

ルールを知って、外国人雇用を検討してみませんか？

外国人労働者の現状・雇用に当たっての留意点

- | | |
|--------------------------|----|
| 1 外国人労働者の現状 | |
| (1) 外国人が日本に在留する仕組み | p2 |
| (2) 福岡県における外国人労働者の現状 | p3 |
| (3) 不法就労の防止と外国人雇用の流れ | p4 |
| 2 外国人雇用に当たっての留意点 | |
| (1) 外国人雇用のルール | p5 |
| (2) 外国人指針：外国人の募集・面接時の留意点 | p6 |
| (3) 外国人指針：外国人の職場定着のために | p7 |
| (4) 福岡外国人雇用サービスセンターについて | p8 |

厚生労働省 福岡労働局 福岡中央公共職業安定所
福岡外国人雇用サービスセンター

【お問い合わせ】 電話 [092-716-8608](tel:092-716-8608)

1 - (1) 外国人が日本に在留する仕組み

○ 外国人を雇用する前に、知っておいていただきたい基本的な知識

在留資格

・ 入管法に基づく。日本に在留する外国人は、上陸する際に決定された「在留資格」と「在留期間」の範囲内で活動することとなります。

・ 在留資格は29種類あり、4つのグループに分けられます。

① 身分・地位に基づく在留資格（4種類） ⇒ 就労制限なし

【例】 「永住者」「定住者」「日本人の配偶者等」など

② 就労が認められる在留資格（19種類）

【例】 「技術・人文知識・国際業務」 ⇒ 販売・接客・製造などの非専門的・非技術的分野の仕事は不可

「特定技能」

「技能実習」

③ 就労の可否は指定される活動によるもの「特定活動」

【例】 本邦大学等卒業者（特活46号） ⇒ 高い日本語能力（N1）があれば、販売・接客・製造などの仕事も可

継続就職活動、内定のため
ワーキングホリデーなど

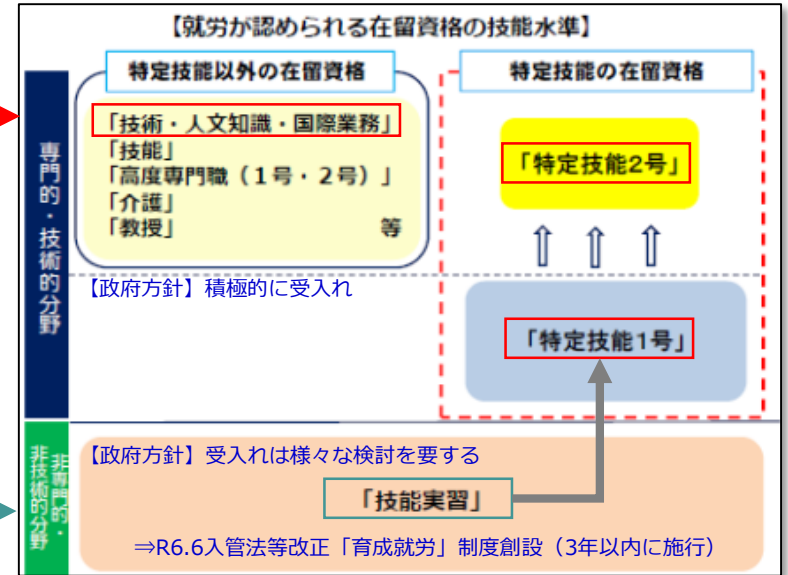
