



# 外国人雇用の法務部クラウド マンスリーニュース 2025年3月版



Global HR Strategy

# 自己紹介・法人紹介

2

Shohei Sugita / 杉田 昌平

弁護士(2011年東京弁護士会登録、入管取次弁護士(2013年～)、社会保険労務士(2017年～)、海事補佐人(2021年～)、行政書士(2024年～)  
弁護士法人Global HR Strategy・社労士法人外国人雇用総合研究所・行政書士法人外国人雇用サポートセンター代表社員

JICA国際協力専門員(外国人雇用/出入国管理関係法令及び労働関係法令)、NAGOMi専門アドバイザー  
2011年12月 センチュリー法律事務所入所(～2014年12月)

2013年4月 慶應義塾大学法科大学院助教(～2015年8月)

2015年1月 アンダーソン・毛利・友常法律事務所入所(～2017年8月)

2015年6月 名古屋大学大学院法学研究科特任講師(ハノイ法科大学内)(～2017年8月)

2017年9月 センチュリー法律事務所入所(～2021年5月)  
名古屋大学大学院法学研究科学術研究員(～2017年9月)

2017年10月 名古屋大学大学院法学研究科研究員(～2021年3月)  
慶應義塾大学グローバル法研究所研究員(～2019年6月)  
ハノイ法科大学客員研究員(～2019年10月)

2019年6月 慶應義塾大学法科大学院特任講師(～2021年3月)

2020年2月 経済産業省中小企業庁「次世代の担い手研究会」委員

2020年9月 厚生労働省委託事業「ビルクリーニング分野における外国人材受入れ体制適正化調査」検討委員(2020年度より)

2020年11月 ASSC=JICA「責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム」アドバイザー

2021年4月 JICA国際協力専門員(外国人雇用/出入国管理関係法令及び労働関係法令)

2023年2月 国土交通省「外国人材とつくる建設未来賞についての検討・審査委員会」委員

2023年3月 弁護士法人Global HR StrategyがJETRO高度人材スペシャリスト業務受託(2022年度より)

2023年8月 文部科学省令和5年度「専修学校留学生の学びの支援推進事業」連携機関

2023年9月 厚生労働省「外国人労働者雇用労務責任者講習検討委員会」委員

2024年9月 世界人権問題研究センター登録研究員就任

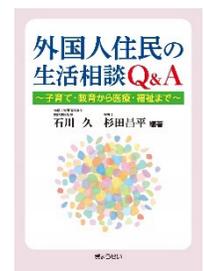
2024年11月 広島県外国人材受入・共生対策アドバイザー就任



### [単著]



### [共著]



## 2025年3月版トピック

3



## マンスリーニュース

高度人材ポイント制によって加点対象となる大学

高度人材

有識者会議・有識者懇談会・専門家会議の開催

技能実習・特定技能

自動車運送業の分野別要領別冊の改正

特定技能

育児・介護休業法の2025年改正部分の施行分

共通

訪問系サービス解禁にかかるパブリックコメント

技能実習

## 2025年3月版トピック

4

## 高度人材ポイント制によって加点対象となる大学

高度人材

高度人材ポイント制

As of January 2025  
令和7年1月時点A list of universities for adding points  
加点対象となる大学一覧

