

こころをともに

# t o m o n i s t

ともにすと

技能実習生とつくる明日の職場、明日の社会 #1  
**株式会社スーパーアルプス**

page 2



**国連協 Information**

page 6

**ASEAN 諸国から選ばれる国、日本へ  
「ともにすと」 発刊の思い**

**連載コラム**

page 5

**多文化共生マネジメント**  
千葉祐大

page 7

**現場で役立つ トラブルの盾**  
弁護士法人 Global HR Strategy  
弁護士 杉田昌平

**外国人コミュニケーション情報**  
やさしい日本語

**1**  
vol. 1  
2022  
創刊号



**技**能実習生の大口の受け入れ先となるのがスーパーマーケット業界。東京・八王子市を拠点に30店舗を展開するスーパーマーケット「スーパーアルプス」もその1つ。2017年から技能実習生の受け入れを開始し、現在61名が人気の惣菜や弁当づくりの現場で働いている。現場の主力として活躍する実習生も増えており、同社に欠かせない存在となっている。

一方実習生も、終了後は「帰国して寿司店を開く」、「日本に残ってスーパーアルプスの管理部門に行きたい」など、思い通りの夢も掲げている。同社では「ゆくゆくは100人くらいが現場に入ることが理想」としている。同社が考える実習生と採用企業との理想的な関係を探った。

## 実習生担当のベトナム人採用で ストレスやトラブルが減り 現場が輝く

株式会社スーパーアルプス  
(東京都八王子市)

### 「あの娘たち、すごいよ！」 日本人スタッフから上がった声

2017年12月20日。スーパーアルプスの社員、山口昇さんはある店舗のスタッフの動きを固唾を呑んで見守っていた。目線の先には若いベトナム人技能実習生たちがいた。スーパーマーケットが1年で最も忙しくなるのがクリスマス前のこの1週間。そのタイミングで新人の、しかも日本語がまだ十分理解できない実習生が入ることは、逆に混乱を招く恐れもあった。実習生は8人。全30店舗のなかで受け入れられる環境が整っている2店舗にそれぞれ4人ずつ入れた。

8人は山口さんがベトナムに渡って採用した20歳前後の女性たち。

書類選考で絞った20数名を面接し、意欲があり、素直で明るい彼女たちを選んだ。採用決定後はベトナムで6カ月の日本語と業務の研修を受けている。来日後も1カ月の日本語と業務の再教育を経て、この日を迎えたのだ。ただどこまでコミュニケーションが取れるかは未知数だった。

伝わる日本語は単語程度だったが、実習生たちは先輩たちの動作を真似することで仕事を覚えていったようだった。山口さんは、複数店舗を回るためその場を離れたが、数日後、日本人スタッフから

山口さんに声がかかる。

「あの娘（実習生）たち、すごいよ。覚えもいいし、動きもいい」

山口さんの表情が緩んでいった。

「一気に不安が消えました。いろいろなことは急に覚えられないけれど、1つ2つの作業はすぐできるようになった。それを集中してやってくれるだけでもありがたかった」（山口さん）

クリスマス後は年末年始のセールが始まる。怒涛の日々が続くが、「彼女たちは疲れた様子も見せず、むしろこれからここでやっていくという決意のようなものが見えた」（山口さん）

「行ける！」と確信した山口さんは経営陣の判断を仰ぎ、またすぐにベトナムに飛んだ。1日で60人に面接し、6月には各店舗に新たに20名を配属させた。

「もうすごい娘たちばかり。1ヵ月もすればだいたいの作業は覚えますし、3ヵ月でほとんど任せられるようにな





### ●株式会社スーパーアルプス

〒192-0011 東京都八王子市滝山町2-351  
1950年東京都昭島市で創業。東京都、神奈川県、埼玉県でスーパーアルプスを30店舗運営するほか、ベーカーリーショップ「リトルマーメイド」も運営。従業員数:男性1,345名(社員:510名、パート・アルバイト:835名)/女性2,737名(社員:208名、パート・アルバイト:2,529名)計4,082名(2021年10月末現在)内、パートナー(ショートタイマー含む):2,440名/アルバイト:924名。アルバイトは学生で夕方からの作業場清掃、売場の商品陳列を担当/パートナーは学生以外で社員の補助的役割、商品製造、売場管理等全般を担当。技能実習生は61名で全員がベトナム人女性。惣菜、寿司、弁当の商品製造を担当。



