

外国人技能実習 適正実施マニュアル



目 次

第 1 章 外国人技能実習制度	1
1. 外国人技能実習制度とは	1
2. 技能実習法令のポイント	2
(1) 外国人技能実習機構の設立	2
(2) 技能実習計画の認定制	2
(3) 実習実施者の届出制	2
(4) 監理団体の許可制	2
(5) 技能実習生の保護	3
(6) 二国間取決めに基づく送出国による送出機関の認定	3
3. 労働法令及び入管法令のポイント	4
(1) 労働法令のポイント	4
(2) 入管法令のポイント	7
第 2 章 監理団体、実習実施者の留意事項	11
1. 監理団体の留意事項	11
(1) 監理団体の業務の実施	11
(2) 外部役員及び外部監査	17
(3) 許可の欠格事由	19
(4) 監理費	21
(5) 許可証	22
(6) 変更の許可及び届出	22
(7) 技能実習実施困難時の届出等	22
(8) 許可の取消し等	24
(9) 名義貸しの禁止	25
(10) 監理責任者の設置等	25
(11) 帳簿の備付け	26
(12) 監査報告及び事業報告	29
(13) 個人情報の取扱いと秘密保持義務	29
2. 実習実施者の留意事項	30
(1) 技能実習計画の認定	30
(2) 技能実習計画の記載事項	30
(3) 技能実習の内容	30
(4) 技能実習を行わせる体制	32
(5) 技能実習を行わせる事務所の設備	35
(6) 技能実習生の待遇	35
(7) 技能実習生の人数枠	38

(8) 技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護を図るための施策に関する事項	39
(9) 認定の欠格事由	40
(10) 技能実習計画の変更	42
(11) 改善命令等	42
(12) 認定の取消し等	43
(13) 実施の届出	43
(14) 技能実習実施困難時の届出等	44
(15) 帳簿の備付け	44
(16) 実施状況報告	45
3. 監理団体及び実習実施者の留意事項	46
(1) 技能実習生の保護 ～禁止行為～	46
(2) 機構による実地検査	47
4. 主な指導内容、好事例	48
(1) 主な指導内容	48
(2) 好事例	49
第3章 具体的な点検手順	57
1. 自主点検シート（監理団体編）	57
2. 自主点検シート（実習実施者編）	61

凡例

「技能実習法」又は「法」

…「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）

「規則」

…「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施行規則」（平成 28 年法務省・厚生労働省令第 3 号）

この「外国人技能実習適正実施マニュアル」は、主に団体監理型技能実習を対象としています。

<本マニュアルの目的>

本邦に在留する技能実習生は、外国人技能実習制度を開始した平成5年以降増加を続け、令和5年10月末時点で約41万人と外国人労働者の約20%を占めている状況です。

外国人技能実習制度は、平成29年11月に施行された技能実習法により、技能実習計画の認定及び監理団体の許可の制度を設けるとともに、これらに関する事務を行う認可法人として外国人技能実習機構が設立され、技能実習生の保護のための規定等も整備されるなど、その適正化に係る取組が実施されているところです。

しかしながら、一部の監理団体や実習実施者には、不適切な実習監理、賃金未払、人権侵害等の不適正な事案が見られ、これまでに主務大臣等において監理団体の許可の取消しや実習実施者の認定計画の取消し等を実施しており、引き続き制度の適正化に向けた取組が求められています。

本マニュアルは、監理団体及び実習実施者の皆さまが、技能実習法令、労働関係法令、入管法令等を踏まえた適正な制度運用を図る際に、自主的な制度全般の点検等を円滑に行うことができるようにすることを目的として作成しており、具体的な点検手順をお示ししています。

本マニュアルが、皆さまご自身の手によって技能実習制度のさらなる適正な実施を図るための取組の一助になれば幸いです。

<本マニュアルの使い方>

本マニュアルには、末尾に監理団体編及び実習実施者編の自主点検シートを用意しています。

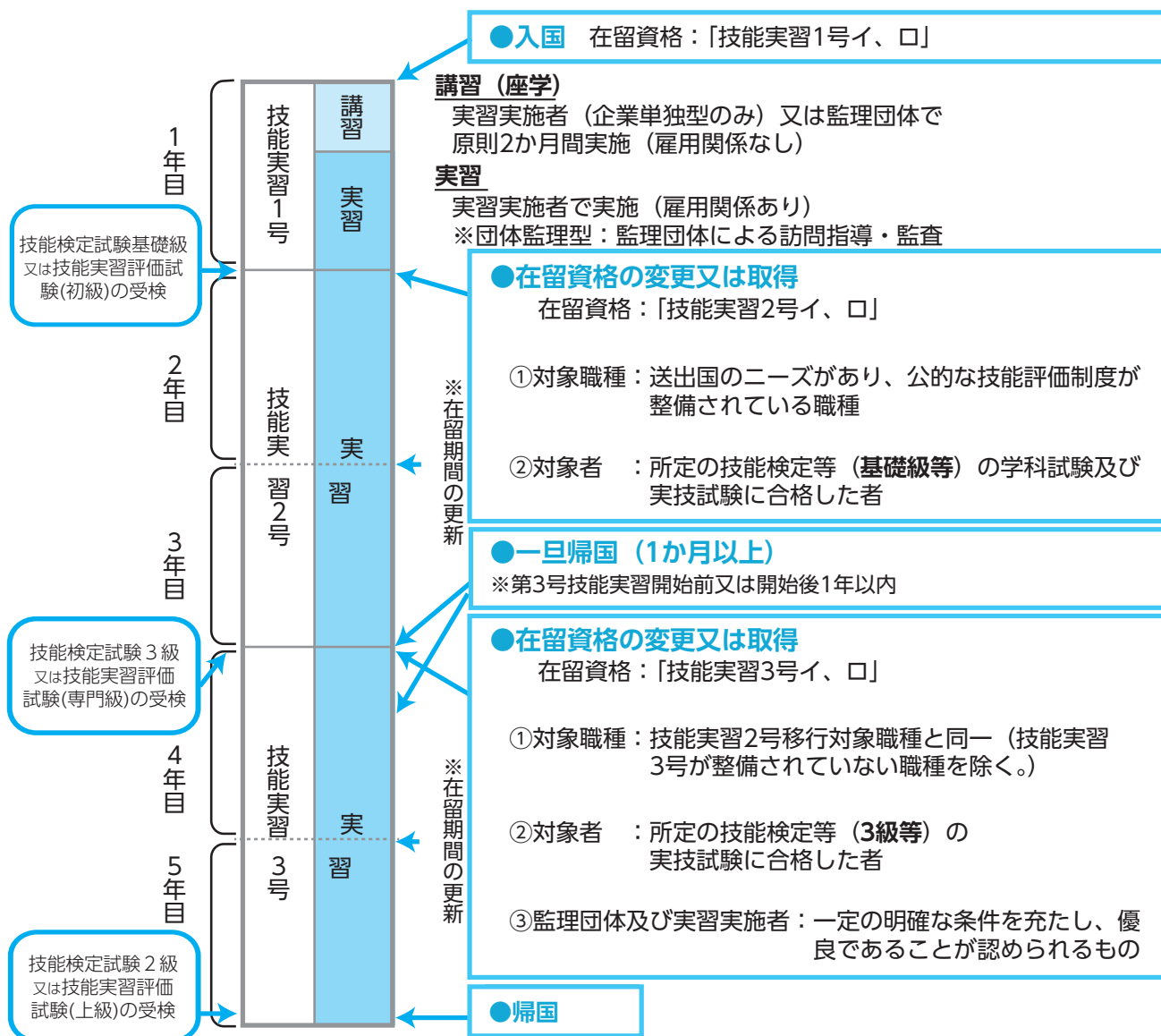
監理団体及び実習実施者の皆さまにおかれては、自主点検シートを用いて、定期的に、現状の制度の運用状況を詳細に把握いただくとともに、把握した問題点については、本マニュアルの解説ページを参照し、速やかに改善措置を講じて頂きますようお願い申し上げます。

また、本マニュアルには、外国人技能実習機構が把握した好事例を紹介しています。監理団体及び実習実施者の皆さまにとって、技能実習法令等の関係法令遵守からさらに一歩進んだ、効果的な取組のご参考としていただければ幸いです。

1 外国人技能実習制度とは

技能、技術又は知識の開発途上地域等への移転を図り、当該開発途上地域等の経済発展を担う「人づくり」に協力することを目的として創設された制度です。技能実習生を一定期間（最長5年間）に限り受け入れ、OJTを通じて技能の習得を図ります。技能実習生は、入国直後の講習期間以外は、雇用関係の下、労働関係法令等が適用されます。

- ▶ 技能実習に専念できるように適正に行われなければなりません。
- ▶ この法律上、この制度が労働力の需給の調整の手段として行われてはならないと明記されています。



※令和5年1月末時点

2 技能実習法令のポイント

平成28年11月28日に公布され、平成29年11月1日施行された技能実習法は、それまで出入国管理関係法令によって、在留資格「技能実習」に係る要件等とされていた種々の規定を取りまとめ、さらに制度の抜本的な見直しを行って、新たに技能実習制度の基本法として制定されたものです。

(1) 外国人技能実習機構の設立

技能実習法に基づき外国人技能実習機構（以下「機構」という。）が設立されました。機構は、技能実習計画の認定、実習実施者の届出の受理、監理団体の許可申請の受理等を始め、実習実施者や監理団体に対する指導監督（実地検査・報告徴収）や、技能実習生からの申告・相談に応じるなど、技能実習制度の適正な実施及び技能実習生の保護に関する業務を行っています。

(2) 技能実習計画の認定制

技能実習を行わせようとする者（実習実施者）は、技能実習計画を作成し、その技能実習計画が適当である旨の認定を受けることとされ、技能実習計画に記載しなければならない事項や申請の際の添付書類が、技能実習法及びその関連法令で規定されています。

ただし、認定を受けた場合であっても、その後、認定の基準を満たさなくなった場合や、認定計画のとおり技能実習が行われていない場合等には、実習認定の取消しが行われることになりますので、常に法令等の基準を満たして技能実習を適正に行わせる必要があります。

また、技能実習計画は、技能実習生ごとに、第1号、第2号及び第3号の区分を設けて認定を受けることとされており、特に第3号技能実習計画に関しては、実習実施者が、「技能等の修得等をさせる能力につき高い水準を満たすものとして主務省令で定める基準に適合していること」（法第9条第10号）が認定の基準となります。

第2号技能実習及び第3号技能実習を行うためには移行対象職種・作業であることが必要です。

なお、複数職種・作業による技能実習、複数法人による技能実習が可能となっています。

認定申請は、機構の地方事務所・支所の認定課に行います。

(3) 実習実施者の届出制

実習実施者が技能実習を開始したときには、遅滞なく届け出なければなりません。

この届出は、機構の地方事務所・支所の認定課に行います。

(4) 監理団体の許可制

監理事業を行おうとする者は、主務大臣の許可を受けなければならないこととされ、監理団体として満たさなければならない要件が、技能実習法及びその関連法令で規定されています。

ただし、許可を受けた場合であっても、その後、許可の基準を満たさなくなった場合には、監理事業の全部又は一部の停止や、監理事業の許可の取消しが行われることになりますので、常に法令等の基準を満

たして監理事業を適正に行う必要があります。

なお、監理団体の許可には、一般監理事業の許可と特定監理事業の許可の2区分があり、一般監理事業の許可を受ければ第1号から第3号までの全ての段階の技能実習に係る監理事業を行うことができ、特定監理事業の許可を受ければ第1号技能実習及び第2号技能実習に係る監理事業を行うことができます。

この許可申請は、機構の本部事務所の審査課に行います。最終的な許可の判断は主務大臣が行います。

(5) 技能実習生の保護

技能実習生の保護のため、技能実習の強制、違約金設定、旅券又は在留カードの保管等に対する禁止規定を法に定めるほか、これに違反した場合の罰則に関する規定を定めています。

また、実習実施者又は監理団体の法令違反があった場合に、技能実習生が当該事実を出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣に通報・申告することができることとし、技能実習生からの相談に応じる体制を整備しています。

さらに、人権侵害行為を受けた技能実習生が引き続き技能実習を継続することができるよう、機構において転籍を支援する体制も整備しています。

(6) 二国間取決めに基づく送出国による送出機関の認定

1) 送出機関の定義

技能実習生の募集・選抜を行う機関、技能実習生を推薦する機関、渡航前に事前講習を行う機関など、本邦外において、技能実習の準備に関与する外国の機関は、監理団体に対して求職の申込みを取り次ぐか否かで、「外国の送出機関」と「外国の準備機関」の2つに分けられています。

外国の送出機関は、技能実習生が国籍又は住所を有する国又は地域の所属機関や団体監理型技能実習生になろうとする者からの団体監理型技能実習に係る求職の申込みを本邦の監理団体に取り次ぐ者をいいます。

他方、外国の準備機関とは、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運営する法人、旅券や査証の取得代行手続を行う者等が含まれます。

2) 送出機関の適正化

技能実習生の選抜には、現地の事情に精通している送出機関が重要な役割を担っていますが、その一方で、これまで、失踪防止等を名目として、技能実習生本人やその家族等から保証金の徴収等をしている不適正な送出機関や、制度の趣旨・目的を理解せず、技能実習を単なる出稼ぎと捉えて技能実習生の募集を行う送出機関の存在が指摘されているところであり、技能実習制度の適正な運用のためには、送出機関の規制強化等の適正化を図ることが求められています。

このような状況を受け、技能実習法では、監理団体の許可に当たって、技能実習生になろうとする者からの求職の申込みを取り次ぐ外国の送出機関について、規則第25条で定められる要件に適合す

ることを求めることとし、送出機関の規制強化を図りました。

3) 二国間取決めに基づく送出国による送出機関の認定

外国に事業所が所在する送出機関については、外国に所在するため日本ではその適否を確認しきれないという問題があります。

このため、我が国政府と送出国政府との間で二国間取決めに順次作成することとし、各送出国政府において自国の送出機関の適格性を個別に審査し、適正なもののみを認定する仕組みを構築することとしています。なお、認定された送出機関名については、出入国在留管理庁及び厚生労働省のホームページ（以下「HP」という。）のほか、機構のHPに国ごとに掲載しています。

3 労働法令及び入管法令のポイント

(1) 労働法令のポイント

労働関係法令はどの国籍の人であっても、日本人と同様に適用されます。主な労働関係法令には以下のようなものがあります。

1) 賃金の支払（労働基準法第24条）

賃金の支払は、次の5つの原則を守らなければなりません。

①通貨払の原則、②全額払の原則、③毎月払の原則、④一定期日払の原則、⑤直接払の原則

2) 最低賃金（最低賃金法第4条）

使用者は、最低賃金の適用を受ける労働者に対し、その最低賃金額以上の賃金を支払わなければなりません。

3) 強制貯金（労働基準法第18条）

使用者は、労働契約に附随して貯蓄の契約をさせ、又は貯蓄金を管理する契約をしてはなりません。

4) 休業手当（労働基準法第26条）

使用者は、自らの責に帰すべき事由により労働者を休業させる場合には、休業手当（平均賃金の60%以上）の手当を支払わなければなりません。

5) 労働時間・休憩・休暇（労働基準法第32条、第34条、第35条）

使用者は、労働者に、休憩時間を除き原則として1週間について40時間を超えて、労働させてはなりません。また、1週間の各日については、休憩時間を除き原則として1日について8時間を超えて、労働させてはなりません。労働時間が6時間を超える場合には少なくとも45分、8時間を超える場合

においては少なくとも1時間の休憩時間を与えなければなりません。さらに、原則として毎週少なくとも1回の休日、又は4週間を通じ4日以上の休日を与えなければなりません。

6) 時間外労働・休日労働（労働基準法第36条）

時間外又は休日に労働させる場合は、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定をし、事前に所轄の労働基準監督署長に届け出なければなりません。

7) 割増賃金（労働基準法第37条）

使用者が、時間外や休日に労働させた場合には、以下の割増賃金を支払わなければなりません。

- ① 時間外労働割増賃金 → 通常賃金の25%以上 ※1
- ② 休日労働割増賃金 → 通常賃金の35%以上
- ③ 深夜（午後10時～午前5時）労働割増賃金 → 通常賃金の25%以上 ※2

※1 1か月60時間を超える時間外労働に対しては、通常賃金の50%以上（中小企業に該当する場合は、令和5年4月1日以降に適用）

※2 時間外労働が深夜業（午後10時～午前5時まで）となった場合は通常賃金の50%以上（25%+25%）、休日労働が深夜業となった場合は通常賃金の60%以上（35%+25%）の割増賃金を支払う必要があります。

8) 年次有給休暇（労働基準法第39条）

使用者は、雇入れの日から起算して6か月間継続勤務し全労働日の80%以上出勤した労働者に対して次の年次有給休暇を与えなければなりません。

① 通常の労働者の付与日数

勤続勤務年数	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数	10	11	12	14	16	18	20

② 週所定労働日数が4日以下かつ週所定労働時間が30時間未満の労働者の付与日数

週所定労働日数	1年間の所定労働日数	勤続勤務年数ごとの付与日数						
		0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
4日	169～216日	7	8	9	10	12	13	15
3日	121～168日	5	6	6	8	9	10	11
2日	73～120日	3	4	4	5	6	6	7
1日	48～72日	1	2	2	2	3	3	3

※ 使用者には、法定の年次有給休暇の付与日数が10日以上である労働者に対し、その日数のうち5日については基準日（年次有給休暇発生日）から1年以内に、労働者ごとにその時季を指定して付与することが義務付けられています。

9) 労働時間の適正な把握

① 労働時間の状況の把握義務（労働安全衛生法第66条の8の3）

事業者には労働者の労働時間の状況の把握と記録をすることが義務付けられています。

労働時間とは、実際に作業する時間のみならず、それに付随する仕事の準備や片付け等の時間、待機時間等、使用者の監督・指揮命令下にある時間のことです。

② 使用者が講ずべき措置（労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン）

使用者が始業・終業時刻を確認し、記録する方法は、原則として次のいずれかの方法によることとされています。

イ 使用者が、自ら現認することにより確認し、適正に記録すること。

ロ タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録すること。

10) 安全衛生

① 安全衛生教育（労働安全衛生法第59条）

事業者は、労働者を雇い入れ又は配置転換する場合には、必要な安全衛生教育を実施し、また、法令で定める危険・有害な業務に従事させる場合には、特別教育を実施しなければなりません。

② 就業制限（労働安全衛生法第61条）

事業者は、危険物・有害物の取扱い等法令で定める作業には、資格を有する労働者以外に従事させてはなりません。

③ 健康診断（労働安全衛生法第66条、労働安全衛生規則第43条・第44条・第45条）

イ 事業者は、常時使用する労働者を雇い入れるとき、及び1年以内ごとに1回、定期に、法令で定める項目について医師による健康診断を行わなければなりません。

ロ 特定業務従事者の健康診断

事業者は、労働安全衛生規則第13条第1項第3号に掲げる業務に常時従事する労働者に対し、当該業務への配置替えの際及び6か月以内ごとに1回、定期に、法令に定める項目について医師による健康診断を行わなければなりません。

