

令和6年度 外国人雇用管理セミナー

県内における外国人労働者の雇用状況

厚生労働省 宮崎労働局職業安定部職業対策課

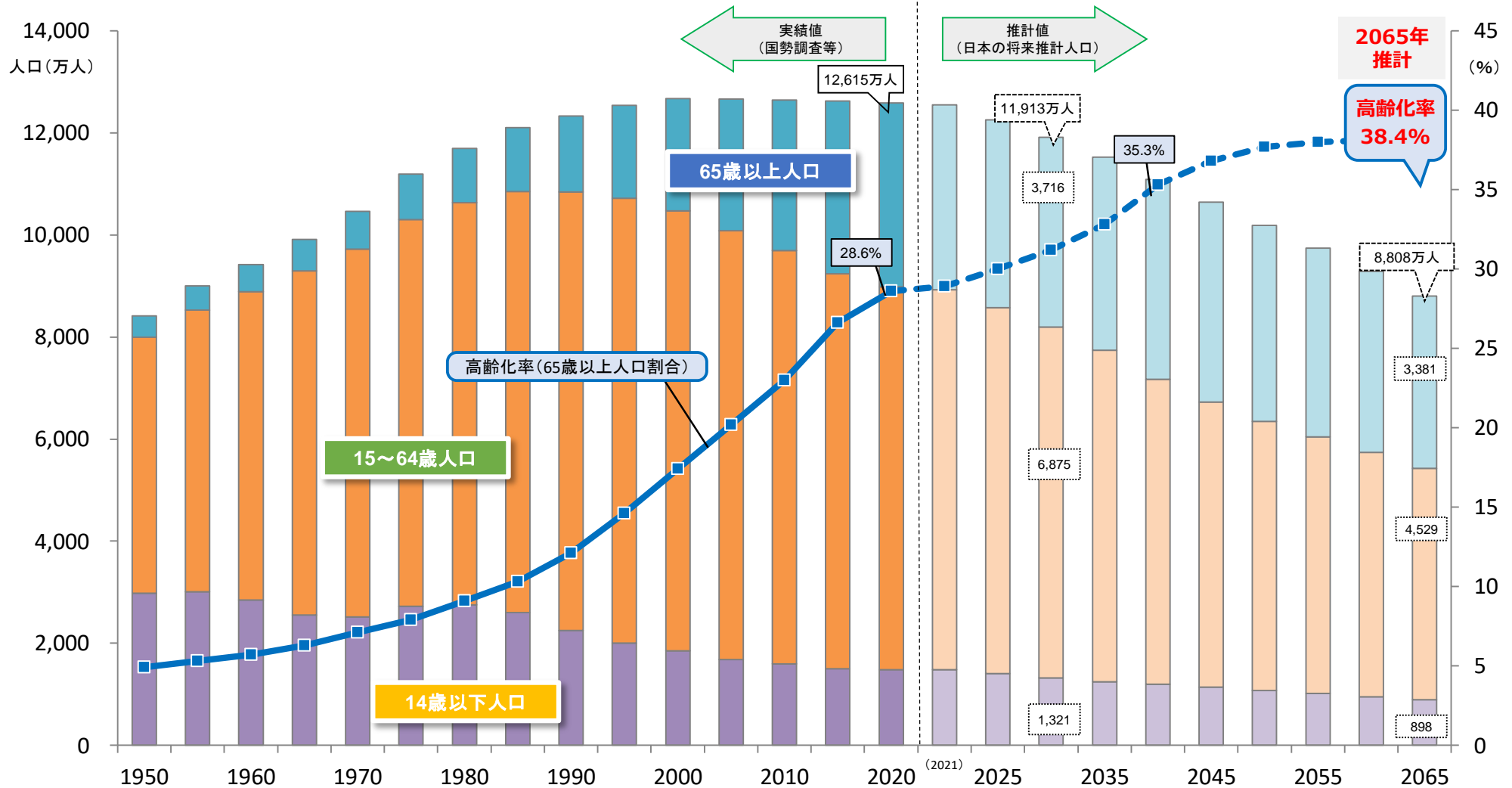
1. 人口構造の変化
2. 外国人労働者の雇用状況
3. 外国人雇用の課題
4. 人材確保等支援助成金

