

■ よくある質問まとめ

	中	小	質問	答え
1	1. 制度	制度	外国人技能実習制度とは、どんな制度ですか？	諸外国の青壮年労働者等を日本に受け入れ、日本の産業・職業上の技術、技能を修得してもらい、その国の経済発展を担う人材育成を目的としたもので日本の国際貢献・国際協力の重要な一翼をになっている公的な制度です。
3	1. 制度	制度	どうやって受入れるのですか？	制度を利用して実習生を受入れるためには、出入国管理局や地方自治体等各種の申請・手続きが必要となります。その書類の種類と数量は膨大で一朝一夕にできる物ではありません。ですから、これらの申請・手続きに必要な書類作成等は全て当組合が行っております。企業様は、当組合担当者とのヒヤリングに沿って手続きをすれば結構です。どうぞお気軽に電話下さい。⇒ こちらのフローチャートをご覧ください。
8	1. 制度	制度	外国人技能実習生はすぐに受け入れる事ができますか？	相手国での候補者面接を実施後、実習実施機関である受入企業様への配属までは、余裕をみて約6ヶ月程度必要になります。詳しくは「受入れの流れ」をご確認下さい。
27	1. 制度	制度	外国人技能実習制度とはどのようなものですか？	開発途上国等の青壮年を日本の産業界に受け入れ、技能等を習得してもらう制度です。技能移転を図ることで、その国の経済発展を担う人材育成を目的とし、我が国の国際協力・国際貢献の重要な一翼を担っています。
28	1. 制度	制度	外国人受入れ事業とはどのようなものですか？	企業様からの申し込みを受けて、当組合(監理団体)が責任を持って実習生を受け入れ、その監理の下、企業様(実習生受入れ機関)にて実習を行う事業です。
86	1. 制度	制度	どうやって受入れるのですか？	この制度を利用し技能実習生を受入れるためには、各種の申請・手続きが必要となります。しかし、とてもではありませんが、一朝一夕にできる物ではありません。ですから、これらの申請・手続きは全て当組合が行っております。企業の皆様は、選任します当組合担当者とのヒヤリングに沿って手続きを頂ければ結構です。
9	1. 制度	人数枠	何人でも外国人技能実習生を受け入れる事ができるのでしょうか？	受け入れられる企業様の雇用されている社員の人数により、一年間で受け入れ可能な最大人数枠が決められています。詳細は「外国人技能実習生制度とは」をご確認下さい。
50	1. 制度	人数枠	受入は何人までですか。	雇用保険加入者数により、人数が決まっています。詳しくはこちらをご覧ください。
32	1. 制度	人数枠	実習生の受入れ人数枠はどのようになりますか？	受け入れることができる実習生の人数枠は、受入れ企業様の受入れ形態や常勤職員の規模により違いがあります。例えば、常勤職員が50人以下の場合、毎年3人まで、51人以上の場合、毎年6人までとされています。
63	1. 制度	人数枠	受入人数枠を知るための介護職等の常勤職員とは、介護職以外にどこまで含まれるのでしょうか？	人数枠の算定基準に含まれる介護職員とは、「介護等を主たる業務として行う介護職員」を指します。例えば、介護施設の事務職員や就労支援を行う職員、看護業務を行う看護師及び准看護師はこれに含まれません。一方、医療機関において、看護師や准看護師の指導の下に療養生活上の世話(食事・排泄・清潔・入浴・移動等)を行う、診療報酬上の看護補助者や、当該看護補助者の指導を同一病棟で行っている看護師及び准看護師は、算定基準に含まれます。
66	1. 制度	人数枠	実習実施者が優良でなくなった場合、優良基準適合者の技能実習生人数枠はどうなるのですか？	実習実施者が優良でなくなった場合でも「優良枠」で受け入れた技能実習生については、認定計画が取り消されない限り、目下希望する限りそのまま維持されます。1号技能実習生は1号技能実習計画が有効な期間及び、特例により2号技能実習が修了するまで同一実習実施者の下で技能実習できます。なお、優良基準に適合しなくなれば新規の受け入れ人数枠は基本枠に戻ります。
48	1. 制度	職種	どんな業種でも受け入れることができますか。	2016年4月1日現在合計74職種133作業について、3年間の実習が可能です。その他の職種についてはお気軽にお問い合わせ下さい。
2	1. 制度	職種	どんな職種でもいいですか？	⇒ こちらの表をご覧ください。
10	1. 制度	職種	どのような業種・職種でも3年間の技能実習を受けられるのでしょうか？	外国人技能実習生制度の目的が技能習得であるため、技術を伴わない単純な作業を反復する業種やサービス業などの業種では、技能実習生の受け入れを行うことはできません。「技能実習移行対象職種」に該当する事業を実際に行われている事が条件となります。ただし、1年間以内の受け入れの場合には、その限りではない場合もありますので、直接弊組合にお問い合わせ下さい。
77	1. 制度	職種	どんな職種でも技能実習生は受け入れ可能ですか？	受け入れ可能な職種は基本的に技能実習法の要件を満たすもので、同一作業の単純反復でない81職種145作業のみとなっています。協同組合FUJIは、主に製造業、農業畜産関係、建設、土木関係、食品製造関係で受け入れ可能です。※貴社が3年または5年間の受け入れが可能な職種かどうかお調べいたします。お気軽にお問い合わせください。※適応職種の詳細は、厚生労働省ホームページの技能実習計画審査基準・技能実習実施計画書モデル例・技能実習評価試験試験基準よりご確認ください。
83	1. 制度	職種	どんな職種でも対応できますか？	技能実習2号口(2年目以降)に移行するためには講習で修得した技術、技能又は知識が一定のレベルに達しているかどうかの評価(技能実習成果の評価)を受ける必要があります。また技能実習で修得する技術、技能又は知識も評価できる必要があります。その評価システムが整備された技術、技能又は知識を職種・作業で分類しています。現在、移行可能な職種は74職種です。
72	1. 制度	講習	入国後の講習期間は？	協同組合FUJIは約1ヶ月です。技能実習生に対しては、通常、技能実習時間全体の6分の1(約2ヶ月)の集合講習が義務づけられていますが、協同組合FUJIの技能実習生は、送出国で4ヶ月の事前講習を実施しているため、技能実習時間全体の12分の1(約1ヶ月)に短縮することができます。

