KTCC
協同組合 関西技術協力センター
Kansai Technical Cooperation Center
2026 10月号 Vol.30

KTCC NEWS

～世界の人々に日本を好きになってもらう～

『KTCC NEWS』10月号をお届けいたします



拝啓　晩秋の候、貴社におかれましては益々ご清栄のこととお慶び申し上げます。

弊組合では、私どもの活動を多くの方に知っていただきたく、広報誌を毎月発行しております。紙面では実際に外国人材を活用されている企業様のお声、外国人材の活躍の様子、業界の最新ニュースなどをご紹介しております。

ご高覧いただけましたら幸いです。　敬具

組合紹介｜協同組合 関西技術協力センターについて

弊組合は、ベトナムやインドネシアなどの発展途上国人材を日本企業へ受入れ、OJTを通じて技能・技術または知識を開発途上地域へ移転し、当該地域などの経済発展に寄与する**「外国人技能実習制度」の監理団体**です。加えて、一定の専門性・技能を有し、企業での即戦力になりうる外国人材を受入れる**「特定技能制度」の登録支援機関**でもあります。



20年以上に渡る企業と外国人材へのサポート実績に高い評価を頂き、全職員が「日本企業と海外を結ぶ架け橋になる」「日本で成長した若者を世界に」の思いで活動しています。外国人材に関する疑問やご質問がございましたら、ぜひお問合せください。

技能実習生の受入れ企業様取材「伝統産業を支える 新しい仲間！」







初めて３人の技能実習生を受入れた和歌山県の企業様を取材。
実習生の仕事ぶりや受入れ企業様の想いをお聞きしました。
（詳しくは中面をご覧ください）

10月号のTOPICS

受入れ企業様の声 ・ 技能実習生からひとこと〈取材〉
外国人材 業界ニュース／　現場向け手引書 ／組合の取組み「対面式」

Topic

受入れ企業様の声

技能実習生の受入れをされている企業様へのインタビューです。
実習生たちの日々の様子や企業様の取り組みなど、さまざまなお話をお聞きしました。

伝統の技術をいっしょに紡ぐ仲間として

和歌山県 T社様

パイル織物の産地で織布機器運転業を営むT社様では、ベトナム人技能実習生を３名受入れています。入社から8ヵ月経った実習生の様子や企業様のさまざまな想い、また、実習生たちの今の気持ちも取材しました。

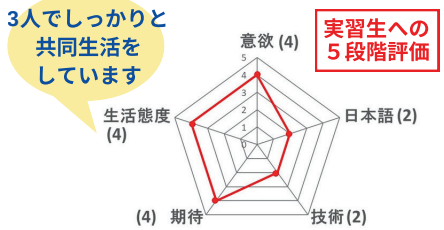


（左から）実習生指導員T様、技能実習生たち、生活指導員S様

実習生たちの日本語力は？

入社してまだ8ヵ月なので日本語がつたないところはありますが、自分たちから頑張って話しに来てくれます。社内の人たちとコミュニケーションをとらないと！と思ってくれているようです。会話が難しいときもありますが、私たちが話していることは、ちゃんと聴けていて、理解はできています。日本語ができないと仕事だけでなく、生活にも困るので、しっかり取り組むように伝えています。

日本語は「漢字」も書けるように！
技術は難しいので、今後に期待



実習生の仕事ぶりはどうですか？

専用の機械で生地を織る作業をしています。実際に自分で機械を動かして、布を織り上げていきますが、途中で切れてしまった糸を結んで、入れ直す作業などをして、完成させます。仕事に取り組む姿勢は、非常にまじめです。頑張って覚えよう、という姿勢が見えます。理解できない時は、必ず周りの人に声をかけて質問するように伝えており、しっかりと守っています。機械のメンテナンスも自分でできるように、少しずつ学んでもらっているところです。

社内でのコミュニケーションは？

できるだけ方言を使わないように、分かりやすく、ゆっくりと話しています。社内のスタッフには、実習生に積極的に声をかけてあげて、と伝えています。雑談もよくしていますよ。実習生が日本語を話すきっかけをみんなで作るようにしています。あと、「実習生手帳」を日本語の勉強も兼ねて書いてもらっていますが、内容で気になることは「これはどうなったの？」とその後のコミュニケーションにつながっています。

