

企業経営者・人事担当者・監理支援機関向け 実務対応ガイド

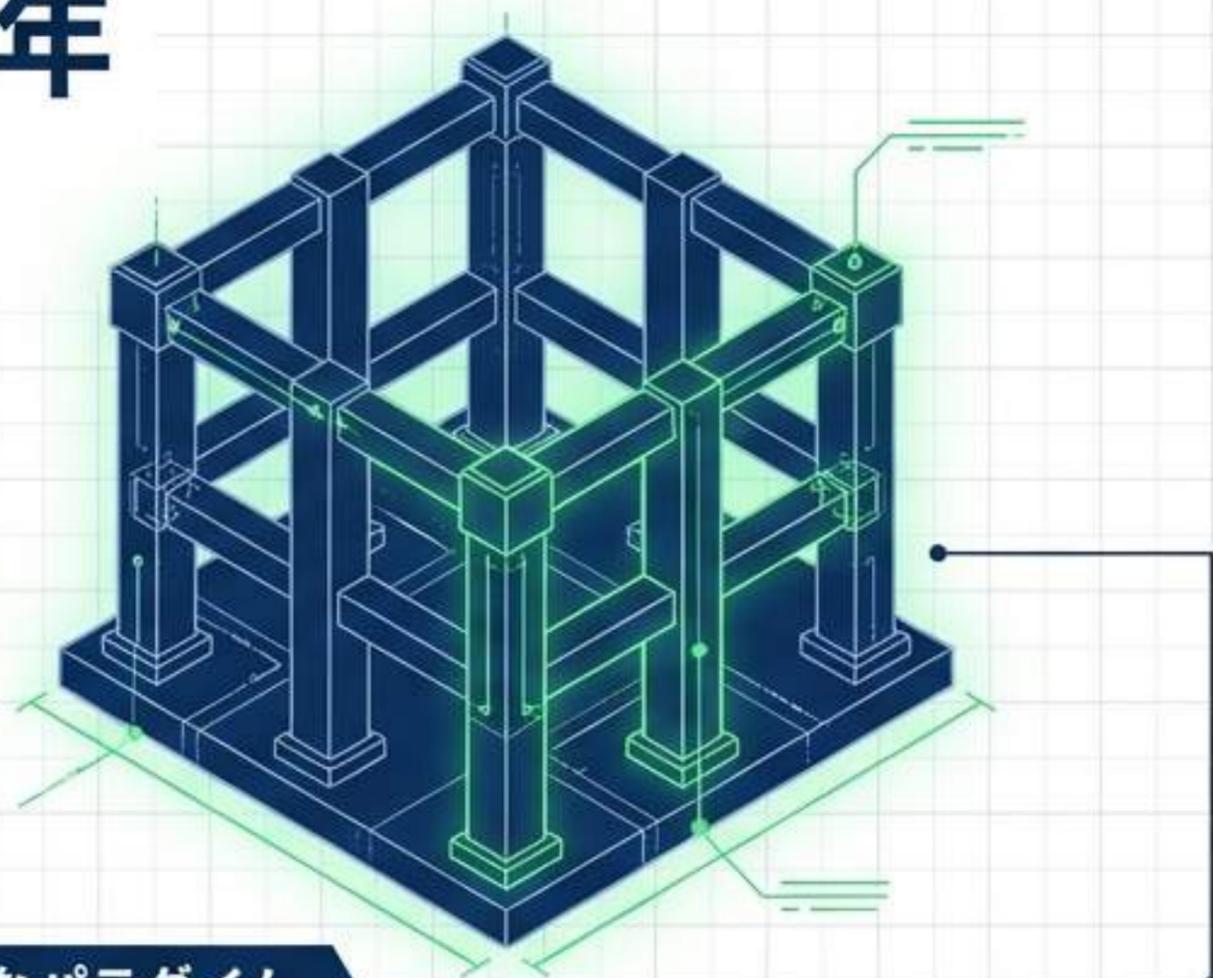