外国人労働者就労環境整備助成コース

1. 人口構造の変化

日本の人口の推移 ～人口減少社会の到来、高齢化の進行～

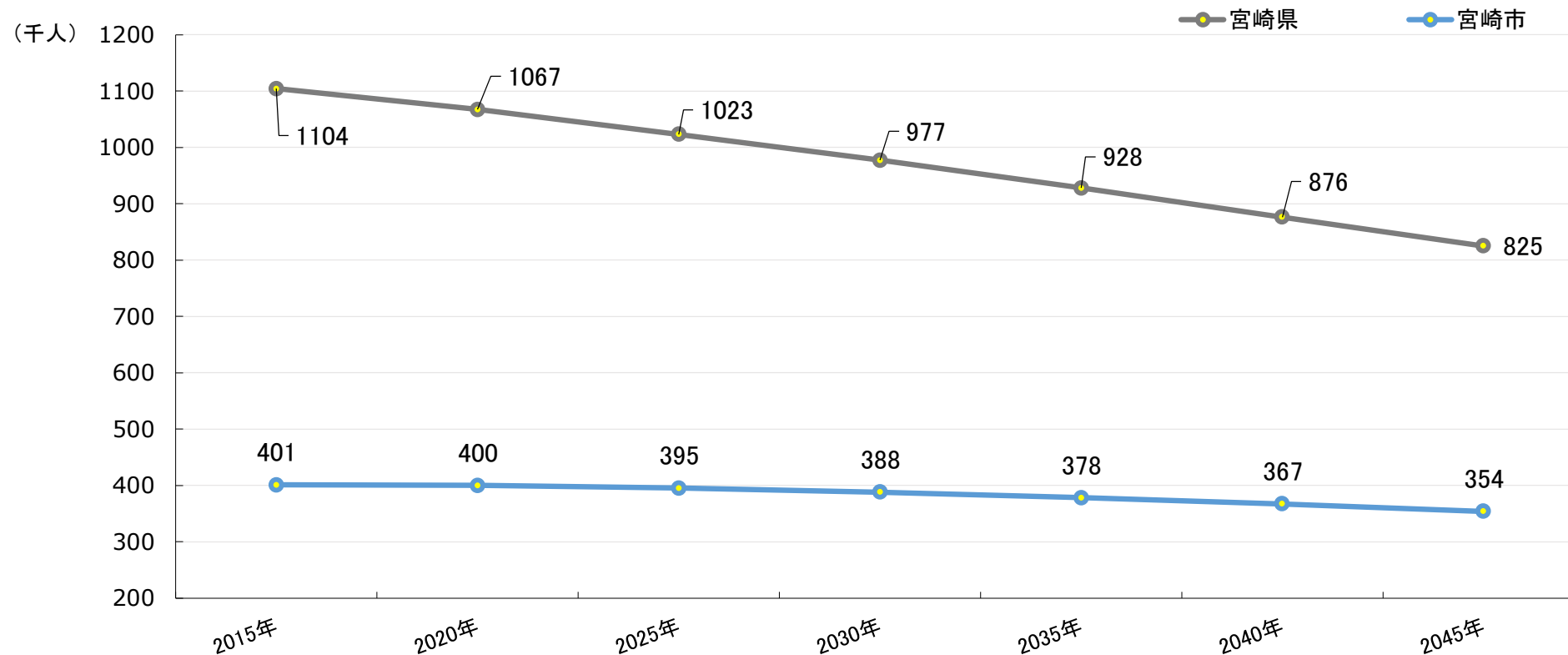
- 少子高齢化は急速に進んでおり、日本の人口は減少局面を迎えている。
- 2065年には総人口が9,000万人を割り込み、高齢化率は38%台の水準になると推計されている。(2023年は29.1%)



(出所) 2020年までの人口及び高齢化率は総務省「国勢調査」、2021年は総務省「人口統計」
2025年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成29年推計): 出生中位・死亡中位推計」

宮崎県内人口予測について

- 長期的には、首都圏や一部の大都市圏を除き、ほとんど地域で高齢化の進展に伴う人口減少が課題となっているが、当県では若者の県外流出による社会減が課題となっている。
- 高齢化による人口減少(自然減)が進めば、長期的には労働力人口の減少を招き、将来的な労働供給への影響や企業の生産性の低下が懸念される。



