計画的な教育訓練・相談機会の確保について

計画的な教育訓練・相談機会の確保について

- 派遣元事業主は、段階的かつ体系的な教育訓練を実施しなければならない(法第30条の2第1項)。
- 派遣元事業主は、派遣労働者の求めに応じ、キャリアコンサルティング(職業生活の設計に関する 相談機会の確保その他の援助)を実施しなければならない(法第30条の2第2項)。
- 派遣先は、派遣元の求めに応じ、派遣労働者に対して業務の遂行に必要な能力を付与するための教育 育訓練を実施しなければならない (法第40条第2項)。

教育訓練

(※) 局長通知に規定

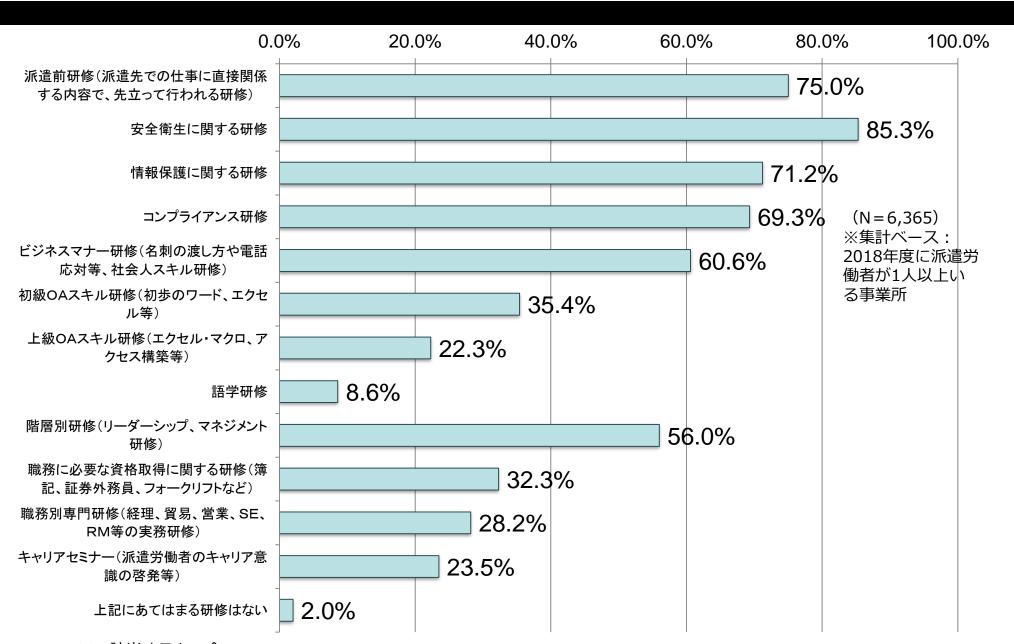
- **派遣労働者全員**を対象とするものであること(雇用期間が短期間の労働者等も含む)(※)
- 有給かつ無償で行われるものであること
 - ・ フルタイムで1年以上雇用見込みの派遣労働者1人当たり、**毎年概ね8時間以上**の教育訓練の機会の 提供が必要
- 教育訓練が派遣労働者の**キャリアアップに資する**内容のものであること
- **入職時の教育訓練**が含まれたものであること(雇用期間が短期間の労働者等も含む)
- 無期雇用派遣労働者に対して実施する教育訓練は、長期的なキャリア形成を念頭に置いた内容のものであること
 - (※) 訓練内容に係る能力を十分に有していることが明確な者等については、受講済みとして差し支えないこととしている。

相談機会の確保(キャリアコンサルティング)

(※) 局長通知に規定

- キャリアコンサルティングの相談窓口を設置していること
 - ・ キャリアコンサルティングの知見を有する担当者が配置されていること
 - ・ その雇用するすべての派遣労働者が利用できること(希望すればキャリアコンサルティングが受けられること)

