事業主以外の事業主

⑤ 健康診断制度

パートタイム労働者又は有期契約労働者に対する健康診断制度（※法令上実施義務のあるものを除く）を導入し、実際に延べ4人以上に実施した事業主に支給。

1事業主につき **40万円**（大企業：30万円）

④ 第9次職業能力開発基本計画の全体像

ー成長が見込まれる分野の人材育成と雇用のセーフティネットの強化ー

現状認識

- デジタル高齢化や産業構造の変化、グローバル化等の社会経済環境の変化を背景に、労働力の需給両面にわたる構造的な変化が著しく進行。
- 職業能力形成機会に恵まれない非正規労働者の数や就業者に占める割合が増加。
- このような状況の下で、持続可能な活力ある経済社会を構築するには、若年者、女性、高齢者、障害者、非正規労働者を含めた一人一人が職業訓練等を通じて能力を高め、生産性を向上させることが不可欠。

今後の方向性

- 成長が見込まれる分野の人材育成や、我が国の基幹産業であり国際競争力を有するものづくり分野の人材育成が喫緊の課題。
- 雇用のセーフティネットの一環として、雇用保険を受給できない者も安心して職業訓練を受けることができる仕組みを創設。
- 能力本位の労働市場の形成に資するため、教育訓練と結びついた職業能力評価システムの整備。
- 個人の主体的な能力開発や企業による労働者の能力開発を支援。
- 国、地方公共団体、民間教育訓練機関、企業等の多様な主体が役割分担をしながら、企業や地域のニーズを踏まえつつ、我が国全体として必要となる職業訓練等を実施。

職業能力開発基本計画とは、職業能力開発促進法に基づき、職業訓練及び職業能力検定その他職業能力開発に係る基本的な方針について、厚生労働大臣が策定する計画。昭和46年に第1次計画が策定されて以降、5年毎に策定・公表されている。

今後の職業能力開発の基本的施策の展開

1. 成長が見込まれる分野・ものづくり分野における職業訓練の推進

(1) 成長が見込まれる分野の人材育成

- ① 介護・福祉、医療、子育て、情報通信、環境等の分野において必要とされる人材育成の推進
- ② 人材ニーズの把握、訓練カリキュラムや指導技法の研究開発
- ③ 民間教育訓練機関の更なる活用
- ④ 大学等教育機関との連携強化

(2) ものづくり分野の人材育成

- ① 国は、先導的な職業訓練を含め高度な職業訓練を、都道府県は地域産業の人材ニーズに密着した基礎的な技術・技能を習得させる訓練を実施
- ② 環境、エネルギー分野等の新しい分野の訓練の拡充

4. 職業生涯を通じたキャリア形成支援の一層の推進

(1) 個人の主体的な能力開発の支援

就職・転職時等必要なときにキャリア・コンサルティングを受けられる環境の整備

(2) 企業による労働者の能力開発の支援

キャリア形成促進助成金等の効果的な活用

(3) キャリア教育の推進

教育施策と密接に連携した職業能力開発施策の展開

2. 非正規労働者等に対する雇用のセーフティネットとしての能力開発の強化

(1) 雇用のセーフティネットとしての職業訓練の役割と機能強化

- ① 中央と地方の協議会を活用して、職業訓練を実施する分野や規模等に関する年度計画の策定
- ② 離職者に対する公共職業訓練の実施

(2) 第2のセーフティネットの創設

雇用保険を受給できない求職者に対する第2のセーフティネットとして無料の職業訓練及び訓練期間中の生活を支援し、訓練受講を容易にするための給付を行う「求職者支援制度」を恒久制度として創設

(3) ジョブ・カード制度の普及促進

- ① ジョブ・カードを職業能力開発施策の基本ツールとして活用
- ② 国が中心となった関係機関による緊密な連携・協力体制の枠組みの下での普及・促進
- ③ 求職者支援制度においても活用

