新しい外国人労働者の受入れ「育成就労」制度について

Global HR Strategy

Copyright © Global HR Strategy LPC. All Rights Reserved.

自己紹介・法人紹介

2 Shohei Sugita / 杉田　昌平

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

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

［単著］

［共著］

Copyright © Global HR Strategy LPC. All Rights Reserved.

在留外国人及び外国人雇用の状況

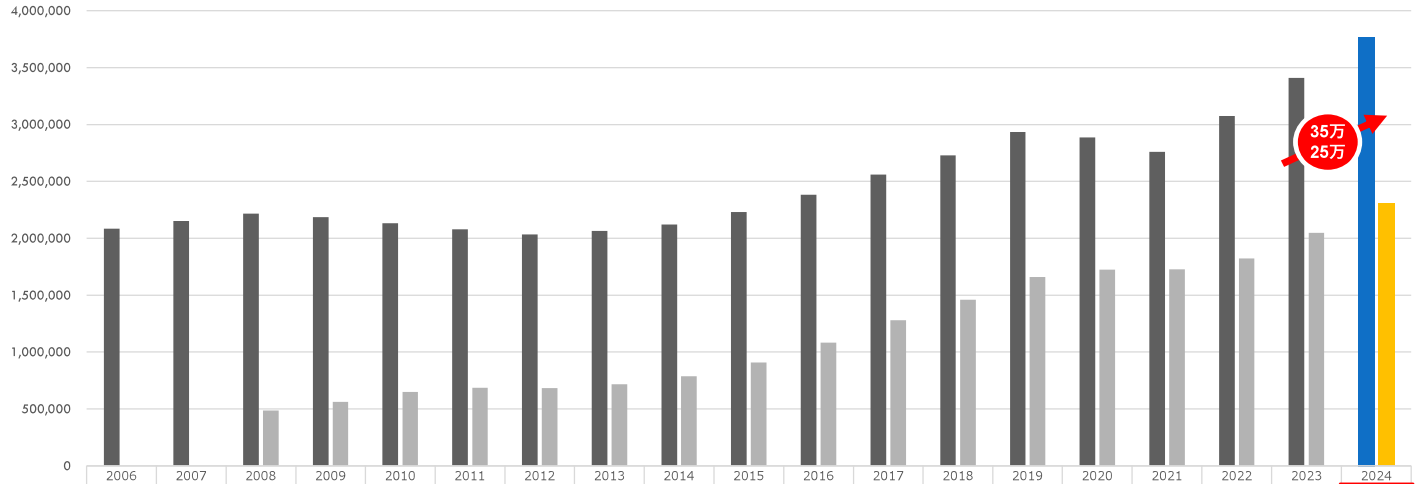
出典：厚生労働省「「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和6年10月末現在）」
入管庁在留統計（2024年は12月末時点）
総務省統計局2024年9月確定値
令和5年度 労働者派遣事業報告書の集計結果（速報）

3

在留外国人：約376万人
働いている外国人：約230万人

総人口：1億2,377万人（約3%）
15～64歳人口：7,367万80万人（約3%）

派遣労働者の数：約212万人



	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
在留外国人数	2,084,919	2,152,973	2,217,426	2,186,121	2,134,151	2,078,508	2,033,656	2,066,445	2,121,831	2,232,189	2,382,822	2,561,848	2,731,093	2,933,137	2,887,116	2,760,635	3,075,213	3,410,992	3,768,977
雇用状況の届出数			486,398	562,818	649,982	686,246	682,450	717,504	787,627	907,896	1,083,769	1,278,670	1,460,463	1,658,804	1,724,328	1,727,221	1,822,725	2,048,675	2,302,587

＋168万

Copyright © Global HR Strategy LPC. All Rights Reserved.

人数規模の比較（単年）

☆：県庁所在地、★：政令指定都市

4

在留者数
3,768,977人

雇用状況届出数
2,302,587人

順位	都道府県	人数（人）
1	東京都	14,086,000
2	神奈川県	9,229,000
3	大阪府	8,763,000
4	愛知県	7,477,000
5～9	埼玉県～北海道	7,331,000～5,092,000
10	静岡県	3,555,000
11	茨城県	2,825,000
12	広島県	2,738,000
13	京都府	2,535,000
14	宮城県	2,264,000
15	新潟県	2,126,000
16～33	長野県～石川県	2,004,000～1,109,600
34	大分県	1,096,000
35	宮崎県	1,042,000
36	山形県	1,026,000
37	富山県	1,007,000
38～44	香川県～徳島県	926,000～695,000
45	高知県	666,000
46	島根県	650,000
47	鳥取県	537,000

在留者増加数
357,985人

雇用状況増加数
253,912人

順位	市区町村名	人数（人）
1	神奈川県横浜市☆★	3,777,491
2	大阪府大阪市☆★	2,752,412
3	愛知県名古屋市☆★	2,332,176
4	北海道札幌市☆★	1,973,395
5～10	福岡県福岡市☆★～広島県広島市☆★	1,612,392～1,200,754
11	宮城県仙台市☆★	1,096,704
12	千葉県千葉市☆★	974,951
13	東京都世田谷区	943,664
14	福岡県北九州市★	939,023
15～25	大阪府堺市★～静岡県静岡市☆★	826,161～693,389
26	千葉県船橋市	642,907
27～65	埼玉県川口市～神奈川県横浜市港北区	594,274～358,530
66	和歌山県和歌山市☆	356,729
67	東京都北区	355,213
68～117	奈良県奈良市☆～山口県下関市	354,630～255,051
118	徳島県徳島市☆	252,391
119	福岡県福岡市博多区	252,034
120	北海道函館市	251,084

Copyright © Global HR Strategy LPC. All Rights Reserved.

出典：e-Stat（都道府県は2023年度、市区町村は2020年度）より作成

在留資格別増加の内訳

出典：各年の「在留外国人数について」より作成

Copyright © Global HR Strategy LPC. All Rights Reserved.

コロナ

+1,008,452人

順位	在留資格	2019年（人）	2020年（人）	対前年増減	2021年（人）	対前年増減	2022年（人）	対前年増減	2023年（人）	対前年増減	2024年（人）	対前年増減
—	総数	2,933,137	2,887,116	−46,021	2,760,635	−126,481	3,075,213	+314,578	3,410,992	+335,779	3,768,977	+357,985
1	永住者	793,164	807,517	+14,353	831,157	+23,640	863,936	+32,779	891,569	+27,633	918,116	+26,547
2	技能実習	410,972	378,200	−32,772	276,123	−102,077	324,940	+48,817	404,556	+79,616	456,595	+52,039
3	技・人・国	271,999	283,380	+11,381	274,740	−8,640	311,961	+37,221	362,346	+50,385	418,706	+56,360
4	留学	345,791	280,901	−64,890	207,830	−73,071	300,638	+92,808	340,883	+40,245	402,134	+61,251
5	特別永住者	312,501	304,430	−8,071	296,416	−8,014	288,980	−7,436	281,218	−7,762	274,023	-7,195
6	家族滞在	201,423	196,622	−4,801	192,184	−4,438	227,857	+35,673	266,020	+38,163	305,598	+39,578
7	定住者	204,787	201,329	−3,458	198,966	−2,363	206,938	+7,972	216,868	+9,930	223,411	+6,543
8	特定技能	1,621	15,663	+14,042	49,666	+34,003	130,923	+81,257	208,425	+77,502	284,466	+76,041
9	日配	145,254	142,735	−2,519	142,044	−691	144,993	+2,949	148,744	+3,751	150,896	+2,152
10	特定活動	65,187	103,422	+38,235	124,056	+20,634	83,380	−40,676	73,774	−9,606	95,508	+21,734
11	永配	41,517	42,905	+1,388	44,522	+1,617	46,999	+2,477	50,995	+3,996	53,624	+2,629
12	技能	41,692	40,491	−1,201	38,240	−2,251	39,775	+1,535	42,499	+2,724	46,712	+4,213
13	経営・管理	27,249	27,235	−14	27,197	−38	31,808	+4,611	37,510	+5,702	41,615	+4,105
14	高度専門職	14,924	16,554	+1,630	15,735	−819	18,315	+2,580	23,958	+5,643	28,708	+4,750
15	企業内転勤	18,193	13,415	−4,778	8,593	−4,822	13,011	+4,418	16,404	+3,393	18,375	+1,971
16	教育	13,331	12,241	−1,090	12,915	+674	13,413	+498	14,157	+744	14,929	+772
17	介護	592	1,714	+1,122	3,794	+2,080	6,284	+2,490	9,328	+3,044	12,227	+2,899
18	教授	7,354	6,647	−707	6,519	−128	7,343	+824	7,226	−117	7,488	+262
19	宗教	4,285	3,772	−513	3,034	−738	3,964	+930	4,123	+159	4,805	+682
20	文化活動	3,013	1,280	−1,733	821	−459	2,400	+1,579	2,581	+181	2,712	+131
21	医療	2,269	2,476	+207	2,482	+6	2,467	−15	2,547	+80	2,591	+44
22	興行	2,508	1,865	−643	1,564	−301	2,214	+650	2,505	+291	2,635	+130
—	その他	3,511	2,322	−1,189	2,037	−285	2,674	+637	2,756	+82	3,103	+347

人数規模の比較（2年、3年）

☆：県庁所在地、★：政令指定都市

6

在留者数 3,768,977人

雇用状況届出数 2,302,587人

3年増加数 1,008,452人

2年増加数 672,301人

順位	都道府県	人数（人）
1	東京都	14,086,000
2	神奈川県	9,229,000
3	大阪府	8,763,000
4	愛知県	7,477,000
5	埼玉県	7,331,000
～		
9	北海道	5,092,000
10	静岡県	3,555,000
11	茨城県	2,825,000
12	広島県	2,738,000
13	京都府	2,535,000
14	宮城県	2,264,000
15	新潟県	2,126,000
16	長野県	2,004,000
～		
33	石川県	1,109,600
34	大分県	1,096,000
35	宮崎県	1,042,000
36	山形県	1,026,000
37	富山県	1,007,000
38	香川県	926,000
～		
44	徳島県	695,000
45	高知県	666,000
46	島根県	650,000
47	鳥取県	537,000

3年増加数 1,008,452人

2年増加数 672,301人

在留者増加数 357,985人

雇用状況増加数 253,912人

順位	市区町村名	人数（人）
1	神奈川県横浜市☆★	3,777,491
2	大阪府大阪市☆★	2,752,412
3	愛知県名古屋市☆★	2,332,176
4	北海道札幌市☆★	1,973,395
5	福岡県福岡市☆★	1,612,392
～		
10	広島県広島市☆★	1,200,754
11	宮城県仙台市☆★	1,096,704
12	千葉県千葉市☆★	974,951
13	東京都世田谷区	943,664
14	福岡県北九州市★	939,023
15	大阪府堺市★	826,161
～		
25	静岡県静岡市☆★	693,389
26	千葉県船橋市	642,907
27	埼玉県川口市	594,274
28	鹿児島県鹿児島市☆	593,128
～		
65	神奈川県横浜市港北区	358,530
66	和歌山県和歌山市☆	356,729
67	東京都北区	355,213
68	奈良県奈良市☆	354,630
～		
117	山口県下関市	255,051
118	徳島県徳島市☆	252,391
119	福岡県福岡市博多区	252,034
120	北海道函館市	251,084

Copyright © Global HR Strategy LPC. All Rights Reserved.

出典：e-Stat（都道府県は2023年度、市区町村は2020年度）より作成

介護分野の技能実習生の数

7

職種・作業別　在留資格「技能実習」に係る在留者数（令和６年末時点：４５６，５９５人）

１　農業・林業関係（３職種７作業）（31,635人）（人）

職種名	作業名	在留者数
耕種農業●（25,640人）	施設園芸	13,950
	畑作・野菜	11,141
	果樹	549
畜産農業●（5,995人）	養豚	1,239
	養鶏	2,083
	酪農	2,673
林業（0人）	育林・素材生産作業	0

２　漁業関係（２職種１０作業）（3,352人）（人）

職種名	作業名	在留者数
漁船漁業●（1,485人）	かつお一本釣り漁業	321
	延縄漁業	49
	いか釣り漁業	110
	まき網漁業	555
	ひき網漁業	247
	刺し網漁業	35
	定置網漁業	118
	かに・えびかご漁業	49
	棒受網漁業△	1
養殖業●（1,867人）	ほたてがい・まがき養殖	1,867

３　建設関係（２２職種３３作業）（106,568人）（人）

職種名	作業名	在留者数
さく井（504人）	パーカッション式さく井工事	116
	ロータリー式さく井工事	388
建築板金（2,574人）	ダクト板金	988
	内外装板金	1,586
冷凍空気調和機器施工（945人）	冷凍空気調和機器施工	945
建具製作（318人）	木製建具手加工	318
建築大工（4,519人）	大工工事	4,519
型枠施工（13,157人）	型枠工事	13,157
鉄筋施工（10,743人）	鉄筋組立て	10,743
とび（30,627人）	とび	30,627
石材施工（493人）	石材加工	248
	石張り	245
タイル張り（893人）	タイル張り	893
かわらぶき（500人）	かわらぶき	500
左官（3,799人）	左官	3,799
配管（4,318人）	建築配管	3,363
	プラント配管	955
熱絶縁施工（1,618人）	保温保冷工事	1,618
内装仕上げ施工（5,873人）	プラスチック系床仕上げ工事	500
	カーペット系床仕上げ工事	216
	鋼製下地工事	852
	ボード仕上げ工事	3,519
	カーテン工事	786
サッシ施工（529人）	ビル用サッシ施工	529
防水施工（3,999人）	シーリング防水工事	3,999
コンクリート圧送施工（919人）	コンクリート圧送工事	919
ウェルポイント施工（37人）	ウェルポイント工事	37
表装（905人）	壁装	905
建設機械施工●（18,954人）	押土・整地	399
	積込み	878
	掘削	13,004
	締固め	4,673
築炉（344人）	築炉	344

４　食品製造関係（１１職種１９作業）（92,627人）（人）

職種名	作業名	在留者数
缶詰巻締●（601人）	缶詰巻締	601
食鳥処理加工業●（4,550人）	食鳥処理加工	4,550
加熱性水産加工食品製造業●（6,336人）	節類製造	555
	加熱乾製品製造	1,076
	調味加工品製造	4,627
	くん製品製造	78

４　食品製造関係（１１職種１９作業）（続き）（人）

職種名	作業名	在留者数
非加熱性水産加工食品製造業●（16,511人）	塩蔵品製造	7,291
	乾製品製造	2,354
	発酵食品製造	938
	調理加工品製造	550
	生食用加工品製造	5,378
水産練り製品製造（1,460人）	かまぼこ製品製造	1,460
牛豚食肉処理加工業●（3,541人）	牛豚部分肉製造	3,511
	牛豚精肉商品製造△	30
ハム・ソーセージ・ベーコン製造（2,692人）	ハム・ソーセージ・ベーコン製造	2,692
パン製造（6,345人）	パン製造	6,345
そう菜製造業●（45,435人）	そう菜加工	45,435
農産物漬物製造業●△（765人）	農産物漬物製造	765
医療・福祉施設給食製造●△（4,391人）	医療・福祉施設給食製造	4,391

５　繊維・衣服関係（１３職種２２作業）（26,086人）（人）

職種名	作業名	在留者数
紡績運転●（772人）	前紡工程	76
	精紡工程	228
	巻糸工程	31
	合ねん糸工程	437
織布運転●（1,264人）	準備工程	182
	製織工程	1,065
	仕上工程	17
染色（715人）	糸浸染	187
	織物・ニット浸染	528
ニット製品製造（354人）	靴下製造	265
	丸編みニット製造	89
たて編ニット生地製造●（186人）	たて編ニット生地製造	186
婦人子供服製造（17,068人）	婦人子供既製服縫製	17,068
紳士服製造（1,236人）	紳士既製服製造	1,236
下着類製造●（974人）	下着類製造	974
寝具製作（435人）	寝具製作	435
カーペット製造●△（189人）	織じゅうたん製造	1
	タフテッドカーペット製造	22
	ニードルパンチカーペット製造	166
帆布製品製造（962人）	帆布製品製造	962
布はく縫製（242人）	ワイシャツ製造	242
座席シート縫製●（1,689人）	自動車シート縫製	1,689

６　機械・金属関係（１７職種３４作業）（60,781人）（人）

職種名	作業名	在留者数
鋳造（3,487人）	鋳鉄鋳物鋳造	2,414
	非鉄金属鋳物鋳造	1,073
鍛造（405人）	ハンマ型鍛造	125
	プレス型鍛造	280
ダイカスト（1,683人）	ホットチャンバダイカスト	144
	コールドチャンバダイカスト	1,539
機械加工（10,956人）	普通旋盤	2,065
	フライス盤	1,747
	数値制御旋盤	3,887
	マシニングセンタ	3,257
金属プレス加工（9,082人）	金属プレス	9,082
鉄工（5,560人）	構造物鉄工	5,560
工場板金（4,051人）	機械板金	4,051
めっき（2,975人）	電気めっき	2,404
	溶融亜鉛めっき	571
アルミニウム陽極酸化処理（440人）	陽極酸化処理	440
仕上げ（2,332人）	治工具仕上げ	278
	金型仕上げ	296
	機械組立仕上げ	1,758
機械検査（6,290人）	機械検査	6,290
機械保全（1,931人）	機械系保全	1,931
電子機器組立て（8,121人）	電子機器組立て	8,121