11) ハラスメントの防止措置義務（労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第30条の2、男女雇用機会均等法第11条、育児・介護休業法第25条）

事業主には各種ハラスメント（パワハラ、セクハラ、マタハラ等）の防止措置義務があります。職場での嫌がらせや言動により、労働者が不利益を受け、又はその就業環境が害されることのない

いよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければなりません。

12) 外国人雇用状況の届出（労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第28条）

事業主は、新たに外国人を雇い入れた場合、又は離職した場合には、その者の氏名、在留資格、在留期間その他厚生労働省令で定める事項について確認し、当該事項をハローワークに届け出なければなりません。

(2) 入管法令のポイント

出入国管理及び難民認定法（以下「入管法」という。）は、日本に出入国・在留する全ての外国人の公正な管理を図ること等を目的としています（入管法第1条）。

主な入管法令の規定には以下のようなものがあります。

1) 在留資格及び在留期間（入管法第2条の2）

外国人が日本で活動するためには、在留資格が必要です。在留資格ごとに、活動内容、在留期間が制限されています。

① 別表第一に掲げられた在留資格の種類

一	外交、公用、教授、芸術、宗教、報道
二	高度専門職、経営・管理、法律・会計業務、医療、研究、教育、技術・人文知識・国際業務、企業内転勤、介護、興行、技能、特定技能、 <u>技能実習</u>
三	文化活動、短期滞在
四	留学、研修、家族滞在
五	特定活動

② 別表第一の二の表に規定された「技能実習」の在留資格でできる活動

技能実習	認定を受けた技能実習計画に基づく活動	
	技能等を修得するための業務に従事する活動（入国1年目）	
	第1号企業単独型技能実習 （在留資格「技能実習1号イ」）	第1号団体監理型技能実習 （在留資格「技能実習1号ロ」）
	技能等に習熟するための業務に従事する活動（入国2・3年目）	
	第2号企業単独型技能実習 （在留資格「技能実習2号イ」）	第2号団体監理型技能実習 （在留資格「技能実習2号ロ」）
	技能等に熟達するための業務に従事する活動（入国4・5年目）	
	第3号企業単独型技能実習 （在留資格「技能実習3号イ」）	第3号団体監理型技能実習 （在留資格「技能実習3号ロ」）

2) 活動範囲の制限（入管法第19条）

特別な許可がない限り、在留資格で定められた活動に属さない収入を伴う事業を運営する活動又は報酬を受ける活動（アルバイト等）を行うことはできません。（技能実習生はアルバイトをすることはできません。）

3) 在留カードの交付（入管法第19条の3、第19条の6）

3か月を超えて在留する外国人等（以下「中長期在留者」という。）には、入国時に在留カードが交付されます。

4) 住居地の届出（入管法第19条の7）

中長期在留者は、住居地を定めた日から14日以内に、市町村の長に対し、在留カードを提出して住居地を届け出なければなりません。

5) 所属機関等に関する届出（入管法第19条の16）

所属機関の名称や所在地の変更、所属機関からの移籍等が生じたときは、当該事由が生じた日から14日以内に、変更後の所属機関等の名称等を地方出入国在留管理局に届け出なければなりません。

※ 技能実習の途中で所属機関（監理団体）が変更になる場合は、技能実習計画の変更認定を、所属機関（実習実施者）が変更になる場合は、新たに技能実習計画の認定を受ける必要があります。

6) 在留資格・在留期間の変更・更新（入管法第20条、第21条）

在留資格・在留期間の変更・更新には申請が必要です。

技能実習生については、在留資格「技能実習1号イ、ロ」で入国し、第1号技能実習の修了後、第2号技能実習に進む場合には、技能実習計画の認定を受けた後、在留資格「技能実習2号イ、ロ」への在留資格変更申請を行う必要があります。また、第3号技能実習に進む場合には、同様に技能実習計画の認定を受けた後、在留資格「技能実習3号イ、ロ」への在留資格変更申請を行う必要があります。

そのほか、「技能実習2号イ、ロ」「技能実習3号イ、ロ」のそれぞれの段階において、1年目の実習を終了した時点（実習を開始してから、3年目及び5年目の時点）で、在留期間の更新を行う必要があります。

7) 在留カードの携帯（入管法第23条）

在留カードは常に携帯し、入国審査官、入国警備官、警察官等に提示を求められたときは、提示しなければなりません。

8) 不法就労者の雇用の禁止（入管法第73条の2）

外国人に不法就労活動をさせた者、あっせんした者等には3年以下の懲役若しくは300万円以下の罰金等の罰則があります。

（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。）

※ 現在、在留カード等の IC チップ内に保存されている身分事項や顔写真等の情報を読み取ることができる「在留カード等読取アプリケーション」を無料配布中です。このアプリを使うと、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。

1 監理団体の留意事項

(1) 監理団体の業務の実施（法第39条、規則第52条）

1) 監査

監査は、監理責任者の指揮の下で、次に掲げる方法により、3か月に1回以上の頻度で、実習実施者に対し適切に行うことが必要です。監査を行った場合には、監査を行った日から2か月以内に、監査報告書により、その結果を対象の実習実施者の住所地を管轄する機構の地方事務所・支所の指導課に報告しなければなりません。

※ 監理責任者は監理団体が行う監理事業の統括責任者です。そのため、監査に当たっては、監理責任者が自らの指揮の下、監査の実務を担当する監理団体の役職員とともに適切に行う必要があります（当然のことながら、監査は監理団体が行う監理事業の根幹業務ですので、外部に委託することはできません。）。

① 監査の方法

	イ 技能実習の実施状況を実地に確認すること
	ロ 技能実習責任者及び技能実習指導員から報告を受けること
	ハ 技能実習生の4分の1以上と面談すること
	ニ 実習実施者の事業所の設備、帳簿書類等を確認すること
	ホ 技能実習生の宿泊施設等の生活環境を確認すること

② 監査の内容

実習実施者に対する定期監査においては、技能実習の運用上問題が生じやすい部分を重点的に確認することが必要です。

運用上問題が生じやすい部分として、例えば、割増賃金の不払、労働時間の偽装、技能実習計画とは異なる作業への従事、実習実施者以外の事業者での作業従事、不法就労者の雇用、入国後講習期間中の業務への従事などが、過去の不正行為事例として多く認められています。

技能実習計画に従って技能実習を行わせていない事実、出入国・労働関係法令に違反する事実があれば、適切に指導を行わなければなりません。

③ 技能実習生との面談

1回の監査につき技能実習生の4分の1以上と面談しなければなりません。年4回の監査によってできる限り全ての技能実習生と面談することが望めます。

※ 技能実習生が2人以上4人以下の場合には、2人以上と面談する必要があります。

④ 事業所の設備・帳簿書類の確認

事業所の設備・帳簿書類の確認に当たっては、例えば以下のような点に留意することが必要です。

- イ 技能実習計画に記載された機械、器具等の設備を用いて、安全衛生面に配慮して、技能実習計画に記載されたとおりに技能実習が行われていること
- ロ 賃金台帳、タイムカードなどから確認できる技能実習生に対して支払われた報酬や労働時間が技能実習計画に記載された内容と合致していること
- ハ 技能実習生に対する業務内容・指導内容を記録した日誌から、技能実習生が技能実習計画に記載された業務を行っていること

⑤ 宿泊施設等の生活環境の確認

宿泊施設等の生活環境の確認に当たっては、例えば以下のような点に留意することが必要です。

- イ 宿泊施設の衛生状況が良好であるか
- ロ 宿泊施設の1部屋当たりの実習生数が何名となっているか
- ハ 不当に私生活の自由が制限されていないか

※ 監査において実習実施者の不正を見抜く努力や工夫も求められます。

(例)

- ・ 監査に当たる監理団体職員のレベルアップを図るため、法令や職種等への理解を深める研修を実施する。
- ・ 抜き打ちでの監査も混ぜる。
- ・ 監査結果の組織的なチェック体制を構築する。
- ・ 実習生との信頼関係を醸成し、事実関係を正確に把握できること。

2) 臨時監査

3か月に1回以上の頻度で行う監査のほか、実習実施者が法第16条第1項各号（実習認定の取消し事由）のいずれかに該当する疑いがあると監理団体が認めた場合には、直ちに臨時の監査を行うことが必要となります。

この臨時の監査については、実習実施者が技能実習生に対して暴力等の人権侵害行為を行っていたり、実習実施者が認定計画に従って技能実習を行わせていないなどの情報を得たときはもとより、実習実施者が不法就労者を雇用しているなど出入国関係法令に違反している疑いがあるとの情報を得たとき、実習実施者が技能実習生の労働災害を発生させたなど労働関係法令に違反している疑いがあるとの情報を得たときなどにも行うことが求められます。

3) 訪問指導

訪問指導とは、第1号技能実習の場合に、監査とは別に、監理責任者の指揮の下に、1か月につき少なくとも1回以上、監理団体の役職員が実習実施者に赴いて技能実習の実施状況を実地に確認するとともに、認定された技能実習計画に基づいて技能実習を適正に行わせるよう必要な指導を行うことです。

訪問指導を行った場合は、指導の内容を記録した訪問指導記録書を作成し、事業所に備え付けなければなりません。また、この訪問指導の書類の写しは、事業報告書に添付し、年に1度、機構の本部事務所の審査課に提出しなければなりません。

4) 制度趣旨に反した方法での勧誘等

制度の趣旨に反して技能実習を労働力の需給の調整の手段であると誤認させるような方法で、実習実施者の勧誘又は監理事業の紹介をすることを禁止しています。

例えば、監理団体がそのホームページやパンフレット等で、技能実習生の受入れが人手不足対策になるといったような宣伝や広告を出すことは不適切な勧誘や紹介となります。

5) 外国の送出機関との契約内容

監理団体は、外国の送出機関が保証金、違約金の徴収を行うような契約を結んでいないことについて確認し、その旨を外国の送出機関との取次に係る契約書に記載しなければなりません。

これは、技能実習生等から保証金、違約金の徴収を行うような外国の送出機関はふさわしくないため、そのことを監理団体においても確認し、外国の送出機関との契約書において明記することを求めるものです。

外国の送出機関との間で団体監理型技能実習の申込みの取次に係る契約を締結するときは、外国の送出機関が、団体監理型技能実習生等の本邦への送出に関連して、団体監理型技能実習生等又はその配偶者、直系若しくは同居の親族その他団体監理型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の金銭その他の財産を管理せず、かつ、団体監理型技能実習に係る契約の不履行について違約金を定める契約その他の不当に金銭その他の財産の移転を予定する契約をしないことを確認し、その旨を契約書に記載することが必要です。

監理団体と取次送出機関との間で、技能実習生が失踪した場合など技能実習に係る契約の不履行について、違約金（名称はこれに限定されません。）を定める契約を結ぶことも認められません。

これは、技能実習生等から保証金、違約金の徴収を行うような外国の送出機関はふさわしくないため、そのことを監理団体においても確認し、外国の送出機関との契約書において明記することを求めるものです。

監理団体自らが外国の送出機関と、技能実習に係る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ている場合には、監理許可が取り消されることがありますので、外国の送出機関と契約を締結する際には、相手任せにせず、確実に契約内容を確認してください。

6) 入国後講習の実施

入国後講習については、以下の事項をいずれも満たすことが必要です。

① 監理団体が、自ら又は他の適切な者に委託して、座学（見学を含む。）により実施すること。

② 科目が次に掲げるものであること。

イ 日本語

ロ 日本での生活一般に関する知識

ハ 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技能実習生の法的保護に必要な情報

※ 企業単独型技能実習の場合を除き、申請者（実習実施者）又は監理団体の職員以外の専門的な知識を有する外部講師が講義を担当すること。

ニ イからハのほか、日本での円滑な技能等の修得等に資する知識

③ 総時間数が、第1号技能実習の予定時間全体の6分の1以上であること。

※ 過去6か月以内に、日本以外の国において、要件を満たした入国前講習（②のイ、ロ又はニに掲げる科目につき、座学により1か月以上の期間かつ160時間以上の課程を有するもの）を受けた場合には、12分の1以上であること。

④ 全ての科目について、修得させようとする技能等に係る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、技能実習生を業務に従事させないこと。

監理団体は、入国後講習の期間中は、いかなる事情があろうとも、技能実習生を実習実施者の都合で業務に従事させてはいけませんので、そのようなことがないように十分に監理することが必要です。特に、講習時間前後の早朝や夜間に技能実習生が業務に従事したりすることがないように、技能実習生が入国後講習に専念できる環境づくりに努める必要があります。

入国後講習を実施する施設は、入国後講習が座学で行われることに照らして、机と椅子が整えられた学習に適した施設で行われなければなりません。このため、監理団体は、通常、同時期に入国した技能実習生を、机と椅子が整えられた学習に適した研修施設に集めて、講習を実施することとなります。

入国後講習を実施した後、監理団体は、入国後講習実施記録を作成し、事業所に備え付けなければなりません。

7) 技能実習計画の作成指導

監理団体が実習実施者の作成する技能実習計画について指導するに当たっては、技能実習を行わせる事業所と技能実習生の宿泊施設を実地に確認するほか、

- ① 認定基準及び出入国又は労働に関する法令への適合性の観点
- ② 適切かつ効果的に技能等の修得等をさせる観点
- ③ 技能実習を行わせる環境を適切に整備する観点

から指導を行わなければなりません。

特に、適切かつ効果的に技能等の修得等をさせる観点からの指導については、監理団体の役職員のうち、技能実習生に修得等をさせようとする技能等について一定の経験や知識がある者が行わなければなりません。

修得等をさせようとする技能等について一定の経験又は知識を有すると認められる技能実習計画作成指導者は、監理団体の役職員（常勤・非常勤は問わない。）であって、「取扱職種について5年以上の実務経験を有する者」又は「旧制度において取扱職種に係る技能実習計画の作成経験を有する者」である必要があります。

なお、5年以上の実務経験として求められるレベルとしては、厳密な作業レベルまで一致する経験が求められるわけではなく、例えば、移行対象職種・作業の単位で一致する経験を有していることまでではなく、職種単位で一致する経験であれば作業の単位で異なる経験であったとしても認められることとなります。

また、旧制度において取扱職種に係る技能実習計画の作成経験については、単に補助者として技能実習計画の作成を手伝ったり、助言にとどまる場合は含まれません。

取扱職種ごとに、要件を満たす技能実習計画作成指導者が常勤・非常勤であるかを問わず、監理団体の役職員の中から確保されていることを要しますが、監理団体の事業所ごとに専属の技能実習計画作成指導者が確保されていなければならないわけではありません。

8) 帰国旅費の負担

監理団体は、技能実習生の帰国旅費を負担するとともに、技能実習の終了後の帰国が円滑にされるよう必要な措置を講じなければなりません。

技能等の移転による国際協力の推進という技能実習制度の趣旨に鑑みて、技能実習生の帰国に支障を来さないようにするために、監理団体が帰国旅費の全額を負担し、「必要な措置」として、技能実習生が帰国するまでの間、生活面等で困ることがないように、技能実習生が置かれた状況に応じて、その支援を行うこととしているものです。

上記については、帰国予定の技能実習生の在留資格が、帰国が困難である等の事情により他の在留資格に変更された場合であっても同様です。

監理団体は、「必要な措置」を講じるに当たって生じる費用及び帰国旅費については、「その他諸経費」として、監理費（実費に限る。）を実習実施者から徴収することができますが、いかな

る理由でも、技能実習生に負担させることは認められません。

9) 人権侵害行為

監理団体は、監理事業を行う上で、技能実習生の人権を著しく侵害する行為を行わないこと、申請者等が不正な目的で偽変造文書等の行使等を行わないことが求められます。

「技能実習生の人権を著しく侵害する行為」の代表的な例としては、技能実習生から人権侵害を受けた旨の申告があり人権擁護機関において人権侵犯の事実が認められた場合や、監理団体が技能実習生の意に反して預金通帳を取り上げていた場合等が考えられます。

監理団体は、技能実習生と雇用関係にはないため、技能実習生に対して、パワーハラスメント等の防止について労働施策総合推進法における雇用管理上の措置義務を負うものではありませんが、同法の趣旨を踏まえるとともに、監理団体には技能実習生の保護に関する役割があることを認識の上、監理団体の役職員が技能実習生に対してパワーハラスメント等に類する言動等を行わないよう、雇用管理上の措置の内容を参考にしつつ、適切な対応に努めてください。

10) 二重契約の禁止（規則第12条、規則第52条）

監理団体は、技能実習計画と反する内容の取決めを技能実習生との間で行ってはなりません。「技能実習計画と反する内容の取決め」の代表的な例としては、技能実習生の講習手当について、技能実習計画の認定申請の際に提出した書類に記載された講習手当より低い額の手当を支払う旨の別の合意を行っていた場合等が考えられます。

11) 相談体制の整備等

監理団体に相談体制の構築を求める趣旨は、実習実施者において技能実習生が人権侵害行為を受けている事案等、実習実施者の技能実習指導員や生活指導員等の役職員に相談できない場合において、監理団体が技能実習生を保護・支援できるようにするためです。また、監理団体に、受け入れている技能実習生の国籍（国又は地域）に応じた相談応需体制を整備させることにより、実習実施者のみでは体制整備が困難な母国語での相談を可能とするものです。

技能実習生からの相談内容に係る対応については、監理事業に従事する役職員が行わなければならない、その内容に応じて、公的機関や実習実施者の生活指導員等と連携して適切に対応する必要があります。技能実習生からの相談に対応した場合は、相談対応記録書を作成し、事業所に備え付けなければなりません。

監理団体は、技能実習生が相談したい場合に、いつ誰に連絡したら相談を受けられるのかが分かるよう、監理団体の連絡先等を示すとともに、相談方法等について、入国後講習の法的保護情報の科目の講義の際に必須教材とされている技能実習生手帳の該当箇所を詳しく説明するなどし

て技能実習生に対して詳しく周知する必要があります。

通訳人は、技能実習生からの相談を母国語で受け付ける役割を担う者ですが、必ずしも監理団体の常勤職員であることまでは求められていません。非常勤の職員が従事することや、通訳業務自体を外部委託することも可能です。ただし、通訳業務を外部に委託したとしても、監理団体の役職員が責任を持って相談に応じなければならないことに変わりはありません。

12) 監理団体の業務の運営に係る規程のインターネット公表

監理団体は、監理団体の業務の運営に係る規程を作成し、原則、インターネット上で公表（この公表が困難である相当の理由がある場合は事業所内への掲示でも可）しなければなりません。監理団体の業務の運営に係る規程には、技能実習関係法令に反する事項が含まれていないことはもとより、「監理団体が労働条件等の明示、実習実施者等及び技能実習生等の個人情報の取扱い等に関して適切に対処するための指針（平成29年法務省・厚生労働省告示第2号）」に規定された事項が遵守されることが分かる内容であることが必要です。

(2) 外部役員及び外部監査（法第25条、規則第30条）

技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護を実現するためには、監理団体が実習実施者に対して指導・監督を適切に行うことを担保し、監理団体が中立的な業務の運営を行うことが不可欠です。