■ よくある質問まとめ

中	小	質問	答え
82	1. 制度	講習	講習期間と技能実習との違いは何ですか？
			<p>・講習期間</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 法令・指針に定められた期間(30日間)において、日本語講習・法律・交通ルール・消防等の緊急対応・職業知識等を受講する。 2. 労働者ではないので、就労は認められない。 3. 生活の実費としての講習手当が支払われる。 4. 雇用前健康診断の受診を行う。 5. 国民健康保険・国民年金への加入義務。 <p>・技能実習</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 雇用契約を締結し、実務を伴った技能実習。 2. 労働者として取扱われるので、時間外・休日労働が行える(労使協定必要) 3. 労働の対価として賃金を支払われる(各都道府県の最低賃金以上) 4. 社会保険・労働保険が強制適用される 5. 処遇は日本人従業員と同等とすること。
21	1. 制度	期間	技能実習期間は何年ですか？
			技能実習1号は1年間、技能実習2号は2年間の合計3年間です。また優良な企業・監理団体の基準を満たした場合は、技能実習3号の2年間がプラスされ、技能実習1号から技能実習3号まで合計5年間継続することが可能です。(技能実習2号から3号へ移行する時に一時帰国の必要あり)
41	1. 制度	期間	実習期間は？
			<p>最長3年です。</p> <p>原則は1年の実習からスタートですが、1年の実習終了時に技能試験を受けることができ、合格すればビザ申請をし、さらに2年間の在留許可が下ります。これまで当組合で技能試験に不合格となった実習生はいません！</p>
57	1. 制度	期間	滞在期間は何年ですか。延長可能ですか。
			現行法では最長3年の受け入れが可能です。
64	1. 制度	移行	介護技能実習生の受け入れについて、3年もしくは5年の実習期間満了後に就労ビザなどを取得し継続して働いてもらうことは出来ますか？
			<p>現在の入管法では残念ながら出来ません。技能実習制度は日本で学んだ技術や知識を祖</p> <p>国で活かすための国際貢献、技能移転政策です。したがって、本国内で同業種についてもらうことを求められます。</p> <p>しかし、平成30年1月3日の情報ですが、「技能実習生が介護福祉士の試験に合格することが出来れば日本で働き続ける事が出来るよう、制度の見直しを行う。」との記事が新聞に掲載されております。制度自体の見直し法案が可決されることになれば、介護福祉士を取得した技能実習生は、在留資格「介護」で長期に渡り働き続けることが出来るようになります。弊社ウエル国際技能協力センターでは、介護現場での海外人材受入の経験を活かし、ベトナム語、中国語対応の動画教材やレベルごとの介護テキストをご用意いたしております。</p> <p>入国前～配属～5年満了までに技能実習生が介護福祉士に合格できるよう、トータル的にサポートさせていただきます。</p>
68	1. 制度	移行	3号技能実習生は、2号修了6か月前に、移行希望し、他の監理団体との受入に関する事前調整をすることになっていますが、事前に決まっていない場合は3号に移行できないのでしょうか？
			<p>2号技能実習の目標であり、3号技能実習移行のための技能検定3級及びそれ相応の技能評価試験の受験は、2号終了6か月前までです。</p> <p>それは、3号技能実習移行の実習生は、2号の時の実習先をそのまま選ぶことも出来ますが、他の監理団体や実習実施先を選ぶことも出来ますので、新たな実習先に円滑に移行できるようにする為です。</p> <p>当組合では2号移行時および3年目に実習生本人の意思確認を行っています。3号を希望する場合は、本人に受験を含める移行手続を説明の上、実習実施者様に受入継続が可能か確認いたします。</p>
24	1. 制度	その他	常勤介護職員数の算出方法は？
			常勤介護職員数は事業所毎に算出します。また就業規則に定められた常勤者で算出します。(いわゆる「常勤換算方法」ではありません。介護技能実習生がいる場合、算出に介護技能実習生を含めることはできません。
25	1. 制度	その他	介護職法定要因としての取扱い？
			入国後講習を修了し、事業所への配属日を起算日としてから6か月後から配置基準に算定できます。
52	1. 制度	その他	外国人技能実習生と日本人社員の受け入れ方に違いがあるのですか。
			どちらも労働法が適用になりますが、外国人技能実習生は入管法も適用となります。
78	1. 制度	その他	外国人技能実習生受入れは、国際貢献になるのですか？
			受入れ自体が、国際貢献です。外国人技能実習制度の目的の一つは人材育成です。日本の企業で3年間の実習を終えた実習生は、受入れ企業の現場で学んだ知識と技術を母国に持ち帰ります。送出国にとって、帰国した実習生は技術力を持つ優秀な人材で、国を支える財産なのです。受入れることが、そのまま国際貢献になる。それが、外国人実習生受入れです。
11	2. 採用	面接	相手国での面接とはどのようなものですか？
			ご要望される職種経験者を、相手国の送り出し機関が募集し、適正審査が行われ絞り込まれた後、最終選考者に対して現地へ赴き、面接や試験(筆記・実技)を行い、選抜します。
12	2. 採用	面接	面接には行かないといけないのでしょうか？
			受け入れ団体である弊組合が同行し、基本的には相手国へ行き面接を行なっていただきます。面接を弊組合へ任せていただく事もできますが、外国人技能実習生制度を活用され効果を出していくためには面接時から実習実施機関である企業様と一緒に選抜させていただく事が大切です。
55	2. 採用	面接	選抜はどんな方法で行いますか。
			面接(費用は別途自己負担)、札幌事務所でのテレビ面接、書類選抜があります。

