

受入実施企業の皆様へ

定期監査の手法について

～適正な指導が実習受入の成功～

定期監査の手法

定期監査 3 か月に 1 回

- 実施状況を実施に確認
- 現場で実習責任者及び実習指導員からの報告
- 実習生の4分の1以上（2人以上4人の場合には2人以上）と面談
- 実地に事業所の設備を確認し、帳簿等を閲覧
- 宿泊施設その他生活環境を実地に確認

定期監査は、監理責任者の指揮の下で、3か月に1回以上の頻度で、実習実施者に対して適切に行うことが必要です。監査を行った場合には、監査報告書（省令様式第22号）により、その結果を対象の実習実施者の住所地を管轄する機構の地方事務所・支所の指導課に報告することとなります。

訪問指導

第1号実習期間に月に1回

- 実習実施者に必要な指導を実施

訪問指導を行った場合は、指導の内容を記録した訪問指導記録書（参考様式第4-10号）を作成し、事業所に備え付けなければなりません。また、この訪問指導の書類の写しは、事業報告書に添付し、年に1度機構の本部事務所の審査課に提出しなければなりません。

監査のポイント

失踪の多くの原因は、技能実習生がイメージしている労働条件と実際の労働条件が違うということが理由となっています。
(失踪理由の52%) 実習生が勝手にイメージを持つ理由は、
送り出し機関の説明不足、実習生の認識不足、実施機関（受入企業）の情報提供不足があげられます。

上記のことを踏まえて

- ・ 割増賃金の不払・労働時間の偽装、技能実習計画とは異なる作業への従事
- ・ 実習実施者以外の事業所での作業従事、不法就労の雇用
- ・ 入国後講習期間中の業務への従事などをチェックする必要があります。

チェックするには、

1. 帳簿を見てチェックする
2. 設備を見てチェックする
3. 面談を通じてチェックする

面談について

面談方法：1回の訪問時に4分の1以上と面談する。

面談のポイント：

実習生の本音を聞くということです。

法的違反はもとより、人間関係が上手くいってないとか、上司にパワハラを受けているとか、あるいは、本当は、辞めたいなどということもあるかもしれません。

面談時のわれわれのスタンス：

実習生のマイナス思考に同調せず、事実を見極めるということに注視する。

その事実をつかみ、組合で、解決できることは迅速に解決してあげる。

また、組合では解決できないこと、本人が解決すべき事、

乗り越えるべき事に関しては、次のような姿勢で、アドバイスをしましょう。

日本で学べる一番の宝は

『そもそも日本に何をしに来たのか』ということ、日本で仕事を通じて学ぶことの本質を教えましょう。

仕事だけでなく人生において、もっとも大事なことは、『信頼されること。』。

仕事を通じて、自分自身を信頼してもらおう。その信頼される人を増やすことが、仕事を成功させる、人生を成功させる源である。

信頼されるには、一朝一夕にできるものではなく、日々の行動で形づくられる。時間を守る、言われたことを守る。その積み重ねが、信頼を構築できる。

この信頼を構築する力を身に着けることが、日本で仕事をする意義であり、それを身に着けるために日本に来た。

それを身に着けることができれば、帰国したときに、他のどんな仕事や企業に就職しても役立つし、あなたたちの財産になる。