

# 令和8年度 外国人雇用管理セミナー

## 「外国人労働者をめぐる現状と課題」


令和8年6月26日(金)

 佐賀労働局職業安定部職業対策課

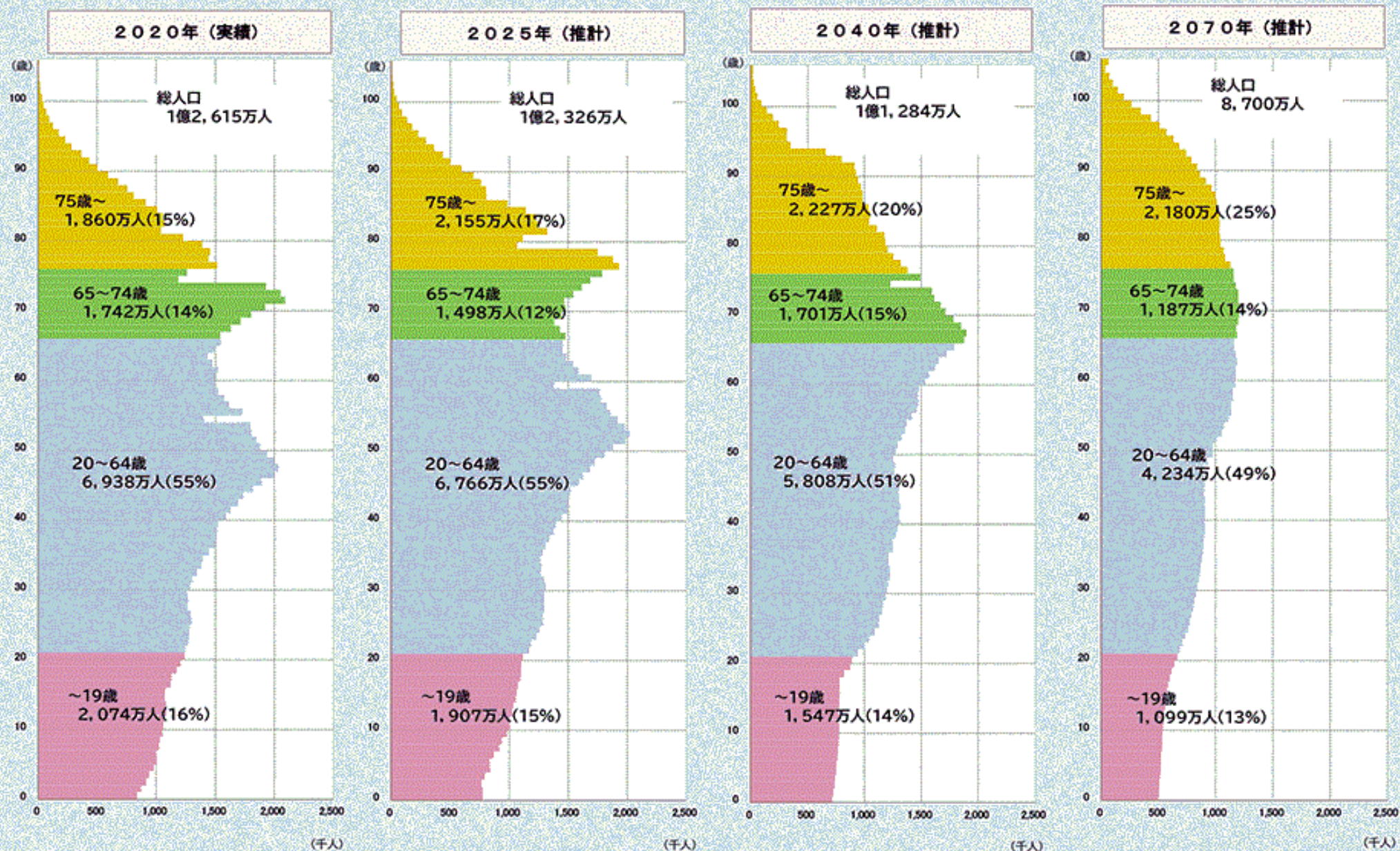
# 目 次

- |   |                   |     |
|---|-------------------|-----|
| 1 | 人口減少下における労働力人口の推移 | P 3 |
| 2 | 佐賀県内の外国人雇用の状況     | P 7 |
| 3 | 外国人雇用の課題と対策       | P11 |

# 1 人口減少下における労働力人口の推移



# 人口ピラミッド



資料：実績値（2020年）は総務省「国勢調査（不詳補完値）」、推計値（2025年、2040年、2070年）は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（令和5年推計）出生中位・死亡中位推計」（各年10月1日現在人口）により厚生労働省政策統括官付政策統括室において作成。

