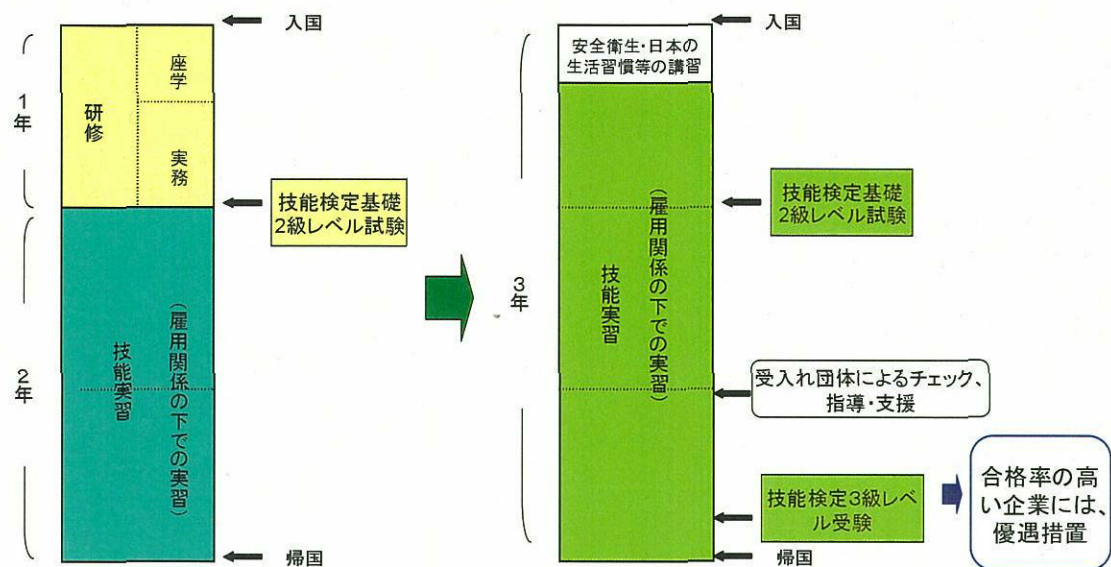


このほか、受入れ企業、受入れ団体とは別に、実習生の生活面や仕事上の悩み、トラブル等の相談に専門的に対応する体制を整備する等、実習生個人を支援する仕組み作りを進めていくことが重要であり、モデル的にキャリア・コンサルティング制度の適用などを進めていく必要がある。



(2) 受入れ人数・実習体制 (現状と課題)

上記のように、技能検定3級レベル以上の取得という制度目標に従って、それを達成するためには、受入れ企業の体制についても、実習指導の担当者を明確にした上で、日本人と実習生を分離せず、日本人従業員とともに業務に就きながら随時実習できる体制が必要となる。

現行制度上は、日本人従業員の数に応じた研修生の新規受入れ人数(フロー)の制限(常勤職員数50人以下の場合3人まで)はあるものの、具体的には、日本人従業員が3人いれば、新規受入れ研修生3人まで、結果として3年間で研修生・実習生合わせて9人まで受入れが可能である。しかも、実習生に移行後は、新規受入れ人数の算定に当たり、日本人従業員と同様に常勤職員数(分母)としてカウントするため、研修生・実習生の数が日本人従業員の数大きく上回っていたり、事業主以外はすべて研修生・実習生といった例も見られる。

実習の実効性確保の観点からは、こうした極端な実態について早急に是正していく必要があり、フローのカウントの仕方のみならず、ストック面から事業場単位の制限を考えていく必要がある。