

令和元年8月22日（木）

「高度外国人材活用に向けた労働関係基礎セミナー」

外国人材の雇用管理について

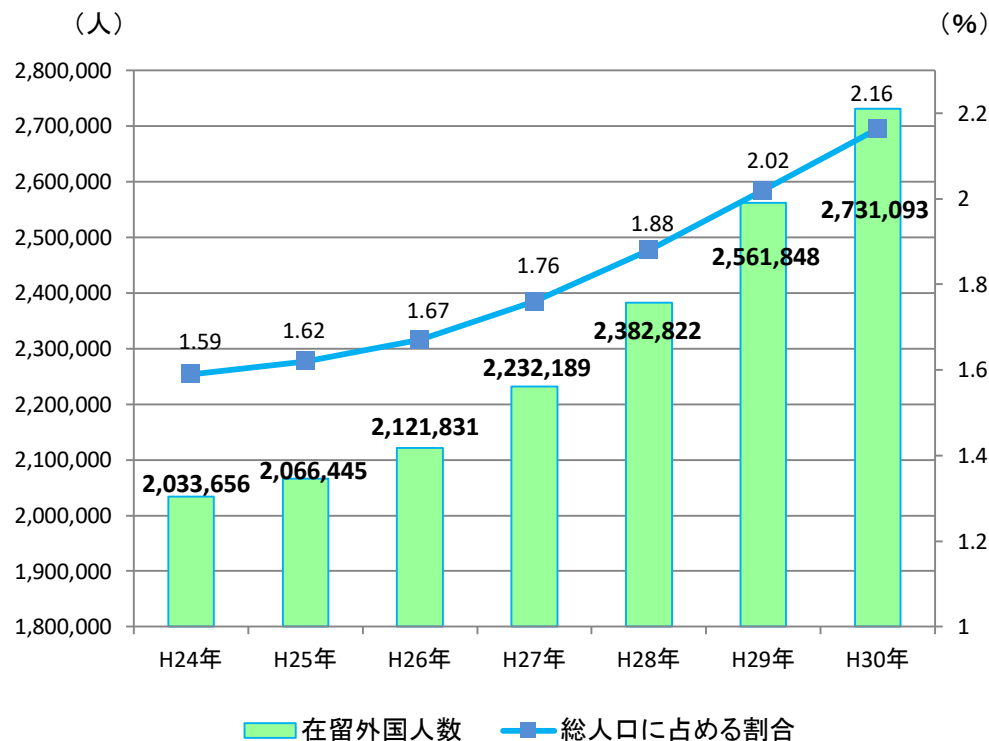
資料目次

1	外国人雇用の現状	1
2	外国人雇用状況届出	10
3	外国人雇用管理指針	13
	ハローワークにおけるサービス	22

1 外国人雇用の現状

在留外国人数と我が国の総人口に占める割合の推移

- 国内における在留外国人数は、平成20年のリーマンショックから平成23年の東日本大震災後にかけて一時減少傾向にあったものの、平成30年12月現在、約273万人（総人口に占める割合：2.16%）となり、過去最高を更新。
- 対前年増加数は16.9万人（対前年増加率6.6%）で6年連続の増加。



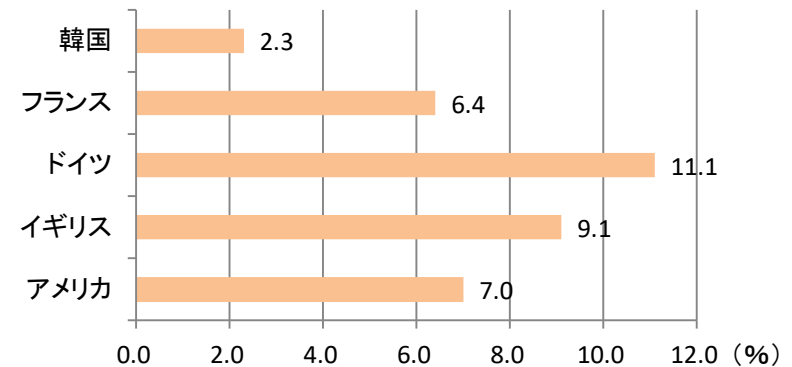
資料出所：法務省「在留外国人統計」

(注1)本数値は、各年12月末現在の統計である。

(注2)本数値は、中長期在留者に特別永住者を加えた在留外国人の数である。

(注3)我が国の総人口に占める割合は、総務省「人口推計」による、各年10月1日現在の人口を基に算出した。

諸外国の外国人割合



資料出所：労働政策研修・研究機構（データブック国際労働比較2018）
韓国：2016、フランス：2014、ドイツ：2015、イギリス：2016、アメリカ：2015

外国人割合が高い国内自治体

	外国人割合	国籍別1位	同2位	同3位
大泉町(群馬県)	18.1%	ブラジル	ペルー	ネパール
美濃加茂市(岐阜県)	8.3%	ブラジル	フィリピン	中国
小牧市(愛知県)	5.7%	ブラジル	フィリピン	ベトナム
伊賀市(三重県)	5.2%	ブラジル	中国	ベトナム
太田市(群馬県)	4.8%	ブラジル	フィリピン	ベトナム

資料出所：外国人集住都市会議（平成30年4月1日現在）

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 146.0万人の内訳)

