



厚生労働省 滋賀労働局

外国人雇用管理セミナー資料

外国人労働者の雇用の現状と届出制度について

2022.3.7 (MON)

2022.3.9 (WED)

滋賀労働局職業安定部職業対策課
高齢者対策担当官・北川 尚子

資料目次

- 1・外国人雇用の現状
- 2・外国人雇用状況届出制度について
- 3・外国人労働者の職場定着に向けた支援について

1 外国人雇用の現状

入管法上の在留資格

就労が認められる在留資格（活動制限あり）

在留資格	該当例
外交	外国政府の大使、公使等及びその家族
公用	外国政府等の公務に従事する者及びその家族
教授	大学教授等
芸術	作曲家、画家、作家等
宗教	外国の宗教団体から派遣される宣教師等
報道	外国の報道機関の記者、カメラマン等
高度専門職	ポイント制による高度人材
経営・管理	企業等の経営者、管理者等
法律・会計業務	弁護士、公認会計士等
医療	医師、歯科医師、看護師等
研究	政府関係機関や企業等の研究者等
教育	高等学校、中学校等の語学教師等
技術・人文知識・国際業務	機械工学等の技術者等、通訳、デザイナー、語学講師等
企業内転勤	外国の事務所からの転勤者
介護	介護福祉士
興行	俳優、歌手、プロスポーツ選手等
技能	外国料理の調理師、スポーツ指導者等
特定技能（注1）	特定産業分野（注2）の各業務従事者
技能実習	技能実習生

（注1）平成31年4月1日から

（注2）介護、ビルクリーニング、素形材産業、産業機械製造業、電気・電子情報関係産業、建設、造船・舶用工業、自動車整備、航空、宿泊、農業、漁業、飲食物品製造業、外食業（平成30年12月25日閣議決定）

身分・地位に基づく在留資格（活動制限なし）

在留資格	該当例
永住者	永住許可を受けた者
日本人の配偶者等	日本人の配偶者・実子
永住者の配偶者等	永住者・特別永住者の配偶者、我が国で出生し引き続き在留している実子
定住者	日系3世、外国人配偶者の連れ子等

就労の可否は指定される活動によるもの

在留資格	該当例
特定活動	外交官等の家事使用人、ワーキングホリデー等

就労が認められない在留資格（※）

在留資格	該当例
文化活動	日本文化の研究者等
短期滞在	観光客、会議参加者等
留学	大学、専門学校、日本語学校等の学生
研修	研修生
家族滞在	就労資格等で在留する外国人の配偶者、子

※ 資格外活動許可を受けた場合は、一定の範囲内で就労が認められる。

日本で就労する外国人のカテゴリー（総数172.7万人の内訳）

出入国管理及び難民認定法上、以下の形態で就労が可能。

① 就労目的で在留が認められる者 **約39.5万人**
 （いわゆる「専門的・技術的分野の在留資格」）

- 一部の在留資格については、上陸許可の基準を「我が国の産業及び国民生活に与える影響その他の事情」を勘案して定めることとされている。

② 身分に基づき在留する者 **約58万人**
 （「定住者」（主に日系人）、「永住者」、「日本人の配偶者等」等）

- これらの在留資格は、在留中の活動に制限がないため、様々な分野で報酬を受ける活動が可能。

③ 技能実習 **約35.1万人**

- 技能移転を通じた開発途上国への国際協力が目的。
- 平成22年7月1日施行の改正入管法により、技能実習生は入国1年目から雇用関係のある「技能実習」の在留資格が付与されることとなった。