④ 就労が認められない在留資格（5種類）

【例】 「留学」「家族滞在」など

⇒ 資格外活動許可を受けた場合は、週28時間以内で就労可

※ 「特別永住者」は入管特例法による日本国籍を有しない者 ⇒ 就労制限なし

在留資格の水準



ポイント

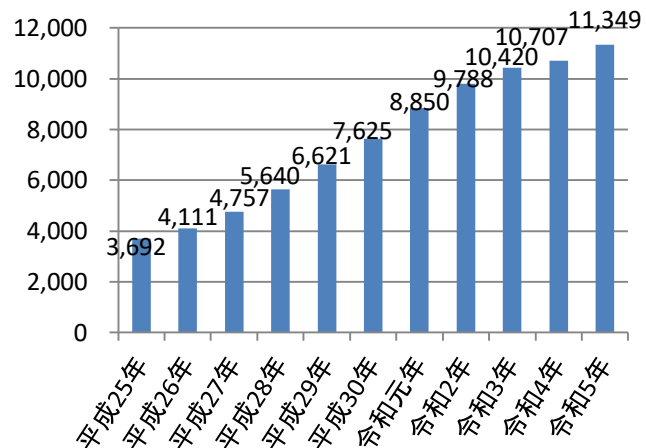
- 日本に在留する外国人には在留の目的や活動に応じた「在留資格」が許可されています。
- 在留資格には、就労可とされるものと就労不可とされるものがありますので確認が必要です。
- 労働関係法令だけでなく、入管法令を知ることが、適正な外国人雇用の第一歩です。

※資料出所：出入国在留管理庁2023冊子、特定技能制度説明資料など
用語や図は、わかりやすくするために加工していること

1 - (2) 福岡県における外国人労働者の現状

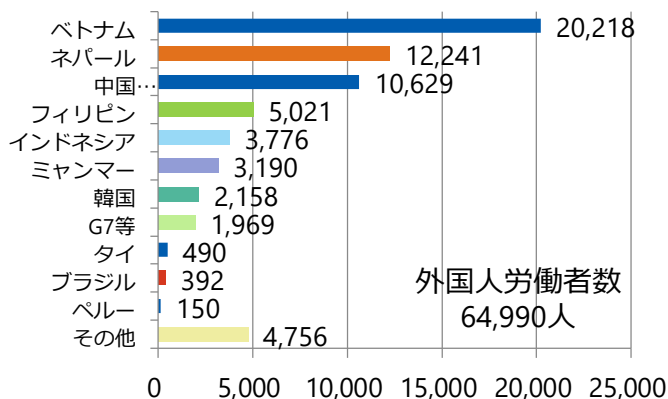
○ 福岡県における外国人労働者の特徴を見てみましょう

① 外国人雇用事業所数 【福岡】



[ポイント] 雇用事業所数は10年前の約3倍に増加
 ※R5福岡県の雇用保険適用事業所数は約10万事業所

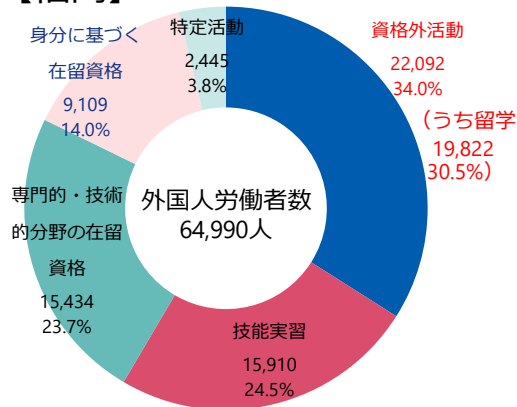
② 国籍別 外国人労働者数 【福岡】



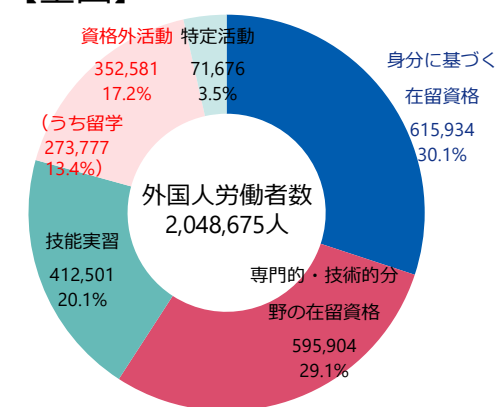
[ポイント] ベトナム、ネパール、中国で約7割を占める

③ 在留資格別 外国人労働者数

【福岡】



【全国】



[ポイント] 福岡には「身分系」が少なく「留学生」の就労が多い

ポイント

- 福岡では、全国と比較して身分系の就労が少ない。
- 福岡では、ベトナムの留学生・技能実習生、ネパールの留学生が多く就労している。
- 入管法令・労働関係法令を踏まえ、これらの留学生を卒業後に適正に採用していくことが、外国人・事業主双方にとって望ましい。

