

に到達している場合は、これを免除するといった仕組みにすることが適当である。

- ② 最低限の安全衛生教育、日本の生活習慣、職場において必要な日本語教育については、現行制度と同様に、受入れ当初の段階で受入れ団体の責任において実施することが必要である。

なお、上記のような「研修」＋「技能実習」についての整理以外に、技能実習には移行せず「研修」のみで1年以内に帰国する場合についての取扱いが課題として残る。「研修」のみで1年以内に帰国する場合にも、ほとんどの場合「実務研修」が行われており、「実務研修中の研修生の法的保護を図る」べき必要性に変わりはない。したがって、「研修」のみの場合について、今後、労務管理上「研修」と「労働」の区別が明確に出来る体制の有無などを踏まえ、その法的関係の整理と受入れ体制の明確化も併せ、その取扱いを検討することが必要である。

「研修」の位置づけについて

現行		見直し案
「研修」 (1年以内) のみ	「座学研修」のみ	検討が必要
	「実務研修」を伴うもの	
「研修」＋「技能実習」 (最長3年)		新「技能実習」に統合

2. 技能実習の実効性の確保

制度の形骸化が指摘される中で、制度目的である技能移転が確実に行われるよう、実習の実効性を確保することが求められている。

(1) 技能移転の実効性の確保

(制度上の問題点)

現行制度上、実習生が労働力としてのみ活用されることを防ぎ、技能移転の実効性を確保するため、受入れ企業に対し、修得技能の目標、修得方法等を記載した技能実習計画の作成とその履行が義務づけられている。これを受け、JITCOにおいては、技能実習移行申請時に計画の内容を審査・評価し、併せて、実習指導の担当者（指導員）の配置状況