

「実践型人材養成システムの運用に関する検討会議」報告書概要

資料1-2

改正能開法に基づく省令・指針の内容や事業主に対する支援策を検討するため、学識経験者、教育訓練機関関係者、労使団体関係者を参集した標記会議(座長:小杉 礼子 JILPT統括研究員)を設置し、以下の報告書を取りまとめ。

1. 省令において定める事項について → 資料1-3

○ 実践型人材養成システムを行う事業主が実施計画に記載する事項、実施計画の大臣認定基準については、ものづくりやサービス現場における「現場の戦力」を養成する観点から、以下のとおりとすることが適当。

主な記載事項	認定基準等	趣旨
対象者	15歳以上35歳未満	若者対策全体との整合性を図るため。
訓練期間	6月以上2年以下	実践的な教育訓練(公共職業訓練の専門課程・普通課程や専修学校専門課程等)の状況を踏まえたもの。(日本版デュアルシステムの太宗を占める委託訓練型は5月以下。)
修了時の評価方法	客観的かつ公正なものであること (通達において、技能検定・職業能力評価基準・法律に基づく資格制度等を列挙)	労働市場において広く活用可能であるとともに、審査基準が明確にされている制度を幅広く活用。
総訓練時間数	1年当たり850時間以上	日本版デュアルシステムの基準(企業主導型、年間おおむね700時間以上)より引き上げ。(なお、専修学校専門課程の2年コースの場合、専門士資格の要件とも整合。)
OJT等時間割合	2割以上8割以下	日本版デュアルシステムのうち、OJTを組み込んでいるものの運用実態を踏まえ、幅広く設定。

○ 事業主が訓練実施計画の大臣認定を受けた場合に可能となる表示については、募集・求人広告、一般的な事業主の広告、インターネット上のホームページ等において幅広く実施できるようにし、事業主の取組を広く称揚することが適当。

2. 指針において定める事項等について

➡ 資料1-4

- 事業主は、座学を実施する教育訓練機関との連携を密にし、カリキュラムの内容等について十分調整を図ること、OJTと座学を相互に関連付けて実施すること等を定めることが適当。
- 訓練生が労働者であることにかんがみ、OJTの実施に当たっては、労働基準法、労働者災害補償保険法、最低賃金法及び労働安全衛生法等の労働関係法令等を遵守することを明記することが適当。
* 国会附帯決議事項
- なお、事業主と訓練生とのトラブルの発生等を未然に防止するため、訓練内容等に関して必要な記載事項や留意すべき事項を盛り込んだモデル契約書の活用を促進していくことが必要。

3. 支援策について

- 中小企業における実践型人材養成システムの実施を促進するためには、同一業界の中小企業事業主等の団体による共同型の認定職業訓練校の機能を活用することが効果的であるため、実践型人材養成システムを実施する認定職業訓練校に対する補助の在り方を弾力的に見直し、こうした取組を促進していくことが期待される。
- 地域の事業主団体(業界団体の地域支部や事業協同組合等)の傘下企業に対する指導援助機能や実施企業のスケールメリットを活かした実践型人材養成システムの実施体制を構築し、そうした地域レベルの先導的な事例の成果を全国的に普及していく取組が期待される。
* 国会附帯決議事項

4. その他

- 実践型人材養成システムの実施計画を作成した事業主が大臣認定を申請する際には、雇用・能力開発機構(都道府県センター)を経由して提出できることとして、事業主サービスの向上を図るよう検討することが適当。