第1回セミナー

2026年制度改正に向けた外国人雇用の“構造的リスク”と実務対応セミナー

契約書・就業規則・現場ルール・教育・評価・翻訳・記録のズレが生む更新不可リスクを可視化する



行政書士　上野徹事務所

特定行政書士／申請取次行政書士

ファイナンシャルプランナー2級技能士

URL：https://uenotorulaw.com

TEL：070-5813-9676

Email：tony39u@gmail.com

AGENDA

本日のアジェンダ

全11章・42テーマで、制度不適合が起きる“構造”と実務対応を体系的に整理します。

0 導入：外国人雇用の必然性と制度改正の衝撃 P.3

1 制度の本質：育成就労・特定技能の「丸見え化」 P.9

2 制度不適合の7大要因 P.13

3 業種別構造：宿泊・農業・物流・製造・介護 P.21

4 契約書の実務 P.28

5 就業規則の実務 P.32

6 現場ルールの標準化 P.36

7 教育計画の実務 P.40

8 評価制度の実務 P.44

9 翻訳・記録化の実務 P.47

10 まとめ・次回への導線 P.51

CHAPTER

00

導入：外国人雇用の必然性と制度改正の衝撃

この章で扱うテーマ

1. 外国人雇用は「制度対応」ではなく「事業継続」である

2. 2026年は“施行前の準備期間”：育成就労制度の全体像

3. 2026年制度改正：曖昧さがすべてアウトになる

4. 外国人雇用の失敗は“構造的”に起きる

5. 今日のゴール：自社の“危険箇所”を構造で特定する

1．外国人雇用は「制度対応」ではなく「事業継続」である

日本の主要産業は、もはや「日本人だけでは回らない」構造になっている。宿泊・農業・物流・製造・介護はいずれも、夜勤・重労働・単純反復・地方勤務という、敬遠されがちな要素を抱えている。

外国人雇用が不可欠な理由

- 夜勤：日本人が集まらない
- 重労働：若年層が不足
- 単純反復：離職率が高い
- 地方勤務：採用困難

外国人がいなければ起きること

- シフト崩壊
- 収穫不能
- 荷物停滞
- 生産停止
- 介護サービス停止

経営への示唆

- 外国人雇用は「事業継続のインフラ」
- 制度に適合できなければ、外国人は採用できない
- 採用できなければ、事業が回らない

結論　外国人雇用＝事業継続のインフラ。制度適合＝経営の必須条件。

2. 2026年は“施行前の準備期間”：育成就労制度の全体像

技能実習に代わる「育成就労制度」は2027年4月1日に施行される。2026年は、施行日前申請が始まる“最終準備期間”にあたる。

2024年6月21日
改正法が公布

→

2026年
分野別方針決定・事前申請開始

→

2027年4月1日
育成就労制度が施行

主な変更点

- 技能実習 → 育成就労（目的は人材育成・確保）
- 技能実習計画 → 育成就労計画（機構が認定）
- 監理団体 → 監理支援機関（要件を厳格化）
- 就労前に日本語A1相当以上が必要
- 一定要件で本人意向の転籍が可能

企業が今やるべきこと

- 自社の受入れ・運用の実態を棚卸しする
- 分野別運用方針・運用要領・上乗せ基準を確認する
- 契約書・規則・教育・記録の整合性を点検する
- 技能実習生が施行日をまたぐか把握する（経過措置）

結論　**2026年は「様子見」の年ではなく、「自社の実態を整える」最後の準備期間。**

出典：出入国在留管理庁・厚生労働省・外国人技能実習機構の公表資料（2026年11月時点）をもとに作成。詳細は最新の公式情報をご確認ください。

3．2026年制度改正：曖昧さがすべてアウトになる

制度改正後は、「書類」ではなく「実態」が見られる。これまで曖昧でも許されていた部分が、すべて指摘対象になる。

曖昧な現場の例

- 契約書が抽象的
- 就業規則が日本語のみ
- 現場ルールが口頭
- 教育が「見て覚えて」
- 評価が「真面目かどうか」
- 記録が残っていない
- 翻訳が機械任せ

