



受け入れた技能実習生全員が 期間満了まで働く企業3社にInterview!

技能実習生を受け入れる際、企業側が最も意識することは、「計画通りの指導により結果を出すこと」、「離職者を出さずモチベーションを維持させること」の2つではないでしょうか。

このほど、実際に途中帰国者や失踪者がゼロで、かつ技能検定随時3級〔技能実習評価試験専門級〕合格率100%という実習実施者3社に対し、技能実習生との信頼関係構築のプロセスについてお話を聞かせていただきました。

株式会社トーカイ

実習場所 岐阜県関市
受入職種 鍛造
在籍者数 男22名
送出国 インドネシア



 Interviewee 技能実習責任者〔総務部長〕 大内 佳彦 様
生活指導員〔総務部総務課〕 板津 卓弥 様

Q：随時3級合格に向けて気をつけていることはありますか？
A：今年4月に当社の実習生が岐阜県下で初めて鍛造職種の随時3級を行いました。実技試験は、約1,200℃に加熱した鋼材を扱う鍛造プレス作業に加えて目視による温度測定もあり、実習生には、やけどなどのケガをさせないよう、安全な作業にポイントを絞って教えました。彼らが、日常的に使用する機械と試験用の機械がちがうこともあり、検定日の約3ヶ月前から社員一丸となって筆記、実技試験に向けた徹底的な練習を重ねました。

全員合格後は、検定のポイントをインドネシア語で記録して今後の指南書を作成しました。次期生10名には今回の試験を見学させイメージを付けさせました。初回の経験は双方にとって大きな財産になりました。

Q：技能検定に対する意識の低い実習生はいませんか？
A：基礎級、随時3級共に受検義務であることを彼らはよく理解しており、また3年間はがんばろう！といった強い気持ちがよく伝わってき

ます。その気持ちに指導員たちも熱が入ります。加えて検定合格が帰国後の就職等に有益だと教えています。彼らは、同じ送出機関から来日した他企業の実習生たちとSNS等で励まし合っているようなので、そもそも受検への不満もなく、特にモチベーションを上げなければといった悩みもありません。

Q：失踪者・途中帰国者ゼロ、配慮や工夫はありますか？
A：今では実習生の父親代わりと言われるインドネシア人男性が社員として在籍しています。彼は、通訳や指導業務の他、日常生活のアドバイス等、人生のよき相談相手になってくれています。現場の日本人社員も休日是一緒に外出しているようです。職場の良好な人間関係がモチベーションの維持に貢献しているのでしょうか。

また、当社では毎回入寮時に生活用品の他、1人15kgのお米を支給しています。昼食は日本人と同じ日替わり弁当を提供していますが、当社が約半分の負担をします。さらに、2DKで1人1部屋の個室を用意し快適な住環境を重視しました。住居費も、当社が相応の負担をしています。

Q：他に配慮していることはありますか？
A：彼らはイスラム教で毎日礼拝する文化があります。そこで職場内に「お祈りの部屋」というスペースを設けて、毎日昼の休憩時間にお祈りできるよう配慮しています。

Q：実習以外のところで実習生との関わりはありますか？
A：日本人社員の有志を交えたフットサル大会を定期的に開催しています。最近では本年7月に総勢26名、4チームでの大会を各務原市内のフットサルコートにて開催しました。優勝チームには商品券を進呈しました。



また、帰国直前の実習生には、後輩を含めて送別会を兼ねたバーベキュー大会を開催しています。実習生全員の会費は参加する日本人社員が負担し3年の努力を労います。

有限会社久世食品

実習場所 岐阜県岐阜市 他
受入職種 そう菜製造業
在籍者数 男10名・女10名
送出国 中国



 Interviewee 技能実習責任者〔代表取締役〕 西川 秀邦 様
技能実習指導員 冷 鵬宇 様

Q：随時3級合格に向けて気をつけていることはありますか？
A：技能実習指導員で中国人社員の冷さんが、指導のすべてを行います。初級・専門級共に試験日の2ヶ月前から、本番同様の実技試験を最低3回行います。また実技・学科の練習問題を中国語に訳して指導します。初級では、日本語学習を兼ねて毎日マンツーマンで練習します。また、休憩時間などに実習生の先輩後輩間で合格ポイントを共有をしているようです。

Q：技能検定に対する意識の低い実習生はいませんか？
A：彼らに自分がやるべきことは「試験の合格」とはしっかり認識させています。理解度が低い実習生には、簡単な中国語で試験の進め方を説明します。以前、やる気がないかな、と思った実習生が初級試験に落ちたことがあり、再試験は、さらに丁寧に指導しました。当社では、真面目で優しい冷さんの存在が非常に大きいと思います。

