

職業能力開発促進法及び中小企業労働力確保法の一部を改正する法律の概要

資料1-1

1. 職業能力開発促進法の改正

- 人口減少社会を迎える中、景気・雇用の回復を、今後の我が国経済社会を担う数少ない若者の能力開発につなげていくことが重要。
- 特に、「現場力」の衰退が指摘される中で、現場の中核を担う人材の育成・確保のため、若者を現場に導き、実践的な教育訓練を実施するシステムを立ち上げることや、団塊の世代の引退に伴って技能の継承を進めることが喫緊の課題。
- こうした取組により、現場力を強化するとともに、実践型の若者が失業者、フリーター等に陥ることを防ぎ、これらの者の減少を図る。

(1) 実習併用職業訓練制度(実践型人材養成システム)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。社会的認知を得るとともに、高い就職率を実現。

→ 現場の中核人材を養成する上では、企業が訓練内容や対象となる訓練生の採用決定に関与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(実践型人材養成システム))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・就学双方の要素を併せ持った「第三の選択肢」として普及させる。

(2) 若者等の熟練技能の習得促進 → 資料1-6

- ・ 若者等が熟練技能を円滑に習得し、技能が円滑に継承されるよう、熟練技能に関する情報を体系的に管理し、提供すること等を事業主の配慮規定として追加
- ・ 熟練技能の継承のため事業主が講ずる措置についての大臣定めの指針を策定

(3) 労働者の自発的な職業能力開発の促進 → 資料1-5

- ・ 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、勤務時間の短縮、再就職準備休暇の付与に関する配慮規定を追加

2. 中小企業労働力確保法の改正

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類型

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。→資料1-8

改善計画の認定を受けた場合の支援措置

①事業主が、

A: 技能継承の受け手となる若者につき試行雇用を行う場合(1人1月当たり5万円を最大3か月支給)

B: 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(教材費等の自社における訓練運営費、社外の施設で行う訓練費用等の1/2を助成(1社当たり500万円を上限))→資料1-9

に支援

②労働環境の改善等(教育訓練の充実等)に必要な資金の確保の円滑化(中小企業信用保険法の保証枠の弾力化)

③ 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(許可制から届出制への緩和)→資料1-7

3. 施行期日:平成18年10月1日