制度改正の本質

- 曖昧ゼロ
- 実態重視
- 現場の整合性が必須

監査で見られる7要素

- 契約書
- 就業規則
- 現場ルール
- 教育
- 評価
- 翻訳
- 記録

結論　**曖昧＝更新不可。現場の曖昧さは、そのまま指摘対象になる。**

※本資料の「更新不可」は、在留資格の更新不許可や育成就労計画の不認定など、制度上の不利益を総称した表現です。

4. 外国人雇用の失敗は“構造的”に起きる

失敗の原因は、担当者の能力ではなく構造にある。この流れはどの業種でも共通で、構造を理解しない限り改善はできない。

説明不足 → 誤解 → 不満 → 離職 → 更新不可 → 人手不足悪化

宿泊	農業	物流	製造	介護
• 夜勤の説明不足	• 生活支援の不足	• 安全ルールの不理解	• 品質基準の誤解	• 身体介助の誤解

結論　**失敗は“偶然”ではなく、“構造”によって必然的に起きる。**

5. 今日のゴール：自社の“危険箇所”を構造で特定する

今日のゴールは「制度を知ること」ではなく、自社の危険箇所を構造で把握すること。1つの欠落が更新不可を招く。

1 **契約書**
実態と一致しているか

2 **就業規則**
多言語化されているか

3 **現場ルール**
標準化されているか

4 **教育**
具体化されているか

5 **評価**
数値化されているか

6 **翻訳**
訳は正確か

7 **記録**
証拠として残っているか

★ **GOAL**
危険箇所の特定

結論　**7つの連鎖のどこか1つが欠けるだけで、更新不可になる。**

※本資料の「更新不可」は、在留資格の更新不許可や育成就労計画の不認定など、制度上の不利益を総称した表現です。

CHAPTER

01

制度の本質：育成就労・特定技能の「丸見え化」

この章で扱うテーマ

6. 育成就労は“企業責任の丸見え化”である

7. 特定技能の厳格化：書類ではなく“実態”で判断される

8. 制度は理想／現場は現実：ズレの正体を暴く

6. 育成就労は“企業責任の丸見え化”である

育成就労は、技能実習に代わる新制度。3年間で人材を育成・確保し、特定技能1号の水準へつなぐ。その本質は、企業の責任が丸見えになることにある。

見られる項目

- 教育内容
- 評価方法
- 生活支援
- 記録
- 翻訳
- 現場ルール

書類だけでは足りない理由

- 書類だけ整えても意味がない
- 現場の曖昧さが、そのまま企業責任として可視化される
- 教育・評価・生活支援は「実施した証拠」まで問われる

結論　育成就労＝企業責任の可視化。教育・評価・生活支援・記録・翻訳・現場ルールが問われる。

7. 特定技能の厳格化：書類ではなく“実態”で判断される

特定技能は即戦力。ただし受入れ機関には、報酬・支援・届出の履行が求められ、更新時も実態が確認される。

特定技能＝即戦力 → **更新時＝実態を確認** → **書類だけ＝不十分**

現場にありがちな誤解	制度上の扱い
「即戦力だから教育は不要」	NG：安全衛生教育・日本語学習の機会が必要
「待遇は感覚でOK」	NG：日本人と同等以上の報酬が必要
「生活支援は本人任せ」	NG：義務的支援の実施と届出が必要

結論　実態が曖昧なら、更新不可。

8. 制度は理想／現場は現実：ズレの正体を暴く

制度は理想状態で設計されているが、現場は人手不足で曖昧になりがち。このギャップが“ズレ”の正体。

項目	制度の理想	現場の現実
教育	計画的に教育する	忙しくて教育できない
評価	客観的に評価する	「真面目かどうか」で判断
生活支援	生活を支援する	「困ったら言って」
記録	証拠を残す	「やったことにしておく」
翻訳	正確に伝える	機械任せ
現場ルール	標準化されている	人によって違う

結論　ズレ → 説明不足 → 誤解 → 離職。ズレを見つけることが、改善の出発点。

CHAPTER

02

制度不適合の7大要因

この章で扱うテーマ

9. 契約書のズレは“最もトラブルになりやすいポイント”

10. 就業規則の多言語化不足は“説明不足”と評価される

11. 現場ルール未整備は“教育不足”と評価される

12. 教育計画が抽象的だと“計画として不十分”になる

13. 評価制度が感覚的だと“成果を示せない”