Name of university (English) 大学名(英語)	Name of university (Japanese) 大学名(日本語)	Name of country or region / 国・地域名
Aalto University	アールト大学	Finland / フィンランド
Aarhus University	オーフス大学	Denmark / デンマーク
Aichi Medical University	愛知医科大学	Japan / 日本
Akita University	秋田大学	Japan / 日本
Aoyama Gakuin University	青山学院大学	Japan / 日本
Arizona State University	アリゾナ州立大学	United States of America / 米国
Autonomous University of Barcelona (Universitat Autònoma de Barcelona)	バセロナ自治大学	Spain / スペイン
Beihang University	北京航空航天大学	China / 中国
Beijing Institute of Technology	北京理工大学	China / 中国
Beijing Normal University	北京师范大学	China / 中国
Boston University	ボストン大学	United States of America / 米国
Brown University	ブラウン大学	United States of America / 米国
California Institute of Technology	カリフォルニア工科大学	United States of America / 米国
Cardiff University	カーディフ大学	United Kingdom / イギリス
Carnegie Mellon University	カーネギーメロン大学	United States of America / 米国
Case Western Reserve University	ケース・ウェスタン・リザーブ大学	United States of America / 米国
Catholic University of Louvain (Université catholique de Louvain)	ルーヴァン・カトリック大学	Belgium / ベルギー
Chalmers University of Technology	チャルマース工科大学	Sweden / スウェーデン
Chiba Institute of Technology	千葉工業大学	Japan / 日本
Chiba University	千葉大学	Japan / 日本
Chubu University	中部大学	Japan / 日本
Chuo University	中央大学	Japan / 日本
City University of Hong Kong	香港城市大学	Hong Kong / 香港

※令和7年1月時点のランキングに基づき作成されているため、申請の際は必ず最新の3つの世界ランキングも合わせて御確認ください。

## ポイント

- 高度人材ポイント制における加点対象となる大学一覧が更新されている。
- 2025年1月の大学ランキングに基づき更新される。
- なお、未来創造人材制度の対象となる大学一覧についても更新されている。

## 高度人材ポイント制における加点大学一覧:

<https://www.moj.go.jp/isa/content/001335478.pdf>

## 未来創造人材制度の対象となる大学一覧:

<https://www.moj.go.jp/isa/content/001394994.pdf>

## 2025年3月版トピック

5

## 有識者会議・有識者懇談会・専門家会議の開催

技能実習・特定技能

会議体名称	庶務担当省庁	会議体で主に扱う事項
特定技能制度及び育成就労制度の基本方針及び分野別運用方針に関する <b>有識者会議</b>	内閣官房、法務省及び厚生労働省	特定技能制度及び育成就労制度の基本方針及び分野別運用方針
特定技能制度及び育成就労制度の円滑な施行及び運用に向けた <b>有識者懇談会</b>	出入国在留管理庁及び厚生労働省	育成就労法の施行のための関係省令の案
特定技能制度及び育成就労制度の技能評価に関する <b>専門家会議</b>	法務省及び厚生労働省	特定技能制度及び育成就労制度の技能評価に関する方針や試験等の適正性等

## ポイント

- 育成就労制度の施行に向けて「有識者会議」、「有識者懇談会」、「専門家会議」が設置され、開催されている。
- 「有識者会議」は2月6日、2月17日に開催されている。
- 「有識者懇談会」は2月6日、2月13日、2月27日に開催されている。
- 「専門家会議」は2月12日に開催されている。

「有識者会議」:

[https://www.moj.go.jp/isa/03\\_00116.html](https://www.moj.go.jp/isa/03_00116.html)

「有識者懇談会」:

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_50156.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_50156.html)

[専門家会議]:

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_51194.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_51194.html)