一方で、監理団体が、その組合員たる実習実施者を実習監理するに際し、中立的な業務の運営を行うことが難しい側面が存在することも事実です。このため、外部役員を置くこと又は外部監査の措置を講じることのいずれかの措置を監理団体が講じていることを法律上義務付け、外部の視点を加えることにより、監理団体の業務の中立的な運営を担保しようとするものです。

1) 外部役員による確認

監理団体は、外部監査の措置を講じないときは、外部役員を置く必要があります。指定外部役員には、監理団体の各事業所について監査等の業務の遂行状況を3か月に1回以上確認し、その結果を記載した書類を作成することが求められます。

2) 外部役員を置く方法

指定外部役員は、実習実施者に対する監査等の業務が適正に実施されているかの確認を、法人内部から担当する役員であり、監理団体の外部役員の中から指定を受けた者です。過去3年以内に外部役員に対する講習（養成講習機関が実施する講習）を修了したものでなくてはなりません。

外部役員（常勤・非常勤は問わない。）は、その「外部」性を担保する観点から、以下のような者であってはならないこととされています。

- ① 実習監理を行う対象の実習実施者又はその現役若しくは過去5年以内の役職員

- ② 過去5年以内に実習監理を行った実習実施者の現役又は過去5年以内の役職員
- ③ ①②の者の配偶者又は2親等以内の親族
- ④ 監理団体の現役又は過去5年以内の役職員（監理事業に係る業務の適正な執行の指導監督に関する専門的な知識と経験を有する役員及び指定外部役員に指定されている役員を除く。）
- ⑤ 監理団体の構成員（申請者が実習監理する技能実習の職種に係る事業を営む構成員に限る。）又はその現役又は過去5年以内の役職員
- ⑥ 傘下以外の実習実施者又はその役職員
- ⑦ 他の監理団体の役職員（監理事業に係る業務の適正な執行の指導監督に関する専門的な知識と経験を有する役員及び指定外部役員に指定されている役員を除く。）
- ⑧ 監理団体に取次を行う外国の送出機関の現役又は過去5年以内の役職員
- ⑨ 過去に技能実習に関して不正等を行った者など、外部役員による確認の公正が害されるおそれがあると認められる者

3) 外部監査人による確認

外部監査人には、監理団体の各事業所について監査等の業務の遂行状況を3か月に1回以上確認し、その結果を記載した書類を作成・監理団体へ提出することが求められます。

また、外部監査人には監理団体の役職員ではなく、監理団体が行う監査等の業務に従事することがないことから、監理団体が行う実習実施者への監査に、監理団体の各事業所につき1年に1回以上同行して確認し、その結果を記載した書類を作成・監理団体へ提出することが求められます。

4) 外部監査の措置を講じる方法

外部監査人は、実習実施者に対する監査等の業務が適正に実施されているか確認するための監査を、法人外部から実施する者として、監理団体から選任を受けた者であり、法人・個人のいずれでも外部監査人になることが可能です。過去3年以内に監理責任者等講習を修了したものでなくてはなりません。

外部監査人は、その「外部」性を担保する観点から、以下のような者であってはならないこととされています。

- ① 実習監理を行う対象の実習実施者又はその現役若しくは過去5年以内の役職員
- ② 過去5年以内に実習監理を行った実習実施者の現役又は過去5年以内の役職員
- ③ ①②の者の配偶者又は2親等以内の親族
- ④ 申請者（監理団体）の現役又は過去5年以内の役職員
- ⑤ 申請者（監理団体）の構成員（申請者が実習監理する技能実習の職種に係る事業を営む構成員に限る。）又はその現役又は過去5年以内の役職員
- ⑥ 傘下以外の実習実施者又はその役職員
- ⑦ 他の監理団体の役職員
- ⑧ 申請者（監理団体）に取次を行う外国の送出機関の現役又は過去5年以内の役職員
- ⑨ 法人であって監理団体の許可の欠格事由（法第26条）に該当する者、個人であって監理団体

の許可に係る役員関係の欠格事由（法第26条第5号）に該当する者

- ⑩ 過去に技能実習に関して不正等を行った者など、外部監査の公正が害されるおそれがあると認められる者

外部監査人には、監理団体の各事業所について監査等の業務の遂行状況を3か月に1回以上確認し、その結果を記載した書類を作成・監理団体へ提出することが求められます。

また、外部監査人は監理団体の役職員ではなく、監理団体が行う監査等の業務に従事することがないことから、監理団体が行う実習実施者への監査に、監理団体の各事業所につき1年に1回以上同行して確認し、その結果を記載した書類を作成・監理団体へ提出することが求められます。

(3) 許可の欠格事由（法第26条）

技能実習法を遵守することが期待できない者が、監理事業を行うことがないよう、監理団体の許可には、欠格事由が設けられています。法第26条各号のいずれかの欠格事由に該当する者は、監理団体の許可を受けることができません。

1) 関係法律による刑罰を受けたことによる欠格事由

関係法律による刑罰を受けたことによる欠格事由としては、以下のいずれかに該当する場合が想定されます。

- ① この法律その他出入国又は労働に関する法律に違反し、罰金刑に処せられた者がある場合
- ② 社会保険各法及び労働保険各法において事業主としての義務に違反し、罰金刑に処せられた者がある場合
- ③ 役員のうちに禁錮以上の刑に処せられた者がある場合
- ④ 役員のうちに暴力団関係法、刑法等に違反し、罰金刑に処せられた者がある場合

※ いずれも、「刑に処せられ、その執行を終わり、又は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」がその対象となります。

2) 技能実習法による処分等を受けたこと等による欠格事由

技能実習法による処分等を受けたこと等による欠格事由としては、以下のいずれかに該当する者が該当します。

- ① 監理団体の許可を取り消された日から5年を経過しない者（取り消された者の役員であった者を含む。）等
- ② 監理団体の許可の申請の日前5年以内に出入国又は労働に関する法令に関し不正又は著しく不当な行為をした者

※ 欠格事由の対象となる役員について

法人の役員に形式上なっている者のみならず、実態上法人に対して強い支配力を有すると認められる者についても対象となります。具体的には、法人に対し業務を執行する社員、取締役、執行役又はこれらに準ずる者と同等以上の支配力を有するものと認められる者のことを指します。

「出入国又は労働に関する法令に関し不正又は著しく不当な行為をした者」については、以下に規定するもののほか、個別具体的な事案の重大性に応じて該当性が判断されることとなります。

① 出入国に関する法令に関し不正又は著しく不当な行為をした者

ア 法施行前の技能実習における「不正行為」として、技能実習の適正な実施を妨げるものと認められる旨の通知を受けている者（不正行為が終了した日後、法務省令に規定されていた受入れ停止期間が経過していないものに限る。）

イ 入管法第73条の2第1項各号の規定する行為（不法就労助長行為）に及んだ者

ウ 事業活動に関し外国人に不正に入管法第3章第1節若しくは第2節の規定による証明書の交付、上陸許可の証印若しくは許可、同章第4節の規定による上陸の許可若しくは同法第4章第1節若しくは第2節若しくは第5章第3節の規定による許可を受けさせる目的で、偽造若しくは変造された文書若しくは図画又は虚偽の文書若しくは図画を行使し、又は提供する行為（偽変造文書行使等）に及んだ者

② 労働に関する法令に関し不正又は著しく不当な行為をした者

労働基準関係法令で送検され、かつ、刑罰が確定された者

※ 「申請の日前5年以内」に該当するか否かは、当該刑罰に係る行為時で判断することとし、刑罰の対象となった違反が技能実習生に係る違反か否かにはよりません。

③ 技能実習法令に関し不正又は著しく不当な行為をした者

監理事業に関し手数料等を受け取る、他人に監理事業を行わせるなどの技能実習法令違反の態様が重大悪質と認められる者

3) 申請者等の行為能力・役員等の適格性の観点からの欠格事由

申請者等の行為能力・役員等の適格性の観点からの欠格事由としては、役員のうちに以下のいずれかに該当する者がある場合になります。

- ① 技能実習に関する業務を適正に行うことができない者（精神の機能の障害により技能実習に関する業務を適正に行うに当たって必要な認知、判断及び意思疎通を適切に行うことができない者）
- ② 行為能力に制限がある者（破産手続開始の決定を受けて復権を得ない者）
- ③ 未成年の法定代理人で欠格事由に該当する者

4) 暴力団排除の観点からの欠格事由

暴力団排除の観点からの欠格事由としては、以下のいずれかに該当する者が想定されています。

- ① 暴力団員等（暴力団員又は暴力団員でなくなった日から5年を経過しない者）
- ② 暴力団員等がその事業活動を支配する者
- ③ 暴力団員等をその業務に従事させ、又はその業務の補助者として使用するおそれのある者

(4) 監理費（法第28条、規則第37条）

監理団体は、監理事業に通常要する経費等を勘案して規則第37条で定められた適正な種類及び額の監理費を実習実施者等へあらかじめ用途及び金額を明示した上で徴収することができることとされており、それ以外の場合には、いかなる名義でも手数料又は報酬を徴収することはできません。

技能実習生等からは、直接的又は間接的にも、負担を求めることはできません。

種類	種額	徴収方法
職業紹介費	団体監理型実習実施者等と団体監理型技能実習生等との間における雇用関係の成立のあっせんに係る事務に要する費用（募集及び選抜に要する人件費、交通費、外国の送出国機関へ支払う費用その他の実費に限る。）の額を超えない額	団体監理型実習実施者等から求人の申込みを受理した時以降に当該団体監理型実習実施者等から徴収する。
講習費（第1号団体監理型技能実習に限る。）	監理団体が実施する入国前講習及び入国後講習に要する費用（監理団体が支出する施設使用料、講師及び通訳人への謝金、教材費、第1号団体監理型技能実習生に支給する手当その他の実費に限る。）の額を超えない額	入国前講習に要する費用にあつては入国前講習の開始日以降に、入国後講習に要する費用にあつては入国後講習の開始日以降に、団体監理型実習実施者等から徴収する。
監査指導費	団体監理型技能実習の実施に関する監理に要する費用（団体監理型実習実施者に対する監査及び指導に要する人件費、交通費その他の実費に限る。）の額を超えない額	団体監理型技能実習生が団体監理型実習実施者の事業所において業務に従事し始めた時以降一定期間ごとに当該団体監理型実習実施者から徴収する。
その他諸経費	その他技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に資する費用（実費に限る。）の額を超えない額	当該費用が必要となった時以降に団体監理型実習実施者等から徴収する。

監理団体は、実習実施者から監理費を徴収した場合には、その収支を明らかにするために監理費管理簿を監理事業を行う事業所ごとに作成し、それぞれの事務所に備え置かなければなりません。

「その他諸経費」としては、職業紹介費、講習費及び監査指導費に含まれない、技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に資する費用であり、例えば以下のものが挙げられます。

- ・ 技能実習生の渡航及び帰国に要する費用（帰国するまでの間の生活支援に要する費用を含む。）
- ・ 実習実施者及び技能実習生に対する相談、支援に要する費用（送出国機関が日本に職員を派遣するなどして、技能実習生からの相談対応や支援等を行う場合、技能実習生が事故に遭った場合の対応に要する費用を含む。）
- ・ 実習実施者の倒産等により技能実習が継続できなくなった場合の対応に要する費用
- ・ その他職業紹介費、講習費及び監査指導費に含まれないもののうち、監理事業の実施に要する費用（人件費、事務諸経費、会議等の管理的費用等）

監理費の額については、職業紹介費、講習費、監査指導費及びその他諸経費のいずれの種類においても、規則第37条において実費に限る旨の規定がされているため、それぞれについて、徴収額と支出額が一致することが原則であることに留意する必要があります。

監理費の額については、職業紹介費、講習費、監査指導費及びその他諸経費のいずれの種類についても、規則第37条において実費に限る旨が規定されていますが、実費については決算等により事後的に確定する部分もあります。この場合に、実費の確定前に、実費に相当する額が記載された監理費の料金表（監理費表）を定め、実習実施者等から事前に徴収することは差し支えありません。

この場合、監理費表に基づき徴収した監理費については、決算等の結果に基づき、実費として適正なものであったかについて事後的な確認が必要となります。また、監理費表についても、実費としてふさわしい設定となっているか、不断に見直しを行うことが必要となります。

監理費表は、監理団体の業務の運営に関する規程の別表であることから、この監理費表に基づいて監理費の徴収を行っていることが明確になるよう、監理団体の事業所内に、一般の人からも見える場所に掲示することが望まれます。なお、監理費表は、実費の範囲内で見直しが可能です。

(5) 許可証（法第29条）

許可証の交付を受けた監理団体は、事業所ごとに許可証を備え付け、関係者から請求があればいつでも提示できるようにしておかなければなりません。

交付された許可証を亡失又は滅失した場合には、監理団体は、監理団体許可証再交付申請書を機構の本部事務所の審査課に提出し、許可証の再交付を受ける必要があります。

(6) 変更の許可及び届出（法第32条）

事業の区分を変更しようとする監理団体は、事業区分変更許可申請書及び許可証書換申請書を機構の本部事務所の審査課に提出し、事業区分の変更の許可を受けなければなりません。

また、監理団体は、申請書の記載事項（事業の区分を除く。）に掲げる事項に変更があったときは、変更の日から1か月以内に変更届出書を機構の本部事務所の審査課に提出しなければなりません。さらに、届出事項が監理団体の許可証の記載事項に該当する場合は、変更届出書及び許可証書換申請書を機構の本部事務所の審査課に提出しなければなりません。

なお、変更届出を受理した後に、機構が監理団体の許可の各要件に適合しないものであることを確認した場合にあっては、当該変更を是正するよう指導することとなりますので、指導を受けた監理団体は当該指導に従うことが必要です。当該指導に従わない場合にあっては、監理団体の許可の取り消し、改善命令等の対応につながる事となるので留意願います。

(7) 技能実習実施困難時の届出等（法第33条）

監理団体は、実習実施者の事業上・経営上の都合、技能実習生の病気や怪我（労災を含む。）の事情等で技能実習を行わせることが困難となった旨の通知を実習実施者から受けた場合や、その他実習実施者の下で技能実習を行わせることが困難となったと認める場合には、実習実施者の住所地を管轄す

る機構の地方事務所・支所の認定課に技能実習実施困難時届出書を提出しなければなりません。

監理団体は、

- ・ 技能実習生が途中帰国することとなる場合：帰国日前まで
- ・ それ以外の理由の場合：困難になった事由が発生してから2週間以内

に、技能実習実施困難時届出書を提出しなければなりません。提出を怠ったにもかかわらず機構の指導に従わなかった場合には、行政処分の対象となる可能性があるほか、罰則（30万円以下の罰金）の対象ともなります。

技能実習生が技能実習計画の満了前に途中で帰国することとなる場合には、技能実習生に対し、意に反して技能実習を中止して帰国する必要がないことの説明や帰国の意思確認を書面により十分に行った上、技能実習生の帰国が決定した時点で帰国前に機構の地方事務所・支所の認定課へ届け出なければなりません。

ただし、帰国便の都合や帰国予定の技能実習生が期間満了日までに有給休暇をまとめて消化する等のやむを得ない事情がある場合など、技能実習生の意に反するものでないことが確認できる場合には、書面等により、帰国の意思確認を十分に行い、これらのやむを得ない事情があったことを記録しておく場合は、当該届出書の提出が不要となります。

現在の実習実施者で技能実習を継続することができなくなった場合には、技能実習生が実習先を変更するなどして技能実習を継続したいとの希望を持っているかを確認することが必要となります。継続の希望を持っている場合には、他の実習実施者や監理団体等との連絡調整等の必要な措置を講じなければなりません（法第51条）。また、次の実習先が確保されるまでの間の技能実習生の待遇がどのようになっているのかなど、技能実習生の現状（入国状況、住宅の確保、休業手当や雇用保険の受給状況を含む生活費等の確保）や技能実習の継続のための措置（転籍等の連絡調整等の状況、帰国する場合は帰国理由や予定時期等）を含めて届け出る必要があります。

なお、実習実施者や監理団体が責任を持って次の実習先を確保することが必要ですが、機構が行う実習先変更支援サービスを利用することも可能です。

技能実習生が失踪した場合についても、技能実習を行わせることが困難となった場合に該当することから、機構の地方事務所・支所の認定課への技能実習実施困難時届出が必要となります。なお、失踪した技能実習生については、入管法上の在留資格の取消手続の対象となります。

(8) 許可の取消し等（法第36条、第37条）

1) 許可の取消し

一度許可を受けた監理団体であっても、以下のいずれかに該当するときは、許可取消しの対象となります。

- ① 許可基準（法第25条第1項）のいずれかを満たさなくなった場合
- ② 監理団体が欠格事由（法第26条）のいずれかに該当することとなった場合
- ③ 監理許可の条件に違反した場合
- ④ 改善命令に違反した場合
- ⑤ 入管法令や労働関係法令に違反した場合 等

監理団体の許可が取り消されると、監理事業を行うことができなくなり、現在受け入れている技能実習生の実習監理も継続できなくなります。また、許可の取消しを受けた旨が公示されることとなり、不適正な受入れを行っていることが周知の事実となるほか、取消しの日から5年間は新たな監理団体の許可が受けられなくなります。

このように、監理団体の許可の取消しを受けると、それ以降一定期間は技能実習制度に参画することが認められなくなるという厳しい制裁を受けることとなります。

一般監理事業の許可を受けた監理団体が、優良な監理団体の要件を満たさなくなった場合には、職権での特定監理事業への許可の変更の対象となります。この場合も、その旨が公示されることとなります。

2) 事業停止命令

監理団体が、許可の取消事由（欠格事由を除く。）に該当することとなった場合においても、主務大臣は、違反の内容等を考慮した上で、許可の取消しではなく、期間を定めて監理事業の全部又は一部の停止を命ずることがあります。この場合も、その旨が公示されることとなります。

失踪技能実習生を高い割合で発生させ、かつ、技能実習生の失踪者を発生させないための対策を十分に講じていないと認められる監理団体に対して、主務大臣は、事業停止（新規の受入れ停止）を命じることがあります。この場合、命令による期間が経過するまでの間、当該監理団体を監理団体とした新規入国を伴う技能実習計画の認定の申請については、技能実習計画の認定を受けることができません。

3) 改善命令

機構や主務大臣による調査等によって、技能実習法、出入国又は労働に関する法令等に違反していることが判明したときであって、監理事業の適正な運営を確保するために必要があると認めるときは、主務大臣が改善命令を行う場合があります。

この改善命令は、違反行為そのものについての是正を行うことはもとより、監理団体として、違反行為を起こすような管理体制や運営を行っていることそのものについて、改善を行わせるこ

とを目的として発せられるものになります。監理団体は、主務大臣から、期限を定めて問題となっている事項の改善に必要な措置をとるよう命じられますので、期限内に命じられた事項について、改善措置を講じる必要があります。

改善命令に従わない場合や、改善措置を講じたとしても主務大臣から適切な措置であると認められない場合には、監理団体の許可の取消事由となる（法第37条第1項）ほか、罰則（6月以下の懲役又は30万円以下の罰金）の対象ともなります（法第111条第3号）。

