

經濟產業省説明資料

2025年10月1日

經濟產業省 製造産業局 生活製品課

1. 技能実習制度の運用状況について

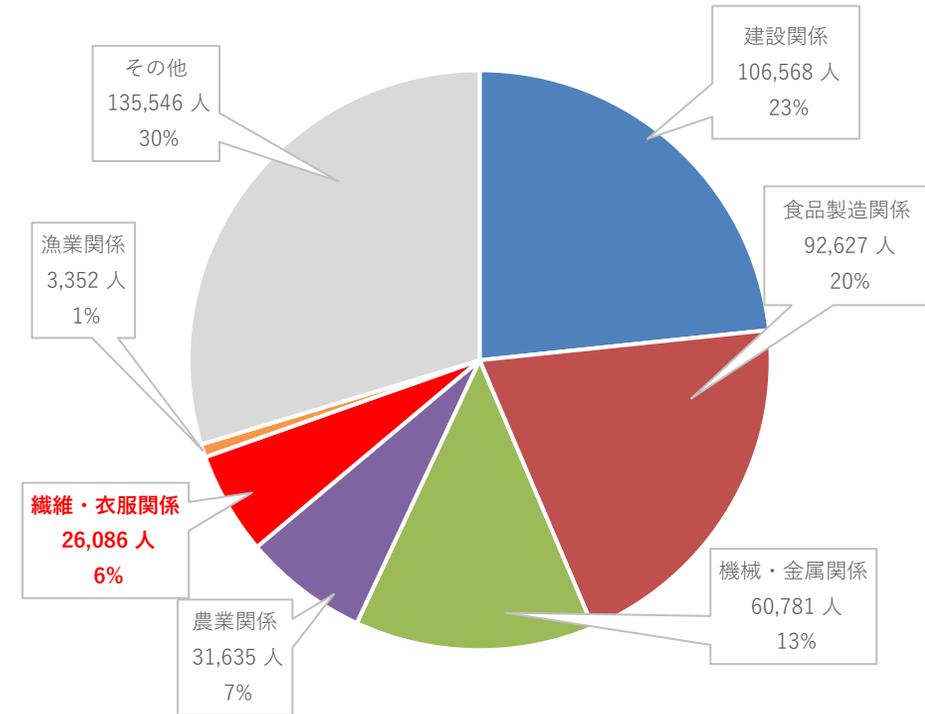
繊維産業における技能実習生の受入現状

- 技能実習の繊維・衣服分野では、技能実習の対象職種として13職種が指定。
令和6年末時点で、**26,086人の外国人技能実習生を受け入れ**（全体の5.7%）。
- うち婦人子供服・紳士服製造や布はく縫製（ワイシャツ製造）で全体の約7割。

移行対象職種・作業一覧（繊維・衣服関係）

職種名	作業名	職種名	作業名
①紡績運転 772人	前紡工程	⑥婦人子供服製造 17,068人	婦人子供既製服縫製
	精紡工程	⑦紳士服製造 1,236人	紳士既製服製造
	巻糸工程	⑧下着類製造 974人	下着類製造
	合ねん糸工程	⑨寝具製作 435人	寝具製作
②織布運転 1,264人	準備工程	⑩カーペット製造 189人	織じゅうたん製造
	製織工程		タフテッドカーペット製造
	仕上工程		ニードルパンチカーペット製造
③染色 715人	糸浸染	⑪帆布製品製造 962人	帆布製品製造
	織物・ニット浸染	⑫布はく縫製 242人	ワイシャツ製造
④ニット製品製造 354人	靴下製造	⑬座席シート縫製 1,689人	自動車シート縫製
	丸編みニット製造		
⑤たて編ニット生地製造 186人	たて編ニット生地製造		

技能実習生数（全職種）：456,595人



出所： 出入国在留管理庁 「職種・作業別 在留資格「技能実習」に係る在留者数（令和6年末時点）」

外国人技能実習制度における法令違反

- 外国人技能実習制度における繊維産業（特に縫製業）の法令違反（最低賃金・割増賃金等の不払い、違法な時間外労働等）が多く指摘されている。
- 2017年11月の新制度移行後から2025年6月までの期間において、実習計画の認定を取り消された実習実施者の数は、総数に対して繊維産業は2割程度。

旧制度における団体監理型での
実習実施機関の業種別「不正行為」機関数

	2016年	2017年	2018年
<u>繊維・衣服関係</u>	<u>61</u> <u>(30%)</u>	<u>94</u> <u>(51%)</u>	<u>46</u> <u>(44%)</u>
農業・漁業関係	67	39	33
建設関係	38	14	12
食品製造関係	13	15	3
機械・金属関係	14	9	2
その他	9	12	8
計	202	183	104