14. 翻訳の質が低いと“説明不足”と評価される

15. 記録が残っていないと“実施した証拠がない”扱いになる

第2章　制度不適合の7大要因

9. 契約書のズレは“最もトラブルになりやすいポイント”

労働条件は労基法15条により書面等での明示が義務。外国人雇用指針は、理解できる言語・方法での明示を求めている。

説明不足 → 誤解 → 不満 → 離職 → 更新不可

典型的なズレ

- 夜勤の負荷が書かれていない
- 繁忙期の残業が曖昧
- 業務範囲が抽象的（例：接客業務全般）
- 休日数が実態と違う
- シフトの変動幅が説明されていない
- 翻訳が不正確で誤解を生む

必ず明記すべき項目

- 夜勤の有無・回数・負荷
- 繁忙期の残業見込み
- 業務範囲の具体化
- シフト変動の幅
- 休日の確定方法
- 翻訳の正確性（母語話者チェック）

結論　契約書＝外国人にとって「人生の設計図」。ズレは即トラブルになる。

第2章　制度不適合の7大要因

10. 就業規則の多言語化不足は“説明不足”と評価される

就業規則の周知は労基法106条の義務。外国人雇用指針は理解できる方法での説明を求めており、日本語のみでは不十分と評価されうる。

特に危険な説明不足

- 夜勤・深夜割増
- 罰則
- 安全ルール
- 相談窓口
- 休憩・残業の取り扱い

なぜ問題になるのか

- 外国人は「就業規則＝会社のルール」と認識している
- 理解できない状態で渡すと、不信感が最大化する
- 多言語化は“親切”ではなく、指針が求める対応

結論　日本語のみ＝説明不足と評価されうる。更新不可リスクにつながる。

第2章　制度不適合の7大要因

11. 現場ルール未整備は“教育不足”と評価される

現場ルールが口頭・暗黙知のままの企業は多い。標準化されていないと、安全衛生教育を含む教育が不十分と評価されうる。

曖昧になりがちなルール

- 動線（どこを通るか）
- 安全ルール（どこが危険か）
- 荷物の置き方
- 清掃の基準
- 接客の手順
- 作業の順番

起きる問題

- 「人によって言うことが違う」状態になる
- 外国人が最もストレスを感じる
- ミス → 不満 → 更新不可につながる

標準化の方法

- 写真
- 図
- 動画
- NG例
- OK例

結論　現場ルール＝教育の土台。曖昧＝教育不足と評価されうる。

第2章　制度不適合の7大要因

12. 教育計画が抽象的だと“計画として不十分”になる

教育計画は「どの作業を、どのレベルで、いつまでに」が必要。評価できない抽象的な表現では、育成就労計画の認定基準を満たしにくい。

抽象的な教育 → 評価不可 → 更新不可

ありがちなNG表現

- 「理解する」
- 「習得する」
- 「できるようになる」

教育計画の必須要素

- 作業名
- レベル（速度・精度）
- 期限
- 教育方法
- 記録方法

結論　抽象的な教育＝計画として不十分。

第2章　制度不適合の7大要因

13. 評価制度が感覚的だと“成果を示せない”

「真面目」「頑張っている」だけの評価では、育成の成果を示せない。評価は客観的な指標で行う。

感覚評価 → 成果を示せない → 更新不可

数値化すべき評価項目

- 速度
- 精度
- 不良率
- 接客態度
- 安全遵守率
- 出勤率

数値化の例

- 1時間あたりの処理数
- 不良率
- クレーム件数
- 安全違反ゼロ
- 出勤率

結論　感覚評価＝成果を示せない。

第2章　制度不適合の7大要因

14. 翻訳の質が低いと“説明不足”と評価される

翻訳の質が原因のトラブルは多い。誤訳は説明不足と評価され、他が整っていても指摘対象になりうる。

特に危険な誤訳

- 夜勤 →「夜に少し働く」
- 深夜割増 →「夜は少し給料が増える」
- 業務範囲が抽象的に訳される
- 罰則のニュアンスが伝わらない
- 安全ルールの専門用語が誤訳される
- 機械翻訳のまま提出する