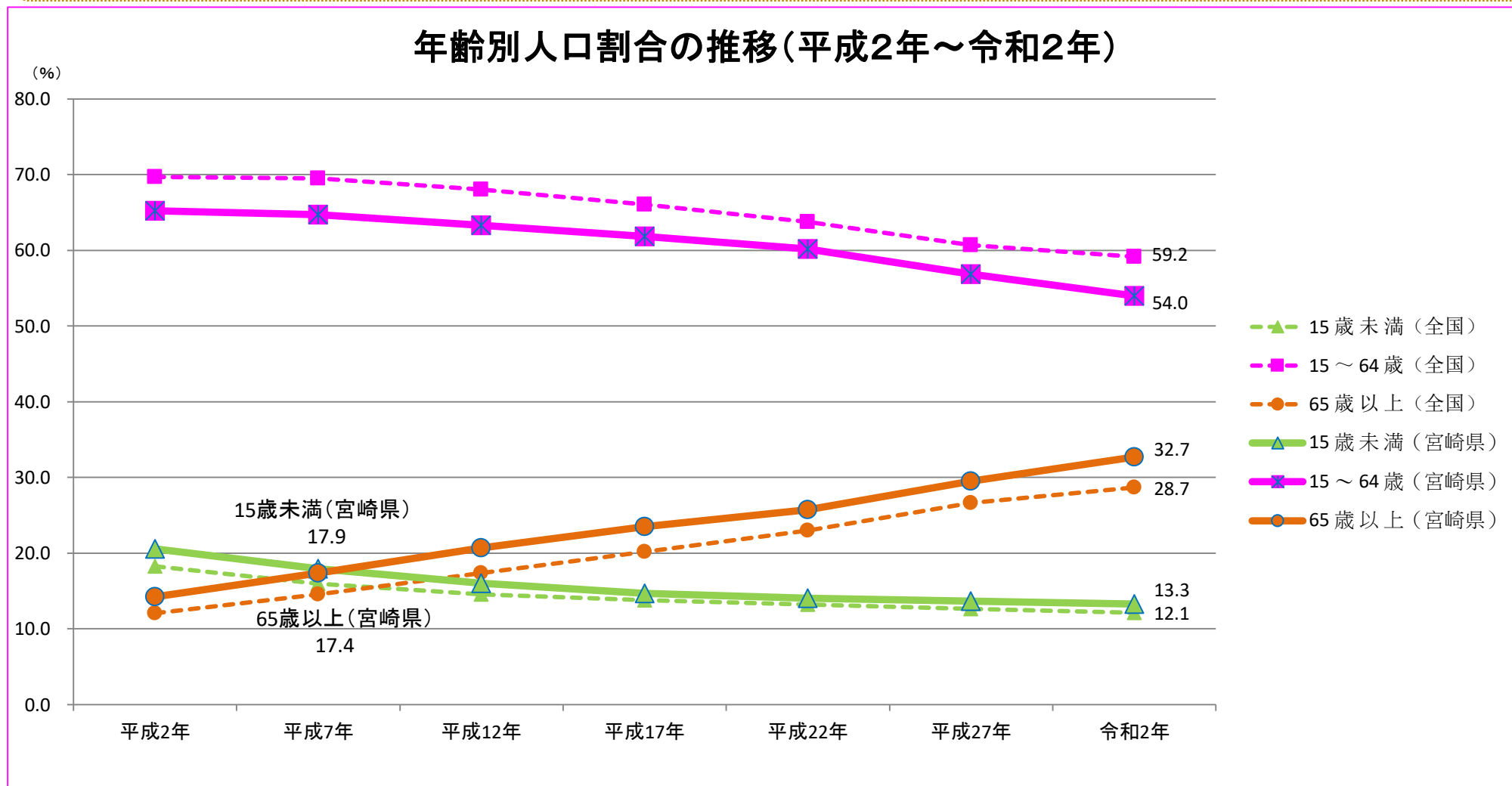
(資料出所) 国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口(平成30(2018)年推計)をもとに作成

注) 割合は、分母から不詳を除いて算出している。

(資料出所)「国勢調査」(総務省統計局)

宮崎県の年齢別人口割合

- 宮崎県の生産年齢(15～64歳)人口は昭和60年をピークに減少が続いており、その割合は全国を下回っている。
- 平成7年の国勢調査結果までは65歳以上の割合が15歳未満の割合を下回っているが、以降は65歳以上の割合が上回っている。



