育成就労制度の関係省令等について

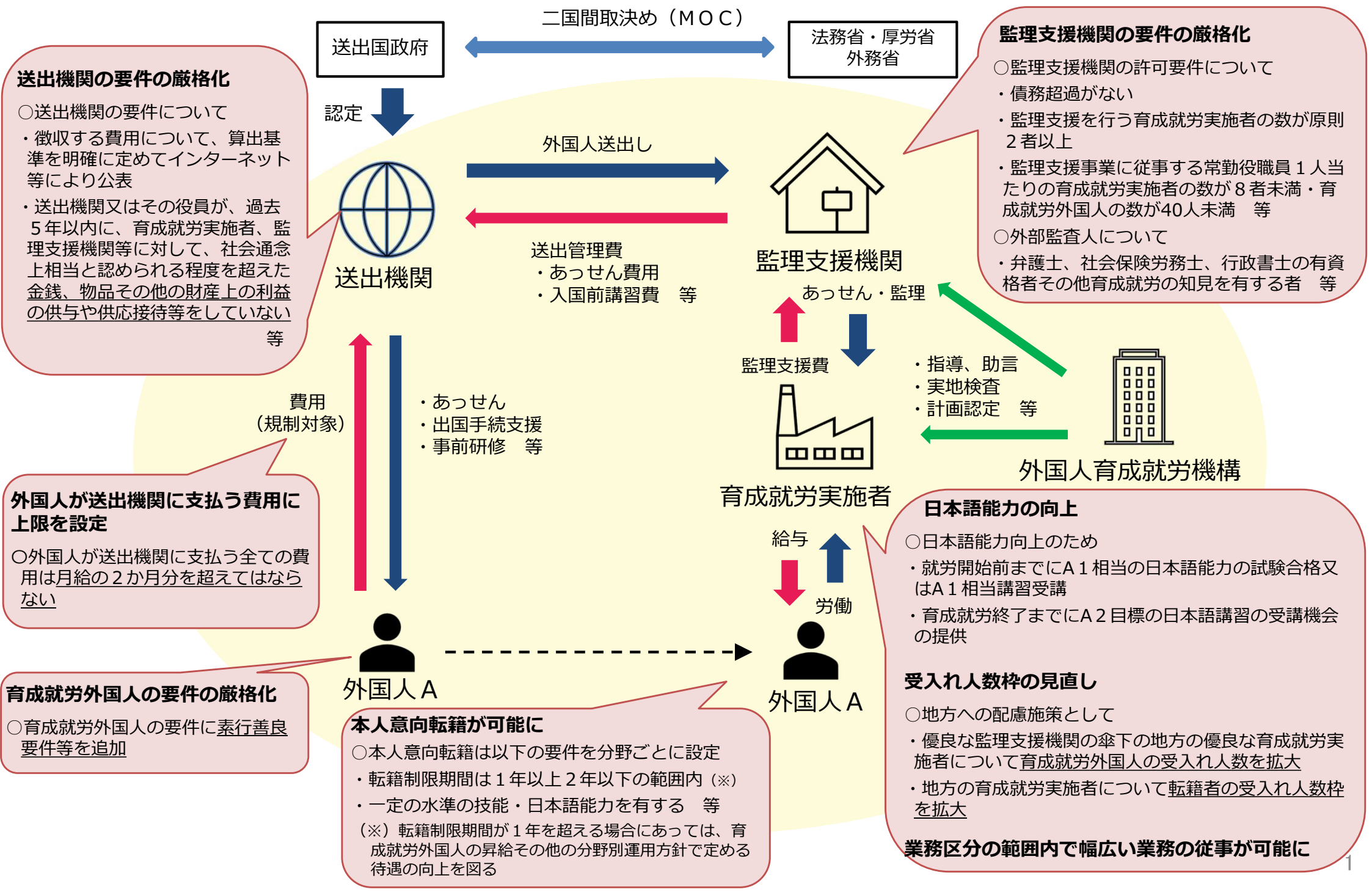


目次

・育成就労制度の関係省令等による制度見直しの全体像・・・・・・Ｐ１
・育成就労の目標等・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・Ｐ２
・育成就労制度における日本語能力向上のための施策・・・・・・・Ｐ３
・入国後講習・日本語講習・・・・・・・・・・・・・・・・・・・Ｐ４
・育成就労外国人の要件・育成就労外国人の待遇の要件・・・・・・Ｐ５
・育成就労実施者の要件等・・・・・・・・・・・・・・・・・・・Ｐ６
・育成就労外国人の受入れ人数枠・・・・・・・・・・・・・・・・Ｐ８
・外国人が送出機関に支払う費用の上限と送出機関の要件・・・・・Ｐ１１
・労働者派遣等監理型育成就労・・・・・・・・・・・・・・・・・Ｐ１２
・本人意向による転籍の要件・・・・・・・・・・・・・・・・・・Ｐ１３
・監理支援機関に係る基準・・・・・・・・・・・・・・・・・・・Ｐ１５

