

# GOKEICLOUD通信

2026 3月号 Vol.15



特集

育成就労制度 運用要領がついに公表！

## 運用要領ポイント集

リスクリングで業務改善！取組報告会レポート

「いつか使う書類」溜まっていませんか？

群馬県の最低賃金が改定されました（R8.3.1適用）

# リスキリング取組報告会に参加しました！

3月4日、群馬県庁にて「群馬県DX推進人材育成リスキリング・モデル企業創出事業」における取組報告会に参加しました！

本事業は、群馬県が推進する県内企業のDX推進人材の育成とリスキリングを支援する取り組みです。弊組合は令和7年度に参加し、9月から3月までの半年間研修に取り組みました。

今回はその様子をレポートします！

群馬県HP：<https://www.pref.gunma.jp/site/reskilling/699357.html>

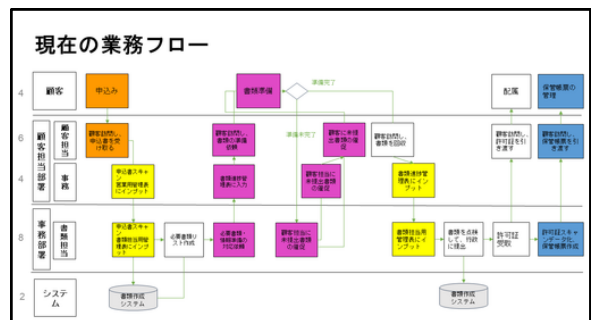
## 私たちが取り組んできたこと

私たちは、業務改善の必要性を感じながらも、「どこから手をつければいいのか分からない」という課題を抱えていました😞

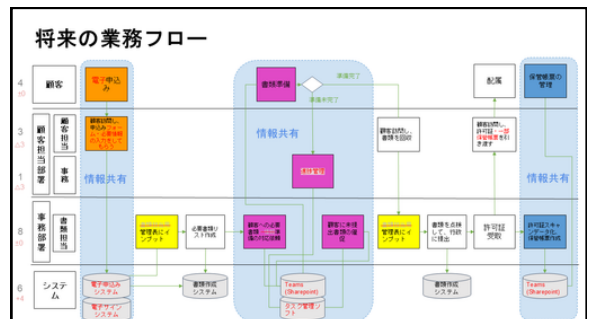
今回のリスキリングでは、部署を越えたメンバーで集まり、日々の業務を整理しながら、DXをどう活かせるかを話し合ってきました。

研修を通じて大きく変わったのは、業務を個人ごとではなく、組織全体で考える視点です。

「この作業は本当に必要か」「もっと共有できないか」そんな会話が、自然と生まれるようになりました！



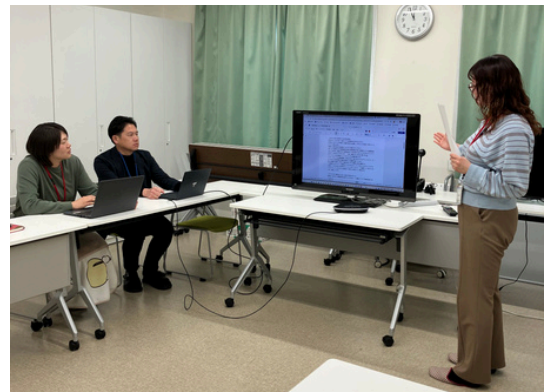
現在の業務フローを作成したところ、改善点が見えてきました👁️  
課題改善後の業務フローは工数が減ってすっきり✨



## 取組報告会練習の様子

報告会に向けて、メンバーで集まり練習を行いました！  
「ここはもう少し分かりやすくしよう」「この言い方が伝わりそう」など、限られた時間の中で、どうすれば取り組み内容が伝わるかを話し合いながら、言葉の選び方や伝え方を少しずつ調整していきました🗣️

直前まで何度も練習を重ねたので、自信を持って本番に臨むことができました👏



## ついに取組報告会当日！！

ついに本番！！

県内各企業が集まり、それぞれのリスクリングの取り組みについて発表が行われました。

会場では、DXを自社の業務にどう活かしているのか、現場ならではの工夫や試行錯誤が共有され、熱心に耳を傾ける様子が見られました。

弊組合もこれまでのリスクリングの取り組みや、業務を見直す中で生まれた変化について発表しました😊

発表後には、取り組み内容について質問や感想をいただく場面もあり、改めて自分たちの学びを振り返る機会となりました😊



発表者  
やまちゃん

緊張しましたが、今までやってきたことの集大成を皆さんにお伝えすることができてよかったです！また、ともにリスクリングに取り組んできた他企業の方々と直接お話しして業務改善をするうえでの苦労や工夫を聞くことができとても勉強になりました。

