

令和元年度 第3回 航空分野特定技能協議会
議 事 次 第

日時：令和2年3月30日（月）

場所：（書面による持ち回り開催）

1. 議題

- （1）特定技能評価試験の実施状況について
- （2）令和2年度試験実施計画について
- （3）国内試験の受験資格見直しについて
- （4）その他

（配付資料）

- 資料1：航空分野特定技能評価試験の実施状況
- 資料2：2020年度特定技能評価試験実施スケジュール
- 資料3：「特定技能」に係る試験の方針について（入管庁資料）
- 資料4：特定技能外国人と受入希望事業者とのマッチング支援
- 参考資料1：特定技能制度全体の運用状況
- 参考資料2：特定技能1号在留外国人数（令和2年1月末現在）
- 参考資料3：各国からの受入れ手続について
- 参考資料4：改正労働施策総合推進法等の施行によるハラスメント防止対策の強化について

以 上

航空分野特定技能評価試験の実施状況

《空港グランドハンドリング》

○海外試験

実施日	2019年11月23日（土）
実施場所	フィリピン（マニラ）
受験者	121名
合格者	94名
合格率	77.7%

○国内試験（第1回）

実施日	2019年11月15日（金）
実施場所	東京（羽田旧整備場）
受験者	72名
合格者	26名
合格率	36.1%

○国内試験（第2回）

実施日	2020年2月18日（火）
実施場所	東京（お茶の水女子大）
受験者	113名
合格者	66名
合格率	58.4%

《航空機整備》

○海外試験

実施日	2019年10月26日（土）
実施場所	モンゴル（ウランバートル）
受験者	34名
合格者	8名
合格率	23.5%

2020 年度 試験実施 年間計画

Fiscal Year 2020 Examination Schedule

下記の表の通り試験を行う予定です。

細かい試験日、試験会場、また年度後半の試験については、実施時期（上/中/下旬）、実施場所（国名、都市名）は調整中です。
 決まり次第、この表をアップデートしていきます。

The examinations in fiscal year 2020 will be held as follows:

Detailed examinations date and site, as for examination in the latter half of fiscal year, the timing (early/mid/late date), location (country, city) have yet to be determined. They will be announced in this schedule table once they are determined.

2020.03.13 日本航空技術協会

2020 年度		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	2021/1月	2月	3月
特定技能評価試験 実施スケジュール (航空分野)	航空機整備							▽ 上旬 (調整中)					
	(国内) 空港グランド ハンドリング		▽ 中旬 (東京)			▽ 中旬 (調整中)			▽ (調整中)			▽ (調整中)	
	(海外)			▽ 下旬 (調整中)		▽ 下旬 (調整中)				▽ (調整中)			

NOTE：社会情勢により、試験実施スケジュールは大幅に変更させていただく場合があるため、当協会のホームページを適宜確認してください。

「特定技能」に係る試験の方針について

令和 2 年 1 月 3 0 日
出入国在留管理庁

「特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する基本方針について」（平成 3 0 年 1 月 2 5 日閣議決定。以下「政府基本方針」という。）3（1）オ及び（2）ウに基づき、試験の適正な実施を確保するための試験の方針（以下「試験方針」という。）を下記のとおり定める。

記

1 試験問題の作成等

（1）作成手続

分野所管行政機関（特定産業分野を所管する関係行政機関をいい、同機関が定める試験実施者及び試験作成者を含む。以下同じ。）及び日本語試験実施機関（以下これらを「試験実施機関」と総称する。）は、試験方針及び試験方針に従い作成する試験実施要領（政府基本方針 3（1）オ及び（2）ウで定める試験についての実施要領をいう。以下同じ。）に適合するように試験問題を作成する。

試験問題及び試験実施要領の作成に当たっては、試験実施機関は、有識者に相談し、又は助言を求めるなどして適切にこれを行う。この場合において、試験実施機関は、有識者を構成員に含む協議体を設置し、有識者の専門的知見を十分に踏まえた上で試験問題及び試験実施要領を作成することが望ましい。

試験実施機関は、試験実施前に下記（2）に定める試験水準（難易度）に基づき作成した試験問題（案）によって可能な限り、特定技能外国人に求められる技能・日本語能力水準に照らして受験協力者を選定の上、試行的な試験を行い、その結果、当該試験が、求められる技能・日本語能力水準を適切に測定するものとなっていないと判明した場合は、試験問題の修正等の必要な対応を行う。

（2）試験水準

ア 1 号特定技能外国人

（ア）技能試験

政府基本方針 3（1）イで定める水準を満たすものとする。

分野所管行政機関は、必要とされる外国人材の技能水準を明確化するため、当該特定産業分野に属する法務省令で定める相当程度の知識又は経験を必要とする技能を要する業務の適切な遂行能力を担保するための具体的な水準設定を行う。この際、1 号特定技能外国人については、相当期間の実務経験等を要する技能であって、特段の育成・訓練を受けることなく直ちに一定程度の業務を遂行できる水準の技能が求められることを踏まえ、初級技能者のための試験である 3 級相当の技能検定等の合格水準と同等の水準を設定する。なお、例えば、「実務経験 A 年程度の者が受験した場合の合格率が B 割程度」など合格者の水準を可能な限り明確化する。

（イ）日本語試験

政府基本方針 3（１）ウで定める水準を満たすものとする。

なお、同ウの「基本」となる水準については、以下のような尺度をもって測ることが考えられる。

- ごく基本的な個人的情報や家族情報、買い物、近所、仕事など、直接的関係がある領域に関する、よく使われる文や表現が理解できる。
- 簡単で日常的な範囲なら、身近で日常の事柄についての情報交換に応ずることができる。
- 自分の背景や身の回りの状況や、直接的な必要性のある領域の事柄を簡単な言葉で説明できる。

また、分野所管行政機関は、特定産業分野に応じて業務上必要な日本語能力水準を整理し、水準設定を行う。

イ 2号特定技能外国人

政府基本方針 3（２）イで定める水準を満たすものとする。

分野所管行政機関は、必要とされる外国人材の技能水準を明確化するため、当該特定産業分野に属する法務省令で定める熟練した技能を要する業務の適切な遂行能力を担保するための具体的な水準設定を行う。この際、2号特定技能外国人については、長年の実務経験等により身につけた熟達した技能であって、現行の専門的・技術的分野の在留資格を有する外国人と同等又はそれ以上の高い専門性・技能を要する技能が求められることを踏まえ、上級技能者のための試験である技能検定1級の合格水準と同等の水準を設定する。なお、例えば、「実務経験A年程度の者が受験した場合の合格率がB割程度」など合格者の水準を可能な限り明確化する。

（３）試験科目

ア 技能試験

原則として学科試験及び実技試験により実施する。

分野所管行政機関の判断によっては、学科試験又は実技試験のいずれかのみによって技能水準を確認することや、実技試験を一定期間の実務経験で代替することも可能とするが、実務経験のみによって技能水準を確認することは認められない。

なお、学科試験又は実技試験のいずれかを実施しない場合は、その理由、実施しないものに係る代替措置（相当時間の研修等）及び当該措置により修得できる能力の内容について、試験実施要領に明記する。

イ 日本語試験

読解試験及び聴解試験（リスニング）により実施することを基本とする。

（４）法務省による確認等

ア 試験実施機関は、上記1（１）の手続を経た後速やかに法務省に対して以下の資料を提出する。

（ア）試験実施要領案

（イ）試験問題及び試験実施要領案について有識者等に相談し又は助言等を受けたことを証明する書類（意見を求めた有識者の情報及び当該意見を含む。）

(ウ) その他試行的試験の実施結果等法務省の確認のために必要な書類

イ 法務省は、必要に応じて、厚生労働省及び文部科学省等に対して、試験実施方法等に関する助言を求めるなどした上で、上記アにおいて提出された資料をもとに試験が適正に実施されることを確認した場合は、試験実施機関（試験実施機関が、分野所管行政機関が定める試験実施者である場合においては、分野所管行政機関を含む。）に対してその旨を通知する。

