

平成23年度 労働政策の重点事項（案）

国民が未来に対し希望を持てる社会を築くため、若年者、女性、高齢者、障害者といったあらゆる人々が、意欲と能力に応じて労働市場やさまざまな社会活動に参加できる「少子高齢社会を克服する日本モデル」を構築していく必要がある。

そのためには、積極的労働市場政策の観点から、広く国民全体の可能性を引き出すため就労支援と生活支援を一体的に推進するとともに、成長分野における雇用創出など雇用の「量」の拡大と、「ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）」の実現に向けた雇用の「質」の向上を図る必要がある。

その具体策として、平成23年度においては、以下の重点事項に取り組む。

I 成長力を支える「トランポリン型社会」の構築

（1）ハローワークを拠点とした積極的就労・生活支援対策（ポジティブ・ウェルフェアの推進）

ハローワークの職業紹介、雇用保険、雇用管理指導等の充実・強化に加え、積極的就労・生活支援対策（ポジティブ・ウェルフェアの推進）の拠点として、広く国民全体の可能性を引き出す以下のような総合的な就労・生活支援を推進する。

- ① 求職者支援制度の創設と担当者制による就職促進
 - ・ 仕事を探している方で、雇用保険を受給できない方が、生活支援の給付を受給しながら職業訓練が受けられる制度を恒久化する（求職者支援制度の創設）とともに、担当者制による職業紹介を実施する。
- ② 雇用保険の機能強化
 - ・ 雇用保険制度の安定的な運営のため、安定した財源を確保した上で国庫負担割合の原則（1/4）復帰を図る。
 - ・ 非正規労働者に対する適用範囲の拡大（6ヶ月以上→31日以上）について、事業主に対する周知等を通じて、着実な実施に取り組む。
- ③ 民間を活用した求職活動の促進（就職活動準備事業）
 - ・ 就職に対する準備不足等からすぐには求職者支援制度の職業訓練の受講により効果が得にくい者について、民間に委託して、個別カウンセリングや生活指導等による意欲・能力の向上や職業紹介を行う就職活動準備事業を実施する。
- ④ 自治体とハローワークの協定に基づく就労・生活支援（「福祉から就労」支援事業）

- ・ 積極的就労・生活支援対策（ポジティブ・ウェルフェアの推進）の拠点としてのハローワークの機能を強化する観点から、自治体とハローワークの協定に基づき、就職困難者・生活困窮者のチーム支援を行う「福祉から就労」支援事業等を実施する。
- ⑤ パーソナル・サポート・モデルプロジェクトの実施
- ・ 自立に向けて特に個別かつ継続的な支援を必要とする求職者に対して、国・自治体・NPO等との協働により、パーソナル・サポーターが本人の立場に立って、生活支援から就労支援までの一貫した寄り添い型・伴走型の支援を実施する。
- ⑥ ハローワークにおける住居確保に関する支援
- ・ ハローワークにおいて、住宅手当の申請書類の作成助言等により、求職者に対する住居確保に関する支援を行う。
- ⑦ メンタルヘルス相談機能、多重債務相談機能等の強化
- ・ 福祉関係者や弁護士会等の民間専門家との連携体制を構築し、自殺対策も含めたメンタルヘルス相談や多重債務相談など、求職者に対する総合生活相談機能の強化を図る。
- ⑧ 地域生活福祉・就労支援協議会によるワンストップ・サービスの推進
- ・ 地域生活福祉・就労支援協議会を開催し、上記④～⑦など地域におけるワンストップ・サービス関係機関の一層の連携強化を図る。
- ⑨ 介護・福祉、医療等の分野における雇用創出
- ・ 介護・福祉、医療等の分野について、雇用創出の基金事業の活用や、事業主に対する人材確保の支援等の実施により、地域における雇用創出を図る。
- ⑩ ハローワークにおける年金相談等のための支援
- ・ ハローワークにおいて、雇用保険と年金等に関する相談にワンストップで対応する取組を実施する。

（２）非正規労働者の多様な形態による正社員化の推進対策

期間の定めのない雇用の形で働きたい非正規労働者の希望をかなえるため、以下のような取組を一体的に行う。また、通常の正社員に加え、勤務地限定正社員など多様な形態の正社員による就職実現に向け、環境の整備を図る。

