

報道関係者 各位

令和8年5月29日(金)

【照会先】

職業安定部職業対策課

課長 田中 友彦

課長補佐(特定雇用対策担当) 尾関 貴志

地方職業指導官 徳松 修

(電話) 052-219-5508

労働基準部監督課

課長 中嶋 智成

統括特別司法監督官 小野 敬太

特別司法監督官 石原 正和

(電話) 052-972-0253

雇用環境・均等部指導課

課長 蓑津 智行

課長補佐(個別労働紛争担当) 山本 祥喜

(電話) 052-972-0266

## 6月は「外国人雇用啓発月間」です

### 【今年の標語】

ともに働き、ともに支える社会へ ～外国人雇用はルールを守って適正に～

厚生労働省・愛知労働局では、6月1日からの1か月間を「外国人雇用啓発月間」とし、「ともに働き、ともに支える社会へ ～外国人雇用はルールを守って適正に～」を今年の標語に、適正な外国人雇用に関する積極的な周知・啓発活動を行います。

このため、愛知労働局(局長 こばやし 小林 ようこ 洋子)は、外国人雇用管理指針と併せて、関係法令の周知・啓発活動を行い、外国人労働者の雇用管理の改善や適正な労働条件の確保などを目的に、以下の取組を実施します。

### 1 事業主団体などを通じた周知・啓発、協力要請

事業主団体などに対し、適正な外国人雇用に関する積極的な周知・啓発を実施するよう協力要請を行います。

特に、外国人の雇入れと離職の際にすべての事業主に義務付けている「外国人雇用

状況」の届出が一層徹底されるよう、事業主への周知に努めます。

## 2 事業主などに対する周知・啓発、指導

労働局、労働基準監督署、ハローワーク（公共職業安定所）は、事業主などに対し、あらゆる機会を活用し、外国人雇用状況の届出制度を始めとする外国人の雇用・労働条件等に関する取扱いの基本ルールについて情報提供や積極的な周知・啓発、指導を実施します。

## 3 関係機関合同による外国人労働者就労事業場へのパトロール及び啓発活動

愛知労働局、愛知県警察、名古屋出入国在留管理局、外国人技能実習機構名古屋事務所の関係機関合同で、外国人労働者が就労する事業場へのパトロールと啓発活動を実施します。

日 時：令和8年6月18日（木） 20：00～

場 所：名古屋市中区

取材対応：当日の出発式及び啓発活動の取材が可能

連絡先：職業安定部職業対策課（052-219-5508）

（添付資料）

- ・別添1 リーフレット「6月は『外国人雇用啓発月間』（愛知版）」
- ・別添2 ポスター「6月は『外国人雇用啓発月間』」
- ・別添3 パンフレット「外国人雇用はルールを守って適正に」
- ・別添4 パンフレット「外国人労働者の人事・労務支援ツールを作成しました」
- ・別添5 リーフレット「外国人労働者の職場定着のために助成金を活用しませんか？」
- ・別添6 リーフレット「外国人雇用状況届出書（様式第3号）による届出はインターネットで登録できます」
- ・別添7 リーフレット「外国人を雇用する事業主の皆様へ」
- ・別添8 リーフレット「妊娠を理由に技能実習を一方向的に終了することはできません」
- ・別添9 リーフレット「仕事探しのトラブルを避けるために適正な会社を選びましょう！」（愛知版）
- ・別添10 リーフレット「在留カード等読取アプリケーションを積極的にご活用ください！」

令和8年度版

# ともに働き、ともに支える社会へ

## ～外国人雇用はルールを守って適正に～

### 6月は「外国人雇用啓発月間」

政府全体としては、例年6月を「外国人労働者問題啓発月間」と位置付けており、厚生労働省・愛知労働局・ハローワーク（公共職業安定所）・労働基準監督署においても、事業主等を始め広く国民一般に対して、適正な外国人雇用についての啓発活動を「外国人雇用啓発月間」として積極的に実施しています。

#### ☆ 外国人雇用の基本ルール

- ◇ 求人のお申込みには、国籍による条件を付す差別的取扱いをしてはならない。【指針】
- ◇ 採用しようとする外国人労働者に従事させる予定の業務が、在留資格上、従事できる業務であることを確認しなければならない。【入管法第73条の2、罰則有】
- ◇ 国籍を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱いをしてはならない。【基準法第3条、罰則有】
- ◇ 外国人労働者の旅券や在留カードを保管してはならない。【指針】
- ◇ 労働・社会保険に係る法令に基づき、被保険者に該当する外国人労働者について、適用手続等の必要な手続を行わなければならない。【雇用・労災・健康・厚生年金保険法、罰則有】
- ◇ 日本語教育、日本の生活習慣及び雇用慣行等について理解を深めるための支援を行うとともに、地域社会における行事や活動に参加する機会を設けるように努めること。【指針】
- ◇ アルバイト等の雇用保険被保険者とならない外国人労働者も含め、外国人の雇入れ及び離職時には、ハローワークへ外国人雇用状況の届出を行わなければならない。【労推法第28条、罰則有】

上記は、ルールの一部です。厚生労働省では、法律に基づき「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」を策定しています。

指針を始め、外国人を雇用する上でのルールについては、厚生労働省ホームページに掲載しています。ポイントが網羅的に認識できる、自主点検表もご活用ください。

厚生労働省トップページ > テーマ別に探す…雇用・労働 > 雇用 > 外国人雇用対策 > 外国人の雇用について



#### ☆ 外国人求職者・労働者の方へ

※対応言語などはホームページをご確認ください。

- ◇ 通訳がいるハローワーク：職業相談、職業紹介



- ◇ 外国人労働者相談コーナー：労働条件などについての相談



- ◇ 総合労働相談コーナー：職場におけるハラスメントや解雇などの相談



愛知労働局職業安定部職業対策課（TEL：052-219-5508）

# 事業主の外国人雇用状況の届出義務

アルバイト等の雇用保険被保険者とならない外国人労働者を含め、外国人を雇用する事業主には、外国人労働者（特別永住者、在留資格「外交」・「公用」の者を除く）の雇入れ及び離職の際に、外国人雇用状況届をハローワークへ届け出ることが、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より、義務付けられています。

**届出を怠ったり、虚偽の届出を行ったりした場合には、指導、勧告の対象になるとともに、30万円以下の罰金の対象になります。**

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41年法律第132号）抜粋

（外国人雇用状況の届出等）

第28条（抄）

事業主は、新たに外国人を雇い入れた場合又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。

（助言、指導及び勧告）

第33条（抄）

厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して、助言、指導又は勧告をすることができる。

（報告等）

第34条（抄）

厚生労働大臣は、第二十八条第一項の規定を施行するために必要な限度において、厚生労働省令で定めるところにより、事業主に対して、労働者の雇用に関する状況その他の事項についての報告を命じ、又はその職員に、事業主の事業所に立ち入り、関係者に対して質問させ、若しくは帳簿書類その他の物件の検査をさせることができる。

（罰則）

第40条（抄）

次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

二 第二十八条第一項の規定による届出をせず、又は虚偽の届出をした者

三 第三十四条第一項の規定による報告をせず、若しくは虚偽の報告をし、又は同項の規定による当該職員の質問に対して答弁せず、若しくは虚偽の陳述をし、若しくは同項の規定による検査を拒み、妨げ、若しくは忌避した者

## ■ 届出の方法について

届出の対象となる外国人が雇用保険の被保険者となるか否かによって、

使用する様式、届出先ハローワーク、提出期限が異なります。

詳細は、厚生労働省のWebページをご確認ください。

また、当該サイトに掲載のパンフレット「外国人雇用はルールを守って適正に」もご活用ください。



## ■ 在留カード等読取アプリケーションの活用について

外国人雇用状況の届出に際しては、出入国在留管理庁が配布している

「在留カード等読取アプリケーション」を活用し、その在留カードが

偽変造されていないか確認し、外国人雇用状況の適正な届出にご協力ください。

※公正採用選考と人権上の配慮からも、在留カード等の提示は、採用決定後に求めてください。



# ともに働き、ともに支える社会へ ～外国人雇用はルールを守って適正に～

## 6月は「外国人雇用啓発月間」



### 外国人を雇用している事業主の皆さん 守るべき雇用ルールを、いま一度チェックしてみましょう

- 国籍で差別しない公平な採用選考を行っていますか？
- 労働法令を守り、労働・社会保険に入っていますか？
- 日本語教育や生活上・職務上の相談に配慮していますか？
- 安易な解雇はしていませんか？
- 外国人の雇入れ・離職時に、ハローワークへ外国人雇用状況届出を出していますか？

「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」より



詳しくは、ハローワーク(公共職業安定所)、都道府県労働局にお問い合わせください。

# 外国人雇用は ルールを守って適正に

別添 3

外国人が在留資格の範囲内で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

P.2～

外国人の雇入れと離職の際には、その氏名、在留資格などをハローワーク（公共職業安定所）に届け出てください。届出に当たり、雇い入れる外国人の在留資格などを確認することで、不法就労の防止にもつながります。

また、ハローワークでは、届出を基に、雇用管理の改善に向けた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。

### 2 適切な雇用管理

P.12～

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)

外国人労働者の雇用管理改善等に係る自主点検表	P.17
在留資格一覧表	P.18
外国人の雇用に関する参考情報	P.19
外国人の雇用に関するQ&A	P.20
外国人雇用管理アドバイザーのご案内	P.21
関係機関のお問合せ先	P.21
外国人雇用サービスセンター・留学生コーナー一覧	P.22

# 1 雇入れ・離職時の届出

外国人労働者の雇入れ・離職の際にはその氏名、在留資格などについてハローワークへの届出が必要です

## 事業主の外国人雇用状況の届出義務

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、**外国人を雇用する事業主には、外国人労働者の雇入れや離職の際に、その氏名、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。**ハローワークでは、届出を基に、雇用管理の改善に向けた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。

### 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41年法律第132号）抜粋

（外国人雇用状況の届出等）  
第28条（抄）

事業主は、新たに外国人を雇い入れた場合又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。

## 届出の対象となる外国人の範囲

日本の国籍を持たない方で、特別永住者並びに在留資格が「外交」及び「公用」以外の方が届出の対象となります。

※「特別永住者」（在日韓国・朝鮮人等）の方は、特別の法的地位が与えられており、日本における活動に制限がありません。このため、特別永住者の方は、外国人雇用状況の届出制度の対象外とされていますので、確認・届出の必要はありません。

## 届出事項の確認・記載方法について

外国人雇用状況の届出に際しては、外国人労働者の在留カード（特定在留カードを含む）、旅券（パスポート）などの提示を求め、届け出る事項を確認してください。→ **P.3をご確認ください**

## 届出の方法について

外国人雇用状況の届出方法については、届出の対象となる外国人が雇用保険の被保険者となるか否かによって、使用する様式や届出先となるハローワーク、届出の提出期限が異なります。

- ①雇用保険の被保険者となる外国人について届け出る場合→ **P.6～P.7をご確認ください**
- ②雇用保険の被保険者とならない外国人について届け出る場合→ **P.8をご確認ください**

## 届出事項の確認・記載方法について

外国人雇用状況の届出に際しては、外国人労働者の在留カード、旅券(パスポート)などの提示を求め、届出事項を確認してください。

なお、「留学」や「家族滞在」などの在留資格の外国人が資格外活動許可を受けて就労する場合は、在留カード、旅券(パスポート)または資格外活動許可書などにより、資格外活動許可を受けていることを確認してください。在留カード等のコピーをハローワークに提出する必要はありません。

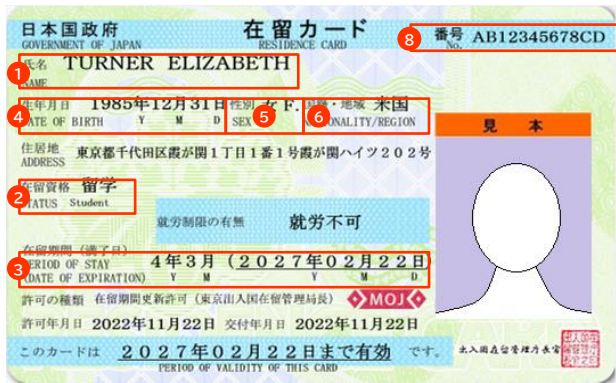
また、特別永住者(在日韓国・朝鮮人等)、在留資格「外交」・「公用」の方は、外国人雇用状況の届出制度の対象外とされておりますので確認・届出の必要はありません。

■ 届出事項の記載方法 P.4～5で各届出事項の在留カード等における記載位置をご確認いただけます。

①	氏名	日常生活で使用している通称名ではなく、必ず本名を記入してください。 在留カードの①「氏名」欄には、原則として、旅券(パスポート)の身分事項頁の氏名が記載されています。
②	在留資格等	<p>在留カードの②「在留資格」または旅券(パスポート)上の上陸許可証印※<sup>1</sup>に記載されたとおりの内容を記入してください。</p> <p>※「被監理者」「仮滞在許可者」の場合も同様に記入してください。</p> <p>在留資格が「特定技能」の場合には分野を、また「特定活動」の場合には活動類型を、通常、旅券に添付されている指定書※<sup>2</sup>で、それぞれ確認し、以下のいずれかを記入してください。</p> <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <ul style="list-style-type: none"> <li>●特定技能1号(介護)</li> <li>●特定技能1号(ビルクリーニング)</li> <li>●特定技能1号(リネンサプライ)</li> <li>●特定技能1号(工業製品製造業)</li> <li>●特定技能1号(素材材産業)</li> <li>●特定技能1号(産業機械製造業)</li> <li>●特定技能1号(電気・電子情報関連産業)</li> <li>●特定技能1号(建設)</li> <li>●特定技能1号(造船・船用工業)</li> <li>●特定技能1号(自動車整備)</li> <li>●特定技能1号(航空)</li> <li>●特定技能1号(宿泊)</li> <li>●特定技能1号(自動車運送業)</li> <li>●特定技能1号(鉄道)</li> <li>●特定技能1号(物流倉庫)</li> <li>●特定技能1号(農業)</li> <li>●特定技能1号(漁業)</li> <li>●特定技能1号(飲食品製造業)</li> <li>●特定技能1号(外食業)</li> <li>●特定技能1号(林業)</li> <li>●特定技能1号(木材産業)</li> <li>●特定技能1号(資源循環)</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>●特定技能2号(ビルクリーニング)</li> <li>●特定技能2号(工業製品製造業)</li> <li>●特定技能2号(建設)</li> <li>●特定技能2号(造船・船用工業)</li> <li>●特定技能2号(自動車整備)</li> <li>●特定技能2号(航空)</li> <li>●特定技能2号(宿泊)</li> <li>●特定技能2号(農業)</li> <li>●特定技能2号(漁業)</li> <li>●特定技能2号(飲食品製造業)</li> <li>●特定技能2号(外食業)</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>●特定活動(技能実習生)</li> <li>●特定活動(ワーキングホリデー)</li> <li>●特定活動(EPA)</li> <li>●特定活動(高度学術研究活動)</li> <li>●特定活動(高度専門・技術活動)</li> <li>●特定活動(高度経営・管理活動)</li> <li>●特定活動(高度人材外国人の就労配偶者)</li> <li>●特定活動(外国人調理師)</li> <li>●特定活動(ハラール牛肉生産)</li> <li>●特定活動(建設分野)</li> <li>●特定活動(造船分野)</li> <li>●特定活動(製造分野)</li> <li>●特定活動(家事支援)</li> <li>●特定活動(就職活動)</li> <li>●特定活動(農業)</li> <li>●特定活動(日系4世)</li> <li>●特定活動(本邦大学卒業生)</li> <li>●特定活動(就労可)</li> <li>●特定活動(その他)</li> </ul> </div>
③	在留期間等	在留カードの③「在留期間(満了日)」欄に記載された日付または旅券(パスポート)上の上陸許可証印※ <sup>1</sup> に記載されたとおりの内容を記入してください。
④ ⑤ ⑥	生年月日 性別 国籍・地域	在留カードまたは旅券(パスポート)上の該当箇所を転記してください。
⑦	資格外活動許可 または 報酬活動許可 の有無	資格外活動許可を受けて就労する外国人の場合は、在留カード上の⑦「資格外活動許可欄」や資格外活動許可書※ <sup>3</sup> または旅券(パスポート)上の資格外活動許可証印※ <sup>4</sup> 等で資格外活動許可の有無、許可の期限、許可されている活動の内容をご確認ください。 ※「被監理者」「仮滞在許可者」の場合は報酬活動許可を受けているかご確認ください。
⑧	在留カード番号	在留カードに記載されている12桁(英字2桁-数字8桁-英字2桁)の番号を記入してください。 令和2年3月1日以降に、雇入れ、離職をした外国人についての外国人雇用状況の届出においては、在留カード番号の記載が必要です。

確認のための書類(見本)