６　機械・金属関係（１７職種３４作業）（続き）（人）

職種名	作業名	在留者数
電気機器組立て（2,292人）	回転電機組立て	342
	変圧器組立て	75
	配電盤・制御盤組立て	1,187
	開閉制御器具組立て	323
	回転電機巻線製作	365
プリント配線板製造（1,104人）	プリント配線板設計	7
	プリント配線板製造	1,097
アルミニウム圧延・押出製品製造●△（28人）	引抜加工	2
	仕上げ	26
金属熱処理業●（44人）	全体熱処理	25
	表面熱処理（浸炭・浸炭窒化・窒化）	9
	部分熱処理（高周波熱処理・炎熱処理）	10

７　その他（２１職種３８作業）（127,617人）（人）

職種名	作業名	在留者数
家具製作（2,333人）	家具手加工	2,333
印刷（1,753人）	オフセット印刷	1,315
	グラビア印刷●△	438
製本（1,979人）	製本	1,979
プラスチック成形（20,066人）	圧縮成形	1,780
	射出成形	16,326
	インフレーション成形	727
	ブロー成形	1,233
強化プラスチック成形（898人）	手積み積層成形	898
塗装（14,471人）	建築塗装	3,820
	金属塗装	6,211
	鋼橋塗装	648
	噴霧塗装	3,792
溶接●（23,065人）	手溶接	3,785
	半自動溶接	19,280
工業包装（16,423人）	工業包装	16,423
紙器・段ボール箱製造（2,388人）	印刷箱打抜き	708
	印刷箱製箱	468
	貼箱製造	220
	段ボール箱製造	992
陶磁器工業製品製造●（262人）	機械ろくろ成形	57
	圧力鋳込み成形	54
	パッド印刷	151
自動車整備●（5,818人）	自動車整備	5,818
ビルクリーニング（8,227人）	ビルクリーニング	8,227
介護●（20,065人）	介護	20,065
リネンサプライ●△（2,971人）	リネンサプライ仕上げ	2,971
コンクリート製品製造●（2,226人）	コンクリート製品製造	2,226
宿泊●△（2,403人）	接客・衛生管理	2,403
ＲＰＦ製造●（143人）	ＲＰＦ製造	143
鉄道施設保守整備●（114人）	軌道保守整備	114
ゴム製品製造●△（1,695人）	成形加工	1,315
	押出し加工	210
	混練り圧延加工	121
	複合積層加工	49
鉄道車両整備●（18人）	走行装置検修・解ぎ装	18
	空気装置検修・解ぎ装	0
木材加工●△（299人）	機械製材	299

８　主務大臣が告示で定める職種（社内検定型の職種・作業（２職種４作業））（106人）（人）

職種名	作業名	在留者数
空港グランドハンドリング●（105人）	航空機地上支援	0
	航空貨物取扱	55
	客室清掃△	50
ボイラーメンテナンス●△（1人）	ボイラーメンテナンス	1

９　非移行対象職種（7,823人）

（注１）項目ごとに付している括弧内の人数は、各項目別の在留者数。（注２）職種・作業別の在留者数は、令和６年末時点の速報値。（注３）職種・作業の項目は令和６年末時点。（注４）●の職種：技能実習評価試験に係る職種。（注５）△のない職種・作業は３号まで実習可能。

ビルクリーニング（8,227人）
介護●（20,065人）
リネンサプライ●△（2,971人）

出典：技能実習機構ウェブサイトより

特定技能1号における受入人数の推移

8

産業分野	業所管庁	人数枠（人）（2024.4～）	在留者数（人）（2019.12）	在留者数（人）（2020.12）	在留者数（人）（2021.12）	在留者数（人）（2022.12）	在留者数（人）（2023.12）	在留者数（人）（2024.12）
介護	厚労省	135,000	19	939	5,155	16,081	28,400	**44,367**
ビルクリーニング		37,000	13	184	650	1,867	3,520	6,140
工業製品製造業	経産省	173,300	429	3,208	9,802	27,725	40,069	45,183
建設	国交省	80,000	107	1,319	4,871	12,768	24,433	38,365
造船・舶用工業		36,000	58	413	1,458	4,602	7,514	9,665
自動車整備		10,000	10	151	708	1,738	2,519	3,076
航空		4,400	0	13	36	167	632	1,382
宿泊		23,000	15	67	121	206	401	671
自動車運送業		24,500						0
鉄道		3,800						1
農業	農水省	78,000	292	2,387	6,232	16,459	23,861	29,157
漁業		17,000	21	220	549	1,638	2,669	3,488
飲食料品製造		139,000	557	5,764	18,099	42,505	61,095	74,380
外食		53,000	100	998	1,985	5,159	13,312	27,759
林業		1,000						0
木材産業		5,000						0
合計		820,000	1,621	15,663	49,666	130,915	208,425	283,634

Copyright © Global HR Strategy LPC. All Rights Reserved.

特定技能外国人の方が多い理由

3-8	介護分野においては、夜間業務も必須と考えるが、技能実習生を夜間業務に配置することは可能なのか。	告示第2条第5号に「技能実習生に夜勤業務その他少人数の状況の下での業務又は緊急の対応が求められる業務を行わせる場合にあっては、利用者の安全の確保等のために必要な措置を講ずることとしていること。」とあるとおり、当該措置を講じている場合に限り、夜勤業務も可能となる。

3-17	技能実習生に対し、必須業務である食事の介助の一環または関連業務として服薬の介助を行わせることは可能であるか。	技能実習制度は「本国への技能移転」という制度趣旨に基づき、移転の対象となる技能実習生が行う業務範囲を、必須業務、関連業務及び周辺業務として規定しています。介護職種の必須業務については、どの実習実施者においても実施される身体介護業務を位置付けており、関連業務及び周辺業務については、身体介護以外の支援等、必須業務に関連する技能の修得に係る業務等を位置付けている。 この点、服薬の介助については、技能実習制度への介護職種の追加に当たり、有識者から構成される「外国人介護人材受入れの在り方に関する検討会」における議論も踏まえ、現在、必須業務はもちろん、関連業務及び周辺業務にも位置付けることはできないこととなっている。

出典：技能実習機構ウェブサイトより

介護分野の在留資格

Global HR Strategy

	介護	特定技能	技能実習	EPA
資格	介護福祉士	なし	なし	（介護福祉士）
在留期間	上限なし	5年	5年	4年（取得前）
日本語能力	N2～	N4～	N4～	N5～
サービス種別制限	なし	あり（一部サービスに制限あり）	あり（一部サービスに制限あり）	あり（一部サービスに制限あり）
関与機関	なし	登録支援機関	監理団体	JICWELS
注意点	なし	◆他の在留資格の方との労働条件の調整	◆ 必須業務、関連業務、周辺業務での制約 ◆ 他の在留資格の方との労働条件の調整	◆受入機関の要件 ◆資格取得との両立 ◆他の在留資格の方との労働条件の調整 ◆マッチングの難易度
配置基準	雇用してすぐに配置基準に算入される。	雇用してすぐに配置基準に算入される。 ただし、一定期間、他の日本人職員とチームでケアに当たる等、受け入れ施設における順応をサポートし、ケアの安全性を確保するための体制をとることを求められる。	2024年介護報酬改定により、受入れ事業者が配置基準に算入することとした場合に算入可能	2024年介護報酬改定により、受入れ事業者が配置基準に算入することとした場合に算入可能

Copyright © Global HR Strategy LPC. All Rights Reserved.

介護分野の動向

11

外国人雇用の法務部 クラウド

介護分野の最新動向

技能実習 **外国人介護人材に係る人員配置基準上の取扱いの見直し（2024年4月～）**

技能実習 **技能実習を行わせる事業所の見直し（設立後3年要件の見直し）（2025年4月～）**

共通 **訪問系サービスの一部解禁**

高度人材 **「保育士・幼稚園教諭として外国人が就労する場合の在留資格について」の公表**

Copyright © Global HR Strategy LPC. All Rights Reserved.

最新動向

12

技能実習 **外国人介護人材に係る人員配置基準上の取扱いの見直し（2024年4月～）**

3.（2）⑧　外国人介護人材に係る人員配置基準上の取扱いの見直し

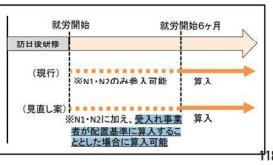
概要　【通所系サービス★、短期入所系サービス★、居住系サービス★、多機能系サービス★、施設系サービス】

○　就労開始から６月未満のEPA介護福祉士候補者及び技能実習生（以下「外国人介護職員」という。）については、日本語能力試験N1又はN2に合格した者を除き、両制度の目的を考慮し、人員配置基準への算入が認められていないが、就労開始から６月未満であってもケアの習熟度が一定に達している外国人介護職員がいる実態なども踏まえ、人員配置基準に係る取扱いについて見直しを行う。
　具体的には、外国人介護職員の日本語能力やケアの習熟度に個人差があることを踏まえ、事業者が、外国人介護職員の日本語能力や指導の実施状況、管理者や指導職員等の意見等を勘案し、当該外国人介護職員を人員配置基準に算入することについて意思決定を行った場合には、就労開始直後から人員配置基準に算入して差し支えないこととする。【告示改正】
　その際、適切な指導及び支援を行う観点、安全体制の整備の観点から、以下の要件を設ける。
ア　一定の経験のある職員とチームでケアを行う体制とすること。
イ　安全対策担当者の配置、指針の整備や研修の実施など、組織的に安全対策を実施する体制を整備していること。
　併せて、両制度の趣旨を踏まえ、人員配置基準への算入の有無にかかわらず、研修又は実習のための指導職員の配置や、計画に基づく技能等の修得や学習への配慮など、法令等に基づき、受入れ施設において適切な指導及び支援体制の確保が必要であることを改めて周知する。

算定要件等

次のいずれかに該当するものについては、職員等の配置の基準を定める法令の適用について職員等とみなしても差し支えないこととする。

- 受入れ施設において就労を開始した日から６月を経過した外国人介護職員
- 受入れ施設において就労を開始した日から６月を経過していない外国人介護職員であって、受入れ施設（適切な研修体制及び安全管理体制が整備されているものに限る。）に係る事業を行う者が当該外国人介護職員の日本語の能力及び研修の実施状況並びに当該受入れ施設の管理者、研修責任者その他の職員の意見等を勘案し、当該外国人介護職員を職員等の配置の基準を定める法令の適用について職員等とみなすこととしたもの
- 日本語能力試験N1又はN2に合格した者



118

出典：出典：令和６年度介護報酬改定における改定事項についてより

Point

- 2024年度の介護報酬から、技能実習生及びEPA介護福祉士候補者の配置基準が緩和された。
- 受け入れ施設において、6か月を経過していない場合であっても、受入れ事業者が配置基準に参入することとした場合には、参入を可とした。
- URL：https://www.mhlw.go.jp/content/12300000/001230329.pdf

Copyright © Global HR Strategy LPC. All Rights Reserved.

最新動向

13

技能実習を行わせる事業所の見直し（設立後3年要件の見直し）（2025年4月～）

を満たしていることが必要です。

① 開設後三年以上経過しているものであること。

② 当該事業所を経営する法人において、介護等の業務を行う他の事業所の開設後三年以上経過しているものであること。

③ 当該事業所を経営する法人について、次の（ｉ）～（ⅳ）に掲げる全ての要件を満たすこと。

（ｉ） 当該事業所の利用者及びその家族が安心してサービスを利用することができるよう、技能実習生に対する研修体制及びその実施が確保されていること。

（ⅱ） 技能実習生並びに当該事業所の職員及び利用者等からの相談体制が確保されていること。

（ⅲ） 技能実習生の受入れについて、技能実習開始前に当該事業所の職員並びに当該事業所を利用する者及びその家族等に対して、説明会等が行われていること。

（ⅳ） 技能実習生の受入れに関して、当該事業所を経営する法人内における協議体制が確保されていること。

出典：厚生労働省ウェブサイトより

Point

- 「介護職種について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に規定する特定の職種及び作業に特有の事情に鑑みて事業所管大臣が定める基準等」が改正され、従前は、技能実習生の受入れは設置後3年経過した施設しか受入れができなかったが、設立後3年経過していない施設でも受入れが可能となった。
- URL：https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=87ab6126&dataType=0&pageNo=1

Copyright © Global HR Strategy LPC. All Rights Reserved.

Global HR Strategy

最新動向

14

訪問系サービスの一部解禁

検討経過

- 訪問介護員等の人材不足の状況などを踏まえ、**「外国人介護人材の業務の在り方に関する検討会」**を立ち上げ、関係団体等に参画いただき議論を行ったところ、昨年６月に公表した**同検討会の中間まとめでは、一定の条件の下で訪問系サービスへの従事を認めるべきとの結論がなされた。**
- 本年２月１７日には「特定技能制度及び育成就労制度の基本方針及び分野別運用方針に関する有識者会議」等（※）でも、**一定の条件の下で訪問系サービスへの従事を認めるべきとされた。**

※「技能実習評価試験の整備に関する専門家会議」、「特定技能制度及び育成就労制度の基本方針及び分野別運用方針に関する有識者会議」

改正の概要等

- **介護職員初任者研修課程等を修了し、介護事業所等での実務経験等（※）を有する技能実習生及び特定技能外国人について、訪問介護等訪問系サービスの業務に従事を認める。**その場合、**受入事業所は、利用者・家族へ事前に説明を行うとともに、以下の事項を遵守**することとする。

※ 介護事業所等での実務経験が１年以上あることを原則とする

① 外国人介護人材に対し、訪問介護等の業務の基本事項等に関する研修を行うこと
② 外国人介護人材が訪問介護等の業務に従事する際、一定期間、責任者等が同行する等により必要な訓練を行うこと
③ 外国人介護人材に対し、訪問介護等における業務の内容等について丁寧に説明を行いその意向等を確認しつつ、キャリアアップ計画を作成すること
④ ハラスメント防止のために相談窓口の設置等の必要な措置を講ずること
⑤ 外国人介護人材が訪問介護等の業務に従事する現場において不測の事態が発生した場合等に適切な対応を行うことができるよう、情報通信技術の活用を含めた必要な環境整備を行うこと

- **令和７年４月施行。**※ 施行日について、技能実習は令和７年４月１日、特定技能は令和７年４月21日

出典：厚生労働省ウェブサイトより

Point

- 訪問系サービスについて、外国人介護人材の就労が解禁された。
- 一定の要件を満たす事業者について、訪問系サービスでの技能実習生及び特定技能外国人の従事が認められる。
- URL：https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_56271.html

Copyright © Global HR Strategy LPC. All Rights Reserved.

最新動向

15

高度人材

「保育士・幼稚園教諭として外国人が就労する場合の在留資格について」の公表

出入国管理及び難民認定法には、保育士や幼稚園教諭として保育や教育に従事する活動に対応した在留資格はありません。

「永住者」の在留資格で在留する外国人など我が国での活動に制限がない外国人の方については、保育士や幼稚園教諭として就労することが可能です。

（注１）保育園や幼稚園において語学指導や翻訳・通訳業務に従事する場合は、在留資格「技術・人文知識・国際業務」に該当する場合があります。
（注２）在留資格「教育」は、本邦の小学校、中学校、義務教育学校、高等学校、中等教育学校、特別支援学校、専修学校又は各種学校若しくは設備及び編制に関してこれに準ずる教育機関において語学教育その他の教育をする活動が該当するため、保育園や幼稚園で就労する保育士や幼稚園教諭は該当しません。

出典：入管庁ウェブサイトより

Point

- 「保育士・幼稚園教諭として外国人が就労する場合の在留資格について」が公表された。
- 保育士や幼稚園教諭として保育・教育に従事する活動に対応する在留資格はないことが明確化された。
- URL：https://www.moj.go.jp/isa/content/001443492.pdf

Copyright © Global HR Strategy LPC. All Rights Reserved.

