

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	・高価格の下のもの(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名おり、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(定年近の人を雇い、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16万円/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 ・ブ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。 ・ブ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、鑄造歴、研修目的、現在の業務内容を聞き、基礎的なレベルと意欲を確認(体力や家庭環境に問題ないかも確認)	・希望者について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) ・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しと伝えることが大事	・研修手当 6万5千円/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ている(特に金銭面は十分に理解してもらおう) ・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実施し、日本での条件を納得してもらって来てもらっている。特に金銭面は十分に理解してもらっている。 ・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、組合借り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	鋳造	鋳造
《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、鋳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、銅合金鋳物鋳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あり、これを一部(鋳造の基礎)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ので、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	小葱、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、アルミダイカスト製品 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問題が起これ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11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2名 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(栄成・威海)	中国2機関(栄成・威海)	中国2機関(江蘇省・河北省)	中国2機関(江蘇省・河北省)	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 近くの農業学校から毎年1ヶ月体験実習生を受け入れており、その学校から希望者を採用 中途採用者の賃金は、18~20万円/月	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)	求人なし	求人なし	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(日本に染まっている方が扱いやすい) 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行くのかを質問 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う。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 ・宿舍費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 ・宿舍費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 ・宿舍費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	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7万円、実習生の賃金は仕事内容や日本人とのバランスを考慮し決定。賃金等の処遇内容は現地で合格者と家族に説明	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) 宿舍等の生活環境	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 ・宿舍費の負担は、実習生は2万/月、光熱費5千円/月 ・ベット、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	事務所隣接する建物を宿舍とし、現在3名居住 ・宿舍費(水道・光熱費込み)の負担は3万/月 ・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	敷地内の建物を宿舍(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	実習生の宿舍費は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部屋の寄宿舎。会社の車で送迎。実習生からは寮費1万円天引き。その他水道光熱費5千円、社会保険料を控除	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等を行う。	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ており、トラブルはほとんど無い。		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級を受験
(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期生は地理的関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ほしい		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	滞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	昨年、中国福建省に現地工場を設立し、将来の現地スタッフとしての採用を見込んだ中国人研修生の受入れを決定。	平成14年に現地法人を設立し、将来の現地スタッフとしての採用を見込んだ研修生・実習生の受入れを始めた。	