第4章　育成就労計画の認定等

育成就労は、技能の適正な修得のために整備され、かつ、育成就労外国人が育成就労に専念できるようにその保護を図る体制が確立された環境で行わなければなりません。そのため、育成就労外国人ごとに作成する育成就労計画は、育成就労の目標や内容、修得した技能・日本語能力の評価、育成就労を行わせる体制、育成就労外国人の待遇等に関する基準を全て満たしている必要があり、育成就労実施者は、関係法令を遵守し、認定を受けた育成就労計画に従って育成就労を行わせる責務があります。

〈育成就労計画の認定〉

○　育成就労実施者は、受け入れようとする育成就労外国人ごとに育成就労計画を作成（監理型育成就労の場合には、監理支援機関の指導に基づいて作成）し、機構から認定を受ける必要があります（法第8条及び第 12 条）。この育成就労計画の認定申請は、法第9条第1項（場合によっては同条第2項、法第9条の2又は法第9条の3）の認定基準を満たすことを証明する添付資料等を添えて、機構の地方事務所・支所の認定課に申請しなければなりません。

○　育成就労制度は、我が国での3年間の就労を通じて「特定技能1号」の在留資格において求められる水準の技能を有する人材を育成するとともに、我が国の人手不足分野における人材を確保する制度です。そのため、育成就労制度による外国人の受入れは人材の確保を図るべき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（育成就労産業分野）に限られます。

○　このほか、育成就労外国人や育成就労実施者にも満たさなければならない基準があり、育成就労の実施に関する契約等の内容や、入国後講習の実施内容及び実施方法、育成就労を行わせる体制・事業所の設備、育成就労外国人の待遇や受け入れられる人数等の基準等に適合しているものでなければなりません。

○　育成就労制度の適正な運用のため、育成就労計画の認定に当たっては、育成就労実施者の欠格事由が設けられています（法第 10 条）。

○　育成就労計画の認定は、育成就労計画が認定基準等に照らして適当であるか否かを確認する事実行為であり、認定自体による法的効果は存在しません（処分に該当するものではありません。）。

〈育成就労計画の変更〉

○　育成就労実施者は、認定を受けた育成就労計画を変更する場合には、変更する内容によって、育成就労計画の変更認定又は軽微変更の届出の手続が必要です（法第11 条）。なお、育成就労外国人が転籍する場合は、新たな育成就労計画の認定を受ける必要があります（法第8条の5第1項、法第9条の2）。

〈育成就労を継続できなくなった場合〉

○　育成就労の実施が困難になった場合には、育成就労実施者（単独型育成就労の場合）又は監理支援機関（監理型育成就労の場合）は、遅滞なく育成就労実施者の住所地を管轄する機構の地方事務所・支所の認定課に対し育成就労の実施が困難となった旨の届出をしなければなりません（法第 19 条及び第 33 条）。

○　育成就労実施者及び監理支援機関は、上記の届出をしようとする場合等において、育成就労外国人が引き続き育成就労を行うことを希望するときは、転籍に向けた他の育成就労実施者や監理支援機関との連絡調整等の必要な措置を講じなければなりません（法第 51 条第1項）。

〈育成就労実施者の責務〉

○　育成就労実施者は、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育成就労を行わせる者としての責任を自覚し、育成就労外国人が育成就労に専念できるよう環境の整備に努めるとともに、育成就労計画に従って育成就労を行わせなければなりません。

○　育成就労外国人は、労働者として、日本人労働者と同様に労働に関する法令の適用を受け、保護されています。

労働に関する法令には、

・　労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）
・　最低賃金法（昭和 34 年法律第 137 号）
・　労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号）
・　妊娠・出産等による不利益取扱いを禁止している「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」（昭和 47 年法律第 113 号。以下「男女雇用機会均等法」という。）
・　同一労働同一賃金を定めた「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（平成5年法律第 76 号。以下「パートタイム・有期雇用労働法」という。）
・　ハラスメント防止対策を義務付ける「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇

用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」（昭和 41 年法律第 132 号。以下「労働施策総合推進法」という。）
等が含まれており、これらは全て育成就労外国人も対象となることに注意してください。

〈育成就労の実施〉

○　育成就労実施者は、初めて育成就労外国人を受け入れて育成就労を行わせた際には、遅滞なく機構の地方事務所・支所の認定課に対し育成就労実施の届出をしなければなりません（法第 17 条）。

○　育成就労実施者は、育成就労に関する帳簿書類を作成し、事業所に備えて置かなければなりません（法第 20 条）。

○　育成就労実施者は、毎年1回、4月1日から5月 31 日までに、直近の育成就労事業年度（4月1日に始まり翌年3月 31 日に終わる育成就労に関する事業年度）に係る実施状況報告を機構の地方事務所・支所の認定課に提出しなければなりません（法第 21 条）。

〈報告徴収、行政処分等〉

○　育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護のため、機構が育成就労実施者に対して行う実地検査等のほか、主務大臣の職員による報告徴収等の権限も規定されています（法第 13 条及び第 14 条）。

○　さらに、育成就労計画の認定後においても、育成就労実施者が育成就労計画に従って育成就労を行わせていないと認めるときや出入国・労働関係法令に違反しているときなど、育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護のために必要があると認められるときは、出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣が改善命令を行うことができることとされています（法第 15 条）。

　また、出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣は、育成就労実施者が育成就労計画に従って育成就労を行わせていないと認めるとき、出入国・労働関係法令に関し不正又は著しく不当な行為をしたとき、改善命令に違反したときなどにおいて育成就労計画の認定を取り消すことができます（法第 16 条）。

※　育成就労法の施行後早期に育成就労を開始することを希望する実施者のために、施行日（令和9年4月1日）の前から育成就労計画の認定申請（以下「施行日前申請」という。）を受け付けます。施行日前申請においては、審査に要する時間等を考慮し、原則として育成就労開始予定日の7か月前から5か月前までに申請を行ってください。

施行日前申請についての詳細は別途お知らせします。

第1節　育成就労計画の認定（法第8条）

第1　育成就労計画の認定（法第8条第1項、同第2項）

【関係規定】

（育成就労計画の認定）

法第8条　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複数の法人が育成就労を共同で行わせる場合は、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。

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

（密接な関係を有する本邦の複数の法人）

規則第3条　法第八条第一項の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は、次の各号のいずれかに該当するものとする。

一　同一の親会社（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。）をもつ本邦の複数の法人

二　前号に掲げるもののほか、その相互間に密接な関係を有する本邦の複数の法人として出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣が認めるもの

（育成就労計画の認定の申請）

規則第4条　法第八条第一項、第八条の五第一項及び第八条の六第一項の認定の申請は、法第八条第一項の認定の申請をする者にあっては別記様式第一号による申請書、法第八条の五第一項の認定の申請をする者にあっては別記様式第二号による申請書、法第八条の六第一項の認定の申請をする者にあっては別記様式第三号による申請書の正本一部及び副本一部を提出して行わなければならない。

2　法第八条第一項、第八条の五第一項又は第八条の六第一項の認定の申請をする場合において、認定を受けようとする育成就労計画が監理型育成就労を行わせるものであるときは、当該申請をする者は、監理支援を受ける監理支援機関から法第八条第五項第一号（法第八条

の五第三項及び第八条の六第三項において準用する場合を含む。)に規定する指導を受けたことについて、前項の申請書に当該監理支援機関の証明を受けなければならない。

(育成就労計画の認定の通知)

規則第5条　出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣(法第十二条第一項の規定により外国人育成就労機構(以下「機構」という。)に同項に規定する認定事務を行わせる場合にあっては、機構。第三十三条第一項及び第三十四条第三項において同じ。)は、法第八条第一項、第八条の五第一項又は第八条の六第一項の認定をしたときは、その旨を当該認定の申請をした者に通知するものとする。

2　前項の通知は、別記様式第四号による認定通知書に前条第一項の申請書の副本を添えて行うものとする。

○　育成就労を行わせようとする個人又は法人は、育成就労外国人ごとに育成就労計画を作成し、育成就労計画認定申請書を機構に提出して、認定基準に適合している旨の認定を受けなければなりません(法第8条第1項及び第 12 条)。

○　育成就労計画認定申請書(省令様式第1号)は、申請に際して、正本1通のほか、在留資格認定証明書交付申請や、本人意向の転籍手続の際に必要となるため副本1通を合わせて提出する必要があります。

○　育成就労を行わせる主体は本邦の個人又は法人ですが、法人が行う場合には、複数の法人が育成就労を共同で行わせることも認めています。具体的には、

・　親会社と子会社の関係にある複数の法人(法第8条第1項)
・　同一の親会社をもつ複数の法人(規則第3条第1号)
・　その他その相互間に密接な関係があるかを判断して出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣が個別に認めるもの(規則第3条第2号)

が該当します。

〈複数の法人による共同実施〉

○　複数の法人が育成就労を共同で行わせる場合には、育成就労計画認定申請書(省令様式第1号第1面)の「申請者」欄は連名で記載してください。

　また、育成就労計画(省令様式第1号第2面)については、申請者欄等については、適宜、省令様式第1号、第2号及び第3号第2面の別紙(参考様式第1－34　号)を用いて作成して提出してください。当該複数の法人は、いずれも育成就労実施者として育成就労法上の規制の対象となりますので注意してください。

○　その相互間に密接な関係を有する複数の法人とは、事業上、安定的な関係が構築

されていることや、育成就労を共同で取り組む関係であることなどを確認して総合的に判断することになります。具体的には、以下のような事例が考えられます。

・ 日本の自動車メーカーX社が、資本関係のない複数のディーラーとの間で自動車の販売委託契約(販売後の点検、整備を含む。)を締結しているところ、X社がこれらの複数のディーラーと共同で、A国から育成就労外国人を受け入れて、自動車の基本構造をX社の製造工場で教えるとともに、ディーラーの下で自動車販売後の点検、整備に関する技能を修得させようとする事例。X社は、自動車の点検、整備を行う体制を有していないところ、契約先のディーラーに自動車の点検、整備に従事する育成就労を行わせることで自ら社内に育成就労のための指導者を新たに確保することなく育成就労を行うことが可能になるもの。

○ 規則第3条第2号その相互間に密接な関係があるかを判断して出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣が個別に認めるものの適用を受けようとする場合には、育成就労計画の認定申請に際して必要書類を提出し、密接な関係を有することを立証する必要があります。判断に悩む場合には、事前に機構の地方事務所・支所の認定課に相談してください。

なお、密接な関係を有する複数の法人として認められる有効期間は、育成就労計画が認定された日から3年間とし、当該期間が経過した場合には、再度その該当性について確認をしますので、当該期間経過後の育成就労計画の認定申請時に必要書類を提出することとなります。

○ 労働者派遣等の形態による育成就労を行わせる場合は、派遣元事業主等及び全ての派遣先(労働者派遣法第二条第四号に規定する派遣先又は船員職業安定法第六条第十七項に規定する派遣先をいう。以下同じ。)が共同して育成就労外国人ごとに育成就労計画を作成し、育成就労計画認定申請書(省令様式第1号)を機構に提出しなければなりません(法第8条第2項及び第 12 条)。

○ 労働者派遣等の形態による育成就労を行わせる場合は、育成就労計画認定申請書(省令様式第1号第1面)の「申請者」欄は、派遣元事業主等及び派遣先の連名で記載してください。

また、育成就労計画(省令様式第1号第2面)については、派遣元事業主等が省令様式第1号第2面を用いて作成し、派遣先は、省令様式第1号、第2号及び第3号第2面の別紙(参考様式第1－34 号)を用いてそれぞれ作成し、派遣元事業主等がまとめて提出してください。

【確認対象の書類】

・ 育成就労計画認定申請書(省令様式第1号)
・ 省令様式第1号、第2号及び第3号第2面の別紙(参考様式第1-34 号)
・ 理由書(参考様式第 1-1号)及び規則第3条第2号の基準への適合性を立証する資料
　＊ 規則第3条第2号の適用を受けようとする場合
・ 登記事項証明書
　＊ 法人の場合
　＊ 複数の法人が共同で育成就労を行わせる場合には、各法人について1枚ずつ必要です。
・ 住民票の写し
　＊ 個人事業主の場合
・ 労働者派遣契約書
　＊ 労働者派遣等監理型育成就労で育成就労を行わせる場合

【留意事項】

○ 複数の法人が共同で育成就労を行わせる場合

共同で育成就労を「行わせる」とは、当該複数の法人が一体となって育成就労を行わせることであり、当該複数の法人がいずれも育成就労外国人に修得する技能に係る業務を行っていることが必要となります。したがって、例えば2つの法人が共同で育成就労を行わせる場合、どちらか一方のみで育成就労を実施するといった計画は認められず、他方の法人においても少なくとも、育成就労の予定時間全体の 12 分の1以上、育成就労を実施する等、実体を伴って共同で育成就労を行わせることが求められます。

また、育成就労を行わせる法人は、育成就労外国人に対し、雇用関係に基づき指揮命令し、当該法人の業務に従事させることで技能の修得をさせるものであることから、複数の法人が共同で育成就労を行わせる場合でも、当該複数の法人と、対象となる育成就労外国人との間にはそれぞれ雇用関係が締結されていることが前提となります。この雇用関係には、在籍型出向も含まれます。

第2 育成就労計画の記載事項(法第8条第3項)

【関係規定】

(育成就労計画の記載事項)

法第8条 (略)

3 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各号において同じ。）

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

（育成就労評価試験）

規則第6条　法第八条第三項第六号の主務省令で指定する試験は、個別育成就労産業分野ごとに、それぞれ当該個別育成就労産業分野に係る分野別運用方針（法第七条の二第一項に規定する分野別運用方針をいう。以下同じ。）で定める試験とする。

（育成就労計画の記載事項）

規則第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

○　育成就労を行わせようとする者は、法第8条第3項各号及び規則第7条各号に定められている事項を育成就労計画に記載しなければなりません。

第3　育成就労計画の添付書類（法第8条第4項）

【関係規定】

（育成就労計画の認定）

法第8条　（略）

4　育成就労計画には、第九条第一項各号（この条第二項の場合にあっては、第九条第二項号）に掲げる事項を証する書面その他主務省令で定める書類を添付しなければならない。

（育成就労計画の添付書類）

規則第8条　法第八条第四項（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。）の主務省令で定める書類は、次に掲げる書類とする。

一　次のイ又はロに掲げる場合の区分に応じ当該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

⑴　申請者の登記事項証明書

⑵　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収支計算書

⑶　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んを問わず育成就労の対象となろうとする外国人が定期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
ヘ　第十三条第二項第三号ト⑴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

○ 育成就労計画の認定申請に際しては、認定基準を満たしていることを証明する書類その他必要な書類を提出しなければなりません。必要な添付書類の詳細については、別途機構ホームページでお知らせしますので、そちらを参照してください。

○ 申請書の添付書類は、申請書の正本1通にのみ添付すればよく、申請書の副本1通に添付する必要はありません。

【留意事項】
○ 提出書類等の言語について
法務大臣、出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣又は機構に提出する資料が外国語により作成されているときは、その資料に日本語の翻訳文を添付しなければなりません（規則第 94 条第1項）。
また、法務大臣、出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣又は機構に提出し、又は事業所に備えて置く日本語の書類に、育成就労外国人の署名を求める場合には、育成就労外国人が十分に理解できる言語も併記の上、署名を求めなければなりません（規則第 94 条第2項）。

第4 監理支援機関の指導（法第8条第5項）

【関係規定】
（育成就労計画の認定）
法第8条 （略）
5 次の各号に掲げる者は、育成就労計画の内容の適正化を図るために、当該各号に定める措置をとらなければならない。
一 監理型育成就労を行わせようとする申請者 監理支援を受ける監理支援機関の指導に基づき、育成就労計画を作成すること。
二 監理支援機関 育成就労計画の作成に関する情報の提供、助言、指示その他の必要な指導を行うこと。

○　監理型育成就労において、育成就労実施者は、育成就労外国人に修得をさせようとする技能について、一定の知識又は経験を有する監理支援機関の役職員の指導の下で、十分に監理支援機関と意思疎通を図って育成就労計画を策定することが求められます（法第8条第5項）（監理支援機関における育成就労計画の作成指導者の要件については、規則第 67 条第9号、第5章第 16 節第2(8)参照）。

○　育成就労実施者が育成就労外国人に修得をさせようとする技能については、当該育成就労実施者に監理支援を行おうとする監理支援機関が取り扱うことができる育成就労産業分野及び業務区分の範囲内であることが必要となります。

第5　育成就労計画の認定申請の手数料（法第8条第6項）

【関係規定】

（育成就労計画の認定）

法第8条　（略）

6　申請者は、主務省令で定めるところにより、実費を勘案して主務省令で定める額の手数料を納付しなければならない。

（育成就労計画の認定の手数料の納付）

規則第9条　法第八条第六項（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。以下同じ。）の主務省令で定める額は、一件につき六千百円とする。

2　法第八条第六項の手数料（法第十二条第五項の規定により当該手数料を機構に納付する場合を含む。）については、次の各号に掲げるものに該当する場合には、当該各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める者が納付するものとする。

一　密接関係法人育成就労に係るもの　申請者のうちいずれかの者

二　労働者派遣等監理型育成就労に係るもの　本邦の派遣元事業主等

（手数料の納付方法等）

規則第 91 条　法第二十三条第七項又は第三十一条第四項に規定する手数料は、申請書にその申請に係る手数料の額に相当する額の収入印紙を貼って納付しなければならない。

2　法第八条第六項（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。）又は第二十四条第五項（法第三十一条第五項において準用する場合を含む。）に規定する手数料は、金融機関に設けられた機構の口座に払い込むことによって納付しなければならない。

3　前二項の規定により納付した手数料は、返還しない。

○　育成就労実施者は、育成就労計画の認定申請の手数料として、育成就労計画1件につき6，100円を機構に対し納付しなければなりません。

○　複数の法人が育成就労を共同で行わせる場合は、いずれかの法人が手数料を納付します。

また、労働者派遣等の形態による育成就労の場合は、派遣元事業主等が手数料を納付します（規則第9条）。

○　手数料の支払い方法については、口座振り込みによる支払いとなります（規則第 91 条）。

○　手数料の額や口座振込みの方法等については、別途、機構のホームページでもお知らせしておりますので、参照してください。

第2節　育成就労計画の認定基準（法第9条）

○　育成就労計画は、
- 法第8条第1項の申請（最初の育成就労計画の場合）
- 法第8条の5第1項の申請（転籍の場合）
- 法第8条の6第1項の申請（育成就労計画の認定取消しや育成就労の在留資格を有する者でなくなった後に再度の育成就労を開始する場合）

によるものに分けられます。ここに記載するものは、法第8条第1項の申請（最初の育成就労計画の場合）による育成就労計画の認定基準となります。

○　この育成就労計画の認定基準としては、法第9条（育成就労計画の認定基準）及びその関係規則に、
- 育成就労外国人に従事させる業務に要する技能の分野
- 育成就労の目標や内容
- 育成就労を行わせる体制や事業所の設備

に関する基準などが設けられ（通常の場合の認定基準は法第9条第1項、労働者派遣等監理型育成就労の場合の認定基準は同条第2項に規定）、これらの基準を全て満たす場合に育成就労計画が認定されます。また、育成就労実施者は、認定後も常に法令の基準を満たして育成就労を適正に行わせる必要があります。

○　育成就労実施者には、認定された育成就労計画に従ってその終期まで育成就労を継続する責任がありますが、育成就労実施者の都合で育成就労の継続が困難になった場合には、法第 51 条に定められているとおり、育成就労実施者又は監理支援機関において、育成就労の継続を希望する育成就労外国人に対し円滑な転籍の支援を図ることといった育成就労の継続のための措置を講ずることなど（第7章第2節参照）が義務付けられています。

第1　従事させる業務が育成就労産業分野に属する技能であること

【関係規定】

（認定の基準）

法第9条　出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣は、第八条第一項の認定の申請があった場合（同項の認定を受けようとする育成就労計画が労働者派遣等監理型育成就労を行わせるものである場合を除く。）において、その育成就労計画が次の各号のいずれにも適合するものであると認めるときは、その認定をするものとする。

一　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。

○　育成就労制度は、我が国での3年間の就労を通じて「特定技能1号」の在留資格において求められる水準の技能を有する人材を育成するとともに、我が国の人手不足分野における人材を確保することを目的とする制度です。

○　そのため、育成就労制度による外国人の受入れは、人材の確保を図るべき特定産業分野のうち、外国人にその分野に属する技能を我が国における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（育成就労産業分野）に限られます。

○　育成就労産業分野は、法第7条の2第1項に基づき、主務大臣が分野所管行政機関の長並びに国家公安委員会及び外務大臣と共同して定める分野別運用方針において定めることとしています。

【確認対象の書類】
・ 育成就労計画認定申請書（省令様式第1号、第2号、第3号（1）又は第3号（2））

第2　育成就労の目標に関するもの

【関係規定】
（認定の基準）
法第9条 （略）
二　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。

（育成就労の目標及び内容の基準）
規則第 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。

○　育成就労計画には、育成就労が終了したときに到達すべき技能及び日本語の能力の水準を育成就労の目標として定めなければなりません。

○　設定する目標は、基本的に以下のとおりです。なお、目標とする試験は、育成就労外国人を受け入れる分野及び業務区分に応じて、分野別運用方針に定められた試験・水準である必要がありますので、目標とする試験を定める際は、必ず分野別運用方針を確認してください。

〈技能に係る育成就労の目標（①から③のいずれか）〉

①　修得させる技能に係る3級の技能検定の合格

②　修得させる技能に係る3級の技能検定に相当する育成就労評価試験の合格

③　修得させる技能に係る特定技能1号評価試験の合格（※）

※　規則第 13 条は、「3級の技能検定」又は「育成就労評価試験」と規定しているところ、分野・業務区分によっては特定技能1号評価試験も当該規定にいう「育成就労評価試験」に該当し得るものです。

〈日本語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の試験等による方法での証明

○　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。

【確認対象の書類】

・　育成就労計画認定申請書（省令様式第1号、第2号、第3号（1）又は第3号（2））

【用語の解説】

○　技能検定

職業能力開発促進法に基づき、厚生労働大臣が省令で定める職種ごとに、厚生労働省令で定める等級に区分して、実技試験及び学科試験を行うこととされています（同法第 44 条第1項及び第3項）。なお、各等級の合格に必要な技能・知識の程度は以下のとおりです（職業能力開発促進法施行規則第 62 条）。

・　特級　管理者又は監督者が通常有すべき技能・知識

・　1級　上級の技能労働者が通常有すべき技能・知識

・　2級　中級の技能労働者が通常有すべき技能・知識

・　3級　初級の技能労働者が通常有すべき技能・知識

・　基礎級　基本的な業務を遂行するために必要な基礎的な技能・知識

なお、上記技能検定のうち、育成就労外国人の受験を想定しているものは、3級及び基

礎級です。

○　育成就労評価試験

分野別運用方針で育成就労産業分野ごとの具体的な育成就労評価試験を定めています。なお、育成就労評価試験の技能水準は、「特定技能制度及び育成就労制度に係る試験の方針」（令和7年3月 11 日法務省・厚生労働省）において、以下とされています。

・ 初級（育成就労1年経過時までに受験する試験） 技能検定基礎級と同等の水準

・ 専門級（育成就労3年経過時までに受験する試験） 技能検定3級と同等の水準

○　特定技能1号評価試験

特定技能1号評価試験の水準は、「特定技能制度及び育成就労制度に係る試験の方針」（令和7年3月 11 日法務省・厚生労働省）で定められています。1号特定技能外国人には、相当期間の実務経験等を要する技能であって、特段の育成・訓練を受けることなく直ちに一定程度の業務を遂行できる水準の技能が求められることを踏まえ、特定技能1号評価試験は、初級技能者のための試験である技能検定3級と同等の水準が設定されています。

○　日本語教育の参照枠

ヨーロッパ言語共通参照枠（CEFR）を参考に、日本語の習得段階に応じて求められる日本語教育の内容・方法を明らかにし、外国人等が適切な日本語教育を受けられるようにするため作成された、日本語学習、教授、評価に係る枠組みです。「日本語教育の参照枠」では、5つの言動行動（「聞くこと」、「読むこと」、「話すこと（やり取り）」、「話すこと（発表）」、「書くこと」）別に、日本語能力の熟達度をA1～C2までの6つのレベルで示しています。

国内外における日本語教育が円滑に行われるよう、在留資格制度をはじめとする国の各種制度における日本語能力要件等について、「日本語教育の参照枠」に基づいたものとすることとされています。

第3　育成就労の内容に関するもの

【関係規定】

（認定の基準）

法第9条 （略）

二　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。

（育成就労の目標及び内容の基準）

規則第 13 条

2　法第九条第一項第二号の主務省令で定める基準のうち育成就労の内容に係るものは、次のとおりとする。

一～九 （後述）

（1） 従事させる業務において要する技能に関するもの

【関係規定】
規則第 13 条
2 （略）
一 従事させる業務において要する技能が次のいずれにも該当するものであること。
イ 業務区分（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に規定する業務区分をいう。）に属するものであること。
ロ 同一の作業の反復のみによって修得することができるものではないこと。

○ 育成就労制度は、「特定技能1号」の在留資格において求められる水準の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制度であり、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の修得が効果的に行われるよう、育成就労外国人に従事させる業務において要する技能は、分野別運用方針に規定する業務区分（※）に属する技能である必要があるほか、当該技能が同一の作業の反復のみによって修得ができる技能ではないことが求められます。
※ 育成就労産業分野ごとに、必要とされる技能の範囲を画するものです。そのため、分野内に複数の区分を有する分野もあれば、単一区分の分野もあります。

○ 「同一の作業の反復のみによって修得することができる」技能とは、同じ作業を繰り返し行い、特段のレベルアップが期待できない作業に従事することで修得することができるものをいいます。必ずしも作業が一つであることを意味するものではなく、同種の業務に係る一連の作業を行うことを反復する場合であって、単に手足等を動かすことのみで修得することができるものも含みます。

○ 具体的にどのような業務や作業が育成就労産業分野の業務区分に属しているかについては、当該分野に係る分野別運用方針で規定されます。

【確認対象の書類】
・ 育成就労計画認定申請書（省令様式第1号、第2号、第3号（1）又は第3号（2））

（2） 従事させる業務に関するもの

【関係規定】

（育成就労の目標及び内容の基準）

規則第 13 条

2 （略）

二 従事させる業務について、次のいずれにも該当するものであること。

イ 従事させる業務の性質及び当該業務に従事させるに当たっての就労環境その他の環境に照らし、外国人に育成就労として行わせることが適当でないと認められるものでないこと。

ロ 育成就労を行わせる事業所において通常行われている業務であり、当該事業所に備えられた技能の修得に必要な素材、材料等を用いるものであること。

ハ 必須業務（修得させる技能に係る技能検定又はこれに相当する育成就労評価試験の試験範囲に基づき、当該技能を修得するために必ず行わなければならない業務をいう。）に従事させる時間が業務に従事させる時間全体の三分の一以上であること。

ニ 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十分の一以上であること。

ホ 育成就労外国人の所定労働時間が、申請者に雇用される通常の労働者の所定労働時間と同等であること。

ヘ ハからホまでに掲げるもののほか、育成就労の期間を通じた業務の構成が、育成就労の目標に照らして適切なものであること。

〈規則第 13 条第2項第2号イ〉

（業務の性質及び就労環境その他の環境に照らし、育成就労を行わせることが適当であること）

○ 個別具体的に申請があった場合において、業務の性質や就労環境等に照らし、従事させる業務が外国人に育成就労として行わせることが適当でないと認められるものではないことについて、確認する規定です。

○ 育成就労外国人に従事させる業務が、育成就労産業分野に属する技能を要するものであったとしても、当該業務の性質や就労環境等に照らし、育成就労を行わせることが適当でない場合は、育成就労を行わせることは認められず、育成就労計画の認定を受けることができません。

適当とは認められない例として、

・ 外食分野における、お酌など来店客に対する接待行為に従事するものや、キャバクラ、ラウンジ、ガールズバー等の風俗営業店での就労活動
・ 宿泊分野における、ラブホテルでの就労活動
・ 建設分野における、除染作業に従事する活動

などが該当します。

〈規則第 13 条第2項第2号ロ〉
（事業所に備えられた技能修得に必要な素材等を用いた通常行われる業務であること）
○　育成就労を行わせる事業所において通常行われている業務であり、当該事業所における業務において一般的に用いられている器具、素材等を使用することを求めるものです。例えば、育成就労外国人の受入れのみのために、当該事業所において通常行われていない業務を行うことや当該事業所において一般的に用いられていない設備等を使用することは、認められません。

〈規則第 13 条第2項第2号ハ〉
（必須業務の時間数に関する基準）
○　修得させる技能に係る技能検定等の試験範囲に基づき、当該技能の修得のため、必ず行わなければならない業務を「必須業務」といいます。技能修得の促進を図り、効果的な育成就労を可能とする観点から、必須業務に従事する時間が、業務時間の全体に比して 1/3 以上であることを求めるものです。

○　育成就労外国人の育成には、分野別運用方針で定められる「主たる技能」の中から、修得するべき「主たる技能」を選定し、計画的に育成・評価を行っていくことが重要であり、この「主たる技能」の修得のために必須業務へ従事する時間数を定めています。そのため、必須業務として認められない業務に育成就労の期間を通じて専ら従事することは、適切に育成就労を行うものとはいえません。

主たる技能は、業務区分ごとに分野別運用方針で定められており、次の①～③の場合があります。1つの業務区分で複数の主たる技能が定められている場合、育成就労実施者は、いずれかの主たる技能を選択する必要があります。

① 業務区分の業務全般を行うために必要な技能が「主たる技能」として1つ定められている場合
② 業務区分の業務のうち特定の業務を行うために必要な技能が「主たる技能」として定められている場合
③ 上記①及び②が「主たる技能」として定められている場合

〈規則第 13 条第2項第2号ニ〉
（安全衛生業務の時間数に関する基準）
○　安全衛生に係る業務に従事する時間が、業務時間の全体に比して 1/10 以上であることを求めるものです。

〈育成就労外国人が従事する業務の範囲〉

○　技能実習制度においては、「関連業務」や「周辺業務」といった概念が存在し、これらの業務に従事できる時間の上限がそれぞれ規定されていましたが、育成就労制度においては、これらの概念はありません。

　上記のとおり、育成就労制度では、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及び日本語能力の修得が効果的に行われるよう、育成就労分野別運用方針において定める育成就労産業分野の業務区分の中で修得を目標とする主たる技能を定め、当該技能の修得に要する必須業務は業務時間全体に比して1/3以上、及び安全衛生業務は業務時間の全体に比して1/10 以上従事することが求められます。

　その他の時間において、必須業務及び安全衛生業務のほか、業務区分内の業務に従事することや、これらの業務に関連する業務に付随的に従事することは可能です。

〈規則第 13 条第2項第2号ホ〉

（申請者に雇用される通常の労働者と同等の所定労働時間であること）

○ 「通常の労働者」とは、日本人も含む育成就労実施者の下で働くいわゆるフルタイムで雇用される一般の労働者をいい、それらの者と所定労働時間が同等であることを求めるものです。なお、本規定は育成就労外国人の所定労働時間を労働基準法の準拠を超えてまで育成就労実施者の下で働く他の労働者と同じくすることまで求めるものではなく、労働基準法の範囲内で他の労働者と最大限同等であることを求めるものです。

〈規則第 13 条第2項第2号ヘ〉

（その他業務の構成に関する基準）

○　育成就労計画に記載した業務の内容や時間配分等の構成が、育成就労の目標の達成を困難にするものである場合は、この基準を満たさないこととなります。

○　例えば、この基準を満たさないこととなる場合として、

・　育成就労計画の内容が、計画どおりに業務に従事したとしても最終的に技能試験の合格レベルに到達しないような内容である場合

・　必須業務及び安全衛生業務で必要とされている時間配分の基準は満たしているものの、1年目において技能試験受験が必要にもかかわらず必須業務及び安全衛生業務の基準時間達成が1年目終了直前となっているなど、それらの業務の月ごとの時間配分が、特段の理由もなく著しく不均衡となっている場合

などが挙げられます。

【確認対象の書類】

・ 育成就労計画認定申請書(省令様式第1号、第2号、第3号(1)又は第3号(2))
・ 雇用契約書及び雇用条件書(参考様式第 1-2号)の写し
＜1年単位の変形労働時間制で雇用する場合＞
・ 育成就労外国人が十分に理解できる言語を併記した年間のカレンダーの写し
・ 労働基準監督署へ届け出た変形労働時間制に関する協定書の写し
【留意事項】
○ 従事させる業務の具体的な内容について
各分野で作成される育成就労計画の審査基準、育成就労計画のモデル例等を参照の上、育成就労外国人に従事させる業務の具体的内容を検討し、育成就労計画に盛り込むことが必要です。
○ 育成就労の環境について
規則第 13 条第2項第2号イの要件については、育成就労外国人に従事させる業務の内容のほか、業務に従事させるに当たっての就労環境等を勘案して育成就労を行わせることが適当であることが必要です。
この点については、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個々に判断されるものですので、育成就労実施者が業法上の許認可を得る必要があるにもかかわらず、当該許認可を得ていない場合はもとより、当該許認可を得たものであっても、育成就労外国人の就労環境として認められない場合があります。
○ 深夜労働について
育成就労制度では、日本人労働者等の通常の労働者と同様に、深夜時間に労働に従事することも可能です。一方で、育成就労外国人は、あくまで未熟練労働者であり、育成就労指導員の指導を受け業務に従事することからも、深夜帯における育成就労においては、原則として育成就労外国人単独で業務を行うことは想定されません。
○ OFF-JT について
育成就労外国人が、OFF-JT として一時的に育成就労計画に記載されている就労場所以外で訓練や研修に従事することは差し支えありません。ただし、その内容は、育成就労計画に掲げる技能の修得に資するものであることが必要です(例:育成就労の目標(技能検定等の試験の合格)に向けて、必須業務のうち、苦手とする一業務に特化した訓練を他の訓練機関において受講する場合等)。
この場合、当該訓練等の受講に係る給与や労働時間管理が通常の育成就労と同様に行われることや、訓練等の進捗について、育成就労指導員が適切に管理することが必要です。
なお、育成就労実施者以外の第三者が実施する訓練等に育成就労外国人を参加させることも可能ですが、その際には、当該訓練等の受講について育成就労計画に記載していることが必要です(1日でも受講する場合は記載)。
具体的には、育成就労実施計画(省令様式第1号、第2号、第3号(1)又は第3号(2)の

第4面）の「育成就労の内容」欄に、訓練の概要、訓練実施機関、訓練を実施する場所、必須業務等に資する訓練であるか等を明記してください（労働安全衛生法に基づく法定講習等、業務従事に当たって、法律で受講が義務付けられているものについては特段の記載は不要）。

ただし、当該第三者の下で生産活動に従事するような訓練は認められません。

○ 災害の復旧活動と育成就労計画との関係について

被災した育成就労実施者の事業所における一時的な瓦礫の片付け作業等については、機械・器具等を安全に使用可能な状態にするなど、育成就労を行うに当たっての環境を復旧するための作業（おおむね2週間以内で完了する職場環境の復旧作業が該当）として育成就労のその他業務に該当し得るものとして認められます。

なお、育成就労を行うに当たっての環境の復旧に、おおむね2週間以上の期間を要する場合については、地方出入国在留管理局から、育成就労外国人に対する資格外活動許可を得た上で行う必要がありますので、育成就労外国人の住居地を管轄する地方出入国在留管理局に相談してください。

（3） 育成就労外国人に関するもの

【関係の省令の規定】

（育成就労の目標及び内容の基準）

規則第 13 条

2 （略）

三 育成就労外国人が次のいずれにも該当する者であること。

イ 十八歳以上であること。

ロ 健康状態が良好であること。

ハ 素行が善良であること。

ニ 出入国管理及び難民認定法第七条第一項第二号の基準を定める省令（平成二年法務省令第十六号）の表の法別表第一の二の表の特定技能の項の下欄第一号に掲げる活動の項の下欄第一号ホに規定する旅券を所持していること。

ホ 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。）別表第一の二の表の特定技能の在留資格をもって本邦に在留していた期間を有する者にあっては、当該期間に従事していた業務の内容に照らして、育成就労の適正な実施の観点から育成就労の対象となることが相当と認められる者であること。

ヘ 単独型育成就労に係るものである場合は、申請者の外国にある事業所において継続して一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。

ト 監理型育成就労に係るものである場合は、次のいずれかに該当すること。

⑴ 当該者が国籍又は住所を有する国又は地域（出入国管理及び難民認定法施行令（平成十年政令第百七十八号）第一条に定める地域をいう。以下同じ。）の公的機関（政府機関、地方政府機関又はこれらに準ずる機関をいう。以下同じ。）から推薦を受けて育成就労の対象となろうとする外国人であること。

⑵ 法第二条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継続して一年以上であること

〈規則第 13 条第2項第3号イ〉

（育成就労外国人の年齢に関するもの）

○ 育成就労外国人は 18 歳以上である必要がありますが、これは育成就労の開始時点で判断します。そのため、育成就労の開始予定日時点で 18 歳に達している予定の者に係る育成就労計画については、その認定申請時点においては 18 歳に達していることは求められません。

なお、学歴については要件として求められていません。

〈規則第 13 条第2項第3号ロ〉

（育成就労外国人の健康状態に関するもの）

○ 安定的かつ継続的に育成就労を行うことを確保する観点から育成就労外国人の健康状態が良好であることが求められているものです。

【確認対象の書類】

・ 育成就労外国人健康診断個人票（参考様式第1-3号）

※ 育成就労計画の認定申請時に、機構に対して指定検診医療機関（日本国政府が指定する国外の医療機関）において発行された「結核非発病証明書」を提出する必要はありません（地方出入国在留管理局への在留資格認定証明書交付申請の際に提出が必要となります（第2章第2節第2④参照）。）。

【留意事項】

○ 指定検診医療機関における健康診断の受診について

本規定で求められる健康状態の確認は、参考様式第1-3号で列挙されている検査項目の全てを診察することができる医療機関で実施される必要があります。

入国前結核スクリーニングの実施の対象とされている国から育成就労外国人の受入れを行う場合には、指定医療機関において、参考様式第1-3号で列挙されている検査項目に係る診察を実施することも可能です。したがって、指定検診医療機関で実施された胸部エックス線撮影の結果をもって、本規定における胸部エックス線撮影を実施したものと扱うことも可能です。

入国前結核スクリーニングの詳細は厚生労働省のホームページを参照してください。

（結核スクリーニング特設サイト）
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryou/kenkou/kek kaku-kansenshou03/index_00006.htm

○ 健康状態が良好であることを証明する資料は、育成就労計画の認定申請の日を起算日として、過去3か月以内に発行を受けている必要があります。

なお、「結核非発病証明書」の有効期間は、胸部レントゲン検査の実施日から原則 180 日（約6か月）としていますが、健康状態が良好であることを証明する資料として当該証明書又は同証明書に係る胸部エックス線検査結果を提出する場合は、育成就労計画の認定申請の日を起算日として、過去3か月以内のものを提出する必要があることに留意してください。

○ 本邦に在留中の者が本邦の医療機関等で診断を受け、診断書等を提出する場合においては、育成就労計画の認定申請の日を起算日として、過去1年以内に医師の診断を受け診断書等の発行を受けている必要があります。

○ 健康状態が良好であることを証明する資料の様式については、必ずしも参考様式を用いる必要はありませんが、異なる様式を使用する場合であっても、参考様式で列挙されている項目を検査し、申告する必要があります。いずれの場合であっても、「安定的かつ継続的に育成就労を行うことについて」担保されていることの証明として医師の署名が求められます。また、当該資料については、育成就労外国人が十分に理解できる言語により作成し、その日本語訳も併せて提出してください。

○ 受診者の申告書（参考様式第1-3号別紙）は、健康診断を受診するに当たって、通院歴、入院歴、手術歴、投薬歴の全てを医師に申告したことの確認を求めるものであるため、健康診断受診後に作成することに留意してください。

〈規則第 13 条第2項第3号ハ〉

（育成就労外国人の素行に関するもの）

○ 「素行が善良」とは、一定の犯罪歴等がない者であることをいいます。また、犯罪歴は、育成就労外国人になろうとする者の母国内における犯罪歴のほか、母国外における犯罪歴も対象となります。

○ 一定の犯罪歴等とは、例えば、本邦又は本邦以外の国・地域の法令に違反して、拘禁刑又はこれに相当する刑に処せられたものをいいます。

○ 単独型育成就労又は送出機関の取次ぎを受けない監理型育成就労を行わせようとする場合は、育成就労計画の認定申請時に素行が善良であることを証する書類の提出が必要です。

○ 送出機関の取次ぎを受けた監理型育成就労を行わせる場合は、育成就労計画の

認定申請時にその書類の提出を求めることとはせず、あらかじめ送出機関において同書類により素行が善良であることを確認していることが必要です。

【確認対象の書類】
・ 育成就労計画認定申請書(省令様式第1号、第2号、第3号(1)又は第3号(2))
・ 送出国の公的機関が発行する犯罪経歴証明書等
　＊ 単独型育成就労又は送出機関の取次ぎを受けない監理型育成就労の場合
【留意事項】
○ 送出国の公的機関が発行する犯罪経歴証明書等の文書をもって、犯罪歴等の確認をします。
○ 送出機関の取次ぎを受ける監理型育成就労においては、育成就労計画の認定申請時の添付資料として当該証明書の提出を求めていませんが、入国後等に犯罪歴等に係る疑義が見受けられた場合は、監理支援機関等を通じて送出機関に対し、当該疑義を払拭するための資料の提出を求めることがあります。
○ 本邦に滞在したことがある、又は滞在している外国人については、本邦における犯罪歴も対象となります。育成就労計画の認定申請に際しては、当該外国人の犯罪歴をよく確認の上、犯罪歴の有無を申告してください。

〈規則第 13 条第2項第3号ニ〉
(退去強制令書の円滑な執行への協力に関するもの)
○ 入管法における退去強制令書が発付されて送還されるべき外国人について、自国民の引取り義務を履行しない等、退去強制令書の円滑な執行に協力しない国・地域の外国人の受入れは認められないことを規定するものです。

【確認対象の書類】
・ 育成就労計画認定申請書(省令様式第1号、第2号、第3号(1)又は第3号(2))
・ 旅券の写し
【留意事項】
○ 退去強制令書の円滑な執行に協力しない国・地域とは、法務省告示(平成 31 年4月1日法務省告示第 85 号)で定める次の国・地域をいいます。
・ イラン・イスラム共和国
○ 上記の国・地域以外の旅券を所持していることが求められます。

〈規則第 13 条第2項第3号ホ〉
(特定技能外国人として在留歴のある者に関するもの)
○ 育成就労外国人になろうとする者が、特定技能外国人として在留していた期間を有する場合は、当該外国人が特定技能外国人として在留していた期間に従事していた

業務の内容に照らし、育成就労の対象となることが相当と認められることが必要です。

【確認対象の書類】

・ 育成就労計画認定申請書(省令様式第1号、第2号、第3号(1)又は第3号(2))

【留意事項】

○ 育成就労外国人になろうとする者が、従前、「特定技能」の在留資格をもって在留していた場合、以下に該当する場合は原則として育成就労の対象となることが相当と認められません。

・ 育成就労を行わせようとする業務区分と同一の業務区分において、特定技能外国人として就労した経験を有する場合

・ 既に「特定技能1号」の在留資格をもって通算5年在留している場合

〈規則第 13 条第2項第3号へ〉

(単独型育成就労外国人になろうとする者の経験に関するもの)

○ 申請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って当該事務所から転勤又は出向する者が該当します。

【確認対象の書類】

・ 育成就労外国人の履歴書及び申告書(参考様式第1-4号)

・ 外国の所属機関の概要書及び当該機関による証明書(参考様式第1-5号)

【留意事項】

○ 外国にある事業所

外国において登記・登録等されている、本邦の公私の機関の外国にある事業所を言います。

○ 継続して1年以上業務に従事

育成就労計画の認定申請時点において、継続して1年以上業務に従事している必要があります。必ずしも本邦で行おうとする業務と同一の業務に従事していることを求めるものではありません。

○ 「常勤」の職員

常勤の職員は、育成就労外国人を受け入れている育成就労実施者に継続的に雇用されている職員(いわゆる正社員をいいますが、正社員と同様の就業時間で継続的に勤務する雇用形態(日給、月給などの給与形態は問いません。)の職員であれば含みます。)としています。例えば、下記の①又は②のいずれかに該当する場合は、常勤の職員として扱って差し支えありません。

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。

また、法人の理事、監事、取締役、代表社員及び無限責任社員等の代表者は、原則として、法人の役員であり、職員として取り扱うことはできませんが、法人から労働の対価として報酬を受けている場合であって、法人に使用される者（例：取締役部長）については、役員が職員も兼ねるものとして、上記の①又は②のいずれかに該当する場合には、常勤の職員に含めて差し支えありません。

派遣労働者については、育成就労実施者と雇用契約を結んでいないため、当該労働者を派遣先の育成就労実施者における「常勤の職員」とすることはできません。

○ 「出向」

出向には、在籍型出向と移籍型出向がありますが、育成就労外国人となろうとする者が、申請者と雇用契約を締結していることが必要です。

〈規則第 13 条第2項第3号ト〉

（監理型育成就労外国人になろうとする者のその他の基準）

○ 監理型育成就労外国人になろうとする者は、次の①又は②のいずれかを満たす必要があります。

① 国籍又は住所を有する国又は地域の公的機関の推薦を受けていること

② 取引上密接な関係を有する外国の公私の機関（規則第2条各号に該当するものの外国にある事業所の職員である場合は、当該事業所において業務に従事していた期間が継続して1年以上であること

【確認対象の書類】

・ 育成就労外国人の推薦状（参考様式第1-6号）

＊ 監理型育成就労のうち、国籍又は住所を有する国又は地域の公的機関の推薦を受けている場合

・ 育成就労外国人の履歴書及び申告書（参考様式第1-4号）

・ 外国の所属機関の概要書及び当該機関による証明書（参考様式第1-5号）

＊ 監理型育成就労のうち、取引上密接な関係を有する外国の公私の機関（規則第2条各号に該当するもの）の外国にある事業所の職員を受け入れる場合

【留意事項】

○ ①について、二国間取決めを作成している国のうち、推薦状を発行することとされている国については、送出国の公的機関が作成した推薦状を対象者ごとに提出することが必要となります（別紙を用いて複数対象者の推薦状をまとめて発行することは可能です。）。

○ ②について、育成就労計画の認定申請時点において、既に1年が経過している必要があります。

（4） 分野別協議会への加入に関するもの

【関係の省令の規定】
（育成就労の目標及び内容の基準）
規則第 13 条
2 （略）
四　申請者が、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協議会に加入していること。ただし、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分野別協議会への加入に代わる措置を講じているときは、この限りでない。

○ 分野別協議会は、育成就労産業分野ごとに事業者や事業内容の特性が異なるものであることに鑑み、当該育成就労産業分野を所管する関係行政機関の長及び事業者である育成就労実施者又は監理支援機関を構成員とする団体その他関係者により構成される協議会です。構成員の連携の緊密化を図る制度や情報の周知、法令遵守の啓発を行うほか、地域ごとの人手不足の状況を把握し、必要な対応等を行うことにより役割を果たしています。

○ 育成就労実施者は、対応する分野別協議会に加入していることが必要です。

○ 主務大臣が告示で定める分野については、当該分野を所管する関係行政機関の長が主務大臣と協議の上で定めた告示で定める措置を講じているときは、分野別協議会に直接加入している必要はありません。

【確認対象の書類】
・ 分野別協議会の構成員であることの証明書
　＊ 分野別協議会の構成員である場合
・ 分野別協議会への加入に代わる措置を講じていることが分かる証明書等
　＊ 分野別協議会の構成員でない場合

（5） 外国の準備機関の偽変造文書の行使に関するもの

【関係の省令の規定】

（育成就労の目標及び内容の基準）

規則第 13 条

2 （略）

五　外国の準備機関又はその役員が、過去五年以内に、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（入管法第九条第四項の規定による記録を含む。以下同じ。）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。

○　外国の準備機関又はその役員が、過去5年以内に、育成就労外国人になろうとする者に不正に育成就労計画の認定を受けさせる目的等で偽造又は変造された文書等の提供を行ったことがある場合には、育成就労計画は認定されません。

【確認対象の書類】

・ 外国の所属機関の概要書及び当該機関による証明書（参考様式第1-5号）

　＊　単独型育成就労の場合及び監理型育成就労のうち、取引上密接な関係を有する外国の公私の機関（規則第2条各号に該当するもの）の外国にある事業所の職員を受け入れる場合

・ 外国の準備機関の概要書及び誓約書（参考様式第 1-7 号）

【用語の解説】

○　外国の準備機関

外国の所属機関その他の育成就労外国人になろうとする者の外国における準備に関与する外国の機関のうち、取次送出機関には該当しないものをいいます。外国の準備機関に当たるものとしては、例えば、育成就労外国人になろうとする者が本国で所属していた機関、育成就労外国人になろうとする者を対象として行う講習実施機関、育成就労外国人になろうとする者が渡航するために旅券や航空券取得の代行を行う機関などが挙げられます（いずれの機関も取次送出機関である場合を除く。）。

（6） 育成就労の実施に関するもの

【関係の省令の規定】

（育成就労の目標及び内容の基準）

規則第 13 条

2 （略）

六　育成就労の実施に関し次のいずれにも該当すること。

イ　育成就労外国人等（育成就労外国人又は育成就労の対象となろうとする外国人をいう。以下同じ。）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が、当該育成就労外国人等に係る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ず、かつ、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ないこと。

ロ　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。

⑴　申請者又は外国の準備機関が、他の申請者又は外国の準備機関との間で、単独型育成就労外国人等（単独型育成就労外国人又は単独型育成就労の対象となろうとする外国人をいう。⑶において同じ。）に係る単独型育成就労に関連して、単独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。

⑵　申請者が、単独型育成就労に関連して、単独型育成就労外国人に対する暴行、脅迫、自由の制限その他人権を侵害する行為が行われていないことを定期的に確認すること。

⑶　申請者が単独型育成就労外国人等と雇用契約を締結するに当たり、申請者が、当該単独型育成就労外国人等に対し、対面により又はテレビ電話装置その他の方法により、当該雇用契約に係る業務の内容、労働条件その他の雇用契約の内容、入国後講習の期間における当該単独型育成就労外国人等の待遇、第二十六条に規定する期間その他の待遇の説明を行っていること。

ハ　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。

⑴　申請者、監理支援機関、取次送出機関又は外国の準備機関が、これらの者との間で、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。）に係る監理型育成就労に関連して、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。

⑵　申請者及び監理支援機関が、監理型育成就労に関連して、監理型育成就労外国人に対する暴行、脅迫、自由の制限その他人権を侵害する行為が行われていないことを定期的に確認すること。

⑶ 監理型育成就労外国人等が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て取次送出機関又は外国の準備機関に支払う費用につき、その額及び内訳を十分に理解してこれらの機関との間で合意していること。

⑷ 申請者が監理型育成就労外国人等と雇用契約を締結するに当たり、申請者又は監理支援機関が、当該監理型育成就労外国人等に対し、対面により又はテレビ電話装置その他の方法により、当該雇用契約に係る業務の内容、労働条件その他の雇用契約の内容、入国後講習の期間における当該監理型育成就労外国人等の待遇、第二十六条に規定する期間その他の待遇の説明を行っていること。

〈規則第 13 条第2項第6号イ〉

（育成就労外国人等との間における保証金契約や契約不履行に係る違約金契約等の禁止）

○ この規定は、育成就労に関連して、育成就労外国人又は育成就労外国人になろうとする者（以下「育成就労外国人等」という。）又は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（親族等）が、育成就労実施者、監理支援機関、取次送出機関又は外国の準備機関、本邦内において育成就労に関与するいわゆるブローカー等の関係者と保証金契約や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をしないことを定めているものです。

〈規則第 13 条第2項第6号ロ(1)・第 13 条第2項第6号ハ(1)〉

（関係者間における違約金契約等の禁止）

○ この規定は、育成就労実施者、監理支援機関、取次送出機関、外国の準備機関の関係者間における育成就労に関する契約不履行について違約金等を定める契約をしないことを定めているものです。育成就労外国人等との直接の契約でなくとも、育成就労実施者と取次送出機関などの関係者間で違約金を定めるような契約が行われた場合は、違約金を払う立場の機関が育成就労外国人等から保証金や高額な手数料等を徴収するおそれがあるため、育成就労外国人の保護の観点から求められているものです。

具体的には、育成就労外国人が行方不明になった場合に制裁として取次送出機関が育成就労実施者に対し違約金等を支払うことなどを定める契約などが想定されます。

〈規則第 13 条第2項第6号ロ(2)・第 13 条第2項第6号ハ(2)〉

（暴行や人権侵害行為等の不当な取扱いが行われていないことの定期的な確認義務）

○ この規定は、育成就労外国人の保護の観点から保証金契約や違約金契約以外にも、育成就労外国人が暴行、脅迫、自由の制限その他の人権侵害行為を受けていないことを、育成就労実施者及び監理支援機関が定期的に確認することを定めているもので

す。

人権侵害行為の例として、育成就労外国人との間で外出禁止等の不当な取決めをしているような場合なども該当します。

〈規則第 13 条第2項第6号ロ(3)・第 13 条第2項第6号ハ(4)〉
(雇用契約内容等の育成就労外国人等への直接説明義務)

○ この規定は、育成就労外国人になろうとする者との雇用契約を締結するに当たり、育成就労実施者又は監理支援機関が、育成就労外国人になろうとする者に対して、

・ 締結しようとする雇用契約に係る業務内容、労働条件その他の雇用契約の内容
・ 入国後講習期間における待遇
・ 本人意向の転籍を制限する期間(第3節第2(3)ア参照)
・ 育成就労外国人の日本滞在時におけるその他の待遇

について、直接説明することを求めているものです。

○ その方法は、育成就労外国人になろうとする者の理解に資するような方法でなくてはならず、

・ 直接会って対面により説明すること
・ テレビ電話装置等を利用してオンラインにより、リアルタイムで説明すること

のいずれかによる必要があります。

※ 例えば、「録画したものを提供して視聴させる方法」や「テレビ電話装置等を利用せずに電話のみで説明する方法」は認められません。

○ 説明に際しては、

育成就労外国人等の言語に対応する雇用契約書及び雇用条件書(参考様式第1-2号)等を提示し、育成就労外国人になろうとする者の母国語で読み聞かせ等した上で確実にその内容を説明してください。

特に、賃金については、総支給額のみを説明するのではなく、例えば、控除される税金・社会保険料や、食費・居住費等を徴収する場合にはその金額や目的、内容等、特に手取り支給額について、雇用契約書及び雇用条件書(参考様式第1-2号)の該当箇所を示しながら丁寧に説明してください。また、宿泊施設については、宿泊施設の写真を用いた説明や、宿泊施設の周辺環境の説明をするなどして、育成就労外国人になろうとする者が十分に理解できるように説明してください。

雇用契約書及び雇用条件書(参考様式第1-2号)は、育成就労外国人の母国語が併記され、育成就労外国人が内容を十分に理解した上で署名していることが求められます。

○ あわせて、育成就労外国人になろうとする者は、本邦に入国後に従事することとなる

就労内容を事前に把握しておく必要があることから、例えば、実際に従事することとなる業務を行っている様子を撮影した動画を視聴させるなど、予定される育成就労における業務の内容や修得等しようとする技能等の内容を説明してください。

○ これらの説明を行った担当者の氏名や説明の日時、状況等は文書にして保管することが必要です。

〈規則第 13 条第2項第6号ハ(3)〉
(送出機関等に支払う費用の合意)

○ この規定は、育成就労外国人になろうとする者が不当に高額な送出費用を支払い、多額の借金を抱えて来日するといった事案を防止するため設けられたものです。

旅券の取得等に要した費用など社会通念上、育成就労外国人になろうとする者が負担することに合理的な理由が認められるものについて、取次送出機関や外国の準備機関が費用を徴収することは可能ですが、育成就労外国人等が送出機関に支払う費用は月給の2か月分までででなければならず、送出機関は当該規制の内容を必ず育成就労外国人になろうとする者に説明し、理解させなければなりません(第 14 参照)。

したがって、送出機関が、育成就労外国人になろうとする者を監理支援機関へ取り次ぐ際には、監理支援機関は、取次送出機関及び外国の準備機関から徴収された費用の額及びその内訳について、当該外国人から十分に聴取するなどして、当該外国人との合意の下で徴収されたものであることを確認することが必要です。

【確認対象の書類】
・ 申請者の誓約書(参考様式第1-8号)
＜送出機関の取次ぎを受ける場合＞
・ 育成就労計画の認定に関する取次送出機関の誓約書(参考様式第 1-9号)
・ 外国の準備機関の概要書及び誓約書(参考様式第1-7号)
・ 育成就労の準備に関し本国で支払った費用の申告書(参考様式第1-10 号)
・ 監理型育成就労外国人と取次送出機関の間に締結された監理型育成就労に係る契約書の写し
＜単独型育成就労の場合及び監理型育成就労のうち、取引上密接な関係を有する外国の公私の機関(規則第2条各号に該当するもの)の外国にある事業所の職員を受け入れる場合＞
・ 外国の所属機関の概要書及び当該機関による証明書(参考様式第1-5号)

(7) 1年ごとに一定期間一時帰国して行う育成就労に関するもの

【関係の省令の規定】

（育成就労の目標及び内容の基準）
規則第 13 条
2（略）
六　育成就労の実施に関し次のいずれにも該当すること。
ニ　育成就労外国人が一年ごとに本国に一時帰国して育成就労を一定期間休止することとしている場合は、次のいずれにも該当すること。
⑴　従事させる業務において要する技能の属する育成就労産業分野が労働者派遣等育成就労産業分野としても定められている分野であること。
⑵　一時帰国の時期及び期間（六月以内に限る。）が毎年同一であること。

○　通常、育成就労では、年間を通じた周年作業を3年間連続して行うことを想定していますが、この規定は、季節的要因によって業務に従事できない時季がある育成就労産業分野に限り、その期間内に毎年定期的に一時帰国をすることで、育成就労全体の稼働年数に不均衡が生じないよう配慮をしている規定です。

○　このような形態での育成就労が認められるには、
①　当該育成就労に係る育成就労産業分野が労働者派遣等育成就労産業分野と同一の分野であること
②　本国に一時帰国して一定期間育成就労を休止する期間が、「1年のうち6か月以内」であること
③　当該一時帰国の時期及び期間が「毎年同一」であること
が求められます。
○　この場合、本邦内で育成就労を行わせる期間（業務に従事する期間）と一時帰国期間を合計した全期間に係る育成就労計画を作成する必要があります。

【確認対象の書類】
・　育成就労計画認定申請書（省令様式第1号、第2号、第3号（1）又は第3号（2））
【留意事項】
○　毎年の一時帰国は、その時期及び期間が同一であることが求められますが、一時帰国日や期間が全く同一であることまでを求めるものではなく、概ね同一であれば許容されます。各一時帰国期間の始期又は終期の差が1か月程度であれば同一の時期と認められます。例えば、
・　1回目帰国期間：2027 年 10 月 30 日～2028 年 3 月 15 日
・　2回目帰国期間：2028 年 10 月 18 日～2029 年 3 月 25 日
であれば、毎年生じる一時帰国の期間が同一期間と認められますが、
・　1回目帰国期間：2027 年 10 月 30 日～2028 年 3 月 15 日

・ 2回目帰国期間：2028 年8月1日～2029 年1月 20 日

の場合は、一時帰国の期間が同一期間とは認められません。

一時帰国中のトラブル等の事情によって、予定していた期間が大幅に変更となる場合には、育成就労実施困難時届出書を提出して計画を中断する又は育成就労計画の期間の変更について変更の認定を受けることが必要ですので、状況に応じて機構に相談してください。

○ 育成就労の期間は3年間を超えることができませんが、この場合の一時帰国の期間は育成就労の期間には含めません（（みなし）再入国許可による出国期間も含めません。）。

そのため、1回あたり最大6か月間帰国をする場合は、3年間の育成就労の期間と各一時帰国期間を合計し、最大で5年6か月間の育成就労計画の認定を受けることとなります。

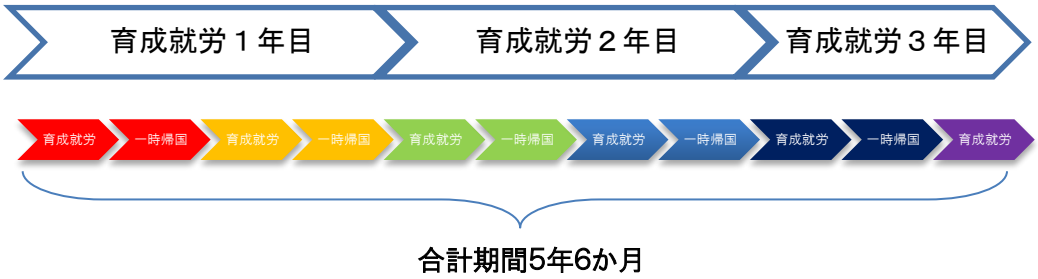
○ 3年間の育成就労の期間の計算については、それぞれの年における育成就労の期間を日単位で合計し、その合計期間を3年以内とする必要があります。

○ 一時帰国に要する渡航費用は、育成就労実施者（監理型育成就労の場合は、監理支援機関）が負担する必要があり、いかなる理由があっても育成就労外国人に負担させることはできません（詳細は第6(5)を参照）。

○ 一時帰国期間を含む育成就労計画の認定を受けているため、一時帰国の際に、（みなし）再入国許可による出国をせずに出国した場合であっても、改めて機構に対して育成就労計画の認定申請をする必要はありませんが、地方出入国在留管理局に対して、在留資格認定証明書交付申請を行う必要があることに留意してください（一時帰国中に（みなし）再入国許可の期間が到来する場合においても同様です。）。

