

当社における若年者の採用活動と 中間的就労について

渡辺パイプ株式会社
執行役員人事ユニットリーダー

藤巻 隆

1. 会社概要

創 業 : 1953年12月8日

資 本 金 : 15億3,200万円

本 社 : 〒104-0045

東京都中央区築地5-6-10

浜離宮パークサイドプレイス6階

年 商 : 渡辺パイプ単体 159,432百万円

グループ全体 172,134百万円

社 員 数 : 渡辺パイプ単体 2,232名

グループ単体 2,654名

注) 資本金・年商・社員数は2012.3実績

渡辺パイプの事業

渡辺パイプの2つの顔

1. 上下水道や住宅設備、電気設備など、
水と住まいに関わる資材・設備の**商社**
2. グリーンハウス、栽培システムなどの
農業用資材・設備の**メーカー**



水と住まい の事業

管材、住宅設備機器、
建材、電材の販売



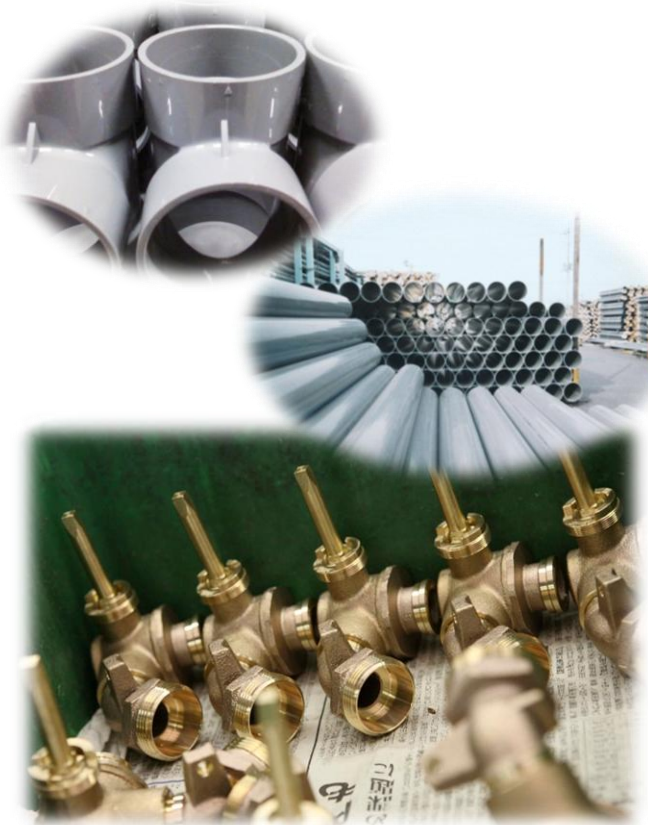
グリーン 事業

温室の設計・施工、
販売、農業資材の販売

水と住まいの事業①

管材

ライフライン



水と住まいの事業②

住宅設備・建材・電材

ライフスタイル

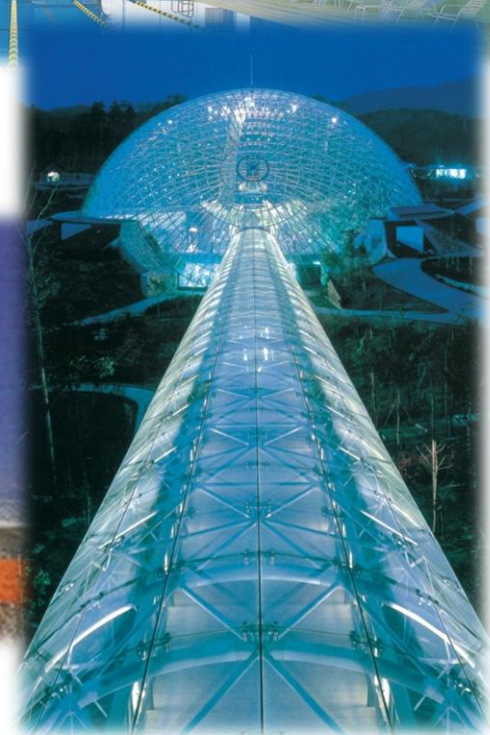


グリーン事業①

グリーンハウス

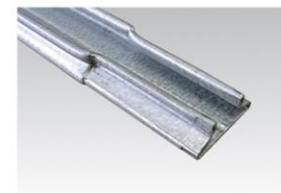
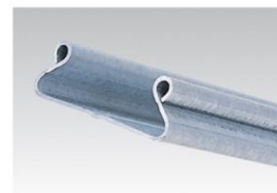