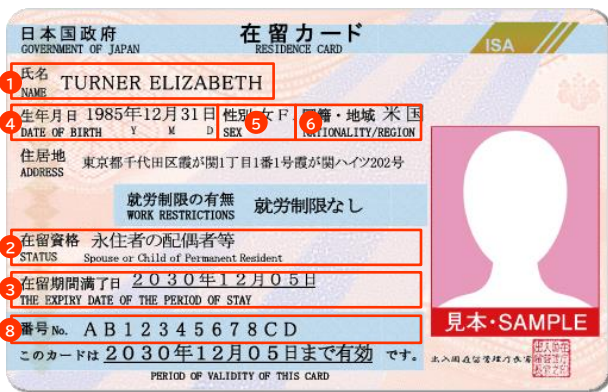
在留カード例(表面)



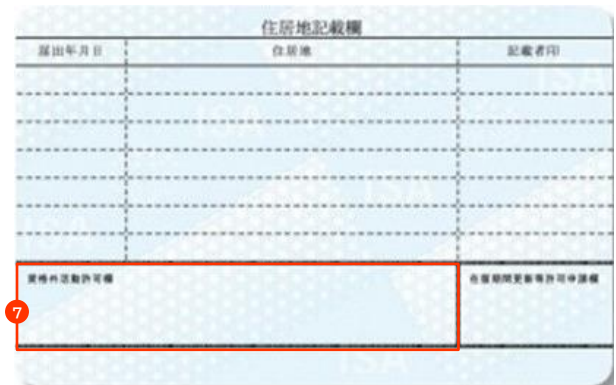
在留カード例(裏面)



新様式の在留カード例(表面)



新様式の在留カード例(裏面)

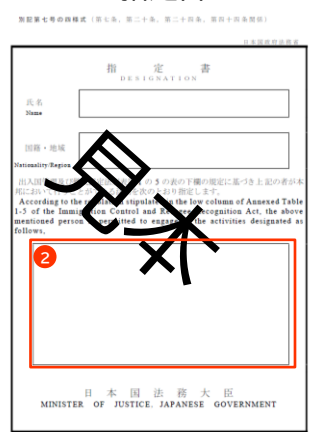


令和8年6月14日交付分から、在留カードの券面が変更になります。それに伴って、外国人雇用状況の届出の際に確認する項目が記載される位置も変わりますのでご注意ください。

※1 上陸許可証印



※2 指定書



※3 資格外活動許可書



※4 資格外活動許可証印



留意事項について

日米地位協定に基づき在留する外国人を雇用した場合の外国人雇用状況の届出の記載方法については、管轄のハローワークにご相談ください。

その他、外国人雇用状況の届出に当たり、確認方法や記載方法についてご不明な点がございましたら、管轄のハローワークまでお問い合わせください。

## 「在留カード」について

在留カードは、中長期在留者※5に対し、上陸許可や在留資格の変更、在留期間の更新などの在留に関する許可に伴って交付されるものです。

※5 中長期在留者とは、以下のいずれにもあてはまらない人です。

- ①「3月」以下の在留期間が決定された人 ②「短期滞在」の在留資格が決定された人  
③「外交」または「公用」の在留資格が決定された人等 ④特別永住者 ⑤在留資格を有しない人

## 「特定在留カード」について

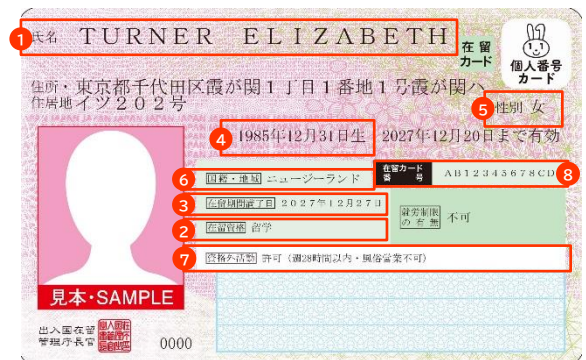
令和8年6月14日から、在留カードとマイナンバーカードがひとつになった「特定在留カード」の運用が開始されます。

雇用した外国人が特定在留カードを所持している場合、外国人雇用状況の届出に際しては、特定在留カード、旅券(パスポート)などの提示を求め、届け出る事項を確認してください。

特定在留カードにより届出事項を確認する際には、確認する事項の記載位置が通常の在留カードとは異なりますのでご注意ください。

(右の「特定在留カード例」をご参照ください。)

特定在留カード例(表面)



## 在留カード等 読取アプリケーションを積極的にご活用ください！

外国人雇用状況の届出に際して、在留カードを確認するに当たって、**在留カード等読取アプリケーションを積極的にご活用いただき、外国人雇用状況の適正な届出にご協力ください。**

### 在留カード等読取アプリケーションとは？

- 在留カード等のICチップ内に保存されている情報を読み取ることができます。
- 読み取った情報と券面に記載された情報を見比べることで、在留カードが偽変造されていないかを確認することができます。

また、出入国在留管理庁ウェブサイト又は在留カード等読取アプリケーションから、在留カード等の番号が失効していないか確認することができます。

アプリの入手、操作マニュアル、利用環境等はサポートページをご確認ください。アプリの操作方法等については、メール(rsd-support@rsd-support.jp)にてお問い合わせください。

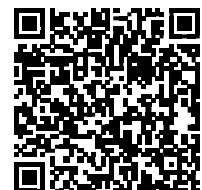
在留カード等  
番号失効情報照会  
ウェブサイト

<https://lapse-immi.moj.go.jp/html/top.html>



在留カード等読取アプリケーション/  
失効情報照会  
サポートページ

<https://www.moj.go.jp/isa/applications/procedures/rcc-support.html>



アプリで読み取った情報が券面と異なる / アプリで在留カードを読み取れない / 在留カード番号が失効している等、偽変造が疑われる在留カード等を発見した場合には、**最寄りの地方出入国在留管理官署へご相談ください。**

届出の方法について ①-1 <雇用保険被保険者資格取得届(様式第2号)>

■雇用保険の被保険者となる外国人の場合(雇入れ時)

届出事項 (P.3~4参照)	①氏名 ②在留資格等※ ③在留期間等 ④生年月日 ⑤性別 ⑥国籍・地域 ⑦資格外活動許可または報酬活動許可の有無 ⑧在留カード番号 ⑨雇入れに係る事業所の名称および所在地など、取得届に記載が必要な事項 ※在留資格「特定技能」の場合は分野、「特定活動」の場合は活動類型を含む(以下同じ)
届出方法	「17」~「23」欄に「国籍・地域」や「在留資格等」などを記入してハローワークに提出することによって、外国人雇用状況の雇入れに係る届出を行ったことになります。 ただし、以下の場合は記入不要です。 ・外国人雇用状況届出の対象外の方(特別永住者、在留資格「外交」・「公用」の方)
届出先	雇用保険の適用を受けている事業所を管轄するハローワークに届け出てください。 (インターネットより電子申請による届け出も可能です。) ※雇用保険被保険者資格取得届を届け出るハローワークと同様です。 ※代理人による届出を行う場合には、あらかじめ代理人を選任することで提出は可能です。 代理人選任(解任)届が必要となりますので、管轄のハローワークまでお問い合わせください。
届出期限	雇入れた日の翌月10日までです。

「雇用保険被保険者資格取得届」の様式(様式第2号)

届出内容に変更があった場合は、外国人雇用状況届出担当窓口にご相談ください。  
例:事業所の移転、統合、廃止/被保険者の転勤/在留資格の変更など

「備考」欄

「外国人雇用状況届出書(様式第3号)」によって届出済みの場合、または在留資格変更申請中の場合に記入してください。  
(例:様式第3号によって届出済、在留資格変更申請中 など)

「17.被保険者氏名(ローマ字)」欄

届出される外国人の方の氏名を、在留カードどおりに記入してください。

「23.在留資格」欄

在留カードの「在留資格」または旅券(パスポート)上の上陸許可証印に記載されたおりの内容を記入してください。

※「被監理者」「仮滞在許可者」の場合も同様に記入してください。  
在留資格が「特定技能」または「特定活動」の場合には、以下のいずれかを記入してください。

- 特定技能1号(介護)
- 特定技能1号(ビルクリーニング)
- 特定技能1号(リネンサプライ)
- 特定技能1号(素材材産業)
- 特定技能1号(産業機械製造業)
- 特定技能1号(電気・電子情報関連産業)
- 特定技能1号(工業製品製造業)
- 特定技能1号(建設)
- 特定技能1号(造船・船用工業)
- 特定技能1号(自動車整備)
- 特定技能1号(鉄道)
- 特定技能1号(宿泊)
- 特定技能1号(自動車運送業)
- 特定技能1号(農業)
- 特定技能1号(物流倉庫)
- 特定技能1号(林業)
- 特定技能1号(漁業)
- 特定技能1号(飲食料品製造業)
- 特定技能1号(外食業)
- 特定技能1号(林業)
- 特定技能1号(木材産業)
- 特定技能1号(資源循環)
- 特定技能2号(ビルクリーニング)
- 特定技能2号(工業製品製造業)
- 特定技能2号(建設)
- 特定技能2号(造船・船用工業)
- 特定技能2号(自動車整備)
- 特定技能2号(航空)
- 特定技能2号(宿泊)
- 特定技能2号(農業)
- 特定技能2号(漁業)
- 特定技能2号(飲食料品製造業)
- 特定技能2号(外食業)
- 特定技能2号(技術実習生)
- 特定活動(ワーキングホリデー)
- 特定活動(EPA)
- 特定活動(高度学術研究活動)
- 特定活動(高度専門・技術活動)
- 特定活動(高度経営・管理活動)
- 特定活動(高度外国人材外国人の就労配偶者)
- 特定活動(外国人調理師)
- 特定活動(ハラル牛肉生産)
- 特定活動(建設分野)
- 特定活動(造船分野)
- 特定活動(製造分野)
- 特定活動(家事支援)
- 特定活動(就職活動)
- 特定活動(農業)
- 特定活動(日系4世)
- 特定活動(本邦大学卒業生)
- 特定活動(就労可)
- 特定活動(その他)

■電子申請について(雇入れ時・離職時)

雇用保険の被保険者となる外国人の場合「e-Gov」電子申請からの届出も可能です。その場合、届出用紙による届出は不要です。

e-GOV  
<https://www.e-gov.go.jp>





届出の方法について ② <外国人雇用状況届出書(様式第3号)>

■雇用保険の被保険者とならない外国人の場合(雇入れ・離職時)

届出事項 (P.3~4参照)	①氏名 ②在留資格等 ③在留期間等 ④生年月日 ⑤性別 ⑥国籍・地域 ⑦資格外活動許可または報酬活動許可の有無 ⑧在留カード番号 ⑨雇入れまたは離職年月日 ⑩雇入れまたは離職に係る事業所の名称、所在地等 ※⑦については雇入れ時のみの届出事項です。
届出方法	外国人雇用状況届出書(様式第3号)に、上記①~⑩の届出事項を記載して届け出てください。 ただし、外国人雇用状況届出の対象外の方(特別永住者、在留資格「外交」・「公用」の方)は、記入不要です。 ※届出様式はハローワークの窓口で配布しているほか、厚生労働省ウェブサイトからダウンロードすることもできます。 <a href="https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/gaikokujin/todokede/index.html">https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/gaikokujin/todokede/index.html</a>
届出先	当該外国人が勤務する事業所施設(支店、店舗、工場など)の住所を管轄するハローワークに届け出てください。(インターネットより電子申請による届け出も可能です。) ※代理人による届出を行う場合には、あらかじめ代理人を選任することで届出は可能です。 代理人選任(解任)届が必要となりますので、管轄のハローワークまでお問い合わせください。 ※派遣労働者に係る届出の場合、派遣元の事業所を管轄するハローワークに届け出てください。
届出期限	雇入れ、離職の場合ともに翌月の末日までです。

「外国人雇用状況届出書」の様式(様式第3号)

様式第3号(第10条関係)(表面)

雇入れに係る外国人雇用状況届出書

届出事項

①外国人の氏名(ローマ字)

②①の者の在留資格

③①の者の在留期間(期間)(西暦) 年 月 日 まで

④①の者の生年月日(西暦) 年 月 日

⑤①の者の性別 1 男・2 女

⑥①の者の国籍・地域

⑦①の者の資格外活動許可の有無 1 有・2 無

⑧①の者の在留カードの番号(在留カードの右上に記載されている12桁の英数字)

雇入れ年月日(西暦) 年 月 日

離職年月日(西暦) 年 月 日

事業所の名称、所在地、電話番号(所在地)

主たる事務所(所在地)

氏名

社会保険労務士記載欄

作成年月日・届出代行者・事務代理者の表示 氏名

公共職業安定所長 殿

「①外国人の氏名(ローマ字)」欄  
届出される外国人の方の氏名を在留カードどおりに記入してください。

「②①の者の在留資格」欄  
在留カードの「在留資格」または旅券(パスポート)上の上陸許可証印に記載されたとおりの内容を記入してください。  
※「被監理者」「仮滞在許可者」の場合も同様に記入してください。  
また、在留資格が「特定技能」または「特定活動」の場合には以下のいずれかを記入してください。

- 特定技能1号(介護)
- 特定技能1号(ビルクリーニング)
- 特定技能1号(リネンサプライ)
- 特定技能1号(工業製品製造業)
- 特定技能1号(農産物加工)
- 特定技能1号(産業機械製造業)
- 特定技能1号(電気・電子情報関連産業)
- 特定技能1号(建設)
- 特定技能1号(造船・船用工業)
- 特定技能1号(航空)
- 特定技能1号(自動車整備)
- 特定技能1号(鉄道)
- 特定技能1号(物流倉庫)
- 特定技能1号(農業)
- 特定技能1号(漁業)
- 特定技能1号(飲食料品製造業)
- 特定技能1号(外食業)
- 特定技能1号(林業)
- 特定技能1号(木材産業)
- 特定技能1号(資源循環)
- 特定技能2号(漁業)
- 特定技能2号(飲食料品製造業)
- 特定技能2号(外食業)
- 特定技能2号(ビルクリーニング)
- 特定技能2号(工業製品製造業)
- 特定技能2号(建設)
- 特定技能2号(造船・船用工業)
- 特定技能2号(自動車整備)
- 特定技能2号(航空)
- 特定技能2号(宿泊)
- 特定技能2号(農業)
- 特定技能2号(建設)
- 特定活動(技能実習生)
- 特定活動(ワーキングホリデー)
- 特定活動(EPA)
- 特定活動(高度学術研究活動)
- 特定活動(高度専門・技術活動)
- 特定活動(高度経営・管理活動)
- 特定活動(高度人材外国人の就労配偶者)
- 特定活動(外国人調理師)
- 特定活動(ハラル牛肉生産)
- 特定活動(建設分野)
- 特定活動(造船分野)
- 特定活動(製造分野)
- 特定活動(家事支援)
- 特定活動(就職活動)
- 特定活動(農業)
- 特定活動(日系4世)
- 特定活動(本邦大学卒業者)
- 特定活動(就労可)
- 特定活動(その他)

B 「主たる事務所」欄  
雇入れまたは離職に係る事業所が支店、店舗、工場などである場合には、本社や雇用保険適用事業所を記入してください。

「⑦①の者の資格外活動許可の有無」欄  
在留資格「留学」など資格外活動許可を受けるべき者である場合に記入してください。※「被監理者」「仮滞在許可者」の場合は報酬活動許可を受けているかご確認ください。

C 派遣・請負労働者に係る届出の場合  
派遣の場合、「雇入れ又は離職に係る事業所」欄には派遣先ではなく派遣元の事業所を記入し、□に✓を入れてください。  
請負業者に雇用される労働者が、注文主の事業所等で就労する場合、「雇入れ又は離職に係る事業所」欄には請負業者の事業所を記入し、□に✓を入れてください。

A 「雇入れ年月日・離職年月日」欄  
届出期限内に離職した場合は、雇入れ年月日と離職年月日の両方を記入してください。また、届出期限内に複数回にわたって雇入れ・離職した場合は、まとめて記入してください。

B 「雇入れ又は離職に係る事業所」欄  
外国人が就労する事業所(支店、店舗、工場など)を記入してください。なお、当該事業所が雇用保険適用事業所である場合には、適用事業所番号を記入してください。

## 【チェックリスト】～適正な外国人雇用状況の届出のために～

外国人雇用状況届出の提出に当たって、事業主のみなさまに確認いただくべきことを整理しました。このチェックリストに沿って確認を行うことで、適正な届け出を行うことができます。

外国人を雇用する事業主には、外国人労働者(特別永住者、在留資格「外交」・「公用」の者を除く)の雇入れ及び離職の際に、外国人雇用状況届をハローワークへ届け出ることが、法律により、義務付けられています。届出を怠ったり、虚偽の届出を行ったりした場合には、30万円以下の罰金の対象になります。

(令和 年 月 日提出分)