出入国管理及び難民認定法上、以下の形態での就労が可能。

①就労目的で在留が認められる者 約27.7万人

(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49.6万人

(「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30.8万人

・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になった(同日以後に資格変更をした技能実習生も同様。)

④特定活動 約3.6万人

(EPA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、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34.4万人

・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。

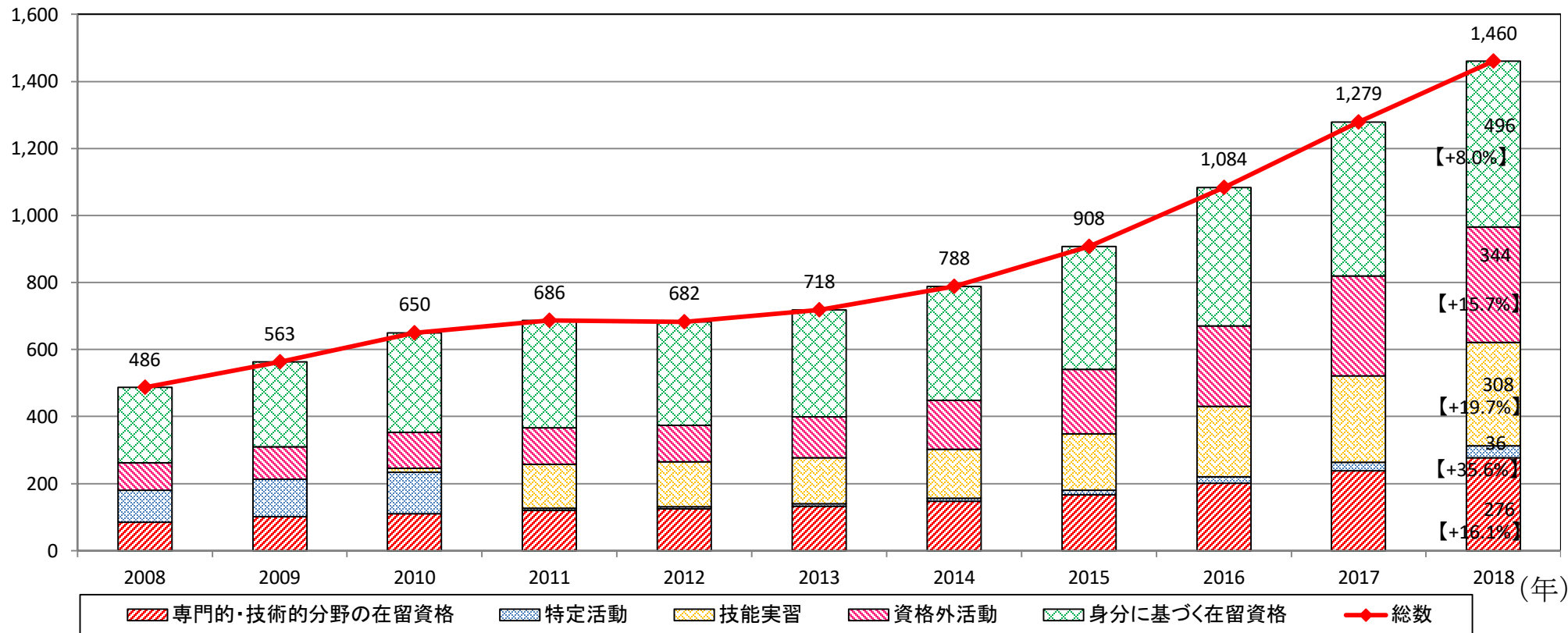
「専門的・技術的分野」に該当する主な在留資格	
在留資格	具体例
教授	大学教授等
高度専門職	ポイント制による高度人材
経営・管理	企業等の経営者・管理者
法律 ・会計業務	弁護士、公認会計士等
医療	医師、歯科医師、看護師
研究	政府関係機関や私企業等の研究者
教育	中学校・高等学校等の語学教師等
技術 ・人文知識 ・国際業務	機械工学等の技術者、通訳、デザイナー、私企業の語学教師、マーケティング業務従事者等
企業内転勤	外国の事業所からの転勤者
介護	介護福祉士
技能	外国料理の調理師、スポーツ指導者、航空機の操縦者、貴金属等の加工職人等

※外国人雇用状況の届出状況(平成30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。

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、2018年10月末時点で過去最高の146万463人。
- 在留資格別にみると、「特定活動」(35.6%)、「技能実習」(19.7%)、「専門的・技術的分野の在留資格」(16.1%)の伸び率が大きい。