必須の対策

- 母語話者チェック
- 専門用語の概念説明
- 文脈の整合性
- 契約書・就業規則は人間翻訳
- 翻訳版の保管（記録化）

結論　**翻訳＝制度適合の根幹（詳細は第9章）。**

第2章　制度不適合の7大要因

15. 記録が残っていないと“実施した証拠がない”扱いになる

育成就労・特定技能では、実施状況の帳簿書類の備付けが求められ、実態は記録で確認される。記録がなければ、実施を示せない。

典型的な記録不足

- 教育したが記録がない
- 評価したが記録がない
- 相談を受けたが記録がない
- 生活支援したが記録がない
- 面談の内容が残っていない
- 口頭指示のみで文書がない

残すべき記録

- 教育記録
- 評価記録
- 相談記録
- 生活支援記録
- 面談記録

結論　記録＝実態を示す最大の証拠（詳細は第9章）。

CHAPTER

03

業種別構造：宿泊・農業・物流・製造・介護

この章で扱うテーマ

16. 宿泊業の構造：夜勤 × シフト × 文化差の三重構造

17. 農業の構造：季節変動 × 生活密着 × 作業変動

18. 物流の構造：改善基準告示 × 安全 × 倉庫ルール

19. 製造の構造：工程管理 × 技能評価 × 安全

20. 介護の構造：身体介助 × 夜勤 × 生活支援

21. 業種別：更新不可リスク一覧

16. 宿泊業の構造：夜勤 × シフト × 文化差の三重構造

宿泊業は、外国人雇用の中で最もズレが発生しやすい業種。3つの構造が同時に存在するため。

夜勤（身体的負荷）

- 生活リズムが崩れる
- 深夜帯の緊張感
- 少人数での対応

▶ 説明不足だと「聞いていない」につながる

シフト変動（繁忙期の負荷）

- 繁忙期は時間外が増えやすい（36協定の上限に注意）
- 契約書は週40時間（法定労働時間）

▶ 契約書と実態のズレが最大化する

文化差（クレーム対応）

- 日本人：謝罪重視
- 外国人：説明重視

▶ メンタル不調 → 離職につながる

結論　宿泊業＝ズレが最も発生しやすい業種。

17. 農業の構造：季節変動 × 生活密着 × 作業変動

農業は「季節変動 × 生活密着 × 作業変動」の三重構造。この構造が、外国人の誤解を生む。

季節変動

- 繁忙期と閑散期の差が大きい
- 労基法41条で労働時間規定は適用除外（契約明示は必要）

生活密着

- 住居が職場に近い
- 生活トラブルが仕事に直結する

作業変動

- 天候で作業が変わる
- 「今日は違う作業」が頻発する

結論　農業＝「説明不足」による誤解が最も起きやすい業種。

18. 物流の構造：改善基準告示 × 安全 × 倉庫ルール

物流は「改善基準告示 × 安全 × 倉庫ルール」の三重構造。なお自動車運送業（ドライバー）は特定技能のみで、育成就労の対象外。

改善基準告示（労働時間等）

- 拘束時間
- 休息期間
- 運転時間

▶ 説明不足は法令違反につながる

安全（最重要）

- 点呼
- 車両点検
- アルコールチェック

▶ 点呼・点検の記録不足は法令違反

倉庫ルール（会社ごとに違う）

- 動線
- 荷扱い
- 安全ルール

▶ 標準化不足でミスが増える

結論　物流＝法令遵守（運行管理）が問われる業種。

19. 製造の構造：工程管理 × 技能評価 × 安全

製造は「工程管理 × 技能評価 × 安全」の三重構造。この構造が、外国人の誤解を生む。

工程管理（複雑）

