

繊維産業における特定技能外国人の 受入れに向けた検討状況

2024年8月29日
製造産業局 生活製品課

1. 特定技能制度への繊維業の追加について

- **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：245,784人（令和6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：98人（令和6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2号でも受入れ可。青字は特定技能1号で受入れ可とする方針であり、省令等を改正する予定。）
（「工業製品製造業」は省令等を改正するまでは引き続き「素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業」として受入れ可。）

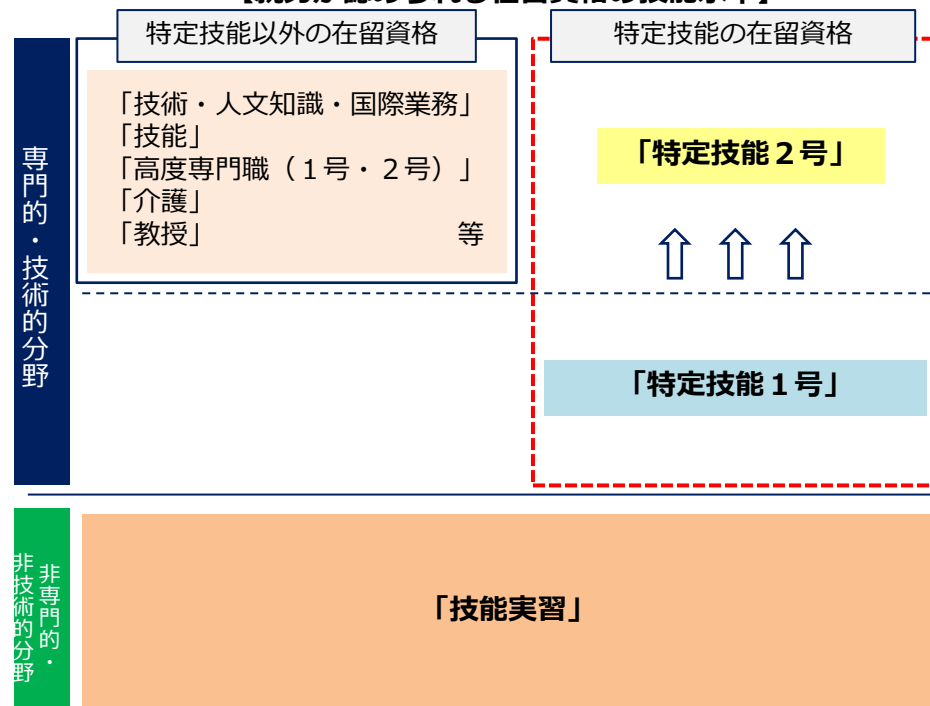
特定技能1号のポイント

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

【就労が認められる在留資格の技能水準】



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**」と変更したうえ、新たな**業種・業務区分を追加**する閣議決定を行った。
※新規業種での受入れ開始時期については、規定類を調整の上、決まり次第HPにてお知らせ予定。

	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	○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	○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 ○金属製サッシ・ドア製造業 ○プラスチック製品製造業 ○紙器・段ボール箱製造業 ○コンクリート製品製造業 ○陶磁器製品製造業 ○繊維業 ※追加要件を設定する（詳細は後述） ○金属製品塗装業 ○R P F 製造業 ○印刷・同関連業 ※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 ○こん包業 ※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>紡織製品製造</u> 、 <u>縫製</u> 、 <u>R P F 製造</u> 、 <u>印刷・製本</u> 全10区分

対象分野追加の方針①

対象分野追加の必要性

○「デフレ完全脱却のための総合経済対策」(令和5年11月2日閣議決定)(抜粋)

生産性向上や国内人材確保のための取組を行ってもなお人材の確保が困難な状況にある産業について、在留資格「特定技能1号」や「特定技能2号」の対象分野の追加について2023年度中に検討し、結論を得次第速やかに措置を講ずる。

○業種を所管する省庁からの要望

現行の特定産業分野以外の業種でも人材確保が困難であるとして、業種を所管する省庁から特定技能の対象分野への追加の要望あり

対象分野追加案の概要

現状

12分野

方針

16分野

既存の3分野に新たな業務等を追加。新規で4分野追加

：新規分野

：新たな業務等を追加する既存分野

：その他既存の分野

介護分野	ビルクリーニング分野	建設分野	自動車整備分野	航空分野	宿泊分野
農業分野	漁業分野	外食業分野	工業製品製造業分野 ※1	造船・船用工業分野 ※2	飲食物品製造業分野 ※3
自動車運送業分野 ※4	鉄道分野 ※4	林業分野 ※4	木材産業分野 ※4		

※1 分野名を「素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業分野」から「工業製品製造業」に変更、業種を追加。新規追加業種では1号特定技能外国人のみ受入れ可能。

※2 区分を整理し、造船・船用工業に必要な各種作業を新区分に追加。新区分でも2号特定技能外国人が受入れ可能。

※3 食料品スーパーマーケットにおける惣菜等の製造も可能とする。新たな業務においても2号特定技能外国人が受入れ可能。

※4 新規分野については、1号特定技能外国人のみ受入れ可能。

対象分野追加の方針②【新規分野】

新規分野の業務内容等の詳細

- 今回追加希望が示されている新規分野は**特定技能 1 号**のみ受入れ可能とする。
- 新規分野等においても、特定技能 1 号には「相当程度の知識又は経験を必要とする技能」及び「ある程度日常会話ができ、生活に支障がない程度の能力」を有することを基本としつつ、特定産業分野ごとに業務上必要な日本語能力水準が求められ、技能水準及び日本語能力に係る各種試験を課すこととする。

	分野名	業務内容等	技能試験	日本語試験	新たに関連させる技能実習の職種等	分野独自の要件
国土交通省	自動車運送業	バス運転者、タクシー運転者、トラック運転者（3業務区分）	自動車運送業分野特定技能 1 号評価試験	国際交流基金日本語基礎テスト又は日本語能力試験（N4以上） （「業務内容等」のうち、 青字 についてはN3以上）	—	※ 1
	鉄道	運輸係員（運転士、車掌、駅係員）、軌道整備、電気設備整備、車両製造、車両整備（5業務区分）	鉄道分野特定技能 1 号評価試験		軌道整備：鉄道施設保守整備 車両製造：機械加工等 8 職種 19 作業 車両整備：鉄道車両整備	—
農林水産省	林業	育林、素材生産、林業種苗育成等（1業務区分）	林業技能測定試験		厚生労働省及び関係省庁において技能実習制度の職種への追加を検討中。	※ 2
	木材産業	製材業、合板製造業などに係る木材の加工工程及びその附帯作業等（1業務区分）	木材産業特定技能 1 号測定試験		木材加工	

※ 1 日本の運転免許の取得等（バス運転者及びタクシー運転者については、外免切替及び第 2 種免許の取得並びに法令で定める新任運転者研修を修了したこと、トラック運転者については外免切替）が要件。日本国内で運転免許を取得するための手続等に要する期間においては、運転免許が必要な業務に従事できないため、在留資格「特定活動」（バス運転者及びタクシー運転者については 1 年・更新不可、トラック運転者については 6 月・更新不可）で在留を認める。特定技能所属機関の要件として、運転者職場環境良好度認証制度に基づく認証を取得したこと等を求める。