5. 技能の振興

- ① 各種技能競技大会の実施等による技能の重要性の啓発
- ② 技能者との交流等による若年者への技能の魅力の紹介

6. 特別な支援を必要とする者に対する職業能力開発の推進

長期失業者、学卒未就職者、ニート等の若年者、母子家庭の母、障害者等に対する能力開発

7. 職業能力開発分野の国際連携・協力の推進

- ① 開発途上国への訓練指導員の派遣等による職業訓練の実施の支援
- ② 開発途上国における日本型技能評価システム構築の支援
- ③ 新たな技能実習制度の適切な実施

8. 我が国全体の職業能力開発のプロデュース機能(総合調整機能)の強化

(1) 職業能力開発のビジョン・訓練計画の策定

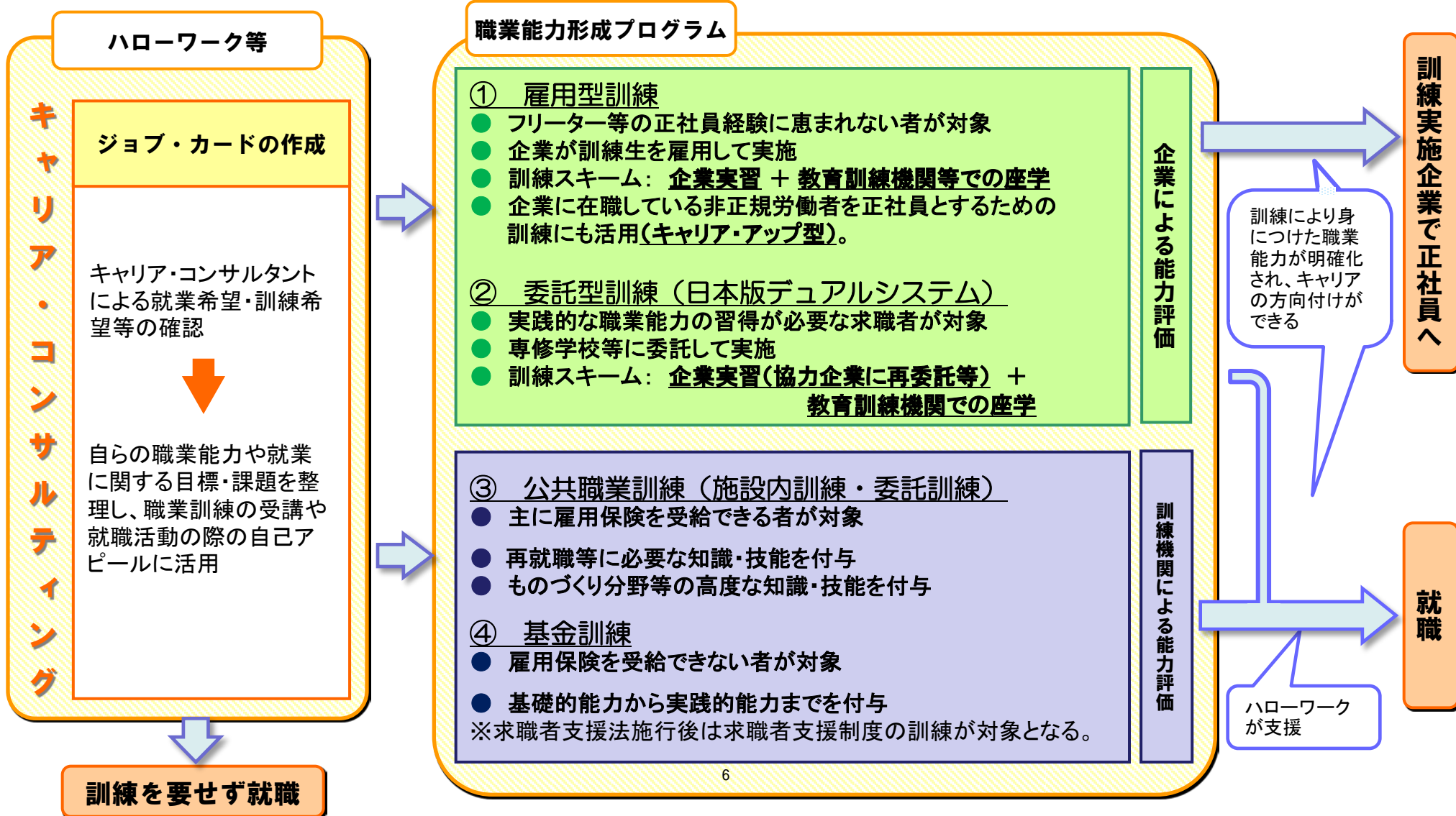
- ① 我が国全体の職業能力開発の方向性を定める中長期的なビジョンの提示、② 国及び地域単位の協議機関を通じた訓練計画の策定

