育成就労制度 運用要領

～　関係者の皆さまへ　～

令和８年８月

出入国在留管理庁・厚生労働省　編

育成就労制度 運用要領 目次

第1章 育成就労制度の趣旨・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・1-1
第2章 育成就労制度の概要・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・2-1
第1節 育成就労法のポイント・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・2-1
第1 育成就労制度の目的・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・2-1
第2 基本方針・分野別運用方針・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・2-1
第3 外国人育成就労機構・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・2-1
第4 育成就労計画の認定制・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・2-1
第5 育成就労実施者の届出制・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・2-2
第6 監理支援機関の許可制・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・2-2
第7 育成就労外国人の保護・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・2-3
第8 二国間取決めに基づく送出国による送出機関の認定・・・・・・・・・・・・・・・2-3
第2節 育成就労の実施に必要な手続の流れ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・2-4
第1 監理支援事業の許可の流れ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・2-4
第2 育成就労開始までの流れ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・2-7
第3章 育成就労法の目的・定義等・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・3-1
第1節 育成就労法の目的（法第1条）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・3-1
第2節 定義（法第2条）・・3-2
第3節 基本理念（法第3条）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・3-12
第4節 国及び地方公共団体の責務（法第4条）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・3-12
第5節 育成就労実施者、監理支援機関等の責務（法第5条）・・・・・・・・・・・・3-13
第6節 育成就労外国人の責務（法第6条）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・3-13
第7節 基本方針（法第7条）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・3-14
第8節 分野別運用方針（法第7条の2）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・3-15
第4章 育成就労計画の認定等・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・4-1
第1節 育成就労計画の認定（法第8条）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・4-5
第1 育成就労計画の認定（法第8条第1項、同第2項）・・・・・・・・・・・・・・・・・4-5
第2 育成就労計画の記載事項（法第8条第3項）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・4-8
第3 育成就労計画の添付書類（法第8条第4項）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・4-10
第4 監理支援機関の指導（法第8条第5項）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・4-12
第5 育成就労計画の認定申請の手数料（法第8条第6項）・・・・・・・・・・・・・4-13
第2節 育成就労計画の認定基準（法第9条）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・4-15
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・・・・・・・4-15
第2 育成就労の目標に関するもの・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・4-16
第3 育成就労の内容に関するもの・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・4-18

（1） 従事させる業務において要する技能に関するもの・・・・・・・・・・・・・・・4-19
（2） 従事させる業務に関するもの・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・4-19
（3） 育成就労外国人に関するもの・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・4-24
（4） 分野別協議会への加入に関するもの・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・4-30
（5） 外国の準備機関の偽変造文書の行使に関するもの・・・・・・・・・・・・・・4-30
（6） 育成就労の実施に関するもの・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・4-32
（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・・・・・・4-35
（8） 講習に関するもの・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・4-37
（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・・・・・・・4-49
（10） 分野特有の事情に関するもの・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・4-51
第4 育成就労の期間に関するもの・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・4-52
第5 技能及び日本語能力の評価に関するもの・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・4-53
第6 育成就労を行わせる体制に関するもの・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・4-57
（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・・・
・・・4-58
（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・・
・・・4-63
（3） 入国後講習の施設確保に関するもの・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・4-64
（4） 労災保険関係成立等の措置に関するもの・・・・・・・・・・・・・・・・・・・4-65
（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・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・4-66
（6） 帰国旅費の負担に関するもの・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・4-68
（7） 外国の送出機関からの取次ぎに関するもの・・・・・・・・・・・・・・・・・・4-69
（8） 監理支援機関の改善命令に関するもの・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・4-70
（9） 法令違反時の報告に関するもの・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・4-70
（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
・・・4-71
（11） 行方不明者の発生に関するもの・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・4-73
（12） 非自発的離職者の発生に関するもの・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・4-74
（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・・・・
・・・4-76
（14） 利益供与、供応接待等の禁止に関するもの・・・・・・・・・・・・・・・・・4-79
（15） 育成就労を継続して行わせる体制に関するもの・・・・・・・・・・・・・・4-80
（16） 地方公共団体からの協力要請に関するもの・・・・・・・・・・・・・・・・・4-82
（17） 分野特有の事情に関するもの・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・4-83
第7 育成就労を行わせる事業所の設備に関するもの・・・・・・・・・・・・・・・・4-83

第8　単独型育成就労実施者の監査の体制に関するもの・・・・・・・・・・・・・・・・4−84
第9　監理支援機関による監理支援に関するもの・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・4−88
第 10　育成就労外国人の待遇に関するもの・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・4−89
（1）　育成就労外国人に対する報酬の額に関するもの・・・・・・・・・・・・・・・・・4−90
（2）　宿泊施設の確保に関するもの・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・4−92
（3）　入国後講習への専念措置に関するもの・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・4−95
（4）　監理支援費の負担禁止に関するもの・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・4−96
（5）　育成就労外国人が定期に負担する費用に関するもの・・・・・・・・・・・・・4−97
（6）　報酬の口座振込み等に関するもの・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・4−99
（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・・4−100
（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・・4−101
（9）　一時帰国を希望した場合の有給休暇に関するもの・・・・・・・・・・・・・・4−101
（10）　その他の待遇に関するもの・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・4−102
（11）　分野特有の事情に関するもの・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・4−103
第 11　育成就労外国人の人数枠に関するもの・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・4−103
（1）　総論・・4−107
（2）　地方特別枠に関するもの・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・4−110
（3）　分野特有の事情に関するもの・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・4−113
（4）　人数枠の枠外に関するもの・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・4−113
第 12　優良な育成就労実施者に関するもの・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・4−114
（1）　技能及び日本語能力の修得に係る実績に関するもの・・・・・・・・・・4−123
（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・・4−128
（3）　地域社会との共生に関するもの・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・4−133
（4）　法令違反・問題の発生状況に関するもの・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・4−135
第 13　外国の送出機関に関するもの・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・4−137
第 14　外国の送出機関に支払った費用の額に関するもの・・・・・・・・・・・・・4−140
第 15　労働者派遣等を活用する場合の認定基準・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・4−143
（1）　基本的な考え方・・4−143
（2）　通常の認定基準との異同・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・4−144
（3）　業務において要する技能の属する分野に関するもの・・・・・・・・・・・・4−147
（4）　育成就労の内容に関するもの・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・4−147
（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）・・・・4−155
（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）・・・4−164

（7） 人数枠に関するもの（規則第 24 条）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・4-165
（8） 労働者派遣等の形態による育成就労の特則・・・・・・・・・・・・・・・・・・4-168
第3節 育成就労実施者の変更等・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・4-173
第1 育成就労実施者の変更を希望する場合の申出・・・・・・・・・・・・・・・・・・4-173
（1） 育成就労外国人による申出・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・4-173
（2） 関係機関による届出等・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・4-175
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・・・・・・・・・・4-187
（1） 転籍時の共通の基準・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・4-189
（2） やむを得ない事情による転籍の場合の基準・・・・・・・・・・・・・・・・・・・4-191
（3） 本人の意向による転籍の場合の基準・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・4-197
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・・・4-206
（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・・・4-206
（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・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・4-209
（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・4-211
（4） 旧技能実習生の取扱い・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・4-212
第4節 認定の欠格事由（法第 10 条）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・4-218
第1 関係法律による刑罰を受けたことによる欠格事由・・・・・・・・・・・・・・・・4-218
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・・・・・・・・・・4-222
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・・・・・4-225
第4 暴力団排除の観点からの欠格事由・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・4-226
第5節 育成就労計画の変更（法第 11 条）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・4-228
第6節 機構による認定の実施（法第 12 条）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・4-256
第7節 認定の停止及び再開（法第 12 条の2）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・4-258
第8節 報告徴収等（法第 13 条・第 14 条）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・4-259
第9節 改善命令等（法第 15 条）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・4-261
第 10 節 認定の取消し等（法第 16 条）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・4-263
第 11 節 実施の届出（法第 17 条）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・4-265
第 12 節 育成就労実施困難時の届出等（法第 19 条）・・・・・・・・・・・・・・・・4-266
第 13 節 帳簿の備付け（法第 20 条）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・4-273
第 14 節 実施状況報告（法第 21 条）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・4-276
第 15 節 その他の手続・・・4-278
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・・・4-278
第2 個人事業主が死亡した場合の手続・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・4-278

第3　法人の合併等の場合の手続････････････････････････････････4-279
第4　中断後の再開手続等･････････････････････････････････････4-281
第5章　監理支援機関の許可等･･････････････････････････････････････5-1
第1節　監理支援機関の許可(法第 23 条・第 24 条)･･････････････････････5-5
第1　監理支援機関の許可(法第 23 条第1項)･････････････････････････5-5
第2　申請書の記載事項(法第 23 条第2項)･･･････････････････････････5-5
第3　申請書の添付書類(法第　23　条第3項・第4項)･･･････････････････5-6
第4　機構による事実関係の調査の実施(法第 23 条第5項・第 24 条)･････5-8
第5　労働政策審議会の意見聴取(法第 23 条第6項)･･･････････････････5-9
第6　監理支援機関の許可の申請に係る手数料(法第 23 条第7項・第 24 条第5項)･･5-9
第2節　監理支援機関の許可基準(法第 25 条)････････････････････････5-11
第1　法人形態に関するもの･･････････････････････････････････････5-11
第2　監理支援機関の業務の実施に関するもの･････････････････････････5-13
（1）　育成就労実施者の数に関するもの･･････････････････････････5-14
（2）　常勤の役職員の数に関するもの････････････････････････････5-15
（3）　相談応需体制の整備・その他監理支援事業を適正に遂行することができる能力に関するもの･･･5-17
第3　財産的基礎に関するもの････････････････････････････････････5-20
第4　個人情報の保護に関するもの･････････････････････････････････5-22
第5　外部監査に関するもの ･･････････････････････････････････････5-24
第6　監理支援事業を適正に遂行することができる能力を有することに関するもの･･･5-30
（1）　育成就労法等に従って監理支援事業を遂行できること･･････････5-30
（2）　中立的な事業運営ができる体制が確保されていること･･･････････5-32
（3）　監理支援事業のための適切な体制が確保されていること･････････5-32
（4）　適正な事業運営が確保されていること･･････････････････････5-35
第3節　許可の欠格事由(法第 26 条)････････････････････････････････5-37
第1　関係法律による刑罰を受けたことによる欠格事由･････････････････5-37
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････････････5-40
第3　役員等の適格性の観点からの欠格事由･･････････････････････････5-43
第4　暴力団排除の観点からの欠格事由･･････････････････････････････5-44
第4節　職業安定法の特例により監理支援機関等が講ずべき措置(法第 27 条)･･5-46
第1　監理支援機関による育成就労実施者等と育成就労外国人等の間の雇用関係の成立のあっせん･･･5-46

第2　読み替えて適用する職業安定法の規定・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・5-47
第5節　監理支援費（法第 28 条）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・5-58
第6節　許可証（法第 29 条）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・5-65
第7節　許可の条件（法第 30 条）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・5-67
第8節　許可の有効期間等（法第 31 条）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・5-69
第9節　変更の届出（法第 32 条）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・5-73
第 10 節　育成就労実施困難時の届出等（法第 33 条）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・5-75
第 11 節　事業の休廃止（法第 34 条）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・5-79
第 12 節　報告徴収等（法第 35 条）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・5-81
第 13 節　改善命令等（法第 36 条）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・5-82
第 14 節　許可の取消し等（法第 37 条）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・5-84
第1　許可の取消し等に関する事項・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・5-84
第2　事業停止命令に関する事項・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・5-85
第 15 節　名義貸しの禁止（法第 38 条）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・5-87
第 16 節　育成就労計画に従った監理支援等（法第 39 条）・・・・・・・・・・・・・・・・・5-90
第1　育成就労の継続のために必要な措置・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・5-91
第2　監理支援機関の業務の基準・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・5-92
（1）　定期監査に関するもの・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・5-92
（2）　臨時監査に関するもの・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・5-98
（3）　訪問指導に関するもの・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・5-99
（4）　外国の送出機関との契約内容に関するもの・・・・・・・・・・・・・・・・・・・5-102
（5）　外国の送出機関からの取次ぎに関するもの・・・・・・・・・・・・・・・・・・・5-103
（6）　外国の送出機関等に対する供応接待の要求等の禁止に関するもの・・・・
・・5-103
（7）　入国後講習の実施に関するもの・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・5-104
（8）　育成就労計画の作成指導に関するもの・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・5-105
（9）　雇用契約の内容の説明に関するもの・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・5-107
（10）　帰国旅費の負担に関するもの・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・5-108
（11）　人権侵害行為、偽変造文書等の行使等に関するもの・・・・・・・・・・5-109
（12）　二重契約の禁止、法令違反時の報告に関するもの・・・・・・・・・・・・・5-110
（13）　相談応需体制の整備等に関するもの ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・5-110
（14）　監理支援機関の業務の運営に係る規程の公表等に関するもの・・5-113
（15）　分野特有の事情に関するもの・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・5-114
第3　密接関係役職員の関与の制限に関するもの・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・5-114
第 17 節　監理支援責任者の設置等（法第 40 条）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・5-117
第 18 節　帳簿の備付け（法第 41 条）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・5-121

第 19 節　監査報告及び事業報告（法第 42 条）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・5-127
第 20 節　個人情報の取扱いと秘密保持義務（法第 43 条・第 44 条）・・・・・5-129
第 21 節　法人の合併・分割に対応した取扱い・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・5-130
第1　吸収合併の場合の取扱い・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・5-130
第2　新設合併の場合の取扱い・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・5-131
第3　吸収分割・新設分割の場合の取扱い・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・5-131
第 22 節　優良な監理支援機関に関するもの・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・5-133
第6章　育成就労外国人の保護・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・6-1
第1節　禁止行為（法第 46 条から第 48 条まで）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・6-2
第1　暴力、脅迫、監禁等による育成就労の強制の禁止・・・・・・・・・・・・・・・・・6-2
第2　育成就労に係る契約の不履行についての違約金等の禁止・・・・・・・・・・・6-3
第3　旅券・在留カードの保管等の禁止・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・6-4
第2節　出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣に対する申告（法第 49 条）6-5
第7章　補則・・・7-1
第1節　指導及び助言等（法第 50 条）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・7-1
第2節　連絡調整等（育成就労法第 51 条）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・7-1
第3節　育成就労評価試験（法第 52 条）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・7-3
第4節　分野所管行政機関の長への要請及び分野別協議会（法第 53 条・第 54 条）・・・7-4
第5節　他の法律の規定に基づく措置の実施に関する要求等（法第 55 条）・・・・7-6
第6節　地域協議会（法第 56 条）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・7-7
第8章　養成講習・・・8-1
第1節　養成講習機関の要件等・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・8-2
第1　養成講習機関において実施する養成講習・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・8-2
第2　養成講習機関の要件・・8-2
第2節　養成講習機関に係る手続等・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・8-3
第1　養成講習機関の新規募集・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・8-3
第2　養成講習機関となることへの申込み・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・8-3
第3　養成講習機関の公表・・8-5
第4　養成講習機関の名称の変更等・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・8-5
第5　養成講習機関の更新手続・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・8-5
第3節　養成講習の内容等・・・8-6
第1　養成講習の対象者・・8-6
第2　養成講習の内容等・・8-6
（1）　養成講習の内容・・8-7
（2）　テキスト・資料等の内容・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・8-7

（3） 養成講習の理解度の確認・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・8-7
第3 養成講習の実施方法等・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・8-7
（1） 養成講習の開催・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・8-7
（2） 養成講習の日程等・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・8-8
（3） 受講希望者の募集及び登録・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・8-9
（4） 受講料・・・8-10
（5） 修了証明書の交付・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・8-10
（6） 受講者名簿の作成等・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・8-11
第4節 養成講習の適正な実施等・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・8-11
第5節 養成講習の各科目の講義項目等・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・8-12
第1 監理支援責任者等講習（合計6．0時間）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・8-13
第2 育成就労責任者講習（合計6．0時間）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 8-15
第3 育成就労指導員講習（合計6．0時間）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・8-17
第4 生活相談員講習（合計6．0時間）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・8-19
第6節 養成講習において配付する資料（テキスト）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・8-20
第7節 養成講習における理解度テスト・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・8-25
第8節 オンラインによる非対面方式で講習を実施する場合の要件・・・・・・・・・8-26
第9章 違法行為の防止・摘発及び違法行為に対する行政処分・・・・・・・・・・・・・・9-1
第1節 育成就労実施者、監理支援機関等への指導・助言等・・・・・・・・・・・・・・9-1
第2節 機構による実地検査・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・9-1
第3節 育成就労実施者に対する指導監督・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・9-2
第4節 監理支援機関に対する指導監督・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・9-3
第5節 人身取引事案への対応・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・9-4
第 10 章 罰則・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・10-1

別紙

① 参考様式
② 監理支援機関許可申請提出書類一覧
③ 監理支援機関及び監理型育成就労実施者等が労働条件等の明示、求人等に関する情報の的確な表示、監理型育成就労実施者等及び監理型育成就労外国人等の個人情報の取扱い等に関して適切に対処するための指針
④ 個人情報適正管理規程例
⑤ 監理支援機関の業務の運営に関する規程例
⑥ 育成就労産業分野・業務区分の一覧
⑦ 技能実習2号移行対象職種と育成就労における分野（業務区分）との関係性について

（制定履歴）

・ 令和8年2月20日　公表
・ 令和8年4月6日　一部改正
・ 令和8年8月3日　一部改正

＜本運用要領の目的＞

令和6年6月 21 日に育成就労制度の創設等を目的とした「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6年法律第 60 号。以下「改正法」という。）が公布され、令和9年4月1日から育成就労外国人の受入れが開始されることとなりました。

この「育成就労制度運用要領」は、育成就労制度の適正な運用を確保するため、関係者の皆様に本制度を正しく理解いただくことを目的とし、法令の解釈や運用上の留意点を明らかにする目的で策定しております。これにより、関係者の皆様が共通の認識を持ち、制度の円滑な運用が図られることを期待しております。

第1章　育成就労制度の趣旨

育成就労制度は、人材を確保することが困難な状況にあるため外国人により不足する人材の確保を図るべき産業上の分野のうち、外国人にその分野に属する技能を本邦において就労を通じて修得させることが相当な分野（以下「育成就労産業分野」という。）に属する相当程度の知識又は経験を必要とする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し創設された制度です。

我が国では、これまで「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」（改正法による改正前の平成 28 年法律第 89 号。以下「技能実習法」という。）に基づき、技能移転による国際貢献を目的とする技能実習制度が運用されてきましたが、同制度においては、様々な課題が指摘されていました。他方で、我が国において、人手不足への対応の1つとして外国人材の受入れも欠かせない状況にある中、我が国の深刻な人手不足に対応するため、平成 31 年に特定技能制度の運用が開始されました。

こうした中、改正法が成立し、技能実習法は、「外国人の育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する法律」（改正法による改正後の平成 28 年法律第 89 号。以下「法」又は「育成就労法」という。）に改められました。これにより、技能実習制度は発展的に解消され、特定技能制度との連続性を有し、外国人の人権を適切に保護しつつ、外国人が我が国でキャリアアップできる分かりやすい制度として育成就労制度が創設されました。

第2章　育成就労制度の概要

第1節　育成就労法のポイント

育成就労法は、技能実習法の下で運用されてきた技能実習制度を抜本的に見直し、我が国の人手不足分野における人材育成及び人材確保を目的とすることを目指す新たな制度（育成就労制度）を創設するものです。育成就労制度の概要は次のとおりです。

第1　育成就労制度の目的

育成就労制度は、育成就労産業分野において、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、当該分野における人材を確保することを目的としています。

第2　基本方針・分野別運用方針

政府は、育成就労制度の適正な運用を図るため、育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する基本方針を定めています。また、主務大臣（法務大臣及び厚生労働大臣をいう。以下同じ。）は、育成就労制度の適正な運用を図るため、育成就労産業分野の各分野を所管する行政機関の長並びに国家公安委員会、外務大臣と共同して、各分野における分野別運用方針をそれぞれ策定します。分野別運用方針において、育成就労産業分野が定められ、分野ごとの育成就労外国人の受入れ見込数が示されます。

第3　外国人育成就労機構

外国人育成就労機構（以下「機構」という。）は、育成就労法に基づき、後述する育成就労計画の認定、育成就労実施者の届出の受理、監理支援機関の許可申請の受理等を始め、育成就労実施者や監理支援機関に対する指導監督（実地検査・報告徴収）や、育成就労外国人からの申告・相談に応じ、必要な情報の提供や援助を行うなどの育成就労制度の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する業務を行います。

第4　育成就労計画の認定制

育成就労制度においても技能実習制度と同様に、育成就労を行わせようとする者（育成就労実施者）は、育成就労計画を作成（監理型育成就労の場合は、監理支援機関の指導に基づいて作成）し、事前に機構からその育成就労計画が適当である旨の認定を受ける必要があります。育成就労計画に記載しなければ

ならない事項や申請の際の添付書類が、育成就労法及びその関連法令で規定されています。育成就労制度においては、一定の条件下で、育成就労実施者を変更すること（以下「転籍」という。）が認められているほか、育成就労計画の認定が取り消されるなどして育成就労の対象でなくなった外国人が新たに育成就労の対象となることなども認められているところ、このように育成就労実施者を変更するなどして新たに育成就労を行う場合にも、育成就労計画の作成等の手続が必要です。

なお、育成就労計画は、育成就労外国人ごとに、基本的に3年間の育成就労期間について作成し、機構から認定を受ける必要があります。

ただし、認定を受けた場合であっても、その後、認定の基準を満たさなくなった場合、認定を受けた育成就労計画のとおりに育成就労が行われていない場合等には、認定の取消しが行われることになりますので、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。

育成就労計画の認定申請は、機構の地方事務所・支所の認定課に行います。

第5　育成就労実施者の届出制

育成就労制度においても技能実習制度と同様に、育成就労法及びその関連法令において、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には、その開始後遅滞なく届け出なければならないこととされています（第4章第 11 節参照）。

この届出は、機構の地方事務所・支所の認定課に行います。

第6　監理支援機関の許可制

育成就労制度において、監理支援事業を行おうとする者は、主務大臣から監理支援事業の許可を受けなければならないこととされ、監理支援機関として満たさなければならない要件等が、育成就労法及びその関連法令で規定されています。

ただし、許可を受けた場合であっても、その後、許可の要件等を満たさなくなった場合には、監理支援事業の全部又は一部の停止や、監理支援事業の許可の取消しが行われることになりますので、常に法令等の要件等を満たして監理支援事業を適正に行う必要があります。

なお、技能実習制度において監理団体の許可を受けていた団体が育成就労制度下で監理支援事業を行う場合には、別途、監理支援事業の許可を受けなければ監理支援事業を行うことはできません（育成就労法の施行日以後に監理支援事業の許可を受けた場合は、技能実習法に基づく一般監理事業の許可を受けたものとみなされ、監理団体として活動することも可能です（改正法附則第 13

条))。

この許可申請は、機構本部事務所の審査課に行います。最終的な許否の判断は主務大臣が行います。

第7 育成就労外国人の保護

育成就労法では、育成就労外国人の保護のため、育成就労の強制、違約金設定、旅券又は在留カードの保管等に対する禁止規定を定めているほか、これに違反した場合の罰則に関する規定を定めています。

また、育成就労実施者又は監理支援機関の法令違反があった場合に、育成就労外国人が当該事実を出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣に通報・申告することができることとしているほか、育成就労外国人からの相談に応じる体制を整備しています。

さらに、人権侵害行為を受けた育成就労外国人が引き続き育成就労を継続することができるよう、機構において転籍を支援する体制も整備することとしています。

第8 二国間取決めに基づく送出国による送出機関の認定

1 送出機関の定義

「外国の送出機関」は、監理型育成就労外国人になろうとする者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者をいい、実際に監理支援機関に取り次ぐ送出機関を「取次送出機関」といいます。

なお、「外国の準備機関」とは、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をいい、例えば、外国で育成就労外国人になろうとする者が所属していた会社等が含まれます。当該機関が取次送出機関である場合には、外国の準備機関には該当しません。

2 送出機関の適正化

育成就労外国人の選抜には、現地の事情に精通している送出機関が重要な役割を担っていますが、その一方で、これまでの技能実習制度では、技能実習生本人やその家族から高額な手数料等を徴収するなどの悪質な送出機関の存在が指摘されてきたところです。

このような状況を受け、育成就労制度では、育成就労計画の認定基準として、取次ぎを受けた外国人が送出機関に支払う費用の上限を設けるほか、育成就労法及びその関連法令に規定する送出機関の要件を厳格化するなど、送出機関に対する規制強化を図っています。

3　二国間取決めに基づく送出国による送出機関の認定

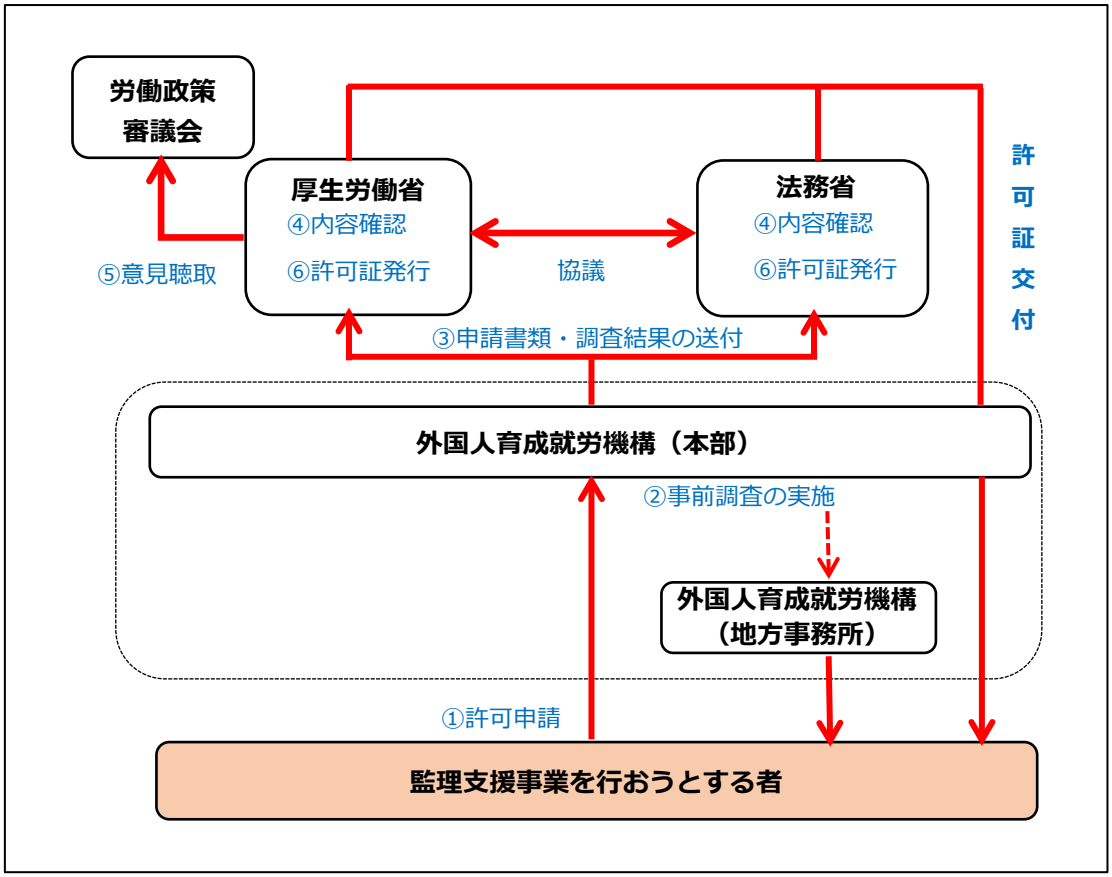
外国にその事業所が所在する送出機関については、日本側のみでは当該送出機関が適切であるのかどうかを網羅的に確認することが困難となり得ます。

そこで、我が国政府と送出国政府との間で二国間取決めを順次作成することとし、各送出国政府において自国の送出機関の適格性を個別に審査し、適正なもののみを認定する仕組みを構築することとしています。なお、認定された送出機関については、機構のホームページに国ごとに掲載することとしています。

第2節　育成就労の実施に必要な手続の流れ

育成就労実施者が監理型育成就労を行う場合は、監理支援機関の監理支援を受ける必要があります。監理支援機関は監理支援事業の許可を得ている必要があります（参照：第1　監理支援事業の許可の流れ）。

第1　監理支援事業の許可の流れ



①　許可申請

育成就労制度において監理支援事業を行うためには、監理支援事業の許可を得て

いる必要があります。監理支援事業の許可の申請は、機構本部事務所の審査課で受け付けます（機構本部事務所への郵送による方法、又は機構本部事務所窓口への持参による方法で申請を受け付けます。）。

育成就労外国人と育成就労実施者との間の雇用関係の成立のあっせん等の監理支援事業を行う予定の3か月前までに申請を行うことが推奨されます（なお、申請書類や添付書類に不備などがある場合はそれ以上の期間を要することがあります。）。

② 事前調査の実施

申請書類の内容を確認するために、機構が調査を行います。

③ 申請書類・調査結果の送付

機構から、法務省及び厚生労働省に対し、申請書類と調査結果を送付します。

④ 内容確認

機構の調査結果をもとに、法務省及び厚生労働省において内容を確認します。

⑤ 労働政策審議会への意見聴取

厚生労働省は、監理支援事業の許可について、労働政策審議会への意見聴取を行います。

⑥ 許可証の発行

②から⑤までの手続を経て、監理支援事業の許可が決定されて許可証が発行されます。主務大臣名による許可証が機構を介して、申請者（監理支援機関）に交付されます。

⑦ 許可後の報告、届出事項等

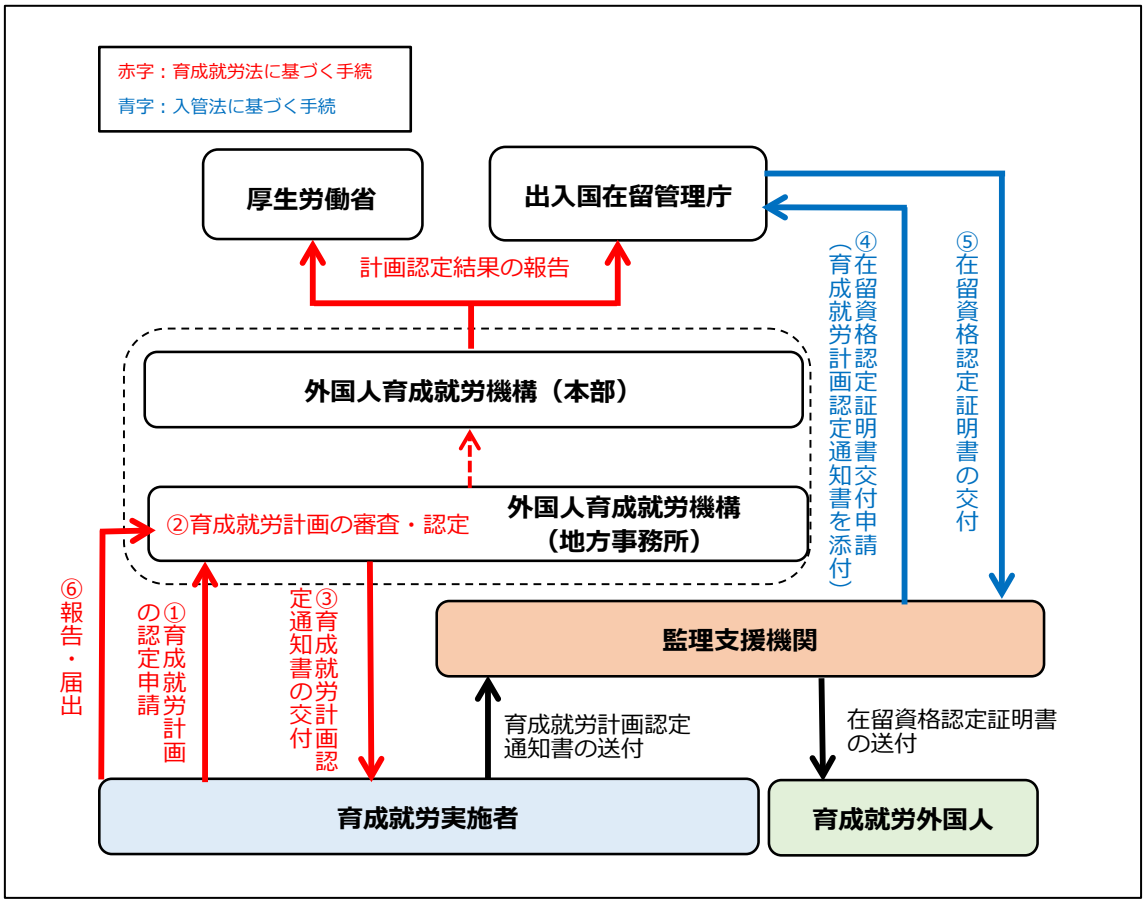
監理支援機関は、許可を受け、監理支援事業を開始した後も、育成就労法で定められた報告、届出の手続を定められた様式に従って行う必要があります。その手続は次表のとおりです。

表「届出･報告一覧(監理支援機関)」

届出・報告一覧

番号	様式	届出先	期限	方法・通数	備考
1	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）	育成就労実施者の住所地を管轄する地方事務所・支所の援助担当窓口	育成就労外国人から育成就労実施者の変更希望の申出がなされた場合又は育成就労実施者から育成就労外国人に係る育成就労実施者の変更希望の申出受理に係る通知を受けた場合に遅滞なく提出。	持参又は郵送（対面で配達され、受領の際、押印又は署名を行うもので信書を送ることができる方式に限る。） ・正本１通	※第４章第３節参照
2	育成就労実施困難時届出書 （省令様式第13号）	育成就労実施者の住所地を管轄する地方事務所・支所の認定課	届出事由発生後遅滞なく提出。		監理支援する育成就労実施者について、育成就労計画の認定の取消し、倒産等の経営上・事業上の理由があった場合、育成就労外国人について、病気や怪我、就労意欲の喪失・ホームシック、行方不明があった場合など育成就労を行わせることが困難となった場合に届出が必要。また、育成就労外国人が育成就労を辞め、途中帰国する場合には、帰国することが決まった時点で帰国前の届出が必要。 ※第５章第10節参照
3	監査報告書 （省令様式第23号）	育成就労実施者の住所地を管轄する地方事務所・支所の指導課	監査実施日から2か月以内に提出。		監理支援機関は３か月に１回以上の頻度で（育成就労実施者に育成就労計画の認定の取消事由に該当する行為があったときは直ちに）育成就労実施者に対し監査を行い、その結果を報告するもの。なお、監査は規則で決められた方式で行うことが必要。 ※第５章第16節第２（１）及び（２）参照
4	変更届出書 （省令様式第20号）	本部事務所の審査課	変更事由発生後１か月以内に提出。		監理支援機関許可申請書の記載事項について変更が生じた場合に変更の届出が必要。なお、当該変更が許可証の記載事項に該当する場合は、６番の届出及び申請が必要。 ※第５章第９節参照
5	変更届出書及び許可証書換申請書 （省令様式第20号）		変更事由発生後１か月以内に提出。		５番に該当する場合で、その変更が許可証の記載事項にも該当する場合には、変更届出及び許可証書換申請が必要。
6	監理支援事業廃止届出書 監理支援事業休止届出書 （省令様式第21号）		廃止・休止予定の１か月前に提出。		監理支援事業を廃止したときは、監理支援事業を行うすべての事業所に係る許可証の返納が必要。 監理支援事業を休止した場合には、許可証の返納は必要ないが、事業所には掲示せず、亡失・滅失等がないように保管 ※第５章第11節参照
7	事業報告書 （省令様式第24号）		毎年４月から５月末日までに提出。		監理支援事業を行う事業所ごとに作成。 ※第５章第19節参照

第2　育成就労開始までの流れ



通常の監理型育成就労における育成就労開始までの流れは以下のとおりです。

①　育成就労計画の認定申請

育成就労計画の認定申請は、育成就労開始予定日の<u>6か月前から可能</u>です。また、原則として、開始予定日の<u>4か月前まで</u>に申請を行うことが必要です。育成就労計画の認定申請は、機構地方事務所･支所の認定課で受け付けます（機構地方事務所･支所への郵送による方法、又は機構地方事務所･支所窓口への持参による方法で申請を受け付けます。なお、郵送の場合は、申請書類が機構に到着した日が申請日となります。）。

申請は、定められた様式によって行う必要があり、記載内容を確認するための添付書類等の提出も同時に必要となります。

※　育成就労開始予定日の4か月前を過ぎてからの申請は、育成就労の開始が開始予定日を超過してしまう可能性がありますので、余裕をもったスケジュールで申請を行ってください。

②　育成就労計画の審査･認定

申請された育成就労計画については、育成就労法及びその関連法令に基づく基準

に照らして審査が行われます。

③ 認定通知書の交付

認定の決定がされた場合は、機構から育成就労計画の認定通知書が交付されます。不認定の決定がされた場合も同様に通知書が交付されます。なお、交付を受けた育成就労計画の認定通知書に記載されている事項は、その後の各種申請や届出、育成就労外国人の転籍に係る手続等に必要となります。したがって当該通知書は育成就労実施者において確実に保管しておくとともに、当該通知書の写し及び育成就労計画の写しを育成就労外国人及び監理支援機関に交付するようにしてください。

（注） 育成就労外国人が入国するためには、地方出入国在留管理局から在留資格認定証明書の交付を受けなければなりません。育成就労計画の認定通知書は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に必要な書類となります。以下④・⑤は、地方出入国在留管理局における手続です。

④ 在留資格認定証明書の交付申請

監理支援機関は、育成就労計画の認定通知書等を添付書類として、地方出入国在留管理局に在留資格認定証明書の交付申請を行います。具体的な手続や方法については、出入国在留管理庁のホームページに公表予定です。

なお、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を受け入れる場合は、在留資格認定証明書交付申請時に添付書類として「結核非発病証明書」を提出する必要があります。

対象とされている国の情報など、入国前結核スクリーニングの詳細については厚生労働省のホームページを参照してください。

出入国在留管理庁ホームページ
https://www.moj.go.jp/isa/applications/procedures/16-1.html
厚生労働省ホームページ
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryou/kenkou/kekkaku-kansenshou03/index_00006.html

⑤ 在留資格認定証明書の交付

地方出入国在留管理局から在留資格認定証明書の交付を受けた監理支援機関は、育成就労外国人に対して交付を受けた在留資格認定証明書を送付します。育成就労外国人は、在外日本国公館において査証（ビザ）を取得し、空海港における入国審査の際に在留資格認定証明書を提示することにより、在留資格「育成就労」により入国することが可能となります。

⑥ 認定後の報告、届出事項等

育成就労実施者は、育成就労計画の認定を受け、育成就労外国人を受け入れた後も、育成就労法で定められた報告、届出の手続を、定められた様式に従って行う必要があります。その手続は次表のとおりです。

※ 育成就労制度においては、他の在留資格から「育成就労」の在留資格への在留資格変更も認められる場合があります。その場合は、現に有している在留期間内に機構から育成就労計画の認定を受け、同通知書等を添付書類として地方出入国在留管理局に在留資格変更許可申請を行う必要があります。

なお、育成就労計画の認定を受けていることをもって「育成就労」への在留資格の変更が許可されることが保証されるものではなく、外国人のこれまでの在留活動の状況や在留資格「育成就労」での在留の必要性等を考慮した上で、在留資格の変更を適当と認めるに足りる相当な理由があるときに限り許可されます。

これら運用の詳細については、別途お知らせします。

表「届出・報告一覧（育成就労実施者）」

届出・報告一覧

番号	様式	届出先	期限	方法・通数	備考
1	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）	育成就労実施者の住所地を管轄する地方事務所・支所の援助担当窓口	育成就労外国人から育成就労実施者の変更希望の申出がなされた場合に遅滞なく提出。		※第４章第３節参照
2	育成就労計画軽微変更届出書 （省令様式第７号）	育成就労実施者の住所地を管轄する地方事務所・支所の認定課	変更事由発生後１か月以内に提出。		育成就労計画の軽微な変更に当たる場合に届出が必要。 ※１　通常の変更の場合には育成就労計画の変更認定申請が必要 ※２　第４章第５節参照
3	育成就労実施者届出書 （省令様式第11号）		育成就労を開始した後遅滞なく提出。	・持参又は郵送（対面で配達され、受領の際、押印又は署名を行うもので信書を送ることができる方式に限る。）	初めて育成就労外国人を受け入れて育成就労を開始した場合に届出が必要。既に育成就労実施者届出受理書（別記様式第12号）を機構から受け取っている場合は届出不要。 ※第４章第11節参照
4	育成就労実施困難時届出書 （省令様式第13号） ※単独型育成就労の場合は育成就労実施者が提出。監理型育成就労の場合は、育成就労実施者から監理支援機関へ遅滞なく通知することが必要。		届出事由発生後遅滞なく提出。	・正本１通	育成就労実施者について、育成就労計画の認定の取消し、倒産等の経営上・事業上の理由があった場合、育成就労外国人について、病気や怪我、就労意欲の喪失・ホームシック、行方不明があった場合など育成就労を行わせることが困難となった場合に届出が必要。また、育成就労外国人が育成就労を辞め、途中帰国する場合には、帰国することが決まった時点で帰国前の届出が必要。 ※第４章第12節参照
5	実施状況報告書 （省令様式第14号）	育成就労実施者の住所地を管轄する地方事務所・支所の認定課	毎年４月から５月末日までに提出。		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については、管轄する機構の地方事務所・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について、理由書（任意様式）の提出が必要。 ※第４章第14節参照

第3章　育成就労法の目的･定義等

第1節　育成就労法の目的（法第1条）

【関係の法律の規定】

（目的）

法第1条　この法律は、育成就労に関し、基本理念を定め、国等の責務を明らかにするとともに、育成就労計画の認定及び監理支援機関の許可の制度を設けること等により、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。）その他の出入国に関する法令及び労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）、労働安全衛生法（昭和四十七年法律第五十七号）その他の労働に関する法令と相まって、育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護を図り、もって育成就労産業分野に属する相当程度の知識又は経験を必要とする技能を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。

○　法第1条では、育成就労法は、

・「育成就労の適正な実施」

・「育成就労外国人の保護」

を図ることにより、

・　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を有する人材を育成すること

・　育成就労産業分野における人材を確保すること

を目的とすることを規定しています。

○　併せて、

・　育成就労に関し、基本理念を定め、国等の責務を明らかにすること

・　育成就労計画の認定及び監理支援機関の許可の制度を設けること

・　他法令（入管法令、労働関係法令）と相まって法目的が達成されるべきこと

についても規定しています。

第2節　定義（法第2条）

【関係規定】

（定義）

法第2条　この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

一　育成就労　単独型育成就労及び監理型育成就労をいう。

二　単独型育成就労　本邦の公私の機関の外国にある事業所の職員である外国人（入管法第二条第一号に規定する外国人をいう。以下同じ。）が、特定産業分野（入管法別表第一の二の表の特定技能の項の下欄第一号に規定する特定産業分野をいう。）のうち、外国人にその分野に属する技能を本邦において就労を通じて修得させることが相当であるものとして主務省令で定める分野（以下「育成就労産業分野」という。）に属する相当程度の知識又は経験を必要とする技能を修得するため、同表の育成就労の在留資格をもって、当該機関により受け入れられて必要な講習を受けること及び当該機関との雇用契約に基づいて当該機関の本邦にある事業所において当該育成就労産業分野に属する技能を要する業務に従事することをいう。

三　監理型育成就労　次に掲げるものをいう。

イ　外国人が、育成就労産業分野に属する相当程度の知識又は経験を必要とする技能を修得するため、入管法別表第一の二の表の育成就労の在留資格をもって、本邦の営利を目的としない法人により受け入れられて必要な講習を受けること（本邦の公私の機関が当該機関と主務省令で定める取引上密接な関係を有する外国の公私の機関の外国にある事業所の職員である外国人を雇用する場合にあっては、当該本邦の公私の機関により受け入れられて必要な講習を受けること）及び当該法人による監理支援を受ける本邦の公私の機関との雇用契約に基づいて当該機関の本邦にある事業所において当該育成就労産業分野に属する技能を要する業務に従事すること。

ロ　外国人が、労働者派遣等育成就労産業分野（育成就労産業分野のうち、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、当該技能を労働者派遣等（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。以下このロにおいて「労働者派遣法」という。）第二条第一号に規定する労働者派遣又は船員職業安定法（昭和二十三年法律第百三十号）第六条第十三項に規定する船員派遣をいう。（1）及び（2）並びに第二十条第二項において同じ。）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主務省令で定める分野をいう。以下同じ。）に属する相当程度の知識又は経験を必要とする技能を修得するため、入管法別表第一の二の表の育成就労の在留資格をもって、本邦の営利を目的としない法人により受け入れられて必要な講習を受けること及び当該法人による監理支援を受ける本邦の派遣元事業主等（労働者派遣法第二条第四号に規定する派遣元事業主又は船員

職業安定法第六条第十六項に規定する船員派遣元事業主をいう。以下同じ。）との雇用契約に基づいて次の（1）又は（2）に掲げる業務のいずれかに従事すること。

（1） 当該派遣元事業主等の本邦にある事業所において行う当該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及び労働者派遣等により当該法人による監理支援を受ける一又は複数の本邦の派遣先（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。）の本邦にある事業所において行う当該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

（2） 労働者派遣等により当該法人による監理支援を受ける複数の本邦の派遣先の本邦にある事業所において行う当該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（（1）に掲げる業務を除く。）

四　育成就労外国人　単独型育成就労外国人及び監理型育成就労外国人をいう。

五　単独型育成就労外国人　単独型育成就労の対象となっている外国人をいう。

六　監理型育成就労外国人　監理型育成就労の対象となっている外国人をいう。

七　育成就労実施者　単独型育成就労実施者及び監理型育成就労実施者をいう。

八　単独型育成就労実施者　第十一条第一項に規定する認定育成就労計画に基づき、単独型育成就労を行わせる者をいう。

九　監理型育成就労実施者　第十一条第一項に規定する認定育成就労計画に基づき、監理型育成就労を行わせる者をいう。

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

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

ロ　監理型育成就労実施者に対する監理型育成就労の実施に関する監理

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

（定義）

規則第1条　この省令において使用する用語は、外国人の育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する法律（以下「法」という。）において使用する用語の例によるほか、次の定義に従うものとする。

一　「入国後講習」とは、法第二条第二号並びに第三号イ及びロに規定する講習をいう。

二　「取次送出機関」とは、外国の送出機関（法第九条第一項第十一号に規定する外国の送出

機関をいう。以下同じ。）であって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（以下「監理型育成就労の申込み」という。）を本邦の監理支援機関に取り次ぐものをいう。

三 「外国の準備機関」とは、育成就労の対象となろうとする外国人の外国における準備に関与する外国の機関（取次送出機関を除く。）をいう。

四 「外部監査」とは、法第二十五条第一項第五号に規定する役員の監理支援事業に係る職務の執行の監査をいう。

五 「育成就労事業年度」とは、育成就労に関する事業年度をいい、毎年四月一日に始まり翌年三月三十一日に終わるものとする。

（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　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は、次の各号のいずれかに該当するものとする。

一　本邦の公私の機関（法第二条第三号イに規定する本邦の公私の機関をいう。次号において同じ。）と引き続き一年以上の国際取引の実績又は過去一年間に十億円以上の国際取引の実績を有する機関

二　前号に掲げるもののほか、本邦の公私の機関と国際的な業務上の提携を行っていることその他の取引上密接な関係を有する機関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

○　育成就労法及びその関連法令において用いられる用語の定義を行うものです。

〈特定産業分野、育成就労産業分野、労働者派遣等育成就労産業分野について〉

○　育成就労外国人を受け入れることができる産業分野を、育成就労産業分野といい、特定技能制度の特定産業分野の中から、主務省令で定められます。

○　育成就労制度では、技能実習制度とは異なり、主務省令で定められた育成就労産業分野については労働者派遣等（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号。以下「労働者派遣法」という。）第2条第1号に規定する労働者派遣又は船員職業安定法（昭和23年法律第130号）第6条第 13 項に規定する船員派遣をいう。以下同じ。）が認められます。この労働者派遣等が認められる分野を労働者派遣等育成就労産業分野と呼びます。

○　特定産業分野、育成就労産業分野、労働者派遣等育成就労産業分野の概要は以下のとおりです。

・　特定産業分野：人材を確保することが困難な状況にあるため外国人により不足する人材の確保を図るべき産業上の分野であり、特定技能外国人が活動し得る分野

・ 育成就労産業分野：特定産業分野のうち、外国人にその分野に属する技能を本邦において就労を通じて修得させることが相当である分野であり、育成就労外国人が活動し得る分野
・ 労働者派遣等育成就労産業分野：育成就労産業分野のうち、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、当該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

〈育成就労の形態について〉

○ 育成就労の形態としては、大きく
・ 単独型育成就労
・ 監理型育成就労
に分けられます。そして、監理型育成就労には通常の監理型育成就労と「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外国人を雇用する形態があります。監理型育成就労は派遣形態も認められます。

また、単独型育成就労、監理型育成就労のどちらにおいても、複数の育成就労実施者が共同して育成就労（労働者派遣等の形態によるものを除く。）（第4章第1節参照）を行うことが認められています。

〈単独型育成就労（法第2条第2号）〉

○ 単独型育成就労とは、育成就労実施者の外国にある事業所から育成就労外国人を受け入れて育成就労を行わせる形態です。

○ 単独型育成就労における「本邦の公私の機関の外国にある事業所」として認められるのは、原則として、
・ 本店・支店の関係にある事業所
・ 親会社・子会社の関係にある会社の事業所
・ 親会社が同一となる子会社同士の関係にある会社の事業所
・ 親会社・関連会社の関係にある会社の事業所
になりますが、申請者と外国にある事業所との間の個別具体的な関係に基づき判断されることになります。外国にある事業所との個別具体的な関係について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。

〈監理型育成就労（法第2条第3号イ）〉

○ 監理型育成就労とは、監理支援機関が、育成就労実施者に対して指導・監督をしな

がら育成就労を行わせる形態で、
① 通常の監理型育成就労
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外国人を雇用する形態
に分けられます。

○ ①・②いずれの場合も、育成就労外国人は、本邦に入国後、入国後講習を受けた後、監理支援機関による監理支援を受ける育成就労実施者に受け入れられ、当該育成就労実施者の下で業務に従事することは同じですが、次の違いがあります。

	入国後講習の実施者	監理支援機関の関与
① 通常の監理型育成就労	監理支援機関	あっせん（法第２条第 10 号イ） 監理（法第２条第 10 号ロ）
② 取引上密接な関係を有する形態	育成就労実施者	監理（法第２条第 10 号ロ） ※あっせんは行わない （法第２条第 10 号かっこ書）

※「監理支援」の内容については、第5章を参照。

○ 「取引上密接な関係を有する外国の公私の機関」とは、
・ 本邦の公私の機関と引き続き1年以上の国際取引の実績又は過去1年間に 10 億円以上の国際取引の実績を有するもの（規則第2条第1号）
・ 本邦の公私の機関と国際的な業務上の提携を行っていることその他の取引上密接な関係を有する機関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（規則第2条第2号（同条第1号と同等と評価できるものを同長官及び同大臣が認定。）
をいいます。このうち後者については、外国の公私の機関との間で事実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必要性等を踏まえた総合的な観点から個別に評価しますので、その判断に迷う場合は事前に機構事務所・支所の認定課に相談してください。

○ 本邦の公私の機関と国際的な業務上の提携を行っていることその他の取引上密接な関係を有する機関の例としては、以下のような事例が考えられます。
・ 資本関係のないA国のY社との間で業務提携契約を締結し、長年にわたり人的交流を行ってきたX社が、Y社の職員を育成就労外国人として受け入れ、業務を行わせようとする事例。
Y社においては、職員をX社において育成就労させることで、X社が長年築いてきた高度な専門的知識、熟練した技能、ノウハウ等をY社職員に吸収させ、将来的にY社

の現地における業務の品質の向上や要職の人材確保につながることが期待される。X社においては、A国から育成就労外国人を受け入れることにより、A国内における事業実態を把握することが可能となり、今後の事業の展開の可能性が広がり、双方の会社にとって事業上の大きなメリットが期待される。

○　出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣が密接な関係を有する機関として認めるもの（規則第2条第2号）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。

なお、密接な関係を有する機関として認められる期間は、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。

○　単独型育成就労の形態や、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など、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。育成就労外国人の受入れに当たっては、申請を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が必要です。

〈労働者派遣等の形態で行われる監理型育成就労（法第2条第3号ロ）〉

○　法第2条第3号ロは、監理型育成就労のうち、労働者派遣等の形態で行う育成就労について規定しています。労働者派遣等の形態で行う育成就労は、以下の2つの形態が認められています。

①　派遣元事業主等の事業所及び一つ又は複数の派遣先の事業所のいずれの事業所においても業務に従事させる形態（法第2条第3号ロ(1)）

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に、複数の派遣先の事業所において業務に従事させる形態（法第2条第3号ロ(2)）

派遣元事業主等（労働者派遣法第2条第4号に規定する派遣元事業主又は船員職業安定法第6条第 16 項に規定する船員派遣元事業主をいう。以下同じ。）は監理支援機関ではなく、育成就労実施者であり、育成就労計画は派遣先（労働者派遣法第2条第4号に規定する派遣先又は船員職業安定法第6条第 17 項に規定する派遣先をいう。以下同じ。）を含む全育成就労実施者が共同して作成する必要があります。

上記2つの形態のいずれにおいても、育成就労外国人は、本邦に入国後、まずは監理支援機関による入国後講習を受けます。その後、派遣元事業主等又は派遣先の育成就労実施者に受け入れられ業務に従事します。

なお、監理支援機関は、派遣元事業主等及び派遣先に対して、監査等の監理型育成就労の実施に関する監理を行う必要があります。

【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(2))
・ 育成就労外国人の履歴書及び申告書(参考様式第1-4号)
〈単独型育成就労の場合〉
・ 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)
・ 外国の所属機関の存在を明らかにする次の①及び②の資料
① 公的機関から発行された法人登記に関する資料
② 外国の所属機関に係る納税状況、取引実績、船荷証券、輸出入許可書等のいずれかの資料
＊ 当該外国の所属機関から単独型育成就労で育成就労外国人の受入れ実績がある場合は提出不要
〈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(規則第2条第1号)の場合〉
・ 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)
・ 外国の所属機関の存在を明らかにする次の①及び②の資料
① 公的機関から発行された法人登記に関する資料
② 外国の所属機関に係る納税状況、取引実績、船荷証券、輸出入許可書等のいずれかの資料
＊ 当該外国の所属機関から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で育成就労外国人の受入れ実績がある場合は提出不要
・ 規則第2条第1号の基準への適合性を立証する次の資料
1年以上の取引期間又は過去1年間に 10 億円以上の取引額があることを証する信用状及び船荷証券(航空貨物運送状を含む。)
＊ 外国の所属機関の存在を明らかにする②の資料と重複する場合は提出不要
〈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(規則第2条第2号)の場合〉
・ 理由書(参考様式第1-1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)
・ 外国の所属機関の存在を明らかにする次の①及び②の資料
① 公的機関から発行された法人登記に関する資料
② 外国の所属機関に係る納税状況、取引実績、船荷証券、輸出入許可書等のいずれかの資料

