

第 35 回 外国人研修指導協議会 議事次第

令和 6 年 6 月 27 日（木）10:30～12:00

オンライン開催（Teams）

1. 開 会

2. 議 題

（1）各機関からの情報提供

①厚生労働省

『技能実習制度の見直しについて』

②出入国在留管理庁

『技能実習制度及び特定技能制度の現状について』

③警察庁

『令和 5 年における来日外国人犯罪の検挙状況等について』

④全国中小企業団体中央会

『外国人技能実習制度の適正な運用のための中央会の取組みについて』

（2）意見交換

3. 閉 会

.....

（出席省庁）

○出入国在留管理庁 ○厚生労働省 ○警察庁

（出席団体）

○日本商工会議所 ○全国商工会連合会

○全国中小企業団体中央会 ○全国商店街振興組合連合会

（事務局）

○経済産業省 ○中小企業庁

第35回 外国人研修指導協議会 出席者名簿

(順不同 敬称略)

☆・・・説明者

1 厚生労働省 人材開発統括官付 海外人材育成担当参事官室	室長補佐	黒田 光代	☆
2 出入国在留管理庁 在留管理課	調整官	谷澤 衣里子	☆
3 出入国在留管理庁 在留管理課 特定技能企画係	係長	本山 孝文	
4 出入国在留管理庁 在留管理課 技能実習企画係	係長	長屋 貴之	
5 警察庁 刑事局 組織犯罪対策部 国際捜査管理官付	課長補佐	笠畑 慎二	☆
6 警察庁 警備局 外事情報部 外事課	課長補佐	前川 貴成	
7 全国中小企業団体中央会 労働政策部	部長	渡辺 隆一	☆
8 全国中小企業団体中央会 労働政策部	書記	舘 ひかり	
9 日本商工会議所 産業政策第二部	副部長	清田 素弘	
10 日本商工会議所 産業政策第二部		森谷 諒	
11 全国商工会連合会 中小企業問題研究所	主席研究員	起田 義紀	
12 全国商店街振興組合連合会 企画支援部	課長	田中 英之	
13 全国商店街振興組合連合会 総務部		飯田 満江	
14 経済産業省 経済産業政策局 産業人材課	課長	島津 裕紀	☆
15 経済産業省 経済産業政策局 産業人材課	課長補佐	西村 萌	
16 経済産業省 経済産業政策局 産業人材課	係長	小迫 美智子	
17 経済産業省 経済産業政策局 産業人材課	係長	芳賀 諒太	
18 経済産業省 経済産業政策局 産業人材課	係長	飯尾 一輝	
19 中小企業庁 経営支援部 経営支援課	課長補佐	藤本 篤史	
20 中小企業庁 経営支援部 経営支援課	課長補佐	川口 光風	
21 中小企業庁 経営支援部 経営支援課	課長補佐	渡邊 由文	
22 中小企業庁 経営支援部 経営支援課	係長	小林 佳菜	
(オブザーバー)			
23 経済産業省 製造産業局 製造産業戦略企画室	係長	吉村 咲希	
24 経済産業省 製造産業局 製造産業戦略企画室	係長	大池 里奈	

第 35 回 外国人研修指導協議会 配付資料一覧

- 資料 1 議事次第
- 資料 2 出席者名簿
- 資料 3 配付資料一覧
- 資料 4 厚生労働省 『技能実習制度の見直しについて』
- 資料 5 出入国在留管理庁 『技能実習制度及び特定技能制度の現状について』
- 資料 6 警察庁 『令和 5 年における来日外国人犯罪の検挙状況等について』
- 資料 7 全国中小企業団体中央会
『外国人技能実習制度の適正な運用のための中央会の取組みについて』

技能実習制度の見直しについて

令和 6 年 6 月 27 日 第 35 回外国人研修指導協議会

厚生労働省
人材開発統括官付 海外人材育成担当参事官室

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

技能実習制度及び特定技能制度見直しの経緯

技能実習制度・特定技能制度の検討条項

○**技能実習制度**（外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律（平成28年法律第89号）附則第2条）

政府は、この法律の施行後五年を目途として、この法律の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、この法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

※ 平成29年11月1日施行 ⇒ 見直し時期：令和4年11月1日目途

○**特定技能制度**（出入国管理及び難民認定法及び法務省設置法の一部を改正する法律（平成30年法律第102号）附則第18条第2項）

政府は、この法律の施行後二年を経過した場合において、新入管法別表第一の二の表の特定技能の在留資格に係る制度の在り方（地方公共団体の関与の在り方、同表の特定技能の項の下欄第一号又は第二号の技能を有するかどうかの判定の方法の在り方及び同表の技能実習の在留資格に係る制度との関係を含む。）について、関係地方公共団体、関係事業者、地域住民その他の関係者の意見を踏まえて検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。 ※ 平成31年4月1日施行 ⇒ 見直し時期：令和3年4月1日目途

技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議

・ R4.11.22 有識者会議の設置

※ 座長：田中明彦 独立行政法人国際協力機構理事長

※ 外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議（共同議長：法務大臣・官房長官）の下に設置

・ R5.11.30 計16回の議論・28回のヒアリングを経て、最終報告書を法務大臣へ提出

R6.2.9 最終報告書を踏まえた政府方針を決定

※ 「技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議最終報告書を踏まえた政府の対応について」（外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議決定）

第213回通常国会において**入管法及び技能実習法の一部改正法が成立** **公布後3年以内に施行予定**

① 見直しに当たっての基本的な考え方

見直しに当たっての三つの視点（ビジョン）

国際的にも理解が得られ、我が国が外国人材に選ばれる国になるよう、以下の視点に重点を置いて見直しを行う。

外国人の人権保護

外国人の人権が保護され、労働者としての権利性を高めること

外国人のキャリアアップ

外国人がキャリアアップしつつ活躍できる分かりやすい仕組みを作ること

安全安心・共生社会

全ての人が安全安心に暮らすことができる外国人との共生社会の実現に資するものとする

見直しの四つの方向性

- 1 技能実習制度を人材確保と人材育成を目的とする新たな制度とするなど、実態に即した見直しとすること
- 2 外国人材に我が国が選ばれるよう、技能・知識を段階的に向上させその結果を客観的に確認できる仕組みを設けることでキャリアパスを明確化し、新たな制度から特定技能制度への円滑な移行を図ること
- 3 人権保護の観点から、一定要件の下で本人意向の転籍を認めるとともに、監理団体等の要件厳格化や関係機関の役割の明確化等の措置を講じること
- 4 日本語能力を段階的に向上させる仕組みの構築や受入れ環境整備の取組により、共生社会の実現を目指すこと

留意事項

- 1 現行制度の利用者等への配慮
見直しにより、現行の技能実習制度及び特定技能制度の利用者に無用な混乱や問題が生じないよう、また、不当な不利益や悪影響を被る者が生じないよう、きめ細かな配慮をすること
- 2 地方や中小零細企業への配慮
とりわけ人手不足が深刻な地方や中小零細企業において人材確保が図られるように配慮すること

② 提言

1 新たな制度及び特定技能制度の位置付けと両制度の関係性等

- ・ 現行の技能実習制度を発展的に解消し、人材確保と人材育成を目的とする新たな制度を創設。
- ・ 基本的に3年間の育成期間で、特定技能1号の水準の人材に育成。
- ・ 特定技能制度は、適正化を図った上で現行制度を存続。
※現行の企業単独型技能実習のうち、新たな制度の趣旨・目的に沿うものは適正化を図った上で引き続き実施し、趣旨・目的を異にするものは、新たな制度とは別の枠組みでの受入れを検討。

2 新たな制度の受入れ対象分野や人材育成機能の在り方

- ・ 受入れ対象分野は、現行の技能実習制度の職種等を機械的に引き継ぐのではなく新たに設定し、特定技能制度における「特定産業分野」の設定分野に限定。
※国内における就労を通じた人材育成になじまない分野は対象外。
- ・ 従事できる業務の範囲は、特定技能の業務区分と同一とし、「主たる技能」を定めて育成・評価(育成開始から1年経過・育成終了時までには試験を義務付け)。
- ・ 季節性のある分野(農業・漁業)で、実情に応じた受入れ・勤務形態を検討。

3 受入れ見込数の設定等の在り方

- ・ 特定技能制度の考え方と同様、新たな制度でも受入れ対象分野ごとに受入れ見込数を設定(受入れの上限数として運用)。
- ・ 新たな制度及び特定技能制度の受入れ見込数や対象分野は経済情勢等の変化に応じて適時・適切に変更。試験レベルの評価等と合わせ、有識者等で構成する会議体の意見を踏まえ政府が判断。

4 新たな制度における転籍の在り方

- ・ 「やむを得ない事情がある場合」の転籍の範囲を拡大・明確化し、手続を柔軟化。
- ・ これに加え、以下を条件に本人の意向による転籍も認める。
 - 計画的な人材育成等の観点から、一定要件(同一機関での就労が1年超／技能検定試験基礎級等・日本語能力A1相当以上の試験(日本語能力試験N5等)合格／転籍先機関の適正性(転籍者数等))を設け、同一業務区分に限る。
- ・ 転籍前機関の初期費用負担につき、正当な補填が受けられるよう措置を講じる。
- ・ 監理団体・ハローワーク・技能実習機構等による転籍支援を実施。
- ・ 育成終了前に帰国した者につき、それまでの新たな制度による滞在が2年以下の場合、前回育成時と異なる分野・業務区分での再入国を認める。
- ・ 試験合格率等を受入れ機関・監理団体の許可・優良認定の指標に。

5 監理・支援・保護の在り方

- ・ 技能実習機構の監督指導・支援保護機能や労働基準監督署・地方出入国在留管理局との連携等を強化し、特定技能外国人への相談援助業務を追加。
- ・ 監理団体の許可要件等厳格化。
 - 受入れ機関と密接な関係を有する役職員の監理への関与の制限／外部監視の強化による独立性・中立性確保。
 - 職員の配置、財政基盤、相談対応体制等の許可要件厳格化。
- ・ 受入れ機関につき、受入れ機関ごとの受入れ人数枠を含む育成・支援体制適正化、分野別協議会加入等の要件を設定。
※優良監理団体・受入れ機関については、手続簡素化といった優遇措置。

6 特定技能制度の適正化方策

- ・ 新たな制度から特定技能1号への移行は、以下を条件。
 - ① 技能検定試験3級等又は特定技能1号評価試験合格
 - ② 日本語能力A2相当以上の試験(日本語能力試験N4等)合格
※当分の間は相当講習受講も可
- ・ 試験不合格となった者には再受験のための最長1年の在留継続を認める。
- ・ 支援業務の委託先を登録支援機関に限定し、職員配置等の登録要件を厳格化／支援実績・委託費等の開示を義務付け。キャリア形成の支援も実施。
- ・ 育成途中の特定技能1号への移行は本人意向の転籍要件を踏まえたものとする。

7 国・自治体の役割

- ・ 地方入管、新たな機構、労基署等が連携し、不適正な受入れ・雇用を排除。
- ・ 制度所管省庁は、業所管省庁との連絡調整等、制度運用の中心的役割。
- ・ 業所管省庁は、受入れガイドライン・キャリア形成プログラム策定、分野別協議会の活用等。
- ・ 日本語教育機関の日本語教育の適正かつ確実な実施、水準の維持向上。
- ・ 自治体は、地域協議会への積極的な参画等により、共生社会の実現、地域産業政策の観点から、外国人材受入れ環境整備等の取組を推進。

8 送出機関及び送出しの在り方

- ・ 二国間取決め(MOC)により送出機関の取締りを強化。
- ・ 送出機関・受入れ機関の情報の透明性を高め、送出国間の競争を促進するとともに、来日後のミスマッチ等を防止。
- ・ 支払手数料を抑え、外国人と受入れ機関が適切に分担する仕組みを導入。

9 日本語能力の向上方策

- ・ 継続的な学習による段階的な日本語能力向上。
 - 就労開始前にA1相当以上の試験(日本語能力試験N5等)合格又は相当講習受講
特定技能1号移行時にA2相当以上の試験(日本語能力試験N4等)合格 ※当分の間は相当講習受講も可
特定技能2号移行時にB1相当以上の試験(日本語能力試験N3等)合格
※各分野でより高い水準の試験の合格を要件とすることを可能とする(4、6に同じ)。
- ・ 日本語教育支援に取り組んでいることを優良受入れ機関の認定要件に。
- ・ 日本語教育機関認定法の仕組みを活用し、教育の質の向上を図る。

10 その他(新たな制度に向けて)

- ・ 政府は、人権侵害行為に対しては現行制度下でも可能な対処を迅速に行う。
- ・ 政府は、移行期間を十分に確保するとともに丁寧な事前広報を行う。
- ・ 現行制度の利用者等に不当な不利益を生じさせず、急激な変化を緩和するため、本人意向の転籍要件に関する就労期間について、当分の間、分野によって1年を超える期間の設定を認めるなど、必要な経過措置を設けることを検討。
- ・ 政府は、新たな制度等について、適切に情報発信し、関係者の理解を促進する。
- ・ 政府は、新たな制度の施行後も、運用状況について不断の検証と見直しを行う。

技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議最終報告書を踏まえた政府の対応について

両制度の在り方については、有識者会議最終報告書を踏まえ、共生社会の実現を目指し、日本が魅力ある働き先として選ばれる国になるという観点に立って、地方や中小零細企業における人材確保にも留意しつつ、以下の方針で検討を進める。

- 1 総論**
- 現行の技能実習制度を実態に即して発展的に解消し、人手不足分野における人材確保及び人材育成を目的とする育成就労制度を創設。
 - 企業単独型技能実習のうち、育成就労制度とは趣旨・目的を異にするものの引き続き実施する意義のあるものは、別の枠組みで受入れを検討。
 - 特定技能制度については、適正化を図った上で存続。

- 2 外国人の人材確保**
- (1) 受入れ対象分野**
- 「特定産業分野」に限定して設定。
 - 技能実習2号対象職種のうち、特定産業分野があるものは原則受入れ対象分野として認める方向で検討。技能実習が行われている職種のうち、対応する特定産業分野がないものは、現行制度が当該職種に係る分野において果たしてきた人材確保の機能の実態を確認した上で、特定産業分野への追加を検討。
- (2) 受入れ見込数**
- 対象分野ごとに受入れ見込数を設定し、受入れ上限数として運用。
- (3) 設定の在り方**
- 有識者・労使団体等で構成する新たな会議体の意見を踏まえて政府が判断。
- (4) 地域の特性等を踏まえた人材確保**
- 自治体が地域協議会に積極的に参画し、受入れ環境整備等に取り組む。
 - 季節性のある分野で、業務の実情に応じた受入れ形態等を検討。

- 3 外国人の人材育成**
- (1) 人材育成の在り方**
- 基本的に3年間の就労を通じた育成期間において特定技能1号の技能水準の人材を育成。業務区分の中で主たる技能を定め、計画的に育成・評価。
- (2) 人材育成の評価方法**
- 以下の試験合格等を要件とする。
 - ①**就労開始前** 日本語能力A1相当以上の試験（日本語能力試験N5等）合格又は相当する日本語講習を認定日本語教育機関等において受講
 - ※受入れ機関は1年経過時までと同試験（ただし、既に合格している場合を除く。）及び技能検定試験基礎級等を受験させる。
 - ※日本語能力に関しては現行の取扱いを踏まえ各分野でより高い水準を設定可。以下同じ。
 - ②**特定技能1号移行時** 技能検定試験3級等又は特定技能1号評価試験合格
 - 日本語能力A2相当以上の試験（N4等）合格
 - ※試験等に不合格となった者について、最長1年の在留継続を認める。
 - ③**特定技能2号移行時** 特定技能2号評価試験等合格／日本語能力B1相当以上の試験（N3等）合格

- (3) 日本語能力の向上方策**
- 日本語教育の適正かつ確実な実施を図るための日本語教育機関の認定等に関する法律の仕組みを活用するとともに、受入れ機関が支援に積極的に取り組むためのインセンティブを設ける。
 - A1相当からA2相当までの範囲内で設定される水準の試験を含む新たな試験の導入や受験機会の確保の方策を検討するとともに、日本語教材の開発等、母国における受験準備のための日本語学習支援の実施等を進める。

- 4 外国人の人権保護・労働者としての権利性の向上**
- (1) 「やむを得ない事情がある場合」の転籍**
- 「やむを得ない事情がある場合」の転籍の範囲を拡大・明確化するとともに手続を柔軟化。現行制度下においても速やかに運用改善を図る。
- (2) 本人の意向による転籍**
- (1)の場合以外は、3年間一つの受入れ機関での就労が効果的であり望ましいものの、以下を満たす場合に同一業務区分内に限り本人意向による転籍を認める。
 - ア 同一の機関において就労した期間が一定の期間（注1）を超えている
 - イ 技能検定試験基礎級等・一定水準以上の日本語能力に係る試験に合格（注2）
 - ウ 転籍先が、適切であると認められる一定の要件を満たす
 - （注1）当分の間、各分野の業務内容等を踏まえ、分野ごとに1年～2年の範囲内で設定。人材育成の観点を踏まえた上で1年とすることを目指しつつも、1年を超える期間を設定する場合、1年経過後は、昇給その他待遇の向上等を図るための仕組みを検討。
 - （注2）各分野で、日本語能力A1相当の水準から特定技能1号移行時に必要となる日本語能力の水準までの範囲内で設定。
 - 転籍前の受入れ機関が支出した初期費用等について、転籍前の受入れ機関が正当な補填を受けられるようにするための仕組みを検討。
 - 転籍の仲介状況等に係る情報を把握。不法就労助長罪の法定刑を引き上げ適切な取締りを行う。当分の間、民間の職業紹介事業者の関与は認めない。

- 5 関係機関の在り方**
- (1) 監理支援機関・登録支援機関**
- 監理団体（監理支援機関）について、受入れ機関と密接な関係を有する役職員の監理への関与の制限、外部監査人の設置の義務化等により独立性・中立性を担保。
 - 特定技能外国人の支援業務の委託先を登録支援機関に限定。
- (2) 受入れ機関**
- 受入れ機関の要件を適正化。適正な受入れに必要な方策を講ずる。
- (3) 送出機関**
- 二国間取決め（MOC）を新たに作成し、悪質な送出機関排除に向けた取組を強化するとともに、原則として、MOC作成国からのみ受入れ。
 - 手数料等の情報の透明性を高めるとともに、手数料等を受入れ機関と外国人が適切に分担するための仕組みを導入し、外国人の負担軽減を図る。
- (4) 外国人育成就労機構**
- 外国人技能実習機構を外国人育成就労機構に改組、特定技能外国人への相談援助業務も行わせるとともに、監督指導機能や支援・保護機能を強化。

- 6 その他**
- 制度所管省庁は、制度全体の適正な運用の上で中心的な役割を果たす。
 - 業所管省庁は、必要な受入れ環境整備等に資する取組を行う。
 - 人権侵害行為に対しては現行制度下でも迅速に対処。
 - 移行期間を確保し丁寧な事前広報を行い、必要な経過措置を設ける。
 - 新制度の施行後も制度の運用状況について不断の検証と必要な見直しを行う。
 - 永住許可制度を適正化。

技能実習制度及び特定技能制度をめぐる状況に鑑み、就労を通じた人材育成及び人材確保を目的とする新たな在留資格として育成就労の在留資格を創設し、育成就労計画の認定及び監理支援を行おうとする者の許可の制度並びにこれらに関する事務を行う外国人育成就労機構を設けるほか、1号特定技能外国人支援に係る委託の制限、永住許可の要件の明確化等の措置を講ずる。（公布の日から原則3年以内に施行（注1））
（注1）準備行為に係る規定は公布即施行

入管法

1. 新たな在留資格創設

- 技能実習の在留資格を廃止。「**育成就労産業分野**」(特定産業分野のうち就労を通じて技能を修得させることが相当なもの)に属する技能を要する業務に従事すること等を内容とする「**育成就労**」の在留資格を創設（注2）。

2. 特定技能の適正化

- 特定技能所属機関（受入れ機関）が1号特定技能外国人の支援を外部委託する場合の委託先を、登録支援機関に限るものとする。

3. 不法就労助長罪の厳罰化

- 外国人に不法就労活動をさせる等の不法就労助長罪の罰則を引上げ。（拘禁刑3年以下又は罰金300万円以下→5年以下又は500万円以下 ※併科可）

4. 永住許可制度の適正化

- 永住許可の要件を一層明確化し、その基準を満たさなくなった場合等の取消事由を追加。ただし、特段の事情がない限り、在留資格を変更して引き続き在留を許可。

（注2）さらに、一定基準に適合する企業の外国事業所の職員が技能等を修得するための「企業内転勤2号」の在留資格を創設。

4. その他

- 季節性のある分野において、派遣形態による育成就労の実施を認める。
- 制度所管省庁が地域協議会を組織することができるものとし、地域の実情を踏まえた取組について協議を行うものとする。
- 施行までに技能実習生として入国した者は、施行後、現段階から次の段階までの資格変更（例：1号→2号、2号→3号）を一定の範囲で認める。

育成就労法（技能実習法の抜本改正）

1. 育成就労制度の目的・基本方針

- 法律名を「外国人の育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する法律」(**育成就労法**)に改める。
- 育成就労制度は、育成就労産業分野において、**特定技能1号水準の技能を有する人材を育成**するとともに、**当該分野における人材を確保**することを目的とする。
- 政府は基本方針及び分野別運用方針を定めるものとし、分野別運用方針において、**各分野の受入れ見込数を設定**するものとする。

2. 育成就労計画の認定制度

- 育成就労計画の認定に当たって、**育成就労の期間が3年以内（注3）**であること、**業務、技能、日本語能力その他の目標や内容、受入れ機関の体制、外国人が送出機関に支払った費用額等が基準（注4）に適合していること**といった要件を設ける。
- 転籍の際には、転籍先において新たな育成就労計画の認定を受けるものとし、当該認定は、①**やむを得ない事情がある場合**や、②**同一業務区分内であること、就労期間（1～2年の範囲で業務の内容等を勘案して主務省令で規定）・技能等の水準・転籍先の適正性に係る一定の要件（注5）を満たす場合（本人意向の転籍）**に行う。