1 – (3) 不法就労の防止と外国人雇用の流れ

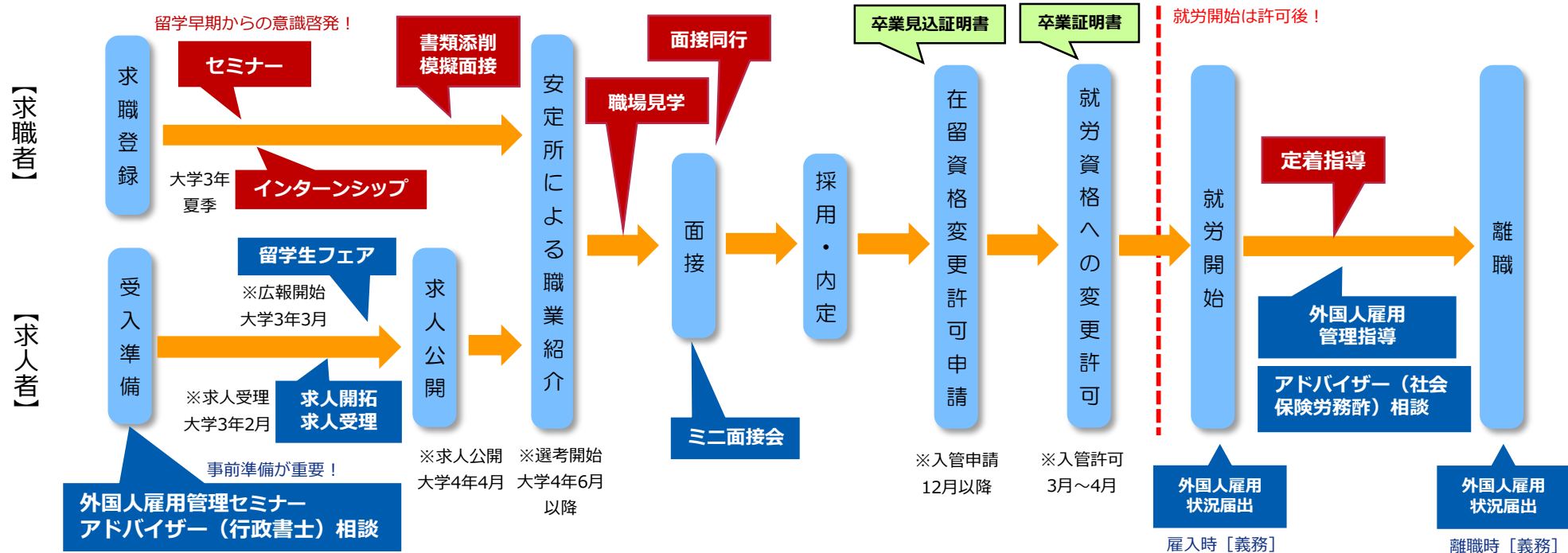
○ 就労が認められる在留資格（就労資格）の留学生を採用する際の流れについて

不法就労にならないよう注意しましょう！

- 外国人雇用では、**労働関係法令**に加えて、**入管法令**を遵守しなければならない点が、日本人雇用と大きく異なります。
- 就労資格を有していない外国人の就労**、**在留資格の範囲を超える就労**などは「不法就労」となります。
- 事業主は、まず、外国人に従事させようとする業務（仕事の内容）が、就労が認められる在留資格の活動内容に該当しているかの確認が必要です。その上で、**採用しようとする外国人の在留資格を確認**し、外国人がその業務に就くことが問題ないかを確認する必要があります。
- 就労が認められない外国人を、当該業務に従事させることは、外国人本人は**不法就労罪**に、事業主は**不法就労助長罪**に問われる可能性があります。⇒ 詳細は入管庁チラシ「外国人の適正な雇用にご協力ください」参照

外国人雇用の流れ（留学生の例）※

※在留資格「留学」から「技術・人文知識・国際業務」「特定活動46号（本邦大学等卒業者）又は「特定技能」などの就労資格への変更の例。年次、時期については、大卒等就職のルール（申合せ）を記載。支援は対象者の態様に応じて実施。



