

2015 年度 技能実習生の労働条件等に係る自主点検

《 実習実施機関 》 集計結果とポイントの解説

JITCO では、厚生労働省の委託事業として、技能実習生の受入れを行っている監理団体及び実習実施機関の皆様に対して、「技能実習生の労働条件等に係る自主点検票」を配布し、提出をお願いしております。

今年度は 2015 年 7 月に点検票を配付し、皆様からの提出のご協力をいただきました。

今後の参考としていただくため、ご提出いただいた点検票の提出結果の概略及び各設問のポイント・留意点について、法務省入国管理局が公表する「技能実習生の入国・在留管理に関する指針」（法務省指針）や労働関係法令を中心にご紹介いたします。

本資料では法務省指針をベースに入管法令や労働関係法令を扱っております。労働関係法令の適用を受けない実習実施機関もあろうかと思われませんが、本制度の趣旨から、技能実習生の労務管理については労働基準法に準拠した扱いとすることが求められております。特に農業分野の実習実施機関については、農林水産省より指導基準が発出されており、同基準に沿った技能実習生の労務管理を行う必要があります。

実習実施機関の皆様におかれましては、本資料をご一読いただき、技能実習生を受け入れる実習実施機関が備えるべき体制や役割について今一度ご確認をお願いいたします。なお、点検票の提出結果を取りまとめグラフ化した資料を JITCO ホームページに掲載しておりますので、こちらも併せてご覧下さい。

(URL: http://www.jitco.or.jp/about/data/chousa_houkoku.html 技能実習生の労働条件等に係る自主点検実施結果 2015 年度技能実習生の労働条件等に係る自主点検実施結果の取りまとめ[PDF])

本資料のポイント掲載は一部に留まっております。労働関係法令、入管法令や法務省指針をはじめ、「外国人技能実習生労務管理ハンドブック」（JITCO ホームページ掲載）等も併せてお読みいただき、制度に係る法令の理解を深め、技能実習制度の適正な活用に努めていただきますようお願いいたします。

【用語について】

ポイント解説中、略称で記した用語は、以下のとおりです。

法務省指針 …… 技能実習生の入国・在留管理に関する指針（法務省入国管理局）

厚労省基本方針 …… 技能実習制度推進事業等運営基本方針

厚労省指針 …… 外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針

また、集計結果の n=****は、設問毎の有効回答数（実数）を示しています。

問 2015年6月30日時点において、技能実習生を受け入れていますか（1名以上在籍していますか）。(○は1つ) n=17992

1 はい 98.9%

2 いいえ 1.1%

→ **次頁より最後の設問まで点検を行います。**

→ **1 貴機関の概要について（Q1～Q10）まで
をご回答下さい。回答後は点検票をご投函下さい。**

【用語の凡例】

本点検に略称で記した用語は、次のとおりです。

- 指 針・・・技能実習生の入国・在留管理に関する指針
 講 習・・・本邦入国直後の講習
 基本方針・・・技能実習制度推進事業等運営基本方針

1 貴機関の概要について

Q 1 貴機関の概要を記入してください。(①数字は1マスに1つ、右詰め/②○は1つ)

① 常勤職員数^{※1}

			6	5
--	--	--	---	---

 . 1 名 (回答平均)

※ 1 常勤職員数：貴事業場の雇用保険被保険者数(一般及び高年齢継続)を記入します。また、農業等、労働保険に未加入の場合は概ね1週間に4日以上出勤する労働者の数を記入します(技能実習中の技能実習生を含みます)。

なお、監理団体において講習中の技能実習生は人数に含めません。

② 受入れ形態

1 企業単独型	2 団体監理型	3 企業単独型・ 団体監理型併用
n=17142	8.3%	88.5%
		3.2%

Q 2 貴機関の主な業種についてお伺いします。

① 主な業種に○をつけてください。(○は1つ)

業種名		記号		○印	n=18423
		英字	数字		
農・漁業	農業・畜産業	A	1		23.0%
	水産業・漁船漁業	A	2		1.7%
建設業	(建設業全般)	K	1		13.0%
製造業	水産加工・食肉加工等・食料品製造	M	1		9.2%
	繊維・衣服・織布製造	M	2		17.1%
	印刷・製本業	M	3		0.9%
	ダンボール等 紙製品製造	M	4		0.5%
	木材・木製品、家具等製造	M	5		1.1%
	窯業・土石製品製造	M	6		0.7%
	鉄鋼・ casting・非鉄金属製造	M	7		4.5%
	プレス加工・鉄工・板金等金属製品製造	M	8		6.8%
	自動車・船など 輸送用機械器具製造	M	9		5.9%
	電気機械器具製造 精密機械器具製造	M	10		2.9%
	上記以外の機械器具製造	M	11		1.7%
	プラスチック製品製造	M	12		4.6%
	以上に該当しない製造業	M	13		3.5%
サービス業	ホテル・旅館、クリーニング業	S	1		0.5%
その他	(上記に該当しない業種)	N	1		2.2%

② 貴機関の主な業種がわからない場合は、主な事業内容を下の〔 〕に記入してください。

〔 _____ 〕

Q3 2015年6月30日時点において、技能実習生を受け入れている職種ごとの人数を、下表の中に記入してください。なお、監理団体において講習中の者は除きます。(数字は1マスに1つ、右詰め)

① 該当する職種ごとに人数を記入してください。

(単位：人)

区 分	職 種	技能実習1号の 人数	技能実習2号の 人数
農業関係	1 耕種農業		
	2 畜産農業		
漁業関係	3 漁船漁業		
	4 養殖業		
建設関係	5 さく井		
	6 建築板金		
	7 冷凍空気調和機器施工		
	8 建具製作		
	9 建築大工		
	10 型枠施工		
	11 鉄筋施工		
	12 とび		
	13 石材施工		
	14 タイル張り		
	15 かわらぶき		
	16 左官		
	17 配管		
	18 熱絶縁施工		
	19 内装仕上げ施工		
	20 サッシ施工		
	21 防水施工		
22 コンクリート圧送施工			
23 ウェルポイント施工			
24 表装			
25 建設機械施工			
食品製造関係	26 缶詰巻締		
	27 食鳥処理加工業		
	28 加熱性水産加工食品製造業		
	29 非加熱性水産加工食品製造業		
	30 水産練り製品製造		
	31 牛豚食肉処理加工業		
	32 ハム・ソーセージ・ベーコン製造		
	33 パン製造		
	34 惣菜製造業		