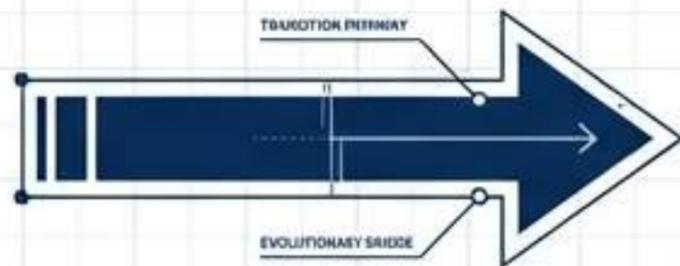
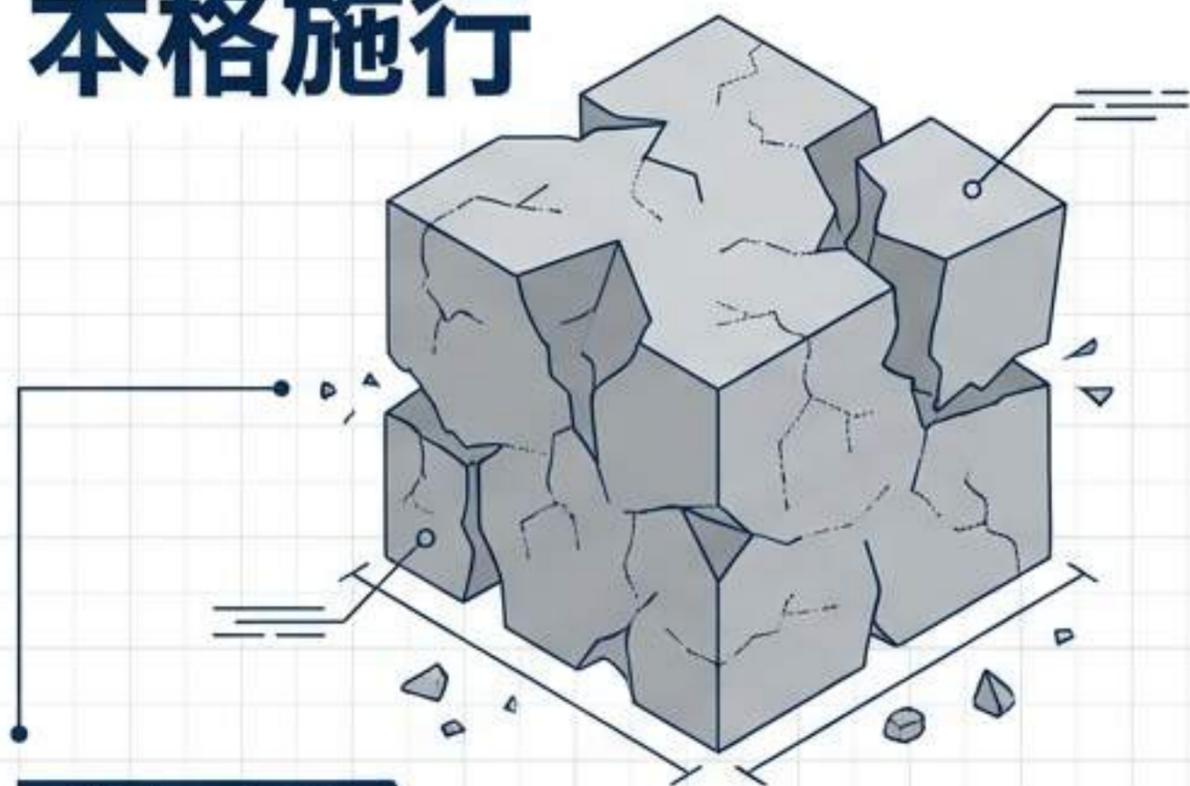
2027年 育成就労制度の コンプライアンス設計図

