

4 企業への普及方策

Ⅱの1で見た状況の下、「日本版デュアルシステム」に対する企業の認知度は低い状況であるが、制度を知らなくとも興味を持っている企業の比率は全体の45.7%に達しており（別紙12）、今後、「実践型人材養成システム」の仕組みが確立すれば、こうした企業の潜在的なニーズに応えていくことも可能ではないかと考えられる。

その際、「実践型人材養成システム」は、実践的職業能力の涵養に必要な負担を企業と個人が分かち合い、双方にとって新しいメリットを生み出す形態とも言えるものであり、そうした特質についての十分な理解を得るような説明を重ねていくことが必要であると考えられる。

同時に、「業界団体による日本版デュアルシステム導入促進事業」を受託している団体の関連業界や、金属製品製造業等における金型製作など特定の技能を有する労働者の不足が指摘されている分野といった「実践型人材養成システム」による人材育成ニーズが存在すると見込まれる業界を対象に、集中的な広報を行っていくことなども考えられる。

今後、「実践型人材養成システム」の制度設計の枠組みを早急に固めつつ、業界団体等に対して、制度の基本的考え方や枠組み等についての十分な説明を行っていくことが不可欠である。

5 支援策の在り方

「実践型人材養成システム」は、「日本版デュアルシステム推進方針」に掲げられた「教育訓練機関主導型」、「企業主導型」（別紙1）のいずれと比べても、企業と訓練生それぞれにコスト面での効果をバランス良くもたらすものであることを、まずもって認識する必要がある。

企業にとっては、「実践型人材養成システム」において教育訓練機関で行われる座学に要する授業料等の経費は訓練生が負担することから、OFF-JTに要する経費の負担を求められる「企業主導型」と比べて相当の負担の軽減となる。

一方、訓練生にとっては、「教育訓練機関主導型」において企業実習が雇用関係を伴わないものである場合、授業料等の経費を負担しつつ収入は伴わないこととなるが、「実践型人材養成システム」においては実習期間に応じた賃金収入が得られることとなる。

こうした特性を有する「実践型人材養成システム」を一層効果的なものとしていくためには、訓練全体について国によるきめ細かい技術的支援等が必要であると考えられるほか、企業、訓練生、教育訓練機関に対する公的支援策の在り方について

も検討していく必要があるものと考えられる。

＜企業に対する支援策＞

まず、企業に対する支援策としては、以下の点について検討が必要であると考えられる。

- ① 制度の普及定着に向けた訓練コストに関する支援策として、キャリア形成促進助成金制度の拡充等（Ⅰの4でみたとおり、平成18年度概算要求においてOJT部分についても助成対象とすることを要求しているが、他に見直すべき点はあるか。）
- ② 業界団体の取組に対する奨励措置（Ⅰの4でみたとおり、「日本版デュアルシステムコーディネート事業」や「業界団体による日本版デュアルシステム導入促進事業」に取り組んでいるが、今後の展開をどのように考えるべきか。）

なお、訓練生に対する最低賃金の適用除外について、一部の経済団体から要望が示されている。

一方、「日本版デュアルシステムの実態調査の概要について」の訓練生調査（別添7頁）をみると、有期労働契約期間中の賃金（時給）は多くの場合、地域別最低賃金そのまま採用されている訳ではなく、800円を超える者が約3分の2を占めるとともに、実習生受入企業からも「国の支援策」として「最低賃金の適用除外による負担軽減」を求める意見は必ずしも多くない（別添16頁）ことや、最低賃金の適用を除外することが職業訓練を通じた若年者の職業的自立に資する否かは現時点で明確でないことなどから、現時点で最低賃金の適用を除外することは適当でないと考えられる。

＜訓練生に対する支援策＞

次に、「実践型人材養成システム」における訓練生への公的支援策としては、座学等を行う教育訓練機関が公共職業訓練機関であれば雇用・能力開発機構による技能者育成資金、専門学校であれば独立行政法人日本学生支援機構による奨学金といった既存の制度があり、これらについての周知が求められる。

