



育成就労制度運用要領から見る農業分野におけるポイント



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

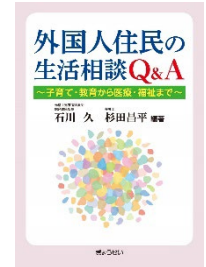


- 2011年12月 センチュリー法律事務所入所（～2014年12月）
- 2013年4月 慶應義塾大学法科大学院助教（～2015年8月）
- 2015年1月 アンダーソン・毛利・友常法律事務所入所（～2017年8月）
- 2015年6月 名古屋大学大学院法学研究科特任講師（ハノイ法科大学内）（～2017年8月）
- 2017年9月 センチュリー法律事務所入所（～2021年5月）
名古屋大学大学院法学研究科学術研究員（～2017年9月）
- 2017年10月 名古屋大学大学院法学研究科研究員（～2021年3月）
慶應義塾大学グローバル法研究所研究員（～2019年6月）
ハノイ法科大学客員研究員（～2019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]

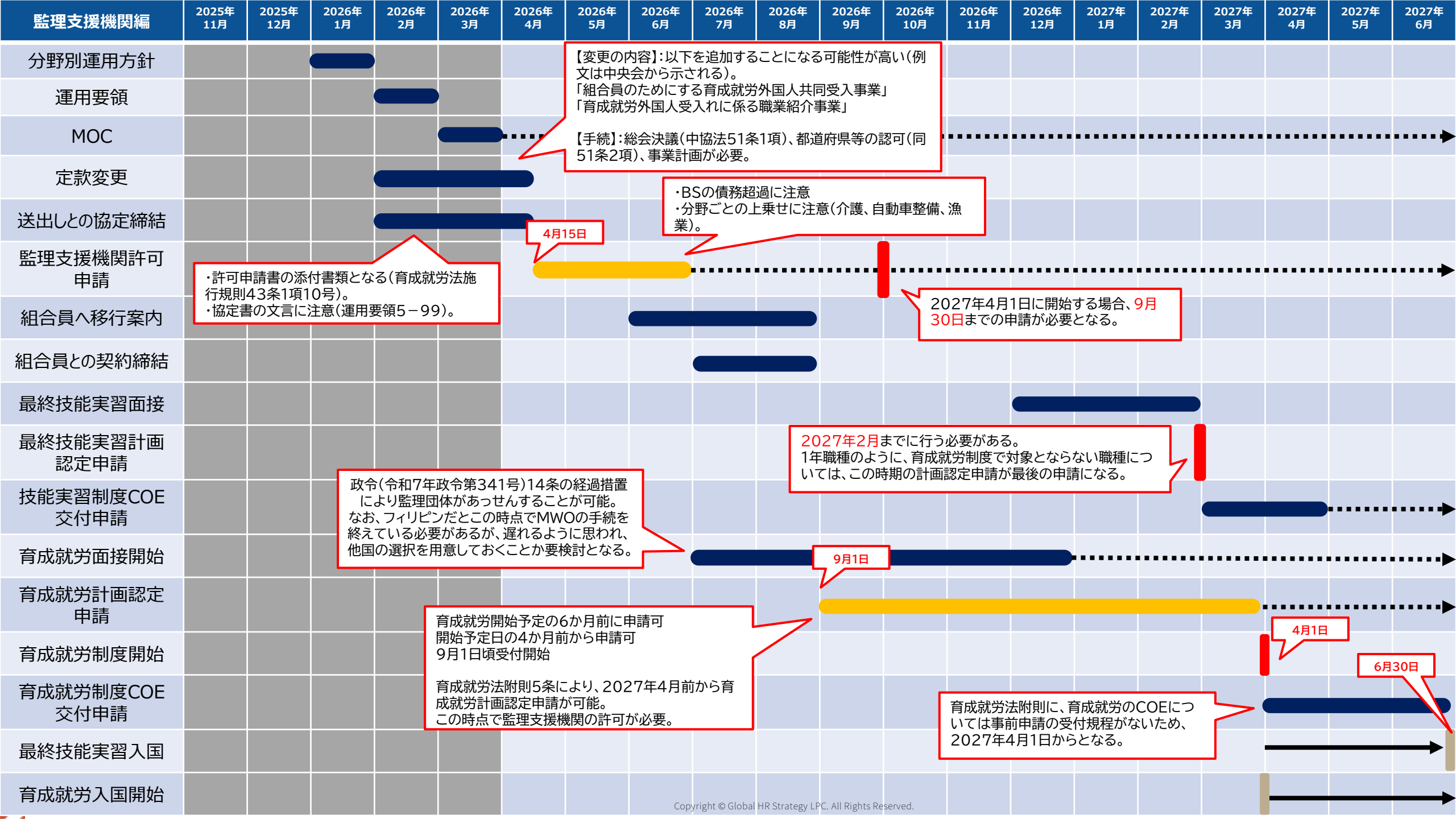


[共著]



農業分野のサマリー


Global HR Strategy



【変更の内容】:以下を追加することになる可能性が高い(例文は中央会から示される)。
 「組合員のためにする育成就労外国人共同受入事業」
 「育成就労外国人受入れに係る職業紹介事業」

【手続】:総会決議(中協法51条1項)、都道府県等の認可(同51条2項)、事業計画が必要。

・BSの債務超過に注意
 ・分野ごとの上乘せに注意(介護、自動車整備、漁業)。

4月15日

・許可申請書の添付書類となる(育成就労法施行規則43条1項10号)。
 ・協定書の文言に注意(運用要領5-99)。

2027年4月1日に開始する場合、9月30日までの申請が必要となる。

2027年2月までに行う必要がある。
 1年職種のように、育成就労制度で対象とならない職種については、この時期の計画認定申請が最後の申請になる。

政令(令和7年政令第341号)14条の経過措置により監理団体があっせんすることが可能。
 なお、フィリピンだとこの時点でMWOの手続を終えている必要があるが、遅れるように思われ、他国の選択を用意しておくことか要検討となる。

9月1日

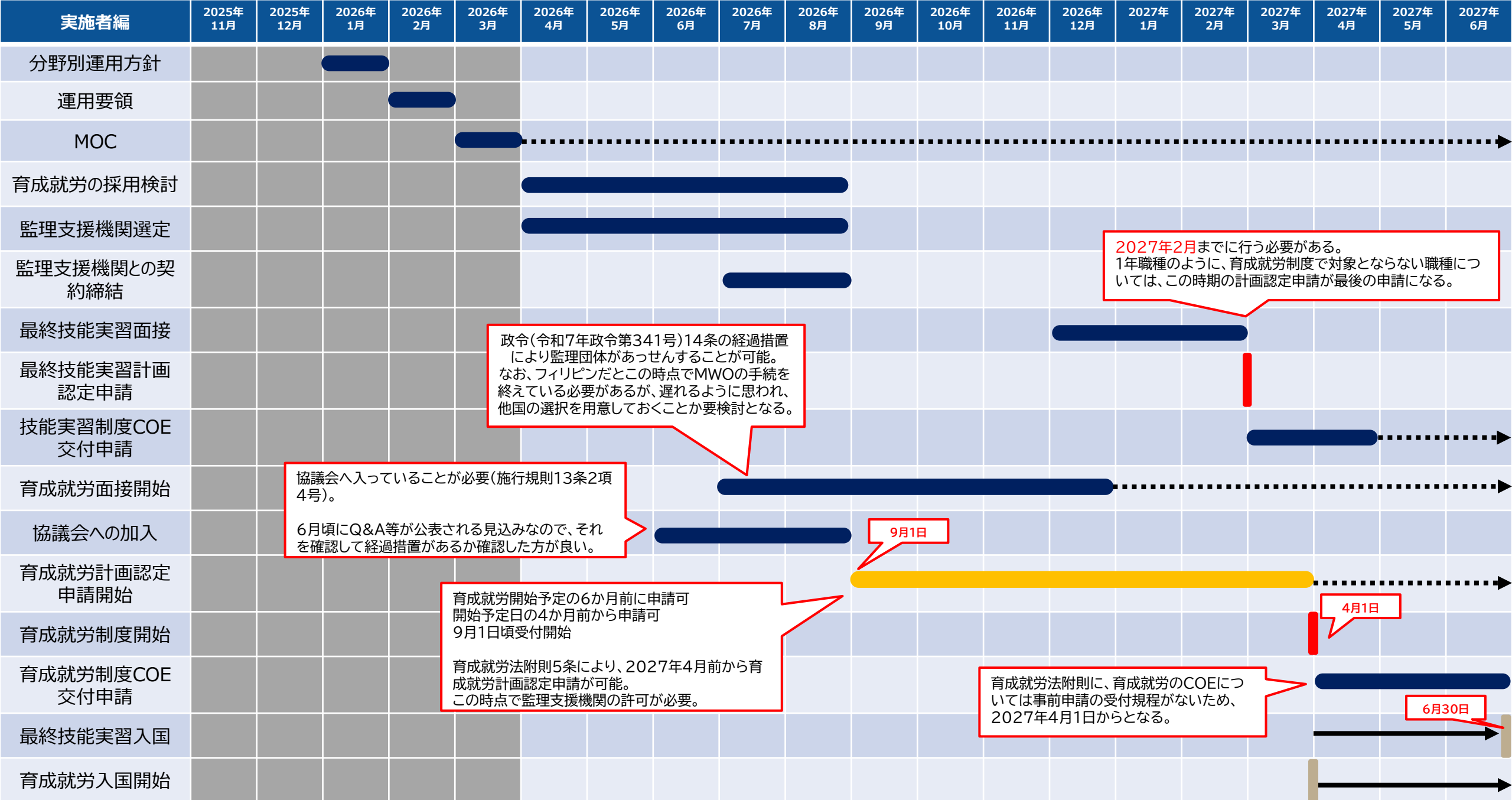
育成就労開始予定の6か月前に申請可
 開始予定日の4か月前から申請可
 9月1日頃受付開始


4月1日

育成就労法附則5条により、2027年4月前から育成就労計画認定申請が可能。
 この時点で監理支援機関の許可が必要。

6月30日

育成就労法附則に、育成就労のCOEについては事前申請の受付規程がないため、2027年4月1日からとなる。



 農業	上乗せの内容
育成就労実施者の上乗せ	<ul style="list-style-type: none"> ① 労働時間、休日、休憩及び時間外の割増賃金に係る待遇について、労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）に準拠していること。 ② 直接雇用形態の場合、育成就労実施者となる事業者は、労働者を 6 月以上雇用した経験又はこれに準ずる経験があること。 ③ 労働者派遣形態の場合、次の要件を満たすこと。 <ul style="list-style-type: none"> i 育成就労実施者となる労働者派遣事業者は、農業現場の実情を把握しており育成就労外国人の受入れを適正かつ確実に遂行するために必要な能力を有していること。 ii 外国人材の派遣先となる事業者は、労働者を 6 月以上雇用した経験がある者又は派遣先責任者講習等を受講した者を派遣先責任者とする者であること。 ④ 育成就労実施者及び派遣先事業者は、育成就労の協議会に対し必要な協力を行うこと。 ⑤ 育成就労実施者及び派遣事業者は、農林水産省又はその委託を受けた者が行う調査等に対し、必要な協力を行うこと。 ⑥ 育成就労実施者は、特定技能外国人からの求めに応じ、実務経験を証明する書面を交付すること。
監理支援機関の上乗せ	なし
育成就労の内容の上乗せ	入国後講習において「農作業安全に関する指導者」等による講習を受講させること。

労働者派遣の場合

7

Point

労働者派遣を行う場合には、特定技能の際と類似する要件(派遣元の要件)等があるが、その他に、派遣先を含む育成就労実施者の数の要件やマージン率等が加わる。

マージン率についての説明書は、追って参考様式として公表される見込み。



運用要領4-128

- 派遣先の数については
 - ・ ①の形態では、1又は2者
 - ・ ②の形態では、2又は3者

となります。すなわち、いずれの場合においても、就労先となる育成就労実施者の数は2者以上で最大3者までとされています。

労働者派遣等の形態による育成就労は、単一の就労先では通年の人材育成が困難なことから認められるものであるため、②の形態としつつ、一つの派遣先でのみ就労させることは認められません。



運用要領4-130

【確認対象の書類】

- ・ 労働者派遣契約書又は船員派遣契約書の写し
- ・ 雇用契約書及び雇用条件書(参考様式第1-2号)の写し
- ・ 育成就労外国人のマージン率についての説明書(追って参考様式として示す予定)

監理支援機関の体制

8

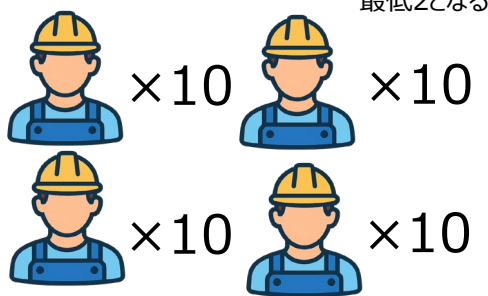


実施者÷常勤職員 < 8であること。
(1職員あたり7実施者であればOK)

配置基準

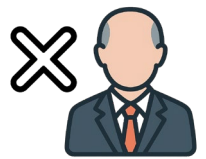


職員数 > 除した数 (1未満の場合は1) から、職員数は最低2となる。



育成就労外国人÷常勤職員 < 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)

許可基準項目	許可基準
<p>監理支援事業を適正に遂行するに足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（施行規則45条）。</p>	<ul style="list-style-type: none"> （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以上となることが見込まれること。 （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。 <ul style="list-style-type: none"> 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。

常勤の役職員

10

Point

専ら経理のみを行うものはカウントできないが、兼務する者はカウント可能。



運用要領5-16

- 役職員は、監理支援の実務に従事している必要がありますが、監理支援機関の監理支援以外の業務と兼務して従事することも認められます。例えば、監理支援の実務に従事しつつ、総務や経理に係る事務に従事している者も「実務に従事する者」として計算することが可能です。ただし、専ら総務や経理に係る事務に従事している者は、「監理支援の実務に従事する」者とはいえません。



運用要領4-28

- ① 所定労働日数が週5日以上及び年間 217 日以上であって、かつ、週所定労働時間が 30 時間以上であること。
- ② 雇用保険の被保険者であって、かつ、週所定労働時間が 30 時間以上であること。
なお、外国にある事業所に所属する常勤の職員、育成就労外国人及び技能実習生は、常勤の職員に含めることはできません。

監理支援事業の実施に従事する常勤・非常勤の役職員の業務体制

11

参考様式第2-10号

(日本産業規格A列4)

監理支援事業の実務に従事する常勤・非常勤の役職員の業務体制

A表：常勤の役職員の業務体制（個人名の記載は不要）

No	監理支援責任者	育成就労計画作成指導者	監査担当者 (注3)	訪問指導担当者 (注3)	相談担当者 (注3)	通訳	監理支援事業に係るその他の業務 (注4)	(監理支援事業に係るその他の業務の内容) (注4)
1								
2								
3								
4								
5								
合計	0	0	0	0	0	0		

B表：非常勤の役職員の業務体制（個人名の記載は不要）

No	育成就労計画作成指導者	監査担当者 (注3)	訪問指導担当者 (注3)	相談担当者 (注3)	通訳	監理支援事業に係るその他の業務 (注4)	(監理支援事業に係るその他の業務の内容) (注4)
1							
2							
3							
4							
5							
合計	0	0	0	0	0		

(注1) A表とB表の役職員の合計と「申請者の概要書」（参考様式第2-1号）の項目⑩「監理支援事業の実務に従事する役職員の数（法人単位）」の数が一致している必要があることに留意する。

(注2) それぞれの役職員ごとに、担当する業務に「○」を、担当しない業務に「-」を記入すること（空欄としないよう留意する。）。同一の者が複数に「○」を記入することも可能。例えば、監理支援責任者が相談や監査を担当している場合は、「監理支援責任者」のほか、「相談担当者」及び「監査担当者」にも「○」を記入すること。

(注3) 監査担当者は育成就労実施者に対する定期監査または臨時監査を行う者、訪問指導担当者は育成就労実施者に対する訪問指導を行う者、相談担当者とは育成就労外国人からの相談に対応する者を指す。

(注4) 監理支援事業の実務に従事しているが、本表上に従事する業務がない場合のみ、「監理支援事業に係るその他の業務」に「○」を記入した上で、「(監理支援事業に係るその他の業務内容)」の欄にどのような業務を行うか具体的に（例えば、監理支援員の管理、送出国との連絡調整、入国後講習に関する業務、関係行政機関との連絡調整、育成就労外国人への生活支援等の具体的な内容）記載すること。

必要な相談体制

12

Point

通訳の常勤は義務ではないが、常勤配置していることが望ましい。

雇用契約書・業務委託契約書が必要となり、通訳する言語の明記が求められる。



運用要領5-18、5-20

〈相談応需体制〉

- 母国語相談応需体制の整備は、育成就労実施者のみでは体制整備が困難な母国語での相談を、監理支援機関において可能とするためのものです。このため、監理支援機関において、次のような措置を講じておく必要があります。
 - ・ 育成就労外国人が使用する言語について、当該言語を使用できる者又は当該言語の通訳人を常勤として配置(義務ではないが常勤配置していることが望ましいもの)
 - ・ 当該言語の通訳人と連絡がとれる体制を整備(例えば、当該通訳人の連絡先を把握した上、この者と契約をしておく、又は、緊急時にあっても対応してもらえるよう依頼しておく等)

・ 通訳人の確保が確認できる書類

※ 通訳人の確保が確認できる書類として、下記の書類を提出してください。

① 通訳人が申請者の職員(常勤又は非常勤)の場合

- ・ 雇用契約書の写し
- ・ (日本国籍を持たない者の場合は)在留カードの両面の写し
 - ※ 特定在留カード及び特定特別永住者証明書の場合は表面のみ提出

② 通訳業務を委託する場合

- ・ 申請者と通訳人との間で締結された通訳業務委託契約書の写し
- ・ (日本国籍を持たない個人に委託する場合は)在留カードの両面の写し
 - ※ 特定在留カード及び特定特別永住者証明書の場合は表面のみ提出

※ 雇用契約書又は業務委託契約書には、通訳する言語を明記してください。

必要な保護体制

13



監理支援機関の事業所と育成就労実施場所の距離が、業務時間内に日帰りできる距離にあることが求められる。



運用要領5-18

〈保護体制〉

- 育成就労外国人を保護するための体制として、緊急時においても育成就労外国人の保護等を迅速かつ確実に行えるよう、監理支援事業を行う事業所と育成就労実施場所の距離が、迅速に対応できる位置関係にあることが必要です。その目安として、監理支援機関の役職員が監理支援事業を行う事業所から育成就労実施者の事業所や育成就労外国人の居住地まで赴き、保護等の必要な対応を行った上で帰所するといった一連の対応が、通常の業務時間内で可能な位置関係にあることが求められます。

育成就労制度運用要領



ただし、離島(離島振興法(昭和 28 年法律第 72 号)、奄美群島振興開発特別措置法(昭和 29 年法律第 189 号)、小笠原諸島振興開発特別措置法(昭和 44 年法律第 79 号)及び沖縄振興特別措置法(平成 14 年法律第 14 号)の対象かつ有人の離島(沖縄本島を除く。))に育成就労実施者の事業所が所在する場合など、交通上の事情等により、日帰りでの対応が不可能な場合には、例外的に、夜間・休日も対応可能な監理支援機関の緊急連絡先を育成就労外国人と共有した上で監理支援機関の役職員が到着するまでの間の一時的な避難先(宿泊施設等)を具体的に指定するなどの措置をとることも許容されます。その場合、緊急時に監理支援機関から宿泊施設に連絡すれば宿泊できることが担保されていることが必要です(これらの対応としては、緊急時に宿泊が可能な宿泊施設等を事前に複数選定し、緊急時に連絡する可能性がある旨を当該宿泊施設に伝達しておくことなどが考えられます。)。なお、例外措置を取る場合であっても、迅速な対応を行える場所、例えば、当該離島が属する都道府県内やその都道府県に隣接する都道府県に事業所を設置していない場合、適切な保護体制を有していないと判断されることがあります。



許可基準項目	許可基準
監理支援事業を健全に遂行するに足る 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（施行規則46条）。	債務超過の状態にないこと

許可基準項目	許可基準
<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<u>監査を行わせるための措置</u>を講じていること（施行規則47条）。</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する。</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 <p>（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。</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 <p>（3）外部監査は、次に定めるところにより行うものとする。</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 <ul style="list-style-type: none"> （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。


外部監査人の範囲

17



Point

弁護士(法人)、社労士(法人)、行政書士(法人)以外は「出入国又は労働に関する法令を研究している大学教授である等、高度な知識・経験を有していると客観的に評価のできる者」と限定されている。

 運用要領5-28

上記①の「出入国又は労働に関する法令について高度な知識・経験を有する者」については、出入国又は労働に関する法令を研究している大学教授である等、高度な知識・経験を有していると客観的に評価のできる者である必要があります。

上記②の「外部監査人に係る養成講習実施機関として告示されている機関のうち、相当の実績があると認める機関」については、外部監査人に係る講習実施機関として告示されている機関のうち、直近2事業年度のいずれかの年において、外部監査人に係る講習を20回以上実施している機関である必要があります。

※ 当面の間は、技能実習制度の外部監査人に対する講習(監理責任者等養成講習)の実績も考慮されます。

また、②の場合、「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」事が必要であることから、当該機関が営利を目的としてない法人であることが求められます。

外部監査人と社会生活において密接な関係を有すること


18



Point

監理支援機関の顧問弁護士等は除外されない。

育成就労実施者の顧問弁護士等は除外される。

 運用要領5-26

〈外部監査人の要件等〉

○ 外部監査人については、次の要件を申請時点から監理支援機関の許可を受けている間を通じて満たしていることが必要です。

(1) 育成就労実施者と密接な関係を有しないこと

○ 外部監査人は、育成就労実施者に対する監査が適切に実施されるように、育成就労実施者と密接な関係にある者であってはならないため、規則第 47 条第1項各号に規定する者は外部監査人になれません。すなわち、下記(2)の①～③に記載されている者のほか、規則第 47 条第1項第3号で規定する「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」は外部監査人になれません。

この、「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」とは、例えば、

- ・ 監理支援機関が監理支援を行う育成就労実施者と顧問契約を結んでいる弁護士
- ・ 監理支援機関が監理支援を行う育成就労実施者から定期又は臨時に会費の支払いを受けている法人などが考えられます。

外部監査人と過去の指定外部役員

19



非常勤の指定外部役員については除外
されない。



育成就労法施行規則附則5条

第四十七条第二項第三号イの規定は、施行日前に監理団体の非常勤の指定外部役員（技能実習法施行規則第二十六条第三号に規定する指定外部役員をいう。）であった者（監理事業（技能実習法第二条第十項に規定する監理事業をいう。）に関する業務（技能実習法施行規則第三十条第二項に規定する確認を除く。）に従事していなかった者に限る。）については、適用しない。

2 法第二十五条第一項第五号の主務省令で定める要件は、次の各号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。

三次のいずれにも該当しない者

イ 申請者の役員若しくは職員又は過去五年以内にこれらの者であった者

スケジュール


Global HR Strategy

育成就労法の改正状況

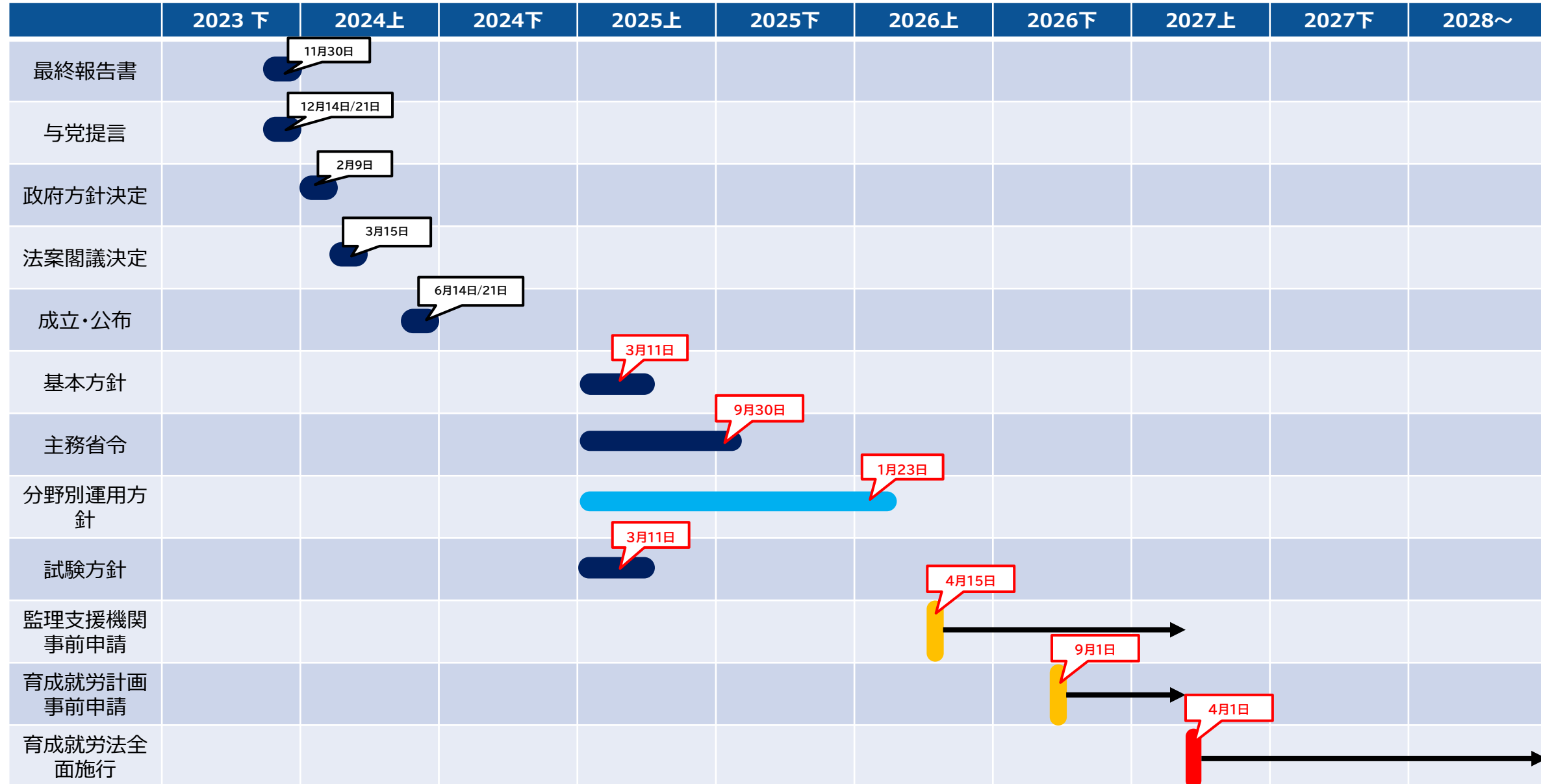
完了

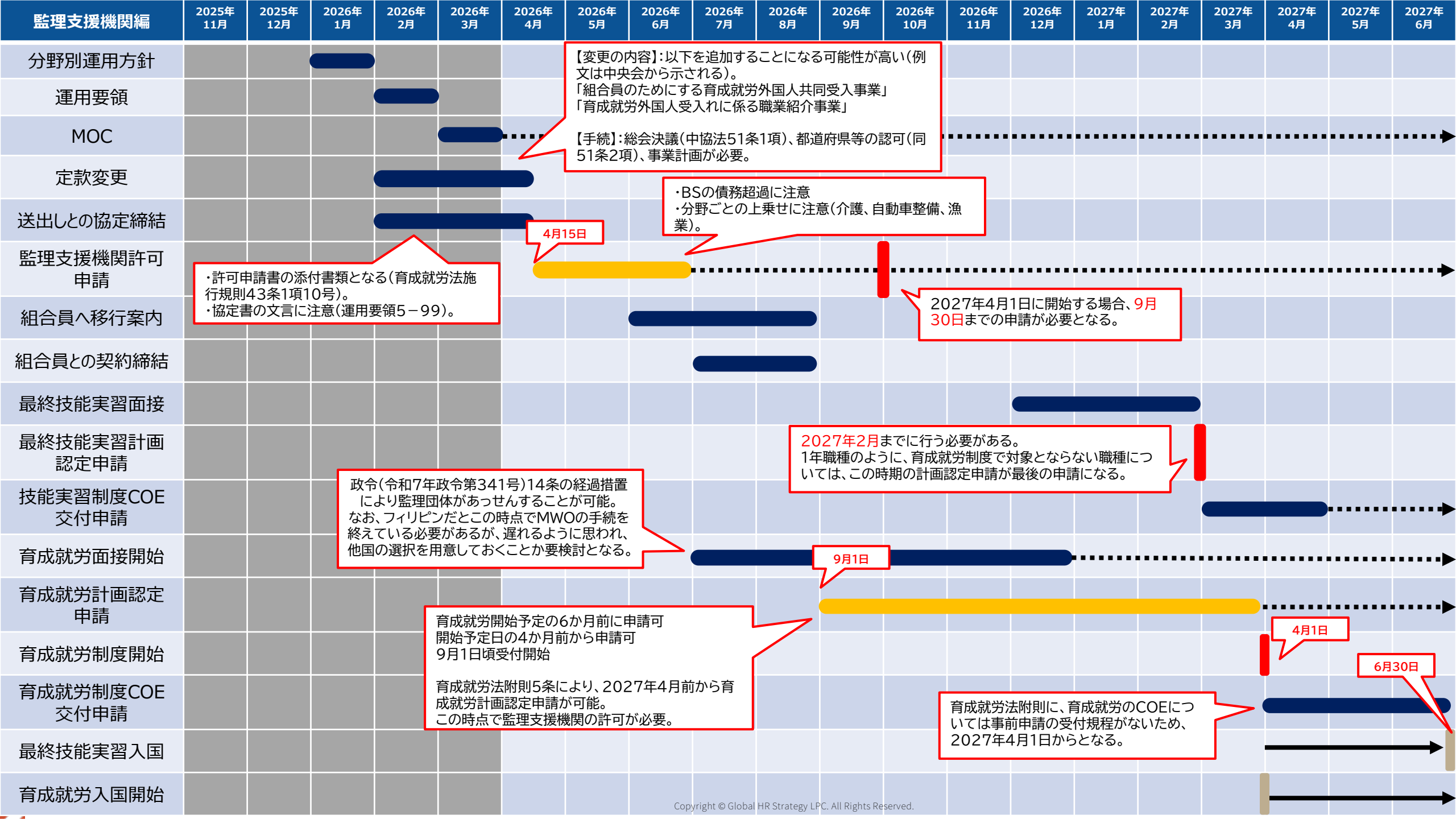
有識者会議

有識者懇談会

専門家会議

21





【変更の内容】:以下を追加することになる可能性が高い(例文は中央会から示される)。
 「組合員のためにする育成就労外国人共同受入事業」
 「育成就労外国人受入れに係る職業紹介事業」

【手続】:総会決議(中協法51条1項)、都道府県等の認可(同51条2項)、事業計画が必要。

・BSの債務超過に注意
 ・分野ごとの上乘せに注意(介護、自動車整備、漁業)。

4月15日

・許可申請書の添付書類となる(育成就労法施行規則43条1項10号)。
 ・協定書の文言に注意(運用要領5-99)。

2027年4月1日に開始する場合、9月30日までの申請が必要となる。

2027年2月までに行う必要がある。
 1年職種のように、育成就労制度で対象とならない職種については、この時期の計画認定申請が最後の申請になる。

政令(令和7年政令第341号)14条の経過措置により監理団体があっせんすることが可能。
 なお、フィリピンだとこの時点でMWOの手続を終えている必要があるが、遅れるように思われ、他国の選択を用意しておくことか要検討となる。

9月1日

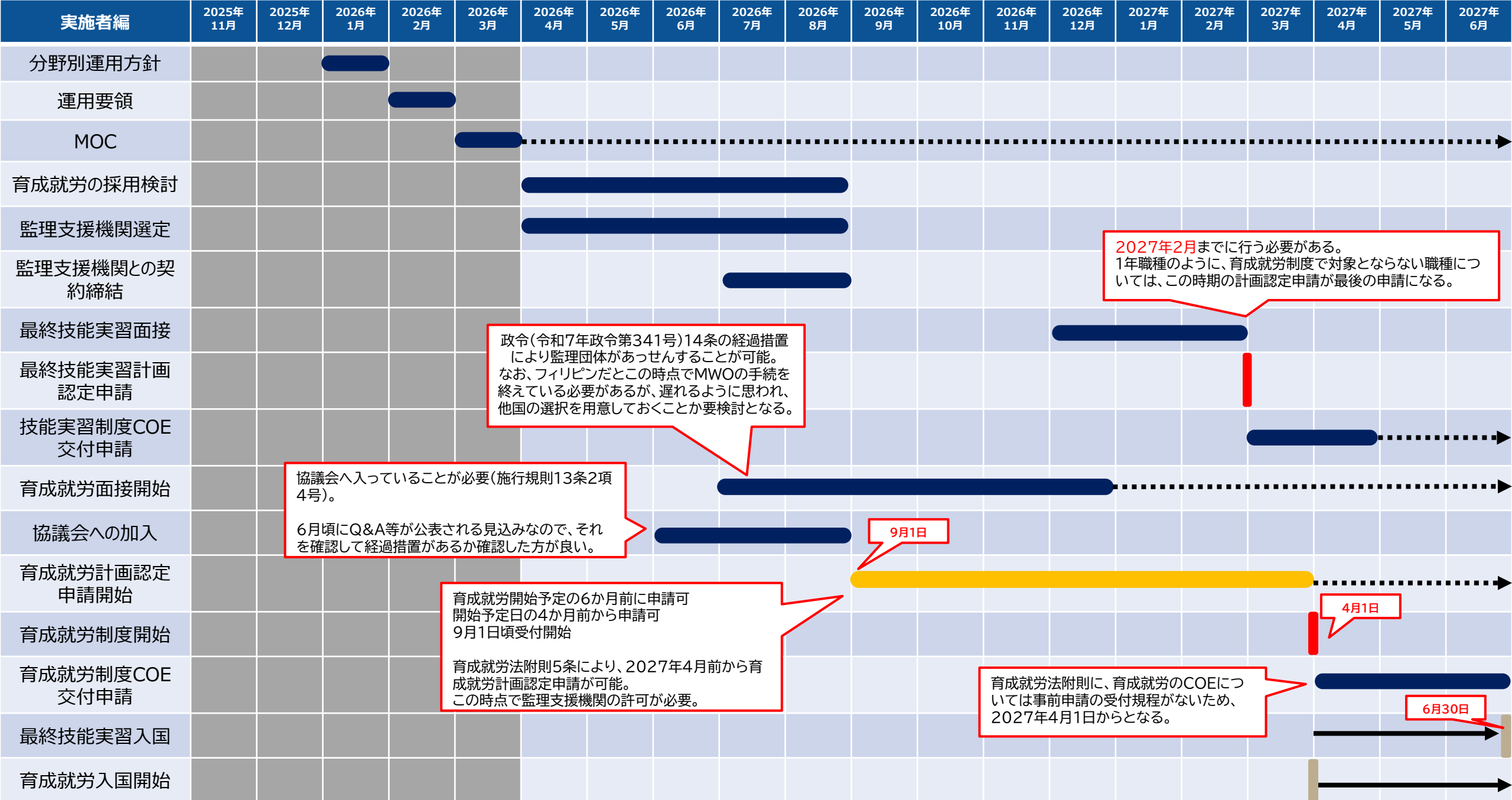
育成就労開始予定の6か月前に申請可
 開始予定日の4か月前から申請可
 9月1日頃受付開始