法第8条第5項「監理支援機関の指導」を
実務レベルで完全解剖する



監修：加納行政書士事務所
(特定行政書士 加納 裕之)

外国人受入制度の大転換：2027年 本格施行



過去の制度

技能実習制度（旧制度）

↳ 労働力確保の側面が強く、制度と実態の乖離が問題化。

新たなパラダイム

育成就労制度（新制度）

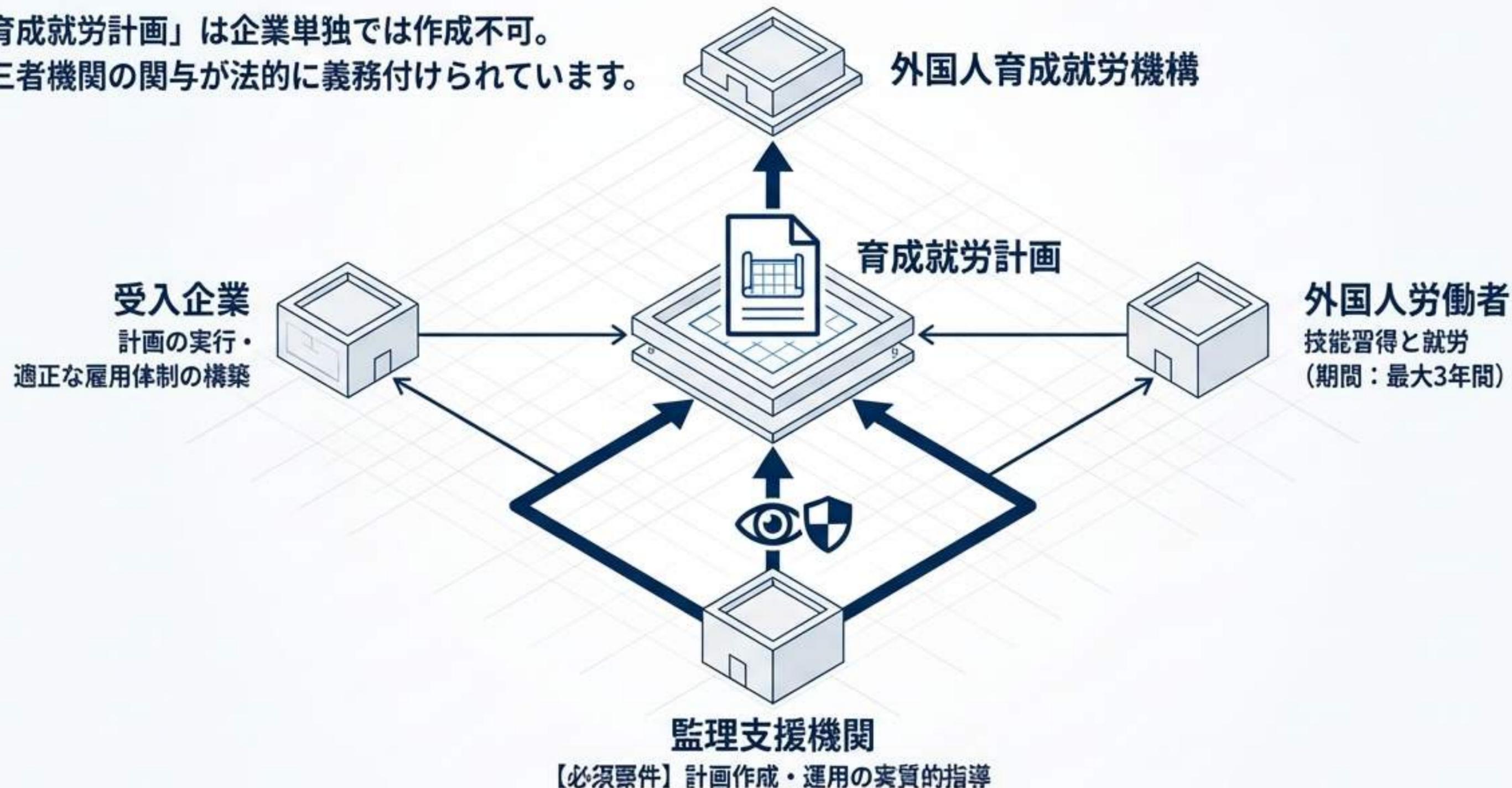
↳  「人材育成」と「人権保護」を中核とした適正な実施計画（育成就労計画）の認定が絶対条件。



