



Vol.030
2021.12.16

○ 業務改善助成金をご検討ください

10月1日より、2021年度の地域別最低賃金が改訂されました。厚生労働省では、中小企業・小規模事業者に対し最低賃金の引き上げに向けた生産性向上等の支援〔業務改善助成金等〕を行っています。

業務改善助成金とは、生産性向上のための設備投資〔機械設備、POSシステム等の導入〕などを行い、事業場内最低賃金を一定額以上引き上げた場合、その設備投資などにかかった費用の一部を助成する制度です。

詳しくは厚生労働省HPをご確認ください。
〔右図:QRコード〕




○ 監理団体の優良認定基準とは！？ ～来年6月一般監理事業許可の更新～


当組合は、2017年11月の技能実習法施行と同時に、一般監理事業の許可を受けました。事業許可は、5年に1回の更新が義務付けられており、2022年6月に更新申請を行います。

監理事業には「一般」と「特定」の二種があり、第1号技能実習生の受入れ人数枠の拡大や第3号技能実習を取扱う場合は、監理団体用の優良認定基準を満たしたうえで、「一般」の許可が必要となります。

監理団体用の優良認定基準は、実習実施者用のものと同様、150満点中90点以上で合格です。主な配点項目は、①監査や監理体制、②技能検定・技能実習評価試験の合格実績、③技能実習生の相談体制となっています。特に重要な、②合格実績については実習実施者ごとの実績や平均値をもとに計算するため、組合員企業の皆様の不断の努力の結晶といえます。引き続き、ご協力くださいますようお願いいたします。

なお、詳しくは、YouTube動画をご視聴ください。

**YouTube**
監理団体の優良認定基準は？
～優良な監理団体とともにインセンティブ制度を利用～



組合は設立から16年、その多様な実務経験や知識を活かし、YouTubeチャンネル「ECOPon」〔エコポン〕を開設しました。技能実習制度や特定技能制度の素朴な疑問に対し、ポンポンと快調に答える構成です。今後も動画をUPしてまいります。ぜひともチャンネル登録をお待ちしております。



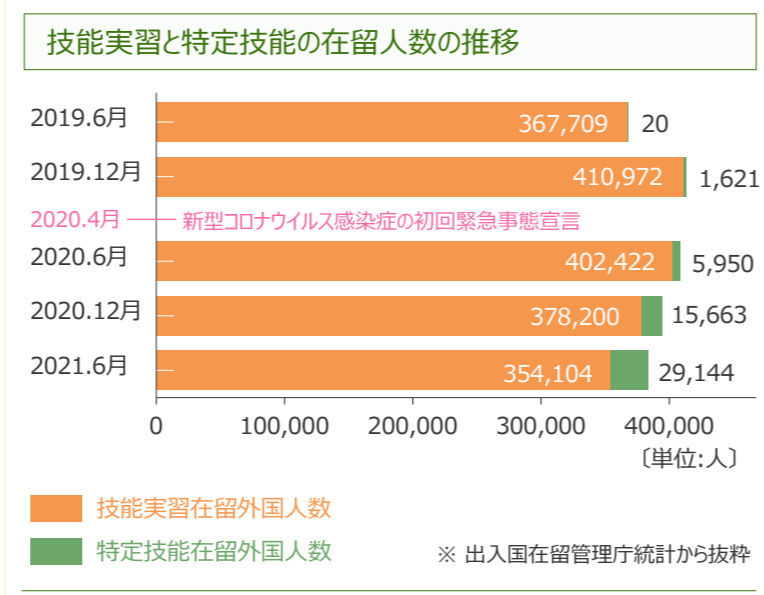
**技能実習や特定技能のフクザツに
ポンポン答えて監理団体**
We can resolve your concerns about
the Technical intern training and Specified skilled worker visas ASAP.
エコ・プロジェクト協同組合
The Cooperative Eco Project



○ 『技能実習』と『特定技能』 在留人数の相関関係が社会背景を映し出す

2017年の技能実習法施行以来、**技能実習在留外国人数**は、2019年12月に約41万人とピークに達しましたが、新型コロナウイルス感染症による入国制限を受けて、本年6月には約35.4万人と減少に転じました。

これに対し、**特定技能在留外国人数**は、2020年4月の新型コロナウィルス感染症の初回緊急事態宣言以降急増し、本年9月末には38,337人と、約10倍の伸びを示しています。




技能実習は“技術移転”、特定技能は“人材確保”と、それぞれ目的が異なるものの、上図を見ると密接な関係であることがわかります。本年11月に、政府が「特定技能2号」の対象業種の拡大を検討すると公表したように、外国人雇用の仕組みは将来的にこの二つが中心となっていくことでしょう。