さらに、改善命令を受けた監理団体は、改善命令を受けた旨を公示されることとなりますので、不適正な受入れを行っていたことが周知の事実となります。

改善命令を受けることのないよう、日常的に技能実習を適正に実施することが求められます。

（9）名義貸しの禁止（法第38条）

監理事業は、欠格事由に該当せず、事業遂行能力等について許可基準に照らして審査を受けた法人が自ら行うものでなければ許可制度自体の維持が困難となるため、許可を受けた名義を他人に貸して監理事業を行わせることは禁止されています。

これに違反した場合には、罰則（1年以下の懲役又は100万円以下の罰金）の対象となります。

監理団体の許可を受けずに実習監理を行った者についても、罰則（1年以下の懲役又は100万円以下の罰金）の対象となります。したがって、名義貸しをした監理団体のみならず、監理団体から名義貸しを受けた者も罰則の対象となりますので留意が必要です。

技能実習法は、監理事業の名義貸しを禁止していますが、監理団体の業務の全てについて委託を禁止している訳ではなく、監理団体が自ら責任を有した上であれば、一部補助的な業務を中心に委託することが認められます。

（10）監理責任者の設置等（法第40条）

監理団体は、監理事業に係る事項を統括管理させるために、監理事業を行う事業所ごとに監理責任者を選任しなければなりません。

監理責任者は、以下の①～③の条件を満たす監理事業を行う事業所ごとに選任された者でなければなりません。

- ① 監理団体の常勤の役員又は職員である者
- ② 監理事業を行う事業所に所属する者であって監理責任者の業務を適正に遂行する能力を有する者
- ③ 過去3年以内に監理責任者に対する講習（養成講習機関が実施する講習）を修了した者

※ 欠格事由に該当する者（禁錮以上の刑に処せられ、その執行を終えた日から5年を経過していない者等）、過去5年以内に出入国又は労働に関する法令に関し不正又は著しい不当な行為をした者、未成年者は監理責任者になることができません。

※ 監理責任者が実習監理の対象となる実習実施者と同一であるといった事情が生じた場合には、実習監理の公正が害されるおそれが高く、利益相反により適切に監理責任者として業務を行うことができないことが想定されます。このため、そのようなことがないよう他の利益相反のない監理責任者（実習実施者と密接な関係を有しない者）を選任することが求められます。

監理責任者は、次に掲げる職務の統括管理を行わなければなりません。

- ① 技能実習生の受入れの準備に関すること
- ② 技能実習生の技能等の修得等に関する実習実施者への指導及び助言並びに実習実施者との連絡調整に関すること
- ③ 技能実習生の保護に関すること
- ④ 実習実施者等及び技能実習生等の個人情報の管理に関すること
- ⑤ 技能実習生の労働条件、産業安全及び労働衛生に関し、技能実習責任者との連絡調整に関すること
- ⑥ 機構その他関係機関との連絡調整に関すること

※ 監理団体は、実習実施者が、技能実習に関し労働関係法令に違反しないよう、監理責任者をして、必要な指導を行わせなければなりません。また、労働関係法令に違反していると認めるときは、監理責任者をして、是正のため必要な指示を行わせなければなりません。

（11）帳簿の備付け（法第41条、規則第54条）

監理団体は、次の帳簿書類を作成し、監理事業を行う事業所に備えておかなければなりません。保管期間は、帳簿書類の基となる技能実習が終了した日から1年間です。

これらの帳簿書類は、機構が行う実地検査や主務大臣が行う立入検査の際にも提示できるよう適切に作成して備えておく必要があります。なお、保存方法については、「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に係る民間事業者等が行う書面の保存等における情報通信の技術の利用に関する法律施行規則（平成29年法務省・厚生労働省令第2号）」に基づき、電磁的記録を使用して保存する方法も認められています。

- ① 実習監理を行う実習実施者の管理簿
 - ・ 実習監理を行う実習実施者の名簿（最低限の記載事項は次のとおり）
 - イ 氏名又は名称、住所、法人番号
 - ロ 代表者の氏名、役員の氏名、役職及び住所
 - ハ 技能実習を行わせる事業所の名称、所在地、選任されている技能実習責任者
 - ニ 技能実習責任者の氏名及び役職
 - ホ 技能実習指導員の氏名及び役職
 - ヘ 生活指導員の氏名及び役職
 - ト 常勤職員数
 - チ 技能実習を行わせる事業所の常勤職員の総数

リ 技能実習生の受入れ実績（国籍（国又は地域）別）

ヌ これまでの中途帰国した技能実習生の実績（技能実習の区分別）

ル これまでの行方不明となった技能実習生の実績（技能実習の区分別）

- ・ 技能実習責任者・技能実習指導員・生活指導員の履歴書
- ・ 技能実習責任者・技能実習指導員・生活指導員の就任承諾書及び誓約書
- ・ 監理団体と実習実施者の間の実習監理に係る契約の契約書又はこれに代わる書類

② 実習監理に係る技能実習生の管理簿

- ・ 技能実習生の名簿（最低限の記載事項は次のとおり）

イ 氏名、性別、生年月日

ロ 国籍（国又は地域）

ハ 在留資格、在留期間、在留期間の満了日

ニ 在留カードの番号

ホ 所属する実習実施者

ヘ 外国人雇用状況届出の届出日

ト 認定計画の認定番号、認定年月日、技能実習の区分、技能実習の開始日、技能実習の終了日

チ 認定計画の変更認定に係る事項（変更の認定年月日、変更事項）

リ 認定計画の変更届出に係る事項（変更の届出年月日、変更事項）

ヌ 既に終了した認定計画に基づき在留していた際の前記ハの事項

ル 既に終了した認定計画に係る前記トからリまでの事項

- ・ 技能実習生の履歴書
- ・ 雇用契約書及び雇用条件書

③ 監理費に関する管理簿

- ・ 監理費管理簿（最低限の記載事項は次のとおり）

イ 監理費を支払った実習実施者の氏名又は名称

ロ 支出が行われた年月日

ハ 監理費の種類（職業紹介費、講習費、監査指導費、その他諸経費の種類ごとに記載）

ニ 監理費の額（支出した監理費の額を種類ごとに記載）

ホ 監理費の算出の根拠（監理費の算出根拠となった人件費や交通費等がわかるように記載）

ヘ 監理費の収支の状況（管理簿の記載対象期間における監理費の徴収額及び支出額について、職業紹介費、講習費、監査指導費及びその他諸経費の種類ごとに記載）

④ 監理費管理簿の記載内容を裏付ける資料

- ・ 支出事実を裏付ける書類（監査時に支出した交通費、入国後講習時に支出した講師への謝金の領収書等がこれに含まれる。）
- ・ 徴収事実、監理費の算出の根拠を示す書類（請求書、領収書の写し等）

⑤ 技能実習に係る雇用関係の成立のあっせんに係る管理簿

- ・ 求人に関する事項

イ 求人者の氏名又は名称、住所

- 求人に係る連絡先
- ハ 求人の受付年月日、有効期間
- 二 職業紹介の取扱状況
 - ・ 当該求人者に求職者をあっせんした場合は、職業紹介を行った時期、求職者の氏名又は名称、採用・不採用の別を記載。採用された場合は、採用年月日も記載。
 - ・ 求職に関する事項
 - イ 外国の送出機関の氏名又は名称
 - 求職者の氏名、生年月日、希望職種
 - ハ 求職の受付年月日、有効期間
 - 二 職業紹介の取扱状況
 - ・ 当該求職者に求人者をあっせんした場合は、職業紹介を行った時期、求人者の氏名又は名称、採用・不採用の別を記載。採用された場合は、採用年月日も記載。
- ⑥ 技能実習の実施状況の監査に係る書類
 - ・ 監査報告書の写し

監査報告書のほかに、監査実施概要を用いて監査を実施した場合には当該書類を併せて保存することが望ましい。その他、技能実習責任者・技能実習指導員からの報告内容、技能実習生との面談結果等を記録した文書、監査の際に撮影した設備等の写真等もあれば併せて保存することが望ましい。
- ⑦ 入国前講習及び入国後講習の実施状況を記録した書類
 - ・ 入国前講習実施記録
 - ・ 入国後講習実施記録
- ⑧ 訪問指導の内容を記録した書類
 - ・ 訪問指導記録書
- ⑨ 技能実習生から受けた相談の内容及び相談への対応を記録した書類
 - ・ 技能実習生からの相談対応記録書（最低限の記載事項は次のとおり）
 - イ 相談の受付日
 - 相談をした技能実習生の氏名
 - ハ 相談を受け付けた者の氏名
 - 二 相談の内容
 - ホ 相談の内容に関し必要な対応をした日
 - ヘ 相談の内容に関し必要な対応をした者の氏名
- ⑩ 外部監査の結果を記録した書類（外部監査の措置を講じている監理団体）
 - ・ 外部監査報告書
 - ・ 外部監査報告書（同行監査）
- ⑪ 外部役員による確認書類（外部監査の措置を講じていない監理団体）
 - ・ 外部役員確認書

(12) 監査報告及び事業報告（法第42条、規則第55条）

1) 監査報告

監理団体は、実習監理を行う実習実施者について監査（定期監査及び臨時監査）を行ったときは、当該監査の終了後、遅滞なく、監査報告書を作成の上、監査対象の実習実施者の住所地（法人の場合にあっては当該法人の本店の所在地）を管轄する機構の地方事務所・支所の指導課に提出しなければなりません。

2) 事業報告

監理団体は、毎年1回、監理事業を行う事業所ごとに事業報告書を作成の上、次の書類を添付して、機構の本部事務所の審査課に提出しなければなりません。

- イ 直近の事業年度に係る監理団体の貸借対照表及び損益計算書又は収支計算書
- ロ 訪問指導の内容を記録した書類の写し
- ハ 外部監査の結果を記録した書類の写し（外部監査の措置を講じている監理団体）

この事業報告書は、毎年4月1日から5月31日までに、直近の技能実習事業年度（4月1日に始まり翌年3月31日に終わる技能実習に関する事業年度）に係る報告書を提出することとされています。

(13) 個人情報の取扱いと秘密保持義務（法第43条、第44条）

監理団体は、技能実習生の賃金、職歴、国籍（国又は地域）等や実習実施者の情報など、個人情報として保護する要請の高い個人情報を取り扱うことになるため、個人情報を適正に管理し、秘密を守るために必要な措置を講じなければならず、このことは監理団体の許可基準にも規定されています。

これに加え、監理団体は、監理事業に関し、実習実施者等及び技能実習生等の個人情報を収集し、保管し、又は使用するに当たっては、監理事業の目的の達成に必要な範囲内で個人情報を収集し、並びにその収集の目的の範囲内でこれを保管し、及び使用しなければならないこととされています。

監理団体の役職員（退職者も含む。）は、正当な理由なく、その業務に関して知ることができた秘密を漏らし、又は盗用してはならないこととされており、秘密保持義務が課せられています。

2 実習実施者の留意事項

(1) 技能実習計画の認定（法第8条）

技能実習を行わせようとする個人又は法人は、技能実習生ごとに技能実習計画を作成し、技能実習計画認定申請書を機構に提出しなければなりません。

技能実習を行わせる主体は、日本の個人又は法人ですが、法人が行う場合には、密接な関係を有する複数の法人が技能実習を共同で行わせることも認めています。

実習実施者は、技能実習生に修得等をさせようとする技能等について一定の知識又は経験を有する監理団体の役職員の指導の下で、十分に監理団体と意思疎通を図って技能実習計画を策定することが求められます。

実習実施者が技能実習生に修得等をさせようとする技能等については、実習監理を受けようとする監理団体の取扱職種の範囲内であることが必要となります。

(2) 技能実習計画の記載事項（法第8条第2項）

技能実習計画には次に掲げる事項を記載しなければなりません。

- 1) 申請者の氏名又は名称及び住所並びに法人にあっては、その代表者の氏名
- 2) 法人にあっては、その役員の氏名及び住所
- 3) 技能実習を行わせる事業所の名称及び所在地
- 4) 技能実習生の氏名及び国籍
- 5) 技能実習の区分
- 6) 技能実習の目標（技能実習を修了するまでに技能検定又は技能実習評価試験に合格することその他の目標をいう）、内容及び期間
- 7) 技能実習を行わせる事業所ごとの技能実習の実施に関する責任者の氏名
- 8) 団体監理型技能実習に係るものである場合は、実習監理を受ける監理団体の名称及び住所並びに代表者の氏名
- 9) 報酬、労働時間、休日、休暇、宿泊施設、技能実習生が負担する食費及び居住費その他の技能実習生の待遇
- 10) その他主務省令で定める事項

(3) 技能実習の内容（法第9条、規則第10条）

技能実習の内容は、以下の基準に合致していなければ、技能実習計画が認定されません。また、認定を受けた上で、実習計画どおりに実施されなければなりません。

1) 修得等をさせる技能等の基準に関するもの

- ① 同一の作業の反復のみによって修得等できるものでないこと。
- ② 第2号及び第3号技能実習にあっては、「移行対象職種・作業」に係るものであること。

2) 従事させる業務の基準に関するもの

- ① 業務の性質や実習環境等に照らし、従事させる業務が外国人に技能実習として行わせることが適当でないと認められるものでないこと。
※ 個別具体的に申請があった場合において、業務の性質や実習環境等に照らし、従事させる業務が外国人に技能実習として行わせることが適当でないと認められるものでないことについて、確認するものです。技能実習生に従事させる業務が移行対象職種・作業である場合やそれと同等と評価できる場合などは、当該要件に適合することとなります。
- ② 技能実習を行わせる事業所において通常行われている業務であり、当該事業所における業務において一般的に用いられている機械、器具等の設備等を使用すること。
※ 技能実習を行わせる事業所において通常行われている業務であり、当該事業所における業務において一般的に用いられている機械、器具等の設備等の使用を求めるものです。技能実習生の受入れのみのために、当該事業所において通常行われていない業務を行ったり、当該事業所において一般的に用いられていない設備等を使用したりすることは、認められません。
- ③ 移行対象職種・作業に係るものについては、業務に従事させる時間全体と比べた必須業務、関連業務及び周辺業務の時間の割合を算出し、それぞれ、必須業務が2分の1以上、関連業務が2分の1以下、周辺業務が3分の1以下となっていること。また、必須業務、関連業務及び周辺業務のそれぞれについて、従事させる時間のうち10分の1以上を安全衛生に係る業務を行わせる必要があります。
- ④ 技能実習の期間を通じた業務の構成が、技能実習の目標に照らして適切なものであること。
※ 例えば、時間配分の基準は満たしているものの、特段の理由もなく、月ごとの時間配分が著しく不均衡となっており、技能実習の目標の達成が困難となるような事案が生じないようにする必要があります。

※ 時間外労働等について

時間外労働や休日労働、深夜労働については、技能実習が、技能等の修得等を目的として行われる以上、技能実習を行わせる合理的な理由がない限り、原則として行われることが想定されていないものです。したがって、技能実習計画において、時間外労働等を当初から予定した申請がされることは、原則として想定されていません。

なお、やむを得ない業務上の事情等により、時間外労働等を行う必要が有る場合には、労働関係法令を遵守して行うことはもとより、時間外労働等を行わせている場合において、当該時間外労働等が技能等の修得等の活動の一環として行われ、技能実習生に対する技能等の修得等に係る指導が可能な体制が構築されていることが必要となります。

時間外労働の上限については、労働基準法上、変形労働時間制を採用していない場合は、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む。）、複数月平均80時間（休日労働含む。）を限度とする必要があり、技能実習生も対象となることに注意してください。

また、深夜労働（午後10時から午前5時まで）については、技能実習が、技能等の修得等を目的として行われる以上、技能実習を行わせる合理的な理由がない限り、実習生の年齢にかかわらず、

原則として行われることが想定されておりません。

一方で、技能実習計画において、交替制により深夜労働を行わせるにあたり、合理的な理由がある場合に限っては、申請が認められる余地はあると考えられます。

3) 技能実習の実施の基準に関するもの

- ① 技能実習生等（親族等含む。）が、保証金の徴収その他名目のいかなを問わず、金銭その他の財産を管理されず、かつ、技能実習に係る契約の不履行について違約金等の契約をしないこと。
- ② 申請者、監理団体、取次送出機関又は外国の準備機関が、他のこれらの者との間で、技能実習に係る契約の不履行について違約金等の契約をしていないこと。
※ 技能実習生等との直接の契約でなくとも、実習実施者と取次送出機関などの関係者間で違約金を定めるような契約が行われた場合は、違約金を払う立場の機関が技能実習生等から保証金や高額な手数料等を徴収するおそれがあるため、技能実習生の保護の観点から求められているものです。具体的には、技能実習生が失踪した場合に制裁として取次送出機関が実習実施者に対し違約金等を支払うことなどを定める契約などが想定されます。
- ③ 申請者及び監理団体が、技能実習に関連して、技能実習生に対して暴行、脅迫、自由の制限その他人権を侵害する行為が行われていないことを定期的に確認すること。
- ④ 技能実習生等（技能実習生又は技能実習生になろうとする者）が技能実習の申込みの取次又は外国における技能実習の準備に関して取次送出機関又は外国の準備機関に支払う費用につき、その額及び内訳を十分に理解してこれらの機関との間で合意していること。

(4) 技能実習を行わせる体制（法第9条、規則第12条、第13条）

1) 技能実習責任者の選任

実習実施者は、技能実習を行わせる事業所ごとに、技能実習の実施に関する責任者（当該事業所に所属している必要はありません）を選任しなければなりません。

技能実習責任者は、技能実習指導員、生活指導員等を監督する立場にあることから、新人職員等の業務経験が少ない者を技能実習責任者に選任することは認められません。

技能実習責任者、技能実習指導員及び生活指導員は、各々に求められる要件を備えた上であれば、兼務することは可能です。

技能実習責任者は、以下の①～③の条件を満たす者でなければなりません。

- ① 実習実施者又はその常勤の役員又は職員である者
- ② 自己以外の技能実習指導員、生活指導員その他の技能実習に関与する職員を監督することができる立場にある者
- ③ 過去3年以内に技能実習責任者に対する講習（養成講習機関が実施する講習）を修了した者

※ 技能実習責任者には、欠格事由に該当する者（禁錮以上の刑に処せられ、その執行を終えた日から5年を経過していない者など）、過去5年以内に出入国又は労働に関する法令に関し不正又は著しく不当な行為をした者、未成年者はなることができません。

技能実習責任者は、自己以外の技能実習指導員、生活指導員その他の技能実習に関与する職員を監督し、技能実習の進捗状況を管理するほか、次に掲げる事項の統括管理を行わなければなりません。

- ① 技能実習計画の作成に関すること
- ② 技能実習生が修得等をした技能等の評価に関すること
- ③ 機構又は監理団体等に対する届出、報告、通知その他の手続に関すること
- ④ 帳簿書類の作成及び保管並びに実施状況報告書の作成に関すること
- ⑤ 技能実習生の受入れの準備に関すること
- ⑥ 監理団体との連絡調整に関すること
- ⑦ 技能実習生の保護に関すること
- ⑧ 技能実習生の労働条件、産業安全及び労働衛生に関すること
- ⑨ 機構その他関係機関との連絡調整に関すること