<input type="checkbox"/>	外国人労働者の在留カード、旅券(パスポート)等の提示を求め、その外国人の氏名、在留資格及び在留期間、在留カード番号等を確認し、届け出る事項を漏れなく確認している。
<input type="checkbox"/>	出入国在留管理庁が配布している「在留カード等読取アプリケーション」により、その在留カードが偽変造されていないか確認している。
<input type="checkbox"/>	届け出る事項の「氏名」欄は、日常生活で使用している通称名ではなく、本名を記入している。
<input type="checkbox"/>	届け出る事項の「在留資格」欄は、在留カードの「在留資格」または旅券(パスポート)上の上陸許可証印に記載されているとおりに記入している。
<input type="checkbox"/>	届け出る事項の「在留期間」欄は、在留カードの「在留期間」または旅券(パスポート)上の上陸許可証印に記載されているとおりに記入している。
<input type="checkbox"/>	届け出る事項の「生年月日」「性別」「国籍・地域」欄は、在留カードまたは旅券(パスポート)上の該当箇所を記入している。
<input type="checkbox"/>	届け出る事項の「資格外活動許可または報酬活動許可の有無」欄は、在留カード裏面の「資格外活動許可」欄や資格外活動許可書、旅券(パスポート)上の資格外活動許可証印等で、資格外活動許可の有無、許可の制限、許可されている活動の内容を確認している。
<input type="checkbox"/>	届け出る事項の「在留カード番号」欄は、在留カードに記載されている12桁(英字2桁-数字8桁-英字2桁)の番号を記入している。
<input type="checkbox"/>	外国人労働者を雇い入れた場合の「外国人雇用状況の届出」は漏れなく期限までに管轄のハローワークに提出している。
<input type="checkbox"/>	外国人労働者が離職した場合の「外国人雇用状況の届出」も漏れなく期限までに管轄のハローワークに提出している。
<input type="checkbox"/>	アルバイト等の雇用保険被保険者とならない外国人労働者も含め、日本国籍を持たない方で、特別永住者並びに在留資格が「外交」及び「公用」以外の外国人に対する届出をしている。

このチェックシートは厚生労働省のwebページからダウンロードできます。

外国人雇用状況の届出をする際にご活用ください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/001696644.pdf>



# 外国人雇用状況届出書(様式第3号)による届出はインターネットで登録できます

雇用保険の被保険者とならない外国人の外国人雇用状況届出書(様式第3号)による届出は、ハローワークインターネットサービスの「外国人雇用状況届出システム」を利用すると、いつでも簡単に届出できます。

(注)雇用保険の被保険者の外国人の場合はe-Govをご利用ください。

- 24時間、365日いつでも届出できます！  
毎週日曜日22時～翌日(月曜日)8時の間は、システムメンテナンスのためサービスを停止します。
- ハローワークへの来所は不要です！
- 複数の外国人についてまとめて届出できます！
- 届出情報をインターネットで確認・修正できます！



## 「外国人雇用状況届出システム」ご利用方法

### ■外国人雇用状況届出システム

<https://gaikokujin.hellowork.mhlw.go.jp/report/001010.do?action=initDisp&screenId=001010>

以下のいずれかの方法でアクセスできます。

① インターネットで「外国人雇用状況届出システム」を検索する

外国人雇用状況届出システム

検索

② ハローワークインターネットサービス

<https://www.hellowork.mhlw.go.jp/>

→ 「事業主の方」または「事業主の方へのサービスのご案内」

→ 事業主の方へのサービス「外国人雇用状況届出について」

→ 申請等をご利用の方へ「外国人雇用状況届出」

外国人雇用状況届出システムの「操作マニュアル」は、以下のページに掲載しています。

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

↓このバナーが目印です



## 「外国人雇用状況届出に係る電子届出切替・変更申請書」の様式

外国人雇用状況届出に係る電子届出切替・変更申請書	
<p>① 外国人雇用状況届出について、様式第3号の届出用紙による届出から電子届出への切替を希望します。</p> <p>② 外国人雇用状況届出について、電子届出を行うにあたり、メールアドレスの変更を希望します。</p> <p>※希望する申請にチェックを付けてください。</p>	
③ 事業所番号	事業所(又は報告)の名称(会社)
④ ③の所在地	④の電話番号
⑤ 法人名称または代表者(氏名(姓・名・姓))	⑥ 届出者(所属、氏名、姓)
⑦ 届出者電話番号	⑧ FAX
⑨ 届出者Eメール	
<p>※1 外国人の就業場所が複数ある場合、<b>届出先事業所指定</b>に申請する必要があります。</p> <p>届出先事業所指定(支店、店舗、工場など)の住所を登録するハローワーク(公共職業安定所)に申請書をご提出ください。</p> <p>※2 社会保険被保険者が行う場合、⑧欄については「社会保険被保険者 ○○○○」と社会保険被保険者の名称を記して記載してください。あわせて⑧欄へのご記入をお願いします。</p> <p>※3 雇用保険被保険者とならない外国人の雇入れ及び離職につきましては、雇用保険資格取得届及び喪失届による届出となるため、インターネット上の「外国人雇用状況届出システム」への入力「どこでいつ電子届出」は必要ありません。</p>	
⑩ 社会保険労務士記載欄	届出代行者・業務代理者の氏名 氏名(姓・名・姓)

これまでに、外国人雇用状況届出書(様式第3号)、雇用保険被保険者資格取得届(様式第2号)、雇用保険被保険者資格喪失届(様式第4号)の届出用紙を使って、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IDとパスワードを取得することはできません。

インターネットへの届出に変更される場合は、「外国人雇用状況届出に係る電子届出切替・変更申請書」を提出する必要がありますので、お手数ですが、届出を行ったハローワークまでお問い合わせください。

「外国人雇用状況届出に係る電子届出切替・変更申請書」は、厚生労働省ウェブサイトからダウンロードすることができます。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/gaikokujin/todokede/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/gaikokujin/todokede/index.html)

## 「外国人雇用状況届出システム」ログイン画面

厚生労働省

### 外国人雇用状況届出システム

**外国人雇用状況届出とは**

事業主の協力に基づき、個々の事業所における外国人労働者の雇用状況を把握し、外国人労働者の雇用の安定を含めた地域の労働力需給の適正な調整及び外国人労働者に対する適切な雇管理の促進を図ることを目的としたものです。

**留意事項**

様式第3号(国・地方公共団体の場合は通知様式。以下同じ。)等の届出用紙により、一度でもハローワークに届出を行ったことのある事業主の方は、この画面からユーザID及びパスワードを取得することはできません。以前に様式第3号による届出を行い、今後、インターネットによる届出を希望する場合は、お手数ですが、様式第3号を届け出たハローワークまでお問合せください。なおその際、ご担当者様のメールアドレスをお知らせください。

届出時の注意事項等を掲載していますので、ご確認ください。  
⇒ [届出時の注意事項等](#)

ログインに一定回数失敗した場合、一時的にログインができなくなります。ログインができない場合、時間をおいて再度ご利用をお願いいたします。

---

**ログイン**

外国人雇用状況届出システムのユーザIDをすでにお持ちの方は、ユーザIDとパスワードを入力してログインしてください。

**注意:** ユーザIDおよびパスワードは第三者に知られないように大切に管理してください。

ユーザID  -  -

パスワード

**A** [ス](#)ご利用時の注意

**ユーザID新規登録・パスワード再登録・お問合せ**

**B**  外国人雇用状況届出システムのユーザIDをお持ちでない方は、ユーザIDの新規登録を行ってください。

パスワードを忘れた方はこちらです。

外国人雇用状況届出システムによくあるお問合せを掲載しました。

#### ◆ 登録済みの方(A)

- ① 登録したユーザIDとパスワードを入力して「ログイン」をクリック
- ② 「雇用情報メニュー」をクリック
- ③ 「外国人雇用情報新規登録」をクリックし、雇用情報新規登録画面で必要事項を入力
- ④ 「外国人雇用情報新規登録」をクリック
- ⑤ 次画面で「確定」をクリック
- ⑥ 登録完了

#### ◆ 初めてご利用される方(B)

- ① 「ユーザID新規登録」をクリック
- ② 雇用保険適用事業所番号を
  - お持ちの場合  
「雇用保険適用事業所からのユーザID仮登録」
  - お持ちでない場合  
「雇用保険非適用事業所からのユーザID仮登録」をそれぞれクリック
- ③ それぞれ次画面で必要事項を入力し「同意します」をクリック
- ④ 入力したメールアドレスに仮登録メールが自動送信されるので、メールが届いたら開く
- ⑤ ユーザ情報登録画面から必要事項(パスワードの設定を含む)を入力
- ⑥ 「ユーザ情報登録」をクリック
- ⑦ 次画面で登録内容を確認し「確定」をクリック
- ⑧ 本登録完了

## 参考 外国人雇用状況届出システムに関するQ&A

### ログイン情報の管理

Q ユーザID、パスワード、メールアドレスがわからなくなりました。

管轄のハローワークまでお問い合わせください。ハローワークで登録状況を確認します。

### 社会保険労務士による届出

Q 社会保険労務士がインターネットで届出を行う場合の注意点について教えてください。

社会保険労務士の方も、事業主の方と同様に、インターネット上からユーザIDとパスワードを取得できます。登録時の担当者氏名欄に「社会保険労務士 ○○○○」と社会保険労務士の名称を冠して氏名を記載してください。

### 登録情報の管理

Q 雇用情報の登録時に同一人物を誤って二重に登録してしまいました。

管轄のハローワークまでお問い合わせください。ハローワークで対応します。

### 届出事項の確認

Q 「在留資格」について、どの在留資格を選択したらいいか迷います。

入力項目でご不明な点がありましたら、管轄のハローワークまでお気軽にご相談ください。

## 2 適切な雇用管理

外国人労働者の雇用管理の改善は事業主の努力義務です  
外国人が能力を発揮できる適切な人事管理と就労環境を！

### 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

この指針は、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、事業主が行うべき事項について定めています。

#### 指針の主な内容

##### 募集・採用時において

国籍で差別しない公平な採用選考を行いましょ。

日本国籍でないこと、外国人であることのみを理由に、求人者が採用面接などへの応募を拒否することは、公平な採用選考の観点から適切ではありません。

##### 法令の適用について

労働基準法や健康保険法などの労働関係法令や社会保険関係法令は、国籍を問わず外国人にも適用されます。また、労働条件面での国籍による差別も禁止されています。

##### 適正な人事管理について

労働契約の締結に際し、賃金、労働時間等主要な労働条件について書面等で明示することが必要です。その際、母国語等により外国人が理解できる方法で明示するよう努めましょ。

賃金の支払い、労働時間管理、安全衛生の確保等については、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法等に則って適切に対応ましょ。

人事管理に当たっては、職場で求められる資質、能力等の社員像の明確化、評価・賃金決定、配置等の運用の透明性・公正性を確保し、環境の整備に努めましょ。

##### 解雇等の予防と再就職援助について

労働契約法に基づき解雇や雇止めが認められない場合があります。安易な解雇等を行わないようにするほか、やむを得ず解雇等を行う場合には、再就職希望者に対して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努めましょ。

なお、業務上の負傷や疾病の療養期間中の解雇や、妊娠や出産等を理由とした解雇は禁止されています。

#### 指針の基本的な考え方

事業主は外国人労働者について、

- 労働関係法令および社会保険関係法令は国籍にかかわらず適用されることから、事業主はこれらを遵守すること。
- 外国人労働者が適切な労働条件および安全衛生の下、在留資格の範囲内で能力を発揮しつつ就労できるよう、この指針で定める事項について、適切な措置を講ずること。

## 外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が努めるべきこと

## 外国人労働者の募集および採用の適正化

## 1 募集

- ・ 募集に当たって、従事すべき業務内容、労働契約期間、就業場所、労働時間や休日、賃金、労働・社会保険の適用に関する事項等について、書面の交付等により明示すること。【※1】
- ・ 特に、外国人が国外に居住している場合は、事業主による渡航または帰国費用の負担の有無や負担割合、住居の確保等の募集条件の詳細について、あらかじめ明確にするよう努めること。
- ・ 外国人労働者のあっせんを受ける場合、職業安定法等の定めるところにより、職業紹介事業の許可を受けている者もしくは届出を行っている者から受け、外国人労働者と違約金もしくは保証金の徴収等に係る契約を結ぶなど職業安定法または労働者派遣法に違反する者から受けないこと。
- ・ 国外に居住する外国人労働者のあっせんを受ける場合、外国人労働者と違約金または保証金の徴収等に係る契約を結ぶ者を取次機関として利用する職業紹介事業者等からあっせんを受けないこと。
- ・ 職業紹介事業者等に対し求人の申込みを行うに当たり、国籍による条件を付すなど差別的取扱いをしないよう十分留意すること。
- ・ 労働契約を締結しようとする場合であって、募集時に明示した労働条件を変更、特定等する場合は、明示した事項と変更内容等とを対照できる書面を交付する等により明示すること。【※1】

## 2 採用

- ・ 採用に当たって、あらかじめ、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こととし、従事することが認められない者については、採用してはならないこと。
- ・ 在留資格の範囲内で、外国人労働者がその有する能力を有効に発揮できるよう、公平な採用選考に努めること。

## 適正な労働条件の確保

## 1 均等待遇

- ・ 労働者の国籍を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱いをしてはならないこと。

## 2 労働条件の明示

- ・ 労働契約の締結に際し、賃金、労働時間等主要な労働条件について、その内容を明らかにした書面を交付すること。その際、外国人労働者が理解できる方法により明示するよう努めること。【※1】

## 3 賃金の支払い

- ・ 最低賃金額以上の賃金を支払うとともに、基本給、割増賃金等の賃金について全額を支払うこと。
- ・ 労使協定に基づき食費、居住費等を賃金から控除等する場合等については、控除額は実費を勘案し、不当な額とならないようにすること。

## 4 適正な労働時間等の管理

- ・ 法定労働時間等の上限規制遵守、週休日の確保をはじめ適正な労働時間の管理を行うとともに、時間外・休日労働の削減に努めること。
- ・ 労働時間の状況の把握に当たっては、タイムカードによる記録等の客観的な方法その他の適切な方法によるものとする。
- ・ 労働基準法等の定めるところにより、年次有給休暇を与えること。時季を定めることにより与える際には、外国人労働者の意見を聴き、聴取した意見を尊重するよう努めること。

【※1】の事項については、母国語その他の当該外国人が使用する言語または平易な日本語を用いる等、外国人労働者が理解できる方法により明示するよう努める必要があります。

## 2 適切な雇用管理

### 5 労働基準法等の周知

- 労働基準法等の定めるところにより、その内容、就業規則、労使協定等について周知すること。その際には、外国人労働者の理解を促進するため必要な配慮をするよう努めること。【※2】

### 6 労働者名簿等の調製

- 労働基準法等の定めるところにより労働者名簿、賃金台帳および年次有給休暇管理簿を調製すること。

### 7 金品の返還等

- 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こと。また、退職の際には、労働基準法の定めるところにより当該労働者の権利に属する金品を返還すること。

### 8 寄宿舍

- 事業附属寄宿舍に寄宿させる場合、労働基準法等の定めるところにより寄宿舍について必要な措置その他労働者の健康、風紀および生命の保持に必要な措置を講ずること。

### 9 雇用形態または就業形態に関わらない公正な待遇の確保

- 短時間・有期雇用労働法および労働者派遣法の定めるところにより、短時間・有期雇用労働者または派遣労働者である外国人労働者と通常の労働者との間に不合理な待遇の相違を設けてはならず、また、差別的取扱いをしてはならないこと。
- 短時間・有期雇用労働者または派遣労働者である外国人労働者から求めがあった場合、通常の労働者との待遇の相違の内容および理由等について説明すること。【※2】

## 安全衛生の確保

### 1 安全衛生教育の実施

- 労働者安全衛生法等の定めるところにより安全衛生教育を実施するに当たっては、母国語等を用いる、視聴覚教材を用いる等、当該外国人労働者がその内容を理解できる方法により行うこと。特に、使用させる機械等、原材料等の危険性または有害性およびこれらの取扱方法等が確実に理解されるよう留意すること。

### 2 労働災害防止のための日本語教育等の実施

- 外国人労働者が労働災害防止のための指示等を理解することができるようにするため、必要な日本語および基本的な合図等を習得させるよう努めること。

### 3 労働災害防止に関する標識、掲示等

- 事業場内における労働災害防止に関する標識、掲示等について、図解等の方法を用いる等、外国人労働者がその内容を理解できる方法により行うよう努めること。

### 4 健康診断の実施等

- 労働安全衛生法等の定めるところにより、健康診断、面接指導および心理的な負担の程度を把握するための検査を実施すること。【※2】

### 5 健康指導および健康相談の実施

- 産業医、衛生管理者等を活用して健康指導および健康相談を行うよう努めること。

### 6 母性保護等に関する措置の実施

- 女性である外国人労働者に対し、労働基準法、男女雇用機会均等法等の定めるところにより、産前および産後休業、妊娠中の外国人労働者が請求した際の軽易な業務への転換、時間外労働等の制限、妊娠中および出産後の健康管理に関する措置等、必要な措置を講ずること。