④ 特定活動 **約6.6万人**

（EPAに基づく外国人看護師・介護福祉士、ワーキングホリデー、外国人建設就労者、外国人造船就労者等）

- 「特定活動」の在留資格で我が国に在留する外国人は、個々の許可の内容により報酬を受ける活動の可否が決定。

⑤ 資格外活動（留学生のアルバイト等） **約33.4万人**

- 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。

「専門的・技術的分野」に該当する主な在留資格

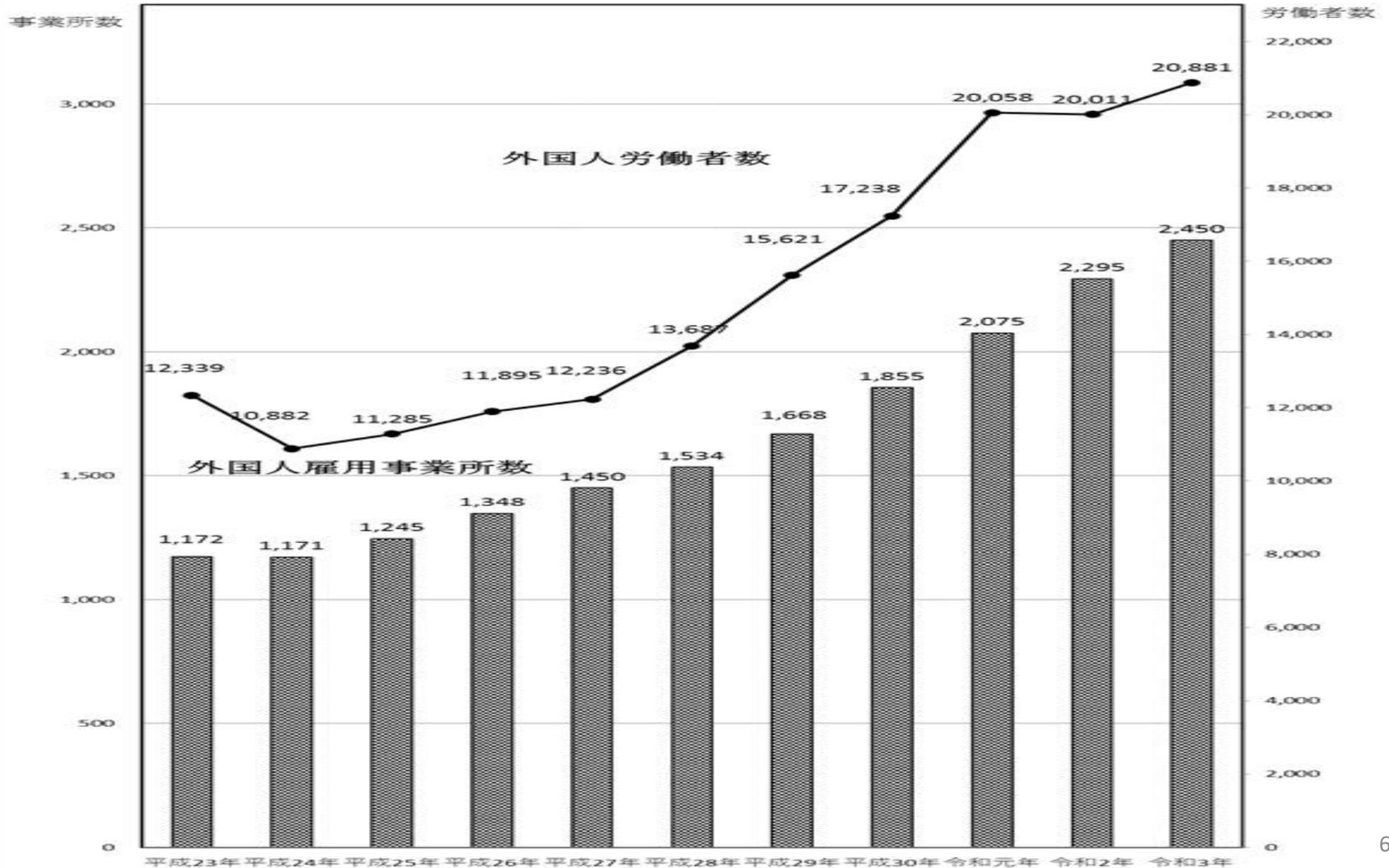
在留資格	具体例
教授	大学教授等
高度専門職	ポイント制による高度人材
経営・管理	企業等の経営者・管理者
法律・会計業務	弁護士、公認会計士等
医療	医師、歯科医師、看護師
研究	政府関係機関や私企業等の研究者
教育	中学校・高等学校等の語学教師等
技術・人文知識・国際業務	機械工学等の技術者、通訳、デザイナー、私企業の語学教師、マーケティング業務従事者等
企業内転勤	外国の事業所からの転勤者
介護	介護福祉士
技能	外国料理の調理師、スポーツ指導者、航空機の操縦者、貴金属等の加工職人等
特定技能	特定産業分野（注）の各業務従事者

（注）介護、ビルクリーニング、素形材産業、産業機械製造業、電気・電子情報関係産業、建設、造船・船用工業、自動車整備、航空、宿泊、農業、漁業、飲食品製造業、外食業（平成30年12月25日閣議決定）

※ 外国人雇用状況の届出状況（令和3年10月末現在）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、「外交」、「公用」及び「特別永住者」は対象外である。

