

第一次受入れ機関が、1か月間の非実務研修を実施するとしながら、それを短縮して実施したような場合は、後で述べる「不正行為」や「不正行為に準ずる行為」認定の対象となります。

④ 生活指導員の育成

研修生の生活指導・管理を直接行うのは第二次受入れ機関の生活指導員ですが、第一次受入れ機関は、生活指導員が適切な指導を行うことができるよう、生活指導上の留意点等のノウハウを蓄積し、それを生活指導員に周知させることが必要です。説明会等の開催、ガイドブックの配布等を行い、実効性のあるものとするのが大切です。

また、生活指導員の育成を実効性のあるものにするためにも、第二次受入れ機関における研修生の生活の実態がどのようなものか、第二次受入れ機関はどのように生活指導を行っているかについて、随時巡回等により把握することが必要です。

この指導と実態の把握の双方を行うことによって研修生の生活が円満なものとなると考えられますので、第一次受入れ機関ではそのための体制を整える必要があります。

⑤ 研修指導員の育成

直接に研修生に対する技術等の指導、安全衛生管理を行うのは第二次受入れ機関の研修指導員ですが、生活指導員の場合と同様、第一次受入れ機関は研修指導員が適切な指導を行うことができるよう、安全衛生管理上の留意点等のノウハウを蓄積し、それを研修指導員に周知させることが必要です。生活指導員の場合と同様に、説明会等の開催、ガイドブックの配布等を行い、実効性のあるものとするのが大切です。

また、安全衛生管理が適正に行われることを確実にするためにも、第二次受入れ機関における研修実態を確認するため、随時巡回による指導を行ったり、第二次受入れ機関や研修生に対しアンケート調査を行うことによりその実態を把握することが必要です。

指導と実態の把握の双方を行うことによって研修生の研修中における事故の発生を防止することができます。

万一事故が起こった際に的確に対応するため、第一次受入れ機関

ではそのための体制を整える必要があります。

⑥ 適正な研修生の選抜

研修を適正に行うためには、受入れ機関が研修・技能実習制度に対する理解を深め、効果的に技術等を修得し得る研修計画を定めたり、研修指導員を選抜するなどの研修生の受入れ体制を整えることが極めて重要なことはいまでもありません。

これと同時に、研修制度を理解し、研修に対する意欲を持った研修生を受け入れることも重要です。したがって、研修生の選抜を送出し機関にまかせることなく、研修生選抜の方法や、研修生の条件、事前の説明事項などについて、送出し機関と十分に打ち合わせるとともに、研修を受けようとする者が研修・技能実習制度を理解しているかを確認した上で選抜を行うことが、研修意欲のある研修生の受入れにつながり、さらに効果的な研修の実施にもつながります。

受入れ機関が具体的に確認する資料としては、送出し機関と研修生との間にどのような契約が結ばれているか、送出し機関はどのようにして研修生を募集しているか、その際の研修生の条件としてどのような事項を挙げているか、また、本制度の趣旨をどのような方法で研修生に正しく伝えているかなどです。

⑦ 受入れ機関における不法就労の排除

企業が不法就労外国人を雇用することは入管法違反となりますが、特に研修生を受け入れている企業においては不法就労者を排除することが重要です。不法就労者を雇用している企業は、外国人を低賃金で雇用するなど安価な労働力として使用するほか、出入国管理関係の法令を遵守していないものであることから、本邦で技術等を「修得する」ために来日している研修生に対して適正な研修を行うことができる機関とは認められません。

第一次受入れ機関は、このことを第二次受入れ機関に徹底するとともに、不法就労者を雇用している場合には不法就労助長罪（入管法第73条の2）に当たり処罰されることがあることをよく周知する必要があります。

また、不法就労者を雇用した場合には、後で述べる「不正行為」認定の対象にもなります。