

VOL. 671

# 京 印 季 報

S U M M E R | 2025

盛夏号



<https://kyoinko.jp>

# KYOKINKIHO

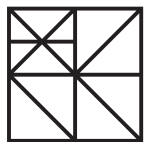
*Special Feature;*

夏季 特別 企画

「会社を支えてくれる外国人技能実習生の受け入れについて」



京都府印刷工業組合



VOL. 671

## 目次

1. 巻頭言／副理事長 中西秀彦
2. 夏季特別企画「会社を支えてくれる外国人技能実習生の受け入れについて」～組合員・パートナーシップ会員5社に尋ねました～
8. 令和7年度通常総会開催
9. 理事長メッセージ／理事長 爲國光俊
9. 中央会会長表彰を受ける
10. 京都府印刷業界功労者顕彰式・優良勤続従業員表彰式開催
13. 令和7年度近畿地区印刷協議会定時総会開催
14. ビジネスマナー講座開催
14. 京都府生産性向上・人手不足対策事業費補助金勉強会開催
15. 各種共済制度加入促進キャンペーン開催のご案内
16. 飲料自販機設置事業・共同購入による燃料給油カード発行事業のご紹介
16. 委員会だより／総務委員会
17. 共済委員会
18. 支部だより／下支部
18. 統計だより／材料価格定点調査
19. 会合だより／京都青年印刷人月曜会
20. 京都印刷協和会
20. 関連団体だより／京都紙工協同組合
21. 組合員NEWS
23. パートナーシップ会員NEWS
23. よしみ散歩
24. 4月・5月・6月定例理事会開催概要
24. 事務局からのお知らせ
25. 中小企業省力化投資補助金について
26. 印刷会館利用状況
26. 組合日誌
27. 組合員異動
27. パートナーシップ会員異動
27. 訃報
27. 編集後記
27. 表紙写真紹介

<https://kyoinko.jp>

令和7年 | 盛夏号

SUMMER | 2025

## 巻頭言



また今年も暑い夏がやってきました。そして今熱い話題と言えば、AIでしょう。AIはこの数年、いや2・3年で長足の進化をとげ、日進月歩どころか秒進分歩の勢いで発展し続けています。ほんの数年前まで、「こんなことができればいいな」と思っていたことが、もう現実になってきました。もちろん、AIは頻繁に嘘をつきますし、質問したデータは全部ビッグテックにもっていかれてしまうといった問題も孕んでいます。でも、今や使わないという選択肢はありません。いかにAIと共存するか、それぞれの企業の覚悟が問われています。

しかし、中小企業はAIを使って何をすればいいのでしょうか。これについて面白いことを聞きました。今から10年前、AIの登場で不要となるとされていた産業とこれからも人間の領分として残ると予想された産業がまったく逆さまだったということです。10年前、AIにはできないとされていた絵を描いたり、文章を書いたりという創造的な分野こそAIが得意とし、むしろ手作業的なものがAIには不得手だということです。たとえば、ファミレスで注文受付の画面はAIで作れます、しかし皿をさげるのは人間がやっています。

ここに我々の生きて行くヒントがあると思うのです。きめ細かい手作業は中小企業のもっとも得意とするところです。ですから、AIには及ばない手作業の世界とAIの知恵の融合したところにこそ、次世代の仕事があるのではないのでしょうか。もちろん、そのためにはAIのことをしっかり学んでいく必要があります。その勉強はもちろん工業組合で一緒に学びましょう！

京都府印刷工業組合

副理事長 中西 秀彦

2025

## 夏季 特別企画

SUMMER



# FOREIGN TECHNICAL INTERN TRAINEE

外国人労働者を受け入れる制度を活用して人手不足を解消

## 「会社を支えてくれる外国人技能実習生の 受け入れについて」

組合員・パートナーシップ会員5社に尋ねました

昨年度、外国人労働者の在留資格である「特定技能1号」対象業務に「印刷・製本業」が追加され、当組合はじめ全日本印刷工業組合連合会傘下の組合員は特定技能外国人労働者を5年間受け入れることが可能になりました。また、技能実習制度は令和9年度に廃止され、新たに育成就労制度がスタートする予定です。生産人口(労働人口)の減少に伴い中小印刷会社においても人手不足対策が大きな経営課題となっている中、外国人労働者を受け入れる制度をうまく活用することが一つの解決策となるかもしれません。

