

# 日本版デュアルシステムの導入について

## 厚生労働省職業能力開発局基盤整備室

### 1 デュアルシステム導入の背景

厳しい雇用情勢等を反映し、近年、若年層において、高い失業率、増加する無業者、フリーターなどの問題が生

じている。このような状況が続くことは、若年者本人のキャリア形成の支障となるだけでなく、わが国の経済基盤にも中長期的に重大な影響を及ぼす懸念があることから、若年者の職業的自立促進は、喫緊の課題となっている。

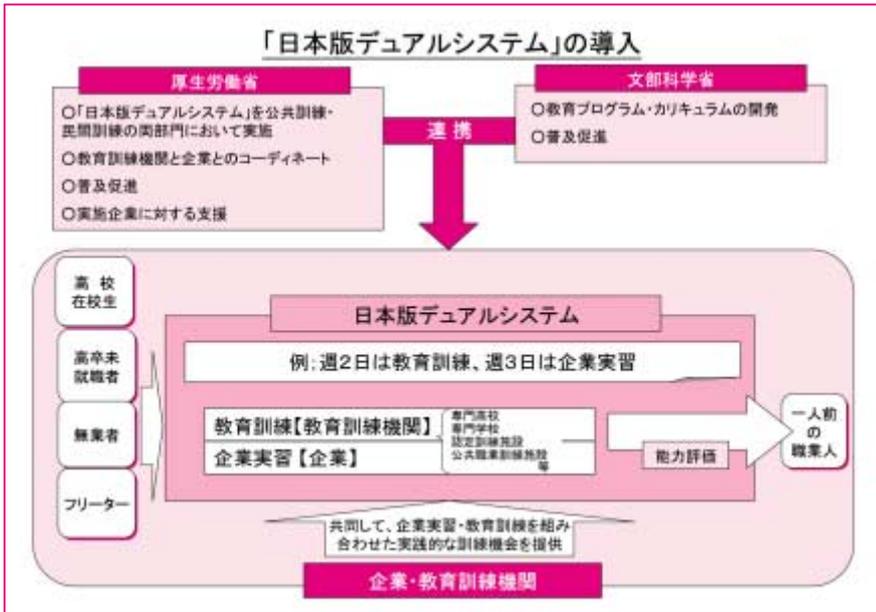
ある若年者の職業的自立を促進するべく、具体的な施策展開を行っていくこととなった。「日本版デュアルシステム」の導入も、このプラン推進の一環として実施される施策である。

### 2 日本版デュアルシステムとは

#### (1) 日本版の概要

日本版デュアルシステムとは、厚生労働省と文部科学省が連携して、若年者を対象とした職業訓練制度として、平成一六年度より全国で導入している制度である。

具体的には、若年者を対象として、企業と教育訓練機関をコーディネートし、若年者をはじめとした関係四大臣により、「若者自立・挑戦プラン」が取りまとめられ、若年者の育成に係る様々な問題について、各省が相互連携の下、若者の働く意欲を喚起しつつ、すべてのやる気



し、企業における実務訓練と教育訓練機関における座学を同時並行的に行うとともに、修了時に訓練成果について能力評価を行うことにより、一人前の職業人を育成し、職場定着させる人材育成システムのことで、一言で表すと、「働きながら学ぶ、学びながら働く」という制度である。例えば、ホテル業であれば、週二日は、専門学校などでマナー講習などを受け、残りの週三日は、実際にホテルで仕事をすることを通じ、訓練生の即戦力を養成する（p19と20の図参照）。

座学部分を担うのは、民間の専門学校や認定訓練施設、都道府県立の職業訓練校など、既に職業能力開発についての経験やノウハウが十分にある機関となる。これらの教育訓練機関が、訓練生を受け入れる企業と協力して訓練計画を策定し、一〜三年間にわたって座学と実習とを並行して実施する。企業が若年者を有期パートなど「雇用」という形で受け入れて訓練を実施する場合には、企業に対して立ち上げ時の費用助成や賃金、訓練費用助成などの支援策（キャリア形成促進助成金の拡充）を用意している（p20の下段の図参照）。

#### (2) 基本的な仕組み

この日本版デュアルシステムについては、以下のとおり、二つの基本類型を考えている。

- ① 専門学校などの教育訓練機関が主導する型（以下、教育訓練機関主導型）
- ② 企業が主導する型（以下、企業主導型）

この二つの種類の大きな違いは、訓

練を受ける若年者が、まず、専門学校などの教育訓練機関に入るのか(①)教育訓練機関主導型)、それとも企業に雇用されて企業に入るのか(②)企業主導型)という点である。

①では、教育訓練機関が、若年者を訓練生として受け入れる。当該教育訓練機関が受け入れ企業を開拓し、企業と共同で訓練計画を立案のうえ、座学を自己の施設において実施するとともに、実習については企業に委託する仕組みである。

