

令和7年度 外国人雇用管理セミナー 次第

日 時：令和7年6月26日（木）13：15～16：00

開催方法：オンライン開催（Zoom）

1. 開会あいさつ 石川労働局職業安定部職業対策課長 小池田 直人
2. 説 明
 - (1) ・外国人材の受入れ及び共生社会実現に向けた取組 13:20～14:05
 - ・育成就労制度の概要
 - 名古屋出入国在留管理局金沢出張所
 - 統括審査官 伊佐 真介
 - (2) 外国人労働者の労働条件の確保について 14:05～14:35
 - 石川労働局労働基準部監督課
 - 地方労働基準監察監督官 道下 豊
 - 休憩 14：35～14：45 —
 - (3) 外国人技能実習制度の概要について 14:45～15:15
 - 外国人技能実習機構名古屋事務所富山支所
 - 指導課長 森田 精一
 - (4) 新たな育成就労制度と外国人財雇用を成功させる3つのポイント 15:15～15:45
 - 外国人雇用管理アドバイザー 鳥越 勇人
3. その他お知らせ
4. 質 疑
5. 閉 会

【配布資料】

- 1 ・外国人材の受入れ及び共生社会実現に向けた取組
 - ・育成就労制度の概要
- 2 外国人労働者の労働条件の確保について
- 3 外国人技能実習制度の概要について
- 4 新たな育成就労制度と外国人財雇用を成功させる3つのポイント
- 5 その他お知らせ等



令和7年度 外国人雇用管理セミナー

当日説明資料

- (1) ・外国人材の受入れ及び共生社会実現に向けた取組
・育成就労制度の概要
- (2) 外国人労働者の労働条件の確保について
- (3) 外国人技能実習制度の概要について
- (4) 新たな育成就労制度と外国人財雇用を成功させる3つのポイント



外国人材の受入れ及び共生社会実現に向けた取組



世界をつなぐ。未来をつくる。

出入国在留管理庁

Immigration Services Agency

最新資料はこちら(出入国在留管理庁HP)
を御覧ください。

特定技能制度「外国人材の受入れ及び
共生社会実現に向けた取組」

<https://www.moj.go.jp/isa/content/001335263.pdf>

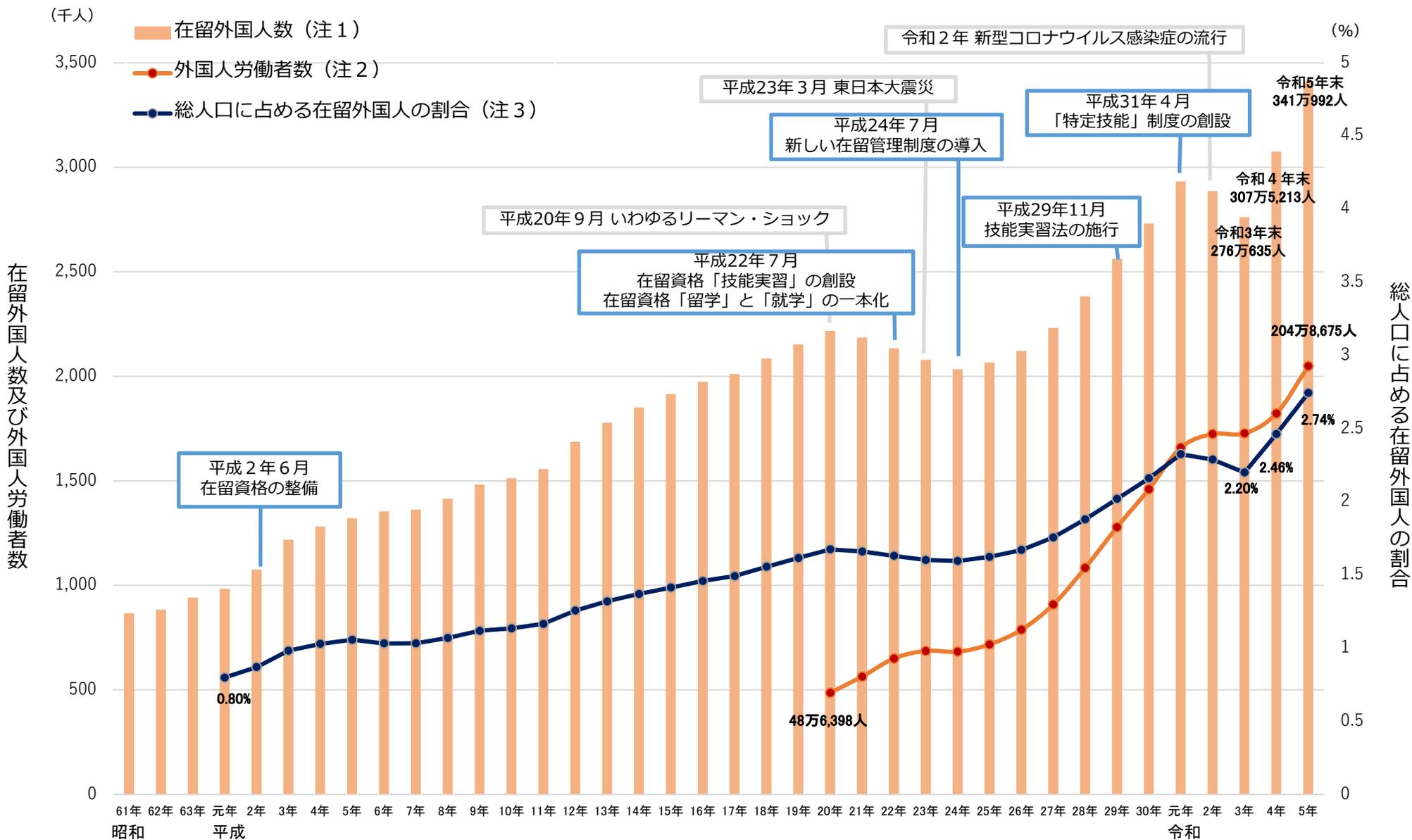


(令和7年4月更新)

【資料(目次)】

1	在留外国人数及び外国人労働者数の推移	1
2	在留資格一覧表	2
3	在留外国人の在留資格・国籍・地域別内訳	3
4	外国人労働者数の内訳	4
5	外国人労働者の受入れ	5
6	制度概要 ①在留資格について	6
7	特定技能1号の対象分野及び業務区分一覧	7
8	技能実習と特定技能の制度比較(概要)	8
9	制度概要 ②受入れ機関と登録支援機関について	9
10	制度概要 ③就労開始までの流れ	10
11	支援計画の概要①	11
12	支援計画の概要②	12
13	特定技能制度における地域の共生施策に関する連携	13
14	登録支援機関とは	14
15	届出について(受入れ機関・登録支援機関)	15
16	特定技能における分野別の協議会について	16
17	特定技能における分野所管省庁との情報連携について	17
18	「特定技能」に関する二国間取決め(MOC)の概要	18
19	特定技能制度における行政処分等について	19
20	特定技能制度運用状況	20
21	基本方針・主務省令等について	24
22	外国人との共生社会の実現に向けたロードマップ等	34
23	参考資料	41

在留外国人数及び外国人労働者数の推移



(注1)平成23(2011)年までは法務省入国管理局(当時)「(旧)登録外国人統計」(12月末現在)に、平成24(2012)年以降は出入国在留管理庁「在留外国人統計」(12月末現在)に基づく。
 (注2)厚生労働省「『外国人雇用状況』の届出状況まとめ」(各年10月末現在の統計)に基づく(外国人雇用状況の届出制度は、平成19(2007)年10月1日から開始されているため、平成20(2008)年以降の推移を示している。)
 (注3)総人口は、総務省「人口推計」(各年10月1日現在の統計)に基づく。

総人口に占める在留外国人の割合

在留外国人数及び外国人労働者数

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	特定産業分野（注1）の各業務従事者
技能実習	技能実習生

（注1）介護、ビルクリーニング、工業製品製造業、建設、造船・船用工業、自動車整備、航空、宿泊、自動車運送業、鉄道、農業、漁業、飲食品製造業、外食業、林業、木材産業（令和6年3月29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・特別養子
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

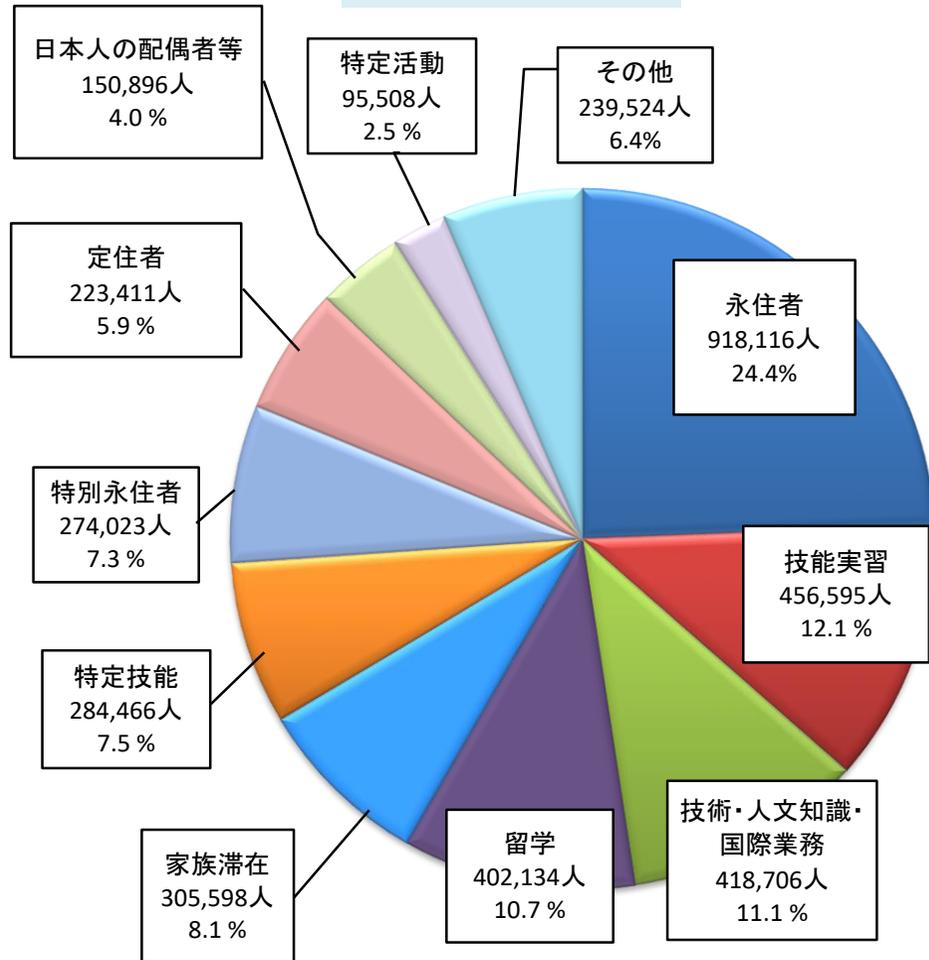
就労が認められない在留資格（注2）

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

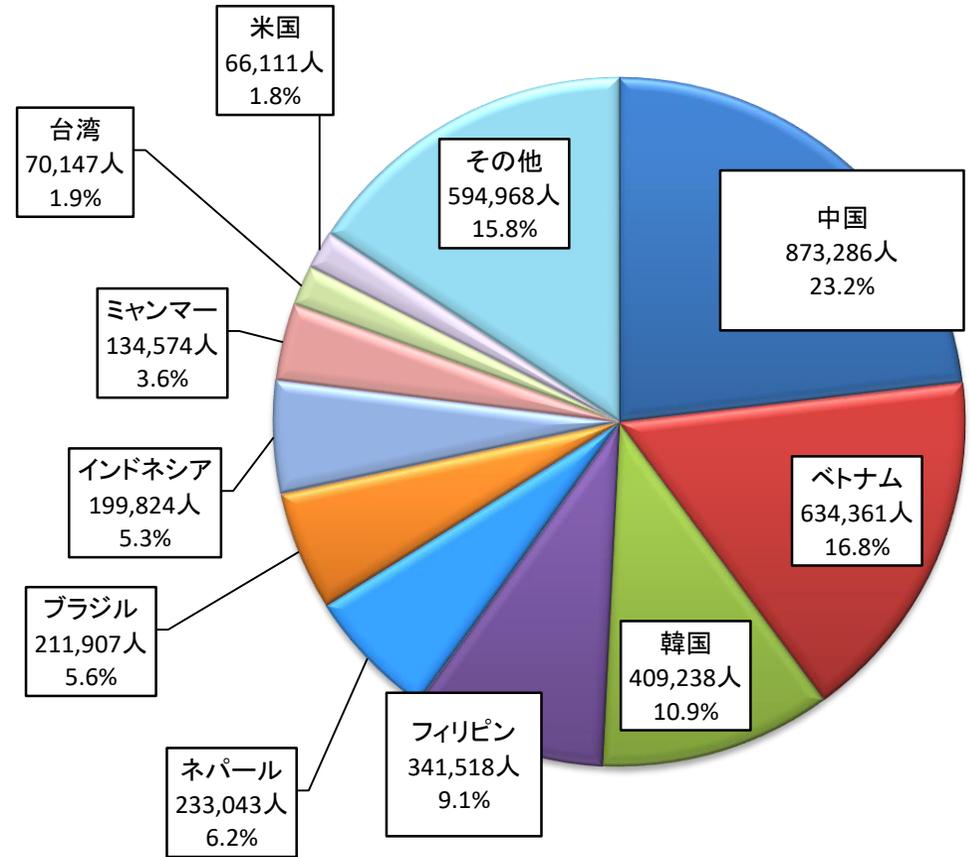
（注2）資格外活動許可を受けた場合は、一定の範囲内で就労が認められる。

在留外国人数 (総数) 376万8,977人

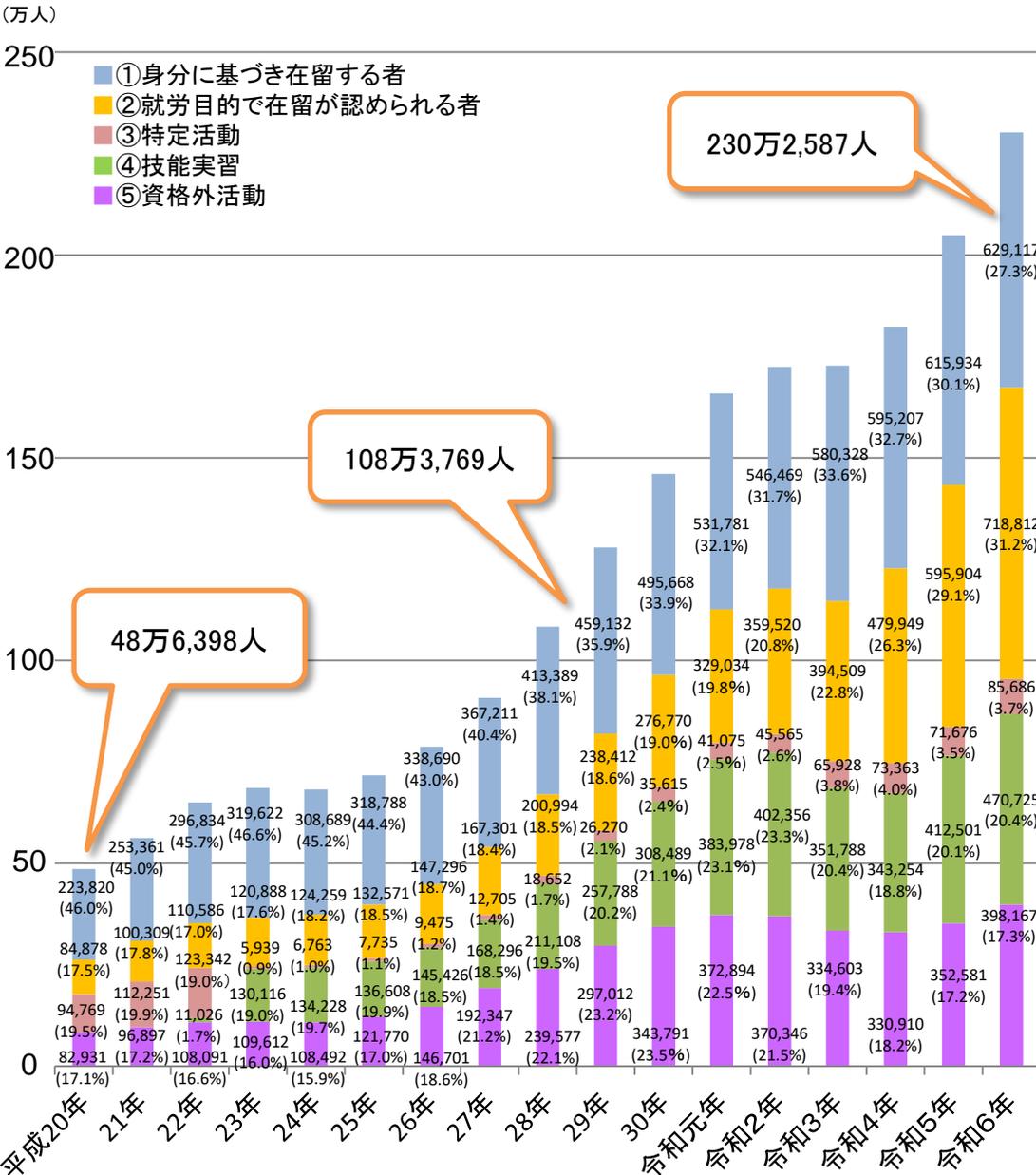
在留資格別



国籍・地域別



外国人労働者数の内訳



①身分に基づき在留する者 約62.9万人(27.3%)
 「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。

②就労目的で在留が認められる者 約71.9万人(31.2%)
 (いわゆる「専門的・技術的分野」)
 (「技術・人文知識・国際業務」、「特定技能」等)
 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。

③特定活動 約8.6万人(3.7%)
 (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。

④技能実習 約47.1万人(20.4%)
 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。)