○ 一時帰国の際の、税、社会保険料、年金脱退一時金の取扱いについては、育成就労外国人等の個別の状況によって対応が異なりますので、それぞれを所管する機関へお問い合わせください。

※ 6か月間の育成就労と一時帰国を繰り返す場合の育成就労計画モデルイメージ



（8） 講習に関するもの

【関係の省令の規定】

（育成就労の目標及び内容の基準）

規則第 13 条

2 （略）

七　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⑴又は⑵に掲げる場合の区分に応じ、当該⑴又は⑵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。ハにおいて同じ。）により実施するものであること。

⑴　単独型育成就労に係るものである場合　申請者

⑵　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。ハ⑴及び⑵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。

⑴　日本語

⑵　本邦での生活一般に関する知識

⑶　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。）

⑷　⑴から⑶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⑴、⑵又は⑷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。

⑴　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

⑵　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たもの

ニ　ハ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⑶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⑴又は⑵に掲げる場合の区分に応じ、当該⑴又は⑵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。

⑴　単独型育成就労に係るものである場合　ロ⑶に掲げる科目

⑵　監理型育成就労に係るものである場合　ロ⑴から⑷までに掲げる全ての科目

（育成就労の内容の基準に関する経過措置）

規則附則第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、同号ヘに該当するものとみなす。

○　育成就労外国人は、入国後一定の期間、

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（以下「法的保護科目」という。）

④　①から③までのほか、本邦での円滑な技能の修得に資する知識

についての4科目からなる入国後講習を受講する必要があります。

○　入国後講習は、

・　単独型育成就労の場合及び監理型育成就労のうち規則第2条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は、育成就労実施者

・　監理型育成就労（上記の場合を除く。）の場合は、監理支援機関

又はこれらの者が委託した他の適切な者が実施する必要があります。なお、対面ではなくオンラインでの実施も可能としています（第6（3）参照）。

○　入国後講習の実施時期は、

・　単独型育成就労の場合は③の科目について

・　監理型育成就労の場合は全ての科目について

業務に従事する期間より前に行われなければならず、上記の科目の入国後講習の期間中に育成就労外国人を業務に従事させることはできません。

○　入国後講習の実施方法は、座学（見学を含む。）による必要があるため、育成就労として行わせるべき作業等を行わせることにより実施することは認められません。

※　入国後講習における座学とは、育成就労実施者又は監理支援機関が、育成就労を適切かつ円滑に実施するために、語学の修得、我が国の法令や社会生活又は職業生活に資する教養・知識の伝達及び情報共有などの学習を講義等の形式で行うものが該当します。そのため、入国後講習中においては、育成就労実施者との雇用契約に基づいて当該育成就労外国人に育成就労として行わせるべき作業等を行わせることはもとより認められず、たとえそれが模擬的な作業の実践であってもそれを行わせることは認められません。

①　入国後講習で許容される講習内容の例

・　社会生活上必要な知識を習得するため、買い物や官公庁での手続等の方法について説明を受けるとともに実際に体を動かして学習を行う。

・　職業生活上必要なコミュニケーションをとることができるよう、職場での報・連・相をロールプレイ方式で学習する。

・　基本的な作業を理解するため、作業の流れや機械操作の方法等を、現場又は VR 等により見学する（作業を実践的に行うものは除く。）。

②　入国後講習において許容されない講習内容（模擬的な作業の実践）の例

・　人形を要介護者に見立てて模擬的に介護作業の実践を行う。

・　育成就労実施者の生産ラインとは別に疑似的な生産設備を設け、ロールプレイ方式で作業の実践を行う。

・　安全教育としてヘルメット着脱や避難訓練を行う。

○ 入国前講習とは、入国前の過去6か月以内に座学によって行われる規則第 13 条第2項第7号ロに規定する以下のいずれかの科目の講習をいいます。

① 日本語

② 本邦での生活の一般に関する知識

③ ①、②のほか、本邦での円滑な技能の修得に資する知識

○ 入国前講習は、

・ 単独型育成就労の場合は育成就労実施者

・ 監理型育成就労の場合は監理支援機関

若しくはこれらの者が委託した他の適切な者又は外国の公的機関若しくは教育機関（単独型育成就労の場合は育成就労実施者において、監理型育成就労の場合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たものに限る。）が実施する必要があります。

〈入国後講習の総時間数について〉

	講習の総時間数 （実施時間が8時間を超える日は、8時間で計算）
外国人が一定の日本語能力（※）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、入国前過去6か月以内に 160 時間以上の課程を有する入国前講習を受講した場合は、160 時間以上）
外国人が一定の日本語能力（※）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、入国前過去6か月以内に 110 時間以上の課程を有する入国前講習を受講した場合は、110 時間以上）

※ 「一定の日本語能力」とは、「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」をいい、通常は日本語教育の参照枠 A1 相当が求められますが、特定の育成就労産業分野においては、より高い水準を要求している場合がありますので、必ず分野別運用方針を確認してください。以下、同水準の日本語能力を「A1 相当」として説明します。

○ 育成就労計画の認定申請時点において、育成就労外国人が A1 相当の日本語能力の試験に合格していることを証明できない場合には、入国後講習は、講習時間全体で 320 時間以上である必要があります（入国前過去6か月以内に入国前講習を 160 時間以上受講している場合には、入国後講習において 160 時間以上）。

○ 育成就労計画の認定申請時点において、育成就労外国人が A1 相当の日本語能

力の試験に合格していることを証明できる場合には、入国後講習は講習時間全体で220 時間以上である必要があります（入国前過去6か月以内に入国前講習を 110 時間以上受講している場合には、入国後講習において 110 時間以上）。

○ A1 相当の日本語能力の試験の合格については、育成就労計画の認定申請時点においてその合否の確認をしますが、育成就労計画の認定後、入国までの間に外国人が A1 相当の日本語能力の試験に合格した場合には、入国後講習の日本語科目においてA1相当を目標とする認定日本語教育機関の「就労のための課程」による講習（以下この節において「A1 相当講習」という。）を受講する必要はありません。この場合は、講習時間等の変更が生じるため、軽微変更届出書を機構の地方事務所・支所へ提出してください。

ただし、入国後講習期間の途中で A1相当の日本語能力の試験に合格した場合は、入国後講習時間を 220 時間とすることは認められません。

〈入国後講習における科目及びその時間数について〉

①日本語	・A1相当試験に合格していない場合（講習の総時間数が 320 時間以上となる場合）	A1 相当を目標とする認定日本語教育機関の「就労のための課程」による講習を 100 時間以上（必須） （そのほか、認定日本語教育機関により行なわれるかにかかわらず、個別の分野、地域等に応じて必要となる日本語に関する講習を実施することも可能）
	・A1相当試験に合格している場合（講習の総時間数が 220 時間以上となる場合）	個別に必要とする時間数（必ずしも認定日本語教育機関により行なわれる必要はない。）
②本邦での生活一般に関する知識		個別に必要とする時間数
③法的保護科目		8時間以上
④技能の修得に資する知識		個別に必要とする時間数

○ 講習は、原則雇用契約に基づき業務を開始する前に行われますが、効果的な講習を実施するという観点から、1日8時間を超えた分は8時間として計算されます。したがって、その実施は1日8時間以内であって、かつ週5日以内とすることが原則となります。

○ 各科目における留意点は次に記載するとおりです。

① 日本語

○　育成就労制度では、就労開始前に育成就労外国人がA1相当の日本語能力を身に付けることを前提としています。

　育成就労が行われる現場においては、日本語による指導やコミュニケーションが行われるのが通常であることから、育成就労を効果的かつ安全に行うために日本語能力が必要です。また、育成就労外国人は本邦で生活することとなるため、育成就労の基盤となる日常生活を円滑に送るためにも一定の日本語能力が必要です。こうした育成就労の遂行や日常生活に不自由しないよう入国後講習において日本語教育を行わなければなりません。

○　育成就労計画の認定の申請時点において、育成就労外国人が A1相当の日本語能力の試験に合格していることの証明ができない場合は、入国後講習の日本語科目において A1相当講習を 100 時間以上受講する必要があります。

　なお、A1相当講習については、入国前講習において行うことも認められます。

○　認定日本語教育機関が実施する「就労のための課程」の講習については、認定日本語教育機関認定基準（令和5年文部科学省令第 40 号）第 23 条に基づく「特別の日本語教育課程」として実施することも認められ、この場合、講習の全部を対面以外の方法によって受講することも可能となります。

○　育成就労計画の認定申請時点において、育成就労外国人が A1相当の日本語能力の試験に合格していることの証明ができる場合は、入国後講習における A1相当講習を受講する必要はありません。この場合の入国後講習における日本語科目は、例えば、より高い水準の日本語能力を修得するための認定日本語教育機関の「就労のための課程」による講習、育成就労外国人が就労する分野、地域等で必要となる日本語に関する講習等を行うこととしてください。

○　A1相当講習は、文部科学大臣の認定を受けた認定日本語教育機関の「就労のための課程」が基本ですが、当分の間の経過措置として、文部科学大臣の登録を受けた登録日本語教員の資格を持つ者による講習でも可としています。その場合、登録日本語教員による講習は、以下の要件を満たす必要があります（附則規則第3条第1項）。この場合、「令和7年度育成就労制度における日本語講習モデルカリキュラム開発等事業」により開発する日本語講習モデルカリキュラム（令和8年度中に公表予定）も参照して実施してください。

・　講習の目標が A1相当（分野別運用方針において A1相当を超える水準を定める育成就労産業分野の場合は、当該水準）であること。
・　講習の時間が 100 時間以上であること。

・ 登録日本語教員１人に対して同時に講習を受講する生徒が 20 人以下であること。
・ 対面以外で実施する場合は、インターネット環境を整えて、オンラインで同時かつ双方向に行われるものであること。

○ Ａ1相当講習の受講が完了した場合は、当該講習の受講が完了した旨の資料（認定日本語教育機関からの受講証明書等）を入国前講習実施記録（参考様式第４－４号又は第４－５号）又は入国後講習実施記録（参考様式第４－６号又は第４－７号）とともに育成就労実施者又は監理支援機関において保管するようにしてください。

② 本邦での生活一般に関する知識

本科目には、以下の事項等が講義内容に含まれていなければなりません。講義では、育成就労外国人手帳の該当部分を示し、また、出入国在留管理庁作成の広報動画を活用するなど、わかりやすく説明してください

育成就労外国人が3年間本邦で生活するためには、我が国の法律や規則、社会生活上のルールやマナーを守る必要があり、自転車の乗り方等の交通ルール、公共機関の利用方法、国際電話の掛け方、買い物の仕方、ゴミの出し方、銀行・郵便局の利用方法、自然災害への備えや対処方法、感染症の予防等など様々な知識を身につける必要があります。育成就労外国人が日常生活に困らないよう、また、近隣の住民との不要な摩擦を生じないよう居住する地域のルールや情報収集の仕方などをはじめ、丁寧に説明することが重要です。

本邦での生活に当たって、マイナンバーカードを取得していると、本人確認書類として利用することができるほか、医療機関等の受診の際には、健康保険証としても利用することができるなどの利便性があるので、取得のメリットや取得方法を育成就労外国人に分かりやすく説明してください。

※ 育成就労外国人であっても、必要な免許を取得した上で交通ルールを遵守して自動車を運転することが可能であることや保険の加入に関する事項等についても説明してください。

なお、マイナンバーカードの取得、役所での住民手続、健康診断などを、入国後講習期間中に行うこと自体は可能ですが、本邦での生活一般に関する知識の科目の時間数に含めることは認められません。

出入国在留管理庁のホームページでは、日本に在留する外国人が安全・安心に生活・就労できるように必要な情報をとりまとめた「生活・就労ガイドブック」や生活オリエンテーション動画を各国言語で掲載していますのでぜひ講習の際にも活用してください。

（生活・就労ガイドブック）
https://www.moj.go.jp/isa/support/portal/guidebook_all.html
（生活オリエンテーション動画）
https://www.moj.go.jp/isa/support/coexistence/04_00078.html

③ 法的保護科目

○ 本科目には、以下の事項等が講義内容に含まれていなければなりません。講義では、育成就労外国人手帳の該当部分を示し、また、出入国在留管理庁作成の広報動画を活用するなど、分かりやすく説明してください。

・ 育成就労法令、入管法令、労働関係法令に関する知識
・ 育成就労実施者や監理支援機関等が育成就労法令等の規定に違反していることを知ったときの対応方法（申告・相談）
・ 労働基準関係法令違反の申告・相談先である労働基準監督署等の行政機関への連絡方法（※申告による不利益取扱いの禁止に係る事項を含む。）
・ 賃金未払に関する立替払制度や休業補償制度、労働安全衛生や労働契約に関する知識
・ 社会保険に関する事項（加入と保険料納付の義務、社会保険の種類と給付、社会保険の対象となる従業員、社会保険料の額厚生年金又は国民年金の脱退一時金の請求手続）
・ 労働保険（労災保険及び雇用保険）に関する事項
・ 所得税及び住民税の納付に関する事項
・ 男女雇用機会均等法で定める婚姻、妊娠、出産等を理由とする解雇その他不利益な取扱いの禁止、労働基準法に定める妊娠・出産した場合の休業制度（産前・産後休業）や支援制度（健康保険の出産手当金や出産育児一時金）、育児・介護休業法に定める育児休業
・ 「転籍」に関する知識、育成就労外国人が就労先変更希望の申出を行う方法、「育成就労実施者の変更希望の申出書」（参考様式第1-16 号）を監理支援機関又は育成就労実施者に提出した後の各手続に関する知識
・ その他、入管法に基づく手続
・ 外国人育成就労機構や監理支援機関の相談窓口

○ 法的保護科目の必要時間数の目安は、育成就労法令、入管法令、労働関係法令、その他法的保護に必要な情報について、少なくとも各2時間ずつ実施することを目安とし、合計で8時間以上実施することが必要です。講義内容に通訳を要する時間を確認し、講義時間が極端に少ない場合（例えば、通訳時間を除いた時間の合計が2時間）には不十分と認められますので、通訳に

要する時間を考慮して8時間に相当する内容の講義を実施するなどして、講義時間数を調整する必要があります。

④ ①から③までのほか、本邦での円滑な技能の修得に資する知識

○ 本科目の内容としては、育成就労外国人が従事する業務内容を具体的に理解できるよう、業務に用いる機械の構造や操作に関する知識などの従事する産業分野・業務区分の特性に応じた内容のほか、育成就労への心構え、企業内での規律等が想定されます。また、育成就労外国人が従事する業務内容に応じた安全衛生教育を座学により実施しなければなりません。育成就労外国人の労働災害の防止・健康確保の観点から、業務における特有の課題を理解することが重要であり、育成就労外国人が十分に理解できるよう説明することが求められます。

○ 現場の施設見学を行う場合は、本科目に該当することとなります。なお、講習実施施設の外で講習を実施しても差し支えありませんが、育成就労実施者の工場の生産ライン等の商品生産施設においては見学以外の活動は認められません。商品生産施設での機械操作教育や安全衛生教育は、講習とは別に、育成就労実施者において技能の修得活動として実施しなければなりません。

【確認対象の書類】

・ 育成就労計画認定申請書(省令様式第1号、第2号、第3号(1)又は第3号(2))
・ 申請者の誓約書(参考様式第1-8号)

＜入国後講習を外部委託している場合＞

・ 委託契約書の写し等委託内容を明らかにする資料
・ 委託先の概要を明らかにする資料

＜育成就労外国人が A1相当の日本語能力の試験に合格していることの証明ができる場合＞

・ A1 相当の日本語能力の試験の合格証明書の写し又は合格したことを証明する資料

＜入国前講習を外国の公的機関が実施する場合＞

・ 外国の公的機関が作成した育成就労外国人が所定の科目を履修したことを証する文書

＜入国前講習を外国の教育機関が実施する場合＞

・ 外国の教育機関が作成した育成就労外国人が所定の科目を履修したことを証する文書

【留意事項】

○ 各科目の時間配分

・ 入国後講習は、規則第 13 条第2項第7号ロの(1)から(4)までの全ての科目について実施しなければなりませんが、時間数やその割合に特段の定めがない科目については、個々の育成就労外国人の能力や、技能などを修得するために必要な知識の程度によって必要

な時間数が異なることから、上乗せ要件がある場合を除き育成就労実施者等において時間数を適宜定めることとして差し支えありません。

○ 使用する教材

・ 使用する教材については、原則として任意のものを使用することとして差し支えありませんが、「本邦での生活一般に関する知識」及び「法的保護科目」については、育成就労外国人手帳を教材の一つとして必ず使用し、育成就労外国人に対し、育成就労外国人手帳の活用を促すようにしてください。また、機構で実施する母国語相談において申告を受け付けること等についても、知識として付与してください。

・ なお、講義で使用する同手帳は、育成就労外国人に配付予定の冊子版のほか、機構ホームページに掲載予定の電子データ版を印刷したもの、スマートフォン向けアプリ版のいずれを使用しても差し支えありません。そのため、入国後講習を開始する際に、育成就労外国人に対して、アプリ版育成就労外国人手帳のインストール方法を案内してください（育成就労外国人がスマートフォン等電子端末を所持している場合には、常に最新バージョンの育成就労外国人手帳を確認できるアプリ版のインストールを推奨します。）。

※育成就労外国人手帳については別途お知らせする予定です。

○ 入国前講習が未了の場合の取扱い

・ 育成就労計画の認定申請は、申請以後6か月以内に育成就労を開始するものに限られており、申請を行う段階で、入国前講習が所定の時間数を満たしていないことも想定されます。その場合でも、育成就労外国人が本邦に入国する前までに所定の時間の講習を行うことが見込まれる場合は、入国前講習を受講した場合の講義時間数で考えて差し支えありません。ただし、入国前講習の受講を見込みで育成就労計画の認定を受けたものの、育成就労外国人が本邦に入国する時点で所定の講習時間数を満たしていない場合に、所定の時間数を充足できるように入国後講習を行うことが必要となりますので、所定の時間数の入国前講習を必ず実施した上で入国するようにしてください。

・ 入国前過去6か月以内に受けた所定の講習が入国前講習として認められるため、過去6か月前よりも前に受けた講習は入国前講習の講習時間数に算入されません。

○ 入国後講習と雇用契約に基づく就労開始時期との関係

・ 監理型育成就労においては、育成就労実施者と育成就労外国人との間の雇用契約に基づく就労開始前に実施する講習のみを入国後講習の必要時間数として含めることができます。このため、雇用契約に基づく就労開始日後に行われる講習は、入国後講習の必要時間数に含めることができません。

なお、単独型育成就労においては、雇用契約に基づく就労開始後に実施された講習の時間数（法的保護科目は除く。）も、そのほかの講習に係る要件を満たす場合は、入国後講習の必要時間数に含めることができます。

・ 育成就労外国人が危険又は有害な業務に従事することが予定されているなど、法令で義務付けられている技能講習、特別教育等（以下「技能講習等」といいます。）を受講する

必要がある場合がありますが、技能講習等については、雇用契約に基づく就労開始前の受講が特に必要と認められる場合を除き、入国後講習終了後の雇用契約に基づく就労開始後に受講させることが望ましいものです。

また、育成就労計画上行わせる必要のある業務に従事するために技能講習等の修了が他法令で義務付けられている場合は、必要に応じて、例えば、入国後講習中に受講させるなど、当該業務に従事する前に計画的に技能講習等を修了する必要があります（育成就労外国人に、法令上技能講習等の修了が義務付けられている業務を未修了で行わせた場合は、法令に違反します。）。

なお、入国後講習期間中に技能講習等を受講させる場合（当該技能講習等の講習時間数を入国後講習の必要時間数に含めようとする場合）は、当該技能講習等が座学による方法であること、見学時における事故等により負傷等した場合の補償措置が講じられていること、育成就労計画の認定申請時に技能講習等の実施時期、場所等が記載され、入国後講習として行うことが明らかになっていること等の入国後講習に係る要件を満たしている必要があります。

○ 入国後講習後の育成就労実施者による講習の実施

・ 育成就労外国人は、その在留中は、認定された育成就労計画に基づいて入国後講習の受講又は技能を要する業務に従事している必要があります。そのため、育成就労外国人の在留中に技能講習等の受講機会を提供するに当たっては、入国後講習中又は就労期間中に受講機会を提供する必要があります。

・ 雇用契約に基づく就労開始後に、育成就労実施者が日本語等の講習を実施することは可能です。なお、育成就労外国人の参加を強制して業務として行う場合は、労働基準法上の労働時間として賃金の支払対象となることに留意してください。

【用語の解説】

○ 外国の公的機関

外国の公的機関とは、外国の国又は地方公共団体の機関をいい、本邦における独立行政法人や公益法人に相当する機関はこれに該当しません。

○ 外国の教育機関

外国の教育機関として認められるものは、原則として、その国又は地域における学校教育制度に照らして正規の教育機関として認定されているものであり、かつ、義務教育終了後に入学する機関をいいます。

○ 育成就労外国人手帳

育成就労外国人手帳は、育成就労外国人が日本において健康で充実した日常生活を過ごすことができるように、心構え、生活・衛生面における情報、出入国及び労働関係法令のほか、行政相談窓口の案内など、育成就労外国人に役に立つ情報を分かりやすくまとめ、母国語に翻訳した上で、入国時に入国審査官を介して配付されるものです。

○ 法的保護に必要な情報について十分な知識を有する外部講師

育成就労法令、入管法令、労働関係法令等による育成就労外国人の法的保護に必要な情報について十分な知識を有すると認められる者である必要があり、具体例として、「地方公共団体の職員、弁護士、社会保険労務士、行政書士等」が挙げられます。なお、これらの講師は、育成就労実施者又は監理支援機関に所属していないことが必要となります。

（9） 育成就労の日本語の目標達成に必要な措置に関するもの

【関係の省令の規定】

（育成就労の目標及び内容の基準）

規則第 13 条

2 （略）

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。

（育成就労の内容の基準に関する経過措置）

規則附則第3条 （略）

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。

○　育成就労外国人は、3年間で特定技能1号水準の日本語能力の修得が求められます。要求される水準は、通常は日本語教育の参照枠 A2相当が求められますが、特定の育成就労産業分野においては、より高い水準を要求される場合がありますので、必ず分野別運用方針を確認してください。以降、同水準の日本語能力を「A2相当」として説明します。

育成就労外国人の日本語能力の計画的な育成のため、育成就労の期間である3年間の間に　A2相当を目標とする認定日本語教育機関の「就労のための課程」による講習（以下この項で「A2目標講習」という。）を 100 時間以上受講しなければならないこととしています。

○　育成就労実施者には、育成就労の目標である日本語能力の試験を受験させるまでの間に、育成就労外国人が A2目標講習を受講する機会を提供する義務があります。育成就労実施者には、育成就労外国人の希望に応じ、講習を受講させる場合の講習費用を負担し、かつ、適切に講習を受講する環境を整えることが求められます。

○　A2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相当の日本語能力の試験に合格している場合は A2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目標講習を受講する機会を提供する義務はありません。

○　A2目標講習は、文部科学大臣の認定を受けた認定日本語教育機関の「就労のための課程」が基本ですが、当分の間の経過措置として、文部科学大臣の登録を受けた登録日本語教員の資格を持つ者による講習でも可としています。その場合、登録日本語教員による講習は、以下の要件を満たす必要があります（附則規則第3条第2項）。この場合、「令和7年度育成就労制度における日本語講習モデルカリキュラム開発事業」により開発する日本語講習モデルカリキュラム（令和8年度中に公表予定）も参照して実施してください。

・　講習の目標が A2相当（分野別運用方針において A2相当を超える水準を定める育成就労産業分野の場合は、当該水準）であること
・　講習の時間が 100 時間以上であること
・　登録日本語教員1人に対して同時に講習を受講する生徒が 20 人以下であること
・　対面以外で授業を実施する場合は、インターネット環境を整えて、オンラインで同時にかつ双方向に行われるものであること

○　A2目標講習の受講が完了した場合は、当該講習の受講が完了した旨の資料（認定日本語教育機関からの受講証明書等）を育成就労計画の履行状況に関する管理簿（参考様式第4－2号）とともに育成就労実施者において保管するようにしてください。

○　A2目標講習の受講予定は、入国前講習又は入国後講習で行う場合は、省令様式第1号第3面等の入国前・入国後講習実施（予定）表を用いて、就労期間中に行う場合は、目標とする日本語能力に係る講習履修状況等申告書（参考様式1－35 号）を用いて育成就労計画の認定申請時に申告してください。

A2目標講習について、育成就労計画の認定申請において申告した講習の受講予定日等と実際の受講日等が異なって実施された場合、その旨を機構に報告する必要はありませんが、3年間の育成就労期間中に育成就労外国人に必要な A2目標講習の受講機会を与えなかった場合には、育成就労計画の認定の取消し等の対象となります。

【確認対象の書類】

・ 育成就労計画認定申請書(省令様式第 1 号、第2号、第3号(1)又は第3号(2))
・ (A2 相当の日本語能力の試験に合格している場合は)検定試験合格証等
・ 目標とする日本語能力に係る講習履修状況等申告書(参考様式第1-35 号)

【留意事項】

○ 講じなければならない必要な措置について

育成就労実施者は、A2目標講習について、受講に係る環境の整備に努め、受講の機会を設けなければなりません。当該機会を意図的に与えなかった場合には育成就労計画に基づく育成就労を行わせていないこととなりますので十分に注意してください。

例えば、育成就労の終了時までに必要な措置を講じることなく、単に業務に従事させ、日本語能力の試験の受験機会を与えるのみである場合等については、育成就労計画の認定の取消しの対象となるおそれがあります。

講じなければならない措置の主な例は次のとおりです。

・ 講習に係る事務手続や講習費用等の負担

例えば講習主体の選定、契約を行い、講習に要する費用を負担する等

・ 講習受講のための環境整備

例えばオンライン環境が必要な場合、これを適切に用意する等

なお、当然ながら、講習受講を妨害しないことも含みます。

また、育成就労外国人は、その在留中は、認定された育成就労計画に基づいて入国後講習の受講又は技能を要する業務に従事している必要があります。そのため、育成就労外国人の在留中に A2目標講習や技能講習等の受講機会を提供するに当たっては、入国後講習中又は就労期間中に受講機会を提供する必要があります。

○ 育成就労の途中で転籍があった場合

例えば、旧育成就労実施者(転籍元)において 30 時間の対象講習を終えている場合は、新育成就労実施者(転籍先)において、70 時間以上の対象講習を行う必要があります。

(10) 分野特有の事情に関するもの

【関係の省令の規定】

(育成就労の目標及び内容の基準)

規則第 13 条
2 （略）
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。

○　育成就労制度では、主務大臣が制度全体の適正化を図ることに加え、育成就労産業分野において、当該分野に係る知見を有する分野所管省庁が一定の関与を行い、特定の分野に係るものについては、分野所管大臣が特有の事情に鑑みて告示を制定することが可能となっているところ、当該告示において、別途育成就労の内容に関する基準が上乗せされている場合は、当該基準に適合している必要があります。

第4　育成就労の期間に関するもの

【関係規定】
（認定の基準）
法第9条 （略）
三　育成就労の期間が三年以内であること。

○　育成就労の期間は、原則として3年です（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。

○　地方出入国在留管理局における在留期間の決定については、必要に応じて所定の調整が行われます。このため、必ずしも育成就労計画認定通知書どおりの期間が付与されるとは限りません。

【確認対象の書類】

・ 育成就労計画認定申請書(省令様式第１号)

【留意事項】

○ 育成就労法上の「育成就労の期間」と育成就労外国人の在留資格との関係について

育成就労法上の「育成就労の期間」と育成就労外国人が有する在留資格上の在留期間は必ずしも一致するものではありません。育成就労法上で認定を受けた育成就労の期間内であったとしても、育成就労外国人が在留資格上の在留期間を過ぎて育成就労を行うことは認められませんので、このような場合には、地方出入国在留管理局に対し、在留期間の更新の申請をする必要があります。

第5 技能及び日本語能力の評価に関するもの

【関係規定】

(認定の基準)

法第9条 (略)

四 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。

(主務省令で定める評価)

規則第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、当該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

2　前項の規定にかかわらず、次の各号に掲げる場合にあっては、当該各号に掲げる場合の区分に応じ、当該各号に定める方法による評価を行うことを要しない。

一　前項第一号イに規定す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合格している場合　同号イに掲げる方法

二　試験その他の評価の方法により、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　前項第一号ロに掲げる方法

三　試験その他の評価の方法により、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有していることが証明されている場合　前項第一号ロ及び同項第二号ロに掲げる方法

〈育成就労の目標となる試験〉

○　育成就労実施者は、「育成就労の目標」を定める必要があります。

「育成就労の目標」は、分野別運用方針において定められた

・　技能試験

・　日本語能力の試験

のいずれにも合格することであり、育成就労実施者は、3年間の育成就労の終了までに育成就労外国人にこの目標となるいずれの試験も受験させる義務があります（ただし、既に育成就労外国人が当該試験に合格している場合は、受験させる必要はありません。）。

なお、「育成就労の目標」の一つである技能試験は、業務区分において3年間の育成就労を通じて修得すべき主たる技能（第3（2）参照）に対応したものとする必要があります。

※　特定技能の在留資格への移行希望がない場合でも、育成就労計画の中で設定した目標の達成に向けて受験しなければなりません。

○　「育成就労の目標」として設定し得る技能試験は、分野別運用方針にその旨定められた試験（分野別運用方針の「育成就労を終了するまでに求められる水準」の「技能水準」の項に記載）である必要があり、

①　修得させる技能に係る3級の技能検定

②　修得させる技能に係る3級の技能検定に相当する育成就労評価試験

③　修得させる技能に係る特定技能1号評価試験

があり得ます（以下この項において①と②を合わせて「技能検定等」といいます。）。分野別運用方針において技能検定等及び特定技能1号評価試験が定められている場合は、いずれか一方を選ぶことが可能ですが、例えば分野別運用方針に技能検定等のみが定められている場合は、特定技能1号評価試験を目標とすることはできません。

※ 業務区分に対応する特定技能1号評価試験に合格すれば育成就労を経ずに特定技能1号の在留資格を得ることができるところ、このようにある業務区分に対応する特定技能1号評価試験が存在していたとしても、当該特定技能1号評価試験が分野別運用方針の「育成就労を終了するまでに求められる水準」の「技能水準」の項に記載されていない場合は、当該特定技能1号評価試験を「育成就労の目標」に設定することはできませんので注意してください。

○ 育成就労外国人が転籍した場合、転籍先の育成就労計画においては、同一の業務区分内であれば転籍前の育成就労計画と異なる主たる技能及び目標とする技能試験を設定することも可能です（詳細は第3節第2（1）参照）が、技能修得の観点から、転籍の前後で主たる技能及び目標とする技能試験は変更がないことを推奨します。

○ 仮に「育成就労の目標」として定めた技能試験に合格できなかった場合でも、特定技能1号への在留資格変更に必要な他の技能試験に合格すれば、特定技能1号への在留資格変更に必要な技能を証明することは可能です。例えば、「育成就労の目標」として技能検定等を設定してこれに不合格となった場合に、同一の業務区分に対応する特定技能1号評価試験に合格したときは、当該業務区分に対応する特定技能1号への在留資格変更に必要な技能を証明したこととなります。ただし、「育成就労の目標」を達成したことにはなりません。

○ 「育成就労の目標」となる日本語能力の試験は、分野別運用方針の「育成就労を終了するまでに求められる水準」の「日本語能力水準」の項に記載の試験から選択することとなります。

〈育成就労の開始から1年目までに受験が必要な試験〉

○ 育成就労実施者は、「育成就労の目標」達成に向けた中間的評価として、育成就労の開始から1年以内に、「育成就労の目標」として設定した技能試験及び日本語能力の試験の一定水準の試験を受験させる義務があります（ただし、既に育成就労外国人が当該試験に合格している場合は、受験させる必要はありません。）。

○ 1年目までに受験させる試験（以下「1年目試験」という。）は、分野別運用方針の「育成就労開始後1年経過時までに満たしていることが求められる水準」の「技能水準」及び「日本語能力水準」のそれぞれの項に記載の試験のうち「育成就労の目標」に対応したものとなります。例えば、「育成就労の目標」として技能検定3級を定めた場合、1年目試験は同じ技能検定の基礎級でなければなりません。

○　育成就労外国人が育成就労計画に定められている1年目試験よりも高い水準の試験の受験を希望した場合は、当該高い水準の試験の受験をもって、1年目試験を受験したことと認められます。

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

○　育成就労外国人が本人意向の転籍をする際の要件として、分野別運用方針で定める技能試験及び日本語能力の試験の合格が要件の1つとしてありますが（第3節第2（3）参照）、これら要件を充足するため、育成就労実施者において、1年目技能試験に一度不合格となった場合に、2回目を受験させる義務はありません。なお、転籍制限期間までに、A1相当を超える転籍に当たり求められる水準の日本語能力の試験を受験させる義務はありません。

【確認対象の書類】

・ 育成就労計画認定申請書（省令様式第1号、第2号、第3号（1）又は第3号（2））

・ 検定試験合格証等の写し

【留意事項】

○ 「育成就労の目標」に特定技能1号評価試験を設定した場合の1年目試験について

　特定技能1号評価試験が、分野別運用方針の「育成就労を終了するまでに求められる水準」の「技能水準」の項に記載されている場合に限って当該特定技能1号評価試験を「育成就労の目標」として設定することができます。その場合には、育成就労開始後1年経過時までに、当該特定技能1号評価試験の試験範囲に対応する育成就労評価試験（初級）を受験させる必要があります。

○　転籍時（主たる技能を変更する場合）における目標設定等について

　「育成就労の目標」をある業務区分に属する技能検定等に設定した育成就労外国人が、転籍元の育成就労実施者において当該技能検定等の基礎級相当の試験に合格した後、転籍先で主たる技能（第3⑵参照）を変更して、「育成就労の目標」を同一の業務区分内に属する異なる技能検定等に設定した場合は、転籍後に「育成就労の目標」として設定した技能検定等を受験させる必要があります。

○　機構が行う受験手続支援について

・　機構では、育成就労外国人が、技能検定等を適切に受験できるよう、監理支援機関（単独型育成就労の場合は育成就労実施者）からの申請に基づき、試験実施機関への取次ぎや合否結果の迅速な把握等のための業務を行います。そのためには、あらかじめ育成就労外国人の同意が必要です。

・ 受験手続支援を受けた場合には、試験実施機関から機構に対し育成就労外国人の技能検

定等の合否結果が提供されます。

・ 育成就労計画の目標とした技能検定等の受験手続支援の申込方法等の詳細については、別途機構のホームページ等により周知します。

○ 試験を受験させたことの証明資料について

前記のとおり、育成就労実施者は育成就労外国人に1年目試験及び育成就労の目標となる試験を受験させる義務がありますが、当該試験を受験させたことの証明資料（受験票の写し等）については、育成就労計画の履行状況に関する管理簿（参考様式第4－2号）とともに育成就労実施者において保管するようにしてください。

○ 合格を証明する書面の取扱い

育成就労外国人が技能試験を受験後に、監理支援機関（単独型育成就労の場合は育成就労実施者）が試験実施機関から当該外国人の技能検定等又は特定技能1号評価試験の合格を証明する書面を受領した場合は、監理支援機関や育成就労実施者が保管することなく、速やかに当該外国人本人へ手交してください。

○ 受験に要する費用（交通費、材料費）について

各種試験に要する費用（受験手数料、交通費、材料費等）については、育成就労外国人に負担させることとせず、育成就労実施者又は監理支援機関が負担しなければなりません。

○ 受験に要する時間について

育成就労の開始から1年目までに受験が必要な試験や育成就労の目標として定めた試験を育成就労外国人に受験させることは、育成就労法令上で定められた育成就労実施者の義務であり、受験に要する時間は労働時間に該当します。そのため、受験日を欠勤扱いとすることや有給休暇を取得させた上で受験させることは認められません。

第6 育成就労を行わせる体制に関するもの

【関係規定】

（認定の基準）

法第9条 （略）

五 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。

六 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。

2 出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣は、第八条第一項の認定の申請があった場合（同項の認定を受けようとする育成就労計画が労働者派遣等監理型育成就労を行わせるものである場合に限る。）において、その育成就労計画が次の各号のいずれにも適合するものであると認めるときは、その認定をするものとする。

五 本邦の派遣元事業主等の育成就労に関する業務を行う事業所（育成就労を行わせる事

業所を除く。)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。

(育成就労を行わせる体制及び事業所の設備の基準)

規則第 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。

一～十三(後述)

(1) 育成就労責任者・育成就労指導員・生活相談員の選任に関するもの

【関係の省令の規定】

(育成就労を行わせる体制及び事業所の設備の基準)

規則第 15 条 (略)

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　育成就労を行わせる事業所ごとに、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

⑴　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

⑵　未成年者

三　育成就労を行わせる事業所ごとに、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、前号イ及びニ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中から生活相談員を一名以上選任していること。

（育成就労責任者の選任）

規則第 16 条　法第九条第一項第六号及び第二項第五号（これらを法第十一条第二項において準用する場合を含む。）に規定する育成就労責任者の選任は、申請者又はその常勤の役員若しくは職員であって、次の各号のいずれにも該当する者の中からしなければならない。

一　過去三年以内に育成就労責任者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

二　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る者

三　次のいずれにも該当しない者

イ　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

ロ　未成年者

（育成就労責任者に対する講習等に関する経過措置）

規則附則第4条　第十五条第一項の規定の適用については、当分の間、同項第二号及び第三号中「告示で定めるもの」とあるのは「相当と認める講習」とする。

2　第十六条の規定の適用については、当分の間、技能実習法施行規則第十三条に規定する講習を修了した者は、第十六条第一号に規定する講習を修了した者とみなす。

○　育成就労実施者は、育成就労を行わせる事業所ごとに

・　育成就労責任者（法第9条第1項第6号、同条第2項第5号）
・　育成就労指導員（規則第 15 条第1項第2号）
・　生活相談員（規則第 15 条第1項第3号）

を選任しなければなりません。

①　育成就労責任者、育成就労指導員及び生活相談員の選任に関する共通事項

〈該当してはならないもの〉

・　欠格事由（法第 10 条第1号から第 10 号）に該当する者（拘禁刑（※）以上の刑に処せられ、その執行を終えた日から5年を経過していない者、過去5年以内に育

成就労法その他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者など）

※ 刑法等の一部を改正する法律（令和4年法律第 67 号）第2条の規定による改正前の刑法（明治 40 年法律第 45 号。以下「旧刑法」という。）第 12 条に規定する懲役及び旧刑法第 13 条に規定する禁錮を含みます。以下同じ。

・ 未成年者（認定時において 18 歳未満の者）

〈該当しなければならないもの〉

・ 育成就労実施者又はその常勤の役員若しくは職員である者

・ 過去3年以内に、選任する役職に対応する各講習（主務大臣が告示で定める講習）を修了した者（養成講習については第8章参照）

② 育成就労責任者の選任に関する事項

○ 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る者を選任する必要があります。また、規則第 15 条第1項第1号イからリに掲げる事項を統括管理することが求められます。

そのため、新人職員等の業務の経験が少ない者等を育成就労責任者に選任することは認められません。

なお、育成就労を行わせる事業所に所属する者である必要はありません。

③ 育成就労指導員の選任に関する事項

○ 育成就労指導員は、育成就労を行わせる事業所に所属している者のうち、従事させる業務において要する技能について、育成就労計画の認定申請の時点で5年以上の経験を有している者を選任する必要があります。これは育成就労を充実させ、育成就労外国人に対して十分な指導ができるようにするために設けられているものです。

○ 育成就労外国人を直接指導する立場であることに鑑み、育成就労産業分野及び業務区分の業務における経験を有していること、指導対象となる技能検定等の2級の合格者であるなどの有資格者であることが望ましいと考えられます。

○ 育成就労実施者における経験には限定されず、他の機関での当該業務経験年数も含めることができます。また、必ずしも常勤職員としての勤務経験に限られませんが、育成就労外国人を十分に指導できるよう、当該業務に必要な技能に習熟していると認められる程度の実務経験が必要です。

④ 生活相談員の選任に関する事項

○ 生活相談員は、育成就労を行わせる事業所に所属している者から選任し、育成就労外国人の生活面に関する相談対応を行います。育成就労外国人の送出国では違法行為とはならないが、我が国では犯罪等になり得る事項、犯罪行為にはならずともモラルやマナーの観点から我が国での生活において留意すべき事項について助言を行うなどして、様々な問題の発生を未然に防止することが求められます。

○ 例えば、以下の事柄等について、日頃から育成就労外国人からの相談に対応したり、確実に周知・注意喚起したりすることが考えられます。なお、生活相談員が全ての相談対応等を自ら行わなければならないものではなく、補助者を付けて行うことも可能です。

・ 職場の人間関係に関する悩み事に対応を行うこと。
・ ゴミ出し等の地域のルールや役所の手続の方法を周知すること。
・ 運転免許等の自動車運転に関するルールや、地域によっては自転車の乗車の際にはヘルメットの着用が義務化されていることなどを説明し、交通ルールを遵守し、交通事故の防止に努めるよう注意喚起すること。
・ 山や川、海などに行く際は転落や水難事故等に留意すること、遊泳禁止区域で泳がないこと、ライフセーバーが監視している海水浴場の利用が望ましいこと、スキー場の滑走禁止区域に立ち入らないこと等を説明し、基本的な事故等の防止に努めるよう注意喚起すること。
・ 日頃から体調管理に努めるとともに、体調に問題のある場合には早期に病院の受診を心がけるよう促すこと。

⑤ 上記①から④をまとめると、以下の表のとおりです。

（○：必要　×：不可　―：不要）

	育成就労責任者	育成就労指導員	生活相談員
欠格事由に該当しないこと	○	○	○
未成年者	×	×	×
常勤性	○	○	○
講習の受講義務 （経過措置あり）	○	○	○
監督・指導能力	○	○	―
対象事業所への所属	―	○	○
技能経験	―	○	―

【確認対象の書類】

・ 育成就労計画認定申請書(省令様式第 1 号、同第2号、同第3号(1)又は第3号(2))

・ 育成就労責任者・育成就労指導員・生活相談員の就任承諾書及び誓約書並びに履歴書(参考様式第1-11 号)

・ 講習を修了したことを証明する書類の写し

【留意事項】

○ 育成就労責任者、育成就労指導員及び生活相談員の兼務について

育成就労責任者、育成就労指導員及び生活相談員は、各々に求められる要件を備えた上で兼務することが可能です。

○ 育成就労責任者、育成就労指導員及び生活相談員については、共通要件のほか、固有要件を満たす必要がありますが、それ以外に特段の資格等の取得が求められるものではありません。

○ 常勤性が確認できる書類について

育成就労責任者・育成就労指導員・生活相談員の就任承諾書及び誓約書並びに履歴書(参考様式第1-11 号)において、申請者又はその常勤の役員若しくは職員であることを確認することにより、原則、その他の常勤性を確認する資料提出は不要とする取扱いにしていますが、申請受理後、個別に常勤性が確認できる書類の提出を依頼する場合があります。

なお、移籍型出向者についても常勤職員として取り扱うことが可能です。

○ 育成就労指導員及び生活相談員の現場への常駐について

〈育成就労指導員〉

・ 育成就労外国人を直接指導する必要があることから、育成就労を行わせる事業所(工場など)に所属して勤務する者を選任しなければなりません。

・ 上記の上で、複数の育成就労を行わせる事業所を有する育成就労実施者においては、当該複数の事業所で同一の指導員を選任することはできませんが、それぞれの事業所に適切に指導員が選任されていることを前提に、一事業所の指導員がリモートワーク等により他の事業所における指導に従事することは妨げられません。

・ 育成就労を継続して行わせる体制を整備するためには、必ずしも指導員と育成就労外国人を常に同じ時間帯に勤務することまで求めるものではありませんが、指導員は育成就労外国人を直接指導する必要があることから、その指導が適切に行われるよう複数人選任する等の体制を整備することが望まれます。

・ 交代制勤務により育成就労を実施する場合は、指導員を含めた各職員がいわゆる早番・遅番、交代勤務、夜間勤務等を行う場合が想定されるところ、指導員と育成就労外国人が常に同じシフトとなることまで求めるものではありませんが、計画に従った育成就労を行うため、効果的に指導が行えるよう、可能な範囲でシフトを調整するなど、修得する技能の内容に応じて直接指導する体制を整備する必要があります。なお、育成就労外国人は、あくまで未熟練労働者であり、深夜帯における育成就労においては、原則として育成就労外国人単独で業務を行うことは想定されません。

・ 例えば、建設関係の業務など、様々な現場に出向いて育成就労を行うことが想定される場合

は、1人の指導員が複数の現場に配置された育成就労外国人を指導することは妨げませんが、指導員は育成就労外国人が育成就労を行う現場を巡回するなど、計画に従って直接指導できる体制を整備する必要があります。

〈生活相談員〉

・ 育成就労外国人からの生活面に係る相談・助言等の対応をする必要があることから、育成就労を行わせる事業所（工場など）に所属して勤務する者を選任しなければなりません。

・ 上記の上で、複数の育成就労を行わせる事業所を有する育成就労実施者においては、当該複数の事業所で同一の相談員を選任することはできませんが、それぞれの事業所に適切に相談員が選任されていることを前提に、一事業所の相談員がリモートワーク等により他の事業所における相談・助言等に従事することは妨げられません。

○ 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修了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修了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、当該申請において修了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、必ず申請ごとに修了証明書を提出してください。

（2） 健康状況その他の生活状況を把握するために必要な措置に関するもの

【関係の省令の規定】

（育成就労を行わせる体制及び事業所の設備の基準）

規則第 15 条 （略）

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。

○ 育成就労外国人が安定的に日本で就労活動を行うことができるよう、育成就労実施者が当該外国人の健康状況を把握するための措置やその他の生活状況を把握するための措置を講じることを求めるものです。

【確認対象の書類】

・ 雇用契約書及び雇用条件書（参考様式第 1-2号）の写し

【留意事項】

○ 「健康状況を把握するための措置」とは、労働安全衛生法に定める雇入れ時の健康診断や雇用期間中の定期健康診断を適切に実施すること、健康状況に問題がないか定期的に育成就労外国人から聞き取りを行うことなどをいいます。

○ 「その他の生活状況を把握するための措置」とは、緊急連絡網を整備することや定期的な面談において日常生活で困ったことがないか、トラブルに巻き込まれていないかを確認することなどをいいます。

○ 育成就労外国人の健康状況の定期的な聞き取りや、生活状況を把握するための定期的な確認については、月に1回は実施の上、育成就労計画の履行状況に係る管理簿（参考様式第4－2号）に記録し、帳簿書類として事業所に備えて置くことが求められます。

（3） 入国後講習の施設確保に関するもの

【関係の省令の規定】

（育成就労を行わせる体制及び事業所の設備の基準）

規則第 15 条 （略）

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。

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。

○ 入国後講習を実施する者、つまり、

・ 単独型育成就労及び規則第2条に規定する外国の取引先から外国人を受け入れる等の監理型育成就労の場合には育成就労実施者

・ それ以外の監理型育成就労の場合には監理支援機関

が、入国後講習を実施する施設を確保しなければなりません（講習に関する基準については第3(8)参照）。

○ 入国後講習が座学で行われることに照らして、入国後講習は机と椅子が整えられた学習に適した施設（※）で行われなければならないこととしていますが、講師と育成就労外国人が、同時に双方向で意思疎通する方法（音声と映像が伴うものに限る。）によりオンラインで実施することも認められます。なお、このような方法で入国後講習を行う場合であっても、実施方法や実施した事実が客観的に確認できるよう、適切に記録を行うことが必要です。

※ 育成就労実施者又は監理支援機関が施設を自己所有していることまでを求めるものではなく、例えば市や町の公民館を借りるなど、育成就労実施者又は監理支援機関が他の者から賃借するなどの方法で施設を確保することでも差し支えありません。

○ 入国後講習の実施期間中に育成就労外国人が宿泊する施設については、第9(2)に示す事項が確認できる適切な宿泊施設を確保してください。

【確認対象の書類】
・ 育成就労計画認定申請書(省令様式第 1 号、第2号、第3号(1)又は第3号(2))
・ 申請者の誓約書(参考様式第1-8号)

(4) 労災保険関係成立等の措置に関するもの

【関係の省令の規定】
(育成就労を行わせる体制及び事業所の設備の基準)
規則第 15 条 (略)
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。
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。
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。
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。

○ 育成就労実施者又は監理支援機関(※)は、育成就労実施者の事業に関する労働者災害補償保険に係る保険関係の成立の届出をしなければなりません。
(※)労働保険事務組合といった事業主の委託を受けて、事業主が行うべき労働保険の事務を処理することについて、厚生労働省の認可を受けた中小事業主等の団体が対応する場合があります。

○ 労災保険の暫定任意適用事業となる場合は、暫定任意適用事業として保険関係の手続を行うか、「その他これに類する措置」として民間の任意保険に加入しなければなりません。労災保険の暫定任意適用事業となるのは下記の事業です。
・ 労働者数5人未満の個人経営の農家であって、特定の危険又は有害な作業を主として行う事業以外のもの

・ 労働者を常時は使用することなく、かつ、年間使用延労働者数が 300 人未満の個人経営の林業
・ 労働者数5人未満の個人経営の畜産、養蚕又は水産（総トン数5トン未満の漁船による事業等）の事業

○ 入国後講習期間中については、監理型育成就労では、育成就労実施者との雇用関係が成立していないため、入国後講習期間中の保険の加入は義務付けられていません。

【確認対象の書類】
・ 申請者の誓約書（参考様式第1-8号）
＜労災保険に加入する場合＞
・ 労働保険番号が付与された保険関係成立届（事業主控）の写し（年度更新における領収証書または通帳の写し等でも可）
＜民間の任意保険に加入する場合＞
・ 民間の任意保険への加入が確認できる契約書等の書類
【留意事項】
○ 労災保険に類する措置について
労災保険の暫定任意適用事業となる場合は、暫定任意適用事業として保険関係の手続を行うか、「その他これに類する措置」として民間の任意保険に加入しなければなりませんが、民間の任意保険に加入する場合に、契約した民間の任意保険の補償内容では適切に補償がなされない場合（例えば、業務上の事由又は通勤による労働者の負傷は補償するものの、疾病については補償しない場合）には、その補償の範囲外の項目について育成就労実施者又は監理支援機関自らが補償することが必要になります。

（5） 1年ごとに一定期間一時帰国して行う育成就労を行う場合の帰国旅費に関するもの

【関係の省令の規定】
（育成就労を行わせる体制及び事業所の設備の基準）
規則第 15 条 （略）
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。
ハ 第十三条第二項第六号ニに規定する場合にあっては、申請者において、同号ニ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。
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。
ハ 第十三条第二項第六号ニに規定する場合にあっては、監理支援機関において、同号ニ

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。

○ 規則第 13 条第2項第6号二に規定するように、1年ごとに一時帰国して一定期間育成就労を休止して行わせる場合に、
・ 単独型育成就労の場合は育成就労実施者
・ 監理型育成就労の場合は監理支援機関
が一時帰国に要する旅費を負担しなければなりません。

○ 監理支援機関は、「その他諸経費」に関する監理支援費として当該一時帰国に要する旅費を育成就労実施者から徴収することができますが、育成就労外国人に負担させることはできません。

○ 事情により航空券等をキャンセルした場合の費用や、再購入に要する費用についても原則として育成就労外国人に負担させることはできません。

○ 一時帰国に要する費用には、送出国へ渡航するための航空券のほか、空港までの送迎、現地到着後の自宅までの帰路等に要する費用や育成就労を再開するために再度本邦に入国するための費用も含まれます。

○ 当該一時帰国は、育成就労計画の一部であることから、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、当該外国人の一時帰国に際して、空港送迎等の必要な措置を講ずることとしてください。

【確認対象の書類】
・ 育成就労計画認定申請書(省令様式第 1 号、第2号、第3号(1)又は第3号(2))
・ 申請者の誓約書(参考様式第1-8号)
【留意事項】
○ 単独型育成就労実施者又は監理支援機関が負担する一時帰国に要する旅費は、送出国へ渡航できる一般的な経路や方法による移動に要する費用になります。そのため、例えば、
・ 観光等の育成就労外国人の自己都合で第三国等を経由してから帰国する場合の観光先等までの旅費
・ 育成就労外国人の自己都合による各種サービスのグレードアップ等に係る費用等まで負担することを求めるものではありません。
○ 育成就労外国人は、基本的に送出国へ一時帰国することが想定されますが、帰国を予定していた実家等に居住する家族が隣国等へ移り住んでおり、当該家族らと同居する等の事情から一時帰国先を第三国へ変更するなどの場合には、個別の事情を確認の上で、当該一時帰

国に要する費用を負担することとしてください。

○ 第3(7)に記載のとおり、当該一時帰国は毎年同時期に帰国しなければならないため、繁忙期等の事情により航空券等の金額が高騰している場合でも、計画に基づき適切な時期に帰国させることとしなければなりません。

○ 一時帰国中に育成就労実施者が変更された場合の航空券等費用の取扱いについて

一時帰国の間に育成就労外国人が転籍した場合は、当該育成就労外国人が再度入国するために必要な渡航費については、新たな育成就労計画の認定を受けた転籍先の育成就労実施者が負担する必要があります。

（6） 帰国旅費の負担に関するもの

【関係の省令の規定】

（育成就労を行わせる体制及び事業所の設備の基準）

規則第 15 条 （略）

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。

二 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。

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。

二 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。

○ 本規定は、育成就労外国人が、育成就労終了後に特定技能1号の在留資格への変更を希望せずに帰国することを希望している場合に、

・ 単独型育成就労の場合は育成就労実施者

・ 監理型育成就労の場合は監理支援機関

が帰国旅費の全額を負担し、さらに、育成就労外国人が帰国するまでの間、生活面等で困ることがないよう、当該外国人が置かれた状況に応じて、その支援を行うことを求めるものです。

○ 監理支援機関は、「その他諸経費」に関する監理支援費として当該帰国に要する旅費を育成就労実施者から徴収することができますが、育成就労外国人に負担させることはできません。

○ 事情により航空券等をキャンセルした場合の費用や、再購入に要する費用について

も原則として育成就労外国人に負担させることはできません。

○ 帰国費用の負担のほか、当該帰国が円滑になされるよう必要な措置を講じなければなりません。

【確認対象の書類】
・ 申請者の誓約書(参考様式第1-8号)
【留意事項】
○ 単独型育成就労実施者又は監理支援機関が負担する帰国に要する旅費は、送出国へ渡航し、帰宅できる一般的な経路や方法による移動に要する費用となります。
○ 「必要な措置」には、生活面の支援のほか、帰国の際の空港までの送迎等の支援が含まれますが、単に空港まで送迎することだけでは不十分であり、手荷物検査場の通過を見届ける、空港等に設置されているフライトスケジュールを確認し、帰国便が確実に出国したことを確認するなど、単独型育成就労実施者又は監理支援機関は、責任をもって、育成就労外国人の円滑な帰国に必要となる措置を講じなければなりません。
○ 帰国予定の育成就労外国人の在留資格が、帰国が困難である等の事情により「特定活動」や「短期滞在」の在留資格に変更された場合であっても同様です。

(7) 外国の送出機関からの取次ぎに関するもの

【関係の省令の規定】
(育成就労を行わせる体制及び事業所の設備の基準)
規則第 15 条 (略)
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。
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機関からのものであること。

○ 監理型育成就労において、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は、規則第 20 条で定める要件を満たした外国の送出機関からでなければなりません。これは、育成就労外国人の保護の観点から求めるものです。

○ 送り出した育成就労外国人の行方不明事案数や行方不明者の割合が著しく高い送出機関は、規則第 20 条で定める要件を満たした「外国の送出機関」に該当しないものと判断される場合があります。この場合、当該送出機関を取次送出機関とした育成就労計画の認定を受けることはできません。

【確認対象の書類】
・ 育成就労計画認定申請書(省令様式第 1 号、第2号、第3号(1)又は第3号(2))

(8) 監理支援機関の改善命令に関するもの

【関係の省令の規定】
(育成就労を行わせる体制及び事業所の設備の基準)
規則第 15 条 (略)
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。
へ 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。

○ 監理型育成就労において、監理支援機関が改善命令を受けたことがある場合は、当該監理支援機関がその改善命令を受けた事項について改善措置を行った上で、主務大臣から改善の確認を受けていると認められる必要があります。

(9) 法令違反時の報告に関するもの

【関係の省令の規定】
(育成就労を行わせる体制及び事業所の設備の基準)
規則第 15 条 (略)
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。
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。
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。

○ 育成就労計画の認定の取消事由(法第 16 条第1項各号)に該当するに至った場合は、単独型育成就労実施者は機構の地方事務所・支所の指導課に、監理型育成就労実施者は監理支援機関に、当該事実を報告しなければなりません。監理型育成就労実施者から当該報告を受けた監理支援機関は、監査を行うこと等により、その事実を確認しなければなりません。

単独型育成就労実施者による機構への報告は、報告書(追って参考様式でお示しします。)によって行うこととなります。監理型育成就労実施者による監理支援機関へ

の報告は、書面・口頭を問わず、適宜の方式で報告することとして差し支えありません

【確認対象の書類】
・ 申請者の誓約書（参考様式第1-8号）

（10） 人権侵害行為、偽変造文書等の行使等、二重契約の禁止に関するもの

【関係の省令の規定】
（育成就労を行わせる体制及び事業所の設備の基準）
規則第 15 条 （略）
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等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。

○ これらの規定は、
・ 過去5年以内に育成就労実施者又はその役職員が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（規則第 15 条第1項第7号）
・ 過去5年以内に育成就労実施者又はその役職員が不正目的での偽変造文書等の行使等を行っていないこと（規則第 15 条第1項第8号）
・ 育成就労実施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（二重契約）をしていないこと（規則第 15 条第 1 項第9号）

を育成就労計画の認定基準として規定しているものです。

○ 「育成就労外国人の人権を著しく侵害する行為」の代表例としては、育成就労実施者又はその役職員による当該外国人への暴言や暴行のほか、各種ハラスメント等が当たります。その他の例としては、育成就労実施者が育成就労外国人の意に反して預金通帳を取り上げていた場合などが考えられます。

○ 育成就労外国人への必要な指導等のつもりであったとしても、暴言や脅迫（例：指示に従わなければ帰国させる旨の発言等）、暴行（例：素手や道具による殴打、足蹴り等）といった行為はいかなる理由であっても許されません。
○ 人権を著しく侵害する行為は、暴言や暴行に限られず、大声で怒鳴る、侮辱するといった行為やセクシュアルハラスメント等の各種ハラスメントなども含まれることに注意が必要です。

○ 次のような言動は、行政処分等の理由になり得ます。
・ 身体を叩いたり、足で蹴ったり、頭（ヘルメットの上からであっても許されません。）を手や道具で叩く行為。
・ 仕事を覚えないことに対して「国に帰れ」と発言すること。
・ 母国語を話したことに対して「罰金を取る」と発言すること。
・ 日本式の謝罪の方法を教えるといって、土下座を指示すること。
・ コミュニケーション等と称して、不必要に肩を揉む、肩を叩く、体を触るといった行為を行うこと。

○ 育成就労外国人への指導等に際しては、文化や言語の理解力等の違いなどから指導する側の意図に反して誤ったメッセージが育成就労外国人に伝わってしまい、極めて深刻な結果となってしまうことがあります。このようなことにならないためにも、日頃から個々の育成就労外国人の状況に十分配慮して、指導に際しても、「やさしい日本語」（難しい言葉を言い換えるなど、相手に配慮した分かりやすい日本語）を意識するなど丁寧にコミュニケーションをとり、信頼関係の構築に努めることが必要です。
（出入国在留管理庁ホームページ「在留支援のためのやさしい日本語ガイドライン」へのリンク先）
https://www.moj.go.jp/isa/support/portal/plainjapanese_guideline.html

○ 「不正目的での偽変造文書等の行使等」の代表的な例としては、育成就労計画の認定を受けるために機構に虚偽の文書を提出すること、育成就労外国人に対する賃金の不払事実を隠蔽するために、機構の実地検査等の際に虚偽の賃金台帳を提示することなどが考えられます。

○　「育成就労計画と反する内容の取決め」（いわゆる二重契約）の代表的な例としては、育成就労計画の内容に反して、一定の時間外労働時間数を超過した場合に最低賃金額未満の賃金額で支払うとする取決めや、時間外労働に対して出来高払制で賃金を支払うとする取決めを行うことなどがあります。

【確認対象の書類】
・ 申請者の誓約書（参考様式第1-8号）

（11） 行方不明者の発生に関するもの

【関係の省令の規定】
（育成就労を行わせる体制及び事業所の設備の基準）
規則第 15 条 （略）
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。

○　本規定は、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る行方不明者を発生させていないことを求めるものです。

○　育成就労実施者及び監理支援機関は、育成就労を適正に行わせる体制を確保するとともに、育成就労外国人からの相談に真摯に応じるとともに問題の解決に取り組むことによって、行方不明事案の発生防止に努めなければなりません。

○　育成就労外国人を雇用している間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行方不明者を発生させた場合には、本規定に反するものとして育成就労計画の認定の取消しの対象となります。

○　行方不明者を発生させた育成就労実施者又は監理支援機関が、本基準に適合しないことを免れるために別機関を作った場合は、実質的に同一の機関であると判断して、当該別機関も行方不明者を発生させた機関として取り扱うことがあり得ます。

○　受け入れている育成就労外国人が行方不明となった場合には、「育成就労実施困難時届出書」（第 12 節）を遅滞なく提出する必要があります。

【確認対象の書類】

・ 育成就労計画認定申請書(省令様式第1号、第2号、第3号(1)又は第3号(2))

・ 申請者の誓約書(参考様式第1-8号)

・ 育成就労外国人等に関する申告書(参考様式第1-12 号)