# 佐賀県の人口の年齢構成

○県内の人口の年齢構成は高齢化が著しく、総人口は年々減少傾向にある。  
 ○就職氷河期世代、高齢者、女性などの労働市場への参加が必要。

## 6 人口ピラミッド（5歳階級別分布表（令和8年4月1日現在）

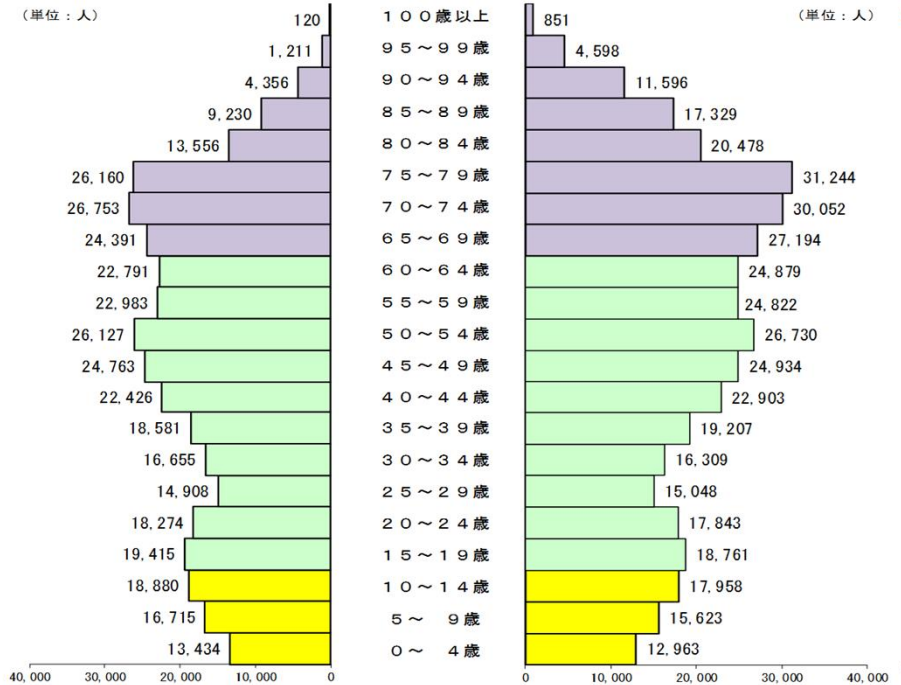
【推計人口《総数》 776,612人】（うち年齢不詳 13,561人）

《男性》 369,368人

（うち年齢不詳 7,639人）

《女性》 407,244人

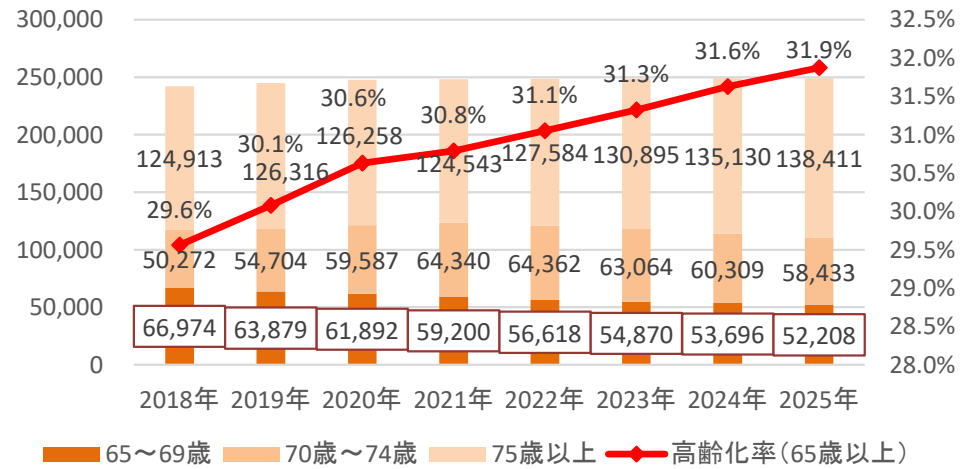
（うち年齢不詳 5,922人）



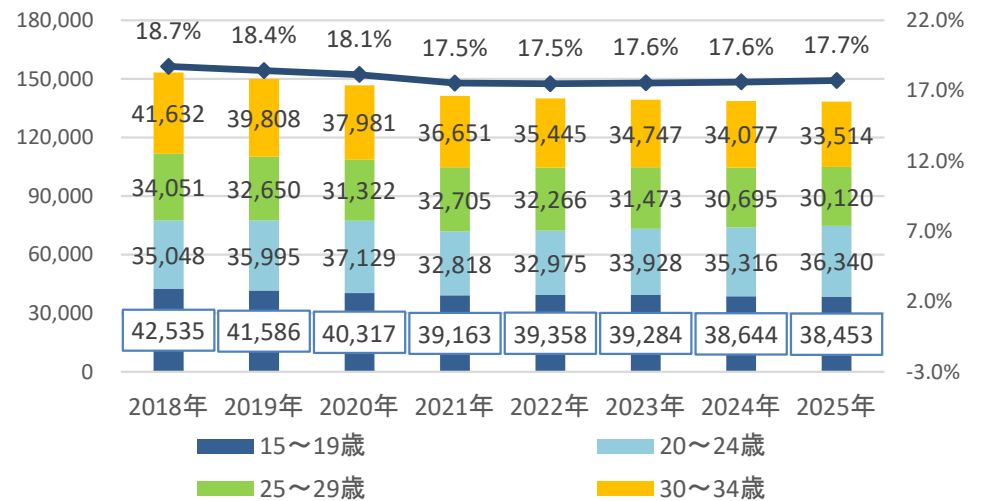
	《総数》	《割合》
推計人口総数	776,612人 (うち年齢不詳 13,561人)	—
老年人口(65歳以上)	249,119人	32.6%
生産年齢人口(15～64歳)	418,359人	54.8%
年少人口(0～14歳)	95,573人	12.5%

※《割合》は各人口《総数》を推計人口総数(年齢不詳を含まない)で除した割合

## 高齢者（65歳以上）の人口の推移

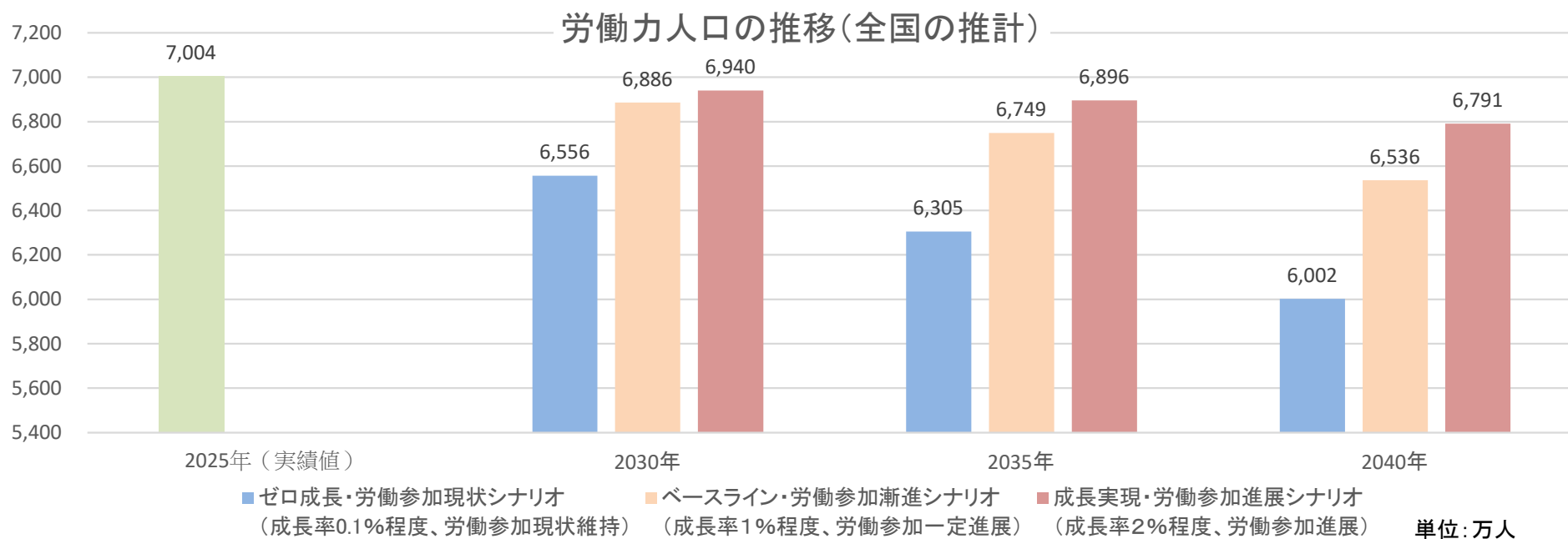


## 若年者（15～34歳）の人口の推移



# 労働力人口の推移

- 全国の労働力人口は、2025年の7,004万人から、ゼロ成長・参加現状シナリオでは、2030年に6,556万人、2035年に6,305万人、2040年に6,002万人に減少すると見込まれる。
- 佐賀県の労働力人口は、経済が成長し、高齢者・女性などの労働参加が進展しても、2025年の43.5万人（推計値）から、2040年には38.3万人（2025年との比較で▲5.2万人減少）となると推計される。



佐賀県の労働力人口の推移 (推計)					
	2025年 (実績値※)	2030年		2040年	
		成長実現	ゼロ成長	成長実現	ゼロ成長
全国	7,004	6,940	6,556	6,791	6,002
佐賀	43.5	40.9	38.1	38.3	34.1

資料出所：2025年実績値は総務省「労働力調査」  
推計値は労働政策研究・研修機構「労働力需給の推計-労働力需給モデル（2023年度版）による将来推計-」

希望者全員を65歳まで雇用する企業の割合が100%となり、保育所・幼稚園の在籍児童比率が上がり女性の労働市場への参入等が進んでも労働力人口は減少するものと見込まれる。

## 2 佐賀県内の外国人雇用の状況



# 佐賀県の外国人の状況

- 令和7年10月末時点での外国人労働者数は、9,932人〔過去最高を更新。昨年度8,749人（+1,183人）〕
- 令和7年10月末時点での外国人雇用事業所数は、1,639所〔過去最高を更新。昨年度1,368所（+271所）〕
- 外国人労働者数・雇用事業所数は、令和6年に比してともに増加している。

