

月刊

# 日本行政

no.620  
2024  
july

7

Top  
Message

令和6年度事業の推進について



ひがし茶屋街（石川県）

## ◆ Leadership

- ・一般倫理研修と定時総会の実施について

一般倫理研修の受講が全会員に義務化されました！  
詳細はお知らせ記事を御確認ください。

## ◆ Special Report

- ・育成就労法及び令和6年改正入管法（特定技能制度関係等）の解説（前編）
- ・生成AIと著作権に関する昨今の議論について

## ◆ Topics

- ・令和6年春の叙勲
- ・令和6年春の褒章



常住豊

日本行政書士会連合会会長



## 令和6年度事業の推進について

令和6年6月19日・20日、東京は丸の内の東京會館において令和6年度定時総会が開催されました。理事の皆様、代議員を始めとする全国の会員の皆様の御理解と御協力のおかげをもちまして、令和6年度事業計画案や同予算案等、一連の議案の承認をいただき、令和6年度事業が始動できる運びとなりました。ここに改めて御礼申し上げます。

引き続き「“そうだ、行政書士に相談しよう!”という気運を高めよう!!」との活動理念の下、令和6年度事業の基本方針として、「3つの共生（地域との共生、役所との共生、他士業者との共生）」、「デジタル社会における行政書士への社会的評価及び信頼の向上」、「行政書士への相談を全国標準に」、「人口急減・超少子高齢社会における『誰一人取り残されない』国民の権利利益の実現」、「「ポストコロナ」社会における国民・事業者支援活動の推進」、

「多様性のある社会、特に多文化共生社会の実現」、「特定行政書士制度の推進」、「行政書士の職務に関する倫理と行動規範の徹底を推進」を掲げました。役員一同一致団結し、全国の単位会と連携しながら、各事業に精力的に取り組んでまいります（詳細な事業計画を含む定時総会の開催報告記事は本誌8月号に掲載予定）。

以下、令和6年度の主な施策について述べたいと思います。

喫緊の最大のテーマは、デジタル社会に機能する行政書士制度の確立に取り組むことです。デジタル化の推進に当たり、本会は昨年9月、デジタル庁との間で、「誰一人取り残されないデジタル社会」の実現のために必要な事業の企画及び実施に関し、

相互に協力して推進するための連携協定を締結しました。当該協定を契機として、本年度においても、マイナンバーカードの普及促進やデジタルデバイドの解消に向けた支援など、国が進めるデジタル施策の推進に協力してまいります。加えて、デジタル社会においても行政書士が効果的に貢献できるよう、各種申請システムの再構築による業務環境の整備等においても、関係省庁と連携して対応してまいります。これら国の施策への行政書士の深い関与は、国民の様々な申請等の機会の確保と擁護につながります。このことをもって“国民の権利利益の実現”に寄与できるよう、各事業を推進してまいります。

行政手続のデジタル化においては、従来、申請時に求められていた複雑かつ大量の立証書類の調整や要件該当性の説明に代わり、申請後における真正性担保のための事後調査等に重点が置かれるようになるのではないのでしょうか。オンラインフォームへの入力・送信による申請手続が主流となれば、書類の作成と提出の区別が難しくなり、なりすまし等の不正行為がますます横行することが懸念されます。それらの状況に対応するためには、私たち行政書士が行政手続において申請から事後救済手続まで一貫通貫でフォローすることができるよう、デジタル化が進むこの時代に適した行政書士制度を確立していく必要があります。デジタル社会においても、行政書士は国民の皆様、事業者の皆様並びに各行政機関にとっての大変重要な役割を担っていく必要があります、その行政書士の使命をしっかりと捉え責務を果たすべく、「デジタル社会に機能する行政書士法の改正」を力強く進めてまいります。並行して行政書士制度調査室や行政書士制度に関する研究会が中心となって、時代に即した制度設計に向けた調査、研究も進めてまいります。

さらに、組織内でのデジタル化対応として進めている行政書士会員管理システムの刷新については、本年3月から新システムのテストを開始しています。引き続きシステムの構築を推進し、登録関係事務等の大幅な効率化や、行政書士の新規登録申請及び変更登録申請等のオンライン化の実現を目指してまいります。同時に、オンライン上の各種行政手続等において行政書士の資格証明が行えるよう、デジタル庁が開発する国家資格等情報連携・活用システム(仮称)との将来的な連携に向け、環境整備も進めてまいります。

昨年8月から5年に一度の受講を全会員の義務とした一般倫理研修については、各単位会の御協力の下、受講促進に係る周知や未受講者への対応に係る指針の策定など、鋭意対応を図っています。会員の皆様には受講への高い意識を持っていただき、おかげさまで5月1日時点で全国43,696名の方が受講を修了しています(会員数に占める割合は84.7%)。本年1月には、倫理意識をより一層高く持っていただくことを目的とした行政書士職務基本規則も制定し、4月1日から施行しました。会員一人ひとりがその使命を自覚し、社会的責任を果たすことが、国民との信頼関係を構築する上で最も重要であることは明白です。今一度、自らの襟を正して業務に精励し、デジタル化が進む社会においても、変わらず「頼れる街の法律家」として必要とされる国家資格者であり続けられるよう、高度な倫理感・使命感の醸成と維持に努めてまいります。

そして、本年1月1日に発生した能登半島地震についても、能登地方を始めとする被災地の本格的な復旧・復興に向けて尽力してまいります。被災地における被災家屋の公費解体申請に係る相続人等調査や被災車両の廃車手続など、発災から数か月が過ぎようとしている現在においても、行政書士のニーズは依然として高い状況が続いています。そこで、本会と被災4県の会長・担当でプロジェクトチームを立ち上げ、時機に応じた具体的な支援の対応を始めました。引き続き、被災された方々、事業者の皆様に行行政書士の立場から寄り添い、その時々々のニーズに応じた「行政書士ならではの支援活動」を展開してまいります。

令和6年度は、社会全体のデジタル化が更に加速することが予想され、規制改革や行政改革の推進に伴い、行政書士制度への影響も少なからず懸念されます。しかし、私たちはこれを更なる行政書士制度の発展に向けた好機と捉え、各事業に全力で取り組んでまいりたいと考えています。本年度におきましても、行政書士制度の維持発展に資するべく、時代が求める行政書士像を模索しながら、国民にとって身近な良き相談相手としての位置付けを確固たるものにしてまいります。引き続き、皆様の御理解と御協力を賜りますようよろしくお願い申し上げます。

# 7

## 日本行政

MONTHLY No.620 JULY. 2024

### C o n t e n t s

Top Message	令和6年度事業の推進について..... 1
Leadership	一般倫理研修と定時総会の実施について..... 4
Special Report	育成就労法及び令和6年改正入管法(特定技能制度関係等)の解説(前編).... 5
	生成AIと著作権に関する昨今の議論について..... 13
Topics	令和6年春の叙勲..... 18
	令和6年春の褒章..... 19
Information	戸籍法の改正に伴う氏名の振り仮名制度の開始について..... 21
	一般倫理研修の受講について..... 22
	行政書士申請取次関係研修会(VOD方式)の御案内..... 24
	■ Pick UP!単位会..... 26
	■ 法教育推進委員会から..... 27
	■ 秋桜日記 ~特定行政書士への誘い~..... 29
	■ 公証人に聞く!教えてミネルヴァくん..... 31
	■ 中央研修所通信7月号..... 33
	■ 日行連の主な動き(5月)..... 34
	■ コスモスInformation..... 37
	■ 全行団ニュース..... 41
	■ 会員の動き／広報部員のひとり言／..... 45
	御協力をお願い ~日本行政を正確・迅速にお届けするために~

行政書士制度の  
発展のために

## 一般倫理研修と定時総会の実施について

総務部長 宮本 重則



会員の皆様には、平素より総務部の事業運営に御理解、御協力を賜りまして、誠にありがとうございます。

また、一般倫理研修の実施につきましては、47都道府県単位会長の皆様を始め、各単位会の御担当の役員の皆様には研修の御案内や集合研修の実施に御尽力いただき、そして会員の皆様には業務で大変お忙しい中での受講に多大なる御協力をいただきまして、重ねて厚く御礼申し上げます。皆様の御協力の結果、5月1日現在での受講率は約85%にまでなりました。

本研修は、一部会員による不正がきっかけではありましたが、全会員が国家資格者として携えるべき倫理を定期的に見つめ直す機会を組織として設けたことにより、行政書士という資格の更なる信頼向上にもつながっていくものになると考えています。全ての会員の皆様の受講が必須となりますので、規則に定めるとおり5年ごとに御受講いただきますよう、引き続き御協力を賜りたくよろしくお願い申し上げます。

さて、6月19日・20日の両日には、令和6年度の定時総会が東京都千代田区の東京會館で開催されました。2日間にわたり熱心な審議が行われた結果、無事に令和6年度の事業計画等も承認され、新年度のスタートを切れることとなりました。代議員の皆様を始め、実施に御協力を賜りました皆様に、心より厚く御礼申し上げます。

定時総会では、以下の三つのスローガンが掲げられました。

- ・デジタル社会に機能する行政書士法の改正を実現しよう！
- ・そうだ、行政書士に相談しよう！
- ・能登半島地震の被災者を支援しよう！

このスローガンにもあるように、デジタル社会での行政書士の新たな役割に適応させるべく、行政書士法改正は喫緊の課題になっています。また、災害被災者の支援も行政書士が社会に対して果たすべき重要な役割であり、能登半島地震の被災地が一日でも早く復興できるよう、組織を挙げて活動しなければなりません。

そして、災害を始め、日常生活の中で問題が起きたときに、誰に相談してよいか分からないという国民や事業者の方はまだまだたくさんいると思います。このようなときに、「そうだ、行政書士に相談しよう！」のスローガンにあるように、一番身近な街の法律家である私たち行政書士にいつでも相談できる体制づくりを構築することが重要だと考えています。

この状況の中で、常住会長の活動理念の下、何かあったときには行政書士に相談・業務を依頼することが全国標準になるよう「行政書士スタンダード」を推進し、更に法改正の推進、デジタル化への対応、そして被災者支援等、総務部としてできることを模索しながら、一丸となり尽力してまいりたいと考えています。引き続き会員の皆様方の御理解と御協力を賜りますよう、お願い申し上げます。

結びに当たりまして、会員の皆様のより一層の御健勝、御活躍を祈念いたしまして、御礼の挨拶とさせていただきます。

# 育成就労法及び令和6年改正入管法 (特定技能制度関係等)の解説(前編)

日本行政書士会連合会

顧問弁護士 山脇 康嗣

## 目次

### 第1章 育成就労法の解説

#### 第1節 育成就労制度の目的及び基本方針

#### 第2節 育成就労計画の認定制度

#### 第3節 監理支援機関

#### 第4節 関係機関

#### 第5節 育成就労外国人に対する保護方策

### 第2章 令和6年改正入管法(特定技能制度関係等)の解説

#### ※第1章第3節以降は本誌次号掲載予定

第213回国会(常会)において、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「育成就労法」といいます。)及び令和6年改正出入国管理及び難民認定法(以下「入管法」といいます。)が成立しました。令和6年改正入管法の内容は、①在留資格「育成就労」及び「企業内転勤2号」の創設並びに特定技能制度の見直し等と、②在留カードとマイナンバーカードの一体化等に分けることができます。

本稿では第1章において育成就労法を解説し、第2章において令和6年改正入管法のうち、上記①の在留資格「育成就労」及び「企業内転勤2号」の創設並びに特定技能制度の見直し等(特定技能制度関係等)を解説します。育成就労法及び上記②を含めた令和6年改正入管法のより詳細な内容は、令和6年9月頃に新日本法規出版から発刊予定の拙著『令和5年度・6年度入管法令改正及び育成就労法の解説』を参照してください。

## 第1章 育成就労法の解説

以下の改正事項は、準備行為に係るものを除き(改正法附則1条但書)、公布の日から起算して3年を超えない範囲内において政令で定める日から施行されます(改正法附則1条本文)。

### 第1節 育成就労制度の目的及び基本方針

#### 第1 新たな在留資格「育成就労」の創設

##### 1 1個の在留資格

入管法改正により、「技能実習」の在留資格を廃止するとともに、「育成就労」の在留資格を創設します(入管法別表第1の2の表の育成就労の項の下欄)。入管法別表第1の2の表の育成就労の項の下欄は、「育成就労」に係る在留資格該当性として、「育成就労法第11条第1項に規定する認定育成就労計

画に基づいて、講習を受け、及び育成就労法第2条第2号に規定する育成就労産業分野に属する技能を要する業務に従事する活動」を規定しています。

育成就労産業分野とは、特定産業分野のうち、外国人にその分野に属する技能を本邦において就労を通じて修得させることが相当であるものとして主務省令で定める分野をいいます(育成就労法2条2号)。特定産業分野とは、人材を確保することが困難な状況にあるため外国人により不足する人材の確保を図るべき産業上の分野として出入国管理及び難民認定法別表第1の2の表の特定技能の項の下欄に規定する産業上の分野等を定める省令(以下「特定技能分野等省令」といいます。)で定めるものをいい(入管法別表第1の2の表の特定技能の項の下欄1号)、特定技能外国人の受入対象分野を意味します。

技能実習制度においては、企業単独型及び団体監理型のいずれについても、その段階ごとに、在留資格が、「技能実習1号」(1年目)、「技能実習2号」(2～3年目)、「技能実習3号」(4～5年目)に分かれ、これらは、いずれも別の在留資格でした(改正前入管法2条の2第1項括弧書、2項括弧書)。また、「技能実習1号」、「技能実習2号」、「技能実習3号」のうち、企業単独型(「技能実習1号イ」、「技能実習2号イ」、「技能実習3号イ」と団体監理型(「技能実習1号ロ」、「技能実習2号ロ」、「技能実習3号ロ」)の区分も、それぞれ別の在留資格でした(改正前入管法2条の2第1項括弧書、2項括弧書)。それに対し、「育成就労」は、後記2(1)の単独型育成就労及び後記2(2)の監理型育成就労を包含し、また、何年目であるかという段階を問わず、1個の在留資格です。

#### ●技能実習制度と育成就労制度における在留資格の建て付けの違い

技能実習制度	育成就労制度
「技能実習1号イ」(第1号企業単独型技能実習)、「技能実習1号ロ」(第1号団体監理型技能実習)、「技能実習2号イ」(第2号企業単独型技能実習)、「技能実習2号ロ」(第2号団体監理型技能実習)、「技能実習3号イ」(第3号企業単独型技能実習)、「技能実習3号ロ」(第3号団体監理型技能実習)という6個の在留資格	「育成就労」という1個の在留資格(認定育成就労計画に基づいて、講習を受け、及び育成就労産業分野に属する技能を要する業務に従事する活動)

●特定技能制度に係る特定産業分野と育成就労制度に係る育成就労産業分野の違い

特定技能制度に係る特定産業分野	育成就労制度に係る育成就労産業分野
人材を確保することが困難な状況にあるため外国人により不足する人材の確保を図るべき産業上の分野として特定技能分野等省令で定めるもの(入管法別表第1の2の表の特定技能の項の下欄1号) ※具体的には、介護、ビルクリーニング、工業製品製造業、建設、造船・船用工業、自動車整備、航空、宿泊、農業、漁業、飲食物品製造業、外食業、自動車運送業、鉄道、林業、木材産業の16分野(特定技能分野等省令)	特定産業分野のうち、外国人にその分野に属する技能を本邦において就労を通じて修得させることが相当であるものとして主務省令で定める分野(入管法別表第1の2の表の育成就労の項の下欄、育成就労法2条2号)

2 二つの区分

上記1のとおり「育成就労」は1個の在留資格ですが、後記(1)及び(2)のとおり、育成就労外国人の受入機関別に、単独型育成就労と監理型育成就労の二つの区分(育成就労法8条3項5号参照)があります(育成就労法2条1号)。単独型育成就労の対象となっている外国人を単独型育成就労外国人といい(育成就労法2条5号)、監理型育成就労の対象となっている外国人を監理型育成就労外国人といい(育成就労法2条6号)、両者をあわせて育成就労外国人といい(育成就労法2条4号)。