出所：法務省入国管理局 報道発表資料から経産省作成

新制度における団体監理型での実習実施者の
実習計画認定取消し事業者数

2017年11月～2025年6月	
<u>繊維・衣服関係</u>	<u>133</u> <u>(22.2%)</u> <u>うち縫製業が123</u>
認定取消し総数	598

出所：厚生労働省人材開発統括官付 公表資料から経産省作成

技能実習における課題（構成員団体以外への法令遵守等）

- 技能実習事業協議会の構成員団体に参加する事業者の実習計画の認定取消は少ないが、構成員団体に所属しない事業者の法令遵守等の強化を図らなければ産業全体の違反数を減らすことは困難。
- そのため、サプライチェーン全体での法令遵守の強化や周知の徹底が必要。

実習計画の認定取消件数の推移

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
認定取消し総数	4	14	66	157	119	137	46	55
繊維・衣服関係の事業者	2	1	23	43	30	21	5	8
うち協議会の構成員団体に参加する事業者	—	2	—	—	1	—	—	1
うち構成員団体に参加する事業者のサプライチェーン	—	—	—	2	2	—	—	—

出典：厚生労働省人材開発統括官付 公表資料から経産省作成

(参考) 繊維産業における技能実習法令違反に対する業界団体・政府の取組

- 経済産業省は、技能実習法第54条に基づき、2018年3月、技能実習に係る業界団体等を構成員とする「繊維産業技能実習事業協議会」を設置（事務局：経済産業省（生活製品課）、日本繊維産業連盟）。
- 同年6月に「繊維産業における外国人技能実習の適正な実施等のための取組」を決定。非加盟企業等に対する働きかけを含め、繊維業界における技能実習の適正な実施及び繊維業界の信頼回復等に向けた取組を実施。

具体的な取組

主務省庁（法務省・厚労省）による適切な法執行等に加え、繊維産業としても、業界団体の主導で、技能実習に係る法令遵守等を徹底。

技能実習に係る法令遵守等の徹底

・構成団体傘下の企業への周知・会員企業からの取引先への周知。

取引適正化の一層の推進

・SCM推進協議会は、「取引ガイドライン」に縫製業・染色業を追加。

・日本繊維産業連盟・SCM推進協議会は、「自主行動計画」を改訂。

発注企業の社会的責任の履行

・日本繊維産業連盟は、OECD「衣類・履物セクターにおける責任あるサプライチェーンのためのDDガイダンス」のセミナーを開催。

業界団体における体制等の整備

・構成団体は、技能実習適正化推進委員会及び取引適正化推進委員会を設置。会員企業等の取組状況等をモニタリング。

これまでの成果

- ✓ 業界全体での違反の減少傾向、構成団体参加企業の違反数の減少は一定の評価。
- ✓ 取引ガイドラインに基づく「聞き取り調査」を毎年実施、SCM協議会にて年1回、自主行動計画実施に係る会員団体の取組・課題を会議にて共有。
- ✓ 「繊維産業における責任ある企業行動ガイドライン」を策定。サプライチェーンを構成する事業者に周知徹底。
- ✓ 各構成員団体による会員企業からの定期報告、技能実習適正化推進委員会及び取引適正化推進委員会を年2回程度開催し、違反事例への対応を共有することで今後の改善に向けた取り組みを検討。

(参考) 技能実習法令違反を減らすための更なる取組

- 繊維産業における外国人技能実習制度に係る法令違反を減らすためには、個々の受入事業者や監理団体等に対する労働基準法等に関する周知徹底だけでなく、サプライチェーン全体での法令遵守が必要。
- 日本繊維産業連盟において、ILO（国際労働機関）による協力を得て、「繊維産業における責任ある企業行動ガイドライン」を策定し、サプライチェーンを通じて周知徹底を行っているところ（各経産局や違反の多い地域で法務・厚労省と連携し、技能実習制度や人権等セミナーを開催）。
- 中小企業の経営者も、付属のチェックリストで自己診断を行い、人権に対する意識の向上を図ることで、法令遵守・適切な労働環境の整備の着手を目指す。

繊維産業の責任ある企業行動ガイドライン

- ・2021年7月 繊維産業のサステナビリティに関する検討会にて責任あるサプライチェーン管理の観点からガイドラインの策定が提言
- ・2022年7月 日本繊維産業連盟がILOの協力を得て、「繊維産業における責任ある企業行動ガイドライン」を策定
- ・2022年8月以降 人権への取組事例の講演会等でガイドラインを説明（15回）
- ・2023年2月、4月 社会保険労務士協会と連携し、労働法規の専門家である社会保険労務士に対するキャパビルを東京にて開催（社会保険労務士39名参加）