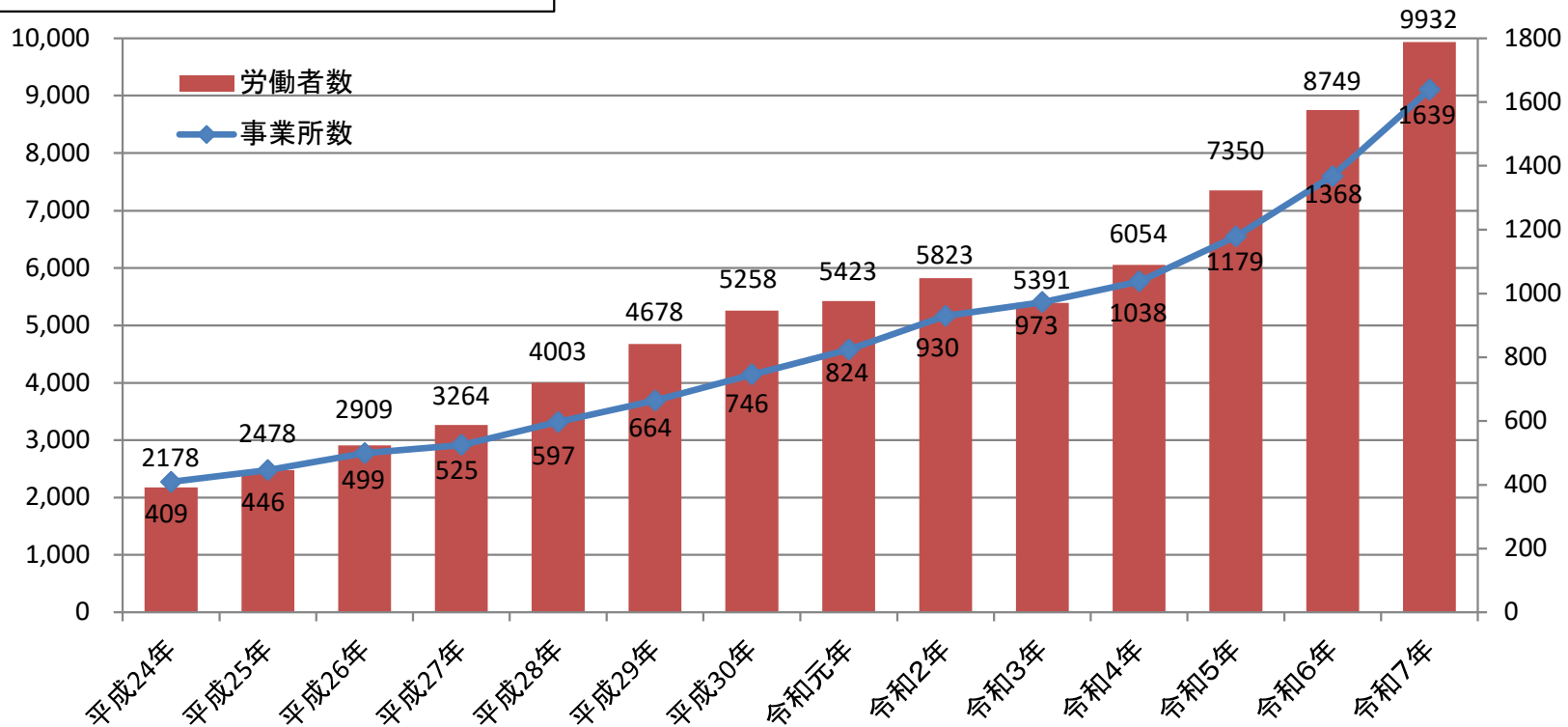
## 在留外国人の推移

年次	H29	H30	H31	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8
佐賀県	5,143	5,666	6,338	7,205	7,027	6,394	7,785	9,601	11,175	<b>12,631</b>
全国	2,323,428	2,497,656	2,667,199	2,866,715	2,811,543	2,704,341	2,993,839	3,323,374	3,677,463	<b>4,125,395</b>

※資料出所：佐賀県 佐賀県地域交流部多文化共生さが推進課調べ（各年1月1日現在）  
 全国 出入国在留管理庁公表データ（各年1月1日現在）

## 外国人雇用事業所数、労働者数の推移

資料出所：佐賀労働局 令和7年「外国人雇用状況」の届出状況まとめ

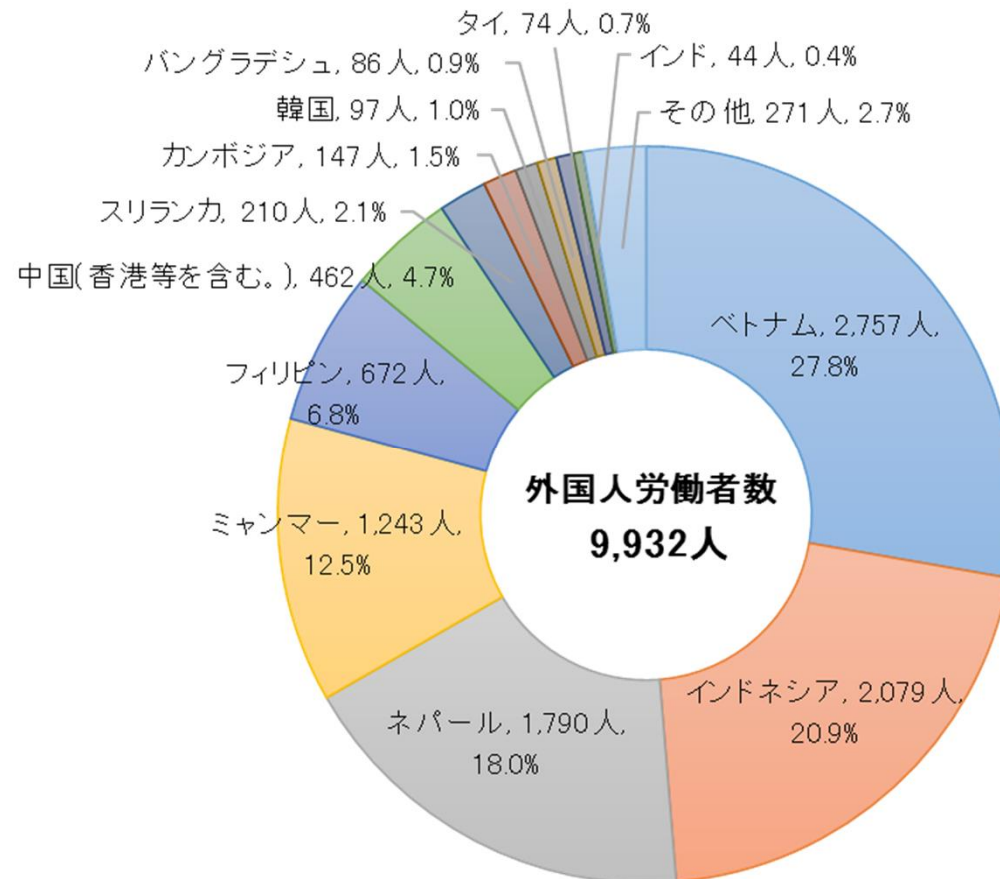


# 佐賀県の外国人の状況(国籍別外国人労働者数)

- 国籍別の外国人労働者数は、ベトナムが最も多く、次いでインドネシア、ネパールの順となっている。
- 在留資格別では技能実習が最も多く、次いで専門的・技術的分野の在留資格であり、平成31年4月に創設された特定技能は21.4%であった。
- 外国人を雇用している事業所数を産業別で見ると、「製造業」、「医療、福祉」、「建設業」の順となっている。

国籍別外国人労働者数 (9,932人)

