

# 産業競争力会議 雇用・人材分科会(第4回)

## 参考資料

厚生労働省

## 民間人材ビジネスの活用によるマッチング機能の強化

### ハローワークの求人・求職情報の開放等

- ・ ハローワークの保有する求人情報を、民間人材ビジネスや地方自治体に対して提供を開始するなど、多様なサービスを提供可能にする。民間人材ビジネスや地方自治体との調整も概ね終了したところ。年内に導入マニュアルを公表予定であり、来年9月頃に情報提供を開始できるよう措置する。
- ・ ハローワークの保有する求職情報の開放について、求職者や民間人材ビジネスに対するニーズ調査を本年10月中旬～11月中旬にかけて実施。調査の結果を踏まえ検討し、年末目途に結論を得る。
- ・ ハローワーク特区等の経験に基づき、自治体の意向を踏まえハローワークと地方自治体の職業紹介機関等の連携強化を全国展開。

### トライアル雇用奨励金等の改革・拡充

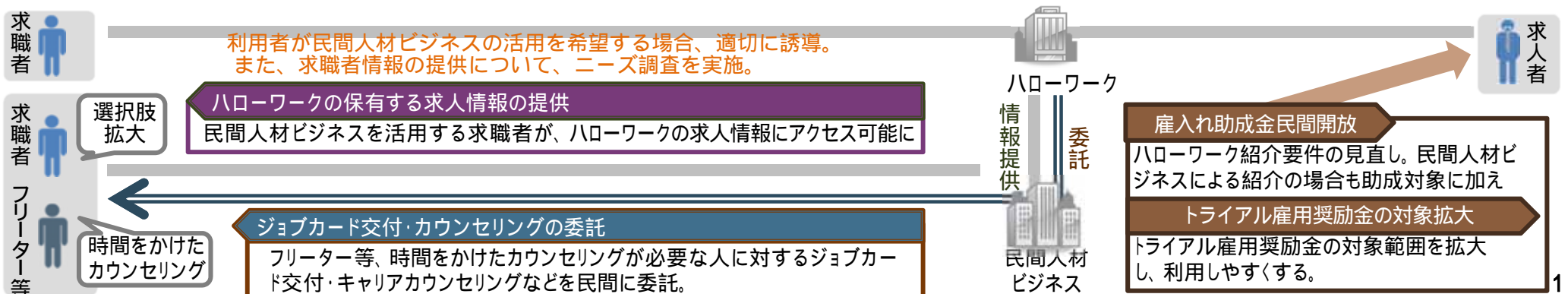
- ・ トライアル雇用奨励金等の雇入れ助成金について、ハローワークの紹介に加え、民間人材ビジネスや出身大学等の紹介により雇い入れる事業者にも支給する。
- ・ トライアル雇用奨励金について、従来主な対象とされていたニート・フリーターに加えて、学卒未就職者、育児等でキャリアブランクがある人等、トライアル雇用を受けなければ正社員就職が難しいと認められる者にも対象を拡大する。
- ・ トライアル雇用奨励金については、スケジュールを前倒し、年内に支給要件の見直し及び労働政策審議会での雇用保険法施行規則改正の諮問・答申を行う予定。

### 民間人材ビジネスの更なる活用

- ・ カウンセリング、職業訓練、就職あっせん等のうち、以下の業務に民間人材ビジネスを最大限活用し、効果的な就業支援が行えるよう、必要な予算を概算要求したところ。

フリーター等のきめ細かいカウンセリングが必要な人に対するキャリアカウンセリングやジョブ・カード交付等  
 学卒未就職者等について、紹介予定派遣( )を活用した正社員就職支援  
 育児・介護等で仕事の現場を離れていた人に対する研修と職業紹介の一体的実施

紹介予定派遣とは、一定の派遣期間を経過した後に、派遣先への職業紹介を予定して行われる労働者派遣のことをいう。



# ハローワークと民間人材ビジネスの関係

## ハローワークと民間人材ビジネスの『強み』を活かした連携強化が重要

ハローワークと民間人材ビジネスには、それぞれの『役割』と『強み』がある。

ハローワーク

就職困難者を中心に支援する雇用の最後のセーフティネット  
職業紹介・雇用保険・雇用対策を一体的に実施

民間人材  
ビジネス

在職者・ホワイトカラー中心  
求人企業から手数料をとって『やや高い層』の職業紹介を行う

『競争』『排他』関係ではなく、『補完』関係による相乗効果の発揮。



今後、『産業の新陳代謝』の加速に伴う在職者・ホワイトカラー等の『円滑な労働移動』を推進していくことが重要。そのためには、『市場化テスト』のように官民が同じことをするのではなく、『民の強みを生かせる施策の充実』と、それを踏まえた『官民の連携強化』という視点を持つことが重要。

『日本再興戦略』においても、こうした視点からの取組を強化し、官民が連携して『労働市場全体のマッチング機能の強化』を推進していくこととされている。（『地方分権改革推進本部』でも、この方針を進めることとされている）

### 日本再興戦略に盛り込まれた施策の例

#### ハローワークの求人情報の民間開放

- ・ハローワークの保有する求人情報を民間や自治体にも提供。（来年度のできるだけ早期に開始予定）

#### 助成金に民間人材ビジネスの力を活用

- ・労働移動支援助成金の抜本拡充や、雇入れ助成金の民間開放により、民間人材ビジネスの更なる活用促進。

## 円滑な労働移動（労働力の再配置）には幅広い観点からの取組みが必要

円滑な労働移動（労働力の再配置）のためには、『マッチング機能の強化』だけでなく、そもそも、『外部労働市場の整備』（企業による人事管理のあり方見直し、中途採用の活発化、能力評価システムの整備など）、『良質な雇用の場作り』（雇用条件の改善、雇用指向型の産業政策など）といった幅広い観点からの取組みが必要である。

# ハローワークの業務に関する市場化テストについて

平成19年4月より3業務( )で官民競争による市場化テストを実施し、いずれもハローワークが民間を上回る実績。(21年10月、22年3月「市場化テスト評価委員会」とりまとめ)