仕事を教える際の工夫は？

指導の際に難しい専門用語を使うこともありますが、その時にしっかり説明して、覚えてもらうようにしています。日本人でも一人前になるのに3年以上かかる仕事です。機械を動かしながら、いかにキズのない上質な布を織りあげていくかが大事なため、機械の操作を覚えて、毎日の経験を積みながら、状態を見極めていく、そんな職人の世界です。それもあって、指導は基本的にマンツーマンです。現場の職人がそれぞれのノウハウを丁寧に教えています。日本人も同じように指導をしますが、実際に作業を見せて、次は同じようにやってもらう。それを確認しながら一歩ずつ進めています。



糸と布の微細な変化に気づく感性と細い糸を結び直して布を織りあげる器用さが必要な仕事です。

「技能実習生たちからも ひとこと！」

◎ヴィエットさん

「職場環境はとても良く、毎日前向きな気持ちで仕事に取り組んでいます。職場のみなさんは仕事だけでなく、生活面でもいつも気にかけてくださいます。地元のお祭りや日本の食べ物のことも教えてもらいました。とても感謝しています」

◎シエンさん

「仕事を続ける中で、忍耐力や細かな作業を丁寧に行う力が身に付きました。しっかりと仕事を教えて頂けることに感謝しています。作業の一つひとつを大切にして、もっと成長したいです。会社のみなさんは、親切で優しく、温かい職場です」



（左から）ヴィエットさん、シエンさん、フアンさん

◎フアンさん

「最初は仕事に難しさを感じましたが、みなさんに丁寧に指導していただき、一人でできる作業も増えました。自分の成長を実感しています。よく声もかけて頂き、安心感があります。もっと日本語を勉強して、みなさんともっと話したいです！」

外国人材 業界ニュース

外国人材受入れに関する制度内容や最新情報、受入れに関するアイデアなど、
多様な視点の外国人材に関するニュースを毎月お届けします。



「特定技能２号」の新たな申請書類にみる在留資格審査の厳格化

2026年8月5日、出入国在留管理庁は「2号特定技能外国人の業務内容について」を公表しました。
これに伴い、特定技能2号の在留諸申請において**「2号特定技能外国人の業務内容に関する誓約書（参考様式）」**が新たに設けられ、申請時に業務内容等をより具体的に確認する仕組みが導入されています。
特定技能制度では、1号と2号では求められる技能水準や現場での役割が大きく異なります。

【特定技能１号と２号で求められることの違い】

特定技能１号

相当程度の知識または経験を必要とする技能を有し、一定の専門性・技能を持った即戦力として現場業務に従事することが求められます。

特定技能２号

長年の実務経験等により身につけた「熟練した技能」が求められ、自らの判断で高度な業務を遂行できる、または監督者として業務を統括しながら熟練した技能を発揮できる水準が求められます。

特定技能2号として受入れる場合には、単に「経験年数が長い」「技能試験に合格している」というだけではなく、実際にどのような業務を担当し、どのような役割・責任を担っているのかが重要になります。
今回の新たな誓約書の導入は、特定技能2号として申請する外国人が、実際に2号に求められる業務・役割を担っているのかを、申請時により明確に確認することが目的の一つと考えられます。

今後、特定技能2号への移行を予定する外国人材を雇用する企業様では、以下の点をご確認ください。

- 1号特定技能外国人や技能実習生とは異なる業務・役割を明確にする
- 指導・監督する立場としての具体的な業務内容を整理する
- 実際の勤務内容と申請書類の内容に相違がないようにする

上記のような対応が、これまで以上に重要になると考えられます。
また、現在においても日本で働くことができる在留資格は、その在留資格において認められている活動と実際の業務内容が一致していなければいけません。今後も逸脱がないように注意が必要です。

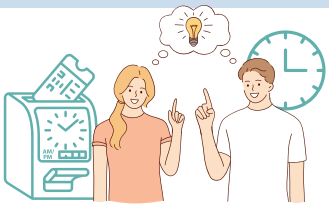
参考資料：法務省HP「２号特定技能外国人の業務内容について」https://www.moj.go.jp/isa/content/001467866.pdf

2027年4月より施行される育成就労制度と特定技能制度に関する法律については、新しい情報が公開されましたら、この広報誌や組合ＨＰで情報発信をして参ります。
外国人材に関する制度やその最新情報を分かりやすくご案内しておりますので、ご質問やご相談がございましたら、お気軽にお問い合わせください。



