

意見公募URL⇒ <https://public-comment.e-gov.jp/pcm/detail?CLASSNAME=PCMMSTDETAIL&id=315000105&Mode=0>

「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案概要」等に係る意見募集について

カテゴリー 外事 案件番号 315000105

以下は、読み易く編集した政令案（上記URLで5月28日まで意見公募中）。【】は育成就労法の該当箇所を意識。 作成 [モーツァルト行政書士事務所](https://mozart77.com) <https://mozart77.com>

第1 総則

1 定義

次のとおり用語を定義すること。

- （1）「入国後講習」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2条第2号【単独型育成就労】並びに同条第3号【監理型育成就労】イ【育成就労産業分野】及びロ【労働者派遣等育成就労産業分野】に規定する講習をいう。
- （2）「取次送出機関」は、外国の送出機関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。
- （3）「外国の準備機関」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。
- （4）「外部監査」は、法第25条第1項第5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。
- （5）「育成就労事業年度」は、育成就労に関する事業年度をいい、毎年4月1日に始まり翌年3月31日に終わるものとする。

2 取引上密接な関係を有する外国の公私の機関

法第2条第3号イ【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】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、次のいずれかに該当するものとする。

- （1）法第2条第3号イに規定する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機関
- （2）法第2条第3号イに規定する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

第2 育成就労計画に係る規定の整備

1 育成就労評価試験

法第8条【（育成就労計画の認定）】第3項【育成就労計画には、次に掲げる事項を記載】第6号【従事させる業務、要する技能、日本語の能力その他の育成就労の目標】の主務省令で指定する試験【日本語能力、技能検定等】は、個別育成就労産業分野ごとに、それぞれ当該分野に係る分野別運用方針で定める試験とすること。

2 育成就労計画の記載事項

法第8条【（育成就労計画の認定）】第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。】第11号【その他主務省令で定める事項】の主務省令で定める事項は、次に掲げる事項とすること。

- （1）育成就労実施者届出受理番号（法第17条第1項の規定による届出をしたことがある者に限る。）
- （2）法第8条第1項【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】、第8条の5第1項【申出をした育成就労外国人を対象として・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】、第8条の6第1項【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】又は第11条第1項【育成就労計画】の認定の申請をする者（この第2において「申請者」という。）の業種
- （3）法人にあつては、その役員の役職名及び法人番号
- （4）申請者が加入している分野別協議会の名称（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）
- （5）育成就労責任者の役職名
- （6）育成就労指導員及び生活相談員の氏名及び役職名
- （7）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
- （8）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
- （9）監理型育成就労に係るものである場合は、次の事項
 - ア 監理支援機関の許可番号、監理支援責任者の氏名、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
 - イ 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
- （10）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20に規定する期間が1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1年と定めるときは、その旨
- （11）その他必要な事項

3 育成就労計画の添付書類

法第8条【(育成就労計画の認定)】第4項【育成就労計画】(法第8条の5第3項、第8条の6第3項及び第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書類は、次に掲げる書類とすること。

- (1) 申請者の概要書
 - (2) 申請者が法人の場合にあっては申請者の登記事項証明書、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並びにそ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))、法人でない場合にあっては申請者の住民票の写しなど
 - (3) 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
 - (4) 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及び履歴書
 - (5) 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
 - (6) 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
 - (7) 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
 - (8) 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
 - (9) 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
 - (10) 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
 - (11) 食費、居住費その他名目のいかな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
 - (12) 育成就労の実施に関し、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が対象となろうとする育成就労に関連して、保証金の徴収その他名目のいかなを問わず、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を明らかにする育成就労の対象となろうとする外国人の作成に係る書類
- (13) 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
- (14) 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
 - ア 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しに係る証明書
 - イ 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
 - ウ 申請者又は第1の2の取引上密接な関係を有する外国の公私の機関が、単独型育成就労の期間中の待遇について単独型育成就労の対象となろうとする外国人に説明し、かつ、単独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
 - (15) 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
 - ア 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
 - イ 監理支援機関と申請者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
 - ウ 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
 - エ 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
 - オ 申請者又は監理支援機関が、監理型育成就労の期間中の待遇について監理型育成就労の対象となろうとする外国人に説明し、かつ、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
 - カ 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
 - キ 国籍又は住所を有する国又は地域の公的機関(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を明らかにする推薦状