スライド内の「 ★ 」マークは
技能実習制度からの主な変更点を
示すものです。

育成就労制度の関係省令等による制度見直しの全体像



育成就労の目標等

1．育成就労の目標等

	就労開始前	1年経過時（1年目試験）	就労中	育成就労終了まで（3年目試験）
技能	―	**技能検定基礎級**等の合格	―	**技能検定３級、特定技能１号**評価試験等の合格
日本語	**A1相当**の日本語能力の試験の合格又は相当する講習の受講	**A１相当**の日本語能力の試験の合格	**A2．２相当**の日本語能力の講習の受講	**A２．２相当**の日本語能力の試験の合格

※　日本語能力については分野ごとに上乗せ可能。
※　分野ごとの具体的な試験は分野別運用方針で定める。
※　育成就労実施者は、育成就労外国人に１年目試験及び３年目試験を受験させる義務がある。
（ただし、既に試験に合格している場合には受験させる必要はない。）
※　1年目試験については合格せずとも育成就労の継続可。

★
・目標等に日本語能力を追加
・技能実習にあった１号～３号の区分は廃止され、育成就労の期間の通算が３年となる計画を作成し、機構からの認定を受ける

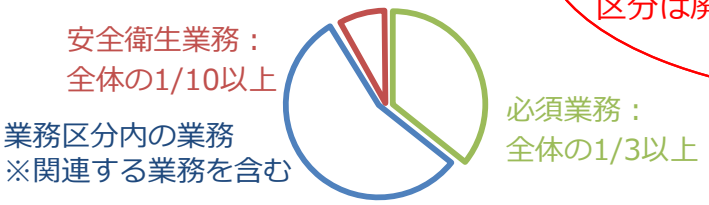
2．育成就労の内容

○　育成就労外国人は分野別運用方針に規定する業務区分に属する技能を修得するため、**業務区分の範囲内で業務（関連する業務を含む。）に従事**する。

○　技能を修得するために必ず従事するべき**「必須業務」**の時間が業務に従事させる時間全体の**３分の１以上**でなければならない。

○　従事させる業務に関する**安全衛生に係る業務**に従事させる時間が業務に従事させる時間全体の**１０分の１以上**でなければならない。

★
・「職種・作業」から「分野・業務区分」へ
・必須業務は「２分の１」から「３分の１」に
・技能実習制度の「関連業務」「周辺業務」の区分は廃止



3．毎年一定の時期に一時帰国する育成就労★

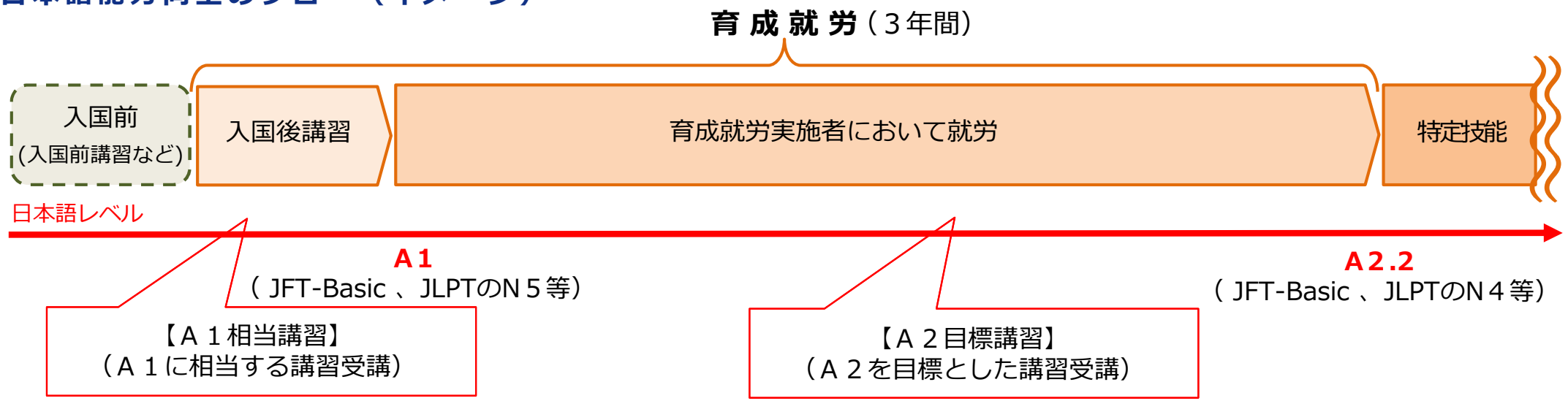
○　**労働者派遣等監理型育成就労産業分野として設定されている分野（農業・漁業を想定）**においては、育成就労外国人が**１年ごとに本国に一時帰国して育成就労を一定期間休止**することが認められ、育成就労の期間が**通算して３年**となる計画を策定可能。