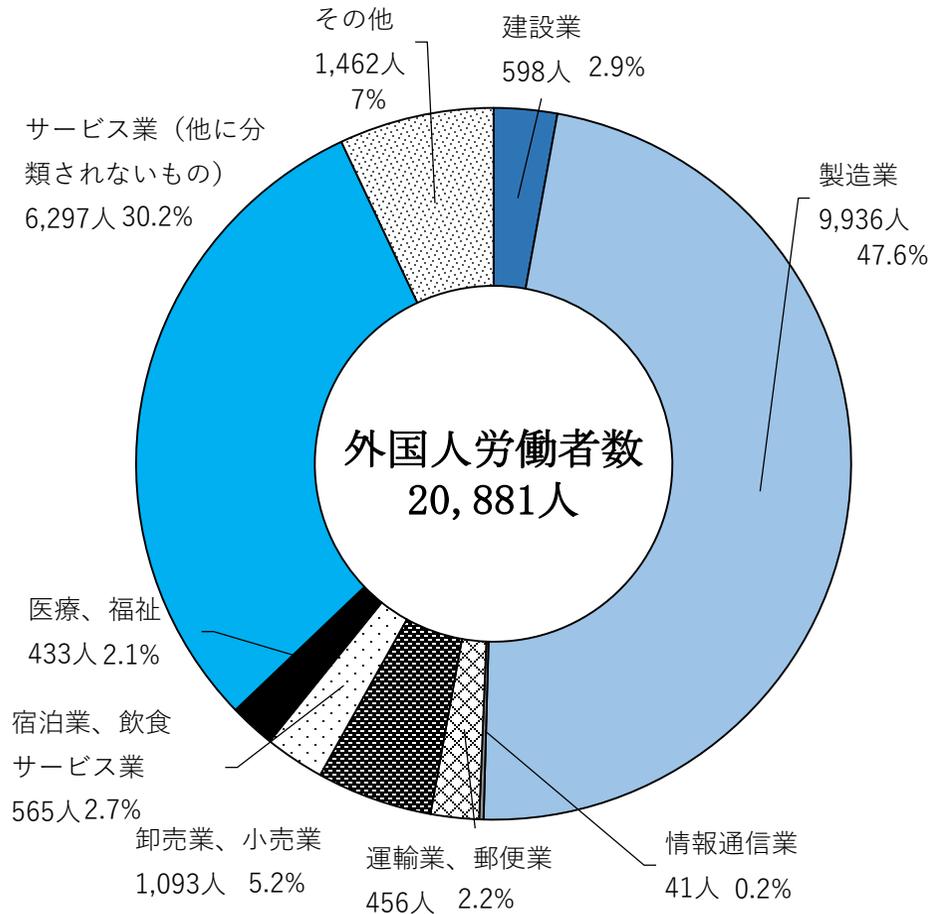
外国人雇用事業所数及び外国人労働者数の推移（滋賀県）

外国人雇用事業所数及び外国人労働者数の推移

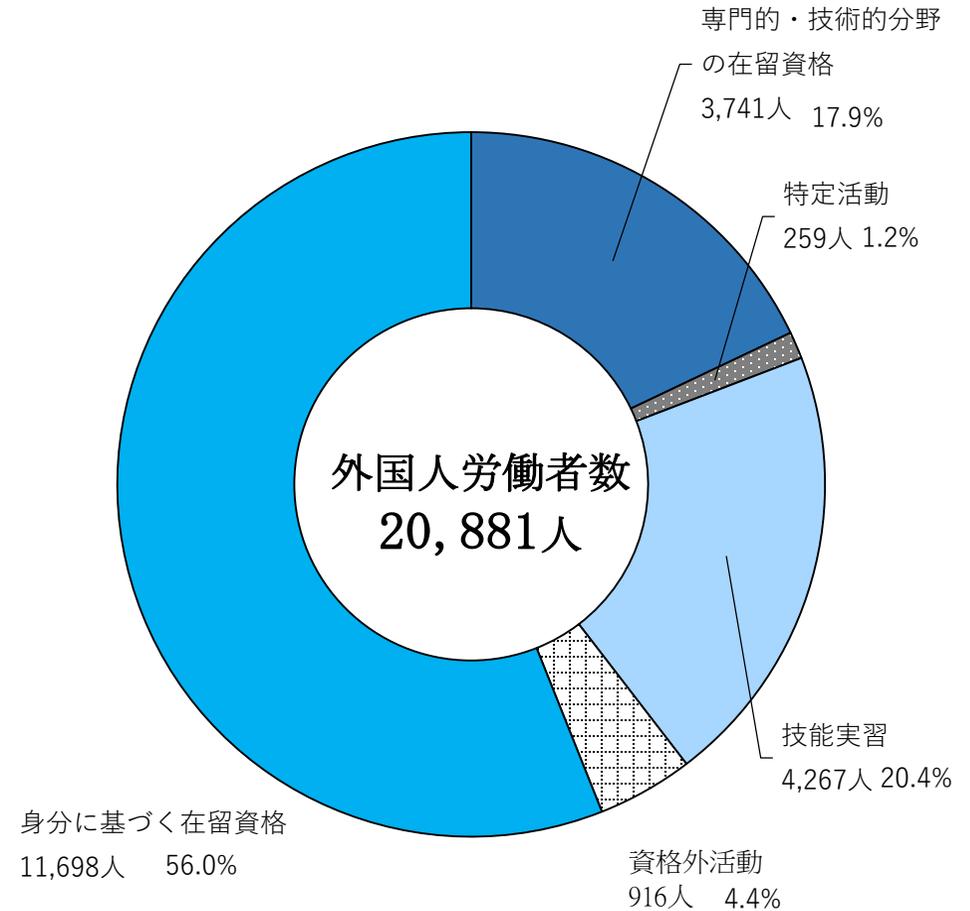


産業別外国人労働者数の割合・在留資格別外国人労働者数の割合

産業別外国人労働者数の割合

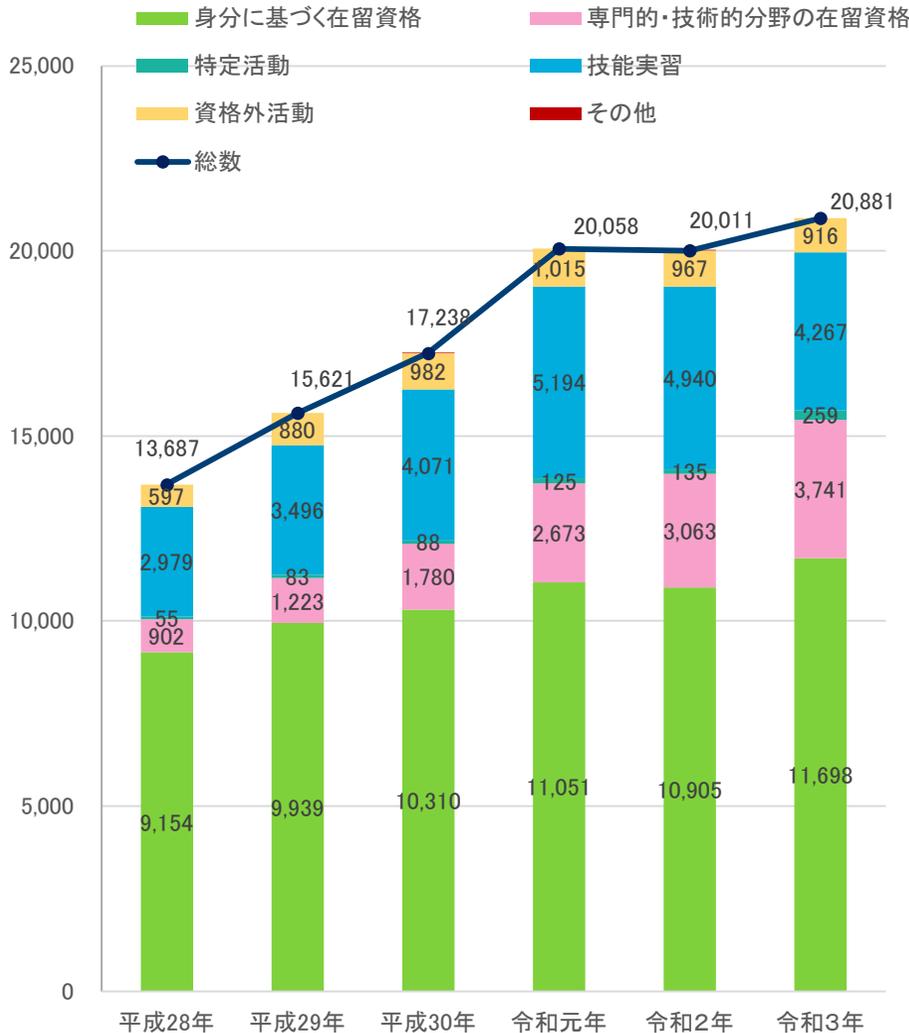


在留資格別外国人労働者数の割合

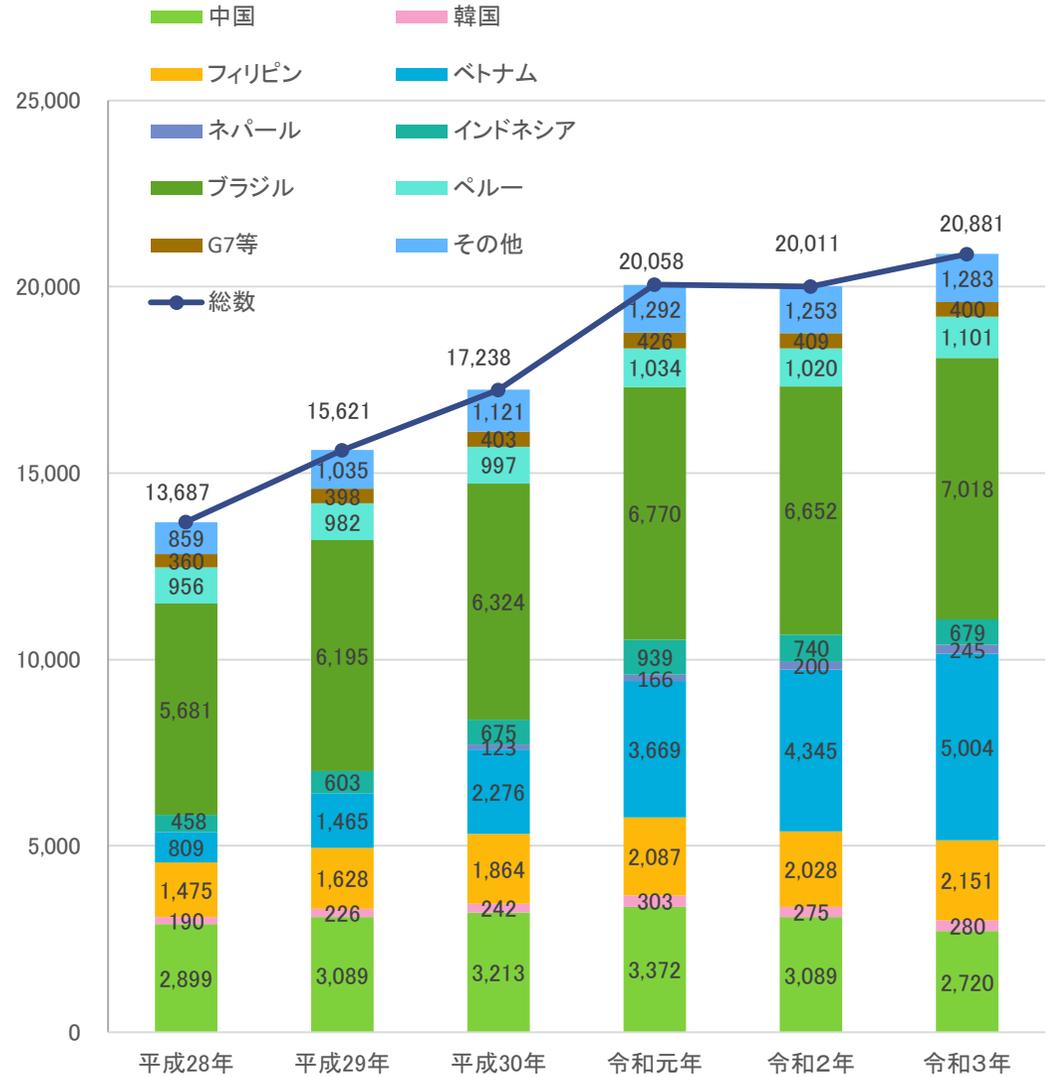


在留資格別・国籍別外国人労働者数の推移

在留資格別外国人労働者数



国籍別外国人労働者数



2 外国人雇用状況届出制度について

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

令和2年3月1日以降に雇入れ・離職から、在留カード番号の記載が必要となる。

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

● 届出の方法について ①-1 《雇用保険被保険者資格取得届》

雇用保険の被保険者となる外国人の場合（雇入れ時）	
●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（E参照） ⑨雇入れに係る事業所の名称及び所在地など、取得届に記載が必要な事項 ※在留資格「特定技能」の場合は分野、「特定活動」の場合は活動類型を含む（以下同じ）
●届出方法	「17」～「23」欄に「国籍・地域」や「在留資格」などを記入してハローワークに提出することによって、外国人雇用状況の雇入れの届出を行ったこととなります。 ただし、以下の場合は記入不要です。 ・外国人雇用状況届出の対象外となっている方（特別永住者、在留資格「外交」・「公用」の方）