(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月末現在）

注1：【 】は、前年同期比を示している。

注2：「専門的・技術的分野の在留資格」とは、就労目的で在留が認められるものであり、経営者、技術者、研究者、外国料理の調理師等が該当する。

注3：「身分に基づく在留資格」とは、我が国において有する身分又は地位に基づくものであり、永住者、日系人等が該当する。

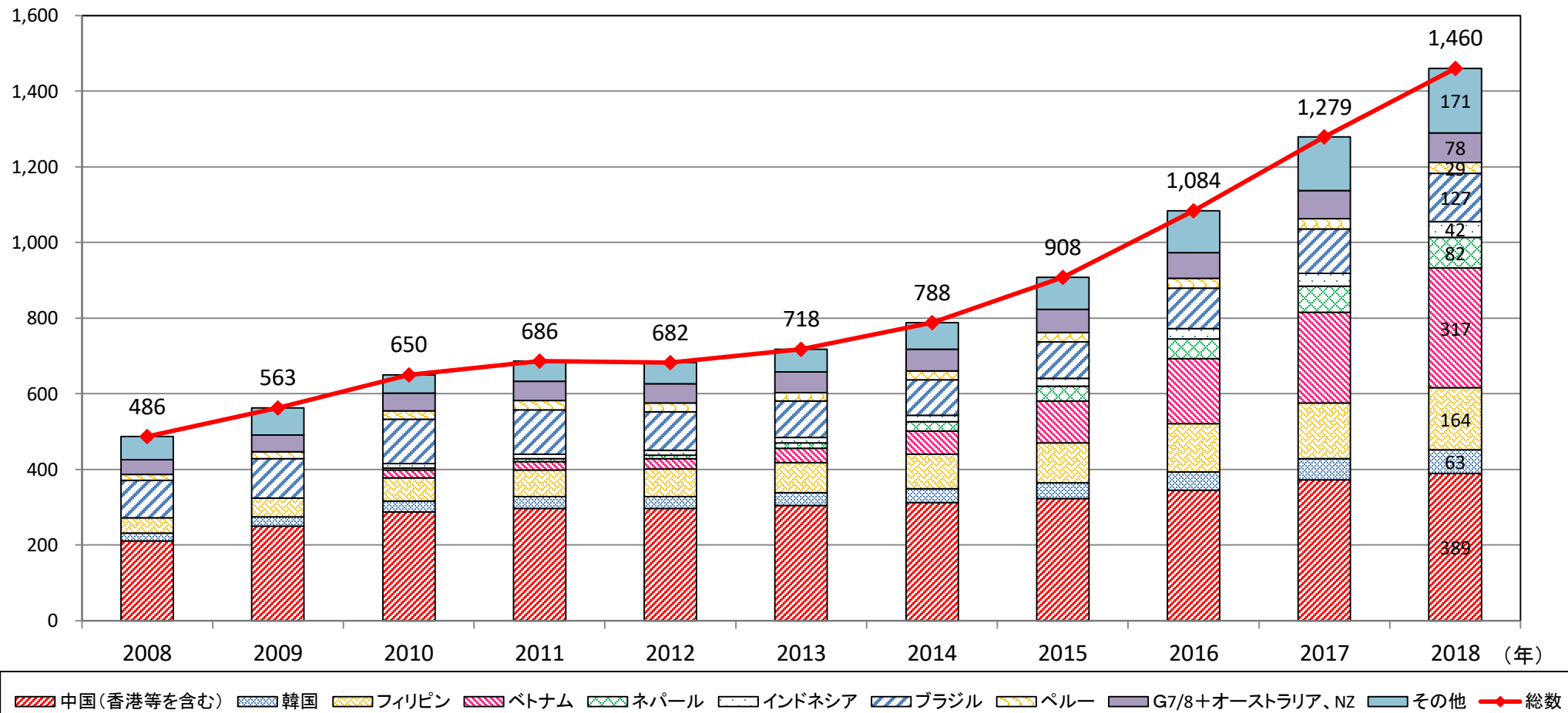
注4：「特定活動」とは、法務大臣が個々の外国人について特に指定する活動を行うもの。

注5：「資格外活動」とは、本来の在留目的である活動以外に就労活動を行うもの（原則、週28時間以内）であり、留学生のアルバイト等が該当する。

国籍別にみた外国人労働者数の推移

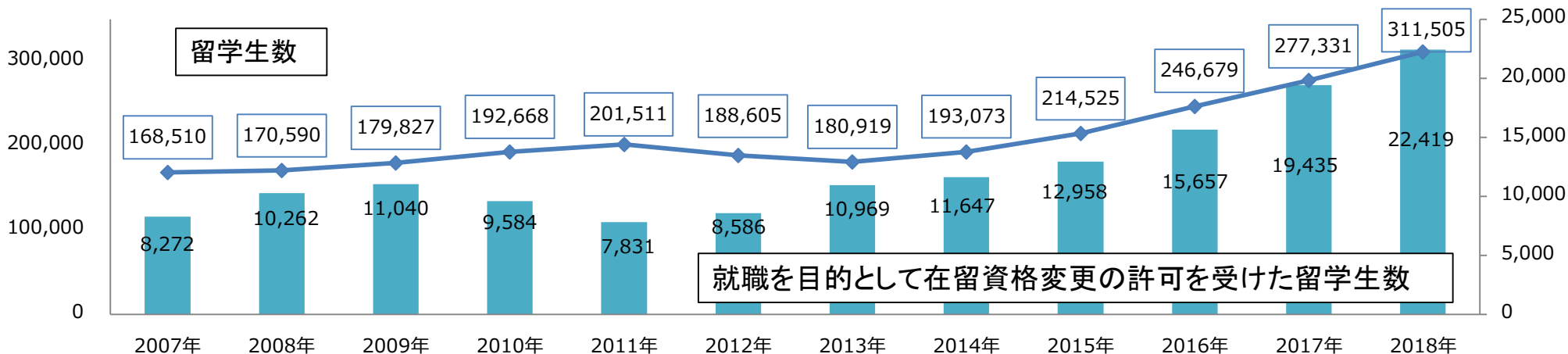
- 国籍別に直近の状況を見ると、中国が最も多く389,117人で、外国人労働者全体の26.6%を占めている。
次いで、ベトナムが316,840人（同21.7%）、フィリピンが164,006人（同11.2%）の順となっている。
- 直近の推移をみると、特にベトナムについては対前年同期比で76,581人（31.9%）と大幅に増加している。
また、インドネシアについては同7,427人（21.7%）、ネパールについては同12,451人（18.0%）増加している。

