

# 外国人技能実習生の受け入れ ①

横内林業株式会社 上田 太知, 後藤 隆樹



横内林業株式会社（以下、横内林業）は、2017年に外国人技能実習生（以下、実習生）の受け入れを始めています。現在では多くの実習生を雇用し、大半の実習生が技能実習2号移行のための技能実習試験を受検していて、受け入れ手続き、実技研修、生活管理などに関する多くのノウハウを蓄積されています。そこで、技能実習生の受け入れ状況、現場での教育・生活支援、管理体制などについて、上田取締役、後藤管理課長に伺いました。（文責：普及協会・菊地）

## ■横内林業の概要

1965年に創業した横内林業は中標津工場、紋別工場で表1の製品（写真1）を生産しています。

表1 生産している製品の概要

製品	樹種
パレット、梱包材	カラマツ、トドマツ
桟木	カラマツ、トドマツ
集成材原板（ラミナ）	カラマツ
チップ、カールチップ	



写真1 製品例

## ■実習生の受け入れ状況

実習生の受け入れ状況を表2に示します。2017年1月、6名の中国人実習生を受け入れたのが始まりになります。次いで、2017年11月に4名、2019年6月に5名の実習生を迎えました。当時は、11か月の在留で

帰国が必要になるなど、現在よりも制約がある制度でした。そのようなこと也有って、2022年5月までに受け入れた中国人実習生は全て退社しています。

表2 技能実習生の受け入れ状況

入社年月	2017.1～2022.5	2022.8～2025.1
人数	20	22
国籍	中国	インドネシア
現人数(人)	0	18
1年未満*		6
1年以上*	—	9
2年以上*		3

\*：入社以降の経過年数（2025年6月末現在）

その後、中国から来日する実習生が大きく減少したため、2022年8月からインドネシア人実習生に切り替え、これまでに22名を受け入れてきました。現在、技能実習2号の対象外であった2022年8月の3名および都合により帰国を希望した1名を除く18名が在籍しています。これら18名は全て技能実習試験を受検し、2号の資格を得ています。

2号移行のための実習試験は入社後1年以内に受検・合格する必要がありますが、当社では入社後6か月での受検を目指して対応を進めています。

同種業務で3年間の技能実習を修了すると、特定技能評価試験を受検することなく特定技能に移行できます。技能実習の間は、転社・転職は原則不可ですが、特定技能では可能となります。2026年3月に3年間の技能実習を修了する実習生がいますので、面談、話し合いを予定しているところです。

なお、出身国が異なると書類作成、翻訳等の対応が煩雑になるため、受け入れる実習生はインドネシア一国に限定しています。このようにすることで監理団体が絞られ、書類作成の負担も軽減できます。それでも、この書類作成業務の負担は想像以上の大きさになるので、実習生の受け入れを検討されているところは覚悟しておく必要があります。

このように、当社では早期から実習生を受け入れてきましたが、初めは必要書類や手続きが分からず、情報収集に苦労しました。受け入れ手続きなどについては管理団体が詳しいことは確かですが、企業自らも知識を深めることが必要です。現在では経験を活かし、他社の相談に応えるようになっています。

### ■技能指導

横内林業の社員は113名で、このうち技能実習生が1割以上を占めています。実習生はパレットやラミナの製造に従事し、製材、長さ調整の横切り、梱包など、その内容は多岐にわたっています。なお、リッパーによる小割り作業は前後の作業（始業点検、安全確認、製品検査）を含めて全ての実習生に指導しています。

配置や業務内容は、習熟度やコミュニケーション能力に応じて本人の納得を得ながら決めています。また、能力がある実習生には積極的に高度な業務を任せたり、欠員の代わりを務めさせたりすることもあります。

技能指導の方法、工夫などについて表3に、安全講習会の様子を写真2に示します。



写真2 社内の安全講習会

### ■生活のサポート

実習生の生活サポートの一例を表4に、会社主催のレクリエーションの一例を写真3に示します。また、

中標津町では、例えばお正月フェスティバルとして各の料理を作るなど国際交流企画を実施しているので、それらへの参加も促しています。



写真3 会社主催のレクリエーションの一例

### ■今後

木材産業分野での外国人材受け入れ制度の拡充を背景に、技能実習2号移行や特定技能1号への移行を希望する実習生が増えています。また、受け入れ枠に関する規則の変更により、以前よりも多くの実習生を受け入れやすくなっています。