●届出先	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（公共職業安定所）に届け出てください。 （雇用保険被保険者資格取得届を届け出るハローワークと同様です）
●届出期限	雇用保険被保険者資格取得届の提出期限と同様です。

<「雇用保険被保険者資格取得届」の様式（様式第2号）>

◆届出内容に変更があった場合は、外国人雇用状況届出担当窓口にご相談ください。
例：事業所の移転、統合、廃止/在留資格の変更/被保険者の転勤など

「17.被保険者氏名（ローマ字）」欄
届出される外国人の方の氏名を、在留カードどおりに記入してください。

「備考」欄
すでに電子届出により届出済みの場合、「雇用状況届出書（様式第3号）」によって届出済みの場合、又は
在留資格変更申請中の場合に記入してください。
・電子届出によって届出済
・様式第3号によって届出済
・在留資格変更申請中

「23.在留資格」欄
在留カードの「在留資格」又は旅券（パスポート）上の
上陸許可証印に記載されたとおりの内容を記入してください。
在留資格が「特定技能」又は「特定活動」の場合には、以下のいずれかを記入してください。

- | | |
|----------------------|------------------|
| ●特定技能1号（介護） | ●特定技能1号（航空） |
| ●特定技能1号（ビルクリーニング） | ●特定技能1号（農泊） |
| ●特定技能1号（素形材産業） | ●特定技能1号（畜産） |
| ●特定技能1号（産業機械製造業） | ●特定技能1号（漁業） |
| ●特定技能1号（電気・電子情報関連産業） | ●特定技能1号（食料品製造業） |
| ●特定技能1号（建設） | ●特定技能1号（外食業） |
