

外国人雇用管理セミナー

宮崎公共職業安定所

就職支援コーディネーター 原田 静

目次

1 ハローワークが行う雇用管理支援

1-1 ハローワークへの届出義務

1-2 雇用管理改善は努力義務

1-3 自主点検表

1-4 外国人労働者の人事・労務に役立つ3つの支援ツール

2 宮崎県内の好事例紹介

2-1 雇い入れ時

2-2 雇い入れ後

3 ハローワークでは

1 ハローワークが行う雇用管理支援

1-1 ハローワークへの届出義務

1-2 雇用管理改善は努力義務

1-3 自主点検表

1-4 外国人労働者の人事・労務に役立つ3つの支援ツール

1-1 ハローワークへの届出義務

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、ハローワークへ届出することが義務づけられています。

日本国籍をもたない方で、在留資格「外交」「公用」および「特別永住者」以外の方が届出の対象となります。

雇用保険の被保険者となる外国人について

- 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)
- 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出してください(インターネットより電子申請による届出も可能)

1-1 ハローワークへの届出義務

雇用保険被保険者資格取得届(様式第2号)

様式第2号(第7条関係) 雇用保険被保険者資格取得届

17~23欄 備考

雇用保険被保険者資格喪失届(様式第4号)

表面

様式第4号(第7条関係) (第1面) 雇用保険被保険者資格喪失届

住所欄

裏面

様式第4号(第7条関係) (第2面) 雇用保険被保険者資格喪失届

14~19欄 備考

1-1 ハローワークへの届出義務

雇用保険の被保険者とならない外国人についても届出が必要です。

→外国人雇用状況届出書(様式第3号)

→当該外国人が勤務する事業所(支店・店舗・工場など)の住所を
管轄するハローワークへ届出してください。

(インターネットより電子申請による届出も可能)

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可能です。

様式第3号(第10条関係)(表裏)
雇 入 れ に 係 る 外 国 人 雇 用 状 況 届 出 書

フリガナ(カタカナ)	姓	名	ミドルネーム
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 (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 (在留カードの存在に基き ては①のフリガナ)			

雇入年月日(西暦) 年 月 日 雇入終了日(西暦) 年 月 日
A 年 月 日 年 月 日
年 月 日 年 月 日

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ます。

事業所の名称、所在地、電話番号	雇入れ又は期間に係る事業所 B 所在地	雇用保険適用事業所番号 TEL C
事業主 氏名	主たる事業所 (名称) 所在地	TEL

社会保険労務士
記 名 氏名 公共職業安定所長 殿

外国人雇用状況届出書(様式第3号)

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/gaikokujin/todokede/index.html

参考資料

外国人雇用はルールを守って適正に

<https://www.mhlw.go.jp/content/001261967.pdf>

令和6年6月版

外国人を雇用する事業主の皆さまへ

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.10～

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.15
- 在留資格一覧表・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P.16
- 外国人の雇用に関する参考情報・・・・・・・・・・・・・・・・ P.17
- 外国人の雇用に関するQ & A・・・・・・・・・・・・・・・・ P.18
- 外国人雇用管理アドバイザーのご案内・・・・・・・・ P.18
- 関係機関のお問い合わせ先・・・・・・・・・・・・・・・・ P.19
- 外国人雇用サービスセンター・留学生コーナー一覧・・・・・・・・ P.20

厚生労働省 都道府県労働局 ハローワーク PL060601外01

1-2 雇用管理改善は努力義務

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は事業主の努力義務です。

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(全文)

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/gaikokujin13/sisin01.html>

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。

指針の主な内容は… 

➡ ➡ ➡ 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正な採用選考を行いましょ。

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。

適正な人事管理について

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

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。

1-3 自主点検表

雇用管理上のポイントを確認できます！

外国人労働者の雇用管理改善のポイントや取り組み状況を簡単に確認することができます。

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)

10のチェック事項があります。



厚生労働省ウェブサイトに掲載しているのでご活用ください。

外国人労働者の雇用管理改善等に係る自主点検表(事業主用)

