

概要(実績評価書(案)のポイント)

施策目標VI - 1 - 3

技能実習制度の適正な運営を推進すること

確認すべき主な事項（実績評価書）

測定指標について

1

各測定指標の目標達成状況の判断は適切か。

（注1）当該年度の実績値が集計中の場合は、過年度の実績値の推移や当該年度の実績値の速報値等から合理的に達成状況を判断する。

有効性の評価について

2

目標未達となった指標について、その要因が記載されているか。

3

目標を大幅に超過して達成した指標について、その要因が記載されているか。また、当初設定した目標値は妥当であったか。

4

外部要因等の影響について、適切に分析されているか。

効率性の評価について

5

目標未達となった指標に関連する事業の執行額の推移や実施方法は妥当であったか。

（注2）複数年度にわたり、目標未達が続いている場合には、当該指標に関連する予算額や実施方法に何らかの見直しが必要か。

6

施策目標全体としての執行率が低調な場合には、その理由と改善方策は記載されているか。

7

目標値を達成していることにより、直ちに効率的に施策が実施されているとは言えず、同水準のアウトプット又はアウトカムを達成する上で、効率的な手段で実施されたかについて説明が記載されているか。

現状分析について

8

各測定指標の達成状況、有効性及び効率性の評価の結果を踏まえ、施策目標の進捗状況の評価結果や今後の課題は記載されているか。

次期目標等への反映の方向性（施策及び測定指標の見直し）について

9

目標未達となった指標について、今後の具体的な改善策が記載されているか。

10

過年度の実績値の推移等から、既に役割を終えたと判断される測定指標はあるか。該当がある場合には、新たな測定指標をどうするか。

11

現状分析で記載した課題等に対応して、どのように対応していくのか。また、新たに測定指標等の設定の必要があるか。

12

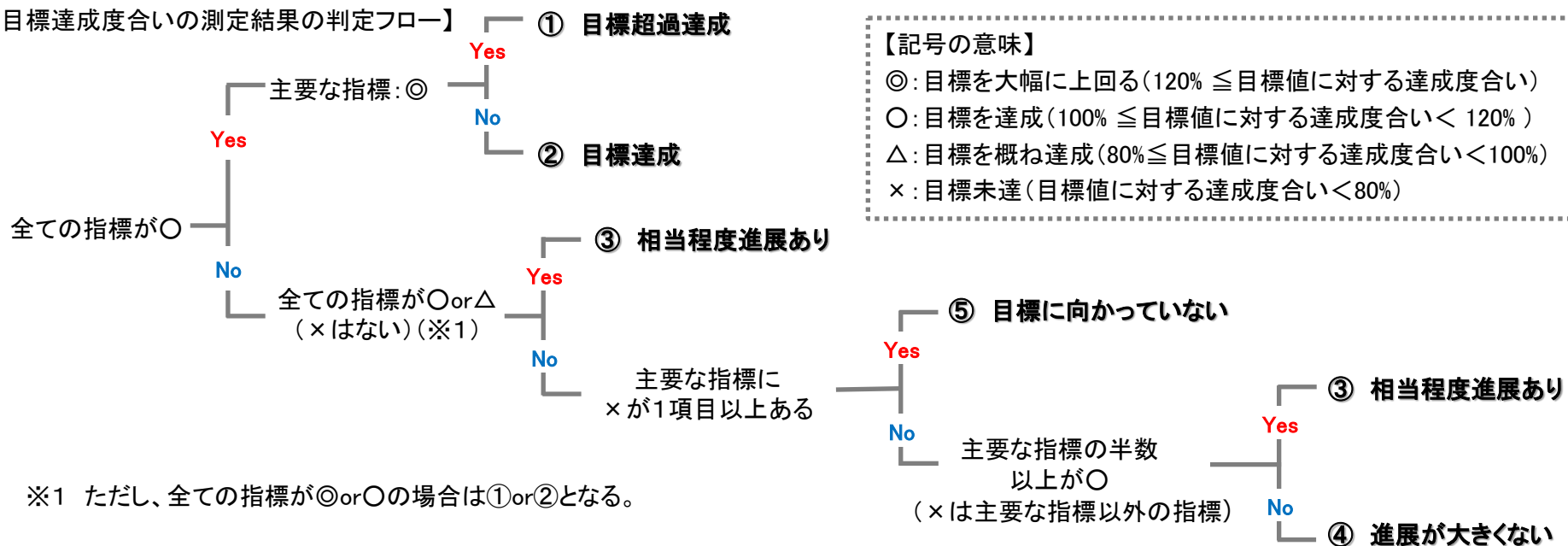
各指標の目標値の設定水準は、同様の考え方や水準を維持してよいか。

厚生労働省における施策目標の評価区分（目標達成度合いの測定結果）

○ 厚生労働省における政策評価実施要領 別紙1-4 実績評価書様式の記載要領

各行政機関共通区分	要件
①目標超過達成	全ての測定指標の達成状況欄が「○」で、かつ主要な指標が目標を大幅に上回るもの
②目標達成	全ての測定指標の達成状況が「○」で、かつ主要な指標が目標を大幅に上回っていないもの
③相当程度進展あり	<ul style="list-style-type: none"> 全ての測定指標の達成状況が「○」又は「△」（①もしくは②に該当する場合を除く）、もしくは、 主要な測定指標以外の一部の測定指標の達成状況が「×」となったが、主要な測定指標の半数以上が「○」で、現行の取組を継続した場合、相当な期間を要せずに目標達成が可能であるもの
④進展が大きくない	主要な測定指標以外の一部の測定指標の達成状況が「×」となり、かつ主要な測定指標の達成状況の「○」が半数未満で、現行の取組を継続した場合、目標達成に相当な期間を要すると考えられるもの
