

目 次

①育成就労計画の認定に係る施行日前申請に関するもの

②育成就労計画の認定申請手続に関するもの

③育成就労計画の記載事項に関するもの（別記様式第１～３号への記載事項）

④育成就労計画の添付書類に関するもの

⑤育成就労計画の認定基準に関するもの

⑥育成就労計画の内容に関するもの

⑦育成就労計画の体制に関するもの

よくあるご質問（育成就労計画の認定申請関係）

No	質問内容	回答
①育成就労計画の認定に係る施行日前申請に関するもの		
1-1	施行日前申請とはどのような申請のことですか。	育成就労制度の円滑な運用開始のため、育成就労法が施行される２０２７年４月１日より前に育成就労計画の認定申請の受付を開始することです。詳しくは、リーフレットをご確認ください。（リーフレットは こちら ）
1-2	施行日前申請の受付期間はいつからいつまでですか。	計画認定に係る施行日前申請の受付期間は、２０２６年９月１日から２０２７年３月３１日までです。
1-3	施行日前申請は、どこで申請できますか。	申請者の住所地（申請者が法人の場合は、当該法人の本店所在地）を担当する外国人技能実習機構地方事務所・支所に申請してください。（機構地方事務所・支所の所在地は こちら ）
1-4	施行日前申請は、育成就労開始予定日の何か月前から申請できますか。	計画認定に係る施行日前申請は、育成就労を開始する予定日の７か月前から５か月前までの間に行ってください。例えば、２０２７年６月１日に開始する場合は、２０２６年１１月１日から２０２７年１月１日までに申請してください。
1-5	施行日前申請の結果は、いつに分かりますか。	２０２７年４月１日以降、順次郵送で通知します。
1-6	施行日前申請では、いつ時点の内容で申請書を作成すればよいですか。	原則として、２０２７年４月１日以降、実際に育成就労を開始する時点の内容で作成してください。ただし、申請時点や認定時点で満たすことを求めている要件もありますので、運用要領やよくあるご質問を確認してください。
1-7	将来的に会社の合併や分割を予定していますが、合併や分割の前に申請をして、合併や分割をした後に関係書類を追加で提出することはできますか。	会社の合併や分割を予定している場合は、必ず、合併や分割後に、関係書類を添えて申請してください。
1-8	監理型育成就労に係る計画認定の施行日前申請を行う場合、監理支援を行う法人が監理支援機関の許可を受けていなければ申請できませんか。	監理型育成就労に係る計画認定の施行日前申請の場合、監理支援を行う法人が、技能実習制度に基づく「監理団体」として有効な許可を受けており、かつ、育成就労法に基づく「監理支援機関」の許可に係る施行日前申請を行っている必要があります。これを証するため、育成就労計画の認定申請時には監理支援機関許可申請に係る受理票の写しを提出してください。
1-9	N0.1-8で「技能実習制度に基づく『監理団体』として有効な許可を受けており」とありますが、それはなぜですか。	育成就労法の施行日前（２０２７年３月３１日以前）においては、技能実習法上の監理団体が、準備行為として育成就労に関わる雇用関係の成立のあっせんを行うことができるためです。
1-10	監理支援機関の許可申請を行っていない法人による監理支援が予定されている育成就労計画は、施行日前申請で受理されますか。	監理支援機関の許可申請を行っていない法人による監理支援が予定されている育成就労計画は、施行日前申請で受理されません。申請時に同封されたレターバックを使用して申請書類一式を返却します。

