

繊維産業における外国人材の活用について

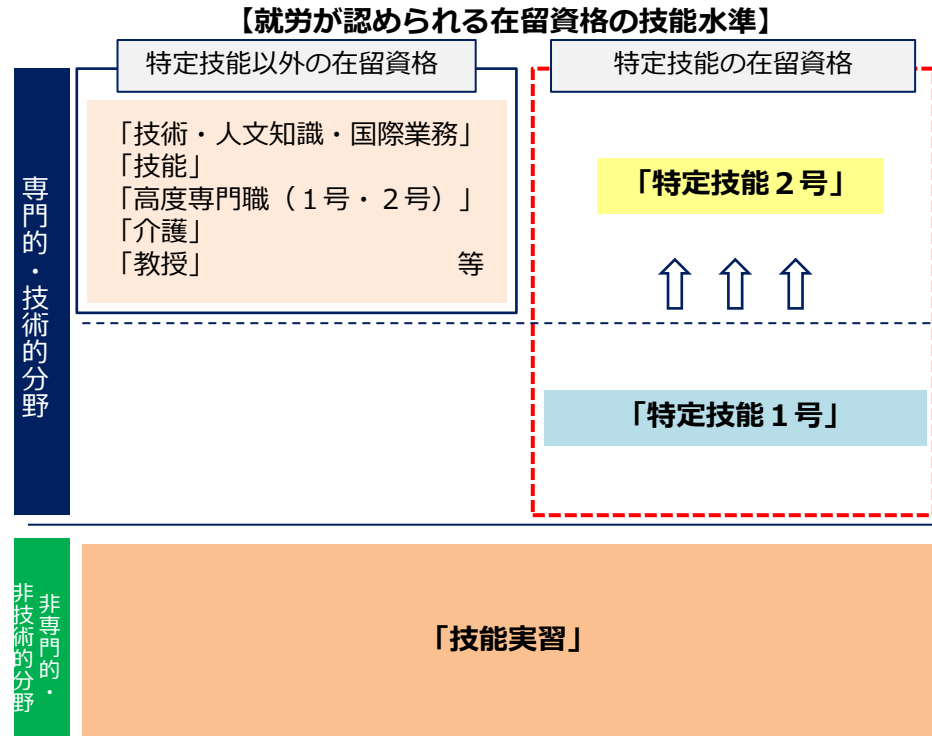
2025年12月1日

経済産業省 製造産業局 生活製品課

- 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：350,706人（令和7年8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：4,407人（令和7年8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。）

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	試験（N4等）で確認（技能実習2号修了者は免除） ※介護、自動車運送業（タクシー・バス）及び鉄道（運輸係員）分野は別途要件あり
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、2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	一部を除き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	工業製品製造業分野
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（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、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、繊維製品製造、縫製、R P F 製造、印刷・製本 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）
	一般社団法人工業製品製造技能人材機構（JAIM）の賛助会員であること
	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。

特定技能外国人の受入れ事例

- 制度の趣旨を踏まえ、足下の労働力不足への対応として特定技能外国人の活用を進めている事業者が存在。
- 将来的に、熟練した技能を要する業務に従事する「特定技能2号」の対象に繊維関係の業務区分を追加することへの要望もあり、「特定技能2号」の必要性や追加する場合の詳細（技能水準や担う職責）等について、今後検討が必要となる。

株式会社アタゴ（JASTI）

- ・ これまで、中国人、ベトナム人の技能実習生を受入れ。同社は中国とベトナムに工場を有しており、帰国した実習生が中国・ベトナムの現地工場で働くケースも出てきていた。
- ・ 過去に同社で技能実習を修了した外国人材から同社で最後働きたいといった要望が寄せられていたことや、同社としても優秀な人材に長く働いて欲しいという思いから、特定技能制度の活用を検討。
- ・ 早期にJASTIを受審するといった積極的な人権への取組を取引先から評価されたり、大手の取引先が監査に来た際にJASTIを取得していることを伝えたところポジティブな反応があるなど良い影響があった。
- ・ また、JASTI監査への準備・対応をきっかけに、就労環境の改善をより具体的に議論する風土が芽生えたり、コンプライアンスに対する社員の意識が高まったりするなどの好影響もあった。
- ・ 繊維産業だけではないが、日本人経営者の人権意識はまだ高まっていないので、JASTI取得を通じて人権意識の向上を図っていくべき。グローバルブランドに対するJASTIの認知度向上にも取り組んでもらいたい。
- ・ 今後は、特定技能へ移行し、継続的に外国人材を雇用したい。また、特定技能2号の活用も検討しており、制度の対象となった場合には同在留資格を活用し、雇い続けたいと思っている。

