育成就労法・施行規則案の要点Ver.3（青字が変更箇所）

1.　監理支援機関
2.　育成就労計画の記載事項
3.　育成就労を行わせる体制及び事業所の設備
4.　育成就労外国人受入れ上限人数
5.　転籍（育成就労法の条文）
6.　本人都合による転籍の認定要件（施行規則）
7.　入国後講習

モーツアルト行政書士事務所　代表　石野健吾

https://mozart77.com
mozart@mozart77.com
080-4501-6676

2025年5月19日　All Rights Reserved By MOZART OFFICE

1.　監理支援機関

４　監理支援事業を遂行する能力	法第２５条第１項第２号の主務省令で定める基準は、次のとおりとすること。 （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。

要件①　監理支援を行う監理型育成就労実施者の数が２者以上（現行監理団体の7%は1者のみ）。

②　監理事業に従事する職員1人当たりの育成就労実施者数は8者まで。
（例）2～8者は2人、16者以下3人、24者以下4人、32者以下5人、40者以下6人、48者以下7人

③　監理支援を受ける育成就労外国人は、職員1人当たり39人まで。
（例）40人以下は2人、80人以下は3人、120人以下は4人、160人以下は5人。

2.　育成就労計画の記載事項

7　育成就労の目標及び内容の基準	（１）法第９条第１項第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。】の主務省令で定める基準のうち目標に係るものは、次に掲げる育成就労の目標の区分に応じ、次の事項が定められていることとすること。 ア 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３級の技能検定又はこれに相当する育成就労評価試験の合格 イ 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。 （２）法第９条第１項第２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、次のとおりとすること。 ア 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。 （ア）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。 （イ）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。 イ 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。 （ア）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。 （イ）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。 （ウ）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３分の１以上であること。 （エ）従事させる業務に関する安全衛生に係る業務に従事させる時間が業務に従事させる時間全体の１０分の１以上であること。 （オ）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。 （カ）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。

要件①　育成就労の目標　技能評価試験3級合格+日本語能力試験A2(N4相当）合格
②　従事させる業務は、育成就労産業分野の業務区分に属する内容であることが必要
③　（申請者は予め、分野別協議会へ加入していること）
④　必須業務の時間は所定労働時間数の1/3以上、かつ、その1/10以上が労働安全衛生業務の時間

3.　育成就労を行わせる体制及び事業所の設備

９　育成就労を行わせる体制及び事業所の設備	イ　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、育成就労を行わせる事業所に所属する者であって、従事させる業務において要する技能について５年以上の経験を有し、過去３年以内に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、法第１０条第１号から第１０号までのいずれにも該当せず、かつ、未成年者でない者の中から育成就労指導員を１名以上選任していること。 ウ　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、育成就労を行わせる事業所に所属する者であって、過去３年以内に法務大臣及び厚生労働大臣が告示で定める講習を修了し、法第１０条第１号から第１０号までのいずれにも該当せず、かつ、未成年者でない者の中から生活相談員を１名以上選任 していること。 エ　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。 カ　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。 （ア）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。 （イ）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。 （ウ）育成就労外国人が１年ごとに本国に一時帰国して育成就労を一定期間休止することとしている場合にあっては、監理支援機関において、当該一時帰国に要する旅費を負担することとしていること。 （エ）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。 （オ）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、外国の送出機関からの取次ぎであること。 （カ）監理支援機関が法第３６条第１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。 （キ）法第１６条第１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。

要件①【労働者派遣等監理型】育成就労外国人が１年ごとに本国に一時帰国して育成就労を一定期間休止することとしている場合にあっては、監理支援機関において、当該一時帰国に要する旅費を負担することとしていること。

②　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。

4.　育成就労外国人受入れ上限人数

【受入れ基本人数枠】 申請者の常勤職員人数（育成就労外国人の在籍上限人数）
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）

【優良実施者の優遇人数枠】 申請者の常勤職員人数（育成就労外国人の在籍上限人数）
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）

【優良実施者かつ申請者の住所が指定地域にある場合の優遇人数枠】 申請者の常勤職員人数（育成就労外国人の在籍上限人数）
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）