(2) 職業訓練のインフラの構築

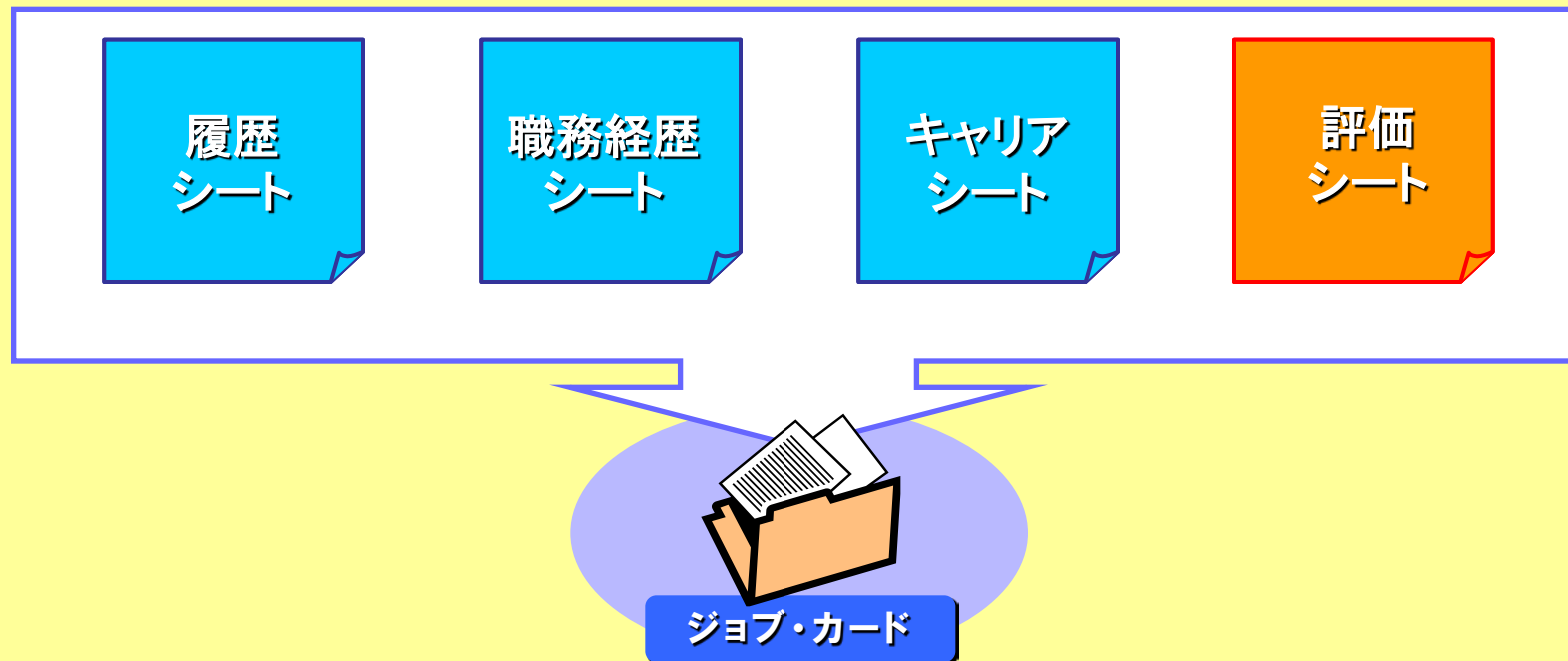
- ① 訓練カリキュラム、指導技法、就職支援技法の開発、普及、② 訓練に係る情報の提供、品質の確保、③ 訓練指導員等の育成・確保
- ④ 職業能力の評価システムの整備、⑤ 職業訓練の実施体制の整備