- ① 在職中の非正規労働者の均衡待遇・正社員化の推進

- ・ 中小企業雇用安定化奨励金及び短時間労働者均衡待遇推進等助成金を整理・統合して、「均衡待遇・正社員化推進奨励金（仮称）」を創設し、有期契約労働者及びパートタイム労働者の均衡待遇、正社員への転換を一体的に推進する。また、短時間正社員を奨励対象として、その普及を図る。
 - ・ 勤務地限定正社員、職種限定正社員などの多様な形態による正社員について、労使が選択し得るよう普及促進を図る。
- ② 失業者の正社員就職支援
- ・ ハローワークにおける正社員求人確保の取組において、非正規求人からの転換も含め、正社員の求人確保を積極的に行い、正社員就職を促進する。
 - ・ 勤務地限定正社員、職種限定正社員などの多様な形態による正社員の求人も併せて確保に努める。
- ③ 有期契約労働者の労働条件に関する施策の在り方の検討
- ・ 有期契約労働者の労働条件に関する施策の在り方について検討する。
- ④ 労働者派遣法の改正による均衡待遇の推進等
- ・ 改正労働者派遣法案が成立した場合には、これに基づく均衡待遇の配慮義務規定の周知・指導を行う。
 - ・ 派遣労働者雇用安定化特別奨励金を活用し、派遣先事業主への派遣労働者の直接雇用を促進する。
 - ・ 違法派遣の適正化を図るため、指導監督を徹底する。
- ⑤ 非正規労働者の労働条件の確保等
- ・ 非正規労働者の労働条件の確保及び改善対策の推進のため、労働基準法等に基づく指導を徹底するとともに、労働契約法、パートタイム労働法他関係法令に関する周知、啓発指導を実施する。

(3) 人材ニーズに対応した職業能力開発の充実強化

雇用のセーフティネット機能の強化や、我が国経済の成長分野を見据えた戦略的な人材育成を進めるとともに、働く人の職業生涯を通じたキャリア形成支援を行うため、以下のような取組を推進する。

(1) 国全体の職業訓練ビジョンの策定

少子高齢化、産業構造の変化等、労働力需給構造の変化を踏まえ、国、都道府県、民間教育訓練機関等の役割分担の下、重点分野等を定めて職業訓練に戦略的に取り組むための総合的な中長期の職業訓練ビジョンを策定する。

(2) 雇用のセーフティネット機能の強化・成長分野を支える人材の育成のための職業、訓練の充実強化

厳しい雇用失業情勢に対応するとともに、地域の人材ニーズを十分に踏まえ、就職に結び付く時代に合った職業訓練を効果的に推進するため、以下の取組を行う。

① 人材ニーズを踏まえた計画的な人材育成の推進（国及び地域単位の協議機関を通じた訓練計画の策定）

国及び都道府県が行う公共職業訓練並びに求職者支援制度における職業訓練を計画的かつ効率的に推進するため、

- ・ 中央レベルにおいて、関係機関による協議の場（関係省庁、教育訓練機関、労使団体、学識経験者、その他関係機関等により構成）を設定し、そこでの協議を経て、人材ニーズを踏まえた年度ごとの訓練計画（分野、規模等）を策定する仕組みを創設する。
- ・ 各地域ごとに、関係機関による協議の場（都道府県、労働局、教育訓練機関、労使団体、学識経験者、その他関係機関等により構成）を設定し、都道府県等と共同して、地域の人材ニーズを踏まえた年度ごとの訓練計画を策定する仕組みを創設する。訓練計画については、訓練分野ごとの就職率等の状況を踏まえ、適宜見直しを行う。

② 介護・福祉、医療等の分野における職業訓練の推進

- ・ 大学・短大等の学校教育機関を含む多様な訓練機関を活用し、介護・福祉、医療、情報通信等の成長分野における職業訓練を推進する。

③ 民間活用と成果報酬制度の組合せによる訓練効果の向上

- ・ 民間活用と成果報酬制度の組合せにより、職業訓練の効果を向上させ、訓練修了者の就職の一層の促進を図る。

④ 国際標準化等の動向を踏まえた教育訓練の質保証のための取組の推進

- ・ 教育訓練サービス分野における国際標準化等の動向を踏まえ、我が国における教育訓練の質保証のための取組を引き続き推進する。

(3) 教育訓練と結びついた実践的な職業能力の評価制度の構築

ジョブ・カード制度や職業能力評価基準など、既存のツールを活用した取組を推進するとともに、実践的な職業能力育成・評価を推進する「実践キャリア・アップ制度」（日本版 NVQ）の創設に向けた検討を進める。

