

令和7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、適切な雇用管理

---

1. 外国人労働者の雇用状況

2. 外国人雇用のルール

3. 事業主に対する支援内容

## 日本で就労する外国人（総数230.3万人の内訳）

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

約71.9万人

② 特定活動

(経済連携協定に基づく外国人看護師・介護福祉士候補者、ワーキング・ホリデー等が含まれる)

約8.6万人

③ 技能実習

技能移転を通じた開発途上国への国際協力が目的。

約47.1万人

④ 資格外活動

(留学生のアルバイト等)

約39.8万人

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。

⑤ 身分に基づき在留する者

(「永住者」、「日本人の配偶者等」、「永住者の配偶者等」、「定住者」(主に日系人)が含まれる)

約62.9万人

① 専門的・技術的  
分野の在留資格

718,812

② 特定活動

85,686

③ 技能実習

470,725

④ 資格外活動

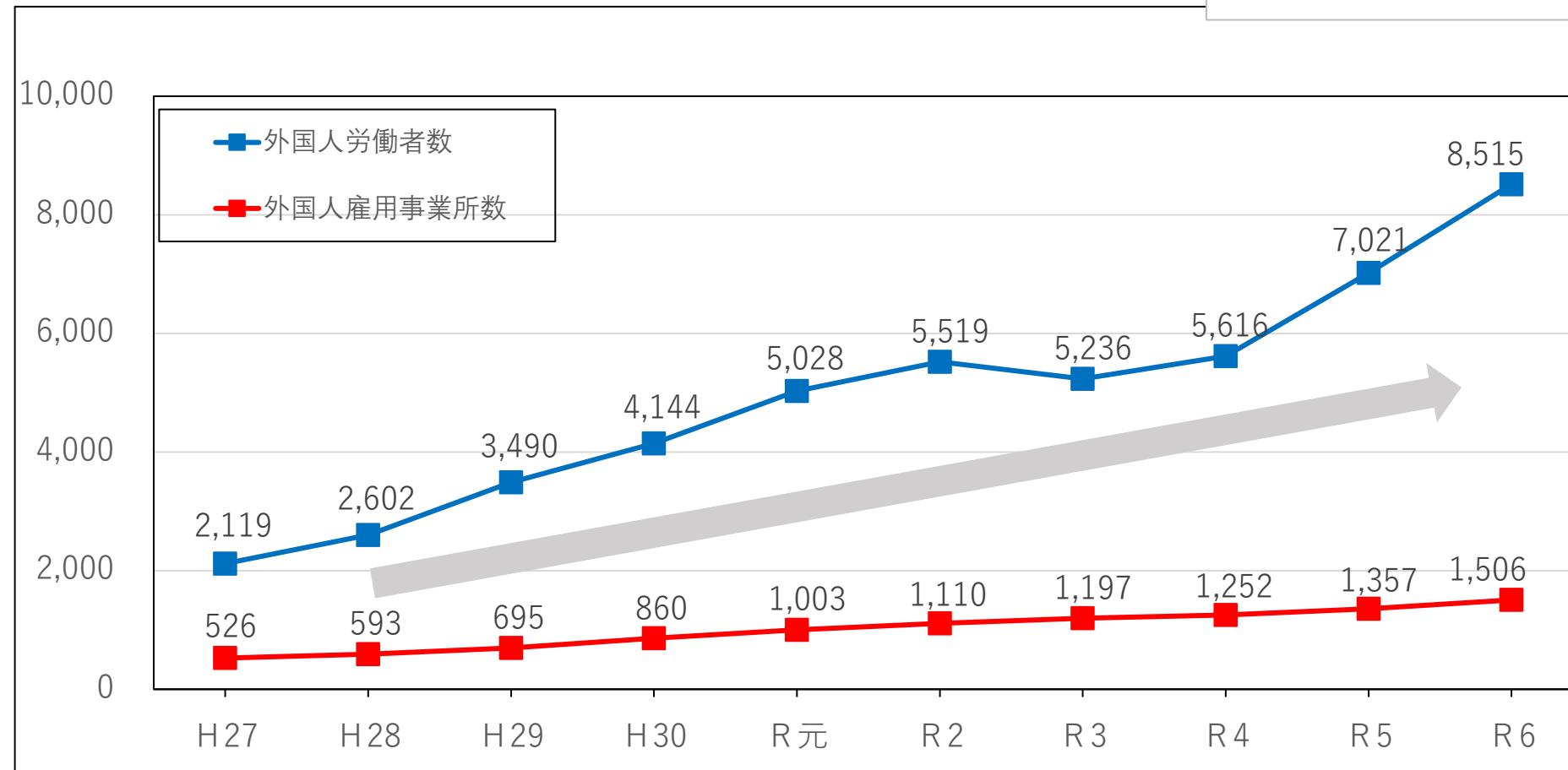
398,167

⑤ 身分に基づく  
在留資格

629,117

(単位：人) 0 200,000 400,000 600,000 800,000

※ 外国人雇用状況の届出状況（令和6年10月末時点）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、特別永住者、在留資格「外交」・「公用」の者は対象外である。



