



育成就労制度の概説（農業分野） —主務省令パブコメ版—



Global HR Strategy

自己紹介・法人紹介

2

Shohei Sugita / 杉田 昌平

弁護士（2011年東京弁護士会登録、入管取次弁護士（2013年～））、社会保険労務士（2017年～）、行政書士（2024年～）
 弁護士法人Global HR Strategy・社労士法人外国人雇用総合研究所・行政書士法人外国人雇用サポートセンター代表社員
 JICA国際協力専門員（外国人雇用/出入国管理関係法令及び労働関係法令）、NAGOMi専門アドバイザー



- 2011年12月 センチュリー法律事務所入所（～2014年12月）
- 2013年4月 慶應義塾大学法科大学院助教（～2015年8月）
- 2015年1月 アンダーソン・毛利・友常法律事務所入所（～2017年8月）
- 2015年6月 名古屋大学大学院法学研究科特任講師（ハノイ法科大学内）（～2017年8月）
- 2017年9月 センチュリー法律事務所入所（～2021年5月）
名古屋大学大学院法学研究科学術研究員（～2017年9月）
- 2017年10月 名古屋大学大学院法学研究科研究員（～2021年3月）
慶應義塾大学グローバル法研究所研究員（～2019年6月）
ハノイ法科大学客員研究員（～2019年10月）
- 2019年6月 慶應義塾大学法科大学院特任講師（～2021年3月）
- 2020年2月 経済産業省中小企業庁「次世代の担い手研究会」委員
- 2020年9月 厚生労働省委託事業「ビルクリーニング分野における外国人材受入れ体制適正化調査」検討委員（2020年度より）
- 2020年11月 ASSC=JICA「責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム」アドバイザー
- 2021年4月 JICA国際協力専門員（外国人雇用/出入国管理関係法令及び労働関係法例）
- 2023年2月 国土交通省「外国人材とつくる建設未来賞についての検討・審査委員会」委員
- 2023年3月 弁護士法人Global HR StrategyがJETRO高度人材スペシャリスト業務受託（2022年度より）
- 2023年8月 文部科学省令和5年度「専修学校留学生の学びの支援推進事業」連携機関
- 2023年9月 厚生労働省「外国人労働者雇用労務責任者講習検討委員会」委員
- 2024年9月 世界人権問題研究センター登録研究員就任
- 2024年9月 国土交通省委託事業建設分野における外国人材の受入れ環境整備研究会委員
- 2024年11月 広島県外国人材受入・共生対策アドバイザー（2024年度）
- 2025年4月 独立行政法人労働政策研究・研修機構「外国人労働者の受け入れ・活用に関する研究会」委員

[単著]

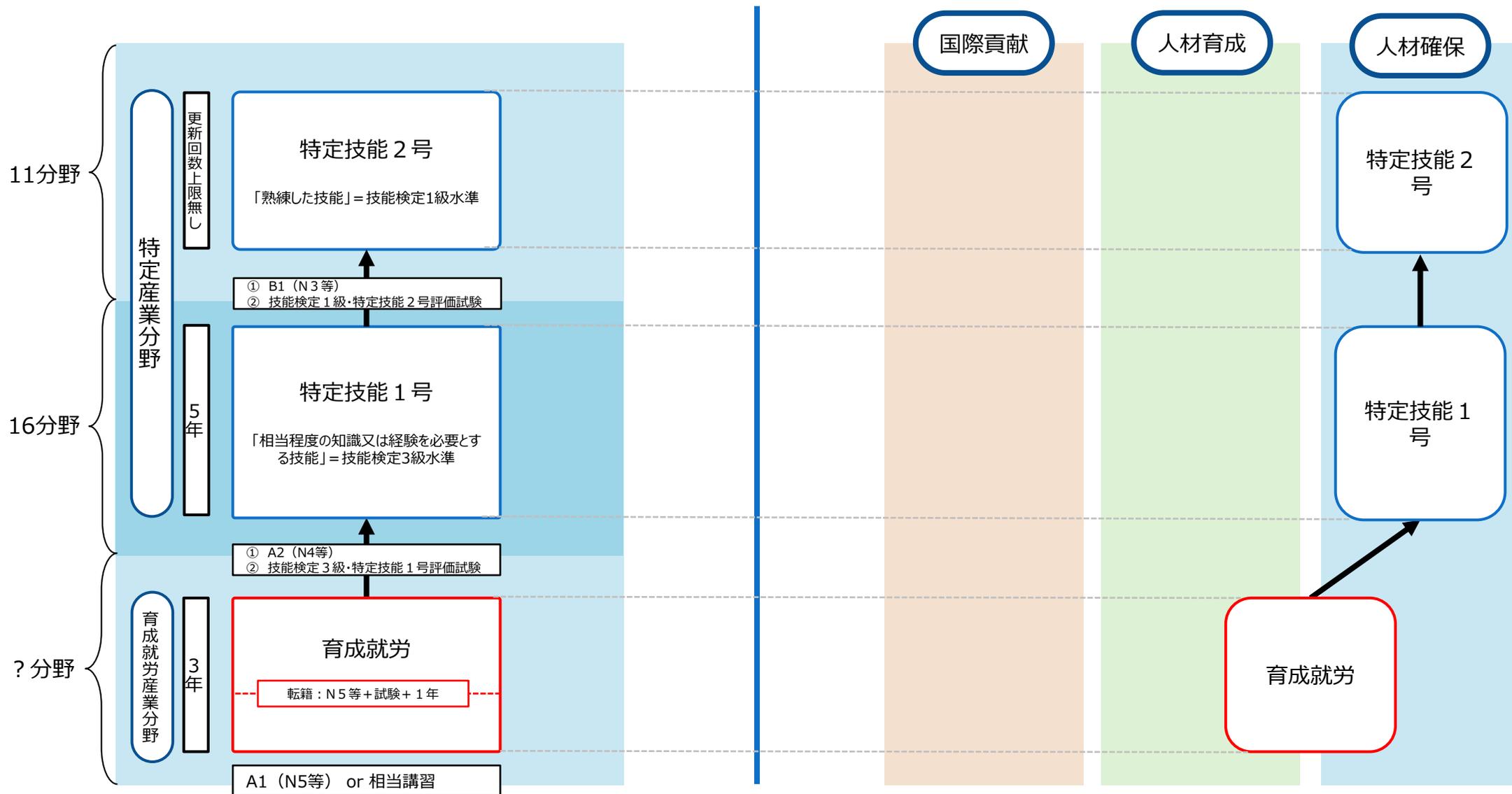


[共著]