【留意事項】

○ 「責めに帰すべき事由」とは、育成就労実施者が育成就労計画や雇用契約内容に沿った育成就労を行わない場合や、賃金を適切に支払わない場合などが該当します。こうした法令違反や育成就労計画の認定基準等に適合しない行為が行われていた期間内に1人でも育成就労外国人が行方不明になった場合には、本基準に適合しないことになります。

(12) 非自発的離職者の発生に関するもの

【関係の省令の規定】

(育成就労を行わせる体制及び事業所の設備の基準)

規則第 15 条 (略)

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。

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。

⑴ 定年その他これに準ずる理由により退職した者

⑵ 自己の責めに帰すべき重大な理由により解雇された者

⑶ 期間の定めのある労働契約(以下この⑶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

⑷ 自発的に離職した者

○ 本規定は、育成就労実施者や監理支援機関が現に雇用している労働者を離職(非自発的離職)させ、その労働力の補填として育成就労外国人を受け入れることは、人手不足に対応するための人材の確保という育成就労制度の趣旨に沿わないことから、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する労働者を非自発的に離職させていないことを求めるものです。

○　育成就労外国人を雇用している間に非自発的離職者を発生させた場合には、本規定に反するものとして育成就労計画の認定の取消しの対象となります。

○　本項における「非自発的離職者」とは、育成就労実施者や監理支援機関において、対象となる育成就労計画の認定申請に係る外国人が従事しようとする業務と同種の業務に従事していた労働者のうち、次の①から④を除く離職者をいいます。つまり、①から④の離職者を発生させることは許容されますが、これらに該当しない非自発的離職者を 1 名でも発生させている場合は、基準に適合しないこととなります。

①　定年等の理由により離職した者

②　自己の責めに帰すべき重大な理由により離職した者

③　有期労働契約の期間満了に伴う労働契約の更新を受けずに離職した者（当該離職者が有期労働契約の更新の申込み又は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が、当該離職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申込みが拒絶され有期労働契約が終了した場合に限る。）

④　自発的に離職した者（いわゆる自己都合退職等）

【確認対象の書類】

・ 育成就労計画認定申請書（省令様式第1号、第2号、第3号（1）又は第3号（2））

・ 申請者の誓約書（参考様式第1-8号）

・ 育成就労外国人等に関する申告書（参考様式第 1-12 号）

【留意事項】

○　有期労働契約の期間満了に伴う契約期間の更新を受けずに離職した者について、離職者の責めに帰すべき重大な理由その他正当な理由によらない雇止めに該当する場合には、非自発的離職者に該当しますので留意してください。

○　下記のいずれかの場合に、それを理由に離職したと認められる者は非自発的離職者として扱います。

（a） 労働条件に係る重大な問題（賃金不払い、過度な時間外労働、採用条件との相違等）があった場合

（b） 就業環境に重大な問題（故意の排斥、嫌がらせ等）があった場合

（c） 人員整理を行うため、希望退職の募集又は退職勧奨を行った場合

○　「同種の業務に従事していた労働者」については、

フルタイムで雇用されている従業員のうち、育成就労外国人が従事する業務と同種の業務に従事していた労働者をいい、パートタイムやアルバイトは含みません。

○　非自発的離職者を発生させた育成就労実施者又は監理支援機関が、基準に適合しないことを免れるために別機関を作った場合は、育成就労計画の認定基準を満たさないものとして

取り扱うことがあり得ます。

（13） 労働、社会保険及び租税に関する法令の規定の遵守に関するもの

【関係の省令の規定】
（育成就労を行わせる体制及び事業所の設備の基準）
規則第 15 条 （略）
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。
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。

○ 本規定は、育成就労実施者及び監理支援機関が、労働関係法令、社会保険関係法令及び租税関係法令を遵守していることを求めるものです。

【確認対象書類】
○ 労働関係法令の遵守
【労働保険の適用事業所の場合】
・ 労働保険料等納付証明書（未納なし証明）
○ 社会保険関係法令の遵守
＜健康保険・厚生年金保険の適用事業所の場合＞
・ 健康保険・厚生年金保険料領収証書の写し（申請日の属する月の前々月までの 24 か月分全て）又は社会保険料納入確認書（未納がない旨の証明。申請日の属する月の前々月までの 24 か月分）
＊ 健康保険・厚生年金保険の適用事業所には、強制適用事業所のみならず、任意適用事業所も含まれます。
・ 納付の猶予許可通知書の写し又
は換価の猶予許可通知書の写し
＊ 猶予制度（分割納付）の許可を受けている場合
＜健康保険・厚生年金保険の適用事業所ではない場合＞
・ 事業主本人のマイナポータルからダウンロードした医療保険の資格情報の写し又は資格確認書の写し（保険者番号及び被保険者等記号・番号を申請人等によりマスキングしたものに限る。）
・ 事業主本人の国民健康保険料（税）納付証明書（直近2年度分）
・ 納付（税）緩和措置（換価の猶予、納付の猶予又は納付受託）に係る通知書の写し
＊ 納付（税）緩和措置（換価の猶予、納付の猶予又は納付受託）の適用を受けることが国民健康保険料（税）納付証明書に記載されていない場合

・ 事業主本人の被保険者記録照会回答票（基礎年金番号を申請人等によりマスキングしたものに限る。）
・ 事業主本人の国民年金保険料領収証書の写し（申請日の属する月の前々月までの24か月分全て）又は被保険者記録照会（納付Ⅱ）（基礎年金番号を申請人等によりマスキングしたものに限る。）
＊ 国民年金保険料領収証書の写し（申請日の属する月の前々月までの 24 か月分全て）を提出する場合は、被保険者記録照会回答票の提出は不要です。
＊ 国民年金保険料の納付から被保険者記録照会（納付Ⅱ）への納付記録の反映までに時間を要することから、反映前に提出する場合は、被保険者記録照会（納付Ⅱ）に加え、該当する月の国民年金保険料領収証書の写しも提出してください。

○ 租税関係法令の遵守

＜法人の場合＞

（国税）

・ 税目を源泉所得税及び復興特別所得税、法人税、消費税及び地方消費税とする納税証明書（その3）
・ 上記税目のうち、未納がある税目に係る「未納税額のみ」の納税証明書（その1）で、備考欄に換価の猶予、納税の猶予又は納付受託中である旨の記載があるもの
＊ 納税緩和措置（換価の猶予、納税の猶予又は納付受託）を受けている場合

（地方税）

・ 税目を法人住民税とする納税証明書（直近2年分）
・ 納税緩和措置（換価の猶予、納税の猶予又は納付受託）に係る通知書の写し
＊ 納税緩和措置（換価の猶予、納税の猶予又は納付受託）の適用を受けていることが納税証明書に記載されていない場合

＜個人事業主の場合＞

（国税）

・ 税目を源泉所得税及び復興特別所得税、申告所得税及び復興特別所得税、消費税及び地方消費税、相続税、贈与税とする納税証明書（その3）
・ 上記税目のうち、未納がある税目に係る「未納税額のみ」の納税証明書（その1）で、備考欄に換価の猶予、納税の猶予又は納付受託中である旨の記載があるもの
＊ 納税緩和措置（換価の猶予、納税の猶予又は納付受託）を受けている場合

（地方税）

・ 税目を個人住民税とする納税証明書（直近2年分）
・ 納税緩和措置（換価の猶予、納税の猶予又は納付受託）に係る通知書の写し
＊ 納税緩和措置（換価の猶予、納税の猶予又は納付受託）の適用を受けていることが納税証明書に記載されていない場合

（注）機構が育成就労実施者や監理支援機関に対し検査を行うに当たり、必要に応じ、領収書や証明書の提出を求めることがあります。

【留意事項】

○ 各種証明書類について

・ 育成就労計画の認定申請時において、上記の証明資料を提出している場合は、同一年度内における育成就労計画の認定申請時において改めて上記資料を提出する必要はありませんが、年度をまたいで申請をする場合には、各種証明資料の提出が必要となります。

・ 同一年度内に地方出入国在留管理局における「特定技能」の申請や届出等において上記の資料を提出している場合、その写しを育成就労計画の認定申請時に転用することも差し支えありませんが、証明している対象期間が不足している場合は、別途、不足している期間分の証明資料を取得し、提出する必要があります。例えば、育成就労計画の認定申請において過去2年分の証明資料を求めている場合で、「特定技能」の申請・届出等で過去1年分の証明資料を使用した場合、育成就労計画の認定申請においては、不足している期間の証明資料も取得の上、提出する必要があります。また、地方出入国在留管理局では、「特定技能」の申請・届出において提出済みの証明資料の写しの交付や返却は行いませんので留意してください。

○ 労働関係法令を遵守しているとは、具体的には次の場合をいいます。

・ 労働基準法等の基準にのっとって雇用契約が締結されていること。

・ 雇用保険及び労災保険の適用事業所である場合は、当該保険の適用手続及び保険料の納付を適切に行っていること。労働保険料等納付証明書（未納なし証明）は、都道府県労働局へ申請してください。なお、労働保険の保険料の未納があった場合であっても、機構地方事務所・支所の助言・指導に基づき納付手続を行った場合には、労働関係法令を遵守しているものと評価されますので、必要な手続を行ってください。

・ 都道府県労働局に対する労働保険料等納付証明書（未納なし証明）の申請について、証明願いの受付及び納付証明書の交付は郵送で行いますので、利用日まで余裕をもって証明願を提出してください。なお、納付証明書の交付は、返信用切手を貼り付けた返信用封筒が必要となりますので、必ず証明願に同封してください。

○ 特に労働関係法令に違反する行為は、法第10条に規定する欠格事由の対象となり、5年間育成就労外国人の受入れが認められないこととなり得ることから、法令を遵守した受入れを行うよう留意してください。

○ 社会保険関係法令を遵守しているとは、具体的には次の場合をいいます。なお、社会保険料の未納があった場合であっても、機構地方事務所・支所の助言・指導に基づき保険料を納付した場合には、社会保険関係法令を遵守しているものと評価されますので、未納となっている保険料を納付してください。

＜健康保険及び厚生年金保険の適用事業所の場合＞

・ 育成就労実施者及び監理支援機関が、健康保険及び厚生年金保険の加入手続、雇用する従業員の被保険者資格取得手続を行っており、所定の保険料を適切に納付（猶予制度（分割納付）の許可を得ている場合を含む。）していること。

＊猶予制度（分割納付）の許可を得ている場合とは、納付の猶予許可又は換価の猶予許可を受けている場合をいいます。

＜健康保険及び厚生年金保険の適用事業所ではない場合＞

・ 育成就労実施者及び監理支援機関（事業主本人）が、国民健康保険及び国民年金に加入し、所定の保険料を適切に納付（国民健康保険料（税）の納付（税）緩和措置（換価の猶予、納付の猶予又は納付受託）又は国民年金保険料の免除制度の適用を受けている場合を含む。）していること。

○ 社会保険料納入確認書は、年金事務所に申請してください。被保険者記録照会回答票及び被保険者記録照会（納付Ⅱ）は、日本年金機構の納付記録交付担当係（郵送申請・交付）又は年金事務所（窓口申請・郵送交付）へ申請してください。被保険者記録照会回答票及び被保険者記録照会（納付Ⅱ）の交付を急ぐ場合は、最寄りの年金事務所へ相談してください。

○ 租税関係法令を遵守しているとは、具体的には以下の場合をいいます。なお、納付すべき税に未納があった場合であっても、機構の助言・指導に基づき納付した場合には、租税関係法令を遵守しているものと評価されますので、税務署等において相談の上、必要な手続を行ってください。また、対象となる育成就労計画の認定申請に係る外国人から特別徴収をした個人住民税を、育成就労実施者が納入していないことに起因して、個人住民税の未納があることが判明した場合には、租税関係法令を遵守しているものとは評価しません。

＜法人の場合＞

・ 育成就労実施者及び監理支援機関が、国税（源泉所得税及び復興特別所得税、法人税、消費税及び地方消費税）及び地方税（法人住民税）を適切に納付（納税緩和措置（換価の猶予、納税の猶予又は納付受託）を受けている場合を含む。）していること。

＜個人事業主の場合＞

・ 育成就労実施者が、国税（源泉所得税及び復興特別所得税、申告所得税及び復興特別所得税、消費税及び地方消費税、相続税、贈与税）及び地方税（個人住民税）を適切に納付（納税緩和措置（換価の猶予、納税の猶予又は納付受託）を受けている場合を含む。）していること。

○ 法令を遵守していないことにより、関係行政機関から指導又は処分を受けた場合は、その旨を機構に申し出てください。

（14） 利益供与、供応接待等の禁止に関するもの

【関係の省令の規定】

（育成就労を行わせる体制及び事業所の設備の基準）

規則第 15 条 （略）

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。

ニ　次に掲げる行為をしていないこと。

⑴　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。

⑵　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。

○　本規定は、育成就労実施者又は監理支援機関が、
送出機関や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
・　金銭等の利益の供与を受けること
・　供応接待を受けること
送出機関や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て
・　金銭等の利益の供与や供応接待を要求すること
・　金銭等の利益の供与や供応接待の申込みを承諾すること
を禁止するものです。

【確認対象の書類】

・　申請者の誓約書（参考様式第1-8号）

【留意事項】

○　監理支援機関が送出機関から金銭等の利益の供与や供応接待を受けた場合は、法第 28 条で禁止している「報酬を受ける」ことに該当します。

○　育成就労実施者又は監理支援機関に所属する役職員についても対象となります。

○　社会通念上相当と認められるものの例は以下のとおりです（詳細については第5章第5節（法第28 条関係）参照）。

・　送出機関から、宣伝用物品又は記念品であって広く一般に配布するためのものの贈与を受けること。

（15）　育成就労を継続して行わせる体制に関するもの

【関係の省令の規定】

（育成就労を行わせる体制及び事業所の設備の基準）

規則第 15 条　（略）

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。

○　育成就労を継続して行わせるに当たって、育成就労実施者は、一定程度の財産的基盤を有することが必要です。この点については、育成就労実施者の事業年度末における欠損金の有無、債務超過の有無等から総合的に判断されることになります。

○　育成就労を継続して行わせる体制を整備する観点から、育成就労外国人の人数及び作業内容に照らして、育成就労指導員の数が著しく少ない場合などには、その体制を強化し、適切なものとすることが求められます。

【確認対象の書類】

・ 育成就労計画認定申請書（省令様式第1号、第2号、第3号（1）又は第3号（2））
・ 育成就労外国人等に関する申告書（参考様式第 1-12 号）
・ 直近の2事業年度に係る貸借対照表及び損益計算書又は収支計算書の写し
・ （債務超過が確認される場合）中小企業診断士、公認会計士等の経営評価を行う能力を有すると認められる公的資格を有する第三者が改善の見通しについて詳細に評価を行った書面

【留意事項】

○　貸借対照表及び損益計算書又は収支計算書の写しについて

納税地の所轄税務署長に提出したもの（損益計算書又は収支計算書については、可能な限り事業区分（セグメント）単位で売上額が確認できるもの）であることが求められます。なお、直近の事業年度における決算は終了しているものの、総会の承認を得ていないため納税地の所轄税務署長に提出していない場合は、当該決算に係る貸借対照表及び損益計算書又は収支計算書を確実に納税地の所轄税務署長に提出することが確認できる場合に限り、当該貸借対照表及び損益計算書又は収支計算書の写しで差し支えありません。

なお、法人設立直後であるなどの理由により、直近の2事業年度に係る書類が存在しない場合には、存在するものを提出することが求められます。

○　設立後最初の決算期を終了していない法人の申請に係る場合

会社法第 435 条第1項に規定する会社設立時の貸借対照表、一般社団法人及び一般財団法人に関する法律第 123 条第1項（同法第 199 条において準用する場合を含む。）に規定する法人成立時の貸借対照表等を提出することが求められます。

○　債務超過が確認された場合の取扱い

提出された貸借対照表及び損益計算書又は収支計算書の写しにおいて、債務超過が確認された場合は、上記のとおり、経営評価を行う能力を有すると認められる公的資格を有する第三者が、改善の見通しについて詳細に評価を行った書面の提出が必要となります。当該評価書では、育成就労実施者が安定的継続的に事業を行えることについて専門的な知識に基づき適切に評価していることを証明するため、

・ 債務超過に至った理由
・ 債務超過の改善に向けた具体的かつ効果的な取組み内容
・ 以上を踏まえた債務超過の解消見込み時期
・ 評価書の作成日及び評価者の職名並びに氏名

などの記載事項が特に必要です。

そのため、例えば、「経営に問題はありません。」、「経営に問題があるため債務超過となりました。来年までには解消します。」、「新たに育成就労外国人を雇用することで経営改善が見込まれます。」のように、債務超過の理由や債務解消への具体的な取組みの内容が記載されていない評価書は、育成就労を安定継続的に行わせることを評価することを証明する資料として不十分であり、認められません。

○ 債務超過が継続して確認される場合の取扱いについて

過去に債務超過に関する評価書類の提出がなされ、以降に経営努力を尽くしているにもかかわらず、継続して債務超過が確認されており、安定継続的に育成就労を行わせることができる状態への回復が見込まれない育成就労実施者においては、当該基準に適合しないものとして育成就労計画が認定されないことがあり得ます。

○ 「経営評価を行う能力を有すると認められる公的資格を有する第三者」

中小企業診断士、公認会計士、税理士等の資格を有する者のうち、評価対象となる育成就労実施者との関係が構築されていないと認められる者に限られます。

そのため、育成就労実施者と顧問契約等を締結している者など（法的な契約行為が確認されずとも、実質的に業務を請け負っていると評価されるものを含む。）、評価をするにあたり間接的に育成就労実施者の影響を受ける者は適切ではありません。

○ 育成就労実施者は、例えば育成就労外国人、監理支援機関、転籍先となる育成就労実施者から、転籍前までの育成就労計画や渡航に要した航空券の領収書等の写し等の提供を求められた場合にこれを拒否することはできず、また、育成就労実施者の変更の申出を拒絶する等の転籍の妨害行為は認められません。

（16） 地方公共団体からの協力要請に関するもの

【関係の省令の規定】
（育成就労を行わせる体制及び事業所の設備の基準）
規則第 15 条 （略）
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、必要な協力をすることとしていること。

○ 育成就労実施者は、育成就労を行わせる育成就労外国人に関して、当該外国人が活動する事業所の所在地及び住居地が属する地方公共団体から、共生施策に対す

る協力を求められた場合、当該要請に応じ、必要な協力をする必要があります。

○ 上記の趣旨も踏まえて特定技能制度における協力確認書(※)に相当する仕組みを、育成就労制度においても設けることを検討しています。詳細については、追ってお示しします。

（※） 出入国在留管理庁ホームページ 「協力確認書」掲載ページ
https://www.moj.go.jp/isa/applications/ssw/01_00120.html

【確認対象の書類】
・ 育成就労計画認定申請書(省令様式第1号、第2号、第3号(1)又は第3号(2))

（17） 分野特有の事情に関するもの

【関係の省令の規定】
（育成就労を行わせる体制及び事業所の設備の基準）
規則第 15 条 （略）
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。

○ 育成就労制度では、主務大臣が制度全体の適正化を図ることに加え、育成就労産業分野において、当該分野に係る知見を有する分野所管省庁が一定の関与を行い、特定の分野に係るものについては、分野所管大臣が特有の事情に鑑みて告示を制定することが可能となっているところ、当該告示において、別途育成就労を行わせる体制に関する基準が上乗せされている場合は、当該基準に適合している必要があります。

第7 育成就労を行わせる事業所の設備に関するもの

【関係規定】
（認定の基準）
法第9条 （略）
五 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。

（育成就労を行わせる体制及び事業所の設備の基準）
規則第 15 条

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。

○　育成就労外国人が技能を適正に修得をするためには、事業所の設備が整っていることが欠かせません。

「必要な機械、器具その他の設備」については、育成就労外国人に行わせる業務により異なりますので、育成就労計画の審査基準及びモデル例を参照してください。

○　本規定は育成就労計画の審査基準で定められている必須業務に関する基準であり、必須業務以外の業務に関しては、必ずしも本規定の基準を満たす必要はありません。

【確認対象の書類】

・　育成就労計画認定申請書（省令様式第1号、第2号、第3号（1）又は第3号（2））

第8　単独型育成就労実施者の監査の体制に関するもの

【関係規定】

（認定の基準）

法第9条　（略）

七　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。

（単独型育成就労実施者の監査の体制の基準）

規則第 17 条　法第九条第一項第七号（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、次のとおりとする。

一　次のいずれにも該当する者に、単独型育成就労実施者が認定育成就労計画に従って単独型育成就労を行っているかどうか、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単独型育成就労の適正な実施及び単独型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ていること。

イ　過去三年以内に当該監査を担当する者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

ロ　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

ハ　次のいずれにも該当しない者

⑴　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

⑵　未成年者

二　当該監査を担当する者が単独型育成就労外国人及びその監督をする立場にある者と三月に一回以上の頻度で面談を行うこととしていること。

三　当該監査を担当する者が三月に一回以上の頻度で実地による確認を行う方法により当該監査を行うこととしていること。

四　当該監査の状況に係る書類を作成することとしていること。

五　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。

（育成就労責任者に対する講習等に関する経過措置）

規則附則第4条　（略）

3　第十七条及び第四十七条第二項の規定の適用については、当分の間、技能実習法施行規則第三十条第五項第一号に規定する講習を修了した者は、第十七条第一号イ及び第四十七条第二項第一号に規定する講習を修了した者とみなす。

○　単独型育成就労実施者は、育成就労計画に基づき、法令を遵守した適正な育成就労が行われているかどうかの監査を行わせる体制を有している必要がありますが、単独型育成就労実施者に対して監査を行うことができるのは、次の①及び②の要件をすべて満たす者です。

①　該当してはならないもの

・　欠格事由（法第 10 条第 1 号から第 10 号まで）に該当する者（拘禁刑以上の刑に処せられ、その執行を終えた日から5年を経過していない者、過去5年以内にこの法律の規定その他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者など）

・　未成年者（認定時において 18 歳未満の者）

②　該当しなければならないもの

・　過去3年以内に主務大臣が告示で定める監査人に対する講習を修了した者（経過措置については第8章参照）

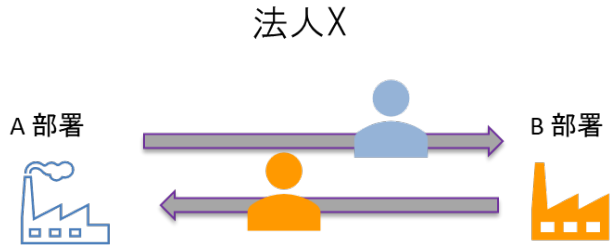
・　育成就労外国人を監督する立場にないなどの監査を中立に実施できる立場にある者（育成就労外国人が所属して就労する部署の上司や、異なる部署であっても

育成就労外国人に指揮命令し得る立場にある者などは、監査人として認められません。）

○　単独型育成就労実施者は、上記①及び②を満たす内部監査人を選任し、監査を行わせることができますが、外部監査人に監査を行わせることも可能です。

○　法人 X における監査において、いずれも育成就労外国人を受け入れている A 部署及び B 部署の職員が、お互いの部署の監査を実施するのは、監査の中立性の観点から適切ではないと考えられます。例えば、単独型育成就労実施者の法人内での内部監査を担当する部署が行うなど、監査の中立性・独立性を担保する必要があります。

（中立的な立場等といえない内部監査の例）



○　育成就労に一切の関与をしていない等の理由から、業務経験の浅い新人職員等を監査の担当者として選任することも、当該職員が育成就労を監督している上司等に対し、中立的な立場で監査を実施することは困難と考えられるため、適切ではありません。

○　監査人は、必ず3か月（四半期）に1回以上の頻度で、育成就労外国人及びその監督をする立場にある者との面談を実施しなければなりません。

また、監査人は、必ず3か月（四半期）に 1 回以上の頻度で、実地に赴き監査を実施しなければなりません。

なお、適正な単独型育成就労の実施及び当該外国人保護の観点から、監査の実施頻度は、一定期間内において均等間隔で実施されることが望ましいと考えられます。

※「3か月に1回以上の頻度」とは、入国後講習開始日の属する月を起算月とする3か月ごとに少なくとも1回の監査を実施することを求めるものです。

例えば、入国後講習開始日が4月 16 日である場合には、6月 30 日までに第1回目の監査を実施する必要があり、第1回目の監査を5月 10 日に実施した場合、第2回目の監査は、当該日付の3か月後の応当する日である8月 10 日を含む月内（8月 31 日まで）に実施しなければなりません。

なお、監査実施日の3か月後に応当する日がない場合でも、監査実施日の属する月を起算月として3か月以内に次回の監査を実施してください（例えば8月 31 日に監査を実施した場合、11 月 31 日が3か月後に応当する日となりますが、本邦の暦上当該日付は存在しないことから、11 月 30 日までに実施することとなります。）。

○ 監査の結果、育成就労が適切に実施されていないことが判明した場合には、速やかに当該状況について是正することが求められます。また、必要に応じて機構への報告を行ってください。実施された監査に関する内容は、実施状況報告書で機構に報告することになります（是正した場合でも、監査結果として必ず実施状況報告書に当該事実を記載してください。）（第 14 節参照）。

○ 監査を行った際は監査記録を、面談を行った際は面談記録をそれぞれ作成し、保管（事業所へ備付け）してください。当該記録については、機構から提示を求めることがあります。

【確認対象の書類】
- 育成就労計画認定申請書（省令様式第1号、第2号、第3号（1）又は第3号（2））
- 実施状況報告書（別記様式第 14 号）
- 監査人の就任承諾書及び誓約書
- 監査に係る講習を修了したことを証明する書類の写し
- 監査人の住民票の写し

【留意事項】

○ 単独型育成就労を行わせる育成就労実施者が同時に監理型育成就労を行わせている場合の取扱いについて

本規定は、単独型育成就労実施者の監査について規定しており、監理型育成就労の監査の実施体制として求められる要件とは異なります（監理型育成就労における監査の詳細は、第5章第 16 節第2（2）参照）。そのため、同一法人において、単独型育成就労及び監理型育成就労を行わせている場合は、それぞれの基準を満たす者が監査を実施しなければならないことに留意してください。

○ 面談の実施体制について

育成就労外国人を監督する立場にある者が同席の上で、当該育成就労外国人の面談を実施することは認められません。

○ 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修了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修了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、当該申請において修了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、必ず申請ごとに修了証明書を提出してください。

第9　監理支援機関による監理支援に関するもの

【関係規定】

（認定の基準）

法第9条 （略）

八　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。

○　監理型育成就労実施者は、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なければなりません。

○　監理支援機関は監理支援責任者を選任しなければなりませんが、監理支援責任者は、育成就労実施者の役職員又は過去5年以内に役職員であった場合や、これらの者の配偶者又は二親等以内の親族である場合は、当該育成就労実施者の監理支援を行うことはできません。このため、監理支援機関は、他の監理支援責任者を新たに選任し、監理支援を行わせる必要があります（規則第 69 条、第5章 17 節参照）。したがって、育成就労計画には上記を満たす監理支援責任者を記載する必要があります。

○　育成就労計画の認定を受けて育成就労を開始した後に、監理支援機関が許可の取消しを受けるなどの事情により、監理支援を受ける監理支援機関に変更が生じる場合には、本基準に従って、新たな監理支援機関による育成就労計画の作成の指導が必要となります。育成就労実施者は、新たな監理支援機関による指導の下で育成就労計画を作成し、育成就労計画の変更認定（法第 11 条第1項）を受けなければなりません。

【確認対象の書類】

・ 育成就労計画認定申請書（省令様式第1号、第2号、第3号（1）又は第3号（2））

・ 申請者の誓約書(参考様式第1-8号)

第 10 育成就労外国人の待遇に関するもの

【関係規定】

(認定の基準)

法第9条 (略)

九 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。

(育成就労外国人の待遇の基準)

規則第 18 条 法第九条第一項第九号(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、次のとおりとする。

一～九 (後述)

○ 育成就労外国人の待遇(これを変更する場合も含む。)に関しては、第3(6)のとおり、育成就労実施者又は監理支援機関の職員が直接、育成就労外国人に対し、母国語で内容を詳細に説明した上で、育成就労外国人の理解を確実に得る必要があります。その際、育成就労外国人の母国語が併記された育成就労の期間中の待遇に関する重要事項説明書(参考様式第 1-13 号)を作成する必要があります。

○ 育成就労の期間中の待遇に関する重要事項説明書(参考様式第 1-13 号)は、育成就労計画の認定申請や軽微変更届出においては提出不要ですが、育成就労実施者において保管する必要があります(電子データでの保管も可)。

ただし、育成就労期間中に石綿を含む建材等が使用されている建築物等の解体等の業務に従事させる可能性がある場合は、入国前(育成就労に係る雇用契約締結前)に、当該業務に従事する場合の留意点及び労災保険給付について、育成就労外国人になろうとする者に対して、母国語で丁寧に説明し、確実に理解を得てください。その上で、石綿を含む建材等が使用されている建築物等の解体等の業務に従事する場合の留意点や補償制度等について(参考様式第1-14 号)を作成し、育成就労計画認定申請書及び育成就労の期間中の待遇に関する重要事項説明書(参考様式第 1-13 号)と併せて提出してください。

また、育成就労の途中で当該業務に従事させることになった場合は、育成就労計画の変更認定を受ける必要があります。その場合も、当該業務に従事する場合の留意点及び労災保険給付について、育成就労外国人に対して母国語で丁寧に説明し、理解を確実に得てください。その上で、石綿を含む建材等が使用されている建築物等

の解体等の業務に従事する場合の留意点や補償制度等について（参考様式第1-14号）を作成し、育成就労計画変更認定申請書及び育成就労の期間中の待遇に関する重要事項説明書（参考様式第 1-13 号）と併せて提出してください。

※　育成就労期間中に石綿を含む建材等が使用されている建築物等の解体等の業務に従事させる可能性がある場合は、育成就労の期間中の待遇に関する重要事項説明書（参考様式第 1-13 号）の「その他」において、「石綿を含む建材等が使用されている建築物等の解体等の業務に従事することがあります。」と記載してください。

※　育成就労期間中に石綿を含む建材等が使用されている建築物等の解体等の業務に従事させる可能性がある場合は、育成就労実施者には、育成就労外国人の健康障害を防止するための措置を講ずるほか、育成就労外国人の健康管理のための健康診断を実施する義務があること、また、育成就労外国人には、作業手順を守り、保護具を適切に装着するなどのルールを守って育成就労を行うほか、育成就労実施者が実施する健康診断を受ける義務があることについて、入国前（育成就労に係る雇用契約締結前）に入念に説明してください。

※　石綿を含む建材等が使用されている建築物等の解体等の業務に従事したことがあり、肺がんや中皮腫等を発症し、それが日本で労働者として従事していたことが原因である（業務上の疾病）と認められた場合には、労災保険給付を受けることができることのほか、育成就労外国人が母国に帰国した場合であっても請求できることについても併せて説明してください。

（1） 育成就労外国人に対する報酬の額に関するもの

【関係の法律の規定】

（認定の基準）

法第9条 （略）

九　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。

○　育成就労外国人に対する報酬の額については、育成就労外国人であるという理由で不当に低くなるということがあってはなりません。

○　同じ業務に従事する日本人労働者がいる場合には、育成就労外国人の職務の内容や職務に対する責任の程度が当該日本人労働者と同等であることを説明した上で、当該日本人労働者に対する報酬の額と同等以上であることを立証する必要があります。

※　パートタイム・有期雇用労働法の規定により、雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保に向けて、同一企業内の正規雇用労働者と有期雇用労働者との間で、不合理な待遇差を設けることや職務内容等が同じ場合に差別的取扱いを行うことは禁止されています。有期雇用労働者である育成就労外国人も対象となることに注意してください(「同一労働同一賃金」の詳細はこちら https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html)。

○　同程度の技能等を有する日本人労働者がいない場合は、育成就労外国人に対する報酬の額が日本人労働者に対する報酬の額と同等以上であるということについて、

・　賃金規程があるときは、同規程に照らした個々の企業の報酬体系の観点から

・　賃金規程がないときは、例えば、育成就労外国人の職務内容や職務に対する責任の程度が最も近い職務を担う日本人労働者と比べてどのように異なるかという観点から

立証することとなります。

○　技能検定等の受験料や監理支援機関に支払う監理支援費等の費用負担などを理由に、育成就労外国人の報酬の額を低くすることは許されません。

○　育成就労外国人に時間外労働を行わせる場合は、適正に割増賃金を支払わなければなりません。

【確認対象の書類】

・　育成就労計画認定申請書(省令様式第1号、第2号、第3号(1)又は第3号(2))

・　雇用契約書及び雇用条件書(参考様式第 1-2号)の写し

・　育成就労外国人の報酬・宿泊施設・徴収費用についての説明書(参考様式第 1-15 号)

【留意事項】

○　育成就労外国人を継続して受け入れる場合について

育成就労の2年目・3年目の賃金を前年よりも上げるなど、技能の修得度に応じた賃金の格付けを行うなどして、育成就労外国人が技能の修得をしようとする意欲の向上に資するようにすることが必要です。

○　時間外労働について

・　育成就労外国人に時間外労働を行わせる必要がある場合には、労働関係法令を遵守して行わせることはもとより、時間外労働の時間帯においても育成就労外国人への指導が可能な体制が構築されていることが必要になります。

・　時間外労働の上限については、月 45 時間、年 360 時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年 720 時間、単月 100 時間未満(休日労働含む。)、複数月平均 80 時

間（休日労働含む。）とされています。育成就労外国人も対象となることに注意してください（「時間外労働の上限規制の導入」の詳細はこちら https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322.html）。

【用語の解説】

○ 報酬

「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額と同等以上であること」の「報酬」とは、「一定の役務の給付の対価として与えられる反対給付」をいい、具体的には基本給、賞与、出勤状況や職務内容に応じて支払われる手当（例えば精皆勤手当、職務手当、危険作業手当）が該当し、一般的に通勤手当、住宅手当等の実費弁償の性格を有するもの（課税対象となるものを除く。）は含まれません。

（2） 宿泊施設の確保に関するもの

【関係の省令の規定】

（育成就労外国人の待遇の基準）

規則第 18 条　法第九条第一項第九号（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、次のとおりとする。

一　単独型育成就労に係るものである場合は、申請者が次のいずれにも該当すること。

イ　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。

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。

○ 育成就労実施者又は監理支援機関は、育成就労外国人のための適切な宿泊施設を確保しなければなりません。この点、基本方針（第3章第7節）において、育成就労実施者は、育成就労外国人が健康で快適な生活を送ることができるようにするため、快適な住環境を確保することとされていますので、これを踏まえ、適切な宿泊施設を確保してください。なお、適切な宿泊施設と認められるには、前提として当該宿泊施設が建築基準法上の基準を満たした「建築物」であることが必要です。また、宿泊施設の確保に当たっては、下記①から⑨の事項が確認できることが必要です。

① 宿泊施設を確保する場所は、爆発物、可燃性ガス等の火災による危険の大きい物の取扱い又は貯蔵を行う場所の付近、高熱・ガス・蒸気・粉じんの発散がある等衛生上有害な作業場の付近、騒音・振動の著しい場所、雪崩・土砂崩壊のおそれのある場所、湿潤な場所、出水時浸水のおそれのある場所の付近を避ける措置を講じていること

② 通常時 15 人未満の者が2階以上の寝室に居住する建物には 1 箇所以上、通

常時 15 人以上の者が2階以上の寝室に居住する建物には2箇所以上の避難階段を設ける措置を講じていること

※ 上記「避難階段」については、滑り台、避難はしご、避難用タラップその他避難器具に代えることができます。ただし、通常時 15 人以上の者が2階以上の寝室に居住する建物の場合は、1箇所は避難階段としなければなりません。また、避難階段又は避難器具は、各階に適切に配置され、かつ、容易に屋外の安全な場所に通ずるものでなければなりません。なお、避難器具により育成就労外国人の安全を確保できる措置を講じている場合には、育成就労外国人に当該措置について説明しなければなりません。その上で、「育成就労外国人の報酬・宿泊施設・徴収費用についての説明書」(参考様式第1-15 号)の特記事項に当該措置について記載し、必要に応じて疎明資料を添付して申請することが必要です。

③ 火災が発生した際に機能するよう実効性のある場所に適当かつ十分な消火設備を設置しており、日頃から点検するなど適正な維持管理のための措置を講じていること

④ 寝室については、床の間・押入等、育成就労外国人が実際に使用できないスペースを除き、1人当たり4.5m^2以上を確保することとし、個人別の私有物収納設備、室面積の7分の1以上の有効採光面積を有する窓及び社会通念上、生活に必要とされる採暖・冷房設備等の設備を設ける措置を講じていること

※ 「私有物収納設備」については、プライバシーの確保や盗難防止の観点から、身の回りの品を収納できる一定の容量があり、かつ、施錠可能で持出不可なものであることが必要です(個人別に施錠可能な部屋である場合を除く。)。単に押し入れの中を育成就労外国人ごとに区分けしたり、個人ごとの収納ボックスを付与したりしたのみでは、私有物収納設備とは認められません。私有物収納設備の設置はあくまでも育成就労実施者の責任において行うべきものであり、育成就労外国人の私物であるスーツケースを私有物収納設備として利用するなど私物を利用した対応では私有物収納設備を設ける措置を講じているとは認められません。

「施錠可能」とする必要があるので、収納設備に施錠機能がない場合には、南京錠やチェーンロックなどにより施錠機能を施してください。また、「持出不可」とする必要があるので、収納設備が建物に備え付けられていない場合は、防犯ワイヤー等で建物に固定してください。

なお、鍵については、当該私有物収納設備等を使用する育成就労外国人自身に管理させなければなりません。

※ 添付書類として提出する宿泊施設の見取り図において、寝室については床の間・押入等、育成就労外国人が実際に使用できないスペースを除き、1人当た

り4．5㎡以上を確保していることを明示する必要があります。

具体的には、太枠で囲む・斜線を記載するなどにより、見取り図内のどの部分を使用するか分かるようにした上で、面積の算出根拠を記載してください（見取り図内に居室の各辺の長さを記載する、空白部分に計算式を記載するなど）。

⑤ 就眠時間を異にする2組以上の育成就労外国人がいる場合は、寝室を別にする措置を講じていること

⑥ 食堂又は炊事場を設ける場合は、照明・換気を十分に行い、食器・炊事用器具を清潔に保管し、ハエその他の昆虫・ネズミ等の害を防ぐための措置を講じていること

⑦ 宿泊施設には、トイレ、洗面所、洗濯場、浴場（脱衣室を含む。）を設けることとし、施設内を清潔にする措置を講じていること（各施設には一般的な機能を有する設備を設け、浴場は温かく入浴できるようにしプライバシーが守られるよう十分に配慮していること）

ただし、宿泊施設の近くに上記の施設がある場合は、必ずしも宿泊施設内に設ける必要はない

⑧ 宿泊施設が労働基準法第 10 章に規定する「事業の附属寄宿舎」に該当する場合は、同章で定められた寄宿舎規則の届出等を行っており、又は速やかに行うこととしていること

⑨ 宿泊施設内の共用部分については、必要に応じ、消毒するなどの衛生管理を行い、感染症の発生及びまん延防止のための措置を講じていること

○ 上記の確認事項は、入国後講習の実施期間中に育成就労外国人が宿泊する施設についても同様です。

○ 監理支援機関等が確保した宿泊施設とは別の物件を育成就労外国人が宿泊施設として希望した場合（例えば近隣の賃貸物件を希望した場合）には、上記の基準を満たす限り、育成就労外国人の自己負担で、宿泊施設を変更することは差し支えありませんが、その場合には育成就労計画の変更の届出が必要となります。

○ 宿泊施設については、規則第 18 条第1号イ及び第2号イにおいて「適切な宿泊施設を確保していること」と規定されているため、原則として、育成就労計画の認定申請時に、契約により確保されている必要がありますが、それが困難な特段の事情がある場合には、確保予定の個別具体的な宿泊施設について、その概要が明らかになる資料（見取り図）を示しつつ、育成就労外国人に説明してください。その上で当該資料を添付して申請してください（なお、育成就労計画の認定後、当該宿泊施設とは別の宿泊施設に変更することとなった場合には、育成就労計画の変更の届出を行う必要があり

ます。)。

【確認対象の書類】
・ 雇用契約書及び雇用条件書(参考様式第 1-2号)の写し
・ 育成就労外国人の報酬・宿泊施設・徴収費用についての説明書(参考様式第 1-15 号)
【留意事項】
○ 「事業の附属寄宿舎」の適合性について
労働基準法第 10 章に規定する「事業の附属寄宿舎」の適合性について疑義がある場合は、管轄する労働基準監督署に相談してください。なお、原則として、以下の条件を満たせば労働基準法上の事業の附属寄宿舎に該当することとなります。
・ 常態的に相当人数の労働者が宿泊し、共同生活の実態を備えていること。
・ 独立又は区画された施設であること(事業主の母屋に同居する場合は寄宿舎に該当しない。)。
・ 事業経営の必要上その一部として設けられているなど事業との関連をもっていること(労務管理上共同生活の必要性の有無や事業場所内又はその付近にあるかも関係します。なお、社宅・アパートは該当しません。)。
○ 技能実習法施行前から技能実習生を受け入れて使用している宿泊施設について
寝室について、床の間・押入を除き、1人当たり4.5㎡以上を確保していない場合には、原則として適切な宿泊施設を確保していると認められないこととなります。しかし、技能実習法施行前から技能実習生を受け入れて使用している宿泊施設について、引き続き育成就労外国人にも当該宿泊施設を利用させる場合であって、寝室以外に私有可能なスペースを別途設けている等の取組みにより、実質的に1人当たり4.5㎡以上の私有スペースが確保されていると認められる場合は、当該宿泊施設を使用している間は、適切な宿泊施設を確保していると認められる余地があります。
この場合は、機構地方事務所・支所の認定課に事前に相談をした上で、育成就労外国人の報酬・宿泊施設・徴収費用についての説明書(参考様式第 1-15 号)の特記事項に上記取組みの内容を記載した上で申請してください。
なお、育成就労外国人が健康で快適な生活を送ることができるようにするため、原則として寝室は4.5㎡以上を確保する必要があることから、上記取扱いについては、今後3年間の運用状況を踏まえた上で見直しを検討します。

(3) 入国後講習への専念措置に関するもの

【関係の省令の規定】
(育成就労外国人の待遇の基準)
規則第 18 条 (略)

一　単独型育成就労に係るものである場合は、申請者が次のいずれにも該当すること。

ロ　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。

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。

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。

○　育成就労実施者又は監理支援機関は、育成就労外国人が入国後講習を受講する期間において、講習に専念できるよう期間中の育成就労外国人の待遇を確保することが求められます。

○　具体的には、育成就労外国人が入国後講習に専念できるよう、食費、居住費等に育成就労外国人の自己負担がある場合には、これと同等以上の額の講習手当が支払われることが必要となります。

【確認対象の書類】

・　雇用契約書及び雇用条件書（参考様式第1-2号）の写し

・　育成就労外国人の報酬・宿泊施設・徴収費用についての説明書（参考様式第 1-15 号）

（4）　監理支援費の負担禁止に関するもの

【関係の省令の規定】

（育成就労外国人の待遇の基準）

規則第 18 条　（略）

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。

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。

○　育成就労実施者が監理支援機関から監理支援費として徴収される費用は、直接的にも、間接的にも、育成就労外国人に負担させてはなりません。間接的に負担するとは、例えば、規則第 13 条第2項第7号ハに規定する入国前講習に要した費用を、育成就労外国人が「講習費」として送出機関に支払うケースなどが当たります。

【確認対象の書類】

・　申請者の誓約書（参考様式第1-8号）

【留意事項】

○ 食事･宿泊施設の提供や日用品の支給を行う場合の実費について

これらの費用は、監理支援費に含まれるものではないため、当該費用を育成就労外国人から徴収することは差し支えありません。

【用語の解説】

○ 監理支援費

法第 28 条第2項の規定に基づき、監理支援機関が、監理支援事業に通常必要となる経費等を勘案して規則第 56 条で定める以下の種類について、あらかじめ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その実費のみを徴収するものをいう。

① 職業紹介費
② 講習費
③ 監査指導費
④ その他諸経費

（5） 育成就労外国人が定期に負担する費用に関するもの

【関係の省令の規定】

（育成就労外国人の待遇の基準）

規則第 18 条 （略）

三 食費、居住費その他名目のいかんを問わず育成就労外国人が定期に負担する費用について、当該育成就労外国人が、当該費用の対価として供与される食事、宿泊施設その他の利益の内容を十分に理解した上で申請者との間で合意しており、かつ、当該費用の額が実費に相当する額その他の適正な額であること。

○ 食費、居住費、水道･光熱費等の育成就労外国人が定期に負担する費用については、育成就労外国人がその対価として供与される内容を十分に理解した上で、育成就労実施者と育成就労外国人との間で合意がされている必要があります。

○ 食費については、提供される食事、食材等の内容に応じて、以下のとおり、合理的な費用でなければなりません。

・ 食材、宅配弁当等の現物支給の場合 ： 購入に要した額以内の額
・ 社員食堂での食事提供の場合 ： 従業員一般に提供する場合に育成就労外国人以外の従業員から徴収する額以内の額
・ 食事の調理･提供の場合 ： 材料費、水道･光熱費、人件費等の費用を提供を受ける者（育成就労外国人のみに限られない。）の人数で除した額以内の額

○ 居住費については、自己所有物件の場合、借上物件の場合に応じて、以下のとおり

でなければなりません。

・ 自己所有物件の場合

実際に建設・改築等に要した費用（土地の購入代・土地の造成費用等土地に関する費用は除く。）、物件の耐用年数、入居する育成就労外国人の人数、築年数、面積が類似している賃貸物件の相場等を勘案して算出した合理的な額

・ 借上物件の場合

借上げにより定期的に発生する費用（管理費、共益費、借上物件に対する損害保険・火災保険を含み、敷金・礼金・保証金、仲介手数料、賃貸契約の更新料、保証委託料等は含まない。）を入居する育成就労外国人の人数で除した額以内の額

なお、借上物件であっても、監理支援機関・育成就労実施者の役員、専従者、同居の親族の所有物件である場合などで、実質的に貸主が監理支援機関・育成就労実施者と同一視できる場合には、自己所有物件とみなすこととなります。したがって、借上物件として評価すべき事情について詳細な説明が必要となるほか、必要に応じて実地検査を行うことがあります。

○ 水道・光熱費については、実際に要した費用を当該宿泊施設で育成就労外国人と同居している者（育成就労実施者やその家族を含む。）の合計人数で除した額以内の額でなければなりません。また、育成就労外国人から負担費用の額に関する相談があった場合は、各業者からの請求書など実際の経費が分かるものを提示の上、説明してください。

○ 水道・光熱費等の値上がりを理由として負担額を変更する場合などについては、あらかじめその旨を育成就労外国人に説明し、理解を得る必要があります。

【確認対象の書類】

・ 育成就労計画認定申請書（省令様式第1号、第2号、第3号（1）又は第3号（2））

・ 雇用契約書及び雇用条件書（参考様式第 1-2号）の写し

・ 育成就労外国人の報酬・宿泊施設・徴収費用についての説明書（参考様式第 1-15 号）

【留意事項】

○ 徴収する居住費の金額について

徴収する居住費が高額である場合には、育成就労外国人が生活する上で支障を来すことも考えられるため、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、徴収する金額は実費に相当するなど適正な額でなければなりません。その費用額が高額である場合は、実費に相当する適正な額であることについて疑義が生じることから、追加的な立証が必要になることがあります。

（6） 報酬の口座振込み等に関するもの

【関係の省令の規定】
（育成就労外国人の待遇の基準）
規則第 18 条 （略）
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。

○　育成就労外国人への報酬の支払いをより確実かつ適正なものとするため、育成就労外国人に対する報酬の支払いについては、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うことを求めるものです。

○　支払方法にかかわらず、報酬の支払状況が確認できる資料を保管し、機構等による検査及び監理支援機関による監査の際に示せるようにしておく必要があります。

○　預貯金口座への振込みを行う場合は、育成就労外国人に対し、報酬の支払いは預貯金口座への振込みによることを説明した上で、当該者の同意を得ることが必要となります。
　また、口座振込みの場合には帰国後に現地で引き出せなくなることがあることなどを伝えた上で、帰国直前の報酬の支払い方法について、育成就労外国人と事前に確認しておく必要があります。

○　育成就労外国人本人が資金移動業者の口座への賃金支払い（いわゆるデジタル払い）を希望する場合には、デジタル払いとすることも差し支えありません。デジタル払いの利用については、事業場に労使協定が必要であるなどの条件があるため注意してください（「資金移動業者の口座への賃金支払（賃金のデジタル払い）について」の詳細はこちら
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zigyonushi/shienjigyou/03_00028.html）。

【確認対象の書類】
・ 雇用契約書及び雇用条件書（参考様式第1-2号）の写し
【留意事項】
○　労働基準法上、報酬の支払いは原則通貨払いとされていますが（下記【関係規定】参照）、育成就

労外国人に対する報酬の支払いを確実かつ適正なものとする本規定の趣旨に鑑み、当該育成就労外国人の同意を得た上で、雇用契約において、当該育成就労外国人の指定する預貯金口座等へ振り込むこととするよう努めてください。なお、労働基準法上は、金融機関への振込みは、労働者が希望した場合に限られるので、この点について留意が必要です。

○ 報酬の支払状況が確認できる資料として保管すべきものは、以下のとおりです。

・ 預貯金口座への振込みによる場合：口座振込明細書、取引明細書等の写し

・ 預貯金口座への振込み以外の支払方法を採った場合：育成就労外国人の給与明細の写し、報酬支払証明書（参考様式第4-1号）

【関係規定】

労働基準法第 24 条　賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない。ただし、法令若しくは労働協約に別段の定めがある場合又は厚生労働省令で定める賃金について確実な支払の方法で厚生労働省令で定めるものによる場合においては、通貨以外のもので支払い、また、法令に別段の定めがある場合又は当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定がある場合においては、賃金の一部を控除して支払うことができる。

2　賃金は、毎月1回以上、一定の期日を定めて支払わなければならない。ただし、臨時に支払われる賃金、賞与その他これに準ずるもので厚生労働省令で定める賃金（第 89 条において「臨時の賃金等」という。）については、この限りでない。

（7） 外国人であることを理由とした差別的取扱いの禁止に関するもの

【関係の省令の規定】

（育成就労外国人の待遇の基準）

規則第 18 条 （略）

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。

○ 育成就労の実施に当たっては、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（社員住宅、診療施設、保養所、体育館など）の利用その他の待遇について、差別的取扱いをしてはなりません。例えば育成就労外国人であることのみを理由としたボーナスの不支給などが差別的取扱いに当たります。

【確認対象の書類】

・ 申請者の誓約書（参考様式第1-8号）

・ 雇用契約書及び雇用条件書（参考様式第1-2号）の写し

・ 育成就労外国人の報酬・宿泊施設・徴収費用についての説明書（参考様式第1-15 号）

（8） 1年を超える転籍制限期間を定めた場合の昇給等の待遇向上に関するもの

【関係の省令の規定】

（育成就労外国人の待遇の基準）

規則第 18 条 （略）

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。

○　転籍制限期間については、育成就労産業分野ごとに、その業務内容等を踏まえて、分野別運用方針において1年から2年の範囲内で定めることとしています。

○　1年を超える転籍制限期間を設定する場合における待遇向上の内容についても、育成就労産業分野ごとに、分野別運用方針において定めることとしています。

○　分野別運用方針において1年を超える転籍制限期間が定められた場合であっても、育成就労実施者が、自らの判断によって転籍制限期間を1年とすることが可能です。この場合、1年を超える転籍制限期間を設定した場合における待遇向上を行うことは義務付けられていません。

【確認対象の書類】

・ 育成就労計画認定申請書（省令様式第1号、第2号、第3号（1）又は第3号（2））

・ 雇用契約書及び雇用条件書（参考様式第1-2号）の写し

【用語の解説】

○　転籍制限期間

育成就労産業分野ごとに、分野別運用方針において、1年以上2年以下の範囲内で定める育成就労実施者の変更を制限する期間をいう。

（9） 一時帰国を希望した場合の有給休暇に関するもの

【関係の省令の規定】

（育成就労外国人の待遇の基準）

規則第 18 条 （略）
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。

○　育成就労実施者は、育成就労外国人が一時帰国を希望した場合に、必要な有給休暇を取得させることとしていなければなりません。また、既に労働基準法上の年次有給休暇を含め就業規則に定めた有給休暇を全て取得した育成就労外国人から一時帰国を希望する申出があった場合には、追加的な有給休暇又は無給休暇を取得することができるよう可能な限り配慮してください。

【確認対象の書類】
・ 雇用契約書及び雇用条件書（参考様式第1-2号）の写し
【留意事項】
○「有給休暇」とは、労働基準法第 39 条に定める年次有給休暇を含め就業規則に定めた一般の有給休暇をいいます。
○ 育成就労外国人から一時帰国の申出があった場合は、必要な有給休暇を取得させることを雇用契約で定めてください。また、無給休暇についても定めるよう可能な限り配慮してください。
○ 育成就労外国人が一時帰国のために休暇を取得したことを理由に、就労上の不利益な扱いをしていることが判明した場合は、本基準に不適合となることもあり得ますので、留意してください。
○ 育成就労外国人の家族が「短期滞在」で来日した場合には、家族と過ごす時間を確保することができるようにするため、家族の滞在中は有給休暇を取得することができるよう、配慮することが望まれます。

（10） その他の待遇に関するもの

【関係の省令の規定】
（育成就労外国人の待遇の基準）
規則第 18 条 （略）
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。

○　上記以外にも、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必要があります。例えば、育成就労外国人に対する待遇が不当な取扱いであってはならず、同一の育成就労実施者において複数の育成就労外国人

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

【確認対象の書類】
- 雇用契約書及び雇用条件書(参考様式第1-2号)の写し
- 育成就労外国人の報酬・宿泊施設・徴収費用についての説明書(参考様式第1-15 号)

(11) 分野特有の事情に関するもの

【関係の省令の規定】
(育成就労外国人の待遇の基準)
規則第 18 条 (略)
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。

○ 育成就労制度では、主務大臣が制度全体の適正化を図ることに加え、育成就労産業分野において、当該分野に係る知見を有する分野所管省庁が一定の関与を行い、特定の分野に係るものについては、分野所管大臣が特有の事情を鑑みて告示を制定することが可能となっているところ、当該告示において、別途育成就労外国人の待遇に関する基準が上乗せされている場合は、当該基準に適合している必要があります。

第 11 育成就労外国人の人数枠に関するもの

【関係規定】
(認定の基準)
法第9条 (略)
十 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。
(技能実習に関する経過措置)
改正法附則第9条 施行日前に技能実習法第八条第一項の認定を受けた技能実習計画に基づきこの法律の施行の際現に行っている技能実習については、なお従前の例による。
2 施行日前にされた技能実習法第八条第一項の認定の申請(当該申請に係る技能実習計画

に基づく技能実習の期間の始期が施行日から起算して三月を経過する日までのものに限る。)に係る認定及び当該認定を受けた技能実習計画に基づき行う技能実習については、なお従前の例による。

3　前二項の規定によりなお従前の例によることとされた技能実習を修了した者(次に掲げる者に限る。)に技能実習を行わせようとする者からされた技能実習法第八条第一項の認定の申請に係る認定及び当該認定を受けた技能実習計画に基づき行う技能実習については、なお従前の例による。

一　技能実習法第二条第二項第一号に規定する第一号企業単独型技能実習又は同条第四項第一号に規定する第一号団体監理型技能実習を修了した者

二　技能実習法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又は同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修了した者であって、引き続き技能実習を行わせることが適当である者として主務省令で定めるもの

4　前三項の規定によりなお従前の例によることとされた技能実習に係る技能実習計画の変更及び当該変更された技能実習計画に基づく技能実習については、なお従前の例による。

(育成就労外国人の数)

規則第19条　単独型育成就労(次項に規定するものを除く。)に係るものである場合における法第九条第一項第十号(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数は、次に掲げる数とする。

一　申請者の常勤の職員(外国にある事業所に所属する常勤の職員及び育成就労外国人を除く。以下この条において同じ。)の総数に二十分の三を乗じて得た数(その数が三未満である場合には、零とする。)

二　前号の規定にかかわらず、申請者が次のイからへまでに掲げる事項を総合的に評価して技能を修得させる能力につき高い水準を満たすと認められる者である場合にあっては、申請者の常勤の職員の総数に十分の三を乗じて得た数(その数が三未満である場合には、零とする。)

イ　技能及び日本語能力の修得に係る実績

ロ　育成就労を行わせる体制

ハ　育成就労外国人の待遇

ニ　出入国又は労働に関する法令への違反、育成就労外国人の行方不明者の発生その他の問題の発生状況

ホ　育成就労外国人からの相談に応じることその他の育成就労外国人に対する保護及び支援の体制並びに実施状況

ヘ　育成就労外国人と地域社会との共生に向けた取組の状況

2　申請者の行わせる育成就労が単独型育成就労(同時にこの項に規定する数の育成就労外国人に育成就労を行わせる場合においても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として出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣が認めたものに限

る。）又は監理型育成就労に係るものである場合における法第九条第一項第十号の主務省令で定める数は、次に掲げる数とする。

一　次の表の上欄に掲げる申請者の常勤の職員の総数の区分に応じ同表の下欄に定める数

申請者の常勤の職員の総数	三百一人以上	二百一人以上三百人以下	百一人以上二百人以下	五十一人以上百人以下	四十一人以上五十人以下	三十一人以上四十人以下	三人以上三十人以下	二人	一人
育成就労外国人の数	申請者の常勤の職員の総数の二十分の三	四十五人	三十人	十八人	十五人	十二人	九人	六人	三人

二　前号の規定にかかわらず、申請者が前項第二号の基準に適合する者である場合にあっては、次の表の上欄に掲げる申請者の常勤の職員の総数の区分に応じ同表の下欄に定める数

申請者の常勤の職員の総数	三百一人以上	二百一人以上三百人以下	百一人以上二百人以下	五十一人以上百人以下	四十一人以上五十人以下	三十一人以上四十人以下	六人以上三十人以下	五人	四人	三人	二人	一人
育成就労外国人の数	申請者の常勤の職員の総数の十分の三	九十人	六十人	三十六人	三十人	二十四人	十八人	十五人	十二人	十人	七人	四人

三　前二号の規定にかかわらず、申請者が前項第二号の基準に適合する者（監理型育成就労に係るものである場合にあっては、監理支援を受ける監理支援機関が、次のイからホまでに掲げる事項を総合的に評価して、監理型育成就労の実施状況の監査その他の業務を遂行する能力につき高い水準を満たすと認められるものに限る。）であり、かつ、申請者の住所が法務大臣及び厚生労働大臣が告示で定める区域（以下「指定区域」という。）にある場合にあっては、次の表の上欄に掲げる申請者の常勤の職員の総数の区分に応じ同表の下欄に定める数

イ　監理型育成就労の実施状況の監査その他の業務を行う体制及び実施状況

ロ　監理型育成就労における技能及び日本語能力の修得に係る実績

ハ　出入国又は労働に関する法令への違反、監理型育成就労外国人の行方不明者の発生その他の問題の発生状況

ニ　監理型育成就労外国人からの相談に応じることその他の監理型育成就労外国人に対する保護及び支援の体制並びに実施状況

ホ　監理型育成就労外国人と地域社会との共生に向けた取組の状況

申請者の常勤の職員の総数	育成就労外国人の数
三百一人以上	申請者の常勤の職員の総数の二十分の九
二百一人以上三百人以下	百三十五人
百一人以上二百人以下	九十人
五十一人以上百人以下	五十四人
四十一人以上五十人以下	四十五人
三十一人以上四十人以下	三十六人
九人以上三十人以下	二十七人
八人	二十四人
七人	二十一人
六人	十九人
五人	十六人
四人	十三人
三人	十一人
二人	八人
一人	五人

3　前二項の規定にかかわらず、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、法第九条第一項第十号の主務省令で定める数は、当該特定の分野に係る分野所管行政機関の長が、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数とする。

4　次に掲げる育成就労外国人の数は、前三項に定める育成就労外国人の数に含めないものとする。

一　法第九条の二第四号ただし書に該当するものとして法第八条の五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

二　法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認定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

三　その他育成就労外国人の保護の観点から育成就労外国人の数に含めないことについて特別の理由を有すると認められる育成就労外国人

（育成就労外国人の数に係る経過措置）

規則附則第6条　改正法附則第九条の規定によりなお従前の例によることとされた技能実習（技能実習法施行規則第一条第三号に規定する第三号技能実習を除く。）を行っている者の数は、第十九条第一項から第三項までに定める育成就労外国人の数とみなす。

2　第十九条の規定の適用に当たっては、申請者の常勤の職員には、改正法附則第九条の規定によりなお従前の例によることとされた技能実習を行っている者は含まないものとする。

（1） 総論

○　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、育成就労実施者が受け入れる育成就労外国人の数については上限が定められており、その具体的な人数枠は次の表のとおりです。なお、労働者派遣等の形態で行われる監理型育成就労の人数枠に関しては第 15(7)を参照してください。

ア 基本人数枠

〈規則第 19 条第1項第1号〉(表1)

○　単独型育成就労の基本人数枠

基本人数枠	申請者の常勤の職員の総数の20分の3(※)

※　常勤職員が 20 人以上在籍している必要があります。

〈規則第 19 条第2項第1号〉(表2)

○　単独型育成就労(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として出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣が認めたもの)及び監理型育成就労の基本人数枠

申請者の常勤の職員の総数	育成就労外国人の数
301人以上	申請者の常勤の職員の総数の20分の3
201人以上300人以下	45人
101人以上200人以下	30人

51人以上100人以下	18人
41人以上50人以下	15人
31人以上40人以下	12人
3人以上30人以下	9人
2人	6人
1人	3人

イ 育成就労実施者が優良である場合の人数枠

〈規則第 19 条第1項第2号〉(表3)