新制度の成否を分ける最大の鍵が、
「**監理支援機関による厳格な指導と介入**」です。

新たなコンプライアンス・エコシステム

「育成就労計画」は企業単独では作成不可。
第三者機関の関与が法的に義務付けられています。



法第8条第5項の解剖：なぜ「指導」が義務なのか？

「監理型育成就労においては、監理支援機関が適切に指導すること」

対象企業

対象企業は実質的に全ての監理型受入企業。



監理支援機関

国から許可を受けた専門的な第三者機関。



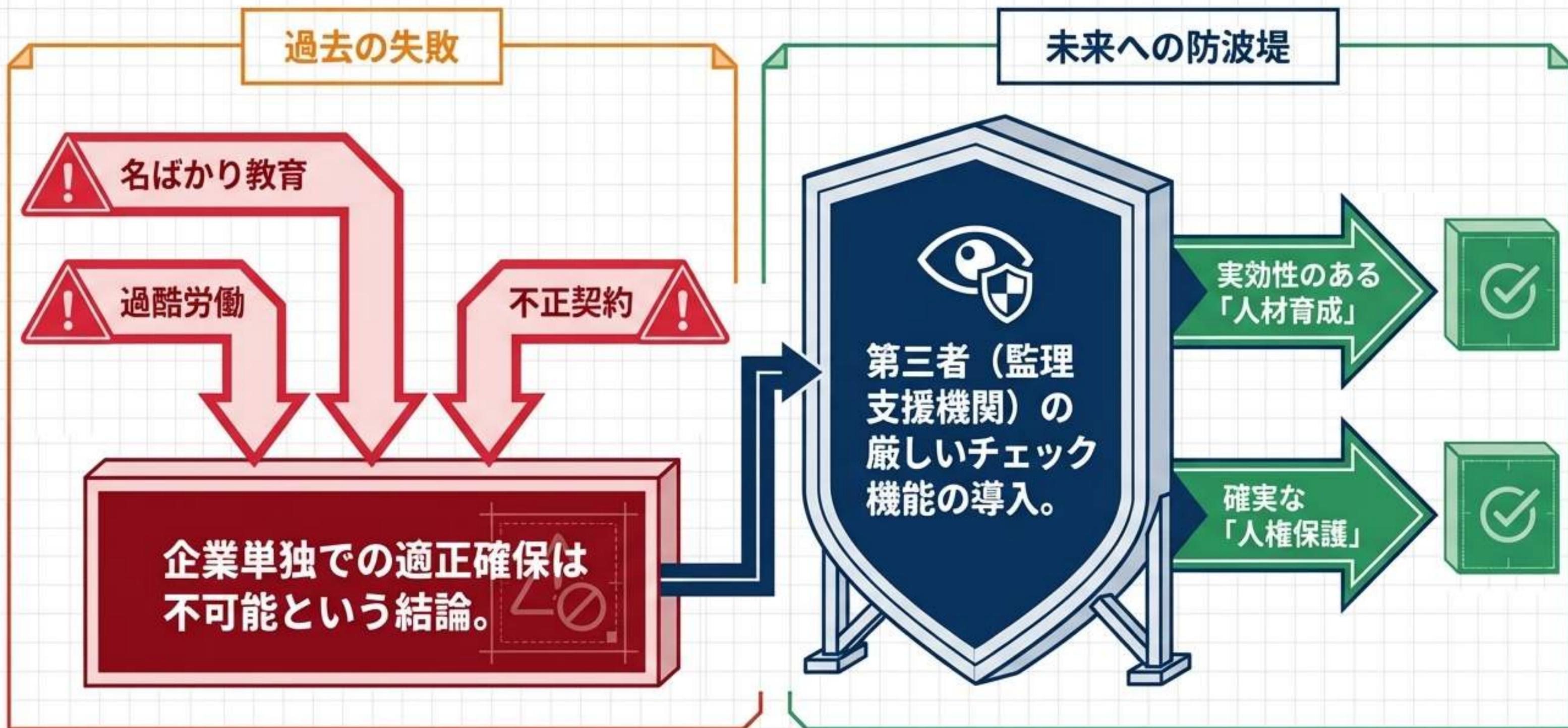
適切に指導

単なる署名や確認ではない。「実質的かつ主体的な介入」を指す。

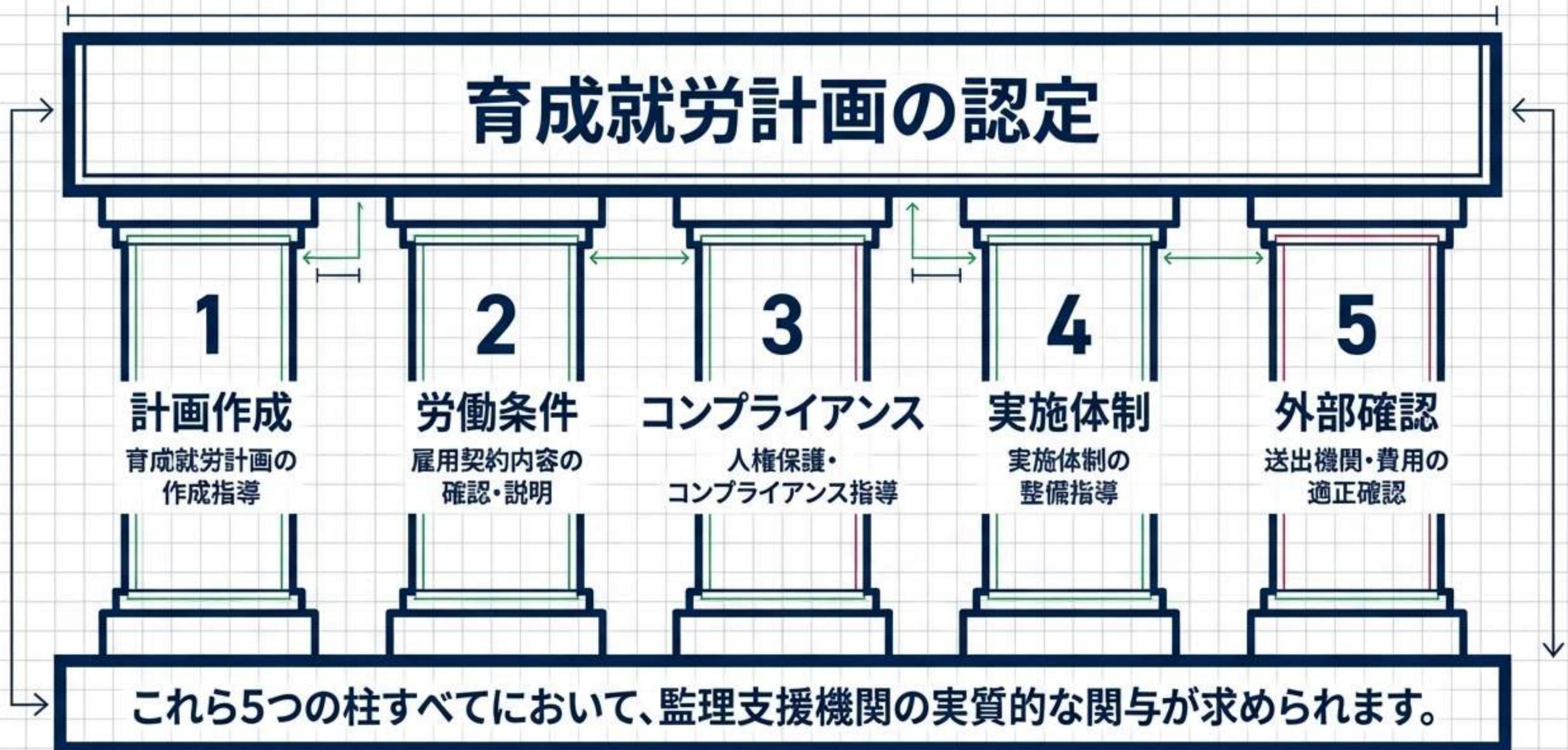


結論：監理支援機関の指導（介入）なしには、いかなる計画も認定されません。

制度改正の背景：旧制度の反省と新たな防波堤



認定を支える「5つの指導要件」