■ よくある質問まとめ

	中	小	質問	答え
76	2. 採用	面接	技能実習生の選抜は、誰がどこでするのですか？	受入れ企業様が現地またはネット面接を行います。 受入れ企業様自身の目で技能実習生候補者の人柄や経験、仕事ぶりを見てもらうと良い選考結果に繋がります。 また、出稼ぎ感覚の応募者を排除するとともに、本人および家族が日本の技能実習制度を十分に理解している人を選抜することが重要です。
56	2. 採用	採用	選抜から入社までのくらしの時間がかりますか？	受入のオーダーをいただいから、約7ヶ月程度必要です。なお、国により日本語習得期間が異なります。詳しくはご相談下さい。
4	2. 採用	基準	実習生はどんな基準で選ばれているの？	外国人実習生となる青壮年は、以下の条件をクリアした人物です。 ① 本国において、日本国内で習得しようとしている技術に係る業務に現在従事し、かつ同業務に1年以上従事しているもの。 ② 健康な心身を持つと認められ、更に日本滞在中に医療機関に通う必要のないもの。 ③ 日本での申請時、満18歳以上のもの。 ④ 研修を受けるに足る日本語能力を持つと認められるもの。 他にも数々の厳しい条件をクリアし、晴れて「実習生」と認められ希望をもって我が国へ入国します。
89	2. 採用	基準	技能実習生はどんな基準で選ばれているの？	技能実習生となる青壮年は、以下の条件をクリアした人物です。 ① 本国において、日本国内で習得しようとしている技術に係る業務に現在従事し、かつ同業務に1年以上従事しているもの。 ② 健康な心身を持つと認められ、更に日本滞在中に医療機関に通う必要のないもの。 ③ 日本での申請時、満18歳以上のもの。 ④ 技能実習を受けるに足る日本語能力を持つと認められるもの。 上記は一部を抜粋したものです。他にも数々の厳しい条件をクリアし、晴れて「技能実習生」と認められ高い志のもと日本へやって来ます。
29	2. 人材	人材	知らない外国人を実習して大丈夫でしょうか？	母国にて面接試験を行うまでに身元調査を行い本人の素行、実習意欲、能力等吟味した上で在留資格を申請しますので問題はありません。
30	2. 人材	人材	実習生の年齢は何歳ぐらいですか？	今までの実績は、18歳から30代後半ぐらいまでの青壮年の男女です。
47	2. 人材	人材	どのような人たちが来ますか？	20～30代の女性が多いですが、男性も呼ぶことは可能です。
53	2. 人材	人材	受入はどこの国からでもできますか？	現在、当組合では中国、ベトナムより受け入れ可能です。
61	2. 人材	人材	技能実習生としてどんな人材が来てくれますか？	外国人技能実習生は制度上、以下のような要件があります。 ・18歳以上で、帰国後に日本で習得した技術を活かせる業務に就く予定があること。 ・本国の公的機関からの推薦を受けていること。 ・日本で受ける技能実習と同様の業務に従事した経験を有すること。 ・同じ技能実習の段階に係る技能実習を過去に行ったことがないこと。 介護職種の技能実習生については、上記に加え日本語要件があります。 ・日本語能力試験のN4に合格していること、その他これと同等の能力を有すること。 当組合が受け入れる技能実習生も、18歳～20代の同業種従事経験者です。また介護職種での技能実習希望者は、現地看護学校を卒業もしくは看護師資格を持っている者、または現地障がい者施設や介護施設に従事した経験を持つ者が日本に技能実習生として来日します。

