

# 繊維産業における外国人材の活用について

2026年5月25日

経済産業省 製造産業局 生活製品課

# 育成就労制度について

# 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。

## 育成就労制度における業務区分と主たる技能について

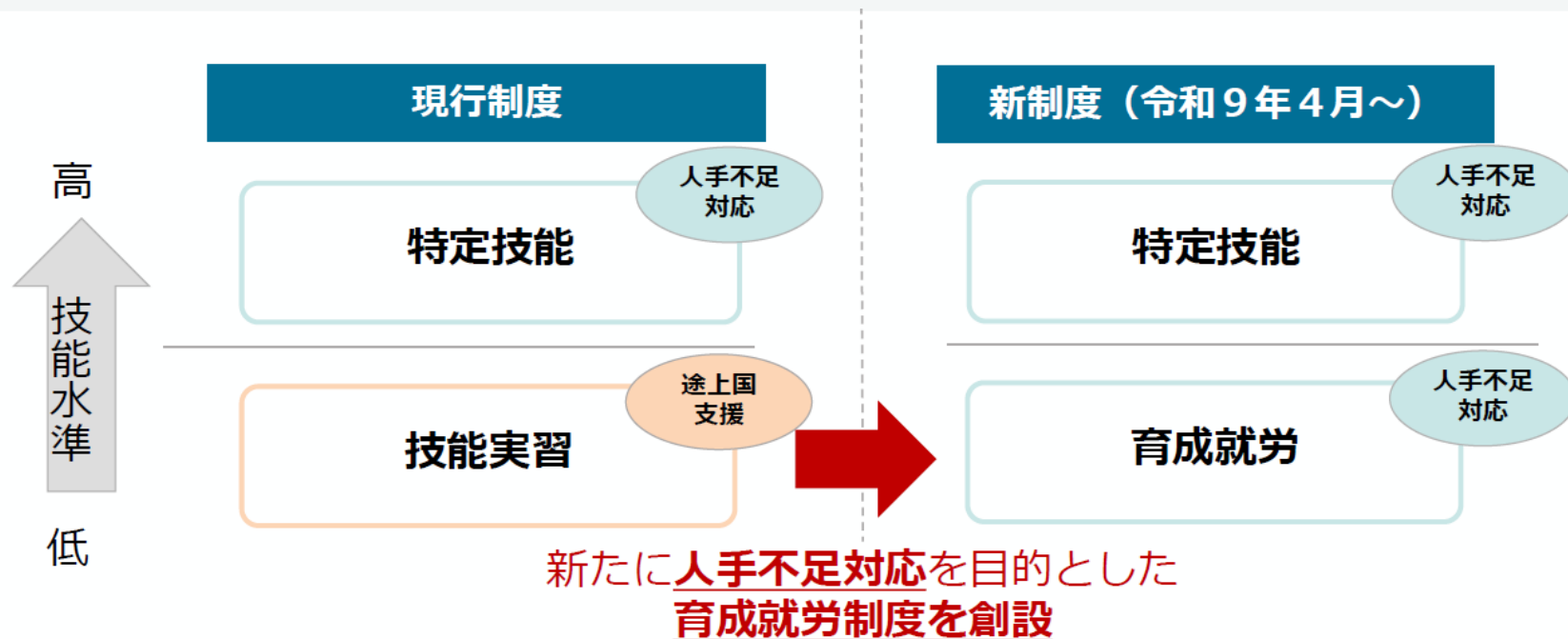
- 育成就労制度においては、業務区分に対応する「主たる技能」を定める。
- 育成就労計画に沿って、3年間の育成就労期間を通じて「主たる技能」を修得するために必要な業務に一定時間計画的に従事させる。また、当該業務と関連する「業務区分」の範囲内の業務を経験させることと相まって、特定技能に必要な技能を有する人材の育成を図る。

業務区分	従事する業務	主たる技能
紡織製品製造	指導者の指示を理解し、又は自らの判断により、紡織製品の製造工程の作業に従事する業務	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 糸浸染</li> <li>・ 織物・ニット浸染</li> <li>・ 靴下製造</li> <li>・ 丸編みニット製造</li> <li>・ 紡績運転 (①前紡工程、②精紡工程、③巻糸工程、④合ねん糸工程)</li> <li>・ 織布運転 (①準備工程、②製織工程、③仕上工程)</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ たて編ニット生地製造</li> <li>・ 織じゅうたん製造</li> <li>・ タフテッドカーペット製造、</li> <li>・ ニードルパンチカーペット製造</li> <li>・ 製網</li> <li>・ 染色 (捺染)</li> </ul> <p style="text-align: right;">【全17技能】</p>
縫製	指導者の指示を理解し、又は自らの判断により、縫製工程の作業に従事する業務	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 婦人子供既製服縫製</li> <li>・ 紳士既製服製造</li> <li>・ 寝具製作</li> <li>・ 帆布製品製造</li> <li>・ ワイシャツ製造</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 下着類製造</li> <li>・ 自動車シート縫製</li> <li>・ タオル製造</li> <li>・ <b>カーテン縫製</b></li> </ul> <p style="text-align: right;">【全9技能】</p>

※下線の3技能（製網、染色（捺染）、カーテン縫製）は、育成就労制度から新たに外国人材の受け入れ対象となる技能

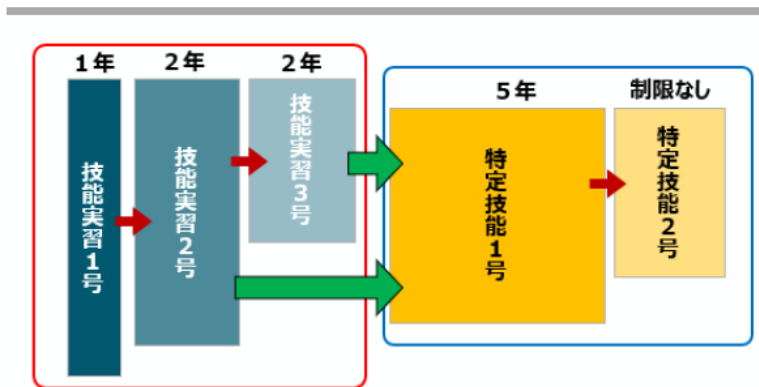
# 特定技能・育成就労制度の概要

- 外国人の在留資格として、①人手不足対応のため即戦力となる一定の専門性・技能を持つ外国人を受け入れる**特定技能制度**、②途上国の人材育成支援を目的とした**技能実習制度**が存在。
- 深刻化する**人手不足への対応強化**のため、令和6年に技能実習制度を発展的に解消し、**育成就労制度**を新設（令和9年4月施行予定）。

