

分類	縫製関係			機械関係		食品関係
	A 婦人子供服製造	B 婦人子供服製造	C 婦人子供服製造	D 仕上げ・溶接	E 鑄造	F ハム・ソーセージ
主な職種 《1基本的事項》						
(1)組織概要	昭和32年設立 会員企業は71社 取り扱い品目は婦人服・作業服・スポーツ衣料	・単一業種(縫製業) ・平成15年11月設立、会員数22社 ・入会費8万円、出資金1口1万円で2口以上、会費1万円/月 ・研修・技能実習制度は、中国で大変好評であり、実習生は中国企業で高く評価されている(企業の幹部や品質管理者となっている者が多い)	・賛助会員数15社 ・平成15年3月に設立 ・当初は、5社からスタート	・単一業種(製造業)、常勤職員3名 ・平成15年設立、会員数15社 ・入会費1口5万円、会費1万円/月	・常勤職員3名、組合員数20社、昭和9年設立 ・事業内容 ① 組合員の必要とする資材、副資材などの共同購入 ② 金融事業 ③ 外国人研修生の受入事業等	・賛助会員数40社、受入会員数は27社 ・上部団体の会長が、人手不足に対応するための対策として考えた。以前は、不法滞在者を雇っていたが、これではダメだとのことから。
(2)研修生・実習生受入の経緯	後継者不足に悩まされており、受け入れによって事業の将来展望が開けるのではないかと、平成12年に受入れを開始。	・国際交流、同業者同士の交流、人手不足への対応等の観点から、中国から受入れており、中国からの製品の共同受注も行っている ・設立当初の会員企業は7社、現在22社	・縫製業界は、以前より人手不足であり、前理事長が業務で中国につながりがあった関係で研修制度を知った。 ・3年目を迎えて徐々に、受け入れも軌道にのってきた。	・将来の中国進出に備え、中国から受入れている。今後は、中国での事業展開に重点を置く予定であり、受入れ人数を大幅に増やす予定はない	・非鉄金属鑄物業界は、その作業環境から若年労働者の確保は難しく、高齢化が著しく進んでおり、これを補いたいという理由が、受入を開始するに当たった背景にある。	・肉食業界は、以前より人手不足であり、前理事長が業務の関係で中国につながりがあった関係で研修生・実習生の受け入れを考えた。 ・受け入れ開始から3年目となり、徐々にではあるが、受け入れも軌道にのってきた。
(3)研修生・実習生受入の現状	15社で94名(研修生・実習生合計) 全員が中国人女性(未婚・既婚)	・受入れ会員数 21社 ・平成16年受け入れ開始 ・受入れ実績 111名(うち9名が家庭の事情で早期帰国) ・全て中国人女性、大半が既婚者 ・研修生55名、実習生47名 ・職種は、婦人服・子供服の縫製(裁断、ミシンがけ) ・修了者はまだいない	・受入れ会員数 15社。企業規模は、大半が10名前後。 ・取引先は、一流デパート・ブティックが多い ・少量だが、高品質・高付加価値の製品を中心に扱うことにより競争力を維持。 ・中国女性のみ(縫製作業) ・受け入れ人数 27名(H16年)、30名(H17年)、15名(H18年)	・受入れ会員数12社 ・平成15年受け入れ開始 ・研修生受入れ実績80名(男49名、女31名)すべて中国人 ・研修生23名(男17名、女6名)、実習生21名(男5名、女16名) ・職種は、自動車部品や電子部品の製造、組立て(溶接、プラスチック成型、旋盤)	・会員数20者のうち、常に13、4社程度は研修生を受け入れている。 ・研修生として新規受入人数は今年度は19名。年によりばらつきが大きい。概ね20人~30人程度の間で推移している。ここ数年はほぼ全ての者が技能実習に移行している。 ・受入開始以後現在まで国別では中国男性のみ、職種別では、鑄造のみ	・受入れ会員数27社。最近も、県内外から研修生・技能実習生を考えている企業から加入の問い合わせも少なくない。①協同組合の人手不足 ②きつちり研修を行うような企業のみ加入を認めているとの理由から今後、大幅に増やすことは考えていない。 ・現在が適正規模と考えており、大幅に増やすことは考えていない。 ・中国のみで、地域は、大連・鉄嶺・揚州の3ヶ所 ・104人(男性90人、女性14人)H18. 11. 6現在) ・研修生51名、実習生53名
《2送り出し国・送り出し機関》						
(1)送り出し国・送り出し機関数	中国のみ3機関(大連2機関、南通1機関)	中国のみ3機関 ①南通(民間機関) ②無錫(民間機関) ③蘇州(民間機関)	中国のみ3機関 (北京・大連・その他)	中国のみ4機関 ①南通(政府系機関) ②無錫(政府系機関) ③上海(政府系機関) ④大連(民間機関)	中国のみ2機関(無錫・江蘇省)	中国のみ3機関(大連・鉄嶺・揚州)
(2)選定理由	地域の特徴、インフラ整備状況等を考慮し選定。地域的分散や送り出し機関の選択の余地も考慮。	①工場を視察し、従業員の仕事への意欲を判断 ②南通の機関の紹介 ③南通の機関の紹介	前理事長が業務の関係で中国と行き来している時に、送り出し機関とのつながりができた。	①南通:紹介、JITCOリスト記載 ②無錫:所在する市が姉妹都市の関係から ③上海:日本語教育のレベルが高い、JITCOリスト記載 ④大連:無錫の機関の紹介、日本語教育のレベルが高い、JITCOリスト記載	・団体として研修生の受入を検討していた時期に、中国無錫市の職員として日本に留学中であつた現在の本協会事務局長の仲介により、無錫市の機関からの受入を開始した。その後、規模の拡大とともに、同氏の仲介により江蘇省の団体からも受け入れるようになった。	・理事長が業務の関係で中国と行き来している時に、送り出し機関とのつながりができた。 ・大連・鉄嶺については、以前、異業種組合で受け入れていた際に、組合の部長が仕事の関係で出入りをしていた関係で現地の担当者との知り合いになった関係から。 ・揚州は、所在地の市と姉妹都市だった関係から。
(3)送り出し管理費の状況	・大連の機関 1~2万円/月 ・南通の機関 1万円/月	・1年目:研修生1名につき2万円/月(団体が集金し、送り出し機関に支払い) ・2、3年目:実習生1名につき1万円/月(企業が送り出し機関に直接支払い) ・送り出し機関による視察団が年2、3回訪日し、組合と全受入れ企業を訪問。その際に支払い。	・研修生 月額1万~2万 ・実習生 月額1、5万~2万 ・利益追求を目的としていないため比較的低めに設定。	1年目 研修生1名につき2万円/月 2年目 実習生1名につき1万5千円/月 組合が受入れ企業から徴収し、送り出し機関に支払っている。	・送出管理費は、1人当たり2万5千円/月(受入企業→本団体→送り出し機関という流れ)。主に日本に送り出される前の集合研修の費用とされている。	1万5千円~2万5千円/月(機関によって若干差があり)
3研修生・実習生受け入れ事業開始の理由・経緯	1(2)に同じ	1(2)に同じ	1(2)に同じ	1(2)に同じ	1(2)に同じ。	1(2)に同じ

受入れ団体等ヒアリング実施結果(暫定)

【第一次受入れ団体】

分類	縫製関係			機械関係		食品関係
	A 婦人子供服製造	B 婦人子供服製造	C 婦人子供服製造	D 仕上げ・溶接	E 鋳造	F ハム・ソーセージ
4 研修生の選抜・採用方法	<p>すべての採用希望企業が組合と中国に向いて面接を実施。</p> <p>選考方法は、事前課題として、作文(「将来の夢」)及び試作品製作。当日は、実技試験と計算能力試験を行った後、面接を実施。</p> <p>保証金については、噂は聞くが実態は不明。</p>	<p>○現地での面接の有無</p> <p>縫製経験者で18~37歳の女性という要望を出し、条件に合う研修生の履歴書を送出し機関が日本側に送付。それを受け、組合と受入れ企業が共同で、現地面接を行っている(現地面接の倍率は約3倍)。</p> <p>○現地での研修</p> <p>現地で3か月間の日本語教育あり(費用は送出し機関の負担)。</p> <p>○日本での研修</p> <p>組合主催で20日間の日本語教育あり。また、日本での生活マナーに関する研修、学科の指導、職場での安全衛生に関する研修を、受入れ企業が行っている。</p> <p>○研修手当5万5千円/月、実習生の賃金 約11.5万円/月。</p> <p>○居住環境</p> <p>日本人と同等にするよう組合が受入れ企業に要請。組合の事務局長が寮を確認。</p> <p>・2~5名で入寮し、共同生活。研修生の寮費は、企業が負担。実習生の寮費は、企業が給料から天引き。</p> <p>水道代、光熱費は研修生の負担無し。実習生は給料から定額(6千円)を天引き(定額を超えた分は企業が負担)。</p> <p>○ブローカー不在の有無</p> <p>なし。スーパー等で本人に対してブローカーから働きかけがあるという話は聞く</p>	<p>○現地での面接の有無</p> <p>・送出し機関に、組合から日本側の求人要望を伝え、送出し機関が募集し、1次試験を現地縫製工場にて実施。2次試験において面接試験を実施。近年、受検者数は増加傾向である。</p> <p>・面接では、すべての会員企業が立ち会う。