⑤目標に向かっていない	主要な測定指標の達成状況の全部又は一部が「×」となり、施策としても目標達成に向けて進展していたとは認められず、現行の取組を継続しても目標を達成する見込みがないもの

【目標達成度合いの測定結果の判定フロー】



【記号の意味】

- ◎: 目標を大幅に上回る(120% ≤ 目標値に対する達成度合い)
- : 目標を達成(100% ≤ 目標値に対する達成度合い < 120%)
- △: 目標を概ね達成(80% ≤ 目標値に対する達成度合い < 100%)
- ×: 目標未達(目標値に対する達成度合い < 80%)

※1 ただし、全ての指標が◎or○の場合は①or②となる。

厚生労働省における施策目標の評価区分（総合判定）

○ 厚生労働省における政策評価実施要領 別紙1-6 実績評価書様式の記載要領

【総合判定の区分】

総合判定区分		要件
A	目標達成	測定結果が①又は②に区分されるもの
		測定結果が③に区分されるもので、その他外部要因等を加えて総合的に判断し、目標を達成していると判断できるもの
B	達成に向けて進展あり	測定結果が③に区分されるもの（「目標達成」と判定されたものを除く。）
		測定結果が④に区分されるもの
C	達成に向けて進展がない	測定結果が⑤に区分されるもの

（参考1）主要な指標の選定要件

- 達成目標ごとに1つ以上主要な指標を選定しなければならない。
- 主要な指標の選定基準は、以下のいずれかに当てはまると料される指標から選定する。
 - ① 当該指標の達成に向けて、多くの予算・人員等が投入されているもの
 - ② 当該指標について、国民の関心が高く行政上も課題となったもの
 - ③ その他、目標達成に向けて重要性が高いと判断するもの

（参考2）参考指標

- 当該施策目標の実績評価に当たって、達成すべき水準（目標値）を定める測定指標としては適さないが、施策の実施状況や、施策を取り巻く状況の変化を把握するために有益であると思われる指標。

（参考3）有効性の評価、効率性の評価、現状分析

【有効性の評価】

- 目標を達成している場合には、主として施策のどのような点が有効性を高めるのに寄与したのかを分析・説明する。
- 目標を達成できなかった場合には、その理由として以下の①～④等の観点から要因を分析・説明する。
 - ① 目標数値の水準設定の妥当性
 - ② 事前の想定と施策実施時期における客観情勢の乖離
 - ③ 施策の具体的な仕組上の問題点
 - ④ 予算執行面における問題点

【効率性の評価】
【現状分析】

- アウトプットに対してインプットが適切なものになっているか（コストパフォーマンスの観点）の分析。
- 事前に想定した政策効果が得られたとしても、それに要するコスト（予算執行額や要した時間など行政として投入した全ての資源）が課題であれば、効率性は低いと評価され、改善が必要となる。
- 有効性の評価及び効率性の評価の結果を踏まえ、施策目標についての総合的な評価や明らかになった課題を記載する。