このような社会情勢を鑑み、2025夏期特別企画のテーマは「会社を支えてくれる外国人技能実習生の受

け入れについて」と致しました。「実習生を受け入れるためにはどこに相談して何から始めればよいのか」、「経費はどのくらい必要か」等、人手不足対策の一環として外国人技能実習生の受け入れを考えておられる方への手引きとして頂ける内容となっています。是非ご一読下さい。

なお、本記事の制作に際しましては、既に外国人技能実習制度の活用実績のある組合員・パートナーシップ会員5社様に貴重な時間を頂戴して取材させて頂きました。誌面をお借りして深く厚く御礼申し上げます。(各社様の経営判断について掲載していますので社名は伏せさせていただきます。ご了承下さい。)

## 【A 社様(従業員数35名)の場合】

実習生は夢を見て日本にやってきます。親身になって寄り添えば気持ちは伝わり、社員を助け、会社を支えてくれます。

### 現在の外国人の雇用状況 4名

内 技能実習1号の方(1年目):1名  
技能実習2号の方(2・3年目):2名  
技能実習3号の方(4・5年目):0名  
特定技能1号の方:1名

国籍:中国

年代・性別:20代中心で40代まで・男性

受入周期等:1年に1回、1回あたり1~2名

業務内容:製本業務(検品作業等)

### ■外国人技能実習生を受け入れ始めた時期とこれまでの実績を聞かせて下さい。

2007年(平成19年)、中国籍の男性2名を受け入れたところ、1名がとても優秀だったので、以降、継続的に受け入れている。手加工の仕事が多い時期は最大10名を受け入れた。現在は4名。中国籍の人を選んだのは、受け入れ当初、国内にいる実習生の大半が中国人だった為、必然的に中国人を選んだ。

### ■実習生を受け入れたいと考えたとき、何から始め、どこに相談すればよいのでしょうか。

業界内で実績のある評判のよい監理団体に相談するべき。悪質な監理団体だと認定が取り消され実習生を雇い入れ出来なくなることもある。

実習生の受け入れを希望する企業は外国人技能実習機構の審査を受けなければならない。財務状況や従業員数(従業員数により実習生の人数制限がある)、就業規則、賃金規程等を調査される。認定を受けた後、監理団体へ必要な人材の国籍、仕事内容、人数、受入時期等を伝え、監理団体は契約している当該国の送出国に募集を依頼し、必要人数の3倍位の人数が集まった時点で面接を行う。当初は現地で行っていたが、コロナ禍以降はリモートで行っている。採用者が決まった後、入管において在留資格の審査が行われる。審査中、送出国により現地で日本語の勉強や生活指導等が行われるが、中には法外な手数料を実習生に負担させる事例があるので注意が必要。高額な借金を抱え込み、失踪の原因となることもある。よって適正な送出国と契約している監理団体を選定することが肝要だ。初めての場合、申請から来日まで6か月位かかる。

### ■監理団体について聞かせて下さい。

技能実習制度の監理団体とは、実習生と受け入れ企業の雇用契約の成立をあっせんする機関であり、6月6日現在、優良な監理団体として認定を受けた団体(技能実習3号まで受入可)が2,142団体、優良と認定されていない団体(技能実習2号まで受入可)が1,615団体ある。

特定技能は監理団体ではなく法務省から認可を受けた登録支援機関が支援し、人材派遣会社を含めると1万件以上ある。当社が委託する監理団体は技能実習と特定技能の何れにも所属する。

### ■来日までに準備しておくことを教えてください。

住環境や家財道具(冷蔵庫、洗濯機、電子レンジ、家電等)の準備が必要。当社の場合、家財道具は中古家電等を利用、住居は社員向けのワンルームマンションを2名1室で住ませた。

### ■実習生の賃金、受け入れに際しての監理団体への経費などを教えてください。

賃金以外のコストも考えると、今はほぼ日本人と同じ位の経費がかかるが、人材不足を補えるので継続して実習生を受け入れている。きちんと対応すれば確実に3年間で在籍してくれる。特定技能に移り5年以上在籍している人は、給与も日本人と同じ水準にしている。

監理団体への支払いとしては、当社の場合、着任までの経費が1人あたり19万円程、着任後の毎月の手数料が1人あたり3.7万円程だった。

### ■実習生の業務内容とコミュニケーションを円滑にするために心がけたことを教えてください。

検品作業はじめ製本業務に従事させている。日本語を理解すると仕事の伝達がスムーズになる。2~3人いれば1人は優秀な人がいて、その人が同期や後輩に日本語や仕事を教えてくれる。概ね3年で現場用語は理解する。