⑤ ジョブ・カード制度の概要

施策の概要: 広く求職者等を対象に、①きめ細かなキャリア・コンサルティング、②実践的な職業訓練、③訓練修了後の職業能力評価や職務経歴等のジョブ・カードへの取りまとめを通じ、安定的な雇用への移行等を促進。



ジョブ・カードの内容と目標



☆ジョブ・カード様式は、より使いやすいものとするために簡略化し、平成22年7月15日から使用を開始している。

ファイル全体を「**ジョブ・カード**」と総称。
ハローワーク等で登録キャリア・コンサルタントによるキャリア・コンサルティングを受けることによって作成。

ジョブ・カード取得者数
2020年までに300万人
(新成長戦略)

職業能力形成プログラムの修了者に対しては、「**評価シート**」が交付。

職業能力形成プログラム修了者数
2012年度までに40万人
(ジョブ・カード制度「全国推進基本計画」)

※ジョブ・カード取得者数については、ジョブ・カード制度「全国推進基本計画」の中で、2012年度までに100万人という目標も設定されている。

ジョブ・カード制度の職業訓練

	雇用型訓練		公共職業訓練			基金訓練
	有期実習型訓練	実践型人材養成システム	委託型訓練 (日本版デュアルシステム)	離職者訓練	学卒者訓練	
対象者	<ul style="list-style-type: none"> ・フリーター等の正社員経験が少ない方 ・新規学卒者 ・自社内のパート等の非正規労働者 	<ul style="list-style-type: none"> ・新規学卒者を主とした15歳以上40歳未満の方 ・自社内のパート等の非正規労働者(正社員転換する場合に限る) 	実践的な職業能力の習得が必要な求職者の方	雇用保険を受給できる方	高等学校卒業者等	雇用保険を受給できない方
総訓練時間	<ul style="list-style-type: none"> ・3ヶ月超6ヶ月以内(特別な場合には1年) ・Off-JTは総訓練時間の2割以上8割以下(訓練修了後に正社員となる場合は1割以上9割以下) 	<ul style="list-style-type: none"> ・6ヶ月以上2年以下 ・Off-JTは総訓練時間の2割以上8割以下 	標準4ヶ月(委託訓練活用型:座学先行コースの場合)等	3ヶ月から1年	1年または2年	3ヶ月から6ヶ月程度
位置づけ	フリーター等の正社員経験の少ない方に実践的な訓練を行うことにより、正社員就職を目指す。	計画的な訓練を行うことにより、現場の中核人材を育成。	民間教育訓練機関等が主体となり、実践的な職業能力を付与。	公共職業能力開発施設や民間教育訓練機関等において、再就職に必要な知識及び技能を習得させるための訓練。	公共職業能力開発施設において技能労働者の育成を図るため、長期間の訓練を実施。	民間の教育訓練機関等を活用し、基礎的能力から実践的能力までを習得するための訓練。

