

無料版

4月号

ユースター NEWS

毎月1日発行

第60号 定価 540円 (本体500円・送料別途)
本社 東京都新宿区高田馬場3-23-3 ORビル6階
☎03(3371)9340 FAX 03(3371)9596 www.u-car.co.jp
本紙の無断転載・複製を禁じます

購読・広告のお申し込みは

☎03-3371-9340

発行所 (株)ユースター (株)ユースタードットコム

整備士は海外から!! 外国人技能実習制度とは

人気モデル解体新書

N・BOXの修復歴車が

増えている!?

《4面》

《21・22面》

「ただと思います」は厳禁!!

最強買取店に聞く商談の掟その10

モデルチェンジ間近のクラウン

《24面連記事》必殺相場人

現行型の相場変化を占う



画像提供=株式会社アセアンカービジネスキャリア

外国人技能実習制度が拡がりをみせている。海外から、この制度を利用して日本にきている技能実習生の数は、昨年末時点で24万人を突破。職種も多岐にわたり、現在では77職種・1377作業が認められている。我々、自動車業界においても、ちょうど2年前の2016年4月から「自動車整備士」が追加され、諸外国からの受け入れを開始。各地の整備工場などで外国人実習生の姿を見かけるようになってきた。そこでユースターNEWSでは、この制度が果たしてどういったものなのかを調査。概要から問題点、そして実際に受け入れている企業や新たな試みまで、その実態を紹介したい。

日本で働く外国人の姿は、かなり日常的に目にするようになってきた。例えば、コンビニや飲食店などで、カタコトの日本語や胸に付けた名札で気付くことも増えた。もはや、外国人との触れ合いは、毎日の生活に溶け込んでいってしまうとも言っても過言ではないかも知れない。

ただ、今回紹介する外国人技能実習制度は、こうしたケースとは根本的に異なるものだ。簡単に説明すると、この制度は外国人に技能習得の機会を提供し、帰国後は母国の発展に活かしてもらう、というのが趣旨だからだ。

そのため、認められている滞在期間は最長でも5年間と定められており、職種はすべて専門技術がともなうものに限られる。

外国人技能実習制度の監理団体のひとつであるJHRB事業協同組合

2面へ続く



入札続編 119会場

リアル続編 78会場

高取扱 531万台!

(2017年実績)

大好評!!3ヶ月の新規入会特典!! 人気雑誌はコチラ



アイオーク

T102-0076 東京都千代田区三番町5-1
FAX:03-3512-6110 E-MAIL:info@i-auc.co.jp

TEL.03-3512-6123

http://www.i-auc.co.jp/ 詳しくは アイオーク

1面からのつづき

(甲斐裕章理事長)によると、現在、受け入れ人数の多い職種は、ベスト3。

また、送り出す人数の多い国は、

急速に増えており、今後が期待されている。

実習生の受け入れまで

さて、ここでこの制度の仕組みをざっとみてみよう。

外国人技能実習制度は、受け入れ企業が単独で行なうのではなく、現地の送り出し機関と日本の

の監視団体といった組織が橋渡し役となり、受け入れ企業に紹介するのがほとんどだ。

監視団体は多数あり、地方入国管理局、外国人技能実習機構と連携し、各種申請や指導などを一手に引き受けている。

受け入れ企業は監視団体に加入し、自社に合った募集要項を作成。送り出し機関はそれに合致する人材を複数名選り、受け入れ企業はその候補のなかから決めることができる。さらに、現地での面接も可能。

採用が決まった実習生は日本語や文化、生活習



実習生の仕事振りは評価が高い 画像提供=株式会社アセアンカービジネスキャリア

慣などを学んでから来日。その後は、日本の法定講習などを実施し、生活する上での基本的なことを身に付けた段階で、初めて受け入れ企業での実習がスタートする。採用からはおおむね半年間が一般的のようだ。

受け入れのコストは?

ある監視団体によると、母国を出発してから日本で働く3年間の費用は、

自社で指定工場を構える大手販売店に聞いてみても、「極端な例かも知れませんが、メカニックは毎月30万円以上を払わないと応募も来ない。そんな時代ですよ」という。こうしたケースは、とくに人材採用に携わっている方なら身に染みて実感していると思う。

有料版では、モザイクの部分を全てお読み頂く事ができます。お申し込みは20面まで! または電話03(3371)9340まで!