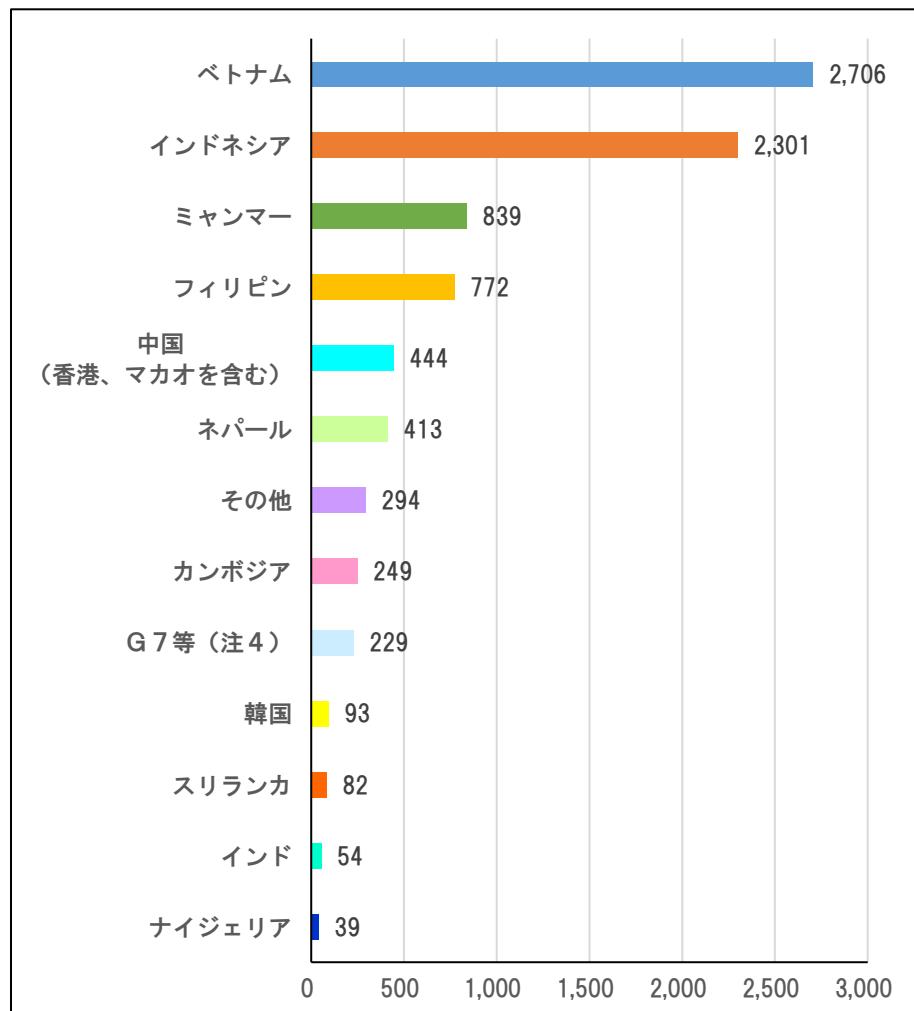
事業主から提出される「外国人雇用状況届出」のデータをとりまとめて毎年1月に公表

**ポイント**

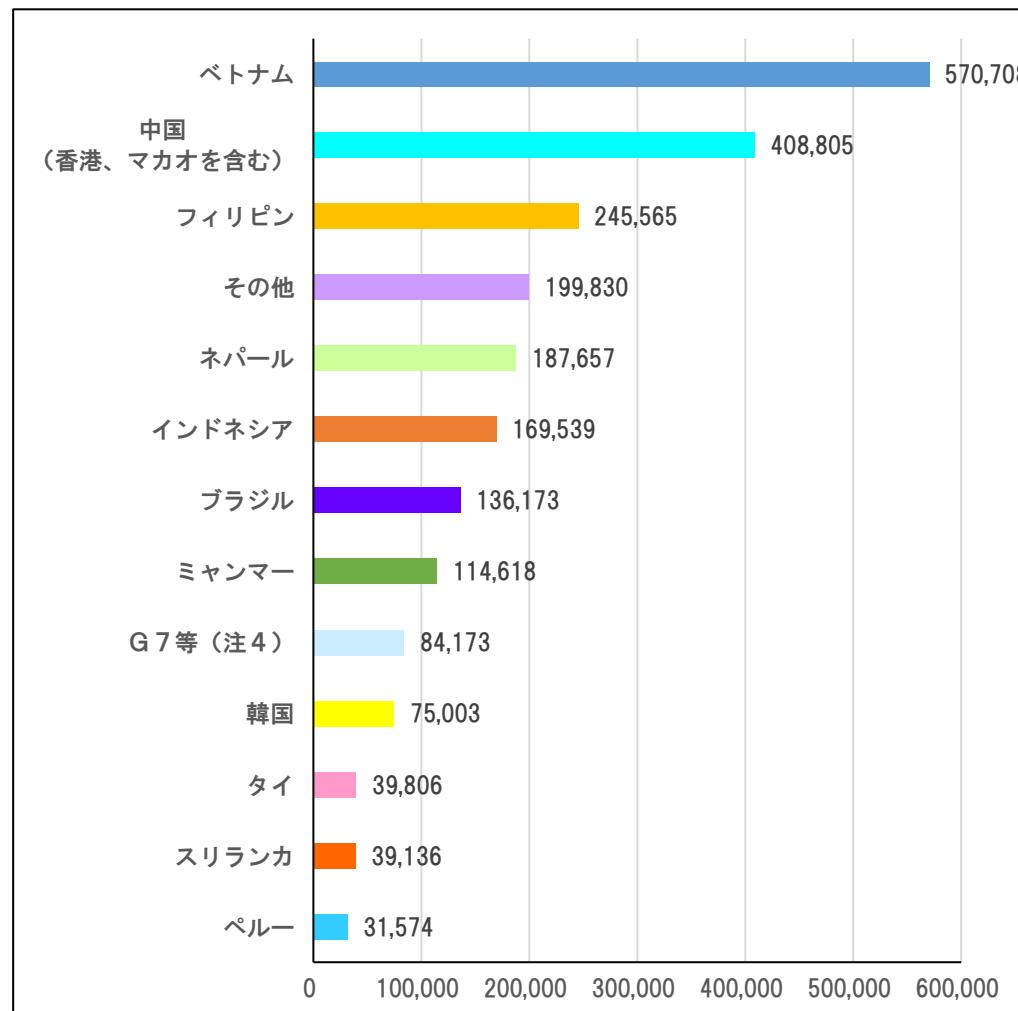
- ・外国人労働者数は、8,515人で前年比21.3%（1,494人）の増加。過去最高を更新。
- ・外国人労働者を雇用する事業所数は、1,506か所で前年比11.0%（149か所）増加。過去最高を更新。