解禁された訪問系サービスは？

16

二　本通知の対象となる訪問系サービスについて

本通知において、下記三以降の対応が求められる訪問系サービスは、介護保険法（平成９年法律第 123 号）に規定する訪問介護、定期巡回・随時対応型訪問介護看護、夜間対応型訪問介護及び介護予防・日常生活支援総合事業(同法に規定する第一号訪問事業に限る。以下同じ。）とする。

なお、今般、同法に規定する訪問入浴介護及び介護予防訪問入浴介護についても従事を認めるものとするが、これらについては、複数人でのサービス提供が必要なサービスであり、また、必ずしも介護職員初任者研修課程（介護保険法施行規則（平成 11 年厚生省令第 36 号）第 22 条の 23 第１項に規定する介護職員初任者研修課程をいう。以下同じ。）の修了などが求められていないこと等も踏まえ、受入事業者においては適切な指導体制等を確保した上で、職場内で実務に必要な入浴等の研修等を受講し、業務に従事させることとする。また、当該外国人介護人材が多様な業務を経験しながら、キャリアアップし、日本での就労に魅力を感じつつ継続して働くことができるようにしていくことが重要であることから、外国人介護人材のキャリアパス等にも十分留意しながら、介護福祉士の資格の取得支援を含め、受入事業者によるきめ細かな支援を行うよう、配慮することとする。

また、今般外国人介護人材の従事が可能となる訪問系サービスのうち、障害福祉サービス等については、「障害福祉サービス等における外国人介護人材の訪問系サービス従事の留意点について（令和７年３月 31 日付け社援発 0331 第 41 号、障発 0331 第４号、こ支障第 89 号）」にて留意点を記載していることから、外国人介護人材を障害福祉サービス等の訪問系サービスに従事させる場合には、同通知を参照すること。

出典：外国人介護人材の訪問系サービス従事における留意点について

（1）留意点通知三以降の対応が求められる訪問系サービス

中間まとめにおいて、訪問系サービスについては、日本人同様に介護職員初任者研修を修了した有資格者等であることを前提に、外国人介護人材の従事を認めるべきとされていることを踏まえ、障害福祉サービス等についても同様に、各サービスを実施するにあたり求められる有資格者等であることを要件に、外国人介護人材の従事を可能とする。その従事にあたっては、留意点通知三以降の対応（外国人介護人材を訪問系サービスに従事させる際の遵守事項等）が求められることに留意すること。

具体的に対象となる訪問系サービスとしては、障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（平成 17 年法律第 123 号。以下「障害者総合支援法」という。）に規定する居宅介護、重度訪問介護、同行援護、行動援護、重度障害者等包括支援及び移動支援事業並びに児童福祉法（昭和 22 年法律第 164 号）に規定する居宅訪問型児童発達支援とする。

対象の各サービスに従事するに当たっては、上記のとおり、サービスごとに従事するために必要とされている研修課程の修了等の要件（別表参照。ただし、生活援助従事者研修課程（介護保険法施行規則（平成 11 年厚生省令第 36 号）第 22 条の 23 第１項に規定する生活援助従事者研修課程をいう。）のみを修了した場合を除く。以下同じ。）を満たす必要があることとする。また、①重度障害者等包括支援、②移動支援事業、③居宅訪問型児童発達支援については、それぞれ下記の事項を満たす必要があることとする。

出典：障害福祉サービス等における外国人介護人材の訪問系サービス従事の 留意点について

訪問系サービスの注意点

＜注意＞

特定施設入居者生活介護の指定を受けていないサービス付高齢者向け住宅や住宅型有料老人ホームでの就労について

令和7年4月より、特定技能外国人は一定の条件のもとで訪問系サービス事業所に従事することが可能になっておりますが、介護保険法上の特定施設入居者生活介護の指定を受けていない有料老人ホームやサービス付き高齢者向け住宅においては、引き続き、特定技能外国人の従事を認めておりません。また、特定施設入居者生活介護の指定を受けていても、外部サービス利用型は認められておりません。

したがって、**適合確認書の発行が完了した当該外国人が従事できるのは、あくまで訪問介護事業所等における介護保険法上の訪問系サービス業務（身体介護や生活援助等）であり**、例えば訪問介護事業所に併設している住宅型有料老人ホームやサービス付き高齢者向け住宅の、介護保険法に基づかない業務は行う事が出来ません。

特定技能外国人が従事可能な対象施設については、以下のURLのとおりまとめておりますので、ご確認ください。

【対象施設】https://www.mhlw.go.jp/content/12000000/001470210.pdf

出典：国際厚生事業団ウェブサイト

解禁された訪問系に従事する要件は？

検討経過

- 訪問介護員等の人材不足の状況などを踏まえ、**「外国人介護人材の業務の在り方に関する検討会」**を立ち上げ、関係団体等に参画いただき議論を行ったところ、昨年６月に公表した**同検討会の中間まとめでは、一定の条件の下で訪問系サービスへの従事を認めるべきとの結論がなされた。**
- 本年２月１７日には「特定技能制度及び育成就労制度の基本方針及び分野別運用方針に関する有識者会議」等（※）でも、**一定の条件の下で訪問系サービスへの従事を認めるべきとされた。**

※「技能実習評価試験の整備に関する専門家会議」、「特定技能制度及び育成就労制度の基本方針及び分野別運用方針に関する有識者会議」

改正の概要等

- **介護職員初任者研修課程等を修了し、介護事業所等での実務経験等（※）を有する技能実習生及び特定技能外国人について、訪問介護等訪問系サービスの業務に従事を認める。**その場合、**受入事業所は、利用者・家族へ事前に説明を行うとともに、以下の事項を遵守**することとする。

※　介護事業所等での実務経験が１年以上あることを原則とする

① 外国人介護人材に対し、訪問介護等の業務の基本事項等に関する研修を行うこと
② 外国人介護人材が訪問介護等の業務に従事する際、一定期間、責任者等が同行する等により必要な訓練を行うこと
③ 外国人介護人材に対し、訪問介護等における業務の内容等について丁寧に説明を行いその意向等を確認しつつ、キャリアアップ計画を作成すること
④ ハラスメント防止のために相談窓口の設置等の必要な措置を講ずること
⑤ 外国人介護人材が訪問介護等の業務に従事する現場において不測の事態が発生した場合等に適切な対応を行うことができるよう、情報通信技術の活用を含めた必要な環境整備を行うこと

- **令和７年４月施行。**※　施行日について、技能実習は令和７年４月１日、特定技能は令和７年４月21日

出典：厚生労働省ウェブサイト

人材の実務要件は？

【通知四の①関係】

（１）訪問系サービス事業者に対応を求められる事項（外国人介護人材の実務経験等）

（１年以上の実務経験の範囲となるサービスの種類）

問 11　外国人介護人材を訪問系サービスに従事する際に求められる１年以上の実務経験の対象となるサービスの種類の範囲はどのようなものであるか。

（答）

実務経験の対象となるサービスの種類の範囲については、別紙２のとおりであり、例えば、障害福祉サービス事業所や病院又は診療所等において介護業務に従事する実務経験も含まれる。

（実務経験期間の確認方法）

問 12　１年以上の実務経験期間の考え方と確認方法はどのようなものになるのか。

（答）

１年以上の実務経験期間の考え方については、別紙２に掲げられている施設等において、介護等の業務に従事していた期間とする。

また、従事していた期間の確認方法としては、例えば当該施設等の雇用契約書や労働条件通知書により、１年以上の期間を有していることを確認すること等が考えられ、巡回訪問等実施機関から求められた場合に速やかに提出できるよう、常備しておくこと。

出典：「外国人介護人材の訪問系サービス従事における留意点について（令和7年3月 31 日付け社援発 0331 第 40 号、老発 0331 第 12 号）に関するQ＆A

人材の実務要件の対象となる施設は？

対象施設　【介護福祉士国家試験の受験資格要件において「介護等の業務」の実務経験として認める施設のうち、技能実習の対象になるものであって、現行制度において存在するものについて、整理をしたもの】（白：対象　緑：一部対象）

児童福祉法関係の施設・事業
児童発達支援
放課後等デイサービス
障害児入所施設（※指定発達支援医療機関を含む。）
児童発達支援センター
居宅訪問型児童発達支援
保育所等訪問支援

障害者総合支援法関係の施設・事業
居宅介護
重度訪問介護
同行援護
行動援護
療養介護
生活介護
短期入所
重度障害者等包括支援
障害者支援施設
自立訓練
就労移行支援
就労継続支援
共同生活援助（グループホーム）（外部サービス利用型を除く）
移動支援事業
地域活動支援センター
福祉ホーム
訪問入浴サービス

老人福祉法・介護保険法関係の施設・事業
第1号通所事業
老人デイサービスセンター
指定通所介護
指定地域密着型通所介護（指定療養通所介護を含む）
指定認知症対応型通所介護
指定介護予防認知症対応型通所介護
老人短期入所施設
指定短期入所生活介護
指定介護予防短期入所生活介護
養護老人ホーム※1
特別養護老人ホーム（指定介護老人福祉施設、指定地域密着型介護老人福祉施設）
軽費老人ホーム※1
有料老人ホーム※1
指定小規模多機能型居宅介護※2
指定介護予防小規模多機能型居宅介護※2
指定看護小規模多機能型居宅介護※2
指定訪問入浴介護
指定介護予防訪問入浴介護
指定認知症対応型共同生活介護
指定介護予防認知症対応型共同生活介護
介護老人保健施設
介護医療院
指定通所リハビリテーション
指定介護予防通所リハビリテーション
指定短期入所療養介護
指定介護予防短期入所療養介護
指定特定施設入居者生活介護
指定介護予防特定施設入居者生活介護
指定地域密着型特定施設入居者生活介護
サービス付き高齢者向け住宅※3
第1号訪問事業
指定訪問介護
指定夜間対応型訪問介護
指定定期巡回・随時対応型訪問介護看護

生活保護法関係の施設
救護施設
更生施設

その他の社会福祉施設等
地域福祉センター
隣保館デイサービス事業
独立行政法人国立重度知的障害者総合施設のぞみの園
ハンセン病療養所
原子爆弾被爆者養護ホーム
原子爆弾被爆者デイサービス事業
原子爆弾被爆者ショートステイ事業
労災特別介護施設

病院又は診療所
病院
診療所

※1　特定施設入居者生活介護（外部サービス利用型特定施設入居者生活介護を除く。）、介護予防特定施設入居者生活 介護（外部サービス利用型介護予防特定施設入居者生活介護を除く。）、地域密着型特定施設入居者生活介護（外部サービス利用型地域密着型特定施設入居者生活介護を除く。）を行う施設を対象とする。
※2　訪問系サービスに従事することは除く。
※3　有料老人ホームとして要件を満たす施設のみ、有料老人ホームに該当するものとして対象とする。

出典：「外国人介護人材の訪問系サービス従事における留意点について（令和7年3月 31 日付け社援発 0331 第 40 号、老発 0331 第 12 号）に関するQ＆A

人材の実務要件の例外は？

（１年以上の実務経験の例外における日本語能力、ＩＣＴについて）
問 14　例外的に、介護事業所等での実務経験が１年に満たない技能実習生又は特定技能外国人を受入れる場合は、
・　当該技能実習生及び特定技能外国人の日本語能力はＮ２相当など在留資格上求められている日本語能力よりも高いレベルでの能力を有する場合に限定することとし、
・　かつ、利用者ごとに週１回のサービス提供の場合には同行訪問を半年行うなど、通知において定められた期間の同行訪問を実施することで外国人介護人材の受入れが可能とされているが、
①　日本語能力のＮ２相当とはどのような試験のレベルにあれば該当するのか。
②　利用者に週１回のサービス提供の場合、原則同行訪問は半年であるが、利用者・家族の同意が得られ、ＩＣＴを用いて常に事業所とやりとりができる対応をする場合、同行訪問は３ヶ月でよいとされている。
この際、
・　利用者・家族の同意とはどのような内容なのか
・　ＩＣＴとはどのようなものを想定しているのか

（答）
①　Ｎ２相当の日本語能力としては、基本的に、独立行政法人国際交流基金及び公益財団法人日本国際教育支援協会が実施する日本語能力試験（ＪＬＰＴ）Ｎ２の合格を想定している。これには、日常的な場面で使われる日本語の理解に加え、より幅広い場面で使われる日本語をある程度理解することができる能力を有していることが求められる。

②　利用者へのサービス提供時、外国人介護人材が常に事業所とやりとりすることができる対応を図るため見守りカメラを活用することについて、利用者・家族に説明した上で利用者・家族の同意をとることを想定している。利用者・家族への説明の仕方については問 15 を参照すること。
　なお、本問のＩＣＴについては上記の見守りカメラの他、スマートフォンやタブレット等の常に事業所とやりとりができるものを想定している。

出典：「外国人介護人材の訪問系サービス従事における留意点について（令和7年3月 31 日付け社援発 0331 第 40 号、老発 0331 第 12 号）に関するＱ＆Ａ

解禁された訪問系に従事する手続は？

令和7年4月
介護分野における特定技能協議会事務局
(公社)国際厚生事業団

特定技能外国人を訪問系サービスに従事させる際の要件確認等の流れ

①受入機関による特定技能協議会への入会申請及び、適合確認申請
<入会申請の提出書類>
・介護分野における業務を行わせる事業所の概要書
・指定通知書等の写し
→協議会申請システム上で申請
<適合確認申請の提出書類>
・訪問系サービスの要件に係る報告書
・キャリアアップ計画
→オンラインフォーム及びメール等で申請

▶ ②特定技能協議会における確認を経て入会証明書及び、適合確認書を発行
<送付方法>
・入会証明書
→協議会申請システム上で送付
・適合確認書
→メールでの送付

▶ ③受入機関による地方出入国在留管理官署への在留諸申請
・当該申請時、地方出入国在留管理官署へ②で発行した入会証明書の提出が求められる

▶ ④必要なOJTを経て外国人が訪問系サービスへ従事開始
(身体介護等の業務の従事については、介護職員初任者研修修了後)

▶ ⑤受入機関による特定技能協議会への外国人情報の登録
※受入れから4か月以内
<主な提出書類>
・雇用条件書
・支援計画書
・在留カード
→協議会申請システム上で登録

▶ ⑥特定技能協議会による受入事業所への巡回訪問
・事前連絡を行い、質問票への回答を依頼
・訪問当日、受入事業所は要件にかかる挙証書類の提示や要件の内容の履行状況のヒアリング等に協力

▶ ⑦受入機関による特定技能協議会への定期報告
(就労開始後1年～1年4か月)
<提出書類>
更新したキャリアアップ計画
<申請方法>
システムによる申請を予定
→申請方法等については、後日HPにて案内

→要件の不履行がある場合、適合確認の取消しの対象となる可能性あり

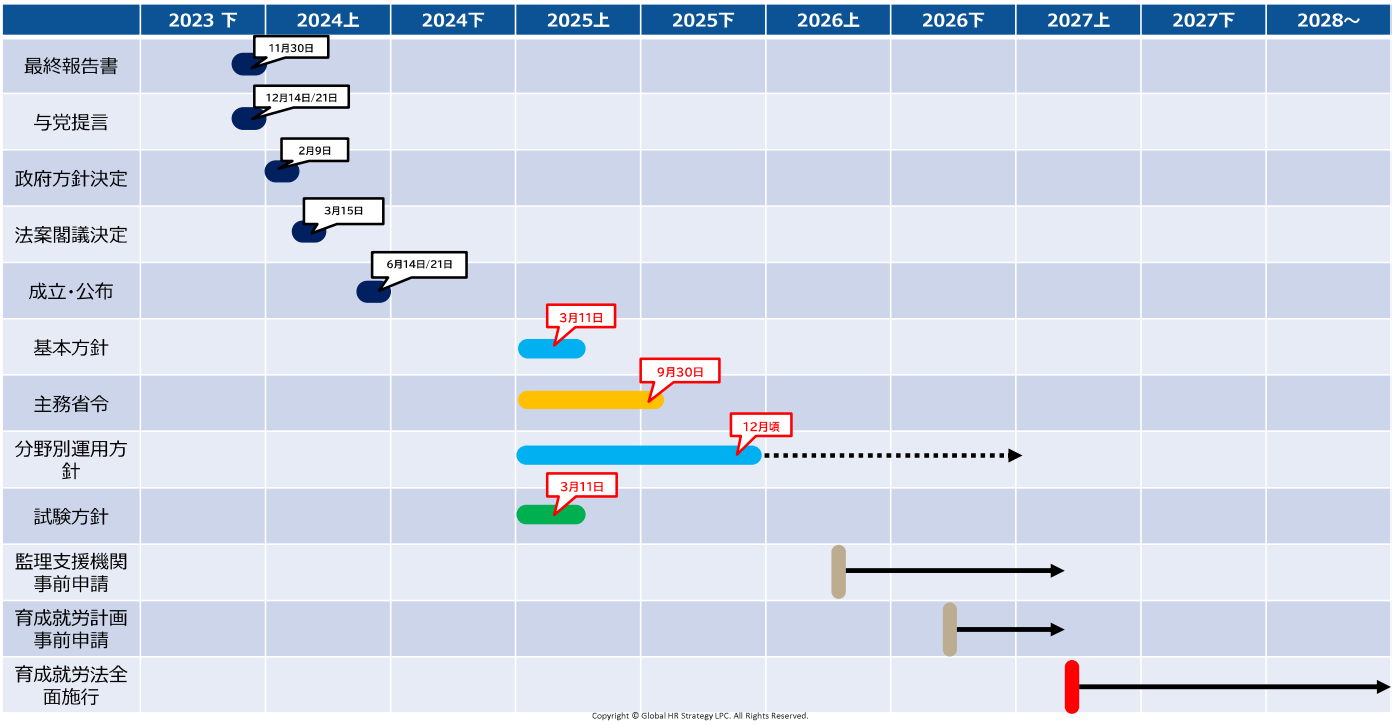
※すでに入会証明書に記載された事業所で新たに別の特定技能外国人を受け入れる場合、受入れ前に適合確認書の発行を受ける必要がある。