よくあるご質問（育成就労計画の認定申請関係）

No	質問内容	回答
1-11	申請様式が4種類ありますが、施行日前申請ではどの様式を使用すればよいですか。	計画認定による施行日前申請には、下記①②いずれかの様式を使用してください。いずれの様式を使用すればよいのかについては、NO. 2-2から2-3をご確認ください。 ①別記様式第1号 ②別記様式第3号（2）
1-12	誤った申請様式で申請した場合はどうなりますか。	誤った様式の申請書を用いた申請は、受理されません。申請様式を差し替えていただく必要があります。
1-13	育成就労外国人になろうとする者が過去に技能実習を行っていた場合は、別記様式第3号（2）を使用すればよいでしょうか。	ご認識のとおりです。 ただし、過去に技能実習を行っていた者（以下「旧技能実習生」という。）が対象であって、過去の技能実習計画に定められた技能実習の目標となる試験と同一又は相当するものと評価できる試験（※）が、「分野別運用方針」に定められていない（育成就労で目標とできない）場合は、別記様式第1号を使用してください。 もっとも、技能実習生であったものが改正法附則第9条の規定により、施行日（2027年4月1日）以降に技能実習を行っていた者の場合は、出国（再入国許可を受けて出国している場合を除きます。ただし、再入国許可を受けている場合であっても、出国中に再入国許可が失効している場合は含みます。）しない限り育成就労を行うことはできません。 ※技能実習の目標となる試験と同一又は相当するものと評価できる試験の関係については、「運用要領別冊」（分野別の運用要領）をご確認ください。（「運用要領別冊」（分野別の運用要領）は こちら ）
②育成就労計画の認定申請手続きに関するもの		
2-1	育成就労計画認定に係る申請書は、何種類ありますか。	計画認定に関する申請書が4種類（別記様式第1号、同第2号、同第3号（1）、同第3号（2））、育成就労計画の変更認定に関する申請書（別記様式第8号）が1種類あります。 計画認定に関する申請様式は、こちらからダウンロード可能です。（申請書様式は こちら ）
2-2	別記様式第1号はどのような申請をするときに使用しますか。	下記①②の場合に使用します。 ①育成就労・技能実習の経験のない外国人に係る計画の場合。 ②旧技能実習生が対象であって、過去の技能実習計画に定められた技能実習の目標となる試験と同一又は相当するものと評価できる試験が、「分野別運用方針」に定められていない（育成就労で目標とできない）場合。 ※技能実習の目標となる試験と同一又は相当するものと評価できる試験の関係については、「運用要領別冊」（分野別の運用要領）をご確認ください。（「運用要領別冊」（分野別の運用要領）は こちら ）

よくあるご質問（育成就労計画の認定申請関係）

No	質問内容	回答
2-3	別記様式第3号（2）はどのような申請をするときに使用しますか。	旧技能実習生が対象であって、過去の技能実習計画に定められた技能実習の目標となる試験と同一又は相当するものと評価できる試験が「分野別運用方針」に定められている（育成就労で目標とできる）場合は別記様式第3号（2）を使用してください。 ※技能実習の目標となる試験と同一又は相当するものと評価できる試験の関係については、「運用要領別冊」（分野別の運用要領）をご確認ください。（「運用要領別冊」（分野別の運用要領）はこちら）
2-4	育成就労法の施行日時時点で技能実習を行っていた場合、国内に残ったまま育成就労を行うことはできますか。	育成就労法の施行日時時点で技能実習を行っていた場合は、育成就労ではなく技能実習を引き続き行うことができます。 育成就労を行う場合は、別記様式第1号又は別記様式第3号（2）により改めて申請を行い、育成就労計画の認定を受ける必要があります。ただし、いずれの場合も、出国（再入国許可（みなし再入国許可を含む。）を受けて出国している場合を除きます。）しない限りは育成就労を行うことはできません。
2-5	育成就労法の施行後（2027年4月1日以降）に監理型育成就労の計画認定申請を行う場合、監理支援を行う法人が監理支援機関の許可を受けている必要がありますか。	育成就労法の施行後（2027年4月1日以降）に監理型育成就労の計画認定申請を行う場合は、育成就労実施者に対する監理支援を行う法人が監理支援機関の許可を受けている必要があります。
2-6	育成就労計画の認定申請を取り下げる場合、どのような手続が必要ですか。	申請を行った地方事務所・支所認定課宛に、申請取下げ書（参考様式第1-30号）を提出してください。
2-7	労働者派遣等（労働者派遣又は船員派遣）の形態による育成就労は、どの分野・業務区分でも認められますか。	労働者派遣等の形態による育成就労は、季節性のある一定の分野・業務区分でのみで認められます。2026年4月末時点では農業分野及び漁業分野の2分野のみで認められています。
2-8	労働者派遣等の形態による育成就労では、どのような形態が想定されますか。	以下①②が想定されます。 ①派遣元事業主等と派遣先の両方で業務に従事する形態 ②複数の派遣先のみで業務に従事する形態 いずれの場合も、就労先となる育成就労実施者の数は、2者以上最大3者までとされています。
2-9	労働者派遣等の形態による育成就労に係る申請書を作成する場合、別記様式の（第1面）～（第4面）は、派遣元事業主等及び派遣先で別々に作成する必要がありますか。	（第2面）のみ別々に作成する必要があります。 （第1面）、（第3面）及び（第4面）は、連名で記載してください。ただし、育成就労実施者ごとに記載内容が異なる部分については、当該記載がどの育成就労実施者に関する記載か分かるように明示してください（別紙の添付も可能）。記載方法の詳細は、記載例（現在、準備中）をご確認ください。