現場向け手引書

外国人材を受入れる企業様向けに、すぐに役立つ旬の情報を発信！
日々の業務や指導、外国人材とのコミュニケーションにお役立てください。



「時間外労働」に関する相談・支援、監督指導の見直し

政府の「日本成長戦略（令和８年７月21日閣議決定）及び経済財政運営と改革の基本方針2026（同日閣議決定）」において、労働時間管理の実効性向上と相談支援の強化が求められました。これを受けて厚生労働省は９月から支援体制と監督指導の見直しを進める方針です。今後、どのような方向で実施されるかの内容をご紹介します。

時間外労働の相談・支援体制を強化

◎全国の働き方改革推進支援センターに、36協定や特別条項の締結、柔軟な労働時間制度の活用を支援する「専門相談窓口」を設置

◎働き方改革推進支援センターと労働基準監督署(労働時間相談・支援班）とのチームにより、36協定や特別条項の締結に関する訪問支援を実施

◎国が全国に設置する中小企業・小規模事業者のための経営相談所「よろず支援拠点」や商工会議所等との連携を強化し、労務相談だけでなく、経営課題の相談にも対応できる体制の構築

※技能実習制度では、原則、月の残業時間は45時間を超えてはいけない、変形労働制でも42時間を超える場合は届出が必要とされています。（技能実習制度 運用要領P167）

労働基準監督署の指導を実態に即して見直し

◎時間外・休日労働時間数のみに着目して１ヵ月45時間以内への削減を求める一律の指導を見直す

◎各事業各事業場が36協定で定める健康及び福祉を確保するための措置の実施状況を重点的に確認し、確認した状況に応じた必要な指導を行う

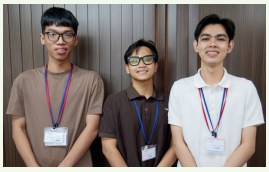
◎事業場毎の実態を踏まえて、過重労働による健康障害が生じるおそれが高い場合は、引き続き必要な指導を実施

今回の見直しは、形式的な「時間数管理」から、実態に即した「健康確保」へと軸足を移すものと言えます。自社の36協定と健康確保措置を改めて点検しつつ、相談体制の積極的活用が今後、求められそうです。

参考資料：厚生労働省HP「時間外労働等に係る相談・支援及び監督指導を見直します」（令和8年8月19日）
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_75454.html

「企業様と技能実習生の対面式」





京都府のF社様と9月に配属される技能実習生との「対面式」が講習施設で行われました。母国の送出し機関と日本の講習施設で学習した実習生の成長を企業様に見て頂くとともに、実習生と企業様、双方にとって、これからの実習を安心して進めるための大事な交流の機会として実施しています。

最初は少し緊張した表情の実習生でしたが、企業様の自己紹介やご用意頂いたスライドでベトナム人実習生の先輩や社内の様子が映し出されると自然と笑顔になりました。企業様からの日本語でのお話も真剣な表情で聞き、うなずきながらメモを取っていました。これからの仕事のこと、生活のことも積極的に質問していました。



最後に実習生から、故郷や家族についてのスピーチがありました。名物や景勝地、そして大好きな家族とのエピソード…渾身のスピーチに大きな拍手を頂きました。対面式の後の実習生は企業様との交流で安心できたこと、これから始まる新生活への期待に明るく前向きな表情をしていました。



今後も有意義な交流の時間として対面式を開催して参ります。

発行元・お問い合わせ先

TEL： 06-6152-8808 (平日9時－18時)

発行元： 協同組合 関西技術協力センター (一般監理団体／登録支援機関)

【お近くの事業所へお気軽にお問い合わせください！】

大阪本部 ：〒532-0033 大阪府大阪市淀川区新高3丁目9番14号ピカソ三国ビル4階

名古屋事務所：〒453-0013 愛知県名古屋市中村区亀島2丁目14番10号 フジオフィスビルディング4階 ／ TEL 052-459-5280

広島事務所 ：〒730-0051 広島県広島市中区大手町3丁目8番1号 大手町中央ビル10階 ／ TEL 082-546-1222

facebookでも情報発信中！

関西技術協力センター