(1) 単独型育成就労

単独型育成就労とは、日本の企業等が、その外国にある事業所の職員を受け入れて育成就労を実施するものです。

すなわち、単独型育成就労とは、本邦の公私の機関(育成就労実施者)の外国にある事業所の職員である外国人が、育成就労産業分野に属する相当程度の知識又は経験を必要とする技能を修得するため、「育成就労」の在留資格をもって、当該機関により受け入れられて必要な講習を受けること及び当該機関との雇用契約に基づいて当該機関の本邦にある事業所

において当該育成就労産業分野に属する技能を要する業務に従事することをいいます(育成就労法2条2号)。

(2) 監理型育成就労

監理型育成就労とは、基本的に、非営利の監理支援機関(事業協同組合、商工会等)が育成就労外国人を受け入れ、傘下の企業等で育成就労を実施するものです(育成就労法2条3号)。監理型育成就労には、後記アの原則的な実施態様と後記イの派遣形態によって実施する例外的な態様とがあります。

ア 原則的な実施態様

監理型育成就労とは、後記イの労働者派遣等育成就労産業分野において派遣形態によって実施する労働者派遣等監理型育成就労(育成就労法2条3号ロ、8条2項括弧書)を除き、外国人が、育成就労産業分野に属する相当程度の知識又は経験を必要とする技能を修得するため、「育成就労」の在留資格をもって、本邦の営利を目的としない法人(監理支援機関)により受け入れられて必要な講習を受けること及び当該法人による監理支援を受ける本邦の公私の機関(育成就労実施者)との雇用契約に基づいて当該機関の本邦にある事業所において当該育成就労産業分野に属する技能を要する業務に従事することをいいます(育成就労法2条3号イ)。

なお、上記のうち、「受け入れられて必要な講習を受けること」については、本邦の公私の機関(育成就労実施者)が、当該機関と「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の外国にある事業所」の職員を雇用する場合は、監理支援機関ではなく、本邦の公私の機関(育成就労実施者)により受け入れられて必要な講習を受けることとなります(育成就労法2条3号イ括弧書)。

イ 派遣形態によって実施する例外的な態様

季節的業務に係る派遣形態による例外的な労働者派遣等監理型育成就労は、労働者派遣等育成就労産業分野においてのみ例外的に認められるものです。

労働者派遣等育成就労産業分野とは、育成就労産業分野のうち、外国人にその分野に属する技能を本邦において就労を通じて修得させるに当たり季節的業務に従事させることを要する分野であって、当該技能を労働者派遣等(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

●単独型育成就労と監理型育成就労

育成就労	
単独型育成就労	監理型育成就労
本邦の公私の機関(育成就労実施者)の外国にある事業所の職員である外国人が、育成就労産業分野に属する相当程度の知識又は経験を必要とする技能を修得するため、「育成就労」の在留資格をもって、当該機関により受け入れられて必要な講習を受けること及び当該機関との雇用契約に基づいて当該機関の本邦にある事業所において当該育成就労産業分野に属する技能を要する業務に従事すること(育成就労法2条2号)	<p>原則的な実施態様 (本邦の公私の機関が、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に育成就労を行わせる場合を除く)</p> <p>派遣形態によって実施する例外的な態様</p>
	外国人が、育成就労産業分野に属する相当程度の知識又は経験を必要とする技能を修得するため、「育成就労」の在留資格をもって、本邦の営利を目的としない法人(監理支援機関)により受け入れられて必要な講習を受けること及び当該法人による監理支援を受ける本邦の公私の機関(育成就労実施者)との雇用契約に基づいて当該機関の本邦にある事業所において当該育成就労産業分野に属する技能を要する業務に従事すること(育成就労法2条3号イ)
	育成就労産業分野のうち、外国人にその分野に属する技能を本邦において就労を通じて修得させるに当たり季節的業務に従事させることを要する分野であって、当該技能を労働者派遣等(労働者派遣又は船員派遣)による就労を通じて修得させることができると認められるものとして主務省令で定める分野において派遣形態によって実施する労働者派遣等監理型育成就労(育成就労法2条3号ロ、8条2項括弧書)

(以下「労働者派遣法」といいます。)2条1号に規定する労働者派遣又は船員職業安定法6条11項に規定する船員派遣をいいます。以下同じ。)による就労を通じて修得させることができると認められるものとして主務省令で定める分野をいいます(育成就労法2条3号口)。

労働者派遣等監理型育成就労は、具体的には、外国人が、労働者派遣等育成就労産業分野に属する相当程度の知識又は経験を必要とする技能を修得するため、「育成就労」の在留資格をもって、本邦の営利を目的としない法人(監理支援機関)により受け入れられて必要な講習を受けること及び当該法人(監理支援機関)による監理支援を受ける本邦の派遣元事業主等(労働者派遣法2条4号に規定する派遣元事業主又は船員職業安定法6条14項に規定する船員派遣元事業主たる育成就労実施者をいいます。以下同じ。)との雇用契約に基づいて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に従事することをいいます(育成就労法2条3号口)。

この労働者派遣等監理型育成就労は、上記の業務を、監理支援機関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のみ従事する場合(派遣元事業主等の事業所においては従事しない場合。育成就労法2条3号口(2))と、監理支援機関による監理支援を受ける派遣元事業主等の本邦にある事業所においても従事する場合(育成就労法2条3号口(1))の2類型があります。

## 第2 法律名の変更

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)の法律名を、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(育成就労法)に改めます。育成就労法は新法ではなく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(以下「技能実習法」といいます。)の抜本改正です。

## 第3 制度目的の変更

育成就労制度は、育成就労産業分野において、特定技能1号水準の技能を有する人材(育成就労産業分野に属する相当程度の知識又は経験を必要とする技能を有する人材)を育成するとともに、当該分野における人材を確保することを目的とします(育成就労法1条、2条2号、3号)。

技能実習制度は、人材育成を通じた開発途上地域等への技能等の移転による国際協力の推進を目的としていたのに対し(技能実習法1条)、育成就労制度は、人材育成と人材確保を目的としています。当該目的の変更を受け、「技能実習は、労働力の需給の調整の手段として行われてはならない。」と規定していた技能実習法3条2項は削除されました。また、技能実習生の責務として「技能実習生は、技能実習に専念することにより、技能等の修得等をし、本国への技能等の移転に努めなければならない。」と規定していた技能実習法6条も、育成就労外国人の責務として「育成就労外国人は、育成就労に専念することにより、育成就労産業分野に属する相当程度の知識又は経験を必要とする技能の修得に努めなければならない。」との規定に改正されました(育成就労法6条)。

育成就労法3条は、基本理念として、「育成就労は、育成就労産業分野に属する相当程度の知識又は経験を必要とする技能の適正な修得を図り、かつ、育成就労外国人が育成就労に専念できるようにその保護を図る体制が確立された環境で行われなければならない。」と規定しています。育成就労外国人に対する保護方策については、後記第5節を参照してください。

## ●技能実習制度と育成就労制度の目的の相違

技能実習制度の目的	育成就労制度の目的
人材育成を通じた開発途上地域等への技能等の移転による国際協力の推進(技能等の移転による国際協力)	育成就労産業分野において、特定技能1号水準の技能を有する人材を育成するとともに、当該分野における人材を確保すること(育成就労産業分野における人材育成と人材確保)

## 第4 基本方針及び分野別運用方針

政府は、後記1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基本方針(育成就労法7条。以下「育成就労政府基本方針」といいます。)及び後記2の個別育成就労産業分野における育成就労に係る制度の運用に関する方針(育成就労法7条の2。以下「育成就労分野別運用方針」といいます。)を定めます。そして、育成就労分野別運用方針において、各分野の受入見込数を設定します(育成就労法7条の2第2項4号)。

### 1 育成就労政府基本方針

育成就労政府基本方針は、①育成就労制度の意義に関する事項、②育成就労産業分野及び労働者派遣等育成就労産業分野の選定に関する基本的事項、③育成就労産業分野において求められる人材に関する基本的事項、④育成就労外国人の保護を図るための施策に関する基本的事項、⑤育成就労制度の運用に関する関係行政機関の事務の調整に関する基本的事項、⑥その他育成就労制度の運用に関する重要事項について定めます(育成就労法7条2項1号ないし6号)。

なお、上記②の労働者派遣等育成就労産業分野とは、上記第12(2)イのとおり、育成就労産業分野のうち、外国人にその分野に属する技能を本邦において就労を通じて修得させるに当たり季節的業務に従事させることを要する分野であって、当該技能を労働者派遣等(労働者派遣法2条1号に規定する労働者派遣又は船員職業安定法6条11項に規定する船員派遣をいいます。)による就労を通じて修得させることができると認められるものとして主務省令で定める分野をいいます(育成就労法2条3号口)。

### 2 育成就労分野別運用方針

育成就労分野別運用方針は、①当該分野別運用方針において定める個別育成就労産業分野及び労働者派遣等育成就労産業分野である場合にはその旨、②当該個別育成就労産業分野において求められる人材の基準に関する事項、③当該個別育成就労産業分野における育成就労外国人の育成に関する事項、④当該個別育成就労産業分野における人材の受入見込数その他の人材の確保に関する事項(人材が不足している地域の状況を含みます。)、⑤当該個別育成就労産業分野における育成就労認定の停止の措置(育成就労法12条の2)及びその再開の措置に関する事項、⑥当該個別育成就労産業分野における育成就労実施者の変更に関する事項、⑦その他当該個別育成就労産業分野における育成就労制度の運用に関する重要事項について定めます(育成就労法7条の2第2項1号ないし7号)。

## 第2節 育成就労計画の認定制度

### 第1 在留資格該当性の要件としての認定育成就労計画

上記第1節第11のとおり、入管法別表第1の2の表の育成就労の項の下欄は、「育成就労」に係る在留資格該当性として、「育成就労法第11条第1項に規定する認定育成就労計画

に基づいて、講習を受け、及び育成就労法第2条第2号に規定する育成就労産業分野に属する技能を要する業務に従事する活動」を規定しています。

育成就労を行わせようとする本邦の個人又は法人は、主務省令で定めるところにより、育成就労の対象となろうとする外国人ごとに、育成就労の実施に関する計画（育成就労計画）を作成し、これを入管庁長官及び厚生労働大臣（育成就労法12条1項により、外国人育成就労機構に認定事務を行わせることが可能）に提出して、その育成就労計画が適当である旨の認定を受けることができます（育成就労法8条1項）。育成就労計画の内容の適正化を図るために、監理型育成就労を行わせようとする申請者は、監理支援機関の指導に基づき、育成就労計画を作成しなければならず（育成就労法8条5項1号）、監理支援機関は、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わなければなりません（育成就労法8条5項2号）。

①育成就労法8条1項が規定する原則的な認定（育成就労を行わせようとする場合の原則的な認定）、②育成就労法8条の5第1項が規定する新たな育成就労計画の認定（転籍希望の申出をした育成就労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場合の認定）、③育成就労法8条の6第1項が規定する育成就労計画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（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ようとする場合の認定）、④これらに係る育成就労法11条1項による変更の認定をあわせて育成就労認定といい（育成就労法11条1項括弧書）、育成就労認定を受けた育成就労計画のことを認定育成就労計画といいます（育成就労法11条1項括弧書）。

認定育成就労計画に基づき単独型育成就労を行わせる者を単独型育成就労実施者といい（育成就労法2条8号）、認定育成就労計画に基づき監理型育成就労を行わせるものを監理型育成就労実施者といい（育成就労法2条9号）、両者をあわせて育成就労実施者といいます（育成就労法2条7号）。

#### ●在留資格該当性の要件としての認定育成就労計画の4類型

「育成就労」に係る在留資格該当性 (入管法別表第1の2の表の育成就労の項の下欄)	認定育成就労計画の類型 (育成就労法11条1項括弧書)
育成就労法11条1項に規定する認定育成就労計画に基づいて、講習を受け、及び育成就労法2条2号に規定する育成就労産業分野に属する技能を要する業務に従事する活動	①育成就労法8条1項が規定する原則的な認定を受けた計画
	②育成就労法8条の5第1項が規定する新たな育成就労計画の認定を受けた計画
	③育成就労法8条の6第1項が規定する育成就労計画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計画
	④①～③に係る育成就労法11条1項による変更の認定を受けた計画

## 第2 認定要件

### 1 基準適合性と欠格事由非該当性

育成就労計画の認定要件は、育成就労法が規定する認定基

準に適合し（基準適合性）、かつ、育成就労法10条が規定する欠格事由に該当しないこと（欠格事由非該当性）です。

## 2 認定基準

### (1) 原則的な認定基準

育成就労計画の原則的な認定基準は、育成就労法9条1項が規定しています。育成就労法9条1項は、育成就労計画の原則的な認定基準を次の①～⑪のとおり規定しています。

なお、親会社（会社法2条4号）とその子会社（会社法2条3号）の関係その他主務省令で定める密接な関係を有する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密接関係法人育成就労（育成就労法8条の2第4項括弧書）の場合は、これら複数の法人が育成就労計画を作成して認定を受けることとなります（育成就労法8条1項括弧書）。

- ①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（育成就労法9条1項1号）
- ②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（育成就労法9条1項2号）
- ③育成就労の期間が3年以内であること（育成就労法9条1項3号）
- ④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（育成就労法9条1項4号）
- ⑤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（育成就労法9条1項5号）
- ⑥育成就労を行わせる事業所ごとに、主務省令で定めるところにより育成就労の実施に関する責任者が選任されていること（育成就労法9条1項6号）
- ⑦単独型育成就労に係るものである場合は、単独型育成就労実施者に対する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（育成就労法9条1項7号）
- ⑧監理型育成就労に係るものである場合は、申請者が、育成就労計画の作成について指導を受けた監理支援機関による監理支援を受けること（育成就労法9条1項8号）
- ⑨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（育成就労法9条1項9号）
- ⑩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（育成就労法9条1項10号）
- ⑪外国の送出機関（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適切に本邦の監理支援機関に取り次ぐことができる者として主務省令で定める要件に適合するものをいいます。）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（育成就労法9条1項11号）

(2) 例外的な認定基準（労働者派遣等監理型育成就労の場合等）  
育成就労計画の例外的な認定基準として、労働者派遣等監

理型育成就労の場合（育成就労法9条1項柱書括弧書、9条2項柱書括弧書参照）について育成就労法9条2項が規定し、転籍希望の申出をした育成就労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場合（育成就労法8条の5第1項）について育成就労法9条の2が規定し、育成就労認定が取り消されたこと又は「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者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ようとする場合（育成就労法8条の6第1項）について育成就労法9条の3が規定しています。

育成就労法9条2項は、労働者派遣等監理型育成就労の場合の認定基準を次の①～⑥のとおり規定しています。労働者派遣等監理型育成就労を行わせるものであるときは、本邦の派遣元事業主等及び本邦の一又は複数の派遣先は、共同して育成就労計画を作成して認定を受けなければなりません（育成就労法8条2項）。なお、転籍希望の申出をした育成就労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場合の認定基準（育成就労法9条の2）については後記第3 2（1）を、育成就労認定が取り消されたこと又は「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者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ようとする場合の認定基準（育成就労法9条の3）については後記第3 2（2）を参照してください。

- ①上記（1）の原則的な認定基準の②～④、⑥、⑧、⑨、⑩のいずれにも該当すること（育成就労法9条2項1号）
- ②従事させる業務において要する技能の属する分野が労働者派遣等育成就労産業分野であること（育成就労法9条2項2号）
- ③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（育成就労法9条2項3号）
- ④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（育成就労法9条2項4号）
- ⑤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きます。）ごとに、主務省令で定めるところにより育成就労の実施に関する責任者が選任されていること（育成就労法9条2項5号）
- ⑥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、その数が育成就労を行わせる本邦の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（育成就労法9条2項6号）