2 - (1) 外国人雇用のルール

○ 外国人雇用状況届出〔義務〕及び外国人雇用管理指針〔努力義務〕について

外国人雇用状況届出

○労働施策総合推進法（28条）に基づく事業主の義務

⇒ 詳細は厚労省パンフ「外国人雇用はルールを守って適正に」P2

※外国人雇用状況届出は、入管法（19条の17）「所属機関による届出」のうち、雇用により事業所に受入れられた外国人の届出を事業主に義務付けたもの

外国人雇用管理指針

○労働施策総合推進法（7条及び8条）に基づく事業主の努力義務

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を確保するために、事業主が行う事項について定めたもの

⇒ 詳細は厚労省パンフ「外国人雇用はルールを守って適正に」P10

ポイント

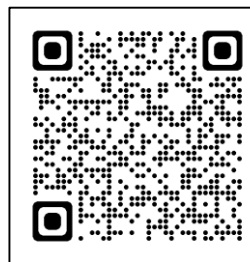
【基本的考え方】外国人が我が国で安心して就労し、企業や地域社会の一員として活躍するためには、事業主による関係法令の遵守や適切な待遇の確保、日本人との相互理解等を通じた魅力ある職場環境の整備、職業生活上、日常生活上又は社会生活上の適切な支援等が重要となる。

- 公正な採用選考の観点から、国籍で差別しない採用選考を行うこと。
- 労働関係法令（労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法等）、労働保険（雇用保険法、労働災害補償保険法）社会保険（健康保険法、厚生年金）関係法令は国籍にかかわらず適用されることから、これらを遵守すること。
- 外国人労働者が適切な労働条件及び安全衛生の下、在留資格の範囲内で、能力を発揮しつつ就労できるよう、指針で定める事項について、適切な措置を講ずること。

【参考】電子届出への切替

紙届出（様式第3号）から電子届出への切替を希望する場合は、システム処理上、電子届出の際に必要なユーザID等を発行処理が必要となります。

右のコードから様式をダウンロードし、管轄のハローワークへ提出ください。



福岡外国人雇用サービスセンターHP事業主ページ

【参考】受入・定着マニュアル

外国人材の受入れを予定している企業や現在雇用している企業向けに、外国人材の職場・地域への定着に向けた適切な対応や好事例などを厚生労働省がまとめた実践的なマニュアルです。



厚生労働省「事業者向け受入・定着マニュアル」

2 – (2) 外国人指針：外国人の募集・面接時の留意点

○ “外国人求職者の目に留まりやすい求人票”にするためのポイント

外国人募集（求人）時の留意点

- **国籍**を条件とした募集（**日本人限定**、**外国人限定**）はできないこと。
- 国籍を条件とするのではなく、下記の記載例のように、業務上の**必要な能力**を条件としてください。

※ 求人票の「**必要な免許・資格**」欄、「**求人に関する特記事項**」欄への記載例

【例1】商談等のために相手国企業との通訳として人材が欲しい場合

×・・・△△人に限る

○・・・△△語ネイティブレベル、日本語能力試験N1、TOEIC800点以上 など

【例2】海外取引相手国の文化、事情に精通している人材が欲しい場合

×・・・△△人に限る、日本人は応募不可など

○・・・△△国の会計法に精通している又は貿易事務経験5年以上 など

【例3】募集職種が△△語の講師の場合

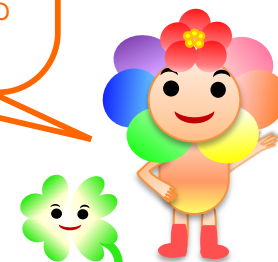
×・・・△△国籍の方、△△語を母国語とする方 など

○・・・△△語ネイティブレベル、△△語検定試験*点以上 など

【例4】外国人求職者に求める能力を記載

○・・・**外国籍の方の場合、簡単な作業指示が日本語で理解できること。**日本語能力試験N*（レベル）

外国人求職者は、これら「必要な能力」のキーワードで求人を検索しています！
求人票に外国人に求める能力を追加して、外国人からの応募を増やしましょう！



外国人面接時の留意点

- **本人の適性と能力**に関係がなく、偏見が入り込む余地があるような**国籍**、人種・信条・性別・社会的身分・門地などの質問は行わないこと。
- 面接時には、国籍の記載がある「在留カード」は提示させず、**在留資格についての質問は口頭**で行い、採用が決まったあとに「在留カード」の提示を求めること ⇒ 「外国人雇用状況届出」の提出へ

2 - (3) 外国人指針：外国人の職場定着のために

○ 外国人雇用事業所が実施している外国人労働者が職場定着するためのさまざまな取組事例

適切な待遇の確保 [キャリア]

