

技能実習制度と中小企業

筒 井 徹
(商工総合研究所
調査研究室長)

< 要 旨 >

- 外国人労働者数は146万人を突破し、10年間で約3倍と急増している。このうち「技能実習」が2割強を占めており増加の勢いが目を引く。
- 外国人雇用事業所の約6割は従業員30人未満の事業所で、労働者の過半数は従業員100人未満の事業所に就労している。このように外国人雇用面における中小企業のシェアは高い。
- 技能実習制度は1993年に制度化され、2016年に技能実習法が制定された。制度の目的・趣旨は、開発途上地域等の経済発展を担う「人づくりに寄与する」という国際協力の推進である。
- 技能実習法に基づく新制度では、技能実習の適正な受入れや実習生の保護の観点から、管理監督体制の強化が図られており、制度の趣旨に沿った運用を図るために外国人技能実習機構が新設された。
- 技能実習生の受入れ体制についてみると、団体監理型が97.2%と圧倒的多数を占めており、監理団体が実務面で重要な役割を果たしている。そのほとんどは中小企業組合である。
- 技能実習生による制度の評価をみると、総じて高い。
- 外国人技能実習機構の許可と認定に係る業務及び実地検査などの監査業務の取り組みもあり、失踪率が大幅に減少するなど制度運用の適正化が図られている。
- 特定技能制度は、人手不足対応のために即戦力となる外国人材を受入れることを目的としており、在留期間、人数枠の有無、転職の可否等の点で技能実習制度と大きな違いがある。
- 技能実習生受入れのメリットはデメリットを上回っている。事例によれば、受入れに伴う事務負担は大きく、アクシデントへの機動的かつ柔軟な対応が求められる。しかし職場の活性化、新たな気付きや発見をもたらし、受入れ先企業の社内体制や業務の効率化につながっている。
- 技能実習制度の目的・趣旨を踏まえ、技能実習生という貴重な「人材」の育成を支援し、その成長を促すことが、中小企業の経営改善に寄与する。

はじめに

1 外国人雇用の現状と課題

1.1 在留外国人と技能実習の動向

1.2 外国人労働者の就労状況、評価と課題

2 外国人材の受入れと技能実習制度

2.1 技能実習制度と外国人材受入れの歩み

2.2 技能実習制度の見直し

2.3 技能実習制度の概要

2.4 技能実習生の受入れ状況、制度の
評価と課題

3 特定技能制度

3.1 特定技能制度の概要

3.2 特定技能制度の特徴

4 ケーススタディ

4.1 事例調査

【事例A】協同組合若越

【事例B】愛知商工連盟協同組合

【事例C】林民グループ

【事例D】リネットジャパングループ
株式会社

4.2 考察

おわりに

はじめに

人手不足感が強まるなか外国人労働者数は146万人を突破し、10年前と比較するとその数は約3倍となった。なかでも技能実習生はこのところ急増している。こうしたなか中小企業の技能実習制度への関心は高まってきている。

しかしながら、技能実習の実務や現場の対応についての調査研究の蓄積は乏しく、その実態はあまり知られていない。実習生の失踪等ネガティブな面が強調され、技能実習制度そのものに問題があるかのような論調もみられる。

そこで本稿では、技能実習制度をテーマとして取り上げ、外国人材の受入れを巡る動向を整理してみたい。さらに中小企業の現場における技能実習の実態を明らかにし、技能実習制度に取り組む姿勢や考え方、制度運用の要諦などについての知見を示したい。

本稿の構成は、まず第1章で外国人雇用の現状と課題を確認する。次に第2章で外国人材の

受入れ制度の拡充・見直しの動きを概観し、技能実習制度の内容を整理し、基本的な枠組みや実務の流れなどについて説明を行う。さらに第3章では新たに設けられた在留資格「特定技能」に係る外国人材の受入れ制度（以下「特定技能制度」と記す）にも言及することとする。最後に第4章では、技能実習の現場の取り組みを紹介し、技能実習制度の意義や、実習生の受入れが中小企業の経営に与える影響、今後の可能性などについて考察を試みたい。

1 外国人雇用の現状と課題

1.1 在留外国人と技能実習の動向

(1) 在留資格

外国人とは、「出入国管理及び難民認定法」（以下「入管法」と記す）において、「日本の国籍を有しない者」と定められている。外国人が日本に滞在するためには、在留資格が必要となり、資格を有しない場合は不法滞在者となる。

入管法では在留資格を定めており、わが国に

在留する外国人は、決定された在留資格の許容する活動範囲を超えたり、活動内容を勝手に変更して収入を伴う事業を運営する活動又は報酬を伴う活動を行うことはできない。ちなみに現在同法で定める在留資格28種類のうち、就労系の在留資格は18種類あり、個別の在留資格の中で、行ってよいとされる職務内容が細かく定められている。在留資格「技能実習」もこの範疇に入る。なお「永住者」、「日本人の配偶者等」などの身分に基づく在留資格は4種類となっている。

ちなみに1991年に施行された「日本国との平和条約に基づき日本の国籍を離脱した者等の出入国管理に関する特例法（入管特例法）」に定められた在留資格を有する者を、「特別永住者」という。

（2）在留外国人と技能実習の動向

2019年3月の法務省公表資料によれば¹、2018年末時点における在留外国人数は273万1,093人となり、前年末に比べ約17万人増加し、過去最高となった（図表1）。

在留資格別にみると、「永住者」が77万1,568人と最も多く、全体の28.3%を占めている。以下、「留学」33万7,000人（12.3%）、「技能実習」32万8,360人（12.0%）、「特別永住者」32万1,416人（11.8%）、「技術・人文知識・国際業務」22万5,724人（8.3%）の順が続いている。

2014年以降の動きをみると、在留外国人総数は増加傾向が続いており、2018年までの4年間で60万9,262人増加した（図表1）。内訳をみると、「特別永住者」は減少が続いているが、それ以外の「中長期在留者」はその減少を上回る増加が続いている。なかでも「技能実習」は4年間でほぼ倍増しており、増加の勢いが目を引く。

1.2 外国人労働者の就労状況、評価と課題

（1）外国人労働者の就労状況

2019年1月の厚生労働省の公表資料によれば²、2018年10月末時点の外国人労働者数（特別永住者、在留資格「外交」・「公用」を除く）は146万人を突破した。前年同期比14.2%の増

（図表1）在留資格別外国人数の推移

年	在留資格	総数	特別永住者	中長期在留者	技能実習	
					人数	構成比
(A)2014		2,121,831	358,409	1,763,422	167,626	7.9%
2015		2,232,189	348,626	1,883,563	192,655	8.6%
2016		2,382,822	338,950	2,043,872	228,588	9.6%
2017		2,561,848	329,822	2,232,026	274,233	10.7%
(B)2018		2,731,093	321,416	2,409,677	328,360	12.0%
差異:(B)-(A)		609,262	▲36,993	646,255	160,734	4.1%
増減率:差異/(A)		28.7%	▲10.3%	36.6%	95.9%	

（出所）法務省（2019b）「平成30年末現在における在留外国人数について」に基づき筆者作成

¹ 法務省（2019b）「平成30年末現在における在留外国人数について」

² 厚生労働省（2019）「『外国人雇用状況』の届出状況まとめ（平成30年10月末現在）」

加となり、2007年に届出が義務化されて以降過去最高を更新した。また10年前と比較するとその数は約3倍となった。今や労働者の46人に1人は外国人である³。

国籍別にみると「中国」（香港等を含む）が38万9,117人と最も多く、外国人労働者全体の26.6%を占めた。次いで「ベトナム」31万6,840人（21.7%）、「フィリピン」16万4,006人（11.2%）の順となった。

在留資格別にみると、「身分に基づく在留資格」が49万5,668人と最も多く、全体の33.9%を占めた、次いで「技能実習」30万8,489人（21.1%）、「資格外活動⁴（留学）」29万8,461人（20.4%）の順となった。

また、産業別にみると「製造業」に就労している外国人労働者が29.7%を占めた。次いで「サービス業（他に分類されないもの）」（15.8%）、「卸売業、小売業」と「宿泊業、飲食サービス業」がともに全体の12.7%となっている。

（2）外国人雇用事業所の状況

前掲の厚生労働省の資料によれば、外国人

労働者を雇用している事業所数は21万6,348か所となり、前年同期と比べると2万1,753か所（+11.2%）増加し、労働者数と同様2007年以降過去最高を更新した。

事業所数を従業員規模別にみると「30人未満」が最も多く、全体の58.8%を占めている。次いで「30～99人」（18.5%）、「100～499人」（11.7%）、「500人以上」（4.0%）と、小規模事業所ほどウエイトが高い（図表2）。また、外国人労働者を雇用している事業所数はどの規模においても増加しており、特に「30人未満」は前年同期比+13.8%と最も大きな増加率となった。

外国人労働者数を事業所の規模別にみると「30人未満」の事業所で就労する者が最も多く、全体の34.7%を占めている（図表2）。また、外国人労働者数はどの規模においても増加しており、特に「30人未満」は前年同期比+16.9%と最も大きな増加率となった。

なお産業別に外国人雇用事業所の割合をみると、「製造業」が21.4%と最も多く、以下「卸売業、小売業」（17.0%）、「宿泊業、飲食サービス業」（14.5%）の順となっている。

（図表2）従業員規模別にみた外国人雇用事業所数と労働者数（2018年10月末）

規模		30人未満	30～99人	100～499人	500人以上	不明	合計
事業所数		127,226	40,096	25,321	8,546	15,159	216,348
	構成比	58.8%	18.5%	11.7%	4.0%	7.0%	100.0%
外国人労働者数		506,777	266,351	327,966	297,238	62,131	1,460,463
	構成比	34.7%	18.2%	22.5%	20.4%	4.3%	100.0%

（出所）厚生労働省（2019）『『外国人雇用状況』の届出状況まとめ（平成30年10月末現在）』p6、p10に基づき筆者作成

³ 就業者総数（総務省「労働力調査」2018.10末原数値）÷外国人労働者数で算出

⁴ 許可された在留資格に応じた活動以外に、収入を伴う事業を運営する活動又は報酬を受ける活動（資格外活動）を行おうとする場合には、あらかじめ許可を受けなければならない

(3) 外国人労働者の評価、雇用面の課題

日本総研は、2019年1月に外国人雇用の多い主要産業の上場企業・非上場企業を対象にアンケート調査を実施している⁵。同調査による外国人労働者の評価（活躍状況）及び雇用面の課題については以下の通りの結果となった。

まず外国人労働者の評価についてみると、「期待以上の活躍をしてくれている」（12.7%）と「ほぼ期待通りの活躍だ」（64.4%）を合わせると約8割に達しており、わが国で働く外国人に対する企業の満足度は高い（図表3）。反面2割弱の企業は、期待通りの成果が得られていないと感じている。

次に評価の区別に企業収益の状況を見ると（N=422）、外国人労働者が「期待以上の活躍をしてくれている」企業の約半数は、収益状況が改善傾向にあり、評価が低下するほど企業収益は悪化傾向にある。このように評価と企業収益には一定の相関がみられる。

最後に雇用面の課題についてみると（複数回

答、N=449）、「コミュニケーションに苦勞する」が44.1%と最も多くの回答を集めた。以下「せっかく育成した人材が一定期間しか雇えない」（37.9%）、「人材のばらつきが大きい」（29.2%）、「すぐに離職する」（14.3%）の順が続いている。