区 分	職 種	技能実習 1 号の 人数	技能実習 2 号の 人数
繊維・衣服関係	35 紡績運転		
	36 織布運転		
	37 染色		
	38 ニット製品製造		
	39 たて編ニット生地製造		
	40 婦人子供服製造		
	41 紳士服製造		
	42 寝具製作		
	43 下着類製造		
	44 カーペット製造		
	45 帆布製品製造		
46 布はく縫製			
機械・金属関係	47 鋳造		
	48 鍛造		
	49 ダイカスト		
	50 機械加工		
	51 金属プレス加工		
	52 鉄工		
	53 工場板金		
	54 めっき		
	55 アルミニウム陽極酸化処理		
	56 仕上げ		
	57 機械検査		
	58 機械保全		
	59 電子機器組立て		
	60 電気機器組立て		
61 プリント配線板製造			
溶接関係	62 溶接		
プラスチック関係	63 プラスチック成形		
	64 強化プラスチック成形		
その他	65 家具製作		
	66 印刷		
	67 製本		
	68 塗装		
	69 工業包装		
	70 紙器・段ボール箱製造		
71 陶磁器工業製品製造			
技能実習 2 号移行対象職種以外			

②へ
↓

② 「技能実習 2 号移行対象外職種」に人数を記入された方は、対象の技能実習生が行っている具体的な職種作業を下の〔 〕に記入してください。

〔 _____ 〕

Q 4 **2014年10月1日時点**で在籍していた技能実習生の人数を記入してください。

(数字は1マスに1つ、右詰め)

技能実習1号					人
技能実習2号					人

Q 5 技能実習生の業務上災害・通勤災害(対象者が休業しなかったものも含む)が**2014年4月1日**から**2015年3月31日**までの間(**2014年度中**)に発生しましたか。(○は1つ) n=18542

- | | | |
|---|-------------------------|-------|
| 1 | 発生した | 6.2% |
| 2 | 発生しなかった | 93.1% |
| 3 | この期間(2014年度中)に受入れをしていない | 0.7% |

Q 6 Q 5で1(発生した)を選択した方は、以下のあてはまる欄に人数を記入してください。同じ人がいずれにも該当する場合は、それぞれ1名、1名と数えてください。(数字は1マスに1つ、右詰め)

① 技能実習生の業務上災害

技能実習1号				人
技能実習2号				人

② 技能実習生の通勤災害

技能実習1号				人
技能実習2号				人

Q 7 技能実習生の途中帰国^{※2}(一時的な帰国を除く)が、**2014年4月1日**から**2015年3月31日**までの間(**2014年度中**)に発生しましたか。(○は1つ) n=18497

- | | | |
|---|-------------------------|-------|
| 1 | 発生した | 25.0% |
| 2 | 発生しなかった | 74.3% |
| 3 | この期間(2014年度中)に受入れをしていない | 0.7% |

※ 2 失踪者は含みません。

Q8 Q7で1（発生した）を選択した方は、途中帰国者の主な帰国理由について以下の項目から選択し、それぞれの欄に人数を記入してください。（○はいくつでも） n=4629

			技能実習1号			人	技能実習2号			人
1	本人の病気・怪我	23.6%								
2	本人の研修・実習態度の不良	8.7%								
3	技能検定試験等の不合格	1.2%								
4	本人の事情（家族の不幸等）	69.1%								
5	実習実施機関の事情	0.5%								
6	その他	6.6%								

Q9 2014年4月1日から2015年3月31日までの間（2014年度中）に、失踪が発生しましたか。（○は1つ） n=18339

1	発生した	10.6%
2	発生しなかった	88.7%
3	この期間（2014年度中）に受入れをしていない	0.7%

Q10 Q9で1（発生した）を選択した方は、人数を記入してください。

（数字は1マスに1つ、右詰め）

技能実習1号	千	百	十	一	人
技能実習2号	千	百	十	一	人

2015年6月30日時点で技能実習生を受け入れていない実習実施機関については、点検はここまでとなります。回答後は、同封の返信用封筒で点検票をご返送ください。

2 実施体制について

Q 1 1 貴機関に生活指導員はいますか。(○は1つ)

[指針第2, 3, (3)③] n=17754

- 1 はい 99.3% 2 いいえ 0.7%

【Q11 ポイント】

<法務省指針 第2, 3, (3)③ 生活指導員の在り方>

技能実習生を受け入れる実習実施機関には、技能実習生の生活の指導を担当する職員 (=生活指導員) を置かなくてはなりません。【上陸基準省令「技能実習1号イ」第10号、「技能実習1号ロ」第23号ほか】

生活指導員は、技能実習生の生活上の留意点を指導するだけでなく、その生活状況を把握し、相談役として技能実習生のサポートを行うことで、失踪等の問題の発生を未然に防ぐ重要な役割を期待されています。

Q 1 2 貴機関に技能実習指導員はいますか。(○は1つ)

[指針第2, 3, (3)④] n=17750

- 1 はい 99.6% 2 いいえ 0.4%

【Q12 ポイント】

<法務省指針 第2, 3, (3)④ 技能実習指導員の在り方>

入管法令上、技能実習は、「実習実施機関の常勤の職員で、技能実習生が修得しようとする技能等について5年以上の経験を持つ」技能実習指導員の指導の下で行うこととされています。【上陸基準省令「技能実習1号イ」第9号、「技能実習1号ロ」第22号ほか】

技能実習指導員は、技能実習生が修得する技能や職場における安全衛生等について、技能実習生に対して十分に指導できる能力を求められます。

Q 1 3 技能実習生の母国語を併記した雇用条件書又は労働条件通知書を交付していますか。(○は1つ)

[基本方針Ⅱ, 5, (2)口、指針第2, 3, (3)⑧] n=17723

1 はい 99.1% 2 いいえ 0.9%

【Q13 ポイント】

<法務省指針 第2, 3, (3)⑧ 労働関係法令の遵守>

<厚労省基本方針 Ⅱ, 5, (2)口 適正な雇用契約の締結>

<厚労省指針>

技能実習生は、実習実施機関との雇用関係の下で「労働者」として技能等を修得・習熟します。したがって、技能実習生は、実習実施機関と雇用契約を結ぶこととなり、労働基準法、労働安全衛生法、最低賃金法、労働者災害補償保険法などの労働者に係る諸法令が適用されます。