＊　当該外国の所属機関から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で育成就労外国人の受入れ実績がある場合は提出不要

・ 規則第2条第2号の基準への適合性を立証する次の①から④の資料

① 申請者が外国の所属機関から育成就労外国人を受け入れる理由書（様式自由）

② 外国の所属機関が申請者に育成就労外国人を派遣する理由書（様式自由）

③ 申請者と外国の所属機関が国際的な業務上の提携等を行っていることを証する書類（取引先、提携先等がわかる書類）として、信用状及び船荷証券（航空貨物運送状を含む。）の写し又は業務提携契約書の写し

④ 外国にある事業所の事業内容、取引先及び常勤の職員数等が分かるもの（パンフレット等）

＊　③について、外国の所属機関の存在を明らかにする②の資料と重複する場合は提出不要

【留意事項】

○ 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、外国にある子会社等の営業実態等に疑義が見受けられた場合は、当該疑義を払拭するための資料の提出や機構等における実態調査を行うための必要な協力を求めることがあります。

○ 「親会社」について

「親会社」とは、会社法（平成 17 年法律第 86 号）の規定に従い、「株式会社を子会社とする会社その他の当該株式会社の経営を支配している法人として法務省令で定めるもの」（会社法第2条第4号）を指します。また、ここでいう「法務省令で定めるもの」とは、「会社等が同号（＝同法第2条第4号）に規定する株式会社の財務及び事業の方針の決定を支配している場合における当該会社等とする。」（会社法施行規則（平成 18 年法務省令第 12 号）第3条第2項）を指します。なお、ここでいう「会社等」及び「財務及び事業の方針の決定を支配している場合」については、次の子会社の欄を参照してください。

○ 「子会社」について

「子会社」とは、会社法の規定に従い、「会社がその総株主の議決権の過半数を有する株式会社その他の当該会社がその経営を支配している法人として法務省令で定めるもの」（会社法第2条第3号）を指します。また、ここでいう「法務省令で定めるもの」とは、「同号（＝同法第2条第3号）に規定する会社が他の会社等の財務及び事業の方針の決定を支配している場合における当該他の会社等とする。」（会社法施行規則第3条第1項）を指します。なお、ここでいう「会社等」とは「会社（外国会社を含む。）、組合（外国における組合に相当するものを含む。）その他これらに準ずる事業体」（同規則第2条第3項第2号）を指し、「財務及び事業の方針の決定を支配している場合」とは、次の①から③の場合を指します（同規則第3条第3項）。

① その会社等の 50%を超える議決権を保有している場合(子会社・子法人等が保有する議決権を含む。)。ただし、民事再生法の規定による再生手続開始の決定を受けた会社等、会社更生法の規定による更生手続開始の決定を受けた株式会社、破産法の規定による破産手続開始の決定を受けた会社等その他これらに準ずる会社等であって、かつ、有効な支配従属関係が存在しないと認められるものを除く。

② その会社等の 40%以上 50%以下の議決権を保有し、かつ、次のいずれかに該当する場合

Ａ 次に掲げる者の保有する議決権の合計が 50%を超えている場合

ａ 自己(子会社・子法人等を含む。以下同じ。)

ｂ 自己と出資、人事、資金、技術、取引等において緊密な関係があることにより自己の意思と同一の内容の議決権を行使すると認められる者

ｃ 自己の意思と同一の内容の議決権を行使することに同意している者

Ｂ その会社の取締役会その他これに準ずる機関において、自己の役員、自己の業務を執行する社員、自己の使用人及びこれらであった者が占める割合が 50%を超えている場合

Ｃ その会社等の重要な財務及び事業の方針の決定を支配する契約等が存在する場合

Ｄ その会社等の資金調達額(貸借対照表の負債の部に計上されているものに限る。)の額に対する自己が行う融資(債務の保証及び担保の提供を含む。)の額(自己と出資、人事、資金、技術、取引等において緊密な関係のある者が行う融資の額を含む。)の割合が 50%を超えている場合

Ｅ その他その会社等の財務及び事業の方針の決定を支配していることが推測される事実が存在する場合

③ 前記②Aの ａ から ｃ までに掲げる者の保有する議決権の合計が 50%を超え(前記①又は②に該当する場合を除く。)、かつ、前記②のBからEまでのいずれかに該当する場合

なお、子会社の子会社のことを「孫会社」などと呼ぶこともありますが、保有議決権の計算においては、上記のとおり、子会社が保有する議決権も自己の保有する議決権に含まれることから、会社法上は、「孫会社」という概念はないものの、子会社の子会社も「子会社」に当たります。

○ 「関連会社」について

「関連会社」とは、財務諸表等の用語、様式及び作成方法に関する規則(昭和 38 年大蔵省令第 59 号)の規定に従い、「会社等及び当該会社等の子会社が、出資、人事、資金、技術、取引等の関係を通じて、子会社以外の他の会社等の財務及び営業又は事業の方針の決定に対して重要な影響を与えることができる場合における当該子会社以外の他の会社等」(同規則第8条第5項)を指します。また、ここでいう「子会社以外の他の会社等の

財務及び営業又は事業の方針の決定に対して重要な影響を与えることができる場合」とは、次の①から④の場合を指します。ただし、財務上又は営業上若しくは事業上の関係からみて子会社以外の他の会社等の財務及び営業又は事業の方針の決定に対して重要な影響を与えることができないことが明らかであると認められるときは、この限りではありません（同条第6項）。

① 子会社以外の他の会社等（民事再生、会社更生又は破産の開始決定を受けた会社等であって、かつ、当該会社等の財務及び営業又は事業の方針の決定に対して重要な影響を与えることができないと認められる会社等を除く。以下この項（＝同条第6項）において同じ。）の議決権の 20%以上を自己の計算において所有している場合

② 子会社以外の他の会社等の議決権の 15%以上、20%未満を自己の計算において所有している場合であって、かつ、次に掲げるいずれかの要件に該当する場合

Ａ 役員若しくは使用人である者、又はこれらであった者で自己が子会社以外の他の会社等の財務及び営業又は事業の方針の決定に関して影響を与えることができる者が、当該子会社以外の他の会社等の代表取締役、取締役又はこれらに準ずる役職に就任している場合

Ｂ 子会社以外の他の会社等に対して重要な融資を行っている場合

Ｃ 子会社以外の他の会社等に対して重要な技術を提供している場合

Ｄ 子会社以外の他の会社等との間に重要な販売、仕入れその他の営業上又は事業上の取引がある場合

Ｅ その他子会社以外の他の会社等の財務及び営業又は事業の方針の決定に対して重要な影響を与えることができることが推測される事実が存在する場合

③ 自己の計算において所有している議決権と自己と出資、人事、資金、技術、取引等において緊密な関係があることにより自己の意思と同一の内容の議決権を行使すると認められる者及び自己の意思と同一の内容の議決権を行使することに同意している者が所有している議決権とを合わせた場合（自己の計算において議決権を所有していない場合を含む。）に子会社以外の他の会社等の議決権の 20%以上を占めているときであって、かつ、前記②のＡからＥまでに掲げるいずれかの要件に該当する場合

④ 複数の独立した企業（会社及び会社に準ずる事業体をいう。）により、契約等に基づいて共同で支配される企業に該当する場合

○ 在留資格「企業内転勤2号」について

従来の企業単独型技能実習のうち、受入れ機関の外国にある事業所の職員を研修等のため1年以内の期間で受け入れていたものは、令和9年4月1日以降、在留資格「企業内転勤2号」により受け入れることとなります。

「企業内転勤2号」は、企業の外国にある事業所の職員が我が国で短期間（1年以内）の技能等の修得をすることを目的としており、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の育成・確保を行う単独型育成就労とは目的や在留できる期間が異なりま

す。
「企業内転勤2号」による在留は、通算して1年が上限であり、在留期間の満了後は帰国することが求められますので留意してください。
なお、「企業内転勤2号」に関することは出入国在留管理庁にお問い合わせください。

第3節　基本理念（法第3条）

【関係の法律の規定】
（基本理念）
法第3条　育成就労は、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の適正な修得を図り、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らない。

○　法第3条では、育成就労がその目的に沿って適正に運用されるように基本理念を定めています。

○　育成就労制度は、育成就労の適正な実施と育成就労外国人の保護を図り、育成就労産業分野における人材の育成及び人材の確保を目的としています。育成就労制度がその目的に沿って適正に運用されるためには、育成就労の適正な実施と育成就労外国人の保護が実効的になされる必要があります。

○　そのため、同条においては、育成就労が、技能の適正な修得を図る体制が確立された環境、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れなければならない旨を規定しています。

第4節　国及び地方公共団体の責務（法第4条）

【関係の法律の規定】
（国及び地方公共団体の責務）
法第4条　国は、この法律の目的を達成するため、前条の基本理念に従って、育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護を図るために必要な施策を総合的かつ効果的に推進しなければならない。
2　地方公共団体は、前項の国の施策と相まって、地域の実情に応じ、育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護を図るために必要な施策を推進するように努めなければならない。

○　法第4条では、国及び地方公共団体の責務を定めています。育成就労法において、地方公共団体について特段の権限等は定められていませんが、育成就労外国人は地域住民として地方公共団体の中で生活すること、地方公共団体が監理支援機関の他法令（中小企業等協同組合法等）上の許認可権者であること等を踏まえ、連携して施策を推進する必要があるため、総括的な責務規定が設けられているものです。

第5節　育成就労実施者、監理支援機関等の責務（法第5条）

【関係の法律の規定】

（育成就労実施者、監理支援機関等の責務）

法第5条　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、第三条の基本理念にのっとり、育成就労を行わせる環境の整備に努めるとともに、国及び地方公共団体が講ずる施策に協力しなければならない。

2　監理支援機関は、育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護について重要な役割を果たすものであることを自覚し、監理支援の責任を適切に果たすとともに、国及び地方公共団体が講ずる施策に協力しなければならない。

3　育成就労実施者又は監理支援機関を構成員とする団体は、その構成員である育成就労実施者又は監理支援機関に対し、育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護を図るために必要な指導及び助言をするように努めなければならない。

○　育成就労実施者は、育成就労を行わせる者としての責任を自覚し、環境整備に努めて国・地方公共団体の施策に協力しなければなりません。また、監理支援機関は、監理支援を行う者としてその責任を適切に果たし、国・地方公共団体の施策に協力しなければなりません。

○　さらに、育成就労実施者や監理支援機関の上部機関（育成就労実施者や監理支援機関が加入している上部団体で、例えば、都道府県中小企業団体中央会や、都道府県農業会議等を指します。）も育成就労実施者や監理支援機関に対して必要な指導及び助言をするよう努めなければなりません。

第6節　育成就労外国人の責務（法第6条）

【関係の法律の規定】

（育成就労外国人の責務）

法第6条　育成就労外国人は、育成就労に専念することにより、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に努めなければならない。

○　育成就労実施者や監理支援機関の責務を法律上明らかにしたことに加え、育成就労外国人についても、育成就労に専念し、技能の修得に努めなければならない旨の責務が定められています。この責務からも明らかなように、育成就労外国人は、入管法上の資格外活動許可を得て、他所で就労活動を行うことは認められません。

第7節　基本方針（法第7条）

【関係の法律の規定】

（基本方針）

法第7条　政府は、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基本方針（以下この条及び次条において「基本方針」という。）を定めなければならない。

2　基本方針は、次に掲げる事項について定めるものとする。

一　育成就労に係る制度の意義に関する事項

二　育成就労産業分野及び労働者派遣等育成就労産業分野の選定に関する基本的な事項

三　育成就労産業分野において求められる人材に関する基本的な事項

四　育成就労外国人の保護を図るための施策に関する基本的な事項

五　育成就労に係る制度の運用に関する関係行政機関の事務の調整に関する基本的な事項

六　前各号に掲げるもののほか、育成就労に係る制度の運用に関する重要事項

3　主務大臣は、基本方針の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。

4　主務大臣は、基本方針の案を作成するときは、あらかじめ、育成就労に関し知見を有する者の意見を聴かなければならない。

5　主務大臣は、第三項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、基本方針を公表しなければならない。

6　前三項の規程は、基本方針の変更について準用する。

○　政府は、育成就労制度の適正な運用を図るため、「特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する基本方針及び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基本方針について」（令和7年3月　11　日閣議決定。以下「基本方針」という。）を策定しています。

○　基本方針には、育成就労制度の意義に関する事項、育成就労産業分野の選定に関する基本的事項、育成就労産業分野において求められる人材に関する基本的な事項、育成就労外国人の保護を図るための施策に関する事項等が定められています。

第8節　分野別運用方針（法第7条の2）

【関係の法律の規定】

（分野別運用方針）

法第7条の2　主務大臣は、基本方針にのっとり、育成就労産業分野のうち特定の分野（以下「個別育成就労産業分野」という。）を所管する関係行政機関の長並びに国家公安委員会及び外務大臣（以下この条において「分野所管行政機関の長等」という。）と共同して、当該個別育成就労産業分野における育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護を図るため、当該個別育成就労産業分野における育成就労に係る制度の運用に関する方針（以下「分野別運用方針」という。）を定めなければならない。

2　分野別運用方針は、次に掲げる事項について定めるものとする。

一　当該分野別運用方針に定める個別育成就労産業分野及び当該個別育成就労産業分野が労働者派遣等育成就労産業分野である場合にはその旨

二　前号の個別育成就労産業分野において求められる人材の基準に関する事項

三　第一号の個別育成就労産業分野における育成就労外国人の育成に関する事項

四　第一号の個別育成就労産業分野における人材の受入れ見込数その他の人材の確保に関する事項（当該個別育成就労産業分野において人材が不足している地域の状況を含む。）

五　第一号の個別育成就労産業分野における第十二条の二の規定による育成就労認定の停止の措置及びその再開の措置に関する事項

六　第一号の個別育成就労産業分野における育成就労実施者の変更に関する事項

七　前各号に掲げるもののほか、第一号の個別育成就労産業分野における育成就労に係る制度の運用に関する重要事項

3　主務大臣及び分野所管行政機関の長等は、分野別運用方針を定めるときは、あらかじめ、育成就労に関し知見を有する者の意見を聴かなければならない。

4　主務大臣及び分野所管行政機関の長等は、分野別運用方針を定めるときは、あらかじめ、分野所管行政機関の長等以外の関係行政機関の長に協議しなければならない。

5　主務大臣及び分野所管行政機関の長等は、分野別運用方針を定めたときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

6　前三項の規定は、分野別運用方針の変更について準用する。

○　主務大臣は、法第7条の2第1項に基づき、育成就労制度の適正な運用を図るため、育成就労産業分野の各分野を所管する行政機関の長並びに国家公安委員会、外務大臣と共同して、各分野における分野別運用方針をそれぞれ策定します。

○　分野別運用方針には、

・　育成就労産業分野における育成就労外国人の育成に関する事項

・　育成就労産業分野における人材の見込数その他人材の確保に関する事項

等が定められます。分野別運用方針において定められる向こう5年の受入れ見込数は、各分野における受入れの上限として運用されます。

○　各分野に共通の質問については機構及び主務省庁でも受け付けていますが、質問内容によっては、各分野を所管する省庁を案内します。また、各分野に関する個別的な質問については、各分野を所管する省庁にお尋ねください。

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。

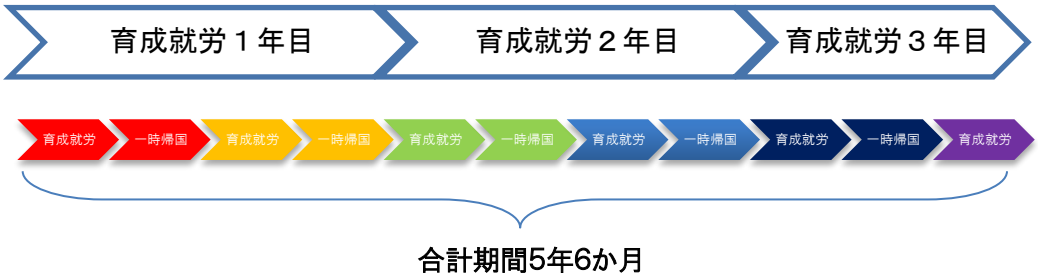
○ 3年間の育成就労の期間の計算については、それぞれの年における育成就労の期間を日単位で合計し、その合計期間を3年以内とする必要があります。

○ 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）

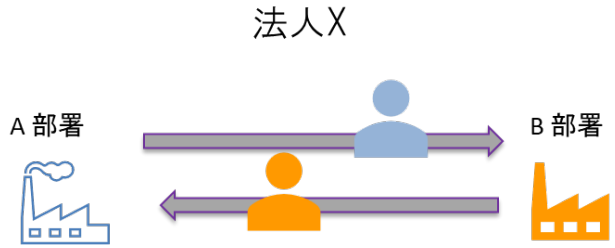
・　育成就労外国人を監督する立場にないなどの監査を中立に実施できる立場にある者（育成就労外国人が所属して就労する部署の上司や、異なる部署であっても

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〉

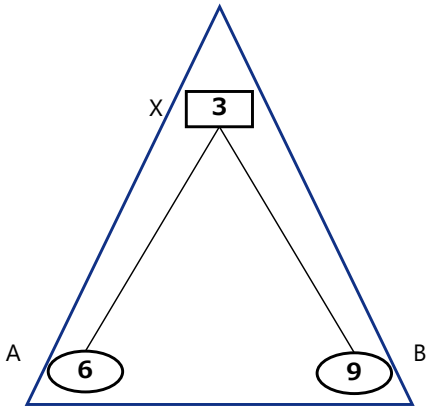
例えば、下図の派遣元事業主等X（個別人数枠3人）・派遣先A（個別人数枠6人）・派遣先B（個別人数枠9人）で構成する派遣単位の場合、

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

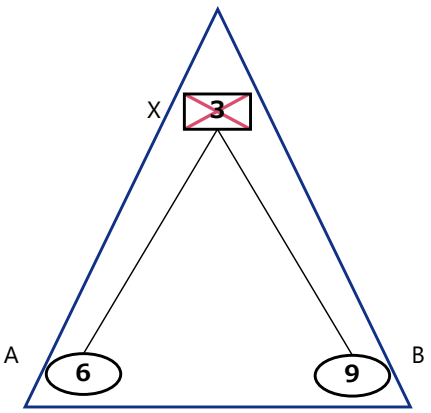
となります。

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）

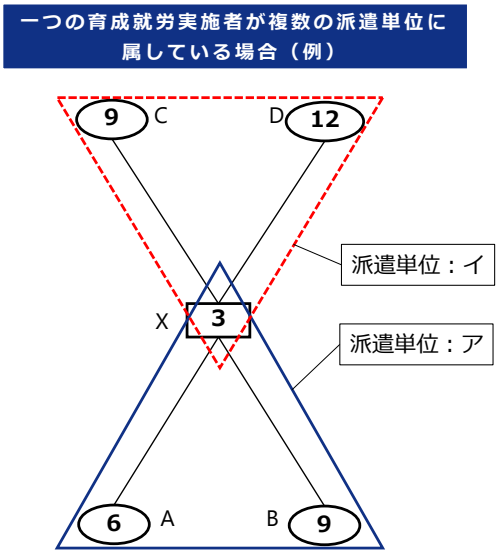
・　労働者派遣等の形態による育成就労のほか、通常の形態でも育成就労を行っている場合

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。



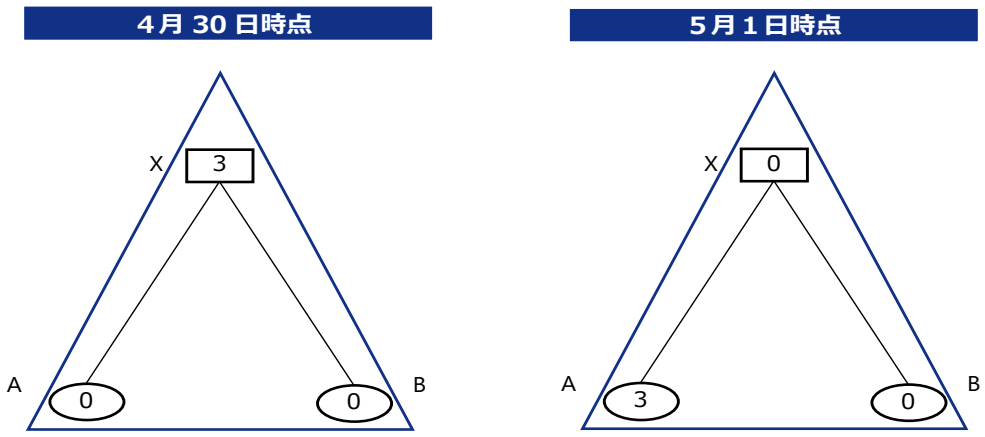
□：派遣元　　○：派遣先　　△：派遣単位　　数字：個々の実施者ごと（※）の受入れ人数枠

※　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

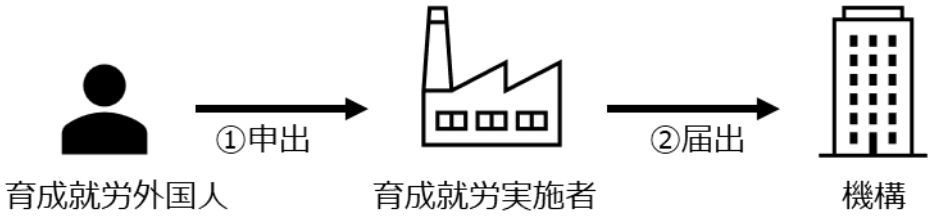
・ 育成就労実施者である場合
・ 監理支援機関である場合
・ 機構である場合

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、

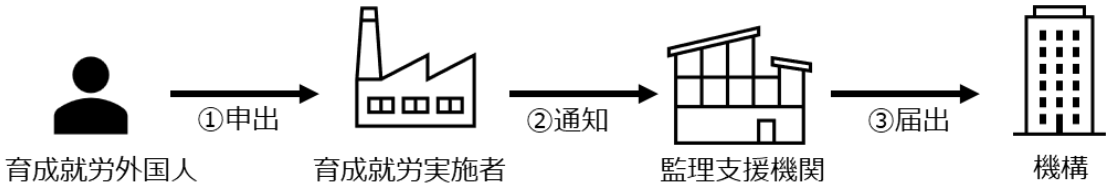
・ 法第9条の2第4号ただし書及び規則第 25 条各号に規定のやむを得ない事情による転籍が認められ得る事実があると確認した場合

・ 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）。

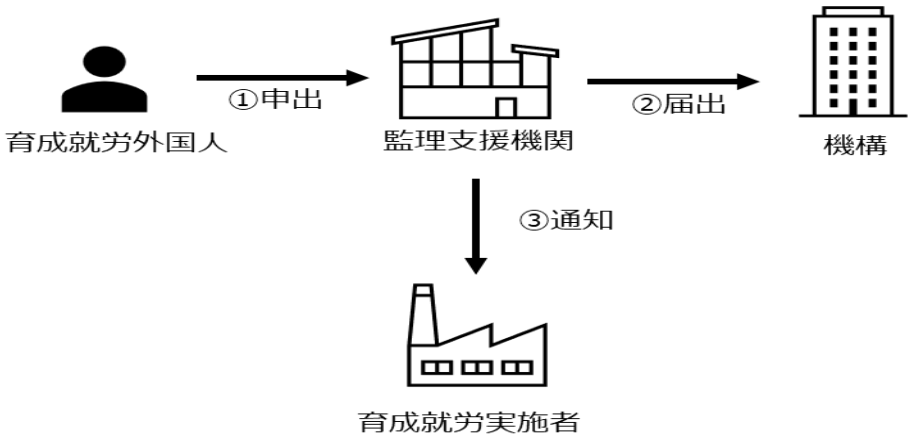
○ 「②通知」を受けた監理支援機関は、法第8条の4第5項の規定に基づき、育成就労を継続することができるよう必要な連絡調整等を行わなければなりません。

・ 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

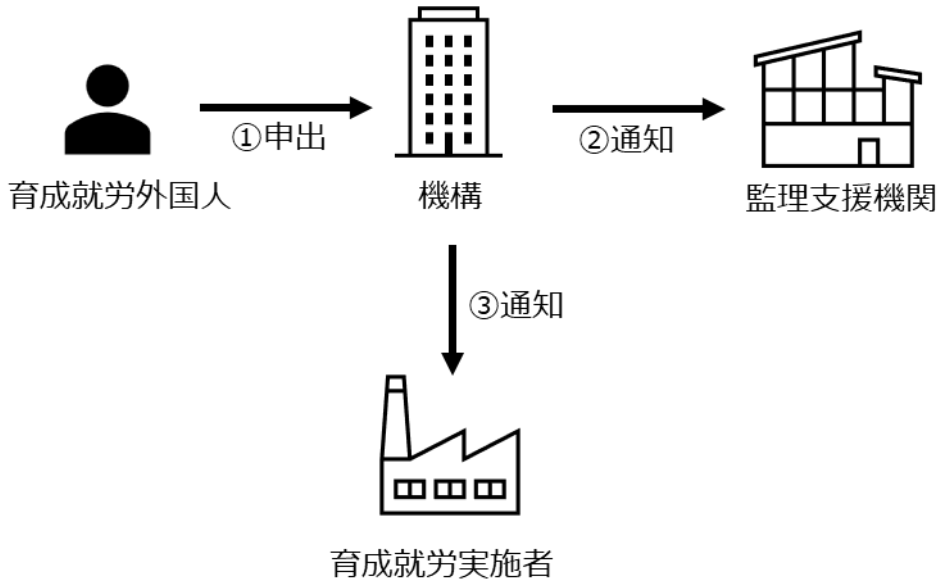
・ 本人意向の転籍によるものも含め育成就労外国人が実際に離職した場合

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

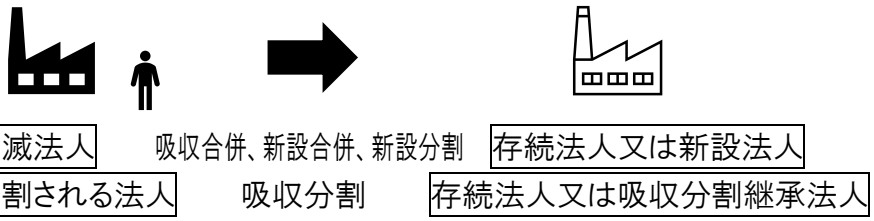
○　個人事業主が死亡した場合は、認定を受けた育成就労計画の効果は当然に終了します。監理型育成就労の場合、死亡を把握した監理支援機関は、遅滞なく育成就労実施困難時届出書を機構の地方事務所・支所の認定課に提出する必要があります。

○　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。

第5章　監理支援機関の許可等

監理支援機関は、その責務として、育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護について重要な役割を果たすものであることを自覚し、監理支援の責任を適切に果たすこととされています（法第5条第2項）。監理支援機関は法律にのっとり、育成就労実施者と育成就労外国人との間の雇用関係の成立のあっせんや育成就労実施者に対する指導・監督、育成就労外国人の相談対応などを適正に行わなければなりません。

〈許可の手続〉

○　育成就労制度において、監理支援事業（監理支援を行う事業）を行おうとする者は、あらかじめ、主務大臣から監理支援機関の許可を受ける必要があります（法第 23 条）。監理支援機関は、監理支援事業を自ら行わなければならず、許可を受けた名義を他人に貸して監理支援事業を行わせてはなりません（法第 38 条）（監理支援事業において業務を委託できる範囲については、第 15 節参照）。

○　許可申請は、法第 25 条の許可基準を満たすことを証明する添付資料等を添えて、機構の本部事務所の審査課に申請しなければなりません（法第 24 条）。

○　監理支援事業の適正な運営のため、監理支援機関の許可に当たっては、欠格事由が設けられています（法第 26 条）。

○　監理支援機関の許可を受けたときに許可証が交付されます。監理支援機関は監理支援事業を行う事業所ごとに許可証を備え付け、関係者から請求があった場合には許可証を提示しなければなりません（法第 29 条）。

○　監理支援機関の許可の有効期間は、監理支援事業の実施に関する能力及び実績を勘案して3年以上で設定されます（法第 31 条）。

○　施行日後に円滑な受入れができるよう、施行日前の準備行為として監理支援機関の許可の申請を施行日前に行うことができます（改正法附則第5条）。施行日前申請の詳細については別途案内することとしています。

〈監理支援事業の概要〉

○　監理支援機関は、許可を受けて監理支援事業を行います（法第2条第 11 号）。「監理支援」とは、原則として育成就労実施者等と育成就労外国人等との間における雇用関係の成立のあっせん及び育成就労実施者に対する監理型育成就労の実施に関す

る監理を行うことをいいます（法第2条第 10 号）。

○　監理支援機関は、監理支援機関の許可を受ければ、育成就労に限って職業紹介事業を行うことができます。職業安定法で職業紹介事業者に求められる、労働条件等の明示などの適正な職業紹介のための取組みは、監理支援機関に対しても同様に求められます（法第 27 条）。

○　具体的には、監理支援機関は、労働条件等の明示のほか、求人等に関する情報の的確な表示、取扱職種の範囲等の届出、取扱職種の範囲等の明示、職業紹介事業者の責務等に関して適切に対応する必要があります（第4節参照）。

○　監理支援機関は育成就労実施者に対し、認定された育成就労計画に従った監理支援を行い、監理支援機関の業務の実施に関する基準に従って業務を実施しなければなりません（法第 39 条第1項及び第4項、規則第 67 条）。

　特に、育成就労実施者に対する監査は、育成就労実施者が認定された育成就労計画に従って適切に育成就労を行わせていること、出入国・労働関係法令に違反していないことなどについて監査を行うものであり、監理支援機関の行う業務の要であることから、不正な行為を見落とすことのないよう、責任をもって適切に監査を行う必要があります。育成就労法等の規定や本要領を踏まえ、3か月に1回以上監査を実施し、実施後2か月以内に監査報告書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・支所の指導課に提出するなど適切に対応しなければなりません。

　監理支援機関の業務の実施に関する基準に定められる業務には主に以下のものがあります（第 16 節第2参照）。

・　育成就労実施者に対する監査、訪問指導
・　外国の送出機関との契約等
・　入国後講習の実施
・　育成就労計画の作成指導
・　育成就労外国人の保護及び支援（帰国までの生活支援、旅費の負担、相談体制の整備等）

○　監理支援機関は育成就労外国人から転籍の希望の申出があった場合等は、育成就労の継続のため、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 39 条第3項、規則第 66 条）。

○　監理支援機関は、監理支援事業に通常必要となる経費等を勘案した適正な種類及び額の監理支援費を育成就労実施者等へその用途及び金額を明示した上で徴収す

ることができます。また、この監理支援費を除き、育成就労実施者、育成就労外国人、送出機関等の関係者から、手数料又は報酬を受けることはできないため（法第 28 条）、送出機関等から社会通念上相当と認められる程度を超える金銭、物品その他の財産上の利益の供与若しくは供応接待を受けることは禁止されています。当然、送出機関等から送出管理費の不必要な払い戻しを受け取るなどいわゆるキックバックを受け取ることも認められません。

○　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については、受けることのみならず、その要求をし、又はその申込みの承諾をすることも禁止されています（法第 39 条第4項、規則第 67 条第7号）。

○　監理支援を行う育成就労実施者の役職員等、監理支援を行う育成就労実施者と密接な関係を有する監理支援機関の役職員を、個人情報管理に係る業務及び入国後講習の実施に係る業務以外の監理支援業務に関与させることはできません（法第 39 条第5項、規則第 68 条）。

○　監理支援機関は、監理支援を行う育成就労実施者が育成就労を行わせることが困難となったと認めるときは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、監理支援事業を廃止・休止しようとするときは機構の本部事務所の審査課に、それぞれ届出を行わなければなりません（法第 33 条及び第 34 条）。

○　監理支援機関は、上記の届出をしようとする場合において、育成就労外国人が引き続き育成就労を継続することを希望するときは、他の育成就労実施者や監理支援機関等との転籍に向けた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）。「必要な措置」には、育成就労外国人に他の育成就労実施者をあっせんすること、次の育成就労先が確保されるまでの間の生活支援等も含まれます（第 10 節参照）。

〈体制〉

○　監理支援機関が監理支援の責任を適切に果たすためには、監理支援機関が育成就労実施者に対する指導・監督等を適切に行うために中立的な業務の運営ができる体制を確保することが不可欠であるとともに、相談応需体制の整備に当たり、育成就労実施者又は育成就労外国人のプライバシー確保にも配意する必要があります。

○　監理支援機関には、監理支援事業を適正に遂行する能力を有していることが求められており（法第 25 条第1項各号）、監理支援機関は事業所を適切に設置するとともに、監理支援事業を行う事業所ごとに監理支援責任者を選任するほか（法第 40 条）、外

部監査等の措置を講ずる必要があります（法第 25 条第1項第5号等）。

○　監理支援機関は、監理支援事業に関して帳簿書類を作成し、事業所に備えて置かなければなりません（法第 41 条）。

○　監理支援機関は、監査を行ったときは監査報告書を作成し、育成就労実施者の住所地を管轄する機構の地方事務所・支所の指導課に提出しなければなりません。また、毎年1回、監理支援事業を行う事業所ごとに事業報告書を作成し、機構の本部事務所の審査課に提出しなければなりません（法第 42 条）。

○　監理支援機関は、個人情報を適正に管理するために必要な措置を講じなければなりません（法第 43 条）。また、その役職員は正当な理由なく、その業務に関して知ることができた秘密を漏らし、又は盗用してはなりません（法第 44 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、主務大臣の職員による報告徴収等の権限が規定されています（法第 35 条第1項）。

○　育成就労法令、出入国・労働関係法令に違反しているときなど、監理支援事業の適正な運営を確保するために必要があると認められるときは、主務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 36 条第1項）。

○　主務大臣は、監理支援機関がその許可基準に適合しなくなったとき、許可の欠格事由に該当することとなったとき、育成就労法又は出入国・労働関係法の規定又はこれらに基づく命令（改善命令を含む。）等に違反したときなどにおいて許可を取り消すことができます（法第 37 条第1項）。

第1節　監理支援機関の許可（法第 23 条・第 24 条）

第1　監理支援機関の許可（法第 23 条第1項）

【関係規定】

（監理支援機関の許可）

第23条　監理支援を行う事業（以下この節、第百九条第一号及び第百十二条第一項第十一号において「監理支援事業」という。）を行おうとする者は、主務大臣の許可を受けなければならない。

（許可の申請等）

規則第41条　法第二十三条第二項の規定による申請は、別記様式第十五号による申請書の正本一部を提出して行わなければならない。

○　監理支援事業を行おうとする者は、監理支援機関許可申請書（省令様式第 15 号）を機構の本部事務所の審査課に提出しなければなりません（法第 23 条第1項）。

○　監理支援機関許可申請書（省令様式第 15 号）は、申請に際して、正本1通を提出する必要があります（副本の提出は不要）。

第2　申請書の記載事項（法第 23 条第2項）

【関係規定】

（監理支援機関の許可）

法第23条

2　前項の許可（以下この節（第二十七条第二項を除く。）において「許可」という。）を受けようとする者（第七項、次条及び第二十五条において「申請者」という。）は、主務省令で定めるところにより、次に掲げる事項を記載した申請書を主務大臣に提出しなければならない。

一　名称及び住所並びに代表者の氏名

二　役員の氏名及び住所

三　監理支援事業を行う事業所の名称及び所在地

四　第四十条第一項の規定により選任する監理支援責任者の氏名及び住所

五　外国の送出機関から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の取次ぎを受けようとする場合にあっては、当該外国の送出機関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

六　その他主務省令で定める事項

（申請書の記載事項）

規則第42条　法第二十三条第二項第六号（法第三十一条第五項において準用する場合を含む。）の主務省令で定める事項は、次のとおりとする。

一　役員の役職名及び法人番号

二　責任役員（監理支援事業に責任を有する役員をいう。以下同じ。）の氏名

三　外部監査人（外部監査を行う者をいう。以下同じ。）の氏名又は名称

四　法人の種類

五　監理型育成就労の取扱職種の範囲等

六　取次ぎを受けずに監理型育成就労の申込みを受けようとする場合にあっては、当該監理型育成就労の申込みを受ける方法の概要

七　監理支援事業を開始する予定年月日

八　監理型育成就労外国人からの相談に応じる体制の概要

○　監理支援機関の許可を受けようとする申請者は、育成就労法第 23 条第2項各号に定められている事項を申請書に記載しなければなりません。

○　外国の送出機関については、法第9条第1項第 11 号に基づき、その要件が規則第 20 条に定められており（第4章第2節第 13 参照）、この要件を満たさない機関から育成就労に係る外国人の取次ぎを受けることはできません。

第3　申請書の添付書類（法第 23 条第3項・第4項）

【関係規定】

（監理支援機関の許可）

法第23条

3　前項の申請書には、監理支援事業を行う事業所ごとの監理支援事業に係る事業計画書、第二十五条第一項各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。

4　前項の事業計画書には、主務省令で定めるところにより、監理支援事業を行う事業所ごとの監理支援を行う監理型育成就労実施者の見込数、当該監理型育成就労実施者における監理型育成就労外国人の見込数その他監理支援事業に関する事項を記載しなければならない。

（申請書の添付書類）

規則第43条　法第二十三条第三項（法第三十一条第五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、次のとおりとする。

一　法第二十三条第一項の許可を受けようとする者（以下この節において「申請者」という。）の登記事項証明書、定款又は寄附行為並びに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

二　監理支援事業に関する資産の内容及びその権利関係を証する書類

三　申請者の概要書

四　監理支援事業を行う事業所ごとの個人情報の適正管理及び秘密の保持に関する規程の写し

五　監理支援事業を行う事業所ごとの監理支援機関の業務の運営（監理支援費の徴収を含む。）に係る規程の写し

六　申請者が作成した監理型育成就労に係る誓約書

七　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））及び履歴書

八　監理支援責任者の住民票の写し、履歴書並びに就任承諾書及び監理型育成就労に係る誓約書の写し

九　外部監査人の概要書並びに就任承諾書及び監理型育成就労に係る誓約書の写し

十　外国の送出機関から監理型育成就労の申込みの取次ぎを受けようとする場合にあっては、次に掲げる書類

イ　外国の送出機関の概要書

ロ　外国の送出機関が所在する国又は地域において事業を行うことを証する書類

ハ　申請者と外国の送出機関との間に締結された申請者が当該外国の送出機関から監理型育成就労の申込みの取次ぎを受けることに係る契約の契約書の写し

ニ　外国の送出機関が監理型育成就労外国人及び監理支援機関から徴収する費用の算出基準を記載した書類

ホ　外国の送出機関の監理型育成就労に係る誓約書

ヘ　第二十条第一号に規定する推薦を受けたことを明らかにする推薦状その他の推薦をした国又は地域の公的機関の作成に係る書類

十一　育成就労計画の作成の指導に従事する者の履歴書

十二　船員（船員職業安定法第六条第一項に規定する船員をいう。）である監理型育成就労外国人に係る監理型育成就労の監理支援を行う場合にあっては、同法第三十四条第一項の許可を受けていることを証する書面

十三　その他必要な書類

2　法第二十三条第三項（法第三十一条第五項において準用する場合を含む。）の事業計画書は、別記様式第十六号によるものとする。

○　監理支援機関の許可申請に際しては、許可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。具体的な書類については、別紙2に

おいて一覧表として示しています。また、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、併せて参照してください。

○ 監理支援事業計画書(省令様式第 16 号)については、監理支援事業を行う事業所ごとに作成する必要があります。したがって、事業所が複数ある場合には、当該事業所の数に応じて提出しなければなりません。

【留意事項】

○ 提出書類等の言語について

育成就労法令の規定により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、育成就労法令の規定により

- 法務大臣及び厚生労働大臣
- 出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣
- 機構

のいずれかに提出し、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は、育成就労外国人が十分に理解できる言語(母国語)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 機構による事実関係の調査の実施(法第 23 条第5項・第 24 条)

【関係の法律の規定】

(監理支援機関の許可)

法第23条

5 主務大臣は、許可の申請を受けたときは、第二項の申請書及び第三項の書類に係る事実関係につき調査を行うものとする。

(機構による事実関係の調査の実施)

法第24条 主務大臣は、機構に、前条第五項の事実関係の調査の全部又は一部を行わせることができる。

2 主務大臣は、前項の規定により機構に調査の全部又は一部を行わせるときは、当該調査の全部又は一部を行わないものとする。この場合において、主務大臣は、許可をするときは、機構が第四項の規定により報告する調査の結果を考慮しなければならない。

3 主務大臣が第一項の規定により機構に調査の全部又は一部を行わせるときは、申請者は、前条第二項の規定にかかわらず、同項の申請書を機構に提出するとともに、機構が行う当該調査を受けなければならない。

4　機構は、前項の申請書を受理したときは、主務大臣にその旨を報告するとともに、同項の調査を行ったときは、遅滞なく、当該調査の結果を主務大臣に報告しなければならない。
7　主務大臣は、第一項の規定により機構に調査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調査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。

○　監理支援機関の許可については、法第 24 条に基づいて事実関係の調査の全部を機構が行うこととしています。申請者は、申請書を機構の本部事務所の審査課に提出するとともに、機構が行う調査を受けなければ申請の結果を得ることはできません。

○　機構が調査を行いますが、許可権限は主務大臣にあります。機構が行った調査結果を考慮しつつ、最終的な許可の諾否は主務大臣が行います。

第5　労働政策審議会の意見聴取（法第 23 条第6項）

【関係の法律の規定】
（監理支援機関の許可）
法第23条
6　厚生労働大臣は、許可をするときは、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴かなければならない。

○　厚生労働大臣は、監理支援機関の許可をしようとするときは、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴取することとされています。これは、職業安定法における有料職業紹介事業の許可の際に、厚生労働大臣による労働政策審議会の意見聴取規定が設けられていること（職業安定法第 30 条第5項）を踏まえたものです。

第6　監理支援機関の許可の申請に係る手数料（法第 23 条第7項・第 24 条第5項）

【関係規定】
（監理支援機関の許可）
法第23条
7　申請者は、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。
（機構による事実関係の調査の実施）
法第24条
5　主務大臣が第一項の規定により機構に調査の全部又は一部を行わせるときは、申請者は、

実費を勘案して主務省令で定める額の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。

（許可の申請等）

規則第41条

2　法第二十三条第七項の主務省令で定める額は、一万六百円（監理支援事業を行う事業所の数が二以上の場合にあっては、四千四百円に当該事業所数から一を減じた数を乗じて得た額に一万六百円を加えた額）とする。

3　法第二十四条第五項の主務省令で定める額は、八万一千円（監理支援事業を行う事業所の数が二以上の場合にあっては、五万七千六百円に当該事業所数から一を減じた数を乗じて得た額に八万一千円を加えた額）とする。

（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。

○　申請者は監理支援機関の許可の申請に係る手数料として、国に申請手数料を収入印紙により、機構に調査手数料を口座振込みにより、それぞれ納付しなければならないこととされています。許可の申請に係る手数料は以下のとおりです。

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

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

○　それぞれの手数料の具体的な納付方法等については、別途、機構のホームページ等でお知らせしますので、そちらを参照してください。

第2節　監理支援機関の許可基準（法第 25 条）

監理支援機関の許可基準は、法第 25 条及びその関係規則に定められています。以下に示す基準のいずれにも適合し、かつ第3節に規定する許可の欠格事由に該当しないものが、監理支援機関として許可されることとなります。

なお、許可の時点のみならず、監理支援機関が許可を得て監理支援事業を行っている間に許可基準を満たさなくなった場合には、許可の取消しの対象となり得ますので注意が必要です。

第1　法人形態に関するもの

【関係規定】

（許可の基準等）

法第25条　主務大臣は、許可の申請があった場合において、その申請者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でなければ、その許可をしてはならない。

一　本邦の営利を目的としない法人であって主務省令で定めるものであること。

（本邦の営利を目的としない法人）

規則第 44 条　法第二十五条第一項第一号の主務省令で定める法人は、次のとおりとする。

一　商工会議所（監理支援を行う監理型育成就労実施者が当該商工会議所の会員である場合に限る。）

二　商工会（監理支援を行う監理型育成就労実施者が当該商工会の会員である場合に限る。）

三　中小企業団体（中小企業団体の組織に関する法律（昭和三十二年法律第百八十五号）第三条第一項に規定する中小企業団体をいう。）（監理支援を行う監理型育成就労実施者が当該中小企業団体の組合員又は会員である場合に限る。）

四　職業訓練法人

五　農業協同組合（監理支援を行う監理型育成就労実施者が当該農業協同組合の組合員であって農業を営む場合に限る。）

六　漁業協同組合（監理支援を行う監理型育成就労実施者が当該漁業協同組合の組合員であって漁業を営む場合に限る。）

七　公益社団法人

八　公益財団法人

九　前各号に掲げる法人以外の法人であって、監理支援事業を行うことについて特別の理由があり、かつ、重要事項の決定及び業務の監査を行う適切な機関を置いているもの

2　前項の規定にかかわらず、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監理型育成就労に係る監理支援を行う場合における法第二十五条第一項第一号の主務省令で定める法人は、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法人とする。

○ 監理支援機関は、本邦の営利を目的としない法人であることが求められます。具体的には、規則において、認められる法人形態が列挙されており、原則として、

- 商工会議所
- 商工会
- 中小企業団体
- 職業訓練法人
- 農業協同組合
- 漁業協同組合
- 公益社団法人
- 公益財団法人

であることが必要とされています。

○ これ以外の法人形態で監理支援機関になろうとする場合には、

(ア)監理支援事業を行うことについて特別の理由があること

(イ)重要事項の決定及び業務の監査を行う適切な機関を置いていること

の双方を立証する必要があります(規則第 44 条第1項第9号)。

なお、(ア)については、過去3年以内に、次の①又は②の業務を行った実績があり、申請時点において、当該業務を通年で実施していること(通年性)及び複数年度で実施していること(継続性)が必要であるとともに、当該実績を客観的かつ具体的な資料により立証する必要があります。

① 特定非営利活動促進法(平成 10 年法律第7号)第2条第3項に規定する認定特定非営利活動法人又は同条第4項に規定する特例認定特定非営利活動法人として行う、我が国から外国への技能の移転に関する業務等、人材育成の支援に関する業務

② 技能実習制度における監理団体として行う、我が国から外国への技能の移転に関する業務等、人材育成の支援に関する業務

○ 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、各育成就労産業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、分野の特有の事情に鑑みこれに上乗せして当該分野独自の基準を告示により定めます。具体的には、告示で規定する特定の分野については、分野所管大臣が特有の事情に鑑みて告示で基準を制定することを可能としています。当該告示において、監理支援機関の法人形態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。

【確認対象の書類】
・ 監理支援機関許可申請書(省令様式第 15 号)
・ 監理支援事業計画書(省令様式第 16 号)
・ 登記事項証明書
・ 定款又は寄附行為の写し
※ 育成就労外国人の受入れは、監理支援機関の事業として行うものであるので、定款・寄附行為等では育成就労外国人の受入れを事業として行う旨を明確にしておくことが必要です。
・ 監理支援機関の業務の運営に関する規程の写し
・ 公益社団法人及び公益財団法人の認定等に関する法律(平成 18 年法律第 49 号)第 22 条第1項により行政庁に提出することとなっている事業報告書及び事業計画書
＊ 法人類型が公益財団法人又は公益社団法人の場合
(以下は、列挙された法人類型(規則第 44 条第1号から第8号まで)に該当しない場合のみ提出を要する書類)
・ 当該法人が監理支援事業を行おうとする具体的理由・背景等を記載した理由書(様式自由)
・ 過去3年以内に、当該法人が前記①又は②の業務を通年で、かつ継続的に行った実績があることを証明する客観的かつ具体的な資料
・ 他の機関との間に締結された監査契約書の写し
・ 前記①又は②の業務以外で当該法人が行っている事業の内容がわかる資料(様式自由)
・ 当該法人形態により監理支援事業を行う理由書(様式自由)
＊ 前記②の場合であって、法人形態が一般社団法人又は一般財団法人の場合

第2 監理支援機関の業務の実施に関するもの

【関係規定】
(許可の基準等)
法第25条 主務大臣は、許可の申請があった場合において、その申請者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でなければ、その許可をしてはならない。
二 監理支援事業を適正に遂行するに足りる能力を有するものとして主務省令で定める基準に適合しているものであること。
(認定育成就労計画に従った監理支援等)
法第39条
4 前三項に規定するもののほか、監理支援機関は、監理型育成就労の実施状況の監査その他の業務の実施に関し主務省令で定める基準に従い、その業務を実施しなければならない。

（監理支援事業を遂行する能力）
規則第45条　法第二十五条第一項第二号の主務省令で定める基準は、次のとおりとする。
一～五（後述）

○　監理支援機関は、原則として申請時に「監理支援事業を適正に遂行するに足りる能力」を有することが必要であり、能力を有するものとして主務省令に定める基準に適合しなければ許可を受けることはできません。

また、許可を受けた後も、監理支援事業の遂行能力や監査その他の業務の実施に関する基準に従って業務を実施しなければなりません。

（1） 育成就労実施者の数に関するもの

【関係の省令の規定】
（監理支援事業を遂行する能力）
規則第45条　法第二十五条第一項第二号の主務省令で定める基準は、次のとおりとする。
一　監理支援を行う監理型育成就労実施者の数が二以上であるか、又は二以上となることが見込まれること。

○　監理支援機関の独立性・中立性の担保の観点から、監理支援機関が監理支援を行う監理型育成就労実施者は、原則として2者以上であることが求められます。

○　新規許可の申請時においては、監理支援が開始されていないことが想定されるところ、許可後速やかかつ確実に監理支援を行う育成就労実施者が2者以上となる見込みである必要があります。この「2者以上となることが見込まれる」ことについては、申請者の会員・組合員等一覧表（参考様式第2-9号）により確認します。具体的には、育成就労実施者となる予定の者の

- 氏名又は名称
- 住所
- 代表者の氏名
- 1年間の監理型育成就労外国人の受入れ人数
- 受入れ見込み時期
- 受け入れる分野・業務区分

等が具体的に示されることが必要です。また、許可後1年以内に、実際に、予定どおり育成就労外国人を受け入れる必要があります。

※　監理支援機関の法人形態が商工会議所、商工会、中小企業団体、農業協同組合又は漁業協同組合である場合、「2者以上となることが見込まれる」ことの確認に

あたっては、育成就労実施者となる予定の者が申請者の会員又は組合員である必要があります。

○ 許可の更新時においては、現に監理支援を行っている育成就労実施者が2者以上である必要があります。この「2者以上である」ことについても、申請者の会員・組合員等一覧表により確認します。

もっとも、一時的に監理支援を行う監理型育成就労実施者の数が減少することもあり得る(例えば、育成就労実施者が突然倒産するなど)ところ、許可の更新の時点で一時的に監理支援を行う育成就労実施者が2者に満たない場合に限り、監理支援を行う育成就労実施者数が許可更新後1年以内に2者以上になることが見込まれることを証明したときは、許可の更新を受けることができることとしています。この場合の「2者以上となることが見込まれる」ことの確認方法については、新規許可の申請時と同様です。

【確認対象の書類】
・ 申請者の会員・組合員等一覧表(参考様式第2-9号)

(2) 常勤の役職員の数に関するもの

【関係の省令の規定】
(監理支援事業を遂行する能力)
規則第45条 法第二十五条第一項第二号の主務省令で定める基準は、次のとおりとする。
二 申請者の常勤の役員又は職員(監理支援の実務に従事する者に限る。)の数が次のいずれにも該当すること。
イ 監理支援を行う監理型育成就労実施者の数を八で除して得た数(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。
ロ 監理支援に係る監理型育成就労の対象となっている監理型育成就労外国人の数を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。

○ 監理支援機関の体制に係る要件として、監理支援を行う育成就労実施者の数及び育成就労外国人の数に対し、監理支援の実務に従事する常勤の役職員(※)について一定以上の人数が確保されていることが求められます。具体的には、
① 2人以上いること
② 監理支援を行う監理型育成就労実施者の数を8で割った数を超えていること
③ 監理支援の対象となる監理型育成就労外国人の数を 40 で割った数を超えていること
のいずれも満たしている必要があります(②・③の計算の結果、必要となる常勤役職

員数については下表のとおり)。例えば、監理支援を行う育成就労実施者の数が4者、育成就労外国人の数が80人である場合、監理支援の実務に従事する常勤の役職員は3人以上必要となります。

※ 「監理支援の実務に従事する」役職員は、育成就労実施者と育成就労外国人との間の雇用契約の成立のあっせん、育成就労実施者への監査・訪問指導に従事する者のほか、入国後講習に係る事務に従事する者や相談対応に従事する者も含みます。「常勤」の考え方は、第4章第2節第3(3)と同様です。

【育成就労実施者の数に関する例】

監理支援を行う監理型育成就労実施者の数	監理支援の実務に従事する常勤の役職員の数として必要な最低人数
1～15	2
16～23	3
24～31	4
32～39	5

【育成就労外国人の数に関する例】

監理支援の対象の監理型育成就労外国人の数	監理支援の実務に従事する常勤の役職員の数として必要な最低人数
1～79	2
80～119	3
120～159	4
160～199	5

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

○ 上記②・③の計算の計算結果が1未満の場合(例えば、監理支援を行う育成就労実施者が7者以下である場合や、育成就労外国人が39人以下である場合)であっても、監理支援の実務に従事する常勤の役職員は2人いる必要があります。

※ 新規許可申請時や更新申請時においては、監理支援の実務に従事する常勤の役職員が、2人以上である必要があります。例えば、新規許可申請時は1人であるが、事業開始時等までに2人以上に増員するということは認められません。

※ 新規許可申請においては、初回受入時の監理型育成就労実施者及び監理型育成就労外国人の見込み数と申請時点の常勤の役職員数を比較して②及び③を満たしている必要があります。

○ 監理支援機関として要件を満たした上で、適切な監理支援を行う能力が確保されていればよく、監理支援を行う事業所ごとに、この体制を求めるものではありません。

○ 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において、この要件の代替となる要件を定めることができます。

【確認対象の書類】
- 申請者の概要書(参考様式第2-1号)
- 監理支援事業の実務に従事する常勤・非常勤の役職員の業務体制(参考様式第2－10 号)

※ 様式内に記載されている「監査担当者」は育成就労実施者に対する定期監査又は臨時監査を行う者、「訪問指導担当者」は育成就労実施者に対する訪問指導を行う者、「相談担当者」とは育成就労外国人からの相談に対応する者を指します。

(3) 相談応需体制の整備・その他監理支援事業を適正に遂行することができる能力に関するもの

【関係の省令の規定】

(監理支援事業を遂行する能力)

規則第45条 法第二十五条第一項第二号の主務省令で定める基準は、次のとおりとする。

三 監理支援に係る監理型育成就労外国人からの相談に応じ、当該監理型育成就労外国人が十分に理解することができる言語により適切に対応するために必要な措置を講じていること。