■ よくある質問まとめ

中	小	質問	答え
65	2. 人財	人財 海外人材の受入を考えているのですが、どの国の人材を採用すれば良いですか？	海外人材の受入にあたり、言葉の問題、文化の違い、能力の疑問を感じてしまうことは否めません。そこで、弊社組合で受入支援しているベトナム人、中国人の特徴を紹介したいと思います。 【ベトナム】 厚生労働省は2015年末に、日本におけるベトナム人労働者数は前年同期比+79、9%増しの11万13人で、出身国・地域別で中国に続いて2番目に多いとの発表をしました。 要因としては、ベトナム内での人口上昇と若手の増加です。現在人口約9300万人で、ASEAN地域で3番目の人口数。そして、今後は1億人を突破すると予測されています。若く豊富な人材が多い中で、繊維産業が有名な事から分かる様に、手先が器用ということで有名です。また国を挙げてIT産業にも力を入れておりIT技術の高さに強みを持っています。現地での労働賃金は安いにもかかわらず、日本人以上に技術を兼ね備えた人材が多くいます。 そして、儒教の教えが強いので、ベトナム人は教育熱心で、新しい知識を貪欲に吸収しようとします。自分自身の価値を高めることを至上命題としているようです。仕事上でも真面目な姿勢が期待できるのも受入が多い大きな要因です。 今後は、IT産業、そして医療介護などのサービス業などでのベトナム人雇用の拡大がさらに期待されています。介護業界でのベトナム人技能実習生受入は日本の厚生労働省も支援する予定であり日本での就労意欲も高まっていることから、第二外国語として日本語を選ば若者も増加し、日本語習得率の向上も期待されています。実際に1979年から2012年の間に日本語学習者数は127,167人から3,985,669人となり31、3倍に増加しています。
16	3. 準備	費用 外国人技能実習生を受け入れる費用などは？	受け入れられる職種や人数、国や地域などによりケースが異なりますので、弊社組合まで直接お問い合わせ下さい。
40	3. 準備	費用 実習生受入れにかかる費用は？	業種により異なります。 業種は、入国管理局及び公益財団法人国際研修協力機構（JITCO）に認定された71職種130作業（受入れ可能職種 参照）の中から該当項目が決定するため、必要となる技術などにより実習生の月額費用が決まります。 ご連絡を頂ければ、当組合が見積もりを作成いたします。また職種など、ご不明な点も、お気軽にお問い合わせ下さい。
7	3. 準備	組合 組合へ加入するにはどうすればいいでしょうか？	組合概要をご参照の上、当組合の活動趣旨にご賛同いただける場合は、「組合加入申し込み」より申込書をダウンロードしていただき、必要事項をご記入の上、お申し込み下さい。 追って担当者よりご連絡させていただきます。
5	3. 準備	生活 外国人技能実習生を受け入れるために必要な物は？	受け入れ企業さまは、実習生が日本で生活し、安心して研修に取り組む事ができる環境の整備が求められます。主なものを挙げます。 ① 宿舍の準備(1人2畳～3畳以上) ② 寝具の準備(布団・枕・シーツ・毛布等) ③ シャワー施設、洗面設備 ④ 調理器具の準備(ガスレンジ・なべ・フライパン・炊飯器・その他調理に必要な器具)
26	3. 準備	生活 技能実習生の住居は？	企業様で用意してください。また、技能実習生は入国時に家電製品を持って入国するわけではないので、最低限生活に必要な生活必需品の整った寮を用意してください。 また、家賃については技能実習生が企業様から支払われる給与の中から控除してください。概ね家賃と水光熱費合わせて、25,000円程度で考えてください。
38	3. 準備	生活 実習生受入れのために準備するものは？	1) 指導員を置くこと（実習生と同じ業務の経験者） 2) 保険への加入 3) 安全衛生上、必要な措置を講じていること 4) 宿舍や生活必需品 洗濯機/冷蔵庫/自炊用品（食器・調理具）/寝具/自転車/作業着など 受入れ時には、生活をするための施設と最低限の設備が必要です。 家電や生活備品なども用意していただくことになります。（中古でも構いません） それ以外は（制服や道具など）他の社員様と同様です。

