

かいはし

JITCO JOURNAL

4

2026.April
Vol.165

新制度TOPICS

育成就労制度施行まであと1年
～やらなければならないこと
やっておくべきこと～

JITCO新サービスのご案内

連載 外国人材の現場から
第15回 アジア技術交流協同組合
「誰もがスキルを発揮できる監理団体」
警視庁交通部交通総務課
「自転車の交通反則通告制度開始！
～自転車の交通ルールを知ろう～」



2026.4 Vol.165

表紙の写真:ピナワラの象の孤児院(スリランカ)

インド洋に位置するスリランカ(旧称セイロン)は、紅茶が有名な島国ですが、アジアゾウの亜種であるスリランカ象の生息地としても知られています。象はスリランカの人たちにとって、身近な存在であり、神聖な動物でもあります。そのスリランカのピナワラには、1975年に設立された世界最大級の象の救助・保護施設があり、親を亡くしたり群れからはぐれてしまった仔象やケガをした象などが暮らしています。当初はたった4頭だった象の数は、現在では約100頭にもなりました。なおこの孤児院は、観光客も立ち寄れる施設にもなっています(有料)。大自然の中の川で水浴びをする姿などが、特に人気を集めているようです。

CONTENTS

p.1 新制度TOPICS

**JITCOの新たな支援サービス
育成就労制度施行まであと1年** ~やっておくべきこと~

p.6 新制度まであと1年 識者の見解

東海大学教養学部 教授 万城目正雄
弁護士・社会保険労務士 杉田昌平

p.8 <連載>なるほど!好事例! 外国人材の現場から

第15回 アジア技術交流協同組合(ASEA)
「誰もがスキルを発揮できる監理団体」

p.10 <寄稿>警視庁交通部交通総務課

「交通反則通告制度開始! 自転車の交通ルールを知ろう」

p.12 JITCO NEWS

インドネシアとフィリピンに訪問、特定技能サミット in TOKYO開催、
日本語の相当講習に関するアンケート調査結果、
「第34回外国人技能実習生日本語作文コンクール」作品募集、2026年度 養成講習のお知らせ ほか

p.14 新教材 『JITCO直伝!初めての外国人雇用』のご紹介

p.15 外国人材の受入れに関するQ&A

p.16 みんなでエンジョイ!レクリエーション 第12回 城を訪れよう!

p.18 JITCO Seminar Information

育成就労制度開始に向けた JITCOの新たな支援サービスのご案内

JITCOでは育成就労制度の施行に向け、皆さまの実務を支援する新たなサービスの準備を進めています。本ページでは、監理支援機関許可申請の点検・提出代行および、A1相当講習・A2目標講習の実施支援についてご案内します。

▶ 監理支援機関の許可申請

JITCOではすでにホームページでご案内しているとおり、新たな事業として、2027年4月1日に施行予定の「育成就労法」に定められている監理支援機関の許可申請について、申請書類の点検および提出代行業務を開始する予定です。

監理団体が監理支援機関として育成就労制度に関わる業務を行うためには、新たに監理支援機関の許可を受ける必要があります。2026年4月15日から、監理支援機関許可の施行日前申請が開始される見込みです。

育成就労制度では、監理支援事業を行う育成就労実施者や育成就労外国人の数が制限されること/外部監

査人の設置が許可要件となること/育成就労開始時点、育成就労開始後1年経過時、育成就労終了までの時点でそれぞれ一定の日本語能力が求められること——など、技能実習制度と比べると要件が厳しくなります。他方、特定技能との連動で、長期的に我が国で就労する外国人材の育成に携わる監理支援機関の社会的意義はそれだけに高いものと思料します。JITCOは、監理支援機関として活動を検討されている皆さまの第一歩となる、監理支援機関許可申請書類の点検・提出を通じ、お役に立てればと考えております。

▶ 日本語能力A1相当講習およびA2目標講習の実施支援

育成就労制度では、

▶ A1相当の日本語能力試験に合格していない場合:就労開始前までにA1相当講習の受講

▶ A2相当の日本語能力試験に合格していない場合:育成就労期間中にA2目標講習の受講

が求められます。

これらの講習は認定日本語教育機関または登録日本語教員のみが実施可能であり、監理支援機関や受入れ企業では、**講習の確保が大きな課題**となることが想定さ

れます。場合によっては、講習が実施できずに入国や就労開始が遅れるといった影響も考えられます。

こうした課題への対応としてJITCOでは、**認定日本語教育機関と連携しA1相当講習およびA2目標講習を提供**する体制を整える予定です。またZoom等を活用したりモット授業により、入国前講習にも対応することを検討しています。(2026年10月以降、賛助会員およびその傘下登録企業の皆様を対象に、先行トライアルを開始する予定です)

新たなサービス展開につきましては、詳細が決まり次第、
公式サイトや公式X、「かけはし」などでご案内します。

育成就労制度施行まであと1年

2027年（令和9年）4月1日の育成就労制度施行まであと1年となりました。これからの1年間を準備期間とした場合、優先すべきことは何か、監理型育成就労の場合の監理支援機関、育成就労実施者、単独型育成就労の場合の育成就労実施者それぞれの観点から整理してみました。

～あと1年で、やらなければならないこと、やっておくべきこと～

▶ 監理支援機関の許可申請に関わること

現在、技能実習制度において監理事業をおこなっている監理団体であっても、育成就労制度において監理事業をおこなう場合は、新たに監理支援機関の許可が必要となります。

そのため本年4月15日受付開始が予定されている監理支援機関許可の事前申請について準備を進める必要があります。

監理支援機関の許可要件には、現行の技能実習制度の監理団体の許可要件と共通する要件（営利を目的としない法人であること、母国語による相談体制が整備されていること、債務超過の状態にないこと、監理支援責任者の選任と当該責任者の講習受講義務、等）がほとんどですが、厳格化の趣旨から以下のように**変更**あるいは**追加**された要件があることを確認しながらの体制づくりが必要です。

- i) 監理事業を行う**育成就労実施者の数が2以上**（見込みも可）であるかどうか。
- ii) 監理支援事業の実務に従事する**常勤の役職員を2人以上**確保しているかどうか。

iii) ii) の役職員1人あたりの育成就労実施者が**8者未満**、育成就労外国人が**40人未満**であるかどうか。

iv) 要件を満たした**外部監査人**の選任が済んでいるかどうか。

このほか事業協同組合の場合は、監理支援機関の許可申請の前に、**定款変更**をおこない育成就労制度における監理支援事業をおこなう旨を追加する必要がありますのでご注意ください。

また、**送出機関との新たな契約締結**も必要ですし、監理をおこなう**育成就労実施者と密接な関係を有する職員**がいる場合には当該職員が担当できない業務（育成就労計画の作成指導、監査の実施と報告書の作成、行政機関との連絡調整等）について、今一度確認したうえでの業務分担の措置も必要です。さらには、育成就労外国人に対して日本語A1相当講習、A2目標講習の実施が必要になった場合の**認定日本語教育機関**や**登録日本語教員**の確保も重要です。

省令には監理支援機関許可申請に係る申請書類の記載事項として以下が掲げられています。

- ① 役員の役職名及び法人番号
- ② 責任役員（監理支援事業に責任を有する役員）
- ③ 外部監査人の氏名又は名称
- ④ 法人の種類
- ⑤ 監理型育成就労の取扱職種の範囲等
- ⑥ 取次ぎを受けずに監理型育成就労の申込みを受けようとする場合にあっては、当該監理型育成就労の申込みを受ける方法の概要
- ⑦ 監理支援事業を開始する予定年月日
- ⑧ 監理型育成就労外国人からの相談に応じることができる体制の概要