① ジョブ・カード制度の推進

- ・ フリーター等の正社員経験の少ない方等を対象に、企業実習と座学を組み合わせた実践的な職業訓練を提供し、企業からの評価結果をジョブ・カードに取

りまとめることにより正社員へと導くジョブ・カード制度を着実に実施するとともに、モデル評価シートの拡充等を図る。

- ・ ハローワークにおけるキャリア・コンサルティング機能の強化を図るとともに、公共職業訓練受講者や求職者支援制度における訓練受講者等へのジョブ・カードの取得を推進するため、民間教育訓練機関やジョブ・カードセンターへのキャリア・コンサルタントの配置を推進する。

② 職業能力評価基準の整備及び活用促進等

- ・ 職種ごとに必要とされる能力要件を明確化した職業能力評価基準の策定を推進する。
- ・ 職業能力評価基準が策定済みの業種を対象として、レベルごとの能力を習得するための訓練カリキュラムと、能力評価のシステムの開発・構築を一体的に進める。

③ 技能検定制度の整備

- ・ 社会的ニーズを踏まえた技能検定職種の統廃合等の推進、民間機関の活力の活用促進、産業技術の高度化等に対応した検定基準の見直しを引き続き実施する。

(4) 職業生涯を通じたキャリア形成支援の一層の推進

① 企業のキャリア形成支援体制の整備

- ・ キャリア形成支援に取り組む企業を支援するため、企業訪問等による助言・情報提供、キャリア健診等を用いたキャリア形成支援に係る課題の明確化・専門的助言、職業能力開発推進者等を対象とした講習の実施に併せて、企業のキャリア形成支援・人材育成事例の収集・分析・評価を行う等の総合的な取組を展開する。

② 労働者の自発的な能力開発のための助成措置の活用促進

- ・ 労働者の自発的な能力開発を支援するため、事業主が労働者の行う自発的な職業能力開発に必要な経費等を負担した場合の助成措置について、都道府県労働局・事業主団体等を通じた周知広報を図る。

③ 学校教育段階からのキャリア形成支援の推進

- ・ 本格的な進路決定の前段階にある中学校段階に焦点を当て、実践的なキャリア教育を担う専門人材を養成するための講習事業を推進する。
- ・ ジョブ・カードについて、様式の開発等により、大学等の在学段階からのジョブ・カードの取得を促進する。

④ キャリア・コンサルタントの専門性の一層の向上、キャリア・コンサルティング

の活用促進

- ・ 民間教育訓練機関のスタッフ等を重点としたジョブ・カード交付の担い手を育成するジョブ・カード講習の拡大実施、キャリア・コンサルタントの指導者養成等を通じ、キャリア・コンサルタントの専門性の一層の向上、キャリア・コンサルティングの活用を促進する。

⑤ ものづくり立国の推進

- ・ 技能五輪等の各種技能競技大会の実施、技能五輪国際大会への選手派遣支援等を通じて、若年者に対する技能の魅力や重要性の啓発を図る。
- ・ 地域や業界の特性に応じ、創意工夫の下に技能者の地位向上をはじめとする技能振興・継承に取り組む事業に対し、取組を支援する。

Ⅱ 若年者・女性・高齢者・障害者等の就業実現

(1) 若年者の就職促進、自立支援対策

若年者の安定した就職と自立支援を図るため、新規学卒者・未就職卒業者、フリーター、ニート等を対象とした総合的な若年者雇用対策を推進する。

① 新規学卒者、未就職卒業者の就職支援

- ・ 平成23年度卒業予定者が早期に内定を得られるよう、ハローワークに学卒ジョブサポーター(仮称)を配置するとともに、大学の連携を一層強化し、求人確保等就職面接会の開催への協力や大学主催の企業説明会等への出張による就職活動の相談等、大学と一体となった取組を進める。
- ・ 保護者等も含めた在学中早期からの働く意義や職業生活についての講習、地元企業を活用した高校内企業説明会、関係者への積極的な情報発信等を実施するとともに、新卒者の求人確保に向けて強力に取り組むなどにより、平成23年度の新規学卒者の就職支援を更に強化する。
- ・ 新規学卒時に正規雇用として就職できなかった者を採用した企業に対し奨励金を支給する「新卒者就職実現プロジェクト」を実施するとともに、採用拡大に向け、企業に好事例を発信するなどにより、未就職卒業者の早期就職を推進する。