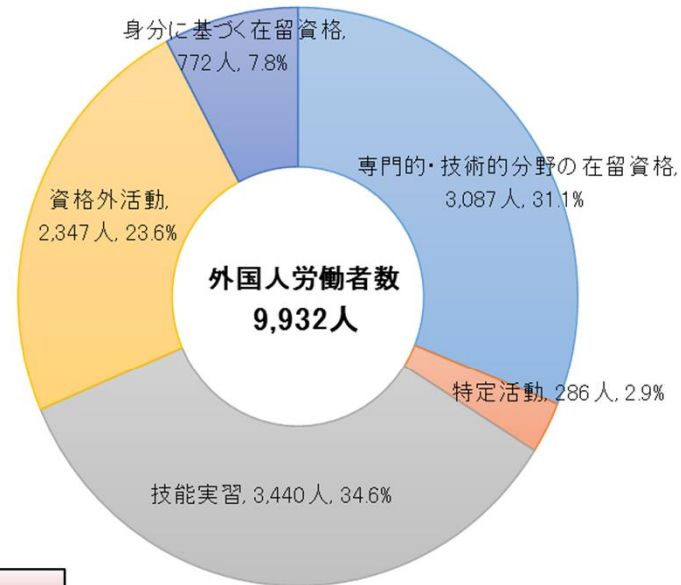
図1 国籍別外国人労働者の割合



# 佐賀県の外国人の状況(在留資格別・産業別)

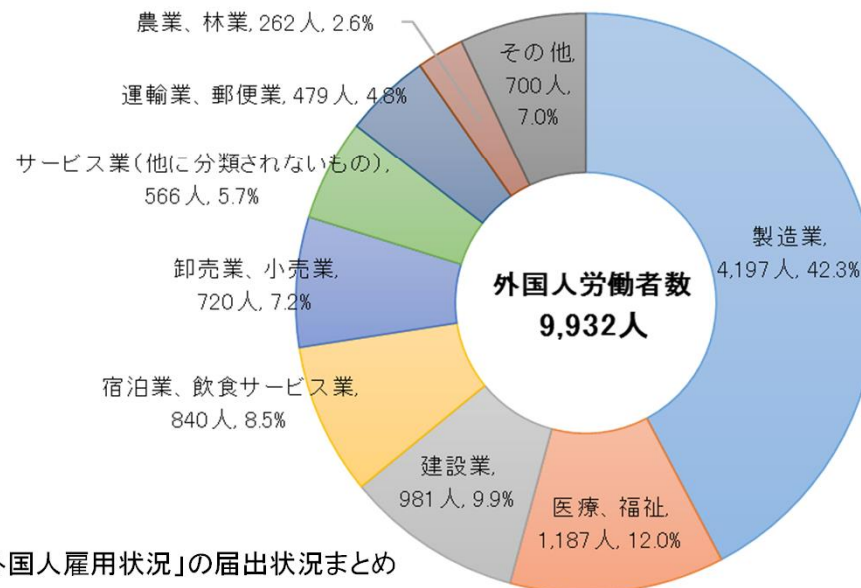
在留資格別労働者数 (9,932人)

図2 在留資格別外国人労働者の割合



産業別外国人労働者数 (9,932人)

図3 産業別外国人労働者の割合

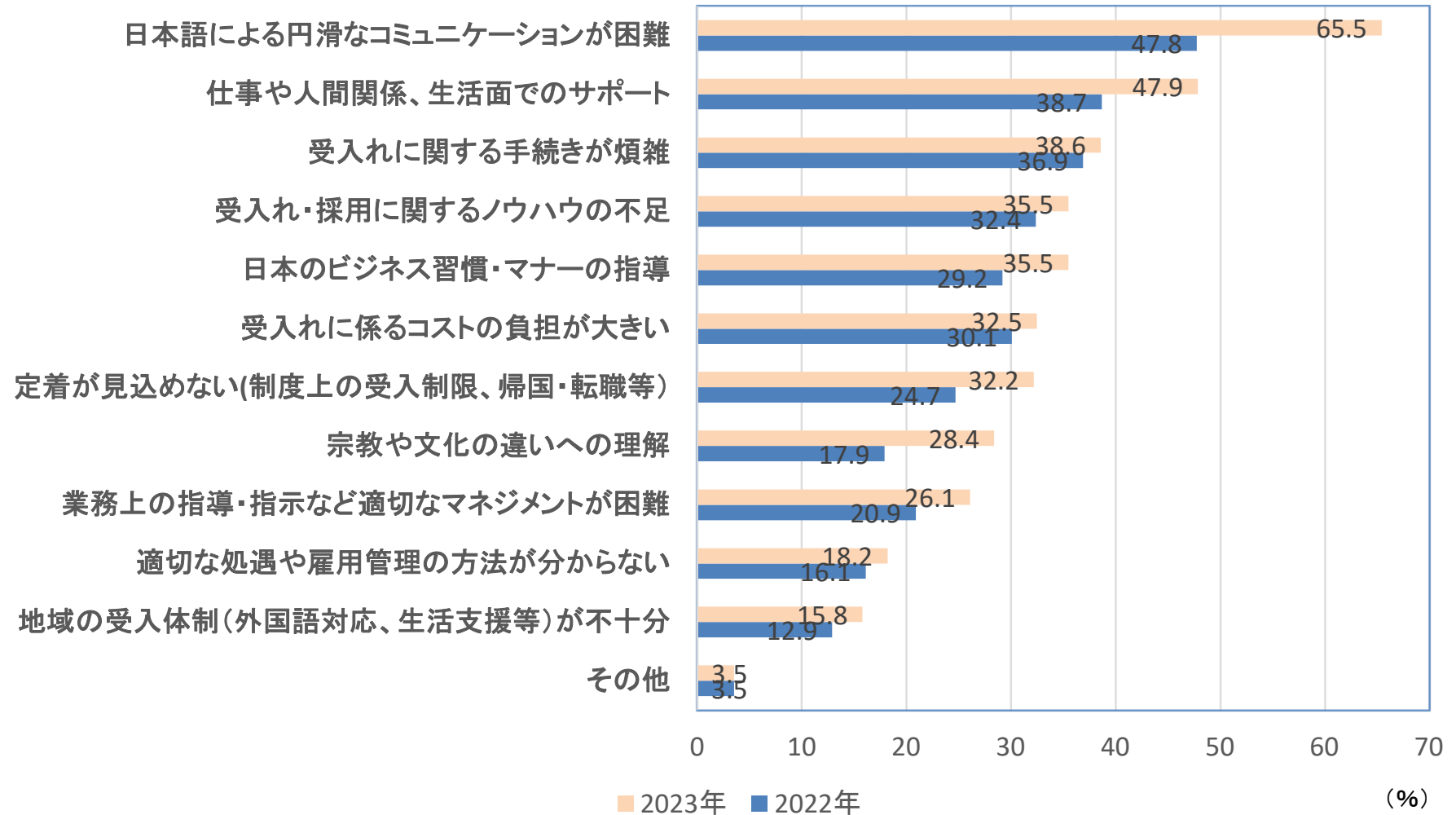


### 3 外国人雇用の課題と対策

---

# 外国人雇用における課題

## 外国人受入に係る課題



## 外国人雇用における課題

日本商工会議所・東京商工会議所が令和5年7月～8月に実施した「人手不足の状況および多様な人材の活躍等に関する調査」では、全ての設問で「課題である」と回答した企業が昨年より増加しています。

「受入れに関する手続きが煩雑」  
「受入れ・採用に関するノウハウの不足」  
「受入れに係るコストの負担が大きい」  
「定着が見込めない(制度上の受入制限、  
帰国・転職等)」



在留管理制度に関する課題

「仕事や人間関係、生活面でのサポート」  
「適切な処遇や雇用管理の方法が分からない」



外国人特有の課題に対する  
雇用労務管理の課題

「日本語による円滑なコミュニケーションが困難」  
「日本のビジネス習慣・マナーの指導」  
「宗教や文化の違いへの理解」  
「業務上の指導・指示など適切なマネジメントが  
困難」「地域の受入体制(外国語対応、生活支  
援等)が不十分」



言葉や文化の違いによる  
コミュニケーションに関する課題

# 外国人雇用における課題

## 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心して安全に暮らせる社会の実現を目指す。

→ 「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」が平成30年12月25日に閣議決定、令和3年6月15日に改訂された。

## 現状における課題

### 1 適正な雇用・労働条件の確保

ア 技能実習生を含め、外国人労働者については、法定労働条件確保上の問題が認められる事案が見られる。

イ 外国人労働者の労働災害は増加傾向にあることから、安全衛生の確保のため、当該外国人労働者の母国語等を用いる等、当該外国人労働者がその内容を確実に理解できる方法による安全衛生教育の実施等が必要。

ウ 我が国には未だ多数の不法滞在者が存在しており、その多くが不法に就労している可能性があるうえ、不法就労の態様も年を追うごとに多様化・巧妙化していることから、外国人労働者の就労状況を適切に把握することが必要。