よくあるご質問（育成就労計画の認定申請関係）

No	質問内容	回答
2-10	労働者派遣等の形態による育成就労を行うとして申請したところ、派遣先の1者に変更となりました。どのような手続が必要ですか。	当該認定申請を取り下げて新たに申請を出し直してください。認定申請の取下げについては、No. 2-6をご確認ください。
2-11	労働者派遣等の形態による育成就労を行う場合、派遣元事業主等及び派遣先のそれぞれにおいて、異なる監理支援機関の監理支援を受けることはできますか。	労働者派遣等の形態による育成就労を行う場合、同一の監理支援機関が当該育成就労計画に係る監理支援を行う必要があります。
③育成就労計画の記載事項に関するもの（別記様式第1～3号への記載事項）		
第2面 育成就労計画		
3-1	【1 申請者 法人 ⑧役員の氏名、役職名及び住所】 全役員の氏名・役職名・住所の記載が必要ですか。	ご認識のとおりです。なお、育成就労に関する業務の執行に直接関与しない役員に関しては住所の記載を省略することができます。
3-2	【1 申請者 法人 ⑧役員の氏名、役職名及び住所】 社会福祉法人等、法人形態によっては、登記事項証明書に記載されていない役員が存在する場合がありますが、このような役員についても申請書に記載する必要がありますか。	登記事項証明書に記載されない役員がいる場合であっても、育成就労計画認定申請書に記載を行う必要があります。 この場合、役員の選任に関する理事会の議事録も提出してください。
3-3	【1 申請者 法人 ⑨単独型育成就労実施者にあつては、内部監査人の氏名及び役職】 内部監査人はどのような人を選任する必要がありますか。	単独型育成就労実施者に対して監査を行うことができるのは、次の①に該当せず、②の要件をすべて満たす者です。 ①該当してはならないもの ・欠格事由に該当する者 ・未成年者（認定時点で18歳未満の者） ②該当しなければならないもの ・認定時点で過去3年以内に主務大臣が告示で定める監査人に対する講習を修了した者 ・育成就労外国人を指導する立場にないなどの監査を中立に実施できる立場である者（育成就労外国人が所属して就労する部署の上司や、異なる部署であっても育成就労外国人に指揮命令し得る立場にある者などは、監査人として認められません。） ※①、②を満たしたとしても、業務の経験が浅い新人職員等を監査の担当者とすることは、当該職員が育成就労を監督している上司等に対し、中立的な立場で監査を実施することは困難と考えられるため、適切ではありません。 ※内部監査人には社内の役職員のほか、外部監査人からの選任も可能です。 ※当面の間は経過措置として、育成就労法の施行前に技能実習制度における監理責任者等講習を修了した者でも、内部監査人として選任することができます。

よくあるご質問（育成就労計画の認定申請関係）

No	質問内容	回答
3-4	【1 申請者 法人 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号及び第2号技能実習生の数）】 第3号技能実習生は含めなくてもいいのですか。	育成就労法の施行後（2027年4月1日以降）に引き続き技能実習を行っている第1号・第2号技能実習生の数は、育成就労外国人の人数枠の計算において育成就労外国人の数として含めることになります。第3号技能実習生の数は、同人数枠の計算に含めないため、申請書に記載する必要はありません。
3-5	【2 育成就労を行わせる事業所 ③④⑤育成就労責任者・育成就労指導員・生活相談員の氏名、役職名及び養成講習の受講歴】 養成講習の受講歴を記載する必要がありますが、どのような講習の受講歴を記載すればいいですか。	主務大臣が適当と認めて告示した機関（養成講習機関）によって実施される講習（養成講習）の受講状況に関する記載が必要です。育成就労制度における養成講習の詳細については、運用要領第8章を参照してください。 ※育成就労制度における養成講習が整備されるまでの間は、それぞれ対応する役職に応じて、技能実習責任者講習、技能実習指導員講習、生活指導員講習の受講歴を記載願います。 ※認定時から起算して、過去3年以内に受講していることを確認する必要がありますので、必ず申請ごとに所定の講習を受講したことを証する書類を提出してください（No. 4-5参照）。
3-6	【5 育成就労の内容 ③A1相当の日本語能力の試験の合格・未合格の別】 入国前にA1相当の日本語能力の試験に合格していた場合、未合格の場合と比べて、何か異なる点がありますか。	育成就労計画の認定申請時においてA1相当の日本語能力試験に合格していることが立証できる場合は、入国後講習における「A1相当講習」（A1相当を目標とする「認定日本語教育機関」の「就労のための課程」による講習）を必ずしも実施する必要はありません。これに伴い、必須とされている入国後講習の総時間数は、未合格の場合と比べて短縮することができます。 ※A1相当講習及びA2目標講習は、文部科学大臣の認定を受けた認定日本語教育機関の「就労のための課程」により行う必要がありますが、当面の間の経過措置として、「登録日本語教員」の資格を持つ者による講習でも可能としています。（No. 5-6参照）
3-7	【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】 育成就労制度では月額2か月分を超えてはならないこととされていますが、所定内賃金が時給又は日給で示されている場合、ここでいう月額はどのように計算しますか。	雇用契約書及び雇用条件書において所定内賃金が時給又は日給で示されている場合には、その月額を以下の算式に当てはめて算出してください。 ＜時給で示されている場合＞ $\text{時給} \times 1 \text{ 日の所定労働時間} \times 1 \text{ か月の平均所定労働日数}$ ＜日給で定められている場合＞ $\text{日給} \times 1 \text{ か月の平均所定労働日数}$
3-8	【5 育成就労の内容 育成就労産業分野】 現在、分野別運用方針に定められていない産業分野・業務に関する育成就労を行わせることはできますか。	育成就労の対象となるのは、分野別運用方針に定められている育成就労産業分野・業務区分のみであり、分野別運用方針に定められていない産業分野・業務において育成就労を行わせることはできません。（分野別運用方針はこちら）
3-9	【5 育成就労の内容 育成就労産業分野】 転籍を行う場合、異なる育成就労産業分野・業務区分に変えることは可能ですか。	3年間で特定技能1号水準の技能を有する人材を育成する観点から、育成就労産業分野・業務区分の変更は認められません。 また、同一の業務区分内であれば転籍前の育成就労計画と異なる主たる技能を設定することは可能ですが、主たる技能及び目標とする技能試験に関しても転籍の前後で変更がないことが望まれます。