実習実施機関は、雇用契約の締結に際し、技能実習生に対して労働条件を明示する義務があります。特に賃金、労働時間等については書面を交付しなければなりません。【労働基準法第15条、労働基準法施行規則第5条】

技能実習生は外国人であり、日本の法令や職場慣行等を必ずしも理解していません。トラブルを未然に防止する観点からも実習実施機関と技能実習生の権利義務関係を文書等で明確にしてとり交わしておくことが重要です。雇用契約書、雇用条件書、労働条件通知書等については、技能実習生が内容をよく理解できるよう、日本語に加えて技能実習生の母国語も併記するなどの措置が求められます。

Q 1 4 技能実習生に適用される最低賃金を毎年確認していますか。(○は1つ)

[基本方針Ⅱ, 5, (3)、指針第2, 3, (3)⑨、最低賃金法第4条] n=17762

1 はい 100.0% 2 いいえ 0.0%

Q 1 5 適用される最低賃金は次のうちのどちらですか。(○は1つ) n=17675

1 地域別 87.8% 2 産業別 11.6% 3 わからない 0.7%

Q 1 6 日本人従業員のうち、最も低い時間給の金額^{※3}を記入して下さい。

(数字は1マスに1つ、右詰め)

日本人従業員のうち最も低い時間給の金額

千	百	+	-
	8	5	2

. 8円 (回答平均)

*対象となる日本人従業員がいない場合は右欄にチェック(レ点)を入れて下さい。

※3 障害者雇用等の最低賃金の減額特例の日本人労働者を除きます。

Q17 技能実習生に支払っている2015年6月の時間給^{※4・5}の金額についてお伺いします。

① 技能実習1年目の技能実習生は在籍していますか。在籍している場合は、以下の欄に金額を記入してください。(○は1つ/数字は1マスに1つ、右詰め) n=17215

1	在籍している → 時給	<table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 20px;">千</td> <td style="width: 20px;">百</td> <td style="width: 20px;">十</td> <td style="width: 20px;">一</td> <td style="width: 20px;">.</td> <td style="width: 20px;">円</td> </tr> <tr> <td></td> <td>7</td> <td>6</td> <td>5</td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	千	百	十	一	.	円		7	6	5			2	1年目はいない
千	百	十	一	.	円											
	7	6	5													
	77.0%	(回答平均)			23.0%											

② 技能実習2年目の技能実習生は在籍していますか。在籍している場合は、以下の欄に金額を記入してください。(○は1つ/数字は1マスに1つ、右詰め) n=17112

1	在籍している → 時給	<table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 20px;">千</td> <td style="width: 20px;">百</td> <td style="width: 20px;">十</td> <td style="width: 20px;">一</td> <td style="width: 20px;">.</td> <td style="width: 20px;">円</td> </tr> <tr> <td></td> <td>7</td> <td>6</td> <td>9</td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	千	百	十	一	.	円		7	6	9			2	2年目はいない
千	百	十	一	.	円											
	7	6	9													
	78.8%	(回答平均)			21.2%											

③ 技能実習3年目の技能実習生は在籍していますか。在籍している場合は、以下の欄に金額を記入してください。(○は1つ/数字は1マスに1つ、右詰め) n=16761

1	在籍している → 時給	<table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 20px;">千</td> <td style="width: 20px;">百</td> <td style="width: 20px;">十</td> <td style="width: 20px;">一</td> <td style="width: 20px;">.</td> <td style="width: 20px;">円</td> </tr> <tr> <td></td> <td>7</td> <td>7</td> <td>1</td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	千	百	十	一	.	円		7	7	1			2	3年目はいない
千	百	十	一	.	円											
	7	7	1													
	62.2%	(回答平均)			37.8%											

※4 職種等で賃金が異なる場合は、対象のうち最も低い時間給の金額を記入します。

※5 月給制など時間給以外の賃金形態の場合は、時間給に換算した金額を記入します。賞与は含みません。

【Q14・Q15・Q16・Q17ポイント】

<法務省指針 第2、3、(3)⑨ 賃金の支払>

<厚労省基本方針 II、5、(3) 労働関係法令の適用等>

技能実習生は労働者ですので、当然最低賃金法が適用されます。【最低賃金法第4条】

また、入管法令上、技能実習生の報酬は、日本人が従事する場合の報酬と同等額以上であることと定められています。【上陸基準省令「技能実習1号口」第21号ほか】

賃金の支払いにあたっては、原則、「通貨」で「直接」「全額」を「毎月1回以上」「一定期日」に技能実習生本人に支払わなくてはなりません。【労働基準法第24条】

なお、最低賃金には、都道府県別に定められる「地域別最低賃金」と特定の産業に係る「特定（産業別）最低賃金」があります。特定最低賃金が適用となる業種の実習実施機関は、地域別または産業別のいずれか“高い方”の最低賃金額以上の賃金を技能実習生に支払う必要がありますので、特に留意して下さい。【最低賃金法第6条】

Q18 税金、社会保険料、雇用保険料以外に賃金から控除しているものはありますか。(○は1つ)

[指針第2、3、(3)⑨、労働基準法第24条] n=17651

1	はい	90.3%	2	いいえ	9.7%
---	----	-------	---	-----	------

Q19 Q18で1（はい）を選択した方にお伺いします。

控除するにあたり、賃金控除に関する労使協定を締結していますか。（〇は1つ） n=15855

1 はい 99.6%

2 いいえ 0.4%

【Q18・Q19 ポイント】

<法務省指針 第2、3、(3)⑨ 賃金の支払>

<厚労省基本方針 II、5、(2) 適正な雇用契約の締結・(3) 労働関係法令の適用等>

技能実習生の賃金は、労働関係法令に則って本人に支払いますが、所得税等の税金や、雇用保険料・社会保険料は法令により賃金から控除（＝法定控除）することとなります。

また、法令に定めがない食費や寮費などを賃金から控除するとき（＝法定外控除）は労使協定を締結しなければなりません。【労働基準法第24条】

これらの控除額は実費を超えてはいけません。なお、労使協定を結んだからといって、本来監理団体や実習実施機関が負担しなければならない「監理費」や「保険料の事業主負担分」、「健康診断の費用」などを不当に技能実習生の賃金から控除することは、絶対にしてはいけません。