3. 関係機関の在り方

- 監理団体に代わる「**監理支援機関**」については、**外部監査人の設置を許可要件とする**。監理支援機関は、受入れ機関と密接な関係を有する役職員を当該受入れ機関に対する業務に関わらせてはならないものとする。
- 外国人技能実習機構に代わる「**外国人育成就労機構**」を設立。育成就労外国人の転籍支援や、1号特定技能外国人に対する相談援助業務を追加。

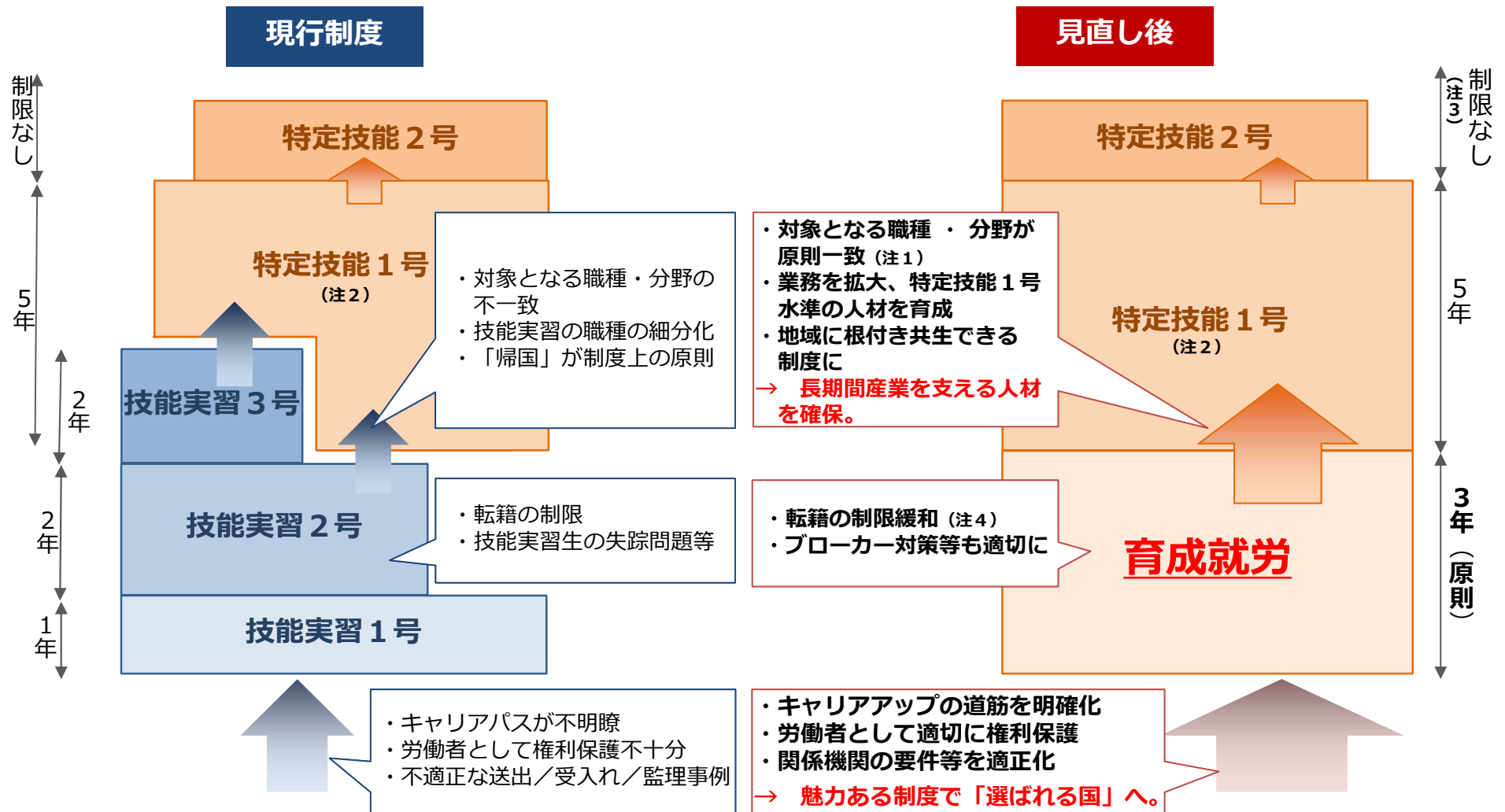
（注3）主務省令で定める相当の理由（試験不合格）がある場合は、最大で1年の延長可。

（注4）詳細な要件は、主務省令で定める。

（注5）詳細な要件は、主務省令で定める。具体的には、

- ・ 同一機関での就労期間については分野ごとに1年から2年の範囲で設定すること
- ・ 技能等の水準については、技能検定試験基礎級等及び分野ごとに設定するA1～A2相当の日本語能力に係る試験への合格
- ・ 転籍先が、育成就労を適正に実施する基準を満たしていることを要件とすることを予定している。

制度見直しのイメージ図



(注1) 育成就労制度の受入れ対象分野は特定産業分野と原則一致させるが、国内での育成になじまない分野は育成就労の対象外。

(注2) 特定技能 1号については、「試験ルート」での在留資格取得も可能。

(注3) 永住許可につながる場合があるところ、永住許可の要件を一層明確化し、当該要件を満たさなくなった場合等を永住の在留資格取消事由として追加する。

(注4) 転籍の制限緩和の内容

- 「やむを得ない事情がある場合」の転籍の範囲を拡大・明確化するとともに、手続を柔軟化。
- 以下を要件に、同一業務区分内での本人意向による転籍を認める。
 - ・ 同一機関での就労が1～2年(分野ごとに設定)を超えている
 - ・ 技能検定試験基礎級等及び一定水準以上の日本語能力に係る試験への合格
 - ・ 転籍先が、適切と認められる一定の要件を満たす

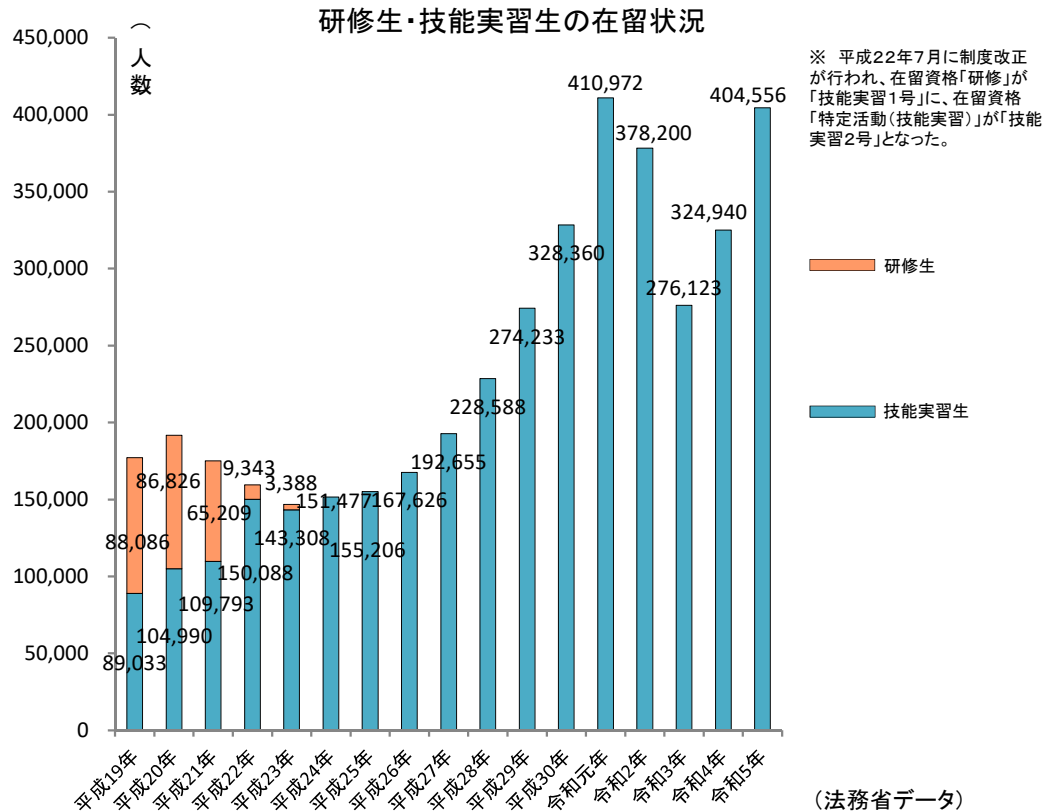
「技能実習制度及び特定技能制度の現状について」

令和6年6月27日 第35回外国人研修指導協議会資料

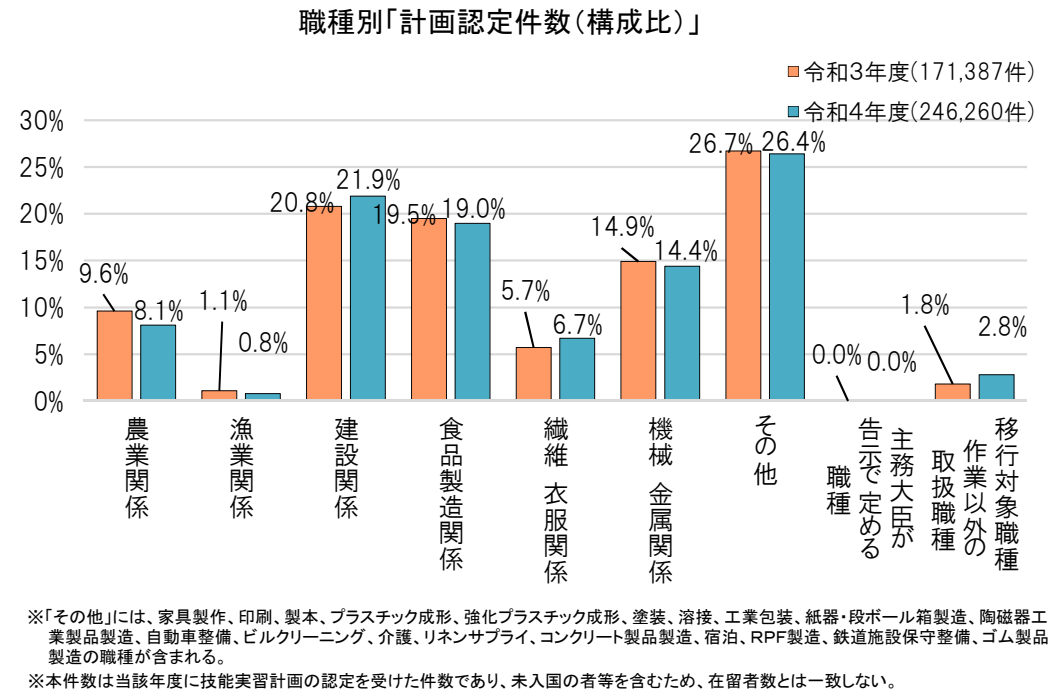
出入国在留管理庁
在留管理支援部在留管理課
Immigration Services Agency of Japan

技能実習制度の現状

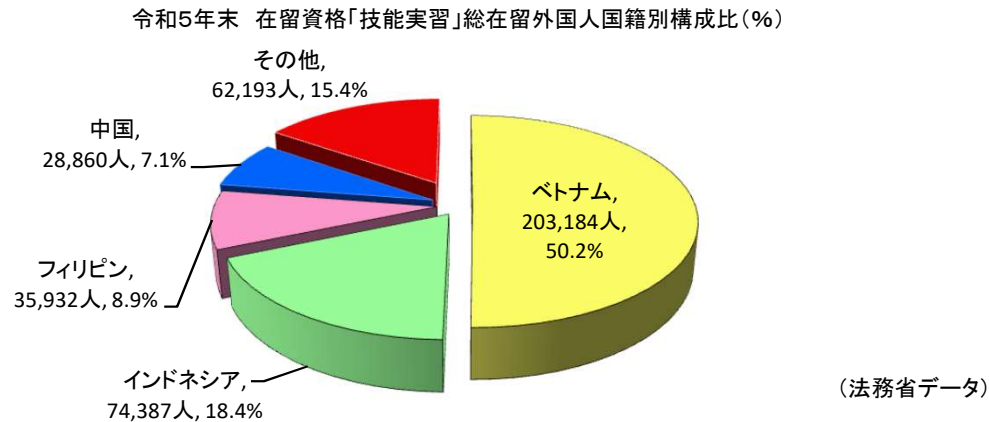
1 令和5年末の技能実習生の数は、404,556人



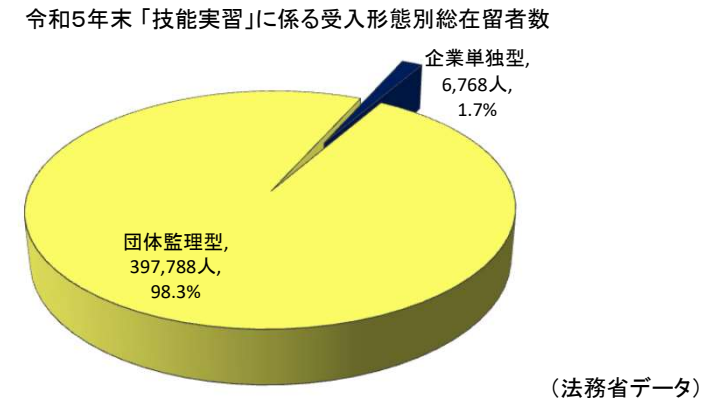
3 職種別では、①建設関係 ②食品製造関係 ③機械・金属関係が多い。



2 受入人数の多い国は、①ベトナム ②インドネシア ③フィリピン



4 団体監理型の受入れが98.3%



職種・作業別 在留資格「技能実習」に係る在留者数（令和5年末時点：404,556人）

1 農業関係（2職種6作業）（30,171人）			（人）
職種名	作業名	在留者数	
耕種農業● （24,466人）	施設園芸	13,431	
	畑作・野菜	10,538	
	果樹	497	
	畜産	1,146	
畜産農業● （5,705人）	養豚	1,999	
	養鶏	2,560	
	酪農		
2 漁業関係（2職種10作業）（3,103人）			（人）
職種名	作業名	在留者数	
漁船漁業● （1,348人）	かつお一本釣り漁業	273	
	延縄漁業	41	
	いか釣り漁業	119	
	まき網漁業	470	
	ひき網漁業	257	
	刺し網漁業	32	
	定置網漁業	115	
	かに・えびかご漁業	40	
	樺受網漁業△	1	
	養殖業●	1,755	
	ほたてがい・まがき養殖		
3 建設関係（22職種33作業）（92,015人）			（人）
職種名	作業名	在留者数	
さく井 （450人）	ハーカッション式さく井工事	109	
	ロータリー式さく井工事	341	
建築板金 （2,218人）	ダクト板金	902	
	内外装板金	1,316	
冷凍空空調和機器施工（844人）		844	
建具製作（302人）		302	
建築大工（4,232人）		4,232	
型枠施工（11,107人）		11,107	
鉄筋施工（9,952人）		9,952	
とび（26,542人）		26,542	
石材施工 （505人）	石材加工	256	
	石張り	249	
タイル張り（900人）		900	
かわらぶき（493人）		493	
左官（3,261人）		3,261	
配管 （3,556人）	建築配管	2,803	
	プラント配管	753	
熱絶縁施工（1,377人）		1,377	
内装仕上げ施工 （4,917人）	プラスチック系床仕上げ工事	410	
	カーベット系床仕上げ工事	198	
	鋼製下地工事	691	
	ボード仕上げ工事	2,874	
	カーテン工事	744	
サッシ施工（463人）		463	
防水施工（3,658人）		3,658	
コンクリート圧送施工（863人）		863	
ウェルポイント施工（47人）		47	
表装（752人）	壁装	752	
	押土・整地	400	
建設機械施工● （15,331人）	構込み	775	
	掘削	10,392	
	締固め	3,764	
	築炉	245	
4 食品製造関係（11職種18作業）（78,361人）			（人）
職種名	作業名	在留者数	
缶詰巻締●（542人）		542	
食鳥処理加工業●（4,177人）		4,177	
加熱性水産加工食品製造業● （5,740人）	節類製造	447	
	加熱乾製品製造	949	
	調味加工品製造	4,269	
	くん製品製造	75	

4 食品製造関係（11職種18作業）（続き）			（人）
職種名	作業名	在留者数	
非加熱性水産加工食品製造業● （13,612人）	塩蔵品製造	6,629	
	乾製品製造	2,173	
	発酵食品製造	1,024	
	調理加工品製造	396	
水産練り製品製造（1,310人）	生食用加工品製造	3,390	
	かまぼこ製品製造	1,310	
	牛豚肉処理加工業●（2,940人）	2,940	
	牛豚部分肉製造	2,940	
ハム・ソーセージ・ベーコン製造（2,471人）		2,471	
パン製造（5,386人）		5,386	
そう菜製造業●（38,538人）		38,538	
農産物漬物製造業●△（627人）		627	
医療・福祉施設給食製造●△（3,018人）		3,018	
5 繊維・衣服関係（13職種22作業）（25,650人）			（人）
職種名	作業名	在留者数	
紡績運転● （673人）	前紡工程	65	
	精紡工程	203	
	巻糸工程	28	
	合ねん糸工程	377	
織布運転● （1,190人）	準備工程	171	
	製織工程	996	
	仕上工程	23	
	糸浸染	157	
染色 （592人）	織物・ニット浸染	435	
	靴下製造	266	
	丸編みニット製造	83	
	たて編ニット生地製造●（190人）	190	
婦人子供服製造（17,288人）		17,288	
紳士服製造（1,158人）		1,158	
下着類製造●（904人）		904	
寝具製作（463人）		463	
カーベット製造●△ （169人）	織じゅうたん製造	2	
	タフテッドカーベット製造	27	
	ニードルパンチカーベット製造	140	
	帆布製品製造（916人）	916	
布はく縫製（235人）		235	
座席シート縫製●（1,523人）		1,523	
6 機械・金属関係（17職種34作業）（57,260人）			（人）
職種名	作業名	在留者数	
鑄造 （3,384人）	鑄鉄鉄物鑄造	2,325	
	非鉄金属鑄物鑄造	1,059	
鍛造 （411人）	ハンマ型鍛造	106	
	プレス型鍛造	305	
ダイカスト （1,673人）	ホットチャンパダイカスト	152	
	コールドチャンパダイカスト	1,521	
機械加工 （10,375人）	普通旋盤	2,266	
	フライス盤	1,796	
	数値制御旋盤	3,497	
	マシニングセンタ	2,816	
金属プレス加工（8,726人）		8,726	
鉄工（5,074人）		5,074	
工場板金（3,705人）		3,705	
めっき （2,890人）	電気めっき	2,318	
	溶融亜鉛めっき	572	
アルミニウム陽極酸化処理（404人）		404	
仕上げ （2,134人）	治工具仕上げ	291	
	金型仕上げ	283	
機械検査（5,697人）	機械組立仕上げ	1,560	
	機械検査	5,697	
機械保全（1,944人）		1,944	
電子機器組立て（7,762人）		7,762	

6 機械・金属関係（17職種34作業）（続き）			（人）
職種名	作業名	在留者数	
電気機器組立て （1,994人）	回転電機組立て	373	
	変圧器組立て	67	
	配電盤・制御盤組立て	915	
	開閉制御器具組立て	319	
プリント配線板製造 （1,085人）	回転電機巻線製作	320	
	プリント配線板設計	16	
アルミニウム圧延・押出製品製造●△ （0人）	プリント配線板製造	1,069	
	引拔加工	0	
金属熱処理業● （0人）	仕上げ	2	
	全体熱処理	0	
	表面熱処理（浸炭・浸炭窒化・窒化）	0	
	部分熱処理（高周波熱処理・炎熱処理）	0	
7 その他（21職種38作業）（109,945人）			（人）
職種名	作業名	在留者数	
家具製作（2,161人）	家具手加工	2,161	
	印刷	1,258	
印刷 （1,592人）	オフセット印刷	334	
	グラビア印刷●△		
製本（1,920人）		1,920	
プラスチック成形 （18,921人）	圧縮成形	1,667	
	射出成形	15,406	
	インフレーション成形	693	
	ブロー成形	1,155	
強化プラスチック成形（852人）	手積み積層成形	852	
	建築塗装	3,517	
	金属塗装	5,579	
	鋼橋塗装	544	
塗装 （13,251人）	噴霧塗装	3,611	
	手溶接	3,187	
溶接● （21,238人）	半自動溶接	18,051	
	工業包装（14,148人）	14,148	
紙器・段ボール箱製造 （2,199人）	印刷箱打抜き	606	
	印刷箱製箱	426	
	貼箱製造	201	
	段ボール箱製造	966	
陶磁器工業製品製造● （261人）	機械ろくろ成形	53	
	圧力鋳込み成形	42	
バッド印刷		166	
自動車整備●（4,381人）		4,381	
ビルクリーニング（6,483人）		6,483	
介護●（15,909人）		15,909	
リネンサプライ●△（2,200人）		2,200	
コンクリート製品製造●（1,696人）		1,696	
宿泊●△（1,335人）	接客・衛生管理	1,335	
	RPF製造●（99人）	99	
鉄道施設保守整備●（75人）	RPF製造	75	
	軌道保守整備		
	成形加工	943	
	押出し加工	170	
ゴム製品製造●△ （1,222人）	混練り圧延加工	85	
	複合積層加工	24	
鉄道車両整備● （2人）	走行装置検修・解き装	2	
	空気装置検修・解き装	0	
木材加工●△（0人）		0	
8 主務大臣が告示で定める職種（社内検定型の職種・作業（2職種4作業））（103人）			（人）
職種名	作業名	在留者数	
空港グラウンドハンドリング● （103人）	航空機地上支援	0	
	航空貨物取扱	59	
ボイラーメンテナンス●△（0人）	客室清掃△	44	
	ボイラーメンテナンス	0	
9 その他非移行対象職種等（7,948人）			（人）