3 欠格事由

育成就労計画認定の欠格事由は、育成就労法10条が規定しています。基本的に、技能実習計画認定の欠格事由を規定した技能実習法10条に準じています。

●育成就労計画の認定要件

認定基準に適合し、かつ、欠格事由に該当しないこと	
認定基準	欠格事由
原則的な認定基準 （育成就労法9条1項）	育成就労法10条
例外的な認定基準 ①労働者派遣等監理型育成就労の場合（育成就労法9条2項）	
②転籍希望の申出をした育成就労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場合（育成就労法9条の2） ③育成就労認定が取り消されたこと又は「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者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ようとする場合（育成就労法9条の3）	

第3 転籍（育成就労実施者の変更）

1 転籍の種類

転籍（育成就労実施者の変更）には、①転籍希望の申出をした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場合（育成就労法8条の5）、②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場合（育成就労法8条の6）の2種類があります。そして、②の種類は、育成就労の対象でなくなった原因により、i 育成就労認定が取り消されたことによる場合と、ii 「育成就労」の在留資格を有する者でなくなったことによる場合の二つに分かれます。

●転籍の種類

①転籍希望の申出をした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場合（育成就労法8条の5）		
②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場合（育成就労法8条の6）	i	育成就労認定が取り消されたことによる場合
	ii	「育成就労」の在留資格を有する者でなくなったことによる場合

2 転籍時に求められる新たな育成就労計画の認定

転籍（育成就労実施者の変更）の際には、上記1のいずれの種類であっても、転籍先において新たな育成就労計画の認定を受けなければなりません（育成就労法8条の5第1項、8条の6第1項）。

- （1）転籍希望の申出をした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場合の認定基準

転籍希望の申出をした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場合（育成就労法8条の5第1項）の認定基準は、次のとおりです（育成就労法9条の2）。なお、欠格事由は、上記第2 3のとおり、育成就労法10条が規定して

います。

「やむを得ない事情」がある転籍の場合は、①ないし③の基準を満たすことが求められるのに対し（育成就労法9条の2第4号柱書但書）、「やむを得ない事情」がなく、自己都合による転籍の場合は、①ないし③に加えて④iないしiiiの基準も満たすことが求められます（育成就労法9条の2第4号柱書本文）。

- ①育成就労計画の原則的な認定基準（育成就労法9条1項）又は労働者派遣等監理型育成就労の場合の認定基準（育成就労法9条2項）に適合すること（育成就労法9条の2第1号）
- ②育成就労の期間が、従前の育成就労の期間と通算して3年以内（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場合にあっては4年以内）であること（育成就労法9条の2第2号）
- ③従事させる業務において要する技能及び当該技能の属する育成就労産業分野が従前の認定育成就労計画に定められていたものとそれぞれ同一（業務区分が同一）であること（育成就労法9条の2第3号）
- ④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を除き（育成就労法9条の2第4号柱書但書）、次のiからiiiまでのいずれにも適合すること（育成就労法9条の2第4号柱書本文）
  - i 直近の育成就労実施者が育成就労を行かせた期間が、1年以上2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（育成就労法9条の2第4号イ）
  - ii 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（育成就労法9条の2第4号ロ）
  - iii 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（育成就労法9条の2第4号ハ）

●転籍希望の申出をした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場合の認定基準

「やむを得ない事情」がある転籍	「やむを得ない事情」がなく、自己都合による転籍
①育成就労計画の原則的な認定基準又は労働者派遣等監理型育成就労の場合の認定基準に適合すること	①同左
②育成就労の期間が、従前の育成就労の期間と通算して3年以内（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場合にあっては4年以内）であること	②同左
③従前の認定育成就労計画に定められていた業務区分と同一であること	③同左

	④次のいずれにも適合すること <ul style="list-style-type: none"> <li>i 直近の育成就労実施者が育成就労を行かせた期間が、1年以上2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</li> <li>ii 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</li> <li>iii 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</li> </ul>
--	--

(2) 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場合の認定基準

ア 育成就労認定が取り消されたことによる場合の認定基準  
 育成就労認定が取り消され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として新たに育成就労を行わせる場合（育成就労法8条の6第1項）の認定基準は、次の①～③のとおりです（育成就労法9条の3）。なお、欠格事由は、上記第2 3のとおり、育成就労法10条が規定しています。

- ①育成就労計画の原則的な認定基準（育成就労法9条1項）又は労働者派遣等監理型育成就労の場合の認定基準（育成就労法9条2項）に適合すること（育成就労法9条の3第1号）
- ②育成就労の期間が、従前の育成就労の期間と通算して3年以内（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場合にあっては4年以内）であること（育成就労法9条の3第2号）
- ③次のi及びiiのいずれにも適合すること（育成就労法9条の3第3号）
  - i 従事させる業務において要する技能及び当該技能の属する育成就労産業分野が従前の認定育成就労計画に定められていたものとそれぞれ同一（業務区分が同一）であること（育成就労法9条の3第3号イ）
  - ii 当該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（育成就労法9条の3第3号ロ）

イ 「育成就労」の在留資格を有する者でなくなったことによる場合の認定基準

「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として新たに育成就労を行わせる場合（育成就労法8条の6第1項）の認定基準は、次の①～③のとおりです（育成就労法9条の3柱書但書）。なお、欠格事由は、上記第2 3のとおり、育成就労法10条が規定しています。

- ①育成就労計画の原則的な認定基準（育成就労法9条1項）又は労働者派遣等監理型育成就労の場合の認定基準（育成就

- 労法9条2項)に適合すること(育成就労法9条の3第1号)
- ②育成就労の期間が、従前の育成就労の期間と通算して3年以内(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場合にあっては4年以内)であること(育成就労法9条の3第2号)
  - ③日本から単純出国した事実があり、当該単純出国前の育成就労期間が2年を超えず、当該単純出国後に育成就労の対象となること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(育成就労産業分野又は業務区分が従前と異なる業務)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こと(育成就労法9条の3柱書但書)

●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場合の認定基準

育成就労認定が取り消されたことによる場合	「育成就労」の在留資格を有する者でなくなったことによる場合
①育成就労計画の原則的な認定基準又は労働者派遣等監理型育成就労の場合の認定基準に適合すること	①同左
②育成就労の期間が、従前の育成就労の期間と通算して3年以内(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場合にあっては4年以内)であること	②同左
③次のいずれにも適合すること i 従前の認定育成就労計画に定められていた業務区分と同一であること ii 当該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	③日本から単純出国した事実があり、当該単純出国前の育成就労期間が2年を超えず、当該単純出国後に育成就労の対象となること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育成就労産業分野又は業務区分と異な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こと

3 転籍希望の申出

(1) 育成就労外国人による申出

育成就労外国人は、育成就労実施者の変更(転籍)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、①育成就労実施者若しくは②監理支援機関又は③入管庁長官及び厚生労働大臣(単独型にあっては、①育成就労実施者又は②入管庁長官及び厚生労働大臣)のいずれかに申し出ることができます(育成就労法8条の2第1項)。

なお、入管庁長官及び厚生労働大臣は、外国人育成就労機構に、上記の申出及び後記(2)(3)の届出の受理に係る事務を行わせることができます(育成就労法8条の3第1項)。

(2) 育成就労外国人が育成就労実施者に申し出た場合の措置  
育成就労実施者は、上記(1)の申出(監理型について育成就労法8条の2第1項2号、単独型について育成就労法8条

の2第1項1号)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機関に通知(単独型にあっては、入管庁長官及び厚生労働大臣に届出)しなければなりません(監理型について育成就労法8条の2第3項、単独型について育成就労法8条の2第2項)。

そして、育成就労実施者から上記の通知(育成就労法8条の2第3項)を受けた監理支援機関は、遅滞なく、主務省令で定めるところにより、申出をした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入管庁長官及び厚生労働大臣に届け出なければなりません(育成就労法8条の2第7項)。

なお、親会社(会社法2条4号)とその子会社(会社法2条3号)の関係その他主務省令で定める密接な関係を有する本邦の複数の法人が育成就労を共同して行わせる密接関係法人育成就労の場合は、上記(1)の申出を受けた育成就労実施者は、当該育成就労を共同して行わせている他の育成就労実施者に主務省令で定める事項を通知しなければなりません(育成就労法8条の2第4項)。また、労働者派遣等監理型育成就労の場合は、上記(1)の申出を受けた育成就労実施者は、当該育成就労を共同して行わせている他の育成就労実施者に主務省令で定める事項を通知しなければなりません(育成就労法8条の2第5項前段)。この場合において、上記(1)の申出を受けた育成就労実施者が派遣先であるときは、上記の育成就労法8条の2第5項前段の通知を受けた派遣元事業主等が監理支援機関に通知(育成就労法8条の2第3項)しなければなりません(育成就労法8条の2第5項後段)。

(3) 育成就労外国人が監理支援機関に申し出た場合の措置

監理支援機関は、上記(1)の申出(育成就労法8条の2第1項2号)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、遅滞なく入管庁長官及び厚生労働大臣に届け出るとともに、育成就労実施者に通知しなければなりません(育成就労法8条の2第6項)。

(4) 育成就労外国人が入管庁長官及び厚生労働大臣に申し出た場合の措置

入管庁長官及び厚生労働大臣は、上記(1)の申出(監理型について育成就労法8条の2第1項2号、単独型について育成就労法8条の2第1項1号)を受理したときは、主務省令で定めるところにより、その旨を育成就労実施者及び監理支援機関(単独型にあっては、育成就労実施者)に通知します(監理型について育成就労法8条の4第1項2号、単独型について育成就労法8条の4第1項1号)。

また、入管庁長官及び厚生労働大臣は、上記(1)の申出又は上記(2)(3)の届出を受理したときは、育成就労法8条の3第1項により外国人育成就労機構に当該受理に係る事務を行わせているときを除き(育成就労法8条の4第2項但書)、外国人育成就労機構に通知します(育成就労法8条の4第2項本文)。

4 転籍希望の申出があった場合の連絡調整等

(1) 外国人育成就労機構による職業紹介等の援助

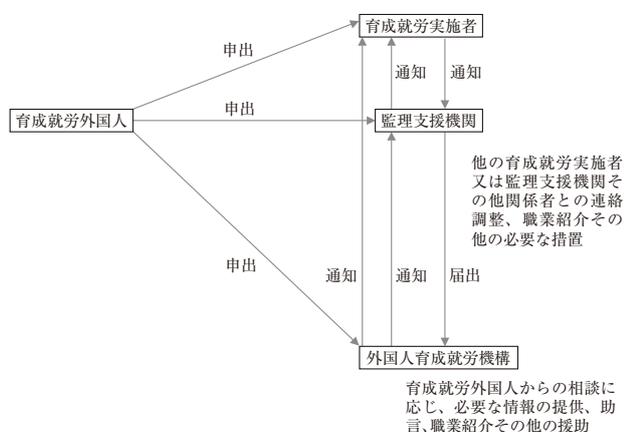
外国人育成就労機構は、育成就労実施者の変更(転籍)の希望の申出に係る育成就労外国人が他の育成就労実施者の育成就労の対象となること等により育成就労の継続が可能となるよう、当該育成就労外国人からの相談に応じ、必要な情報の

提供、助言、職業紹介その他の援助を行わなければなりません(育成就労法8条の4第3項)。

## (2) 監理支援機関による職業紹介等の措置

監理支援機関は、育成就労実施者の変更(転籍)の希望の申出又は通知を受けたときは、当該申出又は通知に係る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りません(育成就労法8条の4第5項)。

### ●転籍希望の申出があった場合の関係機関の連携(監理型育成就労)



## 第4 育成就労計画の変更

育成就労実施者は、認定育成就労計画について育成就労法8条3項各号(5号が規定する単独型育成就労又は監理型育成就労の区分を除きます。)、8条の5第2項1号及び2号(8条3項5号に係る部分を除きます。 )又は8条の6第2項1号及び2号(8条3項5号に係る部分を除きます。 )に掲げる事項の変更をしようとするときは、主務省令で定める軽微な変更を除き(育成就労法11条1項前段括弧書)、入管庁長官及び厚生労働大臣(育成就労法12条1項により、外国人育成就労機構に認定事務を行わせることが可能)の認定を受けなければなりません(育成就労法11条1項前段)。

この場合において、密接関係法人育成就労又は労働者派遣等監理型育成就労であるときは、当該育成就労実施者の全員が共同して当該変更認定の申請をしなければなりません(育成就労法11条1項後段)。

育成就労計画の変更認定に当たっては、上記第2の原則的な認定基準(育成就労法9条1項)及び例外的な認定基準(育成就労法9条2項、9条の2、9条の3)並びに欠格事由(育成就労法10条)が準用されます(育成就労法11条2項)。

## 第5 育成就労認定の停止及び再開

### 1 育成就労認定の停止

個別育成就労産業分野を所管する関係行政機関の長は、育成就労分野別運用方針に基づき(育成就労法7条の2第2項5号参照)、当該個別育成就労産業分野において必要とされる人材が確保されたと認めるときは(育成就労法7条の2第2項4号参照)、主務大臣に対し、一時的に育成就労認定の停止の措置をとることを求めます(育成就労法12条の2第1項)。

現に育成就労の対象となっている者(育成就労外国人)及び育成就労認定が取り消されたことにより育成就労の対象でなくなった者に係るものは停止の対象から除かれます(育成就労法12条の2第1項括弧書)。

主務大臣は、上記の求めがあったときは、育成就労分野別運用方針に基づき、一時的に同項の停止の措置をとります(育成就労法12条の2第2項)。

### 2 育成就労認定の再開

上記1により育成就労認定の停止の措置がとられた場合において、当該個別育成就労産業分野を所管する関係行政機関の長は、育成就労分野別運用方針に基づき(育成就労法7条の2第2項5号参照)、当該個別育成就労産業分野において人材が不足すると認めるときは、主務大臣に対し、育成就労認定の再開の措置をとることを求めることができます(育成就労法12条の2第3項)。

主務大臣は、上記の求めがあったときは、育成就労分野別運用方針に基づき、再開の措置をとることができます(育成就労法12条の2第4項)。

## 第6 育成就労実施者の帳簿書類の作成、備置き

その事業所において育成就労を行わせる育成就労実施者は、育成就労に関して、一定の帳簿書類を作成し、育成就労を行わせる当該事業所に備えて置かなければなりません(育成就労法20条1項)。また、労働者派遣等監理型育成就労である場合においては、本邦の派遣元事業主等も、一定の帳簿を作成し、育成就労に関する業務を行う事業所に備えて置かなければなりません(育成就労法20条2項)。これらの帳簿書類は、外国人育成就労機構が行う実地検査や主務大臣が行う立入検査の際にも提示できるよう適切に作成して備えて置く必要があります。

## 第7 育成就労実施者の届出、報告

育成就労実施者は、育成就労計画の認定を受け、育成就労外国人を受け入れた後も、育成就労法で定められた届出及び報告の手続きを、定められた様式に従って行う必要があります(育成就労法17条1項の育成就労実施の届出、育成就労法11条1項括弧書の育成就労計画軽微変更届出、育成就労法19条1項の単独型育成就労実施困難時届出、育成就労法21条1項の実施状況報告等)。その手続きは、基本的に技能実習制度における実習実施者の届出及び報告に準じています。

## 第8 育成就労実施者に対する処分等

育成就労実施者に対する処分等として、報告徴収及び実地検査(主務大臣によるものとして育成就労法13条1項、外国人育成就労機構によるものとして育成就労法14条1項)、改善命令(育成就労法15条1項)、認定の取消し(育成就労法16条1項)が規定されており、いずれも基本的に、技能実習制度における実習実施者に対する処分等に準じています。