賃金に関するトラブルが発生しないよう、技能実習生に対しては、あらかじめ基本給や各種手当の賃金額及び税金等の控除額についてよく説明し、手取額の内容について理解させて下さい。

Q20 時間外・休日労働に関する労使協定（36協定）を締結し、所轄労働基準監督署長に届け出ていますか。（〇は1つ） [指針第2、3、(3)⑧、労働基準法第36条] n=17590

- | | | |
|---|---|-------|
| 1 | 時間外・休日労働は発生しないので、特に締結・届出はしていない | 2.1% |
| 2 | 時間外・休日労働は発生しないが、協定を締結し、届出をしている | 4.5% |
| 3 | 時間外・休日労働が発生するので、協定を締結し、届出を行っている | 80.7% |
| 4 | 時間外・休日労働は発生するが、協定を締結していない
または、協定は締結しているが届出をしていない | 6.4% |
| 5 | 協定を締結する必要性がない事業場である | 5.7% |
| 6 | わからない | 0.5% |

Q 2 1 技能実習生の 2 0 1 5 年 6 月における 1 ヶ月あたりの時間外労働について、以下の項目にあてはまる技能実習生の人数を記入して下さい。なお、対象者がいない場合は 0 人と記入して下さい。

(数字は 1 マスに 1 つ、右詰め)

- ① 時間外労働がなかった技能実習生の人数
- ② 時間外労働が 45 時間未満の技能実習生の人数
- ③ 時間外労働が 45 時間以上 60 時間未満の技能実習生の人数
- ④ 時間外労働が 60 時間以上 80 時間未満の技能実習生の人数
- ⑤ 時間外労働が 80 時間以上 100 時間未満の技能実習生の人数
- ⑥ 時間外労働が 100 時間以上の技能実習生の人数

				人
				人
				人
				人
				人
				人

Q 2 2 Q 2 1 でカウントした技能実習生のうち、最も長い時間外労働を行った技能実習生の時間外労働時間数 (2 0 1 5 年 6 月の 1 ヶ月分の合計時間) を記入して下さい。なお、全員が「①時間外労働がなかった」にあてはまる場合は、0 時間と記入して下さい。(数字は 1 マスに 1 つ、右詰め)

最も長い技能実習生の時間外労働時間

		3	9
--	--	---	---

時間 (回答平均)

【Q20・Q21・Q22 ポイント】

<法務省指針 第 2、3、(3)⑧ 労働関係法令の遵守>

<厚労省基本方針 II、5、(3) 労働関係法令の適用等>

労働時間の上限は休憩時間を除いて、原則 1 週間について 40 時間、1 日について 8 時間を超えてはならないとされています。【労働基準法 32 条】

技能実習生が、この法定労働時間を超えて技能実習に従事する場合は、労使協定を締結し、それを所轄の労働基準監督署に届け出なければなりません。【労働基準法第 36 条】

労使協定による労働時間の延長は、本来臨時的なものとして必要最低限に留めるべきもので、無制限に認める趣旨ではありません。労使協定は「労働基準法第 36 条第 1 項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準」【厚生労働省告示】に適合する必要があります。この基準は長時間労働による働き過ぎを防止する観点から設けられているものです。協定を結び届出を行うことにより、時間外労働や休日労働ができるようになりますが、あくまで、「労使協定の範囲内」となることに留意して下さい。

技能実習生については、適正に労働時間の管理を行う必要があるほか、やむを得ず時間外労働や休日労働が発生する場合には、協定の締結や割増賃金の支払い等労働関係法令に則って行う必要があります。また、技能修得・健康確保の観点から恒常的な長時間労働とならないよう配慮が必要となります。「実際に行われた技能等修得活動の時間数」が「当初の技能実習計画の時間数を大幅に上回っている」場合、技能実習計画との齟齬と判断され、不正行為を問われることもありますので、特に注意が必要です。

Q23 年次有給休暇の付与について、雇用条件書に明示していますか。(○は1つ) [労働基準法第39条]

n=17701

1 はい 97.9% 2 いいえ 2.1%

Q24 Q23で1(はい)を選択した方にお伺いします。技能実習生から年次有給休暇の請求があったときは、休暇を取らせていますか。(○は1つ) n= 17257

1 休暇を取らせている 73.3%
2 休暇を与えていない 0.2%
3 技能実習生から年次有給休暇の請求がない 26.5%

【Q23・Q24ポイント】

<法務省指針 第2、3、(3)⑧ 労働関係法令の遵守>

<厚労省基本方針 II、5、(3) 労働関係法令の適用等>

休日については、原則毎週少なくとも1回の休日(=法定休日)のほか、雇入れの日より起算して6ヶ月継続勤務し、その間の全労働日の8割以上を出勤した労働者には10日間、以後1年継続勤務するごとに、下表の有給休暇(=年次有給休暇)を与えなければなりません。【労働基準法第35条、第39条】

継続勤務月数	6ヶ月	18ヶ月(1年6ヶ月)	30ヶ月(2年6ヶ月)
年次有給休暇付与日数	10日	11日	12日

年次有給休暇は、労使協定による計画的な付与を除いて、基本的には労働者の請求する時季に与えなければなりません。また、1日単位での取得が原則ですが、労使協定を締結した場合は、1年に5日分を限度として時間単位で付与することができます。

技能実習生は労働者ですので、技能実習期間中6ヶ月以上の雇用期間が発生する場合には、勤務実績に応じて年次有給休暇を付与する必要があります。また、本人から要請があった時は、休暇を取得させる必要があります。

なお、法令では、労働者の請求する時季に休暇を与えることにより、使用者(=実習実施機関)の「事業の正常な運営を妨げる場合」で、使用者が他の時季に与えると意思表示(=時季変更権の行使)をした場合には、他の時季に変更できるとされています。

ここでいう「事業の正常な運営を妨げる場合」とは、企業にとって最も繁忙な時季に年次有給休暇を請求され稼働が難しくなるケースや、同一時季に多数の従業員が集中して休暇を請求したため、その全員に休暇を付与することが難しい場合などが考えられますが、事業の規模、内容、労働者の担当する作業の内容、性質、作業の繁閑、代行者の配置の難易、労働慣行等諸般の事情を考慮して客観的に判断すべきこととされています。単に「仕事が忙しいから」、「人手不足だから」といった程度の理由で、安易に時季変更権の行使はできないという点に留意して下さい。