スカイブルー採用セミナーで解説する川崎社長

高度人材を紹介する「スカイブルー」

株式会社アセアンカービジネスキャリア(ACC、本社=東京都千代田区、川崎大輔社長)は、アセアン各国の現地・理工系大学と提携し、日本語教育を受けたエリート

の人々を意味する。日本で働く外国人の数は100万人を超えたが、専門的技術を持った高度人材は圧倒的に不足している」と話す。

ACCでは、スカイブルーの高度人材を社内できちんと活かせるためのフォローも実施。海外進出をめざす企業などにはとくに有効。

外国人技能実習制度の人材が高校卒業程度なのに対し、大卒を対象にしたのがスカイブルー。さらに就労ビザを取得して来日するため、技術者としての業務全般に従事できるほか、受け入れ期間にも決まりはないのが特徴だ。

なお、彼らは、母国に帰っても、自ら整備工場や整備教育機関を立ち上げられる能力、資産やネットワークを持っていることが多い。こうした一方通行ではない『循環型』のスキームであれば、日本の整備業界にとっても、本当の意味で人材不足を解消できるはずだ。

川崎社長は「スカイブルーとは単なる熟練ではなく、かなり高度な専門的知識と技術の裏付けを持ち、マネジメントもできる新しいタイプの

高い志で受け入れを

こうした受け入れ企業に話を聞いてみると、外国人実習生に対して、愛情を持って接しているということが伝わってくる。彼らもそれに応えようと頑張るので、良い信頼関係を築けているのだろう。

ただ、未だにこの制度をきちんと理解せず、外国人実習生を受け入れる確か。

面倒だからと技術も教えず、洗車や軽作業ばかりをやらせる。そんなことをしていたら、彼らの後輩たちは日本に來なくなるだろう。長い目でみると、整備業界の人材不足を解決するどころか、かえって拍車をかけることに他ならないのだ。

外国人技能実習制度に興味がある方には、ぜひ『国を背負って立つ若者を預かる』という、高い志を持って頂きたい。



整備士の技能実習生受け入れが始まり、いち早く2名のインドネシア人を迎えたのは、宮城県大崎市の鹿野自動車販売(鹿野利徳社長)だ。彼らは、日本・インドネシア経済協力事業協会(JIAEC)を通じて昨年の2月末から同社で勤務し、1年余りが経過。車検整備も一人

整備実習生をいち早く受け入れた 鹿野自動車販売

で出来るほどの技術も身に付けているという。そんな実習生たちの状況などについて、鹿野利徳社長に聞いてみた。

そもそも、彼らの受け入れを決めた理由は

「整備士の人手不足は深刻で、とくに若い人材が入ってきてくれない。しかも入ってきたとしてもすぐに辞めてしまうこともある。募集は今でも続けているが、当社は車検だけでも



製造メーカーと直接契約、ドイツ現地法人より大量仕入れ。日本国内にないパーツもお取り寄せいたします。各リビルド品も豊富に在庫。



〒225-0002 神奈川県横浜市青葉区美しが丘 4-1-19 3F / 〒382-0099 長野県須坂市島根 3-5-25 (須坂ロジスティクスセンター)

TEL: 045-479-9957 / FAX: 045-479-9958 (日曜・祝日定休日)

E-Mail: parts@currentmotor.co.jp Web: https://www.current-parts.com

LINEからも承ります



フィリピンの研修施設を視察



説明を受ける安藤理事長



あいおい人材交流協会の研修施設を訪問

JU神奈川はこのほど、外国人技能実習制度について、フィリピン・マニラの研修施設などの関係機関を視察した。

今回は深刻な人材不足のなか、外国人技能実習制度の現状を探るべく、安藤悟理事長と杉之間大和副理事長がフィリピンに飛んだ。

現地では、あいおい人材交流協会の案内のもと、マニラにある研修施設を訪問。座学や実車を使った研修の様子などをつぶさに視察した。

JU神奈川

安藤理事長は「実際の現場を見学し、意見交換を行なうなど、色々と学ぶことが多かった。とくに、実習生として来日を希望するフィリピン人たちは、非常に真面目で、熱心に取り組んでいたことが印象深い。

