

# 外国人労働者の適正な雇用管理の確保に向けた取組 ～外国人との共生社会の実現に向けたロードマップを踏まえて～

令和4年11月16日

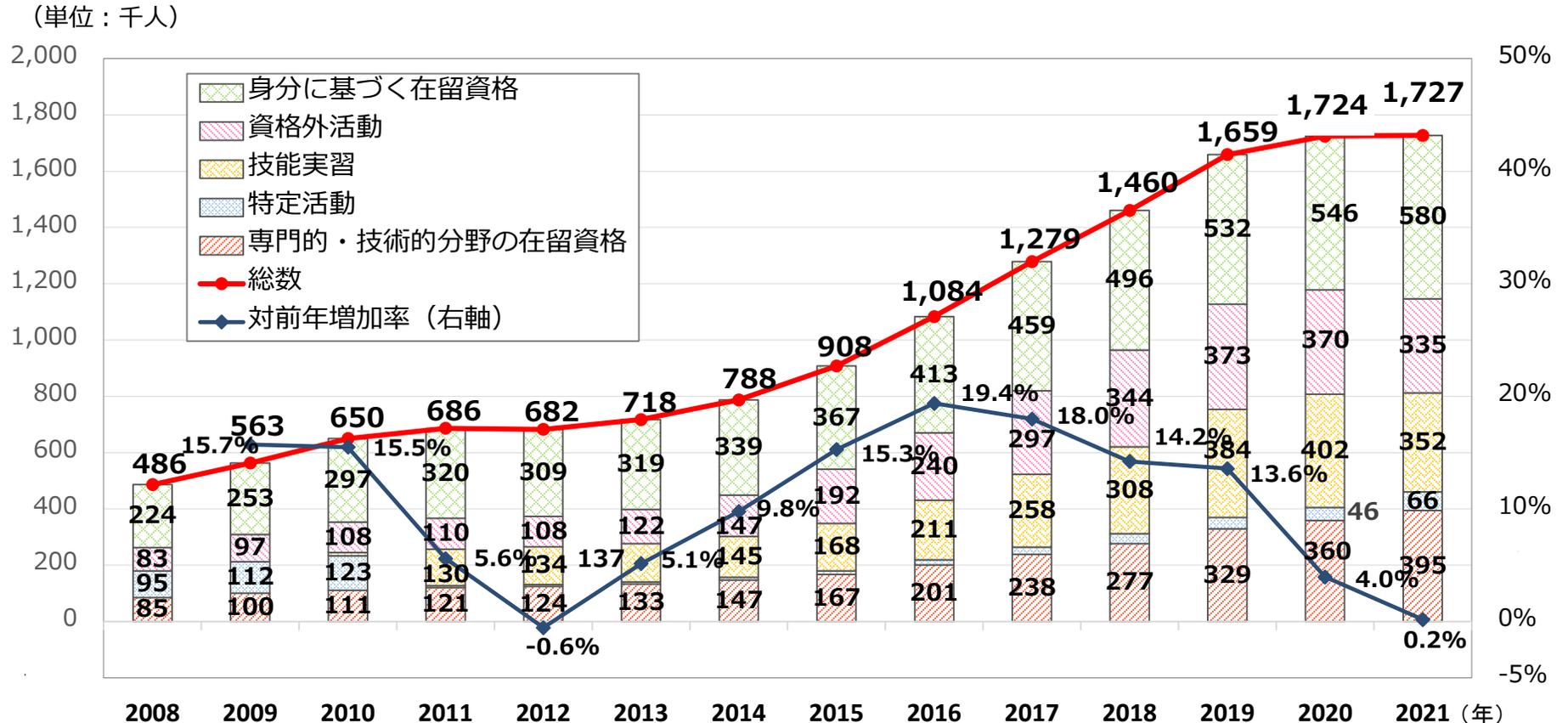
厚生労働省 職業安定局 外国人雇用対策課

海外人材受入就労対策室長

菊田 正明

# 在留資格別にみた外国人労働者数の推移

- 日本で就労している外国人は、2021年10月末時点で過去最高の172万7,221人。
- 在留資格別にみると、「特定活動」（前年比 44.7%増）、「専門的・技術的分野の在留資格」（同 9.7%増）、「身分に基づく在留資格」（同 6.2%増）の伸び率大きい。



出典：厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況」（各年10月末現在）

注1：「専門的・技術的分野の在留資格」とは、就労目的で在留が認められるものであり、経営者、技術者、研究者、外国料理の調理師、特定技能等が該当する。

注2：「身分に基づく在留資格」とは、我が国において有する身分又は地位に基づくものであり、永住者、日系人等が該当する。

注3：「特定活動」とは、法務大臣が個々の外国人について特に指定する活動を行うものである。

注4：「資格外活動」とは、本来の在留目的である活動以外に就労活動を行うもの（原則週28時間以内）であり、留学生のアルバイト等が該当する。

# 日本で就労する外国人のカテゴリー（総数172.7万人の内訳）

出入国管理及び難民認定法上、以下の形態で就労が可能。

**① 就労目的で在留が認められる者** **約39.5万人**  
 （いわゆる「専門的・技術的分野の在留資格」）

- 一部の在留資格については、上陸許可の基準を「我が国の産業及び国民生活に与える影響その他の事情」を勘案して定めることとされている。

**② 身分に基づき在留する者** **約58.0万人**  
 （「定住者」（主に日系人）、「永住者」、「日本人の配偶者等」等）

- これらの在留資格は、在留中の活動に制限がないため、様々な分野で報酬を受ける活動が可能。

**③ 技能実習** **約35.2万人**

- 技能移転を通じた開発途上国への国際協力が目的。
- 平成22年7月1日施行の改正入管法により、技能実習生は入国1年目から雇用関係のある「技能実習」の在留資格が付与されることとなった。

**④ 特定活動** **約6.6万人**

- （EPAに基づく外国人看護師・介護福祉士、ワーキングホリデー、外国人建設就労者、外国人造船就労者等）
- 「特定活動」の在留資格で我が国に在留する外国人は、個々の許可の内容により報酬を受ける活動の可否が決定。

