

教育訓練について（論点）

パートタイム労働者に対する教育訓練について、どのように考えるべきか。

短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号）（抄）

（教育訓練）

第10条 事業主は、通常の労働者に対して実施する教育訓練であつて、当該通常の労働者が従事する職務の遂行に必要な能力を付与するためのものについては、職務内容同一短時間労働者が既に当該職務に必要な能力を有している場合その他の厚生労働省令で定める場合を除き、職務内容同一短時間労働者に対しても、これを実施しなければならない。

2 事業主は、前項に定めるもののほか、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する短時間労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力及び経験等に応じ、当該短時間労働者に対して教育訓練を実施するように努めるものとする。

短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律施行規則（平成5年労働省令第34号）（抄）

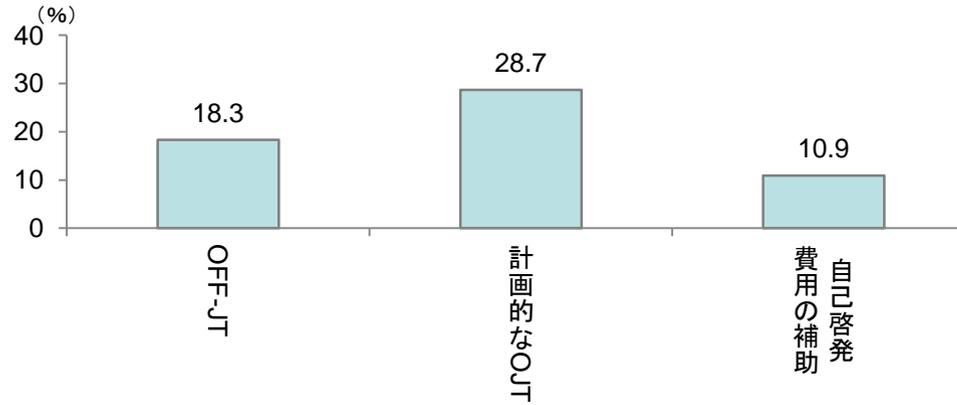
（法第10条第1項の厚生労働省令で定める場合）

第4条 法第10条第1項の厚生労働省令で定める場合は、職務の内容が当該事業所に雇用される通常の労働者と同一の短時間労働者（法第8条第1項に規定する通常の労働者と同視すべき短時間労働者を除く。）が既に当該職務に必要な能力を有している場合とする。

短時間労働者への教育訓練

H18

パートに実施している教育訓練等の内容(複数回答)