なお、年次有給休暇は、労働者の心身の疲労を回復させ、労働力の維持培養を図るために規定されています。実際に休むことに意味があるので、これを買上げることにより、有給休暇を付与しないことは法令違反となります。

Q 2 5 パスポートは、技能実習生本人が保管していますか。(○は1つ) [指針第2, 3, (3)⑦] n=17753

1 はい 99.6% 2 いいえ 0.4%

Q 2 6 「在留カード」は、技能実習生本人が所持していますか。(○は1つ) [指針第2, 3, (3)⑦] n=17755

1 はい 99.9% 2 いいえ 0.1%

Q 2 7 預金通帳は、技能実習生本人が保管していますか。(○は1つ) [指針第2, 3, (3)⑦] n=17625

1 はい 99.4% 2 いいえ 0.6%

【Q25・Q26・Q27 ポイント】

<法務省指針 第2, 3, (3)⑦ 不適切な方法による技能実習生の管理の禁止>

監理団体であれ、実習実施機関であれ、技能実習生の失踪などの問題事例の発生防止を口実として、技能実習生の旅券や在留カードを預かったりしてはいけません。法令上、旅券や在留カードは技能実習生本人に携帯義務などが課せられているものです。

また、賃金を銀行口座への振込み払いとしている場合に、技能実習生の預金通帳を預かることは、技能実習生本人による預金額等の確認を困難にし、賃金不払いなどの問題を引き起こしかねません。

これらを預かることは、結果として人権侵害、法令違反を問われることになりかねません。たとえ技能実習生から保管してほしい旨の要望があったとしても、預かるべきではありません。

実習実施機関や監理団体は、技能実習生本人が直接貴重品を管理できるよう、環境の整備をすることが求められます。

Q 2 8 技能実習生の受入れ・離職の際に、外国人雇用状況届出書又は、雇用保険被保険者資格取得届（18.備考欄）を所轄公共職業安定所へ提出していますか。（○は1つ）[雇用対策法第28条第1項] n=17605

1 はい 97.6% 2 いいえ 2.4%

【Q28 ポイント】

<法務省指針 第2、3、(3)⑧ 労働関係法令の遵守>

<厚労省基本方針 II、5、(3) 労働関係法令の適用等>

<厚労省 外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針>

外国人の労働者を新たに雇い入れたときや、雇用する外国人労働者が離職したときには、当該外国人労働者の氏名、在留資格、在留期間等について確認し、管轄の公共職業安定所（ハローワーク）へ届出を行わなくてはなりません。【雇用対策法第28条】

技能実習生は外国人労働者となりますので、この届出が必要です。雇用保険の被保険者となる技能実習生については「雇用保険被保険者資格取得（喪失）届」の備考欄を使用して在留資格、在留期限、国籍・地域等を記載して届け出ることができます。

なお、届出を怠ったり、虚偽の届出を行った場合は、30万円以下の罰金の対象となりますので注意が必要です。【雇用対策法第38条】

Q 2 9 技能実習生について、「雇入れ時の健康診断」は実施しましたか。（○は1つ）

[労働安全衛生法第66条第1項] n=17641

1 入国直後、または雇入れの直後に実施している 88.2%

2 入国直前（入国前3ヶ月以内）に母国で実施している 10.5%

3 雇入れ時の健康診断を実施していない 1.3%

Q 3 0 定期健康診断を1年以内毎に1回実施していますか。（○は1つ）

[労働安全衛生法第66条第1項] n=17731

1 はい 97.8% 2 いいえ 2.2%

【Q29・Q30 ポイント】

<法務省指針 第2、3、(3)⑧ 労働関係法令の遵守>

<厚労省基本方針 II、5、(3) 労働関係法令の適用等>

事業主（実習実施機関）は、常時使用する労働者を雇い入れるときに、健康診断を行わなければならないとされています。

また、事業主（実習実施機関）は労働者に対し、通常1年以内に1回は定期的に健康診断を行わなければなりません。さらに、労働法令に定める特定業務に従事する労働者には、6ヶ月以内毎に1回の定期健康診断を実施するとともに、特殊健康診断も受診させなければなりません。【労働安全衛生法第66条ほか、労働安全衛生法施行規則第43号、第44号ほか】

技能実習生も、これらの健康診断の対象となります。特に雇入れ時の健康診断については、以下の診断項目を網羅する必要がありますので、注意して下さい。

[必要な診断項目]

- (1) 既往症及び業務歴の調査
- (2) 自覚症状及び他覚症状の有無の検査
- (3) 身長、体重、腹囲、視力及び聴力の検査
- (4) 胸部エックス線検査
- (5) 血圧の測定
- (6) 貧血検査（血色素量及び赤血球数の検査）
- (7) 肝機能検査（GOT、GPT、 γ -GTPの検査）
- (8) 血中脂質検査（LDLコレステロール、HDLコレステロール、血清トリグリセライド）
- (9) 血糖検査
- (10) 尿検査
- (11) 心電図検査

なお、健康診断は事業主（実習実施機関）に実施義務が課せられていますので、技能実習生の健康診断の費用は実習実施機関が負担します。

健康診断の実施にあたっては、健康診断の目的や内容、結果等について、技能実習生本人が理解できる方法で説明することが求められます。

Q31 技能実習生は、日本人労働者と同じように厚生年金保険に加入していますか。(○は1つ)

[厚生年金保険法第6条、第9条] n=17707

1	厚生年金保険に加入している	77.4%
2	適用事業場ではないので、国民年金に加入している	14.7%
3	適用事業場であるが、国民年金に加入している	4.4%
4	いずれにも加入していない	3.5%

【Q31 ポイント】

<法務省指針 第2、3、(3)⑧ 労働関係法令の遵守>

<厚労省基本方針 II、5、(3) 労働関係法令の適用等>

日本の公的年金制度は強制加入を前提とする社会保険制度です。国民年金（条件により第1号、第2号、第3号に区分されます。）が基本となり、原則日本の住所を有する20歳から60歳未満（第2号被保険者については70歳未満）の人が被保険者となります。【国民年金法第7条】

これに加えて、全ての法人事業所及び農林水産業、旅館、クリーニング業等を除く5人以上の労働者を雇用する個人経営の事業所（＝適用事業所）の70歳未満の従業員は、厚生年金保険の被保険者となります。【厚生年金保険法第6条、第9条】