(単位：千人)



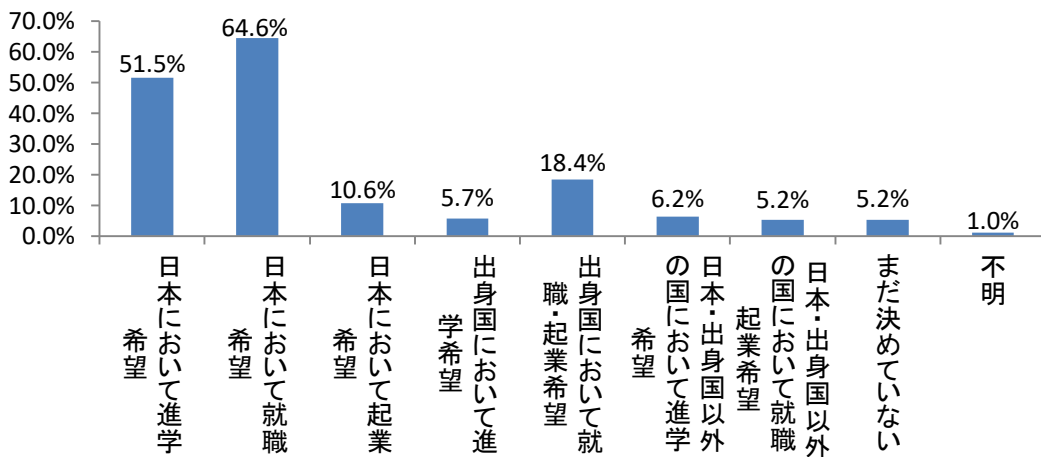
外国人留学生数の推移及び就職活動における課題

2018年末現在の留学生の総数は31万1505人(2007年末現在から約1.8倍に増加)。留学生の就職も以前より増加(2007年:約8,272人→2018年:約22,419人で約3.7倍)。一方で、日本で就職を希望する留学生が全体の6割程度いるなかで、実際に就職できている者が3割程度であり、企業側と留学生双方の情報不足等によるミスマッチが指摘されている。



出典)法務省「在留外国人統計」

留学生卒業後の進路希望(複数回答あり)



資料出所:(独)日本学生支援機構「平成29年度私費外国人留学生生活実態調査概要」

**卒業(修了)
留学生※
46,559人**

↓

日本で就職: 14,493人(31.1%)

