

外国人技能実習制度適正化事業「講習会」



「外国人技能実習制度の最新動向と
監理団体・実習実施者の運営上の留意点について」

2月17日、前橋市・ホテル11-2-3前橋マーキュリーにおいて、外国人技能実習制度適正化事業における講習会「外国人技能実習制度の最新動向と監理団体・実習実施者の運営上の留意点について」を開催した。

講師は、公益財団法人国際研修協力機構東京駐在事務所・所長の岡村陽子氏。



講師の岡村氏

はじめに、技能実習制度の目的・趣旨、労働力需給の調整の手段（人手不足解消のため技能実習生を活用）などの勧誘・紹介の禁止）としてはならない点など、技能実習制度の基本的事項についておさらいをした。

次に、技能実習生の在留数の推移、都道府県別の在留状況などについて説明した。

続いて、昨秋以降の国会審議においても頻繁に取り上げられている「失踪技能実習生」の問題について言及。

昨年12月24日付にて出入国在留管理庁長官より発出された周知文書「技能実習制度における失踪問題への対応について」を確認しながら、失踪技能実習生を減少させるための施策、改定された「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」、「技能実習生の失踪の状況・トラブル対策」等について解説を行った。

最後に、外国人技能実習機構が行う「実地検査」に関して、検査での指摘内容、監理許可・計画認定取消し事例等について説明、質疑応答後、講習会を終了した。



最新動向に耳を傾ける受講者

組合決算税務講習会



講師の古知潔 氏

2月21日、3月4日の両日、前橋市・前橋問屋センター会館において、税理士の古知潔氏を講師に招き、組合決算税務講習会を開催した。

第1回目

「組合の決算手続きについて」

- ・ 最初に、組合が事業報告書、財産目録、貸借対照表、損益計算書、剰余金処分案又は損失処理案といった決算関係書類を作成する目的として左記の3つを挙げた。
 - ・ 組合員のために組合の経営成績を示す
 - ・ 取引先や銀行に組合の経営成績を示す
 - ・ 法人税等の申告に必要な書類を示す
- これを踏まえたうえで、決算関係書類を作成するのは税務署のためでなく、所属する組合員のためであることを忘れてはならないと強調した。
- また、組合特有の決算のポイントとして、左記4点を解説した。
- ・ 決算スケジュールについて
 - ・ 組合特有の税制に依拠する期末整理について

- ・ 組合財産の時価評価について
- ・ 脱退者に対する持分払戻し計算について

第2回目

「組合特有の税務と申告のチェックポイントについて」

- 組合における税務申告や申告書の様式について、左記のように解説した。
- ・ まず、課税対象となる「所得金額」を求める必要がある
 - ・ 会計上の「当期純利益」に税務上の修正を加えたものが「所得金額」となる
 - ・ 税務上の修正には、益金算入、益金不算入、損金算入、損金不算入がある
 - ・ 申告書の別表4の指示に従って記載していけば、「当期純利益」を「所得金額」に直すことができる
 - ・ 別表6以降は、別表4の加減事項を計算するものである
- 講演の中で、講師の古知氏は、税務申告書の作成を外部委託している組合も多いが、正しい仕組みを組合側で理解しておくことが非常に重要であると訴えた。



「中小企業の人材採用と職場定着」

2月27日、前橋市・ホテル112-13前橋マーキュリーにおいて、「中小企業の人材採用と職場定着」をテーマに人材確保・定着セミナーを開催した。

講師は、法政大学経営大学院イノベーション・マネジメント研究科教授の藤村博之氏。



講師の藤村氏

藤村氏は、法政大学のキャリアセンターのセンター長を務めた経験を活かし、中小企業の人材採用のポイントについて説明を行った。

《中小企業の採用活動のあり方》

中小企業が大企業と同じ方法で採用活動をしていても、埋もれてしまい採用につながりにくい。差別化を図るためにも、中小企業ら

しい採用活動を行っていくことが重要である。

大企業は、様々なことをそつなくこなす「平均点の高い人材」を採用する傾向が強い。平均点が高いことが必ずしも重要とは限らない。大手が採用しなかった若者の中に、優秀な人材に成長する可能性を秘めた人材が多くいることを認識すべきではないか。

《新卒者の採用のポイント》

採用にあたっては、自社のホームページを充実させることが重要。学生は、企業を知る手段としてホームページをよく見ており、ホームページがなかったり、内容が魅力的でないと、その時点でその企業は就職先の選択肢として外されてしまうと思っていた方がよい。

ホームページの内容は凝ったものである必要はなく、大切なことは多くの情報をオープンにすること。例えば、中小企業では、誰もが知っている製品に使われている部品を作っていたり、キラリと光る技術やサービスをもっている企業は少なくない。学生に対し自社のことを積極的にアピールし、企

業のことを認識してもらい、自社の魅力を伝えてもらいたい。

《現在の若者気質》

多くの若者が、親が何でもしてくれ、何でも与えてくれるような環境で育ってきており、学校でも、丁寧に教えることが当たり前になっている。そつした影響から、今の若者は、「自分で考えて行動する」という経験が少ない、「苦手」といった傾向が見受けられる。

苦労や我慢の先に仕事のおもしろさがあるにもかかわらず、はじめから面白い仕事があると考えてしまっている若者も多い。自分に合わないと感じると仕事をすぐに辞めてしまい、新しい仕事を探す。自分で工夫して仕事に取り組むという考えが希薄になりがち。

採用時に優秀であると判断した人が、入社後、その予想通り能力を発揮し、活躍するとは限らない。採用側の企業としては、はじめから優秀な人材を探すというよりも、「優秀な人材は仕事によってつくられる、企業が育てる」という発想で採用活動を行っていくことが求められるのではないか。