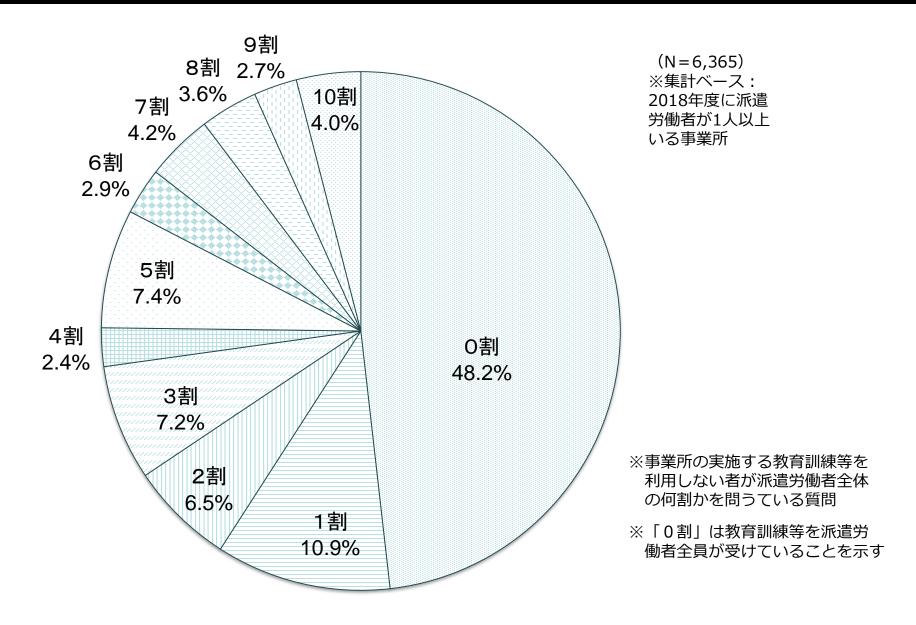
○教育訓練①(実施している派遣労働者への研修(派遣元調査))



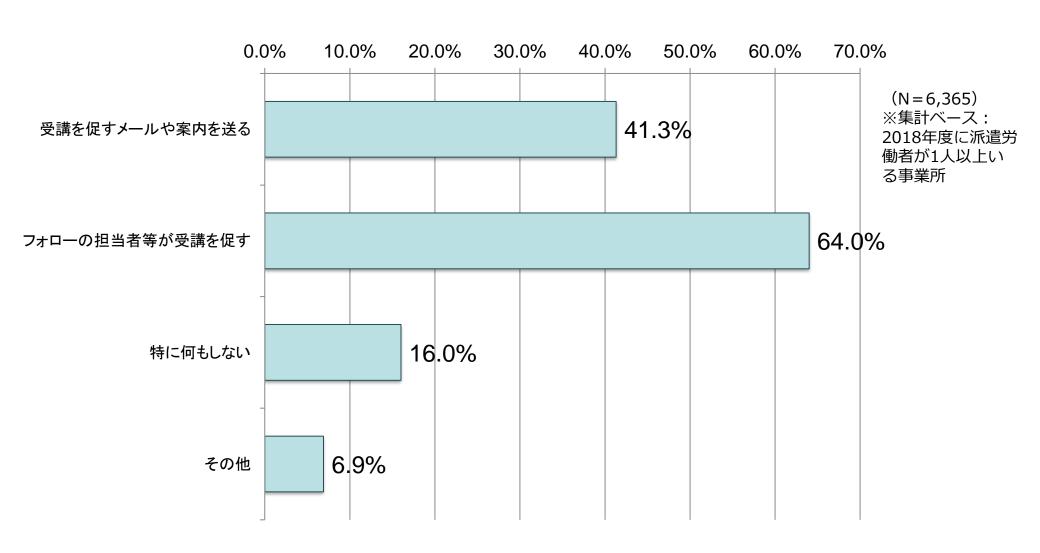
※ 該当するもの全て

※資料出所:労働政策研究・研修機構「派遣労働者の人事処遇制度とキャリア形成に関する調査(速報値)」

○教育訓練②(教育訓練等を利用しない者の割合(派遣元調査))