※平成28年度中に卒業(修了)した外国人留学生

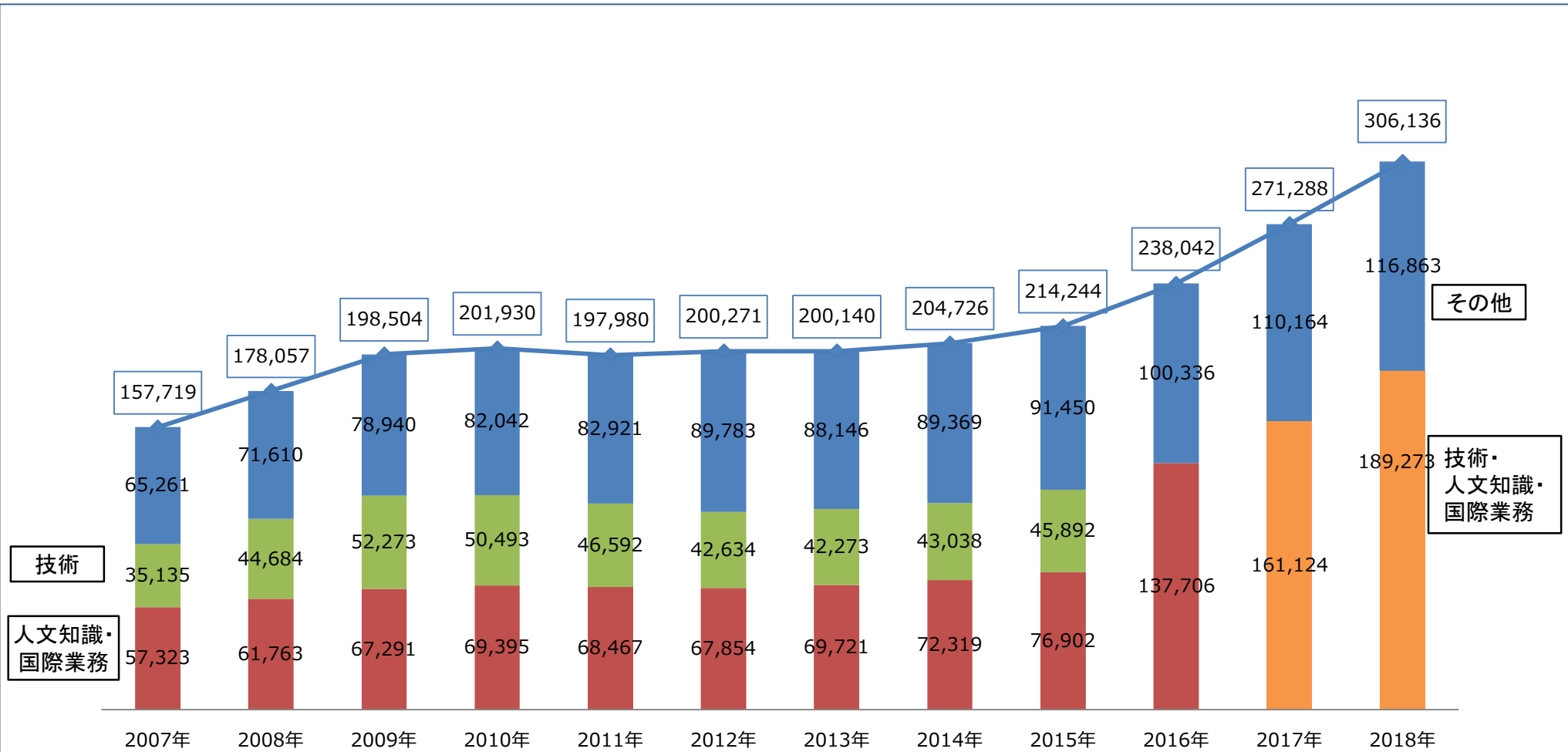
資料出所:(独)日本学生支援機構「平成28年度外国人留学生進路状況調査結果」

専門的・技術的分野の外国人人数

○専門的・技術的分野における外国人登録者数の推移

2018年末現在の登録者数は30万6,136人（2007年末現在から約1.9倍に増加）。

※「その他」については、就労を目的とする在留資格の外国人のうち、「外交」、「公用」の在留資格の者を除いたもの。



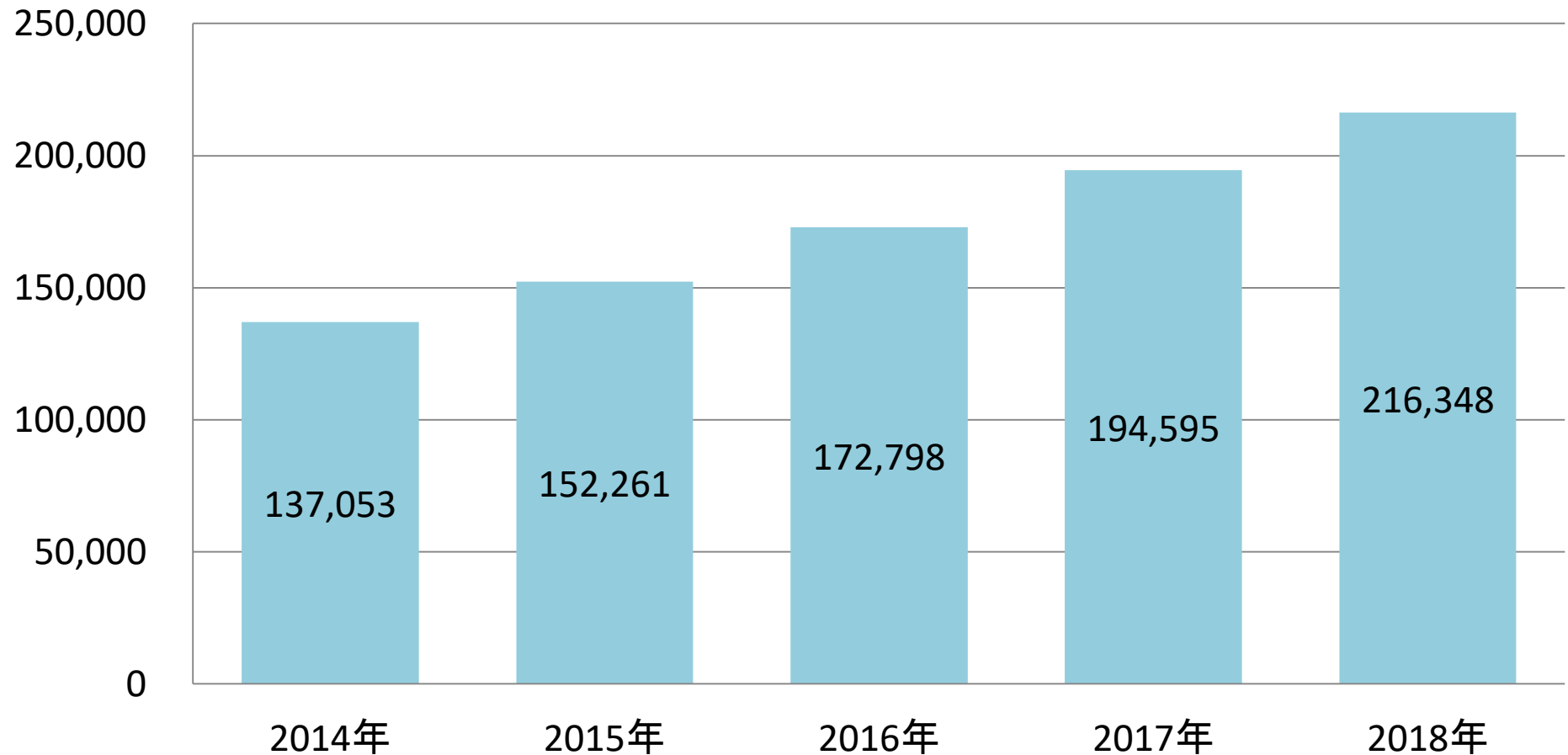
出典) 法務省「在留外国人統計」

※2016年4月に改正入管法が施行され、「技術」と「人文知識・国際業務」の在留資格が一本化された。

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2018年10月末時点で過去最高の216,348か所。
- 特に2014年以降は毎年約2万事業所ペースで増加。