※　一時帰国の時期及び期間（**６月以内に限る。**）が毎年同一でなければならない。
※　一時帰国に要する旅費は、単独型の場合は育成就労実施者が、監理型の場合は監理支援機関が負担。



育成就労制度における日本語能力向上のための施策★

日本語能力向上のフロー（イメージ）



内容 認定日本語教育機関の「就労」課程
（経過措置として登録日本語教員の講習）

時間 １００時間以上

※　入国後講習においては、日本語のほかにも本邦での生活一般に関する知識等の科目について講習を行う。

内容 認定日本語教育機関の「就労」課程
（経過措置として登録日本語教員の講習）

時間 １００時間以上

※　各段階の日本語能力の水準は分野ごとにより高い水準を設定可

Ａ１相当講習・Ａ２目標講習を提供することは育成就労実施者の義務（費用の負担が必要）

※　A1・Ａ２相当の試験に事前に合格している者には受講させる必要はない。

Ａ１相当講習・Ａ２目標講習は、オンラインで受講することも可能だが、双方向で同時にコミュニケーションを取れるものであるなど一定の要件を満たす必要がある。

入国後講習・日本語講習

1．入国後講習の科目・時間★

	総時間数（実施時間が８時間を超える日については、８時間として計算。）
【Aパターン】 Ａ１相当の日本語能力の試験に**合格していない**場合	**３２０時間以上** （育成就労外国人が、過去６月以内に、**１６０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、１６０時間以上**）
【Bパターン】 Ａ１相当の日本語能力の試験に**合格している**場合	**２２０時間以上** （育成就労外国人が、過去６月以内に、**１１０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、１１０時間以上**）

① 日本語

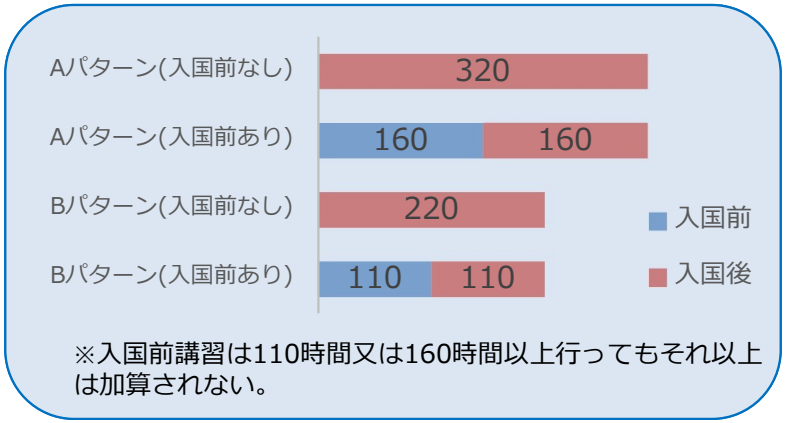
⇒ Aパターンの場合は、**認定日本語教育機関の「就労」課程においてＡ１相当講習を１００時間以上**履修しなければならない。★

⇒ Bパターンの場合は、必ずしも認定日本語教育機関の講習である必要はない。

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

④ 本邦での円滑な技能の修得に資する知識



※入国前講習は110時間又は160時間以上行ってもそれ以上は加算されない。

※ ③は、専門的な知識を有する者が講義を行うもの（監理型の場合は外部の者）に限り、８時間以上行う必要がある。
※ 監理型の場合は全ての科目について、単独型の場合は③の科目について、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てはならない。

2．Ａ２目標講習★

○ 育成就労実施者において、Ａ２相当の日本語能力の試験に合格するため、認定日本語教育機関の「就労」課程において**Ａ２目標講習を１００時間以上履修することができるよう必要な措置を講じる。**

※ Ａ２相当の日本語能力の試験に合格している場合は不要。

(※)日本語講習の経過措置

○ **登録日本語教員による講習**であって、一定の要件（同時に授業を受ける生徒が２０人以下であることなど）を満たしたものであれば、施行後当分の間（５年をメド）は、当該講習を**Ａ１相当講習又はＡ２目標講習であるものと認める。**

育成就労外国人の要件・育成就労外国人の待遇の要件

１．育成就労外国人の要件

★前職要件・復職要件は廃止

① １８歳以上であること。
② 健康状態が良好であること。★
③ **素行が善良であること**（監理型の場合は送出機関が確認）★
④ 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。★
⑤ 特定技能外国人であった経験がある者にあっては、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。★
⑥ （単独型の場合）育成就労実施者の外国にある事業所において**１年以上業務に従事している常勤の職員**であり、かつ、当該事業所から転勤し、又は出向する者であること。★
⑦ （監理型の場合）本国の公的機関から推薦を受けた者であること。
⑧ （監理型の場合）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場合にあっては、当該外国にある事業所において**業務に従事していた期間が１年以上であること**。★

