

等指導体制も確認することとしているが、制度上は、指導員の配置は義務づけられていない。

また、現行の技能実習の対象職種・作業範囲については、評価制度が整備されている職種・作業に限定されていることから、実習生の幅広い技能の修得や、効果的なOJTが十分にできない状況にある。

さらに、研修・技能実習の成果については、研修から技能実習移行時に技能検定基礎2級レベルの試験に合格することが要件とされているが、技能実習終了時の技能レベルについては、技能検定3級レベルが到達目標として設定されているものの、実習終了時の評価試験は義務づけられていない。受験を奨励するためにJITCOが報奨金を支給しているが、技能実習終了時の3級レベル試験受験率は0.75%であり、実習成果の評価ができる状況となっていない。

技能実習制度における実習終了時の評価試験受験者数の推移
 技能実習終了時の技能検定3級レベル試験受験率は、0.75% ※JITCOデータ

	2003年度	2004年度	2005年度
技能検定3級レベル受験者数 (A) カッコ内数字はJITCO認定評価システム受験者数	105 (15)	169 (25)	205 (24)
技能検定3級レベル受験率 (A/C)	0.47%	0.73%	0.75%
技能検定3級レベル合格者数 (B) カッコ内数字はJITCO認定評価システム受験者数	96 (15)	155 (25)	187 (24)
技能検定3級レベル合格率 (A/B)	91.4%	91.7%	91.2%
前々年度の移行申請件数 (C)	22,268	22,997	27,233

このほか、実習生の帰国後の就職状況等技能移転の実態については、JITCOが毎年1カ国に対しフォローアップ調査を実施するほか、帰国生のネットワーク化や同窓会の設立を推進しているが、全体として、状況の把握は部分的なものにとどまっている。

(実効性確保に向けた見直し方針)

こうした状況を踏まえると、実習の実効性の確保と成果の評価を進めるためには、制度の見直しが不可欠であり、今後、次のような点を踏まえ、具体的な制度設計を行う必要がある。

- ① 技能の修得について適正に実習指導が行われることを担保するため、技能実習計画の記載内容については、例えば、各段階の技能の修得目標とそのために実施する作業内容、時期を明記させる等より具体

的なものとするとともに、実習指導員の配置を制度上義務づける。

- ② 技能実習の対象職種・作業範囲については、製造業の生産現場において多能工化が進んでいることを踏まえ、対象職種・作業に限定せず、例えば、関連する複数職種について実習することを可能とし、評価制度（試験）については中心となる対象職種について整備されていけばよいこととする。
- ③ 現行制度においては、実習に移行する前に研修成果を評価するために技能検定基礎2級レベル試験の受験を義務づけている。こうした仕組みは実習が確実に行われていることの確認や実習生本人の緊張感の維持の観点からも必要であることから、新たな制度においても1年経過時の技能検定基礎2級レベルの受験を引き続き維持する。
- ④ 現行制度では、技能実習終了時（3年経過時）の評価は義務づけられていないが、実習生本人の実習成果を確認するとともに、制度全体の政策評価を行う観点からも、実習終了時の評価が重要であり、これを義務づける必要がある。ただし、その場合の評価方法については、必ずしも技能検定試験等に限ることはなく、評価の実施体制、受入れ企業の実態等を踏まえて、実行可能な仕組みとする。

なお、技能検定3級レベル試験の受験率・合格率は、受入れ企業の実習実施機関としての評価につながることから、前述（Ⅳの1）のように、実習生募集時に受験率・合格率の明示を義務づけることは、受験奨励の観点からも有効である。

さらに、今後の検討課題として、帰国後の再就職状況、技能移転の状況等をより確実に把握する方法についても、送出し国の協力を得ながら、検討を進めることが必要である。

（2）受入れ人数・実習体制

受入れ企業の実習体制を見ると、研修生・実習生の数が日本人従業員の数を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。こうしたケースにおいては、多くの場合、実習指導の担当者がいないか不明確な上、日本人と研修生・実習生の業務内容が分離され、OJT効果が乏しく、適正な実習が困難な状況にあると考えられる。