Q：冷さんを採用された経緯などを聞かせてください。
A：実習生が6人を超えると、ネイティブな中国語でマネジメントできる人材が必要になるという経験則があります。冷さんは実習生の管理のみならず、日本人と同じように事務作業も行います。実習生の日本語上達を考えるとマイナスですが、実習を軸として考えると、言葉の壁が大きな障害であることは明らかです。

Q：失踪者・途中帰国者ゼロ、配慮や工夫はありますか？
A：寮は2DKで6畳1部屋に1人といったプライベート空間を提供しています。各部屋に携帯電話を設置しており、会社や冷さんにいつでも連絡できます。技能実習へのモチベーションを維持するため年3回一時金を支給します。公平な支給のために責任者やパートリーダーの評価を期待しましたが、結果的に少額の差にとどめるところに落ち着きました。実習場所の配置変更や作業量を調整したこともありましたが課題が残っています。

中国人実習生は比較的主張が多いと言えます。受け入れ開始当初、希望の実習場所に配属する等要望を聞き入れていましたが、日本人社員との意思疎通が困難で不調和が続くという苦い経験があります。経営者としては日本人社員と実習生との調和を目指し、更なるアイデアや努力が必要です。

Q：他に配慮していることはありますか？
A：社内放送で、「機械掃除強化週間」等わかりにくい案内は、日本語に続き中国語で話してくれるスマホアプリで空港アナウンス風に放送します。実習生とのコミュニケーションツールとして、ウィーチャット〔SNS〕を使っています。私〔西川社長〕と冷さんとは、日頃から情報共有し、問題が起こった時は二人で対応の方向性を決めてから実行するようにしています。

Q：最後に技能実習事業に対し思うところをお聞かせください。
A：日本人と中国人実習生と日本社会の中で共生していく難しさを実感しています。8月に帰国する実習生たちが初めての満了帰国者となります。より良い共生のために3年間試みた取り組みの更なる改善と試行錯誤を繰り返していくことが大切だと思います。

森保染色株式会社

実習場所 愛知県一宮市
受入職種 染色
在籍者数 男7名・女4名
送出国 ベトナム



 Interviewee 〔総務部長〕 早川 智津子 様

Q：失踪者・途中帰国者ゼロ、配慮や工夫はありますか？
A：当社は、2015年に初めてベトナム人技能実習生3名を受け

入れました。彼らは日本語が不慣れでもコミュニケーション能力が優れていました。

当社の特徴の一つに「居心地の良さ」があります。昼食弁当は日本人同様4割弱を会社が負担し、日本人社員と同じ食卓で食しています。休憩時間もスマートフォンを眺めるなど自由な時間を過ごします。当社では、残業がほとんどないため、日本人社員も実習生もほぼ定時で退社します。実習生の居心地の良さにもつながっているのではないのでしょうか。

Q：会社以外のところで実習生との関わりはありますか？
A：フットサルがとても重要なコミュニケーションツールになっています。フットサルは、コートも小さく少人数でプレイできるのでチームワークを重視しながら気軽に楽しめます。自分ひとりでゴールに向う人、仲間にパスを渡してゴールに向かう人と、プレースタイルで性格が垣間見ることができます。併せて彼らの日本語能力が分かるので実習指導に役立ちます。



始めたきっかけは、大手保険会社主催のフットサル大会を勧められたことです。自分自身もフットサルを始めて楽しい時期だったので、仕事では、あまり関わりのない実習生たちと活動できる良い機会だと思いました。また少々不安もありましたが、当社社長の後押しもあって今では、練習試合を中心に生き生きと活動しています。

大手保険会社主催のフットサル大会には、2017年から3年連続で「森保染色フットサルチーム」として参戦しました。練習は月に夜間1～2回、大会直前は毎週行いました。ユニホーム代、コーチ代、移動車両も当社が負担しています。

来年1月リーグシップのある女性実習生が3号生として戻ってきてくれます。技能実習とフットサルとの両立を図ることが大切だと思います。

Q：他に気づいたことはありますか？
A：入国後1ヶ月間、エコ・プロジェクト協同組合さんの講習のおかげで、実習生たちは日本食や共同生活に慣れているので、会社としてはありがたいです。

Q：第3号技能実習生〔3号生〕の受け入れのご感想は？
A：初めて受け入れた実習生が3号生として戻ってきました。日本人社員とも比肩する仕事ぶりです。彼は、私と後輩実習生たちとの言葉のパイプ役になってくれます。また新しく入国した1号生の一人が、彼と高校のクラスメートとあって、良好なチームワークが実習生たちの良い見本となっています。

 Interviewer エコ・プロジェクト協同組合 広報部 和田 壮司

ECO-NEWS記事掲載にあたり、快くインタビューをお引き受けいただけたこと、当日はお忙しい中真摯にご対応いただいたこと、深く御礼申し上げます。今回の取材を通して、「多様性と調和」を不断的努力によって支えられていることに感銘を受けました。読者の皆さまの一助になれば幸いです。

🔍 優良な実習実施者になるための優良要件の
加点ポイントとは？

.....