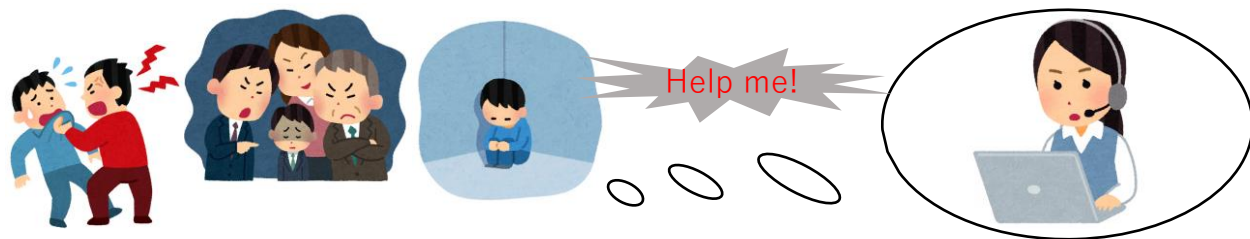
（注1）項目ごとに付している括弧内の人数は、各項目別の在留者数。（注2）職種・作業別の在留者数は、令和5年末時点の速報値である。（注3）職種・作業の項目は令和5年10月31日時点。（注4）●の職種：技能実習評価試験に係る職種。（注5）△のない職種・作業は3号まで実習可能。

○ 技能実習法に基づく行政処分等の状況

令和6年4月30日現在

	監理団体		実習実施者		
	許可取消 (団体数)	改善命令 (団体数)	認定取消		改善命令 (実習実施者数)
			実習実施者数	取り消した 計画認定数	
合 計	48	32	523	6,629	15
平成30年度	1	0	8	151	1
令和元年度	4	0	23	244	2
令和2年度	13	2	77	1,001	6
令和3年度	13	10	177	2,080	6
令和4年度	12	15	114	1,723	0
令和5年度	5	5	120	1,403	0
令和6年度	0	0	4	27	0

技能実習SOS・緊急相談専用窓口



技能実習生の皆さん「殴られている」「強制的に帰国させられる」「事業主からセクハラを受けている」など、悩んだり、困っていませんか？

外国人技能実習機構（OTIT）では、そのような技能実習生の皆さんを母国語でサポートします。

悩みや困りごとを迅速に解決するために、ぜひお気軽に相談してください。

実習生の皆さんは各言語の**フリーダイヤル**へコール
アナウンスのあと**1**番をプッシュ！



電話以外の相談はこちら(<https://www.otit.go.jp>)のサイトを見てください。

ベトナム語(Tiếng Việt)

0120-250-168

月～金 11:00～19:00
土 9:00～17:00

中国語（中文）

0120-250-169

月・水・金 11:00～19:00

インドネシア語(Bahasa Indonesia)

0120-250-192

火・木 11:00～19:00
土 9:00～17:00

フィリピン語(Wikang Pilipino)

0120-250-197

火・木 11:00～19:00
土 9:00～17:00

英語(English)

0120-250-147

火・木 11:00～19:00
土 9:00～17:00

タイ語(ภาษาไทย)

0120-250-198

木 11:00～19:00
日 9:00～17:00

カンボジア語(ភាសាខ្មែរ)

0120-250-366

木 11:00～19:00

ミャンマー語(မြန်မာဘာသာ)

0120-250-302

火 11:00～19:00



メールでの
相談は、
QRコードから
24時間受付

実習場所で法令違反が生じているなど、技能実習制度や技能実習生に関する通報・情報提供は、外国人技能実習機構の相談・情報提供窓口(https://www.otit.go.jp/koueki_tsuhou)からご連絡ください。



オンライン通話 (Zoom) での相談対応を始めます

これまでの電話、メールによる母国語相談に加え、ウェブ会議システムZoomを利用して、オンライン通話による音声相談ができるようになります。電話番号を持っていなくても、Wi-fi環境下でインターネット回線を使用して相談ができます。

8カ国語に対応していますので、是非、お気軽にご相談ください。

(ベトナム語、中国語、インドネシア語、フィリピン語、英語、タイ語、カンボジア語、ミャンマー語)

※事前にメールアドレスの取得が必要になります。またスマートフォン、タブレットをご利用の方はZoomアプリのダウンロードが必要になります。

※お金はかかりません。

※ウェブカメラをオフにした状態で音声通話のみで相談を行います。

※開始時期は4月12日(水)より。

Zoomでのオンライン通話の手順

①外国人技能実習機構(OTIT)の母国語相談フォームに必要事項を記載し、母国語相談室へメールを送信します。(https://www.support.otit.go.jp/soudan/)

※メールは、Gmail、Outlookなどのフリーメールが使えます。

②母国語相談室とメールで相談日時を調整し、オンライン会議室のURL、ID、パスコードの案内を受けます。

※相談日時は、母国語相談の対応日時になります。

③Zoomアプリの「Zoom Cloud Meeting」をダウンロードし、インストールします。※アカウント登録は不要です。

④相談日時に、URLからZoomのオンライン会議室にアクセスし、通話相談を開始します。

⑤相談時には、画像や映像などの電子データを提出する事も可能です。

◆母国語相談の対応日時

対応言語	対応日	対応時間	対応言語	対応日	対応時間
ベトナム語	月～土	月～金 11:00～19:00	英語	火・木・土	月～金 11:00～19:00
中国語	月・水・金・土	土・日 9:00～17:00	タイ語	木・日	土・日 9:00～17:00
インドネシア語	火・木		カンボジア語	木	
フィリピン語	火・木・土		ミャンマー語	火	

【オンライン通話での相談対応における留意事項】

- 通信料(パケット代)などオンライン通話にかかる費用は自己負担になります。
- オンライン通話の利用に際し、インターネットに関する各種トラブルが発生した場合は、自己責任となります。
- オンライン通話で知り得た情報については、個人情報として厳重に取り扱います。
- オンライン通話の利用者は別途定める「オンライン通話による母国語相談利用規約」を遵守するものとします。

※なお、Facebook Messengerによる音声通話相談対応は令和5年4月27日をもって終了といたします。

■お問い合わせ先



外国人技能実習機構 (Organization for Technical Intern Training)
指導援助部援助課 TEL 03-6712-1965

オンライン通話による母国語相談利用規約

外国人技能実習機構（以下「当機構」といいます。）が実施するオンライン通話による母国語相談（以下「オンライン相談」といいます。）を利用するためには、本利用規約への同意が必要となります。なお、第6条により、利用を申し込んだ場合は、本利用規約に同意したものとみなします。

第1条（目的）

当機構の母国語相談業務におけるサービス提供方法の一つとして、オンライン相談の機会を提供します。

第2条（対象者）

オンライン相談を利用できるのは、次の全ての条件を満たす方です。
(1)技能実習生（元技能実習生を含む。）
(2)(1)の代理人、支援者等（原則として、外国籍の者で日本語によるコミュニケーションが困難な者）
(3)スマートフォン、PC等を所有し、第4条の通信に使用するアプリケーションソフトなどオンライン相談に必要な環境を準備できる方

第3条（利用料）

オンライン相談の利用料は無料とします。ただし、オンライン相談を利用するための通信機器・通信料等の費用はオンライン相談を利用する方（以下「利用者」といいます。）が負担するものとします。

第4条（通信に使用するアプリケーションソフト）

オンライン相談では、オンライン通信のアプリケーションソフトとして「ZOOM」を使用します。
オンライン相談の利用に当たっては、別途「ZOOM サービス規約」にも同意いただく必要があります。
オンライン相談を申込み、これを利用する場合は、当該利用規約にも同意したものとみなします。

第5条（利用環境）

利用者は、以下の環境（端末・接続環境）をもって、オンライン相談を利用することとします。

- (1)利用者はウイルス感染等のセキュリティ侵害が発生していない安全な端末を利用すること。
- (2)利用者端末はインターネットに接続されていること。（秘匿性及び安全性が不明なものや接続経路の管理状況が不明な無料のインターネット接続サービス等の利用は禁止する。）

第6条（利用申込み等）

(1) 予約申込みの際に、次の事項をお伝えいただくことが必要です。なお、2回目以降についての予約申込みは、オンライン相談の際にも行うことができます。

- ① 氏名
- ② 生年月日
- ③ 希望日時
- ④ 連絡先メールアドレス

(2) 予約申込みを受けて、当機構で日程調整を行い、オンライン相談の実施日時及び使用URLをご連絡します

(3) キャンセルの場合は、メールにてご連絡をお願いします。なお、連絡がないまま(2)の実施日時を10分経過した場合は、キャンセルとみなします。連絡がないままキャンセルした場合は、今後のオンライン相談の利用をお断りする場合があります。

第7条（利用の記録等）

(1) 当機構は、オンライン相談の運用管理、利用状況の把握及び利用者の利便性向上のために、オンライン相談の利用時間帯、サイト等へのアクセス履歴及び利用者を使用した端末装置等の識別情報を記録することがあります。

(2) 当機構がオンライン相談において、利用者から提供を受けた電磁的記録については、当機構に対し提出されたものとしてみなすとともに、提出された情報を本業務の目的に使用することを利用者が同意したものとみなします。

(3) 当機構は前第1項の定めにより記録した情報を、個々の端末装置が特定できる形式で公開しないものとします。ただし、法令に基づき、官公庁、捜査機関等から開示又は提供を要求された場合はこの限りではありません。

第8条（個人情報保護）

(1) 利用者の個人情報は、本業務の目的以外に利用又は第三者に開示若しくは漏えいしてはならないものとし、そのために必要な措置を講じ、秘密保持を図るものとします。

(2) 利用者は、第12条(3)に規定する措置を講じ、秘密保持を図るものとします。

第9条（免責事項）

(1) オンライン相談の利用に関し、利用者が使用した通信に関する環境（端末、回線、ソフト、利用場所等の一切を含む。）に起因して発生した利用者の損害及び利用者が第三者に与えた被害について、当機構は一切責任を負わず、当該損害を賠償する義務を負わないものとします。

(2) 通常講ずべきセキュリティ対策を講じても防止できない外部からのサイバー攻撃や災害、停電など、当機構の責に帰すべき事由によらず利用者に損害が発生しても当機構は一切責任を負わず、損害を賠償する義務はないものとします。

第10条（損害賠償）

利用者が、本利用規約に違反した結果、当機構が損害を被った場合、その損害は利用者が負担するものとします。

第11条（法令等の遵守）

利用者は、オンライン相談の利用に当たって、本利用規約に加え、関連する法律、政令、省令、条例、規則及び命令等を遵守するものとします。

第12条（その他留意事項）

(1) 脅迫や暴言、就職目的以外の利用等適正なオンライン相談の遂行に支障があると判断した場合には、オンライン相談を中止又はお断りすることがあります。

(2) オンライン相談の際には、秘密保持のため、個室又は周囲に他人がいない環境を整えてください。

通訳、介助者等の同席が必要な場合には、予め当機構にお伝えください。

(3) オンライン相談に先立ち、第4条に規定するアプリケーションを使用可能な状態にしておいてください。

また、通信環境がオンライン相談に支障がないことの確認を済ませて下さい。その他、オンライン相談に利用する端末等について以下のとおりとしてください。

・オンライン相談において利用するブラウザやソフトウェアについては常に最新のバージョンに更新し、最新のパッチを適用してください。

(4) オンライン相談を実施するための通信に要する費用は、全て利用者のご負担となります。特に、従量制の料金設定としている場合など十分ご注意ください。

第13条（本利用規約の変更）

当機構は、利用者の承諾なしに、本規約を変更することができるものとします。本規約の変更後にオンライン相談を利用した場合、利用者は当該変更について同意したものとみなします。

第14条（準拠法及び合意管轄裁判所）

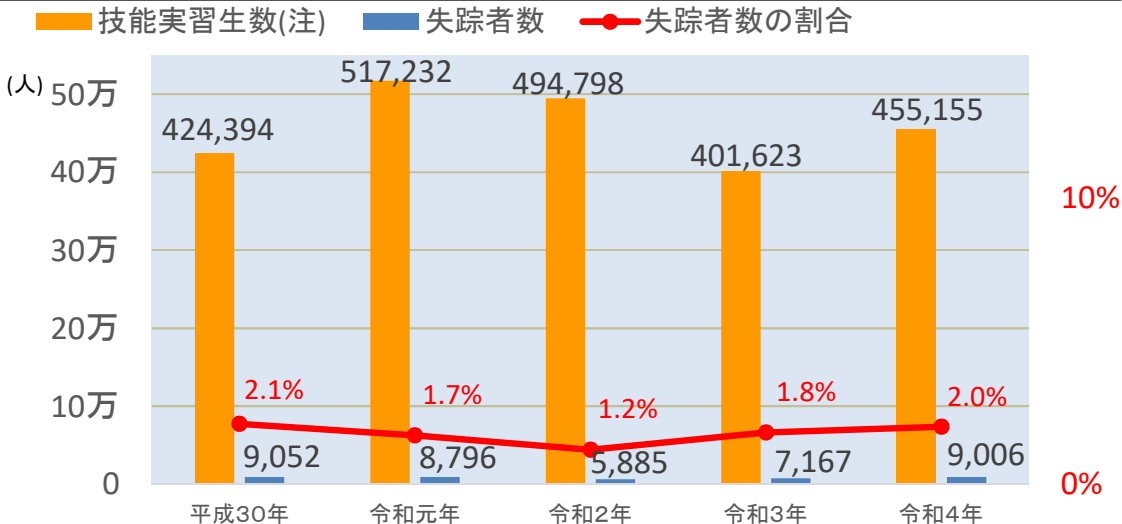
本利用規約には、日本法が適用されるものとします。オンライン相談の利用に関する紛争は、東京地方裁判所を第一審の専属的合意管轄裁判所とします。

外国人技能実習機構 指導援助部援助課

失踪技能実習生を減少させるための施策

1 失踪の主な原因

- ◇ 賃金等の不払いなど、実習実施者側の不適正な取扱い
- ◇ 入国時に支払った費用の回収等、実習生側の経済的な事情



(注) 技能実習生数は、前年末の在留技能実習生と当年に新規入国した技能実習生の合計人数

2 これまでの取組

- ◇ 平成29年11月に施行された技能実習法の下、外国人技能実習機構による適正化に向けた各種取組
 - ・ 技能実習計画の認定制
 - ・ 定期的な実地検査
 - ・ 二国間取決めによる送出しの適正化
 - ・ 違約金の定めなどの不適正な契約を認知した場合は、監理団体の許可を取り消し、送出国政府に通報するなど厳正に対処
 - ・ 監理団体の許可制
 - ・ 母国語相談体制の充実
- ◇ 法務省技能実習PTによる制度の適正化に向けた検討
(PTにおける主な指摘事項)
 - ・ 失踪等事案の届出受理後の初動対応強化
 - ・ 二国間取決めや省令改正、在留カード番号等の活用などによる制度の適正化の一層の推進
 - ・ 技能実習生に対する支援・保護の強化

3 失踪防止に向けた主な施策

① 不適切な監理団体・実習実施者等を制度に関与させないための施策

- ・ 失踪者を出した送出機関・監理団体・実習実施者に対し、帰責性等を踏まえて技能実習生の新規受入れを停止
- ・ 相手国におけるブローカー対策を促すなど、二国間取決めに基づく対応の強化

② 実習中の技能実習生を失踪させないための施策

- ・ 失踪技能実習生を雇用した企業の刑事告発及び公表
- ・ 特定技能の調査に併せて、技能実習生からも処遇状況(賃金等支払状況や人権侵害の有無)についてヒアリング

③ 失踪した技能実習生の不法就労を防止する施策

- ・ 失踪をさせた企業から失踪先等に係る情報収集の強化
- ・ 在留カード番号等を活用した不法就労等の摘発強化
- ・ 失踪技能実習生の在留資格取消しの強化
- ・ 失踪技能実習生に係る情報の関係省庁との共有

④ その他

- ・ 失踪・死亡事案発生時の速やかな実地検査等の実施
- ・ 制度の厳格化について入管庁から監理団体に対して直接周知

※上記①～④の施策の実施に併せて、技能実習生に対する支援制度の周知徹底も行う。

外国人技能実習生の失踪を発生させないために

失踪の原因

- 賃金等の不払いなど、実習実施側の不適切な取扱い
- 入国時に支払った費用の回収等、実習生側の経済的な事情

失踪を発生させないために日頃から配慮していただきたいこと

○外国人に対してはあらかじめ業務内容をよく説明し、仕事内容について納得感をもってもらうことが必要です。

雇用契約の締結時には技能実習計画は認定されていませんが、本邦に入国後に従事することとなる実習内容を事前に把握しておくことが望ましいことから、技能実習生に対し予定される技能実習における業務内容や修得等しようとする技能等の内容を説明することが望まれます。

○トラブルを未然に防ぎ、気持ちよく働いてもらうためにも、給料の仕組みや控除の理由を丁寧に説明してください。

技能実習生に対し待遇を説明する際には、技能実習生の言語に対応する雇用契約書及び雇用条件書を提示して説明してください。必要に応じて通訳をつけるなどした上で、内容を詳細に説明し技能実習生の理解を得ることが望ましいと考えられます。その際、賃金については、総支給額のみを説明するのではなく、控除される税金・社会保険料や食費・居住費等を徴収する場合にはその金額や目的、内容等について丁寧に説明してください。

○異文化への理解を深め、お互いを尊重することで誤解が生じないようにすることが重要です。相手も自分と同じ価値観や指向だろう、という前提に立たないことが大切です。

○文化等の違いから、指導やアドバイスをしただけのつもりでも、相手に嫌な気持ちをさせてしまうことがあるので、注意をして接するようにしましょう。

技能実習生の指導等に際しては、文化や言語の理解力等の違いなどから指導する側の意図に反し誤って伝わってしまい、極めて深刻な結果となってしまうことがあります。このようなことにならないためにも、日頃から個々の技能実習生の状況に十分配慮して、指導に際しても丁寧な態度でコミュニケーションをとり、信頼関係の構築に努めることが必要です。

技能実習生への必要な指導等のつもりであったとしても、暴言や脅迫（例：指示に従わなければ帰国させる旨の発言等）、暴行（例：殴打、足蹴りを行う、工具で叩く等）といった行為は当然ながら許されません。

広報用動画の配信（日本語含め10か国語で対応）

○技能実習生等を対象に、制度概要や実習中に問題が起きた時の対処方法や相談先などを多言語で紹介する動画を配信しています。入国前後の講習等様々な機会において積極的に活用願います。



8か国語での申告・相談が
電話・メール・手紙で可能

ベトナム語	英語
中国語	タイ語
インドネシア語	カンボジア語
フィリピン語	ミャンマー語

みなさんの母国語で相談を行うことができます

外国人技能実習機構



母国語相談 //



決してこのような誘いには乗ってはいけません

動画タイトル：外国人技能実習制度について（技能実習生・これから技能実習生になる皆様へ）※日本語含め10か国対応
掲載リンク：https://www.moj.go.jp/isa/about/pr/nyuukokukanri01_00182.html（出入国在留管理庁ウェブサイト）

もし失踪が発生してしまったら・・・？**Step1 所在把握のための取組**

【ポイント】技能実習生の行方が分からなくなるなど、失踪の疑いが生じた場合

- 同僚の技能実習生からの情報収集や本人のSNSの発信状況を確認するなどにより、所在把握に努める。
- 送出国等と連携しながら、**本国の緊急連絡先(当該技能実習生の家族等)に対して、当該技能実習生からの連絡がないかを確認するとともに、本人に対して①監理団体等の保護下に戻る、②(監理団体等による保護を望まない場合は)外国人技能実習機構に連絡すること等を説得することを依頼する。**

- 失踪が発生させないことがまずは重要ですが、万一、失踪が発生した場合に備えて、技能実習生の本国等における緊急連絡先を把握しておくことが有効です。
- 監理団体には、技能実習の終了後に、**帰国が円滑になされるように必要な措置を講ずる義務**があります。その観点から、外国人技能実習機構への届出と並行して、**可能な限り失踪した技能実習生の所在把握に努めていただくことが重要**です。
- 昨今、友人やSNS等の情報を受けて一時的に失踪に至ったものの、その後翻意するケースもありますので、こうした取組はとりわけ重要になります。

Step2 外国人技能実習機構への連絡

【ポイント】失踪が発生し、技能実習の実施が困難となった場合

- (団体監理型実習実施者の場合)監理団体に対して遅滞なく連絡を行う。
- (企業単独型実習実施者又は監理団体の場合)技能実習の実施が困難になった事由が発生してから2週間以内に、機構の地方事務所・支所の認定課に**技能実習実施困難時届出書を提出**する。

※併せて、警察署への行方不明届出の提出を行ってください。

Step3 帰国措置又は復帰、転籍支援

- 所在が判明した場合は、本人の希望に応じて、帰国までの必要な措置、復職や転籍等の支援を実施してください。
 - ※ 技能実習実施困難時届出書の提出後における同実習実施者への復帰及び転籍に当たって御不明点がある場合は、機構に御相談ください。
 - ※ 専ら技能実習生の都合による転籍は認められませんので、留意願います。

Step4 失踪理由の把握と再発防止策の検討

- 失踪の理由には、賃金未払い等の実習実施者側の不適切な取扱いも一部あることから、技能実習生の所在を把握した場合には、そういった行為が行われていないか本人や同僚の技能実習生からの聴取も含め、確認することが必要です。
- また、不適切な取扱いでなくとも、先の**入国前の丁寧な説明やコミュニケーション等の配慮が行われているか、監理団体と実習実施者の間で自己点検を行っていただき、再発防止に努めていただくことが重要**です。

～にほんで はたらく みなさんへ～

にほんではたらくまえに、
かならずかくにん☑



☑きゅうりょう



☑しごとですること



☑にほんのいえ



～にほんで はたらく みなさんへ～

わるい さそいは きけんです!!