サンワーク株式会社（アパ工連COC）

- ・ 取引のあった縫製工場を買い取った際に、引き継いだ従業員の中に中国からの技能実習生がいたこともあり、その後、継続して受け入れている。
- ・ 現在受け入れている技能実習生のうち、1名について特定技能への切り替え申請しており、他の技能実習生についても、条件があれば特定技能へ切り替えていく予定。
- ・ また、技能実習を終了して帰国している実習生を特定技能で呼ぶことも検討しているが、日本人従業員の育成も必要でありバランスを見て取り組んでいきたい。
- ・ 日本アパレルソーイング工業組合連合会の役員を務めていること、追加要件のひとつ「国際人権基準への適合」を検討した際には、JASTIが策定中だったこともあり、同組合の取引行動規範ガイドラインを受審。
- ・ 国内外のブランドやデザイナーに認証取得をしていることを説明すると安心していただけることもあるが、同認証の認知度が低く取り組みを理解いただけないこともある。国産認証・監査の認知度向上に期待している。
- ・ 認証制度を受審が増えていくことで、縫製企業をはじめとする繊維企業の労働環境の整備にもつながると考えている。

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

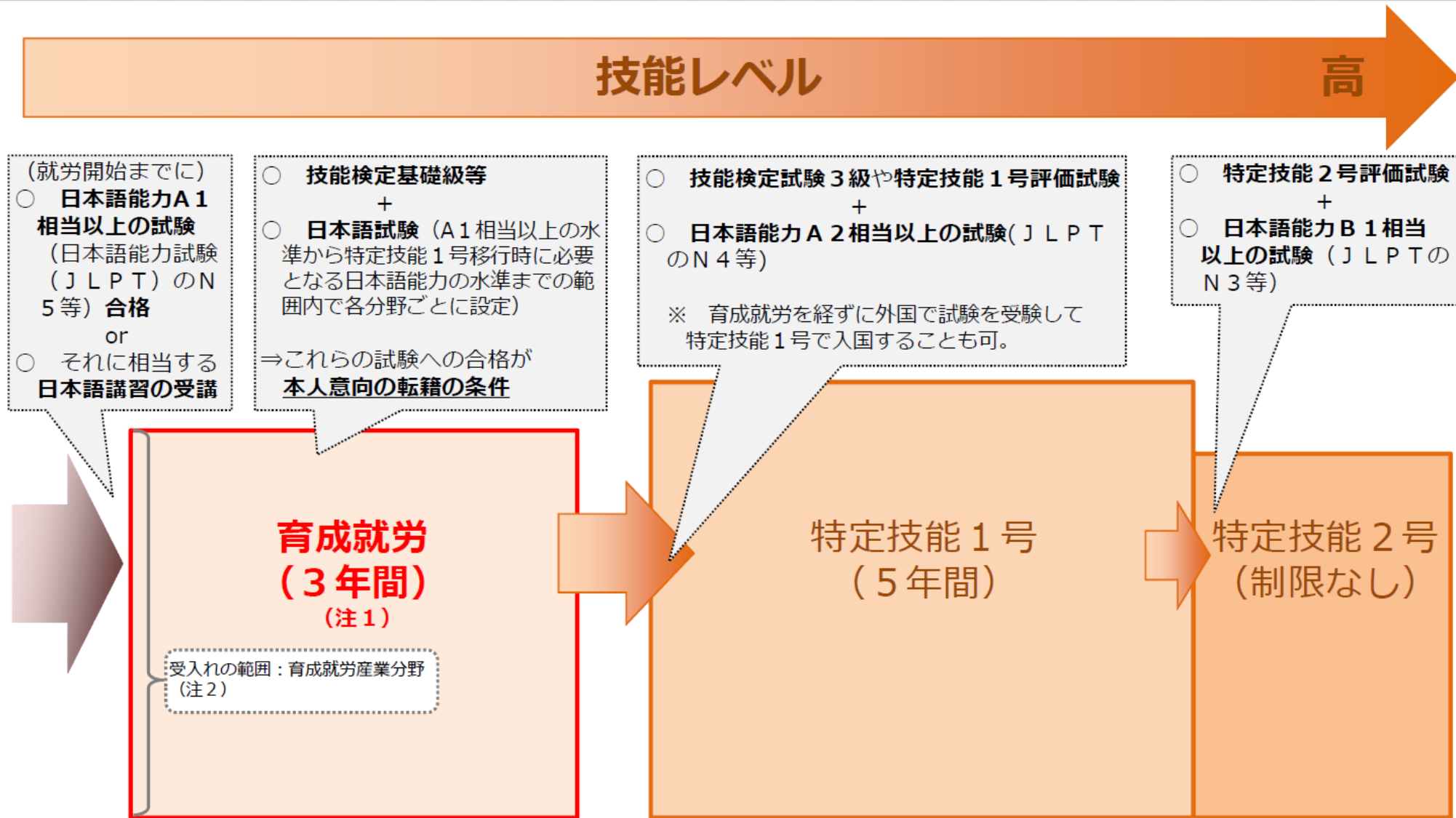
（育成就労外国人と育成就労実施者の間の雇用関係の成立のあっせんや）育成就労が適正に実施されているかどうか監理を行うなどの役割を担う**監理支援機関を許可制とする**（許可基準は厳格化。技能実習制度の監理団体も監理支援機関の許可を受けなければ監理支援事業を行うことはできない。）。