グリーン事業②



グリーン事業③

設備・部材



養液栽培システム



当社のネットワーク（事業所数）

水と住まい の事業部	グリーン 事業部	全社
276	53	329



2. 当社における若年者の採用活動

(1) 新卒採用

- 大卒者50名程度
- 勤務地: 全国のサービスセンター

(2) 中途採用

- ジョブ・カード制度の活用

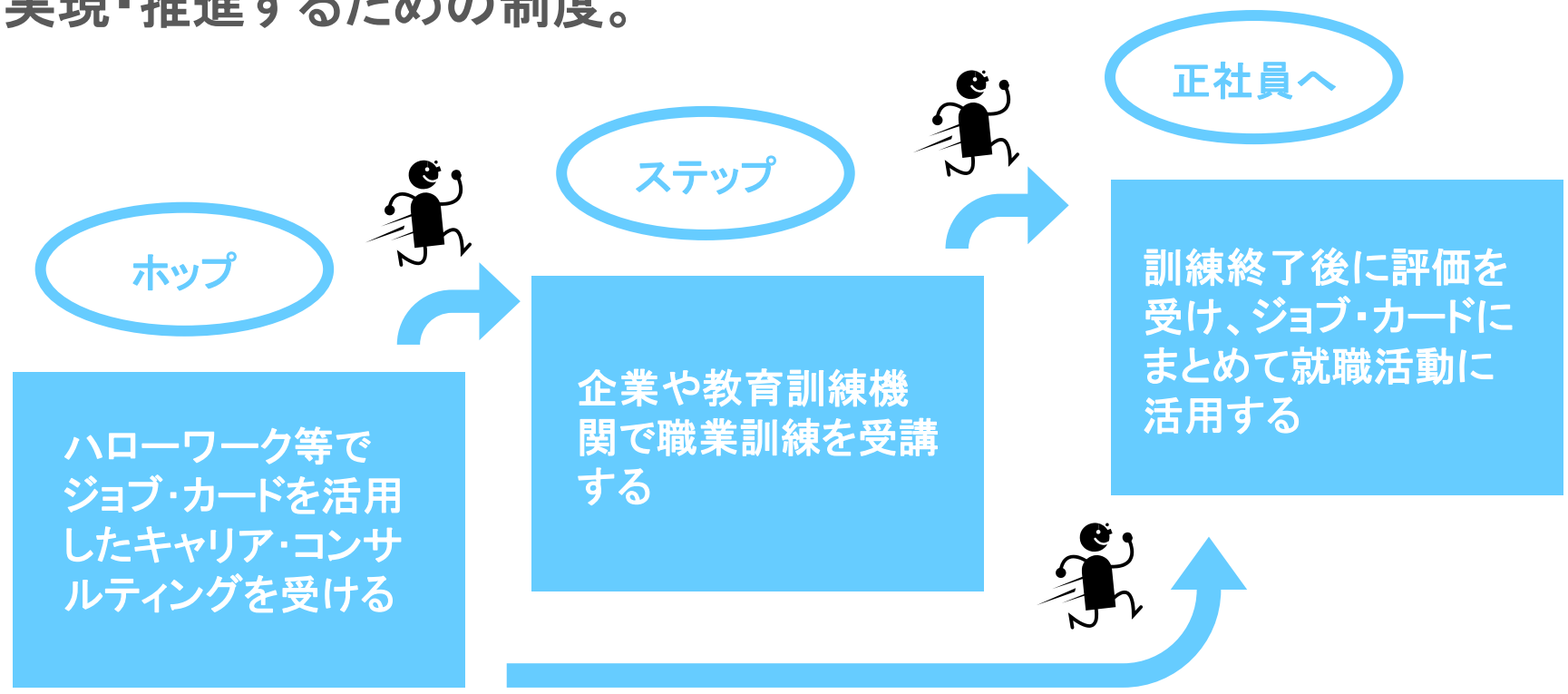
(3) 秋採用の開始

(対象者)

- ①大学卒業後就職する機会に恵まれなかった社会人
- ②大学卒業後就職したが会社又は職場とマッチングせず転職・退職を希望している社会人
- ③原則として大学を卒業して3年以内の人を対象

3. ジョブ・カード制度とは

ジョブ・カード制度は、広く求職者等を対象に、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングや職業能力評価までを含めた職業訓練を受講する機会等を提供し、求職者等の就職やその後の安定的な雇用を実現・推進するための制度。



