

外国人を雇用する事業所への支援策等について

(第 1 回自動車運送業分野特定技能協議会 資料)

厚生労働省 職業安定局外国人雇用対策課

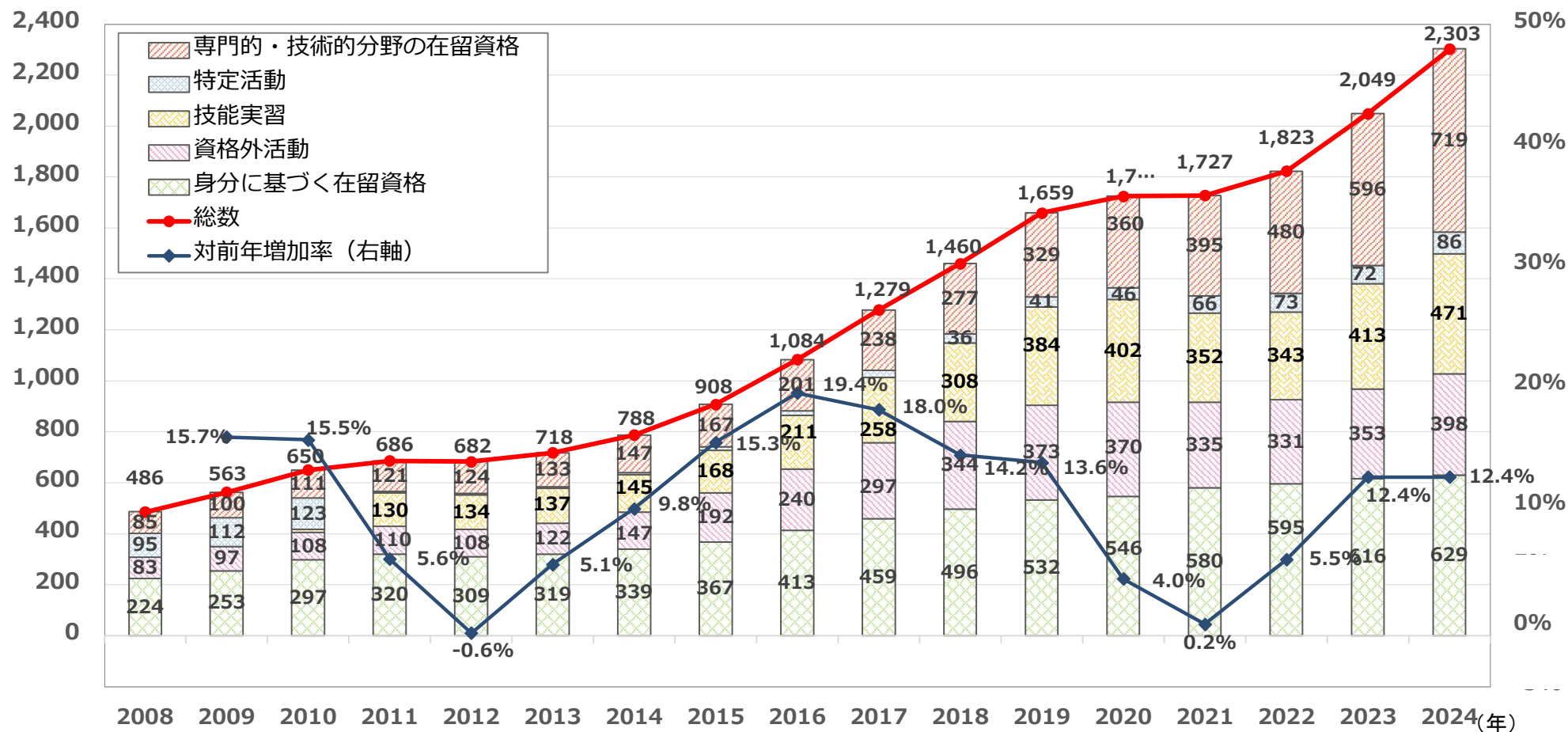
Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

外国人労働者の雇用状況 (令和6年10月末時点)

在留資格別にみた外国人労働者数の推移

- 日本で就労している外国人は、2024年10月末時点で2,302,587人（253,912人増）、増加率は前年比12.4%増となり、前年と同率。
- 在留資格別に増加率の大きい順でみると、「専門的・技術的分野の在留資格」（前年比 20.6%、122,908人増）、「特定活動」（同 19.5%、14,010人増）、「技能実習」（同14.1%、58,224人増）となっている。