四 前三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申請者が監理支援事業を適正に遂行するに足りる能力を有していること。

○ 育成就労実施者において育成就労外国人が人権侵害行為を受けている事案など、育成就労外国人が育成就労実施者の育成就労指導員や生活相談員などの役職員に相談できない場合において、監理支援機関が適切に当該育成就労外国人を保護・支援できるよう、監理支援機関においては、育成就労外国人の相談応需体制、緊急時の保護体制を整備しておくことが必要です。

〈相談応需体制〉

○　母国語相談応需体制の整備は、育成就労実施者のみでは体制整備が困難な母国語での相談を、監理支援機関において可能とするためのものです。このため、監理支援機関において、次のような措置を講じておく必要があります。

・　育成就労外国人が使用する言語について、当該言語を使用できる者又は当該言語の通訳人を常勤として配置（義務ではないが常勤配置していることが望ましいもの）

・　当該言語の通訳人と連絡がとれる体制を整備（例えば、当該通訳人の連絡先を把握した上、この者と契約をしておく、又は、緊急時にあっても対応してもらえるよう依頼しておく等）

○　育成就労外国人からの相談には、監理支援事業に従事する役職員が責任を持って適切に対応しなければならず、その内容に応じて、公的機関や育成就労実施者の生活相談員等と連携して適切に対処する必要があります。育成就労外国人からの相談に対応した際には、監理型育成就労外国人からの相談対応記録書（追って参考様式として示す予定です）を作成し、事業所に備え付けなければなりません。相談対応記録書には、相談内容や対処した内容を具体的に記載する必要があります。

○　夜間・休日の相談応需体制の整備については、育成就労外国人からの相談は、平日の日中のみならず、夜間、休日にも想定されるため、それらの時間帯にも適切な相談応需体制を整備する必要があります。例えば、

・ 夜間・休日も対応可能な緊急連絡先を育成就労外国人と共有しておく

・ 電話、メール、SNS その他の媒体を利用して互いにメッセージを送受信できる状況にしておく

・ 電話のほかメールや通話アプリなどで相談を受け付け、翻訳アプリなどを活用するなどして、いつでも母国語相談ができる体制を構築しておく

などの体制を整備することが求められます。

〈保護体制〉

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

ただし、離島（離島振興法（昭和 28 年法律第 72 号）、奄美群島振興開発特別措置法（昭和 29 年法律第 189 号）、小笠原諸島振興開発特別措置法(昭和 44 年法

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

○ 監理支援機関と育成就労実施者・育成就労外国人との位置関係が日帰りで対応可能な距離にある場合でも、当日の対応が困難な時間帯に保護の必要が生じた場合は、上記の緊急保護体制に記載の措置をとるなどの対応が求められます。

○ いずれの場合においても、緊急時の監理支援機関内及び監理支援機関と育成就労外国人との連絡体制、育成就労外国人の保護の手順を示したマニュアルの整備が必要です。

〈その他〉

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

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

【確認対象の書類】

・ 監理支援機関許可申請書(省令様式第 15 号)

・ 申請者の概要書（参考様式第2-1号）
・ 申請者の誓約書（参考様式第2-2号）
・ 通訳人の確保が確認できる書類
※ 通訳人の確保が確認できる書類として、下記の書類を提出してください。
① 通訳人が申請者の職員（常勤又は非常勤）の場合
・ 雇用契約書の写し
・ （日本国籍を持たない者の場合は）在留カードの両面の写し
※ 特定在留カード及び特定特別永住者証明書の場合は表面のみ提出
② 通訳業務を委託する場合
・ 申請者と通訳人との間で締結された通訳業務委託契約書の写し
・ （日本国籍を持たない個人に委託する場合は）在留カードの両面の写し
※ 特定在留カード及び特定特別永住者証明書の場合は表面のみ提出
※ 雇用契約書又は業務委託契約書には、通訳する言語を明記してください。
・ 申請者の会員・組合員等一覧表（参考様式第2-9号）
・ 監理支援事業の実務に従事する常勤・非常勤の役職員の業務体制（参考様式第2-10 号）
・ 事業所から育成就労実施場所までの移動時間が分かる書類（交通機関アプリケーションの検索結果の写しなど。ただし、監理支援事業を行う事業所と育成就労実施場所の距離が、業務時間内に日帰りで往復することが明らかに可能な位置関係にある場合は提出不要）
・ 一時的な避難先の名称、住所、連絡先がわかるもの
＊ 例外的な措置をとる場合

【留意事項】
○ 通訳人について
通訳人は、育成就労外国人からの相談を母国語で受け付ける役割を担う者ですが、必ずしも監理支援機関の常勤職員であることは義務ではありません。非常勤の職員が従事することや、通訳業務自体を外部委託することも可能です。ただし、通訳業務を外部に委託したとしても、監理支援機関の役職員が責任を持って相談に応じなければならないことに変わりはありません。特に監査における育成就労外国人のヒアリングに際しては、積極的に通訳人の活用を図ることが望まれます。また、中立的な相談応需体制の整備の観点から、育成就労実施者や送出機関の職員及びその関係者を通訳人とするのは望ましくありません。

第3 財産的基礎に関するもの

【関係規定】
（許可の基準等）
法第25条 主務大臣は、許可の申請があった場合において、その申請者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でなければ、その許可をしてはならない。

三　監理支援事業を健全に遂行するに足りる財産的基礎を有するものとして主務省令で定める基準に適合しているものであること。

（監理支援機関の財産的基礎）

規則第46条　法第二十五条第一項第三号の主務省令で定める基準は、債務超過の状態にないこととする。

○　監理支援事業を健全に遂行するに当たって、監理支援機関は、一定程度の財産的基礎を有することが必要であり、直近の事業年度末時点で債務超過の状態にないことが求められます。

○　直近の事業年度末の時点で債務超過の状態にあった場合は、申請時に直近の月次試算表を合わせて提出するなどの対応をし、債務超過の状態が解消されていることが確認できた場合に限り、基準を満たしていると認められます。

○　許可又は更新の後に債務超過に陥った場合は、指導、改善命令又は許可の取消しの対象になりますので、そうならないように注意するとともに、万が一債務超過に陥った場合には、速やかに債務超過の解消のための必要な措置をとることが必要です。

【確認対象の書類】

・ 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
・ 直近の2事業年度に係る法人税の確定申告書の写し
・ 直近の2事業年度の法人税の納税証明書
・ 預金通帳の写し等の現金・預貯金の額を証する書類
・ 直近月時点の月次試算表
　＊　直近事業年度が債務超過の状態である場合
・ 債務超過を改善した説明書（債務超過の原因、解消した方法、今後の運営について）
　＊　直近事業年度が債務超過の状態である場合

【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。

○ 法人税の確定申告書の写し、納税証明書の写しについて

法人税の確定申告書の写しについては、国税電子申告・納税システム(e-Tax)を利用した場合は、e-Tax からの受信完了メール(タイトルが「受信通知」となっているもの)を添付してください。書面で提出した場合は、令和7年1月から、税務署において法人税の確定申告書の写しに収受日付印の押なつを行わないことになったことから、収受日付印が押なつされていないものを提出することで差し支えありません。納税証明書の写しについては、国税通則法施行令第 41 条第1項第3号ロに係る同法施行規則別紙第9号書式(その2)による法人の事業年度における所得金額に関するものであることが求められます。

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。

○ 預金通帳の写し等の現金・預貯金の額を証する書類について

一定程度の財産的基礎を有することを確認するとともに、監理支援事業を行う事業所の賃借料や役職員の給料の支払い等、法人の事業に係る入出金が適正に行われているか確認でき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ついて

法人成立時の貸借対照表等や入出金の履歴を確認することができるものを提出することが求められます。

第4 個人情報の保護に関するもの

【関係の法律の規定】

(許可の基準等)

法第25条 主務大臣は、許可の申請があった場合において、その申請者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でなければ、その許可をしてはならない。

四 個人情報(個人に関する情報であって、特定の個人を識別することができるもの(他の情報と照合することにより特定の個人を識別することができることとなるものを含む。)をいう。第四十条第一項第四号及び第四十三条において同じ。)を適正に管理し、並びに監理型育成就労実施者等及び監理型育成就労外国人等の秘密を守るために必要な措置を講じていること。

○　監理支援機関は、育成就労外国人の身分事項や労働条件等の情報や育成就労実施者の情報など、個人情報として保護する要請の高い情報を取り扱うことになるため、個人情報を適正に管理し、秘密を守るために必要な措置を講じておかなければなりません。

○　具体的には、「監理支援機関及び監理型育成就労実施者等が労働条件等の明示、求人等に関する情報の的確な表示、監理型育成就労実施者等及び監理型育成就労外国人等の個人情報の取扱い等に関して適切に対処するための指針」（以下「指針」という。）に基づき、個人情報適正管理規程を作成するとともに、規程に定められた措置を適切に実施しなければなりません。規程に最低限盛り込む事項を示した規程の例は、別紙4として示していますので、参考にしてください。

○　個人情報の保護に関するポイントは、以下のとおりです。

①　育成就労外国人等の個人情報を適正に管理するための事業運営体制

- 個人情報を取り扱う事業所内の職員の範囲が明確にされていること
- 業務上知り得た個人情報を業務以外の目的で使用したり他に漏らしたりしないことにつき職員への教育が実施されていること
- 本人から求められた場合の個人情報の開示又は訂正の取扱いに関する規定があり、その規定について育成就労外国人等への周知がされていること
- 個人情報の取扱いに関する苦情処理に関する事業所内の体制が明確にされ、苦情を適切に処理することとされていること

②　個人情報管理の措置

- 個人情報を目的に応じ必要な範囲において正確かつ最新のものに保つための措置が講じられていること
- 個人情報の漏えい、滅失又は毀損を防止するための措置が講じられていること
- 個人情報を取り扱う事業所内の職員以外の者による個人情報へのアクセスを防止するための措置が講じられていること
- 監理支援事業の目的に照らして必要がなくなった個人情報を破棄又は削除するための措置が講じられていること

【確認対象の書類】

- 個人情報適正管理規程（監理支援事業を行う事業所ごとのもの）の写し
- 監理支援機関の組織体系図

第5 外部監査に関するもの

【関係規定】

（許可の基準等）

法第25条 主務大臣は、許可の申請があった場合において、その申請者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でなければ、その許可をしてはならない。

五 監事その他法人の業務を監査する者による監査のほか、監理型育成就労実施者と主務省令で定める密接な関係を有しない者であって、職務の執行の監査を公正かつ適正に遂行することができる知識又は経験等を有することその他主務省令で定める要件に適合するものに、主務省令で定めるところにより、役員の監理支援事業に係る職務の執行の監査を行わせるための措置を講じていること。

（外部監査人）

規則第 47 条 法第二十五条第一項第五号の主務省令で定める密接な関係を有しない者は、次の各号のいずれにも該当しない者とする。

一 申請者が監理支援を行う監理型育成就労実施者（過去五年以内に申請者が監理支援を行った監理型育成就労実施者を含む。）若しくはその役員若しくは職員又は過去五年以内にこれらの者であった者

二 前号に規定する者の配偶者又は二親等以内の親族

三 社会生活において密接な関係を有する者であって、外部監査の公正が害されるおそれがあると認められるもの

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

一 過去三年以内に外部監査人に対する講習として法務大臣及び厚生労働大臣が告示で定めるものを修了した者

二 弁護士若しくは弁護士法人、社会保険労務士若しくは社会保険労務士法人又は行政書士若しくは行政書士法人その他育成就労に関する知見を有する者

三 次のいずれにも該当しない者

イ 申請者の役員若しくは職員又は過去五年以内にこれらの者であった者

ロ 申請者の構成員（監理支援を行う監理型育成就労に係る育成就労産業分野に属する技能を要する業務に係る事業を営む者に限る。）若しくはその役員若しくは職員又は過去五年以内にこれらの者であった者

ハ 育成就労実施者（監理支援を行う監理型育成就労実施者を除く。）又はその役員若しくは職員

ニ 監理支援機関（申請者を除く。）又はその役員若しくは職員

ホ 申請者が監理型育成就労の申込みの取次ぎを受ける外国の送出機関若しくはその役員

若しくは職員又は過去五年以内にこれらの者であった者

ヘ　法第二十六条第五号イからニまでのいずれかに該当する者

ト 法人であって、法第二十六条各号のいずれかに該当するもの又はその役員のうちにイからホまでのいずれかに該当する者があるもの

チ　イからトまでに掲げるもののほか、申請者又はその役員、職員若しくは構成員と社会生活において密接な関係を有すること、過去に育成就労に関して不正又は著しく不当な行為を行った者であることその他の事情により外部監査の公正が害されるおそれがあると認められる者

四　外部監査人の氏名を機構が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ことに同意している者

3　外部監査は、次の各号に定めるところにより行うものとする。

一　監理型育成就労実施者に対する監査その他の申請者の業務が適正に実施されているかどうかについて、次に掲げる方法により、監理支援事業を行う各事業所につき三月に一回以上の頻度で確認し、その結果を記載した書類を当該申請者に提出すること。

イ　責任役員及び監理支援責任者から報告を受けること。

ロ　申請者の事業所においてその設備を確認し、及び帳簿書類その他の物件を閲覧すること。

二　監理型育成就労実施者に対する監査が適正に実施されているかどうかについて、申請者が行う第六十七条第一号又は第二号の規定による監査に監理支援事業を行う各事業所につき一年に一回以上同行することにより確認し、その結果を記載した書類を当該申請者に提出すること。

（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

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。

（第四十七条第二項第三号イの規定の適用除外）

規則附則第5条　第四十七条第二項第三号イの規定は、施行日前に監理団体の非常勤の指定外部役員（技能実習法施行規則第二十六条第三号に規定する指定外部役員をいう。）であった者（監理事業（技能実習法第二条第十項に規定する監理事業をいう。）に関する業務（技能実習法施行規則第三十条第二項に規定する確認を除く。）に従事していなかった者に限る。）については、適用しない。

○　育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護を実現するためには、監理支援機関が育成就労実施者に対して指導・監督を適切に行うことを担保し、監理支援機関が中立的な業務の運営を行うことが不可欠です。

○　一方で、監理支援機関が育成就労実施者の監理支援を行う際には、中立的な業務の運営を行うことが難しい側面が存在することも事実です。このため、監理支援機関に外部監査の措置を講じていることを法律上義務付け、外部の視点を加えることにより、監理支援機関の業務の中立的な運営を担保しようとするものです。

○　外部監査人は、監理支援機関による育成就労実施者に対する監査等の業務が適正に実施されているかの監査を、法人外部から実施する者として、監理支援機関から選任を受けた者であり、法人・個人のいずれでも外部監査人になることが可能です。

〈外部監査人の要件等〉

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

（1）育成就労実施者と密接な関係を有しないこと

○　外部監査人は、育成就労実施者に対する監査が適切に実施されるように、育成就労実施者と密接な関係にある者であってはならないため、規則第 47 条第1項各号に規定する者は外部監査人になれません。すなわち、下記（2）の①～③に記載されている者のほか、規則第 47 条第1項第3号で規定する「社会生活において密接な関係を有する者であって、外部監査の公正が害されるおそれがあると認められるもの」は外部監査人になれません。

この、「社会生活において密接な関係を有する者であって、外部監査の公正が害されるおそれがあると認められるもの」とは、例えば、

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

などが考えられます。

（2）外部性を担保していること・欠格事由に該当しないこと

○　外部監査人は、その外部性を担保する観点から、次に掲げる者であってはならないこととされています。

①　監理支援を行う育成就労実施者若しくはその役職員又は過去5年以内にこれらの者であった者
②　過去5年以内に監理支援を行った育成就労実施者若しくはその役職員又は過去5年以内にこれらの者であった者
③　①・②の者の配偶者又は二親等以内の親族
④　監理支援機関の役職員又は過去5年以内にこれらの者であった者

⑤ 監理支援機関の構成員（ただし、監理支援機関が監理支援を行う育成就労において育成しようとする育成就労産業分野に属する技能を要する業務に係る事業を営む構成員に限る。）若しくはその役職員又は過去5年以内にこれらの者であった者

⑥ 監理支援機関が監理支援を行う育成就労実施者以外の育成就労実施者又はその役職員

⑦ 他の監理支援機関又はその役職員

⑧ 監理支援機関に取次ぎを行う外国の送出機関若しくはその役職員又は過去5年以内にこれらの者であった者

⑨ 法人であって監理支援機関の許可の欠格事由（法第26条）に該当する者又は役員に④から⑧に該当する者がいるもの、個人であって監理支援機関の許可に係る役員関係の欠格事由（法第26条第5号）に該当する者

⑩ 上記のほか、監理支援機関又はその役職員若しくは監理支援機関の構成員と社会生活において密接な関係を有すること、過去に育成就労に関して不正等を行った者であることなど、外部監査の公正が害されるおそれがあると認められる者

なお、技能実習制度において監理団体が実習実施者に対して行う定期監査などの監理事業の業務に携わっていない、当該監理団体の非常勤の外部役員（指定外部役員）は、辞任後から5年以内であっても上記④の役職員には該当しません。また、上記⑩の「社会生活において密接な関係」とは、例えば、

・ 監理支援機関の役職員の配偶者や二親等以内の親族

・ 監理支援機関から定期又は臨時に会費の支払いを受けている法人である場合

などが考えられます。（監理支援機関と顧問契約を結んでいる弁護士等は、直ちに「社会生活において密接な関係」には該当しません。）

また、監理支援機関の構成員（組合員、会員等。ただし、監理支援機関が監理支援を行う育成就労において育成しようとする育成就労産業分野に属する技能を要する業務に係る事業を営む構成員を除く。）若しくはその役職員については、外部監査の公正が害されるおそれがあるため、認められません。

（3）監査を公正かつ適正に遂行することができる資格・能力があること

○ 外部監査人は、弁護士、社会保険労務士、行政書士、その他育成就労の知見を有する者である必要があります（弁護士法人、社会保険労務士法人、行政書士法人も可）。

○ 「その他育成就労の知見を有する者」には、

① 出入国又は労働に関する法令について高度な知識・経験を有する者

② 外部監査人に係る講習実施機関として告示されている機関であって相当の実績がある者

が該当します。

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

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

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

また、②の場合、「監査を公正かつ適正に遂行することができる能力を有する」事が必要であることから、当該機関が営利を目的としてない法人であることが求められます。

○ 外部監査人は、過去3年以内に主務大臣が告示で定める外部監査人に対する講習（第8章参照）を修了した者でなくてはなりません。

○ 法人が外部監査人になる場合は、実際に実地で監査を行い、当該監査を指揮担当する者（監査実施責任者）が上記の外部監査人の講習を受講する必要があります。法人が外部監査人になる場合には、法人の役職員の中から、複数の監査実施責任者を選任することも可能です。

※ 経過措置として、育成就労法施行前に技能実習制度における監理責任者等講習を受講した者も外部監査人に選任することができます。（規則附則第4条）。

○ 外部監査人は、監理支援機関の特徴や受入れ分野に関する知見を有していることが望まれます。

○ 外部監査人の氏名（法人の場合は法人名）については、機構ホームページにおいて公表するため、これに同意している必要があります。

〈外部監査の方法〉

○ 外部監査人は、監理支援機関の各事業所について監査等の業務の遂行状況を3か月に1回以上の頻度で確認し、その結果を記載した書類を作成して監理支援機関へ提出することが求められます。

○ 外部監査人は監理支援機関の役職員ではなく、監理支援機関が行う監査等の業務に従事することがないことから、監理支援機関が行う育成就労実施者への監査に、監

理支援機関の各事業所につき1年に1回以上同行して確認し、その結果を記載した書類を作成して監理支援機関へ提出することが求められます。

※ 「1年に1回以上」とは、事業年度中に1回以上の監査を実施した上で、前回の同行監査の実施日を起算日とする1年以内に少なくとも1回以上同行を実施するということです。

例えば、初回の同行監査を5月 10 日に実施した場合、第2回目の同行監査は、当該日付の1年後の応当する日である翌年5月 10 日までに実施しなければなりません。

○ 監理支援機関においては、外部監査人の外部監査に協力することが求められるとともに、外部監査で受けた改善の指摘について改善を図ることが求められます。

○ 外部監査人は、監理支援機関が監理支援を行う育成就労外国人の外部通報窓口としての役割を果たすことも望まれます。

【確認対象の書類】

・ 監理支援機関許可申請書(省令様式第 15 号)
・ 外部監査人の就任承諾書及び誓約書並びに概要書(参考様式第2-5号)
※ 法人の場合、「④監査実施責任者の氏名」欄に外部監査人に対する講習を受講した者の氏名を記載します。
・ 直近2事業年度の講習実績が確認できる書類
＊ 外部監査人に係る講習実施機関として告示されている機関であって、外部監査人になろうとする場合。
・ 出入国又は労働に関する法令について高度な知識・経験を有する者の実績(大学教授としての経歴、専攻分野、実績など)が確認できる書類(様式自由)
＊ 出入国又は労働に関する法令について高度な知識・経験を有する者が外部監査人になろうとするとする場合。

【留意事項】

○ 外部監査の方法及びその結果を記載した書類について
・ 外部監査人が行う事業所ごとの業務の遂行状況の確認のうち帳簿書類の確認については、当該帳簿書類が書面に代えて電磁的記録により作成・保存されている場合に、実地で行う業務の遂行状況の確認に先立って電子的に提出させ確認する等して確認の効率化を図ることは差し支えありません(ただし、当該帳簿書類が事業所に適切に備え付けられているか、事前に提出された資料が実態を踏まえたものとなっているか等については実地で確認を行うことが必要です。)。
・ 外部監査の結果を記載した書類は、法第 41 条に規定する帳簿書類として事業所に備

えて置く必要があります。なお、当該帳簿書類は書面に代えて電磁的記録により作成・保存することが可能であり、外部監査人から監理支援機関への書類の提出も電子的に行って差し支えありません。

第6 監理支援事業を適正に遂行することができる能力を有することに関するもの

【関係の法律の規定】
（許可の基準等）
法第25条 主務大臣は、許可の申請があった場合において、その申請者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でなければ、その許可をしてはならない。
七 前各号に定めるもののほか、申請者が、監理支援事業を適正に遂行することができる能力を有するものであること。

○ 監理支援機関は、監理支援事業を適正に遂行することができる能力を有しなければなりません。監理支援事業について、育成就労法を始め、関係する法令に従って遂行するとともに、監理支援機関の許可を受けた監理支援機関は、育成就労実施者に対する監査や育成就労外国人の支援などを行う必要があることから、特に育成就労実施者との関係で中立的に運営することが必要です。事業が適正に行えるよう、必要な体制も整えなければなりません。また、相談応需体制の整備に当たり、育成就労実施者又は育成就労外国人のプライバシーが確保されるよう留意する必要があります。

（1） 育成就労法等に従って監理支援事業を遂行できること

○ 監理支援機関は、許可を受けた後に、育成就労法に従って、監理支援事業を適正に遂行することができる能力を有し続けなければなりません。

○ このため、育成就労法に定める許可の要件を満たすほか、それ以外の監理支援機関に関わるあらゆる規定を遵守することが求められます。特に、
① 監理支援費は、適正な種類及び額をその用途及び金額を明示した上で徴収すべきこと（法第 28 条、第5節参照）
② 自己の名義をもって、他人に監理支援事業を行わせてはならないこと（法第 38 条、第 15 節参照）
③ 適切な監理支援責任者を事業所ごとに選任すべきこと（法第 40 条、第 17 節参照）
④ 関係者との連絡調整等の措置を適正に行い、育成就労外国人が育成就労を継続するための支援を適切に行うこと（法第 39 条第3項、第 16 節第1参照）

⑤ 監理型育成就労の実施状況の監査その他の業務の実施に関し、主務省令で定める基準に従い、その業務を実施すること(法第 39 条第4項、規則第 67 条、第 16 節第2参照)

⑥ 監理型育成就労実施者と密接な関係を有する役職員を、個人情報の管理に係る業務及び入国後講習の実施に係る業務以外の業務に関わらせてはならないこと(法第 39 条第5項、第 16 節第3参照)

といった事項は、監理支援機関が、育成就労法等の関係法令に従って監理支援事業を遂行するに当たって必要不可欠な事項であるため、許可申請(許可更新申請を含む。)における審査の際に、これらの事項について、適切に遂行する意思、能力及び体制があることを確認できなかった場合は、法第 25 条第 1 項第 7 号の許可基準に適合しないものと判断されますので、注意してください。

【確認対象の書類】

- 監理支援機関許可申請書(省令様式第 15 号)
- 監理支援事業計画書(省令様式第 16 号)
- 申請者の概要書(参考様式第2-1号)
- 申請者の誓約書(参考様式第2-2号)
- 申請者と外国の送出機関との契約書の写し
- 監理支援責任者の住民票の写し
- 監理支援責任者の就任承諾書及び誓約書並びに履歴書(参考様式第2-4号)
- 育成就労計画作成指導者の履歴書(参考様式第2-6号)
- 監理支援責任者の常勤性が確認できる書類

※ 監理支援責任者の常勤性が確認できる書類として、①及び②の資料を提出してください。

① 社会保険の加入を証明する以下のいずれかの書類(保険者番号、被保険者等記号・番号、被保険者整理番号、基礎年金番号及び監理支援責任者以外の情報をマスキングしたものを提出してください。)

- 健康保険・厚生年金保険被保険者標準報酬決定通知書の写し
- 健康保険・厚生年金保険資格取得確認及び標準報酬決定通知書の写し

※ 上記の社会保険の加入を証明する書類の提出が難しい場合は、提出が困難であること及び常勤の役員又は職員であることについての具体的な説明文書

② 賃金台帳の写し及び出勤簿等の写し

- 監理支援責任者に対する講習を修了したことを証明する書類

（2） 中立的な事業運営ができる体制が確保されていること

○ 監理支援機関は、監理支援事業として育成就労実施者に対する監査や育成就労外国人に対する支援を行います。このため、育成就労実施者との関係において中立的であることが求められます。このための措置として、常勤の監理支援責任者の責任の下で業務運営を行うこと（法第 40 条、第 17 節参照）や外部監査の措置を講じること（法第 25 条第1項第5号、第5参照）が法律上も求められています。また、相談応需体制の整備に当たり、育成就労実施者又は育成就労外国人のプライバシーが確保されるよう留意する必要があります。

○ 監査の際にヒアリングを受けたり、相談したりする立場にある育成就労外国人にとって、監理支援機関が中立的な事業運営を行っていることを外形的に確認できる状況にあることも必要です。

○ 育成就労外国人からの相談応需等を通じ、送出機関における適正な業務執行を確保する観点から、送出機関の役員と監理支援機関の役員が同一人物であってはなりません。

【確認対象の書類】
- 監理支援機関許可申請書（省令様式第 15 号）
- 申請者の誓約書（参考様式第2-2号）
- 申請者の会員・組合員等一覧表（参考様式第2-9号）
- 申請者の役員の履歴書（参考様式2-3号）

（3） 監理支援事業のための適切な体制が確保されていること

○ 監理支援事業を行う事業所は、所在地、構造、設備、面積等について、次の要件を満たしていることが、監理支援事業を適正に遂行する観点から求められます。

① 所在地が適切であること

風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律（昭和 23 年法律第 122 号）で規制する風俗営業や性風俗関連特殊営業等が密集するなど、監理支援事業の運営に好ましくない場所にないことが求められます。

所在地が適切であるか否かは、事業所の置かれた状況により総合的に判断されますが、例えば、同一の建物内に風俗店が存在している場合や、事業所に風俗店が隣接している場合など、そうした立地が原因で育成就労外国人の支援等の監理

支援機関の果たすべき責務を適正に行えない場合には、監理支援事業の運営に好ましくない場所であると考えられます。

② 名称が適切であること

監理支援機関及び監理支援事業を行う事業所の名称（愛称等も含む。）は、利用者に機構その他公的機関と誤認させるものでないことが求められます。また、他の監理支援機関（既存の監理団体も含む。）と誤認させる名称であることも望ましくないため、完全に同一の名称の監理支援機関等がある場合は、改称を検討する必要があります。

③ 事業所の設置が適切であること

上記（2）の趣旨を踏まえ、以下の事項を満たすことが必要となります。

ア 独立性が確保されていること

・ 監理支援事業を行う事業所が、他の事業者の事業所等と混在していないこと。

監理型育成就労の場合には、監理支援事業を行う事業所が他の事業者の事業所や監理支援機関の役職員など私人の住居と混在している状況は適切ではないため、監理支援機関が占有するスペースに、他者が了解を得ずに立ち入ることのないよう、監理支援事業を行う事業所は他の事業者の事業所等とは独立していることが外形上も分かる形で整備されていることが必要です。

例えば、他の事業者の事業所の一部を、監理支援事業を行う事業所とすることや、他の事業者の事業所や作業場所等を通過しなければ監理支援事業を行う事業所に入室できないような場合は、監理支援事業を行う事業所が独立しているとは認められません。

また、育成就労実施者等の事業所が隣接している場合には、単に上記のように独立しているだけでは足りず、相談に際して育成就労外国人が不利益な取扱いを受けるおそれがないよう、例えば、双方の事業所への入室の動線が重ならないようにすることや予約制による相談応需、近隣の貸部屋の確保等の措置を講ずることなどにより、相談者のプライバシーを保護することが求められます。

・ プライバシーを保護しつつ監理型育成就労実施者等又は監理型育成就労外国人等に対応することが可能であること。

具体的には、相談応需を行う場所について、個室の確保、パーティション等での区分（育成就労実施者等の事業所と隣接している場合は、上記の措置を講ずることも含む。）により、プライバシーを保護しつつ監理型育成就労実施者等又は監理型育成就労外国人等に対応することが可能である構造を有することが求められます。

ただし、上記の構造を有しない場合でも、近隣の貸部屋の確保等により、他の監理型育成就労実施者等又は監理型育成就労外国人等と同室にならずに対面で相談や育成就労に関する職業紹介を行うことができるような措置を講じており、相談者のプライバシーを保護している場合は、この要件を満たしているものと認められます。

イ　監理型育成就労実施者等から便宜供与を受けて設置していないこと

・　監理支援事業を行う事業所を、監理型育成就労実施者等又はこれらと密接な関係を有する者が所有する土地・建物に設置していないこと（※）。

※　監理型育成就労実施者等又はこれらと密接な関係を有する者以外の者が所有する土地・建物であっても、監理型育成就労実施者等又はこれらと密接な関係を有する者から転借（有償無償を問わない。）している場合、便宜供与を受けているものと判断されます。なお、「密接な関係を有する者」の考え方は、第16 節第3と同様です。

・　事業所に関する賃貸借契約を締結する際には、監理型育成就労実施者等又はこれらと密接な関係を有する者を当該賃貸借契約における連帯保証人にしていないこと。

やむを得ずこれらの者を連帯保証人にする場合には、当該監理型育成就労実施者等に対する監理支援事業（育成就労外国人のあっせんを含む。）については別の監理支援機関で行うことが必要です。

・　事業所について無償又は安価に提供を受けるなど、金銭以外の手段により便宜を受けていないこと。

ウ　事業所のレイアウトが適切であること

・　事務機器の設置、情報管理、来訪者対応等を適切に行えるレイアウトが確保されていること。

事業所の面積はおおむね 20 ㎡以上であることが求められます。また、単に 20 ㎡以上確保されているだけではなく、監理支援事業を行うために支障のないレイアウトが確保されていることが必要です。例えば、一部が遊休スペースとなっており、実際には事業所として利用されている面積が 20 ㎡未満である場合や、来訪者対応のための適切な場所や動線が確保されていない場合は、要件を満たさないと判断される場合があります。

【確認対象の書類】
・ 監理支援事業計画書(省令様式第 16 号)
・ 申請者の誓約書(参考様式第2-2号)
・ 監理支援事業に関する資産の権利関係を証明する書類(事業所に係る不動産の登記事項証明書、賃貸借契約書の写し等)

(4) 適正な事業運営が確保されていること

監理支援機関は、法の次の各条文の内容を含む業務の運営に関する規程を有し、これに従って適正に運営されることが求められます。最低限盛り込むべき事項を示した規程の例を別紙5として示していますので、参考にしてください。なお、この規程は、個人情報適正管理規程(第4参照)と一体のものとして差し支えありません。

※ 第1条(目的)、第3条(基本理念)、第5条(監理支援機関等の責務)、第 27 条(職業安定法の特例等(注))、第 28 条(監理支援費)、第 38 条(名義貸しの禁止)、第 39 条(認定育成就労計画に従った監理支援等)、第 40 条(監理支援責任者の設置等)、第 42 条(監査報告等)及び第 43 条(個人情報の取扱い)。

(注) 読替え後の職業安定法第5条の3(労働条件の明示)、第5条の5(求職者等の個人情報の取扱い)、第5条の6(求人の申込み)、第5条の7(求職の申込み)、第5条の8(紹介の原則)、第 32 条の 12(取扱職種の範囲等)、第 51 条第2項(秘密を守る義務等)及び第 34 条において準用する第 20 条(労働争議に対する不介入)が該当。

○ 監理型育成就労の申込みの取次ぎを受けようとする場合は、次の要件を満たすものであることが必要です。

① 監理支援機関が申請又は届出を行った外国の送出機関のみを利用し、それ以外のものを利用するものではないこと。

② 監理支援機関が申請又は届出を行った国又は地域の育成就労外国人になろうとする者からの求職の申込みの取次ぎのみを受けることとし、それ以外の国又は地域を取り扱うものではないこと。

③ 我が国の出入国又は労働に関する法令はもとより、送出国の出入国又は労働に関する法令を遵守して活動するものであること。

④ 監理支援機関又は育成就労実施者等が渡航費用その他の費用を貸し付けた育成就労外国人等に対して、雇用関係の成立のあっせんを行うものでないこと。

○ 以上で述べたもののほか、監理支援機関の役員や監理支援責任者としてふさわしくない者がある場合(例えば、役員や監理支援責任者が外国人である場合に在留資格

で認められている活動の範囲を超えるときや、監理支援機関の中に法第 26 条第5号ハ又はニに該当する者がいた場合で、当該役員が代表理事である又は監理支援事業に係る意思決定に関与する若しくは監理支援事業に携わるとき（ただし、当該役員が代表理事でなく、かつ、監理支援事業に係る意思決定に関与しないこと及び監理支援事業に携わらないことが定款等で確認できる場合を除く。）など）は、監理支援事業を適正に遂行することができる能力を有するとは認められません。

【確認対象の書類】

- 申請者の定款又は寄附行為の写し
- 監理支援事業を行う事業所ごとの監理支援機関の業務の運営に係る規程の写し
- 送出国において、申請者の活動が認められていることを証明する書類
  - ＊　外国の送出機関から取次ぎを受けない場合に限る。送出国において許可等を受けて活動している場合は、その許可証等の写し

第3節　許可の欠格事由（法第 26 条）

監理支援機関の許可の欠格事由は、法第 26 条及びその関係政令に定められています。育成就労法を遵守することが期待できない者が監理支援事業を行うことがないよう、監理支援機関の許可には、欠格事由が設けられており、以下のいずれかに該当する者は、監理支援機関の許可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】

（許可の欠格事由）

法第26条　次の各号のいずれかに該当する者は、許可を受けることができない。

一　第十条第二号、第四号又は第十三号に該当する者

五　役員のうちに次のいずれかに該当する者があるもの

イ　第十条第一号、第三号、第五号、第六号、第十号又は第十一号に該当する者

ロ　第一号（第十条第十三号に係る部分を除く。）又は前号に該当する者

（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

（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（第一号（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。）に係る部分に限る。）及び第百二十条（第一号（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。）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八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

○　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場合です。

①　この法律の規定や、その他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又はこれに該当する役員がいる場合

（法第 26 条第1号・法第 26 条第5号ロ(法第 10 条第2号)、改正法附則第 12 条第1項、政令第1条）

② 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又はこれに該当する役員がいる場合（法第 26 条第1号・法第 26 条第5号ロ(法第 10 条第4号)）

③ 役員に拘禁刑(※)以上の刑に処せられた者がいる場合（法第 26 条第5号イ(法第 10 条第1号)）

④ 役員に暴力団関係法、刑法等に違反し、罰金刑に処せられた者がいる場合（法第 26 条第5号イ(法第 10 条第3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。

【確認対象の書類】

・ 監理支援機関許可申請書(省令様式第 15 号)

・ 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。

【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。

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】

（許可の欠格事由）

法第26条　次の各号のいずれかに該当する者は、許可を受けることができない。

二　第三十七条第一項の規定により許可を取り消され、当該取消しの日から起算して五年を経過しない者

三　第三十七条第一項の規定による許可の取消しの処分に係る行政手続法（平成五年法律第八十八号）第十五条の規定による通知があった日から当該処分をする日又は処分をしないことを決定する日までの間に、第三十四条第一項の規定による監理支援事業の廃止の届出をした者（当該事業の廃止について相当の理由がある者を除く。）で、当該届出の日から起算して五年を経過しないもの

四　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

五　役員のうちに次のいずれかに該当する者があるもの

ロ　第一号（第十条第十三号に係る部分を除く。）又は前号に該当する者

ハ　第三十七条第一項の規定により許可を取り消された場合（同項第二号の規定により許可を取り消された場合については、第一号（第十条第十三号に係る部分を除く。）に該当する者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処分を受けた者の役員であった者で、当該取消しの日から起算して五年を経過しないもの

ニ　第三号に規定する期間内に第三十四条第一項の規定による監理支援事業の廃止の届出をした場合において、同号の通知の日前六十日以内に当該届出をした者（当該監理支援事業の廃止について相当の理由がある者を除く。）の役員であった者で、当該届出の日から起算して五年を経過しないもの

（監理支援事業の許可の欠格事由に関する経過措置）

改正法附則第14条　技能実習法第三十四条第一項の規定により監理事業の廃止の届出をし、又は技能実習法第三十七条第一項の規定により監理許可を取り消された者は、育成就労法第二十六条（第二号、第三号並びに第五号ハ及びニに係る部分に限る。）の規定の適用については、その届出をした日又は処分を受けた日において、育成就労法第三十四条第一項の規定により監理支援事業（育成就労法第二十三条第一項に規定する監理支援事業をいう。附則第二十四条第三項において同じ。）の廃止の届出をし、又は育成就労法第三十七条第一項の規定により許可を取り消されたものとみなす。

○　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がいる場合です。

①　監理支援機関の許可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 26 条第2号、第3号及び第5号ハ・ニ）

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年を経過しない者又はこれに該当する役員がいる者（法第 26 条第4号及び第5号ロ）

○ 技能実習法の規定により監理許可を取り消された者等であって、当該取消し等の日から5年を経過しない場合についても、監理支援機関の許可の欠格事由に該当します（改正法附則第 14 条）。

○ 「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 26 条第4号）については、以下に規定するもののほか、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項各号に規定する行為（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又は同法第4章第1節、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

※ 「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、刑が執行された時点ではなく、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・外国人いずれに係るものであるかによりません。

※ 「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あります。

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

監理支援事業に関し手数料等を受け取る、他人に監理支援事業を行わせる等、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】

・ 監理支援機関許可申請書（省令様式第 15 号）

・ 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。

【留意事項】

○　欠格事由の対象となる役員について

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、法人に対しこれらの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　役員等の適格性の観点からの欠格事由

【関係規定】

（許可の欠格事由）

法第26条　次の各号のいずれかに該当する者は、許可を受けることができない。

五　役員のうちに次のいずれかに該当する者があるもの

イ　第十条第一号、第三号、第五号、第六号、第十号又は第十一号に該当する者

（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。

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

（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。

○　役員等の適格性の観点からの欠格事由は、役員に以下のいずれかに該当する者がいる場合です。

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 26 条第5号イ（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26条第5号イ(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(法第26条第5号イ(法第10条第11号))

【確認対象の書類】
・ 監理支援機関許可申請書(省令様式第15号)
・ 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。

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】
(許可の欠格事由)
法第26条 次の各号のいずれかに該当する者は、許可を受けることができない。
一 第十条第二号、第四号又は第十三号に該当する者
五 役員のうちに次のいずれかに該当する者があるもの
イ 第十条第一号、第三号、第五号、第六号、第十号又は第十一号に該当する者
六 暴力団員等をその業務に従事させ、又はその業務の補助者として使用するおそれのある者
(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。
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がいる場合です。
① 役員に暴力団員等(暴力団員又は暴力団員でなくなった日から5年を経過しない者)に該当する者(法第26条第5号イ(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26条第1号(法第10条第13

号))

③ 暴力団員等をその業務に従事させ、又はその業務の補助者として使用するおそれのある者(法第 26 条第6号)

【確認対象の書類】

・ 監理支援機関許可申請書(省令様式第 15 号)

・ 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。

第4節　職業安定法の特例により監理支援機関等が講ずべき措置（法第 27 条）

第1　監理支援機関による育成就労実施者等と育成就労外国人等の間の雇用関係の成立のあっせん

【関係規定】

（職業安定法の特例等）

法第27条　監理支援機関は、職業安定法（昭和二十二年法律第百四十一号）第三十条第一項及び第三十三条第一項の規定にかかわらず、育成就労職業紹介事業（監理支援機関の監理支援を受ける監理型育成就労実施者等（本邦の派遣先として労働者派遣等監理型育成就労を行わせ、又は行わせようとする者を除く。）のみを求人者とし、当該監理支援機関の監理支援に係る監理型育成就労外国人等のみを求職者とし、求人及び求職の申込みを受け、求人者と求職者との間における育成就労に係る雇用関係の成立をあっせんすることを業として行うものをいう。以下この条において同じ。）を行うことができる。

（監理団体による雇用関係の成立のあっせんに関する経過措置）

整備政令第14条　監理団体（技能実習法第二条第十項に規定する監理団体をいう。以下同じ。）は、職業安定法（昭和二十二年法律第百四十一号）第三十条第一項及び第三十三条第一項の規定にかかわらず、改正法附則第五条第一項の規定による認定の申請をしようとする者（本邦の派遣先（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）第二条第四号に規定する派遣先又は船員職業安定法（昭和二十三年法律第百三十号）第六条第十五項に規定する派遣先をいう。）として労働者派遣等監理型育成就労（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（以下「育成就労法」という。）第八条第二項に規定する労働者派遣等監理型育成就労をいう。）を行わせようとする者を除く。）のみを求人者とし、監理型育成就労（育成就労法第二条第三号に規定する監理型育成就労をいう。）の対象となろうとする外国人のみを求職者とし、求人及び求職の申込みを受け、求人者と求職者との間における育成就労（育成就労法第二条第一号に規定する育成就労をいう。）に相当するものに係る雇用関係の成立をあっせんすることを業として行うことができる。

○　育成就労法は、育成就労外国人の職業紹介からその後の育成就労の監理まで一貫して同一の団体において行うことが望ましいとの観点から、育成就労実施者等と育成就労外国人等との間における雇用関係の成立のあっせん及び育成就労実施者に対する育成就労の実施に関する監理を行う事業である監理支援事業を行う監理支援機関を許可制としています。

○　あっせんのみを行って監理を行わない場合や、監理のみを行ってあっせんを行わない場合（「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外国人を雇用する形態の監理型育成就労

の場合を除く。)は、監理支援事業に該当しないことになります。

○　育成就労外国人を受け入れようとする場合には、監理支援機関の許可を受けた後に育成就労実施者等と育成就労外国人等との間における雇用関係の成立のあっせんを行う必要があります。

○　監理支援機関の許可を受けていたとしても、職業安定法上の許可を受けていない、又は届出を行っていない場合には、育成就労関係以外の労働者の雇用関係の成立のあっせんを行うことはできません。

【留意事項】

○　職業安定法上の許可又は届出の取扱いについて

育成就労法に基づく監理支援機関の許可を受けた場合、職業安定法上の許可を受けていない、又は届出を行っておらずとも育成就労に関する雇用関係の成立のあっせんが実施可能となります。

また、育成就労法の施行前においては、技能実習法上の監理団体が、準備行為として育成就労に関するものに係る雇用関係の成立のあっせんを行うことができます(出入国管理及び難民認定法及び外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律の一部を改正する法律の施行に伴う関係政令の整備及び経過措置に関する政令(令和7年政令第 341 号)第 14 条)。

○　船員職業安定法上の許可の取扱いについて

育成就労法に基づく監理支援機関の許可を受けた場合においても、法律上、船員職業安定法の職業紹介に関する特例は設けられていませんので、船員職業安定法上の許可は別途取得する必要があります。これは、海上労働の特殊性(長期間の孤立性、陸上の支援･保障を受けられない自己完結性、危険性、職住一致等)を有する船員の利益を確保するために、別途国土交通大臣からの許可を得ることを求めているものです。

第2　読み替えて適用する職業安定法の規定

【関係規定】

(職業安定法の特例等)

法第27条

2　監理支援機関が行う育成就労職業紹介事業に関しては、監理支援機関を職業安定法第四条第十項に規定する職業紹介事業者、同法第三十二条の三第一項に規定する有料職業紹介事業者若しくは同法第三十三条第一項の許可を受けた者又は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）第二条に規定する職業紹介機関とみなして、職業安定法第五条の二、第五条の三、第五条の四第一項及び第三項、第五条の五から第五条の八まで、第三十二条の十二及び第三十二条の十三（これらの規定を同法第三十三条第四項において準用する場合を含む。以下この項において同じ。）、第三十三条の五並びに第三十三条の六、同法第三十四条において準用する同法第二十条、同法第四十八条、第四十八条の三第二項及び第三項並びに第五十一条第二項並びに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第三章の規定を適用する。この場合において、職業安定法第五条の三第三項及び第四項、第五条の四第一項及び第三項、第五条の五第一項、第五条の六第一項第三号、第三十二条の十三、第三十三条の六並びに第五十一条第二項中「厚生労働省令」とあるのは「主務省令」と、同法第三十二条の十二第一項中「有料の職業紹介事業」とあるのは「育成就労職業紹介事業（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（平成二十八年法律第八十九号）第二十七条第一項に規定する育成就労職業紹介事業をいう。以下同じ。）」と、同項、同条第三項、同法第三十三条の六、第四十八条並びに第四十八条の三第二項及び第三項並びに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第十一条及び第十二条第一項中「厚生労働大臣」とあるのは「主務大臣」と、職業安定法第三十二条の十二第二項及び第三項中「有料の職業紹介事業」とあるのは「育成就労職業紹介事業」と、同法第四十八条中「第三条、第五条の三から第五条の五まで、第三十三条の五、第四十二条、第四十三条の八及び第四十五条の二」とあるのは「第五条の三から第五条の五まで及び第三十三条の五」と、「、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、募集情報等提供事業を行う者、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者」とあるのは「及び求人者」と、同法第四十八条の三第二項中「求人者又は労働者供給を受けようとする者」とあるのは「求人者」と、同条第三項中「労働者の募集を行う者に対し第一項の規定による命令をした場合又は前項」とあるのは「前項」と、「命令又は勧告」とあるのは「勧告」とする。

3　前項において読み替えて適用する職業安定法第三十二条の十二第一項（同法第三十三条第四項において準用する場合を含む。）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。

4　前三項に定めるもののほか、育成就労職業紹介事業に関し必要な事項は、主務省令で定める。

（監理団体による雇用関係の成立のあっせんに関する経過措置）

整備政令第 14 条　監理団体（技能実習法第二条第十項に規定する監理団体をいう。以下同じ。）は、職業安定法（昭和二十二年法律第百四十一号）第三十条第一項及び第三十三条第一項の規定にかかわらず、改正法附則第五条第一項の規定による認定の申請をしようとする者（本邦の派遣先（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）第二条第四号に規定する派遣先又は船員職業安定法（昭和二十三年法律第百三十号）第六条第十五項に規定する派遣先をいう。）として

労働者派遣等監理型育成就労（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（以下「育成就労法」という。）第八条第二項に規定する労働者派遣等監理型育成就労をいう。）を行わせようとする者を除く。）のみを求人者とし、監理型育成就労（育成就労法第二条第三号に規定する監理型育成就労をいう。）の対象となろうとする外国人のみを求職者とし、求人及び求職の申込みを受け、求人者と求職者との間における育成就労（育成就労法第二条第一号に規定する育成就労をいう。）に相当するものに係る雇用関係の成立をあっせんすることを業として行うことができる。

2　技能実習法第二十七条第二項から第四項までの規定は、前項の規定により監理団体が行う事業について準用する。

3　監理団体が第一項の規定による事業を開始する日までに技能実習法第二十七条第二項の規定により読み替えて適用する職業安定法第三十二条の十二第一項（同法第三十三条第四項において準用する場合を含む。以下同じ。）の規定により取扱職種の範囲等（同法第二十九条第三項に規定する取扱職種の範囲等をいう。以下同じ。）を届け出たときは、当該取扱職種の範囲等は、前項において準用する技能実習法第二十七条第二項の規定により読み替えて適用する職業安定法第三十二条の十二第一項の規定により届け出られた取扱職種の範囲等とみなす。

（労働条件等の明示）

規則第48条　法第二十七条第二項の規定により読み替えて適用する職業安定法第五条の三第三項の主務省令で定める場合は、次のとおりとする。

一　求人の申込みをした監理支援機関の紹介による求職者に対して法第二十七条第二項の規定により読み替えて適用する職業安定法第五条の三第一項の規定により明示された従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間その他の労働条件（以下「従事すべき業務の内容等」という。）の範囲内で従事すべき業務の内容等を特定する場合

二　前号に規定する求職者に対して法第二十七条第二項の規定により読み替えて適用する職業安定法第五条の三第一項の規定により明示された従事すべき業務の内容等を削除する場合

三　従事すべき業務の内容等を追加する場合

2　法第二十七条第二項の規定により読み替えて適用する職業安定法第五条の三第三項の主務省令で定める事項は、次のとおりとする。

一　前項第一号の場合において特定する従事すべき業務の内容等

二　前項第二号の場合において削除する従事すべき業務の内容等

三　前項第三号の場合において追加する従事すべき業務の内容等

3　法第二十七条第二項の規定により読み替えて適用する職業安定法第五条の三第四項の主務省令で定める事項は、次のとおりとする。ただし、第三号に掲げる事項にあっては期間の定めのある労働契約（当該労働契約の期間の満了後に当該労働契約を更新する場合があるものに限る。以下この項において「有期労働契約」という。）に係る育成就労職業紹介（監理支

援機関の監理支援を受ける監理型育成就労実施者等（監理型育成就労実施者又は監理型育成就労を行わせようとする者をいい、本邦の派遣先として労働者派遣等監理型育成就労を行わせ、又は行わせようとする者を除く。以下同じ。）のみを求人者とし、当該監理支援機関の監理支援に係る監理型育成就労外国人等のみを求職者とし、求人及び求職の申込みを受け、求人者と求職者との間における育成就労に係る雇用関係の成立をあっせんすることをいう。以下同じ。）の場合に限り、第十号に掲げる事項にあっては労働者を労働者派遣等監理型育成就労の対象となる外国人として雇用する場合に限るものとする。

一　労働者が従事すべき業務の内容に関する事項（従事すべき業務の内容の変更の範囲を含む。）

二　労働契約の期間に関する事項

三　有期労働契約を更新する場合の基準に関する事項（通算契約期間（労働契約法（平成十九年法律第百二十八号）第十八条第一項に規定する通算契約期間をいう。）又は有期労働契約の更新回数に上限の定めがある場合には当該上限を含む。以下同じ。）

四　第二十六条に規定する期間に関する事項

五　就業の場所に関する事項（就業の場所の変更の範囲を含む。）

六　始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間及び休日に関する事項

七　賃金（臨時に支払われる賃金、賞与及び労働基準法施行規則（昭和二十二年厚生省令第二十三号）第八条各号に掲げる賃金を除く。）の額に関する事項

八　健康保険法（大正十一年法律第七十号）による健康保険、厚生年金保険法（昭和二十九年法律第百十五号）による厚生年金、労働者災害補償保険法による労働者災害補償保険及び雇用保険法（昭和四十九年法律第百十六号）による雇用保険の適用に関する事項

九　労働者を雇用しようとする者の氏名又は名称に関する事項

十　労働者を労働者派遣等監理型育成就労の対象となる外国人として雇用しようとする旨

十一　就業の場所における受動喫煙を防止するための措置に関する事項

4　法第二十七条第二項の規定により読み替えて適用する職業安定法第五条の三第四項の主務省令で定める方法は、前項各号に掲げる事項（以下この項及び次項において「明示事項」という。）が明らかとなる次の各号のいずれかの方法とする。ただし、育成就労職業紹介の実施について緊急の必要があるためあらかじめこれらの方法によることができない場合において、明示事項をあらかじめこれらの方法以外の方法により明示したときは、この限りでない。

一　書面の交付の方法

二　次のいずれかの方法によることを書面被交付者（明示事項を前号に掲げる方法により明示する場合において、書面の交付を受けるべき者をいう。以下この号及び次項において同じ。）が希望した場合における当該方法

イ　ファクシミリを利用してする送信の方法

ロ　電子メールその他のその受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信（電気通信事業法（昭和五十九年法律第八十六号）第二条第一号に規定する電気通信をいう。以下「電子メール等」という。）の送信の方法（当該書面被交付者が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。）

5　前項第二号イに掲げる方法により行われた明示事項の明示は、当該書面被交付者の使用に係るファクシミリ装置により受信した時に、同号ロに掲げる方法により行われた明示事項の明示は、当該書面被交付者の使用に係る通信端末機器に備えられたファイルに記録された時に、それぞれ当該書面被交付者に到達したものとみなす。

6　求人者は、求職者に対して法第二十七条第二項の規定により読み替えて適用する職業安定法第五条の三第一項の規定により明示された従事すべき業務の内容等に関する記録を、当該明示に係る育成就労職業紹介が終了する日（当該明示に係る育成就労職業紹介が終了する日以降に当該明示に係る労働契約を締結しようとする者にあっては、当該明示に係る労働契約を締結する日）までの間保存しなければならない。

（求人等に関する情報の的確な表示）

規則第49条　法第二十七条第二項の規定により読み替えて適用する職業安定法第五条の四第一項の主務省令で定める方法は、書面の交付の方法、ファクシミリを利用してする送信の方法若しくは電子メール等の送信の方法又は著作権法（昭和四十五年法律第四十八号）第二条第一項第八号に規定する放送、同項第九号の二に規定する有線放送若しくは同項第九号の五イに規定する自動公衆送信装置その他電子計算機と電気通信回線を接続してする方法その他これらに類する方法とする。

2　法第二十七条第二項の規定により読み替えて適用する職業安定法第五条の四第一項の主務省令で定める情報は、次のとおりとする。

一　自ら又は求人者に関する情報

二　法に基づく業務の実績に関する情報

3　法第二十七条第二項の規定により読み替えて適用する職業安定法第五条の四第三項の規定により、求人等に関する情報を提供するに当たっては、次に掲げる措置を講じなければならない。

一　当該情報の提供を依頼した者又は当該情報に自らに関する情報が含まれる者から、当該情報の提供の中止又は内容の訂正の求めがあったときは、遅滞なく、当該情報の提供の中止又は内容の訂正をすること。