ります。何より職場全体が明るくなりました。彼女たちが働いてくれることが当社の発展に繋がると、経営陣も期待を寄せました」

その後も立て続けに採用、10月、11月に10人ずつ店舗に着任させている。

### 現地の6ヵ月研修向けに わかりやすい業務資料や 現場のプログラムを準備

同社がベトナム人実習生採用に至った背景には、人材マネジメントへの課題があった。とくにこの15年ほどは正社員採用が難しくなり、少子化の影響で学生アルバイトも集まらなくなった。シフトなどが組みにくくなっていったのだ。

「どうしたものか」と悩んでいた時に耳にしたのが、外国人技能実習制度だった。すでに活用している同業者に話を聞くと、「実習生は一生懸命働かし、従業員の意識向上にも繋がって助かるよ」とのこと。山口さんと経営陣は実際に実習生のいる店を見学したり、実習生に話を聞くなどして、制度利用を決断した。「3

年間しっかり勤めてくれる制度で人事計画が立てやすいことや、実習生に技術がしっかり移転できるなど双方にメリットがあるのがよかった。彼女たちの夢も拡がるし、日本の文化や伝統、慣習への理解が深まるきっかけになればと思いました」

山口さんは具体的に進めるため、監理団体にあたっていく。なかでも協同組合FUJIは制度の本質や全体のスケジュール、採用後についても丁寧にアドバイスしてくれた。山口さんは得た情報を基に採用後のプログラムを組み立てていった。ベトナムでの6ヵ月の研修時のために、業務内容や手順、道具をまとめた資料を写真付きで用意。配属後は1年で一通り業務がこなせるよう、惣菜の天ぷら、弁当など食品ごとに1ヵ月のローテーションプログラムもつくった。

受け入れ前には、日本人スタッフ向けの事前ガイダンスも行い、日本語のレベルや売り場での作業はできないなどの実習生ならではのルール、食習慣や文化的なタブーなども共有した。現場に不安が残ったものの、実習生の着任後1週間

もすると日本人スタッフの不安は消えていった。

日本語についても1ヵ月に1度、勉強会を開くようにした。途中からはレベルに応じクラス分け授業も行っている。日本語検定も強制ではないものの、受検して合格した場合は報奨金を出している。現在15名がN3を取得。N2取得者も6名いる。

### 寂くさせないように 相部屋にした住居が仇に。 仲違いで業務にも支障が

ただ人数が増えるにつれ、目が行き届かなくなった。そこで同社では2019年から実習生担当の専任スタッフとしてベトナム人女性を雇用了。「協同組合のベト



実習生を専任で担当するスタッフのチャンさん

### インタビュー

## スーパーアルプス 実習生担当 山口昇さん Interview



—技能実習生専属のベトナム人の方が入ってから、ずいぶん変わったようですね。

現在はベトナム人女性のチャンが、産休の前任者に代わって担当していますが、実習生と同様に惣菜や寿司づくりの現場を一通り経験してから専任になっています。同じ目線で同じ体験をしていないと実習生から相談を受けてもわからないと思いますし、また彼女自身が指導する時もありますので。

—技能実習生を受け入れたことで、会社全体に対しての影響はどのようなものがありますか？

日本人パートナーさんも刺激を受けて、いい影響が出ています。いちばんは明るくなったことです。実習生もそれぞれの職場で頼られる存在になり、将来の夢

を持つようになっていきます。ただ最近では実習生たちが器用に仕事をこなすので、仕事が彼女たちに集中しがちで不満も少し出ています。そのあたりの調整がこれからの課題になると思います。

—技能実習生制度についてはどう感じていますか？

いい制度だと思っていますが、うちの業界であれば、いま惣菜と海産、ベーカーリーの製造部門しか認められていない。できればスーパーの業務全般を認めてほしいですね。日本のスーパーマーケットのマネジメントは独特なので、技術移転という制度の本質にも合致しています。マネジメントに関心がある実習生もいるので、彼女たちに道を拓く意味でも認めてほしいと思います。

ナム人コーディネーターさんにも相談できますが、日々のちょっとした困りごとなどは、ベトナム語ができる同性のほうが相談しやすいし、安心して働けるだろうということで採用しました」

実際仕事も慣れて生活パターンが安定してくるとトラブルも起きていった。

1つは実習生同士の相性問題。同社では市内のいくつかのアパートを借り上げて寮にしているが、相部屋形式のため諍いが起こるようになり、職場でも必要な会話をしないなど、仕事にも影響が出るようになった。