2) 技能実習指導員の選任

実習実施者は、技能実習を行わせる事業所ごとに、技能実習指導者を選任しなければなりません。

また、技能実習指導員は、技能実習の指導を担当するために、以下の①及び②の条件を満たす者でなければなりません。

- ① 実習実施者又はその常勤の役員若しくは職員のうち、技能実習を行わせる事業所に所属する者
- ② 修得等をさせようとする技能等について5年以上の経験を有する者

※ 技能実習指導員には、欠格事由に該当する者（禁錮以上の刑に処せられ、その執行を終えた日から5年を経過していない者等）、過去5年以内に出入国又は労働に関する法令に関し不正又は著しく不当な行為をした者、未成年者はなることができません。

技能実習指導員は、技能実習生を直接指導する必要があることから、技能実習を行わせる事業所（工場等）に所属して勤務する者を選任しなければなりません。

3) 生活指導員の選任

実習実施者は、技能実習を行わせる事業所ごとに、生活指導員を選任しなければなりません。

また、生活指導員は、技能実習生の生活の指導を担当するために、実習実施者又はその常勤の役員若しくは職員のうち、技能実習を行わせる事業所に所属する者でなければなりません。

生活指導員には、欠格事由に該当する者（禁錮以上の刑に処せられ、その執行を終えた日から5年を経過していない者など）、過去5年以内に出入国又は労働に関する法令に関し不正又は著しい不当な行為をした者、未成年者はなることができません。

生活指導員は、技能実習生の日本における生活上の留意点について指導するだけでなく、技能実習生の生活状況を把握するほか、技能実習生の相談に乗るなどして、問題の発生を未然に防止することが求められます。

生活指導員は、技能実習生を生活面から直接指導する必要があることから、技能実習を行わせる事業所（工場など）に所属して勤務する者を選任しなければなりません。

4) 労災保険関係成立等の措置

実習実施者又は監理団体は、事業に関する労働者災害補償保険に係る保険関係の成立の届出をしなければなりません。

なお、労災保険制度において、暫定任意適用事業に該当する実習実施者（農林水産の事業の一部）については、労災保険に任意加入しない場合、技能実習を行わせるためには、この代替措置として民間の任意保険に加入する必要があります。

5) 人権侵害行為

技能実習計画の認定を受けるためには、過去5年以内に技能実習生の人権を著しく侵害する行為を行っていないこと、申請者等が不正な目的で偽変造文書等の行使等を行っていないことが必要です。

「技能実習生の人権を著しく侵害する行為」の代表例としては、実習実施者又はその役職員による技能実習生への暴行や暴言があります。その他の例としては技能実習生から人権侵害を受けた旨の申告があり人権擁護機関において人権侵犯の事実が認められた場合や、実習実施者が技能実習生の意に反して預金通帳を取り上げていた場合などが考えられます。

また、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。

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て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。

6) 二重契約の禁止（規則第12条）

実習実施者又は監理団体は、技能実習計画と反する内容の取決めを技能実習生との間で行ってはなりません。

代表的な例としては、技能実習生の雇用契約について、技能実習計画の認定申請の際に提出した雇用契約書に記載された報酬より低い報酬を支払う旨の別の合意を行っていた場合などが考えられ

ます。

(5) 技能実習を行わせる事務所の設備（法第9条）

技能実習を行わせる事業所の設備については、技能等の修得等に必要な機械、器具等その他の設備を備えていること等が必要です。「必要な機械、器具その他の設備」については、技能実習生に行わせる業務により異なるものですが、移行対象職種・作業として実習を行う場合には、その移行対象職種・作業の技能実習計画の審査基準、技能実習計画のモデル例、技能検定等の実技試験過去問題等を参照し、記載のある機械、器具等を用いて技能等の修得等を行わせることが推奨されます。

(6) 技能実習生の待遇（法第9条、規則第14条）

1) 技能実習生に対する報酬の額

技能実習生に対する報酬の額については、技能実習生であるという理由で不当に低くなるということがあってはいけません。同程度の技能等を有する日本人労働者がいる場合には、技能実習生の任される職務内容や技能実習生の職務に対する責任の程度が当該日本人労働者と同等であることを説明した上で、当該日本人労働者に対する報酬の額と同等以上であることを説明する必要があります。また、休日、休暇、宿泊施設等の技能実習生の待遇についても、日本人と不当に差別されることのないようにする等、技能実習生の権利が確実に保護され適正な技能実習が行われるよう配慮する必要があります。

さらに、実習実施者又は監理団体が負担すべき費用を監理費等の名目で技能実習生の報酬から控除することはできないことはもとより、食費、居住費等を報酬から控除する場合についても、労働関係法令にのっとりた労使協定の締結が必要であり、実費を勘案して不当な額が報酬から控除されることにより技能実習生の生活に支障が生じることはあってはなりません。

なお、技能検定等の受検料や監理団体に支払う監理費等の費用を理由に、技能実習生の報酬の額を低くすることは許されません。

第2号技能実習及び第3号技能実習の賃金が前段階の技能実習よりも上回るなど技能等の習熟度に応じた賃金の格付けを行う等、技能実習生が技能等の修得等をしようとする意欲の向上に資するようにすることが必要です。

なお、技能実習生への報酬の支払をより確実かつ適正なものとするため、技能実習生に現実に支払われた額を確認することができる方法によって支払うことが求められます。

支払方法にかかわらず、報酬の支払状況が確認できる資料を保管し、外国人技能実習機構等による検査及び監理団体による監査の際に示せるようにしておく必要があります。

2) 宿泊施設の確保

実習実施者又は監理団体は、技能実習生のための適切な宿泊施設を確保しなければなりません。また、適切な宿泊施設として、以下の事項が確認できることが必要です。

- ① 宿泊施設を確保する場所は、火災による危険の大きい物を取扱い・貯蔵する場所の付近、衛生上有害な作業場の付近、騒音・振動の著しい場所、雪崩・土砂崩壊のおそれのある場所、湿潤な場所、出水時浸水のおそれのある場所、伝染病患者収容所建物及び病原体によって汚染のおそれの著しいものを取り扱う場所の付近を避ける措置を講じていること
- ② 2階以上の寝室に寄宿する建物には、容易に屋外の安全な場所に通ずる階段を2箇所以上（収容人数15人未満は1箇所）設ける措置を講じていること
- ③ 適当かつ十分な消火設備を設置する措置を講じていること
- ④ 寝室については、床の間・押入を除き、1人当たり4.5㎡以上を確保することとし、個人別の私有物収納設備、室面積の7分の1以上の有効採光面積を有する窓及び採暖の設備を設ける措置を講じていること
※「私有物収納設備」については、プライバシーの確保や盗難防止の観点から、身の回りの品を収納できる一定の容量があり、かつ、施錠可能で持出不可なものであることが必要です（個人別に施錠可能な部屋である場合を除く。）。「施錠可能」について、収納設備に施錠機能がなない場合には、南京錠やチェーンロックなどにより施錠機能を施してください。また、「持出不可」について、収納設備が建物に備え付けられていない場合、防犯ワイヤー等で建物に固定してください。単に押し入れの中を技能実習生ごとに分けたり、個人ごとの収納ボックスを付与したのみでは、私有物収納設備とは認められません。なお、鍵については、当該私有物収納設備等を使用する技能実習生自身に管理させなければなりません。
- ⑤ 就眠時間を異にする2組以上の技能実習生がいる場合は、寝室を別にする措置を講じていること
- ⑥ 食堂又は炊事場を設ける場合は、照明・換気を十分に行い、食器・炊事用器具を清潔に保管し、ハエその他の昆虫・ネズミ等の害を防ぐための措置を講じていること
- ⑦ 他に利用し得るトイレ、洗面所、洗濯場、浴場のない場合には、当該施設を設けることとし、施設内を清潔にする措置を講じていること（各施設は一般的な機能を有する設備を設け、浴場は保温性を維持し、必要に応じ、プライバシーが守られるよう十分に配慮していること）
- ⑧ 宿泊施設が労働基準法第10章に規定する「事業の附属寄宿舍」に該当する場合は、同章で定められた寄宿舍規則の届出等を行っており、又は速やかに行うこととしていること
- ⑨ 宿泊施設内の共用部分については、必要に応じ、消毒するなどの衛生管理を行い、感染症の発生及びまん延防止のための措置を講じていること

監理団体等が確保した宿泊施設とは別の物件を技能実習生が宿泊施設として希望した場合には、技能実習生の自己負担により、上記の基準を満たす宿泊施設に宿泊施設を変更することは差し支えありませんが、その場合には技能実習計画の変更の届出が必要となります。

3) 入国後講習への専念措置

実習実施者又は監理団体は、第1号技能実習生が入国後講習を受講する期間において、講習に専念できるよう期間中の技能実習生の待遇を確保することが求められます。具体的には、入国後講習期間中に技能実習生の自己負担が発生する一方で手当が支給されない場合等には、入国後講習に専

念することができないことが想定されるため、食費、居住費等に自己負担がある場合に、これと同等以上の額の講習手当が支払われることが必要となります。

4) 監理費の負担禁止

監理費として徴収される費用については、直接的にも、間接的にも、技能実習生に負担させてはなりません。

食事・宿泊施設の提供や、日用品の支給を行う場合などの実費については、監理費に含まれるものではないことから、当該費用を技能実習生から徴収することは差し支えありません。

5) 技能実習生が定期に負担する費用

食費、居住費、水道・光熱費など技能実習生が定期に負担する費用については、技能実習生との間で合意がされている必要があります。

食費については、提供される食事、食材等の提供内容に応じて、以下のとおり、合理的な費用でなければなりません。

- ・ 食材、宅配弁当等の現物支給の場合：購入に要した額以内の額
- ・ 社員食堂での食事提供の場合：従業員一般に提供する場合に技能実習生以外の従業員から徴収する額以内の額
- ・ 食事の調理・提供の場合：材料費、水道・光熱費、人件費等の費用の提供を受ける者（技能実習生のみに限られない。）の人数で除した額以内の額

居住費については、自己所有物件の場合、借上物件の場合に応じて、以下のとおりでなければなりません。

- ・ 自己所有物件の場合：実際に建設・改築等に要した費用、物件の耐用年数、入居する技能実習生の人数等を勘案して算出した合理的な額
- ・ 借上物件の場合：借上げに要する費用（管理費・共益費を含み、敷金・礼金・保証金・仲介手数料等は含まない。）を入居する技能実習生の人数で除した額以内の額

徴収する居住費が高額である場合には、技能実習生が生活する上で支障を来すことも考えられるため、技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護の観点から、徴収する金額は、実費に相当する等適正な額でなければなりません。

水道・光熱費については、実際に要した費用を当該宿泊施設で技能実習生と同居している者（実習実施者やその家族を含む。）の人数で除した額以内の額でなければなりません。

(7) 技能実習生の人数枠（法第9条、規則第16条）

実習実施者が技能実習の期間において同時に複数の技能実習生に技能実習を行わせる場合は、その数が規則で定める数を超えてはなりません。技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護の観点から、実習実施者が受け入れる技能実習生の数については上限が定められています。その具体的な人数枠については、技能実習の区分等により次の表のとおりとなっています。

基本人数枠

申請者（実習実施者）の常勤の職員の総数	技能実習生の数
301人以上	申請者の常勤の職員の総数の20分の1
201人以上300人以下	15人
101人以上200人以下	10人
51人以上100人以下	6人
41人以上50人以下	5人
31人以上40人以下	4人
30人以下	3人

団体監理型の人数枠

第1号 (1年間)	第2号 (2年間)	優良な実習実施者・監理団体の場合		
		第1号（1年間）	第2号（2年間）	第3号（2年間）
基本人数枠	基本人数枠の2倍	基本人数枠の2倍	基本人数枠の4倍	基本人数枠の6倍
上限：常勤の職員の総数	上限：常勤の職員の総数の2倍	上限：常勤の職員の総数	上限：常勤の職員の総数の2倍	上限：常勤の職員の総数の3倍

「常勤」の職員について

常勤の職員には、技能実習生を受け入れている実習実施者に継続的に雇用されている職員が該当します。外国にある事業所に所属する常勤の職員及び技能実習生は、常勤の職員に該当しません。

常勤の職員の「総数」について

原則、実習実施者の常勤の職員の総数については、本社、支社、事業所を含めた企業全体（法人全体）の常勤の職員数を基に算出し、事業所ごとには算出しません。

(8) 技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護を図るための施策に関する事項

(技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する基本方針)

1) 技能実習計画に関し留意すべき事項

技能実習を行わせようとする個人又は法人は、技能実習生ごとに技能実習計画を作成し、技能実習計画認定申請書を機構に提出し、認定を受けなければなりません。また認定後は、次の事項について留意し、技能実習が計画どおりに実施されなければなりません。

① 効果的な技能実習計画の策定

技能実習計画は、技能実習生が効果的に技能等の修得等を行うための要であることから、その策定に当たっては、講習の内容、従事させる業務の内容、時間、指導体制等についての検討を行い、技能実習の目標を確実に達成することのできる計画を策定する必要があります。

② 技能実習生への技能実習計画の説明

実習実施者は、効果的な技能等の修得等を図る観点から、技能実習生に対して技能実習計画を説明し、技能実習生が行う実習の内容と修得等をすべき技能等との関係についての理解を促しながら技能実習を行わせることが求められます。

③ 技能実習計画の進捗管理

実習実施者には、認定を受けた技能実習計画に従って技能実習を行わせることが求められており、技能実習計画どおりに技能実習が進んでいるかを常に確認しながら技能実習を行わせる必要があります。

もとより、実習実施者や監理団体が技能実習計画の範囲外の業務を技能実習生に行わせるようなことがあってはなりません。

④ 技能実習計画の終期までの実施

実習実施者には認定を受けた技能実習計画に定める実習期間の終期まで技能実習を行わせる義務があり、団体監理型技能実習における監理団体には当該義務が適切に履行されるよう監理する義務があります。したがって、倒産等のやむを得ない場合を除いては、実習実施者や監理団体の一方的な都合により、技能実習生が実習期間の途中でその意に反して帰国させられることはあってはなりません。万一、技能実習生が実習期間の途中で技能実習を中止して帰国せざるを得なくなった場合には、遅滞なく、原則として帰国前に、実習実施者は監理団体に対し技能実習を行わせることが困難となった場合の通知を、監理団体は出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣に対し技能実習の実施が困難となった場合の届出をしなければなりません。

※ 企業単独型技能実習にあっては、実習実施者は出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣に対し技能実習を行わせることが困難となった場合の届出をしなければなりません。

⑤ 技能等の修得等の確認

技能実習の第1号から第3号までのいずれの段階についても、実習実施者は、技能実習生が当該段階において修得等をした技能等の評価を技能検定又は技能実習評価試験等により行うことで、指導内容、方法、体制等に改善すべき点がないか点検すべきです。

また、第2号技能実習又は第3号技能実習へ移行する技能実習生は、それぞれ、第1号技能実習又は第2号技能実習において技能等の修得又は習熟を遂げ、目標として定めた技能検定又は技能実習評価試験に合格していることが前提となるので、実習実施者は技能実習生に効果的に技能等の修得等を行わせるほか、技能検定又は技能実習評価試験の受検が技能実習計画の認定の申請に間に合うように計画を立てる必要があります。

2) 実習実施者が留意すべき事項

技能実習生に支払う報酬については、日本人が従事する場合に支払われる報酬と同等額以上の報酬を支払う必要があり、技能実習計画の認定申請に際してはこの点についての説明をしなければなりません。これに加え、第2号技能実習及び第3号技能実習の賃金が前段階の技能実習よりも上回るなど技能等の習熟度に応じた賃金の格付けを行う等、技能実習生が技能等の修得等をしようとする意欲の向上に資するようにすることが必要です。また、休日、休暇、宿泊施設等の技能実習生の待遇についても、日本人と不当に差別されることのないようにする等、技能実習生の権利が確実に保護され適正な技能実習が行われるよう配慮する必要があります。

さらに、実習実施者又は監理団体が負担すべき費用を監理費等の名目で技能実習生の報酬から控除することはできないことはもとより、食費、居住費等を報酬から控除する場合についても、労働関係法令にのっとりた労使協定の締結が必要であり、実費を勘案して不当な額が報酬から控除されることにより技能実習生の生活に支障が生じることはあってはなりません。

(9) 認定の欠格事由（法第10条）

技能実習法を遵守することが期待できない者が、技能実習を行わせることがないよう、技能実習計画の認定には、欠格事由が設けられています。法第10条及びその関係法令に定められた欠格事由に該当する者は、技能実習計画の認定を受けることができません。

1) 関係法律による刑罰を受けたことによる欠格事由

関係法律による刑罰を受けたことによる欠格事由としては、以下のいずれかに該当する者が想定されます。

- ① 禁錮以上の刑に処せられた者
- ② この法律その他出入国又は労働に関する法律に違反し、罰金刑に処せられた者
- ③ 暴力団関係法、刑法等に違反し、罰金刑に処せられた者
- ④ 社会保険各法及び労働保険各法において事業主としての義務に違反し、罰金刑に処せられた者

※ いずれも、「刑に処せられ、その執行を終わり、又は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」がその対象となります。

2) 技能実習法による処分等を受けたこと等による欠格事由

技能実習法による処分等を受けたこと等による欠格事由としては、以下のいずれかに該当する者が想定されます。

- ① 技能実習計画の認定を取り消された日から5年を経過しない者（取り消された者の法人の役員であった者を含む。）等
- ② 出入国又は労働に関する法令に関し不正又は著しく不当な行為をした者

「出入国又は労働に関する法令に関し不正又は著しく不当な行為をした者」については、以下に規定するもののほか、個別具体的な事案の重大性に依じて該当性が判断されることとなります。

- ① 出入国に関する法令に関し不正又は著しく不当な行為

ア 法施行前の技能実習における「不正行為」として、技能実習の適正な実施を妨げるものと認められる旨の通知を受けている者（不正行為が終了した日後、法務省令に規定されていた受入れ停止期間が経過していないものに限る）

イ 入管法第73条の2第1項各号に規定する行為（不法就労助長行為）に及んだ者

ウ 事業活動に関し外国人に不正に入管法第3章第1節若しくは第2節の規定による証明書の交付、上陸許可の証印若しくは許可、同章第4節の規定による上陸の許可若しくは同法第4章第1節若しくは第2節若しくは第5章第3節の規定による許可を受けさせる目的で、偽造若しくは変造された文書若しくは図画又は虚偽の文書若しくは図画を行使し、又は提供する行為（偽変造文書行使等）に及んだ者

- ② 労働に関する法令に関し不正又は著しく不当な行為をした者
労働基準関係法令で送検され、かつ、刑罰が確定された者

- ③ 技能実習法令に関し不正又は著しく不当な行為をした者
技能実習生の旅券や在留カードを保管する等の禁止行為を行う等、技能実習法令違反の態様が重大悪質と認められる者

※ 欠格事由の対象となる役員について

法人の役員に形式上なっている者のみならず、実態上法人に対して強い支配力を有すると認められる者についても対象となります。具体的には、業務を執行する社員、取締役、執行役又はこれらに準ずる者と同等以上の支配力を有するものと認められる者のことを指します。

3) 申請者等の行為能力・役員等の適格性の観点からの欠格事由

申請者等の行為能力・役員等の適格性の観点からの欠格事由としては、以下のいずれかに該当する者になります。

- ① 技能実習に関する業務を適正に行うことができない者（精神の機能の障害により技能実習に関する業務を適正に行うに当たって必要な認知、判断及び意思疎通を適切に行うことができない者）