(組合からも同行)このことは、企業自身に責任感をもってもらうという効果があると思う。</p> <p>・すべての合格者の家族と面会している。以前は、研修生本人のみだったが、本人以上に心配していることも多いことから実施している。</p> <p>・面会では、具体的な研修内容に加えて、生活全般を理解してもらう。特に、金銭面(研修手当・賃金)は、後々トラブルになる可能性も高いので十分に理解してもらっている。</p> <p>○ブローカー不在の有無</p> <p>ブローカーが介在する余地はほとんどないとのこと。</p> <p>○保証金・違約金の有無</p> <p>送り出し機関に対して、保証金等を禁止しているため、見える形では存在しない。しかし研修生の話では、借金している者もいるようなので、実際は保証金や手数料を徴収されている可能性はある。</p> <p>○研修手当</p> <p>・6万円くらい。多くの研修生は、貯金のために非常に家計を切り詰めており1週間の支出額が千円くらい。休日は、家で身体を休めたり、読書をして過ごしたりして貯金に励んでいる。食費を削るため、家庭菜園をするものも多い。組合としても研修生に栄養摂取を呼びかけている。企業によっては研修生に野菜や米を差し入れるところもある。</p> <p>・水道・光熱費・通信費(電話代)は企業の負担である。</p>	<p>○現地での面接の有無</p> <p>・基本的には、日本語検定4級以上、20~35歳で要望を出している。</p> <p>その条件に合う研修生の履歴書を送出し機関が日本側に送付。それを受け、組合と受入れ企業が共同で、現地面接を行っている(現地面接の倍率は3~4倍)</p> <p>○現地での研修</p> <p>現地で5か月間の日本語教育あり(組合が教材を無償提供)。</p> <p>○日本での研修</p> <p>組合主催で1か月間の日本語教育あり。また、組合が日本での生活マナーに関する研修、指導を行っている。職場での安全衛生に関する研修は、受入れ企業が行っている。</p> <p>○研修手当</p> <p>6万円/月で統一。組合が受入れ企業から受け取り、研修生の通帳に振り込んでいる。</p> <p>○実習生の賃金</p> <p>7~17万円/月。最低賃金以上ではあるが、送出し管理費の支払いや各種差入れの費用、3年間で帰国すること等から、日本人より安くなっている。</p> <p>○居住環境</p> <p>日本人と同等にするよう組合が受入れ企業に要請。組合の事務局長が寮の中に入り確認。2~4人で2LDKのマンションに入寮する例が多い。</p> <p>○水道代、光熱費</p> <p>・研修生 組合が管理費から負担、実習生 企業が給料から定額を天引き</p> <p>○ブローカー不在の有無</p> <p>なし。ブローカーからの働きかけはあるが、すべて断っている。</p>	<p>○現地での面接の有無</p> <p>選抜・採用の流れは以下の通り</p> <p>① 送出し機関が、地域内の鋳造業者を中心に募集をする。</p> <p>② 希望者の履歴書を団体を通じて受入企業に送付。</p> <p>③ 受入企業で履歴書を検討し面接呼出者を決定。</p> <p>④ 本団体の会員企業に係る面接を企業も参加し現地で一括で実施(面接での倍率は2~3倍)</p> <p>⑤ 決定</p> <p>なお、日本に来る者は、面接後来日するまで約1年の期間があり、この間に3ヶ月間の合宿研修を含めた送出し機関による派遣前研修を行う。</p> <p>(ブローカー不在の有無)</p> <p>本団体の関係では確認されたことはないが、時々、研修生派遣の勧誘の電話がある。(保証金・違約金の有無)</p> <p>本団体の関係では確認されたことはない。</p>	<p>○現地での面接の有無</p> <p>・各送り出し機関に、組合から日本側の求人要望を伝え、送り出し機関が現地にて募集する。受検者数は、採用数の3倍程度としている。</p> <p>・現地面接の実施有り。ほとんど、組合のみが中国にて実施している。企業が自ら中国に向いて選抜するケースはまれ。選考に関しては、ほとんど企業から任せられており、今のところそれで問題はない。本人に加えて家族面接も日本での研修内容及び生活全般をしっかりと理解してもらうために実施している。なかでも金銭面(研修手当・賃金)に関することを十分に理解してもらうことが大事である。</p> <p>・年齢は、20~25才くらいで、2~3年の経験者が多い。組合としても即戦力をのぞんである。受検者数は増加傾向である。</p> <p>(ブローカー不在の有無)</p> <p>ブローカーが介在する余地はほとんどないとのこと。(保証金・違約金の有無)</p>
5 会員企業との関係	<p>全ての受入れ企業が集まる会合を毎週開催し、その中で出てきた資金問題等の情報を組合で共有し解決にあたっている。その甲斐あって未だ失踪者を出していない。</p>	<p>・組合が、受入れ企業を毎月視察し、研修計画、作業日報(企業が記録)を監査。</p> <p>・以前は、研修生・実習生に日報を書かせていたが、内容を読解することが困難であったため中止。</p> <p>・研修手当・賃金の支払いについては、支払明細で確認。</p>	<p>・定期的(月に1回程度)に実施。研修計画が適切に実施されているかを中心に行っている。</p>	<p>・組合総会に全会員企業が参加し、密接に連携。</p> <p>・受入れ企業を月に何回か視察し、研修計画、作業日報(企業が記録)、研修日報(研修生・実習生が書いた日報)に対し、研修担当者がコメントを記述、3年間かかさず記述させているを確認(1年目は入管への報告義務あり、2年目以降はない)。</p> <p>また、組合の事務局長が、実習生の通帳を確認することにより、受入れ企業が賃金を支払っているかどうかを確認。</p>	<p>3ヶ月に1回企業に対する監査を行っている(JITCOの監査要領チェック表に従った形で行っている)。その他、2ヶ月に1回各企業の管理者、指導員の全体会議を開催しているほか、生活、労働災害等について情報が寄せられた場合には早急に団体の職員を企業に派遣し対応している。</p>	<p>・2、3ヶ月に1回行っている。新規受け入れ企業に対しては、月に1回に監査を実施している。研修計画が適切に実施の確認を中心とした監査を行っている。</p> <p>・研修生・実習生に対する細かい指導は、企業のみでは対応が難しいので組合から通訳を派遣している。</p>
(2) 受け入れ管理費の状況	<p>企業からの徴収は、2万円/月+研修生・実習生1人につき2千円/月</p>	<p>実習生1名につき1万円/月</p>	<p>研修生が3万円/月、技能実習生が2万円/月</p>	<p>研修生1名につき4.96万円、実習生1名につき2.5万円</p>	<p>団体の「運営費」として、1人当たり1万円/月(研修生)又は5千円/月(技能実習生)を企業より徴収している。なお、研修生に対する合同研修については別途実費を各企業より徴収している。</p>	<p>研修生 8万5千円/月実習生 6万5千円/月</p>
6 制度の課題、要望等	<p>既婚者が多数いることから、期間延長の要望はないが、(新人研修生の指導役として)再実習の希望はある。</p>	<p>・要望は特になし。</p> <p>・高級縫製品については、3年間で技術を取得することはできないが、3年間で中間的レベルの技術にまでは到達。</p>	<p>①制度の改正が行われるようだが、制度自体は残して欲しい。制度が廃止になれば、半分の企業が倒れてしまうと思う。</p> <p>②期間延長(3~5年)について、仕事の面では歓迎だが、生活指導面の負担がかなり大きくなるので、あまり望んではいない。</p>	<p>・旋盤は3年でやっと技術をある程度会得することができるところである。</p> <p>・技能実習の期間を5年にもばすという議論もあるが、家族を残して日本に来ている者も多く、問題ではないか。また、中国人は自己主張が強いので、3年で帰国してもらうのがちょうどいいという意見もある。</p> <p>・日系以外の外国人の就労についてどこまで許容するのか、日本企業が生き残るために、長い目で見て考えなければならない。</p> <p>・中小企業では、短期間で退職する日本人の若者が増えている。若者の就労対策をしっかりとってほしい。</p> <p>・人口減と外国人の定住化との板挟みであるが、日本は血を大切に社会であり、多民族国家化は困難。うまくいけば技能実習経験者が集まって中国で会社を立ち上げ、受入れ企業との取引につながるのではないかと考えている。</p> <p>・技能実習制度のルールを守らない企業や、外国人を不法就労させている企業への罰則を強化してほしい。</p> <p>・JITCOのセミナーの参加枠を広げてほしい。</p> <p>・技能検定の受験を推奨しているが、本人からの要望が少なく、受験者は少ない(受験費用は企業が負担)。</p> <p>また、面接については、実習できちんと作業を行っていないと合格は困難。</p>	<p>○帰国した実習生について、もう一度会員企業において活用したい。本制度には技能移転という目的があるので、一度帰国した後、期間において再度来日してもらうという形がよい。その際には、本団体の会員企業で技能実習を行った者に来てもらいたい。また、このような者に対しては、当然、現行の技能実習生より良い条件とする。</p> <p>○在留評価、在留資格変更、期間更新のそれぞれの段階において、同様の書類を何回も提出しなければならず負担を感じる。簡素化を図ってもらいたい。</p> <p>○(入管関係)申請をしてから許可が下りるまでの期間があまりにバラツキがあり、来日後の研修の日程が組めず困ることが多々ある。</p>	<p>①食肉技術を学ぶ期間としては、もう少しのばして欲しい。期間延長(3~5年)は実現して欲しい。</p> <p>②入国後研修の場所だが、組合申請の時は公的機関を利用するとの規定がかなりネックになっている。組合としても県内の公民館を利用したいのだが、連続での賃貸、月に何度も利用ができないから困っている。</p> <p>またJITCO・入管から、週休2日制を言われたが、現実的には難しい。2日間も休みになると時間をとてあまり、滞在費用(宿泊費・食費)も重くのしかかる。</p> <p>③ハム、ソーセージの技能試験のテキストが無いので困っている。(※食鳥と同じく中国語のテキストがあれば良いのだが)</p>
