

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(平成18年法律第81号)の概要

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、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(実習併用職業訓練制度の創設)

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、「教育訓練機関における自社のニーズに即した学習」と「自らの企業における雇用関係の下での実習(OJT)」とを組み合わせ
- ・ 新規学校卒業者を主たる対象とした

新たな職業訓練(実践型人材養成システム(実習併用職業訓練))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、就労でもない就学でもない「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

- ・ 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

- ・ 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

実践型人材養成システム(実習併用職業訓練)について

- 「実践型人材養成システム」は、企業が主体となって、教育訓練機関(①公共職業能力開発施設、②認定職業訓練校、③専修学校・各種学校等)における学習と、企業における雇用関係の下での実習(OJT)とを組み合わせることで、若者を現場の中核となる人材として養成する制度。
- 企業は、訓練計画を作成し、厚生労働大臣の認定を受けることが可能。認定を受けた企業は、その旨を募集広告等に表示することが可能。人材の募集については、ハローワークも支援。
- OJT訓練の実施に当たって、企業は、面接の上、訓練生を選考し、雇用契約を締結。
- 訓練修了時には、訓練生に対する職業能力評価を実施。有期雇用契約のケースでは、雇用契約を締結した際に取り決めた訓練修了後の取扱いにより、訓練生の採否が決定される。