②では、企業が、若年者を有期パート等の従業員として採用し、その上で、当該企業が教育訓練機関を開拓し、教育訓練機関と共同で訓練計画を立案の上、OJT(企業内訓練)を自社において実施するとともに、座学については教育訓練機関が実施する仕組みである。

(3)既存の職業訓練等との違い

企業実習を取り入れる職業訓練は今までも存在したところであり、また、職業体験・試行としては、インターンシップやトライアル雇用などもおなじみの存在である。これらの制度と比較すると、日本版デュアルシステムでは、実務能力の涵養を重視する観点から、企業における実習訓練が大幅に取り入れられ、

いずれの場合も、修了時に能力評価をすることが、このデュアルシステムのポイントとして考えているところである。

職業「体験」ではなく修了後の就業という確固たる目的をもち、

・一〜三年という比較的長期の訓練を行う、  
・という点が特長となっている。

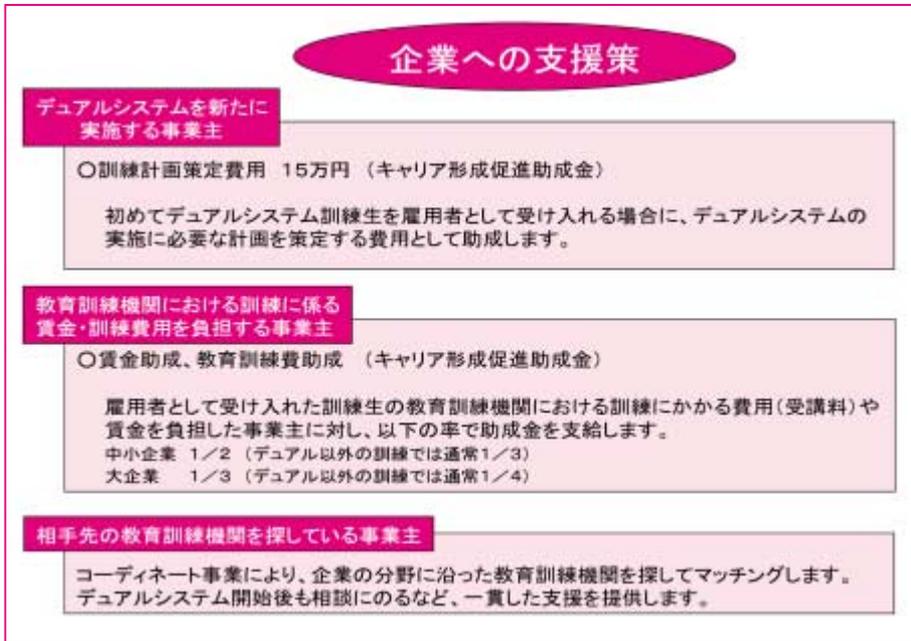
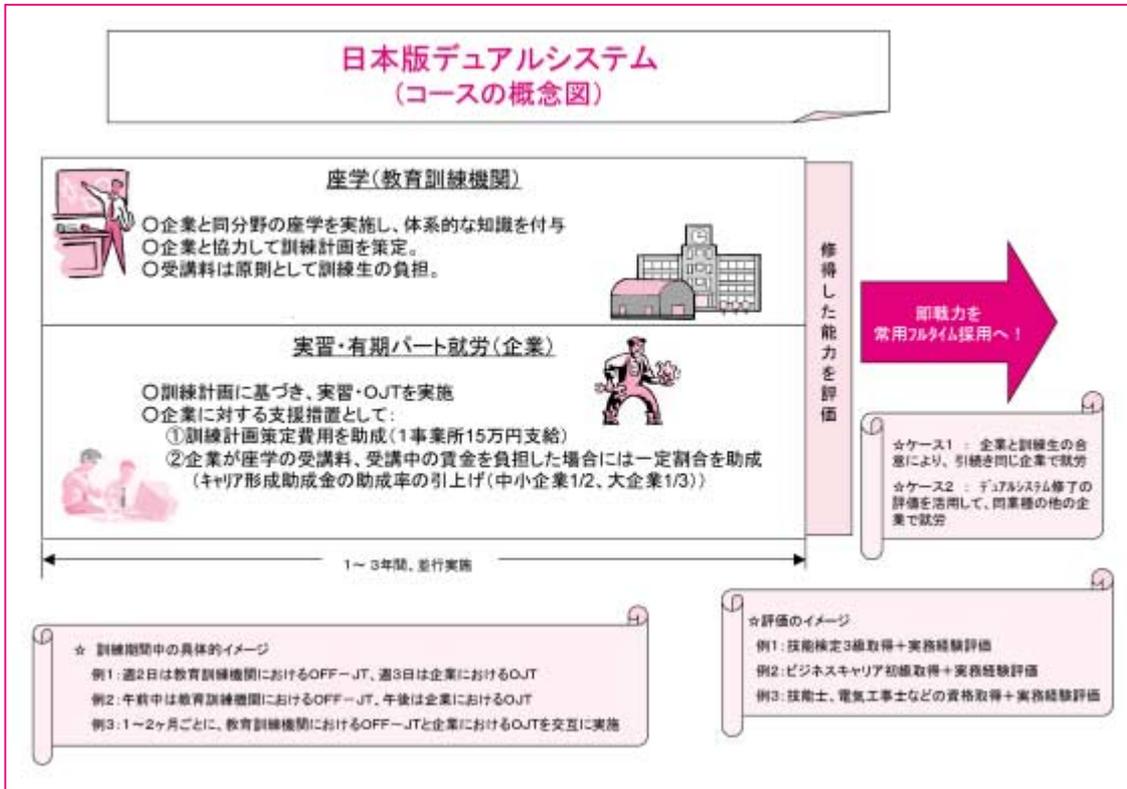
企業及び若年者にとってのメリットは以下のように整理することができる。