育成就労法附則5条により、2027年4月前から育成就労計画認定申請が可能。
 この時点で監理支援機関の許可が必要。

4月1日

6月30日

育成就労法附則に、育成就労のCOEについては事前申請の受付規程がないため、2027年4月1日からとなる。

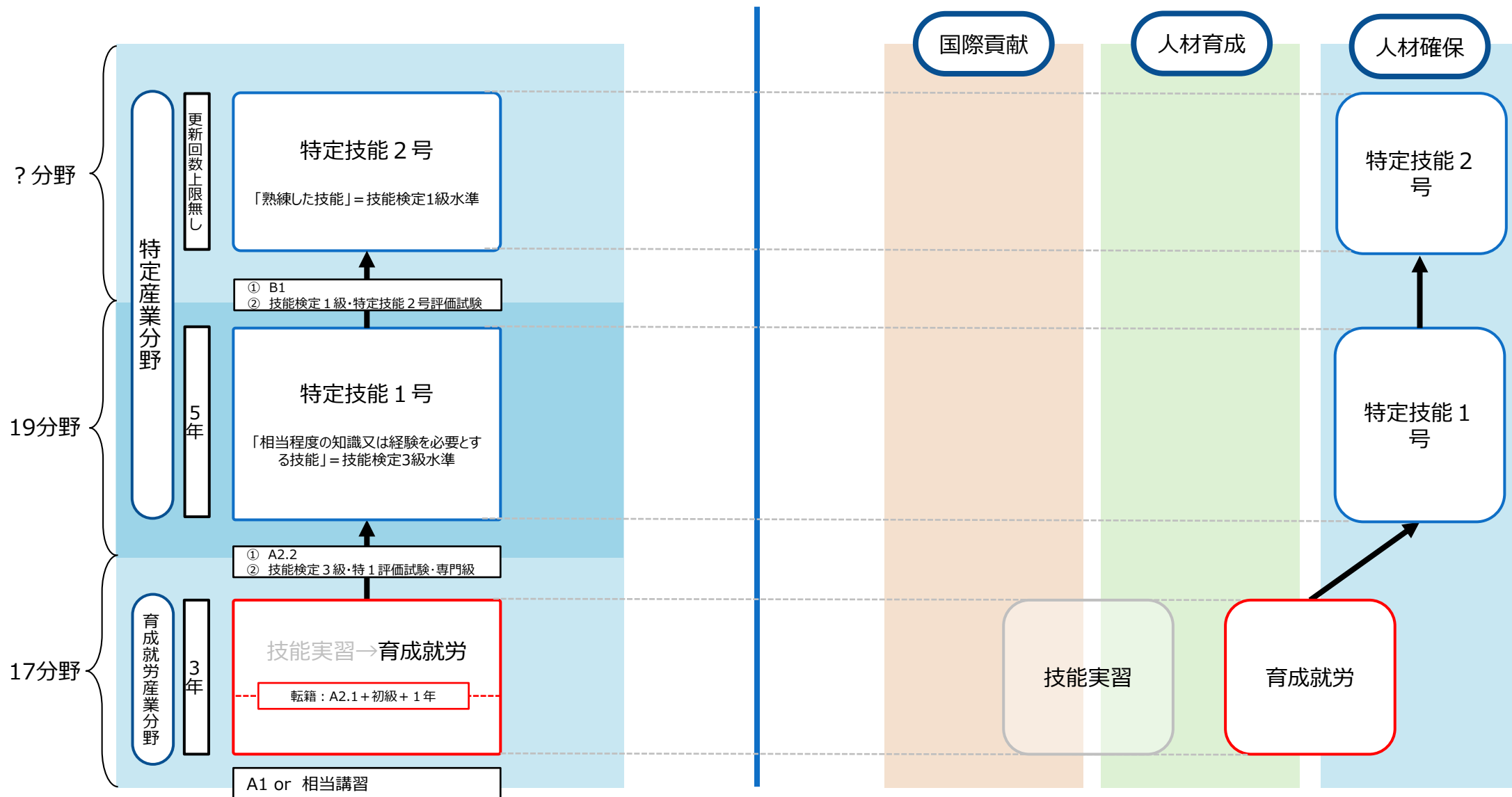


育成就労の概要


Global HR Strategy

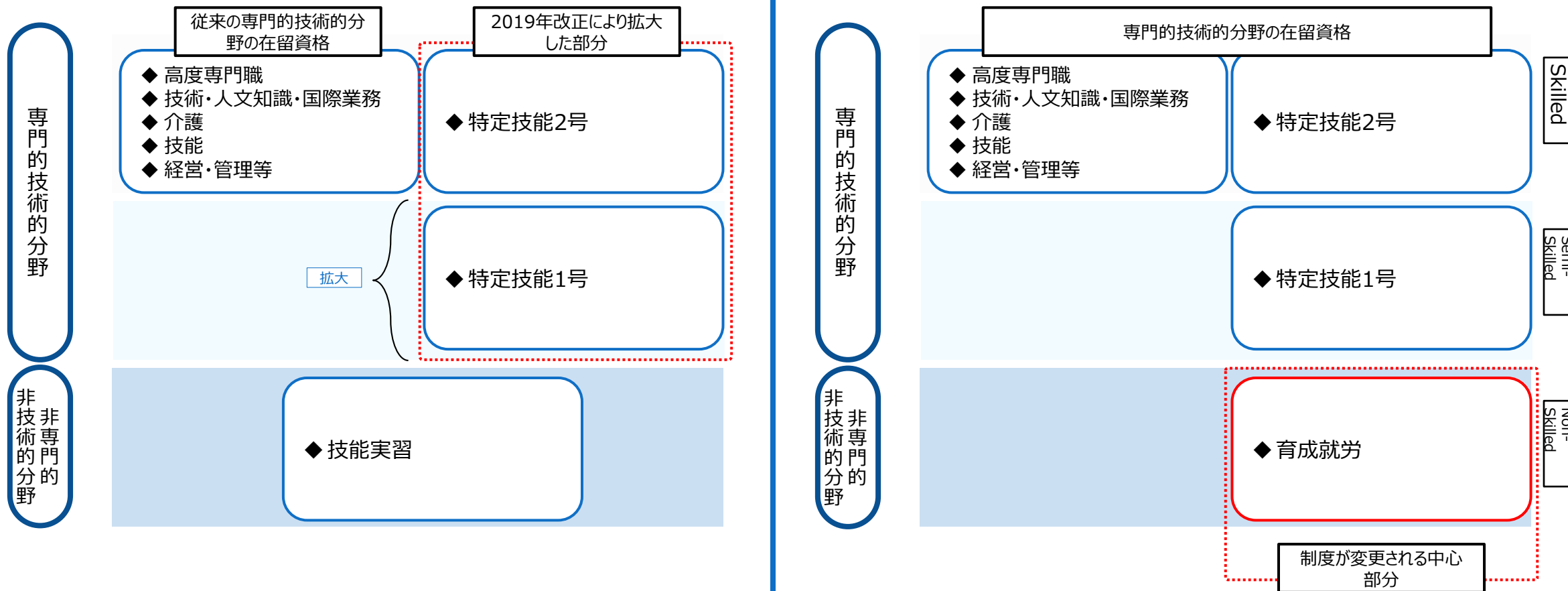
制度の概要と制度目的

26

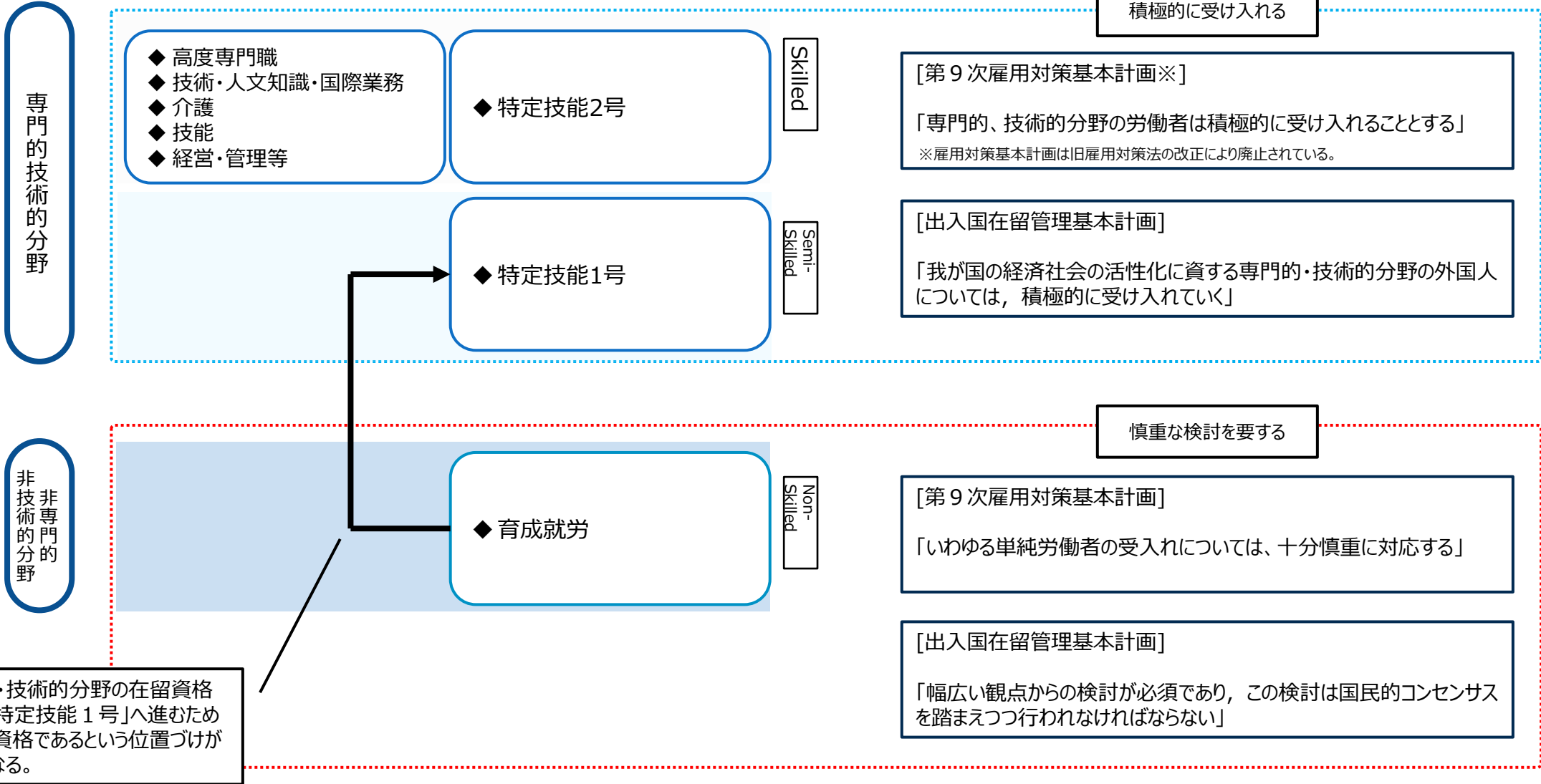


従来の在留資格制度との関係

27

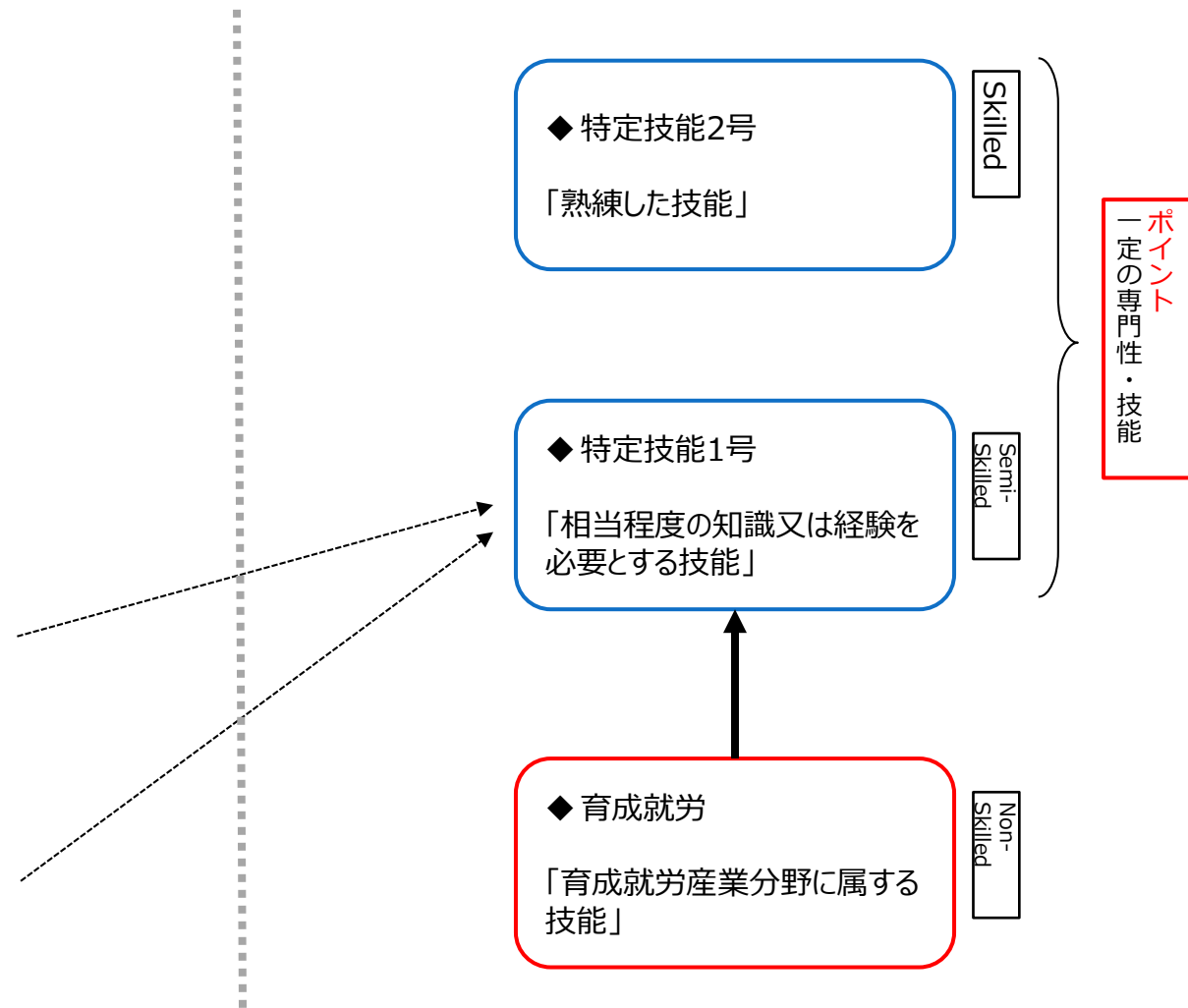
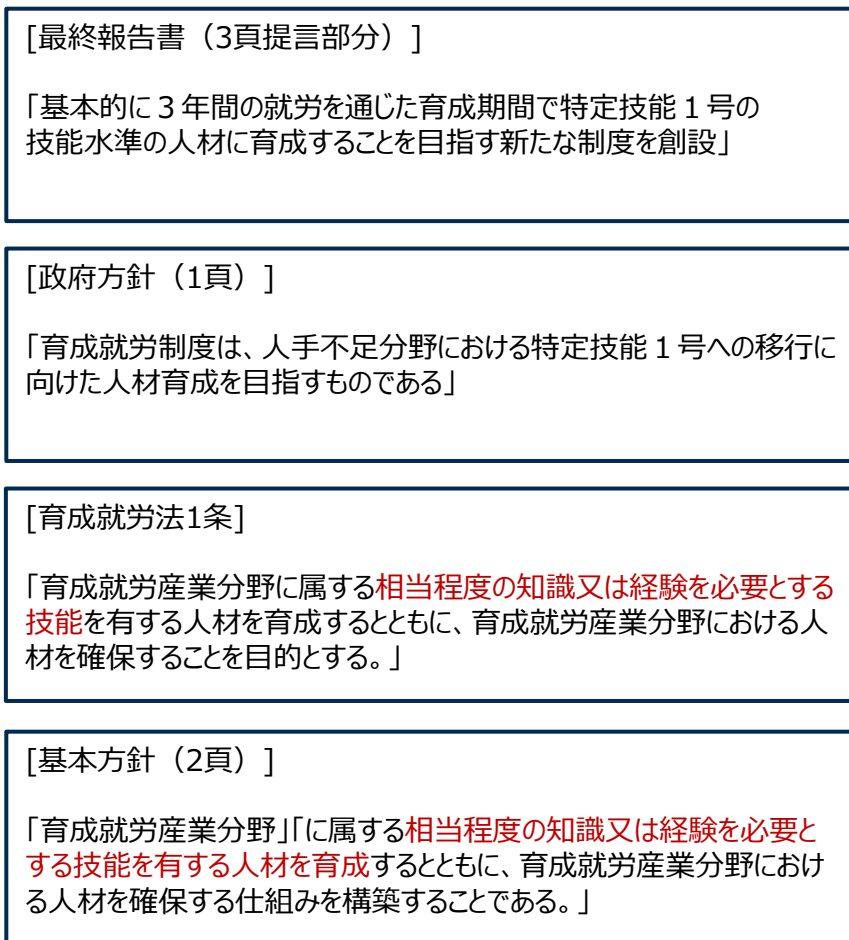


これまでの政策との関係



育成就労制度の目標

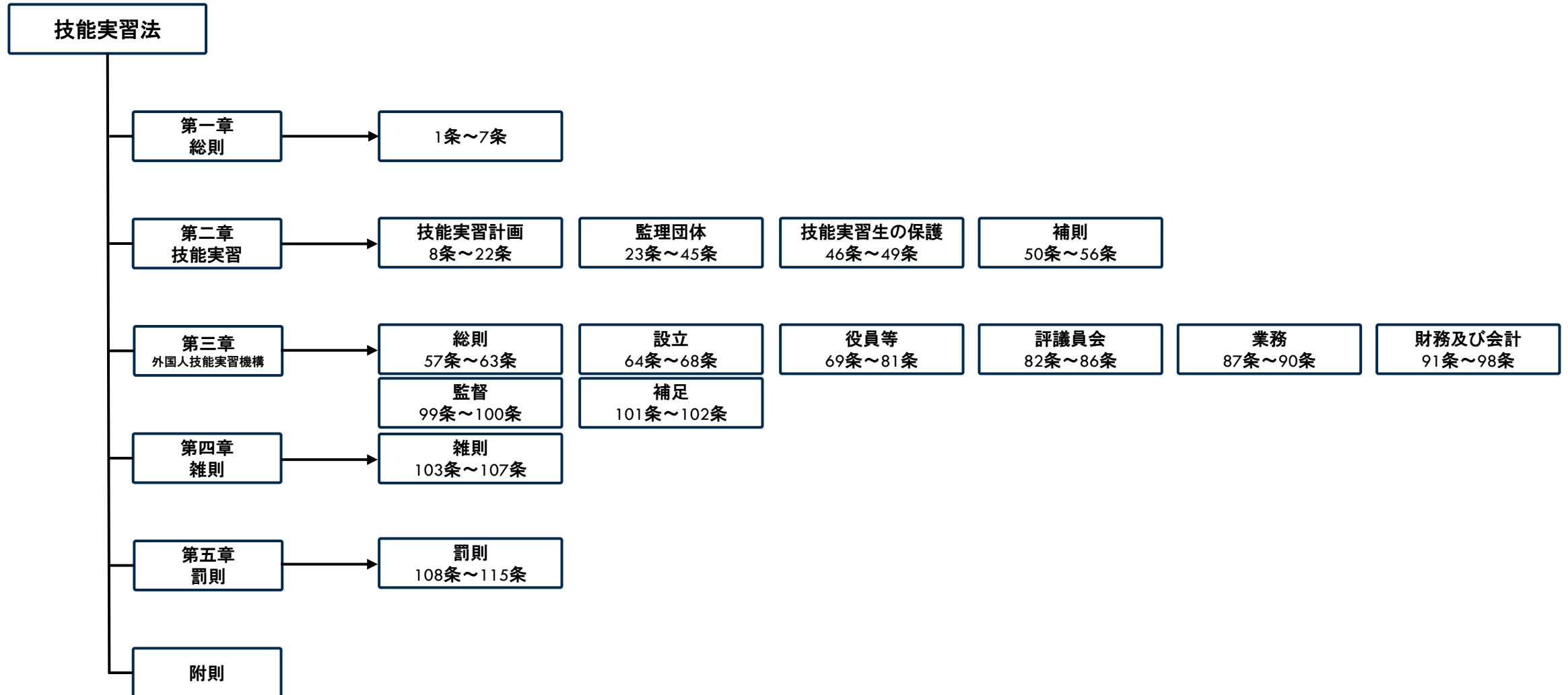
29



技能実習法の構造

30

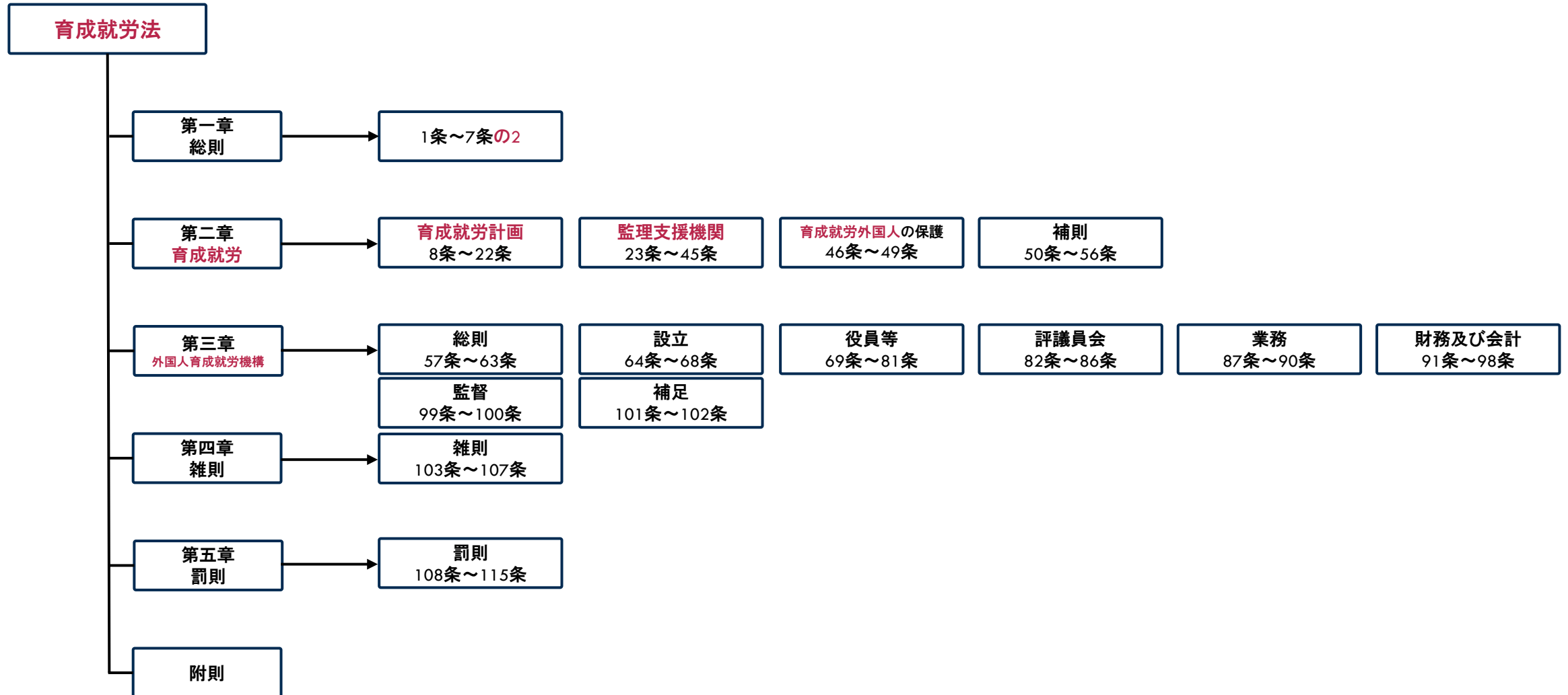
外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律(技能実習法)



育成就労法の構造

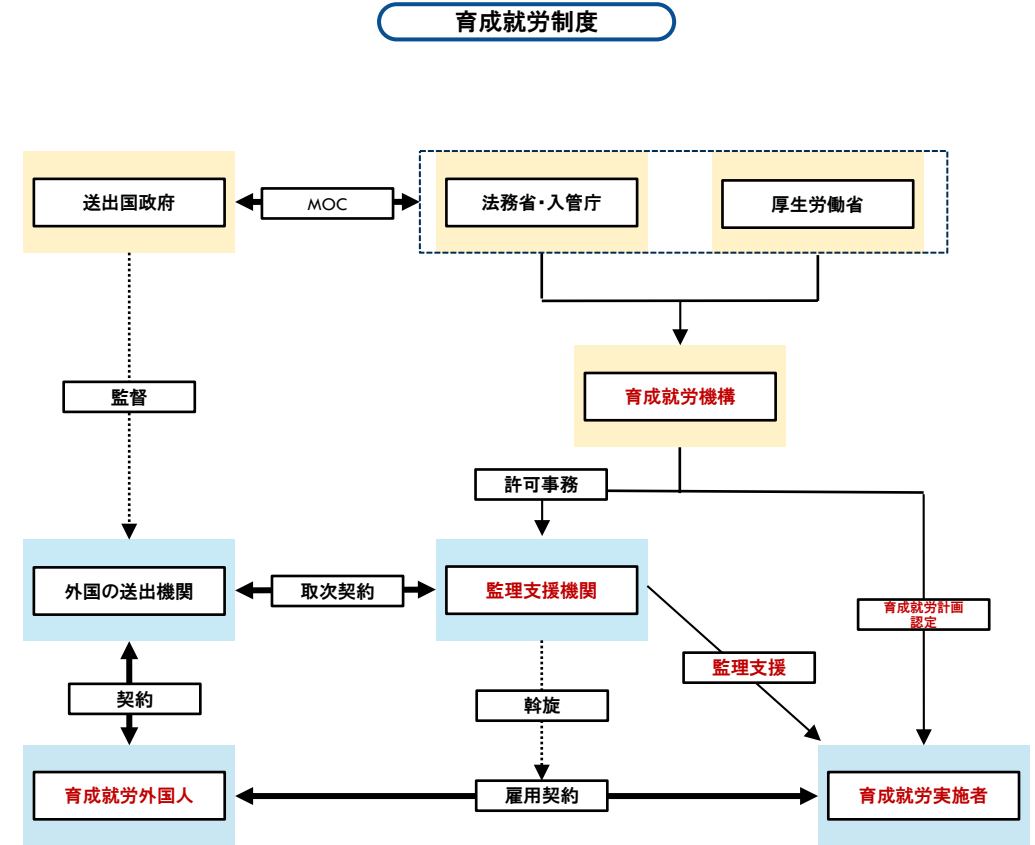
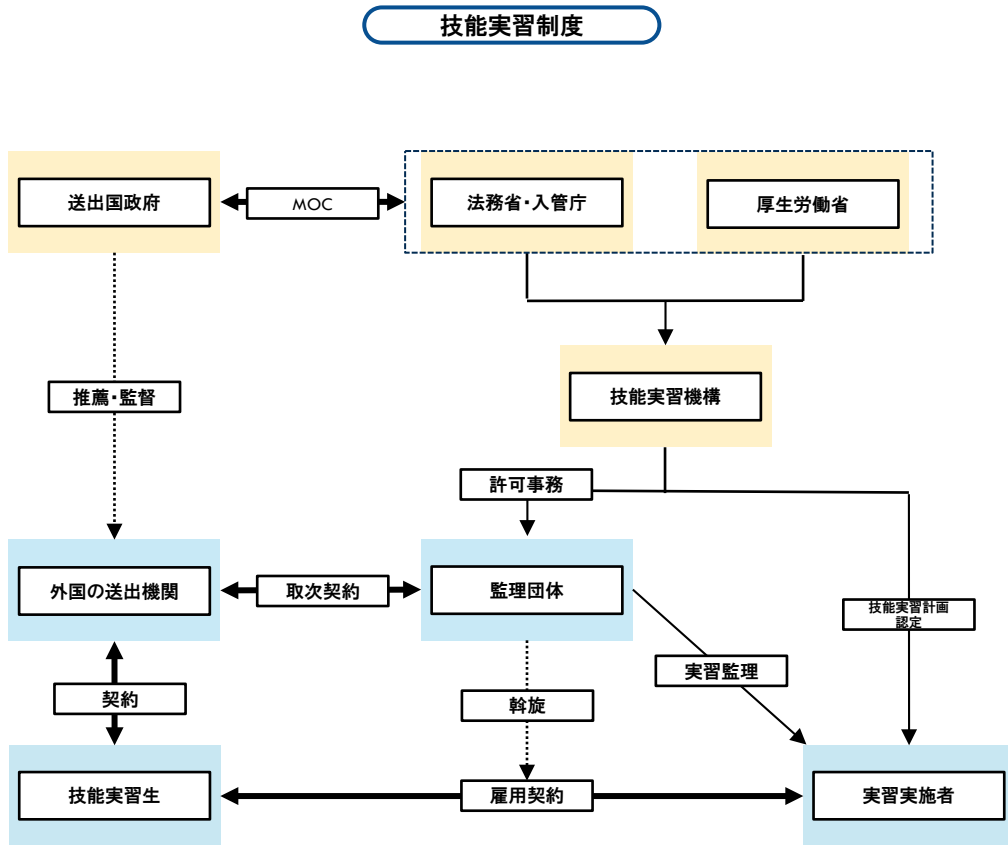
31

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

32



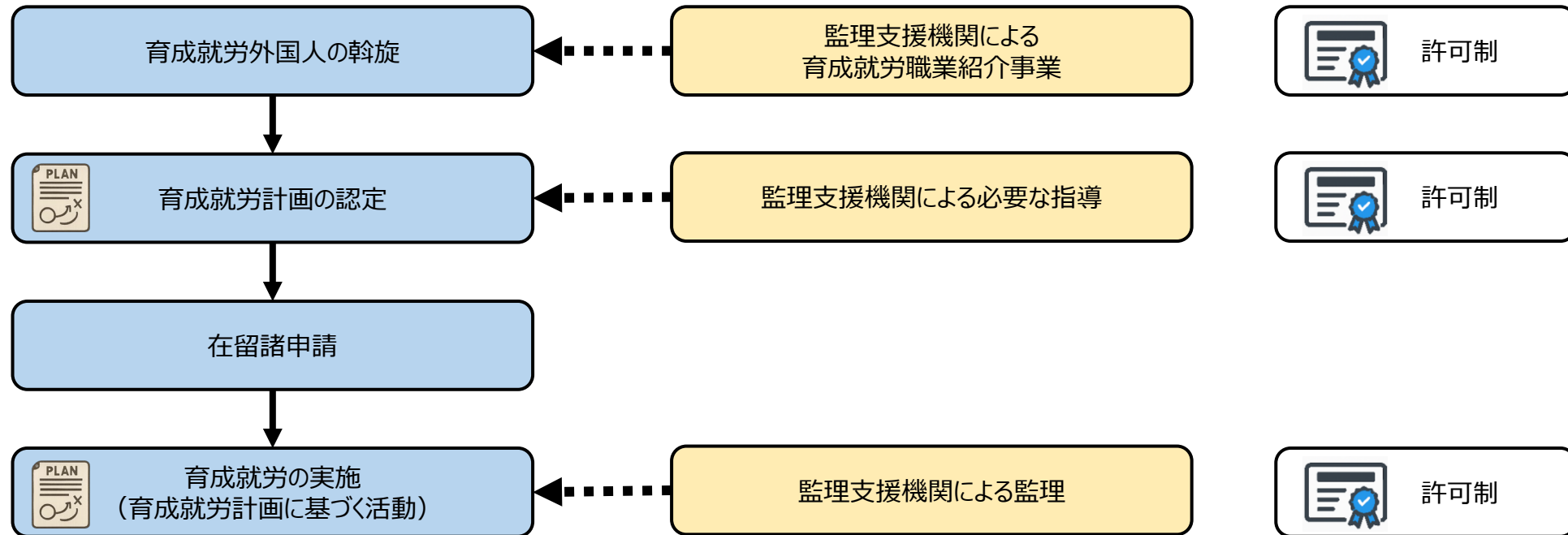
「技能実習」と「育成就労」の制度比較



33

項目	技能実習（団体監理型）	育成就労
制度目的	国際貢献、人材育成（「人材確保」がない）	人材育成、人材確保（「国際貢献」がない）
在留資格	「技能実習」	「育成就労」
在留期間	1号：～1年、2号：～2年、3号～2年	原則通算3年
監督機関	あり（外国人技能実習機構）	あり（外国人育成就労機構）
職種	移行対象職種・作業（または1年職種）	育成就労産業分野、業務区分の範囲
計画	あり（技能実習計画）	あり（育成就労計画）
就労開始時点の技能	なし	なし
就労開始時点の日本語	なし（介護はN4）	原則A1 or 相当講習
人材育成の内容	1号の終了時：技能検定基礎級 2号の終了時：技能検定随時三級の実技	1年目の終了時：A1、育成就労評価試験初級等 3年目の終了時：A2.2、育成就労評価試験専門級等
送出機関	政府認定送出機関	政府認定送出機関
監理団体	あり（監理団体）	あり（監理支援機関）
マッチング	監理団体	監理支援機関
産業分野の人数枠	なし	あり
受入機関の人数枠	あり	あり
転籍	原則不可（やむを得ない場合や、2号から3号への移行時は可能）	以下の、2つの方式による転籍が可能 ・「やむを得ない事情がある場合」の転籍 ・本人の意向による転籍
派遣	不可	農業・漁業では可能。

監理型育成就労制度の規制構造

34



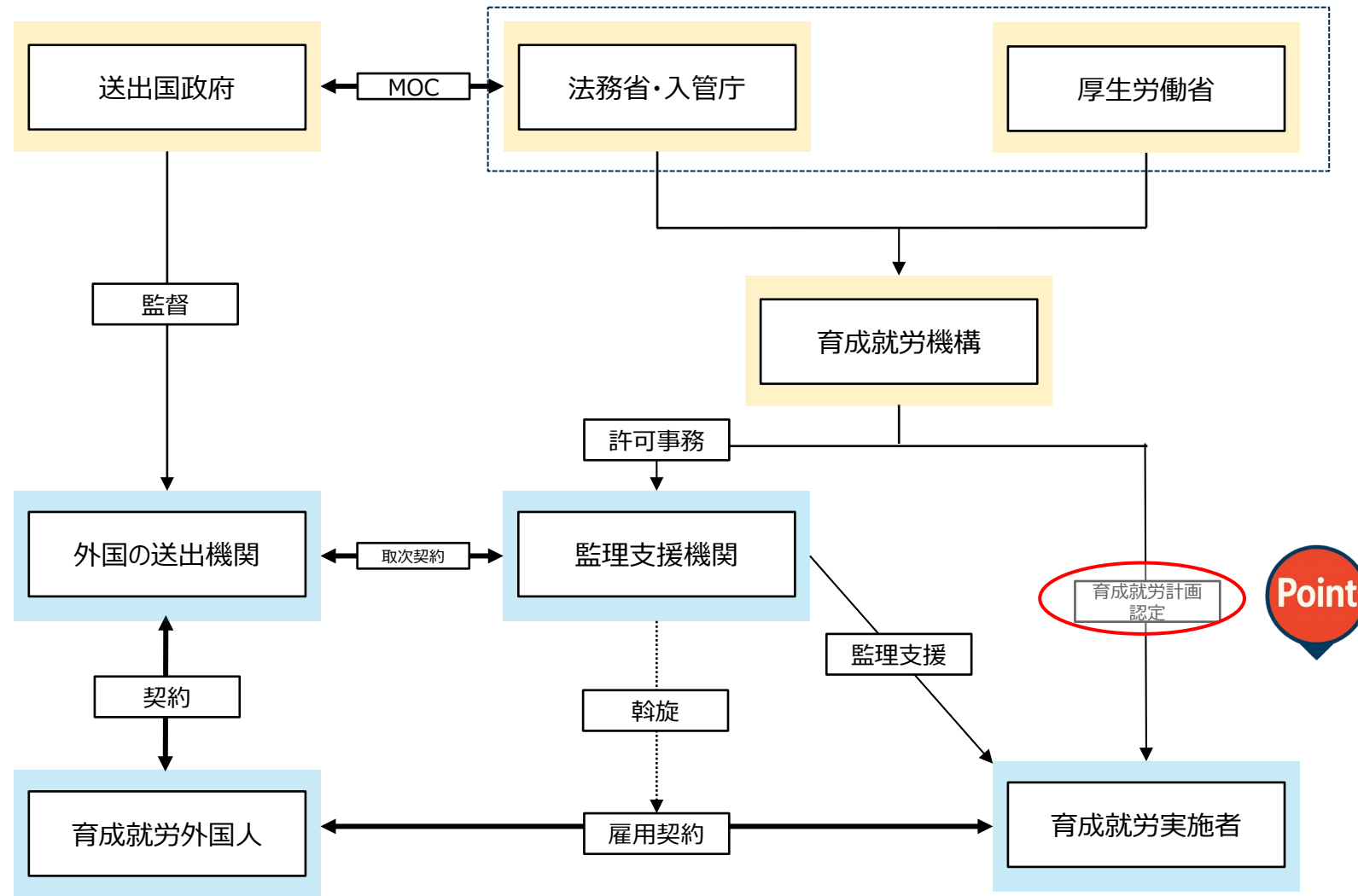
①育成就労計画の認定  と ②監理支援機関の許可  により規制を執行する構造となっている