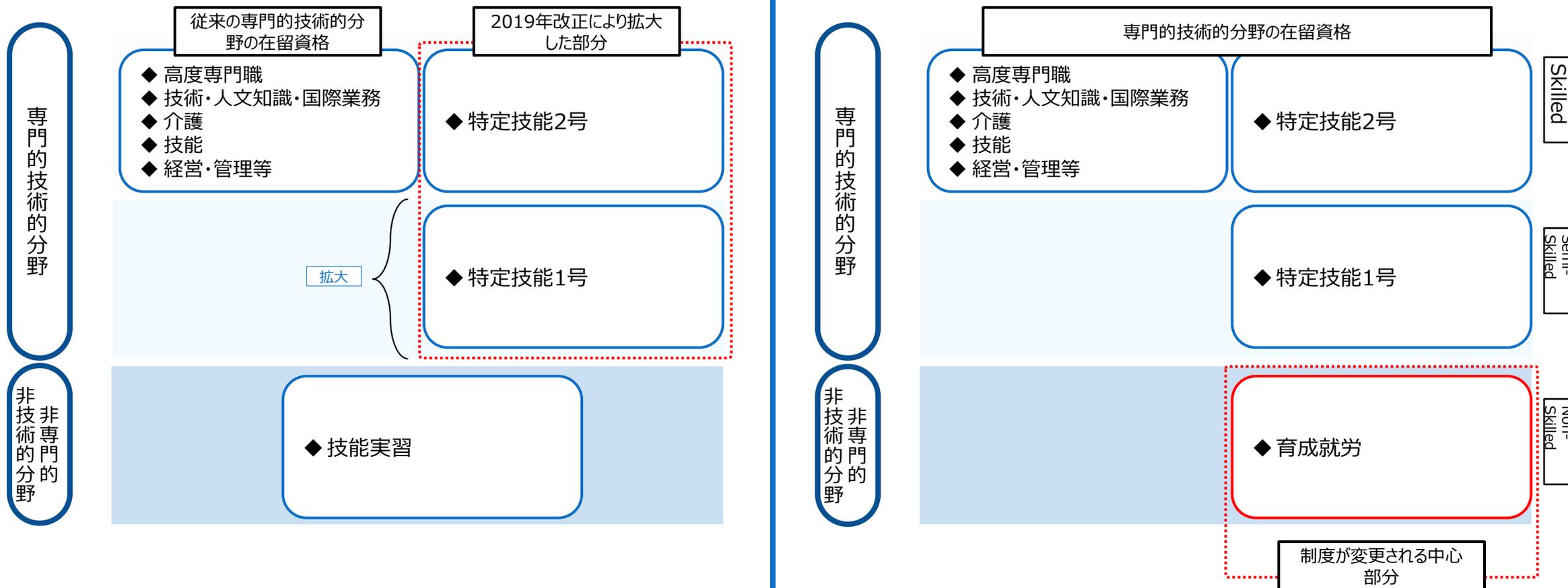
制度の概要と制度目的

3



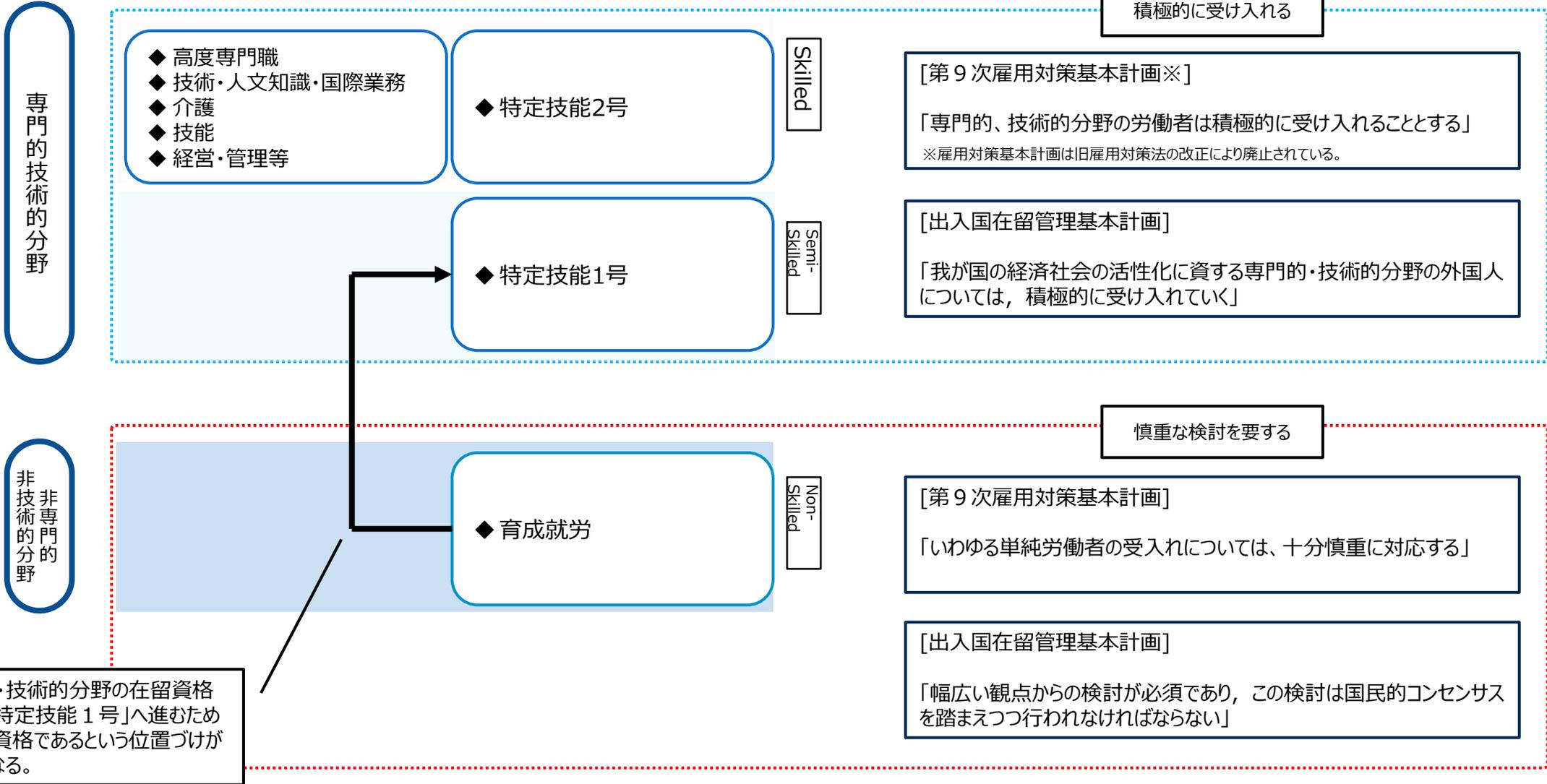
従来の在留資格制度との関係

4



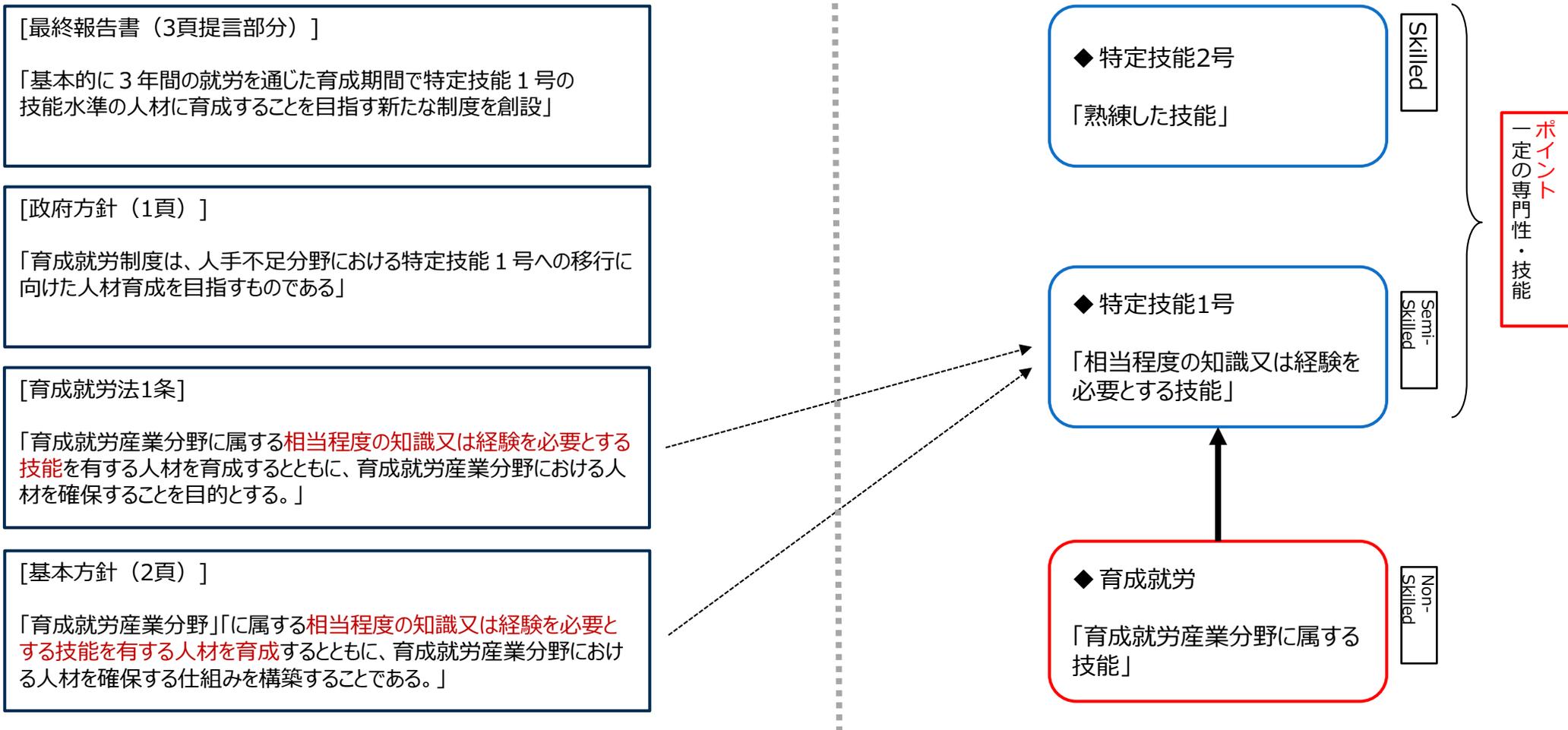
これまでの政策との関係

5



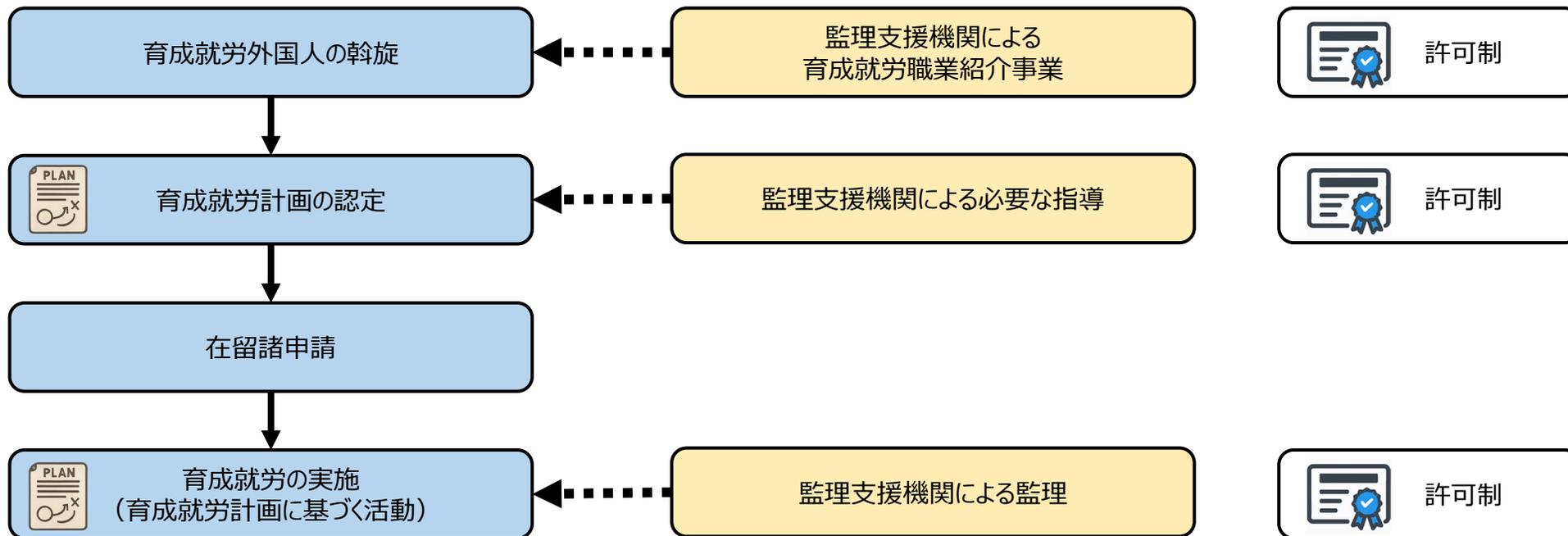
育成就労制度の目標

6



監理型育成就労制度の規制構造

7

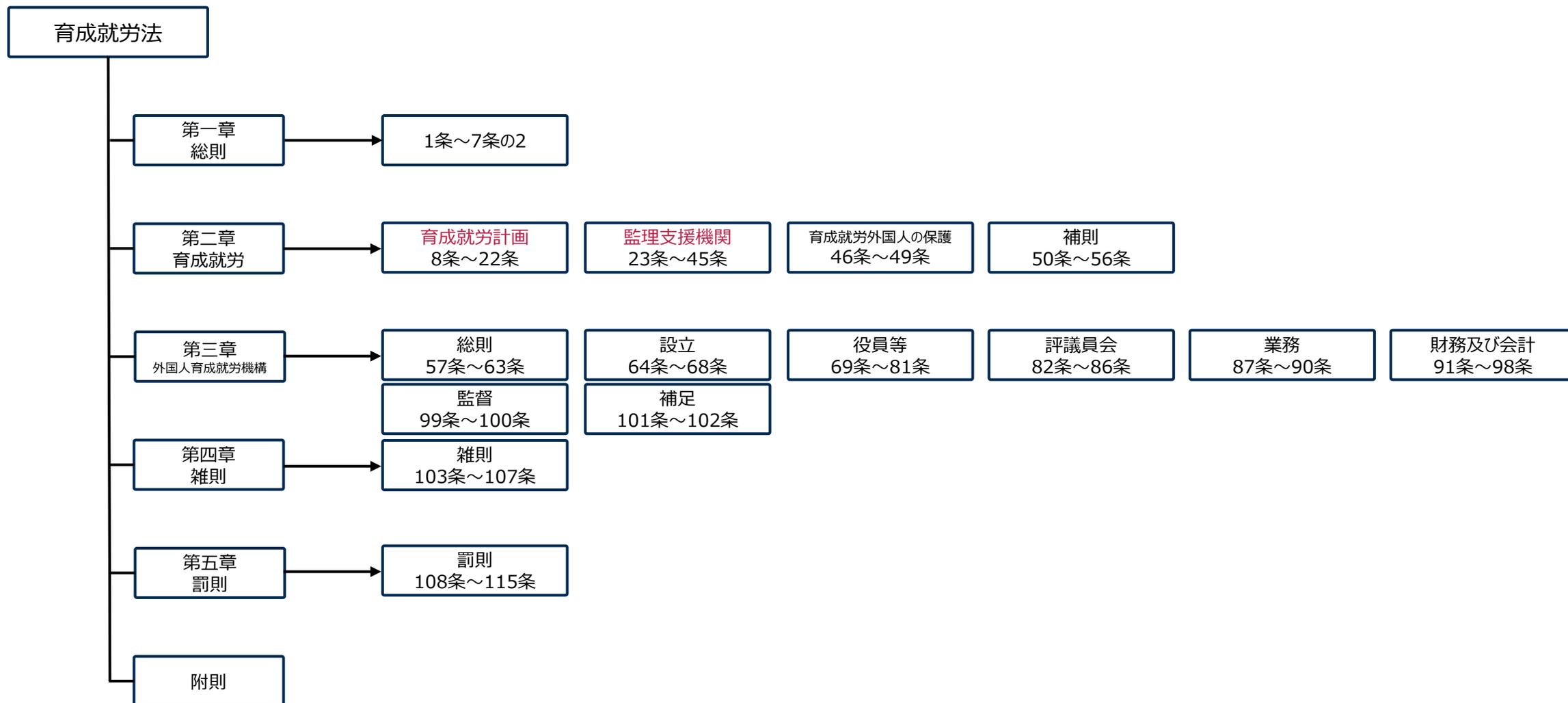


①育成就労計画の認定  と ②監理支援機関の許可  により規制を執行する構造となっている

育成就労法の構造

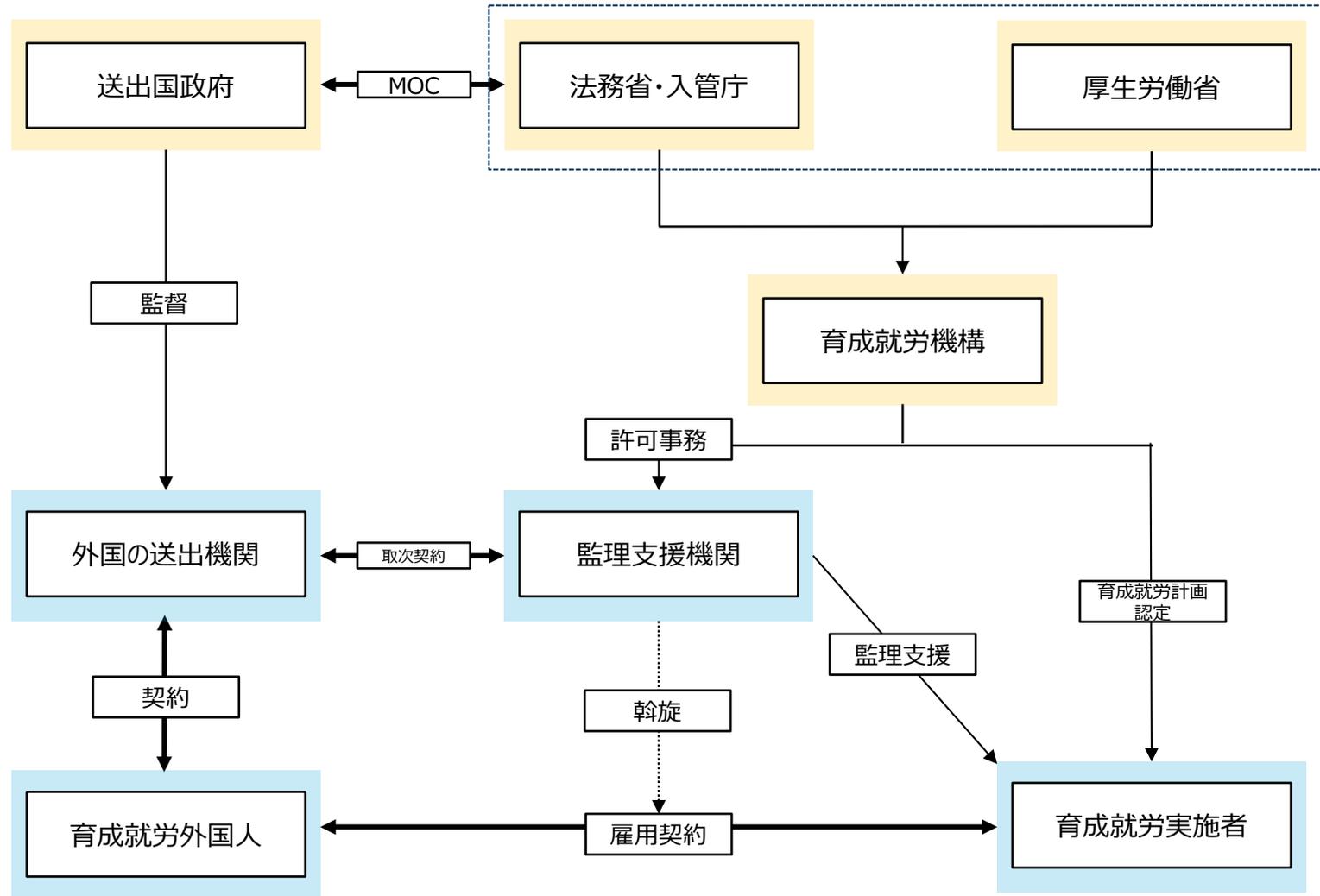
8

外国人の育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する法律（育成就労法）



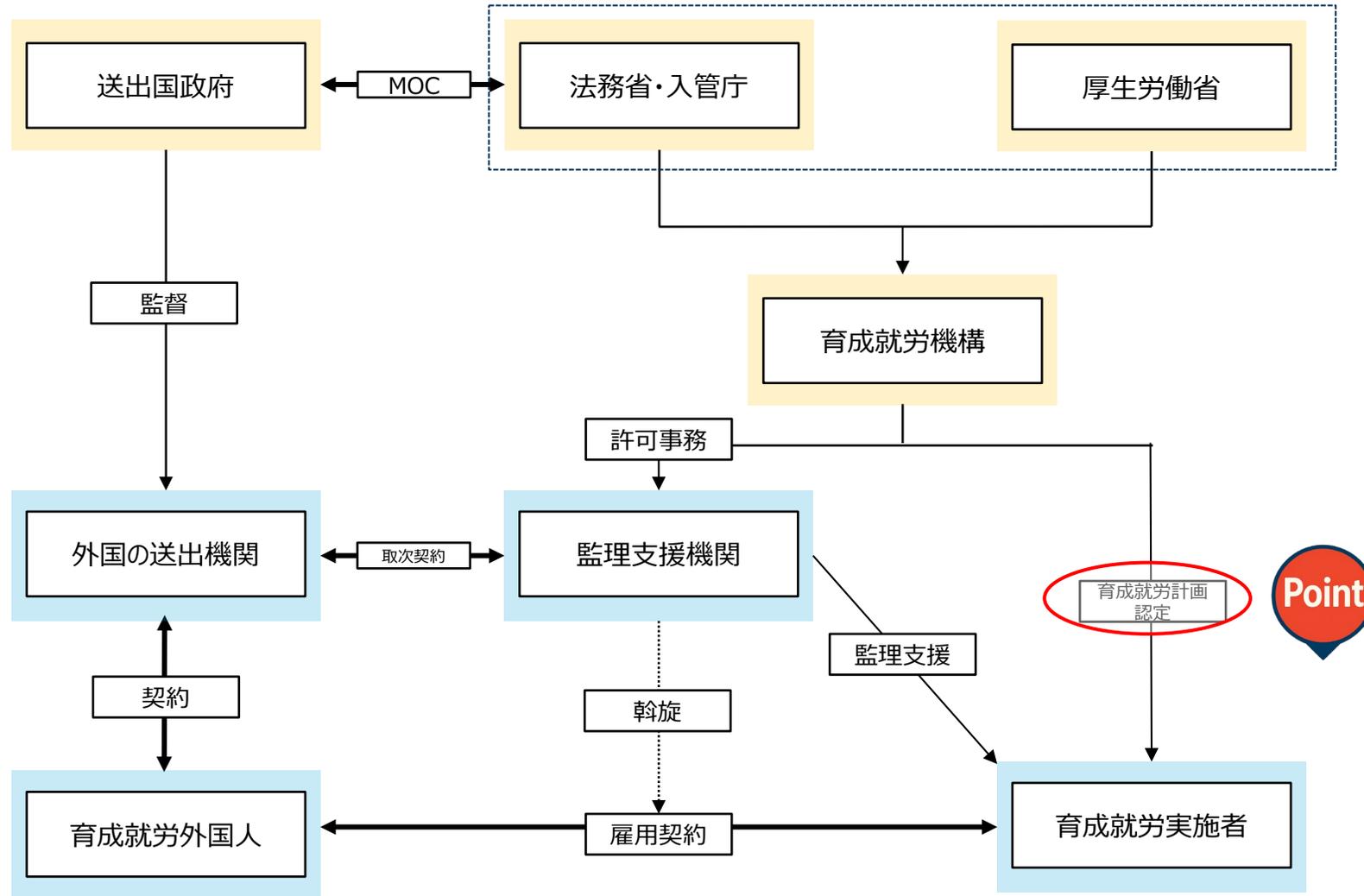
育成就労制度における関係者図

9



育成就労計画の位置づけ

10



育成就労計画とは？

11



育成就労計画の根拠

育成就労を行わせようとする者は、育成就労の対象とする外国人ごとに、育成就労の実施に関する計画を作成し、入管庁長官・厚生労働大臣の認定を受けることができる（育成就労法8条1項）。育成就労計画は、在留資格上の活動の根拠となり（入管法別表1の2の下欄）、在留諸申請の添付資料にもなるため、育成就労制度には不可欠のものといえる。

育成就労法8条1項

育成就労を行わせようとする本邦の個人又は法人（親会社（会社法（平成十七年法律第八十六号）第二条第四号に規定する親会社をいう。次条第四項において同じ。）とその子会社（同法第二条第三号に規定する子会社をいう。同項において同じ。）の関係その他主務省令で定める密接な関係を有する本邦の複数の法人が育成就労を共同して行わせようとする場合は、これら複数の法人。第八条の五第一項及び第八条の六第一項において同じ。）は、主務省令で定めるところにより、育成就労の対象となろうとする外国人（育成就労外国人及び同項に規定する育成就労の対象でなくなった外国人を除く。次項において同じ。）ごとに、**育成就労の実施に関する計画（以下「育成就労計画」という。）**を作成し、これを出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣に提出して、その育成就労計画が適当である旨の認定を受けることができる。