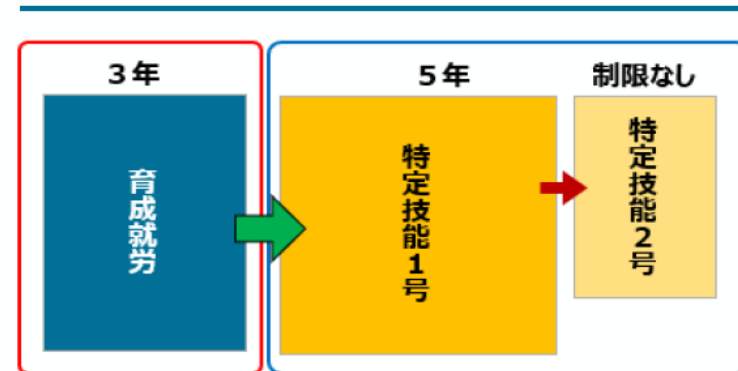


# 工業製品製造業分野の技能実習制度から育成就労制度の見直しイメージ

これまで



これから



 外国人の  
業務

第2・3号技能実習生は  
移行対象となる  
「職種・作業」

受入れ対象となる  
「業務区分」  
※1号17区分、2号3区分  
(R8.3時点)

不一致

 事業所の  
産業分類

事業所の「産業分類」  
の要件なし

受入れ対象となる  
「産業分類」

不一致

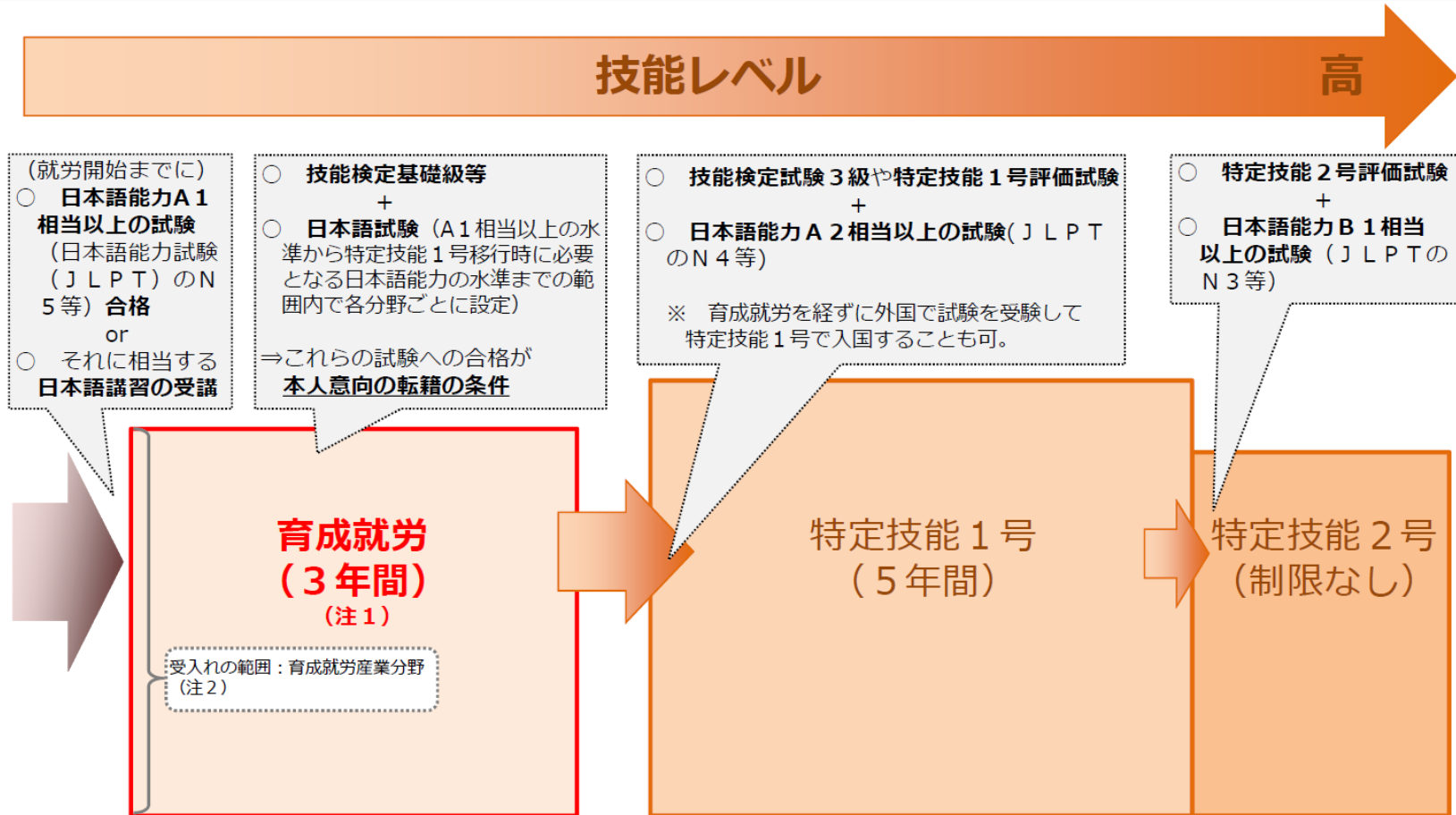
受入れ対象となる  
「業務区分」内の  
主たる技能

受入れ対象となる  
「業務区分」内の  
従事する業務

育成就労と特定技能1号の産業分類と業務区分の範囲は同一  
特定技能1号と特定技能2号の産業分類と業務区分は異なる

受入れ対象となる「産業分類」

# 育成就労制度及び特定技能制度のイメージ



(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。

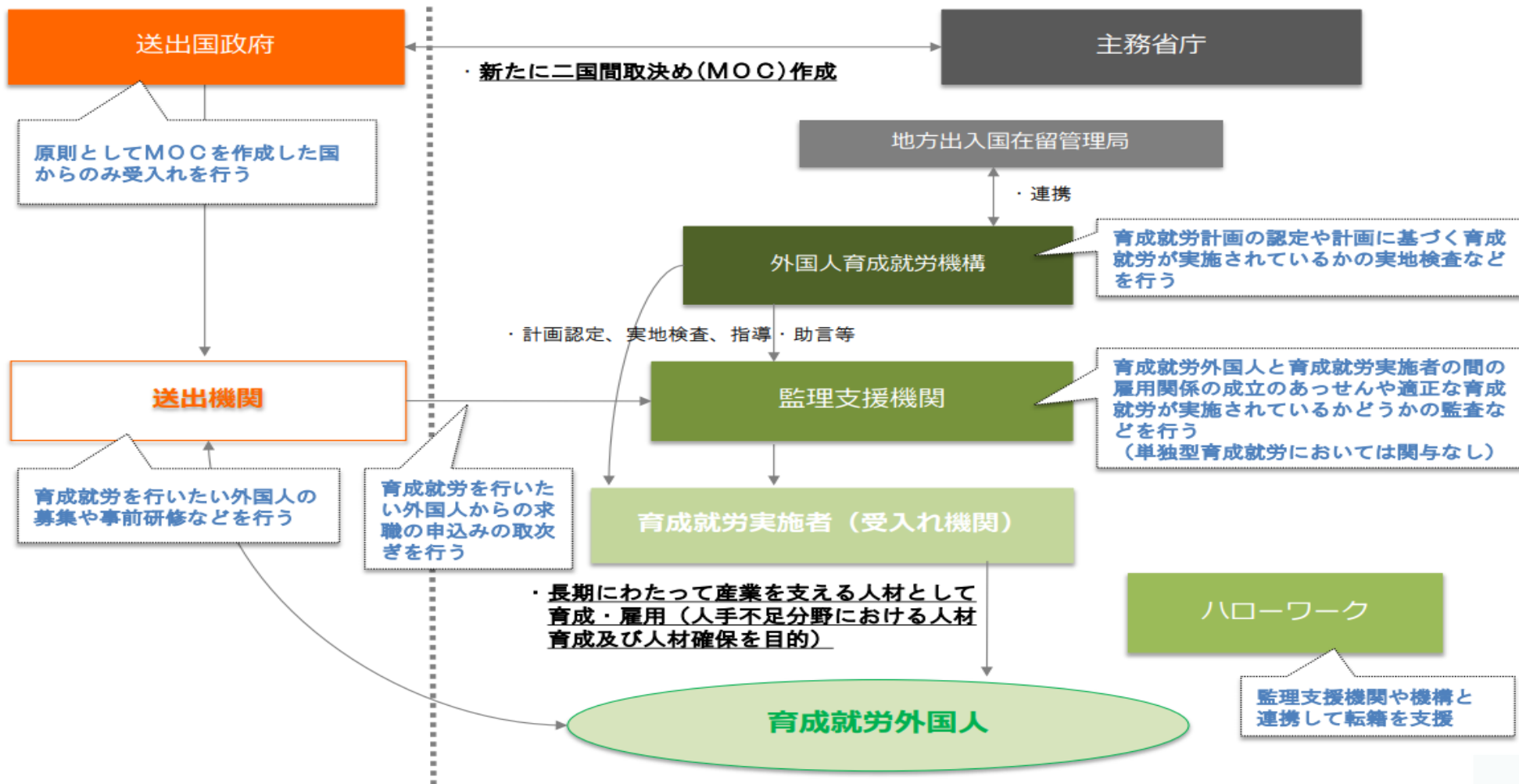
# 育成就労制度の関係機関のイメージ



世界をつなぐ、未来をつくる。  
出入国在留管理庁  
Immigration Services Agency



ひとくらし、あらいのために  
厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare



出典：出入国在留管理庁HP

# 育成就労の目標等

## 1. 育成就労の目標等

	就労開始前	1年目試験	就労中	育成就労終了まで
技能	—	技能検定基礎級等の合格	—	技能検定3級、特定技能1号評価試験等の合格
日本語	A1相当の日本語能力の試験の合格又は相当する講習の受講	A1相当の日本語能力の試験の合格	A2相当の日本語能力の講習の受講	A2相当の日本語能力の試験の合格

- ※ 日本語能力については分野ごとに上乗せ可能
- ※ 分野ごとの具体的な試験は分野別運用方針で定める
- ※ 1年目試験については合格せずとも育成就労の継続可