○単独型育成就労において、育成就労実施者が優良である場合

育成就労実施者が優良な場合の人数枠	申請者の常勤の職員の総数の10分の3(※)

※ 常勤職員が 10 人以上在籍している必要があります。

〈規則第 19 条第2項第2号〉(表4)

○ 単独型育成就労(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として出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣が認めたもの)及び監理型育成就労において、育成就労実施者が優良である場合

申請者の常勤の職員の総数	育成就労外国人の数
301人以上	申請者の常勤の職員の総数の10分の3
201人以上300人以下	90人
101人以上200人以下	60人
51人以上100人以下	36人
41人以上50人以下	30人
31人以上40人以下	24人
6人以上30人以下	18人
5人	15人
4人	12人
3人	10人
2人	7人
1人	4人

ウ 育成就労実施者が優良で、住所が指定区域にあり、かつ優良な監理支援機関の監理支援を受ける場合の人数枠

〈規則第 19 条第2項第3号〉(表5)

○　単独型育成就労（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として出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣が認めたもの）において育成就労実施者が優良であり、かつ、育成就労実施者の住所が指定区域にある場合

○　監理型育成就労において、育成就労実施者及び監理支援を行う監理支援機関がともに優良であり、かつ、育成就労実施者の住所が指定区域にある場合

申請者の常勤の職員の総数	育成就労外国人の数
301人以上	申請者の常勤の職員の総数の20分の9
201人以上300人以下	135人
101人以上200人以下	90人
51人以上100人以下	54人
41人以上50人以下	45人
31人以上40人以下	36人
9人以上30人以下	27人
8人	24人
7人	21人
6人	19人
5人	16人
4人	13人
3人	11人
2人	8人
1人	5人

○　上記の表の適用関係を条件ごとに表すと以下のとおりです。

	育成就労実施者			監理支援機関	適用表
	継続・安定	優良	指定区域	優良	
単独型	×	×	—		表1
	○	×	—		表2
	×	○	—		表3
	○	○	×		表4
	○	○	○		表5
		×	—	—	表2
		○	×	×	表4
		○	×	○	表4
		○	○	×	表4

監理型		○	○	○	表5

※「○」は該当あり、「×」は該当なし、「―」は○と×の両方の場合を表す。

○ 単独型育成就労に係る基本的な受入れ可能人数枠(表1)については、申請者の常勤の職員の総数の 20 分の3まで受入れが可能です。

ただし、20 分の3を乗じた結果が3未満となる場合には受入れ可能な人数枠を0としているため、表1の場合における単独型育成就労での受入れは、育成就労実施者の常勤の職員の総数が 20 名以上の場合に限り可能です。

例えば、常勤の職員数が 10 人である場合で、育成就労実施者が優良でない場合は、「10×3÷20=1.5」となり、3未満となることから、受入れができません。

○ 出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣が継続的かつ安定的に単独型育成就労を行わせることができる体制(以下「継続安定体制」という。)を有すると認めるもの(規則第 19 条第2項、基準の詳細は下記の留意事項参照)の適用を受けようとする場合には、育成就労計画の認定申請時に必要書類(理由書(参考様式第1-1号)及び規則第 19 条第2項の基準への適合性を立証する関係書類)を提出して、継続安定体制を有することを立証する必要があります。判断に悩む場合には、事前に機構の地方事務所・支所の認定課に相談してください。

なお、当該継続安定体制を有するものとして認められた場合は、3年間、当該体制が認められるものとして取り扱いますが、当該期間が経過した場合には、再度その該当性について確認するため、当該期間経過後の育成就労計画の認定申請時に必要書類を提出することとなります。

○ 育成就労実施者が「優良」であるとは、育成就労実施者が、規則第 19 条第1項第二号の基準に適合する優良な育成就労実施者であることを意味し、住所が「指定区域」にある場合とは、下記(2)に該当する場合を意味します。

※ 育成就労計画の認定時に優良である旨が通知されている育成就労実施者は、その後に認定の取消しを受けたなどの事情がない場合、一定期間、優良な育成就労実施者として取り扱います。

(2) 地方特別枠に関するもの

○ 育成就労制度においては、育成就労外国人が地方から大都市圏に流出すること等

によって大都市圏その他の特定の地域に過度に集中して就労することとならないよう、上記（表5）の人数枠が適用される要件として、育成就労実施者の住所が指定区域にあることを求めています。

○　育成就労実施者の住所は、以下のとおり判断されます。
- 法人の場合：法人の登記簿上の本店の所在地
- 個人の場合：個人の住民票上の住所

※　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、これらの複数の法人の住所がいずれも指定区域にある必要があります。

○「指定区域」とは、主務大臣が告示で定める区域であり、東京都、神奈川県、千葉県、埼玉県、愛知県、京都府、大阪府、兵庫県以外の地域のほか、この8都府県内の以下の地域も「指定区域」に含まれます。つまり、指定区域とされる地域は、

北海道、青森県、岩手県、宮城県、秋田県、山形県、福島県、茨城県、栃木県、群馬県、新潟県、富山県、石川県、福井県、山梨県、長野県、岐阜県、静岡県、三重県、滋賀県、奈良県、和歌山県、鳥取県、島根県、岡山県、広島県、山口県、徳島県、香川県、愛媛県、高知県、福岡県、佐賀県、長崎県、熊本県、大分県、宮崎県、鹿児島県、沖縄県の全域に、以下の表の地域を加えた地域

となります。

（8都府県中、指定区域に含まれる地域）

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、青ヶ島村
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

【確認対象の書類】
- 育成就労計画認定申請書（省令様式第1号、第2号、第3号（1）又は第3号（2））
- 育成就労外国人等に関する申告書（参考様式第1-12 号）

＜規則第 19 条第2項の適用を受けようとする場合＞

・ 理由書（参考様式第1-1号）及び規則第 19 条第2項の基準への適合性を立証する関係書類
＜規則第 19 条第1項第2号、同条第2項第2号及び第3号の適用を受けようとする場合＞
・ 優良要件適合申告書（育成就労実施者）（参考様式第1-36 号）

【留意事項】

○ 育成就労外国人の数について

改正法の施行後も引き続き技能実習を行っている1号技能実習生及び2号技能実習生の数は、育成就労外国人の数として計算することとなります（改正法の施行後も引き続き技能実習を行っている3号技能実習生の数は、技能実習法及び技能実習法施行規則による人数枠規制は受けますが、育成就労外国人の数としては計算せず、育成就労法及び育成就労法施行規則による人数枠規制も受けません。）。

○ 「常勤」の職員について

常勤の職員の詳細については、第3（3）を参照してください。

○ 常勤の職員の「総数」について

育成就労実施者の常勤の職員の総数については、本社、支社、事業所を含めた企業全体（法人全体）の常勤の職員数を基に算出し、事業所ごとには算出しません。育成就労実施者が親会社、子会社等の複数の法人で構成される場合、「申請者の常勤の職員の総数」を算出する際は、当該法人全ての常勤の職員の総数を合算し、「育成就労外国人の数」を算出する際は、当該法人に受け入れられている全ての育成就労外国人の数を合算して算出することになります（第3（3）のとおり、育成就労外国人は、ここでは常勤の職員に該当しません。）。

なお、移籍型出向者についても常勤職員として取り扱うことが可能です。

○ 異なる区分の育成就労を同時に行う場合の取扱い

異なる区分の育成就労を同時に行う場合は、現に行う育成就労計画の認定申請における育成就労の区分に従って受入れ人数枠が決まります。

例えば、常勤職員の総数が 40 人の優良な育成就労実施者において、監理型育成就労で育成就労外国人を1人受け入れており、新たに単独型育成就労による育成就労計画の認定申請を優良な育成就労実施者として行う場合、単独型育成就労における育成就労外国人の受入れ人数枠は常勤職員総数の 10 分の3（12 人）となるため、追加的に受入れ可能な育成就労外国人は 11 人です。

○ 複数の法人が共同で育成就労を行う場合の取扱い

複数の法人が共同で育成就労を行う場合の人数枠については、共同で育成就労を行う法人の常勤職員数を合算した上で、その常勤職員数に応じた育成就労外国人の人数枠を算出することとなります。当該育成就労を実施することとした後に、それぞれの法人が単独で又は別の法人と共同で育成就労を実施することとした場合の人数枠については、既に共同で受け入れている育成就労外国人を各法人ごとに在籍していることとして、当該法人の常勤職員数を算定することとなります。

例えば、監理型育成就労の基本人数枠（表2）において、常勤職員が 100 人の A 社と常勤

職員が 30 人の B 社で育成就労を共同実施する場合、A 社と B 社の常勤職員数の合計が 130 人となるためその受入れ人数枠は最大で 30 人となりますが、仮に当該共同実施において、育成就労外国人を A 社が 20 人、B 社が 10 人受け入れている場合において、A 社が当該共同実施以外の育成就労を単独で行いたくとも、A 社において既に 30 人の育成就労外国人が在籍しているとみなされることから、A 社における単独の育成就労は認められません。

○ 継続安定体制について

以下のいずれかの体制をいいます。

① 主たる事業について、以下のいずれかの要件に該当すること。

A 製造業、建設業、運輸業、その他の業種の場合、資本金が3億円を超えるかつ常勤職員 301 人以上

B 卸売業の場合、資本金が 1 億円を超えるかつ常勤職員 101 人以上

C サービス業の場合、資本金が 5000 万円を超えるかつ常勤職員 101 人以上

D 小売業の場合、資本金 5000 万円を超えるかつ常勤職員 51 人以上

② 上記①に該当しない場合、以下のいずれにも該当すること。

ア 育成就労外国人の受入れ実績を有すること。

イ 育成就労外国人の過去1年間の受入れにおいて改善命令を受けたことがないこと。

ウ 育成就労実施者になろうとする者について常勤の職員が 60 名以上在籍していること。

（3） 分野特有の事情に関するもの

○ 育成就労制度では、主務大臣が制度全体の適正化を図ることに加え、育成就労産業分野において、当該分野に係る知見を有する分野所管省庁が一定の関与を行い、特定の分野に係るものについては、分野所管大臣が特有の事情に鑑みて告示を制定することが可能となっているところ、当該告示において、別途育成就労外国人の数に関する基準が上乗せされている場合は、当該基準に適合している必要があります。

（4） 人数枠の枠外に関するもの

○ 以下の①から③までに掲げる育成就労外国人の数は、規則第 19 条第1項から第3項までに定める育成就労実施者が受入れ可能な育成就労外国人の人数枠には含まれません。

① 法第9条の2第4号ただし書の「やむを得ない事情」があると認められるものとして育成就労計画の認定を受け、転籍した育成就労外国人（「やむを得ない事情」については第 25 条に規定されており、その詳細な内容は第3節第2（2）を参照してください。）

② 法第 11 条第1項により育成就労の期間が延長された育成就労計画に基づく育成

就労外国人（育成就労期間が延長される場合については、第5節を参照してください。）

③ 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外国人

次のような場合が想定されます。

・ 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

・ 育成就労計画の認定を取り消されたことなどにより育成就労の対象でなくなった者を受け入れる場合

・ 育成就労実施者が優良な育成就労実施者でなくなったこと又は育成就労実施者の常勤職員の総数が減少したことにより育成就労外国人の受入れ人数枠が減少したが、既に受け入れている育成就労外国人が、引き続き当該育成就労実施者で育成就労を継続することを希望しており人数枠を超過する場合（なお、これら育成就労外国人を人数枠の枠外として取り扱ったまま、新たに育成就労外国人を受け入れることはできません。）

○ 上記③の「妊娠・出産等により育成就労を中断をしていた者が再開する場合」により人数枠の枠外として取り扱われるのは、育成就労実施困難時届出書が提出された上で、育成就労を中断していた場合に限られます（中断・再開の手続については、第4章第 12 節及び第 15 節第4参照）。

○ 人数枠の枠外の適用を受けるためには、育成就労計画の認定申請時に、上記①から③に該当する者が含まれる旨の説明書を添付する必要があります。

第 12　優良な育成就労実施者に関するもの

【関係規定】

（育成就労外国人の数）

規則第19条　単独型育成就労（次項に規定するものを除く。）に係るものである場合における法第九条第一項第十号（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数は、次に掲げる数とする。

一　申請者の常勤の職員（外国にある事業所に所属する常勤の職員及び育成就労外国人を除く。以下この条において同じ。）の総数に二十分の三を乗じて得た数（その数が三未満である場合には、零とする。）

二　前号の規定にかかわらず、申請者が次のイからヘまでに掲げる事項を総合的に評価して技能を修得させる能力につき高い水準を満たすと認められる者である場合にあっては、申請者の常勤の職員の総数に十分の三を乗じて得た数（その数が三未満である場合には、

零とする。）

イ　技能及び日本語能力の修得に係る実績

ロ　育成就労を行わせる体制

ハ　育成就労外国人の待遇

ニ　出入国又は労働に関する法令への違反、育成就労外国人の行方不明者の発生その他の問題の発生状況

ホ　育成就労外国人からの相談に応じることその他の育成就労外国人に対する保護及び支援の体制並びに実施状況

ヘ　育成就労外国人と地域社会との共生に向けた取組の状況

2　申請者の行わせる育成就労が単独型育成就労（同時にこの項に規定する数の育成就労外国人に育成就労を行わせる場合においても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として出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣が認めたものに限る。）又は監理型育成就労に係るものである場合における法第九条第一項第十号の主務省令で定める数は、次に掲げる数とする。

二　前号の規定にかかわらず、申請者が前項第二号の基準に適合する者である場合にあっては、次の表の上欄に掲げる申請者の常勤の職員の総数の区分に応じ同表の下欄に定める数

申請者の常勤の職員の総数	三百一人以上	二百一人以上三百人以下	百一人以上二百人以下	五十一人以上百人以下	四十一人以上五十人以下	三十一人以上四十人以下	六人以上三十人以下	五人	四人	三人	二人	一人
育成就労外国人の数	申請者の常勤の職員の総数の十分の三	九十人	六十人	三十六人	三十人	二十四人	十八人	十五人	十二人	十人	七人	四人

三　前二号の規定にかかわらず、申請者が前項第二号の基準に適合する者（監理型育成就労に係るものである場合にあっては、監理支援を受ける監理支援機関が、次のイからホまでに掲げる事項を総合的に評価して、監理型育成就労の実施状況の監査その他の業務を遂行する能力につき高い水準を満たすと認められるものに限る。）であり、かつ、申請者の

住所が法務大臣及び厚生労働大臣が告示で定める区域（以下「指定区域」という。）にある場合にあっては、次の表の上欄に掲げる申請者の常勤の職員の総数の区分に応じ同表の下欄に定める数

申請者の常勤の職員の総数	育成就労外国人の数
三百一人以上	申請者の常勤の職員の総数の二十分の九
二百一人以上三百人以下	百三十五人
百一人以上二百人以下	九十人
五十一人以上百人以下	五十四人
四十一人以上五十人以下	四十五人
三十一人以上四十人以下	三十六人
九人以上三十人以下	二十七人
八人	二十四人
七人	二十一人
六人	十九人
五人	十六人
四人	十三人
三人	十一人
二人	八人
一人	五人

○　規則第 19 条第1項第2号に掲げる事項を総合的に評価して、技能の修得をさせる能力につき高い水準を満たす場合、優良な育成就労実施者として認められます。

〈優良な育成就労実施者の初回の確認手続〉

○　優良な育成就労実施者として認められるためには、育成就労計画の認定申請時に優良要件適合申告書（参考様式第1－36 号）及びその疎明資料を提出し、機構から優良な育成就労実施者の要件に適合していることの確認を受ける必要があります。

○　優良な育成就労実施者として認められた場合は、育成就労計画の認定時に、育成就労計画の認定通知書により優良な育成就労実施者である旨が通知されます。

　優良な育成就労実施者として通知を受けた場合、当該通知を受けた日の属する年度の翌年度の 12 月 31 日までの間は優良な育成就労実施者として認められます。例えば、令和9年4月に優良な育成就労実施者として通知を受けた場合は、令和 10 年 12 月 31 日まで優良な育成就労実施者として認められます（以下、優良な育成就労実施者として認められる期間を「優良適合期間」という。）。

〈優良適合期間の継続のための手続〉

○　初回の確認手続において優良な育成就労実施者として認められた場合であって、初回の優良適合期間満了後も引き続き優良な育成就労実施者として認められるためには、優良適合期間が満了する年度の実施状況報告書の提出と併せて、優良要件適合申告書及びその疎明資料を機構に提出し、優良要件への適合について機構から確認を受ける必要があります。例えば、優良適合期間の満了日が令和 10 年 12 月 31 日までの場合は、令和 10 年度の実施状況報告書の提出時（令和 10 年4月1日から同年5月 31 日までの間）に優良要件適合申告書等を提出する必要があります。

○　機構による確認の結果、引き続き優良な育成就労実施者であると認められた場合は、機構からその旨が通知され、優良適合期間が満了する日の翌日から、新たに1年間、優良な育成就労実施者として認められます。

○　機構による確認の結果、優良な育成就労実施者であると認められなかった場合は、機構からその旨が通知されます。この場合、再び優良な育成就労実施者として認められるためには、適宜の育成就労計画の認定申請のタイミングで優良要件適合申告書及びその疎明資料を提出し、改めて優良な育成就労実施者として認められる必要があります。

○　複数の監理支援機関の監理支援を受けている場合、監理支援を受ける監理支援機関ごとにそれぞれ実施状況報告書を作成し提出することとなりますが、優良要件適合申告書及びその疎明資料の提出は、全ての実施状況報告書に添付する必要はなく、いずれか 1 つの実施状況報告書に添付し機構に提出してください。

〈実施状況報告書の提出時に優良要件適合申告書を提出しなかった場合の取扱い〉

○　実施状況報告書の提出時に優良要件適合申告書等が提出された場合は、前記のとおり、その内容に基づき、適合確認の結果が通知されます。一方で、実施状況報告書の提出期間内に優良要件適合申告書の提出がない場合は、機構による優良要件の適合性の確認が行われず、優良適合期間の満了をもって優良な育成就労実施者としての取扱いは終了しますので注意してください。

〈各基準の配点方式〉

○　優良な育成就労実施者の基準やその詳細については、以下のとおりです。優良な育成就労実施者として認められるためには、次の①から④のいずれかの分類に応じた点数を獲得することが必要です。

①　育成就労外国人の受入れ実績がない又は初回受入れから1年未満の場合
　下表の★印の基準を参照し、総得点 56 点の7割（40 点）以上

② 育成就労外国人の初回受入れから1年以上2年未満の場合
下表の★～★★印の基準を参照し、総得点 72 点の7割(51 点)以上
③ 育成就労外国人の初回受入れから2年以上3年未満の場合
下表の★～★★★印の基準を参照し、総得点 85 点の7割(60 点)以上
④ 育成就労外国人の初回受入れから3年以上の場合
下表の★～★★★★印の基準を参照し、総得点 100 点の7割(70 点以上)

○ 前記に加え、優良な育成就労実施者として認められるためには、以下の項目ごとの点数を偏りなく獲得していることが求められます。具体的にはⅣを除く項目について、それぞれ6割以上獲得していることが求められます。

【留意事項】
○ 優良な育成就労実施者として育成就労を行わせ続けることについて
「優良」であると認定された後も、優良な育成就労実施者として育成就労を行わせ続けるためには、下記の表で各項目の合計が最大点数の合計の7割以上の点数を保ち続けること、Ⅳを除く各項目について6割以上の点数を保ち続ける必要があります。

項目	配点
Ⅰ　技能及び日本語能力の修得に係る実績【最大 50 点】	
①　過去3育成就労事業年度の基礎級程度の技能試験（育成就労の期間が1年を経過するまでに受験する必要のある試験）の合格率 （★） ※　技能実習生に係る技能検定等の実績を含めることができる。 ※　育成就労の期間が1年を経過した後に再度当該試験を受験した場合の実績は含まない。	・95%以上：7点 ・80%以上 95%未満 ：4点 ・75%以上 80%未満：0点 ・75%未満：－7点 ・受験実績がない場合：0点
②　過去3育成就労事業年度の基礎級程度の技能試験（育成就労の期間が1年を経過するまでに受験する必要のある試験）の再受験率 （★★★） ※　初回の受験で不合格になった者のうち、再度受験する機会を得た者の割合をいう。	・100%又は再受験の該当者がいない場合：3点
③　過去3育成就労事業年度の育成就労の目標となる技能試験の合格率 （★） ※　技能実習生に係る技能検定等の実績を含めることができる。 ※　育成就労の期間が3年を経過した後に再度当該試験を受験した場合の実績は含まない。	・80%以上：10 点 ・70%以上 80%未満：6点 ・60%以上 70%未満：2点 ・50%以上 60%未満：0点 ・50%未満：－10 点 ・受験実績がない場合：0点
④　過去3育成就労事業年度の1年目における A1相当の日本語試験（育成就労の期間が1年を経過するまでに受験する必要のある試験）の合格率 （★★） ※　育成就労の期間が1年を経過した後に再度当該試験を受験した場合の実績は含まない。	・75%以上：7点 ・60%以上 75%未満： 4点 ・50%以上 60%未満：0点 ・50%未満：－7点 ・受験実績がない場合：0点
⑤　過去3育成就労事業年度の A2相当の日本語試験（目標となる日本語能力の試験）の合格率 （★★★★） ※　育成就労の期間が3年を経過した後に再度当該試験を受験した場合の実績は含まない。	・80%以上：10 点 ・70%以上 80%未満：6点 ・60%以上 70%未満：2点 ・50%以上 60%未満：0点 ・50%未満：－10 点 ・受験実績がない場合：0点

⑥ 過去3育成就労事業年度の B1相当の日本語試験の合格率 （★★★★） ※ 育成就労の期間が3年を経過した後に再度当該試験を受験した場合の実績は含まない。	・B1相当試験の合格率が 50%以上：5点 ・B1相当試験の合格率が 30%以上 50%未満：3点
⑦ 育成就労開始から2年目終了までにA2相当の日本語能力試験（目標となる日本語能力の試験）に合格している者の割合 （★★★）	・50%以上：4点 ・30%以上 50%未満：2点 ・
⑧ 技能検定等の実施への協力 （★） ※ 技能検定委員（技能検定における学科試験及び実技試験の問題の作成、採点、実施要領の作成や検定試験会場での指導監督などを職務として行う者）又は育成就労評価試験において技能検定委員に相当する者を社員の中から輩出している場合や、実技試験の実施に必要とされる機材・設備等の貸与等を行っている場合（育成就労実施者に所属する育成就労外国人にのみ貸与等している場合は含まない。）	・有：2点
⑨ A1相当講習（第3(8)参照）及びA2目標講習（第3(9)参照）以外に、費用を負担して、育成就労外国人に対する日本語学習の支援を行っていること （★★）	・有：2点
Ⅱ体制・待遇・実施状況【最大 40 点】	
① 人権方針の策定、公表及び周知を行っていること （★）	・有：3点
② 育成就労外国人が送出機関に支払う費用がゼロとなる措置を講じていること （★）	・有：4点
③ 育成就労外国人に育成・キャリア形成プログラムを活用したキャリア面談の機会を提供していること （★★）	・有：3点

④　育成就労外国人の賃金（基本給）のうち最低額のものと最低賃金の比較 （★）	・120%以上：3点 ・115%以上 120%未満：2点
⑤　育成就労外国人の勤続年数に応じた賃金の昇給率 （★★）	・8%以上：4点 ・5%以上8%未満：2点
⑥　育成就労外国人の住環境の向上に向けた取組 （★）	・有：3点
⑦　母国語相談・支援の実施方法・手順を定めたマニュアル等を策定し、関係職員に周知していること （★）	・有：3点
⑧　受け入れた全ての育成就労外国人について、母国語で相談できる相談員を確保していること （★） ※　技能実習生に対する相談員の確保を含む。	・有：3点
⑨　優良な監理支援機関の監理支援を受けていること ※　複数の監理支援機関による監理支援を受けている場合、全ての監理支援機関が優良な監理支援機関であることが必要。 （★★★）	・有：6点
⑩　直近過去3年以内に、他の育成就労実施者において育成就労の継続が困難となった育成就労外国人に引き続き育成就労を行う機会を提供するために当該育成就労外国人の受入れを行ったこと （★） ※　技能実習の継続が困難となった技能実習生に引き続き技能実習を行う機会を提供するために当該技能実習生の受入れを行った場合も含む。	有：4点
⑪　育成就労の継続が困難となった育成就労外国人（他の監理支援機関傘下の育成就労実施者で育成就労を行っていた者に限る。）に引き続き育成就労を行う機会を提供するため、育成就労実施者変更情報サイトに監理支援機関を通じて求人掲載を行っていること （★）	・有：4点

※　技能実習の継続が困難となった技能実習生（他の監理団体傘下の実習実施者で技能実習を行っていた者に限る。）に引き続き技能実習を行う機会を提供するため、実習先変更支援サイトに監理団体を通じて受入れ可能人数の登録を行っている場合も含む	
Ⅲ　地域社会との共生【最大 10 点】	
①　地域社会との交流を行う機会及び日本文化を学ぶ機会を設けていること （★） ※　現に受け入れている技能実習生に対する実績も含む。	・有：2点
②　直近の育成就労事業年度において、育成就労外国人が帰国するに当たり申請者が住民税の一括徴収を行っていること又は帰国した育成就労外国人の住民税の納税管理人に選任されていること （★） ※　直近の育成就労事業年度において帰国した技能実習生がいる場合、当該技能実習生が帰国するに当たって申請者が住民税の一括徴収を行っていること又は帰国した技能実習生の住民税の納税管理人に選任されている場合も含む。	・有：4点
③　受け入れている育成就労外国人の健康保険証利用登録がなされたマイナンバーカード（マイナ保険証）の保有率 （★） ※　現に受け入れている技能実習生がいる場合、当該技能実習生も含む。	・100%：4点
Ⅳ法令違反・問題の発生状況	
①　直近過去3年以内の改善命令の実績（技能実習制度時の実績を含む。） （★）	・有：優良適合不可
②　直近過去3年以内における行方不明者数がゼロ又は行方不明者数の割合が低いこと（技能実習制度時の実績を含む。） （★）	・10%未満又は1人以下：0 点 ・10%以上 20%未満又は2人：－10 点 ・20%以上又は3人以上：－20 点

③ 直近過去3年以内の育成就労実施者に責めのある行方不明者発生の有無（技能実習制度時の実績を含む。） （★）	・有：優良適合不可

（1） 技能及び日本語能力の修得に係る実績に関するもの

〈①及び④について〉

○ 「過去3育成就労事業年度の基礎級程度の技能試験（育成就労の期間が1年を経過するまでに受験する必要のある試験）の合格率」及び「過去3育成就労事業年度の1年目における A1相当の日本語試験（育成就労の期間が1年を経過するまでに受験する必要のある試験）の合格率」を算出するに当たっては、以下のとおり計算します。なお、「A1相当」とは、1年目終了時までに受験する必要がある日本語試験のことであり、分野別運用方針においてこれよりも高い水準が設定されている場合は、その水準の試験の合格率を計算します。

ア 計算方法

・ 分子 ： 分母のうち育成就労の期間が1年を経過するまでに合格した者の数

・ 分母 ： 過去3育成就労事業年度における育成就労の期間が1年を経過した育成就労外国人数（※） ― やむを得ない事由により受験できなかった者の数

※ 入国前等、育成就労の開始前や転籍前の育成就労実施者の下で基礎級程度の技能検定に合格している者については、分母の「過去3育成就労事業年度における育成就労の期間が1年を経過した育成就労外国人数」には含めません。

※ 入国前等、育成就労の開始前や転籍前の育成就労実施者の下で A1相当の日本語能力の試験に合格している者については、分母の「過去3育成就労事業年度における育成就労の期間が1年を経過した育成就労外国人数」には含めません。

※ 1年を経過するまでに受験した際は不合格であった者が、2年目以降に再受験をして合格となっても、それは当初の予定どおりに技能等を修得させることができたとはいえないため、分子の「分母のうち育成就労の期間が1年を経過するまでに合格した者の数」には含めません。

イ 過去3育成就労事業年度とは、現育成就労事業年度を含めない直近の3育成就労事業年度をいいます（例：令和 13 年2月に申請する場合 令和 11 年度、令和 10 年度、令和9年度）。

※ 育成就労事業年度とは、毎年4月1日に始まり翌年3月 31 日に終わる事業年度を言います。以下同じ。

ウ 「やむを得ない事由により受験できなかった」とは、本来なら受験の対象となるものの、受験申請を行ったにもかかわらず、育成就労実施者の責めによらない理由に

より受験できなかった場合などをいいます。育成就労外国人自身が受験を辞退した場合や、受験の申込みの時期を逸し、受験できなかった場合は含みません。

エ　技能実習生を受け入れている場合、①の技能検定等の実績については、技能実習生の実績も加えることができます。この場合、合格率算出の対象となる試験は、技能検定基礎級又は技能実習評価試験（初級）の学科試験及び実技試験となります。なお、技能実習生の実績を含めるかは、育成就労実施者の任意です。

この場合、上記アの計算式の分母・分子のそれぞれに以下を算入してください。

分子　：　下記分母内の合格者数

分母　：　過去3事業年度における第1号技能実習を終了した技能実習生数（入国前に基礎級程度の技能検定等に合格している者を除く。）

〈②について〉

○　「過去3育成就労事業年度の基礎級程度の技能試験（育成就労の期間が1年を経過するまでに受験する必要のある試験）の再受験率」については、基礎級程度の技能試験が不合格となった育成就労外国人に対して、受験費用等を負担し再受験の機会を提供していることを加点対象として評価するものです。再受験の該当者がいない場合も加点対象となります。

○　「過去3育成就労事業年度の基礎級程度の技能試験（育成就労の期間が1年を経過するまでに受験する必要のある試験）の再受験率」は、以下のとおり計算します。

ア　計算方法

・　分子　：　分母のうち当該試験を再受験した者の数

・　分母　：　過去3育成就労事業年度における育成就労の期間が1年を経過した育成就労外国人数（※）　－　（やむを得ない事情により再受験できなかった者の数　＋　1度目の試験で基礎級程度の技能試験に合格した者の数）

※　入国前等育成就労の開始前や転籍前の育成就労実施者の下で基礎級程度の技能試験に合格している者については、分母の「過去3育成就労事業年度における育成就労の期間が1年を経過した育成就労外国人数」には含めません。

イ　過去3育成就労事業年度とは、現育成就労事業年度を含めない直近の3育成就労事業年度をいいます（例：令和 13 年2月に申請する場合　令和 11 年度、令和 10 年度、令和9年度）。

ウ　やむを得ない事情により再受験できなかったとは、本来の再受験の対象となるもの、受験申請を行ったにもかかわらず、育成就労実施者の責めによらない理由により受験できなかった場合などをいいます。育成就労外国人自身が受験を辞退した場合や、受験の申込みの時期を逸し、受験できなかった場合は含みません。

エ　同一の育成就労外国人が2回以上再受験した場合であっても、分子に含める数は1人としてください。

オ　1度目に受験を行った日から6か月を経過しない場合であって、育成就労実施者の責めによらない事情（試験実施機関の都合が合わない等。）により、優良適合申告時点で再受験が未実施の場合は、分母にも分子にも含めません。

〈③について〉

○ 「過去3育成就労事業年度の育成就労の目標となる技能試験の合格率」は、以下のとおり計算します。

ア　計算方法

・ 分子 ： 分母内の合格者数

・ 分母 ： 過去3育成就労事業年度における3年間の育成就労を終了した育成就労外国人数 － やむを得ない事由により受験できなかった者の数

※ 「過去3育成就労事業年度における3年間の育成就労を終了した育成就労外国人」について、育成就労の目標を達成できずに育成就労を延長して4年目に入っている育成就労外国人は、当初の目標どおりに技能等を修得させることができたとはいえないため、分母にも分子にも含めません。

※ 転籍前の育成就労実施者の下で目標となる技能試験に合格している者については、分母には含めません。

イ　過去3育成就労事業年度とは、現育成就労事業年度を含めない直近の3育成就労事業年度をいいます。

ウ　やむを得ない事由により受験できなかったとは、本来受験の対象となるものの、受験申請を行ったにもかかわらず、育成就労実施者の責めによらない理由により受験できなかった場合などをいいます。育成就労外国人自身が受験を辞退した場合や、受験の申込みの時期を逸し、受験できなかった場合は含みません。

エ　技能実習生を受け入れている場合、技能検定等の実績については、技能実習生の実績も加点要素とすることができます。この場合、合格率算出の対象となる試験は、技能検定3級又は技能実習評価試験（専門級）の実技試験となります。なお、技能実習生の実績を含めるかは、育成就労実施者の任意です。

この場合、上記アの計算式の分母・分子それぞれに以下を算入してください。

・ 計算方法

分子 ： 下記分母内の合格者数

分母 ： 過去3事業年度における第2号技能実習を終了した技能実習生数

〈⑤について〉

○ 「過去3育成就労事業年度の A2相当の日本語試験（目標となる日本語能力の試験）

の合格率」を算出するに当たっては、以下のとおり計算します。なお、「A2相当」とは、育成就労の目標となる日本語試験のことであり、分野別運用方針において、これよりも高い水準が設定されている場合は、その水準の試験の合格率を計算します。

ア　計算方法

・ 分子 ： 分母内の合格者数

・ 分母 ： 過去3育成就労事業年度における3年間の育成就労を終了した育成就労外国人数 － やむを得ない事由により受験できなかった者の数

※ 入国前等、育成就労の開始前や転籍前の育成就労実施者の下でA2相当の日本語能力の試験に合格している者については、分母の「過去3育成就労事業年度における3年間の育成就労を終了した育成就労外国人数」には含みません。

※ 「過去3育成就労事業年度における3年間の育成就労を終了した育成就労外国人」について、育成就労の目標を達成できずに育成就労を延長して4年目に入っている育成就労外国人は、当初の目標どおりに技能等を修得させることができたとはいえないため、分母にも分子にも含めません。

イ　過去3育成就労事業年度とは、現育成就労事業年度を含めない直近の3育成就労事業年度をいいます。

ウ　やむを得ない事由により受験できなかったとは、本来受験の対象となるものの、受験申請を行ったにもかかわらず、育成就労実施者の責めによらない理由により受験できなかった場合などをいいます。育成就労外国人自身が受験を辞退した場合や、受験の申込みの時期を逸し、受験できなかった場合は含みません。

〈⑥について〉

○ 「過去3育成就労事業年度の B1相当の日本語試験の合格率」を算出するに当たっては、以下のとおり計算します。「B1相当」とは、育成就労の目標となる日本語試験よりも1段階高い水準のものをいい、分野別運用方針において、育成就労の目標に係る日本語試験が A2相当よりも高い水準が設定されている場合は、B1相当よりも高い水準の日本語試験の合格率を計算します。

・ 分子 ： 分母内の合格者数

・ 分母 ： 過去3育成就労事業年度における3年間の育成就労を終了した育成就労外国人数

※ 入国前等育成就労の開始前や、転籍前の育成就労実施者の下でB1相当の日本語能力の試験に合格している者については、分母の「過去3育成就労事業年度における3年間の育成就労を終了した育成就労外国人数」には含みません。

※ 「過去3育成就労事業年度における3年間の育成就労を終了した育成就労外国人」について、育成就労の目標を達成できずに育成就労を延長して4年目に入っている育成就労外国人は、分母にも分子にも含めません。

〈⑦について〉

○ 「育成就労開始から2年目終了までに A2相当の日本語試験に合格した者の割合」については、早期に育成就労の目標となる日本語試験に合格することは育成就労外国人及び育成就労実施者にとって望ましいことから、加点要素とすることで育成就労実施者による充実した日本語学習機会の提供を奨励するものです。

○ 計算方法

・ 分子 ： 分母のうち、育成就労開始から2年目終了までに A2相当の日本語試験に合格した者

・ 分母 ： 過去3育成就労事業年度に受け入れた育成就労外国人の数

※ 入国前等育成就労の開始前や、転籍前の育成就労実施者の下でA2相当の日本語能力の試験に合格している者については、分母には含めません。

〈⑧について〉

○ 「技能検定等の実施への協力」については、例えば、以下の場合が該当します。いずれも申請時を起点として遡った1年間における実績を求めるものです。

① 技能検定委員（技能検定における学科試験及び実技試験の問題の作成、採点、実施要領の作成や検定試験会場での指導監督などを職務として行う者）を社員の中から輩出している場合

② 育成就労評価試験において技能検定委員に相当する者を社員等の中から輩出している場合

③ 技能検定、育成就労評価試験の実技試験の実施に必要とされる会場・機材・設備等の貸与等を行い、技能検定等の実施（育成就労実施者に所属する育成就労外国人のみ貸与している場合は含まない。）へ協力している場合

〈⑨について〉

○ 「A1相当講習（第3(8)参照）及び A2目標講習（第3(9)参照）の講習以外にも、費用を全額負担して、育成就労外国人に対する日本語学習の支援を行っていること」については、例えば以下アからウが該当します。なお、A1相当講習及び A2目標講習については、育成就労を実施するに当たり法令上求められている講習であることから、当該講習の一環として行われる日本語学習支援は本要件には該当しません。

講師と育成就労外国人が、同時に双方向に意思疎通がとれる形態で実施していることが必要となります。そのため、単に教材のみを提供し、独習を支援する形態によるものは加点対象とはなりません。また、単に日本語学校を紹介すること、日本語学習のみの時間を育成就労中に設定すること、職員との日常会話の機会を増やすことといっ

た対応のみでは、日本語学習の支援を行っているとはいえません。

費用が発生する場合には、育成就労実施者においてこれを負担している必要があります。

ア　育成就労外国人が日本語教育機関や地方自治体、NPO 法人等が運営する日本語教室で受講等する際の金銭的支援をすること

イ　日本語教員等の外部講師を招いて育成就労外国人の日本語教育を実施すること

ウ　育成就労実施者自身が教材を用意し日本語講習を実施すること

【確認対象の書類】

・ 優良要件適合申告書（参考様式第 1-36 号）

・ 優良要件適合申告書・別紙（参考様式第 1-36 号別紙）

【留意事項】

○ 技能検定委員について

試験実施の公平性の観点から、技能検定委員については、受験者の所属する企業の者は選任しないこととされています。

（2） 育成就労を行わせる体制・育成就労外国人の待遇・相談支援体制に関するもの

〈①について〉

○ 育成就労実施者が育成就労外国人の人権を侵害しないことは当然の義務ですが、人権侵害のないことを担保するため、人権方針の策定、公表及び周知を行っていることを加点要素としています。

人権方針を策定するに当たっては、「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン（令和4年9月ビジネスと人権に関する行動計画の実施に係る関係府省庁施策推進・連絡会議）」等を参考に、同ガイドラインが示している人権方針策定に関する5つの要件を満たしているものを策定してください。人権方針の公表・周知にあたっては、原則としてインターネット上で公表・周知することとし、それが困難な場合は、公衆の見やすい場所に掲示してください。

なお、技能実習生を受け入れている育成就労実施者においては、策定した人権方針の対象に技能実習生も含めることとしてください。

〈②について〉

○ 育成就労実施者において、育成就労外国人が送出機関に対して負担する費用がゼロとなる措置を講じている場合に加点されます。育成就労計画の認定申請時における提出書類において、送出機関への支払い費用欄がゼロであれば加点を認めることとなりますが、当該欄記載の金額がゼロでなくとも、記載額と同額を補填した旨の証明がな

されれば、同様に加点が認められます。

本項目は、育成就労外国人の経済的負担に関して積極的な配慮を行う育成就労実施者を加点の対象とするものですので、例えば、育成就労外国人が送出機関に負担する費用を育成就労実施者が代わりに負担している場合はこれに該当しますが、当該費用を育成就労外国人の親族等に代わりに負担させている場合は本項目には該当しません。

なお、費用をゼロとする措置については、現に受け入れている全ての育成就労外国人（転籍によって受け入れた育成就労外国人を除く）及び申請中の全ての育成就労外国人に対して措置を講じている必要があることに留意してください。

〈③について〉

○ 「育成就労外国人に育成・キャリア形成プログラムを活用したキャリア面談の機会を提供していること」については、育成就労制度が、我が国での3年間の就労を通じて特定技能1号水準の技能を有する人材を育成するとともに、人材を確保することを目標としていることに鑑み、育成就労外国人の適切なキャリア支援を推奨するものです。具体的には、分野ごとに作成された「育成・キャリア形成プログラム」を参照しながら、特定技能1号への移行や資格取得（スキルアップに資する資格の取得など）などについて相談する場を設定することなどが考えられます。

なお、育成就労実施者が技能実習生も受け入れている場合に、技能実習生に対してキャリア面談を行っていなくとも、育成就労外国人に行っていれば加点の対象となります。

〈④について〉

○ 「育成就労外国人の賃金（基本給）のうち最低額のものと最低賃金の比較」については、育成就労外国人の賃金水準を優良な育成就労実施者の要件の加点要素とすることで、育成就労外国人の待遇に関し積極的な配慮を行う育成就労実施者となることを推奨するものです。以下について留意してください。

- 最低賃金との比較になりますので、日給や月給で給与が支払われている育成就労外国人については、時間当たりの賃金を算出して比較することになります。
- 地域別最低賃金との比較が原則となりますが、特定最低賃金が適用される場合には、特定最低賃金と比較することとなります。
- 比較を行う時点は、原則として、申請が行われた育成就労事業年度の年頭（4月1日）とし、当該時点で適用されている最低賃金と、当該月の育成就労外国人の賃金（基本給）のうちその額が最も低いものを比較することとなります。当該時点では育成就労外国人を受け入れていない等の場合には、当該育成就労事業年度内で適切に比較が可能な時期で比較することとなります。

なお、本項目においては、技能実習生の賃金と最低賃金の比較について加味しません。

〈⑤について〉

○ 「育成就労外国人の勤続年数に応じた賃金の昇給率」については、育成就労実施者が技能及び日本語能力の習熟度に応じた賃金を支払い、技能等の修得をしようとする育成就労外国人の意欲の向上を促すことは望ましいことから、昇給率の高さを加点要素とすることで、育成就労外国人の待遇に関し積極的な配慮を行う育成就労実施者となることを推奨するものです。以下について留意してください。

・ 2年目又は3年目となった育成就労外国人の賃金を、それぞれ1年前の賃金と比較し、昇給率を算出します。

具体的には、育成就労2年目開始時は、育成就労1年目の開始時の「基本給」（給与の総支給額から超過労働給与額（時間外手当、深夜手当、休日手当、宿日直手当等）、通勤手当額、精皆勤手当額及び家族手当額等を除いた額）と、2年目の「基本給」を比較します。3年目開始時も同様に、育成就労2年目開始時の「基本給」と3年目開始時の「基本給」を比較します。

・ 対象の育成就労外国人が複数いる場合の昇給率は、当該複数の育成就労外国人の昇給率の平均値とします。

・ 算出した昇給率がいずれも5%以上である場合に加点対象となります。

〈⑥について〉

○ 「育成就労外国人の住環境の向上に向けた取組」については、次のア又はイのいずれかに該当する宿泊施設を確保した上で、受け入れている全ての育成就労外国人に個室を確保している場合に加点の対象となります。なお、個室化を図る上で、育成就労外国人の意に反して転居させることや同意がないままに居住費の負担を増すことは認められません。

ア　本人のみが利用する個室（4.5 ㎡以上）を確保し、当該個室が個別の採暖・冷房設備を設けた「寝室」（詳細は第4章第2節第 10（2）④）の要件を満たすものであること。

※ リビング、ダイニング、バス、トイレ等を共有する住居に複数人が居住する場合は、これら以外の本人のみが利用できる（例：3LDKであればリビング、ダイニングを除く3部屋に1名ずつが居住するなど）居室が確保されていることが必要です。

※ 育成就労外国人を受け入れていない場合は、育成就労計画の認定申請時点で、申請中の全ての育成就労外国人について、（1）の要件を満たすことが見取り図等の資料から客観的に確認できれば、加点対象とすることが可能です。

イ　育成就労外国人が自らの意思で住居を選び、自ら貸主と賃貸借契約を締結し

ている場合であって、当該住居が上記(1)に該当するときは、育成就労実施者が賃料の 20%以上の住宅手当の支給など経済的な補助を行っていること。

〈⑦について〉

○ 「母国語相談・支援の実施方法・手順を定めたマニュアル等を策定し、関係職員に周知していること」については、育成就労実施者において育成就労外国人から相談があった際に速やかに機構や監理支援機関で実施している母国語相談の窓口を紹介したりできるよう、その手順をあらかじめ定めて関係職員に周知しておくことを求めるものです。マニュアル等の内容は、その分量にかかわらず、育成就労外国人から相談を受けた際に適切に対応できるよう母国語相談・支援の実施方法や手順が具体的に記載されたものである必要があります。

〈⑧について〉

○ 「受け入れた全ての育成就労外国人について、母国語で相談できる相談員を確保していること」については、育成就労実施者においても育成就労外国人が母国語で相談できる相談員を確保することが、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こととなるため、これを推奨するものです。なお、受け入れている技能実習生に対する相談員の確保の実績も加点要素とすることができます。この基準を加点要素とする場合は、以下について留意してください。

- 相談員については、育成就労実施者自らが、母国語に対応できる常勤又は非常勤の職員を確保している必要があります(派遣労働者として受け入れる場合も含みます。)。したがって、委託契約でも、直ちに面前で適切に相談できる体制があれば認められますが、メールや電話での相談の体制を委託により整備することのみでは認められません。
- 監理支援機関が相談員を確保していることは監理支援機関が許可を受けるための前提であることから、監理支援機関の相談員として確保している者を選任することでは認められません。
- 技能実習生が在籍している場合には、技能実習生の母国語もカバーしていることを要し、育成就労外国人の母国語のみカバーしていても加点はされません。
- 受入れ予定の育成就労外国人の母国語全てに対応できる相談員を確保している場合も含みます。

〈⑨について〉

○ 「優良な監理支援機関の監理支援を受けていること」については、育成就労実施者が優良な監理支援機関による監理支援を受けている場合に、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こととなるため、これを推奨するものです。優良

な監理支援機関による監理支援を受けている場合、指定区域にある育成就労実施者においては、受入れ人数枠も拡大されることとなります。

なお、複数の監理支援機関による監理支援を受けている場合、全ての監理支援機関が優良な監理支援機関であることが必要です。

〈⑩について〉

○ 「直近過去3年以内に、他の育成就労実施者において育成就労の継続が困難となった育成就労外国人に引き続き育成就労を行う機会を与えるために当該育成就労外国人の受入れを行ったこと」については、やむを得ない事情により他の育成就労実施者での育成就労の継続が困難となった育成就労外国人を育成就労計画の認定を受けて受け入れ引き続き育成就労の機会を提供し育成就労を行わせることは育成就労外国人の人材育成や保護にも資することから、これを推奨するものです。受け入れた育成就労外国人が1名いれば、この要件に適合します。「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。

ただし、法人である育成就労実施者を分割した場合において、分社により事業を承継した育成就労実施者が、分社前の育成就労実施者に在籍していた育成就労外国人を受け入れる場合や、本邦に入国しておらず、育成就労を開始していない育成就労外国人を受け入れる場合については対象となりません。

なお、技能実習制度において、他の実習実施者において技能実習の継続が困難となった技能実習生に引き続き技能実習を行う機会を与えるために技能実習生の受入れを行った実績についても加点することができます。

〈⑪について〉

○ 「育成就労の継続が困難となった育成就労外国人（他の監理支援機関傘下の育成就労実施者で育成就労を行っていた者に限る。）に引き続き育成就労を行う機会を与えるため、育成就労実施者変更情報サイトに監理支援機関を通じて求人掲載を行っていること」については、やむを得ない事情により他の育成就労実施者での育成就労の継続が困難となった育成就労外国人を受け入れ、引き続き育成就労の機会を提供できるようにするため、育成就労実施者に対し育成就労実施者変更情報サイトを通じて受入れに協力することを推奨するものです。

なお、技能実習生に関する実習先変更支援サイトに登録している場合も、加点の対象となります。

【確認対象の書類】

・ 優良要件適合申告書（参考様式第 1-36 号）

＜①について＞

・ 策定した人権方針の写し及び人権方針を掲載しているホームページ等の画面写し

＜②について＞

・ 育成就労外国人が送出機関に対して負担する費用がゼロとなる措置を講じている旨を説明する資料

＜⑥について＞

・ 在籍する全ての育成就労外国人について個室が確保されていることを明らかにする資料（過去の育成就労計画の認定申請時に提出した「雇用契約書及び雇用条件書の写し」や宿泊施設の見取り図など（今回の育成就労計画の認定申請に係る申請書類を除く。））

＊今回申請を行う育成就労計画に係る育成就労外国人以外に既に在籍する育成就労外国人がいる場合

＜⑩について＞

・ 各育成就労外国人の氏名、国籍・地域、性別、生年月日、受入れ年月日及び育成就労実施者変更時の育成就労計画番号をまとめた一覧表（様式自由）

＊育成就労実施者変更により複数の育成就労外国人を受け入れた場合

＜⑪について＞

・ 育成就労実施者変更情報サイトの求人掲載画面の写し

【留意事項】

○ 個室について（⑥関係）

ここでいう「個室」とは、壁、襖、障子、扉等で仕切られた空間を指し、上部や下部に隙間がある場合はこれに該当しません。

○ 育成就労実施者変更情報サイトの掲載期限について（⑪関係）

上記サイトへ登録していることを優良な育成就労実施者の要件の加点要素とするには、優良認定時においても引き続き掲載されている必要があるため、掲載期限に留意してください。

（3） 地域社会との共生に関するもの

〈①について〉

○ 「地域社会との交流を行う機会及び日本文化を学ぶ機会を設けていること」については、受け入れている育成就労外国人に対し地域社会との交流を行う機会及び日本文化を学ぶ機会の双方を設けている場合に加点の対象とすることができます。なお、技能実習生を受け入れている場合は、技能実習生に対する実績も加点の対象とすることができます。また、両方の要素を兼ね備えた行事でも加点対象となります。

地域社会との交流を行う機会の設定については例えば、以下の取組が該当します。一般人向け（日本人向け）のイベントを周知するといった対応のみでは、地域社会との交流を行う機会を設けたとはいえません。

・ 地域住民と交流ができる祭りを企画して育成就労外国人を参加させること

・ 地域住民と交流ができるボランティア活動（老人ホーム訪問など）を実施し、育成就労外国人を参加させること

・　町内会のイベントに育成就労外国人を参加させること
・　国際交流イベントを実施して育成就労外国人を参加させること

日本の文化を学ぶ機会の設定については、例えば、以下の取組が該当します。育成就労外国人と日本食を食べに行く、一般人（日本人向け）向けのイベントを周知するといった対応のみでは、日本の文化を学ぶ機会を設けとはいえません。

・　日本の季節ごとのイベント（正月の行事、花見、月見等）を実施すること
・　育成就労実施者の施設内で又は育成就労実施者主導で日本文化に係る講習（茶道体験、折り紙、着付け、和食作り等）を実施すること
・　外部の日本文化に係る講習等を受講する際の金銭的支援をすること
・　日本文化に触れられる社会科見学（博物館・美術館・寺院等の見学）を実施すること

〈②について〉

育成就労外国人が帰国した場合、帰国後も支払いの義務が発生する住民税の納付の手続を外国において行うことが困難であるため、外国人が帰国するに当たり、住民税の一括徴収を行っていること又は育成就労実施者が我が国の国内における住民税の支払いの手続を代理で行うことができる「納税管理人」に選任されている場合を、適正な公租公課の支払いの確保に寄与しているものとして加点することとしています。

なお、直近の育成就労事業年度に帰国した育成就労外国人には、育成就労を終了した後に帰国した者に加え、育成就労を中断して帰国した者も含まれ、その全員の納税管理人に選任されていることが加点の条件です。

また、本要件を加点項目とする場合は、住民税を一括徴収していることが分かる書類や納税管理人の選任届出の写し等の納税管理人に選任されていることが分かる資料を保管しておく必要があります。

対象となる育成就労外国人がいない場合、直近の育成就労事業年度に帰国した技能実習生全員の住民税の一括徴収を行っていること又は住民税の納税管理人に選任されていれば加点対象となります。

※　直近の育成就労事業年度とは、現育成就労事業年度及び前年度の育成就労事業年度をいいます。

〈③について〉

受け入れている育成就労外国人について、政府が実施を呼びかけている健康保険証利用登録がなされたマイナンバーカード（マイナ保険証）の保有状況が高いことを加点要素とするものです。

受け入れている育成就労外国人全員がマイナ保険証を保有していた場合に加点の対象とすることができます。

現に技能実習生を受け入れている場合は、受け入れている技能実習生の保有状況も加点要素とすることができます。

【確認対象の書類】
・ 優良要件適合申告書(参考様式第 1-36 号)

(4) 法令違反・問題の発生状況に関するもの

〈①について〉

○ 「直近過去3年以内に改善命令を受けたことがあること(技能実習制度時の実績を含む。)」については、改善命令を受けたことのある者には法令違反の経歴があることから、過去3年以内に改善命令を受けた実績がある場合は、優良な育成就労実施者とは認められません。以下について留意してください。

※ 「改善命令」は育成就労法第 15 条第1項の規定に基づき出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣が行う改善命令のことです。

・ 直近過去3年以内に改善命令を受けている場合はその他の項目における加点状況にかかわらず、優良な育成就労実施者とは認められません。

・ 「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。直近3育成就労事業年度ではありません。ただし、「優良」の判断は、申請後に生じた事情も勘案して行います。

・ 技能実習制度において改善命令(技能実習法第 15 条第1項の規定に基づき出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣が行う改善命令)を受けたことがある場合にも、本項目の対象となります。

〈②について〉

○ 「直近過去3年以内における行方不明者数がゼロ又は行方不明者数の割合が低いこと(技能実習制度の実績を含む。)」については、行方不明者を発生させたことがある場合に、その人数及び割合に応じて減点を行うものです。以下について留意してください。

① 「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。直近3育成就労事業年度ではありません。ただし、「優良」の判断は、申請後に生じた事情も勘案して行います。

② 「直近過去3年以内における行方不明者数がゼロ又は行方不明者数の割合が低いこと」における行方不明者とは、監理支援機関等から外国人育成就労機構に対し「行方不明」となった旨の育成就労実施困難時届出書が提出された者(同届出書の訂正を行った場合を含む。)を指します。

③ 行方不明者数の割合は、以下のとおり計算します。

・ 分子 : 分母内の行方不明者数

・ 分母 ： 直近過去3年以内において新たに受入れを開始した育成就労外国人の総数

④ 「10%未満又は1人以下」、「20%未満又は2人以下」又は「20%以上又は3人以上」の区分については、一律に行方不明者数の割合だけで評価した場合には小規模な育成就労実施者では少数の行方不明者が発生しただけでも大きな減点となってしまうことに配慮し、行方不明者数による評価を可能としたものです。行方不明者数の割合よりも行方不明者数により評価したほうが申請者に有利な場合には行方不明数により評価を行うこととなります。

〈③について〉

○ 「直近過去3年以内の育成就労実施者に責めのある行方不明者発生の有無（技能実習制度時の実績を含む。）」については、責めによるべき行方不明者を発生させたことのある育成就労実施者は、育成就労を適正に実施する能力が乏しいと考えられることから、優良な育成就労実施者とは認められません。以下について留意してください。

① 「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。直近3育成就労事業年度ではありません。ただし、「優良」の判断は、申請後に生じた事情も勘案して行います。

② 育成就労実施者に責めのある行方不明者の発生の有無は個別具体的な判断となりますが、例えば、育成就労外国人に対する報酬を適切に支払わない、育成就労外国人に対して劣悪な環境下での業務を強制する等の事情により行方不明者が発生したと考えられる場合には、帰責性があると判断されることになります。

【確認対象の書類】

・ 優良要件適合申告書（参考様式第 1-36 号）

第 13　外国の送出機関に関するもの

【関係規定】

（認定の基準）

法第9条 （略）

十一　外国の送出機関（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適切に本邦の監理支援機関に取り次ぐことができる者として主務省令で定める要件に適合するものをいう。以下この号、第二十三条第二項第五号及び第二十五条第一項第六号において同じ。）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。

（外国の送出機関）

規則第 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

ハ　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

ニ　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

ヘ　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て金銭、物品その他の財産上の利益の供与若しくは供応接待をし、又は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。

○　監理型育成就労において、外国の送出機関からの取次ぎを受けようとする場合は、当該外国の送出機関は、育成就労外国人になろうとする者からの育成就労に係る求職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者として、規則第 20 条に定める要件をいずれも満たしている必要があります。

○　外国の送出機関からの取次ぎを受ける監理型育成就労については、悪質な送出機関を排除し、適正な送出しを確保するため、原則として、日本国政府と送出国政府との間で二国間取決め（以下「MOC」という。）を作成している国（以下「MOC 作成国」という。）からのみ、当該国の国籍を有する育成就労外国人を受け入れることができます。

なお、単独型育成就労及び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形態の監理型育成就労については、送出機関を介さずに外国にある子会社等や海外取引先等から外国人を直接受け入れる形態であることから、その趣旨を踏まえ、MOC 作成国以外の国・地域からの受け入れも許容されます。

ただし、送出国の国内法令によっては外国の送出機関を介さない日本への送出しについては、送出国において、当該送出国の法令に違反するとされる場合がありますので、育成就労外国人の受入れに当たっては、申請する前に育成就労実施者において送出国の法令を確認し、送出国の国内法令に違反することがないよう注意してください。

○　MOC 作成国の場合は、送出国政府が規則第 20 条に規定する外国の送出機関の要件を満たしているか否かを確認することとしており、送出国政府が要件を満たす旨認定した外国の送出機関（以下「外国政府認定送出機関」という。）は外国政府認定送出機関のリストに掲載されます。

○　MOC 作成国等の情報、外国政府認定送出機関のリスト等については、順次、機構ホームページで公表します。育成就労計画の認定申請を行う場合には、送出しを考えている外国政府認定送出機関リストに送出機関名があるかを確認してから申請してください。

同リストに記載がない送出機関から取次ぎを受けたものについては、育成就労計画の認定を受けることができません。

○　外国政府認定送出機関であっても、規則第 20 条に規定する要件に適合しないことが明らかになった場合には、当該機関からの育成就労外国人の受入れは認められないこととなります。また、送り出した育成就労外国人に係る行方不明事案を多く発生させている送出機関は、規則第 20 条に規定する要件に適合しないと判断される場合があります。

○　各種申請に当たり、外国の送出機関の氏名又は名称を記載する際は、必ず申請書に送出機関番号を記載してください。

送出機関番号は、機構が外国政府認定送出機関に付す9桁（英字3桁・数字6桁）の番号で、機構ホームページの「外国政府認定送出機関一覧」（育成就労制度）ページに掲載する認定送出機関リストにて公表します。

【確認対象の書類】

・ 育成就労計画認定申請書（省令様式第1号、第2号、第3号（1）又は第3号（2））

【留意事項】

○ 送出機関による素行善良要件の確認（規則第 20 条第3号）

送出機関は、育成就労計画の認定申請前に、あらかじめ同計画に係る育成就労外国人になろうとする者の素行が善良であることについて公的資料をもって確認することが必要です。素行が善良とは、一定の犯罪歴等がないことをいいます（詳細は第3（3）参照）。

○ 送出機関が徴収する費用等の公表（規則第 20 条第4号）

送出機関は、その名目のいかんを問わず、送出機関が育成就労外国人から徴収する額、その費用項目及び算出基準について、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公表する必要があります。

○ 育成就労外国人等から一定額以上の費用を受領することの禁止（規則第 20 条第8号ハ）

送出機関は、育成就労外国人の月額賃金の2か月分を超える金額について、費目を問わず、育成就労外国人はもとより、その配偶者、直系又は同居の親族その他当該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も受領することが禁止されています（詳細は第 14 参照）。

○ 供応接待等の禁止（規則第 20 条第8号へ）

送出機関は、育成就労実施者、育成就労実施者になろうとする者、監理支援機関、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範囲を超えて、金銭、物品その他財産上の供与や供応接待又はそれらの申込みや約束を行うことが禁止されています（詳細は第6（14）参照）。

第 14 外国の送出機関に支払った費用の額に関するもの

【関係規定】

（認定の基準）

法第9条 （略）

十一 外国の送出機関（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適切に本邦の監理支援機関に取り次ぐことができる者として主務省令で定める要件に適合するものをいう。以下この号、第二十三条第二項第五号及び第二十五条第一項第六号において同じ。）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。
（送出機関に支払った費用の額の基準） 規則第 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。

○　この規定は、監理型育成就労において育成就労外国人が外国の送出機関から取次ぎを受ける場合に、育成就労外国人が外国の送出機関に支払う費用の上限を定めているものです。これは、送出機関による育成就労外国人からの不当に高額な費用の徴収を防止した上で、送出しに要した費用が法定された上限を超える場合には、超過分を受入れ側が負担することにより、本邦に入国しようとする育成就労外国人の経済的負担を軽減するとともに、当該費用の適正化に資することを目的としています。

〈費用の上限について〉

○　育成就労外国人が外国の送出機関に支払う費用の上限は、育成就労計画に記載された報酬の月額の2か月分の金額とされており、ここでいう「報酬」とは、育成就労外国人が育成就労実施者と締結した雇用契約で定められた給与等から算出した所定内賃金の月額を指します。この上限額を超える金額については、育成就労外国人に負担させることはできません。なお、この規定は育成就労外国人の経済的な負担を軽減することを目的としていることから、この規定にかかわらず、育成就労外国人が送出機関に支払う費用は、最小限に抑えることが望まれます。

　所定内賃金とは、労働協約、就業規則等によってあらかじめ定められている支給条件、算定方法によって支給される給与（いわゆる基本給、家族手当、超過勤務手当含む。）のうち、所定の労働時間を超える労働に対して支払われる給与や、休日労働、深夜労働に対して支給される給与（時間外手当、早朝出勤手当、休日出勤手当、深夜手当等）以外のものです。

