

厚生労働省発能第0201001号

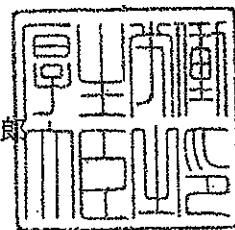
労働政策審議会

会長 菅野 和夫 殿

厚生労働省設置法（平成11年法律第97号）第9条第1項第1号の規定に基づき、別紙「職業能力開発促進法及び中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のための雇用管理の改善の促進に関する法律の一部を改正する法律案要綱」について、貴会の意見を求める。

平成18年2月1日

厚生労働大臣 川崎 二郎



## 第一 職業能力開発促進法の一部改正

### 一 基本理念

職業能力開発促進法及び中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のための雇用管理の改善の促進に関する法律の一部を改正する法律案要綱

(一) 青少年に対する職業訓練は、特に、職業生活を営むために必要な基礎的素養を涵養し、有為な職業人として自立することができるよう配慮して行われなければならないものとする。

(二) 中高年齢者に対する職業訓練は、特に、これらの者が習得した技能及びこれに関する知識の状況に配慮して行われなければならないものとする。

(三) 労働者は、職業生活の充実のため、自ら職業に関する教育訓練又は職業能力検定を受ける機会等が確保され、その職業生活設計に即した自発的な職業能力の開発及び向上を容易に図ることができるように配慮されるものとする。

### 二 事業主等の行う職業能力開発促進の措置

(一) 事業主がその雇用する労働者に係る職業能力の開発及び向上を促進するために講ずる措置として、

その労働者の業務の遂行の過程内において行う職業訓練と当該業務の遂行の過程外において行う職業訓練とを効果的に組み合わせることにより、その雇用する労働者の実践的な職業能力の開発及び向上を図ることができるようにするため、実習併用職業訓練を実施することを追加するものとする。

(二) 厚生労働大臣は、(一)の措置の適切かつ有効な実施を図るために必要な指針を公表するものとする。

(三) 事業主がその雇用する労働者の職業生活設計に即した自発的な職業能力の開発及び向上を促進するために必要に応じて講ずる措置として、次に掲げる措置を追加するものとする。

イ 業務の遂行に必要な技能及びこれに関する知識の内容及び程度その他の事項に関し、相談の機会を確保すること。

ロ 再就職のために必要な職業能力の開発及び向上を図る等の備えをする労働者に対して再就職準備休暇を付与すること。

ハ 職業に関する教育訓練又は職業能力検定を受ける機会を確保するために勤務時間を短縮すること。

### 三 熟練技能等の習得の促進

(一) 事業主は、必要に応じ、熟練技能等に関する情報を体系的に管理し、提供すること等の必要な措置を講ずることにより、その雇用する労働者の熟練技能等の効果的かつ効率的な習得による職業能力の開発及び向上を促進するものとする。

(二) 厚生労働大臣は、(一)の措置の適切かつ有効な実施を図るために必要な指針を公表するものとする。

#### 四 事業主その他の関係者に対する援助の充実

国及び都道府県が行う事業主その他の関係者に対する援助として、二(三)イに規定する相談を担当する者になろうとする者又は現に担当している者に対する講習の実施を追加するものとする。

#### 五 実習併用職業訓練実施計画の認定

(一) 実習併用職業訓練を実施しようとする事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、実習併用職業訓練実施計画を作成し、厚生労働大臣の認定を申請することができるものとする。

(二) 厚生労働大臣は、当該実習併用職業訓練実施計画が青少年に実践的な職業能力の開発及び向上を図るために効果的な職業訓練の内容に関する基準として厚生労働省令で定める基準に適合すると認める

ときは、その旨の認定をすることができるものとする。

- (三) (二)の認定を受けた実習併用職業訓練実施計画に係る実習併用職業訓練（以下「認定実習併用職業訓練」という。）を実施する事業主は、広告等に、当該実習併用職業訓練実施計画が(二)の認定を受けている旨の表示を付することができることとし、何人もこの場合を除くほか、広告等に当該表示又はこれと紛らわしい表示を付してはならないものとする。