② フリーター等の正規雇用化の推進

- ・ ハローワークにおける担当者制による個別支援を徹底するとともに、フリーター等を、一定の有期雇用を経て正規雇用で採用する企業に対する奨励措置の拡充等により、フリーター等の正規雇用化に向けた一層の取組の推進を図る。

③ ニート等の若年者の職業的自立支援の強化

- ・ 地域若者サポートステーション事業について、NPO等を活用し、その設置拠点を拡充するとともに、アウトリーチによる支援窓口への誘導體制を整備し、ニート等の縮減を図る。

④ 就業実現に向けた学校教育段階からの支援の推進

- ・ 大学等の在学段階からのジョブ・カードの取得促進、保護者等も含めた在学中早期からの働く意義や職業生活についての講習等、就職に向けた支援の実施などにより、学校教育段階からの就業支援を推進する。

(2) 女性の就業希望等の実現

- ① 育児休業、短時間勤務等を利用しやすい職場環境の整備(「仕事と家庭の両立実現化プログラム」の実施)
 - ・ 両立支援に関する普及・定着を図るため、短時間勤務者や育児休業取得者等に関する処遇等のベストプラクティスの普及等を行うとともに、賃金等の処遇や代替要員の配置等の雇用管理改善に向けたアドバイスをを行う両立支援アドバイザー(仮称)を配置する。
 - ・ 短時間勤務制度の導入など、両立支援に取り組む事業主への助成金について、特に取組が遅れている中小企業への支援に重点を置き、効果を高める。
 - ・ 「イクメンプロジェクト」を実施し、男性の育児休業取得を促進する。
 - ・ 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の策定等を支援するためのコンサルティングを実施する等、行動計画の策定・実施・認定に取り組む一般事業主への支援を強化する。
 - ・ 育児休業等を理由とする解雇等不利益取扱いへの対応を推進する。
- ② 男女雇用機会均等対策の推進
 - ・ 男女雇用機会均等法に基づく配置・昇進等の性差別禁止に関する事業主指導を強化する。
 - ・ 男女労働者の間に事実上生じている格差に対する認識を促すため、使用者団体・業種別団体、労働組合と連携のもと格差の「見える化」を推進するとともに、格差解消のためのポジティブ・アクションを促進する。

(3) いくつになっても働くことができるようにする対策

希望すればいくつになっても働ける社会を実現するため、以下の3つの対策をパッケージとして推進する。

- ① 公的年金の支給開始年齢の引上げに合わせた65歳までの雇用確保
 - ・ 公的年金支給開始年齢(報酬比例部分)の65歳への引上げが開始される平成25年度に向けて、65歳まで希望者全員の雇用が確保されるよう、施策の在り方について検討を行う。
- ② 「70歳まで働ける企業」の積極的普及
 - ・ 助成措置の拡充、好事例の普及等により、「70歳まで働ける企業」の積極的普及を図る。
- ③ 企業雇用以外の多様な働き方の促進

- ・ シルバー人材センターを活用した企業雇用以外の多様な働き方を促進する。

(4) 障害者の就業率の向上

① 雇用率達成指導の強化等

- ・ 法定雇用率未達成の企業や公的機関に対する指導を強化するとともに、障害者に対する就業面、生活面双方からの支援を強化するため「障害者就業・生活支援センター」を拡充する。
- ・ ハローワークにおける精神障害者に対する専門的支援体制を充実する。
- ・ 公的機関における障害者のチャレンジ雇用を一層促進する。
- ・ 在宅就業支援制度の更なる活用促進のため、一層の周知・広報を図る。

② 障害者の職業能力開発支援の強化

- ・ 職業意識の啓発や就職に要する職業能力の付与等を行う座学訓練と、企業における実習を組み合わせた、障害者向けの日本版デュアルシステムを導入する。
- ・ 在宅就業支援団体等関係機関との緊密な連携の構築の下に、障害者の雇用・就業のニーズに応じた訓練機会を確保するため、委託訓練の活用等必要な施策を推進する。

③ 障害者権利条約への対応

- ・ 障がい者制度改革推進会議における議論を踏まえつつ、労働・雇用分野における障害を理由とする差別の禁止、職場における合理的配慮の提供の確保等について、所要の検討を行う。