また、既存の外部資源を活用したキャリア・コンサルティングの実施等により、訓練生の訓練意欲を高め、訓練効果が上がるようにしていくことが必要である。

＜民間教育訓練機関に対する支援策＞

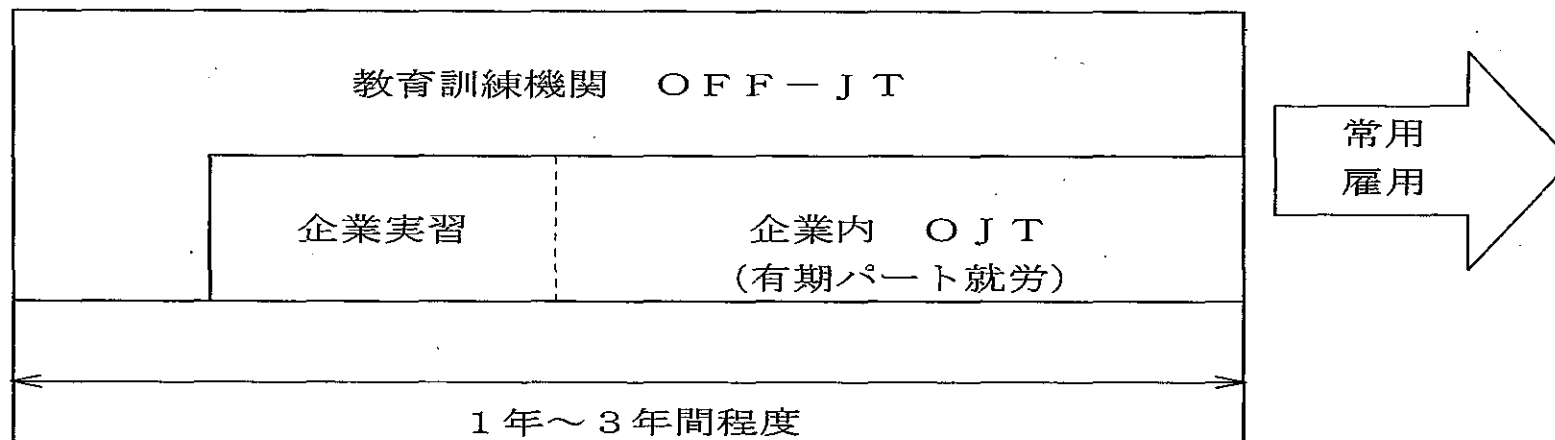
さらに、現行の「日本版デュアルシステム」において、民間教育訓練機関への直接の支援策は実施されていないが、「実践型人材養成システム」を含め、デュアルシステムを一層普及させるためには、座学部分を担う民間教育訓練機関に対する支援策の

在り方についても検討する余地がある。

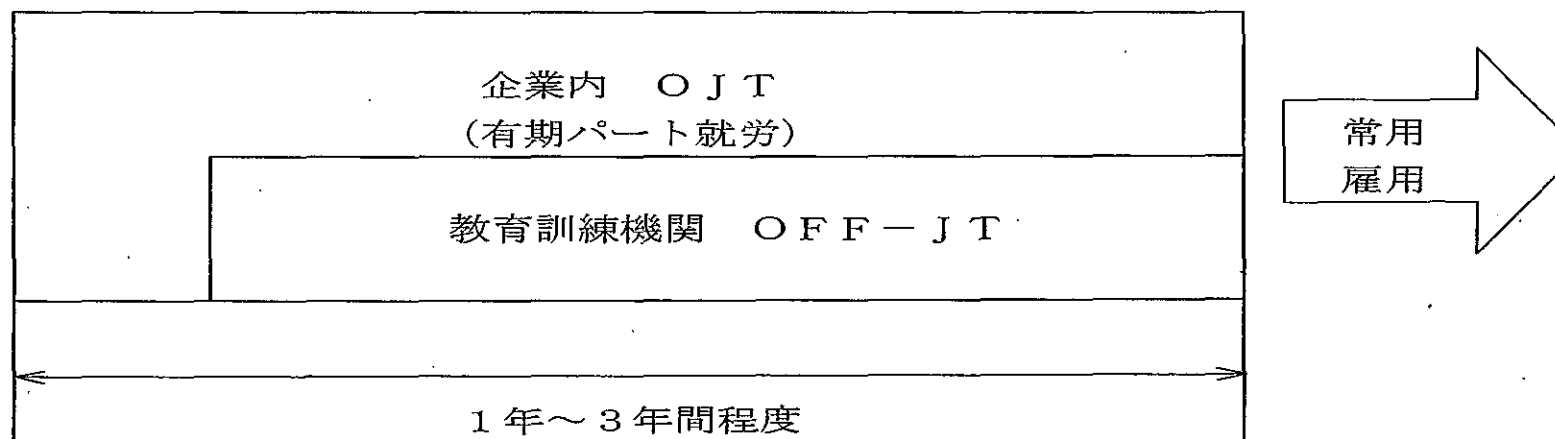
具体的な方向性としては、文部科学行政との関係にも配慮しつつ、企業のニーズにあった訓練カリキュラムを作成する上での負担を軽減するためのノウハウの提供等について検討することが考えられる。