よくある質問まとめ

中	小	質問	答え
85	3. 準備	生活	技能実習生を受入れるために必要な物は？
			この制度を利用するに当たって受け入れ企業は、技能実習生が日本で生活し、安心して実習に取り組む事ができる環境の整備をしなければなりません。具体的には以下を人数分準備します。 ① 宿舍の準備（1人2畳～3畳以上または、5㎡以上/1人） ② 寝具の準備（布団・枕・シーツ・毛布等） ③ 調理器具の準備（ガスレンジ・なべ・フライパン・炊飯器・その他調理に必要な器具） ④ 食器類の準備（皿・茶碗・コップ・箸など） ⑤ 家具類の準備（食事テーブル・イス・食器棚・タンス等） ⑥ 家電類の準備（冷暖房器具・洗濯機・テレビ等） ⑦ 受入れ初日の食料（食材・調味料など） ⑧ 他、先進国として生活が豊かになるものの準備 * 上記はあくまでも基本的な部分に関する参考資料です。
15	3. 準備	書類	入国管理局などへの手続きや対応は、どいすればいいのでしょうか？
			入国に関する申請や更新等の書類手続きなどは、すべて弊組合が対応させていただきます。企業様には必要な書類のご準備などをご案内させていただきますので、ご協力の方よろしくお願致します。
46	3. 準備	書類	どんな書類が必要ですか。
			会社の登記簿謄本、労働保険概算確定保険料申請書及び領収書、直近の決算書等です。その他書類は必要に応じてご用意願います。入管提出書類については、当組合が作成のお手伝いを致します。
51	3. 準備	書類	入国管理局へ提出する書類の作成は難しいのでしょうか。
			当組合の担当スタッフが、必要事項を確認し作成致します。受入企業が直接入国管理局へ資料提出することはありません。
74	3. 準備	書類	事務手続きは？
			煩雑な事務処理には親身に支援しています。 技能実習生の入国手続きや在留期間延長手続きなどの煩雑な事務処理について、正確かつ迅速に行われるよう支援しています。
17	3. 準備	雇用について	外国人技能実習生との雇用契約については？
			外国人技能実習生とは入国後の講習終了後、企業様と日本の労働関係法令に準じた内容の雇用契約を結ぶこととなります。契約締結は最初の相手国での面接時、採用決定者に対して実施し、契約の効力が発生するのは配属後からとなります。
18	3. 準備	雇用について	雇用条件の設定について教えてください。
			労働者としての受け入れとなるため、日本の労働関係法令と企業様の就業規則・給与規定に準じた雇用条件の設定が必要になります。 外国人技能実習生は社員でもあるため、給与以外にも企業様内の各規定が適用となります。そういった意味では、就業規則をはじめとする各種規定等を見直していただき、適切な受け入れを行なっていただく事がとても大切になります。 詳細は弊組合に直接お問い合わせいただければ、詳しく説明させていただきます。
22	3. 準備	雇用について	技能実習生を雇用するとは？
			日本人と雇用する場合と同じです。企業様と技能実習生との間で雇用契約を締結します。仕事内容は技能実習計画に沿って行う必要がありますが、日本人社員と同様に残業や夜勤（要件あり）も可能です。
58	3. 準備	雇用について	技能実習生の雇用条件について教えてください。
			労働者としての受入となるため、日本の労働関係法と受入企業様の就業規則・給与規定に準じた雇用条件の設定が必要です。また給与に関して日本人同等の水準の給与設定及び各都道府県が定める最低賃金を下回らないよう設定していただく必要があります。また、日本語試験の合格や実習態度をふまえて、昇給システムを整えていただくと、実習生のやる気にもつながります。 給与以外にも受入企業様の各規程の適用が必要となります。そういった意味では就業規則をはじめとして各規程の見直しをしていただき、適切な受入を行っていただくことがとても重要になります。 さらに、就業規則や各種規定等受入国の言語に翻訳したものを準備しておく、技能実習生から各規程の開示要求があった場合、労使間で適切な理解を得ることが出来ます。就業規則や各規程をきちんと説明するためにも、外国語に訳した物を準備することをお勧めいたします。また外国語の就業規則の作成等でお困りの場合は弊社組合までご連絡ください。
6	4. 受入れ後	日本語	言葉が通じないのでは？
			当組合では海外の青壮年を「外国人実習生」として受入れていますが、入国の前に自国の日本語学校で3ヶ月間の「日本語研修」を受けてくるため、片言ではありますが挨拶・簡単な日常会話程度はできるようになってから入国します。 当然、スムーズな会話は不可能ですが、大まかには企業配属後約6カ月くらいで意志の疎通・会話の理解力を身に付けて行きます。中には企業配属後、約3か月程度でかなりの会話ができる実習生も見受けられます。また、日本語研修は入国後も174時間22日間の日本語研修を行います。
31	4. 受入れ後	日本語	日本語の能力はどの程度ですか？
			面接試験で選抜された後、母国にて3ヶ月以上の日本語、日本の習慣等の事前実習を行い、入国後1ヶ月間の日本語等の座学実習（当組合にて実施）が義務づけられており、日本語検定4級以上を目標にしています。
45	4. 受入れ後	日本語	外国人技能実習生は日本語が通じますか。
			現地で3ヶ月以上日本語を勉強してきます。簡単な日常会話が可能レベルです。
71	4. 受入れ後	日本語	技能実習生の日本語は？
			簡単な日本語はわかり、話すことができます。 技能実習生は、送出し機関で4ヶ月間、日本語を中心とした事前講習を受講します。その事前講習においても、態度不良や成績が悪い者は不合格となります。さらに、入国後、約1ヶ月間当組合指定の日本語学校で、日本語等の講習を行いますので、技能実習生は、簡単な日本語はわかり、話すことができます。

