

# 保温ベトナム実習協議会の取り組み 何故、外国人技能実習生が必要なのか？

保温ベトナム実習協議会 会長 みやでら りきや 宮寺 力也 (株式会社ミヤデラ断熱)  
(一般社団法人日本保温保冷工業協会所属)

保温ベトナム実習協議会会員企業：

新日本熱学 (株)、野田工業 (株)、(株) ショーケン、  
島工業 (株)、日石工業 (株)、(株) 福保、黒姫断熱 (株)、  
(株) ミヤデラ断熱

## 1. 保温ベトナム実習協議会発足の背景

今現在、建設業全体で問題視されている人手不足、少子高齢化による人口減は即ち労働人口の減少になり、働き手が確保できない状況にあります。この人手不足を解消するため、政府は様々な対策を取っています。女性の社会進出支援、高齢者の就業支援、そして、外国人実習生も人手不足解消の一助になり得ると期待されています。

人手不足の現状を細かく見ていきますと、建設業の就労者数は平成9年度末をピークに平成28年度では28%減になっています。

割合で見た場合には、建設業就労者の55歳以上の割合が33.9% (全産業29.3%)、29歳以下の割合が11.4% (全産業16.4%)と高齢化が進行していることが伺えます (図-1)。

若者の建設業離れは今に始まった訳ではなく、いつの頃からか言われ始めた「きつい」、「汚い」、「危険」の3Kのイメージが払拭されていないことに加え、「給料が安い」、「休暇が少ない」、「カッコ悪い」といった6Kのイメージが根付いてお

り、その結果、建設業には若者が集まらないといった現状があります。

このイメージを払拭する即効性のある対策はなく、人材確保を急務としている建設業としてはイメージの払拭を待つ時間もありません。自ずと国内から国外へと目を向ける必要性が出てきました。

しかしながら、昭和56年に外国人研修制度が創設されてから多くの外国人が日本に入国して研修・就労を行い就労を共にしていく中で、様々な問題・不安など負のイメージが出てきました。平成が終わる昨今までそれは続き、平成29年に技能実習法が施行されてからは特に世論が厳しくなっている傾向があります。

保温ベトナム実習協議会 (以下、「協議会」という) では、適切な外国人技能実習生の受け入れを行うため、外国人材への理解に努めました。その中で外国人材との問題についての多くは「コミュニケーションが取れない」、「生活習慣・マナーの相違によるトラブル」など一見仕事とは関係のないことと捉えられがちな問題が、実は円滑な実習を行うためには最も重要な事項だと知りました。この問題を払拭するには、技能実習生の受け入れを人任せにするのではなく外国人技能実習制度に自ら入っていく必要性を感じ、協議会という共同体を発足させ、ベトナムからの技能実習生受け入れに至りました (図-2)。

○ 建設業就業者は、55歳以上が約34%、29歳以下が約11%と高齢化が進行し、次世代への技術承継が大きな課題。  
 ※実数ベースでは、建設業就業者数のうち平成27年と比較して55歳以上が約2万人減少、29歳以下は約2万人増加。