　雇用契約書及び雇用条件書（参考様式第1－2号）では、基本賃金に諸手当（通勤手当、精皆勤手当等）を加えた金額が所定内賃金となります（「2．雇用条件」の項目「Ⅶ．賃金」の項番3に記載する金額が該当します。）。

　育成就労外国人が送出機関に支払った費用の確認に当たっては、送出機関が育成就労外国人に発行した領収書等を確認するなどして、当該費用が育成就労計画に記載された報酬の月額の2か月分を超過していないことを確実に確認してください。

○　雇用契約書及び雇用条件書において所定内賃金が時給又は日給で示されている場合においては、その月額を以下の算式に当てはめて算出してください。

1　時給で示されている場合

時給×1日の所定労働時間×1か月の平均所定労働日数

2　日給で定められている場合

日給×1か月の平均所定労働日数

〈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・保険料、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。

○　外国通貨で支払われた費用の円換算は、各年度において財務省で公表している出納官吏レート（一覧表を機構ホームページに掲載）のレートと同じレートとしますので、同レートを参照し円換算してください。

【確認対象の書類】
・ 育成就労計画認定申請書(省令様式第1号、第3号(1)又は第3号(2))
・ 雇用契約書及び雇用条件書(参考様式第1-2号)の写し
・ 育成就労の準備に関し本国で支払った費用の申告書(参考様式第1-10 号)

第 15 労働者派遣等を活用する場合の認定基準

【関係の法律の規定】
(認定の基準)
法第9条
2 出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣は、第八条第一項の認定の申請があった場合(同項の認定を受けようとする育成就労計画が労働者派遣等監理型育成就労を行わせるものである場合に限る。)において、その育成就労計画が次の各号のいずれにも適合するものであると認めるときは、その認定をするものとする。

(1) 基本的な考え方

〈趣旨〉
○ 自然的要因による業務の繁閑がある分野では、企業努力を尽くしても、就労を通じた人材育成を単一の事業主の下で通年で行うことは困難な場合があります。そこで、特定技能制度において、特定産業分野のうち季節的業務に従事させるなどの一定の分野において労働者派遣等を活用した外国人の受入れを認めていることも踏まえ、育成就労制度においても労働者派遣等の形態で育成就労を行うことが認められています。

〈労働者派遣等の意義〉
○ 労働者派遣とは、自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させることをいいます。
また、船員派遣とは、船舶所有者が、自己の常時雇用する船員を、当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために船員として労務に従事させることをいいます。

〈労働者派遣等監理型育成就労の形態〉
○ 労働者派遣等の形態による育成就労は、
・ 派遣元事業主等の事業所及び派遣先の事業所において業務に従事させる(法第2条第3号ロ(1))

・ 派遣元事業主等の事業所においては業務に従事させず、複数の派遣先の事業所において業務に従事させる（法第2条第3号ロ⑵）

のいずれかの形態により行わせる育成就労をいい、いずれも複数の育成就労実施者において実施され、育成就労外国人の保護の要請も高いことから、単独型育成就労によることは認められず監理型育成就労による必要があります。

なお、労働者派遣等の形態による育成就労では、派遣元事業主等（派遣元事業主等の事業所において育成就労外国人に従事させるか否かを問わない）及び派遣先については、いずれも法第2条第7号に規定する育成就労実施者となります。

また、労働者派遣等の形態による育成就労において、監理支援機関は育成就労を共同で行う派遣元事業主等と派遣先の育成就労実施者間で同一であることとされています（法第2条第3号ロ）。

〈労働者派遣等の形態で行う育成就労が可能な分野〉

○ 育成就労産業分野のうち、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に当たり、季節的業務に従事させることを要する分野であって、労働者派遣等による就労を通じて修得させることができると認められるものとして、分野別運用方針及び主務省令で定めるものに限り、労働者派遣等の形態による育成就労が認められます。

〈労働者派遣等の形態で行う場合の規制〉

○ 育成就労法上、労働者派遣等の形態による育成就労については、外国人の適正な人材育成と保護の観点から、特別の要件が設けられています。加えて、労働者派遣法又は船員職業安定法（以下「労働者派遣法等」という。）の各種規制を受けることとなります。

（2） 通常の認定基準との異同

【関係の法律の規定】
法第9条
2 （略）
一 前項第二号から第四号まで、第六号、第八号、第九号及び第十一号のいずれにも該当すること。

○ 労働者派遣等の形態による育成就労は、派遣元事業主等又は派遣先の異なる複数の育成就労実施者の下で行わせるものであり、労働者派遣等という特別な形態によ

って行われることから、育成就労計画の認定の基準については、次の表のとおり通常の基準と異なる基準があります（法第9条第2項）。

○：通常と同じ基準、●：通常と異なる基準、－：適用なし

通常の認定基準 （法第9条第1項各号）	労働者派遣等の場合の認定基準 （法第9条第2項各号）	異同
1号　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。	2号　従事させる業務において要する技能の属する分野が労働者派遣等育成就労産業分野であること。	●
	3号　業務に従事させるいずれの事業所においても同一の労働者派遣等育成就労産業分野に属する技能を要する業務に従事させることとしていることその他育成就労の内容が本邦の派遣元事業主等及び本邦の派遣先が共同して育成就労を行わせることについて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支障がないものとして主務省令で定める基準に適合していること。	●
2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。	1号　前項【第9条第1項のこと】第2号から第4号まで、第6号、第8号、第9号及び第 11 号のいずれにも該当すること。【以下同じ。】	○
3号　育成就労の期間が3年以内であること。	1号	○
4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。	1号	○
5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。	4号　育成就労を行わせる体制及び事業所の設備が本邦の派遣元事業主等及び本邦の派遣先ごとにそれぞ	●

	れ主務省令で定める基準に適合していること。	
6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。	1号	○
	5号　本邦の派遣元事業主等の育成就労に関する業務を行う事業所（育成就労を行わせる事業所を除く。）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。	●
7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。		－
8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。	1号	○
9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。	1号	○
10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。	6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、その数が育成就労を行わせる本邦の派遣元事業主等の職員の総数及び本邦の派遣先の職員の総数を勘案して主務省令で定める数を超えないこと。	●
11号　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	1号	○

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。		

（3） 業務において要する技能の属する分野に関するもの

【関係の法律の規定】
法第9条
2 （略）
二 従事させる業務において要する技能の属する分野が労働者派遣等育成就労産業分野であること。

○ 労働者派遣等の形態による育成就労を行うことができる分野（労働者派遣等育成就労産業分野）は、季節的業務に従事させることを要する分野であって、技能を労働者派遣等による就労を通じて修得させることができると認められる分野とされており、対象となる分野は分野別運用方針で選定されます。このように選定された労働者派遣等育成就労産業分野以外の育成就労産業分野については、労働者派遣等の形態による育成就労を行うことは認められないことに留意してください。

（4） 育成就労の内容に関するもの

ア 従事させる業務に関するもの（規則第 22 条第1号）

【関係規定】
法第9条
2 （略）
三 業務に従事させるいずれの事業所においても同一の労働者派遣等育成就労産業分野に属する技能を要する業務に従事させることとしていることその他育成就労の内容が本邦の派遣元事業主等及び本邦の派遣先が共同して育成就労を行わせることについて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支障がないものとして主務省令で定める基準に適合していること。

（労働者派遣等監理型育成就労の実施の基準）
規則第 22 条　法第九条第二項第三号（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、次のとおりとする。
一　業務に従事させるいずれの事業所においても従事させる業務において要する技能が同一であること。

○　育成就労制度においては、育成就労外国人が従事できる業務の範囲を特定技能制度における業務区分と同一としつつ、当該業務区分の中で修得すべき主たる技能を定めて計画的に育成・評価を行うこととしています。そのため、労働者派遣等の形態による場合も派遣先ごとに異なる分野・業務区分の業務に従事させることは認められず、派遣元事業主等及び派遣先のいずれにおいても同一の業務区分内でのみ労働者派遣等の形態による育成就労を行うこととなります。

【確認対象の書類】
・ 育成就労計画認定申請書（省令様式第1号、第2号、第3号（1）又は第3号（2））
・ 雇用契約書及び雇用条件書（参考様式第 1-2号）の写し

イ　派遣元事業主等の認定に関するもの（2号）

【関係の省令の規定】
規則第 22 条 （略）
二　本邦の派遣元事業主等が、次のいずれかに該当し、かつ、監理型育成就労外国人が従事する業務において要する技能の属する労働者派遣等育成就労産業分野を所管する関係行政機関の長と協議の上で適当と認められる者であること。
イ　監理型育成就労外国人に従事させる業務において要する技能の属する労働者派遣等育成就労産業分野に係る業務又はこれに関連する業務を行っている者であること。
ロ　地方公共団体又はイに掲げる者が資本金の過半数を出資していること。
ハ　地方公共団体の職員又はイに掲げる者若しくはその役員若しくは職員が役員であることその他地方公共団体又はイに掲げる者が業務執行に実質的に関与していると認められる者であること。
ニ　監理型育成就労外国人に従事させる業務において要する技能の属する労働者派遣等育成就労産業分野が農業分野である場合にあっては、国家戦略特別区域法（平成二十五年法律第百七号）第十六条の五第一項に規定する特定機関であること。

○　労働者派遣等の形態による育成就労を行う場合は、派遣元事業主等が次の①・②のいずれにも該当する者であることが求められます。
①　ア～エのいずれかに該当すること

ア　育成就労外国人が従事することとなる育成就労産業分野に係る業務又はこれに関連する業務を行っている者であること

イ　地方公共団体又はアに該当する者が、資本金の過半数を出資していること

ウ　地方公共団体の職員又はアに該当する者若しくはその役職員が派遣元事業主等の役員であること、その他地方公共団体又はアに該当する者が派遣元事業主等の業務執行に実質的に関与していると認められること

エ　農業分野の場合、国家戦略特区農業支援外国人を受け入れている特定機関であること

② 当該分野を所管する関係行政機関の長との協議により適当であると認められること

○ 上記①アの「関連する業務」、上記①ウの「業務執行に実質的に関与している」の具体的な内容については、分野ごとに策定される運用要領別冊を参照してください。

○ 労働者派遣法等上の許可を受けている場合も、派遣元事業主等が育成就労実施者となるためには、育成就労実施者の基準を満たすとともに、本号の基準を満たさなければなりません。

ウ 派遣先責任者講習に関するもの（3号）

【関係の省令の規定】

規則第 22 条 （略）

三　本邦の派遣先における派遣先責任者（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和六十年法律第八十八号。以下この号及び第六号において「労働者派遣法」という。）第四十一条に規定する派遣先責任者又は船員職業安定法（昭和二十三年法律第百三十号）第八十五条に規定する派遣先責任者をいう。以下この号において同じ。）が選任されている場合にあっては当該派遣先責任者が、本邦の派遣先において派遣先責任者が選任されていない場合にあっては育成就労責任者が、労働者派遣法第二十三条の二に規定する派遣就業又は船員職業安定法第六十六条第二項第三号に規定する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。

○ 派遣先責任者とは、派遣先において労働者派遣等された派遣労働者等（労働者派遣法第2条第2号に規定する派遣労働者又は船員職業安定法第6条第 14 項に規定する派遣船員をいう。以下同じ。）に関する就業の管理を一元的に行い、派遣先における派遣労働者等の適正な就業を確保するために、労働者派遣法第 41 条又は船員職業安定法第 85 条に基づき選任される者をいいます。労働者派遣法上、一定の場合には派遣先責任者の選任は任意となっており、また、派遣先責任者の派遣先責任

者講習受講は義務ではありません。しかし、育成就労制度においては、派遣先における育成就労外国人の適正な就業を確保する観点から、派遣先となる育成就労実施者において派遣先責任者が選任されている場合は当該派遣先責任者が、派遣先責任者が選任されていない場合は育成就労責任者が派遣先責任者講習を受講している必要があります。

なお、派遣先責任者と育成就労責任者は、兼任することができます。

○ 派遣元事業主等においては、労働者派遣法等上、派遣元責任者（労働者派遣法第36条又は船員職業安定法第76条に基づき選任される者をいう。以下同じ。）を選任しなければならないこととなっており、また、労働者派遣法上の派遣元責任者は派遣元責任者講習の受講が必要となっている点に注意が必要です。

○ 労働者派遣法上の派遣先責任者講習及び派遣元責任者講習については、労働者派遣の形態による育成就労計画の認定日から起算して過去3年以内に受講していることが必要です。

○ 船員派遣の形態による育成就労の場合は、派遣先責任者講習又は派遣元責任者講習といった概念が存在しないため、講習を受講する等の措置をとる必要はありません。

【確認対象の書類】
- 派遣先責任者の申告書（参考様式第1-37号）
- 講習を修了したことを証明する書類の写し

エ 派遣先の数に関するもの（4号）

【関係の省令の規定】
規則第22条 （略）
四 労働者派遣等監理型育成就労を共同して行わせる本邦の派遣先の数が次のイ又はロに掲げる労働者派遣等監理型育成就労の区分に応じ、当該イ又はロに定める数を超えないこと。
イ 法第二条第三号ロ⑴の労働者派遣等監理型育成就労 二
ロ 法第二条第三号ロ⑵の労働者派遣等監理型育成就労 三

○ 労働者派遣等の形態による育成就労では、以下の2つの形態が認められています（法第2条第3号ロ）。

① 派遣元事業主等の事業所及び一又は複数の派遣先の事業所において業務に従事する形態（法第2条第3号ロ⑴）
② 派遣元事業主等の事業所においては業務に従事させず、複数の派遣先の事業所において業務に従事する形態（法第2条第3号ロ⑵）

○ 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。

○ 業務に従事する就労先は最大3者まで認められますが、一貫した人材育成を担保する観点から、いずれか一つの就労先で一連の必須業務に従事させることが望ましいです。少なくとも、月ごとの時間配分が著しく不均衡で、育成就労の目標の達成が困難となるような育成就労計画は認められないところ（規則 13 条2項2号へ。第3（2）参照）、労働者派遣等の形態による育成就労においては、1年間で一連の必須業務に従事させることが必要です。

○ 労働者派遣等の形態による育成就労は、一般的な労働者派遣等とは異なり、季節性のある分野における通年での育成就労を可能とするために、3年間の育成就労計画を派遣元事業主等と派遣先が共同で作成した上で、共同で実施するものです。そのため、同じ派遣元事業主等と派遣先での就労を3年間続ける必要があります。やむを得ず当初の育成就労計画と異なる派遣先に育成就労外国人を派遣する場合は、やむを得ない事情がある場合の転籍として、派遣元事業主等と新しい派遣先が共同で新しい育成就労計画を作成して機構による認定を受ける必要があります。

【確認対象の書類】
・ 育成就労計画認定申請書（省令様式第1号、第2号、第3号（1）又は第3号（2））
・ 省令様式第1号、第2号、第3号第2面の別紙（参考様式第1-34 号）
＊ 派遣先ごとに作成すること。

オ 労働者派遣契約の内容に関するもの（5号）

【関係の省令の規定】

規則第 22 条 （略）

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

〈派遣料金・マージン率〉

○　労働者派遣等の形態による育成就労は、一般的な労働者派遣等とは異なり、季節性のある分野における3年間の人材育成及び人材確保を担保するために、共同で育成就労を行わせることを可能としたものです。この趣旨を踏まえ、派遣先から派遣元事業主等に支払われる労働者派遣等に関する料金（以下「派遣料金」という。）については、派遣元事業主等が負担する外国人の賃金や社会保険料のほか、事業を安定的に運営するために必要な事務費等に限られるのが相当であり、その額が過剰となることは、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も望ましくありません。

育成就労外国人の適切な待遇を確保する観点から、育成就労計画の認定申請時に、当該派遣元事業主等における

①　受入れ予定の育成就労外国人に係る派遣料金及びマージン率（派遣料金のうち、育成就労外国人へ支払う賃金を除いた部分（マージン）が占める割合）の平均

②　育成就労外国人を除く全派遣労働者等の派遣料金及びマージン率の平均

を申告することとしています。

特に、①のマージン率が②のマージン率を上回る場合には、監理支援費等の育成就労外国人に係る派遣料金に特別に含まれる費目の内訳など、その合理的な理由があることが求められます。

なお、申告された派遣元事業主等ごとの①及び②の派遣料金、マージン率については、機構のホームページに公表されることになります。

〈同等報酬〉

○　労働者派遣等の形態による育成就労における同等報酬要件（第 10(1)参照）については、就労先ごとの、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が必要となります。そのため、就労先ごとに日本人労働者の賃金が異なる場合は、同等報酬要件を充足するために、育成就労外国人の賃金も就労先ごとに異なることがあり得ます。就労先ごとに育成就労外国人の賃金が異なることとなる場合は特に、トラブル防止のため、育成就労外国人に対し、各就労先での賃金等の待遇について十分に丁寧な説明を行ってください。

〈同一労働同一賃金〉

○　日本人との同等報酬要件のほか、労働者派遣法上の同一労働同一賃金の規定も遵守する必要があります。派遣先均等・均衡方式と労使協定方式のいずれかの方式により同一労働同一賃金を確保しなければならないこととされています。

○　派遣先均等・均衡方式とは、派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇を図る方式です。基本給、賞与、手当、福利厚生、教育訓練、安全管理等、全ての待遇のそれぞれについて、派遣先の通常の労働者との間に「不合理な待遇差」がないように待遇を決定することが求められます。この場合、就労先ごとに待遇が異なることになり得るため、育成就労外国人に対し、各就労先での賃金等の待遇について十分に丁寧な説明を行ってください。

○　労使協定方式とは、派遣元事業主において、労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数代表者と一定の要件を満たす労使協定を締結し、当該協定に基づいて派遣労働者の待遇を決定する方式です。当該協定に基づいて待遇が決定されるため、就労先によって賃金が変わることはありませんが、同等報酬要件に反することのないよう注意が必要です。

○　派遣労働者には、派遣元事業主の事業所の所在地にかかわらず、派遣先の最低賃金が適用されます。育成就労外国人についても就労先が派遣先の場合は派遣先の最低賃金が適用されます。そのため、派遣元事業主の事業者は派遣先の事業所に適用される最低賃金を把握しておく必要があります。

【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（参考様式第1-38 号）

＊　派遣元事業主等が初めて労働者派遣等監理型育成就労の対象となる外国人を受け入れる場合の育成就労計画の認定申請時のほか、毎年4月1日から5月 31 日までの間に、直近の育成就労事業年度（4月1日に始まり翌年3月　31　日に終わる育成就労に関する事業年度）に係る実績を実施状況報告書とともに提出すること（報告対象期間中に労働者派遣等監理型育成就労を実施していない場合は提出不要）。

カ　休業した場合の手当について（6号）

【関係の省令の規定】
規則第 22 条　（略）

六　申請者の行わせる育成就労が労働者派遣法第二条第一号に規定する労働者派遣に係るものである場合は、本邦の派遣先（同条第四号に規定する派遣先をいう。）の責めに帰すべき事由による休業のとき（当該休業が本邦の派遣元事業主（同条第四号に規定する派遣元事業主をいう。この号において同じ。）の責めに帰すべき事由による休業と認められる場合を除く。）において、本邦の派遣元事業主が、当該休業期間中、監理型育成就労外国人に、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第十二条第一項に規定する平均賃金に相当する額の百分の六十以上の手当を支払うこととしていること。

○　労働基準法上、休業手当を支払う義務があるのは「使用者の責めに帰すべき事由による休業の場合」のみとされています。

しかし、労働者派遣の形態による育成就労においては派遣元事業主と派遣先が1つの育成就労計画を共同で実施するものであるため、育成就労外国人に対する報酬の安定的な支払いの観点から、使用者ではない派遣先の責めに帰すべき事由により育成就労外国人を休業させる場合も休業手当と同水準の手当が支払われる必要があります。

そのため、派遣元事業主と育成就労外国人の雇用契約において、派遣元事業主の責めに帰すべき事由による休業の場合に加えて、派遣先の責めに帰すべき事由による休業の場合にも休業手当と同水準の手当を支払う旨が規定される必要があります。

それに加えて、派遣元事業主と派遣先の間の労働者派遣契約においても、派遣先の責めに帰すべき事由による休業（派遣元事業主の責めに帰すべき事由による休業を除く。）の場合も、派遣先が派遣元事業主に対して休業手当と同水準の手当に相当する額を支払う旨を規定し、派遣元事業主から育成就労外国人に対し、確実に休業手当と同水準の手当が支払われるよう担保する必要があります。

○　船員派遣の形態による育成就労の場合は、休業や休業手当といった概念が存在しないため、船員派遣契約において休業手当と同水準の手当に相当する額を支払う旨規定するなどの措置をとる必要はありません。

【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

キ　移動旅費の負担について（7号）

【関係の省令の規定】
規則第 22 条 （略）

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

○　労働者派遣等の形態による育成就労では、就労先間の移動や宿泊施設間の転居に要する費用が生じる場合があります。これらの費用は、育成就労実施者又は監理支援機関が負担する必要があります。

○　「移動及び転居が円滑になされるよう必要な措置を講ずること」は、育成就労外国人の移動手段の確保や最寄り駅までの送迎、引越等、状況に応じた必要な措置を指します。

○　移動及び転居に要する費用の負担を負う者についての指定はありませんが、トラブル防止の観点から、あらかじめ育成就労実施者、監理支援機関の間で調整し、明確にしておく必要があります。

【確認対象の書類】
・　育成就労外国人の報酬・宿泊施設・徴収費用・移動及び転居費用等についての説明書（労働者派遣等監理型育成就労）（参考様式第1-39号）

ク　上乗せ告示（8号）

【関係の省令の規定】
規則第22条　（略）
八　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労働者派遣等育成就労産業分野のうち法務大臣及び厚生労働大臣が告示で定める特定の分野に係るものである場合にあっては、当該特定の分野を所管する関係行政機関の長が、法務大臣及び厚生労働大臣と協議の上、当該特定の分野に特有の事情に鑑みて告示で定める基準に適合すること。

○　労働者派遣等育成就労産業分野ごとの特有の事情に鑑みて個別に定める基準に適合していることを求めるものです。

（5）　育成就労を行わせる体制に関するもの（規則第23条第1項）

ア　通常の育成就労との異同

【関係規定】
法第9条
2 （略）
四　育成就労を行わせる体制及び事業所の設備が本邦の派遣元事業主等及び本邦の派遣先ごとにそれぞれ主務省令で定める基準に適合していること。

（労働者派遣等監理型育成就労を行わせる体制及び事業所の設備の基準）
規則第 23 条　法第九条第二項第四号（法第十一条第二項において準用する場合を含む。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を行わせる体制に係るものは、次のとおりとする。
一　第十五条第一項第四号、第六号（ロに係る部分を除く。）及び第七号から第十二号までの基準に適合すること。
四　本邦の派遣元事業主等（その事業所において育成就労を行わせる者に限る。）及び本邦の派遣先が、第十五条第一項第二号及び第三号の基準に適合すること。

○　育成就労を行わせる体制に関する要件について、通常の育成就労と労働者派遣等の形態による育成就労の違いは下表のとおりです。

○：通常の育成就労と同じ基準、●：通常の育成就労と異なる基準、△：就労先となる派遣元事業主等の事業所のみにかかる基準（規制内容は通常の育成就労と同じ）、－：適用なし

通常の育成就労の体制に関する基準（規則第 15 条第 1 項各号）	労働者派遣等の形態による育成就労の場合の体制に関する基準（規則第 23 条第1項各号）	派遣元事業主等	派遣先
1号　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～リ（略）	2号　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、第 15 条第1項第1号イからリまでに掲げる事項を統括管理するとともに、当該事項を統括管理するため育成就労実施者との連絡調整を適正に行うこととされていること。	●	●

	3号　法第9条第2項第5号に規定する育成就労の実施に関する責任者が、育成就労責任者の業務の総合調整を行うこととされていること。	●	－
2号　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～ニ（略）	4号　本邦の派遣元事業主等（その事業所において育成就労を行わせる者に限る。）及び本邦の派遣先が、第 15 条第1項第2号及び第3号の基準に適合すること。	△	○
3号　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、前号イ及びニ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中から生活相談員を一名以上選任していること。	4号　本邦の派遣元事業主等（その事業所において育成就労を行わせる者に限る。）及び本邦の派遣先が、第 15 条第1項第2号及び第3号の基準に適合すること。	△	○
4号　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。	1号　第 15 条第1項第4号、第6号（ロに係る部分を除く。）及び第7号から第 12 号までの基準に適合すること。	○	○
5号　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～ホ（略）	（派遣は監理型のみなので適用なし）	－	－

	5号　本邦の派遣元事業主等が育成就労の期間において同時に複数の育成就労外国人に労働者派遣等監理型育成就労を行わせる場合にあっては、当該本邦の派遣元事業主等の常勤の役員又は職員（労働者派遣等監理型育成就労に係る業務に従事する者に限る。）の数が、当該育成就労外国人の数を四十で除して得た数（その数が一未満である場合には、一とする。）を超えていること。	●	－
6号　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（略） 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～ト（略）	1号　第15条第1項第4号、第6号（ロに係る部分を除く。）及び第7号から第 12 号までの基準に適合すること。 6号　本邦の派遣元事業主等又は監理支援機関が、本邦の派遣元事業主等の事業に関する労働者災害補償保険法による労働者災害補償保険に係る保険関係の成立の届出その他これに類する措置を講じていること。	6号ロ以外：○ 6号ロ：○	6号ロ以外：○ 6号ロ：－
7号　申請者又はその役員（中略）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。	1号　第15条第1項第4号、第6号（ロに係る部分を除く。）及び第7号から第 12 号までの基準に適合すること。	○	○
8号　申請者又はその役員若しくは職員が、過去五年以内に、（中略）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。			
9号　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。			
10 号　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～ニ（略）			
11 号　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。			
12 号　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。			
13 号　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	7号　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労働者派遣等育成就労産業分野のうち法務大臣及び厚生労働大臣が告示で定める特定の分野に係るものである場合にあっては、当該特定の分野を所管する関係行政機関の長が、法務大臣及び厚生労働	告示による	告示による

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。	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。		

イ　育成就労責任者の業務に関するもの（2号、3号）

【関係規定】

法第9条

2 （略）

五　本邦の派遣元事業主等の育成就労に関する業務を行う事業所（育成就労を行わせる事業所を除く。）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。

規則第 23 条 （略）

二　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、第十五条第一項第一号イからリまでに掲げる事項を統括管理するとともに、当該事項を統括管理するため育成就労実施者との連絡調整を適正に行うこととされていること。

三　法第九条第二項第五号に規定する育成就労の実施に関する責任者が、育成就労責任者の業務の総合調整を行うこととされていること。

○　育成就労責任者の選任については、以下のとおりです。

・　育成就労を行わせる事業所においては、通常の育成就労どおりの選任が必要です（法第9条第2項第1号・同条第1項第6号、規則第 15 条第1項1号へ）。

・　育成就労に関する業務は行うものの、育成就労自体は行わせない派遣元事業主等の事業所においても選任が必要です（法第9条第2項第5号）。

なお、育成就労責任者の選任の詳細については、第6（1）を参照してください。

○　派遣元事業主等・派遣先を問わず育成就労を行わせる事業所における育成就労責任者は、それぞれの事業所における育成就労指導員、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、規則第 15 条第1項第1号イからリの事項を総括管理するとともに、当該事項に係る派遣元事業主等及び他の派遣先との連絡調整を行うこととしています。

また、育成就労を行わせないが、育成就労に関する業務を行う派遣元事業主等の育成就労責任者は、上記のほか、各就労先における育成就労責任者の業務の総合調整を行うこととしています。

	育成就労に関与する他の職員の監督	育成就労の進捗状況の管理	規則第15条第1項1号イ～リの統括管理	他の育成就労実施者との連絡調整	育成就労責任者の業務の総合調整
通常の事業所	○	○	○	―	―
派遣先	○	○	○	○	―
派遣元事業主等（育成就労を行わせる事業所）	○	○	○	○	―
派遣元事業主等（育成就労を行わせないが、育成就労に関する業務を行う事業所）	○	○	○	○	○

○　派遣元事業主等の育成就労責任者と派遣先の育成就労責任者の業務の分担は以下のとおりです。

育成就労責任者が統括管理する業務	具体的内容	
	派遣元事業主等の育成就労責任者の分掌	各派遣先（派遣元事業主等において育成就労を実施する場合は派遣元事業主等を含む。）の育成就労責任者の分掌
①育成就労計画の作成に関すること	計画全体の調整・作成・提出	自己の事業所における育成・就労に係る部分の作成
②育成就労外国人が修得した技能の評価に関すること	試験の時期等の調整、手続等の準備	日頃の試験対策、試験会場提供等の協力
③主務大臣、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	転籍の申出や困難時届出に係る監理支援機関への通知	転籍の申出や困難時届出に係る他の派遣元事業主等・派遣先への通知
	計画変更届出、育成就労開始の届出、報告徴収等に対する応答等	

<table>
<tr><td>④帳簿書類の作成及び保管並びに育成就労実施報告書の作成に関すること</td><td colspan="2">・帳簿書類は派遣元事業主等・派遣先それぞれが備え付け
・育成就労実施報告書は派遣元事業主等・派遣先が共同で作成・報告し、派遣元事業主等が提出</td></tr>
<tr><td>⑤育成就労外国人の受入れの準備に関すること</td><td>雇用契約の締結・その準備等、入国に向けた準備等</td><td>自己の事業所での受入れに際しての準備</td></tr>
<tr><td>⑥監理支援機関との連絡調整に関すること</td><td colspan="2">派遣元事業主等・派遣先共通（それぞれが必要に応じて行う。）</td></tr>
<tr><td>⑦育成就労外国人の保護に関すること</td><td colspan="2">派遣元事業主等・派遣先共通（それぞれが必要に応じて行う。）</td></tr>
<tr><td rowspan="2">⑧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
※　派遣元事業主等・派遣先の責任分担は労働者派遣法による労働基準法、労働安全衛生法等の読替え適用の整理に準ずる。</td><td>・賃金、時間外・休日労働に関する協定届、年休・産休、災害補償等に関すること
・雇入れ時の安全衛生教育、労働者死傷病報告、一般健康診断、医師による保健指導、面接指導等に関すること</td><td>・労働時間・休憩・休日等に関すること
・安全管理者・作業主任者・統括安全衛生責任者等の選任、労働者の危険又は健康障害を防止するための措置、労働者死傷病報告、特殊健康診断、作業環境測定等に関すること</td></tr>
<tr><td colspan="2">・均等待遇、強制労働禁止等に関すること
・統括安全衛生管理者・衛生管理者、安全衛生推進者・産業医の選任等に関すること
・妊娠出産に伴う不利益取扱禁止、セクハラ対策等に関すること
・育児・介護休業等に伴う不利益取扱禁止に関すること
・パワハラ対策等に関すること</td></tr>
<tr><td>⑨国・地方公共団体の機関、機構その他の関係機関との連絡調整に関すること</td><td colspan="2">派遣元事業主等・派遣先共通（それぞれが必要に応じて行う。）</td></tr>
</table>

ウ　派遣元事業主等の役職員の人数に関するもの（5号）

【関係の省令の規定】
規則第 23 条 （略）

五　本邦の派遣元事業主等が育成就労の期間において同時に複数の育成就労外国人に労働者派遣等監理型育成就労を行わせる場合にあっては、当該本邦の派遣元事業主等の常勤の役員又は職員（労働者派遣等監理型育成就労に係る業務に従事する者に限る。）の数が、当該育成就労外国人の数を四十で除して得た数（その数が一未満である場合には、一とする。）を超えていること。

○　派遣元事業主等である育成就労実施者においては、労働者派遣等の形態による育成就労に係る業務に従事している派遣元事業主等の常勤の役職員の人数が

・　最低2人以上

・　労働者派遣等の対象となる育成就労外国人 40 人につき、1 人を超える人数

であることが必要です（例えば、育成就労外国人が 80～119 人の場合には最低3人、40 人～79 人の場合には最低2人必要で、育成就労外国人が 40 人に満たない場合も最低2人が必要です。）。

一つの派遣元事業主等について、共同で労働者派遣等の形態による育成就労を行わせている派遣元事業主等と派遣先の組み合わせが複数存在する場合、すなわち、派遣元事業主等が異なる複数の育成就労計画による育成就労を実施している場合の育成就労外国人の数は、当該複数の組み合わせにおいて労働者派遣等の対象としている育成就労外国人の数を合計した数になります（例えば、ある派遣元事業主等が派遣先 A 及び B に3人、派遣先 C 及び D に6人をそれぞれ派遣している場合は、育成就労を行わせる育成就労外国人の数は9人となります。）。

○　本要件に加えて、受入れ人数枠の要件もありますので注意してください（詳細は（7）参照）。

エ　労災保険に関するもの（6号）

【関係の省令の規定】

規則第 23 条　（略）

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

○　育成就労外国人への労働者災害補償保険の適用を確保するため、労働者派遣等の形態による育成就労においては、育成就労外国人の雇用主たる派遣元事業主等又は監理支援機関が労災保険に係る保険関係の成立の届出を履行する必要があります。

オ　上乗せ告示(7号)

【関係の省令の規定】

規則第 23 条 （略）

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

○　労働者派遣等育成就労産業分野ごとの特有の事情に鑑みて個別に定める基準に適合していることを求めるものです。

（6） 育成就労を行わせる事業所の設備に関するもの(規則第 23 条第2項)

ア　通常の育成就労との異同(1 号)

【関係規定】

法第9条

2 （略）

四　育成就労を行わせる体制及び事業所の設備が本邦の派遣元事業主等及び本邦の派遣先ごとにそれぞれ主務省令で定める基準に適合していること。

規則第 23 条 （略）

2 法第九条第二項第四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　本邦の派遣元事業主等(その事業所において育成就労を行わせる者に限る。)及び本邦の派遣先が、第十五条第二項第一号の基準に適合すること。

○　育成就労を行わせる事業所については、規則第 15 条第2項第1号で設備の基準が定められているところ、労働者派遣等の形態による育成就労においても派遣元事業主等・派遣先を問わず、実際に育成就労を行わせる事業所については、同基準を満たす必要があります(詳細は第7参照)。なお、育成就労を行わせない派遣元事業主等の事業所は、本基準を満たす必要はありません。

イ　上乗せ告示(2号)

【関係の省令の規定】

規則第 23 条
2（略）
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労働者派遣等育成就労産業分野のうち法務大臣及び厚生労働大臣が告示で定める特定の分野に係るものである場合にあっては、当該特定の分野を所管する関係行政機関の長が、法務大臣及び厚生労働大臣と協議の上、当該特定の分野に特有の事情に鑑みて告示で定める基準に適合すること。

○　労働者派遣等育成就労産業分野ごとの特有の事情に鑑みて個別に定める基準に適合していることを求めるものです。

（7）人数枠に関するもの（規則第 24 条）

【関係規定】
法第9条
2（略）
六　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、その数が育成就労を行わせる本邦の派遣元事業主等の職員の総数及び本邦の派遣先の職員の総数を勘案して主務省令で定める数を超えないこと。

（労働者派遣等監理型育成就労における育成就労外国人の数）
規則第 24 条　法第九条第二項第六号（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数は、労働者派遣等監理型育成就労を共同して行わせる本邦の派遣元事業主等及び本邦の派遣先ごとに第十九条の規定により算出した数（以下「個別人数枠」という。）のうち最も少ない数（当該労働者派遣等監理型育成就労が法第二条第三号ロ⑵の労働者派遣等監理型育成就労である場合にあっては、本邦の派遣先ごとの個別人数枠のうち最も少ない数）とする。ただし、本邦の派遣元事業主等（法第二条第三号ロ⑵の労働者派遣等監理型育成就労を共同して行わせる者を除く。）又は本邦の派遣先が当該労働者派遣等監理型育成就労のほかに育成就労を行わせている場合には、当該本邦の派遣元事業主等又は当該本邦の派遣先のそれぞれが同時に育成就労を行わせる育成就労外国人の数は、それぞれその個別人数枠を超えてはならない。

○　労働者派遣等の形態による育成就労を共同で行う派遣元事業主等と派遣先（以下共同で労働者派遣等の形態による育成就労を行わせている派遣元事業主等と派遣先の組み合わせを「派遣単位」といいます。）において、同時に労働者派遣等の形態による育成就労の対象とできる育成就労外国人の総数は、次のとおりとなります。なお、以下個々の育成就労実施者ごとに規則第 19 条に基づいて算出した個々の育成就労

外国人の受入れ人数枠を「個別人数枠」といいます（個別人数枠に関する詳細は第11 参照）。

① 派遣元事業主等の事業所及び派遣先の事業所において業務に従事する形態（法第2条第3号ロ⑴）の場合

派遣元事業主等と派遣先の個別人数枠のうち、最小の人数枠まで

② 派遣元事業主等の事業所においては業務に従事させず、複数の派遣先の事業所において業務に従事する形態（法第2条第3号ロ⑵）の場合

派遣先の個別人数枠のうち、最小の人数枠まで

※派遣元事業主等の個別人数枠は影響しません。

〈事例1〉

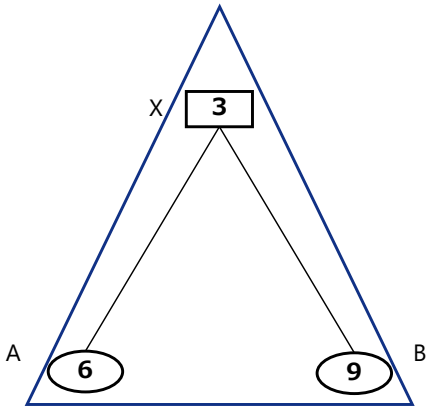
例えば、下図の派遣元事業主等X（個別人数枠3人）・派遣先A（個別人数枠6人）・派遣先B（個別人数枠9人）で構成する派遣単位の場合、

① 派遣元事業主等・派遣先の事業所の両方で業務に従事させるときは、当該派遣単位では3人までの受入れ

② 派遣先の事業所でのみ業務に従事させるときは、当該派遣単位では6人までの受入れ

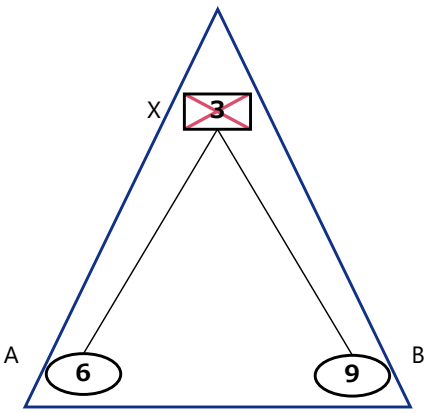
となります。

派遣元事業主等で業務に従事させる場合



派遣元事業主等Xで業務に従事させるときは、派遣元事業主等も含めた個別人数枠のうち最小の**3人**までの受入れ

派遣先でのみ業務に従事させる場合



派遣先でのみ業務に従事させるときは、派遣先の個別人数枠のうち最小の**6人**までの受入れ

□：派遣元　○：派遣先　△：派遣単位　数字：個々の実施者ごと（※）の受入れ人数枠

※　派遣単位で合算せず、個々の実施者ごとに通常通り算出。

〈事例2〉

・　一つの育成就労実施者が複数の派遣単位に属している場合（下図の派遣単位ア・派遣単位イのケース）

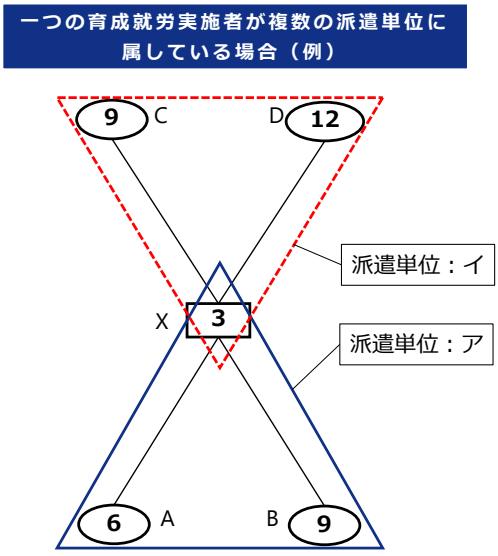
・　労働者派遣等の形態による育成就労のほか、通常の形態でも育成就労を行っている場合

には、当該育成就労実施者が育成就労の対象とできる育成就労外国人の総数は、当該育成就労実施者自体の個別人数枠を超えることができません（ただし、自らの事業所では育成就労を行わせない派遣元事業主等（法第2条第3号ロ⑵の場合）については、このような制約はかかりません。）。

例えば、下図の派遣元事業主等X（個別人数枠3人）が、派遣先A（個別人数枠6人）・派遣先B（個別人数枠9人）との派遣単位アと、派遣先C（個別人数枠9人）・派遣先D（個別人数枠 12 人）との派遣単位イを組んで、すでにアの派遣単位で3人の育成就労外国人に労働者派遣等の形態で育成就労を行わせている場合

① 派遣元事業主等・派遣先の事業所の両方で育成就労を行わせるときは、イの派遣単位は、人数枠が3人となるため、既にアの派遣単位で育成就労外国人を3人受け入れていることから、イの派遣単位では育成就労外国人を受け入れることができません。

② 派遣先の事業所のみで育成就労を行わせるときは、イの派遣単位は、人数枠が9人となり、既にアの派遣単位で育成就労外国人を3人受け入れているので、イの派遣単位では育成就労外国人を6人まで受け入れることができます。



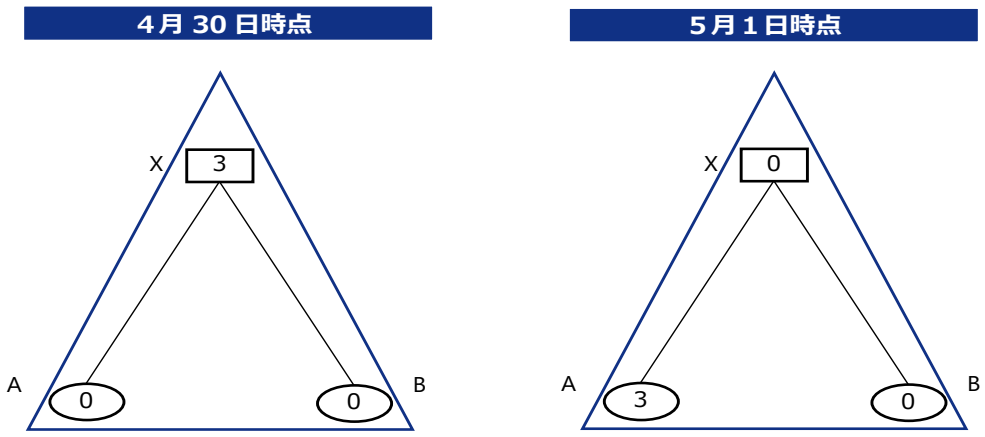
□：派遣元　　○：派遣先　　△：派遣単位　　数字：個々の実施者ごと（※）の受入れ人数枠

※　派遣単位で合算せず、個々の実施者ごとに通常通り算出。

○　労働者派遣等の形態による育成就労を行わせている育成就労外国人の数は、その時点において、その育成就労実施者の下で現に育成就労を行わせているかいないかにかかわらず、派遣単位を組んでいる他の育成就労実施者の下で育成就労を行わせている育成就労外国人の数も含めて数えます。

例えば、派遣元事業主等Xが、派遣先Aと派遣単位を組んでおり、4月 30 日まで派遣元事業主等Xで就労し、5月1日から派遣先Aで就労する育成就労外国人が3人いる場合に、派遣元事業主等Xにおいて4月 30 日時点で現に育成就労を行わせている育成就労外国人は3人で、5月1日時点では0人となりますが、いずれの時点においても派遣元事業主等Xは「3人」を受け入れていると評価することとなります（下図を参照）。

○　人数枠の拡大については、個々の育成就労実施者ごとに判断されます。



□：派遣元　　○：派遣先　　△：派遣単位

数字：その時点で当該事業所で業務に従事している育成就労外国人数（労働者派遣の形態による受入れ）

いずれの時点においても、Ｘ・Ａ・Ｂそれぞれについて３人受け入れているものと評価する。

（8）労働者派遣等の形態による育成就労の特則

〈欠格事由〉

○　労働者派遣等の形態による育成就労又は密接関係法人による共同実施の育成就労においては、育成就労計画の認定の取消しの理由となった事実に関して有していた責任の有無や程度に応じて、それぞれの育成就労実施者ごとに欠格事由に該当するかを判断することとなります。すなわち、認定の取消しの原因となった事実が、当該育成就労実施者の責めに帰すべき事由によるものではない場合は欠格事由に該当しな

いものとし、取消しの原因となった事実が、当該育成就労実施者の責めに帰すべき事由によるものである場合は欠格事由に該当することとなります。

○　具体的には、育成就労計画の認定の取消しの原因となった育成就労実施者と共同する他の育成就労実施者が取消しの原因となった事実に積極的に関与していた場合はもちろん、取消しの原因となる事実の発生又は発生の疑いを知りながら、必要かつ可能な措置を講じていなかった場合においても、共同する他の育成就労実施者自身の責めに帰すべき事由によるものと認められ得ることとなりますので注意してください。

○　ここでいう「必要かつ可能な措置」には、共同する他の育成就労実施者が取消しの原因となる事実を生じさせていないかを積極的に調査・監視することまでを含むものではありません（これは、監理支援機関の役割となります。）。他方、何らかの契機に共同する他の育成就労実施者が取消しの原因となる事実を生じさせていることを知った場合には、「必要かつ可能な措置」を講じることが求められます。以下に「必要かつ可能な措置」の例を示しますが、その具体的な内容は、共同する育成就労実施者同士の関係性や取消しの原因となる事実によって様々であり、あくまで個別具体的な状況によって判断されることに注意が必要です。

例①：　親子会社による密接関係法人育成就労において、子会社で業務区分外の業務をさせている疑いが生じた場合、親会社は、株式の保有を通じた子会社に対する監督権限を行使して、より詳細な事実を把握するための社内調査の実施や是正の指示を行うことが必要かつ可能と考えられる。

例②：　労働者派遣等の形態による育成就労において、派遣先社員による暴力行為の疑いが生じた場合、派遣元事業主等は、労働者に対して負う安全配慮義務に基づき又は労働者派遣契約又は船員派遣契約に基づく権利を行使して、派遣先に対する調査や派遣の中止を行うことが必要かつ可能と考えられる。

例③：　例②の場合に、派遣先社員による暴力行為の疑いを持った他の派遣先は、暴力行為が行われている疑いのある派遣先に調査や是正を申し入れるか、派遣元事業主等や監理支援機関に当該疑いがある旨を申し入れ、調査を依頼することが必要かつ可能と考えられる。

○　密接関係法人による共同実施形態の育成就労では、育成就労計画の認定の取消しに当たり、欠格事由の対象となる育成就労実施者を特定して通知することとしています。

〈帳簿〉

○　派遣元事業主等･派遣先にかかわらず、その事業所において育成就労を行わせている育成就労実施者は、当該事業所に法第 20 条第1項に基づく帳簿を備える必要があります。

○　他方、派遣元事業主等の事業所において育成就労を行わせないが育成就労に関する業務を行う場合は、当該事業所に法第 20 条第2項に基づく帳簿を備える必要があります。

　なお、派遣元事業主等の事業所において、育成就労を行わせており、かつ、育成就労に関する業務を行う場合は、法第 20 条2第1項に基づく帳簿との両方を備える必要があります。

○　それぞれに備えて置くことが求められる帳簿書類は下記のとおりとなっており、法第 20 条第2項の育成就労に関する業務を行う事業所に求められる帳簿書類は管理簿のみとなります。

備えて置く帳簿書類	育成就労を行わせている事業所（法第 20 条第1項）	育成就労を行わせないが、育成就労に関する業務を行う事業所（法第 20 条第2項）
①育成就労外国人の管理簿	◎	◎
②育成就労計画の履行状況に係る管理簿	◎	◎
③育成就労外国人に従事させた業務及び育成就労外国人に対する指導の内容を記録した日誌	◎	―
④入国前講習及び入国後講習の実施状況を記録した書類（単独型育成就労実施者のみ）	◎	―
⑤特定の分野に特有の事情に鑑みて告示で定める書類	◎	―

〈転籍〉

○　労働者派遣等の形態による育成就労においては、派遣元事業主等及び派遣先のそれぞれが育成就労実施者であるため、その一者でも変更する場合は転籍の手続が必要となります。また、労働者派遣等の形態による育成就労から通常の監理型育成就労への変更、又は通常の監理型育成就労から労働者派遣等の形態による育成就労への変更についても転籍の手続が必要です。

○　育成就労計画の認定の取消しがなされ、転籍をする際にも留意する必要があります（転籍の詳細は第3節参照）。例えば、派遣元事業主等1者に派遣先2者の合計3者の派遣単位で育成就労を実施しており、そのうちの派遣先1者による行為を主な理由として育成就労計画の認定が取り消されて転籍をする場合、当該派遣先1者を変更する必要があることは当然ですが、残りの2者についても、当該取消しの理由となった事実に関して有していた責任の有無や程度に応じて欠格事由に該当する可能性があり、欠格事由に該当する場合には、残りの2者についても変更する必要がありますので注意してください。

○　本人意向の転籍における転籍先の受入れ人数の上限については、通常の監理型育成就労と同様に法第9条の2第4号ハ及び規則第 28 条第2号の規定が適用され、個々の育成就労実施者ごとに判断することになります（第3節第2参照）。

○　本人意向による転籍については、転籍後の育成就労実施者から転籍前の育成就労実施者へ初期費用の補填がなされる必要があり得るところ、転籍前後の育成就労が労働者派遣等の形態によるものである場合についてもこの取扱いは変わりません。派遣元事業主等及び派遣先が共同して初期費用の受取り又は支払いの主体となります。
　この場合の育成就労実施者間の負担や受取り額の分配については、当該育成就労実施者間の合意に委ねられます。そのため、トラブル発生防止の観点から、あらかじめその内容について合意しておくことが望ましいです。

○　このほか、育成就労外国人が転籍する場合の各要件については通常の監理型育成就労と同様ですので、第3節第2を参照してください。

〈定期監査〉

○　通常の形態の育成就労においては、監理支援機関は定期監査を3月に1回以上の頻度で行うこととされていますが、労働者派遣等の形態による育成就労においては、次の頻度で定期監査を行う必要がありますので注意してください。

・　労働者派遣等により当該事業所において業務に従事させる期間中に3月に1回以上（その期間が3月に満たない場合はその期間中に1回以上）

※　業務に従事させていない期間においては必ずしも定期監査を行う必要はありません。

・　事業所において業務に従事させない派遣元事業主等の事業所においては（法第2条第3号ロ⑵の場合）、当該事業所につき1年に1回以上

第3節　育成就労実施者の変更等

第1　育成就労実施者の変更を希望する場合の申出

（1） 育成就労外国人による申出

【関係規定】

（育成就労外国人による育成就労実施者の変更の希望の申出等）

法第8条の2　育成就労外国人は、育成就労実施者の変更を希望するときは、主務省令で定めるところにより、書面をもって、育成就労実施者の変更を希望する旨を、次の各号に掲げる育成就労外国人の区分に応じて当該各号に定める者のいずれかに申し出ることができる。

一　単独型育成就労外国人　当該単独型育成就労外国人を対象として単独型育成就労を行わせている単独型育成就労実施者又は出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣

二　監理型育成就労外国人　当該監理型育成就労外国人を対象として監理型育成就労を行わせている監理型育成就労実施者若しくは当該監理型育成就労実施者が監理支援を受けている監理支援機関又は出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣

（外国人育成就労機構による申出等の受理）

法第8条の3　出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣は、外国人育成就労機構（以下この章において「機構」という。）に、前条第一項の規定による申出並びに同条第二項、第六項及び第七項の規定による届出の受理に係る事務を行わせることができる。

2　出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣が前項の規定により機構に申出又は届出の受理に係る事務を行わせるときは、前条第一項の規定による申出又は同条第二項、第六項若しくは第七項の規定による届出をしようとする者は、これらの規定にかかわらず、機構に対し、これらの規定による申出又は届出をしなければならない。

（育成就労実施者の変更の希望の申出）

規則第 10 条　法第八条の二第一項の規定による申出は、次に掲げる事項を記載した申出書を提出して行わなければならない。

一　変更の希望の申出をする育成就労外国人の氏名、国籍及び生年月日

二　変更の希望に係る育成就労実施者の氏名又は名称

三　育成就労実施者の変更を希望する理由

〈総論〉

○　育成就労外国人又は育成就労外国人であった者が、育成就労実施者の変更（転籍）等を希望する場合、新たに育成就労を行わせようとする育成就労実施者は、

・　育成就労外国人が転籍するときは、法第8条の5第1項に基づく育成就労計画の認定申請

・ 育成就労外国人であった者が新たに育成就労の対象となるときは、法第8条の6第1項に基づく育成就労計画の認定申請

を行う必要があります。

以下の法第8条の2関係の手続は、法第8条の5第1項に基づく育成就労計画の認定を受けて転籍を行う場合のものです。

○ 育成就労外国人が転籍を希望する場合は、育成就労実施者、監理支援機関又は機構のいずれかに育成就労実施者の変更を希望する旨の申出（以下この節において単に「申出」という。）を行うことができます（法第8条の2第1項には、申出先として「出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣」が規定されていますが、法第8条の3第1項及び第2項に基づき、届出の受理に係る事務を機構が行うこととなります。）。

申出は、育成就労実施者の倒産、廃業等の育成就労外国人の責めによらない場合でも、育成就労外国人から行う必要があります。

○ この申出は、所定の事項が記載された書面を提出することにより、行う必要があります（以下この書面を「申出書」という。）。口頭で転籍希望を伝達したとしても、法第8条の2第1項の申出とは認められませんので、育成就労実施者又は監理支援機関は、口頭で転籍希望の伝達があった場合は、申出書を提出するよう案内しなければなりません。申出書には所定の事項として、

・ 転籍を希望する外国人の氏名、国籍及び生年月日
・ 申出の時点で育成就労を行わせている育成就労実施者の氏名又は名称
・ 転籍を希望する理由

を記載しなければなりません（参考様式第 1-16 号）。

○ 申出書は育成就労実施者又は監理支援機関の役職員に提出すれば足り、当該申出書を受け取った職員は速やかに育成就労実施者の場合は育成就労責任者に、監理支援機関の場合は監理支援責任者に報告する必要があります。申出書の提出は、育成就労実施者又は監理支援機関の役職員に直接行うことのほか、外部監査人等を介して行うこと、郵送で行うことも可能です。申出書を受け取った者が、これを廃棄する、受け取りを拒否するなどの行為は認められません。なお、申出書の提出は、機構に対して行うことも可能です。

○ 申出を行った育成就労外国人が転籍するに当たっては、転籍先の育成就労実施者において法第8条の5第1項に基づき新たな育成就労計画の認定を受ける必要があります。申出をした育成就労外国人に係る新たな育成就労計画の認定基準は、法第9条の2に規定されています（第2参照）。

（2） 関係機関による届出等

【関係規定】

（育成就労外国人による育成就労実施者の変更の希望の申出等）

法第8条の2 （略）

2 単独型育成就労実施者は、前項の規定による申出を受けたときは、遅滞なく、主務省令で定めるところにより、当該申出をした単独型育成就労外国人の氏名その他の主務省令で定める事項を出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣に届け出なければならない。

3 監理型育成就労実施者は、第一項の規定による申出を受けたときは、遅滞なく、主務省令で定めるところにより、当該申出をした監理型育成就労外国人の氏名その他の主務省令で定める事項を監理支援を受けている監理支援機関に通知しなければならない。

4 第一項の規定による申出を受けた育成就労実施者の行わせている育成就労が親会社とその子会社の関係その他前条第一項の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共同して行わせる育成就労（以下「密接関係法人育成就労」という。）である場合においては、当該育成就労実施者は、主務省令で定めるところにより、当該申出をした育成就労外国人の氏名その他の主務省令で定める事項を当該育成就労を共同して行わせている他の育成就労実施者に通知しなければならない。

5 第一項の規定による申出を受けた監理型育成就労実施者の行わせている監理型育成就労が労働者派遣等監理型育成就労である場合においては、当該監理型育成就労実施者は、主務省令で定めるところにより、当該申出をした監理型育成就労外国人の氏名その他の主務省令で定める事項を当該監理型育成就労を共同して行わせている他の監理型育成就労実施者に通知しなければならない。この場合において、当該申出を受けた監理型育成就労実施者が本邦の派遣先であるときは、第三項の規定による通知は、この項前段の規定による通知を受けた本邦の派遣元事業主等がしなければならない。

6 監理支援機関は、第一項の規定による申出を受けたときは、主務省令で定めるところにより、当該申出をした監理型育成就労外国人の氏名その他の主務省令で定める事項を、遅滞なく出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣に届け出るとともに、当該監理型育成就労外国人を対象として育成就労を行わせている監理型育成就労実施者に通知しなければならない。

7 監理支援機関は、第三項の規定による通知を受けたときは、遅滞なく、主務省令で定めるところにより、第一項の規定による申出をした監理型育成就労外国人の氏名その他の主務省令で定める事項を出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣に届け出なければならない。

（育成就労外国人による育成就労実施者の変更の希望の申出があった場合の連絡調整等）

法第8条の4 出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣は、第八条の二第一項の規定による申出を受理したときは、主務省令で定めるところにより、その旨を次の各号に掲げる場合の区分に応じ、当該各号に定める者に通知するものとする。

一 単独型育成就労外国人からの申出を受理したとき 当該単独型育成就労外国人を対象

として単独型育成就労を行わせている単独型育成就労実施者

二　監理型育成就労外国人からの申出を受理したとき　当該監理型育成就労外国人を対象として監理型育成就労を行わせている監理型育成就労実施者及び当該監理型育成就労実施者が監理支援を受けている監理支援機関

5　監理支援機関は、第八条の二第一項の規定による申出又は同条第三項若しくはこの条第一項（前項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）の規定による通知を受けたときは、当該申出又は当該通知に係る監理型育成就労外国人が他の育成就労実施者の育成就労の対象となること等により当該監理型育成就労外国人の育成就労の継続が可能となるよう、他の育成就労実施者又は監理支援機関その他関係者との連絡調整、職業紹介その他の必要な措置を講じなければならない。

（育成就労実施者の変更の希望の申出があった場合の単独型育成就労実施者による届出等）

規則第 11 条　法第八条の二第二項、第六項及び第七項の規定による届出は、別記様式第五号によるものとする。

2　法第八条の二第二項、第六項（出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣に対する届出に係るものに限る。）及び第七項の主務省令で定める事項は、次に掲げる事項とする。

一　変更の希望に係る育成就労実施者の育成就労実施者届出受理番号、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　変更の希望に係る育成就労計画の認定番号及び認定年月日

三　変更の希望の申出をした育成就労外国人の氏名、国籍、生年月日及び性別

四　変更の希望の申出をした育成就労外国人が育成就労実施者の変更を希望する理由

五　変更の希望の申出をした育成就労外国人の現状

六　育成就労の継続のための措置

3　法第八条の二第三項から第六項（監理型育成就労実施者に対する通知に係るものに限る。）までの主務省令で定める事項は、前項第三号から第五号までに掲げる事項とする。

（育成就労実施者の変更の希望の申出があった場合の出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣又は外国人育成就労機構による通知）

規則第 12 条　法第八条の四第一項（同条第四項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）及び第二項に規定する通知は、別記様式第六号によるものとする。

ア　総論

○　育成就労外国人による転籍の希望の申出が育成就労実施者や監理支援機関になされた場合は、育成就労実施者や監理支援機関はそれぞれ必要な手続を行う必要があります。

○　申出を受けた者が

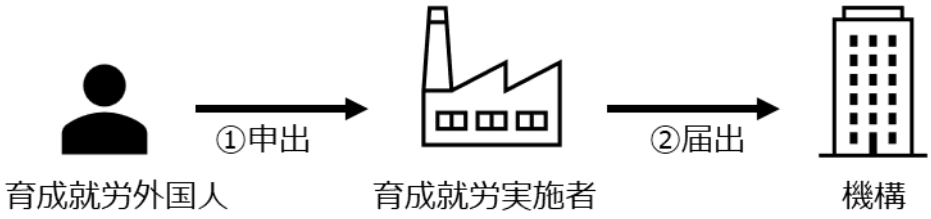
・ 育成就労実施者である場合
・ 監理支援機関である場合
・ 機構である場合

により、必要な手続は異なります。以下では、それぞれの場合の手続について説明します。転籍の要件については第2を参照してください。

○ 育成就労外国人による転籍の希望の申出や通知を受けた育成就労実施者は、転籍を希望する旨の申出を受けたことをもって育成就労外国人を解雇するなどの不利益な取扱いをすることは許されません。

イ 育成就労実施者が申出を受けた場合

（ア）単独型育成就労の場合



※ 「①申出」は「育成就労実施者の変更希望の申出書」（参考様式第 1-16 号）を使用。
※ 「②届出」は「育成就労実施者の変更希望の申出受理届出」（省令様式第5号）を使用。

育成就労実施者がやるべきこと	備考
①の申出書の内容及び事実関係を確認する	必要に応じて育成就労外国人に申出書の作成を指導
①の申出書の写しを育成就労外国人に交付する	
②の届出書を作成し、機構に届け出る	
「対応通知書」を作成し、育成就労外国人に交付する	
（必要に応じ） 機構に「育成就労実施困難時届出書」を提出する	以下の場合等のように転籍が実際に行われ得ると判断され育成就労の継続が困難となった場合 ・ 法第9条の2第4号ただし書及び規則第 25 条各号に規定するやむを得ない