「若い女性が異国で暮らすので、寂しくないだろうと相部屋にしたのですが、確かに職場も一緒、帰っても一緒では、相性がいいと最高ですが、悪いと喧嘩になりやすいんです」

当初は「そういった条件を十分理解した上で来たのだから、少しは我慢してほしい」と諭すも、「なかなかうまく



いかなかった」(山口さん)。

また病気や怪我の心配もある。風邪などは1人で医療機関に受診させているが、婦人病で入院した実習生もいた。

「そういったベトナム人同士の不満の調整

や体調ケアという点からも専任ベトナム人スタッフの存在は大きい」と話す。結局寮については、プライベート空間を確保できる仕様にし、また1つの寮にはなるべく別々の店に通う実習生を組み合わせるようにした。

「職場が違うほうが接触時間も少なく、逆に仕事の刺激も受けると思います。それにいまはSNSアプリなどで家族と動画で会話ができるので、そんなに寂しくないようです」

### お互いを尊重する 何でも話せる職場づくりで 実習生から選ばれる職場に

17年に来日した第1期実習生をはじめ

め、3年が経過しても実習を延長している人もいれば、「特定活動」という特別なビザで実習を継続している人もいます。一方で、すでに採用している新しいベトナム人実習生が現地で32人待機中だという。

「実習生はもう欠かせない存在。特別措置を使ってでも早く来てほしいのですが、なんともなりません。

今後のイメージとしては100名くらいの実習生が現場で活躍するのが理想ですね。ただずっと彼女たちが来てくれるかはわからない。日本がずっと魅力的だとは限りませんから。われわれとしても一方的に会社のルールを押し付けるのではなく、お互いの違いを尊重しながら、何でも話せるストレスのない職場にしていけることが大事だと捉えています。それは日本人にとっても魅力ある職場になると考えています」



### インタビュー

#### スーパーアルプス 実習生

## Interview

#### グエン・ティ・ティンさん (22)

出身：ベトナム社会主義共和国フンイエン県  
/家族：両親、姉2人、本人、弟1人/高卒/来日2年目。



日本へは技術を学びながらお金を稼ぐためと、日本語の勉強のために来ました。日本の富士山やアニメなどの文化が好きだということもあります。私は日本の挨拶が好きです。ありがとうとかすみませんとか。ベトナム人はあまり言わないので、日本人はやさしい。いまのスーパーの人はみんな親切でわからないことは丁寧に教えてくれます。仕事も面白いです。とくに魚を3枚におろすのが面白い。それと日本の魚は大きいので、楽しい。日本に来て難しかったのはゴミの分別。それと電車に乗ること。それ以外はとくに問題はないですね。ただ一番困っているのが、日本語。商品の名前やチーフが言っていることが難しくわからないので、もっと日本語上手になりたい。私、将来はベトナムでお寿司屋さんを開きたいと思っているんです！

#### ハー・ティ・ガンさん (27)

出身：ベトナム社会主義共和国フート才県/  
家族：両親、姉2人、兄1人、本人、息子1人/高卒/来日2年目。



日本へは技術を学びながらお金を稼ぐためと、日本語を勉強して日本人のいいところを学ぶために来ました。ベトナム人は自分の感情をすぐ出しますが、日本人は自分だけでなく周りの人を気遣ってくれる。そこが素晴らしいと思います。ただ残念なのは、高齢者が1人で住んでいることが多いことです。ベトナムではみんな家族で住みますから。家族は好きです。毎日フェイスブックで電話しているので寂しくないですよ。スーパーアルプスの仕事は好きです。実習が終わったらベトナムに帰ってベトナムの日本の会社の通訳をしたいと思っています。もっと日本語がわかるようになりたいと思います。

#### グエン・ティ・ホアさん (27)

出身：ベトナム社会主義共和国バックザン県/  
家族：祖母、両親、兄5人、本人/大卒/来日2年目。



日本の食べ物に興味があったので、このスーパーに来ました。日本で一番驚いたのは無人の店です。野菜があってそこにお金を入れていだけ。びっくりしました。それから道路がきれい。ゴミが1つも落ちていない。道路でもみんな横断歩道を渡って信号でも止まる。ベトナムでは見られないですね。本当は日本の各地を旅行したいのですが、コロナ禍で行けてないので残念です。仕事は楽しいですが、朝礼で上司の方が話すことがわからないのが残念です。もっとわかるようにしたい。実習期間が終わっても日本に残りたいと思っています。私はベトナムの大学で会計学を専攻したので、スーパーアルプスに勤めて、経営や管理の仕事をしたいと思っています。