（単位：千人）

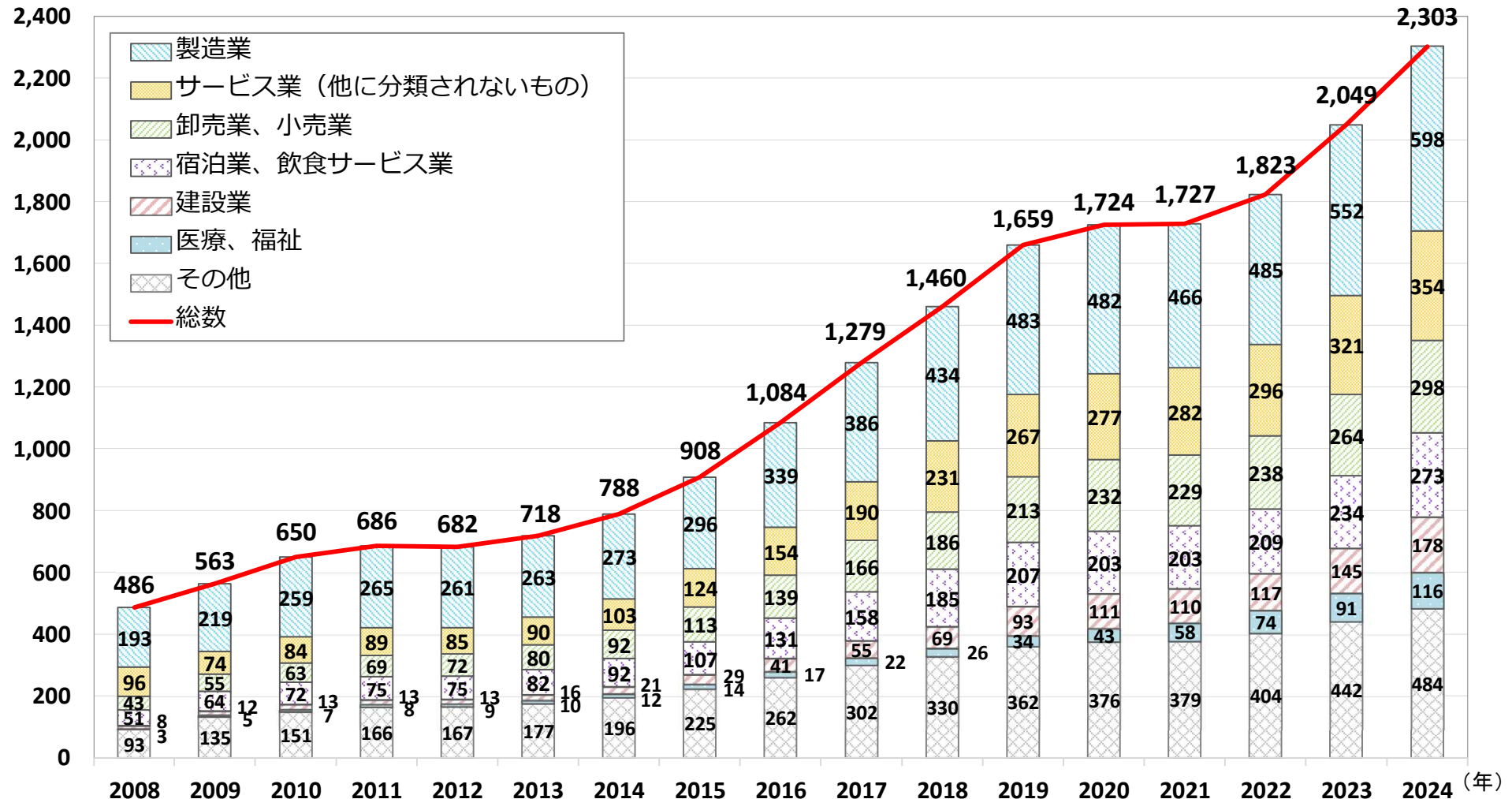


出典： 厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況（各年10月末時点）」

産業別にみた外国人労働者数の推移

- 産業別に増加率の大きい順でみると、「医療、福祉」（前年比 28.1%、25,511人増）、「建設業」（同 22.7%、32,921人増）、「宿泊業、飲食サービス業」（同 16.9%、39,422人増）、「卸売業、小売業」（同13.2%、34,793人増）となっている。

(単位：千人)