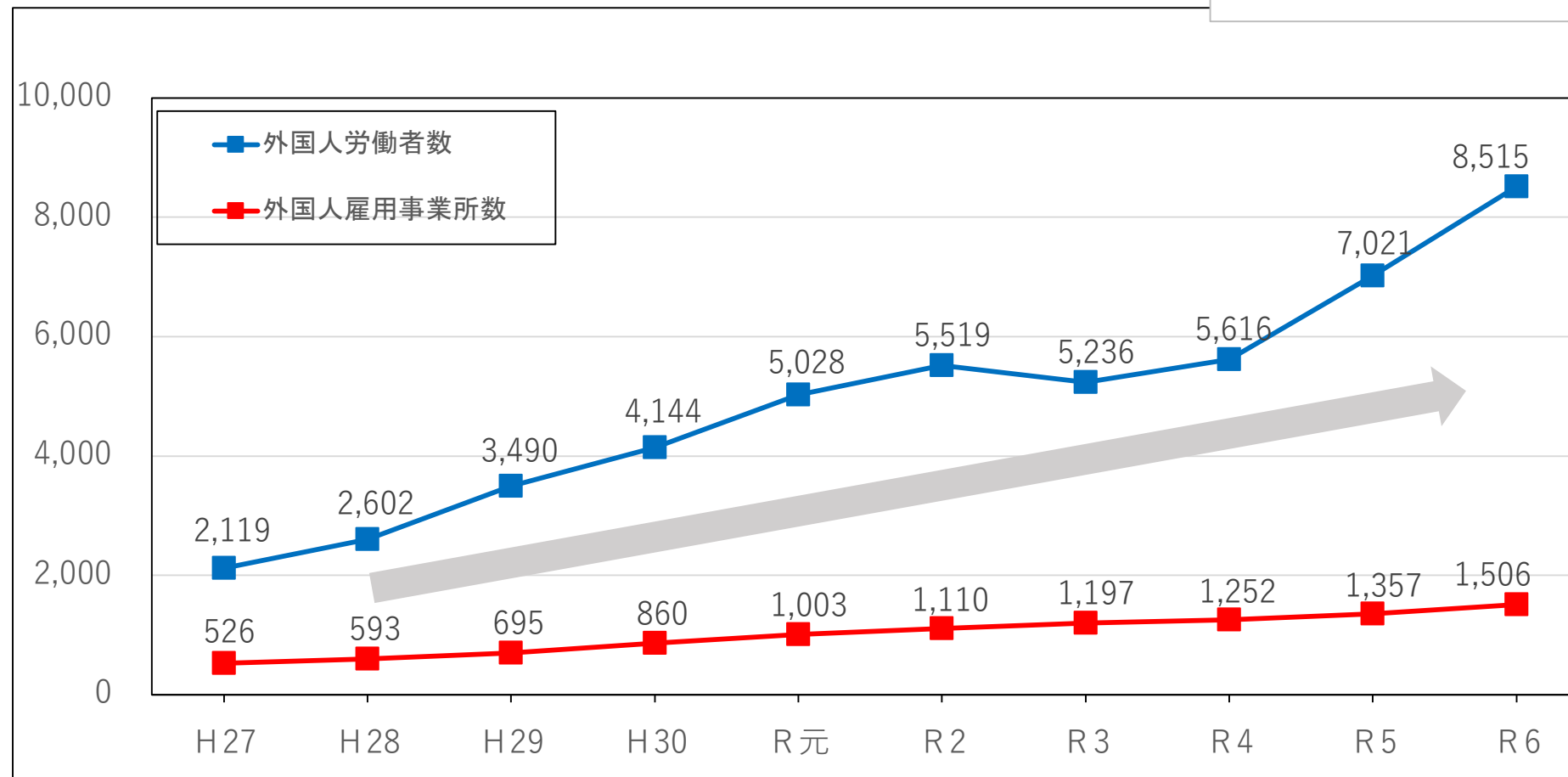
注) 割合は、分母から不詳を除いて算出している。

(資料出所)「国勢調査」(総務省統計局)

2. 外国人労働者の雇用状況

宮 崎 県

単位：所、人
(R6年10月末時点の数値)