2 試験の実施方法

(1) 実施言語

技能試験については、分野所管行政機関が定める言語によって実施する。

(2) 実施方法

技能試験及び日本語試験については、コンピュータ・ベースド・テスト（C B T）方式又はペーパーテスト方式等、試験実施機関が定める方法によって実施する。

(3) 試験の不正防止策

試験実施機関は、受験者規模に応じた適正な人数の試験監督者を配置し、試験を適正に実施する。

また、試験監督者に対する研修、試験問題の厳重な管理、パスポート等による本人確認等のなりすまし防止、持ち物検査の実施、スマートフォン等通信機能付の携帯情報端末等の管理を徹底するなどの不正防止策を講じる。

(4) 試験委員等

試験実施機関は、試験問題の作成、学科試験及び実技試験の採点基準、合格者の判定基準の作成を行わせるため、当該試験を行うに当たって必要な学識経験、実務経験又は資格を有する者を試験委員等として指定する。

試験実施機関は、試験委員等が受験者を対象とする講習・研修等に参加したり、受験者が所属する機関の関係者が試験委員等を務めることなどのないよう、必要な措置を講じる。

また、試験実施機関は、試験委員等間における採点基準等の共通化について定めるとともに、採点基準等については対外秘とし、試験委員等にも守秘義務を遵守させる。

(5) 国外における試験の実施

国外における試験の実施にあたっては、必要に応じ現地政府と連携しつつ、現地の関連法令及び規則を遵守し、実施する。

(6) 関係書類の保存

試験結果等の試験の実施に係る関係書類については、一定期間、適正に保存する。

3 試験の実施場所

国外における試験実施を前提とした上で、各分野における人材受入れ需要等を考慮し、国内においても実施することができる。

試験の実施国については、可能な限り一つの国内で技能試験と日本語試験の双方を

実施するよう配慮しつつ、各分野における各国からの人材受入れ需要等を踏まえ、所管省庁において検討し、試験実施要領において記載する。

分野所管行政機関の判断により、在留資格を有する者を対象として、国内においても試験を実施することができる。

ただし、試験に合格することができたとしても、そのことをもって「特定技能」の在留資格が付与されることを保証したものではなく、試験合格者に係る在留資格認定証明書交付申請又は在留資格変更申請がなされたとしても、必ずしも在留資格認定証明書の交付や在留資格変更の許可を受けられるものではないことから、その旨を、試験実施要領及び受験案内において周知する。

また、在留資格認定証明書の交付を受けたとしても、査証申請については、別途外務省による審査が行われるところ、必ずしも査証の発給を受けられるものではない旨についても、試験実施要領及び受験案内において周知する。

なお、特定技能の在留資格に関し、法務大臣が告示で定める退去強制令書の円滑な執行に協力する外国政府等以外の国の者については国内での受験資格は認めない。

加えて、実施場所の選定に当たっては受験者の交通の利便性等を考慮する。

4 試験の実施回数

4月1日から翌年3月31日までを一事業年度とし、事業年度ごとの試験回数は、試験実施要領において定めるものとするが、2回以上実施することが望ましい。

5 試験結果等の公表等

- (1) 試験実施機関は、試験実施要領を公表するほか、各事業年度終了後、法務省に対し、遅滞なく試験実施状況報告書（実施した試験の内容及び結果概要を含む。以下同じ。）を提出し、当該報告書を公表する。
- (2) 法務省は、上記（1）により提出を受けた試験実施状況報告書をもとに、試験の内容も含め試験が適正に実施されたことを確認する。
- (3) 法務省は、試験実施要領及び試験実施状況報告書を公表する。
- (4) 法務省は、試験の適正な実施に関し、必要に応じて、厚生労働省及び文部科学省等に対して助言を求める。

6 試験実施要領の内容

試験実施要領には、別紙事項を記載する。

附 則

- 1 この方針は、令和2年4月1日から施行し、この方針の施行後に実施された試験について適用する。
- 2 「「特定技能」に係る試験の方針について」（平成31年2月法務省入国管理局）は、令和2年3月31日限り廃止する。

試験実施要領（必要事項）

1 試験概要

- (1) 試験言語
- (2) 実施主体
- (3) 実施方法
- (4) 事業年度における実施回数及び実施時期
- (5) 実施場所
- (6) 受験資格者（基本的に 17 歳以上とする。）
- (7) 試験実施時の注意事項
- (8) 合否の通知方法

2 試験実施体制

- (1) 試験問題作成体制（試験委員の選定基準を含む。）
- (2) 試験実施体制
- (3) 試験の適切な運用をフォローする体制
 - ・試験実施主体に対する指導監督の実施
 - ・当初予期しなかった不正行為への対策
 - ・不正等が発覚した場合における合格取消措置の実施 等

3 試験水準

4 試験科目

5 合否の基準

6 試験の不正防止策

7 試験結果の公表方法

8 その他必要事項

特定技能外国人と受入希望事業者とのマッチング支援 (日本航空技術協会HPへ希望事業者連絡先を掲載)



2020年3月現在 国土交通省航空局まとめ						
特定技能外国人の雇用を希望する企業の連絡先 情報						
※ 給与と勤務時間、住み場所など詳しいことは企業の担当者に確認してください。						
【空港グランドハンドリング】						
企業名	担当部署	担当者名	連絡先 電話番号 Eメールアドレス	業務内容	勤務先(空港)	企業のHP
スイスポート・ジャパン株式会社	人事企画部	上原 麻衣子	072-447-9630 mailto:uehara@swissport.co.jp	①②③④⑤	成田、羽田、中部、関西、福岡、那覇	http://www.swissport.co.jp/
羽田ターミナルサービス株式会社	経営企画室	古関 史紀	03-6423-9311 mailto:f-koseki@haneda-turtle.co.jp	①②③④⑤	羽田、成田、茨城、関西、福岡	http://www.haneda-turtle.co.jp/
耕谷開発株式会社	空港事業部	郷内 知明	022-382-0481	⑤	仙台	
株式会社東京オペレーションパートナーズ	事業部	及川 義一	03-5757-9339 mailto:y.okawa@tokyo-op.jp	⑤	羽田	http://www.tokyo-op.jp
CKTS株式会社	企画管理部 人材採用グループ	岡留 清一	- mailto:kyokazu.okadome@ckts.kansai-airports.co.jp	①②③④	関西	https://www.ckts.co.jp/
株式会社JALカーゴハンドリング	業務部	清水 洋城	- mailto:hiroki@jal.com	③	成田	https://www.jal.com/ja/outline/group_category/group29.html
株式会社スカイカーゴビジネス	業務部	星 祐一	070-5022-4443 mailto:y.hoshi@skycargo.co.jp	③	成田、羽田	http://skycargobusiness.rexw.jp
株式会社 ショウトク	総務部	戸室 厚 村田 光	0476-73-8510 mailto:tomuro.a@syoutoku.co.jp mailto:murata.h@syoutoku.co.jp	③⑤	成田	http://www.syoutoku.co.jp
株式会社 BLUE HANDLING	総務部	松村 江里子	0476-34-6235 mailto:matsumura.e@blue-handling.com	①②③④	成田	https://www.blue-handling.com/
サンヨーエアサービス 株式会社	管理部	齊藤 英雄	0476-35-3934 mailto:sas.saitou@biwakwak.com	③④	成田	http://www.sanyo-air.com
株式会社 グラテック (成田)	総務部	栗川 / 岩澤	0476-90-4901 mailto:grt-sayo@kph.biglobe.ne.jp	②	成田	
株式会社 グラテック (羽田)	総務部	野青	03-3747-1171 mailto:honsya@gr-tech.jp	②	羽田	http://www.gr-tech.jp/index.html
JALスカイエアポート沖縄 株式会社	総務部	仲本 さおり	098-840-1502 mailto:nakamoto.jp@jal.com	①②③④⑤	那覇、新石垣、宮古、久米島、北大東、南大東、多良間、与那国	http://www.jlao.co.jp/
株式会社 三和スカイテック	社長室	佐藤 貴	0476-32-8091	①④⑤	成田	