### 7 労働安全衛生法等の周知

- 労働安全衛生法等の定めるところにより、その内容について周知すること。その際には、外国人労働者の理解を促進するため必要な配慮をするよう努めること。【※2】

## 労働・社会保険の適用等

### 1 制度の周知および必要な手続きの履行等

- 労働・社会保険に係る法令の内容および保険給付に係る請求手続き等について、外国人労働者が理解できる方法により周知に努めること。また、労働・社会保険に係る法令の定めるところに従い、被保険者に該当する外国人労働者に係る適用手続き等必要な手続きをとること。【※2】
- 外国人労働者(健康保険の資格確認書(書面に限る)の交付を受けているものに限る)が離職したときは、遅滞なく当該資格確認書を回収するとともに、国民健康保険または国民年金の適用の手続きが必要になる場合はその旨を教示するよう努めること。
- 健康保険および厚生年金保険が適用にならない事業所においては、外国人労働者およびその家族が適切に国民健康保険および国民年金の適用の手続きが行えるよう、必要な援助を行うよう努めること。
- 労働保険の適用が任意の事業所においては、外国人労働者を含む労働者の希望等に応じ、労働保険の加入の申請を行うこと。

### 2 保険給付の請求等についての援助

- 外国人労働者が離職する場合には、雇用保険被保険者離職票の交付等、必要な手続きを行うとともに、失業等給付の受給に係る公共職業安定所の窓口の教示その他必要な援助を行うよう努めること。
- 労働災害等が発生した場合には、労働者災害補償保険の給付の請求その他の手続きに関し、外国人労働者やその家族等からの相談に応ずること。加えて、必要な援助を行うよう努めること。
- 外国人労働者が病気、負傷等(労働災害によるものを除く)のため就業することができない場合には、健康保険において傷病手当金が支給され得ることについて、教示するよう努めること。
- 傷病によって障害の状態になったときは、障害年金が支給され得ることについて、教示するよう努めること。
- 公的年金の被保険者期間が一定期間以上の外国人労働者が帰国する場合、帰国後に脱退一時金の支給を請求し得る旨帰国前に説明するとともに、年金事務所等の関係機関の窓口を教示するよう努めること。

## 適切な人事管理、教育訓練、福利厚生等

### 1 適切な人事管理

- 外国人労働者が円滑に職場に適應できるよう、社内規程その他文書等の多言語化等、職場における円滑なコミュニケーションの前提となる環境の整備に努めること。
- 職場で求められる資質、能力等の社員像の明確化、評価・賃金決定、配置等の人事管理に関する運用の透明性・公正性の確保等、多様な人材が適切な待遇の下で能力発揮しやすい環境の整備に努めること。その際、公共職業安定所の行う雇用管理に係る助言・指導を踏まえ、適切に対応すること。

### 2 生活支援

- 日本語教育および日本の生活習慣、文化、風習、雇用慣行等について理解を深めるための支援を行うとともに、地域社会における行事や活動に参加する機会を設けるように努めること。
- 居住地周辺の行政機関、医療機関、金融機関等に関する各種情報の提供や同行等、居住地域において安心して日常生活または社会生活を営むために必要な支援を行うよう努めること。

### 3 苦情・相談体制の整備

- 外国人労働者の苦情や相談を受け付ける窓口の設置等、体制を整備し、日本における生活上または職業上の苦情・相談等に対応するよう努めるとともに、必要に応じ、行政機関の設ける相談窓口についても教示するよう努めること。

【※2】の事項については、母国語その他の当該外国人が使用する言語または平易な日本語を用いる等、外国人労働者が理解できる方法により説明するよう努める必要があります。

### 4 教育訓練の実施等

- ・ 教育訓練の実施その他必要な措置を講ずるよう努めるとともに、母国語での導入研修の実施等働きやすい職場環境の整備に努めること。

### 5 福利厚生施設

- ・ 適切な宿泊の施設を確保するよう努めるとともに、給食、医療、教養、文化、体育、レクリエーション等の施設の利用について、十分な機会が保障されるよう努めること。

### 6 帰国および在留資格の変更等の援助

- ・ 在留期間が満了し、在留資格の更新がなされない場合には、雇用関係を終了し、帰国のための諸手続きの相談その他必要な援助を行うよう努めること。
- ・ 外国人労働者が病気等やむを得ない理由により帰国に要する旅費を支弁できない場合には、当該旅費を負担するよう努めること。
- ・ 在留資格の変更または在留期間の更新の際は、手続きに当たっての勤務時間の配慮その他必要な援助を行うよう努めること。
- ・ 一時帰国を希望する場合には、休暇取得への配慮その他必要な援助を行うよう努めること。

### 7 外国人労働者と共に就労する上で必要な配慮

- ・ 日本人労働者と外国人労働者とが、文化、慣習等の多様性を理解しつつ共に就労できるよう努めること。

## 解雇等の予防および再就職の援助

### 1 解雇

- ・ 事業規模の縮小等を理由として解雇を行う場合であっても、労働契約法の規定に留意し、外国人労働者に対して安易な解雇を行わないようにすること。

### 2 雇止め

- ・ 労働契約法の規定に留意し、外国人労働者に対して安易な雇止めを行わないようにすること。

### 3 再就職の援助

- ・ 外国人労働者が解雇(自己の責めに帰すべき理由によるものを除く。)その他事業主の都合により離職する場合において、当該外国人労働者が再就職を希望するときは、関連企業等へのあつせん、教育訓練等の実施・受講あつせん、求人情報の提供等当該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努めること。その際、公共職業安定所と密接に連携するとともに、再就職支援に係る助言・指導を踏まえ、適切に対応すること。

### 4 解雇制限

- ・ 外国人労働者が業務上負傷し、または疾病にかかり療養のために休業する期間等、労働基準法の定めるところにより解雇が禁止されている期間があることに留意すること。

### 5 妊娠、出産等を理由とした解雇の禁止等

- ・ 女性である外国人労働者が婚姻し、妊娠し、または出産したことを退職理由として予定する定めをしてはならないこと。また、妊娠、出産等を理由として解雇その他不利益な取扱いをしてはならないこと。

## 労働者派遣または請負を行う事業主に係る留意事項

### 1 労働者派遣

- ・ 労働者派遣の形態で外国人労働者を就業させる事業主は、従事する業務内容、就業場所、派遣する外国人労働者を直接指揮命令する者に関する事項等、派遣就業の具体的内容を派遣する外国人労働者に明示する、派遣先に対し、派遣する外国人労働者の氏名、雇用保険および社会保険の加入の有無を通知する等、労働者派遣法等の定めるところに従い、適正な事業運営を行うこと。
- ・ 派遣先は、労働者派遣事業の許可のない者からは外国人労働者に係る労働者派遣を受けないこと。

## 2 請負

- ・ 請負を行う事業主にあつては、請負契約の名目で実質的に労働者供給事業または労働者派遣事業を行わないよう、職業安定法および労働者派遣法を遵守すること。
- ・ 雇用する外国人労働者の就業場所が注文主である他事業主の事業所内である場合には、当該注文主が当該外国人労働者の使用者であるとの誤解を招くことのないよう、当該事業所内で業務の処理の進行管理を行うこと。また、当該事業所内で、雇用労務責任者等に人事管理、生活支援等の職務を行わせること。
- ・ 外国人労働者の希望により、労働契約の期間をできる限り長期のものとし、安定的な雇用の確保に努めること。

## 外国人労働者の雇用状況の届出

- ・ 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の規定に基づき、新たに外国人労働者を雇い入れた場合またはその雇用する外国人労働者が離職した場合には、公共職業安定所の長に届け出ること。

## 外国人労働者の雇用労務責任者の選任

- ・ 外国人労働者を常時10人以上雇用するときは、この指針に定める雇用管理の改善等に関する事項等を管理させるため、人事課長等を雇用労務責任者として選任すること。

## 外国人労働者の在留資格に応じて講ずべき必要な措置

### 1 特定技能の在留資格をもって在留する者に関する事項

- ・ 出入国管理及び難民認定法の規定に基づく特定技能雇用契約の基準や受入れ機関の基準に留意するとともに、支援および必要な届出等を適切に実施すること。

### 2 技能実習生に関する事項

- ・ 「技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する基本方針」等の内容に留意し、技能実習生に対し実効ある技能等の修得が図られるように取り組むこと。

### 3 留学生に関する事項

- ・ 新規学卒者等を採用する際、留学生であることを理由として、その対象から除外することのないようにするとともに、企業の活性化・国際化を図るためには、異なる教育、文化等を背景とした発想が期待できる留学生の採用も効果的であることに留意すること。あわせて、採用する際には、当該留学生が在留資格の変更の許可を受ける必要があることに留意すること。
- ・ インターンシップ・職場体験の実施に当たっては、企業等に対する理解の促進や職業意識の形成支援等の趣旨を損なわないようにすること。
- ・ アルバイト等で雇用する場合には、資格外活動許可が必要であり、資格外活動は原則として週28時間以内に制限されていることに留意すること。

「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」の全文は厚生労働省ウェブサイトに掲載しています。

<https://www.mhlw.go.jp/content/000601382.pdf>



## 参考

### 外国人労働者の雇用管理改善等に係る自主点検表

外国人労働者の雇用管理改善のポイントや取組状況を確認するための「外国人労働者の雇用管理改善等に係る自主点検表(事業主用)」も厚生労働省ウェブサイトに掲載していますので、ご活用ください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/001003486.docx>



- 在留資格ごとに在留期間が定められています(令和8年6月1日現在)
- 在留資格については、地方出入国在留管理局へお問い合わせください。

## 就労目的で在留が認められる外国人

これらの外国人は、各在留資格に定められた範囲で報酬を受ける活動が可能です。

在留資格	日本において行うことができる活動	在留期間	該当例
教授	日本の大学もしくはこれに準ずる機関または高等専門学校において研究、研究の指導または教育をする活動	5年、3年、 1年または3月	大学教授等
芸術	収入を伴う音楽、美術、文学その他の芸術上の活動(この表の興行の項に掲げる活動を除く)	5年、3年、 1年または3月	作曲家、画家、著述家等
宗教	外国の宗教団体により日本に派遣された宗教家の行う布教その他の宗教上の活動	5年、3年、 1年または3月	外国の宗教団体から派遣される宣教師等
報道	外国の報道機関との契約に基づいて行う取材その他の報道上の活動	5年、3年、 1年または3月	外国の報道機関の記者、カメラマン
高度専門職 1号・2号	日本の公私の機関との契約に基づいて行う研究、研究の指導または教育をする活動、日本の公私の機関との契約に基づいて行う自然科学または人文科学の分野に属する知識または技術を要する業務に従事する活動、日本の公私の機関において貿易その他の事業の経営を行いまたは管理に従事する活動など	5年(1号) または無期限(2号)	ポイント制による 高度人材
経営・管理	日本において貿易その他の事業の経営を行いまたは当該事業の管理に従事する活動(この表の法律・会計業務の項に掲げる資格を有しなければ法律上行うことができないとされている事業の経営または管理に従事する活動を除く)	5年、3年、1年、6月、 4月または3月	企業等の経営者・管理者
法律・ 会計業務	外国法務弁護士、外国公認会計士その他法律上資格を有する者が行うこととされている法律または会計に係る業務に従事する活動	5年、3年、 1年または3月	弁護士、公認会計士等
医療	医師、歯科医師その他法律上資格を有する者が行うこととされている医療に係る業務に従事する活動	5年、3年、 1年または3月	医師、歯科医師、看護師
研究	日本の公私の機関との契約に基づいて研究を行う業務に従事する活動(この表の教授の項に掲げる活動を除く)	5年、3年、 1年または3月	政府関係機関や私企業等の研究者
教育	日本の小学校、中学校、義務教育学校、高等学校、中等教育学校、特別支援学校、専修学校または各種学校若しくは設備および編制に関してこれに準ずる教育機関において語学教育その他の教育をする活動	5年、3年、 1年または3月	中学校・高等学校等の 語学教師等
技術・ 人文知識・ 国際業務	日本の公私の機関との契約に基づいて行う理学、工学その他の自然科学の分野もしくは、法学、経済学、社会学その他の人文科学の分野に属する技術もしくは知識を要する業務または外国の文化に基盤を有する思考もしくは感受性を必要とする業務に従事する活動(この表の教授、芸術、報道、経営・管理、法律・会計業務、医療、研究、教育、企業内転勤、介護、興行の項に掲げる活動を除く)	5年、3年、 1年または3月	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	日本に本店、支店その他の事業所のある公私の機関の外国にある事業所の職員が日本にある事業所に期間を定めて転勤して当該事業所において行うこの表の技術・人文知識・国際業務の項に掲げる活動	5年、3年、 1年または3月	外国の事業所からの 転勤者
介護	日本の公私の機関との契約に基づいて介護福祉士の資格を有する者が介護または介護の指導を行う業務に従事する活動	5年、3年、 1年または3月	介護福祉士
興行	演劇、演芸、演奏、スポーツ等の興行に係る活動またはその他の芸能活動(この表の経営・管理の項に掲げる活動を除く)	3年、1年、 6月、3月 または30日	俳優、歌手、ダンサー、 プロスポーツ選手等
技能	日本の公私の機関との契約に基づいて行う産業上の特殊な分野に属する熟練した技能を要する業務に従事する活動	5年、3年、 1年または3月	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 1号・2号	日本の公私の機関との契約に基づいて行う特定産業分野(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、自動車運送業、鉄道、農業、漁業、飲食物品製造業、外食業、林業、木材産業、リネンサプライ、物流倉庫、資源循環)に属する相当程度の知識もしくは経験を必要とする技能を要する業務(1号)または熟練した技能を要する業務(2号)に従事する活動	法務大臣が個々に指定 する期間(3年を超え ない範囲)(1号) 3年、2年、1年または 6月(2号)	特定産業分野(左記19 分野(2号は介護、自動 車運送業、鉄道、林業、 木材産業、リネンサプ ライ、物流倉庫、資源循環 以外の11分野))の各業 務従事者

## 身分に基づき在留する者

これらの在留資格は在留中の活動に制限がないため、さまざまな分野で報酬を受ける活動が可能です。

在留資格	日本において行うことができる活動	在留期間	該当例
永住者	法務大臣が永住を認める者	無期限	法務大臣から永住の許可を受けた者(入管特例法の「特別永住者」を除く)
日本人の配偶者等	日本人の配偶者もしくは民法(明治29年法律第89号)第817条の二の規定による特別養子または日本人の子として出生した者	5年、3年、1年または6月	日本人の配偶者・実子・特別養子
永住者の配偶者等	永住者の在留資格をもって在留する者もしくは特別永住者(以下「永住者等」と総称する)の配偶者または永住者等の子として日本で出生し、その後引き続き日本に在留している者	5年、3年、1年または6月	永住者・特別永住者の配偶者および日本で出生し引き続き在留している実子
定住者	法務大臣が特別な理由を考慮し一定の在留期間を指定して居住を認める者	5年、3年、1年、6月または法務大臣が個々に指定する期間(5年を超えない範囲)	第三国定住難民、日系3世、中国残留孤児

## その他の在留資格

在留資格	在留資格の概要	在留期間
技能実習	外国人技能実習制度は、我が国が先進国としての役割を果たしつつ国際社会との調和ある発展を図っていくため、技能、技術又は知識の開発途上国等への移転を図り、開発途上国等の経済発展を担う「人づくり」に協力することを目的としており、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)に基づき、実施されています。	法務大臣が個々に指定する期間(1年を超えない範囲(1号)、2年を超えない範囲(2号および3号))
特定活動 EPAに基づく外国人看護師・介護福祉士候補者、ワーキングホリデーなど	「特定活動」の在留資格で日本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します。 ※届出の際は旅券に添付された指定書により具体的な類型を確認の上、記載してください(P. 4※2を参照してください)。	5年、3年、1年、6月、3月または法務大臣が個々に指定する期間(5年を超えない範囲)

## 就労活動が認められていない在留資格

留学、家族滞在などの在留資格は就労活動が認められていません。

～就労が認められるためには資格外活動許可が必要です～

出入国在留管理庁により、本来の在留資格の活動を阻害しない範囲内(1週間当たり28時間以内など)で、相当と認められる場合に報酬を受ける活動が許可されます。(例:留学生や家族滞在者のアルバイトなど)

## 参考 外国人の雇用に関する参考情報

### 労働基準関係

外国人労働者向け  
モデル労働条件  
通知書・労働条件  
ハンドブック

労働条件をめぐるトラブル防止のためご活用ください。  
(英語、中国語、韓国語、ポルトガル語、スペイン語、タガログ語、インドネシア語、ベトナム語、カンボジア語(クメール語)、モンゴル語、ミャンマー語、ネパール語、タイ語)



外国語版  
モデル就業規則

就業規則をめぐるトラブル防止のためご活用ください。  
(英語、中国語、ポルトガル語、ベトナム語)



外国人労働者の  
安全衛生対策に  
ついて

外国人労働者への安全衛生教育の教材などを掲載しています。



### 生活支援関係

外国人生活支援  
ポータルサイト、  
生活・就労  
ガイドブック

外国人が日本で生活するために必要な情報を掲載しています。



### 雇用管理関係

外国人労働者の人事・  
労務に関する  
3つの支援ツール

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」、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」を掲載。