(16) 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

(17) 法第8条の5【(新たな育成就労計画の認定) 申出をした育成就労外国人を対象として新たに】第1項【育成就労計画の認定】の申請(法第9条の2第4号ただし書の基準【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。】に係るものを除く。)にあっては、次に掲げる書類

ア 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

イ 育成就労外国人の日本語能力を証する書類

ウ 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、外国人育成就労機構(以下「機構」という。)、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、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、並びに過去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を証する書類

エ 22(6)に規定する費用を法第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を証する資料

(18) 納税額に関する証明書

(19) 社会保険の保険料の納付状況を証する文書

(20) その他必要な書類

4 育成就労計画の認定の手数料	法第8条【(育成就労計画の認定)】第6項【主務省令で定める額の手数料を納付】(法第8条の5【(新たな育成就労計画の認定)】第3項、第8条の6【(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3項及び第11条第2項において準用する場合を含む。)に規定する手数料(法第12条第5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。
-----------------	---

5 育成就労実施者の変更の希望の申出	法第8条の2【(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1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こと。 (1) 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 (2) 変更の希望に係る育成就労実施者の氏名又は名称 (3) 育成就労実施者の変更を希望する理由
--------------------	--

6 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	法第8条の2【(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2項から第7項までの主務省令で定める事項は、次に掲げる事項とすること。 (1) 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 (2) 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 (3) 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 (4) 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 (5) 変更の希望の申出をした育成就労外国人の現状 (6) 育成就労の継続のための措置
---	--

7 育成就労の目標及び内容の基準

(1) 法第9条【(認定の基準)】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。】(法第11条【(育成就労計画の変更)】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【(認定の基準)】第1項第2号(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。

ウ 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。

(ア) 18歳以上であること。

(イ) 健康状態が良好であること。

(ウ) 素行が善良であること。

(エ) 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2年法務省令第16号)の表の法別表第1の2の表の特定技能の項の下欄第1号に掲げる活動の下欄第1号ホに規定する告示で定める外国政府又は地域の権限ある機関の発行した旅券を所持していること。

(オ) 出入国管理及び難民認定法(昭和26年政令第319号。以下「入管法」という。)別表第1の2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つては、当該期間に従事していた業務の内容その他の事情に照らして、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。

(カ) 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1年以上業務に従事している常勤の職員であり、かつ、当該事業所から転勤し、又は出向する者であること。

(キ) 監理型育成就労に係るものである場合は、次に掲げる事項に該当すること。

a 当該者が国籍又は住所を有する国又は地域の公的機関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。

b 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場合にあっては、当該外国にある事業所において業務に従事していた期間が1年以上であること。

工 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。

オ 外国の準備機関又はその役員が、過去5年以内に、育成就労を行わせようとする者に不正に法第8条【(育成就労計画の認定)】第1項、第8条の5【(新たな育成就労計画の認定)】第1項、第8条の6【(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1項若しくは第11条【(育成就労計画の変更)】第1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23条【(監理支援機関の許可)】第1項の許可若しくは法第31条【(許可の有効期間等)】第2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(入管法第9条第4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4節の規定による上陸の許可若しくは入管法第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、又は提供する行為を行っていないこと。

カ 育成就労の実施に関し、次のいずれにも該当すること。

(ア) 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が、当該育成就労外国人等が対象となろうとす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。

(イ) 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。

a 申請者又は外国の準備機関が、これらの者との間で、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。以下同じ)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。

b 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。

c 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の説明を行っていること。

- (ウ) 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。
- a 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。
 - b 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。
 - c 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間で合意していること。
 - d 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の説明を行っていること。
- (工) 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は、次のいずれにも該当すること。
- a 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同一の分野に係るものであること。
 - b 一時帰国の時期及び期間（6月以内に限る。）が毎年同一であること。

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

(工) 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。

8 主務省令で定める評価 (1) 法第9条第1項第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。】(法第11条【(育成就労計画の変更)】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時期は、次に掲げる時期とし、法第9条【(認定の基準)】第1項第4号(法第11条【(育成就労計画の変更)】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方法は、次に掲げる時期の区分に応じ、次に定める方法とすること。

ア 育成就労の対象となっていた期間(法第9条の3【第八条の六第一項【(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)】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。】ただし書【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。】に該当するものとして法第8条の6第1項の認定【(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)】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1年に達するまで 次に掲げる方法

- (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
- (イ) 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