## 国籍別 外国人労働者数

宮崎県



全国

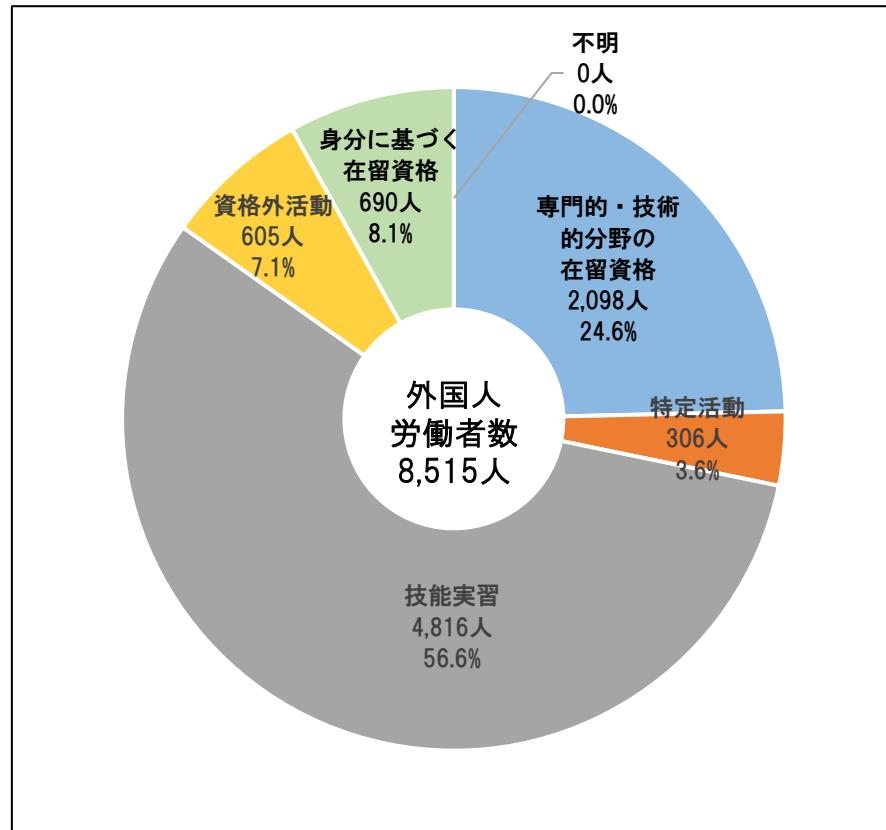


### ポイント

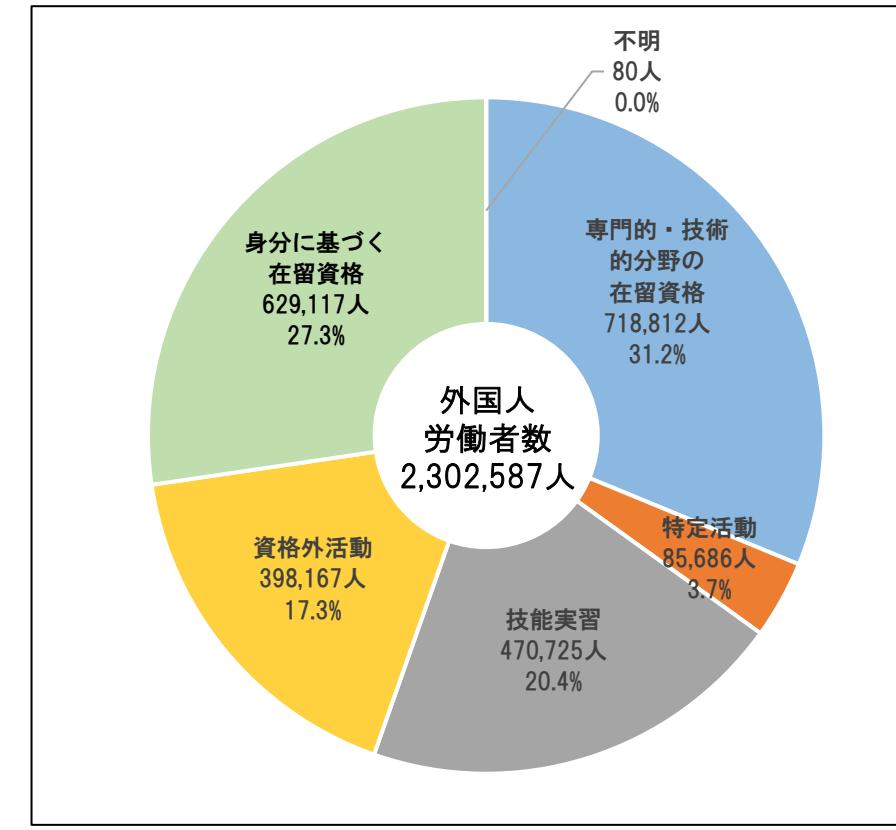
- 労働者数が多い上位3か国（ベトナム 31.8%、インドネシア 27.0%、ミャンマー 9.9%）
- 増加率が高い上位3か国（ミャンマー 66.5%増、インドネシア 42.1%増、ネパール 31.1%増）