### 2 雇用管理の改善及び再就職の促進

ア 定住外国人を中心として派遣・請負の就労形態が多く雇用が不安定。

イ 事業主の認識不足等により労働保険・社会保険に加入していない事例や適正な労働条件が確保されていない事例等がみられる。

ウ 定住外国人を中心として日本の職場におけるコミュニケーション能力が不十分である等の問題がある。

### 3 専門的・技術的分野の就業促進

ア 外国人を雇用したことがない企業が依然として多く、採用しても企業側の環境整備が進んでいないなど高度外国人材の活用が不十分。

イ 日本で就職を希望する留学生の多くの者が実際に就職できておらず、なお就職支援の必要性が高い。

# 外国人雇用の対策（事業主向け支援等）

- 外国人労働者数・外国人雇用事業所数は過去最高を記録し続けているが<sup>(※)</sup>、外国人労働者は、日本の雇用慣行等に関する知識の不足や、言語や文化等の相違を踏まえた雇用管理の必要性等から、法令違反や労働条件等のトラブル等が生じやすい。
- 深刻な人手不足の状況を踏まえ、平成31年4月から新たな在留資格「特定技能」が創設され、今後も外国人労働者の増加が見込まれる。  
外国人が我が国で安心して就労・定着できるよう、**特定技能外国人を含む外国人労働者の適正な雇用管理を確保するための事業主向け支援や、在留資格の特性等に着目した外国人向け支援の実施**が求められている。

※ 外国人労働者数は約257万人、外国人雇用事業所数は約37万か所（令和7年10月末現在。厚生労働省「『外国人雇用状況』の届出状況まとめ」）



## 外国人向け支援

### 共通的な就職支援

- 外国人労働者が離転職した際の職業相談を全国のハローワークにて実施。

### 高度外国人材・留学生等支援

- 全国ネットワークによるマッチング支援
- 就職ガイダンス・面接会等の実施
- インターンシップ・大学との連携 等

### 特定技能外国人支援

- 外国人が就労できる分野・業務、技能水準、日本語能力等を十分に把握した上で、職業相談を実施。

### 定住外国人等支援

- 通訳員、専門相談員等による職業相談
- 地方自治体と連携した取り組み
- 職場におけるコミュニケーション能力の向上や雇用慣行等の知識を習得する研修を実施 等

### <ハローワークの多言語相談体制の整備>

- ・ 通訳員の配置による円滑な職業相談
- ・ 全国全てのハローワークから利用可能な、電話による通訳支援（13か国語対応）

## マッチング

### 都道府県労働局

- ・ 外国人雇用対策担当官
- ・ 外国人雇用管理アドバイザー

### ハローワーク（全国544拠点）

#### ● 外国人雇用サービスセンター

高度外国人材に対する就職支援  
（東京、愛知、大阪、福岡の4拠点）

#### ● 留学生コーナー（新卒応援HW）

留学生等に対する就職支援（21拠点）

#### ● 外国人雇用サービスコーナー

定住外国人等の就職支援（135拠点）

- ・ 外国人労働者専門官
- ・ 通訳員
- ・ 外国人雇用管理アドバイザー 等



## 事業主向け支援

### 事業所訪問による相談・支援

- 採用や雇用管理改善等に関する相談・支援
- 外国人雇用管理指針の周知
- 多言語化等の就労環境整備に対する助成措置 等

### 外国人雇用管理アドバイザーによる支援

- 雇用管理面・職業生活面での相談・支援
- 在留資格変更等に関する相談・支援 等

### 企業向けセミナー・面接会等の実施

### 外国人雇用状況届出の周知・啓発

- 届出義務の適正な履行に向け、周知・啓発を実施  
※事業主に外国人の雇入れ・離職の際の届出を義務づけ、把握した情報を事業所訪問等に活用している。

### <外国人雇用管理指針の整備>

- ・ 労働関係法令等の遵守、労働条件等の外国人が理解できる方法での説明
- ・ 人事管理に関する運用の透明性・公正性の確保
- ・ 社会保険への加入・周知 等  
※指針を改正、平成31年4月から施行。

# 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とは

外国人を雇用する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もの(平成19年策定)

○ 事業主は、その雇用する外国人がその有する能力を有効に発揮できるよう、職業に適応することを容易にするための措置の実施その他の雇用管理の改善を図るとともに、解雇等で離職する場合の再就職援助に努めなければならない(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7条)。

※ 「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」において、外国人との共生社会の実現に向けた環境整備が必要との方針が示されたこと等により平成31年4月、令和3年6月、令和8年5月に見直された。

公共職業安定所(ハローワーク)が外国人を雇用する事業所を訪問する際は、この指針に基づき、必要な助言・指導を行っている。

## 指針の主な内容

項目	主な内容
①外国人労働者の募集および採用の適正化	<ul style="list-style-type: none"><li>・募集にあたり従事すべき業務内容、賃金、労働時間、労働・社会保険の適用に関する事項等について明示する</li><li>・求人の申込みにあたり国籍による条件を付すなど差別的取扱いをしない</li><li>・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</li><li>・公平な採用選考に努める</li></ul>
②適正な労働条件の確保	<ul style="list-style-type: none"><li>・国籍を理由として賃金、労働時間等について差別的取扱いをしてはならない</li><li>・主要な労働条件について外国人労働者が理解できるようその内容を明らかにした書面等の交付を行う</li><li>・適正な労働時間の管理を行うほか、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</li></ul>
③安全衛生の確保	<ul style="list-style-type: none"><li>・外国人労働者が理解できる方法で安全衛生教育を行う</li><li>・労働災害防止のため、必要な日本語及び基本的な合図等を習得させるよう努める</li><li>・健康診断等を行う</li></ul>
④労働・社会保険の適用等	<ul style="list-style-type: none"><li>・被保険者に該当する外国人労働者に係る適用手続等必要な手続をとる</li><li>・離職時や、健康保険・厚生年金保険の適用事業所以外の事業所において、国民健康保険・国民年金への加入等の支援を行うよう努める</li></ul>
⑤適切な人事管理、教育訓練、福利厚生等	<ul style="list-style-type: none"><li>・人事管理に関する運用の透明性・公正性の確保など、多様な人材が適切な待遇の下で能力発揮しやすい環境整備に努める</li><li>・地域で安心して生活を営むために必要な支援を行うように努める</li><li>・教育訓練の実施、苦情・相談体制の整備、母国語での導入研修の実施等に努める</li></ul>
⑥解雇等の予防および再就職の援助	<ul style="list-style-type: none"><li>・安易な解雇等を行わないようにするとともに、やむを得ず解雇等を行う場合は、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に努める</li></ul>

このたび、本指針が改正され、段階的に適用となりますので、職場環境の改善や再就職の支援に取り組んでください。

## 外国人雇用管理指針の主な改正内容

令和8年6月14日適用

外国人を雇用する事業主が適切な雇用管理等を行うことが重要です。

### 1. 同一労働同一賃金ガイドラインが適用されることに留意しましょう

短時間・有期雇用労働者又は派遣労働者を雇用する事業主は、「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」について、外国人労働者を含め、適用を受けることに留意が必要です。



ガイドライン

### 2. 外国人労働者の日本語学習支援等に努めましょう

事業主は、日本語教育の推進に関する法律に基づき、国又は地方公共団体が実施する日本語教育の推進に関する施策に協力するとともに、その雇用する外国人労働者及びその家族に対する日本語学習の機会の提供その他の日本語学習に関する支援に努めることが定められております。

事業主は、外国人労働者が、在留資格の範囲内でその能力を有効に発揮しつつ就労することが可能となるよう、日本語能力に配慮した教育訓練の実施等に努めることとされました。