⑤資格外活動(留学生のアルバイト等) 約39.8万人(17.3%)
 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。

厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ」に基づく集計(各年10月末現在の統計)

外国人労働者の受入れに関する政府方針

専門的・技術的 分野の外国人

積極的に受入れ

- 我が国の経済社会の活性化や一層の国際化を図る観点から、専門的・技術的分野の外国人労働者の受入れをより積極的に推進
(第9次雇用対策基本計画(平成11年8月13日閣議決定))
- 我が国の経済社会の活性化に資する専門的・技術的分野の外国人については、積極的に受け入れていく必要がある、引き続き、在留資格の決定に係る運用の明確化や手続負担の軽減により、円滑な受入れを図っていく。(出入国在留管理基本計画(平成31年4月法務省))

上記以外の 分野の外国人

様々な検討を要する

- 我が国の経済社会と国民生活に多大な影響を及ぼすこと等から、国民のコンセンサスを踏まえつつ、十分慎重に対応
(第9次雇用対策基本計画(平成11年8月13日閣議決定))
- 専門的・技術的分野とは評価されない分野の外国人の受入れについては、ニーズの把握や受入れが与える経済的効果の検証、教育、社会保障等の社会的コスト、労働条件など雇用全体に及ぼす影響、日本人労働者の確保のための努力の状況、受入れによる産業構造への影響、受け入れる場合の適切な仕組み、受入れに伴う環境整備、治安など、幅広い観点からの検討が必須であり、この検討は国民的コンセンサスを踏まえつつ行われなければならない。
(出入国在留管理基本計画(平成31年4月法務省))

制度概要 ①在留資格について

- **深刻化する人手不足への対応**として、生産性の向上や国内人材の確保のための取組を行ってもなお人材を確保することが困難な状況にある産業上の分野に限り、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人を受け入れるため、在留資格「特定技能1号」及び「特定技能2号」を創設（平成31年4月から実施）
- **特定技能1号**：特定産業分野に属する**相当程度の知識又は経験を必要とする技能**を要する業務に従事する外国人向けの在留資格
 在留者数：287,882人（令和7年1月末現在、速報値）
- **特定技能2号**：特定産業分野に属する**熟練した技能**を要する業務に従事する外国人向けの在留資格
 在留者数：1,047人（令和7年1月末現在、速報値）

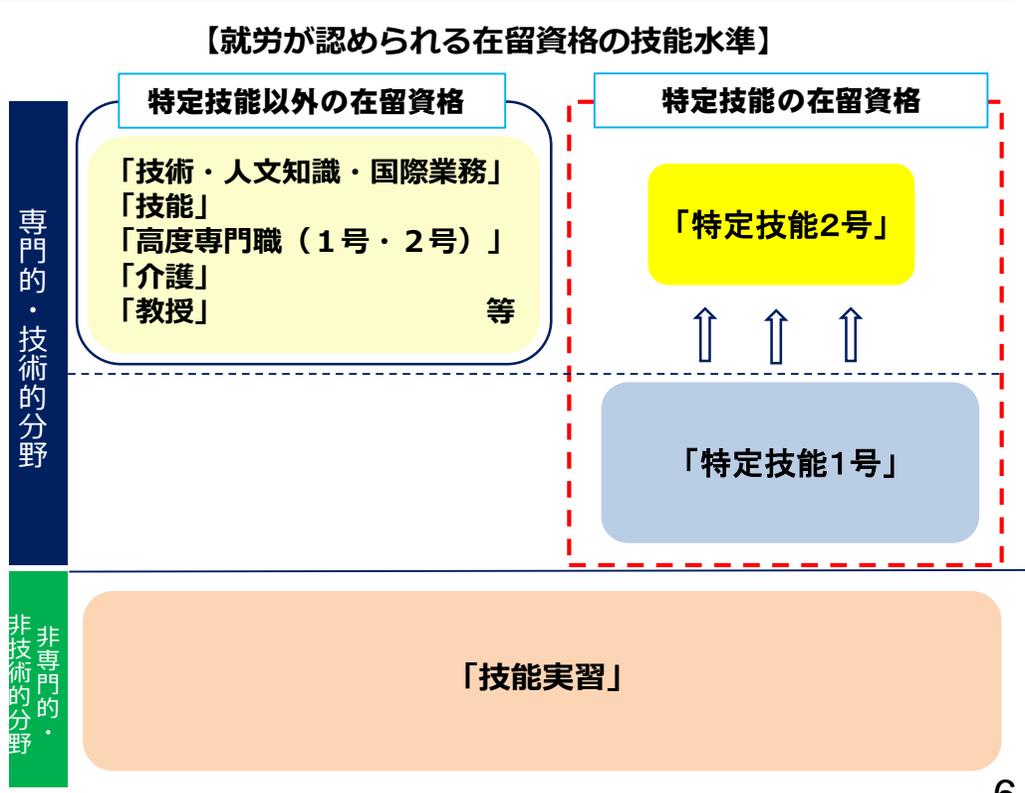
特定産業分野：介護、**ビルクリーニング**、工業製品製造業、建設、造船・舶用工業、自動車整備、航空、宿泊、自動車運送業、鉄道、（16分野）**農業**、**漁業**、**飲食料品製造業**、**外食業**、林業、木材産業
 （赤字は特定技能1号・2号でも受入れ可。黒字は特定技能1号のみで受入れ可。）

特定技能1号のポイント

在留期間	1年を超えない範囲内で法務大臣が個々の外国人について指定する期間ごとの更新（通算で上限5年まで）
技能水準	試験等で確認（技能実習2号を修了した外国人は試験等免除）
日本語能力水準	試験（N4等）で確認（技能実習2号修了者は免除） ※介護、自動車運送業（タクシー・バス）及び鉄道（運輸係員）分野は別途要件あり
家族の帯同	基本的に認めない
支援	受入れ機関又は登録支援機関による支援の対象

特定技能2号のポイント

在留期間	3年、1年又は6か月ごとの更新（更新回数に制限なし）
技能水準	試験等で確認
日本語能力水準	試験での確認なし（漁業及び外食業分野（N3）を除く。）
家族の帯同	要件を満たせば可能（配偶者、子）
支援	受入れ機関又は登録支援機関による支援の対象外



特定技能1号の対象分野及び業務区分一覧

	分野	1 人手不足状況	2 人材基準		3 その他重要事項	
		受入れ見込数 (5年間の上限)	技能試験	日本語試験	従事する業務	雇用形態
厚労省	介護	135,000人	介護技能評価試験	国際交流基金日本語基礎テスト又は日本語能力試験(N4以上) (上記に加えて)介護日本語評価試験	・身体介護等(利用者の心身の状況に応じた入浴、食事、排せつの介助等)のほか、これに付随する支援業務(レクリエーションの実施、機能訓練の補助等) (注)訪問系サービスへの従事は上乗せ告示が公布・施行された後から可能 [1業務区分]	直接
	ビルクリーニング	37,000人	ビルクリーニング分野特定技能1号評価試験		・建築物内部の清掃 [1業務区分]	直接
経産省	工業製品製造業	173,300人	製造分野特定技能1号評価試験		・機械金属加工 ・電気電子機器組立て ・金属表面処理 ・紙器・段ボール箱製造 ・コンクリート製品製造 ・RPF製造 ・陶磁器製品製造 ・印刷・製本 ・紡織製品製造 ・縫製 [10業務区分]	直接
国土省	建設	80,000人	建設分野特定技能1号評価試験等		・土木 ・建築 ・ライフライン・設備 [3業務区分]	直接
	造船・船用工業	36,000人	造船・船用工業分野特定技能1号試験等	国際交流基金日本語基礎テスト又は日本語能力試験(N4以上)	・造船 ・船用機械 ・船用電気電子機器 [3業務区分]	直接
	自動車整備	10,000人	自動車整備分野特定技能1号評価試験等		・自動車の日常点検整備、定期点検整備、特定整備、特定整備に付随する基礎的な業務 [1業務区分]	直接
	航空	4,400人	航空分野特定技能1号評価試験		・空港グランドハンドリング(地上走行支援業務、手荷物・貨物取扱業務等) ・航空機整備(機体、装備品等の整備業務等) [2業務区分]	直接
	宿泊	23,000人	宿泊分野特定技能1号評価試験		・宿泊施設におけるフロント、企画・広報、接客及びレストランサービス等の宿泊サービスの提供 [1業務区分]	直接
	自動車運送業	24,500人	自動車運送業分野特定技能1号評価試験等	国際交流基金日本語基礎テスト又は日本語能力試験(N4以上) ※「従事する業務」のうち、青字については日本語能力試験(N3以上)	・トラック運転者 ・タクシー運転者 ・バス運転者 [3業務区分]	直接
	鉄道	3,800人	鉄道分野特定技能1号評価試験等		・軌道整備 ・電気設備整備 ・車両整備 ・車両製造 ・運輸係員(駅係員、車掌、運転士) [5業務区分]	直接
農水省	農業	78,000人	1号農業技能測定試験		・耕種農業全般(栽培管理、農産物の集出荷・選別等) ・畜産農業全般(飼養管理、畜産物の集出荷・選別等) [2業務区分]	直接 派遣
	漁業	17,000人	1号漁業技能測定試験		・漁業(漁具の製作・補修、水産動植物の探索、漁具・漁労機械の操作、水産動植物の採捕、漁獲物の処理・保蔵、安全衛生の確保等) ・養殖業(養殖資材の製作・補修・管理、養殖水産動植物の育成管理、養殖水産動植物の収穫(穫)・処理、安全衛生の確保等) [2業務区分]	直接 派遣
	飲食品製造業	139,000人	飲食品製造業特定技能1号技能測定試験	国際交流基金日本語基礎テスト又は日本語能力試験(N4以上)	・飲食品製造業全般(飲食品(酒類を除く)の製造・加工、安全衛生の確保) [1業務区分]	直接
	外食業	53,000人	外食業特定技能1号技能測定試験		・外食業全般(飲食物調理、接客、店舗管理) [1業務区分]	直接
	林業	1,000人	林業技能測定試験		・林業(育林、素材生産等) [1業務区分]	直接
	木材産業	5,000人	木材産業特定技能1号測定試験		・製材業、合板製造業等に係る木材の加工等 [1業務区分]	直接

	技能実習(団体監理型)	特定技能(1号)
関係法令	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／出入国管理及び難民認定法	出入国管理及び難民認定法
在留資格	在留資格「技能実習」	在留資格「特定技能」
在留期間	技能実習1号：1年以内、技能実習2号：2年以内、 技能実習3号：2年以内（合計で最長5年）	通算5年
外国人の技能水準	なし	相当程度の知識又は経験が必要
入国時の試験	なし (介護職種のみ入国時N4レベルの日本語能力要件あり)	技能水準、日本語能力水準を試験等で確認 (技能実習2号を良好に修了した者は試験等免除)
送出国	外国政府の推薦又は認定を受けた機関	なし
監理団体	あり (非営利の事業協同組合等が実習実施者への監査その他の監理事業を行う。主務大臣による許可制)	なし
支援機関	なし	あり (個人又は団体が受入れ機関からの委託を受けて特定技能外国人に住居の確保その他の支援を行う。出入国在留管理庁長官による登録制)
外国人と受入れ機関のマッチング	通常監理団体と送出国機関を通して行われる	受入れ機関が直接海外で採用活動を行い又は国内外のあっせん機関等を通じて採用することが可能
受入れ機関の人数枠	常勤職員の総数に応じた人数枠あり	人数枠なし(介護分野、建設分野を除く)
活動内容	技能実習計画に基づいて、講習を受け、及び技能等に係る業務に従事する活動(1号) 技能実習計画に基づいて技能等を要する業務に従事する活動(2号、3号) (非専門的・技術的分野)	相当程度の知識又は経験を必要とする技能を要する業務に従事する活動 (専門的・技術的分野)
転籍・転職	原則不可。ただし、実習実施者の倒産等やむを得ない場合や、2号から3号への移行時は転籍可能	同一の業務区分内又は試験によりその技能水準の共通性が確認されている業務区分間において転職可能

受入れ機関について

1 受入れ機関が外国人を受け入れるための基準

- ① 外国人と結ぶ雇用契約が適切（例：報酬額が日本人と同等以上）
- ② 機関自体が適切（例：5年以内に出入国・労働法令違反がない）
- ③ 外国人を支援する体制あり（例：外国人が理解できる言語で支援できる）
- ④ 外国人を支援する計画が適切（例：生活オリエンテーション等を含む）

2 受入れ機関の義務

- ① 外国人と結んだ雇用契約を確実に履行（例：報酬を適切に支払う）
- ② 外国人への支援を適切に実施
→ 支援については、登録支援機関に委託も可。
全部委託すれば1③も満たす。
- ③ 出入国在留管理庁への各種届出

(注) ①～③を怠ると外国人を受け入れられなくなるほか、出入国在留管理庁から指導、改善命令等を受けることがある。

登録支援機関について

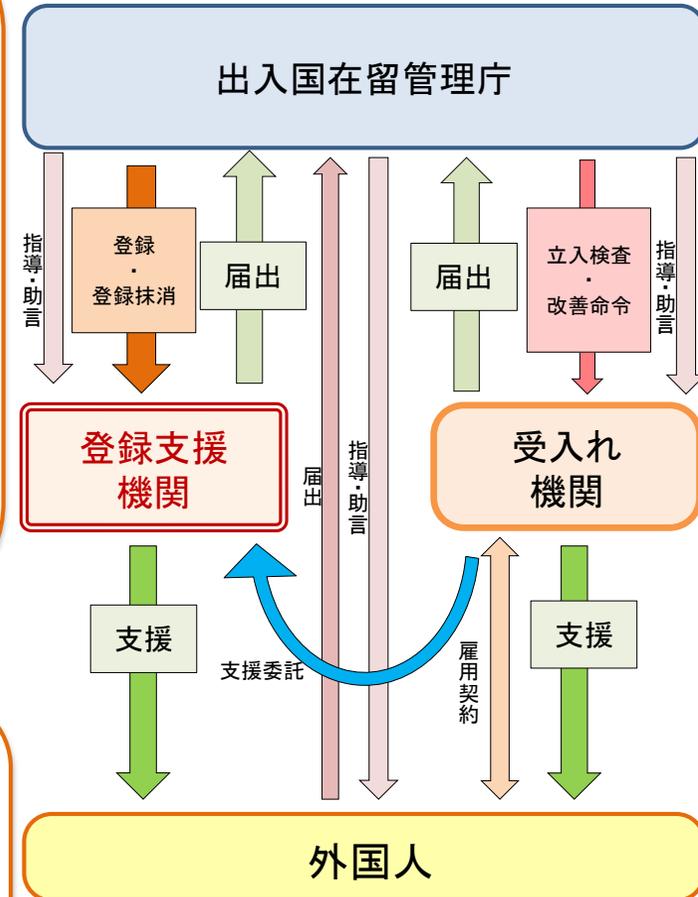
1 登録を受けるための基準

- ① 機関自体が適切（例：5年以内に出入国・労働法令違反がない）
- ② 外国人を支援する体制あり（例：外国人が理解できる言語で支援できる）

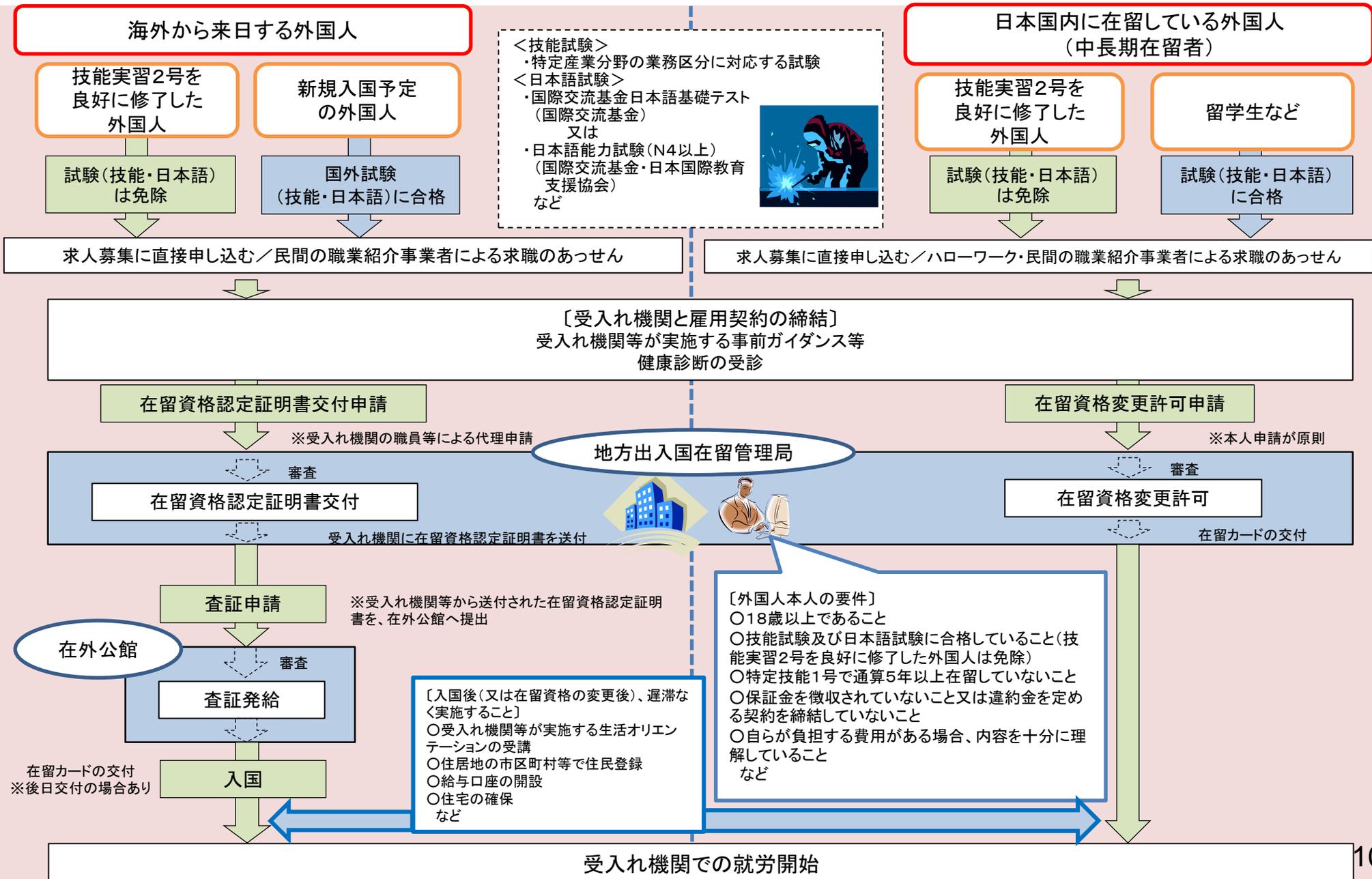
2 登録支援機関の義務

- ① 外国人への支援を適切に実施
- ② 出入国在留管理庁への各種届出

(注) ①②を怠ると登録を取り消されることがある。



制度概要③就労開始までの流れ



ポイント

- 受入れ機関は、1号特定技能外国人に対して「特定技能1号」の活動を安定的かつ円滑に行うことができるようにするための職業生活上、日常生活上又は社会生活上の支援の実施に関する計画（1号特定技能外国人支援計画。以下「支援計画」という。）を作成し、当該計画に基づき支援を行わなければならない。