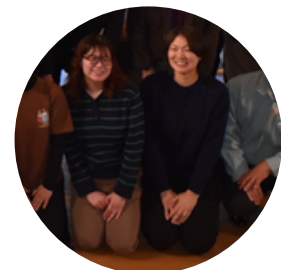


## 取組報告会のあとは交流会も！

発表後の交流会では、業種を越えた意見交換も行われ、お互いの取り組みについて話す中で、新たな気づきや学びを得ることができました！

とても刺激の多い、有意義な一日となりました😊

参加者全員で記念撮影！／

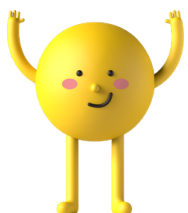


## リスクリングに参加した感想

リスクリングへの参加を通じて、業務改善に対する向き合い方が大きく変わりました！

業務を俯瞰して見ることができるようになり、日々の業務の中で「これは自動化できるのではないか」と考えられるようになりました。また、「部署を越えて考える」「一緒に改善する」という意識が、少しずつ広がっているように感じます。

学びをきっかけに生まれたこの変化を、ここで終わらせるのではなく、日々の業務の中で大切に育てていきたいと思います🌱



群馬テレビにてリスクリング取組報告会の様子がニュースとして取り上げられました📺  
<https://www.youtube.com/watch?v=UFPlnLOEjko>

また、弊組合の取り組みに関する取材記事が群馬県のHPにて公開されております📄  
[https://note.com/udemy\\_government/n/n4095103679b9](https://note.com/udemy_government/n/n4095103679b9)

ぜひご覧ください！！

# 特定技能制度 ワンポイント解説

## 受入れ企業の提出義務書類『定期届出』のポイント

特定技能外国人を受け入れている特定技能所属機関は、特定技能外国人の受入れ・活動・支援実施状況を年に1回、定期的に入管局にお知らせすることが義務付けられています。

※2026年提出分より、1年に1度の提出に変更となりました

届出が適正に履行されていない場合、引き続き特定技能外国人を受け入れることができなくなりますので、注意が必要です。

提出書類は以下のリンクよりご確認ください。

<https://www.moj.go.jp/isa/content/001456221.pdf>

- 対象期間  
2025年4月1日～2026年3月31日
- 提出期間  
2026年4月1日～2026年5月31日
- 提出方法  
電子届出または郵送／持参



**Q** 複数の事業所で特定技能外国人を受け入れています。その場合、事業所ごとに提出しますか？

**A** 事業所（支店、工場、店舗等）単位ではなく、複数事業所分を本店（本社）がまとめて作成・提出します。



**Q** 特定技能外国人は実際に就労していませんが、届出は必要ですか？

**A** 実際の就労がない場合でも、対象期間中に「特定技能」の在留資格で上陸許可を受けた/在留資格変更許可を受けた場合、届出は必要になります。



**Q** 2号特定技能外国人も届出の対象ですか？

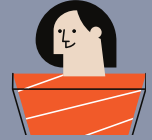
**A** 1号特定技能外国人だけでなく、2号特定技能外国人も対象です。





**Q** 現在特定技能外国人がいませんが、2026年3月中に受入れる予定です。その場合、提出は必要ですか？

**A** 必要です。  
もし3月31日に特定技能外国人を受入れた場合、受け入れた期間が1日しかなくても、4月1日から5月31日までに定期届出を提出します。



**Q** 複数の登録支援機関に支援を委託している場合は、どうしますか？

**A** 各登録支援機関ごとに特定技能外国人の支援実施状況を取りまとめた上で、特定技能所属機関が提出します。



**Q**

- 届出対象期間中に登録支援機関を変更した
- 登録支援機関との支援委託契約を終了し自社支援に切り替えた
- 自社支援を終了し新たに登録支援機関との支援委託契約を締結した

このような場合、どうすれば良いでしょうか？

**A** それぞれの登録支援機関による支援実施状況を特定技能所属機関が取りまとめた上で提出します。  
例えば、7月15日に委託先の登録支援機関を変更し、更に10月15日に自社支援に切り替えた場合、4月1日～7月14日分はそれまでの登録支援機関による支援実施状況を、7月15日～10月14日分は新たな登録支援機関による支援実施状況を取りまとめ、10月15日以降は特定技能所属機関が支援実施状況を記載し、1年分として提出します。