## 2025年3月版トピック

6

## 自動車運送業の分野別要領別冊の改正

## 特定技能

「特定の分野に係る特定技能外国人受入れに関する運用要領-自動車運送業分野の基準について-」の一部改正について

令和7年2月17日

「特定の分野に係る特定技能外国人受入れに関する運用要領-自動車運送業分野の基準について-」について、今般、下記のとおり必要な改正を行いましたので、公表します。

記

赤字が修正部分

span style="color: red;">

通し番号	該当ページ(改正後)	改正箇所	現行	改正
1	P.8	第2 特定技能外国人が有すべき技能水準等 【確認対象の書類】 <トラック運送業の場合>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 技能水準を証するもの <ul style="list-style-type: none"> <li>・自動車運送業分野特定技能1号評価試験(トラック)の合格証明書の写し</li> <li>・第一種運転免許</li> </ul> </li> <li>○ 日本語能力を証するものとして次のいずれか <ul style="list-style-type: none"> <li>・国際交流基金日本語基礎テストの合格証明書の写し</li> <li>・日本語能力試験(N4以上)の合格証明書の写し</li> </ul> </li> </ul> <p>*ただし、修了した技能実習2号の職種・作業の種類にかかわらず、技能実習2号を良好に修了した者は、国際交流基金日本語基礎テスト及び日本語能力試験(N4以上)のいずれの試験も免除されます。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 技能水準を証するもの <ul style="list-style-type: none"> <li>・自動車運送業分野特定技能1号評価試験(トラック)の合格証明書の写し</li> <li>・第一種運転免許</li> </ul> </li> <li>○ 日本語能力を証するものとして次のいずれか <ul style="list-style-type: none"> <li>・国際交流基金日本語基礎テストの合格証明書の写し</li> <li>・日本語能力試験(N4以上)の合格証明書の写し</li> </ul> </li> </ul> <p>*ただし、修了した技能実習2号の職種・作業の種類にかかわらず、技能実習2号を良好に修了した者は、国際交流基金日本語基礎テスト及び日本語能力試験(N4以上)のいずれの試験も免除されます。</p> <p><span style="color: red;">※ 特定活動55号から特定技能1号への在留資格変更許可申請の際は、提出不要な場合があります。詳細</span></p>

## ポイント

- 自動車運送業の分野別運用要領別冊が改正されている。
- 免許取得のための特定活動告示55号についての記載等が追加されている。
- 運用要領については、免許の取得費用の記載(17頁)、特定活動の期間が残っている場合であっても、免許の取得及び新任運転者研修(タクシー・バス)を修了した場合には、速やかに「特定技能1号」への変更の必要性があること(33頁)等の記載があるため、要一読といえる。

## 2025年3月版トピック

7

## 育児・介護休業法の2025年改正部分の施行分

共通

## 改正の概要

## 1. 子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充【育児・介護休業法】

- ① 3歳以上の小学校就学前の子を養育する労働者に関し、事業主が職場のニーズを把握した上で、柔軟な働き方を実現するための措置を講じ(※)、労働者が選択して利用できるようにすることを義務付ける。また、当該措置の個別の周知・意向確認を義務付ける。  
※ 始業時刻等の変更、テレワーク、短時間勤務、労働者が就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇(養育両立支援休暇)の付与、その他働きながら子を養育しやすくするための措置のうち事業主が2つを選択
- ② 所定外労働の制限(残業免除)の対象となる労働者の範囲を、小学校就学前の子(現行は3歳になるまでの子)を養育する労働者に拡大する。
- ③ 子の看護休暇を子の行事参加等の場合も取得可能とし、対象となる子の範囲を小学校3年生(現行は小学校就学前)まで拡大するとともに、勤続6月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止する。
- ④ 3歳になるまでの子を養育する労働者に関し事業主が講ずる措置(努力義務)の内容に、テレワークを追加する。
- ⑤ 妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前に、労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向の聴取・配慮を事業主に義務付ける。

## 2. 育児休業の取得状況の公表義務の拡大や次世代育成支援対策の推進・強化【育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法】

- ① 育児休業の取得状況の公表義務の対象を、常時雇用する労働者数が300人超(現行1,000人超)の事業主に拡大する。
- ② 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定時に、育児休業の取得状況等に係る状況把握・数値目標の設定を事業主に義務付ける。
- ③ 次世代育成支援対策推進法の有効期限(現行は令和7年3月31日まで)を令和17年3月31日まで、10年間延長する。

## 3. 介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等【育児・介護休業法】

- ① 労働者が家族の介護に直面した旨を申し出た時に、両立支援制度等について個別の周知・意向確認を行うことを事業主に義務付ける。
- ② 労働者等への両立支援制度等に関する早期の情報提供や、雇用環境の整備(労働者への研修等)を事業主に義務付ける。
- ③ 介護休暇について、勤続6月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止する。
- ④ 家族を介護する労働者に関し事業主が講ずる措置(努力義務)の内容に、テレワークを追加する。等

