

【「日本版デュアルシステム」の現状】

- 若年失業者やフリーター等に対して、教育訓練機関（公共職業能力開発施設、専修学校・各種学校等）が主体となった就職支援策として実施（平成16年度 約3万2,000人）
 - ・ 最も多い短期の「委託訓練活用型」（期間5ヶ月間程度、約2万3,000人）のものは、
 - ・ 一般の委託型訓練より高い就職率（68.4%（一般の短期委託型訓練：60.5%））
 - ・ 一方、他の類型のものも含め、教育訓練機関が主体であるため、以下の課題に直面。
 - ① デュアル訓練コースが教育訓練機関の様々なコースのうちの一つに過ぎないことから、就労・就学に次ぐ第三の選択肢としての意味を持つものとなっていないこと
 - ② 特に、企業は実習に当たって主体的に訓練生の採用やカリキュラム編成に関与することが困難であること
 - ③ 高等学校等の学校にとっても、企業との接点が乏しく、教育訓練機関が主導するデュアルシステムについての認識や関心が極めて薄いこと

【今後のデュアルシステムの在り方】

- 若年者や企業を取り巻く以下の現状に対応したデュアルシステムの構築が必要。
 - ① 若年失業者、フリーター、ニートが400万人にも上る中で、若年者のキャリア形成支援の在り方として、雇用の目途をつけながら実践的な能力を習得できる教育訓練が重要であること
 - ② 求人企業の求める職業能力と求職者の持つ職業能力のミスマッチを縮小しながら就職につなげるというマッチング機能が期待し得ること
 - ③ 特に大学等進学率が約50%に達し、「大学全入時代」も視野に入る一方、フリーター、ニート等が多数に上る現状を踏まえ、若年人材の実践的職業能力を開発し、実践的な人材を求める企業ニーズに応える教育訓練の展開が求められていること
 - ④ 国内産業の高付加価値化が進む中で、現場力の強化が大きな課題となる中、現場の中核となる人材を育成しながら確保する新たな仕組みとなり得ること
 - ⑤ 企業が「外部の教育訓練機関を活用した座学」と「自社の現場における実習」を人材ニーズに応じて効果的に組み合わせ、オーダーメイド的な人材育成を実施する道を開くものであること
- 上記のようなデュアルシステムについて、「日本版デュアルシステム推進方針」における「企業主導型」の形で進めることも考えられるが、この場合、企業が対象者を当初から有期雇用するため、OFF-JT実施期間中の賃金や教育訓練機関の授業料などすべての経費を企業が負担することとなり、実施が広まらないことが懸念される。

この点を打開しつつ、企業現場を担う一人前の実践力を備えた中核的な人材を育成するデュアルシステムを普及・定着させるためには、

 - ・ 訓練開始当初に、企業と訓練生の面接を行うとともに、カリキュラムの編成全体を企業が主導するなど、企業の主導性を確保しつつ、
 - ・ 座学による基本的知識等の習得については、訓練希望者の負担の下に行う

ことが考えられるところ（3頁の「イメージ図」参照）。

なお、その名称としては、「実践型人材養成システム」とすることが適当。

【上記の新たな「実践型人材養成システム」の具体的設計】

- 以下の点に留意することが必要。
 - ① 訓練目標・期間の在り方

訓練目標：企業現場における中核的労働者にとって不可欠な職業能力の基礎部分を習得すること

訓練期間：2年間を基本に、1年間や半年間といった期間も選択肢に入れて考えることが必要