育成就勞計畫


Global HR Strategy

育成就労計画の位置づけ

36



育成就労計画とは？

37



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？

38

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



記載事項の条文

39



育成就労法8条3項

育成就労計画には、次に掲げる事項を記載しなければならない。

- 一 第一項の認定の申請をする者（以下この条及び第九条において「申請者」という。）の氏名又は名称及び住所並びに法人にあっては、その代表者の氏名
- 二 法人にあっては、その役員の氏名及び住所
- 三 育成就労を行わせる事業所の名称及び所在地
- 四 育成就労の対象となろうとする外国人の氏名及び国籍
- 五 育成就労の区分（単独型育成就労又は監理型育成就労の区分をいう。第九条第一項第二号において同じ。）
- 六 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（育成就労を終了するまでに職業能力開発促進法（昭和四十四年法律第六十四号）第四十四条第一項の技能検定又は主務省令で指定する試験（第五十二条において「育成就労評価試験」という。）に合格することその他の目標をいう。第九条第一項第二号において同じ。）及び内容並びに育成就労の開始日及び終了日
- 七 育成就労を行わせる事業所（前項の場合にあっては、本邦の派遣元事業主等が育成就労に関する業務を行う事業所を含む。）ごとの育成就労の実施に関する責任者の氏名
- 八 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を行う者の氏名
- 九 監理型育成就労に係るものである場合は、監理支援を受ける監理支援機関の名称及び住所並びに代表者の氏名
- 十 報酬、労働時間、休日、休暇、宿泊施設、育成就労外国人が負担する食費及び居住費その他の育成就労外国人の待遇
- 十一 **その他主務省令で定める事項**



育成就労法施行規則7条

法第八条第三項第十一号の主務省令で定める事項は、次に掲げる事項とする。

- 一 育成就労実施者届出受理番号（法第十七条第一項の規定による届出をしたことがある者に限る。）
- 二 法第八条第一項、第八条の五第一項、第八条の六第一項又は第十一条第一項の認定の申請をする者（以下この節において「申請者」という。）の業種
- 三 法人にあっては、その役員の役職名及び法人番号（行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律（平成二十五年法律第二十七号）第二条第十六項に規定する法人番号をいう。第四十二条第一号において同じ。）
- 四 申請者が加入している分野別協議会（法第五十四条第一項に規定する分野別協議会をいう。以下同じ。）の名称（分野別協議会への加入に代わる措置を講じている場合にあっては、その措置の内容）
- 五 育成就労責任者（法第八条第三項第七号に規定する育成就労の実施に関する責任者をいう。以下同じ。）の役職名
- 六 育成就労指導員（第十五条第一項第二号の規定により選任された育成就労指導員をいう。以下名及び役職名同じ。）及び生活相談員（同項第三号の規定により選任された生活相談員をいう。以下同じ。）の氏名及び役職名
- 七 育成就労の対象となろうとする外国人の生年月日及び性別
- 八 育成就労の対象となろうとする外国人に対する報酬の月額
- 九 監理型育成就労に係るものである場合は、次に掲げる事項
- イ 監理支援機関の許可番号、監理支援責任者（法第四十条第一項に規定する監理支援責任者をいう。以下同じ。）の氏名、当該監理支援責任者を設置する事業所の名称及び所在地並びに育成就労計画の作成に関する指導を担当する者の氏名
- ロ 取次送出機関がある場合にあっては、当該取次送出機関の氏名又は名称
- 十 **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第二十六条に規定する期間が一年を超える場合において、育成就労実施者の変更を制限する期間を一年と定めるときは、その旨**

育成就労計画認定申請書・育成就労計画

40

別記様式第3号(2)(第4条第1項関係) (日本産業規格A列4)
第1面

認定番号 (機構記載欄)	
-----------------	--

育成就労計画 認定申請書
(旧技能実習生に係る法第8条の6第1項関係)

年 月 日

外国人育成就労機構 理事長 殿

申請者

申請者は、地方公共団体から、共生社会の実現のために実施する施策に対する協力を要請されたときは、当該要請に応じ、必要な協力を行うこととし、次の育成就労計画について、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（以下「法」という。）第10条各号に規定する欠格事由のいずれにも該当しないことを誓約し、法第8条の6第1項の認定を申請します。

(監理型育成就労に係るものである場合)

申請に係る育成就労計画の作成につき、申請者を指導したことを証明します。

監理支援機関

別記様式第3号(2)(第4条第1項関係) (日本産業規格A列4)
第2面

育 成 就 労 計 画

作成日： 年 月 日

1 申請者	①育成就労実施者届出受理番号			
	②氏名又は名称			
	③住所			〒 - (電話 - -)
	④代表者の氏名			
	⑤法人番号			
	⑥労働保険番号			
	⑦常勤職員数			合計 人
	⑧役員の氏名、役職名及び住所			
	⑨単独型育成就労実施者にあつては、内部監査人の氏名及び役職			役職名

氏名	役職名	住所
(1)		〒 -
(2)		〒 -
(3)		〒 -
(4)		〒 -
(5)		〒 -
(6)		〒 -

育成就労計画

41

	⑩育成就労計画の認定を受けて雇用している育成就労外国人の数 (第1号及び2号技能実習生の数)	単独型	(人)	監理型	(人)
	⑪加入している分野別協議会の名称(分野別協議会の加入に代わる措置を講じている場合にあつては、その措置の内容)				
2 育成就労を行わせる事業所	①名称	(ふりがな)			
	②所在地	〒 - - (電話 - -)			
	③育成就労責任者の氏名、役職名及び養成講習の受講歴	役職名	養成講習の受講歴	年月日	(ふりがな)
	④育成就労指導員の氏名、役職名及び養成講習の受講歴	役職名	養成講習の受講歴	年月日	(ふりがな)
	⑤生活相談員の氏名、役職名及び養成講習の受講歴	役職名	養成講習の受講歴	年月日	(ふりがな)
3 育成就労外国人	①氏名	ローマ字			
		漢字			
	②国籍・地域				
	③生年月日及び性別	年 月 日 性別(男・女) (<input type="checkbox"/> 育成就労の開始時点で18歳以上である)			
	④日本国内外を問わず、犯罪を理由とする処分を受けたことの有無及びその内容	(<input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 有) 〔「有」の場合は、具体的な処分の内容〕			

4 育成就労の区分	<input type="checkbox"/> 単独型育成就労 <input type="checkbox"/> 監理型育成就労
①育成就労産業分野	分野の名称 () 業務区分の名称 ()
②入国前講習の有無	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無
③A1相当の日本語能力の試験の合格・未合格の別	<input type="checkbox"/> 合格 <input type="checkbox"/> 未合格
④入国後講習	第3面「入国前・入国後講習実施(予定)表」のとおり
⑤育成就労の内容	第4面「育成就労実施計画」のとおり
5 育成就労の内容	⑥過去に技能実習を行っていた事実の有無及びその期間 (過去に技能実習を行っていた事実の有無及びその期間) <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 有 合計期間 年 月 日 (年 月 日 ~ 年 月 日) 職種・作業名 () 技能実習の目標としていた試験 ()
	⑦過去に特定技能の在留資格をもって在留していた事実 (過去に特定技能の在留資格をもって在留していた事実の有無及びその期間) <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 有 合計期間 年 月 日 (年 月 日 ~ 年 月 日) 特定産業分野・業務区分 ()
⑦技能実習を行っていた期間経過後、本邦から出国した事実の有無	(技能実習を行っていた期間経過後、本邦から出国した事実の有無) ※ 再入国許可(みなし再入国許可を含む。)を受けて出国した場合を除く。 <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 有
	(同出国の後に技能実習の対象となっていた事実の有無) <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 有
⑧後記6の育成就労の目標として定める技能が従前の技能実習計画において目標としていた技能等と密接に関連するものでない場合にあっては、その理由	※⑦「本邦から出国した事実の有無」が「有」の場合のみ以下を記載 〔 〕
6 育成就労の目標	・ 技能試験 (試験名: 級:) ・ 日本語能力の試験(試験名: 級:)

育成就労計画

42

Point

転籍制限期間は個々の実施者によって選択できる。

7 育成就労の期間及び時間数	合計期間 年 月 日 (年 月 日 ~ 年 月 日)	
	合計時間 時間 (入国後講習 時間、育成就労 時間)	
1年ごとに本国に帰国する場合の育成就労の休止期間	(毎年 月 日頃 ~ 月 日頃)	
8 育成就労実施者の変更を制限する期間	<input type="checkbox"/> 分野別運用方針で定める期間 (年) <input type="checkbox"/> 分野別運用方針と異なる期間として1年	
9 監理支援機関	①監理支援機関の許可番号	
	(ありがた) ②監理支援機関の名称	
	〒 - (電話 - -) ③監理支援機関の住所	
	(ありがた) ④監理支援機関の代表者の氏名	
	(ありがた) ⑤監理支援責任者の氏名	
	(ありがた) ⑥担当事業所の名称	
	〒 - (電話 - -) ⑦担当事業所の所在地	
	(ありがた) ⑧計画指導担当者の氏名	
	⑨取次送出機関の氏名又は名称	
	⑩送出機関番号又は整理番号	送出機関番号
10 報酬の月額を始めとする育成就労外国人の待遇	雇用契約書等のとおり	

Point

送出機関へ支払った費用が計画の記載事項になっている。

11 送出機関に支払った費用	・育成就労外国人が送出機関に支払った費用の合計 (円) ・育成就労実施者が監理支援機関に支払う送出管理費相当額 (円)
12 育成就労期間中の待遇等に関する説明	第13条第2項第6号ロ(3)又は同号ハ(4)の待遇等の説明の実施日 年 月 日 説明者の氏名 _____
13 備考	・直近で提出をしている優良要件適合申告書を添付した計画認定番号(認定が未了の場合においては申請受理番号) 【 認 一 】 ・過去1年以内に提出した育成就労実施者困難時届出の有無 <input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無 ・労働者派遣等監理型育成就労の実施予定の有無 <input type="checkbox"/> 有 (別紙のとおり) <input type="checkbox"/> 無
(注意)	
1 1欄の①は、この申請を行うまでに、既に法第17条第1項の規定による実施の届出を行い、育成就労実施者届出受理番号を得ている者については記載すること。	
2 1欄の⑦は、申請者に所属する常勤職員(常勤と評価できる役員を含む)の人数を記載すること。	
3 1欄の⑧は、その記載事項の全てを欄内に記載することができないときは、同欄に「別紙のとおり」と記載し、別紙を添付すること。	
4 1欄の⑩について、分野別運用方針において分野別協議会への加入に代わる措置を定めている場合は、その内容を記載すること。	
5 2欄は、育成就労を行わせる事業所が複数あり、その記載事項の全てを欄内に記載することができないときは、同欄に「別紙のとおり」と記載し、別紙を添付すること。	
6 3欄の①は、ローマ字で姓と同一の氏名を記載するほか、漢字の氏名がある場合にはローマ字の氏名と併せて、漢字の氏名も記載すること。	
7 3欄の④は、「有」とした場合には、対象となる刑罰の量刑内容(罪名、刑期、執行猶予の有無)について具体的に記載すること。なお、刑罰に至らないもの(例えば、交通違反等による行政処分)については、記載不要。	
8 5欄の④及び⑤は、その内容について第3面及び第4面に記載して提出すること。	
9 5欄の⑦において、再入国許可(みなし再入国許可を含む。)を得て出国した場合であっても、出国している間に当該再入国許可の効力が失われた場合は、「技能実習を行っていた期間経過後、本邦から出国した事実の有無」は「有」とすること。	
10 6欄は、分野別運用方針において定められている試験を記載すること。	
11 7欄の「1年ごとに本国に帰国する場合の育成就労の休止期間」は、育成就労計画が第13条第2項第6号ニに規定する場合に該当するものであるときに記載すること。	
12 9欄の⑩は、外国人育成就労機構のホームページにおいて公表されている外国の送出機関に係る番号を記載すること。当該番号が公表されていない場合には、外国人育成就労機構から提示された整理番号を記載すること。	
13 欄は、育成就労外国人が支払ったもののほか、育成就労外国人の親族等が本申請に関して送出機関に支払った金銭がある場合にあっては、その金額も含めて記載すること。また、送出管理費の相当額については、送出機関と監理支援機関の間で締結された契約において監理支援機関が送出管理費のうち、一括支払となっているもの及び分割支払となっているものであって、外国人が申請者の下で就労を継続しなくとも支払の義務が継続することとされているものを記載すること。	
14 13欄は、認定の申請に係る担当者の氏名、職名及び連絡先を記載すること。また、優良要件適合申告書を提出している場合には、その評価が未了か否かにかかわらず添付時に受けた申請受理番号を記載すること。	

添付資料

43



育成就労法施行規則8条

Point

送出機関へ支払った費用に関する資料を添付。

- 一 次のイ又はロに掲げる場合の区分に応じイ又はロに定める書類
- イ 申請者が法人の場合 次に掲げる書類
 - (1) 申請者の登記事項証明書
 - (2) 申請者の直近の二事業年度に係る貸借対照表及び損益計算書又は損益計算書
 - (3) 申請者の役員の住民票の写し（当該役員が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る場合にあっては、当該役員及びその法定代理人の住民票の写し（当該法定代理人が法人である場合にあっては、当該法人の登記事項証明書及び定款又は寄附行為並びにその役員の住民票の写し））
- ロ 申請者が法人でない場合 申請者の住民票の写し及び納税申告書の写し
- 二 育成就労の対象となろうとする外国人に育成就労を行わせることに係る申請者の誓約書
- 三 育成就労の対象となろうとする外国人の旅券その他の身分を証する書類の写し
- 四 育成就労責任者の履歴書並びに就任承諾書及び育成就労に係る誓約書の写し
- 五 育成就労指導員の履歴書並びに就任承諾書及び育成就労に係る誓約書の写し
- 六 生活相談員の履歴書並びに就任承諾書及び育成就労に係る誓約書の写し
- 七 外国の準備機関がある場合にあっては、当該外国の準備機関の概要書及び誓約書
- 八 育成就労の対象となろうとする外国人との間で締結した雇用契約の契約書及び雇用条件書の写し
- 九 育成就労の対象となろうとする外国人に対する報酬の額が日本人が従事する場合の報酬の額と同等以上であることを説明する書類
- 十 食費、居住費その他名目のいかなるを問わず育成就労の対象となろうとする外国人が定期的に負担する費用の内訳及び当該費用が適正であることを説明する書類
- 十一 第十三条第二項第六号イに該当することを明らかにするために育成就労の対象となろうとする外国人が作成した書類
- 十二 申請者の行わせる育成就労の対象となっている育成就労外国人の名簿
- 十三 単独型育成就労に係るものである場合は、次に掲げる書類

- イ 申請者と単独型育成就労の対象となろうとする外国人が本国において所属する機関の関係を明らかにする書類及び当該機関が作成した単独型育成就労の対象となろうとする外国人の送出に係る証明書
- ロ 申請者が宿泊施設が適正であることを確認したことを明らかにする書類
- ハ 単独型育成就労の対象となろうとする外国人の素行が善良であることを証する書類
- 十四 監理型育成就労に係るものである場合は、次に掲げる書類
 - イ 当該育成就労計画に基づく監理型育成就労に係る取次送出機関の誓約書
 - ロ 監理支援機関と申請者との間の監理支援に係る契約の契約書又はこれに代わる書類の写し
 - ハ 監理型育成就労の対象となろうとする外国人と取次送出機関との間で締結された監理型育成就労に係る契約の契約書の写し
 - ニ 監理支援機関が宿泊施設が適正であることを確認したことを明らかにする書類
 - ホ 監理型育成就労の申込みの取次ぎ又は外国における監理型育成就労の準備に関し監理型育成就労の対象となろうとする外国人が取次送出機関又は外国の準備機関に支払った費用の額及び内訳並びに監理型育成就労の対象となろうとする外国人がこれを十分に理解したことを明らかにする書類
- ハ 第十三条第二項第三号ト（1）に規定する推薦を受けたことを明らかにする推薦状
- 十五 育成就労の対象となろうとする外国人の健康状態が良好であることを証する書類
- 十六 法第八条の五第一項の認定の申請（法第九条の二第四号ただし書の基準に係るものを除く。）にあっては、次に掲げる書類
 - イ 従事させる業務に関して育成就労外国人の有する技能を証する書類
 - ロ 育成就労外国人の日本語能力を証する書類
 - ハ 第二十八条第四号から第六号までに該当するものであることを証する書類
 - ニ 第二十八条第七号に規定する費用を法第八条の五第二項第三号の育成就労実施者に支払うこととしていることを証する資料
- 十七 申請者の納税額に関する証明書
- 十八 申請者の社会保険の保険料の納付状況を証する書類
- 十九 その他必要な書類

認定基準

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）。

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）。

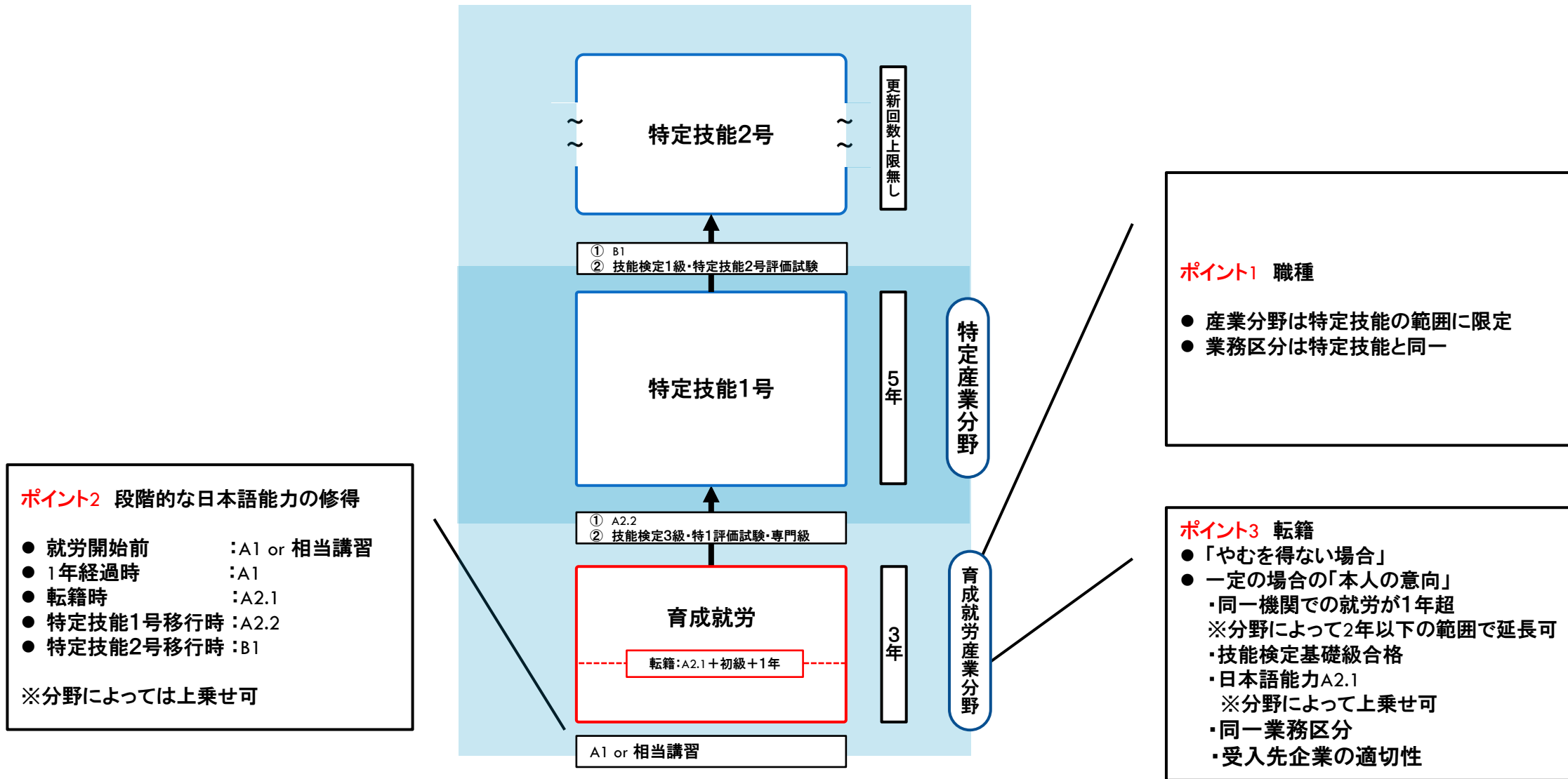
育成就労外国人に対する報酬の額が日本人が当該業務に従事する場合の報酬の額と同等以上であることその他育成就労外国人の待遇が主務省令で定める基準に適合していること（9条1項9号）。

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）。

育成就労制度の概要

45



育成就労制度・特定技能制度の対象分野

46



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 育成就労：33,800人
特定技能：126,900人

育1



ビルクリ 育成就労：7,300人
特定技能：32,200人

育12



経産省

製造 育成就労：119,700人
特定技能：199,500人

育12



建設 育成就労：123,500人
特定技能：76,000人

育12



造船 育成就労：13,500人
特定技能：23,400人

育12



国土交通省

自動車整備 育成就労：9,900人
特定技能：9,400人

育12



航空 育成就労：—
特定技能：4,900人

12



宿泊 育成就労：5,200人
特定技能：14,800人

育12



自動車運送業 育成就労：—
特定技能：22,100人

1



鉄道 育成就労：1,100人
特定技能：2,900人

育1



農業 育成就労：26,300人
特定技能：73,300人

育12



漁業 育成就労：2,600人
特定技能：14,800人

育12



農林水産省

飲食料品 育成就労：61,400人
特定技能：133,500人

育12



外食 育成就労：5,300人
特定技能：50,000人

育12



林業 育成就労：500人
特定技能：900人

育1



木材 育成就労：2,200人
特定技能：4,500人

育1



分野の追加



厚労省

リネン 育成就労：3,400人
特定技能：4,300人

育1



国交省

物流倉庫 育成就労：6,900人
特定技能：11,400人

育1




環境省


資源循環 育成就労：3,600人
特定技能：900人


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
	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
	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）


実施者編	介護	ビルクリ	リネン	製造	建設	造船	整備	航空	宿泊	運送	鉄道	倉庫	農業	漁業	食品	外食	林業	木材	資源
事業者の範囲	育	育特	育特		育特		育特	特	育特	特		育特	育特		育	育特	育特		育特
協議会以外への加入				育特	特														
人数枠	育特				育特									育特			育		
労働条件				育特	育特								育	育					
労働安全対策	育特			育特	育		育						育	育			育特	育特	育特
人材育成等	育特			育	育特	特	育			特					育特	特	育		
日本語の上乗せ	育特									特	育特								
監理支援機関・支援機関の上乗せ	育						育特							育					


 介護	上乗せの内容
育成就労実施者の上乗せ	<ol style="list-style-type: none"> ① 介護等の業務を行うものであること。 ② 事業所で受け入れることができる育成就労外国人は、事業所単位で、日本人等の常勤介護職員の総数を上限とし、ケアの質の担保や適切な指導体制を確保できる人数にすること。 ③ 育成就労実施者は、育成就労制度における介護分野に係る分野別協議会（以下単に「育成就労の協議会」という。）において協議が調った措置を講じること。 ④ 育成就労実施者は、育成就労の協議会に対し、必要な協力を行うこと。 ⑤ 育成就労実施者は、厚生労働省又はその委託を受けた者が行う調査又は指導に対し、必要な協力を行うこと。 ⑥ 育成就労実施者は、介護保険法施行規則第 22 条の 23 第 1 項に規定する介護職員初任者研修課程等を修了し、実務経験等を有する育成就労外国人のみを訪問介護等の業務に従事させることとし、一定の条件を満たすこと。 ⑦ 育成就労実施者は一定の条件を満たす事業所とする。 ⑧ 育成就労実施者は、育成就労外国人に夜勤業務その他少人数の状況の下での業務又は緊急時の対応が求められる業務を行わせる場合にあっては、利用者の安全の確保等のために必要な措置を講ずることとしていること。 ⑨ 育成就労指導員のうち 1 名以上が、介護福祉士の資格を有する者その他これと同等以上の専門的知識及び技術を有すると認められる者であること。また、育成就労外国人 5 名につき、1 名以上の育成就労指導員を選任していること。
監理支援機関の上乗せ	<ol style="list-style-type: none"> ① 監理支援機関は、次のいずれかに該当する法人とする。 <ol style="list-style-type: none"> i 商工会議所（監理支援を行う監理型育成就労実施者が当該商工会議所の会員である場合に限る。）、商工会（監理支援を行う監理型育成就労実施者が当該商工会の会員である場合に限る。）、中小企業団体（監理支援を行う監理型育成就労実施者が当該中小企業団体の組合員又は会員である場合に限る。）、職業訓練法人、公益社団法人、公益財団法人、社会福祉連携推進法人 ii 当該法人の目的に介護、医療又は社会福祉の発展に寄与することが含まれる全国的な団体（その支部を含む。）であって、介護又は医療に従事する事業者により構成されるもの ② 修得させようとする技能について、一定程度の経験又は知識を有する役員又は職員が、5 年以上介護の業務に従事した経験を有する介護福祉士の資格を有する者その他これと同等以上の専門的知識及び技術を有すると認められる者であること。
育成就労の内容の上乗せ	<ol style="list-style-type: none"> ① 入国後講習の日本語科目については、その授業時間数が 240 時間（育成就労外国人が試験その他の方法により「日本語教育の参照枠」の B 1 相当以上の水準と証明されている場合は 80 時間）以上であることとし、当該科目の講義は、日本語教育に関する課程を修めて大学を卒業した者等により行われることとしていること。 ② 入国後講習の介護技能の修得に資する知識に係る科目については、その授業時間数が 42 時間以上であることとし、当該科目の講義は、介護福祉士養成施設等の教員として介護の教育内容を教授した経験を有する者等により行われることとしていること。

 ビルクリ	上乗せの内容
育成就労実施者 の上乗せ	<ol style="list-style-type: none"> ① 育成就労実施者は、都道府県知事より、建築物衛生法第 12 条の 2 第 1 項第 1 号に規定する建築物清掃業又は同項第 8 号に規定する建築物環境衛生総合管理業の登録を受けた営業所において育成就労外国人を受け入れることとしていること。 ② 育成就労実施者は、育成就労制度におけるビルクリーニング分野に係る分野別協議会（以下単に「育成就労の協議会」という。）において協議が調った措置を講じること。 ③ 育成就労実施者は、育成就労の協議会に対し、必要な協力を行うこと。 ④ 育成就労実施者は、厚生労働省又はその委託を受けた者が行う調査又は指導に対し、必要な協力を行うこと。 ⑤ 育成就労実施者は、育成就労雇用契約に基づき育成就労外国人をビルクリーニング分野の実務に従事させたときは、当該育成就労外国人からの求めに応じ、当該育成就労外国人に対し、当該契約に係る実務経験を証明する書面（その作成に代えて電磁的記録を作成する場合における当該電磁的記録を含む。）を交付し、又は提供すること。
監理支援機関の 上乗せ	なし
育成就労の内容 の上乗せ	なし


 リネン	上乗せの内容
育成就労実施者の上乗せ	① 育成就労実施者は、業界団体が定めた「衛生基準」の認定を受けた施設において育成就労外国人を受け入れることとしていること。 ② 育成就労実施者は、育成就労制度におけるリネンサプライ分野に係る分野別協議会（以下単に「育成就労の協議会」という。）において協議が調った措置を講じること。 ③ 育成就労実施者は、育成就労の協議会に対し、必要な協力を行うこと。 ④ 育成就労実施者は、厚生労働省又はその委託を受けた者が行う調査又は指導に対し、必要な協力を行うこと。 ⑤ 育成就労実施者は、育成就労雇用契約に基づき育成就労外国人をリネンサプライ分野の実務に従事させたときは、当該育成就労外国人からの求めに応じ、当該育成就労外国人に対し、当該契約に係る実務経験を証明する書面（その作成に代えて電磁的記録を作成する場合における当該電磁的記録を含む。）を交付し、又は提供すること。
監理支援機関の上乗せ	なし
育成就労の内容の上乗せ	なし


 製造	上乗せの内容
育成就労実施者の上乗せ	<ol style="list-style-type: none">① 育成就労実施者は、育成就労外国人受入事業実施法人に所属すること。② 育成就労外国人が活動を行う事業所が、日本標準産業分類に掲げる産業のうち、経済産業大臣が定める産業を行っていること。③ 育成就労実施者及び監理支援機関は、育成就労の協議会において協議が調った措置を講じること。④ 育成就労実施者は、経済産業省又はその委託を受けた者が行う指導、報告の徴収、資料の要求、意見の聴取、現地調査その他業務に対し、必要な協力を行うこと。
監理支援機関の上乗せ	なし
育成就労の内容の上乗せ	なし


 建設	上乗せの内容
育成就労実施者の上乗せ	<p>建設業では、従事することとなる工事によって建設技能者の就労場所が変わるため現場ごとの就労管理が必要となることや、季節や工事受注状況による仕事の繁閑で報酬が変動するという実態もあり、特に外国人に対しては適正な就労環境確保への配慮が必要であることから、次のとおりとする。</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 育成就労実施者は、建設業法第3条の許可を受けていること。 ② 育成就労計画の申請日前5年以内又はその申請の日以後に建設業法に基づく監督処分（同法第29条第1項第5号による処分を除く。）を受けていないこと。 ③ 育成就労実施者は、育成就労外国人に対し、同等の業務に従事する日本人と同等以上の報酬を安定的に支払い、就労期間に応じた昇給その他の待遇の向上を行うこと。 ④ 育成就労実施者は、当該実施者及び受け入れる育成就労外国人を建設キャリアアップシステムに登録すること。 ⑤ 育成就労実施者は、国土交通省が組織する育成就労の協議会に加入すること。ただし、外国人の受入れに関する第二2（3）ア①の団体（当該団体を構成する建設業者団体を含む。）に所属している育成就労実施者は育成就労の協議会に加入しているものとみなす。 ⑥ 育成就労の在留資格で受け入れる外国人の数が、育成就労実施者の常勤の職員（外国人技能実習生、育成就労外国人及び1号特定技能外国人を除く。）の総数を超えないこと。ただし、主務省令の基準を満たす者（優良な育成就労実施者）はこの限りではない。 ⑦ 育成就労実施者は、国土交通省が行う調査又は指導に対し、必要な協力を行うこと。 ⑧ そのほか、建設分野での育成就労外国人の適正かつ円滑な受入れに必要な対応を行うこと。
監理支援機関の上乗せ	なし
育成就労の内容の上乗せ	育成就労実施者又は監理支援機関が行う入国後講習において、育成就労外国人に労働安全衛生に関する講習を受講させること。


 造船	上乗せの内容
育成就労実施者の上乗せ	<ul style="list-style-type: none">① 造船法（昭和 25 年法律第 129 号）第 6 条第 1 項の事業を営む者、小型船造船業法（昭和 41 年法律第 109 号）第 2 条第 1 項に規定する小型船造船業を営む者その他の造船・船用工業分野に係る事業を営む者であること。② 育成就労実施者は、育成就労の協議会に対し、必要な協力を行うこと。③ 育成就労実施者は、国土交通省又はその委託を受けた者が行う調査又は指導に対し、必要な協力を行うこと。④ 育成就労実施者は、育成就労外国人に対し、必要に応じて訓練・各種研修を実施すること。⑤ 育成就労実施者は、国土交通大臣の認める巡回確認機関により、職場における育成就労外国人の安全と健康の確保及び快適な職場環境の形成について確認を受けること。
監理支援機関の上乗せ	なし
育成就労の内容の上乗せ	なし


自動車整備	上乗せの内容
育成就労実施者の上乗せ	<ul style="list-style-type: none"> ① 育成就労実施者は、育成就労の協議会に対し必要な協力を行うこと。 ② 育成就労実施者は、国土交通省又はその委託を受けた者が行う調査又は指導に対し必要な協力を行うこと。 ③ 育成就労実施者は、認証工場であること。ただし、対象とする業務区分が自動車整備である場合には、当該認証工場は対象とする自動車が二輪車のみでないこと又は対象とする装置に制限がないこと。 ④ 育成就労指導員は次のいずれかに該当するものであること。 <ul style="list-style-type: none"> i 1級又は2級の自動車整備士の技能検定に合格した者 ii 3級の自動車整備士の技能検定に合格した日から自動車整備作業に関し3年以上の実務の経験を有する者（自動車整備業務区分に限る。） iii 自動車車体・電子制御装置整備士の技能検定に合格した者（車体整備業務区分に限る。） ⑤ 育成就労外国人の当該育成就労実施者における自動車整備分野に係る実務経験を証する書面を交付すること。
監理支援機関の上乗せ	<ul style="list-style-type: none"> ① 育成就労の協議会に加入すること。 ② 監理支援機関は育成就労の協議会に対し必要な協力を行うこと。 ③ 監理支援機関は国土交通省又はその委託を受けた者が行う調査又は指導に対し必要な協力を行うこと。 ④ 育成就労計画作成指導者は次のいずれかに該当するものであること。 <ul style="list-style-type: none"> i 1級又は2級の自動車整備士の技能検定に合格した者 ii 自動車整備士の養成施設において5年以上の指導に係る実務の経験を有する者 iii 3級の自動車整備士の技能検定に合格した日から自動車整備作業に関し3年以上の実務の経験を有する者（自動車整備業務区分に限る。） iv 自動車車体・電子制御装置整備士の技能検定に合格した者（車体整備業務区分に限る。）
育成就労の内容の上乗せ	<p>入国後講習において、自動車整備分野に関する講習（国土交通大臣が指定する教材を使用して、自動車整備に関する基礎的な知識を習得させるものに限る。）を実施すること。</p>

 宿泊	上乗せの内容
育成就労実施者の上乗せ	① 旅館・ホテル営業の形態で旅館業を営み、かつ、次のいずれにも該当すること。 <ul style="list-style-type: none"> i 旅館業法第3条第1項の旅館・ホテル営業の許可を受けていること。 ii 育成就労外国人を、風営法第2条第6項第4号に規定する施設において就労させないこととしていること。 iii 育成就労外国人に、風営法第2条第3項に規定する接待を行わせないこととしていること。なお、その確実な履行を図るため、必要な措置を講じること。 ② 育成就労実施者は、育成就労の協議会に対し、必要な協力を行うこと。 ③ 育成就労実施者は、国土交通省又はその委託を受けた者が行う調査又は指導に対し、必要な協力を行うこと。
監理支援機関の上乗せ	なし
育成就労の内容の上乗せ	なし