	事情による転籍が認められ得る事実があると確認した場合 ・ 本人意向の転籍によるものを含め育成就労外国人が実際に離職した場合

○ 育成就労実施者は、育成就労外国人から口頭で転籍の希望の申出があった場合には、育成就労外国人に対し「育成就労実施者の変更希望の申出書」（参考様式第 1-16 号）の提出を案内してください。育成就労外国人が提出した申出書に必要な情報が不足しているなどの不備がある場合は、その内容の指導をしなければなりません。また、「育成就労実施者の変更希望の申出書」（参考様式第 1-16 号）以外の様式により、申出書に記載すべき事項（規則第 10 条各号の内容）を記載して①申出があった場合にも、「①申出」として認められるため、申出書の受け取りを拒否することはできません。

○ 提出を受けた申出書は、受領後、受領者の署名欄に記入した上で、写しを作成して育成就労外国人に交付する必要があります。

○ 育成就労外国人から「①申出」を受けた育成就労実施者は、直ちにその内容について事実関係を確認する必要があります。その際、まずは法第9条の2第4号ただし書及び規則第 25 条各号に規定の「やむを得ない事情」（第2（2）参照）に該当し得る事実があるかどうかの確認を行い、当該事実を確認できない場合には本人意向の転籍を行う要件（第2（3）ア及びイ）に該当し得る事実があるかどうかを確認してください。

○ 「①申出」を受けた育成就労実施者は「育成就労実施者の変更希望の申出受理届出」（省令様式第5号）を使用して機構に「②届出」を行わなければなりません。「②届出」は機構地方事務所・支所の援助担当窓口に提出してください。また、「②届出」と同時に、「①申出」をした育成就労外国人に対し、「①申出」に係る対応について「育成就労実施者の変更希望の申出に係る対応通知書」（参考様式第 1-17 号）により通知する必要があります。

○ 機構への「②届出」は、「遅滞なく」行う必要があり、事実確認に時間を要することなどを理由に遅れることは許されません。事実確認に時間がかかる場合は、「育成就労実施者の変更希望の申出受理届出」（省令様式第5号）のうち、記載できない事項については「追って報告」と記載して「②届出」を行い、事実確認が取れ次第、追加の届出を行ってください。

○ 「①申出」を受けた育成就労実施者は、

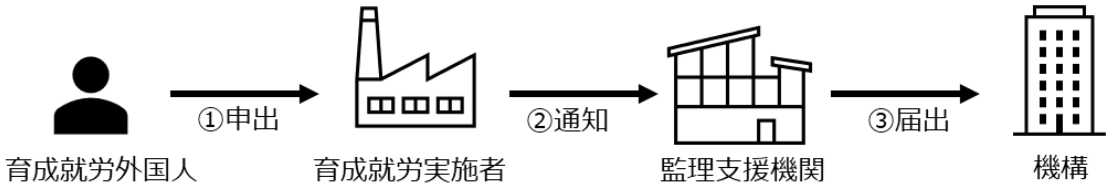
・ 法第9条の2第4号ただし書及び規則第 25 条各号に規定のやむを得ない事情による転籍が認められ得る事実があると確認した場合

・ 本人意向の転籍によるものも含め育成就労外国人が実際に離職した場合

など育成就労の継続が困難となったときは、「育成就労実施者の変更希望の申出書」（参考様式第 1-16 号）及び「育成就労実施者の変更希望の申出に係る対応通知書」（参考様式第 1-17 号）の写しを添えて育成就労実施困難時届出書（省令様式第 13 号）を提出する必要があります。法第 51 条に基づき、責任を持って他の育成就労実施者や監理支援機関等との連絡調整その他の必要な措置を講じ、育成就労外国人の円滑な転籍の支援を図ることが必要となります。（第7章第2節参照）。

○ 育成就労外国人本人の意思で転籍を断念することになった場合は、育成就労外国人に「育成就労実施者の変更希望の申出の取下げ書」（参考様式第 1-18 号）の提出を案内し、提出されたものの写しを育成就労実施者が機構に提出してください。

（イ）監理型育成就労の場合



※ 「①申出」は「育成就労実施者の変更希望の申出書」（参考様式第 1-16 号）を使用。

※ 「②通知」は「育成就労実施者の変更希望の申出受理通知」（参考様式第 1-19 号）を使用。

※ 「③届出」は「育成就労実施者の変更希望の申出受理届出」（省令様式第5号）を使用。

ⅰ 育成就労実施者の対応

育成就労実施者がやるべきこと	備考
①の申出書の内容を確認する	必要に応じて育成就労外国人に申出書の作成を指導
①の申出書の写しを育成就労外国人に交付する	
②の通知書を作成し、監理支援機関に通知する	

（複数の育成就労実施者が共同で育成就労を実施している場合） 育成就労実施者の変更を希望する外国人に係る情報を他の育成就労実施者に通知	

○　育成就労外国人から「①申出」を受けた育成就労実施者は、その内容を確認し、遅滞なく、申出書の写しを添付して監理支援機関に対して「②通知」してください。育成就労外国人から口頭で転籍の希望の申出があった場合には、育成就労外国人に対し「育成就労実施者の変更希望の申出書」（参考様式第 1-16 号）の提出を案内してください。育成就労外国人が提出した申出書に必要な情報が不足しているなどの不備があった場合は、その内容の指導をしなければなりません。

　また、「育成就労実施者の変更希望の申出書」（参考様式第 1-16 号）以外の様式により申出書に記載すべき事項（規則第 10 条各号）の内容を記載して申出があった場合にも、「①申出」と認められるため、申出書の受け取りを拒否することはできません。提出を受けた申出書は、受領後、受領者の署名欄に記入した上で、写しを作成して育成就労外国人に交付する必要があります。

○　複数の育成就労実施者が共同で育成就労を実施している場合は、「①申出」を受けた育成就労実施者は他の育成就労実施者に以下の事項を通知しなければなりません。その際は、「育成就労実施者の変更を希望する外国人に係る情報通知」（参考様式第 1-20 号）を使用してください。

・　申出をした育成就労外国人の氏名、国籍、生年月日及び性別
・　申出をした育成就労外国人が育成就労実施者の転籍を希望する理由
・　申出をした育成就労外国人の現状

○　労働者派遣等の形態による育成就労の場合は、「②通知」は派遣元事業主等が行う必要がありますので、注意してください（派遣先の育成就労実施者が「①申出」を受けたとしても、他の派遣先や派遣元事業主等に上記の事項を通知し、「②通知」は派遣元事業主等が行わなければなりません。）。

ii　監理支援機関の対応

監理支援機関がやるべきこと	備考
②の通知の内容及び事実関係を確認する	
③の届出を作成し、機構に届け出る	
「対応通知書」を育成就労外国人及び育成就労実施者に交付する	

育成就労を継続することができるよう必要な連絡調整等を行う	
（必要に応じ） 「育成就労実施困難時届出書」を提出する	以下の場合等のように転籍が実際に行われ得ると判断され育成就労の継続が困難となった場合 ・ 法第9条の2第4号ただし書及び規則第 25 条各号に規定するやむを得ない事情による転籍が認められ得る事実があると確認した場合 ・ 本人意向の転籍によるものを含め育成就労外国人が実際に離職した場合

○ 育成就労実施者から「②通知」を受けた監理支援機関は、直ちに事実関係の確認や育成就労実施者に対する是正指導等をする必要があります。具体的には、まずは法第9条の2第4号ただし書及び規則第 25 条各号に規定の「やむを得ない事情」（第2(2)参照）に該当し得る事実があるかどうかの確認を行い、当該事実が確認できない場合には本人意向の転籍を行う要件（第2(3)ア及びイ参照）に該当し得る事実があるかどうかを確認してください。

○ 「②通知」を受けた監理支援機関は、「育成就労実施者の変更希望の申出受理届出」（省令様式第5号）を使用して機構に申出受理の「③届出」を行わなければなりません。「③届出」は機構地方事務所・支所の援助担当窓口に行ってください。また、監理支援機関は、「③届出」と同時に、「①申出」をした育成就労外国人及び「②通知」をした育成就労実施者に対し、「①申出」に係る対応について「育成就労実施者の変更希望の申出に係る対応通知書」（参考様式第 1-17 号）により通知する必要があります。

○ 機構への「③届出」は「遅滞なく」行う必要があり、事実確認に時間を要することなどを理由に「③届出」が遅れることは許されません。事実確認に時間がかかる場合は、「育成就労実施者の変更希望の申出受理届出」（省令様式第5号）のうち記載できない事項については「追って報告」と記載して「③届出」を行い、事実確認が取れ次第、追加の届出を行ってください。

○ 「②通知」を受けた監理支援機関は、
・ 法第9条の2第4号ただし書及び規則第 25 条各号に規定のやむを得ない事情が

認められ得る事実があると確認した場合

・ 本人意向の転籍によるものも含め育成就労外国人が実際に離職した場合

など育成就労の継続が困難となったときは、「育成就労実施者の変更希望の申出書」（参考様式第 1-16 号）及び「育成就労実施者の変更希望の申出に係る対応通知書」（参考様式第 1-17 号）の写しを添えて育成就労実施困難時届出書（省令様式第 13 号）を提出するとともに、法第 51 条に基づき、責任を持って他の育成就労実施者や監理支援機関等との連絡調整その他の必要な措置を講じ、育成就労外国人の円滑な転籍の支援を図ることが必要となります（第7章第2節参照）。監理支援機関は、育成就労計画の認定の取消事由に該当する疑いがあると認めた場合には、直ちに臨時監査を行うことが必要となります（第5章第 16 節第2（2）参照）。

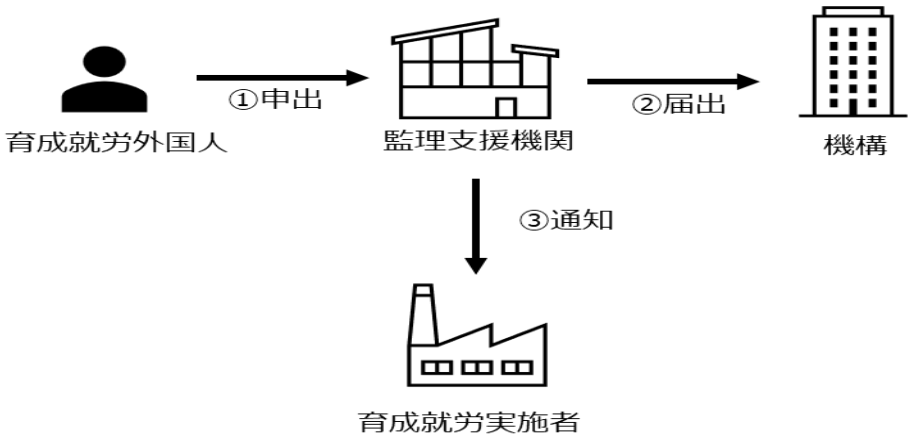
○ 「②通知」を受けた監理支援機関は、法第8条の4第5項の規定に基づき、育成就労を継続することができるよう必要な連絡調整等を行わなければなりません。

・ 法第9条の2第4号ただし書及び規則第 25 条各号に規定のやむを得ない事情が認められ得る事実があると確認した場合は、責任を持って他の育成就労実施者や監理支援機関等との連絡調整その他の必要な措置を講じ、育成就労外国人の円滑な転籍の支援を図ることが必要となります（第7章第2節参照）。

・ 本人意向の転籍を行う要件（第2（3）ア及びイ）に該当し得る事実があると確認した場合は、育成就労外国人本人の希望に応じた職業紹介等の転籍支援を行わなければなりません。転籍制限期間の要件（第2（3）ア参照）については、転籍先の育成就労実施者が作成する新たな育成就労計画の認定の時点で満たしていれば足りるため、「①申出」や「②通知」の時点において転籍制限期間を経過していなくとも転籍先を探す等の支援を行うことは必要となります。監理支援機関において転籍先となる育成就労実施者の確保が困難な場合には、機構に対し「育成就労継続のための支援要請書」（参考様式第 1-21 号）を提出することができます。

○ 育成就労外国人本人の意思で転籍を断念することになった場合は、育成就労外国人に「育成就労実施者の変更希望の申出の取下げ書」（参考様式第 1-18 号）の提出を案内し、提出されたものの写しを監理支援機関が機構に提出してください。

（ウ）監理支援機関が申出を受けた場合



※ 「①申出」は「育成就労実施者の変更希望の申出書」（参考様式第 1-16 号）を使用。
※ 「②届出」は「育成就労実施者の変更希望の申出受理届出」（省令様式第5号）を使用。
※ 「③通知」は「育成就労実施者の変更希望の申出受理通知」（参考様式第 1-19 号）を使用。

監理支援機関がやるべきこと	備考
①の申出書の内容及び事実関係を確認する	必要に応じて育成就労外国人に申請書の作成を指導
②の届出書を作成し、機構に届け出る	
「対応通知書」を作成し、育成就労外国人に交付する	
育成就労を継続することができるよう必要な連絡調整等を行う	
「③通知」を育成就労実施者に行い、「対応通知書」を共有する	
（必要に応じ） 「育成就労実施困難時届出書」を提出する	以下の場合等のように転籍が実際に行われ得ると判断され育成就労の継続が困難となった場合 ・ 法第9条の2第4号ただし書及び規則第 25 条各号に規定するやむを得ない事情による転籍が認められ得る事実があると確認した場合 ・ 本人意向の転籍によるものを含め育成就労外国人が実際に離職した場合

○　監理支援機関は、育成就労外国人から口頭で転籍の希望の申出があった場合には、育成就労外国人に対し「育成就労実施者の変更希望の申出書」（参考様式第 1-16 号）の提出を案内してください。育成就労外国人が提出した申出書に必要な情報が不足しているなどの不備があった場合は、その内容の指導をしなければなりません。また、「育成就労実施者の変更希望の申出書」（参考様式第 1-16 号）以外の様式により、申出書に記載すべき事項（規則第 10 条各号の内容）を記載して申出があった場合にも、「①申出」とは認められるため、申出書の受け取りを拒否することはできません。提出を受けた申出書は、受領後、受領者の署名欄に記入した上で、写しを作成して育成就労外国人に交付する必要があります。

○　「①申出」を受けた監理支援機関は、直ちにその内容について事実関係の確認や育成就労実施者に対する是正指導等をする必要があります。その際、まずは法第9条の2第4号ただし書及び規則第25条各号に規定の「やむを得ない事情」（第2（2）参照）に該当し得る事実があるかどうかの確認を行い、そのような事実を確認できない場合には本人意向の転籍を行う要件（第2（3）ア及びイ参照）に該当し得る事実があるかどうかを確認してください。

○　「①申出」を受けた監理支援機関は「育成就労実施者の変更希望の申出受理届出」（省令様式第5号）を使用して機構に「②届出」を行わなければなりません。「②届出」は機構地方事務所・支所の援助担当窓口に提出してください。また、「②届出」と同時に、「①申出」をした育成就労外国人に対し、「①申出」に係る対応について「対応通知書」（参考様式第 1-17 号）により通知する必要があります。

○　機構への「②届出」は「遅滞なく」行う必要があり、事実確認に時間を要することなどを理由に遅れることは許されません。事実確認に時間がかかる場合は、「育成就労実施者の変更希望の申出受理届出」（省令様式第5号）のうち記載できない事項については「追って報告」と記載して「②届出」を行い、事実確認が取れ次第、追加の届出を行ってください。

○　「①申出」を受けた監理支援機関は、法第8条の4第5項の規定に基づき、育成就労を継続することができるよう必要な連絡調整等を行わなければなりません。

・　法第9条の2第4号ただし書及び規則第 25 条各号に規定のやむを得ない事情による転籍が認められ得る事実があると確認した場合は、責任を持って他の育成就労実施者や監理支援機関等との連絡調整その他の必要な措置を講じ、育成就労外国人の円滑な転籍の支援を図ることが必要となります（第7章第2節参照）。
・　本人意向の転籍を行う要件（第2（3）ア及びイ参照）に該当し得る事実があると確

認した場合は、育成就労外国人本人の希望に応じた職業紹介等の転籍支援を行わなければなりません。転籍制限期間の要件（第2（3）ア参照）については、転籍先の育成就労実施者が作成する新たな育成就労計画の認定の時点で満たしていれば足りるため、「①申出」、「②届出」又は「③通知」の時点において転籍制限期間を経過していなくとも転籍先を探す支援は必要となります。監理支援機関において転籍先となる育成就労実施者の確保が困難な場合には、機構に対し「育成就労継続のための支援要請書」（参考様式第 1-21 号）を提出することができます。

○ 「①申出」を受けた監理支援機関は、

・ 法第9条の2第4号ただし書及び規則第 25 条各号に規定のやむを得ない事情による転籍が認められ得る事実があると確認した場合

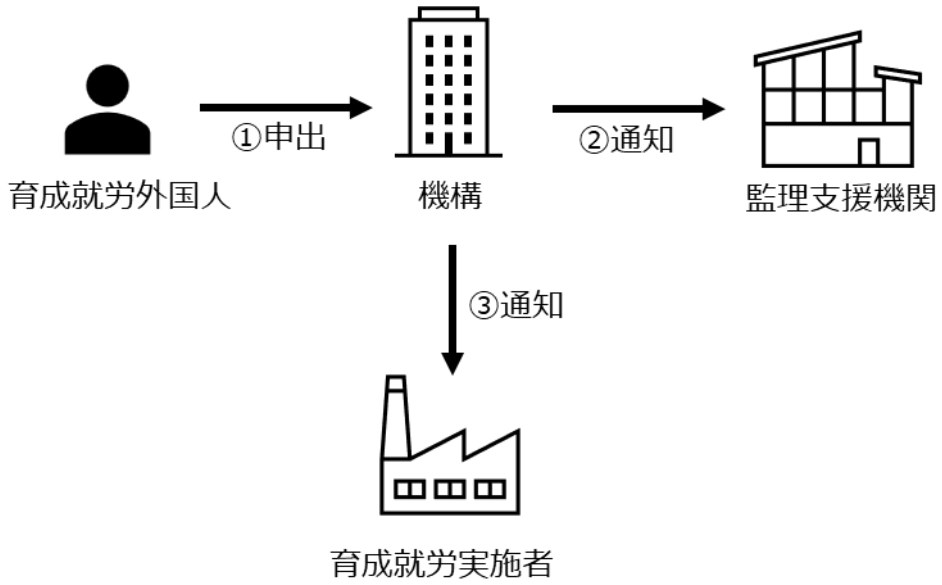
・ 本人意向の転籍によるものも含め育成就労外国人が実際に離職した場合

など育成就労の継続が困難になったときは、「育成就労実施者の変更希望の申出書」（参考様式第 1-16 号）及び「育成就労実施者の変更希望の申出に係る対応通知書」（参考様式第 1-17 号）の写しを添えて育成就労実施困難時届出書（省令様式第 13 号）を提出する必要があります。法第 51 条に基づき、責任を持って他の育成就労実施者や監理支援機関等との連絡調整その他の必要な措置を講じ、育成就労外国人の円滑な転籍の支援を図ることが必要となります（第7章第2節参照）。監理支援機関は、育成就労計画の認定の取消事由に該当する疑いがあると認めた場合には、直ちに臨時監査を行うことが必要となります（第5章第 16 節第2（2）参照）。

○ 監理支援機関は「②届出」を機構に届け出る必要がありますが、「③通知」については、転籍先の育成就労計画が認定された時点で育成就労実施者に行う必要があります。

○ 育成就労実施者は、育成就労外国人の転籍を妨害するなどの行為や転籍を希望する旨の申出をしたことをもって育成就労外国人を解雇するなどの不利益な取扱いをすることは許されません。育成就労計画や渡航費用の領収書の写し等の交付を求められた際にこれを拒否することもできません。

（エ）機構が申出を受けた場合



※ 「①申出」は「育成就労実施者の変更希望の申出書」（参考様式第 1-16 号）を使用。
※ 「②通知」及び「③通知」は「育成就労実施者の変更希望の申出受理通知書」（省令様式第6号）を使用。

○ 機構が育成就労外国人から「①申出」を受けた場合、追って法第8条の4第1項に基づき、「育成就労実施者の変更希望の申出受理通知書」（省令様式第6号）により監理支援機関に対する「②通知」及び育成就労実施者に対する「③通知」を行います。

なお、「②通知」及び「③通知」は速やかに行いますが、育成就労外国人が速やかな通知に同意しない場合は、育成就労外国人が通知に同意した時点又は転籍先の育成就労計画が認定された時点で行います。

○ 機構から監理支援機関に対して、「②通知」に申出書の写しを添付して事実関係の調査等の依頼がなされる場合があります。その場合には、監理支援機関は「①申出」の内容を確認し、直ちに事実関係の確認や育成就労実施者に対する是正指導等をする必要があります。その際、まずは法第9条の2第4号ただし書及び規則第 25 条各号に規定のやむを得ない事情（第2（2）参照）に該当し得る事実があるかどうかの確認を行い、当該事実が確認できない場合に、本人意向の転籍を行う要件（第2（3）ア及びイ参照）に該当し得る事実があるかどうかを確認してください。確認の結果に基づき、「育成就労実施者変更に係る調査結果報告」（参考様式第 1-22 号）を作成し、機構に提出してください。

○　監理支援機関は、法第9条の2第4号ただし書及び規則第25条各号に規定のやむを得ない事情による転籍が認められ得る事実があると確認した場合は、法第8条の4第5項及び法第 51 条に基づき、責任を持って他の育成就労実施者や監理支援機関等との連絡調整その他の必要な措置を講じ、育成就労外国人の円滑な転籍の支援を図ることが必要となります（第7章第2節参照）。監理支援機関は、育成就労計画の認定の取消事由に該当する疑いがあると認めた場合には、直ちに臨時監査を行うことが必要となります（第5章第 16 節第2（2）参照）。

○　監理支援機関は、本人意向の転籍を行う要件（第2（3）ア及びイ参照）に該当し得る事実があると確認した場合は、「育成就労実施者変更に係る調査結果報告」（参考様式第 1-22 号）を機構に提出するとともに、育成就労外国人本人の希望に応じた職業紹介等の転籍支援を行わなければなりません（転籍制限期間の要件（第2（3）ア参照）については、転籍先の育成就労実施者が作成する新たな育成就労計画の認定の時点で満たしていれば足りるため、「①申出」、「②通知」又は「③通知」の時点において転籍制限期間を経過していなくとも転籍先を探す支援は必要となります。）。監理支援機関において転籍先となる育成就労実施者の確保が困難な場合には、機構に対し「育成就労継続のための支援要請書」（参考様式第 1-21 号）を提出することができます。

【確認対象の書類】
- 育成就労実施者の変更希望の申出書（参考様式第 1-16 号）
- 育成就労実施者の変更希望の申出受理届出（省令様式第5号）
- 育成就労実施者の変更希望の申出受理通知（参考様式第 1-19 号）
- 育成就労実施者の変更希望の申出に係る対応通知書（参考様式第 1-17 号）の写し
- 育成就労実施困難時届出書（省令様式第 13 号）の写し
- 育成就労実施者の変更希望の申出の取下げ書（参考様式第 1-18 号）
- 育成就労継続のための支援要請書（参考様式第 1-21 号）
- 育成就労実施者の変更希望の申出受理通知書（省令様式第6号）
- 育成就労実施者変更に係る調査結果報告（参考様式第 1-22 号）

第2　育成就労外国人が転籍する場合の育成就労計画の認定

【関係の法律の規定】

（新たな育成就労計画の認定）

法第8条の5　第八条の二第一項の規定による申出をした育成就労外国人を対象として新たに育成就労を行わせようとする本邦の個人又は法人は、主務省令で定めるところにより、新たに当該育成就労外国人を育成就労の対象とする育成就労計画を作成し、これを出入国在留

管理庁長官及び厚生労働大臣に提出して、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。この場合においては、第八条第二項の規定を準用する。

2　前項の場合において、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　前項の認定の申請をする者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　第八条第三項各号（第一号を除く。）に掲げる事項

三　当該育成就労外国人を対象として育成就労を行わせていた育成就労実施者（当該育成就労外国人が過去に前項又は次条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たことにより育成就労実施者が複数あるときは、その直近の育成就労実施者）の氏名又は名称

四　前号の育成就労実施者が当該育成就労外国人を対象として育成就労を行わせた期間

五　当該育成就労外国人が育成就労（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（第十一条第一項に規定する認定育成就労計画をいう。次条第二項第四号、第九条の二第三号及び第九条の三において同じ。）に定められていたものとそれぞれ同一であるものに限る。）の対象となっていた期間の合計

3　第八条第四項から第六項までの規定は、第一項の認定の申請について準用する。この場合において、同条第四項中「第九条第一項各号（この条第二項の場合にあっては、第九条第二項各号）」とあるのは、「第九条の二各号」と読み替えるものとする。

（第八条の五第一項の認定の基準）

法第9条の2　出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣は、第八条の五第一項の認定の申請があった場合において、その育成就労計画が次の各号のいずれにも適合するものであると認めるときは、その認定をするものとする。

○　育成就労外国人が転籍をしようとする場合、育成就労外国人が転籍を希望する旨の申出（法第8条の2第1項の申出。第1参照。）を行いますが、その後、転籍先となる育成就労実施者が法第8条の5第1項に基づく新たな育成就労計画の認定申請を行い、機構による認定を受ける必要があります。

○　なお、育成就労計画の認定の取消しを受けて育成就労の対象ではなくなった者や、「育成就労」の在留資格を得た後に「特定活動」等の在留資格に変更した者、「育成就労」の在留資格を失った者、育成就労終了時に帰国した者などの元育成就労外国人を受け入れる新たに育成就労を行わせようとする育成就労実施者は、法第8条の6第1項に基づく育成就労計画の認定申請（第1節参照）を行う必要があります。この場合、元育成就労外国人が転籍を希望する旨の申出を行う必要はありません。

○　法第8条の5第1項に基づく新たな育成就労計画の認定申請は、省令様式第2号により行ないます。以下の事項については従前の育成就労計画の写しを確認するなどの対応が必要です。

・　転籍元となる育成就労実施者の氏名又は名称（法第8条の5第2項第3号）
・　転籍元となる育成就労実施者における育成就労の期間（法第8条の5第2項第4号）
・　過去の同一の業務区分における育成就労の期間の合計（法第8条の5第2項第5号）

○　従前の育成就労計画は、転籍を希望する育成就労外国人本人又は当該育成就労外国人に係る監理支援を現に行っている監理支援機関などから入手する必要があります。育成就労外国人の同意があれば現在の育成就労実施者に問合せを行っても構いませんが、必ず事前に育成就労外国人の希望を確認してください。なお、育成就労外国人から育成就労計画の写し等の交付を求められた育成就労実施者は、これを拒否することはできません。

○　法第8条の5第1項の認定を受けるためには、法第9条の2に定める次の基準を満たさなければなりません。

	本人の意向による場合の転籍	やむを得ない事情があると認められる場合の転籍
第1号の基準	要	要
第2号の基準	要	要
第3号の基準	要	要
第4号ただし書の基準	不要	要
第4号イの基準	要	不要
第4号ロの基準	要	不要
第4号ハの基準	要	不要

それぞれの基準の内容については、以下のそれぞれの項を参照してください。

（1）転籍時の共通の基準

ア　育成就労計画の認定基準

〈法第9条の2第1号の基準〉

【関係の法律の規定】
（第八条の五第一項の認定の基準）
法第9条の2（略）
一　前条第一項各号（第三号及び第十一号を除く。）（第八条の五第一項において準用する

第八条第二項の場合にあっては、前条第二項各号（第一号にあっては、同条第一項第三号及び第十一号に係る部分を除く。））のいずれにも該当すること。

○　通常の育成就労計画の認定基準である法第9条第1項の基準のうち、次の2つの基準を除く全ての基準を満たす必要があります。それらの基準の内容は第2節を参照してください。

・　育成就労の期間が3年であることとする基準（第2節参照。転籍後の育成就労の期間は、3年から、過去の同一の業務区分における育成就労の期間を除いた期間となるためです。）

・　送出機関に支払った費用に関する基準（第2節第 12 参照。国内で転籍する場合においては、本邦で育成就労外国人となるために送出機関に支払った費用に関する規制は不要なためです。）

イ　育成就労の期間に関する基準

〈法第9条の2第2号の基準〉

【関係の法律の規定】

（第八条の五第一項の認定の基準）

法第9条の2 （略）

二　育成就労の期間が、第八条の五第二項第五号の期間と通算して三年以内（第十一条第一項の規定により育成就労の期間が延長されている場合にあっては、四年以内）であること。

○　育成就労の期間は通算して3年であるところ、転籍する場合においては、転籍先となる育成就労実施者が育成就労を行わせることができる期間は、3年から、過去の同一の業務区分における育成就労の期間（※）を除いた期間となります。

※　同一の業務区分内における育成就労の対象となっていた期間のみが除かれ、異なる業務区分において育成就労の対象となっていた期間は除かれません。例えば、転籍元の育成就労実施者が同一の業務区分内において育成就労を2年行わせていた場合は、転籍先となる育成就労実施者が行わせる育成就労の期間は3年から2年を除いた1年となります。他方で、以前に異なる業務区分において育成就労の対象となっていた期間があったとしても当該期間は除かれません。

※　育成就労計画を中断していた期間は「過去の育成就労の期間」には含まれません。

○　過去の育成就労の期間については、従前の育成就労計画の写しを確認してください。

○　育成就労の目標とする試験に合格できなかった場合等（第5節参照）に育成就労の

期間を延長し、3年を超えて育成就労の対象となっている育成就労外国人が転籍する場合においては、転籍先となる新たな育成就労実施者は当該延長された期間までの残りの期間、育成就労を行わせることができます。

※　なお、3年を超えて育成就労を延長している場合は、やむを得ない事情（下記（2））がある場合にしか転籍は認められません。

ウ　育成就労産業分野及び技能に関する基準

〈法第9条の2第3号の基準〉

【関係の法律の規定】

（第八条の五第一項の認定の基準）

法第9条の2 （略）

三　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。

○　この規定は、転籍先となる育成就労実施者の下で育成就労外国人が従事する業務に係る業務区分が、転籍元となる育成就労実施者の下で従事した業務に係る業務区分と同一であることを求めるものです。これは、3年間で特定技能1号水準の技能を有する人材を育成する観点から求められるものです。

○　仮に、育成就労の目標として技能検定等を定めていた場合であっても、同一の業務区分内であれば、育成就労の目標として定めることが可能なものとして分野別運用方針に定められている

・　従前の技能検定等と異なる技能検定等
・　特定技能1号評価試験

を目標とすることも可能です。

○　もっとも、育成就労が3年間の就労を通じて技能を修得することを目的としたものであることから、主たる技能は転籍の前後で変化しないことが望ましいといえます。

（2）　やむを得ない事情による転籍の場合の基準

〈第4号ただし書の基準〉

【関係規定】

（第八条の五第一項の認定の基準）

法第9条の2 （略）

四　次のイからハまでのいずれにも適合すること。ただし、当該申請に係る育成就労外国人を対象として新たに育成就労を行わせることについて主務省令で定めるやむを得ない事情があると認められるときは、この限りでない。

（法第九条の二第四号ただし書の主務省令で定めるやむを得ない事情）

規則第 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。

○　以下に掲げるようなやむを得ない事情があると認められる場合は、法第9条の2第1号から第3号までの基準を満たせば、第4号イからハまで（下記（3））の基準を満たす必要はありません。

○　やむを得ない事情があると認められない場合には、法第9条の2第1号から第3号までの基準に加えて、第4号イからハまで（（3）本人の意向による転籍の場合）の基準を満たさないと転籍はできません。

○　やむを得ない事情が認められる場合には、育成就労実施者又は監理支援機関は、育成就労実施困難時届出書を提出するとともに、育成就労外国人が円滑に転籍することができるように支援する必要があります。

○　やむを得ない事情があって転籍が生じたことは、直ちに非自発的離職者を発生させ

たということにはならず、第2節第6(12)の非自発的離職者に係る基準は、それぞれの状況に応じて個別に判断されることとなります。

〈転籍を認め得るやむを得ない事情〉

ア　育成就労実施者から暴行、暴言、各種ハラスメント等の人権侵害行為を受けたと認められる場合

○　例えば、

・ 胸ぐらを掴む、ヘルメットの上から手や工具で叩く、工具を投げつける、火傷をさせる等の暴行

・ 「国に帰れ」や「もう国に帰ってよい」と帰国を迫る、「バカ」、「使えない」、「死ね」などと言って名誉を毀損・侮辱する、「○○人は出来が悪い」等、民族や国籍を理由に差別的な言動をする、母国語を話したら罰金を取ると注意する、土下座や丸刈りを強要する、根拠なく賠償を請求する等の暴言やパワーハラスメント

・ 育成就労外国人に抱きつく、無理矢理キスを迫る、必要なく身体に触る、しつこくホテルへ誘う等のセクシュアルハラスメント

・ 妊娠をしていることを理由に解雇をほのめかす等のマタニティハラスメント

等が該当します。

イ　育成就労実施者から雇用関係を打ち切られたと認められる場合等

○　典型的には、育成就労実施者の経営上・事業上の都合(倒産、廃業、事業縮小など)を理由とした整理解雇(雇い止め)が当たりますが、解雇の理由はこれに限られません。

　解雇が法的に無効な場合にも、形式的に解雇を通知されていることをもって、やむを得ない事情に該当します。なお、そのような場合には、育成就労実施者が正当な理由なく一方的に育成就労を打ち切ったとして、別途育成就労計画の認定の取消事由に該当する可能性があります(第 10 節参照)。

○　また、実際に解雇まで至らずとも、経済的事情による事業規模の縮小等(事業転換・再編を含む。)に伴い、育成就労の継続が困難になった場合も該当します。

ウ 育成就労実施者と育成就労外国人との間で雇用契約を合意解除したと認められる場合

○　典型的には、育成就労実施者の役職員と育成就労外国人との間でトラブルが発生するなどして信頼関係の修復が困難となり、互いの合意の上で雇用契約を解除する場合が当たります。

○　育成就労実施者が育成就労外国人に対して、退職に合意する旨の書面へのサインを強要した場合など、合意解除が無効（取り消し得る）と認められる場合にも、形式的に解除の意思が合致していることをもって、やむを得ない事情に該当します。

　なお、そのような場合には、育成就労実施者が正当な理由なく一方的に育成就労を打ち切ったとして、別途育成就労計画の認定の取消事由に該当する可能性があります（第 10 節参照）。

エ 育成就労実施者が重大悪質な法令違反行為を行ったと認められる場合

○　育成就労実施者は育成就労外国人を受け入れる上で各種の出入国又は労働関係法令等を遵守する必要があることは言うまでもありませんが、重大悪質な法令違反行為があった場合、育成就労計画の認定が取り消される（第 10 節参照）前であっても、やむを得ない事情に該当します。

○　典型的には、育成就労実施者が下記の（ア）から（キ）までの行為を行い、その態様が重大悪質な場合が当たりますが、これらに限られるものではなく、違反の重大悪質性、特に育成就労外国人にとっての不利益の程度に鑑みて、やむを得ない事情か否かが判断されます。例えば、単独では重大悪質とは認められない法令違反行為であっても、法令違反行為を繰り返す場合には、やむを得ない事情に該当すると認められる可能性があります。

○　転籍を希望する旨を申し出た育成就労外国人本人に対する行為ではなく、同僚に対する行為である場合でも、やむを得ない事情に該当すると認められる場合があります。

○　重大悪質な法令違反行為に基づくやむを得ない事情か否かは、育成就労計画の認定の取消しとは独立して判断されるため、やむを得ない事情があると認められたからといって必ず育成就労計画の認定が取り消されるわけではありませんが、実際に育成就労計画の認定が取り消された場合は、当然にやむを得ない事情があると認められます。

〈重大悪質な法令違反行為について〉

（ア） 認定を受けた育成就労計画と育成就労に齟齬がある場合

　育成就労外国人に計画で定められた業務と異なる業務に従事させていた場合や、他者で育成就労を行わせた場合、育成就労の時間数が計画と異なる場合等が該当します。

（イ） 育成就労外国人に対する賃金不払いが生じた場合

育成就労外国人に対する賃金不払い(※)の態様が重大悪質な場合には、下記オの是正申入れを待たずして、転籍が認められます。

※ 賃金不払いには、使用者の責めに帰すべき事由による休業の場合における休業手当の不払いも含まれます。

(ウ) 二重契約を結んだ場合

育成就労計画と反する内容の取決めとして、一定の時間外労働時間数を超過した場合に最低賃金未満の賃金額で支払うとする取決めや時間外労働に対して出来高払制で賃金を支払うとする取決め等を結んだ場合が該当します。

(エ) 育成就労計画の認定の欠格事由(法第 10 条)に該当する場合

例えば、育成就労実施者に対し労働安全衛生法の違反で罰金刑が確定し、育成就労実施者が欠格事由に該当することとなった場合が該当します。育成就労計画の認定が取り消される前であっても、やむ得ない事情として認められます。

(オ) 育成就労法令に違反した場合

例えば、

・ 法第9条第9号(規則第 18 条第2号ハ)に反して、育成就労外国人に監理支援費を負担させた場合

・ 法第 46 条ないし第 48 条等に反して、在留カードや旅券等の保管、私物(スマートフォンや通帳等)の不当な管理、外出の不当な制限や恋愛及び妊娠の禁止、育成就労外国人等との違約金の定めや損害賠償額を予定する定め(例えば、育成就労を途中で止めた場合に違約金を支払う旨の契約の締結等)、貯蓄の強制を行った場合

等が該当します。

(カ) 出入国関係法令に違反した場合

例えば、育成就労実施者が不法就労助長行為に及んだ場合等が該当します。

(キ) 労働基準関係法令に違反した場合

例えば、

・ 育成就労実施者が違法な時間外労働等を行わせた場合

・ 妊産婦に危険有害業務を行わせた場合

・ 高所での作業において墜落による危険を防止するための労働安全衛生法上必要な措置を講じていない場合

・ 正当な理由なく年次有給休暇を取得させない場合

等が該当します。

オ 育成就労実施者が重大悪質な契約違反行為を行ったと認められる場合

○　雇用契約等の条件又は待遇と実態の間に、社会通念上、育成就労を継続し難いと認められる相違があり、育成就労外国人が育成就労実施者に是正を申し入れたが、是正されない場合をいいます。雇用契約の条件又は待遇と実態の相違は、典型的には、雇用条件書や重要事項説明書に記載された雇用条件のとおりに、賃金（※）を払わなかったり正当な理由なく年次有給休暇を取得させなかったりすること、食費等の過剰徴収を行うこと等が該当します。

○　「雇用契約等」には、雇用契約と密接に関連する契約も含まれます。例えば、育成就労外国人は通常育成就労実施者や監理支援機関が用意した宿泊施設に居住しているところ、この宿泊施設の賃貸借契約は、雇用契約と密接に関連しており、また、宿泊施設の条件は、育成就労外国人の待遇の一部を構成しているといえます。そのため、実際に居住することとなった宿泊施設が、育成就労実施者や監理支援機関が育成就労外国人に説明した宿泊施設の条件に反している場合は、雇用契約の条件又は待遇と実態に相違があるといえます。さらに、育成就労外国人本人の予期せぬ形で、勤務地や宿泊施設の変更等により、本人負担額が増加したり、生活環境の変化が生じたりした場合にも、「雇用契約等の条件又は待遇と実態」に相違があると認められる場合があります。※　賃金不払いには、使用者の責めに帰すべき事由による休業の場合における休業手当の不払いも含まれます。

○　是正の申入れは、必ずしも育成就労外国人本人が行わなければならないものではなく、育成就労外国人から相談を受けた機構が、育成就労実施者又は監理支援機関に是正を要請する場合も含みます。

　また、同じ違反と是正を繰り返すような場合には、是正が期待できないものとして、是正を申し入れるまでもなく、やむを得ない事情があると認められる可能性があります。

　なお、ここでの是正とは、原則として契約違反開始時まで遡って是正することをいいます。

カ　育成就労外国人が雇用契約締結時に雇用契約書及び雇用条件書等を交付されていない場合、又は雇用条件や待遇について育成就労外国人の母国語で説明を受けていない場合

○　育成就労実施者は、労働基準法上、雇用契約締結の際に育成就労外国人に対して労働条件を明示する義務があります。また、育成就労法令上も、育成就労実施者、監理支援機関等は、育成就労外国人に対して雇用条件書等を提示した上で、雇用条件を説明することが必要です。この説明は、育成就労外国人の

母国語で行う必要があります（第2節第3（6）参照）。母国語で説明が適切に行われたかについては育成就労計画の認定申請時に確認することとしていますが、これらの義務に違反していたことが事後的に発覚した場合は、やむを得ない事情があると認められます。

キ 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場合

○ 例えば、育成就労の開始後に、育成就労実施場所で取り扱う原材料に対するアレルギーや疾病を発症し、育成就労継続が困難になった場合や日常生活に支障をきたすようになった場合等が該当します。

（3） 本人の意向による転籍の場合の基準

ア 転籍制限期間

〈第4号イの基準〉

【関係規定】

（第八条の五第一項の認定の基準）

法第9条の2 （略）

四 次のイからハまでのいずれにも適合すること。ただし、当該申請に係る育成就労外国人を対象として新たに育成就労を行わせることについて主務省令で定めるやむを得ない事情があると認められるときは、この限りでない。

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。

（法第九条の二第四号イの主務省令で定める期間）

規則第二十六条 法第九条の二第四号イ（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期間は、個別育成就労産業分野ごとに、一年以上二年以下の範囲内でそれぞれ当該個別育成就労産業分野に係る分野別運用方針で定める期間（当該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する旨を育成就労計画で定めているときは、一年）とする。

○ 認定を受けようとする新たな育成就労計画の開始日において、従前の育成就労実施者（複数ある場合には、直近の育成就労実施者）が育成就労を行わせた期間が、分野別運用方針で定める転籍制限期間を超えていることが必要です。転籍制限期間は、分野ごとに定められていますので、当該分野の分野別運用方針を確認してください。

○　分野別運用方針において転籍制限期間が2年と定められている分野においても、個々の育成就労実施者の判断で当該期間を1年とすることができます（第2節第9(10)参照）。本人意向の転籍を希望する際には、転籍元となる育成就労実施者が育成就労計画において定めた転籍制限期間を確認してください（育成就労計画の「育成就労実施者の変更を制限する期間」の欄に記載があります。）。

○　1度転籍した後に再度、本人意向の転籍をしようとする場合は、転籍後の育成就労実施者の下で転籍制限期間を経過する必要があります。

イ　育成就労外国人の技能及び日本語能力の水準

〈第4号ロの基準〉

【関係規定】

（第八条の五第一項の認定の基準）

法第9条の2（略）

四　次のイからハまでのいずれにも適合すること。ただし、当該申請に係る育成就労外国人を対象として新たに育成就労を行わせることについて主務省令で定めるやむを得ない事情があると認められるときは、この限りでない。

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。

（法第九条の二第四号ロの主務省令で定める基準）

規則第二十七条　法第九条の二第四号ロ（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、次のとおりとする。

一　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個別育成就労産業分野ごとにそれぞれ当該個別育成就労産業分野に係る分野別運用方針で定める要件を満たす者であること。

二　法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認定育成就労計画に基づく育成就労の対象となっている者でないこと。

○　本人意向の転籍の要件として、一定の技能試験及び日本語能力の試験に合格している必要があります。この合格が必要な試験については、分野別運用方針を確認してください。

○　分野別運用方針に定められている試験よりも高い水準の試験に合格している場合は、当然、転籍のための試験合格の要件を満たしているものと認められます。

○　育成就労実施者が、転籍を妨害するためにこれらの試験を受けさせない、受験を妨害するなどの行為は、育成就労計画の認定の取消事由となり得ます（第 10 節参照）。
　また、そのような行為が認められた時点で、育成就労外国人の権利を侵害するものとして上記（2）のやむを得ない事情があるものとして転籍が認められ得ます。

○　育成就労外国人が、転籍の要件となっている技能試験の受験を希望する場合において、当該技能試験が、試験実施機関が育成就労実施者の事務所に出向いて行う試験であるときは、育成就労実施者は、試験場所の提供等、円滑な試験実施のための協力を行う必要があります。試験場所を提供しないことは、試験を受けさせない行為と認められ得ます。もっとも、育成就労を行っている場所を試験場所として提供すると生産ラインが止まってしまい経営に重大な影響を及ぼすなど、同所を試験場所として提供することが著しく困難な事情がある場合は、試験場所の提供の代わりに、他の適切な試験場所を手配し試験を受けさせるなどの措置を取ることも認められます。

○　3年を超えて育成就労期間を延長している場合は、本人意向の転籍は認められません。

ウ　転籍先となる育成就労実施者の基準

〈第4号ハの基準〉

【関係規定】
（第八条の五第一項の認定の基準）
法第9条の2 （略）
四　次のイからハまでのいずれにも適合すること。ただし、当該申請に係る育成就労外国人を対象として新たに育成就労を行わせることについて主務省令で定めるやむを得ない事情があると認められるときは、この限りでない。
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。

（法第九条の二第四号ハの主務省令で定める基準）
規則第 28 条　法第九条の二第四号ハ（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、次のとおりとする。
一　法第八条第一項の認定を受けた育成就労計画に係る育成就労の対象となっている育成就労外国人を対象として育成就労を行わせている者であること。

（ア）現に受け入れている育成就労外国人が転籍者等のみでないこと

○　育成就労実施者が本人意向の転籍者（以下「本人意向転籍者」という。）に係る新たな育成就労計画の認定を受けるためには、認定の時点で、法第8条第1項の認定を受けた育成就労計画に基づき受け入れている育成就労外国人に育成就労を行わせている必要があります。つまり、現に受け入れている育成就労外国人が転籍者等（法第8条の5第1項及び第8条の6第1項の認定を受けた育成就労計画に基づき受け入れている育成就労外国人）のみでない必要があります。

【関係規定】

（第八条の五第一項の認定の基準）

法第9条の2 （略）

四　次のイからハまでのいずれにも適合すること。ただし、当該申請に係る育成就労外国人を対象として新たに育成就労を行わせることについて主務省令で定めるやむを得ない事情があると認められるときは、この限りでない。

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。

（法第九条の二第四号ハの主務省令で定める基準）

規則第 28 条　法第九条の二第四号ハ（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、次のとおりとする。

二　次のいずれにも該当すること。

イ　育成就労外国人（第十九条第四項各号に掲げる者を除く。以下この号において同じ。）の総数のうちに法第八条の五第一項の認定を受けた育成就労計画に係る育成就労の対象となっている育成就労外国人の数の占める割合が三分の一を超えることとならないこと。

ロ　申請者の住所が指定区域にあるものでない場合にあっては、育成就労外国人の総数のうちに法第八条の五第一項の認定を受けた育成就労計画に係る育成就労の対象となっている育成就労外国人（直近の育成就労実施者の住所が指定区域にあるものに限る。）の数の占める割合が六分の一を超えることとならないこと。ただし、法第八条の五第一項の認定を受けた育成就労計画に係る育成就労の対象となっている育成就労外国人（直近の育成就労実施者の住所が指定区域にあるものに限る。）の数が一人となる場合にあっては、この限りでない。

（イ）本人意向転籍者の割合が一定以下であること

○　本人意向転籍者の数（※）は、本申請による転籍が行われた後に転籍先に在籍することとなる育成就労外国人全体の3分の1以内である必要があります。本申請に係る転籍により本人意向転籍者を受け入れることで、本人意向転籍者の数が当該育成就労

実施者に在籍する育成就労外国人全体の3分の1を超える場合は、本申請に係る新たな育成就労計画の認定を受けられません。

※ 本申請に係る転籍により受け入れる本人意向転籍者及び従来から在籍する本人意向転籍者の合計

（計算式）

$$\frac{\text{現在受け入れている本人意向転籍者の総数（※）＋今回の転籍ための新たな計画認定申請により受け入れる育成就労外国人}}{\text{現在受け入れている育成就労外国人の総数（※）＋今回の転籍ための新たな計画認定申請により受け入れる育成就労外国人}} \leqq \frac{1}{3}$$

※ やむを得ない事情があると認められるとして転籍した者、3年を超えて育成就労の期間を延長した者、妊娠・出産等により育成就労を中断していた者（再開した者を含む。）は、計算式に含みません（第2節第 10(4)参照）。

○ 育成就労実施者の住所地（法人の場合は当該法人の本店の所在地）が指定区域外（いわゆる大都市圏。第2節第9参照）である育成就労実施者については、指定区域内（いわゆる地方圏に相当）から受け入れることができる本人意向転籍者の割合は、本申請による転籍が行われた後に転籍先に在籍することとなる育成就労外国人全体の6分の1以内である必要があります。ただし、転籍後に在籍することとなる育成就労外国人が5人以下の場合は、1人までは指定区域内から本人意向転籍者を受け入れることができます。この場合も、本人意向転籍者が、在籍する育成就労外国人全体の3分の1を超えられないことは変わりません。

○ 育成就労外国人の総数に占める本人意向の転籍により受け入れることができる育成就労外国人の割合を整理すると、以下の表のとおりです。

転籍成立後に在籍することとなる育成就労外国人の総数	受け入れることができる本人意向転籍者の人数上限	指定区域内（地方圏）から指定区域外（大都市圏）への転籍者の人数上限
1人	0人（受入れ不可）	0人（受入れ不可）
2人	0人（受入れ不可）	0人（受入れ不可）
3人	1人	1人
4人	1人	1人
5人	1人	1人
6人	2人	1人
7人	2人	1人
8人	2人	1人

9人	3人	1人
10 人	3人	1人
11 人	3人	1人
12 人	4人	2人
13 人	4人	2人
A 人	A 人×1／3以下	A 人×1／6以下

【関係規定】

（第八条の五第一項の認定の基準）

法第9条の2 （略）

四　次のイからハまでのいずれにも適合すること。ただし、当該申請に係る育成就労外国人を対象として新たに育成就労を行わせることについて主務省令で定めるやむを得ない事情があると認められるときは、この限りでない。

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。

（法第九条の二第四号ハの主務省令で定める基準）

規則第 28 条　法第九条の二第四号ハ（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、次のとおりとする。

三　第十九条第一項第二号の基準に適合すること

(ウ)優良な育成就労実施者であること

○　本人意向転籍者を受け入れる育成就労実施者（新たな育成就労計画の認定を受けようとする育成就労実施者）は、本人意向転籍者に係る新たな育成就労計画の認定を申請する時点及び当該計画に基づく育成就労の開始時点のいずれにおいても規則第 19 条第1項第二号の基準に適合する優良な育成就労実施者である必要があります。

○　育成就労計画の認定申請時に優良要件適合書（参考様式第1－36 号）等を提出して育成就労計画の認定と併せて優良である旨の通知を受けた育成就労実施者は、その後に育成就労計画の認定の取消しを受けたなどの事情がない限り、優良適合期間が満了するまでの間は優良な育成就労実施者として本人意向転籍者に係る新たな育成就労計画の認定申請を行うことができます。

【関係規定】

（第八条の五第一項の認定の基準）

法第9条の2 （略）

四　次のイからハまでのいずれにも適合すること。ただし、当該申請に係る育成就労外国人を対象として新たに育成就労を行わせることについて主務省令で定めるやむを得ない事情があると認められるときは、この限りでない。

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。

（法第九条の二第四号ハの主務省令で定める基準）

規則第 28 条　法第九条の二第四号ハ（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、次のとおりとする。

四　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の雇用契約の締結に関し、監理支援機関、機構、公共職業安定所又は地方運輸局（運輸監理部を含む。以下この号及び第九十三条第三号において同じ。）以外の者が行う職業紹介及び特定募集情報等提供事業を行う者（監理支援機関、機構、公共職業安定所又は地方運輸局を除く。次号及び第六号において同じ。）が行う特定募集情報等提供（職業安定法（昭和二十二年法律第百四十一号）第四条第七項に規定する特定募集情報等提供をいう。次号及び第六号において同じ。）を受けていないこと。

五　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の雇用契約の締結に関し、特定募集情報等提供事業を行う者が行う特定募集情報等提供を受けた育成就労外国人と雇用契約を締結していないこと。

六　過去一年以内に特定募集情報等提供事業を行う者に対して、主として育成就労外国人に向けた特定募集情報等提供を依頼していないこと。

（エ）民間職業紹介事業者等を関与させていないこと

○　本人意向の転籍を希望する育成就労外国人とのマッチングにおいて、民間の職業紹介事業者等を利用している場合、本人意向の転籍による当該育成就労外国人の受入れは認められません。具体的には、

・　監理支援機関、機構、ハローワーク、地方運輸局（運輸監理部を含む。） 以外の者が行う職業紹介を受けたこと

・　特定募集情報等提供事業を行う者が行う特定募集情報等提供を受けたこと

・　本人意向転籍者との雇用契約の締結に関し、当該本人意向転籍者が、特定募集情報等提供事業を行う者が行う特定募集情報等提供を受けたこと

・　過去1年以内に特定募集情報等提供事業を行う者に対して、主として育成就労外国人に向けた特定募集情報等提供を依頼したこと

の各事実が確認された場合は、当該本人意向の転籍に係る新たな育成就労計画の認定を受けることはできません。

【留意事項】

○　特定募集情報等提供事業

特定募集情報等提供事業とは、求人情報や求職者情報を提供する募集情報等提供事業のうち、労働者になろうとする者に関する情報を収集して情報提供に使用しているものをいい、当該事業を行うためには事前に厚生労働大臣への届出が必要となります。本規定の「特定募集情報等提供事業を行う者」には、当該届出を行っていない者も含まれます。

【関係規定】

（第八条の五第一項の認定の基準）

法第9条の2（略）

四　次のイからハまでのいずれにも適合すること。ただし、当該申請に係る育成就労外国人を対象として新たに育成就労を行わせることについて主務省令で定めるやむを得ない事情があると認められるときは、この限りでない。

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。

（法第九条の二第四号ハの主務省令で定める基準）

規則第 28 条　法第九条の二第四号ハ（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、次のとおりとする。

七　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を育成就労の対象とする直近の育成就労計画が次のイ又はロに掲げる場合に該当する場合には、当該のイ又はロに掲げる場合の区分に応じ、当該イ又はロに定める額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。

イ　法第八条第一項の認定又は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ものである場合　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次の表の上欄に掲げる法第八条の五第二項第四号の期間の区分に応じ同表の下欄に掲げる比率を乗じて得た額（その額に千円未満の端数があるときは、その端数は、切り捨てる。）

法第八条の五第二項第四号の期間	比率
一年以上一年六月未満	六分の五
一年六月以上二年未満	三分の二
二年以上二年六月未満	二分の一
二年六月以上	四分の一

ロ　法第九条の二第四号イからハまでに該当するものとして法第八条の五第一項の認定を受けたもの（当該認定を受けるに当たって、イに定める額を支払うこととしているものに限る。）である場合　イに定める額に次の表の上欄及び中欄に掲げる期間の区分に応じ同表の下欄に掲げる比率を乗じて得た額（その額に千円未満の端数があるときは、その端数は、切り捨てる。）

法第八条の五第二項第五号の期間から同項第四号の期間を差し引いた期間	法第八条の五第二項第五号の期間	比率
一年以上一年六月未満	二年以上二年六月未満	五分の三
一年以上一年六月未満	二年六月以上	十分の三
一年六月以上二年未満	二年六月以上	八分の三

（オ）初期費用の補填をすることとしていること

○　転籍先となる育成就労実施者は、転籍元となる育成就労実施者が育成就労外国人を受け入れるに当たって支出した初期費用の一部につき、転籍元となる育成就労実施者に対して補填を行うこととしている必要があります。

○　転籍元となる育成就労実施者において当該初期費用がかかっていない場合（当該育成就労外国人がやむを得ない事情があると認められたことにより転籍元となる育成就労実施者に転籍していた場合等）は、この補填は必要ありません。

○　補填額の算定方法は以下のとおりであり、これらの金額を転籍元となる育成就労実施者に支払うことを新たな育成就労計画の認定申請において誓約する必要があります。転籍元となる育成就労実施者との事前調整が可能な場合は、支払う金額について事前に認識を一致させておくことが望まれます。誓約に反してこれらの金額を支払わなかった場合は、虚偽の申請を行ったものとして育成就労計画の認定の取消しの対象となり得ますので注意してください。本人意向転籍者を受け入れた育成就労実施者は、新たな育成就労計画の認定後6か月以内に、機構に対して当該金額の支払いを証明する書類を提出してください。

（補填額の算定方法）

・　育成就労外国人にとって1回目の本人意向の転籍の場合は、主務大臣が告示で定める額に次の表の按分率を掛けた額（1,000 円未満の端数は切り捨て）となります。

転籍元の育成就労実施者における育成就労の期間	按分率
1年以上1年6か月未満	6分の5

1年6か月以上2年未満	3分の2
2年以上2年6か月未満	2分の1
2年6か月以上	4分の1

・ 育成就労外国人にとって2回目の本人意向の転籍の場合は、1回目の本人意向の転籍の際に転籍元に補填した金額に次の表の按分率を掛けた額(1,000 円未満の端数は切り捨て)となります。

※ 育成就労実施者 A から育成就労実施者 B に1回目の本人意向の転籍を行い、その後、育成就労実施者 B から育成就労実施者 C に本人意向の転籍をしようとする場合

育成就労実施者 A の下で育成就労の対象となっていた期間	育成就労実施者 A と B の下で育成就労の対象となっていた期間の合計	按分率
1年以上1年6か月未満	2年以上2年6か月未満	5分の3
1年以上1年6か月未満	2年6か月以上	10 分の3
1年6か月以上2年未満	2年6か月以上	8分の3

【確認対象の書類】

・ 育成就労計画認定申請書(法第8条の5第1項関係)(省令様式第2号)

・ 育成就労外国人等に関する申告書(参考様式第 1-12 号)

・ 技能試験に係る合格証明書の写し

・ 日本語能力の試験に係る合格証明書の写し

＜新たな育成就労計画の認定後6か月以内に提出する書類＞

・ 初期費用の補填額を支払ったことを証明する書類

【留意事項】

○ 育成就労制度では、育成就労外国人の本人意向の転籍に際して、転籍先となる育成就労実施者は、転籍元となる育成就労実施者が当該育成就労外国人を受け入れるに当たって支出した初期費用の一部を転籍元の育成就労実施者に対して補填することとしています。

そのため、転籍元となる育成就労実施者は、育成就労外国人を受け入れるに当たって要した費用の領収書等を保管する必要があることに留意してください。

第3 育成就労外国人であった者に育成就労を行わせる場合の育成就労計画の認定

(1) 育成就労外国人であった者に係る育成就労計画の認定の手続

【関係の法律の規定】

（育成就労認定を取り消された外国人等の新たな育成就労計画の認定）

法第8条の6　第十一条第一項に規定する育成就労認定が第十六条第一項の規定により取り消されたこと又は入管法別表第一の二の表の育成就労の在留資格を有する者でなくなったことにより育成就労の対象でなくなった外国人を対象として新たに育成就労を行わせようとする本邦の個人又は法人は、主務省令で定めるところにより、新たに当該外国人を育成就労の対象とする育成就労計画を作成し、これを出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣に提出して、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。この場合においては、第八条第二項の規定を準用する。

2　前項の場合において、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　前項の認定の申請をする者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　第八条第三項各号（第一号を除く。）に掲げる事項

三　当該外国人を対象として育成就労を行わせていた育成就労実施者（当該外国人が過去に前条第一項又は前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たことにより育成就労実施者が複数あるときは、その直近の育成就労実施者）の氏名又は名称

四　当該外国人が育成就労（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ものに限る。）の対象となっていた期間の合計

五　次に掲げる事項

イ　当該外国人が本邦から出国した事実（当該外国人が入管法第二十六条第一項の規定による再入国の許可を受けていた場合（入管法第二十六条の二第一項又は第二十六条の三第一項の規定により当該許可を受けたものとみなされる場合を含む。）にあっては、当該出国により本邦外にある間に当該許可の効力が失われた場合における出国の事実に限る。）の有無

ロ　当該外国人が当該出国の前に育成就労の対象となっていた期間の合計

ハ　当該外国人が当該出国の後に育成就労の対象となった事実の有無

3　第八条第四項から第六項までの規定は、第一項の認定の申請について準用する。この場合において、同条第四項中「第九条第一項各号（この条第二項の場合にあっては、第九条第二項各号）に掲げる事項」とあるのは、「第九条の三各号に掲げる事項（同条ただし書に該当する場合にあっては、同条第一号及び第二号に掲げる事項並びに同条ただし書に規定する事情）」と読み替えるものとする。

○　過去に育成就労外国人であった者を新たに育成就労の対象としようとする場合、育成就労実施者は、法第8条の6第1項に基づく新たな育成就労計画の認定申請を行い、機構による認定を受ける必要があります。

○　育成就労外国人であった者を新たに育成就労の対象とする場合には、次の4つの場合があります。

①　国内に在留する外国人が、育成就労計画の認定を取り消された後も、引き続き同一の業務区分で育成就労の継続を希望する場合

②　国内に在留する外国人が、「育成就労」の在留資格をもって在留する者でなくなった後、再び同一の業務区分で育成就労を行う場合（例えば「特定活動」の在留資格で在留している者など）

※　妊娠・出産等により育成就労を中断した後に再開の手続をする場合は除く。

③　国外にいる外国人（※）が、従前と同一の業務区分で残りの育成就労の期間を他の育成就労実施者の下で育成就労に従事するとき

④　国外にいる外国人（※）が、従前とは異なる業務区分で3年間新たに育成就労を行うとき

※　出国（再入国許可（みなし再入国許可を含む。以下同じ。）を受けて出国している場合を除きます。ただし、再入国許可を受けている場合であっても出国中に再入国許可が失効している場合は含みます。）して「育成就労」の在留資格を喪失している場合をいいます。

○　法第8条の6第1項に基づき育成就労計画の認定申請をする場合は、省令様式3号（1）を使用してください。

なお、技能実習生であった者が育成就労を行おうとする場合（下記（3）参照）は省令様式第3号（2）を使用することとなります（一度でも育成就労を行ったことがある者は省令様式第3号（1）を使用してください。）。

