

新卒者(留学生)就職応援プロジェクト 受入企業応募要領

コーディネート機関 / 株式会社マイナビ

1. 新卒者(留学生)就職応援プロジェクトの目的

景気の先行きが不透明な中、海外に目を転じると、アジアなどの新興国を中心に高い経済成長が続き、今後とも大幅な経済発展が見込まれている。

近年、中小企業の総数が減少し続けている中で、自ら直接輸出を行っている企業数は長期的傾向として増加してきているが、中小企業の総数に対する比率は、未だ低いレベルとなっている。他方、グローバル化の進展による競争の激化により、海外展開を行うことは中小企業にとっても例外ではない。しかし、一般的に中小企業は大企業に比べ情報をはじめあらゆる面で経営資源が限られており、人材面においても海外展開を開始・拡大する上で十分な対応ができず、自主的な取組だけでは外国人留学生等のグローバル人材を確保することが困難な状況である。

一方、日本国内に留まり日本企業に就職したいという希望を持ちながらも、魅力ある中小企業を知らないために、日本国内で就職せずに母国へ帰国してしまう外国人留学生が相当数存在している。

このため、以下の者を対象に、中小企業の生産現場等に触れる機会を付与するとともに、中小企業の事業現場で働く上で必要な技能・技術・ノウハウ等を習得してもらうための職場実習(いわゆるインターンシップ)等を実施することにより、中小企業のグローバル人材の確保を支援することを目的とする。

【実習の対象】

平成24年9月以降に、本邦の学校教育法上の大学(大学院及び短期大学を含む)、専修学校専門課程(以下、「大学等」という。)を卒業し、「就職活動」を継続することを目的とする「特定活動」の在留資格を有する者。

高等専門学校を卒業した外国人は含まれる

平成26年3月に大学等及び高等専門学校、日本語学校を卒業予定であって、平成25年10月1日以降、就職先未内定である「留学」の在留資格を有する者。

日本語学校生については、就労ビザへ切り替えできる学位・学歴要件を満たしていること。

2. 本事業に関わる者の定義

- (1) 実習生を受入れる企業を「受入企業」という。
- (2) 職場実習を希望している者を「職場実習希望者」、職場実習を開始した者を「実

習生」という。

- (3) 受入企業と職場実習希望者のコーディネート(マッチング)、及び受入企業と実習生との職場実習の支援をする者を「コーディネート機関」という。
- (4) 「コーディネート機関」に所属し、「職場実習希望者」「実習生」に対するキャリア支援、「受入企業」に対する採用支援をするものを「キャリアカウンセラー等専門家」という。

3. 本事業の対象となる受入企業

本事業の対象となる受入企業は下記(1)～(3)全てに該当し、採用意欲のある企業を条件とする。

- (1) 中小企業基本法(昭和38年法律第154号)第2条に規定する中小企業者であること。
- (2) 以下の中小企業・小規模事業者には該当しないこと。

次のいずれかに該当する者(みなし大企業)

- ・発行済株式の総数又は出資価格の総額の2分の1以上を同一の大企業が所有している中小企業者
- ・発行済株式の総数又は出資価格の総額の3分の2以上を大企業が所有している中小企業者
- ・大企業の役員又は職員を兼ねている者が、役員総数の2分の1以上を占めている中小企業者

(注)大企業とは、中小企業基本法に規定する中小企業者以外の者であって、事業を営む者をいう。ただし、以下の該当する者については、大企業として取り扱わないものとする。

- ・中小企業投資育成株式会社法(昭和38年法律第101号)に規定する中小投資育成株式会社
- ・投資事業有限責任組合契約に関する法律(平成10年法律第90号)に規定する投資事業有限責任組合

別途定める受入企業の遵守事項(実習生の安全・健康の確保、単なる労働力確保としての利用の禁止、実習生に対する指導・教育等の付与義務等を規定したもの。)を厳守できない企業又は社会通念上新卒者が職場実習等を行うのは適切でないと思われる企業等。

- (3) 労働力の確保を目的とするのではなく、本事業の趣旨である「実習生に対して中小企業の仕事現場等に触れる機会を提供するとともに、中小企業で働く上で必要とされる技能・技術・ノウハウ等を習得させることを目指す」ことを理解する実習生に対して、指導・教育等行う意思を有すること。