※ 受入れ機関と引き続き１年以上の国際取引の実績がある機関又は過去１年間に１０億円以上の国際取引の実績がある機関

２．育成就労外国人の待遇の要件

育成就労実施者は、**育成就労外国人の待遇に関し以下の要件を守らなければならない。**

① 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。
② 育成就労外国人であることを理由として、報酬の決定等の待遇について、**差別的な取扱いをしていないこと**。★
③ **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**。★
④ 育成就労実施者が次のいずれの措置も講じていること（監理型の場合、監理支援機関が講じてもよい）。
- 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。
- 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。
- （監理型の場合）監理支援費として徴収される費用について、直接又は間接に育成就労外国人に負担させないこととしていること。

⑤ **転籍制限期間が１年を超える場合**にあっては、育成就労外国人の昇給その他の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。★

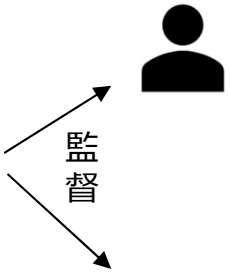
育成就労実施者の要件等

1．育成就労を行わせる体制



① **育成就労責任者**

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**することができる立場にあり、かつ、**過去３年以内に養成講習を修了**した常勤の職員



② **育成就労指導員**

育成就労の指導を担当する。

育成就労を行わせる事業所に所属する常勤の職員であって、**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年以内に養成講習を修了**した者 ★



③ **生活相談員**

育成就労外国人の生活の相談・助言を担当する。

育成就労を行わせる事業所に所属する常勤の職員であって、**過去３年以内に養成講習を修了**した者 ★

※　これらの者は育成就労計画の認定の欠格事由に該当する場合、未成年者である場合は選任できない。

※　施行後当分の間は、養成講習については技能実習制度の養成講習により代替予定。★

2．業務の運営の基準

- 過去１年以内に、育成就労実施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**。★
- 過去１年以内に、**育成就労外国人に従事させる業務と同種の業務に従事していた労働者を離職させていないこと**（定年その他これに準ずる理由により退職した者、自己の責めに帰すべき重大な理由により解雇された者、自発的に離職した者等を除く）。★
- **労働、社会保険及び租税に関する法令を遵守していること。**★
- 送出機関等から、**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などを行っていないこと**。★
- 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、必要な協力をすることとしていること。★
- 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。★
- 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。
- 育成就労外国人と雇用契約を締結するに当たり、**労働条件等の待遇の説明を直接又はオンラインで行っていること**。★　等

（参考）技能実習制度における企業単独型の育成就労制度での改正内容

技能実習制度における企業単独型

・海外の子会社、関連会社、取引先からの受入れ
・送出し海外法人における在職年数の要件なし
・移行対象職種以外の実施も可能

単独型

・新たに監査を義務付け★
・外国の法人での１年以上の在職歴を追加★

監理型（海外の取引先職員等）★

・送出機関の関与やあっせんはないが、監理支援機関による監査等は必要。
・入国後講習は育成就労実施者が行う。

企業内転勤２号★

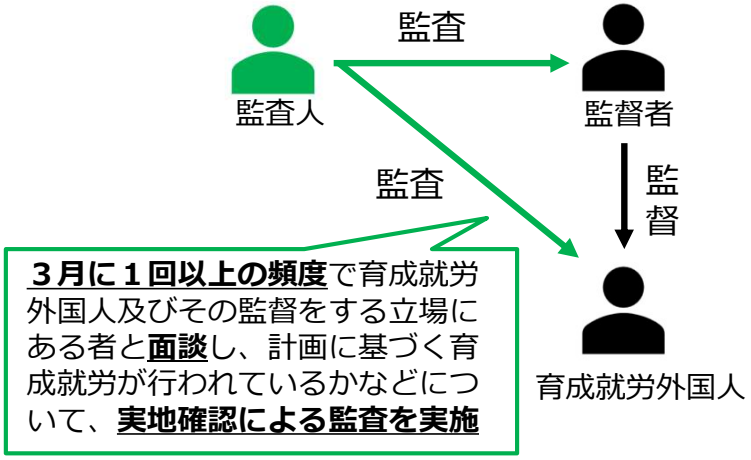
・新たに創設される在留資格であり、育成就労計画認定申請は不要（機構の関与もない。）。
・育成就労産業分野以外の分野の業務にも従事可能。

１．単独型を実施する場合の育成就労実施者の監査の体制の基準★

○　**単独型の場合は**、次に該当する者に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事項についての**監査を行わせることとしなければならない**。

- 過去３年以内に養成講習を修了した者
- 育成就労外国人を監督する立場にない者その他の当該監査を中立に実施できる立場にある者

※　施行後当分の間は、養成講習については技能実習制度の養成講習により代替予定。



２．企業内転勤２号の在留資格の要件★

①　受入れ機関の**常勤職員数が２０人以上**であること。
②　企業内転勤２号の在留資格で受け入れる外国人は、**受入れ機関の常勤職員人数の５％まで**であること。
③　転勤しようとする外国人が**転勤元で１年以上勤務**していること。
④　外国人の**報酬が日本人と同等以上**であること。
⑤　企業内転勤２号の在留資格をもって在留できる期間は、**通算で１年まで**であること。