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

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)

実施日: 年 月 日

※ 下記の質問事項について、該当する場合のみチェックしてください。

1. 外国人雇用状況の届出について

① 雇用している外国人労働者の氏名、在留資格及び在留期間、在留カード番号等の「外国人雇用状況の届出」の記載項目を在留カード等で確認の上で漏れなく記入し、期限までに所管のハローワークに「外国人雇用状況の届出」を提出している。

② 外国人労働者が離職した場合の「外国人雇用状況の届出」を漏れなく提出している。

※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となります。)

2. 募集・採用について

① 違約金や保証金の徴収等を行う職業紹介事業者等からの勧誘を受けていない。

② 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、問題ないことを確認している。

3. 外国人労働者の労働条件等について

① 労働者の国籍を理由に、労働条件の差別的取扱いをしていない。

② 外国人労働者に対して、賃金や労働時間等の労働条件について、外国人が理解できる方法により明示している。

③ 賃金を適正に支払うとともに、食費や居住費等を控除する場合に不当な額とならないようにしている。

④ タイムカード等の客観的な方法により、上取規則の遵守を含め、労働時間を適正に管理している。

⑤ 労働者名簿、賃金台帳や年次有給休暇管理簿を作成し、適切に管理している。

⑥ 外国人労働者の旅券や在留カードを保管していない。

⑦ 短時間・有期雇用労働者又は派遣労働者の外国人労働者について通常の労働者との間の不合理な待遇差や差別的取扱いをしていない。

※ 労働者の国籍を理由として、賃金等の労働条件について、差別的取扱いをすることは、法律により、禁止されています。不当な賃金の支払いや労働時間等の不適正な管理は、罰則の対象となります。

自主点検表：10項目

1. 外国人雇用状況の届出について
2. 募集・採用について
3. 外国人労働者の労働条件等について
4. 外国人労働者の安全衛生の確保について
5. 労働保険・社会保険について
6. 人事管理・生活支援等について
7. 解雇予防・再就職援助について
8. 労働者派遣・請負について
9. 雇用労務責任者の選任について
10. 在留資格に応じた措置について

➡ ➡ ➡ 自主点検表：1

1. 外国人雇用状況の届出について

- ①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、雇用している外国人労働者の氏名、在留資格及び在留期間、在留カード番号等の「外国人雇用状況の届出」の記載項目を在留カード又は旅券等で確認の上で漏れなく記入し、期限までに所管のハローワークに提出している。
- ②外国人労働者が離職した場合の「外国人雇用状況の届出」も漏れなく提出している。

➡ ➡ ➡ 自主点検表:4

4. 外国人労働者の安全衛生の確保について

- ①外国人労働者が理解できる方法により、安全衛生教育等を実施している。
- ②職場内にある労働災害防止に関する標識・掲示等について、外国人労働者が理解できるよう図解などを用いている。
- ③外国人労働者に対して、健康診断の実施はもとより、長時間労働者に対する面接指導、ストレスチェックを実施している。
- ④女性である外国人労働者に対して、母性保護に関する措置(産前及び産後休暇等)を講じている。

自主点検表：6

6. 人事管理・生活支援等について

- ①社内規定の多言語化など円滑なコミュニケーションの前提となる環境整備に努めている。
- ②評価・賃金決定、配置等の人事管理に関する運用の透明性・公平性を確保している。
- ③外国人労働者が地域社会での行事や活動に参加する機会を設けるように努めるとともに、行政機関・医療機関・金融機関等に関する情報提供等、安心して日常生活を営むための支援を実施するよう努めている。
- ④外国人労働者が帰国する場合に必要な支援を行っている。

➡ ➡ ➡ 自主点検表：10

10. 在留資格に応じた措置について

- ①「特定技能」の外国人を雇用している場合、必要な支援・届出を実施している。また、就労が認められた特定産業分野や業務区分の範囲内で就労させている。
- ②技能実習生を雇用している場合、「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」等を踏まえ、実効のある技能等の習得が図られるよう取り組んでいる。
- ③外国人留学生について、新規学卒者等を採用する際に外国人留学生であることを理由に対象から排除していない。
- ④外国人留学生をアルバイト等で雇用している場合、当該外国人留学生が資格外活動許可を得ていることを確認している。また、長期休暇の期間を除いて、他事業所での就労も含めて原則週28時間以内の就労としている。