＼ 詳細はこちら！ ／



(参考) 繊維業界における法令遵守の適正化状況の発信

- 一部事業所での不祥事の影響により、繊維産業全体の法令遵守に対する姿勢が問題視されている。 繊維業界の内側から見れば、一部事業所の問題かもしれないが、外から見れば繊維業界全体の問題。このため、繊維業界全体での改善が必須。
- 「下請事業者のその先の事業者で違法行為が行われていたことは知らなかった」と言っても理解は得られない。取引先やその先も含めた法令遵守等の徹底を図るべき。
- 法令違反をゼロにすることが理想だが、「責任ある企業行動ガイドライン」のチェックリストを活用し、業界としては外からも見える形で改善状況等をアピールしていくことが重要。

「責任ある企業行動ガイドライン」 チェックリスト

(別冊)

チェック項目例とリスク発見時の対処法の例について

2022年7月
日本繊維産業連盟

総論

	該当項目に 問題がある	該当項目に 問題がない
経営トップの間で、人権方針を策定しているか？		
策定した方針を自社の事業全体に組み込み浸透させるため、ガイドライン第二部の2に掲げる人権課題に関連する内部規則や社内規定を整備しているか？		
自社に関連するサプライチェーンが把握できているか？（自社の製品に関して、自社より上流の工程がどのようになっているか（原料調達から紡績、撚糸、製織・製編、染色整理、縫製など）、図の作成などを行い、関係する企業とその所在国やそこで働く労働者を把握することが重要である。現時点でサプライチェーンが把握できていない場合であっても、直接取引先を通じて間接取引先の情報を得よう働きかけを行うことも1つの手法）		
人権リスクの特定をしているか？ 自社および前項のサプライチェーンにおいて、人権に関する負の影響、つまり誰のどのような人権が企業活動において侵害される可能性があるかを把握しているか？（自社に関するレビュー・デューデリジェンス・経営リスクではない点に注意）		
何が原因となって負の影響が発生しているもしくはし得るかを検討したか（各論については、以下の各項目を参照）？		
複数の人権リスクがある場合、個々の人権リスクの深刻度を分析し、深刻度の高いものから優先的に取り組むこととしているか？		
サプライチェーンにおける人権リスクを特定し、働きかけを行う際に、取引先と人権尊重の意識共有を図っているか？ 不正取引をしない、取引停止は最後の手段とするなど、適切に取引先への影響力行使を行っているか？		

3.差別

① 確認項目例

<全般>	該当項目に 問題がある	該当項目に 問題がない
経営トップの宣言により、あらゆる形態の差別を明示的に禁止しているか？ また、方針声明が企業トップからすべての部門にいたるまで定着するよう努力をしているか？		
労働者に対して、その人格を傷つける言動、差別的言動、偏見や伝統的価値観に基づいた偏った処遇を行っているか？		
労働者の構成比率が特定の属性に偏ったものとなっていないか？ 例えば、女性が職位や職能について男性よりも低い地位に集中している性別職業分離が起きていないか、など。		
<採用時>	該当項目に 問題がある	該当項目に 問題がない
仕事の遂行自体には必要のない、特定のグループに不利に働く条件を、求人条件や採用方針としていないか？（例 女性については結婚していないこと等の条件を課す・採用手続時に妊娠検査の実施を強制したりして妊娠していないことを条件とする、求人広告で特定の年齢層を指定する）		
採用面接時に、職務の遂行に関係のない個人的な情報（例 宗教、出身地、政治的見解、家族構成、介護責任の有無、過去の病歴など）を尋ねていないか？		
結婚や妊娠等の予定について面接で尋ねていないか？		



繊維業界における法令遵守の徹底に向け、「責任ある企業行動ガイドライン」の普及を更に進めるべきではないか。

2. 特定技能制度の運用状況について

- **深刻化する人手不足への対応**として、生産性の向上や国内人材の確保のための取組を行ってもなお人材を確保することが困難な状況にある産業上の分野に限り、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人を受け入れるため、在留資格「特定技能1号」及び「特定技能2号」を創設（平成31年4月から実施）
- **特定技能1号**：**特定産業分野**に属する**相当程度の知識又は経験を必要とする技能**を要する業務に従事する外国人向けの在留資格
在留者数： 321,740人（令和7年5月末現在、速報値）
- **特定技能2号**：**特定産業分野**に属する**熟練した技能**を要する業務に従事する外国人向けの在留資格
在留者数： 2,560人（令和7年5月末現在、速報値）

