

JP-MIRAI下半期会員フォーラム2024
あさひねっと協同組合
の取り組みについて

2024年12月12日
あさひねっと協同組合
事業本部

あさひねっとの簡単な紹介



【概要】

- 食品製造会社の専門組合
- 全国18事業所の顧客企業で人材受入れ
- 監理・支援人材の内訳

技能実習	232人	中国	73人
特定技能	442人	ベトナム	601人
		インドネシア	20人(予定)

【モットー】

顧客・人材への「密着・寄り添

- 中国語スタッフ 4人/所属人材 73人
- ベトナム語スタッフ 12人/所属人材 601人
- インドネシア語スタッフ(予定) 1人/所属人材20人

当組合の JP-MIRAI加入の目的

外国人材と日本人
が共生しやすい環
境を作り、外国人
材に選ばれる国・
企業へ脱皮したい

外国人材に日本で
働く人材として、
企業・社会に貢献
し、かつお金を稼
いでもらいたい

各送り出し国・機関の
実態把握

ILO、RBA等の国際機
関の取り組みや基準の
採用

JICAや日本全国の受け
入れ企業の先進取り組
みの反映

JP-MIRAIの取り組み

行動原則

あさひねっと協同組合できていること

当組合の活動報告①

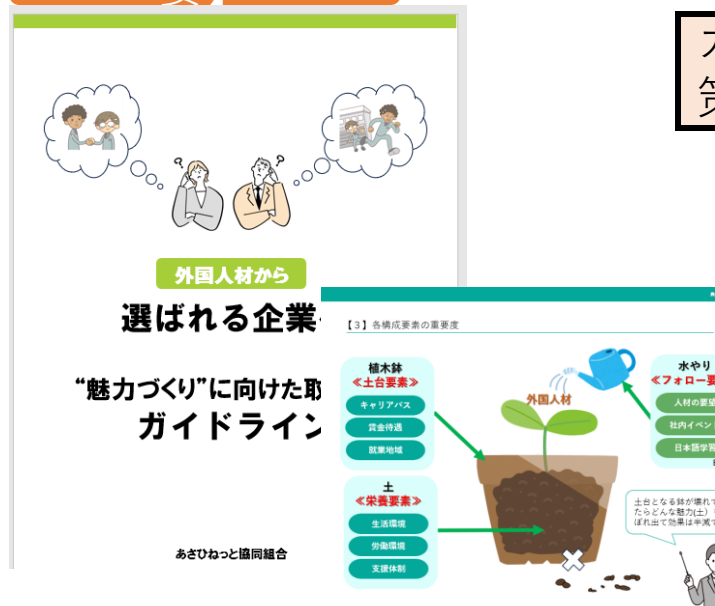
「選ばれる企業」になるための取り組み

【経緯・目的】

- コロナ禍で転籍可能人材の受入れが増加
- 技能実習制度の発展的解消→育成就労制度による転籍制限緩和
- 全世界的な労働者獲得競争

日本企業が外国人を選ぶ時代から
外国人が国・企業を選ぶ時代へ

【取り組み概要】



ガイドライン・チェックシートの
策定

全顧客との現状把握と改善点協議

魅力作り（改善点）の具体的取組
み

【成果・効果】

- 各企業の現在地と今後の方向性の把握
- 所属人材のアクチュアルな関心事への対応加速
- 組合企業間の取組み相互作用と当事者意識の醸成
- 具体的な待遇改善等の魅力の創出

【教訓・課題】

- 設定38項目の優先度や重要度の提案不足
- 就業規則や会社制度に関わる項目の対応遅延
- 取組み項目の陳腐化と内容刷新の必要性
- エンドレスな取組みとしての継続化

当組合の活動報告②

母国手数料適正化の取り組み(特にVN)

【経緯・目的】

- 技能実習生の母国での高額借金問題が焦点化
- 米国人身取引報告書など国際機関による批判
- 「ビジネスと人権」意識の醸成

「母国の問題」から、受け入れ側の「責任ある」問題へ

【取り組み概要】

入国人材対象: 母国徴収費用ヒアリング表(技能実習・特定技能)

受入れ組合: あさひねっと協同組合

基本情報					
企業・工場名	グループ名	在留区分	氏名	国籍	入国日
支払った金額 ベトナム: (\$) / 中国: (人民元)					
手数料	借入金		保証金等の支払	借入金	
	手数料	その他費用(講習費・実費等)		借入金	保証金等の支払

既存送り出し機関との是正取り組み

新規機関の追加提携 (コンプラ適正機関)

入国後の外国人材への聞き取り

【成果・効果】

- 新規機関採用による既存機関への牽制効果 (危機感)
- 新規機関との提携による当組合の学習効果
- 既存機関との数値目標やブローカー排除の進展
- 人材本人への聞き取りによる実態把握

【教訓・課題】

- VNでのブローカー利用の募集体系は根深い
- 母国内での非正規費用等の機関コスト構造と意識面
- 応募人材と募集側の情報の非対称性
- 受入側の適正なコスト負担

今後の取り組みと期待

【当組合の今後の取り組み】

「選ばれる企業」取り組みの継続実施

すでに着手していることではあるが、人材定着のための取り組みをさらに強化していきたい。2027年までには育成就労制度も開始する予定であり、転籍制限の緩和が見込まれている。地方の中小企業であっても、外国人材から選ばれるために、全国基準での改善活動を進めていきたい。

所属人材への日本語授業の提供

外国人材が日本社会と共生し、前向きに就業と生活を実践するため、日本語能力の向上は必須課題と考える。今年度から本格化したオンライン授業の企画・運営を継続展開し、外国人材にとって日本語を学習するためのより良いサービスを構築していきたい。

【JP-MIRAIへの期待】

- 外国人労働者向けの労働安全に関する取り組み
- 外国人労働者に対する人権配慮の項目のガイドライン策定（現実的な基準で）
- 受入れ企業や団体での外国人労働者に係るトラブル・クレーム事例（現場ルール違反、近隣住民クレーム等）と解決方法