このほか、平成24年の他法の改正に伴い整備する必要があった地方公営企業法第39条第6項について規定の修正等を行う。

## 施行期日

令和7年4月1日(ただし、2③は令和6年5月31日、1①及び⑤は令和7年10月1日)

## ポイント

- 2025年4月1日及び10月1日に育児・介護休業法の改正部分が施行される。
- 技能実習制度・特定技能制度では、直接大きな影響がある項目はない。
- 高度人材については要対応だが、基本的には内国人の対応と同様で良い。

## 2025年3月版トピック

8

## 訪問系サービス解禁にかかるパブリックコメント

## 技能実習

「介護職種について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施行規則に規定する特定の職種及び作業に特有の事情に鑑みて事業所管大臣が定める基準等の一部を改正する件（案）」について（概要）

## 1. 改正の趣旨

○ 現在、技能実習生として働く外国人介護職員（以下「介護技能実習生」という。）については、利用者の居宅においてサービスを提供する業務（以下「訪問系サービス」という。）が認められておらず、介護技能実習生を受け入れる事業所（以下「受入れ事業所」という。）については、開設してから3年以上が経過していることを要件としているところ、令和6年6月に公表した「外国人介護人材の業務の在り方に関する検討会」の中間まとめにおいて、「外国人介護人材の訪問系サービスの従事については、日本人同様に介護職員初任者研修を修了した有資格者等であることを前提に、ケアの質や権利保護等の観点から…事業者に対して一定の事項について遵守を求め、当該事項を適切に履行できる体制・計画等を有することを条件として従事を認めるべき」、「現行の事業所開設後3年要件の代替として、…①新たに法人要件として、法人の設置から3年を経過しているとの要件を設けるべきである。…また、法人の設立から3年を経過していない場合でも、同一法人によるサポート体制が構築されていれば、適切な技能移転が図ることができることから②サポート体制要件を設けるべきである。」との提言がされたことを踏まえ、介護技能実習生が従事可能な業務の範囲等について見直しを行う。

## 2. 改正の概要

- 受入れ事業所が通常の基準に加えて以下の要件を満たす場合には、当該事業所の介護技能実習生が訪問系サービスへ従事しても差し支えないこととする。
- (1) 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（平成28年法律第89号）第8条第1項の認定の申請を行う前にあらかじめ、遵守事項確認機関（国の補助を受けて、次の①から⑥までに掲げる事項を事業所が遵守することを確認する機関をいう。以下同じ。）から、当該確認を受けたことを証する書面の交付を受けているものであること。
- 技能実習生に対し、利用者の居宅においてサービスを提供する介護等の業務の基本事項、生活支援技術、利用者等とのコミュニケーション並びに日本の生活様式その他当該業務に必要な知識及び技能を習得させる講習を行うこと。
  - 技能実習生が利用者の居宅においてサービスを提供する介護等の業務に従事する際、従事し始めた時から当該技能実習生が当該サービスの提供を一人で適切に行うことができるものと認められるまでの一定期間、当該サービスの提供に係る責任者等が同行する等により必要な訓練を行うこと。
  - 技能実習生が従事する利用者の居宅においてサービスを提供する介護等の業務の内容等に関して、当該技能実習生に対して丁寧に説明を行いその意向等を確認しつつ、従事させる業務及び当該業務を通じて修得、習熟又は熟達をさせる技能、技術又は知

## ポイント

- 2025年2月17日付で技能実習制度の介護分野の上乗せ基準告示の改正についてのパブリックコメント手続が行われている。
- 内容は、訪問系サービスへの従事を可能にするためのもの、受入れ施設についての3年要件を法人単位とするもの。
- 2025年4月1日から施行予定。