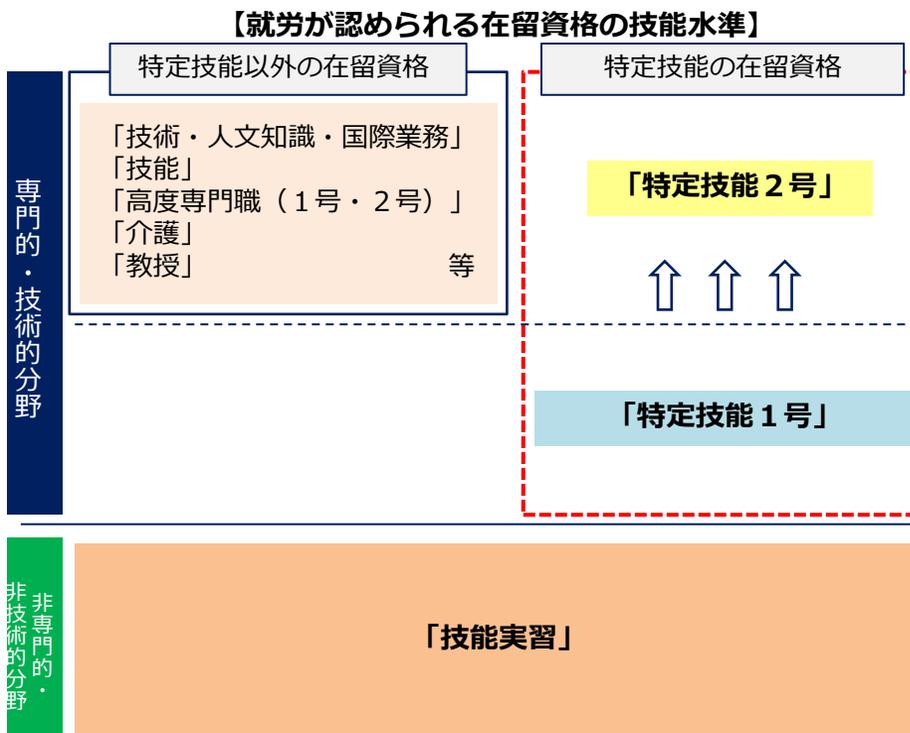
特定産業分野：介護、**ビルクリーニング**、**工業製品製造業**、**建設**、**造船・舶用工業**、**自動車整備**、**航空**、**宿泊**、自動車運送業、鉄道、
(16分野) **農業**、**漁業**、**飲食料品製造業**、**外食業**、林業、木材産業
(赤字は特定技能1号・2号でも受入れ可。黒字は特定技能1号のみで受入れ可。)
(「自動車運送業」は分野所管省庁の定める告示が施行等されてから受入れ開始となる予定。)

特定技能1号のポイント

在留期間	1年を超えない範囲内で法務大臣が個々の外国人について指定する期間ごとの更新（通算で上限5年まで）
技能水準	試験等で確認（技能実習2号を修了した外国人は試験等免除）
日本語能力水準	生活や業務に必要な日本語能力を試験等で確認（技能実習2号を修了した外国人は試験免除）
家族の帯同	基本的に認めない
支援	受入れ機関又は登録支援機関による支援の対象

特定技能2号のポイント

在留期間	3年、1年又は6か月ごとの更新（更新回数に制限なし）
技能水準	試験等で確認
日本語能力水準	試験等での確認は不要
家族の帯同	要件を満たせば可能（配偶者、子）
支援	受入れ機関又は登録支援機関による支援の対象外



特定技能の受入れ見込数の再設定及び対象分野等の追加について (令和6年3月29日閣議決定) の概要

- 分野名を「**工業製品製造業分野**」と変更し上で、新たな**業種・業務区分を追加**する閣議決定を行った。関係規程の改正等を経て、令和6年9月30日より受入れ手続きが開始となった。

	R1～R5年度	R6～R10年度
分野名	素形材・産業機械・ 電気電子情報関連製造業分野	<u>工業製品製造業分野</u>
受入れ見込数	49,750人	173,300人
業種	<ul style="list-style-type: none"> ○素形材産業 ○産業機械製造業 ○電気・電子情報関連産業 ○金属表面処理業 	<ul style="list-style-type: none"> ○素形材産業 ○産業機械製造業 ○電気・電子情報関連産業 ○金属表面処理業 ○鉄鋼業 ○<u>金属製サッシ・ドア製造業</u> ○<u>プラスチック製品製造業</u> ○<u>紙器・段ボール箱製造業</u> ○<u>コンクリート製品製造業</u> ○<u>陶磁器製品製造業</u> ○<u>繊維業</u> ※追加要件を設定する（詳細は後述） ○<u>金属製品塗装業</u> ○<u>R P F 製造業</u> ○<u>印刷・同関連業</u> ※全日本印刷工業組合連合会、全国グラビア協同組合連合会、全日本製本工業組合連合会いずれかに所属していることを要件とする ○<u>こん包業</u> ※日本梱包工業組合連合会に所属していることを要件とする
業務区分	機械金属加工 電気電子機器組立て 金属表面処理 全3区分	機械金属加工、電気電子機器組立て、金属表面処理、 <u>紙器・段ボール箱製造</u> 、 <u>コンクリート製品製造</u> 、 <u>陶磁器製品製造</u> 、 <u>繊維製品製造</u> 、 <u>縫製</u> 、 <u>R P F 製造</u> 、 <u>印刷・製本</u> 全10区分