- 工程が多い
- 作業が細かい

▶ 理解不足でミスが増える

技能評価（数値化必須）

- 速度
- 精度
- 不良率

▶ 感覚評価では成果を示せない

安全（最重要）

- 機械操作
- 保護具
- 危険区域

▶ 説明不足は重大事故に直結

結論　製造＝制度不適合が起きやすい業種。

20. 介護の構造：身体介助 × 夜勤 × 生活支援

介護は、身体的・精神的・生活的な負荷が同時に発生する業種。この構造を理解せず採用すると、誤解・不満・離職が起きやすい。

身体介助（文化・宗教の壁）

- 排泄介助
- 入浴介助
- 食事介助

▶ 文化・価値観の違いが出る

夜勤（命を預かる負荷）

- 急変対応
- 少人数での見守り
- 記録の負荷

▶ 精神的ストレスが大きい

生活支援（距離感の難しさ）

- 利用者との距離感
- 家族対応
- 感情労働

▶ 対話の負荷が高い

結論　介護＝身体・心・生活の負荷が同時に発生する高難度業種。

21. 業種別：更新不可リスク一覧

更新不可リスクは、業種ごとに現れ方が異なる。5業種の危険箇所を一覧化して整理する。

宿泊	農業	物流	製造	介護
• 夜勤の説明不足 • 契約と実態のシフトのズレ • クレーム対応の文化差	• 住居トラブル • 作業指示の曖昧さ • 交通手段不足	• 改善基準告示の説明不足 • 点呼・点検・アルコールチェックの記録不足	• 品質基準の曖昧さ • 安全教育記録の不足 • 工程理解不足	• 排泄介助の説明不足 • 夜勤の負荷説明不足 • 家族対応の文化差

結論　業種ごとの構造を理解せずに採用すると、高リスク。

CHAPTER

04

契約書の実務

この章で扱うテーマ

22. 契約書は“現場の実態の言語化”である

23. 契約書の不整合チェックリスト

24. 契約書の更新不可リスク一覧

第4章　契約書の実務

22. 契約書は“現場の実態の言語化”である

契約書は法的書類であると同時に、現場の実態を言語化した“運用マニュアル”。ズレがあると、「誤解 → 不満 → 離職 → 更新不可」が最速で起きる。

契約書の本質

- 現場の実態の言語化
- 誤解を防ぐための“予防装置”
- 制度適合の最重要書類

ズレが起きる典型例

- 夜勤の回数が書かれていない
- 繁忙期の残業が曖昧
- 業務範囲が抽象的
- シフト変動の幅が不明
- 翻訳が不正確

結論　契約書＝現場の実態を正確に言語化した“運用マニュアル”。

23. 契約書の不整合チェックリスト

整合していない契約書は、外国人にとって「騙された」と感じる最大要因になる。

項目	契約書	現場の実態
労働時間	週40時間	週50時間超（繁忙期の例）
業務範囲	抽象的な記載	複数業務を兼務
夜勤	なし	あり

1. 夜勤の回数は実態と一致
2. 残業の見込みは実態と一致
3. 業務範囲は具体的
4. シフト変動の幅が明記
5. 翻訳が正確
6. 休日の確定方法が明記
7. 契約と現場の実態が一致

結論　契約書＝整合性が命。

第4章　契約書の実務

24. 契約書の更新不可リスク一覧

契約書は制度適合の“最初の関門”。ここでズレがあると、後の教育・評価・記録が整っていても指摘対象になる。

1. 夜勤の説明不足
2. 残業の説明不足
3. 業務範囲の曖昧さ
4. シフト変動の説明不足
5. 翻訳不正確
6. 記載漏れ
7. 実態との不整合
8. 契約書の多言語化不足