育成就労外国人の受入れ人数枠①

1．受入れ人数枠の基本的考え方★

○　育成就労実施者の常勤職員の数に応じて受け入れられる外国人の人数の上限が定められる。

○　受入れ人数枠は１年目～３年目までの育成就労外国人の合計に対する上限となる（１号、２号、３号の区分が廃止されたため。）。★

○　やむを得ない事情により転籍した者、３年を超えて育成就労を延長している者、その他育成就労外国人の保護の観点から特別の理由を有すると認められる者（妊娠・出産等により育成就労を中断していた者が再開する場合等）は、受入れ人数枠の規制に含めないものとする。★

★監理支援機関が優良であることは要件とならない

2．監理型の人数枠★

育成就労実施者の常勤の職員の総数	①一般の育成就労実施者の人数枠（基本人数枠）	②優良な育成就労実施者の人数枠（基本人数枠の２倍）	③優良な監理支援機関の監理支援を受け、かつ指定区域（地方）に住所がある優良な育成就労実施者の人数枠（基本人数枠の3倍）★
３０１人以上	育成就労実施者の常勤の職員の総数の２０分の３（１５%）	育成就労実施者の常勤の職員の総数の１０分の３（３０%）	育成就労実施者の常勤の職員の総数の２０分の９（４５%）
２０１人以上３００人以下	４５人	９０人	１３５人
１０１人以上２００人以下	３０人	６０人	９０人
５１人以上１００人以下	１８人	３６人	５４人
４１人以上５０人以下	１５人	３０人	４５人
３１人以上４０人以下	１２人	２４人	３６人
９人以上３０人以下	９人	１８人	２７人
８人	９人	１８人	２４人
７人	９人	１８人	２１人
６人	９人	１８人	１９人
５人	９人	１５人	１６人
４人	９人	１２人	１３人
３人	９人	１０人	１１人
２人	６人	７人	８人
１人	３人	４人	５人

※　常勤職員数に育成就労外国人及び技能実習生の数は含まない。なお、特定技能などほかの在留資格の外国人は含む。

育成就労外国人の受入れ人数枠②

３．単独型の人数枠 ★

	一般（基本人数枠）	優良（基本人数枠の2倍）	指定区域内（地方）に住所がある優良な育成就労実施者 ★
下記以外のもの	育成就労実施者の常勤の職員の総数の２０分の３（１５%） ※　育成就労実施者の常勤の職員の総数が２０名以上である必要がある。	育成就労実施者の常勤の職員の総数の１０分の３（３０%） ※　育成就労実施者の常勤の職員の総数が１０名以上である必要がある。	なし
継続的かつ安定的に育成就労を実施することができる体制を有するもの	監理型の人数枠①	監理型の人数枠②	監理型の人数枠③

※　常勤職員数に育成就労外国人及び技能実習生の数は含まない。

４．技能実習生の取扱い

○　施行後も技能実習を行う**１号技能実習生と２号技能実習生の数**は、育成就労外国人の受入れ人数枠の計算の際は、**育成就労外国人の数として計算**する。

○　施行日（令和９年４月１日）時点で技能実習を行っている１号技能実習生は、施行後も２号技能実習に移行することが可能。

○　施行日（令和９年４月１日）時点で技能実習を行っている２号技能実習生のうち、**２号技能実習を１年以上行っている者**は、**施行後も３号技能実習に移行することが可能**。