ジョブ・カード制度の推進状況

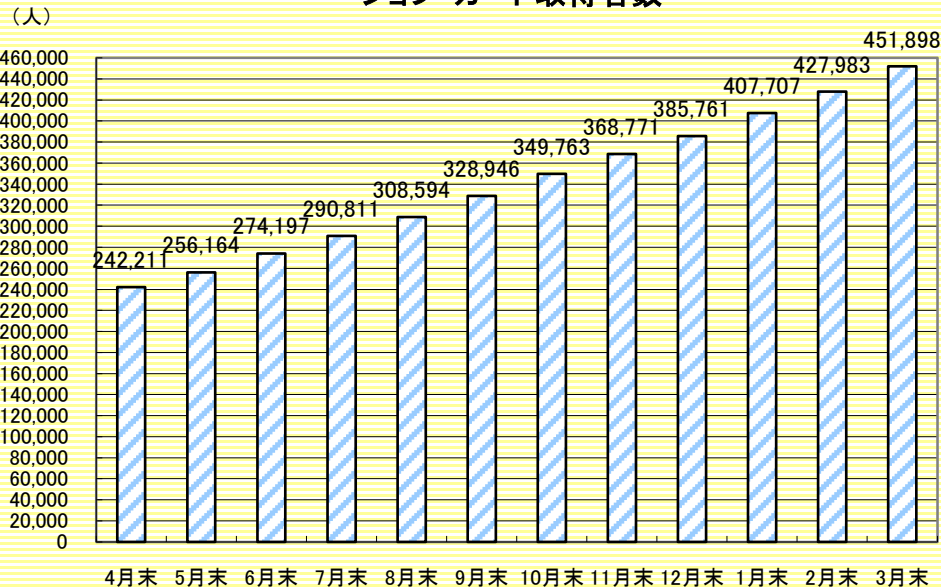
- ジョブ・カード取得者数： 約45万2千人
- 職業能力形成プログラム受講者数： 約12万9千人
 - ・雇用型訓練受講者数： 約2万9千人
 - ・委託型訓練受講者数： 約10万人
- 訓練修了後3か月後の就職率
 - ・雇用型訓練：90.8%(*1)
 - ・委託型訓練：71.7%(*2)

(注)ジョブ・カード取得者数、職業能力形成プログラム受講者数、雇用型訓練及び委託型訓練は平成23年3月末時点。(制度が創設された平成20年4月からの累計)

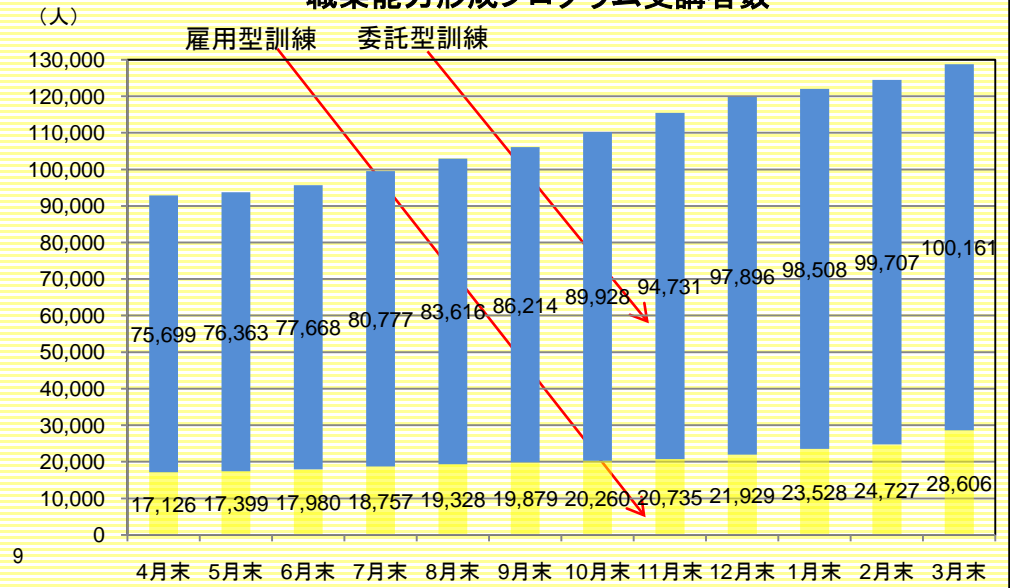
*1：平成22年4月～平成22年12月末までに訓練を修了した者に係る値。

*2：平成22年4月～平成22年12月末までに訓練を修了した者に係る値。

ジョブ・カード取得者数



職業能力形成プログラム受講者数



⑥ 「職業能力評価基準」について

(職業能力評価基準とは)