結論　契約書＝制度適合の“最初の落とし穴”。

CHAPTER

05

就業規則の実務

この章で扱うテーマ

25. 就業規則は“会社の憲法”である

26. 多言語化の本質：理解できなければ“説明不足”と評価される

27. 就業規則の更新不可リスク一覧

第5章　就業規則の実務

25. 就業規則は“会社の憲法”である

就業規則は、外国人にとって会社のルールのすべて。周知は労基法106条の義務で、理解できる言語での説明も求められるため、契約書と同じレベルで重要。

典型的な問題

- 夜勤・深夜割増の説明不足
- 罰則の説明不足
- 安全ルールの説明不足
- 相談窓口の説明不足
- 休憩・残業の取り扱いの誤解

就業規則の本質

- 会社の憲法
- 周知は労基法上の義務
- 理解できる言語で説明

結論　**就業規則＝制度適合の“基礎”。**

第5章　就業規則の実務

26. 多言語化の本質：理解できなければ“説明不足”と評価される

多言語化は「親切」ではなく、外国人雇用指針が求める基本対応。理解できなければ、「説明が不十分」と評価されうる。

STEP 1
重要項目から優先する

- 夜勤・深夜割増
- 罰則
- 安全ルール
- 相談窓口
- 休憩・残業の取り扱い

STEP 2
正確に訳す

- 人間翻訳＋母語話者チェック
- 専門用語は概念まで説明する
- 契約書・就業規則と用語を統一する

STEP 3
渡して終わりにしない

- 交付時に口頭でも説明する
- 理解できたかを確認する
- 交付・説明の記録を残す

結論　**多言語化＝制度適合の最低ライン。**

第5章　就業規則の実務

27. 就業規則の更新不可リスク一覧

就業規則は制度適合の基礎。危険箇所を一覧化すると、自社の弱点を把握しやすい。

1. 夜勤の説明不足
2. 深夜割増の説明不足
3. 罰則の説明不足
4. 安全ルールの説明不足
5. 相談窓口の説明不足
6. 翻訳不正確
7. 多言語化不足
8. 記載漏れ

結論　就業規則＝制度適合の“基礎体力”。

CHAPTER

06

現場ルールの標準化

この章で扱うテーマ

28. 現場ルールは“教育の土台”である
29. 写真・動画で標準化する理由
30. 現場ルールの更新不可リスク一覧

第6章　現場ルールの標準化

28. 現場ルールは“教育の土台”である

現場ルールは外国人教育の“土台”。口頭・暗黙知のままでは、教育が不十分と評価されうる。

ミス → 不満 → 評価不可 → 更新不可

曖昧になりがちなルール

- 動線
- 危険区域
- 荷物の置き方
- 清掃の基準
- 作業の順番
- 接客の手順

現場ルールの本質

- 教育の土台
- 誤解防止の装置
- 標準化が必須

結論　現場ルール＝制度適合の“現場側の基礎”。

第6章　現場ルールの標準化

29. 写真・動画で標準化する理由

外国人は「文章より視覚」で理解しやすい。安全衛生教育は、理解できる方法で行う。

文章だけ → 誤解 → ミス・不良 → 事故

視覚化の効果

- 動線が一目で分かる
- 危険区域が明確になる
- 荷物の置き方が統一される
- 清掃の基準が共有される
- 作業の順番が視覚化される

視覚化のメリット

- 誤解が減る
- ミスが減る
- 教育が早くなる
- 記録として残る

結論　現場ルール＝視覚化が最も効果的。

第6章　現場ルールの標準化

30. 現場ルールの更新不可リスク一覧

現場ルールは制度適合の“現場側の基礎”。危険箇所を一覧化すると、自社の弱点を把握しやすい。

1. 動線の曖昧さ
2. 危険区域の説明不足
3. 荷物の置き方の不統一
4. 清掃基準の曖昧さ
5. 作業順序の曖昧さ
6. NG例の不足
7. 視覚化不足
8. 翻訳不正確