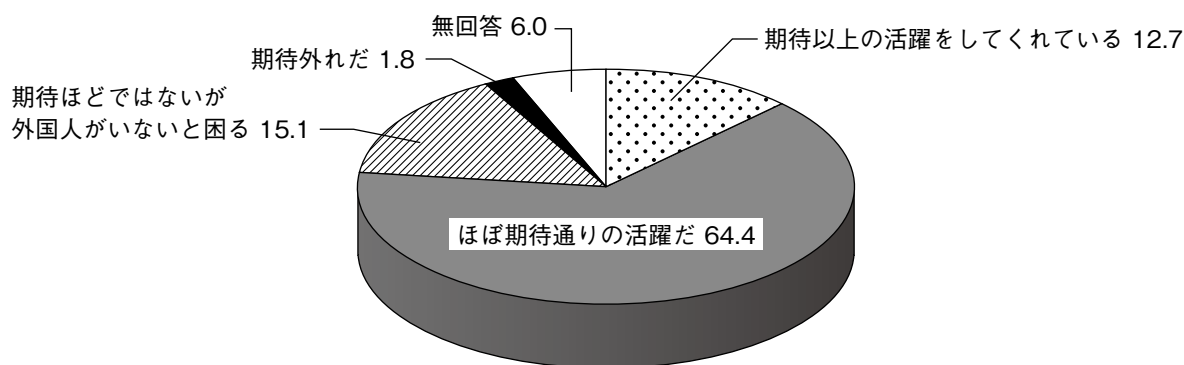
2 外国人材の受入れと技能実習制度

2.1 技能実習制度と外国人材受入れの歩み

技能実習制度は、1960年代後半頃から海外の現地法人などの社員教育として行われていた研修制度が評価され、これを原型として1993年に制度化されたもので、2010年には在留資格「技能実習」が新設された（図表4）。技能実習制度の目的・趣旨は、「わが国で培われた技能、技術又は知識（以下「技能等」と記す）の開発途上地域等への移転を図り、当該地域等の経済発展を担う『人づくりに寄与する』という国際協力の推進」である。

技能実習制度の内容は、外国人技能実習生が、日本において企業や個人事業主等の「実

（図表3）外国人労働者の評価（N=449、%）



（出所）日本総研（2019）『「人手不足と外国人採用に関するアンケート調査」結果』p.13

⁵ 日本総研（2019）『「人手不足と外国人採用に関するアンケート調査」結果』。2019年1月発送、発送・回収ともに郵送、無記名による回答方式、回答企業数1,039社

習実施者」と雇用関係を結び、出身国において修得が困難な技能等の修得・習熟・熟達を図るものである。受入れ方式には、「企業単独型」と「団体監理型」の2つがある。前者は、実習実施者が海外の現地法人、合弁企業や取引先企業の職員を受入れて技能実習を実施する。他方後者は、事業協同組合や商工会等の営利を目的としない団体（「監理団体」）が実習生を受入れ、傘下の実習実施者で技能実習を実施する。

同制度はかつて「入管法」とその省令を根拠法令として実施されてきた。しかし、制度を直接規律する法律がなかったこともあり、違法な長時間労働、人権侵害（不当な外出制限、暴行等）、賃金未払いなど、制度の趣旨を逸脱した不適切な運用がみられた。失踪による不法滞在者を生んできたという批判もあった⁶。こうした問題の発生を未然に防ぎ、技能実習生の保護等を図るために、2016年11月に「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律」（以下「技能実習法」と記す）

が公布された（2017年11月施行）。2017年1月には同法に基づく認可法人として外国人技能実習機構が設立された。

外国人材の受入れ制度の拡充・見直しに係るこれまでの主な動きについては図表4の通りであり、2019年には特定技能制度が創設された。

2.2 技能実習制度の見直し

技能実習法とその関連法令の制定に伴い、これまで入管法とその省令で規定されていた多くの部分が、新たな法令で規定されることになった。制度の目的・趣旨は創設以来終始一貫しており、同法には基本理念として“技能実習は、労働力の需給の調整の手段として行われてはならない”と記されている。

技能実習法に基づく新制度では、技能実習の適正な実施や技能実習生の保護の観点から、管理監督体制の強化が図られている（図表5）。具体的には、監理団体の許可制や技能実習計画の認定制等が新たに導入された。また、不適

（図表4）外国人材受入れ制度拡充・見直しに係る主な動き

	外国人材の受入れ制度の拡充・見直し	補足説明等
1982年	企業単独型による外国人研修生の受入れ開始	入管法の改正
1990年	在留資格「研修」の新設	従来の「企業単独型」に加え、「団体監理型」研修の導入
1991年	財団法人 国際研修協力機構設立	2012年公益財団法人へ移行
1993年	技能実習制度の創設	
1997年	一部職種の技能実習期間延長	最長3年
2010年	在留資格「技能実習」の新設	
2016年	技能実習法制定	2017年施行
2017年	外国人技能実習機構設立	
2018年	在留資格「特定技能」の新設	2019年4月より「特定技能制度」による外国人材の受入れ可

（出所）公益財団法人 国際研修協力機構（JITCO）（2019）『総合パンフレット』p.2などに基づき筆者作成

6 失踪した技能実習生の多くはその後不法に就労している。不法就労先や不法就労をあっせんする悪質な国内ブローカーの存在が失踪の誘因の一つとなっていると考えられる

正な送出し機関を排除し、適正な機関のみを認定する仕組みの構築に着手している。その一方、優良な監理団体・実習実施者に対しては、実習期間が3年間から5年間に延長、常勤職員数⁷に応じた受入れ人数枠を倍増するなど制度の拡充も図られている。なおここでいう「優良」とは、法令違反がないことはもとより、技能評価試験の合格率、指導・相談体制について、主務省令で定められた基準に適合しているということである⁸。

新制度の基本的な枠組みについては、「適正な実施」、「技能実習生の保護」、「制度の拡充」以上3項目に要約することができる。注目すべき点は、制度の趣旨に沿った運用の確保を図るための認可法人として、外国人技能実習機構が新設されたことである。機構は、技能実習計画の認定、実習実施者の届出の受理、監理団体の許可申請の受理等を始め、実習実施者や監理団体に対する指導監督を行う。さらに技能

実習生からの申告・相談に応じるなど、制度の「適正な実施」及び「技能実習生の保護」に関する業務に取り組んでいる。なお機構は、東京に本部事務所、全国13箇所に地方事務所・支所を設置している。

2.3 技能実習制度の概要

現在の技能実習制度については、法律、政令、省令、告示等により多岐にわたる規定が設けられている。ここでは団体監理型の受入れに焦点をあてて、制度の基本的な枠組みや一般的な手続きなどについて説明を行うこととする。

(1) 技能実習の区分と在留資格

技能実習の区分については、受入れ方式（企業単独型、団体監理型）毎に、入国後1年目の技能等を修得する活動（第1号技能実習）、2・3年目の技能等に習熟するための活動（第2号技能実習）、4・5年目の技能等に熟達する活動

(図表5) 技能実習制度の見直し（管理監督体制の強化）の概要

	旧制度（課題・問題点等）	新制度（主な変更点）
実習体制	監理団体や実習実施者の義務・責任が不明確であり、実習体制が不十分	監理団体については許可制、実習実施者については届出制とし、技能実習計画は個々に認定制とする
制度の運用	民間機関である国際研修協力機構が法的権限がないまま巡回指導	新たに外国人技能実習機構を創設し、監理団体等に報告を求め、実地に検査する等の業務を実施
送出し機関	保証金を徴求している等の不適正な送出し機関の存在	実習生の送出しを希望する国との間で、政府（当局）間取り決めを順次作成することを通じ、相手国政府（当局）と協力して不適正な送出し機関の排除を目指す
関係機関の連携	業所管省庁等の指導監督や連携体制が不十分	業所管省庁、都道府県等に対し、各種業法等に基づく協力要請等を実施。これらの関係行政機関から成る「地域協議会」を設置し、指導監督・連携体制を構築
実習生の保護	実習生の保護体制が不十分	通報・申告窓口を整備。人権侵害行為等に対する罰則等を整備。実習先変更支援を充実

(出所) 法務省・厚生労働省（2019）「外国人技能実習制度について」p.4に基づき筆者作成

⁷ 常勤職員とは事業所で定められている常勤の所定労働時間（1週間で最大40時間）を勤務している職員で、雇用保険の被保険者をいう。常勤職員数には、技能実習生は含まれない

⁸ 「優良要件適合申告書」における合計得点が6割以上（120点満点で72点以上）

(第3号技能実習)の3種類がある。第3号技能実習は、優良な監理団体・実習実施者に限定した拡充措置であり、最大2年間の実習を実施することができる。第3号に移行時は一時帰国を認定要件としており、第2号技能実習終了後に1か月以上、又は第3号開始後1年以内に1か月以上1年未満帰国していることが求められる。技能実習の区分に応じた在留資格は**図表6**の通りである。

なお第1号技能実習から第2号へ、第2号から第3号へそれぞれ移行するためには、技能実習生本人が所定の技能検定等に合格していることが必要となる。

(2) 移行対象職種・作業

移行対象職種・作業とは、第2号又は第3号技能実習への移行に係る技能実習において実習生が修得等をした技能等の評価を客観的かつ公正に行うことができる公的評価システムとして整備された技能検定等を有する職種・作業の総称をいう。2019年5月28日時点で第2号技能実習移行対象職種は、農業関係、漁業関係、建設関係、食品製造関係、繊維・衣服関係、機械・金属関係など80職種144作業となっている。また、第3号技能実習移行対象職種につ

いては73職種129作業となっている。なお、紡績運転(4作業)、織布運転(3作業)、カーペット製造(3作業)などについては、第2号までの実習となっており、第1号技能実習の受入れについては、単純作業を除いて実習できる職種に制限はない。

技能実習生は、入国した際に在留資格「技能実習1号」を保有しているが、そのままでは日本には1年間しか滞在することは出来ない。実習生は、日本にきてから1年以内に入国時に指定された作業の資格試験に合格することで、「技能実習1号」から「技能実習2号」への在留資格の切り替えという手続きをしなければならない⁹。資格試験に合格できないと在留資格は「技能実習1号」のままとなり、入国1年後には国外退去しなければならない。

(3) 技能実習生の人数枠

技能実習生の人数枠については、実習実施者の常勤職員総数に応じて上限が定められている。例えば団体監理型で実習実施者の常勤職員総数が30人の場合は、通常の場合第1号技能実習生は3人、第2号は6人が上限となる。優良基準適合者の場合は¹⁰、第1号は6人、第2号は12人、第3号は18人が上限となる。企業

(図表6) 技能実習の区分と在留資格

技能実習の区分 受入れ方式	第1号技能実習	第2号技能実習	第3号技能実習
企業単独型	技能実習1号イ	技能実習2号イ	技能実習3号イ
団体監理型	技能実習1号ロ	技能実習2号ロ	技能実習3号ロ

(出所) 法務省データなどにに基づき筆者作成

⁹ 図表10参照

¹⁰ 監理団体と実習実施者がともに「優良」である必要がある

単独型の人数枠については、法務大臣及び厚生労働大臣が継続的で安定的な実習を行わせる体制を有すると認める企業の場合は、団体監理型と同数となる。この条件を満たさない場合は、通常の場合第1号技能実習生は常勤職員総数の1/20、第2号は同1/10が上限となる。優良基準適合者の場合は、第1号は同1/10、第2号は同1/5、第3号は同3/10人が上限となる。このように人数枠の面では企業単独型のほうが制約は大きい。

ただし両方式ともに第1号技能実習生は常勤職員総数、第2号は総数の2倍、第3号は総数の3倍を超えることはできない。また、特有の事情のある職種については、事業所管大臣が定める告示で定められる人数となる。

（４）技能実習計画の認定

実習実施者は、技能実習計画を作成し、当該計画が適当である旨の認定を受ける必要がある。技能実習計画の認定は、外国人技能実習機構が行う。計画は、技能実習生ごとに、第1号、第2号、第3号の各技能実習の区分に応じて、認定を受けなければならない。特に第3号技能実習計画については、実習実施者が、「技能等の修得等をさせる能力につき高い水準を満

たすものとして主務省令で定める基準に適合していること」が必要となる。そして実習実施者は、認定を受けた技能実習計画に従って技能実習を行う。仮に違反があった場合には、改善命令や認定の取消しの対象になる。なお、団体監理型の場合、実習実施者は技能実習計画の作成にあたり、実習監理を受ける監理団体の指導を受ける必要がある。