（参考）法務大臣・厚生労働大臣が定める区域（指定区域（地方））★

- **東京都、神奈川県、千葉県、埼玉県、愛知県、大阪府、京都府、兵庫県以外の道県**
- **上記８都府県の過疎地域**

➡指定区域

地方



大都市圏等



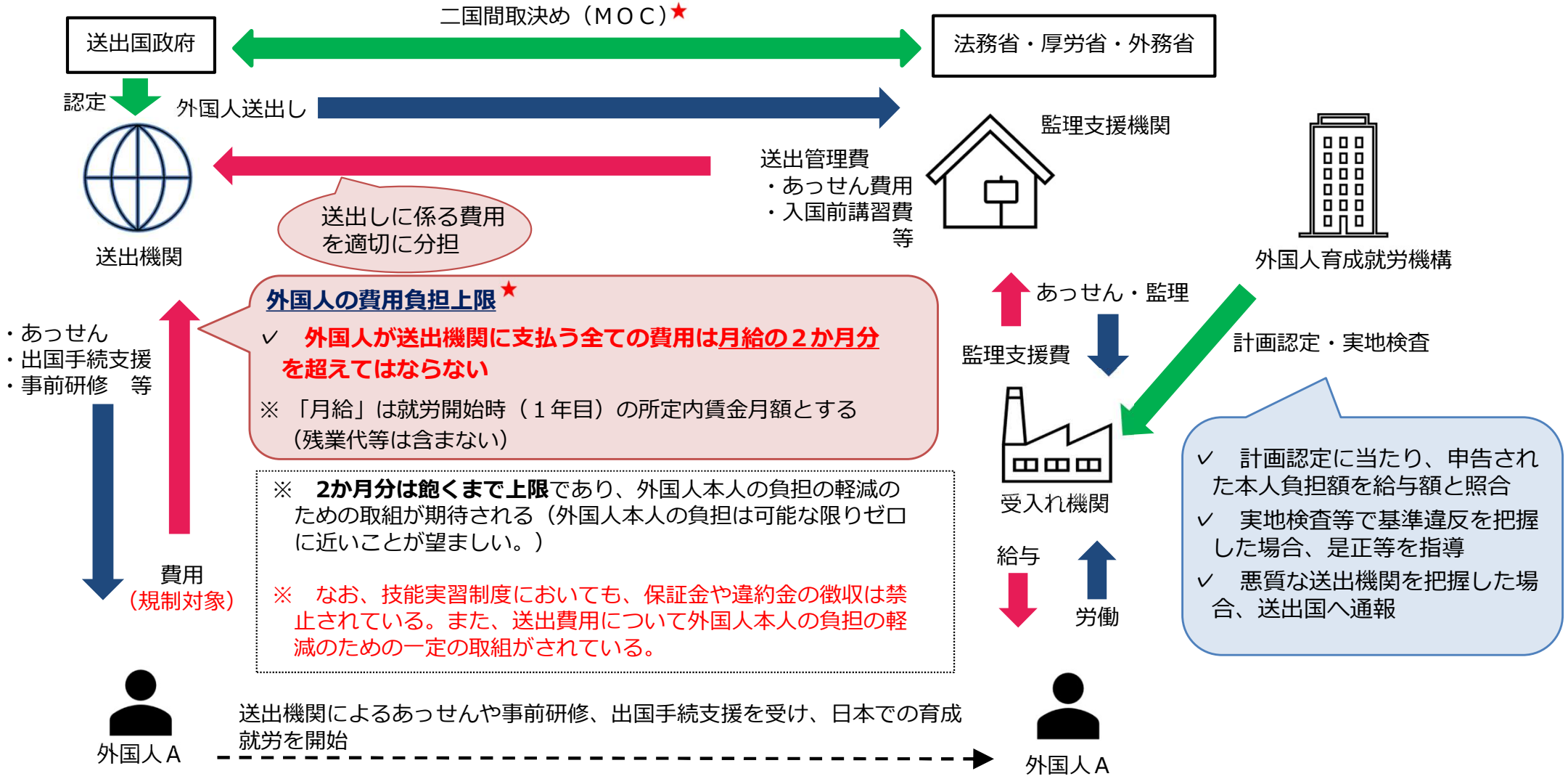
東京都、神奈川県、千葉県、埼玉県、愛知県、大阪府、京都府、兵庫県のうち、過疎地域を除く地域

【８都府県のうち、指定区域（地方）とされる地域】

埼玉県	（秩父市、ときがわ町、皆野町、長瀞町、小鹿野町、東秩父村、神川町）
千葉県	（旭市、勝浦市、鴨川市、南房総市、匝瑳市、香取市、山武市、いすみ市、東庄町、九十九里町、長南町、大多喜町、鋸南町）
東京都	（檜原村、奥多摩町、大島町、新島村、三宅村、八丈町、青ケ島村）
神奈川県	（真鶴町）
愛知県	（新城市、設楽町、東栄町、豊根村）
京都府	（福知山市、綾部市、宮津市、京丹後市、南丹市、木津川市、笠置町、和束町、南山城村、京丹波町、伊根町、与謝野町）
大阪府	（豊能町、能勢町、岬町、千早赤阪村）
兵庫県	（洲本市、豊岡市、丹波篠山市、養父市、丹波市、南あわじ市、朝来市、淡路市、宍粟市、たつの市、多可町、市川町、神河町、佐用町、香美町、新温泉町）

⇒　**８都府県のうち、これらの地域以外の地域は指定区域外（大都市圏等）**

外国人が送出機関に支払う費用の上限と送出機関の要件



送出機関の要件

- ✓　送出国政府から育成就労の申込みを適切に監理支援機関に取り次ぐことができるものとして**送出国政府から推薦を受けている**
- ✓　外国人の**素行が善良であることを確認している**★
- ✓　徴収する費用について、**算出基準を明確に定めてインターネット等により公表している**★
- ✓　日本で受け取る**月給の２か月分を超えた費用を、外国人、その親族等から徴収していない**★
- ✓　送出機関又はその役員が、過去５年以内に、**育成就労実施者、監理支援機関等に対して、社会通念上相当と認められる程度を超えた金銭、物品その他の財産上の利益の供与や供応接待等をしていない**★　等

