（職員の身分証明書）

第六十五条　法第三十五条第二項において準用する法第十三条第二項の身分を示す証明書（法第百四条第一項に規定する報告徴収等のみを担当する職員の身分を示す証明書に限る。）は、別記様式第二十二号によるものとする。

（連絡調整等に関する基準）

第六十六条　法第三十九条第三項の主務省令で定める基準は、次のとおりとする。

一　法第八条の二第一項の規定による申出又は同条第三項若しくは第八条の四第一項（同条第四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の必要な調査を行い、当該育成就労外国人に係る第二十五条各号又は第二十六条及び第二十七条各号に関する事項の確認を行い、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。

二　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。

三　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又は育成就労を継続することができるようにするために必要な措置を講ずること。

（監理支援機関の業務の実施に関する基準）

第六十七条　法第三十九条第四項の主務省令で定める基準は、次のとおりとする。

一　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（監理支援を行う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三月に一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外国人の四分の一以上（当該監理型育成就労外国人が二人以上四人以下の場合にあっては二人以上）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　監理型育成就労外国人の宿泊施設その他の生活環境を確認すること。

二　前号の規定にかかわらず、前号に規定する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あっては、前号に規定する事項について、監理支援責任者の指揮の下に、前号に規定する方法により、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三月に一回以上（当該期間が三月に満たない場合にあっては当該期間中に一回以上、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一年に一回以上）の頻度で監査を適切に行うこと。

三　監理型育成就労実施者について法第十六条第一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、前二号に規定する監査を適切に行うこと。

四　監理支援責任者の指揮の下に、一月に一回以上の頻度で、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ものがある場合にあっては、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。）の合計が一年を超えている場合は、この限りでない。

五　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。

六　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。

七　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。

八　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。

九　法第八条第五項第二号（法第八条の五第三項、第八条の六第三項及び第十一条第二項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（法第十一条第二項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、ロ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。

イ　育成就労計画が法第九条第一項各号、同条第二項各号、第九条の二各号又は第九条の三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。

ロ　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。

ハ　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。

十　監理支援を受ける監理型育成就労実施者が第十三条第二項第六号ハ⑷に規定する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。

十一　監理支援を行う監理型育成就労がその実施に関し第十三条第二項第六号ニに規定する場合にあっては、同号ニに規定する一時帰国に要する旅費を負担すること。

十二　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。

十三　その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。