※ 2 協議会において協議が調った事項に関する措置を求める（安全対策等を想定）。

対象分野追加の方針【既存分野への業務等追加】

既存分野への業務等追加の詳細

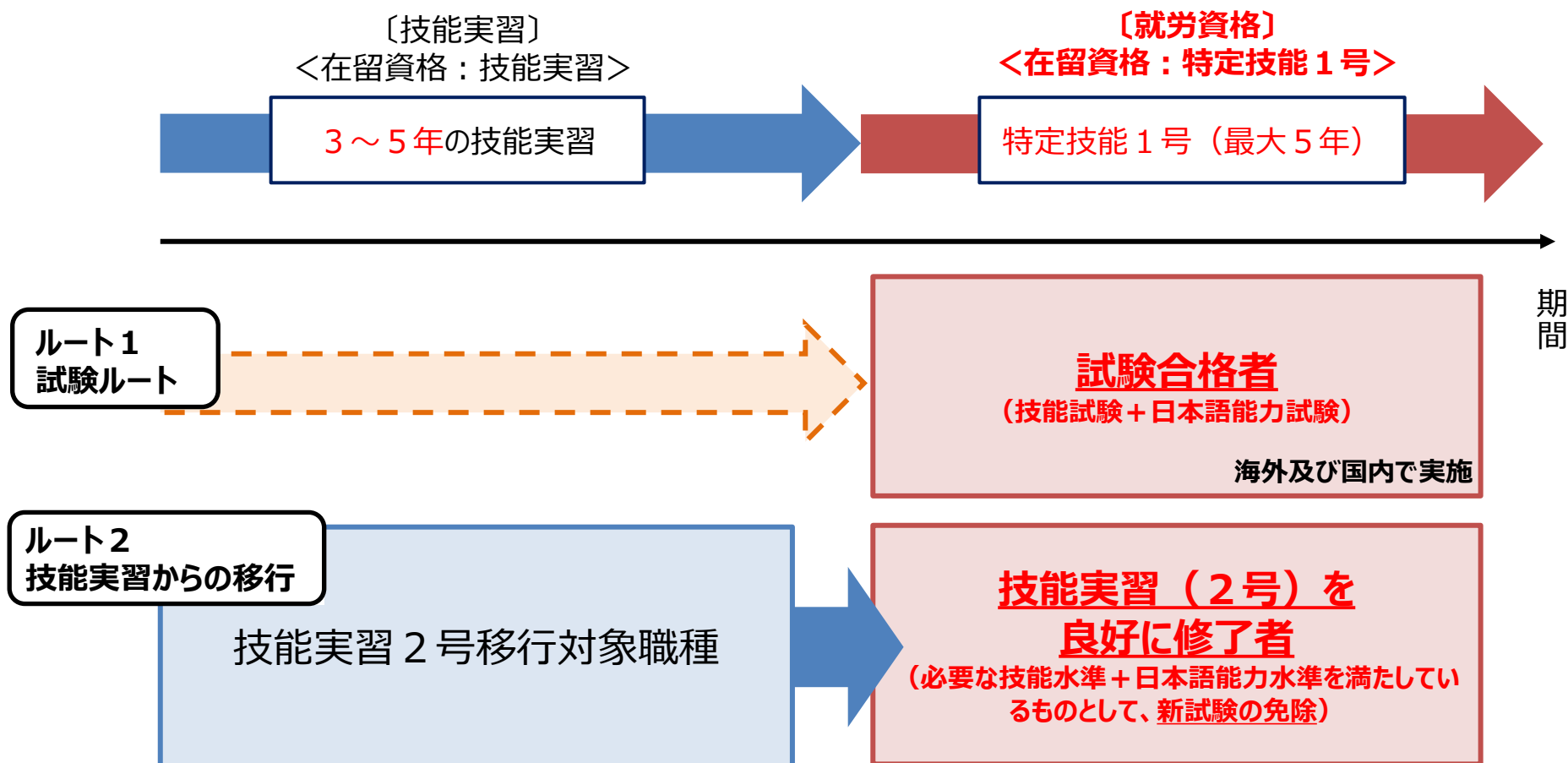
	分野名	改正内容	改正後の業務区分	特定技能 2 号の 受入れ	新たに関連させる技能 実習の職種等	分野独自の 要件
経済産業省	工業製品 製造業	紙器・段ボール箱製造、コンクリート製品製造、陶磁器製品製造、紡織製品製造、縫製、R P F 製造、印刷・製本を新たな業務区分として追加。 既存の業務区分に鉄鋼、アルミサッシ、プラスチック製品、金属製品塗装、こん包関連の事業所を新たに含める。	・機械金属加工 ・電気電子機器組立て ・金属表面処理 ・紙器・段ボール箱製造 ・コンクリート製品製造 ・陶磁器製品製造 ・紡織製品製造 ・縫製 ・R P F 製造 ・印刷・製本 〔10業務区分〕	新規追加業種は特定技能 1 号のみ受入れ可。	繊維・衣服関係等 (21職種38作業)	※
国土交通省	造船・ 船用工業	業務区分を 3 区分に再編するとともに、作業範囲を拡大し、造船・船用工業に係る必要となる各種作業を新たな業務区分に追加。	・造船 ・船用機械 ・船用電気電子機器 〔3業務区分〕	新たな業務区分でも2号特定技能外国人が業務に従事可能。	とび、配管等 (8職種11作業)	—
農林水産省	飲食料品 製造業	特定技能外国人の受入れが認められる事業所を追加し、食料品スーパーマーケット及び総合スーパーマーケットの食料品部門における惣菜等の製造も可能とする。	・飲食料品製造業全般（飲食料品（酒類を除く）の製造・加工、安全衛生）〔1業務区分〕 * 業務区分の変更なし	新たな業務においても、2号特定技能外国人が業務に従事可能。	* 新たに関連させるものではないものの、そう菜製造業等が関連する。	—

※協議会入会要件等として以下の内容を定める。

- ・ 繊維工業（紡織製品製造区分及び縫製区分）については、①国際的な人権基準を遵守し事業を行っていること、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。
- ・ 印刷・同関連業（印刷・製本区分）については、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のいずれかに所属していること。
- ・ こん包業での受入れについては、日本梱包工業組合連合会に所属していること。

特定技能1号への移行ルート

- 今後作成・実施予定の技能及び日本語能力試験に合格した者は、特定技能1号の在留資格を得ることが可能。
- また、技能実習2号移行対象職種において約3年間の実習期間を良好に修了した者は、技能及び日本語試験が免除され、特定技能1号の在留資格を得ることが可能。