## 在留資格別 外国人労働者数

宮崎県



全国

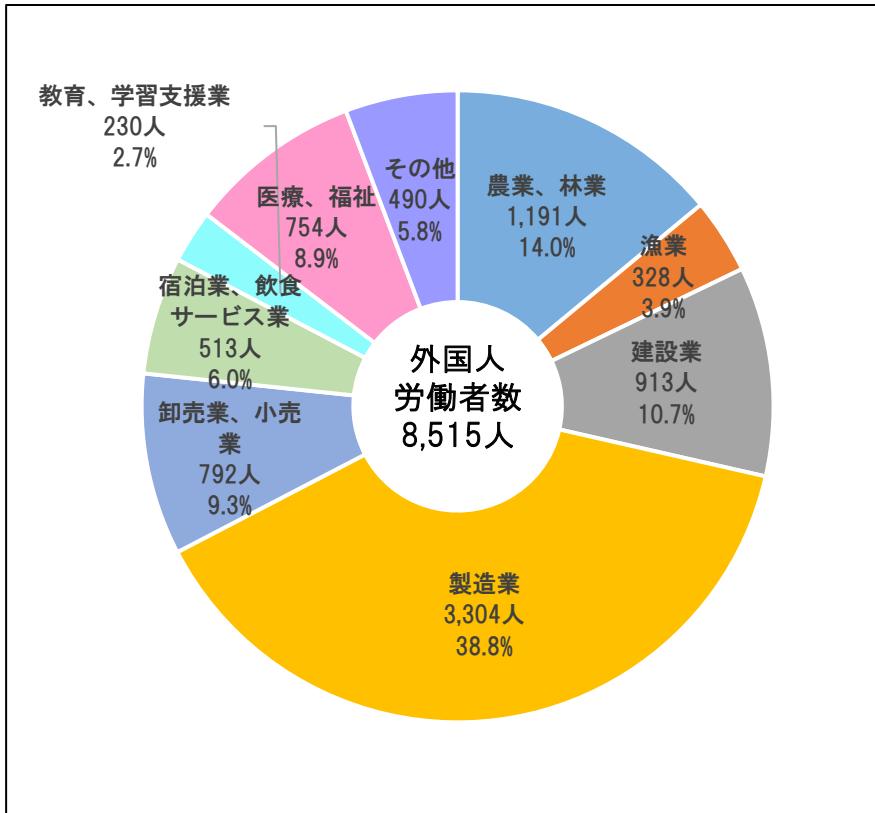


### ポイント

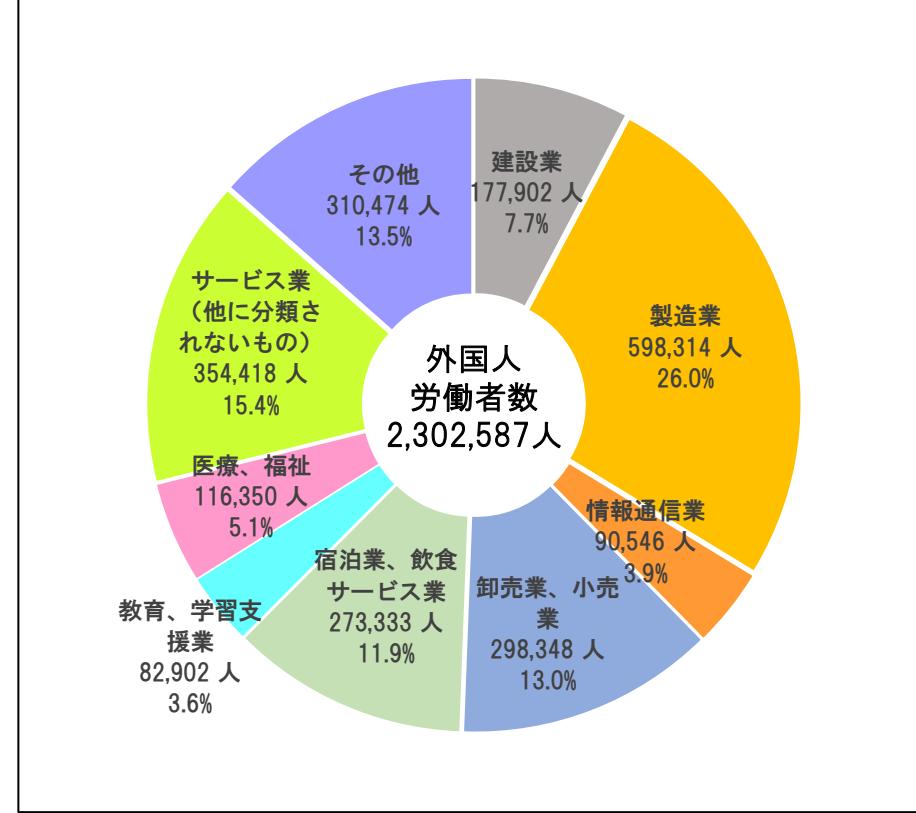
- 労働者数が多い上位3資格（技能実習 56.6%、専門・技術的分野 24.6%（うち特定技能 16.8%）、身分に基づく在留資格 8.1%）
- 増加率が高い上位3資格（専門・技術的分野 43.9%増（うち特定技能 68.4%増）、資格外活動 27.1%増、特定活動 22.4%増）

## 産業別 外国人労働者数の割合

宮崎県



全国

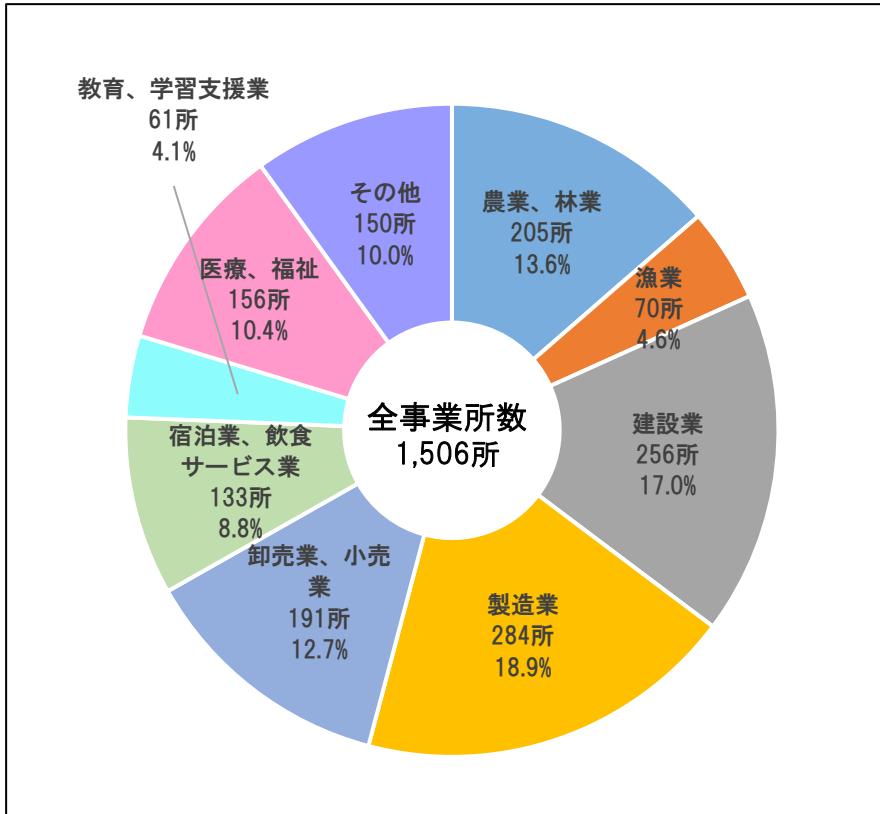


### ポイント

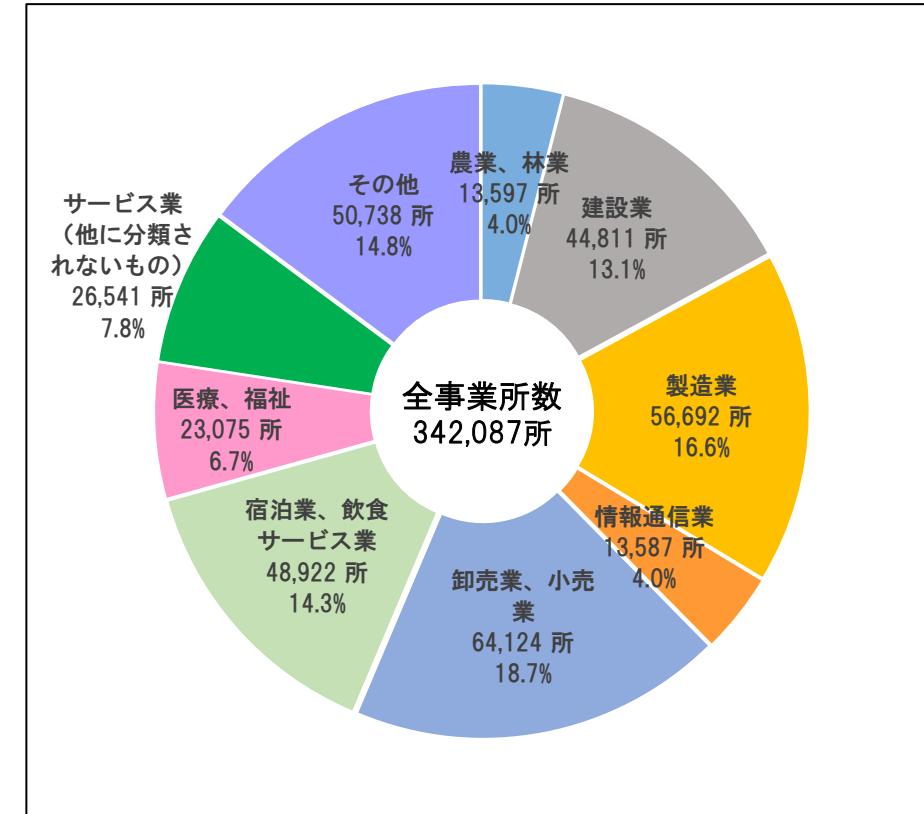
- ・外国人労働者数の産業別の割合は「製造業」、「農業、林業」、「建設業」の順に多い。
- ・外国人労働者数の増加率が高い上位3産業は「医療、福祉」(62.9%増)、「宿泊業、飲食サービス業」(44.5%増)、「サービス業（他に分類されないもの）」(38.1%増)。