## 2. 育成就労の内容

- 育成就労外国人は分野別運用方針に規定する業務区分に属する技能を修得するため、**業務区分の範囲内で業務（関連する業務を含む。）に従事する。**
- 技能を修得するために必ず従事すべき「**必須業務**」の時間が業務に従事させる時間全体の**3分の1以上**でなければならない。
- 従事させる業務に関する**安全衛生に係る業務**に従事させる時間が業務に従事させる時間全体の**10分の1以上**でなければならない。

安全衛生業務：  
全体の1/10以上

業務区分内の業務  
※関連する業務を含む



必須業務：  
全体の1/3以上

★  
・目標等に日本語能力を追加  
・技能実習にあった1号～3号の区分は廃止され、育成就労の期間の通算が3年となる計画を作成し、機構からの認定を受ける

★  
・「職種・作業」から「分野・業務区分」へ  
・必須業務は「2分の1」から「3分の1」に  
・技能実習制度の「関連業務」「周辺業務」の区分は廃止

## 3. 毎年一定の時期に一時帰国する育成就労

- 労働者派遣等監理型育成就労産業分野として設定されている分野（農業・漁業を想定）においては、育成就労外国人が**1年ごとに本国に一時帰国して育成就労を一定期間休止**することが認められ、育成就労の期間が**通算して3年**となる計画を策定可能。

- ※ 一時帰国の時期及び期間（**6月以内に限る。**）が毎年同一でなければならない。
- ※ 一時帰国に要する旅費は、単独型の場合は育成就労実施者が、監理型の場合は監理支援機関が負担。



# 入国後講習・日本語講習

## 1. 入国後講習の科目・時間★

	総時間数（実施時間が8時間を超える日については、8時間として計算。）
<b>【Aパターン】</b> A 1相当の日本語能力の試験に合格していない場合	<b>320時間以上</b> （育成就労外国人が、過去6月以内に、 <b>160時間以上</b> の課程を有する入国前講習を受けた場合にあっては、 <b>160時間以上</b> ）
<b>【Bパターン】</b> A 1相当の日本語能力の試験に合格している場合	<b>220時間以上</b> （育成就労外国人が、過去6月以内に、 <b>110時間以上</b> の課程を有する入国前講習を受けた場合にあっては、 <b>110時間以上</b> ）