**⑤ 資格外活動**（留学生のアルバイト等） **約33.5万人**

- 本来の在留資格の活動を阻害しない範囲内（1週28時間以内等）で、相当と認められる場合に、報酬を受ける活動が許可。

## 「専門的・技術的分野」に該当する主な在留資格

在留資格	具体例
教授	大学教授等
高度専門職	ポイント制による高度人材
経営・管理	企業等の経営者・管理者
法律・会計業務	弁護士、公認会計士等
医療	医師、歯科医師、看護師
研究	政府関係機関や私企業等の研究者
教育	中学校・高等学校等の語学教師等
技術・人文知識・国際業務	機械工学等の技術者、通訳、デザイナー、私企業の語学教師、マーケティング業務従事者等
企業内転勤	外国の事業所からの転勤者
介護	介護福祉士
技能	外国料理の調理師、スポーツ指導者、航空機の操縦者、貴金属等の加工職人等
特定技能	特定産業分野（注）の各業務従事者

（注） 介護、ビルクリーニング、素形材産業、産業機械製造業、電気・電子情報関連製造業、建設、造船・船用工業、自動車整備、航空、宿泊、農業、漁業、飲食品料製造業、外食業

（平成30年12月25日閣議決定）

※ 外国人雇用状況の届出状況（令和3年10月末現在）による。外国人雇用状況届出制度は、事業主が外国人の雇入れ・離職の際に、氏名、在留資格、在留期間等を確認した上でハローワークへ届出を行うことを義務づける制度（労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第28条）。なお、「外交」、「公用」及び「特別永住者」は対象外である。

# 日本で就労する外国人労働者（在留資格別・国籍別）

- ベトナムは「技能実習」が44.6%、次いで「資格外活動(留学等)」が26.9%。
- インドネシアは「技能実習」が56.3%。ネパールは「資格外活動(留学等)」が67.8%。
- フィリピンやブラジル、ペルーは「身分に基づく在留資格」が多い。

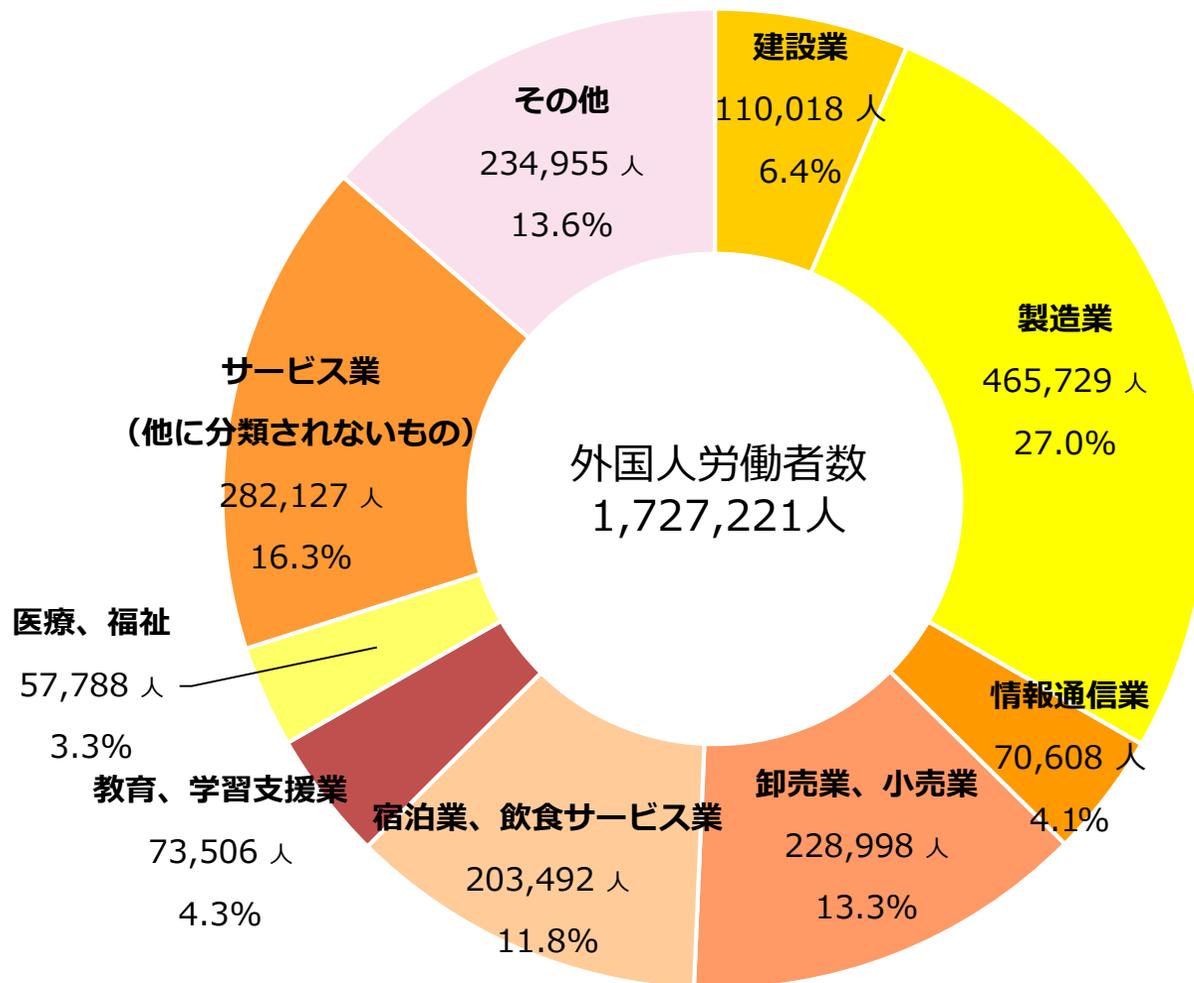
(単位：人)

在留資格	総数	①専門的・技術的分野	②身分に基づく在留資格	③技能実習	④特定活動	⑤資格外活動
<b>全国籍計</b>	<b>1,727,221</b>	<b>394,509</b>	<b>580,328</b>	<b>351,788</b>	<b>65,928</b>	<b>334,603</b>
中国	397,084	125,817	125,231	54,161	5,179	86,690
韓国	67,638	28,651	28,615	16	2,734	7,615
フィリピン	191,083	14,316	140,748	28,553	4,693	2,767
ベトナム	453,344	83,663	17,457	202,218	27,998	122,005
ネパール	98,260	22,410	5,052	596	3,549	66,653
インドネシア	52,810	7,905	6,663	29,716	3,461	5,065
ブラジル	134,977	855	133,671	60	101	290
ペルー	31,381	162	31,039	59	37	83
その他	300,644	110,730	91,852	36,409	18,176	43,435