申請書への添付書類の主なものとしては、

【申請者の】概要書、登記事項証明書、定款又は寄付行為、直近二事業年度の貸借対照表及び損益計算書又は収支計算書、個人情報の適正管理規程・業務運営規程の写し、役員の住民票の写し及び監理型育成就労に係る誓約書（以下、誓約書）、監理支援責任者の住民票の写し・履歴書・就任承諾書・誓約書、外部監査人の概要書・就任承諾書・誓約書、育成就労計画作成指導者の履歴書、【送出機関の】概要書、所在国において事業を行うことを証する書類、申請者との間に締結された誓約書の写し、（監理支援機関や育成就労外国人からの）徴収費用の算出基準を記載した書類、誓約書——などが挙げられます。

▶ 育成就労計画の認定申請に関わること

育成就労計画の認定申請の受付開始時期は、2026年9月1日からとなっています。技能実習職種と異なり、育成就労産業分野は各分野の所管省庁が要件やルールを定めるため、該当する分野別運用方針をしっかりと読み込み、分野や業務区分の独自の**上乘せ要件**などに、新たに対応しなければならない事項がないか確認し、体制を整備する必要があります。

育成就労産業分野は特定技能制度の特定産業分野に繋がるよう設定されていますが、育成の観点から、技能と日本語修得の目標を定め試験での評価が必要なことや、引き続き「**必須業務**」を一定程度（**全体の1/3以上**）行

わせなければならない点、そして安全衛生業務は全体の1/10以上行わせる必要がある点に留意して計画を策定する必要があります。

常勤役職員の中から**育成就労責任者・育成就労指導員・生活相談員**を選任するのは技能実習と同様ですが、育成就労責任者だけでなく、育成就労指導員や生活相談員も、**過去3年以内に養成講習を修了した者**（施行後当分の間は技能実習制度の養成講習で代替予定）でなければならない点が技能実習と異なりますので、早い時点から当事者の意識合わせをしておくといわれます。

▶ 単独型育成就労の場合

技能実習制度において企業単独型で受入れをおこなっていた実習実施者のうち、子会社・関連会社から受け入れていた企業は従来と同じ枠組みでの受入れが可能ですが、新たに内部監査が義務付けられますので社内での準備が必要です。

一方、海外の取引先企業の職員を受け入れていた場合は、今後は監理型育成就労での受入れとなります。送出機関を介さずに直接受け入れて講習と育成就労を実

施できますが、監理支援機関による監査が義務付けられますので注意が必要です。どちらの場合も送出企業で**継続して1年以上勤務**していることが育成就労外国人の要件になりますので選抜の際にご留意ください。

なお、技能修得を目的として、通算1年までの短期間、転勤者として受け入れる場合は、新設された在留資格「企業内転勤2号」での受入れが可能になります。

~制度に関する最新情報 分野の追加~

▶閣議決定された「分野別運用方針」について

2026年1月23日に開催された「外国人の受入れ・秩序ある共生社会実現に関する関係閣僚会議」および閣議において、特定技能制度及び育成就労制度の「分野別運用方針」が決定されました。

主な内容は以下のとおりです。

○受入れ人数の上限

受入れ上限として運用される受入れ見込み数が分野ごとに精査され、特定技能80万5,700人、育成就労42万6,200人、計123万1,900人と設定されました(2029年3月まで)。

○特定産業分野

分野の追加

これまでの16分野(介護、ビルクリーニング、工業製品製造業、建設、造船・船用工業、自動車整備、航空、宿泊、自動車運送業、鉄道、農業、漁業、飲食料品製造業、外食業、林業、木材産業)に、新規に3分野(リネンサプライ、物流倉庫、資源循環)が追加され、計19分野になります。

業務区分の追加・切り分け

☆工業製品製造業分野

電線・ケーブル製造、プレハブ住宅製品製造、家具製造、定形・不定形耐火物製造、生コンクリート製造、ゴム製品製造、かばん製造が追加されます。

☆自動車整備分野

車体整備が切り分けられます。

☆鉄道分野

駅・車両清掃が追加されます。

☆飲食品製造業分野

水産加工業が切り分けられます。

○育成就労産業分野

特定産業分野のうち航空と自動車運送業を除く17分野となります。各分野の業務区分は基本的に特定産業分野と同様です。

○育成就労制度の運用に関する重要事項

育成就労外国人に求められる**技能水準、日本語能力水準**は次のとおりです。

| | 育成就労の就労開始時 | 育成就労1年経過時 | 本人意向による転籍時 | 育成就労終了時・特定技能1号 |
|----------------|------------------------|--------------|--------------|--------------------------|
| 技能水準 | — | 育成就労評価試験(初級) | 育成就労評価試験(初級) | 特定技能1号評価試験、育成就労評価試験(専門級) |
| 日本語能力水準 | A1相当以上 又は A1相当講習 | A1相当以上 | A2.1相当以上 | A2.2相当以上 |

※上記の基準は「一般的な基準」であり、分野によってはより高い日本語能力水準を求める場合があります。

育成就労制度における本人意向による転籍については、当分の間**転籍制限期間**は分野ごとに業務内容を踏まえて1年から2年までの範囲内で設定することになっていましたが、分野別運用方針で以下のとおり転籍制限期間が1年の分野、2年の分野がそれぞれ設定されています。

| 転籍制限期間が1年の分野 | 転籍制限期間が2年の分野 |
|---|---|
| ビルクリーニング 宿泊 農業 漁業 林業 木材産業 鉄道 リネンサプライ 物流倉庫 | 介護 建設 造船・船用工業 自動車整備 外食業 工業製品製造業 飲食料品製造業 資源循環 |

転籍制限が2年の分野については、「1年を超える転籍制限期間を設定した転籍元の育成就労実施者が講じるべき待遇向上策」として分野ごとに、たとえば「在籍する育成就労外国人の所定内賃金を1年目から2年目にかけて、育成就労の協議会が当該分野における育成就労実施者の賃上げ率を基準に毎年設定する昇給率によって昇給させること」などが定められています。

なお、転籍制限期間が2年の分野であっても、育成就労実施者が自らの判断で期間を1年とすることは可能です。この場合、上記待遇向上を行うことは義務付けられていません。

上乗せ基準とは、分野の特有の事情に鑑み、全分野共通の基準に上乗せして独自の基準を告示により定めるものです。育成就労制度の上乗せ基準の一例は以下のとおりです。

① 事業者の範囲の限定(許認可等)

事業者の範囲について独自の基準を設定しているのは以下の分野となります。

介護、ビルクリーニング、建設、自動車整備、宿泊、農業、外食業、林業、飲食料品製造業、リネンサプライ、物流倉庫、資源循環

たとえば、リネンサプライ分野では、育成就労実施者の要件として業界団体が定めた「衛生基準」の認定を受けた施設において受け入れることとしていること、とあります。具体的には一般社団法人日本リネンサプライ協会が運用するリネンサプライ業に係る洗濯施設及び設備に関する衛生基準又は一般財団法人医療関連サービス振興会が運用する寝具類洗濯業務に関する基準に適合する認定を受けた事業所であることが求められています。