（５）監理団体

技能実習生の受入れについては、団体監理型が97.2%と圧倒的多数を占めており¹¹、現行制度では監理団体が重要な役割を果たしている。監理事業を行おうとする者は、外国人技能実習機構へ監理団体の許可申請を行い、主務大臣の許可を受けなければならない¹²。監理団体の許可には、「特定監理事業」と「一般監理事業」との2つの区分があり、前者の許可を受ければ第1号から第2号までの技能実習に係る監理事業を行うことができる。一方後者の許可を受ければ、「優良」な監理団体として第1号から第3号までの技能実習に係る監理事業を行うことができる¹³（図表7）。ただし、第3号技能実習を行う場合は、実習実施者も「優良」である必要がある。

（図表7）監理団体の許可区分と技能実習

区分	監理できる技能実習	許可の有効期限
特定監理事業	第1号技能実習、第2号技能実習	3年又は5年（注）
一般監理事業	第1号技能実習、第2号技能実習、第3号技能実習	5年又は7年（注）

（出所）法務省・厚生労働省（2019）「外国人技能実習制度について」p.24に基づき筆者作成

（注）前回許可期間内に改善命令や業務停止命令を受けていない場合

11 2018年末、在留資格「技能実習」での在留者ベース

12 監理団体の許可には条件が付されることがある

13 外国人技能実習機構への技能実習計画の認定申請の際に「優良要件適合申告書（実習実施者）」を提出し、機構から優良認定を受ける必要がある

監理団体には許可基準が定められており、主なものは以下のとおりである。

- ①監理団体の「業務の実施の基準」に従って事業を適正に行うに足る能力を有する
- ②監理事業を健全に遂行するに足る財産的基礎を有する
- ③個人情報の適正な管理のため必要な措置を講じている
- ④外部役員または外部監査の措置を実施している
- ⑤基準を満たす外国の送出し機関と、技能実習生の取次に係る契約を締結している

なお①の「業務の実施の基準」の内容は、(一)実習実施者に対する定期検査、(二)第1号技能実習生に対する入国後講習の実施、(三)技能実習計画の作成指導、(四)技能実習生からの相談対応、などである。特に(一)の定期検査については、頻度は3か月に1回以上で、実地確認、在籍実習生の1/4以上との面談、実習生の宿泊施設等の生活環境の確認等が義務付けられている。

ちなみに2019年10月8日現在の許可取得団体数をみると、「特定監理事業」1,421、「一般監理事業」1,277となっており、前者の94.1%、後者の95.1%は事業協同組合である。このように事業協同組合（全約28万）の約9%が監理団体の許可を取得している。外国人技能実習生受入れ事業は、例外的な共同事業とはいえない状況になっているといえよう。

（6）送出し機関

送出し機関とは、団体監理型の受入れ方式により、技能実習生になろうとする者からの求

職の申込みを適切に日本の監理団体に取り次ぐことができる者として主務省令で定める要件に適合するものをいう¹⁴。

技能実習生の選出には、現地の事情に精通している送出し機関が重要な役割を担うことになる。その一方で、これまで、失踪防止等を名目として、技能実習生本人やその家族等から保証金等を徴収している不適正な送出し機関や、技能実習を単なる出稼ぎと捉えて来日する技能実習生の存在が指摘されている。こうしたなか新制度では、技能実習制度の適正な運用を図るために、既述の通り監理団体の許可に当たり、外国の送出し機関について、関係法令の要件に適合することを求めることとされている。また新制度においては、日本国政府と送出し国政府との間で二国間取決めを順次作成することとされている。そして各送出し国政府において自国の送出し機関の適格性を個別に審査し、適正な送出し機関のみを認定する仕組みを構築することとなっている。この取決めは順次行われる予定であるが、二国間取決めが作成され、当該取決めに基づく制度に移行するまでの間は、送出し国政府の公的機関からの送出し機関に対する推薦状が必要となる。当該取決めに基づく制度に移行した後からは、送出しが認められるのは送出し国政府が認定した送出し機関のみとなる。

なお、技能実習生のサインが必要な申請書類（履歴書・雇用契約書・雇用条件書・待遇に関する重要事項説明書・申告書・準備に関し本国で支払った費用明細書等）については、母国語を併記することが求められている。また、監理団体が、監理費に該当しない金銭を送出し機関

¹⁴ 企業単独型の場合は、送出し機関は介在しない

等関係者から受け取った場合は、監理団体の許可取消の対象となる他、6か月以下の懲役又は30万円以下の罰金の対象となる。

（7）技能実習の流れ

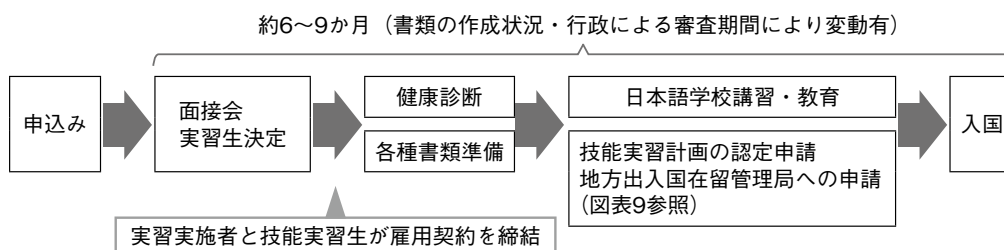
ここでは団体監理型の一般的な技能実習生受入れの流れについて説明する¹⁵。

まず実習実施者は監理団体に、技能実習生を受入れたい旨申し込みを行う（図表8）。

その際には、①技能実習として適した職種であること、②実習生用の寄宿舍（借り上げアパートなど）が用意できること、③社会保険（雇用保険、健康保険、厚生年金）に加入していること¹⁶、④特定の職種によっては特別の要件を満たしていること¹⁷、などが受入れの条件と

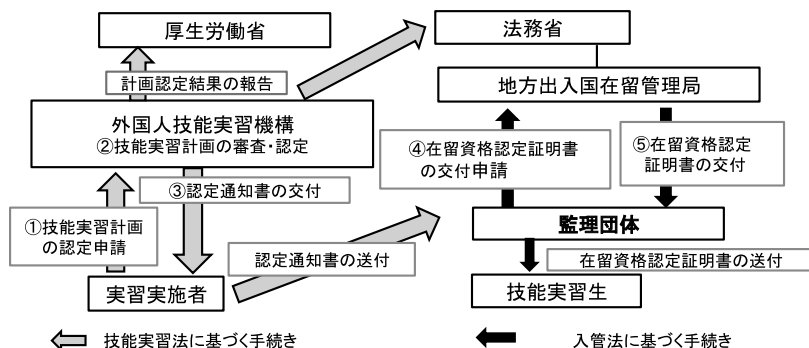
なる。監理団体は、実習実施者の希望（受入れ国、雇用条件・募集条件等）を聴取し、当該情報を基に現地で実習生希望者の募集を行う。送出し機関は、技能実習生希望者からの求職の申し込みを監理団体に取り次ぐ。面接・試験等を経て実習生が決まると、実習実施者はすみやかに実習生と雇用契約を締結し、技能実習計画の認定申請を行い、認定通知書の交付を受ける（図表9）。実習実施者から認定通知書の送付を受けた監理団体は、地方出入国在留管理局に対し在留資格認定証明書交付申請を行う¹⁸。この間実習生は入国前研修を受ける。その後在留資格認定証明書の交付を経て、実習生は日本への入国ビザを取得し来日する。

（図表8）技能実習生受入れの流れ（入国前）



（出所）愛知商工連盟協同組合（2019）「外国人技能実習生の受入れのご案内」等に基づき筆者作成

（図表9）計画の認定と在留資格認定証明書の交付（団体監理型第1号技能実習のケース）



（出所）公益財団法人 国際研修協力機構（JITCO）（2019）『総合パンフレット』p.17に基づき筆者作成

15 事例A、事例B参照

16 適用除外となる個人事業主等は不要

17 介護や自動車設備職種、そう菜製造業職種など

18 監理団体が技能実習生を初めて受入れる場合は、外国人技能実習機構に対し監理団体の許可申請が必要となる

入国後実習生は約1カ月間の研修を受けなければならない（図表10）。2か月目以降は、仕事を通じて技能等を修得する。あくまでも技能移転のための実習であるが、日本人従業員と同様に労働基準法、雇用保険法、健康保険法等、労働者に係る諸法令が適用される。なお、実習実施者は、技能実習を開始したときは遅滞なく、開始した日その他主務省令で定める事項を外国人技能実習機構に届け出なければならない。

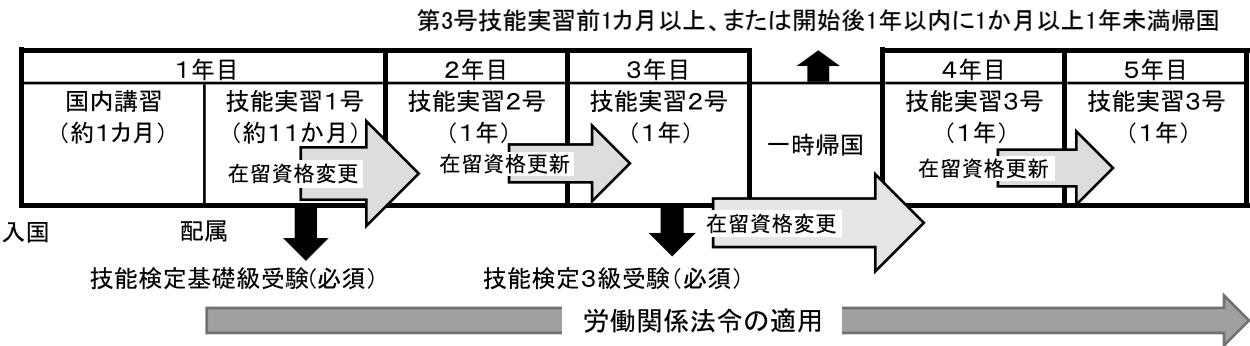
（8）養成講習

技能実習法に基づく新たな技能実習制度では、監理責任者や技能実習責任者等は、主務大臣が適当と認めて告示した機関（養成講習機

関）によって実施される講習（養成講習）を3年ごとに受講することが義務付けられている。具体的には、①監理団体において監理事業を行う事業所ごとに選任される「監理責任者」、②監理団体が監理事業を適切に運営するために設置する「指定外部役員又は外部監査人」、③実習実施者において技能実習を行う事業所ごとに選任される「技能実習責任者」が受講対象者となる（図表11）。

なお監理団体の「監理責任者以外の監査を担当する職員」や、実習実施者における「技能実習指導員」及び「生活指導員」については、養成講習の受講は任意であり義務ではない。しかし、これらの者に対し3年ごとに養成講習を

（図表 10）技能実習生受入れの流れ（入国後）



（出所）図表8に同じ

（図表 11）養成講習の概要

受講対象者の所属	監理団体			実習実施者		
養成講習の種類	監理責任者等講習			技能実習責任者講習	技能実習指導員講習	生活指導員講習
受講対象者	監理責任者	指定外部役員・外部監査人	監理責任者以外の監査を担当する職員	技能実習責任者	技能実習指導員	生活指導員
受講義務	有	有		有		
受講推奨			有		有	有
講習時間（正味）	6時間			6時間	5.5時間	4.5時間

（出所）公益財団法人 国際研修協力機構（JITCO）（2019）『総合パンフレット』p.5 一部抜粋

受講させることが、優良な監理団体又は優良な実習実施者と判断する要件の1つとなっており、受講が推奨されている¹⁹。

2.4 技能実習生の受入れ状況、制度の評価と課題

(1) 技能実習生の受入れ状況

2018年末時点の技能実習生32万8,360人を国籍別にみると、ベトナムが16万4,499人と最も多く、全体の50.1%を占めている。次いで中国7万7,806人（23.7%）、フィリピン3万321人（9.2%）、インドネシア2万6,914人（8.2%）、タイ9,639人（2.9%）の順に続いている（図表12）。

2015年から2018年までの推移をみると、ベトナムが急増、フィリピン、インドネシア、タイも増加傾向にある。一方中国は減少傾向にある。期間中の増減率をみると、ベトナムは+185.7%とほぼ3倍になった。以下中国▲12.7%、フィリピン+70.9%、インドネシア+75.8%、

