

# 職業能力開発促進法及び中小企業労働力確保法の改正案の概要

## 1. 職業能力開発促進法

若年失業者・フリーター・ニートが計400万人に達するとともに、団塊の世代の引退に伴い労働力人口が減少し、技能の継承が社会的問題となる中で、若者を一人前の職業人として養成し、現場力を強化する施策を充実させることが喫緊の課題。  
これに対応し、若者の職業能力開発を支援するとともに、現場を支える技能を円滑に継承するために必要な措置を講ずる。

### (1) 実習併用職業訓練の創設

#### 若者を現場の中核となる人材として養成する職業訓練の現状

現在、教育訓練機関(公共職業能力開発施設、専修学校等)が主体となって、フリーター等の就職支援策として『日本版デュアルシステム』を実施。

→ 就職率は高いものの、現場の中核人材を養成する上では、訓練内容に企業ニーズを反映することが困難といった限界あり。

企業が参画した、より本格的な訓練システムの立上げが必要

#### 企業が主体となった新しいシステムづくり(実習併用職業訓練(実践型人材養成システム)の創設)

現場の中核となる実践的な技能を備えた職業人を育成するため、

- ・ 企業が主体となって、「自社のニーズに即し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OJT(業務を遂行しながら受ける職業訓練)」を組み合わせ
- ・ 新規学校卒業者を主たる対象とした

新たな職業訓練(実習併用職業訓練(「今後の職業能力開発の在り方について」(平成17年12月21日)における「実践型人材養成システム」を指す。))を職業能力開発促進法に位置付け、企業、学校との協力の下、学生・生徒にとって就労・就学に次ぐ「第三の選択肢」として普及させる。

#### 《支援策》

厚生労働大臣の認定を受けた訓練について、表示制度などの効果を設定するとともに、こうした実践的な人材育成に取り組む中小企業に対して、資金面・人材確保面での支援を講じる。

### (2) その他

- ・ 労働者の自発的な職業能力開発を支援するため事業主が講ずる措置として、短時間勤務の導入、再就職準備休暇の付与に関する事業主の配慮規定を追加
- ・ 若者が熟練技能を円滑に習得できるよう、熟練技能に関する情報を体系的に管理し、提供すること等の事業主の配慮規定を追加

## 2. 中小企業労働力確保法

### 概要

中小企業者又は事業協同組合等が、実践的な職業能力の開発・向上が必要な若者にとって良好な雇用の機会を創出し、技能継承を円滑に進めるための取組に関する計画(改善計画)を策定した場合、資金面、人材確保の面で支援する枠組みを新設

### 法律上の改善計画の種類

作成主体	計画内容			
中小企業団体	労働力確保計画	—	—	青少年雇用創出計画
中小企業	—	高度人材の確保計画	新分野進出等計画	青少年雇用創出計画

新設

都道府県知事は、策定された改善計画の内容が、良好な雇用の機会の創出に資する雇用管理の改善に係る措置に関する「基本方針」(厚生労働大臣・経済産業大臣告示)に照らして適当な場合に認定  
 ※ 改善計画の認定基準となる「基本方針」の内容について、新たな改善計画を追加することに伴い、青少年に係る雇用管理改善に関する事項を追加予定。

### 改善計画の認定を受けた場合の支援措置

- ①事業主が、若者に実践的な職業能力、熟練技能を習得させるために職業訓練を行う場合に支援
- ②中小企業者が労働者の募集を事業協同組合等に委託する場合に、職業安定法上の規制を緩和