最初の頃は昼休みの時間を利用して日本語の勉強会を行っていた。日本語検定に受かることで報奨金を出している。

### ■実習生が目指していること、また受け入れて良かったことを聞かせて下さい。

円安で賃金の面では魅力の薄れた日本を今でも実習先として選ぶ人は、アニメなど日本文化に惹かれた人だと思う。カメラマンになる夢を持ち、貯蓄したお金でカメラを買って帰った人もいる。

実習生が日本人の就労を助けてくれる。日本人よりハングリー精神があり我慢強い。中には義理人情に厚い人もいて、コロナ禍でマスクが手に入らない時、中国から取り寄せて全社員に配ってくれた人もいました。

### ■困ったこともありますか？

生活環境の違いだと思うが、寮の台所を油まみれにしたり、トイレに紙以外の物を流して詰まらせたりすることが何度あった。概ね注意すれば聞いてくれる。対処できないことは監理団体や送出国に相談する。ほとんどの人は問題ないが、言語の壁、生活習慣や文化の違いに馴染まず、自発的に途中帰国した人がある。

### ■今後の展望について聞かせて下さい。

特定技能外国人材が定着して日本で家庭を持てるようになって欲しい。今は一部の業種のみが対象だが、特定技能2号という就業年数に制限の無い在留資格がある。今後は印刷業も特定技能2号の認定に向けた体制作りが求められるのではないかと。

### ■これから実習生等を受け入れようと考えている方へのアドバイスをお願いします。

人間同士のコミュニケーションや実習生に寄り添う姿勢が大事だと思う。当社は積極的に実習生との交流を図り良好な関係が築けている。

## 【 B 社様(就 業 員 数 20 名) の 場 合 】

日本語で日記を書いてもらおうと、日本語能力が向上することに加え、職場で言えなかったことを伝えてくれるので気持ちが通じ合います。

### 現在の外国人の雇用状況 3名

内 技能実習1号の方(1年目):3名  
技能実習2号の方(2・3年目):0名  
技能実習3号の方(4・5年目):0名  
特定技能1号の方:0名

国籍:当初ベトナム、現在インドネシア

年代・性別:20代中心で30代まで・女性、男性何れも  
受入周期等:1~2年に1回、1回あたり2~3名

業務内容:オフセット印刷機の補助

### ■外国人技能実習生を受け入れ始めた時期とこれまでの実績を聞かせて下さい。

2021年(令和3年)、慢性的な人手不足、かつ定着率の低さと高年齢化に困っていた頃、某監理団体より「認定を取り消された会社の実習生が困っておられる」との連絡が入り、若い人材を得る好機と捉え、20代前後のベトナム国籍の女性3名を受け入れた。とてもよく働いてくれたので、翌年はベトナム人の男性3名を受け入れ、一時的に実習生は6名となった。

今年に入り、ベトナム人の男性3名と入れ替わりにインドネシア人3名を受け入れた。国籍を変えたのは、日本と物価の違いが大きい国の方がより良い人が来ってくれそうと考えたから。3年後、技能実習3号に延長できればよいが、できなければ一度受け入れを終えたいと思っている。

### ■来日までに準備しておくことを教えて下さい。

当社は寮として使えるようアパートを借りたが、中には外国人の入居をよく思わない家主もいるので注意が必要。家財道具については、不用品の売買をあっせんするサイト「ジモティ」を利用し、洗濯機や机、椅子などを譲ってもらった。

### ■実習生の賃金、受け入れに際しての監理団体への経費などを教えて下さい。

賃金は最低賃金をベースとすればよいが、当社は日本語検定に受かることで時給を25円~50円位上げた。

監理団体への経費は、日本での研修費用や本国と日本の往復の渡航費など1人あたり30~40万円必要。加えて、着任後の毎月の手数料として1人あたり3万円位必要になる。コストは日本人を雇う場合と変わらないが、実習生は3年間定着してくれる。

