

## 男女雇用機会均等法

事業主は、募集・採用に当たって、男女に均等な機会を与えなければなりません。

また、配置・昇進・教育訓練、一定の福利厚生、定年・退職及び解雇等について、性別を理由とした差別を禁止しています。

## 雇用保険法

失業した場合の失業等給付の支給はハローワークで行います。

給付の金額や受け取る日数については、勤めていたときの賃金、年齢、企業をやめた理由、雇用されていた期間によって異なります。

## 労災保険法

労働者の業務上の事由または通勤による負傷、疾病、障害、死亡に対して必要な保険給付を行います。申請は労働基準監督署に行います。

## 職業能力開発への支援

長い職業生活の間には、会社の都合やみなさん自身の選択によって、職場を異動したり、転職したりすることもあるでしょう。

新しい仕事や職場に必要な職業能力を効果的に身につけていくことで、このような異動や転職をよりスムーズに行うことが可能になります。

そのため、国や都道府県では、職業能力開発施設を設置するほか、専門学校や大学にも委託して、さまざまな職業訓練を実施しています。

このうち失業して再就職をめざす方々を対象に行う離職者訓練では、新たな技能・知識を身につけるためのコースを数多く用意しており、受講料は教科書代などの実費以外は原則として無料です。

また、在職中から能力開発への支援も行っています。雇用保険制度の一つとして、企業などに3年以上勤め、一定の要件を満たしている人が、指定の教育訓練講座を受講した場合に、「教育訓練給付金」が支給される制度があります。

さらに、2006年6月、職業能力開発促進法が改正され（2006年10月1日施行）、同法に「実践型人材養成システム」が新たな職業訓練制度として位置づけられました。これは新規学校卒業者を主な対象として、企業が主体となって「企業における雇用関係の下での実習（OJT）」と「教育訓練機関における学習」を組み合わせる訓練システムです。

このシステムでは、就労しながら計画的で充実した教育訓練を受けることができ、将来現場の中核となるための実践的な能力を身につけることができます。