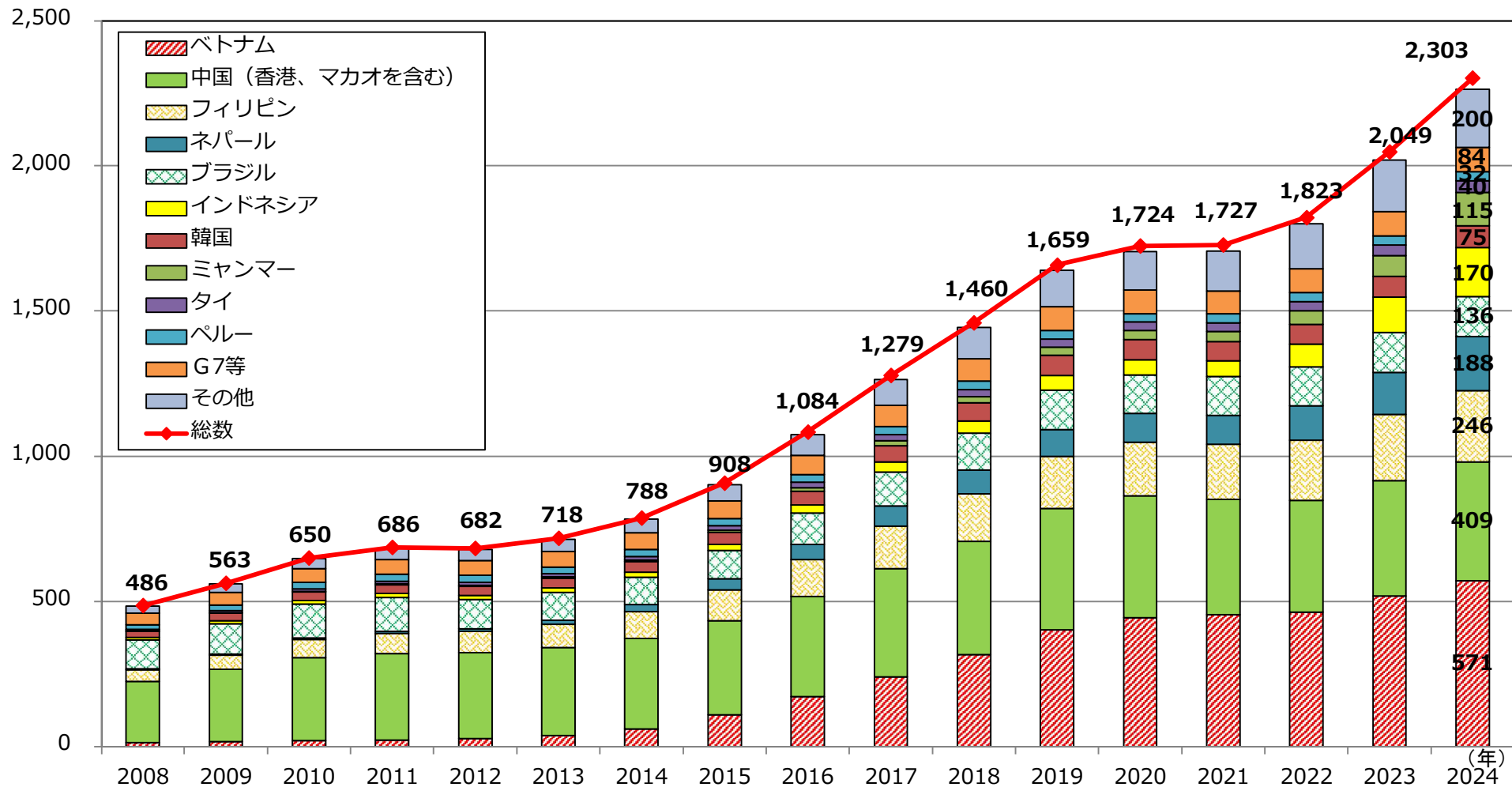


出典：厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況」（各年10月末時点）

国籍別にみた外国人労働者数の推移

- 国籍別に増加率の大きい順でみると、「ミャンマー」(前年比61.0%、43,430人増)、「インドネシア」(同 39.5%、48,032人増)、「スリランカ」(同33.7%、9,863人増)となっている。
- 割合では、「ベトナム」が570,708人で最も多く、外国人労働者全体の24.8%を占める。次いで、「中国」が408,805人(同 17.8%)、「フィリピン」が245,565人(同 10.7%)となっている。