よくあるご質問（育成就労計画の認定申請関係）

No	質問内容	回答
第3面 入国前・入国後講習実施（予定）表		
3-10	【1 入国後講習の実施予定状況 実施場所（施設名・所在地）】 日本語講習を含む入国後講習をオンラインで実施する場合、育成就労外国人が入国後講習を受講する講習場所はどのように記載すればよいですか。	実際に入国後講習を実施した施設名及び所在地を記載してください。なお、オンラインで実施される場合は、「1 入国前講習の実施状況」欄の【実施場所（媒体・施設名・所在地等）】の項目と同様に、使用される媒体についてもご記載ください。
④育成就労計画の添付書類に関するもの		
4-1	添付書類は、育成就労産業分野によっては別途必要となるものはありますか。	育成就労を行わせようとする育成就労産業分野によって必要な書類があります。必ず「運用要領別冊」（分野別の運用要領）のご確認をお願いします。（「運用要領別冊」（分野別の運用要領）は こちら ）
4-2	複数の育成就労外国人の育成就労計画の認定申請を行う場合に、共通の添付書類を省略することはできますか。	同時に二つ以上の育成就労計画の認定申請を行う場合、各申請書その他の書類に添付すべき書類の内容が同一であるときは当該添付書類を省略することができます。
4-3	代表取締役であっても、「育成就労に関する業務の執行に直接的に関与しない役員」であれば住民票の写しを省略できますか。	代表取締役については、本籍の記載のある住民票の写しの提出が必要です。 なお、育成就労に関する業務の執行に直接的に関与しない役員に関しては、住民票の写しに代えて、申請者の役員に関する申告書（参考様式第1-24号）を提出してください。
4-4	育成就労計画の添付書類として、「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」が求められていますが、契約書以外ではどのような書類が認められますか。	例えば、監理支援機関が定めた育成就労に関する事業に係る規約と、育成就労実施者が当該監理支援機関の会員又は組合員として属していることが分かる書類が想定されます。
4-5	育成就労責任者、育成就労指導員及び生活相談員に係る養成講習を修了したことを証明する書類について、「過去3年以内」のものが必要とのことですが、どの時点を基準としているのですか。	認定時を起算日として、「過去3年以内」を判断します。 そのため、申請中に差替えが必要とならないよう、講習を修了したことを証明する書類の講習修了日をよくご確認の上、提出してください。 なお、施行日前申請の場合は、認定日が施行日後の2027年4月1日以降となるため、少なくとも2024年4月1日以降に講習を修了していることが必要です。
4-6	会社を設立したばかりで、直近2事業年度分の貸借対照表・損益計算書又は収支計算書が提出できない場合、どのような資料を提出すればいいですか。	法人設立直後であるなどの理由により、直近の2事業年度に係る書類が存在しない場合には、提出できる事業年度のものを提出してください。 設立後最初の決算期を終了していない法人に係る申請の場合は、会社（法人）設立時の貸借対照表を提出してください。