| ●特定技能1号（造船・船用工業） | ●特定技能2号（建設） |
| ●特定技能1号（自動車整備） | ●特定技能2号（造船・船用工業） |
| ●特定活動（EPA） | ●特定活動（ハラル牛肉生産） |
| ●特定活動（高度学術研究活動） | ●特定活動（製造分野） |
| ●特定活動（高度専門・技術活動） | ●特定活動（家事支援） |
| ●特定活動（高度経営・管理活動） | ●特定活動（就職活動） |
| ●特定活動（高度人材の就労配偶者） | ●特定活動（農業） |
| ●特定活動（建設分野） | ●特定活動（日系4世） |
| ●特定活動（造船分野） | ●特定活動（本邦大学卒業者） |
| ●特定活動（外国人調理師） | ●特定活動（その他） |

● 届出の方法について ①-2 《雇用保険被保険者資格喪失届》

雇用保険の被保険者となる外国人の場合（離職時）	
●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在留カード番号（E参照） ⑧離職に係る事業所の名称及び所在地など、喪失届に記載が必要な事項
●届出方法	表面の「住所（被保険者の住所又は居所）」欄の他、裏面の「14」～「19」欄に「国籍・地域」や「在留資格」などを記入してハローワークに提出することによって、外国人雇用状況の離職の届出を行ったこととなります。 ただし、以下の場合は記入不要です。 ・外国人雇用状況届出の対象外となっている方（特別永住者、在留資格「外交」・「公用」の方）
●届出先	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（公共職業安定所）に届け出てください。 （雇用保険被保険者資格喪失届を届け出るハローワークと同様です）
●届出期限	雇用保険被保険者資格喪失届の提出期限と同様です。