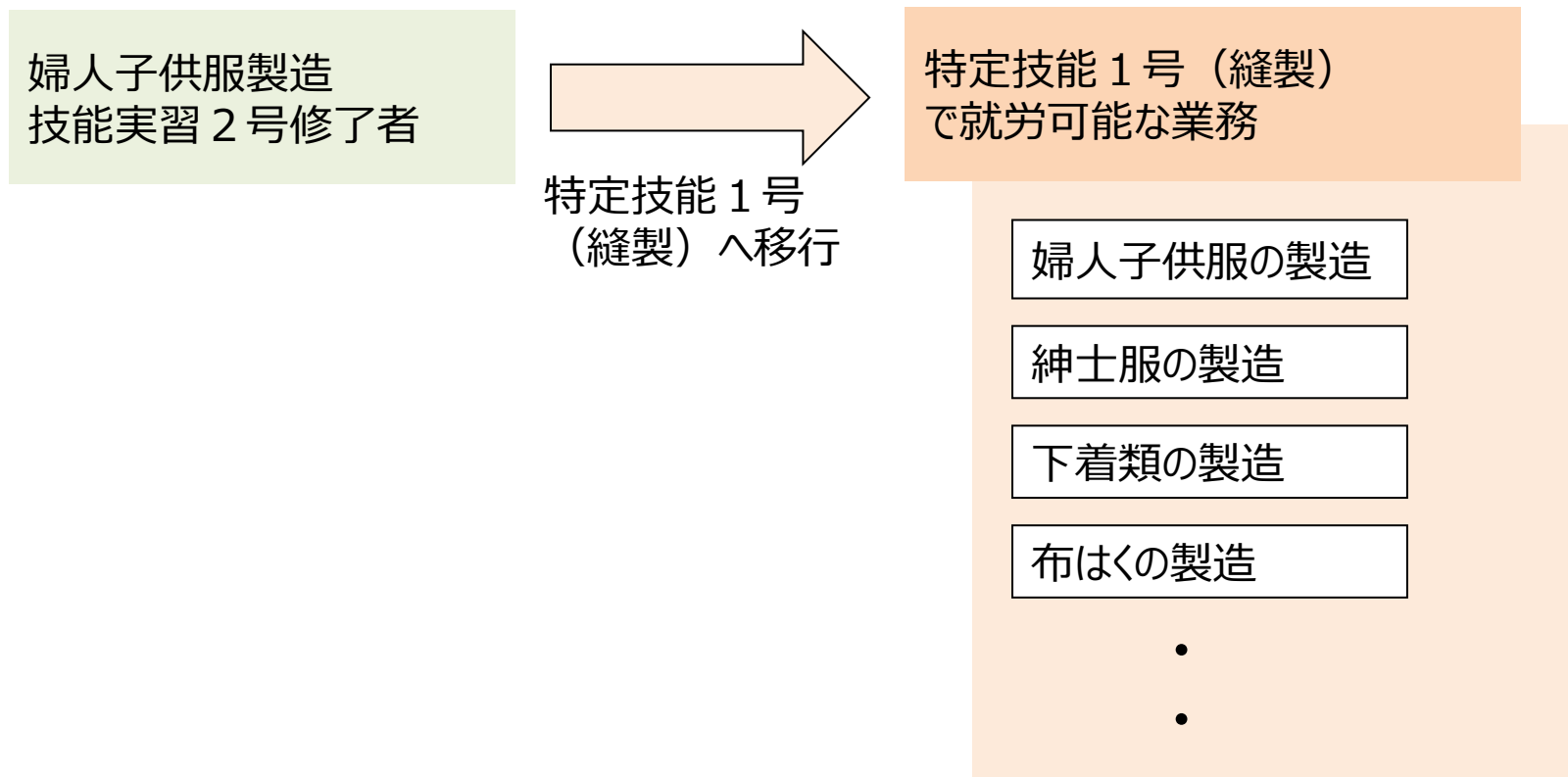


技能実習 2 号移行対象職種と特定技能 1 号の対象業務区分一覧（案）

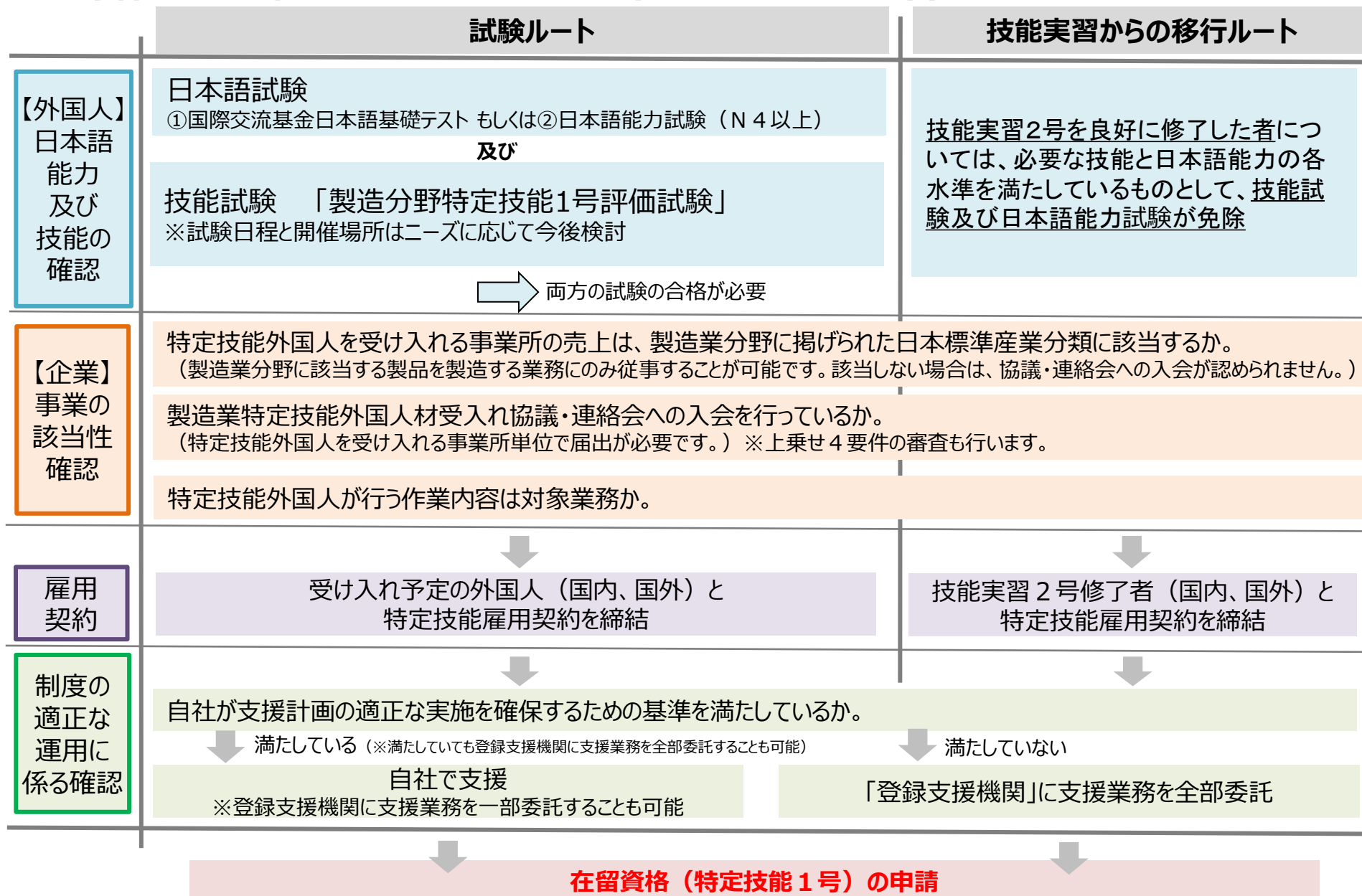
技能実習2号移行対象職種		特定技能1号対象業務区分
紡織運転	⇒	紡織製品製造
織布運転		
染色		
ニット製品製造		
たて編ニット生地製造		
カーペット製造		
婦人子供服製造	⇒	縫製
紳士服製造		
下着類製造		
寝具製作		
帆布製品製造		
布はく縫製		
座席シート縫製		