二　当該情報が正確でない、又は最新でないことを確認したときは、遅滞なく、当該情報の提供を依頼した者にその内容の訂正の有無を確認し、又は当該情報の提供を中止すること。

三　次のいずれかの措置

イ　求人者又は求職者に対し、定期的に求人又は求職者に関する情報が最新かどうかを確認すること。

ロ　求人又は求職者に関する情報の時点を明らかにすること。

（求職者等の個人情報の取扱い）

規則第 50 条　法第二十七条第二項の規定により読み替えて適用する職業安定法第五条の五第一項の規定により業務の目的を明らかにするに当たっては、インターネットの利用その他適切な方法により行うものとする。

（求人の申込みを受理しない場合）

規則第 51 条　法第二十七条第二項の規定により読み替えて適用する職業安定法第五条の六第一項第三号の主務省令で定める場合は、次のとおりとする。

一　求人者が職業安定法施行令（昭和二十八年政令第二百四十二号）第一条第一号又は第三号に掲げる法律の規定に違反する行為（労働基準法施行規則第二十五条の二第一項並びに第三十四条の三第一項及び第二項の規定に違反する行為を含む。以下この号において「違反行為」という。）をした場合であって、法第二十七条第二項の規定によりみなして適用する職業安定法第五条の六第二項の規定による報告の求め（以下この項において「報告の求め」という。）により、次のいずれかに該当することが確認された場合

イ　育成就労職業紹介に関する求人の申込みの時において、当該違反行為の是正が行われていないこと又は是正が行われた日から起算して六月を経過していないこと（当該違反行為をした日から起算して過去一年以内において当該違反行為と同一の規定に違反する行為（ロにおいて「同一違反行為」という。）をしたことがある場合その他当該違反行為が求職者の職場への定着に重大な影響を及ぼすおそれがある場合に限る。）。

ロ　当該違反行為に係る事件について刑事訴訟法（昭和二十三年法律第百三十一号）第二百三条第一項（同法第二百十一条及び第二百十六条において準用する場合を含む。）若しくは第二百四十六条の規定による送致又は同法第二百四十二条の規定による送付（以下このロにおいて「送致等」という。）が行われ、その旨の公表が行われた場合であって、次のいずれかに該当すること。

（1）　当該送致等の日前に当該違反行為の是正が行われた場合（当該違反行為をした日から起算して過去一年以内において同一違反行為をしたことがある場合であって、当該違反行為の是正が行われた日から当該送致等の日までの期間（(2)において「経過期間」という。）が六月を超えるときに限る。）であって、育成就労職業紹介に関する求人の申込みの時において、当該送致等の日から起算して六月を経過していないこと。

（2）　当該送致等の日前に当該違反行為の是正が行われた場合（当該違反行為をした日から起算して過去一年以内において同一違反行為をしたことがある場合であって、経過期間が六月を超えないときに限る。）であって、育成就労職業紹介に関する求人の申込みの時において、当該送致等の日から起算して一年から経過期間を減じた期間が経過していないこと。

（3）　当該送致等の日前に当該違反行為の是正が行われた場合（当該違反行為をした日から起算して過去一年以内において同一違反行為をしたことがある場合を除

く。）又は当該送致等の日前に当該違反行為の是正が行われていない場合であって、育成就労職業紹介に関する求人の申込みの時において、当該送致等の日から起算して一年を経過していないこと、当該違反行為の是正が行われていないこと又は是正が行われた日から起算して六月が経過していないこと。

二　求人者が職業安定法施行令第一条第二号に掲げる法律の規定に違反する行為（以下この号において「違反行為」という。）をし、法第二十七条第二項の規定により読み替えて適用する職業安定法第四十八条の三第三項の規定による公表がされた場合であって、報告の求めにより、次のいずれかに該当することが確認された場合

イ　育成就労職業紹介に関する求人の申込みの時において、当該違反行為の是正が行われていないこと又は是正が行われた日から起算して六月を経過していないこと。

ロ　当該違反行為の是正が行われた日から起算して六月を経過する前に当該違反行為と同一の規定に違反する行為（以下このロにおいて「同一違反行為」という。）を行った場合であって、育成就労職業紹介に関する求人の申込みの時において、当該同一違反行為の是正が行われていないこと又は是正が行われた日から起算して六月を経過していないことその他当該同一違反行為が求職者の職場への定着に重大な影響を及ぼすおそれがあること。

三　求人者が職業安定法施行令第一条第四号に掲げる法律の規定に違反する行為（以下この号において「違反行為」という。）をし、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）第三十三条第二項の規定による公表がされた場合であって、報告の求めにより、次のいずれかに該当することが確認された場合

イ　育成就労職業紹介に関する求人の申込みの時において、当該違反行為の是正が行われていないこと又は是正が行われた日から起算して六月を経過していないこと。

ロ　当該違反行為の是正が行われた日から起算して六月を経過する前に当該違反行為と同一の規定に違反する行為（以下このロにおいて「同一違反行為」という。）を行った場合であって、育成就労職業紹介に関する求人の申込みの時において、当該同一違反行為の是正が行われていないこと又は是正が行われた日から起算して六月を経過していないことその他当該同一違反行為が求職者の職場への定着に重大な影響を及ぼすおそれがあること。

四　求人者が職業安定法施行令第一条第五号に掲げる法律の規定に違反する行為（以下この号において「違反行為」という。）をし、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（昭和四十七年法律第百十三号）第三十条の規定による公表がされた場合であって、報告の求めにより、次のいずれかに該当することが確認された場合

イ　育成就労職業紹介に関する求人の申込みの時において、当該違反行為の是正が行われていないこと又は是正が行われた日から起算して六月を経過していないこと。

ロ　当該違反行為の是正が行われた日から起算して六月を経過する前に当該違反行為と

同一の規定に違反する行為（以下このロにおいて「同一違反行為」という。）を行った場合であって、育成就労職業紹介に関する求人の申込みの時において、当該同一違反行為の是正が行われていないこと又は是正が行われた日から起算して六月を経過していないことその他当該同一違反行為が求職者の職場への定着に重大な影響を及ぼすおそれがあること。

五　求人者が職業安定法施行令第一条第六号に掲げる法律の規定に違反する行為（以下この号において「違反行為」という。）をし、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）第五十六条の二の規定による公表がされた場合であって、報告の求めにより、次のいずれかに該当することが確認された場合

イ　育成就労職業紹介に関する求人の申込みの時において、当該違反行為の是正が行われていないこと又は是正が行われた日から起算して六月を経過していないこと。

ロ　当該違反行為の是正が行われた日から起算して六月を経過する前に当該違反行為と同一の規定に違反する行為（以下このロにおいて「同一違反行為」という。）を行った場合であって、育成就労職業紹介に関する求人の申込みの時において、当該同一違反行為の是正が行われていないこと又は是正が行われた日から起算して六月を経過していないことその他当該同一違反行為が求職者の職場への定着に重大な影響を及ぼすおそれがあること。

2　監理支援機関が、法第二十七条第二項の規定により読み替えて適用する職業安定法第五条の六第一項ただし書の規定により育成就労職業紹介に関する求人の申込みを受理しないときは、求人者に対し、その理由を説明しなければならない。

（取扱職種の範囲等の届出等）

規則第52条　法第二十七条第二項の規定により読み替えて適用する職業安定法第三十二条の十二第一項（同法第三十三条第四項において準用する場合を含む。）の規定による届出は、法第二十三条第二項の規定による申請又は法第三十二条第一項の規定による届出と併せて、別記様式第十五号又は別記様式第二十号により行うものとする。

2　法務大臣及び厚生労働大臣は、法第二十七条第二項の規定により読み替えて適用する職業安定法第三十二条の十二第三項（同法第三十三条第四項において準用する場合を含む。）の規定により、監理支援機関に対し、取扱職種の範囲等の変更を命令するときは、別記様式第十七号により通知するものとする。

（取扱職種の範囲等の明示等）

規則第53条　法第二十七条第二項の規定により読み替えて適用する職業安定法第三十二条の十三（同法第三十三条第四項において準用する場合を含む。）の主務省令で定める事項は、求人者の情報（育成就労職業紹介に係るものに限る。）及び求職者の個人情報の取扱いに関する事項とする。

2　法第二十七条第二項の規定により読み替えて適用する職業安定法第三十二条の十三（同

法第三十三条第四項において準用する場合を含む。）の規定による明示は、育成就労職業紹介に関する求人の申込み又は求職の申込みを受理した後、速やかに、次の各号のいずれかの方法により行わなければならない。ただし、育成就労職業紹介の実施について緊急の必要があるためあらかじめこれらの方法によることができない場合において、当該明示すべき事項（次項において「明示事項」という。）をあらかじめこれらの方法以外の方法により明示したときは、この限りでない。

一　書面の交付の方法

二　次のいずれかの方法によることを書面被交付者（明示事項を前号に掲げる方法により明示する場合において、書面の交付を受けるべき者をいう。以下この号及び次項において同じ。）が希望した場合における当該方法

イ　ファクシミリを利用してする送信の方法

ロ　電子メール等の送信の方法（当該書面被交付者が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。）

3　前項第二号イに掲げる方法により行われた明示事項の明示は、当該書面被交付者の使用に係るファクシミリ装置により受信した時に、同号ロに掲げる方法により行われた明示事項の明示は、当該書面被交付者の使用に係る通信端末機器に備えられたファイルに記録された時に、それぞれ当該書面被交付者に到達したものとみなす。

（主務大臣の指導等）

規則第 54 条　法第二十七条第二項の規定により読み替えて適用する職業安定法第三十三条の六の規定により法務大臣及び厚生労働大臣が行う指導、助言及び勧告は、書面により行うものとする。

（秘密を守る義務等）

規則第 55 条　法第二十七条第二項の規定により読み替えて適用する職業安定法第五十一条第二項の主務省令で定める者は、法人である雇用主とする。

○　監理支援機関及び監理型育成就労実施者等は、育成就労法第 27 条第2項の規定により読み替えて適用する職業安定法の規定に基づき、

- 労働条件等の明示（職業安定法第5条の3）
- 求人等に関する情報の的確な表示（職業安定法第5条の4）
- 求職者等の個人情報の取扱い（職業安定法第5条の5）
- 取扱職種の範囲等の届出（職業安定法第第 32 条の 12）
- 取扱職種の範囲等の明示（職業安定法第第 32 条の 13）
- 職業紹介事業者の責務（職業安定法第 33 条の5）
- 秘密を守る義務（職業安定法第 51 条）

等に関して適切に対応する必要があります。

○　労働条件等の明示に当たっては、設定された転籍制限期間（※）についても、明示する必要があります。

（※）転籍制限期間（本人意向の転籍に当たって転籍元の育成就労実施者の下で育成就労を行う必要のある期間（第4章第3節2参照））は、育成就労産業分野ごとに、分野別運用方針において、その業務内容等を踏まえて1年から2年までの範囲内で設定されます（当該分野別運用方針において1年を超える期間が定められた場合でも、育成就労実施者は、当該期間を自主的に1年と設定することが可能）。

○　転籍制限期間が1年を超える場合は、育成就労外国人の待遇向上策を図ることが求められますが、その旨についても、併せて明示してください。

○　監理支援機関が行う育成就労職業紹介事業については、育成就労法第 27 条第2項により読み替えて適用する職業安定法第 48 条の規定に基づき、監理支援機関及び監理型育成就労実施者等が労働条件等の明示、求人等に関する情報の的確な表示、監理型育成就労実施者等及び監理型育成就労外国人等の個人情報の取扱い等に関して適切に対処するための指針（別紙3）において、具体的な留意点を定めています。

【留意事項】

○　監理団体が準備行為として行う育成就労に関する雇用関係の成立のあっせんについて

育成就労法の施行前においては、技能実習法上の監理団体が、準備行為として育成就労に関するものに係る雇用関係の成立のあっせんを行うことができます（整備政令第 14 条第1項）。準備行為として行う育成就労に関するものに係る雇用関係の成立のあっせんに当たっては、技能実習法第 27 条第2項から第4項までの規定が準用されることに留意が必要です（整備政令第 14 条第2項）。また、育成就労に係る雇用関係の成立のあっせんに係る管理簿（参考様式第4-9号）を作成の上、備え置く必要があります。

なお、既に当該監理団体において、技能実習法の規定により読み替えて適用する職業安定法の規定により取扱職種の範囲等が届け出られている場合は、新たに取扱職種の範囲等を定めなくても、既に届け出られているものと同じ取扱職種の範囲等が定められて、これが届け出られているものとみなされます（整備政令第 14 条第3項）。技能実習における職種・作業と育成就労における分野・業務区分の対応については、別紙7として示していますので、参考にしてください。

○　監理団体が準備行為として行う育成就労に関する雇用関係の成立のあっせんに要する経費の徴収について

技能実習法上の監理団体が準備行為として行う育成就労に関するものに係る雇用関係

の成立のあっせんに要した経費については、育成就労制度における監理支援費に係る規定を踏まえ、育成就労制度の施行前に徴収することが可能です（第5節参照）。

この場合、経費を徴収するに当たっては、

・ 監理型育成就労外国人になろうとする者に直接又は間接的に負担させないこと

・ 監理型育成就労実施者になろうとする者へあらかじめ用途及び金額を明示すること

・ 実費のみを徴収すること

に留意する必要があります。

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

第5節　監理支援費(法第 28 条)

【関係規定】

（監理支援費）

法第28条　監理支援機関は、監理支援事業に関し、監理型育成就労実施者等、監理型育成就労外国人等その他の関係者から、いかなる名義でも、手数料又は報酬を受けてはならない。

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

（監理支援費）

規則第56条　法第二十八条第二項の主務省令で定める適正な種類及び額は、次の表の上欄及び中欄のとおりとし、監理支援費の徴収方法は同表の上欄に掲げる種類の区分に応じ、同表の下欄に定めるとおりとする。

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

○　監理支援機関は、監理支援事業に通常要する経費等を勘案して規則第 56 条で定められた適正な種類及び額の監理支援費について、監理型育成就労実施者等へ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ことができることとされています（法第 28 条第2項）。それ以外の場合には、いかなる名義でも手数料又は報酬を徴収することはできず、育成就労外国人等には、直接的又は間接的にも、負担を求めることはできません（法第 28 条第1項）。

○　監理支援機関は、監理支援を行う育成就労実施者等から監理支援事業の対価とし

て無償で又は安価に事業所や土地の提供を受けるなど、金銭以外の手段により便宜を受けることも認められません。

○　育成就労外国人等が外国の送出機関へ支払う手数料が、外国の送出機関を経由して監理支援機関に流れている場合等は、監理支援機関が実質的に育成就労外国人等から手数料を徴収していることと変わらないため、法第 28 条第1項の規定に抵触することとなります。また、監理支援機関が、外国の送出機関より、手数料や報酬として送出管理費の不必要な払戻しを受け取るなどいわゆるキックバック等を受けた場合についても、同様に法第 28 条第1項の規定に抵触することとなります。

○　手数料又は報酬の名義でなくても、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を受けること（監理支援機関の役職員が個人として受け取る場合も含む。）は、いかなる名義であっても、「手数料又は報酬」を受領したとして、法第 28 条第1項の規定に抵触することとなり得ます。

○　参考までに、国家公務員倫理規程における「社会通念上相当と認められ得る供応接待」に相当するものとして、次の例が考えられます。

- 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。
- 多数の者が出席する立食パーティーにおいて、送出機関から記念品の贈与や飲食物の提供を受けること。
- 職務として送出機関を訪問した際に、当該送出機関から提供される物品を使用すること。
- 職務として送出機関を訪問した際に、当該送出機関から提供される自動車（当該送出機関がその業務等において日常的に利用しているものに限る。）を利用すること（当該送出機関の事務所等の周囲の交通事情その他の事情から当該自動車の利用が相当と認められる場合に限る。）。
- 職務として出席した会議その他の会合において、送出機関から茶菓の提供を受けること。
- 職務として出席した会議において、送出機関から簡素な飲食物の提供を受けること。

○　規則第 67 条第7号は、送出機関等に対し、社会通念上相当と認められる程度を超える金銭等の供与・供応接待の要求又はその申込みの承諾をすることを禁止しており、これに反した場合は、法第 39 条第4項に抵触することとなります。

○ 監理支援費の種類は、規則第 56 条において「職業紹介費」「講習費」「監査指導費」「その他諸経費」に区分されており、それぞれ同条に定める額及び徴収方法による徴収が認められています。

○ 「職業紹介費」は、育成就労実施者等と育成就労外国人等との間における雇用関係の成立のあっせんに係る事務に要する費用とされており、職業紹介費に含まれる費用として、例えば次のものが挙げられます。

① 募集及び選抜に要する人件費、交通費

ア 送出機関との連絡・協議に要する費用

イ 育成就労実施者との連絡・協議に要する費用

② 外国の送出機関へ支払う費用

ア 外国の送出機関が育成就労外国人を監理支援機関に取り次ぐに当たって要する費用（人件費、事務諸経費、送出管理費等）

イ 育成就労実施者と育成就労外国人の雇用契約の成立に資する目的で取り次ぐ前に送出機関が行った次の業務に要する費用

（ⅰ） 入国前講習に該当しない、日本語学習や日本在留のための生活指導等の事前講習に要する費用

（ⅱ） 育成就労外国人に対する健康診断の費用

なお、外国の送出機関が、監理支援機関への取次ぎを行うに際して、外国において育成就労外国人から手数料を徴収することもあり得ますが、一般論として、この手数料はあっせんに係るものには該当せず、職業紹介費に含まれるものではありません。

○ 「講習費」には、入国前講習及び入国後講習に要する費用が該当します。講習費に含まれる費用としては、例えば、監理支援機関が支出する施設使用料、講師及び通訳人への謝金、教材費、育成就労外国人に支給する講習手当、講習を委託して行う場合の委託費等が挙げられます。

○ 「監査指導費」には、育成就労実施者に対する監査及び指導に要する人件費、交通費等の費用が該当します。

○ 「その他諸経費」は、職業紹介費、講習費及び監査指導費に含まれない、育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に資する費用であり、例えば次のものが挙げられます。

・ 育成就労外国人の渡航及び帰国に要する費用（帰国するまでの間の生活支援に要する費用を含む。）

・ 育成就労実施者及び育成就労外国人に対する相談対応や支援に要する費用（送出機関が日本に職員を派遣するなどして、育成就労外国人からの相談対応や支援等を行う場合や、育成就労外国人が事故に遭った場合の対応に要する費用を含む。）
・ 育成就労実施者の倒産等により育成就労が継続できなくなった場合の対応に要する費用
・ 育成就労外国人の在留資格に関する諸申請の取次ぎに要する費用（在留諸申請に係る手数料（印紙代）、住民税の課税証明書等各種証明書の発行費用、窓口手数料等、 申請者である育成就労外国人本人が当然に負担すべき費用を除く。）
・ その他職業紹介費、講習費及び監査指導費に含まれない費用であって、監理支援事業の実施に要する費用（人件費、事務諸経費、会議等の管理的費用等）

○ 監理支援機関は、育成就労実施者から監理支援費を徴収した場合は、その収支を明らかにするために監理支援費管理簿（参考様式第4-8号）を、監理支援事業を行う事業所ごとに作成し、それぞれの事務所に備え置かなければなりません。

【留意事項】

○ 監理支援費の徴収時点について

監理支援費の徴収については、「求人の申込みを受理した時以降」「講習の開始日以降」といった形で、実際に費用が発生した日以降に徴収する旨が規定されていますが、これはあくまで監理支援費として精算する時点を規定したものです。例えば、渡航及び帰国に要する費用や育成就労実施者の倒産等により育成就労が継続できなくなった場合の対応に要する費用については、予期せず急に出費が必要となる場合等もあることから、育成就労実施者が事前に監理支援機関に一定の金銭を預託しておき、費用が発生した時点で預託しておいた金銭から監理支援費として精算するという方法も可能です。この場合は、預託した金銭から監理支援費として精算した時点が、徴収時点となります。

○ 監理支援費の料金表の設定について

監理支援費の額については、職業紹介費、講習費、監査指導費及びその他諸経費のいずれの種類についても、規則第 56 条において実費に限る旨が規定されていますが、実費については決算等により事後的に確定する部分もあります。そのため、実費の確定前に、実費に相当する額が記載された監理支援費の料金表（以下この章において「監理支援費表」という。）を定め、育成就労実施者に事前に預託させることは差し支えありません。

この場合、監理支援費表に基づき預託させた監理支援費については、決算等の結果に基づき、実費として適正なものであったかについて事後的な確認が必要となります。また、監理支援費表についても、実費としてふさわしい設定となっているか、不断に見直しを行うこと

が必要となります。

監理支援費表は、監理支援機関の業務の運営に関する規程の別表であることから、この監理支援費表に基づいて監理支援費の徴収を行っていること又は預託させることが明確になるよう、インターネットにより公表しなければなりません。

○ 監理支援費が実費であることについて

監理支援費の額については、職業紹介費、講習費、監査指導費及びその他諸経費のいずれの種類においても、規則第 56 条において実費に限る旨の規定がされているため、それぞれについて、徴収額と支出額が一致することが原則であることに留意する必要があります。

あらかじめ監理支援費を預託させた場合において、預託額が、監理支援費として精算(徴収)した額を上回るときは、当該額については、決算後に精算することや、それ以降に監理支援費として預託させる額を減額するなどの手法により育成就労実施者に対して返還することが求められ、返還せずに他の用途に費消する等した場合には、法第 28 条第1項で禁止されている手数料又は報酬を受けたものと認められる場合があります。また、監理支援費を預託させた場合や、監理支援費(預託金)を次年度に繰り越す場合には、会計上、その金額等を明らかにしておくことが求められます。

○ 送出機関へ支払う費用について

監理支援費は実費に限って徴収でき、送出機関との契約に基づいて送出管理費の支払債務が解消されたにもかかわらず、当該送出管理費に対応する監理支援費を徴収することは認められません。また、監理支援費はあらかじめ用途及び金額を明示して徴収したものであることから、一旦徴収した送出管理費は全額を送出機関へ支払う必要があり、育成就労外国人の途中帰国や行方不明等を理由に送出管理費を減額して支払うことはできません。

なお、送出機関への送出管理費の支払いに当たっては、支払いの証明が容易な送金手続により支払いを行い、かつ、送出機関との契約に送金先口座を明記するなどの措置が望まれます。

監理支援機関が送出機関に対して送出管理費を定期的に支払っているケースにおいて、育成就労外国人の転籍や途中帰国、行方不明等の事情が生じた場合に、監理支援費のうち送出機関へ支払う費用を引き続き育成就労実施者から徴収するか否かについて、監理支援費表や監理支援契約書等によってあらかじめ明示することが望まれます。その前提として、育成就労外国人の転籍や途中帰国、行方不明等の事情によって送出管理費の支払義務がどのように影響を受けるかについても、送出機関との契約において明確化しておくことが望まれます。

○ 毎月定額を預託する場合の取扱いについて

監理支援費表に基づき育成就労実施者が事前に監理支援機関へ毎月定額を預託する場合についても、監理支援費の種類ごとの預託額を明確にしておく必要があります。

このように事前に預託を受ける場合は、預託額を記録するとともに、監理支援費として精算(支出)した場合は、その旨を監理支援費管理簿に記載する必要があります。

○ 監理支援費管理簿について

監理支援費管理簿は監理支援費の収支を明らかにするために作成するものですが、同時に事業報告書の「14 監理支援費徴収実績」部分を明らかにするものでもあるので、監理支援費管理簿の「対象期間」は、事業報告書の「報告対象育成就労事業年度＜毎年4月1日に始まり翌年3月 31 日に終わるもの＞」と合わせることが望まれます。

○ 監理支援費管理簿の記載について

監理支援費管理簿は、監理支援費の徴収・支出・設定の適正性を担保するために作成が義務付けられているものであり、会計帳簿の作成をもって監理支援費管理簿の作成を省略することはできません。

なお、監理支援費管理簿には、監理支援費の区分を明記して記載する必要があります。

また、人件費・交通費など、1 回の支出に関係する育成就労実施者が複数にわたり明らかでないときには、育成就労実施者の記載を省略することができます。

○ 育成就労法施行日前の準備行為に要した経費の徴収について

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

経費を徴収するに当たっては、

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

に留意する必要があります。

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

第6節　許可証（法第 29 条）

【関係規定】

（許可証）

法第29条　主務大臣は、許可をしたときは、監理支援事業を行う事業所の数に応じ、許可証を交付しなければならない。

2　許可証の交付を受けた者は、当該許可証を、監理支援事業を行う事業所ごとに備え付けるとともに、関係者から請求があったときは提示しなければならない。

3　許可証の交付を受けた者は、当該許可証を亡失し、又は当該許可証が滅失したときは、速やかにその旨を主務大臣に届け出て、許可証の再交付を受けなければならない。

4　主務大臣は、機構に、第一項の規定による交付又は前項の規定による再交付に係る事務を行わせることができる。

5　主務大臣は、前項の規定により機構に第一項の規定による交付若しくは第三項の規定による再交付に係る事務を行わせることとするとき、又は機構に行わせていた第一項の規定による交付若しくは第三項の規定による再交付に係る事務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。

（許可証）

規則第57条　法第二十九条第一項（法第三十一条第五項において準用する場合を含む。）の許可証（以下単に「許可証」という。）は、別記様式第十八号によるものとする。

2　法第二十九条第三項（法第三十一条第五項において準用する場合を含む。）の規定により許可証の再交付を受けようとする者は、別記様式第十九号による申請書の正本一部を提出しなければならない。

3　許可証の交付を受けた者は、次の各号に掲げる場合に該当することとなったときは、その日から十日以内に、当該各号に掲げる場合の区分に応じ、当該各号に定める許可証を返納しなければならない。

一　次のいずれかに該当するとき　監理支援事業を行う全ての事業所に係る許可証

イ　許可が取り消されたとき。

ロ　許可の有効期間が満了したとき。

ハ　監理支援事業を廃止したとき。

二　監理支援事業を行う事業所を廃止したとき　廃止した事業所に係る許可証

三　許可証の再交付を受けた場合において、亡失した許可証を発見し、又は回復したとき　発見し、又は回復した許可証

4　許可証の交付を受けた者が合併により消滅したときは、合併後存続し、又は合併により設立された法人の代表者は、その日から十日以内に、監理支援事業を行う全ての事業所に係る許可証を返納しなければならない。

○　監理支援機関の許可を受けると、監理支援事業を行う事業所の数と同じ枚数の許可証が発行され、監理支援機関に交付されます。許可証の交付を受けた監理支援機関は、事業所ごとに許可証を備え付け、関係者から請求があればいつでも提示できるようにしておかなければなりません。

○　監理支援機関は、許可を受けた後に、許可の取消し、事業所の廃止、亡失した許可証の発見など許可証の返納事由（規則第 57 条第3項各号）が生じた場合や、許可証の交付を受けた者が合併により消滅した場合には、10 日以内に、関係する事業所に係る全ての許可証を機構の本部事務所の審査課に返納しなければなりません。

○　交付された許可証を亡失又は滅失した場合には、監理支援機関は、監理支援機関許可証再交付申請書（省令様式第 19 号）を機構の本部事務所の審査課に提出し、許可証の再交付を受ける必要があります。

第7節　許可の条件（法第 30 条）

【関係の法律の規定】

（許可の条件）

法第30条　許可には、条件を付し、及びこれを変更することができる。

2　前項の条件は、許可の趣旨に照らして、又は当該許可に係る事項の確実な実施を図るために必要な最小限度のものに限り、かつ、当該許可を受ける者に不当な義務を課することとなるものであってはならない。

○　監理支援機関の許可には条件を付されることがあります。付される条件の具体例として、例えば次のものが挙げられます。

①　取扱職種の範囲等に関するもの

・「監理支援を行う監理型育成就労の取扱職種は、適切かつ効果的に技能の修得をさせる観点からの指導を担当する育成就労計画の作成指導者が在籍する職種の範囲に限る。」

　監理支援機関の役職員に、育成就労計画の作成指導者として、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経験や知識がある者が在籍していなければならないという趣旨です（規則第 67 条第9号参照）。

※　監理支援機関は、その法人形態によって監理支援を行う監理型育成就労実施者を監理支援機関の組合員や会員等に限っているものがあります。監理支援機関はどのような者が加入できるのかを法人の定款等で明らかにする必要があります（規則第 44 条第1項参照）。

②　特定の分野に関するもの

・「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施行規則（令和7年法務省・厚生労働省令第4号）第 44 条第2項、第 45 条第5号又は第 67 条第1号若しくは第 20 号の規定に基づき、法務大臣及び厚生労働大臣が定める特定の分野（●●の分野に係るものを除く。）を除く。」

　主務大臣が特定の分野として指定しているものについて、分野所管行政機関の長が告示をもって監理支援機関となれる法人、監理支援事業を遂行する能力に関する基準等を定めている場合には、当該告示に定める基準を満たしていることを主務大臣が確認した上で監理支援を行わせる趣旨です。

③　受け入れる育成就労外国人の国籍・地域に関するもの

・「監理支援の対象とする監理型育成就労外国人の国籍・地域は、相談応需体制が構築された国籍・地域の範囲に限る。」

　監理支援機関が監理支援の対象とする育成就労外国人の国籍・地域に応じた相談応需体制を整備していなければならないという趣旨です（規則第 67 条第17 号参照）。

○　監理支援機関の許可に条件が付される場合は、監理支援機関の許可証にその内容が記載されます。記載事項が長文になる場合には、別紙により条件が指定されることもあります。

○　許可条件に反した場合は、監理支援機関の許可の取消し等の対象となることがあります。

○　監理支援機関は、許可に条件が付された後に、条件が付された理由が解消された場合には、当該条件の変更を申し出ることができます。この場合は、機構の本部事務所の審査課に相談してください。

【留意事項】

○　監理支援機関が特定の分野に係る育成就労を新たに行う場合又は特定の分野に係る分野所管行政機関の長が告示をもって定める監理支援機関となれる法人、監理支援事業を遂行する能力に関する基準等を満たさなくなった場合について

　監理支援機関が特定の分野に係る育成就労を新たに行う場合又は特定の分野に係る分野所管行政機関の長が告示をもって定める監理支援機関となれる法人、監理支援事業を遂行する能力に関する基準等を満たさなくなった場合は、監理支援機関許可に係る上記②の条件の変更が必要となります。要件を満たすこととなる場合には、特定の分野に特有の要件に係る確認書類とともに、監理支援機関許可条件変更申出書（参考様式第2-8号）を提出しなければなりません。

第8節　許可の有効期間等（法第 31 条）

【関係規定】

（許可の有効期間等）

法第31条　許可の有効期間（次項の規定により許可の有効期間の更新を受けた場合にあっては、当該更新された有効期間。以下この条において同じ。）は、当該許可の日（次項の規定により許可の有効期間の更新を受けた場合にあっては、当該更新前の許可の有効期間が満了する日の翌日。以下この項において同じ。）から起算して三年を下らない政令で定める期間とする。ただし、許可の申請（次項の規定による許可の有効期間の更新の申請を含む。）があった場合において、当該申請を行った者が監理型育成就労の実施状況の監査その他の業務の遂行に関して主務省令で定める基準に適合している者であると主務大臣が認めるときは、当該許可の日から起算して五年を下らない政令で定める期間とする。

2　許可の有効期間の満了後引き続き当該許可に係る監理支援事業を行おうとする者は、許可の有効期間の更新を受けなければならない。

3　主務大臣は、許可の有効期間の更新の申請があった場合において、当該申請を行った者が第二十五条第一項各号のいずれかに適合していないと認めるときは、当該許可の有効期間の更新をしてはならない。

4　許可の有効期間の更新を受けようとする者は、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。

5　第二十三条第二項から第五項まで、第二十四条、第二十五条第二項及び第三項、第二十六条（第二号、第三号並びに第五号ハ及びニを除く。）並びに第二十九条の規定は、許可の有効期間の更新について準用する。

（監理支援機関の許可の有効期間）

政令第2条　法第三十一条第一項本文の政令で定める期間は三年とし、同項ただし書の政令で定める期間は五年とする。

（長期の有効期間が認められる者）

規則第58条　法第三十一条第一項の主務省令で定める基準は、従前の監理支援事業に係る許可の有効期間において法第三十六条第一項又は第三十七条第二項の規定による命令を受けていないこととする。

（許可の有効期間の更新の申請等）

規則第59条　法第三十一条第五項において準用する法第二十三条第二項の規定による申請は、許可の有効期間が満了する日の三月前までに、別記様式第十五号による申請書の正本一部を提出して行わなければならない。

2　法第三十一条第四項の主務省令で定める額は、四千四百円に監理支援事業を行う事業所の数を乗じて得た額とする。

3　法第三十一条第五項において準用する法第二十四条第五項の主務省令で定める額は、五

万七千六百円に監理支援事業を行う事業所の数を乗じて得た額とする。

4　更新後の許可証の交付は、更新前の許可証と引換えに行うものとする。

（更新申請書の記載事項）

規則第60条　法第三十一条第五項において準用する法第二十三条第二項第六号の主務省令で定める事項は、次のとおりとする。

一　第四十二条各号（第七号を除く。）に掲げる事項

二　監理支援機関の許可年月日及び許可番号

○　監理支援機関の許可の有効期間は、監理支援事業の実施に関する能力及び実績を勘案して、以下のとおり定められています。

	初回	更新
主務省令で定める基準に適合している者であると主務大臣が認める場合	3年	5年
上記以外の場合	3年	3年

○　許可の有効期限が5年となる「主務省令で定める基準に適合している者であると主務大臣が認める場合」とは、従前の監理支援機関の許可の有効期間（更新の申請がされた際に現に有する許可の有効期間をいい、それ以前のものは含みません。）において改善命令や業務停止命令を受けていない場合です。

○　許可の有効期間の満了後引き続き当該許可に係る監理支援事業を行おうとする者は、有効期間が満了する日の3か月前までに、監理支援機関許可有効期間更新申請書（省令様式第 15 号）を機構の本部事務所の審査課に提出しなければなりません。

○　許可の有効期間の更新を受けることができなかった場合、当該許可に係る監理支援事業は行うことができず、育成就労実施者や育成就労外国人など関係者に与える影響も大きいため、注意が必要です。

なお、許可の有効期間の更新を受けることができなかった監理支援機関は、育成就労実施者が他の監理支援機関へ円滑に変更できるよう協力する必要があるとともに、後継の監理支援機関が育成就労実施者と監理支援契約を結ぶまでは、規則第15 条第1項第6号ニ及び第 67 条第 12 号に基づく育成就労外国人の帰国旅費を負担すること（以下「帰国旅費負担」という。）及び帰国が円滑になされるよう必要な措置を講ずること（以下「帰国担保措置」という。）が求められます。

【留意事項】

○　許可の有効期間の更新を受けることができなかった監理支援機関については、原則とし

て、当該監理支援機関による監理支援の対象となる全ての育成就労外国人について、当該監理支援機関の監理支援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、育成就労外国人が同一の育成就労実施者で引き続き育成就労を継続するためには、当該育成就労実施者は監理支援機関を変更することが必要となります。その場合、新たな監理支援機関の指導を受けて、育成就労計画の変更の認定を受けることが必要となります。監理支援機関は、育成就労実施者が他の監理支援機関による監理支援を受けられるよう、円滑な移行に協力しなければなりません。

許可の有効期間の更新を受けることができなかった場合であっても、帰国旅費負担及び帰国担保措置の義務を引き続き負います。育成就労外国人の帰国に支障を来さないようにするために、帰国旅費の全額を負担し、帰国担保措置として、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必要な範囲で、育成就労外国人の資力や置かれた状況に応じて、その支援を行うことが必要です。これは、帰国予定の育成就労外国人が、帰国が困難である等の事情により他の在留資格に変更された場合であっても同様です。なお、許可の有効期間の更新を受けることができなかった監理支援機関と後継の監理支援機関が協議の上、後継の監理支援機関が帰国旅費の負担や帰国するまでの間の帰国担保措置を行うこととしても差し支えありません。

一方で、育成就労外国人として帰国する予定がなくなった者にまで永続的に支援を行う必要はありません。例えば、帰国が困難であること等を理由に在留資格変更許可を受けた後、「家族滞在」の在留資格への変更許可を受けた場合など、在留目的が実質的に変更されたと評価される場合や、専ら育成就労外国人の本人の責めに帰すべき事由により行方不明となったことなどで在留期限を経過して本邦に不法に残留する者、在留資格を取り消された者等にまで支援を行う必要はありません。

○ 許可の有効期間の更新を受けることができなかった監理支援機関は、育成就労実施者から徴収した監理支援費について、徴収と費用支出の時期に応じて適切に精算することが必要です。

例えば、①渡航及び帰国に要する費用や育成就労実施者の倒産等により育成就労が継続できなくなった場合の対応に要する費用について、予期せず急に出費が必要となる場合等もあることから、育成就労実施者が事前に監理支援機関に一定の金銭を預託していた場合、②決算等により事後的に確定する部分があり、実費の確定前に実費に相当する金額が記載された監理支援費表を定め、育成就労実施者から事前に徴収していた場合、③監理支援費表に基づき育成就労実施者が事前に監理支援機関へ毎月定額を預託していた場合等が考えられます。

これら①～③のような場合には、許可の有効期間の更新をしない旨の通知を受けた時点で監理支援事業に要する費用を早急に確定させ、徴収した金銭から当該費用を差し引き精算することが望ましいです。費用の確定が遅れるような場合でも、必要な精算を行うこと

について、育成就労実施者に対して早急に連絡することが重要です。また、許可の有効期間が満了する日までに徴収した送出管理費について、許可の有効期間が満了する日の後に、送出機関への支払日が設定されている場合も考えられます。この場合、許可の有効期間の更新を受けることができなかった監理支援機関が、既に徴収した送出管理費を送出機関へ支払うことは可能です。

なお、契約期間の途中における契約解除も想定されるため、監理支援機関と育成就労実施者の間において、契約解除に係る諸費用の精算方法について監理支援契約に記載するなど、契約締結の段階であらかじめ定めておくことが望まれます。

○ 有効期間の更新を申請するには、監理支援機関許可有効期間更新申請書（省令様式第 15 号）を機構の本部事務所の審査課に提出しなければなりません。

○ 申請書には、許可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添付しなければなりません。具体的な書類については、別紙2において一覧表として示しています。また、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、併せて参照してください。

○ 申請者は、許可の有効期間の更新の申請に係る手数料として、国に申請手数料を収入印紙により、機構に調査手数料を口座振込みにより、それぞれ納付しなければならないこととされています。許可の有効期間の更新の申請に係る手数料は以下のとおりです。

納付先	納付額
国（申請手数料）	4,400 円×事業所数
機構（調査手数料）	57,600 円×事業所数

○ それぞれの手数料の具体的な納付方法等については、別途、機構のホームページ等でお知らせしますので、そちらを参照してください。

第9節　変更の届出（法第 32 条）

【関係規定】

（変更の届出）

法第32条　監理支援機関は、第二十三条第二項各号に掲げる事項（主務省令で定めるものを除く。）に変更があったときは、変更の日から一月以内に、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なければならない。この場合において、当該変更に係る事項が監理支援事業を行う事業所の新設に係るものであるときは、当該事業所に係る事業計画書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。

2　第二十三条第四項の規定は、前項の事業計画書について準用する。

3　主務大臣は、第一項の規定による監理支援事業を行う事業所の新設に係る変更の届出があったときは、当該新設に係る事業所の数に応じ、許可証を交付しなければならない。

4　監理支援機関は、第一項の規定による届出をする場合において、当該届出に係る事項が許可証の記載事項に該当するときは、その書換えを受けなければならない。

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、第三項の規定による許可証の交付に係る事務については第二十九条第四項及び第五項の規定を、それぞれ準用する。

（軽微な変更）

規則第61条　法第三十二条第一項の主務省令で定めるものは、法第二十三条第二項各号に掲げる事項のうち監理支援事業の実施に実質的な影響を与えない変更とする。

（変更の届出等）

規則第62条　法第三十二条第一項の規定による届出は、別記様式第二十号によるものとする。

2　前項の規定にかかわらず、同項の届出に係る事項が許可証の記載事項に該当する場合にあっては、別記様式第二十号による申請書の正本一部を提出しなければならない。

3　法第三十二条第一項の主務省令で定める書類は、法第二十五条第一項各号に掲げる事項を証する書面及び第四十三条第一項各号に掲げる書類のうち事業所の新設によって変更を生ずる事項に係るものとする。

4　法第三十二条第一項後段に規定する場合以外の場合には、第一項の届出書又は第二項の申請書には、次に掲げる書類を添付しなければならない。

一　監理支援事業を行う事業所ごとの監理支援事業に係る事業計画書

二　法第二十五条第一項各号に掲げる事項を証する書面

三　第四十三条第一項各号に掲げる書類のうち変更があった事項に係るもの

○　監理支援機関は、申請書の記載事項に掲げる事項に変更があったときは、変更届出書（省令様式第 20 号）を機構の本部事務所の審査課に提出しなければなりません。

また、届出事項が監理支援機関の許可証の記載事項に該当する場合は、変更届出書及び許可証書換申請書（省令様式第 20 号）を機構の本部事務所の審査課に提出しなければなりません。いずれの場合においても、変更に係る事実を証するための添付書類が必要です。変更内容ごとの添付資料等については、追って本要領においてお示しします。

○　変更届出をしようとする場合は、変更の日から1か月以内に届出を行うことが必要です。

○　機構が変更届出を受理した後に、監理支援機関の許可の各要件に適合しないものであることを確認した場合は、是正指導を行うこととなるので、監理支援機関はこれに従うことが必要です。是正されない場合は、改善命令、監理支援機関の許可の取消し等に至る可能性があります。

第 10 節　育成就労実施困難時の届出等（法第 33 条）

【関係規定】

（育成就労の実施が困難となった場合の届出）

法第33条　監理支援機関は、第十九条第二項の規定による通知を受けた場合その他監理支援を行う監理型育成就労実施者が監理型育成就労を行わせることが困難となったと認めるときは、遅滞なく、当該通知に係る事項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　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。

（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63条　法第三十三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　法第三十三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　届出者の許可番号、名称及び住所

二　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育成就労実施者届出受理番号、氏名又は名称及び住所

三　第三十八条第二項第三号から第六号までに規定する事項

四　法第十九条第二項に規定する監理型育成就労実施者による監理型育成就労外国人の育成就労の継続のための措置

五　届出者による監理型育成就労の継続のための措置

六　法第十九条第二項の規定による通知を受けた場合にあっては、前各号に掲げるもののほか、当該通知の年月日その他当該通知に係る事項

○　監理支援機関は、育成就労実施者から、育成就労実施者の事業上・経営上の都合、育成就労外国人の病気やけが（労災を含む。）、妊娠・出産の事情等により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場合のほか、監理支援機関が、育成就労実施者が育成就労を行わせることが困難となったと認める場合には、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育成就労実施困難時届出書（省令様式第 13 号）を提出しなければなりません。

※　育成就労を行わせることが困難となった事由が法第 16 条第1項各号（育成就労計画の認定の取消事由）のいずれかに該当する可能性がある場合には、監理支援機関は、育成就労実施困難時届出書の提出とは別に、直ちに臨時監査を実施し、速やかにその結果を監査報告書により機構の地方事務所・支所の指導課に報告する必要があります（規則第 67 条第3号、第 16 節参照）。

○　この「育成就労を行わせることが困難となった」場合には、以下の場合も含まれます。

ア　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

イ　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

ウ　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就労を開始できない事情が生じた場合

○　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、困難となった事由が解消されて育成就労を再開する場合は、育成就労が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）を提出した上で再開してください（育成就労計画の変更認定手続は不要です。）。詳細は、第4章第12節を参照してください。なお、育成就労を再開する場合、人数枠に係る基準（第4章第2節第 11 参照）を満たしている必要があります。

○　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には、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。ただし、中断期間中も関係法令に従い育成就労実施者への監査を行う必要がある点に留意してください。

○　育成就労外国人が転籍を希望しており、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）。

○　監理支援機関が育成就労実施困難時届出書を提出しなければならない時期は次のとおりです。

・　育成就労外国人が途中帰国（※）することとなる場合：帰国日前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

※　育成就労を中止し、帰国することを指します。休暇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4章第2節第3(7)参照）における一時帰国は含みません。

提出を怠り、機構の指導にも従わなかった場合には、許可の取消しなどの行政処分や、罰則（30 万円以下の罰金）の対象になる可能性があります（法第 112 条第1項第3号及び第8号）。

〈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、帰国の意思確認を書面により十分に行う必要があります。その上で、育成就労外国人が帰国する方針が決定した時点で、同書面を育成就労実施困難時届出書とともに、帰国前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。詳細は第4章第 12 節を参照してください。

〈妊娠・出産等による中断・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。妊娠・出産、病気やけが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となり、再開する場合には育成就労計画の変更認定申請が必要です。詳細は第4章第 12 節を参照してください。

〈転籍する場合に必要な措置〉

○　現在の育成就労実施者での育成就労が継続できなくなった場合に、育成就労外国人が転籍による育成就労の継続を希望する場合には、監理支援機関は関係機関との連絡調整や育成就労外国人の支援等の措置を講じることが必要となります。詳細は第4章第 12 節を参照してください。

○　これらの措置には育成就労外国人の支援も含まれますが、個々の育成就労外国人の置かれた状況に応じて必要な支援を行うものであり、様々な支援を行うことが想定されます。例えば育成就労外国人が新たな育成就労実施者が決定するまでの間に宿泊する場所がない場合に、当面の間、宿泊することができる施設を確保することや日常生活に関する支援を行うことなどが想定されます。

　なお、当該措置に要する費用については、監理に要する費用であるため、育成就労外国人本人に直接又は間接に負担させることは認められませんが、育成就労外国人に代わって監理支援機関等が自ら賃借人となって賃貸借契約を締結した上で、当該育成就労外国人の合意の下、当該育成就労外国人に対して住居として提供する場合などについては、育成就労外国人から、実費に相当する適正な額に限って徴収することは差し支えありません。

〈育成就労実施困難時届出書提出の際の留意事項〉

○　第4章第 12 節を参照してください。

【留意事項】

○　育成就労外国人が行方不明となった場合について

育成就労外国人の行方不明の疑いを監理支援機関が把握した場合は、送出機関等と連携し、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、機構の地方事務所・支所の認定課への育成就労実施困難時届出が必要となります。一度行方不明となった育成就労外国人が行方不明となる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 11 節　事業の休廃止（法第 34 条）

【関係規定】

（事業の休廃止）

法第34条　監理支援機関は、監理支援事業を廃止し、又はその全部若しくは一部を休止しようとするときは、その廃止又は休止の日の一月前までに、その旨及び当該監理支援機関が監理支援を行う監理型育成就労実施者に係る監理型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　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。

（休廃止の届出等）

規則第64条　法第三十四条第一項の規定による届出は、別記様式第二十一号によるものとする。

2　法第三十四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　届出者の許可番号、許可年月日、名称及び住所

二　監理支援事業を行う事業所の名称及び所在地

三　廃止又は休止の予定日

四　監理支援事業を休止しようとする場合にあっては、その範囲及び期間

五　廃止又は休止の理由

六　直近の監理支援事業に係る許可の有効期間において監理支援を行った監理型育成就労に係る事項

七　監理支援を行う監理型育成就労が現に行われている場合にあっては、届出者による当該監理型育成就労の継続のための措置

3　第一項の届出をして監理支援事業の全部又は一部を休止した者は、休止した監理支援事業を再開しようとするときは、あらかじめ、機構を経由して、出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣にその旨を届け出なければならない。

○　監理支援機関は、監理支援事業を休廃止しようとするときは、休廃止予定日の1か月前までに、事業廃止届出書又は事業休止届出書（省令様式第 21 号）に、休廃止する旨や監理支援を行う育成就労実施者に係る育成就労を継続するための措置などについて記載し、機構の本部事務所の審査課に提出しなければなりません。

　なお、監理支援事業は休廃止せず、一部の事業所を廃止する場合は、変更届出書（省令様式第 20 号）を提出してください。

○　監理支援事業を廃止するとき、又は休止する場合であって当該休廃止により監理支援を継続することが困難になるときは、監理支援を行う育成就労実施者が受け入れて

いる育成就労外国人が、引き続き育成就労を継続することを希望しているかを確認する必要があります。継続を希望する場合は、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）。これらの措置には、後継の監理支援機関との監理支援契約が締結されるまでの間、育成就労外国人の帰国旅費負担及び帰国担保措置を講ずること等も含まれます。

【留意事項】

○ 休止した監理支援事業を再開する場合について

休止した監理支援事業を再開する場合は、あらかじめ、事業再開届出書（追って参考様式として示す予定）により、機構の本部事務所の審査課にその旨を届け出なければなりません。

○ 許可証の取扱いについて

監理支援事業を廃止したときは、監理支援事業を行う全ての事業所に係る許可証を、監理支援事業を行う事業所を廃止したときは、廃止した事業所に係る許可証を機構の本部事務所の審査課に返納しなければなりません。監理支援事業を休止した場合には、許可証の返納は必要ありませんが、事業所には掲示せず、亡失・滅失等のないように保管しなければなりません。

第 12 節　報告徴収等(法第 35 条)

【関係の法律の規定】

（報告徴収等）

法第35条　主務大臣は、この節の規定を施行するために必要な限度において、監理型育成就労関係者(監理支援機関等又は監理型育成就労実施者若しくは監理型育成就労実施者であった者をいう。以下この項において同じ。)若しくは監理型育成就労関係者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、若しくは監理型育成就労関係者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、若しくは監理型育成就労関係者に係る事業所その他監理型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　第十三条第二項の規定は前項の規定による質問又は立入検査について、同条第三項の規定は前項の規定による権限について、それぞれ準用する。

○　主務大臣には、監理支援機関の許可に関する業務について、育成就労実施者や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などには、監理支援機関の許可の取消事由となる(法第 37 条第1項)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1項第1号)。

○　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、育成就労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。

【留意事項】

○　監理支援機関による労働関係法令指導義務に係る報告徴収等について

監理支援機関による労働関係法令指導義務(法第 40 条第3項から第5項まで)に係る報告徴収等の権限については、主務大臣の育成就労制度を担当する職員のほか、労働基準監督官又は船員労務官が権限を行使することが想定されています(法第 105 条)。

第 13 節　改善命令等(法第 36 条)

【関係の法律の規定】

（改善命令等）

法第36条　主務大臣は、監理支援機関が、この法律その他出入国若しくは労働に関する法律又はこれらに基づく命令の規定に違反した場合において、監理支援事業の適正な運営を確保するために必要があると認めるときは、当該監理支援機関に対し、期限を定めて、その監理支援事業の運営を改善するために必要な措置をとるべきことを命ずることができる。

2　主務大臣は、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。

○　機構や主務大臣による調査等によって、監理支援機関が育成就労法、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、監理支援事業の適正な運営を確保するために必要があると認めるときは、主務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、監理支援機関として、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。監理支援機関は、主務大臣から、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、命じられた事項について、期限内に改善措置を講じる必要があります。

　改善命令に従わない場合や、改善措置を講じたとしても主務大臣から適切な措置であると認められない場合には、監理支援機関の許可の取消事由となる(法第 37 条第1項)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3号)。

○　改善命令を受けた監理支援機関は、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、日常的に監理支援事業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主務大臣が求めた措置が講じられ、かつ、今後は法令違反を犯さないような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ことが必要です。

○　再度同様の法違反に及んだ場合は、監理支援機関の許可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 14 節　許可の取消し等（法第 37 条）

【関係規定】

（許可の取消し等）

法第37条　主務大臣は、監理支援機関が次の各号のいずれかに該当するときは、許可を取り消すことができる。

一　第二十五条第一項各号のいずれかに適合しなくなったと認めるとき。

二　第二十六条各号（第二号、第三号並びに第五号ハ及びニを除く。）のいずれかに該当することとなったとき。

三　第三十条第一項の規定により付された許可の条件に違反したとき。

四　この法律の規定若しくは出入国若しくは労働に関する法律の規定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若しくは処分に違反したとき。

2　主務大臣は、監理支援機関が前項第一号、第三号又は第四号のいずれかに該当するときは、期間を定めて当該監理支援事業の全部又は一部の停止を命ずることができる。

3　主務大臣は、第一項の規定による許可の取消し又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。

（法第三十七条第一項第四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3条　法第三十七条第一項第四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　職業安定法の規定（法第二十七条第二項の規定により適用される場合を含む。）

二　船員職業安定法の規定

三　出入国管理及び難民認定法の規定

四　労働者派遣法（第三章第四節の規定を除く。）の規定

第1　許可の取消し等に関する事項

○　一度許可を受けた監理支援機関であっても、許可基準を満たさなくなった場合、監理支援機関が欠格事由に該当することとなった場合、許可の条件に違反した場合、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、許可の取消しの対象となります。

○　監理支援機関の許可が取り消されると、監理支援事業を行う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の監理支援も継続できなくなります。また、許可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年間は新たな監理支援機関の許可が受けられなく

なります（法第 26 条第2号）。

なお、取消しを受けた監理支援機関は、監理支援を行う育成就労実施者が他の監理支援機関による監理支援を受けられるよう円滑な移行に協力する必要があるとともに、後継の監理支援機関との監理支援契約が締結されるまでは、規則第 15 条第1項第6号ハ及びニ並びに第 67 条第 11 号及び 12 号に基づき、育成就労外国人の帰国旅費負担及び帰国担保措置を講ずることが求められます。

取消しを受けた監理支援機関に対する外部監査人による監査が適正に行われていた場合にはその旨について機構において公示することとなりますので、その場合には外部監査人による監査が適切に行われてもなお不適正な受入れが行われていたことが周知の事実となります。

○ このように、監理支援機関の許可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。

【留意事項】

○ 監理支援機関の許可が取り消された場合は、当該監理支援機関による監理支援の対象となる全ての育成就労外国人は、当該監理支援機関の監理支援を受けながら育成就労を継続することはできません。

そのため、育成就労外国人が同一の育成就労実施者の下で引き続き育成就労を継続するためには、当該育成就労実施者は監理支援機関を変更することが必要となります。その場合の留意事項については、許可の有効期間の更新を受けることができなかった場合と同様となりますので、第8節の留意事項を参照してください。

第2 事業停止命令に関する事項

○ 監理支援機関が、許可の取消事由（欠格事由を除く。）に該当することとなった場合においても、主務大臣は、違反の内容等を考慮した上で、許可の取消しではなく、期間を定めて監理支援事業の全部又は一部の停止を命ずることがあります。この場合も、その旨が公示されることとなります。

○ 育成就労外国人の行方不明者を高い割合で発生させ、かつ、発生させないための対策を十分に講じていないと認められる監理支援機関に対して、主務大臣は、事業停止を命ずることがあります。この場合、命令による期間が経過するまでの間、当該監理支援機関を監理支援機関とした新たな受入れを伴う育成就労計画の認定を受けることができません。

この場合において、事業停止命令の日までにされた育成就労計画の認定申請につ

いて、事業停止命令の日までに当該計画の認定がされなかった場合、命令による期間が経過するまでの間、当該計画の認定を受けることができません。

○　監理支援事業の全部の停止を命じられた場合などは、監理支援を行う育成就労実施者が他の監理支援機関による監理支援を円滑に受けられるよう、速やかに対応する必要があります。