② 受入事業実施法人への加入等

工業製品製造業分野では育成就労実施者は育成就労外国人受入事業実施法人である一般社団法人工業製品製造技能人材機構(JAIM)に所属することが条件となります。

③ 受入れ機関の受入れ人数枠

介護、建設、漁業、林業の各分野においては、受入れ人数枠が設けられています。たとえば、介護分野では事業所単位で日本人等の常勤介護職員の総数が上限とされ、建設分野では育成就労実施者の常勤職員の総数を超えない、とされています。

④ 監理支援機関等の範囲

介護、自動車整備、漁業の各分野においては、監理支援機関に対して条件が課されています。たとえば、自動車整備分野では監理支援機関は育成就労の協議会に加入することや、育成就労計画作成指導者の要件が設定されています。

これらの基準は、分野によって育成就労のみ課されるもの、特定技能・育成就労の両方に課されるもの、特定技能のみに課されるものがありますのでご注意ください。

※分野別運用方針の詳しい内容は、出入国在留管理庁のホームページをご参照ください。

こちらから▶



働き続けたいと思われる職場かどうか より重要に

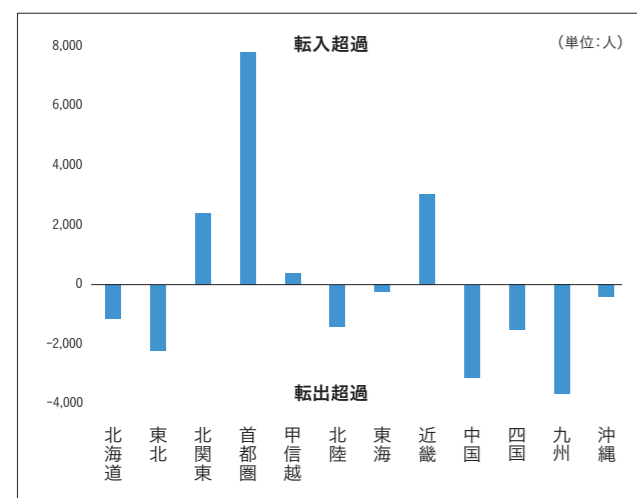
東海大学教養学部 教授 万城目正雄

育成就労制度の施行まで、あと1年となりました。制度の概要については説明会や資料を通じて少しずつ理解が進みつつある一方で、「実際の受入れの現場では何を変えていけばよいのか」「今のうちに準備しておくべきことは何か」と考えている監理団体や実習実施者も多いのではないのでしょうか。これからの1年は、こうした問いを具体的な準備へとつなげていく期間になるといえます。

今回の制度で現場への影響が大きい点として、多くの関係者が「転籍」を挙げています。技能実習制度では実習先の変更は例外的でしたが、育成就労制度では一定の条件のもと、本人の意向による転籍が認められることになります。受入れ側にとっては、これまでとは異なる前提で人材を受け入れることになるといえるでしょう。

もともと、人材の移動自体は新しい現象ではありません。技能実習から特定技能1号に移行する際に、都道府県をまたいで住居地を変更したケースが32.8%あり、首都圏や近畿圏への集中傾向が見られる一方で、地方圏では転出超過となっていることが報告されています。^(注)

技能実習から1号特定技能移行時の転入・転出の状況



注：転出者数から転入者数を差し引いた社会増減数。
出所：第13回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資料(2026年1月7日)より作成

こうした状況の中では、「働き続けたいと思われる職場かどうか」がより重要になります。受入れは採用だけで完結するものではなく、入社後の育成、評価、生活支援までを含めた一連の流れとして考えていく必要があります。

(注)詳細は、出入国在留管理庁ホームページに掲載されている、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の第13回資料(2026年1月7日)をご参照ください。

採用段階では、仕事内容や生活環境をどこまで具体的に伝えられるかが、これまで以上に、大切になるといえるでしょう。現場では、採用時の認識のずれが受入れ後の負担につながるケースも少なくありません。仕事内容や生活の実情を十分に理解しないまま来日した場合、早期に意欲を失ってしまうことがあります。また初期指導や生活面のフォローに想定以上の時間を要することもあり、結果として現場全体の負担となる場合もあります。

だからこそ、採用段階から送出機関や監理支援機関と連携し、業務内容や生活条件を丁寧にすり合わせておくことが重要となります。採用は単なる入口ではなく、その後の受入れを円滑に進めるための準備段階といえます。

企業にとっては、この1年で準備しておきたいことも見えてきます。まず、育成の考え方を整理しておくことです。人事評価の方法を見直しておくことも重要になるでしょう。何ができるようにすれば評価されるのが明確になることで、働く側も将来の見通しを持ちやすくなります。小さな昇給や役割の変化であっても、成長を実感できる仕組みを整えることが、結果として定着につながります。

監理団体にとっても制度移行は大きな節目です。監理支援機関として、企業の受入れ体制づくりを支える役割がより重要になります。外国人材の定着は職場だけで完結するものではなく、日本語学習や生活支援、地域との関係づくりなど生活面の安心があってこそ実現します。

育成就労制度の施行まで、あと1年。新制度への対応を進めながら、すでに現場で積み重ねてきた取組を土台に、採用から育成、定着までの流れを整えていくことが、制度開始後の安定した受入れにつながっていくのではないのでしょうか。

東海大学 教養学部 人間環境学科 教授
万城目 正雄(まんじょうめ・まさお)

主な著書に『移民・外国人と日本社会』(共著、原書房、2019年)、『インタラクティブゼミナール新しい多文化社会論』(共編著、東海大学出版部、2020年)、『アジア経済入門』(共著、文真堂、2026年)などがある。政府、政府機関、公益法人の委員等を務め、メディアでも発言が取り上げられている。



誰も取り残さない 円滑な育成就労制度への移行について

弁護士・社会保険労務士 杉田昌平

令和9年4月の「育成就労法」全面施行まで、残り約1年となりました。残り1年という限られた時間の中で、監理団体(監理支援機関)、登録支援機関、そして受入企業(育成就労実施者)はどのような準備を行うべきでしょうか。

1 「選ばれている国」で有り続けること

円安等、日本が国際労働市場から人材を採用する上では、不利な環境があります。ですが、2022年から2024年までの3年間で在留外国人は100万人増加しており、その中でも技能実習制度・特定技能制度での受け入れは堅調です。

日本は、豊富な人口を背景とした高い雇用吸収能力、人材育成を旨とする人事制度、就労・住環境における安全性の高さなど、様々な要素が高次元である珍しい受入国であり、国際労働市場において競争力が高い国です。この傾向は、日本語要件のハードルが高くなる育成就労制度においても同様で、見通しは明るいでしょう。

2 監理団体及び登録支援機関としての対応

監理業を行っている団体としては、残り1年の間に行われる監理支援機関の許可申請や育成就労計画の事前申請への対応が必要となるでしょう。

令和8年度の上半期には監理支援機関の事前の許可申請の受付が開始される予定です。申請にあたっては、育成就労法施行規則41条で定められた別記様式での申請、そして同43条で定められた添付資料の提出が必要です。そして貸借対照表において債務超過ではないこと(同43条1項1号、46条)、定款(同43条1項1号、法人の種別によっては定款の変更が必要)、送出機関との契約書の締結のし直し(同43条1項10号)など、準備が必要な事項もあります。

これらの準備が不十分であれば、許可を受けられない可能性もあります。そのため、必要書類を確認し時間を要するものについては準備しておく等、着実に進めていくことが必要です。特に、令和9年4月から導入される配置基準にあつては、監理支援機関及び登録支援機関の双方に影響が生じます。当該配置基準やその他の業務体制を満たすことができるよう、運営体制の強化が必要となります。