- ② 行為能力に制限がある者（破産手続開始の決定を受けて復権を得ない者）
- ③ 法人の役員、未成年の法定代理人で欠格事由に該当する者

4) 暴力団排除の観点からの欠格事由

暴力団排除の観点からの欠格事由は、以下のいずれかに該当する者が想定されています。

- ① 暴力団員等（暴力団員又は暴力団員でなくなった日から5年を経過しない者）
- ② 暴力団員等がその事業活動を支配する者

(10) 技能実習計画の変更（法第11条、規則第17条、第18条）

実習実施者は、認定を受けた技能実習計画について、技能実習計画に記載された事項を変更しようとするときは、以下のとおり記載の変更の程度（重要な変更、通常の変更）に応じた対応が必要となります。

なお、届出を受理した後に、機構が技能実習計画の認定の各要件に適合しないものであることを確認した場合にあっては、当該変更を是正するよう指導することとなりますので、指導を受けた実習実施者は当該指導に従うことが必要です。詳細は、技能実習制度運用要領第4章第4節の表「技能実習計画の変更認定と届出の区分」を参照してください。

1) 重要な変更の場合：変更認定（規則第18条）

重要な変更をしようとする場合にあっては、当該変更を行おうとする前に、あらかじめ変更認定を受けることが必要です。変更認定を受けるためには、変更事由に応じた書類の提出、監理団体の技能実習計画に係る指導、手数料の納付が必要となるほか、認定基準に適合し、欠格事由に該当しないことが求められます。

この技能実習計画の変更認定の申請は、機構の地方事務所・支所の認定課に技能実習計画変更認定申請書を提出しなければなりません。

2) 通常の変更の場合：軽微な変更の届出（規則第17条）

通常の変更をしようとする場合にあっては、変更に係る事由が発生した日から1か月以内に、機構の地方事務所・支所の認定課に技能実習計画軽微変更届出書を提出しなければなりません。

(11) 改善命令等（法第15条）

機構や出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣による調査等によって、実習実施者が認定計画に従って技能実習を行わせていないことが判明したとき、技能実習法、出入国又は労働に関する法令等に違反していることが判明したときであって、技能実習の適正な実施を確保するために必要があると認めるときは、出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣が改善命令を行う場合があります。

この改善命令は、違反行為そのものについての是正を行うことはもとより、実習実施者として、違反行為を起こすような管理体制や運営を行っていることそのものについて、改善を行わせることを目的として発せられるものになります。実習実施者は、出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣から、期限を

定めて問題となっている事項の改善に必要な措置をとるよう命じられますので、期限内に命じられた事項について、改善措置を講じる必要があります。

改善命令に従わない場合や、改善措置を講じたとしても出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣から適切な措置であると認められない場合には、技能実習計画の取消事由となる（法第16条）ほか、罰則（6月以下の懲役又は30万円以下の罰金）の対象ともなります。（法第111条第1号）

さらに、改善命令を受けた実習実施者は、改善命令を受けた旨を公示されることとなりますので、不適正な受入れを行っていたことが周知の事実となります。

改善命令を受けることのないよう、日常的に技能実習を適正に実施することが求められます。

（12）認定の取消し等（法第16条）

一度認定された技能実習計画であっても、以下のいずれかに該当するときは、実習認定の取消しの対象となります。

- ① 実習実施者が認定計画に従って技能実習を行わせていないと認めるとき
- ② 認定計画が認定基準（法第9条各号）のいずれかに適合しなくなったと認めるとき
- ③ 実習実施者が欠格事由（法第10条各号）のいずれかに該当することとなったとき
- ④ 第13条第1項の規定による報告若しくは帳簿書類の提出等をせず、若しくは虚偽の報告若しくは虚偽の帳簿書類の提出等をし、又は同項の規定による質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の答弁をし、若しくは同項の規定による検査を拒む等をしたとき
- ⑤ 第14条第1項の規定により機構が行う報告若しくは帳簿書類の提出等の求めに虚偽の報告若しくは虚偽の帳簿書類の提出等をし、又は同項の規定により機構の職員が行う質問に対して虚偽の答弁をしたとき
- ⑥ 改善命令に違反したとき
- ⑦ 入管法令や労働関係法令に関し不正又は著しく不当な行為をしたとき

技能実習計画の認定が取り消されると、技能実習を行わせることができなくなり、現在受け入れている技能実習生の受け入れも継続できなくなります。また、認定の取消しを受けた旨が公示されることとなり、不適正な受入れを行っていることが周知の事実となるほか、取消しの日から5年間は新たな技能実習計画の認定が受けられなくなります。

このように、技能実習計画の認定の取消しを受けると、それ以降一定期間は技能実習制度に参画することが認められなくなるという厳しい制裁を受けることとなります。

（13）実施の届出（法第17条、第18条、規則第20条）

実習実施者は、技能実習計画の認定を受けた後、技能実習を開始したときには、遅滞なく、機構の地方事務所・支所の認定課に実習実施者届出書を提出しなければなりません。

この届出は、当該実習実施者において初めて技能実習計画の認定を受けて技能実習を開始したときのみ、届出を行うことで差し支えありません。

届出が受理された場合、実習実施者届出受理書が交付されますが、この書類には、「実習実施者届出

受理番号」が付与されます。今後の申請で用いますので、大切に保管してください。

（14）技能実習実施困難時の届出等（法第19条、規則第21条）

団体監理型実習実施者は、事業上・経営上の都合、技能実習生の病気や怪我（労災を含む。）の事情等で技能実習を行わせることが困難となった場合には、以下の①から⑥の内容を監理団体に、速やかに、通知しなければなりません。

- ① 届出者の実習実施者届出受理番号、氏名又は名称及び住所
- ② 技能実習計画の認定番号、認定年月日及び技能実習の区分
- ③ 技能実習生の氏名、国籍、生年月日、年齢及び性別
- ④ 技能実習を行わせることが困難となった事由並びにその発生時期及び原因
- ⑤ 技能実習生の現状
- ⑥ 技能実習の継続のための措置

企業単独型実習実施者は、機構の地方事務所・支所の認定課に遅滞なく技能実習実施困難時届出書を提出しなければなりません。

技能実習生が技能実習計画の満了前に途中で帰国することとなる場合には、技能実習生に対し、意に反して技能実習を中止して帰国する必要がないことの説明や帰国の意思確認を書面により十分に行ってください。

技能実習生が技能実習の継続の希望を持っている場合には、他の実習実施者や監理団体等との連絡調整等の必要な措置を講じなければなりません。

なお、実習実施者や監理団体が責任を持って次の実習先を確保することが必要ですが、機構が行う実習先変更支援のサービスを利用することも可能です。

技能実習生が失踪した場合についても、技能実習を行わせることが困難となった場合に該当することから、監理団体に通知しなければなりません。また、通知を受けた監理団体は、機構への技能実習実施困難時届出が必要となります。

なお、失踪した技能実習生については、入管法上の在留資格の取消手続の対象となります。

（15）帳簿の備付け（法第20条、規則第22条）

実習実施者は、次の帳簿書類を作成し、事業所に備えて置かなければなりません。保管期間は、帳簿書類の基となる技能実習が終了した日から1年間です。

これらの帳簿書類は、機構が行う実地検査や主務大臣が行う立入検査の際にも提示できるよう適切に作成して備えておく必要があります。

- ① 技能実習生の管理簿
 - ・ 技能実習生の名簿（最低限の記載事項は次のとおり）

- イ 氏名、性別、生年月日
- ロ 国籍（国又は地域）
- ハ 在留資格、在留期間、在留期間の満了日
- ニ 在留カードの番号
- ホ 外国人雇用状況届出の届出日
- ヘ 認定計画の認定番号、認定年月日、技能実習の区分、技能実習の開始日及び終了日
- ト 認定計画の変更認定に係る事項（変更の認定年月日、変更事項）
- チ 認定計画の変更届出に係る事項（変更の届出年月日、変更事項）
- リ 既に終了した認定計画に基づき在留していた際の前記ハの事項
- ヌ 既に終了した認定計画に係る前記ホからチまでの事項
 - ・ 技能実習生の履歴書
 - ・ 雇用契約書及び雇用条件書
 - ・ 技能実習生の待遇に係る記載がされた書類（賃金台帳等労働関係法令上必要とされる書類の備え付けにより対応可能）
- ② 認定計画の履行状況に係る管理簿
- ③ 従事させた業務及び技能実習生に対する指導の内容を記録した日誌
 - ・ 従事させた業務の記録に当たっては、実習実施予定表の項目の番号を引用するなどの方法により必須業務・関連業務・周辺業務それぞれの実施状況を具体的に記録することが求められます。

（16）実施状況報告（法第21条、規則第23条）

実習実施者は、毎年1回、実施状況報告書を作成の上、管轄する機構の地方事務所・支所の認定課に提出しなければなりません。この実施状況報告書は、毎年4月1日から5月31日までに、直近の技能実習事業年度（4月1日に始まり翌年3月31日に終わる技能実習に関する事業年度）に係る報告書を提出することとされています。また、第3号技能実習を行わせている実習実施者又は規則第16条第2項（拡大人数枠）の規定の適用を受けている実習実施者については、規則第15条の基準を満たすことを明らかにする書類を添付する必要があります。

報告事項とされている行方不明者率が20%以上かつ3人以上の実習実施者については、管轄する機構の地方事務所・支所の認定課に対し、行方不明者の多発を防止するための実効性のある対策を講じていることについて、理由書（様式自由）を提出することが必要となります。

3 監理団体及び実習実施者の留意事項

監理団体、実習実施者いずれにも適用される法令です。

(1) 技能実習生の保護 ～禁止行為～（法第46条、第47条、第48条、第49条）

1) 暴行、脅迫、監禁等による技能実習の強制の禁止

実習監理者又はその役職員が、暴行、脅迫、監禁その他精神又は身体を不当に拘束する手段によって、技能実習生の意思に反して技能実習を強制することは禁止されています。

これに違反した場合には、罰則（1年以上10年以下の懲役又は20万円以上300万円以下の罰金）の対象となります（法第108条）。

なお、実習実施者については、労働基準法第5条（強制労働の禁止）の適用があり、違反した場合の罰則も、技能実習法と同様の量刑となります。

2) 技能実習に係る契約の不履行についての違約金等の禁止

実習監理者又はその役職員が、技能実習生等又はその配偶者、直系若しくは同居の親族その他技能実習生等の社会生活において密接な関係を有する者との間で、技能実習に係る契約の不履行について違約金を定め、又は損害賠償額を予定する契約をすることを禁止しています。

これに違反した場合には、罰則（6月以下の懲役又は30万円以下の罰金）の対象となります（法第111条第4号）。

なお、実習実施者については、労働基準法第16条（賠償予定の禁止）及び第18条（強制貯金）の適用があり、違反した場合の罰則も、技能実習法と同様の量刑となります。

保証金の徴収は、法第47条が禁止する「技能実習に係る契約の不履行について違約金を定め、又は損害賠償額を予定する契約」に該当するものであり、禁止されています。保証金の徴収その他名目のいかなを問わず金銭その他の財産を管理することがあってはなりません。

技能実習生が技能実習に係る契約の不履行をした場合を想定して、監理団体が外国の送出国機関に対して違約金等の設定を行うことは、技能実習生等との直接の契約でなくとも、違約金を払う立場の外国の送出国機関が技能実習生等から保証金や高額な手数料等を徴収するおそれがあるため、技能実習生の保護の観点からあってはならないものです。

そのため、送出国機関との間で技能実習生の受入事業に係る契約を締結する際は、十分にその内容を確認するようにしてください。

3) 旅券・在留カードの保管等の禁止

技能実習を行わせる者若しくは実習監理者又はこれらの役職員が、技能実習生の旅券や在留カードを保管することを禁止しています。

これに違反した場合には、罰則（6月以下の懲役又は30万円以下の罰金）の対象となります（法第111条第5号）。

4) 私生活の自由の制限禁止

技能実習生を行わせる者若しくは実習監理者又はこれらの役職員が、技能実習生の外出その他の私生活の自由を不当に制限することは禁止されています。

具体的には、技能実習生に対して、他の者との通信を禁止するために携帯電話等を取り上げる行為、外出を一律に禁止する行為（宿泊施設について合理的な理由なく一律の門限を設けることを含む）、男女交際等を禁止する行為、妊娠しないこと等を誓約させる行為、宿泊施設内の居室等の技能実習生のプライベートな空間に理由なくカメラを設置する（防犯目的でプライベートな空間が写らないように設置した場合は除く）等が想定されます。

これに違反して、技能実習生に対し、解雇その他の労働関係上の不利益又は制裁金の徴収その他の財産上の不利益を示して、技能実習が行われる時間以外における他の者との通信若しくは面談又は外出の全部又は一部を禁止する旨を告知した場合には、罰則（6月以下の懲役又は30万円以下の罰金）の対象となります（法第111条第6号）。

5) 申告したことを理由とした不利益な取扱いの禁止

実習実施者若しくは監理団体又はこれらの役職員が、技能実習法令の規定に違反する事実がある場合においては、技能実習生は、その事実を出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣に申告することができます。

実習実施者若しくは監理団体又はこれらの役職員が、技能実習生が申告をしたことを理由として技能実習の中止その他不利益な取扱いをすることは禁止されています。

これに違反した場合には、罰則（6月以下の懲役又は30万円以下の罰金）の対象となります（法第111条第7号）。

(2) 機構による実地検査（法第14条）

機構において、実習実施者や監理団体等に対し、報告や帳簿書類の提示を求めることや、質問すること、実習実施者又は監理団体等の設備や帳簿書類等を実地に検査することが認められています。機構が行う実地検査等については、虚偽の回答を行ったりした場合などには、監理団体の許可の取消事由（法第37条第1項）や、技能実習計画の認定の取消事由となる（法第16条）ほか、罰則（30万円以下の罰金）の対象ともなります（法第112条第1号）。

なお、機構は、監理団体に対して1年に1回程度の頻度、実習実施者に対して3年に1回程度の頻度で定期的に実地検査を行うことを予定していますので、機構が行う検査には積極的に協力し、技能実習が適正に行われていることを明らかにすることが求められます。

4 主な指導内容、好事例

(1) 主な指導内容

機構による実地検査（令和4年度）で、技能実習法違反が認められた実習実施者及び監理団体の数等は次のとおりです。

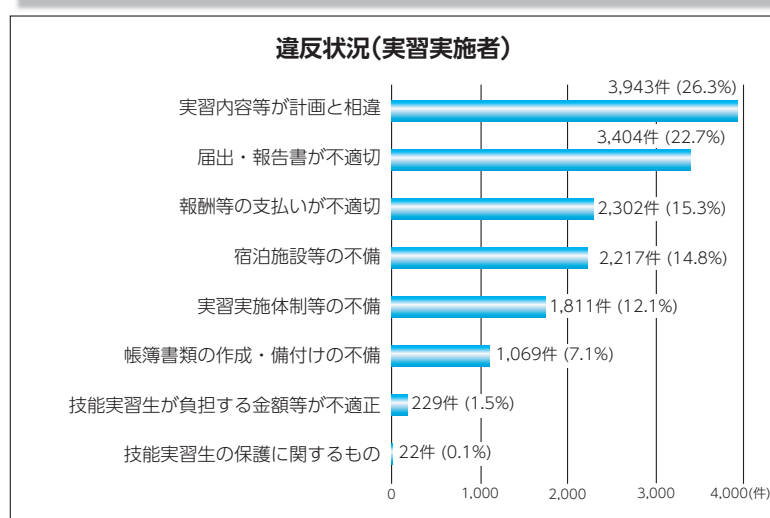
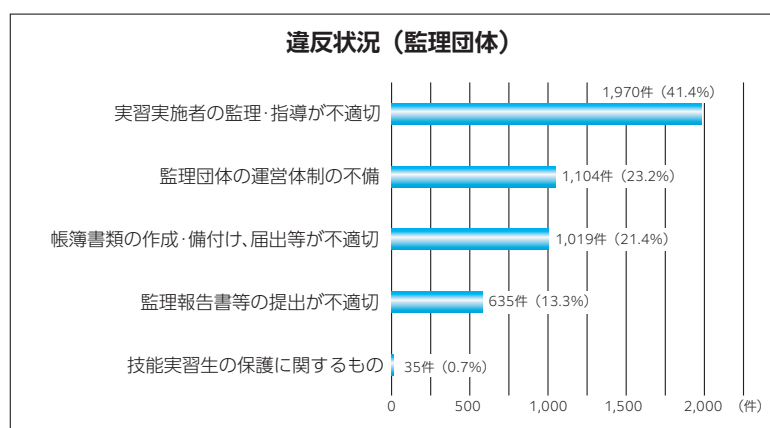
※ 令和3年度の数値を（）内に記載。

技能実習法違反が認められた実習実施者及び監理団体の数

実習実施者	8,845	(8,283)	(違反割合 40.2% (34.4%))
監理団体	2,626	(2,056)	(違反割合 56.7% (49.4%))
計	11,471	(10,339)	(違反割合 43.0% (36.6%))

実習実施者及び監理団体において確認された違反の件数（違反条文数）

実習実施者	14,997	(13,577)
監理団体	4,763	(3,657)
計	19,760	(17,234)



※（）内は、違反件数全体に占める割合である。

(2) 好事例

ここでは、機構による検査や調査等で把握した好事例を紹介します。監理団体及び実習実施者においては、関係法令で定められた事柄を遵守することに加え、監査や指導体制の充実、安全衛生に関する効果的な取組、能力に応じた時給アップなど、さらなる工夫や努力により、技能の習得を効果的に推進することが期待されます。また、技能実習生に対する日本語学習の支援や技能実習生を地域や社内イベントへ積極的に参加させる取組は、技能実習生と監理団体・実習実施者の社員等との良好な人間関係の構築に寄与すると考えられます。こうした取組により、実習現場でのコミュニケーションが円滑になり、技能習得を促進するとともに、技能実習生との信頼関係の醸成にも役立ちます。さらに、帰国後の技能実習生のフォローアップやアフターケアなど通じて、よりよい技能実習制度の成果・効果が期待できます。

1) 監査の充実

A 監理団体は実習実施者に対し法令に定められた頻度で監査を行っているが、技能実習生との面談では言語の問題から意思疎通が難しいため、技能実習生の母国語に堪能な者を職員として採用し、技能実習生の母国語で面談を行うようにした。その結果、技能実習生との意思疎通が円滑となり、技能実習生の抱える課題などをより正確に把握できるようになり、実習実施者への指導にも役立っている。

2) 指導体制の充実

特別養護老人ホームで介護の技能実習生を受け入れている a 実習実施者は、本来必要とされる勤務人数に加えて、技能実習生を雇用しているため、当該技能実習生には、技能実習指導員がマンツーマンで指導できる体制となっている。技能実習指導員は熟練の介護技術を丁寧に指導できる上、技能実習生は気軽に不明点を質問することができ、技能習得も円滑に行われている。