 鉄道	上乗せの内容
育成就労実施者の上乗せ	<p>① 鉄道事業法による鉄道事業者、軌道法による軌道経営者その他鉄道事業又は軌道事業の用に供する施設若しくは車両の整備、車両の製造又は駅若しくは車両の清掃に係る事業を営む者であること。</p> <p>② 育成就労実施者は、育成就労の協議会において協議が調った措置を講じること。</p> <p>③ 育成就労実施者は、育成就労の協議会に対し、必要な協力を行うこと。</p> <p>④ 育成就労実施者は、国土交通省又はその委託を受けた者が行う調査又は指導に対し、必要な協力を行うこと。</p> <p>⑤ 育成就労実施者は、運輸係員の業務区分の育成就労外国人に対し、日本語の能力に係る育成就労の目標を達成するために認定日本語教育機関に置かれた就労のための課程において、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施行規則（令和7年法務省・厚生労働省令第4号）第13条第2項第8号に規定する授業時間数に加え、追加で50時間以上の授業時間数（合計して150時間以上の授業時間数。入国後講習において、又は過去6か月以内に、本邦外において、育成就労外国人の日本語の能力に係る育成就労の目標を達成するために認定日本語教育機関に置かれた就労のための課程において履修した授業科目の授業時間数を含む。）授業科目を受講させること。</p> <p>ただし、試験その他の評価方法により「日本語教育の参照枠」B 1相当以上の水準を有していることが証明されている者に対しては、この限りではない。</p>
監理支援機関の上乗せ	なし
育成就労の内容の上乗せ	なし
育成就労外国人に対して課す条件	運輸係員の業務区分の育成就労外国人は、入国時に「日本語教育の参照枠」のA 1相当以上の水準と認められる試験に合格していること。

 倉庫	上乗せの内容
育成就労実施者の上乗せ	<p>① 育成就労実施者は、倉庫業法の規定に基づき国土交通大臣による倉庫業の登録を受けた倉庫業者であって、倉庫作業を自ら実施する者、当該倉庫業者との間の業務委託に基づき当該倉庫業者が占有する営業用の倉庫において倉庫作業を実施する者又は貨物自動車運送事業法の規定に基づき国土交通大臣による一般貨物自動車運送事業の許可若しくは特定貨物自動車運送事業の許可を受けた者であって、その占有する倉庫において倉庫作業を自ら実施する者若しくはその事業に関連して他人の需要に応じ、有償で倉庫作業を実施する者であること。</p> <p>② 育成就労実施者は、生産性や労働安全衛生の向上に資するものとして、入庫管理、在庫管理及び出庫管理の機能を持つシステムやこれに準ずるシステムを利活用すること。併せて、当該システムと連携することで機能を拡充させ、一層の作業の省力化及び労働安全性の向上を図ることのできる機器又はシステムの利活用を継続して行うこと。これらの利活用の状況について育成就労の協議会において定める方法により、協議会の入会から概ね1年を目途に事業者から協議会へ報告し、確認を受けること。</p> <p>③ 育成就労実施者は、育成就労の協議会において協議が調った事項に関する措置を講じること。</p> <p>④ 育成就労実施者は、育成就労の協議会に対し、必要な協力を行うこと。</p> <p>⑤ 育成就労実施者は、国土交通省が行う調査又は指導に対し、必要な協力を行うこと。</p> <p>⑥ 育成就労実施者は、育成就労雇用契約に基づき育成就労外国人を物流倉庫分野の実務に従事させたときは、当該育成就労外国人からの求めに応じ、当該育成就労外国人に対し、当該契約に係る実務経験を証明する書面（その作成に代えて電磁的記録を作成する場合における電磁的記録を含む。）を交付し、又は提供すること。</p>
監理支援機関の上乗せ	<p>① 監理支援機関は、育成就労の協議会の構成員であること。</p> <p>② 監理支援機関は、育成就労の協議会において協議が調った事項に関する措置を講じること。</p> <p>③ 監理支援機関は、育成就労の協議会に対し、必要な協力を行うこと。</p> <p>④ 監理支援機関は、国土交通省が行う調査又は指導に対し、必要な協力を行うこと。</p>
育成就労の内容の上乗せ	なし

 農業	上乗せの内容
育成就労実施者の上乗せ	<ul style="list-style-type: none"> ① 労働時間、休日、休憩及び時間外の割増賃金に係る待遇について、労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）に準拠していること。 ② 直接雇用形態の場合、育成就労実施者となる事業者は、労働者を 6 月以上雇用した経験又はこれに準ずる経験があること。 ③ 労働者派遣形態の場合、次の要件を満たすこと。 <ul style="list-style-type: none"> i 育成就労実施者となる労働者派遣事業者は、農業現場の実情を把握しており育成就労外国人の受入れを適正かつ確実に遂行するために必要な能力を有していること。 ii 外国人材の派遣先となる事業者は、労働者を 6 月以上雇用した経験がある者又は派遣先責任者講習等を受講した者を派遣先責任者とする者であること。 ④ 育成就労実施者及び派遣先事業者は、育成就労の協議会に対し必要な協力を行うこと。 ⑤ 育成就労実施者及び派遣事業者は、農林水産省又はその委託を受けた者が行う調査等に対し、必要な協力を行うこと。 ⑥ 育成就労実施者は、特定技能外国人からの求めに応じ、実務経験を証明する書面を交付すること。
監理支援機関の上乗せ	なし
育成就労の内容の上乗せ	入国後講習において「農作業安全に関する指導者」等による講習を受講させること。

 漁業	上乗せの内容
育成就労実施者の上乗せ	<ul style="list-style-type: none"> ① 育成就労実施者は、育成就労の協議会において協議が調った措置を講じること。 ② 育成就労実施者は、育成就労の協議会及びその構成員に対し、必要な協力を行うこと。 ③ 労働者派遣形態の場合、育成就労実施者となる労働者派遣事業者は、地方公共団体又は漁業協同組合、漁業生産組合若しくは漁業協同組合連合会その他漁業に関連する業務を行っている者が関与するものに限る。
監理支援機関の上乗せ	<ul style="list-style-type: none"> ① 育成就労外国人が乗り組む漁船と監理支援機関との間で無線その他の通信手段が確保されていること。 ② 監理支援機関は、育成就労の協議会の構成員になること。 ③ 監理支援機関は、育成就労外国人に係る労働時間、休日、休憩その他の待遇等について、育成就労の協議会において協議が調った措置を講じること。 ④ 監理支援機関は、育成就労の協議会及びその構成員に対し、必要な協力を行うこと。 ⑤ 漁業の業務区分における監理支援機関は、漁業協同組合又は船員職業安定法（昭和 23 年法律第 130 号）第 34 条に基づく船員職業紹介事業の許可を有する法人とする。 ⑥ 漁業の業務区分における監理型育成就労の実施状況については、次の方法により確認するとともに、監理事業を行う事務所に、書類（電磁的記録を含む。以下同じ。）として備え置くこととする。 <ul style="list-style-type: none"> i 育成就労指導員から、毎日（監理型育成就労が船上において実施されない日を除く。）1 回以上、各漁船における監理型育成就労の実施状況について無線その他の通信手段を用いて報告を受けると共に、報告の内容について記録した書類を作成する。 ii 監理型育成就労外国人から、毎月（監理型育成就労が船上において実施されない月を除く。）1 回以上、監理型育成就労の実施状況に係る文書の提出を受けること。 ⑦ 漁業の業務区分における監理支援機関に係る許可の基準となる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。）の数については、次のいずれの数も超えていることとする。 <ul style="list-style-type: none"> i 監理支援を行う監理型育成就労実施者の数を 16 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。） ii 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 32 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。）
育成就労の内容の上乗せ	なし
その他	人数枠あり



食品

上乗せの内容

育成就労実施者
の上乗せ


- ① 農産物漬物製造を主たる技能とする場合は、次に掲げる要件を満たす事業所であること。
 - i 農産物漬物製造について、周年操業している施設であること。
 - ii 漬物製造管理士 2 級以上の有資格者が在籍している育成就労実施者であること。
 - iii 水産物を加えた場合は、水産物の使用量が農産物の使用量より少ないものに限る。
- ② 育成就労実施者は、育成就労の協議会に対し、必要な協力を行うこと。
- ③ 育成就労実施者は、農林水産省又はその委託を受けた者が行う調査等に対し、必要な協力を行うこと。
- ④ 育成就労実施者は、育成就労外国人に対するキャリアアッププランのイメージをあらかじめ設定し、雇用契約を締結する前に書面を交付して説明すること。
- ⑤ 育成就労外国人が業務に従事する事業所が、日本標準産業分類に掲げる産業のうち、特定のものをやっていること。


監理支援機関の
上乗せ


なし

育成就労の内容
の上乗せ

なし

 外食	上乗せの内容
育成就労実施者の上乗せ	<p>① 育成就労実施者は、育成就労外国人に対して、風俗営業法第2条第1項に規定する風俗営業を営む営業所において就労を行わせないこと。ただし、旅館・ホテル営業（旅館業法第2条第2項に規定する旅館・ホテル営業をいう。）の形態で旅館業を営み、かつ、同法第3条第1項の旅館・ホテル営業の許可を受けている場合はこの限りでない。</p> <p>② 育成就労実施者は、育成就労外国人に対して、風俗営業法第2条第5項に規定する性風俗関連特殊営業を営む営業所において就労を行わせないこと。</p> <p>③ 育成就労実施者は、育成就労外国人に対して、接待を行わせないこと。なお、その確実な履行を図るため、必要な措置を講じること。</p> <p>④ 育成就労実施者は、育成就労の協議会に対し、必要な協力を行うこと。</p> <p>⑤ 育成就労実施者は、農林水産省又はその委託を受けた者が行う調査等に対し、必要な協力を行うこと。</p>
監理支援機関の上乗せ	なし
育成就労の内容の上乗せ	なし

 林業	上乗せの内容
育成就労実施者の上乗せ	<p>① 育成就労 1 年経過時まで 46 時間以上、また育成就労終了時まで追加で 97 時間以上を標準とする育林・素材生産作業に関する基礎的な知識を習得させる講習（座学、見学及び実地訓練を含む。）を実施し、その習熟度について、チェックリストにより確認すること。なお、転籍により受け入れた育成就労外国人については、転籍前の育成就労実施者が実施した講習やチェックリストによる確認は省略することができるものとする。</p> <p>② 育成就労実施者は、次のいずれかであること。</p> <ul style="list-style-type: none"> i 林業労働力の確保の促進に関する法律第 5 条第 1 項の認定を受けている者 ii 森林経営管理法（平成 30 年法律第 35 号）第 36 条第 2 項の規定により公表されている民間事業者 iii 森林経営管理法第 44 条第 2 項の規定により公表されている民間事業者 <p>③ 育成就労外国人が作業に従事する現場においては、緊急時における連絡体制が整備されており、伐木作業に従事する現場においては、緊急時に指示が出せる範囲内に育成就労指導員を配置すること。</p> <p>④ 育成就労外国人の受入れ数は、育成就労外国人の総数が常勤職員の総数を超えないこと。</p> <p>⑤ 育成就労外国人の講習習熟度の確認を行ったチェックリストについて、事業所において備え置くこと。</p> <p>⑥ 育成就労実施者は、育成就労の協議会において協議が調った措置を講じること。</p> <p>⑦ 育成就労の協議会が行う情報の提供、意見の聴取、調査その他の活動に対し、必要な協力を行うこと。</p> <p>⑧ 農林水産省が行う調査、指導その他の活動に対し、必要な協力を行うこと。</p> <p>⑨ 育成就労指導員は 1 級又は 2 級の林業技能士等であること。ただし、令和 10 年度末までは経過措置として、育林・素材生産作業について 7 年以上の実務経験を有する者又はフォレストリーダー登録者も含むこととする。</p>
監理支援機関の上乗せ	なし
育成就労の内容の上乗せ	なし

 木材	上乗せの内容
育成就労実施者の上乗せ	<ul style="list-style-type: none">① 育成就労実施者は、育成就労の協議会において協議が調った措置を講じること。② 育成就労実施者は、育成就労の協議会に対し、必要な協力を行うこと。③ 育成就労実施者は、農林水産省又はその委託を受けた者が行う調査等に対し、必要な協力を行うこと。④ 育成就労外国人が業務に従事する事業所が、日本標準産業分類に掲げる産業のうち、特定のものをやっていること。
監理支援機関の上乗せ	なし
育成就労の内容の上乗せ	なし

 資源循環

上乗せの内容

- ① 育成就労実施者が別添のいずれかに該当する者であること。
- ② 育成就労の協議会において協議が調った事項に関する措置を講じること。
- ③ 育成就労の協議会が行う情報の提供、意見の聴取、調査その他の活動に対し、必要な協力を行うこと。
- ④ 環境省が行う調査、指導その他の活動に対し、必要な協力を行うこと。

別添（第二 2 及び第三 4 関係）

- 1 廃棄物の処理及び清掃に関する法律（昭和 45 年法律第 137 号、以下「廃棄物処理法」という。）第 7 条第 12 項に規定する一般廃棄物処分業者（廃棄物処理法第 7 条第 6 項ただし書の廃棄物の処理及び清掃に関する法律施行規則（昭和 46 年 9 月 23 日厚生省令第 35 号）第 2 条の 3 第 1 号及び第 2 号で定める者を含む。）、廃棄物処理法第 14 条第 12 項に規定する産業廃棄物処分業者又は廃棄物処理法第 14 条の 4 第 12 項に規定する特別管理産業廃棄物処分業者であって、廃棄物の処理及び清掃に関する法律施行令（昭和 46 年政令第 300 号）第 6 条の 11 第 2 号又は第 6 条の 14 第 2 号に掲げる者又はこれに相当する者
- 2 廃棄物処理法第 9 条の 8 第 1 項又は第 15 条の 4 の 2 第 1 項に規定する再生利用認定業者
- 3 廃棄物処理法第 9 条の 9 第 1 項又は第 15 条の 4 の 3 第 1 項に規定する広域的処理認定業者又はその委託を受けて当該認定に係る処理（一般廃棄物又は産業廃棄物の処分）に該当するものに限る。）を業として実施する者（廃棄物処理法第 9 条の 9 第 2 項第 2 号又は第 15 条の 4 の 3 第 2 項第 2 号に規定する者である者に限る。）
- 4 廃棄物処理法第 9 条の 10 第 1 項又は第 15 条の 4 の 4 第 1 項に規定する無害化処理認定業者
- 5 容積包換に係る分別収集及び再商品化の促進等に関する法律（平成 7 年法律第 112 号）第 16 条第 1 項に規定する認定特定事業者、同法第 21 条第 1 項に規定する指定法人（以下 8 において「指定法人」という。）又はこれらの者の委託を受けて分別収集物の再商品化に必要な行為（一般廃棄物の再生に該当するものに限る。）を業として実施する者（当該認定特定事業者から委託を受ける者については、同法第 15 条第 2 項第 6 号に規定する者である者に限る。）
- 6 特定家庭用機器再商品化法（平成 10 年法律第 97 号）第 23 条第 1 項の認定を受けた製造業者等、同法第 22 条に規定する指定法人又はこれらの者の委託を受けて特定家庭用機器廃棄物の再商品化等に必要な行為（一般廃棄物又は産業廃棄物の処分）に該当するものに限る。）を業として実施する者（当該認定を受けた製造業者等から委託を受ける者については、同法第 23 条第 2 項第 2 号に規定する者である者に限る。）
- 7 使用済小型電子機器等の再資源化の促進に関する法律（平成 24 年法律第 57 号）第 11 条第 1 項に規定する認定事業者又はその委託を受けて使用済小型電子機器等の再資源化に必要な行為（一般廃棄物又は産業廃棄物の処分）に該当するものに限る。）を業として実施する者（同法第 11 条第 4 項第 1 号に規定する認定計画に記載された同法第 10 条第 2 項第 6 号に規定する者に限る。）
- 8 プラスチックに係る資源循環の促進等に関する法律（令和 3 年法律第 60 号、以下「プラスチック資源循環促進法」という。）第 22 条の規定により県町村の委託を受けて分別収集物の再商品化に必要な行為（一般廃棄物又は産業廃棄物の処分）に該当するもの

に限る。）を実施する指定法人又はその再委託を受けて分別収集物の再商品化に必要な行為を業として実施する者

- 9 プラスチック資源循環促進法第 34 条第 4 項第 1 号の認定に係る再商品化計画（以下「認定再商品化計画」という。）に従って分別収集物の再商品化に必要な行為を業として実施する者（認定再商品化計画に記載された第 33 条第 2 項第 6 号に規定する者に限る。）
- 10 プラスチック資源循環促進法第 40 条第 1 項に規定する認定自主回収・再資源化事業者又はその委託を受けて使用済プラスチック使用製品の再資源化に必要な行為（一般廃棄物又は産業廃棄物の処分）に該当するものに限る。）を業として実施する者（プラスチック資源循環促進法第 40 条第 4 項に規定する認定自主回収・再資源化事業計画に記載されたプラスチック資源循環促進法第 39 条第 2 項第 6 号に規定する者に限る。）
- 11 プラスチック資源循環促進法第 49 条第 1 項に規定する認定再資源化事業者又はその委託を受けてプラスチック使用製品産業廃棄物等の再資源化に必要な行為（産業廃棄物の処分）に該当するものに限る。）を業として実施する者（プラスチック資源循環促進法第 49 条第 4 項に規定する認定再資源化事業計画に記載されたプラスチック資源循環促進法第 48 条第 2 項第 6 号に規定する者に限る。）
- 12 資源循環の促進のための再資源化事業等の高度化に関する法律（令和 6 年法律第 41 号）第 12 条第 1 項に規定する認定高度再資源化事業者若しくはその委託を受けて再資源化に必要な行為（一般廃棄物又は産業廃棄物の処分）に該当するものに限る。）を業として実施する者（同法第 12 条第 3 項に規定する認定高度再資源化事業計画に記載された同法第 11 条第 2 項第 6 号に規定する者に限る。）又は同法第 17 条第 1 項に規定する認定高度分離・回収事業者

育成就労実施者の上乗せ

なし

監理支援機関の上乗せ

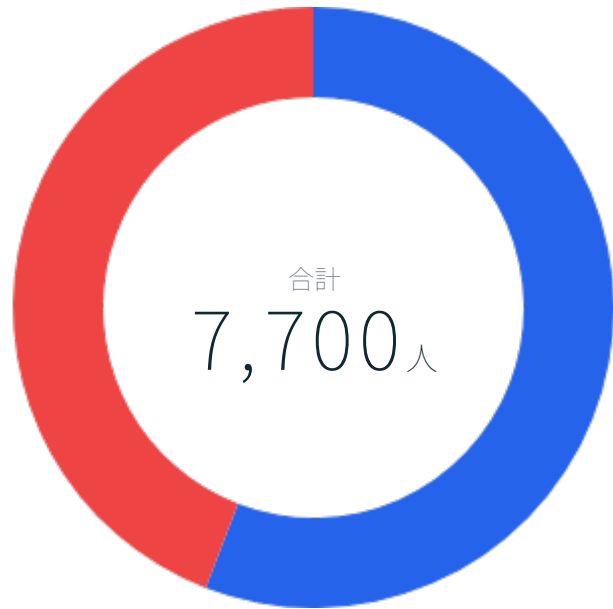
なし

育成就労の内容の上乗せ

なし

リネンサプライ分野の概要

受入れ見込数（上限）



● 特定技能1号 4,300人

● 育成就労 3,400人



所管官庁

厚生労働省

Ministry of Health, Labour and Welfare



制度設定

✓ 育成就労

✓ 特定技能

両制度とも設定あり



雇用形態

直接雇用のみ

⊘ 労働者派遣は不可

特定技能所属機関の上乗せ条件（リネンサプライ）



衛生基準認定営業所での受入

01

業界団体（日本リネンサプライ協会等）の衛生基準認定を受けた営業所において受入れること。



協議会構成員

02

厚生労働大臣が設置するリネンサプライ分野協議会の構成員になること。



協議会決定事項の措置

03

協議会において協議が調った事項に関して、必要な措置を講ずること。



協議会への協力

04

協議会に対して、必要な協力を行うこと。



調査・指導への協力

05

厚生労働大臣またはその委託を受けた者が行う調査、指導、情報収集等に協力すること。



実務経験証明書の交付・提供

06

特定技能外国人からの求めに応じ、実務経験を証明する書面（電磁的記録含む）を交付すること。

業界団体が定めた「衛生基準」について

Association



 (一社)日本リネンサプライ協会

リネンサプライ業に係わる
洗濯施設及び設備に関する
衛生基準

Foundation



 (一財)医療関連サービス振興会

寝具類洗濯業務に関する基準
(認定基準)

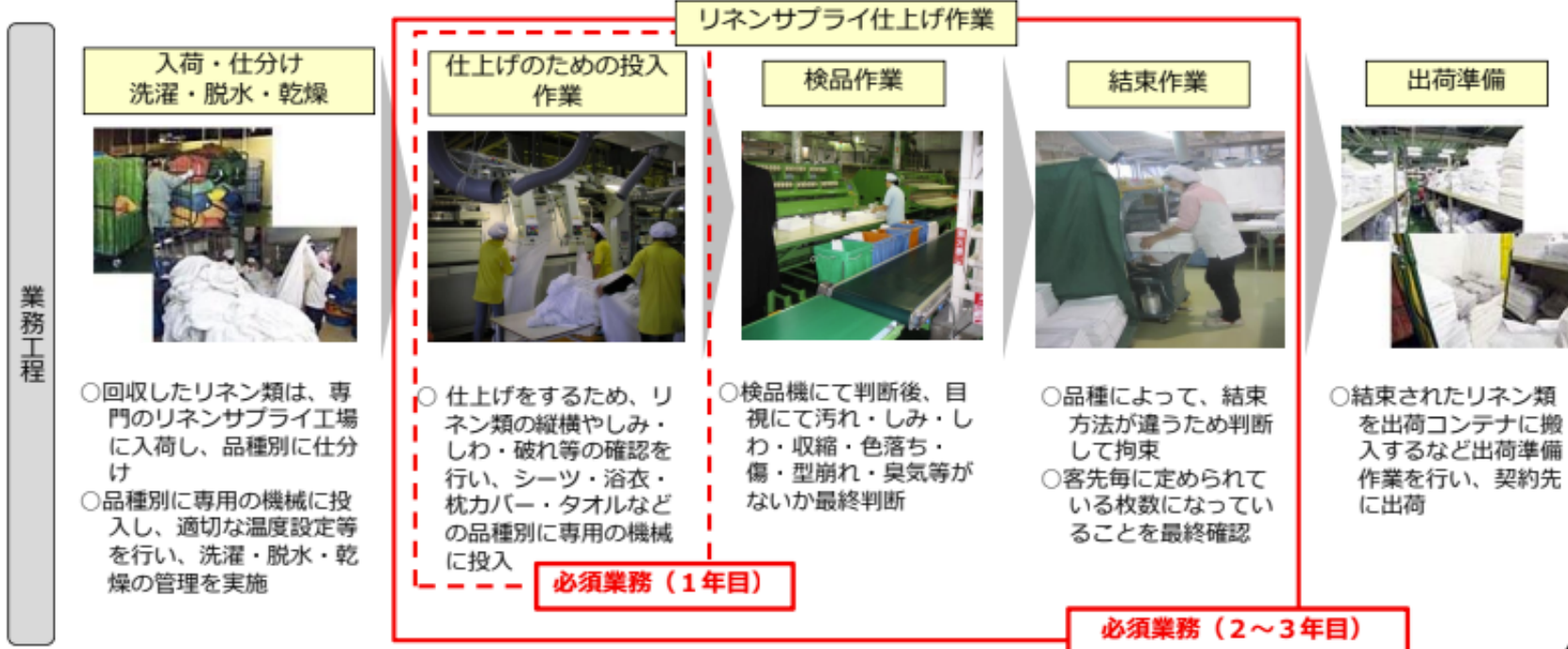
業務区分

有識者会議資料「育成就労制度の受入れ対象分野育成イメージ」

特定技能 1 号の技能水準 (相当程度の知識又は経験が必要とする技能)	仕上げ作業（機械投入作業、検品作業、結束・包装作業、機械操作作業、機械メンテナンス作業、仕上げ作業ラインの管理・指導作業）に従事できる。（技能実習 2 号修了者と同様）
---	--

↑ 育成就労評価試験（専門級）に合格

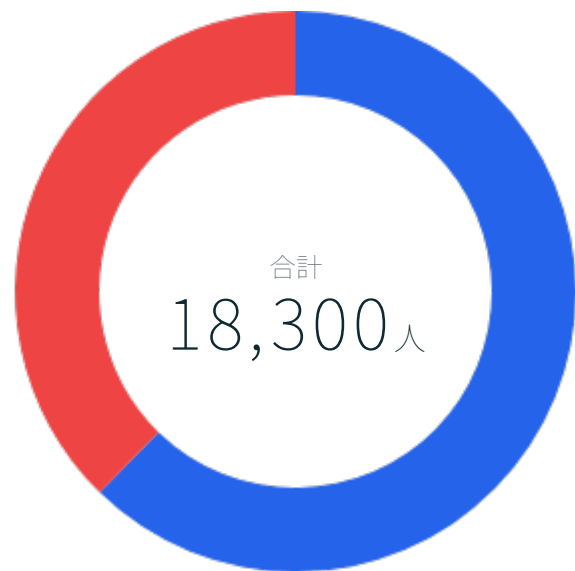
育成イメージ	技能実習 2 号移行対象職種であるクリーニング職種（リネンサプライ仕上げ作業）と同様の育成・評価
2～3年目	機械投入作業に加えて、検品作業（不具合なリネンを取り除き分類するとともに不具合の原因等を特定し連絡調整等の対応を行う作業）、結束・包装作業（仕上がったリネンを品種別等に分類し所定の方法で結束又は包装する作業）、仕上げ作業ラインの管理・指導作業が行えるようになる。
1年目	リネン品種(ライン)毎の仕上げ機械（投入機、畳み機等）への正確な投入作業、並びに当該作業に使用する機械操作作業・機械メンテナンス作業が行えるようになる



物流倉庫分野の概要

受入れ見込数（上限）

👑 3分野中最大規模



● 特定技能1号 11,400人

● 育成就労 6,900人



所管官庁

国土交通省

Ministry of Land, Infrastructure, Transport and Tourism



制度設定

✓ 育成就労

✓ 特定技能

両制度とも設定あり



雇用形態

直接雇用のみ

🚫 労働者派遣は不可

特定技能所属機関の上乗せ条件（物流倉庫）



01 倉庫業登録業者等

倉庫業法登録業者（自ら作業または業務委託）又は貨物自動車運送事業許可業者（自ら作業または有償作業）であること。



02 管理システムの利活用

入庫管理システム等の利活用と省力化機器との連携を行い、年1回協議会へ報告し確認を受けること。



03 共同責任協議書の作成

業務委託の場合、雇用継続性について委託元と共同で責任を持つ内容の協議書を作成・取り交わすこと。



04 協議会構成員

国土交通省が設置する特定技能協議会の構成員であること。



05 決定事項の措置

協議会において協議が調った事項に関する措置を講じること。



06 協議会への協力

協議会に対し、必要な協力を行うこと。



07 国交省調査への協力

国土交通省が行う調査又は指導に対し、必要な協力を行うこと。



08 実務経験証明書

特定技能外国人からの求めに応じ、実務経験を証明する書面（電磁的記録含む）を交付・提供すること。



09 登録支援機関委託要件

全部委託する場合、協議会構成員等の要件を満たす登録支援機関に委託すること。

業務委託の範囲（物流倉庫分野）



対象となる受託者（OK）

01

倉庫業者から直接業務委託を受け、当該倉庫業者が占有する営業用倉庫において作業を実施する者。
※一次下請けのみが対象となる。



二次・三次下請けの除外（NG）

02

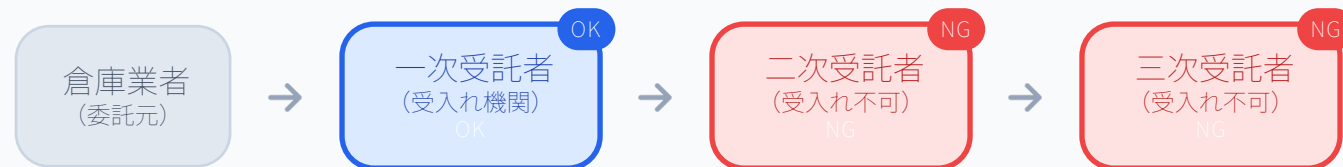
「占有する営業用倉庫で作業を実施する者」には、二次下請け・三次下請け等の事業者は含まれない。
※多重下請け構造は認められない。



制度の趣旨・目的

03

責任の所在を明確化し、特定技能外国人の適正な受入れと保護を図るため、複雑な多重下請け構造を排除している。



共同責任の協議書

業務委託解除・契約変更時における雇用継続性の確保



委託元
倉庫業者



共同で責任を負う



委託先
受入機関（実施者）

第8回有識者会議資料

83番抜粋



協議書については、倉庫業者とこれとの間で業務委託契約を直接結んだ倉庫作業業者との間で、当該業務委託契約の解除の場合においても外国人労働者の雇用を維持するべく、例えば民法上の規定に基づき、倉庫業者についても義務・責任を持たせるスキームを考えております。これは、業務委託契約の解除に伴い倉庫作業業者による当該外国人労働者の雇用が維持できなくなった場合、代わりに倉庫業者にその就労支援について（努力）義務を課すものです。

（質問・意見及び回答一覧）



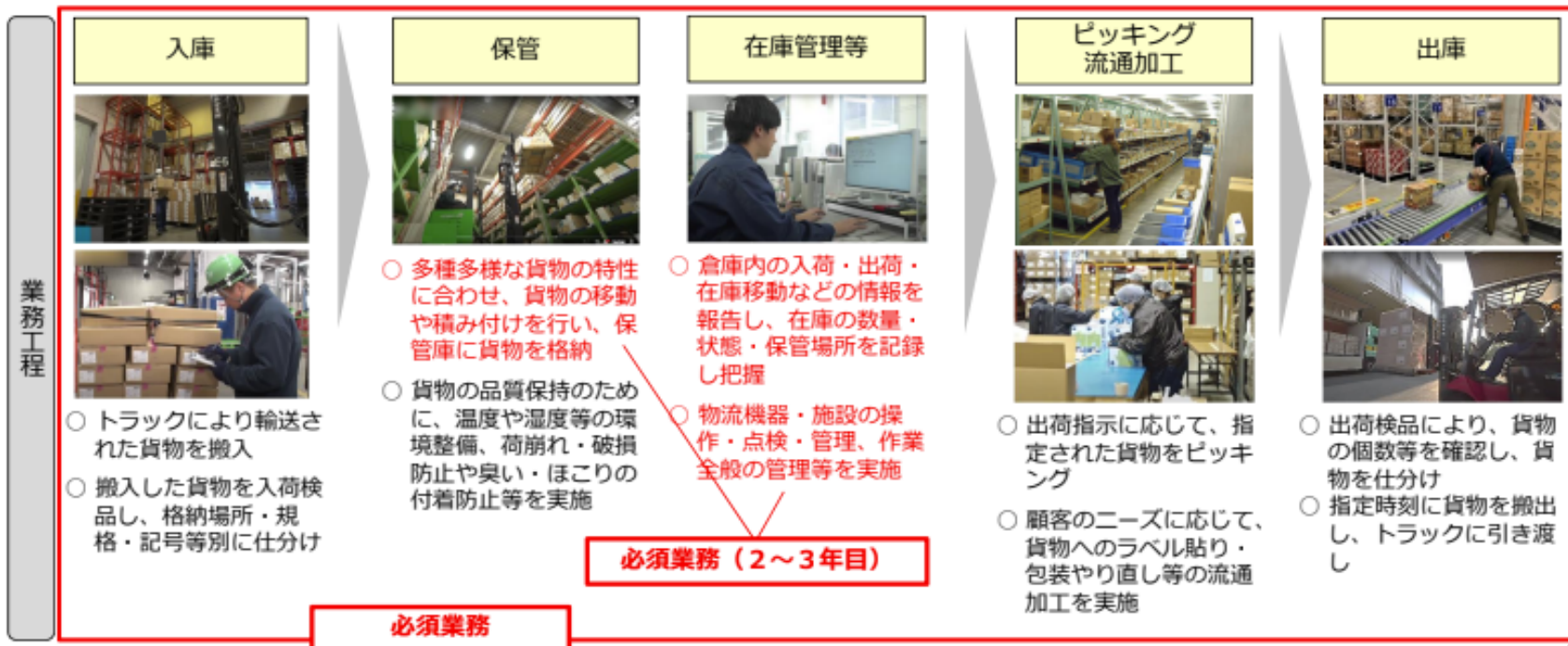
業務区分

有識者会議資料「育成就労制度の受入れ対象分野育成イメージ」

特定技能 1 号の技能水準 (相当程度の知識又は 経験を必要とする技能)	保管庫内において、単独で、荷捌き場で荷降ろしや検品、流通加工など倉庫内における業務に一貫して従事できるようになる。
---	---

↑ 特定技能 1 号評価試験試験に合格

育成イメージ	新たに物流倉庫分野全般に係る必須業務を設定し育成・評価
2～3年目	荷捌き場における、貨物の移動、保管庫への格納を学ぶとともに、自身、周囲への安全確保を身に付ける。そして、保管庫内における、貨物の積み付け、スペース確保のための荷繰り（配置変更）、貨物ロケーション・機器施設・作業等の管理技能を身に付ける。
1年目	荷捌き場における、入出庫貨物の受渡し、検品、仕分け、ピッキングの作業を行い、表示識別・個数把握等の多種多様な貨物に対する知識を習得するとともに、自身・周囲・商品に対する安全配慮を身に付ける。また、ラベル貼り・包装やり直し等の流通加工に係る技能を身に付ける。