## 外国人材の受け入れ態勢づくりの重要性 1

一般社団法人キャリアマネジメント研究所  
代表理事 千葉 祐大



プロフィール 千葉 祐大

一般社団法人キャリアマネジメント研究所 代表理事  
1970年生まれ。花王株式会社を経て現職。現在は全国の企業、自治体、教育機関等で、外国人材のマネジメントに関する研修やコンサルティング業務を数多く行っている。著書に『小さな会社の外国人活用の教科書』ばる出版 / 『異文化理解の問題地図』技術評論社 ほか

外国人活用のメリットとしては、何といっても「若くて優秀な戦力を確保できる」点が大きいです。まじめで前向きなメンバーが加わることで作業効率がアップし、生産性が上がる可能性は高いだろう。加えて、職場全体が明るくなり、社員に活気が生まれるケースは多い。高齢化とマンネリ化が進む職場に外国人材を受け入れるメリットは大きく、それは言葉や文化のカベといったマイナス面を補って余りある効用といえる。

ただ、当然すべての職場で受け入れが成功しているわけではない。むしろ実状は、うまくいっていない例が多くみられる。そうした職場に共通する要素は何か？ それは、受け入れ態勢づくりができていないことに尽きる。従来の環境を何も変えずに外国人材を受け入れ、案の定うまくいかないのだ。

### 居心地の悪い職場にしてはいけない

外国人材の受け入れがうまくいかない職場は、「居心地の悪い場所」であることが多い。

そしてこうした職場にありがちなのが、受け入れに対する認識が、はなから現場と上層部で乖離しているケースだ。経営者の判断で受け入れを決めたものの、現場はまったく寝耳に水。そんなケースが代表的といえる。かくして上司や同僚が外国人材を招かれざる客として迎え入れ、なかなかコミュニケーションが深まらない状況が続くことになる。

そのため外国人材の受け入れを決めた際は、まずはその重要性を日本人社員に理解してもらわなければならない。

- ・会社にとって外国人材の受け入れがいか
- に重要か
- ・今後、外国人材とどのように働いていくか

こうした点についてしっかり説明する機会を設け、一緒に働く日本人社員の疑念や不安を和らげることが大切なのだ。このような働きかけによって、現場は外国人材をかけがえのない仲間として迎え入れるようになるだろう。

### 孤独にさせない仕組みをつくる

職場を居心地の悪い場所にしないためにも、外国人材を孤独にさせない仕組みをつくったほうがいい。具体的には以下のような取り組みが有効である。

#### 1 同国人を同じ職場に配属する

配属先を決める際は、同じ職場に同国人が何人か働くようにするのが理想である。母国語で気兼ねなく話せる相手がいれば、孤独を感じる場面は少なくなるだろう。ただし、4ページの事例にもあったように同じ国籍でも相性が合わないケースは当然あるので、このあたりはきめ細かなフォローが必要だ。

#### 2 「大切にされている」と感じさせる

外国人材に「私は大切にされている」と感じさせることが肝要だ。上司が定期的に面談したり、頻繁に声をかけたりするだけでもいい。また、3ページの事例のように日本語教育への投資をすることも、「大切にされている」と感じさせるうえで有効な手段となる。



スマホ一つで、外国人材の教育がラクラク♪

# soeasy buddy

## 外国人材のためのスマホ動画マニュアル・コミュニケーションツール

● スマホ動画が業務マニュアルに!

● 自動字幕・翻訳機能もあり!

● 日本での生活マナーや防災対策動画が無料で400本以上見放題!