外国人留学生の採用や  
入社後の活躍に向けた  
ハンドブック

留学生等の採用や活躍に向けて、企業が取り組む際に押さえておくことの良い12のポイントをまとめています。



高度外国人材にとって  
魅力ある就労環境を  
整備するために  
(好事例集)

高度外国人材が雇用管理改善を望む事項についてのアンケートやヒアリング調査を行い、好事例をまとめています。



### 事業主向け支援制度関係

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)

外国人特有の事情に配慮した就労環境の整備を通じて、外国人労働者の職場定着に取り組む事業主に対して助成します。



働き方改革推進支援  
資金(融資制度)

外国人労働者の雇用管理の改善に取り組む事業主に対する融資制度があります。(詳しくは日本政策金融公庫まで)



## 募集・採用時

### Q 外国人を募集したい場合に、どのような点に気をつければ良いでしょうか？

求人募集の際に、外国人のみを対象とすることや、外国人が応募できないという求人を出すことはできません。国籍を条件とするのではなく、スキルや能力を条件として求人を出すようにしてください。また、採用選考段階において、応募者から「在留カード」や「特別永住証明書」などを提示させることは、国籍など適性・能力に関係のない事項を把握することにより、採否決定に偏見が入り込んだり、応募機会が不当に失われたりするおそれがあります。在留資格や資格外活動許可の有無等について、採用選考時は口頭または書面による確認とし、不法就労を助長することにならないよう、採用内定後に「在留カード」により就労可能であることを確認することが必要です。

在留カード等の確認には、在留カード等読取アプリケーションも積極的にご活用ください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/001572156.pdf>



### Q 面接の結果、外国人を雇用しようと考えていますが、どのような点に気をつければ良いでしょうか？

外国人を雇用する場合は、就労させようとする仕事の内容が在留資格の範囲内であるか、在留期限を過ぎていないかを確認する必要があります。また、採用内定後に在留カードなどの提示を求める場合には、個人情報であることに十分留意した上で確認してください。

## 外国人雇用状況の届出について

### Q 雇入れの際、氏名や言語などから外国人であるとは判断できず、在留資格などの確認・届出をしなかった場合、どうなりますか。

在留資格などの確認は、通常の注意力をもって、雇入れようとする人が外国人であると判断できる場合に行ってください。氏名や言語によって、その人が外国人であると判断できなかったケースであれば、確認・届出をしなかったからといって、法違反を問われることにはなりません。

### Q 外国人であると容易に判断できるのに届け出なかった場合、罰則の対象になりますか。

指導、勧告の対象になるとともに、30万円以下の罰金の対象とされています。

### Q 短期のアルバイトで雇い入れた外国人の届出は必要ですか。

必要です。雇入れ日と離職日の双方を記入して、まとめて届出を行うことが可能です。

### Q 届出期限内に同一の外国人を何度か雇い入れた場合、複数回にわたる雇入れ・離職をまとめて届け出することはできますか。

可能です。外国人雇用状況届出書(様式第3号)は、雇入れ・離職日を複数記入できるようになっていますので、それぞれの雇入れ・離職日を記入して提出してください。

### Q 留学生が行うアルバイトも届出の対象となりますか。

対象となります。届出に当たっては、資格外活動許可を受けていることも確認してください。

※ 外国人雇用状況の届出に関するより詳細なQ&Aを厚生労働省ウェブサイトに掲載していますので、あわせてご確認ください。



## 社会保険などについて

### Q 外国人を雇用した場合、労働保険や社会保険に加入させなければいけませんか。

労働保険や社会保険については、国籍に関わらず適用になります。

## 雇用労務責任者について

### Q 雇用労務責任者はどのように選任すればよいですか。また、選任した際の手続きはありますか。

外国人労働者の雇用管理業務を担当する人事課長等を選任してください。専任者でなく、兼任としても差し支えありません。また、選任した後のハローワークへの届出などの手続きは不要です。

## 参考 外国人雇用管理アドバイザーのご案内

外国人労働者の雇用管理に関する相談について、外国人雇用管理アドバイザーが無料でご相談を承ります。詳しくは、事業所の所在地を管轄する都道府県労働局またはハローワークへお問い合わせください。

### ご相談時の主な アドバイス内容

- ・ 労務管理、労働条件において、日本人と同じように対応しているか
- ・ 外国人労働者の日本語能力に対応した職場作りについて
- ・ 職場環境、生活環境への配慮について

## 参考 関係機関のお問合せ先

### 出入国・在留等の手続きに関するお問合せ先

地方出入国在留管理局	所在地	電話番号
札幌出入国在留管理局	〒060-0042 札幌市中央区大通西12 札幌第3合同庁舎	0570-003259 (IP電話・海外から:011-211-5701 又は011-876-8015)
仙台出入国在留管理局	〒983-0842 仙台市宮城野区五輪1-3-20 仙台第2法務合同庁舎	0570-022259(代)
東京出入国在留管理局	〒108-8255 港区港南5-5-30	0570-034259 (IP電話・海外から:03-5796-7234)
東京出入国在留管理局 四谷分庁舎	〒160-0004 新宿区四谷1-6-1 四谷タワー13階・14階 在留調査部門 所属機関等に関する届出・所属機関による届出 オンライン審査部門 在留オンライン申請手続	0570-011000(8番) (IP電話・海外から:03-5363-3013) 03-5363-3032 03-5363-3030
成田空港支局	〒282-0004 成田市古込字古込1-1 成田国際空港第2旅客ターミナルビル6階 審査管理部門	0476-34-2222(代) 0476-34-2211
羽田空港支局	〒144-0041 大田区羽田空港2-6-4 羽田空港CIQ棟	03-5708-3202(代)
横浜支局	〒236-0002 横浜市金沢区鳥浜町10-7	0570-045259 (IP電話・海外から:045-769-1729)
名古屋出入国在留管理局	〒455-8601 名古屋市港区正保町5-18	0570-052259 (IP電話・海外から:052-217-8944)
中部空港支局	〒479-0881 常滑市セントレア1-1 CIQ棟3階	0569-38-7410(代)
大阪出入国在留管理局	〒559-0034 大阪市住之江区南港北1-29-53	0570-064259 (IP電話・海外から:06-4703-2050)
関西空港支局	〒549-0011 泉南郡田尻町泉州空港中1	072-455-1453(代)
神戸支局	〒650-0024 神戸市中央区海岸通29 神戸地方合同庁舎	078-391-6377(代)
広島出入国在留管理局	〒730-0012 広島市中区上八丁堀2-31 広島法務総合庁舎	082-221-4411(代)
高松出入国在留管理局	〒760-0033 高松市丸の内1-1 高松法務合同庁舎	087-822-5852(代)
福岡出入国在留管理局	〒810-0073 福岡市中央区舞鶴3-5-25 福岡第1法務総合庁舎	092-717-5420(代)
那覇支局	〒900-0022 那覇市樋川1-15-15 那覇第1地方合同庁舎	098-832-4185(代)

### 外国人在留総合インフォメーションセンター等(外国人在留総合相談を実施している窓口)

来所相談 上記の各地方出入国在留管理官署(東京出入国在留管理局四谷分庁舎と各空港支局を除く。)

電話相談 0570-013904 (IP電話・海外から:03-5796-7112)

### 留学生の就職支援専用事前相談窓口

各地方出入国在留管理局・支局(空港支局を除く)では、「留学生の就職支援に係る専用の事前相談窓口」を設置し、留学生や留学生の雇用を予定している企業からの相談を受け付けています。詳しい内容は出入国在留管理庁のウェブサイト([https://www.moj.go.jp/isa/publications/materials/nyuukokukanri07\\_00014.html](https://www.moj.go.jp/isa/publications/materials/nyuukokukanri07_00014.html))をご参照ください。



### 技能実習の実施に関するお問合せ先

外国人技能実習機構地方事務所	所在地	電話番号
札幌事務所	〒060-0034 札幌市中央区北4条東2-8-2 マルイト北4条ビル5階	011-596-6470(総務課・認定課) 011-596-6445(指導課・援助担当)
仙台事務所	〒980-0803 仙台市青葉区国分町1-2-1 仙台フコク生命ビル6階	022-399-6326(総務課・認定課) 022-398-6126(指導課・援助担当)
東京事務所	〒101-0041 千代田区神田須田町2-7-2 アーバンセンター神田須田町4階・7階	03-6433-9211(総務課) / 03-6433-9971(指導課) 03-5577-5143(援助課) / 03-6433-9975(認定課)
水戸支所(東京事務所)	〒310-0062 水戸市大町1-2-40 朝日生命水戸ビル2・3階	029-350-8852(総務課・認定課) 029-350-8856(指導課・援助担当)
長野支所(東京事務所)	〒380-0825 長野市南長野野末広町1361 ナカジマ会館ビル6階・7階	026-217-3556
名古屋事務所	〒460-0008 名古屋市中区栄4-15-32 日建・住生ビル5階	052-684-8402(総務課・認定課) 052-684-8412(指導課) / 052-228-0627(援助課)
富山支所(名古屋事務所)	〒930-0004 富山市桜橋通り5-13 富山興銀ビル11階・12階	076-471-8564(総務課・認定課) 076-481-7560(指導課・援助担当)
大阪事務所	〒541-0043 大阪市中央区高麗橋4-2-16 大阪朝日生命館3階・4階	06-6210-3351(総務課・認定課) 06-6210-3722(指導課) / 06-6210-3352(援助課)
広島事務所	〒730-0051 広島市中区大手町3-1-9 広島鯉城通りビル3階	082-207-3123(総務課・認定課) 082-207-3126(指導課) / 082-207-3029(援助課)
高松事務所	〒760-0023 高松市寿町2-2-10 高松寿町プライムビル3階・7階	087-802-5850
松山支所(高松事務所)	〒790-0003 松山市三番町7-1-21 ジブラルタ生命松山ビル1階・2階	089-909-4110
福岡事務所	〒812-0029 福岡市博多区古門戸町1-1 日刊工業新聞社西部支社ビル5階・7階	092-710-4070(総務課・認定課) 092-710-4083(指導課・援助担当)
熊本支所(福岡事務所)	〒860-0806 熊本市中央区花畑町1-7 MY熊本ビル2階・8階	096-223-5372(総務課・認定課) 096-223-6470(指導課)

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、ご利用ください。

### 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 コモレ四谷 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

ハローワーク・新卒応援コーナー(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	〒983-0852	仙台市宮城野区榴岡4-2-3 仙台MTビル6階	022-206-6500
福島	郡山新卒応援ハローワーク	〒963-8002	郡山市駅前2-11-1 ビッグアイ・モルティ4階	024-927-4633
茨城	水戸新卒応援ハローワーク	〒310-8509	水戸市宮町1-2-4 マイムビル8階	029-231-6221 (44#)
茨城	土浦新卒応援ハローワーク	〒300-0805	土浦市穴塚1838 ハローワーク土浦内	029-822-5124 (32#)
栃木	宇都宮新卒応援ハローワーク	〒321-0964	宇都宮市駅前通り1-3-1 KDX宇都宮ビル1階	028-678-8311
群馬	ハローワーク前橋	〒379-2154	前橋市天川大島町130-1	027-290-2111
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	〒261-0028	千葉市中央区新町3-13 日本生命千葉駅前ビル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 新宿第一生命ビルディング21階	03-5339-8609
東京	八王子新卒応援ハローワーク	〒192-0083	八王子市旭町10-2 八王子TCビル6階	042-631-9505
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
神奈川	川崎新卒応援ハローワーク	〒210-0015	川崎市川崎区南町17-2 ハローワーク川崎内	044-244-8609 (49#)
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
山梨	甲府新卒応援ハローワーク	〒400-0035	甲府市飯田1-1-20 山梨県JA会館5階	055-221-8609
長野	上田公共職業安定所	〒386-8609	上田市天神2-4-70	0268-23-8609
岐阜	岐阜新卒応援ハローワーク	〒500-8844	岐阜市吉野町6-31 岐阜スカイウイング37東棟2階	058-264-7550
岐阜	ハローワーク大垣	〒503-0893	大垣市藤江町1-1-8	0584-73-8609
静岡	静岡新卒応援ハローワーク	〒420-0853	静岡市葵区追手町5-4 アーバンネット静岡追手町ビル1階	054-275-0900
静岡	浜松新卒応援ハローワーク	〒430-7707	浜松市中央区板屋町111-2 浜松アクタタワー7階	053-540-0008
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
愛知	ハローワーク豊橋	〒440-8507	豊橋市大国町111 豊橋地方合同庁舎内	0532-52-7191

ハローワーク・新卒応援コーナー(留学生コーナー)			所在地	電話番号
三重	みえ新卒応援ハローワーク	〒514-0009	津市羽所町700 アスト津3階	059-229-9591
三重	ハローワーク四日市	〒510-0093	四日市市本町3-95	059-353-5566
滋賀	滋賀新卒応援ハローワーク	〒525-0025	草津市西渋川1-1-14 行岡第一ビル4階 しがジョブパーク内	077-563-0301
滋賀	ハローワーク彦根	〒522-0054	彦根市西今町58-3 彦根地方合同庁舎1階	0749-22-2500
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 京都ジョブパーク内	075-280-8614
京都	ハローワーク京都七条	〒600-8235	京都市下京区西洞院通塩小路下ル東油小路町803	075-341-8609
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
大阪	ハローワーク大阪東	〒540-0011	大阪市中央区農人橋2丁目1-36 ピップビル1～3階	06-6942-4771
大阪	ハローワーク大阪西	〒552-0011	大阪市港区南市岡1-2-34	06-6582-5271
大阪	ハローワーク布施	〒577-0056	東大阪市長堂1-8-37 イオン布施駅前店4階	06-6782-4221
大阪	ハローワーク堺	〒590-0078	堺市堺区南瓦町2-29 堺地方合同庁舎1～3階	072-238-8301
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
兵庫	ハローワーク西宮	〒662-0911	西宮市池田町13-3 JR西宮駅南庁舎	0798-22-8600
兵庫	ハローワーク姫路	〒670-0947	姫路市北条字中道250	079-222-8609
兵庫	ハローワーク西神	〒651-2273	神戸市西区靴台5-3-8	078-991-1100
奈良	奈良新卒応援ハローワーク	〒630-8113	奈良市法蓮町387 奈良第三地方合同庁舎1階 ハローワーク奈良内	0742-36-1601
和歌山	わかやま新卒応援ハローワーク	〒640-8033	和歌山市本町1-22 Wajima本町ビル2階	073-421-1220
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
広島	ハローワーク福山	〒720-8609	福山市東桜町3-12	084-923-8609
山口	ハローワークプラザ下関	〒750-0025	下関市竹崎町4丁目3-3 JR下関駅ビルripie(リピエ)2階	083-231-8189
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	092-714-1556
福岡	八幡新卒応援ハローワーク	〒806-8509	北九州市八幡西区岸の浦1-5-10 ハローワーク八幡内	093-622-6690
福岡	小倉新卒応援ハローワーク	〒802-0001	北九州市小倉北区浅野3-8-1 AIMビル2階	093-512-0304
福岡	ハローワーク久留米	〒830-8505	久留米市諏訪野町2401	0942-35-8609
長崎	長崎新卒応援ハローワーク	〒850-0877	長崎市築町3-18 メルカつきまち4階	095-808-2020
長崎	ハローワーク長崎	〒852-8522	長崎市宝栄町4-25	095-862-8609
熊本	くまもと新卒応援ハローワーク	〒862-0950	熊本市中央区水前寺1-4-1 水前寺駅ビル2階	096-385-8240
大分	ハローワーク別府	〒874-0902	別府市青山町11-22	0977-23-8609
鹿児島	鹿児島新卒応援ハローワーク	〒892-0842	鹿児島市東千石町1-38 鹿児島商工会議所ビル(アイムビル)3階	099-224-3433
沖縄	なは新卒応援ハローワーク	〒900-8601	那覇市おもろまち1-3-25 沖縄職業総合庁舎3階	098-916-6204

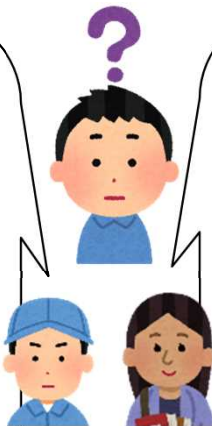


## 外国人労働者の人事・労務支援ツールを作成しました

### 多言語による説明・文化ギャップの理解にお役立てください

#### 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。

#### 私たちが「当然だ」と思っている日本の法制度や雇用慣行は外国人の方にとって馴染みのないものかも知れません。

- ✓ 私たちの文化や制度を外国人の方が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、母国語ややさしい日本語を使いながら、「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説明し、理解を深めてもらうことが重要です。



厚生労働省は、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】

- 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～
- 雇用管理に役立つ多言語用語集
- モデル就業規則やさしい日本語版



それぞれのツールの使用場面や使用方法は次ページ以降でご説明します。



# 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～

### 概要

全9カテゴリの、雇用管理で実際に想定される場面ごとに、事業主・人事担当者が、外国人社員に説明する前に読んで理解しておくといポイント実際に外国人の方にそのまま話したり見せたりして理解を深めてもらうことを目指した「やさしい日本語」による説明の例文や図表を紹介しています。