【概要】令和4年度実績評価書（案）（施策目標VI-1-3）

基本目標VI：労働者の職業能力の開発及び向上を図るとともに、その能力を十分に発揮できるような環境整備をすること

施策大目標1：経済社会の変化を踏まえ、時代のニーズに対応した人材育成を強化するとともに、労働者の継続的な学びと自律的・主体的なキャリア形成の支援等を行うこと

施策目標3：技能実習制度の適正な運営を推進すること

現状（背景）

1. 労働関係法令の遵守の徹底

- ・ 技能実習制度については、人権侵害や労働関係法令違反の存在が指摘されている。
- ・ 入管法令及び労働関係法令違反等の不適切な事案は、関係機関とともに必要な対応を行い、違反の様態に応じて許可の取消等の行政処分等を行う。
- ・ 外国人技能実習機構による実地検査(※)で技能実習法違反が認められたものは、改善に向けた指導を行うとともに、改善状況を確認。
※問題が発生した場合のみならず、問題があることが疑われる場合においても実施。
- ・ 労働局でも実習実施機関に対する監督指導等を実施。

課題1

- ・ 受入れ企業における労働関係法令の遵守の徹底を図ること等により、適正な運用の確保に努める必要。

達成目標1 労働関係法令の遵守など適切な運用の確保

【測定指標】太字・下線が主要な指標

- 1 外国人技能実習機構が実習実施者に対して行った実地検査件数(アウトプット)**
- 技能実習生の労働災害件数が多い職種の実習実施者に対する実地検査等件数(アウトプット)
- 実地検査のうち、安全衛生に係る指導監督を行った実習実施者のうち改善した実施者の割合(アウトカム)

【参考指標】 7 外国人技能実習生の在留者数 8 母国語相談件数 9 1のうち、技能実習法違反が認められた件数及び割合

2. 技能実習生への相談・援助

- ・ 外国人技能実習機構や労働局では、技能実習生への相談等を行っている。
- ・ 令和2年度に外国人技能実習機構の母国語相談に寄せられた相談の件数は13,353件(7,452件)。
- ・ 内容は「管理に関すること」が3,210件(1,673件)、「賃金・時間外労働等の労働条件に関すること」が2,291件(1,320件)となっている。

課題2

- ・ 技能実習計画に関し法令基準への適合性等の要件について適正に認定。⇒計画に基づき技能実習を実施。技能検定等の合格を目指す。⇒これにより、技能等の移転を通じて、開発途上地域等の経済発展を担う「人づくり」に寄与するという制度趣旨に沿った制度運用が行われる必要。

達成目標2 認定計画に基づく技能実習の円滑かつ効果的な実施

【測定指標】太字・下線が主要な指標

- 4 標準処理期間内に認定した技能実習計画の割合(アウトカム)**
- 技能実習計画の認定件数(アウトプット)
- 第2号技能実習の終了時に受験が必須とされている技能検定等の実技試験の合格率(アウトカム)

総合判定

赤字は主要な指標

【達成目標1 労働関係法令の遵守など適切な運用の確保】

指標1: (◎) (速報値) 指標3: ○ (目標達成率100%)

指標2: ◎ (目標達成率171%)

【達成目標2 計画認定に基づく技能実習の円滑かつ効果的な実施】

指標4: △ (目標達成率97%) 指標6: (○) (R3年度までの推移)

指標5: ○ (目標達成率101%)

【目標達成度合いの測定結果】

③(相当程度進展あり)

(判定理由)

- ・ 主要な指標のうち指標4が「△」となったが指標1は「◎」。
- ・ 主要な指標以外の全ての指標が「◎」又は「○」。
- ・ 指標4の目標未達は入国制限の緩和という外部要因によるもの。
- ・ 上記を踏まえ、③(相当程度進展あり)に区分されるもので、外部要因等を加えて総合的に判断し目標を達成していると評価できるものとして、A(目標達成)と判定した。

【総合判定】

A(目標達成)

施策の分析

《有効性の評価》

【達成目標1 労働関係法令の遵守など適切な運用の確保】

- ・ 指標1から指標3までについて、全て目標値を達成。実習実施者における労働関係法令の遵守など適正な運用の確保が図られている。
- ・ 指標1及び指標2の目標超過要因は、計画的かつ効率的な業務運営に努めたことがあげられる。