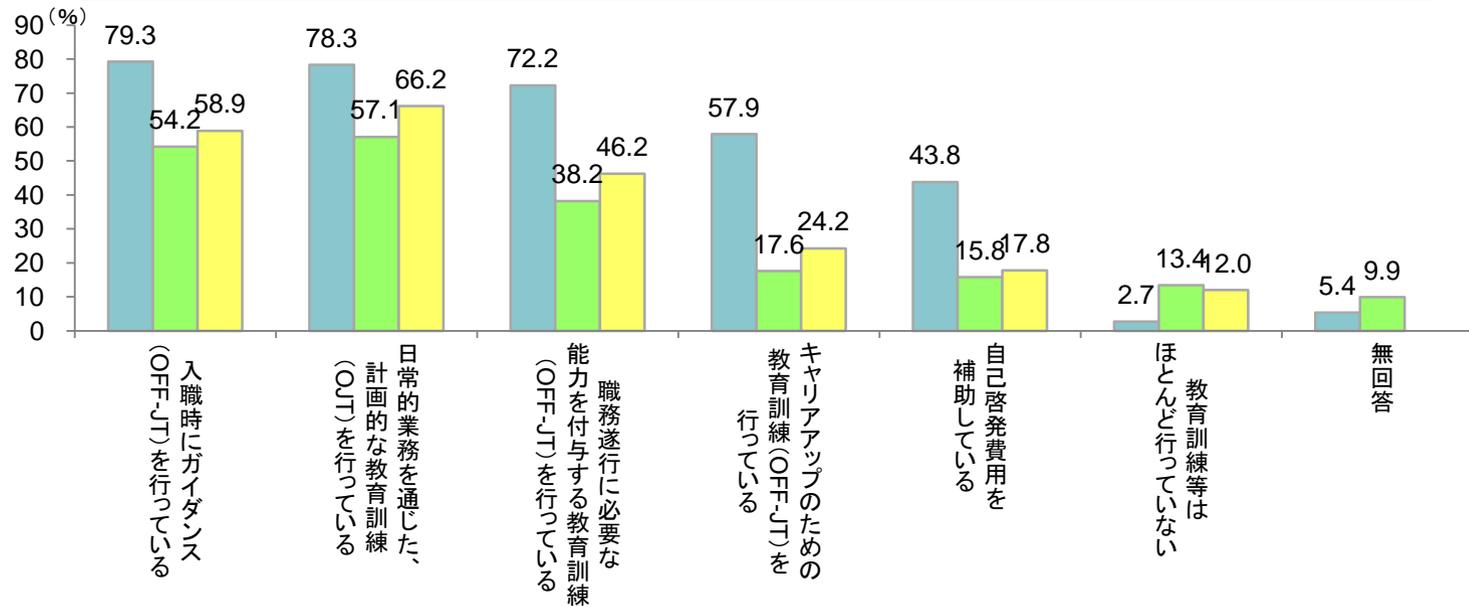


資料出所: パートタイム労働者総合実態調査 (平成18年)(厚生労働省)

N=1,764

H22

正社員、短時間労働者全般及び正社員と職務が同じ短時間労働者(いる場合)の教育訓練機会(複数回答)



- 正社員に対して
- 短時間労働者全般(職務の異同問わず)に対して
- 正社員と職務が同じ短時間労働者(いる場合)に対して

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)

均衡待遇・正社員化推進奨励金の概要（平成23年4月創設）

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）

第9次職業能力開発基本計画の全体像

－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－

現状認識

- 少子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

ジョブ・カード制度の概要

■ 背景

- 就職氷河期に正社員での就職ができずフリーターを続ける若年者、子育て終了後の女性、母子家庭の母等の非正規労働者は、
 - ・ 職業能力形成機会に恵まれない（＝職業能力の不足）、
 - ・ 非正規での職業経験を重ねても企業に働きぶりや職業能力向上の度合いについての評価をしてもらえない
- 等により、正社員就職が困難
- 厳しい雇用情勢が続く中、これらに加え広く求職者を対象に安定的な雇用への移行を促進することが必要

■ 求められる対策

これらの者に対して、正規雇用等の安定的な就職につなげるためのキャリア・コンサルティングや実践的な職業訓練、訓練修了後の能力評価等による就職支援が必要

ジョブ・カードを活用した3段階の支援による安定した雇用への移行

キャリア・コンサルティング

これまでの職務経験、資格取得、企業にPRできる自分の強み等を振り返り、就業の目標・希望を明確化

実践的な職業訓練

OJTとOff-JTを組み合わせた職業訓練等によって、企業が求める実践的な能力を習得する

訓練修了後の能力評価

企業や訓練機関による客観的な能力評価によって、自分の職業能力を理解する。
企業へのアピールに活用

就職

ジョブ・カード制度の活用による就職促進のながれ



ハローワーク等

ジョブ・カード
履歴シート、職務経歴シート、キャリアシートを活用

キャリア・コンサルティング

- ・ 職業能力や就業目標・課題を整理
- ・ 就職活動の自己アピールの作成

訓練せずに就職

職業能力形成プログラム
企業、教育訓練機関等で職業訓練を受講

雇用型訓練

- 正社員経験に恵まれない者を企業が雇用
- 企業実習 + 座学の訓練
- 在職非正規労働者の正社員化へのキャリア・アップにも活用

委託型訓練（日本版デュアルシステム）

- 専修学校等に委託
- 企業実習 + 座学の訓練

訓練対象の拡大

求職者支援訓練

- 雇用保険を受給できない者が対象
- 基礎的能力や実践的能力の付与

公共職業訓練（施設内訓練・委託訓練）

- 主に雇用保険受給者が対象

企業が能力を評価

訓練機関が能力を評価

ジョブ・カード
評価シートを活用

訓練実施企業で正社員へ

就職

ハローワークの支援

「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・カード制度)で使用する「モデル評価シート」に成果を活用。
- ・平成22年度からは、人材育成のための活用ツールとして「キャリアマップ」及び「職業能力評価シート」を作成。

(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	百貨店業	添乗サービス業	...												
	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
------	--------------	------------	---------	----------	---------------	------	---------	------

※上記以外の情報サービス業(インターネット付随サービス業を含む)につきましては、ITスキル標準(ITSS)をご覧ください。