3) 個人の能力に応じた時給アップ

b 実習実施者では、技能実習生のうち日本語能力試験の合格者には、通常の時間給に日本語能力試験合格加算額を加え、時間給をアップする制度を導入している。これにより技能実習生の日本語学習や実習に対するモチベーションを高めている。

4) 実行性のある安全教育

c 実習実施者では、技能実習生に対して、過去に実際に発生した労働災害やトラブル事例等を用いて、技能実習生に対して安全教育を行っている。そのため、技能実習生も労働災害のイメージがしやすく、実効性のある安全教育となっている。

5) 労働災害の再発防止

d 実習実施者では、技能実習生が機械に指を挟まれる労働災害が発生してしまった。その際、実習実施者は現場で技能実習指導員および技能実習生本人に事情を聴取し、災害が起きた原因を追究して、直ちに再発防止対策を講じるとともに、技能実習生を含めた全社員に災害が発生した具体的状況、原因、再発防止対策等を説明した。これにより災害の再発防止が期待できる。

6) コミュニケーション機会の確保

e 実習実施者では、建設現場で実習中の技能実習生が、以前から周りの社員から孤立しているように見受けられた。そこで技能実習指導員が、他の日本人従業員や生活指導員と相談し、休み時間や勤務時間外に、当該技能実習生に積極的に話しかけ雑談する等のコミュニケーションを取るようにした。当該技能実習生も次第に周りの社員と打ち解け、先輩社員に自分から疑問点を質問するようになった。今後、さらに技術レベルが向上することが期待できる。

7) 問題のある実習実施者に対する技能実習生の受入支援の拒否

B 監理団体は、過去に3名以上の失踪者を発生させた実習実施者や、ヘルメットや安全帯等の安全衛生上必要な保護具を貸与できない等、監理団体として指導を行ってもなお、適切な技能実習を実施していない実習実施者に対しては技能実習生の受入支援を断っている。

8) 技能実習生のモチベーションアップを高めるために将来の目標を設定

C 監理団体では、技能実習生に「帰国してから役に立つような技術や知識を身に付けた方がよい」、「母国で就職した時には日本語が話せると給料が高くなる」というような助言を行い、技能実習生のモチベーションを高めている。また、将来の自分をイメージして具体的な目標設定をするようアドバイスもしている。

9) 日本語学習支援

① SNSを通じて個別に日本語学習を支援

D 監理団体職員として、技能実習生の生活指導や相談業務に当たっているベトナム語の通訳人は、SNSを通じ、技能実習生に対して個別に日本語学習を支援している。特に日本語能力試験合格を目指している技能実習生とは毎日連絡を取り、質問への回答や勉強方法のアドバイスだけでなく、技能実習生からテキストの学習箇所を写真に撮って送信してもらうことで、進捗状況も確認している。日本語学習の支援を始めてからは、技能実習生とのコミュニケーション不足に起因する実習実施者からのクレームが確実に減ってきている。技能実習生からも「実習が楽しくなってきた」、「ストレスがなくなった」という報告がある。

② Web会議システムを利用した日本語の遠隔教育

E 監理団体では技能実習生の宿泊する全ての寮に Web 会議システムを導入して、来日 1 年目の技能実習生を対象に日本語教育を行っている。一つの寮において、技能実習生 6 名までを 1 グループとし、約 10 グループを 1 クラスとした上で、日本語講師が同時にモニターに映し、授業を行っている。授業ではテキストのほか、実習現場で使用する用語をまとめた「絵カード集」を作成して、教材としている。また、1 か月に 3 回テストを実施し、成績がよくない技能実習生には補習を行っている。

③ 日本語能力試験合格者への報奨金制度

F 監理団体では日本語能力試験の合格者に対して、受験料と報奨金を支給している。試験に早く合格すれば、報奨金が高額になるよう設定している。技能実習生は自主的に日本語を勉強するようになり、日本語能力試験も積極的に受験するようになった。

④ 技能実習生への日本語学習支援

技能実習生に関するトラブルの多くは日本語能力不足に起因していると考えられるため、G 監理団体では日本語学習の支援に力を入れている。毎月の実習先訪問時に実習 1 年目から 2 年目の技能実習生を対象として、下記の宿題を課している。

1. テーマを決めた作文
2. 「最近コミュニケーションを取った日本人」について
3. 日本語基本例文の暗唱と翻訳
4. 漢字練習

テーマ作文では「仕事で困ること」、「仕事で辛いこと」など悩みを聞き出すようなテーマも用意しているので、監理団体で作文を読んで、必要な場合は実習実施者に労働環境の改善を求めるなど、技能実習生の心理的なケアやサポートだけでなく、技能実習の適正化に向けた端緒として活用している。

⑤ 日本語作文コンクールの企画と実施

H 監理団体では技能実習生の日頃の日本語学習の成果を発表できる機会を作ろうと、日本語作文コンクールを始めた。本人自筆原稿と関連写真を募集したところ、34 名の技能実習生から応募があった。選考の結果、最優秀賞 1 名に賞金 1 万円、優秀賞 4 名に賞金 5 千円、参加者全員に図書券とオリジナルボールペンを授与した。優秀作品は冊子にして実習実施者に配付した。そして、応募作品全てに講評を記載し、技能実習生に返却した。技能実習生が書いた作文には、家族への思いや望郷の念、将来の夢、どのような思い・決意で来日したか等が綴られており、監理団体では普段知ることのなかった技能実習生の気持ちを理解することに役立ち、また、大きな感動と元気をもらった。技能実習生本人も作文を書くことで日本語能力が向上し、自分の気持ちを見つめて整理し表現するよい経験になったと感想を述べている。

⑥ 日本語能力試験模擬試験の実施

日本語能力試験において、自分の実力よりも上のレベルを受験する技能実習生が多いため、I 監理団体では自分の現在のレベルを確かめ、勉強の励みにしてもらうことを目的として、模擬試験を実施している。模擬試験は地区ごとに実習実施者の会議室等を借りて実施している。模擬試験では、机上には受験票と鉛筆と消しゴムだけを置いてもらう等、試験の受け方にも慣れてもらいたいため、本番と同じ様な状況で受験してもらった。模擬試験終了後、隣の技能実習生と答案を交換し採点をしてもらい、成績順に1位から15位までを優秀者として発表した。加えて、監理団体のベトナム人スタッフが学習法や教材の選び方を教える日本語能力試験対策講座も実施した。模擬試験の実施は、違う実習先や違う職種の技能実習生が一堂に会する機会にもなり、顔を合わせて近況報告をする交流の場としての意義も大きい。

⑦ 技能実習生の母国語に対応した日本語学習支援

J 監理団体では、年2回の日本語能力試験の受験に向けて、監理団体から技能実習生に対し母国語で案内文を送付し、受験申込のサポートをしている。また、監理団体で試験の問題集を購入して配布するほか、プラスアルファの教材として、技能実習生の母国の日本語教材を購入し、本人のレベルに合わせて配布している。さらに、実習で使う日本語は実習実施者によって異なるため、監理団体が実習実施者ごとに文例集を作り、それには母国語の翻訳のみならず、地元の方言の言い回しも載せ、技能実習生に配布し、実習実施者の下でのコミュニケーション能力の向上をサポートしている。

10) 地域のイベントや社内行事等への参加

① 技能実習生と一緒に地域のイベントに参加

K 監理団体のある地域では、船のレースが行われ、水産関係者だけでなく、一般の団体も数多く参加し、順位を競い合う。監理団体傘下の全ての実習実施者は技能実習生と一緒にこのイベントに参加している。技能実習生でチームを2つ作り、出場させることで、チームメンバーの団結力や協調性を高めている。また、毎年、技能実習生が参加することで、地元住民の技能実習生に対する認知度が上がり、地域住民の一員として受入れてもらえるようになった。

② 監理団体と関係機関との協力によるアート作品展の企画と技能実習生の参加

国際協力や国際交流の各団体およびI 監理団体等の協賛で在留外国人のアート作品展を開催した。作品展は監理団体の職員が運営委員として企画・運営にあたった。多くの技能実習生が趣味として、写真、イラスト、クラフトアート、アクセサリーなどの制作に取り組んでおり、作品を多くの人に知ってもらいたいと考えたのがきっかけだった。監理団体は実習実施者に作品展の開催を案内するとともに、SNSにより技能実習生に周知をした。作品は参加した団体

のフリースペース等で展示された。作品展を開催したことで、実習実施者は技能実習生に対する理解を深め、地域住民も技能実習生に親しみをもってもらえるなど有意義な機会となった。

③ 慰安旅行への技能実習生の参加

f 実習実施者では会社負担の慰安旅行を企画し、技能実習生にも参加してもらった。普段の業務とは異なりリラックスした雰囲気の中で、技能実習生と日本人社員とが交流するよい機会となった。行事を通じて社員間の人間関係が良好になり、実習中においても技能実習生が日本人社員に分からないことを気軽に質問できるようになるなどの効果が見られた。

④ 地元のマラソン大会へボランティアスタッフとして参加

g 実習実施者は地域への貢献を大切にしており、毎年、地元のマラソン大会に、社員有志がボランティアスタッフとして参加している。技能実習生も給水スタッフとして大会運営をサポートした。参加した技能実習生からは、「雨の降る中でのボランティア活動だったが、楽しかった。次回からはランナーとして参加したい。」との前向きな発言もあった。技能実習生たちは、自分たちの実習実施者が地域に根ざした企業であることを理解し、自分たちも地域の一員として活動できたことで、日々の実習への意欲も高まった。

⑤ 実習実施者の社員とともに地元の文化イベントへ参加

h 実習実施者は地元の様々な文化イベントを行っている。技能実習生と日本人社員が共に、地元の文化紹介施設での「なまはげ変身」体験をしたり、竿灯祭りや地域の町内会主催の寿司作り体験に参加したりした。これらの体験等を通じ、技能実習生たちは地元の方言を話すようになるなど地元馴染むようになった。また、こうした取組により、社員と技能実習生の関係がとてよくなり、職場での信頼関係も構築された。

⑥ 技能実習生の地域のイベントへの参加をサポート

i 実習実施者では、地元観光協会主催のイベントに技能実習生の希望で参加することになった。祭りにはベトナム春巻き屋台を出店することになったが、M 監理団体のスタッフ、傘下企業のサポートのもと、技能実習生が主体となって計画を立て、メニューや仕入れの量などを決めた。技能実習生が祭りに参加することによって、地域住民はベトナム料理を楽しめるだけでなく、技能実習生との交流も生まれるなど、技能実習生のことを知るよい機会となっている。また、技能実習生も地元に対する愛着心が生まれる上、自分たちで屋台を運営したという自信や達成感により、技能実習の意欲向上にもつながっている。

⑦ 料理を通じた交流会

技能実習生が、実習実施者に対する日頃の感謝を込めて、母国の料理を作り交流会を開催したいと発案し、N 監理団体職員も準備や通訳などでサポートし実施にこぎつけた。交流会において、普段は少し距離があった技能実習指導員から家族のことなど個人的な話も聞くことができ、お互いの人となりが分かることにより距離が縮まり、信頼感も増した。このように、交流会の開催によって、社員と技能実習生の親睦を図ることができ、互いの文化を知る機会にもなっている上、職場での雰囲気はよくなるなどの効果も出ている。

11) 帰国した技能実習生の活用

① 海外進出時の幹部人材への登用

ベトナムから塗装職種の技能実習生を受け入れた j 実習実施者では、積極的に同社の技能の移転や日本語教育を実施し人材育成に努めた。同社が平成 30 年にベトナムに進出し工場を設立した際に、帰国していた元技能実習生を幹部人材として現地で採用し、工場の立上げを円滑に実施した。その後、工場が本格的に稼働し元技能実習生はマネージャーに昇格し現地社員の指導的役割を担っている。

② 海外進出時の幹部人材への登用と継続的人材育成

k 実習実施者で溶接の技能を習得したベトナム人元技能実習生は、帰国後同社が設立した建設機械製造会社に就職した。元技能実習生は習得している技能だけでなく日本語能力も評価され、工場長に昇進し、現地社員への溶接技術教育、指導・管理、工場の生産管理及び日本の会社との業務連絡等を担い、同社の発展と溶接技能の二次移転に貢献している。また、管理者としてマネジメントスキル育成のため、「企業内転勤」の在留資格で再来日して管理技術を学ばせるほか、溶接技能をさらに向上させるなどの努力を続けている。

12) 元実習生による習得した技能の活用

① 元技能実習生の起業と技能実習制度への貢献

モンゴルでは伝統的に肉食主体であり健康増進のために政府は菜食を推奨しているものの、野菜のほとんどを隣国から輸入しているため高価である。O 監理団体を通じて三重県の農家で実習を受けたモンゴル人技能実習生は、同国でも栽培可能なキャベツ、ジャガイモ等の露地野菜の栽培技能を習得し、帰国後に 5 ヘクタールの土地を購入し露地野菜の栽培に挑戦した。モンゴルは冬季の気候が厳しく収穫が夏季に限られるものの、2、3 年かけて土地を開拓し、現在では安定的な収穫を得るに至っている。また、農作業ができない冬季には技能実習生の送り出しサポートや技能実習希望者への相談等、両国の架け橋として活躍している。

② 元技能実習生の起業と習得技能の現地展開

中国の造船会社で溶接工として勤務経験のある中国人技能実習生が、技能実習制度を活用した自身のキャリアパスを考え来日を決意した。溶接職種での受入れを行う実習実施者において意欲的に溶接の技能習得や日本語学習に取り組み、専門級の技能実習評価試験に合格した。帰国後、元技能実習生は、母国において大型製品の溶接技術を有している企業が少ないことに着目して自身で溶接会社を設立し、日本で習得した技能を活用した事業展開を行っている。

③ 技能実習制度による継続的互惠関係の構築と習得技能の現地展開

P 監理団体では平成 26 年からインドネシアから技能実習生を受け入れ、野菜の耕種農業に関する実習を行っている。帰国した元技能実習生たちは日本の農業組合のような組織を設立し、自ら土地を購入して独自に野菜栽培事業を立ち上げた。以来この組織からは毎年 100 名以上の技能実習生が来日し、現地での活動拡大と日本での人材育成を両立させている。また、平成 31 年に来日した技能実習生はマルチシートを活用した栽培技術を習得し、監理団体が提供したサンプルシートをインドネシアへ持ち帰り、マルチシートを活用した栽培技術を現地で展開している。

13) 帰国後の継続的交流・支援

① SNS を活用した継続的交流と技能実習 3 号による再来日支援

Q 監理団体では、帰国後の元技能実習生との継続的交流の場として SNS サービスを活用し、元技能実習生の投稿する近況などに適切にコメントし、連絡があった場合には迅速な回答を行うなど交流を継続している。その結果、元技能実習生からの技能実習 3 号で再来日希望に対応し、元実習先や送出機関と調整した結果、再来日を実現した。再来日した 3 号技能実習生は実習先で 1 号、2 号技能実習生のよき手本として技能や日本語を指導しながら実習に取り組んでいる。

② 帰国後フォローと帰国技能実習生の同窓会支援

R 監理団体では技能実習を修了した技能実習生に対し、思い出の写真を使った修了記念アルバムと記念の楯を贈呈し、技能実習生との縁を大切に、各人の成長を見守りたいと考えている。また、その一環として SNS を活用し、元技能実習生たちとの情報交換や近況報告をしてもらうなど継続的な交流を行っている。そのほかにも年に 1 ～ 2 回程度現地で交流会や帰国技能実習生による同窓会の活動支援を行うなど、元技能実習生との関係を維持し、相談があれば支援できる体制をとっている。

③ 技能実習生の再就職支援

S 監理団体では傘下の実習実施者と共同して技能実習生の 3 年間の評価表を作成し、技能実習生から依頼があればその評価表を元に元技能実習生が就職を希望する会社への紹介状を作成している。今後、技能実習 3 号へ移行する技能実習生が増加すると予想される中、評価表は技能実習生の就職等に役立つものと考えられる。また、それ以外に厚生労働省のホームページのテンプレートを活用して技能実習修了証明書を発行するなど、再就職を積極的に支援している。

1 自主点検シート（監理団体編）

チェックが「いいえ」の場合は、本文中解説ページを参照してください。

1. 技能実習制度の趣旨		解説ページ
(1) 技能実習生の受入れは、日本から技能実習生の本国への技能等の移転を図ることを目的とするもので、労働力の需給の調整手段ではないことを理解している。	☐ はい ☐ いいえ	p.1
2. 人員体制		
(1) 法人・役員等が、監理団体の許可の欠格事由に該当していない。	☐ はい ☐ いいえ	p.19-20
(2) 監理事業を行う事業所ごとに、要件を満たした監理責任者を選任している。	☐ はい ☐ いいえ	p.25
(3) 監理責任者は、事業所に所属する常勤の役員又は職員である者の中から選任している。	☐ はい ☐ いいえ	p.25
(4) 監理責任者は、過去3年以内に監理責任者に対する講習を修了している。	☐ はい ☐ いいえ	p.25
(5) 技能実習計画の作成指導者は、監理団体の役職員のうち、習得させようとする技能について一定の知識や経験がある者である。	☐ はい ☐ いいえ	p.15
(6) 技能実習計画の作成に際して、技能実習を行わせる事業所と宿泊施設を実地に確認している。	☐ はい ☐ いいえ	p.15
3. 外部役員・外部監査		
(1) 外部役員又は外部監査人を決めている。	☐ はい ☐ いいえ	p.17
(2) 外部役員又は外部監査人は中立的な立場の者であり、実習実施者側と密接な関係にある者ではない。	☐ はい ☐ いいえ	p.17-19
(3) 【外部監査報告書】外部役員又は外部監査人が、監査その他業務が適正に実施されているかどうかについて3か月に1回以上確認し、結果を記載して監理団体に提出している。	☐ はい ☐ いいえ	p.17-18
(4) 【外部監査報告書（同行監査）】（外部監査人の場合）監査に1年に1回以上同行し、その結果を記載して報告している。	☐ はい ☐ いいえ	p.18
4. 監理体制		
(1) 個人情報を適正に管理している。	☐ はい ☐ いいえ	p.29
(2) 許可証を事業所ごとに備え付けている。また、監理団体の業務の運営に係る規程を作成し、インターネット上で公表している。	☐ はい ☐ いいえ	p.17, 22