【達成目標2 計画認定に基づく技能実習の円滑かつ効果的な実施】

- ・ 指標4の目標未達要因は、令和4年3月の入国制限解除により、既に認定を受けていた1号技能実習生の入国が大幅に増加、当該技能実習生が2号技能実習生となるための認定申請が急増したことによるもの。認定処理の大幅増加により処理率は下がったが目標値を概ね達成。
⇒認定処理は有効に機能
- ・ 指標5は目標値を達成しており、技能実習計画の認定処理は有効に機能。
- ・ 指標6は目標達成見込みであり、認定計画に基づいた効果的な技能実習を推進。

《効率性の評価》

【達成目標1 労働関係法令の遵守など適切な運用の確保】

- ・ 指標1から指標3までについて、平成30年度以降予算額が逓減している中で、毎年度目標値を概ね達成。

【達成目標2 認定計画に基づく技能実習の円滑かつ効果的な実施】

- ・ 指標4について、平成30年度以降予算額が逓減しているにもかかわらず令和3年度まで目標値達成。令和4年度も入国制限解除による認定申請の急増により認定処理が滞ったが目標値を概ね達成。
- ・ 指標5について、平成30年度以降予算額が逓減しているにもかかわらず、申請件数が減少傾向にあった令和3年度以外は目標値を達成又は概ね達成。
- ・ 指標6について、平成30年度以降予算額が逓減しているにもかかわらず毎年度目標値を達成。

現状分析

【達成目標1 労働関係法令の遵守など適切な運用の確保】

- 全ての目標値について目標値を概ね達成しており、技能実習制度の適正な運営の確保が図られている。一方で、技能実習制度については、人権侵害や労働関係法令違反の存在が引き続き指摘されていることも踏まえ、取組のさらなる進展が必要。
 - ・ **指標1**は目標を超過して達成。参考指標9のとおり、実地検査のうち法令違反率が約40%となっていることも踏まえ、**目標値引き上げが適当**。
 - ・ **指標2**は目標を超過して達成。取組のさらなる進展に向け、**目標値引き上げが適当**。
 - ・ **指標3**は、令和2年度を除き、毎年度目標を概ね達成。**安全衛生に係る指導の取組みが着実に進展**している。

【達成目標2 認定計画に基づく技能実習の円滑かつ効果的な実施】

- 技能実習生数は、令和2年度及び令和3年度は、新型コロナウイルス感染症の影響により、対前年比減となっていた。令和4年度は入国制限解除を機に再度増加に転じ、令和3年度より約17%増加した。技能実習生が増加する中でも、指標4から指標6までについて令和4年度目標値を概ね達成しており、技能実習の円滑かつ効果的な実施が図られている。
 - ・ **指標4**は、入国制限解除に伴う2号技能実習生の認定申請が急増したことにより認定処理が滞ったものの、目標値を概ね達成。今後も定められた**標準処理期間での認定申請処理の取組を着実に推進**していくことが必要。
 - ・ **指標5**は、令和3年度は申請件数が減少傾向にあり目標を下回ったが、今年度においては目標値を上回ることができた。今後は新型コロナウイルスの影響がさらに小さくなると考えられることから、**目標値引き上げが適当**。
 - ・ **指標6**は、令和2年度及び令和3年度の実績を踏まえると、目標達成が見込まれる。今後は、取組の更なる進展に向け**目標値引き上げが適当**。

次期目標等への反映の方向性（施策及び測定指標の見直しについて）

- 技能実習制度の在り方については、令和4年11月に立ち上げられた「技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議」において議論が行われてきたところ。議論の結果を踏まえ、令和5年5月に中間報告書が取りまとめられ、今後の両制度の在り方の方向性が示された。本方向性に沿って具体的な制度設計について議論を行った上、令和5年秋を目途に最終報告書が取りまとめられる予定。
- 今後の施策及び測定指標の在り方については、最終報告書を踏まえた制度見直しの方向性も踏まえながら検討していく必要。
- その上で、当面の施策及び測定指標の見直しについては以下のとおり。

【達成目標1 労働関係法令の遵守など適切な運用の確保】

- ・ **指標1**は、取組の更なる進展に向けて**目標値を年16,000件に引き上げる**。
- ・ **指標2**は、取組の更なる進展に向けて**目標値を年5,000件に引き上げる**。
- ・ **指標3**は、目標未達成の年度もあるものの、概ね目標を達成し、順調に推移していることから、**引き続き目標達成を目指していく**。