- ・業種別、職種・職務別に必要とされる能力を、担当者から組織・部門の責任者に必要とされる能力水準まで4つのレベルを設定し整理・体系化。
- ・仕事をこなすために必要な「知識」や「技術・技能」に加えて、どのように行動すべきかといった「職務遂行能力」を記述。
- ・職務を確実に遂行できるか否かの判断基準となるよう、典型的なビジネスシーンにおける行動例を記述。
- ・業界団体との連携のもと、企業調査の実施による職務分析に基づき策定。
- ・平成20年度からは、「職業能力形成プログラム」(ジョブ・カード)で使用する「モデル評価シート」に成果を活用。

(実績)

- 業種横断的な経理・人事等の事務系職種の職業能力評価基準を策定。
- 業種別のもので電気機械器具製造業、ホテル業、自動車製造業等46業種

業種ごとの専門的な職種	すでに完成した業種				今後完成予定の業種(毎年業種を拡大)																							
	旅館業 22年12月完成	施設介護業 22年12月完成	プラントメンテナンス業 23年5月完成	ウェブコンテンツ制作業(モバイル) 23年5月完成	ねじ製造業	屋外広告業	...	鍛造業 19年10月完成	卸売業 19年10月完成	自動販売機製造・管理運営業 20年2月完成	DIY業 20年2月完成	クレジットカード業 20年2月完成	産業廃棄物処理業 20年3月完成	金属プレス加工業 20年3月完成	コンビニエンスストア業 20年3月完成	電気通信工事業 20年8月完成	専門店業 20年8月完成	イベント産業 20年12月完成	石油精製業 20年12月完成	ビルメンテナンス業 21年2月完成	マテリアル・ハンドリング業 21年7月完成							
	自動車製造業 17年8月完成	広告業 17年9月完成	光学機器製造業 17年9月完成	エンジニアリング業 17年12月完成	左官工事業 17年12月完成	造園工事業 17年12月完成	フィットネス産業 18年2月完成	パン製造業 18年2月完成	総合工事業 18年4月完成	クリーニング業 19年3月完成	在宅介護業 19年3月完成	ホウリング場業 19年3月完成	写真館業 19年3月完成	軽金属製品製造業 19年3月完成	電気機械器具製造業 16年6月完成	ホテル業 16年9月完成	印刷業 16年9月完成	プラスチック製品製造業 16年9月完成	型枠工事業 16年10月完成	鉄筋工事業 16年10月完成	フルードパワー業 16年10月完成	スーパーマーケット業 16年12月完成	ファインセラミックス製品製造業 17年3月完成	アパレル業 17年3月完成	防水工事業 17年5月完成	ロジスティクス分野 17年5月完成	市場調査業 17年7月完成	外食産業 17年7月完成

業種横断的な事務系職種(20年6月改訂)

経営戦略	人事・人材開発・労務管理	企業法務・総務・広報	経理・財務管理	経営情報システム	営業・マーケティング・広告	生産管理	ロジスティクス	国際事業
------	--------------	------------	---------	----------	---------------	------	---------	------

「キャリア段位」制度について

鳩山前内閣総理大臣指示（平成22年4月26日 雇用戦略対話第3回会合）（抜粋）

「第二点は、「『実践的な職業能力』」の育成・評価についてでございます。日本は、これまで職業能力の育成は、企業がいわゆるオン・ザ・ジョブ・トレーニング(OJT)として行うのが主力でありました。しかし、近年、例えば非正規労働者の方々のように、そうした教育機会をなかなか得られない方々が増大しており、また、新たな成長分野では職業能力の育成体制が脆弱であるという課題を抱えております。このため、教育機関も含め社会全体で「実践的な職業能力」の育成、評価を行う体制づくりを検討していきたいと思っております。」