求人開拓事業、キャリア交流プラザ事業(中高年ホワイトカラー等に交流会やキャリアコンサルティング等を集中実施)及び人材銀行事業(管理職、専門技術に特化した職業紹介)

## 市場化テスト実施状況 ~ ハローワークが民間を上回る実績 ~

### 求人開拓事業 (平成20年度)

	平均開拓求人数	平均充足数	充足数1人あたりの経費
国比較対象地域( )	5,371人	2,618人	5.8千円
民間委託地域	3,159人	861人	23.3千円

民間委託地域と雇用失業情勢や労働市場の規模等が類似する地域を比較対象地域として選定。

### キャリア交流プラザ事業 (平成20年度)

	就職率	就職1人あたり経費(実施経費ベース)
国直轄地域	53.9%	28.7万円
民間委託地域	48.1%	33.1万円

### 人材銀行事業 (平成20年度)

	就職率	就職1人あたり経費(実施経費ベース)
国直轄地域	14.8%	15.3万円
民間委託地域	6.1%	17.8万円

国直轄地域についての大阪及び民間委託地域についての東京は、新規求職者数が他県よりも大きく(それぞれ大阪7,000人、東京13,000人)、スケールメリットがかかり比較対象としては適切でないため、除外した実績を示している。

# 円滑な労働移動を推進するための施策

「日本再興戦略」を踏まえ、個人が円滑に転職等を行い、能力を発揮し、経済成長の担い手として活躍できるよう、能力開発支援を含めた労働移動支援のための施策（「民間人材ビジネスの積極的な活用」、「訓練の機能強化」）を推進する。

## 現在の取組

## 今後実施予定の取組

企業間の  
出向・  
移籍等の  
支援

### 産業雇用安定センターの出向・移籍のあっせん

産業界が協調・拠出して設立。労働力の産業間、企業間移動の円滑化のため、出向・移籍による失業なき労働移動に関する情報提供、相談、出向・移籍のあっせん等を実施。

### 労働移動支援助成金

事業規模の縮小に伴い離職を余儀なくされる労働者に対して、その再就職を実現するための支援を民間の職業紹介事業者に委託して行う中小企業事業主に助成。

左記の取組を拡充。

### 産業雇用安定センターの出向・移籍のあっせん機能の拡充

キャリアコンサルティングの実施、個人の課題に応じたメニューの策定、民間職業訓練機関を活用した講習・訓練の実施等あっせん機能を大幅に拡充。（26年度概算要求中）

### 労働移動支援助成金の抜本的拡充

対象を大企業にも拡大。送り出し企業が民間人材ビジネスの訓練を活用した場合や、受け入れ企業が行う訓練に対しても新たに助成。（26年度概算要求中）

離職者等  
向け  
の  
支援

### 公共職業訓練

公共職業能力開発施設内・民間委託による訓練を実施。主に雇用保険を受給している求職者を対象に、無料で訓練実施。

### 求職者支援制度による職業訓練

雇用保険を受給できない方等に対する職業訓練を実施。また、訓練期間中の給付等による支援を実施。

### トライアル雇用奨励金

職業経験の不足等から就職が困難な者について、正規雇用等の早期実現を図るため、これらの求職者を一定期間トライアル雇用する事業主に対して奨励金を支給。

左記の取組に加え、以下を実施、拡充。

### 民間人材ビジネスを活用した効果的な就業支援

フリーター等のきめ細かいカウンセリングが必要な人に対するキャリアカウンセリング等の実施  
学卒未就職者等について、紹介予定派遣を活用した正社員就職支援  
育児・介護等で仕事の現場を離れていた人に対する研修と職業紹介の一体的実施。（いずれも26年度概算要求中。）

### トライアル雇用奨励金の改革・拡充

対象者を拡大するとともに、ハローワークの紹介に加え、民間人材ビジネスや出身大学等の紹介により雇い入れる事業者にも支給。（26年度概算要求中）

労働者の  
自発的  
訓練  
支援

### 教育訓練給付

労働者が主体的に能力開発に取り組むことを支援。労働者が自ら費用負担して一定の教育訓練を受けた場合に、その費用の一部を助成。

### キャリア形成促進助成金（自発的職業能力開発コース）

労働者が主体的に能力開発に取り組むことを支援。従業員の自発的な能力開発に要する経費の負担又は職業能力開発休暇の付与等を行う事業主に対して助成金を支給。

左記の取組を拡充。

### 学び直しの支援のための雇用保険制度の見直し

若者等がキャリアアップ・キャリアチェンジできるよう、資格取得につながる自発的な教育訓練の受講を始め、社会人の学び直しを促進するために雇用保険制度を見直す。（労働政策審議会で検討を行い、次期通常国会への改正法案提出を目指す。）