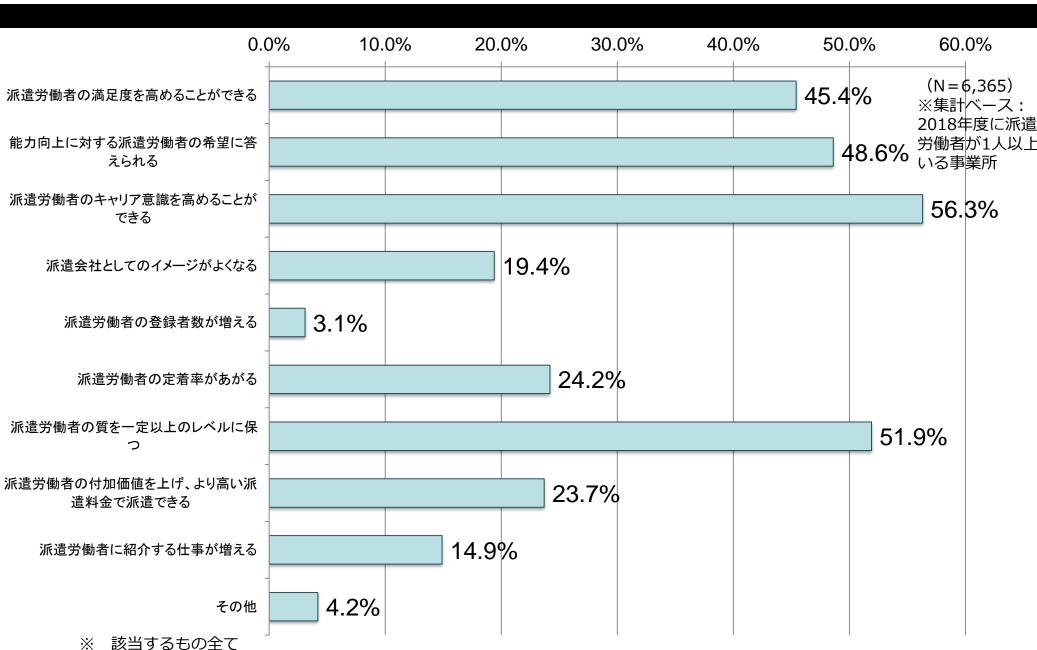


○教育訓練③(教育訓練計画対象者で教育訓練等の受講を希望しない者に対する受講を促す施策(派遣元調査))

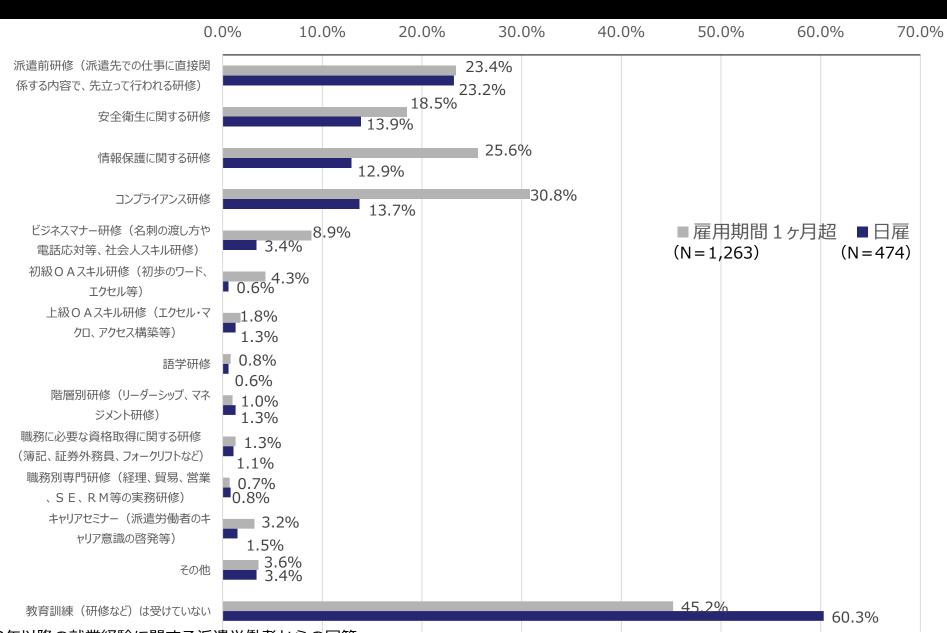


※ 該当するもの全て

○教育訓練④(教育訓練等の効果(派遣元調査))