よくあるご質問（育成就労計画の認定申請関係）

No	質問内容	回答
4-7	育成就労制度では、育成就労の対象となろうとする外国人について、健康状態が良好であることが求められていますが、どのような資料を提出すればいいですか。	必要な資料は以下のとおりです。 ・ 育成就労外国人健康診断個人票（参考様式第1-3号） ・ 受診者の申告書（参考様式第1-3号別紙） なお、必ずしも参考様式1-3号を用いる必要はありませんが、異なる様式を使用する場合であっても、参考様式で列挙されている項目を検査し、申告する必要があります。いずれの場合であっても、「安定的かつ継続的に育成就労を行うことについて」担保されていることの証明として医師の署名が求められます。また、当該資料については、育成就労外国人が十分に理解できる言語により作成し、その日本語訳も併せて提出してください。 また、受診者の申告書（参考様式第1-3号別紙）は、健康診断を受診するに当たって、通院歴、入院歴、手術歴、投薬歴の全てを医師に申告したことの確認を求めるものであるため、健康診断受診後に作成することに留意してください。
4-8	育成就労制度では、育成就労の対象となろうとする外国人について、健康状態が良好であることが求められているところ、検査を受けてない項目が判明した場合、どのような手続が必要でしょうか。	検査を受けていない項目について検査を行い、当該検査の結果を示す医師の署名のある資料を提出してください。なお、この場合も当該資料については、育成就労外国人が十分に理解できる言語により作成し、その日本語訳も併せて提出してください。
4-9	育成就労制度では、育成就労外国人になろうとする者について、素行が善良であることが求められていますが、どのような資料を提出すればいいですか。	単独型育成就労又は送出機関の取次ぎを受けない監理型育成就労を行わせようとする場合は、育成就労計画の認定申請時に、送出国の公的機関が発行する犯罪経歴証明書等の提出が必要です。 送出機関の取次ぎを受けて監理型育成就労を行わせる場合には、育成就労計画の認定申請時に犯罪経歴証明書等を提出することは不要ですが、入国後等に犯罪歴等に係る疑義が生じた場合には、監理支援機関等を通じて送出機関に対し、当該疑義を払拭するための資料の提出を求めることがあります。
4-10	「育成就労の期間中の待遇に関する重要事項説明書」（参考様式第1-13号）は、申請書類に添付する必要がありますか。	原則として、提出は不要ですが、育成就労実施者において保管する必要があります（電子データでの保管も可）。 ただし、育成就労期間中に石綿を含む建材等が使用されている建築物等の解体等の業務に従事させる可能性がある場合は、「石綿を含む建材等が使用されている建築物等の解体等の業務に従事する場合の留意点や補償制度等について」（参考様式第1-14号）を作成し、「計画認定申請書及び育成就労の期間中の待遇に関する重要事項説明書」（参考様式第1-13号）とともに提出する必要があります。
⑤育成就労計画の認定基準に関するもの		
講習に関するもの		
5-1	入国後講習で行う科目について、時間数が指定されていない科目がありますが、これらについてはどのように時間設定を行う必要がありますか。	入国後講習では、全ての科目について講習を実施しなければなりません。特段時間数の定めのない科目については、育成就労外国人の個々の能力や技能などを修得するために必要な知識の程度によってそれぞれの科目の必要な時間数が異なることから、分野ごとの上乗せ要件がある場合を除き、育成就労実施者等において適宜設定してください。