日本版デュアルシステムのイメージ図(日本版デュアルシステム推進方針より抜粋)

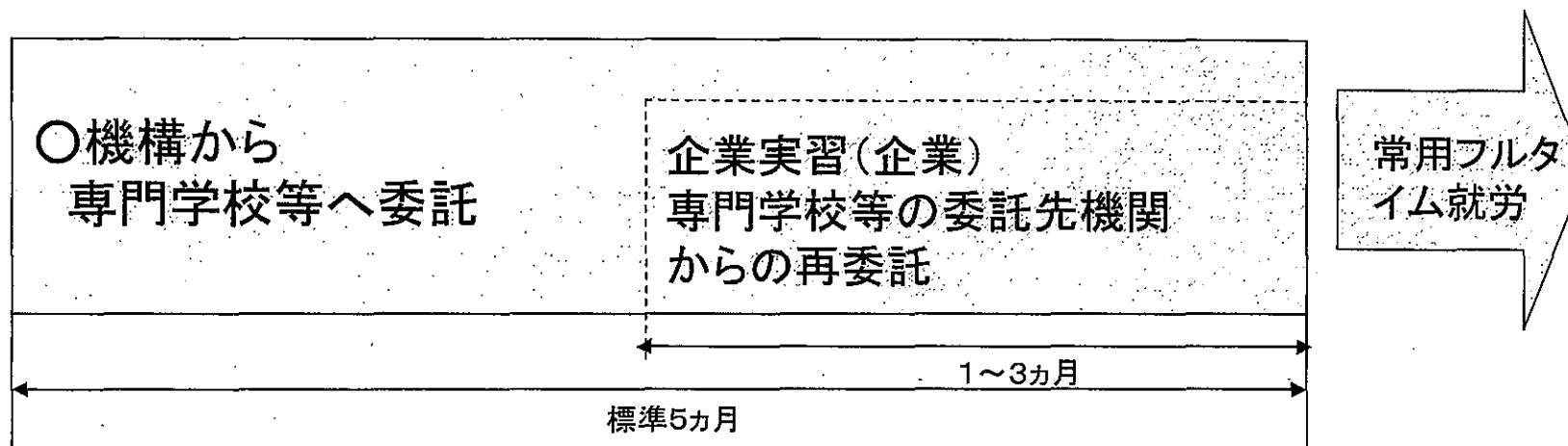
1. 教育訓練機関主導型



2. 企業主導型

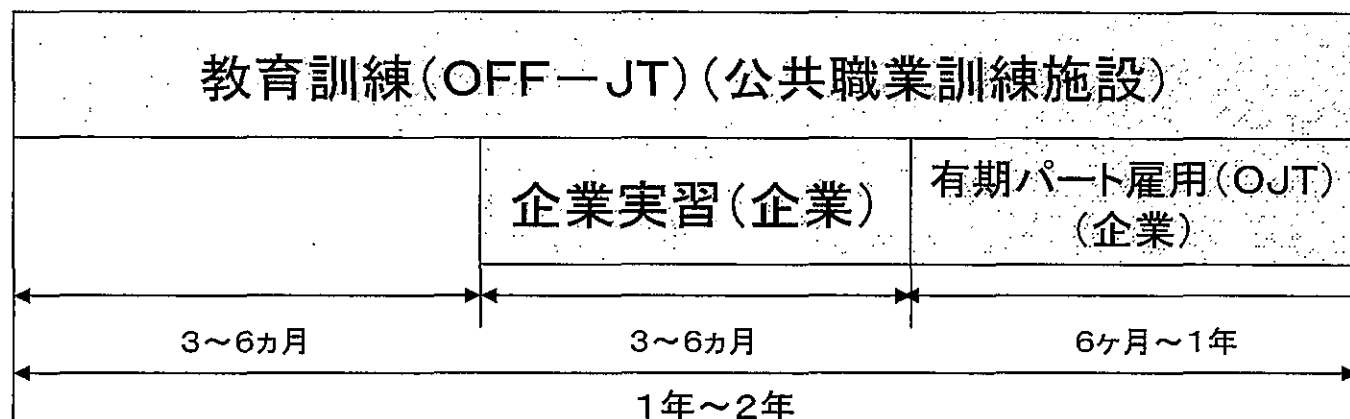


(a) 公共職業訓練活用型(委託訓練活用型)