### ■実習生の業務内容とコミュニケーションを円滑にするために心がけたことを教えて下さい。

オフセット印刷作業の補助をさせているが、最初の1か月間は社内のルールや紙の扱い等の基本を教える準備期間とした。2か月目から作業現場の中で教育する。

良好なコミュニケーションを図る上で効果が高いのは、毎日日本語で日記を書かせてフィードバックすること。職場で話せないことも伝えてくれるので、日本語能力

が向上するうえ気持ちが通じ合う。社内では日本語での会話を心掛け、大事なことはグーグルで翻訳して伝えた。

### ■実習生が目指していること、また受け入れて良かったことを聞かせて下さい。

印刷技術を学んで帰るというイメージはない。母国で結婚するための資金を稼ぐという人、日本人と結婚したいという人もいる。

若い人がいると会社に活気が生じる。また、実習生は土日出勤、急な残業も厭わず応じてくれるのでありがたい。

### ■困ったこともありますか？

当初考えていたより経費が必要だった。また、印刷現場の職員はコミュニケーションが苦手な人が多いので、意志が伝わらずストレスを抱え込む職員もいたようだ。

### ■今後の展望について聞かせて下さい。

印刷会社で働きたい人が自由に働ける社会であって欲しい。特定技能制度が発足して実習生も10年以上働くことができる道筋ができたが、自社を5年以上働きたいと思ってもらえる会社にすることが最優先だと思っている。今後は福島原発被災者、就労継続支援A型・B型対象者、精神疾患・発達障害がある方、身体障害がある方など、日本人の中で就労が困難な人と一緒に仕事ができないものかと考えている。

### ■これから実習生等を受け入れようと考えている方へのアドバイスをお願いします。

きちんとした監理団体をじっくり考えて選ぶこと。当社は営業で多数の監理団体より連絡が入るので話はすべて聞いてみた。期間をずらして2団体と契約したが、運営方法も経費も大きく違った。可能であれば、同業の人から評判の良い実績のある団体を紹介してもらおうのが良いと思う。

最初は反対の声が上がると思うが、外国人との交流を通して職員も人間的に成長できる。労働人口が減少する中、何れはアメリカのように他民族的な職場になる可能性があるのも、先駆けて外国人を受け入れることは良い経験になると思う。

## 【 C 社様(就 業 員 数 15 名) の 場 合 】

日本語を話せる留学生を正社員として雇用し社員と実習生の橋渡しをしてもらうことで、社内のコミュニケーションが円滑になりました。

### 現在の外国人の雇用状況 3名

内 技能実習1号の方(1年目):2名  
技能実習2号の方(2・3年目):1名  
技能実習3号の方(4・5年目):0名  
特定技能1号の方:0名

国籍:ベトナム

年代・性別:20代前半・男性

受入周期等:3年に1回、1回あたり1~3名

業務内容:製本補助

## ■外国人技能実習生を受け入れ始めた時期とこれまでの実績を聞かせて下さい。

2018年(平成30年)、人手不足で困っていたとき、名古屋の同業者がベトナムで実習生の面接を行うと聞き見学したところ、十分に活躍してくれると確信し、監理団体を通して20代の男性3人を1期生として受け入れた。今は3期目。

実習生を増やそうと考えていた時、コロナ禍になり一時受け入れを中断していたが、この8月に新たに1名を受け入れ、以降は技能実習第2号の人が帰国する毎に同じ人数を受け入れる予定。

監理団体より、最近はインドネシアやフィリピンの実習生の評判が良いと聞くが、同時に二国の実習生を受け入れると現場が混乱するうえ費用が嵩むので避けている。

## ■実習生を受け入れたいと考えたとき、何から始め、どこに相談すればよいのでしょうか。

しっかりした監理団体を探す事が大事。当社は名古屋の同業者より紹介を受けた監理団体に委託している。2期生の中の1人が失踪したが、直ぐに新たな実習生を手配してくれた。

面接は、2期生まで現地で行ったが、3期生はリモートで行った。面接後、合格者は現地での日本語研修等を経て日本にやってくる。

初めて外国人を受け入れる際は、採用予定日から遅くとも半年前には準備をした方がよい。また、受け入れ後、3年先まで実習生に必要な安定的な仕事量を予測し計画しておくことが肝要。

## ■来日までに準備しておくことを教えて下さい。

マンションを借りて住まわせている。家賃は法律上の規程があり、実習生の給与より控除することができる。家財道具も必要だが、中でもインターネットを利用するためのWifiは必須。役所への諸々の手続きは監理団体がしてくれる。