タイ+58.4%となった。

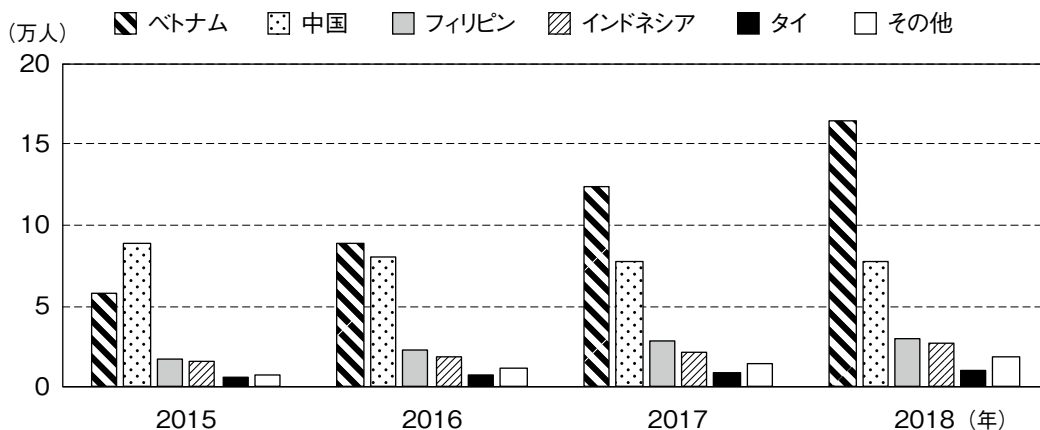
また、職種別に2017年の「第2号技能実習」への移行者数をみると、「食品製造関連」が16,945人と最も多く、以下「機械・金属関係」15,629人、「建設関係」14,339人、「農業関係」10,381人、「繊維・衣服関係」9,857人の順に続いている。

(2) 技能実習生による評価

外国人技能実習機構は、「帰国後技能実習生フォローアップ調査」及び「帰国後技能実習生に対する支援実態等調査」を実施し、2019年10月に調査結果を公表している。各調査の概要については以下の通りである。

「帰国後技能実習生フォローアップ調査」は、技能実習を修了して帰国した技能実習生に対して、帰国後の就職状況や職位の変化、日本で修得した技術・技能・知識の活用状況などについて調査している²⁰。

（図表12）国籍別にみた技能実習生数の推移



（出所）法務省データなどに基づき筆者作成

19 講習受講歴が優良な監理団体の配点基準に含まれている

20 調査対象者は第2号技能実習を修了した技能実習生のうち、2018年8月から11月までの間に自国（中国、ベトナム、インドネシア、フィリピン及びタイ）に帰国（予定を含む）した19,468人で、うち5,257人の有効回答有。無記名、多肢選択方式（一部自由記述欄有）

技能実習の効果についてみると、学んだことが「役に立った」と回答した実習生は全体の98.2%を占めており、アンケート回答者のほぼ全員が効果を実感している。役に立った内容についてみると（複数回答）、「修得した技能」が75.3%と最も多くの回答を集めた。以下「日本での生活経験」（68.5%）、「日本語能力の修得」（68.3%）、「職場の規律」（63.8%）、「仕事に対する意識」（63.0%）、「日本で貯めたお金」（62.5%）、「日本人との交流」（54.4%）、「職場の安全対策」（51.0%）の順に続いている。このように技能実習生による技能実習制度の評価は総じて高い。

帰国後の就職状況についてみると、「仕事を探している」（25.3%）、「雇用されて働いている」（22.2%）、「起業している」（15.0%）、「技能実習3号で戻る」（12.8%）、「雇用されて働くことが決まっている」（9.1%）の順に続いている。また、「雇用されて働いている」、「起業している」、「雇用されて働くことが決まっている」と回答した実習生の従事する仕事内容は、「実習と同じ仕事」が48.2%、「実習と同種の仕事」は19.8%となり、両者を合わせると68.0%となった。

保証金の有無等についてみると、「保証金等はない」が81.5%と大多数を占めている。なお「保証金等を預けた」（13.7%）と回答した実習

生に対し、返還状況について尋ねたところ、「全部返還された」が72.8%を占めた。

最後に実習期間（在留）中の問題の有無についてみると、実習期間中の禁止事項については、「禁止事項がなかった・無回答」が97.1%を占めた。日本在留中にコミュニケーション以外で困ったことの有無については、「困ったことはなかった」が75.3%を占めた。なお「困ったことはあった」（23.2%）の具体的な内容についてみると（複数回答）、「家族と離れて寂しかった」が61.8%で最も多かった。

「帰国後技能実習生フォローアップ調査」は、技能実習生を受入れている監理団体及び実習実施者について、2017年度に帰国した実習生（以下「元実習生」と記す）への帰国後の就職・技能移転に係る支援の実態や実習期間中の技能等の修得状況などについて調査している²¹。

元実習生への就職支援のための支援状況についてみると、「支援を行った」が51.2%と過半数を占め、「支援を行っていない」が36.0%、「無回答」が12.8%となった。元実習生への技能移転を進めるための措置状況については、「執っていない」が48.9%、「執っている」が37.0%、「無回答」が14.1%となった。実習中の技能実習の進捗状況については、「技能実習計画どおりに進んでいる」が94.4%となった。

21 調査対象数2,072、有効回答数1,545、多肢選択方式及び自由記載

(3) 新制度の運用状況

法務省の報告書によれば²²、外国人技能実習機構は実習実施者、監理団体を計画的に実地検査しており、その数は2018年末時点で7,000件以上に上る。技能実習生の母国語相談への対応は2019年2月上旬時点で約2,300件となった。こうした取り組みの結果、法律施行後の失踪率は大幅に低下した（図表13）。

このように新制度が掲げている「適正な実施」や「技能実習生の保護」については、改善が図られている。ただ、同報告書では、失踪、死亡事故等に対する対応体制については、①失踪事案の届け出受理後の証拠収集等の初動対応が必ずしも十分でない、②不法在留等の際の聴取項目が不十分である、などの課題があると指摘している。そして運用の改善方策として、(一)対応の強化、(二)失踪等の防止に資する制度の適正化の一層の推進、(三)入管及び機構の体制の強化、を挙げている。例えば(二)の具体策については、口座振り込み等による報酬支払を求める措置の導入や、在留カード番号を活用した不法就労等の摘発強化などである。

3 特定技能制度

2018年12月の臨時国会において、在留資格「特定技能」の新設を柱とする「出入国管理及び難民認定法及び法務省設置法の一部を改正する法律」が可決・成立した。この改正法は、「特定技能制度」の創設、出入国在留管理庁の設置等を内容とするものである。そして2019年4月1日より新制度による新たな外国人材の受入れが可能となった。

3.1 特定技能制度の概要

(1) 目的、種類

特定技能制度は、深刻化する人手不足に対応するため、「特定産業分野」において、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人材を受入れることを目的としている。「特定産業分野」とは、生産性向上や国内人材の確保のための取り組みを行ってもなお、人材を確保することが困難な状況にある産業上の分野である。

在留資格「特定技能」には技能水準に応じて、「特定技能1号」と「特定技能2号」の2種類がある。前者は、「特定産業分野」に属する相当

(図表13) 技能実習生の失踪状況

〈新規入国当年中の失踪状況の比較〉

年	入国者数 (a)	入国当年の 失踪者数(b)	失踪率 (b)/(a)
2017 (旧制度)	127,657	1,163	0.9%
2018 (新制度)	130,699	658	0.5%
差異：新－旧	3,042	▲505	▲0.4%

〈新規入国後約1年経過時点の失踪状況〉

	2018.2～3の 入国者数(d)	2019.2末時点 失踪者数(e)	失踪率 (e)/(d)
総数	10,626	243	2.3%
旧制度	4,758	158	3.3%
新制度	5,868	85	1.4%
差異：新－旧	1,110	▲73	▲1.9%

(出所) 法務省 (2019a) 「技能実習制度の運用に関するプロジェクトチーム調査・検討結果報告書」 p.50,51に基づき筆者作成

²² 法務省 (2019a) 「技能実習制度の運用に関するプロジェクトチーム『調査・検討結果』報告書」 p.36～64

程度の知識または経験を必要とする技能を有する業務に従事する外国人向けの在留資格である。他方後者は、「特定産業分野」に属する熟練した技能を有する業務に従事する外国人向けの在留資格である。在留期間、受入れ分野、支援機関の有無等両者の主な違いについては図表14の通りである。

なお具体的な「特定産業分野」については、「特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する基本方針について」及び「特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針について」（ともに2018年12月25日閣議決定）の中で定められている。これらの14分野については、分野別運用方針で向こう5年間の受入れ見込み数が決められており、大きな経済情勢の変化が生じない限り、本制度に基づく外国人受入れ数の上限となる。ちなみに最も多い分野は「介護」の6万人で、以下「外食」5.3万人、「建設」4万

人と続いており、合計は34万5,150人となっている²³。また、制度の適切な運用を図るため、分野ごとに所管省庁が協議会を設置する²⁴。

（2）特定技能所属機関と登録支援機関

改正法では、特定技能制度を支える機関として「特定技能所属機関」（受入れ機関）と、「登録支援機関」という2つの機関に関する規定を整備している。

特定技能所属機関とは、特定技能外国人を実際に受入れ支援する企業・個人事業主等である。同機関は、在留資格「特定技能1号」で受入れる外国人材（以下「1号特定技能外国人」と記す）が、「特定技能」の在留資格に基づく活動を安定的かつ円滑に行うことができるようにするための職業生活上、日常生活上又は社会生活上の支援を実施する必要がある。そのため「1号特定技能外国人支援計画」を作成する。

（図表14）在留資格「特定技能1号」と「特定技能2号」の比較

	特定技能1号	特定技能2号
技能水準	相当程度の知識又は経験を必要とする技能分野所管行政機関が定める試験等で確認（第2号技能実習修了者は試験等免除）	熟練した技能分野所管行政機関が定める試験等で確認
日本語能力水準	生活や業務に必要な日本語能力（第2号技能実習修了者は試験等免除）	試験等での確認は不要
在留期間	1年、6か月または4か月ごとの更新、通算で5年を上限	3年、1年または6か月ごとの更新（更新は無制限）
家族の帯同	基本的に不可	要件を満たせば可能（配偶者、子）
支援機関	有（特定技能所属機関、登録支援機関）	なし（支援の対象外）
受入れ分野	下記の14分野 介護、ビルクリーニング、素形材産業、産業機械製造業、電気・電子情報関連産業、建設、造船・船舶工業、自動車整備、航空・宿泊、農業、漁業、飲食物品製造業、外食業	下記の2分野 建設、造船・船舶工業

（出所）法務省データなどに基づき筆者作成

²³ 14分野の中には宿泊、外食業など技能実習制度の移行対象職種に含まれていないものがある

²⁴ 協議会のメンバーは、所管省庁、受入れ機関、業界団体、関係省庁等

登録支援機関とは、特定技能所属機関から委託を受け、同計画の全ての業務を実施する者のことである²⁵。1号特定技能外国人については、これらの2機関による支援の対象となる²⁶（図表15）。

特定技能所属機関の基準については、①外国人と結ぶ雇用契約（特定技能雇用契約）が適切であること、②受入れ機関自体が適切であること、③外国人を支援する体制があること、④外国人を支援する計画が適切であること等が定められている。補足すると、③については、外国人が理解できる言語で支援できること、④については、所要の基準を満たす1号特定技能外国人支援計画を作成し、職業生活上、日常生活上または社会生活上の支援を適正に実施することが求められる。また同機関の義務については、(一)外国人と結んだ雇用契約を確実に履行すること、(二)外国人への支援を適切に実施すること²⁷、(三)出入国在留管理庁への各種届出等である。これらを怠ると外国人を受け入れるこ