ジョブ・カード制度の職業訓練

(職業能力形成プログラム)

当社の実施形態

雇用型訓練

企業が実施主体となって雇用関係の下で行う訓練

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)

民間教育訓練機関、公共職業能力開発施設、企業が実施主体となり公共職業訓練として実施する訓練

公共職業訓練

主に雇用保険を受給している求職者に対し、公共職業訓練施設や民間教育訓練機関などが再就職に必要な知識及び技能を習得させるために行う訓練

離職者訓練

学卒者訓練

求職者支援訓練

雇用保険を受給できない求職者に対し、民間教育訓練機関などを活用し基礎的能力から実践的能力まで一括して習得するための訓練

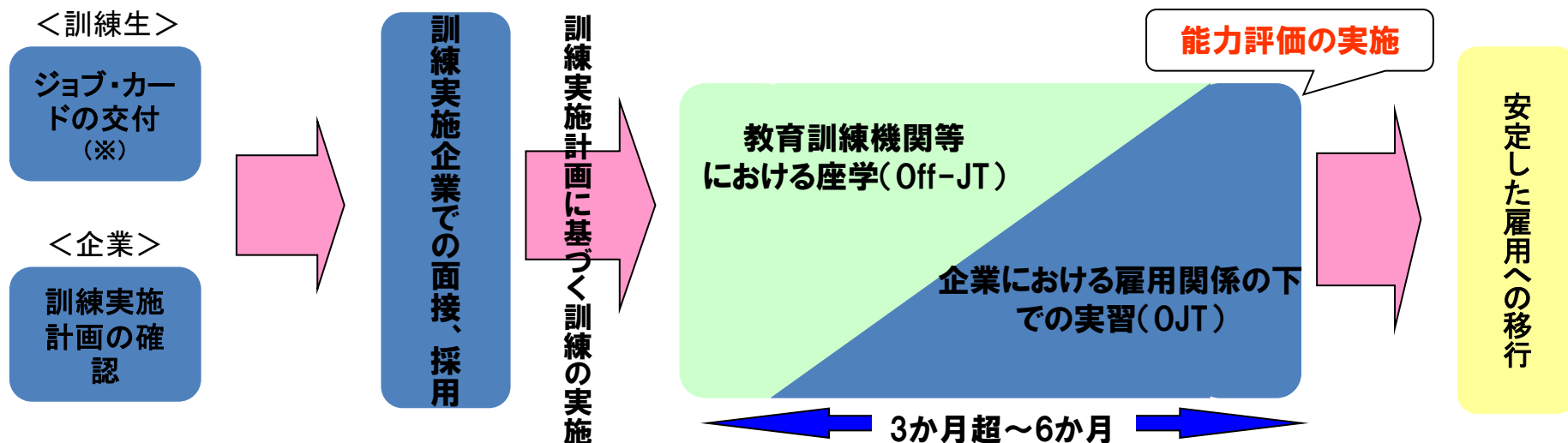
雇用型訓練(有期実習型訓練)