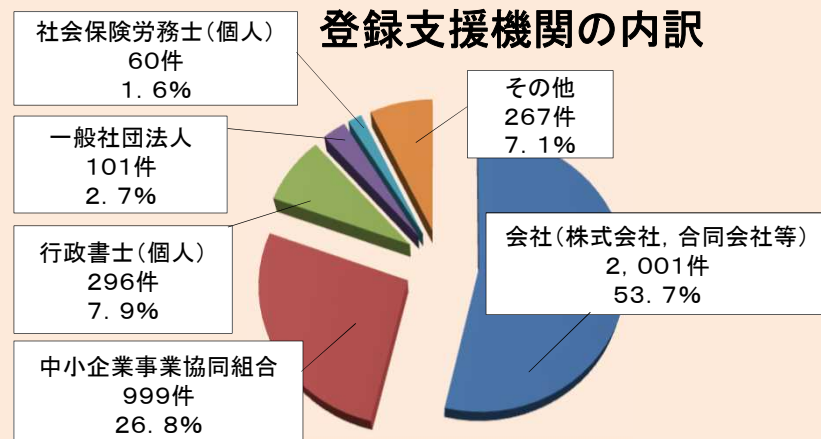
※ この情報は、今後、概ね1か月に1回程度の更新を予定しております。

特定技能制度運用状況①

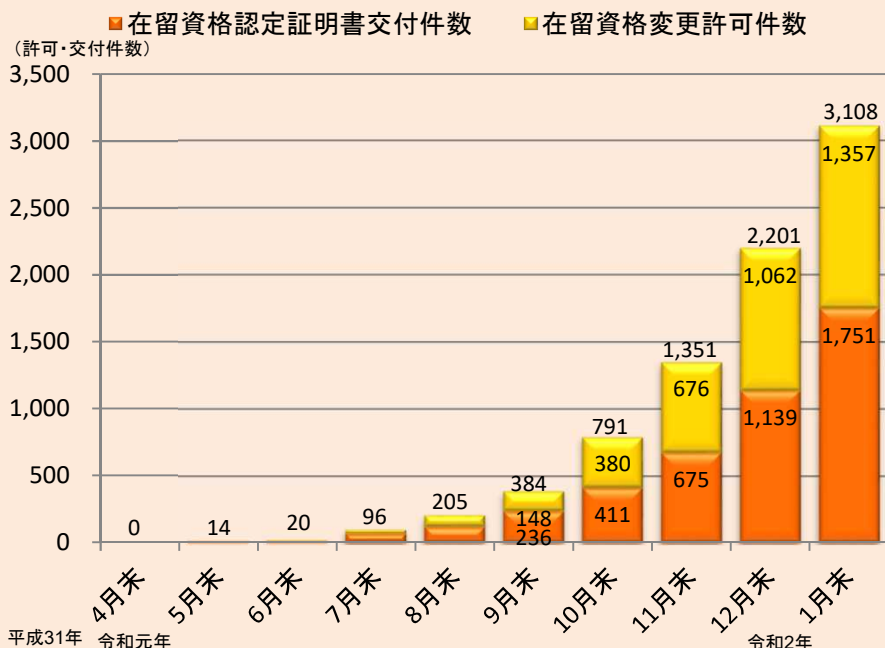


特定技能外国人の許可状況等について(令和2年1月末現在:速報値)

① 在留資格認定証明書交付	交付	1, 7 5 1 件
② 在留資格変更許可	許可	1, 3 5 7 件
③ 登録支援機関登録	登録	3, 7 2 4 件
④ 特例措置としての「特定活動」	許可	8 6 5 件
(未交付含む)		

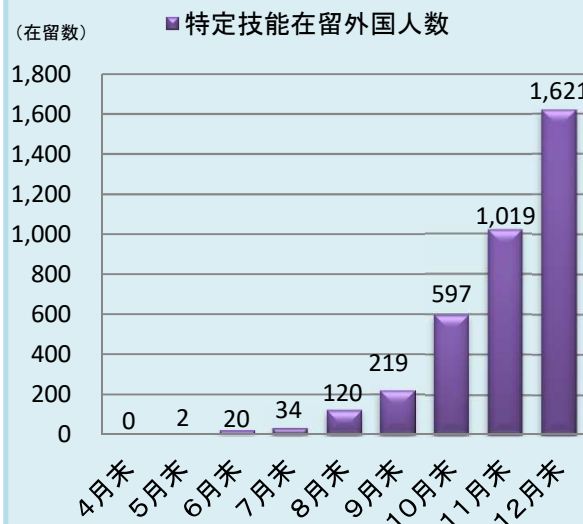


許可件数等の内訳



特定技能在留外国人数(令和元年12月末現在:速報値)

特定技能 1 号在留外国人数 1, 6 2 1 人



分野	人数
介護	19人
ビルクリーニング	13人
素形材産業	193人
産業機械製造業	198人
電気・電子情報関連産業	38人
建設	107人
造船・船用工業	58人
自動車整備	10人
航空	0人
宿泊	15人
農業	292人
漁業	21人
飲食料品製造業	557人
外食業	100人



特定技能在留外国人数(令和元年12月末現在:速報値)

特定技能1号在留外国人数 1, 6 2 1 人

都道府県別特定技能在留外国人数

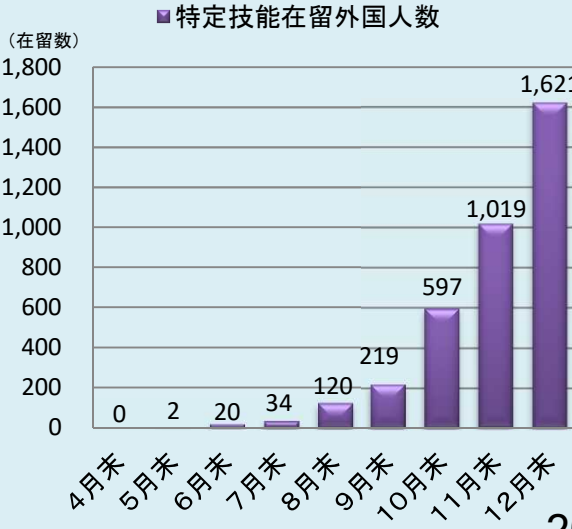
都道府県	北海道	青森県	岩手県	宮城県	秋田県	山形県	福島県	茨城県	栃木県	群馬県	埼玉県	千葉県	東京都	神奈川県	新潟県	富山県	石川県	福井県	山梨県	長野県	岐阜県	静岡県	愛知県	三重県
在留数	85	4	-	5	-	3	9	77	42	86	112	80	94	59	22	6	13	3	10	41	62	32	127	38
構成比	5.2%	0.2%	0.0%	0.3%	0.0%	0.2%	0.6%	4.8%	2.6%	5.3%	6.9%	4.9%	5.8%	3.6%	1.4%	0.4%	0.8%	0.2%	0.6%	2.5%	3.8%	2.0%	7.8%	2.3%
都道府県	滋賀県	京都府	大阪府	兵庫県	奈良県	和歌山県	鳥取県	島根県	岡山県	広島県	山口県	徳島県	香川県	愛媛県	高知県	福岡県	佐賀県	長崎県	熊本県	大分県	宮崎県	鹿児島県	沖縄県	未定・不詳
在留数	15	13	103	50	2	3	15	8	16	73	5	2	47	21	4	69	1	40	41	24	2	19	14	24
構成比	0.9%	0.8%	6.4%	3.1%	0.1%	0.2%	0.9%	0.5%	1.0%	4.5%	0.3%	0.1%	2.9%	1.3%	0.2%	4.3%	0.1%	2.5%	2.5%	1.5%	0.1%	1.2%	0.9%	1.5%

分野別特定技能在留外国人数

分野	介護	クリーニング・ビル	素材材産業	産業機械製造業	関連産業・電気・電子情報	建設	船用工業・造船	自動車整備	航空	宿泊	農業	漁業	製造業・飲食品	外食業
在留数	19	13	193	198	38	107	58	10	-	15	292	21	557	100
構成比	1.2%	0.8%	11.9%	12.2%	2.3%	6.6%	3.6%	0.6%	0.0%	0.9%	18.0%	1.3%	34.4%	6.2%

国籍別特定技能在留外国人数

国籍・地域	ミャンマー	カンボジア	中国	インドネシア	ネパール	フィリピン	タイ	ベトナム	その他
在留数	100	94	100	189	18	111	79	901	29
構成比	6.2%	5.8%	6.2%	11.7%	1.1%	6.8%	4.9%	55.6%	1.8%



特定技能試験等の実施状況について(令和2年1月末現在。各試験実施機関のウェブサイトを参考に作成したもの。)