イ 育成就労の終了日まで 次に掲げる方法

- (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による方法
- (イ) 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) (1)にかかわらず、次に掲げる場合にあっては、次に掲げる場合の区分に応じ、次に定める方法による評価を要しないこと。

- ア (1)ア(ア)の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 (1)ア(ア)に掲げる方法
- イ 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 (1)ア(イ)に掲げる方法
- ウ 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 (1)ア(イ)及びイ(イ)に掲げる方法

9 育成就労を行わせる体制及び事業所の設備 (1) 法第9条【(認定の基準)】第1項【(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。】第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。】(法第11条第2項【(育成就労計画の変更)】において準用する場合を含む。)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、次のとおりとすること。

ア 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。

- (ア) 育成就労計画の作成に関すること。
- (イ) 法第9条第1項第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。】(法第11条第2項において準用する場合を含む。)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。
- (ウ) 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。
- (エ) 法第20条【(帳簿の備付け)】に規定する帳簿書類の作成及び保管並びに法第21条【(実施状況報告)】第1項【(育成就労の実施の状況に関する報告書を作成)】に規定する報告書の作成に関すること。
- (オ) 育成就労外国人の受入れの準備に関すること。
- (カ) 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。
- (キ) 育成就労外国人の保護に関すること。
- (ク) 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。
- (ケ) 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。

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【(認定の欠格事由)】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【(認定の欠格事由)】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。

オ 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。

- (ア) 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。
- (イ) 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22年法律第50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。
- (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、申請者において、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、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。
- (オ) 法第16条【(認定の取消し等)】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、単独型育成就労実習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。

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、外国の送出国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【(認定の取消し等)】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。

キ 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。）若しくは職員が、過去5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。

ク 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。）若しくは職員が、過去5年以内に、不正に法第8条【(育成就労計画の認定)】第1項、第8条の5【(新たな育成就労計画の認定)】第1項、第8条の6【(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1項若しくは第11条【(育成就労計画の変更)】第1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23条【(監理支援機関の許可)】第1項の許可若しくは法第31条【(許可の有効期間等)】第2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入管法第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、又は提供する行為を行っていないこと。

ケ 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。

コ 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。

(ア) 過去1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。

(イ) 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

(ウ) 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。

(エ) 次に掲げる行為をしていないこと。

a 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。

b 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。

サ 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。

シ 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、必要な協力をするとしていること。

ス 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。

(2) 法第9条【(認定の基準)】第1項第5号【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。】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、次のとおりとすること。

ア 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。

イ 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。

10 育成就労責任者の選任 法第9条第1項第6号【事業所ごとに育成就労の実施に関する責任者が選任されていること。】及び第2項第5号【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。）ごとに育成就労の実施に関する責任者が選任されていること。】（これらを法第11条【（育成就労計画の変更）】第2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、自己以外の育成就労指導員、生活相談員その他の育成就労に関与する職員を監督することができる立場にあり、かつ、過去3年以内に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のうち、法第10条【（認定の欠格事由）】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しなければならないこと。

11 単独型育成就労実施者の監査の体制の基準 法第9条第1項第7号【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。】（法第11条【（育成就労計画の変更）】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は、次のとおりとすること。

（1）次のいずれにも該当する者の中から、単独型育成就労実施者が認定育成就労計画（法第11条第1項に規定する認定育成就労計画をいう。以下同じ。）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**監査を担当する役員又は職員**を1名以上選任していること。

ア 過去3年以内に当該監査を担当する役員又は職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であること。

イ 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であること。

ウ 法第10条【（認定の欠格事由）】第1号から第10号のいずれにも該当せず、かつ未成年者でない者

（2）当該監査を担当する役員又は職員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3月に1回以上の頻度で面談を行うこととしていること。

（3）当該監査を担当する役員又は職員が3月に1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。

（4）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。

（5）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。

12 育成就労外国人の待遇の基準 法第9条第1項第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。】（法第11条【（育成就労計画の変更）】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は、次のとおりとすること。

（1）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。

ア 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。

イ 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。

（2）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 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。

イ 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。

ウ 法第28条第2項【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。】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。

（3）食費、居住費その他名目のいかな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。

（4）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。

（5）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。

（6）20に規定する期間【法第9条の2第4号イ【第八条の五第二項第四号の期間【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】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。】の主務省令で定める期間】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。

（7）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。

（8）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。

13 育成就労外国人の数 (1) 単独型育成就労((2) 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9条第1項第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。】(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数は、次に掲げる数とすること。