一方で、首都圏を選ぶ実習生が増え、地方での実習生確保が難しくなってきている印象があります。また、実習生の入国・帰国の旅費、各種の手続き費用・手数料など多岐にわたる費用が発生し、仮にそれらを時給換算するときこう高額になります。

しかし、実習生は現場に欠かせない存在になっていて、これからも受け入れていくと共に、できるだけ長期間の在籍を期待しています。現在、長期実習生や日本語ができる実習生がリーダー的役割を担うケースが見られるようになっています。今後、例えば木材専門用語の日本語試験をクリアした場合に昇給させたり手当を付与する仕組みを導入することが考えられます。

仕事内容や責任の重さに応じて処遇が異なるのは日本人、外国人に関わらず大切なことに違いありません。特に、特定技能が選択肢になるこれからは、企業が「選ばれる側」になり、選ばれる雇用条件が求められていきます。実習生は、相互のネットワークが強く、

転社、転職の情報共有が活発に行われています。

現在（2025年6月）は、育成労や特定技能への移行などに関する詳細が明らかではないので、それらの提供を待って、今後の方向を見極めていく考えです。

**表3 技能指導に関する考え方、方法、工夫**

コミュニケーション	<ul style="list-style-type: none"> <li>日本語能力には個人差が大きく、日常会話で通じにくい場面も多い</li> <li>一部の実習生は通訳役として他の実習生をサポートしている</li> <li>日本語能力を評価する仕組みを導入することで、意欲を高められる可能性がある</li> <li>日本語が不得意でも業務面で十分活躍できる実習生がいるなど個人差が大きい</li> </ul>
業務指導	<ul style="list-style-type: none"> <li>安全マニュアル、作業手順書は各機械ごとに日本語で作成し、インドネシア語に翻訳して示している。</li> <li>現場での指導やコミュニケーションが効果的で、「現場 9 割、マニュアル 1 割」という感覚で実地指導を重視している</li> <li>ベテラン従業員が身振り手振りや日常的なコミュニケーションを通じて指導している</li> <li>「何度も説明されるより、現場で教えてもらう方が役に立つ」との意見がある</li> </ul>
安全教育	<ul style="list-style-type: none"> <li>安全面をしっかりとすることを他のなによりも大切にしており、そのための安全教育を技術教育より優先している</li> <li>通訳を交えた講習会を実施している（写真 2）</li> <li>日本人従業員が経験したヒヤリハットの事例を基に、注意点を具体的に示している</li> </ul>
管理団体との連携	・月 1 回程度、管理団体の担当者が来訪し、会社と実習生の意思疎通に役立てている

**表4 実習生の生活サポート**

生活支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>季節毎に花見、温泉旅行、食事会など行い、コミュニケーションを図っている</li> <li>通勤に送迎バスを運行している (日本人従業員も含め、17 時 15 分～20 分には帰宅できる体制が整っている)</li> <li>夏は自転車を貸与し、冬は車を出して、食品などの買い物を支援している。紋別は居住地（アパート）と商店との距離が離れているため、車を出す頻度が高い</li> <li>インドネシア人が多くなるにつれ、日本語が分からなくても生活できる環境が形成されてきていると共に、自分たちで解決する傾向が強まっている。これにより、実習生の生活状況の把握が弱まっていることを懸念している</li> </ul>
住居	<ul style="list-style-type: none"> <li>実習生各自に 1 部屋を用意している (例: 実習生 3 名に、10 畳の共有リビングキッチン + 6 畳の 3 部屋)</li> </ul>
生活指導	<ul style="list-style-type: none"> <li>清掃、ゴミ処理などへの対応が異なっているので、定期的な見守りが欠かせない</li> <li>宗教、生活習慣、文化－特に食文化－の違いはあり、それが大きなトラブルにならないよう多少の注意を払う必要はある</li> </ul>
地域交流	・町主催の交流イベント（例: 各国の正月料理をつくる）への参加を促している