# 2025年スケジュール

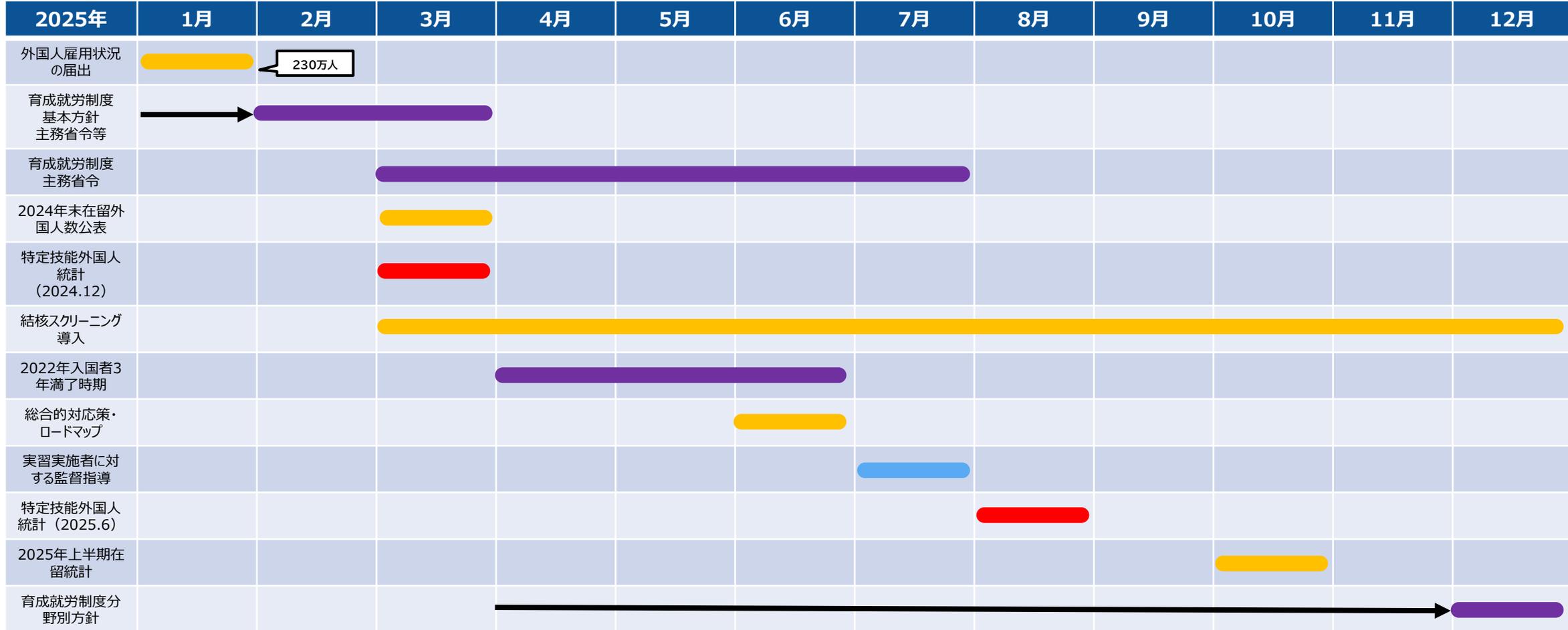
共通

技能実習

特定技能

技能実習・特定技能

9



# 報告書提出時期

10

報告書名称	期限
職業紹介事業報告書	4月1日から4月30日まで
無料の船員職業紹介事業報告書	4月1日から4月30日まで
建設業務有料職業紹介事業	4月1日から4月30日まで
監理団体の事業報告書	4月1日から5月31日まで
労働者派遣業報告書	6月1日から6月30日まで
特定募集情報等提供事業者の事業概況報告書	6月1日から8月31日まで