併せて、従業員の学び直しプログラムの受講を支援する事業主に対してキャリア形成促進助成金等による支援を創設する。

# 産業雇用安定センターのあっせん機能の拡充

## 産業雇用安定センターの概要

労働力の産業間、企業間移動の円滑化に寄与するため、出向・移籍による失業なき労働移動に関する情報提供・相談等を行う。

昭和62年3月、13の産業団体の拠出により設立。

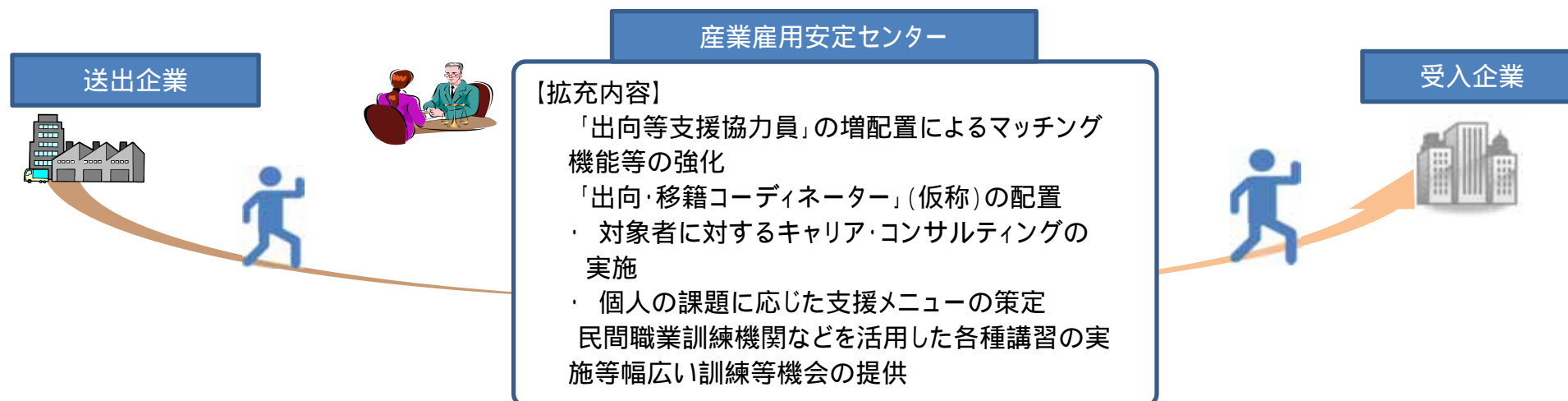
人材の受け入れ、送り出し情報の収集・提供を行い、出向・移籍のあっせんを行う。

また、出向・移籍が円滑に進むよう、企業の人事担当者等に相談・援助を行うとともに、対象者に対して、カウンセリングやアドバイス等を行う。

## 拡充内容及び平成26年度概算要求への反映状況

対象者に対するキャリア・コンサルティングの実施、個人の課題に応じた支援メニューの策定、民間職業訓練機関などを活用した各種講習・訓練・グループワークの実施など、あっせん機能を大幅強化。

産業雇用安定センター補助金平成26年度要求:28億円(平成25年度予算:21億円)



# 労働移動支援助成金の抜本的拡充

## 概要

雇用調整助成金から労働移動支援助成金に大胆に資金をシフトさせることにより、2015年度までに予算規模を逆転させる。

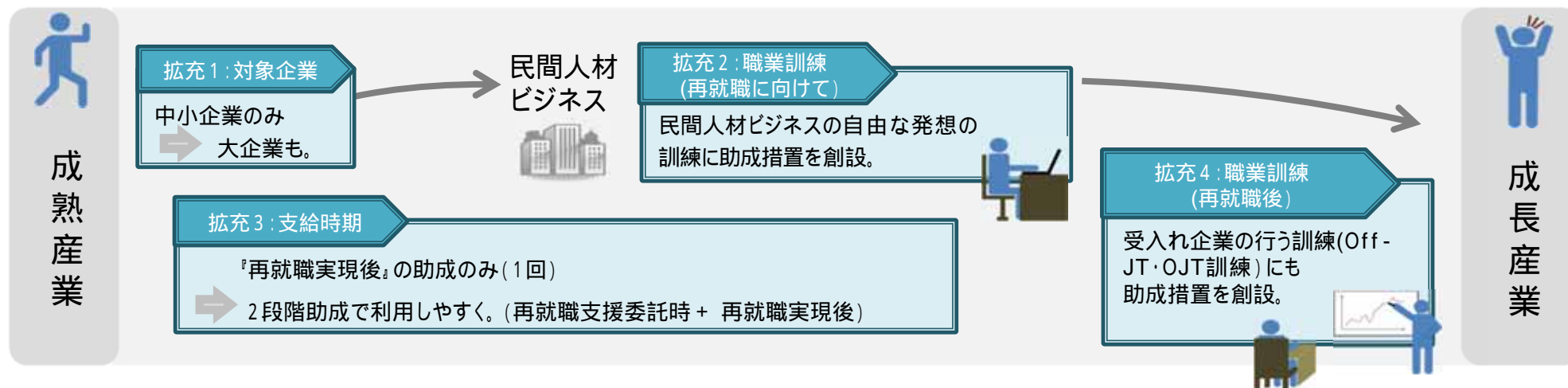
(拡充内容)

- 対象企業を中小企業だけでなく大企業に拡大する。
- 送り出し企業が民間人材ビジネスの訓練を活用した場合の助成措置を創設する。
- 支給時期を支援委託時と再就職実現時の2段階にする。
- 受入れ企業の行う訓練(OJTを含む)への助成措置を創設する。

## 平成26年度概算要求への反映状況

2015年度までに予算規模を逆転させることを念頭に、26年度(2014年度)予算案について以下の通り概算要求。

- 労働移動支援助成金:301億円(平成25年度予算:1.9億円)
- 雇用調整助成金 :545億円(平成25年度予算:1,175億円)



## 学び直し支援のための雇用保険制度の見直し

### 趣旨

非正規雇用労働者である若者等がキャリアアップ・キャリアチェンジし安定的に働くことができるよう、中長期的なキャリア形成に資する専門的・実践的な職業能力の習得を支援する。

### 給付の内容・要件（教育訓練給付の拡充）

#### 【給付水準】

訓練期間が長期となり費用が高額となる訓練の受講に対応するため、給付率は講座費用の40%程度とし、資格取得等一定の成果が上がった場合に一定割合（20%程度）を上乗せして支払う。  
年100万円までの講座費用について、最大3年間支給対象とする（支給額上限は年60万円）。  
45歳未満の若年離職者については、5年間の時限措置として、1回に限り、離職前の賃金に応じた一定の額（基本手当の50%）を訓練期間中の受講支援として支給する。

#### 【支給要件期間】

従来の教育訓練給付に比べ給付額が高額となることを考慮し、5年（初回は1年）以上被保険者として雇用された期間（支給要件期間）があることを支給要件とする。

#### 【訓練受講の際の手続】

訓練受講の際には、訓練の必要性・有効性を確認するため、事前にキャリア・コンサルティングを受講することとする。  
(なお、企業の承認を得て申請を行う場合には、その企業が訓練の必要性・有効性を確認できることから、キャリア・コンサルティングを受けたことの確認を要しないこととする。)