7 その他	<p>・研修手当は6万円、実習生の賃金は基本給12万円/月で統一。</p> <p>・事前研修は日本語学習を中心に3ヶ月、入国後は日本語学習に加えて交通安全指導・防犯教育等を実施。</p> <p>・受け入れ中、受け入れ予定の研修生・実習生とも中国で面談する機会をもっている。</p>	<p>最近、日本語検定の受験者が増えてきている。</p>	<p>・ほとんどの会員企業は、跡継ぎ問題を抱えており、このままでは10年後には多くが工場をたたんでいると思う。</p> <p>・組合自体は、あまり利益をあげることは考えていない。運営費ができればよいと考えている。全会員に目が届く範囲を保っていきたい。</p>	<p>・日本語検定については、年1回しか実施されていないのが難点(受験費用は組合が負担)。</p> <p>・組合の事務局長が帰国する際に、実習生の家族に、実習生からの仕送りを届けている。</p> <p>・研修生の国民年金保険料の免除申請については、組合の指導によりきちんと行われている(国民健康保険料については、今後は、組合が管理費から支払う予定)。実習生の厚生年金や健康保険の保険料の支払いもきちんと行われている。</p>	<p>研修手当については本団体の会員企業については、7万5千円で統一しており、企業から研修生へ払われる。</p>	<p>・全会員に目が届く範囲を保っていきたい。</p>

分類	食品関係		農業		異業種	
	G	H	I	J	K	
主な職種	非加熱・加熱性水産加工		畜産農業		耕種農業	
《1基本的事項》						
(1)組織概要	平成2年7月11日県、市の助成により組合設立。組合員数76社(平成18年11月現在)事業は①水産加工事業、②外国人研修生共同受入れ事業、③教育、情報事業とを行っている。水産加工業は数種の原料(魚)を各地から輸送している	本所(所在地)及び支所2所、乾草流通センター1所がある。組合員数93名(正組合員84名、准組合員9名)生乳出荷 84戸(3市、3町にまたがっている)乳牛頭数 6,023頭(成牛 4,478頭、育成牛 1,545頭)	平成13年1月1日今でも全体の取扱実績では上位に在る。専業農家は地区によっては50%になり、後継者問題は深刻ではない。管内は野菜地帯が多い。A地区51組合員戸数の2割に雇用者が居る。野菜事業で農家が食える、いつでも現金が入る状況を目指している。首都圏がマーケット。ハウスものが多く、通年で出荷してのに年中何か作っていないと食えない。家族労働で全員が食って行くには難しくなってきた。後継者なら何とかなるが、残念ながら若者の就業は期待できない。70を超えるおばあちゃん達が出荷業務の一部を請け負って得た小遣いを家で何もせず30前後にもなる孫に与えているのが実態。管内の10億円を超える出産額の品目は、キャベツ、大根、キュウリ、大玉トマト、葱、路地メロン、苺、米等。品目は全部で68ある。畜産も扱っている。	○平成3年設立。中小企業の全国組織として約1,000社を擁する。①高送料金支払い代行事業②協同購入事業③外国人研修生受入れ事業が主な事業。昨年度の制度改正により①の実績は低下。○職員数は15名(内研修部門7名)支所に研修専任者1名○研修生受入れ企業は21社	本部一支部3カ所一研修所3カ所職員18名 中国人駐在員4名賛助会員数:約500会費:○入会金=賛助会員10万円、特別会員(出捐金)50万円○年会費=賛助会員10万円、特別会員10万円	
(2)研修生・実習生受入の経緯	他の組合で研修生を受け入れているという話を聞いた組合企業から要請され、人手不足の深刻な状況から、平成9年より研修事業を開始した。	組合員が他の事業協同組合に加入し、研修生を受け入れていたが、平成10年末に当該事業協同組合が事業停止状態となり、研修生受入農家である当組合員より救済を求められ、平成11年1月より研修生6名(5農家より)を引き継いだ。引き続き、研修生の受け入れを希望する当組合員の要望があり、JITCOに相談し理事会の承認後、組合としての事業を開始する。平成11年8月、11名の研修生の受け入れを始める。	農協合併後の座談会で、A地区の施設園芸農家から導入の提言があり、これを受け14年7月に開始した。最初はB地区のみ希望があり1期生は9名で、うち3年修了した者は7名だった。	○平成5年にベトナム人研修生の受入れ事業を開始したが、失踪が多発したため、14年で受入を停止し、12年から中国人、13年からフィリピン人を受入れた。最近では毎120~150人程度の受入れ人数である。過去14年の研修生(実習生)の受入実績は824名である。○ベトナム人は勤勉で、メンタリティも日本人に似ているので評判も良かったが、とにかく失踪が多かった。受入総数182人中50人も失踪した。ベトナム人は失踪を手引きするネットワークが出来ており、岐阜や福井に拠点があるらしい。中国人などのネットワークとは違い、日本人や他国人を絶対に入れないので、実態がわからない。ベトナム政府が失踪防止の抜本的対策を取ってくれるなら、受入れを再開したい。○フィリピンは日本語の事前研修に真面目に取り組んでおり、特に問題はない。送出し地域はマニラ・マカティが中心。	○理事長が前職時代から、中国送出し機関の母体と交流があった。○1990年の入管法改正を契機に、団体管理型での研修生受入れを開始。○かつては、ベトナム、ハングラディッシュからの受入れたこともあるが、失踪が多いので止めた。現在は中国からだけ受入れている。	
(3)研修生・実習生受入の現状	○研修生・実習生受入れ会員数 組合員数75社(協同組合も含む) 研修生175名、実習生247名、合計422名 ○国別・職種別・性別受入れ人数 全員が中国人。職種は水産加工業全般(まぐろの加工、切り身、あじの開き、鱈節等) 女性が7~8割。年齢は20~30歳	○研修生・実習生受入れ会員数 受け入れ農家は28戸。(組合員中、2戸は他の異業種組合から研修生の受け入れしている。) 研修生17名、実習生34名、合計51名。 ○国別・職種別・性別受入れ人数 全員が中国人であり、搾乳を行っている。 研修生...男性16名、女性1名。実習生...男性29名、女性5名。年齢は20~30代(送出し機関には18~35歳位までとっている)	平成18年11月1日現在、研修生28名、実習移行手続き中7名、実習生1年目10名、実習生2年目3名。なお、8月に移行申請したものの混んでいるとことで手続きが終了していない状況が続いている。 ○研修生・実習生受入れ会員数 29農家 ○国別・職種別・性別受入れ人数(別紙参照)(国別)中国のみ(職種・性別) 耕種農業・施設園芸 25名(男19名、女6名) 耕種農業・野菜畑作 22名(男21名、女1名) 畜産農業・酪農 1名(女)	○研修生・実習生受入れ会員数 受入れ企業は21社。研修生受入後のフォローや管理を考慮し、関東地方の企業を中心とする。また、研修事業は7名の職員で行っているが、適正な管理を行うには、職員1名=研修生50名が限度だと考えており、従って、300名の受入れが限界であると考えている。 ○国別・職種別・性別受入れ人数 受入れ国は中国とフィリピン。在籍者数は中国229人、フィリピン7人の236人。実習職種は現在、食品加工、食鳥加工、婦人子供服製造、ニット製品製造、石材加工、電子機器組立、機械加工、銲造、溶接、金属プレス、プラスチック成型、塗装となっている。	○研修生・実習生受入れ会員数 425社 ○国別・職種別・性別受入れ人数 職種別では、食品加工(65)、金属加工(62)、縫製(25)、溶接(24)、機械加工(22)、プラスチック成型(22)が多い。かつて縫製業、タオル製造が多い時期には、女性の研修生が過半数を占めていたが、現在は男性が若干多い。縫製やタオル業界は倒産や海外進出で減少傾向にある。	
《2送出し国・送出し機関》						