	実施場所(実施月)	受験者数	合格者数	今後の実施予定(注1)
介護	(フィリピン) 2019年4月～12月, 2020年1月 (カンボジア) 2019年9月～12月, 2020年1月 (インドネシア) 2019年10月～12月, 2020年1月 (ネパール) 2019年10月～12月, 2020年1月 (モンゴル) 2019年11月, 12月 (日本国内) 2019年10月～12月	(技能試験) 3,437人(注2) (日本語試験) 3,371人(注2)	(技能試験) 1,685人(注2) (日本語試験) 1,743人(注2)	(フィリピン) 2020年2月, 3月 (カンボジア) 2020年2月, 3月 (インドネシア) 2020年2月, 3月 (ネパール) 2020年2月, 3月 (モンゴル) 2020年3月
ビルクリーニング	(ミャンマー) 2019年12月 (日本国内) 2019年11月, 12月	472人	317人	(フィリピン) 2020年2月, 3月 (日本国内) 2020年4月, 5月
素形材産業(注3) 産業機械製造業(注3) 電気・電子情報関連産業(注3)	(インドネシア) 2020年1月	—	—	—
造船・船用工業(注3)	(フィリピン) 2019年11月	14人	7人	—
自動車整備	(フィリピン) 2019年12月, 2020年1月	12人(注2)	12人(注2)	(フィリピン) 2020年2月, 3月
航空(注3)	(フィリピン) 2019年11月 (モンゴル) 2019年10月 (日本国内) 2019年11月	227人	128人	(日本国内) 2020年2月
宿泊	(ミャンマー) 2019年10月 (日本国内) 2019年4月, 10月, 2020年1月	1,852人	1,140人	—
農業(注3)	(フィリピン) 2019年10月～12月, 2020年1月 (カンボジア) 2020年1月 (インドネシア) 2020年1月	13人(注2)	13人(注2)	(フィリピン) 2020年2月, 3月 (カンボジア) 2020年2月, 3月 (インドネシア) 2020年2月, 3月
漁業(注3)	(インドネシア) 2020年1月	—(注2)	—(注2)	—
飲食料品製造業	(フィリピン) 2019年11月, 12月, 2020年1月 (インドネシア) 2020年1月 (日本国内) 2019年10月	719人(注2)	519人(注2)	(フィリピン) 2020年2月, 3月 (インドネシア) 2020年2月, 3月 (日本国内) 2020年2月
外食業	(フィリピン) 2019年11月, 12月, 2020年1月 (カンボジア) 2020年1月 (日本国内) 2019年4月, 6月, 9月, 11月	4,786人(注2)	3,013人(注2)	(フィリピン) 2020年2月, 3月 (カンボジア) 2020年2月, 3月 (日本国内) 2020年2月
国際交流基金 日本語基礎テスト	(フィリピン) 2019年4月～6月, 8月～11月, 2020年1月 (カンボジア) 2019年10月, 2020年1月 (インドネシア) 2019年10月, 11月, 2020年1月 (ネパール) 2019年10月, 11月, 2020年1月 (モンゴル) 2019年11月	2,279人(注2)	779人(注2)	(フィリピン) 2020年3月 (カンボジア) 2020年3月 (インドネシア) 2020年3月 (ネパール) 2020年3月 (モンゴル) 2020年3月

(注1) 2020年2月以降の実施予定は変更され得る。

(注2) 2020年1月以降に実施された介護(技能試験及び日本語試験)、自動車整備、農業、漁業、飲食料品製造業、外食業及び国際交流基金日本語基礎テストの受験者数及び合格者数のうち未発表分については、各者数の累計値に含んでいない。

(注3) 業務区分によって試験実施状況が異なる。



特定技能 1 号在留外国人数

(令和元年 1 2 月末現在)

概要版

【目次】

第 1 表

主な国籍・地域別 分野別 特定技能 1 号在留外国人数

第 2 表

都道府県別 分野別 特定技能 1 号在留外国人数

第 3 表

分野・業務区分別 特定技能 1 号在留外国人数

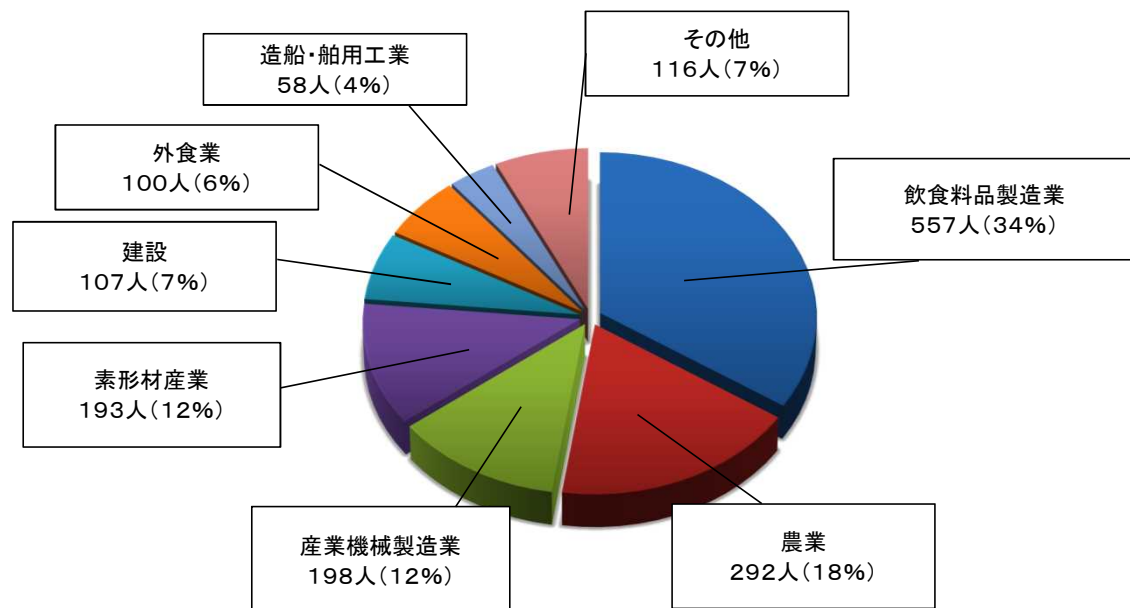
【第1表】 主な国籍・地域別 分野別 特定技能1号在留外国人数

(令和元年12月末現在)

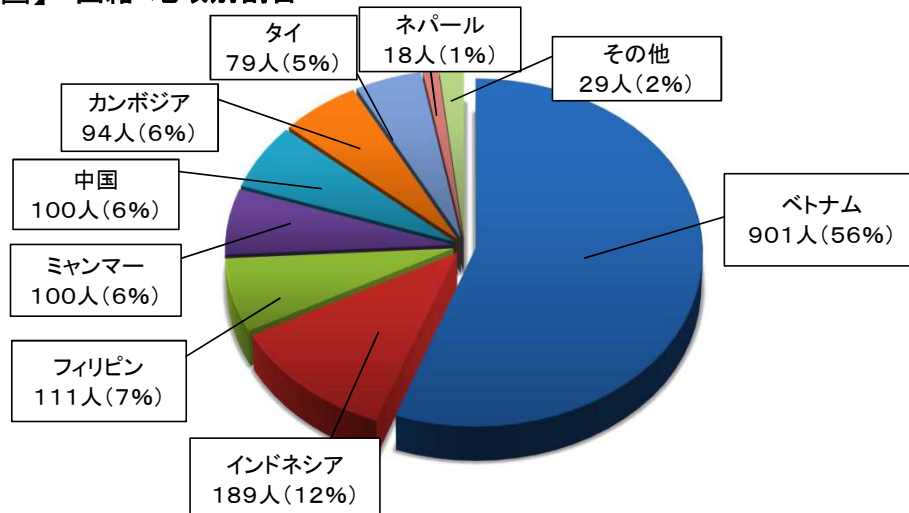
国籍・地域	総数	介護分野	ビル・クリーニング分野	素形材産業分野	産業機械製造分野	電気・電子・情報通信産業分野	建設分野	造船・船用工業分野	自動車整備分野	航空分野	宿泊分野	農業分野	漁業分野	飲食料品製造分野	外食業分野
総数	1,621	19	13	193	198	38	107	58	10	-	15	292	21	557	100
ベトナム	901	2	12	85	112	9	86	5	2	-	8	112	11	407	50
インドネシア	189	3	-	33	49	3	3	7	-	-	3	42	7	37	2
フィリピン	111	14	-	10	7	2	7	35	8	-	1	17	-	8	2
ミャンマー	100	-	-	5	6	12	1	1	-	-	1	6	-	61	7
中国	100	-	-	22	12	4	10	-	-	-	1	21	3	17	10
カンボジア	94	-	-	2	-	1	-	-	-	-	-	74	-	17	-
タイ	79	-	1	35	12	7	-	10	-	-	-	7	-	6	1
ネパール	18	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9	-	-	9
その他	29	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	4	-	4	19