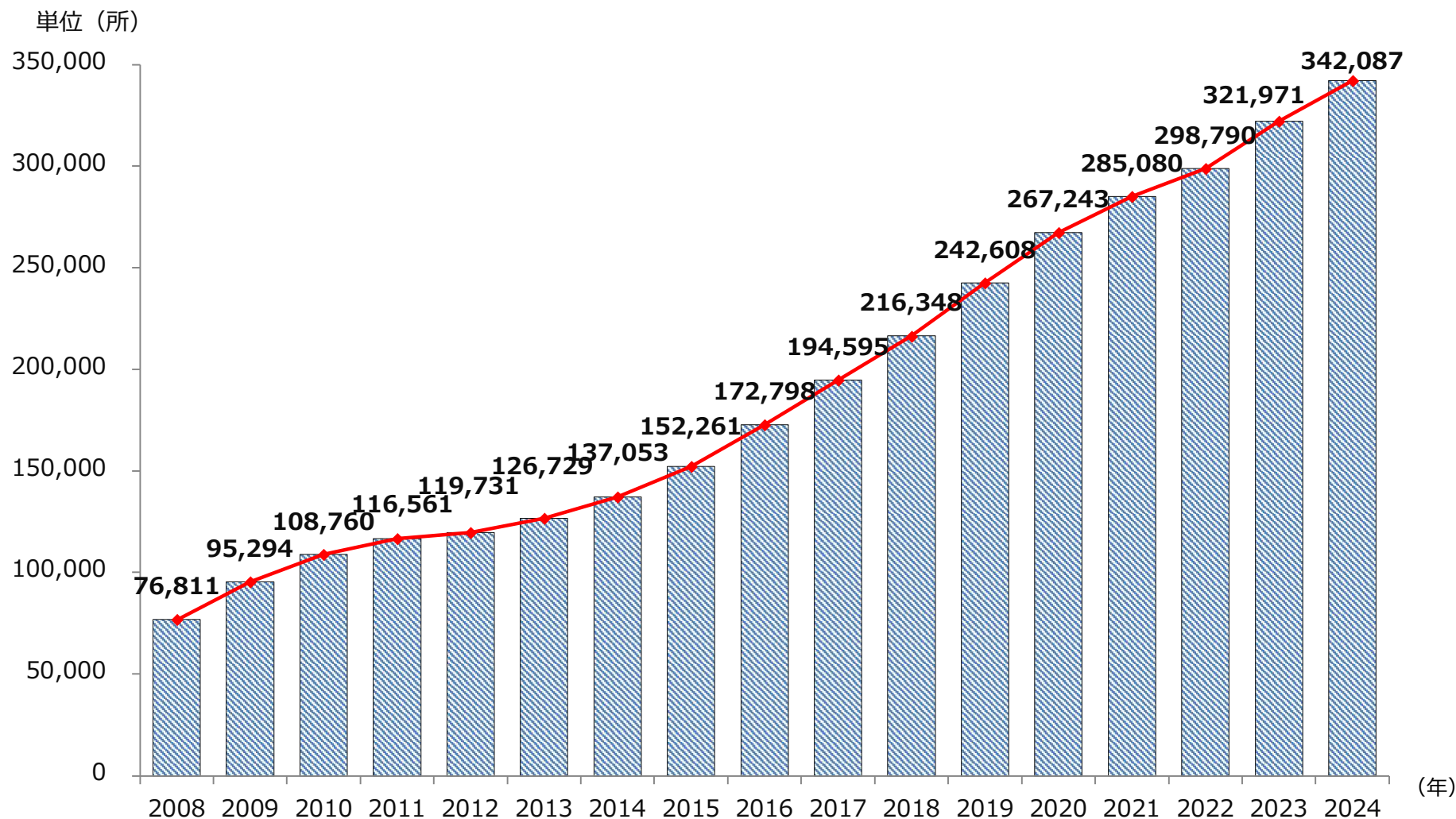
(単位：千人)



出典：厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況」(各年10月末時点)

外国人雇用事業所数の推移

- 外国人を雇用する事業所数は、2024年10月末時点で342,087所（23,312所増）、伸び率は前年比7.3%増となり、前年の6.7%から0.6ポイント上昇。