また、我々の組織としては、国際貢献という観点からこの制度について一層、理解を深めていき、どのようなことができるかを模索していく必要があると感じた」としている。

「初めの頃は多少、聞き取れないこともあったが、今では普通に会話ができる。日本の生活などもすっかり教わってきているので、それこそ、

彼らの日本語については「実際の授業の様子も見て、実習生たちに会い、これならば大丈夫だと確信した。彼らを雇うことで当社も助かるし、企業として国際貢献ができる」

月80台が入庫しているの、整備士がいけないのは本当に深刻な問題。それならば、真面目な外国人を受け入れた方が、と考えたのがきっかけ。

インドネシアの学校も視察をした

「工場長が技術的な教育係、専務が生活面での教育係、そして私が責任者

箸も上手に使って食べている。この1年間、彼らは毎日、日本語で日記をつけ、専務がそれを毎日確認してきた。そんなことで今では漢字も書ける。本当に優秀な子ども」



鹿野社長とディマスさん(左)、デリさん(右)

困ったことや心配だったことは

「受け入れる前は、お客様がどのような反応をするのか、社内で心配する声もあった。しかしそれは杞憂に終わり、お客様からは『きちんと挨拶もしてくれるし、元気で良いですね』とすっかり好感を持って頂いている。困ったことや苦労したことは、何かあったかな。本当に思いつかない」

技術的にはどうか

「最初はタイヤ交換とか簡単なものから始めて、半年くらいで色々と覚えてもらえばと思っていたが、実際にはもっと早かった。本当に熱心だし優秀だと思う。(ちなみに、この日は課長について、エンジン交換やミッションの修理の手伝いをしていた)。先日、国土交通省の方が当社に視察に来たが、『立派にやっていますね』とほめて頂

いた」

会社が払うものは

「給料、社会保険や労働保険は会社が負担。彼らは私が用意したアパートに住んでいるが、給料の中から家賃のほか、光熱費、住民税などを天引き。食費も自分たちの給料の中から出すので、自炊で工夫もしているし、毎日弁当を作ってきている。日本人を雇うのと違うのは、受け入れの際の航空運賃なども入った初期費用と、紹介先への月のランニングコスト。それと評価試験の費用が掛かる。トータルでは、日本人の新卒社員を雇う金額と、ほとんど変わらないレベルと考えている」。

責任者として気を遣っていることは

「彼らが萎縮しないように人前では怒らないこと。注意する時はきちんとその意味を理解してもらえるように、柔らかく話す。これは日本人でも同じ。それと安全チェックとして午前、午後と工場内を見廻している。うちの社員は皆が彼らと交流しているし、終業後は、ふざけ合って和気あいあいとやっている。結局、実習生を受け入れたことで色々な面で会社の振り返りができ、社員にも刺激があった。会社の活性化になった」

改めて受け入れの感想は

「やはり人材がきちんと確保されて、会社も色々な計画を立てられるので、非常に良かった。投資が掛かるといっても、求人ですつと続けていけば同じであるし、そもそも投資をしなければ何もできない。もちろん受け入れ側も決算書の提出など審査があるので、どの会社でも大丈夫という訳ではない。受け入れるには、きちんと制度を理解し、サポートできる体制は必要だ」

これからも継続するのが

「この制度を続けていこうと考えていて、いまの実習生がまた新しい人を教えるようにできれば理想だ。いずれにしても、少なくとも3年間は、人の心配をすることがないのは、企業にとって大きいことだ」。

さて、今度は同社の実習生に話を聞いた。20歳のディマスさんと、21歳のデリさんだ。

「こんにちは、失礼します。お願いします」と、深く頭を下げて挨拶をして頂き、休憩中の時間をもっているのに、こちらが恐縮してしまっ

1年やってみてどうか

「だいぶ慣れました。色々やる事があって面白い。整備の仕事は色々経験できるし、農業とかと違って、毎日やること違うのでとても勉強になります。良い経験ができています」

難しかったことは「それも毎日、やる事が違うということ。あと



「やりがいのある仕事」と2人は言う

有料版では、モザイクの部分をお読み頂く事ができません。お申し込みは20面まで! または電話03(3371)9340まで!

ARAI 1周年オークション 2018年4月17日(火) 会場: さいたまスーパーアリーナ

各会場連絡先: さいたま会場 TEL:028-345-2101/FAX:028-345-2320, 倉敷会場 TEL:086-45-1222/FAX:086-45-2448, 岡山会場 TEL:086-45-1221/FAX:086-45-7772, 宇都宮会場 TEL:028-345-2101/FAX:028-345-2320, さいたま会場 TEL:044-228-7788/FAX:044-228-0080, 倉敷会場 TEL:086-45-2702/FAX:086-45-2718, 岡山会場 TEL:086-45-2820/FAX:086-45-2870, 宇都宮会場 TEL:03-2204-2221/FAX:03-2204-2271