○　改善命令が行われた場合と同様に、監理支援機関は、主務大臣から事業停止命令を受ける理由となった事項の改善に必要な措置を速やかに講ずることが重要であり、再発防止に向けた改善措置を講ずる必要があります。

第 15 節　名義貸しの禁止(法第 38 条)

【関係の法律の規定】
（名義貸しの禁止）
法第38条　監理支援機関は、自己の名義をもって、他人に監理支援事業を行わせてはならない。

○　監理支援事業は、欠格事由に該当せず、事業遂行能力等について許可基準に照らして許可を受けた法人が自ら行うものでなければ許可制度とした意義が失われるため、許可を受けた名義を他人に貸して監理支援事業を行わせることは禁止されています。

これに違反した場合には、罰則(1年以下の拘禁刑又は 100 万円以下の罰金)の対象となります(法第 109 条第4号)。

【留意事項】

○　無許可監理支援について

監理支援機関の許可(法第 23 条第1項)を受けずに監理支援事業を行った者についても、罰則(1年以下の拘禁刑又は 100 万円以下の罰金)の対象となります(法第 109 条第1号)。したがって、名義貸しをした監理支援機関のみならず、監理支援機関から名義貸しを受けた者も罰則の対象となります。

○　監理支援事業において業務を委託できる範囲について

育成就労法は、監理支援事業の名義貸しを禁止していますが、監理支援機関の業務の全てについて委託を禁止している訳ではなく、監理支援機関が自ら責任を有した上であれば、一部補助的な業務を委託することが認められます。その考え方は以下のとおりです。

なお、業務を委託する場合は、委託の範囲を明確に定めた上で、委託先とは契約書等の書面による契約の締結が望まれます。

①　入国前講習及び入国後講習

入国前講習及び入国後講習については、規則上、「他の適切な者に委託」して実施することが可能であるとしています(規則第 13 条第2項第7号)。

監理支援機関が自ら行うべき業務	入国前講習及び入国後講習の企画立案
委託することが可能な業務	監理支援機関が企画した入国前講習及び入国後講習の講師の業務(適切な者が講師となっている場合に限る。)

②　育成就労に係る雇用関係の成立のあっせん

監理支援機関が自ら行うべき業務	育成就労実施者等からの求人及び育成就労外国人等からの求職の申込みを受け、育成就労実施者等と育成就労外国人等との間における育成就労に係る雇用関係の成立のあっせんをすること （例） ・ 外国の送出機関との協議や交渉 ・ 育成就労実施者等、育成就労外国人等との協議や交渉 等 ※ 外国の送出機関から提示を受ける育成就労外国人候補者を事前に絞り込ませることや送出国に赴いて育成就労外国人候補者と面接を行うことも含まれる。
委託することが可能な業務	上記に該当する業務であっても、補助者としての業務に過ぎないもの （例） ・ 協議や交渉に同席し、意見を述べること ・ 送出国における育成就労外国人候補者との面接会場の設営 等

③ 育成就労計画の作成指導

監理支援機関が自ら行うべき業務	監理支援機関の役職員が、育成就労実施者に対して育成就労計画の作成についての監理支援機関の意見を提示、説明して指導すること ※ 指導の前提としての意見の検討も含まれる。
委託することが可能な業務	上記に該当する業務であっても、補助者としての業務に過ぎないもの （例） ・ 育成就労実施者が作成してきた計画案について外部専門家として検討し意見を述べること ・ 育成就労実施者への意見伝達や説明の会場に同席し意見を述べること 等

④ 監査

監理支援機関が自ら行うべき業務	監理支援機関の役職員が、監理支援責任者の指揮の下で、規則第 67 条第1号イからホまでに掲げる方法により監査を行うこと （例） ・ 育成就労の実施状況の実地確認 ・ 育成就労責任者及び育成就労指導員から報告を受けること ・ 在籍育成就労外国人の4分の1以上との面談 ・ 育成就労実施者の事業所における設備の確認・帳簿書類等

	の閲覧 ・ 育成就労外国人の宿泊施設等の生活環境の確認
委託することが可能な業務	上記に該当する業務であっても、補助者としての業務に過ぎないもの （例） ・ 育成就労の実施状況の実地確認に同行すること ・ 育成就労外国人との面談において通訳を行うこと ・ 監査を自ら行う監理支援機関の役職員の指示により設備の確認・帳簿書類等の閲覧を行うこと ※ 規則で求めている3か月に1回という頻度以上に育成就労実施者への監査を行った場合において、省令で求めている頻度を上回る部分の監査業務は委託することが可能です。

⑤ 育成就労外国人の相談対応

監理支援機関が自ら行うべき業務	監理支援機関の役職員が自ら育成就労外国人からの相談に応じる体制を整備すること ※ 外部の者に下記下欄に記載する通訳業務等を委託する場合でも、監理支援機関の役職員が、その相談内容に応じて、育成就労実施者及び育成就労外国人への助言、指導その他の必要な対応を行う必要があります。
委託することが可能な業務	上記に該当する業務であっても、補助者としての業務に過ぎないもの （例） ・ 監理支援機関の役職員自身が相談に対応する際の通訳 等

第 16 節　育成就労計画に従った監理支援等（法第 39 条）

【関係の法律の規定】

（認定育成就労計画に従った監理支援等）

法第39条　監理支援機関は、認定育成就労計画に従い、当該監理型育成就労外国人に係る監理型育成就労の監理支援を行わなければならない。

2　監理支援機関は、その監理支援を行う監理型育成就労実施者が監理型育成就労外国人が修得した技能の評価を行うに当たっては、当該監理型育成就労実施者に対し、必要な指導及び助言を行わなければならない。

3　監理支援機関は、主務省令で定める基準に従い、第八条の四第五項並びに第五十一条第一項及び第二項に規定する措置その他の必要な措置を適切に行わなければならない。

4　前三項に規定するもののほか、監理支援機関は、監理型育成就労の実施状況の監査その他の業務の実施に関し主務省令で定める基準に従い、その業務を実施しなければならない。

5　監理支援機関は、監理型育成就労実施者と主務省令で定める密接な関係を有する役員又は職員を、前各項に規定する業務のうち主務省令で定めるものの実施に関わらせてはならない。

○　監理支援機関は、育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護について重要な役割を果たすものであることを自覚し、監理支援事業を行うに当たっては、監理支援の責任を適切に果たすことが必要です。

○　育成就労外国人が育成就労計画に従って育成就労を適切に行うことができるよう、監理支援機関は、監理型育成就労外国人が監理型育成就労を行うために必要な知識を修得できるよう努めるとともに、適切に監理支援しなければなりません。

○　育成就労外国人に対する技能の修得に係る指導については、直接的には育成就労実施者が行うものですが、修得をさせようとする技能について一定の経験又は知識を有する育成就労計画作成指導者を中心に、必要な経験又は知識の修得に努めることが必要です。育成就労実施者に対し、技能試験や日本語能力試験の受験時期の調整や育成就労実施者による技能の指導状況の確認など、育成就労外国人が修得をした技能の評価を行うに当たっての指導・助言も行わなければなりません。

○　監理支援機関は、育成就労の実施状況の監査その他の業務の実施に関して、規則第 67 条で定める基準に従い、監理支援事業を実施しなければなりません。その詳細は、監理支援機関の許可基準（第2節参照）の「第2　監理支援機関の業務の実施に関するもの」に記載したとおりです。

第1　育成就労の継続のために必要な措置

【関係の省令の規定】

（連絡調整等に関する基準）

規則第66条　法第三十九条第三項の主務省令で定める基準は、次のとおりとする。

一　法第八条の二第一項の規定による申出又は同条第三項若しくは第八条の四第一項（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。）の規定による通知を受けた場合において、当該申出又は通知に係る育成就労外国人からの聴取その他の必要な調査を行い、当該育成就労外国人に係る第二十五条各号又は第二十六条及び第二十七条各号に関する事項の確認を行い、当該育成就労外国人に対する必要な情報の提供、助言、指示その他の必要な指導を行うこと。

二　監理支援に係る監理型育成就労外国人が育成就労実施者の変更を希望する場合において、当該監理型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者に対し、当該育成就労に係る育成就労計画の認定の申請のために必要な情報を提供すること。

三　その他監理支援に係る監理型育成就労外国人等が育成就労の対象になること又は育成就労を継続することができるようにするために必要な措置を講ずること。

○　監理支援機関は、育成就労外国人から転籍の申出を受けた場合、当該申出に係る育成就労外国人からの聴取その他の必要な調査を行い、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4章第3節第2(2)参照）に該当し得る事実があるかどうかの確認を行った上で、当該事実が確認できない場合には規則第 26 条及び第 27 条各号に規定する、

・　転籍元で育成就労を行った期間が転籍制限期間を経過していること、

・　転籍に必要な一定の水準の技能及び日本語能力を有すること

といった本人意向の転籍のための要件（第4章第3節第2参照）に係る事実の確認を行なわなければなりません。本人意向の転籍の要件に係る事実を確認できた場合には、転籍に向けた当該育成就労外国人に対する必要な情報の提供、助言、指示その他の必要な指導を行わなければなりません（規則第 66 条第1号）。

○　当該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者（本邦の個人又は法人）に対し、当該育成就労に係る育成就労計画の認定申請のために必要な情報提供その他の必要な措置を行わなければなりません（規則第 66 条第2号）。

○　監理支援機関は、当該育成就労外国人について明らかに規則第 26 条及び第 27 条各号に規定する要件を満たしていないことを確認した場合には、当該育成就労外国

人に対し必要な情報の提供、助言、指示その他の必要な指導を行います（詳細は第4章第3節第1参照）。

○ 監理支援機関は育成就労実施者による人権侵害等の事案や不適切な取扱いを認知した場合、育成就労実施者に必要な指導や改善申入れを行うほか、必要に応じて、転籍に向けて適切に対応する必要があります（第4章第3節第1参照）。

○ 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育成就労実施者が一方的に育成就労を打ち切った場合であって、監理支援機関がそれを知りながら、何ら措置を講じていなかった場合は、育成就労計画に従って監理支援を行っていないものとして、監理支援機関の許可の取消しの対象となり得ます。

○ 育成就労外国人が育成就労実施中の育成就労実施者において育成就労が困難になる場合には、育成就労実施者は、速やかに監理支援機関に通知しなければなりません。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）を当該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（法第 33 条）。

第2 監理支援機関の業務の基準

（1） 定期監査に関するもの

【関係の省令の規定】
（監理支援機関の業務の実施に関する基準）
規則第 67 条 法第三十九条第四項の主務省令で定める基準は、次のとおりとする。
一 監理型育成就労実施者が認定育成就労計画に従って監理型育成就労を行わせているか、出入国又は労働に関する法令に違反していないかどうかその他の監理型育成就労の適正な実施及び監理型育成就労外国人の保護に関する事項について、監理支援責任者の指揮の下に、次に掲げる方法（監理支援を行う監理型育成就労が育成就労産業分野のうち法務大臣及び厚生労働大臣が告示で定める特定の分野に係るものである場合にあっては、当該特定の分野を所管する関係行政機関の長が、法務大臣及び厚生労働大臣と協議の上、当該特定の分野に特有の事情に鑑みて告示で定める方法、その他監理型育成就労外国人が従事する業務の性質上次に掲げる方法のうちにその方法によることが著しく困難なものがある場合にあっては、当該方法については、これに代えて他の適切な方法）により、監理型育成就労実施者に対し三月に一回以上の頻度で監査を適切に行うこと。
イ 監理型育成就労の実施状況について実地による確認を行うこと。
ロ 育成就労責任者及び育成就労指導員から報告を受けること。

ハ　監理型育成就労外国人の四分の一以上（当該監理型育成就労外国人が二人以上四人以下の場合にあっては二人以上）と面談すること。

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

ホ　監理型育成就労外国人の宿泊施設その他の生活環境を確認すること。

二　前号の規定にかかわらず、前号に規定する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あっては、前号に規定する事項について、監理支援責任者の指揮の下に、前号に規定する方法により、本邦の派遣元事業主等及び本邦の派遣先に対し、これらの事業所において監理型育成就労外国人に業務に従事させている期間中三月に一回以上（当該期間が三月に満たない場合にあっては当該期間中に一回以上、本邦の派遣元事業主等がその事業所において監理型育成就労外国人に業務に従事させることとしていない場合にあっては一年に一回以上）の頻度で監査を適切に行うこと。

○　監理支援機関は、育成就労実施者が、

・　育成就労外国人に対して育成就労計画に従って育成就労を行わせているか

・　出入国又は労働に関する法令に違反していないか

などの事項について、監理支援責任者の指揮の下で、3か月に1回以上の頻度で、育成就労実施者に対して適切に監査を行うことが必要です。

※　監理支援責任者は監理支援機関が行う監理支援事業の統括責任者です。そのため、監査に当たっては、監理支援責任者が自らの指揮の下、監査の実務を担当する監理支援機関の役職員とともに適切に行う必要があります。当然のことながら、第 15 節④のとおり、監査は監理支援機関が行う監理支援事業の根幹業務であり、外部に委託することはできません。

※　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。この場合、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3項）。第 17 節も参照してください。

※「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回監査を実施するということです。

例えば、入国後講習開始日が4月 16 日である場合は、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、監査実施日を起点とした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、暦上当該日付は存在しないことから、11 月 30 日までに実施する必要があります。

※ 労働者派遣等の形態による育成就労である場合にも、上記の方法で、派遣元事業主等及び派遣先の双方に対して監査を実施する必要があります。この場合、それぞれの事業所において育成就労外国人に業務に従事させている期間中3か月に1回以上(業務に従事する期間が3か月に満たない場合は当該期間中に1回以上、育成就労外国人が業務に従事しない派遣元事業主等にあっては1年に1回以上)の頻度で監査を行う必要があります。詳細は第4章第2節第 15(8)を参照してください。

○ 監査を行った場合は、当該結果について監査を行った日から起算して2か月以内に、監査報告書(省令様式第 23 号)により、育成就労実施者の住所地を管轄する機構の地方事務所・支所の指導課に報告する必要があります。

○ 監査の際には、原則として、

① 育成就労の実施状況を実地に確認すること
② 育成就労指導員から報告を受けること
③ 育成就労外国人の4分の1以上と面談すること
④ 育成就労実施者の事業所の設備、帳簿書類等を閲覧すること
⑤ 育成就労外国人の宿泊施設等の生活環境を確認すること

が必要です。

○ 一方で、例えば部外者の立入りが極めて困難な場所で育成就労が行われているため上記①の方法によることができない場合など、育成就労外国人が従事する業務の性質上、上記①～⑤のうちの一つ又は複数の方法について著しく困難な事情がある場合には、これらの方法に代えて他の適切な方法をとることが可能です。この場合は、その理由と他の適切な監査方法を監査報告書(省令様式第 23 号)の特記事項欄に記載してください。

【確認対象の書類】
・ 監理支援機関許可申請書(省令様式第 15 号)

・ 監理支援事業計画書(省令様式第 16 号)
・ 監査報告書(省令様式第 23 号)
・ 申請者の誓約書(参考様式第2-2号)

【留意事項】

○ 監理支援機関が監査において確認する内容について

・ 育成就労実施者に対する定期監査においては、育成就労の運用上問題が生じやすい部分を重点的に確認することが必要です。

例えば、割増賃金の不払い、労働時間の偽装、二重帳簿の作成、育成就労計画に従わない育成就労の実施、育成就労実施者以外の事業者での業務への従事、不法就労者の雇用、入国後講習期間中の業務への従事、暴力、脅迫やハラスメント等の人権侵害行為などについて、特に注意が必要です。

・「育成就労計画に従って育成就労を行わせているか」「雇用契約に基づき適切に報酬が支払われているか」「旅券・在留カードの保管を行っていないか」などの事実関係について確認し、育成就労計画に従って育成就労を行わせていない事実や出入国・労働関係法令に違反する事実があれば、適切に指導を行わなければなりません。

・「育成就労計画に従って育成就労を行わせているか」については、育成就労計画と照合して確認するだけでなく、育成就労外国人の従事する業務の内容が分野別運用方針に規定する業務区分に属する技能を要する業務や審査基準に規定する必須業務に合致しているかを必ず確認しなければなりません。

監査は上記のとおり確認の上、必要な指導を行うものであり、このような確認や指導が適切に行われていない場合、十分な監査が行われているとはいえません。

○ 育成就労外国人が従事する業務の性質上、上記①～⑤の方法による監査の実施が著しく困難な場合について

・ 上記①～⑤の方法によることが著しく困難な場合とは、例えば、次に記載する場合などを想定しており、やむを得ない場合に限られます。

- 安全上の観点から立入りができず、育成就労外国人の稼働状況を遠目に見ることも困難な建設現場での就労の場合
- 衛生上の観点から従業員以外の立入りが不可能な食品工場での就労の場合

・ 他の適切な監査方法については、例えば、次に記載するような監査方法が想定されます。

- 実地での確認を省略する代わりに、育成就労外国人に対し、現場近くで面談して話を聴く
- 建設現場の場合は、元請事業者の現場代理人等から作業状況等を聴取する
- WEB カメラ等を利用して、実際に作業を行っているところを確認する

○　育成就労外国人との面談について

・　育成就労外国人との面談については、育成就労外国人ごとに個別に面談する方法のみならず、複数の育成就労外国人に対して集団で面談する方法なども考えられます。また、面談の全ての過程を必ず口頭で行わなければならないわけではなく、例えば、その場で簡単な質問票を配付して回答を得た上で、回答を踏まえ項目を絞って面談を行うような方法も考えられます。

・　1回の監査につき育成就労外国人の4分の1以上と面談する必要があり、3か月に1回以上の監査を行うことで、1年で全ての育成就労外国人と面談することが望まれます。

・　受け入れている育成就労外国人が1人など少数の場合には、育成就労外国人が監査当日に病気等の事情で欠勤したことにより、監査の訪問時に所定の数の育成就労外国人との面談が難しい場合がありますが、そのような場合に、欠勤した育成就労外国人と面談することまで求めるものではありません。このような場合には、別の日に改めて日程調整して当該育成就労外国人と必ず面談するなどの対応が必要です。

・　育成就労外国人との面談においては、育成就労外国人の日本語の理解能力に応じて、通訳人を使用することのほか、「最近どこでどんな仕事をしていますか」「先月の給料はいくらもらいましたか」といった平易な日本語を用いて質問することや、育成就労外国人手帳を用いて重要な部分を参照しながら説明を行うことなどが効果的であると考えられます。

・　面談において、育成就労外国人から育成就労の内容や雇用契約の内容について要望や相談があり、要望等の内容から育成就労法違反等が疑われる場合には、速やかに育成就労実施者に事実関係を確認し、違反が認められた場合はその状況を改善させるとともに、速やかに機構や関係行政機関に報告・通報する必要があります。

・　育成就労を継続していく上で支障が生じるおそれがある状況を把握した場合（例えば、仕事がきつい、指示がわからない、もっと休みが欲しい、仕事のことを考えると眠れなくなる、いつもつらそうにしているなどといった、本人からの相談や同僚等からの情報があった場合）は、育成就労実施者と相談の上、育成就労外国人の負担軽減のための業務上の配慮をしたり、育成就労外国人とのコミュニケーション方法を見直したりする等の対応を行うことが求められます（育成就労計画の変更が生じる場合には、その内容に応じて機構による認定等が必要になる場合があります。）。

・　育成就労外国人は、母国とは大きく異なる生活環境や人間関係等の中で育成就労を行っており、ストレスを受けやすい環境に置かれていると考えられます。このため、面談においては、メンタルヘルス面での問題がないかも育成就労外国人に確認し、問題や相談があれば適切に対応するなど、メンタルヘルス確保の観点にも留意して行うことが求められます。

・　育成就労外国人から要望や相談が寄せられない場合であっても、面談や監査を通じ

て、現在の育成就労の環境が育成就労外国人にとって大きな負担となっていないかを十分に確認し、負担となっていると判断される場合は、上記と同様の対応を取ることが望まれます。

※ 監理支援機関は、育成就労外国人と雇用関係にはないため、育成就労外国人に対して、パワーハラスメント等の防止について労働施策総合推進法における雇用管理上の措置義務を負うものではありません。しかしながら、監理支援機関は、育成就労法令上、育成就労外国人の保護に関する役割のみならず、育成就労に関し労働関係法令に違反しないよう、必要な指導を行う役割があることを認識の上、雇用管理上の措置の内容を参考にしつつ、適切な対応に努めてください。監理支援責任者自ら又は監理支援機関の役職員が育成就労外国人に対してパワーハラスメント等に類する言動等を行うことは、人権侵害行為として許可の取消事由にもなり得ることに留意してください。

※ 育成就労実施者との面談を適正に行うに当たり、育成就労実施者の役職員が面談時に同席することのないようにする必要があります。

○ 事業所の設備・帳簿書類の確認について

・ 事業所の設備・帳簿書類の確認に当たっては、例えば以下の点に留意することが必要です。

- 育成就労計画に記載された機械、器具等の設備を用いて、労働災害の防止に必要な安全衛生上の措置を講じた上で、育成就労計画に記載されたとおりに育成就労が行われているか
- 賃金台帳、タイムカードなどから確認できる育成就労外国人に対して支払われた報酬や労働時間が育成就労計画に記載された内容と合致しているか
- 育成就労外国人に係る業務内容・指導内容を記録した日誌から、育成就労外国人が育成就労計画に記載された業務を行っていることが確認できるか

・ 帳簿書類が書面に代えて電磁的記録により作成・保存されている場合に、当該帳簿書類を定期監査・臨時監査に先立って電子的に提出させ確認する等して監査の効率化を図ることは差し支えありません。ただし、実地での確認においても、当該帳簿書類が事業所に適切に備え付けられているか、事前に提出された資料が実態を踏まえたものとなっているか等について確認を行うことが必要です。

○ 宿泊施設等の生活環境の確認について

・ 宿泊施設等の生活環境の確認に当たっては、例えば以下の点に留意することが必要です。

- 宿泊施設の衛生状況が良好であるか
- 宿泊施設の1部屋当たりの育成就労外国人数が適切であるか
- 不当に私生活の自由が制限されていないか

－ 鍵の付いた私物保管設備はあるか

・ 宿泊施設が離れた場所に複数に分かれており、毎回全ての宿泊施設を確認することが困難な場合は、複数回の定期監査に分けて各宿泊施設を訪れてもかまいません。その場合においても、複数回の定期監査により全ての宿泊施設を訪れることが必要です。

○ 特定の分野に関するものについて

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、各育成就労産業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、分野の特有の事情に鑑みこれに上乗せして当該分野独自の基準を告示により定めます。具体的には、告示で規定する特定の分野については、分野所管大臣が特有の事情に鑑みて告示で基準を制定することを可能としています。当該告示において、規則第 67 条第1号イからホまでに掲げる方法に代わる方法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。

（2） 臨時監査に関するもの

【関係の省令の規定】

（監理支援機関の業務の実施に関する基準）

規則第 67 条 法第三十九条第四項の主務省令で定める基準は、次のとおりとする。

三 監理型育成就労実施者について法第十六条第一項各号のいずれかに該当する疑いがあると認めたときは、監理支援責任者の指揮の下に、直ちに、前二号に規定する監査を適切に行うこと。

○ 3か月に1回以上の頻度で行う監査のほか、育成就労実施者からの報告や育成就労外国人からの相談等により、法第 16 条第1項各号（育成就労計画の認定の取消事由）のいずれかに該当する可能性がある場合には、監理支援機関は直ちに臨時の監査を行うことが必要となります。

○ この臨時の監査については、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などの情報を得たときはもとより、育成就労実施者が不法就労者を雇用しているなど出入国関係法令に違反している疑いがあるとの情報を得たとき、育成就労実施者が育成就労外国人の労働災害を発生させたなど労働関係法令に違反している疑いがあるとの情報を得たときなどにも行うことが求められます。

○ 臨時監査を実施した場合は、当該結果について原則として、監査を行った日から2か月以内に、監査報告書により育成就労実施者の住所地を管轄する機構の地方事務所・支所の指導課に報告する必要があります 。

○　特に、育成就労外国人に対する暴行、脅迫その他人権を侵害する行為が疑われる情報を得た場合は、育成就労外国人の保護や早期の事案の解明のため、迅速かつ確実に臨時監査を実施し、直ちにその結果を機構に報告する必要があります。具体的には、臨時監査の実施後、直ちに電話等によりその概要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・支所の指導課に連絡するとともに、当該監査の実施結果を監査報告書にとりまとめの上、遅くとも臨時監査実施後2週間以内に同課に報告する必要があります。育成就労外国人に対する暴行、脅迫その他人権を侵害する行為が認められた場合は、育成就労外国人と加害者との間で和解があった等の事情のいかんにかかわらず、速やかに報告する必要があることに留意してください。

【確認対象の書類】
・ 監理支援機関許可申請書（省令様式第15号）
・ 監理支援事業計画書（省令様式第16号）
・ 申請者の誓約書（参考様式第2-2号）

【留意事項】
○　臨時監査の位置付けについて

育成就労実施者が法第 16 条第1項各号（育成就労計画の認定の取消事由）のいずれかに該当する疑いがあると監理支援機関が認めた場合には、直ちに規則第 67 条第1号又は同条第2号の監査を行うこととされています（これを便宜上、「臨時監査」と呼んでいます。）。

そのため、例えば3か月に一度の頻度で行われる定期監査の実施予定日と同時期に臨時監査を実施した場合は、もともと同時期に予定していた定期監査を改めて実施する必要はありません。もっとも、臨時監査の実施とは別に、もともと予定していた定期監査を実施することも妨げられません。特に、育成就労実施者が育成就労計画の認定の取消事由に該当する疑いがある状況においては、高い頻度で監査を実施することが望まれます。

（3） 訪問指導に関するもの

【関係の省令の規定】
（監理支援機関の業務の実施に関する基準）
規則第 67 条　法第三十九条第四項の主務省令で定める基準は、次のとおりとする。
四　監理支援責任者の指揮の下に、一月に一回以上の頻度で、監理型育成就労実施者が認定育成就労計画に従って監理型育成就労を行わせているかについて実地による確認

（監理型育成就労外国人が従事する業務の性質上当該方法によることが著しく困難なものがある場合にあっては、他の適切な方法による確認）及び監理型育成就労実施者に対する必要な指導を行うこと。ただし、監理支援に係る監理型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。）の合計が一年を超えている場合は、この限りでない。

○　訪問指導とは、上記(1)及び(2)の定期監査及び臨時監査とは別途、以下に記載の育成就労外国人に対し、監理支援責任者の指揮の下に、1か月に1回以上（※）、監理支援機関の役職員が育成就労実施者に赴いて育成就労の実施状況を実地に確認するとともに、認定された育成就労計画に基づいて育成就労を適正に行わせるよう必要な指導を行うことをいいます。

※「1か月に1回以上」とは、入国後講習開始日が属する月を起算月として、各月のいずれかの日に少なくとも 1 回の訪問指導を実施するということです（ただし、起算月から計算した各月が入国後講習のみ（就労を開始していない）の場合は、訪問指導が、育成就労実施者の下における育成就労の実施の適正化のために行われるものであることを踏まえ、訪問指導を実施する必要はないこととします。）。

例えば、入国後講習開始が4月1日である場合、

・　4月 20 日に入国後講習を終了して育成就労実施者の下での就労を開始したときには、4月 30 日までに訪問指導を実施する必要があり、次回は、5月1日から5月 31 日までの期間に、訪問指導を実施することになります。

・　5月 10 日に入国後講習を終了して育成就労実施者の下での就労を開始したときには、4月中は訪問指導を実施する必要はありませんが、5月 31 日までに訪問指導を実施する必要があり、次回は、6月1日から6月 30 日までの期間に、訪問指導を実施することになります。

○　訪問指導が必須となるのは、監理支援を受ける育成就労外国人が育成就労の対象となっていた期間（育成就労を中断して帰国したものの、新たに3年間の育成就労を行うことになった育成就労外国人については、新たな育成就労の対象となっていた期間）の合計が1年以下となる場合です。このため、例えば、毎年同じ時期に育成就労外国人を受け入れている育成就労実施者に対しては、育成就労の対象となっている期間の合計が1年以下となる育成就労外国人が毎年いることになりますので、毎月訪問指導を行う必要があるということになります。

○　訪問指導を行った場合は、指導の内容を記録した訪問指導記録書（追って参考様

式として示する予定）を作成し、監理支援事業を行う事業所に備え付けなければなりません。また、この訪問指導の書類の写しは、事業報告書に添付し、年に1度、機構の本部事務所の審査課に提出しなければなりません。

○　育成就労の期間が合計で1年以下となる育成就労外国人は、その育成就労外国人を取り巻く環境に大きな変化がある中で育成就労が行われることから、訪問指導の際には、育成就労実施者が育成就労外国人のメンタルヘルスに配慮しているか確認し、必要な指導を行うなど、メンタルヘルスの確保が図られるよう特に留意する必要があります。

【確認対象の書類】

・ 申請者の誓約書（参考様式第2-2号）

【留意事項】

○　訪問指導を担当する者について

・ 訪問指導は、育成就労の期間が合計で1年以下となる段階での育成就労を行わせるに当たって、監理支援機関が作成の指導を行った育成就労計画に基づいて育成就労が適正に行われているかを確認するものであるため、育成就労実施者に対して適切に指導できるように育成就労計画の作成の指導を担当した者が実施するのが最も望ましいと考えられます。

・ 監理支援を行う育成就労実施者の数や所在地などの関係から、育成就労計画の作成指導者のみで全ての訪問指導に対応することが困難な場合は、他の役職員がその育成就労計画作成指導者から事前に必要な説明を受けるなどした上で、訪問指導を実施することが望ましいと考えられます。

・ 訪問指導に先立って育成就労実施者から育成就労日誌を電子的に提出させ計画作成指導者が確認すること等により、訪問指導の効率化を図ることは差し支えありません。なお、訪問指導自体をオンラインでのみ実施することは認められません。

○　育成就労外国人が従事する業務の性質上、実地確認による訪問指導が著しく困難な場合について

・ 上記「（1）定期監査に関するもの」に記載の考え方と同様の考え方に基づき、実地確認によることが著しく困難か否かを判断することになります。

○　監理支援機関は、このような監査や訪問指導を通じて、育成就労実施者における育成就労の実施状況を適切に監理することが求められます。

（4） 外国の送出機関との契約内容に関するもの

【関係の省令の規定】

（監理支援機関の業務の実施に関する基準）

規則第 67 条　法第三十九条第四項の主務省令で定める基準は、次のとおりとする。

五　外国の送出機関との間で監理型育成就労の申込みの取次ぎに係る契約を締結するときは、当該外国の送出機関が、監理型育成就労外国人等の本邦への送出に関連して、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の金銭その他の財産を管理せず、かつ、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ないことを確認し、その旨を契約書に記載すること。

○　監理型育成就労において、外国の送出機関から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（第4章第2節第 13 参照）。

また、監理支援機関は、外国の送出機関から求職の申込みの取次ぎを受けようとする場合は、外国の送出機関との間で当該取次ぎに係る契約を締結することが求められます（下記(5)参照）。

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

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

○　これは、育成就労外国人等から保証金、違約金の徴収を行うような外国の送出機関はふさわしくないため、そのことを監理支援機関においても確認し、外国の送出機関との契約書において明記することを求めるものです。

○　監理支援機関自らが外国の送出機関との間で、育成就労に係る契約の不履行についての違約金契約や、送出機関等から送出管理費の不必要な払い戻しを受け取るなど、いわゆるキックバックなどの不当な利益を得る契約を締結している場合には、監理支援機関の許可が取り消される原因となることがありますので、外国の送出機関と契

約を締結する際には、相手任せにせず、確実に契約内容を確認してください。

【確認対象の書類】
・ 監理支援機関許可申請書(省令様式第 15 号)
・ 申請者の誓約書(参考様式第2-2号)
・ 申請者と外国の送出機関との契約書(名称を問わず、当該契約書の内容の一部について別途取決めをしている場合は当該取決めを含む。)の写し

(5) 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】
(監理支援機関の業務の実施に関する基準)
規則第 67 条 法第三十九条第四項の主務省令で定める基準は、次のとおりとする。
六 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。

○ 監理支援機関が取次ぎを受ける場合には、外国の送出機関から監理型育成就労の申込みの取次ぎを受けるものでなければなりません。育成就労外国人の保護の観点から、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の取次ぎのみが認められます(外国の送出機関の基準等については第4章第2節第 13 参照)。

【確認対象の書類】
・ 監理支援機関許可申請書(省令様式第 15 号)
・ 申請者の誓約書(参考様式第2-2号)
・ 申請者と外国の送出機関との契約書の写し
・ 認定送出機関リストの写し
※機構のホームページにて公開予定です(第4章第2節第 13 参照)。

(6) 外国の送出機関等に対する供応接待の要求等の禁止に関するもの

【関係の省令の規定】
(監理支援機関の業務の実施に関する基準)
規則第 67 条 法第三十九条第四項の主務省令で定める基準は、次のとおりとする。
七 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、又はその申込みの承諾をしていないこと。

○　監理支援機関は、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、供応接待（供応接待の定義については第5節参照）を要求したり、送出機関等からそれらの申込みを受けたりした場合にその承諾をしてはなりません。

なお、監理支援機関が社会通念上相当と認められる程度を超えた財産上の利益の供与等を受けることは、法第 28 条第1項違反として禁止の対象となり得るので注意が必要です。

（7） 入国後講習の実施に関するもの

【関係の省令の規定】

（監理支援機関の業務の実施に関する基準）

規則第 67 条　法第三十九条第四項の主務省令で定める基準は、次のとおりとする。

八　認定育成就労計画に従って入国後講習を実施し、かつ、入国後講習の期間中は、監理型育成就労外国人を業務に従事させないこと。

○　監理支援機関は、監理型育成就労外国人に対して入国後講習を行わせる主体となります（講習の基準については第4章第2節第3(8)、入国後講習の施設確保については第4章第2節第6(3)参照）。

※　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、監理型育成就労に該当しますが、入国後講習を行わせる主体は、監理支援機関ではなく育成就労実施者となります。

○　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、実技により実施することは認められません。

ここでいう座学とは、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形式で行うものが該当します。

そのため、入国後講習中（講習時間前後の早朝や夜間を含む。）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業務等に従事させることは認められず、それが模擬的な作業の実践であっても行わせることは認められません。

このように、入国後講習の期間中は、いかなる事情があろうとも、育成就労外国人を育成就労実施者の都合で業務に従事させてはいけませんので、監理支援機関は、そのようなことがないよう十分に監理支援を行うことが必要です。

○ 入国後講習を実施する施設は、入国後講習が座学で行われることに照らして、机と椅子が整えられた学習に適した施設でなければなりません。

○ 監理支援機関は、入国後講習を実施した後、入国後講習実施記録（参考様式第4-7号）を作成し、事業所に備え付け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2-2号）
- 入国後講習実施記録（参考様式第4-7号）

（8） 育成就労計画の作成指導に関するもの

【関係の省令の規定】
（監理支援機関の業務の実施に関する基準）
規則第 67 条 法第三十九条第四項の主務省令で定める基準は、次のとおりとする。
九 法第八条第五項第二号（法第八条の五第三項、第八条の六第三項及び第十一条第二項において準用する場合を含む。）に規定する指導を行うに当たり、監理型育成就労を行わせる事業所及び監理型育成就労外国人の宿泊施設（法第十一条第二項において準用する場合にあっては、これらのうち変更しようとする事項に係るものに限る。）を実地に確認するほか、次に掲げる観点から当該指導を行うこと。この場合において、ロに掲げる観点から行う指導は、修得させようとする技能について一定の経験又は知識を有する役員又は職員に担当させること。
イ 育成就労計画が法第九条第一項各号、同条第二項各号、第九条の二各号又は第九条の三各号に掲げる基準及び出入国又は労働に関する法令に適合するものとなるようにすること。
ロ 適切かつ効果的に技能を修得させることができるものとなるようにすること。
ハ 育成就労を行わせる環境が適切に整備されることとなること。

○ 監理支援機関が育成就労計画の作成を指導（法第8条第5項第2号）するに当たっては、育成就労を行わせる事業所と育成就労外国人の宿泊施設を実地に赴いて確認するほか、認定基準及び出入国又は労働に関する法令への適合性の観点、適切かつ効果的に技能の修得をさせる観点、育成就労を行わせる環境を適切に整備する観点から指導を行わなければなりません。

○ このうち特に、適切かつ効果的に技能の修得をさせる観点から行う指導の部分につ

いては、育成就労外国人に修得をさせようとする技能に関する一定の経験や知識を有する役職員が担当しなければなりません。

なお、この作成指導は、監理支援機関が自ら行わなくてはならないため、監理支援機関と雇用契約がない者を育成就労計画作成指導者とした上で、育成就労計画の作成指導を行わせた場合は、本条違反になります。

また、監理支援を行う育成就労実施者の役職員等、監理支援を行う育成就労実施者と密接な関係を有する者は、当該育成就労実施者が作成する育成就労計画の作成指導をすることはできません（第3参照）。

○ 育成就労計画作成指導者は、育成就労実施者が育成就労外国人に従事させようとする業務が、育成就労を行わせる事業所において通常行われている内容であることを確認するとともに、育成就労実施者に分野別運用方針や審査基準を丁寧に説明するなどして、定められている業務の内容が分野別運用方針に規定する業務区分に属する技能を要する業務や審査基準に規定する必須業務として実施可能であるかを、必ず確認しなければなりません。

【確認対象の書類】

・ 監理支援機関許可申請書（省令様式第 15 号）
・ 監理支援事業計画書（省令様式第 16 号）
・ 申請者の誓約書（参考様式第2-2号）
・ 育成就労計画作成指導者の履歴書（参考様式第2-6号）

【留意事項】

○ 修得をさせようとする技能について一定の経験又は知識を有する役職員について

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

したにとどまる場合は含まれません。技能実習における職種・作業と育成就労における分野・業務区分の対応については、別紙7として示していますので、参考にしてください。

・ 育成就労計画作成指導者には、上記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。ただし、分野ごとに特有の事情に鑑みて講じる措置として条件が設けられている場合があります。

・ 監理支援機関許可申請書（省令様式第 15 号）の「1申請者⑪監理型育成就労の取扱職種の範囲等」に記載された全ての取扱職種について、育成就労計画作成指導者が確保されている必要があります。全ての取扱職種を1人が担当しなければならない訳ではなく、2人以上で取扱職種ごとに分担して担当することも認められます。

・ 取扱職種ごとに、監理支援機関の役職員の中から要件を満たす育成就労計画作成指導者が確保されていることを要しますが、監理支援事業を行う事業所ごとに専属の育成就労計画作成指導者が確保されていなければならないわけではありません。

○ 宿泊施設の実地確認について

・ 育成就労実施者が育成就労外国人の宿泊施設を確保する場合には特に、第4章第2節第 10(2)に記載している宿泊施設の基準を満たしていることを監理支援機関が十分に確認する必要があります。なお、実地確認は必ず実施する必要がありますが、デジタル技術の活用により宿泊施設の様子を事前に確認することで実地確認の効率化を図ることは差し支えありません。

（9） 雇用契約の内容の説明に関するもの

【関係の省令の規定】

（監理支援機関の業務の実施に関する基準）

規則第 67 条　法第三十九条第四項の主務省令で定める基準は、次のとおりとする。

十　監理支援を受ける監理型育成就労実施者が第十三条第二項第六号ハ(4)に規定する雇用契約の内容の説明を行う場合において、その円滑な実施を図るため必要な措置を講ずること。

○ 育成就労外国人の労働者としての権利保護を図るために、規則第 13 条第2項第6号ハ(4)において、育成就労実施者が育成就労外国人に対し育成就労に係る雇用契約等の条件又は待遇について母国語で直接（対面又はオンライン）説明することを義務付けており、監理支援機関は、その説明の際の通訳の手配や WEB 会議の設定など育成就労実施者に対して必要な支援を行う必要があります。

（10） 帰国旅費の負担に関するもの

【関係の省令の規定】
（監理支援機関の業務の実施に関する基準）
規則第 67 条　法第三十九条第四項の主務省令で定める基準は、次のとおりとする。
十一　監理支援を行う監理型育成就労がその実施に関し第十三条第二項第六号ニに規定する場合にあっては、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。
十二　監理型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、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。

○　監理支援機関は、育成就労外国人が育成就労を終了し、帰国する場合、帰国旅費負担及び帰国担保措置を講じなければなりません。なお、規則第 13 条第2項第6号ニ（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して実施する育成就労）に規定する一時帰国に要する旅費に関する詳細については第4章第2節第6(5)を参照してください。

○　帰国旅費には、送出国へ渡航するための航空券代のほか、空港までの送迎や現地到着後の自宅までの帰路等に要する費用も含まれます。

○　「必要な措置」は、育成就労外国人の帰国に支障を来さないようにするため、育成就労外国人が帰国するまでの間の育成就労外国人が置かれた状況に応じた宿泊施設の確保等の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。単に空港まで送迎する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インフォメーションボードを確認し、帰国便が確実に出発したことを確認するなど、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。

○　これらについては、育成就労を終了し帰国予定の育成就労外国人が帰国困難を理由として「特定活動」や「短期滞在」などの在留資格に変更した場合であっても同様です。

　他方、育成就労外国人が在留目的を変更し「育成就労」の在留資格から、「特定技能」の在留資格や特定技能への移行準備を目的とする「特定活動」の在留資格への在留資格の変更許可を受けた後に帰国する場合、又はそれらの在留資格変更許可申請中に一時帰国する場合にまで帰国費用を負担する必要はありません。

○ 監理支援機関は、帰国旅費及び「必要な措置」を講じるに当たって要する費用については、「その他諸経費」に係る監理支援費として、実費分に限り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認められません。

【確認対象の書類】
・ 申請者の誓約書（参考様式第2-2号）

（11） 人権侵害行為、偽変造文書等の行使等に関するもの

【関係の省令の規定】
（監理支援機関の業務の実施に関する基準）
規則第 67 条 法第三十九条第四項の主務省令で定める基準は、次のとおりとする。
十三 その監理支援に係る監理型育成就労外国人の人権を著しく侵害する行為を行わないこと。
十四 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、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わないこと。

○ 監理支援機関は、監理支援事業を行う上で、育成就労外国人の人権を著しく侵害する行為を行わないこと、外国人に不正に許可を受けさせる等の目的で偽変造文書等の行使等を行わないことが求められます。

○ 「育成就労外国人の人権を著しく侵害する行為」としては、暴力・暴言、各種ハラスメントのほか、監理支援機関が育成就労外国人の意に反して預貯金通帳やキャッシュカードを取り上げる行為などが考えられます。

○ 「外国人に不正に許可を受けさせる等の目的で偽変造文書等の行使等」する代表的な例としては、育成就労実施者に対する監査を法定基準にのっとって行っていない事実を隠蔽するために事実と異なる内容を記載した監査報告書を機構に対して提出

すること、育成就労実施者において法令違反が行われていることを隠蔽するために、事実と異なる内容を記載した監査報告書を機構に提出することなどが考えられます。また、仮にこれらの「目的」がなくとも、事実と異なる文書を行使した場合には適切に監理支援を行っていないものと判断される場合があるので、正確な文書を作成し提出するよう留意してください。

【確認対象の書類】
・ 申請者の誓約書(参考様式第2-2号)

(12) 二重契約の禁止、法令違反時の報告に関するもの

【関係の省令の規定】
(監理支援機関の業務の実施に関する基準)
規則第 67 条 法第三十九条第四項の主務省令で定める基準は、次のとおりとする。
十五 その監理支援に係る監理型育成就労外国人との間で認定育成就労計画と反する内容の取決めをしないこと。
十六 法第三十七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、機構に当該事実を報告すること。

○ 監理支援機関は、育成就労計画と反する内容の取決めを育成就労外国人との間で行ってはなりません。「育成就労計画と反する内容の取決め」としては、育成就労外国人の講習手当について、育成就労計画の認定申請の際に提出した書類に記載された金額より低い額の手当を支払う旨の別の合意を行っている場合や、育成就労計画上の業務とは別に、業務時間外に単価制の内職を行う旨の合意を行っている場合などが考えられます。

○ 監理支援機関は、許可の取消事由(法第 37 条第1項各号)に該当するに至った場合は、報告書(追って参考様式として示す予定)によって、当該事実を機構の地方事務所・支所の指導課に報告し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2-2号)

(13) 相談応需体制の整備等に関するもの

【関係の省令の規定】

（監理支援機関の業務の実施に関する基準）

規則第 67 条　法第三十九条第四項の主務省令で定める基準は、次のとおりとする。

十七　その監理支援に係る監理型育成就外国人からの相談に適切に応じるとともに、監理型育成就労実施者及び監理型育成就労外国人への助言、指導その他の必要な措置を講ずること。

○　監理支援機関に相談応需体制を求める趣旨は、育成就労実施者において育成就労外国人が人権侵害行為を受けているなど育成就労実施者の育成就労指導員や生活相談員などの役職員に相談できない場合において、監理支援機関が育成就労外国人を保護・支援できるようにするためです。また、監理支援機関に、受け入れている育成就労外国人の国籍又は地域に応じた相談応需体制を整備させることにより、育成就労実施者のみでは体制整備が困難な母国語での相談を可能とするものです。

このため、育成就労外国人への適切な相談応需体制を整備するに当たっては、監理支援機関においては、通訳人を常勤として配置することが望まれるほか、緊急時の監理支援機関内における連絡体制及び監理支援機関と育成就労外国人との連絡体制、育成就労外国人の保護の手順を示したマニュアルを整備した上で、職員に周知しておく必要があります（第2節第2(3)参照）。

○　育成就労外国人からの相談に係る対応については、監理支援業務に従事する役職員が責任を持って適切に行わなければならず、その内容に応じて、公的機関や育成就労実施者の生活相談員等と連携して適切に対応する必要があります。育成就労外国人からの相談に対応した場合は、監理型育成就労外国人からの相談対応記録書（追って参考様式として示す予定）を作成し、事業所に備え付けなければなりません。相談対応記録書の作成に当たっては、相談内容や対応内容が明らかになるよう具体的に記載してください。

○　育成就労外国人からの相談は、平日の日中のみならず、夜間、休日にも想定されることを踏まえ、それらの時間帯にも適切な相談応需体制を整備する必要があります。例えば、

・　夜間・休日も対応可能な緊急連絡先を育成就労外国人と共有しておく
・　電話、メール、SNS その他の媒体を利用して互いにメッセージを送受信できる状況にしておく
・　電話のほかメールや通話アプリなどで相談を受け付け、翻訳アプリなどを活用するなどして、いつでも母国語相談ができる体制を構築しておく

などの体制を整備することが求められます。

【確認対象の書類】

・ 監理支援機関許可申請書(省令様式第 15 号)
・ 監理支援事業計画書(省令様式第 16 号)
・ 申請者の概要書(参考様式第2-1号)
・ 申請者の誓約書(参考様式第2-2号)

【留意事項】

○ 通訳人について

・ 通訳人は、育成就労外国人からの相談を母国語で受け付ける役割を担う者ですが、必ずしも監理支援機関の常勤職員であることは義務ではありません。非常勤の職員が従事することや、通訳業務自体を外部委託することも可能です。ただし、通訳業務を外部に委託したとしても、監理支援機関の役職員が責任を持って相談に応じなければならないことに変わりはありません。特に監査における育成就労外国人のヒアリングに際しては、積極的に通訳人を活用することが望まれます。また、中立的な相談応需体制の整備の観点から、育成就労実施者や送出機関の職員及びその関係者を通訳人とすることは望ましくありません。

○ 育成就労外国人への相談方法等の周知について

・ 監理支援機関は、育成就労外国人が相談を希望する場合に、いつ誰に連絡すれば相談を受けられるのかが分かるよう、監理支援機関の連絡先等を示すとともに、機構、その他の相談先機関の連絡先や相談方法等について、入国後講習の法的保護科目の講義の際に必須教材とされている育成就労外国人手帳の該当箇所も示しつつ、育成就労外国人に対して確実に周知する必要があります。
・ 監理支援機関は、育成就労実施者と連携して、育成就労外国人が健康で快適な育成就労生活を送れるようにするため、食生活・医療等についての適切な助言及び援助を行うことができる体制を整備する必要があります。相談対応に当たっては、育成就労に関するもの以外の相談にも応じる必要があり、相談内容によっては、国や自治体等が行っている各種行政サービスや医療機関の窓口への付き添い等のサポートを行いながら利用を促すことが求められます。
・ 育成就労外国人が相談しやすい環境を整備するとともに、相談に速やかに対応することが重要です。また、監査における面談等を通じて日頃から良好な関係性を築いておくことにより、育成就労外国人の悩みや体調の変化を把握することが重要です。

※ 監理支援機関は、育成就労外国人と雇用関係にはないため、育成就労外国人に対して、パワーハラスメント等の防止について労働施策総合推進法における雇用管理上の措置義務を負うものではありませんが、同法の趣旨を踏まえるとともに、監理支援機

関には育成就労外国人の保護に関する役割があることを認識の上、雇用管理上の措置の内容を参考にしつつ、適切な対応に努めてください。監理支援機関の役職員が育成就労外国人に対してパワーハラスメント等に類する言動等を行うことは、人権侵害行為として監理支援許可の取消事由にもなり得ることに留意してください。

（14） 監理支援機関の業務の運営に係る規程の公表等に関するもの

【関係の省令の規定】
（監理支援機関の業務の実施に関する基準）
規則第 67 条　法第三十九条第四項の主務省令で定める基準は、次のとおりとする。
十八　監理支援機関の業務の運営（監理支援費の徴収を含む。）に係る規程及び徴収する監理支援費の内訳を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こと。
十九　監理支援機関の代表者の氏名を機構が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ことに同意していること。

○　監理支援機関は、
・　監理支援機関が作成した業務の運営に係る規程
・　徴収する監理支援費の内訳
をインターネットにより公表しなければなりません。なお、インターネット上の掲載場所は、監理支援機関が自ら開設するホームページに限らず、不特定多数の者が閲覧可能なSNSサイト（当該SNSを利用していない者も含め閲覧可能な状態となっているもの）でも差し支えありませんが、この場合は、公表場所を明確にする必要があることに留意してください。

○　監理支援機関の業務の運営に係る規程は、育成就労関係法令に反する事項が含まれていないことはもとより、監理支援機関及び育成就労実施者等が、労働条件等の明示、求人等に関する情報の的確な表示等の事項を遵守していることが分かる内容であることが必要です。
　監理支援機関の業務の運営に係る規程に最低限盛り込むべき事項を示した規程の例を別紙5として示していますので、参考にしてください。
　その上で、監理支援機関は、当該規程に従って監理支援事業を行う必要があります。

○　「監理支援費の内訳」について、規則第 56 条に規定する監理支援費の費目（職業紹介費、講習費、監査指導費、その他諸経費）ごとにその金額を明示する必要があり

ます。なお、費目の特定は、規則第 56 条に規定の費目よりも詳細に細分化した費目（例えば、「講習費」について、入国前講習と入国後講習に係る費用を分ける等）にすることが望ましいです。

○　監理支援機関の名称、所在地等の基本情報とともに、代表者の氏名も機構ホームページに公表しますので、監理支援機関はそのことに同意している必要があります。

【確認対象の書類】
・ 申請者の誓約書（参考様式第2-2号）
・ 監理支援機関の業務の運営に関する規程の写し

（15） 分野特有の事情に関するもの

【関係の省令の規定】
（監理支援機関の業務の実施に関する基準）
規則第 67 条　法第三十九条第四項の主務省令で定める基準は、次のとおりとする。
二十　前各号に掲げるもののほか、監理支援を行う監理型育成就労が育成就労産業分野のうち法務大臣及び厚生労働大臣が告示で定める特定の分野に係るものである場合にあっては、当該特定の分野を所管する関係行政機関の長が、法務大臣及び厚生労働大臣と協議の上、当該特定の分野に特有の事情に鑑みて告示で定める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、各育成就労産業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、分野の特有の事情に鑑みこれに上乗せして当該分野独自の基準を告示により定めます。具体的には、告示で規定する特定の分野については、分野所管大臣が特有の事情に鑑みて告示で基準を制定することを可能としています。当該告示において、監理支援機関の業務の実施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3　密接関係役職員の関与の制限に関するもの

【関係の省令の規定】
規則第 68 条　法第三十九条第五項の主務省令で定める密接な関係を有する役員又は職員は、次の各号のいずれかに該当する者とする。
一　監理支援を行う監理型育成就労実施者若しくはその役員若しくは職員又は過去五年以内にこれらの者であった者

二　前号に規定する者の配偶者又は二親等以内の親族

三　前二号に掲げるもののほか、社会生活において密接な関係を有する者であって、監理型育成就労実施者に対する監査その他の監理支援の公正が害されるおそれがあると認められるもの

2　法第三十九条第五項の主務省令で定める業務は、前項の密接な関係を有する役員又は職員が密接な関係を有する監理型育成就労実施者に係る業務であって、次に掲げるもの以外のものとする。

一　法第四十条第一項第四号に規定する個人情報の管理に係る業務

二　入国後講習の実施に係る業務

○　監理支援機関の役職員のうち、当該監理支援機関が監理支援を行う育成就労実施者の役職員等、監理支援を行う育成就労実施者と密接な関係を有する者は、当該育成就労実施者に対する監理支援において次の2点の業務以外の業務に関与することはできません。

・　個人情報管理
・　入国後講習の実施

○　業務関与が制限される「密接な関係を有する者」とは、次のとおりです。

①　監理支援を行う育成就労実施者若しくは当該育成就労実施者の役職員又は過去5年以内にこれらの者であった者

②　①の者の配偶者又は二親等以内の親族

③　社会生活において密接な関係を有する者であって、監理型育成就労実施者に対する監査その他の監理支援の公正が害されるおそれがあると認められるもの

○　上記③「社会生活において密接な関係を有する者であって、監理型育成就労実施者に対する監査その他の監理支援の公正が害されるおそれがあると認められるもの」については、具体的には個別の役職員と育成就労実施者の関係により判断しますが、例えば、育成就労実施者と資本関係がある会社（子会社、グループ会社等）からの出向者などが該当します。

【確認対象の書類】

・　申請者の会員・組合員等一覧表（参考様式第2-9号）
・　申請者の役員の履歴書（参考様式第2-3号）
・　申請者の誓約書（参考様式第2-2号）

【留意事項】

○　業務への関与について

業務への関与については、密接な関係を有する役職員が監理、指導、助言等の業務に直接的に関与することのみならず

・　上司や決裁者の立場で指示、命令や起案の修正等をすること

・　その他の立場で口出し、助言等を与えること

・　第三者を介してこれらを行うこと

・　その他、業務に従事する職員に影響力を行使すること

など、直接的に関与していない場合も業務への関与に含まれます。

そのため、監理支援機関は、監理支援責任者を複数選任しておくことや、密接な関係を有する役職員に代わって他の監理支援責任者が代理決裁をできるように体制を整備しておくことなどが必要となります。