<「雇用保険被保険者資格喪失届」の様式（様式第4号）>

表面

「住所」欄
住所、電話番号、郵便番号、Eメール、FAX、携帯番号、その他連絡先を記入してください。

裏面

「14.被保険者氏名（ローマ字）」欄
届出される外国人の方の氏名を、在留カードどおりに記入してください。

「19.在留資格」欄

在留カードの「在留資格」又は旅券（パスポート）上の上陸許可証印に記載されたとおりの内容を記入してください。

在留資格が「特定技能」又は「特定活動」の場合には、以下のいずれかを記入してください。

- | | |
|----------------------|-------------------|
| ●特定技能1号（介護） | ●特定活動（EPA） |
| ●特定技能1号（ビルクリーニング） | ●特定活動（高度学術研究活動） |
| ●特定技能1号（素形材産業） | ●特定活動（高度専門・技術活動） |
| ●特定技能1号（産業機械製造業） | ●特定活動（高度経営・管理活動） |
| ●特定技能1号（電気・電子情報関連産業） | ●特定活動（高度人材の就労配偶者） |
| ●特定技能1号（建設） | ●特定活動（建設分野） |
| ●特定技能1号（造船・船用工業） | ●特定活動（造船分野） |
| ●特定技能1号（自動車整備） | ●特定活動（外国人調理師） |
| ●特定技能1号（航空） | ●特定活動（ハラル牛肉生産） |
| ●特定技能1号（農泊） | ●特定活動（製造分野） |
| ●特定技能1号（農業） | ●特定活動（家事支援） |
| ●特定技能1号（漁業） | ●特定活動（就職活動） |
| ●特定技能1号（食料品製造業） | ●特定活動（農業） |
| ●特定技能2号（建設） | ●特定活動（日系4世） |
| ●特定技能2号（造船・船用工業） | ●特定活動（本邦大学卒業者） |
| | ●特定活動（その他） |

「備考」欄

すでに電子届出によって届出済みの場合、在留資格変更申請中の場合に記入してください。
（電子届出によって届出済
・在留資格変更申請中
など）

● 届出の方法について② 《外国人雇用状況届出書〈様式第3号〉》

雇用保険の被保険者とならない外国人の場合（雇入れ時・離職時）

●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（E参照） 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、所在地等 ※⑦については雇入れ時のみの届出事項です。
●届出方法	外国人雇用状況届出書（様式第3号）に、上記①～⑩の届出事項を記載して届け出てください。届出様式はハローワークの窓口で配布しているほか、厚生労働省ホームページからダウンロードすることもできます。 http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/gaikokuijin-koyou/O7.html
●届出先	当該外国人が勤務する事業所施設（支店、店舗、工場など）の住所を管轄するハローワーク（公共職業安定所）に届け出てください。
●届出期限	雇入れ、離職の場合ともに翌月の末日まで。

●外国人雇用状況届出書の見本

- 「①外国人の氏名（ローマ字）」欄
届出される外国人の方の氏名を、在留カードどおりに記入してください。
- 「②①の者の在留資格」欄
在留カードの「在留資格」又は旅券（パスポート）上の上陸許可証印に記載されたおりの内容を記入してください。
また、在留資格が「特定技能」又は「特定活動」の場合には以下のいずれかを記入してください。
- 特定技能1号（介護）
 - 特定技能1号（ビジュアル・イメージング）
 - 特定技能1号（薬材生産）
 - 特定技能1号（産業機械製造業）
 - 特定技能1号（電気・電子情報関連産業）
 - 特定技能1号（建設）
 - 特定技能1号（造船・船用工業）
 - 特定技能1号（自動車整備）
 - 特定技能1号（航空）
 - 特定技能1号（宿泊）
 - 特定技能1号（農業）
 - 特定技能1号（漁業）
 - 特定技能1号（飲食物品製造業）
 - 特定技能1号（外食業）
 - 特定技能2号（建設）
 - 特定技能2号（造船・船用工業）
 - 特定活動（ワーキングホリデー）
 - 特定活動（EPA）
 - 特定活動（高度学術研究活動）
 - 特定活動（高度専門・技術活動）
 - 特定活動（高度経営・管理活動）
 - 特定活動（高度人材の就労配属者）
 - 特定活動（建設分野）
 - 特定活動（造船分野）
 - 特定活動（外国人講師）
 - 特定活動（ハラル牛肉生産）
 - 特定活動（製造分野）
 - 特定活動（家事支援）
 - 特定活動（就労活動）
 - 特定活動（農業）
 - 特定活動（日系4世）
 - 特定活動（本邦大学卒業生）
 - 特定活動（その他）
- 「⑦①の者の資格外活動許可の有無」欄
在留資格「留学」など資格外活動許可を受けるべき者である場合に記入してください。
- 「雇入れ年月日・離職年月日」欄
届出期限内に離職した場合は、雇入れ年月日と離職年月日の両方を記入してください。また、届出期限内に複数回にわたって雇入れ・離職した場合は、まとめて記入してください。
- 「雇入れ又は離職に係る事業所」欄
外国人が就労する事業所（支店、店舗、工場など）を記入してください。なお、当該事業所が雇用保険適用事業所である場合には、適用事業所番号を記入してください。
- 「主たる事務所」欄
「雇入れ又は離職に係る事業所」が支店、店舗、工場などである場合には、本社や雇用保険適用事業所を記入してください。

届出事項を記入

様式第3号（第10条関係）（様式）
雇入れに係る外国人雇用状況届出書
離職

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）		③①の者の在留期間（期限）（西暦）	年 月 日 まで
②①の者の在留資格		⑤①の者の性別	1 男 ・ 2 女
④①の者の生年月日（西暦）	年 月 日	⑦①の者の資格外活動許可の有無	1 有 ・ 2 無
⑥①の者の国籍・地域			
⑧①の者の在留カードの番号（在留カードの右上に記載されている12桁の英数字）			