よくあるご質問（育成就労計画の認定申請関係）

No	質問内容	回答
5-2	計画認定後、入国までの間にA1相当の日本語能力の試験に合格した場合、A1相当講習を受講させる必要はありますか。	育成就労計画の認定後、入国までの間に育成就労外国人がA1相当の日本語能力の試験に合格した場合には、必ずしもA1相当講習を受講させる必要はありません。ただし、認定された計画に変更が生じるため、軽微変更届出を機構地方事務所・支所へ提出してください。
5-3	A1相当の日本語能力の試験に合格していない場合であって、入国前・入国後いずれかの講習で、A2相当を目標とする認定日本語教育機関の「就労のための課程」による講習（A2目標講習）を受けた場合、A1相当講習を受ける必要はありませんか。	育成就労を行うにあたっての日本語能力を一定程度有していることが証明されていないため、この場合であっても、A1相当講習を受ける必要があります。 ※A1相当講習及びA2目標講習は、文部科学大臣の認定を受けた認定日本語教育機関の「就労のための課程」により行う必要がありますが、当面の間の経過措置として、「登録日本語教員」の資格を持つ者による講習でも可能としています。（No. 5-6参照）
育成就労の日本語の目標達成に必要な措置に関するもの		
5-4	入国前講習で、一定の要件を備えた登録日本語教員の資格を持つ者によるA2目標講習を60時間受けた場合、育成就労終了時までA2目標講習を40時間実施すれば必要な措置を講じたといえるのですか。	育成就労の目標である日本語能力の試験を受験させるまでの間に、原則として100時間以上のA2目標講習の受講機会を提供する義務があります。 なお、入国前講習は、過去6月以内に本邦外において行われたものに限りします。
5-5	入国前にA1相当の日本語能力の試験に合格している場合、入国前・入国後いずれかの講習でA2目標講習を100時間以上受講させれば、必要な措置を講じたといえますか。	A1相当の日本語能力の試験に合格している者について、入国前・入国後いずれかの講習においてA2目標講習を終えている場合には、その後にA2目標講習の受講機会を提供する義務はありません。
5-6	認定日本語教育機関の「就労のための課程」による講習が受講できない場合、どうすればいいですか。	当面の間の経過措置として、文部科学大臣の登録を受けた「登録日本語教員」による講習でも可としています。この場合、登録日本語教員による講習は、以下①から④までの要件を満たす必要があります。 ＜要件＞ ①講習の目標がA1相当（分野別運用方針においてA1相当を超える水準を定める育成就労産業分野の場合は、当該水準）又はA2相当（分野別運用方針においてA2相当を超える水準を定める育成就労産業分野の場合は、当該水準）であること。 ②講習の時間が100時間以上であること。 ③登録日本語教員1人に対して同時に講習を受講する生徒が20人以下であること。 ④対面以外で実施する場合は、インターネット環境を整えて、オンラインで同時かつ双方向に行われるものであること。
5-7	育成就労実施者又は監理支援機関の役職員が登録日本語教員である場合、外部委託せず当該役職員が日本語教育を行うことは可能ですか。	可能です。

よくあるご質問（育成就労計画の認定申請関係）

No	質問内容	回答
5-8	育成就労制度では、日本語能力の目標として、日本語能力の試験が定められていますが、合格に向けて講習等を行う必要はありますか。	入国後講習では、100時間以上のA1相当講習の受講機会を提供する義務があります。（入国前講習でA1相当講習を受講済みの場合、A1相当の日本語能力の試験に合格している場合を除く。） その後、育成就労の目標である日本語能力の試験を受験させるまでの間に、原則として100時間以上のA2目標講習の受講機会を提供する義務があります。（入国前・入国後講習でA2目標講習を受講済みの場合、A2相当の日本語能力の試験に合格している場合を除く。）
5-9	育成就労を終了するまでに要求される日本語能力の水準は、A2相当のみですか。	分野別運用方針において、A2相当を超える水準を定める育成就労産業分野もあります。詳細は、「運用要領別冊」（分野別の運用要領）をご確認ください。（「運用要領別冊」（分野別の運用要領）は こちら ）
5-10	A1相当講習・A2目標講習に育成就労実施者や監理支援機関の職員が同席する必要はありますか。	必ずしも同席する必要はありません。 ただし、実施方法や実施した事実が客観的に確認できるよう、適切に記録を残してください。
技能及び日本語能力の評価に関するもの		
5-11	特定技能1号評価試験が育成就労の目標として分野別運用方針に記載されていない場合、当該試験を目標とすることはできますか。	目標とすることはできません。 育成就労の目標として定めることができるのは、分野別運用方針に記載がある試験に限られます。
5-12	特定技能に移行しない場合であっても、試験を受験させる必要はありますか。	特定技能に移行しない場合でも、育成就労計画の中で設定した目標の達成に向けて受験させる必要があります。
育成就労外国人の人数枠に関するもの		
5-13	雇用保険の被保険者であれば、常勤の職員としてカウントできますか。	常勤の職員は、育成就労外国人を受け入れている育成就労実施者に継続的に雇用されている職員（いわゆる正社員をいいますが、正社員と同様の就業時間で継続的に勤務する雇用形態（日給、月給などの給与形態は問いません。）の職員であれば含みます。）としています。 例えば、下記の①又は②のいずれかに該当する場合は、常勤の職員として扱って差し支えありません。 ① 所定労働日数が週5日以上及び年間217日以上であって、かつ、週所定労働時間が30時間以上であること。 ② 雇用保険の被保険者であって、かつ、週所定労働時間が30時間以上であること。 ただし、これらに該当する場合であっても、常勤の職員として扱うことができない場合があります。5-14及び5-15をご確認ください。
5-14	技能実習生や育成就労外国人は、常勤の職員に含めることはできますか。	技能実習生及び育成就労外国人を常勤の職員として計上することはできません。
5-15	派遣先として派遣労働者を受け入れています。派遣労働者は、常勤の職員に該当しますか。	派遣労働者は、派遣先（育成就労実施者）と雇用契約を結んでいないため、派遣労働者を育成就労実施者の「常勤の職員」とすることはできません。
5-16	現在、技能実習生を受け入れています。育成就労外国人も受け入れることができますか。	技能実習生を受け入れていたとしても、育成就労外国人を受け入れることができます。 なお、1号・2号技能実習生は、受入れ中の育成就労外国人とみなして、受入れ可能人数枠を算出する必要があります。（No. 3-4参照）