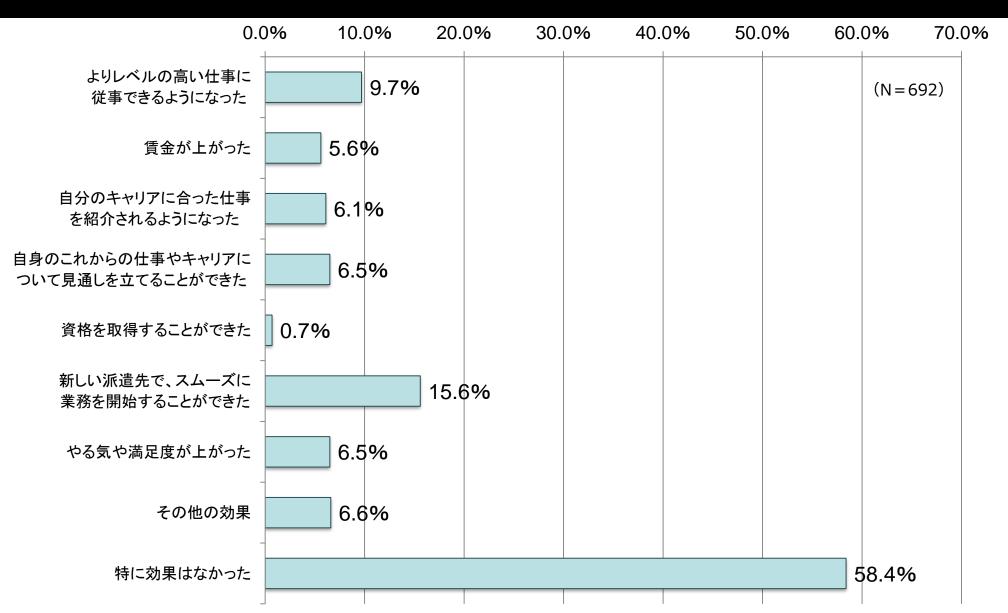
○教育訓練⑤(教育訓練の受講状況(派遣労働者調査))



²⁰¹⁹年以降の就業経験に関する派遣労働者からの回答 Ж

※資料出所:厚生労働省委託「労働者派遣法施行状況調査(令和元年度実施)

○教育訓練⑥(教育訓練の効果(派遣労働者調査))