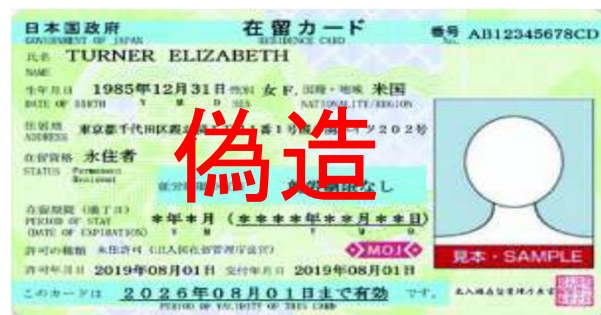
## 外国人雇用管理指針の主な改正内容

## 3. 外国人雇用状況届出の際に読取アプリを活用しましょう

外国人雇用状況届出を届け出る際、在留カード等の確認に当たっては、出入国在留管理庁が提供する在留カード等読取アプリケーションを使用し、アプリで読み取った情報と、在留カード等の券面情報の記載を照合することが適切です。なお、不法就労関連では、事業主も処罰の対象となります。

## 在留カード等読取アプリケーションとは？（無料）

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。



アプリで読み取り



全くの別人



読み取れない

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。

## 外国人雇用管理指針の主な改正内容

### 令和8年10月1日適用

パートタイム・有期雇用労働者を雇い入れた時の労働条件明示事項として、新たに「待遇の相違の内容・理由等に関する説明を求めることができる」旨の明示が必要となります。外国人労働者にも適用されますので留意しましょう。



同一労働同一賃金  
特集ページ

### 令和9年4月1日適用

育成就労制度が施行します。

適正な実施のため、基本方針等の内容に沿った雇用管理が必要です。

- ・育成就労外国人が目標とする技能及び日本語能力を修得できるよう取り組むこと
  - ・送出機関が、二国間取決めを結んでいる国又は地域の公的機関から推薦を受けている機関に限定されていることに留意すること
  - ・育成就労外国人が送出機関に支払う手数料が不当に高額とならないこと
- ※育成就労関係省令においては送出機関への支払いは「月給の2か月分を超えてはならない」とされている
- ・育成就労外国人に対して転籍制限について説明を行うこと
- などを徹底すること



育成就労制度<sub>19</sub>

# ハローワークにおける雇用管理指導の実務について

## ■ ハローワークでは

「雇用管理指導」（＝対事業主）の取組と  
「再就職援助」（＝対求職者）の取組を

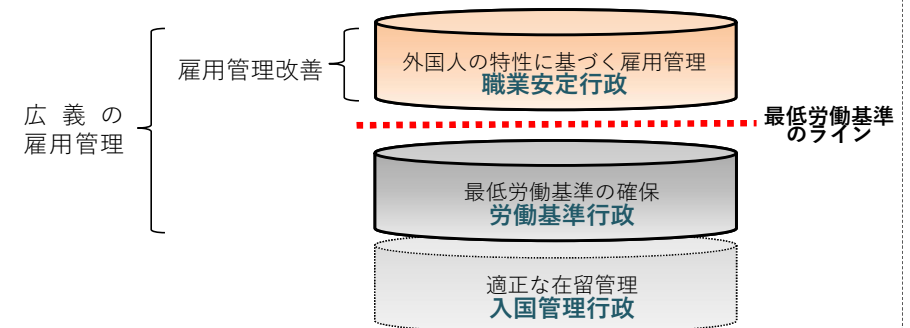
“両輪で”機能させることにより、外国人雇用対策を的確に実施

- 雇用管理指導の実施（「外国人雇用管理指針」の周知、訪問指導等）
- 外国人労働者の就業状況の的確な把握（外国人雇用状況の届出の履行促進）
- 専門的・技術的分野の外国人労働者の就職促進
- 外国人留学生の就職促進、日系人等の定住外国人の就業支援

## ■ ハローワークが行う「雇用管理」指導

- 外国人の特性に応じた雇用管理を行うために必要な措置は、労働施策総合推進法第8条に基づく「外国人雇用管理指針」のもと、ハローワークが事業主に対して助言・指導
- 最低労働基準が確保されただけでは不十分（さらなる労働条件の向上等）  
⇒ 雇用管理改善
- ハローワークは外国人雇用状況届出により、新規雇入れをいち早く把握。  
同じ職場で働く日本人の労働条件の低下を防止する観点から、事業主が講ずべき措置について助言・指導 ⇒ 事業主の理解促進、法令違反の未然防止

図 外国人労働者の「管理」は、“三層構造”



## ■ 「雇用管理」の具体的な業務内容

### 【事業所訪問の対象】

- 外国人雇用状況の届出※により把握した情報を元に事業所訪問を計画

＜重点的な訪問先（例）＞  
・初めて外国人労働者の雇入れがあったことを確認した事業所  
・在留資格「特定技能」を有する者を雇い入れる事業所  
・技能実習生を雇用する事業所

※ 外国人雇用状況の届出制度

外国人の雇入れ及び離職の際に、その氏名、在留資格などを事業主がハローワークに届け出るもの

○ 届出の対象となる外国人の範囲

日本の国籍を有しない者で、特別永住者及び在留資格「外交」「公用」以外の者

○ 届出事項

①氏名 ②在留資格 ③在留期間 ④生年月日 ⑤性別 ⑥国籍・地域  
⑦資格外活動許可の有無 ⑧雇入れ又は離職年月日 ⑨雇入れ又は離職に係る事業所の名称、所在地など

### 【指針による周知・指導の方法】

- 「外国人雇用管理指針」の周知・啓発指導  
－ 事業所訪問、事業主向け説明会等

### 【具体的な指導内容（例）】

- 「外国人指針」に示された雇用管理改善に関する事項の確認
- 労働保険や社会保険の適用状況の改善に向けた指導
- 雇用保険被保険者の適用要件の確認及び未加入時の加入指導
- 関係法令遵守の周知徹底  
－ 外国人労働者も労働関係・社会保険関係法令が日本人と同様に適用されること等の徹底
- 事業所縮小・廃止の場合でも安易に解雇しないよう指導  
－ 雇用調整助成金等の活用により雇用維持を図るよう指導

# 外国人雇用管理アドバイザーによる事業主支援について

## 概要

都道府県労働局等に「外国人雇用管理アドバイザー」※を配置し、外国人労働者の雇用管理の改善や職業生活上の問題など、外国人を雇用する事業主からの様々な相談に対して、事業所の実態に応じた専門的な指導・援助を行う。

※ 社会保険労務士や中小企業診断士など、外国人労働者の雇用管理の改善に関して深い知識と経験を有する者へ委嘱。

## 利用方法

最寄りのハローワークを通じて、外国人雇用管理アドバイザーへの相談申込みが可能。（相談費用無料）  
訪問日程を調整の上、外国人雇用管理アドバイザーを事業主の元へ派遣し、相談に対応。

※ このほか、窓口において外国人雇用管理アドバイザーによる相談を実施しているハローワークもある。

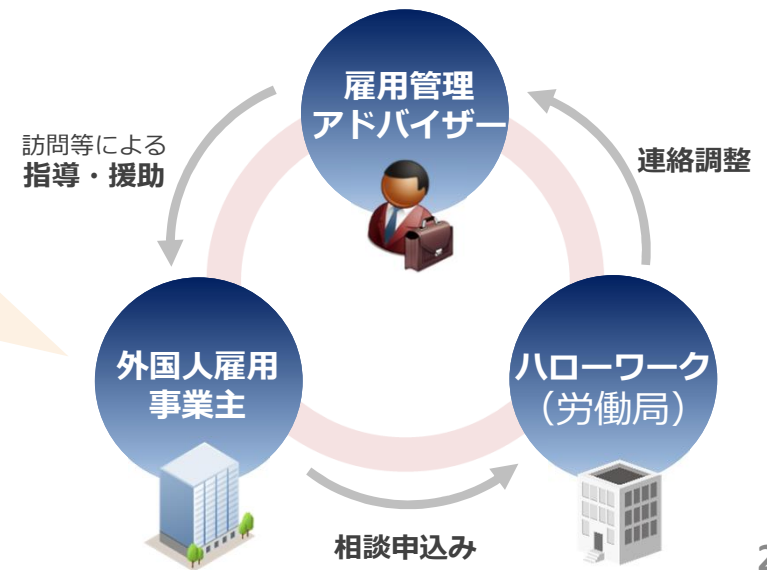
## 相談事例

### 【雇用管理面での相談】

- 外国人労働者を雇用するにあたり、どのような点を考慮したらよいか
- 日本語の不慣れな外国人労働者への職場教育はどうしたらいいか
- 労働契約、職務配置、福利厚生、退職・解雇時の注意点 等