※特定技能2号については、支援義務がない。

■ 支援計画の作成

- ・受入れ機関は、在留諸申請(※)に当たり、支援計画を作成し、当該申請の際にその他申請書類と併せて提出しなければならない。

※ 特定技能1号に関する在留資格認定証明書交付申請、在留資格変更許可申請等

■ 支援計画の主な記載事項

- ・職業生活上、日常生活上又は社会生活上の支援として必要であるとして省令で定められた10項目(12ページ参照)の実施内容・方法等
- ・支援責任者及び支援担当者の氏名及び役職等
- ・支援の実施を契約により他の者に委託する場合の当該他の者の氏名及び住所等
- ・登録支援機関(登録支援機関に委託する場合のみ)

■ 支援計画実施の登録支援機関への委託

- ・受入れ機関は、支援計画の全部又は一部の実施を他の者に委託することができる(支援委託契約を締結)。
- ・受入れ機関が支援計画の全部の実施を登録支援機関(14ページ参照)に委託する場合には、外国人を支援する体制があるものとみなされる。
- ・登録支援機関は、委託を受けた支援業務の実施を更に委託することはできない。(支援業務の履行を補助する範囲で通訳人などを活用することは可能)

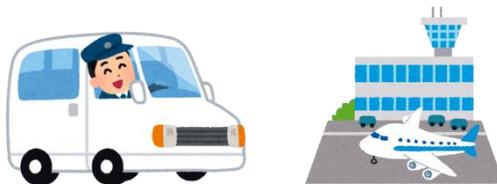
①事前ガイダンス

・在留資格認定証明書交付申請前又は在留資格変更許可申請前に、労働条件・活動内容・入国手続・保証金徴収の有無等について、対面・テレビ電話等で説明



②出入国する際の送迎

・入国時に空港等と事業所又は住居への送迎
・帰国時に空港の保安検査場までの送迎・同行



③住居確保・生活に必要な契約支援

・連帯保証人になる・社宅を提供する等
・銀行口座等の開設・携帯電話やライフラインの契約等を案内・各手続の補助



④生活オリエンテーション

・円滑に社会生活を営めるよう日本のルールやマナー、公共機関の利用方法や連絡先、災害時の対応等の説明



⑤公的手続等への同行

・必要に応じ住居地・社会保障・税などの手続の同行、書類作成の補助



⑥日本語学習の機会の提供

・日本語教室等の入学案内、日本語学習教材の情報提供等



⑦相談・苦情への対応

・職場や生活上の相談・苦情等について、外国人が十分に理解することができる言語での対応、内容に応じた必要な助言、指導等



⑧日本人との交流促進

・自治会等の地域住民との交流の場や、地域のお祭りなどの行事の案内や、参加の補助等



⑨転職支援(人員整理等の場合)

・受入れ側の都合により雇用契約を解除する場合の転職先を探す手伝いや、推薦状の作成等に加え、求職活動を行うための有給休暇の付与や必要な行政手続の情報の提供



⑩定期的な面談・行政機関への通報

・支援責任者等が外国人及びその上司等と定期的(3か月に1回以上)に面談し、労働基準法違反等があれば通報



1 趣旨

今後、特定技能外国人のより一層の増加が見込まれる中、特定技能所属機関においては、

- ・ 地域における外国人との共生社会の実現のため寄与する責務があること
- ・ 1号特定技能外国人に対する支援は地域の外国人との共生に係る取組を踏まえて行うことが求められる。

2 制度概要

協力確認書の提出

特定技能所属機関は、特定技能外国人の受入れに当たり、次のいずれかの時点において、当該外国人が活動する事業所の所在地及び住居地が属する市区町村に対し、「協力確認書」※を提出する。

- ・ 初めて特定技能外国人を受け入れる場合には、当該外国人と特定技能雇用契約を締結後、在留資格認定証明書交付申請又は在留資格変更許可申請を行う前
- ・ 既に特定技能外国人を受け入れている場合には、施行期日以降、初めて当該外国人に係る在留資格変更許可申請又は在留期間更新許可申請を行う前

※ 地方公共団体から共生施策に対する協力を求められた場合には、当該要請に応じ、必要な協力をする旨の文書。

在留諸申請における申告

特定技能外国人に係る在留諸申請において、特定技能所属機関は、当該外国人が活動する事業所の所在地及び住居地が属する地方公共団体が実施する共生施策について必要な協力をすることとしている旨を申告する。

1号特定技能外国人支援計画の作成・実施

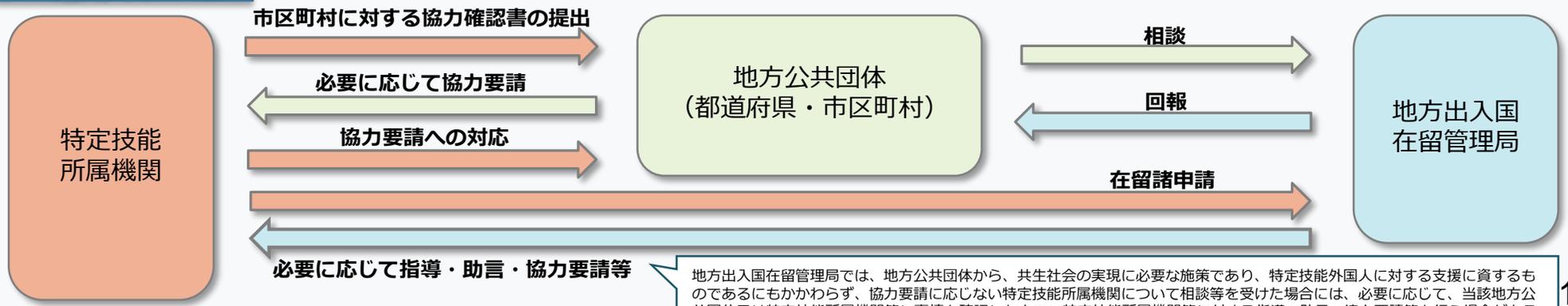
特定技能所属機関は、支援計画の作成・実施において、地方公共団体において実施する共生施策を確認し、これを踏まえた支援計画を作成の上、当該支援を適切に実施する。

地方公共団体からの協力要請への対応

特定技能所属機関は、地方公共団体から共生施策に係る協力を求められれば、それが共生社会の実現に必要な施策であり、特定技能外国人に対する支援に資するものである場合、当該協力要請に応じる。

※ 本件取組における地方公共団体が実施する共生施策とは、例えば、各種行政サービス、交通・ゴミ出しのルール、医療・公衆衛生や防災訓練・災害対応、地域イベント、日本語教室等に関する施策等が想定される。

3 運用イメージ



登録支援機関になろうとする個人又は団体

④登録後

登録支援機関

①登録申請

※持参又は郵送

③登録通知

※登録簿に登録

地方出入国在留管理局

②登録の要件確認

届出
(支援実施状況、
変更事項等)

・指導・助言
・報告又は資料の
提出要求
・登録の取消し

支援委託契約
(支援計画の全部の実施を
委託)

支援計画の全部の実施

受入れ機関

雇用
契約

1号特定技能
外国人

登録支援機関とは

- 登録支援機関は、受入れ機関との支援委託契約により、支援計画に基づく支援の全部の実施を行う。
- 登録支援機関になるためには、出入国在留管理庁長官の登録を受ける必要がある。
- 登録を受けた機関は、登録支援機関登録簿に登録され、出入国在留管理庁ホームページに掲載される。
- 登録の期間は5年間であり、更新が可能である。
- 登録には申請手数料が必要である。(新規登録2万8,400円、登録更新1万1,100円)
- 登録支援機関は、出入国在留管理庁長官に対し、定期又は随時の各種届出を行う必要がある。

ポイント

- 受入れ機関及び登録支援機関は、出入国在留管理庁長官に対し、各種届出を随時又は定期に行わなければならない。
- 登録支援機関は、支援業務の実施が困難になった場合等には、出入国在留管理庁長官に対し報告を行うこととされている。
- 受入れ機関による届出の不履行や虚偽の届出については罰則の対象とされている。

■ 随時の届出

【受入れ機関の届出】※違反の場合、指導や罰則の対象

- ・特定技能雇用契約の変更、終了、新たな契約の締結に関する届出
- ・支援計画の変更に関する届出
- ・登録支援機関との支援委託契約の締結、変更、終了に関する届出
- ・特定技能外国人の受入れ困難時の届出
- ・特定技能雇用契約及び1号特定技能外国人支援計画の基準等を定める省令の基準不適合に係る届出

【登録支援機関の届出】※違反の場合、指導や登録の取消しの対象

- ・登録の申請事項の変更の届出
- ・支援業務の休廃止の届出

【定期届出】

対象年の4月1日から翌年3月31日までの受入れ・活動・支援実施状況について、翌年4月1日から5月31日までに提出

（2025年1月から3月までを対象期間とした届出は、従前の四半期に一度の届出として同年4月15日までに提出）

■ 定期の届出 ※違反の場合、指導や罰則の対象

・特定技能外国人の受入れ・活動・支援実施状況に関する届出

（受入れ状況：特定技能外国人の受入れ総数、氏名等の情報、活動日数、場所、業務内容等）

（活動状況：報酬の支払状況、離職者数、行方不明者数、受入れに要した費用の額等）

（支援実施状況：相談内容及び対応結果等）

※支援計画の全部の実施を登録支援機関に委託した場合は、受入れ機関と登録支援機関が連名で届出を行う。

■ 随時の報告【登録支援機関のみ】※違反の場合、指導や登録の取消しの対象

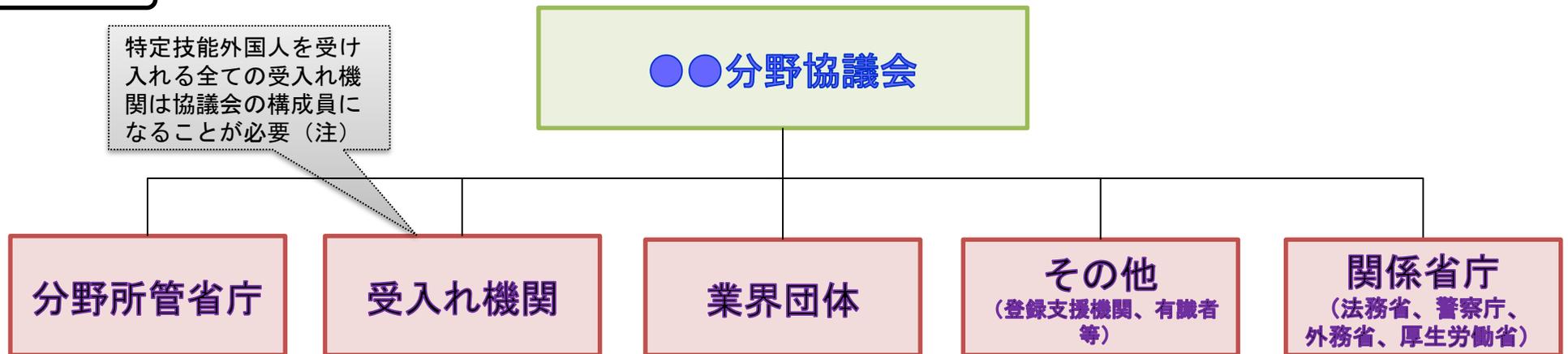
・1号特定技能外国人支援計画の実施における特異事案報告

（支援計画の実施が困難となったとき、支援の全部委託を受けた特定技能所属機関の基準不適合を把握した場合等）

ポイント

- 制度の適切な運用を図るため、特定産業分野ごとに分野所管省庁が協議会を設置する。
- 協議会においては、構成員の連携の緊密化を図り、各地域の事業者が必要な特定技能外国人を受け入れられるよう、制度や情報の周知、法令遵守の啓発のほか、地域ごとの人手不足の状況を把握し、必要な対応等を行う。

イメージ



活動内容

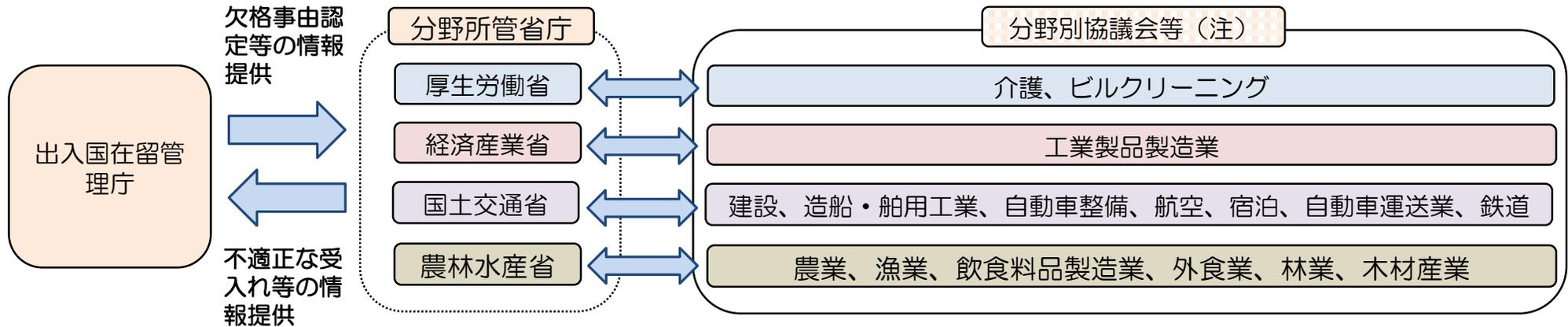
- 特定技能外国人の受入りに係る制度の趣旨や優良事例の周知
- 特定技能所属機関等に対する法令遵守の啓発
- 就業構造の変化や経済情勢の変化に関する情報の把握・分析
- 地域別の人手不足の状況の把握・分析
- 人手不足状況、受入れ状況等を踏まえた大都市圏等への集中回避に係る対応策の検討・調整 (特定地域への過度な集中が認められる場合の構成員に対する必要な要請等を含む)
- 受入れの円滑かつ適正な実施のために必要なその他の情報・課題等の共有・協議等 等

(注) 建設分野においては、受入れ機関は建設業者団体が共同で設置する法人に所属することが求められ、当該法人が協議会構成員となる。

ポイント

- 出入国在留管理庁は、制度の更なる適正化を図るため、分野所管省庁と相互に情報連携を行う。
- 提供された情報は、出入国在留管理庁においては指導・助言、実態調査等に、分野所管省庁においては分野や分野別協議会の各種取組に活用する。

イメージ



情報提供の内容

1 出入国在留管理庁が分野所管省庁に提供する情報

- 改善命令又は欠格事由認定を受けた特定技能所属機関に関する情報
- 行方不明となった特定技能外国人の所属する特定技能所属機関に関する情報
- 分野別協議会構成員の資格要件を欠く疑いがある特定技能所属機関に関する情報

2 分野所管省庁が出入国在留管理庁に提供する情報

- 不適正な受入れの疑いが認められた特定技能所属機関に関する情報
- 分野別協議会から除名（構成員資格取消し）された特定技能所属機関に関する情報

（注）建設分野においては、受入れ機関は建設業者団体が共同で設置する法人に所属することが求められ、当該法人が協議会構成員となる。

「特定技能」に関する二国間取決め（MOC）の概要

政府基本方針（平成30年12月25日閣議決定・令和6年3月29日一部変更）

保証金を徴収するなどの悪質な仲介事業者（ブローカー）等の介在防止のため、二国間取決めなどの政府間文書の作成等、必要な方策を講じる。

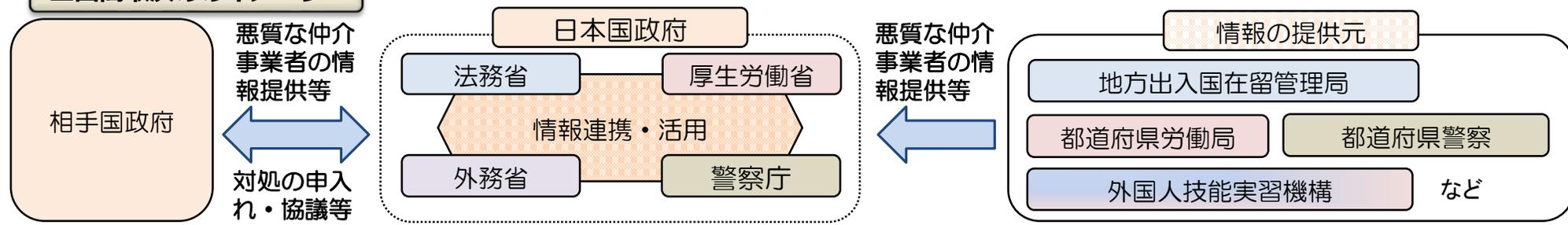
総合的対応策（令和6年度改訂）（令和6年6月21日関係閣僚会議決定）

- 外国人材の適正・円滑な受入れの促進に向けた取組み：悪質な仲介事業者等の排除
「特定技能」の在留資格について、悪質な仲介事業者の排除を目的とし、情報共有の枠組みの構築を内容とする二国間取決めのための政府間文書を作成した国について、制度の運用状況等を踏まえ、当該国との情報連携及び協議を着実に進めるとともに、必要に応じ、政府間文書の内容の見直しを行う。また、かかる政府間文書の作成に至っていない国であって送出しが想定されるものとの間では、同様の政府間文書の作成に向けた交渉を引き続き進める。