出典： 厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況（令和3年10月末現在）」

# 産業別外国人労働者数

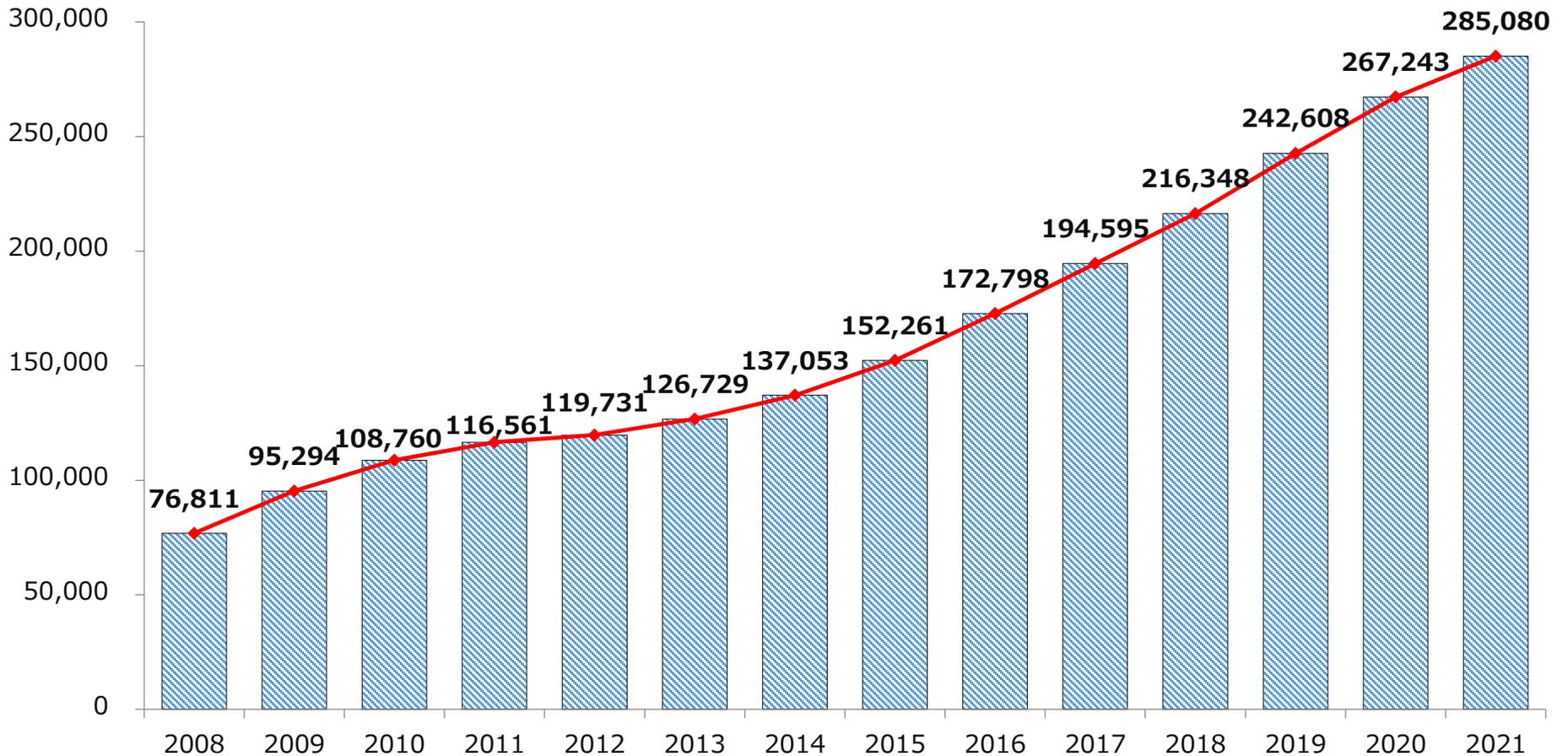
- 産業別にみると、「**製造業**」が最も多く、465,729人で、**外国人労働者全体の27.0%**を占めている。次いで「**サービス業(他に分類されないもの)**」が282,127人(同 16.3%)、「**卸売業、小売業**」が228,998人(同 13.3%)、「**宿泊業、飲食サービス業**」が203,492人(同 11.8%)の順となっている。



# 外国人雇用事業所数の推移

- 外国人を雇用する事業所数は、2021年10月末時点で過去最高の**285,080**か所。
- 特に2014年以降は、毎年約2万事業所ペースで増加。

単位（事業所）



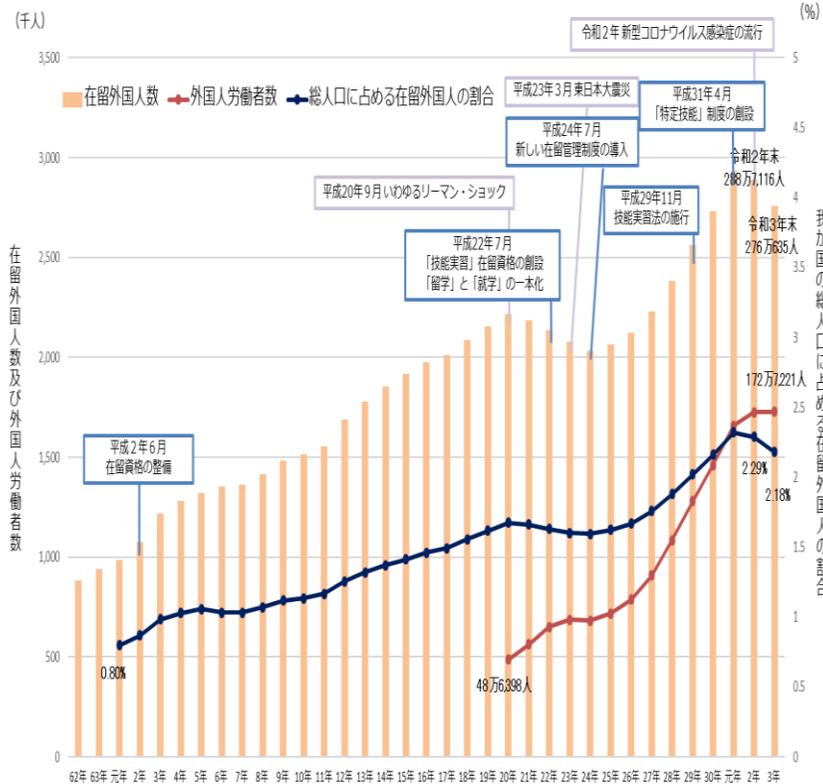
# 外国人との共生社会の実現に向けたロードマップ（概要）

外国人との共生社会の実現に向けて、目指すべき外国人との共生社会のビジョン（3つのビジョン）を示し、ビジョンを実現するために取り組むべき中長期的な課題として4つの重点事項を掲げ、それぞれについて今後5年間に取り組むべき方策等を示すロードマップを策定