○青色枠内…特定技能協議会とのやり取り

出典：国際厚生事業団ウェブサイト

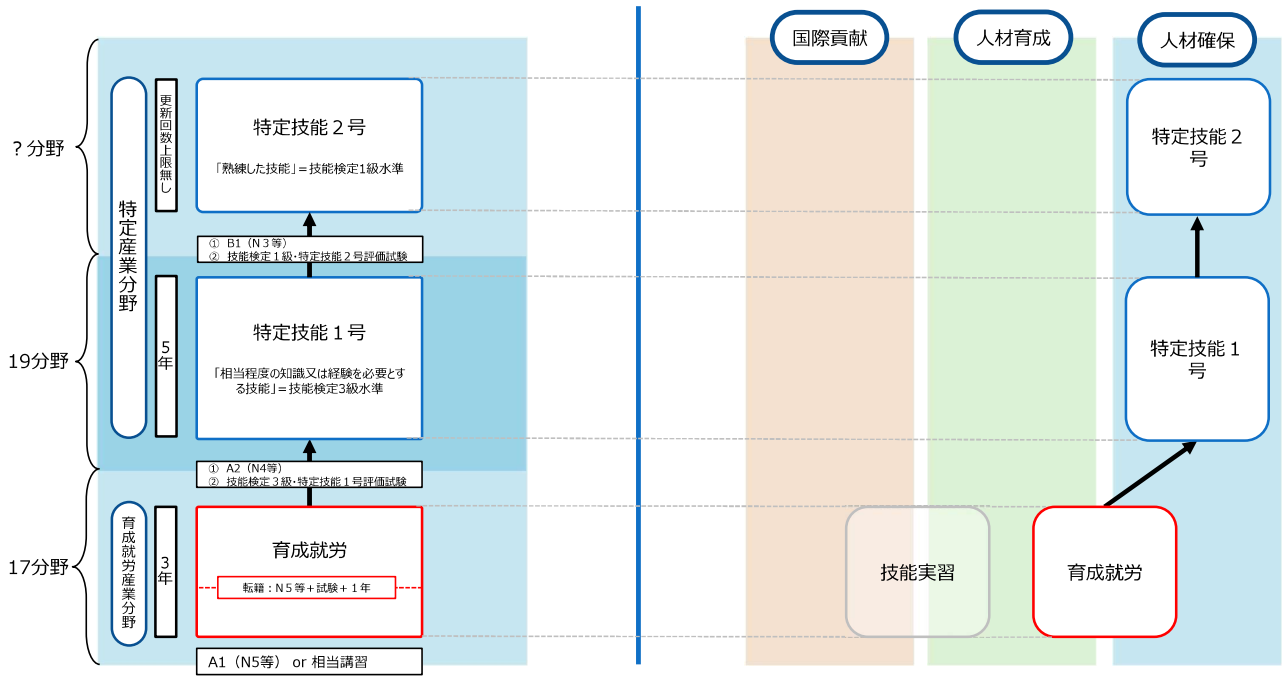
育成就労法の改正状況

完了　有識者会議　有識者懇談会　専門家会議



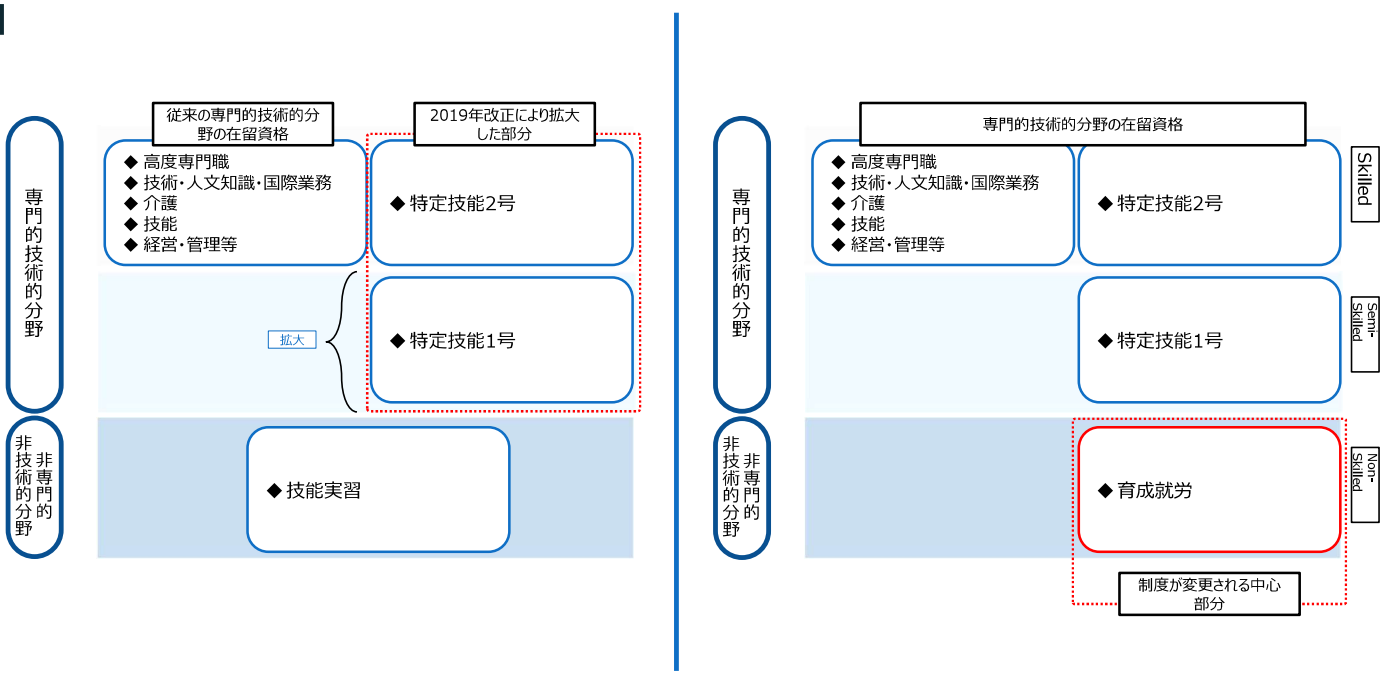
Copyright © Global HR Strategy LPC. All Rights Reserved.

制度の概要と制度目的



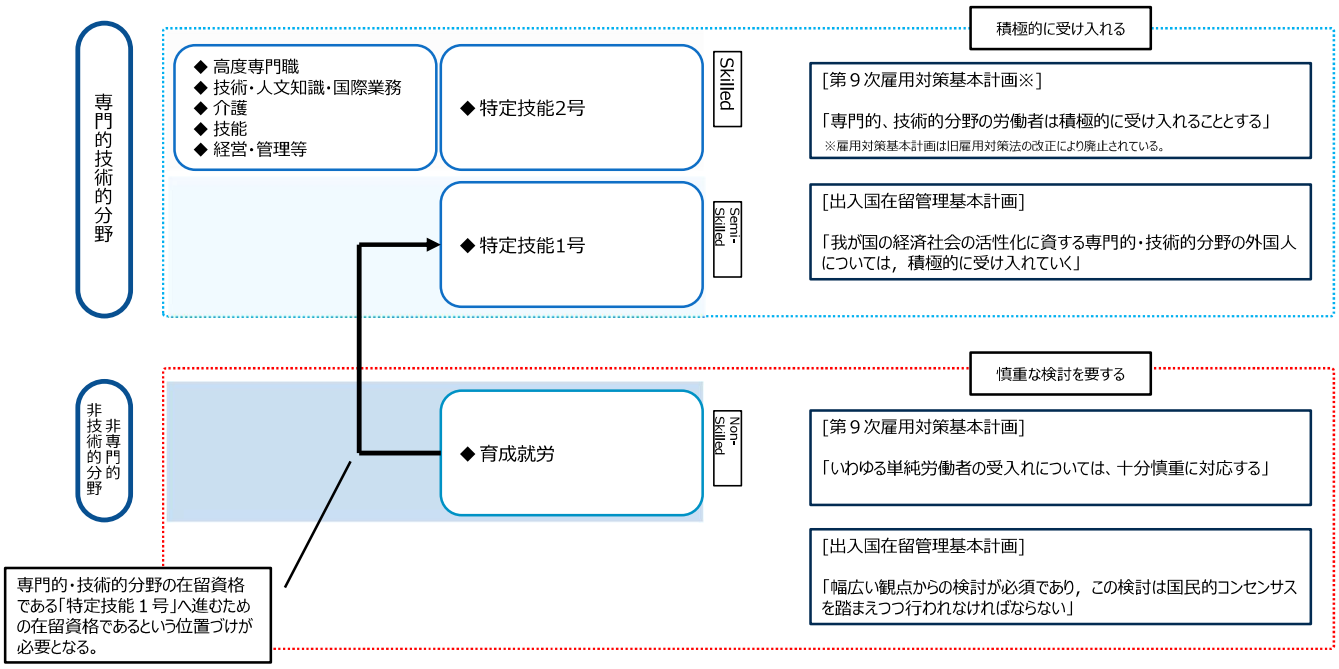
Copyright © Global HR Strategy LPC. All Rights Reserved.

従来の在留資格制度との関係



Copyright © Global HR Strategy LPC. All Rights Reserved.

これまでの政策との関係



Copyright © Global HR Strategy LPC. All Rights Reserved.

育成就労制度の目標

27

[最終報告書（3頁提言部分）]

「基本的に３年間の就労を通じた育成期間で特定技能１号の技能水準の人材に育成することを目指す新たな制度を創設」

[政府方針（1頁）]

「育成就労制度は、人手不足分野における特定技能１号への移行に向けた人材育成を目指すものである」

[育成就労法1条]

「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。」

[基本方針（2頁）]

「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仕組みを構築することである。」

◆特定技能2号

「熟練した技能」

Skilled

◆特定技能1号

「相当程度の知識又は経験を必要とする技能」

Semi-Skilled

◆育成就労

「育成就労産業分野に属する技能」

Non-Skilled

ポイント
一定の専門性・技能

Copyright © Global HR Strategy LPC. All Rights Reserved.

Global HR Strategy

技能実習法の構造

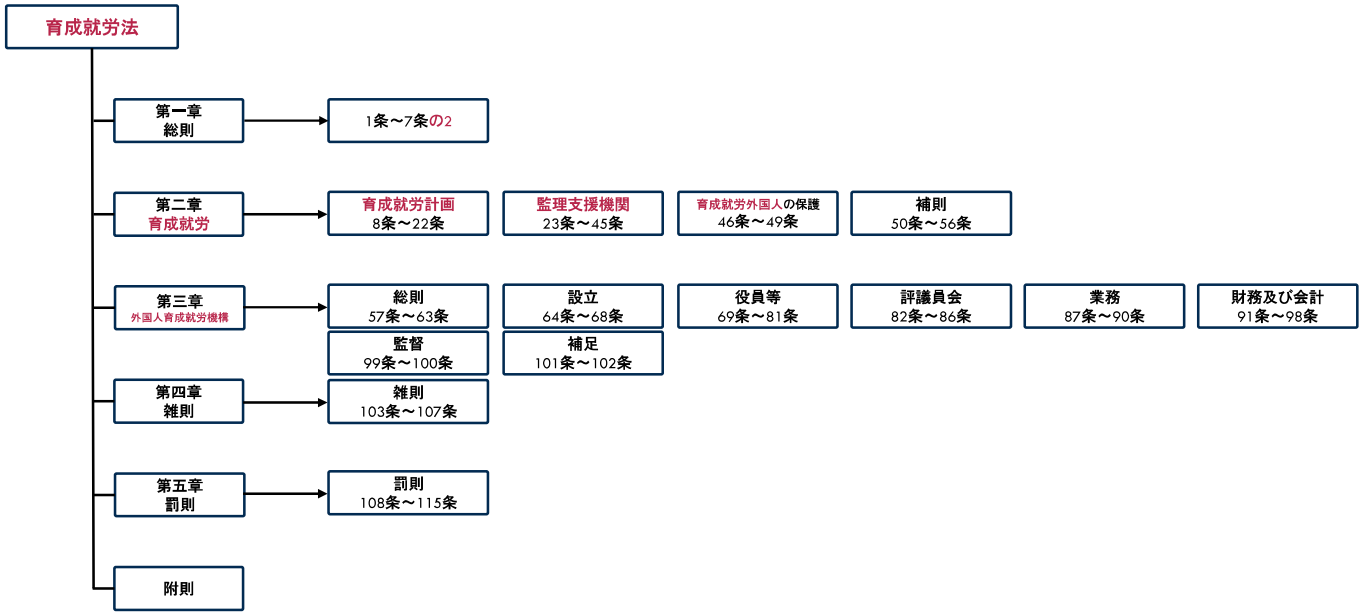
28 外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律（技能実習法）

- 技能実習法
  - 第一章 総則 → 1条～7条
  - 第二章 技能実習 → 技能実習計画 8条～22条 / 監理団体 23条～45条 / 技能実習生の保護 46条～49条 / 補則 50条～56条
  - 第三章 外国人技能実習機構 → 総則 57条～63条 / 設立 64条～68条 / 役員等 69条～81条 / 評議員会 82条～86条 / 業務 87条～90条 / 財務及び会計 91条～98条 / 監督 99条～100条 / 補足 101条～102条
  - 第四章 雑則 → 雑則 103条～107条
  - 第五章 罰則 → 罰則 108条～115条
  - 附則

Copyright © Global HR Strategy LPC. All Rights Reserved.

育成就労法の構造

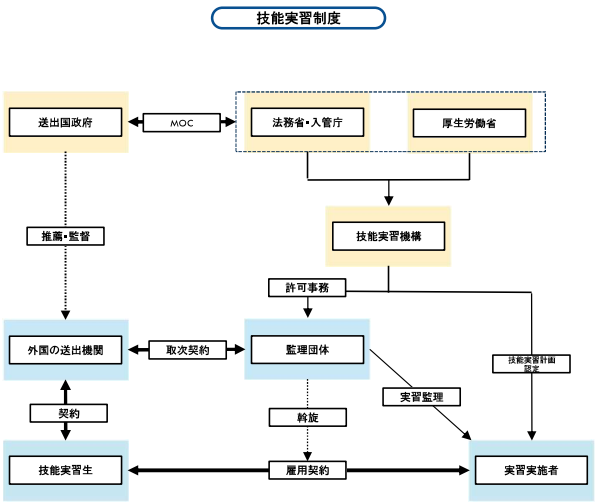
29 外国人の育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する法律（育成就労法）

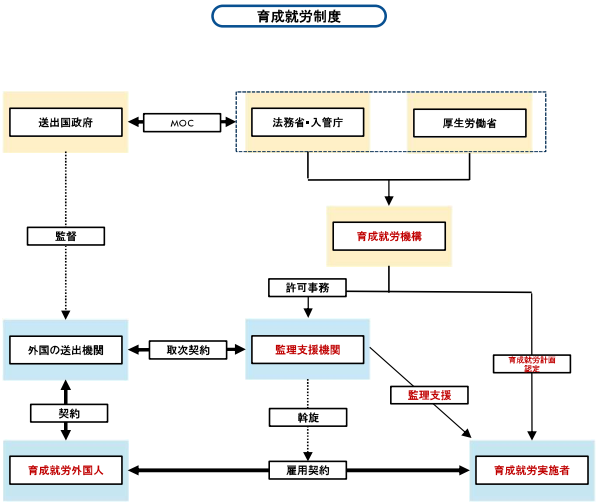


Copyright © Global HR Strategy LPC. All Rights Reserved.

育成就労制度における関係者図

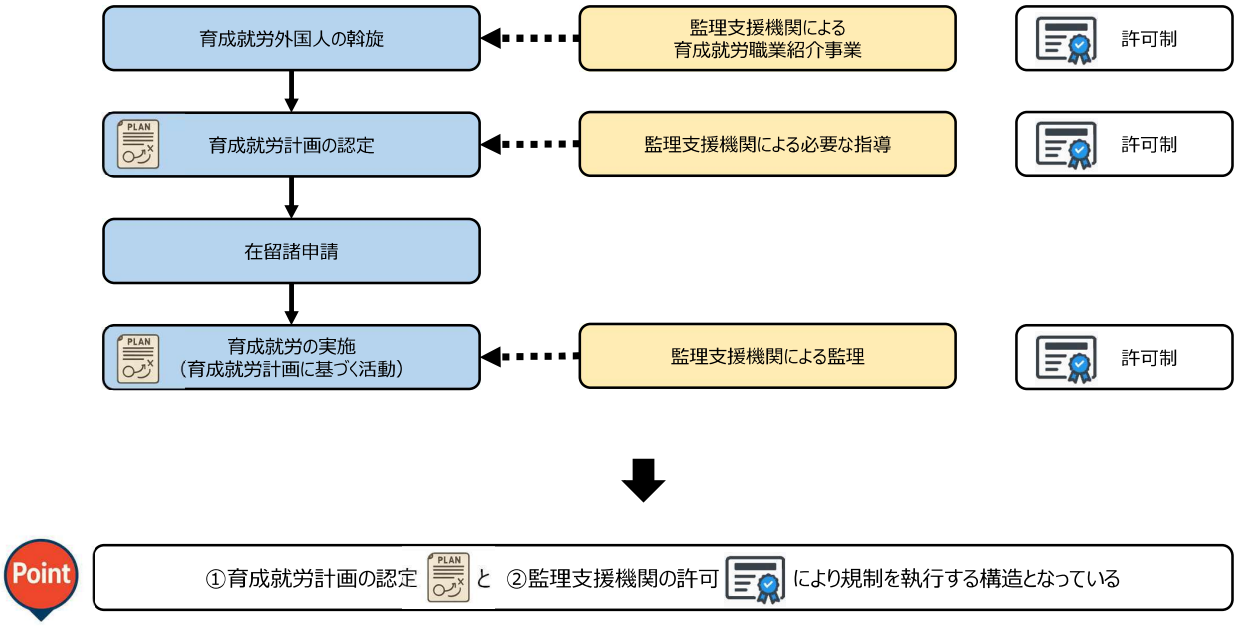
30





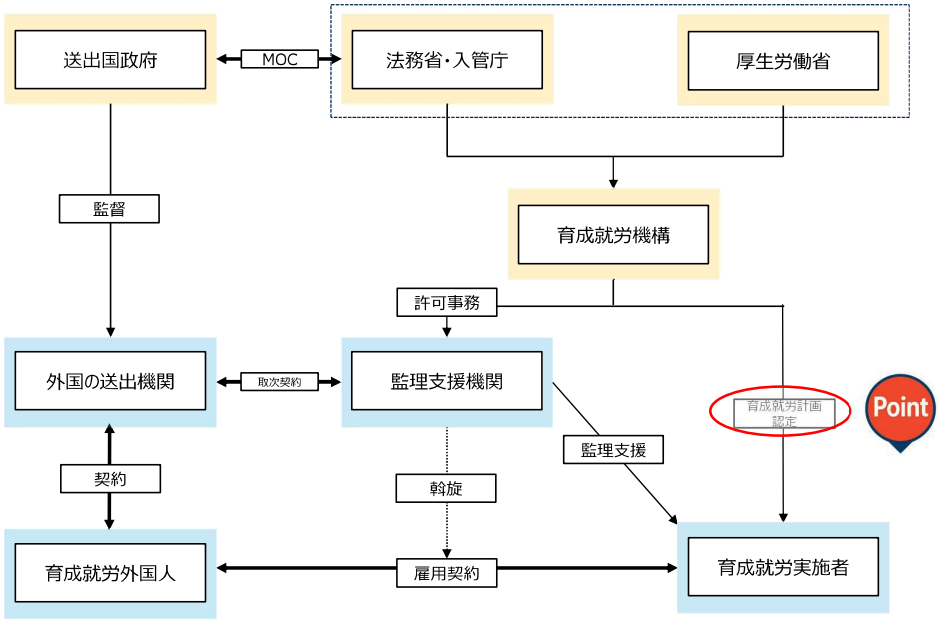
Copyright © Global HR Strategy LPC. All Rights Reserved.