また、許可申請後にあつては、組合員等の実習実施者に対してスケジュールを示していくことも重要です。令和8年度においては、最後の技能実習計画の認定申請、先だった最後の技能実習職業紹介事業としての面接、並行して育成就労外国人にかかる育

成就労職業紹介事業による面接、育成就労計画の認定申請を行っていくことになります。

監理団体・登録支援機関としては、これまで外国人を雇用し日本の技能の移転に貢献してくれた多数の実習実施者のうち、育成就労制度での雇用を希望する法人・個人について、誰も取り残さない円滑な移行ができるように伴走していくことが必要となるといえるでしょう。

3 受入企業の対応について

受入企業については、これまで長年親しんできた技能実習制度から育成就労制度へ移行するにあたって、体制を整えることが必要です。令和8年の夏頃までは、制度理解と、どのタイミングで育成就労制度へ切り替えるかの検討が必要となります。制度対応の面では、職種の考え方が特定技能と同様の産業分野・業務区分の考え方になるため、当該職種での受け入れができるかを検討する必要がありますし、産業分野ごとの受け入れの基準をクリアできるように、協議会への加入等も含めて準備をしていく必要があります。

令和8年の秋以降は具体的に育成就労外国人の面接、令和8年の下半期には育成就労計画の認定申請が行われます。当該申請時までには、育成就労実施者としての基準に適合するよう体制を整備し業務を進めていくことになります。

4 結びに

育成就労制度への変更は非常に大きな制度の移行です。これまで中核を担ってきた技能実習制度の大改正ですが、関係者全員が雇用主・働く外国人・関係者全員において「誰も取り残さない円滑な移行」ができるように連携して準備を進めていくことが重要だといえるでしょう。

弁護士・社会保険労務士
杉田昌平(すぎた・しょうへい)

弁護士法人Global HR Strategy 代表社員弁護士。名古屋大学大学院法学研究科日本法研究教育センター(ベトナム)特任講師、法律事務所等を経て、現在、弁護士法人Global HR Strategy 代表社員弁護士、JICA国際協力専門員(外国人雇用/労働関係法令及び出入国管理関係法令)。これまで数百回の外国人雇用に関するセミナーを行いテレビ番組にも出演経験がある。また新聞を中心にコメントを多数引用されている。



なるほど! 好事例! /

外国人材の現場から

第15回 誰もがスキルを発揮できる監理団体

アジア技術交流協同組合 (ASEA)

アジア技術交流協同組合（以下 ASEA、下茅亮代表理事、東京都港区）は、インドネシアを中心に外国人材の受け入れ支援の実績は約 3000 名、組合員数は約 200 社の監理団体及び登録支援機関です。幅広い制度知識を備え、外国人材の母国語にも対応できる職員が多数在籍しています。同組合は規模が拡大するにつれて、様々な現場の課題を解決するために組織づくりを強化する必要が出てきました。日々の業務に追われ、組織改革を思うように進められていなかった ASEA ですが、今や職員一人ひとりが「何のために何をするのか」細部まで意識や目的を理解し組織と共有しています。どのように組織の風通しを良くし、不満をなくしていったのか、監査第二部の寺島智紀部長、広報の小川真奈主任、茂木敏男人事アドバイザーに伺いました。

組織の方向性と 個人に求めるスキルを整理

ASEA ではまず、職員にモチベーションを高めてもらえるよう、ビジョン（方向性／最終ゴール）、組合理念（大事にするもの）、ミッション（存在価値）という3つの項目を整理することで、「何のために自分が働くのか」を改めて考えてもらうようにしました。ビジョンは「外国人材



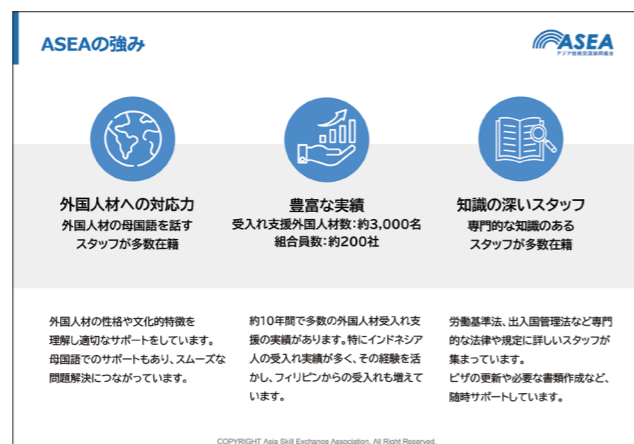
東日本監査第二部の寺島部長

業界のリーダーを目指す」、組合理念は「世界中の人や企業にチャンスを提供する」、ミッションは「人材育成への関与を通じて新興国の経済発展に貢献する／外国人との交流を通じて日本社会の国際化を促進する」としています。

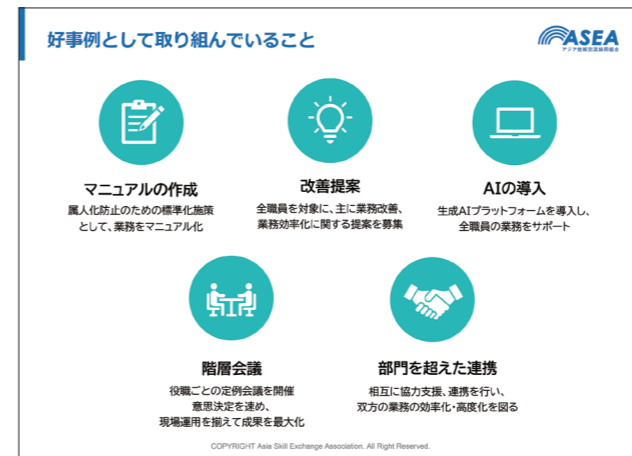
これらを職員に理解してもらうには、組合がどのような人材を求め、入職後はどう成長してほしいのかを細かく言語化する必要がありました。「業務を洗い出し、職位ごとに責任の所在を明らかにしました。業務の属人化を防ぐべく、業務のマニュアル化も行っています。その結果、誰にどんなスキルが必要なのか明確になりました」と寺島部長は自信を見せます。

個人のスキル向上を促す制度

組織の方向性を示し求められるスキルを明らかにした上で、ビジネススキルや法務などに関する研修を充実させることで、職員は必要性を理解して研修を受講できるようになりました。茂木さんは、「職位ごとに身に付けるべきスキルと受講すべき研修プログラムが整理されているので、職員はそれぞれに必要な研修を受講することができます。一番習得すべきスキルの項目が多いのはもちろん部長ですよ」とほほえみます。さらに職員は、こうした研修後に気づきをまとめて組合にレポートしていますので、組合は職員のモチベーションや現時点でのスキルを、より正確に把握できるようになります。



強みとしては、外国人材の母国語を話すスタッフ、そして制度知識のあるスタッフの在籍などが挙げられる



属人化防止のためのマニュアル作成、そして参画意識向上を目指した職員からの提案募集などを進めている

組織全体の目標と自らの職位に期待される役割に応じて何をすべきなのか考える機会として、年2回の個人目標管理制度も詳細に設計しました。たとえば、自らの行動目標を決める際には、現状変革、効率追求、ステークホルダー満足度向上、自己成長／人材育成の4項目に分けて考えます。