- ①期間／費用…標準5ヶ月間／無料
- ②実施方法…(独)雇用・能力開発機構が専門学校等民間教育訓練機関に委託して実施
- ③受講の申込…管轄のハローワークへ
- ④16年度の実績…IT、営業・販売職種などを中心に、約23,000人が受講。就職率68.4%

(b) 公共職業訓練活用型 (専門課程・普通課程活用型)

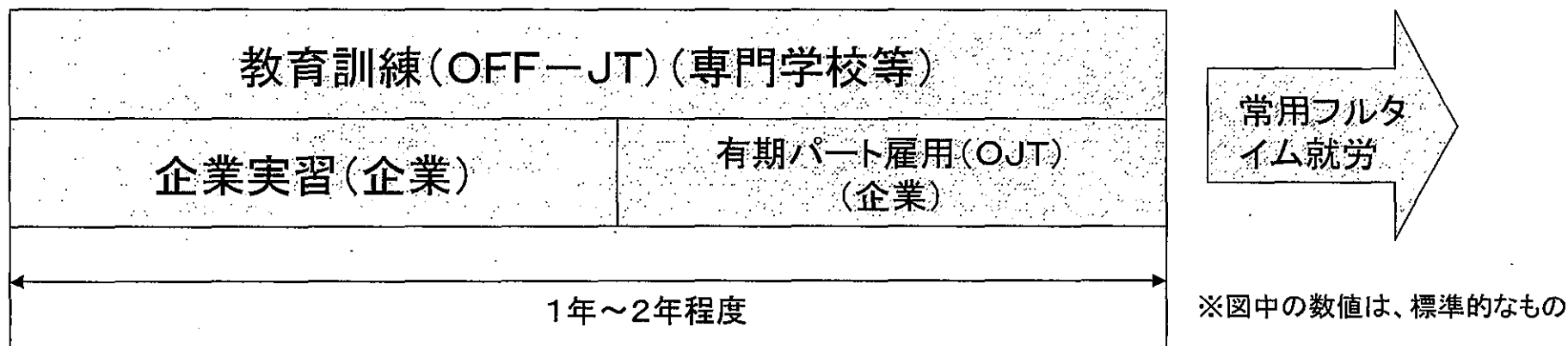


常用フルタイム就労

※図中の数値は、標準的なもの

- ①期間／費用・・・1年～2年／無料～約38万円(年間)
- ②実施方法・・・職業能力開発大学校(2年)、
職業能力開発促進センター及び
都道府県立職業能力開発校(1年)が実施
- ③受講の申込・・・それぞれの訓練校へ
- ④16年度の実績・・・電気工事科、自動車整備科など
28都道府県47コースで実施中。