### 【職業生活面での相談】

- 生活習慣・宗教観への理解とコミュニケーションをどう図ればいいのか 等



# 事業所訪問における雇用管理指導等について

## 事業所訪問における指導事例

- ・ 技能実習生の受入時には警察署にも事前に相談し、事件に巻き込まれた場合や事故時などの対応をお願いしているとのことであるが、併せて、交通災害防止のため会社や寮付近の事故発生多発箇所等の情報提供を行い注意喚起を行うよう助言した。
- ・ 変形労働時間制を採用している事業所において外国人技能実習生等の残業代の計算方法が不明確な部分があったため、割増部分を含む残業代の計算方法や最低賃金の計算方法等について指導した。
- ・ 外国人材を正社員で雇用しているが定着率が低いと悩んでいる事業主に対して、成果給の導入を提案した。
- ・ 雇用労務責任者の選任なく、選任を行うよう指導した。
- ・ 今後の増員計画を見据え、勤怠管理の省力化等を図るICカードによるデジタル管理の方法を情報提供した。

## 事業所訪問において把握した好事例

- ・ 事業所としては毎日の日記（日誌の簡易版）をノート1ページ書いてもらっている。内容を添削することで日本語の向上をサポートしている。また漢字練習帳を渡して漢字の勉強もやってもらっている。
- ・ 業務では食品を扱うため、衛生面については日本語とベトナム語2カ国語併記の資料を準備している。作業手順面については今後、日本語とベトナム語2カ国語併記の資料作成を予定している。
- ・ 作業する製品の種類が多いため、製品ごとの箱を色分けするなどして、間違いがなく、かつ、円滑な作業ができる環境を整えている。
- ・ 日常生活の面では、買い物の際に会社で車を出すなど可能な限り支援を行っている。
- ・ 外国人労働者全員が女性のため、相談窓口を管理職のほか、その補助として女性社員を指定している。また、相談に当たってはSNSも活用している。
- ・ ネパール人1名（在留資格：特定活動）を正社員として採用し、業務、生活両面で外国人従業員の橋渡し役として活躍してもらっている。このため、公私に渡り事業所として問題があればきちんと吸い上げることができていて、対応もしやすいと判断している。

# 育成就労制度の概要

R9年度施行予定

令和6年6月21日、「出入国管理及び難民認定法及び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の一部を改正する法律」が公布されました。

それにより、技能移転による国際貢献を目的とする技能実習制度を抜本的に見直し、我が国の人手不足分野における**人材の育成・確保を目的とする育成就労制度が創設**されました（育成就労制度は令和9年4月1日から運用開始します。）。

## 育成就労制度の 目的

「**育成就労産業分野**（育成就労制度の受入れ分野）」（※）において、我が国での3年間の就労を通じて**特定技能1号水準の技能を有する人材を育成**するとともに、当該分野における**人材を確保**すること。

（※）特定産業分野（特定技能制度の受入れ分野）のうち就労を通じて技能を修得させることが相当なもの

## 基本方針・ 分野別運用方針

育成就労制度の**基本方針**及び育成就労産業分野ごとの**分野別運用方針**を策定する（策定に当たっては、学識経験者や労使団体等から構成される有識者会議を立ち上げ、意見を聴取）。

分野別運用方針において、生産性向上及び国内人材確保を行ってもなお不足する人数に基づき**分野ごとの受入れ見込数を設定**し、これを**受入れの上限数として運用**する。

## 育成就労計画の 認定制度

育成就労外国人ごとに作成する「**育成就労計画**」を認定制とする（育成就労計画には育成就労の期間（3年以内）、育成就労の目標（業務、技能、日本語能力等）、内容等が記載され、**外国人育成就労機構による認定**を受ける）。

## 監理支援機関の 許可制度

（育成就労外国人と育成就労実施者の間の雇用関係の成立のあっせんや）育成就労が適正に実施されているかどうか監理を行うなどの役割を担う**監理支援機関を許可制とする**（許可基準は厳格化。技能実習制度の監理団体も監理支援機関の許可を受けなければ監理支援事業を行うことはできない。）。

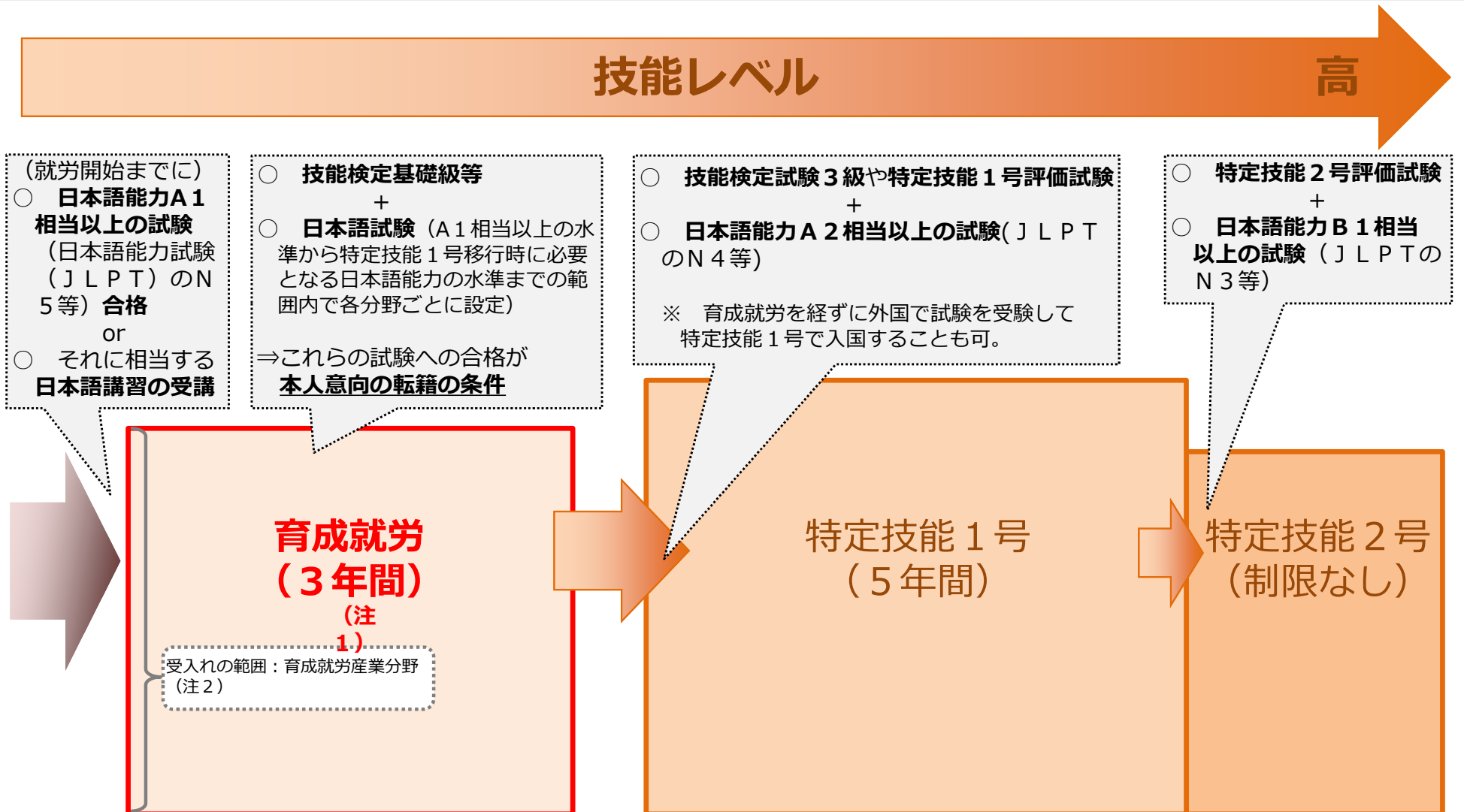
## 適正な送出しや 受入環境整備の 取組

・送出国と二国間取決め（MOC）の作成や**送出国に支払う手数料が不当に高額にならない仕組みの導入**など、送出しの適正性を確保する。

・育成就労外国人の**本人意向による転籍を一定要件の下で認める**ことなどにより、労働者としての権利保護を適切に図る。

・**地域協議会**を組織することなどにより、地域の受入環境整備を促進する。

# 育成就労制度及び特定技能制度のイメージ



(注1) 特定技能1号の試験不合格となった者には再受験のための最長1年の在留継続を認める。

(注2) 育成就労制度の受入れ対象分野は特定技能制度と原則一致させるが、特定技能の受入れ対象分野でありつつも、国内での育成になじまない分野については、育成就労の対象外。