〈次号に続く〉

# 生成 AI と著作権に関する昨今の議論について

国際・企業経営業務部知的財産部門

専門員 那住 史郎

## 1. はじめに

令和4年にOpenAI<sup>1)</sup>が、ChatGPT<sup>2)</sup>の無料公開を行ってから、生成AIのサービスが急速に拡大し、様々な場面で利用されるようになってきている。生成AIを利用することで業務の効率化が計れるなど便利な面もあるが、著作権の問題を中心に、法的側面に関しては様々な議論がある。そこで本稿では、生成AIと著作権に関する議論を整理するとともに、併せて行政書士業務への影響について考察していきたい。

なお、生成AIを巡る議論は、日々、刻々と状況が変化している。本稿においては、締切の都合上、令和6年3月15日発表の「AIと著作権に関する考え方について」(文化審議会著作権分科会法制度小委員会)までの議論を参考とした。

## 2. 生成AIとは

そもそもAIとは何であろうか。AIと生成AIの違いとは何なのであろうか。

AIは「Artificial Intelligence」の略であり、日本語では「人工知能」と訳される。AIについて確定的な定義<sup>3)</sup>があるわけではないが、一般的には、コンピュータ技術の発達により、コンピュータが「言語」や「画像」などを「学ぶ」ことによって、コンピュータが認識、推論し、人が行う様々な事象を、人工的に再現する技術のことを指している。

既にAIの技術は、私たちの生活の様々な分野で利用

されている。例えばスマートフォンやコンサート会場の入口で利用されている顔認識技術、自動で部屋中を動いてくれるロボット掃除機などもAIが利用された技術によるものだ。従来のAIは、様々な情報をコンピュータに認識させることによって、人間が行う特定の事象を模倣させ、行動させることに重点を置き、開発が進められてきた。前記の例でAI技術の機能を考えると、人が顔を見て判断するという行為をコンピュータが代わりにを行い、掃除機を動かす導線をコンピュータが学習し動作を行うという機能にAIが働いている。

従来のAIに対し生成AIは、与えられた情報をコンピュータがその構造やルールを解析し、それらの情報を基に、新しいデータやコンテンツを生成することができるという点に特徴がある。例えば、過去に人間が作成した大量の「イラスト」を学習させたコンピュータに対し、一定の指示を与えることで「新しいイラスト」を生成することが可能となる。この学習させる素材は「イラスト」に限らず、「テキスト」「映像」「音声」「音楽」「3Dモデル」とあらゆる素材が可能であり、生成することが可能なコンテンツも「テキスト」「映像」「音声」「音楽」「3Dモデル」など様々なアウトプットが可能となっている。

例えば簡単な利用方法の一例を上げれば、「テキスト」から「テキスト」を生成する生成AIにおいて、「私は〇〇の会において〇〇の役職に就任するが、挨拶文の例文を作成してほしい」と入力すると、「挨拶の例文は以下のとおりです」と例文を生成してくれる。<sup>4)</sup>

現在インターネット上には、「テキスト」を生成するAIとして「ChatGPT」「Bing」等、画像を生成するAIとして「MyEdit」「Bing Image Creator」等、音楽を生成するAIとして「Amper Music」「CREEVO」等、3D

1) 非営利法人OpenAI, Inc.と営利法人であるOpenAI Global, LLCから構成されるアメリカ合衆国の企業。本社はカリフォルニア州サンフランシスコ。

2) 生成AIの一種。AIチャットサービス。

3) 昭和31年、国際会議で初めて「AI」という言葉を使ったと言われる、計算機科学者のジョン・マッカーシー・ダートマス大学教授は、AIの定義について「知的な機械、特に、知的なコンピュータプログラムを作る科学と技術」としている。(原文「WHAT IS ARTIFICIAL INTELLIGENCE?」<https://www-formal.stanford.edu/jmc/whatisai/whatisai.html>は(一社)人工知能学会ホームページにて翻訳・掲載されている。<https://www.ai-gakkai.or.jp/>)

4) 参考までに令和6年4月8日現在、神奈川県行政書士会緑支部のホームページに掲載している「支部長ご挨拶」(<https://www.gyosei-midori.jp/about>の下段)には、ChatGPTに「横浜市青葉区、都筑区、緑区を所管する、神奈川県行政書士会緑支部の支部長が、地域の皆様への挨拶としてホームページに掲載する挨拶文を考えてください」との指示を与え、出力された文章に、若干の修正を加えた文章を掲載している。(令和6年中は掲載予定)

モデルを生成するAIとして「DreamFusion」「Luma AI」等、様々なサービスが提供されている。

### 3. デジタル技術に対する、これまでの著作権法改正の経緯

生成AIが「便利な技術」であることは間違いない。しかしその技術をめぐっては様々な問題を指摘する声も上がっている。特に問題となるのは、AIに取り込まれるコンテンツ、生成されるコンテンツに対しての著作権に関する問題だ。この問題点について考える前に、今日までのデジタル技術と著作権法改正の経緯を振り返っておきたい。

現在の著作権法は昭和45年に公布され、昭和46年1月1日に施行されたものである。制定当時はデジタル技術がそう発展していたわけではなく、著作権法にデジタル技術に関する規定は盛り込まれなかった。ただ昭和40年代後半にはコンピュータプログラムに関してどのように保護するか議論が行われており<sup>5)</sup>、紆余曲折を経て、昭和60年改正でプログラムを著作物として著作権法で保護することとなる改正が行われた。<sup>6)</sup>

この改正以降、技術の進化に合わせて著作権法は頻繁に改正が繰り返されている。特に近年においてはその頻度は増しており、この15年間では6回の法改正が行われた。

現在、日本の著作権法において、AIが「学習」する過程において、著作物を取り込むことを可能とする直接的な法的根拠は、著作権法第30条の4となる。

(著作物に表現された思想又は感情の享受を目的としない利用)

第30条の4 著作物は、次に掲げる場合その他の当該著作物に表現された思想又は感情を自ら享受し又は他人に享受させることを目的としない場合には、その必要と認められる限度において、いずれの方法によるかを問わず、利用することができる。ただし、当該著作物の種類及び用途並びに当該利用の態様に照らし著作権者の利益を不当に害することとなる場合は、この限りでない。

一 (略)

二 情報解析(多数の著作物その他の大量の情報から、当該情報を構成する言語、音、影像その他

の要素に係る情報を抽出し、比較、分類その他の解析を行うことをいう。第47条の5第1項第2号において同じ。)の用に供する場合

三 (略)

(下線、強調は筆者が付記)

著作隣接権については、本条が、第102条1項により準用されている。

本条は、平成30年の著作権法改正により第47条の4、第47条の5と共にいわゆる「柔軟な権利制限規定」として整備された。AIを機能させるためには、様々な著作物を始めとする情報を入力し「学習」させる必要がある。この「学習」を行い「情報解析」を行うことは、「当該著作物に表現された思想又は感情を自ら享受し又は他人に享受させることを目的としない場合」に当たり、権利者への不利益は生じないとされた。一方で「出力される段階」においては、AIを利用して画像等を生成した場合、その生成された画像等が著作権侵害となるかどうかは、AIを利用せずに製作した場合と同様に判断されるとされている。

この改正に至るまでに、デジタル技術に対する著作物利用の円滑化を図るための法改正として、平成21年改正では「インターネット情報検索のための複製等(第47条の6)」や「電子計算機の情報解析のための複製等(第47条の7)」などを規定する改正が、平成24年改正では「著作物利用に係る技術開発等の試験のための利用(第30条の4)」や「ネットワークを通じた情報提供準備のための複製等(第30条の4)」などについての改正が行われた。

これらの法改正は、いずれも著作権法の中にある「権利制限規定」の中に、条項を新設、あるいは整理する形で法改正が行われている。著作権法には我が国の著作権法に限らず、権利者に許諾なく利用できる場合を定めた「権利制限規定」が設定されている。日本の著作権法において「権利制限規定」は、利用の目的や利用する場面をある程度具体化し個別的に定めるという形式を採っている。<sup>7)</sup>

しかし個別具体的に定めた「権利制限規定」においては、技術の進歩が加速度的に進む中で新たな利用が生まれた場合、その個別具体的な要件から外れた利用であるならば、形式的には著作権侵害となるおそれがあるとの指摘がされてきた。この指摘はそもそも、平成24年改正の前からあり、当時は「日本版フェアユース」の導入を

5) 昭和47年5月「通産省重工業局ソフトウェア法的保護調査委員会中間報告」、昭和48年6月文化庁著作権審議会第2小委員会(コンピュータ関係)での議論等

6) 「プログラム権」なる新しい権利を定め保護しようとする通商産業省と「著作権」で保護するという文化庁との間で意見の対立があったが、アメリカからの外圧もあり「著作権」で保護することとなった。

7) 著作権法第30条から第50条までが権利制限規定に当たる。

目指すとして議論が進められていた。

「フェアユース」とは権利制限規定の定め方の一つで、アメリカ著作権法<sup>8)</sup>においては「フェアユース」として個別的な権利制限規定とは別に包括的な権利制限規定を定めている。「知的財産推進計画 2009」<sup>9)</sup>においては「著作権法における権利者の利益を不当に害しない一定の範囲内で公正な利用を包括的に許容し得る権利制限の一般規定（日本版フェアユース規定）の導入に向け、ベルヌ条約等の規定を踏まえ、規定振り等について検討を行い、2009 年度中に結論を得て、早急に措置を講ずる。」とされ、平成 23 年の文科審議会著作権分科会では詳細な検討が行われた。しかし平成 24 年改正では包括的な権利制限規定が定められることはなかった。

一度は頓挫してしまった「フェアユース」の議論であるが、AI 技術の進化が経済に与える影響を考慮した場合、個別具体的な権利制限規定による対応では、「技術革新を背景とした新たな著作物の利用ニーズへの対応が困難」との指摘が行われ「環境変化に対応した著作物利用の円滑化を図り、新しいイノベーションを促進するため、柔軟な権利制限規定の整備」（平成 26 年 5 月自由民主党政務調査会知的財産戦略調査会「知的財産戦略調査会の提言とりまとめ」等）が求められることとなり、「知的財産推進計画 2017」<sup>10)</sup>においては、「フェアユース」が「柔軟性のある権利制限規定」と言葉を替え再び法改正の議論が行われることとなった。

検討の過程においては、広くニーズの募集が行われ、最終的には、権利者の不利益の度合いが低い利用に対し

ては「柔軟性のある権利制限規定」が定められることになり、極めて「フェアユース」的な現行の著作権法第 30 条の 4 が置かれることとなった。

#### 4. 生成 AI を巡る問題点への指摘

令和 5 年 11 月 22 日に発行された『週刊少年チャンピオン 52 号』（秋田書店・刊）に手塚治虫の「ブラック・ジャック」の新作が掲載された。これは「TEZUKA2023」プロジェクトとして、手塚治虫の著作権を管理する手塚プロダクションと共に、慶応義塾大学や、東京大学などが、生成 AI の技術等を活用し、「ブラック・ジャック」の新作を製作したものだ。手塚治虫が描いたキャラクターの特徴を AI に学習させるなどして、本作オリジナルのキャラクターやシナリオを生成し、一作の漫画を完成させた。

この利用は手塚プロダクションや、手塚治虫の遺族の了解の下に行われている利用であり、何ら権利侵害のない正しい AI の利用であると言えよう。

しかしこうした「キャラクターを AI が学習」することや、「新たなキャラクター」を創出することが、著作権者の意に反する利用である場合、権利侵害となるのではないかという議論がある。

イラストレーターの団体や、画家等が集まった団体が構成された、（一社）日本美術著作権連合<sup>11)</sup>は令和 5 年 8 月 17 日に発表した声明<sup>12)</sup>で AI の技術に対し「創作的活

8) アメリカ著作権法第 107 条では

「(略) 批評、解説、ニュース報道、教授（教室における使用のために複数のコピーを作成する行為を含む）、研究または調査等を目的とする著作権のある著作物のフェアユース（コピーまたはレコードへの複製その他第 106 条に定める手段による使用を含む。）は、著作権の侵害とならない。著作物の使用がフェアユースとなるか否かを判断する場合に考慮すべき要素は、以下のものを含む。

- (1) 使用の目的および性質（使用が商業性を有するかフェアユース教育目的かを含む。）
- (2) 著作権のある著作物の性質
- (3) 著作権のある著作物全体との関連における使用された部分の量及び実質性
- (4) 著作権のある著作物の潜在的市場または価値に対する使用の影響

上記の全ての要素を考慮してフェアユースが認定された場合、著作物が未発行であるという事実自体は、かかる認定を妨げない。」（(公社)著作権情報センター・訳／[https://www.cric.or.jp/db/world/america/america\\_c1a.html#107](https://www.cric.or.jp/db/world/america/america_c1a.html#107)）と定めている。条文中にある 4 項目に該当しなくてもフェアユースとなり得ることはあるが「判例を見る限りこれらの 4 つの要素をもとに相当の利用があったかどうか判断されているのが現状」（『これでアメリカのビジネス法務の実際がわかる』／鈴木淳司・著／日本評論社）。また 108 条以下には、個別具体的な権利制限規定も定められている。

9) 知的財産戦略本部。平成 21 年 6 月 24 日発表。

<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/titeki2/090624/2009keikaku.pdf>

10) 知的財産戦略本部。平成 29 年 5 月 16 日。

<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/titeki2/kettei/chizaikeikaku20170516.pdf>

11) (一社)日本美術家連盟（絵画、版画、彫刻等の美術家団体）、(公社)日本グラフィックデザイン協会（グラフィックデザイナーの団体）、(一社)日本児童出版美術家連盟（児童文学の挿絵画家等の団体）、日本理科美術協会（科学資料画家等の団体）、日本出版美術家連盟（挿絵画家、装丁画家等の団体）、東京イラストレーターズ・ソサエティ（イラストレーターの団体）、日本図書設計家協会（装丁・装画等ブックデザインに関するクリエイターの団体）で構成。

12) [http://www.jart.tokyo/jart\\_wp/wp-content/uploads/2023/08/5bbd651f0394f60cbdbf80279ca1b5ac.pdf](http://www.jart.tokyo/jart_wp/wp-content/uploads/2023/08/5bbd651f0394f60cbdbf80279ca1b5ac.pdf) に掲載。

動における優れた補助的ツールとなり得る可能性」を指摘しながらも、「多くのクリエイターたちが心血を注いで創造したそれぞれ世界で唯一の作品を『材料のひとつ』として大量に利用することにより、新たな画像や文章が容易に生成できてしまう側面を持っていることも事実」とし、「生成 AI が何らの抑制もないまま安易に利活用されれば、文化の発展に必要な不可欠な創作的活動を阻害する恐れがあることも否めません。」と懸念を表明した。その上で「作成利用に関する何らかのルールを作成すべきであると考えます。」とし、ガイドラインの制定などの案を挙げ対応を求めた。

(公社)日本写真家協会も令和5年8月23日に発表した声明<sup>13)</sup>で「原作者が知り得ないところで、他人が容易に生成 AI を手段として使用して、二次的著作物を安価に作成し、経済的需要在そちらに傾いてしまうことが懸念されます。」と懸念を表明。その上で「巨大プラットフォームによる著作物の記録・複製が一部合法化されている現在の制度(著作権法第30条の4)を見直すか、そのようなプラットフォームに『作成した生成画像のオリジナル(原著作物)を探し、かつ表示するシステムを装備する義務を負わせる』などの改正も考えられるのではないのでしょうか。」との提案を行った。

ほかにも様々な権利者団体の声明が相次いだ。その多くは生成 AI の技術に期待を示す一方で、権利侵害への懸念が示されたものとなっている。

このような懸念は国内だけでなく海外でも同様の議論が起きている。令和5年5月に行われたG7広島サミットにおいても議論の対象となり、生成 AI に対して議論するため「広島 AI プロセス」がスタートした。