## ■実習生の賃金、受け入れに際しての監理団体への経費などを教えて下さい。

渡航費や日本に来てからの監理団体による研修費用は受け入れ企業の負担になる(監理団体へ支払う)。当社の場合、着任までの経費が1人当たり30万円位だった。

賃金等は、国のルールに則り最低賃金をベースとしているが、仕事のできる人には加給している。一時金として賞与も出している。社会保険や労災保険は日本人と同じように適用させている。

賃金以外にも別途、監理団体への手数料が毎月1人あたり3万円～3万5千円必要である。それらを含めると、若い日本人を雇用するのとあまり変わらないと思うが、実習生は基本的には3年間従事してくれるのでありがたい。

## ■実習生の業務内容とコミュニケーションを円滑にするために心がけたことを教えて下さい。

業務は折りなど製本機の補助作業。印刷と違い製本は機械の種類が多様なので、極力一つの機械についてもらうようにしている。

言葉は基本的に話せないと思った方がよい。日本語が

上達した人を橋渡し役にすれば効果的だとアドバイスを受けたので、ベトナム人留学生を正社員として雇用して通訳を任せたとこ、以降、細かなことも伝わるようになり、仕事も円滑に回るようになった。

## ■実習生が目指していること、また受け入れて良かったことを聞かせて下さい。

面接では、多くの人が「日本語や日本の技術を習得して母国ベトナムの日系企業に就職したい」と言う。当社で3年間実習を済ませた後、特定技能の試験に受かり別の業界に転職する人もいる。しかし、3年間従事してくれるので確実に安定した労力になる。無遅刻、無欠勤で勤勉でもある。

## ■困ったこともありますか？

パスポートを無くした人がいた。我々が立ち入れないことは監理団体に対処してもらう。そのための監理団体だと思う。

## ■今後の展望について聞かせて下さい。

3年間で育成は無理だと思う。覚えた頃に帰ることになる。幸い印刷業も特定技能の業種に含まれたので、今後は5年以上の長期の受け入れが可能になるのでありがたい。組合員の大きなメリットだと思う。

印刷や製本の現場仕事は力仕事が多く高齢者には酷である。若い働き手に来てほしいが人手不足で難しい。今後、外国人就労者は益々増えるのではないかな。

## ■これから実習生等を受け入れようと考えている方へのアドバイスをお願いします。

優秀な人がいる一方、日本語さえ覚える気のない人もいる。リモートの面接ではわからないので、出来れば現地で面接し、簡単な足し算のテストや色覚検査などを行った方がよい。

難易度は高くはないが、実習生は定期的に技能や日本語の試験に合格しなければならない。合格しないと実習を続けてもらえないので当社も社内で毎年行っている。他社より試験の立ち会いを依頼されることもある。

## 【 D 社様(従業員数35名)の場合 】

緊密なコミュニケーションが構築でき、帰国した技能実習生から、『結婚した』、『家を買った』、『会社を興した』などの報告もありました。

現在の外国人の雇用実績

国籍:中国

年代・性別:20代・男性

受入周期等:1年に1回、1回あたり最大3名

(最大9名在籍)

業務内容:印刷機オペレーター、製本機オペレーター

## ■外国人技能実習生を受け入れ始めた時期とこれまでの実績を聞かせて下さい。

2008年(平成20年)、20代男性の中国籍の実習生を3名受け入れた。中国人を選択したのは漢字がわかるので

筆談でも通じると考えたから。とても優秀な人だったので、以降、毎年2〜3人ずつ受け入れた。3年経ち実習を終えた3名が帰国するときに新たに3名を受け入れる形で最大9名が在籍した。10年間続けていたが8年前に受け入れを止めている。

#### ■来日までに準備しておくことを教えて下さい。

住む場所や生活用品が必要。当時の経営者所有の一戸建ての家を寮として住まわせていた。

#### ■実習生の賃金、受け入れに際しての監理団体への経費などを教えて下さい。

最低賃金がベース。監理団体への支払いは、当社の場合、着任までの経費が1人当たり10万円程、着任後の毎月の手数料が1人当たり4万円程だった。

#### ■実習生の業務内容とコミュニケーションを円滑にするために心がけたことを教えて下さい。

同期3人の内、2人はA3両面機のオペレーターに、もう1名は製本機や丁合機等のオペレーターに従事させた。当初、現場の職員は抵抗があったようだが、打ち解けると師弟関係が築かれ、社員旅行でも和気あいあいになった。