資源循環分野の概要

受入れ見込数（上限）



● 特定技能1号 900人

● 育成就労 3,600人

i 育成就労の比率が80%と高いのが特徴。



所管官庁
環境省
Ministry of the Environment



制度設定
✓ 育成就労 ✓ 特定技能
両制度とも設定あり



雇用形態
直接雇用のみ
⊘ 労働者派遣は不可

特定技能所属機関の上乗せ条件（資源循環）



法令に基づく適格な事業者

廃棄物処理法、プラスチック資源循環促進法等に基づく適格な事業者であること。

01



協議会決定事項の措置

協議会において協議が調った事項に関して、必要な措置を講ずること。

03



実務経験証明書の交付・提供

特定技能外国人からの求めに応じ、実務経験を証明する書面（電磁的記録含む）を交付すること。

05



分野協議会の構成員

環境大臣が設置する資源循環分野の協議会の構成員になること。

02



調査・指導への協力

協議会や所管行政が行う調査、指導、情報収集等に対して必要な協力を行うこと。

04



登録支援機関委託時の要件

支援計画の全部を委託する場合、協議会構成員等の要件を満たす登録支援機関に委託すること。

06

特定技能所属機関の該当者（分類リスト）

廃棄物処理法・関連法に基づく12区分

- 1 廃棄物の処理及び清掃に関する法律(昭和45年法律第137号。以下「廃棄物処理法」という。)第7条第12項に規定する一般廃棄物処分業者(廃棄物処理法第7条第6項ただし書の廃棄物の処理及び清掃に関する法律施行規則(昭和46年9月23日厚生省令第35号)第2条の3第1号及び第2号で定める者を含む。)、廃棄物処理法第14条第12項に規定する産業廃棄物処分業者又は廃棄物処理法第14条の4第12項に規定する特別管理産業廃棄物処分業者であって、廃棄物の処理及び清掃に関する法律施行令(昭和46年政令第300号)第6条の11第2号又は第6条の14第2号に掲げる者又はこれに相当する者
- 2 廃棄物処理法第9条の8第1項又は第15条の4の2第1項に規定する再生利用認定業者
- 3 廃棄物処理法第9条の9第1項又は第15条の4の3第1項に規定する広域的処理認定業者又はその委託を受けて当該認定に係る処理(一般廃棄物又は産業廃棄物の処分に該当するものに限る。)を業として実施する者(廃棄物処理法第9条の9第2項第2号又は第15条の4の3第2項第2号に規定する者である者に限る。)
- 4 廃棄物処理法第9条の10第1項又は第15条の4の4第1項に規定する無害化処理認定業者
- 5 容器包装に係る分別収集及び再商品化の促進等に関する法律(平成7年法律第112号)第16条第1項に規定する認定特定事業者、同法第21条第1項に規定する指定法人(以下8において「指定法人」という。)又はこれらの者の委託を受けて分別基準適合物の再商品化に必要な行為(一般廃棄物の再生に該当するものに限る。)を業として実施する者(当該認定特定事業者から委託を受ける者にあつては、同法第15条第2項第6号に規定する者である者に限る。)
- 6 特定家庭用機器再商品化法(平成10年法律第97号)第23条第1項の認定を受けた製造業者等、同法第32条に規定する指定法人又はこれらの者の委託を受けて特定家庭用機器廃棄物の再商品化等に必要な行為(一般廃棄物又は産業廃棄物の処分に該当するものに限る。)を業として実施する者(当該認定を受けた製造業者等から委託を受ける者にあつては、同法第23条第2項第2号に規定する者である者に限る。)
- 7 使用済小型電子機器等の再資源化の促進に関する法律(平成24年法律第57号)第11条第1項に規定する認定事業者又はその委託を受けて使用済小型電子機器等の再資源化に必要な行為(一般廃棄物又は産業廃棄物の処分に該当するものに限る。)を業として実施する者(同法第11条第4項第1号に規定する認定計画に記載された同法第10条第2項第6号に規定する者に限る。)
- 8 プラスチックに係る資源循環の促進等に関する法律(令和3年法律第60号。以下「プラスチック資源循環促進法」という。)第32条の規定により市町村の委託を受けて分別収集物の再商品化に必要な行為(一般廃棄物又は産業廃棄物の処分に該当するものに限る。)を実施する指定法人又はその再委託を受けて分別収集物の再商品化に必要な行為を業として実施する者
- 9 プラスチック資源循環促進法第34条第4項第1号の認定に係る再商品化計画(以下「認定再商品化計画」という。)に従って分別収集物の再商品化に必要な行為を業として実施する者(認定再商品化計画に記載された第33条第2項第6号に規定する者に限る。)
- 10 プラスチック資源循環促進法第40条第1項に規定する認定自主回収・再資源化事業者又はその委託を受けて使用済プラスチック使用製品の再資源化に必要な行為(一般廃棄物又は産業廃棄物の処分に該当するものに限る。)を業として実施する者(プラスチック資源循環促進法第40条第4項に規定する認定自主回収・再資源化事業計画に記載されたプラスチック資源循環促進法第39条第2項第5号に規定する者に限る。)
- 11 プラスチック資源循環促進法第49条第1項に規定する認定再資源化事業者又はその委託を受けてプラスチック使用製品産業廃棄物等の再資源化に必要な行為(産業廃棄物の処分に該当するものに限る。)を業として実施する者(プラスチック資源循環促進法第49条第4項に規定する認定再資源化事業計画に記載されたプラスチック資源循環促進法第48条第2項第6号に規定する者に限る。)
- 12 資源循環の促進のための再資源化事業等の高度化に関する法律(令和6年法律第41号)第12条第1項に規定する認定高度再資源化事業者若しくはその委託を受けて再資源化に必要な行為(一般廃棄物又は産業廃棄物の処分に該当するものに限る。)を業として実施する者(同法第12条第3項に規定する認定高度再資源化事業計画に記載された同法第11条第2項第6号に規定する者に限る。)又は同法第17条第1項に規定する認定高度分離・回収事業者

業務区分

有識者会議資料「育成就労制度の受入れ対象分野育成イメージ」

特定技能 1号の技能水準 (相当程度の知識又は経験が必要とする技能)	指導者の指示を理解し、又は自らの判断により、多種多様な廃棄物を基準に合わせて、「受入れ」、「選別」を行い、物理的・化学的又は生物学的な手段により形態、外観、内容等を、設備を使って変化させて「処分」し、減容化・減量化・安定化・無害化して「搬出」するまでの一連の作業に「安全を確保」しつつ従事できる。また処分する「設備の保全」に従事できる。
↑ 特定技能 1号評価試験に合格	
育成イメージ	業務区分全般に係る必須業務を設定し、育成・評価
2～3年目	多種多様な廃棄物の「受入」「選別」「処分」「搬出」を安全を確保しつつ行い、廃棄物に関する基準等の知識（マニフェストと自社許可及び搬入物との適合、また二次処理先の受入基準等）を習得するとともに、不適合物の対応（返却までの適切な隔離など）や設備の異常発見時対応（報告等）など、突発的な判断が求められる作業を行えるようになる。
1年目	多種多様な廃棄物の「受入」「選別」「処分」「搬出」を指導者の下で行い、一連の作業の流れを理解するとともに、廃棄物の有害性・危険性や安全確認などの安全衛生に関する知識や行動を作業を通して習得する。



工業製品製造業の産業分野該当性・業務区分の考え方

80

産業分野

働く所場を決める概念

A工場:○



B工場:○



C工場:×



考え方

特定技能外国人が働く事業所が、上乗せ基準告示で定められた日本標準産業分類に該当する製品の製造を行っている事業所であること。

判断基準

直近1年間で、該当する日本標準産業分類の製品の工場出荷額等が発生しているかで判断する。

業務区分

仕事を定める概念

業務区分



業務区分



業務区分



考え方

特定技能外国人が働くことができる事業所において、「何の仕事ができるか」を決める概念。

判断基準

10の業務区分に該当する仕事を行うかによって判断する。なお、工場出荷額等の判定となった製品のラインでしか働くことが出来ない点に注意。

工業製品製造業の産業分野該当性・業務区分の考え方

81

産業分野

働く所場を決める概念

次の日本産業分類に該当する製品を作っている事業所

11 繊維工業	2431 配管工事用附属品製造業(バルブ、コックを除く)
141 パルプ製造業	2441 鉄骨製造業
1421 洋紙製造業	2443 金属製サッシドア製造業
1422 板紙製造業	2446 製缶板金業(ただし、高圧ガス用溶接容器・バルク貯槽製造業に限る。)
1423 機械すき和紙製造業	245 金属素形材製品製造業
1431 塗工紙製造業(印刷用紙を除く)	2461 金属製品塗装業
1432 段ボール製造業	2462 溶融めっき業(表面処理鋼材製造業を除く)
144 紙製品製造業	2464 電気めっき業(表面処理鋼材製造業を除く)
145 紙製容器製造業	2465 金属熱処理業
149 その他のパルプ・紙・紙加工品製造業	2469 その他金属表面処理業(ただし、アルミニウム陽極酸化処理業に限る。)
15 印刷・同関連事業	248 ボルト・ナット・リベット・小ねじ・木ねじ等製造業
18 プラスチック製品製造業	2499 他に分類されない金属製品製造業(ただし、ドラム製缶更生業に限る。)
2123 コンクリート製品製造業	25 はん用機械器具製造業(ただし、2591消火器具・消火装置製造業を除く。)
2142 食卓用・ちゅう房用陶磁器製造業	26 生産用機械器具製造業
2143 陶磁器製置物製造業	27 業務用機械器具製造業(ただし、274医療用機械器具・医療用品製造業、276武器製造業を除く。)
2211 高炉による製鉄業	28 電子部品・デバイス・電子回路製造業
2212 高炉によらない製鉄業	29 電気機械器具製造業(2922内燃機関電装品製造業を除く。)
2221 製鉄・製鋼圧延業	30 情報通信機械器具製造業
2231 熱間圧延業(鋼管、伸鉄を除く)	3295 工業用模型製造業
2232 冷間圧延業(鋼管、伸鉄を除く)	3299 他に分類されないその他の製造業(ただし、RPF製造業に限る。)
2234 鋼管製造業	484 こん包業
2291 鉄鋼シャースリット業	
2299 他に分類されない鉄鋼業(ただし、鉄粉製造業に限る。)	
235 非鉄金属素形材製造業	
2422 機械刃物製造業	
2424 作業工具製造業	

追加予定

311一自動車・同附属品製造業、2922一内燃機関電装品製造業(自動車用のもの)等

業務区分

仕事を行う概念

・機械金属加工

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、仕上げ、プラスチック成形、機械検査、機械保全、電気機器組立て、塗装、溶接、工業包装、強化プラ、金属熱処理

・電気電子機器組立て

機械加工、仕上げ、プラスチック成形、プリント配線板製造、電子機器組立て、電気機器組立て、機械検査、機械保全、工業包装、強化プラ

・金属表面処理

めっき、アルミニウム陽極酸化処理

・紙器・段ボール箱製造

紙器・段ボール箱製造

・コンクリート製品製造

コンクリート製品製造

・RPF製造

RPF製造

・陶磁器製品製造

陶磁器工業製品製造

・印刷・製本

印刷、製本

・繊維製品製造

紡績運転、織布運転、染色、ニット製品製造、たて編ニット生地製造、カーペット製造

・縫製

婦人子供服、紳士服、下着、寝具、帆布、布はく、座席シート

追加予定前掲


組み合わせ例

82

産業分野

働く所場を決める概念

A工場



311—自動車・同附属品製造業

+

業務区分

仕事を決める概念

機械金属加工 (金属プレス)



機械金属加工 (工業包装)




= ○

産業分野

働く所場を決める概念

B工場




311—自動車・同附属品製造業

+

業務区分

仕事を決める概念

自動車組み立て



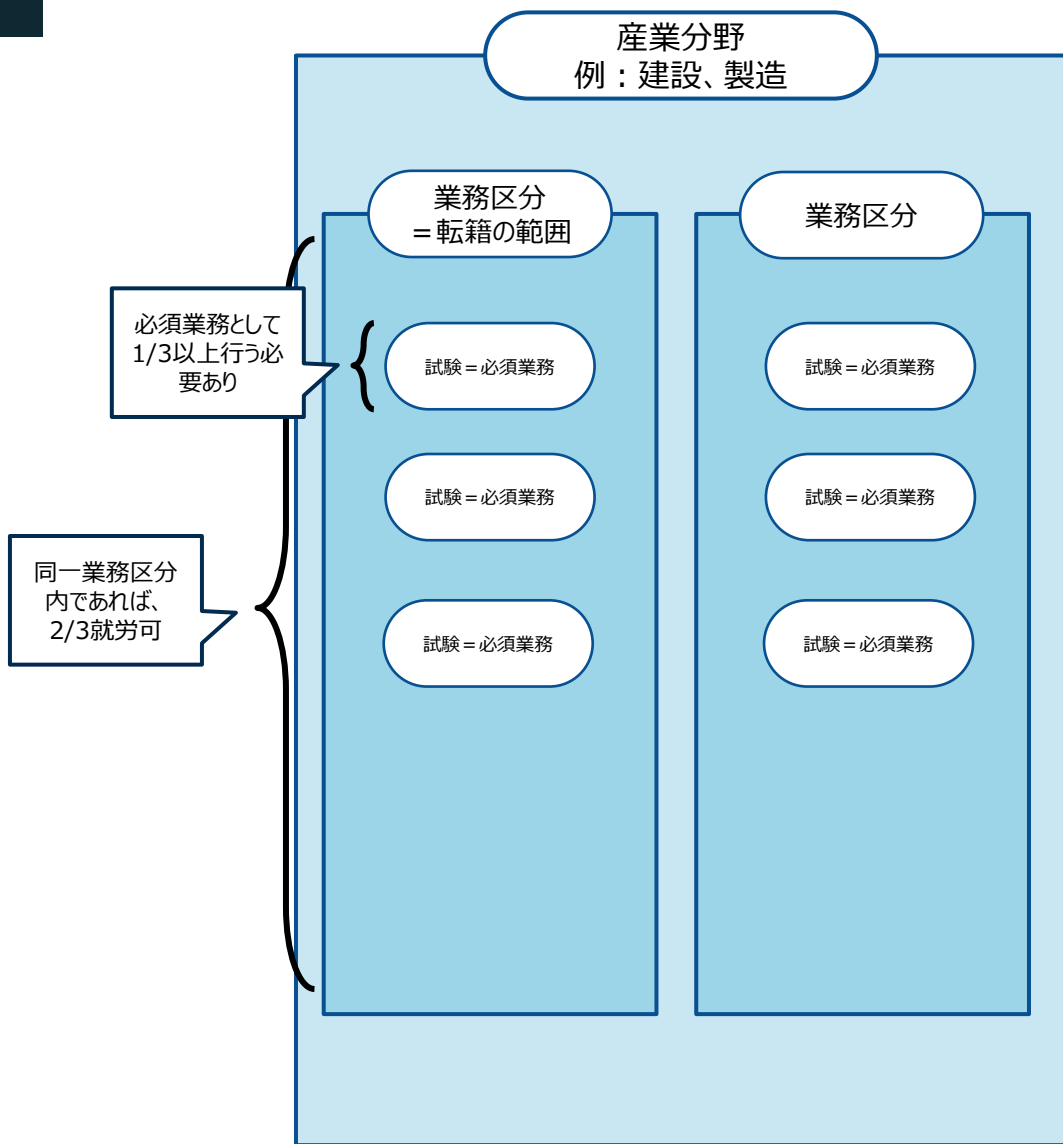
= ✖

産業分野、業務区分、試験、必須業務の関係

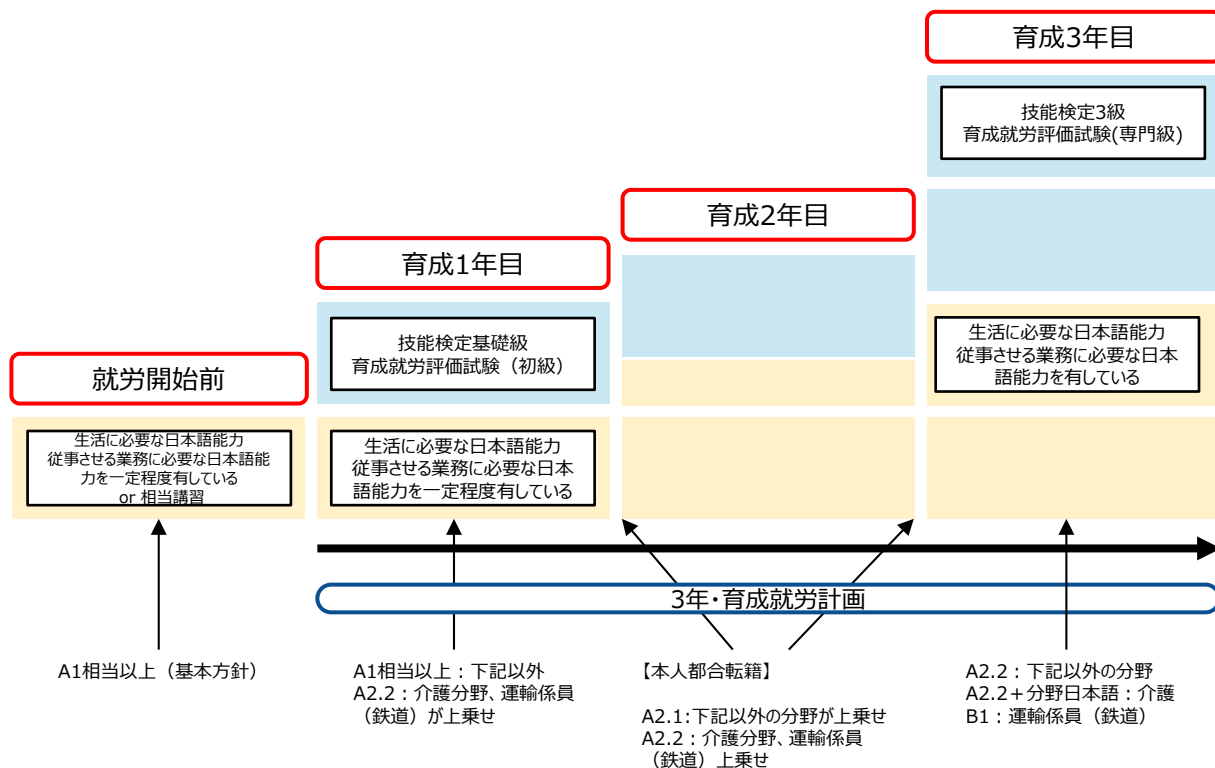
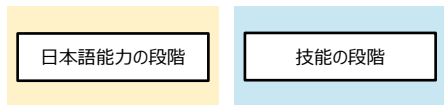
83

技能検定型産業分野

育成就労評価試験型産業分野



育成就労計画の目標と評価



育成就労法施行規則13条

法第九条第一項第二号（法第十一条第二項において準用する場合を含む。次項において同じ。）の主務省令で定める基準のうち育成就労の目標に係るものは、次の各号に掲げる育成就労の目標の区分に応じ、当該各号に定める事項が定められていることとする。

- 一 育成就労外国人に修得させる技能に係る育成就労の目標修得させる技能に係る三級の技能検定又はこれに相当する育成就労評価試験に合格すること。
- 二 育成就労外国人の日本語の能力に係る育成就労の目標本邦での生活に必要な日本語能力及び従事させる業務に必要な日本語能力を有していることが試験その他の評価方法により証明されること。



育成就労法施行規則14条

法第九条第一項第四号（法第十一条第二項において準用する場合を含む。以下この条及び次条第一項第一号ロにおいて同じ。）の主務省令で定める時期は、次の各号に掲げる時期とし、法第九条第一項第四号の主務省令で定める方法は、次の各号に掲げる時期の区分に応じ、当該各号に定める方法とする。

- 一 育成就労の対象となっていた期間（法第九条の三ただし書に該当するものとして法第八条の六第一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）の合計が一年に達するまで次に掲げる方法
 - イ 育成就労外国人に修得させる技能に係る育成就労の目標に係る基礎級の技能検定又はこれに相当する育成就労評価試験による方法
 - ロ 本邦での生活に必要な日本語能力及び従事させる業務に必要な日本語能力を一定程度有していることを証明する試験その他の評価方法による方法
- 二 育成就労の終了日まで次に掲げる方法
 - イ 育成就労外国人に修得させる技能に係る育成就労の目標に係る三級の技能検定又はこれに相当する育成就労評価試験による方法
 - ロ 本邦での生活に必要な日本語能力及び従事させる業務に必要な日本語能力を有していることを証明する試験その他の評価方法による方法



厚労省

介護 1年経過時 ⇒育成終了時
初級 ⇒専門級



ビルクリ 1年経過時 ⇒育成終了時
初級 ⇒特1



経産省

製造 1年経過時 ⇒育成終了時
初級 or 基礎級 ⇒専門級 or 3級 or 特1



建設 1年経過時 ⇒育成終了時
初級 or 基礎級 ⇒専門級 or 3級



造船 1年経過時 ⇒育成終了時
初級 or 基礎級 ⇒専門級 or 3級



国土交通省

自動車整備 1年経過時 ⇒育成終了時
初級 ⇒専門級



航空



宿泊 1年経過時 ⇒育成終了時
初級 ⇒特1



自動車運送業



鉄道 1年経過時 ⇒育成終了時
初級 ⇒専門級 or 特1



農業 1年経過時 ⇒育成終了時
初級 ⇒専門級



漁業 1年経過時 ⇒育成終了時
初級 ⇒特1



農林水産省

飲食料品 1年経過時 ⇒育成終了時
初級 or 基礎級 ⇒専門級 or 3級 or 特1



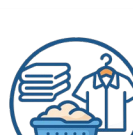
外食 1年経過時 ⇒育成終了時
初級 ⇒専門級 or 特1



林業 1年経過時 ⇒育成終了時
基礎級 ⇒3級

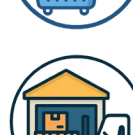


木材 1年経過時 ⇒育成終了時
初級 ⇒特1



厚労省

リネン 1年経過時 ⇒育成終了時
初級 ⇒専門級



国土交通省

物流倉庫 1年経過時 ⇒育成終了時
初級 ⇒特1



環境省

資源循環 1年経過時 ⇒育成終了時
初級 ⇒特1



厚労省

介護

開始 ⇒1年経過時 ⇒育成終了時
A2.2⇒A2.2+学習プラン⇒A2.2+分野日本語



ビルクリ

開始 ⇒1年経過時⇒育成終了時
A1 or 講習 ⇒A1 ⇒A2.2



経産省

製造

開始 ⇒1年経過時⇒育成終了時
A1 or 講習 ⇒A1 ⇒A2.2



建設

開始 ⇒1年経過時⇒育成終了時
A1 or 講習 ⇒A1 ⇒A2.2



造船

開始 ⇒1年経過時⇒育成終了時
A1 or 講習 ⇒A1 ⇒A2.2



国土交通省

自動車
整備

開始 ⇒1年経過時⇒育成終了時
A1 or 講習 ⇒A1 ⇒A2.2



航空

開始 ⇒1年経過時⇒育成終了時
A1 or 講習 ⇒A1 ⇒A2.2



宿泊

自動車
運送業



鉄道

開始 ⇒1年経過時⇒育成終了時※
A1 or 講習 ⇒A1 ⇒A2.2



※鉄道分野の運輸係員は A2.2⇒A2.2⇒B1



農業

開始 ⇒1年経過時⇒育成終了時
A1 or 講習 ⇒A1 ⇒A2.2



漁業

開始 ⇒1年経過時⇒育成終了時
A1 or 講習 ⇒A1 ⇒A2.2



飲食
料品

開始 ⇒1年経過時⇒育成終了時
A1 or 講習 ⇒A1 ⇒A2.2



外食

開始 ⇒1年経過時⇒育成終了時
A1 or 講習 ⇒A1 ⇒A2.2



林業

開始 ⇒1年経過時⇒育成終了時
A1 or 講習 ⇒A1 ⇒A2.2



木材

開始 ⇒1年経過時⇒育成終了時
A1 or 講習 ⇒A1 ⇒A2.2



リネン

開始 ⇒1年経過時⇒育成終了時
A1 or 講習 ⇒A1 ⇒A2.2



物流
倉庫

開始 ⇒1年経過時⇒育成終了時
A1 or 講習 ⇒A1 ⇒A2.2



資源
循環

開始 ⇒1年経過時⇒育成終了時
A1 or 講習 ⇒A1 ⇒A2.2

日本語の基準(介護・運輸係員以外)

87

参照枠	育成就労制度の考え方	試験	育成就労法施行規則	1年経過時	本人意向の転籍	育成就労終了時・特1号時	特定技能2号時
B1	B1	N3					B1 : 2号のある全分野
A2	A2.2 日本語教育参照枠A2相当 のレベル	N4 JFT	生活に必要な日本語能力 従事させる業務に必要な日本語 能力を有している			A2.2	
	A2.1 日本語参照枠A1に到達し、かつ A2.2に向かって学習が進展して いるレベル	新設			本人意向の転籍時 A2.1		
A1	A1	N5	生活に必要な日本語能力 従事させる業務に必要な日本語 能力を一定程度有している	1年経過時 A1			

日本語の基準(介護・運輸係員)

88

参照枠	育成就労制度の考え方	試験	育成就労法施行規則	1年経過時	本人意向の転籍	育成就労終了時・特1号時	特定技能2号時
B1	B1	N3				B1 : 運輸係員 (鉄道)	B1 : 2号のある全分野
A2	A2.2 日本語教育参照枠A2相当 のレベル	N4 JFT	生活に必要な日本語能力 従事させる業務に必要な日本語 能力を有している	1年経過時 A2.2	本人意向の転籍時 A2.2:	A2.2 + 介護日本語:介護	
	A2.1 日本語参照枠A1に到達し、かつ A2.2に向かって学習が進展して いるレベル	新設					
A1	A1	N5	生活に必要な日本語能力 従事させる業務に必要な日本語 能力を一定程度有している				

技能試験

89

運用要領4-17

- 技能に係る目標とする試験については、実技試験の受験及び合格を求めています。学科試験の受験は任意です（育成就労開始から1年目が終了するまでに受験することとなる技能試験は、実技試験及び学科試験の受験を求めています（育成就労開始から1年目が終了するまでに受験することとなる技能試験については第5参照））。
- 育成就労の目標となる日本語能力である「本邦での生活に必要な日本語能力及び従事させる業務に必要な日本語能力」とは、原則として日本語教育の参照枠の A2相当水準であり、育成就労の終了までに試験の合格によってその能力を確認することとなります。また、この水準は、修得しようとする育成就労産業分野ごとに分野別運用方針において設定されるため、A2相当より高い日本語能力の水準が設定されている育成就労産業分野においては、その水準を満たす必要があります。

育成就労法施行規則13条

- （育成就労の目標及び内容の基準）第十三条
 法第九条第一項第二号（法第十一条第二項において準用する場合を含む。次項において同じ。）の主務省令で定める基準のうち育成就労の目標に係るものは、次の各号に掲げる育成就労の目標の区分に応じ、当該各号に定める事項が定められていることとする。
- 一 育成就労外国人に修得させる技能に係る育成就労の目標 **修得させる技能に係る三級の技能検定又はこれに相当する育成就労評価試験に合格すること。**
 - 二 育成就労外国人の日本語の能力に係る育成就労の目標 **本邦での生活に必要な日本語能力及び従事させる業務に必要な日本語能力を有していることが試験その他の評価方法により証明されること。**



**1年目の技能試験については、実技及び学科の受験が求められる。
 技能に係る試験の目標は、実技試験の合格**

育成就労制度の主なスケジュール

Point

2027年4月の8か月前である2026年8月頃から技能実習 or 育成就労のどちらで入国するかの検討が必要

基礎給: 技能検定基礎給
 育評: 育成就労評価試験
 随3: 技能検定随時3級
 特1評: 特定技能1号評価試験

N5: 日本語能力検定N5
 N4: 日本語能力検定N4

90

	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

91

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員による講義も可能（育成就労法施行規則附則3条）

入国前講習・入国後講習の時間

※経過措置として登録日本語教員による講義も可能（育成就労法施行規則附則3条）

92

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
○ 想定パターン1（N5合格あり） 合計320時間	160時間	160時間 （内100時間をN4向け認定日本語教育機関の就労課程又は登録日本語教員による授業）	— （入国後講習時に実施）
? 想定パターン2（N5合格なし） 合計320時間	160時間 （内100時間をN5向け認定日本語教育機関の就労課程又は登録日本語教員による授業）	160時間 （内100時間をN4向け認定日本語教育機関の就労課程又は登録日本語教員による授業）	— （入国後講習時に実施）
? 想定パターン3（N5合格なし） 合計420時間	160時間 + 100時間N5（計260時間） （100時間をN5向け認定日本語教育機関の就労課程又は登録日本語教員による授業）	160時間（内100時間N4） （内100時間をN4向け認定日本語教育機関の就労課程又は登録日本語教員による授業）	— （入国後講習時に実施）
○ 想定パターン4（N5合格なし） 合計420時間	160時間（内100時間N5） （内100時間をN5向け認定日本語教育機関の就労課程又は登録日本語教員による授業）	160時間 + 100時間N4（計260時間） （100時間をN4向け認定日本語教育機関の就労課程又は登録日本語教員による授業）	— （入国後講習時に実施）
○ 想定パターン5（N5合格なし） 合計420時間	160時間	160時間 （内100時間をN5向け認定日本語教育機関の就労課程又は登録日本語教員による授業）	100時間 （内100時間をN4向け認定日本語教育機関の就労課程又は登録日本語教員による授業）

入国後講習

93



育成就労法施行規則13条2項7号

入国後講習が次のいずれにも該当するものであること。

イ 次の（１）又は（２）に掲げる場合の区分に応じ、（１）又は（２）に定める者が、自ら又は他の適切な者に委託して、座学（見学を含む。八において同じ。）により実施するものであること。

- （１） 単独型育成就労に係るものである場合 申請者
- （２） 監理型育成就労に係るものである場合 監理支援機関（第二条各号に規定す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っては、申請者。八（１）及び（２）並びに第十五条第一項第六号イにおいて同じ。）

ロ 科目が次に掲げるものであること。

- （１） 日本語
- （２） 本邦での生活一般に関する知識
- （３） 出入国又は労働に関する法令の規定に違反していることを知ったときの対応方法その他育成就労外国人の法的保護に必要な情報（専門的な知識を有する者（監理型育成就労に係るものである場合にあっては、申請者及び監理支援機関に所属する者を除く。）が講義を行うものに限る。）
- （４） （１）から（３）までに掲げるもののほか、本邦での円滑な技能の修得に資する知識

ハ その総時間数（実施時間が八時間を超える日については、八時間として計算する。以下このハ及びニにおいて同じ。）が、三百二十時間以上（育成就労外国人が百六十時間以上の課程を有する入国前講習（過去六月以内に、本邦外において、ロ

（１）、（２）又は（４）に掲げる科目につき、座学により実施される次のいずれかの講習をいう。以下同じ。）を受けた場合にあっては、百六十時間以上）であること。

（１） 単独型育成就労に係るものである場合にあっては申請者が、監理型育成就労に係るものである場合にあっては監理支援機関が、自ら又は他の適切な者に委託して実施するもの

（２） 外国の公的機関又は教育機関が行うものであって、単独型育成就労に係るものである場合にあっては申請者において、監理型育成就労に係るものである場合にあっては監理支援機関において、その内容が入国後講習に相当すると認められたもの

ニ 八の規定にかかわらず、試験その他の評価方法により本邦での生活に必要な日本語能力及び従事させる業務に必要な日本語能力を一定程度有していることが証明されている場合にあっては、その総時間数が、二百二十時間以上（育成就労外国人が百六十時間以上の課程を有する入国前講習を受けた場合にあっては、百十時間以上）であること。

ホ ロ（３）に掲げる科目の授業時間数が八時間以上であること。

ヘ 育成就労外国人が本邦での生活に必要な日本語能力及び従事させる業務に必要な日本語能力を一定程度修得するために認定日本語教育機関（日本語教育の適正かつ確実な実施を図るための日本語教育機関の認定等に関する法律（令和五年法律第四十一号）第三条第一項に規定する認定日本語教育機関をいう。以下このヘ及び次号において同じ。）に置かれた就労のための課程（認定日本語教育機関認定基準（令和五年文部科学省令第四十号）第二条第二項に規定する就労のための課程をいう。以下このヘ及び次号において同じ。）において履修する授業科目の授業時間数（育成就労外国人が過去六月以内に、本邦外において、本邦での生活に必要な日本語能力及び従事させる業務に必要な日本語能力を一定程度修得するために認定日本語教育機関に置かれた就労のための課程において履修した授業科目の授業時間数を含む。）が百時間以上であること。ただし、試験その他の評価方法により本邦での生活に必要な日本語能力及び従事させる業務に必要な日本語能力を一定程度有していることが証明されている場合は、この限りでない。

ト 次の（１）又は（２）に掲げる場合の区分に応じ、（１）又は（２）に定める科目について、当該科目に係る入国後講習が業務に従事させる期間より前に行われ、かつ、当該科目に係る入国後講習の期間中は育成就労外国人を業務に従事させないこと。

- （１） 単独型育成就労に係るものである場合 ロ（３）に掲げる科目
- （２） 監理型育成就労に係るものである場合 ロ（１）から（４）までに掲げる全ての科目

Point

認定日本語教育機関の就労過程で行う。

入国前の実施分を含めることができる。

3年間で100時間の講習

94

Point

認定日本語教育機関の就労過程で行う。



育成就労法施行規則13条2項8号

八 育成就労外国人の日本語の能力に係る育成就労の目標を達成するために認定日本語教育機関に置かれた就労のための課程において百時間以上の授業時間数（育成就労外国人が、入国後講習において、又は過去六月以内に、本邦外において、育成就労外国人の日本語の能力に係る育成就労の目標を達成するために認定日本語教育機関に置かれた就労のための課程において履修した授業科目の授業時間数を含む。）の授業科目を履修することができるよう必要な措置を講じていること。ただし、当該目標が達成されている場合は、この限りでない。

Point

入国前の実施分を含めることができる。

入国後講習の経過措置

95

Point

当分の間、登録日本語教員が実施する授業についても、100時間の日本語教育についても、認定日本語教育機関の就労課程による日本語教育とみなす(入国前に実施可能な点も同様)。

但し、20人以下で行うこと等の要件を満たす必要がある。

2026年1月30日時点での登録日本語教員は11,490人。



育成就労法施行規則附則3条

育成就労外国人が登録日本語教員（日本語教育の適正かつ確実な実施を図るための日本語教育機関の認定等に関する法律第十八条第一項の登録日本語教員をいう。以下同じ。）が実施する授業（育成就労外国人が本邦での生活に必要な日本語能力及び従事させる業務に必要な日本語能力を一定程度修得するために行うものであって、同時に授業を行う生徒の数が二十人以下であるものであることその他日本語教育の適正かつ確実な実施のために適当と認められる方法により行うものに限る。）により履修した授業科目（入国後講習及び過去六月以内に本邦外において当該授業により履修した授業科目を含む。）が百時間以上である場合は、当分の間、第十三条第二項第七号の規定の適用については、同号へに該当するものとみなす。

2 育成就労外国人が登録日本語教員が実施する授業（育成就労外国人が日本語の能力に係る育成就労の目標を達成するために行うものであって、同時に授業を行う生徒の数が二十人以下であるものであることその他日本語教育の適正かつ確実な実施のために適当と認められる方法により行うものに限る。）により履修した授業科目（入国後講習及び過去六月以内において当該授業により履修した授業科目を含む。）が百時間以上である場合は、当分の間、育成就労計画は、第十三条第二項第八号の規定に適合するものとみなす。

育成就労期間中の日本語教育と労働時間

96

Point

育成就労期間中の日本語講習の受講時間は労働時間とすることまでの義務はない。



運用要領4-49

- 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。
- A2相当の日本語能力試験に合格している場合は A2相当目標講習を受講する機会を提供する義務はありません。また、入国前講習又は入国後講習において、既に所定の講習を終えている場合にも、A2相当目標講習を受講する機会を提供する義務はありません。

育成就労実施者(受入企業)の要件

Point

非自発的離職者を発生させていないこと等

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）。

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。）であつ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つて、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。）であつた者で、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つて、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つて、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. 法人であつて、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

育成就労法施行規則の定め

98



育成就労法施行規則15条

法第九条第一項第五号（法第十一条第二項において準用する場合を含む。以下この条において同じ。）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。

一 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、次に掲げる事項を統括管理することとされていること。

イ 育成就労計画の作成に関すること。

ロ 法第九条第一項第四号に規定する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に関すること。

ハ 法又はこれに基づく命令の規定による法務大臣及び厚生労働大臣若しくは出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣又は機構（監理型育成就労に係るものである場合にあっては、法務大臣及び厚生労働大臣若しくは出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣若しくは機構又は監理支援機関）に対する届出、報告、通知その他の手続に関すること。

ニ 法第二十条の規定による帳簿書類の作成及び備付け並びに法第二十一条第一項の規定による報告書の作成に関すること。

ホ 育成就労外国人の受入れの準備に関すること。

ヘ 監理型育成就労に係るものである場合は、監理支援機関との連絡調整に関すること。

ト 育成就労外国人の保護に関すること。

チ 育成就労外国人の労働条件、産業安全及び労働衛生に関すること。

リ 国及び地方公共団体の機関であって育成就労に関する事務を所掌するもの、機構その他関係機関との連絡調整に関すること。

二 育成就労の指導を担当する者として、申請者又はその常勤の役員若しくは職員のうち、次のいずれにも該当する者の中から育成就労指導員を一名以上選任していること。

イ 育成就労を行わせる事業所に所属する者

ロ 従事させる業務において要する技能について五年以上の経験を有している者

ハ 過去三年以内に育成就労指導員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

ニ 次のいずれにも該当しない者

（1） 法第十条第一号から第十号までのいずれかに該当する者

（2） 未成年者三 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として、申請者又はその常勤の役員若しくは職員のうち、前号イ及びロに該当する者であって、過去三年以内に生活相談員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もののの中から生活相談員を一名以上選任していること。