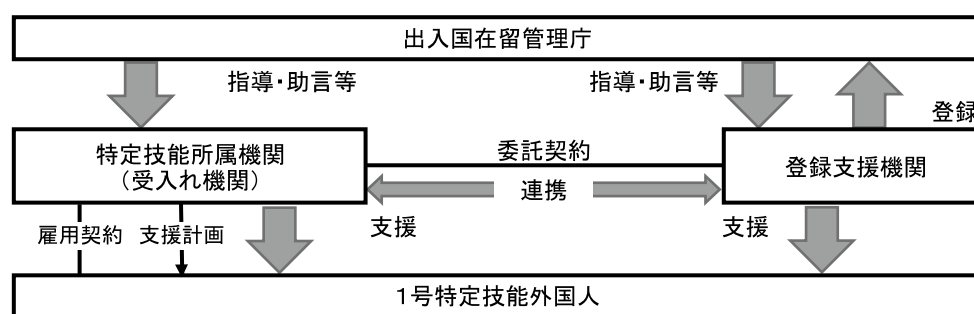
とができなくなるほか、出入国在留管理庁から指導、改善命令等を受けることがある。

一方、登録支援機関として登録を受けるための基準については、①機関自体が適切であること、②外国人を支援する体制が整備されていることなどである。また、義務については、(一)外国人への支援を適切に実施すること、(二)出入国在留管理庁への各種届出等である。これらを怠ると登録を取り消されることがある。

3.2 特定技能制度の特徴

技能実習制度と特定技能制度を比較すると、一定の枠組みの中で外国人材を受入れるという点では両制度は類似している。しかしその目的は全く異なる。すなわち前者は日本の技能・知識等の移転を通じた国際貢献を目的としているが、後者は人手不足対応のために即戦力となる外国人材を受入れることを目的としている。そのため技能水準や在留期間、受入れ機関の人数枠の有無、転職の可否等の点で大きな違い

（図表 15） 特定技能所属機関と登録支援機関の役割



（出所）公益財団法人 国際研修協力機構（JITCO）（2019）『総合パンフレット』p.22 に基づき筆者作成

25 登録支援機関は、出入国在留管理庁長官の登録を受ける必要がある。登録を受けた機関は、登録支援機関登録簿に登録され、同庁ホームページに掲載される。登録の期間は5年で更新可。ちなみに2019.10.3時点で2530件登録されており、このうち事業協同組合は691

26 これに対して在留資格「特定技能2号」で受入れる外国人材は両機関の支援の対象外

27 支援については登録支援機関に委託も可。全部委託すれば上記③の基準を満たす

がある（図表16）。また、特定技能制度では、送出し機関や監理団体はなく、特定技能所属機関が直接海外で採用活動を行うことができる。国内外の斡旋機関等を通じて外国人材を採用することも可能である。職種についてもこれまで認められていなかった宿泊業界、外食産業などへの受入れが可能となった。一方、管理監督体制面については、技能実習制度における外国人技能実習機構のような制度の運用状況をチェックする認可法人はなく、外国人材の監理については受入れ機関に委ねられている。支援機関（特定技能所属機関、登録支援機関）による制度の適切な運用及び外国人雇用者の保護を念

頭においた対応が求められる。

なお特定技能制度施行前に実施したアンケート調査をみると²⁸、当該制度に対する企業の見解については評価が分かれており賛否両論がある（複数回答、N=1,039）。具体的な回答（選択肢）をみると、「歓迎すべき」（29.1%）、「長期的な定住を基本とすべき」（28.5%）、「国内労働力増加の施策を優先すべき」（28.0%）、「既存制度の不備を正すべき」（27.4%）、「外国人の生活支援策を進めるべき」（26.1%）、「運用対象をもっと広く拡充すべき」（23.9%）の順に続いている。

（図表16）在留資格「技能実習」と「特定技能1号」の比較

	技能実習（団体監理型）	特定技能1号
目的	日本の技能等の移転を通じた国際貢献	深刻化する人手不足への対応
在留資格	技能実習	特定技能
在留期間	合計で最長5年	通算5年
入国時の技能水準	前職要件等有	相当程度の知識または経験が必要
入国時の日本語能力水準	介護職種を除いて要件なし	日本での生活および業務に必要な能力
入国時の試験	なし（介護職のみ入国時にN4レベルの日本語能力要件有） ↑ 基本的な日本語を理解できる程度	技能水準、日本語能力水準を試験等で確認（第2号技能実習を良好に修了した者は試験等免除）
送出し機関	外国政府の推薦または認定を受けた機関	なし
監理団体	有	なし
支援機関	なし	有（特定技能所属機関・登録支援機関）
受入れ機関の人数枠	常勤職員の総数に応じた人数枠有	人数枠なし（除、介護分野・建設分野）
活動内容	技能実習計画に基づき、業務に従事しつつ、技能等の修得・習熟に努める	相当程度の知識または経験を必要とする業務に従事する
転籍・転職	原則不可 ただし、実習実施者の倒産等止むを得ない場合や、第2号から第3号への移行時は転籍可	同一業務区分内または試験によりその水準の共通性が確認される業務区分間において転職可能

（出所）出入国在留管理庁（2019b）「在留資格『特定技能』について」p.25に基づき筆者作成

28 前掲日本総研（2019）p.14

4 ケーススタディ

本稿では「団体監理型」の技能実習生受入れ事業に取り組む監理団体（事業協同組合）2組合、実習実施者1社、送出し機関1社、計4先にインタビューを実施した。4先の概要及び技能実習制度への取り組み姿勢や業務の運営状況、現場の実情、制度の評価、今後の対応などを紹介し、中小企業の視点から技能実習制度の意義や、実習生の受入れが中小企業の経営に与える影響、今後の可能性などについて考察を試みたい。なお事例の内容については本稿執筆時点の情報に基づくものである。

4.1 事例調査

(1) 監理団体

【事例A】協同組合若越

所在地	福井県福井市
設立	2001年
出資金	2.5百万円
組合員数	54
組合専従役員数	10名（うち非常勤役員2名）
組合員資格	福井県、石川県、富山県に事業所を有する
組合の形態	異業種組合（非加熱水産加工、そう菜製造業、織布運転、印刷等）
主要事業	技能実習生受入れ（90%以上）、組合員54社のうち53社で受入れ実績有
特記事項	・組合員のほとんどは福井県を基盤としている ・組合専従職員のうち4名は中国人、1名はベトナム人で、全員日本の生活・風習・文化を熟知している ・組合理事長は、「福井県外国人技能実習生受入れ団体連絡協議会」²⁹の事務局長を兼務

²⁹ 県内の18団体により本事業の社会的なイメージの向上を図るために設立。技能実習生が入国後講習を受ける際に必須科目となっている「法的保護情報講習」や情報交換等の事業を実施するなど制度の適正な運営に取り組んでいる

³⁰ 提携している中国の送出し機関25、自治区を除くほぼ全省からの受入実績有

(設立の経緯と外国人研修生・実習生受入れ事業の拡大)

組合の理事長は、2001年5月に食品廃棄物の共同処理等を目的に、同業者4社で「福井県食品加工業協同組合」を設立した。当時理事長会社では、外国で水産物の委託加工処理を行っていたことから、他の3組合員から外国人研修生受入れの要請があり、2002年4月に組合事業として研修生を中国から受入れた。その後地域内の他業種の中小企業からも研修生受入れの強い希望があったことから、組合は2004年1月に異業種組合に形態変更し（組合名も現名称に改称）、本格的に受入れ事業に取り組むこととなった。組合は、2017年12月に「一般監理事業」の許可を取得し、現在までに累計で約1,200名の研修生・実習生を受入れている。第3号技能実習生の受入れも19名（中国17名、ベトナム2名）を数えている。このように、外国人技能実習生受入れ事業は組合の主力事業となっている。

ちなみに2019年3月末時点の実習生の総数は373人で、国籍別にみると、中国345人、ベトナム10人、カンボジア9人、インドネシア9人となっており、圧倒的に中国からの受入れが多い³⁰。また、職種については、非加熱性水産加工、そう菜製造業、織布運転、印刷が多い。

(外国人技能実習生受入れ事業の概要)

組合の事業報告書によれば、組合が行う技能実習生受入れ事業は、①職業紹介事業、②講習事業、③監査指導事業、④その他の事業、

の4つに分類されている。概要は以下の通りである。

①については、組合はまず組合員の条件（希望国、職種、人数等）を聴取する。組合新規加入の場合は、組合員は出資金（1万円）を納入し、組合との間に受入れ契約を締結する。次に希望国の送出し機関と連携して条件適合者を募集し、性格や能力、家庭環境、現在の職場での評価などを調査の上、面接候補者を絞り込む。なお、組合は、信用力、業務運営状況等をチェックし、信頼できる送出し機関を選んでいる³¹。そして組合の責任者が候補者と面接を行い、実習生を決定する³²。実習生は、現地での勤務会社を退職（休職）し、組合員（実習実施者）と雇用契約を締結する。その後の事務の流れについてみると、組合員は組合の支援の下、外国人技能実習機構に実習生毎に技能実習計画の認可申請を提出する。そして認可取得後に組合に認定通知書を送付する。組合は、名古屋出入国在留管理局に在留資格認定証明書の交付申請を提出し、証明書の交付を受け、技能実習生に在留資格証明書を送付する。実習生は母国にて日本入国査証申請を行う。組合の過去の実績からみると、組合員の申し込みから実習生の来日までは7～8か月を要する。なお、入国後の在留カードの更新等行政機関への届け出等の事務手続きなどについても組合が全面的にサポートしている。

②については、実習生の入国前及び入国後に日本語・日本の生活習慣・技能実習に役立つ日本語・日本の労働関係法令、入管法令、技

能実習法、その他技能実習生の保護に関する情報等についての講習を実施する。入国前講習については、組合が送出し国の日本語学校（提携先）に委託している。期間は通常3～4カ月程度となる。入国後講習については、組合事務所で組合専従職員が延べ176時間（1カ月以上）の集合研修を実施し、日本語能力のレベルアップ、日本での生活面・実習面の注意事項を指導している。なおこの研修を通じて、実習生と組合職員との間に信頼関係が構築される。その結果、組合は後述する④の通り様々なトラブル等にも適切に対処することができる。

③については、組合は監理団体として実習実施者（組合員）を監督・指導する立場にあることから、法令に定められた監査及び訪問指導を行い、問題点等については改善方法等を助言している。具体的には、社会保険労務士の資格を有する員外理事が3か月に1回の頻度で組合員事業所を訪問し、関係する帳簿類の閲覧や実習現場、実習生の宿泊所等を直接視認するなどの手法により検査を実施している（実習実施者に対する定期検査）。併せて労務管理についての教育・情報提供を行っている。訪問指導については、組合職員が毎月組合員事業所を訪問している。

④は、技能実習生からの相談受付や、組合員への技能実習支援等①～③以外の事業で、組合員と実習生のコーディネーターとしての業務である。言葉の壁・文化の違いがあることから、組合員だけの力で実習生と円滑なコミュニケーションを確保することは容易ではない。そ

31 中国の場合は、外国への労働者と実習生の派遣を認められている資格証書がある送出し機関の中から、制度の趣旨に沿い適切な運用を行なっているとみられる機関を選出している

32 必要に応じて受入れ先である組合員も面接を行う

のため、実習生は困ったことが起きると会社に相談する前に組合に相談することが多い。彼らにとって母国語に堪能な組合職員の存在は何よりも頼りになる³³。これまでの15年以上に及ぶ組合の対応事例は多種多様である。病気や怪我、事故や事件に巻き込まれた際には迅速かつ適切な対応が必要となってくる。その際にはまず本人の安全を確保し、母国の親族や送出し機関、場合によっては領事館等に連絡し、状況について丁寧に説明している。また、母国の親族の病気等から心理的に不安定になる実習生も出てくることから、カウンセラーのような役割が求められる場合もある。また、日本人からみると些細に思えることがトラブルの火種となることも少なくない。こうした非定型かつ突発的に発生するアクシデントへの対応は、最も労力を要し、現場力や経験が求められる。理事長の言葉を借りれば、組合は「(実習生と組合員の)究極の世話係」として、実習以外の生活面全般で様々な対応を行っている。