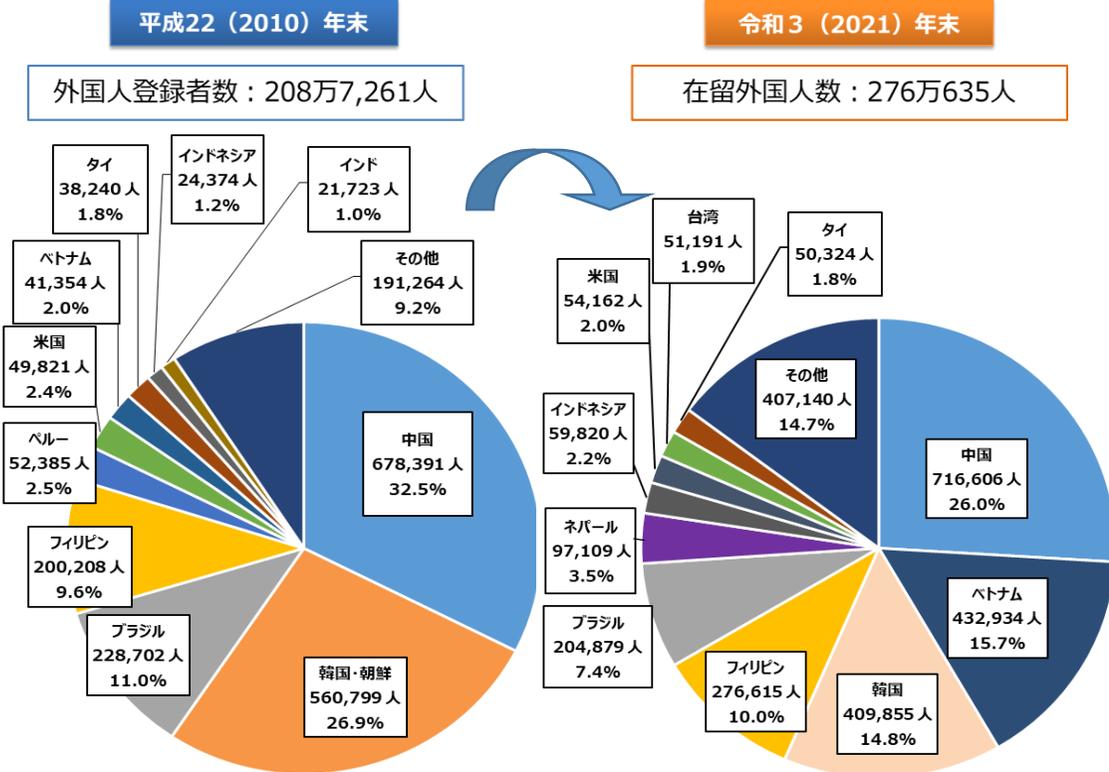
## 1 基本的な考え方

### 外国人の在留状況

#### ◎ 在留外国人の増加



#### ◎ 出身国籍・地域の多様化



#### 共生施策の変遷

- 「『生活者としての外国人』に関する総合的対応策」 (H18.12.25)
- 「経済財政運営と改革の基本方針2018 (骨太の方針)」 (H30.6.15)
- 「外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議」設置 (H30.7.24)
- 「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」 (H30.12.25、以後3回改訂)

総合的対応策の改訂などにより充実が図られてきたものの、短期的な課題への対応にとどまる

目指すべき外国人との共生社会のビジョンの実現に向けて、中長期的な課題及び具体的施策を示すロードマップを策定

## 2 目指すべき外国人との共生社会のビジョン（3つのビジョン）

### 安全・安心な社会

これからの日本社会を共につくる一員として外国人が包摂され、全ての人が安全に安心して暮らすことができる社会

### 多様性に富んだ 活力ある社会

様々な背景を持つ外国人を含む全ての人が社会に参加し、能力を最大限に発揮できる、多様性に富んだ活力ある社会

### 個人の尊厳と人権を 尊重した社会

外国人を含め、全ての人がお互いに個人の尊厳と人権を尊重し、差別や偏見なく暮らすことができる社会

## 3 取り組むべき中長期的な課題（4つの重点事項）

1 円滑なコミュニケーションと社会参加のための日本語教育等の取組

2 外国人に対する情報発信・外国人向けの相談体制等の強化

3 ライフステージ・ライフサイクルに応じた支援

4 共生社会の基盤整備に向けた取組

## 4 重点事項に係る主な取組

### ☆1 円滑なコミュニケーションと社会参加のための日本語教育等の取組

- 都道府県等が行う日本語教育を強化するための総合的な体制づくりを着実に推進するとともに、市区町村が都道府県等と連携して行う日本語教育を含めて支援【文科】《1》
- 「日本語教育の参照枠」に示された教育内容やレベル尺度等に対応した分野別教育モデルの開発【文科】《3》
- 生活オリエンテーション（日本で生活するための基本的な情報提供、初歩的な日本語学習）動画の作成・活用等により社会制度等の知識を習得できる環境（来日前を含む。）を整備【法務】《6》
- 生活場面に応じた日本語を学習できるICT教材の開発・提供等【文科】《8》
- 来日前の基礎的コミュニケーション力を身につけるための海外における日本語教育環境の整備【外務】《9》
- 日本語教育機関の認定制度及び日本語教師の資格制度整備【文科】《11》