二国間取決めのポイント

- 情報共有
特定技能外国人の円滑かつ適正な送出し・受入れの確保等のために必要又は有益な情報を速やかに共有する。この情報には、特定技能外国人に係る求人・求職に関する両国内の機関による以下の行為に関する情報を含む。
 - 保証金の徴収、違約金の定め、人権侵害行為、偽変造文書等の行使及び費用の不当な徴収等
- 問題是正のための協議
定期又は随時に協議を行い、本制度の適正な運用のために改善が必要と認められる問題の是正に努める。

二国間取決めのイメージ



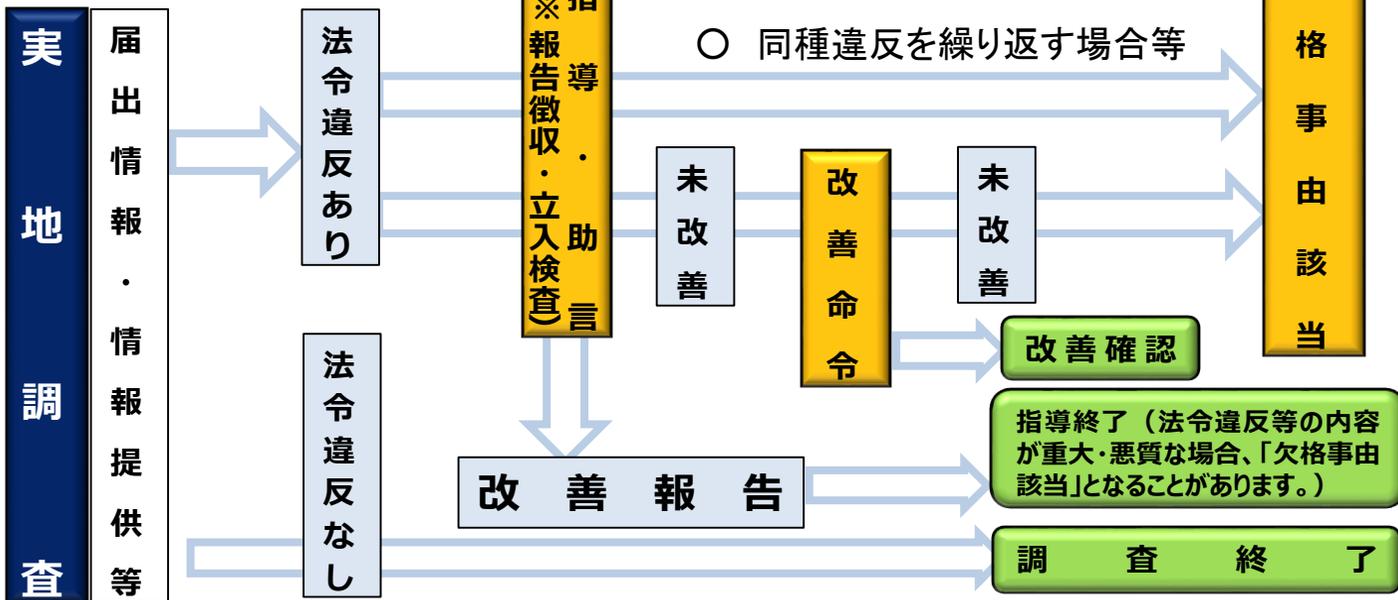
署名状況（17か国）

（令和6年8月8日時点）

フィリピン（H31.3.19）、カンボジア（H31.3.25）、ネパール（H31.3.25）、ミャンマー（H31.3.28）、モンゴル（H31.4.17）、スリランカ（R1.6.19）、インドネシア（R1.6.25）、ベトナム（R1.7.1文書交換）、バングラデシュ（R1.8.27）、ウズベキスタン（R1.12.17）、パキスタン（R1.12.23）、タイ（R2.2.4）、インド（R3.1.18）、マレーシア（R4.5.26）、ラオス（R4.7.28）、キルギス（R5.7.6）、タジキスタン（R6.8.8）

特定技能制度における行政処分等について

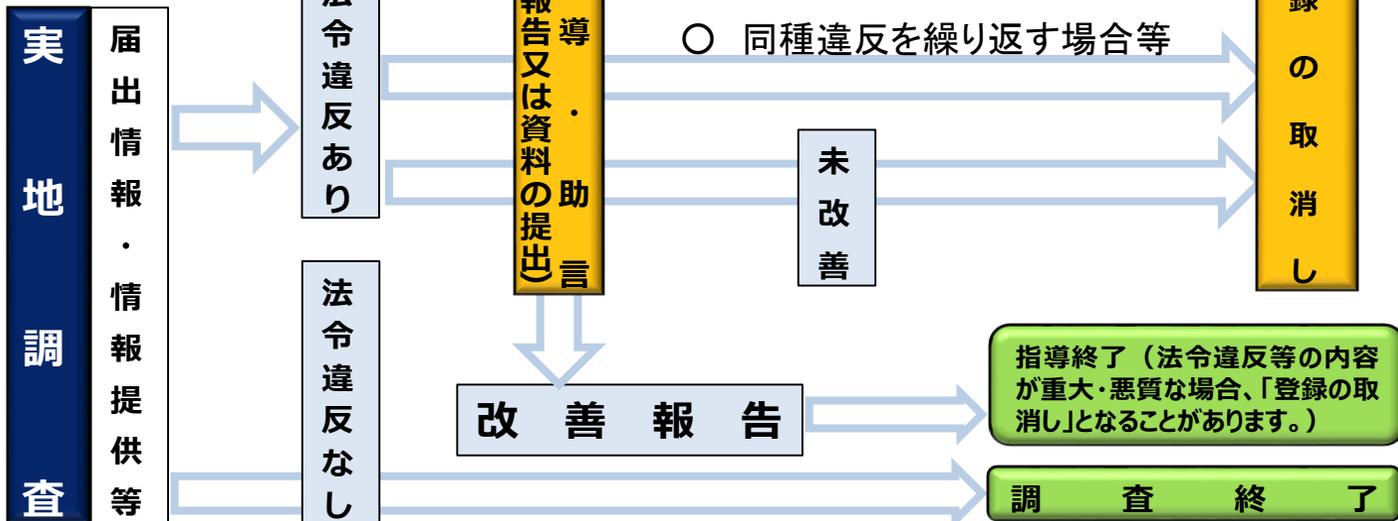
特定技能所属機関



関係法令等

- 指導・助言**
入管法第19条の19
- 報告徴収・立入検査**
入管法第19条の20
※必要に応じて実施
- 改善命令**
入管法第19条の21
- 欠格事由 (該当)**
特定技能基準省令において定める受入れの基準(を満たしていない)

登録支援機関

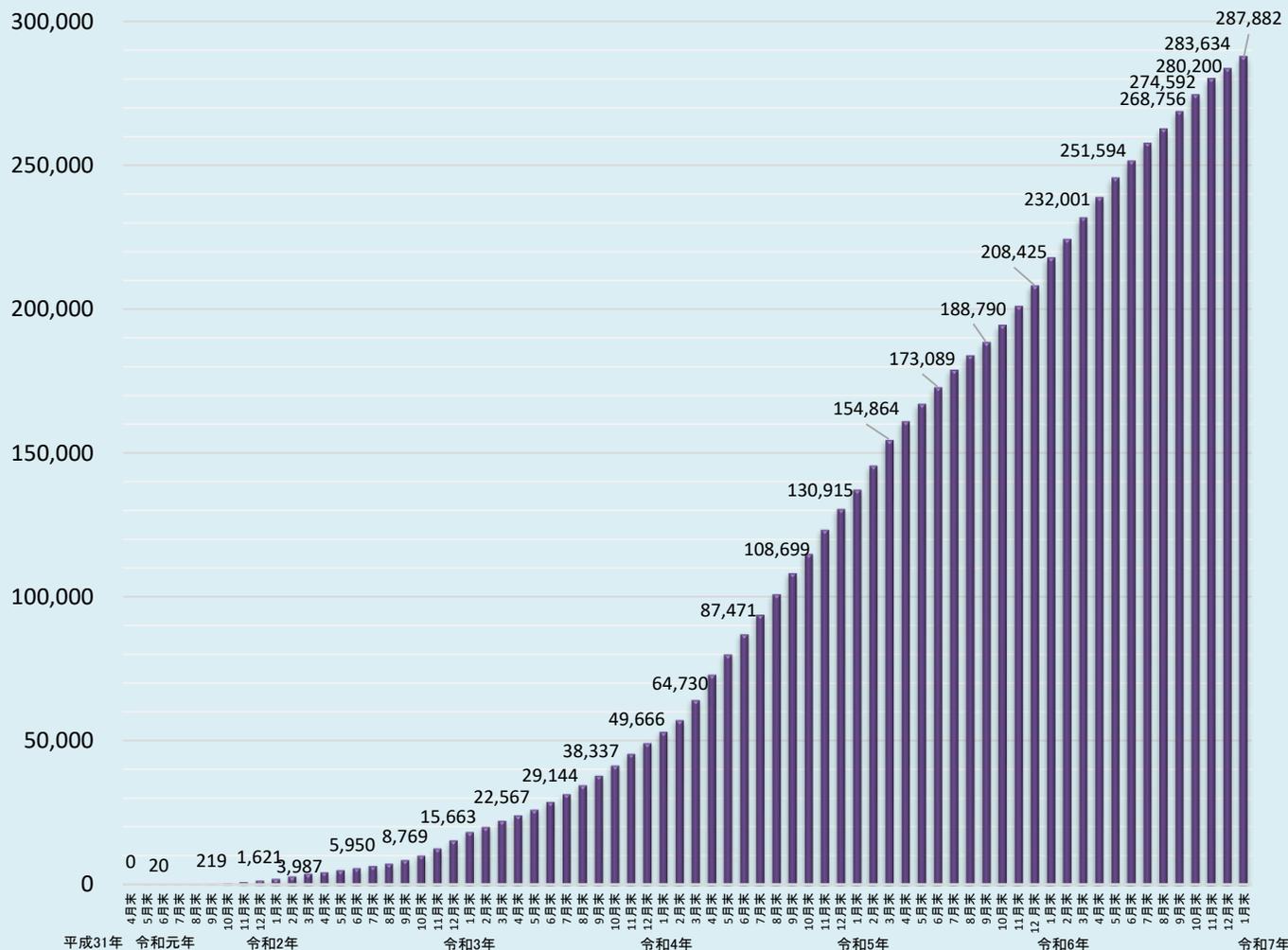


関係法令等

- 指導・助言**
入管法第19条の31
- 報告又は資料の提出**
入管法第19条の34
※必要に応じて実施
- 登録の取消し**
入管法第19条の32 (取消事由)
・登録拒否事由に該当
・委託を受けた支援等を実施していない
・支援に必要な体制を有していない 等

特定技能1号在留外国人数(令和7年1月末現在:速報値)

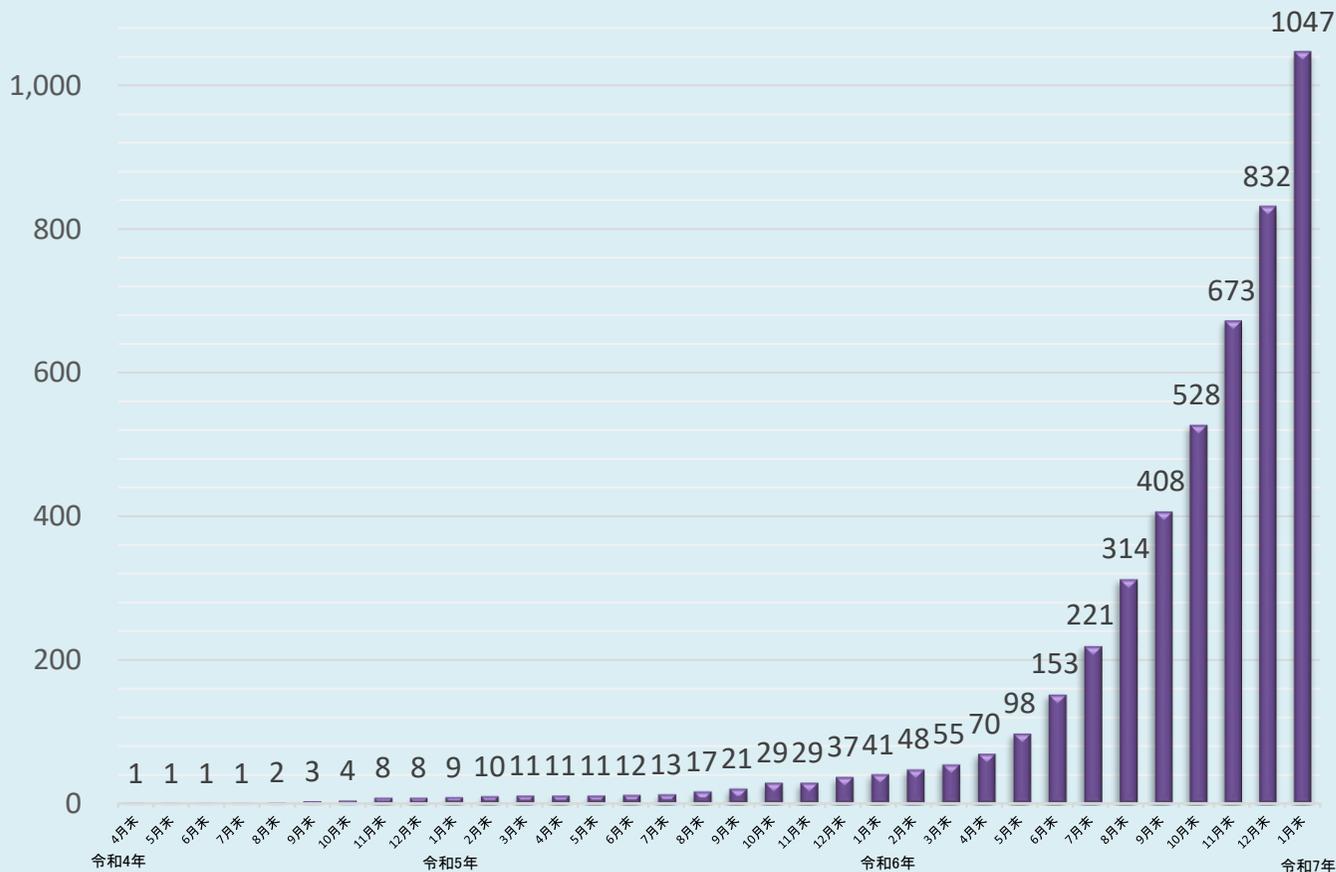
特定技能1号在留外国人数 287,882人



分野	人数
介護	45,836人
ビルクリーニング	6,248人
工業製品製造業	45,181人
建設	39,253人
造船・船用工業	9,809人
自動車整備	3,123人
航空	1,496人
宿泊	717人
鉄道	3人
農業	29,184人
漁業	3,514人
飲食料品製造業	74,523人
外食業	28,995人

特定技能2号在留外国人数(令和7年1月末現在:速報値)

特定技能2号在留外国人数 1,047人



分野	人数
ビルクリーニング	4人
工業製品製造業	122人
建設	241人
造船・船用工業	83人
自動車整備	11人
宿泊	7人
農業	222人
漁業	4人
飲食料品製造業	219人
外食業	134人

(注)「特定技能2号」の在留資格は令和4年4月に初めて許可。

特定技能制度運用状況③

特定技能在留外国人数(令和6年12月末現在:速報値)

特定技能在留外国人数 284,466人(注2)

都道府県別特定技能在留外国人数

都道府県	北海道	青森県	岩手県	宮城県	秋田県	山形県	福島県	茨城県	栃木県	群馬県	埼玉県	千葉県	東京都	神奈川県	新潟県	富山県	石川県	福井県	山梨県	長野県	岐阜県	静岡県	愛知県	三重県
在留数	11,909	1,349	1,766	2,672	505	1,414	1,981	13,967	5,310	8,590	18,234	17,627	18,558	16,961	2,381	2,512	2,782	1,652	2,039	5,163	6,546	8,619	22,805	6,123
構成比	4.2%	0.5%	0.6%	0.9%	0.2%	0.5%	0.7%	4.9%	1.9%	3.0%	6.4%	6.2%	6.5%	6.0%	0.8%	0.9%	1.0%	0.6%	0.7%	1.8%	2.3%	3.0%	8.0%	2.2%
都道府県	滋賀県	京都府	大阪府	兵庫県	奈良県	和歌山県	鳥取県	島根県	岡山県	広島県	山口県	徳島県	香川県	愛媛県	高知県	福岡県	佐賀県	長崎県	熊本県	大分県	宮崎県	鹿児島県	沖縄県	未定・不詳
在留数	3,336	5,658	18,739	10,101	1,863	1,063	674	784	4,644	9,523	2,455	1,268	4,420	3,983	1,218	10,135	2,057	3,091	5,722	2,357	2,139	4,159	3,128	484
構成比	1.2%	2.0%	6.6%	3.6%	0.7%	0.4%	0.2%	0.3%	1.6%	3.3%	0.9%	0.4%	1.6%	1.4%	0.4%	3.6%	0.7%	1.1%	2.0%	0.8%	0.8%	1.5%	1.1%	0.2%