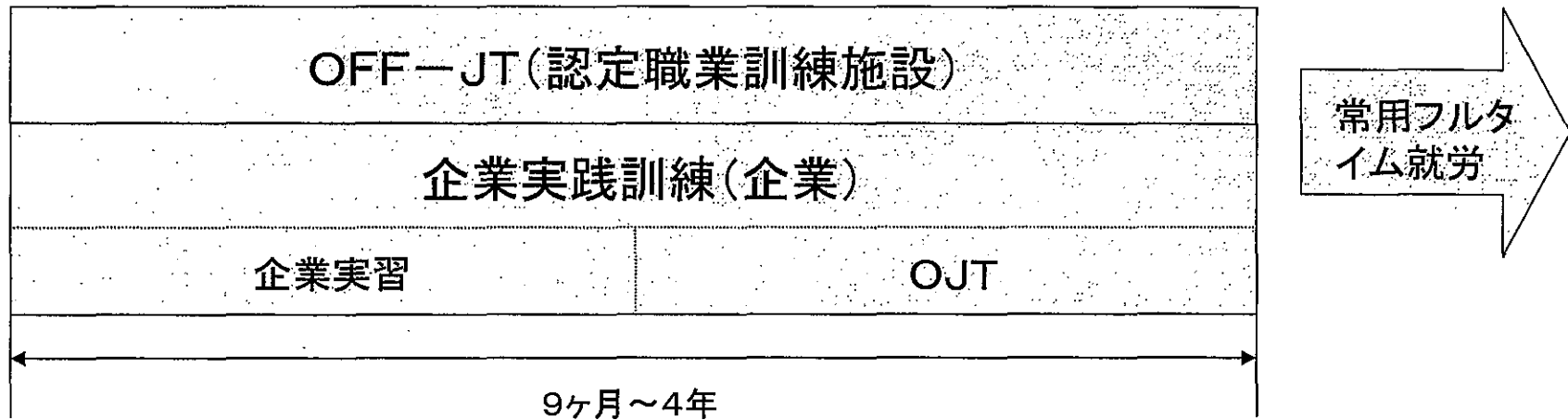
(c) 専門学校等民間教育訓練機関活用型



- ①期間／費用・・・1年～2年程度／各学校による。
- ②実施方法・・・・専門学校等民間教育訓練機関が、自ら生徒を募集し、座学実施後、実習先企業において実習を実施。
- ③受講の申込・・・それぞれの専門学校へ

※ 厚生労働省では、この類型のデュアルシステムが社会的に定着するよう、「デュアルシステムコーディネート事業」など必要な施策を展開。

(d) 認定職業訓練活用型



○都道府県知事の認定を受けた職業訓練を行う認定職業訓練施設が、既存の訓練科をデュアルシステムに係る訓練科に変更又は新規にデュアルシステムに係る訓練科を設置することで実施。

平成16年度 委託訓練活用型デュアルシステム就業形態別就職状況

(単位:人)

施設名	常用雇用	派遣労働	パート・ アルバイト
北海道	19	7	21
青森	48	6	35
岩手	47	6	30
宮城	7	2	7
秋田	27	4	24
山形	23	3	8
福島	26	4	32
茨城	31	12	10
栃木	14	5	25
群馬	8	4	0
埼玉	5	5	13
千葉	60	17	28
東京	44	17	10
神奈川	0	0	0
新潟	48	10	25
富山	3	5	4
石川	19	10	16
福井	8	10	10
山梨	18	5	5
長野	24	11	25
岐阜	41	10	14
静岡	0	0	0
愛知	0	6	0
三重	26	8	25
滋賀	26	13	28
京都	6	3	6
大阪	0	0	0
兵庫	0	0	0
奈良	6	7	4
和歌山	15	0	10
鳥取	7	2	10
島根	10	0	7
岡山	18	22	3
広島	66	42	54
山口	43	14	32
徳島	11	9	10
香川	9	4	3
愛媛	43	4	27
高知	21	0	11
福岡	82	36	55
佐賀	0	0	0
長崎	26	7	25
熊本	88	24	56
大分	22	4	22
宮崎	29	6	29
鹿児島	65	4	37
沖縄	30	5	25
合 計	1,169	373	821
割 合	49.5%	15.8%	34.7%

注：本調査については、平成16年4月1日から平成16年5月31日までに入校した者のうち、就職のために中退した者及び訓練修了後3ヶ月以内に就職した者を対象に実施。

別紙 4

日本版デュアルシステム（普通課程活用型）の平成17年度修了科内定状況

能力開発促進センター	修了予定者	就職活動中	内定数 (括弧内は実習先に内定)
千 葉	8	1	7 (7)
関 東	7	3	4 (3)
中 部	8	3	5 (2)
関 西	14	2	12 (12)
八 幡	11	0	11 (9)
合 計	48	9	39 (33) (84.6%)

平成17年9月現在

(参考)

○平成16年度委託訓練活用型デュアルシステム就職状況

能力開発促進センター	就 職 者	うち実習先就職
広 島	27	11 (40.7%)
岡 山	12	6 (50.0%)
茨 城	7	2 (28.6%)

(注) 統計データがないため、委託実施施設のうち3センターにサンプル的に追跡調査を依頼

日本版デュアルシステムコーディネーター事業について

(平成16年度予算額：1.6億円 → 平成17年度予算額：3.2億円)