四 育成就労外国人の健康の状況その他の生活の状況を把握するために必要な措置を講じていること。

五 単独型育成就労に係るものである場合は、次のいずれにも該当すること。

イ 申請者が入国後講習を実施する施設を確保していること。

ロ 申請者が、申請者の事業に関する労働者災害補償保険法（昭和二十二年法律第五十号）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。

ハ 第十三条第二項第六号ロに規定する場合にあっては、申請者において、同号ロに規定する一時帰国に要する旅費を負担することとしていること。

ニ 育成就労外国人が育成就労の終了後に帰国する場合にあっては、申請者において、育成就労の終了後の帰国に要する旅費を負担するとともに、当該帰国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。

ホ 法第十六条第一項各号のいずれかに該当するに至ったときは、直ちに、単独型育成就労実習実施者が機構に当該事実を報告することとされていること。

六 監理型育成就労に係るものである場合は、次のいずれにも該当すること。

イ 監理支援機関が入国後講習を実施する施設を確保していること。

ロ 申請者又は監理支援機関が、申請者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。

ハ 第十三条第二項第六号ロに規定する場合にあっては、監理支援機関において、同号ロに規定する一時帰国に要する旅費を負担することとしていること。

ニ 育成就労外国人が育成就労の終了後に帰国する場合にあっては、監理支援機関において、育成就労の終了後の帰国に要する旅費を負担するとともに、当該帰国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。

ホ 監理支援機関が監理型育成就労の申込みの取次ぎを受ける場合にあっては、当該取次ぎが外国の送出国からのものであること。

育成就労法施行規則の定め

99



育成就労法施行規則15条

ハ 監理支援機関が法第三十六条第一項の規定による命令を受けたことがある場合にあっては、当該監理支援機関が監理支援事業の運営を改善するために必要な措置として相当と認められる措置をとっていること。

ト 法第十六条第一項各号のいずれかに該当するに至ったときは、直ちに、監理型育成就労実施者が監理支援機関に当該事実を報告することとされていること。

七 申請者又はその役員（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様以上の支配力を有するものと認められる者を含む。次号において同じ。）若しくは職員が、過去五年以内に育成就労外国人の人権を著しく侵害する行為を行っていないこと。

八 申請者又はその役員若しくは職員が、過去五年以内に、不正に法第八条第一項、第八条の五第一項、第八条の六第一項若しくは第十一条第一項の認定を受ける目的、監理支援事業を行おうとする者に不正に法第二十三条第一項の許可若しくは法第三十一条第二項の更新を受けさせる目的、出入国若しくは労働に関する法令の規定に違反する事実を隠蔽する目的又はその事業活動に関し外国人に不正に入管法第三章第一節若しくは第二節の規定による証明書の交付、上陸許可の証印若しくは許可、同章第四節の規定による上陸の許可若しくは入管法第四章第一節若しくは第二節若しくは第五章第三節の二の規定による許可を受けさせる目的で、偽造され、若しくは変造された文書若しくは図画若しくは虚偽の文書若しくは図画を行使し、若しくは提供し、又は不正に作られた電磁的記録を人の事務処理の用に供し、若しくは行使する行為を行っていないこと。

九 申請者又は監理支援機関において、育成就労外国人との間で、育成就労計画と反する内容の取決めをしていないこと。

十 単独型育成就労に係るものである場合にあっては申請者が、監理型育成就労に係るものである場合にあっては申請者及び監理支援機関が次のいずれにも該当すること。

イ 過去一年以内に、申請者又は監理支援機関の責めに帰すべき事由により育成就労外国人の行方不明者を発生させていないこと。

ロ 過去一年以内に、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。

（１） 定年その他これに準ずる理由により退職した者

（２） 自己の責めに帰すべき重大な理由により解雇された者

（３） 期間の定めのある労働契約（以下この（３）において「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

（４） 自発的に離職した者

ハ 労働、社会保険及び租税に関する法令の規定を遵守していること。

ニ 次に掲げる行為をしていないこと。

（１） 取次送出機関又は外国の準備機関から、社会通念上相当と認められる程度を超えて金銭、物品その他の財産上の利益の供与又は供応接待を受けること。

（２） 取次送出機関又は外国の準備機関に対し、社会通念上相当と認められる程度を超える金銭、物品その他の財産上の利益の供与若しくは供応接待の要求をし、又はその申込みを承諾すること。

十一 育成就労外国人に対する指導体制その他の育成就労を継続して行わせる体制が適切に整備されていること。

十二 育成就労外国人に関し、地方公共団体から、共生社会の実現のために実施する施策に対する協力を要請されたときは、当該要請に応じ、必要な協力を行うこととしていること。

十三 前各号に掲げるもののほか、申請者の行わせる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基準に適合すること。

２ 法第九条第一項第五号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。

一 技能の修得に必要な機械、器具その他の設備を備えていること。

二 前号に掲げるもののほか、申請者の行わせる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基準に適合すること。

非自発的離職者の発生

100



育成就労法施行規則15条

- 過去一年以内に、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。
- （1） 定年その他これに準ずる理由により退職した者
 - （2） 自己の責めに帰すべき重大な理由により解雇された者
 - （3） 期間の定めのある労働契約（以下この（3）において「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
 - （4） 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

101



役職員：○
常勤：○
事業所：×
講習：○

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：○
講習：○

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：○
講習：○

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。

講習についての経過措置

102

Point

当分の間は技能実習制度の養成講習を受講していれば講習の受講義務は満たす。



運用要領4-61

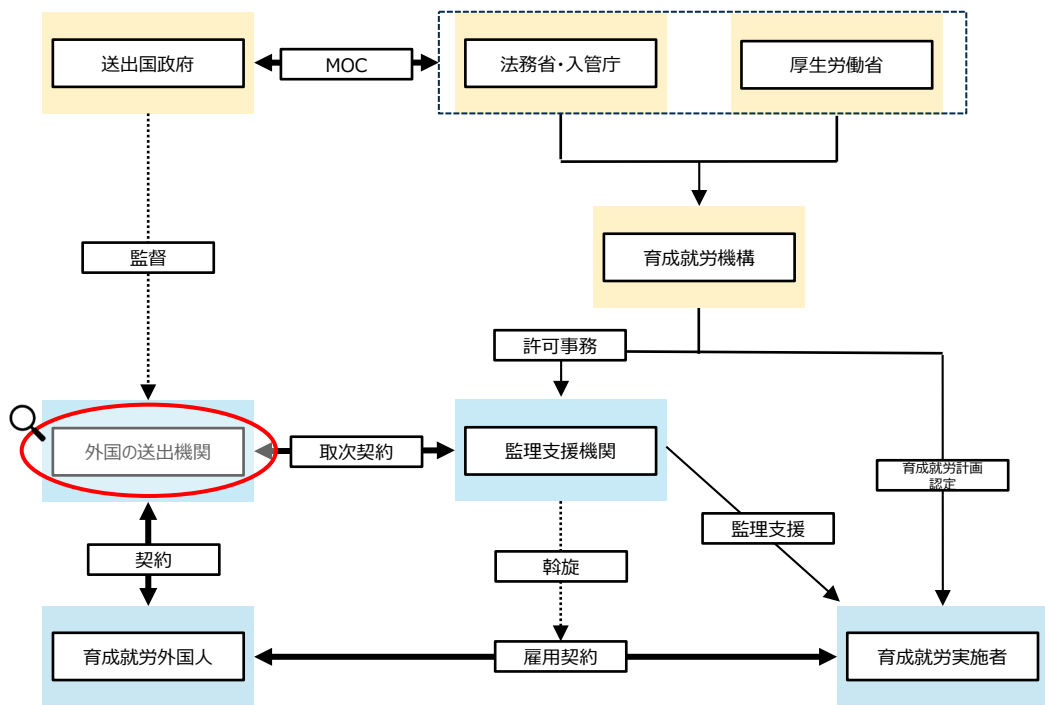
○ 講習を修了したことを証明する書類について

規則に定める「過去3年以内」については、認定時を起算日として基準を満たす必要があります。また、認定時のみならず、認定後も継続して基準に適合する必要があります。

そのため、認定時点において3年を経過することが見込まれる、認定後間もなく3年を経過することが見込まれる等、申請時点で残余期間が十分ではない受講証明書を提出することとはせず、申請の時期に合わせて余裕を持って受講証明書を準備してください。なお、当分の間は、技能実習制度における必要な養成講習を受講していれば足りることとしています（詳細は第8章参照）。

過去3年以内に育成就労計画の認定申請をしており、当該申請において受講証明書を提出している場合であっても、その有効期間を確認するため、必ず申請ごとに受講証明書を提出してください。

外国の送出国機関




育成就労法施行規則20条

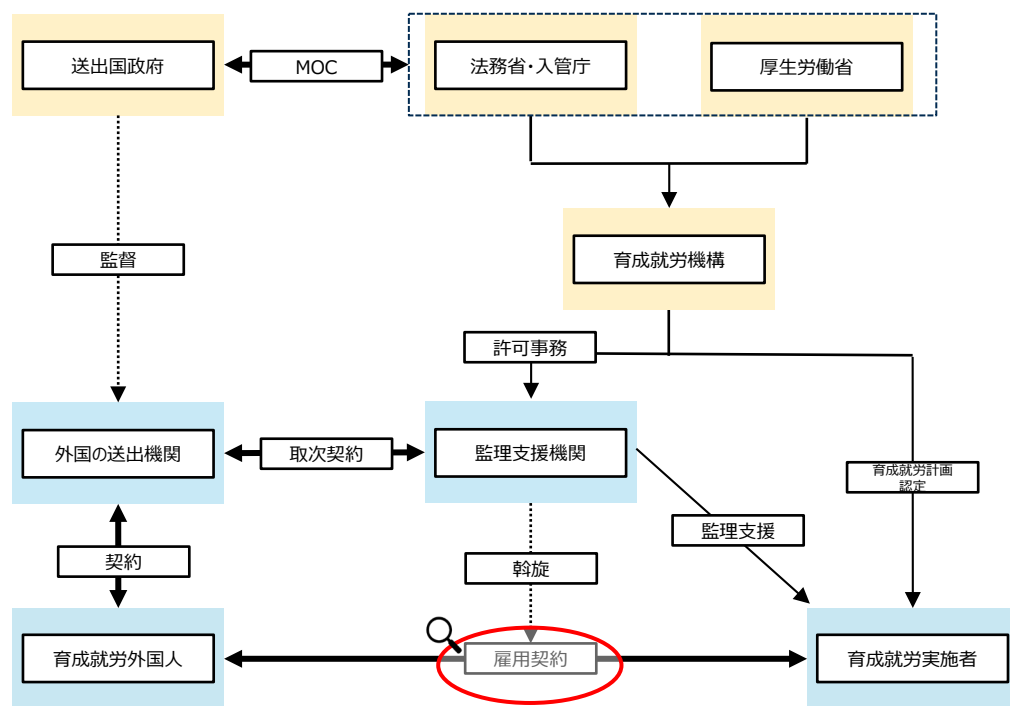
法第九条第一項第十一号（法第十一条第二項において準用する場合を含む。）の主務省令で定める要件は、次のとおりとする。

- 一 監理型育成就労の対象となろうとする外国人からの監理型育成就労に係る求職の申込みを本邦の監理支援機関に取り次ぐことに関する事業を行う事業所が所在する国又は地域の公的機関から監理型育成就労の申込みを適切に本邦の監理支援機関に取り次ぐことができるものとして推薦を受けていること。
- 二 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。
- 三 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。
- 四 監理型育成就労外国人等及び監理支援機関から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を利用して公衆の閲覧に供する方法により公表するとともに、当該費用について監理型育成就労外国人等及び監理支援機関に対して明示し、十分に理解させることとしていること。
- 五 監理型育成就労を終了した者による修得した技能の国内外における活用状況等について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その他法務大臣及び厚生労働大臣又は機構から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要請に応じることとしていること。
- 六 当該機関又はその役員が拘禁刑以上の刑（これに相当する外国の法令による刑を含む。）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五年を経過しない者でないこと。
- 七 第一号に規定する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。
- 八 当該機関又はその役員が、過去五年以内に、次に掲げる行為をしていないこと。
 - イ 育成就労に関連して、保証金の徴収その他名目のいかんを問わず、育成就労外国人等又はその配偶者、直系若しくは同居の親族その他育成就労外国人等と社会生活において密接な関係を有する者の金銭その他の財産を管理する行為
 - ロ 育成就労に係る契約の不履行について違約金を定める契約その他の不当に金銭その他の財産の移転を予定する契約をする行為
- 八 法第九条第一項第十一号に規定する基準に適合しない額の費用を監理型育成就労外国人等又はその配偶者、直系若しくは同居の親族その他当該監理型育成就労外国人等と社会生活において密接な関係を有する者から受領する行為
- 二 育成就労外国人等に対する暴行、脅迫、自由の制限その他人権を侵害する行為
- ホ 育成就労を行わせようとする者に不正に法第八条第一項、第八条の五第一項、第八条の六第一項若しくは第十一条第一項の認定を受けさせる目的、監理支援事業を行おうとする者に不正に法第二十三条第一項の許可若しくは法第三十一条第二項の更新を受けさせる目的、出入国若しくは労働に関する法令の規定に違反する事実を隠蔽する目的又はその事業活動に関し外国人に不正に入管法第三章第一節若しくは第二節の規定による証明書の交付、上陸許可の証印若しくは許可、同章第四節の規定による上陸の許可若しくは入管法第四章第一節若しくは第二節若しくは第五章第三節の二の規定による許可を受けさせる目的で、偽造され、若しくは変造された文書若しくは図画若しくは虚偽の文書若しくは図画を行使し、若しくは提供し、又は不正に作られた電磁的記録を人の事務処理の用に供し、若しくは行使する行為
- ハ 育成就労実施者若しくは育成就労を行わせようとする者又は監理支援機関若しくは監理支援事業を行おうとする者に対して、社会通念上相当と認められる程度を超える金銭、物品その他の財産上の利益の供与若しくは供応接待の申込み若しくは約束をする行為
- 九 監理型育成就労の申込みの取次ぎを行うに当たり、監理型育成就労外国人等又はその配偶者、直系若しくは同居の親族その他監理型育成就労外国人等と社会生活において密接な関係を有する者が、監理型育成就労に関連して、保証金の徴収その他名目のいかんを問わず金銭その他の財産を管理されていないこと及び監理型育成就労に係る契約の不履行について違約金を定める契約その他の不当に金銭その他の財産の移転を予定する契約をしていないことについて、監理型育成就労の対象となろうとする外国人から確認することとしていること。
- 十 前各号に掲げるもののほか、監理型育成就労の申込みを適切に本邦の監理支援機関に取り次ぐために必要な能力を有するものであること。

育成就労外国人の待遇

104

 育成就労法施行規則18条




- 二 監理型育成就労に係るものである場合は、次のいずれにも該当すること。
- イ 申請者又は監理支援機関が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。
- ロ 申請者又は監理支援機関が、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。
- ハ 法第二十八条第二項の規定により監理支援費として徴収される費用について、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。
- 三 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的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。
- 四 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。
- 五 育成就労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。
- 六 **第二十六条に規定する期間が一年を超える場合にあっては、育成就労外国人が育成就労の対象となっていた期間（法第九条の三ただし書に該当するものとして法第八条の六第一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に限る。）が一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。**
- 七 **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。**
- 八 **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の観点から待遇が適切なものであること。**
- 九 前各号に掲げるもののほか、申請者の行わせる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分野に係るものである場合にあっては、当該特定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。

育成就労の期間

105

Point

2年6ヶ月を下回る育成就労計画は認められない可能性がある。

運用要領4-50

- 育成就労の期間は、原則として3年以内です(育成就労の期間の延長については第5節参照)。なお、3年を6か月以上下回る育成就労計画は、適正な育成を行えるものと認められず、認定を受けられない可能性があります。
- 育成就労の期間については、原則として単一の育成就労計画の範囲内で判断されるものです。ただし、やむを得ない事情による中断後の再開や転籍の際は、既に行った育成就労計画上の育成就労の期間と通算して残りの育成就労の期間を判断します。

育成就労外国人の人数(9条1項10号関係)

Point

監理支援機関が優良であることは不要

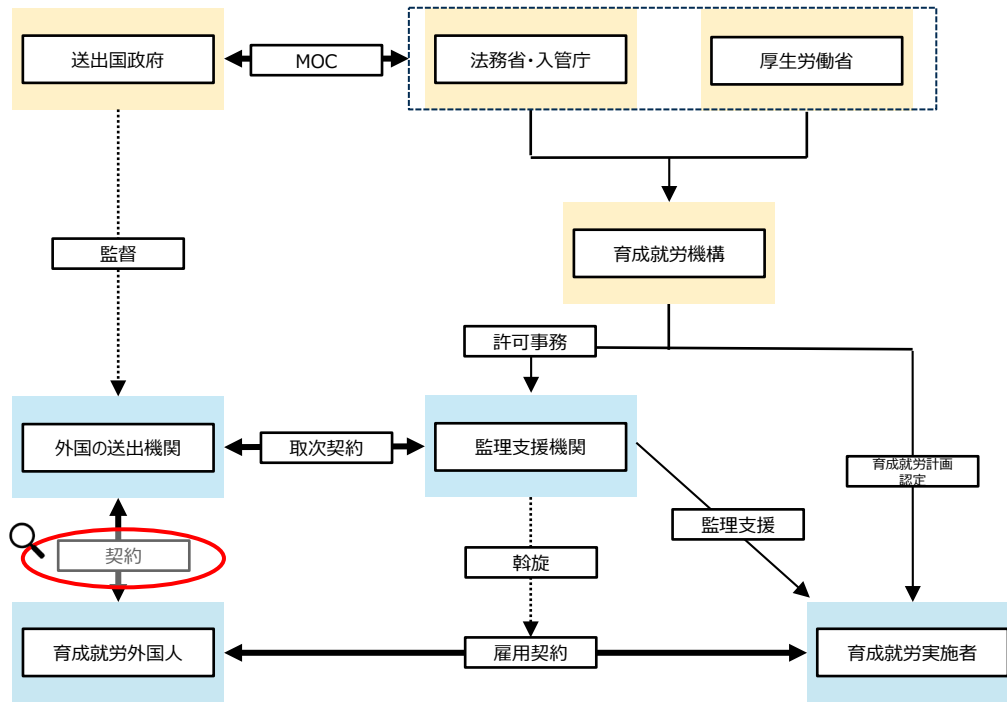
106

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	現行の技能実習制度(1号・2号合計)
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	常勤職員総数の20分の3(2倍)
201~300	45	90	135	45 (90)
101~200	30	60	90	30 (60)
51~100	18	36	54	18 (36)
41~50	15	30	45	15 (30)
31~40	12	24	36	12 (24)
9~30	9	18	27	9 (18)
8	9	18	24	9 (18)
7	9	18	21	9 (18)
6	9	18	19	9 (18)
5	9	15	16	9 (15)
4	9	12	13	9 (12)
3	9	10	11	9 (9)
2	6	7	8	6 (6)
1	3	4	5	3 (3)

送出機関に支払った費用の額の基準

107

育成就労法施行規則21条



法第九条第一項第十一号（法第十一条第二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、育成就労計画に記載された報酬の月額に二を乗じて得た額を超えないこととする。

費用の範囲

108

費目を問わず、送出しの過程で育成就労外国人が送出機関に支払った**一切の費用が対象**となる。

Point

送出機関に**直接支払っていない費用**でも、送出機関と実質的に一体となって活動する機関への支払いなど、送出機関への支払いと同視できる費用はこの規定による**規制の対象**となる。

違反した場合には、**計画認定の取消事由**となる。



運用要領4-119

〈費用の範囲について〉

- この規定による規制の対象となる育成就労外国人が送出機関に支払った費用の範囲については、その費目を問わず、送出しの過程で育成就労外国人が送出機関に支払った**一切の費用**が対象となります。想定される費目の例としては以下のものが挙げられます。
 - ・ 送出手数料・職業紹介費
 - ・ 医療費・保険費、健康診断費用
 - ・ 技能・資格検定費
 - ・ 職業訓練・研修・日本語講習費
 - ・ 旅費・宿泊費(国内移動費)
 - ・ 渡航費
 - ・ 旅券・査証申請費用
 - ・ 一般管理費
- 育成就労外国人が送出機関に直接支払っていない費用でも、送出機関と実質的に一体となって活動する機関への支払いなど、送出機関への支払いと同視できる費用はこの規定による規制の対象となります。送出機関への支払いと同視できる費用の例としては、以下の費用が想定されます。
 - ・ 送出機関からの委託や送出機関との連携により実施される教育機関における育成就労外国人の職業訓練・研修・講習のための費用として、当該育成就労外国人が教育機関に支払った費用
 - ・ 送出機関からの委託や送出機関との連携により実施される仲介人による人材募集に係る費用として、育成就労外国人が仲介人に支払った費用
- 育成就労計画の認定時点では育成就労外国人が送出機関に対して費用を支払っていなかったとしても、育成就労計画の認定後にこの規定に違反する費用を育成就労外国人が支払った場合は、育成就労計画の認定の取消しの対象となります。

参考様式1-10号

109

参考様式第 1-10 号 (規則第 8 条第 13 号 関係)

(日本産業規格 A 列 4)

育成就労の準備に関し本国で支払った費用の申告書

1 取次送出機関が徴収した費用の総額

合計金額 (現地通貨): ()

日本円換算額: (円)

(注意)

- 「合計金額」には、費目にかかわらず次頁に記載する育成就労外国人を取り次ぐに当たり要した費用の合計金額を記載すること。
- 「日本円換算額」を記載するに当たっては、本件申請年度に機構ホームページに掲載するレートを使用し換算した金額を記載すること。
- 送出機関に支払った費用の実費が確認できるすべての領収書等を作成責任者が確認し、保管してください。
- 取次送出機関が徴収した費用の総額は、その費目を問わず、送出しの過程で次頁に記載する育成就労外国人が送出機関に支払った一切の費用が対象となります。

2 外国の準備機関が徴収した費用の名目及び額

	徴収した機関の名称 (送出しにおける役割)	徴収年月日	現地通貨合計金額 (日本円換算額)
1	()	年 月 日	(円)
2	()	年 月 日	(円)
3	()	年 月 日	(円)
4	()	年 月 日	(円)
5	()	年 月 日	(円)

(注意)

- 外国の準備機関には、育成就労外国人の本国での勤務先、入国前講習を実施する機関など育成就労の準備に関与する一切の機関が含まれる。
- 徴収した機関の名称の欄については、名称のほか、括弧書きで育成就労外国人の送出しに当たり果たした役割を記載すること。
- 「合計金額」には、外国の準備機関が費目にかかわらず外国次頁に記載する育成就労外国人から徴収した費用の合計金額を記載すること。
- 「日本円換算額」を記載するに当たっては、本件申請年度に機構ホームページに掲載するレートを使用し換算した金額を記載すること。

○ 取次送出機関は、次に記載する事項について誓約します。

- 1に記載の金額を徴収するに当たっては、外国法その他取決め等において定められた方法及び金額であることを理解し、その範囲を逸脱していません。
- 1に記載の金額は、育成就労計画に記載された報酬の月額が月分を超えてはならないことを理解しており、その金額を超えた徴収をしていません。
- 1の徴収費用について育成就労外国人に十分に理解させるとともに、送出しに關与した他の機関が当該外国人から2に記載の金額の費用を徴収したことを把握しました。また、1及び2に記載の費用以外の費用について、当該外国人から徴収されていないことを確認しました。

① 育成就労外国人の氏名	ローマ字											
	漢字											
② 取次送出機関の氏名又は名称 (送出機関番号を記載すること。)												
	送出機関番号											
③ 作成責任者	役職											
	氏名											
		作成日										

※①は、ローマ字で旅券と同一の氏名を記載するほか、漢字の氏名がある場合にはローマ字の氏名と併せて、漢字の氏名も記載すること。

取次送出機関及び送出しに關与した他の機関に1及び2記載の金額を支払い、その内訳について理解しました。また、1及び2に記載の費用以外の費用については、徴収されていません。

年 月 日 署名

育成就労外国人の署名

転籍の場合の認定基準（9条の2①）

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）。

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つては、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）。

次のイから八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）。

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。

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。

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。

育成就労制度の転籍

111

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


 Point

有識者懇談会では100万円が例とされていた。令和8年以降にパブコメ予定。



厚労省

介護 **2**年 + A2.2



ビルク **1**年 + A2.1



経産省

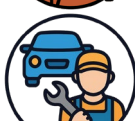
製造 **2**年 + A2.1



建設 **2**年 + A2.1



造船 **2**年 + A2.1



国土交通省

自動車整備 **2**年 + A2.1



航空



宿泊 **1**年 + A2.1



自動車
運送業



鉄道 **1**年 + A2.1 ✕



農業 **1**年 + A2.1



漁業 **1**年 + A2.1



農林水産省

飲食
料品 **2**年 + A2.1



外食 **2**年 + A2.1



林業 **1**年 + A2.1



木材 **1**年 + A2.1



厚労省

リネン **1**年 + A2.1



国交省

物流
倉庫 **1**年 + A2.1



環境省

資源
循環 **2**年 + A2.1

※鉄道分野の運輸係員は A2.2

やむを得ない事情(育成就労法施行規則25条)

113



育成就労法施行規則25条

法第九条の二第四号ただし書（法第十一条第二項において準用する場合を含む。）の主務省令で定めるやむを得ない事情は、次に掲げる事情とする。

- 一 法第八条の五第一項の認定の申請に係る育成就労外国人の都合以外の理由で従前の育成就労計画に基づく育成就労の継続が困難となったこと。
- 二 法第八条の五第一項の認定の申請に係る育成就労外国人と同条第二項第三号の育成就労実施者（以下この条において単に「育成就労実施者」という。）との間で締結された雇用契約において定められた事項について当該育成就労実施者による重大な違反があったこと。
- 三 育成就労実施者が法第八条の五第一項の認定の申請に係る育成就労外国人に対して暴行、脅迫、自由の制限その他人権を侵害する行為をしたこと。
- 四 育成就労実施者が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こと。
- 五 前各号に掲げるもののほか、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従前の育成就労計画に基づく育成就労を継続することが相当でない事情が認められること。

転籍の手続

115

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

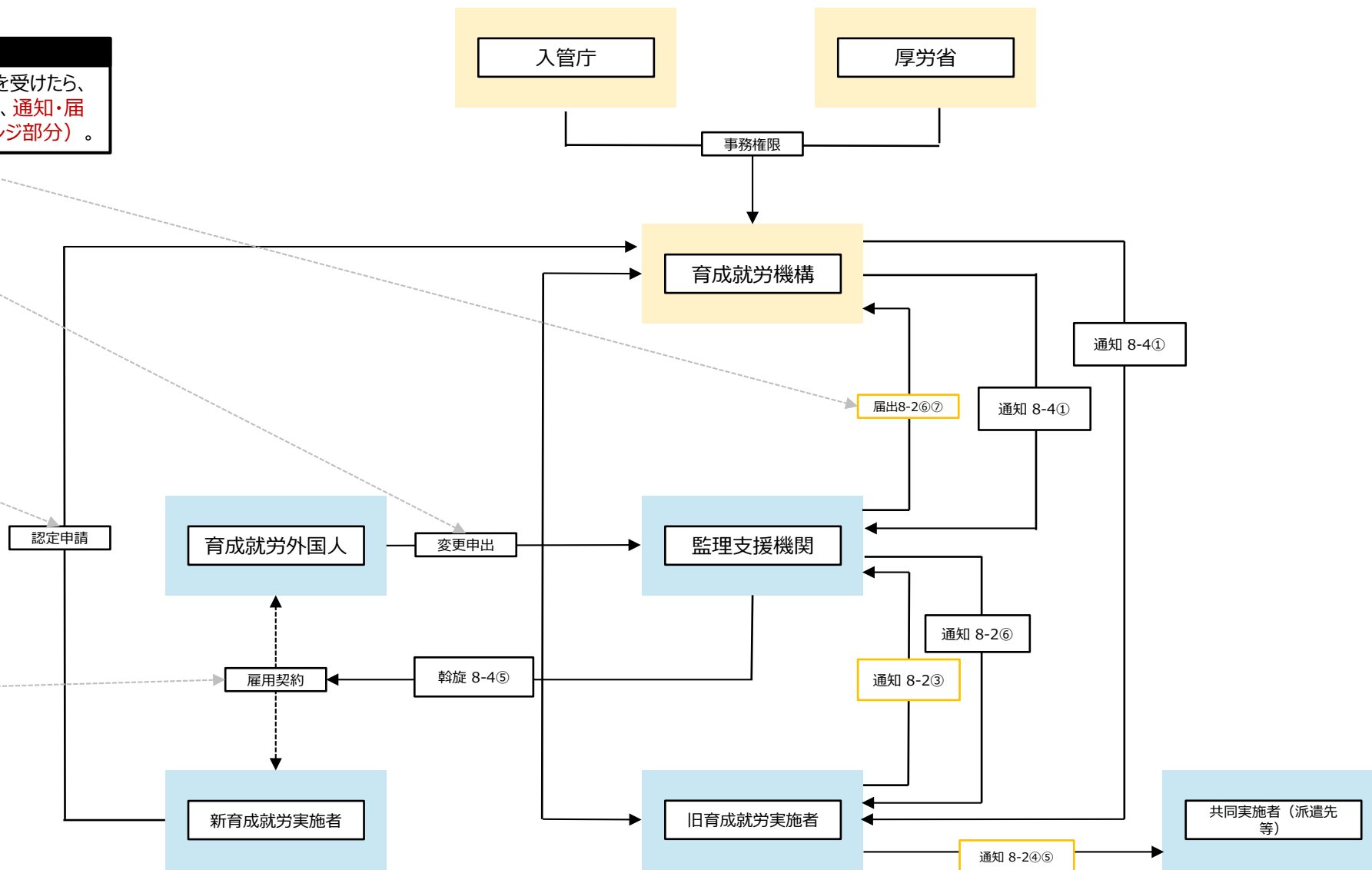
- **育成就労外国人から、機構・監理支援機関・育成就労実施者のいずれに対しても、育成就労実施者の申出ができる。**

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。**



実施者変更希望の申出受理通知書

116

別記様式第6号（第12条関係）

（日本産業規格A列4）

育成就労実施者の変更希望の申出受理通知書

殿

外国人育成就労機構 理事長

㊤

育成就労外国人から、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（以下「法」という。）第8条の2第1項の申出を受理したため、法第8条の4第1項の規定により、下記のとおり通知します。

記

1 申出をした 育成就労外国人	①氏名	ローマ字	
		漢字	
	②国籍・地域		
	③生年月日及び性別	年 月 日	性別（男・女）
2 育成就労実施者	①育成就労実施者届出受理番号		
	②氏名又は名称		
	③住所	〒 -	(電話 - -)
3 監理支援機関	①許可番号		
	②名称		
	③住所	〒 -	(電話 - -)
4 申出受理年月日	年 月 日		

（注意）
育成就労外国人が法第8条の2第1項の申出をしたことを理由として当該育成就労外国人を解雇するなどの不利益な取扱いをしてはならない。

	（「有」の場合はその事情の詳細） 〔 〕
6 育成就労実施者の変更に係る要件に関する事項の確認	（育成就労実施者を変更することにつきやむを得ない事情の有無の確認結果） <input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無 （「有」の場合はその事情の詳細） 〔 〕 （「無」の場合は法第9条の2の基準（同条第4号ただし書及び同号ハに係る基準を除く。）に関する事項の確認結果） 日本語能力に関する試験の合格状況（試験名） 技能試験に関する試験の合格状況（試験名） 前記1の育成就労実施者が前記3の育成就労外国人を対象として育成就労を行わた期間（年 月） （日本語能力に関する試験又は技能に関する試験の今後の受験予定） 〔 〕 （「育成就労実施困難時届出書」の提出の有無） <input type="checkbox"/> 提出済み <input type="checkbox"/> 提出予定あり <input type="checkbox"/> 提出予定なし
7 育成就労外国人の現状	
8 育成就労の継続のための措置	（育成就労実施者の変更の連絡調整の状況等）
9 育成就労外国人が申出をした年月日	年 月 日
10 申出を受けた者	<input type="checkbox"/> 育成就労実施者 <input type="checkbox"/> 監理支援機関 （「育成就労実施者」の場合は11の記載不要）
11 育成就労実施者への速やかな通知の希望	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無

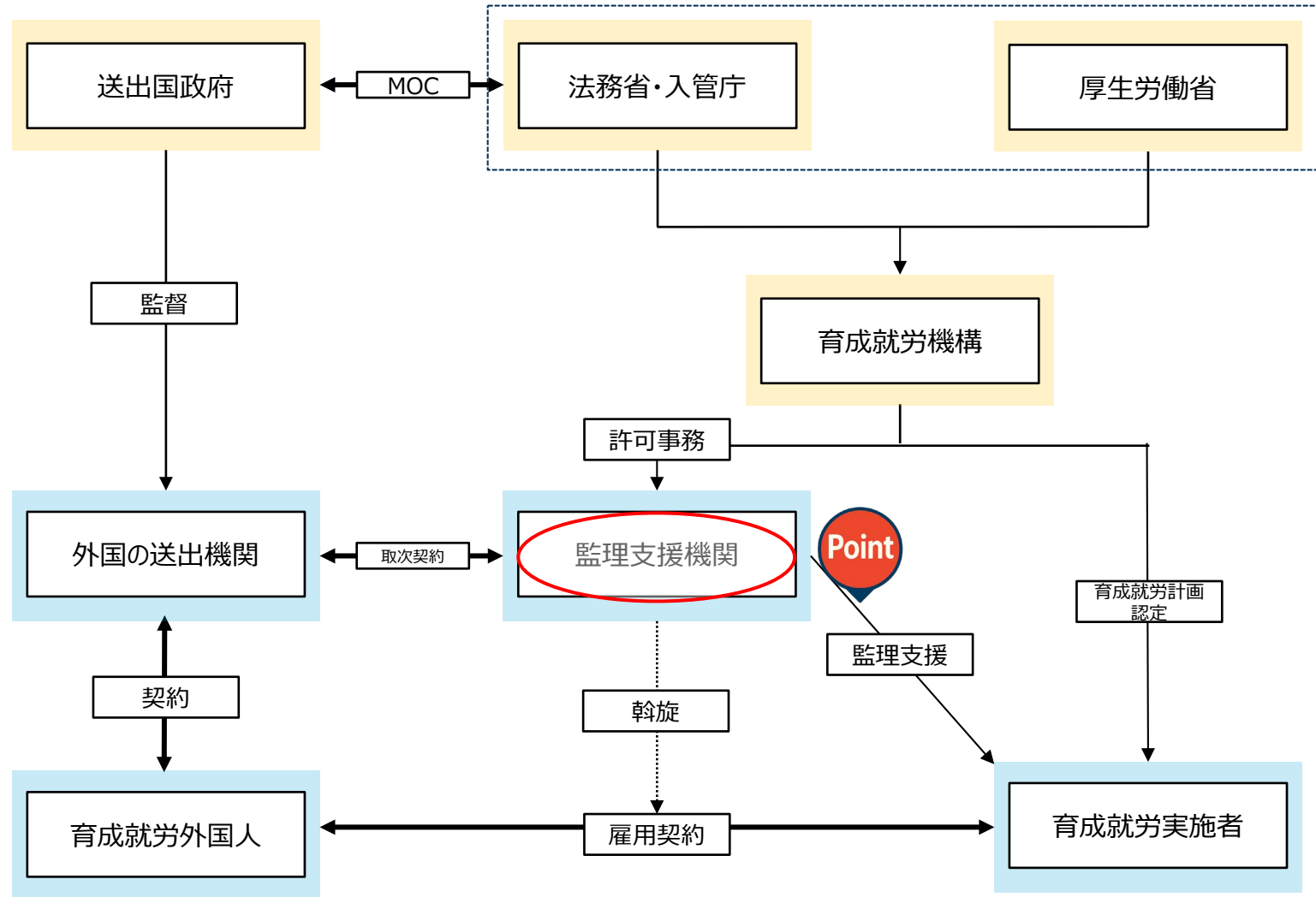
（注意）
1 届出者は、育成就労外国人に対し、法第8条の2第1項の申出をしたことを理由として、解雇するなどの不利益な取扱いをしてはならない。
2 3欄の①は、ローマ字で旅券と同一の氏名を記載するほか、漢字の氏名がある場合にはローマ字の氏名と併せて、漢字の氏名も記載すること。
3 4欄は、法第8条の2第1項の申出をした者に係る育成就労が監理型育成就労である場合、記載不要。
4 11欄には、必ず育成就労外国人本人に確認の上で記載すること。