(1)送出し国・送出し機関数	すべて中国。山東省(榮成、威海)より受け入れている。	中国のみ2機関(江蘇省と河北省)	中国の一つの送出し機関のみ。(本年3月~8月まで四川省から研修生を受け入れたが、先方に誤解があったため、地区のリーダー格の人が研修生として来日し、農業技能というより、農協の仕組みなどを勉強したがため、この1回で止めた。今後は1回体に絞る方針。)	中国の送出し機関は大連を本拠とする6機関と契約を結んでいる。	中国のみ。①(総工会)②(労働社会保障部)系の2機関から受入れ。最近、国家外国專家局(文部省)とも協定を締結したが、未だ受入には至っていない。	
(2)選定理由	当初より中国人を受け入れており、言葉が通じる、一生懸命研修するという理由で中国のみの受け入れとなっている。榮成は他団体からの紹介、威海は別の組合が受入れていた研修生を引き継いで以降研修生を受け入れている。送出し機関は、中国で3ヶ月間施設にて研修を行い、担当者が日本での実習経験者でたびたび日本に訪問するなどかなり熱心であり、トラブルも少なく、失踪者が過去5年間出ていないため、引き続きお願いしている。送出し機関とは、定期的に意見交換会を行っており、意見があれば率直にぶつけあい解決している(日本語のレベルが悪い等)	江蘇省は、当初別の事業協同組合より引き継いだ時より、引き続き受け入れている。河北省は、知り合いの中国人が開拓し、推薦してもらった。研修生の能力が違うということはないが、地域による違い(食生活等)はあるので、同時期に異なる送出し機関から採用することはない。以前はセールスも多かったが、最近は無くなった。	縁がある送出し機関にお願いしている。この機関は、その所有する学校で事前研修を3ヶ月行っている。なかなかしっかりした送出し機関だと思っている。日本への研修生の他、アフリカ(建設労働)、ロシア(船の解体)、台湾等に労働者の送出しを行っている。	各機関によって得意分野が異なるし、一つがダメになった場合の危険分散の意味もある。		
(3)送出し管理費の状況	研修生 5千円/月。実習生 0円。当初、研修生は1万円/月だったが、徐々に少なくなり、現在に至っている。	研修生、実習生ともに1名1か月1万5千円。受け入れ農家が負担している。	月一人当たり25,000円。送出し機関の日本駐在員が3名おり、彼らが管理する口座に毎月振り込んでいる。	・研修生の送出し管理費は月額1.5万~2万円で、受入れ管理費4万円と合わせ5.5~6万円を企業から徴収。 ・実習生の送出し管理費は月額1.5万~2万円で、受入れ管理費3万円と合わせ4.5~5万円を企業から徴収。 ○送出し管理費は現地での日本語研修等にかかる費用に充当されるものだが、一般的に言って、送出し管理費と、その研修生の質は比例すると言える(安からう悪からう)。	(1ヶ月)研修生1,000円 実習生3,000円(受入れ企業→送出し機関へ支払い) 具体的には送出し機関からセンターに派遣されている駐在員の銀行口座に振り込む方式を取っている。送出し機関からは年に2回来日し監査を行っている。	
3研修生・実習生受入れ事業開始の理由・経緯	1(2)に同じ	1(2)に同じ	前述のとおり。	上記1と同じ。	1(2)に同じ	

【第一次受入れ団体】

分類	食品関係		農業		異業種	
	G	H	I	J	K	
主な職種	非加熱・加熱性水産加工		畜産農業		耕種農業	
4 研修生の選抜・採用方法	<p>年に4回、現地に面接を行う。基本的には組合が行うが、組合企業からの希望があれば企業も一緒に面接する。1回に20~30社分、60名程度選抜する(事前に女性〇名、男性〇名採用すると送り出し機関に話しておく)約100名面接に来るため、倍率は約2倍。質問は、家族構成、日本に来る目的、趣味、特技等、3~4分程度。重視している点は、健康状況(視力0.8以上)、性格(素直であること)。合格した者には、現地(中国)で説明会を行い、本人と家族に対し日本での研修や生活について詳しく説明する。説明会の後、送り出し機関にて3ヶ月間日本語研修を行う。(保証金・違約金の有無)研修生からの話によると、保証金はあるらしいが、帰国すると返却してくれるという。</p>	<p>・現地での面接の有無 1 送り出し機関による第1次選抜(健康診断含む)。 2 第1次選抜を通過した面接候補者を送り出し機関の研修所にて研修を行う。 3 第2次選抜として、組合が中国に出向き面接を行う。 4 面接を通過した者は、送り出し機関による2~3か月の集合研修(研修施設での共同生活)を行う。(保証金・違約金の有無) 〇保証金の話を聞くことはあるが、関知していない。</p>	<p>受入農家に面接してもらおう方針で、面接に行く農家が増えてきている。面接に行った農家からは、研修生の郷里を見ることができて良かったと評価されている。(ブローカー介在の有無)本人や家族から土地等を担保に取ったり、保証人を立てているという話も聞かされてくる。送り出し機関が手配しているらしいが、当方(1次受入機関)には正式な説明はない。</p>	<p>〇企業から希望する研修生の条件を中国の送り出し機関に知らせ、送り出し機関は傘下の企業から希望者を募り、事前に面接試験等を実施。 ・現地での面接の有無 団体が企業と一緒に現地で面接を行うのが原則。ただ短時間の面接で全てを判断するのは極めて難しい。数ヶ月間候補者を見ることが出来る送り出し機関の選抜が重要。(ブローカー介在の有無) 〇送り出し国において、紹介料や推薦料の名目でブローカーによる金銭徴収がエスカレートするのは防止したい。受入れ機関としては適正な送り出し機関を見極めることも大切。(保証金・違約金の有無) 〇研修生に聞いているがなかなか実態が分からない。最後は研修生も口をつぐむ。失踪防止のため一定額の保証金はやむを得ないが、金額が高くなると、日本での稼ぎや貯金が足りないとなると、研修生・実習生が更に稼ごうとして失踪につながる。〇96年頃、中国政府は失踪防止のために研修生から保証金を取るようにとの通達を出した。ところが弊害が目立つようになったので、一昨年にそれを取り消す通達を出し、代わりに保険を掛けさせる方式を進めている。しかしこれも負担が研修生に行き、利益は送り出し機関が受るといって余り普及していないようだ。</p>	<p>〇送り出し機関に、当団体から日本側の求人要望を伝え、は全土の各支部を通じて募集する。支部は地域の送り出し機関に推薦を依頼する。 ・現地での面接の有無 最近では、企業が自ら中国に出向いて選抜するケースが増えた。選考方法は企業によって様々である。面接を重視する企業、候補者の趣味を重視する企業、中には卓球をやらせて性格を判断する企業など。最終段階での倍率は2倍程度である。(ブローカー介在の有無) 当団体の選抜ルートは、ブローカーが介在する余地はほとんどないとのこと。(保証金・違約金の有無) 当団体は送り出し機関に対して、保証金等を禁止している。見える形では存在しない。しかし研修生の中には「借金してきている」とボロッと漏らす者もいるので、末端では保証金や手数料を徴収されている可能性はある。なお、当団体では、入国前の事前研修を2ヶ月間実施している。 ・研修手当 研修手当は65,000円以上で統一。食費を削って貯金する例が多いので、当団体としても栄養摂取を呼びかけている。企業によっては研修生に野菜や米を差し入れるところもある。水道・光熱費は企業の負担である。宿舎の広さは1人7平米以上で指導している。</p>	
5 会員企業との関係	<p>月2回(平均)、組合員13名体制で1~2名で組合企業を巡回し、業務の書類(給与、研修手当等)等を監査している。その際、中国語のできるスタッフを必ず同行させ、研修生等の相談に応じている。研修日誌は、毎週1回FAXで送信させている。組合企業の経営状況を把握し、研修生の人数のセーブを促す等もしている。</p>	<p>毎月一回、組合職員(中国人)が現地を巡回している。その際、研修・実習生の相談にも応じている</p>	<p>月一回、受入農家と研修生・実習生を農協に呼んで集団研修を行っている。警察や消防からの講話や農協の仕組みなどを講義している。巡回指導を月1回することになっているが、全部できているわけではない。指導日誌を提出して貰っている。受入農家が自主的に受入に関する問題を解決したり共通のルールを検討したりするため、受入農家を構成員とする「外国人研修生受入協議会」を作った。</p>	<p>初めての受入れ企業に対しては最初の半年間は毎月監査を実施。それ以外は3ヶ月に1度監査を実施している。問題事例の有無、研修日誌のチェック等である。</p>	<p>当団体の監査部が監査を実施している。従来から研修計画と研修生の「研修日誌」の確認を中心とした監査を行ってきた。最近では入管当局の指導もあり、企業が作成する「指導日誌」の確認に重点を置いている。</p>	
(1) 会員企業に対する監査状況						