## 産業別 外国人雇用事業所数の割合

宮崎県



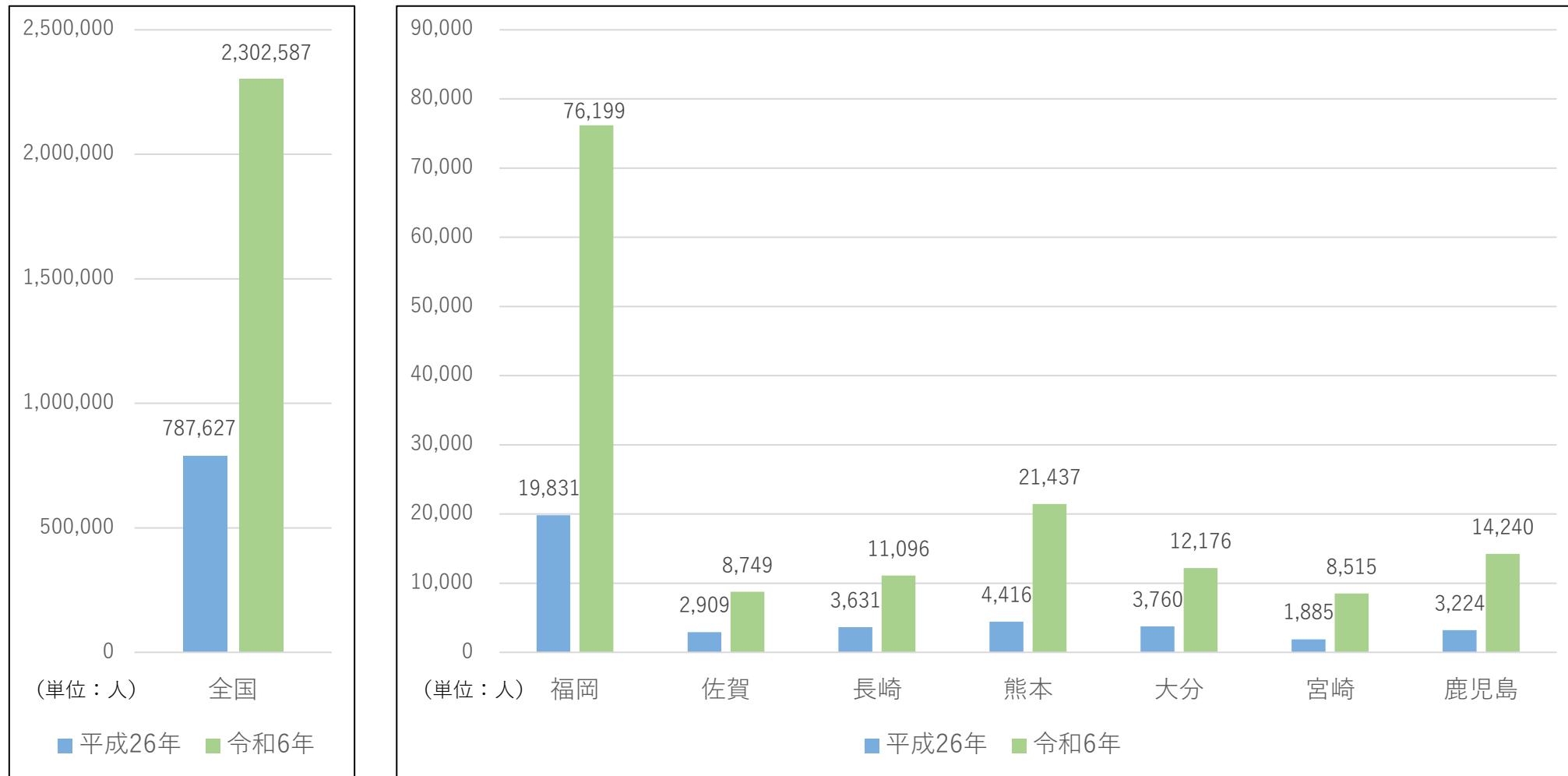
全国



### ポイント

- 外国人を雇用する事業所数の産業割合は「製造業」、「建設業」、「農業、林業」、の順に多い。

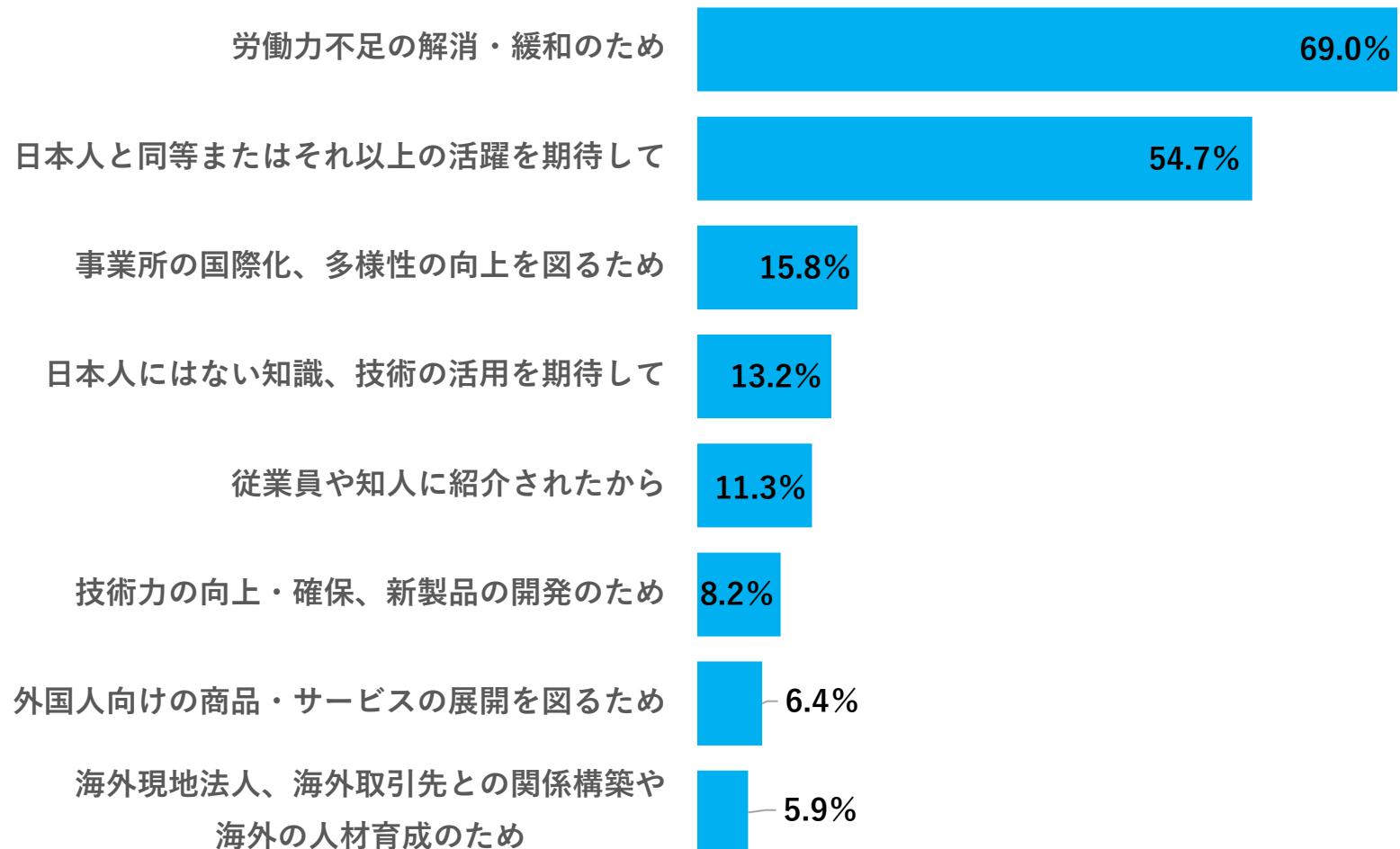