労働者派遣等監理型育成就労★

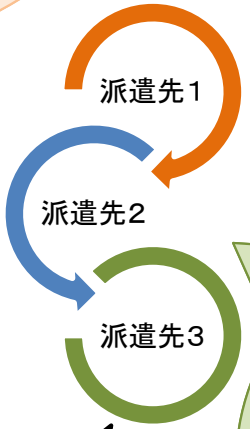
派遣元について

① 労働者派遣等監理型育成就労産業分野に係る業務又はこれに関連する業務を行っている者であるなど一定の要件を満たし、かつ、労働者派遣等監理型育成就労産業分野の所管行政機関の長と協議の上で適当と認める者

② 派遣元の労働者派遣等監理型育成就労に係る業務に従事する常勤の役職員１人当たりの育成就労外国人の数が**４０人未満であること**。（2名以上が必要）

等





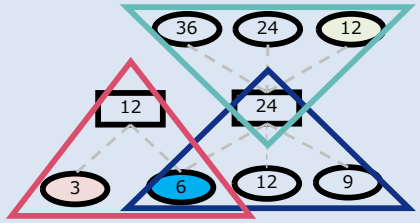
労働者派遣等監理型育成就労産業**分野については、季節性のある分野（農業・漁業分野）を想定**しており、分野別運用方針において定める

受入れることのできる育成就労外国人の数について

労働者派遣の形態で育成就労を共同して行わせる派遣元・派遣先ごとの受入れ人数枠（個別人数枠）のうち最も少ない数とする。各派遣元・派遣先においては、個別人数枠も適用される。なお、派遣元で業務に従事しない場合には当該派遣元の個別人数枠は適用されない。

（人数枠の例）

△：育成就労計画ごとの派遣単位・赤の派遣単位の人数枠は「３」
□：派遣元の個別人数枠　　・青の派遣単位の人数枠は「６」
○：派遣先の個別人数枠　　・緑の派遣単位の人数枠は「１２」



監理支援機関の監査について

派遣元・派遣先に対し、これらの事業所において育成就労外国人に業務に従事させている期間中**３月に１回以上**（※）**の頻度**で監査を適切に行うこと。

※　就労期間が３月に満たない場合にあっては就労期間中に１回以上、派遣元がその事業所において育成就労外国人に業務に従事させることとしていない場合にあっては１年に１回以上行うこと。

派遣先について

① 派遣先の数は**最大３**（派遣元で業務に従事する場合は最大２）

② 派遣先責任者が、派遣就業の適正な管理に必要な知識を習得していると認められること。

③ 業務に従事させるいずれの事業所においても従事させる業務において**要する技能は同一**

※ 派遣元、派遣先における就労を通じて全ての必須業務に従事。

費用負担について

事業所間の移動や転居する場合には、育成就労実施者又は監理支援機関において、当該移動及び転居が円滑になされるよう費用を負担するなど、必要な措置を講ずること。

その他要件

派遣先の責めに帰すべき事由による休業のとき（当該休業が派遣元事業主の責めに帰すべき事由による休業と認められる場合を除く。）において、派遣元が、当該休業期間中、監理型育成就労外国人に、労働基準法第１２条第１項に規定する平均賃金に相当する額の**１００分の６０（６０%）以上の手当を支払うこと**としていること。

※　労働者派遣法上の労働者派遣である場合

本人意向による転籍の要件★

転籍者要件

○　**一定の水準の技能を修得していること、一定の水準の日本語能力を有すること**その他の分野別運用方針で定める要件を満たす者であること。

○　３年を超えて育成就労の期間が延長されている者でないこと。

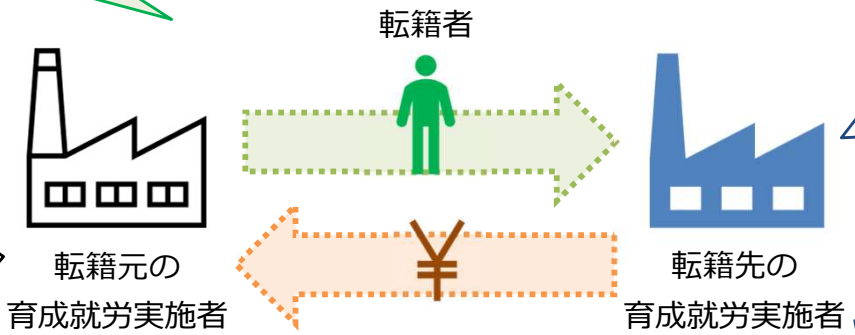
民間職業紹介事業者等の関与禁止の要件

○　転籍する育成就労外国人との間での雇用契約の締結に関し、監理支援機関、機構、ハローワーク等以外の者が行う職業紹介及び特定募集情報等提供事業による情報提供を受けていないなど、民間職業紹介事業者を関与させていないこと。