(5) 地域雇用創造と雇用支援

① 地域における創意工夫を活かした雇用創造の推進

- ・ 雇用創出の基金事業により、将来の成長分野と見込まれる分野について雇用創造を図る。
- ・ 地域雇用開発促進法に基づくパッケージ事業を活用するとともに、「新しい公共」に対する支援の在り方を検討し、地域の自主性及び創意工夫を活かした雇用創造を推進する。

② 介護分野の雇用支援等

- ・ 成長分野である介護分野について、介護労働者の雇用管理の改善や人材確保に取り組む事業主に対し、人材確保や相談援助等の効率的な支援を実施する。
- ・ 「働きながら資格をとる介護雇用プログラム」の活用を推進する。
- ・ 介護労働者の労働条件の確保・改善を図るため、介護事業主を対象とした集団指導や監督指導等を実施する。

③ 雇用調整助成金の支給の適正化

- ・ 雇用調整助成金について、適正化の観点から支給額を見直すとともに、適正な支給実施に向けた体制の整備を図る。

Ⅲ 「ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）」 の実現

（１）最低賃金の引上げ

新成長戦略における目標の実現に向けて、以下のように最低賃金の引上げに取り組む。

- ① 最低賃金の引上げの推進
 - ・ 雇用戦略対話における合意を踏まえ、労使関係者とも調整を行いつつ、最低賃金の引上げに取り組むこととし、これに向け、②を含めた環境整備を推進する。
- ② 中小企業支援の実施
 - ・ 最低賃金の引上げが円滑に実施されるようにするため「中小企業支援等の最低賃金引上げ対策検討チーム」において、実施中の調査結果も踏まえつつ、中小企業に対する支援策を講ずる。
- ③ 最低賃金の遵守の徹底
 - ・ 最低賃金の引上げに伴い、各種広報媒体の活用による周知及び最低賃金の履行確保上問題があると考えられる地域、業種等の事業場を対象として監督指導を実施することにより、国民に対して最低賃金の周知・徹底を図る。

（２）ワーク・ライフ・バランス対策

新成長戦略及び仕事と生活の調和推進のための行動指針における目標（第一子出産前後の女性の継続就業率55%、男性の育児休業取得率13%、年次有給休暇取得率70%、週労働時間60時間以上の雇用者の割合5割減）の実現に向けて、労働時間等見直しガイドラインの周知啓発を図るとともに、以下の取組を推進し、働き方を改革する。

- ① 育児休業、短時間勤務等を利用しやすい職場環境の整備（「仕事と家庭の両立実現化プログラム」の実施）【再掲】
- ② 年次有給休暇の取得促進
 - ・ 労使の自主的な取組を促進するため、年次有給休暇の計画的付与制度の導入や長時間労働の抑制等の具体的な取組方法について業種、企業の特性に応じたコンサルティングを実施するなどきめ細かな技術的援助を行う。

- ・ 労使が話し合っって年次有給休暇の取得率向上に取り組み顕著な成果を上げた事業主に対する助成の充実を図る。
- ③ 長時間労働抑制のための重点的な監督指導の実施
- ・ 長時間労働が認められる事業主に対して重点的な監督指導を行う。
- ④ 短時間正社員制度の導入・定着の促進
- ・ 短時間正社員制度の導入・定着を促進するため、助成措置による支援とともに、導入企業の具体的事例に基づくノウハウの提供等を行う。
- ⑤ 適正な労働条件下でのテレワークの推進
- ・ テレワーク相談センターにおける相談対応やテレワーク・セミナーの開催とともに、テレワークを導入している企業の事例を盛り込むなどにより、適切な労働時間管理を行うためのマニュアルを作成し、これらの活用を通じて適正な労働条件下でのテレワークの普及促進を図る。
- ⑥ 良好な在宅就業環境の確保
- ・ 良好な在宅就業環境の整備を図るため、「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」の周知を図るとともに、在宅就業者等に対するスキルアップ支援等や在宅就業の仲介機関、在宅就業者それぞれの連携等を促進する。

(3) 労働者の健康確保対策

新成長戦略における目標（メンタルヘルスに関する措置を受けられる職場の割合100%、受動喫煙のない職場の実現）の実現に向けて、以下のような職場におけるメンタルヘルス対策、受動喫煙防止対策を抜本的に強化する（安衛法改正）。