## 都道府県別外国人労働者数の推移



### ポイント

- ・外国人労働者数は九州内で最も少ないが、10年前と比較すると約4.5倍に増加している。

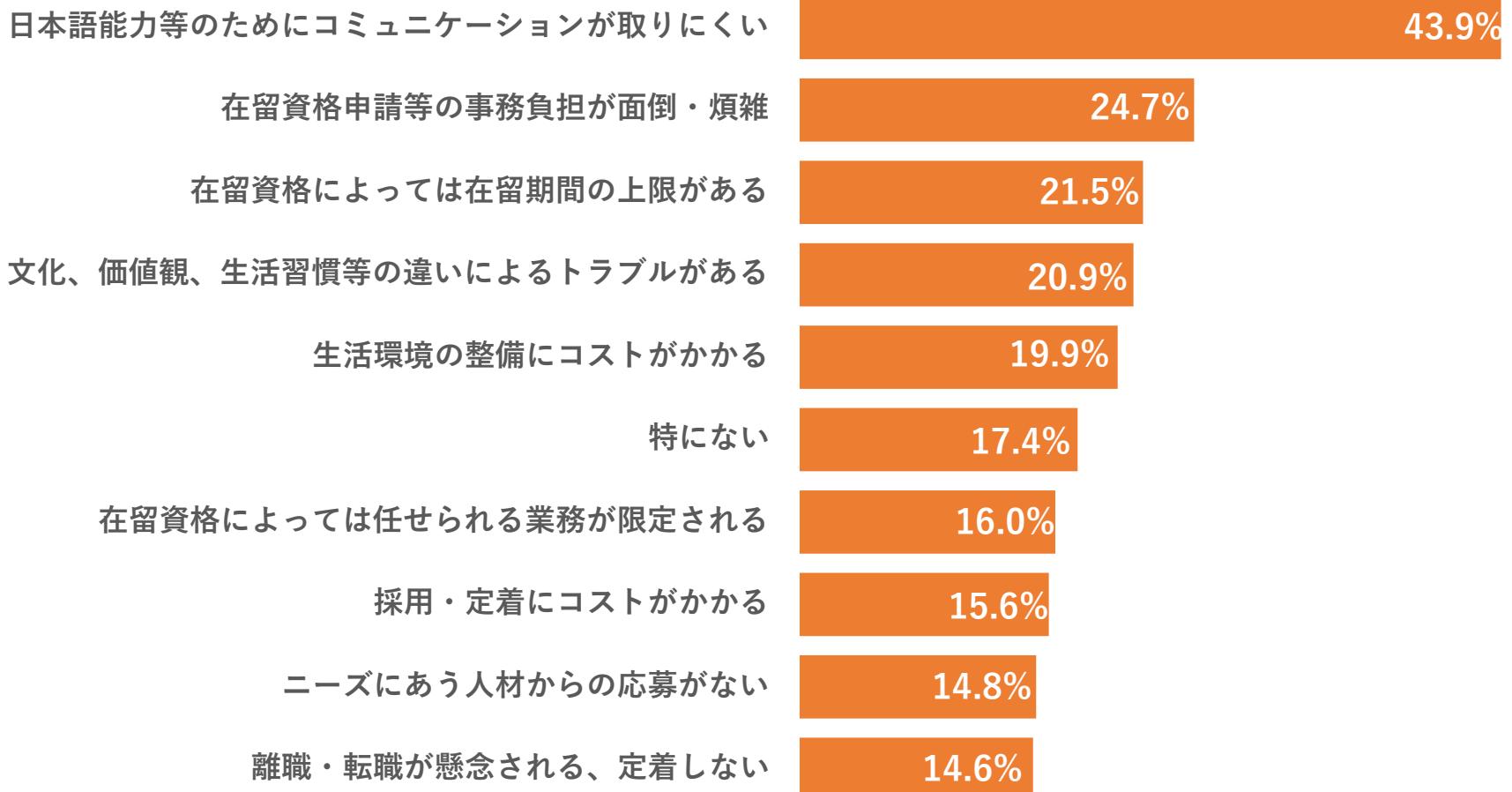
## 外国人労働者を雇用する理由



(回答理由の高い上位を抜粋)