■ よくある質問まとめ

	中	小	質問	答え
80	4. 受入れ後	日本語	外国人技能実習生って本当に日本語は話せるの？	<p>小学校低学年前後の日本語レベルです。ただどしい挨拶や単語単語で区切らないと理解できません。これが一年経つ頃には、発音はもとより活用や文法にも慣れてきて、相手の言うことを理解するだけではなく自分の意思を伝えることも出来るようになる事例も多いです。2年目以降は後輩が出来ることもあり、企業様と実習生のコミュニケーションをお手伝いするレベルに達する実習生も多くいます。</p> <p>弊組合では、日本語教育は特に力を入れています。</p> <p>入国前の現地研修から、入国後の集合研修まで一環して使える日本語を学習させ、企業様に配属後は、日本語検定対策講座の開催や、無料教室の紹介など、実習生が継続して日本語能力を伸ばせる環境作りを意識しています。</p>
87	4. 受入れ後	日本語	言葉が通じないのでは？	<p>当組合では各国の青壮年を「技能実習生」として受入れています。入国の前に、送り出し機関と協力し、一元化教育を基本にした「本邦外日本語講習」を160時間以上を実施しております。日本語能力試験N5レベルの理解度を80%、N4レベルの理解度を60%と設定し、実際の能力試験の過去問を使用した模擬試験を実施した上で、基準をクリア後の入国を目指して教育しています。語彙（単語）としては、1,500~2,000語程度を覚えて入国します。</p> <p>当然、当初はスムーズな会話は不可能ですが、大まかには企業配属後約3ヶ月~6か月くらいで技能習得に必要な用語、意志の疎通・会話等の理解力を身に付けて行きます。また、当組合のサポートとしても語学の習得には力を注いでいる部分であり、自発的な語学学習を促しスムーズな職場環境を整えるサポートを行います。</p>
13	4. 受入れ後	生活習慣	言葉や生活習慣などは大丈夫なのでしょうか？	<p>相手国の送り出し機関と連携する認可を受けている教育機関で、入国前に通常3~5ヶ月の事前教育が行われ、日本語や日本の風習、必要になる法律の概要や職種に対する基礎知識などが教育される他、法律で定められている入国直後の弊組合が実施する講習でも同様の教育を行います。</p> <p>また、技能実習生が配属された後も、弊組合の企業様担当者が定期的に巡回を行い、技能実習生の言語、生活習慣などの問題を解決します。</p>
39	4. 受入れ後	生活	生活習慣の違いは目立ちますか？	<p>彼らの出身国によって、さまざまな生活習慣の違いがあります。</p> <p>中国人技能実習生の一例——</p> <p>学歴は高校卒業程度です。主食はお米と麦でできた麺類で、日本人と同じ箸の文化です。よく温野菜料理を食すことから、来日後に刺身などの生ものを苦手と感じる人もいますが、すぐ日本の生活を馴染んでいる人も大勢います。お弁当を作る習慣はありませんが、来日後、手づくり弁当を会社に持参する習慣を身につける実習生もいます。ほとんどの中国人はアツアツのご飯を喜びます。</p> <p>家族関係を大事にしています。できる範囲内で、仕送りなど、家族に経済的支援をしている実習生が多数います。</p> <p>集団性と独立性を兼ね備えています。中国の職場でも、お互いよく助け合っています。その一方、ライバル意識が強く、自分のやり方で、他人より抜きん出ることを目指してがんばる人も多いです。</p>
54	4. 受入れ後	生活	会社には寮がありませんが、外国人技能実習生は来日後、どこに住むのですか。	<p>外国人技能実習生住居は会社で準備が必要です。賃貸アパート、一軒家等の借家、宿舍等を確保が必要です。</p>
69	4. 受入れ後	生活	ベトナム人技能実習生の受け入れを検討しているのですが、生活習慣の違いは目立ちますか？	<p>出身国によってさまざまな生活習慣の違いがあります。ベトナム人に関して言えば、集団志向や遠慮しがちな点は日本人と似ています。ベトナム人の6割から7割程度は仏教を信仰しており、主食はお米、箸の文化です。こう書くと日本人とあまり変わらない習慣だと感じるかもしれませんが、ベトナム人は以下のような特徴があります。</p> <p>① 朝食は外で食べる家庭が多く、お弁当を作る習慣がありません。ただし、日本に来ている実習生はお弁当をきちんと作り、会社に持参する者が多いです。</p> <p>② 家族関係を大事にします。出来る範囲内で、仕送りなど家族に支援している実習生も多数おります。家族と連絡を取り合えるよう、インターネット環境を整えてあげると非常に喜びます。</p> <p>③ 何事にも集団で活動したい傾向があります。日本に来ている実習生もベトナム人の交流会やネットワークにも進んで参加して情報交換など行っているようです。</p>
81	4. 受入れ後	生活	宿泊施設での注意点は？	<p>宿泊施設には、生活をする上で必要となる空間と設備が必要となります。</p> <p>実習生は、御社の寮に入った時点で自力で生活に必要な設備を用意するだけのお金を持っていません。その為、洗濯機や冷蔵庫といった生活に必要な備品も用意して頂く必要があります。</p>
67	4. 受入れ後	傷病時	技能実習生の傷害・疾病等の備えはどうすればいいんですか？	<p>技能実習生は雇用関係の下に置かれますので、一般労働者と同様に労働保険、社会保険、健康保険が適用され、健康保険診療の場合には必ず自己負担費用が掛かります。そのため、公的保険でカバーされない費用を補完する為、技能実習生は技能実習総合保険等へ一括加入します。技能実習総合保険は健康保険でカバーされない自己負担分(医療費の3割負担分や通院費)の補完に加え、後遺障害や万一の死亡保障、個人賠償責任の備えにもなります。</p>
75	4. 受入れ後	傷病時	技能実習生の傷害・疾病等への備えは？	<p>技能実習生総合保険等に加入。</p> <p>技能実習生は、雇用関係の下に置かれますので、一般の労働者と同様に労働保険、社会保険（健康保険等）が適用され、健康保険診療の場合には必ず自己負担費用がかかります。そのため、公的保険でカバーされない費用を補完するため、技能実習生は技能実習総合保険等へ一括加入します。</p>