# 「職業能力の見える化」の必要性・基本的方向性

個々の企業を超えた業界共通の能力評価の「ものさし」を作り、「スキル見える化」を図ることで、身についた職務スキルの適切な評価、ステップアップへの結びつけ。また、「スキルの向上」に資する能力開発機会を提供。労働者がスキルを身につける意欲を高め、キャリアアップを促進。企業にとっても、的確な人材採用、配置等が可能に。

## 背景・課題

経済のグローバル化、少子高齢化の中での「人材力強化」の必要性の一層の高まり  
産業構造の変化、ジョブ型労働市場の拡大に対応した、個人の円滑な転職支援の必要性  
非正規雇用労働者が増加する中での、それぞれのライフスタイルや希望に応じた、多様な働き方の実現支援の必要性

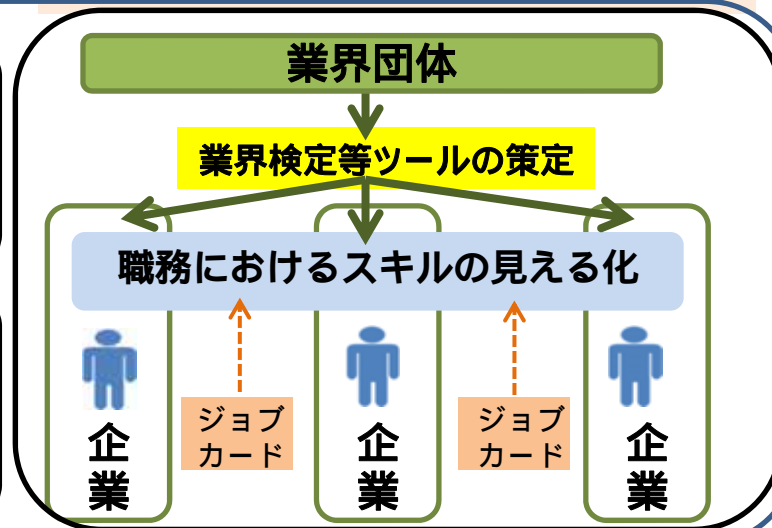
いずれの観点からも、ジョブ型労働市場を重点に、各業界共通の能力評価の「ものさし」を整備し、経験・能力に応じた採用、処遇等がなされる基盤を整備することが急務。

## 方向性イメージ

### 多様な正社員レベルの普及・促進

技能検定等の既存の資格制度の見直しを含む積極展開

職業能力評価基準等の能力評価の基盤整備



非正規雇用労働者等を対象とした職業能力開発プログラムの拡充(公的職業訓練、学び直し)

## 当面の取組

- 「日本再興戦略」(抄)(平成25年6月14日閣議決定)
- 雇用制度改革・人材力の強化
    - 多様な働き方の実現
      - 「多面的で安心できる働き方」の導入促進
    - 業界検定等の能力評価の仕組みを整備し、職業能力の見える化を促進する。

平成26年度概算要求に「業界検定スタートアップ支援事業(約1.5億円)」を新たに盛り込み、ジョブ型労働市場の形成された雇用吸収力の高い業界を対象に、実践的な評価ツール整備のモデル創出と、課題検証を推進。

並行し、従来の技能検定制度、新たな業界検定等を含む職業能力評価制度・体系の在り方について、労働市場政策の観点から検討に着手(25年9月より有識者による「労働市場政策における職業能力評価の在り方に関する研究会」を開催。)

## 現状の主な職業能力評価制度

### 技能検定制度

技能検定制度は、労働者の有する技能の程度を検定し、これを公証する国家検定制度であり、職業能力開発促進法に基づき昭和34年度から実施。

検定職種は、平成25年4月1日現在、128職種(建設・製造の技能分野が中心)。等級に区分するもの(特級、1級、2級、3級、基礎1級及び基礎2級)と、等級に区分しないもの(単一等級)とがある。技能検定は、職種ごとに、実技試験及び学科試験により実施。

厚生労働大臣が定める実施計画に基づき、都道府県知事が実施。なお、ファイナンシャル・プランニング等 14職種は民間の指定試験機関が実施。

合格者に「技能士」の名称を付与。(いわゆる「名称独占資格」) 制度創設以降、延べ519万人が合格

【24年度の実績】受検申請者数 約75万人 合格者数 約28万人

受検申請者数が多い上位5職種：

「ファイナンシャル・プランニング」：47.7万人、「機械保全」：3.3万人、「機械加工」：2.2万人、「知的財産管理」：1.8万人、「金融窓口サービス」：1.8万人

### 職業能力評価基準

職業能力評価基準は、サービス産業の増加など産業構造の変化や労働移動の増加の下で、技能検定制度がカバーしていない分野を含めた幅広い業種・職種を対象に、職業能力評価を行う基盤として平成14年から策定に着手し、現在事務系9職種のほか、電気機械器具製造業、ホテル業、自動車製造業など50業種が完成。(平成25年度現在)