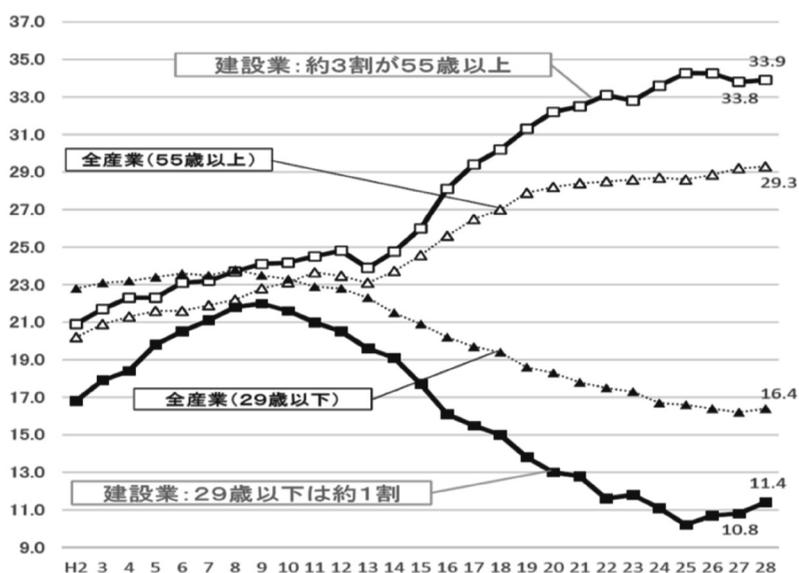


図-1 建設業就業者の高齢化の進行  
 出所：総務省「労働力調査」を基に国土交通省で算出

## 2. ベトナム送出し機関での日本語教育、安全教育の実態

ベトナムの送出し機関（ベトナム国政府認定機関 2018年9月13日現在）は268社あり、2016年11月～2017年10月の1年間で28,164人が技能実習生としてベトナムから日本に入国しています。その他の国を併せた実習生全体では59,937人になっており、実に半数がベトナムからの受け入れとなっています。

日本への入国後に法定講習として年間実習時間の6分の1以上の時間（約320時間）を受講しなければいけません。送出し機関で160時間以上の事前講習を受けたものは入国後講習が12分の1の時間（約160時間）に短縮されます。このことから、ほとんどの実習生が送出し機関で160時間以上の事前講習を受けてから入国しています。

事前教育の内容は、

- ① 日本語 N5 の取得
- ② 日本の生活一般に関する知識
- ③ 「出入国管理及び難民認定法（入管法）」、労働基準法等の実習生保護に必要な情報

④ 円滑な技能等の習得に資する知識であり、どの内容の講習を受けても良いことから日本語の講習を行う機関が多く存在することは必然と言えます。

日本語の教育は小学校1年生レベルの平仮名の読み書きから始まり、簡単な自己紹介（名前、年齢、出身地）が言える程度までを行う送出し機関が多いようですが、実際160時間程度の学習では自己紹介もままならない実習生も少なくありません。事実、現場の新規入場時に何も喋れない実習生が来て、お引き取りいただいたという話も耳にします。そのような状況では、専門分野までの教育（安全衛生教育）はできません。

そこで協議会の取り組みでは、送出し機関での事前教育に約1,180時間費やしています（図-2、写真-1～3）。内訳は日本語の教育に350時間+240時間、安全衛生教育に350時間+240時間（約700時間の授業終了後、日本入国までの約2.5カ月480時間を追加教育に充てているため、実質教育時間は約6.5カ月1,180時間になります）。日本語は一方的な自己紹介だけでなく片言であっても会話ができる、自身の名前・会社名の書き取



図ー2 保温ベトナム技能実習フロー



写真－1 事前教育（安全教育）



写真－2 事前教育（指差呼称）



写真－3 安全標識の数々

り、数字の読み書きと聞き取りができるように教育を行います。数字の聞き取りは実務にも直結するため、4桁まで聞き取れるようにしています。

次にKY活動。写真やイラストを見ながら危険箇所の洗い出しを行い、それに対する対策を考えます。安全標識と同様にまずはベトナム語で覚えてから日本語に変換していきます。このような日本の建設現場に合った安全教育を行えるのも、向井建設様の日本人社員が責任者となり、日本の建設現場で技能実習生として働いていたスタッフが4人、そして協議会が派遣している現地スタッフ（技能実習生としての来日経験があり且つ日本で

現場研修を受けた者）の合計6人が常駐する体制が取れていることが大きな要因になっています。現地企業・スタッフに任せない姿勢が最高の教育環境を生み出しています。

### 3. 協議会の協定事項

送出し側の学校に対して協議会がどのように絡み、いかに実習生を即戦力となり得る人材へ育て上げるか。協議会の役割は下記のとおりです。

1. 信頼できるベトナム政府国軍関連団体 GAET（国防工業経済技術総合会社）が、送り出し機関で適正な送り出し行為を実施している
2. ハノイにて保温学校を4カ月実施し、日本語教育・安全教育を通して適正な実習生を選抜している（不適格者の排除、不法滞在目的の排除）
3. 日本国内では、日本保温保冷工業協会会員会社が責任を持って実習活動を行っている

#### ■実習生入国者数（累計107人）

2015年 1期	2016年 2期	2017年 3期	2018年 4期	2018年 5期
14人	21人	39人	21人	12人

技能実習生が企業に配属になるまで約10カ月、その間にベトナム国内の送出し機関、監理団体と連携を取り、技能実習生が日本で生活できるレベルに達するまで教育を行います。協議会会員の実務は次のようになります。