### ☆2 外国人に対する情報発信・外国人向けの相談体制等の強化

- 「生活・就労ガイドブック」及び「外国人生活支援ポータルサイト」の掲載方針を作成、公表【法務】《17》
- マイナポータル等を活用した情報発信【法務】《18》
- 外国人受入環境整備交付金の見直し等による一元的相談窓口の設置促進【法務】《20》
- 多言語翻訳技術について、実用レベルの「同時通訳」の実現及び重点対応言語の15言語への拡大に向けた取組【総務】《23》
- 外国人支援を行う地域の関係機関による合同の相談会の実施等【法務】《27》
- やさしい日本語の普及に向けた研修の実施等【法務】【文科】《31》《32》

### ☆3 ライフステージ・ライフサイクルに応じた支援

- 子育て中の親子同士の交流や子育て不安・悩みを相談できる場の提供等を行う地域子育て支援拠点事業の実施【厚労】《33》
- 住民基本台帳システムと学齢簿システムとの連携により、外国人の子どもの就学状況の一体的管理・把握を推進【文科】《36》
- 公立高等学校入学者選抜において外国人生徒を対象とした特別定員枠の設定及び受検に際しての配慮の取組を推進【文科】《47》
- 高等学校において、日本語の個別指導を教育課程に位置付けて実施する制度を導入【文科】《49》
- ハローワークの外国人雇用サービスコーナーにおける専門相談員や通訳の配置による職業相談の実施、外国人雇用サービスセンター等における留学生を対象とした支援【厚労】《57》
- 定住外国人を対象とした、日本語能力に配慮した職業訓練の実施【厚労】《61》
- 年金制度に関する周知・広報の継続・充実【厚労】《63》
- 「在留外国人に対する基礎調査」等による実態把握等【法務】《66》

### ☆4 共生社会の基盤整備に向けた取組

- 「外国人との共生に係る啓発月間（仮称）」の創設、各種啓発イベント等の実施【法務】《67》《68》
- 学校における、異文化理解・多文化共生の考え方に基づく教育の更なる普及・充実を推進【文科】《71》
- 在留外国人統計等を活用し、国籍、在留資格、業種別等の外国人の生活状況の実態把握が可能な新たな統計表を作成・公表【法務】《74》
- 外国人労働者の労働条件等の雇用管理、国内外の労働移動等の実態把握のための統計整備【厚労】《75》
- 民間支援団体が行う外国人に対するアウトリーチ支援の取組を支援するための試行事業実施【法務】《80》
- 出入国在留管理庁において、在留管理に必要な情報を一元的に把握できる仕組みを構築するための検討【法務】《82》
- マイナンバーカードと在留カードの一体化による利便性向上【法務】《85》
- 外国人支援人材の育成や、専門性の高い支援人材の認証制度等について検討【法務】《86》

## 5 推進体制

- 計画期間は令和8年度まで
- 有識者の意見を聴きつつ毎年の点検による進捗確認、必要に応じ施策の見直し
- 総合的対応策において、当該年度に実施すべき施策を明示

## 重点事項3 ライフステージ・ライフサイクルに応じた支援

### 【具体的な取組】

- 外国人労働者が日本で安心して働き、その能力を十分に発揮する環境が確保されるよう、雇用管理セミナーの開催等を通じた外国人雇用管理指針の周知・啓発及び事業所訪問等による外国人雇用管理指針に基づく事業主指導を行うとともに、外国人雇用管理アドバイザーによる事業主等からの外国人労働者の雇用管理に関する高度かつ専門的な相談への対応を行う。  
また、外国人労働者の職場定着の促進等が図られるよう、外国人特有の事情に配慮した就労環境の整備に取り組んだ事業主への助成を行う。
- 「外国人雇用サービスセンター」やハローワークの「留学生コーナー」において、外国人留学生を対象とした、きめ細かな相談支援を行うほか、大学とハローワークとの連携協定の締結等、大学に対する支援・連携を強化し、インターンシップの充実、就職ガイダンス等のセミナー、合同企業説明会を開催する等、留学生と企業のさらなるマッチングの促進を図る。
- 外国人留学生の国内就職支援研修モデルカリキュラムや、外国人社員と働く職場の労務管理に使えるポイント・例文集等の周知を通じ、職場における効果的かつ適切なコミュニケーションの周知・啓発を図る。

(外国人を雇用する事業主の方へ)

# 外国人雇用は ルールを守って適正に

外国人が在留資格の範囲内でその能力を十分に発揮しながら、適正に就労できるよう、事業主の方が守らなければならないルールや配慮していただきたい事項があります。内容をご理解の上、適正な外国人雇用をお願いします。

～ 以下の2点は、事業主の責務です！ ～

## 1 雇入れ・離職時の届出

P2～

外国人の雇入れ及び離職の際には、その氏名、在留資格などをハローワークに届け出てください。ハローワークでは、届出に基づき、雇用環境の改善に向けて、事業主の方への助言や指導、離職した外国人への再就職支援を行います。

また、届出に当たり、事業主が雇い入れる外国人の在留資格などを確認する必要があります。不法就労の防止につながります。

## 2 適切な雇用管理

P9～

事業主が遵守すべき法令や、努めるべき雇用管理の内容などを盛り込んだ「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」が、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律に基づき定められています。

この指針に沿って、職場環境の改善や再就職の支援に取り組んでください。

### ▶ その他（ご参照ください）

- 在留資格一覧表・・・・・・・・・・・・・・・・ P16
- 外国人の雇用に関する参考情報・・・・・・・・ P17
- 外国人の雇用に関するQ&A・・・・・・・・ P18
- 外国人雇用管理アドバイザーのご案内・・・・ P18
- 関係機関のお問い合わせ先・・・・・・・・ P19
- 外国人雇用サービスセンター・留学生コーナー一覧・・・・ P20

 厚生労働省 都道府県労働局 ハローワーク

PL040601外01

### 参考 外国人雇用サービスセンター・留学生コーナー一覧

外国人雇用サービスセンターや留学生の多い地域の新卒応援ハローワークに設置している留学生コーナーでは、専門的・技術的分野の外国人や外国人留学生を積極的に採用したい事業主の方からのご相談に無料で応じておりますので、ご活用ください。