<各企業において、この「職業能力評価基準」をカスタマイズの上、職務記述書、職能要件書、能力開発指針、募集採用等の評価基準等に活用。>

・業種別、職種・職務別に必要とされる能力を、担当者レベルから組織・部門の責任者に必要とされるレベルまで、4つの能力水準レベルを設定し整理・体系化。

・仕事をこなすために必要な「知識」や「技術・技能」に加えて、どのように行動すべきかといった「職務遂行能力」を記述。

# キャリア・コンサルタントについて

キャリア・コンサルタントは、個人の適性や経験等に即した職業選択や能力開発を支援する相談（キャリア・コンサルティング）を担う専門人材。

平成24年度末現在のキャリア・コンサルタント養成数は、**約81,000人**。

企業、就職支援機関、教育機関等の幅広い分野で活躍。

## キャリア・コンサルティング技能士(1級・2級)

キャリア・コンサルティング技能検定(1級(指導レベル)及び2級(熟練レベル))合格者。

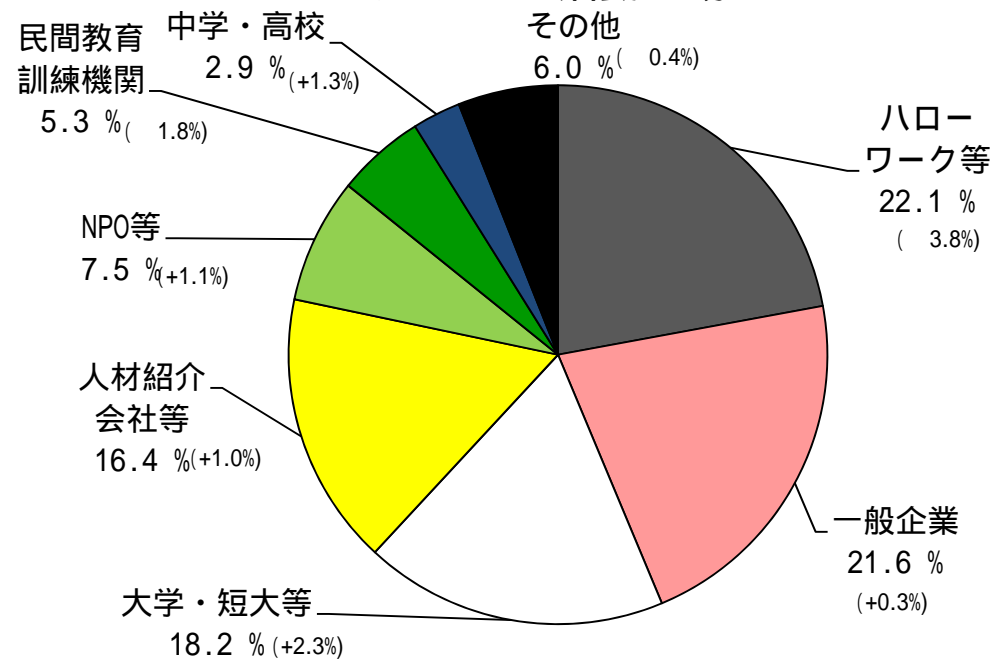
## 標準レベルキャリア・コンサルタント

キャリア・コンサルタント養成講座(140時間。厚生労働省が示した養成モデルカリキュラム( )を満たすもの)を受講等を経て、キャリア・コンサルタント能力評価試験に合格した者等。

キャリア・コンサルティングを行うための基本的知識やスキル(キャリア理論、カウンセリング理論、職業能力開発、人事労理・労働関係法の知識、カウンセリング・スキル、適性検査等)

上記の他、ジョブ・カード講習(8時間程度)を修了した者等で、ジョブ・カードを交付することができる「登録キャリア・コンサルタント」がいる。

## キャリア・コンサルティング技能士(1級・2級)・標準レベル キャリア・コンサルタントの活動の場について



資料出所:厚生労働省職業能力開発局キャリア形成支援室調べ(平成25年度)  
括弧内は、平成22年度の実態調査からの増加割合

# 高度外国人材の活用のための環境整備について（１）

我が国の経済社会の活性化の観点から、専門的・技術的分野の外国人労働者の就業を積極的に促進

## 【外国人留学生について】

「留学生30万人計画」に基づき、優秀な外国人留学生の戦略的な獲得を目指す。

日本における留学生数は、平成24年末時点で約18万人（10年前の平成14年で約16万人）

日本で就職を希望する留学生の割合は52.2%となっているが、進路が明らかな留学生の年間卒業・修了者数37,898人のうち、実際に就職した人は7,910人（20.9%）にとどまっている。

（（独）日本学生支援機構「平成23年外国人留学生進路状況調査結果」）より

留学生は「高度人材の卵」として重視すべき存在と位置付け、日本に来る留学生の更なる受入れ促進や留学生の日本企業への更なる就職支援に取り組むことが必要。

## 【高度外国人材について】

高度外国人材の受入れを促進するため、高度人材に対しポイント制を活用した出入国管理上の優遇措置を与える制度を創設（平成24年5月7日から施行）

日本再興戦略において「ポイント制の導入後11か月で高度人材認定された外国人数の実績（約430人）からの飛躍的な増加」が掲げられている。

更なる制度の活用を進めるために、認定評価や優遇措置の内容を見直すところ。今後、制度の周知を図ることが必要。

高度人材認定における評価の見直し(案)

・最低年収基準の見直し

・研究実績に係る評価項目ポイント引き上げ 等

優遇措置の見直し(案)

・家事使用人等の帯同のための年収要件の引き下げ 等

## 高度外国人材の活用のための環境整備について（２）

### 【就業促進等のための厚生労働省の取組】

#### 事業主に対する支援

「高度外国人活用のための実践マニュアル」を用いた事業主指導及びセミナーを通じた助言等の実施

（マニュアル記載事項）

募集、採用について / 配属、評価について / 職場環境整備、運営について / 育成、教育について / 生活支援について 等

「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」に基づく事業所指導の実施

（指針の主な内容）

外国人労働者の募集および採用の適正化 / 適正な労働条件の確保 / 安全衛生の確保 等

#### 求職者に対する支援

##### 全国ネットワークによるマッチングの促進

外国人雇用サービスセンター、全国のハローワークや学生職業センター等との連携により、求人・求職を集約し、卒業にいたるまで複数年にわたり、全国的かつきめ細かな就職支援を実施

##### 留学生インターンシップ・大学との連携

企業と留学生の相互理解の促進を通じ、国内就職市場の拡大を図るため、留学生向けインターンシップを実施

##### 意識啓発・カウンセリング等

国内就職希望の留学生に対し、在籍の早い段階から就職ガイダンスを実施する等、留学生の意識・動機付けの実施 等

### 【課題】

高度外国人材を活用している企業はまだまだ少ない。

異文化理解と特別なケアの実施にまだまだ努力の余地がある。

異なる文化を受容し更なるイノベーションを図るため、社内の環境整備と留学生の採用を積極的に進めることが重要

日本企業の雇用管理と、元留学生が望む雇用管理にギャップがあり（お互いが描く将来のキャリア像・求める雇用管理施策など）、定着の障害がある。

本来の高度人材として適切な人事管理、教育訓練等を実施する必要

高度外国人材にとって、我が国の制度・慣行面、生活環境での制約がある。

高度外国人の受入れ及び定着を促進するため、外国人の生活環境の整備全般に取り組んでいく必要



高度外国人の活用のための環境整備については、就労環境・生活面等政府全体で取り組むことが重要

# 技能実習制度の仕組み

開発途上国等の「人づくり」に一層協力するため、技能移転の仕組みとして平成5年に創設。(平成22年7月:改正技能実習制度の施行)