【達成目標2 認定計画に基づく技能実習の円滑かつ効果的な実施】

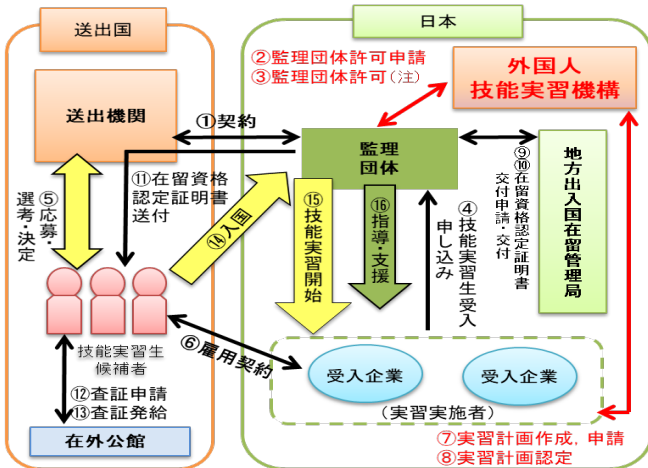
- ・ **指標4**は、概ね目標を達成し順調に推移していること、今後は申請件数の偏りが小さくなると考えられることから、**引き続き目標達成を目指していく**。
- ・ **指標5**は、目標を達成し、順調に推移していること、今後は申請件数がより増加していくと考えられることから、引き続き、新たに設定した目標値の達成を目指していく。**目標値は300,000件に引き上げる予定**。
- ・ **指標6**は、目標を達成し、順調に推移していることから、引き続き、**令和4年度実績値を踏まえ新たに設定した目標値の達成を目指していく**。

技能実習制度の仕組み

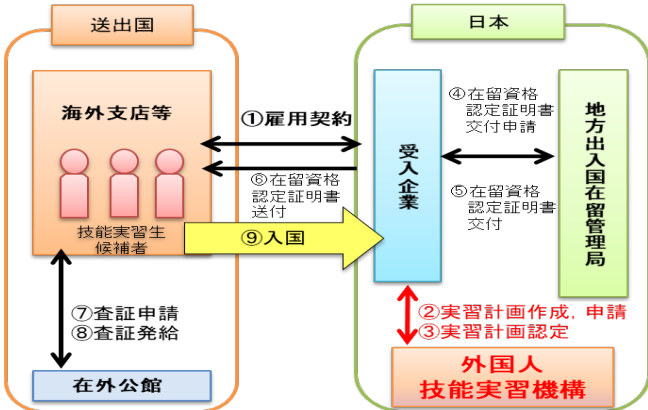
- 技能実習制度は、国際貢献のため、開発途上国等の外国人を日本で一定期間（最長5年間）に限り受け入れ、OJTを通じて技能を移転する制度。（平成5年に制度創設）
- 技能実習生は、入国直後の講習期間以外は、雇用関係の下、労働関係法令等が適用されており、現在全国に約32万人在留している。
※令和4年末時点