育成就労計画に記載することは？

12

01

育成就労実施者
の名称等



02

役員の氏名
及び住所



03

事業所の名称
及び所在地



04

外国人の氏名
及び国籍



05

育成就労の区分
(単独 or 監理)

or

単独
監理

06

従事させる業務等



07

事業所ごとの
責任者の氏名



08

単独型における
監査を行う者



09

監理型における
監理支援機関



10

外国人の待遇



11

その他主務省令で
定める事項



育成就労法における計画認定の種類と認定基準

認定基準	新規	転籍	再度
共通の認定基準（9条1項）			
従事させる業務において要する技能の属する分野が育成就労産業分野であること（9条1項1号）。		○	
従事させる業務、当該業務において要する技能、日本語の能力その他の育成就労の目標及び内容として定める事項が、育成就労の区分に応じて 主務省令で定める基準 に適合していること（9条1項2号）。		○	
育成就労の期間が三年以内であること（9条1項3号）。	○	×（9条の2第1項1号）	×（9条の3第1項1号）
育成就労を終了するまでに、育成就労外国人が修得した技能及び育成就労外国人の日本語の能力の評価を主務省令で定める時期に 主務省令で定める方法 により行うこと（9条1項4号）。		○	
育成就労を行わせる体制及び事業所の設備が 主務省令で定める基準 に適合していること（9条1項5号）。		○	
育成就労を行わせる事業所ごとに、 主務省令で定めるところ により育成就労の実施に関する責任者が選任されていること（9条1項6号）。		○	
単独型育成就労に係るものである場合は、単独型育成就労実施者に対する単独型育成就労の実施に関する監査の体制が 主務省令で定める基準 に適合していること（9条1項7号）。		○	
監理型育成就労に係るものである場合は、申請者が、育成就労計画の作成について指導を受けた監理支援機関による監理支援を受けること（9条1項8号）。		○	
育成就労外国人に対する報酬の額が日本人が当該業務に従事する場合の報酬の額と同等以上であることその他育成就労外国人の待遇が 主務省令で定める基準 に適合していること（9条1項9号）。		○	
申請者が育成就労の期間において同時に複数の育成就労外国人に育成就労を行わせる場合は、その数が 主務省令で定める数 を超えないこと（9条1項10号）。		○	
外国の送出国(略)からの取次ぎを受けた外国人に係るものである場合は、当該外国人が送出国に支払った費用の額が、育成就労外国人の保護の観点から適正なものとして 主務省令で定める基準 に適合していること（9条1項11号）。	○	×（9条の2第1項1号）	○
転籍の場合の認定基準（9条の2①）			
育成就労の期間が、第八条の五第二項第五号の期間と通算して三年以内(第十一条第一項の規定により育成就労の期間が延長されている場合にあっては、四年以内)であること（9条の2第1項2号）。	—	○	—
従事させる業務において要する技能及び当該技能の属する育成就労産業分野が従前の認定育成就労計画に定められていたものとそれぞれ同一であること（9条の2第1項3号）。	—	○	—
<p>次のイからハまでのいずれにも適合すること。ただし、当該申請に係る育成就労外国人を対象として新たに育成就労を行わせることについて主務省令で定めるやむを得ない事情があると認められるときは、この限りでない（9条の2第1項4号）。</p> <p>イ 第八条の五第二項第四号の期間が、一年以上二年以下の範囲内で育成就労外国人に従事させる業務の内容等を勘案して主務省令で定める期間を超えていること。</p> <p>ロ 育成就労外国人が修得した技能、育成就労外国人の日本語の能力その他育成就労外国人の育成の程度に関し主務省令で定める基準に適合していること。</p> <p>ハ 育成就労を行わせようとする者が育成就労の実施に関する実績、育成就労外国人の育成に係る費用の負担能力その他の育成就労を適正に実施するために必要な事項に関して主務省令で定める基準に適合していること。</p>	—	○	—
再度の場合の認定基準（9条の3①）			
育成就労の期間が、第八条の六第二項第四号の期間と通算して三年以内(第十一条第一項の規定により育成就労の期間が延長されている場合にあっては、四年以内)であること（9条の3第1項2号）。	—	—	○
<p>次のイ及びロのいずれにも適合すること（9条の3第1項3号）。</p> <p>イ 従事させる業務において要する技能及び当該技能の属する育成就労産業分野が従前の認定育成就労計画に定められていたものとそれぞれ同一であること。</p> <p>ロ 当該申請に係る育成就労の対象でなくなった外国人を対象として新たに育成就労を行わせることについて主務省令で定めるやむを得ない事情があると認められること。</p> <p>※8条の6第二項第五号イの事実があり、同号ロの期間が二年を超えず、同号ハの事実がない場合において、従前の認定育成就労計画に定められていた技能と同一でない技能を要する業務又は従前の認定育成就労計画に定められていた育成就労産業分野と同一でない育成就労産業分野に属する技能を要する業務に従事させることについて主務省令で定めるやむを得ない事情があると認められるときは、第三号に適合することを要しない。</p>	—	—	○

育成就労制度・特定技能制度の対象分野

14



入管法別表1の2特定技能の下欄

特定産業分野（人材を確保することが困難な状況にあるため外国人により不足する人材の確保を図るべき産業上の分野として法務省令で定めるものをいう。同号において同じ。）



育成就労法2条2号

外国人にその分野に属する技能を本邦において就労を通じて修得させることが相当であるものとして主務省令で定める分野（以下「**育成就労産業分野**」という。）



基本方針

[特定産業分野]

生産性向上や国内人材確保のための取組（女性・高齢者のほか、各種の事情により就職に困難を来している者等の就業促進、人手不足を踏まえた処遇の改善等を含む。）を行った上で、なお、人材を確保することが困難な状況にあるため外国人により不足する人材の確保を図るべき産業上の分野

[育成就労産業分野]

特定産業分野のうち、外国人にその分野に属する技能を本邦における3年間の就労を通じて修得させることが相当である分野



特定産業分野の中に、育成就労産業分野がある

（特定技能の受け入れができない分野は、育成就労での受け入れはできない）



分野の設定・拡大

育 → 17分野

1 → 19分野
(現在16分野)

2 → 未定
(現在11分野)



厚労省

介護
人数枠：135,000人
業務区分：1業務区分

育1



ビルクリ
人数枠：37,000人
業務区分：1業務区分

育12



経産省

工業製品
製造業
人数枠：173,300人
業務区分：18業務区分

育12



建設
人数枠：80,000人
業務区分：3業務区分

育12



造船
船用工業
人数枠：36,000人
業務区分：3業務区分

育12



国土交通省

自動車
整備
人数枠：10,000人
業務区分：2業務区分

育12



航空
人数枠：4,400人
業務区分：2業務区分

12



宿泊
人数枠：23,000人
業務区分：1業務区分

育12



自動車
運送業
人数枠：24,500人
業務区分：3業務区分

1



鉄道
人数枠：3,800人
業務区分：6業務区分

育1



農業
人数枠：78,000人
業務区分：2業務区分

育12



漁業
人数枠：17,000人
業務区分：2業務区分

育12



農林水産省

飲食料品
製造業
人数枠：139,000人
業務区分：2業務区分

育12



外食
人数枠：53,000人
業務区分：1業務区分

育12



林業
人数枠：1,000人
業務区分：1業務区分

育1



木材
人数枠：5,000人
業務区分：1業務区分

育1



分野の追加



厚労省

リネン
サプライ
人数枠：未定
業務区分：1業務区分

育1



国土交通省

物流
倉庫
人数枠：未定
業務区分：1業務区分

育1



環境省

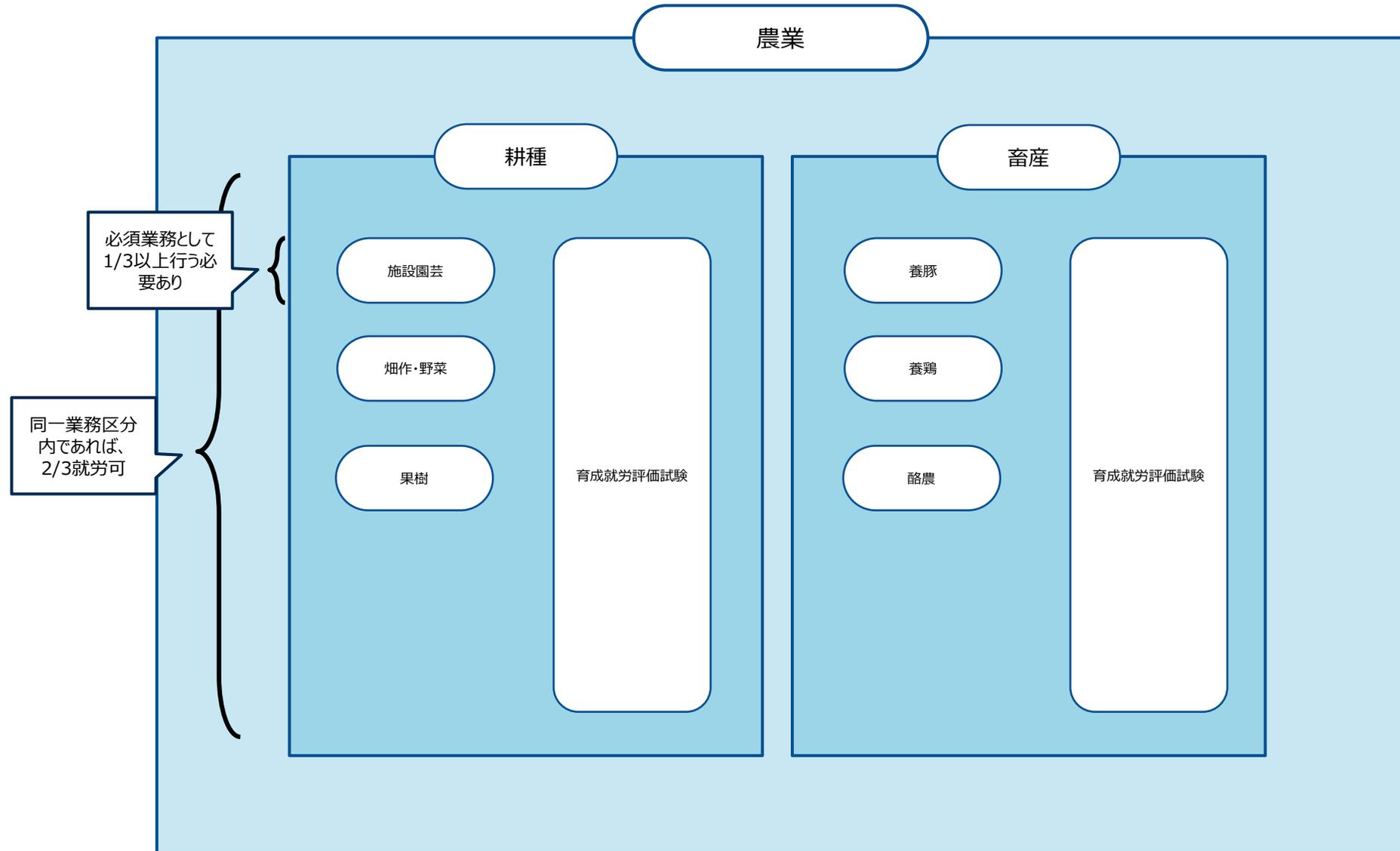
資源
循環
人数枠：未定
業務区分：1業務区分

育1

厚生労働省	介護	・介護			
	ビルクリーニング	・ビルクリーニング			
	NEW リネンサプライ	NEW ・リネンサプライ			
経済産業省	工業製品製造業	・機械金属加工 ・電気電子機器組立て ・金属表面処理 ・紙器・段ボール箱製造 ・コンクリート製品製造 ・RPF製造 ・陶磁器製品製造 ・印刷・製本 ・ 紡織製品製造 ・縫製			
		NEW ・電線・ケーブル製造 ・プレハブ製造 ・家具製造 ・定型耐火物製造 ・不定型耐火物製造 ・生コンクリート製造 ・ゴム製品製造 ・かばん製造			
国土交通省	建設	・土木 ・建築 ・ライフライン・設備			
	造船・船用工業	・造船 ・船用工業 ・船用電気電子機器			
	自動車整備	・自動車整備			
		NEW ・車体整備			
	航空	・空港グランドハンドリング ・航空機整備			
	宿泊	・宿泊			
	自動車運送業	・トラック運転者 ・タクシー運転者 ・バス運転者			
	鉄道	・軌道整備 ・電気設備整備 ・車両整備 ・車輛製造 ・運輸係委員			
NEW ・駅・車両清掃					
NEW 物流倉庫	NEW ・物流倉庫				
農林水産省	農業	・耕種農業全般 ・畜産農業全般	耕種農業全般	耕種農業全般（栽培管理、農産物の集出荷・選別等）	<ul style="list-style-type: none"> ・耕種農業全般及び畜産農業全般について、新たに各業務区分全般に係る必須業務を設定し育成・評価（3年目試験は特定技能評価試験を活用、1年目試験は新たに育成就労評価試験を整備） ・各業務区分に紐づく技能実習2号移行対象職種（耕種農業職種3作業（施設園芸、畑作・野菜、果樹）、畜産農業職種3作業（養豚、養鶏、酪農））の作業単位で「主たる技能」を設定し技能実習制度同様の育成・評価（既存の技能実習評価試験を活用）
	漁業	・漁業 ・養殖業			
	飲食料品製造業	・飲食料品製造業			
		NEW 水産加工業	NEW ・水産加工業		
	外食業	・外食業			
	林業	・林業			
木材産業	・木材産業				
環境省	NEW 資源循環	NEW ・廃棄物処分量（中間処理）			

産業分野、業務区分、試験、必須業務の関係

17



育成就労制度の主なスケジュール(仮)

基礎給:技能検定基礎給 N5:日本語能力検定N5
 育評:育成就労評価試験 N4:日本語能力検定N4
 随3:技能検定随時3級
 特1評:特定技能1号評価試験

18

	入国前8ヶ月	入国前6ヶ月	入国	育成1~6月	育成7~12月	育成1年~1年半	育成1年半~2年	育成2年~2年半	育成2年半~3年
面接	→								
内定	→								
入国前講習		→							
計画認定申請		→							
在留諸申請		→							
入国			■						
入国後講習				→					
配属				→					
基礎級・育評 N5					→				
在留期間更新						■		■	
随3 or 特1評 N4									→
在留資格変更 許可									■

入国前講習・入国後講習の時間

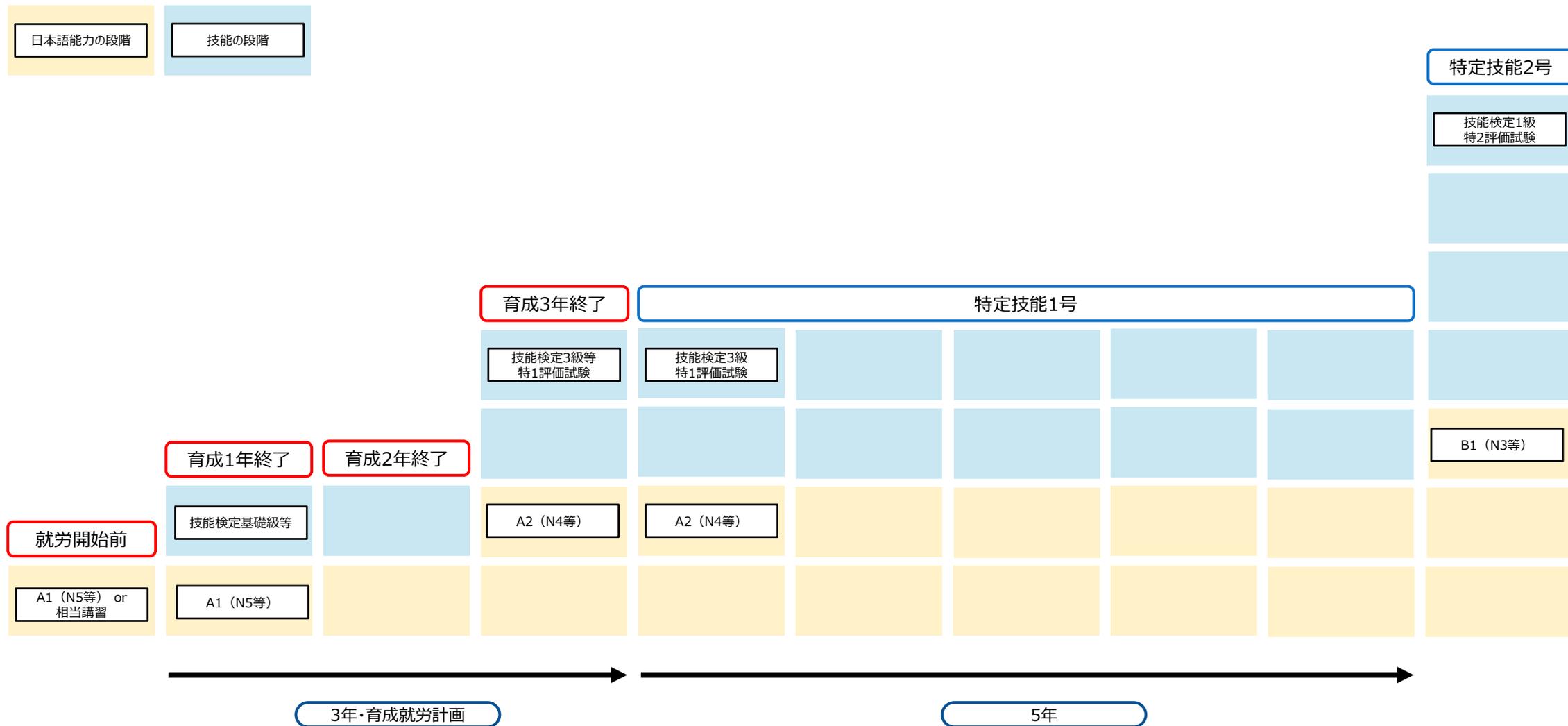
19

入国時の日本語能力	入国前講習時間	入国後講習時間	育成就労期間中の日本語教育時間
日本語能力を有している (例：N4以上合格)	110時間	110時間	なし
	0時間	220時間	なし
日本語能力を一定程度有している (例：N5合格)	110時間	110時間	100時間 (認定日本語教育機関による就労課程※)
	0時間	220時間	100時間 (認定日本語教育機関による就労課程※)
試験合格なし	160時間	160時間 (内100時間は認定日本語教育機関による 就労課程※)	100時間 (認定日本語教育機関による就労課程※)
	0時間	320時間 (内100時間は認定日本語教育機関による 就労課程※)	100時間 (認定日本語教育機関による就労課程※)