監理型育成就労制度の規制構造



Copyright © Global HR Strategy LPC. All Rights Reserved.

育成就労計画の位置づけ



Copyright © Global HR Strategy LPC. All Rights Reserved.

育成就労計画とは？

育成就労計画の根拠

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

育成就労法8条1項

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

Copyright © Global HR Strategy LPC. All Rights Reserved.

育成就労計画に記載することは？

01 育成就労実施者の名称等

02 役員の氏名及び住所

03 事業所の名称及び所在地

04 外国人の氏名及び国籍

05 育成就労の区分（単独 or 監理）

06 従事させる業務等

07 事業所ごとの責任者の氏名

08 単独型における監査を行う者

09 監理型における監理支援機関

10 外国人の待遇

11 その他主務省令で定める事項

Copyright © Global HR Strategy LPC. All Rights Reserved.

記載事項の条文

35

育成就労法8条3項

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

育成就労法施行規則7条

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

Copyright © Global HR Strategy LPC. All Rights Reserved.

Global HR Strategy

育成就労計画認定申請書・育成就労計画

36

別記様式第３号（２）（第４条第１項関係）　（日本産業規格Ａ列４）
第１面

認定番号（機構記載欄）	

育成就労計画　認定申請書

（旧技能実習生に係る法第８条の６第１項関係）

年　月　日

外国人育成就労機構　理事長　殿

申請者

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

（監理型育成就労に係るものである場合）

申請に係る育成就労計画の作成につき、申請者を指導したことを証明します。

監理支援機関

別記様式第３号（２）（第４条第１項関係）　（日本産業規格Ａ列４）
第２面

育成就労計画

作成日：　年　月　日

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

Copyright © Global HR Strategy LPC. All Rights Reserved.

育成就労計画

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

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

Copyright © Global HR Strategy LPC. All Rights Reserved.

育成就労計画

Point

転籍制限期間は個々の実施者によって選択できる。

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

Point

送出機関へ支払った費用が計画の記載事項になっている。

11 送出機関に支払った費用	・育成就労外国人が送出機関に支払った費用の合計 （　円） ・育成就労実施者が監理支援機関に支払う送出管理費相当額 （　円）
12 育成就労期間中の待遇等に関する説明	第 13 条第２項第６号ロ（３）又は同号ハ（４）の待遇等の説明の実施日 年　月　日 説明者の氏名
13 備考	・直近で提出をしている優良要件適合申告書を添付した計画認定番号（認定が未了の場合においては申請受理番号） 【認　－　】 ・過去１年以内に提出した育成就労実施者困難時届出の有無 □ 有　□ 無 ・労働者派遣等監理型育成就労の実施予定の有無 □ 有（別紙のとおり）　□ 無

（注意）

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

Copyright © Global HR Strategy LPC. All Rights Reserved.

育成就労法における計画認定の種類と認定基準

Global HR Strategy

39

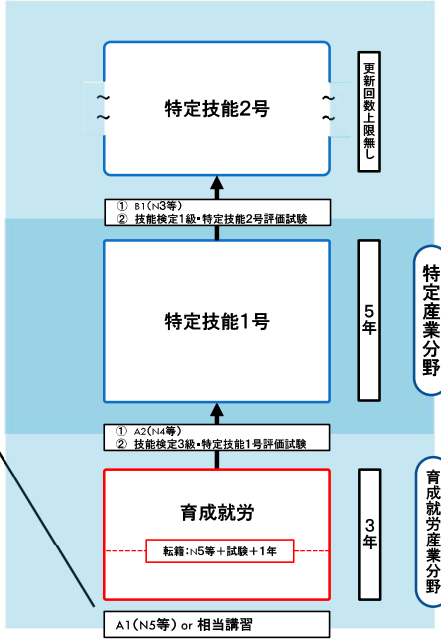
認定基準
従事させる業務において要する技能の属する分野が育成就労産業分野であること （9条1項1号）。
従事させる業務、当該業務において要する技能、日本語の能力その他の育成就労の目標及び内容として定める事項が、育成就労の区分に応じて主務省令で定める基準に適合していること（9条1項2号）。
育成就労の期間が三年以内であること （9条1項3号）。
育成就労を終了するまでに、育成就労外国人が修得した技能及び育成就労外国人の日本語の能力の評価を主務省令で定める時期に主務省令で定める方法により行うこと （9条1項4号）。
育成就労を行わせる体制及び事業所の設備が主務省令で定める基準に適合していること（9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

Copyright © Global HR Strategy LPC. All Rights Reserved.

Global HR Strategy

育成就労制度の概要

40



ポイント1 職種

- 産業分野は特定技能の範囲に限定
- 業務区分は特定技能と同一

ポイント2 段階的な日本語能力の修得

- 就労開始前 ：N5等 or 相当講習
- 特定技能1号移行時 ：N4等
- 特定技能2号移行時 ：N3等

※分野によっては上乗せ可

ポイント3 転籍

- 「やむを得ない場合」
- 一定の場合の「本人の意向」
  - ・同一機関での就労が1年超
    ※分野によって2年以下の範囲で延長可
  - ・技能検定基礎級合格
  - ・日本語能力A1(JLPT N5合格等)
    ※分野によって上乗せ可
  - ・同一業務区分
  - ・受入先企業の適切性

Copyright © Global HR Strategy LPC. All Rights Reserved.

育成就労制度・特定技能制度の対象分野

41

入管法別表1の2特定技能の下欄

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

育成就労法2条2号

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

基本方針

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

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

▼

Point **特定産業分野の中に、育成就労産業分野がある**
（特定技能の受け入れができない分野は、育成就労での受け入れはできない）

Copyright © Global HR Strategy LPC. All Rights Reserved.

育成就労産業分野・特定産業分野

42

Point 分野の設定・拡大

育 →17分野

1 →19分野
（現在16分野）

2 →未定
（現在11分野）

厚労省

介護	人数枠：135,000人	業務区分：1業務区分	育1
ビルクリ	人数枠：37,000人	業務区分：1業務区分	育12

経産省

工業製品製造業	人数枠：173,300人	業務区分：18業務区分	育12

国土交通省

建設	人数枠：80,000人	業務区分：3業務区分	育12
造船 船用工業	人数枠：36,000人	業務区分：3業務区分	育12
自動車整備	人数枠：10,000人	業務区分：2業務区分	育12
航空	人数枠：4,400人	業務区分：2業務区分	12
宿泊	人数枠：23,000人	業務区分：1業務区分	育12
自動車運送業	人数枠：24,500人	業務区分：3業務区分	1
鉄道	人数枠：3,800人	業務区分：6業務区分	育1

農林水産省

農業	人数枠：78,000人	業務区分：2業務区分	育12
漁業	人数枠：17,000人	業務区分：2業務区分	育12
飲食料品製造業	人数枠：139,000人	業務区分：2業務区分	育12
外食	人数枠：53,000人	業務区分：1業務区分	育12
林業	人数枠：1,000人	業務区分：1業務区分	育1
木材	人数枠：5,000人	業務区分：1業務区分	育1

Point 分野の追加

厚労省

リネンサプライ	人数枠：未定	業務区分：1業務区分	育1

国交省

物流倉庫	人数枠：未定	業務区分：1業務区分	育1

環境省

資源循環	人数枠：未定	業務区分：1業務区分	育1

Copyright © Global HR Strategy LPC. All Rights Reserved.

業務区分

厚生労働省	介護	・介護
	ビルクリーニング	・ビルクリーニング
	NEW リネンサプライ	NEW ・リネンサプライ
経済産業省	工業製品製造業	・機械金属加工　・電気電子機器組立て　・金属表面処理　・紙器・段ボール箱製造　・コンクリート製品製造　・RPF製造　・陶磁器製品製造　・印刷・製本　・紡織製品製造　・縫製
		NEW ・電線・ケーブル製造　・プレハブ製造　・家具製造　・定型耐火物製造　・不定型耐火物製造　・生コンクリート製造　・ゴム製品製造　・かばん製造
国土交通省	建設	・土木　・建築　・ライフライン・設備
	造船・舶用工業	・造船　・舶用工業　・舶用電気電子機器
	自動車整備	・自動車整備
		NEW ・車体整備
	航空	・空港グランドハンドリング　・航空機整備
	宿泊	・宿泊
	自動車運送業	・トラック運転者　・タクシー運転者　・バス運転者
	鉄道	・軌道整備　・電気設備整備　・車両整備　・車輌製造　・運輸係委員
		NEW ・駅・車両清掃
	NEW 物流倉庫	NEW ・物流倉庫
農林水産省	農業	・耕種農業全般　・畜産農業全般
	漁業	・漁業　・養殖業
	飲食料品製造業	・飲食料品製造業
		NEW ・水産加工業
	外食業	・外食業
	林業	・林業
	木材産業	・木材産業
環境省	NEW 資源循環	NEW ・廃棄物処分業（中間処理）

Copyright © Global HR Strategy LPC. All Rights Reserved.

工業製品製造業の産業分野該当性・業務区分の考え方

産業分野

働く所場を決める概念

A工場：○　B工場：○　C工場：×

考え方

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

判断基準

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

業務区分

仕事を決める概念

業務区分　業務区分　業務区分

考え方

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

判断基準

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

Copyright © Global HR Strategy LPC. All Rights Reserved.

工業製品製造業の産業分野該当性・業務区分の考え方

産業分野

働く所場を決める概念

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

追加予定

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

業務区分

仕事を行う概念

- **・機械金属加工**
  鋳造、鍛造、ダイカスト、機械加工、金属プレス加工、鉄工、工場板金、仕上げ、プラスチック成形、機械検査、機械保全、電気機器組立て、塗装、溶接、工業包装、強化プラ、金属熱処理
- **・電気電子機器組立て**
  機械加工、仕上げ、プラスチック成形、プリント配線板製造、電子機器組立て、電気機器組立て、機械検査、機械保全、工業包装、強化プラ
- **・金属表面処理**
  めっき、アルミニウム陽極酸化処理
- **・紙器・段ボール箱製造**
  紙器・段ボール箱製造
- **・コンクリート製品製造**
  コンクリート製品製造
- **・RPF製造**
  RPF製造
- **・陶磁器製品製造**
  陶磁器工業製品製造
- **・印刷・製本**
  印刷、製本
- **・紡績製品製造**
  紡績運転、織布運転、染色、ニット製品製造、たて編ニット生地製造、カーペット製造
- **・縫製**
  婦人子供服、紳士服、下着、寝具、帆布、布はく、座席シート
- **追加予定前掲**

Copyright © Global HR Strategy LPC. All Rights Reserved.

組み合わせ例

産業分野

働く所場を決める概念

A工場

311ー自動車・同附属品製造業

＋

業務区分

仕事を決める概念

機械金属加工（金属プレス）

機械金属加工（工業包装）

＝○

産業分野

働く所場を決める概念

B工場

311ー自動車・同附属品製造業

＋

業務区分

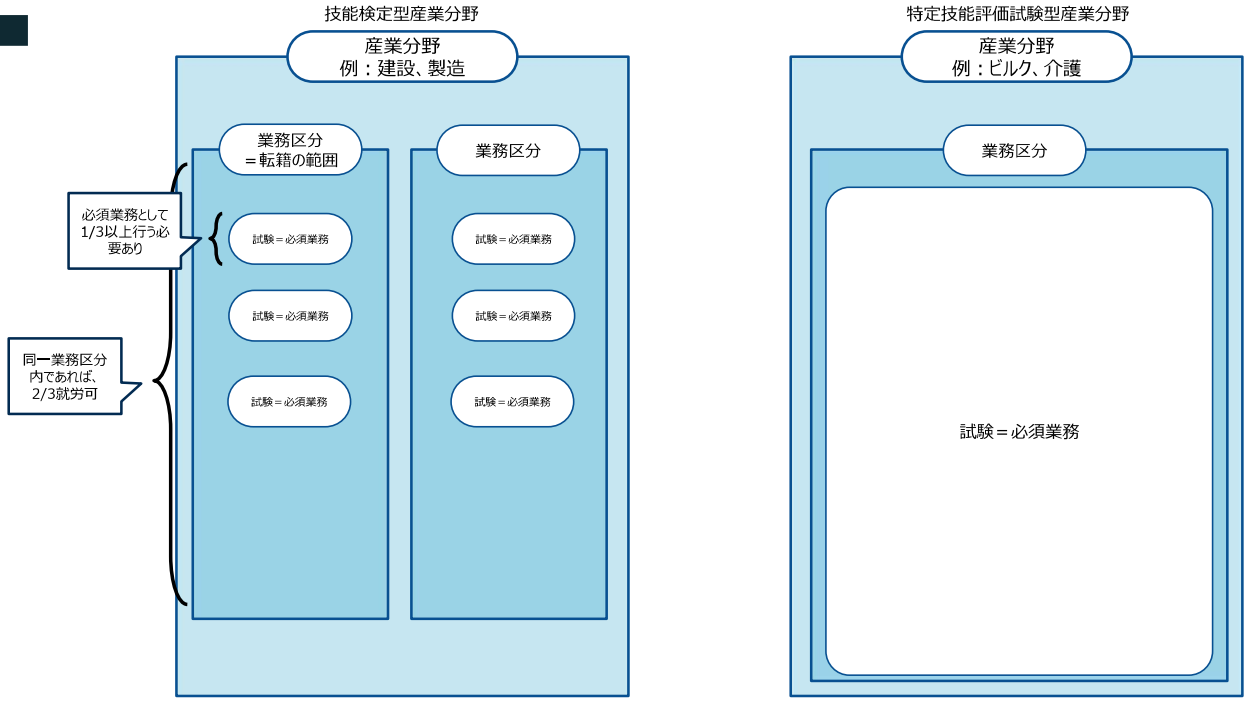
仕事を決める概念

自動車組み立て

＝×

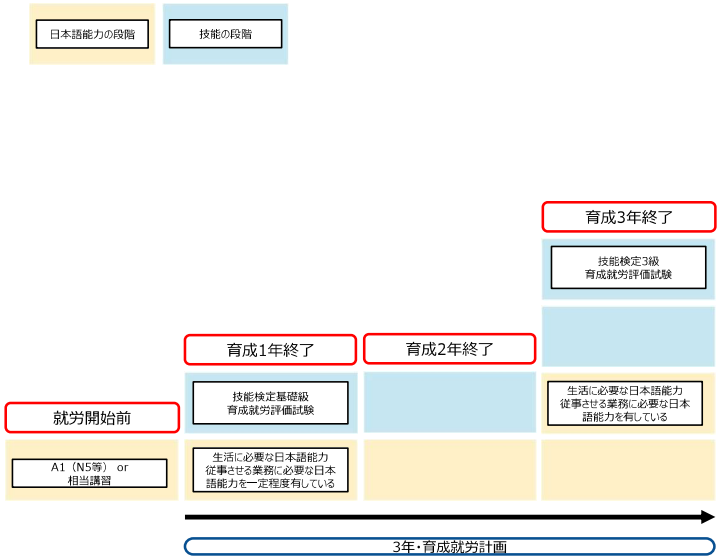
Copyright © Global HR Strategy LPC. All Rights Reserved.

産業分野、業務区分、試験、必須業務の関係



Copyright © Global HR Strategy LPC. All Rights Reserved.