出典： 厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況（各年10月末時点）」

外国人を雇用する事業所への支援策等

事業主に求められる対応

1. 外国人雇用状況の届出【法に基づく義務】（事業主）

（根拠規定）

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41年法律第132号）第28条

2. 外国人労働者の雇用管理の改善、再就職の援助に関し必要な措置（事業主）

【法に基づく努力義務】

（根拠規定）

同法第7条

3. 外国人雇用管理指針の策定と公表（厚労大臣）

（根拠規定）

同法第8条

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。

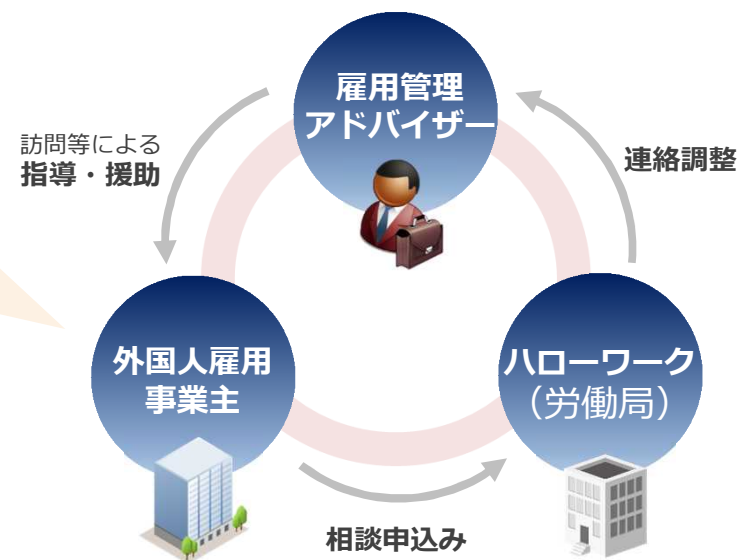
相談事例

〔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



外国人労働者の雇用管理についてお悩みなら・・・

外国人雇用管理アドバイザーにご相談ください

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について、専門的な知識や経験を有する「外国人雇用管理アドバイザー」が、各事業所の実態に応じた相談・指導を**無料**で行います。

例えば・・・

■ こんなことでお悩みではありませんか？

- 外国人を雇用するにあたり、どのような点を考慮したらよいだろうか？
- 現在外国人を雇用しているが、今のやり方で問題ないだろうか？
- 日本語の不慣れな外国人へ、どのように職場教育したらよいだろうか？
- 労働契約、職務配置、福利厚生、退職・解雇時の注意点はなんだろうか？

▶ 「外国人雇用管理アドバイザー」が、問題点を把握・分析し、的確で効果的な改善案を提示することによって、雇用管理改善のお手伝いをします。

■ 相談する方法は

お近くのハローワークへお申し込みください。

訪問日程を調整の上、みなさまの事業所へアドバイザーを派遣します。

※ ハローワークで相談日を設定し、来所によるご相談を実施している場合もあります。
詳しくは、事業所の所在地を管轄するハローワークへお問い合わせください。



このほかにも、都道府県労働局・ハローワークでは、外国人を雇用する事業主の皆さまを援助するための活動を行っております。
お近くのハローワークへお気軽にお問い合わせください。



厚生労働省 都道府県労働局 ハローワーク

11021316外01

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 事業の目的

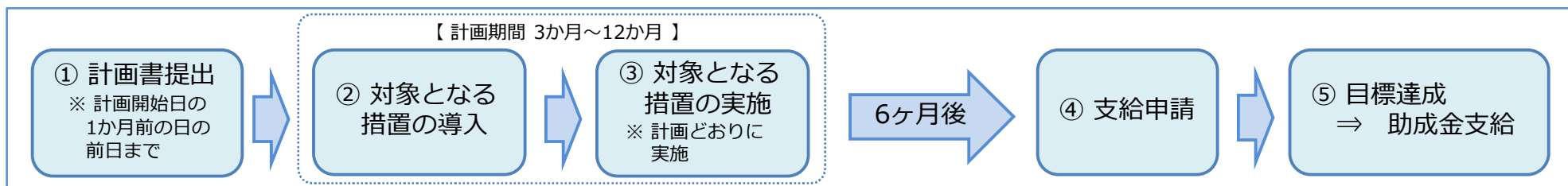
- **外国人は**、日本の労働法制・雇用慣行等に関する知識の不足、言語・コミュニケーションの方法や慣習の相違等から、労働条件・解雇等に関するトラブル等が生じやすい。
- ⇒ このため、外国人が自らの労働条件等を十分に理解し、適正な待遇の下で安心・納得して就労を継続し、その能力を発揮することができるよう、**外国人特有の事情に配慮した事業主の雇用管理改善の取組みに対する助成**を通じて、**外国人労働者の職場定着の促進等を図る。**

2 事業の概要・スキーム

【対象となる措置】

・ 必須メニュー： ■事業所ごとに雇用労務責任者を選任 ■就業規則等の多言語化を実施

・ 選択メニュー： 次の①～③のいずれかを実施 ①苦情・相談体制の整備 ②一時帰国のための休暇制度の整備 ③社内マニュアル・標識類等の多言語化



<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ヶ月経過するまでの期間の外国人離職者が1人の場合は支給可。