なお組合は監理団体として組合員を監督・指導する立場にあることから、受入れ事業については一切勧誘を行っていない。コンプライアンスを最重視し、組合員と協力し、事業の趣旨（開発途上地域等の人材育成）を尊重した対応を心掛けている。

(現場の評価)

外国人技能実習機構をはじめとする行政機関への提出書類は多く、組合の事務負担は大きい。また、突発的なトラブルへの対応には労力を要するが、組合事務局のレベルアップ、ノウ

ハウの蓄積が進み技能実習生受入れ事業の基盤は強固となってきている。その結果、組合員の多様なニーズに柔軟に対応することができる態勢が確立されている。とはいえ受入れ先の組合員は、生活面を含め実習生の教育・指導面で苦勞することは多い。

しかし、若い人材とともに働くことにより、組合員の職場が活性化する。また多様な文化に触れることで、新たな気付きが得られることも多く、日本人従業員のモチベーションにつながっている。また、労働基準法等労働関係法令等を遵守することが求められることから、社内体制を見直し、整備する良いきっかけとなる。そして何と言っても組合員にとっては、副次的に人手不足の解消を図ることができることは大きなメリットであり、彼らが実習期間中会社の安定的な戦力となることで、計画的な業務運営が可能となっている。

(今後の対応)

組合員の要望に支えられ、技能実習生の受入れは増加してきている。そして一度受入れを行った組合員はほぼ全社が再度申し込みを行っており、同事業に対する組合員の期待は年々大きくなってきている。組合は、専従の職員を増員し、キャパシティの増強を図っていく意向である³⁴。また、技能実習生の多くは日本で働くことを希望しており、組合員も（技能実習終了後も）彼らとともに働きたいと考えている。こうしたなか組合は新設された「特定技能制度」による外国人材の受入れを検討しており、9月に登録支援機関の登録を受けた。

33 組合の中国人職員4名及び日本人職員2名、計6名は中国語に堪能である

34 今年度内に2名増員の予定

【事例B】愛知商工連盟協同組合

所在地	本部・国際部本部、国際部金山事務所 …名古屋市東区 他に名古屋市中区、中川区、守山区に事務所、サテライトオフィス有
設立	1973年
出資金	55百万円
組合員数	872
組合専従役員数	70名
組合員資格	愛知県内に事業所を有する
組合の形態	異業種組合（製造業、建設業、サービス業等）
主要事業	技能実習生の受入れ・監理83%、会計・給与計算16%、人事・労務関連サポート1%
特記事項	・各分野の専門家が組合員の問題解決をサポートするワンストップ・オフィスを目指している ・緊急時には土日祝日・夜間を含め組合員ニーズに迅速に対応するために、1時間以内で現場に駆けつけることができる県内での業務に注力

（共同事業の変遷…外国人技能実習生受入れ事業の拡大）

当組合は1973年に設立された異業種組合で、設立以降組合員の共同計算、経営診断、労務管理事業に力を入れてきた。外国人技能実習生受入事業に参入したのは2003年8月で、組合員からの要望に応えベトナムからの技能実習生を受入れた。2005年には中国からの受入れを開始、以降タイ、フィリピン、カンボジア、インドネシア、ネパール、ミャンマー、モンゴルと受入れ国を拡大し、実習生の数も増加が続いた。そして2017年11月に「一般監理事業」の許可を取得、2018年2月には介護実習生監理業務の要件を充足した。2019年にはインドからの技能実習生受入れがはじまった。このように

現在では外国人技能実習生受入れ事業が組合の主力事業となっている。

ちなみに2019年5月末時点の同事業の実績をみると、実習生の累計受入れ総数は3,904人、受入れ企業数は274社となっている。

（外国人技能実習生受入れ事業の概要）

技能実習生受入れについての一般的な手順及び組合の業務については凡そ以下の通りである。

まず組合は、受入れを希望する組合員（実習実施者）と事前に打ち合わせを行い、制度の説明を行うとともに、組合員から受入れ条件等についてヒアリングする。特に実習生が行う業務の内容については技能実習法に細かい規定があることから詳細に聴取する。そして、組合員の事業所を訪問し、実習の現場・作業等の確認を行ったうえで、最適な提案を行い、組合員が納得した後に申し込みを受け付けることになる。受入れ先の組合員の業種をみると、自動車産業関連（プラスチック、金属製部品の製造等）、建設（とび等）などが多い。

次に組合員は、組合の提携している送出し機関のある中国、ベトナム、タイ、カンボジア、フィリピン、インドネシア、ネパール、モンゴル、ミャンマー、インドから受入れ国を選択する。その後組合は、組合員から雇用条件・募集条件（年齢、経験等）などの情報を入手し、当該情報を基に送出し機関と連携し、現地で実習生希望者の募集を行う。組合は面接の前に応募者の身元確認、面談等の一次審査を実施、その後組合員とともに直接面接を行う³⁵。希望が

³⁵ 面接に際しては、原則として組合のバンコク駐在スタッフも同席する

あれば組合員は独自に実技試験を課すこともできる。なお組合では、タイのバンコクに駐在員を常駐させており、同人が受入れ対象国の送出し機関を訪問し、送出し基準を充足していることをチェックしている。具体的には教室等教育現場をチェックするとともに、実習生から法外な手数料を徴求していないか、ブローカーを介在させない体制を構築しているかなどについてヒアリング等により確認している。

実習生が決定すると、組合員は同人と雇用契約を締結する。そして実習生は現地で日本語講習を受ける³⁶。講習は全寮制で1日8時間、週5日、期間は約3カ月で、日本語能力試験N4（基本的な日本語を理解できる程度）合格目標のカリキュラムとなっている³⁷。また、実習生は日本語、日本の文化・習慣についても学習し、教室の整理・整頓・掃除など5S活動を体験する³⁸。一方日本での各種書類作成・手続き等は事例Aの協同組合若越と同様であり、組合から送付された在留資格認定証明書の送付を受けた実習生は、現地で査証申請を行う。

実習生は来日後、講習センターにおいてさらに日本語と日本文化、日本の生活・就業マナー等について1カ月間講習を受ける（全寮制）（図表17）。組合は、実習生が日本で自立した生活ができるような指導を心掛けている。例えばごみの分別ルールを守ることや、近隣住民に迷惑をかけないよう騒音を出さないようにする等の日常生活のマナーについて教えている。講習終

了後、実習生は組合員企業に配属となる。ここまで申し込みから早くても半年程度は必要となる。

（図表17）入国後研修の様子



（出所）当社資料

実習期間中の組合の業務については以下の通りである。

組合は月1回以上の頻度で組合員事業所を定期的に訪問し、監査並びに訪問指導を行っている。具体的には、申請した計画通りに実習が行われていること、給料が適正に支払われていること、法令等を遵守していること等を確認している³⁹。対応するのは実習生の母国語が堪能で、技能実習制度や労働関係法令にも相当程度の知識を有しているスタッフで、彼らは実習生の日々の悩みについて相談を受けるなど生活面についてもサポートしている。また、現場での作業内容についての通訳等にも随時対応している⁴⁰。さらに緊急時には土日祝日・夜間を含めて迅速に対応している⁴¹。他にも在留期間の更

36 組合は入国前講習の業務を現地送出し機関に委託している

37 介護技能実習生についてはN4合格またはこれと同等以上の能力が求められる

38 組合員の要望があれば事前に専門用語などを学習させることもできる

39 スタッフの経験や知識だけでは判断が難しい点などについては、組合員である社会保険労務士、行政書士等に随時相談している

40 国籍によっては組合が委託している外部の通訳に依頼する場合もある

41 組合は母国語の話せるスタッフ20名を有しており、トラブル等にも臨機応変に対応できる

新・変更、在留カードの更新等行政機関への届出等の事務手続き、契約書、雇用条件書の説明補助、入国・帰国便の手配、送迎等についても組合スタッフが対応している。

ちなみに現在組合は、組合員が負担する初期費用を実習生1名につき32万円（実習生入国チケット代、講習費用等）、監理費は月間4.7万円と定めている。既述の通り組合は、法令で定められている監理団体の業務を超えて、組合員の技能実習生受入に係る多種多様な業務を継続的にサポートしているが、対価については、組合員にとって過大な負担とならないよう配慮している⁴²。

（現場の評価）

実習生は日本人とは全く異なる文化を持っている。日本語能力にも個人差があり、十分なコミュニケーションをとることが出来ない者もある。日本人同士のような「阿吽の呼吸」は通用しない。従って実習生を受入れることは、実習実施者の業務内容、業務体制の見直しを行う良い機会となる。実習生の行動指針を明確化するために、会社の理念や方針を徹底すると、彼らはそれを素直に実践するようになり、日本人従業員に好影響が出ることが多い。また、ビジュアルで覚えやすいマニュアルを整備することは、職場内の暗黙知を形式知に変換（見える化）し、社内の共有財産にしていくという効果を生むであろう。このように組合・組合員ともに実習生受入れの効果は質的な面でも大きいと評価

している。

反面、技能実習法上職種の制約が大きいことや、実習生はあらかじめ実習計画で定めた作業しかできないことについては、組合員から不満の声もある。また、技能実習計画の認定許可申請等各行政機関への書類や報告書作成事務の負担は大きい。

（今後の対応）

組合は組合員のニーズに応じていくために、介護実習生監理業務体制の充実・強化を進めていく意向である。具体的には、介護職の監理職員の介護職初任者研修の履修、看護師・ケアマネジャー・介護福祉士等の専門職員の雇用確保に注力する。

また、新設された「特定技能制度」による外国人材の受入れについては、組合員の期待が大きいことから、組合は定款を変更し、2019年8月に登録支援機関の登録を受けた。また、高度外国人材の受入にも対応できるよう、有料職業紹介事業の許可を取得するための準備を進めている。

なお「特定技能制度」については、技能水準の共通性が確認されている業務区分間においては転職が可能となる。そのため外国人に来てもらえるような魅力のある職場にする必要がある。同制度と技能実習制度は目的が異なるが、組合は外国人材の受入れについては同じスタンスで取り組む必要があると考えている。

42 上記の料金体系は2018年8月現在、一般職種の場合。その他公益財団法人 国際研修協力機構（JITCO）年会費、外国人技能実習生総合保険の保険料、外国人技能実習機構認定手数料、技能評価試験受験料、帰国費用などが必要となる

(2) 実習実施者

【事例C】 林民グループ

(中核企業…林民株式会社)

	林民株式会社	株式会社 民テックス	PT.NOAHTEX
所在地	福井県 福井市	福井県 坂井市	インドネシア (カラワン工 業団地)
設 立	1971 年	1990 年	2001 年
資本金	45 百万円	30 百万円	100 万米ドル
従 業 員 数	8 名	17 名	180 名
年 商	約 20 億円	約 2 億円	約 10 億円
業 種	合成繊維織物（主にインテリアカーテン用厚 地素材）の製造		
主 要 設 備	織機 250 台、燃糸機 11 台、乾燥機 5 台、 ドローイングマシン 1 台他		
特 記 事 項	・ 林民株式会社がグループの受注から生産・出荷までのすべてを管理 ・ 株式会社民テックスはグループの国内工場、PT.NOAHTEX はインドネシア工場の位置付け ・ 中核企業の役員がインドネシア常駐（社長と常務が 2 か月毎交代） ・ グループ内にはインドネシア語でコミュニケーションをとることができるマネージャーがいる		

(当社の歩み)

福井県は、北陸織物業の中核的な産地である。なかでも福井市をはじめとする嶺北地方への集中度が高い。林民株式会社は、設立当初は地域の小規模機屋に生地を製造を委託していた産元商社であった。当社設立後は、織物需要が高級化・多様化する一方、韓国・台湾の織物業の成長、プラザ合意による円高の影響等により次第に産地の価格競争力が低下し、機屋の減少が続いた。こうしたなか当社は生産設備を購入し、自社（福井市）で製造するようにな

った。1990年には坂井市にある廃業先の工場を購入し、同地に生産設備を移設し、株式会社民テックスを設立した。その後中国での競合品の生産拡大などを受けて海外製品との競争がさらに激化、当社は海外での生産拠点を確保することを決断し、2001年にインドネシアに現地法人PT.NOAHTEXを設立した。