組織が定めたビジョンとは別に、個人がキャリアアセスメント（キャリアの棚卸し）を行って自らのキャリアビジョンを描いています。組織からの評価とは切り離して「今まで何をきて、何ができて、今後のキャリアでどうしていきたいのか」を自己申告します。そうすることで、組織が単なる押し付けではなく、個人の適性や希望に合った業務を適切に割り振れるようになっています。「一人ひとりの Must（やるべきこと）、Can（できること）、Will（やりたいこと）をできるだけ重ねられるよう工夫している」と茂木さんは強調します。

スキルを発揮するための 充実した環境づくり

ASEA ではフレックスタイム制や在宅勤務などの制度も完備。寺島部長は、「組織および個人に求められる役割が明確になっているため、たとえ働き方が変わっても効率や生産性は落ちず、問題はありませぬ」と力を込めます。

また部署別ではなく、役職ごとの階層会議を定期的に行き、職員が他部署の仕事を経験する取り組みも行っています。現場の足並みがそろい各部署の不平不満も減った結果、意思決定のスピードが速まり、組



人事アドバイザーの茂木氏

織横断の効率化も進んだそうです。

また技能実習生に関する情報の管理については、Excel ではなくノーコードの作成ツールで専用構築したアプリで行っています。小川主任は「企業や実習生の情報、巡回時の報告等をまとめ、在留期限などは事前にアラートする仕組みを構築し、ヒヤリ・ハットをなくしています」と成果を説明します。



広報の小川主任

JITCO のサービスも積極的に利用されています。寺島部長は「業務運用に穴がないよう、職員は各セミナーを利用して知識の理解度を深めています。キャリアが浅い職員には制度説明会などの受講義務を設けています。他にも、日々の業務で見つかった課題やその解決策を JITCO と共有できるのが、業務改善に役立っています」と明かしてくれました。

監理団体として さらに一歩先を行くために

「監理団体の業務は、適正に監査を行うことが前提であり、そこから価値提供の出発点です。メインとなる監査業務に加え、支援に必要なコンサルティング力を磨くことで付加価値を高め、幅広いニーズに応えられる体制を目指します。そのために組織が職員一人ひとりと向き合い、職員に自らの役割理解と必要なスキルの向上を促し、自信を持って業務に臨んでもらいたい——これが組合の想いです。」と小川主任。

ASEA は組織のビジョンからさかのぼり、どうすれば職員一人ひとりがスキルを発揮できるか突き詰めることで、効率的な組織運営を可能にしているようです。

アジア技術交流協同組合 (ASEA)

ビルクリーニング職種等の技能実習生や飲食品製造分野等の特定技能外国人を支援している監理団体・登録支援機関。職員数は47名、東京本社に加え、大阪と九州に駐在連絡事務所がある。2008年に設立され、2015年より本格的に技能実習生の受入れを開始。組合員数は約200社。許可地区は47都道府県。これまで支援してきた外国人材は約3000名に上る。



自転車の交通反則通告制度開始！ ～自転車の交通ルールを知ろう～

～自転車も正しいマナーと思いやり～ 警視庁交通部交通総務課

**2026年4月1日から自転車にも
交通反則通告制度が適用されます！**

自転車事故のない安全で安心な社会を実現するために、
自転車の交通違反について、検挙後の手続きが変わります。



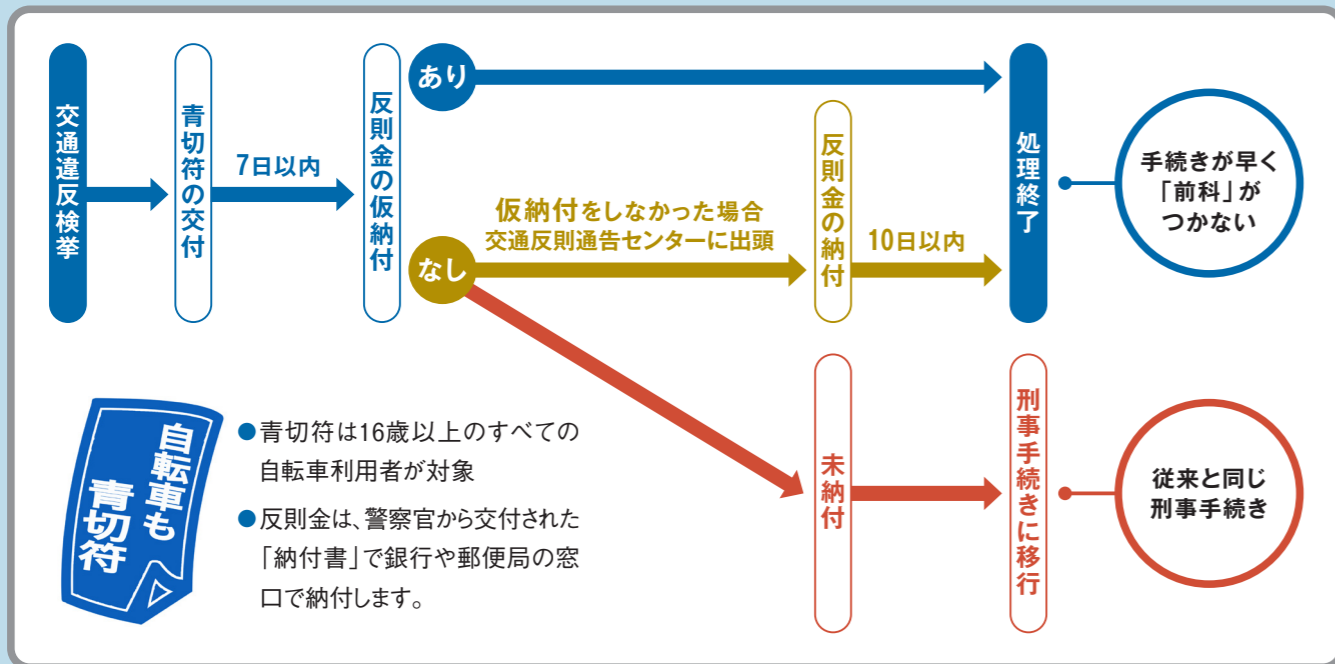
● 交通反則通告制度とは（「青切符」による取締り）

交通反則通告制度とは、交通違反をした場合の手続きを簡略化するための仕組みです。一定期間内に反則金を納めると、刑事裁判や家庭裁判所の審判を受けずに事件が処理されます。取締りを受けた際に、警察官から交付される交通反則告知書

が、いわゆる「青切符」と呼ばれるものです。これまでは主に自動車等に適用されており、自転車は対象外でした。

しかし2026年4月1日以降は、悪質・危険な違反をした自転車利用者にも適用されます。

「青切符」導入後の手続きの流れ



● 自転車の交通ルールは変わりません！

青切符の導入に伴って、自転車の交通違反検挙後の手続きは大きく変わりますが、交通違反の指導取締りについての基本的な考え方は変わりません。また、自転車に関する交通ルールも変わりません。

● 自転車の運転による「悪質・危険な違反」は取締りの対象です！

| 青切符 (交通反則通告制度) | |
|-------------------------------|-------------------------|
| ● 信号無視 反則金 6,000円 | ● 右側通行 反則金 6,000円 |
| ● 一時不停止 反則金 5,000円 | ● 遮断踏切立入り 反則金 7,000円 |
| ● 携帯電話使用等 (保持) 反則金 12,000円 | |

| 刑事手続き (赤切符等) |
|---|
| ● 飲酒運転 罰則 5年以下の拘禁刑又は100万円以下の罰金 (酒酔い運転) 3年以下の拘禁刑又は50万円以下の罰金 (酒気帯び運転) |
| ● 携帯電話使用等 (交通の危険) 罰則 1年以下の拘禁刑又は30万円以下の罰金 |
| ● 妨害運転 罰則 5年以下の拘禁刑又は100万円以下の罰金 (著しい交通の危険) 3年以下の拘禁刑又は50万円以下の罰金 (交通の危険のおそれ) |