日本語は片言でやりとりすることで少しずつ覚えてくれ、漢字の筆談でも簡単な意思疎通ができた。1期生は特に勉強熱心で、休日、京都学・歴彩館の自習室で日本語検定の勉強をしていたこともある。また、毎日日本語による日記を書いてもらい、当時の総務部長が必ず返事をしていて、何を食べた、どこへ行ったなどたわいもないことだが、実習生との距離が近づいたと思う。

#### ■実習生が目指していること、また受け入れて良かったことを聞かせて下さい。

取り組み始めた頃の実習生は、「200万円貯めれば中国で2000万円位の価値に相当するので頑張れ」と言われていたようだ。帰国後のメールでも、「結婚した」、「家を購入した」、「会社を興した」などの報告があり、本当に頑張っていたのだと思う。勤勉で急な仕事、残業も嫌と言わない。

#### ■困ったこともありますか？

文化の違いだが、日本人からすると考えられないことを行い注意したことがある。犯罪に至ることが無いよう、総務部長が愛情をもって面倒を見ていたので大きな問題には至らなかった。

一方で、次第に目に見えて勤勉性が薄れた人が増えてきた。GDPで抜かれる現状では優秀な人は日本を選ばないのかもしれない。やがて3年間続く人がほぼいなくなり、これ以上続けるのは無理だと判断した。

#### ■今後の展望について聞かせて下さい。

労働人口が減少する中、今後は若くて優秀な働き手の争奪戦になるが、中小の印刷会社を選んでもらうのは難しい。ダイバーシティの観点で、高齢者、女性、障害者、外国人等の活用を真剣に考えなければならない。中でも異文化ではあるが、若い男性の働き手として期待できるのは外国人になる。選択肢として考えるべきであり、

当社も実習生の受け入れを再検討している。

#### ■これから実習生等を受け入れようと考えている方へのアドバイスをお願いします。

若い働き手として期待できるので、事前に調査をしたうえで活用を考えてみるのは良いと思う。しかし、今後は外国人=低賃金で現場の人間という考え方でなく、何れは幹部として会社に貢献してもらうところまで考えないと、持続的な経営が困難な時代になるのではと思っている。

#### 【 E社様(従業員数52名)の場合 】

実習生がいてくれることで社員の仕事にも余裕ができ、その結果、うれしいことに日本人の定着率がよくなりました。

現在の外国人の雇用状況 8名

内 技能実習1号の方(1年目):0名  
技能実習2号の方(2・3年目):8名  
技能実習3号の方(4・5年目):0名  
特定技能1号の方:0名

国籍:ベトナム

年代・性別:20〜30代・男性4名・女性4名

受入周期等:2〜3年に1回、1回あたり1〜3名

業務内容:印刷課(オペレーター)及び検査課(印刷作業補助、色検品、包装など)

#### ■外国人技能実習生を受け入れ始めた時期とこれまでの実績を聞かせて下さい。

2017年(平成29年)12月にベトナム国籍の女性3名を受け入れた。慢性的な人手不足に加え、当時はコロナ前の多忙な時期であり、15名の女性パート従業員の定着率が悪かった。きっかけは、青年部月曜会の活動を通して懇意になった兵庫県内の同業者を見学したこと。既に5年前から制度を導入、ベトナム人8名の実習生がオペレーターとして活躍されており、当社も受け入れたいと思った。監理団体に無理を言い、ベトナムでの面接に参加したのが2017年5月だったので、来日するまでに7か月を要した。

1期生は大変勤勉で5年間在籍してくれた。その後もコロナ禍の時期を除いて毎年受け入れており、実習生は現在2号が8名。その中の4名は次の第3号に進み、5年間在籍してくれる予定。

#### ■来日までに準備しておくことを教えて下さい。

賃貸マンションを借りて住ませた。賃貸料や光熱費は給与から控除できる。1人3畳相当のスペースを与えなければならない等の様々なルールがある。生活用品や自転車も必要。概ね監理団体が指示してくれるが、準備や費用は受け入れ企業の負担になる。

#### ■実習生の賃金、受け入れに際しての監理団体への経費などを教えて下さい。

賃金は最低賃金かつ日給月給だったが、監理団体への支払額が大きい。当社の場合、着任までの経費が1人当

り27万円程(面接渡航費用等は除く)、着任後の毎月の組合監理料が1人当たり5万円だった。その分サポートは厚く、毎月1回、会社や住居に来て実習生と面談してくれる。体調が悪い時などは病院にも連れて行ってくれる。