一方グループの国内生産拠点である株式会社民テックスでは、深刻な人手不足が大きな経営課題となり、中国から技能実習生の受入れを開始した。開始当初は現場の経験があり、意欲の高い人材を受入れることができたが、次第に同社が希望する上海地域からの受入れが困難となり、十分な実習成果を上げることが難しくなった⁴³。そこで、4年前からグループの現地法人が製造拠点を構えるインドネシアから実習生を受入れるようになった。

(外国人技能実習生受入れ事業)

株式会社民テックスの技能実習生受入れ状況、受入れ方式、受入れの流れ、実習生への対応状況及び事業に対するグループの評価などについては以下の通りである。

同社は2007年から中国人技能実習生の受入れを開始し、2016年以降はインドネシア人の技能実習生を毎年3名受入れている。初年度は全員が現地法人の従業員からの選抜者であったが、2年目、3年目については従業員からの選抜は1名で、他の2名は外部から募集した人材である。直近の2019年は全員が外部からの受入れである。なお第3号技能実習生は、同社の

43 上海地域には歴史的に織物関連の生産拠点が有り、同地域出身の実習生は相応に実務経験を有していた。しかし、その後受入れた内陸部出身の実習生は経験が乏しく、日本語能力も十分ではなかった

場合職種の制約上受入れることができないこともあり、現在は第1号及び第2号技能実習生を受入れており、現場のキャパシティを考慮し9名以内としている⁴⁴。受入れ人数の推移、技能実習の区分等の状況は図表18の通りである。なお毎年3名を継続して受入れることは、実習生の不安を軽減し、技能やノウハウの伝承や共有を促す効果がある。すなわち新たに入国する実習生は、6名の先輩に母国語で仕事の経験を伝え聞くことができる。また、仕事や生活について困ったことを相談することもできる。

受入れ方式については団体監理型で、監理団体でありかつ所属組合でもある協同組合若越を通じて実習生を募集し、現地で選出している⁴⁵。またインドネシアにはグループの現地法人PT.NOAHTEXがあることから、送出し機関とのコミュニケーションも円滑で、関係者間の意思の疎通も図られている。

実習生選出の流れについては、募集、スクリーニング、面接を経て、候補者を絞り込む。そして候補者は、約4か月間 PT.NOAHTEXの工場で実務を経験する。この間に当社グループは候補者各人の適性を確認し、最終的に実習

生を決定する。その後送出し機関が入国前研修を行う。このように実際に現場を経験することで、ミスマッチを防ぐことができる。現地に生産拠点を構えている当社グループの大きなアドバンテージといえるであろう。なお、技能実習生受入れに係る事務手続きに関しては、監理団体のサポートが手厚いことから、それほど負担を感じていないという。ただ、技能実習法施行後は、技能実習計画の履行状況、技能実習記録等実習の進捗状況について細かい管理が求められるようになった。この点現場の負担は大きくなっている。

実習生への対応についてはこれまで大きな問題は発生していない。当社グループのマネージャーは、日頃からPT.NOAHTEX(インドネシア)社員との連絡をインドネシア語にて行っているため、実習生とも相応にコミュニケーションをとることができる。また、文化や風習についてもある程度理解している。例えば、実習生の多くはイスラム教徒であることから、仕事場に「祈祷室」を作り、勤務中の礼拝を認めている。宿舍内には、メッカの方向を示す矢印を設置している。安全性に問題がないと認められる場合は、

(図表18) 株式会社民テックスの技能実習生受入れ状況

年	受入れ人数	帰国人数	第1号 技能実習生 (A)	第2号 技能実習生 (B)	実習中の実習生 (A) + (B)
2016	(インドネシア) 3	(中国) 2	(インドネシア) 3	(中国) 4	7
2017	(インドネシア) 3	(中国) 2	(インドネシア) 3	(中国) 2 (インドネシア) 3	8
2018	(インドネシア) 3	(中国) 2	(インドネシア) 3	(インドネシア) 6	9
2019	(インドネシア) 3	(インドネシア) 3	(インドネシア) 3	(インドネシア) 6	9

(出所) 取材に基づき筆者作成

44 当社の現在の受入れ人数枠は、常勤職員総数からみて第1号技能実習生の人数枠は3名、第2号は6名が上限となっている

45 【事例A】 参照

勤務中のヒジャブの着用も認めている。

また、当社は実習生の生活環境などにも気を配っている。宿舎にはWi-Fiを設置しており、実習生がスマートフォンなどで本国の家族や友人等と連絡をとることができる⁴⁶。安全確保のために避難梯子を2基設置し、避難訓練を実施している。健康診断は年2回実施している。さらに日本での思い出になるように、3年間の実習期間中に1回国内旅行を企画しており⁴⁷、基礎級の試験終了時などの節目のタイミングでは、気分転換のために近隣の名所への観光やショッピングの時間を設けている⁴⁸。なお賃金については最低賃金を上回る水準に設定している。

(現場の評価)

当社グループは、技能実習生の受入れのメリットは大きいとみている。株式会社民テックスが、現在当地で日本人従業員を募集しても雇用を確保することは困難である。こうしたなか実習生の技能習得のための就労が、副次的に同社の操業維持に大きく貢献している。実習生受入れに係る費用や事務負担は決して小さいものではないが、そのデメリットを上回る効果があるとみている。

なお、同社では制度の趣旨に沿い、実習生が帰国後に同業種の現場で働く場合に日本で習得した技術を活用できるよう指導・教育している。しかし、業界全体についての知識の蓄積が一定程度ないと、なかなか応用が利かない。日本の繊維や織物について勉強し、ひととおりの

基本的な知識を身に着けるためには相当程度の日本語能力が求められる。3年程度の実習期間ではそのレベルまでに至らないとみている。

(今後の対応)

株式会社民テックスは、すでに優良認定適合者（実習実施者）の要件を充たしていることから、申請を行い優良基準適合者となる方針を固めている。優良基準者となれば実習生の受入れ人数枠は第1号技能実習生が6名、同第2号が12名となる⁴⁹。しかし、同社は、現在の設備・人員等の受入れ能力を考慮した場合、責任をもって教育・指導できる実習生の人数には限りがあり、現行体制の場合は、実習生9名程度の受入れが限界とみている。

当社グループは法令等の改正に左右されることなく、今後も技能実習生とWin-Winの関係を構築し、双方が技能実習の成果を享受できるよう制度の運用を心掛けていく意向である。

(図表 19) 実習状況



(出所) 当社資料

46 本国から持ち込んだスマートフォンが使用できることから、日本で携帯電話の契約をする必要がない

47 前回は東京を旅行した

48 実習生の希望する観光名所やショッピングエリアに案内し、観光や買い物を楽しんでもらっている

49 監理団体である協同組合若越（事例A）はすでに「一般監理事業」の許可を得ている

(3) 送出し機関

【事例D】リネットジャパングループ株式会社

所在地	(本社) 名古屋市 (東京支社) 東京都千代田区 (商品センター) 愛知県大府市内に2箇所
設立	2000年
資本金	9.7億円
従業員数	約600名(国内300、海外300)
主な事業	カンボジア事業54%、ネットリユース事業(NET OFF) 39%、ネットリサイクル事業7%
ビジョン	ビジネスの力で社会課題を解決する
沿革	・2014年1月環境省・経済産業省より初の全国エリア対象となる小型家電リサイクル法の認定を取得 ・2016年2月東証マザーズ上場 ・2018年1月カンボジア人材の送出し事業を目的として、現地法人METREY HR CO.,LTD.(現連結子会社)を設立
特記事項	・日本最大級の中古書店NET OFF(本、DVD、ゲームソフト、ブランド品等の宅配買取)を運営 ・ネットリサイクル事業では全国約200の自治体と提携 ・2019年9月期業績予想…売上81億円、経常利益4.5億円 ・2021年度には年間1,000人の外国人材を日本に送出す計画

て小型家電を回収するネットリサイクル事業及びカンボジア事業が成長し、3つの事業が柱となっている。そしてカンボジア事業の一環として、現地法人METREY HR(メットレイHR)が人材送出し事業を実施している。

なお、カンボジア事業は、2013年に社会貢献活動の一環として始めた取り組みで、これまで国際協力機構(JICA)の3つのプロジェクトに取り組んできた。1つ目は、機械化が遅れている同国の農業に対する安価な中古農機の提供による収量拡大と、農家の自立支援である。2つ目は現地における自動車整備士の人材育成で、現在は現地労働・職業訓練省とe-Learning事業を共同で進めている。また、人材事業のみならず、3つ目の事業としてファイナンスの力で貧困問題の解決を図る取り組みにも力を入れている。その結果、当社の同国での事業は、車両販売、リース、マイクロファイナンス、人材の送出しの4事業に拡大している。

(設立の経緯と事業の概要)

創業者である当社社長は、1998年5月にブックオフコーポレーション株式会社の起業家支援制度の第1号として、株式会社ブックオフウェブを設立した⁵⁰。その後社長は、2000年7月に株式会社リサイクルブックセンターを三重県四日市市に設立した。これが現在の当社である⁵¹。

当社の事業構成の推移をみると、2016年の上場時までは、ネットリユース事業が業務の中心であった。しかし現在では、宅配便を活用し

(外国人技能実習生送出し事業)

—送出し機関METREY HRの取り組み—

当社は、カンボジアにおける産業技術発展のため、2018年1月に現地パートナーと共同でMETREY HRを設立した⁵²。同社は、カンボジア政府から認定を受けた送出し機関で⁵³、現在資本金は2億クメールリエル(約5百万円)、従業員は12名(日本人5名、カンボジア人7名)である。業務については、同国政府と提携し、同国最大の国立職業訓練大学校である「National Polytechnic Institute of Cambodia

50 ブックオフコーポレーションの100%子会社として設立されたが、2006年8月親会社に吸収合併された

51 2000年12月、2005年10月に商号変更、その後2014年10月に現商号となった

52 METREYとは、カンボジア語で「親善」や「友好」を意味しており、送出し事業が日本とカンボジアの架け橋となることを願って命名された

53 カンボジア政府の認定送出し機関は77。同社はこのうちの1つである(2019.07.22https://www.otit.go.jp/soushutsu_kikan_list/)

(以下「NPIC校」と記す)」内に送出し事務所を開設し、日本語教育・自動車整備等の研修を実施している。ちなみに同校の2019年1月時点の生徒数は3,170名で、電気工学（930名）、土木工学（797名）、自動車工学（629名）、機械工学（318名）等のコースがある。

同社は送出し人材の質に強いこだわりを持って事業に取り組んでいる。すなわち若くて良質な人材を選抜し、候補者のきめ細やかなスクリーニングを経て、優秀な人材を推薦している。さらに日系送出し機関の強みを活かして、日本の現場を念頭においた専門家による技術指導、日本人教師による日本語教育を実施するなど入国前研修にも力を入れている。また、日本国内に支所があり⁵⁴、送出し側と受入れ側が一体となったワンストップサービスを提供できる点も大きな特徴であり、他機関との差別化につながっている。具体的なビジネスの流れ、業務の内容については以下の通りである。

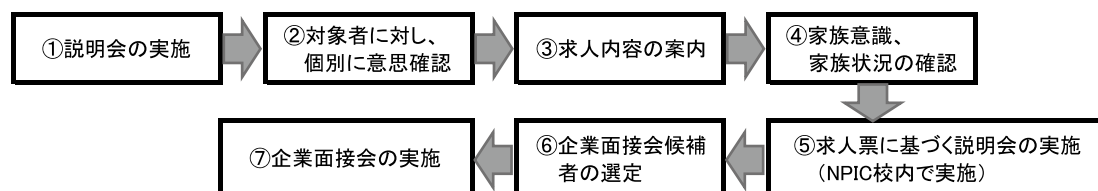
選抜については、NPIC校をはじめ、労働・職業訓練省管轄の工科大学・職業訓練校出身者等各専門分野の学習経験を有する候補者から推薦を行う。例えばNPIC校卒業生の場合、