#### (1) 入学試験

数学・体力試験、面接を行い優秀な人材だけを仮合格とします。入学試験の倍率は4倍、20人の定員に対し80人が受験します。協議会は試験問題の作成、数学の試験監督、採点監理、面接試験官、可否選考を行います。

この段階ではまだ仮合格の為、定員の120%を合格とします（選抜試験までの1.5～2カ月で「授業についていけない」、「もっと楽だと思った」などの理由で1割程度の者が退校するため）。



写真－4 事前教育（日本語のテスト）

(2) 健康診断の手配

仮合格者全員に健康診断を受診させます。健康診断は通常、送出国の送出し機関の手配で受診させるのですが、残念なことにベトナム国内で行われる健康診断は日本の規格に合わない、不正入手が可能なため信憑性が全くない（実際に母国での健康診断では正常であった実習生が、入国後の健康診断でB型肝炎と診断され強制的に帰国させたケースがありました）ため、協議会では日本の医師免許を取得している日本人医師の下で日本の規程に基づく健康診断が受診可能なクリニックに診断を委託しています。

(3) 選抜試験

入学してから1.5～2カ月後に受入企業を決定する選抜試験を行います。この選抜試験に合格した者だけが出入国の手続きを行い、日本に技能実習生として入国することができます。

(4) 授業監督

月に2回、幹事会社が持ち回りで保温学校を訪問し授業の監督を行います。

(5) 資格取得（特別教育の取得）

企業配属後に次の特別教育を行います。

- ① 高所作業車運転（10 m 未満）の業務



写真－5 事前教育（仕事の説明）

- ② 有機溶剤業務従事者に対する労働衛生教育
- ③ 第2種酸素欠乏作業に係る業務
- ④ 足場の組立解体等の作業に係る業務



写真－6 ベトナム学校修校式

(6) 協議会共同レクリエーション

協議会ではメンタルケアの一環で、年に3回程度のレクリエーションを開催しています。過去には富士山ツアー&そば打ち体験、ディズニーランドツアーなどを企画（写真－7）。また、各企業に対し月1度の親睦会の開催をお願いしており、厳しさだけでなく少しでも日本を楽しんでもらう工夫もしています。コミュニケーションを取ること



富士山ツアー（2017年）



ディズニーランド  
(2017年)

写真－7 共同レクリエーション

は実習生の非行防止にも繋がります。

以上の運営により実習生を受け入れ、3年が経過しました。技能実習制度を通して実習生と向かい合って仕事をしてきた結果、この3年、実習生の失踪者を出していません。

実習生の働きには目を見張るものがあります。1年目で一般的な民間建築仕様が施工できるようになり、2年目では露出仕様、3年目では冷水系統の保冷に加え1年生の指導もできるようになります。電話やLINE、メールで連絡を取り合い、作業指示や待ち合わせもほとんど日本人と変わりなくできるようになっています。しかし、全く問題がない訳ではありません。

## 4. 国内技能実習の課題

### (1) 実習生のメンタルヘルスの課題（ベトナム実習生の場合）

最大の課題はコミュニケーション。いかに良好な関係を築き上げるかです。

ベトナムも仏教国であることから宗教上のトラブルや制約はなく、親日国であり、親、先生、先輩など目上の人を敬う精神を持っている礼儀正しい国民性です。しかし、日本人の何気ない行動が実習生を不快にさせ実習不可能となるケースがあります。次のようなことをすると実習生が拒絶し軽蔑します。

- ① 訳も聞かずに怒鳴る
- ② 髪の毛に触る
- ③ むやみやたらにからかう
- ④ 頭を小突く、脇腹を突つく
- ⑤ 横柄な態度を取る

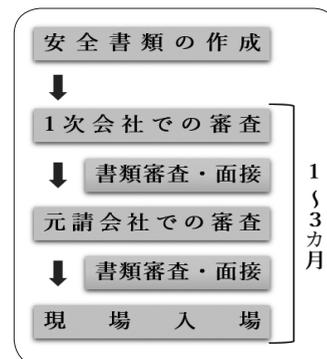
日本に慣れていない、日本の習慣を理解しきっていない実習生は冗談を真に受け、怒り悲しみます。実習生を一人の人間と捉え、私生活に介入し過ぎない、ほど良い距離感を保つことが課題解決の一つと考えています。