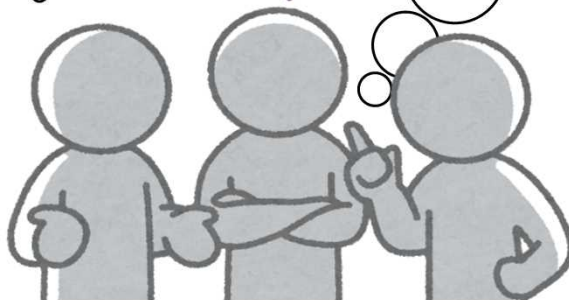
給料(きゅうりょう)
から税金(ぜいきん)
がひかれないように
できるよ

みんなにひみつで
アルバイトしようよ

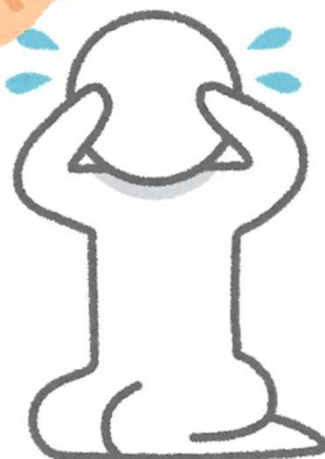
ギャンブルしようよ!

べつの会社
(かいしゃ)で
働(はたら)くこと
ができるように
在留(ざいりゅう)
カードをあげるよ!

↓このリーフレットの掲示場所はこちら↓



らんぼう 乱暴はダメ!!!



↓このリーフレットの掲示場所はこちら↓



必要なのは

思いやり。

※ 暴行等の人権侵害行為があると、技能実習生等の受入れができなくなります。



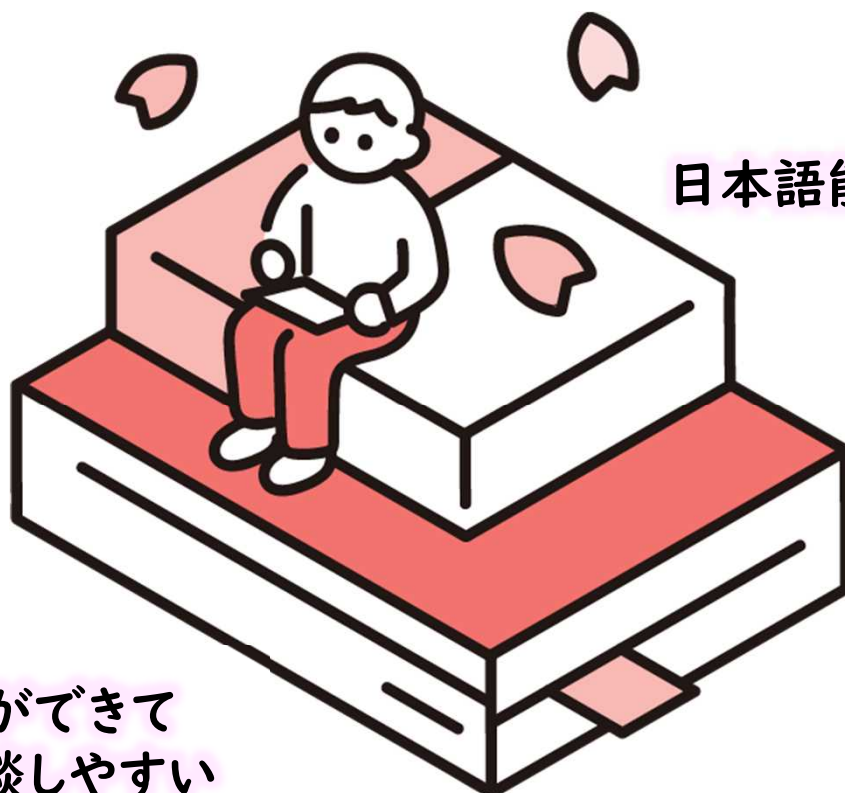
世界をつなぐ。未来をつくる。

出入国在留管理庁
Immigration Services Agency

～外国人を雇用する受入機関の皆さんへ～
職場での
コミュニケーションにおすすめ



こうかんノート



日本語能力の向上

信頼関係ができて
悩みを相談しやすい

考えや気持ちの言語化

↓こうかんノートのサンプルはこちら↓



世界をつなぐ。未来をつくる。

出入国在留管理庁

Immigration Services Agency



世界をつなぐ。未来をつくる。

出入国在留管理庁

Immigration Services Agency

～外国人を雇用する受入機関の皆さんへ～

こうかんノート 始めてみませんか

- 日本語に慣れるので読み書きが上達します。
- 信頼関係の構築につながり悩みを相談しやすくなります。
- 考えや気持ちを整理し、言語化できるようになります。

↓こうかんノートのサンプルはこちら↓



～にほんで はたらく みなさんへ～

やってみよう!



かいしゃのひと

と

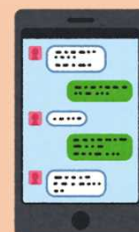
コミュニケーション



おはなし



アプリで
トーク



こうかんノート



↓こうかんノートのサンプルはこちら↓



世界をつなぐ。未来をつくる。

出入国在留管理庁

Immigration Services Agency

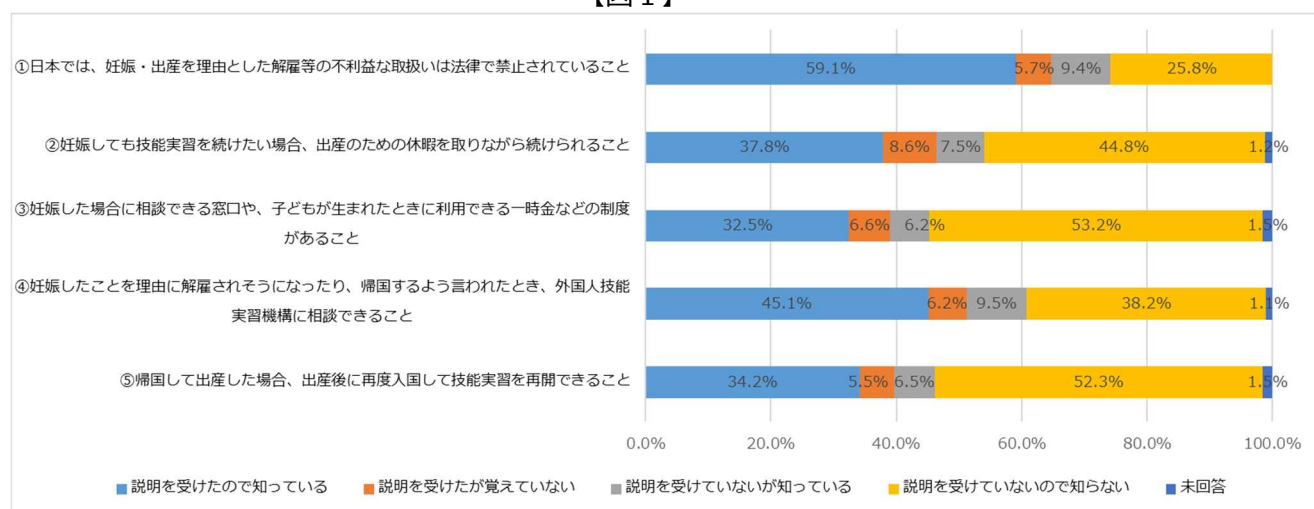
技能実習生の妊娠・出産に係る不適正な取扱いに関する 実態調査について（結果の概要）

出入国在留管理庁では、技能実習生の妊娠・出産に係る取扱いに関する実態を把握するため、外国人技能実習機構による実地検査の機会を捉えて、技能実習生に対し、直接聴取を行いましたので、その結果の概要を公表します。

1 妊娠・出産に係る制度の認知・説明状況に関すること

妊娠・出産に係る制度のうち、妊娠・出産を理由とした不利益取扱いの禁止について、監理団体、実習実施者又は送出機関（以下「監理団体等」という。）から説明を受けて知っている者の割合は約 60%、外国人技能実習機構に相談できることについては約 45%であった。その他、出産のための休暇制度、妊娠に係る相談窓口や出産一時金の制度、帰国後に再入国して実習が可能であることについては、説明を受けて知っている者の割合がいずれも3～4割であった【図1】。

【図1】



2 監理団体や実習実施者、送出機関による不適正な取扱いに関すること

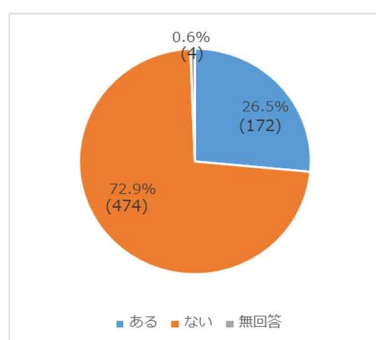
(1) 不適正な発言（妊娠したら仕事を辞めてもらう等の発言）

監理団体等から不適正な発言を受けたことがある技能実習生の割合は、26.5%となった【図2】。そのうち、送出機関から言われた者の割合が73.8%と最も高く、監理団体が14.9%、実習実施者が11.3%となっている。

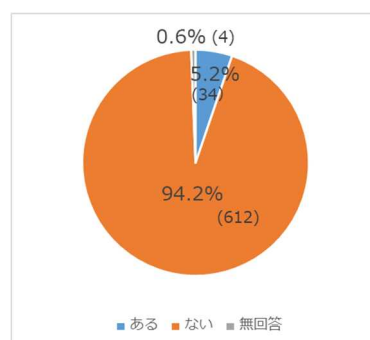
(2) 不適正な契約（妊娠したら仕事を辞める等の内容の契約）

監理団体等との間で不適正な内容を含む契約を締結したことがある技能実習生の割合は5.2%となった【図3】。そのうち、送出機関との間で不適正な内容を含む契約をした者の割合が70.3%と最も高く、監理団体が21.6%、実習実施者が8.1%となっている。

【図2】



【図3】



妊娠を理由に技能実習を一方的に終了することはできません

- ・妊娠、出産等を理由とした解雇や不利益取扱いは法律で禁止されています。
- ・送出機関が技能実習生との間で、妊娠等を理由として帰国することを約束することは許されません。
- ・技能実習生から妊娠を伝えられた場合には、監理団体・実習実施者は技能実習生と話し合い、技能実習生の希望も踏まえて必要な対応をしてください。

技能実習生の妊娠が分かったら

- 技能実習生は妊娠に戸惑い、技能実習を続けられるかなど大きな不安を抱えています。監理団体・実習実施者は、技能実習生向けリーフレットを渡し、技能実習をやめる必要はないことや、妊娠・出産についての支援制度を説明するとともに妊娠中・出産後の技能実習生に対して必要な措置を講じてください。

＜妊娠中・出産後の技能実習生に配慮が必要なこと＞

- ☑実習実施者は、妊娠中・出産後の技能実習生を、重量物を取り扱う業務、有害ガスを発生する場所等に就かせることはできません。また、妊娠中・出産後の技能実習生から請求があれば、時間外労働や休日労働、深夜労働をさせることはできません。
- ☑実習実施者は、技能実習生が妊産婦のための保健指導や健康診査を受けるために必要な時間を確保しなければなりません。
- ☑実習実施者は、技能実習生が医師等から、妊娠中に通勤緩和や休憩の取得等に関する指導を、妊娠中や出産後に作業制限や勤務時間の短縮、休業等の指導を受けた場合は、これらの措置を講じる必要があります。
- ☑監理団体・実習実施者は、上記対応によって、技能実習計画で定めた作業内容等の変更が必要となる場合は、外国人技能実習機構へ相談してください。

- 監理団体・実習実施者は、技能実習生の定期的な病院受診や市町村での手続（母子健康手帳の交付等）を支援し、安心して妊娠に向き合える環境の整備に努めてください。

技能実習生と話し合っていたきたいこと

- 監理団体・実習実施者は、技能実習を最後まで行えることを説明した上で、技能実習の継続意思や、日本での出産を希望するかを確認してください。
- 技能実習生が帰国を希望する場合には、「妊娠等に関連した技能実習期間満了前の帰国についての申告書」（技能実習制度運用要領参考様式1-42号）を活用しつつ、実習の再開の時期や手続等について、技能実習生に説明し、技能実習を終期まで円滑に行えるよう努めてください。
- 技能実習生が実習終了を希望する場合は、円滑な帰国のために必要な措置を講じる必要があり、技能実習生に負担させることは禁じられています。
- 技能実習を中断又は中止することとなった場合には外国人技能実習機構に技能実習困難時届出書を提出してください。（同届出書を提出した場合であっても、技能実習計画の変更認定申請により、実習を再開することができます。）

技能実習生が日本で出産する場合の留意点

☑出産に際し日本で受けられる各種支援制度のほか、出産する病院の選択や入院手続、入院中必要な物や書類の用意など、技能実習生に必要な支援をするよう努めてください。

【出産に伴う手当等の支援制度】

- ・健康保険や国民健康保険の加入者が出産したときは、出産育児一時金が支給されます。また、健康保険の被保険者が出産のため会社を休み、その間に給与の支払いを受けられなかったときは、出産手当金が支給されます。これらの給付は、国籍や出産の場所等に関わらず、受けることができます。
- ・健康保険と厚生年金については、産前産後・育児休業期間中の保険料が免除されます（健康保険組合又は年金事務所で手続が必要です。）。また、国民年金については、産前産後期間の保険料が免除されます（市区町村または年金事務所で手続が必要です。）。また、国民年金については、産前産後期間の保険料が免除されます（市区町村または年金事務所で手続が必要です。）。また、国民年金については、産前産後期間の保険料が免除されます（市区町村または年金事務所で手続が必要です。）。

☑技能実習生が産前産後休業（※）を取得する場合は、技能実習の一時中断となるため、外国人技能実習機構に技能実習実施困難時届を提出する必要があります。また、在留資格の手続きについては、地方出入国在留管理局へ相談してください。

（※）産前産後休業

実習実施者は、産前は出産予定日の6週間前から、産後は原則として8週間、女性の技能実習生を就業させることはできません。

☑技能実習生に、育児休業制度の利用可否について説明し、取得希望を確認してください。一定の要件を満たした技能実習生から、育児休業の申出があった場合は、育児休業を取得させなければなりません。

育児休業は、「子どもが1歳6か月に達する日までに労働契約が満了することが明らかでない者」が対象となります。

※労働契約の満了の時点は、在留期限ではなく、技能実習生の残りの技能実習期間や、次段階（第2号又は第3号）の技能実習を予定しているかで判断してください。

※育児休業給付金は、在留資格にかかわらず支給されます。

☑お子さんの出生に係る届出等手続については、市町村や、在日大使館に確認するなどし、在留資格の取得手続については、地方出入国在留管理局に相談し、技能実習生に必要な支援をするよう努めてください。

問い合わせ先:外国人技能実習機構（TEL:03-3453-8000）

～各制度の問い合わせ先は、以下のとおり～

厚生年金について⇒年金事務所

国民年金について⇒年金事務所又は市区町村

健康保険について⇒加入先の医療保険者

（協会けんぽ加入者の保険料免除については年金事務所）

国民健康保険について⇒市区町村

育児休業について

産前産後休業について

➡ 労働局

在留資格について⇒入管庁

- ・日本では、妊娠したことで解雇することは法律で禁止しています。
- ・送出機関や監理団体は、あなたの妊娠を理由に、**あなたに帰国を強制することは許されません。**
- ・解雇されそうになったり帰国するよう言われたら、**外国人技能実習機構(OTIT)へ相談してください。**OTITが支援します。※連絡先は裏面を見てください

妊娠したらどうしたらいいの？

- ☑ 妊娠に気付いたら、監理団体の相談窓口や実習実施先の責任者に妊娠したことを伝えましょう。
- ☑ 外国人技能実習機構や、住んでいる場所の相談窓口にも相談できます。
※連絡先は裏面を見てください
- ☑ 住んでいる市町村の窓口で、妊娠の届出をしましょう。
- ☑ 市町村の窓口で、母子健康手帳と妊婦健康診査の受診券などが貰えるので、妊娠中は定期的に妊婦健康診査を受診しましょう。

妊娠しても働けるの？

- ☑ 日本では、妊娠等を理由に解雇や不利益取扱いをすることは禁止されています。あなたが希望すれば、技能実習を続けることができます。
- ☑ 日本では、子どもが生まれる予定日の6週間前から仕事を休むことができます。

仕事を休みその間の給料がない場合、あなたが入っている健康保険から、出産手当金（いつもの賃金の平均6割程度）が支払われます。

出産後、技能実習を続けられる？

- ☑ 日本では出産後、あなたの身体の健康のため、原則8週間は仕事をすることができません。そのあと、技能実習を再開することができます。

仕事を休みその間の給料がない場合、あなたが入っている健康保険から、出産手当金（いつもの賃金の平均6割程度）が支払われます。

- ☑ 技能実習を中断し、帰国して出産した場合も、再度入国して技能実習を再開することができます。（手続きが必要です。）
- ☑ 技能実習の再開は、外国人技能実習機構などで手続きが必要です。技能実習の再開や再開時期の希望を監理団体・実習実施者に伝えましょう。

相談先

お困りごとは外国人技能実習機構(OTIT)に相談してください
(電話またはメールでの相談が可能です)

対応言語	対応日時	電話番号	OTIT 母国語相談サイトURL
ベトナム語	月～金、土 11:00～19:00 (土曜：9:00～17:00)	0120-250-168	https://www.support.otit.go.jp/soudan/vi/
中国語	月、水、金、土 11:00～19:00 (土曜：9:00～17:00)	0120-250-169	https://www.support.otit.go.jp/soudan/cn/
インドネシア語	火、木 11:00～19:00	0120-250-192	https://www.support.otit.go.jp/soudan/id/
フィリピン語	火、木、土 11:00～19:00 (土曜：9:00～17:00)	0120-250-197	https://www.support.otit.go.jp/soudan/phi/
英語	火、木、土 11:00～19:00 (土曜：9:00～17:00)	0120-250-147	https://www.support.otit.go.jp/soudan/en/
タイ語	木、日 11:00～19:00 (日曜：9:00～17:00)	0120-250-198	https://www.support.otit.go.jp/soudan/th/
カンボジア語	木 11:00～19:00	0120-250-366	https://www.support.otit.go.jp/soudan/kh/
ミャンマー語	火 11:00～19:00	0120-250-302	https://www.support.otit.go.jp/soudan/mm/

妊娠中の心配ごとをはじめとした生活に関するお困りごとは
住んでいる地域の相談窓口でも相談できます

地域における相談窓口 (外国人生活支援ポータルサイト)	http://www.moj.go.jp/isa/content/930004512.pdf ※各窓口によって対応可能な言語が異なります。
多言語生活相談窓口 ((一財)自治体国際化協会)	http://www.clair.or.jp/j/multiculture/association/consultation_list.html

「生活・就労ガイドブック」にも
出産・子育てに関する情報が載っています

<http://www.moj.go.jp/isa/support/portal/index.html>



対応言語：日本語（やさしい日本語を含む）、英語、中国語、韓国語、スペイン語、ポルトガル語、ベトナム語、ネパール語、タイ語、インドネシア語、ミャンマー語、クメール(カンボジア)語、フィリピン語、モンゴル語

外国の送出機関を選ぶ際のポイント

外国の送出機関については、法令でその要件が定められていますが、外国の送出機関として、より適正に業務を行い、意欲の高い技能実習生候補者を送り出すために、進んだ取組みを行っている送出機関もあります。今回、外国人技能実習機構（機構）では、これらの進んだ取組みを行っている送出機関を見極めるポイントを、実際に送出機関が取り組んでいる事例とともに、送出機関の要件ごとにまとめましたので、ぜひお役立てください。

また、優良な送出機関の事例については、監理団体の皆さま同士でも情報交換することをおすすめします。

◎外国の送出機関の要件とポイント

1. 認定送出機関又は公的機関からの推薦を受けていること

☐ 〔送出国がMOC（二国間取決め）作成国の場合〕
機構HPで公表されている[認定送出機関](#)ですか？

アクセスはこちら



✓ 機構HP内の外国政府認定送出機関一覧を確認しましょう。

☐ 〔送出国がMOC未作成国の場合〕
所在国もしくは所在地域の公的機関からの推薦状を有していますか？

✓ 送出機関の担当者に問い合わせ、写しを確認しましょう。

2. 制度の趣旨を理解している者を適切に選定し、送出を行っていること

☐ 受け取った求人に対し、送出機関はどのような手段・過程で募集や選考を行っていますか？

✓ 送出機関が、SNS（Facebook、TikTok、Zalo等）やHP上で行っている募集広告などを確認し、仕事内容や報酬、技能実習開始までの流れなどについて適切に説明しているか確認しましょう。

✓ 送出機関にも直接、確認しましょう。

“送出機関名”

検索

外国の送出機関を選ぶ際のポイント

- ☐ 送出機関は、募集に際し、技能実習制度の趣旨をどのように説明していますか？
- ☐ 送出機関は、募集に際し、帰国後に成果を発揮する意欲の高い技能実習生候補者をどのように確保していますか？
- ☐ 送出機関は、求人条件（就業場所、就業時間、賃金（税金・社会保険料による控除を含む）、業務内容、日本での生活等）や、日本で失踪することにより生じるリスク等について、どのように説明していますか？
- ☐ 技能実習生候補者は実際に、上記内容を十分理解していますか？
 - ✓ 送出機関から技能実習生候補者に対して実際に行っている説明を聞いてみましょう。
 - ✓ 技能実習生候補者本人にも、本人が技能実習制度の趣旨を十分に理解しているか確認してみましょう。
 - ✓ 技能実習生候補者本人にも、本人が帰国後のキャリアプランを描けているか確認してみましょう。
 - ✓ 技能実習生候補者本人にも、本人が求人条件や失踪のリスク等について十分に理解しているか確認してみましょう。
- ☐ 送出機関は、求人情報と技能実習生候補者のマッチングをどのように行っていますか？
 - ✓ 送出機関が、どのような職種や業務、賃金の技能実習であっても、即座に内容を受諾する様子はないか、また、技能実習生候補者の希望や事情も踏まえてマッチングを行っているかなど、技能実習生候補者と実習実施先のマッチングを真剣に考えているのかを確認しましょう。