育成就労計画の目標と評価



育成就労法施行規則7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定又はこれに相当する育成就労評価試験に合格すること。

二　育成就労外国人の日本語の能力に係る育成就労の目標本邦での生活に必要な日本語能力及び従事させる業務に必要な日本語能力を有していることが試験その他の評価方法により証明されること。

育成就労法施行規則14条

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

一　育成就労の対象となっていた期間（法第九条の三ただし書に該当するものとして法第八条の六第一項の認定を受けた育成就労計画に基づく育成就労の対象となっている育成就労外国人にあっては、当該認定の後に育成就労の対象となっていた期間）の合計が一年に達するまで次に掲げる方法

イ　育成就労外国人に修得させる技能に係る育成就労の目標に係る基礎級の技能検定又はこれに相当する育成就労評価試験による方法

ロ　本邦での生活に必要な日本語能力及び従事させる業務に必要な日本語能力を一定程度有していることを証明する試験その他の評価方法による方法

二　育成就労の終了日まで次に掲げる方法

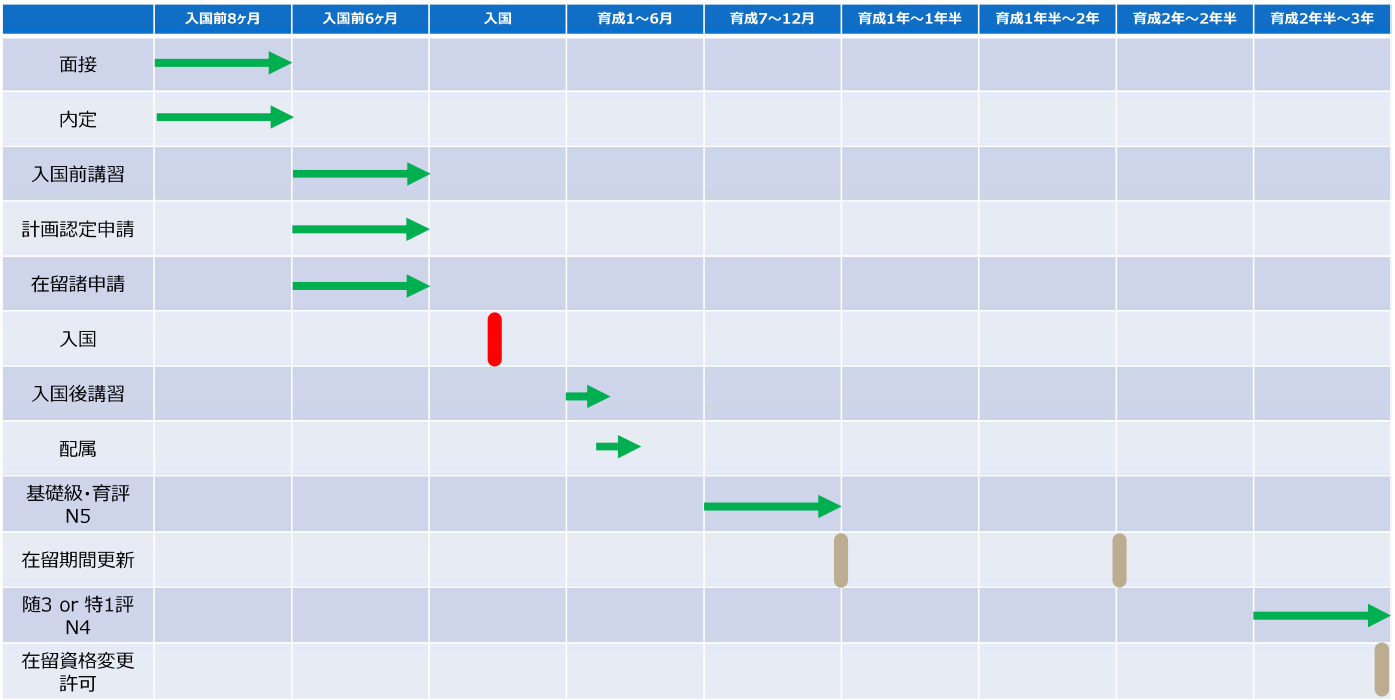
イ　育成就労外国人に修得させる技能に係る育成就労の目標に係る三級の技能検定又はこれに相当する育成就労評価試験による方法

ロ　本邦での生活に必要な日本語能力及び従事させる業務に必要な日本語能力を有していることを証明する試験その他の評価方法による方法

Copyright © Global HR Strategy LPC. All Rights Reserved.

育成就労制度の主なスケジュール（仮）

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



Copyright © Global HR Strategy LPC. All Rights Reserved.

入国前講習・入国後講習の時間

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

※経過措置として登録日本語教員による講義も可能と思われる。

Copyright © Global HR Strategy LPC. All Rights Reserved.

育成就労実施者（受入企業）の要件

Point

非自発的離職者を発生させていないこと等

充足させるもの

計画認定基準

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

該当NGのもの

欠格事由

1. 禁固以上の刑に処せられ、その執行を終わり、又は執行を受けることがなくなった日から起算して五年を経過しない者
2. この法律の規定その他出入国若しくは労働に関する法律の規定（第四号に規定する規定を除く。）であって政令で定めるもの又はこれらの規定に基づく命令の規定により、罰金の刑に処せられ、その執行を終わり、又は執行を受けることがなくなった日から起算して五年を経過しない者
3. 暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律（平成三年法律第七十七号）の規定（同法第五十条（第二号に係る部分に限る。）及び第五十二条の規定を除く。）により、又は刑法（明治四十年法律第四十五号）第二百四条、第二百六条、第二百八条、第二百八条の二、第二百二十二条若しくは第二百四十七条の罪若しくは暴力行為等処罰に関する法律（大正十五年法律第六十号）の罪を犯したことにより、罰金の刑に処せられ、その執行を終わり、又は執行を受けることがなくなった日から起算して五年を経過しない者
4. 健康保険法（大正十一年法律第七十号）第二百八条、第二百十三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
5. 心身の故障により育成就労実施者としての責務を果たすことができない者として主務省令で定めるもの
6. 破産手続開始の決定を受けて復権を得ない者
7. 第十六条第一項の規定により次条第一項に規定する育成就労認定を取り消され、当該取消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。）
8. 第十六条第一項の規定により次条第一項に規定する育成就労認定を取り消された者が法人である場合（第十六条第一項第三号の規定により当該育成就労認定を取り消された場合については、当該法人が第二号又は第四号に規定する者に該当することとなったことによる場合に限る。）において、当該取消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。）
9. 出入国又は労働に関する法令に関して不正又は著しく不当な行為をした日から起算して五年を経過しない者
10. 暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律第二条第六号に規定する暴力団員（以下この号において「暴力団員」という。）又は暴力団員でなくなった日から五年を経過しない者（第十三号及び第二十六条第六号において「暴力団員等」という。）
11. 蓋業に関し成年者と同一の行為能力を有しない未成年者であって、その法定代理人が前各号又は次号のいずれかに該当するもの
12. 法人であって、その役員のうちに前各号のいずれかに該当する者があるもの
13. 暴力団員等がその事業活動を支配する者

Copyright © Global HR Strategy LPC. All Rights Reserved.

非自発的離職者の発生

主務省令

過去１年以内に、申請に係る育成就労外国人に従事させる業務と同種の業務に従事していた労働者（次に掲げる者を除く。）を離職させていないこと
ａ 定年その他これに準ずる理由により退職した者
ｂ 自己の責めに帰すべき重大な理由により解雇された者
ｃ 期間の定めのある労働契約（以下「有期労働契約」という。）の期間満了時に当該有期労働契約を更新しないことにより当該有期労働契約を終了（労働者が当該有期労働契約の更新の申込みをした場合又は当該有期労働契約の期間満了後遅滞なく有期労働契約の締結の申込みをした場合であって、当該有期労働契約の相手方である育成就労実施者が当該労働者の責めに帰すべき重大な理由その他正当な理由により当該申込みを拒絶することにより当該有期労働契約を終了させる場合に限る。）された者
ｄ 自発的に離職した者

▼

Point

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

Copyright © Global HR Strategy LPC. All Rights Reserved.

育成就労責任者・育成就労指導員・生活相談員

役職員：○
常勤：○

育成就労責任者

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

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

役職員：○
常勤：○
事業所：○

育成就労指導員

育成就労の指導を担当する者。

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

役職員：○
常勤：○
事業所：○

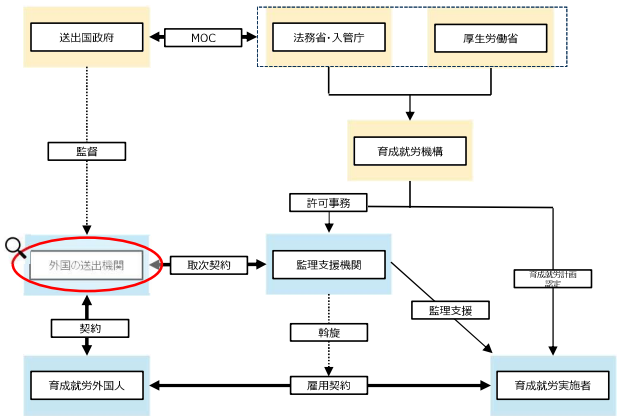
生活相談員

育成就労外国人の生活の相談に応じ、又は必要な助言をする者。

過去３年以内に講習を修了し、欠格事由せず、かつ、未成年者でない者。

Copyright © Global HR Strategy LPC. All Rights Reserved.

外国の送出機関（9条1項11号関係）

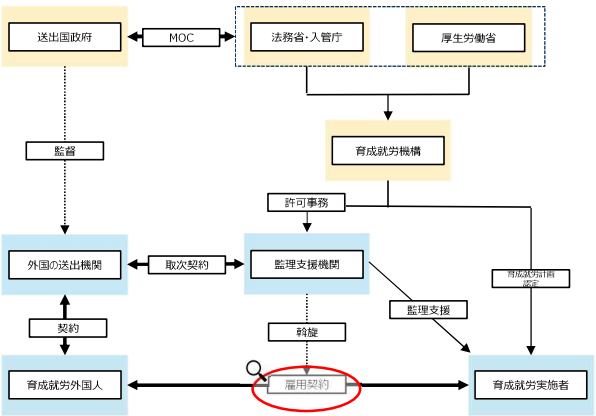


送出機関

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

Copyright © Global HR Strategy LPC. All Rights Reserved.

育成就労外国人の待遇（9条1項9号関係）



待遇

1. 育成就労外国人のための適切な宿泊施設を確保していること。
2. 手当の支給その他の方法により、育成就労外国人が入国後講習に専念するための措置を講じていること。
3. 監理支援費について、直接又は間接に監理型育成就労外国人に負担させないこととしていること。
4. 食費、居住費その他名目のいか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。
5. 育成就労外国人に対する報酬を、当該育成就労外国人の指定する銀行その他の金融機関に対する当該育成就労外国人の預金口座若しくは貯金口座への振込み又は当該育成就労外国人に現実に支払われた額を確認することができる方法によって支払われることとしていること。
6. 外国人であることを理由として、報酬の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、差別的な取扱いをしていないこと。
7. 転籍制限期間が１年を超える場合にあっては、育成就労の開始日から１年を経過した後において、育成就労外国人の昇給その他の従事させる業務において要する技能の属する育成就労産業分野に係る分野別運用方針で定める待遇の向上を図ることとしていること。
8. 育成就労外国人が一時帰国を希望した場合には、必要な有給休暇を取得させるものとしていること。
9. 法務大臣及び厚生労働大臣と協議の上、当該特定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。

Copyright © Global HR Strategy LPC. All Rights Reserved.

育成就労外国人の待遇

育成就労法施行規則18条

二　監理型育成就労に係るものである場合は、次のいずれにも該当すること。
イ　申請者又は監理支援機関が育成就労外国人のための適切な宿泊施設を確保していること。
ロ　申請者又は監理支援機関が、手当の支給その他の方法により、育成就労外国人が入国後講習に専念するための措置を講じていること。
ハ　法第二十八条第二項の規定により監理支援費として徴収される費用について、直接又は間接に監理型育成就労外国人に負担させないこととしていること。
三　食費、居住費その他名目のいか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。
四　育成就労外国人に対する報酬を、当該育成就労外国人の指定する銀行その他の金融機関に対する当該育成就労外国人の預金口座若しくは貯金口座への振込み又は当該育成就労外国人に現実に支払われた額を確認することができる方法によって支払われることとしていること。
五　育成就労外国人であることを理由として、報酬の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、差別的な取扱いをしていないこと。
六　第二十六条に規定する期間が一年を超える場合にあっては、育成就労外国人が育成就労の対象となっていた期間（法第九条の三ただし書に該当するものとして法第八条の六第一項の認定を受けた育成就労計画に基づく育成就労の対象となっている育成就労外国人にあっては、当該認定の後に育成就労の対象となっていた期間に限る。）が一年を経過した後において、育成就労外国人の昇給その他の従事させる業務において要する技能の属する育成就労産業分野に係る分野別運用方針で定める待遇の向上を図ることとしていること。
七　育成就労外国人が一時帰国を希望した場合には、必要な有給休暇を取得させるものとしていること。
八　その他育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護の観点から待遇が適切なものであること。
九　前各号に掲げるもののほか、申請者の行わせる育成就労が育成就労産業分野のうち法務大臣及び厚生労働大臣が告示で定める特定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。

Copyright © Global HR Strategy LPC. All Rights Reserved.

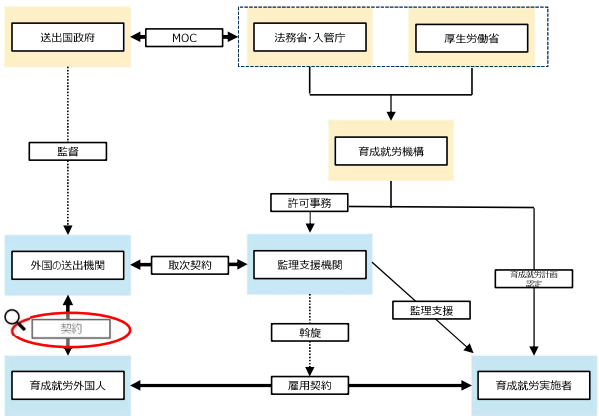
育成就労外国人の人数（9条1項10号関係）

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

Copyright © Global HR Strategy LPC. All Rights Reserved.

Global HR Strategy

送出機関に支払った費用の額の基準（施行規則21条）



手数料

育成就労計画に記載された報酬の月額に２を乗じて得た額を超えないこと

Copyright © Global HR Strategy LPC. All Rights Reserved.

59

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

Copyright © Global HR Strategy LPC. All Rights Reserved.

Global HR Strategy

育成就労制度の転籍

60

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

Point

有識者懇談会では100万円が例とされていた。

Copyright © Global HR Strategy LPC. All Rights Reserved.

やむを得ない事情（育成就労法施行規則25条）

育成就労法施行規則25条

法第九条の二第四号ただし書（法第十一条第二項において準用する場合を含む。） の主務省令で定めるやむを得ない事情は、次に掲げる事情とする。
一　法第八条の五第一項の認定の申請に係る育成就労外国人の都合以外の理由で従前の育成就労計画に基づく育成就労の継続が困難となったこと。
二　法第八条の五第一項の認定の申請に係る育成就労外国人と同条第二項第三号の育成就労実施者（以下この条において単に「育成就労実施者」という。） との間で締結された雇用契約において定められた事項について当該育成就労実施者による重大な違反があったこと。
三　育成就労実施者が法第八条の五第一項の認定の申請に係る育成就労外国人に対して暴行、 脅迫、自由の制限その他人権を侵害する行為をしたこと。
四　育成就労実施者が出入国又は労働に関する法令に関し不正又は著しく不当な行為をしたこと。
五　前各号に掲げるもののほか、育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護の観点から従前の育成就労計画に基づく育成就労を継続することが相当でない事情が認められること。

Copyright © Global HR Strategy LPC. All Rights Reserved.

Global HR Strategy

転籍制限期間

各分野ごとの転籍制限・待遇向上策一覧　※この一覧表は、様々な御意見を踏まえた暫定的なものである。

	介護	ビルクリーニング	リネンサプライ	工業製品製造業	建設	造船・舶用工業	自動車整備	宿泊	鉄道	物流倉庫	農業	漁業	飲食料品製造業	外食業	林業	木材産業	資源循環
1年を超える転籍制限	2年	―	―	2年（調整中）	2年	2年	2年	―	―	―	―	―	2年	2年	―	―	2年
日本語能力要件	A2	※1	※1	※1	※1	※1	※1	※1	運輸従業員：A2 その他：※1	※1	※1	※1	※1	※1	※1	※1	※1
待遇向上策	※2	―	―	※2（調整中）	※2（調整中）	※2	※2	―	―	―	―	―	※2	※2	―	―	※2

出典：有識者会議資料より

Copyright © Global HR Strategy LPC. All Rights Reserved.

本人意向による転籍者を受け入れる実施者の要件（施行規則28条）

63

育成就労法施行規則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。
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。
三　第十九条第一項第二号の基準に適合すること。
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。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。
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、次のイ又はロに掲げる場合の区分に応じ、イ又はロに定める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法第八条の五第二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

Copyright © Global HR Strategy LPC. All Rights Reserved.

転籍の手続

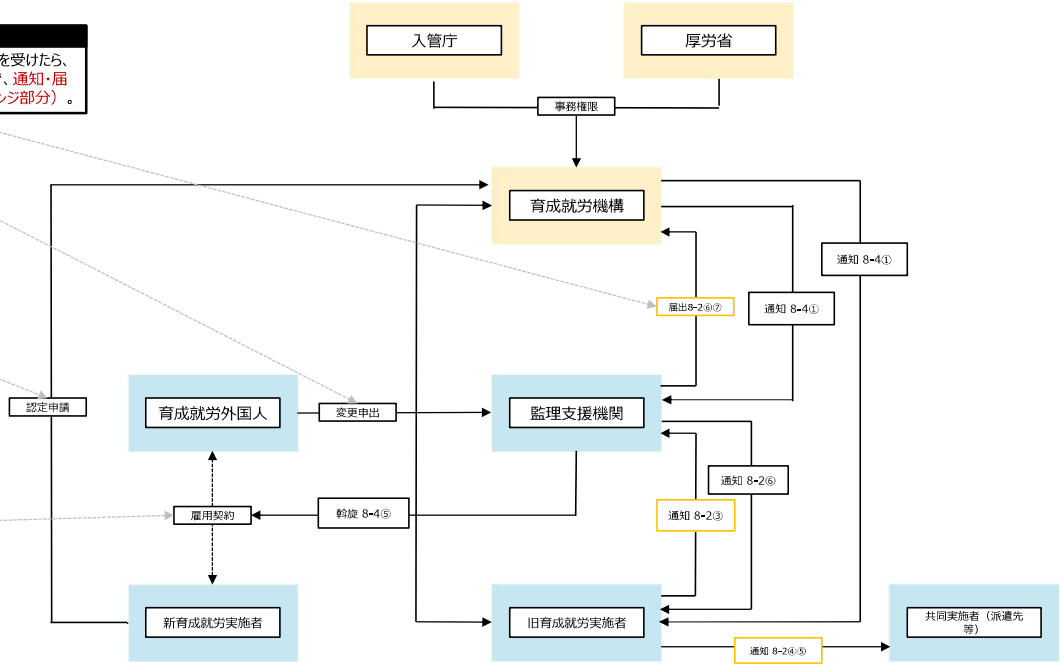
64

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

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

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

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



Copyright © Global HR Strategy LPC. All Rights Reserved.