(例示) 技能実習 2 号 (3 号) を良好に修了した者の特定技能 1 号への移行イメージ

- 例えば、婦人子供服製造で技能実習 2 号を良好に修了した者が、特定技能 1 号 (縫製) に移行すると、技能実習と異なり、婦人子供服に限定されず、紳士服、下着類、布はく、などの「縫製」の業務を行うことも可能。



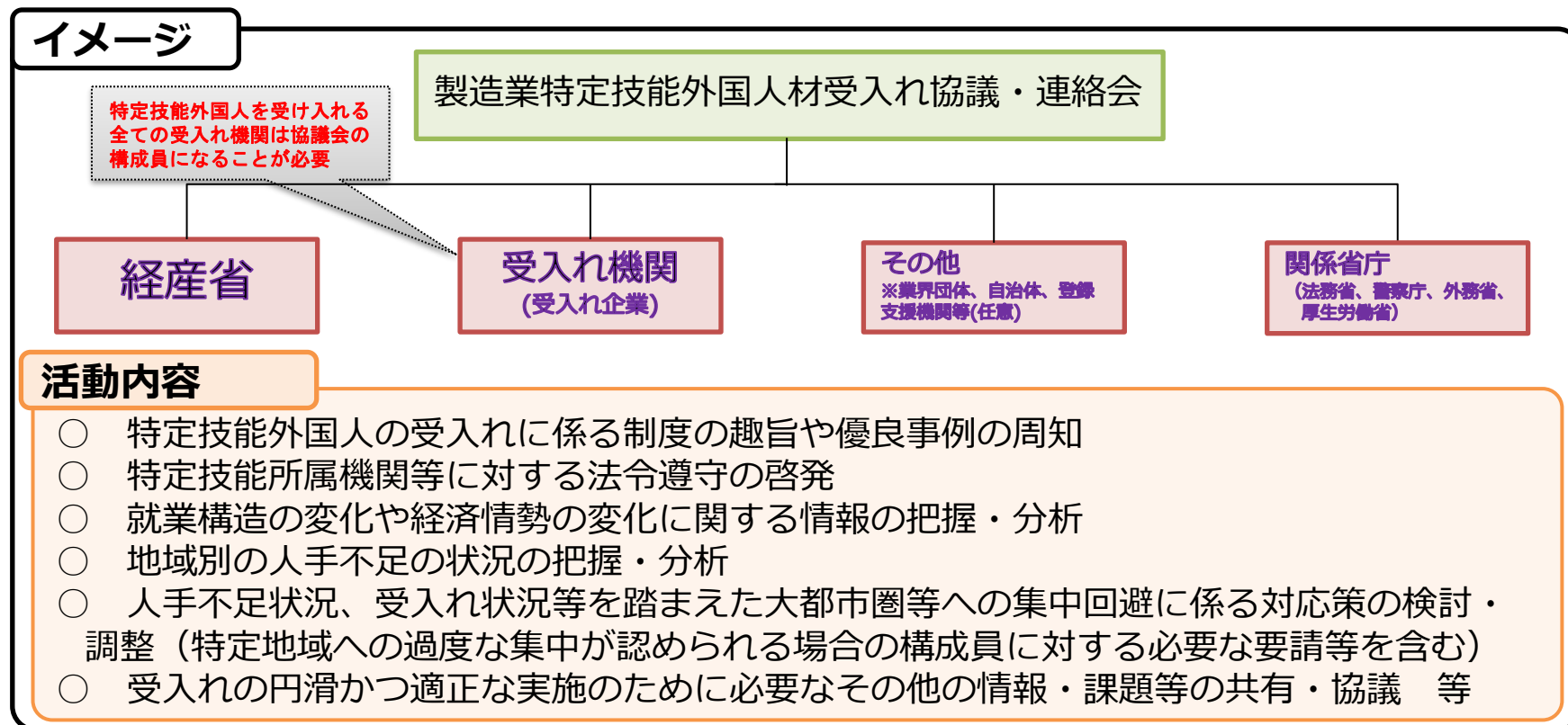
1号特定技能外国人を受け入れるには（二つの受入れルート）



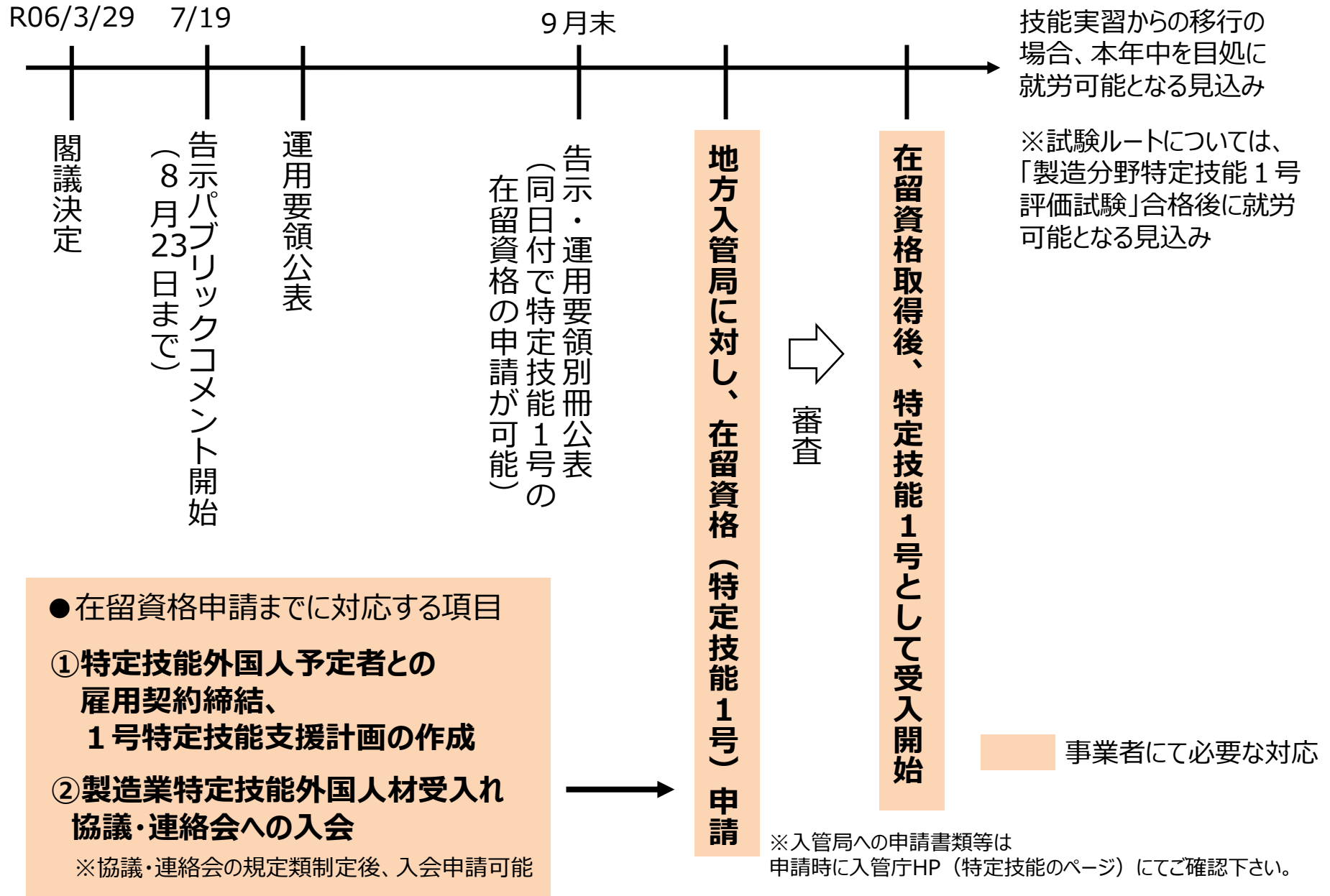
(参考) 製造業特定技能外国人材受入れ協議・連絡会

- 制度の適切な運用を図るため、協議・連絡会を設置しております。**特定技能外国人を受け入れる機関(企業)は、出入国在留管理庁への在留諸申請前に必ず加入する必要があります。**
- 協議・連絡会においては、構成員の連携の緊密化を図り、各地域の事業者が必要な特定技能外国人を受け入れられるよう、**制度や情報の周知、法令遵守の啓発、地域ごとの人手不足の状況を把握し、必要な対応**等を行います。これまでの開催実績は経済産業省HPで公開しております。

* 経済産業省HP https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/gaikokujinzai/kyogi-renrakukai-nyukai.html



特定技能外国人受け入れ開始のスケジュール（イメージ）



特定技能制度への繊維業の業種追加を受けた繊維業界の反応

- 特定技能制度への繊維業の業種追加を受け、日本繊維産業連盟日覚会長より歓迎のコメントが公表された。「『繊維業の特定技能の受け入れに係る追加要件』への対応などを通じ、国際的な人権基準を遵守し、外国人を含む労働者の人権を最大限に尊重した取り組みを進めて」いくと意思表示がされたところ。

令和6(2024)年3月29日

日本繊維産業連盟

会長 日覚昭廣

特定技能制度における繊維業の業種追加に関する閣議決定について

本日(3月29日)の閣議において、繊維業が、特定技能制度における特定産業分野「工業製品製造業分野」の対象業種となったことを歓迎する。

業種追加にご尽力いただいた、経済産業省をはじめ関係府省の方々に感謝申し上げます。

日本繊維産業連盟としては、外国人労働者の活用の前提である、DX化等による生産性向上及び人手不足を踏まえた賃上げ等の処遇の改善などの国内人材確保のための取り組みをより一層進めて参りたい。

加えて、これまで「繊維産業技能実習事業協議会」等を通じて行ってきた技能実習制度の適正な実施及び技能実習生の保護に資する取り組みを一層進めるとともに、令和4(2022)年に策定した「繊維産業における責任ある企業行動ガイドライン」の普及、特定技能制度における「繊維業の特定技能の受け入れに係る追加要件」への対応などを通じ、国際的な人権基準を順守し、外国人を含む労働者の人権を最大限に尊重した取り組みを進めて参りたい。

2. 繊維業における特定技能外国人の 受け入れのための追加要件について

繊維業における特定技能の受け入れに係る追加要件（案）

- 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	国際的な人権基準を遵守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（案）

- 「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。

	現時点の認証制度等(案)
認証・監査	GOTS、OEKO-TEX STeP、Bluesign、Global Recycled Standard (GRS)、日本アパレル・ファッション産業協会 CSR工場監査要求事項（★）