単位（事業所）



出典：厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況（平成30年10月末現在）」

2 外国人雇用状況届出

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

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

（※）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予定

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 外国人雇用管理指針

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

- 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）。

→事業主が適切に対処できるよう、講ずべき必要な措置について定めたもの。（平成19年厚生労働省告示第276号）

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">・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・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・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・公平な採用選考に努める
②適正な労働条件の確保	<ul style="list-style-type: none">・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・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・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
③安全衛生の確保	<ul style="list-style-type: none">・外国人労働者が理解できる方法で安全衛生教育を行う・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・健康診断等を行う
④労働・社会保険の適用等	<ul style="list-style-type: none">・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・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
⑤適切な人事管理、教育訓練、福利厚生等	<ul style="list-style-type: none">・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・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・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
⑥解雇等の予防および再就職の援助	<ul style="list-style-type: none">・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

(外国人雇用管理指針の詳細な内容)

①外国人労働者の募集および採用の適正化

	主な内容	根拠法令
募集を行う際の労働条件の明示	労働者の募集にあたり、従事すべき業務の内容、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。	職業安定法第5条の3
	その際、外国人が理解できる方法(※)により明示するよう努める。 ※母国語や平易な日本語などを用いる 等	指針(労働施策総合推進法第7条)
職業紹介事業者等の利用	外国人労働者のあっせんを受ける場合には、外国人労働者から違約金や保証金を徴収するなど職業安定法に違反する者または労働者派遣法に違反する者からは受けないこと。	指針(労働施策総合推進法第7条) ※職業紹介事業者等による違約金や保証金の徴収は職業安定法第32条の3により禁止
	求人者の申込みに当たり、職業紹介事業者等に対し、従事すべき業務の内容、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。	職業安定法第5条の3
	求人者の申込みに当たり、国籍による条件を付すなど差別的取扱いをしないよう十分留意する。 ※職業安定法第3条により、職業紹介事業者等が職業紹介を行うに当たり、国籍を理由とした差別的取扱いをすることは禁止	指針(労働施策総合推進法第7条)
採用	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。 ※不法就労活動をさせた場合には、「不法就労助長罪」に問われる可能性があります。	入管法第73条の2
	在留資格の範囲内で、有する能力を有効に発揮できるよう、公平な採用選考に努める。 特に、永住者、定住者等その身分に基づき在留する外国人に関しては、その活動内容に制限がないことに留意する。	指針(労働施策総合推進法第7条)

②適正な労働条件の確保

	主な内容	根拠法令
均等待遇	国籍を理由として賃金、労働時間等の労働条件について差別的取扱いをしてはならない。	労働基準法第3条
労働条件の明示	労働契約の締結にあたり、賃金、労働時間等主要な労働条件について、その内容を明らかにした書面等の交付を行う。	労働基準法第15条
	その際、外国人労働者が理解できる方法（※）により明示するよう努める。 ※外国語版のモデル様式を活用する、母国語や平易な日本語などを用いる 等	指針（労働施策総合推進法第7条）
適正な労働時間等の管理	適正な労働時間の管理を行う。 ※法定労働時間や時間外・休日労働の上限規制の遵守、週休日の確保 等	労働基準法第32条等
	時間外・休日労働の削減に努める。	労働時間等設定改善法第2条等
	労働基準法の定めるところにより、年次有給休暇を与える。	労働基準法第39条等
労働基準法等の周知	労働基準法等の内容、就業規則、労使協定等について周知する。	労働基準法第106条
	その際、外国人労働者の理解を促進するため必要な配慮（※）をするよう努める。 ※分かりやすい説明書や行政機関が作成している多言語対応のリーフレットなどを用いる、母国語や平易な日本語などを用いて説明する 等	指針（労働施策総合推進法第7条）
金品の返還等	退職の際には、当該労働者の権利に属する金品を返還する。	労働基準法第23条
	返還の請求から七日以内に外国人労働者が出国する場合には、出国前に返還する。	指針（労働施策総合推進法第7条）
	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。	

③安全衛生の確保

	主な内容	根拠法令
安全衛生教育の実施	雇入れ時等に安全衛生教育を行う。	労働安全衛生法第59条
	その際、外国人労働者が理解できる方法（※）により行う。 ※母国語や平易な日本語などを用いる、視聴覚教材を用いる 等	指針（労働施策総合推進法第7条）
労働災害防止のための日本語教育等の実施	労働災害防止のための指示等を理解できるよう、必要な日本語・基本的な合図等を習得させるよう努める。	指針（労働施策総合推進法第7条）
健康診断の実施等	健康診断、面接指導、ストレスチェック等を実施する。	労働安全衛生法第66条、第66条の8、第66条の8の2、第66条の8の4、第66条の10
	実施に当たっては、目的・内容等について、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。 ※母国語や平易な日本語などを用いる 等	指針（労働施策総合推進法第7条）
母性保護等に関する措置の実施	女性労働者について、産前産後休業、軽易な業務への転換、妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置等、必要な措置を講ずる。	労働基準法第65条等 男女雇用機会均等法第12条、第13条