転籍制限期間

○　**育成就労産業分野ごとに１年以上２年以下の範囲内で分野別運用方針で定める期間を超えていること。**

※　育成就労実施者の判断で転籍制限期間を１年とする旨を育成就労計画で定めているときは、１年



転籍先要件

○　転籍先が優良（技能・日本語能力の育成の実績等に照らして優良）であること。

転籍者の割合

○　①と②の両方を満たすこと。

①　$\frac{\text{本人意向の転籍者の総数}}{\text{育成就労外国人の総数（転籍後）}}$

が３分の１を超えないこと。

②　育成就労実施者の住所が**指定区域外（大都市圏等）である場合は、**

$\frac{\text{指定区域内（地方）からの本人意向の転籍者の総数}}{\text{育成就労外国人の総数（転籍後）}}$

が６分の１(※)を超えないこと。

(※) 転籍者を含めて外国人受入れが６人未満の小規模な受入れ機関は１人まで

初期費用負担

○　育成就労外国人の取次ぎ及び育成に係る費用として法務大臣及び厚生労働大臣が**告示で定める額**に、転籍元での就労期間に応じた**按分率をかけた金額**を転籍元の育成就労実施者に支払うこととしていること。

転籍元が育成就労を行わせた期間	按分率
１年６月未満	６分の５
１年６月以上２年未満	３分の２
２年以上２年６月未満	２分の１
２年６月以上	４分の１

（参考）育成就労制度における地方への配慮施策★

- **東京都、神奈川県、千葉県、埼玉県、愛知県、大阪府、京都府、兵庫県以外の道県**
- **上記８都府県の過疎地域**

地方



大都市圏等



東京都、神奈川県、千葉県、埼玉県、愛知県、大阪府、京都府、兵庫県のうち、過疎地域を除く地域

【配慮施策①】

地方の優良な受入れ機関のうち、優良な監理支援機関の監理支援を受けるものが**受け入れることができる育成就労外国人の人数枠を更に拡大**

	地方	大都市圏等
受入れ機関（一般）	基本人数枠	基本人数枠
受入れ機関（優良）	基本人数枠の２倍	基本人数枠の２倍
受入れ機関（優良） 監理支援機関（優良）	**基本人数枠の３倍**	－

【配慮施策②】

地方の受入れ機関が**転籍者を受け入れられる割合を、受入れ機関に在籍する育成就労外国人の総数の「３分の１以下」まで緩和する**

転籍元		転籍先	転籍者の割合
地方	➡	大都市圏等	６分の１（※）
大都市圏等	➡	地方	**３分の１**
地方	➡	地方	**３分の１**
大都市圏等	➡	大都市圏等	３分の１

（※）転籍者を含めて外国人受入れが6人未満の小規模な受入れ機関は3分の1

監理支援機関に係る基準

外部監査人について

①**養成講習**を受講している

②**弁護士、社会保険労務士、行政書士**の有資格者その他育成就労の知見を有する者 ★

③監理支援機関と**密接な関係を有さない者**



外部監査人

外部監査

禁止事項

送出機関から**キックバック**・社会通念上相当な範囲を超える**供応等を受けること**、送出機関に**これらを要求等することを禁止**



送出機関

外国人送出し



監理支援機関

監理支援機関の許可要件について ★

①**債務超過がないこと。**

②監理支援を行う育成就労実施者の数が原則として**２者以上であること。**

③**監理支援事業の実務に従事する常勤の役職員数は**以下を満たさなければならない。

- ２人以上いなければならないこと。
- 当該役職員１人当たりの
  - i **育成就労実施者の数が８者未満**であること。
  - ii **育成就労外国人の数が４０人未満**であること。

④監理型育成就労外国人からの母国語相談等に対応できる体制を有していること。

⑤育成就労外国人の保護の観点から、緊急対応等の能力を有していること。

※　②と③は、一部の分野においては代替要件を設定可能



監理支援費（金額はHPで公表）

監理支援





育成就労実施者

監理支援責任者について

①監理支援機関の**事業所ごとに**、常勤の役職員の中から監理支援責任者を**選任する。**

②当該事業所において監理支援を行う育成就労実施者の役職員等の場合は選任できない。

③監理支援責任者は、**過去３年以内に養成講習を修了した者でなければならない。**

※　施行後当分の間は、養成講習については技能実習制度の養成講習により代替予定。

監理支援について

①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事項について、監理支援責任者の指揮の下に、**育成就労実施者に対し３月に１回以上の頻度**で実地による監査を適切に行うこと。

②**育成就労外国人の育成就労の期間が１年を超えるまで**は、育成就労実施者が認定育成就労計画に従って育成就労を行わせているかについて、**１月に１回以上の頻度で、実地による確認等及び育成就労実施者に対する必要な指導を行う**こと。

③監理支援を行う育成就労実施者の出身職員等は、**入国後講習等の一部の業務を除いて、その密接な関係を有する育成就労実施者に対する業務には関与できない。** ★