	----- 経済産業省が今後策定する繊維産業の監査要求事項・評価基準 「Japanese Audit Standard for Textile Industry (JASTI)」（仮称）※詳細後述

★近日中に公表及び改正を予定しており、その対応を前提として対象とする。

※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。

(参考) 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の位置づけ

国際的に認められた人権の基準

世界人権宣言
(1948年採択)

国際人権規約
(1989年採択)

労働における基本的原則及び
権利に関する ILO 宣言
(1998年採択)

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に該当する5分野10条約

結社の自由及び団体交渉権 の効果的な承認

結社の自由及び団結権保護
(1948年 第87号)

団結権及び団体交渉権
(1949年 第98号)

強制労働の廃止

強制労働
(1930年 第29号)

強制労働廃止
(1949年 第105号)

児童労働の撤廃

最低年齢
(1973年 第138号)

最悪の形態の児童労働
(1999年 第182号)

雇用及び職業における 差別の排除

同一報酬
(1951年 第100号)

差別待遇 (雇用・職業)
(1958年 第111号)

安全で健康的な労働環境

職業上の安全及び健康
(1981年 第155号)

職業上の安全及び
健康促進枠組み
(2006年 第187号)

(資料) 国際労働機関HPを基に一部編集

経済産業省が今後策定する繊維産業の監査要求事項・評価基準について

- 2024年2月、経済産業省は、日本繊維産業連盟がILO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（案）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）」（仮称）を策定するとともに、これに基づく第三者監査を実施する予定。

「JASTI」（仮称）の監査要求事項項目案（全84項目）（1／3）

1. “Forced Labour”（強制労働）

身体的または心理的暴力の使用を禁止するポリシーの基準
金銭の預託、金銭的保証、または個人の所有物の保持の禁止に関する基準
違法・過大な控除・手数料(採用手数料を含む)の基準
労働者の文書と私物(ID、パスポート)の保持に関する基準
労働者の移動と移動の自由に関する基準
残業拒否権の基準
懲戒処分の記録の基準
プライバシー保護の基準
囚人労働の使用に関する基準

2. “Child labour”（児童労働）

児童労働法令遵守方針の基準
労働者の年齢記録の維持に関する基準
児童労働是正方針の基準(児童労働者とその家族への支援を含む)
若年労働者の雇用・雇用基準
若年労働者の労働条件に関する基準
若年労働者の労働時間に関する基準

3. “Discrimination”（差別・ハラスメント）

性別に基づく差別の禁止に特化して関連する基準
障害者の差別の禁止に関する基準
労働組合に関する差別の禁止に関する基準
組織の苦情処理メカニズムを利用した労働者に対する差別の禁止に関する基準
採用段階での差別に関する基準
職場における女性の権利に関する基準
性的搾取・ハラスメントに関する基準
女性労働者の業績評価基準(昇進、研修)
在宅勤務者の基準

4. “Freedom of association” （結社の自由・団体交渉権）

合同委員会/労働組合/労働組合の基準
結社の自由と団体交渉が法律で支持されていない国における労働者代表の形成に関する基準

「 JASTI 」 (仮称) の監査要求事項項目案 (全84項目) (2 / 3)

5. “Health and Safety” (労働安全衛生)