出典：厚生労働省「令和6年外国人雇用実態調査の概況」

## 外国人労働者の雇用に関する課題



(回答理由の高い上位を抜粋)

出典：厚生労働省「令和6年外国人雇用実態調査の概況」

### 事業主の外国人雇用状況の届出義務

外国人雇用状況の届出は全ての事業主の **義務** です！

⚠ 外国人労働者の雇入れ時と離職時どちらも！

⚠ 短期のアルバイトも届出が必要！

届出を怠ると、

**30万円以下の罰金** が科せられます



雇用期間に関わらず

外国人の雇入れ及び離職の際には、  
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っています。

## ▶日本の国籍を持たない方で、在留資格「外交」・「公用」以外の方は全て対象

※「特別永住者」（在日韓国・朝鮮人等）の方は、特別な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。

## ▶雇用保険の被保険者となるか否かで、届出様式・届出先ハローワーク・提出期限が異なります。

- 雇用保険の**被保険者となる**外国人の場合    \* 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  
雇入れ時：**雇用保険被保険者資格取得届**（**様式第2号**）（雇入れた月の翌月10日迄）  
離職時    : **雇用保険被保険者資格喪失届**（**様式第4号**）（退職した日の翌々日から10日以内）
- 雇用保険の**被保険者とならない**外国人の場合    \* 当該外国人が勤務する事業所施設の住所を管轄するハローワーク  
雇入れ時と離職時ともに：**外国人雇用状況届出書**（**様式第3号**）（雇入れ、退職の場合ともに翌月末迄）

### ●関連リンク



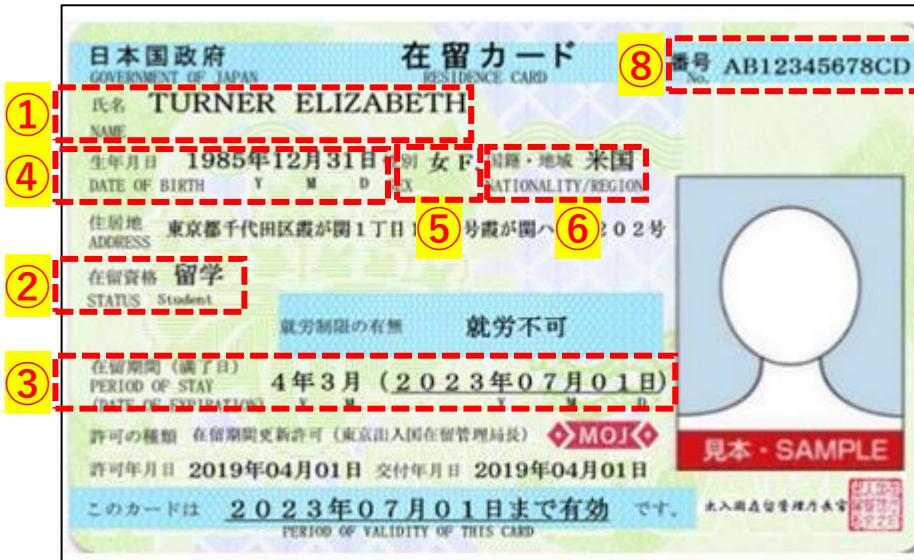
[外国人雇用はルールを守って適正に（厚生労働省）](#)



[「外国人雇用状況の届出」について（厚生労働省）](#)

## 届出記載にあたって確認する書類（在留カード・旅券など）

在留カード例（表面）



在留カード例（裏面）



<b>① 氏名</b>	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。 届出等の記載は、日常の通称名ではなく、この在留カードどおりに記入してください。
<b>② 在留資格</b>	在留カードまたは旅券（パスポート）上の上陸許可証印（※1）に記載されています。 「特定技能」の場合の分野、及び「特定活動」の場合の活動類型は、旅券添付の指定書（※2）で確認してください。
<b>③ 在留期間</b>	在留カードまたは旅券（パスポート）上の上陸許可証印（※1）に記載されています。
<b>④ 生年月日 ⑤ 性別 ⑥ 国籍</b>	在留カードまたは旅券（パスポート）上の該当箇所を確認してください。
<b>⑦ 資格外活動許可の有無</b>	資格外活動許可を受けて就労する外国人の場合は、在留カード裏面や資格外活動許可書（※3）または旅券（パスポート）上の資格外活動許可証印（※4）等で許可の有無・期限・許可されている活動内容を確認してください。
<b>⑧ 番号</b>	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場合は、在留カード番号（12桁）の記載が必要です。

# 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！

## 在留カード等読み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。



アプリで  
読み取る



全くの別人



読み取れない

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。

### 在留カード等読み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。



アプリケーションの入手はこちから

パソコン端末  
Windows/  
Mac版



iPhone版  
App Store  
からダウンロード



Android版  
Google Play  
で手に入れよう

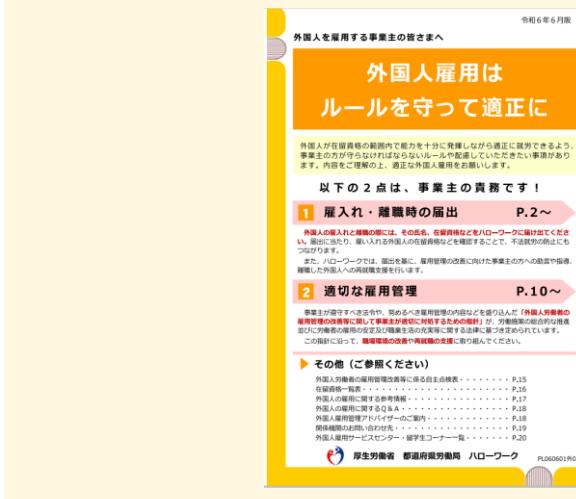
# 外国人労働者の雇用改善は事業主の努力義務です

- **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（外国人雇用管理指針）**（厚生労働省告示）  
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。

## ◆ 外国人雇用管理指針の基本的な考え方

事業主は外国人労働者について

- 労働関係法令や社会保険関係法令は国籍にかかわらず適用されるので、これらを遵守すること。
- 外国人労働者が適切な労働条件・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、適切な措置を講じること。



### 【指針で定める事項】

- |                         |                            |
|-------------------------|----------------------------|
| ➤ 外国人労働者の募集および採用の適正化    | ➤ 解雇等の予防および再就職の援助          |
| ➤ 適正な労働条件の確保            | ➤ 労働者派遣または請負を行う事業主に係る留意事項  |
| ➤ 安全衛生の確保               | ➤ 外国人労働者の雇用状況の届出           |
| ➤ 労働・社会保険の適用等           | ➤ 外国人労働者の雇用労務責任者の選任        |
| ➤ 適切な人事管理、教育訓練<br>福利厚生等 | ➤ 外国人労働者の在留資格に応じて講ずべき必要な措置 |