④労働・社会保険の適用等

	主な内容	根拠法令
	<p>労働・社会保険関係法令で定められた手続を行う。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・被保険者に該当する外国人労働者の適用手続 ・離職時の健康保険の被保険者証の回収 ・労働保険の暫定任意適用事業所における、労働者の希望に応じた加入の申請 	<p>雇用保険法 労働者災害補償保険法 健康保険法 厚生年金保険法</p> <p>等</p>
雇用保険	<p>離職する場合には、失業保険の受給についてハローワークの窓口を教示するなど、必要な援助を行うように努める。</p>	
労災保険	<p>労災保険給付の手続に関し、外国人労働者やその家族等からの相談に応じるとともに、必要な援助を行う。</p>	
健康保険 国民健康保険 厚生年金保険 国民年金	<ul style="list-style-type: none"> ・離職時に国民健康保険・国民年金の加入手続が必要になる場合は、その旨を教示するよう努める。 ・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は、国民健康保険・国民年金への加入支援に努める。 ・傷病手当金や障害年金について教示するよう努める。 ・公的年金への加入期間が一定期間以上の外国人労働者が帰国する場合、帰国後に脱退一時金の支給を請求し得る旨と、その際の留意事項について説明するよう努める。 	<p>指針（労働施策総合推進法第7条）</p>

⑤適切な人事管理等

	主な内容	根拠法令
適切な人事管理	<ul style="list-style-type: none"> ・社内規程等の多言語化など、職場における円滑なコミュニケーションのための環境整備に努める。 ・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。 	指針（労働施策総合推進法第7条）
生活支援	<ul style="list-style-type: none"> ・行政機関、医療機関、金融機関等に関する情報提供など、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。 ・地域社会における行事や活動に参加する機会を設けるように努める。 	
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など、生活上又は職業上の苦情・相談等に対応するよう努める。	
教育訓練の実施	教育訓練の実施、母国語での導入研修の実施等に努める。	
共に就労する上で必要な配慮	日本人労働者と外国人労働者とが、文化、慣習等の多様性を理解しつつ共に就労できるように努める。	

⑥解雇の予防および再就職の援助

	主な内容	根拠法令
解雇・雇止め	安易な解雇・雇止めを行わないようにする。	指針（労働施策総合推進法第7条）
再就職の援助	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。	
解雇制限	解雇制限期間（業務上負傷し、または疾病にかかり療養のために休業する期間およびその後30日間等）における解雇の禁止。	労働基準法第19条
妊娠、出産等を理由とした解雇の禁止等	婚姻・妊娠・出産を退職理由として予定する定めや妊娠・出産等を理由とした解雇等の禁止。	男女雇用機会均等法第9条

ハローワークにおけるサービス

外国人雇用サービスセンター・留学生コーナーについて

■外国人雇用サービスセンター（東京、愛知、大阪、福岡）

高度外国人材（専門的・技術的分野の外国人及び外国人留学生）の就業を促進するための中核的施設として、ハローワークの全国ネットワークを活用し、専門的かつきめ細やかな就職支援を行う。

■留学生コーナー（21拠点）

一部の新卒応援ハローワークに設置し、外国人雇用サービスセンターと連携しながら、外国人留学生に対するきめ細やかな就職支援を実施。

留学生等の意識啓発からマッチング・定着に至るまで、各段階で多様な支援メニューを提供し、外国人留学生等の就職支援を推進。

全国ネットワークによる マッチング

全国のハローワーク等との連携により、求人・求職情報を集約した上で、全国的かつきめ細やかな就職支援を実施

新規求職者数： 23,622件 (13,276件)
相談件数： 70,144件 (30,491件)
就職件数： 3,987件 (2,293件)