監理支援機関の許可


Global HR Strategy

監理支援機関の位置づけ

119



監理支援機関とは？


120




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

121



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



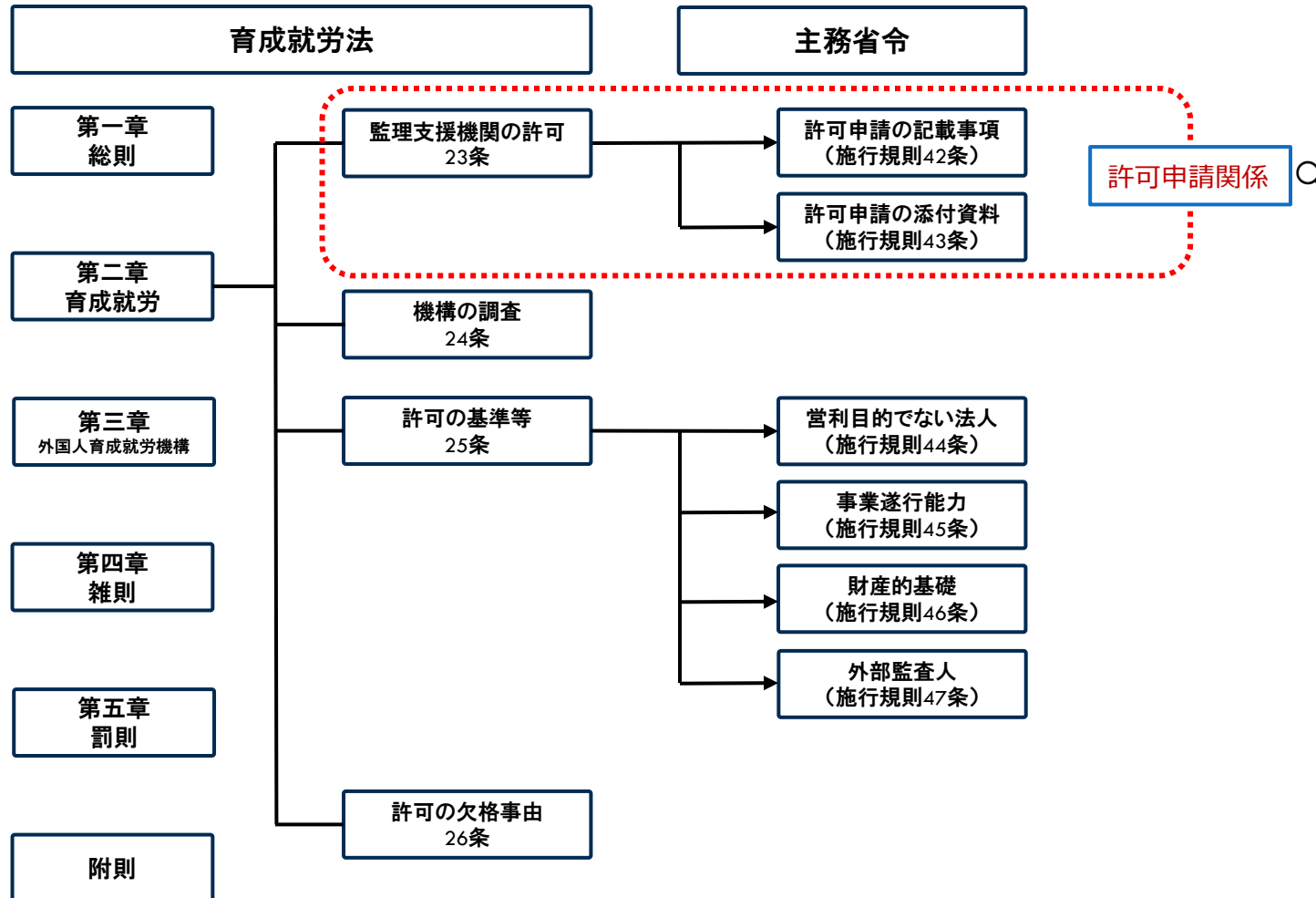
育成就労職業紹介事業



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

122



許可申請書に記載する事項

123

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



監理支援機関許可申請書

124

別記様式第15号 (第41条、第52条第1項及び第59条第1項関係) (日本産業規格A列4)
第1面

※ 許可番号	
※ 許可・更新年月日	

収入印紙
(消印しては
ならない。)

監理支援機関許可申請書

(法第23条第2項の規定による監理支援機関の許可の申請)

監理支援機関許可有効期間更新申請書

(法第31条第2項の規定による監理支援機関の許可の有効期間の更新の申請)

年 月 日

法務大臣
厚生労働大臣 殿

申請者

申請者は、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（以下「法」という。）第26条各号に規定する欠格事由（第2面記載）を確認するとともに、そのいずれにも該当しないこと及び監理支援責任者が同条第5号イ（法第10条第11号に係る部分を除く。）又はロからニまでのいずれにも該当しないものであることを誓約し、下記のとおり申請します。

記

1 申請者	(ふりがな) ①名称							
	②住所	〒 - (電話 - -)						
	(ふりがな) ③代表者の氏名							
	④法人番号							
	(ふりがな) ⑤役員の氏名、役職名及び住所	氏名	役職名	住所				
	i		〒 -					

	ii		〒 -
	iii		〒 -
	iv		〒 -
	v		〒 -
	vi		〒 -
(ふりがな) ⑥責任役員の氏名			
⑦監理支援を行う予定の 監理型育成就労実施者数	者 (1者の場合、2者以上となる見込み)		
(ふりがな) ⑧外部監査人の氏名又は 名称			
⑨外部監査人の資格等	<input type="checkbox"/> 弁護士 <input type="checkbox"/> 弁護士法人 <input type="checkbox"/> 社会保険労務士 <input type="checkbox"/> 社会保険労務士法人 <input type="checkbox"/> 行政書士 <input type="checkbox"/> 行政書士法人 <input type="checkbox"/> その他 ()		
⑩法人の種類	<input type="checkbox"/> 商工会議所 <input type="checkbox"/> 商工会 <input type="checkbox"/> 中小企業団体 <input type="checkbox"/> 職業訓練法人 <input type="checkbox"/> 農業協同組合 <input type="checkbox"/> 漁業協同組合 <input type="checkbox"/> 公益社団法人 <input type="checkbox"/> 公益財団法人 <input type="checkbox"/> その他 ()		
⑪監理型育成就労の取扱 職種の種類等			
2 監理 支援事 業を行 う事業 所	(ふりがな) ①名称		
	②所在地	〒 - (電話 - -)	
	監理 支 援 責 任 者	(ふりがな) ③氏名	
	④住所	〒 - (電話 - -)	
	※事業所枝番号		

許可申請の添付資料

126

監理支援機関許可申請に係る提出書類一覧・確認表

R8.4.6

- 申請書及び添付書類は、片面印刷のものに記載し、本表にてご確認（申請者確認欄の「有」又は「無」に○を付けてください。）の上、書類の番号順に並べ、本表とともに提出してください。
なお、書類は、**正本（申請書、添付書類）1通**を、ホッチキスやクリップ等で綴じたり付箋等で見出しを付けずに提出してください。
- 「提出の要否」欄の印の意味は以下のとおりです。
 - ◎： 監理支援事業所ごとに提出が必要なもの
 - ： 必ず提出が必要なもの
- 書式の欄の「省令様式」は必ず使用しなければならないもの、「参考様式」は必ず使用しなければならないものではありませんが、同様の内容を記載した書類を提出する必要があるものです。「省令様式」については**機構HPに掲載している最新の様式を使用してください。**
- 監理支援機関の許可の許可基準に関し分野所管大臣が告示で定めた基準に適合することが求められている育成就労産業分野に係る監理型育成就労に係る監理支援を行おうとする場合や個別具体的な申請内容に応じて資料が必要であると認められる場合などには、本表に記載している資料以外の資料の提出を求めることがあります。具体的な書類は別途、随時お示ししていきます。
- 記載条件のある場合を除き、原則として空欄は作らず、対象がなければ「なし」等と記載して下さい。
- 提出された書類は原則返却しません。必要に応じて写しを取っておいてください。

申請者の名称

申請者の住所

代表者の氏名

機構ウェブサイトより

手数料

育成就労制度運用要領

127

納付先	納付額
国 (申請手数料)	基本額 1件につき 10,600 円
	加算額 事業所が2以上の場合 4,400 円×(事業所数－1)
機構 (調査手数料)	基本額 1件につき 81,000 円
	加算額 事業所が2以上の場合 57,600 円×(事業所数－1)

- 監理支援機関の許可に当たっては、許可1件につき登録免許税を15,000円納付することが必要となります(登録免許税法別表第1第63号)。

監理支援事業計画書

128

別記様式第16号（第43条第2項関係）

（日本産業規格A列4）

監理支援事業計画書

1 許可番号										
(ふりがな) 2 監理支援機関の名称										
(ふりがな) 3 監理支援事業を行う事業所の名称										
4 計画対象期間	年 月 日から		年 月 日まで							
5 監理支援を行う監理型育成就労が実施される都道府県	<input checked="" type="checkbox"/>	都道府県名	<input checked="" type="checkbox"/>	都道府県名	<input checked="" type="checkbox"/>	都道府県名	<input checked="" type="checkbox"/>	都道府県名		
		01 北海道		11 埼玉県		21 岐阜県		31 鳥取県		41 佐賀県
		02 青森県		12 千葉県		22 静岡県		32 島根県		42 長崎県
		03 岩手県		13 東京都		23 愛知県		33 岡山県		43 熊本県
		04 宮城県		14 神奈川県		24 三重県		34 広島県		44 大分県
		05 秋田県		15 新潟県		25 滋賀県		35 山口県		45 宮崎県
		06 山形県		16 富山県		26 京都府		36 徳島県		46 鹿児島県
		07 福島県		17 石川県		27 大阪府		37 香川県		47 沖縄県
		08 茨城県		18 福井県		28 兵庫県		38 愛媛県		
		09 栃木県		19 山梨県		29 奈良県		39 高知県		
		10 群馬県		20 長野県		30 和歌山県		40 福岡県		
6 監理支援を行う監理型育成就労実施者の見込数	者									
7 監理支援を行う監理型育成就労外国人の見込数	人									
8 監理支援事業の実務に従事する職員の数	合計	人（うち常勤役員	人、常勤職員	人						
9 事業所の床面積	合計	㎡（うち事務スペース	㎡、面談スペース	㎡)						

(注意)

- 1 監理支援事業を行う全ての事業所ごとに記載すること。
- 2 1 欄は、既に監理支援機関の許可番号を得ている者について記載すること。
- 3 4 欄は、事業所において事業開始を予定する日から、許可の有効期間の末日が含まれる育成就労事業年度の末日に記載すること。
- 4 5 欄は、監理支援を行う監理型育成就労が実施される都道府県についてチェックマークを記入すること。
- 5 6 欄及び7 欄は、計画対象期間内における見込数を記載すること。

- 八 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になったことによる場合に限る。）において、当該取消しの処分を受ける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、当該取消し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、当該取消しの処分の理由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。）
- 九 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
- 十 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。）
- 十一 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
- 十二 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
- 十三 暴力団員等がその事業活動を支配する者

監理支援機関の許可証

129

別記様式第18号（第57条第1項関係）

（日本産業規格A列4）

許可番号

許可年月日 年 月 日

監理支援機関許可証

法人の名称

住所

法人の種類

事業所の名称

事業所の所在地

有効期間

年 月 日から

年 月 日まで

取扱職種の範囲等

許可の条件

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第23条第1項の許可を受けた監理支援機関であることを証明する。

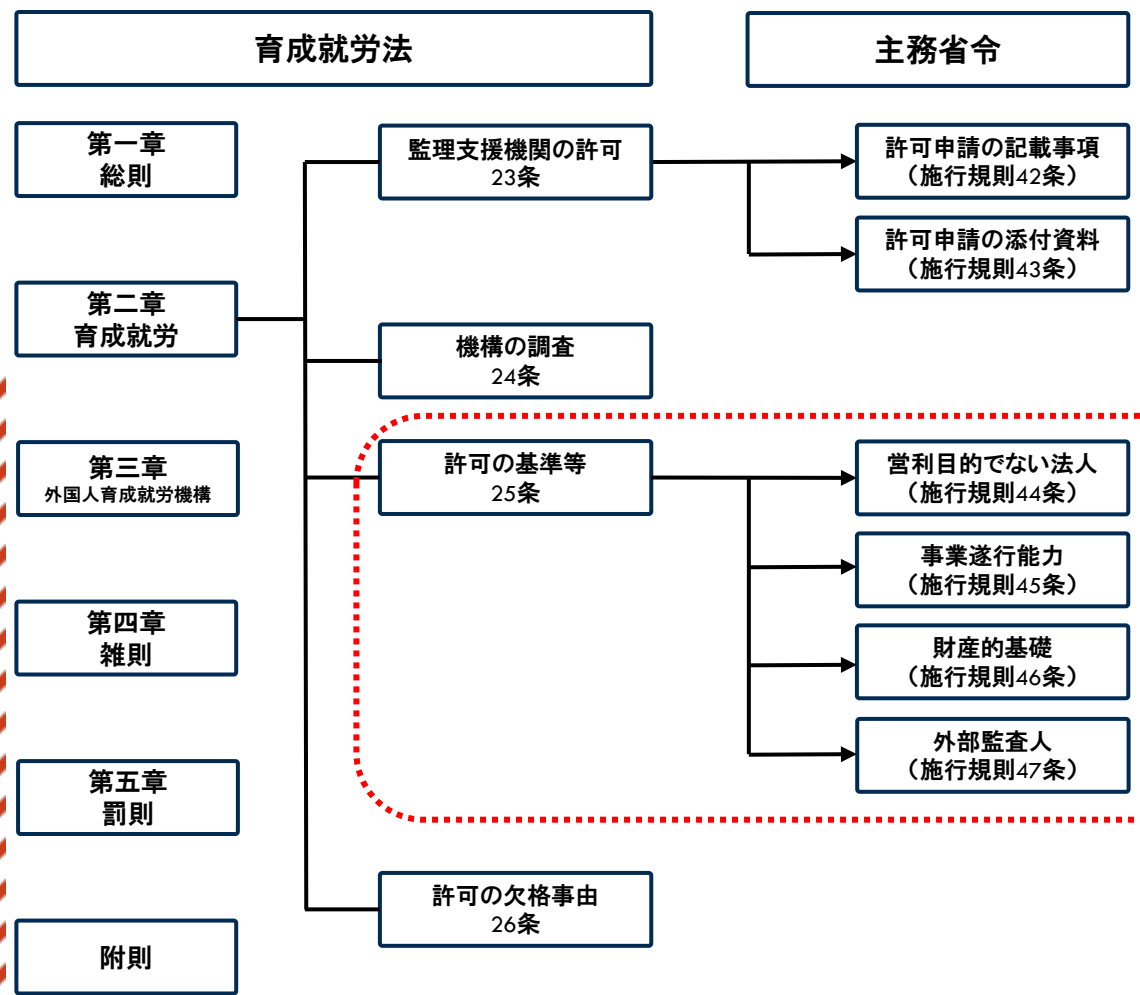
年 月 日

法務大臣

厚生労働大臣

事業所枝番号

監理支援機関の許可基準



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つて主務省令で定めるものであること（施行規則44条）。</p>	<ul style="list-style-type: none">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⑨①から⑧までに掲げる法人以外の法人であつて、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⑩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

許可基準項目	許可基準
<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（施行規則45条）。</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以上となることが見込まれること。</p> <p>(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。</p> <p>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。）</p> <p>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。）</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(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>

常勤の役職員

133

Point

専ら経理のみを行うものはカウントできないが、兼務する者はカウント可能。



運用要領5-16

- 役職員は、監理支援の実務に従事している必要がありますが、監理支援機関の監理支援以外の業務と兼務して従事することも認められます。例えば、監理支援の実務に従事しつつ、総務や経理に係る事務に従事している者も「実務に従事する者」として計算することが可能です。ただし、専ら総務や経理に係る事務に従事している者は、「監理支援の実務に従事する」者とはいえません。



運用要領4-28

- ① 所定労働日数が週5日以上及び年間 217 日以上であって、かつ、週所定労働時間が 30 時間以上であること。
- ② 雇用保険の被保険者であって、かつ、週所定労働時間が 30 時間以上であること。
なお、外国にある事業所に所属する常勤の職員、育成就労外国人及び技能実習生は、常勤の職員に含めることはできません。

監理支援事業の実施に従事する常勤・非常勤の役職員の業務体制

134

参考様式第2-10号

(日本産業規格A列4)

監理支援事業の実務に従事する常勤・非常勤の役職員の業務体制

A表：常勤の役職員の業務体制（個人名の記載は不要）

No	監理支援責任者	育成就労計画作成指導者	監査担当者 (注3)	訪問指導担当者 (注3)	相談担当者 (注3)	通訳	監理支援事業に係るその他の業務 (注4)	(監理支援事業に係るその他の業務の内容) (注4)
1								
2								
3								
4								
5								
合計	0	0	0	0	0	0		

B表：非常勤の役職員の業務体制（個人名の記載は不要）

No	育成就労計画作成指導者	監査担当者 (注3)	訪問指導担当者 (注3)	相談担当者 (注3)	通訳	監理支援事業に係るその他の業務 (注4)	(監理支援事業に係るその他の業務の内容) (注4)
1							
2							
3							
4							
5							
合計	0	0	0	0	0		

(注1) A表とB表の役職員の合計と「申請者の概要書」（参考様式第2-1号）の項目⑩「監理支援事業の実務に従事する役職員の数（法人単位）」の数が一致している必要があることに留意する。

(注2) それぞれの役職員ごとに、担当する業務に「○」を、担当しない業務に「-」を記入すること（空欄としないよう留意する。）。同一の者が複数に「○」を記入することも可能。例えば、監理支援責任者が相談や監査を担当している場合は、「監理支援責任者」のほか、「相談担当者」及び「監査担当者」にも「○」を記入すること。

(注3) 監査担当者は育成就労実施者に対する定期監査または臨時監査を行う者、訪問指導担当者は育成就労実施者に対する訪問指導を行う者、相談担当者とは育成就労外国人からの相談に対応する者を指す。

(注4) 監理支援事業の実務に従事しているが、本表上に従事する業務がない場合のみ、「監理支援事業に係るその他の業務」に「○」を記入した上で、「(監理支援事業に係るその他の業務内容)」の欄にどのような業務を行うか具体的に（例えば、監理支援費の管理、送出国との連絡調整、入国後講習に関する業務、関係行政機関との連絡調整、育成就労外国人への生活支援等の具体的な内容）記載すること。

必要な相談体制

135

Point

通訳の常勤は義務ではないが、常勤配置していることが望ましい。

雇用契約書・業務委託契約書が必要となり、通訳する言語の明記が求められる。



運用要領5-18、5-20

〈相談応需体制〉

- 母国語相談応需体制の整備は、育成就労実施者のみでは体制整備が困難な母国語での相談を、監理支援機関において可能とするためのものです。このため、監理支援機関において、次のような措置を講じておく必要があります。
 - ・ 育成就労外国人が使用する言語について、当該言語を使用できる者又は当該言語の通訳人を常勤として配置(義務ではないが常勤配置していることが望ましいもの)
 - ・ 当該言語の通訳人と連絡がとれる体制を整備(例えば、当該通訳人の連絡先を把握した上、この者と契約をしておく、又は、緊急時にあっても対応してもらえるよう依頼しておく等)

・ 通訳人の確保が確認できる書類

※ 通訳人の確保が確認できる書類として、下記の書類を提出してください。

① 通訳人が申請者の職員(常勤又は非常勤)の場合

- ・ 雇用契約書の写し
- ・ (日本国籍を持たない者の場合は)在留カードの両面の写し
 - ※ 特定在留カード及び特定特別永住者証明書の場合は表面のみ提出

② 通訳業務を委託する場合

- ・ 申請者と通訳人との間で締結された通訳業務委託契約書の写し
- ・ (日本国籍を持たない個人に委託する場合は)在留カードの両面の写し
 - ※ 特定在留カード及び特定特別永住者証明書の場合は表面のみ提出

※ 雇用契約書又は業務委託契約書には、通訳する言語を明記してください。

必要な保護体制

136

Point

監理支援機関の事業所と育成就労実施場所の距離が、業務時間内に日帰りできる距離にあることが求められる。



運用要領5-18

〈保護体制〉

- 育成就労外国人を保護するための体制として、緊急時においても育成就労外国人の保護等を迅速かつ確実に行えるよう、監理支援事業を行う事業所と育成就労実施場所の距離が、迅速に対応できる位置関係にあることが必要です。その目安として、監理支援機関の役職員が監理支援事業を行う事業所から育成就労実施者の事業所や育成就労外国人の居住地まで赴き、保護等の必要な対応を行った上で帰所するといった一連の対応が、通常の業務時間内で可能な位置関係にあることが求められます。

育成就労制度運用要領

“

ただし、離島(離島振興法(昭和 28 年法律第 72 号)、奄美群島振興開発特別措置法(昭和 29 年法律第 189 号)、小笠原諸島振興開発特別措置法(昭和 44 年法律第 79 号)及び沖縄振興特別措置法(平成 14 年法律第 14 号)の対象かつ有人の離島(沖縄本島を除く。))に育成就労実施者の事業所が所在する場合など、交通上の事情等により、日帰りでの対応が不可能な場合には、例外的に、夜間・休日も対応可能な監理支援機関の緊急連絡先を育成就労外国人と共有した上で監理支援機関の役職員が到着するまでの間の一時的な避難先(宿泊施設等)を具体的に指定するなどの措置をとることも許容されます。その場合、緊急時に監理支援機関から宿泊施設に連絡すれば宿泊できることが担保されていることが必要です(これらの対応としては、緊急時に宿泊が可能な宿泊施設等を事前に複数選定し、緊急時に連絡する可能性がある旨を当該宿泊施設に伝達しておくことなどが考えられます。)。なお、例外措置を取る場合であっても、迅速な対応を行える場所、例えば、当該離島が属する都道府県内やその都道府県に隣接する都道府県に事業所を設置していない場合、適切な保護体制を有していないと判断されることがあります。

”

許可基準項目	許可基準
監理支援事業を健全に遂行するに足る 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（施行規則46条）。	債務超過の状態にないこと

許可基準項目	許可基準
<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<u>監査を行わせるための措置</u>を講じていること（施行規則47条）。</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する。</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 <p>（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。</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 <p>（3）外部監査は、次に定めるところにより行うものとする。</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 <ul style="list-style-type: none"> （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。

外部監査人の範囲

140

Point

弁護士(法人)、社労士(法人)、行政書士(法人)以外は「出入国又は労働に関する法令を研究している大学教授である等、高度な知識・経験を有していると客観的に評価のできる者」と限定されている。



運用要領5-28

上記①の「出入国又は労働に関する法令について高度な知識・経験を有する者」については、出入国又は労働に関する法令を研究している大学教授である等、高度な知識・経験を有していると客観的に評価のできる者である必要があります。

上記②の「外部監査人に係る養成講習実施機関として告示されている機関のうち、相当の実績があると認める機関」については、外部監査人に係る講習実施機関として告示されている機関のうち、直近2事業年度のいずれかの年において、外部監査人に係る講習を20回以上実施している機関である必要があります。

※ 当面の間は、技能実習制度の外部監査人に対する講習(監理責任者等養成講習)の実績も考慮されます。

また、②の場合、「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」事が必要であることから、当該機関が営利を目的としてない法人であることが求められます。

外部監査人と社会生活において密接な関係を有すること


141



Point

監理支援機関の顧問弁護士等は除外されない。

育成就労実施者の顧問弁護士等は除外される。

 運用要領5-26

〈外部監査人の要件等〉

○ 外部監査人については、次の要件を申請時点から監理支援機関の許可を受けている間を通じて満たしていることが必要です。

(1) 育成就労実施者と密接な関係を有しないこと

○ 外部監査人は、育成就労実施者に対する監査が適切に実施されるように、育成就労実施者と密接な関係にある者であってはならないため、規則第 47 条第1項各号に規定する者は外部監査人になれません。すなわち、下記(2)の①～③に記載されている者のほか、規則第 47 条第1項第3号で規定する「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」は外部監査人になれません。

この、「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」とは、例えば、

- ・ 監理支援機関が監理支援を行う育成就労実施者と顧問契約を結んでいる弁護士
- ・ 監理支援機関が監理支援を行う育成就労実施者から定期又は臨時に会費の支払いを受けている法人などが考えられます。

外部監査人と過去の指定外部役員

142



非常勤の指定外部役員については除外
されない。



育成就労法施行規則附則5条

第四十七条第二項第三号イの規定は、施行日前に監理団体の非常勤の指定外部役員（技能実習法施行規則第二十六条第三号に規定する指定外部役員をいう。）であった者（監理事業（技能実習法第二条第十項に規定する監理事業をいう。）に関する業務（技能実習法施行規則第三十条第二項に規定する確認を除く。）に従事していなかった者に限る。）については、適用しない。

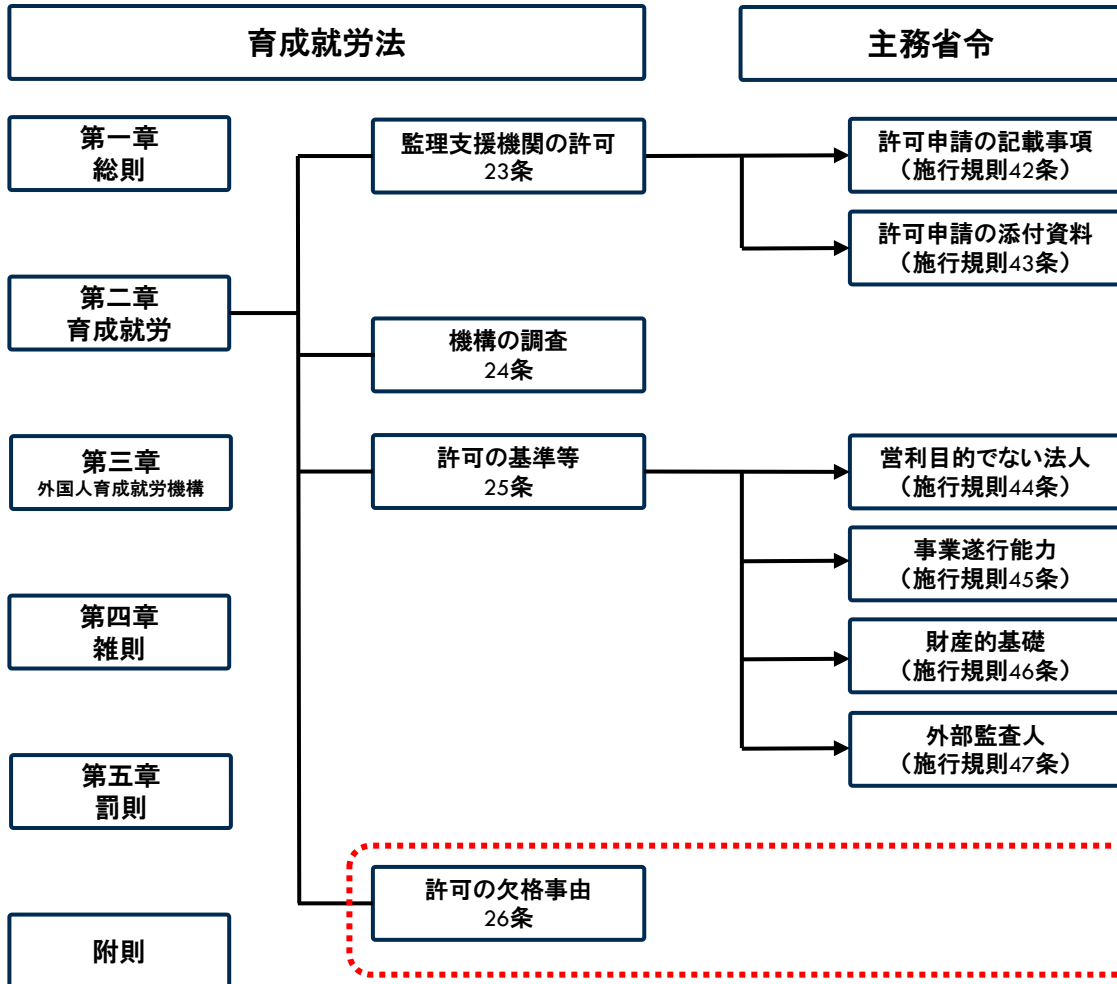
2 法第二十五条第一項第五号の主務省令で定める要件は、次の各号のいずれにも該当する者であって役員の監理支援事業に係る職務の執行の監査を公正かつ適正に遂行することができる能力を有するものであることとする。

三次のいずれにも該当しない者

イ 申請者の役員若しくは職員又は過去五年以内にこれらの者であった者

監理支援機関の許可基準

143



欠格事由

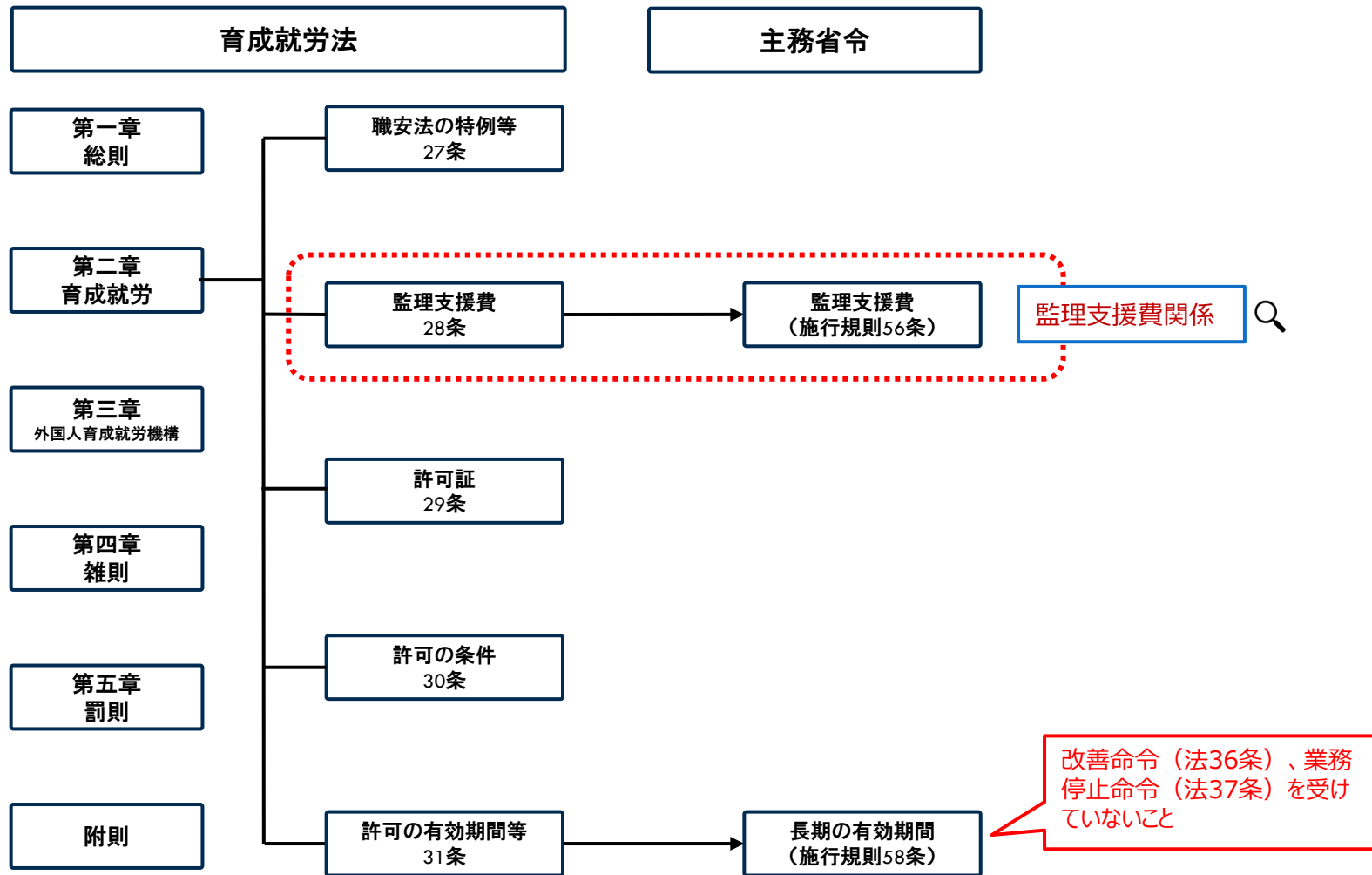
1. 第十条第二号、第四号又は第十三号に該当する者
2. 第三十七条第一項の規定により許可を取り消され、当該取消の日から起算して五年を経過しない者
3. 第三十七条第一項の規定による許可の取消しの処分に係る行政手続法（平成五年法律第八十八号）第十五条の規定による通知があった日から当該処分をする日又は処分をしないことを決定する日までの間に、第三十四条第一項の規定による監理支援事業の廃止の届出をした者当該事業の廃止について相当の理由がある者を除く。）で、当該届出の日から起算して五年を経過しないもの
4. 出入国又は労働に関する法令に関し不正又は著しく不当な行為をした日から起算して五年を経過しない者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

欠格事由関係




監理支援機関の許可の効果等

144




監理支援費

145

 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。

 育成就労法施行規則56条

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。



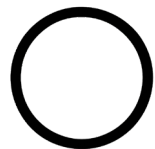
- 01 職業紹介費、講習費、監査指導費、その他諸経費のいずれかであること
- 02 実費であること
- 03 用途及び金額を明示していること



監理支援費のポイント

146

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

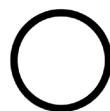
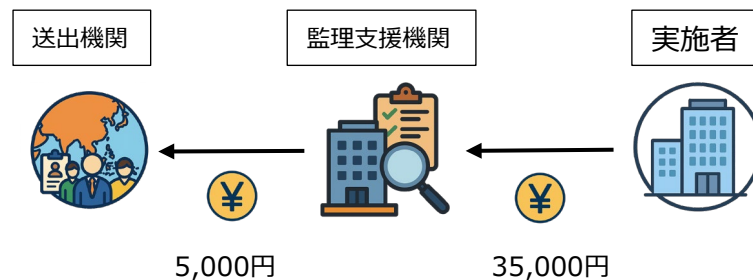