## 六 委託募集の特例

- (一) 五一の認定を受けた中小事業主が、認定実習併用職業訓練の適切かつ有効な実施を図るための人材確保に関する相談及び援助を行うものとして、厚生労働大臣が承認した事業協同組合等（以下「承認中小事業主団体」という。）をして認定実習併用職業訓練を担当する者の募集を行わせようとする場合において、職業安定法第三十六条第一項及び第三項の規定は、適用しないものとする。

- (二) 承認中小事業主団体は、当該募集に従事しようとするときは、募集時期等の労働者の募集に関する事項を厚生労働大臣に届け出なければならないものとする。

## 七 その他

(一) 都道府県に置く審議会等の必置規制について、任意に設置することができるよう緩和するものとする。

(二) 罰則について必要な規定の整備を行うものとする。

(三) その他所要の規定の整備を行うものとする。

第二 中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のための雇用管理の改善の促進に関する法律の一部改正

#### 一 改善計画の作成

事業協同組合等及び中小企業者は、実践的な職業能力の開発及び向上が必要な青少年に良好な雇用の機会の創出に資する雇用管理の改善に関する事業についての計画を作成し、これを都道府県知事に提出して、その計画が適当である旨の認定を受けることができるものとする。

#### 二 委託募集の特例

(一) 雇用管理の改善に関する事業についての計画（以下「改善計画」という。）の認定を受けた中小企業者（以下「認定中小企業者」という。）が、当該認定中小企業者が当該認定を受けた改善計画に従

って行う労働者の確保に関する相談及び援助を行うものとして、厚生労働大臣が承認した事業協同組合等（以下「承認組合等」という。）をして当該認定中小企業者に係る認定計画の達成に必要な労働者の募集を行わせようとする場合において、職業安定法第三十六条第一項及び第三項の規定は、適用しないものとする。

(二) 承認組合等は、当該募集に従事しようとするときは、募集時期等の労働者の募集に関する事項を厚生労働大臣に届け出なければならないものとする。

(三) 委託募集の特例の適用に当たっては、事業協同組合等が改善計画の認定を受けたものである場合には、当該事業協同組合等を承認組合等とみなすものとする。

### 三 その他

その他所要の規定の整備を行うものとする。

### 第三 施行期日

この法律は、平成十八年十月一日から施行するものとする。

# 職業能力開発促進法及び中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のための雇用管理の改善の促進に関する法律の一部を改正する法律案概要

## 人口減少社会の到来

【我が国の労働力人口】  
2004年(平成16年)  
6,642万人

▲405万人

2015年(平成27年)  
6,237万人

高齢者、女性とともに、若者の  
就労を支援する対策が不可欠  
(これらの対策を講じても▲107万人)

我が国の経済成長を維持するためには、高齢者、女性とともに、将来を担う若者の就労を支援し、その労働への参加を促すことと、一人一人の労働者の職業能力開発の促進により生産性の向上を図ることがいずれも不可欠

## 課題

### 「若者対策の必要性」

・若年失業者・フリーター・ニートが400万人に達する中で、若年者にしっかりと実践力を修得させ、現場を支える人材として育成していく教育訓練の仕組みづくりが必要

### 「職業生活設計に即した職業能力開発の必要性」

・職業生活の個別化・多様化が進む中で、労働者一人一人の職業生活設計に即した自発的な職業能力開発の必要性が増大

### 「2007年問題」

・「団塊の世代」が2007年以降に60歳代になることに伴い、現場を支えてきた技能やノウハウの蓄積が若年者に継承されずに失われるおそれ

我が国経済社会の活力を維持、向上させていくため、これらへの対策を講ずることが喫緊の課題(「骨太の方針」等にも明記)

## 改正の主な内容

### (1) 実習併用職業訓練の創設など若者支援の強化

労働者の実践的な職業能力の開発及び向上のために事業主が行う職業訓練として、「業務の遂行の過程内において行う職業訓練(いわゆるOJT)」と「教育訓練機関における座学」とを相互に関連づけつつ組み合わせて実施する「実習併用職業訓練」を位置付ける。その上で、青少年を対象に、一定の基準を満たす実習併用職業訓練を実施する事業主を支援する制度を創設し、こうした訓練について就労、就学に次ぐ、「第三の選択肢」としての定着を図る。