● 自転車で違反・事故を繰り返してしまうと…

14歳以上の者が、一定の交通違反で、3年以内に2回以上反復して、検挙され又は交通事故を起こしたとき、都道府県公安委員会により「自転車運転者講習」の受講が命じられます。

※自転車運転者講習・講習時間3時間(座学)受講料 6,150円(受講しなかった場合5万円以下の罰金が科せられます。)

● 自転車利用者に対する運転免許の停止処分

運転免許を有している者が自転車で交通違反を犯した場合でも、運転免許の点数が加算されることはありません。しかし、運転免許保有者が、自転車でひき逃げ事件や死亡事故等の重大な交通事故を起こした場合、あるいは飲酒運転をはじめとする特に

悪質・危険な違反を犯した場合など、都道府県公安委員会が、自動車等を運転することが著しく道路における交通の危険を生じさせるおそれがあると認めるときは、180日を超えない範囲内で期間を定めて、運転免許の停止処分が行われる場合があります。

● 自転車保険の加入について

自転車利用中の事故により、他人にケガをさせてしまった場合などの損害を賠償できる保険等への加入が、東京都は「義務」となっています。加入状況を必ず確認しましょう。

※業務で自転車を利用中に起こした事故は、個人賠償責任保険では保証されません。事業者が事業用の賠償責任保険に加入する必要があります。

自転車を運転するときは、「自転車安全利用五則」を守りましょう！

- ① 車道が原則、左側を通行
歩道は例外、歩行者を優先
- ② 交差点では信号と一時停止を守って、安全確認
- ③ 夜間はライトを点灯
- ④ 飲酒運転は禁止
- ⑤ ヘルメットを着用

警視庁ホームページ
自転車の交通安全



交通事故を防ぐ、簡単だけど、効果のある方法が満載！
TOKYO SAFETY ACTION
https://www.safetyaction.tokyo/



▶JITCOでは、自転車を含めた交通ルールを学ぶためのDVD「Q&Aで覚える 日本の交通安全～歩行と自転車のルール～」を制作・販売しております。詳細は今号の裏表紙をご覧ください。

JITCO NEWS

JITCOの最新ニュース&トピックスをお届けします。
最新情報はX (@jitco_official) で配信しますので
フォローをお願いします。

おすすめ情報 **HOT!**

インドネシアとフィリピンに訪問 政府窓口と協議し意見交換

JITCOは2026年2月1日～7日にかけてインドネシアとフィリピンを訪問し、両国の政府窓口と協議を行うとともに送出機関連合体との意見交換や視察を行いました。

インドネシアでは、海外労働者を所管する労働省(技能実習所管)、移住労働者保護省(特定技能所管)、地域エンパワーメント調整省(海外労働者の保護及び各種支援実施)の3省庁と協議。またフィリピンでは移住労働者省と協議し、それぞれの取り組みや要望などを聞きました。

JITCO側からは、各国の入国・在留者数や特定技能試験の状況などについて説明するとともに、育成就業制度への円滑な移行に向けて、監理支援機関の許可申請が始まるので早期のMOC締結が望まれること、そして育成就業では日本語教育がより重要になることといった留意点を伝えました。

特定技能サミット in TOKYO開催

2月10日東京都中央区で、NPO法人 外国人在留支援コンソーシアム主催による「第4回 特定技能サミット in TOKYO」が開催されました。会の冒頭ではJITCOの小川新二理事長が挨拶をし、ますます高まる特定技能制度の重要性や政府の外国人政策で打ち出された「秩序ある共生」についてスピーチをしました。

同サミットでは他に、特定技能関係省庁による制度の活用状況と今後についての説明、外国人材の法務・労務の専門家である杉田昌平弁護士による「総合的対応策」の解説、そしてさまざまな事例紹介などが行われました。



最新情報や事例などが紹介された



冒頭で挨拶するJITCO
小川理事長

日本政策金融公庫「日本全国オンライン 商談会」にJITCOが協賛

株式会社日本政策金融公庫(以下、日本公庫)主催の「第6回日本全国オンライン商談会」にJITCOが協賛しました。2026年2月4日～6日の3日間にわたり、外国人雇用に関する相談対応を実施。日本公庫の取引先である企業の方の多種多様な質問にお答えしました。3日間での参加企業は21社。ホームページだけではわからない情報がわかり質問もできたと好評でした。またJITCOにとっても、企業様の思いを実感する機会となりました。



日本語の相当講習に関する アンケート調査結果を公表

JITCOでは監理団体等を対象に、育成就業制度導入時における日本語講習に関するアンケートを実施し、調査結果をまとめました。主な回答内容は以下の通りです。

- 入国前に日本語能力試験に合格していた技能実習生がいるとした監理団体等は全体の約半数。
- A1相当の日本語能力資格要件への対応では、「来日前にA1相当試験に合格させ合格者しか採用しない」との回答が最も多い。
- 外国人雇用については、大多数の監理団体が「日本語能力・言葉の壁」を最大の課題と捉えている。

詳しくはこちらから

<https://www.jitco.or.jp/wordpress/wp-content/uploads/2025/12/d9d088962436044aeaf5e503394467ba.pdf>



JITCO保険のページが よりわかりやすくリニューアル

公式サイト上のJITCO保険のページがリニューアルされます。イラストなどを多用することで、保険が支払われる場合、支払われない場合がダイレクトに伝わる内容となっています。

補償のラインナップ



日本語作文で「想い」を伝えてみませんか? 「第34回外国人技能実習生日本語作文コンクール」作品募集のご案内

JITCOでは、今年も技能実習生の日本語作文を募集します。皆様からの積極的な応募をお待ちしております。

1. 応募資格

募集期間内に日本に在留する外国人技能実習生の方

2. 募集期間

2026年4月1日(水)～2026年5月11日(月) 締切日消印有効

3. テーマ

特定のテーマを設けませんので、自由にお書きください。

4. 使用言語

日本語

5. 作品形式

A4サイズの400字詰め原稿用紙3枚分の自作かつ自筆の未発表作品。
※パソコン・ワープロ使用による原稿およびコピー原稿は受け付けません。

6. 賞

- 最優秀賞 (4名程度) …… 表彰状および賞金(5万円)
- 優秀賞 (4名程度) …… 表彰状および賞金(3万円)
- 優良賞 (12名程度) …… 表彰状および賞金(2万円)

おすすめ情報 **HOT!**

母国語情報誌「とも～もっと知る日本～」 2026年4月春季号発行

技能実習生や特定技能外国人など日本で暮らす外国人の皆様に向けた、日本での生活に役立つ情報が満載のJITCO母国語情報誌「とも～もっと知る日本～」の最新号を2025年4月1日に発行しました。ぜひご利用ください。

《2026年4月号の内容》

- ★マンガで知ろう「マスクと咳エチケット」
- ★技能実習生、特定技能外国人が妊娠したら……?
- ★納豆を食べてみよう!



母国語でも
読めます!