今私たちに求められることは、両制度の正しい運用を元に、その変遷を分析する判断力と行動力なのかもしれません。

技能実習 + 特定技能 = 未来志向の制度へ

このような社会背景を踏まえ、このほど、当組合が加入した、**一般財団法人外国人材共生支援全国協会**〔NAGOMi〕の「未来志向な提言」を要約してご紹介します。

**NAGOMi** 本部:東京都千代田区
代表理事:武部 勤氏〔元衆議院議員〕
会員数:157〔2021年10月18日時点〕


アジアの安定と日本の持続的成長のために共に活躍できるグローバル人材共生ネットワークを全国8ヶ所に展開、政府や都道府県等と連携して、技能実習生をはじめ外国人材を適切に育成・保護・支援し、差別のない多文化共生社会の実現を目的とする団体。

グローバル人材共生社会実現のための提言 ～共存共栄のアジア新時代～〔要約〕

- 技能実習制度の貢献
- 技能実習制度には改善すべき点が多々あるが、30年の歴史の中で果たしてきた貢献は非常に大きい。
- ① 日本とアジアの共存共栄の基盤 ▶ 累計で200万人を超えるアジアの若者たちが母国の経済発展に貢献
 - ② 技能実習生のキャリアアップ ▶ 労働倫理の習得、インドネシアやタイなどの元実習生による社長会の存在等
 - ③ 受け入れ企業へのメリット ▶ 日本人社員への刺激と向上心の醸成、多文化共生への理解等
 - ④ 地域の活性化 ▶ 地方自治体による技能実習生を含む外国人との地域間交流等

- 制度改革の必要性
- 技能実習制度の果たす功績は大きく、この制度を廃止することは妥当でない。
- 改革理念
- 技能実習制度を基盤に特定技能制度と一元化すべき。人材育成、人材確保、国際貢献を共通目標として、それにより日本の国益を確保すること。
- 整合性のとれた一貫性のある制度に改革すべき理由
- ① 社会経験の浅い段階からの外国人材確保の必要性があり、こうした人材の安全かつ安定的な就労のためには、監理団体による保護と育成が必須
 - ② 特定技能〔技能試験 + N4合格必須〕より容易に来日できるルートがないと、台湾、韓国等へ外国人材が流出

**岐阜県外国人材活躍・多文化共生推進
会議出席報告〔2021年11月19日〕**



新年度に公表される「岐阜県多文化共生推進基本方針」改定のため、本年7月に続いて2回目の会議に出席いたしました。

重要課題ひとつ目の「外国人県民におけるコロナ対策の徹底」については、外国人県民への情報伝達の効果的な方法を議論しました。ふたつ目の「外国人材が活躍できる環境づくり」については、「人手不足が深刻な業種への財政的支援策を、優良認定を受けた企業を対象としたらどうか」との提案をいたしました。

改定から5年間は、新しい基本方針に沿って、多文化共生推進施策が進められていきます。県内の在住外国人が安心・快適に暮らせる地域社会の実現に繋がるよう、引き続き責務を果たしてまいります。〔副理事長：澤村美喜〕

- 制度改革の3つの意味
- 技能実習制度と特定技能制度の「一元化」とは？
- ① 制度目的の共通化 ▶ 人材育成、人材確保、国際貢献を目的とする。
 - ② 一貫した人材育成システムの完成 ▶ 技能実習3年間〔基礎的人材育成期間〕+ 特定技能5年間〔実践的人材育成期間〕として位置付ける。
 - ③ 職種の統一化 ▶ 技能実習の職種・作業と、特定技能の特定産業分野・業務区分を可能な限り統一する。
- 制度改革に向けた具体的措置
- ① 技能実習法の目的に「人材確保」を加え、「国際貢献」との齟齬を解消する。
 - ② 登録支援機関を許可制にする。
 - ③ 技能実習生の母国での前職要件を撤廃する。
 - ④ 技能実習計画認定基準に、日本語能力N5要件の新設。
 - ⑤ 技能実習制度の入国前後講習の内容・期間を拡充し、日本語学習の継続を監理団体・実習実施者に義務化する。
 - ⑥ 技能実習制度〔職種・作業〕、特定技能制度〔特定産業分野・業務区分〕を統一し、産業技術の発達に合わせた技能検定等に改める。特定技能所属機関に対し、技能修得・向上配慮義務を課す。
 - ⑦ 送出機関の違法な手数料徴収などの厳罰化、労働法上の権利侵害を含む人権侵害の防止のための措置を講ずる。
 - ⑧ 「特定技能2号」の特定産業分野追加、技能実習修了者へのキャリアステージにあわせた在留資格制度〔「特定活動」等で在留継続を認める外国人材育成マネージャー、国際交流推進員、企業内管理者〕の創設。