# 手数料改定

11

在留資格の変更や在留期間の更新などに必要な手数料が改定されます。

なお、2025年3月31日までに受付した申請については、当該申請に係る許可又は交付が4月1日以降となっても、改定前の手数料による納付となります。

手数料改定の例			
手続		改定前手数料	改定後手数料
在留資格変更許可	窓口	4,000円	6,000円
	オンライン		5,500円
在留期間更新許可	窓口	4,000円	6,000円
	オンライン		5,500円
永住許可	窓口	8,000円	10,000円
再入国許可(1回限り)	窓口	3,000円	4,000円
	オンライン		3,500円
再入国許可(数次)	窓口	6,000円	7,000円
	オンライン		6,500円
就労資格証明書の交付	窓口	1,200円	2,000円
	オンライン		1,600円
特定登録者カードの交付	窓口	2,200円	4,000円
特定登録者カードの再交付	窓口	1,100円	2,000円

Global HR Strategy

## “Business Immigration Law Firm”

私たちは、東南アジア・南アジアを中心とした諸外国と日本との間の人の国際移動を円滑に行うための一切の手続を行います。

少子高齢化に伴い、日本における産業・サービスの担い手は不足しています。

このような背景を受けて、2024年においては約230万人の外国人が働いてくれています。

しかし、日本の外国人雇用制度は発展段階にあり変化も早く、また、手続も複雑です。

私たちは、在外経験のある専門家が集まり、企業活動に関わる入管業務や外国人雇用に関する法務・労務を従来の企業法務のレベルで提供することを目的に設立しました。

外国人雇用をとりまく状況は、様々で、望ましくない状況で就労している場合もあります。私たちは、自分たちの業務を通じて、法令遵守を第一に、働く人にも雇用する人にとっても望ましい就労場所を増やしたいと考えています。そして、その先にある、日本が多様性に満ちた社会になることに貢献したいと考えています。

<b>法人名</b>	弁護士法人Global HR Strategy
<b>本社所在地</b>	東京都港区赤坂1丁目12番32号 アーク森ビル32階
<b>代表者</b>	杉田 昌平
<b>専門家数</b>	4名（弁護士4名内社会保険労務士登録者2名、設置するGHRSL法律事務所所属者を含む）
<b>事業内容</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1.外国人雇用に関する入管業務を含む企業法務</li><li>2.外国人雇用に関する労務</li><li>3.外国人雇用に関する戦略業務</li><li>4.外国人雇用に関する事業創造、コンサルティング</li><li>5.外国人雇用に関する調査研究事業</li><li>6.外国人雇用に関するメディア、研修、施設運営事業</li></ol>
<b>URL</b>	<a href="https://www.ghrs.law/">https://www.ghrs.law/</a>
<b>関連法人等</b>	社会保険労務士法人外国人雇用総合研究所 行政書士法人外国人雇用サポートセンター 株式会社COMPL（コンプラ）

## MISSION

13

MISSION :

# Beyond Borders with Compliance

国境を越えるという全ての挑戦を、法が支える世界を目指して



# 外国人雇用の法務部クラウド

14

弁護士法人Global HR Strategyが提供するCompliance as a Service (CaaS)モデル、外国人雇用分野デジタルツールの第1弾として、2023年7月にポータルサイト「外国人雇用の法務部クラウド」をリリース。このサイトは外国人雇用に関する情報提供を目的としたもので、顧問契約を結んでいるクライアント様向けに提供。時系列でまとめられた公的機関の最新情報やセミナー資料の即時配信等サイト内の様々なコンテンツによって、よりスムーズな情報の入手・ナレッジの取入れが可能となり、**外国人雇用関連業務の正確性の向上・適切な実施や効率化を実現。**

## 外国人雇用の法務部クラウド 概要

- ・内容:外国人雇用関連の情報提供ポータルサイト
- ・対象:顧問契約を結んでいるクライアント様
- ・料金:無料 ※契約プランによって配布アカウント数に制限あり。

※最大配布数以上のアカウントをご希望の場合は有料で提供。

・URL:

<https://globalhrstrategy.commmune.com>

※ユーザー以外閲覧不可。

スマートフォンアプリでの閲覧も可能

## 各コンテンツのご紹介



### ・新着一覧

厚生労働省や出入国在留管理庁などの公的機関から公開される最新の外国人雇用関連情報を時系列でまとめて発信。カテゴリやタグでの検索で、業務に必要な情報を効率的に入手可能。