繊維業における特定技能の受け入れに係る追加要件

- 繊維業の技能実習制度において、賃金の支払いに関する違反が多いことから、違反をなくし適正な取引を推進するため、繊維業においては追加要件を設定する。

	内 容
既存製造業の要件	派遣契約ではないこと
	受入企業の産業分野（日本標準産業分類で限定）
	特定技能の「受入れ協議・連絡会」の構成員であること
	経産省、協議・連絡会の指導、報告徴収等に協力すること
繊維業の追加要件	国際的な人権基準に適合し事業を行っていること
	勤怠管理を電子化していること
	パートナーシップ構築宣言の実施
	特定技能外国人の給与を月給制とする

国際的な人権基準への適合の確認

- 「国際的な人権基準に適合し事業を行っていること」とは、公開された監査要求事項等に基づき、第三者による認証・監査機関の審査を受け適合していることとする。
- 公開された監査要求事項には、労働における基本的原則及び権利に関する国際労働機関宣言に掲げられた基本的権利に関する原則（※）が含まれることを必須とする。

※結社の自由及び団体交渉権の効果的な承認、強制労働の禁止、児童労働の撤廃、雇用及び職業における差別の排除、安全で健康的な労働環境 を指す。

対象の認証・監査名
GOTS
OEKO-TEX STeP
Bluesign
Global Recycled Standard (GRS)
日本アパレルソーイング工業組合連合会-取引行動規範ガイドライン
Japanese Audit Standard for Textile Industry (JASTI)

※なお、上記に挙げる認証制度等の例は、資料公開時点において要件に合致することが確認できたものであり、今後、要件に合致する制度が確認された場合には追加することも検討する。

経済産業省が策定する繊維産業の監査要求事項・評価基準（JASTI）について

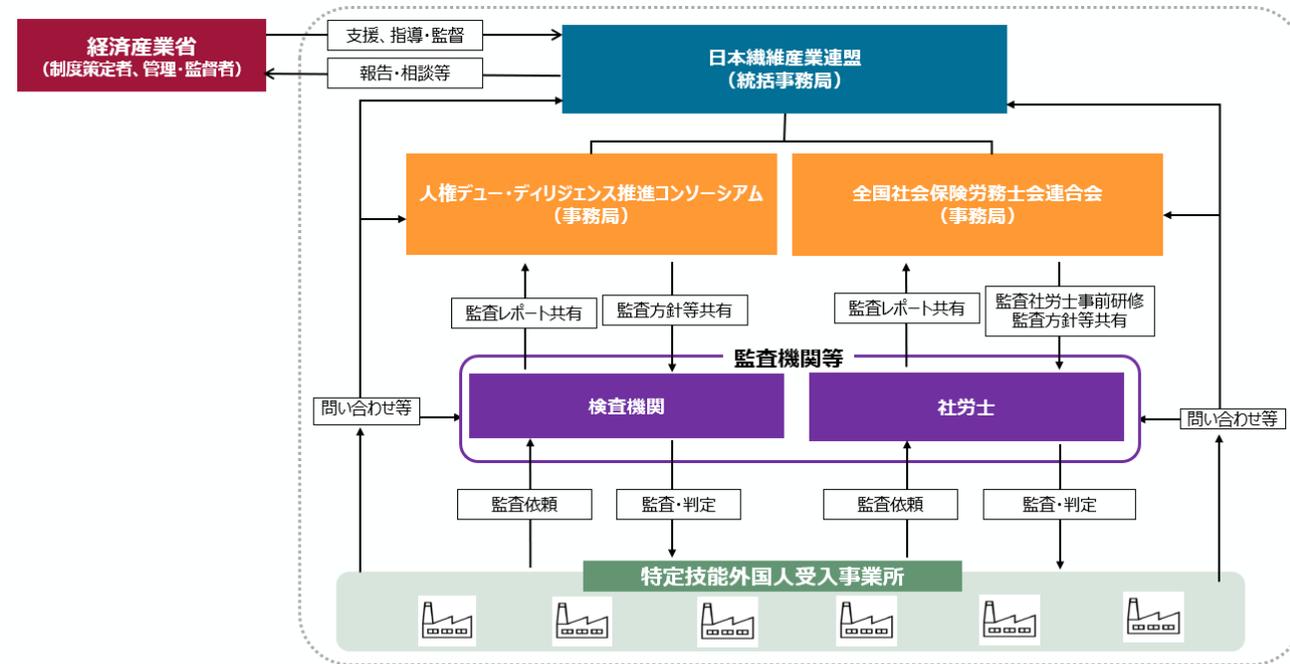
- 2024年2月、経済産業省は、日本繊維産業連盟が国際労働機関(ILO)駐日事務所と協力して策定した「繊維産業における責任ある企業行動ガイドライン」及び主な国際イニシアチブ・国際認証をもとに以下の監査要求事項の84項目を整理。
- 2024年度には、監査要求事項の84項目をベースにして監査要求事項・評価基準の精緻化を行い、「Japanese Audit Standard for Textile Industry（JASTI）」を策定し、2025年4月より、第三者監査の運用を開始。