職場における安全に関する基準 - 法令遵守
職場の安全に関する基準
建物の安全性の検証と維持のためのポリシーの基準
機械設備及び材料の安全保持に関する基準
電気機器の安全性に関する基準
火災対策の基準(訓練、設備、標識)
非常口の定期的・計画的なメンテナンスの基準
緊急応急処置キットの基準
労働者の設備費(PPEとユニフォームを含む)に関する基準
文書化された危機管理計画と公開されている避難手順の基準
化学物質の取り扱いに関する安全手順に関する基準
安全装置と個人用保護具の基準
事故記録のモニタリング基準
定期健康診断の基準
労働者の安全な飲料水へのアクセスに関する基準
職場の衛生施設(シャワー/トイレ/更衣室など)への労働者のアクセスに関する基準
職場条件(空気質、照明、騒音)に関する基準
労働者の寮や食堂を含む安全で適切な住居条件に関する基準
地域・地域における流行疾病の予防・治療に関する基準
健康と安全の問題に関するトレーニングの基準
事故時の作業員の対応手順に関する研修基準
手順とベストプラクティスに対する労働者の意識に関する基準

6. “Social Benefits” (福利厚生)

雇用/雇用慣行に関する基準-国内規制の法令遵守
雇用条件の伝達基準
法的拘束力のある労働契約を文書で使用するための基準
労働者のすべての権利と義務を定義するための労働契約の形式形式またはテンプレートの使用に関する基準
労働者が理解できる言語での明確な雇用契約の基準
解雇の基準
労働者の休憩(食事休憩など)の権利に関する基準
労働時間と時間外労働の監視に関する基準
時間外労働の任意・報酬の基準
労働者の医療保険加入基準
年金・社会保障給付の基準
7日間に1日休む基準
有給休暇の基準:一般方針(祝日、年次休暇、病気休暇、臨時休暇)
特別休暇(病気休暇、結婚休暇、家族休暇)の基準
母性保護に関する基準

「 JASTI 」 (仮称) の監査要求事項項目案 (全84項目) (3 / 3)

7. “Salaries” (賃金)

公正かつ適時な賃金支払いに関する基準
非公認賃金控除の基準
賃金補償の問題に関する基準と政策
法的に認可された控除に関する労働者情報の基準
セクターまたは地域の特殊性に基づく最低賃金を確保するための原則と慣行に関する基準
生産、ノルマ、または出来高払いの現実的な作業目標に関する基準
給与記録と給与明細の基準
最大労働時間に関する基準

9. 外国人労働者 (技能実習生を含む) 関連*

債務による束縛の基準
安全手順が現地の言語で書かれている/労働者が理解できるかどうかの基準
労働斡旋業者を通すものを含む、透明性のある採用プロセスに関する基準
雇用/人材紹介会社による組織の労働者の権利方針の遵守に関する基準
採用手数料の基準
移民労働者、季節労働者、臨時労働者、非フルタイム労働者の労働権保護に関する契約雇用の基準

8. “Due Diligence” (デューディリジェンス)

人権に関する方針・手続きの基準
人権侵害に関する苦情処理メカニズムの基準
苦情処理手続きの透明性とアクセス性に関する基準
人権に関するリスク評価基準
人権への負の影響の防止と軽減に関する基準
特定された人権侵害の是正基準
職場における労働基本権の管理手順の設定に関する基準

勤怠管理の電子化事例

- 勤怠管理のIT化を進めることで、**適切な労務管理が可能**となるほか、**労務管理業務の効率化や生産性向上等が期待**される（その効果として、**労働関係法規の遵守徹底等**）。
- 特に、管理部門に従事する社員が少ない中小企業・小規模企業にとっては、勤怠管理業務のIT化により、**経営者の働き方改革にも資する**。

伴染工株式会社

創業：1961年、従業員数：12名、事業内容：染色整理業、自社製品販売（2024年3月現在）

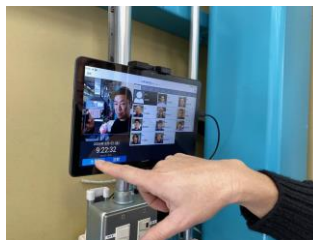
Before

- ・ 勤怠管理はタイムカードで実施。
- ・ タイムカードに打刻された時間から、経営者が一人で転記、給与計算を実施。
- ・ 雇用形態により計算方法が煩雑で苦労していた。
- ・ 毎月半日程度かけて手入力により給与計算。



After

- ・ クラウド型勤怠管理システムを導入。
- ・ 勤怠打刻用にタブレットを1台購入。
- ・ 打刻は顔写真をタップ→出退勤ボタンの2ステップ。
- ・ システムに紐づけて給与計算もPC上で計算。



Point !

業務負担の軽減

- ・ 従業員規模に合う無料プランの範囲内で取り組んでおり、**導入費は無料**。
- ・ 毎月**半日程度の手入力による給与計算がゼロ**になった。
- ・ **社内経理業務の引継ぎ・承継のスムーズな遂行**が期待できる。
- ・ 法令で求められる**タイムカードの適正な保管が管理が容易**になる。

導入時の工夫

- ・ 60代以上の従業員も多く、従業員個人がスマホを所有していない、という状況を踏まえて、勤怠管理アプリをスマホにダウンロードすることや新たなICカード発行を行うことはせず、会社内にタブレット1台を導入する工夫を行った。

（資料）伴染工株式会社より写真提供

「IT導入補助金2024」の概要（令和5年度補正予算）

- 中小企業・小規模事業者等の労働生産性の向上を目的として、業務効率化やDX等に向けたITツール（ソフトウェア、アプリ、サービス等）の導入を支援する補助金。

1. 補助対象事業者

中小企業・小規模事業者等（飲食、宿泊、小売・卸、運輸、医療、介護、保育等のサービス業の他、製造業や建設業等も対象）

※インボイス枠電子取引類型では、大企業も補助対象事業者を含む。

2. 補助対象ツール

事前に事務局の審査を受け、補助金HPに公開（登録）されているITツール（ソフトウェア、サービス等）が対象。
相談対応等のサポート費用やクラウドサービス利用料等も補助対象を含む。