実施者変更希望の申出受理通知書

別記様式第６号（第 12 条関係）　　（日本産業規格Ａ列４）

育成就労実施者の変更希望の申出受理通知書

殿

外国人育成就労機構　理事長　　㊞

育成就労外国人から、外国人の育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する法律（以下「法」という。）第８条の２第１項の申出を受理したため、法第８条の４第１項の規定により、下記のとおり通知します。

記

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

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

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

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

Copyright © Global HR Strategy LPC. All Rights Reserved.

育成就労計画変更認定申請

別記様式第８号（第 34 条第１項関係）　　（日本産業規格Ａ列４）

※　変更認定番号	

育 成 就 労 計 画　変 更 認 定 申 請 書

年　月　日

外国人育成就労機構　理事長　殿

申請者

（監理型育成就労に係るものである場合の指導証明）

監理支援機関

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 11 条第１項の規定により下記のとおり認定計画の変更の認定の申請をします。

記

１認定番号			
２認定年月日			年　月　日
３申請者	①育成就労実施者届出受理番号		
	②（ふりがな）氏名又は名称		
	③住所		〒　－ （電話　－　－　）
４育成就労外国人	①氏名	ローマ字	
		漢字	
	②国籍・地域		
	③生年月日及び性別		年　月　日　（ 男 ・ 女 ）
５監理型育成就労	①監理支援機関の許可番号		
	②（ふりがな）監理支援機関の名称		
	③監理支援機関の住所		〒　－ （電話　－　－　）
	④（ふりがな）監理支援機関の代表者の氏名		
	⑤（ふりがな）監理支援責任者の氏名		
	⑥（ふりがな）担当事業所の名称		
	⑦担当事業所の所在地		〒　－ （電話　－　－　）
	⑧（ふりがな）計画作成指導担当者の氏名		
	⑨取次送出機関の氏名又は名称（送出機関番号又は整理番号を記載すること。）		送出機関番号　　整理番号

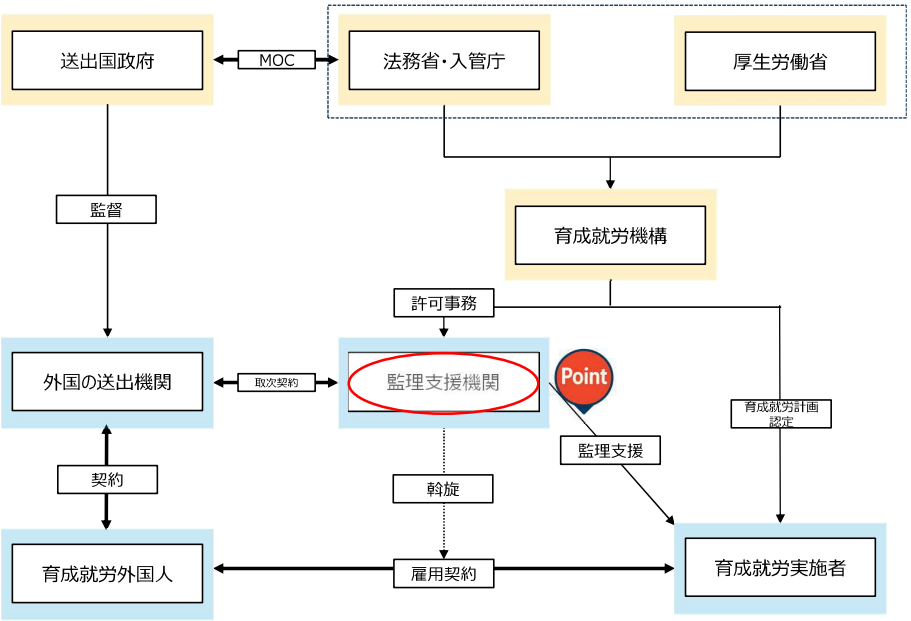
６認定育成就労計画の変更の内容	項目	変更前	変更後	変更年月日
				年　月　日

７前記６欄で育成就労の目標としている試験に合格していないことによる「育成就労の期間」の変更について記載した場合であっては、育成就労の目標としている試験の受験予定	試験日	試験名
	（日本語能力の試験） 年　月　日	
	（技能試験） 年　月　日	
８備考		

（注意）
１　※印欄には、記載をしないこと。
２　３欄の①は、この申請を行うまでに、既に法第 17 条第１項の規定による実施の届出を行い、育成就労実施者届出受理番号を得ている者については記載すること。

Copyright © Global HR Strategy LPC. All Rights Reserved.

監理支援機関の位置づけ



Copyright © Global HR Strategy LPC. All Rights Reserved.

監理支援機関とは？

監理支援機関

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

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

育成就労法2条11号

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

育成就労法23条1項

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

Copyright © Global HR Strategy LPC. All Rights Reserved.

監理支援とは

育成就労法2条10号

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

▼

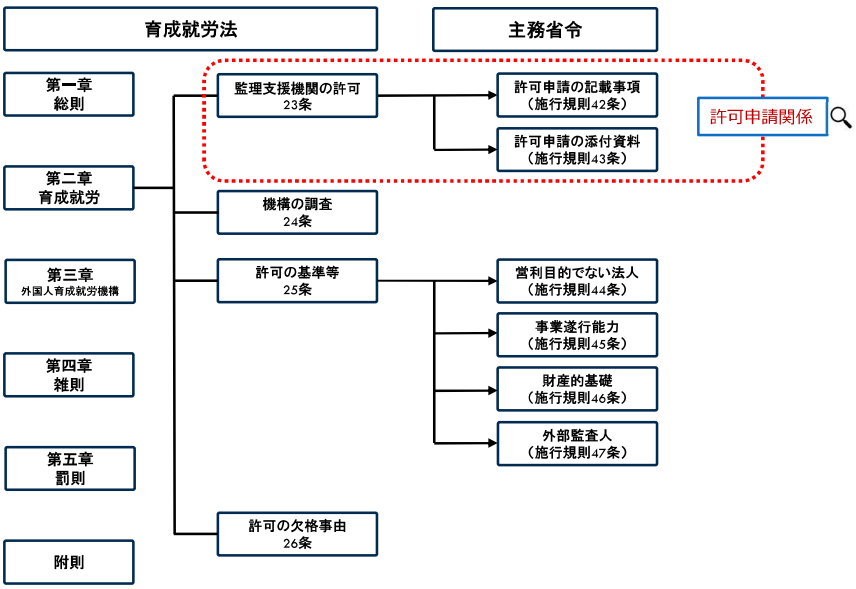
Point

監理支援

- 育成就労職業紹介事業
- 監理型育成就労の実施に関する監理

Copyright © Global HR Strategy LPC. All Rights Reserved.

監理支援機関の許可の取得



Copyright © Global HR Strategy LPC. All Rights Reserved.

許可申請書に記載する事項

01 名称・住所 代表者氏名

02 役員の氏名 及び住所

03 監理支援事業所 の名称及び所在地

04 監理支援責任者の氏 名及び住所

05 送出機関の名称・住 所・代表者氏名

06 その他主務省令で定 める事項

07 役員の役職名 法人番号

08 責任役員の氏名

09 外部監査人の氏名ま たは名称

10 法人の種類

11 求職申込みの概要

12 監理支援事業を開始 する予定年月日

13 相談体制

Copyright © Global HR Strategy LPC. All Rights Reserved.

監理支援機関許可申請書

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

※　許可番号	
※　許可・更新年月日	

収入印紙（消印してはならない。）

□監　理　支　援　機　関　許　可　申　請　書
（法第 23 条第 2 項の規定による監理支援機関の許可の申請）
□監理支援機関許可有効期間更新申請書
（法第 31 条第 2 項の規定による監理支援機関の許可の有効期間の更新の申請）

年　月　日

法務大臣
厚生労働大臣　殿

申請者

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

記

1 申請者	①名称（ふりがな）			
	②住所	〒　－　（電話　－　－　）		
	③代表者の氏名（ふりがな）			
	④法人番号			
	⑤役員の氏名、役職名及び住所（ふりがな）	氏名	役職名	住所
		i		〒　－
		ii		〒　－
		iii		〒　－
		iv		〒　－
		v		〒　－
		vi		〒　－
	⑥責任役員の氏名（ふりがな）			
	⑦監理支援を行う予定の監理型育成就労実施者数	者（1 者の場合、2 者以上となる見込み）		
	⑧外部監査人の氏名又は名称（ふりがな）			
	⑨外部監査人の資格等	□弁護士　□弁護士法人　□社会保険労務士　□社会保険労務士法人　□行政書士　□行政書士法人　□その他（　）		
	⑩法人の種類	□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　□その他（　）		
	⑪監理型育成就労の取扱職種の範囲等			
2 監理支援事業を行う事業所	①名称（ふりがな）			
	②所在地	〒　－　（電話　－　－　）		
	監理支援責任者 ③氏名（ふりがな）			
	監理支援責任者 ④住所	〒　－　（電話　－　－　）		
	※事業所枝番号			

Copyright © Global HR Strategy LPC. All Rights Reserved.

監理支援機関許可申請書

3外国の送出機関	①氏名又は名称（送出機関番号又は整理番号を記載すること。）	送出機関番号　　整理番号
	②住所	
	③代表者の氏名（ふりがな）	
	④監理型育成就労の申込みを取り次いで送り出す監理型育成就労外国人の国籍・地域	
4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おける監理型育成就労の申込みを受ける方法の概要		
5許可年月日	年　月　日	
6許可番号		
7監理支援事業を開始する予定年月日	年　月　日	
8監理型育成就労外国人からの相談に応じる体制の概要		
9備考		

（注意）
1　※印欄には、記載をしないこと。
2　許可を申請するときは、表題中「監理支援機関許可申請書」にチェックマークを付すこと。
3　許可の有効期間の更新を申請するときは、表題中「監理支援機関許可有効期間更新申請書」にチェックマークを付すこと。また、2欄の「※事業所枝番号」の「※」の文字を抹消し、該当する事業所の事業所枝番号を記入し、監理支援機関許可証に事業所枝番号がない場合は「001」を記入すること。なお、事業所枝番号が複数あるときは、同欄に「別紙のとおり」と記載し、別紙を添付すること。
4　表題中のチェックボックスについては「監理支援機関許可申請書」、「監理支援機関許可有効期間更新申請書」のいずれか片方のみにチェックマークを付すこととし、両方にチェックマークを付さないように留意すること。
5　1欄の③について、その記載事項の全てを欄内に記載することができないときは、同欄に「別紙のとおり」と記載し、別紙を添付すること。
6　1欄の④は、申請者の法人の種類について該当するものにチェックマークを付すこと。
7　1欄の⑥は、法務大臣及び厚生労働大臣が別途定めるコード表を参照した上でコード番号、分野名及び業務区分名を記載すること。また、その記載事項の全てを欄内に記載することができないときは、同欄に「別紙のとおり」と記載し、別紙を添付すること。

Copyright © Global HR Strategy LPC. All Rights Reserved.

監理支援事業計画書

別記様式第16号（第43条第2項関係）　　（日本産業規格A列4）

監　理　支　援　事　業　計　画　書

| | | |

監理支援機関の許可証

別記様式第 18 号（第 57 条第 1 項関係）　（日本産業規格A列4）

許可番号
許可年月日　　年　　月　　日

監 理 支 援 機 関 許 可 証

法人の名称

住所

法人の種類

事業所の名称

事業所の所在地

有効期間　　年　　月　　日から
　　年　　月　　日まで

取扱職種の範囲等

許可の条件

外国人の育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する法律第 23 条第 1 項の許可を受けた監理支援機関であることを証明する。

年　　月　　日

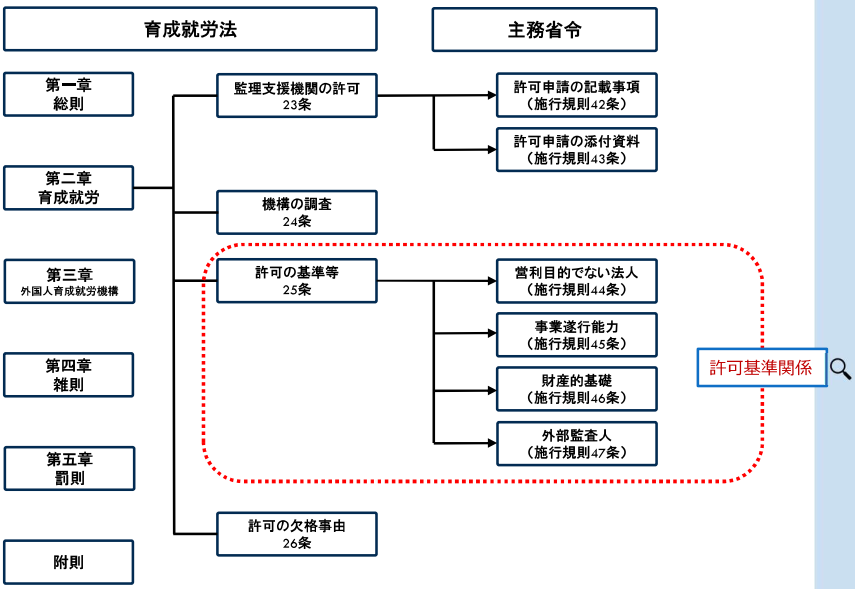
法 務 大 臣

厚生労働大臣

事業所枝番号

Copyright © Global HR Strategy LPC. All Rights Reserved.

監理支援機関の許可基準



許可基準

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

Copyright © Global HR Strategy LPC. All Rights Reserved.

監理支援機関の許可基準

Global HR Strategy

77

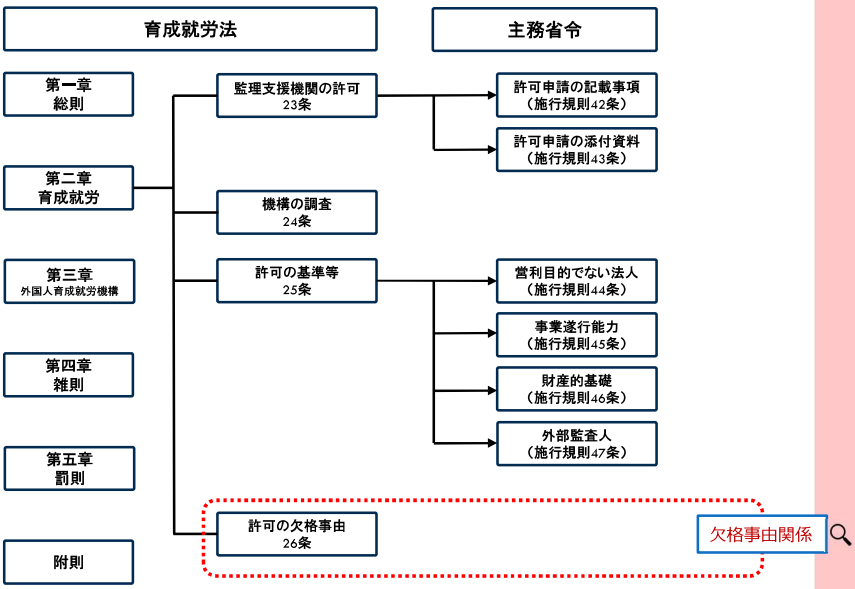
許可基準項目	許可基準
本邦の営利を目的としない法人であって主務省令で定めるものであること（施行規則44条）。	①商工会議所、 ②商工会 ③中小企業団体 ④職業訓練法人 ⑤農業協同組合 ⑥漁業協同組合 ⑦公益社団法人 ⑧公益財団法人 ⑨①から⑧までに掲げる法人以外の法人であって、監理支援事業を行うことについて特別の理由があり、かつ、重要事項の決定及び業務の監査を行う適切な機関を置いているもの ⑩当該特定の分野に特有の事情に鑑みて告示で定める法人
監理支援事業を適正に遂行するに足りる能力を有するものとして主務省令で定める基準に適合しているものであること（施行規則45条）。	（１）監理支援を行う監理型育成就労実施者の数が２以上であること、又は２以上となることが見込まれること。 （２）申請者の常勤の役員又は職員（監理支援の実務に従事する者に限る。）の数が、次のいずれの数も超えていること。 ア 監理支援を行う監理型育成就労実施者の数を８で除して得た数（その数が１未満である場合には、１とする。） イ 監理支援を受ける監理型育成就労の対象となっている監理型育成就労外国人の数を４０で除して得た数（その数が１未満である場合には、１とする。） （３）監理支援に係る監理型育成就労外国人からの相談に応じ、当該監理型育成就労外国人が十分に理解することができる言語により適切に対応するために必要な措置を講じていること。 （４）育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護の観点から申請者が監理支援事業を適正に遂行するに足りる能力を有していること。 （５）その他監理支援事業を遂行する能力に関する所要の改正をすること。
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（施行規則46条）。	債務超過の状態にないこと
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（施行規則47条）。	（１）法第２５条第１項第５号の主務省令で定める密接な関係を有しない者は、次のいずれにも該当しない者とすること。 ア 申請者が監理支援を行う監理型育成就労実施者（過去５年以内に申請者が監理支援を行った監理型育成就労実施者を含む。）若しくはその役員若しくは職員又は過去５年以内にこれらの者であったもの イ アに規定する者の配偶者又は二親等以内の親族 ウ 社会生活において密接な関係を有する者であって、外部監査の公正が害されるおそれがあると認められるもの （２）法第２５条第１項第５号の主務省令で定める要件は、次のいずれにも該当する者であって役員の監理支援事業に係る職務の執行の監査を公正かつ適正に遂行することができる能力を有するものであることとすること。 ア 過去３年以内に外部監査人に対する講習として法務大臣及び厚生労働大臣が告示で定めるものを修了した者であること。 イ 弁護士若しくは弁護士法人、社会保険労務士若しくは社会保険労務士法人又は行政書士若しくは行政書士法人その他育成就労に関する知見を有する者であること。 ウ 一定の事由に該当しない者であること。 エ インターネットを利用して公衆の閲覧に供する方法により外部監査人の氏名を機構が公表することに同意していること。 （３）外部監査は、次に定めるところにより行うものとすること。 ア 監理型育成就労実施者に対する監査その他の申請者の業務が適正に実施されているかどうかについて、次に掲げる方法により、監理支援事業を行う各事業所につき３月に１回以上の頻度で確認し、その結果を記載した書類を申請者に提出すること。 （ア）責任役員及び監理支援責任者から報告を受けること。 （イ）申請者の事業所においてその設備を確認し、及び帳簿書類その他の物件を閲覧すること。 イ 監理型育成就労実施者に対する監査が適正に実施されているかどうかについて、申請者が行う１０（１）又は（２）の監査に監理支援事業を行う各事業所につき１年に１回以上同行することにより確認し、その結果を記載した書類を申請者に提出すること。

Copyright © Global HR Strategy LPC. All Rights Reserved.