2年制の場合1,800時間以上、4年制の場合は3,600時間以上の専門教育を受けており、すでに基礎的な専門技術を保持している。推薦の際には7段階に及ぶスクリーニングを実施し、ミスマッチを回避するよう心掛けている（図表20）。面接時には職種に係る出身校の成績証明書や職歴・スキル概況についての書類提出が可能である。また、対面面接と同時に日本の現場事情を熟知している専門家の指導の下、対象職種の素質・スキルを把握するための実技テストを実施している。

技術指導は150時間の技能講習で、例えば自動車整備職種の場合は、座学のみならず実習を行う（図表21）。教育に必要な機材は日本から持ち込んでおり、2級自動車整備士、自動車検査員、職業訓練指導資格を有する日本人の整備士が指導する⁵⁵。そして「日本でよくある点検や多頻度作業の基礎知識を習得し、安全に正確かつ効率を意識した作業ができる」ことを目標に知識・技能訓練に取り組んでいる。

日本語教育については、日本国内の日本語学校で「日本語教師」として長年経験を積んだ日本語専任講師が教鞭をとる。職場への適応を目

（図表20）METREY HRの実施している技能実習生候補者のスクリーニング



（出所）リネットジャパングループ株式会社（2019）「カンボジア政府と連携した技能実習生派遣について」p.4

54 同社はリネットジャパングループ株式会社の名古屋本社内に日本支所を設置している

55 機械職種教育についてはカンボジア人が指導しているが、同人は日本で海外技術研究員として工作機械技術を学び、職業訓練指導員資格を保有している（日本語も堪能）

標に、「話すこと」「聴くこと」にフォーカスした指導を行っており、1,500語の語彙習得、タスクシラバス⁵⁶による多様な場面学習、職場シーンでの会話力習得などに取り組む。500時間、標準4か月の学習期間により日本語能力試験N4合格レベル到達を目標としている。

(図表21) 自動車整備の研修状況



(出所) 当社資料

同社は、カンボジア・日本両国のニーズが高い自動車整備士の育成・送出しから業務を開始した。そしてカンボジアの労働・職業訓練省が管轄する職業訓練校（全国39校）との連携を挙げながら、日本から要請のあるすべての職種に対応できる人材発掘から選抜、育成に取り組んでいる。職種は大半が自動車整備士であるが、NPIC校の卒業生を中心に電気、電子、金属加工、食品加工、外食、宿泊等に拡大しつつある。

同社は、質の高い人材を日本に送出すことを何よりも重視しており、実習生の選考と教育にかかる手間やコストを惜しまず事業に取り組んでいる。実習実施者の期待に応える人材を安定的に送り出すことが同社の知名度、信用力の

UPにつながり、自ずと業績向上につながっていくとみている。

(今後の対応)

リネットジャパングループ株式会社（含、METREY HR）としての外国人材の送出し・育成に係る今後の事業展開については以下の通りである。

カンボジア人材の送出し事業については、1,000人規模の送出しに向けて、同国政府からNPIC校の隣接地1ヘクタールを賃借し、日本への就職向けの研修センター兼寄宿舍の建設を計画している（2019年秋に着工予定）。これにより教育環境が一段と整備されるとともに、送出し人数も飛躍的に増加するとみられる。

また、外国人材の送出し国の拡大を検討しており、2019年4月にインドネシアの送出し機関と人材送出し事業に関する業務提携契約を締結した。さらに2019年5月にミャンマーの日本語学校と業務提携し、同校の関連送出し機関を通じて日本への送出しを開始する意向である。

外国人材の育成については、METREY HRで培ってきたノウハウを活かして監理団体から入国後研修業務を受託することや、留学生の研修・資格取得をサポートする業務への進出を検討している。

なお、新設された「特定技能制度」による外国人材の受入れについては、前向きに取り組んでいく意向で、当社は2019年8月に登録支援機関の登録を受けている。

⁵⁶ 場面と課題を与えてその課題を達成することを目標とする。同社は『できる日本語 初級』を教材にして、イラストをみながら実際に遭遇するであろう場面・状況でどのような日本語を使うか学び、ロールプレイやプレゼンテーションを通じて会話力の向上を図っている

4.2 考察

現行の技能実習生受入れ事業で重要な役割を果たしている監理団体の事例として、属性の異なる2つの事業協同組合を取り上げた。**事例A（協同組合若越）**は地方圏に立地する中規模組合で、当該事業に特化している。**事例B（愛知商工連盟協同組合）**は都市圏の大型組合で、組合員の総合支援の一環として当該事業に取り組んでいる。

両組合はともに15年以上の業歴があり、多数の実習生を受入れてきた。ノウハウ・経験の蓄積は十分で、「一般監理事業」の許可を取得している「優良」な監理団体である。実習生の選出方法や入国後講習等についての相違はあるものの、コンプライアンスを重視し、受入れに伴う膨大な事務を適正に処理し、組合員（実習実施者）を管理監督している。しかしながら、両組合ともにこうした定型的な業務よりも、組合員と実習生のコーディネーターとして様々な非定型業務やアクシデントへの対応に力を入れている点が注目される。

技能実習の現場では、言葉や文化の違いなどから、組合員だけの力で実習生とコミュニケーションをとることが難しい場合が多い。実習生の病気や怪我、事故や事件の際には迅速な対応が求められることになる。両組合はありとあらゆる組合員のSOSに応えていく「究極の世話係」としての役割を果たそうと努めていることが取材から読み取れる。このように監理団体の責任は重く、かつ技能実習や実習生の生活の現場で突発的に発生する様々な問題を解決するために、機動的かつ柔軟な対応が求められる。技能実習生受入れ事業は、間違っても生半可な

軽い気持ちで始められるような業務ではない。「相当の覚悟」が必要になってくる。

また、実習実施者の**事例C（林民グループ）**をみると、実習生受入れのための費用や事務負担が大きいことが窺える。加えて、実習生の生活環境などにも様々な気配りが必要であることがわかる。

しかしながら、それでも実習生を受入れるメリットは大きい。**事例A**、**事例B**によれば、現場では、若さと日本人にはない新鮮な感性が職場の活性化、新たな気付きや発見をもたらすと評価している。そしてそれが受入れ先である実習実施者の行動指針の明確化、業務内容や手順の見直し、マニュアルの整備等、社内体制や業務の効率化につながっている。また、**事例C**の現場では実習生の受入れが副次的に人手不足を解消し、操業維持に貢献している。もちろん実習生の就労目的は、技能等の修得・習熟・熟達を図ることが本旨であり、事例先はこれを念頭におき、技能実習計画に沿い実務指導を継続している。実習生は原則として実習期間中の転籍は認められていないことから、彼らは同社にとって安定的な戦力となっているのである。

以上総じてみると、実習生受入れのメリットはデメリットを上回っている。そのため一度実習生を受入れた実習実施者は、ほぼ100%継続的な受入れを希望するという。一方実習生についてもその多くは引き続き日本で働くことを希望している。実習生受入れ事業は、双方から高い評価を得ており、監理団体に対する期待はますます大きくなってきている。

ただこれらの評価や知見については、実績のある優良な監理団体の指導・サポートのもと、

実習実施者が適正に技能実習を実施している事例から得られたものである。制度の適正な運用が前提となることを忘れてはならない。

なお送出し機関の**事例D（リネットジャパングループ株式会社）**は、技能実習制度の目的・趣旨に沿い、カンボジアの「人づくり」を後押しする取り組みといえる。それゆえ送出し人材の質に強いこだわりをもっており、日本での技能実習により同国の将来を担う技術者を育成していく意向である。そして送出しに際しては、実習生の家族意識、家族状況を確認するなどきめ細やかな対応を行うなど、カンボジアと日本の架け橋となることを心掛けている。

ちなみに「特定技能制度」については技能実習制度と目的が異なっており、制度上の違いも大きい。しかし、両制度とも外国人材の職業生活上、日常生活上または社会生活上の支援を適正に実施し、彼らの潜在的な力を引き出していくことが重要となる点は共通しているのではないだろうか。

おわりに

外国人技能実習生は、送出し国とわが国の架け橋となる貴重な「人材」となる。労働需給の調整の手段として技能実習制度の利用を検討するのは言語道断である。制度の目的・趣旨を踏まえ、実習生の保護を図りつつ、計画的に技能等を伝授していくことが、結果的に受入れ先企業の職場を活性化し業務の改善につながる。また彼らのレベルアップに伴い、人手不足感が解消され、安定的な業務運営を行うことができるのである。

技能実習生受入れ事業に取り組む中小企業には重い責任が課せられている。現場の苦勞も少なくないであろう。しかし、制度を適正に運営し、実習生と円滑なコミュニケーションを心掛けることで、得られるメリットは大きい。技能実習生という「人材」の育成を支援し、その成長を促すことが、中小企業の経営改善に寄与するものと確信している。

【取材先】

取材日	取材先	備考
2019.06.13	愛知商工連盟協同組合	監理団体【事例B】
2019.06.18	協同組合若越	監理団体【事例A】
2019.07.03	公益財団法人 国際研修協力機構（JITCO）	総合支援機関
2019.07.19	リネットジャパングループ株式会社	送出し機関【事例D】
2019.07.23	林民株式会社、株式会社民テックス	実習実施者【事例C】

【参考資料】

- 愛知商工連盟協同組合（2019）「外国人技能実習生の受入れのご案内」
- 外国人技能実習機構（2019）「平成30年度技能実習制度に関する調査」
- 厚生労働省（2007）「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」
- 厚生労働省（2019）「『外国人雇用状況』の届出状況まとめ（平成30年10月末現在）」
- 公益財団法人 国際研修協力機構（JITCO）（2019）『総合パンフレット』
- 総務省（2018）「労働力調査」
- 協同組合若越（2019）「外国人技能実習生受入についての御案内」
- 出入国在留管理庁（2019a）「新たな外国人材の受入れについて」
- 出入国在留管理庁（2019b）「在留資格『特定技能』について」
- 立川和平（1997）「福井合織織物産地の構造変化」『経済地理学年報』第43巻第1号
- 日本総研（2019）「『人手不足と外国人採用に関するアンケート調査』結果」
- 法務省（2019a）「技能実習制度の運用に関するプロジェクトチーム『調査・検討結果』報告書」
- 法務省（2019b）「平成30年末現在における在留外国人人数について」
- 法務省・厚生労働省（2019）「外国人技能実習制度について」
- リネットジャパングループ株式会社（2019）「カンボジア政府と連携した技能実習生派遣について」

【参考 URL】

- 愛知商工連盟協同組合（HYPERLINK "<https://www.aishoren.or.jp/>" 2019.06.11 アクセス
- 外国人技能実習機構（HYPERLINK "<https://www.otit.go.jp/>" 2019.10.15 アクセス
- 厚生労働省（HYPERLINK "<https://www.mhlw.go.jp/index.html>" 2019.08.27" <https://www.mhlw.go.jp/index.html> 2019.08.27 アクセス
- 公益財団法人 国際研修協力機構（JITCO）（HYPERLINK "<https://www.jitco.or.jp/>" 2019.08.28" <https://www.jitco.or.jp/> 2019.08.28 アクセス
- 出入国在留管理庁（HYPERLINK "<http://www.immi-moj.go.jp/index.html>" 2019.10.08" <http://www.immi-moj.go.jp/index.html> 2019.10.08 アクセス
- 林民株式会社（HYPERLINK "<https://www.tamigp.co.jp/info/company.html>" 2019.07.01" <https://www.tamigp.co.jp/info/company.html> 2019.07.01 アクセス
- 法務省（HYPERLINK "<http://www.moj.go.jp/>" 2019.08.27" <http://www.moj.go.jp/> 2019.08.27 アクセス
- リネットジャパングループ株式会社（HYPERLINK "<https://corp.renet.jp/>" 2019.08.19" <https://corp.renet.jp/> 2019.08.19 アクセス
- METREY HR CO.,LTD.（HYPERLINK "<http://metreyhr.asia/>" 2019.08.19" <http://metreyhr.asia/> 2019.08.19 アクセス