一方で、個人情報の管理業務、入国後講習の実施に係る業務はもとより、密接な関係を有する育成就労実施者以外の育成就労実施者への監理支援業務に従事することは可能です。

第 17 節　監理支援責任者の設置等（法第 40 条）

【関係規定】

（監理支援責任者の設置等）

法第40条　監理支援機関は、監理支援事業に関し次に掲げる事項を統括管理させるため、主務省令で定めるところにより、監理支援事業を行う事業所ごとに監理支援責任者を選任しなければならない。

一　監理型育成就労外国人の受入れの準備に関すること。

二　監理型育成就労外国人の技能の修得に関する監理型育成就労実施者への指導及び助言並びに監理型育成就労実施者との連絡調整に関すること。

三　次節に規定する育成就労外国人の保護その他監理型育成就労外国人の保護に関すること。

四　監理型育成就労実施者等及び監理型育成就労外国人等の個人情報の管理に関すること。

五　監理型育成就労外国人の労働条件、産業安全及び労働衛生に関し、第九条第一項第六号及び同条第二項第五号に規定する責任者との連絡調整に関すること。

六　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。

2　監理支援責任者は、次に掲げる者以外の者でなければならない。

一　第二十六条第五号イ（第十条第十一号に係る部分を除く。）又はロからニまでに該当する者

二　前項の規定による選任の日前五年以内又はその選任の日以後に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

三　未成年者

3　監理支援機関は、監理型育成就労実施者が、監理型育成就労に関し労働基準法、労働安全衛生法その他の労働に関する法令に違反しないよう、監理支援責任者をして、必要な指導を行わせなければならない。

4　監理支援機関は、監理型育成就労実施者が、監理型育成就労に関し労働基準法、労働安全衛生法その他の労働に関する法令に違反していると認めるときは、監理支援責任者をして、是正のため必要な指示を行わせなければならない。

5　監理支援機関は、前項に規定する指示を行ったときは、速やかに、その旨を関係行政機関に通報しなければならない。

（監理支援責任者）

規則第69条　法第四十条第一項の監理支援責任者は、監理支援事業を行う事業所ごとに、監理支援機関の常勤の役員又は職員の中から、当該事業所に所属する者であって監理支援責任者の業務を適正に遂行する能力を有するものを選任しなければならない。

2　監理支援責任者は、過去三年以内に監理支援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でなければならない。

3　監理支援事業を行う事業所において監理支援を行う監理型育成就労実施者と密接な関係を有する者として次の各号に掲げる者が当該事業所の監理支援責任者となる場合にあっては、当該監理支援責任者は当該監理型育成就労実施者に対する監理支援に関与してはならず、当該事業所には、他に当該監理型育成就労実施者に対する監理支援に関与することができる監理支援責任者を置かなければならない。

一　当該事業所において監理支援を行う監理型育成就労実施者若しくはその役員若しくは職員又は過去五年以内にこれらの者であった者

二　前号に規定する者の配偶者又は二親等以内の親族

三　前二号に掲げるもののほか、当該事業所において監理支援を行う監理型育成就労実施者と社会生活において密接な関係を有する者であって、監理支援の公正が害されるおそれがあると認められるもの

○　監理支援機関は、監理支援事業を行う事業所ごとに、法第 40 条第1項第1号から第6号までに掲げる事項を統括管理する者として監理支援責任者を選任する必要があります。

○　監理支援責任者には、

・　欠格事由に該当する者（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など）

・　過去5年以内に出入国又は労働に関する法令（育成就労法令も含まれます。）に関し不正又は著しく不当な行為をした者

・　未成年者

はなることができません。

○　監理支援責任者は、法第 40 条第 1 項第1号から第6号までに掲げる事項を統括管理するために、下記の①～③の条件を満たす者として監理支援事業を行う事業所ごとに選任された者でなくてはなりません。

①　監理支援機関の常勤の役員又は職員である者

②　監理支援事業を行う事業所に所属する者であって監理支援責任者の業務を適正に遂行する能力を有する者

③　過去3年以内に監理支援責任者に対する講習（主務大臣が告示で定める監理支援責任者に対する講習、第8章参照）を修了した者

※　監理支援責任者は、申請時点から監理支援機関の許可を受けている間を通じて①～③の条件をいずれも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。

※ 監理支援責任者は、法第 40 条第1項第1号から第6号までに掲げる事項の全てを監理支援責任者自らが行わなければならないものではなく、監理支援責任者の統括管理の下、監理支援機関の役職員にその一端を担わせることは可能です。

※ 「常勤」の考え方は、第4章第2節第3(3)と同様です。

※ 監理支援事業を行う事業所を複数有する監理支援機関においては、同一の者を複数の事業所の監理支援責任者として選任することはできません。なお、監理支援責任者が常勤する事業所における業務を適時適切に行っていることを前提として、当該監理支援責任者がリモートワーク等により他の事業所における業務に一部従事することは妨げません。

※ 経過措置として、育成就労法施行前に技能実習制度における監理責任者等講習を受講した者も監理支援責任者に選任することができます。(規則附則第4条)。

○ 監理支援責任者が、監理支援を行う育成就労実施者又はその役職員等でもある場合には、監理支援の公正が害されるおそれが高く、利益相反により適切に監理支援責任者として業務を行うことができないことが想定されます。このため、規則第 69 条第3項では、そのようなことがないよう別に利益相反のない監理支援責任者を選任することが求められています。結果として、監理支援事業を行う事業所において監理支援を行う育成就労実施者又はその役職員等が監理支援責任者となるような場合には、当該事業所に監理支援責任者を複数選任する必要があります。

○ 監理支援機関は、監理支援を行う育成就労実施者が育成就労に関し労働関係法令に違反しないよう、監理支援責任者をして必要な指導を行わせなければなりません。また、労働関係法令に違反していると認めるときは、監理支援責任者をして是正のため必要な指示を行わせなければなりません。

※ 監理支援機関は、併せて、直ちに臨時監査(規則第 67 条第3号、第 16 節参照)を行うことが必要となります。

○ 監理支援機関は、是正指示を行った場合において、

・ 当該是正指示が労働基準関係法令の違反を理由としてなされたときは、監理支援機関の所在地を管轄する労働基準監督署に対して

・ 当該是正指示が労働基準関係法令の違反を理由としてなされたものではないときは、監理支援機関の所在地を管轄する都道府県労働局職業安定部訓練課(室)に対して

それぞれ通報(様式自由)しなければなりません。この通報をした場合は、監理支援機関の指導の下で、育成就労実施者に改善に向けて指導することが求められます。

当該通報を受けた行政機関は、監理支援機関による当該指導が不適切であると判断する場合には、育成就労実施者の改善に向けた指導の内容について当該監理支援機関に対して指導を行うことになります。

なお、育成就労法令にも違反する場合であって、法第 16 条第1項各号に規定する育成就労計画の認定の取消事由のいずれかに該当する疑いがあると監理支援機関が認めたときは、監理支援機関は速やかに臨時監査を実施し、その結果を監査報告書により機構に報告する必要があります（第 16 節第2参照）。

第 18 節　帳簿の備付け（法第 41 条）

【関係規定】

（帳簿の備付け）

法第41条　監理支援機関は、監理支援事業に関して、主務省令で定める帳簿書類を作成し、監理支援事業を行う事業所に備えて置かなければならない。

（帳簿書類）

規則第70条　法第四十一条の主務省令で定める帳簿書類は、次のとおりとする。

一　監理支援を行う監理型育成就労実施者及びその監理支援に係る監理型育成就労外国人の管理簿

二　監理支援費に係る管理簿

三　監理型育成就労に係る雇用関係の成立のあっせんに係る管理簿

四　法第四十二条第一項の監査報告書

五　第六十七条第四号の規定による指導の内容を記録した書類

六　入国前講習及び入国後講習の実施状況を記録した書類

七　監理型育成就労外国人から受けた相談の内容及び当該相談への対応を記録した書類

八　第四十七条第三項各号に規定する書類

九　前各号に掲げるもののほか、監理支援を行う監理型育成就労が育成就労産業分野のうち法務大臣及び厚生労働大臣が告示で定める特定の分野に係るものである場合にあっては、当該特定の分野を所管する関係行政機関の長が、法務大臣及び厚生労働大臣と協議の上、当該特定の分野に特有の事情に鑑みて告示で定める帳簿書類

2　法第四十一条の規定により前項の帳簿書類を監理支援事業を行う事業所に備えて置かなければならない期間は、監理支援を行う監理型育成就労実施者の行わせている監理型育成就労の終了日から起算して一年間とする。

○　監理支援機関は、次の①から⑨までの帳簿書類を作成し、監理支援事業を行う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。

○　それぞれの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　監理支援を行う育成就労実施者の管理簿

・　監理支援を行う育成就労実施者の名簿

ア　氏名又は名称

イ　住所

ウ　代表者の氏名

エ　法人番号

オ　役員の氏名、役職及び住所
カ　育成就労を行わせる事業所の名称、所在地及び選任されている育成就労責任者
キ　育成就労責任者の氏名及び役職
ク　育成就労指導員の氏名及び役職
ケ　生活相談員の氏名及び役職
コ　常勤職員数
サ　育成就労を行わせる事業所の常勤職員の総数
シ　育成就労外国人の受入れ実績（国籍・地域別）
ス　これまで途中帰国した育成就労外国人の人数
セ　これまで行方不明となった育成就労外国人の人数

・　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）
・　監理支援機関と育成就労実施者の間の監理支援に係る契約書又はこれに代わる書類

② 監理支援に係る育成就労外国人の管理簿

・　監理支援に係る育成就労外国人の名簿

ア　氏名
イ　国籍・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　所属する育成就労実施者
コ　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）
サ　育成就労外国人に係る育成就労計画の認定番号
シ　育成就労外国人に係る育成就労計画の認定年月日
ス　育成就労外国人に係る育成就労計画における育成就労の開始日
セ　育成就労外国人に係る育成就労計画における育成就労の終了日
ソ　育成就労外国人に係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）
タ　育成就労外国人に係る育成就労計画の変更届出に係る事項（変更届出年

月日、変更事項）

チ　従前の育成就労計画に係る上記サからセまでの事項

※転籍した場合等、従前の育成就労計画がある場合

・ 育成就労外国人の履歴書及び申告書（参考様式第1-4号）

・ 雇用契約書及び雇用条件書（参考様式第1-2号）

③ 監理支援費に係る管理簿

・ 監理支援費管理簿（参考様式第4-8号）

ア　監理支援費を支払った育成就労実施者の氏名又は名称

※　監理支援費を支払った者について、個人の場合は氏名を、法人の場合は名称を記載。なお、監理支援費を支払った育成就労実施者が複数の事業所を有するときは、求人申込み等の主体となっている事業所の名称を記載。

イ 年月日

※　支出を行った年月日を記載。

ウ 監理支援費の種類

※　職業紹介費、講習費、監査指導費、その他諸経費の種類ごとに記載（より詳細な費目を特定できるのであれば、特定の上で記載することが望ましい。）。

エ 監理支援費の額

※　支出した監理支援費の額を種類ごとに記載。

オ 監理支援費の算出の根拠

※　監理支援費の算出根拠となった人件費や交通費等がわかるように記載。

カ 監理支援費の収支の状況

※　管理簿の記載対象期間における監理支援費の徴収額及び支出額について、職業紹介費、講習費、監査指導費及びその他諸経費の種類ごとに記載。

・ 監理支援費管理簿の記載内容を裏付ける資料

※　徴収事実、監理支援費の算出の根拠を示す書類（請求書、領収書の写し等）

※　支出事実を裏付ける書類（監査時に支出した交通費、入国後講習時に支出した講師への謝金の領収書等がこれに含まれる。）

④ 育成就労に係る雇用関係の成立のあっせんに係る管理簿（参考様式第4-9号）

・ 求人に関する事項

ア　求人者の氏名又は名称

※　求人者が個人の場合は氏名を、法人の場合は名称を記載。求人者が複数の事業所を有するときは、求人の申込み及び採用選考の主体となっている事業所の名称を記載。

イ 求人者の住所

ウ 求人に係る連絡先

※　求人者において、求人及び採用選考に関し必要な連絡を行う際の担当者の氏名及び連絡先電話番号等を記載。

エ　求人受付年月日

※　求人を受け付けた年月日を記載。なお、同一の求人者から、複数の求人を同一の日に受け付けた場合で、受付が同時でない場合は、その旨記載。

オ　求人の有効期間

※　求人の取扱いに当たって有効期間がある場合は、当該有効期間を記載するとともに、有効期間が終了した都度、その旨記載。なお、有効期間については、事前に求人者に説明しておくことが必要。

カ　職業紹介の取扱状況

※　当該求人者に求職者をあっせんした場合は、職業紹介を行った時期、求職者・送出機関の氏名又は名称、採用・不採用の別を記載（当該求人者からの求人が複数ある場合は、求人が特定できるようにしておくことが必要）。採用された場合は採用年月日も記載。なお、求人者・求職者とのトラブル防止の観点から、採用・不採用に至るまでの経緯を記載することも差し支えない。

・　求職に関する事項

ア　外国の送出機関の氏名又は名称

※　求職者を取り次ぐ外国の送出機関が個人の場合は氏名を、法人の場合は名称を記載。

イ　求職者の氏名

ウ　求職者の生年月日

※　年齢によっては、労働基準法上、就業制限があるので留意が必要。

エ　求職者の希望する業務区分

※　求職者の希望する業務区分を記載。

オ　求職受付年月日

※　求職を受け付けた年月日を記載。

カ　求職の有効期間

※　求職の取扱いに当たって有効期間がある場合は、当該有効期間を記載するとともに、有効期間が終了した都度、その旨記載。なお、有効期間については、事前に求職者に説明しておくことが必要。

キ　職業紹介の取扱状況

※　当該求職者に求人者をあっせんした場合は、職業紹介を行った時期、求人者の氏名又は名称、採用・不採用の別を記載。採用された場合は採用年月日も記載。なお、求人者・求職者とのトラブル防止の観点から、採用・不採用に至るまでの経緯を記載することも差し支えない。

⑤ 育成就労の実施状況の監査に係る書類

・ 監査報告書(省令様式第 23 号)の写し

※ 監査を実施した場合には、監査報告書のほかに、監査実施概要(追って参考様式として示す予定)を作成して当該書類を併せて保存することが望ましい。その他、育成就労責任者・育成就労指導員からの報告内容、育成就労外国人との面談結果等を記録した文書、監査の際に撮影した設備等の写真等もあれば併せて保存することが望ましい。

⑥ 入国前講習及び入国後講習の実施状況を記録した書類

・ 入国前講習実施記録(参考様式第4-6号)

・ 入国後講習実施記録(参考様式第4-7号)

⑦ 訪問指導の内容を記録した書類

・ 訪問指導記録書(追って参考様式として示す予定)

⑧ 育成就労外国人から受けた相談の内容及び当該相談への対応を記録した書類

・ 育成就労外国人からの相談対応記録書(追って参考様式として示す予定)

ア 相談の受付日

イ 相談をした育成就労外国人の氏名

ウ 相談を受け付けた者の氏名

エ 相談の内容

オ 相談の内容に関し必要な対応をした日

カ 相談の内容に関し必要な対応をした者の氏名

⑨ 外部監査の結果を記録した書類

・ 外部監査報告書(追って参考様式として示す予定)

・ 外部監査報告書(同行監査)(追って参考様式として示す予定)

○ 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、各育成就労産業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、分野の特有の事情に鑑みこれに上乗せして当該分野独自の基準を告示により定めます。具体的には、告示で規定する特定の分野については、分野所管大臣が特有の事情に鑑みて告示で基準を制定することを可能としています。当該告示において、帳簿書類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。

○ 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 19 節　監査報告及び事業報告（法第 42 条）

【関係規定】

（監査報告等）

法第42条　監理支援機関は、その監理支援を行う監理型育成就労実施者について、第三十九条第四項の主務省令で定める基準に従い監査を行ったときは、当該監査の終了後遅滞なく、監査報告書を作成し、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。

2　監理支援機関は、主務省令で定めるところにより、監理支援事業を行う事業所ごとに監理支援事業に関する事業報告書を作成し、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。

3　第一項の規定による監査報告書の受理及び当該監査報告書の保管並びに前項の規定による事業報告書の受理及び当該事業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「第四十二条第一項の規定による監査報告書の提出又は同条第二項の規定による事業報告書の提出」と、「申出又は届出を」とあるのは「監査報告書又は事業報告書の提出を」と、同条第三項中「申出又は届出」とあるのは「監査報告書又は事業報告書」と、「その旨」とあるのは「その旨及び当該監査報告書又は当該事業報告書の内容」と読み替えるものとする。

（監査報告等）

規則第71条　法第四十二条第一項の監査報告書は、別記様式第二十三号によるものとする。

2　法第四十二条第二項の事業報告書は、育成就労事業年度ごとに、別記様式第二十四号により、監理支援事業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。

3　法第四十二条第二項の事業報告書には、次に掲げる書類を添付しなければならない。

一　直近の事業年度に係る監理支援機関の貸借対照表及び損益計算書又は収支計算書

二　前条第一項第五号に掲げる書類の写し

三　報告年度における第四十七条第三項各号に規定する書類の写し

○　監理支援機関は、監理支援を行う監理型育成就労実施者について監査（規則第67条第1号の通常の育成就労の場合の定期監査、同条第2号の労働者派遣等の形態の育成就労の場合の派遣元事業主等及び派遣先への定期監査のみならず、同条第3号の臨時監査も含みます。）を行ったときは、当該監査の終了後、遅滞なく監査報告書（省令様式第 23 号）を作成の上、同報告書を監査対象の育成就労実施者の住所地（法人の場合にあっては当該法人の本店の所在地）を管轄する機構の地方事務所・支所の指導課に2か月以内に提出しなければなりません。

○ 監理支援機関は、毎年1回、監理支援事業を行う事業所ごとに事業報告書（省令様式第 24 号）を作成の上、次の書類を添付して、機構の本部事務所の審査課に提出しなければなりません。

① 直近の事業年度に係る監理支援機関の貸借対照表及び損益計算書又は収支計算書

② 訪問指導の内容を記録した書類の写し

③ 外部監査の結果を記録した書類の写し

○ この事業報告書は、毎年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日から監理支援事業を開始した場合には、7月1日から翌年3月 31 日までの監理支援事業に関する事業報告書を作成し、翌年5月 31 日までに提出することとなります。なお、報告対象となる育成就労事業年度内に監理支援機関の許可を受けた場合は、当該年度に育成就労外国人の受入れを行っていなくても報告書の提出が必要です。

○ 監理支援機関が、報告対象となる育成就労事業年度内に監理支援事業を廃止した場合には、事業報告書を提出する必要はありません。

監理支援事業そのものを廃止するのではなく、複数の監理支援事業所を有する監理支援機関が一部の監理支援事業所を廃止した場合には、廃止した当該監理支援事業所についても廃止した年度に係る事業報告書を提出する必要があります（廃止した翌年度以降を対象とする事業報告書の提出は不要です。）。

○ 報告対象となる育成就労事業年度内に監理支援事業を休止した場合や報告年度の前から監理支援事業を継続して休止している場合には、年度ごとに報告書の提出が必要です。

第 20 節　個人情報の取扱いと秘密保持義務（法第 43 条・第 44 条）

【関係の法律の規定】

（個人情報の取扱い）

法第43条　監理支援機関は、監理支援事業に関し、監理型育成就労実施者等及び監理型育成就労外国人等の個人情報を収集し、保管し、又は使用するに当たっては、監理支援事業の目的の達成に必要な範囲内で監理型育成就労実施者等及び監理型育成就労外国人等の個人情報を収集し、並びにその収集の目的の範囲内でこれを保管し、及び使用しなければならない。ただし、本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合は、この限りでない。

2　監理支援機関は、監理型育成就労実施者等及び監理型育成就労外国人等の個人情報を適正に管理するために必要な措置を講じなければならない。

（秘密保持義務）

法第44条　監理支援機関の役員若しくは職員又はこれらの者であった者は、正当な理由なく、その業務に関して知ることができた秘密を漏らし、又は盗用してはならない。

○　監理支援機関は、育成就労外国人の賃金、職歴、国籍又は地域等や育成就労実施者の情報など、個人情報を適正に管理し、秘密を守るために必要な措置を講じておかなければならず、これは監理支援機関の許可基準にも規定されています（法第 25 条第1項第4号及び第 43 条第2項）。

※　具体的には、指針に基づき、個人情報適正管理規程を作成しなければなりません。規程に最低限盛り込むべき事項を示した規程の例を別紙3として示していますので、参考にしてください。

○　これに加え、監理支援機関は、監理支援事業に関し、育成就労実施者等及び育成就労外国人等の個人情報を収集し、保管し、又は使用するに当たっては、監理支援事業の目的の達成に必要な範囲内で個人情報を収集し、並びにその収集の目的の範囲内でこれを保管し、及び使用しなければならないこととされています（法第 43 条第1項）。監理支援機関宛ての電話を他法人や監理支援機関の役職員以外の個人に転送したり、対応させたりすることは、個人情報の取扱い上問題となる場合があります。

○　監理支援機関の役職員（退職者も含む。）は、正当な理由なく、その業務に関して知ることができた秘密を漏らし、又は盗用してはならないこととされており、秘密保持義務が課せられています（法第 44 条）。

第 21 節　法人の合併･分割に対応した取扱い

○　法人の合併等に際し、消滅する法人（以下「消滅法人」という。）が監理支援機関の許可を有しており、当該消滅法人の事業所において、合併後存続する法人（以下「存続法人」という。）又は合併により新たに設立される法人（以下「新設法人」という。）が引き続き監理支援事業を行う場合等には、以下のとおり取り扱うこととします。

第1　吸収合併の場合の取扱い

〈新規に監理支援機関の許可申請が必要となる場合〉

○　合併前に存続法人が監理支援機関の許可を受けておらず、かつ、消滅法人が監理支援機関の許可を受けている場合であって、合併後に存続法人が監理支援事業を行おうとするときは、新規に監理支援機関の許可申請が必要となります。この場合の取扱いは、以下のとおりです。

①　合併後に存続法人が監理支援事業を行おうとする場合、監理支援機関の許可の期間に空白が生じることを避けるため、監理支援機関の許可申請に当たっては、例えば合併を議決した総会議事録等により合併が確実に行われることを確認することにより、合併と同日付けで許可を受けることが可能となるよう、存続法人において事前に監理支援機関の許可申請を行うこととなります。

②　合併により、事業開始予定日までに又は事業開始予定日付けで、法人の名称、住所、代表者、役員、監理支援責任者が変更となる場合であって、これらについて、監理支援機関の許可申請時に合併を議決した総会議事録等により当該変更が確認できるときは、監理支援機関許可申請書（省令様式第 15 号）においては、変更後のものを記載し、変更後直ちに、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。

③　合併後の法人に係る監理支援機関の許可申請を合併前の法人に行わせるものであるため、通常の監理支援機関の許可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、合併後の法人及び監理支援事業を行う事業所の概要
- 関係法人の総会議事録（合併を議決したもの）
- 監理支援事業を行う事業所に係る賃貸借契約書の名義人変更に関する貸主の同意書
- 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

④　財産的基礎に関する要件は、原則として、存続法人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、申請者において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。

〈新規の監理支援機関の許可申請を必要としない場合〉

○　合併前に存続法人が監理支援機関の許可を受けている場合であって、合併後に存続法人が監理支援事業を行おうとするときは、新規の監理支援機関の許可申請を行う必要はありません。なお、合併により法人の名称等に変更がある場合や監理支援事業を行う事業所が増減する場合には、変更の届出を行うことが必要です。

※　存続法人ではなく、消滅法人が監理支援機関の許可及び優良な監理支援機関の認定を得ている場合であっても、優良性の認定は監理支援事業を行う法人に着目して判断されるものであるため、消滅法人が得ていた監理支援機関の許可及び優良性の認定が存続法人に自動的に付与されることにはならず、実績も引き継がれないことに注意してください。

第2　新設合併の場合の取扱い

○　新設合併(合併する法人が全て解散し、それと同時に新設法人が成立する場合)を行い、合併後に新設法人が監理支援事業を行う場合には、監理支援機関の許可申請が必要となります。

○　吸収合併の場合の取扱いと同様の手続により事前に監理支援機関の許可申請を行うこととして差し支えありませんが、申請時には新設法人が存在しないため、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、新設法人において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監理支援機関の許可を受けており、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監理支援事業を行うときであっても、財産的基礎に関する要件については、新設法人の財産的基礎について通常どおり判断することとなります。

第3　吸収分割・新設分割の場合の取扱い

〈吸収分割の場合〉

○　既存の法人が、既に存在する他法人に既存事業を分割して継承させる吸収分割の場合には、吸収合併の場合の取扱いに準じて対応することとなります。

〈新設分割の場合〉

○　既存の法人が、新設法人に既存事業の一部を継承させる新設分割の場合には、新規法人が監理支援事業を行おうとするときは、監理支援機関の許可申請が必要となります。

※　事業の一部を分割する既存の法人が監理支援機関の許可及び優良な監理支援機関の認定を得ている場合であっても、優良性の認定は監理支援事業を行う法人に着目して判断されるものであるため、既存の法人が得ていた監理支援機関の許可及び優良性の認定が当該事業の一部を継承する新設法人に自動的に付与されることにはならず、実績も引き継がれないことに注意してください。

○　分割前に既存の法人が監理支援機関の許可を受けている場合であって、分割後に既存の法人が監理支援事業を行おうとするときは、新規の監理支援機関の許可申請を行う必要はありません。なお、分割により法人の名称に変更がある場合や監理支援を行う事業所数等が変更したときは、変更の届出を行うことが必要です

第 22 節　優良な監理支援機関に関するもの

【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。

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。

（育成就労外国人の数）

規則第19条

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。

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

○　優良な監理支援機関とは、規則第 19 条第2項第3号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とされています。

○　優良な監理支援機関の認定については、制度施行後の一定期間の業務の実施状況等に基づき評価を行いますので、施行日前申請及び制度施行直後の申請受付は行いません。優良な監理支援機関の基準の詳細等については、追って本運用要領にてお知らせします。

第6章 育成就労外国人の保護

○ 監理支援者等(※1)は、次の行為を行ってはなりません。

・ 暴行、脅迫、監禁その他精神又は身体の自由を不当に拘束する手段によって、育成就労外国人の意思に反して育成就労を強制すること(法第 46 条)。

・ 育成就労外国人等(※2)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との間で、育成就労に係る契約の不履行について違約金を定め、又は損害賠償額を予定する契約をすること(法第 47 条第1項)。

・ 育成就労外国人等に育成就労に係る契約に付随して貯蓄の契約をさせること(法第 47 条第2項)。

・ 育成就労外国人等との間で貯蓄金を管理する契約をすること(法第47条第2項)。

※1 「監理支援者等」は、

・ 監理支援機関

・ 監理支援機関から業務委託を受けて監理支援を行う者(業務委託できる範囲は第5章第 15 節参照)

・ 許可を受けずに監理支援を行う者(監理支援を行う者は監理支援事業の許可を受ける必要がありますので、許可を受けずに監理支援を行う行為は違法行為となりますが、そのような者も本規制の対象としています。)

・ これらの役職員

を指します。

※2 「育成就労外国人等」は、育成就労外国人のほか、育成就労の対象となろうとする者を含みます。

○ 育成就労関係者(※)は、次の行為を行ってはなりません。

・ 育成就労外国人等の旅券又は在留カードを保管すること(法第 48 条第1項)

・ 育成就労外国人等の外出その他の私生活の自由を不当に制限すること(法第48条第2項)。

※ 「育成就労関係者」は、

・ 育成就労実施者

・ 育成就労実施者となろうとする者

・ 育成就労計画の認定を受けずに育成就労類似の活動を行わせる者(育成就労を行うには、認定を受けた育成就労計画に基づく必要がありますので、育成就労計画の認定を受けずに育成就労類似の行為を行うことは違法行為となり得ま

すが、そのような者も本規制の対象としています。）

・　これらの役職員

・　監理支援者等

を指します。

○　育成就労実施者若しくは監理支援機関又はこれらの役職員が育成就労法令の規定に違反する事実がある場合においては、育成就労外国人は、その事実を出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣に申告することができます。また、この申告をしたことを理由として、育成就労外国人に対して不利益な取扱いをすることは禁止されています（法第 49 条）。

第1節　禁止行為（法第 46 条から第 48 条まで）

第1　暴力、脅迫、監禁等による育成就労の強制の禁止

【関係の法律の規定】

（禁止行為）

法第46条　監理支援機関その他の監理支援を行う者（第四十八条第一項において「監理支援者」という。）又はその役員若しくは職員（次条において「監理支援者等」という。）は、暴行、脅迫、監禁その他精神又は身体の自由を不当に拘束する手段によって、育成就労外国人の意思に反して育成就労を強制してはならない。

○　監理支援者等が、暴行、脅迫、監禁その他精神又は身体の自由を不当に拘束する手段によって、育成就労外国人の意思に反して育成就労を強制することは禁止されています。

これに違反した場合は、罰則（1年以上 10 年以下の拘禁刑又は 20 万円以上 300 万円以下の罰金）の対象となります（法第 108 条）。

【留意事項】

○　育成就労実施者による暴力、脅迫、監禁等による育成就労の強制について

法第 46 条は、育成就労実施者を対象としていませんが、使用者である育成就労実施者については、労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）第5条（強制労働の禁止）の適用があります。これに違反した場合の罰則も、育成就労法と同様の量刑となっています。

●　労働基準法（抄）

（強制労働の禁止）

第5条　使用者は、暴行、脅迫、監禁その他精神又は身体の自由を不当に拘束する手段

によつて、労働者の意思に反して労働を強制してはならない。

第 117 条　第五条の規定に違反した者は、これを一年以上十年以下の拘禁刑又は二十万円以上三百万円以下の罰金に処する。

第2　育成就労に係る契約の不履行についての違約金等の禁止

【関係の法律の規定】

法第47条　監理支援者等は、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との間で、育成就労に係る契約の不履行について違約金を定め、又は損害賠償額を予定する契約をしてはならない。

2　監理支援者等は、育成就労外国人等に育成就労に係る契約に付随して貯蓄の契約をさせ、又は育成就労外国人等との間で貯蓄金を管理する契約をしてはならない。

○　育成就労外国人等との間で違約金等の契約がされることは、育成就労実施者における業務従事の強制等の問題を引き起こし、育成就労外国人等の自由意思に反した人権侵害行為を惹起するおそれがあり、このような行為から育成就労外国人等を保護することが必要とされています。

○　このため、監理支援者等が、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との間で、育成就労に係る契約の不履行について違約金を定め、又は損害賠償額を予定する契約をすることは禁止されています。

これに違反した場合は、罰則（6月以下の拘禁刑又は 30 万円以下の罰金）の対象となります（法第 111 条第4号）。

【留意事項】

○　育成就労実施者による育成就労に係る契約の不履行についての違約金等の禁止について

法第 47 条は、育成就労実施者を対象としていませんが、使用者である育成就労実施者については、労働基準法第 16 条（賠償予定の禁止）及び第 18 条（強制貯金）の適用があります。これらに違反した場合の罰則も、育成就労法と同様の量刑となっています。

● 労働基準法（抄）

（賠償予定の禁止）

第 16 条　使用者は、労働契約の不履行について違約金を定め、又は損害賠償額を予定する契約をしてはならない。

（強制貯金）

第 18 条　使用者は、労働契約に附随して貯蓄の契約をさせ、又は貯蓄金を管理する契約をしてはならない。

2～7 （略）

第 119 条　次の各号のいずれかに該当する者は、六月以下の拘禁刑又は三十万円以下の罰金に処する。

一　･･･、第十六条、･･･、第十八条第一項、･･･の規定に違反した者

二～四 （略）

○　保証金の徴収について

保証金の徴収は、法第 47 条が禁止する「育成就労に係る契約の不履行について違約金を定め、又は損害賠償額を予定する契約」に該当するものであり、禁止されています。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やその親族等の金銭その他の財産を管理することがあってはなりません。

○　監理支援機関が外国の送出機関に対して違約金等の設定を行うことについて

育成就労外国人が育成就労に係る契約の不履行をした場合を想定して、監理支援機関が外国の送出機関に対して違約金等の設定を行うことは、育成就労外国人等との直接の契約でなくとも、違約金を払う立場の外国の送出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あってはならないものです（規則第 13 条第2項第６号ハ⑴の規定にも違反するものです。）。

技能実習制度においては、監理団体が、外国の送出機関と上記の内容の違約金等を定める契約を締結したことをもって、監理団体の許可の取消しの対象となった事例があります。

送出機関との間で育成就労外国人の受入事業に係る契約を締結する際は十分に内容を確認するようにしてください。

第3　旅券･在留カードの保管等の禁止

【関係の法律の規定】

法第48条　育成就労実施者その他育成就労を行わせようとする者若しくは監理支援者又はこれらの役員若しくは職員（次項において「育成就労関係者」という。）は、育成就労外国人等の旅券（入管法第二条第五号に規定する旅券をいう。第百十一条第五号において同じ。）又は在留カード（入管法第十九条の三に規定する在留カードをいう。同号において同じ。）を保管してはならない。

2　育成就労関係者は、育成就労外国人等の外出その他の私生活の自由を不当に制限してはならない。

○　育成就労外国人の旅券や在留カード（在留カードとして使用する個人番号カード（マイナンバーカード）を含む。）の保管や外出等の私生活の自由の制限は、育成就労外国人の国内における移動を制約することで育成就労実施者における業務従事の強制等の問題を引き起こし、育成就労外国人の自由意思に反した人権侵害行為を惹起するおそれがあり、こうした行為から育成就労外国人を保護することが必要とされています。

○　このため、育成就労関係者が育成就労外国人等の旅券や在留カードを保管することは、育成就労外国人等の同意の有無や理由によらず、禁止されています。

特に、育成就労外国人等の意思に反して旅券や在留カードを保管した場合には、罰則（6月以下の拘禁刑又は 30 万円以下の罰金）の対象となります（法第 111 条第5号）。

○　また、育成就労関係者が、育成就労外国人等の外出その他の私生活の自由を不当に制限することは禁止されています。

具体的には、育成就労外国人等に対して、本人が所有する携帯電話等の私物を取り上げる行為、外出を一律に禁止する行為（宿泊施設について合理的な理由なく一律の門限を設けることを含む。）、男女交際等を禁止する行為、妊娠しないこと等を誓約させる行為、健康保険証として使用する個人番号カード（資格確認書を含む。）を取り上げるなどの医療機関の受診を阻害する行為、宿泊施設内の居室等の育成就労外国人のプライベートな空間に理由なくカメラを設置する行為（防犯目的でプライベートな空間が写らないように設置する場合は除く。）等が想定されます。

これに違反して、育成就労外国人等に対し、解雇その他の労働関係上の不利益又は制裁金の徴収その他の財産上の不利益を示して、育成就労が行われる時間以外における他の者との通信若しくは面談又は外出の全部又は一部を禁止する旨を告知した場合には、罰則（6月以下の拘禁刑又は 30 万円以下の罰金）の対象となります（法第 111 条第6号）。

第2節　出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣に対する申告（法第 49 条）

【関係の法律の規定】

（出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣に対する申告）

法第49条　育成就労実施者若しくは監理支援機関又はこれらの役員若しくは職員（次項において「育成就労実施者等」という。）がこの法律又はこれに基づく命令の規定に違反する事実がある場合においては、育成就労外国人は、その事実を出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣に申告することができる。

2　育成就労実施者等は、前項の申告をしたことを理由として、育成就労外国人に対して育成

就労の中止その他不利益な取扱いをしてはならない。

○　育成就労外国人本人が、育成就労法令の規定に違反する行為に遭遇した際に、自ら育成就労実施者若しくは監理支援機関又はこれらの役職員の違反行為に該当する事実を申告することができれば、迅速かつ的確な主務大臣の権限行使によって、当該違反行為を是正することが可能となり、育成就労外国人の保護が図られることとなります。

○　このため、育成就労実施者若しくは監理支援機関又はこれらの役職員が育成就労法令の規定に違反する事実がある場合においては、育成就労外国人は、その事実を出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣に申告することができることとしています。

○　この申告については、機構が実施する母国語による相談窓口を通じて行うこともできます。申告の制度や方法については、入国後講習において法的保護に必要な情報に関して講習する際に、育成就労外国人に対して確実に周知することが必要です。なお、申告の制度については、入国時に育成就労外国人に配付される育成就労外国人手帳にも記載しています。
※育成就労外国人手帳については別途お示しする予定です。

○　育成就労実施者若しくは監理支援機関又はこれらの役職員が、育成就労外国人が申告をしたことを理由として育成就労の中止その他不利益な取扱いをすることは禁止されています。
　これに違反した場合は、罰則（6月以下の拘禁刑又は 30 万円以下の罰金）の対象となります（法第 111 条第7号）。

○　育成就労外国人には日本人と同様に労働基準法関係法令が適用されますので、同法令違反がある場合には、労働基準監督機関に対し、労働基準関係法令に基づく申告をすることもできます。

【留意事項】
○　代理人による申告について
　申告は、育成就労外国人本人だけでなく、育成就労外国人から委任を受けた代理人によっても可能です。代理人が申告を行う場合は、育成就労外国人の意思による申告であることを明らかにするため、育成就労外国人本人による委任状を併せて提出することが必要となります。

第7章 補則

第1節　指導及び助言等（法第 50 条）

【関係の法律の規定】
（指導及び助言等）
法第50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に対し、主務大臣は監理支援機関に対し、この章の規定の施行に関し必要があると認めるときは、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な指導及び助言をすることができる。
2　出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣は、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、育成就労外国人からの相談に応じ、必要な情報の提供、助言その他の援助を行うものとする。

○　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は、育成就労実施者や監理支援機関が、育成就労関係法令に従って育成就労を適切に行わせ、監理支援事業を行うことが必要です。このため、主務大臣等が、育成就労実施者や監理支援機関に対し、必要な指導及び助言をしていくことが求められています。

○　育成就労外国人が、本邦で技能の修得をするに当たっては、様々な困難に直面することが想定されます。育成就労外国人の受入れを担う育成就労実施者や監理支援機関が、育成就労外国人の相談に応じ、必要な情報の提供、助言その他の援助を行うことが重要です。

○　この育成就労実施者や監理支援機関による相談応需・情報提供等に加え、出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣も、育成就労外国人からの相談に応じ、必要な情報の提供、助言その他の援助を行うこととしています。このほか、上記の趣旨から、機構においても相談に応じ、必要な情報の提供、助言その他の援助を行うこととしています（法第 87 条第1項第2号）。

○　機構の地方事務所・支所においても相談対応をしています。特に母国語相談窓口で対応していない言語については、地方事務所・支所で通訳人の確保に努めた上で相談対応することとしています。

第2節　連絡調整等（育成就労法第 51 条）

【関係の法律の規定】

（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。

2　監理支援機関は、その監理支援を受ける監理型育成就労の対象となっている外国人に係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場合において、当該外国人が新たに育成就労の対象となることを希望するときは、当該外国人が新たに育成就労の対象とな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。

3　出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣は第一号に掲げる者に対し、主務大臣は第二号に掲げる者に対し、第八条の四第五項又は前二項に規定する措置の円滑な実施のためその他必要があると認めるときは、必要な指導及び助言を行うことができる。

一　育成就労実施者及びその関係者（監理支援機関の関係者を除く。）

二　監理支援機関及びその関係者その他関係者（前号に掲げる者を除く。）

○　育成就労外国人を受け入れている育成就労実施者や監理支援機関の事情により、育成就労を行わせることや監理支援事業を続けることが困難となった場合等において、育成就労外国人が他の育成就労実施者や監理支援機関に円滑に転籍等することができなければ、予定していた期間の育成就労を行うことができず、育成就労外国人が途中帰国を余儀なくされることとなります。

○　このような事態を防止するため、育成就労実施者や監理支援機関が、育成就労の実施が困難となった旨の届出や通知、事業の休廃止届出等をしようとするときは、責任を持って他の育成就労実施者や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、育成就労外国人の円滑な転籍の支援を図ることが義務付けられています。

○　育成就労実施者や監理支援機関は、認定・許可の取消しを受けた場合や監理支援機関が許可の有効期間の更新を受けることができなかった場合であっても、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ることが求められます。

○　主務大臣等はその措置の円滑な実施のために必要があると認めるときは、育成就労実施者や監理支援機関等に対する指導及び助言を行うことができます。

【留意事項】

○　育成就労の終期までの実施について

　育成就労実施者には認定を受けた育成就労計画に定める育成就労期間の終期まで育成就労を行わせる義務があり、監理支援機関には当該義務が適切に履行されるよう監理支援を行う義務があります。法第 51 条は育成就労を行わせることや監理支援事業を続けることが困難となった場合等の対応について規定していますが、育成就労期間の途中での育成就労の中止は、倒産等のやむを得ない事情がある場合を除いては、育成就労実施者や監理支援機関の一方的な都合によるものであってはなりません。

○　転籍に緊急性を要する場合等の対応について

　転籍に緊急性を要する場合に、育成就労実施者や監理支援機関等の自助努力のみでは転籍先を確保できない場合も想定されますが、そのような場合には、まずは機構地方事務所・支所の援助課又は指導課（援助担当）に、相談してください。

○　育成就労実施者等を変更する場合の調整について

　育成就労実施者、監理支援機関又は取次送出機関の少なくともいずれか1つを変更する場合は、必ずしも関係する当事者間で事前の同意が必要ではありませんが、争いとなることがないよう、育成就労外国人を含めた当事者間で、事前の同意を得ておくことが望まれます。

　例えば、育成就労実施者及び監理支援機関を変更する場合は、対象となる育成就労外国人、変更前後の育成就労実施者、変更前後の監理支援機関及び取次送出機関の6者の間で、あらかじめ同意を得ておくことが望まれます。

　さらに、上記に加え、取次送出機関も併せて変更となる場合には、変更後の送出機関も含めた最大7者の同意を得ることが望ましいです。

第3節　育成就労評価試験（法第 52 条）

【関係規定】

（育成就労評価試験）

法第52条　主務大臣は、育成就労実施者が円滑に技能の評価を行うことができるよう、育成就労評価試験の振興に努めなければならない。

2　主務大臣は、公正な育成就労評価試験が実施されるよう、育成就労評価試験の基準を主務省令で定めるものとする。

（育成就労評価試験の基準等）

規則第 72 条　法第五十二条第二項の主務省令で定める育成就労評価試験の基準は、次のと

おりとする。

一　育成就労外国人が修得した技能について公正に評価すること。

二　職員、設備、業務の実施方法その他の試験実施者の体制を、育成就労評価試験を適正かつ確実に実施するために適切なものとすること。

三　前二号に掲げるもののほか、公正な育成就労評価試験の実施のために必要な措置を講ずること。

○　在留資格「特定技能1号」において要求される水準の技能を有する人材を育成するという育成就労制度の目的を達成するためには、育成就労により技能の修得を行った育成就労外国人が、育成就労の開始後1年経過時及び育成就労終了時に目標として定めた技能試験を受験し、適切に育成就労の効果を測定する必要があります。

○　育成就労評価試験は育成就労のために整備された試験であるため、育成就労法において、その振興に努めることとするとともに、その信頼性・公平性の担保のため、育成就労評価試験の基準を定めています。

○　機構では、育成就労外国人が、育成就労の適切な時期において、技能検定又は育成就労評価試験（特定技能1号評価試験を除く。）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。

【留意事項】

○　機構による受験支援の申込み時期

育成就労の開始後1年が経過する時までに受験する試験に係る申込みは、認定を受けたら速やかに、遅くとも育成就労の開始から6月後までに行ってください。育成就労を終了する時までに受験する試験に係る申込みは、育成就労の開始から1年後を目処に、遅くとも育成就労を終了する 12 月前までに行ってください。

○　育成就労外国人が技能試験を受験した後に、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合格を証明する書面を受領した場合は、在留資格の申請や本人意向による転籍などで使用するため、監理支援機関や育成就労実施者が保管することなく、速やかに当該育成就労外国人本人へ手交してください。

第4節　分野所管行政機関の長への要請及び分野別協議会（法第 53 条・第 54 条）

【関係の法律の規定】

（分野所管行政機関の長への要請）

法第53条　出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣は、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るときは、個別育成就労産業分野を所管する関係行政機関の長（次条第一項において「分野所管行政機関の長」という。）に対して、当該個別育成就労産業分野に係る育成就労に関し必要な協力を要請することができる。

（分野別協議会）

法第54条　分野所管行政機関の長は、当該分野所管行政機関の長及びその所管する個別育成就労産業分野に係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の関係者により構成される協議会（以下この条において「分野別協議会」という。）を組織することができる。

2　分野別協議会は、必要があると認めるときは、機構その他の分野別協議会が必要と認める者をその構成員として加えることができる。

3　分野別協議会は、その構成員が相互の連絡を図ることにより、育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に有用な情報を共有し、その構成員の連携の緊密化を図るとともに、個別育成就労産業分野の実情を踏まえた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取組について協議を行うものとする。

4　分野別協議会の事務に従事する者又は従事していた者は、正当な理由なく、当該事務に関して知ることができた秘密を漏らし、又は盗用してはならない。

5　前各項に定めるもののほか、分野別協議会の組織及び運営に関し必要な事項は、分野別協議会が定める。

○　育成就労産業分野は、その分野ごとに、事業者や事業内容の特性、技能の修得に当たって必要となる知識や抱えている課題等が異なります。

　このため、主務大臣等及び機構による全般的な指導監督に加え、個別の分野に係る知見を有する分野所管行政機関の長が一定の関与をすることができる制度となっています。

○　出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣は、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るときは、分野所管行政機関の長に対して、当該分野に係る育成就労に関し必要な協力を要請することができます。要請を受けた分野所管行政機関の長は、各行政機関所管の法令に基づく権限行使や各行政機関の所掌事務の範囲内での行政指導を行うこととなります。

○　分野所管行政機関の長は、自らのほか、業界団体、機構等を構成員とする分野別協議会を組織することができます。

　分野別協議会では、育成就労外国人を受け入れている分野ごとに、問題事案の共有や追加的な基準の策定を行うことなどを通じて、当該分野における育成就労の適正

化につなげていくことが想定されています。

なお、育成就労制度においては、育成就労実施者は、分野別協議会に加入している又は分野によってはこれに代わる措置を講じている必要があります（第 4 章第2節第3(4)参照）。

第5節　他の法律の規定に基づく措置の実施に関する要求等（法第 55 条）

【関係の法律の規定】

（他の法律の規定に基づく措置の実施に関する要求等）

法第55条　出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣は、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必要があると認めるときは、関係行政機関の長に対し、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情報の提供をすることができる。

2　出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣は、育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護を図るために実施し得る他の法律の規定に基づく措置があり、育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護を図るため、当該措置が速やかに実施されることが必要であると認めるときは、当該措置の実施に関する事務を所掌する大臣に対し、当該措置の速やかな実施を求めることができる。

3　出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣は、前項の規定により同項の措置の速やかな実施を求めたときは、同項の大臣に対し、当該措置の実施状況について報告を求めることができる。

○　出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣は、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必要があると認めるときは、関係行政機関の長に対し、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情報の提供をすることができます。

○　出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣は、実施し得る他の行政機関が所管する法律の規定に基づく措置があり、育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護を図るため、当該措置が速やかに実施されることが必要であると認めるときは、当該措置の実施に関する事務を所掌する大臣に対し、当該措置の速やかな実施を求めることができます。

【留意事項】

○　個人情報の保護に関する法律（平成 15 年法律第 57 号）との関係について

個人情報の保護に関する法律において、「行政機関の長は、法令に基づく場合を除き、利用目的以外の目的のために保有個人情報を自ら利用し、又は提供してはならない。」（同

法第 69 条第1項)と定められていますが、この「法令に基づく場合」に法第 55 条第1項の規定が該当することとなり、個人情報の保護に関する法律との関係が整理され、出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣による関係行政機関の長に対する個人情報の提供が可能とされています。

第6節　地域協議会(法第 56 条)

【関係の法律の規定】

(地域協議会)

法第56条　地域において育成就労に関する事務を所掌する国の機関は、当該機関及び地方公共団体の機関その他の関係機関により構成される協議会(以下この条において「地域協議会」という。)を組織することができる。

2　地域協議会は、必要があると認めるときは、機構その他の地域協議会が必要と認める者をその構成員として加えることができる。

3　地域協議会は、その構成員が相互の連絡を図ることにより、育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に有用な情報を共有し、その構成員の連携の緊密化を図るとともに、その地域の実情を踏まえた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取組について協議を行うものとする。

4　地域協議会の事務に従事する者又は従事していた者は、正当な理由なく、当該事務に関して知ることができた秘密を漏らし、又は盗用してはならない。

5　前各項に定めるもののほか、地域協議会の組織及び運営に関し必要な事項は、地域協議会が定める。

○　地域において育成就労に関する事務を所掌する国の機関は、自らのほか、地方公共団体の機関、機構等を構成員とする地域協議会を組織することができます。

これは、育成就労外国人を受け入れている地域ごとに、育成就労外国人の受入れに関し抱えている課題等が異なる中で、各地域の出入国在留管理機関、労働基準監督機関、職業安定機関をはじめとした国の機関と地方公共団体の機関、機構等との相互の連携を図り、地域レベルでの関係機関の情報共有等を図る仕組みを構築することを目的としています。具体的には、

①　育成就労制度の運用についての関係機関による情報共有の結節点となる場

②　育成就労における不正防止及び育成就労外国人の保護に重点を置いた取組方針を関係機関が確認する場

等としての役割を担うことが想定されています。

○　地域協議会が担う業務としては、例えば、

①　育成就労の適正化に向けた地域での取組方針の協議・決定

② 地域における育成就労の現状等のデータ、制度運用上の留意点等の把握・共有
③ 分野所管行政機関の出先機関、都道府県等との密接な連携の確保・強化
等が考えられます。

【留意事項】

○ 地域において育成就労に関する事務を所掌する国の機関について

各地域の出入国在留管理機関、労働基準監督機関、職業安定機関をはじめとして、分野所管行政機関の出先機関等も地域協議会の構成員として想定されます。

○ 地方公共団体の機関その他の関係機関について

地方公共団体の機関としては、監理支援機関となる法人（事業協同組合等）の許認可権者であるという観点や、都道府県における国際協力の推進の観点から、主に都道府県が想定されます。

○ 育成就労実施者や監理支援機関等の地域協議会への参画について

地域協議会は、地域レベルでの行政機関相互間の情報共有等を図る仕組みであり、不正事案や問題事案等についての協議も行うことが想定されていることから、育成就労実施者や監理支援機関等の事業者が地域協議会に参画することは想定されていません。

第８章 養成講習

○ 育成就労制度に携わる以下の関係者を選任するに当たっては、いずれも主務大臣が適当と認めて告示した機関（以下「養成講習機関」という。）によって実施される講習（以下「養成講習」という。）を受講した者を選任しなければなりません。

また、選任後も、引き続き養成講習の受講修了日から3年以内に、養成講習機関が実施する養成講習を受講し、修了しなければなりません。

〈監理支援機関〉

・ 監理支援責任者（規則第69条第2項）
・ 外部監査人（規則第47条第2項第1号）

〈育成就労実施者〉

・ 育成就労責任者（規則第16条第1号）
・ 育成就労指導員（規則第15条第1項第2号ハ）
・ 生活相談員（規則第15条第1項第3号）
・ 単独型育成就労実施者の監査人（規則第17条第1号イ）

○ 経過措置として、当分の間、技能実習制度の養成講習を受講した者も監理支援責任者、外部監査人、育成就労責任者、育成就労指導員、生活相談員又は単独型育成就労実施者の監査人に選任することができます。この場合における役職ごとの講習の詳細は以下の表を確認してください。

〈経過措置として育成就労に係る養成講習とみなされる講習〉

選任する役職	当分の間、育成就労制度の養成講習とみなされる技能実習制度の講習（選任前に受講すべき講習）
監理支援責任者	監理責任者等講習
外部監査人（監理支援機関の監査人） 単独型育成就労実施者の監査人	監理責任者等講習
育成就労責任者	技能実習責任者講習
育成就労指導員	技能実習指導員講習
生活相談員	生活指導員講習

○ 技能実習制度の養成講習については、主務省庁のホームページで案内していますので、確認の上、各養成講習機関に受講の申込みを行ってください。

○　育成就労制度の養成講習を受講しなければならない者として上記に列挙したもの以外の監理支援機関や育成就労実施者の職員は、法令上、養成講習の受講は義務付けられてはいませんが、育成就労外国人を受け入れるに当たり、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、養成講習を受講することが推奨されます。

○　育成就労制度の養成講習機関となるための要件や手続、養成講習の科目等については、以下のとおりです。

第1節　養成講習機関の要件等

第1　養成講習機関において実施する養成講習

○　養成講習機関として養成講習を実施するためには、以下（1）、（2）の養成講習ごとに主務大臣の確認を受ける必要があります。

（1）監理支援機関又は単独型育成就労実施者の監査人を対象とした養成講習（監理支援責任者等講習）

ア　監理支援責任者向けの養成講習

イ　外部監査人向けの養成講習

ウ　単独型育成就労実施者の監査人向けの養成講習

エ　監理型育成就労実施者の監査を担当する監理支援機関の職員（監理支援責任者以外の職員）向けの養成講習

（2）育成就労実施者を対象とした養成講習（育成就労責任者講習等）

ア　育成就労責任者向けの養成講習

イ　育成就労指導員向けの養成講習

ウ　生活相談員向けの養成講習

○　当初（1）又は（2）の一方の養成講習のみを実施する養成講習機関として主務大臣の確認を受け告示された後、業務の拡大に伴い、後に（1）及び（2）両方の養成講習を実施する養成講習機関として主務大臣の確認を受けることも可能です。

第2　養成講習機関の要件

○　告示される養成講習機関は、以下の全てを満たすものと主務大臣が確認した機関であることが必要です。

①　育成就労に関する講習(注)、又は労働関係法令に関する講習等（以下「育成就

労・労働関係法令等講習」という。）を主体的に行った事業実績（広く一般に受講者を募集して開催したものに限り、単に外部講師を招聘した場合は除く。）が申込日の属する年度又はその前年度を含む直近3年度の各年度において少なくとも1回以上ある法人であること。

（注）当分の間、技能実習に関する講習も含みます。

② 法人及びその役員が、法第 10 条及び法第 26 条の各号（欠格事由）に該当しないものであること。

③ 資産について、債務超過の状況にないこと。

④ 監理支援機関、育成就労実施者、監理団体又は実習実施者のいずれでもないこと。

⑤ 後記第3節から第8節までに則した講習の実施が予定されていること。

⑥ 過去3年以内に主務大臣から法令違反等を理由に技能実習制度又は育成就労制度の養成講習機関としての告示を削除されていないこと。

⑦ その他不適当であると判断するに足る理由がないこと。

○ 養成講習機関は、申込みの際に主務大臣の確認を受けた事項の内容に変更があった場合は、改めて該当する事項について要件を満たす旨の確認を受けなければなりません。

第2節 養成講習機関に係る手続等

第1 養成講習機関の新規募集

○ 養成講習機関については、主務省庁のホームページで募集を行います。養成講習機関となることを希望する者は、養成講習機関の募集に当たり開催される主務省庁の説明会に必ず参加してください。