## 技能実習制度の受入れ機関別のタイプ

### 【企業単独型】

日本の企業等(実習実施機関)が海外の現地法人、合併企業や取引先企業の職員を受け入れて技能実習を実施

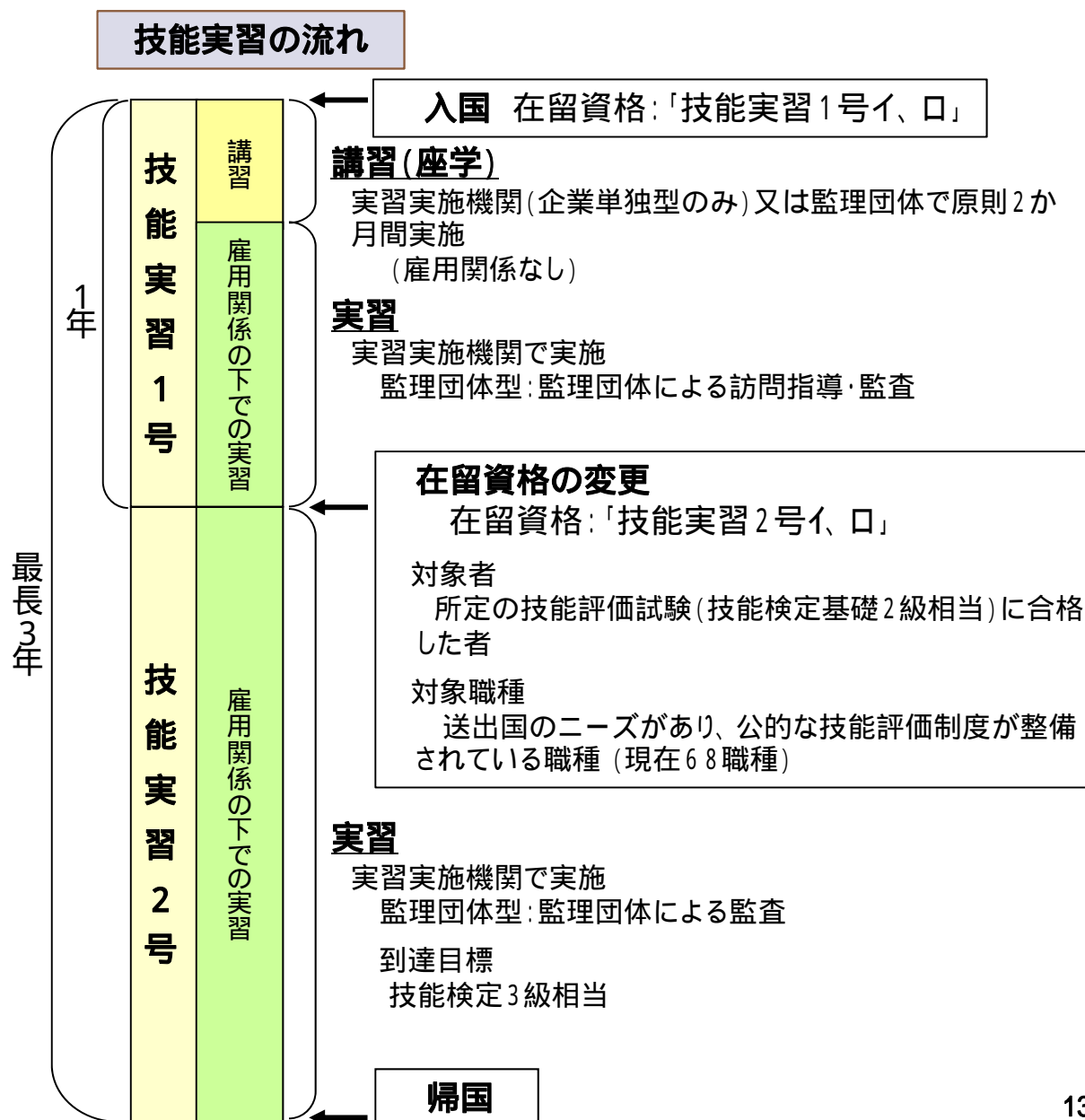
### 【団体監理型】

商工会や中小企業団体等の営利を目的としない団体(監理団体)が技能実習生を受入れ、傘下の企業等(実習実施機関)で技能実習を実施

## 技能実習生の在留資格

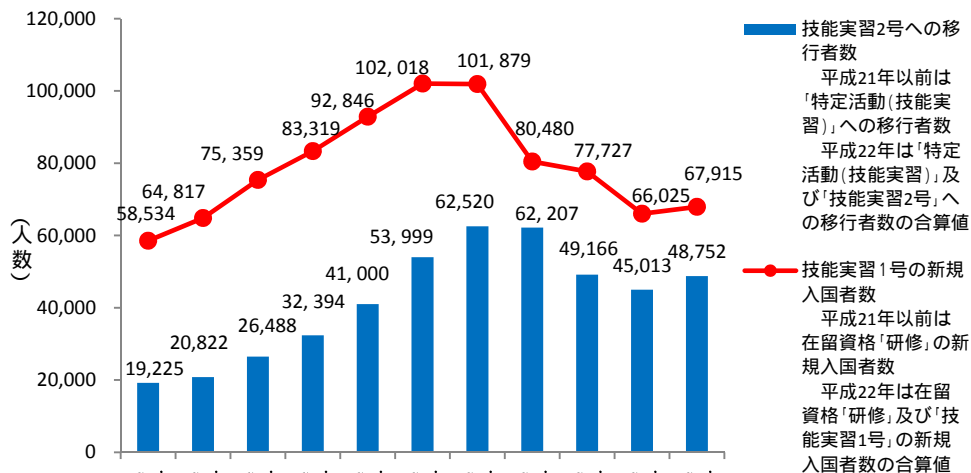
	入国1年目	入国2・3年目
企業単独型	技能実習1号イ	技能実習2号イ
団体監理型	技能実習1号ロ	技能実習2号ロ