柱1&2：計画の実現可能性と労働条件の適法性

育成就労計画

計画概要

業務内容

教育訓練

乗船規則

日程

- ✓ 業務内容が「技能習得」に適しているか？
(単なる単純労働の禁止)
- ✓ 教育内容の明確化
(特に「日本語学習計画」の有無)
- ✓ 計画の実現可能性
(人員や設備の裏付け)

雇用契約書

雇用者情報

労働者情報

賃金条件 (金額)

労働時間

休日・休暇

- ✓ 賃金水準 (同等業務に従事する日本人と同等以上か)
- ✓ 労働時間の適法性
- ✓ 本人の母国語等、確実に理解できる形での説明義務

柱3：絶対に越えてはならない「人権保護のレッドライン」

以下の事象が発覚した場合、**即座に認定が取り消される**可能性があります。
監理支援機関はこれらを未然に防ぐ指導義務を負います。

一発取消リスク



違約金契約の禁止

途中退職に対する罰金や
違約金の設定。



パスポート保管禁止

会社による旅券や在留カードの
強制的な預かり。



強制労働の禁止

本人の意に反する不当な
労働の強制。

柱4&5：内なる体制構築と外なる適正確認

体制整備（国内・社内）

- 育成就労責任者の選任
（管理のトップ）
- 指導員の配置
（現場での技能教育）
- 相談体制の整備
（母国語で相談できる窓口の設置）

送出機関（海外・社外）

- 高額な手数料の排除
（不当な借金の防止）
- 二重契約の禁止
（裏契約の排除）

監理支援機関による、海外側を含めた徹底的な適正確認。

審査の分水嶺：「形式」から「実質」への転換

	形式的な関与 (NG)	実質的な指導 (OK)
計画作成	企業が作った計画書に、内容未確認でハンコを押すだけ。	計画作成の初期段階から主体的に介入し、適法性を検証する。
労働条件	書類上の数字だけを見てヨシとする。	実際の業務内容と日本人従業員の給与規定を照らし合わせる。
責任の所在	「企業任せ」にし、問題が起きても企業のせいにする。	指導内容を詳細に記録に残し、自らの監査義務を果たす。