注) 本表の数値は速報値である。

【第1-1図】 分野別割合



【第1-2図】 国籍・地域別割合



【第2表】

都道府県別 分野別 特定技能1号在留外国人数

(令和元年12月末現在)

都道府県	総数	介護分野	ビル・クリーニング分野	素材・形態分野	産業機械製造分野	電気・電子情報関連分野	建設分野	造船・船舶工分野	自動車整備分野	航空分野	宿泊分野	農業分野	漁業分野	飲食物品製造分野	外食業分野
総数	1,621	19	13	193	198	38	107	58	10	-	15	292	21	557	100
北海道	85	-	-	-	-	-	5	-	-	-	-	48	1	30	1
青森県	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	-	-	-
岩手県	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
宮城県	5	-	-	-	-	-	3	-	-	-	-	-	-	1	1
秋田県	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
山形県	3	-	-	-	2	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-
福島県	9	-	-	1	4	-	1	-	-	-	-	2	-	-	1
茨城県	77	-	-	9	1	2	4	-	-	-	-	19	-	40	2
栃木県	42	-	-	5	-	-	-	-	-	-	-	10	-	27	-
群馬県	86	-	-	9	24	-	3	-	-	-	-	7	-	42	1
埼玉県	112	-	-	3	1	2	8	-	1	-	-	6	-	82	9
千葉県	80	3	-	10	1	-	6	7	-	-	1	20	1	27	4
東京都	94	6	2	-	-	-	14	-	2	-	1	-	-	28	41
神奈川県	59	1	3	-	6	-	13	-	-	-	1	3	-	26	6
新潟県	22	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	11	-	9	-
富山県	6	-	-	4	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-
石川県	13	-	-	3	2	1	4	-	1	-	-	-	-	2	-
福井県	3	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-
山梨県	10	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	7	-
長野県	41	-	-	1	5	-	-	-	-	-	-	14	-	21	-
岐阜県	62	-	-	39	7	-	-	-	-	-	4	7	-	5	-
静岡県	32	-	-	3	6	-	3	-	1	-	1	7	-	11	-
愛知県	127	2	1	55	24	3	6	-	1	-	1	7	-	24	3
三重県	38	-	-	8	6	11	5	1	-	-	-	3	3	1	-
滋賀県	15	-	-	-	9	-	-	-	-	-	1	3	-	2	-
京都府	13	-	-	3	4	-	-	-	-	-	2	-	-	4	-
大阪府	103	4	3	19	39	-	12	-	-	-	1	10	-	2	13
兵庫県	50	-	-	4	25	1	-	-	-	-	-	3	2	11	4
奈良県	2	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-
和歌山県	3	-	-	1	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
鳥取県	15	-	-	-	-	3	3	-	-	-	-	-	-	9	-
島根県	8	-	-	-	-	8	-	-	-	-	-	-	-	-	-
岡山県	16	2	-	-	-	-	1	3	-	-	-	-	-	10	-
広島県	73	1	4	1	6	6	2	15	4	-	-	2	14	16	2
山口県	5	-	-	-	3	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-
徳島県	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-
香川県	47	-	-	2	-	1	8	-	-	-	-	9	-	27	-
愛媛県	21	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	14	-	5	-
高知県	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	-	1
福岡県	69	-	-	1	18	-	3	1	-	-	-	8	-	34	4
佐賀県	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
長崎県	40	-	-	-	-	-	-	24	-	-	-	16	-	-	-
熊本県	41	-	-	2	-	-	-	7	-	-	-	29	-	3	-
大分県	24	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	6	-	16	1
宮崎県	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1
鹿児島県	19	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	5	-	12	1
沖縄県	14	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10	-	3	1
未定・詳不	24	-	-	6	-	-	-	-	-	-	-	2	-	14	2

注1) 本表の数値は速報値である。

注2) 本表の都道府県は在留外国人の住居地の都道府県である。

【第3表】 分野・業務区分別 特定技能1号在留外国人数

介護分野
19

ビルクリーニング分野
13

(令和元年12月末現在)

分野	(凡例)
-	
業務区分	業務区分
-	-

素形材産業分野
193

casting	鍛造	ダイカスト	機械加工	金属プレス加工	工場板金	めっき	アルミニウム陽極酸化処理	仕上げ	機械検査
23	2	36	13	30	7	8	-	3	4
機械保全	塗装	溶接							
-	11	56							

産業機械製造業分野
198

casting	鍛造	ダイカスト	機械加工	金属プレス加工	鉄工	工場板金	めっき	仕上げ	機械検査
10	-	-	23	26	10	1	1	-	4
機械保全	電子機器組立て	電気機器組立て	プリント配線板製造	プラスチック成形	塗装	溶接	工業包装		
-	14	4	-	11	11	82	1		

電気・電子情報関連産業分野
38

機械加工	金属プレス加工	工場板金	めっき	仕上げ	機械保全	電子機器組立て	電気機器組立て	プリント配線板製造	プラスチック成形
-	-	2	-	-	-	26	2	2	3
塗装	溶接	工業包装							
-	-	3							

建設分野
107

型枠施工	左官	コンクリート圧送	トンネル推進工	建設機械施工	土工	屋根ふき	電気通信	鉄筋施工	鉄筋継手
16	8	12	-	30	-	-	-	22	-
内装仕上げ	表装								
19	-								