**「日本語教育の参照枠」のレベル尺度（日本語能力の熟達度について6レベルで示したもの）**

- CEFR（ヨーロッパ言語共通参照枠）を参考に、日本語の習得段階に応じて求められる日本語教育の内容・方法を明らかにし、外国人等が適切な日本語教育を継続的に受けられるようにするための共通の基盤として示したもので、日本語教育に関わる全ての者が参照できる日本語学習、教授、評価のための枠組み。
- 日本語の学習・教授・評価を考える際に必要になる、日本語のレベルを示した全体的な尺度と、「聞く」「読む」「話す（やりとり・発表）」「書く」の言語活動別に実生活において日本語を使ってどんなことができるかを表した言語能力記述文（Can do）を示すもの。

「日本語教育の参照枠」の全体的な尺度（抜粋） 日本語能力の熟達度について6レベルで示したもの		<参考>日本語能力試験（JLPT）※	<参考>日本語基礎テスト（JFT-Basic）	<参考>就労場面での「できることリスト」【厚労省・外国人就労・定着支援事業】	<参考>英検とCEFRとの対応（英検協会HPより）
言語使用者 熟達した	C2	聞いたり、読んだりしたほぼ全てのものを容易に理解することができる。自然に、流ちょうかつ正確に自己表現ができ、非常に複雑な状況でも細かい意味の違い、区別を表現できる。	—	—	—
	C1	いろいろな種類の高度な内容のかなり長いテキストを理解することができ、含意を把握できる。言葉を探しているという印象を与えずに、流ちょうに、また自然に自己表現ができる。社会的、学問的、職業上の目的に応じた、柔軟なしかも効果的な言葉遣いができる。	—	—	1級
言語使用者 自立した	B2	自分の専門分野の技術的な議論も含めて、具体的な話題でも抽象的な話題でも複雑なテキストの主要な内容を理解できる。お互いに緊張しないで熟達した日本語話者とやり取りができるくらい流ちょうかつ自然である。	N1	—	—
	B1	仕事、学校、娯楽でふだん出合うような身近な話題について、共通語による話し方であれば、主要点を理解できる。身近で個人的にも関心のある話題について、単純な方法で結び付けられた、脈絡のあるテキストを作ることができる。	N2	—	1～準1級
	B1	仕事、学校、娯楽でふだん出合うような身近な話題について、共通語による話し方であれば、主要点を理解できる。身近で個人的にも関心のある話題について、単純な方法で結び付けられた、脈絡のあるテキストを作ることができる。	N3	—	—
言語使用者 基礎段階の	A2	ごく基本的な個人情報や家族情報、買い物、近所、仕事など、直接的関係がある領域に関する、よく使われる文や表現が理解できる。簡単で日常的な範囲なら、身近で日常の事柄についての情報交換に応じることができる。	N4	合格	顧客等とのやりとり有り 不明なことがあった場合、上司等が助けてくれば実施可能な業務 レジ打ち等の接客、配達、介護、調理 など
	A1	具体的な欲求を満足させるための、よく使われる日常的表現と基本的な言い回しは理解し、用いることもできる。もし、相手がゆっくり、はっきりと話して、助け船を出してくれるなら簡単なやり取りをすることができる。	N5	—	顧客等とのやりとり無し 上司・同僚から簡単な指示を受けて行う単独業務 機械オペレーター顧客が少ない場 所で行う商品陳列、キッチン内で行う調理業務 など
				顧客等とのやりとり有り 限定的・定型的なやりとりで実施可能な業務	機械オペレーター顧客が少ない場 所で行う商品陳列、キッチン内で行う調理業務 など
				顧客等とのやりとり無し 上司・同僚から簡単な指示を受けて行う単独業務	検品・袋詰め・仕分け、農作物収穫、清掃・洗濯 など

各レベルについての説明は、CEFR日本語版（追補版）の訳文を基にし、CEFR補遺版を参考に一部修正を加えた。

※JLPTのN5～N1と日本語教育の参照枠の各レベルとの対応は概ねの目安。詳細は2025年2月下旬公表、同年12月試験結果より通知開始予定

# 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）

## 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「**雇用労務責任者の選任**」を行い、「**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**

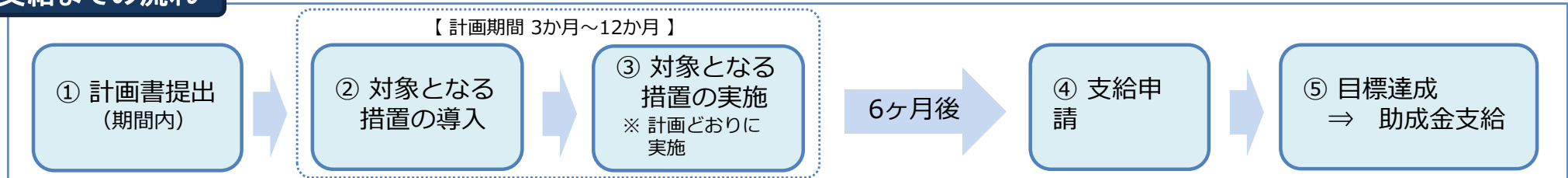
## 助成額

### 【目標達成助成】 1制度導入・実施につき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> 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（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ヶ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



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。

（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）

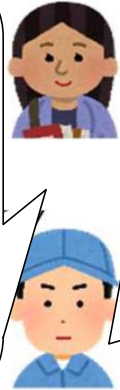
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/kyufukin/gaikokujin.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/gaikokujin.html)



# 外国人労働者の人事・労務支援ツール

## 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！
- 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。

**外国人の方は、私たちが「当然だ」と思っている日本の法制度や雇用慣行に詳しくないかも知れません。**

✓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。**



【支援ツール】

厚生労働省では、新たに、

- ・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。

- 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**



# 外国人雇用状況の届出制度

## 届出制度の概要

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（昭和四十一年法律第百三十二号）抜粋

（外国人雇用状況の届出等）

第二十八条（抄）

事業主は、新たに外国人を雇い入れた場合また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。（平成19年10月1日施行）

※届出を怠ったり、虚偽の届出を行った場合には、30万円以下の罰金の対象となる。

### ●届出の対象となる外国人の範囲

日本の国籍を有しない者で、特別永住者及び在留資格「外交」「公用」以外の者

### ●届出事項

①氏名 ②在留資格 ③在留期間 ④生年月日 ⑤性別 ⑥国籍・地域

⑦資格外活動許可の有無 ⑧在留カード番号（※）、⑨雇入れ又は離職年月日

⑩雇入れ又は離職に係る事業所の名称、所在地など （※）令和2年3月1日から在留カード番号を届出事項に追加

## 届出情報の活用

- 届出に基づき、雇用管理の改善に向けた事業主への助言や指導、離職した外国人への再就職を支援
- 毎年10月末時点の「外国人雇用状況の届出状況」を集計して公表

- 佐賀労働局では、下記のエックスアカウントから、事業所の皆様に助成金などのお役立ち情報を発信しています。  
是非、ご活用ください。



最後までご視聴いただき、どうもありがとうございました。