コチラから↓
<https://www.jitco.or.jp/ja/tomo/>



おすすめ情報 **HOT!**

佳作 (15名程度) …… 賞金(1万円)
※入賞作品は「日本語作文コンクール優秀作品集」に掲載します。

7. 入賞発表

所属機関を通じて入賞者に通知するとともに、2026年8月下旬にJITCOホームページにて発表する予定です。

8. 応募方法

応募方法の詳細は、JITCOホームページのトップページにある「JITCO日本語作文コンクールはこちら」より、「第34回外国人技能実習生日本語作文コンクール募集要項」をご参照ください。

▼募集要項はコチラからもご確認いただけます
<https://www.jitco.or.jp/ja/service/competition.html>



9. 注意事項

あらかじめJITCOホームページに掲載している募集要項および「個人情報の取扱いについて」をお読みいただき、同意の上でご応募ください。

■お問い合わせ

日本語作文コンクール事務局 TEL:03-4306-1184

おすすめ情報 **HOT!**

JITCO開催 2026年度 養成講習のお知らせ

技能実習の監理団体の監理責任者・外部役員等の皆様や、実習実施者の技能実習責任者・技能実習指導員・生活指導員の皆様に受講していただく養成講習について、2026年度の概要が決まりました。当機構の職員がオリジナルテキストでわかりやすく解説し、受講証明書は電子発行します。なお対面式とオンラインがあり、賛助会員割引も用意されています。開催予定などをご確認のうえ、ぜひご利用ください。

詳しくはこちらから

<https://www.jitco.or.jp/ja/news/article/43270/>



あなたのご意見を反映して よりよいサービス&誌面をお届けするために JITCOアンケートのお願い

会員の皆様によりよいサービスをご提供するため、アンケートのご協力をお願いいたします。

数分でお答えいただける、簡単なアンケートとなっております。また、独自の「好事例」をお持ちの賛助会員も募集しておりますので、アンケートの回答項目で、事例と掲載希望の旨をお伝えください(※)。

JITCOのサービス、および「かけはし」誌面の向上のため、ぜひご協力いただけますと幸いです。

アンケートはこちらからお願いします。

<https://forms.gle/BoQYB7hTkParRYta9>

※好事例の掲載については、応募内容を弊機構で検討した上で、取材する場合はこちらからご連絡させていただきます。



2026年5月
発売予定

JITCO初 ムック*のような書籍

JITCO直伝! 初めての 外国人雇用

初めて外国人を雇用する方に
技能実習、特定技能、育成就労… 最新の情報
JITCOが分かりやすく解説

国際人材協力機構(JITCO)は、初めて外国人を雇用したいと考えている企業や個人事業者の皆さまに、最新の情報を提供する書籍を発売します。30年以上にわたり、外国人材についての豊富な知見を提供してきたJITCOが、技能実習と特定技能の両制度を軸として、1年後に開始となる育成就労制度も含めた各種制度について詳しく解説します。

外国人と一緒に働きたいと思っている企業や個人事業者の皆さまが、それぞれの事情によって利用すべき最適な制度とは何か、何を準備して、どのように雇用し、その外国人と共生(一緒に生活)していくか…その道筋を示します。図や表、写真、イラストをたくさん使って、分かりやすい編集をしました。

外国人雇用とその拡大に関心を持つ企業や個人事業者は、これからも増え続けることでしょう。ぜひ、この書籍を手にとって、「はじめの一歩」を踏み出していきたいと思います。JITCOでは考えます。

「JITCO教材オンラインショップ」のほか、全国の書店やネット通販などで5月にも発売する予定です。ご期待ください。



*ムックとは、雑誌のようなビジュアル要素と書籍としてのテーマ性を持つ出版物です

外国人材の受入れに関する Q&A

今回は、2027年4月1日に開始される育成就労制度に伴う技能実習の経過措置に関するご質問1点と、特定技能制度に関するご質問1点をピックアップしてみました。

Q1 2026年3月1日に技能実習2号の活動を開始した技能実習生が複数名います。2027年4月1日から育成就労制度が始まりますが、該当の技能実習生は技能実習3号に移行できますか。

A1 2027年4月1日以降に技能実習3号に進むためには、2027年4月1日時点において、技能実習2号を1年以上行っていることが必要です。ご質問のケースの場合、予定通りに2027年3月1日に技能実習2号の2年目を開始するのであれば、技能実習3号への移行が可能です。

なお、技能実習2号の活動を1年以上行っているかどうかは、在留資格変更許可日から1年以上技能実習を行っているかどうかで判断されます。

また、2027年4月1日より前に技能実習計画の認定と在留資格認定証明書の交付を受けた場合は、2027年6月30日までに入国する必要があるなど、育成就労制度の施行に伴う技能実習の経過措置といった詳細は、以下 [出入国在留管理庁・厚生労働省：育成就労制度の施行に伴う技能実習の経過措置について](#) のページをご参照ください。



Q2 弊社で受け入れている1号特定技能外国人が特定技能2号評価試験を受験しましたが、不合格でした。通算在留期間がもう少しで5年となりますが、本人はもう一度受験し、特定技能2号になりたいと言っています。どうしたらよいでしょうか。

A2 特定技能1号については通算在留期間が原則5年以内となります。ただし、特定技能2号評価試験等に不合格となった1号特定技能外国人が一定の要件を満たす場合、5年を超えて在留することについて相当の理由があると認められる場合に該当するとして、通算在留期間の上限を6年とすることができます。一定の要件とは主に次のとおりです。

○特定技能外国人に係る要件

- ▶ 特定技能2号への移行に必要な全ての試験(以下、特定技能2号評価試験等)について、合格基準点の8割以上の得点を取得している(結果通知書等で確認できる必要有)
- ▶ 5年の通算在留期間経過後の在留継続期間中に、「合格基準点の8割以上の得点を取得した特定技能2号評価試験等の合格に向けて精励し、かつ、同試験等を受験する」、「特定技能2号評価試験等に合格した場合、速やかに特定技能2号の在留資格変更許可申請を行う」、「特定技能2号評価試験等に合格できなかった場合、速やかに帰国することを誓約する」こと

○特定技能所属機関に係る要件

- ▶ 当該1号特定技能外国人を引き続き雇用する意思がある
- ▶ 特定技能2号評価試験等の合格に向けた指導・研修・支援等を行う体制を有する

ご質問のケースの場合、不合格だった特定技能2号評価試験の点数が合格基準点の8割以上の得点であり、上記の要件を満たすのであれば、5年の通算在留期間が満了する前(概ね3か月前)に、在留期間更新許可申請を行い、在留期間更新許可申請に係る必要書類に加えて「通算在留期間を超える在留に関する申立書(参考様式第1-31号)」「特定技能2号評価試験等の試験結果通知書の写し」を提出してください。

なお、試験によっては、6年の通算在留期間の対象ではないものがあります。自動車整備士技能検定2級と航空従事者技能証明については、2026年2月末時点では6年の通算在留期間の対象になる予定はありません。対象となっている試験については、以下 [出入国在留管理庁：通算在留期間](#) のページをご参照ください。



■お問合わせ先

実習支援部 相談支援課 03-4306-1160

みんなでエンジョイ!
レクリエーション
Let's enjoy recreations

技能実習生や特定技能外国人の皆さんとコミュニケーションを積極的に取ることは、職場の環境向上のために欠かせない大切な活動です。彼らと一緒にイベントやレクリエーションを体験して、親交を深めませんか？ このコーナーではみんなで楽しめるおすすめイベントやレクリエーションをご紹介します。第12回のテーマは「城」です。



第12回 「城」を訪れよう!