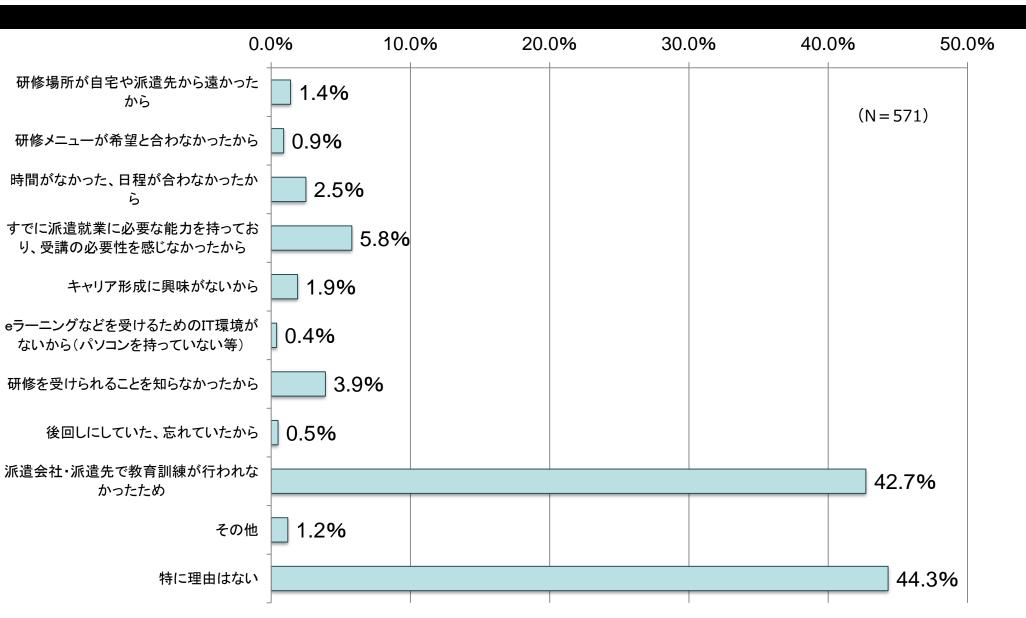


^{※ 2019}年以降、雇用期間1ヶ月超の派遣労働の経験があり、教育訓練を受けたことのある者からの回答

※ 該当するもの全て

※資料出所:厚生労働省委託「労働者派遣法施行状況調査(令和元年度実施)」 7

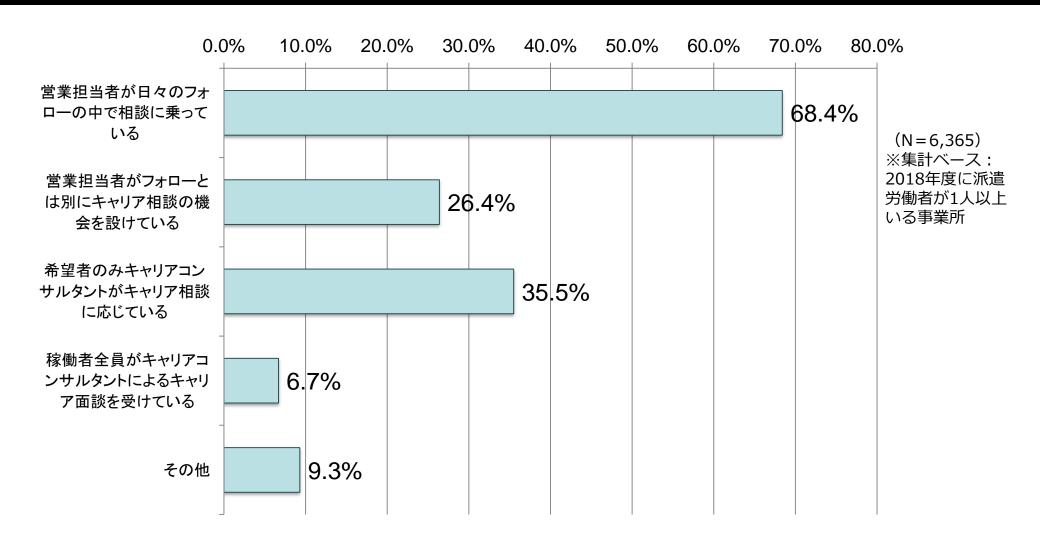
○教育訓練⑦(教育訓練を受けなかった理由(派遣労働者調査))