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。



(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。

育成就労制度における追加要件の扱いについて

- 技能実習制度における違反事例は、業界団体等と連携した取り組みにより減少傾向。他方、引き続き他の産業と比較し違反率が高い状況にあることから、特定技能制度及び育成就労制度の基本方針及び分野別運用方針に関する有識者会議において、育成就労制度においても特定技能制度と同様に追加要件を課すことが必要との指摘があったところ。
- 当該追加要件のうち、「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、事務的・金銭的な負担から準備期間が必要になる中小事業者が存在することが想定されるため、一定期間の経過措置を設けることで、有識者会議及び関係省庁等との調整を進めているところ。

特定技能制度	育成就労制度（案）
○「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。 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	○「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。 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 ※自己チェックについては、労務担当者の署名＋従業員が確認できる場所への掲示をあわせて行う。 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 ※：「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に関する研修の受講を義務付け、 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。

(参考) 特定技能制度及び育成就労制度の基本方針及び分野別運用方針に関する有識者会議

- 関係法令の規定を踏まえ、外国人の受入れ・秩序ある共生社会実現に関する関係閣僚会議の下、特定技能制度及び育成就労制度に係る基本方針及び分野別運用方針の案について有識者の意見を聴取することを目的として開催されている。

<委員一覧>

座 長	高橋 進	株式会社日本総合研究所チェアマン・エメリタス
座長代理	山川 隆一	明治大学法学部教授
	市川 正司	弁護士
	清田 素弘	日本商工会議所産業政策第二部担当部長
	黒谷 伸	一般社団法人全国農業会議所事務局長代理
	是川 夕	国立社会保障・人口問題研究所国際関係部長
	佐久間 一浩	全国中小企業団体中央会事務局次長
	末松 則子	鈴鹿市長
	鈴木 直道	北海道知事
	冨田 さとこ	日本司法支援センター本部国際室長／弁護士
	冨高 裕子	日本労働組合総連合会副事務局長
	花山 英治	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構職業能力開発総合大学校基盤ものづくり系電子回路ユニット教授
	堀内 保潔	一般社団法人日本経済団体連合会産業政策本部長
	山脇 康嗣	さくら共同法律事務所パートナー弁護士