※経過措置として登録日本語教師による講義も可能と思われる。

育成就労計画の目標と評価

20



育成就労実施者(受入企業)の要件

21

充足させるもの

計画認定基準

1. 従事させる業務において要する技能の属する分野が育成就労産業分野であること（9条1項1号）。
2. 従事させる業務、当該業務において要する技能、日本語の能力その他の育成就労の目標及び内容として定める事項が、育成就労の区分に応じて主務省令で定める基準に適合していること（9条1項2号）。
3. 育成就労の期間が三年以内であること（9条1項3号）。
4. 育成就労を終了するまでに、育成就労外国人が修得した技能及び育成就労外国人の日本語の能力の評価を主務省令で定める時期に主務省令で定める方法により行うこと（9条1項4号）。
5. 育成就労を行わせる体制及び事業所の設備が主務省令で定める基準に適合していること（9条1項5号）。
6. 育成就労を行わせる事業所ごとに、主務省令で定めるところにより育成就労の実施に関する責任者が選任されていること（9条1項6号）。
7. 単独型育成就労に係るものである場合は、単独型育成就労実施者に対する単独型育成就労の実施に関する監督の体制が主務省令で定める基準に適合していること（9条1項7号）。
8. 監理型育成就労に係るものである場合は、申請者が、育成就労計画の作成について指導を受けた監理支援機関による監理支援を受けること（9条1項8号）。
9. 育成就労外国人に対する報酬の額が日本人が当該業務に従事する場合の報酬の額と同等以上であることその他育成就労外国人の待遇が主務省令で定める基準に適合していること（9条1項9号）。
10. 申請者が育成就労の期間において同時に複数の育成就労外国人に育成就労を行わせる場合は、その数が主務省令で定める数を超えないこと（9条1項10号）。
11. 外国の送出機関(略)からの取次ぎを受けた外国人に係るものである場合は、当該外国人が送出機関に支払った費用の額が、育成就労外国人の保護の観点から適正なものとして主務省令で定める基準に適合していること（9条1項11号）。

Point

非自発的離職者を発生させていないこと等

該当NGのもの

欠格事由

1. 禁錮以上の刑に処せられ、その執行を終わり、又は執行を受けることがなくなった日から起算して五年を経過しない者
2. この法律の規定その他出入国若しくは労働に関する法律の規定（第四号に規定する規定を除く。）であって政令で定めるもの又はこれらの規定に基づく命令の規定により、罰金の刑に処せられ、その執行を終わり、又は執行を受けることがなくなった日から起算して五年を経過しない者
3. 暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律（平成三年法律第七十七号）の規定（同法第五十条（第二号に係る部分に限る。）及び第五十二条の規定を除く。）により、又は刑法（明治四十年法律第四十五号）第二百四十四条、第二百六条、第二百八条、第二百八条の二、第二百二十二条若しくは第二百四十七条の罪若しくは暴力行為等処罰に関する法律（大正十五年法律第六十号）の罪を犯したことにより、罰金の刑に処せられ、その執行を終わり、又は執行を受けることがなくなった日から起算して五年を経過しない者
4. 健康保険法（大正十一年法律第七十号）第二百八条、第二百十三号の二若しくは第二百四十四条第一項、船員保険法（昭和十四年法律第七十三号）第五十六号、第五十九号若しくは第六十号第一項、労働者災害補償保険法（昭和二十二年法律第五十号）第五十一条前段若しくは第五十四条第一項（同法第五十一条前段の規定に係る部分に限る。）、厚生年金保険法（昭和二十九年法律第五十五号）第二百二条、第二百三条の二若しくは第二百四十四条第一項（同法第二百二条又は第二百三条の二の規定に係る部分に限る。）、労働保険の保険料の徴収等に関する法律（昭和四十四年法律第八十四号）第四十六号前段若しくは第四十八号第一項（同法第四十六号前段の規定に係る部分に限る。）又は雇用保険法（昭和四十九年法律第十六号）第八十三号若しくは第八十六号（同法第八十三号の規定に係る部分に限る。）の規定により、罰金の刑に処せられ、その執行を終わり、又は執行を受けることがなくなった日から起算して五年を経過しない者
5. 心身の故障により育成就労実施者としての責務を果たすことができない者として主務省令で定めるもの
6. 破産手続開始の決定を受けて復権を得ない者
7. 第十六条第一項の規定により次条第一項に規定する育成就労認定を取り消され、当該取消の日から起算して五年を経過しない者（密接関係法人育成就労又は労働者派遣等監理型育成就労を行っていた者であって、当該取消の処分となった事実に関して当該者が有していた責任の有無及び程度を考慮してこの号に該当しないこととすることが相当であると認められるものとして主務省令で定めるものを除く。）
8. 第十六条第一項の規定により次条第一項に規定する育成就労認定を取り消された者が法人である場合（第十六条第一項第三号の規定により当該育成就労認定を取り消された場合については、当該法人が第二号又は第四号に規定する者に該当することとなったことによる場合に限る。）において、当該取消の処分を受けた原因となった事項が発生した当時現に当該法人の役員（業務を執行する社員、取締役、執行役又はこれらに準ずる者をいい、相談役、顧問その他いかなる名称を有する者であるかを問わず、法人に対し業務を執行する社員、取締役、執行役又はこれらに準ずる者と同等以上の支配力を有するものと認められる者を含む。第十二号、第二十五条第一項第五号、第二十六条第五号及び第三十九条第五項において同じ。）であった者で、当該取消の日から起算して五年を経過しないもの（密接関係法人育成就労又は労働者派遣等監理型育成就労を行っていた者であって、当該取消の処分となった事実に関して当該者が有していた責任の有無及び程度を考慮してこの号に該当しないこととすることが相当であると認められるものとして主務省令で定めるものを除く。）
9. 出入国又は労働に関する法令に関し不正又は著しく不当な行為をした日から起算して五年を経過しない者
10. 暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律第二条第六号に規定する暴力団員（以下この号において「暴力団員」という。）又は暴力団員でなくなった日から五年を経過しない者（第十三号及び第二十六条第六号において「暴力団員等」という。）
11. 営業に関し成年者と同一の行為能力を有しない未成年者であって、その法定代理人が前各号又は次号のいずれかに該当するもの
12. 法人であって、その役員のうち前各号のいずれかに該当する者があるもの
13. 暴力団員等がその事業活動を支配する者

非自発的離職者の発生

22



主務省令

過去1年以内に、申請に係る育成就労外国人に従事させる業務と同種の業務に従事していた労働者（次に掲げる者を除く。）を離職させていないこと

- a 定年その他これに準ずる理由により退職した者
- b 自己の責めに帰すべき重大な理由により解雇された者
- c 期間の定めのある労働契約（以下「有期労働契約」という。）の期間満了時に当該有期労働契約を更新しないことにより当該有期労働契約を終了（労働者が当該有期労働契約の更新の申込みをした場合又は当該有期労働契約の期間満了後遅滞なく有期労働契約の締結の申込みをした場合であって、当該有期労働契約の相手方である育成就労実施者が当該労働者の責めに帰すべき重大な理由その他正当な理由により当該申込みを拒絶することにより当該有期労働契約を終了させる場合に限る。）された者
- d 自発的に離職した者



Point

- ①定年、②重責解雇（除外認定による解雇）、③理由のある雇止め、④自己都合以外の離職（普通解雇、懲戒解雇等、理由のない雇止め）は欠格事由
今いる育成就労外国人も含めて1年間雇用不可

育成就労責任者・育成就労指導員・生活相談員

23



役職員：○

常勤：○

育成就労責任者

育成就労指導員、生活相談員その他の育成就労に関与する職員を監督し、育成就労の進捗状況を管理するほか、統括管理する者。

過去3年以内に育成就労責任者に対する講習を修了した者のうち、欠格事由に該当せず、かつ、未成年者でない者。



役職員：○

常勤：○

事業所：○

育成就労指導員

育成就労の指導を担当する者。

従事させる業務において要する技能について5年以上の経験を有し、過去3年以内に育成就労指導員に対する講習を修了し、欠格事由にも該当せず、かつ、未成年者でない者。



役職員：○

常勤：○

事業所：○

生活相談員

育成就労外国人の生活の相談に応じ、又は必要な助言をする者。

過去3年以内に講習を修了し、欠格事由せず、かつ、未成年者でない者。

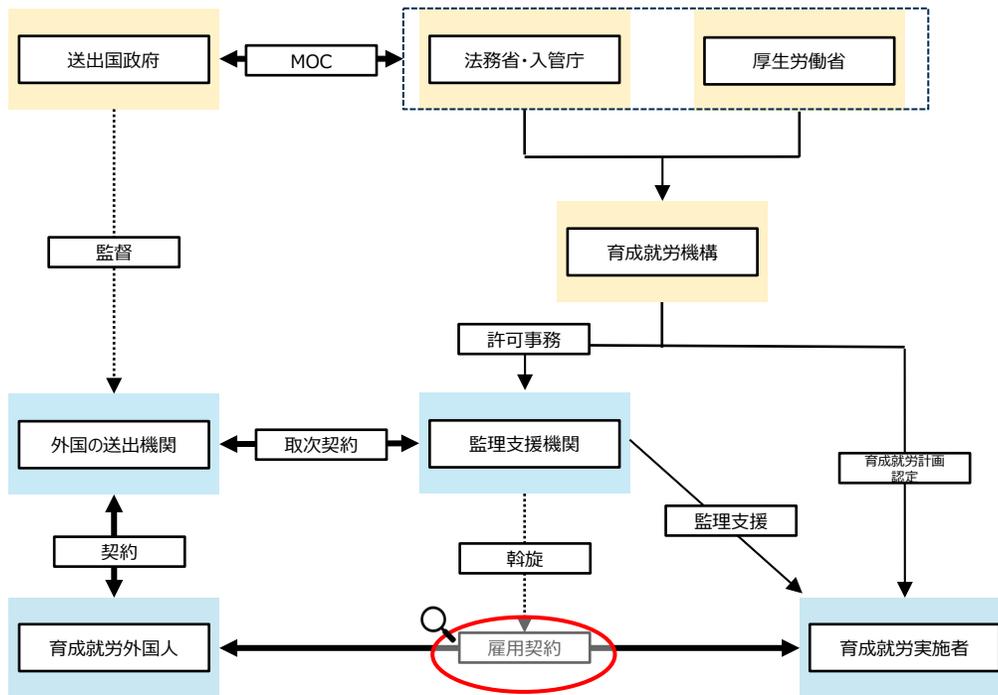
育成就労外国人の待遇(9条1項9号関係)

24



待遇

1. 育成就労外国人のための適切な宿泊施設を確保していること。
2. 手当の支給その他の方法により、育成就労外国人が入国後講習に専念するための措置を講じていること。
3. 監理支援費について、直接又は間接に監理型育成就労外国人に負担させないこととしていること。
4. 食費、居住費その他名目のいかなを問わず育成就労外国人が定期に負担する費用について、当該育成就労外国人が、当該費用の対価として供与される食事、宿泊施設その他の利益の内容を十分に理解した上で申請者との間で合意しており、かつ、当該費用の額が実費に相当する額その他の適正な額であること。
5. 育成就労外国人に対する報酬を、当該育成就労外国人の指定する銀行その他の金融機関に対する当該育成就労外国人の預金口座若しくは貯金口座への振込み又は当該育成就労外国人に現実に支払われた額を確認することができる方法によって支払われることとしていること。
6. 外国人であることを理由として、報酬の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、差別的な取扱いをしていないこと。
7. 転籍制限期間が1年を超える場合にあっては、育成就労の開始日から1年を経過した後において、育成就労外国人の昇給その他の従事させる業務において要する技能の属する育成就労産業分野に係る分野別運用方針で定める待遇の向上を図ることとしていること。
8. 育成就労外国人が一時帰国を希望した場合には、必要な有給休暇を取得させるものとしていること。
9. 法務大臣及び厚生労働大臣と協議の上、当該特定分野に特有の事情に鑑みて告示で定める基準に適合すること。



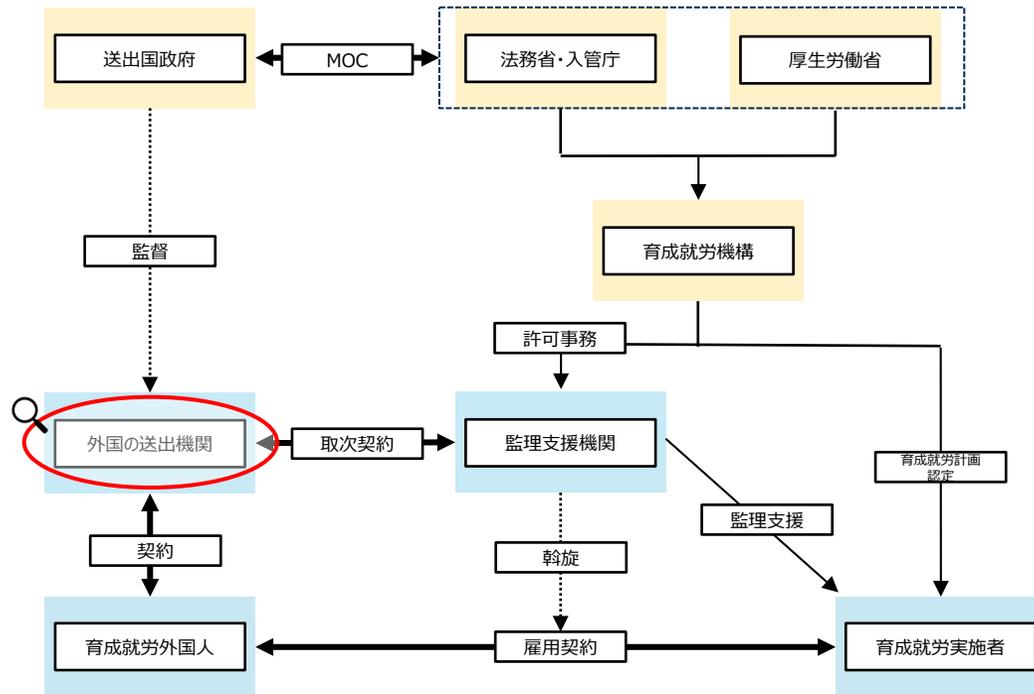
育成就労外国人の人数(9条1項10号関係)

25

常勤職員総数	基本人数枠	実施者が優良	実施者・監理支援機関優良かつ指定区域
301以上	常勤職員総数の20分の3	常勤職員総数の10分の3	常勤職員総数の20分の9
201～300	45	90	135
101～200	30	60	90
51～100	18	36	54
41～50	15	30	45
31～40	12	24	36
9～30	9	18	27
8	9	18	24
7	9	18	21
6	9	18	19
5	9	15	16
4	9	12	13
3	9	10	11
2	6	7	8
1	3	4	5

外国の送出国機関(9条1項11号関係)