²⁰¹⁹年以降、雇用期間1ヶ月超の派遣労働の経験があり、教育訓練を受けていない者からの回答

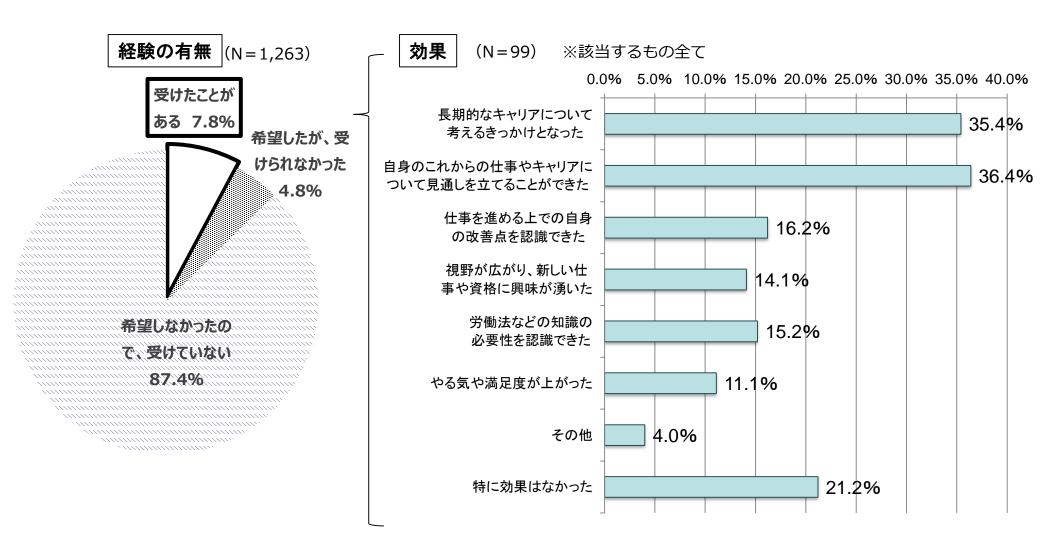
該当するもの全て

○相談機会①(派遣労働者のキャリア相談・面談方法(派遣元調査))



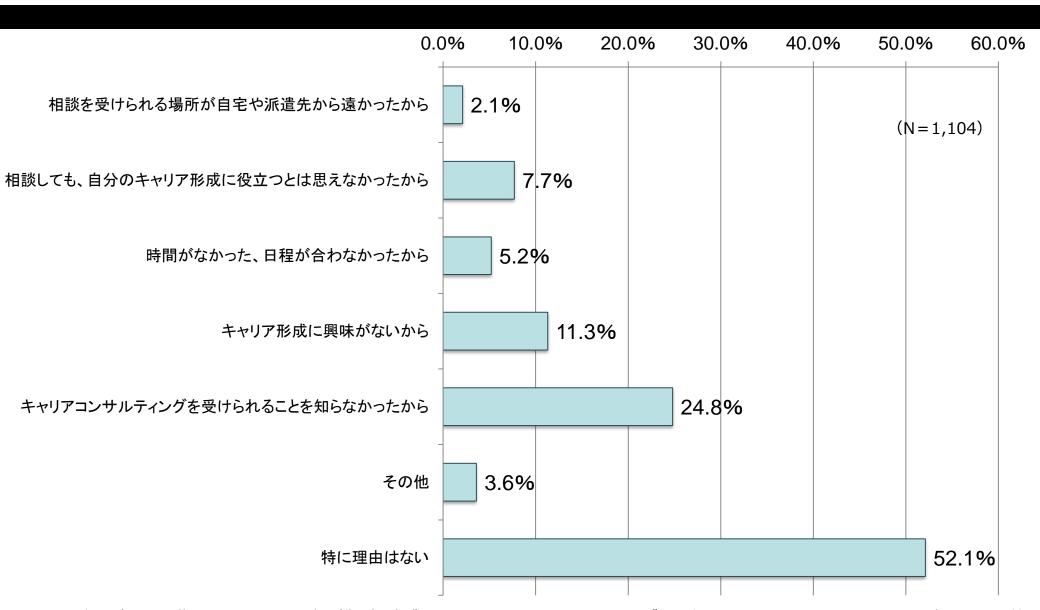
※ 該当するもの全て

○相談機会②(キャリアコンサルティングを受けた経験/効果(派遣労働者調査))



※ 2019年以降、雇用期間1ヶ月超の派遣労働の経験がある者からの回答

○相談機会③(キャリアコンサルティングを受けなかった理由(派遣労働者調査))



2019年以降、雇用期間1ヶ月超の派遣労働の経験があり、キャリアコンサルティングを「希望しなかったので受けていない」者からの回答

該当するもの全て

論点

教育訓練

○ 派遣元事業主における教育訓練の実施体制は整備されていると見られる一方で、派遣 労働者の実際の受講状況は低い水準にとどまっている状況を踏まえ、派遣労働者に対す る教育訓練の在り方について、どう考えるか。

相談機会の確保(キャリアコンサルティング)

〇 キャリアコンサルティングを受けた派遣労働者は少ないが、受けた場合は効果を感じられたとの意見が多いという状況を踏まえ、派遣労働者に対するキャリアコンサルティングの在り方について、どう考えるか。