SYSTEM

<有期実習型訓練の訓練タイプ>

- 基本型:新たにフリーター等を雇い入れて行う形態
- キャリア・アップ型:既に自社内で雇用しているパート・アルバイト等を正社員転換するために行う形態

	有期実習型訓練の要件
対象者	フリーター等の職業能力形成機会に恵まれなかった方(訓練を実施する分野において過去5年以内に概ね3年以上継続して常用雇用されたことがある方以外の方)及び新規学卒者。
訓練期間	3か月超6か月以内(資格取得が必要な場合等、特別な場合は1年まで可) ※トライアル雇用と併用する場合、訓練期間を3か月とする必要がある。
総訓練時間数に占める実習(OJT)の割合	総訓練時間数の2割～8割 (訓練修了者を正社員として採用する場合には1割～9割)



※ 新規学卒予定者(学校等の卒業・修了予定者)は、ジョブ・カードの交付は必須要件とはされていない。

※厚労省職業能力開発局作成資料より

4. 当社におけるジョブ・カード制度活用の実績等

(1) ジョブ・カード制度の利用目的

- ・新営業業態の開発に伴い、営業社員の増加が急務の経営課題。
- ・未経験者に対する教育訓練期間中の人件費・教育訓練費の負担軽減。

(2) 実施状況

実施期間	受講者	制度利用	現在在職
H23.1.14～H23..3.10	12名	5名	1名
H23.2.10～H23..5.13	6名	6名	5名

- ・OFFJT 1ヶ月半 / 業界並び商品基礎知識の座学研修
- ・OJT 1ヶ月半 / 営業マン同行、受発注業務、納品業務など営業実習

(3) ジョブ・カード制度のメリット・デメリット

<メリット>

- ・訓練生は実就労、実体験を通じて就職するかしないかの判断が可能。
- ・訓練を受けた会社に就職しなくても、訓練実績を他社の就職活動に活かせる。
- ・企業も実就労、実体験を通じ採用の可否判断が可能。
- ・国の助成制度により、訓練に係る企業の負担を軽減することができる。