### ① 日本語

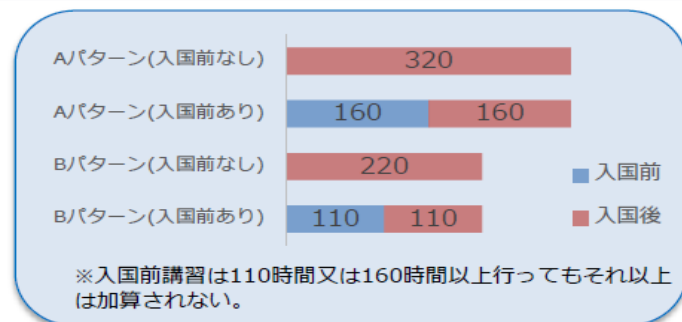
- ⇒ Aパターンの場合、**認定日本語教育機関の「就労」課程においてA 1相当講習を100時間以上履修しなければならない。**★
- ⇒ Bパターンの場合、必ずしも認定日本語教育機関の講習である必要はない。

### ② 本邦での生活一般に関する知識

- ③ 出入国又は労働に関する法令の規定に違反していることを知ったときの対応方法  
その他育成就労外国人の法的保護に必要な情報

### ④ 本邦での円滑な技能の修得に資する知識

- ※ ③は、専門的な知識を有する者が講義を行うもの（監理型の場合は外部の者）に限り、8時間以上行う必要がある。
- ※ 監理型の場合は全ての科目について、単独型の場合は③の科目について、当該科目に係る入国後講習が業務に従事させる期間より前に行われ、かつ、当該科目に係る入国後講習の期間中は育成就労外国人を業務に従事させてはならない。



## 2. A 2目標講習★

- 育成就労実施者において、A 2相当の日本語能力の試験に合格するため、認定日本語教育機関の「就労」課程において**A 2目標講習を100時間以上履修することができるよう必要な措置を講じる。**
- ※ A 2相当の日本語能力の試験に合格している場合は不要。

### (※)日本語講習の経過措置

- **登録日本語教員による講習**であって、一定の要件（同時に授業を受ける生徒が20人以下であることなど）を満たしたものであれば、施行後当分の間（5年をメド）は、当該講習を**A 1相当講習又はA 2目標講習であるものと認める。**

## 育成就労実施者の要件等

### 1. 育成就労を行わせる体制



#### ① 育成就労責任者

自己以外の育成就労指導員、生活相談員その他の育成就労に関与する職員を監督することができる立場にあり、かつ、過去3年以内に養成講習を修了した常勤の職員

※ これらの者は育成就労計画の認定の欠格事由に該当する場合、未成年者である場合は選任できない。

※ 施行後当分の間は、養成講習については技能実習制度の養成講習により代替予定。★



#### ② 育成就労指導員

育成就労の指導を担当する。

育成就労を行わせる事業所に所属する常勤の職員であつて、従事させる業務において要する技能について5年以上の経験を有し、過去3年以内に養成講習を修了した者★



#### ③ 生活相談員

育成就労外国人の生活の相談・助言を担当する。

育成就労を行わせる事業所に所属する常勤の職員であつて、過去3年以内に養成講習を修了した者★

### 2. 業務の運営の基準

- ・ 過去1年以内に、育成就労実施者又は監理支援機関の責めに帰すべき事由により育成就労外国人の行方不明者を発生させていないこと。★
- ・ 過去1年以内に、育成就労外国人に従事させる業務と同種の業務に従事していた労働者を離職させていないこと（定年その他これに準ずる理由により退職した者、自己の責めに帰すべき重大な理由により解雇された者、自発的に離職した者等を除く）。★
- ・ 労働、社会保険及び租税に関する法令を遵守していること。★
- ・ 送出機関等から、社会通念上相当と認められる程度を超えて金銭、物品その他の財産上の利益の供与又は供応接待を受けることなどを行っていないこと。★
- ・ 育成就労外国人に関し、地方公共団体から、共生社会の実現のために実施する施策に対する協力を要請されたときは、当該要請に応じ、必要な協力をする<sup>こと</sup>としている<sup>こと</sup>。★
- ・ 育成就労外国人の健康の状況その他の生活の状況を把握するために必要な措置を講じている<sup>こと</sup>。★
- ・ 育成就労外国人に対する指導体制その他の育成就労を継続して行わせる体制が適切に整備されている<sup>こと</sup>。
- ・ 育成就労外国人と雇用契約を締結するに当たり、労働条件等の待遇の説明を直接又はオンラインで行っていること。★

等

# 技能実習に関する経過措置のイメージ (令和7年12月改訂)



世界をつなぐ。未来をつくる。  
出入国在留管理庁  
Immigration Services Agency

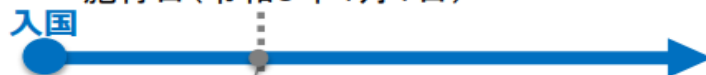


ひとくらし、あらいのたもに  
厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

下記①又は②に該当する場合、**施行日後にも技能実習を行うことが可能**であり、要件を満たせば、**次の段階の技能実習までは引き続き行うことができます**（注1）。また、この場合には、**技能実習制度のルールが適用され、技能実習から育成就労に移行することはできません**。

（注1）施行日（令和9年4月1日）時点で技能実習を行っている1号技能実習生は、施行後も2号技能実習に移行することが可能ですが、技能実習3号への移行については、施行日（令和9年4月1日）時点で技能実習を行っている2号技能実習生のうち、2号技能実習を1年以上行っている者に限られます。

施行日(令和9年4月1日)