外国の送出機関を選ぶ際のポイント

- 悪質なブローカーを介在させるなど、技能実習生候補者の費用負担の増大につながる方法により技能実習生候補者の確保が行われていませんか？
- ✓ 送出機関に「技能実習生の採用にあたり、ブローカーが技能実習生に多額の仲介手数料の徴収を行っていないか」を尋ね、悪質なブローカーの介入がないことを確認してみましょう。
- ✓ 技能実習生候補者に「送出機関に登録するにあたり、ブローカーを利用し、多額の金銭を支払っていないか」を尋ね、悪質なブローカーの介入がないことを確認してみましょう。

(参考)

日本とベトナム政府とのM O Cでは、送出機関がブローカーの介入を許容する行為を禁止しています。

送出機関の取組事例

〔事例1〕

募集説明会を毎週開催し、参加者全員にメンターを付けている。そして、参加者には、あらゆる疑問を解消した上で、自らの意思により登録するよう求めている。また、技能実習生候補者を募集するにあたり、次のように、送出機関独自の取次ぎ方針を定め、その方針に賛同する者のみを選定している。

送出機関独自の取次ぎ方針

準備機関（※）において日本語教育やビジネスマナー教育、キャリアプラン教育等を約1年間行い、その間に適切な実習実施者とのマッチングを行う。

外国の送出機関を選ぶ際のポイント

送出機関の取組事例

〔事例2〕

送出国の国立職業訓練校を準備機関（※）として提携している。この訓練校のカリキュラムは、日本の技術資格をベースに開発されていることに加え、送出機関においても同資格をもとにe-learningテキストや動画コンテンツを作成し、この訓練校の生徒に自習用教材として提供している。つまり、技能実習生候補者は、日本に高い関心を持ち、訓練校で学んだ日本の知識や技術をさらに深く身につけたいと考える者の中から選抜されることとなるため、意欲の高い技能実習生候補者の確保ができています。

※ 準備機関：技能実習生になろうとする者の外国における準備に関与する外国の機関をいい、例えば、外国で技能実習生になろうとする者が所属していた会社や、技能実習生になろうとする者を広く対象とするような日本語学校を経営する法人、旅券や査証の取得代行手続を行う者などが含まれる。

〔事例3〕

技能実習生候補者との面接選考について、一般的に監理団体が行うケースもあるところ、実習実施者が送出国に赴き直接選考を行うようにしている。これにより、実習実施者が技能実習生候補者の性格や趣味など個々の状況をあらかじめ詳しく知ることができ、その上で選抜を行うことができる。そのほか、実習実施者は「自身が選んだ技能実習生」、技能実習生は「実習実施者に選ばれた」という意識が生じ、入国前から実習実施者と技能実習生の間で、責任感や信頼関係を育むことができています。

また、実習実施者に技能実習生候補者の家族と面談を行った上で受入れを決定させている。技能実習生候補者の家族は、実習実施者と会うことで、安心して技能実習生を日本に送り出すことができ、これにより失踪等のトラブルも少なくなっている。

〔事例4〕

送出国政府が管轄する職業訓練校複数校を準備機関として活用し、技能実習生候補者を主として同校の卒業生から直接選抜することで、ブローカーの介入や職歴・教育歴の詐称を防止している。

外国の送出機関を選ぶ際のポイント

3. 技能実習生候補者から徴収する手数料その他の費用について算出基準を明確に定めて公表するとともに、本人にも明示して十分に理解させていること

□ 費用の算出基準はどのようなになっていますか？内訳に不明な点はありませんか？

✓ 算出基準や支払名目が不明瞭な点がある場合には、送出機関に説明を求めましょう。

□ 送出機関は費用の算出基準をどのように公表し、また、どのように技能実習生に理解させていますか？

✓ 送出機関による公表手段や公表内容を確認しましょう。
(紙面交付、募集パンフレット記載、インターネット掲載 等)

※ 各国の言語のHP等についても、ブラウザの自動翻訳機能などを活用して確認することが効果的です。

✓ 技能実習生にも、費用に関する送出機関とのやり取りについて確認しましょう。

□ 「送出機関及び監理団体に変更がない場合」
「技能実習3号口」に移行するベトナム人技能実習生からサービス手数料を徴収していませんか？

✓ 技能実習3号口移行時にベトナム人技能実習生に対して「送出機関からサービス手数料を徴収されていないか」を尋ねるようにしましょう。

(参考)

ベトナム政府の規定では、団体監理型技能実習における技能実習2号から3号に移行する際、監理団体及び送出機関に変更がない場合、送出機関は技能実習生からサービス手数料を徴収できないこととされています。

外国の送出機関を選ぶ際のポイント

送出機関の取組事例

〔事例 1〕

採用面接合格前は食費以外の全ての費用を無料にし、技能実習生候補者の費用負担削減に取り組んでいる。さらに、以下のように自社HPにおいて手数料その他費用を内訳も含めて公表し、透明性を確保している。

法定手数料を遵守。日本で報道される法外な出国費用は徹底的に除外。職種による費用の差も一切ナシ。

<弊社出国費用設定>

VND(円)

◆サービス料(手数料)： VND(円)

◆教育・生活費： VND(円)

◆施設利用・管理・修繕費： VND(円)

採用面接合格から出国迄の期間問わず、一律。つまり 4 か月で日本へ行っても、半年で日本へ行っても、1 年で日本へ行っても同額。

【備考】

◇上記費用は 3 年職種の技能実習生の負担費用です。

◇納付総額は職種・性別・年齢・在校期間を問わず一律です。

◇教育・生活費には、入校～出国の学費・寮費・水道光熱費・制服代・テキスト代(みんなの日本語、オリジナルテキスト)・出国前健康診断・査証申請費用等が含まれます。

◇施設利用・管理・修繕費：エアコン、キッチン、冷蔵庫、洗濯機等、備え付け備品の使用、維持・修繕にかかる費用です。

◇1JPY=200VND

(金額は伏せて掲載しています。)

4. 技能実習生が帰国後、習得した技能等を適切に活用できるよう就職先のあっせんなどの支援を行うこと

☐ 技能実習生に対して、帰国前にキャリア相談を実施していますか？

✓ 送出機関が技能実習生から過去に受けた相談や、それに対する対応を確認しましょう。

外国の送出機関を選ぶ際のポイント

- 帰国後の技能実習生に対する就職先のあっせん実績や現在のあっせん可能な就職先、その他支援方法はどのようなになっていますか？

送出機関の取組事例

〔事例 1〕

帰国前の技能実習生に対して、オンライン方式で面談を行い、帰国後の進路やキャリアに関する相談を受けているほか、帰国後の技能実習生に対しては、希望に沿った分野で、グループ会社の就職支援コースを紹介している。

〔事例 2〕

日本での実習により修得した能力・知識・技術を活かし、独立開業したい技能実習生を支援している。例えば、自動車整備工場を独立開業したい技能実習生に対して、開業資金融資や自動車リース、自動車保険等の送出機関のグループ会社が一丸となって、帰国後の技能実習生の夢が実現するよう応援している。

5. 帰国した技能実習生による技能等の移転状況等について日本側が行う調査に協力すること・その他日本側からの要請に応じること
 6. 送出機関又はその役員が、禁錮以上の刑に処せられ、その刑の執行を終わり、又はその刑の執行を受けることがなくなった日から5年を経過しない者でないこと
 7. 送出国の法令に従って事業を行うこと
- ✓ 日本の関係法令についても情報収集し理解しているか確認しましょう。

外国の送出機関を選ぶ際のポイント

8. 送出機関又はその役員が、以下の行為を過去5年以内にしていないこと

- ・ 保証金の徴収等により、技能実習生や技能実習生の関係者（※）の金銭その他の財産を管理する行為
- ・ 技能実習に係る契約の不履行の際に金銭その他の財産を支払う契約をする行為
- ・ 技能実習生等の人権を侵害する行為
- ・ 技能実習の実施等に係る許可を受けさせる目的で、技能実習関係の文書を偽造する等の行為

※ 技能実習生の関係者：技能実習生又はその配偶者、直系若しくは同居の親族
その他技能実習生等と社会生活において密接な関係を有する者

☐ （技能実習生等との契約書実物を確認し）技能実習生等に不利な条項が含まれていませんか？

☐ 技能実習生の職務履歴書等、送出機関が作成した書類について、技能実習生に内容を確認・理解させた上で、署名させていますか？

✓ 送出機関による書類作成のプロセスを確認しましょう。

✓ 送出機関が作成した書類について、送出機関から十分な説明があったか、内容を理解した上で署名したかを、技能実習生にも確認しましょう。

※ なお、監理団体が送出機関と、契約の不履行についての違約金契約やキックバックなどの不当な利益を得る契約を締結した場合は、監理団体の監理許可が取り消されることがあります。

外国の送出機関を選ぶ際のポイント

9. 技能実習生等が技能実習に関連して、保証金の徴収等により金銭その他の財産が管理されていないことや契約不履行の際に金銭その他の財産を支払う契約をしていないことについて、技能実習生から確認すること

✓ 送出機関が技能実習生に対して上記を実施したか確認しましょう。

10. その他、技能実習の申込みを適切に監理団体に取り次ぐために必要な能力を有すること

□ 送出機関が実施する入国前教育は適切な内容となっていますか？

- ✓ 以下の点を送出機関に確認しましょう。
- ・ 具体的にどのように入国前教育を行っているか。
 - ・ 入国前教育のカリキュラムはどのようなものか。
 - ・ 教育を効果的に行うためにどのような工夫をしているか。
 - ・ 日本語は、どの程度のレベルまで修得可能か。
 - ・ 日本語教師の資格を有している者はいるか。
 - ・ 送り出す人材の日本語能力について、正確な情報を提供しているか。
 - ・ 教育の内容に見合った費用となっているか。

※ 入国前教育が充実している送出機関で教育を受けた技能実習生は、日本入国後の文化や言語のギャップが少なくなるため、スムーズに技能実習を開始することが可能です。

外国の送出機関を選ぶ際のポイント

- 技能実習を行っている間、技能実習生を適切にサポートしていますか？
- ✓ 監理団体と協力して、速やかに技能実習生からの相談に対応できる体制が確保されているか、確認しましょう。
- ✓ 技能実習生に何らかの問題が生じた際に、監理団体との連絡・協議のための体制を構築しているか、確認しましょう。
- ※ 日本に駐在事務所や支社を置いているなど、日本国内に駐在員がいる送出機関であれば、定期的あるいは、万が一のトラブルの際に迅速に技能実習生の元を訪れ対応することが可能です。

送出機関の取組事例

〔事例1〕

入国前教育に、キャリアプラン教育として、送出国での実際の求人情報を活用し、帰国時点の日本語能力試験の取得級によって就職先の選択肢に違いがあることや、日本語能力次第で帰国後(～定年)の収入の見込みに差が生じることを理解してもらっている。このキャリアプラン教育の結果、入国後の日本語能力試験の受験率は向上し、入国後半年も経たずにN3に合格する技能実習生も輩出した。

また、その他の入国前教育として、トラブルの事前防止の為に実例を元にして、技能実習生候補者に主体的に考えさせるケーススタディも行っている。例えば、食品製造業の実習に従事する予定の技能実習生候補者に対しては、作業場でアクセサリーを付けると、異物混入の可能性が生じる等、作業場のルールを守らなかった場合に生じるリスクについて教育を行っている。

〔事例2〕

帰国後の技能実習生に入国前講習の講師になってもらい、来日前の技能実習生に対し、技能実習実施先での技能実習事例を紹介してもらったり、試験会場等にて農業の実技指導を行ってもらったりすることで、来日後の日本式農業実習を円滑に開始できるように工夫している。また、日本語講習を最低6か月実施することにより、N4、N5レベルで来日させることができている。

外国の送出機関を選ぶ際のポイント

送出機関の取組事例

〔事例3〕

技能実習生が送出機関のメンター社員や日本連絡事務所のスタッフと連絡を取れるよう連絡体制を整えている。入国前から、技能実習生と送出機関職員や送出機関の日本事務所との間で、密なつながりを作り、信頼関係を構築することを意識している。そうすることで、日本入国後も、業務連絡だけでなく、日々の出来事なども気軽に送出機関職員に連絡しやすい雰囲気や体制を作ることが可能となっている。技能実習生が日頃の本音を送出機関職員に伝えやすい環境となっていることから、火種が小さいうちから相談ができ、ある日突然大きなトラブルが発生することを防いでいる。

また、技能実習生の生活態度や性格の特徴を、送出機関での研修を受けていた際の様子から把握し、日本の実習実施者にあらかじめ伝えることで、実習実施者に技能実習生の特性を知ってもらい、より技能実習生の人柄に寄り添った業務指導をしていただくようにしている。

そのほか、技能実習生に問題が生じた際には、個別に対応し、技能実習生をサポートしている。技能実習生が入院をした際は、送出機関日本事務所から入院先へのお見舞いを行っているほか、送出機関から技能実習生の家族に連絡し、随時入院状況の報告を行い、技能実習生や技能実習生の家族の不安を取り除くようにしている。

〔事例4〕

送出機関の日本事業部が技能実習生とその家族、実習実施者、監理団体の全連絡先を把握し、いつでも連絡がとれる体制を構築している。家族とは、技能実習生の出国前に顔合わせを行う等、コミュニケーションを密に取っている。入国直後や実習開始直前、開始後1か月程度、移行試験前等、技能実習生が不安を抱えやすいタイミングにはより密に連絡を取ることで、技能実習生が「一人ではない」と感じられ、実習に安心・集中して取り組めるように工夫している。また、災害時には、日本語と送出国の母語を扱える日本人社員から正確な情報を提供している。

<災害時のフォロー体制>

- ①技能実習生の安否確認
- ②送出機関社内のSNS連絡網において情報共有
- ③本国の家族へ技能実習生の安否を報告

日本語教育アプリ

「げんばのにほんご」

をご活用ください



日本語教育アプリ「げんばのにほんご」は、技能実習生が、入国前講習、入国後講習、実習期間中等のスキマ時間を利用して日本語学習ができる、スマートフォン向けのアプリです。



※活用イメージ

- 本アプリは、技能実習生の適切な技能習得に必要な日本語の学習を目的として、外国人技能実習機構が開発したものです。インストール及び利用は**無料**です。 ※インターネット接続によるデータ通信を必要とします。その際の通信料は利用者負担となります。
- **英語、中国語、ベトナム語、インドネシア語、カンボジア語、タイ語、タガログ語及びミャンマー語**の8言語に対応しています。
- 令和4年3月現在、本アプリの対象職種は「**機械・金属関係職種**」、「**食品製造関係職種**」及び「**建設関係職種**」の3職種です。

▶ iPhoneをお使いの方はこちら



▶ Androidをお使いの方はこちら



アプリに関するお問い合わせ先 ▶ contact@genbanonihongo.com

技能実習生に対するその行為は 人身取引です



人身取引※は、重大な人権侵害であり、犯罪です

技能実習生に対する「強制労働」や「中間搾取」などは、人身取引に該当する可能性があります。絶対にやめましょう。

※ 労働搾取目的の人身取引に該当する事案とは、
①法人または個人が財産上の利益を得る目的で、
②暴力の行使、脅迫、監禁、詐欺、権力の濫用またはぜい弱な立場に乗ずるなどの手段を用いて、
③加害者の影響下から離脱することを困難な状態に置いた上で、労働者の意思に反して働かせる
の3つの要件を満たすものです。

強制労働



労働者の意思に
反して働かせる
行為

中間搾取



第三者が労働者の賃金の
一部を不当に得る（いわ
ゆる「ピンハネ」）行為



以下の行為も「人身取引」となる可能性があります

以下の手段で、技能実習生を従わざるを得ない状況にして、労働基準関係法令に違反して働かせる行為も人身取引に該当する可能性があります。

暴力、脅迫、監禁 その他の強制力



暴力、脅迫、監禁の
ほか、怒鳴る、殴り
かかろうとする など

以下のような行為で技能実習生に恐怖を与え、働かせると、この手段に該当する可能性があります。

- ・ 頭を小突いたり肩を叩く
- ・ 住居から無断で外出を禁じ、勝手に外出すると罰金を取ると脅す
- ・ 語尾に「アホ」などの言葉を付けて強い口調で注意する など

権力の濫用または ぜい弱な立場に乗ずる

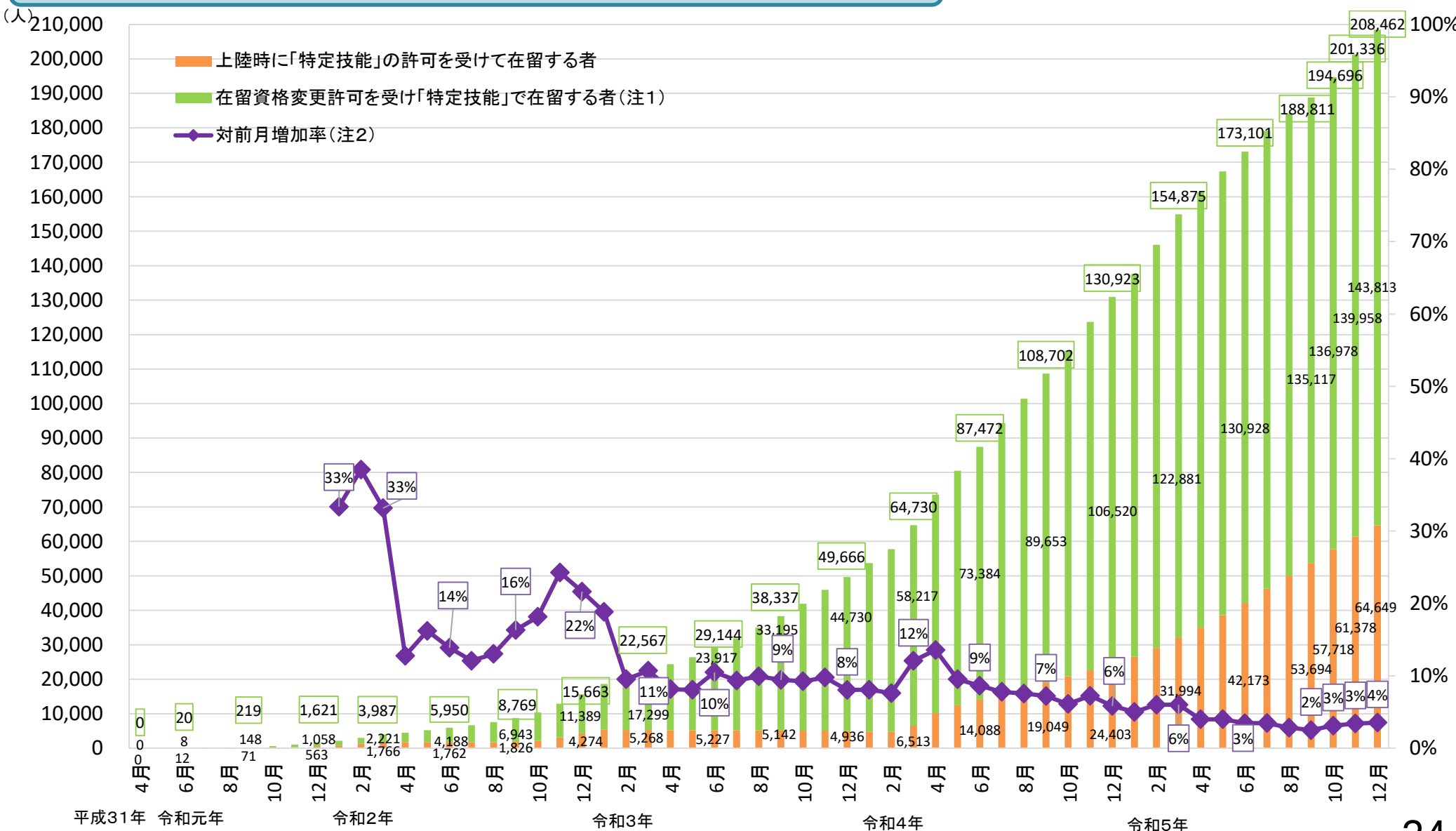


職場内の上下関係
を利用して、
相手の弱い立場に
つけ込む など

解雇されたら行くところがないといった技能実習生の弱い立場につけ込み、「解雇する」「帰国させる」などと言って働かせることも、この手段に該当する可能性があります。

特定技能制度運用状況①

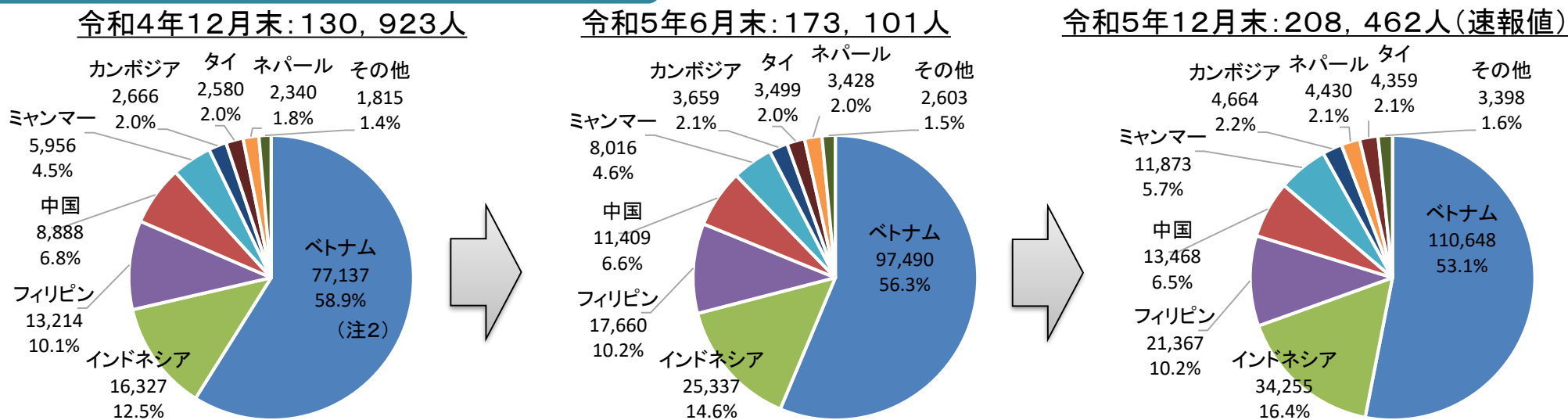
特定技能在留外国人数の推移(平成31年4月～令和5年12月末現在)(速報値)