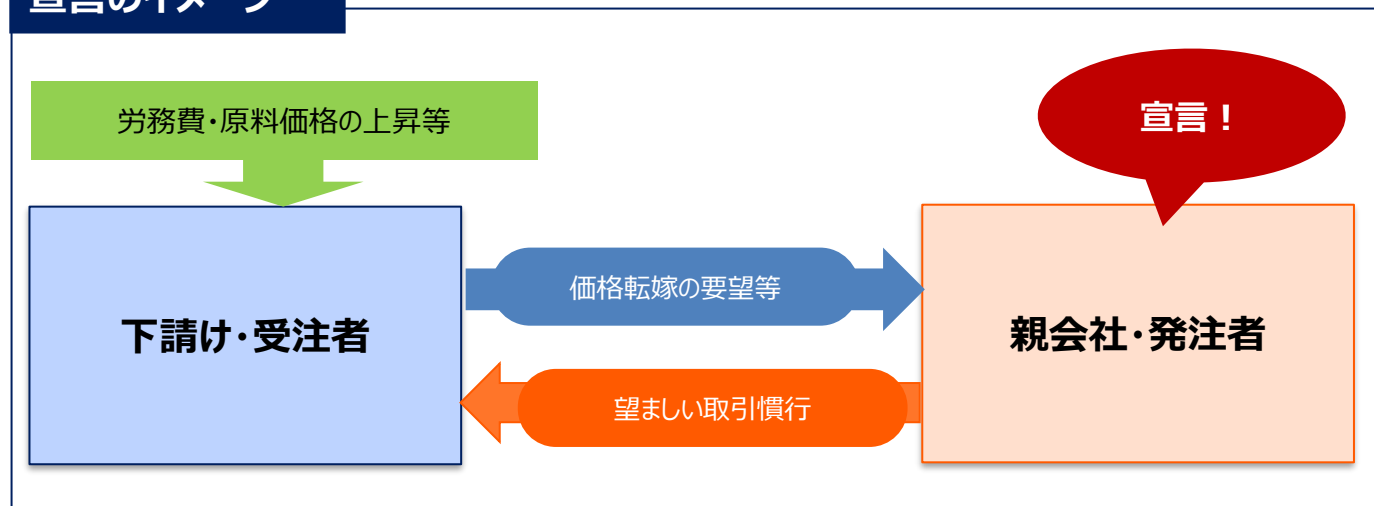
3. 補助額・補助率

	通常枠	複数社連携 IT導入枠	インボイス枠		セキュリティ 対策推進枠
			インボイス対応類型	電子取引類型	
要件	業務効率化やDXの推進等に資するITツールの導入	複数の中小・小規模事業者が連携してITツール及びハードウェアを導入	インボイス制度に対応し、会計・受発注・決済の機能を有するITツール及びそのためのハードウェアを導入	発注者がインボイス制度に対応し、受発注機能を有するITツールを導入し、受注者が無料で利用	サイバーセキュリティお助け隊サービスを導入
補助上限	ITツールの業務領域が1～3まで：5万円～150万円 4以上：150万円～450万円	(a)インボイス枠対象経費：同右 (b)消費動向等分析経費：50万円×グループ構成員数 (a)+(b) 合わせて3,000万円まで (c)事務費・専門家費：200万円	ITツール： 1 機能：～50万円 2 機能以上：～350万円 PC・タブレット等：～10万円 レジ・券売機等：～20万円	～350万円	5万円～100万円
補助率	中小企業：1/2	(a)インボイス枠対象経費：同右 (b)・(c)：2/3	～50万円以下：3/4 (小規模事業者：4/5) 50万円～350万円：2/3 ハードウェア購入費：1/2	中小企業：2/3 大企業：1/2	中小企業：1/2
対象経費	ソフトウェア購入費、クラウド利用料（最大2年分）、導入関連費	ソフトウェア購入費、クラウド利用料（最大2年分）、導入関連費、ハードウェア購入費	ソフトウェア購入費、クラウド利用料（最大2年分）、導入関連費、ハードウェア購入費	クラウド利用料（最大2年分）	サイバーセキュリティお助け隊サービス利用料（最大2年分）

パートナーシップ構築宣言

- 「パートナーシップ構築宣言」は、事業者が、取引先との共存共栄を目指し、下記に取り組むことを「代表権のある者の名前」で宣言し、ポータルサイトで公表するもの。
 - (1) サプライチェーン全体の付加価値増大と新たな連携（IT実装、BCP策定、グリーン調達の支援等）
 - (2) 下請企業との望ましい取引慣行（「振興基準」）の遵守、特に、取引適正化の重点5分野（①価格決定方法、②型管理の適正化、③現金払の原則の徹底、④知財・ノウハウの保護、⑤働き方改革に伴うしわ寄せ防止）
- 「未来を拓くパートナーシップ構築推進会議」（2020年5月）において、導入を決定。
- 2024年8月25日時点で繊維工業は1,029社（全体の約1.9%）
（産業界全体では、53,076社）が宣言。（繊維産地サミット宣言での目標は1,000社）

宣言のイメージ



「パートナーシップ構築宣言」
ポータルサイト



3. 育成就労制度の検討状況について

技能実習制度及び特定技能制度の見直しに関する政府の検討結果

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。

人材育成の観点から踏まえた上で1年とすることを旨しつつも、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の見直し結果を踏まえた改正法の内容

改正法の概要（育成就労制度の創設等）

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「企業内転動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**）を行う。

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。

育成就労制度の概要



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）の作成や送出機関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。

技能レベル

高

- (就労開始までに)
- 日本語能力A1相当以上の試験 (日本語能力試験 (JLPT) のN5等) 合格
or
 - それに相当する日本語講習の受講

- 技能検定基礎級等
+
 - 日本語試験 (A1相当以上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各分野ごとに設定)
- ⇒これらの試験への合格が
本人意向の転籍の条件

- 技能検定試験3級や特定技能1号評価試験
+
 - 日本語能力A2相当以上の試験 (JLPTのN4等)
- ※ 育成就労を経ずに外国で試験を受験して特定技能1号で入国することも可。

- 特定技能2号評価試験
+
- 日本語能力B1相当以上の試験 (JLPTのN3等)

**育成就労
(3年間)**
(注1)

受入れの範囲：育成就労産業分野
(注2)