技能実習制度の受入れ機関別のタイプ

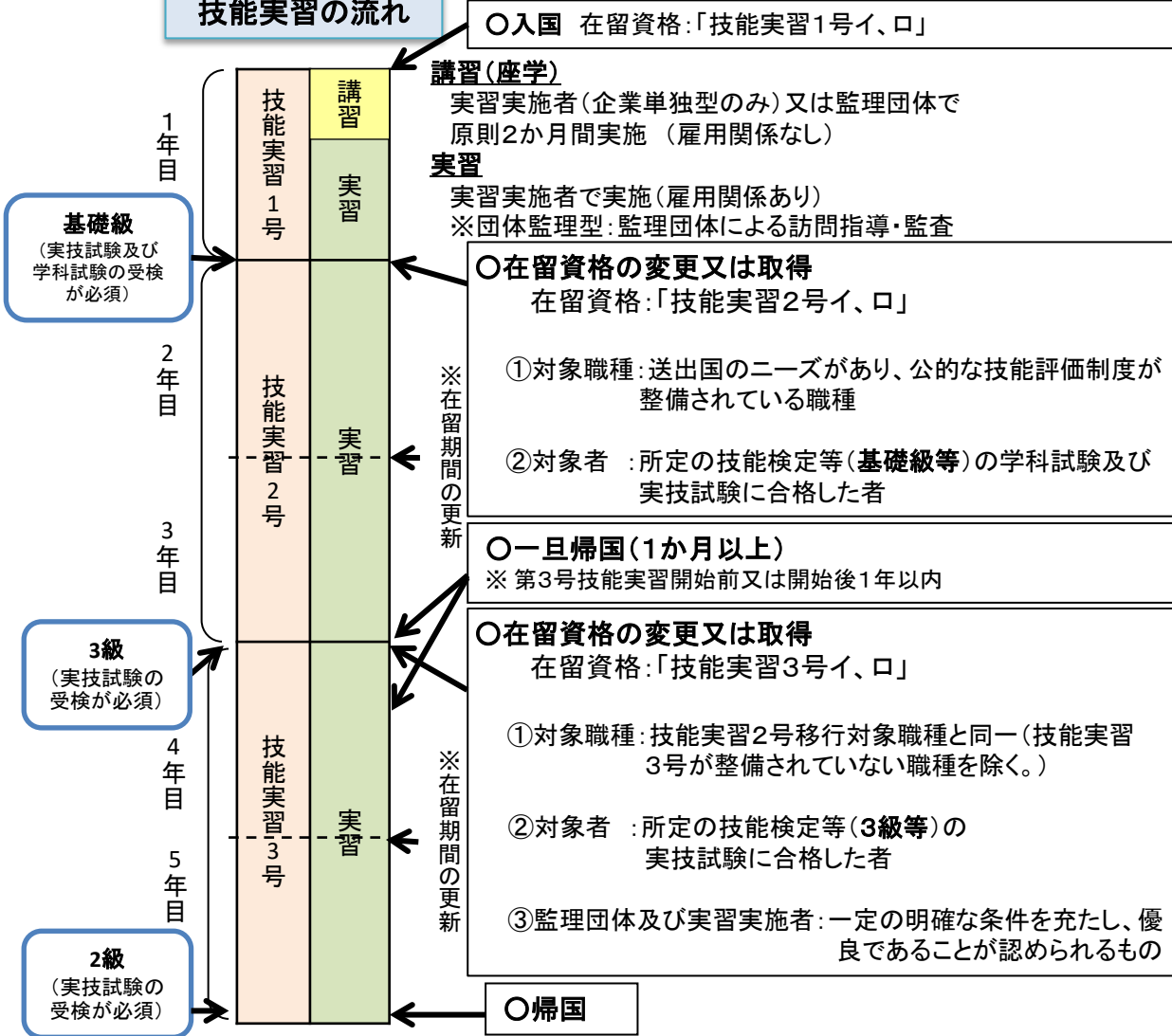
【団体監理型】 非営利の監理団体(事業協同組合、商工会等)が技能実習生を受け入れ、傘下の企業等で技能実習を実施