先に記したとおり、現行の著作権法においては第30条の4において、原則 AI に学習させることは著作権法上問題のない行為とされている。しかし第30条の4においては「著作権者の利益を不当に害することとなる場合は、この限りでない。」とのただし書もついている。ではどのような場合が、「著作権者の利益を不当に害する」こととなるのか。

こうした点を議論するため令和5年6月9日に知的財産戦略本部から発表された「知的財産推進計画2023」においては「論点を、具体的事例に即して整理し、考え方の明確化を図ることが望まれる。」と、具体的な事例の把握・分析、法的考え方の整理を進め、必要な方策等を検討することとした。

この指針に沿って、令和5年度の文化審議会著作権分

科会法制度小委員会では、AIと著作権について議論、論点整理が行われ、令和6年3月15日には「AIと著作権に関する考え方について」<sup>14)</sup>として取りまとめが行われた。

## 5. 生成 AI に対する論点の整理

「AIと著作権に関する考え方について」が取りまとめられる過程においては、広くパブリックコメントが募集され、日本行政書士会連合会も意見を提出している。

議論は多岐にわたるが、その議論の一つが、「著作物が入力される段階」つまり AI の開発・学習段階における論点の整理だ。

特に「利益を不当に害することとなる」とはどのような場合かという点については、紙幅が割かれている。本取りまとめにおいては、「特定のクリエイターの作品を意図的に、集中的に学習させ、AIの生成物によって、故意又は過失により、営業上の利益や人格的利益を侵害する場合」や「AIによる学習を防止する技術的措置が講じられているWEBサイト等のデータを、その技術を回避してAIに学習させようとする場合」は「利益を不当に害することとなる」に該当する可能性があるとしている。

AIにより「出力される段階」においては、「類似性」や「依拠性」について検討された上で、AIにより出力されたものが「著作物に当たるのかどうか」といった点についても議論が行われ、一定の考え方が示された。

この「取りまとめ」は冒頭に「本考え方は、その公表時点における、本小委員会としての一定の考え方を示すものであり、本考え方自体が法的な拘束力を有するものではなく、また現時点で存在する特定の生成 AI やこれに関する技術について、確定的な法的評価を行うものではないことに留意する必要がある。」との記載がある。これはパブリックコメント募集段階において、主に AI を開発する側の団体、企業等から、募集前に示された本取りまとめの「素案」に対して「条文の解釈は裁判所による判断が示されていくことが本筋であるが、(略)過度に踏みこんだ考え方が示されている記述がある」といった懸念の声が上がったことに対する対応ではないかと筆者は考える。

AIの問題に限らず、著作権の問題は権利者と利用者の利益が対立する部分への調整が非常に難しい問題として存在する。著作権法はその大目的を「もつて文化の発展に寄与することを目的とする。」(著作権法第1条)とし

13) <https://www.jps.gr.jp/about-generated-ai-images/> に掲載。

14) [https://www.bunka.go.jp/seisaku/bunkashingikai/chosakuken/hoseido/r05\\_07/pdf/94024201\\_01.pdf](https://www.bunka.go.jp/seisaku/bunkashingikai/chosakuken/hoseido/r05_07/pdf/94024201_01.pdf)

ている。円滑な利用のためには、より「フェアユース」的な改正も必要であろうと思う。AIの技術発展が文化の発展にもたらす点を考え、大局的な視点に立った議論が進んでほしいと考えている。

## 6. 行政書士業務へのAIの影響

最後に、行政書士業務へのAIの影響について、若干考察しておきたい。

総務省が令和5年6月30日に取りまとめた「自治体におけるAI・RPA活用促進」における調査<sup>15)</sup>によると、都道府県・政令指定都市においては100%何らかのAIが導入済みとなっており、その他市区町村においても45%が導入済みとなっている。そのAIの活用方法は、住民からの問合せに対するホームページ上のチャットボット<sup>16)</sup>や、会議録作成や多言語翻訳といったいわば道具としての利用が多いようである。

一方で自治体何らかの意思決定をする場面でのAIの活用も報告されている。「自治体におけるAI活用・導入ガイドブック」(令和4年6月/総務省情報流通行政局地域通信振興課)<sup>17)</sup>によれば、AI導入の事例として、さいたま市における「AIによる保育所入所選考の自動化」などが挙げられている。さいたま市の事例においては、延べ1,500時間掛けていた入所希望児童の選考が、AIの導入により数十分程度で完了したとあるので一定の効果はあったと言えるだろう。

こうした動きが許認可行政における判断の場面において、拡大していくことは十分に考えられる。我々行政書士の立場から考えると、申請の処理がAIの活用により敏速に進むことは一見、良いことに思えるかもしれない。

しかしAIが的確に判断を行うためには、法令や行政規則が過不足なく取り込まれることが必須となってくる。利用されるAIがきちんと学習したかどうかは、外からではなかなか判断がつかない。また行政手続においては画一的な処理だけではなく、個別に例外的な対応が必要な場合や、一件ごとに個別の判断が必要な場合も存在する。

行政におけるAIの活用が、果たして的確に行われているかどうかは行政書士の立場からも注視し、必要があれば行政対し的確な申入れをしていくことも必要ではないかと考える。

そのためには個々の行政書士が、許認可申請等において行政から示される手引だけに頼るのではなく、一人一人が研鑽を積み、手引の基となる各法や、行政手続の基本となる行政手続法に精通することが重要であると考えられる。

## 7. 最後に

本稿の中で一例として取り上げた手塚治虫であるが、思えば手塚治虫は、漫画の中に様々な形でAIを描いていた。「鉄腕アトム」はAIの頭脳を持ったロボットであり、優しい心で人を助ける存在として描かれていた。一方、「火の鳥・未来編」では、人間はAIに自らの支配を委ね、AIの暴走により人類が滅亡する未来が描かれている。

AIをいかすも殺すも使い方次第であり、現在行われている様々な議論を基に、一定のルールを作ることは必要であろう。「国民の利便に資し、もつて国民の権利利益の実現に資することを目的」とする行政書士も、AIに対する法整備の動向には注視し、より良いルール策定に寄与していかなければいけないと考える。

なお、当然のことながらデジタル技術、コンテンツは、国境を超えて利用される。AIの法整備に当たっては、海外の状況や法整備についても検討は必要であるが、本稿では話が拡散することを避けるため、国内の事象を中心にまとめた。



15) [https://www.soumu.go.jp/main\\_content/000934146.pdf](https://www.soumu.go.jp/main_content/000934146.pdf)

16) AIを利用した自動会話プログラム。

17) [https://www.soumu.go.jp/main\\_content/000820109.pdf](https://www.soumu.go.jp/main_content/000820109.pdf)

# 令和6年春の叙勲 山寺利夫会員が旭日双光章を受章

令和6年4月29日(月)、春の叙勲が発令され、「行政書士功労」として山寺利夫会員(青森会)に対し、旭日双光章が授与されました。

令和6年5月10日(金)、ホテルニューオータニ(東京都千代田区紀尾井町)において、総務省主催による「令和6年春の叙勲伝達式」が行われ、山寺会員に叙勲が伝達された後、皇居にて拝謁に臨みました。

その後、同ホテルにおいて日行連主催の記念品贈呈式が行われました。常住日行連会長から祝辞が述べられた後に記念品が贈呈され、山寺会員から謝辞が述べられました。

叙勲は、永年にわたり業務に精励し、衆民の模範である者に授与されるもので、行政書士としての叙勲受章者は、昭和46年春以降、114名になりました(旭日中綬章4名、旭日小綬章6名、旭日双光章18名、勲四等瑞宝章1名、勲五等双光旭日章37名、勲五等瑞宝章48名)。

## 受章者プロフィール

(敬称略・令和6年4月29日現在)



やま であら とし お  
**山寺 利夫**  
(73歳) [青森会]

開業 昭和49年12月20日  
業務歴 49年4か月

【役員歴】  
青森会 理事 平成5年5月～平成15年5月…10年  
副会長 平成15年5月～平成27年5月…12年  
計 22年

通算役員歴(重複を除く) 計 22年

# 令和6年春の褒章

奥村恵一郎・山崎節子・高柳克之・鈴木昌美・堀内昭次・  
 的場晴次・福井忠成・安井健・稲田時久・池松伸一  
 各会員が黄綬褒章を受章

令和6年4月29日(月)、春の褒章が発令され、「行政書士業務精励功績」として奥村恵一郎(山形会)・山崎節子(東京会)・高柳克之(千葉会)・鈴木昌美(茨城会)・堀内昭次(静岡会)・的場晴次(石川会)・福井忠成(大阪会)・安井健(岡山会)・稲田時久(香川会)・池松伸一(福岡会)各会員に対し、黄綬褒章が授与されました。

令和6年5月13日(月)、ホテルニューオータニ(東京都千代田区紀尾井町)において、総務省主催による「令和6年春の褒章伝達式」が行われ、出席された奥村・山崎・鈴木・堀内・的場・福井・安井・稲田・池松各会員に黄綬褒章が伝達された後、皇居にて拝謁に臨みました。

その後、同ホテルにおいて日行連主催による記念品贈呈式が行われました。常住日行連会長から祝辞が述べられた後に各受章者に対し記念品が贈呈され、各受章者から謝辞が述べられました。なお、当日欠席された高柳会員には、後日、日行連から褒章の伝達及び記念品の贈呈を行うこととなりました。

黄綬褒章は、業務に精励し衆民の模範である者に授与されるもので、行政書士の受章者は、昭和55年秋以降250名となりました。

## 受章者プロフィール

(敬称略・令和6年4月29日現在)



おくむら 恵一郎  
 (71歳) [山形会]

開業 昭和58年12月26日  
 業務歴 40年4か月

【役員歴】  
 山形会 理事(平成23年5月~平成29年5月)…6年  
 副会長(平成29年5月~令和5年5月)…6年  
 計 12年

【通算役員歴】(重複を除く)計 12年



やまざき せつこ  
 (67歳) [東京会]

開業 昭和57年11月11日  
 業務歴 41年6か月

【役員歴】  
 東京会 理事(平成17年5月~平成19年5月)…2年  
 理事(平成21年5月~平成23年5月)…2年  
 副会長(平成27年5月~令和3年5月)…6年  
 計 10年  
 日行連 理事(令和元年6月~令和3年6月)…2年  
 計 2年

【通算役員歴】(重複を除く)計 10年1か月



たかやなぎ かつゆき  
 (82歳) [千葉会]

開業 昭和53年1月19日  
 業務歴 46年3か月

【役員歴】  
 千葉会 理事(昭和56年5月~昭和60年5月)…4年  
 副会長(昭和60年5月~平成元年5月)…4年  
 副会長(平成8年9月~平成9年5月)…9か月  
 副会長(平成15年5月~平成17年5月)…2年  
 計 10年9か月

【通算役員歴】(重複を除く)計 10年9か月



すずき まさよし  
 (84歳) [茨城会]

開業 昭和47年3月1日  
 業務歴 52年2か月

【役員歴】  
 茨城会 副会長(昭和50年5月~昭和52年5月)…2年  
 理事(昭和54年5月~昭和58年5月)…4年  
 副会長(平成3年5月~平成5年6月)…2年1か月  
 理事(平成5年6月~平成7年6月)…2年  
 副会長(平成7年6月~平成9年5月)…2年  
 理事(平成11年5月~平成15年6月)…4年1か月  
 計 16年2か月

【通算役員歴】(重複を除く)計 16年2か月



**ほりうち しょうじ**  
**堀内 昭次**  
(77 歳) [静岡会]

開業 昭和55年3月5日  
業務歴 44年2か月

【役員歴】  
静岡会 理事(平成11年5月～平成15年5月)…4年  
副会長(平成15年5月～平成21年5月)…6年  
会長(平成21年5月～平成23年5月)…2年  
計 12年  
日行連 理事(平成21年6月～平成23年6月)…2年  
計 2年

【通算役員歴】(重複を除く)計 12年1か月



**ま と ば せい じ**  
**的場 晴次**  
(76 歳) [石川会]

開業 平成5年6月1日  
業務歴 30年11か月

【役員歴】  
石川会 理事(平成9年5月～平成19年5月)…10年  
副会長(平成19年5月～平成25年5月)…6年  
会長(平成25年5月～平成25年10月)…5か月  
計 16年5か月  
日行連 理事(平成25年6月～平成25年11月)…4か月  
計 4か月

【通算役員歴】(重複を除く)計 16年5か月



**ふく い ただ なり**  
**福井 忠成**  
(79 歳) [大阪会]

開業 昭和56年2月2日  
業務歴 43年3か月

【役員歴】  
大阪会 理事(平成2年5月～平成7年5月)…5年  
副会長(平成7年5月～平成9年5月)…2年  
理事(平成9年5月～平成11年5月)…2年  
副会長(平成11年5月～平成14年5月)…3年  
計 12年  
日行連 理事(平成13年6月～平成14年6月)…1年  
計 1年

【通算役員歴】(重複を除く)計 12年1か月



**やす い たけ し**  
**安井 健**  
(72 歳) [岡山会]

開業 昭和61年12月11日  
業務歴 37年5か月

【役員歴】  
岡山会 理事(平成9年5月～平成25年5月)…16年  
副会長(平成25年6月～令和元年5月)…6年  
理事(令和元年6月～現在)…4年11か月  
計 26年11か月

【通算役員歴】(重複を除く)計 26年11か月



**いな だ と き ひ さ**  
**稲田 時久**  
(70 歳) [香川会]

開業 平成5年3月1日  
業務歴 31年2か月

【役員歴】  
香川会 理事(平成13年5月～平成15年5月)…2年  
副会長(平成15年5月～平成19年5月)…4年  
会長(平成19年5月～平成23年5月)…4年  
計 10年  
日行連 理事(平成19年6月～平成21年6月)…2年  
計 2年

【通算役員歴】(重複を除く)計 10年

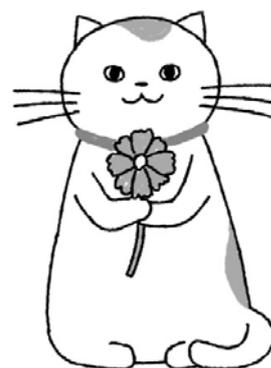


**い け ま つ しん い ち**  
**池松 伸一**  
(61 歳) [福岡会]

開業 昭和63年6月13日  
業務歴 35年11か月

【役員歴】  
福岡会 理事(平成9年5月～平成13年5月)…4年  
副会長(平成15年5月～平成19年5月)…4年  
理事(平成21年5月～平成23年5月)…2年  
理事(平成25年5月～平成29年5月)…4年  
副会長(平成29年5月～令和3年6月)…4年1か月  
計 18年1か月

【通算役員歴】(重複を除く)計 18年1か月



# 戸籍法の改正に伴う氏名の振り仮名制度の開始について

<法務業務部>

令和5年6月2日に成立し、同月9日に公布された、戸籍法の一部改正を含む「行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律等の一部を改正する法律」（令和5年法律第48号）が、令和7年5月頃に施行される予定です。

本施行により、戸籍に氏名の振り仮名が追加されます。法務省ホームページも御案内しますので、併せて御確認ください。

行政書士の業務に大変関わりのある制度ですので、会員の皆様におかれましては、御承知おきくださいますようお願いいたします。

## 戸籍に氏名の振り仮名が 記載されるようになります。



戸籍に氏名の振り仮名が記載されることで、  
本人確認情報として、氏名の振り仮名が  
利用できるようになります。

氏名の振り仮名の届出は、  
令和7年5月頃から  
できるようになります。

マイナポータルを利用して、オンラインでも届出をすることができます。

制度の詳細はこちら [戸籍 振り仮名](#) 🔍

法務省民事局



法務省ホームページ (<https://www.moj.go.jp/MINJI/furigana/index.html>)

## 重要なお知らせ

## 一般倫理研修の受講について

&lt;総務部・中央研修所&gt;