(2) 受け入れ管理費の状況	<p>研修生受け入れ費用3万8千円(別紙)。実習生受け入れ費用2万1千円(別紙)。徴収した費用が年度中に余剰すると組合企業に還元する。</p>	<p>管理費は毎月1万円</p>	<p>年1戸当たり80,000円。研修生受け入れ事業としては赤字になるが、販売が促進されることによる副次効果で元を取るという方針。</p>	<p>受け入れ管理費(月額)は研修生が4万円、実習生が3万円</p>	<p>当団体では受け入れ管理費は「運営費」と呼んでいる。(1ヶ月)研修生11,000円 実習生6,000円。</p>	
6 制度の課題、要望等	<p>〇第1次受け入れ機関については、評価を行い(過去の実績等によりランクをつける)、成績のよい機関については、審査等を簡略化し、悪い機関については審査を厳しくしてはどうか。 〇 社会保険料、年金等は実習生の負担が大きい。特定活動で帰国する実習生から社会保険料等を徴収するのは問題ではないか。特に年金等は徴収作業と一時脱退金を返納する作業も膨大であり、中国に帰国してから脱退金の手続きをすることは大変面倒なため、制度の趣旨も理解できるが、より現場に見合うような制度にすべきである。 〇 研修・実習期間を5年に延長することには反対。優秀な人材については、再技能実習で受け入れるのがよいのではないか。 〇 当初から特定活動の「技能実習」で入国できればよいのではないか。ただし、送り出し国の事前研修を強化し、日本で3~6ヶ月の初期研修は必要と考えるが、研修期間として1年間は長い。 〇 人数枠は範囲が広すぎるため、企業規模に応じて指導力があるため、日本人従業員との比率で考えるべきではないか。</p>	<p>〇再技能実習(研修・実習で帰国した人で希望者は再度実習生として受け入れることができるようにしてほしい) 〇受け入れ人数の増員(売り上げや事業規模により3~4人増員して欲しい) 〇雇用保険・国民年金の適用除外</p>	<p>・送り出し機関は、失踪防止等の問題が起きないように優秀な人を集めたり、試験をしっかりとやっている。一方国内では、報道から様々な問題が出ていることがわかる。然るに、受入れ企業にも問題があると言わざるを得ないのではないか。企業経営のセンスを持っている農家でないと受入れは務まらない。受入農家向けに受入資格試験のようなものを統一的に実施してはどうか。 ・基準省令上、非実務研修において公的機関の支援を受けようとしているが、一方で市の公民館が混んでいて自由に計画が組めないという支障も出ている。 ・非実務研修1/3は高い。特に農業は、やってみて、教えて、初めて学ぶことが可能になる。一律であることそのものがおかしい。率を下げて欲しい。</p>	<p>① 研修制度は留学とは違い学費のない一般の人を受け入れられるという大変良い制度である。しかし1年目の研修期間は興味で中途半端。時間が研修などの問題に顕著に表れている。1年の研修期間を短縮して、研修は座学に集中し、実務研修に入れば技能実習に移行させた方がよいと思う。 ② 現在の期間を延長することより、再研修・再技能実習を認めてほしい。 ③ ブローカーの排除が大きな課題。 ④ 現在62職種が実習移行が可能であるが、多様化する企業の業務内容に合うように職種を追加できると良い。JITCO認定もあるが、行政でも職種認定を柔軟に考えて対応してほしい。</p>	<p>①技能実習の職種、特に技能検定職種は職種が産業や製造現場の実情に合っていないので合わせてもらいたい。例えば、「帆布製品製造」は現在ではビニールシートなどに代替されているので殆ど無くなった。また、旋盤はほとんど半自動に変わり普通旋盤作業は無くなったにも拘わらず、移行試験のために普通旋盤を1台残しているのが実情である。 ②制度改正も考えられているようだが、改正内容によっては事業全体に大きな影響があるので、速く正確な情報が欲しい。先般の新聞報道で、「研修はどうなるのか」等会員からの問い合わせが相次いで困った。 ③期間の3年→5年に延長については、単純に2年延長すると賞金引き上げ要求や失踪などの問題が出てくることも予想されるので、当団体としては要望するつもりはない。</p>	
7 その他	<p>〇3~4年前に研修生・実習生に対し、「緊急カード」を携帯させ、何かあった時の連絡先が分かるようにしている。(日本語で「私は中国人です。下記の連絡先に連絡をお願いします。」と書かれており、第1次受け入れ機関の連絡先、第2次受け入れ機関の連絡先、本人の氏名、生年月日、性別、血液型が記載されている免許証サイズのカード)相談があれば、カードに書かれている組合の担当者の携帯に連絡が入り、夜中でも研修生等の相談に向くこともある。 〇第1次受け入れ機関が管理をしっかり行っているれば、失踪者や犯罪等はほとんどなくなるだろう。 〇帰国した実習生は、水産加工業より、通訳等語学で成功している人が多い。海老の養殖や水産加工会社を始めている者も数人いる。</p>		<p>・現場からの意見として聞いて欲しい。この制度の目的と農水省が示す食糧自給率目標との整合性をどのように考えればよいのか。制度の趣旨からは、海外での生産を増加させることになり、自給率向上から見れば国内の生産を上げるための制度と言うことになる。</p>	<p>① 研修生・実習生の受け入れは労働力不足に対処するためで行われているのが実態で、制度本来の目的を理解していない企業が見受けられる。 ② 現在入管当局は、単純作業の繰り返しを懸念があるということで、弁当業界への研修生(1年)受け入れを停止しているが、弁当業界は研修生が認められないと、逆に不法就労者を雇用するケースが増えるのではと危惧している。</p>	<p>① 我々の尤も困るのは失踪である。特に合法的に入った研修生・実習生を狙って失踪をそのかすグループ(日本人か中国人かは不明)が存在するというのが問題だ。グループはスーパーなどで研修生に目をつけて近づいて「給料の高いところを紹介する。他の人も連れてくれば1人頭〇〇円払う。」などと声を掛けるらしい。失踪者を出すと、一次機関が入管から監理が悪いと叱られるが、本当はその様な手引きをする者が処罰されるべきだ。 ② 中国からホームページや電話で中国人を受け入れて欲しいという「売り込み」が沢山入ってくる。当団体としては、2つの送り出し機関に限って受け入れていると言って断っている。</p>	

分類	縫製関係						機械関係			
	A-①	A-②	B-①	B-②	C-①	C-②	D-①	D-②	E-①	E-②
主な職種	婦人子供服製造	婦人子供服製造	婦人子供服製造	婦人子供服製造	婦人子供服製造	婦人子供服製造	仕上げ・溶接	仕上げ・溶接	鑄造	鑄造
《1基本的事項》 (1)企業概要	・従業員数14名 (研修生・実習生含む) ・縫製部門とデザイン・パターン部門 ・高級婦人服製造	・従業員数23名 (研修生・実習生含む) ・ブルゾン、ジャケット等カジュアル系の製造	・従業員数9名 (研修生・実習生含む) ・婦人服製造	・従業員数17名 (研修生・実習生含む) ・婦人服製造	・高価格の下もの(スカート・パンツ)の製造	・高価格の上もの(シャツ・ワンピース)及びメンズスーツの製造 ・高い技術力で高付加価値の製品	・従業員数28名 ・自動車車体製造 ・中国進出を見据え、受入れ開始	・従業員数24名・半導体検査装置の外枠を製造 ・今後の中国進出を見据え、中国の人材の受入れ開始	・従業員数122名 (研修生・実習生含む) ・アルミニウム砂型製造	・従業員数14名 (研修生・実習生含む) ・銅合金鋳物製造
(2)研修生・実習生の受け入れ状況	・研修生3名、実習生6名 ・受入れによって、事業の将来展望が開けるとの期待の下、2001年に受入れ開始	・研修生3名、実習生6名 ・受入れによって、事業の将来展望が開けるとの期待の下、2000年に受入れ開始 ・ある程度の即戦力を求めているので、既婚者が多い	・研修生3名、実習生5名 ・全て中国人女性 ・2004年に受入れ開始 ・職場の活性化と国際貢献の観点から受入れを決意。(以前は、社長夫妻と3人のパートで事業を行っていた。)今後受入れ国、人数とも現状維持の予定	・研修生2名、実習生3名 ・すべて中国人女性 ・5年ほど前、他の受入れ組合から3名を受入れた経験あり ・労働力不足を補うため、2004年に受入れ開始	・研修生6名、実習生3名 ・すべて中国人女性 ・20代半ば～30才初めの既婚者 ・2003年に受入れ開始	・実習生6名 ・すべて中国人女性 ・19才～34才、大半が既婚	・中国人研修生2名 ・2005年に受け入れ開始	・中国人実習生3名。これまでに2名が実習を終了し帰国 ・2003年に受け入れ開始 ・日本に帰化した中国人社員が1目おり、通訳をしてもらっている	・例年、3～4名を新規に受け入れ ・これまでの終了者は36名	・2年新規で受け入れ、1年受け入れないというサイクルの繰り返し ・受け入れの際には、基本的に3名ずつ受け入れる ・これまでの技能実習を終了し帰国した者は約30名
《2送出国・送出し機関》	中国2機関(大連)	中国2機関(大連)	中国1機関(南通)	中国2機関(南通・無錫)	中国2機関(北京・その他)	中国1機関	中国1機関	中国2機関(南通・無錫)	中国1機関(江蘇省)	中国1機関(江蘇省)