「監理支援機関がどこまで関与しているか」が、審査時の最大の判断基準となります。

認定取得のための 「セルフ・オーディット（監査）スコアカード」

計画内容

- 技能習得プロセスが具体的に明記されているか
- 日本語教育の機会と計画が確保されているか
- 客観的な技能評価方法が設定されているか

労働条件

- 同等業務を行う日本人と同水準以上の報酬か
- 労働時間・休日は適法に設定されているか

受入体制

- 指導員・育成就労責任者が適切に配置されているか
- 労働者がアクセスしやすい相談窓口があるか

監理支援機関

- 実質的に関与したプロセスが証明できるか
- 指導のプロセスが「客観的な記録」として残っているか

指導不足が招く負の連鎖（リスク・マトリクス）

監理支援機関の指導が「形式的」に留まる（企業任せ）

提出された計画と、現場の「実態」に乖離が生じる

不適切な労働環境による「人権侵害リスク」の発生

育成就労計画の【不認定・取消】
監理支援機関の【許可取消】

指導義務違反は、受入企業だけでなく監理支援機関自身の存続を脅かします。

実務における重要Q&Aダッシュボード

Q: 企業単独で計画を作成して申請してもよいか？

A: 監理型の場合は【不可】です。必ず監理支援機関の指導の下で作成する必要があります。

Q: 監理支援機関はどの段階から関与すべきか？

A: 完成後の単なる確認ではなく、【計画作成の初期段階】から主体的に関与することが求められます。