優良な実習実施者へは「 i 実習期間の延長」、「 ii 受け入れ人数枠の拡大」の 2 つのメリットがあります。 i または ii を希望する場合は、「優良要件」を満たす必要があります。以下、優良要件の取得ポイントを説明します。

1 技能検定・技能実習評価試験の合格

ポイント1 基礎級・初級合格者の維持継続
〔満点20点〕 基礎級・初級の合格は2号移行への必須条件です。また、過去3事業年度〔4/1～3/31〕が評価の対象期間になりますので、3年間の新規受け入れがない場合は加点対象から外れます。

ポイント2 随時3級・専門級の合格率の採点・申請時期
〔満点40点〕 随時3級・専門級の合格率も大きな配点を占めます。基礎級・初級と同じく、過去3事業年度が対象期間です。2020年10月31日までは事業年度で計算せず合格者の実数で採点が可能です。

2 技能実習指導員、生活指導員の養成講習の受講歴

ポイント3 養成講習の全員受講
〔満点10点〕 技能実習責任者の養成講習は受講が義務付けられていますが、技能実習指導員と生活指導員の受講は任意です。優良な実習実施者になるには、3年ごとに全員の講習受講〔理解度テスト合格含む〕が必要となります。

3 失踪者ゼロ、母国語相談体制、地域社会との共生等

ポイント4 3～5点、小配点の積み重ね
試験の場所提供や試験官の輩出、昇給等の待遇改善、母国語相談体制やマニュアルの有無、失踪率や移籍者引受け、日本語・日本文化・地域社会に関するアレンジ等が加点されます。

随時3級・専門級の合格率／監理団体報告〔2018年度〕					
	在籍者	受検者	不受検者	不合格者	合格者
旧制度	473人	143人	-	4人	139人
現行制度	33人	22人	11人	0人	22人
	506人	165人	11人	4人	161人
〔合格率の計算式〕					
$\frac{\text{合格者161人} \times \text{優遇率1.2}}{\text{受検者165人}} \times 100 = 117.09\%$					
配点20点〔満点〕					
優遇率を乗じない 実際の合格率 97.58%					

📍 第3号技能実習生の試験時期および
随時2級実技試験実施のための準備について

.....

第3号技能実習生の試験〔技能検定随時2級、技能実習評価試験上級〕は、入国1年後に外国人技能実習機構に対する受検申請を行い、概ね入国後1年4ヶ月～1年7ヶ月まで〔職種によって相違〕に試験が実施できるよう手続を進めます。

技能検定試験の事前準備においては、機械設備の他、検定委員の選任等が必要となります。他方、技能実習評価試験では、職種によって異なりますが、試験官は主催団体の方が担います。

技能検定随時2級の設備基準が随時3級と大きく異なっている職種がありますので事前の確認が大切です。また検定委員の選任基準も随時3級とは異なりますのでご確認ください、早めに検定委員を探していただきますようお願いいたします。

随時2級技能検定委員の選任基準〔抜粋〕

〔1〕当該検定職種〔作業〕の特級、1級又は単一等級の技能検定に合格した者であって、当該検定職種〔作業〕に関し15年以上の実務の経験又は教育訓練の経験を有する者〔技能系〕

〔2〕事業所等において、当該検定職種〔作業〕に関する管理部門、技術部門若しくは教育訓練部門の課長級以上の地位にある者又はこれらの地位にあった者で、当該検定職種〔作業〕の特級、1級又は単一等級の技能検定に合格した者と同等以上の技能又は技術を有する者〔技術系〕

〔3〕短期大学以上の学校、応用課程若しくは専門課程の高度職業訓練、特定応用課程若しくは、特定専門課程の高度職業訓練、長期課程又は短期養成課程若しくは長期養成課程の指導員訓練において、当該検定職種〔作業〕に関する学科を修めて卒業又は修了し、その後当該検定職種〔作業〕に関し10年以上の学識経験を有する者で、当該検定職種〔作業〕の特級、1級又は単一等級の技能検定に合格した者と同等以上の技能又は技術を有する者〔学識系〕

〔4〕上記〔1〕、〔2〕又は〔3〕に掲げる者と同等以上の技能、技術又は学識経験を有する者

お願い 検定委員を募集します！

現在、検定委員が不足している職種があります。上記に該当する方の自薦他薦を問わず広く募集いたします。

機械加工〈普通旋盤作業〉
工場板金〈機械板金作業〉
プラスチック成形〈圧縮成形作業〉
プラスチック成形〈射出成形作業〉
塗装〈噴霧塗装作業〉



🍃 自転車損害賠償保険等の加入推奨！
技能実習生保険との補填について

.....