雇入れ年月日（西暦） 年 月 日 離職年月日（西暦） 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4項の規定により上記のとおり届けます。

事業主 事業所の名称、所在地、電話番号等（名称） TEL

事業所 主たる事務所（名称） TEL

事業所 所在地 TEL

氏名

社会保険労務士 記載欄

派遣・請負労働者に係る届出の場合
派遣の場合、「雇入れ又は離職に係る事業所」欄には派遣先ではなく派遣元の事業所を記入し、□に✓を入れてください。
請負業者に雇用される労働者が、注文主の事業所等で就労する場合、「雇入れ又は離職に係る事業所」欄には請負業者の事業所を記入し、□に✓を入れてください。

外国人雇用状況届出は

インターネットで、いつでも申請できます！

労働施策総合推進法に基づき、外国人を雇用する事業主には、外国人労働者の雇入れおよび離職の際に、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。

申請には「インターネット」が便利です、是非ご活用ください。

◇ インターネットなら、24時間、365日いつでも申請可能！

※ ただし、毎週日曜日の22時から翌日の8時までの間は、システムメンテナンスのためサービスを停止します。

◇ 時間とコストをかけずに申請できます！

ハローワークに来所いただく手間がかかりません。

◇ 複数の外国人の届出をまとめて申請できます！

◇ 届出情報をインターネットで確認・修正できます！

ハローワークインターネットサービス (<https://www.hellowork.go.jp/>) の「事業主の方」または「申請等をご利用の方へ」のページ内にある「外国人雇用状況届出」から利用することができます。



または、外国人雇用状況届出システムで検索できます。

外国人雇用状況届出システム

検索

※ 外国人雇用状況届出システムの「操作マニュアル」はこちら（厚生労働省HPからリンク）に掲載しています。
https://www.hellowork.go.jp/dbps_data/_material_/localhost/doc/gaikokujin_koyoujoukyoutodokede_sousamanyuaru_.pdf

※ 雇用保険被保険者となる外国人の場合、雇用保険被保険者資格取得届または雇用保険被保険者資格喪失届に「国籍・地域」や「在留資格」などを記入してハローワークに提出することで、外国人雇用状況の雇入れまたは離職の届出を行ったこととなります。

※ これまでに雇用保険被保険者資格取得届、雇用保険被保険者資格喪失届および外国人雇用状況届出書などの届出用紙により、一度でもハローワークに外国人雇用状況の届出を行ったことのある事業主の方は、インターネット上からユーザーIDおよびパスワードを取得することはできません。お手数ですが、事業所を管轄するハローワークまでお問い合わせください。

3 外国人労働者の職場定着に向けた支援について

外国人労働者の人事・労務支援ツール

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が、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。
- 年末年始の休暇はほらないので、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くありません。
- 健康診断を受けたくありません。
- 転動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、母国語や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



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～

概要

全9カテゴリの、雇用管理で実際に想定される場面ごとに、
①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いポイント
②実際に外国人の方にそのまま話したり見せたりして理解を深めてもらうことを目指した「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。

※9カテゴリ…①採用、②賃金、③労働時間および休暇、④異動、退職及び解雇、⑤安全衛生および災害準備、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 +企業的好事例

紙面イメージ

①採用後に労働者が提出する書類について説明するとき

(1) 外国人の方へ説明する際のポイント
日本では、採用後の提出書類について、社員に対して「必要書類の一覧」を渡し、本人に確認してもらうだけで足りる場合も多いです。
一方、外国人社員は、出身国と雇用慣行や社会制度が異なることもあり、背景知識がないことから、特に提出理由について、疑問をもつケースも多いとされています。
このため、各書類をどこで取得すればよいかについての説明（取得方法）や、なぜその書類を提出する必要があるのか（提出理由）について説明することが望ましいです。特に、提出書類に付随して、「車で通勤してはいけない」といった労働者本人に制限を加えるような規定がある場合には、「会社に駐車場がないから」というようにさらに丁寧な説明が必要です。また、例えば、住所や通勤届を提出してもらう理由は、主に「住居手当」や「通勤手当」といった「手当」の計算に必要であるということかも知れませんが、この「手当」が何であるかも、外国人社員にとってはよく分からないことが多いです。（手当については、2③を参照してください。）
さらに、書類ごとに提出の締切りが違う場合には、表を活用するなどして、分かりやすく伝えるようにしましょう。