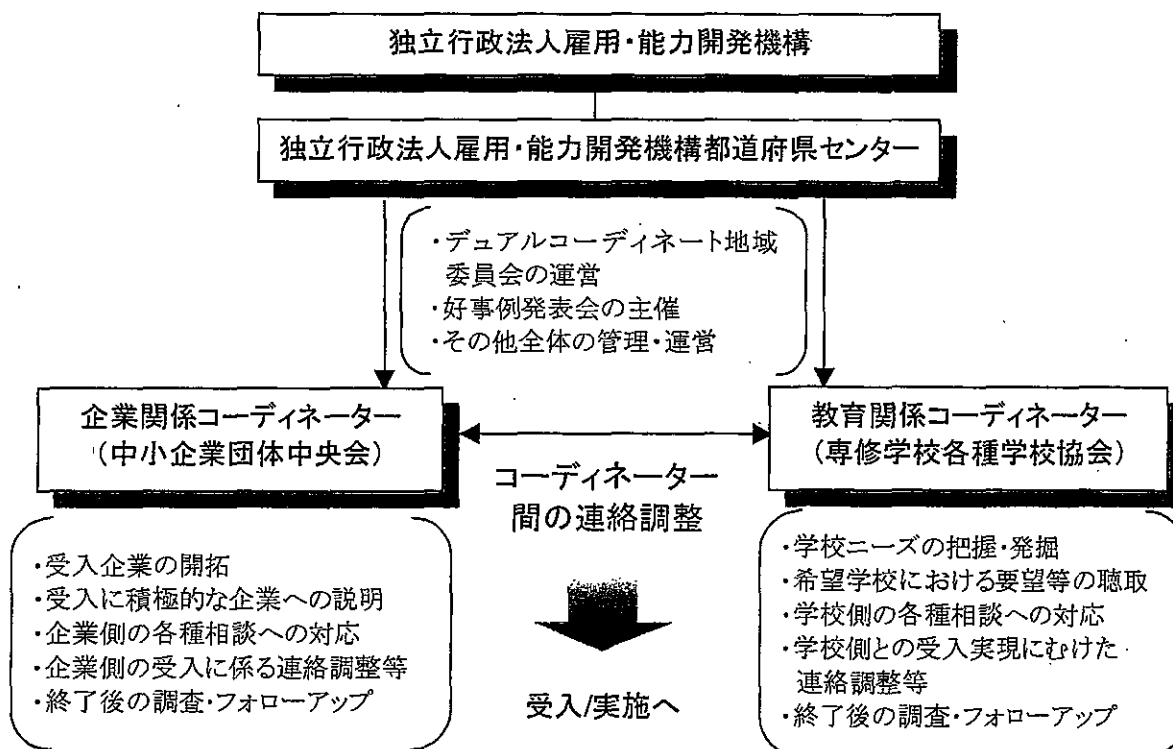
若年者のフリーター化・無業化を防止しつつ、企業の求人内容の高度化のニーズに対応した実践的な能力を修得するため、日本版デュアルシステムを16年度より導入したところである。

16年度においては、民間教育訓練機関を活用したデュアルシステムを推進するため、10都道府県（北海道、群馬、東京、神奈川、静岡、愛知、大阪、広島、福岡、沖縄）に、教育訓練機関と企業の連絡調整等を行う日本版デュアルシステムコーディネーターを配置し、学校と企業との連携による日本版デュアルシステムの導入促進を図ってきたところである。

平成17年度においては、民間教育訓練機関におけるデュアルシステムの普及を更に進めるため、18都道府県に拡充して配置している。

(追加8県：宮城、山梨、石川、千葉、兵庫、長崎、熊本、大分)

【コーディネーター事業のイメージ図】



キャリア形成促進助成金について

現行のキャリア形成促進助成金（デュアル訓練を実施する企業に対するもの）の支給要件は、以下のとおりとなっている。

【助成内容】

- ① off-jt受講中の賃金及びoff-jtの費用について、大企業については1/3、中小企業については1/2を助成。なお、下記の【要件】①を満たさない場合は、大企業については1/4、中小企業については1/3を助成。
- ② 下記の【要件】①を満たす場合に限り、デュアル訓練実施計画を策定する企業に対し、一律15万円を支給。（1事業所1回限り）