職業紹介費
講習費
監査指導費
その他諸経費



接待交際費
ブローカーへの支払い
育成就労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



監理費支援費表で用途・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。



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

届出関係

147



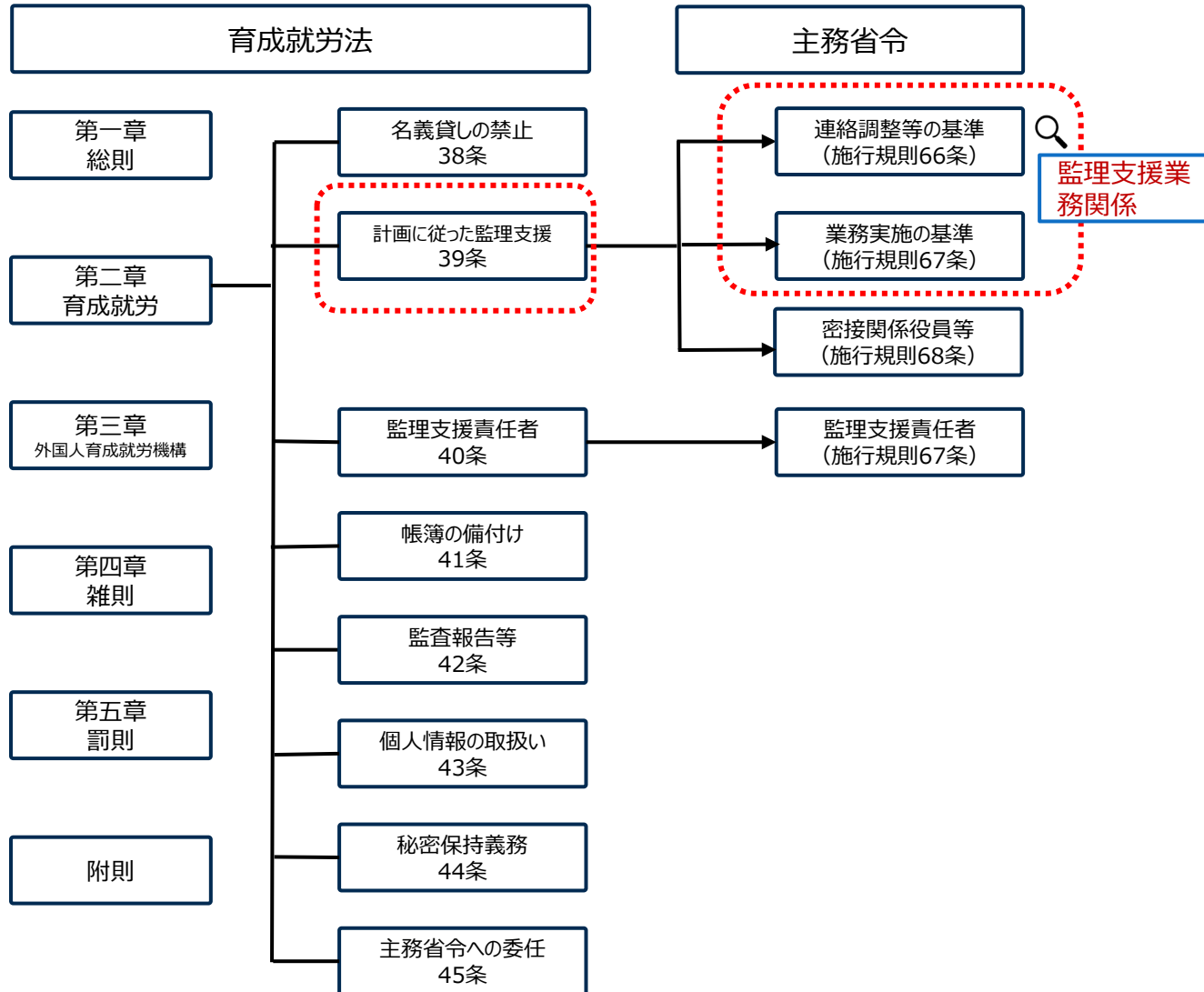
指導取消関係

148



監理支援事業に関する規制

149



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

150



育成就労法施行規則67条1項1号（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。**

イ 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。

ロ 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。

ハ 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。

ニ 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。

ホ 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。



育成就労法施行規則67条1項3号（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。



育成就労法施行規則67条1項4号（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

育成就労計画作成指導者

151


 Point

育成就労計画作成指導者は、同一業務区分での5年の実務経験か過去3年以内の技能実習制度での作成経験。



育成就労法施行規則67条

法第八条第五項第二号（法第八条の五第三項、第八条の六第三項及び第十一条第二項において準用する場合を含む。）に規定する指導を行うに当たり、監理型育成就労を行わせる事業所及び監理型育成就労外国人の宿泊施設（法第十一条第二項において準用する場合にあつては、これらのうち変更しようとする事項に係るものに限る。）を実地に確認するほか、次に掲げる観点から当該指導を行うこと。**この場合において、口に掲げる観点から行う指導は、修得させようとする技能について一定の経験又は知識を有する役員又は職員に担当させること。**

イ 育成就労計画が法第九条第一項各号、同条第二項各号、第九条の二各号又は第九条の三各号に掲げる基準及び出入国又は労働に関する法令に適合するものとなるようにすること。

ロ 適切かつ効果的に技能を修得させることができるものとなるようにすること。

ハ 育成就労を行わせる環境が適切に整備されることとなること。



運用要領5-103

- 修得をさせようとする技能について一定の経験又は知識を有する役員職員について
 - ・ 修得をさせようとする技能について一定の経験又は知識を有すると認められる育成就労計画作成指導者は、監理支援機関の役員職員（常勤・非常勤は問わない。）であつて、「取扱職種（育成就労外国人に育成就労を行わせる業務区分をいう。本留意事項の記載において同じ。）について5年以上の実務経験を有する者」又は「直近過去3年以内に技能実習法に基づく技能実習制度において取扱職種に係る技能実習計画の作成指導経験を有する者」である必要があります。
 - ・ 「5年以上の実務経験」として求められる範囲について、主たる技能の単位まで一致する経験を求められるわけではなく、業務区分単位で一致する経験であれば技能の単位で異なる経験であつたとしても認められることとなります。
 - ・ 「直近過去3年以内」とは、申請時を起点として遡った3年間を指します。

育成就労計画作成指導者についてのよくある質問

152

Point

実施者の職員を非常勤として育成就労計画作成指導者とすることはできない。

9-1 どんな人が育成就労計画作成指導者になれますか。

A 監理支援機関の役職員のうち、取扱職種（育成就労外国人に育成就労を行わせる業務区分）について5年以上の実務経験を有する方、又は申請時を起点として遡った3年の間に技能実習法に基づく技能実習制度において取扱職種についての技能実習計画の作成指導経験（単に補助者として技能実習計画の作成を手伝ったり、助言したにとどまる場合は除く。）を有している方がなることができます。

9-2 育成就労計画作成指導者は、非常勤でもいいですか。

A 要件を満たせば、常勤・非常勤を問いません。

9-3 育成就労計画作成指導者は、一人で複数の分野を担当してもよいのですか。また、複数の者が担当してもよいのですか。

A 要件を満たせば、一人で複数の分野を担当しても構いません。
また、複数の者が育成就労計画作成指導者となることも可能です。

9-4 育成就労実施者の役職員が監理支援機関の役職員でもあった場合、修得させようとする技能に関する一定の経験や知識を有していれば、育成就労計画作成指導者になることはできますか。

A 当該監理支援機関が監理支援を行う育成就労実施者の役職員は、当該育成就労実施者が作成する育成就労計画の作成指導をすることはできません。

対応する業務区分

153

育成就労制度運用要領



1 農業・林業関係(3職種7作業)

職種名	作業名	分野(業務区分)
耕種農業	施設園芸	農業(耕種農業全般)
	畑作・野菜	
	果樹	
畜産農業	養豚	農業(畜産農業全般)
	養鶏	
	酪農	
林業	育林・素材生産	林業

2 漁業関係(2職種10作業)

職種名	作業名	分野(業務区分)
漁船漁業	かつお一本釣り漁業	漁業(漁業)
	延縄漁業	
	いか釣り漁業	
	まき網漁業	
	ひき網漁業	
	刺し網漁業	
	定置網漁業	
	かこ・えびかご漁業	
	棒受網漁業	
	養殖業	

3 建設関係(22職種33作業)

職種名	作業名	分野(業務区分)			
さく井	バーカッション式さく井工事	建設(土木)			
	ロータリー式さく井工事				
建築板金	ダクト板金	建設(建築)	建設(ライフライン・設備)	造船・船用工業(造船)	造船・船用工業(船用機械)
	内外装板金				
冷凍空調和機器施工	冷凍空調和機器施工	建設(ライフライン・設備)			
建具製作	木製建具手加工	建設(建築)			
建築大工	大工工事	建設(建築)			
型枠施工	型枠工事	建設(土木)			
鉄筋施工	鉄筋組立て	建設(建築)			
とび	とび	建設(土木)	建設(建築)	造船・船用工業(造船)	
石材施工	石材加工	建設(建築)			
	石張り				
タイル張り	タイル張り	建設(建築)			
かわらぶき	かわらぶき	建設(建築)			
左官	左官	建設(建築)			
配管	建築配管	建設(ライフライン・設備)	造船・船用工業(造船)	造船・船用工業(船用機械)	造船・船用工業(船用電気電子機器)
	プラント配管				
熱絶縁施工	保温保冷工事	建設(ライフライン・設備)			
内装仕上げ施工	プラスチック系床仕上げ工事	建設(建築)			
	カーペット系床仕上げ工事				
	鋼製下地工事				
	ボード仕上げ工事				
カーテン工事		造船・船用工業(造船)			
サッシ施工	ビル用サッシ施工	建設(建築)			
防水施工	シーリング防水工事	建設(建築)			
コンクリート圧送施工	コンクリート圧送工事	建設(土木)		建設(建築)	
ウエルポイント施工	ウエルポイント工事	建設(土木)			
塗装	塗装	建設(建築)			
建設機械施工	押土・整地	建設(土木)			
	積み込み				
	掘削				
	締固め				
薬炉	薬炉	建設(建築)			



協定書の文言

154

Point

送出機関との契約書(協定書)において、外国の送出機関が保証金、違約金の徴収を行う契約を結んでいないことを定める必要がある。

Point

送出機関の口座を記載する必要がある。



運用要領5-102

○ これに加え、監理支援機関は、外国の送出機関が保証金、違約金の徴収を行う契約を結んでいないことを確認し、その旨を外国の送出機関との取次ぎに係る契約書に記載しなければなりません(規則第67条第5号)。

監理支援機関と外国の送出機関との間で、育成就労外国人の行方不明や途中帰国等による育成就労に係る契約の不履行について、違約金(名称はこれに限定されません。)を定める契約を結ぶことも認められません。



よくある質問

15-2

「申請者と外国の送出機関との間に締結された申請者が当該外国の送出機関から監理型育成就労の申込みの取次ぎを受けることに係る契約の写し」(規則第43条第1項第10号ハ)とは、どのようなものですか。

A

監理支援機関と送出機関の間で締結された、育成就労外国人になろうとする者からの求職の申込みの取次ぎにかかる契約書の写しです。当該契約書には、送出機関に対して送出管理費を送金する際に使用する監理支援機関と送出機関双方の金融口座に係る情報が記載されていることが必要です。

なお、当該契約書に、監理支援機関が送出機関から監理支援費以外の手数料等や違約金を受け取ることを約する定めがある場合や、当該契約書とは別にそのようなことを約する覚書を交わしている場合は、不許可又は許可取消し等の対象となります。

送出機関とMOC

155

Point


「原則として」
MOC締結国

 基本方針

育成就労制度では、**原則として、二国間取決めを作成した国から育成就労外国人を受け入れることとし、**二国間取決めを通じて、送出国政府と協力し、不適正な送出機関の排除や外国人が送出機関に支払う費用の基準の遵守を徹底するほか、送出しに係る費用を含めた送出機関に係る情報の透明性の向上を図る。二国間取決めを作成した国との間では、送出国政府から認定を受けた送出機関のみから育成就労外国人を受け入れることとし、二国間取決めに違反する行為が認められた場合は、当該送出機関に関して認定の取消し等厳格な対応を行うよう送出国政府に要請することとする。

Point

原則としてMOC締結国からの受入れとなっているが「原則」に対しての例外は現時点(運用要領公表時)でも不明。

 よくある質問

14-1 契約している送出機関が送出機関リストに載っていません。どうしたらいいですか。

A 送出機関リストに掲載されていない送出機関からの受入れはできませんので、他の送出機関を探す必要があります。

14-2 受入れを予定している国・地域の送出機関のリストが機構のホームページに掲載されていません。どうしたらいいですか。どのような資料を提出すればいいですか。

A 送出機関リストが掲載されていない国・地域からの受入れはできません。送出機関リストが掲載されるまでお待ちいただくか、送出機関リストが掲載されている国・地域からの受入れをご検討ください。

認定送出機関リスト

156

送出国(※1) (五十音順)	送出機関リスト	送出機関リスト の種別(※2)	掲載・更新日	二国間取決め 作成日	過去に認定され ていた機関
インドネシア	送出機関リスト	暫定	2026年3月31日	—	—
ウズベキスタン	送出機関リスト	暫定	2026年4月6日	—	—
カンボジア	送出機関リスト	暫定	2026年4月7日	—	—
タイ	送出機関リスト	暫定	2026年4月10日	—	—
ネパール	送出機関リスト	暫定	2026年3月31日	—	—
東ティモール	送出機関リスト	暫定	2026年3月31日	—	—
ベトナム	送出機関リスト	暫定	2026年3月31日	—	—
ラオス	送出機関リスト	暫定	2026年3月31日	—	—

(※1) 二国間取決めを作成した国又は送出機関リストの提出があった国について、順次追加いたします。

(※2) 二国間取決めを作成後、送出国から正式に認定送出機関リストが提出された場合には、「**認定**」と表記します。それ以前の状態では「暫定」と表記します。

送出機関との協定書(外国人雇用の法務部クラウドで配信中)

157

監理支援機関と外国の送出機関との監理型育成就労の 申込みの取次ぎに関する協定書

●国△△(以下「送出機関」という。)と日本国××(以下「監理支援機関」という。)は、両国の諸法令に従い、監理支援機関及び育成就労外国人を受け入れる企業等(以下「育成就労実施者」という。)が実施する外国人育成就労事業(以下「育成就労事業」という。)について、次の通り協定を締結する(以下「本協定」という。)

第1章 総則

(目的)

第1条 育成就労事業は、日本国の諸法令に基づき、監理型育成就労外国人(以下「育成就労外国人」という。)に日本国の育成就労産業分野に属する相当程度の知識又は経験を必要とする技能を修得させることにより、技能を有する人材を育成するとともに、育成就労産業分野における人材を確保することを目的とする。

(定義)

第2条 本協定で使用する用語は、本契約において特に定めるもののほかは、出入国管理及び難民認定法(昭和二十六年政令第三百十九号、以下「入管法」という。)、出入国管理及び難民認定法施行規則(昭和五十六年法務省令第五十四号)、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(平成二十八年法律第八十九号、以下「育成就労法」という。)、及び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施行規則(平成二十八年法務省令第三号、以下「育成就労法施行規則」という。)で使用する用語の例による。

(監理支援機関と送出機関の責務)

第3条 監理支援機関は、育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護について重要な役割を果たすものであることを自覚し、監理支援の責任を果たすものとする。

2 取次送出機関(以下「送出機関」という。)は、育成就労外国人が本邦で育成就労を行っている間も、育成就労実施者又は監理支援機関と連携して、●国の必要な情報を提供するなど一定の役割を果たす場合があるほか、帰国した育成就労外国人に対する就職先のあっせんその他の必要な支援を行うものであることを自覚し、その責任を果たすものとする。

第2章 育成就労事業の基本的枠組み

(監理支援機関の許可)

第4条 監理支援を行う監理支援機関は、日本国の主務大臣の許可を受けるものとする。

(送出機関の公的機関からの推薦又は送出国政府からの認定等)

第5条 送出機関は、次の各号に定める事項に適合しなければならない。

- 送出機関は、育成就労外国人の送出しを行うために必要な外国の公的機関からの推薦又は外国政府からの認定を受けるものとし、送出国又は取扱職種によっては取扱職種の推薦または認定を受けなければならない。
- 送出機関は、育成就労外国人、育成就労外国人候補者(以下「育成就労外国人等」という。))及び監理支援機関から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を利用して公衆の閲覧に供する方法により公

表するとともに、当該費用について監理型育成就労外国人等及び監理支援機関に対して明示すること。

- 送出機関の所在国又は地域の法令に従って事業を行うこと。
- 育成就労外国人等に対する暴行、脅迫、自由の制限その他人権を侵害する行為をしていないこと。
- 育成就労法第9条第1項第11号に規定する基準に適合しない額の費用を監理型育成就労外国人等又はその配偶者、直系若しくは同居の親族その他当該監理型育成就労外国人等と社会生活において密接な関係を有する者から受領していないこと。
- 上記の他、入管法、育成就労法その他の関連法令において送出機関の基準として定められる事項。

(育成就労外国人の要件)

第6条 本協定に基づき送出機関が送り出して監理支援機関が監理支援を行う育成就労外国人は、以下の各号に定める要件の全てを充足する者とし、送出機関は、監理支援機関の取次ぐ育成就労外国人候補者が全ての要件を充足することを表明し、保証する。

- 18歳以上であること。
- 健康状態が良好であること。
- 素行が善良であること。
- 退去強制令書の円滑な執行に協力するとして法務大臣が告示で定める外国政府等が発行した旅券を所持していること。
- 特定技能外国人であった経験がある者にあつては、特定技能外国人として従事していた業務の内容に照らして、育成就労を行わせることが相当と認められる者であること。
- 国の公的機関から推薦を受けて育成就労を行おうとする者であること。

(日本国における育成就労の期間)

第7条 日本国における育成就労の期間は、原則として3年以内とする。

第3章 育成就労職業紹介事業

(送出機関と監理支援機関による職業紹介)

第8条 送出機関と監理支援機関は、国外にわたる職業紹介事業を円滑に進めるため、両国の諸法令に従い、両者が連携して、本協定に定めるところにより、育成就労外国人候補者の募集・選抜、求人者である育成就労実施者の確保、育成就労外国人候補者及び育成就労実施者の相談への対応並びに情報提供、育成就労外国人候補者と育成就労実施者のマッチングその他雇用契約の締結に至るまでの過程における職業紹介業務を、その役割及び職務に沿って的確に遂行するとともに、相互に必要な協力を行うものとする。

(送出機関と監理支援機関の支援)

第9条 送出機関及び監理支援機関は、育成就労実施者と育成就労外国人候補者との間で、雇用契約の締結に向けて円滑に合意がなされるために必要な支援について協議、相談の上、適切な措置を講ずる。

(秘密情報)

第10条 本協定において秘密情報とは、監理支援機関及び送出機関が、本協定遂行の目的のために開示する情報で、開示の際に秘密である旨告知された全ての情報とする。

専ら転籍者を扱うことの禁止

158

■ 育成就労制度運用要領

〇 監理支援機関には、外国の送出機関等とのコミュニケーション等を通じて適切な監理支援事業の遂行能力の確保が期待されることや、3年間の育成期間を通じて人材を育成する制度である育成就労制度においては、初期段階からの育成就労外国人の育成を行うための一連の監理支援事業を行う能力が求められることから、専ら転籍者のみを対象に監理支援事業を行う者は、3年間を通じた一連の監理支援事業を行う能力を有しているとは言えず、監理支援事業を適正に遂行する能力を有しないものと判断される場合があります。

このため、監理支援機関の許可申請や許可の有効期間更新時においては、取次ぎを受けることを予定している送出機関や取引上密接な関係を有する外国の公私の機関を具体的に示した上、監理支援事業の対象が専ら転籍者のみでないことを立証する必要があります。

監理支援機関の体制

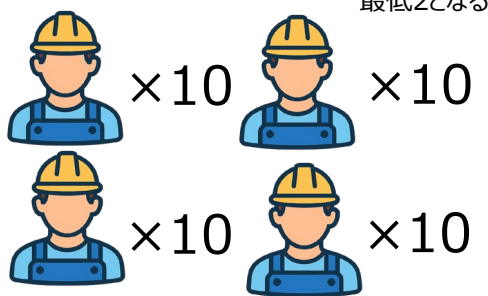


実施者÷常勤職員 < 8であること。
(1職員あたり7実施者であればOK)

配置基準

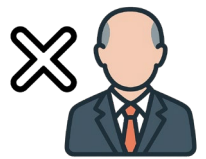


職員数 > 除した数 (1未満の場合は1) から、職員数は最低2となる。



育成就労外国人÷常勤職員 < 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)

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



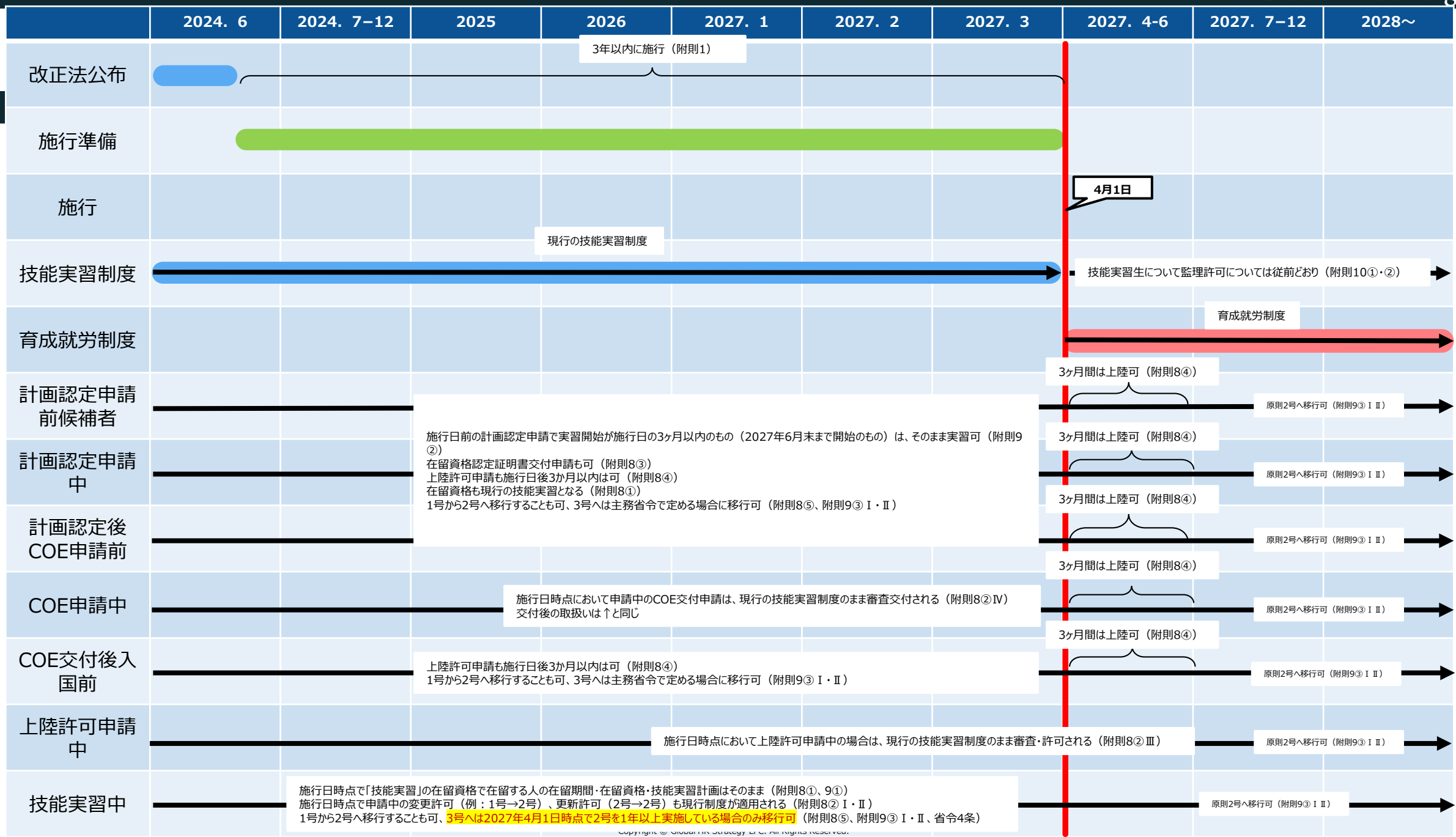
育成就労外国人が十分理解することができる言語により適切に対応するために必要な措置

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





経過措置

162



出入国管理及び難民認定法及び外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律の一部を改正する法律の施行に伴う法務省・厚生労働省関係省令の整備及び経過措置に関する省令案について 番号85

改正法附則の規定によりなお従前の例によることとされた2号技能実習を修了した者で、引き続き3号技能実習を行わせることができる者について、改正法の施行日の時点で2号技能実習を1年以上行わせているものとするを定めるのであれば、2026年4月に技能実習2号になっていないと3号技能実習が行わせることができず、すでに時期が1年を切っているので、早々に機構から通達を出していただきたい。

改正法施行日となる**2027年4月1日以降**において、**技能実習3号へ移行をするためには、同日時点で技能実習2号を1年以上の期間行っている必要があります。**（中断等により期間が1年に満たない場合は対象となりません。）今後、当庁のホームページ等において適切に周知・広報いたします。



出入国管理及び難民認定法及び外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律の一部を改正する法律の施行に伴う法務省・厚生労働省関係省令の整備及び経過措置に関する省令4条

第四条

出入国管理及び難民認定法及び外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律の一部を改正する法律（以下「改正法」という。）附則第九条第三項第二号の主務省令で定めるものは、改正法の施行の際現に、第二号企業単独型技能実習（改正法第二条の規定による改正前の外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律（平成二十八年法律第八十九号。以下「技能実習法」という。）第二条第二項第二号に規定する第二号企業単独型技能実習をいう。）又は**第二号団体監理型技能実習**（技能実習法第二条第四項第二号に規定する第二号団体監理型技能実習をいう。）を**一年以上行っている者とする。**



2027年4月以降に3号実習に移行するためには、2027年4月1日時点で2号実習を1年以上行っている必要がある。

経過措置に関する資料の公表

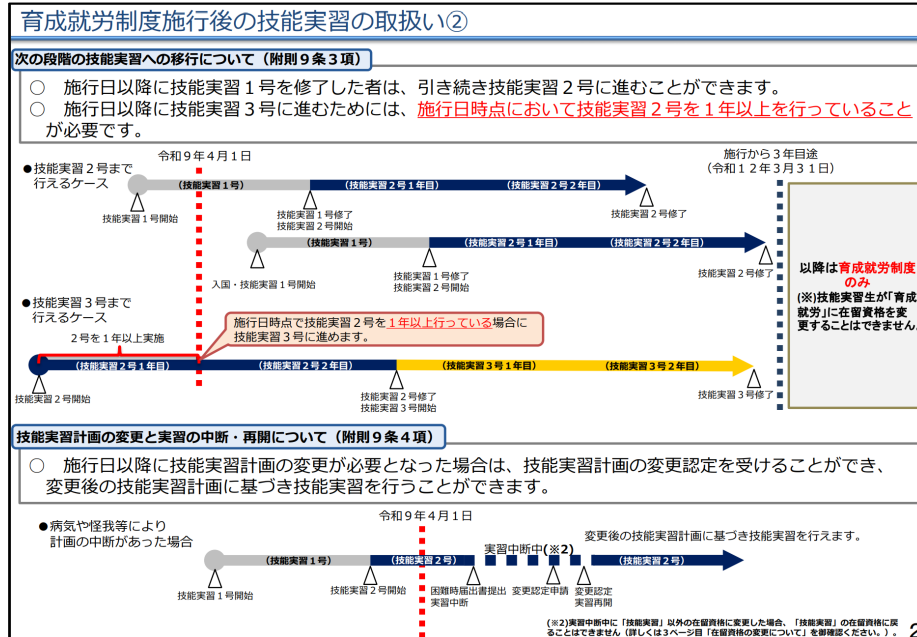
163

育成就労制度の施行に伴う 技能実習の経過措置について



経過措置についての資料が公表されている。

<https://www.moj.go.jp/isa/content/001452771.pdf>



特定技能1号→育成就労の可否

164

出入国管理及び難民認定法及び外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律の一部を改正する法律の施行に伴う法務省・厚生労働省関係省令の整備及び経過措置に関する省令案について 番号101

特定技能1号で通算5年就労した期間を有する者が育成就労の対象となることが相当と認められるのか。

特定技能の在留資格に在留資格変更許可を受ける余地のない者を対象とする育成就労計画は認定を受けることはできないこととする予定としています。



特定技能1号満了者で、特定技能1号の在留資格に変更できない人は、育成就労を行うことはできない。

特定技能1号→育成就労の特例期間

165



出入国管理及び難民認定法及び外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律の一部を改正する法律の施行に伴う法務省・厚生労働省関係省令の整備及び経過措置に関する省令案について 番号250

在留資格更新等の手続において、特例期間と認定された計画の期間にズレがある場合には就労ができなくなるため、特例期間は計画の残余期間に関わらず就労が出来るようにしてほしい。

育成就労計画に記載された期間以外の期間に育成就労を行わせることは相当ではないと考えています。なお、育成就労の期間は基本的に3年間です。



育成就労から特定技能1号へ変更する際、特例期間中は育成就労計画は自動で延長されないため、就労ができない期間が発生する。

監理業許可の延長の要否(よくある質問から)

166

2-2

育成就労制度が始まった後に監理団体の許可の有効期間が切れてしまう場合、監理支援機関の許可を受けていたとしても監理団体の許可の有効期間更新申請は必要ですか。

A

施行日である令和9年4月1日の後に引き続き技能実習生を受け入れている場合には、同日後においても、監理団体の許可が必要ですが、育成就労制度の監理支援機関の許可を受けている場合は、技能実習制度における一般監理事業に係る許可を受けたものとみなされますので、別途監理団体の許可の有効期間を更新する必要はありません。

ただし、監理支援機関の許可を受けていない場合は、監理団体の許可の有効期間の更新が必要となりますので、ご注意ください。

経過措置での斡旋

167

育成就労制度運用要領

“

○ 育成就労法施行日前の準備行為に要した経費の徴収について

育成就労制度の円滑な施行に向けて、準備行為として育成就労法の施行日前に育成就労計画の認定申請をすることができますが、これを可能とするために、技能実習法上の監理団体が、準備行為として育成就労に関するものに係る雇用関係の成立のあっせんを行うことを可能としています。育成就労計画の認定申請に要した経費を含むこれらの準備行為に要した経費については、育成就労制度における監理支援費に係る規定を踏まえ、育成就労制度の施行前に徴収することが可能です。

経費を徴収するに当たっては、

- ・ 監理型育成就労外国人になろうとする者に直接又は間接的に負担させないこと
- ・ 監理型育成就労実施者になろうとする者へあらかじめ用途及び金額を明示すること
- ・ 実費のみを徴収すること

に留意する必要があります。

この場合も監理団体が、育成就労実施者になろうとする者から当該経費を徴収した場合は、その収支を明らかにするために監理支援費管理簿(参考様式第4-8号)を作成し、備置かなければなりません。

”

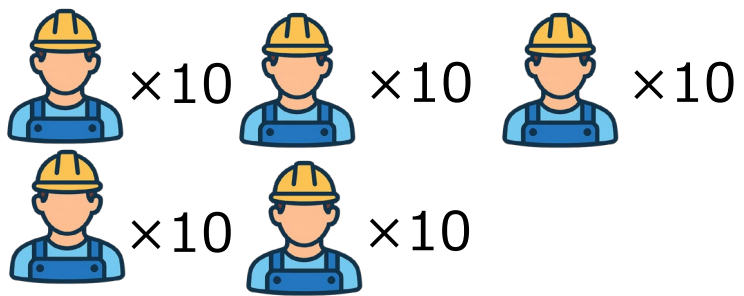
特定技能制度について

168

登録支援機関



配置基準



特定技能外国人÷支援担当者（常勤） < 50であること。
（1職員あたり49人であればOK）

配置基準



特定技能所属機関÷支援担当者（常勤） < 10であること。


公表



インターネットで実績及び費用を公表する。

登録支援機関・監理支援機関を兼務する場合

169

 出入国管理及び難民認定法及び外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律の一部を改正する法律の施行に伴う法務省・厚生労働省関係省令の整備及び経過措置に関する省令案について 番号247

登録支援機関についても監理支援機関と同様に役職員数に対する外国人の人数等に係る規定が置かれているが、登録支援業務の支援担当者が監理支援業務を兼任する場合においても、それぞれの要件を充足すれば足りるのか。

御理解のとおりです。



監理団体兼登録支援機関の場合は、1名の人が支援担当者と監理支援業務を行う者を兼務すれば、両制度の配置基準に数えることができる。

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 GHR法律事務所

法務、労務、戦略、コンサルティングを主に行う。GHR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

外国人雇用の法務部クラウド

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。

【外国人雇用の法務部クラウド】

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

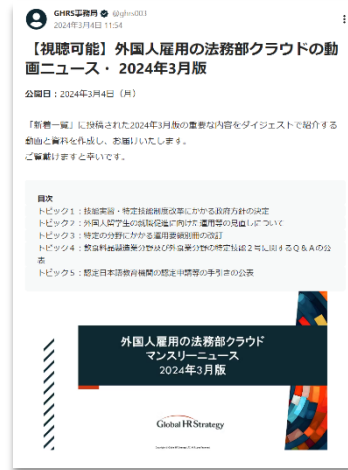
AI杉田くん

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は異なります。

近日リリース予定



育成就労の法務部クラウド

監理支援機関編



育成就労の法務部クラウド

育成就労実施者編



監理支援機関と外国の送出機関との監理型育成就労の

申込みの取次ぎに関する契約書

●国△△（以下「送出機関」という。）と日本国××（以下「監理支援機関」という。）は、両国の諸法令に従い、送出機関の送り出す育成就労外国人に対し、監理支援機関及び育成就労外国人を受け入れる企業等（以下「育成就労実施者」という。）が実施する外国人育成就労事業（以下「育成就労事業」という。）について、次の通り契約を締結する（以下「本契約書」という。）。

第1章 総則

（目的）

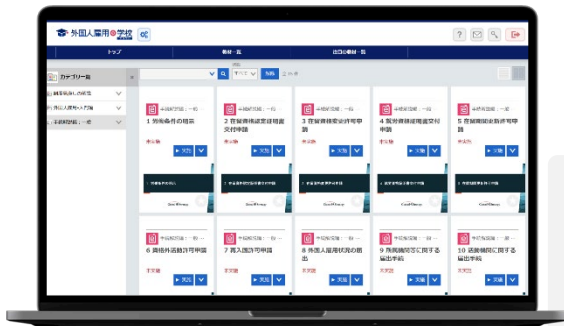
第1条 この育成就労事業は、日本国の諸法令に基づき、育成就労外国人に日本国の育成就労産業分野に属する相当程度の知識又は経験を必要とする技能を修得させることにより、技能を有する人材を育成するとともに、育成就労産業分野における人材を確保することを目的とする。

（定義）

第2条 本契約書で使用する用語は、出入国管理及び難民認定法（昭和二十六年政令第三百十九号、以下「入管法」という。）、出入国管理及び難民認定法施行規則（昭和五十六年法務省令第五十四号）、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（平成二十八年法律第八十九号、以下「育成就労法」という。）及び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施行規則（平成二十八年法務省・厚生労働省令第三号、以下「育成就労法施行規則」という。）で使用する用語の例による。

（監理支援機関と送出機関の責務）

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

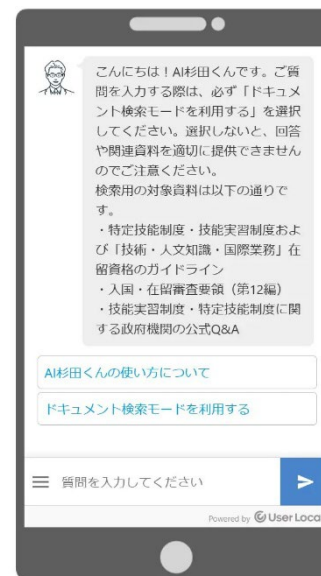
外国人雇用における一般的な手続きや実習実施者、監理団体、特定技能所属機関の必要な手続きのポイントを体系的に学習可能。

※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