26

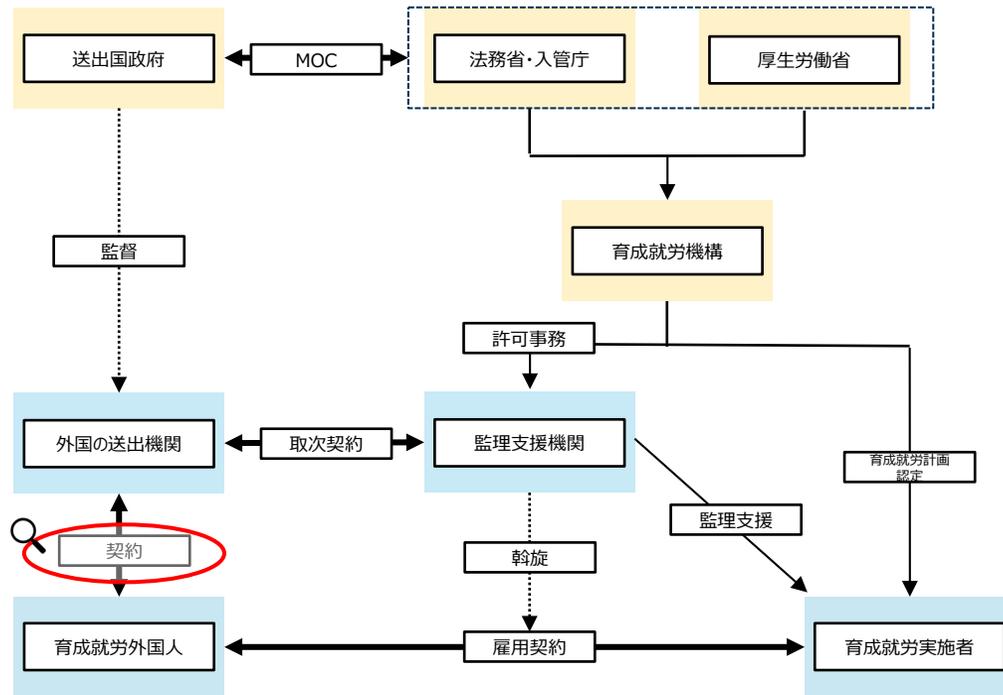


送出国機関

1. 送出国の国又は地域の公的機関から推薦を受けていること。
2. 制度の趣旨を理解して育成就労の対象となろうとする外国人のみを適切に選定し、本邦の監理支援機関に取り次ぐこととしていること。
3. 取次ぎに係る外国人について素行が善良であることを確認していること。
4. 徴収する手数料その他の費用について算出基準を明確に定めてインターネットその他の適切な方法により公表するとともに、当該費用について明示し、十分に理解させることとしていること。
5. 法務大臣及び厚生労働大臣又は機構が行う調査に協力することとしていること等。
6. 機関又はその役員が拘禁刑以上の刑に処せられ、その刑の執行を終わり、又はその刑の執行を受けることがなくなった日から5年を経過しない者でないこと。
7. 送出国の国又は地域の法令に従って事業を行うこととしていること。
8. 機関又はその役員が、過去5年以内に、一定の行為をしていないこと。
9. 保証金、違約金等を徴収していないこと。
10. その他、必要な能力を有するものであること。

送出機関に支払った費用の額の基準(9条1項11号関係)

27



手数料

育成就労計画に記載された報酬の月額に2を乗じて得た額を超えないこと

育成就労制度の転籍

28

項目	やむを得ない事情による転籍	本人の意向による転籍
通算期間	3年	3年
産業分野と要する技能	同一	同一
転籍制限期間	—	1～2年
技能の修得	—	基礎級等以上
日本語の習得	—	N5以上
転籍先の制限	—	優良な実施者
転籍者の人数枠	—	1/3 (指定区域→その他は1/6)
移籍金	—	1年～1年半：固定額×5/6 1年半～2年：固定額×2/3 2年～2年半：固定額×1/2 2年半～：固定額×1/4



有識者懇談会では100万円が例とされていた。

転籍の手続

29

ポイント

- 監理支援機関や実施者が申出を受けたら、関係機関に通知・届出が必要で、**通知・届出を怠ったら、罰則がある（オレンジ部分）**。

ポイント

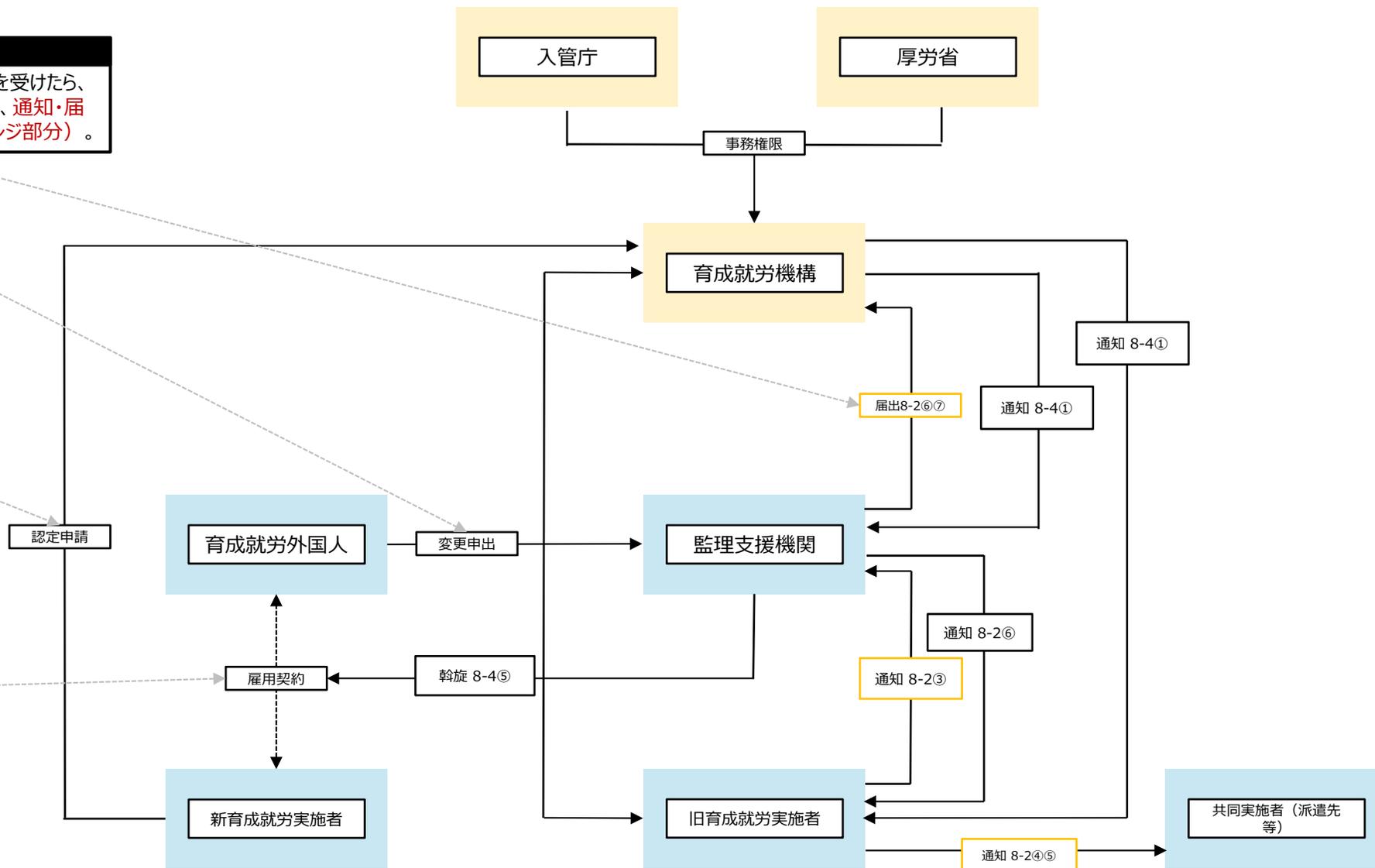
- **育成就労外国人から、機構・監理支援機関・育成就労実施者のいずれに対しても、育成就労実施者の申出ができる。**

ポイント

- **新たな育成就労実施者は、新しい育成就労計画について、機構への認定申請を行う。**

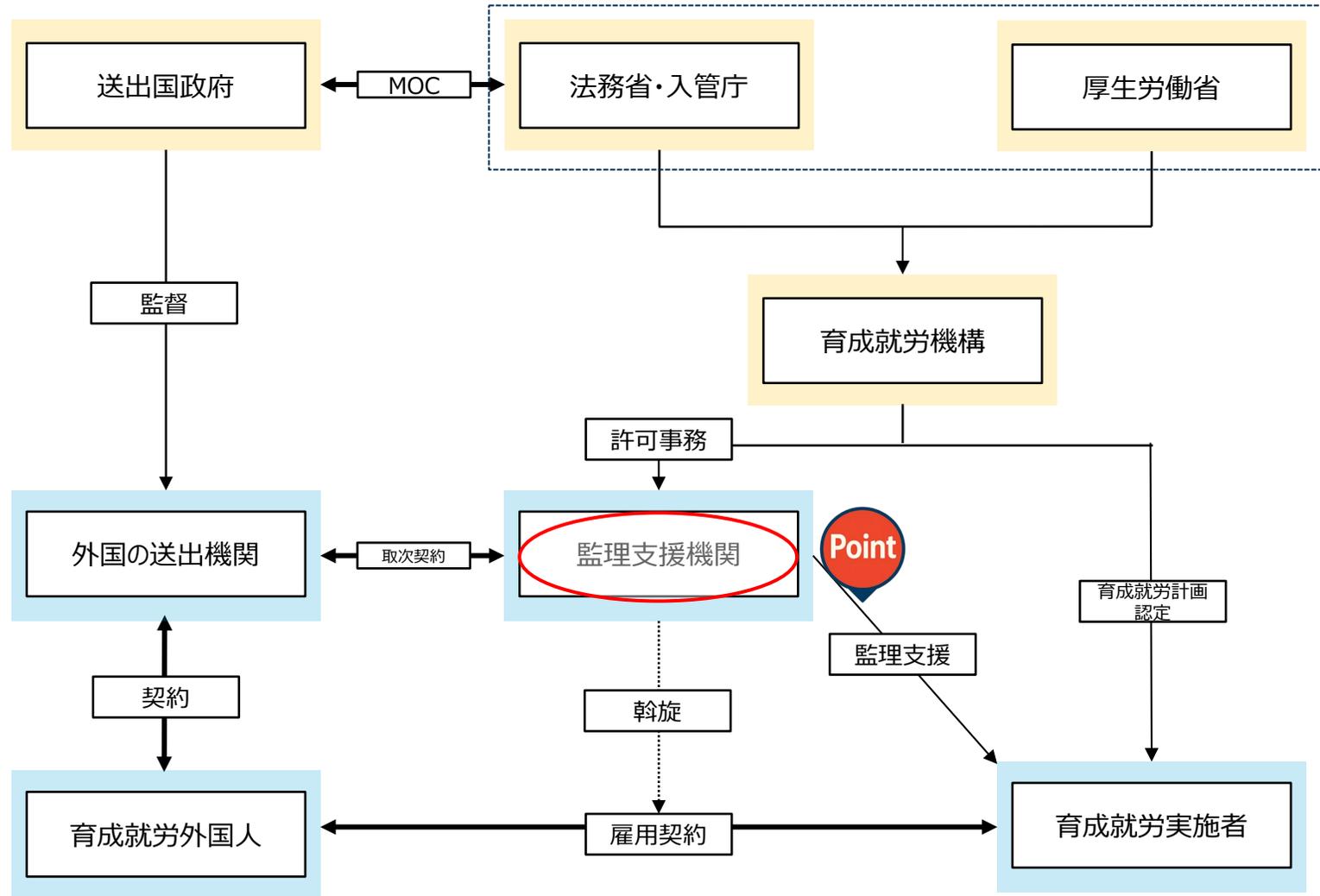
ポイント

- **監理支援機関は、他の実施者との職業紹介を行う等の必要な措置を講じる必要がある。**



監理支援機関の位置づけ

30



農業分野の育成就労制度の特徴

31



季節的な受入れが可能となる

通年を通じた受け入れだけでなく、一定期間日本で就労し、一定期間母国に戻り再度日本に戻ってくるといった働き方が可能となる。



労働者派遣が可能となる

農業分野は労働者派遣等育成就労産業分野となることが想定されており、労働者派遣が可能となることが見込まれる。

季節的な受入れ

32



主務省令

育成就労外国人が1年ごとに本国に一時帰国して育成就労を一定期間休止することとしている場合は、次のいずれにも該当すること。

- a 従事させる業務において要する技能の属する育成就労産業分野が労働者派遣等育成就労産業分野と同一の分野に係るものであること。
- b 一時帰国の時期及び期間（6月以内に限る。）が毎年同一であること。

育成就労外国人が1年ごとに本国に一時帰国して育成就労を一定期間休止することとしている場合にあっては、申請者において、**当該一時帰国に要する旅費を負担することとしていること。**



Point

高原野菜の生産地が行っている季節性の受入れが可能となっている。

派遣での受入れ

33



育成就労法 8 条 2 項

前項の場合において、同項の認定を受けようとする育成就労計画が第二条第三号ロの監理型育成就労（以下「労働者派遣等監理型育成就労」という。）を行わせるものであるときは、本邦の派遣元事業主等及び本邦の一又は複数の派遣先は、共同して、育成就労の対象となろうとする外国人ごとに、育成就労計画を作成し、これを出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣に提出して、同項の認定を受けなければならない。

**Point**

計画認定申請の際に、派遣先が特定している必要がある可能性あり。

派遣での受入れ

34



主務省令

労働者派遣等監理型育成就労の実施の基準

法第9条第2項第3号（法第11条第2項において準用する場合を含む。）の主務省令で定める基準は、次のとおりとすること。

（1）業務に従事させるいずれの事業所においても従事させる業務において要する技能が同一であること。

（2）本邦の派遣元事業主等が、次のいずれかに該当し、かつ、監理型育成就労外国人が従事する業務において要する技能の属する労働者派遣等育成就労産業分野を所管する関係行政機関の長と協議の上で適当と認められる者であること。

ア 監理型育成就労外国人に従事させる業務において要する技能の属する労働者派遣等育成就労産業分野に係る業務又はこれに関連する業務を行っている者であること。

イ 地方公共団体又はアに掲げる者が資本金の過半数を出資していること。

ウ 地方公共団体の職員又はアに掲げる者若しくはその役員若しくは職員が役員であることその他地方公共団体又はアに掲げる者が業務執行に実質的に関与していると認められる者であること。

エ 監理型育成就労外国人に従事させる業務において要する技能の属する労働者派遣等育成就労産業分野が農業である場合にあっては、国家戦略特別区域法（平成25年法律第107号）第16条の5第1項に規定する特定機関であること。

（3）本邦の派遣先において派遣先責任者が選任されている場合にあっては当該派遣先責任者が、本邦の派遣先において派遣先責任者が選任されていない場合にあっては育成就労責任者が、派遣就業の適正な管理に必要な知識を習得していると認められること。

（4）労働者派遣等監理型育成就労を共同して行わせる本邦の派遣先の数が次に掲げる労働者派遣等監理型育成就労の区分に応じ、次に定める数を超えないこと。

ア 法第2条第3号ロ（1）の労働者派遣等監理型育成就労 2

イ 法第2条第3号ロ（2）の労働者派遣等監理型育成就労 3

（5）労働者派遣等監理型育成就労に係る労働者派遣契約の内容が、育成就労外国人に対する安定的な報酬の支払その他の育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護の観点から相当と認められるものであること。

（6）申請者の行わせる育成就労が労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号）第2条第1号に規定する労働者派遣に係るものである場合にあっては、本邦の派遣先の責めに帰すべき事由による休業のとき（当該休業が本邦の派遣元事業主（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律第2条第4号に規定する派遣元事業主をいう。）の責めに帰すべき事由による休業と認められる場合を除く。）において、本邦の派遣元事業主等が、当該休業期間中、監理型育成就労外国人に、労働基準法（昭和22年法律第49号）第12条第1項に規定する平均賃金に相当する額の100分の60以上の手当を支払うこととしていること。

（7）監理型育成就労外国人が業務に従事するに当たり、本邦の派遣元事業主等又は本邦の派遣先の育成就労を行わせる事業所間を移動し、又は転居する必要がある場合にあっては、申請者又は監理支援機関において、当該移動及び転居に要する費用を負担するとともに、当該移動及び転居が円滑になされるよう必要な措置を講ずることとしていること。

（8）申請者の行わせる育成就労が労働者派遣等育成就労産業分野のうち法務大臣及び厚生労働大臣が告示で定める特定の分野に係るものである場合にあっては、当該特定の分野を所管する関係行政機関の長が、法務大臣及び厚生労働大臣と協議の上、当該特定の分野に特有の事情に鑑みて告示で定める基準に適合すること。

派遣での受入れ

35



主務省令

労働者派遣等監理型育成就労を行わせる体制及び事業所の設備の基準

(1) 法第9条第2項第4号(法第11条第2項において準用する場合を含む。)の主務省令で定める基準のうち育成就労を行わせる体制に係るものは、次のとおりとすること。