#### 専門的・技術的分野の外国人、留学生の採用に関するご相談

外国人雇用サービスセンター	所在地	電話番号
東京 東京外国人雇用サービスセンター	〒160-0004 新宿区四谷1-6-1 四谷タワー13階	03-5361-8722
愛知 名古屋外国人雇用サービスセンター	〒460-8640 名古屋市中区錦2-14-25 ヤマイチビル8階	052-855-3770
大阪 大阪外国人雇用サービスセンター	〒530-0017 大阪市北区角田町8-47 阪急グランドビル16階	06-7709-9465
福岡 福岡外国人雇用サービスセンター	〒810-0001 福岡市中央区天神1-4-2 エルガーラオフィス12階	092-716-8608

#### 留学生の採用に関するご相談

新卒応援ハローワーク（留学生コーナー）	所在地	電話番号
北海道 札幌新卒応援ハローワーク	〒060-8526 札幌市中央区北4条西5丁目 大樹生命札幌共同ビル9階	011-233-0222
宮城 仙台新卒応援ハローワーク	〒980-8485 仙台市青葉区中央1-2-3 仙台マークワン12階	022-726-8055
茨城 土浦新卒応援ハローワーク	〒300-0805 土浦市栄1838 土浦労働総合庁舎2階	029-822-5124 (32#)
埼玉 埼玉新卒応援ハローワーク	〒330-0854 さいたま市大宮区桜木町1-9-4 エクセレント大宮ビル6階	048-650-2234
千葉 千葉新卒応援ハローワーク	〒260-0028 千葉市中央区新町3-13 千葉TNビル1階	043-307-4888
千葉 まつど新卒応援ハローワーク	〒271-0092 松戸市松戸1307-1 松戸ビル3階	047-367-8609 (48#)
東京 東京新卒応援ハローワーク	〒163-0721 新宿区西新宿2-7-1 小田急第一生命ビル21階	03-5339-8609
神奈川 横浜新卒応援ハローワーク	〒220-0004 横浜市西区北幸1-11-15 横浜STビル16階	045-312-9206
新潟 新潟新卒応援ハローワーク	〒950-0901 新潟市中央区弁天2-2-18 新潟KSビル2階	025-241-8609
石川 金沢新卒応援ハローワーク	〒920-0935 金沢市石引4-17-1 石川県本多の森庁舎1階	076-261-9453
静岡 静岡新卒応援ハローワーク	〒422-8067 静岡市駿河区南町14-1 水の森ビル9階	054-654-3003
愛知 愛知新卒応援ハローワーク	〒460-8640 名古屋市中区錦2-14-25 ヤマイチビル9階	052-855-3750
三重 みえ新卒応援ハローワーク	〒514-0009 三重県津市羽所町700 アスト津3階	059-229-9591
京都 京都新卒応援ハローワーク	〒601-8047 京都市南区東九条下殿田町70 京都テルサ西館3階	075-280-8614
大阪 大阪新卒応援ハローワーク	〒530-0017 大阪市北区角田町8-47 阪急グランドビル18階	06-7709-9455
兵庫 神戸新卒応援ハローワーク	〒650-0044 神戸市中央区東川崎町1-1-3 神戸クリスタルタワー12階	078-361-1151
岡山 おかやま新卒応援ハローワーク	〒700-0901 岡山市北区本町6-36 第1セントラルビル7階	086-222-2904
広島 広島新卒応援ハローワーク	〒730-0011 広島市中区基町12-8 宝ビル6階	082-224-1120
香川 高松新卒応援ハローワーク	〒760-0029 高松市丸亀町13-2 しごとプラザ高松内	087-823-8609
福岡 福岡新卒応援ハローワーク	〒810-0001 福岡市中央区天神1-4-2 エルガーラオフィス12階	092-716-8608
長崎 長崎新卒応援ハローワーク	〒852-8108 長崎市川口町13-1 長崎西洋館3階	095-819-9000

 ご不明な点などは、最寄りの都道府県労働局又はハローワークへお気軽にお問い合わせください。

## 届出制度の概要

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和四十一年法律第百三十二号）抜粋

（外国人雇用状況の届出等）

第二十八条（抄）

事業主は、新たに外国人を雇い入れた場合またはその雇用する外国人が離職した場合には、厚生労働省令で定めるところにより、その者の氏名、在留資格、在留期間その他厚生労働省令で定める事項について確認し、当該事項を厚生労働大臣に届け出なければならない。（平成19年10月1日施行）

※届出を怠ったり、虚偽の届出を行った場合には、30万円以下の罰金の対象となる。

### ●届出の対象となる外国人の範囲

日本の国籍を有しない者で、在留資格「外交」「公用」及び特別永住者以外の者

### ●届出事項

①氏名 ②在留資格 ③在留期間 ④生年月日 ⑤性別 ⑥国籍・地域

⑦資格外活動許可の有無 ⑧在留カード番号（※）、⑨雇入れ又は離職年月日

⑩雇入れ又は離職に係る事業所の名称、所在地など （※）令和2年3月1日から在留カード番号を届出事項に追加

## 届出情報の活用

- 届出に基づき、雇用管理の改善に向けた事業主への助言や指導、離職した外国人への再就職を支援
- 毎年10月末時点の「外国人雇用状況の届出状況」を集計して公表

# 外国人雇用状況届出は

## インターネットで、いつでも申請できます！

労働施策総合推進法に基づき、外国人を雇用する事業主には、外国人労働者の雇入れおよび離職の際に、在留資格などについて、ハローワークへ届け出ることが義務づけられています。

申請には「インターネット」が便利です、是非ご活用ください。

### ◇ インターネットなら、24時間、365日いつでも申請可能！

※ ただし、毎週日曜日の22時から翌日の8時までの間は、システムメンテナンスのためサービスを停止します。

### ◇ 時間とコストをかけずに申請できます！

ハローワークに来所いただく手間がかかりません。

### ◇ 複数の外国人の届出をまとめて申請できます！

### ◇ 届出情報をインターネットで確認・修正できます！

ハローワークインターネットサービス  
(<https://www.hellowork.mhlw.go.jp/>)  
の「事業主の方へのサービス」>「外国人雇用状況届出について」>「外国人雇用状況届出」から利用することができます。



または、外国人雇用状況届出システムで  
検索できます。

外国人雇用状況届出システム

検索

※ 外国人雇用状況届出システムの「操作マニュアル」はこちら（厚生労働省HPからリンク）に掲載しています。

[https://www.hellowork.mhlw.go.jp/doc/gaikokujin\\_manual.pdf](https://www.hellowork.mhlw.go.jp/doc/gaikokujin_manual.pdf)