《3日本人の採用状況》(1)日本人労働者の採用状況(過去3年間)(新卒、中途)	新卒3名	採用無し(新卒、中途)	採用無し(新卒、中途)	中途1名(現在は退職)	中途1名	採用無し(新卒、中途)	若干名採用	・新卒9名、中途若干名(約10名)採用 ・採用した新卒者のうち、現在勤務している者は、4名 ・中途採用者の年齢は20～35才。	新卒6名(高卒のみ)、中途18名採用	採用無し(新卒、中途)直近では、平成14年に中途を1名採用
(2)日本人労働者の求人状況	・求人募集はしているが、低賃金(最賃程度)のため応募がない ・デザイン・パターン分野では新卒採用あり ・賃金水準は、大卒で15万円	求人募集はしているが、低賃金(最賃程度)のため応募がない	・職安に求人(時給750円)を出すも、応募無し。 ・知人からの紹介にも頼っている。	・雑誌広告と職安に求人(時給700円以上)を出しているが、求職者無し	・職安(正社員・パート)と新聞の折り込み(パート)に求人を出している ・折り込みの方に問い合わせが若干あるのみ ・求人時の賃金は、正社員約15万円/月、パート750～850円/時(地区内では高め) ・最近、パートを採用(780円/時)	・職安に求人(正社員・パート)を出しているが、応募がない。 ・求人時の賃金は、正社員約15万円/月、パート750～850円/月 ・近隣よりも相場は高めだが、誰も来ない。	・新聞折り込みに求人(中途正社員)を出している。以前は新卒を出していたが、応募者無し ・経験者を募集(定年近くな人を雇い、定年後も継続雇用したい) ・職安から紹介も受けているが、面接に来ない者が多い	・新聞折り込みと職安に求人を出している。 ・求人時の賃金は、正社員約15万円/月、パート750～850円/月	・職安と地元の工業高校に求人を出している ・求人時の賃金は、新卒約16万8千円/月、中途21万円/月(諸手当込み)	・業務の繁忙期に職安に求人を出しているが、採用には至らない状況。 ・求人時の賃金は、正社員(高卒)約17万円/月 ・近隣よりも相場は高めだが、誰も来ない。
《4研修生・実習生の採用方法》	・必ず組合に同行し、現地面接を実施	・必ず組合に同行し、現地にて面接を実施。	・事前に送出し機関に希望する人材(縫製経験者で18～37才の女性)を伝えあらかじめ募集をお願いし、現地面接を実施。	・事前に送出し機関に希望する人材(10年程度の経験者、30才前後の女性、おとなしい人)を伝えあらかじめ募集をお願いし、現地面接を実施	・送出し機関の1次試験実施後、2次試験において現地面接を実施 ・フローカーの介在は無いためと思われる	・送り出し機関の1次試験実施後、2次試験において現地面接を実施。面接には必ず立ち会い、欲しい人材を採用している。 ・日本向けの仕事した経験のある人を優先的に採用している。 ・フローカーの介在は無いためと思われる。	・現地面接を実施(組合に同行) ・希望する人材は、溶接経験者・30才以下の男性 ・事前に現地送り出し機関に希望する人材を伝えておく	・組合と同行してもらい、現地面接を実施。 ・希望する人材は、日本語がある程度でき、30才以下の女性。 ・事前に現地送り出し機関に希望する人材を伝えておく	・履歴書による選定後、現地面接を実施 ・面接では、鑄造の基礎的な能力を確認するとともに、家族構成(独身か既婚か、子供の有無)を確認し、判断する。 ・独身者よりも既婚者を優先させている(これまでの経験から相対的に意志が強いと思われるため) ・直近の面接では、18名に対し3名の受け入れ	
《5研修生・実習生の処遇》(1)手当、賃金、福利厚生	・研修手当 6万円/月、実習生賃金 基本給12万円/月 ともに組合内で統一 ・処遇内容の説明は採用面接時に通知(研修手当、賃金等の概要)。	・研修手当 6万円/月、実習生賃金 基本給12万円/月 ともに組合内で統一 ・処遇内容の説明は採用面接時に通知(研修手当、賃金等の概要)と伝えることが大事	・研修手当 5万5千円/月、実習生賃金 11.28万円/月 ともに組合内で統一 ・処遇内容の契約書を送り出し機関と受け入れ組合との間で締結	・研修手当 5万5千円/月、実習生賃金 11.28万円/月 ともに組合内で統一 ・処遇内容の契約書を送り出し機関と受け入れ組合との間で締結	・処遇内容の説明は、現地に家族に対して実施し、日本での条件を納得してもらって来てもらう。 ・研修手当は、日本人よりも約7割減、賃金は同約5割減(仕事の内容、日本人従業員とのバランスを考慮)	・処遇内容の説明は、現地に本人とともに家族に対しても実施し、日本での条件を納得してもらって来てもらう。 ・研修手当は、日本人よりも約7割減、賃金は約5割減であり仕事の内容、日本人従業員とのバランスを考慮して決定。	・研修手当 6万円/月、賃金 約17万円/月(残業代込み) ・受入機関との契約書は無い(信頼関係に基づいて行っている)	・研修手当は、6万円/月(組合で統一)・賃金は、1年目12万7千円/月、2年目13万3千円(ともに各種控除前) ・処遇内容については、研修生については現地に、実習生に対しては雇用契約書を交わす際に説明	・研修手当 7万5千円/月 技能実習生賃金は13万5千円/月(基本給のみ)ともに組合内で統一 ・処遇内容については、研修前・実習移行時・実習2年目の前に通知 ・賃金は同職種の日本人より2～3万少ない	・研修手当は、7万5千円/月、賃金は、13万5千円/月(諸手当別、基本給のみ) ・研修手当、賃金ともに組合で統一 ・処遇内容については、研修に入る前、技能実習移行時、技能実習2年目に入る際に本人に通知
(2)宿舍等の生活環境	・敷地に内にある建物の2階を宿舍として提供 ・20坪に9人で生活 ・宿舍費、光熱費の負担無し ・給料の天引きは税金、社会保険料のみ	・自宅に隣接する建物を宿舍として提供。 ・宿舍費、光熱費の負担無し。 ・給料の天引きは税金、社会保険料のみ。	・企業借上げアパートに居住(1LDKに3名、2LDKに5名) ・宿舍費 1名あたり1万円/月、研修生は負担無し ・水道、光熱費の負担は、1名あたり6千円/月、研修生は負担無し ・給料の天引きは税金、社会保険料のみ	・企業借上げのアパートに居住(2LDKに5名) ・宿舍費 1名あたり1万円/月、研修生は負担無し ・水道、光熱費の負担は、1名あたり6千円/月、研修生は負担無し ・給料の天引きは税金、社会保険料のみ	・社長の自宅の1階を宿舍として提供 ・宿舍費の負担無し	・工場に隣接した、社長の自宅の1階を宿舍として提供 ・宿舍費の負担無し。	・他の企業の実習生とともに、4名で、組合借上げのアパートに居住 ・宿舍費の負担は1名あたり2.1万円/月	・会社の寮に3名が居住(3LDK) ・寮費は、1人につき2万円/月	・宿舍費、光熱費の負担は無し	・宿舍費負担は無し ・光熱費については、5千円をこえる分については個人負担

分類	縫製関係						機械関係			
	A-①	A-②	B-①	B-②	C-①	C-②	D-①	D-②	E-①	E-②
主な職種	婦人子供服製造	婦人子供服製造	婦人子供服製造	婦人子供服製造	婦人子供服製造	婦人子供服製造	仕上げ・溶接	仕上げ・溶接	鑄造	鑄造
《6第一次受け入れ機関との関係》 (1)非実務研修の実施状況	・中国での事前研修3ヶ月(日本語指導が中心) ・入国後に集合研修1ヶ月(日本語指導、交通安全指導、防犯教育指導)	・中国での事前研修3ヶ月(日本語指導が中心) ・入国後に集合研修1ヶ月(日本語指導、交通安全指導、防犯教育指導)	・生活面、学科の勉強、安全衛生教育を実施	・生活面、学科の勉強、安全衛生教育を実施			会社の規約や技能検定試験の勉強、安全衛生教育を実施	安全衛生教育を実施	・団体実施部分は、入国後1ヶ月の集合研修 ・企業実施部分は、鑄造の基礎及び安全衛生についての研修を定期的に実施	・団体実施部分は、入国後1ヶ月の集合研修 ・企業実施部分は、品質管理、安全衛生、銅合金鑄物鑄造の基礎知識について定期的に研修
(2)第一次受け入れ機関の監査状況	・全ての受入企業が集まる会合を毎週1回開催。賞金や待遇問題、その他、各社からの問題点を出し合い、組合内で情報を共有	・全ての受入企業が集まる会合を毎週1回開催。賞金や待遇問題、その他、各社からの問題点を出し合い、組合内で情報を共有。	・毎月、研修計画・作業日報の監査 ・研修手当、賞金の支払い状況については、支払い明細書にて確認	・毎月、研修計画・作業日報の監査 ・研修手当、賞金の支払い状況については、支払い明細書にて確認	・月に1回	・月に1回	・月に数回 ・研修計画、作業日報、研修日誌の確認 ・実習生の預金通帳の確認	・月に数回 ・研修計画、作業日報、研修日誌の確認 ・実習生の預金通帳の確認 研修生1名につき4,96万円/月、実習生2,5万円/月		
(3)受け入れ管理費の負担	・1社2万円/月+研修生・実習生1人あたり2千円/月 ・管理費とは別に3万円/月を積み立て、採用のための渡航費に充てている	・1社2万円/月+研修生・実習生1人あたり2千円/月 ・管理費とは別に3万円/月を積み立て、採用のための渡航費に充てている。	・実習生1人につき1万円/月	・実習生1人につき1万円/月			研修生1人につき4,96万円/月、実習生2,5万円/月	研修生1人につき4,96万円/月、実習生2,5万円/月	研修生1人につき1万円/月、実習生1名につき5千円/月	研修生1人につき1万円/月、実習生1名につき5千円/月