○　法第8条の6第1項に基づく育成就労計画の認定申請においては、特に以下の情報が必要なため、外国人本人に確認してください。

・　過去に申請に係る外国人に育成就労を行わせていた育成就労実施者の氏名又は名称（第2項第3号）

・　申請に係る外国人が育成就労（今回の育成就労計画と同一の業務区分に限る。）の対象となっていた期間の合計（第2条第4号）

・　申請に係る外国人が現在国外にいて「育成就労」の在留資格を喪失しているかどうかの事実（再入国許可を受けて出国している場合を除きます。ただし、再入国許可を受けている場合であっても、出国中に再入国許可が失効している場合は含みます。）（第2条第5号イ・ハ）

・　申請に係る外国人が過去に育成就労の対象となっていた期間の合計（業務区分にかかわらず、全ての期間の合計です。）

○　妊娠・出産等により育成就労を中断して帰国した外国人が再び同一の育成就労実施者の下で育成就労を行う場合には、育成就労計画の再開の手続（第 12 節参照）により育成就労を再開できることから、法第8条の6第1項に基づく新たな育成就労計画の認定は必要ありません。

○　毎年一定の時期に帰国する前提で育成就労計画の認定を受けている場合（第2節第3（7）参照）には、計画どおりに帰国し、再び入国する際に育成就労計画の中断や再開の手続をとる必要はなく、新たな育成就労計画の認定を受ける必要もありません。

○　法第8条の6第1項に基づく育成就労計画の認定を受けるためには、法第9条の3に定める次の基準を満たさなければなりません。それぞれの基準の内容については、以下の（2）及び（3）の内容を参照してください。

	上記①～③の場合（同一の業務区分内における育成就労）	上記④の場合（異なる業務区分における育成就労）
第1号の基準	要	要
第2号の基準	要	要
第3号イの基準	要	不要
第3号ロの基準	要	不要
柱書ただし書	不要	要

（2） 育成就労計画の認定の取消しがあった場合等に同一の業務区分で育成就労を行うときの基準

【認定基準】

【関係規定】

（第八条の六第一項の認定の基準）

法第9条の3　出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣は、第八条の六第一項の認定の申請があった場合において、その育成就労計画が次の各号のいずれにも適合するものであると認めるときは、その認定をするものとする。ただし、同条第二項第五号イの事実があり、同号ロの期間が二年を超えず、同号ハの事実がない場合において、従前の認定育成就労計画に定められていた技能と同一でない技能を要する業務又は従前の認定育成就労計画に定められていた育成就労産業分野と同一でない育成就労産業分野に属する技能を要する業務に従事させることについて主務省令で定めるやむを得ない事情があると認められるときは、第三号に適合することを要しない。

一　第九条第一項各号（第三号を除く。）（第八条の六第一項において準用する第八条第二項の場合にあっては、第九条第二項各号（第一号にあっては、同条第一項第三号に係る部分を除く。））のいずれにも該当すること。

二　育成就労の期間が、第八条の六第二項第四号の期間と通算して三年以内（第十一条第一項の規定により育成就労の期間が延長されている場合にあっては、四年以内）であること。

三　次のイ及びロのいずれにも適合すること。

イ　従事させる業務において要する技能及び当該技能の属する育成就労産業分野が従前の認定育成就労計画に定められていたものとそれぞれ同一であること。

ロ　当該申請に係る育成就労の対象でなくなった外国人を対象として新たに育成就労を行わせることについて主務省令で定めるやむを得ない事情があると認められること。

（法第九条の三ただし書の主務省令で定めるやむを得ない事情）

規則第 29 条　法第九条の三ただし書（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、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、従前の認定育成就労計画に定められていた技能と同一でない技能を要する業務又は従前の認定育成就労計画に定められていた育成就労産業分野と同一でない育成就労産業分野に属する技能を要する業務に従事させることが相当でないと認める事情のないこととする。

（法第九条の三第三号ロの主務省令で定めるやむを得ない事情）

規則第 30 条　法第九条の三第三号ロ（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　法第八条の六第一項の認定の申請に係る外国人が次のいずれかに該当すること。

イ　当該外国人の責めに帰することができない事由により育成就労認定が取り消されたことにより入管法別表第一の二の表の育成就労の在留資格を有する者でなくなったこと。

ロ　在留資格の変更を受けたこと又は本邦から出国の確認を受けて出国したことにより入管法別表第一の二の表の育成就労の在留資格を有する者でなくなったこと（専ら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ることを目的として本邦から出国し、又は在留資格の変更を受けた場合その他相当でない場合を除く。）。

二　前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法第八条の六第一項の認定の申請に係る外国人を育成就労の対象とすることが相当と認めるに足りる事情があること。

〈①～③の場合の基準〉

上記①から③の場合に、新たな育成就労計画の認定を受けるには、次の要件を満たす必要があります。

ⅰ） 通常の育成就労計画の認定基準である法第9条の基準（第2節参照）のうち、育成就労の期間に関する基準（第2節第4参照）以外の基準を満たすこと（法第9条の3第1号）

ⅱ） 育成就労を行わせる期間が、3年から、同一の業務区分において育成就労を行った期間を除いた期間であること（法第9条の3第2号）

ⅲ） 新たな育成就労計画において従事させる業務が、従前の育成就労計画と同一の業務区分内であること（法第9条の3第3号イ）

ⅳ） 育成就労外国人であった者に育成就労を行わせることについてやむを得ない事情があると認められること（法第9条の3第3号ロ）

（ⅱの要件について）

○ 育成就労制度において、同一の業務区分で育成就労の対象となれるのは基本的に通算して3年であり、新たな育成就労実施者が育成就労を行わせることができる期間は、3年から、同一の業務区分における育成就労の期間を除いた期間となります。そのため、既に3年間育成就労を行っている者は新たに育成就労計画の認定を受けることはできません。

○ ①と②の場合であって、育成就労の期間を延長（第5節参照）して3年を超えて育成就労の対象となっていた外国人が、再度育成就労の対象となろうとするときは、新たな育成就労実施者は、当該延長された期間までの残りの期間、育成就労を行わせることができます。

（ⅳの要件について）

○ ここにいう「やむを得ない事情」（規則第 30 条）とは、育成就労計画の認定の取消しを受けたことや「育成就労」の在留資格をもって我が国に在留する者でなくなったことをいいます。もっとも、法第9条の2の基準を満たさないものの育成就労実施者を変更したい育成就労外国人が、専ら育成就労実施者を変更するためだけに出国したような場合や自ら行方不明になった後に出国したような事実がある場合は、新たな育成就労計画は認定されません。

○ ①～③の場合に、育成就労外国人であった者を受け入れる際に、入国後講習を行う必要はありません。

（3） 帰国した外国人が異なる業務区分で育成就労を行う場合の基準

〈④の場合の基準〉

○　過去に育成就労の対象となった際に業務とミスマッチがあり育成就労の継続を断念したことや、負傷により育成就労の継続を断念したことなどのやむを得ない事情がある場合において、

・　出国（再入国許可を受けて出国している場合を除きます。ただし、再入国許可を受けている場合であっても、出国中に再入国許可が失効している場合は含みます。）し、「育成就労」の在留資格を喪失している

・　過去の育成就労の合計期間（業務区分が同一か否かを問わない全ての期間）が2年以内である

・　出国し、「育成就労」の在留資格を喪失した後に、再度「育成就労」の在留資格で在留していない

ときに限り、従前とは異なる業務区分において3年間育成就労の対象となることができます。この場合でも、通常の法第9条の育成就労計画の認定基準（第2節参照）のうち、育成就労の期間に関する基準（第2節第4参照）以外の基準を満たすことが必要です（法第9条の3第1号）。

○　④の場合、育成就労外国人であった者を受け入れる育成就労実施者は、通常の育成就労計画と同様、入国後講習を行う必要があります。

（4）旧技能実習生の取扱い

【関係規定】

（技能実習を行っていた期間を有する外国人に関する育成就労計画の認定の特例）

改正法附則第十一条　技能実習を行っていた期間を有する外国人（以下この条において「旧技能実習生」という。）を育成就労（育成就労法第二条第一号に規定する育成就労をいう。以下この項において同じ。）の対象とする育成就労計画（育成就労法第八条第一項に規定する育成就労計画をいう。）の認定に関する育成就労法の規定の適用については、旧技能実習生は育成就労法第八条の六第一項に規定する育成就労の対象でなくなった外国人と、技能実習を行っていた期間は育成就労の対象となっていた期間とみなす。ただし、旧技能実習生のうち次の各号のいずれかに該当するものであって、当該旧技能実習生を対象として育成就労を行わせることが従前の技能実習計画に定められていた目標及び内容を考慮して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に該当する場合は、この限りでない。

一　附則第九条の規定によりなお従前の例によることとされた技能実習を行っていた期間を有しない者

二　附則第九条の規定によりなお従前の例によることとされた技能実習を行っていた期間を有する者であって、出国したことがあるもの（当該者が入管法第二十六条第一項の規定による再入国の許可（入管法第二十六条の二第一項又は第二十六条の三第一項の規定により再

入国の許可を受けたものとみなされる場合を含む。）を受けていた場合にあっては、当該出国により本邦外にある間に当該許可の効力を失ったものに限る。）であり、かつ、当該出国の後に技能実習を行っていた期間を有しないもの

2　前項本文の場合において、旧技能実習生のうち、附則第九条の規定によりなお従前の例によることとされた技能実習を行っていた期間を有するものであって、同項第二号に該当しないものについては、育成就労法第八条の六の規定は、適用しない。

3　第一項本文の場合（前項の規定の適用を受ける場合を除く。）における育成就労法第八条の六及び第九条の三の規定の適用については、育成就労法第八条の六第二項第三号中「を対象として育成就労を行わせていた育成就労実施者（当該外国人が過去に前条第一項又は前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たことにより育成就労実施者が複数あるときは、その直近の育成就労実施者）」とあるのは「に技能実習（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（令和六年法律第六十号。次号において「改正法」という。）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（以下「技能実習法」という。）第二条第一項に規定する技能実習をいう。以下同じ。）を行わせていた実習実施者（技能実習法第二条第六項に規定する実習実施者をいう。）」と、同項第四号中「育成就労（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ものに限る。）の対象となっていた期間の合計」とあるのは「改正法附則第十一条第一項本文の規定により育成就労の対象となっていた期間とみなされた技能実習を行っていた期間（第九条の三第三号イの主務省令で定める技能に該当する技能等（技能実習法第一条に規定する技能等をいう。同号イにおいて同じ。）に係る期間に限る。）」と、育成就労法第九条の三ただし書中「従前の認定育成就労計画に定められていた技能と同一でない技能を要する業務又は従前の認定育成就労計画に定められていた育成就労産業分野と同一でない育成就労産業分野に属する技能を要する業務に従事させることについて主務省令で定めるやむを得ない事情」とあるのは「第三号イの主務省令で定める技能に該当しない技能を要する業務に従事させることについて主務省令で定めるやむを得ない事情」と、同条第二号中「三年以内（第十一条第一項の規定により育成就労の期間が延長されている場合にあっては、四年以内）」とあるのは「三年以内」と、同条第三号イ中「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」とあるのは「が従前の技能実習計画（技能実習法第八条第一項に規定する技能実習計画をいう。）に定められていた技能等と密接に関連するものとして主務省令で定める技能」とする。

【参考：改正法附則第11条第3項に規定により読み替えられた法第8条の6及び法第9条の3の規定（下線部分は明文読替）】

（育成就労認定を取り消された外国人等の新たな育成就労計画の認定）

法第八条の六　第十一条第一項に規定する育成就労認定が第十六条第一項の規定により取り

消されたこと又は入管法別表第一の二の表の育成就労の在留資格を有する者でなくなったことにより育成就労の対象でなくなった外国人を対象として新たに育成就労を行わせようとする本邦の個人又は法人は、主務省令で定めるところにより、新たに当該外国人を育成就労の対象とする育成就労計画を作成し、これを出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣に提出して、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。この場合においては、第八条第二項の規定を準用する。

2　前項の場合において、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　前項の認定の申請をする者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　第八条第三項各号（第一号を除く。）に掲げる事項

三　当該外国人に技能実習（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（令和六年法律第六十号。次号において「改正法」という。）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（以下「技能実習法」という。）第二条第一項に規定する技能実習をいう。以下同じ。）を行わせていた実習実施者（技能実習法第二条第六項に規定する実習実施者をいう。）の氏名又は名称

四　当該外国人が改正法附則第十一条第一項本文の規定により育成就労の対象となっていた期間とみなされた技能実習を行っていた期間（第九条の三第三号イの主務省令で定める技能に該当する技能等（技能実習法第一条に規定する技能等をいう。同号イにおいて同じ。）に係る期間に限る。）

五　次に掲げる事項

イ　当該外国人が本邦から出国した事実（当該外国人が入管法第二十六条第一項の規定による再入国の許可を受けていた場合（入管法第二十六条の二第一項又は第二十六条の三第一項の規定により当該許可を受けたものとみなされる場合を含む。）にあっては、当該出国により本邦外にある間に当該許可の効力が失われた場合における出国の事実に限る。）の有無

ロ　当該外国人が当該出国の前に育成就労の対象となっていた期間の合計

ハ　当該外国人が当該出国の後に育成就労の対象となった事実の有無

3　第八条第四項から第六項までの規定は、第一項の認定の申請について準用する。この場合において、同条第四項中「第九条第一項各号（この条第二項の場合にあっては、第九条第二項各号）に掲げる事項」とあるのは、「第九条の三各号に掲げる事項（同条ただし書に該当する場合にあっては、同条第一号及び第二号に掲げる事項並びに同条ただし書に規定する事情）」と読み替えるものとする。

（第八条の六第一項の認定の基準）

法第9条の3　出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣は、第八条の六第一項の認定の申請があった場合において、その育成就労計画が次の各号のいずれにも適合するものであると

認めるときは、その認定をするものとする。ただし、同条第二項第五号イの事実があり、同号ロの期間が二年を超えず、同号ハの事実がない場合において、第三号イの主務省令で定める技能に該当しない技能を要する業務に従事させることについて主務省令で定めるやむを得ない事情があると認められるときは、第三号に適合することを要しない。

一　第九条第一項各号（第三号を除く。）（第八条の六第一項において準用する第八条第二項の場合にあっては、第九条第二項各号（第一号にあっては、同条第一項第三号に係る部分を除く。））のいずれにも該当すること。

二　育成就労の期間が、第八条の六第二項第四号の期間と通算して三年以内であること。

三　次のイ及びロのいずれにも適合すること。

イ　従事させる業務において要する技能が従前の技能実習計画（技能実習法第八条第一項に規定する技能実習計画をいう。）に定められていた技能等と密接に関連するものとして主務省令で定める技能であること。

ロ　当該申請に係る育成就労の対象でなくなった外国人を対象として新たに育成就労を行わせることについて主務省令で定めるやむを得ない事情があると認められること。

（旧技能実習生を対象として育成就労を行わせることが相当である場合等）

整備省令第五条　改正法附則第十一条第一項ただし書の主務省令で定めるものは、次に掲げる場合に該当するものとする。

一　従前の技能実習計画（技能実習法第八条第一項に規定する技能実習計画をいう。以下同じ。）に定められていた技能実習（技能実習法第二条第一項に規定する技能実習をいう。以下同じ。）の目標に係る技能検定（職業能力開発促進法（昭和四十四年法律第六十四号）第四十四条第一項に規定する技能検定をいう。以下同じ。）若しくは技能実習評価試験（技能実習法第八条第二項第六号に規定する技能実習評価試験をいう。以下同じ。）と同一の試験又はこれらに相当する試験が、育成就労評価試験（改正法第二条の規定による改正後の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。）第八条第三項第六号に規定する育成就労評価試験をいう。以下同じ。）として指定されていない場合

二　従前の技能実習計画に定められていた技能実習の内容に係る技能、技術又は知識が移行対象職種・作業（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（令和七年法務省・厚生労働省令第四号）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施行規則（平成二十八年法務省・厚生労働省令第三号。以下「技能実習法施行規則」という。）第十条第二項第一号ロに規定する移行対象職種・作業をいう。以下同じ。）に係るものでない場合であって、当該技能が育成就労産業分野（育成就労法第二条第二号に規定する育成就労産業分野をいう。）に属する技能と同一又はこれに相当するものでないとき

2　改正法附則第十一条第三項の規定により読み替えて適用される育成就労法第九条の三ただし書の主務省令で定めるやむを得ない事情は、次項に定める技能に該当しない技能を

要する業務に従事することが育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護の観点から相当と認められることとする。

3　改正法附則第十一条第三項の規定により読み替えて適用される育成就労法第九条の三第三号イの主務省令で定める技能は、次の各号に掲げる場合の区分に応じ、当該各号に定める技能とする。

一　従前の技能実習計画に定められていた技能実習の目標に係る技能検定若しくは技能実習評価試験又はこれらに相当する試験が育成就労の目標に係る試験として育成就労計画（育成就労法第八条第一項に規定する育成就労計画をいう。以下同じ。）に定められている場合　当該育成就労計画に定められている育成就労の目標に係る技能検定又は育成就労評価試験に係る技能

二　従前の技能実習計画に定められていた技能実習の内容に係る技能、技術又は知識が移行対象職種・作業に係るものでない場合であって、当該技能が育成就労計画に定められている育成就労の内容に係る従事させる業務において要する技能と同一の技能又はこれに相当する技能であるとき　当該従事させる業務において要する技能

○　技能実習生であった者が育成就労を行おうとする場合、基本的に、技能実習を行っていた期間を育成就労の対象となっていた期間として計算して、法第8条の6第1項に基づく育成就労計画の認定申請を行うこととなります。

○　過去の技能実習計画に定められた技能実習の目標となる試験と同一又は相当するものと評価できる試験が、育成就労産業分野に係る分野別運用方針に定められていない（育成就労で目標とできない）場合等は、技能実習を行っていた期間を考慮せずに育成就労を行わせることができ、法第8条第1項に基づく育成就労計画の認定申請を行うこととなります（省令様式第1号を使用してください。）。

○　もっとも、技能実習生であった者が、改正法附則第9条の規定により、令和9年4月1日以降に技能実習を行っていた者である場合は、出国（再入国許可を受けて出国している場合を除きます。ただし、再入国許可を受けている場合であっても、出国中に再入国許可が失効している場合は含みます。）しない限り育成就労を行うことはできません（出国し、法第8条の6第1項に基づき育成就労計画の認定申請をする場合は、省令様式第3号（2）を使用して申請してください。）。

【確認対象の書類】

・　育成就労計画認定申請書（省令様式第1号）
・　育成就労計画認定申請書（法第8条の6第1項関係）（省令様式第3号（1））
・　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）（省令様式第3号

（2））

【留意事項】

○　技能実習の目標となる技能試験が育成就労の目標となる試験と同一又は相当するものと評価できるか否かの対応関係は、別途、育成就労産業分野ごとに示すこととします。

第4節　認定の欠格事由（法第 10 条）

○　育成就労計画の認定に係る欠格事由は、法第 10 条及びその関係政令に定められています。育成就労法令を遵守することが期待できない者が育成就労を行わせることがないよう欠格事由が設けられているものであり、以下のいずれかに該当する者は、育成就労計画の認定を受けることができません。

第1　関係法律による刑罰を受けたことによる欠格事由

【関係規定】

（認定の欠格事由）

法第 10 条　次の各号のいずれかに該当する者は、第八条第一項、第八条の五第一項及び第八条の六第一項の認定を受けることができない。

一　拘禁刑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

二　この法律の規定その他出入国若しくは労働に関する法律の規定（第四号に規定する規定を除く。）であって政令で定めるもの又はこれらの規定に基づく命令の規定により、罰金の刑に処せられ、その執行を終わり、又は執行を受けることがなくなった日から起算して五年を経過しない者

三　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

四　健康保険法（大正十一年法律第七十号）第二百八条、第二百十三条の二若しくは第二百十四条第一項、船員保険法（昭和十四年法律第七十三号）第百五十六条、第百五十九条若しくは第百六十条第一項、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百十五号）第百二条、第百三条の二若しくは第百四条第一項（同法第百二条又は第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）第四十六条前段若しくは第四十八条第一項（同法第四十六条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百十六号）第八十三条若しくは第八十六条（同法第八十三条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

十二　法人であって、その役員のうちに前各号いずれかに該当する者があるもの

（認定の欠格事由に関する経過措置）

改正法附則第12条　技能実習法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は、育成就労法第十条（第二号に係る部分に限る。）の規定の適用については、育成就労法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とみなす。

（法第十条第二号の出入国又は労働に関する法律の規定であって政令で定めるもの）

政令第1条　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「法」という。）第十条第二号の出入国又は労働に関する法律の規定であって政令で定めるものは、次のとおりとする。

一　労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第百十七条（船員職業安定法（昭和二十三年法律第百三十号）第八十九条第一項又は労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和六十年法律第八十八号。以下「労働者派遣法」という。）第四十四条第一項の規定により適用される場合を含む。）、第百十八条第一項（労働基準法第六条及び第五十六条の規定に係る部分に限る。）、第百十九条（同法第十六条、第十七条、第十八条第一項及び第三十七条の規定に係る部分に限る。）及び第百二十条（同法第十八条第七項及び第二十三条から第二十七条までの規定に係る部分に限る。）の規定並びにこれらの規定に係る同法第百二十一条の規定

二　船員法（昭和二十二年法律第百号）第百二十九条（同法第八十五条第一項の規定に係る部分に限る。）、第百三十条（同法第三十三条、第三十四条第一項、第三十五条、第四十五条及び第六十六条（同法第八十八条の二の二第四項及び第五項並びに第八十八条の三第四項において準用する場合を含む。）の規定に係る部分に限る。）及び第百三十一条（第一号（同法第五十三条第一項及び第二項、第五十四条、第五十六条並びに第五十八条第一項の規定に係る部分に限る。）及び第三号に係る部分に限る。）の規定並びにこれらの規定に係る同法第百三十五条第一項の規定（これらの規定が船員職業安定法第九十二条第一項の規定により適用される場合を含む。）

三　職業安定法（昭和二十二年法律第百四十一号）第六十三条、第六十四条、第六十五条（第一号を除く。）及び第六十六条の規定並びにこれらの規定に係る同法第六十七条の規定

四　船員職業安定法第百十一条から第百十五条までの規定

五　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）第七十一条の三、第七十一条の四、第七十三条の二、第七十三条の四から第七十四条の六の三まで、第七十四条の八及び第七十六条の二の規定

六　最低賃金法（昭和三十四年法律第百三十七号）第四十条の規定及び同条の規定に係る同法第四十二条の規定

七　労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和四十一年法律第百三十二号）第四十条第一項（第二号に係る部分に限る。）の規定及び当該規定に係る同条第二項の規定

八　建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和五十一年法律第三十三号）第四十九条、第五十条及び第五十一条（第二号及び第三号を除く。）の規定並びにこれらの規定に係る同法第五十二条の規定

九　賃金の支払の確保等に関する法律（昭和五十一年法律第三十四号）第十八条の規定及び同条の規定に係る同法第二十条の規定

十　労働者派遣法第五十八条から第六十二条までの規定

十一　港湾労働法（昭和六十三年法律第四十号）第四十八条、第四十九条（第一号を除く。）及び第五十一条（第二号及び第三号に係る部分に限る。）の規定並びにこれらの規定に係る同法第五十二条の規定

十二　中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のための雇用管理の改善の促進に関する法律（平成三年法律第五十七号）第十九条、第二十条及び第二十一条（第三号を除く。）の規定並びにこれらの規定に係る同法第二十二条の規定

十三　育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号）第六十二条から第六十五条までの規定

十四　林業労働力の確保の促進に関する法律（平成八年法律第四十五号）第三十二条、第三十三条及び第三十四条（第三号を除く。）の規定並びにこれらの規定に係る同法第三十五条の規定

十五　労働者派遣法第四十四条第四項の規定により適用される労働基準法第百十八条、第百十九条及び第百二十一条の規定、船員職業安定法第八十九条第七項の規定により適用される船員法第百二十九条から第百三十一条までの規定並びに労働者派遣法第四十五条第七項の規定により適用される労働安全衛生法（昭和四十七年法律第五十七号）第百十九条及び第百二十二条の規定

○　法第 10 条各号のいずれかに該当する者は、法第8条第1項、同第8条の5第1項及び同第8条の6第1項で規定する育成就労計画の認定を受けることができません。

○　関係法律による刑罰を受けたことによる欠格事由は、以下のいずれかに該当する者です。

①　拘禁刑以上の刑に処せられた者（法第 10 条第1号）

②　育成就労法の規定や、同法以外の出入国又は労働に関する法律の規定であって政令で定めるものに違反し、罰金刑に処せられた者（法第 10 条第2号・改正法附則第 12 条第1項・政令第1条）

③　暴力団関係法、刑法等に違反し、罰金刑に処せられた者（法第 10 条第3号）

④ 社会保険各法及び労働保険各法において事業主としての義務に違反し、罰金刑に処せられた者（法第 10 条第4号）

○ いずれも、「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5年を経過しない者」がその対象となります。

※ 刑の執行猶予の言渡しを受けた後、その言渡しを取り消されることなく猶予の期間を経過した者は、刑の「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5年を経過していない場合」には該当せず、その言渡しを取り消されることなく猶予の期間を経過することによって直ちに欠格事由を離脱することになります。大赦又は特赦により刑の言渡しの効力を失った者についても同様です。

○ 過去に技能実習法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5年を経過しない者についても、改正法附則第 12 条第1項により、育成就労法第 10 条第2号の適用にあたっては、「育成就労法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」とみなされます。

【確認対象の書類】

・ 育成就労計画認定申請書（省令様式第1号、第2号、第3号（1）又は第3号（2））
・ 欠格事由非該当誓約書（参考様式第1-23 号）

＜申請者が法人の場合＞

・ 登記事項証明書、役員の住民票の写し
  ＊ 役員内に未成年者がいる場合で、その法定代理人が個人であるときは、当該個人の住民票の写しも含む。
  ＊ 役員内に未成年者がいる場合で、その法定代理人が法人であるときは、当該法人の登記事項証明書、役員の住民票の写しも含む。

＜申請者が個人の場合＞

・ 住民票の写し
  ＊ 未成年者である場合で、法定代理人が個人であるときは、当該個人の住民票の写しも含む。
  ＊ 未成年者である場合で、法定代理人が法人であるときは、当該法人の登記事項証明書、役員の住民票の写しも含む。

【留意事項】

○ 住民票の写しについて

マイナンバーの記載のないものを提出してください。また、日本人の場合には、本籍の記載があるものの提出が必要となります。外国人（特別永住者を除く。）の場合は、国籍（国又は

地域）、在留資格、在留期間、在留期間の満了の日、在留カード番号が記載されたもの、特別永住者の場合は、特別永住者である旨、特別永住者証明書の番号が記載されたものに限られます。

○　登記事項証明書について、社会福祉法人等で、登記事項証明書に理事長以外の役員の記載がない場合は、役員の選任に関する理事会の議事録を提出してください。

○　育成就労に関する業務の執行に直接的に関与しない役員に係る住民票の写しについて

役員については住民票の写しを提出することが原則ですが、育成就労に関する業務の執行に直接的に関与しない役員に関しては、住民票の写しに代えて、申請者の役員に関する申告書（参考様式第1-24号）を提出してください。

ただし、申告書に記載された役員が、その後の調査において、実際は育成就労に関する業務の執行に直接的に関与していたことが判明した場合や、欠格事由に該当していたことが判明した場合には、育成就労計画の認定の取消し等がなされることとなります。また、個別の審査の過程において、追加で住民票の写しの提出をお願いする場合もあります。

第2　育成就労法による処分等を受けたこと等による欠格事由

【関係規定】

（認定の欠格事由）

法第10条　（略）

七　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、当該取消し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わせていた者であって、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。）

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と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わせていた者であって、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 十二　法人であって、その役員のうちに前各号のいずれかに該当する者があるもの （認定の欠格事由に関する経過措置） 改正法附則第12条 2　技能実習法第十六条第一項の規定により実習認定（技能実習法第二条第七項に規定する実習認定をいう。以下この項において同じ。）を取り消された者は、育成就労法第十条（第七号及び第八号に係る部分に限る。）の規定の適用については、当該実習認定を取り消された日において、育成就労法第十六条第一項の規定により育成就労認定（育成就労法第十一条第一項に規定する育成就労認定をいう。）を取り消されたものとみなす。
（法第十条第七号及び第八号の主務省令で定めるもの） 規則第 32 条　法第十条第七号及び第八号（これらを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ものは、当該者が自己の責めに帰すべき事由により当該取消しの処分の理由となった事実を発生させたものではないと認められるものとする。

○　育成就労法による処分等を受けたこと等による欠格事由は、以下のいずれかに該当する者です。

①　育成就労計画の認定を取り消された日から5年を経過しない者（取り消された者の役員であった者を含む。）等（法第 10 条第7号及び第8号）

②　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5年を経過しない者（法第 10 条第9号）

○　技能実習法第 16 条第1項の規定により技能実習計画の認定が取り消された者についても、育成就労法第 10 条第7号及び同第8号の規定の適用については、当該認定が取り消された日において、育成就労法第 16 条第1項の規定により育成就労計画の認定を取り消されたものとみなされます（改正法附則第 12 条第2項）。

○　例外として、法第 10 条第 7 号及び第8号に規定されているように、

・　密接関係法人育成就労又は労働者派遣等の形態による育成就労を行っていた際に育成就労計画の認定の取消しの処分を受け、取り消された日から5年が経過していない者

については、

・　育成就労計画の認定の取消しの処分の理由となった事実に関して、その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規定する欠格事由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、つまり、規則第 32 条に規定する「自己の責めに帰すべき事由により当該取消しの処分の理由となった事実を発生させたものでは

ないと認められるもの」に該当する場合
には、欠格事由に該当しないこととなります。

例えば、法人 A 及び法人 B が育成就労を共同実施していた際に、法令違反行為を理由に育成就労計画の認定が取り消され、5年が経過していない場合、当該法令違反行為を発生させた者が専ら A であり、B の責めに帰すべきとは認められないときは、A は欠格事由に該当しますが、B は欠格事由に該当しないこととなります（詳細は第2節第 15(8)参照）。

○ 「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」（法第 10 条第9号）については、以下に規定するものなど、事案の重大性に応じて個別具体的に該当性が判断されることとなります。

① 出入国に関する法令に関し不正又は著しく不当な行為をした者

ア 入管法第 73 条の2第1項各号の規定する行為（以下「不法就労助長行為」という。）を行い、唆し、又はこれを助けた者

イ 事業活動に関し外国人に不正に入管法第3章第1節若しくは第2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4節の規定による上陸の許可若しくは同法第4章第1節若しくは第2節若しくは第5章第3節の2の規定による許可を受けさせる目的で、偽造若しくは変造された文書若しくは図画又は虚偽の文書若しくは図画を行使し、又は提供する行為（以下「偽変造文書行使等」という。）に及んだ者

② 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者

労働基準関係法令で送検され、かつ、刑罰（法第 10 条第2号及び第4号に規定されている罰金刑は除く。）が確定した者

※ 「労働基準関係法令」には、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法などが該当します。

※ 「不正又は著しく不当な行為をした日から起算して5年」に該当するか否かは、当該刑罰に係る行為時で判断することとし、刑罰の対象となった違反が育成就労外国人に係る違反か否か、日本人・外国人に係るものか否かによりません。

③ 育成就労法令に関し不正又は著しく不当な行為をした者

育成就労外国人の旅券や在留カードを保管する等の禁止行為を行う等、育成就労法令違反の態様が重大悪質と認められる者

【確認対象の書類】
- 育成就労計画認定申請書（省令様式第1号、第2号、第3号(1)又は第3号(2)）
- 欠格事由非該当誓約書（参考様式第1-23 号）

＜申請者が法人の場合＞

・ 登記事項証明書、役員の住民票の写し

＊ 役員内に未成年者がいる場合で、その法定代理人が個人であるときは、当該個人の住民票の写しも含む。

＊ 役員内に未成年者がいる場合で、その法定代理人が法人であるときは、当該法人の登記事項証明書、役員の住民票の写しも含む。

＜申請者が個人の場合＞

・ 住民票の写し

＊ 未成年者である場合で、法定代理人が個人であるときは、当該個人の住民票の写しも含む。

＊ 未成年者である場合で、法定代理人が法人であるときは、当該法人の登記事項証明書、役員の住民票の写しも含む。

【留意事項】

○ 欠格事由の対象となる役員については、法人の役員に形式上なっている者のみならず、実態上法人に対して強い支配力を有すると認められる者についても対象となります。具体的には、業務執行社員、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のことを指します。

第3 申請者等の行為能力・役員等の適格性の観点からの欠格事由

【関係規定】

（認定の欠格事由）

法第 10 条 （略）

五 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

六 破産手続開始の決定を受けて復権を得ない者

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、その役員のうちに前各号のいずれかに該当する者があるもの

（育成就労に関する業務を適正に行うことができない者）

規則第 31 条 法第十条第五号（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ものは、精神の機能の障害により育成就労実施者としての責務を果たすに当たって必要な認知、判断及び意思疎通を適切に行うことができない者とする。

○ 申請者等の行為能力・役員等の適格性の観点からの欠格事由は、以下のいずれか

に該当する者です。

① 育成就労に関する責務を果たすことができない者（精神の機能の障害により育成就労に関する責務を果たすに当たって必要な認知、判断及び意思疎通を適切に行うことができない者）（法第 10 条第5号）

② 行為能力に制限がある者（破産手続開始の決定を受けて復権を得ない者）（法第 10 条第6号）

③ 法定代理人が欠格事由該当者である未成年者、役員に欠格事由該当者がいる法人（法第 10 条第 11 号及び第 12 号）

【確認対象の書類】

・ 育成就労計画認定申請書（省令様式第1号、第2号、第3号（1）又は第3号（2））

・ 欠格事由非該当誓約書（参考様式第1-23 号）

＜申請者が法人の場合＞

・ 登記事項証明書、役員の住民票の写し

＊ 役員内に未成年者がいる場合で、その法定代理人が個人であるときは、当該個人の住民票の写しも含む。

＊ 役員内に未成年者がいる場合で、その法定代理人が法人であるときは、当該法人の登記事項証明書、役員の住民票の写しも含む。

＜申請者が個人の場合＞

・ 住民票の写し

＊ 未成年者である場合で、法定代理人が個人であるときは、当該個人の住民票の写しも含む。

＊ 未成年者である場合で、法定代理人が法人であるときは、当該法人の登記事項証明書、役員の住民票の写しも含む。

第4 暴力団排除の観点からの欠格事由

【関係の法律の規定】

（認定の欠格事由）

法第 10 条 （略）

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。）

十三 暴力団員等がその事業活動を支配する者

○ 暴力団排除の観点からの欠格事由は、以下のいずれかに該当する者です。

① 暴力団員等（暴力団員又は暴力団員でなくなった日から五年を経過しない者）

（法第 10 条第 10 号）

② 暴力団員等がその事業活動を支配する者（法第 10 条第 13 号）

【確認対象の書類】

・ 育成就労計画認定申請書（省令様式第1号、第2号、第3号（1）又は第3号（2））

・ 欠格事由非該当誓約書（参考様式第1-23 号）

＜申請者が法人の場合＞

・ 登記事項証明書、役員の住民票の写し

＊ 役員内に未成年者がいる場合で、その法定代理人が個人であるときは、当該個人の住民票の写しも含む。

＊ 役員内に未成年者がいる場合で、その法定代理人が法人であるときは、当該法人の登記事項証明書、役員の住民票の写しも含む。

＜申請者が個人の場合＞

・ 住民票の写し

＊ 未成年者である場合で、法定代理人が個人であるときは、当該個人の住民票の写しも含む。

＊ 未成年者である場合で、法定代理人が法人であるときは、当該法人の登記事項証明書、役員の住民票の写しも含む。

第5節　育成就労計画の変更（法第 11 条）

【関係規定】

（育成就労計画の変更）

法第 11 条　育成就労実施者は、第八条第一項、第八条の五第一項又は第八条の六第一項の認定（この項の規定による変更の認定を含む。以下「育成就労認定」という。）を受けた育成就労計画（以下「認定育成就労計画」という。）について第八条第三項各号（第五号を除く。）、第八条の五第二項第一号及び第二号（第八条第三項第五号に係る部分を除く。）又は第八条の六第二項第一号及び第二号（第八条第三項第五号に係る部分を除く。）に掲げる事項の変更（主務省令で定める軽微な変更を除く。）をしようとするときは、出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣の認定を受けなければならない。この場合において、当該育成就労実施者の行わせている育成就労が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であるときは、当該育成就労実施者の全員が共同して当該認定の申請をしなければならない。

2　第八条第四項から第六項まで（これらの規定を第八条の五第三項及び第八条の六第三項において準用する場合を含む。）の規定は前項の認定の申請について、第九条から前条までの規定は同項の認定について、それぞれ準用する。この場合において、第九条第一項第三号中「三年以内」とあるのは「三年以内（育成就労の期間を延長することについて相当の理由があるものとして主務省令で定める場合にあっては、四年以内）」と、同項第八号及び第十号並びに同条第二項第六号中「申請者」とあるのは「第十一条第一項の認定の申請をする者」と、第九条の二第二号及び第九条の三第二号中「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」とあるのは「育成就労の期間を延長することについて相当の理由があるものとして主務省令で定める場合」と読み替えるものとする。

（軽微な変更）

規則第 33 条　法第十一条第一項の主務省令で定める軽微な変更は、次に掲げるもの以外の変更（育成就労実施者が当該変更があったことを証する書類を添付して別記様式第七号によりその旨を出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣に届け出ている場合に限る。）とする。

一　育成就労の目標の変更

二　育成就労の期間の延長

三　前二号に掲げるもののほか、認定育成就労計画に従った育成就労の実施に実質的な影響を与える変更

2　監理型育成就労実施者が前項の規定による届出を行うときは、当該届出は、監理支援を受ける監理支援機関の指導に基づいて行わなければならない。

（育成就労計画の変更の認定申請等）

規則第 34 条　法第十一条第一項の規定による育成就労計画の変更の認定の申請は、別記様

式第八号による申請書の正本一部及び副本一部を提出して行わなければならない。

2 法第十一条第一項の認定の申請をする場合において、認定を受けようとする育成就労計画が監理型育成就労を行わせるものであるときは、当該申請をする者は、監理支援を受ける監理支援機関から法第十一条第二項において準用する法第八条第五項第一号に規定する指導を受けたことについて、前項の申請書に当該監理支援機関の証明を受けなければならない。

3 出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣は、法第十一条第一項の認定をしたときは、その旨を当該認定の申請をした者に通知するものとする。

4 前項の通知は、別記様式第九号による変更認定通知書に第一項の申請書の副本を添えて行うものとする。

5 法第十一条第二項において準用する法第八条第四項の主務省令で定める書類は、次に掲げる書類とする。

一 第八条各号に掲げる書類のうち変更しようとする事項に係るもの

二 前条第一項第二号に掲げる変更にあっては、育成就労の終了日までに修得させる技能に係る育成就労の目標を達成することができないこと及びその理由を証する書類

（育成就労の期間の延長）

第 35 条 法第十一条第二項において読み替えて準用する法第九条第一項第三号、第九条の二第二号及び第九条の三第二号の主務省令で定める場合は、育成就労の終了日までに修得させる技能又は日本語の能力に係る育成就労の目標を達成することができない場合とする。ただし、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育成就労の期間を延長することが相当でないと認められるときは、この限りでない。

○ 育成就労実施者は、認定を受けた育成就労計画について、育成就労計画に記載された事項を変更しようとするときは、以下に記載のとおり、変更の程度（通常の変更、軽微な変更又は細かな変更）に応じた対応が必要となります。変更内容ごとの対応については、次の表を参照してください。

・ 通常の変更の場合 ： 育成就労計画の変更認定申請（以下この節で「変更認定申請」という。）
・ 軽微な変更の場合 ： 軽微な変更の届出（以下この節で「届出」という。）
・ 細かな変更の場合 ： 変更認定申請や届出は不要

〈変更認定申請の場合〉

○ 通常の変更をしようとする場合は、事前に機構から、育成就労計画の変更認定（以下この節で「変更認定」という。）を受けることが必要です。変更認定を受けるためには、次の表1に掲げる変更事由に応じた書類の提出、監理支援機関による育成就労計画に係る指導、手数料の納付が必要となるほか、認定基準（法第9条）に適合し、欠格事

由（法第 10 条）に該当しないことが求められます。

この変更認定申請は、機構の地方事務所・支所の認定課に提出しなければなりません。育成就労計画変更認定申請書（省令様式第8号）は、申請に際して正本1通及び副本1通を提出する必要があります。なお、申請書の添付書類は、申請書の正本1通にのみ添付すればよく、申請書の副本1通に添付する必要はありません。

○ 育成就労外国人の待遇を変更する場合には、育成就労外国人に対し、必要に応じて通訳を介すなどして、変更内容を丁寧に説明（第2節第3（6）参照）し理解を得た上で、改めて育成就労外国人の母国語が併記された「育成就労の期間中の待遇に関する重要事項説明書」（参考様式第1-13 号）を作成し、育成就労実施者において保管する必要があります。

○ 育成就労計画の変更認定を受けた場合においても、育成就労計画変更認定通知書の写しを育成就労外国人に交付するようにしてください。

○ 育成就労の内容の変更について、育成就労産業分野や業務区分を変更することは認められません。

〈届出の場合〉

○ 軽微な変更をしようとする場合は、変更に係る事由が発生した日から1か月以内に、機構の地方事務所・支所の認定課に育成就労計画軽微変更届出書（省令様式第7号）を提出しなければなりません。届出をする際は、次の表1に掲げる変更事由に応じた書類を併せて提出することが求められます。

○ 届出後に、機構が育成就労計画の認定基準に適合しないものであることを確認した場合は、当該変更を是正するよう指導することとなりますので、指導を受けた育成就労実施者は当該指導に従うことが必要です。当該指導に従わない場合は、育成就労計画の認定の取消し、改善命令等の対応をとることとなるので注意してください。

〈育成就労期間の延長〉

○ 育成就労期間の変更について、変更認定申請が求められる場合と届出が求められる場合があります。その区分については、次の表1に記載しているとおりです。

なお、3年を超えて育成就労を延長する場合には変更認定を受ける必要があります。3年を超えて育成就労を延長できるのは、以下のように、育成就労計画において目標として定められていた試験に合格することができなかった場合です。

① 育成就労計画に基づく適正な育成就労を行っていたにもかかわらず、育成就労の目標として定められた試験に合格することができなかった場合（特定技能1号への

在留資格変更のために必要な試験等に合格したことにより、特定技能1号の在留資格に変更することができる場合を除く。）

② 傷病や天災などのやむを得ない事情により、育成就労の期間内に育成就労計画において目標として定められた試験を受験することができなかった場合

○ 3年を超えて育成就労の期間を延長することができるのは最大1年までです。延長を希望する場合は、再受験及び合否の確認に必要な期間を考慮の上で申請してください（この必要な期間を1か月以上超えた育成就労の延長は認められません。）。

〈その他の事項〉

○ 育成就労実施者の行わせている育成就労が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であるときは、当該育成就労実施者の全員が連名で変更認定申請をしなければなりません。

○ 育成就労実施者が法人化や吸収合併する場合における育成就労計画の取扱い（とるべき手続）については、第 15 節第3を参照してください。

【確認対象の書類】

・ 育成就労計画変更認定申請書（省令様式第8号）
・ 育成就労計画軽微変更届出書（省令様式第7号）
・ 育成就労の延長に関する理由書（参考様式第1-25 号）

【留意事項】

○ 育成就労の区分（単独型育成就労又は監理型育成就労）の変更について

育成就労の区分（法第8条第3項第5号）を事後的に変更することは、法律上想定されておらず、変更は認められません（法第 11 条第1項）。

○ 届出時について

省令様式第7号の「1 認定番号」欄、「2 認定年月日」欄及び「4育成就労外国人」欄以外の記載が全て同一のときは、それら3つの欄の記載について表形式の別紙で記載すれば、同様式を1通にまとめることも可能です。

表1　変更認定と届出の区分

		計画記載事項	変更認定	届出	添付書類	特記事項
1 育成就労実施者	1	氏名又は名称	×	○	・登記事項証明書(法人) ・住民票の写し(個人)	・育成就労実施者自体を変更(転籍)する場合は法第8条の5第1項に基づく新たな育成就労計画の認定が必要(省令様式第2号を使用)。 ・育成就労実施者が法人の場合であって合併、会社分割により消滅したとき、個人事業主の場合であって死亡したとき等に他の育成就労実施者の下で育成就労を行うときは、法8条の5第1項に基づく新たな育成就労計画の認定が必要(省令様式第2号を使用)。 ・住民票の写しは、マイナンバーの記載がないもの。日本人の場合は、本籍地の記載があるもの。外国人(特別永住者を除く。)の場合は、国籍等、在留資格、在留期間、在留期間の満了の日、在留カード番号の記載があるもの。特別永住者の場合は、特別永住者である旨、特別永住者証明書番号の記載があるもの。
	2	住所	×	○	・登記事項証明書(法人) ・住民票の写し(個人)	・電話番号の変更を含む(電話番号の変更のみの場合、添付書類は不要)。 ・住民票の写しは、マイナンバーの記載がないもの。日本人の場合は、本籍地の記載があるもの。外国人(特別永住者を除く。)の場合は、国籍等、在留資格、在留期間、在留期間の満了の日、在留カード番号の

						記載があるもの。特別永住者の場合は、特別永住者である旨、特別永住者証明書番号の記載があるもの。
	3	代表者の氏名(育成就労実施者が法人の場合)	×	○	・登記事項証明書	【代表者の変更(交代)】 ・代表者を変更(交代)する場合は届出が必要。 【代表者の氏名の変更】 ・代表者が婚姻するなどの事情により氏名を変更する場合であって、代表者の変更(交代)を伴わない変更の届出は不要。
	4	役員の氏名(育成就労実施者が法人の場合)	×	○	・登記事項証明書 ・役員の住民票の写し	【役員の変更(交代、追加で新規に選任又は解任)】 ・役員を変更(交代、追加で新規に選任又は解任)する場合は届出が必要。 ・育成就労に関与しない役員のみを解任する場合は届出不要。 ・解任の場合、添付書類は不要。 ・住民票の写しは、マイナンバーの記載がないもの。日本人の場合は、本籍地の記載があるもの。外国人(特別永住者を除く。)の場合は、国籍等、在留資格、在留期間、在留期間の満了の日、在留カード番号の記載があるもの。特別永住者の場合は、特別永住者である旨、特別永住者証明書番号の記載があるもの。 【役員の氏名の変更】 ・役員が婚姻するなどの事情により氏名を変更する場合であって、役員の変更(交代又は追加で新規に選

					任)を伴わない変更の届出は不要。
5	役員の役職名(育成就労実施者が法人の場合)	×	×		
6	役員の住所(育成就労実施者が法人の場合)	×	×		
7	監査人の氏名(育成就労実施者が単独型育成就労実施者の場合)	×	○	・監査人の就任承諾書及び誓約書(参考様式第1ー26号) ・監査に係る講習を修了したことを証明する書類の写し ・監査人の住民票の写し	【監査人の変更(交代、追加で新規に選任又は解任)】 ・監査人を変更(交代、追加で新規に選任又は解任)する場合は届出が必要。 ・解任の場合、添付書類は不要。 ・住民票の写しは、マイナンバーの記載がないもの。日本人の場合は、本籍地の記載があるもの。外国人(特別永住者を除く。)の場合は、国籍等、在留資格、在留期間、在留期間の満了の日、在留カード番号の記載があるもの。特別永住者の場合は、特別永住者である旨、特別永住者証明書番号の記載があるもの。 【監査人の氏名の変更】 ・監査人が婚姻するなどの事情により氏名を変更する場合であって、監査人の変更(交代又は追加で新規に選任)を伴わない変更の届出は不要。
8	監査人の役職名(育成就労実施者が単独型育成就労実施者の場合)	×	×		
9	加入している分野別協議会の名称	×	×		

		（加入に代わる措置を講じている場合は、その内容）				
	10	業種	×	○		
2 育成就労を行わせる事業所	1	育成就労を行わせる事業所（名称、所在地）	×	○	・育成就労実施計画（省令様式第１号、第２号、第3号（1）又は第3号（2）の第4面）の変更箇所 ※申請時に提出した育成就労実施計画の写しに赤字で訂正したものを添付書類として届け出ることでも差し支えない。 ・その他、分野に特有の事情に鑑みて定められた事業所に係る基準に適合していることを証明する書類	
	2	育成就労責任者の氏名	×	○	・育成就労責任者・育成就労指導員・生活相談員の就任承諾書及び誓約書並びに履歴書（参考様式第1－11 号） ・育成就労責任者に対する講習を修了したことを証明する書類	【育成就労責任者の変更（交代、追加で新規に選任又は解任）】 ・育成就労責任者を変更（交代、追加で新規に選任又は解任）する場合は届出が必要。 ・解任の場合、添付書類は不要。 【育成就労責任者の氏名の変更】 ・育成就労責任者が婚姻するなどの事情により氏名を変更する場合であって、育成就労責任者の変更（交代又は追加で新規に選任）を伴わ

						ない変更の届出は不要。
	3	育成就労責任者の役職名	×	×		
	4	育成就労指導員の氏名	×	○	・育成就労責任者・育成就労指導員・生活相談員の就任承諾書及び誓約書並びに履歴書(参考様式第1－11号) ・育成就労指導員に対する講習を修了したことを証明する書類 ・育成就労実施計画(省令様式第1号、第2号、第3号(1)又は第3号(2)の第4面)(育成就労指導員が担当する指導内容に変更がある場合)	【育成就労指導員の変更(交代、追加で新規に選任又は解任)】 ・育成就労指導員を変更(交代、追加で新規に選任又は解任)する場合は届出が必要。 ・解任の場合、添付書類は不要。 【育成就労指導員の氏名の変更】 ・育成就労指導員が婚姻するなどの事情により氏名を変更する場合であって、育成就労指導員の変更(交代又は追加で新規に選任)を伴わない変更の届出は不要。
	5	育成就労指導員の役職名	×	×		

	6	生活相談員の氏名	×	○	・育成就労責任者・育成就労指導員・生活相談員の就任承諾書及び誓約書並びに履歴書(参考様式第1－11号) ・生活相談員に対する講習を修了したことを証明する書類	【生活相談員の変更(交代、追加で新規に選任又は解任)】 ・生活相談員を変更(交代、追加で新規に選任又は解任)する場合は届出が必要。 ・解任の場合、添付書類は不要。 【生活相談員の氏名の変更】 ・生活相談員が婚姻するなどの事情により氏名を変更する場合であって、生活相談員の変更(交代又は追加で新規に選任)を伴わない変更の届出は不要。
	7	生活相談員の役職名	×	×		
3 育成就労外国人	1	氏名	×	○	旅券その他の身分を証する書類の写し	
	2	国籍(国又は地域)	×	○	旅券その他の身分を証する書類の写し	
	3	生年月日	×	○	旅券その他の身分を証する書類の写し	
	4	性別	×	○	旅券その他の身分を証する書類の写し	
	5	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	×	×		

4 育成就労の内容	1	A1 相当(※)の日本語能力の試験の合格状況 ※育成就労開始から1年経過時に受験することが求められる日本語能力の試験の水準であって、分野別運用方針にこれを超える水準が設定されている場合はその水準(以下本表において同じ。)	×	○	・A1 相当の日本語能力の試験の合格証明書 ・入国前・入国後講習実施(予定)表(省令様式第1号、第2号、第3号(1)又は第3号(2)の第3面)	・計画の認定後、入国前までに A1 相当の日本語能力の試験に合格した場合には、認定日本語教育機関や登録日本語教員による「就労のための課程」において A1 相当講習を受講する必要がなくなり、入国後講習の内容に変更が生じ得る。変更が生じる際は、「入国前・入国後講習実施(予定)表」(省令様式第1号、第2号、第3号(1)又は第3号(2)の第3面)の記載内容を変更の上、併せて届け出ること。 ※入国後講習中に合格した場合は、引き続き A1相当講習を受講する必要がある。
5 育成就労の目標	1	育成就労の目標	○	×		・効率的かつ効果的な人材育成の観点から、主たる技能や目標とする試験を変更することは好ましくないものの、事情により変更する場合は変更認定が必要。
6 育成就労の期間及び時間数	1	育成就労期間 【育成就労開始時期の変更】	×	○	・育成就労実施計画(省令様式第1号、第2号、第3号(1)又は第3号(2)の第4面)の変更箇所 ※申請時に提出した育成就労実施計画の写しに赤字で訂正したものを添付書類として届け出ることでも差し支えない。	・育成就労の開始時期を当初の予定から3か月以上早め、又は遅らせる場合は届出が必要。

			【育成就労の期間の延長】	○	×	・育成就労実施計画（省令様式第１号、第２号、第3号（1）又は第3号（2）の第4面）の変更箇所 ※申請時に提出した育成就労実施計画の写しに赤字で訂正したものを添付書類として届け出ることでも差し支えない。 ・育成就労の期間の延長に関する理由書（参考様式第1－25 号） ・雇用契約書及び雇用条件書（参考様式第１－２号）の写し	・育成就労の期間を当初の予定から延長する場合は変更認定が必要。 ・育成就労の期間を当初の予定から短縮する場合は変更認定や（変更の）届出は不要だが、別途育成就労実施困難時届出が必要。 ・3年を超えて育成就労の期間を延長できる場合については本節本文参照。
			【中断後の再開による育成就労の実施時期の変更】	○	×	・育成就労実施計画（省令様式第１号、第２号、第3号（1）又は第3号（2）の第4面）の変更箇所 ※申請時に提出した育成就労実施計画の写しに赤字で訂正したものを添付書類として届け出ることでも差し支えない。 ・育成就労外国人等に関する申	・育成就労開始後、やむを得ない事由により一時的に育成就労を中断し（入国後に育成就労を開始できない場合を含む。以下本項において同じ。）、当該事由の解消後に育成就労を再開したため計画の終期が変更となる場合は変更認定が必要（変更認定に先立ち、別途育成就労実施困難時届出が必要）。 ・育成就労外国人の妊娠・出産等を理由として一時的に育成就労を中断し、当該事由の解消後に育成就労を再開する場合は、理由書に代えて、妊娠等に関連した育成就労期間満了前の帰国についての申告

						告書（参考様式第1－12号） ・育成就労を中断した理由及び再開するに至った経緯等を記載した理由書（様式自由） ※再開に際して、育成就労を行わせる事業所や育成就労外国人の待遇等の計画記載事項について届出の対象となる変更を行う場合は、変更認定申請の際に、それぞれの計画記載事項に係る添付書類も併せて提出。	書（参考様式第1-27号）の写しを提出することも可能。 ・育成就労実施困難時届出書を提出した後、困難となった事由が発生してから1か月以内に当該事由が解消されて育成就労を再開する場合は、育成就労を中断した理由及び再開するに至った経緯等を記載した理由書（様式自由）を提出して再開すること（この場合、変更認定は不要）。 ・育成就労の中断・再開に関する手続の詳細は第12節及び第15節第4参照。
	2	育成就労時間数	【50%以上の年間時間数の変更】 （上記年間時間数の変更に時間外労働等を含む場合）	○	×	・育成就労実施計画（省令様式第1号、第2号、第3号（1）又は第3号（2）の第4面）の変更箇所 ※申請時に提出した育成就労実施計画の写しに赤字で訂正したものを添付書類として届け出ることでも差し支えない。 ・所轄労働基準監督署に届け出た労働基準法第	・年間の合計時間数について予定の50%以上に相当する時間数を変更する場合は変更認定が必要。 ※36協定で定める月及び年の時間外労働等の時間の上限（特別条項適用時）を超える時間外労働・休日労働を行わせることは認められない。

						36 条に基づく労使協定（以下「36協定」という。）の写し	
			【25％以上50％未満の年間時間数の変更】 （上記年間時間数の変更に時間外労働等を含む場合）	×	○	・同上	・年間の合計時間数について予定の25%以上 50%未満に相当する時間数を変更する場合は届出が必要。
			【入国後講習の合計時間数の変更】	×	○	・12「入国後講習実施予定表」の5「実施時間数」に同じ。	・講習の合計時間数を変更する場合は届出が必要。

	3	1年ごとに本国に帰国する場合の育成就労の休止期間	○	×	・育成就労実施計画（省令様式第1号、第2号、第3号（1）又は第3号（2）の第4面）の変更箇所 ※申請時に提出した育成就労実施計画の写しに赤字で訂正したものを添付書類として届け出ることでも差し支えない。 ・1年ごとに本国に帰国する休止期間を変更することとする経緯等を記載した理由書（様式自由）	・原則として、育成就労の休止期間の大幅な変更は認められないが、やむを得ない事情により、育成就労の休止期間の時期が1か月以上変更になる場合は変更認定が必要。この場合も、本邦における育成就労の通算期間の上限は3年となる。
7 育成就労実施者の変更を制限する期間	1	分野別運用方針と異なる期間として1年とする場合	×	○	・育成就労計画における制限期間を1年に変更することとする経緯等を記載した理由書（様式自由）	・転籍を制限する期間として、分野別運用方針において1年を超える期間が定められている場合に、育成就労計画における制限期間を1年を超える期間から1年に変更する場合は届出が必要。 ・育成就労計画における制限期間を1年としていたものを、分野別運用方針で定める1年を超える期間に延長することは認められない。

8 監理支援機関	1	許可番号	×	×		
	2	名称	○	×	・監理支援機関と育成就労実施者の間の育成就労監理支援に係る契約書又はこれに代わる書類の写し ・入国前・入国後講習実施（予定）表（省令様式第1号、第2号、第3号（1）又は第3号（2）の第3面）（講習を実施する監理支援機関に変更がある場合）	【監理支援機関の変更】 ・監理支援機関を変更（交代）する場合は変更認定が必要。 【監理支援機関の名称の変更】 ・監理支援機関の名称に変更がある場合は変更認定や届出は不要。
	3	住所	×	×		
	4	代表者の氏名	×	×		
	5	監理支援責任者の氏名	×	×		
	6	監理支援責任者を設置する事業所の名称及び所在地	×	×		
	7	計画作成指導者の氏名	×	×		
	8	取次送出機関の氏名又は名称	×	○	・育成就労外国人と取次送出機関の間の育成就労に係る契約書の写し ・取次送出機関の誓約書（参考様式第1-9号）	・機構において、外国政府認定送出機関には9桁（英字3桁・数字6桁）の「送出機関番号」を付しており、機構ホームページの外国政府認定送出機関一覧（育成就労制度）ページに掲載されている国ごとの認定送出機関リストで公表予定。届出書には当該送出機関番号を必ず記載する

					・育成就労の準備に関し本国で支払った費用の申告書(参考様式第1－10 号)	こと。 ・育成就労の準備に関し本国で支払った費用の申告書(参考様式 1－10 号)等で、育成就労外国人が送出機関に対して支払った手数料が月給の2か月分を超えていないかを確認すること。
9 育成就労外国人の待遇	1	賃金	×	○	・雇用契約書及び雇用条件書(参考様式第１－２号)の写し ・育成就労外国人の報酬・宿泊施設・徴収費用についての説明書(参考様式第１－15号)(申請時に育成就労外国人の報酬を決定する上で比較対象とした日本人労働者等に変更があったことにより、育成就労外国人の報酬額を変更する場合)	・雇用契約書及び雇用条件書(参考様式第1－2号)の基本賃金(基本賃金変更に伴う1か月当たりの支払い概算額及び手取り支給額)の欄に変更がある場合は届出が必要。ただし、金額を引き上げる場合は届出不要。 ・給与形態が変更となる場合は届出が必要。
	2	講習手当(金銭に限られず現物支給も含む。)	×	○		・金額を引き上げる場合は届出不要。
	3	その他の報酬	×	○	・雇用契約書及び雇用条件書(参考様式第１－２号)の写し ・育成就労外国人の報酬・宿泊施設・徴収費用につ	・雇用契約書及び雇用条件書(参考様式第1－2号)の諸手当(諸手当変更に伴う1か月当たりの支払い概算額及び手取り支給額)の欄に変更がある場合は届出が必要。ただし、金額を引き上げる場合は届出不要。

					いての説明書(参考様式第１－15号)(申請時に育成就労外国人の報酬を決定する上で比較対象とした日本人労働者等に変更があったことにより、育成就労外国人の報酬額を変更する場合)	
	4	雇用契約期間	○	○	・雇用契約書及び雇用条件書(参考様式第１－２号)の写し	・雇用契約書及び雇用条件書(参考様式第1－2号)の雇用契約期間の欄に変更がある場合は変更認定又は届出が必要。 ・育成就労の期間を当初の期間から延長することに伴い雇用契約期間を伸長する場合は変更認定が必要。 ・上記の場合に雇用契約期間を短縮する場合は届出が必要。
	5	労働時間及び休憩	×	○	・雇用契約書及び雇用条件書(参考様式第１－２号)の写し	・雇用契約書及び雇用条件書(参考様式第１－2号)の始業・終業の時刻等及び休憩時間の欄に変更がある場合は届出が必要。
	6	所定労働時間	×	○	・雇用契約書及び雇用条件書(参考様式第１－２号)の写し	・雇用契約書及び雇用条件書(参考様式第1－2号)の1か月の所定労働時間数、年間総所定労働日数及び所定時間外労働の有無の欄に変更がある場合は届出が必要。
	7	休日	×	○	・雇用契約書及び雇用条件書(参考様式第１－２号)の写し	・雇用契約書及び雇用条件書(参考様式第1－2号)の休日の欄に変更がある場合は届出が必要。