①施行日前に入国し、施行日時点で現に技能実習を行っている場合は、引き続き技能実習を行うことができます。

申請

入国



②施行日前に技能実習計画（注2）の認定の申請をしている場合は、施行日以後に技能実習生として入国できる場合があります。

（注2）施行日から3か月以内に開始することを内容とする技能実習計画に限ります。また、技能実習計画は、施行日以後に認定される場合があります。



施行日前に既に技能実習を終えて出国している場合は、技能実習生として再度入国することはできません（注3）。

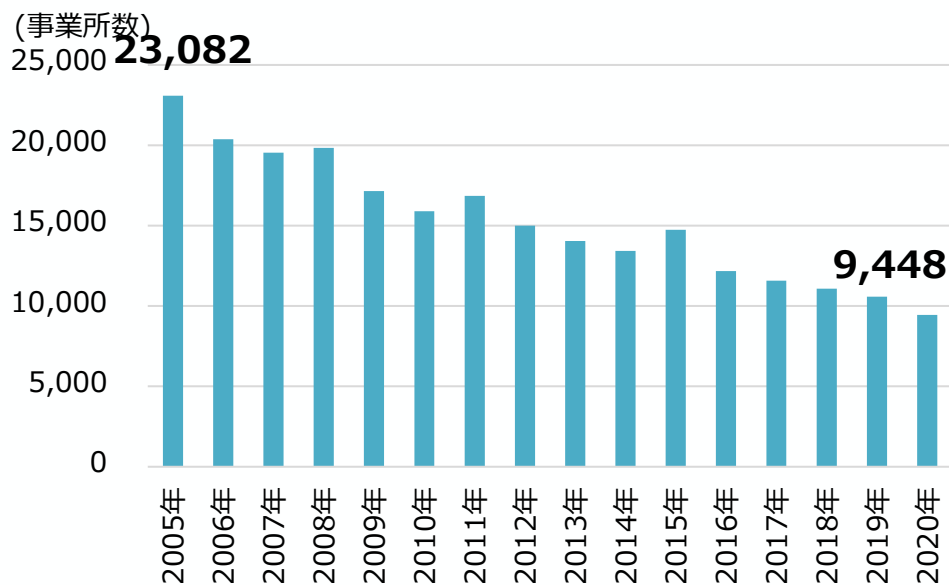
（注3）技能実習を行っていた期間や職種によっては、育成就労外国人として再度入国することができます。

# 繊維産業における技能実習制度での違反事例と改善に向けた 取組

# 繊維工業における事業所数及び就業者数の推移

- 国内における繊維工業の事業所数は、過去15年で約半分以下となった。また、就業者数も減少傾向。

## 繊維工業における事業所数の推移

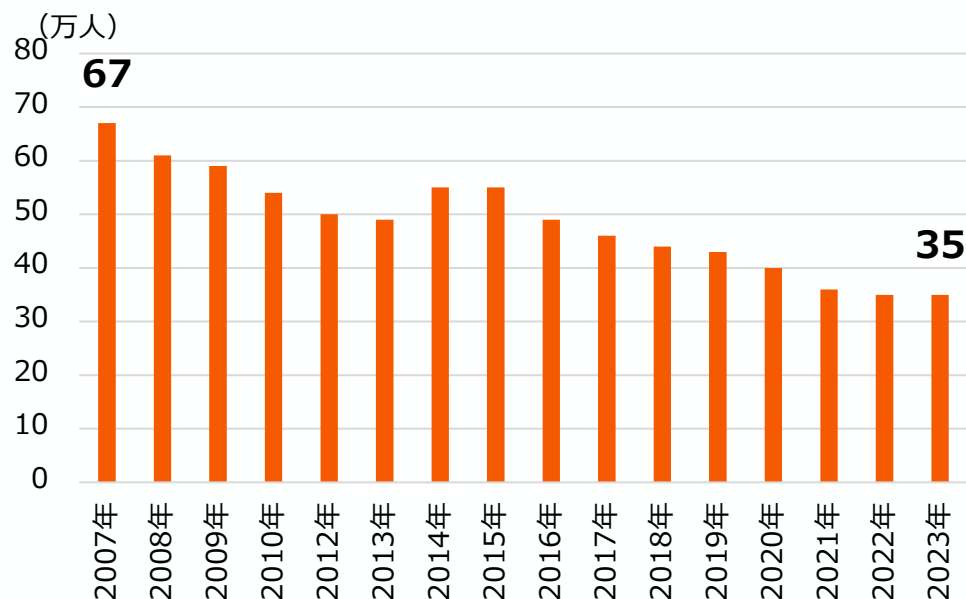


出典：経済産業省「工業統計、経済センサス」。

※ 従業者 4 人以上の事業所。

※ 繊維工業は、製糸業、紡績業、ねん糸製造業、織物業、ニット生地製造業、染色整理業、網・網・レース・繊維粗製品製造業、外衣・シャツ製造業（和式を除く）、下着類製造業、和装製品・その他の衣服・繊維製身の回り品製造業、その他の繊維製品製造業を含む。

## 繊維工業における就業者数の推移



出典：総務省「労働力調査」。

※東日本大震災の影響により、2011年データはなし。

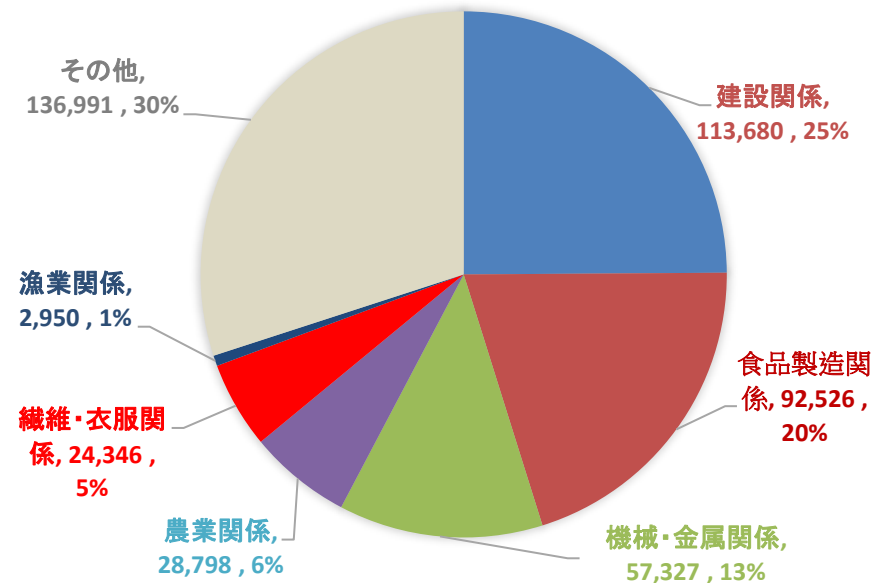
# 繊維産業における技能実習生の受入現状

- 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7年末時点で、**24,346人の外国人技能実習生を受け入れ**（全体の5.3%）。
- 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 759人	前紡工程	⑥婦人子供服製造 15,750人	婦人子供既製服縫製
	精紡工程	⑦紳士服製造 1,145人	紳士既製服製造
	巻糸工程	⑧下着類製造 871人	下着類製造
	合ねん糸工程	⑨寝具製作 421人	寝具製作
②織布運転 1,175人	準備工程	⑩カーペット製造 164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 750人	糸浸染	⑪帆布製品製造 909人	帆布製品製造
	織物・ニット浸染	⑫布はく縫製 196人	ワイシャツ製造
④ニット製品製造 312人	靴下製造	⑬座席シート縫製 1,698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 196人	たて編ニット生地製造		

