

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ればよいこととする。
- 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。