ア 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。この13において同じ。)の総数に20分の3を乗じて得た数(その数が3未満である場合には、0とする。)

イ アにかかわらず、申請者が次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ときにあっては、申請者の常勤の職員の総数に10分の3を乗じて得た数(その数が3未満である場合には、0とする。)

(ア) 技能及び日本語能力の修得に係る実績

(イ) 育成就労を行わせる体制

(ウ) 育成就労外国人の待遇

(エ) 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

(オ) 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

(カ) 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(2)に定め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9条第1項第10号(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数は、次に掲げる数とすること。

ア 次の表の左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右欄に定める数

申請者の常勤の職員の総数 (育成就労外国人の数)
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 アにかかわらず、申請者が(1)イの基準に適合する者であるときは、次の表の左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右欄に定める数

申請者の常勤の職員の総数 (育成就労外国人の数)
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 ア及びイにかかわらず、申請者が(1)イ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【地方】」という。)にあるときは、次の表の左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右欄に定める数

(ア) 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

(イ) 監理支援に係る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

(ウ) 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

(エ) 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

(オ) 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状況

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)

(3) (1)及び(2)にかかわらず、申請者が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、法第9条第1項第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。】(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こと。

(4) 次に掲げる育成就労外国人の数は、(1)から(3)に定める育成就労外国人の数に含めないものとする。

ア 法第9条の2第4号ただし書【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。】に該当するものとして法第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】第1項の認定【(新たな育成就労計画の認定)】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

イ 法第11条第1項の規定【(育成就労計画の変更)】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

ウ 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育成就労外国人

14 外国の送出機関

法第9条第1項第11号【送出機関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。】(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要件は、次のとおりとすること。

(1) 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。

(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) 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。

(5) 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。

(6) 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5年を経過しない者でないこと。

(7) 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法令に従って事業を行うこととしていること。

(8) 当該機関又はその役員が、過去5年以内に、次に掲げる行為をしていないこと。

ア 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

イ 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

ウ 法第9条第1項第1号【送出機関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。】の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

エ 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

オ 育成就労を行わせようとする者に不正に法第8条第1項、第8条の5第1項、第8条の6第1項若しくは第11条第1項の認定を受けさせる目的、

(9) 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。

(10) 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。

15 送出機関に支払った費用の額の基準 法第9条第1項第1号【外国人が送出機関に支払った費用の額】(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は、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とする。

16 労働者派遣等監理型育成就労の実施の基準 法第9条第2項第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。】(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は、次のとおりとすること。

(1) 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。

(2) 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。

ア 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。

イ 地方公共団体又はアに掲げ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ア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。

エ 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である場合にあっては、国家戦略特別区域法(平成25年法律第107号)第16条の5第1項に規定する特定機関であること。

(3) 本邦の派遣先において派遣先責任者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、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。

(4) 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に掲げる労働者派遣等監理型育成就労の区分に応じ、次に定める数を超えないこと。

ア 法第2条第3号口(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】の労働者派遣等監理型育成就労 2

イ 法第2条第3号口(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。)]の労働者派遣等監理型育成就労 3

(5) 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。

(6) 申請者の行わせる育成就労が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）第2条第1号に規定する労働者派遣に係るものである場合にあっては、本邦の派遣先の責めに帰すべき事由による休業のとき（当該休業が本邦の派遣元事業主（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第2条第4号に規定する派遣元事業主をいう。）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等が、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22年法律第49号）第12条第1項に規定する平均賃金に相当する額の100分の60以上の手当を支払うこととしていること。

(7) 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。

(8) 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。

17 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

(1) 法第9条第2項第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。】（法第11条第2項【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。】において準用する場合を含む。）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、次のとおりとすること。

ア 9(1)【育成就労を行わせる体制及び事業所の設備】工及び力（イ）に係る部分を除く。）並びにキからシまでの基準に適合すること。

イ 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、9(1)ア（ア）から（ケ）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。

ウ 法第9条第2項第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、育成就労実施責任者が選任されていること。】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。

エ 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、9(1)【育成就労を行わせる体制及び事業所の設備】イ及びウの基準に適合すること。

オ 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40で除して得た数を超えていること。

カ 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。

キ 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。

(2) 法第9条第2項第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。】（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、次のとおりとすること。

ア 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、9(2)アの基準【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。】に適合すること。