結論　現場ルール＝標準化しないと、制度不適合が必ず起きる。

CHAPTER

07

教育計画の実務

この章で扱うテーマ

31. 抽象的な教育では“計画として不十分”になる

32. 写真・動画・工程表で“具体化”するのが教育の基本

33. 教育計画の更新不可リスク一覧

第7章　教育計画の実務

31. 抽象的な教育では“計画として不十分”になる

教育計画でありがちなNGは、「理解する」「習得する」「できるようになる」といった抽象的な表現。評価できない教育は、成果を示せない。

抽象的な教育 → 評価不可 → 更新不可

典型的な問題

- 作業名が抽象的
- レベルが不明（速度・精度）
- 期限が曖昧
- 教育方法が不明
- 記録が残っていない

教育計画の必須要素

- 作業名
- レベル（速度・精度）
- 期限
- 教育方法
- 記録方法

結論　抽象的な教育＝成果を示せない。

第7章　教育計画の実務

32. 写真・動画・工程表で“具体化”するのが教育の基本

文章だけの教育計画は理解されない。写真・動画・工程表・NG例で具体化して、はじめて制度適合のレベルに届く。

視覚化の効果

- 工程の順番が一目で分かる
- NG例が理解しやすい
- 品質基準が明確になる
- 危険区域が分かる
- 作業の速度・精度が具体化される

視覚化の必須ツール

- 写真
- 動画
- 工程表
- NG例
- OK例

結論　**教育＝視覚化が最も効果的。**

第7章　教育計画の実務

33. 教育計画の更新不可リスク一覧

教育計画は、評価と記録につながる起点。ここが曖昧だと、後工程のすべてが成り立たなくなる。

1. 作業名が抽象的
2. レベル（速度・精度）が不明
3. 期限が曖昧
4. 教育方法が不明
5. 記録が残っていない
6. 視覚教材の不足
7. 評価と結びついていない
8. 翻訳不正確

結論　教育計画＝評価と記録の起点。

CHAPTER

08

評価制度の実務

この章で扱うテーマ

34. 感覚評価では“育成の成果”を示せない

35. 評価制度の更新不可リスク一覧

第8章　評価制度の実務

34. 感覚評価では“育成の成果”を示せない

「真面目」「頑張っている」だけの評価では成果を示せない。育成就労は1年目と修了時に技能・日本語を試験等で確認するため、客観的な指標が要る。

教育していない → 評価していない → 更新不可

数値化できる評価項目

- 速度
- 精度
- 不良率
- 安全遵守
- 出勤率

評価の必須要素

- 数値化
- 客観性（国籍で差別しない）
- 記録
- 業務との整合性

結論　感覚評価＝成果を示せない。

第8章　評価制度の実務

35. 評価制度の更新不可リスク一覧

評価制度は制度適合の最終ライン。危険箇所を一覧化すると、自社の弱点を把握しやすい。

1. 感覚評価
2. 数値化不足
3. 記録不足
4. 改善指導不足
5. 次回目標の欠如
6. 翻訳不正確
7. 業務との不整合

結論　評価制度＝制度適合の“最後の関門”。

CHAPTER

09

翻訳・記録化の実務

この章で扱うテーマ

36. 翻訳の質は“制度適合の根幹”である

37. 記録は“実態を示す最大の証拠”である

38. 翻訳・記録化の更新不可リスク一覧

36. 翻訳の質は“制度適合の根幹”である

外国人雇用では、翻訳の質が原因のトラブルが少なくない。誤訳は説明不足と評価され、指摘対象になりうる。

典型的な誤訳

- 夜勤 →「夜に少し働く」
- 深夜割増 →「夜は少し給料が増える」
- 業務範囲 → 抽象的に訳される
- 罰則 → ニュアンスが伝わらない
- 安全ルール → 専門用語が誤訳される

翻訳で必須の対策

- 母語話者チェック
- 専門用語の概念説明
- 文脈の整合性
- 契約書・就業規則は必ず人間翻訳

結論　誤訳＝説明不足と評価される。翻訳＝制度適合の根幹。

第9章　翻訳・記録化の実務

37. 記録は“実態を示す最大の証拠”である

実態は記録で確認される。労基法も、賃金台帳・労働者名簿などの作成と保存（5年、当分の間3年）を義務づけている。

記録がない場合

- 教育の実施を示せない
- 成果を示せない
- 生活支援の実施を示せない

典型的な記録不足

- 教育したが記録がない
- 評価したが記録がない
- 相談を受けたが記録がない
- 生活支援したが記録がない

残すべき記録の種類

- 教育記録
- 評価記録
- 相談記録
- 生活支援記録
- 面談記録

結論　記録＝実態を示す最大の証拠。記録不足は制度不適合を招く大きな要因。

第9章　翻訳・記録化の実務

38. 翻訳・記録化の更新不可リスク一覧

翻訳と記録は、他のすべての要素を支える土台。ここが弱いと、整えた書類も証拠として機能しない。

1. 機械翻訳のまま提出
2. 専門用語の誤訳
3. 母語話者チェックの未実施
4. 翻訳版を保管していない
5. 教育記録の不足
6. 評価記録の不足
7. 相談・面談記録の不足
8. 生活支援記録の不足