<監査要求事項（全84項目）の概要>

- | | |
|----------------|---------------|
| 1. 強制労働 | 6. 雇用及び福利厚生 |
| 2. 児童労働 | 7. 賃金 |
| 3. 差別・ハラスメント | 8. デューディリジェンス |
| 4. 結社の自由・団体交渉権 | 9. 外国人労働者 |
| 5. 労働安全衛生 | |

<運用体制>

- **日本繊維産業連盟**がスキームオーナー及び統括事務局として全体を管理。その傘下で、監査員（検査機関所属の監査員、社労士等）のとりまとめを、検査機関中心の**人権デュー・デリジェンスコンソーシアム**、**全国社会保険労務士連合会**が事務局として行うことで、安定的かつ効率的に運用できる環境を整備。



一般社団法人工業製品製造技能人材機構（JAIME）について

- 2024年3月の閣議決定により、製造業分野において、1号特定技能外国人の受入れ見込数が約5万人→約17万人（約3.5倍）へ大幅に増加（2028年に向けて）。また、対象業務区分も3から10に増加。
- 本制度に係る技能評価試験の運営等について、その業務の大幅な拡大やサービスの拡充に対応するため、本制度を利用する事業者や業界団体が加入する民間団体として、（一社）工業製品製造技能人材機構（JAIME）を設立。
- JAIMEの会長に日覺会長、理事に富吉副会長が就任しており、繊維業界としても特定技能制度の適正な運用に貢献している。

名称	一般社団法人 工業製品製造技能人材機構 Japan Association for Human Resources in Industrial Product Manufacturing（略称 JAIME）
所在地・設立	東京都港区虎ノ門5丁目11番2号 2025年4月7日
会長	日覺 昭廣（日本繊維産業連盟 会長）
理事長	豊島 竹男（三菱UFJリサーチ&コンサルティング(株) 政策研究事業本部東京本部副本部長）
理事	素形材、産業機械、電気電子、鍍金、プラスチック、印刷、繊維の業界団体から1名（全7名）
会員	正会員：製造業団体 30団体 賛助会員：特定技能外国人の受入れ事業所 約7,000事業所（当初見込み）
主な業務	技能評価試験の作問・実施や対策講座、多言語による相談窓口設置、会員の行動規範遵守支援 等
会費（年間） ※2025年度は半額	正会員（業界団体）：10万円 賛助会員（外国人受入事業所）：中小企業 6万円、大企業 8万円 ※正会員団体に入っていない場合、プラス3千円

外国人材向けの相談窓口について

- 工業製品製造業分野において、において特定技能外国人の在留資格を保持又は取得検討している外国人材を対象とした日常生活面での支援や、工業製品製造業分野における特定技能外国人材制度に関する問い合わせに対応する体制を整備済み（今後、JAIMに移行予定）。
- 電話・メールでの問い合わせに加え、オンラインツールを用いた打ち合わせ形式での相談にも対応しており（※オンラインツールの場合には、事前に電話での申込みが必要）、業界内での周知及び外国人材が本相談窓口を活用しやすいような環境整備をお願いしたい。

事業者：株式会社インジェスター

対応日時：10時00分～17時30分（土日・祝日・年末年始を除く）

対応言語：日本語・英語・中国語・ベトナム語・インドネシア語、タイ語

電話番号：050-2018-6773

メールアドレス：seizou_tokuteiginou_soudanmadoguchi@injestar.co.jp

<特定技能外国人材制度（工業製品製造業分野）ポータルサイト>

https://www.sswm.go.jp/help_in-country_f/

3. 育成就労制度の検討状況について

令和6年6月21日、「出入国管理及び難民認定法及び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の一部を改正する法律」が公布されました。

それにより、技能移転による国際貢献を目的とする技能実習制度を抜本的に見直し、我が国の人手不足分野における**人材の育成・確保を目的とする育成就労制度が創設**されます（育成就労制度は令和6年6月21日から起算して3年以内の政令で定める日に施行されます。）。

育成就労制度の 目的

「**育成就労産業分野**（育成就労制度の受入れ分野）」（※）において、我が国での3年間の就労を通じて**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。

（※）特定産業分野（特定技能制度の受入れ分野）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

基本方針・ 分野別運用方針

育成就労制度の**基本方針**及び育成就労産業分野ごとの**分野別運用方針**を策定する（策定に当たっては、有識者や労使団体の会議体から意見を聴取）。

分野別運用方針において、生産性向上及び国内人材確保を行ってもなお不足する人数に基づき**分野ごとの受入れ見込数を設定**し、これを**受入れの上限数として運用**する。