令和4年8月31日付けで日本行政書士会連合会会則の改正が認可されたことに伴い、令和5年8月31日から、全会員に5年に一度の一般倫理研修の受講が義務化されました。

当該研修の受講方法等については、以下を御参考の上、御受講いただきますようよろしくお願いいたします。

※当該研修が公開された令和5年3月15日以降に御受講いただいた方は、次回期限(以下「3.(参考)」を参照)まで再度の受講の必要はありません。

## 1. 概要

令和3年の職務上請求書の不正使用による事件を契機として、再発防止を徹底するため、国家資格者たる行政書士の素養の一つとして必要な倫理について、それを養い維持するための研修の受講を“義務”とする会則改正がなされました(日本行政書士会連合会会則第62条の2第3項)。倫理研修の実施のために必要な事項は、日本行政書士会連合会倫理研修規則により定められました(令和5年8月31日施行)。

## 2. 研修科目

①行政書士法及び関係法令 ②人権 ③職業倫理 ④職務上請求書の適正使用

## 3. 受講期限(初回)

登録月の翌月初日から起算して3か月以内

※令和5年8月31日以降新規に登録を受けた者

例：令和6年4月2日に登録した者 ⇒ 令和6年7月31日まで

(参考) 2回目以降

修了日の5年後の日が属する年度の3月31日(当該年度内に受講、修了すること。)

例：令和6年7月1日に修了した場合 ⇒ 令和12年3月31日

## 4. 受講方法

①中央研修所研修サイトにアクセス

日本行政書士会連合会のホームページ(<https://www.gyosei.or.jp/>)にアクセスし、右上の「研修サイト」をクリック。



(研修サイト)

研修サイト



②中央研修所研修サイトにログインして研修受講

中央研修所研修サイト用のID、パスワード（初回ログイン時には、申込フォームからの申込みが必要です。）を入力して中央研修所研修サイトにログインし、「講座一覧」>「義務研修」>「一般倫理研修」から一般倫理研修を受講（3時間程度）

※最後に受講確認のためのテストがあります。詳しくは中央研修所研修サイト内の説明やマニュアルを御確認ください。

The screenshot shows the login page of the Central Training Site. At the top, it says '日本行政書士会連合会 中央研修所 研修サイト' and 'GMO GlobalSign secure グローバルサイン認証サイト'. The main content area has two columns. The left column is for existing users, with a callout: 'ID、パスワードを入力して「ログイン」をクリック'. The right column is for new users, with a callout: '初めて御利用の方はこちらから「ID、パスワード申込」をクリック'. A central callout points to a link for the 'General Ethics Training Manual' and says: '詳しい受講方法は「一般倫理研修マニュアル」からマニュアルをダウンロードして御確認ください。 ※必ず受講方法を確認した上で受講してください。' Below the manual links, there are two boxes: '■既にID、パスワードをお持ちの方' with fields for 'ユーザーID:' and 'パスワード:' and a 'ログイン' button; and '■はじめてのご利用の方' with an 'ID、パスワード申込' button. A note at the bottom of the second box says '(研修に関するお問い合わせはこちら)'.

③受講完了後、修了証を発行

全ての講座を視聴し、テスト合格後に表示される「修了証発行」ボタンをクリックして研修は修了となります。職務上請求書を購入する際に一般倫理研修の修了証が必要となりますので、職務上請求書を購入予定の方は「修了証発行」ボタンをクリックした際に表示される修了証の印刷又はダウンロードをお願いいたします。なお、職務上請求書の購入予定がない方も「修了証発行」ボタンをクリックしないと修了日が確定せず、受講が完了しませんので、必ず「修了証発行」ボタンをクリックしてください。

(参考) 一般倫理研修の受講について

日本行政書士会連合会ホームページ (お知らせ)

URL : <https://www.gyosei.or.jp/news/20240329>



# 行政書士申請取次関係研修会 (VOD 方式) の御案内

## <申請取次行政書士管理委員会・中央研修所>

令和6年度の行政書士申請取次関係研修会について、今後の開催日程をお知らせいたします。

当該研修は、各会員が個々の端末 (パソコン・タブレット・スマートフォン) から中央研修所研修サイトにアクセスし、VOD (ビデオ・オン・デマンド) システムに登載されたビデオ講座を受講する形式です。所定の期間内であれば、いつでも何度でも御自宅や事務所にて聴講可能です。

なお、各研修会の申込等の詳細については、会員専用サイト「連 con」にて御案内いたしますので、御確認いただきますようお願いいたします。

### 各研修会開催案内等の掲載場所

◆日行連ホームページ TOP > 会員ログイン > 研修・セミナー > 申請取次関係研修

### 令和6年度 (令和6年7月～令和7年3月) 開催概要

研修会区分	受講期間	開催案内 (会員サイト詳細発表)	申込期間	修了証書発行日 (同日発送予定)	結果通知 発送予定日 (基準未到達者のみ)
実務研修会 (更新)	7月19日(金) ～7月29日(月)	5月中旬	6月4日(火) ～6月10日(月) (受付終了しました)	8月9日(金)	8月21日(水)
事務研修会 (新規)	9月6日(金) ～9月17日(火)	6月下旬	7月23日(火) ～7月29日(月)	10月8日(火)	-
実務研修会 (更新)	10月18日(金) ～10月28日(月)	8月中旬	9月3日(火) ～9月9日(月)	11月11日(月)	11月18日(月)
事務研修会 (新規)	11月19日(火) ～11月29日(金)	9月中旬	10月8日(火) ～10月15日(火)	12月19日(木)	-
実務研修会 (更新)	令和7年1月21日(火) ～1月31日(金)	11月上旬	11月29日(金) ～12月5日(木)	令和7年 2月14日(金)	令和7年 2月20日(木)
事務研修会 (新規)	令和7年2月21日(金) ～3月3日(月)	12月中旬	令和7年1月8日(水) ～1月15日(水)	令和7年 3月24日(月)	-

※開催概要は現時点での予定であり、変更される場合があります。

※各研修は定員制です。申込期間内であっても定員に達した場合は、受付を締め切らせていただきます。

#### ○ 研修会の区分

**事務研修会:** 入国・在留手続関係の申請取次を**新規**に行うことを希望する行政書士を主な対象とする研修会です。

**実務研修会:** 地方出入国在留管理局から届出済証明書の交付を受けていて、**更新**を希望する行政書士を対象とする研修会です。

**特例措置:** 既に届出済証明書の交付を受けている方の更新手続には、実務研修会の修了証書に加えて、1年以内に発行された事務研修会の修了証書も使用できるとした特例措置を講じています。既に届出済証明書の交付を受けている方は、上記区分によらずお申込みができます。

#### ○ 受講費用 (税込み)

事務研修会: 30,000 円 実務研修会: 15,000 円

#### ○ 修了証書の発送について

各研修会における修了証書は、各研修を修了された皆様一律に発送いたしますので御承知おきください。

**事務研修会:** 課題提出締切後、結果通知と併せて基準に到達された方には修了証書を同封して発送いたします。

**実務研修会:** 課題提出締切後、一律に修了証書を発送いたしますが、審査の結果、基準に未到達であった方のみ別途、日行連から御連絡いたします。

## 申請取次行政書士管理委員会からのお知らせ

### 届出済証明書の更新を希望される方へ

届出済証明書の有効期間は、原則として3年間とされています。引き続き申請取次業務を行うためには、届出済証明書の有効期限から遡って3年の間に、申請取次行政書士管理委員会の指定する申請取次実務研修会を1回以上受講し、有効期間の満了前に更新の手続を完了することが必要となります。お持ちの届出済証明書の有効期間及び所属単位会における更新の申出期限を御確認になり、余裕を持って御受講ください。

所持する届出済証明書の有効期間を経過した場合は、再度行政書士申請取次事務研修会（新規）を受講していただくこととなりますので、十分御留意ください。

### 「理由書」を提出し届出済証明書の更新手続をされた方々へ

新型コロナウイルス感染拡大防止に係る令和2年度の申請取次実務研修会中止に伴い、令和2年4月以降「理由書」の提出により届出済証明書の更新手続をされた方々にお知らせいたします。

先般から御案内のとおり、同一の実務研修会修了証書は、発行日から3年以内に有効期限が到来する届出済証明書の更新手続に原則1回に限り使用することができることとしています。

実務研修会修了証書の発行日から3年以内であっても、一度、「理由書」に基づく事後受講分として使用した修了証書は、次の更新時には使用することができません（※）。

別途、次回更新時までの期間内に実務研修会を受講していただくことが必要となりますので御留意ください。

- ・「理由書」による更新手続後の事後受講分1回
- ・次回更新のための受講分1回

理由書による更新手続後、次回更新までに計2回受講が必要です。

※届出済証明書の有効期間が3年未満とされている方（例：在留期間が3年未満の外国籍会員等）については、3年未満の有効期間ごとに申請取次実務研修会の受講を求めるものではなく、届出済証明書の有効期限から遡って3年の間に受講した実務研修会修了証書を複数回使用できるとした取扱いは従前どおりです。

## 登録委員会からのお知らせ

### 行政書士業務を廃止される方へ

行政書士は、その業を廃止しようとするときは、遅滞なく、その旨を所属の行政書士会を經由して日本行政書士会連合会に届出なければならないとされています（行政書士法施行規則第12条）。

また、その手続は、行政書士法第7条の4及び日本行政書士会連合会会則第53条に基づき規則で定めることとなっており、登録の抹消日については、日本行政書士会連合会が行政書士登録抹消届出書を受け付けた日又は届出者が希望する廃業日のいずれか遅い日とすることとしています（行政書士登録事務取扱規則第24条の4）。

行政書士業務の廃止を予定されている方は、廃止予定日が決まった場合、事前に所属の行政書士会に御連絡いただき、所属の行政書士会の案内に従い、その旨を届出いただきますようお願いいたします。なお、廃止予定日を月末とされる場合は、必ず当該月内に届出書が所属の行政書士会から日本行政書士会連合会に到達することが条件となりますので、所属の行政書士会に手続日程等を御確認の上、お手続きください。

※廃業を予定する月内に届出書が日本行政書士会連合会へ到達しなかった場合、上記規定により抹消日が翌月となるため、所属の行政書士会において翌月分の会費が発生する場合がありますので十分に御留意ください。

# Pick UP! 単位会

各単位会の取組をお知らせします。

山梨県

行政書士会

## 山梨県内最大級のグローバル人材採用支援企画に協賛しました



2月21日、山梨日日新聞社主催による企業採用担当者対象の「グローバル時代における外国人材の活用推進セミナー」に、山梨会申請取次行政書士管理委員長である加々美理事がパネリストとして登壇しました。就労あっせんブローカー等を介しての不法就労や、就業許可外の業務に従事させることの危険性などを例に、専門家である行政書士に頼むメリットや注意点について解説しました。

4月20日、同社主催の外国人留学生対象の合同就職説明会のビザ相談コーナーでは、当会国際部部長である市川理事を始めとした国際部員が、日本での就職を希望する留学生からの在留資格の要件の確認や、手続等に関する相談に応じました。さらに、外国人労働者の雇用増加に伴い変化する在留資格の運用に関して、参加企業の方々との意見を交わしました。中でも、特定技能2号の現状と今後の展望について活発な議論が展開され、関心の高さがうかがえました。



## 「月刊日本行政」メール配信機能の御案内

令和5年9月のリニューアルに伴い、日行連ホームページ及び会員専用サイト「連 con」に最新の「月刊日本行政」が掲載されたことを通知する「『月刊日本行政』最新号発行のお知らせ」メールの配信機能が追加されました。

配信されるメールの本文中には該当号 PDF データへの直接リンクや概要が掲載されるなど、大変便利な機能となっています。紙での『月刊日本行政』の受取に代わる選択肢として、是非御活用ください。

※紙での『月刊日本行政』の受取の停止を希望される方は、所属単位会を経由して日行連に御連絡ください。

メール配信の設定は「連 con」マイページから簡単に行えます(右図参照)。

※初めて御利用の場合は、利用登録が必要です。

● 「連 con」マイページ

<https://www.gyosei.or.jp/user/login>





# 法務省からのお知らせ

## 「変わっていく時間」に寄り添いながら ～第74回“社会を明るくする運動”に寄せて～

〈法務省保護局〉

皆様方におかれましては、“社会を明るくする運動”に対し、日頃から多大な御協力を賜り、心より御礼申し上げます。

本運動は、国民の皆様が、犯罪や非行の防止と犯罪や非行をした人たちの立ち直りについて理解を深め、それぞれの立場において力を合わせ、犯罪や非行のない安全で安心な明るい地域社会を築くための国民運動として、本年で74回を数えます。

第74回運動においては、保護司を始めとした更生保護ボランティアの活動に関心を持ってもらいたいと考えており、これらの活動や地域のチカラの魅力を広く伝えていくために、「時間」の概念を広報デザインの中核に据えています。

情報通信技術の急速な発達により、私たちの生活は飛躍的に便利になりましたが、「時間をかけること」や「待つこと」をネガティブなものとして評価する風潮も生まれました。

一方で、更生保護ボランティアの方々にとって、「待つ時間」とは、人が「変わっていく時間」であり、人を信じてともに「寄り添う時間」として、むしろポジティブなものと考えています。この考え方は、更生保護の真価として、現代社会にこそ一際光を放つものであると考えています。

“社会を明るくする運動”は、強調月間である7月を中心に、全国各地において、地方公共団体、保護観察所、民間団体等が協力して、毎年、各地域に根差した特色ある活動を展開しています。

これらの各地の活動を地域の方々にご覧いただき、更にはイベントに御参加いただけるよう、本運動のウェブサイトを始めとして積極的な情報発信を行ってまいります。

本年も、皆様方の御協力をどうぞよろしくお願い申し上げます。



“社会を明るくする運動”  
ウェブサイト



第74回 “社会を明るくする運動” ポスター



第74回 “社会を明るくする運動” リーフレット

# 秋桜日記

## ～特定行政書士への誘い～

この物語は、特定行政書士に特に興味のない新人行政書士が、特定行政書士の持つ力を実感していく過程を描くものである。

### 主な登場人物

#### 中島 涼介 (30歳) 行政書士として業務経験を積んできた開業3年目の行政書士

許認可業務や相続業務などを中心に行ってきたため、特定行政書士になる必要性を特に感じていなかった。開業当初から山田先生を師と仰ぎ、業務はもちろん人生についても相談している。

#### 野村 泰久 (33歳) 中島と同期の行政書士

特定行政書士は仕事にならないから不要だと考えていたが、将来を考えて特定行政書士となることの重要性に目覚めた。

#### 山田 賢人 (54歳) ベテランの行政書士

関東の県庁所在地で開業している。特定行政書士制度がスタートした当初から、特定行政書士の将来性について熱い思いを抱いてきた。若手はもちろん、ベテランに対しても、その熱い思いを語ってきた熱血先生である。

#### 山田 麻衣 (25歳) 山田先生の娘で特定行政書士

受験勉強開始当初から、特定行政書士になることを目指して勉強し、見事に学中に行政書士試験に合格した才女。父親が所長を務める山田事務所の副所長として活躍中。

#### 平根 正夫 (43歳) 山田事務所に所属する新人行政書士

一昨年の行政書士試験に合格し、山田事務所の社員行政書士となった。社会人としての経験をいかし、即戦力として活躍中。特定行政書士。

正確に言えば、文字としては読めるが、どのメモがどの申請に関するものなのか、そして誰からの連絡だったのかを読み取ることができないことに気がついた。

「しまったー。またやっちゃったよ。」

メモを取ることは社会人としての常識であるが、それ以上に、申請者の代理人として役所に対応する行政書士にとっては命の次に大事な習慣である。

そのことは行政書士になったばかりの頃、師匠である山田先生に教わったが、もともと字が下手であることにコンプレックスを持っていた中島にとって、なかなか身につかない習慣であった。

「まず、これが廃棄物対策課からだから、A社の収集運搬か。その次は、建築指導課からだから、開発許可か。その後は警察署から風俗営業の件か。後は、あれ？番号が非通知だ。困ったな……」