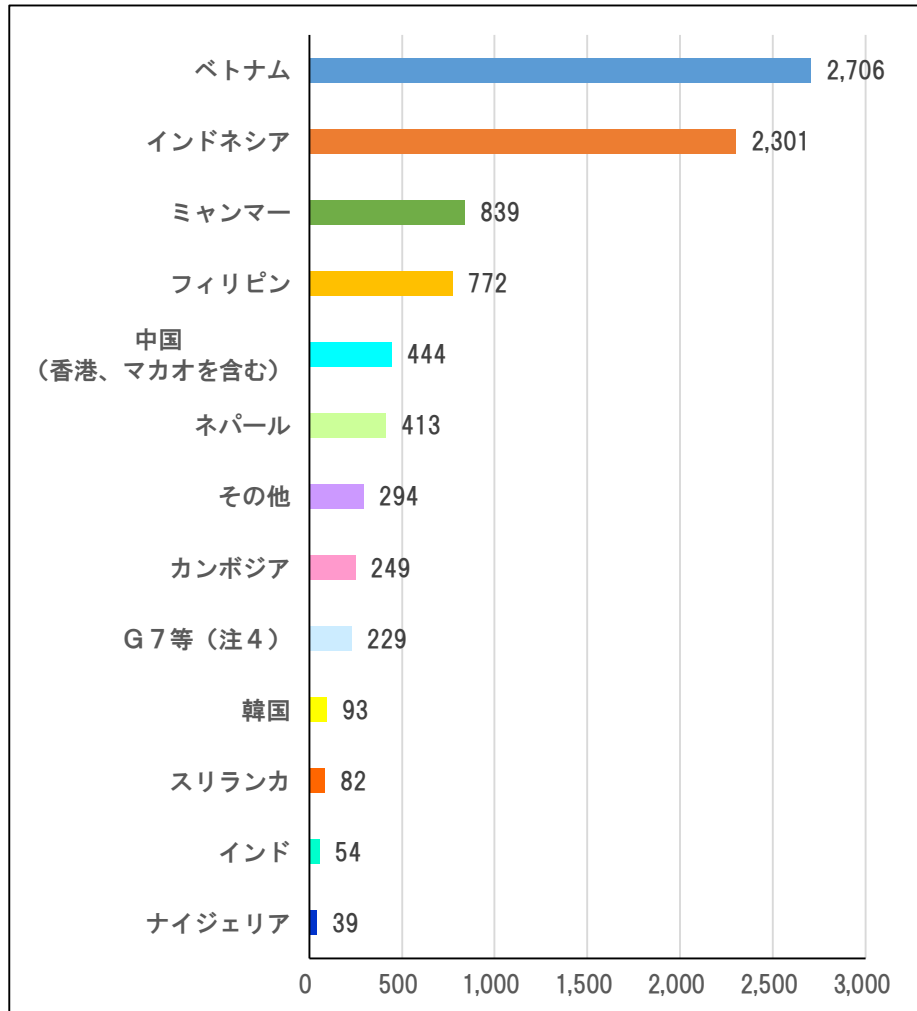
事業主から提出される「外国人雇用状況届出」のデータを取りまとめて毎年1月に公表

ポイント

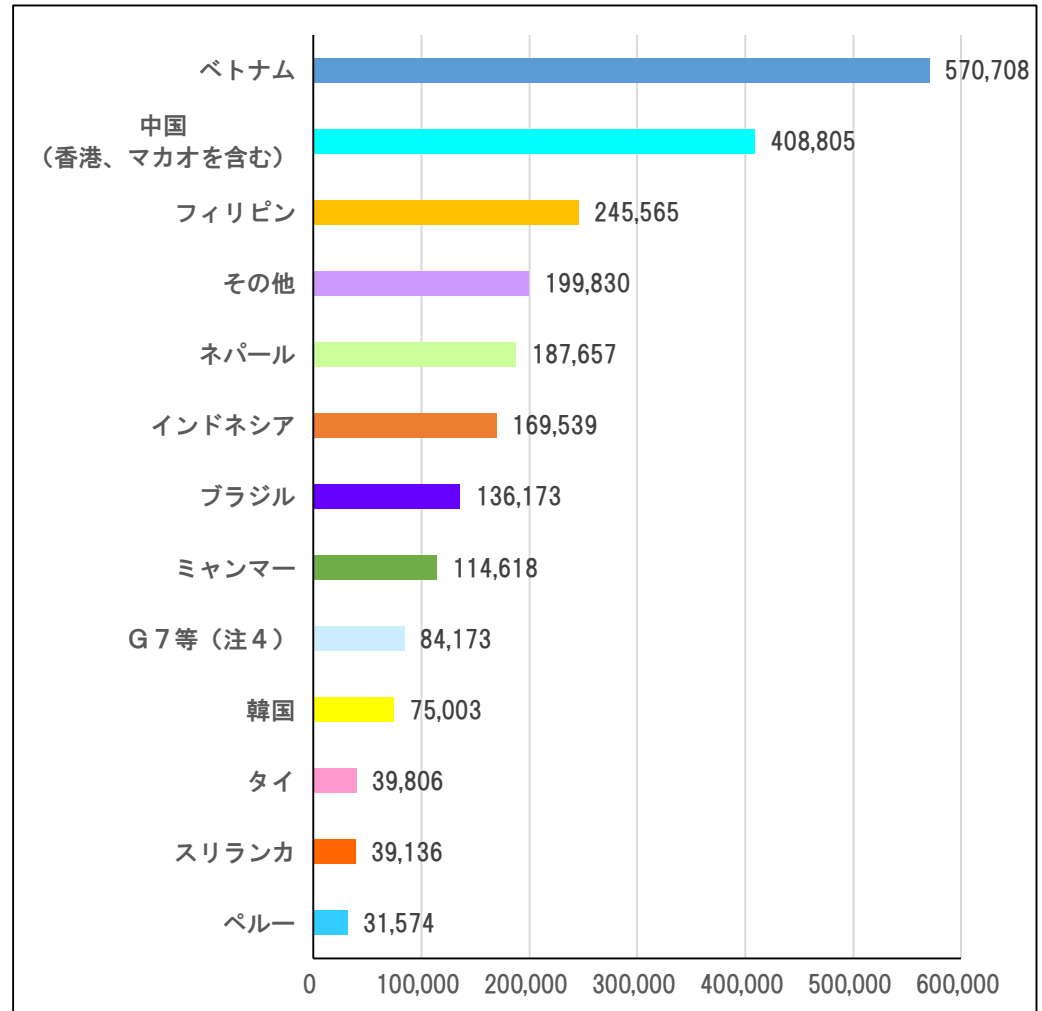
- ・外国人労働者数は、8,515人で前年比21.3%（1,494人）の増加。過去最高を更新。
- ・外国人労働者を雇用する事業所数は、1,506か所で前年比11.0%（149か所）増加。過去最高を更新。