参考資料

・ 特定技能外国人の受入れ・活動・支援実施状況に係る届出（定期届出）作成要領

<https://www.moj.go.jp/isa/content/001454514.pdf>

・ 特定技能所属機関・登録支援機関による届出（提出書類）

[https://www.moj.go.jp/isa/applications/ssw/nyuukokukanri10\\_00002.html](https://www.moj.go.jp/isa/applications/ssw/nyuukokukanri10_00002.html)

# ふかぼり 育成就労制度

今月のテーマ 押さえておきたい運用要領のポイント

本コーナーでは、育成就労制度の解説や最新情報をお伝えしていきます。  
今月は『育成就労制度運用要領』より、受入れ企業が押さえておきたいポイントを  
抜粋してお届けします。

## 育成就労計画認定申請の受付開始日

制度施行に先立ち、**2026年9月1日**から育成就労計画認定申請の受付がはじまります  
(施行日前申請)

## 育成就労の業務の具体的内容について

各分野で作成される育成就労計画の審査基準、育成就労計画のモデル例等を参照の上、育成就労  
外国人に従事させる業務の具体的内容を検討し、育成就労計画に盛り込むことが必要です

※審査基準、モデル例は今後公表される予定です

## 特定技能の経験者

以下に該当する場合は育成就労になることは  
できません

- ・育成就労を行う業務区分と同一の業務区分で  
特定技能の経験がある
- ・「特定技能1号」で通算5年在留している

## 育成就労外国人に関するもの

### 年齢

育成就労外国人は18歳以上である必要がありますが、  
育成就労の開始時点で判断します

### 健康状態

育成就労計画の認定申請の日を起算日として、過去3か  
月以内に、医師の診断を受け健康状態が良好であることを  
証明する資料の発行を受けている必要があります

## 日本語講習（A2相当目標講習）

育成就労実施者には、育成就労の目標である日本語能力試験（JLPT N4等）を受験させる  
までの間に、育成就労外国人がA2相当目標講習を受講する機会を提供する義務があります

A2相当目標講習の受講時間を労働時間とすることは義務ではなく、必ずしも就労時間内  
に行わなければならないものではありません

機会を意図的に与えなかった場合には育成就労計画に基づく育成就労を行わせていない  
こととなり、育成就労計画の認定の取消しの対象となるおそれがあります

### 講じなければならない措置の主な例

- ・講習に係る事務手続や講習費用等の負担  
例) 講習主体の選定、契約を行い、講習に要する費用を負担する等
- ・講習受講のための環境整備  
例) オンライン環境が必要な場合、これを適切に用意する等

## 雇用契約内容の 直接説明義務

雇用契約を締結するに当たり、育成就労実施者又は監理支援機関が、育成就労外国人になろうとする者に対して、以下の内容を直接説明することが必要です。

- ・雇用契約に係る業務内容、労働条件その他の雇用契約の内容
- ・入国後講習期間における待遇
- ・本人意向の転籍を制限する期間
- ・育成就労外国人の日本滞在時におけるその他の待遇

## 技能試験

「育成就労の目標」として技能検定等を設定してこれに不合格となった場合に、同一の業務区分に対応する特定技能1号評価試験に合格したときは、当該業務区分に対応する特定技能1号への在留資格変更に必要な技能を証明したこととなります。

ただし、「育成就労の目標」を達成したことにはなりません

「育成就労の目標」のうち、技能試験として特定技能1号評価試験を設定している分野・業務区分の場合には、当該試験の受験資格として、1年目試験のうち実技試験の合格を求めています

## 非自発的離職者の発生

育成就労外国人を雇用している間に、育成就労外国人に従事させる業務と同種の業務に従事する労働者を非自発的に離職させた場合には、育成就労計画の認定の取消しの対象となります

## 転籍制限期間の設定

分野別運用方針において転籍制限期間が2年と定められている分野において育成就労実施者の判断で転籍制限期間を1年と定めようとする場合に、育成就労外国人ごとに異なる転籍制限期間を定めることは不当な取扱いに当たります

## 転籍先の育成就労実施者 による初期費用の補填

転籍先となる育成就労実施者は、受入に要した初期費用の補填を、転籍元に支払うことを新たな育成就労計画の認定申請において誓約する必要があります

誓約に反してこれらの金額を支払わなかった場合は、虚偽の申請を行ったものとして育成就労計画の認定の取消しの対象となり得ますので注意してください

本人意向転籍者を受け入れた育成就労実施者は、新たな育成就労計画の認定後6か月以内に、機構に対して当該金額の支払いを証明する書類を提出してください

## 人数枠

育成就労制度開始後は、在籍中の技能実習生と育成就労外国人を合算して受入人数枠を計算する必要があります

制度開始後も引き続き技能実習を行っている1号技能実習生及び2号技能実習生の数は、育成就労外国人の数として人数枠の計算をすることとなります

引き続き技能実習を行っている3号技能実習生の数は、育成就労外国人の数としては計算せず、育成就労制度上の人数枠規制は受けません（技能実習制度のなかの人数枠規制は受けます）