【企業単独型】 日本の企業等が海外の現地法人、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



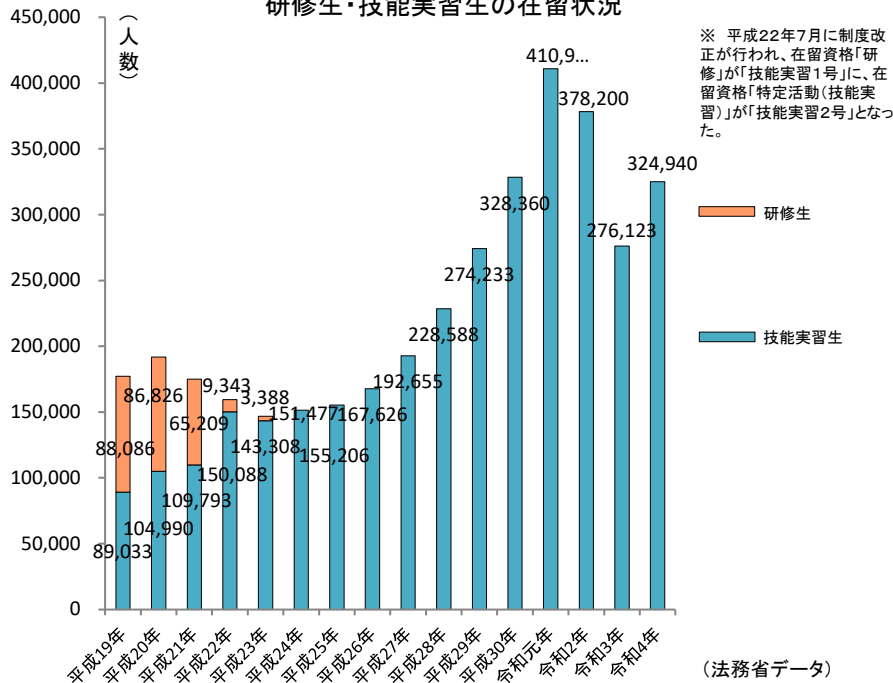
技能実習の流れ



技能実習制度の現状

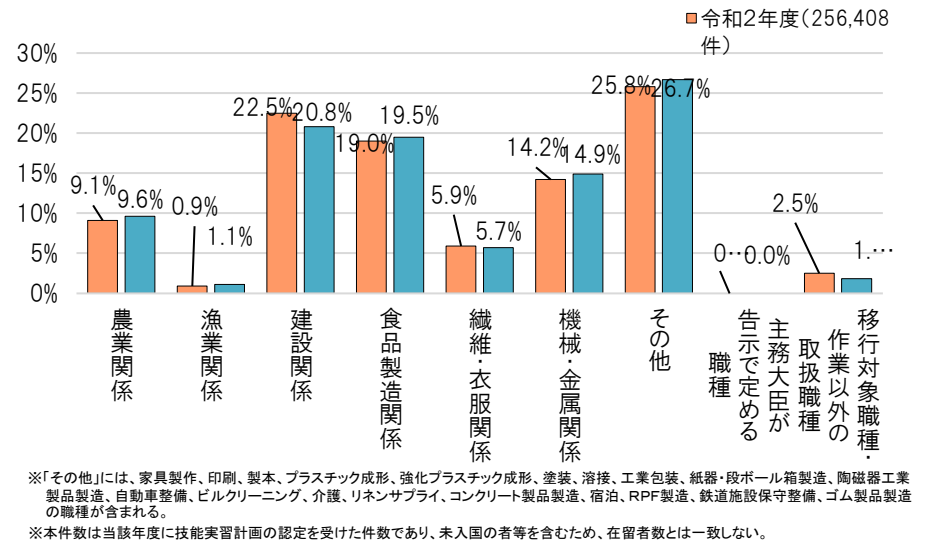
1 令和4年末の技能実習生の数は、324,940人

研修生・技能実習生の在留状況



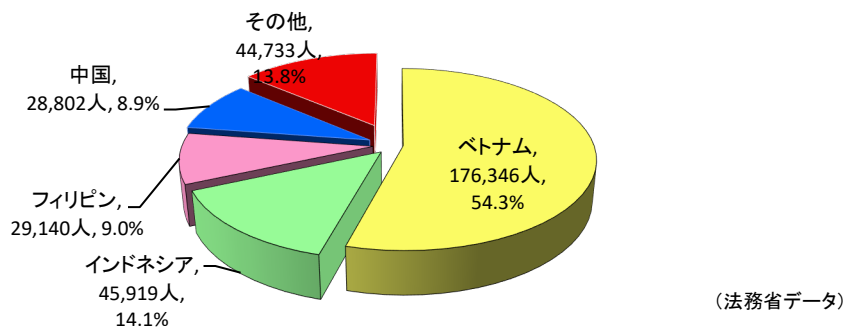
3 職種別では、①建設関係 ②食品製造関係 ③機械・金属関係が多い。

職種別「計画認定件数(構成比)」



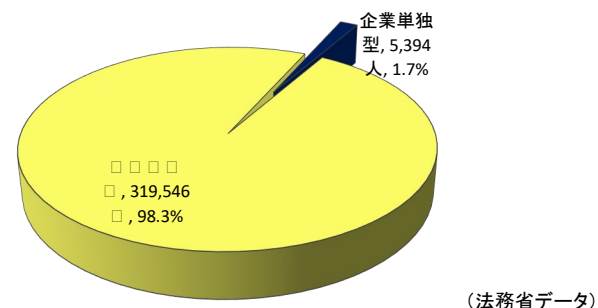
2 受入人数の多い国は、①ベトナム ②インドネシア ③フィリピン

令和4年末 在留資格「技能実習」総在留外国人国籍別構成比(%)