雄大なお城を見て、日本の歴史に思いをはせる

春めいた日差しが心地よい今日この頃、お出かけにも絶好の季節といえるでしょう。そこでお勧めしたいのが、ずばりお城。城とは主に防備のために堅固に作られた建造物で、世界中に存在します。

中でも安土桃山時代から江戸時代初期に建てられた日本の城は、見どころ満載。美しいだけでなく歴史の重みなども実感できるはずなので、実習生の皆さんにとっても、きっと忘れ難い思い出になることでしょう。

日本には石垣だけが残る城跡から建物が現存する城まで、たくさんの城があり

ます。皆さんの比較的近くにもあるのではないのでしょうか。また弘前城(青森県)や会津若松城(福島県)など北部に位置する城ならば、タイミングが合えばお花見を兼ねることも可能です。

日本の城で象徴的なのは、なんといっても天守閣。城の中心部に高くそびえ立ち、攻めてくる敵を監視するための物見やぐら、そして地域を治める城主の力や権威の象徴でもあります。この天守閣は、それぞれの城によって建築様式や色、装飾などがさまざま。興味を持ったら、さらに別の城を訪れて違いを味わって

みるというのも一興です。

そして内部を見学できる城もあるので、機会があればぜひ入ってみましょう。豪華で手の込んだ部屋の造りにふれたり、展示されている文化遺産を見ることで、城の魅力がグッと深まるはずですよ。

城へのおでかけは、自らが実習に取り組んでいる日本を理解し好きになってもらうためにも最適なレクリエーション。さらにその昔、天下統一を目指し城を築いた戦国武将の志に思いを寄せれば、力強く生きていこうというポジティブな気持ちにもなるでしょう。



全国各地の有名な城

■現存天守12城:弘前城(青森県・重要文化財)、松本城(長野県・国宝)、丸岡城(福井県・重要文化財)、犬山城(愛知県・国宝)、彦根城(滋賀県・国宝)、姫路城(兵庫県・国宝/世界文化遺産)、松江城(島根県・国宝)、備中松山城(岡山県・重要文化財)、丸亀城(香川県・重要文化財)、伊予松山城(愛媛県・重要文化財)、宇和島城(愛媛県・重要文化財)、高知城(高知県・重要文化財) ■3大名城:名古屋城(愛知県)、姫路城(兵庫県)、熊本城(熊本県) 江戸城、大阪城が含まれることも ■そのほかの有名な城:五稜郭(北海道)、会津若松城(福島県)、二条城(京都)、首里城(沖縄県)



監理団体・登録支援機関のみなさまへ

- 1 日常生活における病気・ケガをカバーする保険
- 2 母国出国から一定期間は治療費用100%補償期間プランをご用意
国民健康保険、健康保険等の社会保険が適用されるまでの期間、補償されるよう選択することができます。
- 3 日常生活での第三者への賠償リスクにも備えられる
自転車運転中の交通事故に伴い、法律上の損害賠償責任を負った場合も保険金をお支払いします。(示談交渉サービス付)

●下表は加入パターンの一例です。詳しくはパンフレットまたは(株)国際研修サービスのホームページをご確認ください。

| タイプ | 保 険 金 額 | | | | | | 保 険 料 | | |
|-----|---------|-------|---------|-------|---------|-------|--------------|--------------|--------------|
| | 傷 害 | | 疾 病 | | 賠償責任 | 救護者費用 | 保険期間 12ヵ月 | 保険期間 36ヵ月 | 保険期間 60ヵ月 |
| | 死亡・後遺障害 | 治療費用 | 死 亡 | 治療費用 | | | | | |
| 1 | 1,000万円 | 100万円 | 1,000万円 | 100万円 | 1億円 | 300万円 | 11,030円 | 27,720円 | 44,350円 |
| 2 | 1,500万円 | 100万円 | 1,500万円 | 100万円 | 1億円 | 300万円 | 14,550円 | 36,450円 | 58,210円 |
| A | 700万円 | 100万円 | 700万円 | 100万円 | 3,000万円 | 200万円 | 8,820円 | 22,010円 | 35,200円 |
| K | 1,000万円 | 70万円 | 1,000万円 | 70万円 | 5,000万円 | 200万円 | 9,310円 | 23,220円 | 37,140円 |

<保険期間の例示>

| 保険期間 | 60ヵ月(タイプ1) | 60ヵ月(タイプA) |
|----------|------------|------------|
| 5年間保険料合計 | 44,350円 | 35,200円 |
| 1年間換算保険料 | 8,870円 | 7,040円 |

この機会にご検討ください。
保険に関するお問い合わせは

WEB募集は
こちらから **k-kenshu.net**

保険契約者
公益財団法人 国際人材協力機構
TEL 03-4306-1178 FAX 03-4306-1115

代理店・扱者(お問い合わせ先)
株式会社 国際研修サービス
TEL 03-3453-3700 FAX 03-3453-3703
http://www.k-kenshu.co.jp/

随時受付中

えっ、その交通ルール、知らなかった!

…では済まされません。

5言語
対応

技能実習生を
守ろう!



4月からの自転車の
青切符制度適応
このDVDで
交通ルールの定着を!

DVD「Q&Aで覚える 日本の交通安全
～歩行と自転車のルール～」

DVD1枚(トルケース入り) 定価33,000円(30,000円+税)
監修 一般財団法人 日本交通安全教育普及協会 企画・制作・発売元 JITCO



お申し込み・詳細はこちら ▶▶▶ JITCO教材オンラインショップ <https://onlineshop.jitco.or.jp>

i

JITCO Seminar information

JITCOの各種セミナーのご案内

JITCOでは、外国人材の受入れに関する各種セミナーや、技能実習法に基づく養成講習を開催しております。詳細とお申し込みは、JITCO Webサイトのセミナーページをご確認ください。皆様のご参加をお待ちしております。



セミナーカレンダー

(※以下は定例セミナーの予定です。時宜に適した特別セミナーも随時開催しています)

| 日程 | セミナー内容 | 場所 | 担当部 | お問合せ先 | |
|----|-----------------------|-----------------------------------|---------------|------------|--------------|
| 4月 | 20日(月) ・ 21日(火) | 入管法・技能実習法の改正に関するセミナー【録画配信】 | JITCO東京本部 | 講習業務部業務課 | 03-4306-1138 |
| | 23日(木) | 特定技能制度説明会 📺 ウェビナー | JITCO東京本部から配信 | 実習支援部相談支援課 | 03-4306-1160 |
| 5月 | 下旬 | 特定技能実務セミナー(申請実務編)【録画配信】 | JITCO東京本部 | 講習業務部業務課 | 03-4306-1138 |
| 6月 | 下旬 | 特定技能実務セミナー(申請実務編)【録画配信】 | JITCO東京本部 | 講習業務部業務課 | 03-4306-1138 |

※2026年4月1日時点。開催情報は追加・変更することがございます。

※お申し込み受け付けを開始しているセミナーについては、すでに満席となっている場合がございます旨、ご容赦ください。

※技能実習法に基づく養成講習も実施しております。詳細は公式サイトをご覧ください。

※JITCOサポートの使い方を解説するJITCOサポートセミナーも実施しております。最新情報は公式サイトよりご確認ください。

※[📺 ウェビナー](#) はインターネットを利用したオンライン上での開催方式です。JITCO東京本部から配信いたします。

各種セミナーの詳細とお申し込みは、こちらから
<https://www.jitco.or.jp/ja/seminar/>