公的年金制度は、老齢・障害・死亡に関して必要な給付を行うことを目的としており、技能実習生のような外国人であっても適用され、保険料の負担が発生することに留意して下さい。

なお、日本で年金に加入した以下の4つの条件に全てあてはまる人が、被保険者資格を喪失し出国後2年以内に請求手続きを行うと脱退一時金が支給されます。技能実習生が条件を満たすときは、実習実施機関が請求手続きに協力するようにして下さい。

- (1) 日本国籍を有していない者
- (2) 国民年金又は厚生年金保険の保険料を6ヶ月以上納めた者
- (3) 日本に住所を有していない者（※出国前に市区町村へ転出届を提出する必要があります）
- (4) 年金（障害手当金を含む）を受ける権利を有したことがない者

Q 3 2 技能実習生は、日本人労働者と同じように健康保険（職域保険）（船員保険を含む。）に加入していますか。（○は1つ） [健康保険法第3条、船員保険法第2条] n=17695

- | | | |
|---|---------------------------|-------|
| 1 | 健康保険・船員保険に加入している | 78.1% |
| 2 | 適用事業場ではないので、国民健康保険に加入している | 16.0% |
| 3 | 適用事業場であるが、国民健康保険に加入している | 5.6% |
| 4 | いずれにも加入していない | 0.2% |

【Q32 ポイント】

<法務省指針 第2、3、(3)⑧ 労働関係法令の遵守>

<厚労省基本方針 II、5、(3) 労働関係法令の適用等>

健康保険は、全ての法人事業所の従業員及び個人事業所のうち農林水産業、旅館、クリーニング業等を除く5人以上の労働者を雇用する事業所（＝適用事業所）の従業員が対象となる強制加入の保険です（船員については、船員保険）。業務以外の事由による病気やケガによって生じる医療費の一部について給付がされる保険制度です。【健康保険法第3条、船員保険法第2条ほか】

この保険が適用されない人は、同様の趣旨の保険である国民健康保険に加入することになります。【国民健康保険法第5条、第6条】

公的年金制同様、健康保険は、技能実習生をはじめ外国人にも適用され、保険料の負担が発生することに留意して下さい。

特に、技能実習生は、「在留期間が3ヶ月を超えて決定された外国人＝住民基本台帳の適用を受ける外国人」となります。講習期間中の技能実習生や、健康保険・船員保険適用の事業所ではない事業所で技能実習を行う技能実習生は、国民健康保険への加入が必要です（強制加入となります）。

なお、40歳から64歳の国民健康保険・健康保険加入者は技能実習生であっても日本人と同様介護保険の被保険者となります。【介護保険法第9条、第10条】

前述の公的年金制度とこれらの健康保険、介護保険制度をあわせて一般に社会保険と呼んでいます。

Q 3 3 技能実習生は、雇用保険に加入していますか。（○は1つ） [雇用保険法第5条、第6条] n=17691

- | | | | | | |
|---|----|-------|---|-----|-------|
| 1 | はい | 86.7% | 2 | いいえ | 13.3% |
|---|----|-------|---|-----|-------|

Q 3 4 技能実習生は、労災保険（船員保険法の職務上の事由等に係る補償部分を含む。）に加入していますか。（○は1つ） [労働者災害補償保険法第3条、船員保険法第29条第2項] n=17684

- | | | | | | |
|---|----|-------|---|-----|------|
| 1 | はい | 99.2% | 2 | いいえ | 0.8% |
|---|----|-------|---|-----|------|

【Q33・Q34 ポイント】

<法務省指針 第2、3、(3)⑧ 労働関係法令の遵守>

<厚労省基本方針 II、5、(3) 労働関係法令の適用等>

労働保険は、業務上や通勤途上の災害による傷病等に対する補償（労働者災害補償保険＝労災保険）及び失業した場合の給付（雇用保険）等を行う国の制度で、原則労働者を一人でも雇用している事業に対して強制的に適用されます。この労働者は日本人・外国人の別を問いません。【雇用保険法第5条、第6条、労働者災害補償保険法第3条、船員保険法第29条】

なお、労働保険について、農林水産業の一部は暫定任意適用事業とされていますが、入管法令上、実習実施機関（又は監理団体）は労災保険への加入又はこれに類する措置をとることとされている点に留意して下さい。これらの事業については、労災保険又は労災保険による補償範囲と同様の補償がある民間保険等に加入する必要があります。【上陸基準省令「技能実習1号イ」第15号、「技能実習1号ロ」第12号ほか】

Q35 技能実習1号（入国から技能検定基礎2級またはJITCO認定初級の合格を経て、在留資格を変更するまでの技能実習生、又は移行対象職種でない職種の技能実習生全般）の技能実習計画は、どの機関が作成していますか。（○は1つ） [指針第2、3、(1)] n=17524

- | | | |
|---|--------------------------|-------|
| 1 | 監理団体（企業単独型の場合は企業）が作成している | 40.2% |
| 2 | 実習実施機関が作成している | 6.9% |
| 3 | 監理団体及び実習実施機関と共同で作成している | 52.3% |
| 4 | 外部に作成を依頼している | 0.2% |
| 5 | 把握していない、わからない | 0.4% |

Q36 技能実習2号（技能検定基礎2級またはJITCO認定初級に合格し、在留資格を変更した後の技能実習生）の技能実習計画は、どの機関が作成していますか。（○は1つ） [指針第2、3、(1)] n=17304

- | | | |
|---|--------------------------|-------|
| 1 | 監理団体（企業単独型の場合は企業）が作成している | 25.1% |
| 2 | 実習実施機関が作成している | 7.5% |
| 3 | 監理団体及び実習実施機関と共同で作成している | 63.2% |
| 4 | 外部に作成を依頼している | 0.1% |
| 5 | 把握していない、わからない | 0.4% |
| 6 | 技能実習2号の受入れを行っていない | 3.8% |

【Q35・Q36 ポイント】

＜法務省指針 第 2、3、(1) 技能実習計画の策定＞

＜厚生労働省基本方針 II、5、(1) 技能実習 2 号への移行を予定する場合の技能実習計画の作成＞

技能実習制度の目的は、「日本で開発され、培われた技能等の開発途上国等への移転を図り、当該開発途上国等の経済発展を担う“人づくり”に寄与すること」です。

技能実習を実施するためには、技能実習計画を策定しなければなりません。計画には、知識修得活動と技能等修得活動のそれぞれについて、具体的なスケジュール、カリキュラム、指導体制などを記載する必要があります。