指定地域とは、

埼玉県（秩父市、ときがわ町、皆野町、長瀞町、小鹿野町、東秩父村及び神川町を除く。）
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、大多喜町及び鋸南町を除く。）
東京都（檜原村、奥多摩町、大島町、新島村、三宅村、八丈町及び青ケ島村を除く。）
神奈川県（真鶴町を除く。）
愛知県（新城市、設楽町、東栄町及び豊根村を除く。）
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、伊根町及び与謝野町を除く。）
大阪府（豊能町、能勢町、岬町及び千早赤阪村を除く。）
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、香美町及び新温泉町を除く。）

以外の区域のこと。【受入れ事業所の住所が指定地域であっても、申請者の定款の本店住所が銀座○丁目とか指定地域に無い場合は、上記右表は適用できない。】

5.　転籍（育成就労法の条文）

（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）	第八条の二　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。
（新たな育成就労計画の認定）	第八条の五　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。
（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）	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。
（第八条の五第一項の認定の基準）	第九条の二　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。 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。 ロ　育成就労外国人が修得した技能、育成就労外国人の日本語の能力その他育成就労外国人の育成の程度に関し主務省令で定める基準に適合していること。 ハ　育成就労を行わせようとする者が育成就労の実施に関する実績、育成就労外国人の育成に係る費用の負担能力その他の育成就労を適正に実施するために必要な事項に関して主務省令で定める基準に適合していること。

育成就労法の転籍関係の条文

第8条の2　本人から転籍の希望を申し出ることができる。
第8条の5　本人からの転籍希望の申し出に基づいて、新たな育成就労計画の認定を受けることができる。
第8条の6　育成就労計画の認定取り消し、又は在留資格を失ったことに基づいて、新たな育成就労計画の申請、認定を受けることができる。
第9条の2　第8条の5の申請における、本人都合の場合の認定要件と、やむを得ない場合（本人の帰責性無し）の認定要件。

6.　本人都合による転籍の認定要件（施行規則）

２２　法第９条の２第４号ハの主務省令で定める基準	法第９条の２第４号ハの主務省令で定める基準は、次のとおりとすること。 （１）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にあっては、次のいずれにも該当すること。 ア　育成就労外国人の総数のうちに法第８条の５第１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　３分の１を超えることとならないこと。 イ　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８条の５第１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であって、直近の育成就労実施者の住所が指定区域にある育成就労外国人の数の占める割合が６分の１を超えることとならないこと。 （２）１３（１）イの基準に適合する者であること。【優良な育成就労実施者】 （３）法第８条の５第１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を受けていないこと。 （４）法第８条の５第１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。 （５）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ていないこと。 （６）法第８条の５第１項の認定の申請に係る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６分の　５（法第８条の５第２項第４号の期間が、１年６月以上２年未満の場合にあっては３分の２、２年以上２年６月未満の場合にあっては２分の１、２年６月以上の場合にあっては４分の１）を乗じて得た額を法第８条の５第２項第３号の育成就労実施者に支払うこととしていること。 （７）その他法第９条の２第４号ハ（法第１１条第２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に関する所要の改正をすること。

認定要件【**本人都合による転籍者を受け入れる場合の実施者の受入れ上限人数は、前掲4.の中央または右の表の人数。**】
（1）転籍者の上限人数は、地方（指定区域）では在籍する育成就労外国人総数の3分の1以下、一方、都市部では在籍総数の6分の1以下であること。
(2) 転籍者の受け入れは、優良な同一業務区分の育成就労実施者のみ。
（3）（4）（5）有料職業紹介事業者や転職情報提供事業者を利用していないこと
（6）転籍先は転籍元へ大臣告示額の5/6（転籍元在籍期間が1年以上1.5年未満）、2/3（同1.5年以上2年未満）、1/2（同2年以上2.5年未満）、1/4（同2.5年以上）を支払うこと。