育成就労計画の 認定制度

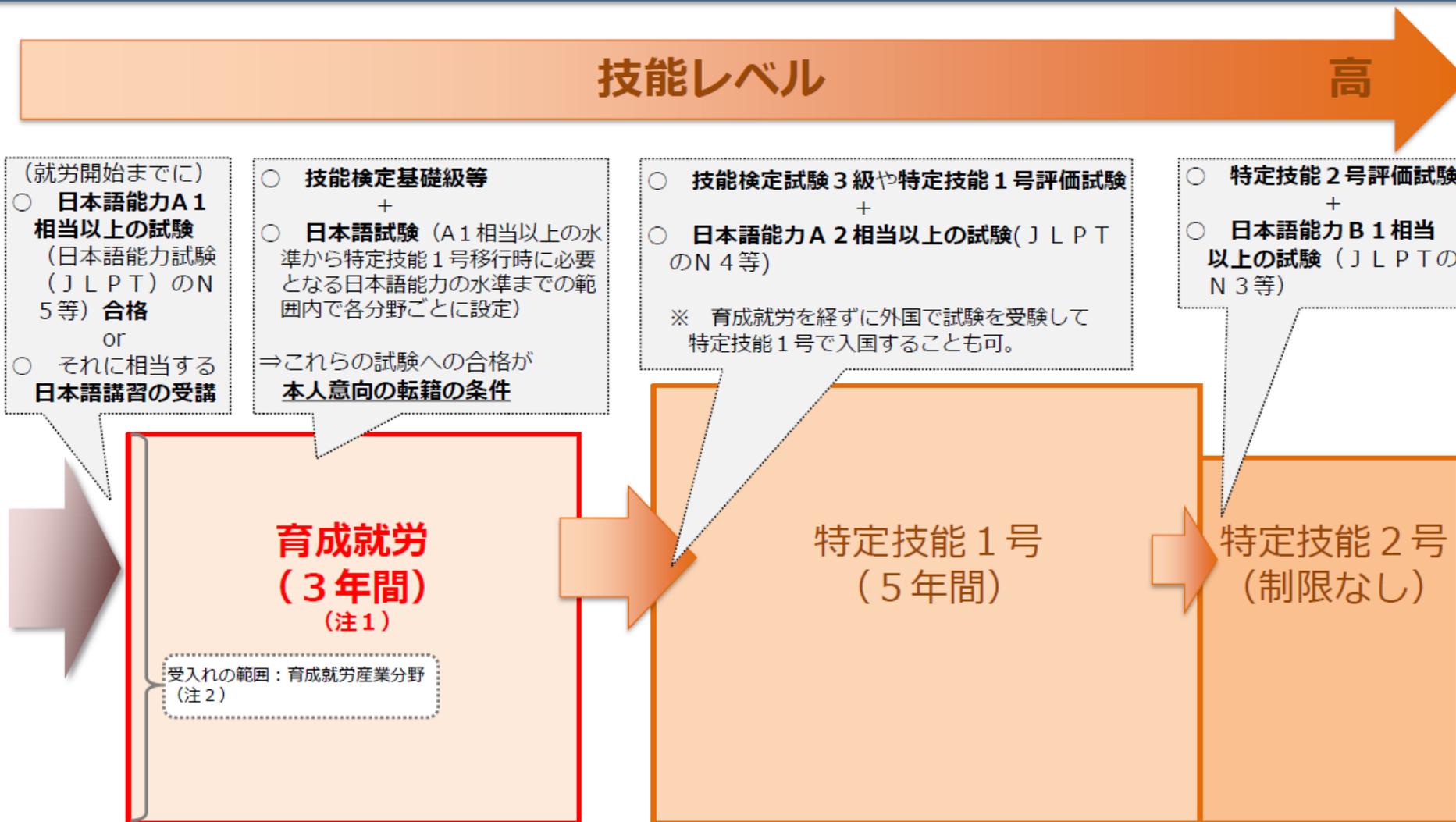
育成就労外国人ごとに作成する「**育成就労計画**」を認定制とする（育成就労計画には育成就労の期間（3年以内）、育成就労の目標（業務、技能、日本語能力等）、内容等が記載され、**外国人育成就労機構による認定**を受ける）。

監理支援機関の 許可制度

（育成就労外国人と育成就労実施者の間の雇用関係の成立のあっせんや）育成就労が適正に実施されているかどうか監理を行うなどの役割を担う**監理支援機関を許可制とする**（許可基準は厳格化。技能実習制度の監理団体も監理支援機関の許可を受けなければ監理支援事業を行うことはできない。）。