	8	休暇	×	○	・雇用契約書及び雇用条件書（参考様式第１－２号）の写し	・雇用契約書及び雇用条件書（参考様式第1－2号）の休暇の欄に変更がある場合は届出が必要。
	9	宿泊施設	×	○	・雇用契約書及び雇用条件書（参考様式第１－２号）の写し ・育成就労外国人の報酬・宿泊施設・徴収費用についての説明書（参考様式第１－15号） ・宿泊施設の概要が分かる資料（見取り図※） ※寝室（床の間・押入等、育成就労外国人が実際に使用できないスペースを除く。）の面積及び居住する育成就労外国人の人数が分かるもの ・育成就労外国人が同意した上で署名した意思確認書（様式自由）	・雇用契約書及び雇用条件書（参考様式第1－2号）の宿泊施設に関する事項の欄に変更がある場合は届出が必要。
	10	育成就労外国人が定期に負担する費用	×	○	・雇用契約書及び雇用条件書（参考様式第１－２号）の写し ・育成就労外国人の報酬・宿泊施	・雇用契約書及び雇用条件書（参考様式第1－2号）の労使協定に基づき賃金支払時に控除する項目の欄に変更がある場合は届出が必要。ただし、育成就労外国人の利益となる変更である場合は、育成就労

					設・徴収費用についての説明書(参考様式第１－15号)	外国人の報酬・宿泊施設・徴収費用についての説明書(参考様式第1－15 号)により育成就労外国人に十分に説明し、同意が得られていれば届出不要。 ・雇用契約書及び雇用条件書(参考様式第1－2号)の記載事項に変更がない場合でも、例えば、食費・居住費の金額に変更はないが、提供する食事の回数、方法や宿泊施設に育成就労外国人の不利益となる変更がある場合は届出が必要(育成就労外国人が同意した上で署名した意思確認書(様式自由)の提出も必要)。
10 入国前講習実施予定	1	科目(内容)	×	○	・入国前・入国後講習実施(予定)表(省令様式第1号、第2号、第3号(1)又は第3号(2)の第3面) ※申請時に提出した入国前・入国後講習実施(予定)表の写しに赤字で訂正したものを添付書類として届け出ることでも差し支えない。	・科目を変更する場合は届出が必要。
	2	実施機関の氏名又は名称及び所在地(外部委託の有無)	×	○	・入国前・入国後講習実施(予定)表(省令様式第1号、第2号、第3号(1)又は第3号(2)の第3面)※申請時に提出した	【日本語講習の実施機関の変更】 ・規則第 13 条第2項第7号へ又は規則第 13 条第2項第8号に規定する日本語講習を実施する場合において、当該講習の実施機関を変更する場合は、実施機関の適格性(認定日本語教育機関又は登録日

					入国前・入国後講習実施（予定）表の写しに赤字で訂正したものを添付書類として届け出ることでも差し支えない。	本語教員であること）を証明する書類の提出が必要。 【外部委託の有無の変更】 ・外部委託の有無を変更する場合は届出が必要。 【講習の講師の変更】・本邦での生活一般に関する知識に関する講習又は本邦での円滑な技能の修得に資する知識に関する講習の講師を変更する場合は届出不要。
	3	実施場所（媒体・施設名・所在地等）	×	○	・入国前・入国後講習実施（予定）表（省令様式第1号、第2号、第3号（1）又は第3号（2）の第3面） ※申請時に提出した入国前・入国後講習実施（予定）表の写しに赤字で訂正したものを添付書類として届け出ることでも差し支えない。	
	4	実施期間	×	○	・入国前・入国後講習実施予定表（省令様式第1号、第2号、第3号（1）又は第3号（2）の第3面） ※申請時に提出した入国前・入国後講習実施（予定）表の写しに赤	【講習の開始時期の変更】 ・当初の予定から3か月以上早め、又は遅らせる場合は届出が必要。 【講習の延べ期間の変更】 ・当初の予定より講習の延べ期間を短縮する場合は届出が必要。

					字で訂正したものを添付書類として届け出ることでも差し支えない。	
	5	実施時間数	×	○	・入国前・入国後講習実施（予定）表（省令様式第1号、第２号、第３号（1）又は第3号（2）の第3面） ※申請時に提出した入国前・入国後講習実施（予定）表の写しに赤字で訂正したものを添付書類として届け出ることでも差し支えない。	【合計時間数の変更】 ・合計時間数を変更する場合は届出が必要。 【科目ごとの時間数の変更】 ・科目ごとの時間数を変更する場合は届出が必要。 【日・月ごとの時間数の変更】 ・日・月ごとの合計時間数又は科目ごとの時間数を変更する場合は届出不要。
11 入国後講習実施予定	1	科目（内容）	×	○	・11「入国前講習実施予定表」の 1「科目（内容）」に同じ。	・科目を変更する場合は届出が必要。
	2	講習実施者の氏名、職業、所属機関、資格・免許、専門知識の有無（外部委託の有無）	×	○	・入国前・入国後講習実施（予定）表（省令様式第1号、第２号、第３号（1）又は第3号（2）の第3面） ※申請時に提出した入国前・入国後講習実施（予定）表の写しに赤字で訂正したものを添付書類として届け出ることでも差し支えない。	【講習の講師の変更】 ・以下の講習の講師を変更する場合は届出が必要。 ①法的保護講習 ②規則第 13 条第2項第7号ヘ又は規則第 13 条第2項第8号に規定する日本語講習 ・本邦での生活一般に関する知識に関する講習又は本邦での円滑な技能の修得に資する知識に関する講習の講師を変更する場合は届出不要。 【日本語講習の実施機関の変更】 ・規則第 13 条第2項第7号ヘ又は

						規則第 13 条第2項第8号に規定する日本語講習において、当該講習の実施機関を変更する場合は、実施機関の適格性(認定日本語教育機関又は登録日本語教員であること)を証明する書類の提出が必要。 【外部委託の有無の変更】 ・外部委託の有無を変更する場合は届出が必要。
	3	実施場所(施設名・所在地等)	×	○	・11「入国前講習実施予定表」の3「実施場所(施設名・所在地等)」に同じ。	
	4	実施期間	×	○	・11「入国前講習実施予定表」の4「実施期間」に同じ。	【講習の開始時期の変更】 ・当初の予定から3か月以上早め、又は遅らせる場合は届出が必要。 【講習の延べ期間の変更】 ・当初の予定より講習の延べ期間を短縮する場合は届出が必要。 ※計画の認定後、入国前までに A1 相当の日本語能力の試験に合格した場合には、認定日本語教育機関や登録日本語教員による「就労のための課程」において A1 相当講習を受講する必要がなくなり、入国後講習の内容に変更が生じ得る。しかし、入国後講習中に合格した場合は、引き続き A1相当講習を受講する必要がある。

	5	実施時間数	×	○	・11「入国前講習実施予定表」の5「実施時間数」に同じ。	【合計時間数の変更】 ・合計時間数を変更する場合は届出が必要。 【科目ごとの時間数の変更】 ・科目ごとの時間数を変更する場合は届出が必要。 【月ごとの時間数の変更】 ・月ごとの時間数を変更する場合は届出が必要。 【日ごとの時間数の変更】 日ごとの時間数を変更する場合は届出不要。
12 育成就労実施計画	1	育成就労を行わせる事業所（派遣先を含む。）（事業所名、所在地）	×	○	・育成就労実施計画（省令様式第1号、第2号、第3号（1）又は第3号（2）の第4面）の変更箇所 ・申請時に提出した育成就労実施計画の写しに赤字で訂正したものを添付書類として届け出ることでも差し支えない。	

	2	育成就労期間	【期間の延長】	○	×	・育成就労実施計画（省令様式第１号、第２号、第3号（1）又は第3号（2）の第4面）の変更箇所 ※申請時に提出した育成就労実施計画の写しに赤字で訂正したものを添付書類として届け出ることでも差し支えない。	・育成就労の期間を当初の予定から延長する場合は変更認定が必要。 ・育成就労の期間を当初の予定から短縮する場合は変更認定や（変更の）届出は不要だが、別途育成就労実施困難時届出が必要。 ・3年を超えて育成就労の期間を延長できる場合については本節本文参照。
			【開始時期の変更】	×	○	・同上	・育成就労の開始時期を当初の予定から3か月以上早め、又は遅らせる場合は届出が必要。
	3	育成就労の内容 必須業務、安全衛生業務及びその他の業務の別 指導員の役職・氏名		×	○	・育成就労実施計画（省令様式第１号、第２号、第3号（1）又は第3号（2）の第4面）の変更箇所 ※申請時に提出した育成就労実施計画の写しに赤字で訂正したものを添付書類として届け出ることでも差し支えない。 （指導員を変更する場合） ・育成就労責任者・育成就労指導員・生活相談員の就任承諾書	【業務の内容の変更】 ・必須業務、安全衛生業務及びその他の業務として記載している具体的な業務の内容を変更する場合は届出が必要。 　また、育成就労実施者以外の第三者が実施する訓練又は研修を受講させる場合も届出が必要。 【育成就労指導員の変更】 ・育成就労指導員を変更（交代、追加で新規に選任又は解任）する場合は届出が必要。 ・育成就労指導員の役職を変更する場合、又は婚姻するなどの事情により氏名を変更する場合は届出不要。 【育成就労指導員が担当する指導内容の変更】

						及び誓約書並びに履歴書(参考様式第1－11 号) ・育成就労指導員に対する講習を修了したことを証明する書類	・育成就労指導員に変更(交代、追加で新規に選任又は解任)がなく、育成就労指導員が担当する指導内容を変更する場合の届出は不要。
	4	業務ごとの育成就労を行わせる事業所			×	○	・育成就労実施計画(省令様式第1号、第2号、第3号(1)又は第3号(2)の第4面)の変更箇所 ※申請時に提出した育成就労実施計画の写しに赤字で訂正したものを添付書類として届け出ることでも差し支えない。	・必須業務、安全衛生業務及びその他の業務として記載している具体的な業務ごとに記載した事業所を変更する場合は届出が必要。
	5	月・時間数		【月ごとの時間外労働等の合計時間を、80 時間を超えて延長する場合】	×	○	・育成就労実施計画(省令様式第1号、第2号、第3号(1)又は第3号(2)の第4面)の変更箇所 ※申請時に提出した育成就労実施計画の写しに赤字で訂正したものを添付書類として届け出ることでも差し支えない。 ・所轄労働基準監督署に届け出た 36 協定の写し	・36 協定で定める月及び年の時間外労働等の時間数の上限(特別条項適用時)を超える時間外労働等を行わせることは認められない。 ・「月」の始期が、育成就労計画と 36 協定で異なる場合は、36 協定における始期とすること。例えば、36 協定では毎月 1 日を始期としており、4 月 15 日から育成就労を開始した場合、5 月 1 日からの 1 か月で 80 時間を超える場合は届出が必要。

				【月ごとの時間外労働の時間数を、45時間を超えて延長する場合】	×	○	・同上	・「月」の始期が、育成就労計画と36協定で異なる場合は、36協定における始期とすること。 ・1年単位の変形労働時間制を導入している場合は、月ごとの時間外労働の時間数を、42 時間を超えて延長する場合は届出が必要。
				【月ごとの合計時間数を、80時間以上短縮する場合】	×	○	・育成就労実施計画（省令様式第1号、第2号、第3号(1)又は第3号(2)の第4面）の変更箇所 ※申請時に提出した育成就労実施計画の写しに赤字で訂正したものを添付書類として届け出ることでも差し支えない。	
			業務ごとの合計時間数の変更	【50%以上変更する場合】	○	×	・同上	・必須業務、安全衛生業務及びその他の業務として記載している具体的な業務ごとの合計時間数について予定の50%以上に相当する時間数を変更する場合は変更認定が必要。 ・法第9条第2号（規則第 13 条第2項第2号）の従事させる業務の基準は遵守する必要がある。
				【25%以上 50%未満変更する場合】	×	○	・同上	・必須業務、安全衛生業務及びその他の業務として記載している具体的な業務ごとの合計時間数について予定の 25%以上 50%未満に相当する時間数を変更する場合は届

								出が必要。 ・法第9条第2号（規則第 13 条第2項第2号）の従事させる業務の基準は遵守する必要がある。
			年間合計時間数の変更	【50％以上変更する場合】	○	×	育成就労実施計画（省令様式第1号、第２号、第３号（1）又は第3号（２）の第４面）の変更箇所 ※申請時に提出した育成就労実施計画の写しに赤字で訂正したものを添付書類として届け出ることでも差し支えない。 ・所轄労働基準監督署に届け出た「36」協定の写し	・年間の合計時間数について予定の50％以上に相当する時間数を変更する場合は変更認定が必要。
				【25％以上 50％未満変更する場合】	×	○	・同上	・年間の合計時間数について予定の25％以上 50％未満に相当する時間数を変更する場合は届出が必要。
	6	使用する素材、材料等			×	×		
	7	使用する機械、器具等			×	×		
	8	製品等の例			×	×		

第6節　機構による認定の実施（法第 12 条）

【関係規定】

（機構による認定の実施）

法第 12 条　出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣は、機構に、育成就労認定に関する事務（以下この条、第十四条第一項及び第八十七条第一項第一号ハにおいて「認定事務」という。）の全部又は一部を行わせることができる。

2　出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣は、前項の規定により機構に認定事務の全部又は一部を行わせるときは、当該認定事務の全部又は一部を行わないものとする。

3　機構が認定事務の全部又は一部を行う場合における第八条第一項及び第二項、第八条の五第一項、第八条の六第一項、第九条から第九条の三まで並びに前条第一項の規定の適用については、第八条第一項中「出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣」とあるのは「機構（第八条の三第一項に規定する機構をいう。次項において同じ。）」と、同条第二項、第八条の五第一項、第八条の六第一項、第九条から第九条の三まで及び前条第一項中「出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣」とあるのは「機構」とする。

4　機構は、育成就労認定を行ったときは、遅滞なく、その旨を出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣に報告しなければならない。

5　出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣が第一項の規定により機構に認定事務の全部又は一部を行わせるときは、育成就労認定の申請をする者は、主務省令で定めるところにより、第八条第六項（第八条の五第三項、第八条の六第三項及び前条第二項において準用する場合を含む。）に規定する手数料を機構に納付しなければならない。

6　前項の規定により機構に納付された手数料は、機構の収入とする。

7　出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣は、第一項の規定により機構に認定事務の全部若しくは一部を行わせることとするとき、又は機構に行わせていた認定事務の全部若しくは一部を行わせないこととするときは、その旨を公示しなければならない。

（育成就労計画の認定の手数料の納付方法）

規則第9条　法第八条第六項（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。）に規定する手数料（法第十二条第五項の規定により当該手数料を機構に納付する場合を含む。）については、申請者のうち、密接関係法人育成就労に係るものである場合にあってはそのいずれかの者が、労働者派遣等監理型育成就労に係るものである場合にあっては本邦の派遣元事業主等が納付するものとする。

○　育成就労計画の認定事務は、法第 12 条の規定に基づいてその全部を機構が行うこととなっています。

○　育成就労計画の認定に関する法の条文で「出入国在留管理庁長官及び厚生労働

大臣」が行うこととされているものも、この条の規定により「機構」が行うことと読み替えられています。

○　育成就労計画の認定申請に当たり、申請者は機構に対し、手数料を納付しなければなりません。

○　密接関係法人育成就労の場合は、申請者のうちいずれか一方の者が手数料を納付します。また、労働者派遣等監理型育成就労の場合は、本邦の派遣元事業主等が手数料を納付します。

第7節　認定の停止及び再開（法第 12 条の2）

【関係の法律の規定】

（認定の停止及び再開）

法第 12 条の2　個別育成就労産業分野を所管する関係行政機関の長は、分野別運用方針に基づき、当該個別育成就労産業分野において必要とされる人材が確保されたと認めるときは、主務大臣に対し、一時的に育成就労認定（育成就労外国人及び育成就労認定が第十六条第一項の規定により取り消されたことにより育成就労の対象でなくなった外国人に係るものを除く。）の停止の措置をとることを求めるものとする。

2　主務大臣は、前項の規定による求めがあったときは、分野別運用方針に基づき、一時的に同項の停止の措置をとるものとする。

3　前項の規定により停止の措置がとられた場合において、当該個別育成就労産業分野を所管する関係行政機関の長は、分野別運用方針に基づき、当該個別育成就労産業分野において人材が不足すると認めるときは、主務大臣に対し、育成就労認定の再開の措置をとることを求めることができる。

4　主務大臣は、前項の規定による求めがあったときは、分野別運用方針に基づき、同項の再開の措置をとることができる。

○　育成就労産業分野を所管する各省庁の大臣は、当該育成就労産業分野において必要とされる人材が確保されたと認めるときは、主務大臣に対し、一時的に育成就労計画の認定の停止の措置を求めるものとされています。また、主務大臣は、その求めがあったときは、分野別運用方針に基づき、一時的に育成就労計画の認定の停止の措置をとることとなります。

○　一時的な育成就労計画の認定の停止の措置がとられた場合、当該育成就労産業分野を所管する各省庁の大臣は、当該育成就労産業分野において人材が不足すると認めるときは、主務大臣に対し、育成就労計画の認定の再開の措置を求めることができます。また、主務大臣は、その求めがあったときは、育成就労計画の認定の再開の措置をとることができます。

第8節　報告徴収等（法第 13 条・第 14 条）

【関係の法律の規定】

（報告徴収等）

法第 13 条　主務大臣は、この章（次節を除く。）の規定を施行するために必要な限度において、育成就労実施者若しくは育成就労実施者であった者（以下この項及び次条第一項において「育成就労実施者等」という。）、監理支援機関若しくは監理支援機関であった者（以下この項、次条第一項及び第三十五条第一項において「監理支援機関等」という。）若しくは育成就労実施者等若しくは監理支援機関等の役員若しくは職員（以下この項において「役職員」という。）若しくは役職員であった者（以下この項及び次条第一項において「役職員等」という。）に対し、報告若しくは帳簿書類の提出若しくは提示を命じ、若しくは育成就労実施者等若しくは役職員等に対し出頭を求め、又は当該主務大臣の職員に、関係者に対して質問させ、若しくは育成就労実施者等若しくは監理支援機関等に係る事業所その他育成就労に関係のある場所に立ち入り、その設備若しくは帳簿書類その他の物件を検査させることができる。

2　前項の規定による質問又は立入検査を行う場合においては、当該主務大臣の職員は、その身分を示す証明書を携帯し、かつ、関係者の請求があるときは、これを提示しなければならない。

3　第一項の規定による権限は、犯罪捜査のために認められたものと解釈してはならない。

（機構による事務の実施）

法第 14 条　出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣は、第十二条第一項の規定により機構に認定事務の全部又は一部を行わせるときは、この節の規定を施行するために必要な限度において、次に掲げる事務を機構に行わせることができる。

一　育成就労実施者等若しくは監理支援機関等又は役職員等に対して必要な報告又は帳簿書類の提出若しくは提示を求める事務

二　その職員をして、関係者に対して質問させ、又は実地に育成就労実施者等若しくは監理支援機関等の設備若しくは帳簿書類その他の物件を検査させる事務

2　出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣は、前項の規定により機構に報告若しくは帳簿書類の提出若しくは提示を求めさせ、又は質問若しくは検査を行わせる場合には、機構に対し、必要な事項を示してこれを実施すべきことを指示するものとする。

3　機構は、前項の指示に従って第一項に規定する報告若しくは帳簿書類の提出若しくは提示を求め、又は質問若しくは検査を行ったときは、その結果を出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣に報告しなければならない。

○　主務大臣には、育成就労計画の認定に関する業務について、育成就労実施者、元育成就労実施者、監理支援機関、元監理支援機関等に対し、報告の徴収、帳簿書類の提出若しくは提示の命令、出頭の命令、質問又は立入検査を行う権限が認められています。

○　主務大臣が行う報告徴収等について、拒んだり、虚偽の回答を行ったりした場合は、育成就労計画の認定の取消事由となる（法第 16 条）ほか、罰則（30 万円以下の罰金）の対象にもなります（法第 112 条第3号）。

○　育成就労計画の認定に関する業務は、機構に行わせることとされているため、機構においても、育成就労実施者等や監理支援機関等に対し、報告や帳簿書類の提示を求めることや、関係者（入国後講習を受託している機関の職員など）に対し質問すること及び育成就労実施者等又は監理支援機関等の設備や帳簿書類等を実地に検査することが認められています（機構が必要と認める場合には、電子メールやオンライン会議システム等を活用する場合があります。）。

○　この機構が行う実地検査等において、虚偽の回答を行う等した場合には育成就労計画の認定の取消事由となる（法第 16 条）ほか、調査への協力が得られない場合には、育成就労計画の認定に必要な情報が得られないため、育成就労計画が認定されないこととなります。

○　機構は、監理支援機関及び育成就労実施者に対して定期的に実地検査を行うこととしており、機構が行う検査には積極的に協力し、自らが行う育成就労の内容が適正に行われていることを明らかにすることが求められます。

第9節　改善命令等（法第 15 条）

【関係の法律の規定】

（改善命令等）

法第 15 条　出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣は、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ないと認めるとき、又はこの法律その他出入国若しくは労働に関する法律若しくはこれらに基づく命令の規定に違反した場合において、育成就労の適正な実施を確保するために必要があると認めるときは、当該育成就労実施者に対し、期限を定めて、その改善に必要な措置をとるべきことを命ずることができる。

2　出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣は、前項の規定による命令をした場合には、その旨を公示しなければならない。

○　機構や出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣による調査等によって、育成就労実施者が育成就労計画に従って育成就労を行わせていないことが判明したときや育成就労法、出入国又は労働に関する法令等に違反していることが判明したときであって、育成就労の適正な実施を確保するために必要があると認めるときは、出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣が改善命令を行う場合があります。

○　この改善命令は、違反行為そのものについての是正を行うことはもとより、育成就労実施者として、違反行為を起こすような管理体制や運営を行っていることそのものについて、改善を行わせることを目的として発せられるものになります。育成就労実施者は、出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣から、期限を定めて問題となっている事項の改善に必要な措置をとるよう命じられますので、期限内に、命じられた事項について改善措置を講じる必要があります。

　なお、出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣から改善の確認を受けるまでの間は、新たな育成就労計画の認定を受けることはできません。

　改善命令に従わない場合や、改善措置を講じたとしても出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣から適切な措置であると認められない場合には、育成就労計画の認定の取消事由となる（法第 16 条）ほか、罰則（6月以下の拘禁刑又は 30 万円以下の罰金）の対象にもなります（法第 111 条第1号）。

○　改善命令を受けた育成就労実施者は、改善命令を受けた旨を公示されることとなりますので、不適正な受入れを行っていたことが周知の事実となります。

○　改善命令を受けることのないよう、日常的に育成就労を適正に実施することが求められます。

【留意事項】

○　改善命令を受けた場合は、示された改善期日までに改善のために出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣が求めた措置が講じられ、かつ、今後法令違反を犯さない体制に改善されたことを明らかにするため、改善命令に係る改善報告書を提出する必要があります。

○　再度同様の法令違反に及んだ場合は、育成就労計画の認定の取消し等のより厳しい措置の対象となり得ることから、改善した管理体制や運営を維持することが求められます。

第 10 節　認定の取消し等（法第 16 条）

【関係の法律の規定】

（認定の取消し等）

法第 16 条　出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣は、次の各号のいずれかに該当するときは、育成就労認定を取り消すことができる。

一　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ないと認めるとき。

二　認定育成就労計画が第九条第一項各号若しくは第二項各号、第九条の二各号又は第九条の三各号のいずれかに適合しなくなったと認めるとき。

三　育成就労実施者が第十条各号のいずれかに該当することとなったとき。

四　第十三条第一項の規定による報告若しくは帳簿書類の提出若しくは提示をせず、若しくは虚偽の報告若しくは虚偽の帳簿書類の提出若しくは提示をし、又は同項の規定による質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の答弁をし、若しくは同項の規定による検査を拒み、妨げ、若しくは忌避したとき。

五　第十四条第一項の規定により機構が行う報告若しくは帳簿書類の提出若しくは提示の求めに虚偽の報告若しくは虚偽の帳簿書類の提出若しくは提示をし、又は同項の規定により機構の職員が行う質問に対して虚偽の答弁をしたとき。

六　前条第一項の規定による命令に違反したとき。

2　出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣は、前項の規定による育成就労認定の取消しをした場合には、その旨を公示しなければならない。

○　一度認定された育成就労計画であっても、計画に従って育成就労を実施していない場合や、認定基準を満たさなくなった場合（通常の法第9条第1項のほか、法第9条第2項（労働者派遣等の形態による育成就労を行わせる場合）、法第9条の2（育成就労実施者の変更の希望の申出をした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場合）、法第9条の3（育成就労計画の認定を取り消された外国人等を対象として新たに育成就労を行わせる場合）の認定基準を含む。）、育成就労実施者が欠格事由に該当することとなった場合、主務大臣が行う立入検査を拒んだり妨害等したりした場合、改善命令に違反した場合、入管法令や労働関係法令に違反した場合等には、認定の取消しの対象となります。

○　育成就労実施者が、育成就労実施者の変更を希望する育成就労外国人が各種試験を受験したり、育成就労実施者を変更したりするのを妨害した場合、当該育成就労実施者は、適切な時期及び方法により育成就労外国人の技能及び日本語能力の評価を行っていない、又は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

して行わせる体制を適切に整備していないものと認められ、育成就労計画の認定の基準に適合しなくなったと認められるため、認定の取消しの対象となります。

○　育成就労計画の認定が取り消されると、育成就労を行わせることができなくなり、現在受け入れている育成就労外国人に対する育成就労を継続することもできなくなります。また、認定の取消しを受けた旨が公示されることとなり、不適正な受入れを行っていることが周知の事実となるほか、取消しの日から5年間は新たな育成就労計画の認定が受けられなくなります（法第 10 条第 7 号）。

○　育成就労計画の認定の取消しを受けると、それ以降一定期間は育成就労制度を利用することが認められなくなるという厳しい制裁を受けることとなりますので、そのようにならないよう法令を遵守してください。

【留意事項】

○　育成就労計画の認定の取消しが行われた場合は、対象となる育成就労実施者に在籍する全ての育成就労外国人について、当該育成就労実施者の下では育成就労を継続することができないこととなります。

　そのため、育成就労外国人が円滑に転籍を行うことが可能となるよう、監理支援機関の協力を得て、在籍している育成就労外国人の転籍を行う必要があります。

第 11 節　実施の届出（法第 17 条）

【関係規定】

（実施の届出）

法第 17 条　育成就労実施者は、育成就労実施者となって初めて育成就労を行わせたときは、その開始後遅滞なく、開始した日その他主務省令で定める事項を出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣に届け出なければならない。

2　前項の規定による届出の受理に係る事務については、第八条の三の規定を準用する。

（実施の届出）

規則第 37 条　法第十七条第一項の規定による届出は、別記様式第十一号によるものとする。

2　法第十七条第一項の主務省令で定める事項は、次のとおりとする。

一　届出者の氏名又は名称及び住所

二　育成就労計画の認定番号及び認定年月日

3　出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣（法第十七条第二項の規定において準用する法第八条の三第一項の規定により機構に法第十七条第一項の規定による届出の受理に係る事務を行わせる場合にあっては、機構）は、同項の規定による届出を受理したときは、別記様式第十二号により、その旨を届出者に通知するものとする。

○　育成就労実施者は、初めて育成就労計画の認定を受けて育成就労を開始したときには、遅滞なく、機構の地方事務所・支所の認定課に育成就労実施者届出書（省令様式第 11 号）を提出しなければなりません（一度行った後は再度の届出を行う必要はなく、例えば、一定期間、育成就労の実施を停止した後に、再び開始することとなった場合も、再度の届出を行う必要はありません。）。

○　届出がされていない場合、当該育成就労実施者における以後の育成就労計画の認定申請の審査において届出の状況を確認することとなるため、審査に時間を要し、育成就労開始予定日までに認定を受けることができなくなる場合があります。

○　届出が受理された場合には、育成就労実施者届出受理書（省令様式第 12 号）が交付されますが、この書類には、「育成就労実施者届出受理番号」が付されています。この番号は、その後の申請で用いることになりますので、大切に保管してください。

第 12 節　育成就労実施困難時の届出等（法第 19 条）

【関係規定】

（育成就労を行わせることが困難となった場合の届出等）

法第 19 条　単独型育成就労実施者は、単独型育成就労を行わせることが困難となったときは、遅滞なく、単独型育成就労を行わせることが困難となった単独型育成就労外国人の氏名、当該単独型育成就労外国人の育成就労の継続のための措置その他の主務省令で定める事項を出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣に届け出なければならない。

2　監理型育成就労実施者は、監理型育成就労を行わせることが困難となったときは、遅滞なく、監理型育成就労を行わせることが困難となった監理型育成就労外国人の氏名、当該監理型育成就労外国人の育成就労の継続のための措置その他の主務省令で定める事項を監理支援を受けている監理支援機関に通知しなければならない。

3　育成就労を行わせることが困難となった育成就労実施者の行わせている育成就労が密接関係法人育成就労である場合においては、第一項の規定による届出又は前項の規定による通知は、当該育成就労を共同して行わせている育成就労実施者の全員が共同して行わなければならない。

4　監理型育成就労を行わせることが困難となった監理型育成就労実施者の行わせている監理型育成就労が労働者派遣等監理型育成就労である場合においては、当該監理型育成就労実施者は、直ちにその旨を当該監理型育成就労を共同して行わせている他の監理型育成就労実施者に通知しなければならない。この場合において、監理型育成就労を行わせることが困難となった監理型育成就労実施者が本邦の派遣先であるときは、第二項の規定による通知は、この項前段の規定による通知を受けた本邦の派遣元事業主等がしなければならない。

5　第一項の規定による届出の受理に係る事務については、第八条の三の規定を準用する。

（連絡調整等）

法第 51 条　育成就労実施者又は監理支援機関は、第十九条第一項から第四項までの規定による届出若しくは通知又は第三十三条第一項若しくは第三十四条第一項の規定による届出をしようとするときは、当該育成就労実施者又は当該監理支援機関に係る育成就労外国人であって引き続き育成就労を継続することを希望するものが育成就労を継続することができるよう、他の育成就労実施者又は監理支援機関その他関係者との連絡調整その他の必要な措置を講じなければならない。

（育成就労を行わせることが困難となった場合の届出等）

規則第 38 条　法第十九条第一項の規定による届出は、別記様式第十三号によるものとする。

2　法第十九条第一項及び第二項の主務省令で定める事項は、次のとおりとする。

一　育成就労の区分

二　届出者の育成就労実施者届出受理番号、氏名又は名称及び住所

三　育成就労計画の認定番号及び認定年月日

四　育成就労外国人の氏名、国籍、生年月日及び性別

五　育成就労を行わせることが困難となった事由並びにその発生時期及び原因

六　育成就労外国人の現状

七　育成就労の継続のための措置

〈困難時の事情〉

○ 「育成就労を行わせることが困難となった場合」には、

・ 監理支援機関の都合（監理支援機関の許可の取消し、監理支援事業の廃止等）

・ 育成就労実施者の都合（育成就労計画の認定の取消し、経営上・事業上の理由等）

・ 育成就労外国人の都合（病気や怪我（労災を含む。）、ホームシック等による就労意欲の喪失、行方不明、本国の家族の事情、妊娠・出産、他の在留資格への変更、入国辞退等

があります。これらには、

・ 育成就労計画上の入国後講習開始日前に入国した場合で、当該開始日から1か月を超える期間が経過しても入国後講習を開始できない事情が生じた場合

・ 育成就労計画上の入国後講習開始日以降に入国した場合で、入国日から1か月を超える期間が経過しても入国後講習を開始できない事情が生じた場合

・ 入国後講習終了日又は在留資格変更許可日から1か月を超える期間が経過しても育成就労を開始できない事情が生じた場合

も含まれます。

○ 育成就労計画の認定が取り消された場合は、育成就労実施者の欠格事由に該当するため、当該育成就労計画に係る育成就労実施者の下で育成就労を開始することや育成就労を継続することはできません。したがって、当該育成就労計画に係る育成就労が開始されていない場合（在留資格認定証明書が未だ交付されていない場合や同証明書は交付されたが育成就労外国人が入国していない場合）に育成就労を開始することも、現に他の育成就労計画に係る育成就労を行わせている場合に育成就労を継続することもできず、育成就労実施困難時届出書を提出する必要があります。

〈必要な手続〉

○　育成就労を行わせることが困難となった場合、

・　単独型育成就労実施者は、育成就労実施困難時届出書（省令様式第 13 号）を機構の地方事務所・支所の認定課に遅滞なく提出

・　監理型育成就労実施者は、速やかに監理支援機関に通知し、通知を受けた監理支援機関は、育成就労実施困難時届出書（省令様式第 13 号）を育成就労実施者の住所地を管轄する機構の地方事務所・支所の認定課に遅滞なく提出

しなければなりません。

※　密接関係法人育成就労における取扱い

複数の育成就労実施者が共同して行う育成就労（労働者派遣等の形態による育成就労を除く。）において育成就労の実施が困難となった場合、

・　単独型育成就労における機構への届出書の提出

・　監理型育成就労における監理支援機関への通知

については、育成就労を共同で実施している全ての育成就労実施者が連名で行う必要があります。

※　労働者派遣等監理型育成就労における取扱い

労働者派遣等の形態で行われる育成就労において育成就労の実施が困難となった場合、

・　育成就労実施者は、共同して育成就労を行わせている他の育成就労実施者に対し直ちに通知

・　育成就労の実施が困難となった育成就労実施者が派遣先である場合は、派遣元事業者等が監理支援機関に通知

しなければなりません。

○　育成就労外国人から「育成就労実施者変更希望の申出書」（参考様式第 1-16 号）によって転籍希望の申出を受けた単独型育成就労実施者又は監理支援機関が、「転籍を認め得るやむを得ない事情」（第3節第2（2）参照）があるとして育成就労実施者の変更に係る連絡調整を行うこととした場合は、同申出書、「育成就労実施者の変更希望の申出受理届出」（省令様式第5号）及び「育成就労実施者変更希望の申出に係る対応通知書」（参考様式第 1-17 号）の写しを添えて、育成就労実施困難時届出書を提出する必要があります（第3節第1参照）。

○　単独型育成就労実施者、又は監理型育成就労実施者から育成就労を行わせることが困難となった旨の通知を受けた監理支援機関は、

・　育成就労外国人が途中帰国（※）することとなる場合：帰国日の前日又は困難になった事由が発生してから2週間以内のどちらか早いときまで

・ それ以外の場合：困難になった事由が発生してから2週間以内

に、育成就労実施困難時届出書を提出しなければなりません。提出を怠り、機構の指導にも従わなかった場合には、行政処分の対象となる可能性があるほか、罰則（30 万円以下の罰金）の対象にもなります（法第 112 条第5号及び第 10 号）。

※ 育成就労を中止し、帰国することを指します。休暇などによる一時的な帰省や、毎年一定期間帰国する計画の認定を受けている育成就労（第2節第3（7）参照）における一時帰国は含みません。

〈育成就労を中止して帰国する場合に必要な措置〉

○ 育成就労外国人が育成就労計画の満了前に途中で帰国することとなる場合には、育成就労外国人に対し、意に反して育成就労を中止して帰国する必要がないことの説明を丁寧に行い、「意思確認書面」（参考様式第1－28 号）により帰国意思の確認を十分に行う必要があります。その上で、育成就労外国人の帰国が決定した時点で、同書面とともに育成就労実施困難時届出書を帰国前（郵送の場合は帰国日の前日までに必着）に、機構の地方事務所・支所の認定課へ届け出なければなりません。

ただし、育成就労計画の満了日まで有給休暇をまとめて取得する場合等育成就労外国人本人が希望する場合において、帰国が本人の意思によるものであることを「意思確認書面」（参考様式第1－28 号）により十分に確認し、同書面とともにこれらの事情を記録しておく場合には、育成就労実施困難時届出書の提出は不要です。

〈妊娠・出産等や病気・怪我による中断・再開〉

○ 育成就労外国人が妊娠、出産等したことを理由とする解雇その他不利益な取扱いは、男女雇用機会均等法違反となります。なお、育成就労外国人の妊娠・出産等を理由に、育成就労外国人の意に反して一方的に育成就労を打ち切った場合は、育成就労計画に従って育成就労を行わせていないものとして、育成就労計画の認定の取消しの対象となります。

○ 妊娠・出産等による中断により、育成就労を継続することができなくなった場合には、育成就労実施困難時届出書の提出が必要です。その際には、以下の説明や支援などを行い、育成就労外国人の希望を踏まえて対応することが求められます。

・ 母子健康手帳の交付、病院や市町村の窓口、育成就労外国人の定期的な病院受診の手続に関する説明や支援等

・ 育成就労を最後まで行えることの説明（地方出入国在留管理局で在留資格に係る相談ができることを含む。）、育成就労の継続の意思の確認、日本での出産希望の確認等

・ 育成就労外国人が帰国して母国で出産することを希望する場合は、育成就労の再

開の時期や手続の説明等
・ 出産育児一時金、健康保険の出産手当金、産前・産後休業等に関する説明等

○ その上で、育成就労外国人が帰国することを希望する場合には、育成就労の継続や終了後の再開の意思を把握するための資料として、育成就労外国人本人が作成した「妊娠等に関連した育成就労期間満了前の帰国についての申告書」(参考様式第1-27 号)を、単独型育成就労実施者又は監理支援機関において保管してください。

○ 妊娠・出産等により育成就労を中断する場合は、育成就労実施困難時届出書の提出の際に、交付日が記載された母子健康手帳の表紙の写しを添付してください。

○ 一度、育成就労を中断した後に、同じ育成就労実施者の下で育成就労を再開する場合には、新たな育成就労計画の認定は必要なく、変更認定の手続により行えることとしています。この場合は、育成就労外国人等に関する申告書(参考様式第1-12 号)及び育成就労を中断した理由及び再開するに至った経緯等を記載した理由書(様式自由)を提出することが必要となります。

中断理由が育成就労外国人の妊娠・出産等の場合は、再開の手続の際に、育成就労を中断する際に提出した育成就労実施困難時届出書及び添付書類の写し一式を提出してください。また、上記の経緯等を記載した理由書に代えて、「妊娠等に関連した育成就労期間満了前の帰国についての申告書」(参考様式第 1-27 号)の写しを提出することも可能です。

本人が出産等のため一時的に帰国を希望する場合であっても、出産後に育成就労を再開する意向があれば、出産後に計画的に育成就労を再開することができるよう上記申告書を使用するなどして、育成就労再開の意思をあらかじめ確認し、再開する場合の時期、双方の連絡先などについて認識を共有しておくことが望まれます。

※ 妊娠・出産等により育成就労を中断し再開する場合には、育成就労を再開する当該育成就労外国人は、育成就労実施者が受入れ可能な育成就労外国人の人数枠には含まれません。

○ 病気・怪我を理由とする育成就労の中断・再開については、入院を伴う治療をする等、育成就労の実施が困難となったことが客観的に認められる場合に限って認められます。その際には、診断書等の書類及び育成就労実施困難時届出書の提出が必要です。他方で、体調不良などを理由として数日間自宅で療養するような場合は、育成就労を中断する必要はなく、育成就労実施困難時届出書の提出は不要です。

〈転籍する場合に必要な措置〉

○　育成就労実施者は、育成就労を継続できなくなった場合、育成就労外国人に対し転籍による育成就労の継続希望があるかを確認する必要があります。継続を希望する場合には、育成就労実施者は、他の育成就労実施者や監理支援機関等との連絡調整等の必要な措置を講じなければなりません（法第 51 条）。また、次の育成就労実施者が確保されるまでの間の育成就労外国人の処遇状況など、育成就労外国人の現状（入国状況、住宅の確保、休業手当や雇用保険の受給を含む生活費等の確保の状況）や育成就労の継続のための措置（転籍のための連絡調整等の状況等）を含めて機構の地方事務所・支所の認定課へ届け出る必要があります。

○　やむを得ない事情による転籍が認められるケースとして、育成就労実施者の経営上・事業上の都合、育成就労計画の認定の取消し、育成就労実施者における労使間の問題、育成就労実施者における暴行等の人権侵害行為など、現在の育成就労実施者の下で育成就労を続けさせることが、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適切でないと認められる場合が想定されます。

○　育成就労外国人本人の意向により転籍する場合についても、育成就労実施困難時届出書を提出する必要がありますが、詳細は第3節を参照してください。

○　転籍が必要な場合には、育成就労実施者や監理支援機関が責任を持って次の育成就労実施者を確保することが必要です。監理支援機関において転籍先となる育成就労実施者の確保が困難な場合には、機構に対し「育成就労継続のための支援要請書」（参考様式第 1-21 号）を提出することで機構の支援を受けることもできます。

〈育成就労実施困難時届出書提出の際の取扱い〉

○　育成就労外国人の行方不明を事由として育成就労実施困難時届出書を提出する場合は、同届出書の提出に加え、行方不明となった育成就労外国人に関する「行方不明が判明した際の状況説明書」（参考様式第1-29 号）及び直近3か月分の育成就労の内容及び報酬の支払い状況が確認できる資料の写しも併せて提出してください。

【留意事項】

○　育成就労実施困難時届出書の提出後に育成就労を再開する場合の手続について

育成就労実施困難時届出書を提出した後、困難となった事由が発生してから1か月以内に当該事由が解消されて育成就労を再開する場合は、育成就労を中断した理由及び再開するに至った経緯等を記載した理由書（様式自由）を提出して再開してください（育成就労計画の変更認定手続は不要です）。この場合、育成就労の実施が困難であった期間も育成就労期間に含まれます。その結果、月ごとの合計時間数を 80 時間以上短縮することになる場合等には、軽微変更届出が必要です（第5節参照）。また、育成就労を再開する際に、人数枠に係る基準（第2節第 11 参照）を満たしている必要があります（人数枠の特例は適用されません。）。

他方、育成就労実施困難時届出書を提出した後、困難となった事由が発生してから1か月を超える期間が経過した後に解消され、育成就労を再開する場合は、再開前に育成就労計画の変更認定手続が必要です。変更認定申請の際は、育成就労外国人等に関する申告書（参考様式第1-12 号）及び育成就労を中断した理由及び再開するに至った経緯等を記載した理由書（様式自由）を提出することが必要となります。この場合、中断期間は育成就労期間に含まれません。

なお、前提として、育成就労外国人が育成就労の継続を希望しており、転籍を認め得る場合には、他の育成就労実施者や監理支援機関等との連絡調整等の必要な措置を講じなければなりません（法第 51 条）。

○　育成就労外国人が行方不明となった場合について

育成就労外国人が行方不明となった場合、同僚の育成就労外国人からの情報収集や本人のSNSにより、また、送出機関等と連携しながら、本国の緊急連絡先（育成就労外国人の家族等）に確認するなどして所在把握に努めてください。その上で、育成就労を行わせることが困難となった場合には、機構への育成就労実施困難時届出書の提出が必要となります。行方不明となった育成就労外国人の所在が判明して、復帰の説得等をしている場合であっても、上記のとおり育成就労実施困難時届出書を提出しなければなりません。機構への届出書の提出に併せて、最寄りの警察署にも届け出るようにしてください。

一度行方不明となった育成就労外国人が行方不明前の育成就労実施者に復帰し、育成就労の再開を希望する場合の取扱いについては、別途、機構の地方事務所・支所に相談してください。

なお、行方不明となった育成就労外国人については、入管法上の在留資格の取消手続の対象となります。

第 13 節　帳簿の備付け（法第 20 条）

【関係規定】

（帳簿の備付け）

法第 20 条　育成就労実施者（その事業所において育成就労を行わせる者に限る。）は、育成就労に関して、主務省令で定める帳簿書類を作成し、当該事業所に備えて置かなければならない。

2　育成就労実施者の行わせている育成就労が労働者派遣等監理型育成就労である場合においては、当該育成就労実施者のうち本邦の派遣元事業主等は、労働者派遣等の対象となる育成就労外国人の育成就労に関して、主務省令で定める帳簿書類を作成し、育成就労に関する業務を行う事業所（育成就労を行わせる事業所であって、労働者派遣等に関する業務を行っていないものを除く。）に備えて置かなければならない。

（帳簿書類）

規則第 39 条　法第二十条第一項の主務省令で定める帳簿書類は、次のとおりとする。

一　育成就労外国人の管理簿

二　認定育成就労計画の履行状況に係る管理簿

三　育成就労外国人に従事させた業務及び育成就労外国人に対する指導の内容を記録した日誌

四　単独型育成就労実施者にあっては、入国前講習及び入国後講習の実施状況を記録した書類

五　前各号に掲げるもののほか、育成就労実施者の行わせてい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書類

2　法第二十条第二項の主務省令で定める帳簿書類は、前項第一号及び第二号に掲げる書類とする。

3　法第二十条の規定により前二項の帳簿書類を育成就労を行わせる事業所に備えて置かなければならない期間は、育成就労実施者の行わせている育成就労の終了日から起算して一年間とする。

○　育成就労実施者は、帳簿書類を作成し、事業所に備えて置かなければなりません。保管期間は、帳簿書類の基となる育成就労が終了した日から1年間です。備える必要がある帳簿書類及び帳簿書類に記載すべき最低限の事項は次のとおりです。

①　育成就労外国人の管理簿

ア　育成就労外国人の名簿

（ア）　氏名

（イ） 国籍（国又は地域）
（ウ） 生年月日
（エ） 性別
（オ） 在留資格
（カ） 在留期間
（キ） 在留期間の満了日
（ク） 在留カード番号
（ケ） 外国人雇用状況届出の届出日（育成就労外国人が雇用保険被保険者に該当する場合は、雇用保険被保険者通知書に記載されている確認（受理）通知年月日の日付）
（コ） 育成就労を実施している育成就労計画の認定番号
（サ） 育成就労を実施している育成就労計画の認定年月日
（シ） 育成就労を実施している育成就労計画の育成就労の開始日
（ス） 育成就労を実施している育成就労計画の育成就労の終了日
（セ） 育成就労を実施している育成就労計画の変更認定に係る事項（変更の認定年月日、変更事項）
（ソ） 育成就労を実施している育成就労計画の変更届出に係る事項（変更の届出年月日、変更事項）
（タ） 従前の育成就労計画に係る上記コからスまでの事項

イ 育成就労外国人の履歴書及び申告書（参考様式第1-4号）
ウ 雇用契約書及び雇用条件書（参考様式第1-2号）
エ 育成就労外国人の待遇が記載された書類（賃金台帳（労働基準法第 108 条）等労働関係法令上必要とされる書類の備付けにより対応可）

② 育成就労計画の履行状況に係る管理簿（参考様式第4-2号）
③ 育成就労外国人に従事させた業務及び育成就労外国人に対する指導の内容を記録した日誌（参考様式第4-3号）
※ 従事させた業務の記録に当たっては、育成就労実施計画（省令様式第1号、第2号又は第3号（1）又は（2）の第4面）の項目の番号を引用するなどの方法により必須業務の実施状況を具体的に記録することが求められます。
④ 入国前講習及び入国後講習の実施状況を記録した書類（参考様式第4-4号、第4-5号、第4-6号及び第4-7号）
・ 単独型育成就労実施者のみ
⑤ 育成就労産業分野を所管する関係行政機関の長が告示で定める書類

○ 育成就労制度では、主務大臣が制度全体の適正化を図ることに加え、育成就労産業分野において、当該分野に係る知見を有する分野所管省庁が一定の関与を行い、

特定の分野に係るものについては、分野所管大臣が特有の事情を鑑みて告示を制定することが可能となっているところ、当該告示において、別途帳簿書類に関する基準が上乗せされている場合は、当該告示で定める書類を備えて置く必要があります。

○ 労働者派遣等の形態で行われる育成就労の場合は、第2節第 15(8)の帳簿に関する説明を参照してください。

○ これらの帳簿書類は、機構が行う実地検査や主務大臣が行う立入検査の際にも提示できるよう適切に作成して備えて置く必要があります。

【留意事項】

○ 電磁的記録による帳簿書類の作成・保存について

書面に代えて電磁的記録により帳簿書類の作成・保存を行うことも認められています。この場合には、以下の方法によることが必要です。

・ 作成された電磁的記録を電子計算機に備えられたファイル又は光ディスク等(CD-ROM等で一定の事項を確実に記録しておくことができるもの)をもって調製するファイルにより保存する方法

・ 書面に記載されている事項をスキャナ(これに準ずる画像読取装置を含む。)により読み取ってできた電磁的記録を電子計算機に備えられたファイル又は光ディスク等をもって調製するファイルにより保存する方法

また、書面によらず電磁的記録により帳簿書類の備付けを行う場合は、必要に応じ電磁的記録に記録された事項を出力することにより、直ちに整然とした形式及び明瞭な状態で使用に係る電子計算機その他の機器に表示し、書面を作成できるようにする必要があります。

第 14 節　実施状況報告（法第 21 条）

【関係規定】

（実施状況報告）

第 21 条　育成就労実施者は、育成就労を行わせたときは、主務省令で定めるところにより、育成就労の実施の状況に関する報告書を作成し、出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣に提出しなければならない。この場合において、当該育成就労実施者の行わせた育成就労が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であるときは、当該育成就労実施者の全員が共同して当該報告書を作成し、その提出をしなければならない。

2　前項の規定による報告書の受理及び当該報告書の保管に係る事務については、第八条の三の規定を準用する。この場合において、同条第二項中「前条第一項の規定による申出又は同条第二項、第六項若しくは第七項の規定による届出」とあるのは「第二十一条第一項の規定による報告書の提出」と、「これら」とあるのは「同項」と、「申出又は届出を」とあるのは「報告書の提出を」と、同条第三項中「申出又は届出」とあるのは「報告書」と、「その旨」とあるのは「その旨及び当該報告書の内容」と読み替えるものとする。

（実施状況報告）

規則第 40 条　法第二十一条第一項の育成就労の実施の状況に関する報告書は、育成就労事業年度ごとに、別記様式第十四号により、育成就労の実施状況を記載し、翌育成就労事業年度の五月三十一日までに提出するものとする。

2　監理型育成就労実施者が前項の報告書を作成するときは、当該報告書は、監理支援を受ける監理支援機関の指導に基づいて作成しなければならない。

○　育成就労実施者は、毎年度1回、実施状況報告書（省令様式第 14 号）を作成の上、機構の地方事務所・支所の認定課に提出しなければなりません（報告対象期間中に育成就労外国人の受入れを行っていない場合は提出不要です。）。

○　密接関係法人育成就労又は労働者派遣等の形態による育成就労の場合は、育成就労実施者の全員が共同して実施状況報告書を作成し、提出する必要があります。

○　単独型育成就労実施者は、実施状況報告書に法第9条第7号に規定する監査の結果（監査の実施件数及び面談の実施件数）を記載する必要があります。

○　報告事項である昇給率の算出に当たっては、2年目、3年目となった育成就労外国人の賃金を、それぞれ1年前の賃金と比較し、昇給率を算出します。

　具体的には、育成就労2年目開始時は、育成就労1年目開始時の「基本給」（給与の総支給額から超過労働給与額（時間外手当、深夜手当、休日手当、宿日直手当

等）、通勤手当額、精皆勤手当額及び家族手当額等を除いた額）と、2年目開始時の「基本給」を比較します。3年目移行時も同様に、育成就労2年目開始時の「基本給」と3年目開始時の「基本給」を比較します。

○ 実施状況報告書は、毎年4月1日から5月 31 日までの間に、直近の育成就労事業年度（4月1日に始まり翌年3月 31 日に終わる育成就労に関する事業年度）に係る報告書を提出することとされています。例えば、7月1日から翌年6月 30 日までの1年間、育成就労外国人を受け入れる場合には、7月1日から翌年3月 31 日までの実施状況について実施状況報告書を作成し、翌年の4月1日から5月 31 日までに提出することとなります。なお、残りの翌年4月1日から翌年6月 30 日までの実施状況については、次の育成就労事業年度分として翌々年の4月1日から5月 31 日までの間に提出することとなります。

○ 優良な育成就労実施者が、優良適合期間満了後も引き続き優良な育成就労実施者として認定を受けようとする場合は、現有の優良適合期間が満了する年度の実施状況報告書の提出と併せて、優良要件適合申告書（参考様式第1-36 号）及び疎明資料を機構に提出する必要があります（第2節第 12 参照）。

【留意事項】

○ 行方不明者が多い育成就労実施者について

報告事項である育成就労外国人の行方不明者数について、その人数と割合が3人以上かつ 20%以上の育成就労実施者は、機構の地方事務所・支所の認定課に対し、行方不明者の多発を防止するための実効性のある対策を講じていることを説明する理由書（様式自由）を提出する必要があります。

第 15 節　その他の手続

○　個人事業主が法人化した場合や法人が合併等した場合に育成就労計画に関して必要な手続は、大きく分けると次の3つのいずれかです。

育成就労実施者の実質的な変更の有無	従前の育成就労計画に従った育成就労の実施への実質的な影響（育成就労の実施場所や実施期間の変更等）の有無	必要な手続
○	－	新たな育成就労計画の認定申請（法第8条の5第1項）（第2節参照）
×	○	育成就労計画の変更認定申請（法第 11 条第1項）（第5節参照）
×	×	軽微変更届出（規則第 33 条第1項）（第5節参照）

第1　個人事業主が法人化する場合又は法人が個人事業主となる場合の手続

○　現に育成就労計画の認定を受けている個人事業主が法人化する場合又は法人が個人事業主となる場合は、育成就労実施者に実質的な変更はないため、軽微変更届出書を提出してください。ただし、法人化等の結果、育成就労計画に従った育成就労の実施に実質的な影響を与える場合（例えば、育成就労の実施場所や実施期間が大きく変わる場合等）は、育成就労計画の変更認定申請（法第11条第1項（第5節参照））を行う必要があります。

第2　個人事業主が死亡した場合の手続

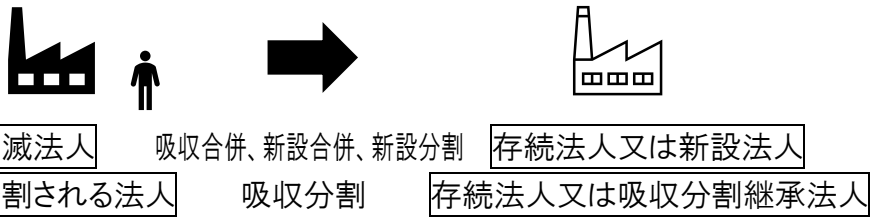
○　個人事業主が死亡した場合は、認定を受けた育成就労計画の効果は当然に終了します。監理型育成就労の場合、死亡を把握した監理支援機関は、遅滞なく育成就労実施困難時届出書を機構の地方事務所・支所の認定課に提出する必要があります。

○　死亡の日から 10 日以内に死亡を理由とした育成就労実施困難時届出書が提出された場合は、死亡の日から1か月間は、監理支援機関の指導の下、育成就労責任者

等の責任において育成就労の継続が可能となります。この場合において、引き続き育成就労を行わせようとする者からの新たな育成就労計画の認定申請が行われた場合には、当該申請の結果が通知される日まで、監理支援機関の指導の下、育成就労責任者等の責任において育成就労の継続が認められます。

第3 法人の合併等の場合の手続

○ 法人の合併等は、①吸収合併、②新設合併、③吸収分割、④新設分割に分けられ、これらにより消滅する法人を「消滅法人」と、合併後存続する法人を「存続法人」と、合併により新たに設立される法人を「新設法人」といいます。また、吸収分割においては、吸収分割される会社の分割する事業を継承する法人を「吸収分割継承法人」といいます。



○ 法人の合併等により、例えば、
- 消滅法人が育成就労を行わせており、吸収合併等以降において、存続法人又は新設法人において育成就労を継続する場合
- 吸収分割される法人の分割される事業において育成就労を行わせており、吸収分割以降において、吸収分割継承法人において育成就労を行わせる場合

は、新たな育成就労計画の認定申請（法第8条の5第1項（第2節参照））が必要となります。なお、存続法人等が初めて育成就労を行わせたときは、遅延なく、育成就労の実施の届出を行う必要があります。

○ 他方、法人の吸収合併等があったとしても、例えば、
- 吸収合併等以前から存続法人で育成就労を行わせていたところ、吸収合併等以降も、変わりなく当該存続法人で育成就労を行わせる場合
- 吸収分割される法人の分割される事業以外の事業において育成就労を行わせていたところ、吸収分割以降も、変わりなく当該吸収分割された法人で育成就労を行わせる場合

等については、
- 育成就労計画に従った育成就労の実施に実質的な影響を与えるとき（例えば、育

成就労の実施場所や実施期間が大きく変わる場合等）は、育成就労計画の変更認定申請（法第11条第1項（第4節5参照））

・ 育成就労計画に従った育成就労の実施に実質的な影響を与えないときは、必要に応じて軽微変更届出（第5節参照）

が必要になります。

○ 吸収合併等により新たな育成就労計画の認定申請が必要な場合においては、育成就労の期間に空白を生じさせず、合併と同日付けで育成就労を開始することを可能とするため、合併が確実に行われることを機構が確認できるよう、例えば合併を議決した総会議事録等を提出するなどして、存続法人において事前に育成就労計画の認定申請をしてください（※）。その際、合併により、事業開始予定日まで又は事業開始予定日付けで、法人の名称、住所、代表者、役員、育成就労責任者に変更が生じる場合で、合併を議決した総会議事録等により当該変更を機構が確認できるときは、育成就労計画認定申請書には、予定している変更後の法人の名称等を記載し、変更手続完了後直ちに、存続法人又は新設法人において、適宜の方法で、その内容に違いがない旨の報告を機構にする必要があります。

※ 新設合併の場合は、申請時には新設法人の主体はないため、特例的に合併後の予定に基づいて申請書等を記載するものとし、新設法人の成立後直ちに、その内容に違いがない旨を報告することが必要です。全ての消滅法人が合併前に育成就労計画の認定を受けており、かつ、当該消滅法人の事業所において、合併後に新設法人が引き続き育成就労を行わせようとする場合であっても、育成就労を継続して行わせる体制（財産的基礎等）に関する基準については、合併後の新設法人について通常どおり取り扱うこととなります。

合併後の法人に係る育成就労計画の認定申請を合併前の法人が行うものであるため、通常の育成就労計画の認定手続に必要な関係書類のほか、原則として、以下の書類を提出することが必要となります。

・ 合併の経緯、合併後の法人及び育成就労を行わせる事業所の概要
・ 関係法人の総会議事録（合併を議決したもの）
・ 社会・労働保険等に関する合併後に提出すべき書類
・ 存続法人及び消滅法人の最近の事業年度における貸借対照表等

また、認定基準のうち財産的基礎に関する要件は、原則として、存続法人等の貸借対照表等により確認することとなりますが、合併により存続法人の資産状況が大きく毀損するおそれがある場合（消滅法人の最近の事業年度の決算において多額の負債が確認できる場合など）は、申請者から、合併後も財産的基礎に関する要件を満たしていることを疎明してください。

第4　中断後の再開手続等

○　育成就労外国人の病気・怪我（労災を含む。）、育成就労外国人の家族の都合や、自身の妊娠・出産等のやむを得ない理由により、育成就労の実施が困難となって帰国した後などに、改めて同じ育成就労実施者の下で育成就労の再開を希望する場合は、以下のとおり取り扱います。

①　育成就労の中断手続（育成就労実施困難時届出書の提出）

やむを得ない理由による育成就労の中断に際して、「育成就労実施困難時届出書」を機構に提出してください。その際、同届出書の「育成就労を行わせることが困難となった事由並びにその発生時期及び原因」欄において理由を選択（又は「その他」欄に記載）した上で、「上記事由の概要（発生時期、経緯、原因、今後の対応等）」欄に再開予定時期等の今後の予定を記載してください。

妊娠・出産等により育成就労を中断する場合は、育成就労実施困難時届出書の提出の際に、交付日が記載された母子健康手帳の表紙の写しを添付してください。

②　育成就労の再開手続（育成就労計画の変更認定申請）

中断した育成就労を再開する場合は、育成就労を中断した理由及び再開するに至った経緯等を記載した理由書（様式自由）を添付の上、本人の希望時期に合わせて育成就労計画の変更認定申請（法第 11 条第1項）（第5節参照）を行ってください。

※　この場合の育成就労期間は、既に行った育成就労期間と通算して法律上の上限を超えない期間となります。

※　中断理由が自身の妊娠・出産等の場合は、育成就労を中断した際に提出した育成就労実施困難時届出書及び添付書類の写し一式を提出してください。また、上記の経緯等を記載した理由書に代えて、妊娠等に関連した育成就労期間満了前の帰国についての申告書（参考様式第 1-27 号）写しを提出することも可能です。

③　在留資格等手続（在留資格認定証明書交付申請等）

ア　育成就労を中断し、再入国許可（みなし再入国許可を含む。以下同じ。）を受けずに出国（いわゆる単純出国）した場合

上記②の変更認定後、地方出入国在留管理局において在留資格認定証明書の交付を受けた上で、外国にある日本大使館等で改めて査証（ビザ）を取得する必要があります。

イ　育成就労を中断し、再入国許可を受けて出国し、再入国許可の期限内に再入国する場合

上記②の変更認定後、特段の手続は必要ありません。ただし、中断後に在

留期限を迎える場合は在留資格の変更（又は在留期間の更新）が必要です。

※　再入国許可を受けて出国した場合でも、再入国許可の期限が満了した場合又は在留期限が満了した場合は、上記アの手続が必要となります。

ウ　育成就労を中断後、本邦での在留を継続する場合

中断後に3か月を超えて本邦に在留しようとする場合は、原則として在留資格の変更が必要です。

○　育成就労外国人自身が職務怠慢により欠勤していたなど、育成就労を継続する意思や能力を欠くことに起因した中断については、再開は認められません。

○　あらかじめ再開予定時期が明らかになっている場合は、育成就労実施困難時届出書の提出と併せて、育成就労計画の変更認定申請を行うこともできます。

○　育成就労の再開に際して、中断前と再開時の育成就労実施者が異なる場合は、中断後の再開手続（育成就労計画の変更認定申請）ではなく、新たな育成就労計画の認定申請手続が必要になります。育成就労外国人の転籍に当たる場合は法第8条の5（第3節第2参照）、育成就労外国人であった者に育成就労を行わせる場合は法第8条の6（第3節第3参照）に基づき申請してください。