7. 入国後講習

7　育成就労の目標及び内容の基準	キ　入国後講習が次のいずれにも該当するものであること。 （ア）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（第１の２の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）が、自ら又は他の適切な者に委託して、座学（見学を含む。）により実施するものであること。 （イ）科目が次に掲げるものであること。 a　日本語　　b　本邦での生活一般に関する知識 c　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。以下同じ。） d　本邦での円滑な技能の修得に資する知識 （ウ）その総時間数（実施時間が８時間を超える日については、８時間として計算する。この（ウ）において同じ。）が、３２０時間以上（育成就労外国人が、過去６月以内に、本邦外において、日本語、本邦での生活一般に関する知識又は本邦での円滑な技能の修得に資する知識の科目につき、１６０時間以上の課程を有し、座学（見学を含む。）により実施される次のいずれかの講習（以下「入国前講習」という。）を受けた場合にあっては、当該時間【１６０時間】以上）であること（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、２２０時間以上（育成就労外国人が、過去６月以内に、本邦外において、日本語、本邦での生活一般に関する知識又は本邦での円滑な技能の修得に資する知識の科目につき、１１０時間以上の課程を有する入国前講習を受けた場合にあっては、当該時間【１１０時間】以上）であること。）。 a　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（第１の２の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）が、自ら又は他の適切な者に委託して実施するもの b　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（第１の２の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）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 （エ）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の科目につき、授業時間数が８時間以上であること。
	（オ）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、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（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、過去６月以内に、本邦外において、当該課程において履修した授業科目の授業時間数を含む。）が１００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。 （カ）単独型育成就労に係るものである場合にあっては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の科目について、監理型育成就労に係るものである場合にあっては全ての科目について、当該科目に係る入国後講習が業務に従事させる期間より前に行われ、かつ、当該科目に係る入国後講習の期間中は育成就労外国人を業務に従事させないこと。 ク　育成就労外国人の日本語の能力に係る育成就労の目標【A2、N4相当】を達成するため、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１００時間以上の授業時間数（育成就労外国人が、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、入国後講習における当該課程において履修した授業科目及び過去６月以内に、本邦外において、当該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、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。 ケ　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。

7. 入国後講習（要点）

表　入国後講習の必要時間数

入国前講習＊	日本語能力＊＊＊	入国後講習＊＊時間数	1日8時間換算日数
未受講	未取得	320時間以上	40日以上
未受講	A1(N5相当）合格	220時間以上	25日以上
160時間以上受講	未取得	160時間以上	20日以上
110時間以上受講	A1(N5相当）合格	110時間以上	14日以上
入国前講習＊	① 過去6月以内の受講		
	② 本邦外での受講		
	③ 日本語科目		
	④ 本邦での生活一般に関する知識又は本邦での円滑な技能の修得に資する知識の科目		
	⑤ 160時間以上の課程を有する講習		
	⑥ 座学による受講		
入国後講習＊＊	a 日本語		
	b 本邦での生活一般に関する知識		
	c 法的保護講習		
	d 本邦での円滑な技能の修得に資する知識		
日本語能力＊＊＊	育成就労の区分に応じて主務省令で定める基準		

モーツアルト行政書士事務所

ー外国人雇用の顧問・職員教育・許認可手続ー

経歴：生誕から高校まで広島県呉市、北大卒・北大大学院修了（博士号）
北海道庁（上級職採用）、外国人技能実習機構指導課職員

資格：行政書士、入管申請取次、技能実習法監理責任者講習受講、
建設キャリアアップシステム登録行政書士

サービス　① **外部監査**（監理団体・登録支援機関・建設特定技能FITS）

（R6年実績）② **顧問**（監理団体・登録支援機関・有料職業紹介事業者・建設会社）

③ **職員教育**（変形労働賃金、労働法、入管法、技能実習・育成就労法、他）

④ **入管申請取次**（技・人・国、経営・管理、企業内転勤、特定技能、他）

⑤ **許認可手続**（建設業許可・建設計画認定、キャリアアップ登録代行、他）

電　　話:　**080-4501-6676**

メール:　mozart@mozart77.com

HP　：　https://mozart77.com/

事務所：　064-0944 札幌市中央区円山西町3丁目3番5-2号