## 技能実習の流れ



# 技能実習制度の現状

1 技能実習1号の新規入国者数、技能実習2号への移行者数は、東日本大震災の影響及び経済情勢の悪化により減少している。  
 (平成24年:「技能実習1号」入国者約6万8千人、「技能実習2号」への移行者約4万9千人)

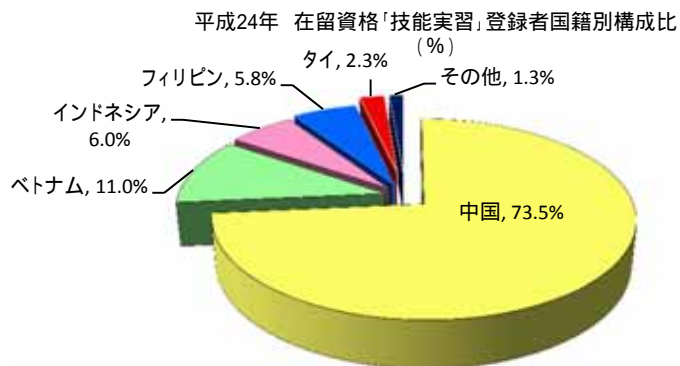


(法務省データ)

平成24年末の技能実習生の数は、151,482人

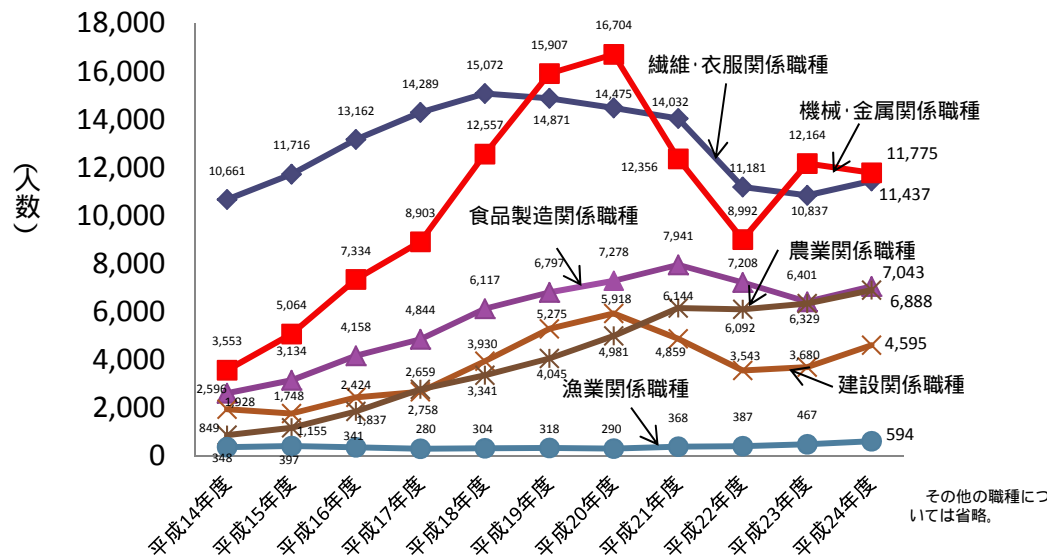
「技能実習1号」及び「技能実習2号」の在留資格による外国人登録者数の合計(法務省データ)

2 受入人数の多い国は、中国 ベトナム インドネシア



(法務省データ)

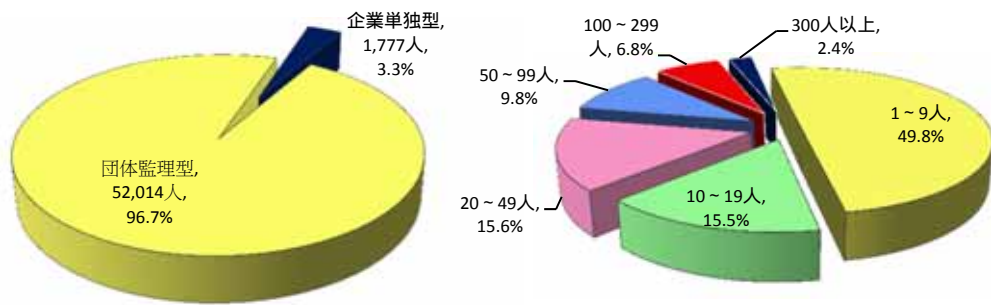
3 全体で68職種あり、受入人数の多い職種は、機械・金属関係 繊維・衣服関係 食品製造関係



(JITCOデータ)

4 団体監理型の受入れが96.7%  
 実習実施機関の半数以上が、従業員数19人以下の零細企業

平成24年度 技能実習移行申請者数受入機関別構成比 平成24年度 技能実習実施機関従業員規模別構成比



(JITCOデータ)

技能実習制度については、見直しが行われ、現行制度は改正入管法の施行に伴い、平成22年7月1日から施行されている。JITCOデータの平成21年度までの数は、旧制度において「特定活動(技能実習)」への移行申請者数、平成22年度以降の数は「技能実習2号」への移行申請者数に基づいている。