※ 雇用保険被保険者となる外国人の場合、雇用保険被保険者資格取得届または雇用保険被保険者資格喪失届に「国籍・地域」や「在留資格」などを記入してハローワークに提出することで、外国人雇用状況の雇入れまたは離職の届出を行ったこととなります。

※ これまでに雇用保険被保険者資格取得届、雇用保険被保険者資格喪失届および外国人雇用状況届出書などの届出用紙により、一度でもハローワークに外国人雇用状況の届出を行ったことのある事業主の方は、インターネット上からユーザーIDおよびパスワードを取得することはできません。お手数ですが、事業所を管轄するハローワークまでお問い合わせください。

# 外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針

## 外国人雇用管理指針とは

- 事業主は、その雇用する外国人がその有する能力を有効に発揮できるよう、職業に適応することを容易にするための措置の実施その他の雇用管理の改善を図るとともに、解雇等で離職する場合の再就職援助に努めなければならない（労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第7条）。

→事業主が適切に対処できるよう、講ずべき必要な措置について定めたもの。（平成19年厚生労働省告示第276号）

公共職業安定所（ハローワーク）が外国人を雇用する事業所を訪問する際は、この指針に基づき、必要な助言・指導を行っている。

## 指針の主な内容

項目	主な内容
①外国人労働者の募集および採用の適正化	<ul style="list-style-type: none"><li>・募集にあたり従事すべき業務内容、賃金、労働時間、労働・社会保険の適用に関する事項等について明示する</li><li>・求人の申込みにあたり国籍による条件を付すなど差別的取扱いをしない</li><li>・在留資格上、従事することが認められる者であることを確認する</li><li>・公平な採用選考に努める</li></ul>
②適正な労働条件の確保	<ul style="list-style-type: none"><li>・国籍を理由として賃金、労働時間等について差別的取扱いをしてはならない</li><li>・主要な労働条件について外国人労働者が理解できるようその内容を明らかにした書面等の交付を行う</li><li>・適正な労働時間の管理を行うほか、外国人労働者の旅券、在留カード等を保管しないようにする</li></ul>
③安全衛生の確保	<ul style="list-style-type: none"><li>・外国人労働者が理解できる方法で安全衛生教育を行う</li><li>・労働災害防止のため、必要な日本語及び基本的な合図等を習得させるよう努める</li><li>・健康診断等を行う</li></ul>
④労働・社会保険の適用等	<ul style="list-style-type: none"><li>・被保険者に該当する外国人労働者に係る適用手続等必要な手続をとる</li><li>・離職時や、健康保険・厚生年金保険の適用事業所以外の事業所において、国民健康保険・国民年金への加入等の支援を行うよう努める</li></ul>
⑤適切な人事管理、教育訓練、福利厚生等	<ul style="list-style-type: none"><li>・人事管理に関する運用の透明性・公正性の確保など、多様な人材が適切な待遇の下で能力発揮しやすい環境整備に努める</li><li>・地域で安心して生活を営むために必要な支援を行うように努める</li><li>・教育訓練の実施、苦情・相談体制の整備、母国語での導入研修の実施等に努める</li></ul>
⑥解雇等の予防および再就職の援助	<ul style="list-style-type: none"><li>・安易な解雇等を行わないようにするとともに、やむを得ず解雇等を行う場合は、外国人労働者の在留資格に応じた再就職が可能となるよう、必要な援助を行うように努める</li></ul>

# 外国人雇用管理アドバイザーによる事業主支援について

## 概要

都道府県労働局等に「外国人雇用管理アドバイザー」※を配置し、外国人労働者の雇用管理の改善や職業生活上の問題など、外国人を雇用する事業主からの様々な相談に対して、事業所の実態に応じた専門的な指導・援助を行う。

※ 社会保険労務士や中小企業診断士など、外国人労働者の雇用管理の改善に関して深い知識と経験を有する者へ委嘱。

## 利用方法

最寄りのハローワークを通じて、外国人雇用管理アドバイザーへの相談申込みが可能（相談費用無料）。  
訪問日程を調整の上、外国人雇用管理アドバイザーを事業主の元へ派遣し、相談に対応。

※ このほか、窓口において外国人雇用管理アドバイザーによる相談を実施しているハローワークもある。

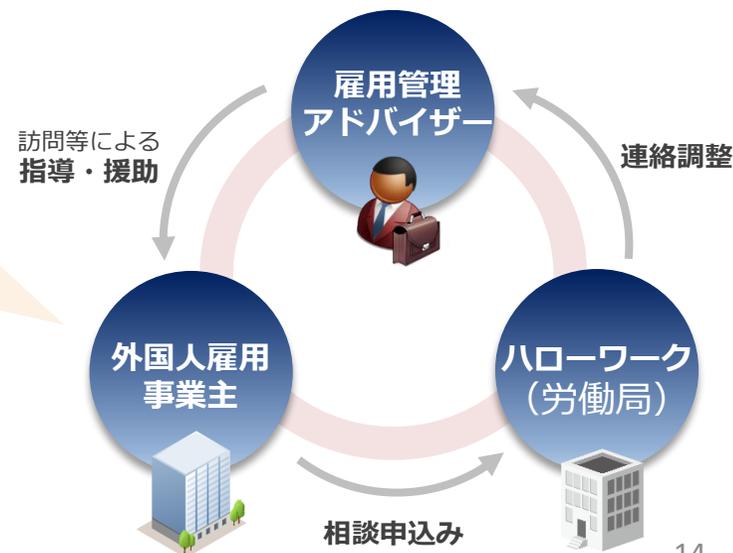
## 相談事例

### 【雇用管理面での相談】

- 外国人労働者を雇用するにあたり、どのような点を考慮したらよいか
- 日本語の不慣れな外国人労働者への職場教育はどうしたらいいか
- 労働契約、職務配置、福利厚生、退職・解雇時の注意点 等