また、青少年に対する職業訓練について、基礎的な職業能力を習得し有為な職業人として自立できるよう配慮する旨規定する。

### (2) 労働者の自発的な職業能力開発の促進等

労働者が自発的に行う職業能力開発に係る基本理念を新たに位置付けるとともに、そのために事業主が講ずる環境整備措置として、勤務時間短縮や再就職準備休暇等を追加する。

### (3) 円滑な技能継承の促進

熟練技能の効果的かつ効率的な習得を促進するために事業主が講ずる措置として、熟練技能に関する情報を体系的に管理し、提供すること等を規定するとともに、そうした措置の適切かつ有効な実施が図られるよう、厚生労働大臣定めの指針を策定することとする。

また、中小企業における技能継承が円滑に図られるよう、新たに青少年を雇用し、実践的な職業能力の開発及び向上を図り、技能継承の受け手となる人材を育成する中小企業者に対する支援措置を新たに設ける。

### (4) その他

- ① 都道府県に置く職業能力開発に関する審議会等の必置規制を緩和する。
- ② 施行期日:平成18年10月1日



# 中小企業労働力確保法の一部改正について

実践的な職業能力の開発・向上が必要な若者にとって良好な雇用の機会を創出し、技能継承を円滑に進めるための取組に関する改善計画を策定した事業協同組合等又は中小企業者を支援する枠組を新設する。

## ① 第4条関連

実践的な職業能力の開発・向上が必要な若者にとって良好な雇用の機会を創出し、技能継承を円滑に進めるための取組に関する改善計画の類型を新たに追加する。

新たな類型の改善計画の認定を受けた事業協同組合等の構成員たる中小企業者又は中小企業者が、  
○ 技能継承の受け手となる若者につき試行雇用を行う場合  
○ 若者に実践的な職業能力、熟練技能を習得させるために職業訓練を行う場合等に給付金を支給

### 現行(3類型)

① 構成員たる中小企業者の労働力の確保を図るための改善計画  
(作成主体:事業協同組合等)

② 職業に必要な高度の技能及びこれに関する知識を有する者の確保を図るための改善計画  
(作成主体:中小企業者)

③ 新分野進出等に伴って実施することにより良好な雇用の機会の創出に資する改善計画  
(作成主体:中小企業者)

④ 実践的な職業能力の開発及び向上を図ることが必要な青少年に良好な雇用の機会の創出に資する改善計画  
(作成主体:事業協同組合等)

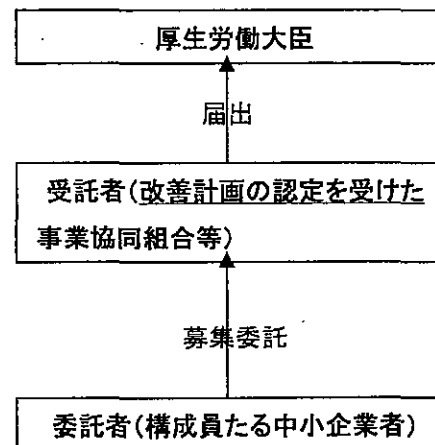
⑤ 実践的な職業能力の開発及び向上を図ることが必要な青少年に良好な雇用の機会の創出に資する改善計画  
(作成主体:中小企業者)