4. 応募から開始までの流れ

- (1) 受入企業は、全国中小企業団体中央会が定めるコーディネート機関へ本事業への参加申込をし、コーディネート機関から職場実習希望者の紹介を受ける。但し、受入企業と職場実習希望者の両者で予め職場実習の合意がなされた紹介(いわゆる紐付きマッチング)は、不正防止の観点から行わない。
- (2) 受入可能人数は、原則、1社あたり正社員の1/2以下かつ採用予定人数以下(複数のコーディネート機関がマッチングしている場合は、その総数で上記条件を満たすこと)であることとする。
- (3) 受入企業は、コーディネート機関から紹介を受けた職場実習希望者に対して職場見学を実施することができる。
- (4) 受入企業は、(3)の職場見学後、コーディネート機関へ職場実習希望者の受入希望日をすみやかに通知しなければならない。なお、職場見学後一定期間経過したにもかかわらず、受入企業から受入希望日の通知がない場合、コーディネート機関は、当該受入企業がその職場実習希望者を受入れる意思がないとみなすことができる。
- (5) 受入企業と職場実習希望者の両者が合意したときに職場実習希望者の受入日が決定する。
- (6) 受入企業は、職場実習開始までの間に、職場実習希望者及びコーディネート機関との間で、コーディネート機関が定める「新卒者(留学生)就職応援プロジェクト職場実習の実施に関する確認書」を取り交わさなければならない。
- (7) 受入企業は、コーディネート機関(コーディネート機関が派遣する専門家等を含む。)から、職場実習の実施等に関する支援を受けることができる。

5. 職場実習の概要について

- (1) 1日あたりの職場実習時間は、4時間以上8時間以下とし、4時間・5時間・6時間・7時間・8時間の中から実習生、受入企業、コーディネート機関の三者間で相談の上、個別に決定することとする(職場実習時間には、技能習得支援助成金申請書(月例報告書)等の作成等に要する時間も含む)。また、実習時間の他、45分以上の休憩をとること。尚、1週間の実習時間は28時間以下(聴講生・研究生は14時間以下)とする。
- (2) 1カ月あたりの職場実習日数は、12日以上21日以下とする。
- (3) 職場実習の期間は、いわゆる既卒者は3か月・6ヶ月、学生に関しては、1ヶ月・2か月・3ヶ月の期間から実習生、受入企業、コーディネート機関の三者間で相談の上、個別に決定することとする。ただし実習生の雇用が決定した場合は、実習を打ち切ることとする。
- (4) 職場実習プログラム開始後一定期間経過時に、コーディネート機関は、受入企

業の受入継続意思及び実習生の職場実習プログラム参加継続意思を確認する。その結果、職場実習プログラムの継続が困難と認められた場合は、コーディネート機関の判断にて、実習を打ち切ることができる。

- (5) 受入企業は、正当な理由なくして職場実習を終了することはできない。
- (6) 受入企業は、実習生から職場実習についての苦情、申し出等を受けた場合は、コーディネート機関と連携して、それぞれの責任者が中心となって迅速かつ適切な解決を図るものとし、その結果について実習生に通知しなければならない。

6. 職場実習における規則等

- (1) 受入企業は、実習生に金銭、有価証券その他貴重品の取扱いをさせてはならない。ただし、実習を実施する上で必要不可欠であるとコーディネート機関が認めた場合はこの限りではない。
- (2) 受入企業は、実習生に自動車等の車輛の運転をさせてはならない。
- (3) 受入企業は、実習生に対して金品その他(実習等に対する特別手当等、名目を問わない。)の受け渡しやサービス等の利益の收受をしてはならない。ただし、営業職実習の営業交通費等、コーディネート機関が必要と認める場合はこの限りではない。

7. 職場実習期間中における実習生の就職活動、アルバイト等について

- (1) 受入企業は、実習生の職場実習期間中の就職活動を支援することとし、実習生の就職活動に関わる予定については最大限配慮する義務がある。
- (2) 受入企業は、実習生が職場実習期間中に、職場実習に支障がない範囲かつ職場実習時間とアルバイト時間数の合計が特定資格外活動の時間範囲内で行うアルバイトを禁止してはならない。当該アルバイトが実習生の職場実習に支障を及ぼすおそれがある場合には、コーディネート機関に申し出て改善を求めることができる。なお実習生が受入企業においてアルバイトを行うことは一切禁止する。

8. 職場実習の途中終了の可能性について

(1) 実習生都合の場合

受入企業は、実習生が次の各号の一に該当する場合は、職場実習期間満了前においても職場実習を終了しなければならない。また、その際は実習生からの申請書の提出とそれを受諾した受入企業からの通知書の提出を必要とする。

実習生の雇用が決定したとき。

実習生が、やむを得ない事情により、職場実習を途中終了したい旨をコーディネート機関に申し出をし、コーディネート機関がそれを承認したとき。

職場実習を実施するための実習生の在留資格が喪失したとき。

(2) コーディネート機関都合の場合

コーディネート機関は、受入企業が次の各号の一に該当するに至ったときは、何らの催告を要せず、将来に向かって職場実習期間満了前においても職場実習を終了することができる。