### ・外国人雇用の法務アップデート

弊法人専門家実施の研修・セミナー資料の即時掲載に加え、法令情報をわかりやすく解説した資料も随時掲載。ウェブ上での閲覧だけではなく、ダウンロードも可能。

### ・セミナー・イベント情報

外国人雇用関連業務等に役立つセミナーやイベントの情報を発信。多くのセミナー・イベントは参加費が無料で、ウェブ上で簡単に参加申し込み可能。

### ・動画コンテンツ

法令の改正情報を動画で解説しています。

### ・相談方法

弊法人専門家への相談方法を掲載。外国人雇用関連の法律のエキスパートに相談可能。※相談の受付は、相談対応の契約(顧問契約等)がある方のみ。

今後さらに有益な外国人雇用関連情報提供コンテンツを追加予定!

# e-Learningコンテンツのカテゴリーをオープン！

15

弁護士法人Global HR Strategyが提供するCompliance as a Service (CaaS)モデル、外国人雇用分野デジタルツールの第1弾として、2023年7月にポータルサイト「外国人雇用の法務部クラウド」をリリース。このサイトは外国人雇用に関する情報提供を目的としたもので、顧問契約を結んでいるクライアント様向けに提供。時系列でまとめられた公的機関の最新情報やセミナー資料の即時配信等サイト内の様々なコンテンツによって、よりスムーズな情報の入手・ナレッジの取入れが可能となり、**外国人雇用関連業務の正確性の向上・適切な実施や効率化を実現。**

新着一覧 外国人雇用の法務アップデート **e-Learning (基礎編)** セミナー・イベント情報 執務参考資料 書式リンク集 管理者からのお知らせ

新着投稿順 ↑↓

カテゴリ

すべて

第1回：外国人雇用の全体像

第2回：日本人雇用と外国人雇用の違い

第3回：在留資格制度

第4回：外国人雇用に関する3つの手続

第5回：技術・人文知識・国際業務/高度専門職/特定活動

第6回：個別の在留資格：技能実習

第7回：個別の在留資格：特定技能

第8回：不法就労とは

第9回：外国人雇用に必要な届出とは

第10回：外国人雇用で気をつけるべき労働法

第11回：外国人が帰国するときの手続

第12回：注意が必要なイレギュラーなイベント

1 外国人雇用の全体像(1)

Global HR Strategy

1 外国人雇用の全体像(2)

Global HR Strategy

1 外国人雇用の全体像(1)

GHRS事務局

1

2 日本人雇用と外国人雇用の違い(1)

Global HR Strategy

1 外国人雇用の全体像(3)

Global HR Strategy

1 外国人雇用の全体像(2)

GHRS事務局

2 日本人雇用と外国人雇用の違い(3)

Global HR Strategy

2 日本人雇用と外国人雇用の違い(2)

Global HR Strategy

## e-Learningコンテンツのご紹介



### ・構成

弊法人の専門家が外国人雇用の複雑な制度や手続等をわかりやすく解説した36本の動画教材があり、第1回～第12回が一つのシリーズになっている。各回3本の動画で構成されており、各動画は15分程度で、効率的なナレッジの取得が可能！

### ・対象

スタンダードプラン(月額10万円)以上のご契約をいただいているクライアント様は何アカウントでも無料で利用可能。新入社員の方でも一通り外国人雇用の全体像を理解するのに適している。

### ・e-Learningのメリット

統一された教育内容を提供するため、社内のコンプライアンス意識の向上に役立つ。24時間いつでも、どこでもアクセス可能であり、複数のデバイス(スマートフォンを含む)で利用可能で、非常に便利！

今後、e-Learningの「中級編」、「上級編」を提供予定！  
ぜひご活用いただけますようお願い申し上げます。

ご質問

弁護士法人Global HR Strategy GHR法律事務所  
杉田 昌平 03-6441-2996  
Sugita.shohei@ghrs.law