○ 令和8年度の養成講習機関の募集は、令和8年12月1日から令和8年12月28日の間で行う予定です。令和9年度以降も募集予定です。

第2 養成講習機関となることへの申込み

○ 養成講習機関となることを希望する者は、実施申込書（参考様式第5－1号）を作成し、次の書類を添えて、養成講習機関の募集期間内に主務大臣に申請してください。なお、主務大臣が養成講習を適切に行うことができる養成講習機関であると確認し、

告示をするまでに一定期間を要します。

① 定款又は寄附行為の写し及び法人登記事項証明書等（養成講習を実施することが事業として位置付けられているか、又は、事業に明確に含まれると解釈できるもの。）

② 育成就労・労働関係法令等講習の事業実績を証する書類（具体的には、（ア）講習又は研修等の日時、場所、受講対象者等が記載された受講者募集案内、（イ）講習又は研修等のテキスト及び資料、（ウ）受講者氏名（所属名を含む。）、講師氏名等を記載した実施結果を証する書類等）

③ 代表者及び役員の履歴書

④ 直近年度の貸借対照表、損益計算書及び株主資本等変動計算書その他資産の内容を証する以下（ア）及び（イ）の書類

（ア）直近の事業年度における貸借対照表、損益計算書及び株主資本等変動計算書（持分会社の場合は、社員資本等変動計算書）の写し（税務署に提出したもの。）

（イ）資産の内容及びその権利関係を証する以下の書類

a 直近の事業年度における法人税の納税申告書の写し（税務署の受付印のあるもの（電子申請の場合は、税務署に受け付けられた旨が確認できるもの。以下同じ。）に限る。法人税法施行規則別表1及び4は、必ず提出すること。）

連結納税制度を採用している法人については以下の書類

（a）直近の連結事業年度における連結法人税の納税申告書の写し（連結親法人の所轄税務署の受付印のあるものに限る。法人税法施行規則別表1の2「各連結事業年度分の連結所得に係る申告書」の写し及び同申告書添付書類「個別帰属額等の一覧表」の写しのみでよい。ただし、別表7の2付表2「連結欠損金個別帰属額に関する明細書」を提出する場合には、その写しを併せて提出すること。）

（b）直近の連結事業年度の連結法人税の個別帰属額の届出書（申出法人に係るものに限る。）の写し（税務署に提出したもの。ただし当該届出書の別表にあっては別表4の2付表「個別所得の金額の計算に関する明細書」の写しのみでよい。）

b 納税証明書（国税通則法施行令第41条第1項第3号ロに係る同施行規則別紙第8号様式（その2）による法人の最近の事業年度における所得金額に関するもの）

連結納税制度を採用している法人については納税証明書（国税通則法施行令第41条第1項第3号ロに係る同施行規則別紙第8号様式（その2）による最近の連結事業年度における連結所得金額に関するもの）

⑤ 養成講習実施日程書（参考様式第5－2号）の案

⑥ 養成講習において配布予定のテキスト及び資料
⑦ 養成講習をオンラインによる非対面方式で実施することが可能であることがわかる資料
⑧ 受講申込みのオンラインによる受付（メールによる申請を含む。以下同じ。）が可能であることが分かる資料
⑨ 修了証明書を電子媒体により交付することが可能であることが分かる資料

第3 養成講習機関の公表

○ 主務大臣は、前記第1節の第2の要件を満たすと確認し、告示した養成講習機関に対して、養成講習機関番号を発行します。
※ 養成講習機関番号は、1養成講習機関に対して1つ発行し、原則として変更しません。養成講習機関番号は、育成 001～育成 999 とします。

○ 養成講習機関については、主務大臣の告示をもって公表し、養成講習機関による受講者の募集は、告示後に開始できます。

第4 養成講習機関の名称の変更等

○ 養成講習機関の名称、住所又は講習実施エリアが変更となった場合は、実施変更申込書（参考様式第5－3号）に変更後の内容を記載の上、主務大臣に提出してください。なお、養成講習機関の名称又は住所が変更となった場合は、法人登記事項証明書も併せて提出してください。

○ 養成講習機関は、今後、第1節第1（1）及び（2）の養成講習のうちいずれか一方又は両方の養成講習を実施しない場合は、養成講習を実施しない旨の届出書（参考様式第5―4）を作成し主務大臣に提出してください。なお、告示からの削除の手続には一定の時間を要することから、養成講習を実施しないことが決まった時点で、可能な限り早めに主務大臣に相談してください。

第5 養成講習機関の更新手続

○ 告示で指定された養成講習機関は3年ごとに更新の手続が必要です。手続の詳細については、追って本要領などにおいてお示しします。

第3節　養成講習の内容等

第1　養成講習の対象者

○　監理支援責任者又は監理支援機関若しくは育成就労実施者の監査を担当する者を対象とした養成講習については、1種類の科目「監理支援責任者等講習」として、以下の者を対象に実施します。

①　監理支援事業を行っている者又は行おうとする者により、監理支援責任者、外部監査人として選任されている者（選任予定の者も含む。）

②　単独型育成就労を行わせている者又は行わせようとする者により、当該単独型育成就労実施者の監査人に選任されている者（選任予定の者も含む。）

③　監理型育成就労実施者の監査を担当している者又は担当することを予定している者（監理支援責任者以外の監理型育成就労実施者の監査担当職員等）

○　育成就労実施者を対象とした養成講習（育成就労責任者講習等）については、3種類の科目「育成就労責任者講習」、「育成就労指導員講習」、「生活相談員講習」として、以下の者を対象に実施します。

①　育成就労責任者講習

ア　育成就労外国人を受け入れて育成就労を行わせている者又は行わせようとする者により、育成就労責任者に選任されている者（選任予定の者も含む。）

イ　その他育成就労責任者講習を受講して、一定水準の知識を習得し、理解を深めようとする者

②　育成就労指導員講習

ア　育成就労外国人を受け入れて育成就労を行わせている者又は行わせようとする者により、育成就労指導員に選任されている者（選任予定の者も含む。）

イ　その他育成就労指導員講習を受講して、一定水準の知識を習得し、理解を深めようとする者

③　生活相談員講習

ア　育成就労外国人を受け入れて育成就労を行わせている者又は行わせようとする者により、生活相談員に選任されている者（選任予定の者も含む。）

イ　その他生活相談員講習を受講して、一定水準の知識を習得し、理解を深めようとする者

第2　養成講習の内容等

（1） 養成講習の内容

○ 養成講習は、各科目について、所定の講義項目（後記第5節参照）に基づき実施する必要があります（養成講習機関において内容を充実させることは差し支えありませんが、各講義項目の所定の講義時間数、講義内容を減らすことはできません。）。

○ 育成就労法又は出入国若しくは労働に関する法令等の改正や政策に変更が生じたことにより、各講習の内容に変更や追加すべき事項が生じた場合、遅滞なく適切な変更又は追加等をしなければなりません。

○ 主務省庁から別途各講習の内容に関し変更又は追加等の指示があった場合には、その指示に従って必要な変更又は追加等を行わなければなりません。

（2） テキスト・資料等の内容

○ 養成講習で使用するテキスト等については、養成講習機関において個々に作成するものとしますが、所定の内容（後記第6節参照）を必ず含める必要があります。

○ 内容に不適切な点があると主務省庁が指摘をした場合は、速やかに修正しなければなりません。

（3） 養成講習の理解度の確認

○ 養成講習の終わりに、理解度を確認するためのテスト（以下「理解度テスト」という。）を後記第7節に従って実施しなければなりません。

第3 養成講習の実施方法等

（1） 養成講習の開催

○ 養成講習は、オンラインによる非対面方式で実施することが基本となっています。オンラインによる非対面方式で実施する場合の要件等については、後記第8節に定めています。オンラインによる場合、以下のエリア（※）に関係なく講習を実施することができます。

しかしながら、オンラインによる非対面方式で受講できない者がいることも想定されます。そのため、当面の間、オンラインによる非対面方式での実施に加え、対面方式によ

る講習も実施しなければなりません。対面方式による講習は以下のエリア（※）単位で実施します。養成講習機関となることを希望する者は、申込みの際に対面方式による講習を実施するエリアを申請します（複数エリアの申請が可能です。）。対面方式による講習を実施することとなったエリアについては、エリア内の都道府県で各講習の種類（科目）ごとに年度に1回は対面方式による講習を実施することが必要です。ただし、県庁所在地における講習の開催案内を1か月以上行ったにもかかわらず受講者が集まらなかった等、やむを得ず実施ができなかった場合はこの限りではありません。

（注1）申請していないエリアでは対面方式による講習を実施することはできません（オンラインによる非対面方式で実施する場合を除く。）。
（注2）エリア内の特定の都道府県において複数回の対面方式による講習を実施することは可能です。
（※）各エリアの都道府県
北海道・東北エリア…北海道・青森・岩手・宮城・秋田・山形・福島
関東エリア…茨城・栃木・群馬・埼玉・千葉・東京・神奈川・山梨
中部・北陸エリア…新潟・富山・石川・福井・長野・岐阜・静岡・愛知・三重
近畿エリア…滋賀・京都・大阪・兵庫・奈良・和歌山
中国・四国エリア…鳥取・島根・岡山・広島・山口・徳島・香川・愛媛・高知
九州エリア…福岡・佐賀・長崎・熊本・大分・宮崎・鹿児島・沖縄

（2） 養成講習の日程等

○ 実施予定の養成講習の日程については、養成講習機関が任意に定めることができます。養成講習機関は、当該日程について、養成講習実施日程書（参考様式第5－2号）により養成講習機関のホームページに掲載するほか、主務省庁及び機構のホームページにリンクを掲載します。

○ 養成講習機関は、養成講習実施日程書のホームページへの掲載に当たり、講習の開催場所ごとに講習会場番号を発行してください。
※1 講習会場番号は、1の講習に対して1つ発行し、「養成講習機関番号（育成＋3桁）＋西暦下2桁＋月日（4桁）＋都道府県番号（2桁）＋当該月・都道府県における開催状況（01～99、2桁）」の計13桁により設定します。
＜例＞養成機関番号が「育成003」で2027年5月20日に長野で（5 月中）3回目の開催の場合 → 【育成 003 27 0520 20 03】
※2 都道府県番号（2桁）は下表を参考にしてください。

01	北海道	11	埼玉	21	岐阜	31	鳥取	41	佐賀

02	青森	12	千葉	22	静岡	32	島根	42	長崎
03	岩手	13	東京	23	愛知	33	岡山	43	熊本
04	宮城	14	神奈川	24	三重	34	広島	44	大分
05	秋田	15	新潟	25	滋賀	35	山口	45	宮崎
06	山形	16	富山	26	京都	36	徳島	46	鹿児島
07	福島	17	石川	27	大阪	37	香川	47	沖縄
08	茨城	18	福井	28	兵庫	38	愛媛		
09	栃木	19	山梨	29	奈良	39	高知		
10	群馬	20	長野	30	和歌山	40	福岡		

※3　オンラインによる非対面方式で開催する場合における都道府県番号（2桁）は「00」としてください。

（3） 受講希望者の募集及び登録

○　受講申込みは、オンラインにより受け付けることが基本となっています。しかしながら、オンラインによる受講申込みができない者がいることも想定されます。そのため、当面の間、紙媒体等、オンライン以外により受講の申込みの申し出があった場合であっても、受講の申込みを受け付けなければなりません。

○　募集締切日時については、
① 特定の日時を定める方法
② あらかじめ定めた定員に達した時点とする方法
③ ①又は②のいずれか早いものとする方法
のいずれかの方法をもって定めるものとします。
ただし、募集締切日時経過後に定員に達していない場合には、養成講習機関のホームページに掲載した募集締切日時にかかわらず、引き続き受講者の募集を行って差し支えありません。

○　養成講習機関においては、あらかじめ定めた受講定員に達した後、キャンセル待ちの応募を受け付けることができるものとします。キャンセル待ちでの受付を行う場合には、あらかじめその方法について定め、明示するとともに、キャンセル待ちの対象となっている受講希望者にはその旨を通知しなければなりません。

○　受講希望者の登録は、応募順又は募集締切日時後の抽選とし、これ以外の方法により行うことは認められません。例えば、募集開始日前に一部の受講希望者を対象とし

て優先的な登録を行うことなどは認められません。また、養成講習機関の従業員、構成員等の関係者、養成講習機関が営む事業の利用者その他の特定の者に対象を限定した募集枠を設けて養成講習を実施することは認められません。

（4） 受講料

○ 受講料については、あらかじめ対象者及び金額を明確にした上で、徴収することができます。その場合、養成講習実施日程書においてその内容を具体的に記載しなければなりません。

○ 対面方式で開催する場合とオンラインによる非対面方式で開催する場合とでは、開催に必要な費用が異なることから、社会通念上、合理的な範囲内で異なる受講料とすることも認められます。

○ 受講者の欠席、遅刻等があった場合における受講料の取扱いについては、あらかじめ養成講習機関において定め、明示しておく必要があります。

○ 養成講習機関の会員又は非会員であることを理由に、養成講習の受講料に差を設けることは認められません。

（5） 修了証明書の交付

○ 養成講習機関は、養成講習終了後、速やかに講習修了者に対し、修了証明書（参考様式第5－5号）を交付しなければなりません。

修了証明書は、電子媒体により交付することを基本とします。ただし、電子媒体で受け取ることができない者も想定されるため、当分の間、紙媒体による交付を求められた場合には、紙媒体により修了証明書を交付しなければなりません。

また、電子媒体により修了証明書を交付する際は、パスワードや編集制限を付与した PDF 形式での発行や固有の証明書番号を記載するなど偽変造防止に係る必要な措置を講ずる必要があります。さらに、修了証明書の真正性に疑義が生じ、機構や主務省庁から、養成講習機関に対して交付の事実が照会された場合には対応することが求められます。加えて、電子署名及び認証業務に関する法律（平成12年法律第102号）に基づく電子署名を付すことが望まれます。

○ 理解度テストの不合格者に対して、修了証明書を交付することは認められません。また、例えば以下のような、講習の受講態度等に鑑み、修了証明書を交付することが相

当ではない者に対しても、修了証明書を交付することは認められません。ただし、遅刻又は離席の場合等であっても、養成講習機関においてやむを得ないものと認めるときは、この限りでありません。

・本人確認ができない者
・遅刻又は離席があった者
・受講の態度が良好でないと養成講習機関が判断した者
・理解度テストを受験しなかった者
・理解度テストの受験中にカンニング等の不正行為をした者
・オンラインによる非対面方式で講習を実施している場合は、講習の受講に適した環境で受講していない者（移動中の車内で受講している者など）

（6） 受講者名簿の作成等

○ 養成講習機関は、養成講習終了後、養成講習機関番号、受講年月日、講習会場番号、受講者番号、受講者氏名等を記載した講習受講者名簿（参考様式第5－6号）を作成しなければなりません。

○ 本人確認を行い、修了証明書を交付した受講者については、講習受講者名簿に本人確認実施済みのチェックをつけてください。

○ 講習受講者名簿については、当該養成講習終了後5年間保存しなければなりません。

第4節 養成講習の適正な実施等

○ 養成講習機関は、講習で使用するテキスト・資料、理解度テスト及び講義時間を、養成講習の実施（養成講習の宣伝を含む。）以外の目的で利用してはいけません。

○ 主務省庁は、養成講習の適正な実施等の観点から必要があると認めるときは、養成講習機関に対して報告を求め、又は調査を行います。報告又は調査を求められた養成講習機関は、これに応じなければなりません。

○ 養成講習機関は、講習を受講した者から後日、質問や試験の得点に関する照会等が寄せられた際に、これに回答できる組織体制を備える必要があります。

○ 報告又は調査の結果、養成講習が適正に実施されていないと主務省庁が認めた場合には、養成講習機関に以下の対応を指示します。

① 養成講習の実施内容の全部又は一部の改善
② 養成講習の全部又は一部の停止
③ その他養成講習実施に当たっての体制等の全部又は一部の改善

○ 指示を受けた養成講習機関は、前記の指示に対する改善計画を主務省庁に提出するとともに、誠実に改善計画を履行しなければなりません。また、その結果については、主務省庁の確認を受けなければなりません。

○ 前記の改善が確認できない場合、報告要求又は調査に正当な理由なく応じなかった場合、主務省庁への申請内容に虚偽があった場合などには、養成講習機関に係る告示から削除することがあります。なお、削除された養成講習機関は、削除された日から3年間は養成講習機関になることはできません。

○ 養成講習機関として告示から削除された機関（主務大臣に養成講習を実施しない旨の届出書（参考様式第5－4）を提出したものを含む。）については、受講希望者保護の観点から当該事実に係る養成講習機関名（事業主名）、所在地、削除の理由等を公表します。

○ 養成講習の受講及び修了証明書の発行に際して、養成講習のなりすまし受講を防止するため、受講者の本人確認を徹底してください。本人確認は、必ず、マイナンバーカード、運転免許証、パスポート等顔写真付きの公的証明書で行ってください。
　オンラインによる非対面方式で開催する場合についても、WEB 画面上において、対面方式の場合と同様に顔写真付きの公的証明書により本人確認を行う必要があります。顔写真がない身分証明書によって確認する場合については、複数の公的証明書で確認してください。

第5節　養成講習の各科目の講義項目等

○ 養成講習は、各科目について、次の講義項目により行わなければなりません。ただし、養成講習機関において内容を充実させることは差し支えありません（その際、各講義科目の所定の講義時間数を減らすことはできません。）。

○ 所定の講義時間とは別に、概ね1時間～2時間ごとに5分～10分程度の休憩時間を設けることが必要です。

○ 講義を行う講師は講義内容について十分な知識・経験を有する者でなければなりま

せん。

○　講習及び理解度テストの公平性を確保するため、講師及び理解度テストに関与する者は受講者の所属等を把握できない状態で講習及び理解度テストを実施する必要があります。

第1　監理支援責任者等講習（合計6．0時間）

講義項目	講義時間	講義内容
Ⅰ．育成就労法及び技能実習法（※1）	1．0時間	①　育成就労・技能実習（以下、本節において「育成就労等」という。）の仕組み ②　近年の制度改正の沿革 ③　法の意義、目的 ④　育成就労等の計画認定 ⑤　監理支援機関・監理団体 ⑥　育成就労外国人・技能実習生（以下「育成就労外国人等」という。）の保護 ⑦　外国人育成就労機構 ⑧　罰則
Ⅱ．出入国管理及び難民認定法（※1）	0．75時間	①　入国・在留許可申請手続 ②　在留カードに関する手続 ③　在留資格の取消事由 ④　退去強制事由（在留資格の取消、資格外活動、不法残留を中心に） ⑤　罰則（不法就労関係を中心に）
Ⅲ．労働関係法令（※1）	1．5時間	①　職業安定法、関係政省令等 ※　育成就労実施者・実習実施者（以下「育成就労実施者等」という。）と育成就労外国人等との間における雇用関係の成立のあっせんを行うに当たり遵守すべき内容を盛り込むこと。 ②　労働基準法、関係政省令等 ③　最低賃金法、労働者災害補償保険法、関係政省令等 ④　労働安全衛生法、関係政省令等 ⑤　男女雇用機会均等法、関係政省令等（妊

		娠・出産等による不利益取扱いの禁止を中心に） ⑥ 労働施策総合推進法、関係政省令等（ハラスメント防止対策、外国人雇用管理、治療と就業の両立支援を中心に） ⑦ パートタイム・有期雇用労働法、関係政省令等（同一労働同一賃金法制を中心に） ⑧ 雇用保険法、関係政省令等 ⑨ 労働組合法、関係政省令等
Ⅳ．監理支援機関又は単独型育成就労実施者の監査人としての職務遂行上の留意点	1．5時間	① 監理支援・実習監理の重要性 ② 育成就労等の計画の作成指導 ③ 育成就労外国人等が修得した技能及び日本語能力の評価に関する指導及び助言 ④ 入国後講習の適正な実施 ⑤ 育成就労実施者等に対する監査（体制、実施方法、視点等） ⑥ 外部監査人及び単独型育成就労実施者の監査人による監査（実施方法、視点等） ⑦ 相談体制の構築 ⑧ 育成就労等継続のための連絡調整（転籍等） ⑨ 監理支援費・監理費の適正な徴収 ⑩ 育成就労外国人の適正な選抜 ⑪ 育成就労外国人が入国前に支払う諸費用の確認
Ⅴ．共生社会の実現に向けた日本語学習支援の留意点	0．75時間	① 育成就労外国人が、育成就労の目標となる日本語能力を修得するために、求められる監理支援責任者等の役割・留意点（※2） ② 共生社会の実現に向けた「やさしい日本語」の意義・必要性 ③ 「やさしい日本語」の基本（※3） ④ 職場定着に必要な日本語支援（※4）
Ⅵ．理解度テスト	0．5時間	① 理解度テスト ② 理解度テストの内容の解説

（※1）過去の法令違反に関する事例を盛り込みながら講義を行う必要があります。
（※2）以下を講義に盛り込む必要があります。

・育成就労制度で求められる日本語学習支援（法令上求められている日本語の講習（A1 相当講習や A2 目標講習等））の概要
・育成就労外国人に必要な日本語能力水準（分野特有の上乗せ基準も含む。）
・日本語能力に係る試験の受験時期及び受験までの日本語講習のスケジュールや実施方法について
・分かりやすい指示・説明方法について

（※3）話し言葉・書き言葉について、実践（ワーク）を交えた講義内容としてください。

（※4）以下を講義に盛り込む必要があります。
・従事する業務に特有な日本語（専門用語）について
・「やさしい日本語」による円滑なコミュニケーション（指示・説明等を含む。）の方法について
・育成就労外国人等が日本語を自主学習するための支援ツールの紹介・使用方法について

第2 育成就労責任者講習（合計6．0時間）

講義項目	講義時間	講義内容
Ⅰ．育成就労法及び技能実習法（※1）	1．0時間	① 育成就労等の仕組み ② 近年の制度改正の沿革 ③ 法の意義、目的 ④ 育成就労等の計画認定関係 ⑤ 育成就労外国人等の保護 ⑥ 罰則
Ⅱ．出入国管理及び難民認定法（※1）	0．5時間	① 入国・在留許可申請手続 ② 在留カードに関する手続 ③ 罰則（不法就労関係を中心に）
Ⅲ．労働関係法令（※1）	1．5時間	① 労働基準法、関係政省令等 ② 最低賃金法、労働者災害補償保険法、関係政省令等 ③ 男女雇用機会均等法、関係政省令等（妊娠・出産等による不利益取扱いの禁止を中心に） ④ 労働施策総合推進法、関係政省令等（ハラスメント防止対策、外国人雇用管理、治療と就業の両立支援を中心に）

		⑤ パートタイム・有期雇用労働法、関係政省令等（同一労働同一賃金を中心に） ⑥ 雇用保険法、関係政省令等 ⑦ 労働組合法、関係政省令等
Ⅳ. 労働災害防止・労働災害時対応（※1）	1. 0時間	① 労働安全衛生法、関係政省令等 ② 育成就労外国人等の事故・災害事例と防止策 ③ 育成就労実施者等の義務 ④ 災害時の対応
Ⅴ. 育成就労等の指導の行い方	0. 75時間	① 育成就労等の計画策定の方法 ② 育成就労等の成果の確認方法 ③ 育成就労等の記録のつけ方 ④ OJT のポイント
Ⅵ. 共生社会の実現に向けた日本語学習支援の留意点	0. 75時間	① 育成就労外国人が、育成就労の目標となる日本語能力を修得するために、求められる育成就労実施者の役割・留意点（※2） ② 育成就労外国人等の日本語能力の評価方法（※3） ③ 共生社会の実現に向けた「やさしい日本語」の意義・必要性 ④ 職場定着に必要な育成就労外国人等への日本語支援（※4）
Ⅶ. 理解度テスト	0. 5時間	① 理解度テスト ② 理解度テストの内容の解説

（※1）過去の法令違反に関する事例を盛り込みながら講義を行う必要があります。

（※2）以下を講義に盛り込む必要があります。

・育成就労制度で求められる日本語学習支援（法令上求められている日本語の講習（A1 相当講習や A2 目標講習等））の概要

・育成就労外国人に必要な日本語能力水準（分野特有の上乗せ基準も含む。）

・日本語能力に係る試験の受験時期及び受験までの日本語講習のスケジュールや実施方法について

・分かりやすい指示・説明方法について

（※3）以下を講義に盛り込む必要があります。

・「日本語教育の参照枠」（日本語の修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継続的に受けられるようにするため、日本語教育に関わる全ての者が参照できる日本語学習、教授、評価するための枠組み）の概要

・「日本語教育の参照枠」の全体的な尺度と日本語基礎テスト（JFT-Basic）、日本語能力試験（JLPT）との関係

・日本語能力自己評価ツール「にほんご チェック！」（「日本語教育の参照枠」で示された言語能力記述文（Can do）を用いて、日本語学習者が簡易に日本語能力を自己評価できるツール）の活用について

（※4）以下を講義に盛り込む必要があります。

・従事する業務に特有な日本語（専門用語）について

・「やさしい日本語」による円滑なコミュニケーション（指示・説明等を含む。）の方法について

・育成就労外国人等が日本語を自主学習するための支援ツールの紹介・使用方法について

第3 育成就労指導員講習（合計6．0時間）

講義項目	講義時間	講義内容
Ⅰ．育成就労法及び技能実習法（※1）	1．0時間	① 育成就労等の仕組み ② 近年の制度改正の沿革 ③ 法の意義、目的 ④ 育成就労等の計画認定 ⑤ 育成就労外国人等の保護 ⑥ 罰則
Ⅱ．労働関係法令（※1）	1．0時間	① 労働基準法、関係政省令等 ② 男女雇用機会均等法、関係政省令等（妊娠・出産等による不利益取扱いの禁止を中心に） ③ 労働施策総合推進法、関係政省令等（ハラスメント防止対策、外国人雇用管理、治療と就業の両立支援を中心に）
Ⅲ．労働災害防止・労働災害時対応（※1）	1．0時間	① 労働安全衛生法、関係政省令等 ② 育成就労外国人等の事故・災害事例と防止策 ③ 育成就労実施者等の義務 ④ 災害時の対応

Ⅳ. 育成就労等の指導の行い方	1．25時間	① 育成就労等の計画策定の方法 ② 育成就労等の成果の確認方法 ③ 育成就労等の記録のつけ方 ④ OJT のポイント ⑤ 育成就労外国人等に対して指導を行うに当たっての留意点 ⑥ 上記①～⑤の実務演習
Ⅴ.「やさしい日本語」を用いた育成就労外国人等との向き合い方	1．25時間	① 育成就労外国人等の日本語の能力の評価方法（育成就労外国人が、育成就労の目標となる日本語能力を修得するために、求められる日本語講習実施に当たっての育成就労実施者の役割・留意点を含む。）（※2） ② 共生社会の実現に向けた「やさしい日本語」の意義・必要性 ③ 「やさしい日本語」の基本（※3） ④ 職場定着に必要な日本語支援（※4） ⑤ 育成就労外国人等とのコミュニケーションの取り方 ⑥ 育成就労外国人等のモチベーションを高めるための工夫
Ⅵ. 理解度テスト	0．5時間	① 理解度テスト ② 理解度テストの内容の解説

（※1）過去の法令違反に関する事例を盛り込みながら講義を行う必要があります。

（※2）以下を講義に盛り込む必要があります。

・育成就労制度で求められる日本語学習支援（法令上求められている日本語の講習（A1 相当講習や A2 目標講習等））の概要

・育成就労外国人に必要な日本語能力水準（分野特有の上乗せ基準も含む。）

・日本語能力に係る試験の受験時期及び受験までの日本語講習のスケジュールや実施方法について

・分かりやすい指示・説明方法について

・「日本語教育の参照枠」（日本語の修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継続的に受けられるようにするため、日本語教育に関わる全ての者が参照できる日本語学習、教授、評価するための枠組み）の概要

・「日本語教育の参照枠」の全体的な尺度と日本語基礎テスト(JFT-Basic)、日本語能力試験(JLPT)との関係
・日本語能力自己評価ツール「にほんご チェック！」(「日本語教育の参照枠」で示された言語能力記述文(Can do)を用いて、日本語学習者が簡易に日本語能力を自己評価できるツール)の活用について

(※3)話し言葉・書き言葉について、実践(ワーク)を交えた講義内容としてください。

(※4)以下を講義に盛り込む必要があります。
・従事する業務に特有な日本語(専門用語)について
・「やさしい日本語」による円滑なコミュニケーション(指示・説明等を含む。)の方法について
・育成就労外国人等が日本語を自主学習するための支援ツールの紹介・使用方法について

第4 生活相談員講習(合計6.0時間)

講義項目	講義時間	講義内容
Ⅰ.育成就労法及び技能実習法(※1)	1.0時間	① 育成就労等の仕組み ② 近年の制度改正の沿革 ③ 法の意義、目的 ④ 育成就労等の計画認定 ⑤ 育成就労外国人等の保護 ⑥ 罰則
Ⅱ.労働関係法令(※1)	1.0時間	① 労働基準法、関係政省令等 ② 労働安全衛生法、関係政省令等 ③ 男女雇用機会均等法、関係政省令等(妊娠・出産等による不利益取扱いの禁止を中心に) ④ 労働施策総合推進法、関係政省令等(ハラスメント防止対策、外国人雇用管理、治療と就業の両立支援を中心に)
Ⅲ.労働災害防止・労働災害時対応(※1)	1.0時間	① 育成就労外国人等の事故・災害事例と防止策 ② 育成就労実施者等の義務 ③ 災害時の対応

Ⅳ.「やさしい日本語」を用いた育成就労外国人等との向き合い方	1．5時間	① 共生社会の実現に向けた「やさしい日本語」の意義・必要性（※2） ② 「やさしい日本語」の基本（※3） ③ 職場定着に必要な日本語支援（※4） ④ 育成就労外国人等とのコミュニケーションの取り方 ⑤ 育成就労外国人等のモチベーションを高めるための工夫
Ⅴ.「やさしい日本語」を用いた育成就労外国人等への生活面の支援と相談対応	1．0時間	① 育成就労等の手帳及び生活・就労ガイドブックの内容 ② 生活面に関する相談対応に当たっての留意点（地方自治体や地域特有のルールを助言、周知、注意することの重要性を含む。） ③ 育成就労外国人等に対する相談対応に係る実務演習（※5）
Ⅵ．理解度テスト	0．5時間	① 理解度テスト ② 理解度テストの内容の解説

（※1）過去の法令違反に関する事例を盛り込みながら講義を行う必要があります。

（※2）以下を講義に盛り込む必要があります。

・分かりやすい指示・説明方法について

（※3）話し言葉、書き言葉について、実践（ワーク）を交えた講義内容としてください。

（※4）以下を講義に盛り込む必要があります。

・従事する業務に特有な日本語（専門用語）について

・「やさしい日本語」による円滑なコミュニケーション（指示・説明等を含む。）の方法について

・育成就労外国人等が日本語を自主学習するための支援ツールの紹介・使用方法について

（※5）可能な限り、実例をベースにした内容としてください。

第6節　養成講習において配付する資料（テキスト）

○　養成講習で使用する資料（テキスト）については、養成講習機関において作成するものですが、以下に掲げる内容を盛り込む必要があります。また、受講者が理解しやすいよう、図等を多用したり、リンク先を掲載するなどして、受講者にとって分かりやすいものとなるよう心掛けてください。

なお、育成就労外国人の保護の観点から、人権や妊娠・出産に関する事項につい

ては必ず明記し、十分な時間を取って説明する必要があります。

資料の項目	関係条文等
① 育成就労法及び技能実習法	全部
② 技能実習法施行令	全部
③ 育成就労法施行規則及び技能実習法施行規則	全部
④ 特定技能制度・育成就労制度の基本方針及び技能実習制度の基本方針	全部
⑤ 特定技能制度・育成就労制度の分野別運用方針	全部
⑥ 育成就労制度 運用要領	全部
⑦ 移行対象職種・作業の一覧	全部
⑧ 出入国管理及び難民認定法	第2章 入国及び上陸 （第5条（第1項第9号ロ～ヘ）） 第3章 上陸の手続 （第6条～第7条の2） 第4章 在留及び出国 （第19条、第19条の3～第19条の17、第20条～第21条、第22条の4、第23条、第24条（第2号の3～第2号の4、第4号イ・ロ）、第26条～第26条の2） 第8章 補則 （第61条の8の3、第67条～第67条の2） 第9章 罰則 （第70条（第3号の2～第5号）、第73条の2）
⑨ 労働基準法	第1章 総則 （第1条～第7条、第9条～第12条） 第2章 労働契約 （第13条～第23条） 第3章 賃金

	（第24条～第28条） 第4章 労働時間、休憩、休日及び年次有給休暇 （第32条～第32条の4、第 32条の4の2、第32条の5、第33条～第41条） 第6章の2 妊産婦等 （第64条の2～第64条の3、第65条～第68条） 第7章 技能者の養成 （第69条） 第9章 就業規則 （第89条～第93条） 第10章 寄宿舎 （第94条～第96条の3） 第11章 監督機関 （第104条～第104条の2） 第12章 雑則 （第106条～第109条） 第13章 罰則 （第117条～第120条）
⑩ 最低賃金法	第2章 最低賃金（第4条）
⑪ 労働安全衛生法	第1章 総則 （第1条～第4条） 第3章 安全衛生管理体制 （第10条～第19条の2第１項） 第4章 労働者の危険又は健康障害を防止するための措置 （第20条～第 27 条、第28条の2～第32条、第35条～第36条） 第5章 機械等並びに危険物及び有害物に関する規制 （第40条～第44条の3、第45条、第55条～第57条の5） 第6章 労働者の就業に当たっての措

	置 （第59条～第62条の2） 第7章　健康の保持増進のための措置 （第65条～第70条） 第7章の2　快適な職場環境の形成のための措置 （第71条の2） 第10章　監督等 （第88条、第97条） 第11章　雑則 （第101条～第105条）
⑫　労働契約法	第1章　総則 （第1条～第5条） 第2章　労働契約の成立及び変更 （第6条～第10条、第12条） 第3章　労働契約の継続及び終了 （第15条、第16条） 第4章　期間の定めのある労働契約 （第17条）
⑬　男女雇用機会均等法	第1章　総則 （第1条～第2条） 第2章　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 （第5条～第19条） 第3章　紛争の解決 （第21条）
⑭　職業安定法	第1章　総則 （第1条～第4条、第5条の2～第5条の3、第5条の4第1項、第3項、第5条の6～第5条の8） 第2章　職業安定機関及び地方公共団体以外の者の行う職業紹介 （第30条第1項、第32条の3第1項、第32条の12～第32条の13、第33条第1項、第4項、第

	33条の6～第34条） 第3章　雑則 （第48 条）
⑮　労働施策総合推進法	第1章　総則 （第１条、第２条、第６条、第７条） 第2章　基本方針 （第11条～第15条） 第8章　治療と就業の両立支援 （第27条の3） 第9章　外国人の雇用管理の改善、再就職の促進等の措置 （第28条～第30条） 第10章　職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して事業主の講ずべき措置等 （第30条の2～第30条の8）
⑯　パートタイム・有期雇用労働法	第1章　総則 （第1条～第3条） 第3章　短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する措置等 （第6条～第12条、第14条）
⑰　その他主務省庁から指示するもの	

○　外国人技能実習機構（令和9年4月1日から「外国人育成就労機構」に名称変更）のホームページでは、育成就労外国人等が入国前講習、入国後講習、就労期間中等に行う日本語学習のための教材（※1）を、厚生労働省のホームページでは、外国人労働者の安全衛生対策に活用できる各種教材　（動画、テキスト、漫画）（※2）を掲載しておりますので、労働災害防止対策や日本語教育の留意点に関する資料（テキスト）の作成に当たって活用してください。

（※1）日本語教育教材「げんばのにほんご」
https://www.otit.go.jp/trainee/ja/material/genba/

（※2）外国人労働者の安全衛生管理

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000186714.html

○　出入国在留管理庁のホームページでは、「やさしい日本語研修教材例」も掲載していますので「やさしい日本語」に関する資料（テキスト）の作成に当たって活用してください。

（やさしい日本語研修教材例）

https://www.moj.go.jp/isa/support/portal/plainjapanese_kensyu.html

※　研修教材の活用に当たっての留意事項は、下記のリンク先のとおりです。

https://www.moj.go.jp/isa/copyright/index2.html

○　また、「生活・仕事ガイドブック～日本で生活する外国人のみなさんへ～」を掲載していますので生活相談員講習の講義項目「「やさしい日本語」を用いた育成就労外国人等への生活面の支援と相談対応」等の資料（テキスト）作成の参考に活用してください。

（生活・就労ガイドブック）

https://www.moj.go.jp/isa/support/portal/guidebook_all.html

第7節　養成講習における理解度テスト

○　第5節の養成講習の講習内容について、当日の講習受講者が理解できているかを下記に掲げる事項に則したペーパーテストにより確認することが必要です。

①　内容	養成講習実施者による講習の内容に即したものとする。理解度テストの内容は、毎回同じ内容にならないよう配慮して、出題する。また、各講義項目から満遍なく出題するようにする。
②　回答方法	全問○×方式とする。
③　問い数	主務省庁から配布される理解度テスト用の問題集の中から、20問選択する。
④　合否	監理支援責任者等講習は正答率80%以上（正答数16問以上）、育成就労責任者講習、育成就労指導員講習及び生活相談員講習は正答率70%以上（正答数14問以上）を合格とする。
⑤　不合格者への対応	不合格者に対しては、修了証明書を交付しない。
⑥　結果の確認	理解度テストの結果については、講習受講者名簿の「理解度テストの結果」欄に、その得点（正解した問題数）を記入する。

⑦ 結果の報告	実施する講習に応じて、年度ごとに 1 年分の結果を理解度テスト実施状況報告書(参考様式5－7)に取りまとめ、翌年度の5月末までに電子媒体により報告する(結果報告先:厚生労働省人材開発統括官付海外人材育成担当参事官室及び出入国在留管理庁在留管理支援部在留管理課)。

○ 主務省庁から交付された理解度テストに係る資料及び問題集は、試験問題の作成及び試験の実施のためにのみ利用することとし、他の目的のために利用してはいけません。また、情報漏洩の防止の観点から、問題集を取り扱う者を必要最小限に限定して試験問題取扱担当者として選任し、その者に問題集の管理を徹底してください。

○ 養成講習機関は、試験問題を取り扱う者を試験問題取扱担当者及び講習当日の講師に限定し、その内容を他に漏らしてはなりません。また、試験問題は試験終了後回収してください。

○ 養成講習機関は、理解度テストに係る資料又は試験問題の紛失、漏えい等が判明した場合は、直ちに、その日時、場所、内容、対処措置その他必要な事項を主務省庁に報告しなければなりません。

○ 養成講習機関は、講習において実施した試験問題及び受講者の答案について、当該講習終了後5年間保存しなければなりません。

○ 上記のほか、主務省庁が定める「育成就労制度養成講習における理解度テスト事務手引き」を遵守してください。

第8節 オンラインによる非対面方式で講習を実施する場合の要件

○ オンラインによる非対面方式で講習を実施する場合には、以下の要件を満たさなければなりません。

① 講義については、事前に録画した映像を再生することは認められず、音声と映像を伴うシステムを用いることにより、講師と受講者が同時に双方向で意思疎通する方法により実施すること。

② WEB 画面上において、顔写真付きの公的証明書により本人確認を行うこと。

③ 配布するテキストは印刷したものを事前に郵送するか、PDF 等の電子媒体をメール等で送付すること。

④　対面方式と同様に理解度テストを実施すること。実施方法については、試験問題及び回答様式をオンライン上のメッセージ等にリンク付けする等によりダウンロードできない形で配布し、受験者には試験時間終了時までに回答を提出させることによって、試験問題の漏えい防止に万全を期すこと。

⑤　不正受講防止、受講態度不良者への注意喚起等の観点から、受講者を写したモニターを常時確認する補助者を講師とは別に配置すること。

⑥　不正受講防止等の観点から、非対面方式で実施する場合の受講者数は30名程度を上限とすること。

○　非対面方式での実施方法等について疑義が生じた場合には主務省庁に相談してください。

○　途中で通信が途切れてしまった場合の対処方法や当該受講者の取扱い等については、あらかじめ養成講習機関において定め、受講者には講習の申込み時に確実に伝達し了承を得た上で、受講者からの申込みを受け付けることとしてください。

第9章　違法行為の防止・摘発及び違法行為に対する行政処分

○　育成就労制度の運営に必要な法律・規則等の解釈や、用語の解説・制度運用上の留意事項は前章までに記載のとおりですが、本章では違法行為の防止・摘発のために主務大臣等や機構が行う事務、育成就労実施者、監理支援機関等が違法行為を惹起しないために留意すべき事項をまとめています。

第1節　育成就労実施者、監理支援機関等への指導・助言等

○　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には、育成就労実施者や監理支援機関が育成就労関係法令に従って、育成就労を適切に行わせ、監理支援事業を行うことが必要です。このため、主務大臣等やその業務を担う機構が、育成就労実施者や監理支援機関に対し、必要な指導及び助言をしていくことが求められます（法第 50 条、第7章第1節参照）。

第2節　機構による実地検査

○　機構において、育成就労実施者や監理支援機関等に対し、報告や帳簿書類の提出・提示を求めることや、質問すること、育成就労実施者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（法第 14 条、第4章第8節参照）。

○　実地検査に時間を要する場合、複数日にかけて対応を依頼することがあります。なお、機構が行う実地検査等については、虚偽の回答を行った場合など、一定の場合に育成就労計画の認定の取消事由となる（法第 16 条第1項）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。

○　実地検査において育成就労法令違反が認められた場合、機構から指導を行いますので、早期に改善を図り、改善状況を書面で機構地方事務所・支所の指導課へ報告してください。ただし、重大・悪質な法令違反に関しては、行政処分等の対象となる可能性があります。また、罰則付きの法令違反に関しては、罰則の対象にもなります（第3節・第4節参照）。

○　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、育成就労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3節　育成就労実施者に対する指導監督

○　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、育成就労実施者や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（法第 13 条、第4章第8節参照）。

○　機構や主務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場合、又は、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場合であって、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（法第 15 条、第4章第9節参照）。

○　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、認定基準を満たさなくなった場合、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場合、改善命令に違反した場合等は、認定の取消しの対象となります（法第 16 条、第4章第 10 節参照）。

○　報告の徴収、改善命令、認定の取消しといった指導監督は、主務大臣において、育成就労実施者の違法行為の様態や悪質性などを踏まえてどのような権限行使を行うか判断がされます。

　改善命令や認定の取消しといった重大な指導監督を受けないためには、常日頃から関係法令を遵守することはもとより、機構からの実地検査時の指摘等について迅速に改善を図ることが肝要です。

※育成就労計画の認定取消しとなり得る事例について

事例1 【取消の理由】 ・事業活動に関し外国人に不法就労活動をさせたことにより、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と認められたこと。
事例2 【取消の理由】 ・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たこと。

事例3 【取消の理由】 ・育成就労外国人を育成就労計画で定められた業務区分に属する業務と異なる業務に従事させていたこと。 ・入国後講習期間中に育成就労外国人を業務に従事させていたこと。 ・育成就労外国人に対して、入国後講習が適正に行われている旨の虚偽答弁を行うよう指示したこと。 ・機構による実地検査時に虚偽の答弁をしたこと。
事例4 【取消の理由】 ・育成就労計画に従った報酬を支払っていなかったこと。 ・機構の実地検査時に虚偽の帳簿書類（賃金台帳等）の提示又は答弁を行ったこと。

第4節　監理支援機関に対する指導監督

○　主務大臣には、監理支援事業の許可に関する業務について、育成就労実施者や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（法第 35 条、第5章第 12 節参照）。

○　機構や主務大臣による調査等によって、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場合であって、監理支援事業の適正な運営を確保するために必要があると認めるときは、主務大臣が改善命令を行う場合があります（法第 36 条、第5章第 13 節参照）。

○　一度許可を受けた監理支援機関であっても、許可基準を満たさなくなった場合、監理支援機関が欠格事由に該当することとなった場合、許可の条件に違反した場合、改善命令に違反した場合等は、許可の取消しの対象となります（法第 37 条第1項、第5章第 14 節第1参照）。

○　監理支援機関が、許可の取消事由（欠格事由を除く。）に該当することとなった場合においても、主務大臣は、違反の内容等を考慮した上で、許可の取消しではなく、期間を定めて監理支援事業の全部又は一部の停止を命ずることがあります（法第 37 条第2項、第5章第 14 節第2参照）。

○　このような報告徴収、改善命令、事業停止命令、許可の取消しといった指導監督は、

監理支援機関の違法行為の様態や悪質性などを踏まえて主務大臣においてどのような権限行使を行うか判断がされます。

改善命令や事業停止命令、許可の取消しといった重大な指導監督を受けないためには、常日頃から関係法令を遵守することはもとより、機構からの実地検査時の指摘等について迅速に改善を図ることが肝要です。

※監理支援事業の許可取消しとなり得る事案について

事例1 【取消の理由】 ・入国後講習を適切に実施せず、機構の実地検査時に虚偽の入国後講習実施記録を提示したこと。
事例2 【取消の理由】 ・送出機関との間で、育成就労に係る契約の不履行についての違約金契約を締結していたこと。
事例3 【取消の理由】 ・自己の名義をもって、他人に監理支援事業を行わせたこと。
事例4 【取消の理由】 ・監理支援を行う育成就労実施者に対して、監査を法令に従って適切に行わなかったこと。 ・育成就労計画に従って入国後講習を行わなかったこと。

第5節　人身取引事案への対応

○　日本政府全体として、人身取引の防止・撲滅と被害者の保護に向けた取組を進めています。育成就労外国人についても、人身取引の被害者となる可能性があることから、育成就労実施者・監理支援機関共に、人身取引対策につき理解を深め、適切に対応する必要があります。特に、育成就労実施者を監理支援する立場の監理支援機関は、人身取引被害者の可能性がある育成就労外国人を発見した場合は、速やかに機構地方事務所等へ連絡してください。

○　人身取引については、「国際的な組織犯罪の防止に関する国際連合条約を補足する人（特に女性及び児童）の取引を防止し、抑止し及び処罰するための議定書」（以下「人身取引議定書」という。）第3条は、次のとおり定義しています。

(a) 「人身取引」とは、搾取の目的で、暴力その他の形態の強制力による脅迫若しくはその行使、誘拐、詐欺、欺もう、権力の濫用若しくはぜい弱な立場に乗ずること又は他の者を支配下に置く者の同意を得る目的で行われる金銭若しくは利益の授受の手段を用いて、人を獲得し、輸送し、引き渡し、蔵匿し、又は収受することをいう。搾取には、少なくとも、他の者を売春させて搾取することその他の形態の性的搾取、強制的な労働若しくは役務の提供、奴隷化若しくはこれに類する行為、隷属又は臓器の摘出を含める。

(b) (a)に規定する手段が用いられた場合には、人身取引の被害者が(a)に規定する搾取について同意しているか否かを問わない。

(c)・(d) (略)

○ 人身取引議定書の定義にあるとおり、売春などの性的な搾取のみならず、労働搾取も人身取引に該当し、性別や国籍を問わず、被害者となり得ます。また、人身取引の行為には、人の「売買」に限らず、弱い立場にあることにつけ込んだりして被害者を支配下に置くなどの行為も含まれ、暴力、脅迫、詐欺などの手段が用いられた場合には、被害者が搾取に同意していたとしても、人身取引に該当する可能性があります。

※「人身取引(性的サービスや労働の強要等)対策に関する取組について(年次報告)」で掲載された事例

事例1 ・ 被疑者らは、同人らが経営する飲食店で稼働していた男性に対し、日常的に暴力を振るい、低賃金での長時間労働を強いるなどし、強制的に労働をさせていたもの。 沖縄県警察において被疑者らを労働基準法違反、傷害等で逮捕。
事例2 ・ 被疑者らは、フィリピン国内においてダンサーとして募集した被害女性(フィリピン人)6名を興行の在留資格で来日させ、入国後は旅券を取り上げるなどした上、被疑者が経営する社交飲食店のホステスとして稼働させ、その報酬を搾取していたもの。 新潟県警察において被疑者らを出入国管理法違反で逮捕。

第 10 章　罰則

○　法の規定に違反する行為に対する罰則（機構の役員に関する規定は除く。）は次のとおりです。

罰則適用条項	内容	量刑	罰則規定
第８条の２第２項、第6項又は第7項（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）	第8条の2第2項、第6項又は第7項の規定による届出をせず、又は虚偽の届出をした者	30万円以下の罰金	第 112 条第1項第1号
第8条の2第3項から第5項（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）	第8条の2第3項から第5項までの規定による通知をせず、又は虚偽の通知をした者	30万円以下の罰金	第 112 条第1項第2号
第 13 条第1項（報告徴収等）	第 13 条第1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、又はこれら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、若しくはこれらの規定による検査を拒み、妨げ、若しくは忌避した者	30万円以下の罰金	第 112 条第1項第3号
第 15 条第1項（改善命令等）	第15条第1項の規定による改善命令に違反した者	6月以下の拘禁刑又は 30 万円以下の罰金	第 111 条第1号
第 17 条第1項（実施の届出）	第 17 条第1項の規定による実施の届出をせず、又は虚偽の届出をした者	30万円以下の罰金	第 112 条第1項第4号
第 19 条第1項又	第 19 条第1項又は第3項の規定による	30万円以下の罰	第 112 条第1項

は第3項 （育成就労を行わせることが困難となった場合の届出等）	育成就労継続困難時の届出をせず、又は虚偽の届出をした者	金	第5号
第 19 条第2項から第4項 （育成就労を行わせることが困難となった場合の届出等）	第 19 条第2項から第4項までの規定による育成就労継続困難時の通知をせず、又は虚偽の通知をした者	30 万円以下の罰金	第 112 条第1項第6号
第 20 条第1項又は第2項 （帳簿の備付け）	第 20 条第1項又は第2項の規定に違反して帳簿書類を作成せず、若しくは事業所に備えて置かず、又は虚偽の帳簿書類を作成した者	30 万円以下の罰金	第 112 条第1項第7号
第 23 条第1項 （監理支援機関の許可）	第 23 条第1項の許可を受けないで監理支援事業を行った者	1 年以下の拘禁刑又は 100 万円以下の罰金	第 109 条第1号
第 23 条第1項又は第 31 条第2項 （監理支援機関の許可）等	偽りその他不正の行為により、第 23 条第1項の許可又は第 31 条第2項の規定による許可の有効期間の更新を受けた者	1 年以下の拘禁刑又は 100 万円以下の罰金	第 109 条第2号
第 23 条第2項（第 31 条第5項において準用する場合を含む。） （監理支援機関の許可）等	第 23 条第2項（第 31 条第5項において準用する場合を含む。）に規定する申請書であって虚偽の記載のあるものを提出した者	30 万円以下の罰金	第 112 条第1項第8号
第 23 条第3項（第 31 条第5項において準用する場合を含む。） （監理支援機関の許可）等	第 23 条第3項（第 31 条第5項において準用する場合を含む。）に規定する書類であって虚偽の記載のあるものを提出した者	30 万円以下の罰金	第 112 条第1項第8号

第 28 条第1項 （監理支援費）	第 28 条第1項の規定に違反して、手数料又は報酬を受けた者	6月以下の拘禁刑又は 30 万円以下の罰金	第 111 条第2号
第 32 条第1項 （変更の届出）	第 32 条第1項の規定による変更の届出をせず、若しくは虚偽の届出をし、又は同項に規定する書類であって虚偽の記載のあるものを提出した者	30万円以下の罰金	第 112 条第1項第9号
第 33 条第1項 （育成就労の実施が困難となった場合の届出）	第 33 条第1項の規定による育成就労継続困難時の届出をせず、又は虚偽の届出をした者	30万円以下の罰金	第 112 条第1項第 10 号
第 34 条第1項 （事業の休廃止）	第 34 条第1項の規定による事業の休廃止の届出をしないで、又は虚偽の届出をして、監理支援事業を廃止し、又はその全部若しくは一部を休止した者	30万円以下の罰金	第 112 条第1項第 11 号
第 35 条第1項 （報告徴収等）	第 35 条第1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、又はこれら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、若しくはこれらの規定による検査を拒み、妨げ、若しくは忌避した者	30万円以下の罰金	第 112 条第1項第3号
第 36 条第1項 （改善命令等）	第 36 条第1項の規定による改善命令に違反した者	6月以下の拘禁刑又は 30 万円以下の罰金	第 111 条第3号
第 37 条第2項 （許可の取消し等）	第 37 条第2項の規定による事業停止命令に違反した者	1年以下の拘禁刑又は 100 万円以下の罰金	第 109 条第3号
第 38 条 （名義貸しの禁止）	第 38 条の規定に違反して自己の名義をもって、他人に監理支援事業を行わせた者	1年以下の拘禁刑又は 100 万円以下の罰金	第 109 条第4号
第 40 条第1項 （監理支援責任者の設置等）	第 40 条第1項の規定に違反して事業所ごとに監理支援責任者を選任しなかった者	30万円以下の罰金	第 112 条第1項第 12 号
第 41 条	第 41 条の規定に違反して帳簿書類を作	30万円以下の罰	第 112 条第1項

（帳簿の備付け）	成せず、若しくは事業所に備えて置かず、又は虚偽の帳簿書類を作成した者	金	第 13 号
第 44 条 （秘密保持義務）	第 44 条の規定に違反して正当な理由なく、その業務に関して知ることができた秘密を漏らし、又は盗用した監理支援機関の役職員（過去に役職員であった者を含む。）	1 年以下の拘禁刑又は 50 万円以下の罰金	第 110 条第1項
第 46 条 （禁止行為）	第 46 条の規定に違反して暴行、脅迫、監禁その他精神又は身体の自由を不当に拘束する手段によって、育成就労外国人の意思に反して育成就労を強制した者	1年以上 10 年以下の拘禁刑又は 20 万円以上 300 万円以下の罰金	第 108 条
第 47 条 （禁止行為）	第 47 条の規定に違反して育成就労に係る契約の不履行についての違約金の定め、又は損害賠償額を予定する契約をした者、及び育成就労に係る契約に付随して貯蓄の契約をさせ、又は貯蓄金を管理する契約をした者	6月以下の拘禁刑又は 30 万円以下の罰金	第 111 条第4号
第 48 条第1項 （禁止行為）	第 48 条第1項の規定に違反して、育成就労外国人等の意思に反して育成就労外国人等の旅券又は在留カードを保管した者	6月以下の拘禁刑又は 30 万円以下の罰金	第 111 条第5号
第 48 条第2項 （禁止行為）	第 48 条第2項の規定に違反して、育成就労外国人等に対し、解雇その他の労働関係上の不利益又は制裁金の徴収その他の財産上の不利益を示して、育成就労が行われる時間以外における他の者との通信若しくは面談又は外出の全部又は一部を禁止する旨を告知した者	6月以下の拘禁刑又は 30 万円以下の罰金	第 111 条第6号
第 49 条第2項 （申告）	第 49 条第2項の規定に違反して、出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣に対する申告をしたことを理由として、育成就労外国人に対して育成就労の中止その他不利益な取扱いをした者	6月以下の拘禁刑又は 30 万円以下の罰金	第 111 条第7号
第 54 条第4項 （分野別協議会）	第 54 条第4項の規定に違反して、正当な理由なく、その事務に関して知ることができた秘密を漏らし、又は盗用した分野別	1 年以下の拘禁刑又は 50 万円以下の罰金	第 110 条第2項