在留カードの確認

在留資格「留学」の場合 …… 資格外活動許可欄



1-4 外国人労働者の人事・労務に 役立つ3つの支援ツール

企業の人事・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つの支援ツールを掲載しています。

- (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

外国人を雇用する事業主・人事労務担当者の方へ

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ことはありません。
- 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。外国人の方の強みの背景を知り、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、**母国語やさしい日本語**を使いながら、「なぜ職場のルールがそうなのか」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】

- 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

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。

厚生労働省 都道府県労働局 ハローワーク PL030330外01

外国人労働者の人事・労務に関する3つの支援ツールを作成しました

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jigyounushi/tagengoyougosyu.html

2 宮崎県内の好事例紹介

2-1 雇い入れ時

2-2 雇い入れ後

2-1 雇い入れ時

きっかけ・問題点	具体的な改善取組み	結果(効果等)
<p>技能実習生を10名以上受け入れるとなった時、体制的な不安があった。</p>	<p>技能実習生は入社前に必ず生活ガイダンスを受けるが、受け入れる側の日本人従業員にも「実習生との向き合い方」研修を受けてもらった。</p>	<p>簡単な日本語を使う、声かけをしてコミュニケーションをとるように心がけることで実習生だけで孤立せず、職場になじんでくれた。 結果的に定着につながっている。</p>
<p>受け入れる外国人労働者の人数が多いため、生活指導員となる担当に負担が偏ってしまう懸念があった。</p>	<p>複数人に生活指導員の講習を受けてもらい、外国人労働者のトラブル等が起こった際に、1人の負担とならないように分散させる体制をつくった。</p>	<p>自転車が壊れてしまった、エアコンの調子が悪いなど相談があった時に動ける人員で迅速に対応できたので大変喜ばれた。 相談しやすい、すぐに対応できる環境をつくることで実習生が安心して日常生活を送ることができる体制となっている。</p>

2-1 雇い入れ時

事業所情報	きっかけ・問題点	具体的な改善取組み・結果(効果等)
C社 その他の電気機械器具製造業 技能実習 52名 特定技能 10名 他 計73名	扱う部品の種類が多く、専門用語が多い。 コミュニケーションの面で苦慮するところがあった。	通訳・翻訳業務を担ってもらう常駐の通訳を雇用し、社内において即時に対応できるようにした。業務上の細かい指示ができるようになり、業務がスムーズになった。また生活に必要な交通ルールなども通訳を入れることによって理解が深まっている。
M社 プラスチック製品製造業 技能実習 5名 計5名	意思疎通が難しい場面があったことと、地域住民から受け入れられるのか不安があった。	日本語能力の向上をはかる目的で実習生に国際交流協会が開催している日本語講座を受講させた。また、入国前に社宅の近隣住民に挨拶に行ったり、ゴミを会社に持って来てもらうことでトラブルを防いでいる。今のところクレームなどはない。

2-2 雇い入れ後

きっかけ・問題点	具体的な改善取組み	結果(効果等)
<p>外国人労働者が増えて、監理団体などを入れずに直接雇用しているため管理が大変になった。</p>	<p>法人内に外国人労働者の管理をする部署を新設。 留学生が多いことから個人ごとに管理表を作成し、週28時間を超えないよう勤務時間を管理している。</p>	<p>在留期間等の管理ができて、更新期限を過ぎてしまったという事例が生じていない。 留学生の労働時間管理についても見える化をしているため週28時間を超えることはない。</p>
<p>外国人労働者が一時帰国する際に長期の休暇を取得するため、体制の確保が困難になったり、定着に不安を生じた。</p>	<p>「リフレッシュ推進制度」というものを新たに導入し、最大1か月の長期休暇取得を可能とした。 日本人従業員も長期休暇の取得を可能にし、法人内の応援体制を見直した。</p>	<p>外国人労働者と日本人従業員の負担感や不公平感が生じないように工夫した。 これまでに20名程度の方が制度を活用して休暇を取ったが、特段問題が生じていない。 働きやすさの向上につながっている。</p>