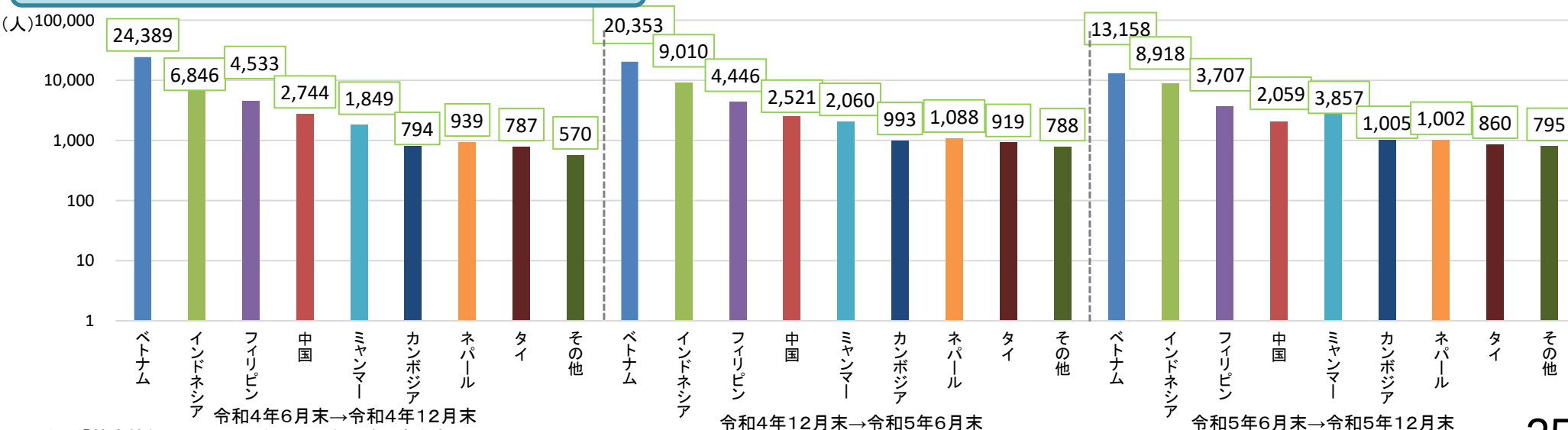
(注1)「特定技能2号」の許可を受けて在留する者及び在留特別許可を受けて「特定技能」で在留する者を含む。(注2)対前月増加率は小数点第一位で四捨五入。

特定技能制度運用状況②

国籍・地域別特定技能在留外国人数の推移(注1)



国籍・地域別特定技能在留外国人増加数(注3)

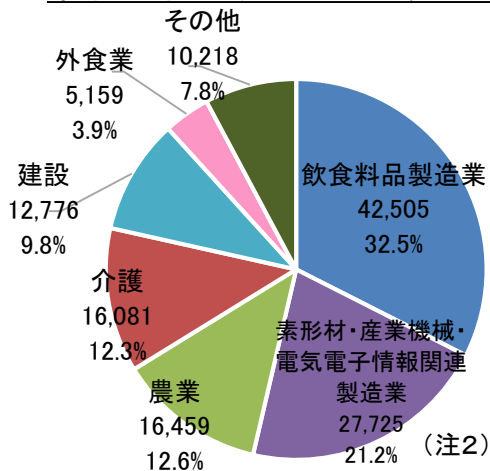


(注1)「特定技能2号」の許可を受けて在留する者を含む。
(注2)構成比は小数点第二位で四捨五入。(注3)対数目盛で表示。

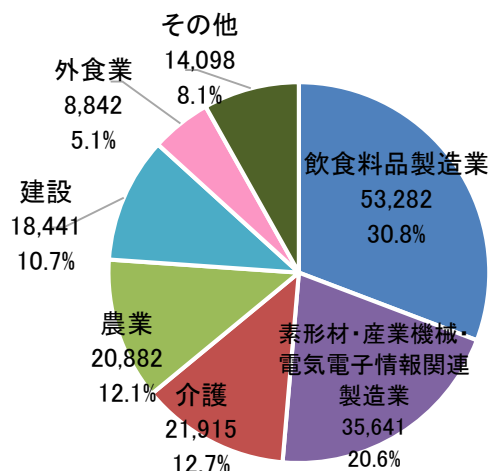
特定技能制度運用状況③

分野別特定技能在留外国人数の推移(注1)

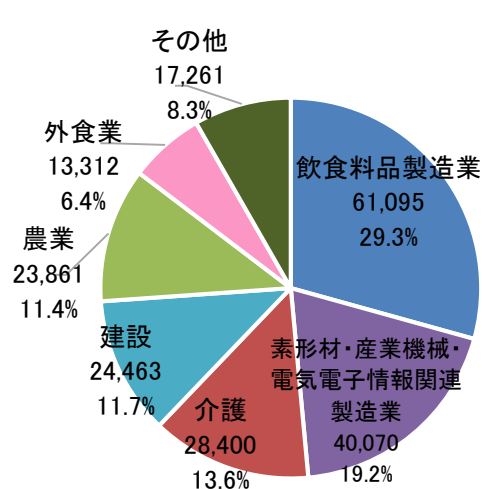
令和4年12月末:130,923人



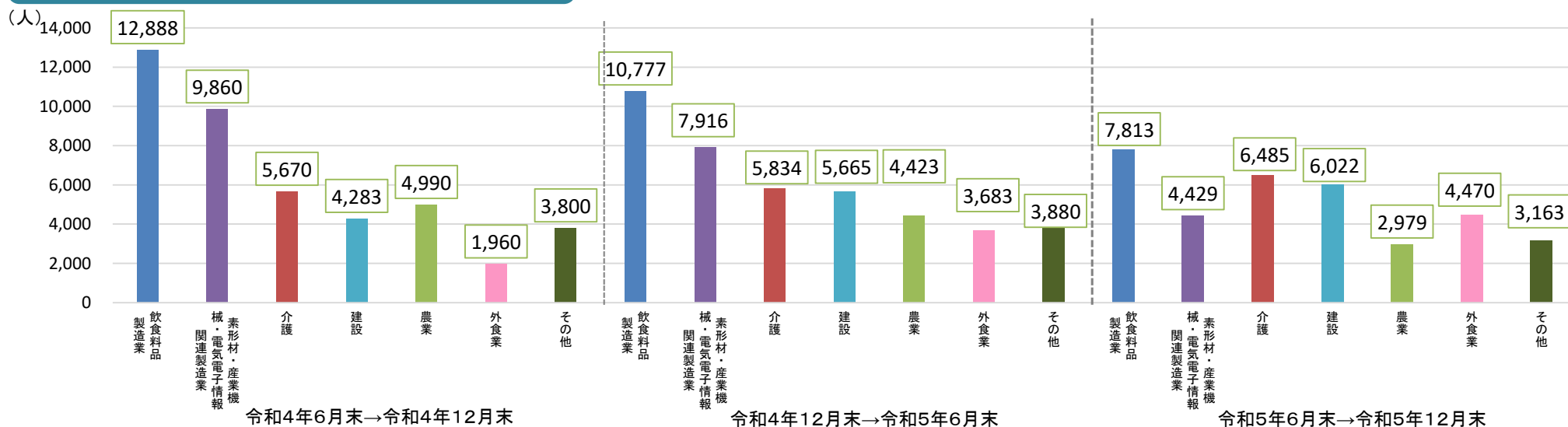
令和5年6月末:173,101人



令和5年12月末:208,462人(速報値)



分野別特定技能在留外国人増加数

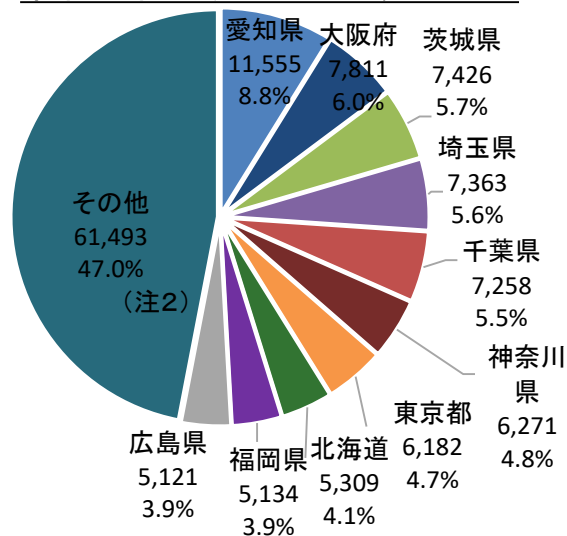


(注1)「特定技能2号」の許可を受けて在留する者を含む。(注2)構成比は小数点第二位で四捨五入。

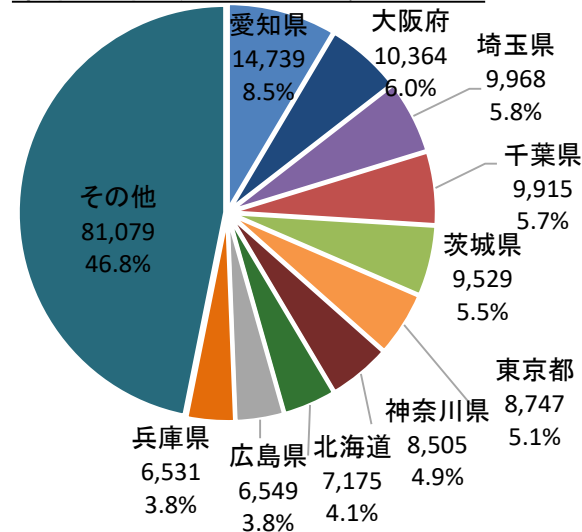
特定技能制度運用状況④

都道府県別特定技能在留外国人数の推移(注1)

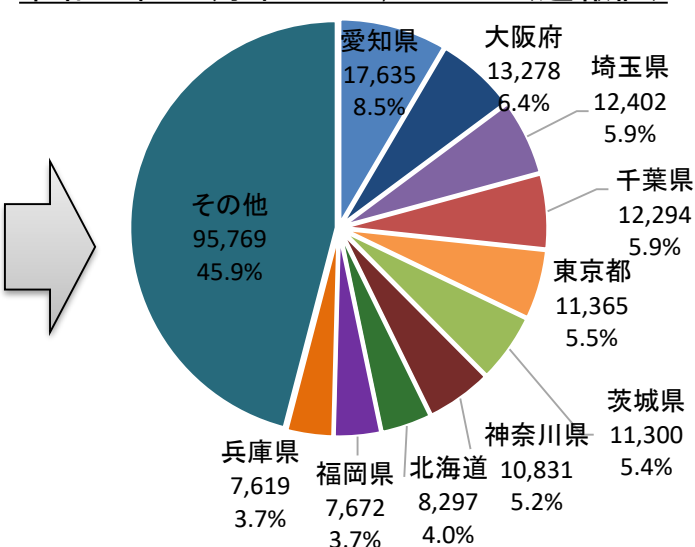
令和4年12月末: 130,923人



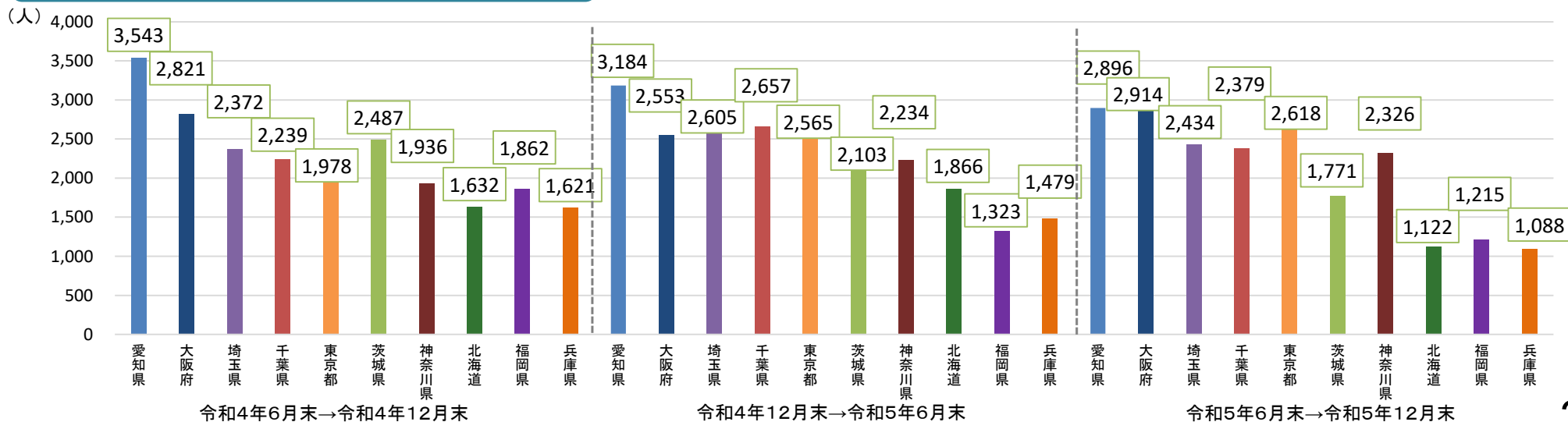
令和5年6月末: 173,101人



令和5年12月末: 208,462人(速報値)



都道府県別特定技能在留外国人増加数



(注1)「特定技能2号」の許可を受けて在留する者を含む。(注2)構成比は小数点第二位で四捨五入。

技能試験及び日本語試験の実施状況について(令和5年12月末現在)(速報値) (注1)

技能試験	実施国	受験者数(人)		合格者数(人)					
		令和5年12月末	上段:国内 下段:海外	令和5年12月末	上段:国内 下段:海外	令和5年6月末	上段:国内 下段:海外	令和4年12月末	上段:国内 下段:海外
介護(注2)	国内・海外11か国 フィリピン・カンボジア・インドネシア・ネパール・ モンゴル・ミャンマー・タイ・スリランカ・インド・ ウズベキスタン・バングラデシュ	95,361	47,654 47,707	68,628	32,007 36,621	56,138	29,023 27,115	44,902	25,686 19,216
ビルクリーニング	国内・海外5か国 フィリピン・カンボジア・ インドネシア・ミャンマー・タイ	7,108	4,298 2,810	5,757	3,552 2,205	3,322	2,094 1,228	2,663	1,966 697
素形材・産業機械・ 電気電子情報関連 製造業	国内・海外4か国 フィリピン・インドネシア・ネパール・タイ	6,082	5,055 1,027	1,070	886 184	829	645 184	772	591 181
建設	国内・海外6か国 フィリピン・インドネシア・モンゴル・ ベトナム・スリランカ・バングラデシュ	3,414	3,176 238	1,551	1,451 100	1,275	1,251 24	1,021	997 24
造船・船用工業	国内・海外1か国 フィリピン	244	230 14	224	217 7	160	153 7	103	96 7
自動車整備	国内・海外1か国 フィリピン	3,769	3,452 317	2,484	2,220 264	1,918	1,785 133	1,526	1,414 112
航空	国内・海外4か国 フィリピン・インドネシア・ ネパール・モンゴル	3,659	1,952 1,707	2,240	1,142 1,098	1,530	902 628	1,013	624 389
宿泊	国内・海外4か国 フィリピン・インドネシア・ネパール・ミャンマー	10,022	9,436 586	5,068	4,821 247	4,644	4,431 213	4,161	3,987 174
農業	国内・海外11か国 フィリピン・カンボジア・インドネシア・ネパール・ モンゴル・ミャンマー・タイ・スリランカ・インド・ ウズベキスタン・バングラデシュ	53,246	25,210 28,036	47,070	22,299 24,771	37,645	18,662 18,983	31,268	15,503 15,765
漁業	国内・海外1か国 インドネシア	1,808	632 1,176	1,087	234 853	732	158 574	385	104 281
飲食料品製造業	国内・海外2か国 フィリピン・インドネシア	83,549	68,332 15,217	58,892	48,210 10,682	49,227	42,434 6,793	36,897	31,915 4,982
外食業	国内・海外7か国 フィリピン・カンボジア・インドネシア・ネパール・ ミャンマー・タイ・スリランカ	82,414	53,937 28,477	54,163	32,288 21,875	39,432	27,628 11,804	25,935	20,854 5,081
合計		350,676	223,364 127,312	248,234	149,327 98,907	196,852	129,166 67,686	150,646	103,737 46,909

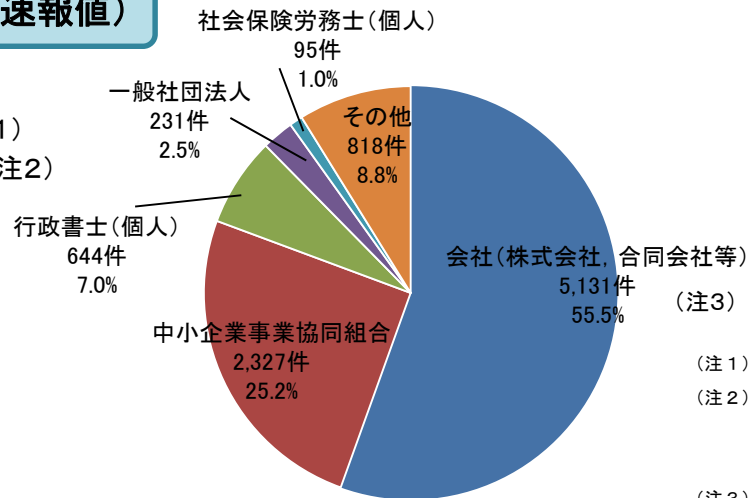
日本語試験	実施国	受験者数(人)		合格者数(人)		合格者数(人)			
		令和5年12月末	上段:国内 下段:海外	令和5年12月末	上段:国内 下段:海外	令和5年6月末	上段:国内 下段:海外	令和4年12月末	上段:国内 下段:海外
日本語基礎テスト (JFT Basic)	国内・海外11か国 フィリピン・カンボジア・インドネシア・ネパール・ モンゴル・ミャンマー・タイ・スリランカ・インド・ ウズベキスタン・バングラデシュ	163,082	26,538 136,544	68,462	12,431 56,031	49,119	10,416 38,703	35,706	8,250 27,456

(注1) 受験者数及び合格者数には、令和5年12月末までに実施し、結果が公表された技能試験及び日本語試験を計上している。 (注2) 介護分野の介護日本語評価試験は、受験者数及び合格者数に計上していない。

特定技能制度運用状況⑥

登録支援機関(令和5年12月末現在:速報値)

登録支援機関登録件数: 9, 197件(注1)
(登録支援機関類型別件数: 9, 246件)(注2)



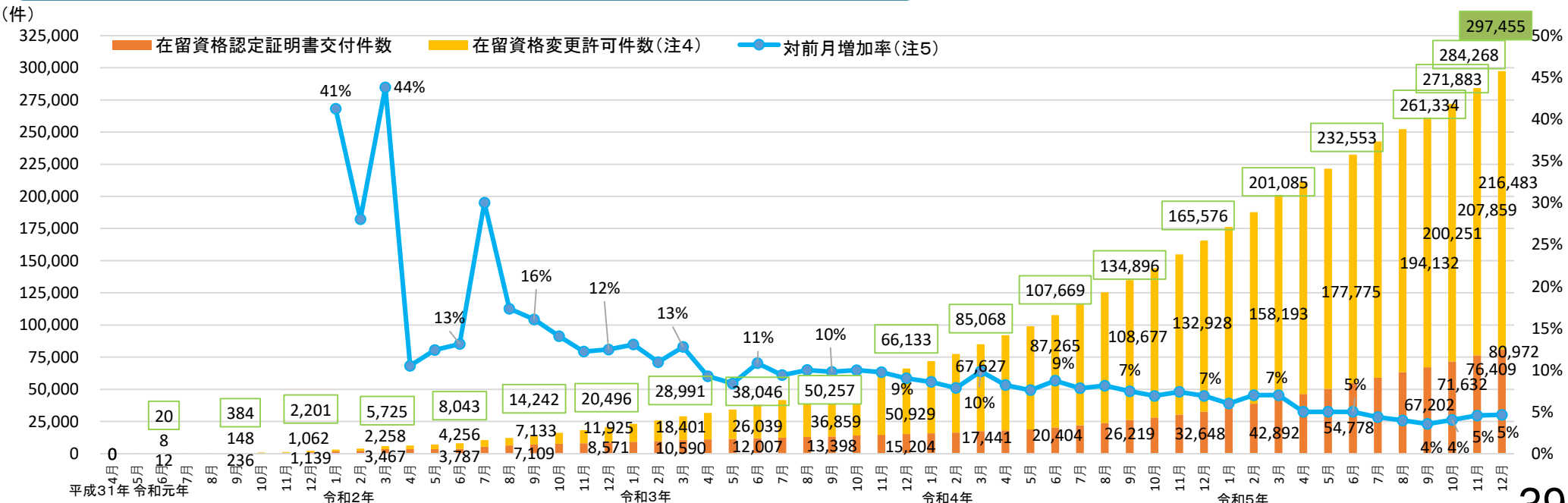
(注1) 集計時点で登録支援機関として登録されている機関の数。

(注2) 個人の登録支援機関につき、複数の類型に該当する者についても各項目に計上した数。

左図のグラフは類型別件数の内訳を示したものである。

(注3) 小数点第二位で四捨五入。

特定技能外国人の許可状況等について(令和5年12月末現在:速報値)