《7研修・実習の成果》 (1)技能移転の実効性を確保するための方法	・仕様書をもとに試作品を完成出来るレベルにまで技能を移転。		・技術指導は社長、生活指導は社長夫人が実施	・技術指導は、5年以上の職歴の者が実施	・技術指導は、最も高い技術をもつ社員が実施	・研修指導は、会社内で最も高い技術を持つ日本人社員が行っている。	研修指導員の資格は特になし。	研修指導員の資格は特になし。	・技術指導は、工場長が実施 ・社内で技能士等の有資格者はいない ・研修と組み合わせた評価制度について社内独自のものが、これを一部(鑄造の基礎)の分野において技能実習生にも活用	・研修指導は、副社長(5年以上の経験)が実施している ・社内で技能士等の有資格者はおらず、評価制度もない ・仕事の進め方(工程管理)、不良品をいかに出さないかという観点で指導
(2)実習終了時の受検の有無	・実践に役立つ技術と技能検定は必ずしも一致しないので、受検は考えていない。 ・上級検定取得による具体的なメリットがあると良い。	・実践に役立つ技術と技能検定は必ずしも一致しないので、受検は考えていない。 ・上級検定取得による具体的なメリットがあると良い。	・技能検定を受検させる予定	・技能検定の受検を勧めているが、取得のメリットが無いため受ける予定無し	・未だ修了者無し	・未だ修了者無し	本人からの要望が少なく、受検者は少ない。また、溶接については、実習できちんとやっていないと合格は困難。	無し	無し	無し
(3)帰国後の状況把握の有無	・メールや手紙で現状の連絡をくれる修了生は多い。	・メールや手紙で現状の連絡をくれる修了生は多い。	・未だ帰国者無し	・未だ帰国者無し	・未だ帰国者無し	未だ帰国者無し	未だ帰国者無し	・実習生が帰国したかどうかを組合が送り出し機関に確認させている。	・10名程度(帰国者36名)把握しているが、特にフォローはしていない (送り出し機関の実施する研修での講師、来日前の企業に戻った者、当社の合併企業に戻った者等がいる)	・10名程度(帰国者30名)把握しているが、特にフォローはしていない
《8制度の課題、要望等》	・制度のお陰でなんとか商売が続けられている。これを大事に続けていくための努力を会社も続けたい	・制度のお陰でなんとか商売が続けられている。これを大事に続けていくための努力を会社も続けたい	・第1次受け入れ機関は同業種の方が、プロカーが入らずうまくいと思う ・受入れ初年度は経費がかかり大変	・制度を利用して会社を発展させるつもりはない ・延長の要望は無し(家族と離れて暮らすのは3年が限度)		・期間の3年から5年への延長には、プラスとマイナス面があり賛成とも反対とも言えない。	・仕事の分業化が進み、工程の全てを理解することが難しくなったため、技能検定に受かりにくくなっている。 ・検定は世の中のニーズと合っていない。	実習生の待遇が劣悪な企業が存在すると、日本の印象が悪くなる。	期間の延長または、再研修を固めて欲しい。その際には、現状よりも良い条件として受け入れたい。	・再研修に伴い、上位級の技能検定受検が必須であるならば受検させたいと思う ・一部報道にあるような不正な行為は許してはならないと思う
《9その他》	・残業は平均、10~20時間/月		・業界は先細りのため、人手確保は困難であり廃業する会社も多い ・制度が廃止された場合は、事業を縮小してサンプル作成に特化するか、中国進出の予定	・中国人は個人の主張が強いため、共同生活が難しい			・溶接は、3年では一人前にはならない ・受入れ初年度は経費負担が重い ・今後も受入れを続けるかは未定 ・後継者問題に悩んでおり、技術をもった高齢者の情報が欲しいが職安には情報が無い	帰国前に日本語検定2級を受検させる予定	・残業は、25時間/月程度 ・近年、急速に中国人の生活レベルが上がったと感じる	職安に求人を出すと、必ず研修生派遣に関する勧誘の電話がある

分類	食品関係				農業				異業種			
	F-①	F-②	G-①	G-②	H-①	H-②	I-①	I-②	J-①	J-②	K-①	K-②
主な職種	ハム・ソーセージ	ハム・ソーセージ	非加熱・加熱性水産加工	非加熱・加熱性水産加工	畜産農業	畜産農業	耕種農業	耕種農業	-	-	-	-
《1基本的事項》 (1)企業概要	従業員数162名	従業員数22名(平均年齢40~42才) 処理件数は、牛100頭/年 主に一流デパートや高級料亭向け	従業員数24名(パート21名含む)	従業員数12名(うち女性4名)	家族3名、日本人従業員3名で経営 搾乳牛250頭、肉牛200頭	家族と日本人従業員4名(常勤)で経営 搾乳牛210頭、乾乳牛60頭	小窓、キュウリ等生産 娘2人が従業員	キャベツ、大根、トウモロコシ生産 妻と息子と3人で経営	薄板ステンレスパイプの製造加工 自動車(排気パイプ)関係が60%と主力で、熱交換器・住宅関連が40%	アルミニウム合金鋳物製造。主に車両・船舶用エンジン部品	ドラムブレーキ、ディスクブレーキ製造 従業員1,336名	エンジンベアリング、アルミダイキャスト製品 従業員1,394名
(2)研修生・実習生の受け入れ状況	研修生6名、実習生9名 平成15年に受け入れ開始。数年前から検討していたが、中国でSARS問題が起こり受け入れ時期が遅れた。	実習生1名 中国人27才男性 平成16年に受け入れ開始	研修生2名、実習生5名 全員が女性(細かい手作業が中心であり、パートもほとんど女性のため) 平成11年に受け入れを開始(帰国者は7名)	研修生2名、実習生1名 全員が男性(力仕事が多いため) 平成8年に受け入れ開始 作業内容は、魚の冷凍・冷蔵加工・魚の開き	実習生3名(男性2名、女性1名) 全員が男性(力仕事が多いため) 平成13年に受け入れ開始	実習生3名 全員が男性 平成13年に受け入れ開始	実習生2名、研修生が2名 全員中国人男性	中国人研修生が1名	中国人研修生6名、実習生15名	研修生3名、実習生2名 平成8年から中国人の受け入れ開始	研修生18名(第1期)	研修生13名、実習生15名 平成15年8月から受け入れ開始
《2送出し国・送出し機関》	中国2機関(大連・揚州)	中国1機関	中国2機関(榮成・威海)	中国2機関(江蘇省・河北省)	中国2機関(萊西・威海)	中国2機関(萊西・威海)	中国1機関(遼寧省)	中国1機関(大連)	中国1機関(遼寧省)	中国1機関(江蘇省)	中国1機関	中国2機関(浙江省・山東省)
《3日本人の採用状況》 (1)日本人労働者の採用状況(過去3年間)(新卒、中途)	採用無し(新卒、中途)	新卒2名	中途複数名採用(パートで入れ替わりが激しい)	中途2名	新卒1名、中途1名	新卒1名、中途1名	家族経営	家族経営。かつてパートで雇ったこともあり	過去3年間で新卒3名、中途5名採用	過去3年新卒採用なし。中途採用ともゼロ	平成18年の新卒採用は大卒7名、高卒33名の40名、中途採用も40名 ・例年同程度採用	毎年80名程度の新卒を採用
(2)日本人労働者の求人状況	職安と近隣の農業高校に求人 問い合わせは多いが、採用までに至らず 中小企業には人が集まらないのかと思う 求人時の賃金は、正社員約17~20万円/月、パート850~1,000円/時(地区内では高め)	職安(正社員・パート)と近隣の農業高校に求人を出している 問い合わせは多いが、採用までに至らない 40才までの求人募集に55~60才の問い合わせも多くあり 求人時の賃金は、正社員約20万円/月、パート750~850円/時で地区内では高めだが、来る人がいない	職安には求人を出していない (来ないことはわかっている) 知り合いの紹介にて、パートを採用(700円/時)	求人は出していない 知り合いの紹介等で採用 中途採用者の賃金は、17~18万円/月(経験が10年以上あり、フォークリフトや入札も出来るため研修生・実習生よりも高め)	現在、求人は出していない 知り合いの紹介や牧場で研修を経験し働きたいと言ってくる者を採用 中途採用者の賃金は、15~17万円/月(近くのアパートを借りて生活しているため、実習生との差はほとんど無い)	現在、求人は出していない 知り合いの紹介や牧場で研修を経験し働きたいと言ってくる者を採用 中途採用者の賃金は、18~20万円/月	求人はなし	求人はなし	毎年ハローワークを通して求人活動しているが、採用難しい。	以前はハローワークや高校に求人していたが、現在なし。	中途、期間工についてはハローワークに求人を出している 大卒初任給20万円、高卒初任給16.25万円	高卒求人はハローワークに出している。大卒19万9千円、高卒15.94万円