### (2) 現場入場制限の課題

業務の中で真っ先に挙げられるのが現場入場の困難さです。元請会社⇒1次会社⇒2次会社⇒3

次会社と請負形態がある中で、実習生受入企業の多くは2次会社、3次会社に当たります。

受入企業は現場入場時に安全書類の提出が義務付けられています。建設現場の80%以上が建設サイトによるWEB上での登録にもかかわらず、実習生の入場に対してもそれを適用している元請会社がまだまだ少ないことから、実習生の安全書類では各現場ごとに元請用安全書類と1次会社用安全書類を提出することになります。その後、1次会社にて書類審査・面接、元請会社にて書類審査・面接が行われ、現場入場になります。この間1～3カ月を要することになり、その間現場入場ができず、自宅待機になることもあります。日本人作業員と同等の手続きで現場入場ができることが課題解決になります（図－3）。



図－3 現場入場までのフロー

## 5. 今後の方向性

外国人技能実習生に関連する法律として「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）」があります。即ち、実習生に関連する法律としては「技能実習法」のみならず、「入管法」、「労働基準法」、「労働安全衛生法」も遵守しなければなりません。

技能実習制度について、発展途上国からの安い人材輸入と捉える企業もあり、賃金の未払い、過酷な環境下での労働、長時間労働など大きな社会問題になったことも事実です。現在においては、外国人技能実習機構によって企業への立入検査や実習生が直接相談できる相談窓口なども開設さ

れ、不法労働の取り締まりが強化されているため、ブラック企業は排除されています。

2017年技能実習法の施行により、技能実習制度として実習生を最長5年雇入れることができるようになりました。これにより、今までは3年で帰国していた実習生をプラス2年間雇用することができます（図-4）。

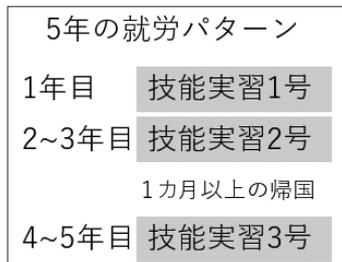


図-4 就労パターン

即ち俗に言われる3年で1人前、仕事を覚えた時点で帰国していた実習生が、その後2年就労できる訳です。実習生は、とにかくまじめに良く働きます。3年経った頃には日本人と変わらない出来高を上げます。2年延長は企業にとってのメリットが非常に大きくなります。

4~5年目（技能実習3号）の受け入れの段階で1年目（技能実習1号）を再度受け入れることで技能実習3号が技能実習1号を教育することができる為、実習生の好循環ができ上がります。実際には、3年目にもなると技術面、安全面、生活面の全てにおいて1年目に対しての教育が行えるようになっていきます。労働力の不足はまだまだ進むと予想され、今以上に深刻化していくでしょう。技能実習を短期で終わらせるのではなく、継続していくことで常に一定の労働力が確保され企業の安泰にも繋がることでしょう。

## 6. 将来に向けて

2019年4月1日から入管法及び法務省設置法の一部を改正する法律が施行され、在留資格に「特定技能」が設置されました（図-5）。

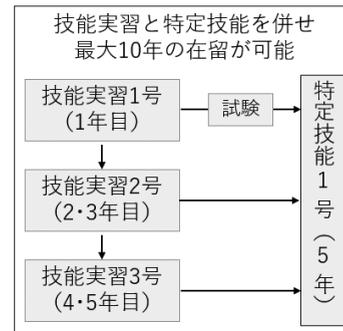


図-5 特定技能認定までのステップ

「人手不足解消」の手段としてのこの制度は、技能実習の5者（実習生・受入企業・監理団体・送出し機関・外国人実習機構）に係る複雑な構造に比べ、原則、外国人労働者と受入企業の2者契約（任意で登録支援機関の利用）と非常にシンプルになっています。但し、シンプルが故に正しい雇用がされているのか（劣悪な労働環境・賃金未払いなど）、ブローカーと呼ばれる悪徳中間業者が暗躍しないかなどが懸念されます。また、特定技能での雇用を行う際に必要となる支援計画の作成・実施は専門的な内容もあるため、受入企業が実施することは困難なケースもあります。

このような諸問題を解決する術として、保温ベトナム実習協議会の所属団体である日本保温保冷工業協会が登録支援機関及び特定技能試験実施機関となり、会員会社に留まらず幅広く企業に対してのサポートと監理を行っていくことを目指し、活動していきます。

保温ベトナム実習協議会 HP  
<http://www.hoon-vietnam.jp/>