外国人の適正な雇用にご協力ください

日本人と外国人が互いを尊重し、安全・安心に暮らせる共生社会を実現するためには、

- 外国人の人権に配慮しながら、ルールにのっとって外国人を受け入れ、適切な支援等を行っていくこと
- ルールに違反する者に対しては厳正に対応していくこと

が重要です。



不法就労防止にご協力ください

不法就労とは？ 不法就労となるのは、次の**3**つの場合です。

- | | | |
|----------|--|--|
| 1 | 不法滞在者や被退去強制者が働くケース | (例) ・密入国した人や在留期限の切れた人が働く
・退去強制されることが既に決まっている人が働く |
| 2 | 就労できる在留資格を有していない外国人で出入国在留管理庁から働く許可を受けていないのに働くケース | (例) ・観光等の短期滞在目的で入国した人が許可を受けずに働く
・留学生や難民認定申請中の人が許可を受けずに働く |
| 3 | 外国人の方が現に有している在留資格等で認められた範囲を超えて働くケース | (例) ・外国料理のシェフや語学学校等の先生として働くことを認められた人が工場で作業員として働く
・留学生が許可された時間数(原則週28時間以内)を超えて働く |

注意！ 事業主も処罰の対象となります！！

- 不法就労させたり、不法就労をあっせんした人（不法就労助長罪）
→**3年以下の懲役・300万円以下の罰金**
※外国人を雇用しようとする際に、当該外国人が不法就労者であることを知らなかったとしても、在留カードを確認していない等の過失がある場合には、処罰を免れません。
- 不法就労させたり、不法就労をあっせんした外国人事業主
→**退去強制の対象**
- 外国人の雇用又は離職について、ハローワークへの届出をしなかったり、虚偽の届出をした人
→**30万円以下の罰金**



在留カードの記載事項を確認してください。

在留カードは、企業等への勤務や日本人との婚姻などで、入管法上の在留資格をもって適法に我が国に中長期間滞在する外国人の方が所持するカードです。旅行者のように一時的に滞在する方や不法滞在者には交付されません。特別永住者の方を除き、在留カードを所持していない場合は、原則として就労できません。その例外を含めて、在留カードの見方については、次のページをご参照ください。

在留カードの見方



ポイント① 在留カード表面の「就労制限の有無」欄を確認してください。

「就労不可」の記載がある場合

→原則雇用はできませんが、ポイント②を確認してください。

※一部就労制限がある場合

→制限内容を確認してください。次のいずれかの記載があります。

①「在留資格に基づく就労活動のみ可」

②「指定書により指定された就労活動のみ可」
(在留資格「特定活動」)

(②については法務大臣が個々に指定した活動等が記載された指定書を確認してください。また、①について、在留資格が「特定技能」の場合は、②と同様に指定書を確認してください。)

※難民認定申請中であっても、有効な在留カードを所持していない場合や在留カードに「就労不可」と表示されている場合は雇うことはできません。

※「就労制限なし」の記載がある場合

→就労内容に制限はありません。

ポイント② 在留カード裏面の「資格外活動許可欄」を確認してください。

ポイント①で「就労不可」又は「在留資格に基づく就労活動のみ可」の方であっても、裏面の「資格外活動許可欄」に次のいずれかの記載がある方は、就労することができます。

ただし、就労時間や就労場所に制限があるので注意が必要です。

①「許可(原則週28時間以内・風俗営業等の従事を除く。)」
(複数のアルバイト先がある場合には、その合計が週28時間以内でなければなりません。)

②「許可(「教育」、「技術・人文知識・国際業務」、「技能」に該当する活動・週28時間以内)」
(地方公共団体等との雇用契約に基づく活動である必要があります。)

③「許可(資格外活動許可書に記載された範囲内の活動)」
(資格外活動許可書を確認してください。)

在留カード等の番号が失効していないか確認することができます。

下記のページをご活用ください。なお、確認結果は、在留カード等の有効性を証明するものではありません。昨今、**実在する在留カード等の番号を悪用した偽造在留カード等も存在するため**、確認結果にかかわらず、下記「在留カード」及び「特別永住者証明書」の見方」や「在留カード等読取アプリケーション」のほか、「動画ライブラリー」において、アプリの操作方法や在留カード等の目視による真偽の判断方法を紹介する映像を公開していますので、あわせてご活用ください。

偽変造が疑われる在留カード等を発見した場合には、最寄りの地方出入国在留管理局にお問い合わせください。

在留カード等番号失効情報照会ページ
<https://lapse-immi.moj.go.jp/>



「在留カード」及び「特別永住者証明書」の見方
<https://www.moj.go.jp/isa/content/930001733.pdf>



動画ライブラリー
https://www.moj.go.jp/isa/publications/publications/nyuukokukanri01_00182.html



在留カード等読取アプリケーション
<https://www.moj.go.jp/isa/applications/procedures/rcc-support.html>



このアプリを使用し、読み取った情報と、券面に記載された情報を見比べることで、偽変造されていないかを簡単に確認することができます。アプリは、サポートページ(上記URL)や各アプリケーションストアから入手できます。

在留カードを所持してなくても就労できる場合がある方

- 旅券に後日在留カードを交付する旨の記載がある方
- 「3月」以下の在留期間が付与された方
- 「外交」「公用」等の在留資格が付与された方

これらの方については、旅券等で就労できるかどうかを確認してください。

※特に、「留学」「研修」「家族滞在」「文化活動」「短期滞在」の在留資格をもって在留している方については、資格外活動許可を受けていない限り就労できませんのでご注意ください。

外国人の適正な雇用のための注意すべきポイント

外国人の適正な雇用のためには、在留カードの確認等、出入国管理関係法令等の関係法令を遵守することが必要です。また、外国人労働者との間で起こるトラブルの一因として、本国と日本の間の文化等に関するギャップ、来日前後の認識のギャップなどが挙げられます。特に注意すべきポイントは以下のとおりです。

雇用契約期間、労働時間、業務内容、給料の仕組みや控除の理由などをあらかじめ丁寧に説明してください。

給料の支払いの仕組みが日本と違っていたり、控除の制度がなかったりする国もあります。具体的な控除の額や手取りの額を示すなど、具体的な金額について、本人が理解できる方法で説明するよう心がけてください。また、雇用条件等については、労働関係法令に違反することがないように注意してください。

パワハラ・セクハラなどの不適正な行為が行われないようにしてください。

業務上の必要な指導等であったとしても、暴言や脅迫（例：指示に従わなければ解雇する旨の発言等）、暴行（例：殴打、足蹴りを行う、工具で叩く等）といった行為は許されません。



異文化への理解を深め、お互いを尊重することで誤解が生じないようにしてください。

業務上の指導やアドバイスであったとしても、文化等の違いから、相手を嫌な気持ちにさせてしまうことがあることに注意が必要です（円滑なコミュニケーションのために、翻訳機や通訳機を活用することも有効です。）。

外国人を雇用した時の届出

● 事業主の方からハローワークへの届出

外国人（「特別永住者」、在留資格「外交」及び「公用」は除く。）を雇用する事業主の方は労働施策総合推進法に基づく外国人雇用状況の届出が義務づけられています。**外国人を雇用した場合や外国人が離職した場合、ハローワークへ届出をしてください（この届出を怠ると罰則適用の対象となります。）。**

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/gaikokujin/todokede/index.html



● 外国人本人から出入国在留管理庁への届出

外国人本人には、在留資格に応じ、入管法に基づく所属機関に関する届出が義務づけられています。新たに雇用等の契約を締結した場合や別の所属機関に移籍した場合などには、同届出の必要性について、ご本人に案内いただくようお願いします。

<https://www.moj.go.jp/isa/content/001342898.pdf>



仮放免許可は在留資格ではありません。

仮放免は、入管法に基づく退去強制手続を受けている外国人について、病気その他やむを得ない事情がある場合に条件を付して、一時的に収容を停止し、身柄の拘束を仮に解く措置です。

仮放免された外国人は退去強制手続中という立場であるため、原則として、仮放免許可書の裏面に「職業又は報酬を受ける活動に従事できない」との条件が付されており、就労することはできません。なお、仮放免された外国人に当該条件が付されていないときなど、就労の可否に疑義がある場合は、最寄りの地方出入国在留管理局にお問い合わせください。

※2023年6月に成立した入管法等改正法により、収容に代わる監理措置制度が創設されました。監理措置に付された退去強制手続中の外国人は、退去強制令書発付前に限り、生計の維持に必要な範囲内で、就労先を指定するなど一定の厳格な要件の下で、例外的に就労が許可されることがあります。なお、就労の可否については同人が所持している監理措置決定通知書の記載を確認してください。また、就労の可否に疑義がある場合は、最寄りの地方出入国在留管理局にお問い合わせください。

1 入国手続や在留手続等に関するお問い合わせ

- 外国人在留総合インフォメーションセンター

TEL 0570-013904

<https://www.moj.go.jp/isa/consultation/center/index.html>



- 地方出入国在留管理局

<https://www.moj.go.jp/isa/about/region/index.html>



2 技能実習制度に関するお問い合わせ

- 外国人技能実習機構コールセンター

TEL 03-3453-8000

※申請に対する進捗確認などの個別事案や様式の具体的な記載に係る相談など解釈が必要となるお問い合わせについては、内容に応じて、本部又は地方事務所(支所)の各窓口にご連絡ください。

<https://www.otit.go.jp/contact/>



3 在留手続、労働関係法令、就職支援、人権相談等に関するお問い合わせ

- 外国人在留支援センター(FRESC / フレスク)

TEL 0570-011000

<https://www.moj.go.jp/isa/support/fresc/fresc01.html>



※外国人在留支援センターには、外国人の在留支援に関連する4省庁8機関(東京出入国在留管理局、東京法務局人権擁護部、法テラス等)がワンフロアに入居し、入居機関が連携しながら、外国人からの相談対応、外国人を雇用したい企業の支援、外国人支援に取り組む地方公共団体の支援などの取組を行っています。

- 地域の相談窓口一覧

<https://www.moj.go.jp/isa/content/930004512.pdf>



- ワンストップ型相談センター

外国人総合相談支援センター(東京)

TEL 03-3202-5535

外国人総合相談センター(埼玉)

TEL 048-833-3296

多文化共生総合相談ワンストップセンター(浜松)

TEL 053-458-1510

<https://www.moj.go.jp/isa/consultation/center/index.html>



参考資料

生活・就労ガイドブック
～日本で生活する外国人の皆さんへ～

https://www.moj.go.jp/isa/support/portal/guidebook_all.html



外国人生活支援ポータルサイト
<https://www.moj.go.jp/isa/support/portal/index.html>



在留支援のための
やさしい日本語ガイドライン
https://www.moj.go.jp/isa/support/portal/plainjapanese_guideline.html



不法就労防止に係る取組

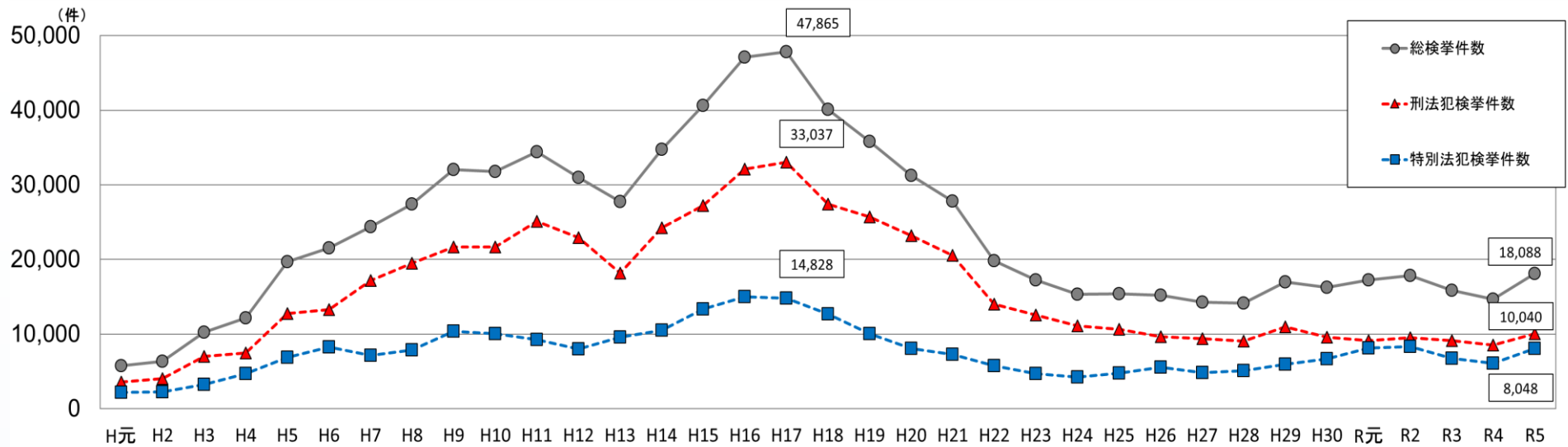
出入国在留管理庁では、安全・安心な社会の実現のために、摘発の強化や安全かつ確実な強制送還の実施、不法就労防止及び出国命令制度の更なる周知に関する広報活動などに努めています。なお、令和5年の地方出入国在留管理官署における摘発箇所数は、1344件(速報値)でした。

※不法就労者を発見した場合や雇用しようとする外国人が不法滞在者であることが判明した場合には地方出入国在留管理局に連絡したり出頭を促すなどしてください。

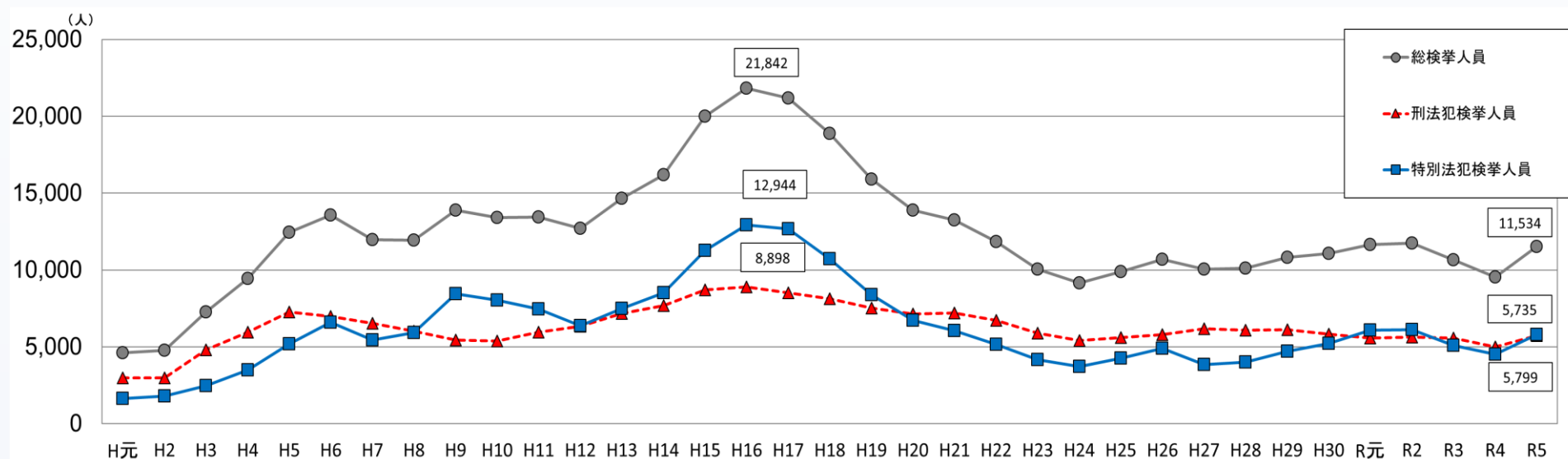
令和5年における 来日外国人犯罪の検挙状況等について

令和6年6月27日
警察庁国際捜査管理官

来日外国人犯罪の検挙件数の推移

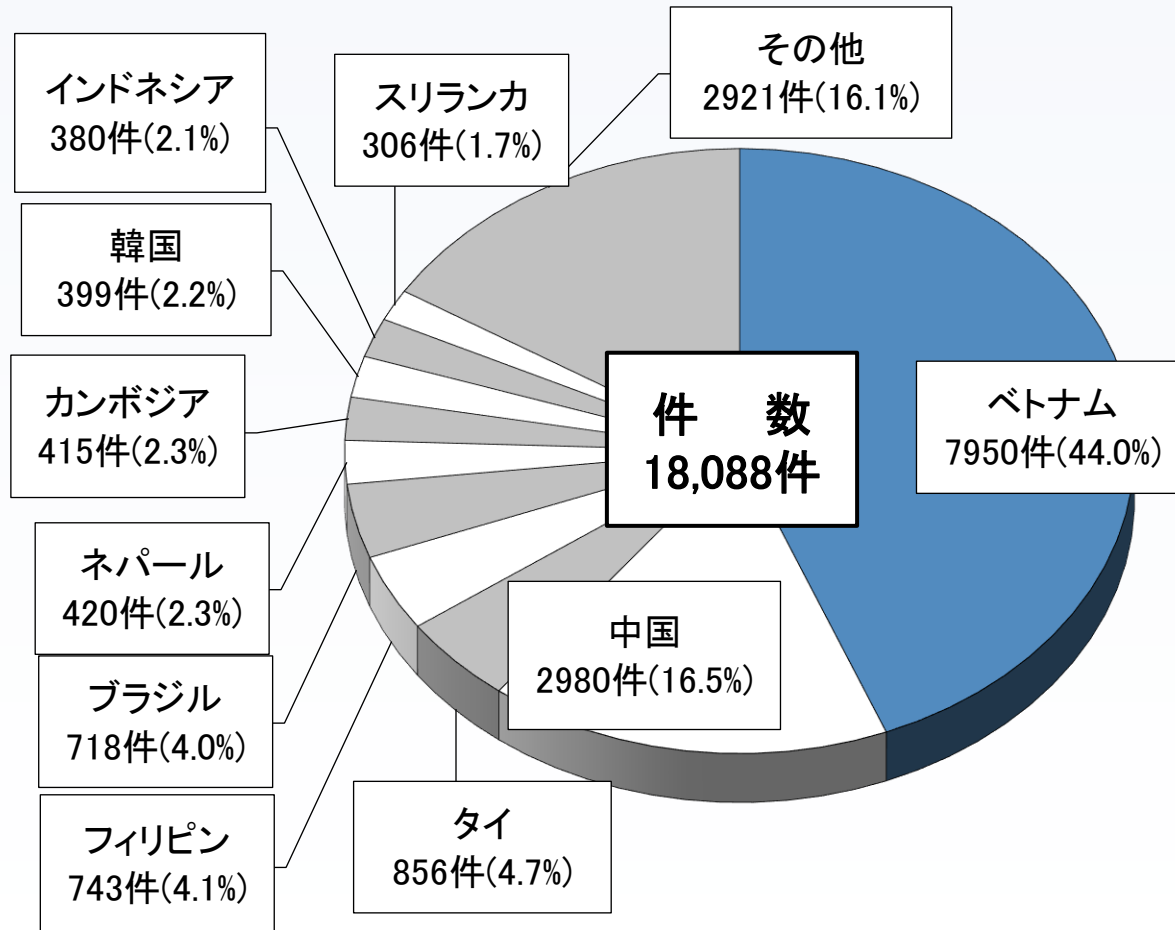


来日外国人犯罪の検挙人員の推移

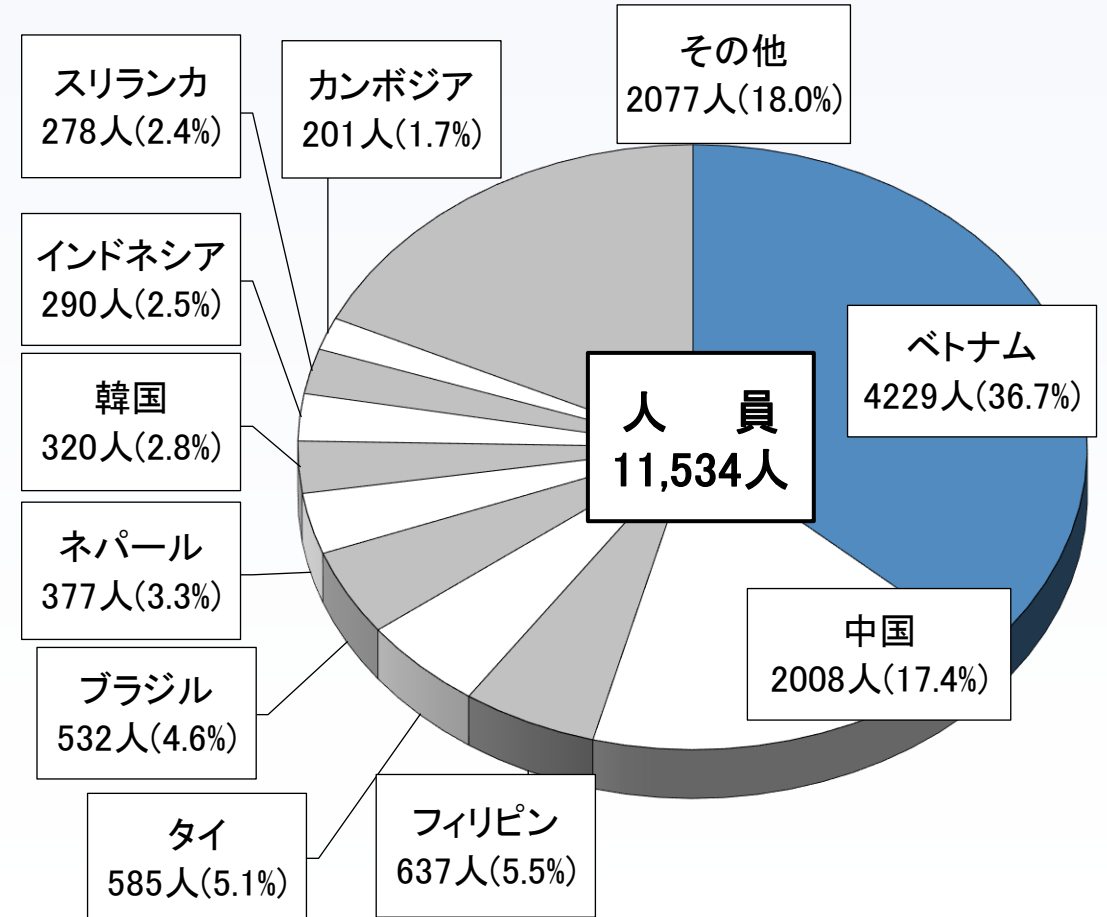


国籍等別総検挙状況

検挙件数



検挙人員



来日ベトナム人犯罪の検挙状況

ベトナムの包括罪種等別刑法犯検挙件数・人員																		
		総 数	凶 悪 犯	殺 人	強 盗	強 盗 致 傷	粗 暴 犯	窃 盗 犯	侵 入 盗 対 宅 象	非 侵 入 盗	万 引 き	乗 り 物 盗	自 動 車 盗	知 能 犯	詐 欺	風 俗 犯	そ の 他 の 刑 法 犯	
件 数	ベ ト ナ ム	4,082	57	19	26	17	188	3,130	1,349	320	1,586	1,217	195	146	269	212	23	415
	構 成 比 率	100.0%	1.4%	0.5%	0.6%	0.4%	4.6%	76.7%	33.0%	7.8%	38.9%	29.8%	4.8%	3.6%	6.6%	5.2%	0.6%	10.2%
人 員	ベ ト ナ ム	1,608	67	19	38	32	203	836	130	58	638	482	68	18	172	137	24	306
	構 成 比 率	100.0%	4.2%	1.2%	2.4%	2.0%	12.6%	52.0%	8.1%	3.6%	39.7%	30.0%	4.2%	1.1%	10.7%	8.5%	1.5%	19.0%