# 先駆け！DX塾

3  
Mar.2026

DX化に関する業務効率化のお役立ち情報をお伝えいたします！

「いつか使う書類」溜まっていませんか？  
スキャンで終わらせず、活かせるデータへ

OCR = 脱！紙書類 + 業務の見える化  
Optical Character Recognition

こんなことは  
ありませんか？

書類管理しているけれど・・・

- 担当者しか分からない書類が増えている
- 引き継ぎや対応に時間がかかる
- ほかの人への説明が難しい

「紙のままの情報管理」  
が原因かも

「紙のままの情報管理」  
とは？

電子化をしても情報が使えなければ意味が  
ありません。

- 検索できない
- 転記が必要
- 説明に時間がかかる

「見た目がデータでも中身は紙」  
の状態

OCRって、  
どんなことに使えるの？

OCRとは、紙や画像の文字を、検索・コ  
ピーできる文字に変える機能です。

- 書類をすぐに探せる
- 内容をコピーして説明資料に使える
- 誰でも引き継げる状態になる

データを「使える状態」にして  
保存する仕組み

## -製品紹介-



RICOH Scan Suite **RICOH**  
imagine. change.

紙文書を一つ先の価値へ。

RICOH Scan Suiteは、複合機やスキャナーからのスキャン業務を一つの画面に集約したクラウド型スキャンアプリです。OCRにより紙や画像を検索・コピーできる情報に変換し、メール送信やクラウド保存までPCレスで実行できます。業務に必要な機能だけを選んで利用でき、今後も業務効率化や活用範囲を広げる機能が順次追加される、拡張性の高いサービスです。 ※複合機はRICOH製でオプション対応の型番である必要があります。

お問い合わせ

027-381-8291  
080-1301-4858

e-Motion 互敬  
互敬クラウド協同組合



# News & Topics

育成就労制度運用要領が公表されました (2026.2.20)

## 育成就労計画の認定申請は2026年9月1日から受付がはじまります

申請の結果は、2027年4月1日以降に郵送される予定です。その後、入管への在留資格手続きを経て、育成就労外国人の最短での入国は4月下旬～5月上旬が見込まれます。

手続きに関する案内は、2026年6月頃に機構HPで案内される予定です。

また、技能実習制度の1号計画認定申請の受付は、2027年2月が最終となります。

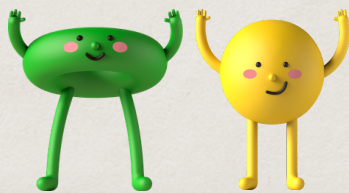


## 最低賃金が改定しました

### 群馬県は985円→1063円に！

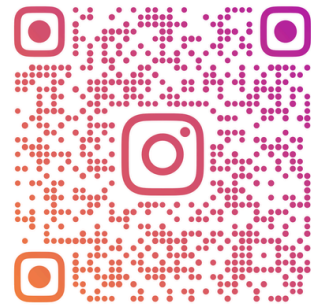
群馬県の地域別最低賃金が改正され、2026年3月1日より、時給1,063円が適用されることとなりました。

2025年10月4日から引き上げられている都道府県もありますので、詳細は厚生労働省HPをご覧ください。



## Instagramもぜひご覧ください

### 制度情報を分かりやすく解説！



GOKEICLOUD\_PROMO

## 編集後記



956

好きな食べ物  
光り物

趣味  
ジム、サッカー観  
戦、旅行

みなさん初めまして！いつもお読みいただきありがとうございます。956（きゅうごろう）と申します。

編集後記では、GOKEICLOUD通信でお伝えしきれなかったことや、制作の裏側、最近感じたことなどを、少し肩の力を抜いてお届けしていきたいと思っております。

今後もお役に立つ情報をお届けしてまいりますので、どうぞよろしくお願ひします！

## GOKEICLOUD通信 Vol.15

2026年3月24日発行

### 【発行元】

互敬クラウド協同組合  
高崎事業所

### 【住所】

群馬県高崎市緑町1丁目8-4 armonia1F

### 【TEL】

027-381-8291

### 【MAIL】

contact@gokeicloud.jp