

「実践型人材養成システム」の流れについて

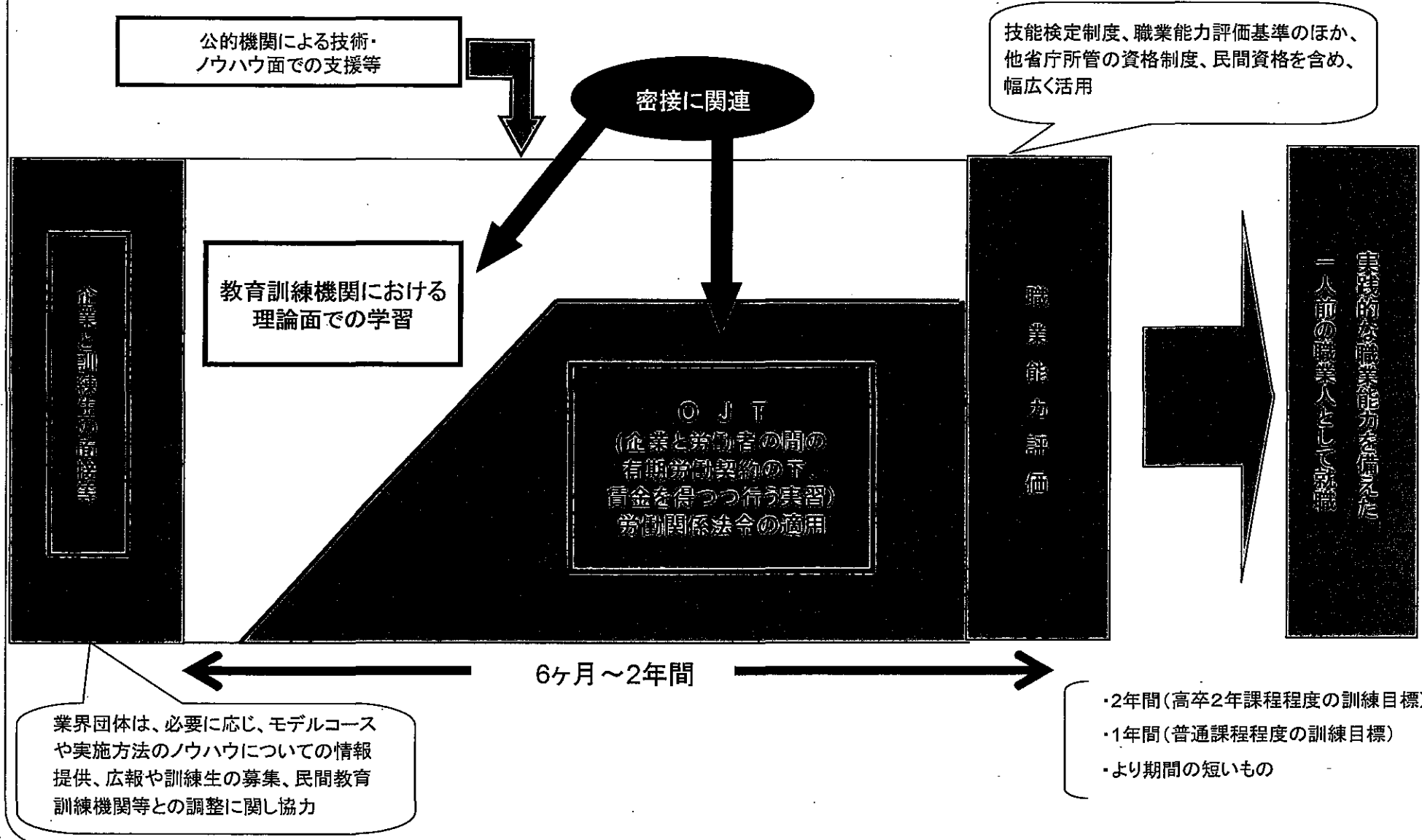
「実践型人材養成システム」の実施の在り方については、業種や企業規模等により、さまざまな形態があると考えられ、今後、具体的な実施に当たっては、関係機関・団体等との協議が必要であるが、標準的には以下のとおりと考えられる。

- ① 業界団体や事業主団体と、訓練コース設定に関するノウハウを持った専修学校等の民間教育訓練機関又は公共職業能力開発施設（以下「教育訓練機関」という。）が、業界における人材ニーズに応じた形での「実践型人材養成システム」のモデルコースを共同して開発する。
- ② 業界団体、事業主団体等の呼びかけや教育訓練機関の広報等を契機として「実践型人材養成システム」の実施を希望するに至った企業と教育訓練機関は、①のモデルコースを参考に、企業における実践的な職業能力を備えた人材を育成するための具体的なコース作りを行う。
 - * 企業は、若年求職者の就職促進策として有効と認められる「実践型人材養成システム」を実施する計画を作成した場合には、厚生労働大臣の認定を受けることができる。
- ③ 企業及び教育訓練機関は、それぞれ②で作成したコースでの受講を希望する訓練生の募集を行う。この場合において、企業はデュアルシステムに係る求人募集として、公共職業安定所等を活用することも考えられる。
- ④ 企業は、訓練生との間で面接等を行うことにより、訓練生の意向・意欲の確認等について把握した上で、訓練生は②で作成したコースにおける座学の受講を判断する。
- ⑤ 訓練生は、自ら受講費の負担をした上で、教育訓練機関における導入的な座学を受講する。
- ⑥ ⑤の座学と並行して、企業は訓練生と有期の雇用契約を締結した上で、訓練生に対し企業におけるＯＪＴを中心とした実習を行い、企業現場における実践的職業能力を習得させる。
- ⑦ 教育訓練機関及び企業は、最終的に座学及び実習の成果を踏まえた能力評価を実施し、その上で実習先企業と訓練生双方の希望が合致すれば当該企業に就職する。

（なお、以上の訓練の過程で、企業と訓練生の要望が合致し、期間の定めのない雇用に移行することも考えられる。）。

「実践型人材養成システム」の流れ

※「実践型人材養成システム」は職業能力開発促進法上、事業主が実施する職業訓練の一形態として位置づけ。



「実践型人材養成システム」と既存の「日本版デュアルシステム」との関係

類型		教育訓練機関主導型			実践型人材養成システム	企業主導型
中心となる実施主体		教育訓練機関			企業と教育訓練機関の協力	企業
主な対象者		若年失業者	フリーター等	新卒者等	新卒者・フリーター等	新卒者等
対象者の位置づけ		訓練生			教育訓練機関における訓練生 と企業における雇用者の二つの 性格を併せ持つ	雇用者
訓練 目標	就労のための 基礎的能力養成	委託訓練活用型				
	実践的な能力をもつ 中核的人材養成		民間教育訓練活用型		実践型人材養成システム	企業金型
			公共職業訓練活用型 (若年失業者・フリーター等活用型)			

(注)「認定職業訓練活用型」は教育訓練機関主導型として扱われているが、主に雇用されている労働者に対して認定職業訓練施設における訓練を行っているものであり、この表からは割愛した。