ベトナムの違反法令別特別法犯検挙件数・人員										
		総 数	入 管 法	不 法 残 留	偽 造 在 留 力 一 所 持 等	風 適 法	売 防 法	銃 刀 法	薬 物 事 犯	そ の 他
件 数	ベ ト ナ ム	3,868	3,255	2,190	215	3	0	58	290	262
	構 成 比 率	100.0%	84.2%	56.6%	5.6%	0.1%	0.0%	1.5%	7.5%	6.8%
人 員	ベ ト ナ ム	2,621	2,056	1,740	153	4	0	45	260	256
	構 成 比 率	100.0%	78.4%	66.4%	5.8%	0.2%	0.0%	1.7%	9.9%	9.8%

来日中国人犯罪の検挙状況

中国の包括罪種等別刑法犯検挙件数・人員

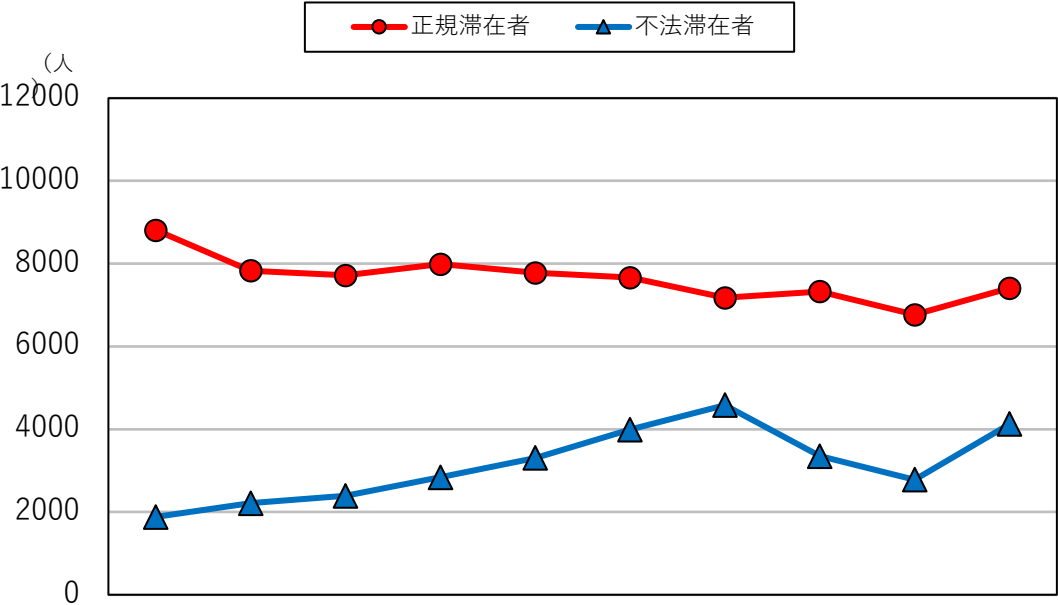
		総数	凶悪犯	殺人	強盗	強盗致傷	粗暴犯	窃盗犯	侵入盗	住宅侵入	非侵入盗	万引き	払出盗	乗り物盗	自動車盗	知能犯	詐欺	文偽書造	風俗犯	その他の刑法犯
件数	中国	1,932	28	6	13	8	306	943	127	35	775	297	234	41	2	382	310	66	28	245
	構成比率	100.0%	1.4%	0.3%	0.7%	0.4%	15.8%	48.8%	6.6%	1.8%	40.1%	15.4%	12.1%	2.1%	0.1%	19.8%	16.0%	3.4%	1.4%	12.7%
人員	中国	1,231	35	5	21	14	338	509	26	10	447	259	23	36	2	137	117	18	34	178
	構成比率	100.0%	2.8%	0.4%	1.7%	1.1%	27.5%	41.3%	2.1%	0.8%	36.3%	21.0%	1.9%	2.9%	0.2%	11.1%	9.5%	1.5%	2.8%	14.5%

中国の違反法令別特別法犯検挙件数・人員

		総数	入管法	不法残留	偽造在留 力所持等	風適法	売防法	銃刀法	薬物事犯	その他
件数	中国	1,048	620	356	85	30	4	49	39	306
	構成比率	100.0%	59.2%	34.0%	8.1%	2.9%	0.4%	4.7%	3.7%	29.2%
人員	中国	777	429	286	71	41	3	43	38	223
	構成比率	100.0%	55.2%	36.8%	9.1%	5.3%	0.4%	5.5%	4.9%	28.7%

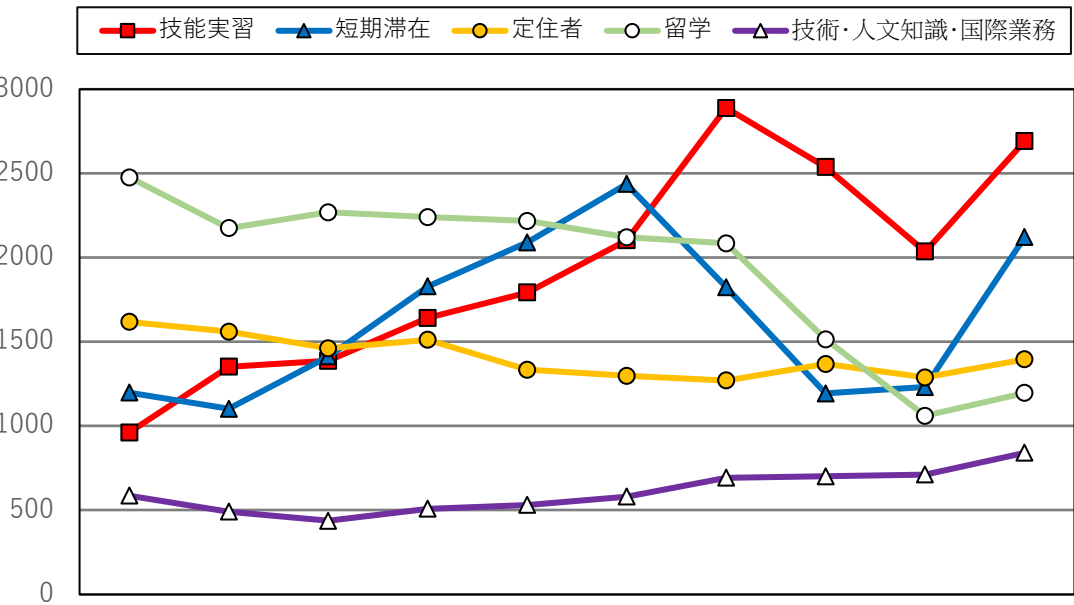
在留資格別総検挙人員の推移

正規滞在・不法滞在別



	H26	H27	H28	H29	H30	R元	R2	R3	R4	R5
総検挙人員	10,689	10,042	10,109	10,828	11,082	11,655	11,756	10,677	9,548	11,534
正規滞在者	8,807	7,828	7,718	7,988	7,777	7,664	7,175	7,328	6,766	7,409
構成比	82.4%	78.0%	76.3%	73.8%	70.2%	65.8%	61.0%	68.6%	70.9%	64.2%
不法滞在者	1,882	2,214	2,391	2,840	3,305	3,991	4,581	3,349	2,782	4,125
構成比	17.6%	22.0%	23.7%	26.2%	29.8%	34.2%	39.0%	31.4%	29.1%	35.8%

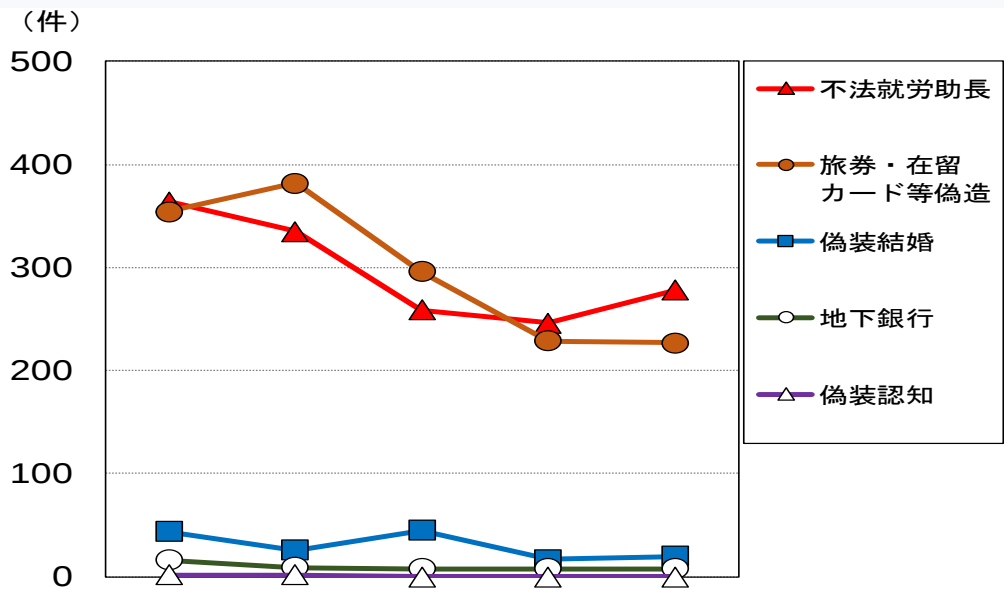
在留資格別



	H26	H27	H28	H29	H30	R元	R2	R3	R4	R5
総検挙人員	10,689	10,042	10,109	10,828	11,082	11,655	11,756	10,677	9,548	11,534
技能実習	961	1,352	1,387	1,642	1,793	2,103	2,889	2,538	2,036	2,692
短期滞在	1,198	1,102	1,413	1,829	2,091	2,437	1,824	1,193	1,231	2,122
定住者	1,618	1,560	1,461	1,512	1,334	1,298	1,270	1,368	1,288	1,396
留学	2,476	2,175	2,269	2,241	2,218	2,121	2,085	1,515	1,060	1,196
技術・人文知識・国際業務	586	491	437	508	531	580	692	701	711	841
その他	3,850	3,362	3,142	3,096	3,115	3,116	2,996	3,362	3,222	3,287

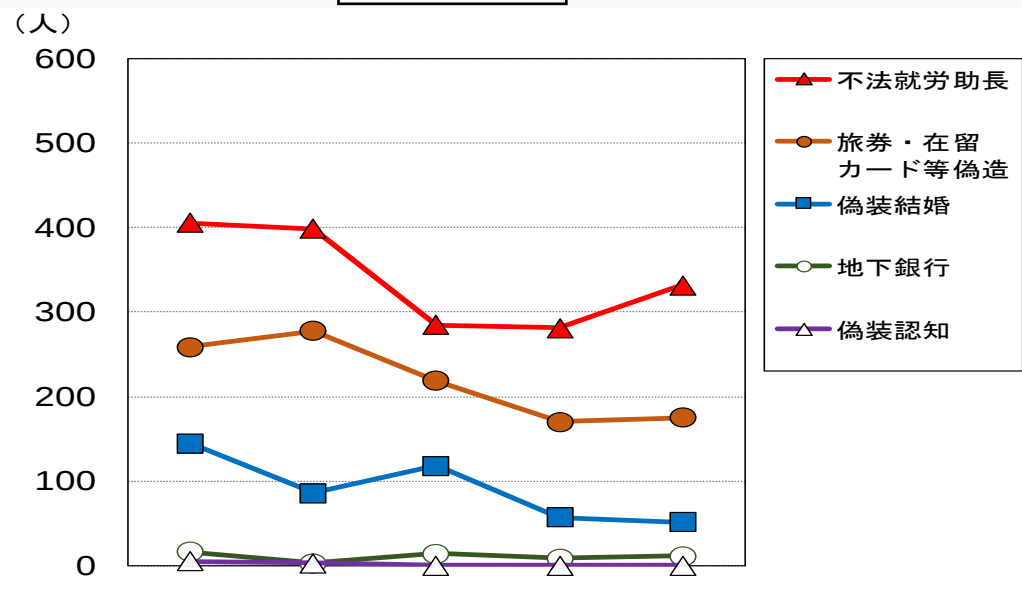
犯罪インフラ事犯の検挙状況の推移

検挙件数



	R元	R2	R3	R4	R5	増減数	増減率
総 数	780	754	608	500	533	33	6.6%
不法就労助長	364	335	259	246	278	32	13.0%
旅券・在留カード等偽造	354	382	296	229	227	-2	-0.9%
偽装結婚	44	26	45	17	20	3	17.6%
地下銀行	16	9	8	8	8	0	0.0%
偽装認知	2	2	0	0	0	0	—

検挙人員



	R元	R2	R3	R4	R5	増減数	増減率
総 人 員	831	769	636	516	569	53	10.3%
不法就労助長	406	399	285	281	332	51	18.1%
旅券・在留カード等偽造	259	278	219	170	175	5	2.9%
偽装結婚	145	86	118	57	51	-6	-10.5%
地下銀行	16	3	14	8	11	3	37.5%
偽装認知	5	3	0	0	0	0	—

外国人技能実習制度の適正な運用 のための中央会の取組みについて



全国中小企業団体中央会

労働政策部長 渡辺 隆一

労働政策部書記 舘 ひかり

目 次

1. 外国人技能実習制度適正化事業の概要
2. 事業実績（都道府県中央会）
3. 監理団体（組合）に対する問題意識
4. 適正化事業を通じてみられた課題
5. 適正化事業を通じて改善された点
6. 今後の課題

1. 外国人技能実習制度適正化事業の概要（1）

- 全国中央会及び都道府県中央会では、中小企業庁補助事業として、平成27年度から実施しており、現在10事業年度目となる
- 主な事業内容は、監理団体である中小企業組合・組合員企業（実習実施者）への巡回指導、監理団体役職員等への講習会開催事業等である
- 巡回指導には、中央会指導員の他に、社労士等専門家も同行することを原則としているため、監理団体である組合の根拠法の関係、監理団体としての不備に対する指導だけでなく、問題が生じてしまいがちな労働関係の指導も可能となっている

1. 外国人技能実習制度適正化事業の概要（2）

- 外国人技能実習生受入れ（団体監理型技能実習）を目的とする中小企業組合の設立が増加し続ける中、組合指導のエキスパートである中央会の役割はますます大きくなってきている
- 監理団体（令和6年5月21日現在）の数に占める都道府県中央会会員数・割合は以下のとおり

一般監理事業の監理団体			特定監理事業の監理団体			合計（一般＋特定）		
監理団体数	会員数	会員割合	監理団体数	会員数	会員割合	監理団体数	会員数	会員割合
1,899	1,542	81.2%	1,564	1,149	73.5%	3,463	2,691	77.7%

1. 外国人技能実習制度適正化事業の概要（3）

- 全国中央会が各事業年度ごとに事業の実施方針を示し、各都道府県中央会はそれを基に事業に取り組んでいる
- 直近 5 事業年度の巡回指導・講習会の実施方針は下記のとおり

	巡回指導方針	講習会回数・テーマ等
令和 2 年度	令和 2 ～ 4 年度で会員監理団体を一巡すること（1 年目）	原則 2 回以上
令和 3 年度	令和 2 ～ 4 年度で会員監理団体を一巡すること（2 年目）	原則 2 回以上 技能実習制度運用要領の改正等
令和 4 年度	令和 2 ～ 4 年度で会員監理団体を一巡すること（3 年目）	原則 2 回以上 技能実習制度・特定技能制度見直しに係る意見徴収等
令和 5 年度	— (令和 2 ～ 4 年度の当事業において巡回指導していない組合)	原則 2 回以上 技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議の進捗報告等
令和 6 年度	— (当事業においてこれまで巡回指導していない組合)	原則 2 回以上 技能実習制度における違反事例の減少・適切な実習監理を目的とした開催等

2. 事業実績（都道府県中央会）

- 平成27年度からの事業実績は以下のとおり

年度	H27	H28	H29	H30	R01	R02	R03	R04	R05
巡回指導 (監理団体)	598	531	614	503	510	487	528	535	445
巡回指導 (実習実施者)	1,243	882	651	588	531	380	370	337	350
講習会の開催	87	90	106	94	91	76	88	95	91

3. 監理団体（組合）に対する問題意識

- 技能実習生共同受入事業の実施を目的とする組合の設立が目立つ
- 共同経済事業を実施していない（技能実習生受入事業だけしか実施していない）
- 組合の地区の広域化、組合員資格の異業種化が加速している
- 中央会以外の専門家等による組合設立が多く、さらに最低限の人数による設立が多い
- 実習実施者 1 社だけの事業となっているケースがある
- 組合の実体に合った名称を使用していない

4. 適正化事業を通じてみられた課題（1）

- 技能実習制度や、技能実習法、労働関係法令等について、監理団体の理解が不足している
- 適正に監理事業を実施していない（監査を適正に行っていない等）監理団体がある
- 監理団体に任せきりの実習実施者が多く、実習実施者自身が順守すべき事項を理解していない
- 監理団体が、組合員である実習実施者のことを、お客さん扱いし、厳しい指導がなされていない

⇒ **技能実習制度・関係法令への理解の不足（監理団体・実習実施者）**

4. 適正化事業を通じてみられた課題（2）

- 監理団体である組合の根拠法である、中小企業等協同組合法・中小企業団体の組織に関する法律が順守されていない
- 一般的な組合が当然順守している事項が順守されていない

（これまでの例）

- ・ 出資金の限度額を超えて（出資金総額の4分の1以上）出資している組合員がいる
- ・ 規約が総会で決議されていない
- ・ 総会の開催手続き・議案内容に不備がある
- ・ 総会がそもそも開催されていない

⇒ **組合法への理解の不足（監理団体）**

5. 適正化事業を通じて改善された点

- 技能実習法や、技能実習制度運用要領への理解が高まり、適正な監理事業を行うようになってきた
- 労働関係法令への理解が高まり、賃金台帳の見直しや、就業規則の見直し、賃金控除に関する協定書の整備等をする実習実施者が増えてきた。また、労働関係法令を理解して指導する監理団体も増えてきた
- 監理団体である前に、中小企業組合であることの自覚が生まれ、中協法を順守する意識が、より向上してきた
- 中央会との関係性が薄かった監理団体であっても、適正化事業を通じて、こまめに連絡を取り合うようになり、関係性が向上してきた

6. 今後の課題（1）

- 技能実習制度や技能実習法令、労働関係法令等への理解が著しく不足していたり、自分たちで実習監理を行う気がない（士業等に丸投げ）監理団体もあるが、制度や法律への理解が不足しながらも、懸命に遵守しようとしている監理団体も多く存在することに対し、理解が進んでいない（報道で出てくる場合は否定的なものが多い）
- 当事業において、専門家等と一緒に巡回をすることで、中央会指導員も十分に制度や法律の知識・指導ノウハウが身につき、指導できるようになっている。そのため、上記のような問題がある監理団体に対し、当事業の巡回指導のみならず、日頃中央会が行っている巡回指導においても、関係性を深め、指導していく必要がある
- 「育成就労制度」への移行にあたって、現行制度に基づく事業を適正に実施していくことが監理団体に求められていることを理解してもらう必要がある

6. 今後の課題（2）

● 「育成就労制度」への移行に向けて・・・

移行に支障があると考えられる監理団体	円滑に移行できると考えられる監理団体
・ 特定の組合員だけが事業利用している組合 ・ 監理事業所は1か所であるのに対して地区が異常に広範囲な組合 ・ 財務状況が健全でない組合（連続する3か年で赤字、債務超過など） ・ 共同経済事業による一定の収益力を確保できずに経過している組合	・ 地区が複数都道府県の場合には、監理事業所を複数設置し、訪問指導・監査等が法定の頻度で実施されている組合 ・ 共同受入事業以外の共同経済事業収入が一定割合ある組合で、組合員の業種が一定程度絞られている組合 ・ 中央会に加入し、中央会の指導・支援に対し真摯に対応する組合 ・ 所管行政庁への決算関係書類、役員変更届等の法定手続きを怠っていない組合