技能実習生数（全職種）：456,618人



# 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2026年3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～2026年4月	
<u>繊維・衣服関係</u>	<u>144</u> <u>(20.8%)</u> うち縫製業が <u>137</u>
認定取消し総数	691

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

# (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

・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

### 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も周知徹底。
- ✓ 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）



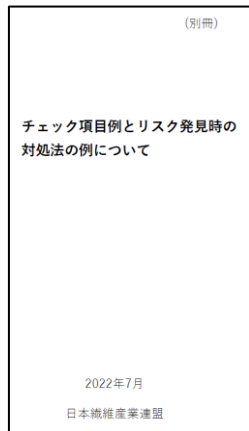
＼ 詳細はこちら！ ／



# 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



総 論	該当項目に 問題がある	該当項目に 問題がない
経営トップの関与の下、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程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、自社より上りの工程がどのようなか（原料調達から染色、製織、製染・製機、染色整理、縫製など）、製品の作成などを行い、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。短時点での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同級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？ 自社および直前のサプライチェーンにおいて、人権に関する自らの影響、つまり誰のどのような人権の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・セッション・経営リスクではない点に注意）		
何が原因となって自ら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、取引先と人権専業の連携共有も図っているか？ 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、求人の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。**

# JASTI策定の背景と目的

## 繊維業における特定技能・育成就労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	<b>国際的な人権基準に適合し事業を行っていること</b>
	<b>勤怠管理を電子化していること</b>
	<b>パートナーシップ構築宣言の実施</b>
	<b>特定技能外国人の給与を月給制とする</b>

## 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。

## 育成就労制度（繊維産業）における追加要件について

- 「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（繊維産業）に課せられる追加要件について、業界団体等とも連携し調整を進めてきたところ。
- その結果、追加要件のひとつである「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となる中小繊維事業者が存在することを踏まえ、実効性を担保する措置を講じつつ一定期間の経過措置を設けることで、有識者会議の了承を得たところ。

### 育成就労の受入れに係る追加要件

#### ① 国際的な人権基準に適合し事業を行っていること ※下線部が経過措置

繊維産業の実情を踏まえ、( i )に加え、育成就労制度施行後5年間は( ii )も選択可能とする。

( i ) 経済産業省が指定する認証・監査への対応

( ii ) 繊維事業者による「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自己チェック

【( ii )を選択する場合の実行性を担保するための措置】

➢ 自己チェックの内容は、労務担当者の署名+従業員が確認できる場所へ掲示する。

➢ 監理支援機関は、監理支援を行う繊維事業者が上記（ ii ）を選択する場合には、JASTIに関する研修を受講するとともに、JASTIの知見も踏まえ繊維事業者に対する定期監査を行う。

② 勤怠管理を電子化していること

③ パートナリ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

特定技能制度における追加要件と同じ内容

# (参考) 繊維産業における責任ある企業行動ルール形成戦略研究会 JASTI策定検討ワーキンググループ

- 2024年9月、研究会の下部組織としてJASTI（Japanese Audit Standard for Textile Industry（JASTI））策定検討ワーキンググループを設置し、監査要求事項・評価基準の策定及び第三者監査制度の運用体制の構築に向けた議論・意見聴取を実施。
- 2025年4月からJASTI監査制度の運用を開始し、人権デュー・ディリジェンス推進コンソーシアム及び全国社会保険労務士会連合会と連携し、安定的かつ効率的な運営体制の構築を目指す。

## WG開催スケジュール

### 第1回 9月9日

- JASTI監査要求事項・評価基準
- 第三者監査運用体制

### 第2回 10月24日

- 技能実習生受入企業ヒアリング
- JASTI案について

### 第3回 12月25日

- JASTI案について
- JASTI運用体制について

### 第4回 2025年2月28日

- 取り纏め

ルール形成研究会、  
繊維小委員会での了承

**2025年4月 JASTI監査制度運用開始**

## 今後の方向性

### ① 特定技能の追加要件（当面）

- 繊維業における特定技能の受け入れに係る追加要件の1つに、「国際的な人権基準に適合し事業を行っていること」が設定され、今後、JASTIを対象の監査の1つとして追加する予定。
- 特定技能外国人受け入れ事業所がJASTIに基づく第三者監査を受けることで、日本の繊維産業における人権に対する意識・取組の底上げを図る。

### ② 認証化等の検討（将来）

- 初期のJASTIは、社会・人権面を中心とした内容とし、繊維産業の人権に対する取組状況や業界のニーズ等を踏まえた上で、環境等に関する項目の追加を含めた改訂（高度化）を検討する。
- 第三者監査制度から将来的な認証制度（国際認証・相互承認等）への移行については、制度の運用状況や国際的な動向を踏まえ検討を行う。

## JASTI運営体制

- 日本繊維産業連盟に統括事務局を設置し、その下で、人権デュー・ディリジェンス推進コンソーシアム、全国社会保険労務士会連合会がそれぞれ事務局として、安定的かつ効率的に運用できる環境を整備する。
- 監査員（検査機関所属の監査人、社労士等）による現地監査を経て作成されるJASTI監査レポートの結果をもって判定を行う第三者監査制度を採用。特定技能の追加要件の対象制度として活用する。

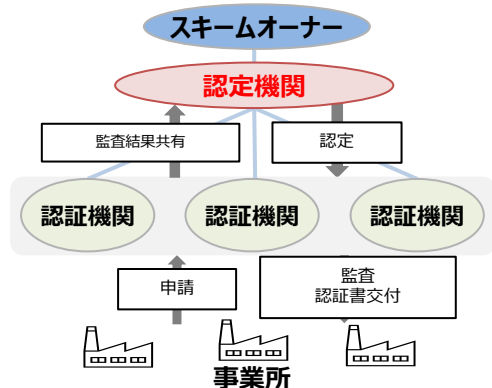
# JASTI策定の考え方

- JASTIは、世界的に人権等のサステナビリティへの対応が求められる中で、我が国の繊維業界の人権取組の向上や将来的な国際競争力の強化に繋げるべく、日本の繊維産業の実態を踏まえ策定するもの。
- 策定に際しては、特定技能制度の追加要件「国際的な人権基準への適合」を確認する制度の一つとすることも踏まえるとともに、繊維産業の中小企業・小規模事業者にとって取り組み易いものとなるよう、以下の点を考慮した。