9カテゴリ... 採用、賃金、労働時間および休暇、異動、退職及び解雇、安全衛生および災害補償、ハラスメント、退職金、在留資格、正社員以外の働き方 + 企業の好事例

### 紙面イメージ

#### 採用後に労働者が提出する書類について説明するとき

##### (1) 外国人の方へ説明する際のポイント

日本では、採用後の提出書類について、社員に対して「必要書類の一覧」を渡し、本人に確認をしてもらうだけで足りる場合も多いです。

一方、外国人社員は、出身国と雇用慣行や社会制度が異なることもあり、背景知識がないことから、特に提出理由について、疑問をもつケースも多いと言われています。

このため、各書類をどこで取得すればよいかについての説明（取得方法）や、なぜその書類を提出する必要があるのか（提出理由）について説明することが望ましいです。特に、提出書類に付随して、「車で通勤をしてはいけない」といった労働者本人に制限を加えるような規定がある場合には、「会社に駐車場がないから」というようにさらに丁寧な説明が必要です。また、例えば、住所届や通勤届を提出してもらう理由は、主に「住居手当」や「通勤手当」といった「手当」の計算に必要であるということかも知れませんが、この「手当」が何であるかも、外国人社員にとってはよく分からないことが多々あります。（手当については、2 を参照してください。）

さらに、書類ごとに提出の締切りが違う場合には、表を活用するなどして、分かりやすく伝えるようにしましょう。

##### (2) 外国人の方への説明例

・日本(にほん)では、あなたに代わって(かわって)会社(かいしゃ)が税金(ぜいきん)や保険(ほけん)の計算(けいさん)をします。あなたのためにしますから、必要(ひつよう)な情報(じょうほう)を会社(かいしゃ)に教(おし)えてください。

・会社(かいしゃ)が、あなたの給料(きゅうりょう)を計算(けいさん)したり、税金(ぜいきん)や保険(ほけん)の仕事(しごと)をするために、あなたの住所(じゅうしょ)が必要(ひつよう)です。

・住所届(じゅうしょとどけ) (会社(かいしゃ)からもらった紙(かみ)) に、あなたの住所(じゅうしょ)を書(か)いて、会社(かいしゃ)に出(だ)してください。

(青色) 日本の雇用慣行の一例を記載。雇用慣行が、外国の文化などとギャップが大きい場合もあるため、改めて「気づき」をもってもらうような記載になっています。

(黄色) 一般的な外国の文化や外国人の方の考え方を一例として記載しています。

(太字) 上記を踏まえ、どのような説明の仕方をすれば分かりやすいか、どのような点に注意するとよいかについて、ポイントを記載しています。

これらのポイントを踏まえて、外国人の方に説明する場合に、そのまま話したり見せたりして使えるような例文や図表の例を紹介しています。

### 活用事例

入社時の労働条件などの説明の際に一緒に読みながら説明

入社時のオリエンテーションで一斉に説明、質疑応答

個別に質問を受けた際に、該当のページを目次から探し、説明に活用



# 雇用管理に役立つ多言語用語集

## 概要

- 人事・労務の場面でよく使用する労働関係、社会保険関係用語約420語の定義・例文を、やさしい日本語 + 14言語で検索できる用語集。
- エクセルファイルのほか、厚生労働省ウェブサイトにより、「カテゴリーから」又は「五十音順から」検索が可能。

14言語：英語、韓国語、中国語（簡・繁）、タガログ語、ベトナム語、ネパール語、ポルトガル語、スペイン語、インドネシア語、タイ語、ミャンマー語、カンボジア語、モンゴル語

## ウェブサイトイメージ

### 雇用管理に役立つ多言語用語集



やさしい日本語または  
外国語14言語から選択

項番	①用語(ようご)	②定義(ていぎ)	③例文(れいぶん)
01	選考試験(せんこうしけん)	その人(ひと)が会社(かいしゃ)にふさわしいかどうか調(しら)べるために、問題(もんだい)を出(だ)して答(こた)えさせること。	選考試験(せんこうしけん)に合格(ごうかく)すれば、会社(かいしゃ)はあなたを採用(さいよう)します。
	Selection test	Ask questions and have a person answer them to find out if the person is suitable for the company.	If you pass the selection test, the company will hire you.

(上)やさしい日本語  
(下)選択した1言語(例:英語)  
の2言語による定義と例文を表示

### カテゴリーから探す場合はこちら

- 採用(さいよう)
- 賃金(ちんぎん)・社会保険料(しゃかいほけんりょう)・税(ぜい)・給付金(きゅうふきん)
- 労働時間(らうどうじかん)
- 休日(きゅうじつ)・休暇(きゅうか)
- 異動(いどう)・退職(たいしょく)・休職(きゅうしょく)
- 安全衛生(あんぜんえいせい)・災害準備(さいがいほしょう)
- ハラスメント
- 在留資格等(ざいりゅうしかくとう)
- 有期雇用(ゆうきこよう)・派遣(はけん)
- 労働(らうどう)に関(かん)する基礎用語(きそようご)
- その他(た)

### 五十音順(ごじゅうおんじゅん)から探(さが)す場合(ばあい)はこちら

#### あ行

- 安全衛生(あんぜんえいせい)
- 安全衛生教育(あんぜんえいせいきょういく)
- 育児・介護休業法(いくじ・かいごきゅうぎふ)
- 育児休業給付金(いくじきゅうぎふきん)
- 育児休業(いくじきゅうぎ)
- 育児休業取得者数(いくじきゅうぎとくしやまう)
- 育児相談(いくじさうだん)
- 産前(しんぜん)の診断書(しんぜんしよ)
- 安全・衛生管理(あんぜん・えいせいかんり)
- 安全講習(あんぜんきょうぎ)
- 育児休業(いくじきゅうぎ)
- 育児休業取得者数(いくじきゅうぎとくしやまう)
- 育児相談(いくじさうだん)
- 産前(しんぜん)の診断書(しんぜんしよ)

各用語は、「カテゴリー別」または「五十音順から」検索可能

## 活用事例

事業主が、就業規則などを外国人労働者に説明する際、理解が難しいような用語などを検索して、翻訳を提示

外国人社員本人が、人事・労務用語の入社前の学習や辞書として活用  
重要な用語の翻訳を就業規則などにコピー＆ペーストすることにより  
オリジナルの外国人社員向け就業規則の作成



外国人社員向け就業規則の作成は、

**モデル就業規則やさしい日本語版** もご活用ください。



厚生労働省 都道府県労働局 ハローワーク

## 外国人労働者の職場定着のために助成金を活用しませんか？

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のご案内

## 趣旨

外国人労働者は、日本の労働法制や雇用慣行などの知識の不足や、言語の違いなどから労働条件・解雇などに関するトラブルが生じやすい傾向にあります。この助成金は、外国人特有の事情に配慮した**就労環境の整備**を行い、**外国人労働者の職場定着**に取り組む事業主に対して助成するものです。

雇用保険被保険者となる外国人労働者（特別永住者及び在留資格「外交」・「公用」を除く）を雇用している事業主が対象です！

## 具体的な取組（就労環境整備措置）

必須メニューに加え、**選択メニューの①～③のいずれか**を実施する必要があります。

## 必須メニュー

雇用労務責任者の選任	雇用労務責任者を事業所ごとに選任し、雇用する外国人労働者に周知するとともに、1回以上の面談を行う。
就業規則等の多言語化	就業規則、労働協約、労働条件通知書、雇用契約書のいずれかを多言語化し、計画期間中に、雇用する外国人労働者に周知する。

## 選択メニュー

①苦情・相談体制の整備	外国人労働者の苦情または相談に応じるための体制を新たに定め、外国人労働者の母国語または当該外国人労働者が使用するその他の言語により苦情・相談に応じる。
②一時帰国のための休暇制度の整備	外国人労働者が一時帰国を希望した場合に必要な有給休暇を取得できる制度を新たに定め、1年間に1回以上の連続した5日以上の有給休暇を取得させる。
③社内マニュアル・標識類等の多言語化	社内マニュアルや標識類等を新たに多言語化し、計画期間中に、外国人労働者に周知する。

## 支給額

**1つの措置導入ごと20万円（上限80万円）**

外部機関等に委託した場合、以下が支給対象経費として考えられます。

**通訳費、翻訳機器導入費**（雇用労務責任者と外国人労働者の面談に必要な翻訳機の導入に限る）、**翻訳料、委託料**（外国人労働者の就労環境整備措置に要するもの）、**社内標識類の設置・改修費**（多言語の標識類に限る）等

## 主な支給要件

- ▶ 次の「外国人労働者離職率」に係る目標を達成する必要があります。

外国人労働者の離職率	就労環境整備措置の実施日の翌日から6ヶ月経過するまでの期間の外国人労働者の離職率が15%以下であること。
------------	--

※ 外国人労働者数が2人以上10人以下の場合は、6ヶ月経過後の外国人労働者離職者数が1人以下であること。

- ▶ 外国人雇用状況届出（労働施策総合推進法）を適正に届け出ている必要があります。

## 支給までの流れ

### 1. 就労環境整備計画を作成・提出 【計画期間：3か月以上1年以内】

提出期間内に、本社の所在地を管轄する都道府県労働局（※1）へ提出してください。

### 2. 就労環境整備措置の導入

「具体的な取組（就労環境整備措置）」の選択メニュー①、②は、労働協約または就業規則に明文化することが必要です。

### 3. 就労環境整備措置の実施

2で導入した就労環境整備措置を計画どおりに実施してください。

計画期間  
…3か月～1年

(就労環境整備措置の実施日の翌日から6ヶ月後※2)

### 4. 支給申請

就労環境整備措置の実施日の翌日から6ヶ月経過した翌日から2か月以内に、本社の所在地を管轄する都道府県労働局へ提出してください。

### 5. 助成金の支給

- ※1 計画や支給申請書類の提出は決められた期限内に都道府県労働局等へ提出する必要があります。なお、郵送の場合、計画や申請書類は決められた期限までに到達している必要がありますので、余裕を持ってご提出ください。
- ※2 支給申請期間は、ある一定の要件を満たした場合、6ヶ月を経過せずとも申請できる場合があります。

## お問い合わせ先

### 都道府県労働局職業安定部職業対策課（助成金センター）

助成金の活用にあたり、このリーフレットに記載していない支給要件や取扱いがあります。ご不明な点や詳細は、厚生労働省ウェブサイトをご覧ください。最寄りの都道府県労働局職業安定部職業対策課（助成金センター）までお問い合わせください。

助成金のお問い合わせ先・申請先  
都道府県労働局の受付窓口

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/kyufukin/toiawase2.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/toiawase2.html)



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）

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/kyufukin/gaikokujin.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/gaikokujin.html)



# 外国人雇用状況届出書（様式第3号）による届出はインターネットで登録できます

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時と離職時に、在留資格などを、ハローワークへ届け出ることが義務づけられています。**

**外国人雇用状況届出書（様式第3号）による届出は、ハローワークインターネットサービスの「外国人雇用状況届出システム」を利用するといつでも簡単にできますので、ぜひご利用ください。**

## インターネットで届け出るメリット

- **24時間、365日いつでも届出できます！**  
毎週日曜日22時～翌日（月曜日）8時の間は、システムメンテナンスのためサービスを停止します。
- **ハローワークへの来所は不要です！**
- **複数の外国人についてまとめて届出できます！**
- **届出情報をインターネットで確認・修正できます！**

①外国人の氏名 (ローマ字)		姓	名	ビザ番号
②③の者の在留資格 (種類)		④⑤の者の在留期間 (期限)		
⑥⑦の者の生年月日 (西暦)		年	月	日
⑧⑨の者の国籍・地域		⑩⑪の者の性別		
		1 男 ・ 2 女		
⑫⑬の者の在留期間 在留カードの番号 在留カードなしの場合 活動許可の有無		⑭⑮の者の在留期間 活動許可の有無		
		1 有 ・ 2 無		
雇入れ年月日 (西暦)	年	月	日	離職年月日 (西暦)
	年	月	日	年
	年	月	日	年
	年	月	日	年
	年	月	日	年
	年	月	日	年
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施行規則第10条第3項の規定により上記のとおり届け出ます。				
事業主の名称、所在地、電話番号等		雇入れ又は離職に係る事業所		
氏名		事業所登録番号		
		TEL		
		TEL		
社会保険 の 被 保 者	氏名	公共職業安定所長 殿		

## ご利用方法 まずは「外国人雇用状況届出システム」へアクセス！

以下のいずれかの方法でアクセスできます。

<https://gaikokujin.hellowork.mhlw.go.jp/report/001010.do?action=initDisp&screenId=001010>

① インターネットで「外国人雇用状況届出システム」を検索する

② ハローワークインターネットサービス  
(<https://www.hellowork.mhlw.go.jp/>)

- 「事業主の方」または「事業主の方へのサービスのご案内」
- 事業主の方へのサービス「外国人雇用状況届出について」
- 申請等をご利用の方へ「外国人雇用状況届出」

外国人雇用状況届出システム

検索

↓このバーナーが目印です



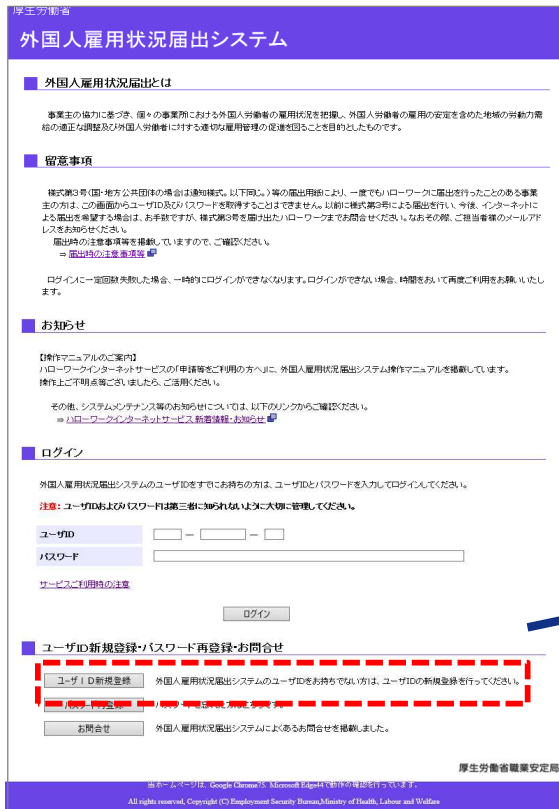
外国人雇用状況届出システムの「操作マニュアル」は、以下のページに掲載しています。

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

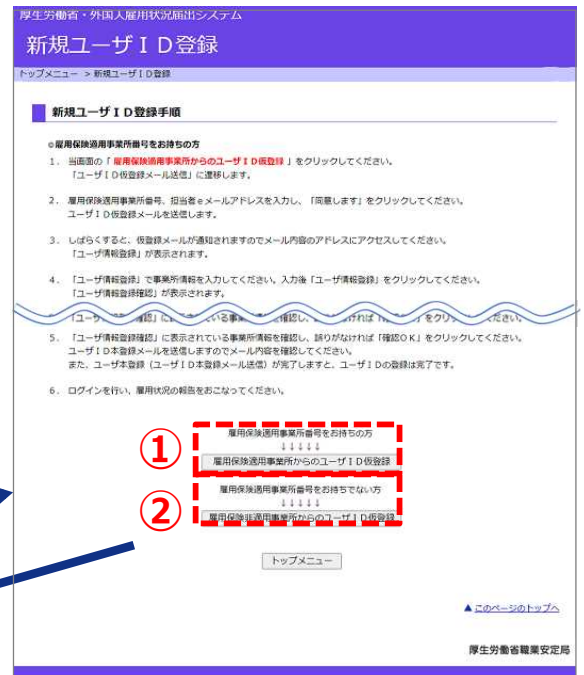
# インターネットでの届出方法（ユーザーID登録）

「外国人雇用状況届出システム」へアクセス

<https://gaikokujin.hellowork.mhlw.go.jp/report/001010.do?action=initDisp&screenId=001010>



「ユーザーID新規登録」  
をクリック



- ①雇用保険適用事業所番号をお持ちの場合  
▶「雇用保険適用事業所からのユーザーID仮登録」
- ②雇用保険適用事業所番号をお持ちでない場合は  
▶「雇用保険非適用事業所からのユーザーID仮登録」  
をそれぞれクリック



それぞれ次画面で必要事項を入力し「同意します」をクリック

- ▶ 入力したメールアドレスに**仮登録メール**が自動送信されるので、**メール**が届いたら開く
- ▶ ユーザ情報登録画面から必要事項（パスワードの設定を含む）を入力
- ▶ 「**ユーザー情報登録**」をクリック
- ▶ 次画面で登録内容を確認し「**確定**」をクリック
- ▶ **本登録完了**

# インターネットでの届出方法（届出内容の登録）

「外国人雇用状況届出システム」へアクセス

<https://gaikokujin.hellowork.mhlw.go.jp/report/001010.do?action=initDisp&screenId=001010>