(3)	監理団体の名義を他人に貸して監理事業を行っていない。(業務委託できる範囲を超えて委託していない。)	☐ はい ☐ いいえ	p.25
5. 保証金・違約金の契約の禁止			
(1)	監理団体（又はその役職員）と実習生等の間で、技能実習に係る契約の不履行について違約金を定める、又は損害賠償を予定する契約を結んでいない。	☐ はい ☐ いいえ	p.46
(2)	監理団体と外国の送出機関との間で、送出管理費以外に手数料や違約金等を徴収する契約を結んでいない。	☐ はい ☐ いいえ	p.32
(3)	外国の送出機関が、違約金等の徴収を行う契約を結んでないことについて確認し、送出機関との取次に係る契約書に記載している。	☐ はい ☐ いいえ	p.13
6. 技能実習生の保護・関連法令に関わる事項			
(1)	暴力、脅迫、監禁、パワーハラスメント、セクシャルハラスメント、その他精神又は身体の不自由を不当に拘束する手段によって技能実習を強制していない。	☐ はい ☐ いいえ	p.6-7, 16, 32, 46
(2)	旅券や在留カードを技能実習生から取り上げていない。	☐ はい ☐ いいえ	p.46-47
(3)	技能実習生の預金通帳を取り上げたり、預貯金を管理する等していない。	☐ はい ☐ いいえ	p.4, 16
(4)	違反等を申告した技能実習生を不当に扱ったり、技能実習を中止する等不利益な取扱いをしていない。	☐ はい ☐ いいえ	p.47
(5)	技能実習計画と反する内容の取り決めを行い、例えば低い報酬を支払う旨の合意を行うなどの二重契約を行っていない。	☐ はい ☐ いいえ	p.16
(6)	機構が行う実地検査等で、虚偽の報告を行っていない。	☐ はい ☐ いいえ	p.47
(7)	技能実習生がいつ誰に連絡したら相談を受けられるかについて、連絡先や相談方法について詳しく周知し、相談体制を整えている。	☐ はい ☐ いいえ	p.16-17
(8)	【相談対応記録書】技能実習生からの相談に応じた場合に作成し、事業所に備え付けている。	☐ はい ☐ いいえ	p.16
7. 技能実習実施困難時			
(1)	【技能実習実施困難時届出書】技能実習を行わせることが困難となった旨の通知を受けた場合等には、機構に遅滞なく届出を行っている。	☐ はい ☐ いいえ	p.22-23, 39
(2)	やむを得ない事情により技能実習を行わせることが困難となったものの、技能実習の継続の希望を持っている技能実習生が在籍する場合、他の実習実施者又は監理団体との連絡調整を行い、技能実習生の実習先変更の支援等を行っている。	☐ はい ☐ いいえ	p.23
(3)	途中で帰国することになった場合、意に反して技能実習を中止して帰国する必要がないことの説明や、帰国の意思確認を書面により十分に行っている。	☐ はい ☐ いいえ	p.23

8. 入国後講習		
(1) 入国後講習は、机と椅子が整えられた学習に適した施設で行われている。	☐ はい ☐ いいえ	p.14
(2) 適正な講習内容と時間数で実施している。	☐ はい ☐ いいえ	p.14
(3) 企業単独型技能実習の場合を除き、法的保護講習に係る講習は、実習実施者又は監理団体の職員以外の外部講師が行っている。	☐ はい ☐ いいえ	p.14
(4) 入国後講習実施記録を作成し、事業所に備え付けている。	☐ はい ☐ いいえ	p.14, 28
(5) 入国後講習の期間中に、技能実習生を業務に従事させていない。	☐ はい ☐ いいえ	p.14, 36
9. 定期監査・臨時監査		
(1) 監理責任者の指揮の下、3 か月に 1 回以上の頻度で定期監査を行っている。	☐ はい ☐ いいえ	p.11
(2) 実地に赴き、作業内容及び事務所の設備、帳簿、宿泊施設等を確認している。	☐ はい ☐ いいえ	p.11-12
(3) 技能実習責任者及び技能実習指導員から報告を受けている。	☐ はい ☐ いいえ	p.11
(4) 監査実施時に 1/4 以上の技能実習生(2 人以上 4 人以下の場合は 2 人以上)と面談を実施している。	☐ はい ☐ いいえ	p.11-12
(5) 技能実習法違反等が疑われる場合に、直ちに臨時監査を行っている。	☐ はい ☐ いいえ	p.12
(6) 暴行、脅迫、監禁その他精神又は身体を不当に拘束する手段によって、技能実習生の意思に反して技能実習を強制していないことを確認している。	☐ はい ☐ いいえ	p.32
(7) 事業所に備付けの帳簿等を確認し、報酬や労働時間が、技能実習計画に記載されたとおりに技能実習が行われているかチェックしている。	☐ はい ☐ いいえ	p.11-12
(8) 技能実習生に対する業務内容・指導内容を記録した日誌から、技能実習生が技能実習計画に記載された業務を行っているか確認している。	☐ はい ☐ いいえ	p.11-12
(9) 【監査報告書】 監査報告書に正しく記載し、報告するとともに、その写しを帳簿に備えている。	☐ はい ☐ いいえ	p.11, 28
10. 訪問指導（第 1 号技能実習）		
(1) 第 1 号技能実習の場合に、監査とは別に、月 1 回以上実地に赴き訪問指導を行っている。	☐ はい ☐ いいえ	p.13
(2) 訪問指導記録書を作成し、事業所に備付けるとともに、その写しを年 1 度提出する事業報告書に添付し外国人技能実習機構へ提出している。	☐ はい ☐ いいえ	p.13, 28
11. 帳簿の備え付け		
(1) 帳簿を作成し、必要事項を全て記載し、監理事業を行う事業所に備え付けている。	☐ はい ☐ いいえ	p.26-28

12. 報告・届出		
(1)	【事業報告書】年1回、監理事業を行う事業所ごとに、直近の技能実習年度に係る事業報告書を5月31日までに提出している。	☐ はい ☐ いいえ p.29
(2)	【変更届出書及び許可証書換申請書】監理団体の許可申請書の記載事項に変更があった場合は、1か月以内に必要な申請をしている。	☐ はい ☐ いいえ p.22
13. 監理費の徴収		
(1)	適正な種類や額の監理費を、あらかじめ用途や金額を明示した上で徴収している。	☐ はい ☐ いいえ p.21
(2)	実費の額を超えない額である。	☐ はい ☐ いいえ p.21-22
(3)	監理費以外に、いかなる手数料や報酬も徴収していない。	☐ はい ☐ いいえ p.21
(4)	技能実習生に帰国費用などの監理費を負担させていない。	☐ はい ☐ いいえ p.21
(5)	実習実施者から監理費を徴収した場合には、その収支を明らかにするために監理費管理簿を監理事業を行う事業所ごとに作成し、それぞれの事務所に備えている。	☐ はい ☐ いいえ p.21, 27

2 自主点検シート（実習実施者編）

チェックが「いいえ」の場合は、本文中解説ページを参照してください。

1. 技能実習制度の趣旨		解説ページ
(1) 技能実習生の受入れは、日本から技能実習生の本国への技能等の移転を図ることを目的とするもので、労働力の需給の調整手段ではないことを理解している。	☐ はい ☐ いいえ	p.1
2. 人員体制		
(1) 技能実習に携わる個人又は法人が、法第 10 条及びその関連法令で定められた認定の欠格事由に該当していない。	☐ はい ☐ いいえ	p.40-42
(2) 技能実習を行わせる事業所ごとに、条件を満たした技能実習責任者、技能実習指導員、生活指導員を選任している。	☐ はい ☐ いいえ	p.32-34
(3) 技能実習責任者は、3 年以内に技能実習責任者に対する養成講習を修了している。	☐ はい ☐ いいえ	p.32
(4) 技能実習指導員は、修得等をさせようとする技能等について 5 年以上の経験を有する者である。	☐ はい ☐ いいえ	p.33
(5) 技能実習指導員は、技能実習を行わせる事業所に所属して勤務する者から選任されており、直接指導できる体制である。	☐ はい ☐ いいえ	p.33
(6) 生活指導員は、技能実習を行わせる事業所に所属して勤務する者から選任されており、日々の生活状況の把握や相談に乗ることができる体制である。	☐ はい ☐ いいえ	p.33-34
(7) 技能実習生の人数は、上限人数を超えていない。	☐ はい ☐ いいえ	p.38
3. 技能実習の内容		
(1) 認定された技能実習計画に従って技能実習を行っており、計画にない職種や作業に従事させていない。	☐ はい ☐ いいえ	p.30-32
(2) 同一の作業の反復のみを行わせていない。	☐ はい ☐ いいえ	p.30
(3) 必要な機械、器具等の設備等が、技能実習を行わせる事業所に備えられている。	☐ はい ☐ いいえ	p.35
4. 労働時間		
(1) タイムカード等により適正に記録・管理を行っている。	☐ はい ☐ いいえ	p.6
(2) やむを得ない業務上の事情等により、時間外労働等を行う必要が有る場合には、労働関係法令を遵守して行っており、当該時間外労働等が技能等の修得等の活動の一環として行われ、技能実習生に対する技能等の修得に係る指導が可能な体制が構築されている。	☐ はい ☐ いいえ	p.31-32

(3)	入国後講習の期間中に、技能実習生を業務に従事させていない。	☐ はい ☐ いいえ	p.14, 36
(4)	業務に従事させる時間配分の基準を守っている。 (必須業務 1/2 以上、関連業務 1/2 以下、周辺業務 1/3 以下)	☐ はい ☐ いいえ	p.31
(5)	移行対象職種に係る業務の場合、従事する時間のうち 1/10 以上を安全衛生に関わる業務を行っている。	☐ はい ☐ いいえ	p.31
(6)	業務時間が、月ごとの時間配分が著しく不均衡になっていない。	☐ はい ☐ いいえ	p.31
5. 技能実習生の待遇			
(1)	認定計画にある支払額、支払い手段、割増賃金等の内容に従い、報酬を支払っている。	☐ はい ☐ いいえ	p.4, 5, 30
(2)	報酬について、技能実習生に支払った報酬額が確認することができる方法によって支払い、報酬の支払状況が確認できる資料を保管している。	☐ はい ☐ いいえ	p.35
(3)	報酬の額は同種の作業に従事する日本人労働者に対する報酬の額と同等以上である。	☐ はい ☐ いいえ	p.35
(4)	入国後講習期間中、食費や居住費等に自己負担額がある場合に、これと同等以上の額の講習手当を支払っている。	☐ はい ☐ いいえ	p.36-37
(5)	技能実習生に法定の年次有給休暇を取得させている。	☐ はい ☐ いいえ	p.5
(6)	労働者災害補償保険に加入し、その成立を届け出ている。	☐ はい ☐ いいえ	p.34
6. 技能実習生が定期的に負担する費用			
(1)	食費、居住費、水道・光熱費など技能実習生が定期的に負担する費用については、技能実習生との間で合意がされている。	☐ はい ☐ いいえ	p.37
(2)	食費の控除額が適正である。(例、食材・宅配弁当等の現物支給の場合は、購入に要した額以内の額)	☐ はい ☐ いいえ	p.37
(3)	居住費の控除額が適正である。 (自己所有物件の場合：建設・改築に要した費用、物件の耐用年数、入居する技能実習生の人数で除した額以内の額。借上物件の場合：費用を入居する技能実習生の人数で除した額以内の額)	☐ はい ☐ いいえ	p.37
(4)	水道・光熱費の控除額が適正である。(同居している者(実習実施者やその家族も含む)の人数で除した額以内の額)	☐ はい ☐ いいえ	p.37
(5)	監理費等の費用を技能実習生から徴収したり、その分報酬の額を低くする等していない。	☐ はい ☐ いいえ	p.35, 37
7. 保証金・違約金の契約の禁止			
(1)	実施者、監理団体、取次送出機関又は外国の準備機関が、他のこれらの者との間で、違約金などの契約を定めていない。	☐ はい ☐ いいえ	p.46

(2)	技能実習生や親族等との間で、保証金や違約金などの契約をしていない。	☐ はい ☐ いいえ	p.46
8. 宿泊施設			
(1)	適切かつ十分な消火設備を設置している。	☐ はい ☐ いいえ	p.36
(2)	広さや採光面積等の規定を守った清潔な施設である。	☐ はい ☐ いいえ	p.36
(3)	就眠時間を異にする技能実習生が2組以上いる場合に、寝室を別にしている。	☐ はい ☐ いいえ	p.36
(4)	施錠できる個人別の収納設備を設置し、技能実習生自身が鍵を管理している。	☐ はい ☐ いいえ	p.36
(5)	トイレ、洗面所、洗濯場、脱衣所を含む浴室を設置している。	☐ はい ☐ いいえ	p.36
(6)	浴室はプライバシーが守られるよう配慮されている。	☐ はい ☐ いいえ	p.36
(7)	合理的な理由なく一律の門限を規定する等、外出を禁止する行為を行っていない。	☐ はい ☐ いいえ	p.47
9. 技能実習計画の変更			
(1)	重要な変更をする場合、予め技能実習計画変更認定申請書を提出し、認定を受けている。(例、認定計画に記載のない新たな職種・作業の追加、実習期間の延長等)	☐ はい ☐ いいえ	p.42
(2)	通常の変更をする場合、変更に係る事由が発生した日から1か月以内に、技能実習計画軽微変更届出書を提出している。(例、技能実習を行わせる事業所の変更、技能実習責任者の変更等)	☐ はい ☐ いいえ	p.42
10. 技能実習生の保護・関連法令に関わる事項			
(1)	暴力、脅迫、監禁、パワーハラスメント、セクシャルハラスメント、その他精神又は身体を不当に拘束する手段によって技能実習を強制していない。	☐ はい ☐ いいえ	p.6-7, 32, 34, 46
(2)	技能実習生の旅券や在留カードを保管していない。	☐ はい ☐ いいえ	p.46-47
(3)	技能実習生の預金通帳を取り上げたり、預貯金を管理する等していない。	☐ はい ☐ いいえ	p.4, 34
(4)	技能実習生の携帯電話を取り上げる、男女交際を禁止する、妊娠しないことを誓約させる、技能実習生の居室等プライベートな空間に理由無くカメラを設置する等、私生活を不当に制限する行為を行っていない。	☐ はい ☐ いいえ	p.47
(5)	違反等を申告した技能実習生を不当に扱ったり、技能実習を中止する等していない。	☐ はい ☐ いいえ	p.47
(6)	技能実習計画と反する内容の取り決めを行い、例えば低い報酬を支払う旨の合意を行うなどの二重契約を行っていない。	☐ はい ☐ いいえ	p.34

(7)	年に1回、健康診断を実施している。	☐ はい ☐ いいえ	p.6
(8)	機構が行う実地検査等で、虚偽の報告を行っていない。	☐ はい ☐ いいえ	p.43, 47
11. 技能実習実施困難時の対応			
(1)	技能実習の継続が困難となった場合に、監理団体に必要な情報を速やかに通知している。	☐ はい ☐ いいえ	p.44
(2)	【技能実習実施困難時届出書】（企業単独型実習実施者の場合）技能実習を行わせることが困難となった場合等には、機構に遅滞なく届出を行っている。	☐ はい ☐ いいえ	p.44
(3)	やむを得ない事情により技能実習を行わせることが困難となったものの、技能実習の継続の希望を持っている技能実習生が在籍する場合、他の実習実施者又は監理団体との連絡調整を行い、技能実習生の実習先変更の支援等を行っている。	☐ はい ☐ いいえ	p.44
(4)	途中で帰国することになった場合、意に反して技能実習を中止して帰国する必要があることの説明や、帰国の意思確認を書面により十分に行っている。	☐ はい ☐ いいえ	p.44
12. 帳簿の備え付け			
(1)	帳簿を作成し、必要事項を全て記載し、事業所に備え付けている。	☐ はい ☐ いいえ	p.44-45
(2)	帳簿に従事させた業務を記録する際に、必須業務、関連業務、周辺業務それぞれの実施状況を具体的に記録している。	☐ はい ☐ いいえ	p.45
13. 報告・届出			
(1)	【実習実施者届出書】技能実習開始後、遅滞なく届出を行った。	☐ はい ☐ いいえ	p.43-44
(2)	【実施状況報告書】実施状況報告書を正確に記載し、毎年1回直近年度分を5月31日までに提出している。	☐ はい ☐ いいえ	p.45

外国人技能実習機構 本部／地方事務所・支所の所在地

事務所名	管轄都道府県	〒	所在地	電話番号
本部	—	108-0022	東京都港区海岸 3-9-15 LOOP-X 3 階	03-6712-1523 (代表) 03-3453-8000 (コールセンター)
札幌事務所	北海道	060-0034	北海道札幌市中央区北 4 条東 2-8-2 マルイト北4条ビル 5階	011-596-6445 (指導課)
仙台事務所	青森県、岩手県、宮城県、 秋田県、山形県、福島県	980-0803	宮城県仙台市青葉区国分町 1-2-1 仙台フコク生命ビル 6階	022-398-6126 (指導課)
東京事務所	栃木県、群馬県、埼玉県、 千葉県、東京都、神奈川 県、山梨県	101-0041	東京都千代田区神田須田町 2-7-2 アーバンセンター神田須田町 4階 及び 7階	03-6433-9971 (指導課)
水戸支所	茨城県	310-0062	茨城県水戸市大町 1-2-40 朝日生命水戸ビル 2 階	029-350-8856 (指導課)
長野支所	新潟県、長野県	380-0825	長野県長野市南長野末広町 1361 ナカジマ会館ビル 6階 及び 7階	026-217-3556 (代表)
名古屋事務所	岐阜県、静岡県、愛知県、 三重県	460-0008	愛知県名古屋市中区栄 4-15-32 日建・住生ビル 5階	052-684-8412 (指導課)
富山支所	富山県、石川県、福井県	930-0004	富山県富山市桜橋通り 5-13 富山興銀ビル 11階 及び 12階	076-481-7560 (指導課)
大阪事務所	滋賀県、京都府、大阪府、 兵庫県、奈良県、和歌山県	541-0043	大阪府大阪市中央区高麗橋 4-2-16 大阪朝日生命館 3階 及び 4階	06-6210-3722 (指導課)
広島事務所	鳥取県、島根県、岡山県、 広島県、山口県	730-0051	広島県広島市中区大手町 3-1-9 広島鯉城通りビル 3階	082-207-3126 (指導課)
高松事務所	徳島県、香川県	760-0023	香川県高松市寿町 2-2-10 高松寿町プライムビル 3階 及び 7 階	087-802-5850 (代表)
松山支所	愛媛県、高知県	790-0003	愛媛県松山市三番町 7-1-21 ジブラルタ生命松山ビル 1階 及び 2階	089-909-4110 (代表)
福岡事務所	福岡県、佐賀県、長崎県、 大分県、沖縄県	812-0029	福岡県福岡市博多区古門戸町 1-1 日刊工業新聞社西部支社ビル 5階 及び 7階	092-710-4083 (指導課)
熊本支所	熊本県、宮崎県、鹿児島県	860-0806	熊本県熊本市中央区花畑町 1-7 MY熊本ビル 2階 及び 8階	096-223-6470 (指導課)

「外国人技能実習適正実施マニュアル」について

この「外国人技能実習適正実施マニュアル」は、技能実習に関わる監理団体及び実習実施者が、自主的に実施内容の点検を行うための資料として、作成時の法令を基に作成したものです。

そのため、資料の内容は、法律の改定等に伴い変更される場合があります。

制度の詳細は、最新の「技能実習制度運用要領」をご覧ください。

著作権について

本マニュアルに関する著作権は、外国人技能実習機構が有しています。

本マニュアルの内容については、転載・複製を行うことができます。ただし、商用目的で行う場合は、あらかじめ外国人技能実習機構指導援助部指導課（03-6712-1523）までご相談ください。

製作・発行

2022年3月初版発行 初 版 製 作 一般財団法人海外産業人材育成協会（外国人技能実習機構委託事業）
 2024年4月改訂版第 1 刷発行
 2025年3月改訂版第 2 刷発行 著 作 ・ 発 行 外国人技能実習機構