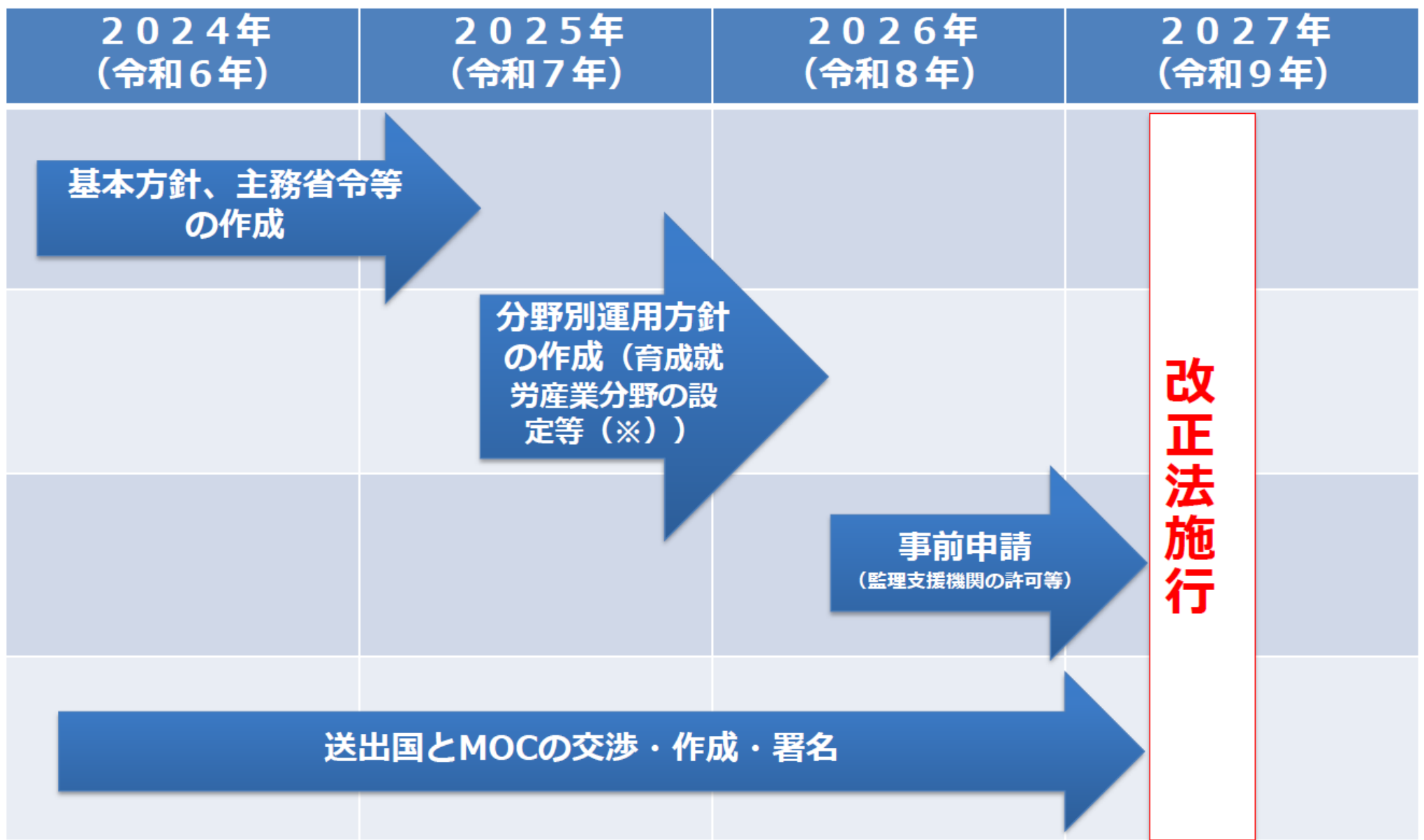
**特定技能1号
(5年間)**

**特定技能2号
(制限なし)**

(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。

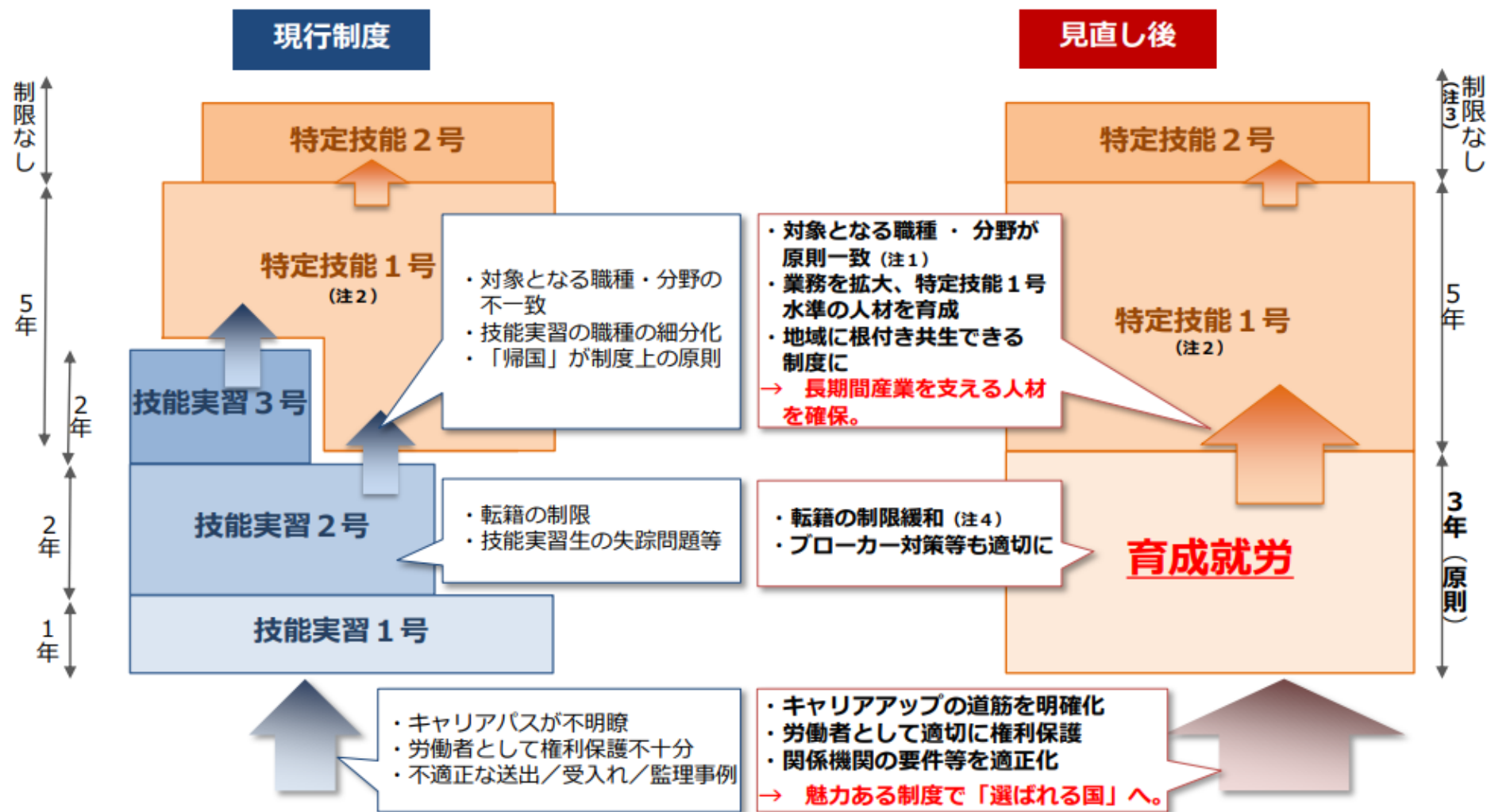
(注2) 育成就労制度の受入れ対象分野は特定技能制度と原則一致させるが、特定技能の受入れ対象分野でありつつも、国内での育成になじまない分野については、育成就労の対象外。

施行までのスケジュール（予定）



※ 育成就労産業分野・特定産業分野の設定は、必要に応じて、改正法施行までの間にも行う。

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

4. (繊維関係者向けの) WEB説明会の開催について

特定技能制度 繊維関係者向けWEB説明会

（繊維業における特定技能制度の活用に向けた説明会）について

本年3月29日に閣議決定により、繊維業の特定技能制度への追加が決定されました。その後、告示（案）等の整備が進み、1号特定技能外国人の受入れスケジュールの見通しが立ってきたところです。そこで、繊維業界の皆様へ、特定技能制度について広く知っていただくため、WEBでの説明会を開催します。加えて、繊維業に関する経済産業省の施策についても併せて御紹介させていただきます。

参加（無料）にあたっては、事前登録が必要です（URLが発行されます）ので、本ネットワーク協議会構成員の皆様におかれましては、本説明会の開催周知にご協力をお願いいたします。（参加登録の際に、任意で事前質問も受け付けます。）

1. 日程 9月4日 14:00-15:45

2. 参加方法 事前に以下(経産省の繊維の政策ページ)リンク先から参加登録をお願いします。
<https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/mono/fiber/index.html>

3. 内容

第1部 （1時間程度）

1. 特定技能制度全般について（出入国在留管理庁）
2. 繊維業の上乗せ4要件について（経済産業省 生活製品課）
3. 日本繊維産業連盟からの説明（日本繊維産業連盟）
4. 質疑応答

第2部 （45分程度）

5. 繊維業の現状と政策について（経済産業省 生活製品課）
6. 質疑応答