自転車事故により重大な怪我や損害に結びついたり、莫大な損害賠償費用を請求されたりするケースがあります。埼玉県、滋賀県、名古屋市では、条例により自転車保険への加入が義務付けられています。〔努力義務化地域：東京都〕

当組合が加入する「技能実習生総合保険」は、個人賠償責任については最高1億円の保険金額が適用されますが、実習生と相手方の過失割合が10対 0 だった場合は、相手方の賠償金のみとなります。したがって、実習生が運転する自転車の修理代、弁護士費用等は実習生側に負担が生じます。

なお、万一、実習生が怪我をした場合は、過失割合に関係なく、最大300万円の治療費が支払われます。

お願い 自転車損害賠償保険等の加入を推奨します！

自転車損害賠償責任を補償する保険は、自転車向け保険の他、自動車保険、会社等の団体保険など様々な種類があります。実習生が加害者になることも想定し、技能実習生保険の補填をお願いいたします。



🔍 外国人技能実習機構の抜き打ち実地調査
最近の調査動向について

.....

技能実習法に定められる「実地検査」は、3年に1回程度の頻度で行うこととされており、本年4月以降は、抜き打ちの実地調査が行われています。

最近の指摘内容の代表的なものは、①帳簿書類を実習実施場所ではなく本社に備えていたこと、②宿泊施設に実習生の貴重品が管理できる設備がないこと等があります。ロッカーの設置の他、南京錠などで開閉できる貴重品保管ボックス等をご用意ください。同居人による盗難等のトラブル回避にもつながります。

〔実地検査の内容〕

☐ 実習実施場所〔工場等〕

＊帳簿書類の閲覧

① 技能実習生の管理簿〔タイムカード、給与明細書等〕
② 認定計画の履行状況に係る管理簿〔訪問記録簿〕
③ 技能実習日誌

＊その他、確認する可能性があるもの

① 36協定届、変形労働時間制届出書、年間カレンダー
② 技能実習生の健康診断結果〔所見および事後措置〕
③ 長時間労働の有無、有給休暇の取得状況

＊技能実習で使用する設備や作業内容の確認

＊技能実習生との面談〔個別〕

☐ 宿泊施設

＊生活環境の適正確認〔寄宿舍〕

📎 建設分野の技能実習生に受け入れ人数枠
建設キャリアアップシステム登録も義務化へ

.....

建設業は、一般に雇用関係が一定せず、その職種や職場が絶えず変動する等、就労管理が難しい業界です。

このほど、国土交通省では、外国人の適正な就労環境を確保するため、月給制等を義務付け、受け入れ人数枠の設定を変更する告示を本年7月5日に公布、来年1月より施行することとなりました。

「特定技能」の運用開始を受け、技能実習制度・外国人建設就労者受入事業においても新制度との整合性を図りながら、随時改定されます。

月給制を義務化

特定技能の受け入れでは必要ですが、2020年1月以降、建設就労者・技能実習生を受け入れる企業でも必要となります。

技能熟練に応じた昇給

特定技能の受け入れでは必要ですが、2020年1月以降、建設就労者を受け入れる企業でも必要となります。

建設業許可の要件化

建設就労者者・特定技能の受け入れでは必要ですが、2020年1月以降、技能実習生を受け入れる企業でも必要となります。

建設キャリアアップシステム登録義務化

特定技能の受け入れでは必要ですが、2020年1月以降、建設就労者・技能実習生を受け入れる企業でも必要となります。

受け入れ人数枠の設定

特定技能生・建設就労者の受け入れは、「特定技能＋建設就労者」の数が常勤職員の数を超えないことが必要です。2022年1月以降、技能実習生の数が常勤職員の総数を超えないことも追加されます。〔優良な実習実施者・監理団体は免除〕

建設キャリアアップシステムとは？

建設キャリアアップシステムは、一人ひとりの技能者の経験と技能に関する情報を業界統一のルールで蓄積し、適切な評価と処遇の改善、技能の研鑽につなげ、若手入職者に将来のキャリアパスを目に見える形で示していくための基本的なインフラの役割を担います。

技能者がシステムに登録し、ID付のICカードを受領します。ICカードが本人を証明する機能を担い、いつ、どの現場に、どの職種で、どの立場〔職長等〕で働いたのか、日々の就業実績として電子的に記録・蓄積されます。システムの運営は、一般財団法人建設業振興基金が担います。

建設就労者の新規の受け入れは、2021年3月31日まで、その外国人が在留できる期限は2023年3月31日までとなります。その後は、「特定技能」に一本化されます。