厚生労働省  
外国人雇用状況届出システム

**外国人雇用状況届出とは**

事業主の協力に基づき、個々の事業所における外国人労働者の雇用状況を把握し、外国人労働者の雇用の安定をきめこめた地域労働力の増進の促進及び外国人労働者に対する適切な雇用管理の促進を図ることを目的としたものです。

**留意事項**

様式第3号(国)「地方公共団体の場合は通知様式。以下同じ。」等の届出用紙により、一度でも「ローワーク」に届出を行ったことのある事業主の方は、この画面からユーザID及びパスワードを取得する必要があります。以前に様式第3号による届出を行い、今後、インターネットによる届出を希望する場合は、お手数ですが、様式第3号を届出した「ローワーク」までお問合せください。なお、ご担当者様のメールアドレスをお知らせください。

届出時の注意事項を掲載していますので、ご確認ください。  
⇒ [届出時の注意事項](#)

ログインに一定回数失敗した場合は、一時的にログインができなくなります。ログインができない場合、時間を置いて再度ご利用をお願いたします。

**お知らせ**

【制作マニュアルのご案内】  
「ローワーク」インターネットサービスの「申請等をご利用の方へ」に、外国人雇用状況届出システム制作マニュアルを掲載しています。制作上ご不明な点がございましたら、ご活用ください。

その他、システムのメンテナンス等のお知らせについては、以下のリンクからご確認ください。  
⇒ [「ローワーク」インターネットサービス 最新情報・お知らせ](#)

**ログイン**

外国人雇用状況届出システムのユーザIDをすでにお持ちの方は、ユーザIDとパスワードを入力してログインしてください。

注意：ユーザIDおよびパスワードは第三者に知られぬよう大切に管理してください。

ユーザID

パスワード

パスワードご入力時の注意

**ユーザID新規登録・パスワード再登録-お問合せ**

外国人雇用状況届出システムのユーザIDをお持ちでない方は、ユーザIDの新規登録を行ってください。

パスワードを忘れた方はこちらです。

外国人雇用状況届出システムによるお問い合わせを掲載しました。

厚生労働省職業安定局

当システムは Google Chrome、Microsoft Edge でのみ動作が保証されています。  
All rights reserved. Copyright (C) Employment Security Bureau, Ministry of Health, Labour and Welfare

登録したユーザIDとパスワードを入力して「ログイン」をクリック

厚生労働省・外国人雇用状況届出システム  
事業所情報確認

トップメニュー > 事業所情報確認

**前回ログイン時間**

前回ログイン時間：【2022/06/28 10:21:11】です。

異なるログイン時間が表示されているときは、履歴のある番が優先している可能性があります。管轄の「ローワーク」までご連絡ください。

**お知らせ**

- 「ポイント制発行に伴う外国人雇用状況届出について」  
ポイント制（※）の概要や外国人雇用状況届出の記載方法については、別添付ファイルを参照下さい。  
※ ポイント制とは雇入人材を促進するため、雇入人材に対しポイント制を活用した出入国管理上の優遇措置を与える制度です。

▶ [\(別添\) ポイント制の概要及び届出方法について](#) [PDF:592KB]

担当省氏名

担当者連絡先電話番号

担当者備考

担当者eメールアドレス

厚生労働省職業安定局

All rights reserved. Copyright (C) Employment Security Bureau, Ministry of Health, Labour and Welfare

「雇用情報メニュー」をクリック

厚生労働省・外国人雇用状況届出システム  
雇用情報新規登録

トップメニュー > 雇用情報メニュー > 雇用情報新規登録

**操作説明**

新規で雇入れた外国人の雇用情報を入力してください。  
入力完了したら、「外国人雇用情報新規登録」をクリックしてください。

- 雇用情報新規登録は、外国人労働者に関する情報です。

**雇用情報**

氏名(ローマ字)  (半角英数字40文字以内)

フリガナ(カタカナ)  (半角カタナ25文字以内)

在留資格   変更申請済

在留期限(西暦) 年 月 日  更新申請済 (半角数字)

備考  (3000文字以内)

厚生労働省職業安定局

All rights reserved. Copyright (C) Employment Security Bureau, Ministry of Health, Labour and Welfare

「外国人雇用情報新規登録」をクリック

厚生労働省・外国人雇用状況届出システム  
雇用情報メニュー

トップメニュー > 雇用情報メニュー

**事業所情報**

事業所番号

事業所名

**メニュー**

該当する雇用情報の登録・更新・履歴情報登録を行ってください。  
なお、雇用情報の登録資格情報（又は資格取得情報）において、「外国人雇用状況届出」に該当する事項（氏名、在留資格、在留期間、国籍、地域等）を記載して届出された場合は、改めて外国人雇用状況届出システムで雇用情報（雇用時は履歴情報）を登録する必要はありません。

新しく外国人の方を雇入れた場合は、「外国人雇用情報新規登録」をクリックし、雇用情報を登録してください。  
雇用保険の被保険者である者については、雇用保険被保険者番号が通知された後に登録してください。

新しく雇入れた外国人をまとめて登録したい場合は、「外国人雇用情報新規登録(複数)」をクリックし、雇用情報を登録してください。  
雇用保険の被保険者である者については、雇用保険被保険者番号が通知された後に登録してください。  
[複数登録用CSVサンプル](#) / [雇用情報複数登録手順書](#)

外国人の雇用情報を変更する場合は、「外国人雇用情報修正」をクリックし、一覧から該当者を選択し、雇用情報を修正してください。

外国人の履歴情報がある場合は、「外国人履歴情報登録」をクリックし、一覧から該当者を選択し、履歴情報を登録してください。

登録済の事業所情報を修正する場合は、「事業所情報修正」をクリックし、内容の修正を行ってください。

パスワード最終更新日は【2020/07/31】です。  
パスワードを変更する場合は、「パスワード変更」をクリックし、パスワード変更を行ってください。

届け出るべき事項は、登録画面の案内に従ってください。  
平成19年10月1日より以前に雇入れた者の届出については、「外国人雇用情報新規登録」から行ってください。  
届出時の注意事項を掲載していますので、ご確認ください。  
⇒ [届出の概要について](#)

厚生労働省職業安定局

All rights reserved. Copyright (C) Employment Security Bureau, Ministry of Health, Labour and Welfare

雇用情報新規登録画面で必要事項を入力

- ▶ 「外国人雇用情報新規登録」をクリック
- ▶ 次画面で「確定」をクリック
- ▶ 登録完了

# 外国人雇用状況届出システムよくあるご質問

## 1 申請方法について

### 質問

これまでは外国人雇用状況届出書（様式第3号）の届出用紙を利用してハローワークで届出を行っていました。今後はインターネットでの届出に変更したいです。必要な手続きはありますか。

### 回答

これまでに、外国人雇用状況届出書（様式第3号）、雇用保険被保険者資格取得届（様式第2号）、雇用保険被保険者資格喪失届（様式第4号）の届出用紙を使って、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IDと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。

## 2 ログイン情報の管理

### 質問

ユーザID、パスワード、メールアドレスがわからなくなりました。

### 回答

管轄のハローワークまでお問い合わせください。  
ハローワークで登録状況を確認します。

## 3 社会保険労務士による届出

### 質問

社会保険労務士がインターネットで届出を行う場合の注意点について教えてください。

### 回答

社会保険労務士の方も、事業主の方と同様に、インターネット上からユーザIDとパスワードを取得できます。登録時の担当者氏名欄に「社会保険労務士 ○○○○」と社会保険労務士の名称を冠して氏名を記載してください。

雇用保険被保険者となる外国人の場合は、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と、外国人雇用状況の雇入れまたは離職の届出ができます。また、e-Gov電子申請（<https://www.e-gov.go.jp/>）からも登録ができます。その場合、外国人雇用状況システムからの届出は不要です。

# 外国人の 適正な雇用に ご協力ください

日本人と外国人が共生の理念を理解しつつ、安全・安心に暮らせる秩序ある共生社会を実現するためには、

- ルール等を言語化・可視化し、外国人が理解できる取組を行うこと
- 法やルールに違反する者に対しては公正かつ厳正に対応していくこと

が重要です。



## 不法就労防止にご協力ください

**不法就労とは?** 不法就労となるのは、次の**3**つの場合です。

### 1 不法滞在者や被退去強制者が働くケース

- (例) ・密入国した人や在留期限の切れた人が働く  
・退去強制されることが既に決まっている人が働く

### 2 就労できる在留資格を有していない外国人で出入国在留管理庁から働く許可を受けていないのに働くケース

- (例) ・観光等の短期滞在目的で入国した人が許可を受けずに働く  
・留学生在が許可を受けずに働く

### 3 外国人の方が現に有している在留資格等で認められた範囲を超えて働くケース

- (例) ・外国料理のコックや語学学校等の先生として働くことを認められた人が工場で作業員として働く  
・留学生在が許可された時間数(原則週28時間以内)を超えて働く

## 注意! 事業主も処罰の対象となります!!

- 不法就労させたり、不法就労をあっせんしたりした人 (不法就労助長罪)

→ 3年以下の拘禁刑・300万円以下の罰金

※外国人を雇用しようとする際に、当該外国人が不法就労者であることを知らなかったとしても、在留カードを確認していない等の過失がある場合には、処罰を免れません。

不法就労助長罪の厳罰化

令和9年4月1日以降は、「5年以下の拘禁刑・500万円以下の罰金」に引き上げられます。

- 不法就労させたり、不法就労をあっせんしたりした外国人事業主

→ 退去強制の対象

- 外国人の雇用又は離職について、ハローワークへの届出をしなかったり、虚偽の届出をしたりした人 (届出義務の履行の徹底が求められます!)

→ 30万円以下の罰金



## 在留カードの記載事項を確認してください。

在留カードは、適法に我が国に中長期間滞在する外国人の方が所持するカードです。在留カードの見方については、次のページをご参照ください。

# 在留カードの見方



▲令和8年6月14日より前に発行された在留カード(表面)

▲在留カード(裏面) ※令和8年6月14日前後において記載欄に変更なし

▲令和8年6月14日以降に発行される在留カード

▲在留カードとマイナンバーカードが一体化したカード(令和8年6月14日以降運用開始) ※裏面はマイナンバー情報等の記載

## ポイント 1 在留カード表面の「就労制限の有無」欄を確認してください。

「就労不可」の記載がある場合

→原則雇用はできませんが、ポイント②を確認してください。

※一部就労制限がある場合

→制限内容を確認してください。次のいずれかの記載があります。

- ①「在留資格に基づく就労活動のみ可」
- ②「指定書により指定された就労活動のみ可」(在留資格「特定活動」)

(②については法務大臣が個々に指定した活動等が記載された指定書を確認してください。また、①について、在留資格が「特定技能」の場合は、②と同様に指定書を確認してください。)

※難民認定申請中であっても、有効な在留カードを所持していない場合や在留カードに「就労不可」と表示されている場合は雇うことはできません。

※「就労制限なし」の記載がある場合

→就労内容に制限はありません。

特定在留カードの場合、右下の追記欄に「就労不可」の記載がなされる場合があります。

## ポイント 2 在留カード裏面の「資格外活動許可欄」を確認してください。

ポイント①で「就労不可」又は「在留資格に基づく就労活動のみ可」の方であっても、裏面の「資格外活動許可欄」に次のいずれかの記載がある方は、就労することができます。

ただし、就労時間や就労場所に制限があるので注意が必要です。

- ①「許可(原則週28時間以内・風俗営業等の従事を除く。)」  
(複数のアルバイト先がある場合には、その合計が週28時間以内でなければなりません。)
  - ②「許可(「教育」、「技術・人文知識・国際業務」、「技能」に該当する活動・週28時間以内)」  
(地方公共団体等との雇用契約に基づく活動である必要があります。)
  - ③「許可(資格外活動許可書に記載された範囲内の活動)」  
(資格外活動許可書を確認してください。)
- 特定在留カードの場合、「資格外活動許可欄」は表面にあり、記載文言が異なります。
- ① 許可(週28時間以内・風俗営業不可)
  - ② 許可(週28時間以内・教育等の活動)
  - ③ 許可(資格外活動許可書参照)

## 監理措置や仮放免は在留資格ではありません。



監理措置決定や仮放免許可を受けた外国人は、退去強制手続中の立場であるため、原則として就労することはできません。ただし、監理措置決定を受けた外国人は、退去強制令書発付前に限り、生計の維持に必要な範囲内で、就労先を指定するなど一定の厳格な要件の下で、例外的に就労が許可されることがあります。就労の可否については同人が所持している監理措置決定通知書の記載を確認してください。なお、監理措置や仮放免のいずれにおいても、就労の可否に疑義がある場合は最寄りの地方出入国在留管理局にお問合せください。

※監理措置決定を受けた外国人(被監理者)を雇用する場合も、事業主の方は、労働施策総合推進法に基づく外国人雇用状況の届出が義務づけられています。

監理措置に関するQ&Aはこちら



## 在留カード等読取アプリケーションと失効情報照会を積極的にご活用ください。



外国人を雇用する際などに在留カード等読取アプリケーションと失効情報照会を併せて利用することで、在留カード等の偽変造の有無や、有効であることを簡単に確認でき、不法就労防止対策として効果的です。

- アプリで読み取った情報が券面と異なる
- アプリで在留カード等を読み取れない
- 在留カード等番号が失効している 等

偽変造が疑われる在留カード等を発見した場合には、最寄りの地方出入国在留管理官署へご相談ください。

在留カード等  
番号失効情報照会ページ



在留カード等読取  
アプリケーション



「在留カード」及び  
「特別永住者証明書」の見方



動画ライブラリー



## 在留カードを所持していなくても就労できる場合がある方



- 旅券に後日在留カードを交付する旨の記載がある方
- 「3月」以下の在留期間が付与された方
- 「外交」「公用」等の在留資格が付与された方

これらの方については、旅券等で就労できるかどうかを確認してください。

※特に、「留学」「研修」「家族滞在」「文化活動」「短期滞在」の在留資格をもって在留している方については、**資格外活動許可を受けていない限り就労できません**のでご注意ください。

# 外国人の適正な雇用のために注意すべきポイント

外国人の適正な雇用のためには、在留カードの確認等、出入国管理関係法令等の関係法令を遵守することが必要です。また、外国人労働者との間で起こるトラブルの一因として、本国と日本の間の文化等に関するギャップ、来日前後の認識のギャップなどが挙げられます。特に注意すべきポイントは以下のとおりです。

## 雇用契約期間、労働時間、業務内容、給料の仕組みや控除の理由などをあらかじめ丁寧に説明してください。

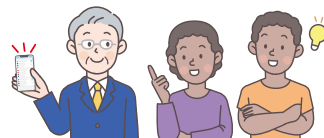
給料の支払いの仕組みが日本と違っていたり、控除の制度がなかったりする国もあります。具体的な控除の額や手取りの額を示すなど、具体的な金額について、本人が理解できる方法で説明するよう心がけてください。また、雇用条件等については、労働関係法令に違反することがないように注意してください。

## パワハラ・セクハラなどの不適正な行為が行われないようにしてください。

業務上の必要な指導等であったとしても、暴言や脅迫（例：指示に従わなければ解雇する旨の発言等）、暴行（例：殴打、足蹴りを行う、工具で叩く等）といった行為は許されません。

## お互いを尊重し、誤解が生じないようにしてください。

業務上の指導やアドバイスであったとしても、文化等の違いから、相手を嫌な気持ちにさせてしまうことがあることに注意が必要です（円滑なコミュニケーションのために、翻訳機や通訳機を活用することも有効です。）。



生活オリエンテーション動画  
生活オリエンテーション動画を  
多言語で配信しています。動画  
では日本で生活するための情報  
を分かりやすく説明しています。

## 外国人を雇用した時の届出

### ● 事業主の方からハローワークへの届出

外国人（「特別永住者」、在留資格「外交」及び「公用」は除く。）を雇用する事業主の方は、労働施策総合推進法に基づく外国人雇用状況の届出が義務づけられています。**外国人を雇用した場合や外国人が離職した場合、ハローワークへ届出をしてください（この届出を怠ると罰則の対象となります。）。**



外国人雇用状況の届出について  
（厚生労働省ホームページ）

### ● 外国人本人から出入国在留管理庁への届出

外国人本人には、在留資格に応じ、入管法に基づく所属機関に関する届出が義務づけられています。新たに雇用等の契約を締結した場合や別の所属機関に移籍した場合などには、同届出の必要性について、ご本人に案内いただくようお願いします。



届出について  
（出入国在留管理庁ホームページ）

## ● お問い合わせはこちらへ



### 1 入国手続や在留手続等に関するお問い合わせ

● 外国人在留総合インフォメーションセンター

TEL 0570-013904

※地方出入国在留管理局でもお問い合わせを受け付けています（お問い合わせ先は上記二次元コードからサイトをご確認ください。）。

### 2 技能実習制度に関するお問い合わせ

● 外国人技能実習機構コールセンター

TEL 03-3453-8000

※申請に対する進捗確認などの個別事案や様式の具体的な記載に係る相談など解釈が必要となるお問い合わせについては、内容に応じて、本部又は地方事務所（支所）の各窓口にご連絡ください（お問い合わせ先は、上記二次元コードからサイトをご確認ください。）。