● 日本語教育のコンテンツも完備!  
(オプション)



<https://pr.soeasybuddy.com/globalworker/>





1956年生まれ。広島県福山市出身。40年前、大学の恩師のフィリピンでの講義に同行した際、フィリピンのスラム街を裸足で歩く少女が空き缶で泥水を飲んでいる光景を目にして衝撃を受ける。帰国後、「あの貧しく劣悪な環境で生きる彼女達のために何かできないか」と考え、外国人支援活動を始める。1979年、初めて興行ビザでのフィリピン人を招聘し、1983年、漁業研修生1号を宮崎県へ受け入れる。1990年、研修生の団体監理型がスタートしたのを機に、団体の設立と受入手続の支援開始。2018年12月（一社）国際連携推進協会を設立。各地で外国人材セミナーを行うほか、企業や監理団体、実習生の相談などに幅広く応じてきた。福山市在住。

「ASEAN諸国から選ばれる国、日本へ」ともにすと」発刊の思い

先進国においては労働人口の減少は共通の課題です。少子高齢化先進国日本においては人材不足は最重要課題とされ、さまざまな業界が外国人材の受け入れに本格的な舵を切りました。

しかしながらASEAN諸国から見たとき、果たして日本は就業先国として選択される魅力はあるのでしょうか。

いま働きやすい環境を整えることは、魅力のある「選ばれる国」になるための第一歩と考えます。

私たち一般社団法人国際連携推進協会（国連協）は2018年に設立、今年4年目を迎えました。「選ばれる国、日本へ」という目標を掲げ、とりわけ日本とASEAN諸国の国際的連携の架け橋になるべく活動しています。

現在、外国人材の監理団体および登録支援機関55団体と、日本における外国人材の生活・就労環境向上を目的とした支援サービス企業32社にご加盟いただき、会員傘下の企業数約8,000社、在留中の実習生は約30,000人という多くのパートナーに恵まれた団体に成長しました。そしてこのたび、より多くの有益情報を会員の皆様をはじめ一般の方々へお届けするために、広報誌『ともにすと』を創刊する運びとなりました。



外国人技能実習制度に対する主な取り組み

- \*商工会議所や他団体連携による一般企業への各種外国人材活用セミナー
- \*「出入国在留管理行政に関する研修会（在留申請等取次研修会）」（全国計16回〈参加者500名以上〉の開催）
- \*外国人材活躍推進議員連盟主催勉強会にて民間団体代表として意見交流（2021年10月までに計6回実施）
- \*水産庁、全国漁業協同組合連合会への要望書提出
- \*ベトナム ドンタップ省職業紹介サービスセンターと協力・交流推進協定調印



在留申請等取次研修会

外国人材、関連企業への条件の良いサービス提供一例

- \*海外ビジネス EXPO を毎年、東京、大阪、福岡で開催・運営
- \*動画マニュアルサービス
- \*多言語オンライン医療サービス
- \*通信商材サービス（格安 Wi-Fi、格安 SIM）
- \*格安航空チケットサービス
- \*格安国際物流/国際送金サービス ほか

海外ビジネス  
EXPO



実習生への Wi-Fi 無料提供

コロナ禍における主な対応

- \*マスク輸入・格安販売、自治体への寄付
- \*コロナウイルス抗体検査キット輸入・格安販売
- \*各ホテルチェーンと連携し、成田・羽田・関空のレジデンストラックに対応
- \*待機期間中のタブレットの無償レンタル

日本を、選ばれる国にしなければならない

国連協の原点は、私が40年にわたり外国人の支援活動を続けていくなかで得た経験や知見、そして抱いた強い危機感と使命感にあります。

外国人材を取り巻く課題を鑑みたときに、その解決には、制度そのものを実態に合わせるような政府への働きかけや、受け入れ企業側に正しい制度理解を促していく必要があると強く感じたのです。またデジタル化、IT化が進む現在、監理団体の業務のDXを推進していく必要があります。そのためには、単なる協同組合連合会ではなく、必要なサービスも提供していける一般社団法人がふさわしいと考えたのです。

国連協が意識する大きな2つの役割とコロナ対応

一般社団法人としての国連協がその役割として意識していることは大きく2つ。「外国人技能実習制度に対する取り組み」と「外国人材、関連企業への条件の良いサービス提供」です。（左下一例記載）

外国人材の受け入れ再開に関するあらゆる準備

いよいよ2021年11月8日より外国人材の受け入れが再開されました。国連協では、コロナ禍による受け入れ中断の間、再開のリバウンドを睨んだレジデンストラック対応はじめ、さまざまな準備を進めてきました。

外国人材活躍推進議員連盟へ早期の入国再開に関する陳情書も提出したほか、受け入れ企業の費用負担が軽減され、かつガイドラインが遵守された安心して利用できるプランの整備をホテルチェーンと連携し進めてきました。また通信会社や航空会社とさまざまな支援策の実現に向けた相談も行ってきました。