特定産業分野別特定技能在留外国人数

分野	介護	クリーニング	工業製品製造業	建設	船舶・造船工業	自動車整備	航空	宿泊	鉄道	農業	漁業	飲食品製造業	外食業
在留数	44,367	6,143	45,279	38,578	9,739	3,079	1,382	675	1	29,331	3,490	74,538	27,864
構成比	15.6%	2.2%	15.9%	13.6%	3.4%	1.1%	0.5%	0.2%	0.0%	10.3%	1.2%	26.2%	9.8%

国籍・地域別特定技能在留外国人数

国籍・地域	ベトナム	インドネシア	フィリピン	ミャンマー	中国	ネパール	カンボジア	タイ	その他
在留数	133,478	53,538	28,234	27,348	17,761	7,014	6,008	5,571	5,514
構成比	46.9%	18.8%	9.9%	9.6%	6.2%	2.5%	2.1%	2.0%	1.9%

(注1)小数点第二位で四捨五入。

(注2)「特定技能2号」の許可を受けて在留する者(832人)を含む。

特定技能制度運用状況④

技能試験及び日本語試験の実施状況について(令和6年12月末現在)(速報値)(注1)

技能試験	実施国	受験者数(人)			合格者数(人)			合格者数(人)			
		令和6年12月末			令和6年12月末			令和6年6月末			令和5年12月末
介護(注2)	国内・海外12か国 フィリピン・カンボジア・インドネシア・ネパール・ モンゴル・ミャンマー・タイ・ベトナム・スリランカ・ インド・ウズベキスタン・バングラデシュ	149,116	特定技能1号 149,116	113,582	特定技能1号 113,582	87,371	特定技能1号 87,371	72,018	特定技能1号 72,018	特定技能2号 /	特定技能2号 /
			特定技能2号 /		特定技能2号 /		特定技能2号 /		特定技能2号 /		特定技能2号 /
ビルクリーニング	国内・海外7か国 フィリピン・カンボジア・インドネシア・ミャンマー・タイ・ ネパール・スリランカ	14,593	特定技能1号 14,522	12,346	特定技能1号 12,338	9,104	特定技能1号 9,101	6,340	特定技能1号 6,340	特定技能2号 71	特定技能2号 0
			特定技能2号 71		特定技能2号 8		特定技能2号 3		特定技能2号 0		特定技能2号 0
工業製品製造業	国内・海外4か国 フィリピン・インドネシア・ネパール・タイ	8,972	特定技能1号 6,575	2,313	特定技能1号 1,126	1,272	特定技能1号 947	1,070	特定技能1号 913	特定技能2号 2,397	特定技能2号 157
			特定技能2号 2,397		特定技能2号 1,187		特定技能2号 325		特定技能2号 157		特定技能2号 157
建設	国内・海外12か国 フィリピン・カンボジア・インドネシア・ネパール・ モンゴル・ミャンマー・タイ・ベトナム・スリランカ・インド・ ウズベキスタン・バングラデシュ	9,426	特定技能1号 6,052	2,903	特定技能1号 2,381	1,973	特定技能1号 1,853	1,581	特定技能1号 1,581	特定技能2号 3,374	特定技能2号 0
			特定技能2号 3,374		特定技能2号 522		特定技能2号 120		特定技能2号 0		特定技能2号 0
造船・船用工業	国内・海外1か国 フィリピン	436	特定技能1号 261	409	特定技能1号 242	299	特定技能1号 214	249	特定技能1号 197	特定技能2号 175	特定技能2号 52
			特定技能2号 175		特定技能2号 167		特定技能2号 85		特定技能2号 52		特定技能2号 52
自動車整備	国内・海外2か国 フィリピン・ベトナム	6,967	特定技能1号 6,570	4,679	特定技能1号 4,595	3,365	特定技能1号 3,365	2,543	特定技能1号 2,543	特定技能2号 397	特定技能2号 0
			特定技能2号 397		特定技能2号 84		特定技能2号 0		特定技能2号 0		特定技能2号 0
航空	国内・海外5か国 フィリピン・インドネシア・ネパール・モンゴル・スリランカ	6,549	特定技能1号 6,549	4,071	特定技能1号 4,071	3,066	特定技能1号 3,066	2,240	特定技能1号 2,240	特定技能2号 0	特定技能2号 0
			特定技能2号 0		特定技能2号 0		特定技能2号 0		特定技能2号 0		特定技能2号 0
宿泊	国内・海外7か国 フィリピン・インドネシア・ネパール・ミャンマー・ベトナム・ スリランカ・インド	20,173	特定技能1号 20,092	12,881	特定技能1号 12,861	6,698	特定技能1号 6,694	5,217	特定技能1号 5,217	特定技能2号 81	特定技能2号 0
			特定技能2号 81		特定技能2号 20		特定技能2号 4		特定技能2号 0		特定技能2号 0
自動車運送業	国内	64	特定技能1号 64	47	特定技能1号 47		特定技能1号 /		特定技能1号 /	特定技能2号 /	特定技能2号 /
			特定技能2号 /		特定技能2号 /		特定技能2号 /		特定技能2号 /		特定技能2号 /
農業	国内・海外12か国 フィリピン・カンボジア・インドネシア・ネパール・ モンゴル・ミャンマー・タイ・ベトナム・スリランカ・インド・ ウズベキスタン・バングラデシュ	86,359	特定技能1号 84,297	75,495	特定技能1号 74,757	56,743	特定技能1号 56,555	49,114	特定技能1号 49,102	特定技能2号 2,062	特定技能2号 12
			特定技能2号 2,062		特定技能2号 738		特定技能2号 188		特定技能2号 12		特定技能2号 12
漁業	国内・海外1か国 インドネシア	3,573	特定技能1号 3,511	2,176	特定技能1号 2,160	1,403	特定技能1号 1,403	1,107	特定技能1号 1,107	特定技能2号 62	特定技能2号 0
			特定技能2号 62		特定技能2号 16		特定技能2号 0		特定技能2号 0		特定技能2号 0
飲食料品製造業	国内・海外2か国 フィリピン・インドネシア	136,237	特定技能1号 134,185	86,462	特定技能1号 85,403	68,861	特定技能1号 68,713	58,892	特定技能1号 58,892	特定技能2号 2,052	特定技能2号 0
			特定技能2号 2,052		特定技能2号 1,059		特定技能2号 148		特定技能2号 0		特定技能2号 0
外食業	国内・海外8か国 フィリピン・カンボジア・インドネシア・ネパール・ ミャンマー・タイ・スリランカ・ベトナム	142,335	特定技能1号 141,319	97,476	特定技能1号 96,941	71,728	特定技能1号 71,615	56,749	特定技能1号 56,749	特定技能2号 1,016	特定技能2号 0
			特定技能2号 1,016		特定技能2号 535		特定技能2号 113		特定技能2号 0		特定技能2号 0
木材産業	国内	20	特定技能1号 20	20	特定技能1号 20		特定技能1号 /		特定技能1号 /	特定技能2号 /	特定技能2号 /
			特定技能2号 /		特定技能2号 /		特定技能2号 /		特定技能2号 /		特定技能2号 /
合計		584,820	特定技能1号 573,133	414,860	特定技能1号 410,524	311,883	特定技能1号 239,282	257,120	特定技能1号 200,150	特定技能2号 11,687	特定技能2号 221
			特定技能2号 11,687		特定技能2号 4,336		特定技能2号 873		特定技能2号 221		特定技能2号 221

日本語試験	実施国	受験者数(人)		合格者数(人)		合格者数(人)			
		令和6年12月末		令和6年12月末		令和6年6月末		令和5年12月末	
日本語基礎テスト (JFT Basic)	国内・海外11か国 フィリピン・カンボジア・インドネシア・ネパール・ モンゴル・ミャンマー・タイ・スリランカ・インド・ ウズベキスタン・バングラデシュ	311,790		135,568		86,726		73,055	

(注1) 受験者数及び合格者数には、令和6年12月末までに実施し、結果が公表された技能試験及び日本語試験を計上している。
(注2) 介護分野の介護日本語評価試験については、受験者数及び合格者数に計上していない。
(注3) 令和6年3月29日、閣議決定により追加が決定された4分野のうち、「鉄道」、「林業」の2分野の試験については、令和6年12月末現在実施に向けて整備中。

基本方針・主務省令等について

特定技能制度及び育成就労制度に係る制度の運用に関する基本方針の概要

特定技能制度及び育成就労制度に係る制度の運用に関する基本方針の概要

1 両制度の意義・受入れ分野に関する事項

【特定技能制度について】

- 特定技能制度の意義は、人材を確保することが困難な状況にあるため外国人により不足する人材の確保を図るべき産業上の分野（特定産業分野）において、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人を受け入れていく仕組みを構築することである。
- 特定技能制度の特定産業分野は生産性向上や国内人材確保のための取組を行った上でなお人材を確保することが困難な分野とする。

【育成就労制度について】

- 育成就労制度の意義は、特定産業分野のうち、外国人にその分野に属する技能を本邦において就労を通じて修得させることが相当である分野（育成就労産業分野）に属する相当程度の知識又は経験を必要とする技能を有する人材を育成するとともに、育成就労産業分野における人材を確保する仕組みを構築することである。
- 育成就労外国人の受入れは、特定産業分野のうち、特定技能1号水準の技能を3年間の就労を通じて修得させることが相当である分野（育成就労産業分野）に限って行う。
- 育成就労において派遣形態での受入れができるのは、季節的業務に従事させる必要がある分野に限られる。

【両制度の共通事項について】

- 分野別運用方針で、人手不足の状況を踏まえて受入れ対象分野を定める。
- 分野別運用方針において、原則として5年ごとの受入れ見込数を示し、受入れ見込数は外国人受入れの上限数として運用する。

2 受け入れる外国人材に関する基本的事項

- 1号特定技能外国人、2号特定技能外国人、育成就労外国人について、求められる技能及び日本語の水準、在留期間、家族帯同の可否等についてそれぞれ定める（整理すると以下の表のとおりとなる。）。

	育成就労	特定技能1号	特定技能2号
技能水準 ※1	終了時点で特定技能1号水準に達することが必要	相当程度の知識又は経験を必要とする技能(特定技能1号評価試験、技能検定3級等を想定)	熟練した技能(特定技能2号評価試験、技能検定1級等を想定)
日本語能力水準 ※1	就労開始前:A1相当(相当講習でも可) 終了時点:A2相当	A2相当	B1相当
期間	3年 (試験に不合格だった場合、最長1年延長)	通算で5年を上限 一部例外を規定 ※2	在留期間の更新回数に上限はない
家族帯同	基本的に不可	基本的に不可	可能

※1 技能・日本語能力に関する水準は試験により確認する。試験は分野別運用方針において定める（分野の事情に応じて上乗せ可能）。

※2 妊娠・出産等に係る期間は、通算期間に含めない。また、特定技能2号評価試験等に不合格になった場合、一定の要件の下で最長1年の在留継続を認める。

3 受入れ機関に係る施策等に関する基本的事項

- 特定技能外国人の受入れ機関は、特定技能外国人に職業生活上、日常生活上又は社会生活上の支援を実施する義務がある。
- 育成就労外国人の受入れ機関は、育成就労計画に基づいて育成就労を行わせ、目標とする技能及び日本語能力の試験を受験させる義務がある。
- 育成就労制度における転籍制限期間（1年～2年）は各受入れ分野において定める。

4 制度運用に関する関係行政機関の調整に関する基本的事項

- 法務省は、特定技能外国人等の実態に係る情報を収集し、関係機関と共有し、適切な連携をする。
- 厚生労働省は、都道府県労働局等を通じて受入れ機関等を適切に監督する。
- 法務省及び厚生労働省は、育成就労計画の認定制や監理支援機関の許可制を適正に運用する。
- 外国人育成就労機構は、主務大臣等の委託を受けて育成就労に関する権限を包括的に行使する。
- 分野所管省庁は、特定技能制度及び育成就労制度に係る分野別運用方針において、受入れ機関等に課す上乗せ要件を設定する。
- 法務省、厚生労働省等は、悪質ブローカー等の排除を徹底する。
- 送出国との間で二国間取決め（MOC）を作成し、送出しの適正化等に関する取組を推進する。
- 各分野における人手不足の状況の継続的な把握に努め、その状況等を踏まえて、必要な時は外国人の受入れを停止又は再開する。
- 外国人の受入れ状況を継続的に把握し、問題が生じた場合においては関係機関が連携して適切な対応を取る。
- 受入れにより行方不明者の発生や治安上の問題が生じないよう関係機関は、情報の連携及び把握に努める。

5 その他の重要事項

- 大都市圏に人材が過度に集中しないよう配慮に努める。
- 外国人及び受入れ機関は、公租公課を支払う責務があり、制度所管省庁は、これらの者が納付すべき公租公課の未納を防ぐため、関係行政機関と連携の上、必要な措置を講じる。
- 被送還者の自国民引取義務を適切に履行していない国からの受入れは行わない。
- 改正法の施行後一定の期間が経過した際には基本方針の見直しを行う。

特定産業分野における特定技能の在留資格に係る制度の適正な運用を図るため、特定産業分野別に定める特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針（出入国管理及び難民認定法第2条の4）

1 特定産業分野に関する事項

人材を確保することが困難な状況にあるため外国人により不足する人材の確保を図るべき産業上の分野

2 特定産業分野における人材不足の状況に関する事項

- 特定技能外国人受入れの趣旨・目的
- 受入れの必要性(人手不足の状況を判断するための客観的指標を含む)
- 生産性向上や国内人材確保のための取組等
- 受入れ見込数

3 特定産業分野において求められる人材の基準に関する事項

- | | |
|------------------|-----------------|
| 1号特定技能外国人（全16分野） | 2号特定技能外国人（11分野） |
| ➢ 技能水準（試験区分） | ➢ 技能水準（試験区分） |
| ➢ 日本語能力水準 | |

4 受入れ見込数を超える場合の在留資格認定証明書の交付の停止の措置等に関する事項

- 向こう5年間の受入れ見込数を超えることが見込まれる場合の受入れ停止の措置
- 受入れ停止の措置を講じた場合において、当該受入れ分野において再び人材の確保を図る必要性が生じた場合の再開の措置

5 制度の運用に関する重要事項

- 特定技能外国人が従事する業務
- 特定技能所属機関に対して特に課す条件
- 特定技能外国人の雇用形態
- 治安への影響を踏まえて講じる措置
- 特定技能外国人が大都市圏その他の特定の地域に過度に集中して就労することとならないようにするために必要な措置 等

新たな外国人材受入れに関する政省令の骨子

1 新たに設けた省令(2省令)

① 特定技能基準省令

- 受入れ機関が外国人と結ぶ雇用契約が満たすべき基準
 - ・ 報酬額が日本人が従事する場合の額と同等以上であること
 - ・ 一時帰国を希望した場合、休暇を取得させるものとしていること
 - ・ 外国人が帰国旅費を負担できないときは、受入れ機関が負担するとともに契約終了後の出国が円滑になされる措置を講ずることとしていること など
- 受入れ機関自体が満たすべき基準
 - ・ 労働、社会保険及び租税に関する法令を遵守していること
 - ・ 1年以内に特定技能外国人と同種の業務に従事する労働者を非自発的に離職させていないこと
 - ・ 1年以内に受入れ機関の責めに帰すべき事由により行方不明者を発生させていないこと
 - ・ 欠格事由(5年以内に出入国・労働法令違反がない等)に該当しないこと
 - ・ 報酬を預貯金口座への振込等により支払うこと
 - ・ 中長期在留者の受入れ又は管理を適正に行った実績があり、かつ、役員の中から、支援責任者及び支援担当者を選任していること(兼任可等)(*)
 - ・ 外国人が十分理解できる言語で支援を実施することができる体制を有していること(*)
 - ・ 支援責任者等が欠格事由に該当しないこと(*) など

(注)上記のうち*を付した基準は、登録支援機関に支援を全部委託する場合には不要
- 支援計画が満たすべき基準
 - ※ 基本方針記載の支援の内容を規定

② 分野省令

- 受入れ分野、技能水準
 - ※分野別運用方針を反映させた形で規定

2 既存の省令の改正(2省令)

① 上陸基準省令

- 外国人本人に関する基準
 - ・ 18歳以上であること
 - ・ 健康状態が良好であること
 - ・ 保証金の徴収等をされていないこと
 - ・ 送出国で遵守すべき手続が定められている場合は、その手続を経ていること
 - ・ 特定技能1号:必要な技能水準及び日本語能力水準
(注) 技能実習2号を良好に修了している者は試験を免除
 - ・ 特定技能2号:必要な技能水準 など

② 出入国管理及び難民認定法施行規則

- 登録支援機関の登録に関する規定等
 - ・ 支援責任者及び支援担当者が選任されていること(兼任可)
 - ・ 中長期在留者の受入れ又は管理を適正に行った実績があること等
 - ・ 外国人が十分理解できる言語で支援を実施することができる体制を有していること など
- 受入れ機関の届出事項等
- その他
 - ・ 特定技能1号の在留期間は通算で5年
 - ・ 1回当たりの在留期間(更新可能)は、
 特定技能1号 1年を超えない範囲内で法務大臣が個々の外国人について指定する期間
 特定技能2号 3年、1年又は6か月 など

(注) 新たな外国人材受入れに関する政令としては、登録支援機関の登録手数料額(登録時2万8,400円、更新時1万1,100円)、登録支援機関の登録拒否事由に関する規定の整備

〈法第7条第1項第2号、上陸基準省令〉

■ 特定技能1号、特定技能2号に共通の基準

- ① 18歳以上であること
- ② 健康状態が良好であること
- ③ 退去強制の円滑な執行に協力する外国政府が発行した旅券を所持していること
- ④ 保証金の徴収等をされていないこと
- ⑤ 外国の機関に費用を支払っている場合は、額・内訳を十分に理解して機関との間で合意していること
- ⑥ 送出国で遵守すべき手続が定められている場合は、その手続を経ていること
- ⑦ 食費、居住費等外国人が定期的に負担する費用について、その対価として供与される利益の内容を十分に理解した上で合意しており、かつ、その費用の額が実費相当額その他の適正な額であり、明細書その他の書面が提示されること
- ⑧ 分野に特有の基準に適合すること(※分野所管省庁の定める告示で規定)