国籍別 外国人労働者数

宮崎県



全国

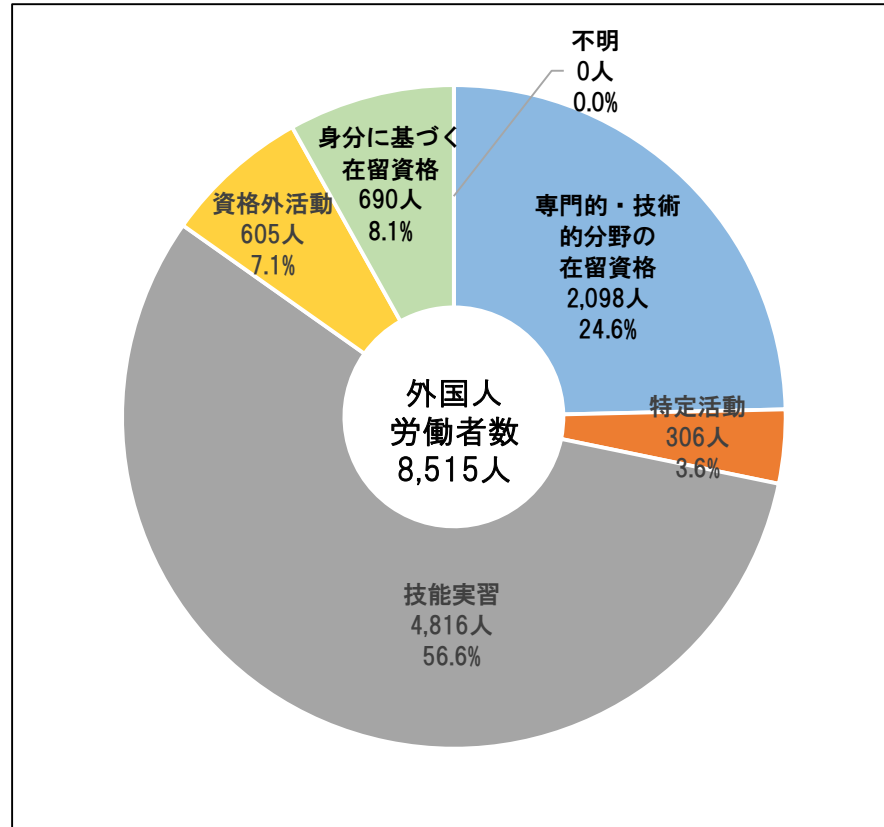


ポイント

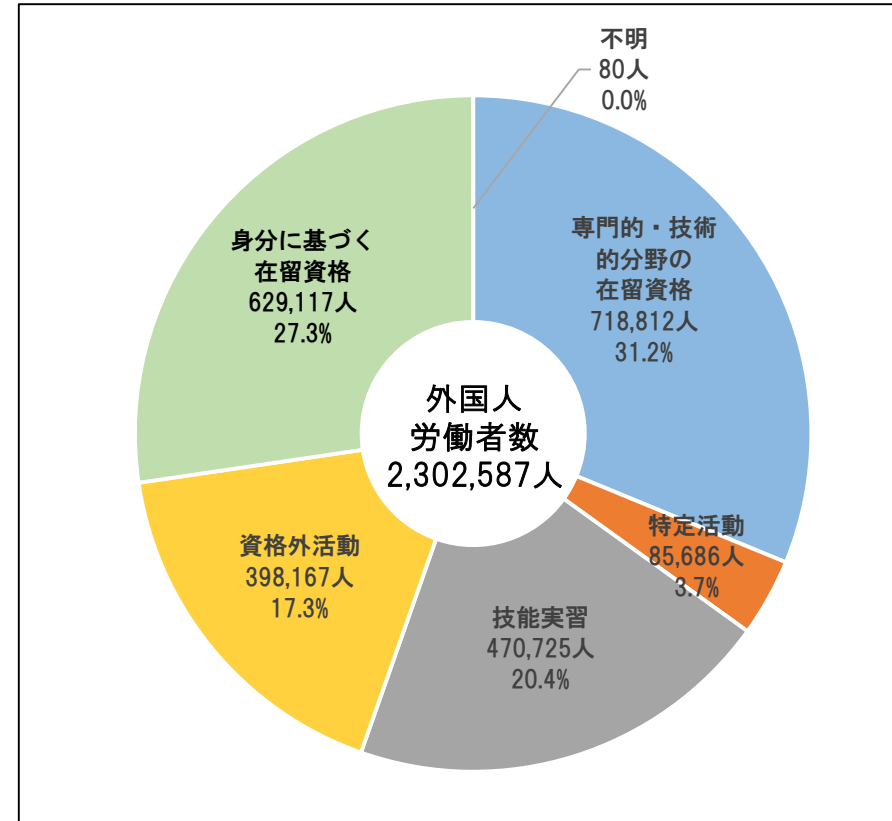
- ・労働者数が多い上位3か国 (ベトナム 31.5%、インドネシア 27.0%、ミャンマー 9.9%)
- ・増加率が高い上位3か国 (ミャンマー 66.5%増、インドネシア 42.1%増、ネパール 31.1%増)