また、策定に当たっては、人材育成の観点に立つことが重要であり、技能実習修了時、又は 1 年目、2 年目など一定期間経過時の到達目標（技能実習の成果を確認する時期及び方法を含む。）を記載した計画とすることが必要です。

団体監理型の技能実習において、監理団体は実習実施機関と意思疎通を十分図りながら技能実習計画を策定することが求められます。入管法令上、監理団体は「技能実習 1 号口」に係る技能実習計画を策定しなければならないこととされており、その策定者は「監理団体の役員又は職員※であって、技能実習生が修得しようとする技能等について一定の経験又は知識を有し、「技能実習第 1 号実施計画」を適正に策定する能力のある者が策定すること」とされています。

【団体要件省令第 1 条第 7 号】

ここでいう「一定の経験又は知識の有無」については、当該役員又は職員の経歴や取得している資格等により判断されることとなります。

※ 「技能実習 1 号口」に係る技能実習計画の策定を行う役職員について、当該監理団体の監理の下で技能実習を実施する実習実施機関の経営者や社員を兼務する者がその任にあたることはできません。【団体要件省令第 1 条第 7 号】

なお、「技能実習 2 号口」に係る技能実習計画については、監理団体、実習実施機関のいずれが策定しても構わないものとされています。

外国の関連企業から「技能実習 1 号イ」「技能実習 2 号イ」の在留資格で技能実習生を受け入れる“企業単独型”の技能実習については、上記のポイントを踏まえて、実習実施機関が技能実習計画を策定することとなります。

Q37 在籍する技能実習生について、技能実習計画どおりに技能実習は進んでいますか。(○は1つ)

[指針第2, 3, (3)①] n=17727

- | | | |
|---|---------------|-------|
| 1 | 計画より進んでいる | 6.0% |
| 2 | 計画どおりに進んでいる | 92.7% |
| 3 | 計画より遅れている | 1.1% |
| 4 | 把握していない、わからない | 0.2% |

【Q37ポイント】

＜法務省指針 第2, 3, (3)① 技能実習計画に従った技能実習の実施＞

実習実施機関は、技能実習計画に従って技能実習を実施することを求められます。制度本来の目的である“人づくり”を達成するためには、技能実習生に対して計画の内容を十分に説明し、理解させることが必要です。

日々の技能実習の実施状況は、技能実習日誌に記録し、保管しなければなりません。記録から技能実習計画の達成の度合いを確認し、達成状況に応じて指導内容を修正するなどの対応を行うことが求められます。【上陸基準省令「技能実習1号口」第30号ほか】

なお、技能実習生に時間外労働や休日労働、深夜労働を行わせるときは、技能等修得活動の一環として行われる必要があるとともに、技能実習生に対する指導ができる体制でなければなりません。また、「実際に行われた技能等修得活動の時間数」が「当初の技能実習計画の時間数を大幅に上回っている」場合、技能実習計画との齟齬と判断され、不正行為を問われることもありますので、注意が必要です。

Q38 技能実習計画の中に技能検定（基礎1級・3級）、JITCO認定^{※6}（中級・専門級）、資格試験、社内検定等の上位級^{※7}などの受験予定がありますか。(○は1つ)

[基本方針Ⅱ, 5, (1)、指針第2, 3, (3)⑩] n=17612

- | | | | | | |
|---|-------|-------|---|-------|-------|
| 1 | 予定がある | 41.1% | 2 | 予定はない | 58.9% |
|---|-------|-------|---|-------|-------|

※6 『JITCO認定』とは、『JITCO認定公的評価システム』のことを指しています。

※7 技能実習2号への在留資格変更のために必要な技能検定基礎2級及びJITCO認定初級の試験は含みません。

Q39 Q38で1（予定がある）を選択した方にお伺いします。

以下から受験予定の試験をお選びください。（〇はいくつでも） n=6980

1	技能検定基礎1級	23.5%
2	技能検定3級	19.0%
3	JITCO認定 ^{※6} 中級	11.0%
4	JITCO認定 ^{※6} 専門級	7.2%
5	資格試験〔資格名：	6.1%
6	社内検定	47.1%
7	その他〔具体的な名称等：	7.9%

Q40 今までに技能実習生が技能検定（基礎1級・3級）、JITCO認定^{※6}（中級・専門級）、資格試験、社内検定等の上位級^{※7}などを受験したことはありますか。（〇は1つ） n=17489

1	受験させたことがある	23.9%
2	今まではないが、今後受験させる、または受験の予定がある	31.4%
3	今までも、今後も受験の予定はない	44.7%

Q41 Q40で3（今までも、今後も受験の予定はない）を選択した方にお伺いします。

受験しにくい、または受験しない理由として、どのようなことが問題であると考えますか。以下からお選びください。（〇はいくつでも） n=7491

1	受験料の負担が大きい	31.0%
2	上位級受験のための指導員がいない	14.8%
3	技能実習生の能力	36.8%
4	受験のための勉強時間（準備）がとれない	22.3%
5	メリット・見返りが少ない、または無い	45.5%
6	その他（具体的な理由を、下の〔 〕内に記載してください）	9.9%

〔 〕

【Q38・Q39・Q40・Q41 ポイント】

<法務省指針 第2、3、(3)⑩ 技能等の修得状況の確認>

<厚労省基本方針 Ⅱ、7、(3) 技能実習修了時の修得技能等の評価>

技能実習制度は“人づくり”を目的としています。習得した技能等が技能実習生の帰国後のキャリア形成に役立つものとなるよう、実習実施機関は技能実習生が技能等をどの程度修得しているかについて、少なくとも技能実習生が「技能実習1号」と「技能実習2号」の活動を終了する際にはきちんと確認することを求められています。

技能実習の成果を確認するための具体的な方法としては、検定・資格試験の活用や自主的な点検などが挙げられます。実習実施機関等は、技能実習生の技能等の評価に必要な援助を行うよう努め、修得が不十分な場合には、その原因を分析し、速やかに改善を図る必要があります。