4 団体監理型の受入れが98.3%

令和4年末「技能実習」に係る受入形態別総在留者数



制度適正化及び技能実習生の保護に向けた取組状況(2)

- 適正な技能実習の実施を確保するため、外国人技能実習機構による実地検査を実施。法違反が認められた場合、外国人技能実習機構が改善に向けた指導を行い、改善状況を確認。
悪質な事案については、主務省庁による行政処分等の対象。

○主務省庁による行政処分等の実施状況

	監理団体		実習実施者	
	許可取消	改善命令	認定取消	改善命令
平成30年度	1	0	8実施者 151計画	1実施者
令和元年度	4	0	23実施者 244計画	2実施者
令和2年度	13	2	77実施者 1,001計画	6実施者
令和3年度	13	10	177実施者 2,080計画	6実施者
令和4年度	12	15	114実施者 1,723計画	0実施者
令和5年度 (令和5年6月9日時点)	1	2	28実施者 480計画	0実施者
合計	44	29	427者 5,679計画	15実施者

検討の視点

我が国の人手不足が深刻化する中、外国人が日本の経済社会の担い手となっている現状を踏まえ、外国人との共生社会の実現が社会のあるべき姿であることを念頭に置き、その人権に配慮しつつ、我が国の産業及び経済並びに地域社会を共に支える一員として外国人の適正な受入れを図ることにより、日本で働く外国人が能力を最大限に発揮できる多様性に富んだ活力ある社会を実現するとともに、我が国の深刻な人手不足の緩和にも寄与するものとする必要がある。このような観点から、技能実習制度と特定技能制度が直面する様々な課題を解決した上で、国際的にも理解が得られる制度を目指す。

検討の基本的な考え方

論 点

現 状

新たな制度

制度目的と実態を踏まえた
制度の在り方

人材育成を通じた国際貢献

- ・ 現行の技能実習制度は廃止して人材確保と人材育成（未熟練労働者を一定の専門性や技能を有するレベルまで育成）を目的とする新たな制度の創設（実態に即した制度への抜本的な見直し）を検討
- ・ 特定技能制度は制度の適正化を図り、引き続き活用する方向で検討し、新たな制度との関係性、指導監督体制や支援体制の整備などを引き続き議論

外国人が成長しつつ、中長期的に活躍
できる制度（キャリアパス）の構築

職種が特定技能の分野と不一致

- ・ 新たな制度と特定技能制度の対象職種や分野を一致させる方向で検討（主たる技能の育成・評価を行う。技能評価の在り方等は引き続き議論）
- ・ 現行の両制度の全ての職種や分野等並びに特定技能2号の対象分野の追加及びその設定の在り方について、必要性等を前提に検討

受入れ見込数の設定等の在り方

受入れ見込数の設定のプロセスが
不透明

業所管省庁における取組状況の確認や受入れ見込数の設定、対象分野の設定等は、様々な関係者の意見やエビデンスを踏まえつつ判断がされる仕組みとする等の措置を講じることでプロセスの透明化を図る

転籍の在り方（技能実習）

原則不可

人材育成に由来する転籍制限は残しつつも、制度目的に人材確保を位置付けることから、制度趣旨と外国人の保護の観点から、従来より緩和する（転籍制限の在り方は引き続き議論）

管理監督や支援体制の在り方

- ・ 監理団体、登録支援機関、技能実習機構の指導監督や支援の体制面で不十分な面がある
- ・ 悪質な送付機関が存在

- ・ 監理団体や登録支援機関が担っている機能は重要。他方、人権侵害等を防止・是正できない監理団体や外国人に対する支援を適切に行えない登録支援機関を厳しく適正化・排除する必要
- ・ 監理団体や登録支援機関の要件の厳格化等により、監理・支援能力の向上を図る（機能や要件は優良団体へのインセンティブも含め、引き続き議論）
- ・ 外国人技能実習機構の体制を整備した上で管理・支援能力の向上を図る
- ・ 悪質な送付機関の排除等に向けた実効的な二国間取決めなどの取組を強化

外国人の日本語能力の
向上に向けた取組

本人の能力や教育水準の定めなし

一定水準の日本語能力を確保できるよう就労開始前の日本語能力の担保方策及び来日後において日本語能力が段階的に向上する仕組みを設ける

今後の進め方

中間報告書で示した検討の方向性に沿って具体的な制度設計について議論を行った上、令和5年秋を目途に最終報告書を取りまとめる。