### 改正後(5類型)

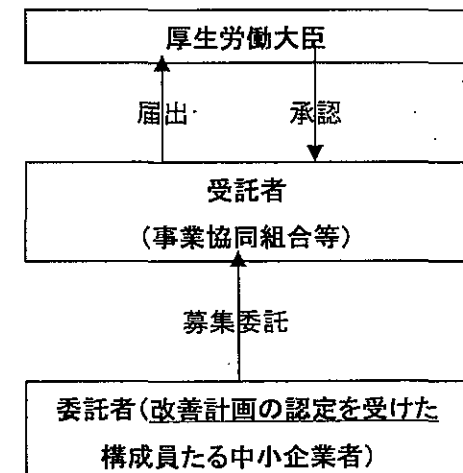
## ② 第13条関連

改善計画の認定を受けた中小企業者が労働者の募集を事業協同組合等に委託する場合に、特例を設ける。

### 現行の委託募集の特例



### 改正後の委託募集の特例



労 審 発 第 3 0 4 号

平成18年1月27日

厚生労働大臣

川崎 二郎 殿

労働政策審議会

会長 菅野 和夫

中小企業における技能の受け手となる人材の確保に係る支援について（建議）

本審議会は、標記について、下記のと通りの結論に達したので、厚生労働省設置法第9条第1項第3号の規定に基づき、建議する。

記

別紙の職業安定分科会の報告のとおり。

(別紙)

平成18年1月27日

労働政策審議会

会長 菅野 和夫 殿

職業安定分科会

分科会長 諏訪 康雄

中小企業における技能の受け手となる人材の確保に係る支援について（報告）

本分科会は、標記について、別添のとおり報告を取りまとめたので、厚生労働大臣に建議すべきである。

## 労働政策審議会職業安定分科会報告書

### 中小企業における技能の受け手となる人材の確保に係る支援について

#### 1. 問題の所在

平成19(2007)年以降、団塊の世代が短期間に職業生活からの引退過程に入ることにより、熟練した技能や高度な技術・知識を有する労働者が急激に不足し、これまで企業内で蓄積されてきた優れた技術・技能等が急速に失われていくことが懸念されるが、資源の乏しい我が国にあっては、優れた技術・技能等を有する人材は、国を支える最も重要な基盤となるものであり、このいわゆる2007年問題に的確に対応し、次世代への円滑な技術・技能等の継承(以下「技能継承」という。)を実現することは、現下の最重要課題の一つである。

このような中、技能継承に係る企業の状況をみると、規模が小さくなるほど若手従業員の確保が難しく、優れた技術・技能等が維持できないことが懸念されている。意識面を見ても、2007年問題に危機意識を持つ要因のトップは「意欲ある若手・中堅層の確保が難しいこと」であり、特に300人未満の中小企業においてこのことが顕著となっている。

一方、我が国の若者をめぐる状況をみると、平成16年において若年失業者は約150万人、フリーターは213万人、いわゆるニートは64万人、となっており、その合計は400万人に達している。

我が国の中小企業には、世界に誇る優れた技術・技能等が多く集積しているが、以上の状況を踏まえ、中小企業における優れた技術・技能等の受け手となる人材の確保に係る支援を強力に推進していくことが、我が国の喫緊の課題である技能継承を実現していく上で極めて重要であるとともに、若者が将来、社会の中核として活躍できるようにする観点からも必要不可欠な対策であると考えらる。

#### 2. 対策の方向

中小企業の状況をみると、大企業と比較し、賃金や福利厚生をはじめ、労働条件や雇用環境に格差がみられ、人材確保を円滑に進めていく状況は厳しい。

このような中、中小企業には、「採用に関する費用についての資金助成」を望む声は多い。さらに、自社PRを十分には行えず、また、採用専従者を

配置できないなど、採用に向けた取組を十分に行えないところも多く、団塊世代の退職に当たって「人材の獲得手段の充実」を求めるニーズも高い状況にある。このため、中小企業の職場の魅力を高めつつ、中小企業のニーズに合った受け手人材の雇入れに向けた支援について、様々な角度から取組を進めていくことが重要である。

一方、新卒者をはじめとする若手人材が志望企業を選択する際には「自分がやりたい仕事ができること」を重視すると言われていることから、中小企業が若者にとって働きがいのある場でもあることを積極的に周知していくこと等の取組も重要である。

以上のような状況・ニーズを踏まえ、技能継承に計画的に取り組む中小企業（以下「技能継承中小企業」という。）の人材確保を円滑かつ効果的に図っていくためには、以下の支援策について、法制的な措置を含め、検討を進めることが適当である。