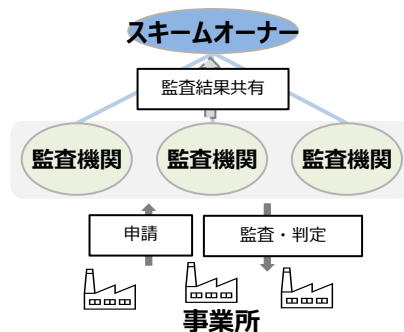
## ①運用体制

- 費用削減や早期判定の観点から、一般的に独立した第三者の認定機関の設置が必要な認証制度ではなく、第三者監査制度として運用を開始する。
- 費用面においては、認証制度と比較して、①独立した第三者による認定機関の設置が不要となること、②監査機関が認定機関からの指定を受けるための経費が不要となることから、事業者の負担を抑えることが可能。
  - \* 海外の認証制度と比較し、より安価な水準で実施する見通し。
- 判定については、監査機関による監査後に、認証付与のため審査・認証プロセスが不要となるため、事業者への結果通知までに要する時間を短縮することが可能。

### ●認証制度イメージ



### ●第三者監査イメージ



## ②監査要求事項・判定基準

- 国際的な人権基準への適合を目的とするため、国内法令に追加して要求する事項もあるが、事業者が取組やすかつ継続的な改善に向けた取組を促すため、初回監査と2回目以降監査で異なる判定基準を設定。
- 例えば、直ちに改善を求めるのは資金的にも困難なことが想定される工場の建屋・設備、衛生施設等に関する規定については、事業を継続しながら時間をかけて改善に取り組むことを前提に重要度の設定に配慮し、初回監査では判定に与える影響を軽微なものとする。
  - \* 2回目以降監査では、初回監査以降の改善を促す観点から、初回に比べ比較的厳しい基準とする。

## ③判定結果に応じたインセンティブ

- 特定技能制度の追加要件との関係では、判定結果が「A判定」である場合は2年後までの更新、「B判定」の場合には1年後までの更新を求めることとし、優れた事業者を優遇する。

# JASTI自己チェックシート、JASTI研修

- 育成就労の受入れに係る追加要件として、繊維事業者による「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自己チェックを整理。
- 今後、自己チェックシートの公表及び研修内容に関する案内をJASTIのHP等で周知予定。

## 自己チェックシート

JASTI ver.1.2 改善すべき事項

※工場は、監査の結果、Z T（不適合）の場合、以下の内容に沿って改善

No.	要求事項	重要度	改善すべき内容
<b>1 強制労働</b>			
1-1-1	工場は、強制労働をさせてはならない。また、強制労働を行わない旨の方針を定めなくてはならない。 注：強制労働は、ILOの Forced Labour Indicators (11の指標)に基づき判断される。	ZT~MJ	強制労働に該当する行為を止めさせるとともに、他の強制労働と見做される行為についても指導し、管理職を含む従業員教育を実施すること
1-1-2	工場は、従業員に対し、肉体的な暴力、例えば叩く、押す、などの行為を行ってはならない。	ZT	当該行為を止めさせるとともに、当該行為を受けている従業員の保護を行うこと
1-1-3	工場は、従業員に対し、身体的、またはパワーハラスメントなどの心理的暴力を行ってはならない。 怒鳴る、脅迫する、けなす、侮辱する など	ZT~MJ	これらに該当する行為を止めさせるとともに、当該行為を受けている従業員の保護を行うこと
1-2-1	工場は、従業員の現金や貯金通帳、銀行口座のカードなどを預託させてはならない。	ZT	従業員の現金や貯金通帳、銀行口座のカード等を従業員に返還し、安全に保管できる仕組みを構築すること
1-2-2	工場は、従業員から保証金の徴収・違約金を定める契約または損害賠償額を予定する契約をしてはならない。	ZT	契約書を是正し、保証金、違約金を徴収していた場合は返還すること
1-4	工場は、従業員の身分証明書やパスポート等、従業員の身分を保証する文書、在留カード、マイナンバーカード、保険証などを預託させてはならない。	ZT	身分証やパスポート等を従業員に返還し、安全に保管できる仕組みを構築すること
1-7-4	工場は、従業員に対し、いかなる脅迫、金銭的な罰則を科してはならない。処罰の理由には業績が上がらない、規則違反などの場合も含む。但し、法令に従い許容される懲戒処分としての賞金の減給は除く。	ZT~MN	従業員に対する脅迫を止めさせるとともに、当該行為を受けている従業員の保護を行うこと
1-9	工場は、囚人労働をさせてはならない。 注：囚人労働は、民間企業が国または公的機関と契約を締結し、刑務官等の管理の下で行われる刑務作業を除く。	ZT	囚人労働に該当する行為を止めさせるとともに、他の囚人労働と見做される行為についても指導し、管理職を含む従業員教育を実施すること

## JASTI研修

### ■ 研修構成（案）

1. 繊維産業における外国人材制度の概要
2. JASTI監査のポイント
3. JASTI監査について
4. 質疑応答

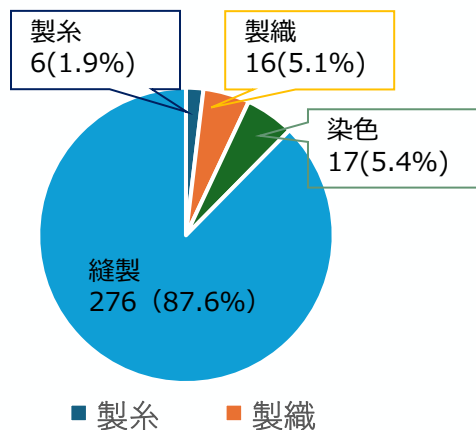
### ■ 開催様式：オンライン開催

※場合によっては現地開催も検討

# JASTI運用実績について

- 11月1日時点で、315事業者がJASTIを受審し、310の事業者がA又はB判定を取得済み。
- 技能実習生の受入れが多い縫製業の事業者による受審が全体の約9割となっている。
- 指摘事項は、5.労働安全衛生に関する項目が多くなっているが、「判定なし」となるZTについては、6.雇用及び福利厚生のみで指摘がなされている。