■ 特定技能1号のみの基準

- ① 必要な技能及び日本語能力を有していることが、試験その他の評価方法により証明されていること(ただし、技能実習2号を良好に修了している者であり、かつ、技能実習において修得した技能が、従事しようとする業務において要する技能と関連性が認められる場合は、これに該当する必要がない)
- ② 特定技能1号での在留期間が通算して5年に達していないこと

■ 特定技能2号のみの基準

- ① 必要な技能を有していることが、試験その他の評価方法により証明されていること
- ② 技能実習生の場合は、技能の本国への移転に努めるものと認められること

〈法第2条の5第1項、第2項、特定技能基準省令第1条〉

■特定技能雇用契約が満たすべき基準

- ① 分野省令で定める技能を要する業務に従事させるものであること
- ② 所定労働時間が、同じ受入れ機関に雇用される通常の労働者の所定労働時間と同等であること
- ③ 報酬額が日本人が従事する場合の額と同等以上であること
- ④ 外国人であることを理由として、報酬の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、差別的な取扱いをしていないこと
- ⑤ 一時帰国を希望した場合、休暇を取得させるものとしていること
- ⑥ 労働者派遣の対象とする場合は、派遣先や派遣期間が定められていること
- ⑦ 外国人が帰国旅費を負担できないときは、受入れ機関が負担するとともに契約終了後の出国が円滑になされるよう必要な措置を講ずることとしていること
- ⑧ 受入れ機関が外国人の健康の状況その他の生活の状況を把握するために必要な措置を講ずることとしていること
- ⑨ 分野に特有の基準に適合すること(※分野所管省庁の定める告示で規定)

〈法第2条の5第3項、第4項、特定技能基準省令第2条第1項〉

■受入れ機関自体が満たすべき基準

- ① 労働、社会保険及び租税に関する法令を遵守していること
- ② 1年以内に特定技能外国人と同種の業務に従事する労働者を非自発的に離職させていないこと
- ③ 1年以内に受入れ機関の責めに帰すべき事由により行方不明者を発生させていないこと
- ④ 欠格事由(5年以内に出入国・労働法令違反がないこと等)に該当しないこと
- ⑤ 特定技能外国人の活動内容に係る文書を作成し、雇用契約終了日から1年以上備えて置くこと
- ⑥ 外国人等が保証金の徴収等をされていることを受入れ機関が認識して雇用契約を締結していないこと
- ⑦ 受入れ機関が違約金を定める契約等を締結していないこと
- ⑧ 支援に要する費用を、直接又は間接に外国人に負担させないこと
- ⑨ 労働者派遣の場合は、派遣元が当該分野に係る業務を行っている者などで、適当と認められる者であるほか、派遣先が①～④の基準に適合すること
- ⑩ 労災保険関係の成立の届出等の措置を講じていること
- ⑪ 雇用契約を継続して履行する体制が適切に整備されていること
- ⑫ 報酬を預貯金口座への振込等により支払うこと
- ⑫-2 地方公共団体から、共生施策に対する協力を求められた場合には、当該協力要請に応じ、必要な協力をすること
- ⑬ 分野に特有の基準に適合すること(※分野所管省庁の定める告示で規定)

〈法第2条の5第3項、特定技能基準省令第2条第2項〉

■受入れ機関自体が満たすべき基準(支援体制関係)

※ 登録支援機関に支援を全部委託する場合には満たすものとみなされます。

① 以下のいずれかに該当すること

ア 過去2年間に中長期在留者(就労資格のみ。)の受入れ又は管理を適正に行った実績があり、かつ、役職員の中から、支援責任者及び支援担当者(事業所ごとに1名以上。以下同じ。)を選任していること
(支援責任者と支援担当者は兼任可。以下同じ)

イ 役職員で過去2年間に中長期在留者(就労資格のみ。)の生活相談等に従事した経験を有するものの中から、支援責任者及び支援担当者を選任していること

ウ ア又はイと同程度に支援業務を適正に実施することができる者で、役職員の中から、支援責任者及び支援担当者を選任していること

② 外国人が十分理解できる言語で支援を実施することができる体制を有していること

③ 支援状況に係る文書を作成し、雇用契約終了日から1年以上備えて置くこと

④ 支援責任者及び支援担当者が、支援計画の中立な実施を行うことができ、かつ、欠格事由に該当しないこと

⑤ 5年以内に支援計画に基づく支援を怠ったことがないこと

⑥ 支援責任者又は支援担当者が、外国人及びその監督をする立場にある者と定期的な面談を実施することができる体制を有していること

⑦ 分野に特有の基準に適合すること(※分野所管省庁の定める告示で規定)

〈法第2条の5第6項、第7項、第8項、特定技能基準省令第3条、第4条〉

■支援計画が満たすべき基準

① 支援計画にア～オを記載すること

ア 支援の内容

- ・ 本邦入国前に、本邦で留意すべき事項に関する情報の提供を実施すること
- ・ 出入国しようとする飛行場等において外国人の送迎をすること
- ・ 賃貸借契約の保証人となることその他の適切な住居の確保に係る支援、預貯金口座の開設及び携帯電話の利用に関する契約その他の生活に必要な契約に係る支援をすること
- ・ 本邦入国後に、本邦での生活一般に関する事項等に関する情報の提供を実施すること
- ・ 外国人が届出等の手続を履行するに当たり、同行等をする事
- ・ 生活に必要な日本語を学習する機会を提供すること
- ・ 相談・苦情対応、助言、指導等を講じること
- ・ 外国人と日本人との交流の促進に係る支援をすること
- ・ 外国人の責めに帰すべき事由によらないで雇用契約を解除される場合において、新しい就職先で活動を行うことができるようにするための支援をすること
- ・ 支援責任者又は支援担当者が外国人及びその監督をする立場にある者と定期的な面談を実施し、労働関係法令違反等の問題の発生を知ったときは、その旨を関係行政機関に通報すること

- イ 登録支援機関に支援を全部委託する場合は、委託契約の内容等
- ウ 登録支援機関以外に委託する場合は、委託先や委託契約の内容
- エ 支援責任者及び支援担当者の氏名及び役職名
- オ 分野に特有の事項

- ② 支援計画は、日本語及び外国人が十分理解できる言語により作成し、外国人にその写しを交付しなければならないこと
- ③ 支援の内容が、外国人の適正な在留に資するものであって、かつ、受入れ機関等において、地方公共団体が実施する共生施策を踏まえ、適切に実施することができるものであること
- ④ 本邦入国前の情報の提供の実施は、対面又はテレビ電話装置等により実施されること
- ⑤ 情報の提供の実施、相談・苦情対応等の支援が、外国人が十分理解できる言語で実施されること
- ⑥ 支援の一部を他者に委託する場合にあっては、委託の範囲が明示されていること
- ⑦ 分野に特有の基準に適合すること（※分野所管省庁の定める告示で規定）

〈法第19条の26、施行令第5条、施行規則第19条の20、第19条の21〉

■登録支援機関の登録拒否事由

※ 次に掲げる登録拒否事由に該当しなければ、法人のみならず個人であっても登録が認められます。

- ① 関係法律による刑罰に処せられ、その執行を終わり又は執行を受けることがなくなった日から5年を経過しない者
- ② 心身の故障により支援業務を適正に行うことができない者、破産手続開始の決定を受けて復権を得ない者等
- ③ 登録支援機関としての登録を取り消された日から5年を経過しない者（取り消された法人の役員であった者を含む）
- ④ 登録の申請の日前5年以内に出入国又は労働に関する法令に関し不正又は著しく不当な行為をした者
- ⑤ 暴力団員等暴力団排除の観点から定める事由に該当する者
- ⑥ 受入れ機関や技能実習制度における実習実施者等であった場合において、過去1年間に自らの責めに帰すべき事由により行方不明者を発生させている者
- ⑦ 支援責任者及び支援担当者が選任されていない者（支援責任者と支援担当者との兼任は可）
- ⑧ 次のいずれにも該当しない者
 - ア 過去2年間に中長期在留者（就労資格のみ。）の受入れ又は管理を適正に行った実績がある者であること
 - イ 過去2年間に報酬を得る目的で業として本邦在留外国人に関する各種相談業務に従事した経験を有する者であること
 - ウ 支援責任者及び支援担当者が過去5年間に2年以上中長期在留者（就労資格のみ。）の生活相談業務に従事した一定の経験を有する者であること
 - エ ア～ウと同程度に支援業務を適正に実施することができる者であること
- ⑨ 外国人が十分理解できる言語による情報提供・相談等の支援を実施することができる体制を有していない者
- ⑩ 支援業務の実施状況に係る文書を作成し、雇用契約終了日から1年以上備え置かない者
- ⑪ 支援責任者又は支援担当者が一定の前科がある等の欠格事由に該当する者
- ⑫ 支援に要する費用を、直接又は間接に外国人に負担させる者
- ⑬ 支援委託契約を締結するに当たり、受入れ機関に対し、支援に要する費用の額及び内訳を示さない者

外国人との共生社会の実現に向けたロードマップ 等

外国人との共生社会の実現に向けたロードマップ（令和6年度一部変更）（概要）

令和4年6月、我が国が目指すべき外国人との共生社会のビジョン、それを実現するために取り組むべき中長期的な課題及び具体的施策を示すロードマップを決定。今般、令和5年度一部変更に続き、施策の着実な実施を図るため、その実施状況について有識者の意見を聴取した上で点検を行い、施策の見直し等を実施。（104施策）

1 目指すべき外国人との共生社会のビジョン（三つのビジョン）

安全・安心な社会

これからの日本社会を共につくる一員として外国人が包摂され、全ての人が安全に安心して暮らすことができる社会

多様性に富んだ 活力ある社会

様々な背景を持つ外国人を含む全ての人が社会に参加し、能力を最大限に発揮できる、多様性に富んだ活力ある社会

個人の尊厳と人権を 尊重した社会

外国人を含め、全ての人がお互いに個人の尊厳と人権を尊重し、差別や偏見なく暮らすことができる社会

2 取り組むべき中長期的な課題（四つの重点事項）

1 円滑なコミュニケーションと社会参加のための日本語教育等の取組

2 外国人に対する情報発信・外国人向けの相談体制の強化

3 ライフステージ・ライフサイクルに応じた支援

4 共生社会の基盤整備に向けた取組

3 重点事項に係る主な取組

1 円滑なコミュニケーションと社会参加のための日本語教育等の取組

- 都道府県等が行う日本語教育を強化するための総合的な体制づくりを着実に推進するとともに、市区町村が都道府県等と連携して行う日本語教育を含めて支援【文科省】《1》
- 「日本語教育の参照枠」に示された教育内容やレベル尺度等に対応した分野別教育モデルの開発・普及【文科省】《3》
- 生活オリエンテーション（日本で生活するための基本的な情報提供、初歩的な日本語学習）動画の作成・活用等により社会制度等の知識を習得できる環境（来日前を含む。）を整備【法務省】《6》
- 生活場面に応じた日本語を学習できるICT教材の開発・提供等【文科省】《8》
- 来日前に円滑なコミュニケーション力を身に付けるための海外における日本語教育環境の普及【外務省】《9》
- 日本語教育機関認定の開始及び登録日本語教員の資格制度の円滑な運用【文科省】《11》

3 ライフステージ・ライフサイクルに応じた支援

- 子育て中の親子同士の交流や子育て中の不安・悩みを相談できる場の提供等を行う地域子育て支援拠点事業の実施【こども家庭庁】《33》
- 住民基本台帳システムと学齢簿システムとの連携により、外国人の子どもの就学状況の一体的管理・把握を推進【文科省】《36》
- 外国人材にとって魅力的な子供の教育環境のモデルの開発及び全国の自治体や学校等への横展開の実施【文科省】《46》
- 公立高等学校入学者選抜において外国人生徒を対象とした特別定員枠の設定及び受検に際しての配慮の取組を推進【文科省】《48》
- 高等学校において、日本語の個別指導を教育課程に位置付けて実施する制度の活用【文科省】《50》
- ハローワークの外国人雇用サービスコーナーにおける専門相談員や通訳の配置による適切な職業相談の実施、外国人の雇用管理に関する周知・啓発【厚労省】《58》
- 定住外国人を対象とした、日本語能力に配慮した職業訓練の実施【厚労省】《62》
- 年金制度に関する周知・広報の継続・充実【厚労省】《64》
- 「在留外国人に対する基礎調査」等による実態把握等【法務省】《67》

2 外国人に対する情報発信・外国人向けの相談体制の強化

- 「生活・就労ガイドブック」及び「外国人生活支援ポータルサイト」の掲載方針を作成、公表【法務省】《17》
- マイナポータル等を通じた情報の迅速な入手及びオーダーメイド型・プッシュ型の情報発信の検討【法務省】《18》
- 外国人受入環境整備交付金の見直し等による一元的相談窓口の設置促進【法務省】《20》
- 多言語翻訳技術について、実用レベルの「同時通訳」の実現及び重点対応言語の21言語への拡大に向けた取組【総務省】《23》
- 外国人支援を行う地域の関係機関による合同の相談会の実施等【法務省】《27》
- やさしい日本語の普及に向けた研修の実施等【法務省】【文科省】《31》《32》

4 共生社会の基盤整備に向けた取組

- 外国人との共生に係る啓発月間の創設、各種啓発イベント等の実施【法務省】《68》《69》
- 学校における、異文化理解・多文化共生の考え方に基づく教育の更なる普及・充実を推進【文科省】《72》
- 在留外国人統計等を活用し、国籍、在留資格、業種別等の外国人の生活状況の実態把握が可能な新たな統計表を作成・公表【法務省】《75》
- 外国人労働者の労働条件等の雇用管理、労働移動等の実態把握のための統計調査の実施【厚労省】《76》
- 民間支援団体が行う外国人に対するアウトリーチ支援の取組の支援事業実施【法務省】《81》
- 在留資格手続上の利便性向上と正確な情報に基づく円滑な審査の実施による適正な在留管理を目的とした関係機関間の情報連携に向けた取組【法務省】《83》
- 在留資格手続のオンライン申請等における完全オンライン化の実現及び利便性向上【法務省】《84》
- マイナンバーカードと在留カードの一体化による利便性向上【法務省】《86》
- 外国人支援人材の育成や、専門性の高い支援人材の認証制度等に係る検討【法務省】《87》
- 育成就労制度の創設等に伴う外国人材の受入れ環境の整備【法務省、厚労省】《92》
- 事案に応じた送還形態の一層の充実等による送還及び自発的な出国の促進【法務省】《103》

4 推進体制

- ◆ 計画期間は令和8年度(2026年度)まで
- ◆ 有識者の意見を聴きつつ毎年の点検による進捗確認、必要に応じ施策の見直し
- ◆ 総合的対応策において、当該年度に実施すべき施策を明示

5 令和6年度見直し点等

有識者からの主な指摘事項

- ロードマップ全般について、各KPI指標がどのように結びつくのかを意識してKPI指標を設定してほしい。
- 昨年度よりもアウトプット指標が明確になっているが、アウトプット指標が曖昧なものについては年度評価が難しいため、KPI指標をより具体的に設定できるようにしていただきたい。
- アウトカム指標を設定し、施策を通してどのような変化があったのかということを示す必要がある。
- 政府の調査はKPI指標として使える調査結果が多くあるので、ロードマップのモニタリングのための重要なツールとして、引き続き数値を取っていただきたい。
- 施策を実行するには、「実態把握」と「政策効果の検証」という観点から、データや統計の整備が必要であるため、是非とも統計等の整備にこれまで以上に力を入れてほしい。
- その他、個別施策に対する指摘事項等

主な見直し

工程表見直し 22件

KPI指標見直し 30件

新規・施策内容の見直し 15件

- 日本人と外国人が互いに尊重し、安全・安心に暮らせる共生社会の実現を目指し、外国人がキャリアアップしつつ国内で就労して活躍できるようにすることなどにより、日本が魅力ある働き先として選ばれる国になるような環境を整備していく。
- それに当たっては、受け入れる側の日本人が、共生社会の実現について理解し協力するよう努めていくだけでなく、受け入れられる側の外国人もまた、共生の理念を理解し、日本の風土・文化や日本語を理解するよう努めていくことが重要。

円滑なコミュニケーションと社会参加のための日本語教育等の取組

外国人が生活のために必要な日本語等を習得できる環境の整備

- ▶ 都道府県等が行う日本語教育を強化するための総合的な体制づくりの推進、市区町村が都道府県と連携して行う日本語教育の支援、「日本語教育の参照枠」を活用した地域日本語教育の水準向上《施策1》
- ▶ 「日本語教育の参照枠」に示された日本語教育の内容等に対応した分野別の教育モデルの開発・普及《施策3》
- ▶ 日本語教室空白地域解消推進事業による日本語教室の開設・安定化に向けた支援及び生活場面に応じた日本語を学習できるICT教材の開発・提供等《施策4》
- ▶ 日本語教育及び社会にスムーズに定着するための生活オリエンテーションの受講支援《施策7》

日本語教育の質の向上等

- ▶ 日本語教育機関認定の開始及び登録日本語教員の資格制度の円滑な運用《施策5（再掲）》

育成就労外国人の日本語能力の向上

- ▶ 日本語教育の質の向上が図られるよう、育成就労計画に盛り込むべき日本語能力の育成目標等の基準の検討等《施策131（再掲）》

外国人に対する情報発信・外国人向けの相談体制の強化

外国人の目線に立った情報発信の強化

- ▶ 「関係者ヒアリング」や「御意見箱」等を通じた共生施策の企画・立案・実施に資する意見の聴取《施策20》
- ▶ 「生活・就労ガイドブック」及び「外国人生活支援ポータルサイト」の掲載方針の検討《施策23》
- ▶ 防災・気象情報の多言語での発信等に係る環境整備等《施策32》