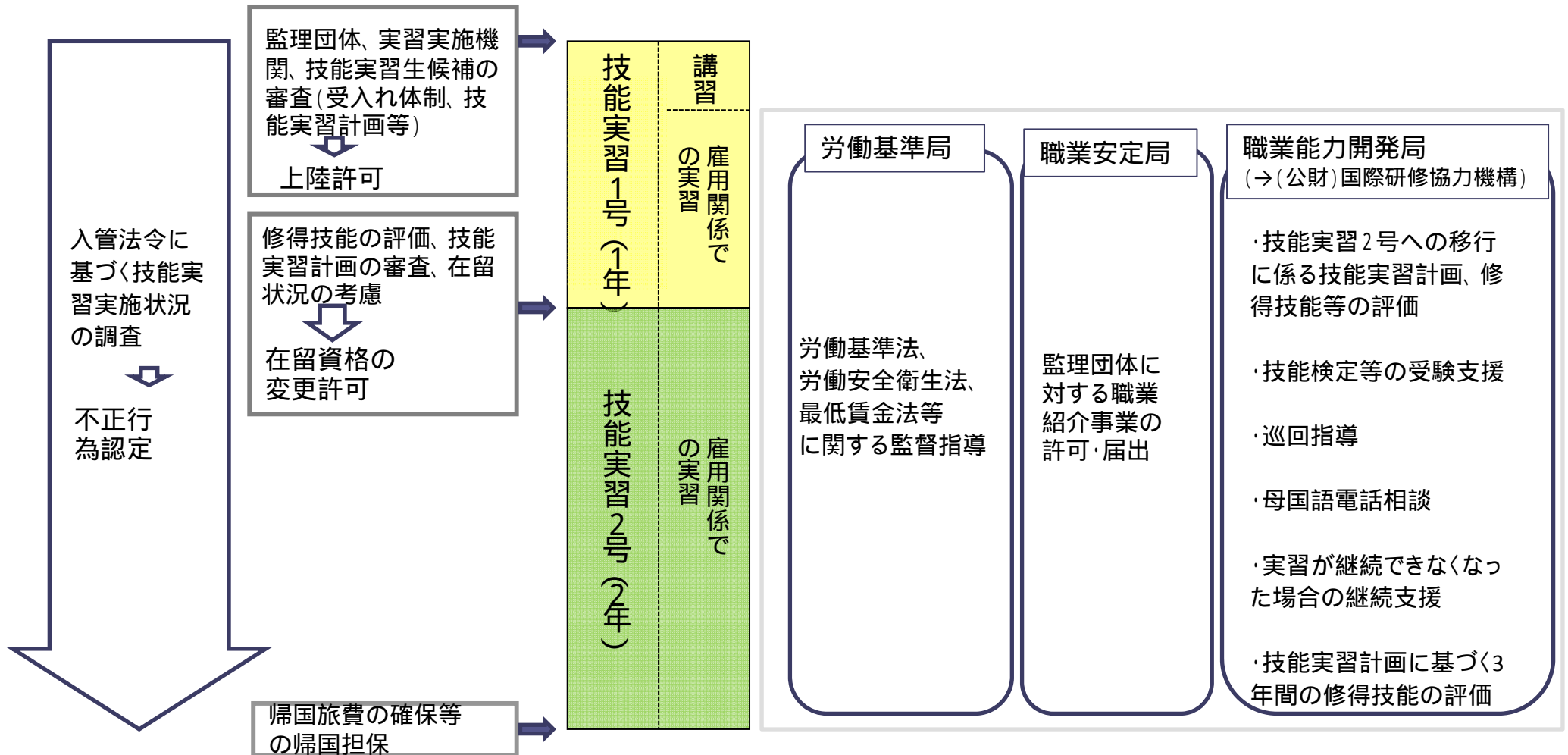
# 技能実習制度における役割分担

## 法務省

入管法令による入国・  
在留管理

## 厚生労働省

技能移転の支援  
労働関係法令の施行





# 技能実習制度の現状等について

## 技能実習制度の制度趣旨

我が国の企業との雇用関係の下で、より実践的な技能・技術・知識を修得することにより、これらの技能等の開発途上国等への移転を図り、当該開発途上国等の経済発展を担う「人づくり」に寄与すること

## 現状等

技能検定等による技能実習生の技能修得の評価が低調であり、また、技能実習生が帰国後、「実習と同じ仕事をしてる」と回答した者が少ない(48%)など、技能移転という技能実習制度の趣旨に沿ったさらなる改善が必要である。

技能実習生の法的保護等を図るための制度改革(平成22年7月施行)等を行ったものの、人権侵害等の技能実習に係る不正行為、労働関係法令違反が、指摘されている。

国会等で技能実習制度の適正化に関する指摘がなされている。

→ 技能実習制度の適正化を優先的に進めることが必要。

# 技能実習制度に係る最近の主な指摘

## 国会における指摘

「技能実習制度が、発展途上国に対してきちんと移転されているのか、そのような議論をしていただきたい」(参議院農林水産委員会(平成25年3月21日))

「人手不足を補う単純労働者のように使われている実態がある」、「賃金不払い、過重労働といった受け入れ側の問題、取次ぎをする業者がお金を中抜きしているといった問題が生じている」(衆議院法務委員会(平成25年5月10日))

## 労働政策審議会における指摘

「法違反などの問題事例が後を絶たない技能実習制度について、本来の趣旨を逸脱しない、健全な運営がなされるように安価な労働力という見方のみならず広く大きく捉えた上での制度創設以来の趣旨を成就するような環境整備に今後も当たられることを期待したい」(第33回労働政策審議会(平成25年8月22日)委員からの意見)

## 総務省勧告

「地方入国管理局が認定した不正行為、労働基準監督機関が是正勧告した労働基準関係法令違反を監理団体による監査で指摘できていなかったこと等を踏まえ、技能実習生等の適切な受入れ及び管理を推進する観点から、監理団体による監査の適正化を図ること」等(総務省「外国人の受入れ対策に関する行政評価・監視 - 技能実習制度等を中心として - 」(平成25年4月19日))

## 国際的な動向

「日本政府は技能実習制度における強制労働の存在を正式に認知しておらず、本制度の悪用から技能実習生を保護するための効果的な管理・措置が不足している」(米国内務省人身取引報告書(平成25年6月19日))

「委員会は日本政府に対して外国人技能実習生の保護を強化することを目的とした法令上及び実行上講じられた様々な措置に関する情報を引き続き提供するよう要請する」(ILOの強制労働に関する条約(ILO第29号条約)に係る2012年の条約勧告適用専門家委員会オブザーベーション)