(青色) 日本の雇用慣行の一例を記載。雇用慣行が、外国の文化などとギャップが大きい場合もあるため、改めて「気づき」をもってもらえるような記載になっています。

(黄色) 一般的な外国の文化や外国人の方の考え方を一例として記載しています。

(太字) 上記を踏まえ、どのような説明の仕方をすれば分かりやすいか、どのような点に注意するとよいかについて、ポイントを記載しています。

これらのポイントを踏まえて、外国人の方に説明する場合には、そのまま話したり見せたりして使えるような例文や図表の例を紹介しています。

(2) 外国人の方への説明例
・日本(にほん)では、あなたに代わって(かわって)会社(かいしゃ)が税金(ぜいきん)や保険(ほけん)の計算(けいさん)をします。あなたのためにしますから、必要(ひつよう)な情報(じょうほう)を会社(かいしゃ)に教(おし)えてください。
・会社(かいしゃ)が、あなたの給料(きゅうりょう)を計算(けいさん)したり、税金(ぜいきん)や保険(ほけん)の計算(けいさん)をするために、あなたの住所(じゅうしょ)が必要(ひつよう)です。
・住所(じゅうしょ)とどこ(どこ)に(会社(かいしゃ)からもらった紙(かみ)に)、あなたの住所(じゅうしょ)を書いて、会社(かいしゃ)に出(だ)しててください。

活用事例

- 入社時の労働条件などの説明の際に一緒に読みながら説明
- 入社時のオリエンテーションで一斉に説明、質疑応答
- 個別に質問を受けた際に、該当のページを目次から探し、説明に活用



② 雇用管理に役立つ多言語用語集

概要

- 人事・労務の場面でよく使用する労働関係、社会保険関係用語約420語の定義・例文を、やさしい日本語＋9言語で検索できる用語集。
- エクセルファイルのほか、厚生労働省ウェブサイトにより、「カテゴリ」から又は「五十音順」から検索が可能。

9言語：英語、韓国語、中国語（簡・繁）、タガログ語、ベトナム語、ネパール語、ポルトガル語、スペイン語

ウェブサイトイメージ

雇用管理に役立つ多言語用語集



やさしい日本語または外国語9言語から選択

用語	日本語 (日本語)	英語 (English)	韓国語 (Korean)
選考 (せんこう)	選考 (せんこう)	Selection test	선고 (せんこう)
選考 (せんこう)	選考 (せんこう)	Ask questions and have a person answer them to find out if the person is suitable for the company.	선고 (せんこう)
選考 (せんこう)	選考 (せんこう)	If you pass the selection test, the company will hire you.	선고 (せんこう)

(上) やさしい日本語 (下) 選択した1言語 (1例：英語) の2言語による定義と例文を表示

カテゴリから検索可能なはこちら



各用語は、「カテゴリ別」または「五十音順」から検索可能

活用事例

- 事業主が、就業規則などを外国人労働者に説明する際、理解が難しいような用語などを検索して、翻訳を提示
- 外国人社員本人が、人事・労務用語の入社前の学習や辞書として活用
- 重要な用語の翻訳を就業規則などにコピー＆ペーストすることによりオリジナルの外国人社員向け就業規則の作成



外国人社員向け就業規則の作成は、

- ③ モデル就業規則やさしい日本語版 もご利用ください。

助成金について

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、その経費の一部を助成するものです。

支給額

生産性要件(※)を満たした場合	生産性要件(※)を満たしていない場合
支給対象経費の2/3 (上限額72万円)	支給対象経費の1/2 (上限額57万円)

※ 生産性要件については、厚生労働省HPをご参照ください。
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000137393.html>

対象となる経費 「支給対象経費」は、以下の経費を対象とします。

- ① 通訳費 ② 翻訳機器導入費 (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	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(テレビ電話による面談を含む)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。
選択メニュー	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	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多言語化し、計画期間中に、それを使用する全ての外国人労働者に周知する。

離職率要件とその他の支給要件

▶ 次の「外国人労働者離職率」と「日本人労働者離職率」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	計画期間の終了から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、外国人労働者数が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。

▶ **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(※)へ提出してください。

2. 対象となる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。

(計画期間終了から1年)

4. 支給申請

算定期間(計画期間終了後1年)が終了して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

※ 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。

お問い合わせ先

滋賀労働局職業安定部職業対策課 助成金担当 TEL 077-526-8686

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HP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。

<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)

人材確保等支援助成金 外国人労働者

検索

※ 詳細はポータルサイトの検索窓で検索するか、QRコードからアクセスください。



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。

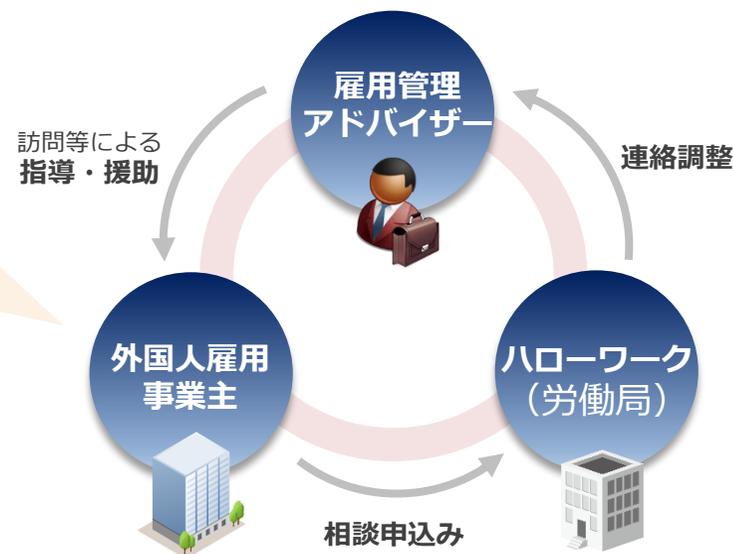
相談事例

【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



ご清聴ありがとうございました