※（ ）は外国人留学生のみの実績

意識啓発・ カウンセリング

大学の就職担当者等と連携し、留学生等に対し、在籍の早い段階から就職ガイダンスなどを実施し、意識・動機付けを行う

就職ガイダンス参加学生数： 10,055名
就職面接会参加学生数： 6,648名

インターンシップ

企業と留学生の相互理解を促進し、国内就職市場の拡大を図るため、留学生向けインターンシップを実施

インターンシップ受入企業数： 152社
インターンシップ参加学生数： 309名

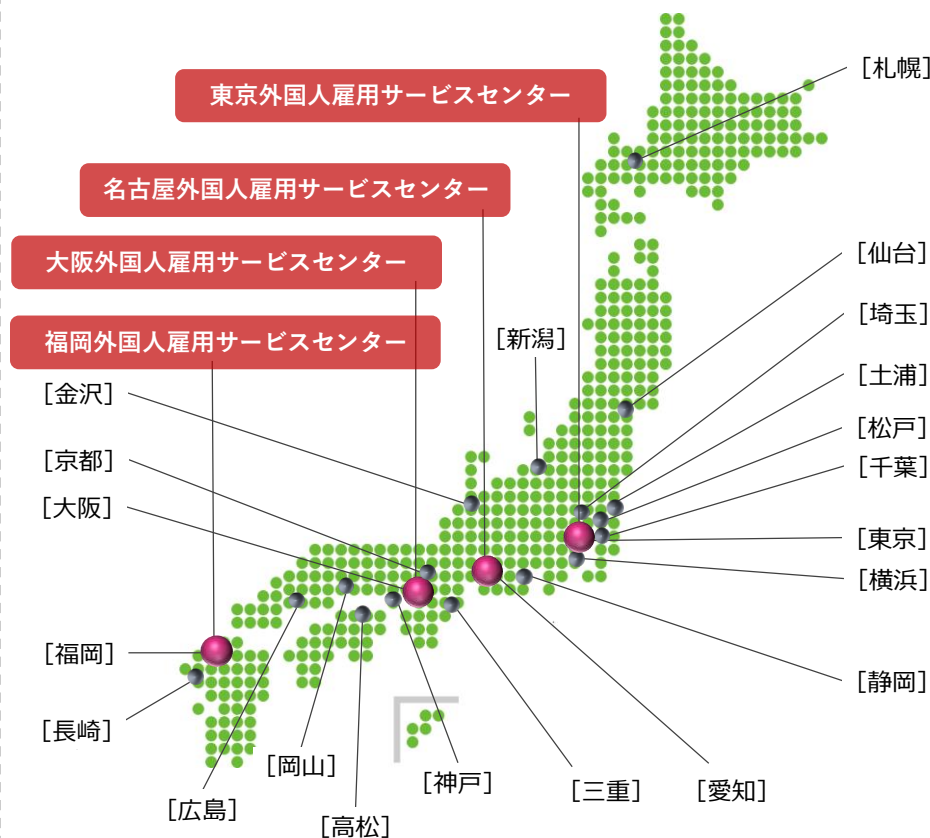
事業主への支援

外国人雇用管理アドバイザーによる人事労務管理上の留意点に関する相談等の支援を実施

外国人雇用管理アドバイザーによる相談実績
・事業所訪問による相談件数： 67事業所
・外国人雇用サービスセンターでの相談： 732事業所

【拠点図】

●：[留学生コーナー]



外国人雇用管理アドバイザーのご案内

外国人労働者の雇用管理について、
外国人雇用管理アドバイザーが無料でご相談を承ります。

外国人雇用管理アドバイザーへの相談のお申込みは、お近くのハローワークへ。
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いたします。
また、ハローワークにおいて相談日を設定し、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。

【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

高度外国人材活躍好事例集のポータルサイトでの周知について

高度外国人材の雇用管理の改善を図り、更なる活躍を推進するため、当省で作成している「高度外国人材にとって魅力ある就労環境を整備するために～雇用管理改善に役立つ好事例集～」(2018年3月)を高度外国人材活躍推進ポータルサイトに掲載し、高度外国人材の採用拡大や定着促進を狙う企業をはじめとした、高度外国人材に関心のある企業に広く周知を図る。

高度外国人材及び人事担当者へのアンケート調査(10,277社)や特定企業へのヒアリング調査を実施

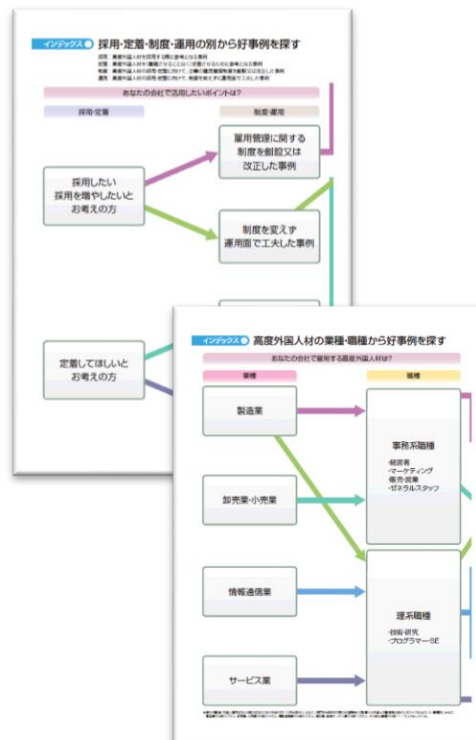
調査結果に基づき、高度外国人材の採用目的や業種・職種等に応じた好事例を分類・整理

実際に企業が行っている雇用管理改善や採用・定着に関する取組をポイントと共に具体的に紹介

高度外国人材にとって魅力ある就労環境を整備するために
雇用管理改善に役立つ**好事例集**

企業の経営者・人事担当者の皆様へ
高度外国人材へのアンケート調査を踏まえて
高度外国人材にとって魅力的な就労環境を整備するために
企業が取り組めばよいのか
雇用管理改善に役立つ事例を具体的に紹介します！

厚生労働省



【事例】A社 採用・運用 製造業

自身の専門性を生かせる部門への配置・異動

募集・採用の段階から専門部署への配置を明確化し、「自己申告カード」により配置・異動の希望に配慮する

雇用管理改善の背景・動機

高度外国人材は専門性へのこだわりが強いことから、専門的な部署への配置に配慮し、入社後も成長・異動への要望を的確に把握するように努めなければならない

雇用管理改善 ▶▶▶ 採用・定着に関する取組

募集・採用段階から、自社が専門性の高いノウハウを多く有する部署であることや、専門性の高い分野での採用を行っていることをアピール

「自己申告カード」にて配置・異動の希望は確実に把握し、高度外国人材はフォローアップ活動の機会も多めに設定

ご清聴ありがとうございました