ア 9(1)イ及びカ(イ)に係る部分を除く。)並びにキからシまでの基準に適合すること。

イ 育成就労責任者が、自己以外の育成就労指導員、生活相談員その他の育成就労に関与する職員を監督し、育成就労の進捗状況を管理するほか、9(1)ア(ア)から(ケ)までに掲げる事項を統括管理するとともに、当該事項を統括管理するため育成就労実施者との連絡調整を適正に行うこととされていること。

ウ 法第9条第2項第5号に規定する育成就労の実施に関する責任者が、育成就労責任者の業務の総合調整を行うこととされていること。

エ 本邦の派遣元事業主等(その事業所において育成就労を行わせる者に限る。)及び本邦の派遣先が、9(1)イ及びウの基準に適合すること。

オ 本邦の派遣元事業主等が育成就労の期間において同時に複数の育成就労外国人に労働者派遣等監理型育成就労を行わせる場合にあつては、当該本邦の派遣元事業主等の常勤の役員又は職員(労働者派遣等監理型育成就労に係る業務に従事する者に限る。)の数が、当該育成就労外国人の数を40で除して得た数を超えていること。

カ 本邦の派遣元事業主等又は監理支援機関が、本邦の派遣元事業主等の事業に関する労働者災害補償保険法による労働者災害補償保険に係る保険関係の成立の届出その他これに類する措置を講じていること。

キ 申請者の行わせる育成就労が労働者派遣等育成就労産業分野のうち法務大臣及び厚生労働大臣が告示で定める特定の分野に係るものである場

合にあつては、当該特定の分野を所管する関係行政機関の長が、法務大臣及び厚生労働大臣と協議の上、当該特定の分野に特有の事情に鑑みて告示で定める基準に適合すること。

(2) 法第9条第2項第4号(法第11条第2項において準用する場合を含む。)の主務省令で定める基準のうち育成就労を行わせる事業所の設備に係るものは、次のとおりとすること。

ア 本邦の派遣元事業主等(その事業所において育成就労を行わせる者に限る。)及び本邦の派遣先が、9(2)アの基準に適合すること。

イ 申請者の行わせる育成就労が労働者派遣等育成就労産業分野のうち法務大臣及び厚生労働大臣が告示で定める特定の分野に係るものである場合にあつては、当該特定の分野を所管する関係行政機関の長が、法務大臣及び厚生労働大臣と協議の上、当該特定の分野に特有の事情に鑑みて告示で定める基準に適合すること。

派遣での受入れ

36



労働者派遣等監理型育成就労における育成就労外国人の数

法第9条第2項第6号（法第11条第2項において準用する場合を含む。）の主務省令で定める数は、労働者派遣等監理型育成就労を共同して行わせる本邦の派遣元事業主等及び本邦の派遣先ごとに13の規定により算出した数（以下「個別人数枠」という。）のうち最も少ない数（当該労働者派遣等監理型育成就労が育成就労法第2条第3号ロ（2）に規定する監理型育成就労である場合にあっては、本邦の派遣先ごとの個別人数枠のうち最も少ない数）とする。

ただし、本邦の派遣元事業主等（育成就労法第2条第3号ロ（2）に規定する監理型育成就労を共同して行わせる者を除く。）又は本邦の派遣先が当該労働者派遣等監理型育成就労の他に育成就労を行わせている場合には、当該派遣元事業主等又は当該派遣先のそれぞれが同時に育成就労を行わせる育成就労外国人の数は、それぞれその個別人数枠を超えてはならない。

監理支援機関とは？

37



監理支援機関

監理支援を行う事業を行う場合、主務大臣の許可を得なければならない（育成就労法23条1項）。

許可を受けて監理支援を行う事業を行う本邦の営利を目的としない法人を監理支援機関という（育成就労法2条11号）。

 育成就労法2条11号

監理支援機関 第二十三条第一項の許可を受けて監理支援を行う事業を行う本邦の営利を目的としない法人をいう。

 育成就労法23条1項

監理支援を行う事業（以下この節、第百九条第一号及び第百十二条第一項第十一号において「監理支援事業」という。）を行うおとする者は、主務大臣の許可を受けなければならない。

監理支援とは

38



育成就労法2条10号

監理支援次のイ及びロに掲げる行為（本邦の公私の機関が当該機関と第三号イの主務省令で定める取引上密接な関係を有する外国の公私の機関の外国にある事業所の職員である外国人を雇用する場合にあつては、ロに掲げる行為）を行うことをいう。

イ 監理型育成就労実施者等（監理型育成就労実施者又は監理型育成就労を行わせようとする者をいう。以下同じ。）（本邦の派遣先として第三号ロの監理型育成就労を行わせ、又は行わせようとする者を除く。）と監理型育成就労外国人等（監理型育成就労外国人又は監理型育成就労の対象となろうとする外国人をいう。以下同じ。）との間における雇用関係の成立のあつせん

ロ 監理型育成就労実施者に対する監理型育成就労の実施に関する監理



監理 支援



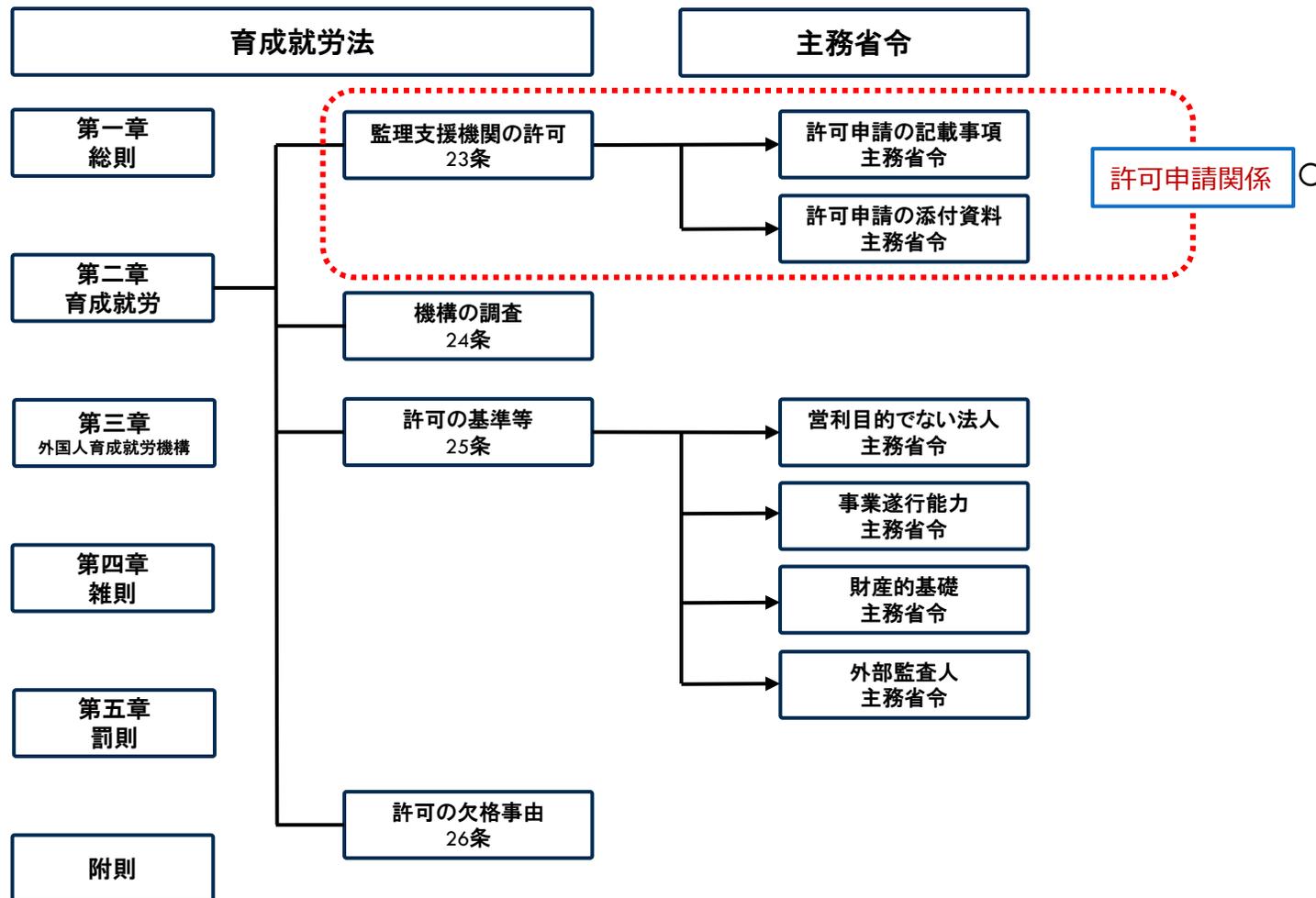
育成就労職業紹介事業



監理型育成就労の実施に関する監理

監理支援機関の許可の取得

39



許可申請書に記載する事項

40

01

名称・住所
代表者氏名

02

役員の氏名
及び住所

03

監理支援事業所
の名称及び所在地

04

監理支援責任者の氏
名及び住所

05

送出機関の名称・住
所・代表者氏名

06

その他主務省令で定
める事項

07

役員の役職名
法人番号

08

責任役員の氏名



09

外部監査人の氏名ま
たは名称

10

法人の種類



11

求職申込みの概要



12

監理支援事業を開始
する予定年月日

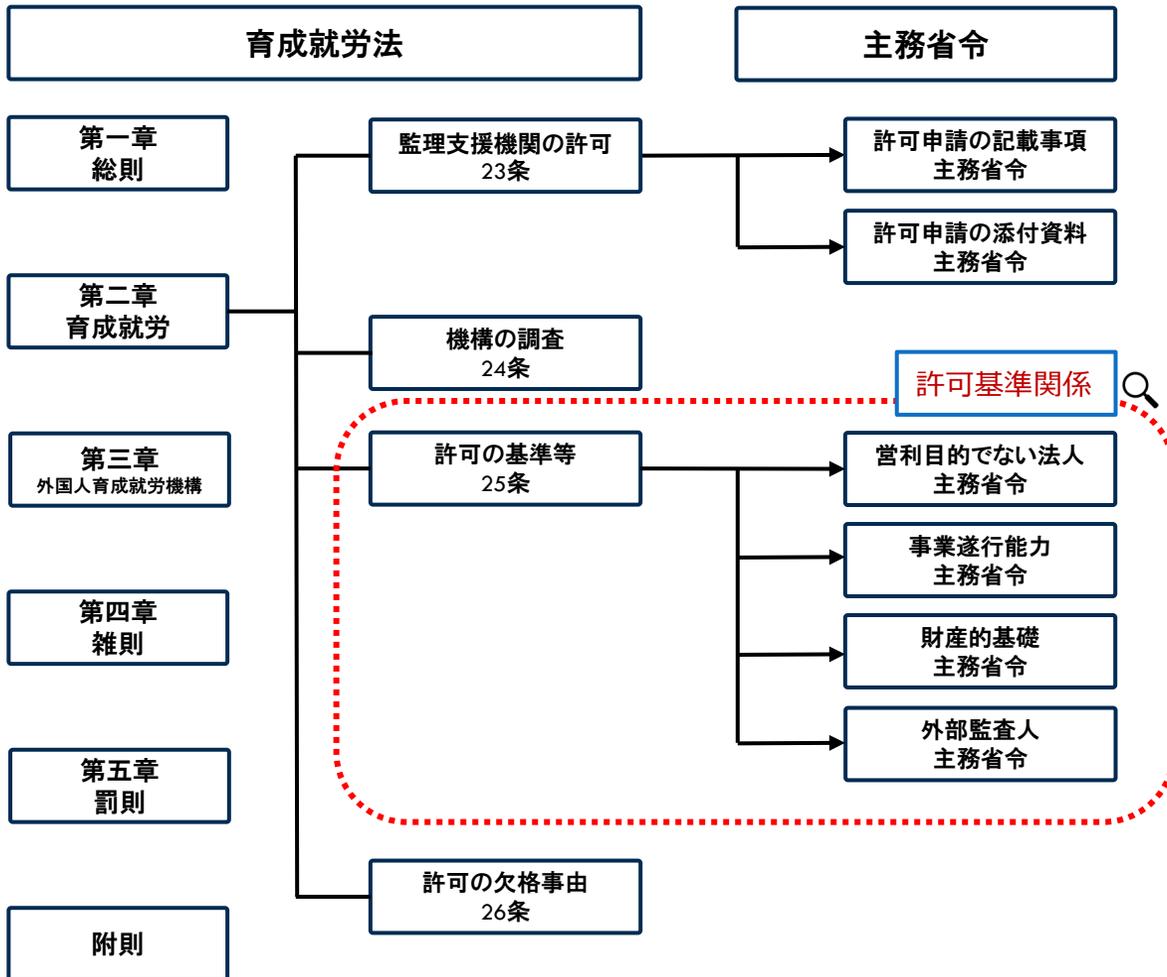
13

相談体制



監理支援機関の許可基準

41



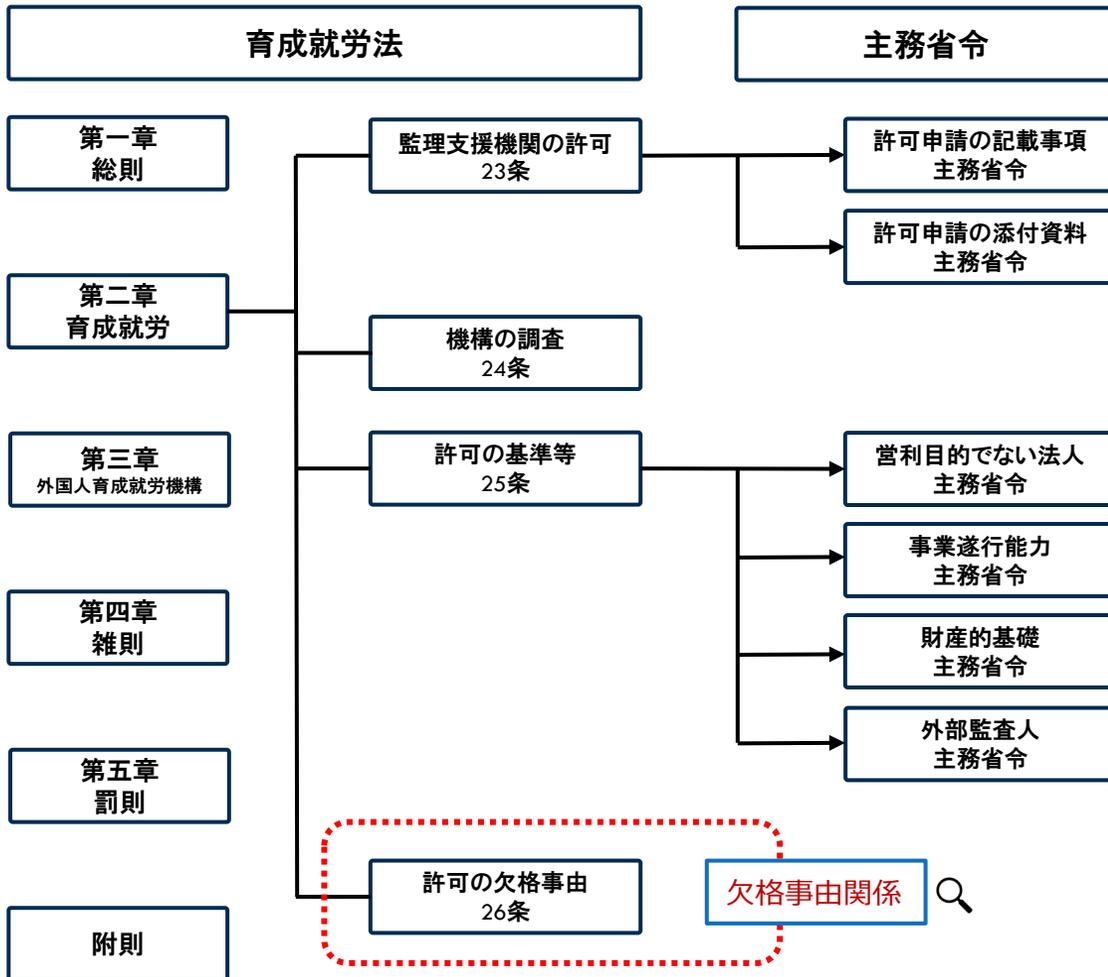
許可基準

1. 本邦の営利を目的としない法人であって**主務省令で定めるもの**であること。
2. 監理支援事業を適正に遂行するに足りる能力を有するものとして**主務省令で定める基準**に適合しているものであること。
3. 監理支援事業を健全に遂行するに足りる財産的基礎を有するものとして**主務省令で定める基準**に適合しているものであること。
4. 個人情報(略)を適正に管理し、並びに監理型育成成就労実施者等及び監理型育成成就労外国人等の秘密を守るために必要な措置を講じていること。
5. 監事その他法人の業務を監査する者による監査のほか、監理型育成成就労実施者と**主務省令で定める**密接な関係を有しない者であって、職務の執行の監査を公正かつ適正に遂行することができる知識又は経験等を有することその他**主務省令で定める要件**に適合するものに、**主務省令で定めるところ**により、役員の監理支援事業に係る職務の執行の監査を行わせるための措置を講じていること。
6. 外国の送出国機関から監理型育成成就労の対象となる外国人らの監理型育成成就労に係る求職の申込みの取次ぎを受けようとする場合にあっては、外国の送出国機関との間で当該取次ぎに係る契約を締結していること。
7. 前各号に定めるもののほか、申請者が、監理支援事業を適正に遂行することができる能力を有するものであること