在留資格別 外国人労働者数

宮崎県



全国

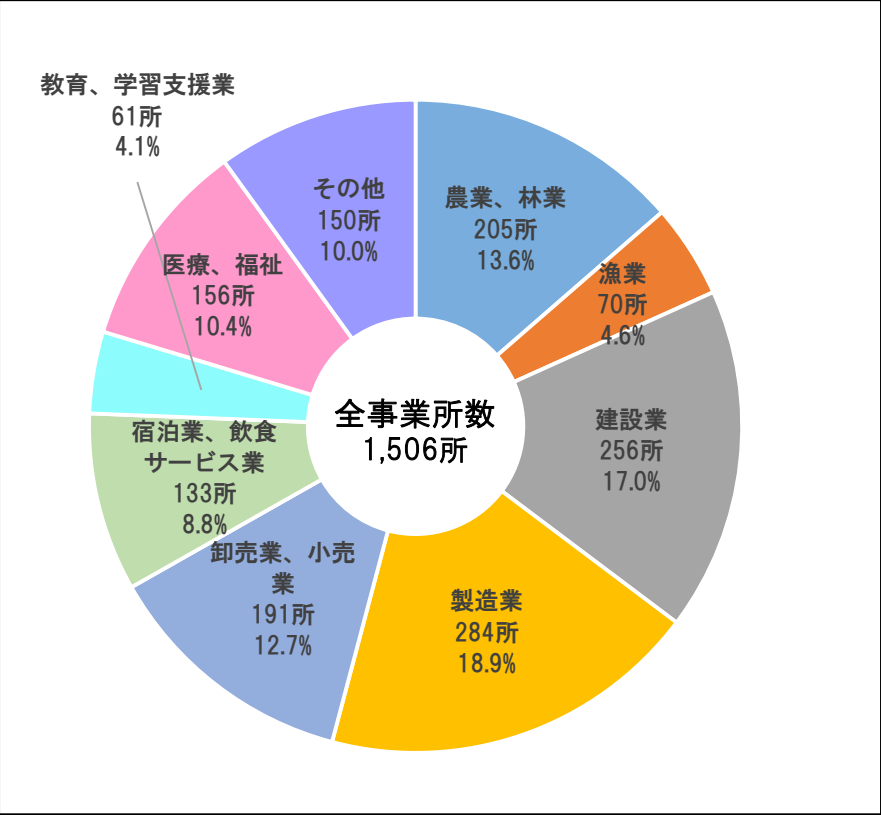


ポイント

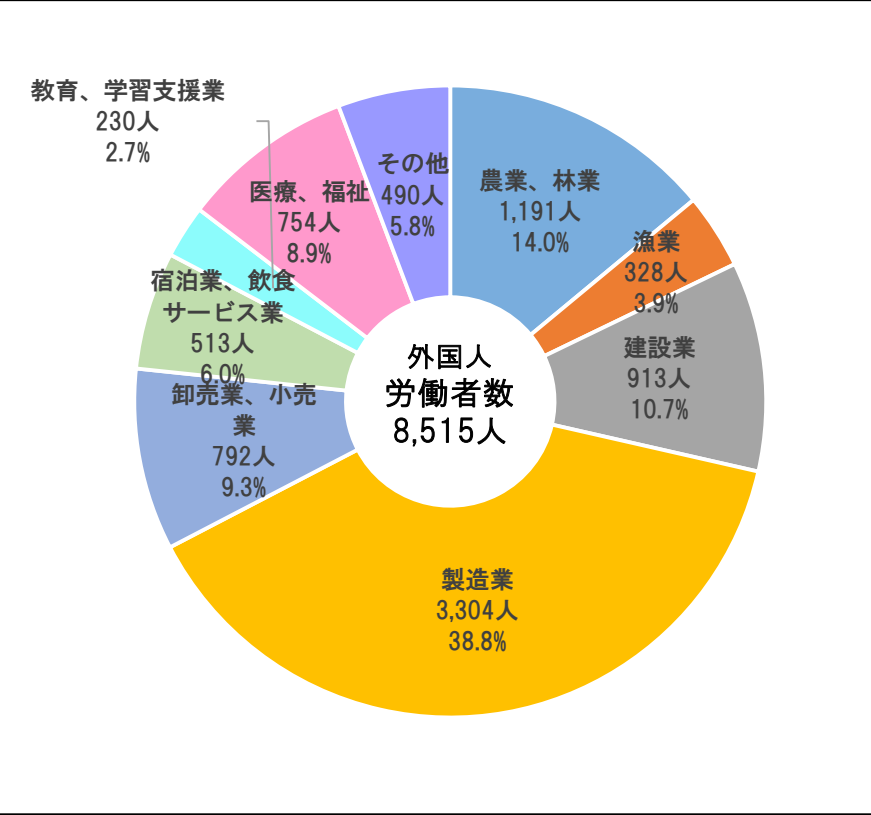
- ・労働者数が多い上位3資格（技能実習 56.6%、専門・技術的分野 24.6%（うち特定技能 16.8%）、身分に基づく在留資格 8.1%）
- ・増加率が高い上位3資格（専門・技術的分野 43.9%増（うち特定技能 68.4%増）、資格外活動 27.1%増、特定活動 22.4%増）

宮崎県

産業別外国人雇用事業所数の割合



産業別外国人労働者数の割合



ポイント

- ・外国人雇用事業所数・労働者数ともに「製造業」が最も多い。
- ・外国人労働者数の増加率が高い上位3産業（医療・福祉、宿泊業・飲食サービス業、サービス業（他に分類されないもの））

3. 外国人雇用の課題

<外国人労働者を雇用する理由>

(令和5年外国人雇用実態調査より)

- ①労働力不足の解消・緩和のため
- ②日本人と同等またはそれ以上の活躍を期待して
- ③事業所の国際化、多様性の向上を図るため
- ④日本人にはない知識、技術を期待して