外国人が抱える問題に寄り添った相談体制の強化

- ▶ 外国人受入環境整備交付金の見直し等の地方公共団体における一元的相談窓口の設置を促進する方策の検討及び育成就労外国人に対する支援等を適切に行うための外国人育成就労機構の体制整備《施策35》
- ▶ F R E S C / フレスクにおける効果的・効率的な外国人の受入れ環境整備のための支援、外国人支援を行う地域の関係機関による合同相談会の実施等《施策36》
- ▶ 多言語翻訳技術に係る実用レベルの「同時通訳」の実現及び重点対応言語の21言語への拡大に向けた取組《施策37》

情報発信及び相談対応におけるやさしい日本語化の更なる促進

- ▶ やさしい日本語の翻訳ツールの活用等についての検討《施策49》

ライフステージ・ライフサイクルに応じた支援

「乳幼児期」、「学齢期」を中心とした外国人に対する支援等

- ▶ 子育て中の親子同士の交流、子育て中の不安・悩みを相談できる場の提供等を行う地域子育て支援拠点事業の実施《施策52》
- ▶ 外国人材にとって魅力的な子供の教育環境のモデルの開発及び全国の自治体や学校等への横展開の実施《施策58》

「青壮年期」初期を中心とした外国人に対する支援等

- ▶ 日本語指導の「特別の教育課程」を編成・実施している事例の編集及び周知・普及《施策61》

「青壮年期」を中心とした外国人に対する支援等

①留学生の就職等の支援

- ▶ 専修学校における留学生の戦略的受入れの促進や定着を見据えた就職先企業との連携に関するモデル構築《施策77》
- ▶ 高度外国人材活躍地域コンソーシアムの形成による外国人留学生の就職・活躍の推進《施策89》

②就労場面における支援

- ▶ 日本人社員と外国籍社員の職場における双方向の学びの動画教材や手引きの周知及び活用促進《施策90》
- ▶ ハローワークの外国人雇用サービスコーナーにおける専門相談員・通訳の配置による職業相談の実施《施策92》
- ▶ 定住外国人を対象とした日本語能力に配慮した職業訓練の実施等《施策95》

③適正な労働環境等の確保

- ▶ 外国人雇用管理指針上選任が求められる雇用労務責任者に係る講習の試行的実施《施策98》
- ▶ 妊娠・出産等した技能実習生が利用できる制度等の周知・啓発活動《施策108》

「高齢期」を中心とした外国人に対する支援等

- ▶ 外国人に対する年金制度に関する周知・広報の継続と充実の検討《施策109》

ライフステージに共通する取組

- ▶ 「在留外国人に対する基礎調査」等による実態把握等《施策21（再掲）》
- ▶ 外国人が犯罪被害者になることや外国人コミュニティ等に対する犯罪組織の浸透の防止に向けた取組《施策116》
- ▶ 金融機関における外国人の口座開設等（送金・口座振替・デビットカードの利用を含む）の金融サービスの利便性向上に係る取組等《施策119》

外国人材の円滑かつ適正な受入れ

特定技能外国人材のマッチング支援策等

- ▶ 分野別協議会等を通じた情報提供及び外国人材の就労環境整備《施策127》

育成就労制度及び特定技能制度の円滑な運用に向けた取組等

- ▶ 育成就労制度の創設等に併う日本語能力を向上させる仕組みを含む外国人材の受入れ環境の整備《施策131》
- ▶ O D A を活用した送出国機関及び現地の教育機関等への支援等による来日前の人材育成《施策140》

悪質な仲介事業者等の排除

- ▶ O D A を活用した途上国の関係機関との連携強化、外国人労働者への支援等《施策152》

海外における日本語教育基金の充実等

- ▶ 国際交流基金を通じた日本語教育基金の強化や我が国の文化及び社会の魅力発信等の取組の推進《施策13（再掲）》

- ▶ J I C A が実施する講師派遣等の支援による「日系四世受入れ制度」の活用促進《施策153》

共生社会の基盤整備に向けた取組

共生社会の実現に向けた意識醸成

- ▶ 外国人との共生に係る啓発月間の推進、各種啓発イベント等の実施《施策154》
- ▶ 散在地域における児童生徒の実態把握のネットワーク構築に向けた調査研究の実施《施策56（再掲）》

外国人の生活状況に係る実態把握のための政府統計の充実等

- ▶ 在留外国人統計等を活用した外国人の生活状況の実態把握のための新たな統計の作成・公表《施策160》
- ▶ 外国人労働者の労働条件等の雇用管理、労働移動等の実態把握のための統計調査の実施《施策161》

共生社会の基盤整備のための情報収集強化及び関係機関間の連携強化等

- ▶ 専門性の高い受入環境調整担当官の育成による外国人の支援や受入環境整備の促進《施策163》
- ▶ 民間支援団体等が行う外国人に対するアウトリーチ支援事業の実施による情報発信等の充実、強化《施策164》
- ▶ 相談窓口における関係機関間の連携強化及び外国人在留総合インフォメーションセンターの相談機能を強化した運用《施策165》
- ▶ 在留資格手続上の利便性向上と正確な情報に基づく円滑な審査の実施による適正な在留管理を目的とした関係機関間の情報連携に向けた取組《施策166》
- ▶ オンライン申請の利便性向上に向けたシステムの改修や検討及びマイナポータルの自己情報取得 A P I による取得対象の拡大の検討《施策167》

- ▶ マイナンバーカードの取得環境整備及びマイナンバーカードと在留カードの一体化の実現に向けた検討《施策168》

- ▶ 生活上の困りごとを抱える外国人を支援する専門人材の育成等に係る検討《施策6（再掲）》

- ▶ 外国人に関する共生施策の企画・立案に資する情報の掲載の在り方の検討及び搭載する情報等の収集《施策169》

- ▶ 国民健康保険が適用されない在留資格に変更された被保険者に対する適正な資格管理《施策174》

- ▶ 職員に対する研修の充実や、電子渡航認証制度（J E S T A（仮称））の導入等、必要な出入国管理システムの改修を含む人的・物的体制の整備《施策181》

外国人も共生社会を支える担い手となるような仕組みづくり

- ▶ 介護福祉士資格の取得を目指す外国人留学生への奨学金の給付等の支援の実施《施策182》
- ▶ 先導的な地方公共団体の取組に対するデジタル田園都市国家構想交付金による支援の実施《施策184》
- ▶ 日系四世受入れ制度の見直しの実施《施策185》
- ▶ 地方公共団体等との連携による外国人材の地域への定着に向けた地域おこし協力隊員等の活躍促進《施策188》

共生社会の基盤としての在留管理体制の構築

①在留管理基盤の強化

- ▶ 永住者の在留資格の独立生計要件等の明確化及び取消しに係るガイドラインの策定に向けた取組《施策189》
- ▶ 迅速かつ確実な難民等の保護及び支援の実施《施策191》
- ▶ 外国人のマイナンバーカードの普及促進のためのマイナンバーカードの申請支援等《施策192》

②留学生の在籍管理の徹底

- ▶ 日本語教育機関に対する実地調査、各種基準等適合性の確認等による日本語教育機関の適正化《施策197》

③技能実習制度の更なる適正化

- ▶ 技能実習制度における相談業務と指導業務を一体的に実施するための体制整備及び申請等の手続のオンライン化に向けた検討《施策100（再掲）》
- ▶ 失踪技能実習生対策としての実地検査の強化、失踪者の多い送出国からの新規受入れ停止及び失踪防止に係るリーフレットの周知等の関係機関と協力した取組の推進《施策206》

④不法滞在者等への対策強化

- ▶ 事案に応じた送還形態の一層の充実等による送還及び自発的な出国の促進《施策215》

※1：下線は「外国人との共生社会の実現に向けたロードマップ（令和6年度一部変更）」に関連しない施策、※2：施策番号が赤字のものは新規施策

1. 外国人との共生社会の実現に向けたロードマップ

<策定経緯>

・「外国人との共生社会の実現のための有識者会議」から関係閣僚会議の共同議長である法務大臣に提出された意見書を踏まえ、政府において、ロードマップを策定。

<概要>

・我が国の目指すべき外国人との共生社会のビジョン、その実現に向けた中長期的な課題・施策を示すもの。

<対象期間>

・5年間（令和4年度から令和8年度まで）

※ 有識者の意見を聴きつつ毎年の点検による進捗確認、必要に応じた施策の見直し

- ・令和4年6月14日 ロードマップ策定 ※101施策
- ・令和5年6月9日 ロードマップ（令和5年度一部変更）※101施策
- ・令和6年6月21日 ロードマップ（令和6年度一部変更）※104施策

2. 外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策

<策定経緯>

・在留資格「特定技能」の創設を踏まえつつ、外国人材の受入れ・共生のための取組を、政府一丸となって、より強力に、かつ、包括的に推進していくという観点から策定。

<概要>

・受入れ環境を整備する観点から、短期的な課題に対応するため、改訂を重ねながら内容の充実を図るもの。

<対象期間>

・毎年改訂

- ・平成30年12月25日 総合的対応策策定 ※126施策（以後、毎年改訂）
- ・令和6年6月21日 総合的対応策（令和6年度改訂）※218施策

令和4年度版からロードマップを踏まえ記載を整理

【外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策】

- (1) ロードマップと重複する施策
ロードマップで示した施策・工程を踏まえ単年度に実施すべき施策を示す。
- (2) ロードマップと重複しない施策
中長期的に取り組むべき施策には含まれないものの、必要な施策を示す。

1. 受入環境調整担当官の配置

- 外国人の受入れ環境整備を目的として、全国の主な地方出入国在留管理官署に担当者を配置。

2. 主な役割

<地方公共団体との窓口役>

- 外国人の受入れ環境整備に係る地方公共団体をはじめとした関係機関からの意見聴取
- 在留外国人向けの相談窓口の設置・運営に関する地方公共団体からの相談への対応、情報提供、研修の実施 等

外国人との共生社会の実現に向けた諸施策を推進

<問合せ先>

官署名	住所	連絡先	官署名	住所	連絡先
札幌出入国在留管理局	北海道札幌市豊平区平岸1条22丁目2-25 審査第二部門	0570-003259 所属部署番号310	大阪出入国在留管理局	大阪府大阪市住之江区南港北1-29-53 在留支援部門	0570-064259 所属部署番号410
仙台出入国在留管理局	宮城県仙台市宮城野区五輪1-3-20 仙台第2法務合同庁舎 審査第二部門	0570-022259 所属部署番号51	神戸支局	兵庫県神戸市中央区海岸通29番地 神戸地方合同庁舎 審査部門	078-391-6378
東京出入国在留管理局	東京都新宿区四谷1-6-1 四谷タワー13F 在留支援部門	03-5363-3025	広島出入国在留管理局	広島県広島市中区上八丁堀2-31 広島法務総合庁舎内 就労・永住審査部門	082-221-4526
横浜支局	神奈川県横浜市金沢区鳥浜町10-7 審査管理部門	0570-045259	高松出入国在留管理局	香川県高松市浜ノ町72-9 審査第一部門	087-822-5851
名古屋出入国在留管理局	愛知県名古屋市港区正保町5-18 在留支援部門	0570-052259 所属部署番号130	福岡出入国在留管理局	福岡県福岡市中央区舞鶴3-5-25 福岡第1法務総合庁舎 審査管理部門	092-717-7595
			那覇支局	沖縄県那覇市樋川1-15-15 那覇第一地方合同庁舎 審査部門	098-832-4186

参考資料

- ・技能実習2号移行対象職種と特定技能1号における分野との関係について…………… ①
- ・特定技能1号における分野と技能実習2号移行対象職種との関係について…………… ②
- ・在留資格「特定技能」についての問合せ先…………… ③
- ・地方で就労することのメリット…………… ④
- ・優良事例等…………… ⑤

技能実習2号移行対象職種と特定技能1号における分野(業務区分)との関係について(1/5)

令和7年3月7日時点

1 農業・林業関係(3職種7作業)

職種名	作業名	分野(業務区分)
耕種農業	施設園芸	農業(耕種農業全般)
	畑作・野菜	
	果樹	
畜産農業	養豚	農業(畜産農業全般)
	養鶏	
	酪農	
林業	育林・素材生産	

2 漁業関係(2職種10作業)

職種名	作業名	分野(業務区分)
漁船漁業	かつお一本釣り漁業	漁業(漁業)
	延縄漁業	
	いか釣り漁業	
	まき網漁業	
	ひき網漁業	
	刺し網漁業	
	定置網漁業	
	かに・えびかご漁業	
棒受網漁業		
養殖業	ほたてがい・まがき養殖	漁業(養殖業)

3 建設関係(22職種33作業)

職種名	作業名	分野(業務区分)			
さく井	パーカッション式さく井工事	建設(土木)			
	ロータリー式さく井工事				
建築板金	ダクト板金	建設(建築)		建設(ライフライン・設備)	
	内外装板金				
冷凍空気調和機器施工	冷凍空気調和機器施工	建設(ライフライン・設備)			
建具製作	木製建具手加工	建設(建築)			
建築大工	大工工事	建設(建築)			
型枠施工	型枠工事	建設(土木)		建設(建築)	
鉄筋施工	鉄筋組立て	建設(土木)		建設(建築)	
とび	とび	建設(土木)	建設(建築)		造船・船用工業(造船)
石材施工	石材加工	建設(建築)			
	石張り				
タイル張り	タイル張り	建設(建築)			
かわらぶき	かわらぶき	建設(建築)			
左官	左官	建設(建築)			
配管	建築配管	建設(ライフライン・設備)		造船・船用工業(造船)	造船・船用工業(船用機械)
	プラント配管			造船・船用工業(船用電気電子機器)	
熱絶縁施工	保温保冷工事	建設(ライフライン・設備)			
内装仕上げ施工	プラチック系床仕上げ工事	建設(建築)			
	カーペット系床仕上げ工事				
	鋼製下地工事				
	ボード仕上げ工事				
	カーテン工事				
サッシ施工	ビル用サッシ施工	建設(建築)			
防水施工	シーリング防水工事	建設(建築)			
コンクリート圧送施工	コンクリート圧送工事	建設(土木)		建設(建築)	
ウェルポイント施工	ウェルポイント工事	建設(土木)			
表装	壁装	建設(建築)			
建設機械施工	押土・整地	建設(土木)			
	積込み				
	掘削				
	締固め				
築炉	築炉	建設(建築)			

技能実習2号移行対象職種と特定技能1号における分野(業務区分)との関係について(2/5)

令和7年3月7日時点

4 食品製造関係(11職種19作業)

職種名	作業名	分野(業務区分)
缶詰巻締	缶詰巻締	飲食料品製造業全般 (飲食料品製造業全般(飲食料品 (酒類を除く。))の製造・加工・安全 衛生))
食鳥処理加工業	食鳥処理加工	
加熱性水産加工 食品製造業	節類製造	
	加熱乾製品製造	
	調味加工品製造	
	くん製品製造	
非加熱性水産加工 食品製造業	塩蔵品製造	
	乾製品製造	
	発酵食品製造	
	調理加工品製造	
	生食用加工品製造	
水産練り製品製造	かまぼこ製品製造	
牛豚食肉処理加工業	牛豚部分肉製造	
	牛豚精肉商品製造	
ハム・ソーセージ・ベーコン 製造	ハム・ソーセージ・ベーコン 製造	飲食料品製造業全般 (飲食料品製造業全般(飲食料品 (酒類を除く。))の製造・加工・安全 衛生))
パン製造	パン製造	
そう菜製造業	そう菜加工	
農産物漬物製造業	農産物漬物製造	
医療・福祉施設給食製造	医療・福祉施設給食製造	外食業

5 繊維・衣服関係(13職種22作業)

職種名	作業名	分野(業務区分)
紡績運転	前紡工程	工業製品製造業(紡織製品製造)
	精紡工程	
	巻糸工程	
	合ねん糸工程	
織布運転	準備工程	
	製織工程	
	仕上工程	
染色	糸浸染	
	織物・ニット浸染	
ニット製品製造	靴下製造	
	丸編みニット製造	
たて編ニット生地製造	たて編ニット生地製造	
婦人子供服製造	婦人子供既製服縫製	工業製品製造業(縫製)
紳士服製造	紳士既製服製造	
下着類製造	下着類製造	
寝具製作	寝具製作	
カーペット製造	織じゅうたん製造	工業製品製造業(紡織製品製造)
	タフテッドカーペット製造	
	ニードルパンチカーペット製造	
帆布製品製造	帆布製品製造	工業製品製造業(縫製)
布はく縫製	ワイシャツ製造	
座席シート縫製	自動車シート縫製	

技能実習2号移行対象職種と特定技能1号における分野(業務区分)との関係について(3/5)

令和7年3月7日時点

6 機械・金属関係(17職種34作業)