適正な送出しや 受入環境整備の 取組

- ・送出国と二国間取決め（MOC）の作成や**送出国に支払う手数料が不当に高額にならない仕組みの導入**など、送出しの適正性を確保する。
- ・育成就労外国人の**本人意向による転籍を一定要件の下で認める**ことなどにより、労働者としての権利保護を適切に図る。
- ・**地域協議会**を組織することなどにより、地域の受入環境整備を促進する。

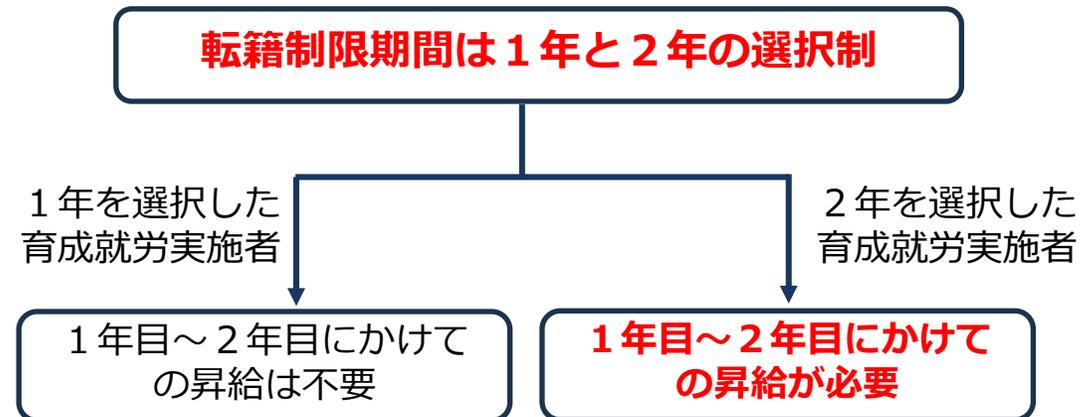


(注1) 特定技能1号の試験不合格となった者には再受験のための最長1年の在留継続を認める。

(注2) 育成就労制度の受入れ対象分野は特定技能制度と原則一致させるが、特定技能の受入れ対象分野でありつつも、国内での育成になじまない分野については、育成就労の対象外。

転籍制限期間について

- 転籍制限期間については、工業製品製造業分野としては、「1年と2年の選択制」とし、その期間は育成就労実施者が自由に選択する方向で調整中。
- 転籍制限期間を2年とすることを選択した育成就労実施者に対しては、在籍する育成就労外国人の所定内賃金を1年目から2年目にかけて、昇給する必要がある。昇給率については、毎年、分野別協議会において、当該分野における育成就労実施者の賃上げ率を基準に設定・公表することとする。
- なお、転籍制限期間を1年とすることを選択した育成就労実施者に対しては、上記の昇給義務は生じない。



育成就労制度における追加要件の扱いについて（案）

- 業界団体等と連携した取り組みにより、技能実習制度における違反事例は減少傾向。他方で、引き続き他の産業と比較し違反率は高い状況にあるため、育成就労制度においても追加要件を課すことが重要との指摘あり。
- 追加要件のうち、「国際的な人権基準に適合し事業を行っていること」については、準備期間が必要になる中小事業者も存在することが想定されることから、育成就労制度においては、一定の経過措置を設けた柔軟な運用とする方向で関係省庁等と調整を進めているところ。

特定技能制度	育成就労制度（案）
<p>○「中分類 11 繊維工業」に該当する事業所は、以下①～④の4要件を満たすこと。</p> <ul style="list-style-type: none"> ①国際的な人権基準に適合し事業を行っていること ※経済産業省が指定する認証・監査への対応が必要 ②勤怠管理を電子化していること ③パートナーシップ構築宣言を実施していること ④特定技能外国人の給与を月給制とすること 	<p>○「中分類 11 繊維工業」に該当する事業所は、以下①～④の4要件を満たすこととする。</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 国際的な人権基準に適合し事業を行っていること ※繊維産業の実情を踏まえ、以下の(i)に加え、育成就労制度施行後5年間(ii)も選択できることとする。 (i) 経済産業省が指定する認証・監査への対応 (ii) 受入れ事業者及び監理支援機関による「繊維産業の監査要求事項・評価基準（JASTI）」に関する研修の受講及び受入れ事業者による自己チェック ② 勤怠管理を電子化していること ③ パートナーシップ構築宣言を実施していること ④ 育成就労外国人の給与を月給制とすること <p>※：「中分類11繊維工業」の事業者の育成就労制度の支援を行う監理支援機関のうち、監理支援を行う受入れ事業者がJASTIに関する研修及び自己チェックで上乗せ要件に対応する者については、JASTIに関する研修を義務付け、JASTIの知見も踏まえ「中分類11繊維工業」の事業者に対する定期監査を行うことで、受入れ事業者とともに育成就労制度における「国際的な人権基準に適合し事業を行っていること」の確保や繊維業界の人権取組の向上等を図る。</p>

今後のスケジュールについて