【要件】

- ① 対象若年未就職者の雇用
次のいずれにも該当する者を雇用することが必要。
 - (1) 15歳以上35歳未満の者
 - (2) 次のいずれかに該当する者
 - ・ 学校卒業後、一つの事業主に6ヶ月以上継続雇用されたことがない者
 - ・ 学校卒業後、雇い入れられた日までの間に、一定回数以上離職経験がある者
 - ・ 学校卒業後、雇い入れられた日までの間に、1年以上無職であった者
 - (3) デュアルシステム訓練の実施が望ましいと認められた者
- ② デュアルシステム訓練の実施
 - (1) OJTとoff-jtのいずれも総訓練時間数の2割以上を占めていること
 - (2) OJTとoff-jtの内容が相互に関連しているものであること
 - (3) おおむね3ヶ月を目安として、その期間内においてOJTとoff-jtの双方が実施される形で組み合わせられているものであること

（※ 前提として、訓練期間は1年以上、1年につき700時間以上の実施が必要となる。）

平成18年度概算要求事項のポイント

1. キャリア形成促進助成金の拡充

デュアル訓練を実施した場合のOJTに係る事業主負担への助成措置や、長期間にわたる訓練の実施に対応するための1訓練コース当たりの支給上限の引き上げを行う。

○拡充の概要

デュアル訓練実施計画を作成し、デュアル訓練を実施した事業主に対して、次の措置を新たに講ずる。

(1) OJT訓練部分についての支援

OJT訓練を実施した場合に、3ヶ月を上限に、1ヶ月につき一律3万円を支給することとする。

(2) 1コース当たりの支給上限の改正

1訓練コースに係る経費助成の支給上限5万円を、OFF-JTに係る総訓練時間数が300時間以上である訓練については、その上限額を5万円から10万円に、総時間数が600時間以上である訓練については20万円に引き上げる。

2. 日本版デュアルシステムコーディネーター事業の実施

17年度においては、18都道府県に日本版デュアルシステム・コーディネーターを配置し、専修学校等と受入企業の間の調整を行うことによって、学校と企業との連携による日本版デュアルシステムの導入促進を図っているところである。

18年度は、引き続き、同コーディネーターの活用により、各地域におけるより一層の導入促進を図るとともに、その成果を全国的に普及させるため、未配置の県を含めたブロック会議を開催する。

○事業の概要

(1) 各地域における専修学校等及び受入企業間の連絡調整等の実施

若年者が、専修学校等における座学教育と企業実習を組み合わせ、受けられるよう、日本版デュアルシステム・コーディネーターを25都道府県に拡充配置し、専修学校等と受入企業の間の連絡調整等を行う。

(2) 全国普及のためのブロック会議の開催

本事業の成果を全国的に普及させるため、未配置県を含めたブロック会議を開催する（全国7ブロック）。

(3) 「日本版デュアルシステム」の事例集の作成

日本版デュアルシステムのこれまでの成果を踏まえ、事業主、教育訓練機関等向けの事例集を作成する。

3. 業界団体による日本版デュアルシステム導入促進事業の実施

日本版デュアルシステムにおいては、教育訓練機関及びOJTの実施主体である企業の存在が不可欠であり、その更なる普及促進を図るためには、個々の企業の取組だけではなく、業界団体として日本版デュアルシステムの導入のための取組を行うことが必要である。

このため、傘下企業における日本版デュアルシステムの導入を希望する10程度の業界団体において、日本版デュアルシステムの導入に必要な諸事業を実施することにより、その導入促進を図ることとする。

○事業の概要

傘下企業における日本版デュアルシステムの導入促進を希望する業界団体において、日本版デュアルシステムの導入に必要となる次のような諸事業を実施する。

- ・ ニーズ調査
- ・ 訓練計画例等の作成
- ・ 事業主の訓練計画作成等援助
- ・ 訓練中のサポート体制の整備
- ・ 訓練修了後の就職支援体制の整備
- ・ 訓練生募集のための広報

(参考)

(平成 18 年度における公共職業訓練活用型デュアル訓練の実施計画)

委託訓練活用型デュアルシステム	30, 000 人
専門課程活用型デュアルシステム	300 人
普通課程活用型デュアルシステム	1, 480 人
(合計)	31, 780 人

若年失業者、フリーター、ニートの総数＝①＋②＋⑤＝400万人

(15～34歳)	2004年
①失業者数総数	148万人
フリーター数(合計)	213万人
②就業者	188万人
③失業者	23万人
④非労働力人口	3万人
⑤ニート	64万人

(資料出所)総務省「労働力調査」、厚生労働省「平成17年版労働経済白書」

(注) 1. フリーターの③失業者は、①失業者数総数に含まれる。

2. フリーターの④非労働力人口は、⑤ニートに含まれる。

イメージ図