造船・船用工業分野
58

溶接	塗装	鉄工	仕上げ	機械加工	電気機器組立て
50	5	3	-	-	-

自動車整備分野
10

航空分野
-

空港グランドハンドリング	航空機整備
-	-

宿泊分野
15

農業分野
292

耕種農業全般	畜産農業全般
226	66

漁業分野
21

漁業	養殖業
6	15

飲食料品製造業
557

外食業
100

14分野計
1,621

注）本表の数値は速報値である。

【特定技能制度参考資料 1号】

令和2年2月18日

ネパール国籍の方々の受入れ手続きについて

- 1 ネパール国籍の方々を特定技能外国人として受け入れるまでの手続の流れ（手続の解説）

<http://www.moj.go.jp/content/001314644.pdf>

- ネパールから新たに受け入れる場合
- 日本に在留する方を受け入れる場合



- 2 ネパール国籍の方々を特定技能として受け入れる手続の流れ図（フローチャート）

<http://www.moj.go.jp/content/001314643.pdf>

- ネパールから新たに来日の場合
- 日本国内在留者の場合



【参考】法務省ホームページ URL

- 1 在留資格「特定技能」の創設等

http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri01_00127.html



- 2 各国における手続について

http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri05_00021.html



インドネシア国籍の方々の受入れ手続きについて

- 1 インドネシア国籍の方々を特定技能外国人として受け入れるまでの手続の流れ（手続の解説）

<http://www.moj.go.jp/content/001316341.pdf>

- インドネシアから新たに受け入れる場合
- 日本に在留する方を受け入れる場合



- 2 インドネシア国籍の方々を特定技能として受け入れる手続の流れ図（フローチャート）

<http://www.moj.go.jp/content/001316340.pdf>

- インドネシアから新たに来日の場合
- 日本国内在留者の場合



- 3 インドネシア側の手続きに関する Q&A

<http://www.moj.go.jp/content/001316342.pdf>



【参考】法務省ホームページ URL

- 1 在留資格「特定技能」の創設等

http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri01_00127.html



- 2 各国における手続について

http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri05_00021.html



ミャンマー国籍の方々の受入れ手続きについて

- 1 ミャンマー国籍の方々を特定技能外国人として受け入れるまでの手続きの流れ（手続きの解説）

<http://www.moj.go.jp/content/001315103.pdf>

- ミャンマーから新たに受け入れる場合
- 日本に在留する方を受け入れる場合



- 2 ミャンマー国籍の方々を特定技能として受け入れる手続きの流れ図（フローチャート）

<http://www.moj.go.jp/content/001315102.pdf>

- ミャンマーから新たに来日の場合
- 日本国内在留者の場合



【参考】法務省ホームページ URL

- 1 在留資格「特定技能」の創設等

http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri01_00127.html



- 2 各国における手続きについて

http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri05_00021.html



出入国在留管理庁特定技能企画室

代表03-3580-4111

カンボジア国籍の方々の受入れ手続について

- 1 カンボジア国籍の方々を特定技能外国人として受け入れるまでの手続の流れ（手続の解説）

<http://www.moj.go.jp/content/001315103.pdf>

- カンボジアから新たに受け入れる場合
- 日本に在留する方を受け入れる場合



- 2 カンボジア国籍の方々を特定技能として受け入れる手続の流れ図（フローチャート）

<http://www.moj.go.jp/content/001315102.pdf>

- カンボジアから新たに来日の場合
- 日本国内在留者の場合



【参考】法務省ホームページ URL

- 1 在留資格「特定技能」の創設等

http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri01_00127.html



- 2 各国における手続について

http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri05_00021.html



出入国在留管理庁特定技能企画室

代表03-3580-4111

【特定技能制度参考資料 6号】

令和2年3月18日

フィリピン国籍の方々の受入れ手続について【改訂】

本年2月21日に「特定技能制度参考資料 2号」として、「フィリピン国籍の方々の受け入れ手続について」をお知らせさせていただいたところです。この度、在大阪フィリピン総領事館に労働部門が新設され、書類の受付、審査及び面接などの実務運用が開始されたことについて連絡が駐日フィリピン大使館側からあったことから、手続の解説、流れ図、Q&A を改訂しましたので、改めて「フィリピン国籍の方々の受入れ手続について【改訂】」をお知らせします。

1 フィリピン国籍の方々を特定技能外国人として受け入れるまでの手続の流れ（手続の解説）【改訂】

<http://www.moj.go.jp/content/001315103.pdf>

- フィリピンから新たに受け入れる場合
- 日本に在留する方を受け入れる場合



2 フィリピン国籍の方々を特定技能として受け入れる手続の流れ図（フローチャート）【改訂】

<http://www.moj.go.jp/content/001315102.pdf>

- フィリピンから新たに来日の場合
- 日本国内在留者の場合



3 フィリピン側の手続きに関する Q&A【改訂】

<http://www.moj.go.jp/content/001315104.pdf>



【参考】法務省ホームページ URL

1 在留資格「特定技能」の創設等

http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri01_00127.html



2 各国における手続について

http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri05_00021.html



出入国在留管理庁特定技能企画室

代表03-3580-4111

令和 2 年 2 月 14 日

特定技能所属機関

登 録 支 援 機 関 各 位

厚生労働省雇用環境・均等局雇用機会均等課
出入国在留管理庁在留管理支援部在留管理課

改正労働施策総合推進法等の施行によるハラスメント防止対策の強化について

昨年 6 月 5 日に公布された女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律（令和元年法律第 24 号。以下「改正法」という。）により、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（昭和 41 年法律第 132 号。以下「労働施策総合推進法」という。）が改正され、事業主に対し、職場におけるパワーハラスメントの防止のための雇用管理上の措置（以下「雇用管理上の措置」という。）を講じることが義務付けられました。また、改正法により、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和 47 年法律第 113 号。以下「男女雇用機会均等法」という。）及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成 3 年法律第 7 6 号。以下「育児・介護休業法」という。）も改正され、職場におけるセクシュアルハラスメント及び妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメントの防止対策も強化されました。

改正法及び関係指針等は、本年 6 月 1 日から施行されます。

職場におけるパワーハラスメント等には、特定技能外国人を含むその雇用する全ての労働者に対するものが含まれますので、特定技能所属機関の皆様におかれましては、下記の事項にご留意の上、改正法及び関係指針等に基づき対応方よろしくをお願いします。

なお、登録支援機関は、特定技能外国人と雇用関係にあるものではなく、特定技能外国人に対して、雇用管理上の措置義務を負うものではありませんが、改正法の趣旨に鑑みて登録支援機関又はその役職員から特定技能外国人に対して職場におけるパワーハラスメント等に類する言動が行われることのないよう、登録支援機関の皆様におかれましては、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いただくよう、お願いいたします。

記

第 1．職場におけるハラスメント対策の強化

- 1 職場におけるパワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置義務の新設（労働施策総合推進法）【令和2年6月1日施行。中小事業主は令和4年3月31日まで努力義務】
 - (1) 事業主に、その雇用する労働者に対する職場におけるパワーハラスメントを防止するための雇用管理上の措置が義務付けられること。なお、職場におけるパワーハラスメントの内容及び事業主が雇用管理上講ずべき措置等の内容については、「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」（令和2年厚生労働省告示第5号）において定められていること。
 - (2) また、同指針においては、
 - ① 事業主が自らの雇用する労働者以外の者（他の事業主の雇用する労働者、就職活動中の学生等の求職者及び労働者以外の者（個人事業主等のフリーランス、インターンシップを行う者、教育実習生等））に対する言動に関して行うことが望ましい取組
 - ② 事業主が他の事業主が雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為に関して行うことが望ましい取組が示されており、事業主においては、2(1)の責務の趣旨を踏まえ積極的な対応をお願いしたいこと。また、①については、セクシュアルハラスメント及び妊娠、出産等に関するハラスメントも同様であること。
- 2 職場におけるセクシュアルハラスメント等の防止対策の強化（男女雇用機会均等法、育児・介護休業法及び労働施策総合推進法）【令和2年6月1日施行】
 - (1) 職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメント及びパワーハラスメント（以下「セクシュアルハラスメント等」という。）の防止のための国、事業主及び労働者の責務が明確化されること。
 - (2) 労働者がセクシュアルハラスメント等に関して事業主に相談したこと等を理由とした不利益取扱いが禁止されること。
 - (3) 事業主は、その雇用する労働者等による他の事業主の雇用する労働者に対する職場におけるセクシュアルハラスメントに関し、他の事業主から事実関係の確認等の雇用管理上の措置の実施に関し必要な協力を求められた場合には、これに応ずるように努めなければならないこととされること。
- 3 事業主について
 - (1) 事業主とは、事業の経営の主体をいい、個人企業にあつてはその企業主が、会社その他の法人組織にあつてはその法人そのものが事業主であること。したがって、独立行政法人、特殊法人、特別民間法人、社会福祉法人、医療法人等も事業主に該当するため、各法人におかれては、職場におけるパワーハラスメントをはじめとする各種ハラスメントを防止するために

雇用管理上講ずべき措置等について、遺漏なきよう実施いただきたいこと。

- (2) 中小事業主とは、資本金の額又は出資の総額が3億円（小売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については5千万円、卸売業を主たる事業とする事業主については1億円）以下であるもの及び常用労働者数が300人以下（小売業を主たる事業とする事業主については50人、卸売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については100人）であるものをいい、業種の分類については、中小企業基本法の中小企業の考え方に準拠しているため、中小企業庁のホームページを参照されたいこと。

（URL）中小企業の定義について

https://www.chusho.meti.go.jp/faq/faq/faq01_teigi.html

第2．その他

改正法及び関係指針等の周知資料を添付するので、参考とされたいこと。

また、改正法及び関係指針等の詳細な内容については、以下の厚生労働省ホームページにおいて確認されたいこと。

（URL）

- ・ あかるい職場応援団（ハラスメント対策の総合情報サイト）

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>

（添付資料）

- ・ 別添1 参考資料「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律の概要」
- ・ 別添2 リーフレット「2020年（令和2年）6月1日より、職場におけるハラスメント防止対策が強化されます！」

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等 の一部を改正する法律（令和元年6月5日公布）の概要

別添1

改正の趣旨

女性をはじめとする多様な労働者が活躍できる就業環境を整備するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大、情報公表の強化、パワーハラスメント防止のための事業主の雇用管理上の措置義務等の新設、セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化等の措置を講ずる。