このほか会員企業への必要な動画マニュアルの配信導入や、高度人材をブリッジ人材として活用する形も視野に入れていきます。技能実習生から特定技能外国人、そして高度人材まで外国人材活用をトータルでサポートできる受け皿になるべく、国連協はその支援体制を強化しています。

会員、会員外のさまざまな方との“潤滑油”として、何でも相談できる存在に

国連協の存在意義は“潤滑油”です。会員の方だけでなく、会員傘下企業の方々でも困ったら何でも直接相談してほしいと思っています。

日本を選ばれる国にするためには、業種・業態を横断した、柔軟な発想が求められます。そのためにできることであれば、たとえ異業種間ではなかなか相談や共有がしづらい悩みや課題であっても、責任をもって真摯に応え、積極的に支援していきます。

広報誌『ともにすと』は、今後私たち国連協が実現、充実させていく各種取り組みを、さまざまな事業者、行政関係者などへくまなく届けるためのメディアです。皆様と日本の未来をつくっていくために、ぜひご活用ください。

(2021年11月現在)

【お問い合わせ先】

一般社団法人 国際連携推進協会  
TEL: 03-3525-4114

PIRA

検索



現場で役立つ  
トラブルの盾近年の技能実習計画認定取消事例と傾向  
いま企業が気をつけるべき  
ポイントとは何か

**2017**年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（技能実習法）が施行され、監理団体は許可制になるとともに、実習実施者が技能実習生を受け入れる際には、個々の技能実習生について技能実習計画を策定し、出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣の認定を受ける制度となりました。

この技能実習計画の認定（実習認定）に対しては、技能実習法16条において、一定の場合、技能実習計画の取り消しが行われることが定められています。そして、実習認定を取り消された場合、取り消された実習実施者は取消の日から5年の間、実習認定を受けることができず、技能実習生を受け入れることができなくなります（技能実習法10条7号）。

今回は、この重大な効果を持つ実習認定の取り消しについての近時の傾向を検討し、実習実施者及び監理団体が注意すべきポイントを考えたいと思います。

### ■ 年々増加傾向にある ■ 実習認定の取消処分

2017年に技能実習法が施行されてからの各年の技能実習計画の取消処分を受けた法人、ないし個人の数及び取り消された実習認定の数は次のとおりです。

年	法人・個人	実習認定の取消件数
2018年	4	15
2019年	14	217
2020年	66	1,018
2021年	129	1,414
合計	213	2,664

技能実習法が施行された2017年には取消処分は行われませんでした。2018年以降毎年処分は増加し、2020年からはほぼ毎月のように取消処分が行われるようになっています。

### ■ 技能実習生以外の違反も ■ 欠格事由になる点に注意

実習認定が取り消された原因で、一番多いのは労働基準法や労働安全衛生法による罰金刑の確定によるものです。実習認定を取り消された法人・個人のうち、約80法人・個人がこの労働基準法や労働安全衛生法による罰

金刑が確定したことで実習認定を取り消されています。

ここで注意が必要なのは、労働基準法や労働安全衛生法による罰金刑については、技能実習生について生じた労働基準法違反や労働安全衛生法違反についての罰金刑だけではなく、日本人を含む技能実習生以外の労働者について生じた労働基準法違反や労働安全衛生法違反であっても欠格事由になり、また、技能実習生が勤務する事業場以外の事業場で生じた法違反であっても、欠格事由となる点です。

罰金刑として挙げられるのは、主として労働基準法と労働安全衛生法ですが、このうち、労働基準法は日常的に労務コンプライアンスを意識すれば、罰金刑を避けることは十分に可能です。労務コンプライアンスを確保するという観点では、毎年、厚生労働省から公表される実習実施者への監督指導により違反が多いとされる項目を確認することが有益です。

### ■ 労働安全の確保が重要

労働安全衛生法による罰金については労働災害等、突発的な事故が端緒となることも多いです。しかし、監督指導では毎年、労働安全衛生法による安全基準について違反が多い項目と

### 杉田昌平

弁護士法人  
Global HR Strategy  
代表社員弁護士



#### ■ プロフィール

アンダーソン・毛利・友常法律事務所、名古屋大学大学院法学研究科日本法教育研究センターベトナム（ハノイ法科大学内）、ハノイ法科大学客員研究員等を経て現職。経済産業省「新しい担い手研究会」委員、厚生労働省委託事業「ビルクリーニング分野における外国人材受入れ体制適正化調査」検討委員、ASSC=JICA「責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム」アドバイザー、慶應義塾大学法科大学院・グローバル法研究所訪問講師、独立行政法人国際協力機構（JICA）、国際協力専門員、一般社団法人外国人雇用協議会法律顧問。