(県内事業主)

- ・労働力不足の解消・緩和のため
- ・会社、社員への刺激、社内活性化のため
- ・雇用している事業主から真面目で一生懸命働いてくれる
という話を聞いたから

<外国人労働者の雇用に関する課題>

(令和5年外国人雇用実態調査より)

- ①日本語能力等の関係でコミュニケーションが取りにくい
- ②在留資格申請等の事務負担が面倒・煩雑
- ③在留資格によっては在留期間の上限がある
- ③文化、価値観、生活習慣等の違いによるトラブルがある

* 日本での就業を目指す外国人が一番不安に思っていること

・・・「日本語でのコミュニケーション」

目指すべき方向性

外国人材を適正に受け入れ、共生社会の実現を図ることにより、日本人と外国人が安全に安心して暮らせる社会の実現を図る。

「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」

<外国人雇用における事業主の取り組み>

・雇用環境



* 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

・定着

* 働きやすい環境づくり（生活面も配慮）、コミュニケーション（声かけ）

* モチベーションの維持（キャリアパス）

* 言語能力の向上

* 雇用労務責任者の選任（複数人の支援者・キーマン）

4. 人材確保等支援助成金

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

支給対象	<p>雇用保険被保険者となる外国人を雇用している事業主</p> <p>※特別永住者及び在留資格「外交」・「公用」を除く。</p>
-------------	---

このほかにも詳細な支給要件や取扱があります。助成金活用にあたっては、**事前に職業対策課へご確認ください。**

外国人労働者を雇用する事業主の皆さまへ

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・解雇などに際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、その経費の一部を助成するものです。

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

賃金要件 (a) を満たした場合 支給対象経費の 2/3 (上限額72万円)	要件 (b) を満たしていない場合 支給対象経費の 1/2 (上限額57万円)
--	---

※ 賃金要件については、厚生労働省HPをご覧ください。
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/index.html

対象となる経費 以下の経費を「支給対象経費」とします。

- ① 通訳費 ② 翻訳機導入費 (上限10万円) ③ 翻訳料
- ④ 弁護士、社会保険労務士等への委託料 (外国人労働者の就労環境整備措置に要する委託料に限る)
- ⑤ 社内標識類の設置・改修費 (多言語の標識類に限る)

具体的な取組 (就労環境整備措置)
必須メニューAとBに加え、選択メニューの①～③いずれかを実施する必要があります。

必須メニュー	選択メニュー
A 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、全ての外国人労働者と3か月ごとに1回以上の面談（テレワークによる面談を含む）を行う。	雇用労務責任者を事業所ごとに選任し、全ての外国人労働者と3か月ごとに1回以上の面談（テレワークによる面談を含む）を行う。
B 就業規則等の社内規程の多言語化 ※	就業規則等の社内規程の全てを多言語化し、計画期間中に、雇用する全ての外国人労働者に周知する。
① 苦情・相談体制の整備	全ての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理解するその他の言語により提供・届出可能とする。
② 一時帰国のための休暇制度の整備	全ての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日以上の有給休暇取得できる。
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多言語化し、計画期間中に、それぞれ雇用する全ての外国人労働者に周知する。

※ 同一事業主として既に上記取組を行っている外国人労働者については、当該外国人労働者の雇用開始日から1年以上経過後、本人が希望する場合は、多言語化を不要とするなどあります。ただし、日本語の理解は必須。
④ 弁護士、社会保険労務士等への委託料については、外国人労働者の就労環境整備措置に要する委託料に限る。

厚生労働省 職業対策課
外国人雇用状況届出を適正に届け出ている必要があります。



厚生労働省
助成金ポータルサイト

支給額	賃金要件を満たした場合	要件を満たしていない場合
	2/3 (上限額72万円)	1/2 (上限額57万円)
対象となる経費	<ul style="list-style-type: none"> ① 通訳費 ② 翻訳機導入費 ③ 翻訳料 ④ 弁護士、社会保険労務士等への委託料 (外国人労働者の就労環境整備措置に要する委託料に限る) ⑤ 社内標識類の設置・改修費 (多言語の標識類に限る) 	
必須取組事項	<ul style="list-style-type: none"> ① 雇用労務責任者の選任 ② 就業規則等の社内規程の多言語化 	
	<ul style="list-style-type: none"> 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 	
選択取組事項	<ul style="list-style-type: none"> 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 	
支給要件	外国人労働者の離職率	計画期間終了から1年経過するまでの期間の外国人労働者の離職率が10%以下であること。ただし、外国人労働者が2人以上10人以下の場合は、1年経過後の外国人労働者の離職者数が1人以下であること。
	日本人労働者の離職率	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の離職率が上昇していないこと。
<p>事前に就労環境整備計画の作成・提出が必要です。計画期間（3か月以上1年以内）。本社の所在地を管轄する労働局へ提出。</p>		
<p>外国人雇用状況届出を適正に届け出ている必要があります。</p>		