改正の概要

1. 女性活躍の推進【女性活躍推進法】

- (1) 一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大
一般事業主行動計画の策定義務の対象を、常用労働者301人以上から101人以上の事業主に拡大する。
- (2) 女性の職業生活における活躍に関する情報公表の強化及びその履行確保
情報公表義務の対象を101人以上の事業主に拡大する。また、301人以上の事業主については、現在1項目以上の公表を求めている情報公表項目を「①職業生活に関する機会の提供に関する実績」、「②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績」に関する項目に区分し、各区分から1項目以上公表することとする。
あわせて、情報公表に関する勧告に従わなかった場合に企業名公表ができることとする。
- (3) 女性活躍に関する取組が特に優良な事業主に対する特例認定制度（プラチナえるぼし（仮称））の創設

2. ハラスメント対策の強化

- (1) 国の施策に「職場における労働者の就業環境を害する言動に起因する問題の解決の促進」（ハラスメント対策）を明記【労働施策総合推進法】
- (2) パワーハラスメント防止対策の法制化【労働施策総合推進法】
 - ① 事業主に対して、パワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置義務（相談体制の整備等）を新設
あわせて、措置の適切・有効な実施を図るための指針の根拠規定を整備
 - ② パワーハラスメントに関する労使紛争について、都道府県労働局長による紛争解決援助、紛争調整委員会による調停の対象とするとともに、措置義務等について履行確保のための規定を整備
- (3) セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化【男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法】
 - ① セクシュアルハラスメント等に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務の明確化
 - ② 労働者が事業主にセクシュアルハラスメント等の相談をしたこと等を理由とする事業主による不利益取扱いを禁止
※ パワーハラスメント及びいわゆるマタニティハラスメントについても同様の規定を整備

施行期日

公布日から起算して1年を超えない範囲内において政令で定める日（令和2年6月1日）
（ただし、1（1）（2）の対象拡大は3年（令和4年4月1日）、2（1）は公布日。また、2（2）①について、中小事業主は公布日から起算して3年を超えない範囲内において政令で定める日（令和4年3月31日）までは努力義務）

2020年(令和2年)6月1日より、職場におけるハラスメント防止対策が強化されます！

パワーハラスメント防止措置が事業主の義務(※)となります！

【労働施策総合推進法の改正・指針の内容】

※中小事業主は、**2022年(令和4年)4月1日**から義務化されます。
(それまでは努力義務)
早めの対応をお願いします！

職場における「パワーハラスメント」とは、

職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①～③までの要素を全て満たすものをいいます。

※ 客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、該当しません。

職場におけるパワハラ の3要素	具体的な内容
①優越的な関係を背景とした言動	○ 当該事業主の業務を遂行するに当たって、当該言動を受ける労働者が行為者に対して抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係を背景として行われるもの (例) ・ 職務上の地位が上位の者による言動 ・ 同僚又は部下による言動で、当該言動を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるもの ・ 同僚又は部下からの集団による行為で、これに抵抗又は拒絶することが困難であるもの 等
②業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動	○ 社会通念に照らし、当該言動が明らかに当該事業主の業務上必要性がない、又はその態様が相当でないもの
③労働者の就業環境が害される	○ 当該言動により労働者が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じること ○ この判断に当たっては、「平均的な労働者の感じ方」、すなわち、同様の状況で当該言動を受けた場合に、社会一般の労働者が、就業する上で看過できない程度の支障が生じたと感じるような言動であるかどうかを基準とすることが適当

- 個別の事案について、その該当性を判断するに当たっては、当該事案における様々な要素(※)を総合的に考慮して判断することが必要です。

※ 当該言動の目的、当該言動が行われた経緯や状況、業種・業態、業務の内容・性質、当該言動の態様・頻度・継続性、労働者の属性や心身の状況、行為者の関係性、当該言動により労働者が受ける身体的又は精神的な苦痛の程度等

- また、その判断に際しては、相談窓口の担当者等が相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなどその認識にも配慮しながら、相談者及び行為者の双方から丁寧に事実確認等を行うことも重要です。

<職場におけるパワハラに該当すると考えられる例／該当しないと考えられる例>

以下は代表的な言動の類型、類型ごとに典型的に職場におけるパワハラに該当し、又は該当しないと
考えられる例です。**個別の事案の状況等によって判断が異なる場合もあり得ること、例は限定列举
ではないことに十分留意し、職場におけるパワハラに該当するか微妙なものも含め広く相談に対応す
るなど、適切な対応を行うことが必要です。** ※ 例は優越的な関係を背景として行われたものであることが前提

代表的な言動の類型	該当すると考えられる例	該当しないと考えられる例
(1) 身体的な攻撃 (暴行・傷害)	① 殴打、足蹴りを行う ② 相手に物を投げつける	① 誤ってぶつかる
(2) 精神的な攻撃 (脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言)	① 人格を否定するような言動を行う。相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む。 ② 業務の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返し行う ③ 他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返し行う ④ 相手の能力を否定し、罵倒するような内容の電子メール等を当該相手を含む複数の労働者宛てに送信する	① 遅刻など社会的ルールを欠いた言動が見られ、再三注意してもそれが改善されない労働者に対して一定程度強く注意をする ② その企業の業務の内容や性質等に照らして重大な問題行動を行った労働者に対して、一定程度強く注意をする
(3) 人間関係からの切り離し (隔離・仲間外し・無視)	① 自身の意に沿わない労働者に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させたりする ② 一人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる	① 新規に採用した労働者を育成するために短期間集中的に別室で研修等の教育を実施する ② 懲戒規定に基づき処分を受けた労働者に対し、通常の業務に復帰させるために、その前に、一時的に別室で必要な研修を受けさせる
(4) 過大な要求 (業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害)	① 長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を命ずる ② 新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責する ③ 労働者に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせる	① 労働者を育成するために現状よりも少し高いレベルの業務を任せる ② 業務の繁忙期に、業務上の必要性から、当該業務の担当者に通常時よりも一定程度多い業務の処理を任せる
(5) 過小な要求 (業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと)	① 管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる ② 気にいらぬ労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えない	① 労働者の能力に応じて、一定程度業務内容や業務量を軽減する
(6) 個の侵害 (私的なことに過度に立ち入ること)	① 労働者を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりする ② 労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露する	① 労働者への配慮を目的として、労働者の家族の状況等についてヒアリングを行う ② 労働者の了解を得て、当該労働者の機微な個人情報（左記）について、必要な範囲で人事労務部門の担当者に伝達し、配慮を促す

★ プライバシー保護の観点から、機微な個人情報を暴露することのないよう、労働者に周知・啓発する等の措置を講じることが必要

事業主及び労働者の責務

以下の事項に努めることが、**事業主・労働者の責務として法律上明確化**されます。

【事業主の責務】

- **職場におけるパワーハラスメントを行ってはならないこと**等これに起因する問題（以下「ハラスメント問題」という。）に対する労働者の関心と理解を深めること
- その雇用する労働者が他の労働者（※）に対する言動に必要な注意を払うよう研修を実施する等、必要な配慮を行うこと
- 事業主自身（法人の場合はその役員）がハラスメント問題に関する関心と理解を深め、労働者（※）に対する言動に必要な注意を払うこと

【労働者の責務】

- ハラスメント問題に関する関心と理解を深め、他の労働者（※）に対する言動に注意を払うこと
- 事業主の講ずる雇用管理上の措置に協力すること

※ 取引先等の他の事業主が雇用する労働者や、求職者も含まれます。

職場におけるパワーハラスメントの防止のために講ずべき措置

事業主は、**以下の措置を必ず講じなければなりません（義務）**。

◆ 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- ① 職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること
- ② 行為者について、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、労働者に周知・啓発すること

◆ 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- ③ 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること
- ④ 相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること

◆ 職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

- ⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること
- ⑥ 速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと（注1）
- ⑦ 事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと（注1）
- ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること（注2）

注1 事実確認ができた場合 注2 事実確認ができなかった場合も同様

◆ そのほか併せて講ずべき措置

- ⑨ 相談者・行為者等のプライバシー（注3）を保護するために必要な措置を講じ、その旨労働者に周知すること 注3 性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報も含む。
- ⑩ 相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取り扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止