イ 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。

18 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

法第9条第2項第6号【申請者が育成就労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。】（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13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育成就労法第2条第3号口（2）に規定する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（育成就労法第2条第3号口（2）に規定する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他に育成就労を行わせている場合には、当該派遣元事業主等又は当該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。

19 法第9条の2第4号 ただし書の主務省令で定め るやむを得ない事情	法第9条の2【(新たな育成就労計画の認定)】第4号ただし書【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やむを得ない事情は、次に掲げる事情とすること。 (1) 法第8条の5【申出をした育成就労外国人を対象として新たな育成就労計画】第1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。 (2) 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法第8条の5第2項第3号の育成就労実施者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。 (3) 法第8条の5第2項第3号の育成就労実施者が法第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。 (4) 法第8条の5第2項第3号の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。 (5) 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法第8条の5第2項第3号の育成就労実施者との間で締結された雇用契約が合意により解除されたこと。 (6) 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。
---	--

20 法第9条の2第4号 イの主務省令で定める期間	法第9条の2第4号イ【(第八条の五第二項第四号【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かせた期間】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分野に係る分野別運用方針で定める期間(当該期間が1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1年とする旨育成就労計画で定めるときは、1年)とすること。
------------------------------	--

21 法第9条の2第4号 ロの主務省令で定める基準	法第9条の2第4号ロ【(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は、次のとおりとすること。 (1) 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。 (2) 法第11条第1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。
------------------------------	---

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【(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(法第9条の2第4号ただし書【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。】に該当するものとして法第8条の5第1項【申出をした育成就労外国人を対象として新たな育成就労計画】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、法第11条第1項【(育成就労計画の変更)】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及び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育成就労外国人を除く。この(1)において同じ。)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【申請者が次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ときにあっては、申請者の常勤の職員の総数に10分の3を乗じて得た数(その数が3未満である場合には、0とする。)】に適合する者であること。 (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【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】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。
------------------------------	--

23 法第9条の3ただし書の主務省令で定めるやむを得ない事情	<p>法第9条の3ただし書【第八条の六第一項の認定の申請【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】があった場合、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【本邦から出国した事実】があり、同号ロの期間【出国前に育成就労の対象となっていた期間の合計】が二年を超えず、同号ハの事実【出国の後に育成就労の対象となった事実の有無】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。】（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こと。</p>
24 法第9条の3第3号ロの主務省令で定めるやむを得ない事情	<p>法第9条の3第3号ロ【（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）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やむを得ない事情は、次に掲げる事情とすること。</p> <p>（1）法第8条の6第1項の認定【（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）】の申請に係る外国人が次のいずれかに該当すること。</p> <p>ア 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1の2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。</p> <p>イ 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1の2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8条の6第1項の認定【（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）】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を除く。）。</p> <p>（2）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8条の6第1項の認定【（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）】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。</p>
25 育成就労に関する業務を適正に行うことができない者	<p>法第10条第5号【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】及び第8号【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】（これらを法第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。</p>
26 法第10条第7号及び第8号の主務省令で定めるもの	<p>法第10条第7号【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】及び第8号【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】（これらを法第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。</p>
27 育成就労の期間の延長	<p>法第11条第2項【（育成就労計画の変更）】において読み替えて準用する法第9条第1項第3号【育成就労の期間が三年以内であること。】、第9条の2第2号【育成就労の期間が三年以内であること。】及び第9条の3第2号【育成就労の期間が、第八条の六第二項第四号の期間【育成就労の対象となっていた期間の合計】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。】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こと。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、この限りでないこととすること。</p>
28 その他	<p>育成就労計画の認定の申請等における様式、各種届出における添付書類等を定めるほか用語の整理などその他所要の改正をすること。</p>

第3 監理支援機関に係る規定の整備

1 申請書の記載事項

法第23条【（監理支援機関の許可）】第2項第6号（法第31条第5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、次のとおりとすること。

- (1) 役員の役職名及び法人番号
- (2) 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
- (3) 外部監査人の氏名又は名称
- (4) 法人の種類
- (5) 監理型育成就労の取扱職種の種類等
- (6) 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
- (7) 監理支援事業を開始する予定年月日
- (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

2 申請書の添付書類

法第23条【（監理支援機関の許可）】第3項（法第31条第5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、次のとおりとすること。