スマホの着信履歴とメモを見比べながら、メモを整理し、なんとか情報をまとめることができた。

今まで同じような状況になってきたが、なんとかつじつまを合わせてきた。こんなことを繰り返すたびに、客観的に見れば危うい状況にも慣れてきてしまった。

特に、役所から補正の連絡があった場合、自分だけで対応ができるものだけではなく、申請者や関係者に対応を願わなければならないことも多い。

「行政書士がボトルネックになっちゃいけないよ。自分のところに来たボールは迅速に投げないとね。」

そんな山田先生の言葉を思い出しながら、関係者への連絡を済ませた。

不意にスマホを見ると、留守番電話が入っていることに気がついた。

通話中に着信があったときに、担当者が留守電に入れたんだろうなと思いながら再生してみた。

それは意外にも、山田事務所の副所長、麻衣先生の声だった。

「中島先生おはようー！今日来るとき、一緒にランチしながらミーティングしましょう。だから、お昼よりちょっと早めに来てください。よろしくね。」

「しまった！今日は山田事務所に行く予定だった。」

慌てて手帳を見返した。そこには自分でも読みにくい字で、「山」とだけ書いてあった。すっかり忘れていた。

スケジュールをきちんと管理するのも社会人の常識的な

### 第十四話：～改革のとき～

その日は朝から忙しかった。先週提出した申請書の件で、役所の担当者から朝一番で補正指示の電話があったのを皮切りに、同じような内容の連絡が5件続いた。

「先日お願いした件なのでね。まあ、中島先生もお忙しいとは思いますが、今週中に必ず、御対応をお願いしますね。」

電話の向こうから伝わる担当者の呆れた様子にも慣れてきた。

怒涛の電話対応が一段落し、ふーっとため息をつきながら手元のメモを見返した中島は思わず絶句した。

自分で書いたはずのメモが読めなかった。

スキルである。

それは分かっているものの、なんでも自分でこなさなくてはならない一人行政書士事務所では、ダブルブッキングや、予定を忘れるといった初歩的なミスは常に起こり得る。その対策をしっかりと講じなくてはならない。

「もっと忙しくなったら、どうしよう。」

そんな不安を抱えながら、慌てて午前中の予定を確認した。

山田事務所に行く途中、麻衣先生から電話が掛かってきた。「中島先生、駅からこっちに向かってるでしょう？途中にあるドラッグストアを曲がったところに新しくできた中華料理屋さんがあるから、そこで待ち合わせしましょう。」

「はいはい、ちょうど今その角にいるので、曲がりますよ。」

歩道まで商品を積み重ねたドラッグストアの角を曲がると、山田先生、麻衣先生、平根先生の3人が立っていた。

「ちょうどよかった。うちらも今来たところなんだよ。」

山田先生の後に続いてお店に入ると、そこは本格的な中華料理店で、店員さんも中国人のようだった。

個室に案内されると、店主と思しき男性がメニューを持ってやってきた。

「山田先生、いつもお世話になっています。この度もお世話になりました。おかげさまで2号店を開店することができました。ありがとうございました。」

どうやら、人気の1号店に続いて、今回開店したこの2号店も、飲食店営業許可や調理師の入管手続を山田事務所サポートしたようだった。

「中島君も御存知のとおり、こういう街の中華料理店やカレー店では、外国人が経営する店も多い。その場合に必要な許可を僕ら行政書士が請け負うことも多い。こういう身近なお店から大企業まで幅広い人や会社をサポートできるのが、行政書士の良いところだと思うよ。」

満足そうな山田先生の話聞きながら冷たいお茶を飲んでみると、先ほどの店主が「サービスです。」と言いながら焼売を持ってきた。

「こういうときに、行政書士になってよかったと実感するね。」

「まったく、パパったら。せっかくな感じの話をしたのに。」

笑いながら箸を伸ばす山田先生の脇腹を、娘の麻衣先生が肘でつついた。

中島と山田先生親子と平根先生の4人は、人気のランチメニューをそれぞれ注文し、本格的な中華料理を食べた。

「中島先生、今日うちらと会うこと忘れてたでしょ。」

突然麻衣先生に言われて、中島は口いっばいに頬張った麻婆豆腐を吹き出しそうになった。

「そっ、そんなことはないよ。ありません。」

「隠してもダメ。中島先生の彼女である菜とは毎日連絡を取りあっているんだから。」

お茶目に笑う麻衣先生にはかなわなかった。

「おや、中島君もすっかり忙しくなっちゃって、スケジュール管理も大変だろう。ちゃんとしたスタッフを揃えないと、大きなミスにつながってしまうぞ。」

「そうよね。パパなんて私が子供の頃はまだ一人事務所だったから、いつも電話しながら謝っていたし、何か忘れてないかって心配するくせに、手帳に書いた自分の字が読めなくて、小学生の私にまでこれは何だと思う？って聞いてたじゃない。」

「おいおい、娘とはいえ副所長のお前がみんなの前で所長の失態を暴露しなくてもいいだろう。」

運ばれてきた冷やし中華を食べながら、山田先生は話を続けた。

「まあ、確かに昔はそんなこともあったな。だからこそ、一人ではなくてスタッフを揃えてチームとして事務所の体制を整えることを目標にしてきたんだ。行政手続だって複雑化してくるし、世の中全てが多様化しているんだ。とても自分の力だけじゃ対応できなくなると、行政書士になった当初から実感していたよ。そして、やっと法人化までこぎ着けたんだから、これで一安心だな。」

感慨深げに頷く山田先生の横で、麻衣先生が舌を出しておどけて見せた。

行政書士はもちろん、弁護士や司法書士といったいわゆる士業は、もともとが個人に与えられる資格を基礎にその業務を行っている。そのため、個人事業主として事務所を営んでいることが多い。

一方で、事業の継続性や安定性が求められることから、法人として経営することもできるようになった。当初は親子で法人化する事務所が多かったが、最近はより多方面で業務を拡大するために法人化する例も増えてきたようである。

「中島先生も、一人でなんでもこなせる実力があるのは分かるけど、ちゃんとスタッフを育てることも、自分にとってはもちろん、依頼者にとっても大事なことだと思うよ。」

「そうですよ。私なんて、とても一人では行政書士事務所なんてやれません。所長を始め、スタッフの皆さんがいるから、安心して仕事に集中できます。一人じゃプレッシャーに耐えられませんよ。」

平根先生がチャーハンを食べながら会話に入ってきた。

「特定行政書士や法人化なんて、今まで自分には関係ないなって思ってたけど、自分もちゃんと将来のことを考えないといけないなって、最近つくづく思います。」

中島がしみじみとした様子で話していると、外に出て携帯電話で何やら話し込んでいた麻衣先生が嬉しそうに飛び込んできた。

「野村先生が結婚式の相談で、今からここに来るって！」

行政書士たちの奮闘は続く。第十五話、乞う御期待！



## 第31回 推定相続人廃除

<法務業務部>

(担当：浅草公証役場 公証人 澤野芳夫)

今回は、推定相続人の廃除について検討していきましょう。



ユキマサくん

よく土用の丑の日にウナギを食べるんだけど、どうしてかな。

いろいろと説があるようだけど、平賀源内が売り上げ不振のうなぎ屋さんに「本日土用の丑の日」と張り紙をしたらよいとアドバイスをしたという説もあるようです。暑くて食欲がないときにもウナギを食べれば元気になるそうですね。



ミネルヴァくん



そうなんだね。ところで、よく、特定の子に遺産を遺したくないから、よい方法はないかと相談に来る人がいるね。

そうですね。その者に財産を遺す遺言をしなければその者に遺産はいかないのですが、兄弟以外の推定相続人には遺留分があるので、遺言者の希望は実現できませんね。



遺留分を事前に放棄させることはできないの？

そうですね。遺留分の事前放棄という制度があります(民法 1049 条)。これには、家庭裁判所の許可が必要です。その許可の申請をする際に遺留分の事前放棄の理由を記載しなければならないのですが、現在の家庭裁判所の運用としては、遺留分の事前放棄をする人が遺留分に相応する財産的給付や利益を受けている又は受ける予定であるなどの事情があることが必要とされているようです。



遺留分の事前放棄に合理性があるかを調べるためなんだね。

そうだと思います。



推定相続人の廃除ということを聞いたことがあるんだけど…

はい。推定相続人廃除の制度があります。被相続人は生前、自分で家庭裁判所に推定相続人の廃除の請求をすることができます(民法 892 条)し、被相続人が遺言の中で推定相続人の廃除の意思表示をすることもできます(民法 893 条)。



廃除というのはどういう意味？

廃除というのは、相続権を剥奪することを意味します。廃除の対象者とは、遺留分を有する推定相続人のことをいいます。したがって、例えば、被相続人の兄弟姉妹は廃除の対象者となりませんし、被相続人に存命している子がある場合に、被相続人の親や孫を廃除の対象者とすることはできないことになります。ただし、遺言の場合、将来、被相続人が死亡した時点において、その孫が推定相続人になる可能性や、更には親が推定相続人になる可能性もあるので、その場合に備えて推定相続人の廃除の意思を遺言に記載しておくことができます。





推定相続人廃除の請求は、請求をすれば家庭裁判所はすぐに認めてくれるのかな。

廃除事由は、①被相続人に対する虐待、②被相続人に対する重大な侮辱、③その他の著しい非行に限られます（民法892条、893条）。被相続人が存命中に請求をするときは被相続人本人が、また遺言で廃除の意思を示したときは遺言執行者がそれぞれ家庭裁判所に推定相続人廃除の請求を行います。家庭裁判所は、廃除事由の有無について審理を行い、審判により廃除請求につき理由があるかどうかを判断します。



虐待、重大な侮辱、著しい非行とされているのは、どんなことを想定しているのかな。

例えば、刑法上の傷害罪、暴行罪、遺棄罪、逮捕監禁罪などは虐待に当たり、名誉毀損罪、侮辱罪等は重大な侮辱に該当すると思いますが、刑事罰を受けていなくても、また、刑事罰に当たるほどの行為でなくとも他の非行に該当する行為と総合考慮して判断されることになります。また、これらの行為に該当しないとしても被相続人との人的信頼関係を破壊するような行為は著しい非行として廃除事由になります。例を挙げると、被相続人に暴力を振るう、被相続人の財産を浪費する、素行不良になるなどがあります。



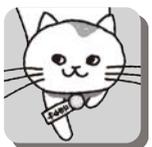
家を出して長い間、親である被相続人と連絡を取らないという場合はどうなるの？

疎遠にするということも、一つの考慮材料にはなるとは思いますけど、それだけでは足りないことが多いと思います。ほかに著しい非行を基礎付ける事情があることが必要でしょう。



被相続人に暴言を吐くなどはどうか。

そうですね。暴言により精神的苦痛を与え又は名誉毀損、侮辱に該当することがあるかもしれません。いずれにしても、相続権を奪うほどの事情があることが必要です。被相続人が先に暴言を吐いたり、被廃除者がそのような言動に出るのがもっともな事情がある場合には、廃除の請求が否定される方向に傾くといえます。



遺言がある推定相続人を廃除しようとする場合、遺言にその旨を記載しなければいけないの？

理論上は、遺言の中に廃除の意思が明らかにされていればよいのですが、後に遺言執行者が廃除請求をしやすいうように、廃除事由を具体的に明確に記載しておくことがよいでしょう。遺言とは別に、公証人の面前での宣誓に基づく宣誓認証（公証人法58条の2）を活用することも有意義だと思います。宣誓認証された私文書（宣誓供述書）は、公証人の手許に保管され、後に閲覧請求及び謄本の交付請求の対象となります（公証人法60条の4、44条、51条）。内容の追完、訂正、改ざん等の問題は生じる余地がなく、紛争の予防又は解決に資することになります。



家庭裁判所はどのようにして審理をするのかな。

家庭裁判所は請求に基づき、審理、判断することになります。廃除事由の存在につき、後日の審理のための証拠とするため、例えば暴行を受けた際の診断書や傷の部位を写した写真などを残しておくこと、更には、遺言書に添付しておくことなども考えられます。



いろいろと教えてくれてありがとう。参考になったよ。



ユキマサくんは、事務所に帰り、まもる先生に報告をしました。まもる先生とユキマサくんは、浴衣に着替えて町内会主催の七夕祭りに出かけました。



まもる先生

# VOD紹介「CCUS現場運用ロールプレイング」 ～ 今こそ見直そう中央研修所の研修コンテンツ! ～

<中央研修所>

今月から中央研修所通信では、中央研修所研修サイトに掲載済みの研修コンテンツを紹介するコーナーをスタートします。第一弾は、業務研修〈建設業・経審〉「CCUS 現場運用ロールプレイング」です。

## ● CCUS とは？

正式名は**建設キャリアアップシステム**といい、簡単に言うと建設技能者の資格、技術、実績をデータベース化し、技能者の適正な評価、処遇の改善、工事の品質の確保を図るとともに、高齢化等による技能者不足に歯止めを掛け、若い人材の確保と育成を目的とするシステムです。

CCUS は①事業者登録、②技能者登録、③現場運用の登録の三つのステップに分かれています。事業者登録、技能者登録は多くの皆様が取り組んでおられると思いますが、**現場運用の登録**となると複雑で苦手意識をお持ちの方もいらっしゃるのではないのでしょうか。この研修はそんな方にうってつけの研修です。

## 研修担当講師に聞いてみました！

ここで、この研修の講師のお一人で、許認可業務部建設環境部門の川崎雅彦部員に話を聞いてみましょう。

### Q. 行政書士が現場運用に取り組む意義について教えてください。

川) 私たち行政書士は、建設業許可や経審などいわば入り口の部分で建設業者のサポートをしていますが、CCUS の現場運用の登録に取り組むことで、工事施工体制台帳や施工体系図などにも関わることになり、この分野や技術者ルールに関するコンサルティングなどの新規業務の開拓につながると思います。

### Q. 現場運用の登録は複雑で分かりづらいイメージがあり、ハードルが高いように感じるのですが。

川) この研修では実際のシステム画面を見ながら、現場運用の登録について分かりやすく解説をしています。是非御視聴いただき、現場運用の苦手意識を克服していただきたいですね。

## ■ VOD 視聴方法の御案内

### STEP! ①

「日行連ホームページ」のトップページのバナー又は下記QRコードから「研修サイト」にアクセス。



### STEP! ②

ログイン画面から、8桁のIDとパスワードを入力し、ログイン。

※初めて御利用の場合は、利用登録が必要です。



### STEP! ③

左メニューにある  
「講座一覧」>  
「業務研修」>  
「建設業・経審」>  
「<建設業・経審> CCUS 現場運用ロールプレイング」  
を選択し、受講してください。

7日

火

**登録委員会****【登録審査】**

- (1) 審査件数(125件)
- (2) その他

9日

木

**許認可業務部  
建設・環境部門****【協議事項】**

- (1) 書籍事業について
- (2) CCUSの取り組みについて
- (3) 国交省との意見交換に係る議題検討について
- (4) CCUSに関する行政書士業務について
- (5) その他

10日

金

**総務部会****【協議事項】**

- (1) 単体会等からの照会について
- (2) 犯罪収益移転防止法に係る本人確認ハンドブックの改訂について
- (3) 金融機関関係手続が権利義務に関する書類の作成といえるか否かについて
- (4) 個人情報等開示請求に係る手数料の見直しについて
- (5) 会員からの通報書について
- (6) 単体会における会員処分に係る対応について
- (7) 行政書士職務基本規則のガイドラインについて
- (8) 一般倫理研修未受講者への対応指針について
- (9) 日行連事務局職員就業規則、育児・介護休業等規則の改正について
- (10) 事業、財務及び懲戒処分等の情報の公表等に関する規則の一部改正(案)について
- (11) 職務上請求書の適正な使用及び取扱いに関する規則の改正について
- (12) 日本行政書士会連合会個人情報保護規則の改正(案)について
- (13) 補助者規則(準則)の改正(案)について
- (14) 日本行政書士会連合会事務処理規則の改正について
- (15) BCPの策定について
- (16) 行政書士マニュアルについて
- (17) 綱紀手続基準について
- (18) その他