よくある質問まとめ

	中	小	質問	答え
88	4. 受入れ後	傷病時	技能実習生が病気になってしまったら？	技能実習生が病気、怪我に見舞われた場合に備え、負傷および疾病等の補償体制の確立が必要です。これは、入国した日より「国民健康保険」、配属後は「社会保険」並びに、3割の自己負担を軽減するため、または死亡、障害等の保障に「外国人技能実習生総合保険」に加入して頂いております。 具体的には、技能実習生が病気・怪我などに見舞われた場合、まず企業が建て替え医療機関へ支払います。以後は保険金請求の申請を行えば、掛った治療費は返還されます。 注意：持病・歯医者等の治療は含まれません。また、工作中的の傷害は労災保険に当てはまることもあります。 * 国民健康保険の費用は招聘者「実習実施機関」である企業様に負担をいただいております。
14	4. 受入れ後	傷病について	技能実習生の病気や怪我などどのように対応しますか？	外国人技能実習生に対する保険に加入することが基本的には義務付られており、入国直後の講習期間を含み配属後雇用契約の下、社会保険が適用になった後も、医療費の自己負担分の補填を計るとともに、傷害や死亡、後遺障害などの万一の事象もカバーされます。 また、病院などの対応には、弊組合の担当通訳が基本的に同行しますので、安心して受け入れを行なっていただく事ができます。
23	4. 受入れ後	傷病について	技能実習生のケガや病気の対応は？	業務中でのケガや病気などは、労災保険が適用になり、業務中以外のケガや病気などは社会保険が適用となります。（日本人と同じく3割負担）
43	4. 受入れ後	受入れ後	宿舍や作業場所が変わったときは？	実習生の宿舍や作業場所の変更があった場合は、当組合にご連絡下さい。当組合から変更申請を行います。 入国管理局への届出事項となっているため、これらの重要な届出を怠ると「名義貸し」という不正行為と疑われ、摘発対象となる可能性があるため注意が必要です。
59	4. 受入れ後	試験	技能検定試験が不合格の場合どうなりますか？	技能実習生が来日して、1年目に技能検定基礎2級、3年目までに技能検定試験3級に合格しなければ帰国対象になってしまいます。技能検定では実技、筆記の2科目に合格する必要があります。不合格の場合は、1回限り再試験を受けることができます。再試験でも不合格の場合は帰国することになりますが、弊社ウェルグループでは技能検定合格へ導くよう、試験対策（模擬試験、実技試験対策の実施）及び各実習生の弱点を補強するための勉強会にてサポートさせていただきます。 また「介護」技能実習生に関しては、ウェルグループ介護人材育成システムにて技能実習生を教育支援致します。弊社の人材育成システムは技能検定試験に準拠しておりますので、技能検定合格へ向けて強くサポートさせていただきます。介護人材育成システムや技能検定試験に関する不明点がございましたら、弊社組合までお気軽にお問い合わせ下さいませ。
70	4. 受入れ後	試験	日本語指導のフォローや介護職種の日本語能力試験への対策はどのようにして行いますか？	技能実習生が現場でスムーズにコミュニケーションを図れるよう、弊社グループにあり ます日本語学校と密に連携し、技能実習生向けのカリキュラムで現地～入国後講習～配属 後まで一貫した日本語教育でサポート致します。 現地教育ではN4取得後も入国までの期間（約4ヵ月間）N3レベルの教育を行います。 入国後講習中は弊社介護教育事業部と日本語学校が連携し、介護を勉強しながら日本語を 勉強できるオリジナル教材とN3合格に向けた本格的な日本語教育で配属までにN3の実力 を身に付けます。配属後は3ヵ月間、計12回に渡りN3集中講座を行い、一人一人弱点 がどこにあるのかを見極めた上で最終仕上げの補強を行います。このように現地から 配属後まで約9ヵ月間にわたりN3の教育を徹底的に行い、1年目の日本語能力試験 の合格を力強くサポートします。 日本語（介護）教育の拠点として大阪生野区に「ウェル・メディカル・ケアスクール」 を開設致します。通学が難しい場合でも日本語の勉強をしていただけるよう、WEBを活用 したLIVE式授業やN3合格カリキュラムのポイントをまとめたクリップ動画もご利用 いただけるよう準備しています。
62	4. 受入れ後	試験	技能検定試験基礎2級や3級の実技試験はどのようなものですか？	技能実習生の職種ごとに、公的機関として認定された機関が試験を行います。 例えば、都道府県の職業能力開発協会が多くの職種の試験を引き受けています。 実技試験の内容は事前に通達されるので、その内容に沿って勉強・準備をしておくことになります。 介護職種の技能検定試験は、シルバーサービス振興会が行います。 シルバーサービス振興会は厚生労働省「キャリア段位制度」をベースに実技試験を評価する仕組みを考えています。 段位制度でいえば1年目の技能検定基礎2級はレベル1（初任者研修程度）、3年目技能検定3級はレベル3が目標です。 試験官は段位制度の評価者であるアセッサーを活用する模様だと思われれます。
42	4. 受入れ後	業務	実習生に残業をさせたい！	労働基本法に基づき日本人と同じように可能です。
49	4. 受入れ後	業務	どんな仕事でもお願いできますか。	技能実習計画書に基づき実習に従事する必要があります。
60	4. 受入れ後	業務	介護施設を運営しているのですが、時々残業が発生することがあります。技能実習生に残業をしてもらっても良いのですか？	技能実習生の残業や休日出勤は原則可能です。労働基準法が適用されるため、法定労働時間（週40時間）を超えて労働させる場合、または法定休日（週1回の休日）に出勤させる場合には、36協定の締結が必要になります。36協定を結んでも残業時間には制限があり、原則1ヶ月45時間、1年で360時間を超えて残業させることは出来ません。 残業及び休日出勤に関して、時間外労働の場合25%以上、深夜労働（午後10時～午前5時）の労働に対しても25%以上、休日労働（法定休日の労働）に対しては35%以上の率で計算した賃金を支払わなければなりません。なお、法定外休日に労働をさせる場合、それが週40時間を超えるものであるなら25%率の支払いが必要です。 また時間外労働を内職などとして行わせ、これに対する賃金を法定割増賃金未満とすることはできません。入管法上技能実習生に実習以外の業務をさせることは認められていません。 (例)時給900円、所定労働時間8時間の企業が技能実習生に2時間の残業をさせた場合。 (900×8) + { (900×1, 25) ×2} = 9,450 の支払が必要になります。 あくまで日本人同様、労働基準法に則った賃金の支払いが必須です。技能実習生に対する賃金の支払い等労働関連法に関する不明点がございましたら、弊社組合までお気軽にお問い合わせ下さい。