### 3 在留手続、労働関係法令、就職支援、人権相談等に関するお問い合わせ

● 外国人在留支援センター (FRESC / フレスク)

TEL 0570-011000

※外国人在留支援センターには、外国人の在留支援に関連する4省庁8機関（東京出入国在留管理局、東京法務局人権擁護部、法テラス等）がワンフロアに入居し、入居機関が連携しながら、外国人からの相談対応、外国人を雇用したい企業の支援、外国人支援に取り組む地方公共団体の支援などの取組を行っています。

※地域の相談窓口でも相談を受け付けています（お問い合わせ先は上記二次元コードからサイトをご確認ください。）。

● ワンストップ型相談センター

外国人総合相談支援センター（東京）

TEL 03-3202-5535

外国人総合相談センター（埼玉）

TEL 048-833-3296

多文化共生総合相談ワンストップセンター（浜松）

TEL 053-458-1510

## ● 在留支援のためのコンテンツ



#### ● 生活・就労ガイドブック

日本に在留する外国人が安全・安心に生活・就労できるようにするために必要な各種手続や制度に関する基礎的情報を取りまとめ、多言語で掲載しています。



#### ● 外国人生活支援ポータルサイト

外国人や支援者に有用な各府省庁の情報を、カテゴリ別に多言語でお知らせするウェブサイトです。



#### ● 在留支援のためのやさしい日本語ガイドライン

「やさしい日本語」は、相手に配慮したわかりやすい日本語のことです。書き言葉、話し言葉のそれぞれについて、やさしい日本語活用のポイント等を紹介しています。



## 不法就労防止に係る取組

出入国在留管理庁では、安全・安心な社会の実現のために、摘発の強化や安全かつ確実な送還の実施、不法就労防止及び出国命令制度の更なる周知に関する広報活動などにより、不法滞在者の縮減に努めています。なお、令和7年の地方出入国在留管理官署における摘発箇所数は、1,271件でした。



世界をつなぐ。未来をつくる。

出入国在留管理庁

Immigration Services Agency

## 妊娠を理由に技能実習を一方的に終了することはできません

- ・妊娠、出産等を理由とした解雇や不利益取扱いは法律で禁止されています。
- ・送出機関が技能実習生との間で、妊娠等を理由として帰国することを約束することは許されません。
- ・技能実習生から妊娠を伝えられた場合には、監理団体・実習実施者は技能実習生と話し合い、技能実習生の希望も踏まえて必要な対応をしてください。

## 技能実習生の妊娠が分かったら

別添 8

- 技能実習生は妊娠に戸惑い、技能実習を続けられるかなど大きな不安を抱えています。監理団体・実習実施者は、技能実習生向けリーフレットを渡し、技能実習をやめる必要はないことや、妊娠・出産についての支援制度を説明するとともに妊娠中・出産後の技能実習生に対して必要な措置を講じてください。

### <妊娠中・出産後の技能実習生に配慮が必要なこと>

- ☑ 実習実施者は、妊娠中・出産後の技能実習生を、重量物を取り扱う業務、有害ガスを発生する場所等に就かせることはできません。また、妊娠中・出産後の技能実習生から請求があれば、時間外労働や休日労働、深夜労働をさせることはできません。
- ☑ 実習実施者は、技能実習生が妊産婦のための保健指導や健康診査を受けるために必要な時間を確保しなければなりません。
- ☑ 実習実施者は、技能実習生が医師等から、妊娠中に通勤緩和や休憩の取得等に関する指導を、妊娠中や出産後に作業制限や勤務時間の短縮、休業等の指導を受けた場合は、これらの措置を講じる必要があります。
- ☑ 監理団体・実習実施者は、上記対応によって、技能実習計画で定めた作業内容等の変更が必要となる場合は、外国人技能実習機構へ相談してください。

- 監理団体・実習実施者は、技能実習生の定期的な病院受診や市町村での手続（母子健康手帳の交付等）を支援し、安心して妊娠に向き合える環境の整備に努めてください。

## 技能実習生と話し合っていたきたいこと

- 監理団体・実習実施者は、技能実習を最後まで行えることを説明した上で、技能実習の継続意思や、日本での出産を希望するかを確認してください。
- 技能実習生が帰国を希望する場合には、「妊娠等に関連した技能実習期間満了前の帰国についての申告書」（技能実習制度運用要領参考様式1-42号）を活用しつつ、実習の再開の時期や手続等について、技能実習生に説明し、技能実習を終期まで円滑に行えるよう努めてください。
- 技能実習生が実習終了を希望する場合は、円滑な帰国のために必要な措置を講じる必要があり、技能実習生に負担させることは禁じられています。
- 技能実習を中断又は中止することとなった場合には外国人技能実習機構に技能実習困難時届出書を提出してください。（同届出書を提出した場合であっても、技能実習計画の変更認定申請により、実習を再開することができます。）

## 技能実習生が日本で出産する場合の留意点

☑ 出産に際し日本で受けられる各種支援制度のほか、出産する病院の選択や入院手続、入院中必要な物や書類の用意など、技能実習生に必要な支援をするよう努めてください。

【出産に伴う手当等の支援制度】

- ・健康保険や国民健康保険の加入者が出産したときは、出産育児一時金が支給されます。また、健康保険の被保険者が出産のため会社を休み、その間に給与の支払いを受けられなかったときは、出産手当金が支給されます。これらの給付は、国籍や出産の場所等に関わらず、受けることができます。
- ・健康保険と厚生年金については、産前産後・育児休業期間中の保険料が免除されます（健康保険組合又は年金事務所で手続が必要です。）。また、国民年金については、産前産後期間の保険料が免除されます（市区町村または年金事務所で手続が必要です。）。

☑ 技能実習生が産前産後休業（※）を取得する場合は、技能実習の一時中断となるため、外国人技能実習機構に技能実習実施困難時届を提出する必要があります。また、在留資格の手続きについては、地方出入国在留管理局へ相談してください。

（※）産前産後休業

実習実施者は、産前は出産予定日の6週間前から、産後は原則として8週間、女性の技能実習生を就業させることはできません。

☑ 技能実習生に、育児休業制度の利用可否について説明し、取得希望を確認してください。一定の要件を満たした技能実習生から、育児休業の申出があった場合は、育児休業を取得させなければなりません。

育児休業は、「子どもが1歳6か月に達する日までに労働契約が満了することが明らかでない者」が対象となります。

※労働契約の満了の時点は、在留期限ではなく、技能実習生の残りの技能実習期間や、次段階（第2号又は第3号）の技能実習を予定しているかで判断してください。

※育児休業給付金は、在留資格にかかわらず支給されます。

☑ お子さんの出生に係る届出等手続については、市町村や、在日大使館に確認するなどし、在留資格の取得手続については、地方出入国在留管理局に相談し、技能実習生に必要な支援をするよう努めてください。

## 問い合わせ先:外国人技能実習機構 (TEL: 03-3453-8000)

～各制度の問い合わせ先は、以下のとおり～

厚生年金について⇒年金事務所

国民年金について⇒年金事務所又は市区町村

健康保険について⇒加入先の医療保険者

(協会けんぽ加入者の保険料免除については年金事務所)

国民健康保険について⇒市区町村

育児休業について

産前産後休業について

➡ 労働局

在留資格について⇒入管庁

しごと さが がいこくじん がいこくじんりゅうがくせい  
 仕事を探している外国人・外国人留学生のみなさまへ

しごと さが さ  
**仕事探しのトラブルを避けるために**  
 てきせい かいしゃ えら  
**適正な会社を選びましょう！**

しごと さが がいこくじん しごと しょうかい かね ようきゅう もんだい お  
 仕事を探している外国人に、仕事を紹介し、お金を要求する問題が起きています。  
 しごと さが てきせい かいしゃ えら  
 仕事を探すときは、ハローワークや適正な会社を選びましょう。

**1** しごと しょうかい かね ようきゅう  
**仕事の紹介に、お金を要求されていませんか？**  
 しごと しょうかい はたら かね はら ひつよう  
 仕事を紹介してもらうためや、働くためにお金を払う必要  
 はありません。払った場合、証拠は保管しましょう。

**2** きよか かくにん かいしゃ  
**許可をもっているか、確認できる会社ですか？**  
 しごと しょうかい しょくぎょうしょうかい きよか ひつよう  
 仕事の紹介（職業紹介）をするためには、許可が必要です。  
 きよか ばんごう かくにん  
 許可番号を確認しメモしておきましょう。

**3** はたら じょうけん おし  
**働く条件をきちんと教えてもらっていますか？**  
 しごと ないよう きゅうりょう はたら ばしょ きゅうじん じょうけん しょめん  
 仕事の内容や給料、働く場所など求人条件は書面などで  
 しめ かなら かくにん ほかん  
 示すことになっていますので、必ず確認し保管しましょう。

● きよか とどけで じんざい そうごう かくにん  
 許可・届出については「人材サービス総合サイト」で確認できます。

人材サービス総合サイト



● くわ ないよう こうせいろうどうしょう きゅうしよくしゃ みな む  
 より詳しい内容は、厚生労働省ホームページの求職者の皆さま向け  
 パンフレットをご覧ください。

パンフレット



そうだんさき  
**相談先はこちら**

- こちらは国の機関です
- 安心して電話してください
- 秘密は守ります

あいちろうどうきょく じゅきゅうちょうせいじぎょうだいに  
**愛知労働局（需給調整事業第二課）**

**TEL：052-685-2555**

うけつけじかん  
**受付時間：8:30～17:15**

こうせいろうどうしょう あいちろうどうきょく  
**厚生労働省・愛知労働局**

# とあ そうだん お問い合わせ・ご相談

とあ そうだん かくとどうふけんろうどうきよく  
お問い合わせ、ご相談は、各都道府県労働局へ

ろうどうきよくめい 労働局名	かしつめい 課室名	でんわばんごう 電話番号	ろうどうきよくめい 労働局名	かしつめい 課室名	でんわばんごう 電話番号
ほっかいどう 北海道	じゆきゆうちようせいじぎょうか 需給調整事業課	011-738-1015	し づが 滋賀	じゆきゆうちようせいじぎょうしつ 需給調整事業室	077-526-8617
あお ちり 青森	じゆきゆうちようせいじぎょうしつ 需給調整事業室	017-721-2000	きよと 京都	じゆきゆうちようせいじぎょうか 需給調整事業課	075-241-3225
いわ て 岩手	じゆきゆうちようせいじぎょうしつ 需給調整事業室	019-604-3004	おお しか 大阪	じゆきゆうちようせいじぎょうだいにか 需給調整事業第二課	06-4790-6319
みや ぎ 宮城	じゆきゆうちようせいじぎょうか 需給調整事業課	022-292-6071	ひようご 兵庫	じゆきゆうちようせいじぎょうか 需給調整事業課	078-367-0831
あき た 秋田	じゆきゆうちようせいじぎょうしつ 需給調整事業室	018-883-0007	な ら 奈良	じゆきゆうちようせいじぎょうしつ 需給調整事業室	0742-88-0245
やま がた 山形	じゆきゆうちようせいじぎょうしつ 需給調整事業室	023-676-4618	わかやま 和歌山	じゆきゆうちようせいじぎょうしつ 需給調整事業室	073-488-1160
ふく しま 福島	じゆきゆうちようせいじぎょうしつ 需給調整事業室	024-529-5746	とつ とり 鳥取	じゆきゆうちようせいじぎょうしつ 需給調整事業室	0857-88-0022
いばら き 茨城	じゆきゆうちようせいじぎょうしつ 需給調整事業室	029-224-6239	しま ね 島根	じゆきゆうちようせいじぎょうしつ 需給調整事業室	0852-20-7017
とち ぎ 栃木	じゆきゆうちようせいじぎょうしつ 需給調整事業室	028-610-3556	おか やま 岡山	じゆきゆうちようせいじぎょうしつ 需給調整事業室	086-801-5110
ぐん ま 群馬	じゆきゆうちようせいじぎょうしつ 需給調整事業室	027-210-5105	ひろ しま 広島	じゆきゆうちようせいじぎょうか 需給調整事業課	082-511-1066
さい たま 埼玉	じゆきゆうちようせいじぎょうか 需給調整事業課	048-600-6211	やま ぐち 山口	じゆきゆうちようせいじぎょうしつ 需給調整事業室	083-995-0385
ち ば 千葉	じゆきゆうちようせいじぎょうか 需給調整事業課	043-221-5500	とく しま 徳島	じゆきゆうちようせいじぎょうしつ 需給調整事業室	088-611-5386
とう きよ 東京	じゆきゆうちようせいじぎょうだいにか 需給調整事業第二課	03-3452-1474	か がわ 香川	じゆきゆうちようせいじぎょうしつ 需給調整事業室	087-806-0010
かながわ 神奈川県	じゆきゆうちようせいじぎょうか 需給調整事業課	045-650-2810	え ひめ 愛媛	じゆきゆうちようせいじぎょうしつ 需給調整事業室	089-943-5833
にい がた 新潟	じゆきゆうちようせいじぎょうしつ 需給調整事業室	025-288-3510	こう ち 高知	じゆきゆうちようせいじぎょうしつ 需給調整事業室	088-885-6051
と やま と富山	じゆきゆうちようせいじぎょうしつ 需給調整事業室	076-432-2718	ふく おか 福岡	じゆきゆうちようせいじぎょうか 需給調整事業課	092-434-9711
いし がわ 石川	じゆきゆうちようせいじぎょうしつ 需給調整事業室	076-265-4435	さ が 佐賀	じゆきゆうちようせいじぎょうしつ 需給調整事業室	0952-32-7219
ふく い 福井	じゆきゆうちようせいじぎょうしつ 需給調整事業室	0776-26-8617	なが きき 長崎	じゆきゆうちようせいじぎょうしつ 需給調整事業室	095-801-0045
やま なし 山梨	じゆきゆうちようせいじぎょうしつ 需給調整事業室	055-225-2862	くま もと 熊本	じゆきゆうちようせいじぎょうしつ 需給調整事業室	096-211-1731
なが の 長野	じゆきゆうちようせいじぎょうしつ 需給調整事業室	026-226-0864	おお いた 大分	じゆきゆうちようせいじぎょうしつ 需給調整事業室	097-535-2095
ぎ ふ 岐阜	じゆきゆうちようせいじぎょうしつ 需給調整事業室	058-245-1312	みや ざき 宮崎	じゆきゆうちようせいじぎょうしつ 需給調整事業室	0985-38-8823
しず おか 静岡	じゆきゆうちようせいじぎょうか 需給調整事業課	054-271-9980	かごしま 鹿児島	じゆきゆうちようせいじぎょうしつ 需給調整事業室	099-803-7111
あい ち 愛知	じゆきゆうちようせいじぎょうだいにか 需給調整事業第二課	052-685-2555	おき なわ 沖縄	じゆきゆうちようせいじぎょうしつ 需給調整事業室	098-868-1637
み え 三重	じゆきゆうちようせいじぎょうしつ 需給調整事業室	059-226-2165			

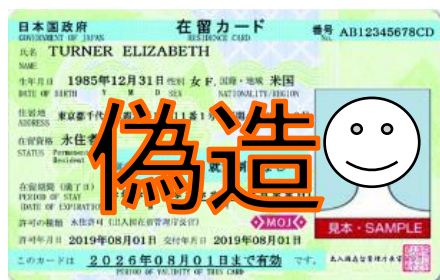
# 在留カード等 読取アプリケーションを積極的にご活用ください！

無料

外国人雇用状況の届出に際しては、外国人労働者の在留カード等の提示を求め、届け出る事項を確認することが法令で義務づけられています。確認に当たって、**在留カード等読取アプリケーションを積極的にご活用いただき、外国人雇用状況の適正な届出にご協力ください。**

## 在留カード等読取アプリケーションとは？

- 在留カード等のICチップ内に保存されている情報を読み取ることができます。
- 読み取った情報と券面に記載された情報を見比べることで、在留カードが偽変造されていないかを確認することができます。



簡単

使用方法

### STEP 1

在留カード等の**名義人本人の同意**を得る



### STEP 2

在留カード等番号を入力又はカメラで読み取る



### STEP 3

在留カード等を読み取る



### STEP 4

読み取った画像とカード券面の記載内容を見比べて、相違ないか確認



注：ICチップが読み取れない場合は、画像確認はできません。住居地を管轄する入管局で再交付申請をお願いします。

## 在留カード等読取アプリケーション サポートページ

操作マニュアル、利用環境等はサポートページをご確認ください。  
アプリの操作方法等については、メール(rsd-support@rsd-support.jp)にてお問合せください。



アプリを使用して在留カード等を確認した際、不明点がある場合(読み取った情報が券面と異なる、カードを読み取れない等)は、**お近くの都道府県労働局・ハローワークまたは地方出入国在留管理官署へご相談ください。**

アプリケーションの入手はこちらから

パソコン端末  
Windows/  
Mac版



iPhone版



Android版