15日

水

**正副会長会****【協議事項】**

- (1) 常任理事会の合議事項等について
- (2) その他

**常任理事会(～16日)****【合議事項】**

- (1) 会員からの文書の閲覧・写しの請求申請について
- (2) 専門員の登用について
- (3) その他

16日

木

**法改正推進本部****【協議事項】**

- (1) 行政書士法改正の推進について
- (2) その他

**大規模災害対策本部****【協議事項】**

- (1) 令和6年能登半島地震の対応について

21日

火

**登録委員会****【審査結果】**

- (1) 審査件数(250件)
- (2) その他

27日

月

**運輸交通部門会議****【協議事項】**

- (1) 自動車登録手続の申請書類に係る情報提供依頼について
- (2) 封印委託制度について
- (3) 単体会からの照会事項について
- (4) その他



# 支援資源としての行政書士

公益社団法人コスモス成年後見サポートセンター

専務理事 勝尾 太一



## 1. 実態調査から見る制度の隙間

本年3月に厚生労働省の老人保健推進事業として、身寄りのない高齢者の生活上の多様なニーズ・諸課題等の実態把握調査（以下、「実態調査」という。）の概要と成果が公表されました。これは、令和5年版厚生労働白書で示された、高齢者を取り巻く家族と地域の規模の縮小という量的な変化、家族、地域とのつながりの希薄化という質的な変化により個人を支える支援資源の減少、その支援資源の減少を補完代替する公的な支援制度が整備されたにもかかわらず、その制度の隙間に落ち込むという実情を踏まえ、改めて身寄りのない高齢者に対して提供される種々の支援についていかなる課題があるかについて、その実態を把握することを目的としてまとめられたものです。

具体的には、生活支援、入退院、転居、死後対応という四つの事例に関する7～9の場面（ポイント）について、支援実態と課題を詳細に調査しており、現在、成年後見等事務に関わっている会員はもちろんのこと、これから成年後見等事務を行おうとする会員にとっても高齢者支援の実態とその課題を理解することに資する内容となっています。

その中で注目したい項目は、それぞれの事例において自治体、地域の社会福祉協議会、あるいは民間の身元保証等高齢者サポート事業者において支援が難しい場面としてまとめられた項目です。生活支援の事例において支援が難しい、あるいは権限が不明確なため対応が難しい場面として、遺族年金の受給の書類作成支援、銀行への同行が挙げられています。確かに、遺族年金の受給の書類作成に限らず、生活保護申請、障害年金受給申請などの行政手続では、申請書への記載事項の確認、添付書類の準備に時間を要し、通常の介護支援制度の範囲を超えることは容易に推測できます。

また、銀行への同行と振込支援についても、支援者という立場では本人の代理人として金融機関で手続を行うことはできません。市区町村の社会福祉協議会が行う日常生活自立支援事業にあっても、その

都度、本人に同行し、現金の引き出しのための書類への筆記支援を行うことが求められる場合もあります。高齢の本人と共に市区町村等の申請窓口、金融機関窓口で足を運ぶことそれ自体リスクであることも見過ごすことはできません。

同様に、入退院に関する事例においては、救急車への同行、入院中必要なものを届けること、医療同意に関すること、入所入居に関する事例においては退去時のごみの処理、死後対応に関する事例においては相続財産清算人の選任の申立て、残置物の処理、医療介護費の清算、携帯電話の清算が挙げられています。

救急車への同行、入院に必要なものを届けることは、いわゆる事実行為であり、介護サービスや日常生活自立支援事業として行うことがちゅうちょされることが支援の難しさにつながっていると考えられます。そもそも、これらの事実行為は、家族、親族が行うことが前提となっており、身寄りのない高齢者を想定していなかったのではないかと考えることができます。

退去時のごみの処理、残置物の処理をすることは、一括して処理業者に委託すればよいなど一見容易に思われますが、必要な物とごみの区別が必須であり、死後の対応ともなると相続財産などが含まれる場合があり、いわゆるごみ屋敷の様相を呈する場合であっても（生前であれば）本人の関与、若しくは家族、親族の関与なしには行うことができません。支援者の判断により一律に処理を決めることができないことが、支援の難しさに拍車を掛けていることは想像に難くありません。

死後対応は更に多くの課題を抱えることとなります。前述の残置物の処理もさることながら、医療・介護費の清算、携帯電話の清算も決して簡単な手続ではありません。そもそもどのような権限に基づいて清算を行うのか、清算に充てる財産があるのか、財産がない場合どうするのかなど、いわゆる死後事務委任に係る問題が大きく横たわっており、やはり介護サービスや日常生活自立支援事業として行うことがちゅうちょされる行為になります。

このような困難な状況の下にあっても、実態調査に

において支援を行うケアマネージャー、職員等（支援資源）が支援制度の範囲外の業務であり無報酬となること（シャドワーク）を承知の上で、時間をいとうことなく活動することは畏敬の念に堪えません。しかしながら、限られた支援資源を特定の利用者に費やし、支援制度の範囲外の業務を行うことをその都度判断に苦慮しながら継続することは、支援資源そのものが疲弊し、ひいては制度の運用に支障を来す可能性を否定することができません。

## 2. 成年後見制度関連法による支援の充実とその限界

成年後見人等が選任されている場合であれば、成年後見人等がその権限に基づき法定代理人として財産管理に属する日常的な金銭の出し入れ、費用の支払いを行うことができます。事実行為に属する行為についても、実費として支出可能な範囲でヘルパーに依頼することをもって対応することが可能です。入退院、入居・退去において契約を行うことも身上保護として本人に代わって行うことも可能です。

多くの問題がある死後の対応について、成年後見の事務の円滑化を図るため行われた民法改正が、平成28年10月13日に施行され、民法873条の2に基づき成年後見人が一定の死後事務ができる旨規定されることになりました。(1)相続財産に属する特定の財産の保存に必要な行為、(2)相続財産に属する債務(弁済期が到来しているものに限る。)の弁済、(3)その死体の火葬又は埋葬に関する契約の締結その他相続財産の保存に必要な行為。具体的には、遺体の引取りや火葬等のための葬儀業者との契約や生前に発生した医療費、施設費用、公共料金等の支払が可能です。火葬又は埋葬に関する契約の締結や預貯金の払戻しには家庭裁判所の許可が必要となります。

なお、同条は保佐人及び補助人には適用されないと解されますが、民法874条、654条に基づく応急処分義務又は民法697条に基づく事務管理として介護・医療費の支払、御遺体の引取り、火葬契約など家庭裁判所の許可を得た上で死後事務を行うことが考えられます。このように、本人の判断能力が十分ではない常況にあるときは、成年後見制度を利用することで、市区町村社会福祉協議会、自治体による支援が困難とされる行為を成年後見人等が行うことにより、身寄りのない高齢者に対する支援の充実を図ることが考えられます。

問題は、本人の判断能力が十分であり成年後見制度を利用できない身寄りのない高齢者を支援する場合です。これが、自治体、市区町村の社会福祉協議会の支援の仕組みと、成年後見制度の隙間に落ち込むという場面になります。

## 3. 任意後見制度への期待とコスモスの取組

実態調査で明らかとなった、緊急時の対応や医療

同意、事実行為への対応など問題の根本的な解決にはならないとしても、解決の一助として移行型任意後見契約と死後事務委任契約を一連の契約として活用することが考えられます。

コスモスでは、任意後見契約発効前、判断能力が十分認められる期間について生前事務委任契約を締結し、実態把握調査において支援が困難とされた行為を含む17の事項(令和6年5月1日現在)を代理権目録に明記し、活動の根拠を明らかにする標準的な契約書を準備しています。移行型任意後見契約と死後事務委任契約の締結は、高齢者が抱く将来への漠然とした不安から解放し、自己の意思に基づく生活を維持するというメリットのみならず、活動の根拠や手続の権限が判然としないことにより市区町村社会福祉協議会、自治体の支援が難しいとされる手続等を任意後見受任者として行うことにより、支援活動の阻害要因の部分的解消に寄与することが期待されます。

私たちコスモスは、全国の支部会員が移行型任意後見契約の受任者としての実績を有しており、実態調査において明らかとなった課題に実際に取り組んでいます。これまで、公的な支援制度を最大限、更にはその制度の枠を超えて身寄りのない高齢者への支援を行い、法定後見、任意後見制度を担う弁護士、司法書士、社会福祉士などの専門職団体も積極的な活動を通じて公的な支援制度と相まって身寄りのない高齢者への支援を行ってきました。これらの活動をもってしてもいまだ身寄りのない高齢者への支援は十分とは言えず、今後更に身寄りのない高齢者が増加することが見込まれる社会において、国レベルでの支援制度の充実、その制度を担う支援資源の充実は喫緊の課題であると思われます。行政書士が支援資源の一翼を担っていることを更に周知し、市区町村社会福祉協議会、自治体との連携を強化するのみならず、支援を適切に行うために成年後見に携わる行政書士自身の資質の向上を図ることが必須となります。コスモスは、その活動の中心を担う団体として活動を行い、支援資源として行政書士を活用していただけるよう努めてまいります。

### 参考

令和5年版厚生労働白書

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_34301.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_34301.html)



身寄りのない高齢者の生活上の多様なニーズ・諸課題等の実態把握調査

(厚生労働省の令和5年度老人保健事業推進費等補助金 老人保健健康増進等事業として実施)

<https://www.jri.co.jp/page.jsp?id=107744>





登録はお済みですか？

# 会員専用サイト「連con」の御案内

「連con」では、関係省庁や団体からの各種業界情報、研修案内、参考資料、その他様々な情報を掲載しています。令和5年9月のリニューアルでは、より使いやすくなるようナビゲーションの変更や情報の階層整理、「月刊日本行政」のアーカイブ公開や、特定分野記事のメール配信等便利な機能の追加などを行いました。是非、アカウント登録していただき、御活用くださいますようお願いいたします。

## ★アカウント登録の方法

### ①日行連ホームページ トップページ画面



### ②「連con」ログイン画面



### ③「連con」利用登録画面



- ①「基本情報」を入力・確認の上、「確認」をクリック
- ②「基本情報」で入力したメールアドレスに「仮登録メール」が届くのでメールに記載されている「パスワード設定画面」のURLをクリック
- ③遷移先の画面にてログインID・パスワードを設定し本登録完了！（ログインに成功すると、最初に御自身のプロフィール画面が表示されます）

### ④「連con」プロフィール画面



※登録の有無が不明な方は、ログインボタン下の「ログインIDまたはパスワードを忘れた方」から、登録されたメールアドレスを御入力いただくだけで、簡単に御確認いただけます。（メールアドレスをお忘れの方は「登録番号・氏名・所属単位・生年月日（西暦）※本人確認のため」を添えて、日行連事務局広報課（kouhou@gyosei.or.jp）までお問い合わせください。）

# 行政書士業務パンフレットの御案内

日行連広報部では、行政書士制度を国民に広く周知することを目的として、行政書士業務パンフレットを作成しました。

本パンフレットは、従来の「行政書士活用ガイド」の改訂を検討する中で、広報ツールとしての利便性を第一に考え、相談内容に応じて業務を御紹介いただけるよう、主な業務別に作成しています。

会員の皆様や各单位会において、必要に応じてそれらを組み合わせ活用していただけるよう、会員専用サイト「連 con」の「ライブラリ」内「パンフレット等」のページに PDF データを公開していますので、是非御活用ください。

## 掲載ページ

会員専用サイト「連 con」>ライブラリ>パンフレット等  
<https://www.gyosei.or.jp/members/library/panf>



# 会員の動き

## 登録者数 (令和6年5月末日現在)

合計		52,151名	
内訳	男	43,636名	女 8,515名
個人事務所開業	男	41,091名	女 7,618名
行政書士法人社員	男	1,888名	女 393名
個人使用人行政書士	男	357名	女 250名
法人使用人行政書士	男	300名	女 254名

## 法人会員 (令和6年5月末日現在)

法人会員数	1,375
法人事務所数	1,629
主たる事務所数 (行政書士法人数)	1,153
従たる事務所数	476

## 異動状況 (令和6年5月中の処理件数)

新規登録	合計		378名
内訳	男	269名	女 109名
登録抹消	合計		150名
内訳	男	138名	女 12名
抹消内訳	廃業	118名	
	死亡	31名	
	その他	1名	

## 御協力のお願い ~日本行政を正確・迅速にお届けするために~

日本行政は、行政書士名簿にある会員の事務所所在地と当該会員の氏名を表記して発送しています。

- お届け先に事務所名の表示のみで会員氏名の表示がないため返送される事例が多くあります。事務所の入口に会員氏名を明確に表示してください。
- 事務所所在地に変更があった場合は、速やかに所属単位会にお届けください。

広報部では日本行政が返送されてきた場合、所属単位会に宛名の調査依頼を行うとともに、それが確認されるまで以降の発送を停止いたします。

- 発送停止の解除は、所属単位会に依頼した宛名調査の結果に加え、事務所所在地の変更があった場合には、所属単位会を通じ日行連登録委員会に提出される当該会員の変更登録申請の処理結果により行います。

事務所所在地に変更がないのに日本行政が届かなくなった場合は、お早めに日行連事務局までお問い合わせください。

- 発送停止期間中のバックナンバーを希望される場合、在庫管理上、直近発行号を含み最長6か月までとさせていただきますので、あらかじめ御了承願います。

## 広報部員のひとり言

from EDITORS (大門)

最近というわけではないのですが、書店で行政書士による書籍を見かけることが以前より多くなりました。行政書士業務についての内容の書籍はもちろん、行政書士の専門知識をいかした新書なども出版されています。さらには、行政書士へのインタビューが掲載された新聞や雑誌を見掛けることも少なくありません。

自分が行政書士なので、行政書士の肩書のある出版物などに気付きやすい可能性もありますが、行政書士の業務や専門性がより社会に必要とされているからこそ、行政書士関連の書籍が多く出版されているのだと思います。

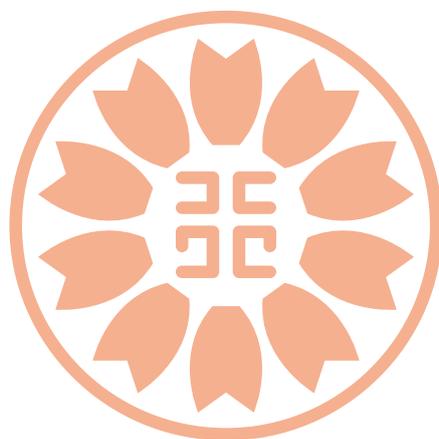
専門性と業務の幅が広い行政書士の役割は、変化が著しいデジタル時代を迎えて、より一層、必要とされることと思います。本年度も広報活動に努め、行政書士をPRしていきます。どうぞよろしく願いいたします。

## 月刊 日本行政 7月号

第620号 令和6年6月25日発行

発行人 常住 豊  
発行所 日本行政書士会連合会  
〒105-0001  
東京都港区虎ノ門四丁目  
1番28号  
虎ノ門タワーズオフィス10階  
TEL 03-6435-7330  
FAX 03-6435-7331  
製作・印刷 日本印刷株式会社

【広報部】 部長 相羽 利子  
次長 鷗沼 理人  
部長 成田真利子  
大門 則亮  
益子 光宣  
吉田 明浩  
中嶋 章雄



月刊 日本行政 7月号

令和6年6月25日発行(毎月1回)

発行所：日本行政書士会連合会

発行人：常住 豊

編集人：相羽 利子

〒105-0001 東京都港区虎ノ門四丁目1番28号 虎ノ門タワーズオフィス10階