3 実施主体等

【実施主体】 国（都道府県労働局）

【助 成 額】 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 等

（経過措置）支給対象経費の1/2 上限額57万円（令和4年度計画認定分：生産性要件を満たした場合は2/3 上限額72万円）

（令和5年度計画認定分以降：賃上げ要件を満たした場合は2/3 上限額72万円）

【実績(計画認定数)】 令和5年度：7件、令和6年度：6件

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）

対象となる経費 以下の経費を委託した場合にも「支給対象経費」となります。

- ① 通訳費 ② 翻訳機器導入費 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）

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。

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

※ 詳細はポータルサイトの検索窓で検索するか、二次元バーコードからアクセスください。

人材確保等支援助成金 外国人労働者

検索

外国人労働者雇用労務責任者講習モデル事業

目的

労働力人口が減少傾向にあり、外国人労働者や外国人雇用事業所が増加傾向にある中、外国人労働者を採用し、職場・地域への定着を図るためには、外国人特有の事情にも配慮し、適正な雇用労務管理を行うことが重要。

そのため、外国人労働者がその能力を十分に発揮し活躍できる就労環境整備に取り組むために必要となる外国人雇用に関するルール・制度のほか、言語・文化の違いや必要な配慮などを内容とする講習をモデル的に実施。

受講対象者

- ◆ 外国人労働者雇用労務責任者として選任されている（選任予定含む）者
- ◆ 外国人労働者を雇用する事業所（雇用を予定している事業所含む）の事業主・人事労務担当者

（※外国人雇用管理指針では、外国人労働者を常時10人以上雇用するときは、雇用労務責任者を選任することとしているが、雇用している外国人労働者が常時10人未満の事業所も対象とする）

講習内容

計200分

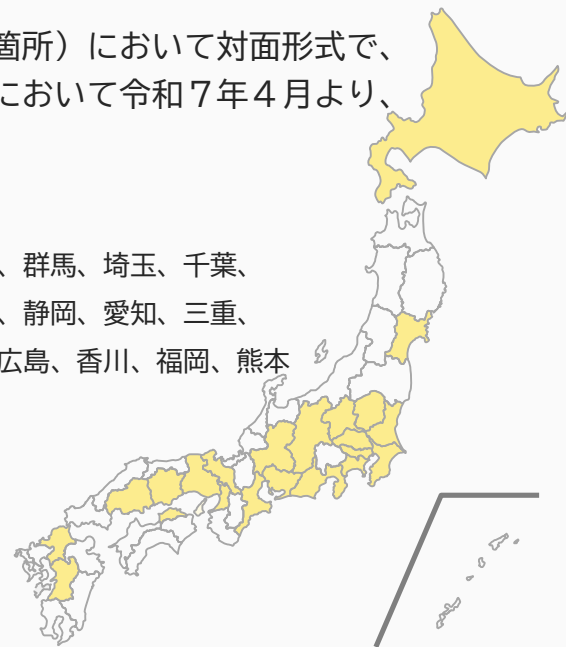
- 講義1 はじめに【20分】
（適正な外国人労働者雇用労務管理の必要性）
 - ①外国人労働者の雇用状況
 - ②外国人労働者雇用労務管理のポイント
- 講義2 外国人雇用のルール【60分】
（在留管理制度の知識・手続と外国人雇用状況届出）
 - ①入管法令、在留管理制度の知識・手続
 - ②外国人雇用状況届出
 - ③在留資格の代表例、資格外活動許可の概要
- 講義3 外国人労働者の雇用労務管理【50分】
（労働関係法令・社会保険関係法令等の知識と対応）
 - ①労働関係法令上の留意点と外国人特有の事業に配慮した対応
 - ②社会保険関係法令上の留意点と外国人特有の事情に配慮した対応
- 講義4 異文化理解とコミュニケーション配慮【60分】
 - ①職場でのミスコミュケーション事例
 - ②異文化理解とコミュニケーション配慮のポイント
 - ③働きやすい職場環境作りに向けて
- 振り返り【5分】