## JASTI受審事業者の属性



<分類の考え方>

- 製糸 製糸業、紡績業、化学繊維・ねん糸等製造業
- 製織 織物業、ニット生地製造業、綱・網・レース・繊維粗製品製造業
- 染色 染色整理業
- 縫製 外衣・シャツ製造業、下着類製造業、和装製品・その他の衣服・繊維製身の回り品製造業、その他の繊維製品製造

○判定取得事業所数 上位10都道府県

順位	都道府県	事業所数	順位	都道府県	事業所数
1	岡山県	40	6	広島県	17
2	福井県	27	7	三重県	10
3	愛媛県	23	8	徳島県	10
4	岐阜県	23	9	大阪府	9
5	愛知県	21	10	福島県	9

## 指摘事項内訳

指摘事項状況	MN	MJ	ZT	総計	構成比
1.強制労働	196	151		347	9.7%
2.児童労働	5	74		79	2.2%
3.差別・ハラスメント	15	221		236	6.6%
4.結社の自由・団体交渉権		15		15	0.4%
5.労働安全衛生	1,372	907		2,279	63.4%
6.雇用及び福利厚生	72	166	11	249	6.9%
7.賃金	16	63		79	2.2%
8.デューディリジェンス	229	43		272	7.6%
9.外国人労働者		37		37	1.0%
総計	1,905	1,677	11	3,593	

Z T : 不適合は、至急改善しなければならない

M J : 不適合は、次回監査に向けて、改善に取り組まなければならない

M N : 不適合は、継続的に改善に取り組まなければならない

## 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。

### 「JASTI」の監査要求事項項目案 (全84項目) (1/3)

#### 1. 強制労働 (9項目)

身体的または心理的暴力の禁止に関する基準
金銭の預託及び保証、個人の所有物の預託の禁止に関する基準
違法・過大な控除の基準
労働者の身分証明書および所有物(ID、パスポート等)の預託に関する基準
労働者の行動の自由に関する基準
残業の命令に関する基準
懲戒処分に関する基準
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. 児童労働 (6項目)

児童労働に関する法令遵守方針の基準
労働者の年齢記録の保持に関する基準
児童労働の是正方針に関する基準(児童労働者とその家族への支援を含む)
若年労働者の雇用に関する基準
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. 差別・ハラスメント (9項目)

性別に基づく差別の禁止に関する基準
障害者の差別の禁止に関する基準
労働組合に係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
採用段階での差別の禁止に関する基準
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
業績評価に関する基準(昇進、研修)
在宅勤務者に関する基準

#### 4. 結社の自由・団体交渉権 (2項目)

労働組合等に関する基準
団体交渉等に関する基準

## 「 JASTI 」の監査要求事項項目案（全84項目）（2 / 3）

### 5. 労働安全衛生（22項目）

職場における安全に関する基準 - 法令遵守
職場における安全に関する基準
建物の安全性の検証と保全に関する基準
機械・設備等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
火災対策に関する基準(訓練、設備、標識)
非常口の定期的・計画的な整備に関する基準
緊急応急処置用品に関する基準
労働者の作業用具の費用(個人用保護具とユニフォームを含む)に関する基準
防災と避難手順に関する基準
化学物質の取り扱いに係るに安全手順に関する基準
安全装置と個人用保護具に関する基準
労働災害記録の管理に関する基準
定期健康診断に関する基準
労働者が安全な飲料水を利用することに関する基準
労働者が職場の適切な衛生施設(シャワー/トイレ/更衣室など)を利用することに関する基準
職場条件(空気質、照明、騒音)に関する基準
安全で適切な施設の条件に関する基準（労働者のための寮や食堂を含む）
地域における流行疾病の予防・治療に関する基準
安全衛生に関する教育の基準
事故時の対応手順に係る教育に関する基準
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. 雇用及び福利厚生（15項目）

雇用に関する基準-国内規制の法令遵守
雇用条件の通知に関する基準
書面による法的拘束力のある労働契約の締結に関する基準
労働者の権利と義務を定めるための労働契約の形式の使用に関する基準
労働者が理解可能な言語による明瞭な雇用契約に関する基準
解雇に関する基準
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管理に関する基準
時間外労働と報酬に関する基準
労働者の社会保険の加入に関する基準
年金・社会保障給付に関する基準
週休制に関する基準
有給休暇に関する基準（祝日、年次休暇、病気休暇等）
特別休暇(病気休暇、結婚休暇、家族休暇等)の基準
産前産後の配慮に関する基準

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

### 7. 賃金 (8項目)

適正かつ適時な賃金支払いに関する基準
法定されていない賃金控除に関する基準
賃金補償に関する基準と方針
法的に認められた控除に関する基準
産業別・地域別の最低賃金に関する基準
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に関する基準
最大労働時間に関する基準

### 9. 外国人労働者 (6項目)

債務による束縛の基準
労働者が理解可能な安全手順に関する基準
透明性のある採用プロセスに関する基準 (人材斡旋業者等を介するものを含む)
雇用/人材斡旋業者等による組織の労働方針の遵守に関する基準
採用手数料に関する基準
外国人労働者、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雇用契約の基準

### 8. デューデリジエンス (7項目)

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に関する基準
人権に係るリスク評価に関する基準
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に関する基準
職場における労働基本権の管理手順に関する基準

# 参考リンク

- 育成就労制度概要（出入国在留管理庁）

[https://www.moj.go.jp/isa/applications/index\\_00005.html](https://www.moj.go.jp/isa/applications/index_00005.html)

<https://www.moj.go.jp/isa/content/001451331.pdf>

FAQ [https://www.moj.go.jp/isa/applications/faq/ikusei\\_qa\\_00002.html](https://www.moj.go.jp/isa/applications/faq/ikusei_qa_00002.html)

育成就労運営要領 <https://www.moj.go.jp/isa/content/001460272.pdf>

- まずはこれから！育成就労制度概要動画（出入国在留管理庁）

[https://www.moj.go.jp/isa/publications/publications/nyuukokukanri01\\_00182.html](https://www.moj.go.jp/isa/publications/publications/nyuukokukanri01_00182.html)

- 育成就労制度について（外国人技能実習機構）

※8年6月育成就労計画コールセンター設置予定、申請書、記載例QA等掲載予定

[https://www.otit.go.jp/employment\\_for\\_skill\\_development/](https://www.otit.go.jp/employment_for_skill_development/)