事業主は、労働者が職場におけるパワーハラスメントについての**相談を行ったことや雇用管理上の措置に協力して事実を述べたことを理由とする解雇その他不利益な取扱いをすることが、法律上禁止**されます。

望ましい取組

望ましい取組についても、責務の趣旨も踏まえ、**積極的な対応をお願いします！**

※ **【★】の事項**については、**セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについても同様**に望ましい取組とされています。

職場におけるパワーハラスメントを防止するための望ましい取組

- セクハラ、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント等と一元的に相談に応じることのできる体制の整備【★】
- 職場におけるパワハラの原因や背景となる要因を解消するための取組
 - ・コミュニケーションの活性化や円滑化のための研修等の必要な取組
 - ・適正な業務目標の設定等の職場環境の改善のための取組
- 必要に応じて、労働者や労働組合等の参画を得つつ、アンケート調査や意見交換等を実施するなどにより、雇用管理上の措置の運用状況の的確な把握や必要な見直しの検討等に努めること【★】

自らの雇用する労働者以外の者に対する言動に関し行うことが望ましい取組【★】～就活生などの求職者や個人事業主などのフリーランス等～

- 職場におけるパワハラを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、他の事業主が雇用する労働者、就職活動中の学生等の求職者、労働者以外の者（個人事業主などのフリーランス、インターンシップを行う者、教育実習生等）に対しても同様の方針を併せて示すこと
- 雇用管理上の措置全体も参考にしつつ、適切な相談対応等に努めること

- ・ 特に就職活動中の学生に対するセクシュアルハラスメント等については、正式な採用活動のみならず、OB・OG訪問等の場においても問題化しています。
- ・ 企業としての責任を自覚し、OB・OG訪問等の際も含めて、セクシュアルハラスメント等は行ってはならないものであり厳正な対応を行う旨などを研修等の実施により社員に対して周知徹底すること、OB・OG訪問等を含めて学生と接する際のルールをあらかじめ定めること等により、未然の防止に努めましょう。

他の事業主の雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為に関し行うことが望ましい取組

（雇用管理上の配慮として行うことが望ましい取組の例）

- 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- 被害者への配慮のための取組（メンタルヘルス不調への相談対応、行為者に対して1人で対応させない等）
- 被害防止のための取組（マニュアル作成や研修の実施等、業種・業態等の状況に応じた取組）

職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止対策も強化されます！

職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについては、**男女雇用機会均等法、育児・介護休業法により、雇用管理上の措置を講じることが既に義務付けられています。**

今回の法改正により、以下のとおり、防止対策が強化されます。

(①・②の内容は職場におけるパワーハラスメントと同様です。)

① 事業主及び労働者の責務

② 事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止

③ 自社の労働者が他社の労働者にセクシュアルハラスメントを行った場合の協力対応

※ セクシュアルハラスメントのみ

自社の労働者が他社の労働者にセクハラを行い、他社が実施する雇用管理上の措置（事実確認等）への協力を求められた場合、これに応じるよう努めることとされました。

※ なお、セクハラについては、他社の労働者等の社外の者が行為者の場合についても、雇用管理上の措置義務の対象となっています。

自社の労働者が他社の労働者等からセクハラを受けた場合には、必要に応じて他社に事実関係の確認や再発防止への協力を求めることも雇用管理上の措置に含まれます。

◎ 職場における「セクシュアルハラスメント」とは、

職場において行われる、労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応により、その労働者が労働条件について不利益を受けたり、性的な言動により就業環境が害されることをいいます。

※ 労働者を雇用する雇用主や上司、同僚に限らず、取引先等の他の事業主又はその雇用する労働者、顧客、患者又はその家族、学校における生徒等も含まれます。

※ 職場におけるセクシュアルハラスメントは、異性に対するものだけでなく、同性に対するものも含まれます。

※ 被害を受ける者の性的指向や性自認にかかわらず、「性的な言動」であればセクシュアルハラスメントに該当します。

◎ 職場における「妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント」とは、

職場において行われる、上司・同僚からの言動（妊娠・出産したこと、育児休業等の利用に関する言動）により、妊娠・出産した女性労働者や育児休業等を申出・取得した男女労働者の就業環境が害されることをいいます。

※ 業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、**業務上の必要性に基づく言動によるものはハラスメントには該当しません。**

※ 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの発生の原因や背景には、妊娠・出産・育児休業等に関する否定的な言動（注）が頻繁に行われるなど、制度等の利用や請求をしにくい職場風土や、制度等の利用ができることについて職場内での周知が不十分であることが考えられます。

制度等を利用する本人だけでなく全従業員に理解を深めてもらうとともに、制度等の利用や請求をしやすくするような工夫をすることが大切です。

注：不妊治療に対する否定的な言動を含め、他の労働者の妊娠・出産等の否定につながる言動や制度等の利用否定につながる言動で、当該女性労働者に直接言わない場合も含まれます。また単なる自らの意思の表明を除きます。

セクハラ等の防止対策の強化の内容については、事業所の規模を問わず、**2020年（令和2年）6月1日から**施行されます！

中小事業主とはどれくらいの規模の事業主を指しますか？

下表の業種・資本金・従業員数に応じた分類にあてはまる事業主を指します。

中小事業主

(①又は②のいずれかを満たすもの)

業 種	①資本金の額又は 出資の総額	②常時使用する 従業員の数
小売業	5,000万円以下	50人以下
サービス業 (サービス業、医療・ 福祉等)	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他の業種 (製造業、建設業、運 輸業等上記以外全て)	3億円以下	300人以下

「労働者」とは、具体的には誰を指しますか？

正規雇用労働者だけでなく、パートタイム労働者、契約社員等いわゆる非正規雇用労働者を含む事業主が雇用する労働者全てを指します。

派遣労働者も含み、派遣労働者については、派遣元事業主だけでなく、派遣先事業主にも雇用管理上の措置義務が生じます。また、派遣先事業主も派遣労働者が相談等を行ったことを理由として労働者派遣の役務の提供を拒む等不利益な取扱いを行ってははいけません。

労働局にパワーハラスメントについて相談した場合、どのような対応をしてもらえるのですか？

2020年(令和2年)6月1日より、パワーハラスメントについても、セクシュアルハラスメントや妊娠・出産等に関するハラスメントと同様、都道府県労働局長による助言・指導や調停による紛争解決援助を行います。

雇用環境・均等部(室)や総合労働相談コーナーにご相談ください。

お問い合わせ先

都道府県労働局 雇用環境・均等部(室)

受付時間8時30分～17時15分(土・日・祝日・年末年始を除く)

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	東京	03-3512-1611	滋賀	077-523-1190	香川	087-811-8924
青森	017-734-4211	神奈川	045-211-7380	京都	075-241-3212	愛媛	089-935-5222
岩手	019-604-3010	新潟	025-288-3511	大阪	06-6941-8940	高知	088-885-6041
宮城	022-299-8844	富山	076-432-2740	兵庫	078-367-0820	福岡	092-411-4894
秋田	018-862-6684	石川	076-265-4429	奈良	0742-32-0210	佐賀	0952-32-7167
山形	023-624-8228	福井	0776-22-3947	和歌山	073-488-1170	長崎	095-801-0050
福島	024-536-4609	山梨	055-225-2851	鳥取	0857-29-1709	熊本	096-352-3865
茨城	029-277-8295	長野	026-227-0125	島根	0852-31-1161	大分	097-532-4025
栃木	028-633-2795	岐阜	058-245-1550	岡山	086-225-2017	宮崎	0985-38-8821
群馬	027-896-4739	静岡	054-252-5310	広島	082-221-9247	鹿児島	099-223-8239
埼玉	048-600-6210	愛知	052-857-0312	山口	083-995-0390	沖縄	098-868-4380
千葉	043-221-2307	三重	059-226-2318	徳島	088-652-2718		

- ポータルサイト「あかるい職場応援団」で職場におけるハラスメントに関する情報を発信しております。社内の体制整備に是非ご活用ください。

あかるい職場応援団 HP

検索



- ホームページから事業主・労働者向けパンフレットや社内研修用資料のダウンロードができます。社内の体制整備に是非ご活用ください。

職場におけるハラスメント防止のために

検索