2-2 雇い入れ後

事業所情報	きっかけ・問題点	具体的な改善取組み・結果(効果等)
F社 その他の食料品製造業 技能実習 17名 特定技能 3名 他 計24名	工場でライン作業がある、調理工程において危険な作業もあるため、安全衛生教育に努めている。	製造工程の作業内容について理解を深めてもらうため、母国語で説明しているDVDを使用して教育研修を行っている。 労働災害防止に努めている。 外国人労働者は安全に業務遂行できている。
T社 その他の運輸に附帯するサービス 技能実習 10名 特定技能 2名 他 計16名	外国人労働者の受入れが増えてきたため、特に安全衛生面に気を遣っている。	社内にて定期的に「安全会議」と呼んでいる研修を行っている。 安全に業務することへの意識が薄まらないように、外国人労働者だけでなく、全従業員で業務時間中に実施している。

2-2 雇い入れ後

事業所情報	きっかけ・問題点	具体的な改善取組み・結果(効果等)
K社 とび・土工・コンクリート工事業 技能実習 2名 計2名	日本人従業員が在籍しておらず、外国人労働者に定着してほしいとの思いから、信仰への理解が大事だと思った。	実習生の信仰を尊重し、お祈りの時間や場所を確保するようにしている。現場範囲が広く、月の半分以上は県外の現場に社長と一緒に行くが、元請業者にも社長から理解を求めている。 信仰以外の面でも日本と違う文化を尊重している。外国人労働者がストレスなく働くことができています。
S社 紙製容器製造業 技能実習 5名 計5名	一軒家に実習生5人が共同生活をしているが、洗濯機や冷蔵庫を使う順番などを巡ってトラブルがあった。	1人に1台ずつ洗濯機と冷蔵庫を購入し支給したことで使用順番をめぐるトラブルは解決した。

2-2 雇い入れ後

事業所情報	きっかけ・問題点	具体的な改善取組み・結果(効果等)
<p>Y社 その他の飲食料品小売業 技能実習 2名 計 3名</p>	<p>生活習慣や文化の違いについての理解が進まない。説明をするにも生活上の細かいところが難しかった。</p>	<p>休日に車で一緒に買い出しに行くことでコミュニケーションを図ることができ、本人達もストック食料として大量購入ができるので喜ばれている。また、毎月お米や野菜を差し入れしている。</p>
<p>X社 老人福祉・介護事業 特定技能 7名 計 7名</p>	<p>受け入れ当初、宮崎という場所に少しでもなじんでもらいたい思いから観光地などに出かけた。</p>	<p>宮崎県の観光名所(海や神社仏閣)を巡り、宮崎県の良さ・地域の良さ・日本の文化を紹介した。一緒に出かけることでコミュニケーションにもつながり、相互的に理解が深まった。</p>
<p>P社 その他の食料品製造業 技能実習 32名 計 67名</p>	<p>住んでいる地域への理解を深めるとともに、地域住民からも受け入れてほしいとの思いから。</p>	<p>地域の奉仕作業(清掃活動)やゴミ拾いなどのボランティアに参加している。全従業員を対象に呼びかけ日本人従業員も参加することで、外国人労働者が日本語を話す貴重な機会となった。</p>

3 ハローワークでは

- ◆届出内容に関する確認
- ◆雇用管理に関する助言・援助
- ◆外国人雇用に関するルールの周知・啓発活動など

外国人の届出内容や雇用管理に関するご相談は・・・

ハローワーク宮崎

宮崎市柳丸町131

TEL:0985-23-2245(31#)

担当:雇用指導官、就職支援コーディネーター
外国人雇用管理アドバイザー