開催地域

22都道府県（右図黄色箇所）において対面形式で、上記含む全47都道府県において令和7年4月より、オンライン形式で開催。

令和7年度 対面講習開催地

北海道、宮城、茨城、栃木、群馬、埼玉、千葉、東京、神奈川、長野、岐阜、静岡、愛知、三重、京都、大阪、兵庫、岡山、広島、香川、福岡、熊本



外国人労働者 雇用労務責任者講習

～外国人雇用労務管理のポイント～

受講
無料



外国人労働者を採用し、職場・地域への定着を図るためには、外国人特有の事情にも配慮し、適正な雇用労務管理を行うことが重要です。

この講習では、外国人労働者がその能力を十分に発揮し活躍できる就労環境整備に取り組むために必要となる外国人雇用に関するルール・制度のほか、言語・文化の違いや必要な配慮などについて学んでいただきます。

対象

- 外国人労働者雇用労務責任者として選任されている方
または 選任が予定されている方
- 外国人労働者を雇用する事業所 または 雇用を予定している事業所の
事業主・人事労務を担当する方

講習内容

- 講義1 はじめに
適正な外国人労働者雇用労務管理の必要性
- 講義2 外国人雇用のルール
在留管理制度の知識・手続と外国人雇用状況届出
- 講義3 外国人労働者の雇用労務管理
労働関係法令・社会保険関係法令等の知識と対応
- 講義4 異文化理解とコミュニケーション配慮
- まとめ **振り返りと受講後アンケートの記入**

オンライン講習
始めました



NEW

開催日程・申込み方法

開催日程 裏面をご参照ください。

申込方法 **事前予約制** 定員40名(先着順)
裏面の二次元バーコード または HPから申込みフォームにアクセスし、お申し込みください。

オンライン講習を希望される方は、PC・タブレット等カメラ付き端末とインターネット環境をご用意ください。

お問合せ先

外国人労働者雇用労務責任者講習事務局
(受託事業者) 株式会社エイジェック

TEL:03-4446-2086
(受付時間:平日10:00～17:00)

人材の総合プロデュース企業
AGEKKE
エイジェック

対面講習【対面講習の開催時間】13:30～17:00(3時間30分)

7月				8月				9月			
開催日	都道府県	最寄駅	会場	開催日	都道府県	最寄駅	会場	開催日	都道府県	最寄駅	会場
7月1日	福岡県	博多駅	TPP博多駅前シティセンター8階 カンファレンスルーム5	8月5日	北海道	札幌駅	TPP札幌カンファレンスセンター北3階7号 カンファレンスルーム7A	9月2日	愛知県	名古屋駅	TPPガーデンシティPREDO(旧名古屋西口) シリウス
7月3日	宮城県	仙台駅	TPPガーデンシティPREDO(旧仙台西口) カンファレンスルーム5A	8月7日	大阪府	大阪駅	TPPガーデンシティ大阪梅田1階 カンファレンスルーム1A	9月3日	香川県	高松駅	高松センタービル 605号室
7月4日	東京都	新宿駅	TPP新宿カンファレンスセンター6階 カンファレンスルーム6B	8月7日	愛知県	名古屋駅	TPPガーデンシティPREDO(旧名古屋西口) シリウス	9月4日	広島県	広島駅	TPPガーデンシティPREDO(旧広島駅前) カンファレンスルーム3A
7月8日	北海道	札幌駅	TPP札幌カンファレンスセンター2階 カンファレンスルーム2B	8月8日	東京都	品川駅	TPP品川カンファレンスセンター6階 カンファレンスルーム6B	9月4日	京都府	京都駅	TPPガーデンシティ京都タワービル アデコ
7月9日	大阪府	大阪駅	TPPガーデンシティ大阪梅田11階 カンファレンスルーム11B	8月20日	東京都	新宿駅	TPP新宿カンファレンスセンター5階 カンファレンスルーム5B	9月5日	東京都	東京駅	TPP東京大手町カンファレンスセンター カンファレンスルーム22A
7月10日	長野県	上田駅	香典軒ビル ゴールデンホール	8月21日	宮城県	仙台駅	TPP仙台西口ビジネスセンター3階 カンファレンスルーム3A	9月9日	埼玉県	大宮駅	TPP大宮駅西口カンファレンスセンター カンファレンスルーム6B
7月11日	神奈川県	横浜駅	TPPガーデンシティ横浜2階 カンファレンスルーム4	8月21日	岡山県	岡山駅	TPPガーデンシティ岡山4階 カンファレンスルーム4A	9月10日	千葉県	千葉駅	TPP千葉駅西口ビジネスセンター カンファレンスルーム3A
7月15日	愛知県	名古屋駅	TPP名古屋駅前カンファレンスセンター9階 カンファレンスルーム9B	8月22日	埼玉県	大宮駅	TPP大宮駅西口カンファレンスセンター6階 カンファレンスルーム6B	9月10日	北海道	札幌駅	TPP札幌カンファレンスセンター北3階 カンファレンスルーム3A
7月16日	群馬県	高崎駅	高崎ビル2階 第一会議室	8月26日	北海道	札幌駅	TPP札幌カンファレンスセンター北3階7号 カンファレンスルーム7A	9月11日	宮城県	仙台駅	TPPガーデンシティPREDO(旧仙台西口) カンファレンスルーム5A
7月17日	東京都	東京駅	TPPガーデンシティPREDO(旧東京駅丸の内中央12 階)ホール121	8月27日	福岡県	博多駅	TPP博多駅前シティセンター8階 カンファレンスルーム5	9月12日	神奈川県	横浜駅	TPPガーデンシティPREDO(旧横浜西口) カンファレンスルーム3A
7月18日	岡山県	岡山駅	TPPガーデンシティ岡山4階 カンファレンスルーム4A	8月27日	静岡県	浜松駅	サラシティ浜松 陸ホー7階 森	9月17日	福岡県	博多駅	TPP博多駅前シティセンター カンファレンスルーム5
7月23日	埼玉県	大宮駅	TPP大宮駅西口カンファレンスセンター6階 カンファレンスルーム6B	8月28日	大阪府	本町駅	TPP大阪本町カンファレンスセンター3階 カンファレンスルーム3B	9月18日	東京都	品川駅	TPP品川カンファレンスセンター カンファレンスルーム5
7月24日	兵庫県	三ノ宮駅	三宮駅前センター3階 58タイプ	8月29日	東京都	東京駅	TPP東京駅カンファレンスセンター2階 カンファレンスルーム2A	9月18日	栃木県	宇都宮駅	TPP宇都宮カンファレンスセンター カンファレンスルーム5B
7月25日	福岡県	博多駅	TPPガーデンシティ博多駅前3階 3-A					9月19日	大阪府	大阪駅	TPPガーデンシティ大阪梅田 カンファレンスルーム5B
7月29日	東京都	品川駅	TPP品川カンファレンスセンター6階 カンファレンスルーム6B					9月25日	東京都	新宿駅	TPP新宿カンファレンスセンター カンファレンスルーム5B
7月30日	岐阜県	岐阜駅	じやうらくプラザ南 小会議室1					9月26日	北海道	札幌駅	TPP札幌カンファレンスセンター北3階 カンファレンスルーム3A
7月31日	栃木県	小山駅	小山商工会議所4階 大会議室					9月26日	静岡県	浜松駅	サラシティ浜松 陸ホー7階 森