よくあるご質問（育成就労計画の認定申請関係）

No	質問内容	回答
外国の送出機関に支払った費用の額に関するもの		
5-17	育成就労外国人が外国の送出機関に支払う費用の上限は、育成就労計画に記載された報酬の月額2か月分の金額とされていますが、外国の送出機関に支払う費用には、どのようなものが含まれますか。	費用上限に係る送出機関に支払う費用としては、その費目・名称を問わず、送出しの過程で育成就労外国人が送出機関に支払った一切の費用が含まれます。 費目としては、例えば以下のものが挙げられます。 (例) ・送出手数料・職業紹介費 ・医療費・保険料、健康診断費用 ・技能・資格検定費 ・職業訓練・研修・日本語講習費 ・旅費・宿泊費（国内移動費） ・渡航費 ・旅券・査証申請費用 ・一般管理費
5-18	育成就労外国人が外国の送出機関に支払う費用の上限は、育成就労計画に記載された報酬の月額2か月分の金額とされていますが、「報酬」とは何を指しますか。	育成就労外国人が育成就労実施者と締結した雇用契約で定められた給与等から算出した所定内賃金の月額を指します。月額算出方法はNo. 3-7を参照ください。
労働者派遣等を活用する場合の認定基準		
5-19	労働者派遣等の形態による育成就労の場合、派遣単位での受入れ可能な人数枠はどのように算出しますか。 ※「派遣単位」とは労働者派遣等の形態による育成就労を共同で行う派遣元事業主等と派遣先の組合せのことです。	労働者派遣等の形態による育成就労を共同で行う派遣元事業主等と派遣先において、同時に労働者派遣等の形態による育成就労の対象とできる育成就労外国人の総数は、次のとおりとなります。なお、以下では、個々の育成就労実施者ごとに算出した個々の育成就労外国人の受入れ人数枠を「個別人数枠」といいます。 ＜派遣元事業主等及び派遣先において業務に従事する形態＞ 派遣元事業主等と派遣先の個別人数枠のうち、最小の人数枠まで ＜派遣元事業主等においては業務に従事せず、複数の派遣先において業務に従事させる場合＞ 派遣先の個別人数枠のうち、最小の人数枠まで ※派遣元事業主等の個別人数枠は影響しません。 具体的には次のとおり計算を行います。 ①各法人の常勤職員の総数を元に、それぞれの受入れ人数枠を確認します。 ②①から、各法人で現在受入れ中の育成就労外国人（1号、2号の技能実習生を含む。）の数を引きます。 ③②で算出された数の中で最小の数が、派遣単位での受け入れ可能な人数となります。 例えば、常勤職員1人の派遣元事業主X、常勤職員2人の派遣先A、常勤職員30人派遣先Bがあったとします。ここでは3者とも監理型育成就労での受入れ人数枠は基本人数枠とします。また派遣元事業主Xでも業務に従事する形態とします。 それぞれの受入れ人数枠は、派遣元事業主Xが3人、派遣先Aが6人、派遣先Bが9人です（①）。もし3者とも育成就労外国人（1、2号技能実習生を含む。）を受け入れていなければ、派遣単位での受入れ可能人数は、3者の個別人数枠のうち、最小の人数枠となるので3人となります（③）。