### 【職業生活面での相談】

- 生活習慣・宗教観への理解とコミュニケーションをどう図ればいいのか 等



# 人材確保等支援助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）

## 趣旨・目的

- **外国人は、日本の労働法制・雇用慣行等に関する知識の不足、言語・コミュニケーションの方法や慣習の相違等から、労働条件・解雇等に関するトラブル等が生じやすい。**
- ⇒ このため、外国人が自らの労働条件等を十分に理解し、適正な待遇の下で安心・納得して就労を継続し、その能力を発揮することができるよう、**外国人特有の事情に配慮した事業主の雇用管理改善の取組みに対する助成を通じて、外国人労働者の職場定着の促進等を図る。**

## 対象となる措置

### 【必須メニュー】

事業所毎に「**雇用労務責任者の選任**」を行い、「**就業規則等の社内規程の多言語化**」に取り組んだ上で、**以下の選択メニューのいずれかの措置を導入・実施。**

### 【選択メニュー】

- **苦情・相談体制の整備**
- **一時帰国のための休暇制度の整備**
- **社内マニュアル・標識類等の多言語化**

## 助成額

**【目標達成助成】 支給対象経費の1/2（生産性要件を満たした場合は2/3）**  
※上限額57万円（生産性要件を満たした場合は72万円）

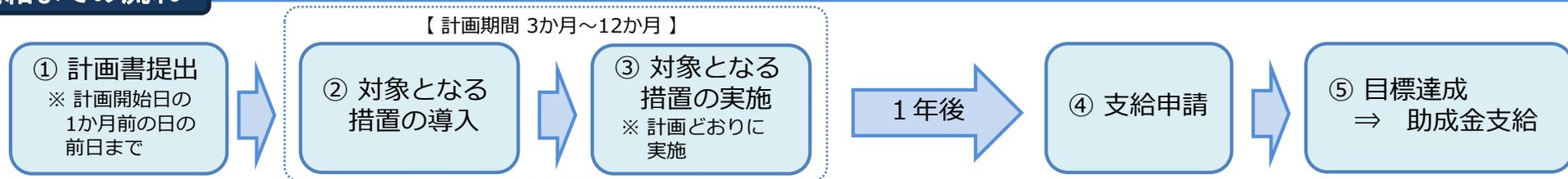
<支給対象経費等> 通訳費、翻訳機器導入費、翻訳料、弁護士・社労士などへの委託料、社内標識類の設置・改修費

<目標> ① 計画期間の終了から1年経過するまでの期間の**外国人労働者（雇用保険一般被保険者）の離職率が1割以下**であること。

ただし、外国人労働者数が2人以上10人以下の事業所は、1年経過後の外国人離職者が1人の場合は支給可。

② 計画前1年間と比べて、計画期間の終了から1年経過するまでの期間の**日本人労働者（雇用保険一般被保険者）の離職率が上昇していない**こと。

## 支給までの流れ



# 外国人の方に人事・労務を説明する際にお困りではないですか？

## 外国人の方からこんな質問や要望を受けることはありませんか？

- 最初に聞いた給料と振り込まれている金額が違うのは何で？
- なぜ、彼の方が先に昇給したの？
- 育児のために休暇を取りたいが、どうすれば？
- もっと働きたいのに、なぜ働いてはいけないの？
- ハラスメントを受けているかも知れません。どうすればいい？



- 8時が始業なので、8時ちょうどに会社に来れば良いと思います。
- 18時半になったので、帰ります。
- 年末年始の休暇はいらないので、代わりに2月に多く休ませてください。
- 会社に住所を教えたくありません。
- 健康診断を受けたくありません。 ■ 転勤をしたくありません。

**外国人の方は、私たちが「当然だ」と思っている日本の法制度や雇用慣行に詳しくないかも知れません。**

- ✓ 知らないことは悪いことではありません。外国人の方の悩みの背景を知り、働きやすい職場を一緒に作っていくことが大切です。
- ✓ そのためには、**母国語を用いて説明することや、「なぜ職場のルールがそうなっているのか」という理由や背景も含めて納得してもらうことが重要**です。



厚生労働省では、新たに、

- ・企業における人事・労務に関する多言語による説明や、
- ・お困りごとの背景にある文化ギャップを埋めること

に役立つ**3つの支援ツール**を作成しました！ぜひご活用ください。

### 【支援ツール】

- ① **外国人社員と働く職場の労務管理に使えるポイント・例文集**  
～日本人社員、外国人社員ともに働きやすい職場をつくるために～
- ② **雇用管理に役立つ多言語用語集**
- ③ **モデル就業規則やさしい日本語版**



# 厚生労働省における外国人留学生の就職支援体制

- **外国人雇用サービスセンター**（外国人向けハローワーク：東京、愛知、大阪、福岡）を、留学生を含む高度外国人材の就職支援拠点と位置付け、ハローワークの全国ネットワークを活用し、**留学早期の意識啓発からマッチング・定着に至るまで、各段階で多様な支援メニューを提供。**
  - また、一部の新卒応援ハローワークに**留学生コーナー**を設置し、外国人雇用サービスセンターと連携し、**担当者制**によるきめ細やかな就職支援を実施。
- ⇒ コロナ禍で留学生の就職活動に厳しさが見られる一方で、大規模な集合イベントの開催が困難であるため、関係機関と連携しつつ、**オンラインによるセミナーや企業面接会等を開催。**

## 1. 全国的ネットワークによるマッチングの促進

外国人雇用サービスセンターは、求人・求職を集約した上で、全国のハローワークや新卒応援ハローワークとの連携により、卒業に至るまで複数年にわたり、**全国のかつきめ細かな就職支援を実施。**

## 2. 意識啓発・カウンセリング等

大学の就職支援担当者等を訪問し、未内定留学生の把握や外国人雇用サービスセンターの利用勧奨を行う。また、国内就職希望の留学生に対し、在籍の早い段階から就職ガイダンスを実施するなど、**留学生の意識・動機付け**に向けて連携。

## 3. インターンシップ・大学との連携

企業と留学生の相互理解の促進を通じ、国内就職市場拡大を図るため、**留学生向けインターンシップを実施。**また、**大学の就職支援担当者等との情報交換を実施。**  
(インターンシップは夏季と春季に実施)

## 4. 留学生を採用する企業等に対する支援

留学生を採用する企業の開拓に加えて、外国人雇用管理アドバイザーによる採用時（在留資格変更手続きを含む）や人事労務管理上の留意点に関する相談など、**外国人留学生を採用する企業等に対する各種相談業務を実施。**

【拠点図】