### ■実習生の業務内容とコミュニケーションを円滑にするために心がけたことを教えて下さい。

業務は印刷オペレーター(必須作業)だが、付随する包装や加工の業務など様々な作業(関連作業・周辺作業)に従事してもらる。

意思の疎通のため日本語検定N4まで取るよう勧めており、合格者に受験費用を支給している。社員が教えることもあったが、やはり本人次第なので実習生同士で勉強するのが近道だと思う。

### ■外国人技能実習生を受け入れて良かったことを聞かせて下さい。

1期生の一人は日本語検定の一番上のN1に合格し、5年間の実習期間中に機械のマニュアルや社内ルールをベトナム語に翻訳してくれた。そして当社の社員とめでたく結婚した。できれば技能実習生部門の長になってもらい、採用も含めて任せようと期待したが、残念ながら本人に夢があったようで、その後退職した。

勤勉な実習生のおかげで社員の仕事に余裕ができ、残業も少なくなった。残業や休日出勤を避けたい日本人、進んで受けてくれる実習生の双方の希望がかみ合い、嬉しいことに日本人の定着率もよくなった。

### ■困ったこともありますか？

初めはほとんど日本語がしゃべれないと思った方が多い。また、仲間意識が高く、外泊、外出届を怠っていても互にかばい合うが、異国での仲間同士の共同生活ということを考慮し、大目に見ている。

### ■今後の展望について聞かせて下さい。

中小印刷会社の経営者の視点から言えば、技能実習制度を残して欲しい。育成就労制度になると、1年後から大手はじめ他社への転職が可能になる。当社は2026年(平成28年)5月に最後の技能実習生を受け入れ、育成就労制度についてはじっくり研究するつもり。

5年在籍して仕事を覚えてもらった人には少しでも長くいて欲しいので、特定技能制度受入の申請を済ませている。組合に加入していると全印工連より特定技能制度を利用するための会員証を発行してくれる。特定技能は受け入れ人数枠に上限があるので早く取り組んだ方が有利だと聞いている。

### ■これから実習生等を受け入れようと考えている方へのアドバイスをお願いします。

私は幸いにも組合の青年部の活動を通して懇意になった同業者から、技能実習生の情報を入手することができた。近隣の同業者と交流の機会が得られる組合並びに青年部月曜会に加入して本当に良かったと思っている。日本は島国なので外国人に対するアレルギーがあるかもしれないが、労働人口が減少する中、何れ外国人に頼らざるを得なくなる。何事もやってみなければわからない。思い切って一歩踏み出しトライしてみてもいい。思い切って一歩踏み出しトライしてみてもいい。

## 5社の取り組みを聞かせて頂いて

数年前からの働き方改革への取り組みや慢性的な人手不足が続く中、人材の多様化を促進させる印刷会社も多くあります。また、昨年の出生数は30年前の半分程度となっており、中長期の労働力確保は印刷業界に限らず、産業全体において企業継続の最大課題になると思われます。

外国人労働者の受け入れについて、これまでは京印工組内でも「予定がない」、「関係ない」と聞くことが多かったですが、取り組む、取り組まないは別にしても、知識を得て準備することを避けて通れません。

昨年度より対象業務に「印刷・製本業」が追加された特定技能1号はもとより、技能実習生1号・2号の受け入れに際しても、事業所毎に内容や課題が違う中、制度的な説明や売り込みをされる監理団体は数多くありますが、受け入れる企業側におかれては、仕事の手順の伝え方はもとより、コミュニケーションや慣習などに対して多くの苦労や努力を重ねておられ、これ以上ない生々しい経験談を本特集に情報提供して戴いた組合員様に深く感謝を申し上げます。

京都が外国人観光客に人気がある理由をChatGPTに聞かけると、文化遺産の多さ、伝統文化の体感機会、グルメ、四季折々の景色、安心便利とあります。グローバル的には円安や最低賃金による諸外国との外国人労働者確保の競争もあると聞いておりますが、労働だけでなく生活も大切ですので、京都らしい特色を出して良い流れになればと思っています。

京都府印刷工業組合  
副理事長 藤井 康央



※取材にご協力頂いたA社様より、監理団体をお探しの際はご紹介頂けると伺っています。ご希望の場合は組合事務局までご連絡をお願い致します。  
(TEL 075-312-0020)

(文責：編集委員会)