《4研修生・実習生の採用方法》	現地面接を実施(組合同行) 事前に送出し機関に希望する人材(技術よりも素直な性格)を伝えて募集 日本語は話せない方がよい(日本に染まっていない方が扱いやすい) IQ検査や体力テスト(握力・背筋)も実施	採用は組合に任せている。 現地面接は無し	採用は組合に任せているが、現地面接に行くこともあり 面接では、どのような目的で研修にくるのかを質問 研修生は、保証金を払って入国しているようである	だいたい、採用は組合に任せているが、現地面接に行くこともある 現地面接では、まじめそうな者、日本語が比較的堪能な者、兄弟のいる者を選定する 経験は重視している。	採用は組合に任せているが、現地面接に行くこともあり	採用は組合に任せているが、現地面接に行くこともあり	今まで面接には3回行った	今回は面接に行く予定	組合と一緒に面接に出掛ける	現地での面接に立ち会った。合格者の家族とも面会している。	団体の担当者1名と企業の担当者2名で現地面接を実施(65名面接し18名採用)	現地面接を実施。採用人数の2.5~3倍の人数を面接
《5研修生・実習生の処遇》 (1)手当、賃金、福利厚生	研修手当6万円/月、実習生賃金17万円/月ともに組合内で統一 処遇内容の説明は、現地で実施(家族も対象)	研修手当は、6万円/月(組合で統一)・賃金は、15万円/月(残業代込み) 処遇内容の説明は、研修・実習の前に組合と企業に通訳を交えて実施	研修手当7万円/月、実習生賃金12万円/月 時給は、日本人と同額 ・宿舎費2万円、光熱費5千円を給与控除 ・残業はほとんど無い ・野菜は無料で支給	研修手当70,000円/月、実習生賃金120,000円/月 処遇内容は、中国において大まかには説明し、具体的なことは随時実施 ・宿舎費2万円、光熱費5千円を給与控除 ・残業はほとんど無い	研修手当は、7万5千円/月、実習生賃金は12万円/月ともに組合で統一 処遇内容は、研修・実習を行う前に全員に金額の面についても丁寧に説明し、全員に納得させている ・宿舎費2万円、光熱費は無料	研修手当は、7万5千円/月、実習生賃金は12万円/月ともに組合で統一	研修生6万円、実習生手取り7万円ともに組合で統一	団体が統一に決定。研修生6万円、実習生手取り7万円	研修手当7万円、実習生賃金は11万3千円(皆勤手当も支給)	研修手当6万5千円、昼食は無料提供。 実習生の賃金は今後検討。団体と協議しながら決定 ・現地面接の際に研修手当等を説明	研修手当6万5千円、昼食は無料提供。 実習生の賃金は今後検討。団体と協議しながら決定 ・現地面接の際に研修手当等を説明	研修手当6万5千円。昼食は無料提供。 実習生賃金は13万円強(時給838円)手取りでは10万円。団体と協議しながら決定 ・現地面接の際に研修手当等を説明
(2)宿舎等の生活環境	借り上げアパートを提供	借り上げアパートを提供	敷地内の20坪ほどの建物に6人で居住 ・宿舎費の負担は、実習生は2万円/月、光熱費5千円/月 ・ペット、トイレ、シャワー、キッチン等完備 ・米や野菜は無料支給したり、小麦粉は組合から安価で購入 ・各人に自転車を買与	事務所に隣接する建物を宿舎とし、現在3名居住 ・宿舎費(水道・光熱費込み)の負担は3万円/月 ・ペット、トイレ、シャワー、キッチン等完備 ・米や野菜は無料支給したり、小麦粉は組合から安価で購入 ・各人に自転車を買与	敷地内の建物を宿舎(一軒家)に実習生3人で居住 ・エアコン、テレビ、冷蔵庫等生活に必要な家具は完備 ・各人に自転車を買与	敷地内の建物を宿舎とし、1人1棟 ・エアコン、テレビ、冷蔵庫等生活に必要な家具は完備 ・各人に自転車を買与	実習生の宿舎費は2万円、敷地内のプレハブ3棟 ・各人に自転車を買与	自宅内の十畳の部屋。研修生のため無料	1人1部屋の寄居舎。会社の車で送迎。実習生からは寮費3千5百円、水道光熱費3千5百円徴収。米・野菜は支給。	工場2階を寮に使用。実習生から寮費3千5百円、水道光熱費3千5百円徴収。米・野菜は支給。	実習生の寮費は今後検討	1年目は会社の研修研修所、2年目以降は借り上げアパート
《6第一次受け入れ機関との関係》 (1)非実務研修の実施状況	月に1回、安全衛生委員会及び作業衛生委員会を実施し、所内の安全衛生の推進に努めている		組合で近隣の公民館等を借り、集合研修を2ヶ月間(160時間)行う。 企業では日本語での手紙作成、小学校の教科書を参考に日本語の指導を行う。	組合で近隣の公民館等を借り、集合研修を2ヶ月間(160時間)行う。 企業では日本語での手紙作成、小学校の教科書を参考に日本語の指導を行う。	組合が東京にて、2週間から1か月の集合研修を実施(160時間)	組合が東京にて、2週間から1か月の集合研修を実施(160時間)	農協の座学研修を受講	農協の座学研修を受講	団体は東京で集合研修3週間。企業は品質管理・工程管理等を実施	団体は東京で集合研修3週間。企業で外部講師を招き安全衛生講習や交通安全講習を実施	1ヶ月間団体の研修所で日本語、生活文化に関する事前教育。その後企業で人事オリエンテーション(4日)、製造部オリエンテーション(3日) ・実務研修開始後も1日1時間程度の費実務研修実施	1ヶ月間団体の研修所で日本語、生活文化に関する事前教育
(2)第一次受け入れ機関の監査状況	月に1回	月に1回	月に2回	月に2回	月に1回、組合職員(中国人)が来訪し、その際、実習生から相談等を受け付けてもらったり、問題発生の際、個別に対応してもらっている。	月に1回、組合職員(中国人)が来訪し、その際、実習生から相談等を受け付けてもらったり、問題発生の際、個別に対応してもらっている。			3ヶ月に1度トラブルの有無、研修手当の支払い状況、研修日誌の確認	3ヶ月に1回程度	3ヶ月毎	3ヶ月毎

分類	食品関係				農業				異業種			
	F-①	F-②	G-①	G-②	H-①	H-②	I-①	I-②	J-①	J-②	K-①	K-②
主な職種	ハム・ソーセージ	ハム・ソーセージ	非加熱・加熱性 水産加工	非加熱・加熱性 水産加工	畜産農業	畜産農業	耕種農業	耕種農業	-	-	-	-
(3)受け入れ管理費の負担	2万円/月+研修生・実習生1名につき2千円/月	2万円/月+研修生・実習生1名につき2千円/月	実習生1名につき1万円/月	実習生1名につき1万円/月	研修生3万円/月、実習生2万円/月	研修生3万円/月、実習生2万円/月	一農家あたり8万円/年	一農家あたり年8万円	研修生4万円、実習生3万円	研修生4万円、実習生賃金3万円 (高いと思うが良く面倒みてくれる)	受入機関運営費2万2千円、管理費3万8千円	管理費2万2千円、教育費3万8千円
《7研修・実習の成果》 (1)技能移転の実効性を確保するための方法	技術指導は、社内で高い技術力を持つ日本人社員が実施	技術指導は、社内で高い技術力を持つ日本人社員が実施					無	無	工場長を研修指導の責任者としている。社内のスキル表で各種資格を評価		研修指導員は専任者は工場1人、総務1人 実務研修現場では課長レベルが指導	課長クラスが指導
(2)実習終了時の受検の有無	無	未だ修了者無し	日本語検定試験2級に1人合格 やる気がある者は自分で勉強する。	日本語が堪能な者については、日本語検定試験を受験するよう進めている。			無	無	無	特になし		技能検定受検なし。 日本語検定2級を受検
(3)帰国後の状況把握の有無	無	未だ修了者無し	関係のない事業を行っている者もいる。	中国を訪問した際に会いに行く。 中国で日本語検定1級を取得するため、通学している者もいる。	手紙や電話等がある。	手紙や電話等がある。 酪農場を始めた者もいる。	帰国者は未だ出ていない。		母国の会社に復職する者も多いが、日本語通訳もいる	未だ帰国者出ていない		第1期生は地理的關係で中国工場には入らず、派遣元に戻ったり、休養している。今後は帰国生のフォローもしたい
《8制度の課題、要望等》	期間延長を希望(3→5年)	期間延長を希望(3→5年)	期間の延長(3→5年)は希望しないが、受け入れ枠を増やして欲しい。	・年金、雇用保険の負担が大きい ・送り出し国における日本語教育の強化をはかって欲しい ・送り出し国で行う座学と日本の第1次受け入れ機関等で行う座学を相互に関連させてほしい。(送り出し国で行った座学等については日本では行わなくてもよい等)	・フォークリフト等のライセンスを日本で取れるようにして欲しい		人間同士心と心を通い合わせれば問題は起こらない	特になし	潜在期間の延長を臨む。ハングリー精神が旺盛で良く働いてくれる。			滞在期間を5年に延長、又は再技能実習を要望
《9その他》	・縫製業自体が不人気であり、もはや日本人に頼ることは出来ない		・日本人が採用できれば良いが、難しいため研修生に頼らざるを得ない ・経営の先行きが不透明であり、かなり厳しい状況	・国際交流として大変意味がある制度であると思う。組合や中小企業と中国との繋がりも出来るので、経済交流にも繋がっている ・現地(中国)の人もあり水産加工はやらないようで、現在では内陸の方からも研修にくるようになった	・数年前に比べて今の研修・実習生はずいぶん豊かになった	・研修生、実習生は本当によく働く				・中国は急激な工業化に伴い、鉄よりも加工が容易なアルミの需要が増加		