Q42 日本語能力試験など日本語関係の試験の受験をさせたことがありますか。(○は1つ) n=17586

- | | | |
|---|-----------------------------|-------|
| 1 | 受験させたことがある | 43.3% |
| 2 | 今まではないが、今後受験させる、または受験の予定がある | 23.1% |
| 3 | 今までも、今後も受験の予定はない | 33.6% |

Q43 Q42で3(今までも、今後も受験の予定はない)を選択した方にお伺いします。

受験しにくい、または受験しない理由として、どのようなことが問題であると考えますか。以下からお選びください。(○はいくつでも) n=5623

- | | | |
|---|------------------------------|-------|
| 1 | 受験料の負担が大きい | 25.3% |
| 2 | 日本語試験受験のための指導員がない | 20.9% |
| 3 | 技能実習生の能力 | 43.6% |
| 4 | 受験のための勉強時間(準備)がとれない | 22.4% |
| 5 | メリット・見返りが少ない、または無い | 32.6% |
| 6 | その他(具体的な理由を、下の〔 〕内に記載してください) | 11.0% |

[]

【Q42・Q43 ポイント】

<法務省指針 第2、3、(3)⑫ c 日本語教育の重要性>

技能実習生の技能修得活動の現場や、日本での生活においては、日本語による指導やコミュニケーションが行われるのが通常です。技能実習を効果的かつ安全に行うため、また、日常生活を円滑に送るために、技能実習生への日本語教育を充実させる必要があります。

技能実習生は技能実習の遂行や日常生活に不自由しない日本語レベルに達することが望まれています。講習時の日本語教育は非常に重要ですが、実習実施機関においては、講習時を過ぎた後も技能実習生の日本語の習得に配慮し、技能実習全体を通じて問題の未然防止や実習現場での事故防止等に繋げるよう努めることが大切です。

Q 4 4 技能実習生に対して、以下のようなことに取り組んでいますか。(〇はいくつでも) n=17228

- | | | |
|---|------------------------------------|-------|
| 1 | テーマパーク、小旅行などイベントを企画し、実施している | 44.5% |
| 2 | 食事会等、コミュニケーションや交流の場を設定し、提供している | 91.8% |
| 3 | 地元のイベント情報などを定期的に提供し、地元交流を促している | 27.4% |
| 4 | ボランティア教室などの情報を定期的に提供し、積極的な参加を促している | 5.5% |
| 5 | その他(具体的な取り組み内容を、下の〔 〕内に記載してください) | 3.1% |

〔 〕

【Q44 ポイント】

技能実習生が、日本での生活を楽しまつ、体調を崩さずに技能実習に取り組むためには、健康管理はもとより、技能実習生本人が周囲の人々との信頼関係を築くことや、生活する地域に馴染んでいくことが大切です。

監理団体や実習実施機関は、技能実習生がそのような環境を得られるように、地域イベントの情報や交流の場を提供できるよう配慮、支援することが望めます。このような取組みにより、技能実習生が心身の健康を維持し、技能実習への取組意欲も高まることが期待できます。

Q 4 5 技能実習日誌を作成していますか。(〇は1つ)

[指針第2, 3, (3)①] n=17708

- | | | |
|---|--------------------|-------|
| 1 | 作成している | 97.8% |
| 2 | 作成していない | 1.7% |
| 3 | 技能実習日誌を知らず、作成していない | 0.5% |

【Q45 ポイント】

<法務省指針 第2, 3, (3)① 技能実習計画に従った技能実習の実施>

実習実施機関は、日々の技能実習の実施状況を記録(=技能実習日誌を作成)し、保管しなければなりません。

【上陸基準省令「技能実習1号ロ」第30号ほか】

これらの記録を確認することで、技能実習の進捗状況を把握し、計画の達成具合を見ることができます。達成状況によって技能実習生への指導のあり方を見直すなど、実習の進捗状況の管理と、より効果的な技能実習を行うための一助とすべきものです。「記録を作成していない」、「記録について定めのある期間保管していない」ことは不正行為を問われることとなりますので、そのようなことから作成を怠ることがないよう留意して下さい。

Q 4 6 「技能実習生手帳」は、技能実習生に配付されていますか。(〇は1つ) n=17539

- | | | | | | | | | |
|---|----|-------|---|-----|------|---|-------|------|
| 1 | はい | 91.3% | 2 | いいえ | 2.3% | 3 | わからない | 6.4% |
|---|----|-------|---|-----|------|---|-------|------|

【Q46 ポイント】

「技能実習生手帳」は、厚生労働省が技能実習制度の円滑かつ適正な実施を図るための事業の一つとして、推進事業実施機関（現在は JITCO）に委託して、作成、配布をしているものです。

技能実習生の心構え、生活、衛生面における情報や労働者が知っておくべき法令等を記載した手帳で、原則入国時に法務省地方入国管理局を通じて技能実習生に 1 冊ずつ交付されます。

実習実施機関においても、技能実習生が手帳を受け取っているか確認するとともに、手帳の活用を促すように努めて下さい。

Q 4 7 団体監理型で技能実習生を受け入れている実習実施機関の方にお伺いします。監理団体から監査を受けた後、指摘事項等については是正していますか。（○は 1 つ） n=16825

- | | | |
|---|--------------|-------|
| 1 | 是正している | 52.6% |
| 2 | 是正していない | 0.7% |
| 3 | 指摘等を受けたことがない | 44.1% |
| 4 | 監査を受けていない | 2.0% |
| 5 | わからない | 0.6% |

【Q47 ポイント】

<法務省指針 第 2、3、(2) 監理団体の役割>

団体監理型の技能実習は、監理団体の「責任及び監理」の下に行われます。監理団体による監査は、技能実習が監理団体の「責任及び監理」の下で適正に行われていることを確認するものです。

監理団体は、実習実施機関が関係法令に則って適正に技能実習を行っているか監査し、その結果を地方入国管理局（支局を含む。以下同じ。）に報告しなければなりません。【団体要件省令第 1 条第 3 号】

また、監理団体は、実習実施機関への監査や訪問指導を通して実際の技能実習の状況を把握し、労務管理等諸般の問題点について必要に講応じて改善、是正を行う責任があります。

団体監理型による技能実習生の受入れを行う実習実施機関においては、監理団体と実習実施機関の協力・連携の下で適正な技能実習が実施されることが求められています。

Q 4 8 技能実習生の受け入れにおいて、貴機関で特に工夫し、独自に取り組んでいることがありますか。あれば、具体的な内容を以下の枠内に記入してください。