- (1) 法第23条第1項の許可を受けようとする者（この第3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
- (2) 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
- (3) 申請者の概要書
- (4) 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
- (5) 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
- (6) 申請者が作成した監理型育成就労に係る誓約書
- (7) 申請者の役員の住民票の写し（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役員については、当該役員及びその法定代理人の住民票の写し（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
- (8) 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
- (9) 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
- (10) 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
 - ア 外国の送出機関の概要書
 - イ 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
 - ウ 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
 - エ 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
 - オ 外国の送出機関の監理型育成就労に係る誓約書
 - カ 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
- (11) 育成就労計画の作成の指導に従事する者の履歴書
- (12) 船員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、船員職業安定法（昭和23年法律第130号）第34条第1項の許可を受けていることを証する書面
- (13) その他必要な書類

-
- 3 本邦の営利を目的とし
ない法人
- (1) 法第25条【(許可の基準等)】第1項第1号の主務省令で定める法人は、次のとおりとすること。
- ア 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。)
 - イ 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。)
 - ウ 中小企業団体(中小企業団体の組織に関する法律(昭和32年法律第185号)第3条第1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。)
 - エ 職業訓練法人
 - オ 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。)
 - カ 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。)
 - キ 公益社団法人ク 公益財団法人
 - ケ アからク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
- (2) (1)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25条第1項第1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こと。
-

- 4 監理支援事業を遂行する能力
- 法第25条【(許可の基準等)】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。
-

- 5 監理支援機関の財産的基礎
- 法第25条【(許可の基準等)】第1項第3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こと。
-

- 6 外部監査人
- (1) 法第25条【(許可の基準等)】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してとすること。
- 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【(許可の基準等)】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 次のいずれにも該当しない者であること。
- (ア) 申請者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者
 - (イ) 申請者の構成員（申請者が監理支援を受ける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5年以内にこれらの者であったもの
 - (ウ) 育成就労実施者（申請者が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
 - (エ) 監理支援機関（申請者を除く。）又はその役員若しくは職員
 - (オ) 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5年以内にこれらの者であったもの
 - (カ) 法第26条【（許可の欠格事由）】第5号イからニまでのいずれかに該当する者
 - (キ) 法人であって、法第26条【（許可の欠格事由）】各号のいずれかに該当するもの又はその役員のうち（ア）から（オ）までのいずれかに該当する者があるもの
 - (ク) 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
- 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。

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。

7 監理支援費 (1) 法第28条【（監理支援費）】第2項の主務省令で定める適正な種類及び額は、次の表の左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右欄に掲げる種類に応じて同表の下欄に定めるとおりとする。

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者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つ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つ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。

(2) その他監理支援費に関する所要の改正をすること。

8 長期の有効期間が認められる者 法第31条【（許可の有効期間等）】第1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36条第1項【（改善命令等）】又は第37条【（許可の取消し等）】第2項の規定による命令を受けていないこととする。

9 連絡調整等に関する基準

法第39条【(認定育成就労計画に従った監理支援等)】第3項の主務省令で定める基準は、次のとおりとすること。

(1) 法第8条の2第1項の規定による申出【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。】又は同条第3項【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。】若しくは第8条の4第1項【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。】(同条第4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必要な調査を行い、当該育成就労外国人に係る第2の19(1)から(6)まで又は20並びに21(1)及び(2)の事項の確認を行い、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。

(2) 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が育成就労実施者の変更を希望する場合において、当該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。

(3) 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ができるため又は育成就労を継続するために必要な措置を講ずること。

10 監理支援機関の業務の実施に関する基準

法第39条第4項【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。】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その方法によることが著しく困難なもので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。

ア 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。

イ 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。

ウ 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。

エ 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。

オ 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。

(2) (1)にかかわらず、(1)の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、(1)の事項について、監理支援責任者の指揮の下に、(1)の方法により、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3月に1回以上(当該期間が3月に満たない場合にあっては当該期間中に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にあっては1年に1回以上)の頻度で監査を適切に行うこと。

(3) 監理型育成就労実施者について法第16条【(認定の取消し等)】第1項各号のいずれかに該当する疑いがあると認めるときは、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。

(4) 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【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、第八条の六第二項第五号イの事実【出国した事実】があり、同号口の期間【出国の前に育成就労の対象となっていた期間の合計】が二年を超えず、同号ハの事実【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】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【育成就労の期間が三年以内であること。】に適合することを要しない。)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。