### ● 関連リンク



労働基準法（e-gov）



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（厚生労働省）



外国人雇用はルールを守って適正に（厚生労働省）

## 外国人労働者の募集及び採用の適正化

### 募集・採用について

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**であることを確認し、従事することが認められない者については、採用することはできません。

国外居住者を採用する場合は、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が求められます。

### 適正な労働条件の確保

#### 労働条件の明示

労働条件については、必ず**書面で明示**しなければなりません。

(労働者の希望により電子メール・SNS等も可能)

厚生労働省が公表している外国人労働者向けモデル労働条件通知書などを活用して母国語等を用いるなど、**外国人が理解できる方法により明示する**よう努めることが求められます。



#### 就業規則の周知

労働者に安心して働いてもらうためには、あらかじめ、就業規則で労働条件などの会社のルールを周知し、労使間でトラブルが生じないようにすることが重要です。

外国人労働者にも適用される就業規則は、母国語や平易な日本語を用いるなど、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ことが求められます。

### 適正な労働時間の管理

タイムカードや、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に把握することで、法定労働時間等の上限規制を遵守し、時間外・休日労働を削減するようにしてください。

## 安全衛生の確保

### 外国人労働者への安全衛生教育や健康管理の実施

- ✓ 外国人労働者が、内容を確実に理解できる方法で行う（母国語や視聴覚教材の使用）
- ✓ 使用させる機械等、原材料等の危険有害性や取扱方法を確実に理解させる
- ✓ 標識、掲示及び表示等に図解を用いる、母国語で注意喚起語を表示する 等

### 健康診断

- 雇入時健康診断

労働安全衛生規則第43条で定める全ての項目の受診が必要

- 定期健康診断

- 特定業務従事者の健康診断

深夜業、著しい振動業務、暑熱な場所における業務など13業務

- 特殊健康診断

労働安全衛生法施行令第22条で定める有害な業務に従事する労働者について行う特別な項目

## 労働・社会保険の適用等

労働・社会保険について、外国人労働者が理解できる方法で周知するとともに、適用手続など、必要な手続をとること。

## 適切な人事管理等

### 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するなど、生活上または職業上の苦情・相談等に対応するようにしましょう。

総合施策推進法（パワハラ）や男女雇用機会均等法（セクハラ）違反が起こらない環境整備が重要です。

### 生活支援

日本語学習や日本の生活習慣、文化、風習、仕事のやり方などを理解するためのサポートや、地域の行事や活動に参加できる機会を作るとともに、役所、病院、銀行などの情報を提供したり、同行したりして、地域で安心して生活できるように支援することが、求められています。

**生活が不安定だと業務に集中できず、早期退職につながる可能性もあります。職場に定着し長く働いてもらうためには、企業側の待遇や教育体制に加え、生活のサポートが重要です。**

## 解雇等の予防および再就職の援助

労働契約法および入管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う。

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。

**外国人労働者にとって退職は、日本人以上に深刻な問題となり得るので、やむを得ず解雇等を行うときは、再就職を支援することがトラブル回避のためにも重要です。**

# 雇用管理改善等に係る自主点検表でポイント確認！

## 自主点検表の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

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になります。）。

### 2. 募集・採用について

- ①  通勤料金や保証金の徴収等を行ふ職業紹介事業者等からの斡旋を受けていない。
- ②  採用しようとする外国人労働者に從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、費雪や居住費用等を控除する場合に不当な額とならないようとしている。
- ④  タイムカード等の客観的な方法により、上假規制の遵守を含め、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制度を作成し、適切に管理している。
- ⑥  外国人労働者の労務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的待遇差や差別の取扱いをしていない。

\* 労働者の困難を理由として、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。

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。

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>



### 3. 事業主に対する支援内容

#### ■ 外国人労働者的人事・労務に関する支援ツールの提供

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

#### ■ 外国人雇用管理アドバイザーによる支援

雇用管理・労働条件において、日本人労働者と同じような対応としているか  
職場環境・安全衛生管理、生活環境への配慮について 等

#### ■ 外国人労働者雇用労務責任者講習（厚生労働省委託事業）

外国人雇用労務管理のポイント（在留管理制度、労働・社会保険関係法令等の知識と対応、異文化理解とコミュニケーション） 等

#### ■ 人材確保等支援助成金（外国人労働者就労環境整備コース）

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

## ▶外国人労働者的人事・労務に関する3つの支援ツール（厚生労働省）

### 外国人労働者からこんな質問や要望がありませんか？

- ・最初に聞いた給料と振り込まれている金額が違います。
- ・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です。
- ・もっと働きたいのに、なぜ働いてはいけないの？
- ・8時始業だから、8時ちょうどに会社にくればよいですね？
- ・年末年始休暇の代わりに2月に多く休みたいです。
- ・健康診断を受けたくありません。
- ・転勤はしたくありません。

外国人労働者の悩みや戸惑いの背景を知り、働きやすい職場と一緒に作っていくためには、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。

以下の3つの支援ツールを、ぜひご活用ください。

#### 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

「1採用」、「2賃金」、「3労働時間及び休暇」、「4異動、退職及び解雇」、「5安全衛生及び災害補償」、「6ハラスメント」、「7退職金」、「8在留資格」、「9正社員以外の働き方」について、

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よいポイント
- 外国人の方にそのまま話したり見せたりして理解いただくことを目指した「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。

#### ② 雇用管理に役立つ多言語用語集

多言語用語集を用いて、理解が難しそうな用語を検索して、翻訳を提示したり、日本語の就業規則に併記したりできます。

#### ③ モデル就業規則やさしい日本語版（再掲）

##### ●関連リンク



[過半数代表者の要件と選出のための正しい手続  
\(厚生労働省\)](#)



[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？（3つの支援ツール）  
\(厚生労働省\)](#)

# 人材確保等支援助成金（外国人労働者就労環境整備コース）

## 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「①雇用労務責任者の選任」を行い、「②就業規則等の多言語化」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】 1制度導入につき20万円（上限80万円）**

<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> 計画期間の終了から6ヶ月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）の離職率が原則15%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、6か月経過後の外国人離職者が1人の場合は支給可。

## 支給までの流れ

① 計画書提出  
※ 計画開始日の1か月前の日の前日まで

【計画期間 3か月～12か月】

② 対象となる措置の導入

③ 対象となる措置の実施  
※ 計画どおりに実施

6ヶ月後

④ 支給申請

⑤ 目標達成  
⇒ 助成金支給