結論　翻訳・記録＝制度適合を支える“土台”。

CHAPTER

10

まとめ・次回への導線

この章で扱うテーマ

39. 実務対応ロードマップ：まず何から手を付けるか

40. 根拠となる法令・ガイドライン：自社の運用を確認する

41. 第1回セミナーの総まとめ：制度不適合の“構造”を理解する

42. 次回（第2回）への導線：育成就労“完全解説”へ

第10章　まとめ・次回への導線

39. 実務対応ロードマップ：まず何から手を付けるか

構造の7要素を、次の順に点検・是正する。一度にすべてではなく、危険度の高い箇所から着手する。

STEP 1 実態の棚卸し	STEP 2 書類の整合	STEP 3 現場の標準化	STEP 4 教育・評価	STEP 5 記録の運用
• 夜勤・残業・シフトの実態を把握 • 現場ルールの有無を確認 • 危険箇所7つを点検	• 契約書と実態を一致させる • 就業規則を多言語化 • 人間翻訳＋母語話者チェック	• 動線・危険区域・手順を整理 • 写真・動画・NG例で見える化	• 作業・レベル・期限で教育を具体化 • 評価を数値化	• 教育・評価・相談・生活支援を記録 • 翻訳版も保管

結論　「実態の把握 → 書類 → 現場 → 教育・評価 → 記録」の順に、連鎖を途切れさせない。

第10章　まとめ・次回への導線

40. 根拠となる法令・ガイドライン：自社の運用を確認する

本セミナーの各論は、次の法令・指針を前提にしている。自社の運用がこれらに照らして整合しているかを確認する。

主な法令

- 育成就労法・入管法（2027年4月1日施行）
- 労働基準法（3条 均等待遇／15条 労働条件の明示／106条 就業規則の周知）
- 労働安全衛生法（雇入れ時の安全衛生教育）
- 労働施策総合推進法（外国人雇用状況の届出）

指針・方針・運用要領等

- 外国人雇用管理指針（厚生労働省）
- 基本方針・分野別運用方針（2026年1月23日閣議決定）
- 育成就労制度運用要領・分野別の告示（上乗せ基準）
- 改善基準告示（自動車運転者の労働時間等）

結論　法令・指針に照らして、契約書・規則・教育・記録を点検する。

※条文・告示は改正されることがあります。最新の原典（e-Gov法令検索・出入国在留管理庁・厚生労働省）でご確認ください。

第10章　まとめ・次回への導線

41. 第1回セミナーの総まとめ：制度不適合の“構造”を理解する

制度不適合は、7つの要素のどこか1つでも曖昧だと発生する。どの業種でも共通して起きる“構造的な問題”である。

契約書 実態との整合 → 就業規則 多言語化 → 現場ルール 標準化 → 教育 具体化 → 評価 数値化 → 翻訳 専門性 → 記録 証拠化

学んだこと

- 制度不適合は“偶然”ではなく“必然”
- 7つの要素は連動している
- 業種ごとに現れ方は異なる

次にやること

- 自社の危険箇所を7要素で点検する
- 優先度の高い箇所から是正する
- 第2回で育成就労の運用を体系化する

結論　制度不適合＝構造的に起きている。構造を理解すれば、改善は可能。

第10章　まとめ・次回への導線

42. 次回（第2回）への導線：育成就労“完全解説”へ

第1回で“土台”となる構造を理解した。第2回では、育成就労の制度・書類・運用・監査対応を完全に体系化する。

育成就労は“総合制度”

- 契約書
- 就業規則
- 教育計画
- 評価
- 記録
- 翻訳

▶すべてが連動して問われる

第2回のテーマ（予告）

- 育成就労の制度構造
- 契約書の作り方（育成就労版）
- 教育計画の作り方（技能レベル別）
- 評価制度の作り方（技能評価）
- 記録の作り方（監査対応）
- 翻訳の基準（制度用語）
- 監査で見られるポイント

結論　**第2回＝育成就労の“完全運用編”。**

Thank you

ご清聴ありがとうございました

自社の「危険箇所」の点検や、契約書・就業規則・教育計画の整備について、
お気軽にご相談ください。



行政書士　上野徹事務所

特定行政書士／申請取次行政書士
ファイナンシャルプランナー2級技能士
URL：https://uenotorulaw.com
TEL：070-5813-9676
Email：tony39u@gmail.com