オンライン講習

7月		7月15日	○	8月		8月20日	○	9月		9月16日	○
7月2日	○	7月16日	▲	8月1日	○	8月21日	▲	9月3日	○	9月17日	▲
7月3日	▲	7月17日	○	8月5日	▲	8月22日	○	9月4日	▲	9月18日	○
7月8日	○	7月18日	▲	8月6日	○	8月26日	▲	9月9日	○	9月19日	▲
7月9日	▲	7月23日	○	8月7日	▲	8月27日	○	9月10日	▲	9月23日	○
7月10日	○	7月24日	▲	8月8日	○	8月28日	▲	9月11日	○	9月24日	▲
7月11日	▲	7月25日	○	8月19日	▲	8月29日	○	9月12日	▲	9月25日	○
【オンライン講習の開催時間】 ○… 9:30～13:30 ▲… 13:30～17:30 ※オンライン講習は、表記時間内で対面講習同様の受講時間(3時間30分)となります。										9月26日	▲

申込フォーム

対面講習・オンライン講習ともに事前予約制となります。
HPより申込みフォームにアクセスし、お申し込みください。
(各回定員40名)
右記二次元バーコードを利用できない場合は
<https://gakokokuin-roumu.mhlw.go.jp/>から
お申し込みください。

対面講習HP



オンライン講習HP



お問合せ先

外国人労働者雇用労務責任者講習事務局
(受託事業者) 株式会社エイジェック

TEL:03-4446-2086
(受付時間:平日10:00～17:00)

人材の総合プロデュース企業
AGEKKE
エイジェック

お問合せ先

外国人労働者雇用労務責任者講習事務局
(受託事業者) 株式会社エイジェック

TEL:03-4446-2086
(受付時間:平日10:00～17:00)

人材の総合プロデュース企業
AGEKKE
エイジェック

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？

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。**



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。

【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**



外国人の雇用 | 厚生労働省