- ① メンタルヘルス対策の推進
- ・ メンタルヘルス不調の発生防止のため、職場におけるストレス等の要因に対して、働く方や職場において適切な対応が実施されるようにするとともに、事業場に対する支援体制の整備を行う。
 - ・ 業務上のストレスにより精神障害に罹患した労働者に対する労災認定の迅速化を図るため、労災認定の基準を見直す。
- ② 職場における受動喫煙防止対策の推進
- ・ 事業者による職場における受動喫煙防止に向けた取組みの強化を図るとともに、効果的な分煙対策のための技術的指導、財政的支援を実施する。
- ③ 機械譲渡時における機械の危険情報の提供の推進

- ・ 機械使用事業場において機械設備のリスクアセスメントを円滑に行うため、機械製造者による残留リスク等の危険情報の提供の促進を図るとともに、機械製造者の取組みに対する支援を実施する。

④ 職場における化学物質管理等の推進

- ・ 化学物質の適切な管理を推進するため、化学物質の危険有害性情報を記載すべき物質の拡大、リスク管理手法の導入等を図るとともに、石綿による健康障害の防止を図る。

(4) 労働関係法令の履行確保等

① 情報提供機能の強化

企業の人事・労務部門や学校の就職支援担当者等に対して、最新の制度改正や施策をメール等を活用して周知徹底を図ることにより、各制度や施策を効果的に実施する。

- ・ 情報発信体制の構築

最新の法制度や施策の的確な周知を図る観点から、人事・労務に関する制度改正や雇用関連施策の情報を効果的に発信する仕組みを構築する。

- ・ モデル就業規則の普及促進

適正な人事・労務管理の推進を図るため、最新の法改正等の内容も踏まえたモデル就業規則の普及促進に取り組む。

- ・ 新規学卒者の就職支援(再掲)

新卒者の就職を強力に支援するため、学校の就職支援担当者など関係者への積極的な情報発信を実施する。

② 労働関係法令の履行確保及び個別労働紛争の解決促進

- ・ 労働基準関係法令の履行確保のため、労働基準監督行政の強化を図る。
- ・ 増加を続ける個別労働紛争の円滑かつ迅速な解決の促進を図るため、適切な窓口サービスを実施するための体制の強化及び一層の業務効率化を図る。

③ 働く人たちのためのルールに関する教育の実施

- ・ 増加している個別労働紛争の未然防止、早期解決を図るため、労働者等に対し、労働契約法等の労働関係法令の教育、情報提供等を実施する。

④ 労働保険の適用促進及び適正徴収

- ・ 労働者のセーフティネットである労働保険制度の健全な運営と費用負担の公平を期するため、労働保険の未手続事業一掃対策を推進するとともに、口座振替制度の拡大や労働保険料の適正徴収に取り組む。特に、非正規労働者に対する適用範囲の拡大（6ヶ月以上→31日以上）について、事業主に対する周知等を通じて、着実な実施に取り組む。

⑤ 働きやすい職場環境の推進

- ・ 職場におけるいじめ・嫌がらせに対する労使を含めた国民的な問題意識を共有するための気運の醸成を図る。

⑥ 改正労働者派遣法の円滑かつ着実な施行【一部再掲】

- ・ 改正労働者派遣法案が成立した場合には、日雇い派遣の原則禁止や均衡待遇、労働契約申込みみなし制度等について、円滑かつ着実に施行するための制度の周知・指導を行う。
- ・ 違法派遣の適正化を図るため、指導監督を徹底する。

IV その他（国際関係）

- ① 新たな技能実習制度の適切な実施
 - ・ 監理団体及び実習実施機関に対する巡回指導の強化、技能実習生に対する母国語相談の充実等により、適正で実効ある技能移転に向けて制度を実施する。
また、労働基準監督機関においても、技能実習生の労働条件の確保のための重点的な監督指導を実施する。
- ② 外国人労働者問題等への適切な対応
 - ・ 増加する外国人労働者からの相談等に適切に対応するための体制を整備するとともに、外国人労働者の労働条件の確保等のため、的確な監督指導、関係機関との効果的な連携等を推進する。
- ③ 開発途上国の職業訓練指導員の能力向上に向けた支援
 - ・ 急速に工業化、グローバル化が進んでいる開発途上国における「人づくり」に協力するため、開発途上国の在職職業訓練指導員を我が国の指導員訓練施設等に受け入れ、能力向上のための訓練を実施する。