	協議会の事務に従事する者又は従事していた者		
第 56 条第4項（地域協議会）	第 56 条第4項の規定に違反して、正当な理由なく、その事務に関して知ることができた秘密を漏らし、又は盗用した地域協議会の事務に従事する者又は従事していた者	1年以下の拘禁刑又は 50 万円以下の罰金	第 110 条第2項
第 61 条第2項（名称）	第 61 条第2項の規定に違反して、機構でない者が、その名称中に外国人育成就労機構という文字を用いた者	20万円以下の過料	第 115 条

〈両罰規定〉

○ 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関して、上記の罰則（第 54 条第4項、第 56 条第4項及び第 61 条第2項に係るものを除く。）の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科することとしています（両罰規定。第 113 条）。

〈罰則に関する経過措置〉

○ 改正法の施行日前にした技能実習法の規定に違反する行為については、改正法の施行日以後であっても従前の技能実習法の規定による罰則が適用されます。

また、改正法附則第8条から第 10 条まで及び第 13 条による経過措置に基づいて令和9年4月1日以降にも引き続き技能実習を行わせる場合に関する違反行為については、改正法施行後においても、技能実習法の規定による罰則が適用されます。

○参考様式一覧

別紙①

分類	No	様式名	様式番号
申請（認定）	1	理由書（主務大臣が特別に認める育成就労）	参考様式第1-1号
申請（認定）	1	雇用契約書及び雇用条件書	参考様式第1-2号
申請（認定）	1	育成就労外国人健康診断個人票	参考様式第1-3号
申請（認定）	1	育成就労外国人の履歴書及び申告書	参考様式第1-4号
申請（認定）	1	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
申請（認定）	1	育成就労外国人の推薦状	参考様式第1-6号
申請（認定）	1	外国の準備機関の概要書及び誓約書	参考様式第1-7号
申請（認定）	1	申請者の誓約書	参考様式第1-8号
申請（認定）	1	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
申請（認定）	1	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
申請（認定）	1	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
申請（認定）	1	育成就労外国人等に関する申告書（非自発的離職者の申告を含む）	参考様式第1-12号
申請（認定）	1	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
申請（認定）	1	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
申請（認定）	1	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（認定）	1	育成就労実施者の変更希望の申出書	参考様式第1-16号
申請（認定）	1	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
申請（認定）	1	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
申請（認定）	1	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
申請（認定）	1	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
申請（認定）	1	育成就労継続のための支援要請書	参考様式第1-21号
申請（認定）	1	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
申請（認定）	1	欠格事由非該当誓約書	参考様式第1-23号
申請（認定）	1	申請者の役員に関する申告書	参考様式第1-24号
申請（認定）	1	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
申請（認定）	1	監査人の就任承諾書及び誓約書	参考様式第1-26号
申請（認定）	1	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

分類	No	様式名	様式番号
申請（認定）	1	意思確認書面	参考様式第1-28号
申請（認定）	1	行方不明が判明した際の状況説明書	参考様式第1-29号
申請（認定）	1	申請取下げ書	参考様式第1-30号
申請（認定）	1	省令様式第４号及び第９号の別紙	参考様式第1-31号
申請（認定）	1	育成就労外国人の個人情報の取扱いに係る同意書	参考様式第1-32号
申請（認定）	1	申請する育成就労計画の対象となる育成就労外国人の名簿	参考様式第1-33号
申請（認定）	1	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
申請（認定）	1	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
申請（認定）	1	優良要件適合申告書（育成就労実施者）	参考様式第1-36号
申請（認定）	1	優良要件適合申告書別紙 （受験・不受験　育成就労外国人名簿）	参考様式第1-36号 別紙
申請（認定）	1	派遣先責任者の申告書	参考様式第1-37号
申請（認定）	1	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
申請（認定）	1	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
申請（許可）	2	申請者の概要書	参考様式第2-1号
申請（許可）	2	申請者の誓約書	参考様式第2-2号
申請（許可）	2	申請者の役員の履歴書	参考様式第2-3号
申請（許可）	2	監理支援責任者の就任承諾書及び誓約書並びに履歴書	参考様式第2-4号
申請（許可）	2	外部監査人の就任承諾書及び誓約書並びに概要書	参考様式第2-5号
申請（許可）	2	育成就労計画作成指導者の履歴書	参考様式第2-6号
申請（許可）	2	申請取下げ書	参考様式第2-7号
申請（許可）	2	監理支援機関許可条件変更申出書	参考様式第2-8号
申請（許可）	2	申請者の会員・組合員等一覧表	参考様式第2-9号
申請（許可）	2	監理支援事業の実務に従事する常勤・非常勤の役職員の業務体制	参考様式第2-10号
申請（許可）	2	監理型育成就労の取扱職種（育成就労産業分野・業務区分）の範囲等	参考様式第2-11号
届出・報告	3	省令様式第24号の別紙	参考様式第3-1号
帳簿	4	報酬支払証明書	参考様式第4-1号
帳簿	4	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
帳簿	4	育成就労日誌 （別紙「育成就労外国人一覧表」を含む。）	参考様式第4-3号

分類	No	様式名	様式番号
帳簿	4	入国前講習実施記録（単独型育成就労） （別紙「育成就労外国人一覧表」を含む。）	参考様式第4-4号
帳簿	4	入国後講習実施記録（単独型育成就労） （別紙「育成就労外国人一覧表」を含む。）	参考様式第4-5号
帳簿	4	入国前講習実施記録（監理型育成就労） （別紙「育成就労外国人一覧表」を含む。）	参考様式第4-6号
帳簿	4	入国後講習実施記録（監理型育成就労） （別紙「育成就労外国人一覧表」を含む。）	参考様式第4-7号
帳簿	4	監理支援費管理簿	参考様式第4-8号
帳簿	4	育成就労に係る雇用関係の成立のあっせんに係る管理簿	参考様式第4-9号
養成講習	5	監理支援責任者等講習　育成就労責任者講習等 実施申込書	参考様式第5-1号
養成講習	5	養成講習実施日程書	参考様式第5-2号
養成講習	5	監理支援責任者等講習　育成就労責任者講習等 実施変更申込書	参考様式第5-3号
養成講習	5	養成講習を実施しない旨の届出書	参考様式第5-4号
養成講習	5	修了証明書	参考様式第5-5号
養成講習	5	講習受講者名簿	参考様式第5-6号
養成講習	5	理解度テスト実施状況報告書	参考様式第5-7号

別紙２

監理支援機関の許可申請の添付書類一覧 （3－1）

番号	必要な書類	様式番号	申請の種類		留意事項
			新規許可	有効期間更新	
１	監理支援事業計画書	省令様式第16号	◎	◎	新規許可申請時は、６欄及び７欄について、育成就労事業年度ごとの内訳を別紙（機構様式）にて提出することが必要。
２	申請者の概要書	参考様式第2-1号	○	○	
３	申請者の会員・組合員等一覧表	参考様式第2-9号	○	○	
４	監理支援事業の実務に従事する常勤・非常勤の役職員の業務体制	参考様式第2-10号	○	△	
５	登記事項証明書	－	○	△	
６	定款又は寄付行為の写し	－	○	△	
７	船員職業安定法第34条第１項の許可証の写し	－	○	△	船員である育成就労外国人に係る監理支援を行う場合に提出が必要。
８	直近２事業年度の貸借対照表の写し（同一年度のもの）	－	○	○	・直近の事業年度で債務超過となっている場合、申請時に直近の月次試算表を併せて提出するなどの対応をし、債務超過の状態が解消されていることが確認できることが必要。 ・設立から１事業年度が経過していない場合は、設立時貸借対照表の提出が必要。 ・設立から１事業年度以上経過しているが、２事業年度以上は経過していない場合は、設立時貸借対照表及び１事業年度目の貸借対照表の写しが必要。
９	直近２事業年度の損益計算書又は収支計算書の写し（同一年度のもの）	－	○	○	・設立から１事業年度が経過していない場合は、２事業年度分の事業計画書及び収支予算書の提出が必要。 ・設立から１事業年度以上経過しているが、２事業年度以上は経過していない場合は、１事業年度目の損益計算書又は収支計算書の写し及び２事業年度目の事業計画書及び収支予算書の写しの提出が必要。
１０	直近２事業年度の法人税の確定申告書の写し	－	○	○	確定申告書様式のうち、別表１の提出が必要。
１１	直近２事業年度の法人税の納税証明書	－	○	○	納税証明書「その２」の所得金額の証明の提出が必要。
１２	預金通帳の写し等の現金・預貯金の額を証する書類	－	○	○	
１３	監理支援事業を行う事業所の建物に係る不動産登記事項証明書	－	◎	△	
１４	監理支援事業を行う事業所の不動産賃貸借契約書の写し	－	◎	△	
１５	監理支援事業を行う事業所から育成就労実施場所までの移動時間が分かる書類	－	◎	△	監理支援機関の事業所と育成就労実施場所の距離が、業務時間内に日帰りで往復することが明らかに可能な位置関係にある場合は提出不要。
１６	監理支援事業を行う事業所の平面図及び監理支援事業を行う事業所の写真	－	◎	△	

監理支援機関の許可申請の添付書類一覧 (3－2)

番号	必要な書類	様式番号	申請の種類		留意事項
			新規許可	有効期間更新	
１７	個人情報の適正管理及び秘密の保持に関する規程の写し	－	◎	△	主務大臣が規程例（別紙４）を示しているので参照のこと。
１８	監理支援機関の組織体系図	－	○	△	個人情報を取り扱う部署が区分されていることを明示することが必要。
１９	監理支援機関の業務の運営に係る規程の写し（監理支援費表を含む）	－	◎	△	主務大臣が規程例（別紙５）を示しているので参照のこと。
２０	申請者の誓約書	参考様式第2-2号	○	○	
２１	役員の住民票の写し ※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 １　法定代理人が個人の場合 　　法定代理人の住民票の写し ２　法定代理人が法人の場合 　　法定代理人の登記事項証明書、定款又は寄付行為の写し	－	○	○	・役員全員分の提出が必要。 ・マイナンバー及び住民票コードの記載がないもの。 ・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。
２２	申請者の役員の履歴書	参考様式第2-3号	○	×	全員分の提出が必要
２３	監理支援責任者の住民票の写し	－	○	○	・マイナンバー及び住民票コードの記載がないもの。 ・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。
２４	監理支援責任者の就任承諾書及び誓約書並びに履歴書	参考様式第2-4号	○	○	有効期間更新申請の場合は、「育成就労実施者名簿」（機構様式）も提出が必要。
２５	監理支援責任者に対する講習の受講証明書の写し	－	○	○	

監理支援機関の許可申請の添付書類一覧 （3－3）

番号	必要な書類	様式番号	申請の種類		留意事項
			新規許可	有効期間更新	
２６	監理支援責任者の常勤性が確認できる書類	－	○	○	・監理支援責任者の常勤性が確認できる書類として、①及び②の資料が必要。 ①　社会保険の加入を証明する以下のいずれかの書類（保険者番号、被保険者等記号・番号、被保険者整理番号、基礎年金番号及び監理支援責任者以外の情報をマスキングしたものを提出する。） ・健康保険・厚生年金保険被保険者標準報酬決定通知書の写し ・健康保険・厚生年金保険資格取得確認及び標準報酬決定通知書の写し ※上記の社会保険の加入を証明する書類の提出が難しい場合は、提出が困難であること及び常勤の役員又は職員であることについての具体的な説明文書が必要 ②　賃金台帳の写し及び出勤簿等の写し
２７	外部監査人の就任承諾書及び誓約書並びに概要書	参考様式第2-5号	○	×	
２８	外部監査人に対する講習の受講証明書の写し	－	○	○	
２９	認定送出機関リストの写し	－	○	×	機構のホームページにて公開予定。
３０	監理支援機関と外国の送出機関との監理型育成就労の申込みの取次ぎに関する契約書の写し	－	○	×	・覚書を作成している場合は、覚書の写しも提出が必要。 ・入国前講習を委託している場合は、委託契約書の写しも提出が必要。
３１	育成就労計画作成指導者の履歴書	参考様式第2-6号	○	△	・取扱職種の全てについての作成指導者のものの提出が必要。 ・育成就労計画作成指導者が職員の場合、雇用契約書又は雇用条件通知書の写しを添付が必要。（役員の場合は不要。）
３２	直近の監理支援機関許可証及び監理支援機関許可条件通知書の写し		×	◎	全ての監理支援事業を行う事業所について写しの提出が必要。

（注１）様式番号の欄のうち、
　　省令様式は必ず使用しなければならない様式
　　参考様式は必ず使用しなければならない様式ではないが同様の内容を記載した書類を提出する必要があるもの
（注２）提出の要否欄のうち、
　　◎印は、監理支援事業を行う事業所ごとに提出が必要なもの
　　○印は、必ず提出が必要なもの
　　△印は、過去５年以内に機構への申請又は届出の際に提出しておりその内容に変更がない場合に限り提出が不要なもの
　　×印は、提出が不要なもの

※　監理支援機関の業務の実施に関する基準に関し分野所管大臣が告示で要件を定めた分野に係る監理支援機関の許可申請である場合や、個別具体的な申請内容に応じて資料が必要であると認められる場合などには、上記以外の資料の提出を求めることがあります。

別紙３

監理支援機関及び監理型育成就労実施者等が労働条件等の明示、求人等に関する情報の的確な表示、監理型育成就労実施者等及び監理型育成就労外国人等の個人情報の取扱い等に関して適切に対処するための指針

令 和 ８ 年 ３ 月 ３１ 日
法務省・厚生労働省告示第３号

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）の施行に伴い、並びに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）第二十七条第二項の規定により適用する職業安定法（昭和二十二年法律第百四十一号）第四十八条の規定に基づき、及び外国人の育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する法律を実施するため、監理団体及び団体監理型実習実施者等が労働条件等の明示、求人等に関する情報の的確な表示、団体監理型実習実施者等及び団体監理型技能実習生等の個人情報の取扱い等に関して適切に対処するための指針（平成二十九年法務省・厚生労働省告示第二号）の全部を改正する告示を次のように定める。

第一　趣旨

この指針は、外国人の育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する法律（平成二十八年法律第八十九号。以下「法」という。）第二十七条第二項の規定により適用する職業安定法（昭和二十二年法律第百四十一号）第五条の三から第五条の五まで及び第三十三条の五に定める事項等に関し、監理支援機関及び監理型育成就労実施者等（監理型育成就労実施者又は監理型育成就労を行わせようとする者をいう。以下同じ。）が適切に対処するために必要な事項について定めたものである。

また、法第四十三条の規定により監理支援機関が講ずべき措置に関する必要な事項と併せて、個人情報の保護に関する法律（平成十五年法律第五十七号）の遵守等についても定めたものである。

第二　法第二十七条第二項の規定により適用する職業安定法第五条の三に関する事項（労働条件等の明示）

一　監理支援機関による労働条件等の明示

(一)　監理支援機関は、法第二十七条第二項の規定により適用する職業安定法第五条の三第一項の規定に基づき、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。）に対し、従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間その他の労働条件（以下「従事すべき業務の内容等」という。）を可能な限り速やかに明示しなければならないこと。

(二)　監理型育成就労実施者等は求人の申込みに当たり監理支援機関に対し、法第二十七条第二項の規定により適用する職業安定法第五条の三第二項の規定に基づき、従事すべき業務の内容等を明示しなければならないこと。

(三)　監理支援機関及び監理型育成就労実施者等は、(一)又は(二)により従事すべき業務の内容等を明示するに当たっては、次に掲げるところによらなければならないこと。

イ　明示する従事すべき業務の内容等は、虚偽又は誇大な内容としないこと。

ロ　労働時間に関しては、始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日等について明示すること。

ハ　賃金に関しては、賃金形態（月給、日給、時給等の区分をいう。第三の二(二)において同じ。）、基本給、定額的に支払われる手当、通勤手当、昇給に関する事項等について明示すること。また、一定時間分の時間外労働、休日労働及び深夜労働に対する割増賃金を定額で支払うこととする労働契約を締結する仕組みを採用する場合は、名称のいかんにかかわらず、一定時間分の時間外労働、休日労働及び深夜労働に対して定額で支払われる割増賃金（以下このハ及び第三の二(二)において「固定残業代」という。）に係る計算方法（固定残業代の算定の基礎として設定する労働時間数（以下このハにおいて「固定残業時間」という。）及び金額を明らかにするものに限る。）、固定残業代を除外した基本給の額、固定残業時間を超える時間分の時間外労働、休日労働及び深夜労働に対する割増賃金を追加で支払うこと等を明示すること。

(四)　監理支援機関及び監理型育成就労実施者等は、(一)又は(二)により従事すべき業務の内容等を明示するに当たっては、次に掲げるところによるべきであること。

イ　原則として、監理型育成就労外国人等と最初に接触する時点までに従事すべき業務の内容等を明示すること。なお、(三)ハ後段に係る内容の明示については、特に留意すること。

ロ　従事すべき業務の内容等の事項の一部をやむを得ず別途明示することとするときは、その旨を併せて明示すること。

(五)　監理支援機関及び監理型育成就労実施者等は、(一)又は(二)により従事すべき業務の内容等を明示するに当たっては、次に掲げる事項に配慮すること。

イ　監理型育成就労外国人等に具体的に理解されるものとなるよう、従事すべき業務の内容等の水準、範囲等を可能な限り限定すること。

ロ　監理型育成就労外国人等が従事すべき業務の内容に関しては、職場環境を含め、可能な限り具体的かつ詳細に明示すること。

ハ　明示する従事すべき業務の内容等が労働契約を含む育成就労に係る契約締結時の従事すべき業務の内容等と異なることとなる可能性がある場合は、その旨を併せて明示するとともに、従事すべき業務の内容等が既に明示した内容と異なることとなった場合には、当該明示を受けた監理型育成就労外国人等に速やかに知らせること。

二　監理型育成就労実施者等による労働条件等の変更等に係る明示

(一)　監理型育成就労実施者等は、法第二十七条第二項の規定により適用する職業安定法第五条の三第三項の規定に基づき、監理型育成就労外国人等と労働契約を締結しようとする場合であって、これらの者に対して法第二十七条第二項の規定により適用する職業安定法第五条の三第一項の規定により明示された従事すべき業務の内容等（以下この二において「第一項明示」という。）を変更し、特定し、削除し、又は第一項明示に含まれない従事すべき業務の内容等を追加するときは、当該契約の相手方となろうとする者に対し、当該変更し、特定し、削除し、又は追加する従事すべき業務の内容等（(三)において「変更内容等」という。）を明示しなければならないこと。

(二)　法第二十七条第二項の規定により適用する職業安定法第五条の三第一項の規定に基づく明示について、一(四)ロにより、従事すべき業務の内容等の事項の一部（以下この(二)において「当初明示事項」という。）が明示され、別途、当初明示事項以外の従事すべき業務の内容等の事項が明示された場合は、当初明示事項を第一項明示として取り扱うこと。

(三)　監理型育成就労実施者等は、(一)の明示を行うに当たっては、監理型育成就労外国人等が変更内容等を十分に理解することができるよう、適切な明示方法をとらなければならないこと。その際、次のイの方法によることが望ましいが、次のロなどの方法によることも可能であること。

イ　第一項明示と変更内容等とを対照することができる書面を交付すること。

ロ　労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第十五条第一項の規定に基づき交付される書面（労働基準法施行規則（昭和二十二年厚生省令第二十三号）第五条第四項第一号の規定に基づき送信されるファクシミリの記録又は同項第二号の規定に基づき送信される電子メールその他のその受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信の記録を含む。）において、変更内容等に下線を引き、若しくは着色し、又は変更内容等を注記すること。なお、第一項明示の一部の事項を削除する場合にあっては、削除される前の当該従事すべき業務の内容等も併せて記載すること。

(四)　監理型育成就労外国人等は、締結しようとする労働契約に係る従事すべき業務の内容等の調整が終了した後、当該労働契約を締結するかどうか監理型育成就労外国人等が考える時間が確保されるよう、可能な限り速やかに(一)の明示を行うこと。また、(一)の明示を受けた監理型育成就労外国人等から、第一項明示を変更し、特定し、削除し、又は第一項明示に含まれない従事すべき業務の内容等を追加する理由等について質問された場合には、適切に説明すること。

(五)　第一項明示は、そのまま労働契約の内容となることが期待されているものであること。また、第一項明示を安易に変更し、削除し、又は第一項明示に含まれない従事すべき業務の内容等を追加してはならないこと。

(六)　学校卒業見込者等（青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和四十五年法律第九十八号）第十三条第一項に規定する学校卒業見込者等をいう。以下この(六)において同じ。）については、特に配慮が必要であることから、第一項明示を変更し、削除し、

又は第一項明示に含まれない従事すべき業務の内容等を追加すること（一(四)ロにより、従事すべき業務の内容等の一部をやむを得ず別途明示することとした場合において、当該別途明示することとされた事項を追加することを除く。）は不適切であること。また、原則として、学校卒業見込者等を労働させ、賃金を支払う旨を約し、又は通知するまでに、法第二十七条第二項の規定により適用する職業安定法第五条の三第一項及び(一)の明示が書面により行われるべきであること。

(七)　法第二十七条第二項の規定により適用する職業安定法第五条の三第一項の規定に基づく明示が同法の規定に抵触するものであった場合、(一)の明示を行ったとしても、同項の規定に基づく明示が適切であったとみなされるものではないこと。

(八)　監理型育成就労実施者等は、第一項明示を変更し、削除し、又は第一項明示に含まれない従事すべき業務の内容等を追加した場合は、求人票等の内容を検証し、修正等を行うべきであること。

第三　法第二十七条第二項の規定により適用する職業安定法第五条の四に関する事項（求人等に関する情報の的確な表示）

一　提供する求人等に関する情報の内容

監理支援機関は、広告等により求人等に関する情報を提供するに当たっては、外国人の育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する法律施行規則（令和七年法務省・厚生労働省令第四号）第四十八条第三項各号に掲げる事項並びに第二の一(三)ロ及びハにより明示することとされた事項を可能な限り当該情報に含めることが望ましいこと。

二　誤解を生じさせる表示の禁止

監理支援機関は、広告等により求人等に関する情報を提供するに当たっては、監理型育成就労外国人等に誤解を生じさせることのないよう、次に掲げる事項に留意すること。

(一)　関係会社を有する監理型育成就労実施者等が監理型育成就労外国人等の募集を行う場合、監理型育成就労外国人等を雇用する予定の監理型育成就労実施者等を明確にし、当該関係会社と混同されることのないよう表示しなければならないこと。

(二)　賃金等（賃金形態、基本給、定額的に支払われる手当、通勤手当、昇給、固定残業代等に関する事項をいう。以下同じ。）について、実際の賃金等よりも高額であるかのように表示してはならないこと。

(三)　職種又は業種について、実際の業務の内容と著しく乖離する名称を用いてはならないこと。

三　求人等に関する情報を正確かつ最新の内容に保つための措置

監理支援機関は、外国人の育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する法律施行規則第四十九条第三項第三号イ及びロに掲げる措置を可能な限りいずれも講ずることが望ましいこと。

第四　法第二十七条第二項の規定により適用する職業安定法第三十三条の五に関する事項

（監理支援機関の責務）等

一　監理支援機関における求人の申込みの受理に関する事項

(一)　監理支援機関は、原則として、監理型育成就労実施者等に対し、求人の申込みが法第二十七条第二項の規定により適用する職業安定法第五条の六第一項各号のいずれかに該当するか否かを申告させるべきこと。

(二)　監理支援機関は、求人の申込みが法第二十七条第二項の規定により適用する職業安定法第五条の六第一項各号のいずれかに該当することを知った場合は、当該求人の申込みを受理しないことが望ましいこと。

二　監理型育成就労外国人等の能力に適合する職業の紹介の推進

監理支援機関は、監理型育成就労外国人等の能力に適合した育成就労に係る職業紹介を行うことができるよう、監理型育成就労外国人等の能力の的確な把握に努めるとともに、その業務の範囲内において、可能な限り幅広い求人の確保に努めること。

三　監理型育成就労外国人等又は監理型育成就労実施者等からの苦情の適切な処理

監理支援機関は、主務大臣の機関、外国人育成就労機構、他の監理支援機関その他関係者と連携を図りつつ、当該事業に係る監理型育成就労外国人等又は監理型育成就労実施者等からの苦情（あっせんを行った後の苦情を含む。）を迅速、適切に処理するための体制の整備及び改善向上に努めること。

四　監理支援事業に係る適正な許可の取得

(一)　監理型育成就労実施者等に紹介するため監理型育成就労外国人等を探索した上当該監理型育成就労外国人等に就職するよう勧奨し、これに応じて求職の申込みをした者をあっせんするいわゆるスカウト行為を事業として行う場合は、監理支援機関の許可を取得する必要があること。また、いわゆるアウトプレースメント業のうち、教育訓練、相談、助言等のみならず、育成就労に係る職業紹介を行う事業は監理支援事業に該当するものであり、当該事業を行うためには、監理支援機関の許可を取得する必要があること。

(二)　次のいずれかに該当する行為を事業として行う場合は、当該者の判断が電子情報処理組織により自動的に行われているかどうかにかかわらず、監理支援機関の許可を取得する必要があること。また、宣伝広告の内容、監理型育成就労実施者等又は監理型育成就労外国人等との間の契約内容等の実態から判断して、監理型育成就労実施者等に監理型育成就労外国人等を、又は監理型育成就労外国人等に監理型育成就労実施者等をあっせんする行為を事業として行うものであり、募集情報等提供事業はその一部として行われているものである場合には、全体として監理支援事業に該当するものであり、当該事業を行うためには、監理支援機関の許可を取得する必要があること。

イ　監理型育成就労外国人等に関する情報又は求人に関する情報について、当該者の判断により選別した提供相手に対してのみ提供を行い、又は当該者の判断により選別した情報のみ提供を行うこと。

ロ　監理型育成就労外国人等に関する情報又は求人に関する情報の内容について、当該者の判断により提供相手となる監理型育成就労実施者等又は監理型育成就労外

国人等に応じて加工し、提供を行うこと。

ハ　監理型育成就労外国人等と監理型育成就労実施者等との間の意思疎通を当該者を介して中継する場合に、当該者の判断により当該意思疎通に加工を行うこと。

五　適正な宣伝広告等に関する事項

(一)　監理支援事業に関する宣伝広告の実施に当たっては、職業安定法第五条の四第一項及び第三項並びに不当景品類及び不当表示防止法（昭和三十七年法律第百三十四号）の趣旨に鑑みて、不当に監理型育成就労実施者等又は監理型育成就労外国人等を誘引し、合理的な選択を阻害するおそれがある不当な表示をしてはならないこと。

(二)　求職の申込みの勧奨については、監理型育成就労外国人等が希望する地域においてその能力に適合する職業に就くことができるよう、監理支援事業の質を向上させ、これを訴求することによって行うべきものであり、監理支援機関が監理型育成就労外国人等に金銭等を提供することによって行うことは好ましくないこと。

第五　法第二十七条第二項の規定により適用する職業安定法第五条の五に関する事項及び法第四十三条に関する事項（監理型育成就労実施者等及び監理型育成就労外国人等の個人情報の取扱い）

一　個人情報の収集、保管及び使用

（一）　監理支援機関及び監理型育成就労実施者等は、法第二十七条第二項の規定により適用する職業安定法第五条の五第一項の規定によりその業務の目的を明らかにするに当たっては、個人情報（監理型育成就労外国人等の個人情報をいう。（二）において同じ。）がどのような目的で収集され、保管され、又は使用されるのか、監理型育成就労外国人等が一般的かつ合理的に想定できる程度に具体的に明示すること。

(二)　監理支援機関及び監理型育成就労実施者等は、その業務の目的の達成に必要な範囲内（監理支援機関が、監理支援事業に関し、個人情報を使用する場合にあっては、監理支援事業の目的の達成に必要な範囲内）で、当該目的を明らかにして個人情報を収集することとし、次に掲げる個人情報を収集してはならないこと。ただし、特別な職業上の必要性が存在することその他当該目的の達成に必要不可欠であって、収集目的を示して本人から収集する場合はこの限りでないこと。

イ　人種、民族、社会的身分、門地、本籍、出生地その他社会的差別の原因となるおそれのある事項

ロ　思想及び信条

ハ　労働組合への加入状況

(三)　監理支援機関及び監理型育成就労実施者等は、個人情報（監理支援機関にあっては監理型育成就労実施者等及び監理型育成就労外国人等の個人情報をいい、監理型育成就労実施者等にあっては、監理型育成就労外国人等の個人情報をいう。以下この（三）から（五）まで及び二において同じ。）を収集する際には、本人から直接収集し、本人の同意の下で本人以外の者から収集し、又は本人により公開されている個人情報を収集する等の手段であって、適法かつ公正なものによらなければならないこと。

(四)　個人情報の保管又は使用は、収集目的の範囲に限られること。ただし、他の保管若しくは使用の目的を示して本人の同意を得た場合又は他の法律に定めのある場合はこの限りでないこと。

(五)　監理支援機関及び監理型育成就労実施者等は、法第二十七条第二項の規定により適用する職業安定法第五条の五、法第四十三条又は(二)から(四)までの監理型育成就労外国人等本人の同意を得る際には、次に掲げるところによらなければならないこと。

イ　同意を求める事項について、監理型育成就労外国人等が適切な判断を行うことができるよう、可能な限り具体的かつ詳細に明示すること。

ロ　業務の目的の達成に必要な範囲を超えて個人情報を収集し、保管し、又は使用することに対する同意を、育成就労に係る職業紹介の条件としないこと。

ハ　監理型育成就労外国人等の自由な意思に基づき、本人により明確に表示された同意であること。

二　個人情報の適正な管理

(一)　監理支援機関及び監理型育成就労実施者等は、その保管又は使用に係る個人情報に関し、次の事項に係る措置を講ずるとともに、監理型育成就労実施者等及び監理型育成就労外国人等からの求めに応じ、当該措置の内容を説明しなければならないこと。

イ　個人情報を目的に応じ必要な範囲において正確かつ最新のものに保つための措置

ロ　個人情報の漏えい、滅失又は毀損を防止するための措置

ハ　正当な権限を有しない者による個人情報へのアクセスを防止するための措置

ニ　収集目的に照らして保管する必要がなくなった個人情報を破棄又は削除するための措置

(二)　監理支援機関及び監理型育成就労実施者等が、監理型育成就労実施者等及び監理型育成就労外国人等の秘密に該当する個人情報を知り得た場合には、当該個人情報が正当な理由なく他人に知られることのないよう、厳重な管理を行わなければならないこと。

(三)　監理支援機関は、次に掲げる事項を含む個人情報の適正管理に関する規程を作成し、これを遵守しなければならないこと。

イ　個人情報を取り扱うことができる者の範囲に関する事項

ロ　個人情報を取り扱う者に対する研修等教育訓練に関する事項

ハ　本人から求められた場合の個人情報の開示又は訂正（削除を含む。以下同じ。）の取扱いに関する事項

ニ　個人情報の取扱いに関する苦情の処理に関する事項

(四)　監理支援機関は、本人が個人情報の開示又は訂正の求めをしたことを理由として、当該本人に対して不利益な取扱いをしてはならないこと。

三　個人情報の保護に関する法律の遵守等

一及び二に定めるもののほか、監理支援機関及び監理型育成就労実施者等は、個人情報の保護に関する法律第十六条第二項に規定する個人情報取扱事業者（以下「個人情報

取扱事業者」という。）に該当する場合には、同法第四章第二節に規定する義務を遵守しなければならないこと。また、個人情報取扱事業者に該当しない場合であっても、個人情報取扱事業者に準じて、個人情報の適正な取扱いの確保に努めること。

別紙４

個人情報適正管理規程

事業所名　　○○○○

１　個人情報を取り扱う事業所内の職員の範囲は、○○課及び△△課の職員とする。個人情報取扱責任者は、監理支援責任者○○○○とする。

２　監理支援責任者は、個人情報を取り扱う１に記載する事業所内の職員に対し、個人情報取扱いに関する教育・指導を年１回実施することとする。また、監理支援責任者は、個人情報取扱いに関する知識の修得・維持に努めるものとする。

３　取扱者は、個人の情報に関して、当該情報に係る本人から情報の開示請求があった場合は、その請求に基づき本人が有する資格や職業経験等客観的事実に基づく情報の開示を遅滞なく行うものとする。さらに、これに基づき訂正（削除を含む。以下同じ。）の請求があったときは、当該請求が客観的事実に合致するときは、遅滞なく訂正を行うものとする。また、個人情報の開示又は訂正に係る取扱いについて、監理支援責任者は育成就労外国人等への周知に努めることとする。

４　育成就労外国人等の個人情報に関して、当該情報に係る本人からの苦情の申出があった場合については、苦情処理担当者は誠意を持って適切な処理をすることとする。なお、個人情報の取扱いに係る苦情処理の担当者は、監理支援責任者○○○○とする。

別紙５

監理支援機関の業務の運営に関する規程

事業所名　　○○○○

第１　目的

この規定は、外国人の育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する法律及びその関係法令（以下「育成就労関係法令」という。）に基づいて、本事業所において監理支援事業を行うに当たって必要な事項について、規程として定めるものです。

第２　求人

１　本事業所は、（取扱職種の範囲等）の育成就労に関するものに限り、いかなる求人の申込みについてもこれを受理します。

ただし、その申込みの内容が法令に違反する場合、その申込みの内容である賃金、労働時間その他の労働条件が通常の労働条件と比べて著しく不適当であると認める場合、又は監理型育成就労実施者等が労働条件等の明示をしない場合は、その申込みを受理しません。

２　求人の申込みは、監理型育成就労実施者等（監理型育成就労実施者又は監理型育成就労実施者になろうとする者をいう。以下同じ。）又はその代理人の方が直接来所されて、所定の求人票により行ってください。なお、直接来所できないときは、郵便、電話、電子メール等でも差し支えありません。

３　求人申込みの際には、業務の内容、賃金、労働時間その他の労働条件をあらかじめ書面の交付又は電子メールの使用により明示してください。ただし、紹介の実施について緊急の必要があるため、あらかじめ書面の交付又は電子メールの使用による明示ができないときは、当該明示すべき事項をあらかじめこれらの方法以外の方法により明示してください。

４　求人受付の際には、監理支援費（職業紹介費）を、別表の監理支援費表に基づき申し受けます。いったん申し受けました手数料は、紹介の成否にかかわらずお返しいたしません。

第３　求職

１　本事業所は、（取扱職種の範囲等）の育成就労に関するものに限り、いかなる求職の申込みについてもこれを受理します。

ただし、その申込みの内容が法令に違反するときは、これを受理しません。

２　求職申込みは、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外国人になろうとする者をいう。以下同じ。）又はその代理人（外国の送出機関から

求職の申込みの取次ぎを受けるときは、外国の送出機関）から、所定の求人票により行ってください。郵便、電話、電子メール等で差し支えありません。

第４　育成就労に関する職業紹介

１　監理型育成就労外国人等には、職業安定法第２条にも規定される職業選択の自由の趣旨を踏まえ、その御希望と能力に応ずる職業に速やかに就くことができるよう極力お世話いたします。

２　監理型育成就労実施者等には、その御希望に適合する監理型育成就労外国人等を極力お世話いたします。

３　育成就労職業紹介に際しては、監理型育成就労外国人等に、育成就労に関する職業紹介において、従事することとなる業務の内容、賃金、労働時間その他の労働条件をあらかじめ書面の交付又は希望される場合には電子メールの使用により明示します。ただし、育成就労に関する職業紹介の実施について緊急の必要があるためあらかじめ書面の交付又は電子メールの使用による明示ができないときは、あらかじめそれらの方法以外の方法により明示を行います。

４　監理型育成就労外国人等を監理型育成就労実施者等に紹介する場合には、紹介状を発行します。その紹介状を持参して監理型育成就労実施者等との面接を行っていただきます。

５　いったん求人、求職の申込みを受けた以上、責任をもって育成就労に関する職業紹介の労をとります。

６　本事業所は、労働争議に対する中立の立場をとるため、同盟罷業又は作業所閉鎖の行われている間は監理型育成就労実施者等に、育成就労に関する職業紹介をいたしません。

７　就職が決定しましたら、求人された方から監理支援費（職業紹介費）を、別表の監理支援費表に基づき申し受けます。

第５　監理型育成就労の実施に関する監理支援

１　監理型育成就労実施者が認定育成就労計画に従って育成就労を行わせているか等、監理支援責任者の指揮の下、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（以下「規則」という。）第 67 条第１号イからホまでに定める方法（監理型育成就労外国人が従事する業務の性質上、当該方法によることが著しく困難な場合は、他の適切な方法）によって３か月に１回以上の頻度で監査を行うほか、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は、本邦の派遣元事業主等及び本邦の派遣先に対し、これらの事業所において監理型育成就労外国人に業務に従事させている期間中３月に１回以上（当該期間が３月に満たない場合は当該期間中に１回以上、本邦の派遣元事業主等がその事

業所において監理型育成就労外国人に業務に従事させることとしていない場合は１年に１回以上）の頻度で監査を行います。また、育成就労計画の認定取消し事由に該当する疑いがあると認めたときは、直ちに監査を行います。

２　監理支援を受ける監理型育成就労外国人が育成就労の対象となっていた期間（外国人の育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する法律(以下「法」という。)第９条の３ただし書に該当するものとして法第８条の６第１項の認定を受けた育成就労計画に基づく育成就労の対象となっている育成就労外国人については、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。）の合計が１年を超えていない場合は、監理支援責任者の指揮の下、１か月に１回以上の頻度で、監理型育成就労実施者が認定育成就労計画に従って監理型育成就労を行わせているかについて実地による確認（監理型育成就労外国人が従事する業務の性質上当該方法によることが著しく困難な場合は、他の適切な方法による確認）を行うとともに、監理型育成就労実施者に対し必要な指導を行います。

３　送出機関との間で監理型育成就労の申込みの取次ぎに係る契約を締結するときは、当該送出機関が監理型育成就労外国人の送出に関連して、監理型育成就労外国人等との間で不当な契約をしていないことを確認します。

４　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る利益の供与、供応接待等の要求や申込みの承諾をしません。

５　認定育成就労計画に従って入国後講習を実施し、かつ、入国後講習の期間中は、監理型育成就労外国人を業務に従事させません。

６　育成就労計画作成の指導に当たって、監理型育成就労を行わせる事業所及び監理型育成就労の宿泊施設を実地に確認するほか、規則第 67 条第９号イからハに規定する観点から指導を行います。

７　監理型育成就労実施者が監理型育成就労外国人に雇用契約を締結するに当たっての雇用契約の内容の説明を行う場合に当たっては、円滑な実施を図るための必要な措置を講じます。

８　育成就労外国人が育成就労の終了後に帰国する場合は、当該育成就労外国人の帰国旅費を負担するとともに、当該育成就労外国人が円滑に帰国できるよう必要な措置を講じます。

９　規則第 13 条第２項第６号ニに規定する育成就労を行わせている場合は、一時帰国時の帰国旅費を負担します。

10　育成就労の実施に関し、育成就労外国人等の人権を侵害する行為や不正な行為は行いません。

11　監理型育成就労外国人との間で認定育成就労計画と反する内容の取決めをしません。

12　監理支援の対象となっている監理型育成就労外国人からの相談に適切に応じるとともに、監理型育成就労実施者及び監理型育成就労外国人への助言、指導その他の必要

な措置を講じます。

13　本事業所内に監理支援機関の許可証を備え付けるとともに、本規程をインターネットにより公表します。

14　法第51条第１項及び第２項に規定される場合にあっては、引き続き育成就労を行うことを希望する育成就労外国人又は新たに育成就労を行うことを希望する者が育成就労を行うことができるよう、他の監理支援機関等との連絡調整等を行います。

15　上記のほか、育成就労関係法令に従って業務を実施します。

第６　監理支援責任者

１　本事業所の監理支援責任者は、〇〇〇〇〇〇〇〇です。

２　監理支援責任者は、以下に関する事項を統括管理します。

(1) 監理型育成就労外国人の受入れの準備

(2) 監理型育成就労外国人の技能の修得に関する監理型育成就労実施者への指導及び助言並びに監理型育成就労実施者との連絡調整

(3) 監理型育成就労外国人の保護

(4) 監理型育成就労実施者等及び監理型育成就労外国人等の個人情報の管理

(5) 監理型育成就労外国人の労働条件、産業安全及び労働衛生に関し、育成就労責任者との連絡調整

(6) 国及び地方公共団体の機関、外国人育成就労機構その他関係機関との連絡調整

第７　監理支援費の徴収

１　監理支援費は、監理型育成就労実施者等へあらかじめ用途及び金額を明示した上で徴収します。

２　監理支援費（職業紹介費）は、監理型育成就労実施者等から求人の申込みを受理した時以降に当該監理型育成就労実施者等から、別表の監理支援費表に基づき申し受けます。

その額は、監理型育成就労実施者等と監理型育成就労外国人等との間における雇用関係の成立のあっせんに係る事務に要する費用（募集及び選抜に要する人件費、交通費、外国の送出機関へ支払う費用その他の実費に限る。）の額を超えない額とします。

３　監理支援費（講習費）は、入国前講習に要する費用については入国前講習の開始日以降に、入国後講習に要する費用については入国後講習の開始日以降に、監理型育成就労実施者等から、別表の監理支援費表に基づき申し受けます。

その額は、監理支援機関が実施する入国前講習及び入国後講習に要する費用（監理支援機関が支出する施設使用料、講師及び通訳人への謝金、教材費、監理型育成就労外国人に支給する手当その他の実費に限る。）の額を超えない額とします。

４　監理支援費（監査指導費）は、監理型育成就労外国人が監理型育成就労実施者の事

業所において業務に従事し始めた時以降一定期間ごとに当該監理型育成就労実施者から、別表の監理支援費表に基づき申し受けます。

その額は、監理型育成就労の実施に関する監理支援に要する費用（監理型育成就労実施者に対する監査及び指導に要する人件費、交通費その他の実費に限る。）の額を超えない額とします。

5　監理支援費（その他諸経費）は、当該費用が必要となった時以降に監理型育成就労実施者等から、別表の監理支援費表に基づき申し受けます。

その額は、その他育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に資する費用（実費に限る。）の額を超えない額とします。

第８　その他

1　本事業所は、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、外国人育成就労機構その他関係機関と連携を図りつつ、当該事業に係る監理型育成就労実施者等又は監理型育成就労外国人等からの苦情があった場合には、迅速に、適切に対応します。

2　雇用関係が成立しましたら、監理型育成就労実施者等、監理型育成就労外国人等の両方から本事業所に対して、その報告をしてください。また、育成就労に関する職業紹介をされたにもかかわらず、雇用関係が成立しなかったときにも同様に報告をしてください。

3　本事業所は、監理型育成就労外国人等又は監理型育成就労実施者等から知り得た個人的な情報を、個人情報適正管理規程に基づき、適正に取り扱います。

4　本事業所は、監理型育成就労外国人等又は監理型育成就労実施者等に対し、その申込みの受理、面接、指導、育成就労に関する職業紹介等の業務について、人種、国籍、信条、性別、社会的身分、門地、従前の職業、労働組合の組合員であること等を理由として差別的な取扱いは一切しません。

5　本事業所の取扱職種の範囲等は、〇〇〇〇〇〇〇〇です。

6　本事業所の業務の運営に関する規程は、以上のとおりですが、本事業所の業務は、全て育成就労関係法令に基づいて運営されますので、御不審の点は係員に詳しくお尋ねください。

別紙6

育成就労産業分野・業務区分の一覧

1　介護分野

コード	分野	業務区分
１－１	介護	介護

2　ビルクリーニング分野

コード	分野	業務区分
２－１	ビルクリーニング	ビルクリーニング

3　リネンサプライ分野

コード	分野	業務区分
３－１	リネンサプライ	リネンサプライ

4　工業製品製造業分野

コード	分野	業務区分
４－１	工業製品製造業	機械金属加工
４－２		電気電子機器組立て
４－３		金属表面処理
４－４		紙器・段ボール箱製造
４－５		コンクリート製品製造
４－６		ＲＰＦ製造
４－７		陶磁器製品製造
４－８		印刷・製本
４－９		紡織製品製造
４－10		縫製
４－11		電線・ケーブル製造
４－12		プレハブ住宅製品製造
４－13		家具製造
４－14		定形・不定形耐火物製造
４－15		生コンクリート製造
４－16		ゴム製品製造
４－17		かばん製造

５　建設分野

コード	分野	業務区分
５－１	建設	土木
５－２		建築
５－３		ライフライン・設備

６　造船・舶用工業分野

コード	分野	業務区分
６－１	造船・舶用工業	造船
６－２		舶用機械
６－３		舶用電気電子機器

７　自動車整備分野

コード	分野	業務区分
７－１	自動車整備	自動車整備
７－２		車体整備

８　宿泊分野

コード	分野	業務区分
８－１	宿泊	宿泊

９　鉄道分野

コード	分野	業務区分
９－１	鉄道	軌道整備
９－２		電気設備整備
９－３		車両整備
９－４		車両製造
９－５		運輸係員
９－６		駅・車両清掃

１０　物流倉庫分野

コード	分野	業務区分
10－１	物流倉庫	物流倉庫

１１　農業分野

コード	分野	業務区分
11－１	農業	耕種農業
11－２		畜産農業

１２　漁業分野

コード	分野	業務区分
12－１	漁業	漁業
12－２		養殖業

１３　飲食料品製造業分野

コード	分野	業務区分
13－１	飲食料品製造業	飲食料品製造業
13－２		水産加工業

１４　外食業分野

コード	分野	業務区分
14－１	外食業	外食業

１５　林業分野

コード	分野	業務区分
15－１	林業	林業

１６　木材産業分野

コード	分野	業務区分
16－１	木材産業	木材産業

１７　資源循環分野

コード	分野	業務区分
17－１	資源循環	廃棄物処分業（中間処理）

技能実習2号移行対象職種と育成就労における分野（業務区分）との関係性について

別紙7

1　農業・林業関係（3職種7作業）

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

2　漁業関係（2職種10作業）

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

3　建設関係（22職種33作業）

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

４ 食品製造関係（11職種19作業）

職種名	作業名	分野（業務区分）
缶詰巻締	缶詰巻締	飲食料品製造業 （飲食料品製造業・水産加工業） ※経過措置につき両区分への移行可
食鳥処理加工業	食鳥処理加工	
加熱性水産加工食品製造業	節類製造	
	加熱乾製品製造	
	調味加工品製造	
	くん製品製造	
非加熱性水産加工食品製造業	塩蔵品製造	
	乾製品製造	
	発酵食品製造	
	調理加工品製造	
	生食用加工品製造	
水産練り製品製造	かまぼこ製品製造	
牛豚食肉処理加工業	牛豚部分肉製造	
	牛豚精肉商品製造	
ハム・ソーセージ・ベーコン製造	ハム・ソーセージ・ベーコン製造	
パン製造	パン製造	
そう菜製造業	そう菜加工	
農産物漬物製造業	農産物漬物製造	
医療・福祉施設給食製造	医療・福祉施設給食製造	外食業

５ 繊維・衣服関係（14職種23作業）

職種名	作業名	分野（業務区分）
紡績運転	前紡工程	工業製品製造業（紡織製品製造）
	精紡工程	
	巻糸工程	
	合ねん糸工程	
織布運転	準備工程	
	製織工程	
	仕上工程	
染　色	糸浸染	
	織物・ニット浸染	
ニット製品製造	靴下製造	
	丸編みニット製造	
たて編ニット生地製造	たて編ニット生地製造	
婦人子供服製造	婦人子供既製服縫製	工業製品製造業（縫製）
紳士服製造	紳士既製服製造	
下着類製造	下着類製造	
寝具製作	寝具製作	
カーペット製造	織じゅうたん製造	工業製品製造業（紡織製品製造）
	タフテッドカーペット製造	
	ニードルパンチカーペット製造	
帆布製品製造	帆布製品製造	工業製品製造業（縫製）
布はく縫製	ワイシャツ製造	
座席シート縫製	自動車シート縫製	
タオル製造	タオル縫製	

６ 機械・金属関係（17職種34作業）

職種名	作業名	分野（業務区分）						
鋳造	鋳鉄鋳物鋳造	工業製品製造業（機械金属加工）			造船・舶用工業（舶用機械）			
	非鉄金属鋳物鋳造							
鍛造	ハンマ型鍛造	工業製品製造業（機械金属加工）						
	プレス型鍛造							
ダイカスト	ホットチャンバダイカスト	工業製品製造業（機械金属加工）						
	コールドチャンバダイカスト							
機械加工	普通旋盤	工業製品製造業（機械金属加工）	工業製品製造業（電気電子機器組立て）	工業製品製造業（プレハブ住宅製品製造）	造船・舶用工業（舶用機械）	造船・舶用工業（舶用電気電子機器）	鉄道（車両製造）	
	フライス盤							
	数値制御旋盤							
	マシニングセンタ							
金属プレス加工	金属プレス	工業製品製造業（機械金属加工）	工業製品製造業（プレハブ住宅製品製造）	工業製品製造業（家具製造）	造船・舶用工業（舶用機械）	造船・舶用工業（舶用電気電子機器）	鉄道（車両製造）	
鉄工	構造物鉄工	工業製品製造業（機械金属加工）	工業製品製造業（プレハブ住宅製品製造）	建設（土木）	建設（建築）	造船・舶用工業（造船）	造船・舶用工業（舶用機械）	鉄道（車両製造）
工場板金	機械板金	工業製品製造業（機械金属加工）	工業製品製造業（プレハブ住宅製品製造）	工業製品製造業（家具製造）	造船・舶用工業（造船）	造船・舶用工業（舶用機械）	造船・舶用工業（舶用電気電子機器）	
めっき	電気めっき	工業製品製造業（金属表面処理）						
	溶融亜鉛めっき							
アルミニウム陽極酸化処理	陽極酸化処理	工業製品製造業（金属表面処理）						
仕上げ	治工具仕上げ	工業製品製造業（機械金属加工）		工業製品製造業（電気電子機器組立て）	造船・舶用工業（舶用機械）	鉄道（車両製造）		
	金型仕上げ							
	機械組立仕上げ							
機械検査	機械検査	工業製品製造業（機械金属加工）		工業製品製造業（電気電子機器組立て）		造船・舶用工業（舶用機械）	造船・舶用工業（舶用電気電子機器）	
機械保全	機械系保全	工業製品製造業（機械金属加工）		工業製品製造業（電気電子機器組立て）		造船・舶用工業（舶用機械）	造船・舶用工業（舶用電気電子機器）	
電子機器組立て	電子機器組立て	工業製品製造業（機械金属加工）		工業製品製造業（電気電子機器組立て）		造船・舶用工業（舶用電気電子機器）	鉄道（車両製造）	
電気機器組立て	回転電機組立て	工業製品製造業（機械金属加工）		工業製品製造業（電気電子機器組立て）		造船・舶用工業（舶用電気電子機器）		鉄道（車両製造）
	変圧器組立て							
	配電盤・制御盤組立て							
	開閉制御器具組立て							
	回転電機巻線製作							
プリント配線板製造	プリント配線板設計	工業製品製造業（電気電子機器組立て）			造船・舶用工業（舶用電気電子機器）			
	プリント配線板製造							
アルミニウム圧延・押出製品製造	引抜加工	工業製品製造業（機械金属加工）						
	仕上げ							
金属熱処理業	全体熱処理	工業製品製造業（機械金属加工）						
	表面熱処理（浸炭・浸炭窒化・窒化）							
	部分熱処理（高周波熱処理・炎熱処理）							

7　その他（21職種39作業）

職種名	作業名	分野（業務区分）								
家具製作	家具手加工	造船・舶用工業（造船）				工業製品製造業（家具製造）				
印刷	オフセット印刷	工業製品製造業（印刷・製本）								
	グラビア印刷									
製本	製本	工業製品製造業（印刷・製本）								
プラスチック成形	圧縮成形	工業製品製造業（機械金属加工）			工業製品製造業（電気電子機器組立て）			工業製品製造業（家具製造）		
	射出成形									
	インフレーション成形									
	ブロー成形									
強化プラスチック成形	手積み積層成形	造船・舶用工業（舶用機械）			工業製品製造業（機械金属加工）			工業製品製造業（電気電子機器組立て）		
塗装	建築塗装	工業製品製造業（機械金属加工）	造船・舶用工業（造船）	造船・舶用工業（舶用機械）	工業製品製造業（プレハブ住宅製品製造）		建設（土木）		建設（建築）	
	金属塗装				工業製品製造業（プレハブ住宅製品製造）		工業製品製造業（家具製造）		鉄道（車両製造）	
	鋼橋塗装				建設（土木）			建設（建築）		
	噴霧塗装				工業製品製造業（プレハブ住宅製品製造）		工業製品製造業（家具製造）		鉄道（車両製造）	
溶接	手溶接	工業製品製造業（機械金属加工）	工業製品製造業（プレハブ住宅製品製造）	工業製品製造業（家具製造）	建設（土木）	建設（建築）	建設（ライフライン・設備）	造船・舶用工業（造船）	造船・舶用工業（舶用機械）	鉄道（車両製造）
	半自動溶接									
工業包装	工業包装	工業製品製造業（機械金属加工）			工業製品製造業（電気電子機器組立て）			工業製品製造業（家具製造）		
紙器・段ボール箱製造	印刷箱打抜き	工業製品製造業（紙器・段ボール箱製造）								
	印刷箱製箱									
	貼箱製造									
	段ボール箱製造									
陶磁器工業製品製造	機械ろくろ成形	工業製品製造業（陶磁器製品製造）								
	圧力鋳込み成形									
	パッド印刷									
自動車整備	自動車整備	自動車整備（自動車整備・車体整備）								
ビルクリーニング	ビルクリーニング	ビルクリーニング								
介護	介護	介護								
クリーニング	リネンサプライ仕上げ	リネンサプライ								
	一般家庭用クリーニング									
コンクリート製品製造	コンクリート製品製造	工業製品製造業（コンクリート製品製造）				工業製品製造業（プレハブ住宅製品製造）				
宿泊	接客・衛生管理	宿泊								
RPF製造	RPF製造	工業製品製造業（RPF製造）								
鉄道施設保守整備	軌道保守整備	鉄道（軌道整備）								
ゴム製品製造	成形加工	工業製品製造業（ゴム製品製造）								
	押出し加工									
	混練り圧延加工									
	複合積層加工									
鉄道車両整備	走行装置検修・解ぎ装	鉄道（車両整備）								
	空気装置検修・解ぎ装									
木材加工	機械製材	木材産業								

○ 社内検定型の職種・作業（2職種4作業）

職種名	作業名	分野（業務区分）
空港グランドハンドリング	航空機地上支援	
	航空貨物取扱	
	客室清掃	
ボイラーメンテナンス	ボイラーメンテナンス	