①企業にとってのメリット

企業にとつては、良質な人材の確保という意味合いはもちろん、それに加え直ちに正規雇用が難しいような場合も、こうした訓練システムを通じて能力・適性を見極めたうえで、正規雇用することができる。また、教育訓練部分の訓練を外部の教育訓練機関で実施することにより、訓練の負担を軽減しつつ、体系的な知識・技能・技術を習得させることが可能となる。さらに、修了時の能力評価により、能力が保証された人材を採用することが期待できる。

②若年者にとってのメリット

若年者にとっては、企業実習





を大幅に取り入れた実践的な訓練が受講可能となり就職に有利である。また、直ちに正規雇用には就けない場合でも、有期パート雇用の下、賃金を得つつ、訓練を受講することができる。さらに、修了時の能力評価により、採用にあたって、企業から適正な評価を得ることが出来る。

厚生労働省では、今後、日本版デュアルシステムの導入を推進し、本制度が、若年者の就職に大きな効果を挙げよう取り組んでいくこととしている。

(本記事に関するご質問等については、厚生労働省職業能力開発局基盤整備室キャリア政策係〇三―三五九五―三三七七までお願いします)

# 日本労働研究雑誌

B5判●定価895円(税込)

年刊購読料10,740円  
(〒サービス)

**5** No.526 MAY. 2004  
特集 = 外部人材の活用拡大と新しい課題

- |       |  |                                 |
|-------|--|---------------------------------|
| 提 言   | 何が新しく、何が新しくないのか                                      | 仁田 道夫                           |
| 論 文   | 派遣労働者の人材マネジメントの課題                                    | 島貫 智行<br>守島 基博                  |
| 研究ノート | 製造分野における<br>請負企業の事業戦略と人事管理の課題                        | 木村 琢磨<br>佐野 嘉秀<br>藤本 真<br>佐藤 博樹 |
|       | 電機産業における<br>請負労働者の活用と請負適正化の課題<br>—電子部品企業2社のケーススタディから | 中尾 和彦                           |
| 紹 介   | フリーランサー・業務委託など<br>個人請負の働き方とマッチングシステム                 | 村田 弘美                           |
| 論 文   | 委託労働者・請負労働者の法的地位と保護<br>—業務委託・業務請負の法的問題               | 鎌田 耕一                           |
|       | 雇用形態と企業の境界   | 林田 修                            |
| 書 評   | 大沢真知子/スーザン・ハウスマン編著<br>『働き方の未来—非典型労働の日米欧比較』           | 高山与志子                           |
|       | 依光正哲編著『国際化する日本の労働市場』                                 | 渡邊 博樹                           |
| 資 料   | 労働文献目録   | 労働政策研究・研修機構                     |

**6** No.527 JUN. 2004  
特集 = 労働者代表システムの今日的課題

- |       |                                       |             |
|-------|---------------------------------------|-------------|
| 提 言   | 新たな日本型労使関係システムを                       | 毛塚 勝利       |
| 論 文   | 従業員代表制の経営参加度とその決定要因<br>—計量分析          | 加藤 隆夫       |
| 研究ノート | 労働条件の変更プロセスと労働者代表の関与                  | 大内 伸哉       |
|       | パートタイマーの組織化と意見反映システム<br>—同質化戦略と異質化戦略— | 呉 学殊        |
| 紹 介   | コーポレート・ガバナンスと労務管理の比較                  | 久高 雅之       |
|       | 育児休業取得とその取得期間の<br>決定要因について            | 西本 真弓       |
| 論 文   | 女性就業のバネル分析<br>—配偶者所得効果の再検証            | 武内真美子       |
| 書 評   | 駒村康平著<br>『年金はどうなる—家族と雇用が変わる時代』        | 小川 浩        |
|       | 金井壽宏著『キャリア・デザイン・ガイド』                  | 武田 圭太       |
| 資 料   | 労働文献目録                                | 労働政策研究・研修機構 |

お問い合わせ先 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 広報部成果普及課  
Tel : 03-5903-6263 Fax : 03-5903-6115 E-mail book@jil.go.jp