<デメリット>

- ・比較的未習熟者(アルバイト・フリーター)の教育訓練制度であり、定着率に課題。
- ・教育訓練定義が厳しく、事務作業が煩雑かつ事務量が多い。

5. 企業における中間的就労の課題

・中間的就労と競争力・生産性の向上をどう実現していくか。

・就労にあたっては、生活習慣の改善、社会人・企業人としての意識が必要。

⇒指導ノウハウの不足、指導員の確保が困難

・中間的就労者への労働基準法、最低賃金法等の適用について、どのように考えるか。

6. 今後の生活困窮者対策の検討にあたって

(1) 支援対象者の明確化

- ・就労可能者かどうかの分析の実施(実数の把握など)。
- ・世帯状況(高齢者、母子、障害者、就労可能者等)に応じたそれぞれの支援メニューの検討・実施。

(2) 既存施策の検証

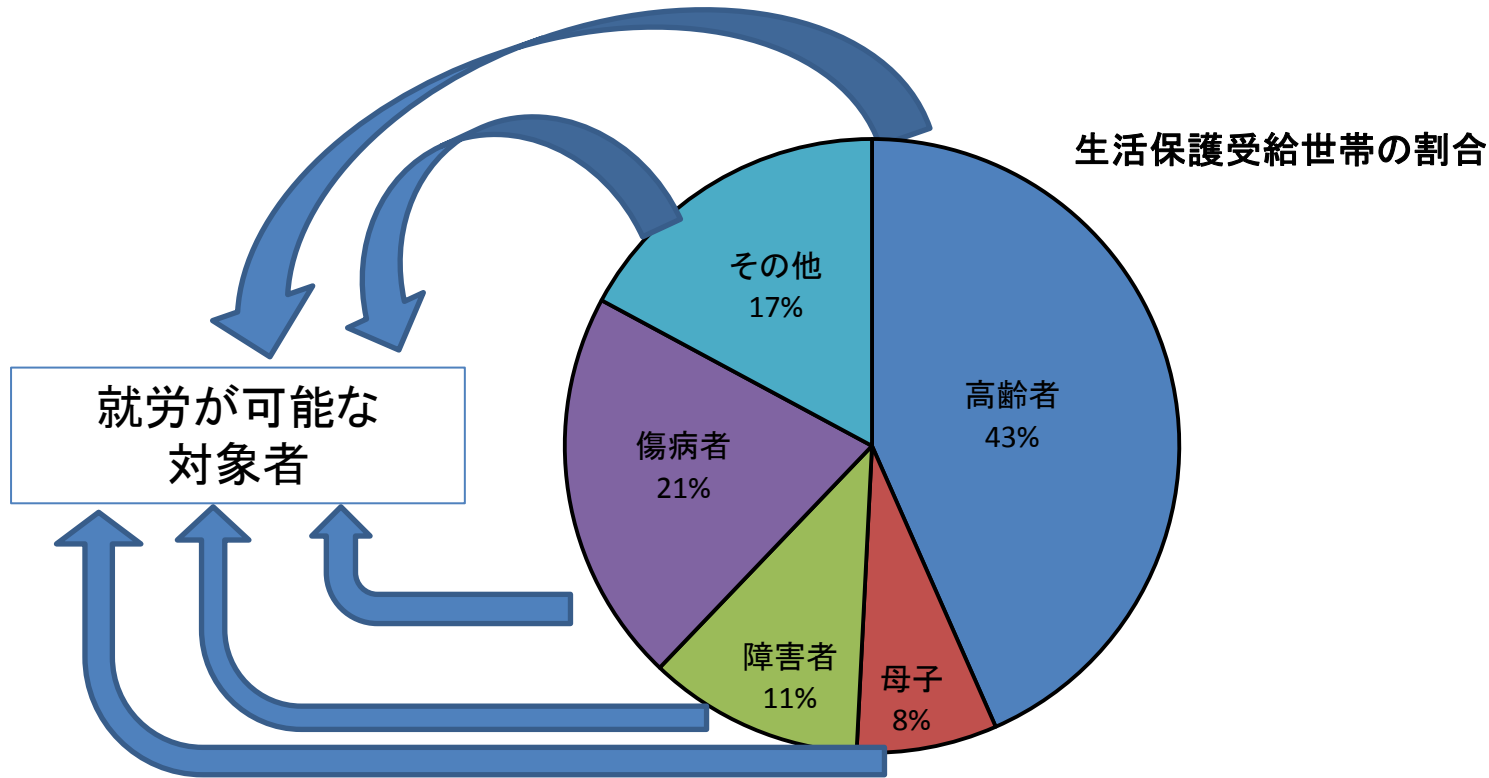
- ・第2のセーフティネットである「求職者支援制度」をはじめとする既存施策の効果・課題をしっかりと検証した上で、新たな制度について検討すべき。

(3) その他

- ・中間的就労の定義
- ・中間的就労に対する報酬 等

7. 支援対象者の明確化が必要

- ・職業訓練等で、脱却できる対象者を把握することが必要。



平成24年3月の生活保護受給世帯の内訳

(単位: 世帯)

	高齢者	母子	障害者	傷病者	その他	合計
受給世帯数	660,726	112,728	172,805	315,292	260,945	1,522,496

※福祉行政報告例(平成24年3月分概数より)

8. 第2のセーフティネットによる対策が重要

- ・第3のセーフティネットの生活保護受給状態からの通常就労は困難。
- ・第2のセーフティネットによって、生活保護受給者にさせないことが重要。