【組織目標の共有】

- 外国人労働者を採用する目的・育成方針・メリットを**日本人社員に事前に共有**
- 外国人労働者に「**会社の方向性やビジョン**」を定期的に伝え、内容の理解を促す
- 外国人労働者に「**なりたい将来像**」を個別に確認し、実現をサポート
- 人材育成「**10年カリキュラム**」を準備、中長期的なキャリアアップを見える化

【人材育成】

- 教育担当として**メンター**が身近で指導
- じっくり育成**。各現場を回って、**多くの社員と知り合わせる**
- 同時に複数名採用し**同期**を作る
- 先輩の**外国人労働者をリーダー**（メンター）に任命

【評価や処遇に対する丁寧な説明】

- 定期面談**、**人事評価の数値化**、**表彰**や**昇進**の仕組みでモチベーションを維持
- 資格取得者には**手当**を支給

日本人との相互理解

【相手国の文化に配慮した取組】

- 宗教**や**食事**に配慮
- 旧正月の帰省などの**長期休暇**を認める
- 一緒に旧正月を祝ったり、その国の料理と一緒に作ったりする**交流**
- イスラム教徒の**礼拝の小部屋・時間を確保**
- 地元のお祭りへ出店、**地元住民との交流の場**を作る
- お花見や神社仏閣などの観光地、地域の花火大会や餅つきに**一緒に行く**
- 出身国の料理**を外国人労働者に教えてもらい社員食堂のメニューに追加

【多言語化・日本語教育】

- 名札や座席表に**ローマ字表記**を追加
- 「**やさしい日本語**」を使った表記や会話
- 地域の日本語学校の情報を**提供**
- 事業所が日本語学習環境を整備（**外部講師**、**オンライン授業**）ができる環境を整備
- 日本語能力向上と生活上の悩みの手段として、人事課職員との日本語による**交換日記**

日常生活・社会生活上の支援

- 在留資格手続き**は会社で対応
- 入国して間もない頃は、**行政手続きや買い物**、**病院への付き添い**などをサポート
- 会社で住居選定や**賃貸契約**
- 入社時の引越し費用・旅費・敷金等は**会社負担**
- 自転車**、**Wi-Fi環境**、**家電付きの寮や借上げ社宅**を準備
- 相談担当者**を決め定期面談。生活面も含め何でも会社で相談できる環境づくり
- 会社公認サークル**を作り、親睦を深める活動を推奨
- 社員と個別に知り合うきっかけを作り、**孤立を防ぐ取組**を実施

○日本語ができない外国人労働者のための配慮を検討するなかで、事業所の“仕事の進め方を見直すきっかけ”となり、**事業所全体の“働き方改革”につながったという事例もあります！**

2 - (4) 福岡外国人雇用サービスセンターについて

○ 九州・沖縄地域を所掌する厚生労働省の外国人雇用のための専門援助機関

特色

外国人支援に特化したハローワーク

外国人求職者・事業所も、すべて無料

全国に4か所のみを設置

東京、名古屋、大阪、福岡

外国語「通訳」を配置

福岡での配置の詳細は下記を参照

「外国人雇用管理アドバイザー」を配置

専門の行政書士等に在留資格に関する相談が可能



公式キャラクター
ブラむん

施設

- 施設名称 厚生労働省 福岡労働局 福岡中央公共職業安定所（ハローワーク福岡中央）
福岡外国人雇用サービスセンター
[Fukuoka Employment Service Center for Foreigners]
 - 所在地 〒810-0001 福岡市中央区天神1-4-2 エルガーラオフィス12階
 - 電話番号 **092-716-8608**
 - 開庁時間 10時00分～18時00分 [※土・日・休祝日・年末年始は閉庁日]
 - 通訳の配置
 - 【英語】 毎週 月曜日～金曜日 10時00分～17時00分
 - 【中国語】 毎週 月曜日・木曜日 10時00分～17時00分
 - 【ウクライナ語】 毎週 火曜日 [予約制] 10時00分～17時00分
 - 外国人雇用管理アドバイザーの配置 [予約制]
 - 毎週 火曜日・木曜日 10時00分～17時00分
- ※ 通訳及び外国人雇用管理アドバイザーは12時00分～13時00分は不在



福岡外国人雇用サービスセンター
ホームページ 二次元バーコード



LINEによる求職者・事業所向けの情報発信をしています。