

【「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ところ。
 - 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

② カリキュラム編成上の留意点

企業の主導性を確保しつつ、教育訓練機関との連携を強化し、座学と実習の関連性を強固なものとするにより、訓練生の実践的な職業能力の涵養に資するものとするのが重要。

③ 修了時の職業能力の評価の在り方

訓練を通じて習得した知識・技能の蓄積を明確化することが、訓練生の就職可能性を高め、処遇の向上を図る上で不可欠。

④ 企業への普及方策

業界団体等を通じた効果的な広報が必要。

- ・ 今後は、企業が主体となって、「自社のニーズに応じた教育訓練機関における座学」と「一定期間、訓練生を雇い入れての実習」を組み合わせるにより、現場の中核となる職業人の基礎を育成できるような「実践型人材養成システム」を推進することが必要。
- ・ 実践的な職業能力を備えた職業人を育成するため、こうした仕組みを就労、就学に次ぐ、就労と就学の双方の要素を併せ持つ「第三の選択肢」として法律上位置づけ、その普及を図ることが必要。

※ なお、現行の短期の「委託訓練型」のデュアルシステムについては、就職率の実績が上がっていることから、キャリア・コンサルティングの効果的な実施により訓練生の意欲をより向上させるなどの必要な見直しを行いつつ、引き続き推進していくことが妥当。

【新たな「実践型人材養成システム」の普及に向けた支援策の在り方】

【前提】

- 上記の「実践型人材養成システム」は、企業と訓練生のそれぞれにコスト面での負担をバランスよく配分するものであることへの理解が不可欠。

【公的機関による支援策についての検討課題】

<企業に対する支援策>

- ① キャリア形成促進助成金制度の拡充、②業界団体のネットワークを活かして企業ニーズを反映したデュアルシステムを普及・促進するための事業や、「デュアルシステムコーディネート事業」による企業のニーズを踏まえた訓練カリキュラムの策定 等

<訓練生に対する支援策>

- ① 既存の貸付制度の周知、②キャリア・コンサルティングの活用による訓練意欲の向上や訓練に関する情報提供 等

<民間教育訓練機関に対する支援策>

訓練カリキュラムの作成のためのノウハウの提供 等

「実践型人材養成システム」の概要

【参考】

※ 「実践型人材養成システム」は、新規学校卒業者も対象とし、現在の教育訓練機関が主導する「日本版デュアルシステム」とは異なり、企業が主体となって「自社のニーズに応じた教育訓練機関における理論面での学習」と「一定期間、訓練生を雇い入れてのOJT」を組み合わせ実施し、現場の中核となる職業人の基礎を育成する制度。
 ※ 報告書においては、同システムを職業能力開発促進法における事業主が実施する職業訓練として位置づけることが提言されているところ。