『新成長戦略～「元気な日本」復活のシナリオ～』（平成22年6月18日閣議決定）（抄）

21世紀日本の復活に向けた21の国家戦略プロジェクト

VI. 雇用・人材分野における国家戦略プロジェクト

19. 「キャリア段位」制度とパーソナルサポート制度の導入

時代の要請に合った人材を育成・確保するため、実践的な職業能力育成・評価を推進する「実践キャリア・アップ制度」では、介護、保育、農林水産、環境・エネルギー、観光など新たな成長分野を中心に、英国の職業能力評価制度（NVQ：National Vocational Qualification）を参考とし、ジョブ・カード制度などの既存のツールを活用した『キャリア段位』を導入・普及する（日本版NVQの創設）。あわせて、育成プログラムでは、企業内OJTを重視するほか、若者や母子家庭の母親など、まとまった時間が取れない人やリカレント教育向けの「学習ユニット積上げ方式」の活用や、実践キャリア・アップ制度と専門学校・大学等との連携による学習しやすい効果的なプログラムの構築を図る。



「実践キャリア・アップ戦略 基本方針（平成23年5月18日）」において、今後の進め方については、「①第1次プラン対象業種（介護人材、省エネ・温室効果ガス削減等人材（カーボンマネジメント人材）、6次産業化人材）について、今年度、具体的な能力評価の基準及び育成プログラムを策定する。」「②遅くとも、5年後には安定的な運営体制が構築できるよう、検討を行い、来年度以降、速やかに準備を進めていく。」とされている。¹¹

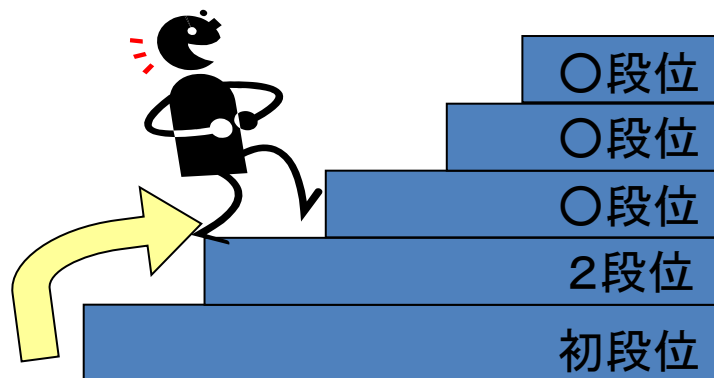
2020年までの目標

- ジョブ・カード取得者 300万人、ジョブ・カード制度の日本版NVQへの発展
- 公共職業訓練受講者の就職率 施設内:80% 委託:65%
- 自己啓発を行っている労働者の割合 正社員:70%、非正社員:50% 等

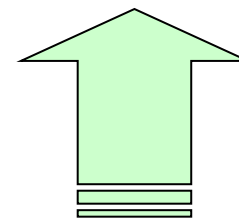
具体的施策

- ・「介護」「保育」「農林水産」「環境・エネルギー」「観光」などの新成長分野や、一般事務、医療・貿易事務など、「人づくり」の効果や、外部労働市場における活用可能性が高い分野などを中心に、職業能力育成・評価を推進
- ・能力を客観的に評価する職業能力評価制度(『キャリア段位』制度)を導入。教育システム等との連携を図りつつ、各分野で策定する職業能力育成プログラムと結び付けることにより、求職者等の職業能力開発を促進するとともに、再就職やキャリアアップを可能に。

座学+OJT
(ジョブ・カード制度の活用等)



多様かつ高度で、予測困難な業務が可能



主に予測できる定型業務が可能

(参考) QCDAホームページ <http://www.qca.org.uk/index.html>

JIL-PT 2003年 No.136「教育訓練制度の国際比較-ドイツ、フランス、アメリカ、イギリス、日本-」におけるイギリスのNVQ制度を参考とした場合のイメージ

- ・民間に委託する公共職業訓練の分野・業務の拡大を図るとともに、民間活用の際の成果報酬制度の拡充を図る。また、技術革新等に対応した公共職業訓練のカリキュラムの見直し及び教官の養成等を行う。
- ・労働者の自発的な能力開発等を支援する事業主に対する助成措置の周知徹底や、キャリア・コンサルティングの普及促進を図る。