(5) 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。

(6) 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。

(7) 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。

(8) 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。
(9) 法第8条【(育成就労計画の認定)】第5項第2号【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。】(法第8条の5第3項、第8条の6第3項及び第11条第2項【(育成就労計画の変更)】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11条第2項【(育成就労計画の変更)】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、イ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。

ア 育成就労計画が法第9条【(認定の基準)】第1項各号、同条第2項各号、第9条の2【(新たな育成就労計画の認定)】各号又は第9条の3【(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)】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。

イ 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。

ウ 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。

(10) 監理支援を受ける監理型育成就労実施者が、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、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。

(11) 監理支援を受ける監理型育成就労がその実施に関し育成就労外国人が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、当該一時帰国に要する旅費を負担すること。

(12) 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。

(13) 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。

(14) 育成就労を行わせようとする者に不正に法第8条【(育成就労計画の認定)】第1項、第8条の5【(新たな育成就労計画の認定)】第1項、第8条の6【(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1項若しくは第11条第1項【(育成就労計画の変更)】の認定を受けさせる目的、不正に法第23条第1項【(監理支援機関の許可)】の許可若しくは法第31条第2項【(許可の有効期間等)】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入管法第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、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、又は提供する行為を行わないこと。

(15) 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。

(16) 法第37条第1項【(許可の取消し等)】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。

(17) その監理支援に係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ずること。

(18) 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。

(19) 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監理支援機関の代表者の氏名を機構が公表することに同意していること。

(20) 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基準に適合すること。

11 密接な関係を有する役員等

(1) 法第39条第5項【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。】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、次のいずれかに該当する者とする。

ア 監理支援を受ける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、監理型育成就労実施者に対する監査その他の監理型育成就労実施者の業務が適正に実施されているかどうかの確認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39条第5項【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。】の主務省令で定めるものは、(1)の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のうち、次に掲げるものとする。

ア 育成就労職業紹介を行うこと。

イ 監理型育成就労外国人の受入れの準備を行うこと。

ウ 監理型育成就労実施者に対する育成就労計画の作成に関する情報の提供、助言、指示その他必要な指導を行うこと。

エ 監理型育成就労実施者に対する監理型育成就労外国人の技能の修得に関する指導及び助言並びに当該監理型育成就労実施者との連絡調整を行うこと。

オ 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て育成就労責任者との連絡調整を行うこと。

カ 監理型育成就労実施者に対する監理型育成就労外国人が修得した技能の評価に関する指導及び助言を行うこと。

キ 監理型育成就労実施者に対する監理型育成就労に関する労働基準法、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にするための指導及び当該法令に違反していると認めるときにおける是正のための必要な指示を行うこと。

ク 10(1)、(2)又は(3)の監査を行い、当該監査に係る監査報告書を作成すること。

ケ 法第8条の2第1項【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。】の規定による申出並びに同条第3項【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。】及び法第8条の4第1項【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。】（同条第4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ること並びに当該監理型育成就労外国人に係る法第8条の2第6項【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。】に規定する届出及び通知並びに同条第7項に規定する届出を行うこと。

コ 法第8条の4第5項【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。】に規定する連絡調整、職業紹介その他の必要な措置並びに法第51条第1項及び第2項に規定する連絡調整その他の必要な措置を講ずること。

ク 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を行うこと。

12 監理支援責任者

(1) 法第40条第1項【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。】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こと。

(2) 監理支援責任者は、過去3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こと。

(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こと。

ア 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5年以内にこれらの者であった者

イ アに規定する者の配偶者又は二親等以内の親族

ウ 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

13 その他

監理支援機関が行う育成就労職業紹介事業について、法第27条第2項【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第二条に規定する職業紹介機関とみなし】の規定により読み替えて適用する職業安定法第5条の3第4項の主務省令で定める事項として第2の20の期間に関する事項等を規定することなど職業安定法の特例に係る必要な規定を整備し、許可の申請等における様式、各種届出における添付書類等を定めるほか用語の整理などその他所要の改正をすること。

第4 外国人育成就労機構に係る規定の整備

外国人育成就労機構の業務に機構実施職業紹介事業が含まれることとなったことに伴う職業安定法及び船員職業安定法の特例に係る必要な規定を整備するほか用語の整理などその他所要の改正をすること。

第5 雑則に係る規定の整備

権限の委任に関する規定を整備するほか用語の整理などその他所要の改正をすること。