著作：『外国人材受入れガイドブック』、『労務・労務のプロのための外国人雇用実務ポイント 改正入管法関連完全対応』、『外国人材受入れサポートブック』等

違反項目（上位5項目）	件数
安全基準 （安衛法20条～25条）	1,974（24.3%）
労働時間 （労基法32条、40条）	1,275（15.7%）
割増賃金の支払い （労基法37条）	1,261（15.5%）
賃金の支払い（労基法24条）	842（10.4%）
就業規則（労基法89条）	720（8.9%）

厚生労働省「技能実習生の実習実施者に対する監督指導、送検等の状況（令和2年）」より作成

して指摘されています。個々の事故の背景には、衛生管理者の選任や安全委員会の開催等の安全基準に問題がある例が多いと思われる。事故が生じないように、日頃から労働安全を確保することが重要だといえます。

実習認定の取消処分は、日頃の法令遵守によって当然防ぐことができます。違反が多い労働関係法令はもとより、技能実習法や入管法等の出入国管理関係法令も含めて関係法令を遵守に努めて頂きたいと思います。

株式会社ダンク  
Presents

## 外国人 コミュニケーション

コミュニケーションは日本語でOK！  
「やさしい日本語」のススメ

「やさしい日本語」というコミュニケーション手法をご存知でしょうか？やさしい日本語は、外国人の日本語レベルに合わせて、言葉をできるだけ簡単にして会話しようというものです。ちょっとした工夫で、日本語だけでもコミュニケーションを図ることができるんです！

### やさしい日本語のコツ

やさしい日本語のコツとして「短く区切って話す」「言葉をやさしくする」の2つがあります。

右に実際の会話例とポイントをいくつか載せました。あなたの職場でも試してみたいはかがでしょうか？

## 職場で使えるやさしい日本語の会話例

### 通常の日本語

機械の異常を感じた時は、すぐに上司へ報告して業務を中止してください。

だいたい半々くらいにカットしてください。

ローテーションで休みをとってください。

最近、遅刻が多いように見受けられます。気をつけてください。

### やさしい日本語

難しい単語は避ける。上司は具体的な名前に。機械がおかしいと思ったら、仕事を止めてください。すぐに山田さんへ教えてください。

あいまいな表現はしない。数字で表現。これを半分（50%）にしてください。10cmで切ります。

外来語はできるだけ使わない。みんなで同じ日に休むことはできません。1人ずつ休んでください。

受け身・使役形は避ける。グエンさんは会社が始まる時間を過ぎてから、会社に来ることがあります。9時より前に会社に来てください。

# 海外送金ならSBIレミット



海外送金経験者が選ぶ  
おすすめしたい

# No.1

海外送金サービス部門

調査実施先:日本コンシューマーリサーチ 調査期間:2021年4月2日~4月4日 調査対象者:海外送金経験者 1106名  
調査概要:海外送金サービスを取り扱う10社を対象としたブランド名イメージ調査 調査方法:インターネット調査



着金時間最短

**10分~**



業界最低水準の手数料

**0円~\***



全国対応ATM

**42,000台以上**



送金可能な国と地域

**220以上**



安心の多言語サポート

**11ヶ国語に対応**

\* 送金先国により異なります。

## 当社サービスのご利用例



技能実習生さまの郷里送金



監理団体さまの管理費送金

## 代理店制度について



SBIレミットでは海外送金サービスの代理店様を募集しています。現在、全国1,300を超える代理店様に当社サービスをお取扱いいただいています。

代理店制度については下記メールアドレスへお問い合わせください。

✉ [remit\\_kumiai@sbigroup.co.jp](mailto:remit_kumiai@sbigroup.co.jp)

無料会員登録はこちらから！



SBIレミット

検索

SBIレミットカスタマーセンター

☎ **03-5652-6759**

✉ [support@remit.co.jp](mailto:support@remit.co.jp)

受付時間

[平日] 09:00~18:00

[土日祝] 10:00~18:00 (年末年始・当社定休日を除く)

SBIレミット株式会社

〒106-6013 東京都港区六本木1丁目6番1号 泉ガーデンタワー

登録番号: 関東財務局長 第00008号