手形交換所の取引停止処分があったとき。

公租公課の滞納処分のあったとき。

重要な財産につき信用にかかわる差押、仮差押、仮処分を受けたとき、又は財産につき、競売、強制執行等を受けたとき。

破産、民事再生、会社更生等の申立てがあったとき。

その他、関係法令若しくは本応募要領又は別途定める確認書の条項に違反したとき、又は受入企業に背信行為があったとき。

前項により職場実習期間満了前に職場実習を終了した場合において、コーディネート機関は、受入企業又は実習生に対して職場実習を円滑に中止する等の適切な指示を行う。

9. 技能習得支援助成金について

(1) 職場実習中、実習生には、実習した日数に応じて以下の技能習得支援助成金が支払われる。

実習時間が4時間の場合 日額5,000円

実習時間が5時間の場合 日額5,500円

実習時間が6時間の場合 日額6,000円

実習時間が7時間の場合 日額6,500円

実習時間が8時間の場合 日額7,000円

ただし、実習生が雇用保険の失業給付等の助成金を受給している場合は技能習得支援助成金を支払わない。また、職場実習における1日あたりの実施時間が、職場実習の実施に関する確認書の規定を下回る場合は、技能習得支援助成金の支給対象とはせず、原則として助成金を支払わない。ただし、交通ストその他やむを得ない事情があると認められる場合には、コーディネート機関の判断により助成金の支給を認める場合がある。また、コーディネート機関が行う研修に参加する場合は、既卒者は5時間以上、学生は4時間以上の場合のみ、技能習得支援助成金の支払対象とする。

(2) (1)の助成金は、受入企業が実習生の申請内容を確認し、毎月末日にコーディネート機関に申請する。コーディネート機関は翌月末日までに、実習生の希望する金融機関の口座に振り込むことによって支払われる(振込手数料は支払機関が

負担する)。なお、申請が遅れた場合は、期日どおりに支払われない場合がある。

10. 職場実習中の保険について

実習生に起因するリスクを包括的に補償するために、全国中小企業団体中央会の費用負担により、別表にある保険に加入する。

11. その他

本応募要領に定めのない事項については、コーディネート機関が適宜指示を行い、受入企業はその指示に従わなければならない。

【別表】職場実習中の保険内容

	想定されるケース	内容
賠償責任保険	実習生の業務活動上のミスが原因で、第三者に身体障害や財物損壊を与え、法律上の賠償責任を負担したとき。	てん補限度額 身体・財物共通 1 億円(1 事故・期間中) ただし、受託物危険のみ 1 事故・期間中 500 万円 自己負担額なし
	実習生の過失に直接起因して、保管中の受託物の滅失、き損、紛失、および盗難により、受託物について正当な権利を有する者に対する法律上の賠償責任を負担したとき。	
	実習生の過失に直接起因して、受入企業が製造または販売された製品あるいは、受入企業が行なった仕事の結果が原因で、第三者に身体障害や財物損壊を与え、法律上の賠償責任を負担したとき。	
約定履行費用保険 (補償制度費用保険)	コーディネート機関が定める「見舞金規定」にもとづき、実習生が従事する実習(通所途上含む)に起因して被った身体の障害の直接の結果として、コーディネート機関が見舞金を支給した場合に、その実施により負担する費用に対して保険金を支払う。	遺族見舞金 5,000 万円 障害見舞金 (障害の程度に応じ) 60 ~ 5,000 万円 治療見舞金 治療費(実費 / 2,000 万円限度) 治療交通費(実費 / 20 万円限度) 親族見舞費用(実費 / 20 万円限度)
	遺族見舞金 / 実習中・通所途上のケガ・疾病に起因して実習生が死亡した場合に支給。	
	障害見舞金 / 実習中・通所途上のケガ・疾病に起因して実習生に後遺障害が生じた場合に支給。	
	治療見舞金 / 実習中・通所途上のケガ・疾病に起因して実習生が治療費および治療のための交通費を負担した場合に支給。 実習中・通所途上のケガ・疾病に起因して実習生が入院し、親族が見舞いのための訪問・滞在費用を負担した場合に支給。	
身元信用保険	実習生が行なった不誠実行為により、受入企業が財産上の直接の損害を被った場合。	受入企業ごと 保険期間中支払限度額 500 万円(免責なし)
	実習生が行なった不誠実行為により、第三者が財産上の直接の損害を被った結果、受入企業が法律上の賠償責任を負うことにより、損害を被った場合。	
	不誠実行為とは、刑法上の罪にあたる、窃盗(235 条)強盗(236 条)詐欺(246 条)横領(253 条)背任(247 条)の行為をいいます。	