許可基準項目	許可基準
<p>本邦の営利を目的としない法人であって主務省令で定めるものであること。</p>	<p>①商工会議所、 ②商工会 ③中小企業団体 ④職業訓練法人 ⑤農業協同組合 ⑥漁業協同組合 ⑦公益社団法人 ⑧公益財団法人 ⑩①から⑧までに掲げる法人以外の法人であって、監理支援事業を行うことについて特別の理由があり、かつ、重要事項の決定及び業務の監査を行う適切な機関を置いているもの ⑪当該特定の分野に特有の事情に鑑みて告示で定める法人</p>
<p>監理支援事業を適正に遂行するに足りる能力を有するものとして主務省令で定める基準に適合しているものであること。</p>	<p>(1) 監理支援を行う監理型育成就労実施者の数が2以上であること、又は2以上となることを見込まれること。 (2) 申請者の常勤の役員又は職員（監理支援の実務に従事する者に限る。）の数が、次のいずれの数も超えていること。 ア 監理支援を行う監理型育成就労実施者の数を8で除して得た数（その数が1未満である場合には、1とする。） イ 監理支援を受ける監理型育成就労の対象となっている監理型育成就労外国人の数を40で除して得た数（その数が1未満である場合には、1とする。） (3) 監理支援に係る監理型育成就労外国人からの相談に応じ、当該監理型育成就労外国人が十分に理解することができる言語により適切に対応するために必要な措置を講じていること。 (4) 育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護の観点から申請者が監理支援事業を適正に遂行するに足りる能力を有していること。 (5) その他監理支援事業を遂行する能力に関する所要の改正をすること。</p>
<p>監理支援事業を健全に遂行するに足りる財産的基礎を有するものとして主務省令で定める基準に適合しているものであること。</p>	<p>債務超過の状態にないこと</p>
<p>監事その他法人の業務を監査する者による監査のほか、監理型育成就労実施者と主務省令で定める密接な関係を有しない者であって、職務の執行の監査を公正かつ適正に遂行することができる知識又は経験等を有することその他主務省令で定める要件に適合するものに、主務省令で定めるところにより、役員の監理支援事業に係る職務の執行の監査を行わせるための措置を講じていること。</p>	<p>(1) 法第25条第1項第5号の主務省令で定める密接な関係を有しない者は、次のいずれにも該当しない者としてすること。 ア 申請者が監理支援を行う監理型育成就労実施者（過去5年以内に申請者が監理支援を行った監理型育成就労実施者を含む。）若しくはその役員若しくは職員又は過去5年以内にこれらの者であったもの イ アに規定する者の配偶者又は二親等以内の親族 ウ 社会生活において密接な関係を有する者であって、外部監査の公正が害されるおそれがあると認められるもの (2) 法第25条第1項第5号の主務省令で定める要件は、次のいずれにも該当する者であって役員の監理支援事業に係る職務の執行の監査を公正かつ適正に遂行することができる能力を有するものであることとする。 ア 過去3年以内に外部監査人に対する講習として法務大臣及び厚生労働大臣が告示で定めるものを修了した者であること。 イ 弁護士若しくは弁護士法人、社会保険労務士若しくは社会保険労務士法人又は行政書士若しくは行政書士法人その他育成就労に関する知見を有する者であること。 ウ 一定の事由に該当しない者であること。 エ インターネットを利用して公衆の閲覧に供する方法により外部監査人の氏名を機構が公表することに同意していること。 (3) 外部監査は、次に定めるところにより行うものとする。 ア 監理型育成就労実施者に対する監査その他の申請者の業務が適正に実施されているかどうかについて、次に掲げる方法により、監理支援事業を行う各事業所につき3月に1回以上の頻度で確認し、その結果を記載した書類を申請者に提出すること。 (ア) 責任役員及び監理支援責任者から報告を受けること。 (イ) 申請者の事業所においてその設備を確認し、及び帳簿書類その他の物件を閲覧すること。 イ 監理型育成就労実施者に対する監査が適正に実施されているかどうかについて、申請者が行う10（1）又は（2）の監査に監理支援事業を行う各事業所につき1年に1回以上同行することにより確認し、その結果を記載した書類を申請者に提出すること。</p>

監理支援機関の許可基準

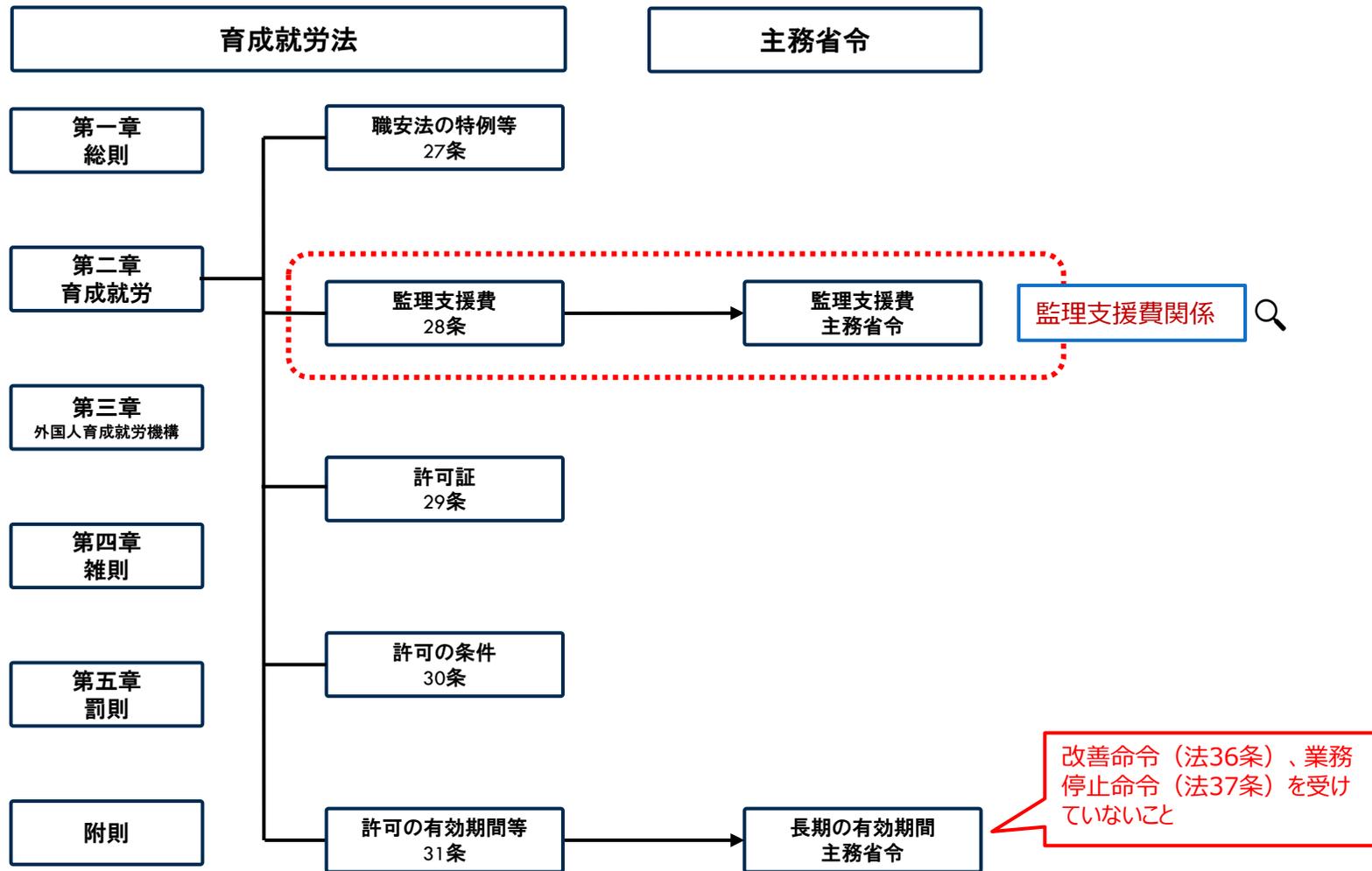
43



欠格事由

1. 第十条第二号、第四号又は第十三号に該当する者
2. 第三十七条第一項の規定により許可を取り消され、当該取消の日から起算して五年を経過しない者
3. 第三十七条第一項の規定による許可の取消しの処分に係る行政手続法（平成五年法律第八十八号）第十五条の規定による通知があった日から当該処分をする日又は処分をしないことを決定する日までの間に、第三十四条第一項の規定による監理支援事業の廃止の届出をした者当該事業の廃止について相当の理由がある者を除く。）で、当該届出の日から起算して五年を経過しないもの
4. 出入国又は労働に関する法令に関し不正又は著しく不当な行為をした日から起算して五年を経過しない者
5. 役員が一定の欠格事由に該当する者があるもの
6. 暴力団員等をその業務に従事させ、又はその業務の補助者として使用するおそれのある者

監理支援機関の許可の効果等



監理支援費

45

 育成就労法28条1項

監理支援機関は、**監理支援事業に関し**、監理型育成就労実施者等、監理型育成就労外国人等その他の関係者から、**いかなる名義でも、手数料又は報酬を受けてはならない。**

 育成就労法28条2項

前項の規定にかかわらず、監理支援機関は、監理支援事業に通常必要となる経費等を勘案して**主務省令で定める適正な種類及び額の監理支援費**をその**用途及び金額を明示**した上で監理型育成就労実施者等から徴収することができる。

 主務省令

職業紹介費	監理型育成就労実施者等と監理型育成就労外国人等との間における雇用関係の成立のあっせんに係る事務に要する費用（募集及び選抜に要する人件費、交通費、外国の送出国機関へ支払う費用その他の 実費に限る。 ）の額を超えない額	監理型育成就労実施者等から求人の申込みを受理した時以降に当該監理型育成就労実施者等から徴収する。
講習費	監理支援機関が実施する入国前講習及び入国後講習に要する費用（監理支援機関が支出する施設使用料、講師及び通訳人への謝金、教材費、監理型育成就労外国人に支給する手当その他の 実費に限る。 ）の額を超えない額	入国前講習に要する費用にあつては入国前講習の開始日以降に、入国後講習に要する費用にあつては入国後講習の開始日以降に、監理型育成就労実施者等から徴収する。
監査指導費	監理型育成就労の実施に関する監理支援に要する費用（監理型育成就労実施者に対する監査及び指導に要する人件費、交通費その他の 実費に限る。 ）の額を超えない額	監理型育成就労外国人が監理型育成就労実施者の事業所において業務に従事し始めた時以降一定期間ごとに当該監理型育成就労実施者から徴収する。
その他諸経費	その他育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に資する費用（ 実費に限る。 ）の額を超えない額	当該費用が必要となった時以降に監理型育成就労実施者等から徴収する。



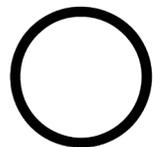
- 01 職業紹介費、講習費、監査指導費、その他諸経費のいずれかであること
- 02 実費であること
- 03 用途及び金額を明示していること

Point

監理支援費のポイント

46

01 職業紹介費、講習費、監査指導費、その他諸経費のいずれかであること

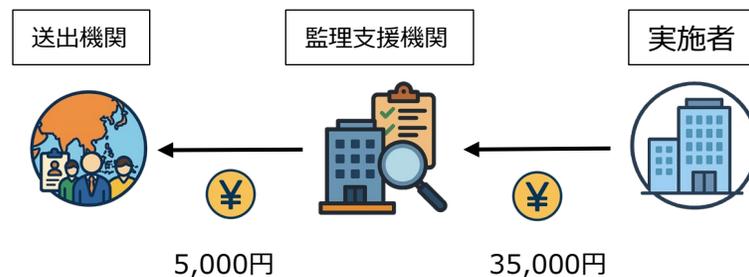


職業紹介費
講習費
監査指導費
その他諸経費



接待交際費
ブローカーへの支払い
技能実習事業に関係しない支出

02 実費であること



監理支援費35,000円から送出し管理費5,000円を控除した残額も、明示した経費で支出した。



監理支援費35,000円から送出し管理費5,000円を控除した残額のうち、10,000円は利益とした。

03 用途及び金額を明示していること



監理費表で用途・金額を明示し、契約書にも記載した上で監理支援費を徴収する。



監理費表によって明示していない用途での徴収、監理費表・契約書で用途・金額を示さない

届出関係

47



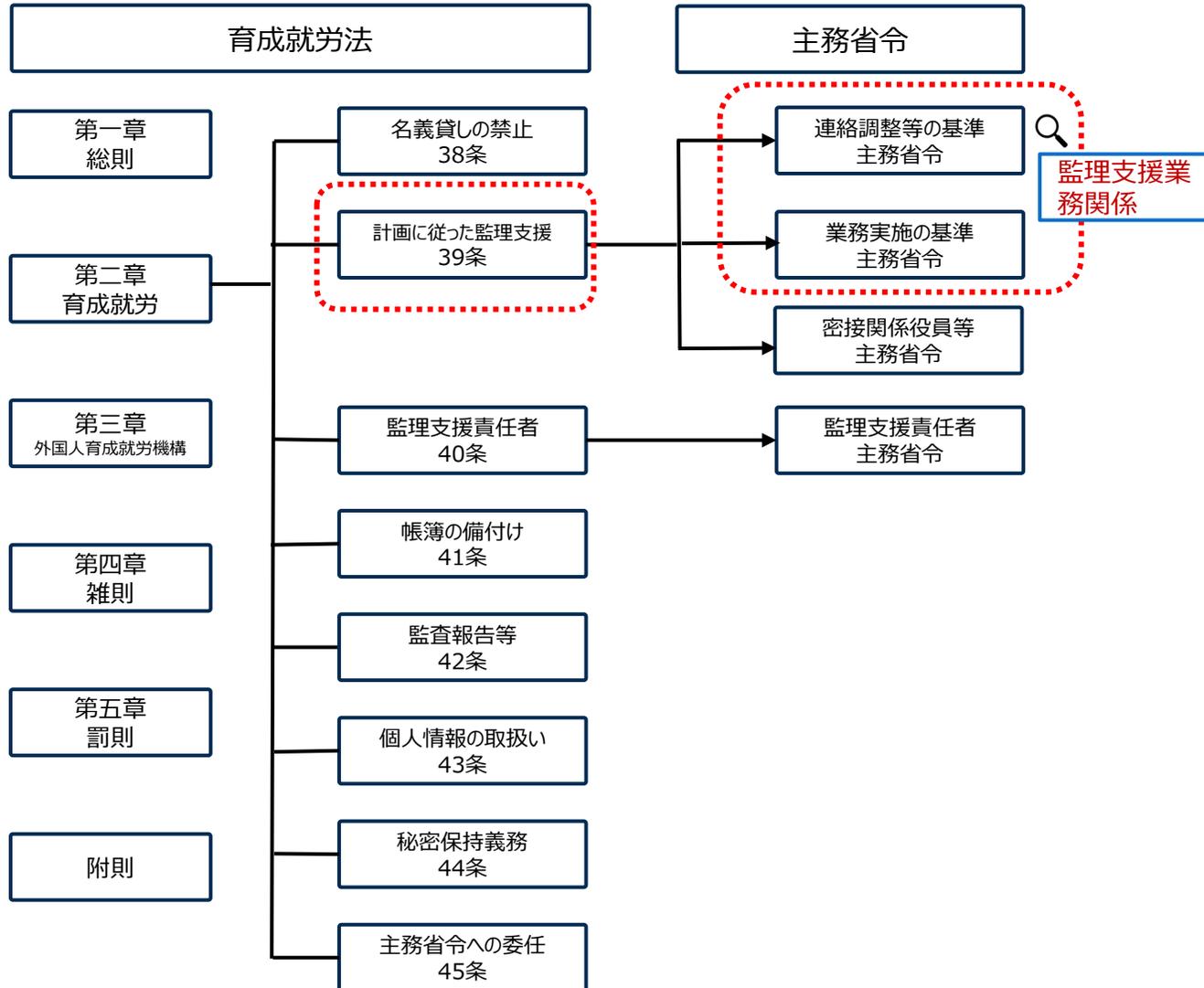
指導取消関係

48



監理支援事業に関する規制

49



業務の基準

1. 監理支援機関は、認定育成成就労計画に従い、当該監理型育成成就労外国人に係る監理型育成成就労の監理支援を行わなければならない。
2. 監理支援機関は、その監理支援を行う監理型育成成就労実施者が監理型育成成就労外国人が修得した技能の評価を行うに当たっては、当該監理型育成成就労実施者に対し、必要な指導及び助言を行わなければならない。
3. 監理支援機関は、**主務省令で定める基準に従い**、第八条の四第五項並びに第五十一条第一項及び第二項に規定する措置その他の必要な措置を適切に行わなければならない。
4. 前三項に規定するもののほか、監理支援機関は、監理型育成成就労の実施状況の監査その他の業務の実施に関し**主務省令で定める基準に従い**、その業務を実施しなければならない。
5. 監理支援機関は、監理型育成成就労実施者と**主務省令で定める密接な関係を有する役員又は職員**を、前各項に規定する業務のうち主務省令で定めるものの実施に関わらせてはならない。