よくあるご質問（育成就労計画の認定申請関係）

No	質問内容	回答
5-20	労働者派遣等の形態による育成就労であって、派遣単位を組んでいる他の育成就労実施者の下で育成就労を行わせている期間中は、人数枠の計算から当該育成就労外国人を除外することはできますか。	除外することはできません。 労働者派遣等の形態による育成就労を行わせている育成就労外国人の数は、その時点において、その育成就労実施者の下で現に育成就労を行わせているか否かにかかわらず、派遣単位を組んでいる他の育成就労実施者の下で育成就労を行わせている育成就労外国人（１、２号技能実習生も含む）の数も含めて数えます。
5-21	育成就労制度では、季節的要因によって業務に従事できない時期がある育成就労産業分野（労働者派遣等育成就労産業分野）に限り、１年ごとに一定期間一時帰国して育成就労を行うことが認められていますが、その際に発生する一時帰国に要する旅費について、誰が負担するのでしょうか。	１年ごとに一定期間一時帰国して育成就労を行う場合の一時帰国に関する費用の負担に関しては、単独型育成就労の場合は育成就労実施者が、監理型育成就労の場合は監理支援機関が負担しなければなりません。
5-22	育成就労制度では、季節的要因によって業務に従事できない時期がある育成就労産業分野（労働者派遣等育成就労産業分野）に限り、１年ごとに一定期間一時帰国して育成就労を行うことが認められていますが、その際に発生する一時帰国に要する旅費とは、日本から送出国への渡航費の他に、送出国から日本へ戻るための渡航費も含まれるのでしょうか。	含まれます。 一時帰国に要する旅費には、送出国へ渡航するための航空券のほか、空港までの送迎、現地到着後の自宅までの帰路等に要する費用や育成就労を再開するために再度本邦に入国するための費用も含まれます。
その他		
5-23	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）施行以前の技能実習制度や研修制度で来日していた方は、育成就労制度の対象となりますか。	技能実習法施行以前に技能実習又は研修を行っていた方は、その期間は育成就労の対象となっていた期間とみなされませんので、３年間の育成就労を行うことができます。育成就労計画認定申請をする場合は、別記様式第１号を使用してください。
⑥育成就労計画の内容に関するもの		
6-1	育成就労の対象となろうとする外国人について、本邦において従事しようとする業務と同種の業務に、外国において従事した経験は必要ですか。	従来の技能実習制度とは異なり、外国における同種の業務の経験は必要としません。
6-2	育成就労外国人になろうとする者が、特定技能外国人として在留歴のある場合は、育成就労の対象となりますか。	当該外国人が、育成就労の対象となるには、特定技能外国人として在留していた期間に従事していた業務の内容に照らし、育成就労の対象となることが相当と認められることが必要です。 ただし、以下に該当する場合は原則として育成就労の対象となることが相当と認められません。 ・ 育成就労を行わせようとする業務区分と同一の業務区分において、特定技能外国人として就労した経験を有する場合 ・ 既に「特定技能１号」の在留資格をもって通算５年在留している場合

よくあるご質問（育成就労計画の認定申請関係）

No	質問内容	回答
6-3	技能に係る育成就労の目標は、どのように設定すればよいでしょうか。	技能に係る育成就労の目標としては、基本的に以下①から③までのいずれかの試験の合格を目標として設定します。目標とする試験は、育成就労外国人を受け入れる分野及び業務区分に応じて、分野別運用方針に定められた試験・水準である必要がありますので、目標とする試験を定める際は、必ず分野別運用方針を確認してください。 ①修得させる技能に係る3級の技能検定の合格 ②修得させる技能に係る3級の技能検定に相当する育成就労評価試験の合格 ③修得させる技能に係る特定技能1号評価試験の合格
6-4	入国後講習が終了してから雇用契約に基づく就労を開始するまでの間に日本語講習や技能講習等に從事させることはできますか。	育成就労外国人は、原則として、在留中は入国後講習又は認定された育成就労計画に基づく業務に従事している必要があります。したがって、入国後講習が終了してから雇用契約に基づく就労が開始するまでの期間に日本語講習や技能講習等に從事させることはできません。
⑦育成就労計画の体制に関するもの		
7-1	育成就労責任者、育成就労指導員及び生活相談員を兼任することができますか。	育成就労責任者、育成就労指導員及び生活相談員は、各々に求められる要件を備えた上であれば、兼務することができます。
7-2	育成就労指導員は、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ている者を選任する必要がありますが、この5年はどの時点を基準としているのでしょうか。	育成就労計画の認定申請時点が基準となります。
7-3	非自発的離職者を発生させていないことが求められていますが、この非自発的離職者には、特定技能外国人や育成就労外国人を始めとする外国人労働者が離職した場合も含まれますか。	外国人労働者が非自発的離職をした場合も含まれます。 具体的には非自発的労働者が、外国人労働者を含むフルタイムで雇用されている従業員のうち、育成就労外国人が従事する業務と同種の業務に従事していた労働者に該当する場合は、対象の非自発的離職者に含まれます。
7-4	債務超過がある場合に提出が必要となる「改善の見通しについて詳細に評価を行った書面」について、育成就労実施者と顧問契約等を締結している税理士や公認会計士、中小企業診断士等に作成してもらい、それを提出することはできますか。	育成就労実施者と顧問契約等を締結している税理士等が作成した書面は、適当とは認められません。 顧問契約等を締結している税理士等は、間接的に育成就労実施者の影響を受けるため、経営評価を行う能力を有すると認められる公的資格を有する第三者として適切ではないからです。 改善の見通しについて詳細に評価を行った書面の作成者は、育成就労実施者との関係が構築されていないと認められる者に限られます。