■ よくある質問まとめ

	中	小	質問	答え
20	4. 受入れ後	その他	受入れ時の注意点を教えてください。	文化の違いや、育ってきた環境が日本とは異なるので、まずはそこを理解してください。 日本語も入国前・入国後講習で学習はしていますが、聞き間違いによって伝わらなかったこと等が起こります。簡単なことでも確認を取りながらコミュニケーションをとることが大切になります。
36	4. 受入れ後	その他	受入れ企業が注意すべきことは？	注意すべき点は、制度の順守と実習生とのコミュニケーションです。 制度について ・不正行為（資格外の受入れ、名義貸しなど） ・労働基準法に反する行為（最低賃金割れなど） ・社会保険への未加入 他 コミュニケーションについて ・コミュニケーション不足からくる相互不信 ・ホームシック ・甘やかし過ぎ、厳し過ぎ 他
37	4. 受入れ後	その他	「不正行為」とは？	技能実習生に対する不適正な取り扱いは全て「不正行為」。不正行為が発覚した場合、技能実習生の帰国や、新規実習生の受入れ禁止といった措置がとられます。
44	5. その他	組合	福岡企業交流協同組合の特徴は？	1) 中国人スタッフが常駐しているので、いつでも相談することができ、安心して過ごすことができます。これは事件やトラブルを未然に防ぐことにもつながっています。 2) 現地での面接・採用は、特に慎重を期し、必要であれば実技試験も実施しています。 採用後も家庭訪問などを行い、問題がある場合は採用を取り消し、補欠者と入れ替えます。 3) 実習生が滞在中の監理・指導・緊急時の対応に絶対の自信を持っています。
73	5. その他	組合	アテンド体制は？	協同組合FUJI職員が受入れ企業及び技能実習生への指導・助言を行います。 本部、各支局に協同組合FUJI職員を企業別担当者として配置し、定期訪問及び随時訪問を行う体制を整えております。
90	5. その他	組合	アクト事業協同組合は何をサポートしているの？	当組合では、「外国人技能実習生制度」を導入される企業の皆様が、スムーズな活動・管理をできるようきめ細かくサポートしております。具体的には以下の通りです。 ① 受入れに関する相談業務 ② 受入れ準備・実習・帰国等の申請、報告、サポート業務。 ③ 現地（外国）での案内及び通訳の同行サービス。 ④ 現地（外国）での選考会設営。 ⑤ 導入後の企業定期巡回・監査業務。 ⑥ 緊急巡回サービス（トラブル・怪我・病気・事故等） ⑦ 通訳派遣（技能実習生の心のケア） ⑧ 文化交流業務 ⑨ その他にもご要望により各種サービスを実施しています。
34	5. その他	メリット	外国人実習生を受入れて良かったと言われることは何ですか？	「若い日本人にはもう見ることが出来ない若さやガッツ、パワーが実習生にある」——受入れ企業の担当者様からこのようなコメントを頂くことが多々あります。若く吸収力があり、やる気のある実習生を受入れることによって、職場に良い意味での緊張感や活気が生まれます。タケノコのような彼らの成長ぶりが見られるのも喜びのひとつです。
79	5. その他	メリット	外国人技能実習生を受入れて良かったと言われることは何ですか？	若く吸収力があり、やる気のある実習生が職場に来た・・・ 学習意欲が高く、行動力がある実習生が職場に来ることによってうまれる良い意味での緊張感、活気がです。 二年目以降になると、自らの成長のために快く他の人が嫌がるような仕事も引き受け、遅刻欠勤も無く張り切って実習を行ってくれます。そんな彼らを見て、「若い日本人と接する中では、もう見ることが出来ない若さやガッツ、パワーがある」というコメントを頂く事も多々あります。大手企業様の中には、自社海外工場のTQMを推し進める中で実習生制度を活用し、その成果を見て良かったと言われるケースもあります。
84	5. その他	その他	JITCOとは、どのようなものですか？	財団法人国際研修協力機構（Japan International Training Cooperation Organization 略称JITCO・ジツコ）は、1991年に設立された、法務、外務、厚生労働、経済産業、国土交通の5省共管による公益法人です。 JITCOは、外国人技能実習制度の適正かつ円滑な推進に寄与することを基本として、 ① 技能実習生の受入れを行おうとする、あるいは行っている民間団体・企業や諸外国の送出し機関に対し、総合的な支援・援助や適正な実施の助言・指導を行うこと。 ② 技能実習生の悩みや相談に応えるとともに法的権利を保障すること。 ③ 制度本来の目的である技能実習の成果が上がるよう監理団体、実習実施機関、技能実習生、送出し機関等を支援すること。 以上を使命とし活動している団体です。
19	5. その他	サポート	受入れを検討していますが、不安です。	技能実習生は母国で日本の習慣なども勉強してきます。また入国後1～2か月間の入国後講習も行い、法令に従い日本語学習や、介護導入学習、法的保護等必要な講習や、防災訓練・交通ルール等を学習します。 企業様への配属後は、監理団体が監査等で技能実習生の様子を確認する必要があるため、継続的にサポートします。

■ よくある質問まとめ

	中	小	質問	答え
33	5. その他	サポート	初めての受入れでも大丈夫ですか？	当組合が、煩雑な入国手続きや、在留中の書類申請をサポートいたします。受入れ企業への巡回指導、相談も随時行っておりますので安心して受入れて頂けます。
35	5. その他	サポート	うちの技術は外国人実習生にとって難しいのでは？	<p>“日本の技術を身につけ、母国の輝かしい未来に貢献したい！”—— 彼らはその一心で実習・実習に打ち込み、成果を上げているのです。 もちろん、一本立ちするのに10年の修行がいるような技術は無理です。 しかし、彼らの熱意と実力を一度見て頂けませんか？</p> <p>御社にも彼らの居場所がきっとあると思います。 「そんな話は眉唾もの。」 と思われた担当者様は、是非、当組合の企業見学会にお越しください。</p>