#### （１）円滑な雇入れの促進に向けた支援

##### ○ トライアル雇用の推進に向けた支援措置の創設

技能継承の受け手人材についてトライアル雇用の手法を採用することは、中小企業にとっては雇入れ人材の技能継承の受け手としての適性等を見極める観点から、また、雇入れ人材にとっては当該中小企業の職場を十分に知り、技能の受け手となるか否かの判断を行う観点から、マッチングについて大きな効果を発揮するものと考えられる。

このため、技能継承の受け手人材に係るトライアル雇用を推進する技能継承中小企業に対する支援措置を創設する。

##### ○ ハローワークにおけるマッチング機能の強化

ハローワークの職業相談、若者等を対象とした合同就職面接会、トライアル雇用対象求人による合同就職面接会等において、技能継承中小企業の求人や技能継承の取組、仕事の内容等について積極的に情報提供を行う。さらに、中・高校生の就職活動準備から職場定着までの一貫したきめ細かな就職支援を担うハローワークに配置されている若年者ジョブサポーターを活用し、技能継承中小企業と若者等のマッチングの強化を図る。

##### ○ 委託募集の活用による効果的な採用システムの確立

中小企業単独では採用に向けたノウハウや取組が不十分な実態がある中で、円滑な人材の確保を図っていくためには、ノウハウ等を有する事業協同組合等の団体が、これら個々の中小企業に代わり、採用に向けた取組を積極的に推進していくことが適当であり、これを促進するために必要な措置を講ずる。

また、このことは、同種の事業を行う中小企業の共同の募集を促し、募集人員や職種等の拡大による求職者へのアピール度の増大や知名度のアップの点からも、人材確保に効果的である。

○ 中小企業と学校とのネットワークづくり等の推進

生徒が職業に関する生きた情報を得ることをねらいとした「キャリア探索プログラム」の講師や、在学中の就業体験による職業意識の啓発をねらいとした「ジュニアインターンシップ」の受入先企業として、技能継承中小企業が積極的に活用されるようにハローワーク等を通じて促すなど、中小企業と学校とのネットワークづくりや生徒が中小企業を深く知る機会の提供の促進に努める。

(2) 雇用管理改善に向けた支援

独立行政法人雇用・能力開発機構における事業主を対象とした雇用管理講習会の内容に、技能継承中小企業の雇用管理改善を盛り込むとともに、若者の雇入れに係る企業の好事例の収集等を推進する等により、技能継承中小企業の雇用管理改善に係る相談・援助機能を強化する。

(3) 就職後の定着に向けた支援

雇入れ人材の職場への定着は、円滑な技能継承に不可欠である。このため、労働者のニーズが高いにもかかわらず中小企業の取組が遅れているメンタルヘルス対策に係る支援を強化するとともに、地域の商工・業界団体等と連携して、若者の職場定着のための研修に技能継承中小企業の参加を促すなど、職場定着に向けた取組を推進する。

3. 対策の推進に当たっての留意点

中小企業における技能継承への支援については、人材の確保の観点のみならず、職業能力開発の観点からも所要の措置を講ずる必要がある。

このため、今般とりまとめられた技能の受け手となる人材の確保に係る支援についても、労働政策審議会職業能力開発分科会において検討されてきた技能継承に係る職業能力開発施策と相俟って、一体的・総合的に推進されることが重要である。

また、技能の受け手となる人材の円滑な雇入れの促進に向けた支援については、制度が適切に運用され、所期の政策目的に沿った効果が上がるよう、制度設計や運用に当たって、十分な配慮を行うとともに、事業の効果についても的確な評価を行っていくべきである。あわせて、技術・技能の継承が特に困難な小規模な企業においても活用が図られるよう、積極的な周知や手続等に係る負担軽減に努めていく必要がある。

もとより、冒頭に記したとおり、次世代への円滑な技能継承の実現は現下の最重要課題の一つであり、将来にわたる若者の活躍の場の確保と長期にわたるキャリア形成への配慮を行いつつ、今後とも中小企業の実態、ニーズ等の十分な把握に努め、人材の確保に向けた効果的な支援策について、検討を続けていくことが適当である。