Global HR Strategy

監理支援機関の許可基準

78

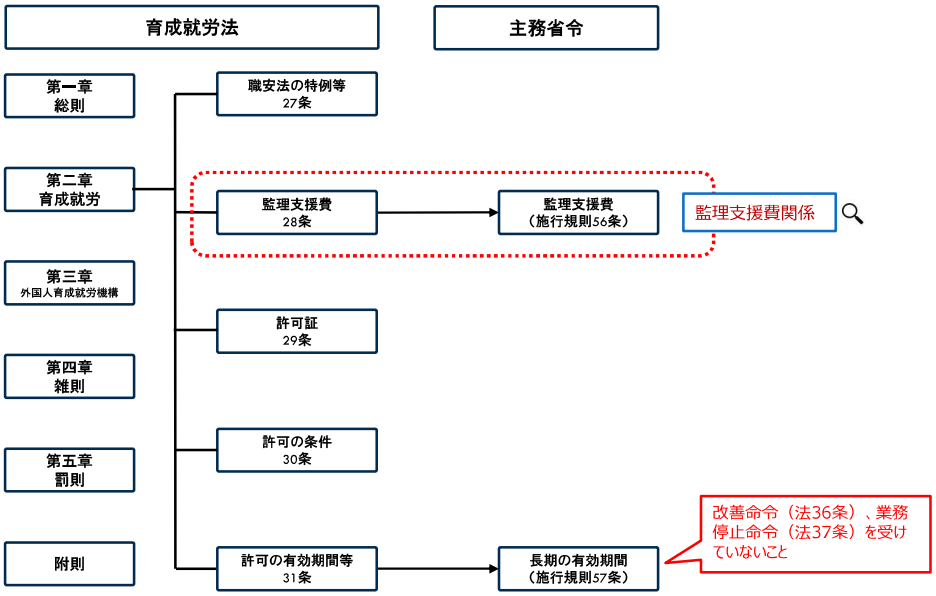


欠格事由

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

Copyright © Global HR Strategy LPC. All Rights Reserved.

監理支援機関の許可の効果等



Copyright © Global HR Strategy LPC. All Rights Reserved.

監理支援費

育成就労法28条1項

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

育成就労法28条2項

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

育成就労法施行規則56条

職業紹介費	監理型育成就労実施者等と監理型育成就労外国人等との間における雇用関係の成立のあっせんに係る事務に要する費用（募集及び選抜に要する人件費、交通費、外国の送出機関へ支払う費用その他の実費に限る。）の額を超えない額	監理型育成就労実施者等から求人の申込みを受理した時以降に当該監理型育成就労実施者等から徴収する。
講習費	監理支援機関が実施する入国前講習及び入国後講習に要する費用（監理支援機関が支出する施設使用料、講師及び通訳人への謝金、教材費、監理型育成就労外国人に支給する手当その他の実費に限る。）の額を超えない額	入国前講習に要する費用にあ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。

Point

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

Copyright © Global HR Strategy LPC. All Rights Reserved.

Point 監理支援費のポイント

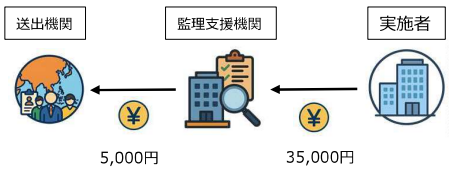
81

01　職業紹介費、講習費、監査指導費、その他諸経費のいずれかであること

○ 職業紹介費
講習費
監査指導費
その他諸経費

× 接待交際費
ブローカーへの支払い
技能実習事業に関係しない支出

02　実費であること



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

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

03　用途及び金額を明示していること

○ 監理費表で用途・金額を明示し、契約書にも記載した上で監理支援費を徴収する。

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

Copyright © Global HR Strategy LPC. All Rights Reserved.

届出関係

82

育成就労法

- 第一章 総則
- 第二章 育成就労
  - 変更の届出 32条
  - 困難時の届出 33条
  - 事業の休廃止 34条
- 第三章 外国人育成就労機構
- 第四章 雑則
- 第五章 罰則
- 附則

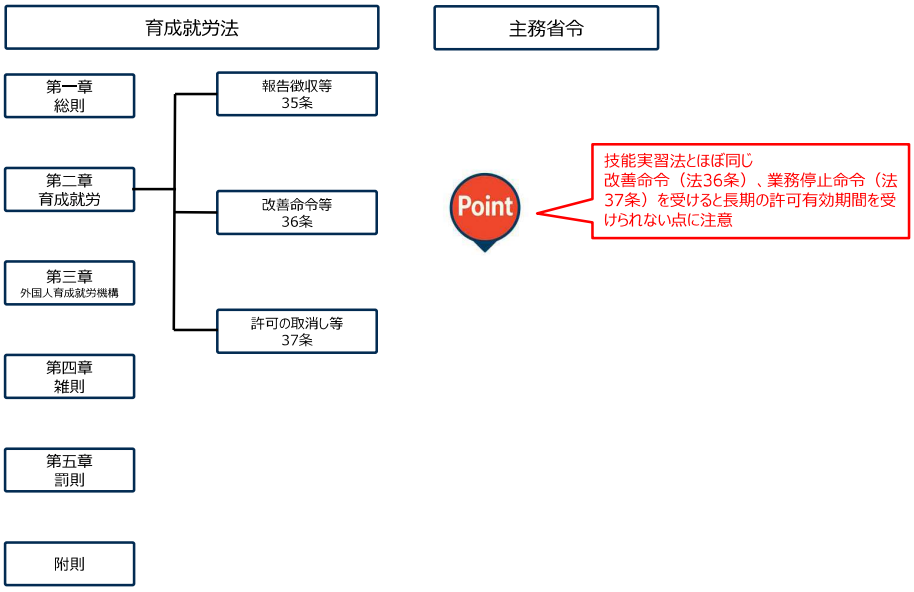
主務省令

Point 技能実習法とほぼ同じ

Copyright © Global HR Strategy LPC. All Rights Reserved.

指導取消関係

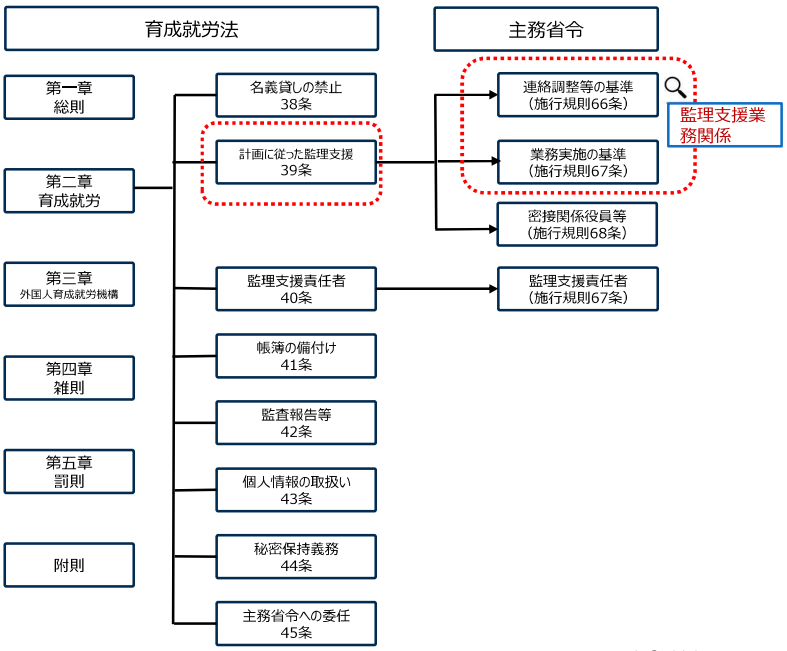
83



Copyright © Global HR Strategy LPC. All Rights Reserved.

監理支援事業に関する規制

84



業務の基準

1. 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。

Copyright © Global HR Strategy LPC. All Rights Reserved.

監理支援機関の業務

85

育成就労法施行規則67条1項1号（定期監査）

監理型育成就労実施者が認定育成就労計画に従って監理型育成就労を行わせているか、出入国又は労働に関する法令に違反していないかどうかその他の監理型育成就労の適正な実施及び監理型育成就労外国人の保護に関する事項について、監理支援責任者の指揮の下に、次に掲げる方法（監理支援を受ける監理型育成就労が育成就労産業分野のうち法務大臣及び厚生労働大臣が告示で定める特定の分野に係るものである場合にあっては、当該特定の分野を所管する関係行政機関の長が、法務大臣及び厚生労働大臣と協議の上、当該特定の分野に特有の事情に鑑みて告示で定める方法、その他監理型育成就労外国人が従事する業務の性質上次に掲げる方法のうち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３月に１回以上の頻度で監査を適切に行うこと。
イ 監理型育成就労の実施状況について実地による確認を行うこと。
ロ 育成就労責任者及び育成就労指導員から報告を受けること。
ハ 監理型育成就労実施者が監理型育成就労の対象としている監理型育成就労外国人の４分の１以上（当該監理型育成就労外国人が２人以上４人以下の場合にあっては２人以上）と面談すること。
ニ 監理型育成就労実施者の事業所においてその設備を確認し、及び帳簿書類その他の物件を閲覧すること。
ホ 監理型育成就労実施者が監理型育成就労外国人の宿泊施設その他の生活環境を確認すること。

育成就労法施行規則67条1項3号（臨時監査）

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

育成就労法施行規則67条1項4号（訪問指導）

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

Point

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

Copyright © Global HR Strategy LPC. All Rights Reserved.

監理支援機関の体制

86

常勤職員数＞実施者÷8であること。
（1職員あたり7実施者であればOK）

配置基準

職員数＞除した数（1未満の場合は1）から、職員の数は最低2となる。

×10 ×10
×10 ×10

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

密接関係役員

密接関係役員は、一定の監理支援業務に関与することができない。

監理支援機関

実施者の数

実施者の数が2以上であること（または、2以上になることが見込まれること）

監理支援責任者

常勤の役職員から監理支援責任者を選任。一部欠格事由あり。

外部監査人

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

相談体制

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

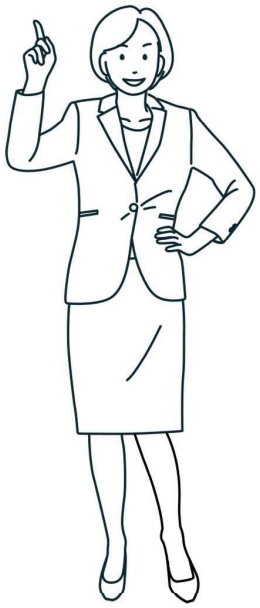
保護等緊急対応

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

Copyright © Global HR Strategy LPC. All Rights Reserved.

Beyond Borders with Compliance

国境を越えるという全ての挑戦を、法が支える世界を目指して



Global HR Strategyグループの事業領域

法務

外国人雇用の企業法務

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

労務

外国人雇用の労務

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

戦略

外国人雇用の戦略

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

コンサルティング

外国人雇用のコンサルティング

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

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

調査研究

外国人雇用の調査研究

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

メディア等運営

外国人雇用のメディア等運営

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

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

Global HR Strategyグループの実施体制

弁護士法人Global HR Strategy GHRS法律事務所

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

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

法務　労務　戦略　コンサルティング

社会保険労務士法人 外国人雇用総合研究所

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

所属会：東京都社会保険労務士会
代表　：社会保険労務士　杉田昌平

労務

行政書士法人外国人 雇用サポートセンター

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

所属会：東京都行政書士会
代表　：杉田昌平

法務

株式会社COMPL

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

代表取締役：杉田昌平
許認可　　：古物商（書籍商）

戦略　コンサルティング　メディア　CaaS

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

外国人雇用相談室

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

【外国人雇用相談室】
URL：https://ghrlab.com
※誰でも閲覧可能なナレッジ共有サイト

外国人雇用の法務部クラウド

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

【外国人雇用の法務部クラウド】
URL：https://globalhrstrategy.commmune.com/view/signin
※ユーザー以外閲覧不可

外国人雇用の学校クラウド

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

【外国人雇用の学校クラウド】
URL：https://www5.learningpark.jp/ghrs
※ユーザー以外閲覧不可

GHRS LINE公式アカウント AI 杉田くん

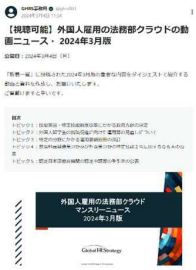
AI杉田くん

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

「外国人雇用の法務部クラウド」 概要

外国人雇用の法務部 クラウド

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



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

スマートフォンアプリでの閲覧も可能

カテゴリーのご紹介

新着一覧

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

外国人雇用の法務アップデート

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

e-Learning

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

外国人雇用FAQ

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

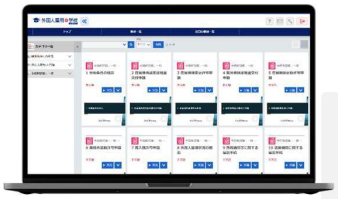
法令情報等をわかりやすく解説した動画も掲載！

他にも多種多様なコンテンツをご用意しております。

※契約プランによって、表示されるカテゴリーは異なります。

「外国人雇用の学校クラウド」「AI杉田くん」 概要

外国人雇用の学校 クラウド



外国人雇用のe-Learningシステム

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

内容：動画コンテンツの実践的学習プラットフォーム
対象：20万円以上の顧問契約を結んでいるクライアント様
料金：無料 ※1社5アカウントまで
URL：https://www5.learningpark.jp/ghrs
※ユーザー以外閲覧不可

動画コンテンツのご紹介

制度見直しの解説

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

外国人雇用・入門編/中級編/上級編

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

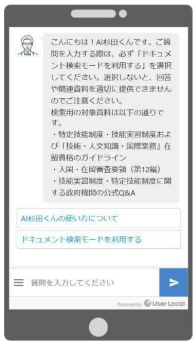
手続解説編

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

※各動画は、今後順次追加予定。

GHRS LINE公式アカウント

AI 杉田くん



LINEを通じて使える自動回答サービス

法務省や厚生労働省に対する開示請求を基に、各分野の詳細な審査要領や公式Q&Aなどを学習したクローズドなGPTシステム。LINEを通じて、いつでもどこでも専門的かつ正確な情報にアクセス可能。
弊法人専門家も日常的に使用しており、その利便性は実証済み。

内容：ChatGPTを活用した自動回答ツール
対象：顧問契約を結んでいるクライアント様
料金：無料

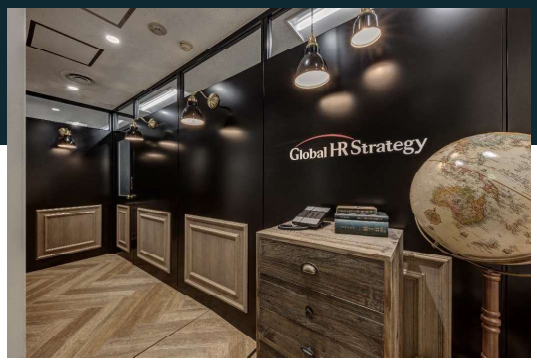
モードのご紹介

ドキュメント検索モード（推奨）

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

ChatGPTモード

必要に応じて、簡単にChatGPTモードへの切り替えが可能。

ご質問

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