監理支援機関の業務

50



主務省令（定期監査）

監理型育成就労実施者が認定育成就労計画に従って監理型育成就労を行わせているか、出入国又は労働に関する法令に違反していないかどうかその他の監理型育成就労の適正な実施及び監理型育成就労外国人の保護に関する事項について、監理支援責任者の指揮の下に、次に掲げる方法（監理支援を受ける監理型育成就労が育成就労産業分野のうち法務大臣及び厚生労働大臣が告示で定める特定の分野に係るものである場合にあっては、当該特定の分野を所管する関係行政機関の長が、法務大臣及び厚生労働大臣と協議の上、当該特定の分野に特有の事情に鑑みて告示で定める方法、その他監理型育成就労外国人が従事する業務の性質上次に掲げる方法のうちその方法によることが著しく困難なものがある場合にあっては、当該方法については、これに代えて他の適切な方法）により、監理型育成就労実施者に対し **3月に1回以上の頻度で監査を適切に行うこと。**

ア 監理型育成就労の実施状況について実地による確認を行うこと。

イ 育成就労責任者及び育成就労指導員から報告を受けること。

ウ 監理型育成就労実施者が監理型育成就労の対象としている監理型育成就労外国人の4分の1以上（当該監理型育成就労外国人が2人以上4人以下の場合にあっては2人以上）と面談すること。

エ 監理型育成就労実施者の事業所においてその設備を確認し、及び帳簿書類その他の物件を閲覧すること。

オ 監理型育成就労実施者が監理型育成就労外国人の宿泊施設その他の生活環境を確認すること。



主務省令（臨時監査）

監理型育成就労実施者について法第16条第1項各号のいずれかに該当する疑いがあると認めるときは、監理支援責任者の指揮の下に、直ちに、（1）又は（2）の監査を適切に行うこと。



主務省令（訪問指導）

監理型育成就労実施者が認定育成就労計画に従って監理型育成就労を行わせているかについて、監理支援責任者の指揮の下に、**1月に1回以上の頻度で、実地による確認**（監理型育成就労外国人が従事する業務の性質上当該方法によることが著しく困難な場合にあっては、他の適切な方法による確認）及び監理型育成就労実施者に対する必要な指導を行うこと。ただし、監理支援を受ける監理型育成就労実施者における監理型育成就労外国人の育成就労の対象となっていた期間（法第9条の3ただし書に該当するものとして法第8条の6第1項の認定を受けた育成就労計画に基づく育成就労の対象となっている育成就労外国人にあっては、当該認定の後に育成就労の対象となっていた期間がある場合には、当該期間を含む。）の合計が1年を超えている場合は、この限りではない。



Point

- 01 3か月に1度以上の頻度での定期監査
- 02 計画認定取消事由の疑いのある際の臨時監査
- 03 育成就労1年目の間の訪問指導

監理支援機関の体制

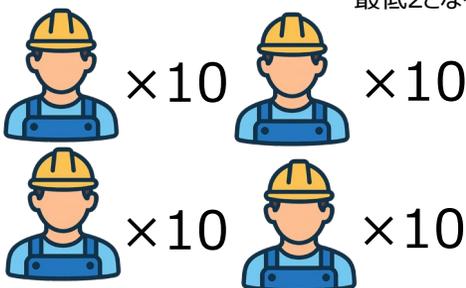


職員数 > 実施者 ÷ 8 であること。
(1職員あたり7実施者であればOK)

配置基準

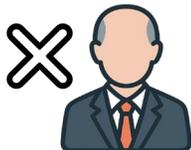


職員数 > 除した数 (1未満の場合は1) から、職員の数
は最低2となる。



職員数 > 育成就労外国人 ÷ 40 であること。
(1職員あたり39人であればOK)

密接関係役員



密接関係役員は、一定の監理支援業務に関与することができない。

監理支援責任者



常勤の役職員から監理支援責任者を選任。一部欠格事由あり。

外部監査人



弁護士、社労士、行政書士、その他知見を有する者を外部監査人に選任、外部監査の実施

相談体制



育成就労外国人が十分理解することができる言語により適切に対応するために必要な措置

保護等緊急対応



保護の観点から申請者が監理支援事業を適正に遂行するに足る能力を有していること

監理支援機関



実施者の数



実施者の数が2以上であること (または、2以上になることが見込まれること)

Beyond Borders with Compliance

国境を越えるという全ての挑戦を、法が支える世界を目指して



法務

外国人雇用の企業法務

申請取次弁護士として、入管に提出する書類の作成、提出を行います。
また、採用ルート設計、在外子会社との間の人の移動スキーム設計等、外国人雇用に関するスキーム設計、事業協同組合等の必要な法人の設立、監理団体や職業紹介等の許可等必要な許認可の取得やビジネス展開に必要な契約書対応等、組織のガバナンス等外国人雇用に関する企業法務の一切を行います。

労務

外国人雇用の労務

入管法に適合する就業規則等の諸規定の整備、社宅に対応した労使協定等の協定書類の対応、労働条件通知書等の諸書式の整備、外国人雇用状況の対応を行います。
また、雇用の始期から終了までにおいて必要な手続について助言、代理人としての申請を行います。労働関係法令や出入国管理関係法令のみではなく、脱退一時金に伴う税還付のように一部税務についても対応しています。

戦略

外国人雇用の戦略

外国人雇用の戦略レベルのトランザクション、紛争、危機管理を行います。
在外法人を含めたグループ内での人の移動スキームの立案やM&Aにおける外国人雇用に関するデューデリジェンスや、合併や事業譲渡に付随して行うべき入管法上の手続を行います。
また、外国人雇用に関して生じる紛争対応や、マスコミ対応が必要な事件対応や刑事手続の対応を行います。

コンサルティング

外国人雇用のコンサルティング

これから外国人雇用に関するビジネスを立ち上げる場合におけるビジネス設計、必要なビジネスパートナーの選定（送出機関を含む）、必要な法人の設立、許認可の取得、運営に必要な書式の整備を行います。

事業開始後についても外国人雇用に関する事業の相場を踏まえて、円滑なビジネスのオペレーションに必要なコンサルティングを行います。

調査研究

外国人雇用の調査研究

外国人雇用を円滑に遂行するには、送出国の法令やグローバルスタンダードに関する知識、送出国におけるリクルートの経路等の知識が不可欠です。
当グループでは、外部資金を獲得の上、送出国・グローバルスタンダードについての調査研究を実施し、最新の情報収集を行うとともに、調査研究で得た知識を各事業に反映しています。

メディア等運営

外国人雇用のメディア等運営

当グループでは、メールベースで年間1,000を超す外国人雇用に関する相談を受け付けています。また、相談だけでなく、在留諸申請、退去強制手続（在留特別許可）、訴訟、刑事手続、M&A等の豊富な案件を扱っています。

これらの相談や案件で培った知見を活かし、書籍、研修、メディア運営（自社メディア「外国人雇用相談室」）を行っています。



弁護士法人Global HR Strategy GHRSL法律事務所

法務、労務、戦略、コンサルティングを主に行う。GHRSL法律事務所とあわせて所属専門家4名、従業員合計11名（専門家、非常勤含む）で構成されている。

弁護士法人届出番号：1496
登録支援機関：22登-007557
税理士業務開始通知：全管轄国税局
代表社員：弁護士 杉田昌平

法務 労務 戦略

コンサルティング



社会保険労務士法人 外国人雇用総合研究所

労働関係法令、社会保障関係法令に基づく手続を行う。36協定の届出、就業規則の届出、厚生年金保険の脱退一時金の申請や職業紹介の許可の申請、事業報告、労働者派遣業の許可の申請、事業報告等を行う。

所属会：東京都社会保険労務士会
代表：社会保険労務士 杉田昌平

労務



行政書士法人外国人 雇用サポートセンター

外国人を雇用する企業の皆様が安心して法務手続きを進められるよう、申請手続きや書類作成をサポートする。官公署への提出書類、許認可申請、行政書士又は行政書士法人の業務に関連する講習会の開催、出版物の刊行等を取り扱う。

所属会：東京都行政書士会
代表：杉田昌平

法務



株式会社COMPL

外国人雇用に関する新規事業の立ち上げ、コンサルティング、メディア等運営事業を行う。外国の送出国とのネットワークに強みを有し、ベトナム、インドネシア、フィリピンを送出国とする事業の立ち上げや、中国、シンガポールの送出国とのビジネススキームの構築、監理団体の設立支援等を行う。

代表取締役：杉田昌平
許認可：古物商（書籍商）

戦略 コンサルティング

メディア CaaS

Global HR Strategyグループが提供するCompliance as a Service (CaaS)の構成

外国人雇用相談室

外国人雇用相談室

外国人労働者を雇用し一緒に仕事をする際の課題を一緒に考え一緒に解決するメディア。

【外国人雇用相談室】

URL : <https://ghrlab.com>

※誰でも閲覧可能なナレッジ共有サイト

外国人雇用法務部 クラウド

外国人雇用法務部クラウド

外国人雇用に関する情報提供を目的としたもので、顧問契約を結んでいるクライアント様向けに提供するポータルサイト。

【外国人雇用法務部クラウド】

URL : <https://globalhrstrategy.commmune.com/view/signin>

※ユーザー以外閲覧不可

外国人雇用学校 クラウド

外国人雇用の学校クラウド

外国人雇用に関する動画コンテンツで構成されており、月額20万円以上の顧問契約を結んでいるクライアント様向けに提供する実践的学習プラットフォーム。

【外国人雇用の学校クラウド】

URL : <https://www5.learningpark.jp/ghrs>

※ユーザー以外閲覧不可

GHRS LINE公式アカウント AI 杉田くん

AI杉田くん

GHRSのLINE公式アカウントを通じた、顧問契約を結んでいるクライアント様向けに提供するChatGPTを活用した外国人雇用の自動回答ツール。



外国人雇用の法務部クラウド

弁護士法人Global HR Strategyが提供するCompliance as a Service (CaaS)モデル、外国人雇用分野デジタルツールの第1弾として、2023年7月にポータルサイト「外国人雇用の法務部クラウド」をリリース。このサイトは外国人雇用に関する情報提供を目的としたもので、顧問契約を結んでいるクライアント様向けに提供。時系列でまとめられた公的機関の最新情報や専門家の解説資料・動画の配信等サイト内の様々なカテゴリによって、よりスムーズな情報の入手・ナレッジの取入れが可能となり、**外国人雇用関連業務の正確性の向上・適切な実施や効率化を実現。**



内容：外国人雇用関連の情報提供ポータルサイト
対象：顧問契約を結んでいるクライアント様
料金：無料
URL：<https://globalhrstrategy.commmune.com>
※ユーザー以外閲覧不可

スマートフォンアプリでの閲覧も可能

カテゴリーのご紹介

■ 新着一覧

厚生労働省や出入国在留管理庁などの公的機関から公開される最新の外国人雇用関連情報を時系列でまとめて発信。カテゴリーやタグでの検索で、業務に必要な情報を効率的に入手可能。

■ 外国人雇用の法務アップデート

弊法人専門家実施の研修・セミナー資料の即時掲載に加え、法令情報をわかりやすく解説した資料や動画も随時掲載。資料はウェブ上での閲覧だけでなく、ダウンロードも可能。

■ e-Learning

各種制度や手続きなどを弊法人専門家がわかりやすく解説した動画をテーマ毎に整理し掲載。基礎知識から高度な内容まで、網羅的なナレッジの獲得が可能。

■ 外国人雇用FAQ

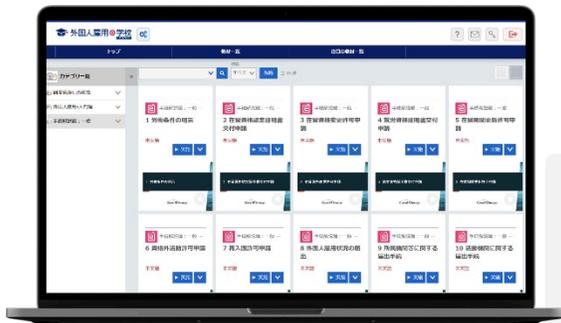
技能実習制度や特定技能制度(分野別)、育成就労制度などに関する公的機関のFAQリンクを一括掲載。実務に役立つ情報を簡単に検索可能。

法令情報等をわかりやすく解説した動画も掲載！

他にも多種多様なコンテンツをご用意しております。

※契約プランによって、表示されるカテゴリーは異なります。

外国人雇用の学校クラウド



外国人雇用のe-Learningシステム

基礎から応用まで、幅広い内容の動画コンテンツを提供することによって、体系的な学習が可能となり、実務者の不安を解消し、チーム全体のスキルアップを実現。

内容：動画コンテンツの実践的学習プラットフォーム

対象：20万円以上の顧問契約を結んでいるクライアント様

料金：無料 ※1社5アカウントまで

URL：<https://www5.learningpark.jp/ghrs>

※ユーザー以外閲覧不可

動画コンテンツのご紹介

■ 制度見直しの解説

「育成就労法(技能実習法の抜本改正)」の概要、今後は運用要領をわかりやすく解説。

■ 外国人雇用・入門編/中級編/上級編

外国人雇用の基礎から実務に役立つ応用までをカバー。各編を通じて、様々なステータスのユーザーが、外国人雇用関連業務に必要な知識やスキルを段階的に習得可能。

■ 手続解説編

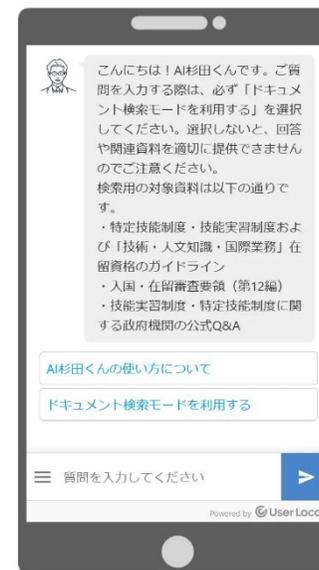
外国人雇用における一般的な手続きや実習実施者、監理団体、特定技能所属機関の必要な手続きのポイントを体系的に学習可能。

※各動画は、今後順次追加予定。

「外国人雇用の学校クラウド」「AI杉田くん」概要

GHRs LINE公式アカウント

AI杉田くん



LINEを通じて使える自動回答サービス

法務省や厚生労働省に対する開示請求を基に、各分野の詳細な審査要領や公式Q&Aなどを学習したクローズドなGPTシステム。LINEを通じて、いつでもどこでも専門的かつ正確な情報にアクセス可能。

弊法人専門家も日常的に使用しており、その利便性は実証済み。

内容：ChatGPTを活用した自動回答ツール

対象：顧問契約を結んでいるクライアント様

料金：無料

モードのご紹介

■ ドキュメント検索モード（推奨）

外国人雇用に関する質問に、「AI杉田くん」が自動で回答。関連資料もあわせて提示。

■ ChatGPTモード

必要に応じて、簡単にChatGPTモードへの切り替えが可能。

ご質問

弁護士法人Global HR Strategy GHR法律事務所
杉田 昌平 03-6441-2996
sugita.shohei@ghrs.law