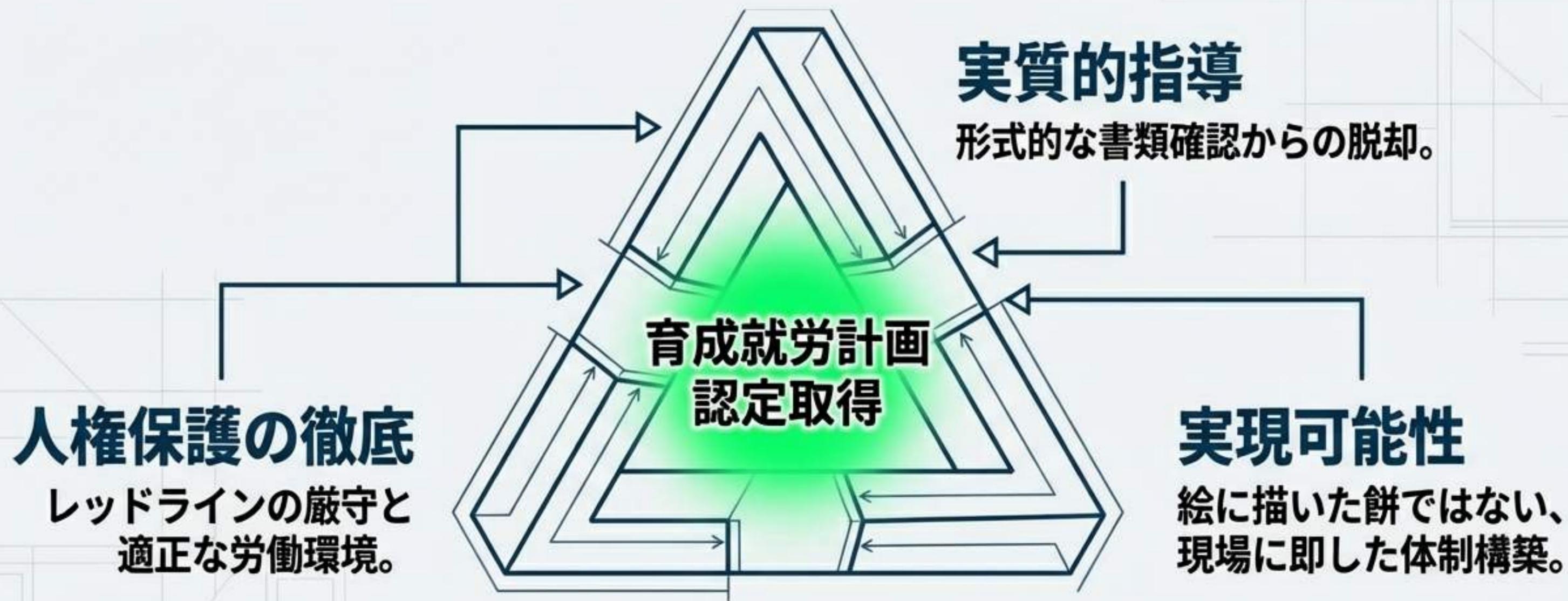
Q: 指導を行ったという「記録」は必要か？

A: 【必須】です。事後の監査や調査において、実質的な関与を証明する最も重要な証拠となります。

Q: 指導不足と判断された場合のペナルティは？

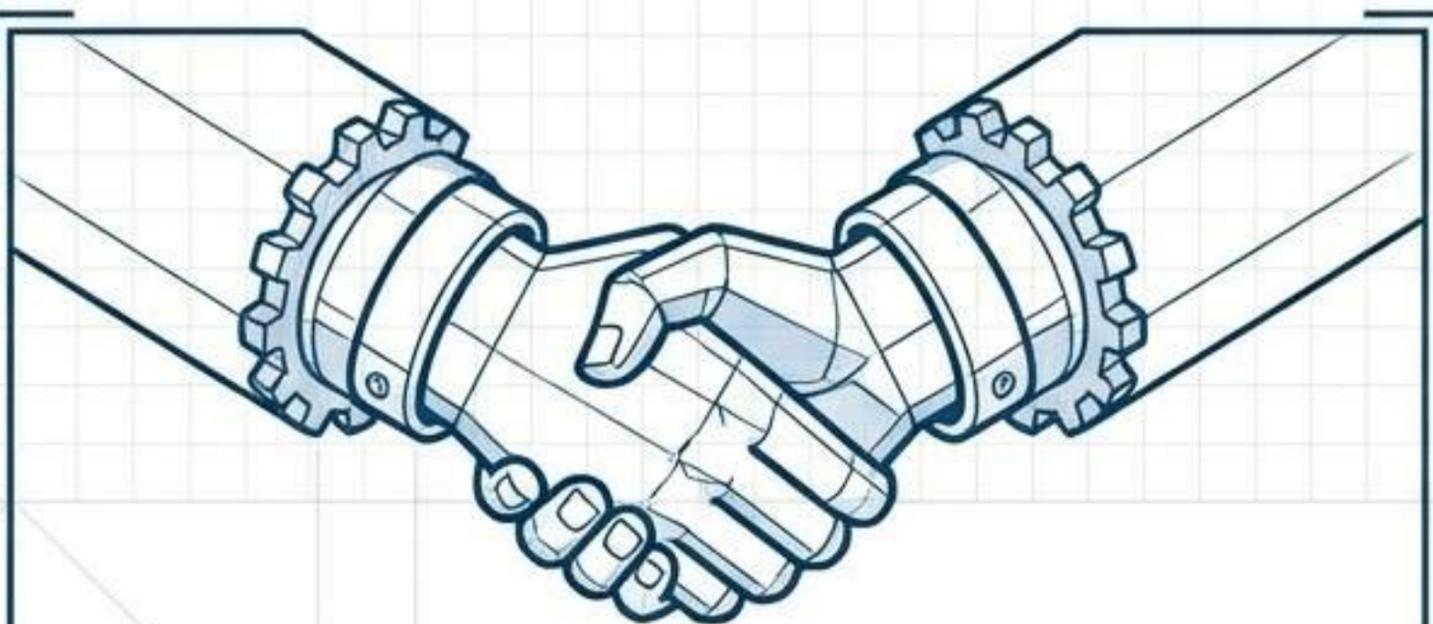
A: 計画の不認定・取消にとどまらず、最悪の場合【監理支援機関の許可取消】という重大処分に直結します。

成功の方程式：認定取得を導く「黄金の三角形」



制度開始前から、この3要素を統合した「正しい体制構築」を進めることこそが、審査を確実にクリアするための唯一の道です。

新制度への移行を、専門家の知見で確実なものに。



加納行政書士事務所

代表：特定行政書士 加納 裕之

専門分野：入管取次・ビザ申請、在留資格、外国人問題、国際公法

確かな裏付け：同志社大学大学院法学研究科公法学専攻（修士）、
明治大学法科大学院修了、TOEIC 805点

無料相談受付中（事前予約制・面談限定）

育成就労計画の作成指導、体制構築に関する
ご不安は、お早めにご相談ください。



TEL: 03-6403-5295（平日 10:00-20:00）



Address: 東京都千代田区平河町
BIZMARKS麹町510（半蔵門駅 徒歩3分）



Web: ビザ申請サポートNavi
(visasupportnavi.net)