職種名	作業名	分野(業務区分)					
鋳造	鋳鉄鋳物鋳造	工業製品製造業(機械金属加工)			造船・船用工業(船用機械)		
	非鉄金属鋳物鋳造						
鍛造	ハンマ型鍛造	工業製品製造業(機械金属加工)					
	プレス型鍛造						
ダイカスト	ホットチャンバダイカスト	工業製品製造業(機械金属加工)					
	コールドチャンバダイカスト						
機械加工	普通旋盤	工業製品製造業(機械金属加工)	工業製品製造業(電気電子機器組立て)	造船・船用工業(船用機械)	造船・船用工業(船用電気電子機器)	鉄道(車両製造)	
	フライス盤						
	数値制御旋盤						
	マシニングセンタ						
金属プレス加工	金属プレス	工業製品製造業(機械金属加工)		造船・船用工業(船用機械)	造船・船用工業(船用電気電子機器)	鉄道(車両製造)	
鉄工	構造物鉄工	工業製品製造業(機械金属加工)	建設(土木)	建設(建築)	造船・船用工業(造船)	造船・船用工業(船用機械)	鉄道(車両製造)
工場板金	機械板金	工業製品製造業(機械金属加工)					
めっき	電気めっき	工業製品製造業(金属表面処理)					
	溶融亜鉛めっき						
アルミニウム陽極酸化処理	陽極酸化処理	工業製品製造業(金属表面処理)					
仕上げ	治工具仕上げ	工業製品製造業(機械金属加工)	工業製品製造業(電気電子機器組立て)	造船・船用工業(船用機械)	鉄道(車両製造)		
	金型仕上げ						
	機械組立仕上げ						
機械検査	機械検査	工業製品製造業(機械金属加工)		工業製品製造業(電気電子機器組立て)			
機械保全	機械系保全	工業製品製造業(機械金属加工)		工業製品製造業(電気電子機器組立て)	造船・船用工業(船用機械)	造船・船用工業(船用電気電子機器)	
電子機器組立て	電子機器組立て	工業製品製造業(電気電子機器組立て)			造船・船用工業(船用電気電子機器)		鉄道(車両製造)
電気機器組立て	回転電機組立て	工業製品製造業(機械金属加工)	工業製品製造業(電気電子機器組立て)	造船・船用工業(船用電気電子機器)	造船・船用工業(船用電気電子機器)	鉄道(車両製造)	
	変圧器組立て						
	配電盤・制御盤組立て						
	開閉制御器具組立て						
	回転電機巻線製作						
プリント配線板製造	プリント配線板設計	工業製品製造業(電気電子機器組立て)			造船・船用工業(船用電気電子機器)		
	プリント配線板製造						
アルミニウム圧延・押出製品製造	引抜加工						
	仕上げ						
金属熱処理業	全体熱処理	工業製品製造業(機械金属加工)					
	表面熱処理(浸炭・浸炭窒化・窒化)						
	部分熱処理(高周波熱処理・炎熱処理)						

技能実習2号移行対象職種と特定技能1号における分野(業務区分)との関係について(4/5)

令和7年3月7日時点

7 その他(21職種39作業)

職種名	作業名	分野(業務区分)						
家具製作	家具手加工							
印刷	オフセット印刷	工業製品製造業(印刷・製本)						
	グラビア印刷							
製本	製本							
プラスチック成形	圧縮成形	工業製品製造業(機械金属加工)		工業製品製造業(電気電子機器組立て)				
	射出成形							
	インフレーション成形							
	ブロー成形							
強化プラスチック成形	手積み積層成形	造船・船用工業(船用機械)	工業製品製造業(機械金属加工)			工業製品製造業(電気電子機器組立て)		
塗装	建築塗装	工業製品製造業(機械金属加工)	建設(土木)	建設(建築)	造船・船用工業(造船)	造船・船用工業(船用機械)		
	金属塗装	工業製品製造業(機械金属加工)	造船・船用工業(造船)	造船・船用工業(船用機械)	鉄道(車両製造)			
	鋼橋塗装	工業製品製造業(機械金属加工)	建設(土木)	建設(建築)	造船・船用工業(造船)	造船・船用工業(船用機械)		
	噴霧塗装	工業製品製造業(機械金属加工)	造船・船用工業(造船)	造船・船用工業(船用機械)	鉄道(車両製造)			
溶接	手溶接	工業製品製造業(機械金属加工)	建設(土木)	建設(建築)	建設(ライフライン・設備)	造船・船用工業(造船)	造船・船用工業(船用機械)	鉄道(車両製造)
	半自動溶接							
工業包装	工業包装	工業製品製造業(機械金属加工)			工業製品製造業(電気電子機器組立て)			
紙器・段ボール箱製造	印刷箱打抜き	工業製品製造業(紙器・段ボール箱製造)						
	印刷箱製箱							
	貼箱製造							
	段ボール箱製造							
陶磁器工業製品製造	機械ろくろ成形	工業製品製造業(陶磁器製品製造)						
	圧力鑄込み成形							
	パッド印刷							
自動車整備	自動車整備	自動車整備						
ビルクリーニング	ビルクリーニング	ビルクリーニング						
介護	介護	介護						
クリーニング	リネンサプライ仕上げ							
	一般家庭用クリーニング							
コンクリート製品製造	コンクリート製品製造	工業製品製造業(コンクリート製品製造)						
宿泊	接客・衛生管理	宿泊						
RPF製造	RPF製造	工業製品製造業(RPF製造)						
鉄道施設保守整備	軌道保守整備	鉄道(軌道整備)						
ゴム製品製造	成形加工							
	押し出し加工							
	混練り圧延加工							
	複合積層加工							
鉄道車両整備	走行装置検修・解ぎ装	鉄道(車両整備)						
	空気装置検修・解ぎ装							
木材加工	機械製材	木材産業(製材業、合板製造業などに係る木材の加工工程及びその附帯作業等)						

技能実習2号移行対象職種と特定技能1号における分野(業務区分)との関係について(5/5)

令和7年3月7日時点

○ 社内検定型の職種・作業(2職種4作業)

職種名	作業名	分野(業務区分)
空港グランドハンドリング	航空機地上支援	空港グランドハンドリング
	航空貨物取扱	
	客室清掃	
ボイラーメンテナンス	ボイラーメンテナンス	

特定技能1号における分野と技能実習2号移行対象職種との関係について

1 介護

職種名	作業名
介護	介護

2 ビルクリーニング

職種名	作業名
ビルクリーニング	ビルクリーニング

3 工業製品製造業

職種名	作業名
紡績運転	前紡工程
	精紡工程
	巻糸工程
	合ねん糸工程
織布運転	準備工程
	製織工程
染色	仕上工程
	糸浸染
ニット製品製造	織物・ニット浸染
	靴下製造
たて編ニット生地製造	丸編みニット製造
	たて編ニット生地製造
婦人子供服製造	婦人子供既製服縫製
紳士服製造	紳士既製服縫製
下着類製造	下着類製造
寝具製作	寝具製作
カーペット製造	織じゅうたん製造
	タフテッドカーペット製造
	ニードルパンチカーペット製造
帆布製品製造	帆布製品製造
布はく縫製	ワイシャツ製造
座席シート縫製	自動車シート縫製
鋳造	鋳鉄鋳物鋳造
	非鉄金属鋳物鋳造
鍛造	ハンマ型鍛造
	プレス型鍛造
ダイカスト	ホットチャンバダイカスト
	コールドチャンバダイカスト
機械加工	普通旋盤
	フライス盤
	数値制御旋盤
	マシニングセンタ
金属プレス加工	金属プレス
鉄工	構造物鉄工
工場板金	機械板金

3 工業製品製造業

職種名	作業名
めっき	電気めっき
	溶融亜鉛めっき
アルミニウム陽極酸化処理	陽極酸化処理
仕上げ	治工具仕上げ
	金型仕上げ
	機械組立仕上げ
機械検査	機械検査
機械保全	機械系保全
電子機器組立て	電子機器組立て
	回転電機組立て
	変圧器組立て
	配電盤・制御盤組立て
電気機器組立て	閉閉制御器具組立て
	回転電機巻線製作
	プリント配線板設計
プリント配線板製造	プリント配線板製造
	全体熱処理
金属熱処理業	表面熱処理(浸炭・浸炭窒化・窒化)
	部分熱処理(高周波熱処理・炎熱処理)
印刷	オフセット印刷
製本	グラビア印刷
	製本
プラスチック成形	圧縮成形
	射出成形
	インフレーション成形
強化プラスチック成形	ブロー成形
	手積み積層成形
塗装	建築塗装
	金属塗装
	鋼橋塗装
	噴霧塗装
溶接	手溶接
	半自動溶接
工業包装	工業包装
紙器・段ボール箱製造	印刷箱打抜き
	印刷箱製箱
	貼箱製造
	段ボール箱製造
陶磁器工業製品製造	機械ろくろ成形
	圧力鋳込み成形
コンクリート製品製造	パッド印刷
	コンクリート製品製造
RPF製造	RPF製造

4 建設

職種名	作業名
さく井	パーカッション式さく井工事
	ロータリー式さく井工事
建築板金	ダクト板金
	内外装板金
冷凍空気調和機器施工	冷凍空気調和機器施工
建具製作	木製建具手加工
建築大工	大工工事
型枠施工	型枠工事
鉄筋施工	鉄筋組立て
とび	とび
石材施工	石材加工
	石張り
タイル張り	タイル張り
かわらぶき	かわらぶき
左官	左官
配管	建築配管
	プラント配管
熱絶縁施工	保温保冷工事
	プラスチック系床仕上げ工事
	カーペット系床仕上げ工事
内装仕上げ施工	鋼製下地工事
	ボード仕上げ工事
	カーテン工事
サッシ施工	ビル用サッシ施工
防水施工	シーリング防水工事
コンクリート圧送施工	コンクリート圧送工事
ウェルポイント施工	ウェルポイント工事
表装	壁装
	押土・整地
建設機械施工	積み込み
	掘削
	締固め
築炉	築炉
塗装	建築塗装
	鋼橋塗装
溶接	手溶接
	半自動溶接
鉄工	構造物鉄工

特定技能1号における分野と技能実習2号移行対象職種との関係について

5 造船・船用工業

職種名	作業名
とび	とび
配管	建築配管
	プラント配管
鋳造	鋳鉄鋳物鋳造
	非鉄金属鋳物鋳造
機械加工	普通旋盤
	数値制御旋盤
	フライス盤
	マシニングセンタ
金属プレス加工	金属プレス
鉄工	構造物鉄工
	治工具仕上げ
仕上げ	金型仕上げ
	機械組立仕上げ
機械保全	機械系保全
電子機器組立て	電子機器組立て
	回転電機組立て
	変圧器組立て
電気機器組立て	配電盤・制御盤組立て
	開閉制御器具組立て
	回転電機巻線製作
	プリント配線板設計
プリント配線板製造	プリント配線板製造
強化プラスチック成形	手積み積層成形
塗装	建築塗装
	金属塗装
	鋼橋塗装
	噴霧塗装
溶接	手溶接
	半自動溶接

6 自動車整備

職種名	作業名
自動車整備	自動車整備

7 航空

職種名	作業名
空港グランドハンドリング	航空機地上支援
	航空貨物取扱
	客室清掃

8 宿泊

職種名	作業名
宿泊	接客・衛生管理

9 自動車運送業

職種名	作業名
該当なし	

10 鉄道

職種名	作業名
機械加工	普通旋盤
	フライス盤
	数値制御旋盤
	マシニングセンタ
金属プレス加工	金属プレス
鉄工	構造物鉄工
	治工具仕上げ
仕上げ	金型仕上げ
	機械組立仕上げ
電子機器組立て	電子機器組立て
電気機器組立て	回転電機組立て
	変圧器組立て
	配電盤・制御盤組立て
	開閉制御器具組立て
塗装	金属塗装
	噴霧塗装
溶接	手溶接
	半自動溶接
鉄道施設保守整備	軌道保守整備
鉄道車両整備	走行装置検修・解ぎ装 空気装置検修・解ぎ装

11 農業

職種名	作業名
耕種農業	施設園芸
	畑作・野菜
	果樹
畜産農業	養豚
	養鶏
	酪農

12 漁業

職種名	作業名
漁船漁業	かつお一本釣り漁業
	延縄漁業
	いか釣り漁業
	まき網漁業
	ひき網漁業
	刺し網漁業
	定置網漁業
	かに・えびかご漁業
棒受網漁業	
養殖業	ほたてがい・まがき養殖

13 飲食料品製造業

職種名	作業名
缶詰巻締	缶詰巻締
食鳥処理加工業	食鳥処理加工
加熱性水産加工 食品製造業	節類製造
	加熱乾製品製造
	調味加工品製造
非加熱性水産加工 食品製造業	くん製品製造
	塩蔵品製造
	乾製品製造
水産練り製品製造	発酵食品製造
	調理加工品製造
	生食用加工品製造
水産練り製品製造	かまぼこ製品製造
牛豚食肉処理加工業	牛豚部分肉製造
ハム・ソーセージ・ベーコン製造	ハム・ソーセージ・ベーコン製造
パン製造	パン製造
そう菜製造業	そう菜加工
農産物漬物製造業	農産物漬物製造

14 外食業

職種名	作業名
医療・福祉施設給食製造	医療・福祉施設給食製造

15 林業

職種名	作業名
該当なし	

16 木材産業

職種名	作業名
木材加工	機械製材

在留資格「特定技能」についての問合せ先(法務省)

(制度全般、入国・在留手続、登録支援機関等について)

官署担当部門名	所在地	連絡先(担当部門番号)
札幌出入国在留管理局 審査第二部門	〒060-0042 北海道札幌市中央区大通西12丁目 札幌第3合同庁舎	0570-003259 (内140#)
仙台出入国在留管理局 審査第二部門	〒983-0842 宮城県仙台市宮城野区五輪1-3-20 仙台第二法務合同庁舎	0570-022259 (内21#)
東京出入国在留管理局 就労審査第三部門	〒108-8255 東京都港区港南5-5-30	0570-034259 (内330)
東京出入国在留管理局横浜支局 就労・永住審査部門	〒236-0002 神奈川県横浜市金沢区鳥浜町10-7	0570-045259 (内20)
名古屋出入国在留管理局 就労審査第二部門	〒455-8601 愛知県名古屋市港区正保町5-18	0570-052259 (内310#)

官署担当部門名	所在地	連絡先(担当部門番号)
大阪出入国在留管理局 就労審査第二部門	〒559-0034 大阪府大阪市住之江区南港北一丁目29番53号	0570-064259 (内231)
大阪出入国在留管理局神戸支局 審査部門	〒650-0024 兵庫県神戸市中央区海岸通29 神戸地方合同庁舎	078-391-6378
広島出入国在留管理局 就労・永住審査部門	〒730-0012 広島県広島市中央区上八丁堀2-31 広島法務総合庁舎内	082-221-4412
高松出入国在留管理局 審査第二部門	〒760-0011 香川県高松市浜ノ町72-9	087-822-5851
福岡出入国在留管理局 就労・永住審査部門	〒810-0073 福岡県福岡市中央区舞鶴3-5-25 福岡第1法務総合庁舎	092-831-4144
福岡出入国在留管理局那覇支局 審査部門	〒900-0022 沖縄県那覇市樋川1-15-15 那覇第一地方合同庁舎	098-832-4186

[参考: 出入国在留管理庁ホームページ「特定技能制度」その他(問合せ先(制度全般、各分野等)・各種お知らせ・リンク集(分野所管行政機関のホームページ)等)
http://www.moj.go.jp/isa/policies/ssw/nyuukokukanri01_00130.html

在留資格「特定技能」についての問合せ先

(造船・船用工業分野)

(介護分野)

官署名	住所・担当部署	連絡先	
厚生労働省社会・援護局	東京都千代田区霞が関1-2-2 福祉基盤課福祉人材確保対策室	TEL	03-5253-1111 (内線:2844)

(ビルクリーニング分野)

官署名	住所・担当部署	連絡先	
厚生労働省健康・生活衛生局	東京都千代田区霞が関1-2-2 生活衛生課	TEL	03-5253-1111 (内線:2432)

(工業製品製造業分野)

官署名	住所・担当部署	連絡先	
製造業分野企業向け 特定技能外国人材制度相談窓口		TEL	03-6838-0058

(建設分野)

※建設特定技能受入計画の審査は、地方整備局、北海道開発局又は沖縄総合事務局が担当しています。
計画の審査に関するお問い合わせは、受入れ企業の主たる営業所を所管する地方整備局等をお願いします。

官署名	住所・担当部署	連絡先	
国土交通省 不動産・建設経済局	東京都千代田区霞が関2-1-3 国際市場課	TEL	03-5253-8121
北海道開発局	札幌市北区北8条西2丁目 事業振興部建設産業課	TEL	011-709-2311 (内線:5885)
東北地方整備局	仙台市青葉区本町3-3-1 建政部建設産業課	TEL	022-263-6131
関東地方整備局	埼玉県さいたま市中央区新都心2-1 建政部建設産業第一課	TEL	048-601-3151 (内線:6643)
北陸地方整備局	新潟県新潟市中央区美咲町1-1-1 建政部計画・建設産業課	TEL	025-370-6571
中部地方整備局	愛知県名古屋市中区三の丸2丁目5番1号 建政部建設産業課	TEL	052-953-8572
近畿地方整備局	大阪市中央区大手前3-1-41 建政部建設産業第一課	TEL	06-6942-1141
中国地方整備局	広島市中区八丁堀2-15 建政部計画・建設産業課	TEL	082-221-9231 (内線:6158、6156)
四国地方整備局	高松市 サンポート3番33号 建政部計画・建設産業課	TEL	087-811-8314
九州地方整備局	福岡県福岡市博多区博多駅東2丁目10番7号 建政部建設産業課	TEL	092-471-6331
内閣府沖縄総合事務局	沖縄県那覇市おもろまち2丁目1番1号 開発建設部建設産業・地方整備課	TEL	098-866-1910

官署名	住所・担当部署	連絡先	
国土交通省 海事局	東京都千代田区霞が関2-1-3 船舶産業課	TEL	03-5253-8634
北海道運輸局	北海道札幌市中央区大通西10 海事振興部旅客・船舶産業課	TEL	011-290-1012
東北運輸局	宮城県仙台市宮城野区鉄砲町1 海事振興部海事産業課	TEL	022-791-7512
関東運輸局	神奈川県横浜市中区北仲通5-57 海事振興部船舶産業課	TEL	045-211-7223
北陸信越運輸局	新潟県新潟市中央区美咲町1-2-1 海事部海事産業課	TEL	025-285-9156
中部運輸局	愛知県名古屋市中区三の丸2-2-1 海事振興部船舶産業課	TEL	052-952-8020
近畿運輸局	大阪府大阪市中央区大手前4-1-76 海事振興部船舶産業課	TEL	06-6949-6425
神戸運輸監理部	兵庫県神戸市中央区波止場町1-1 海事振興部船舶産業課	TEL	078-321-3148
中国運輸局	広島県広島市中区上八丁堀6-30 海事振興部船舶産業課	TEL	082-228-3691
四国運輸局	香川県高松市サンポート3-33 海事振興部船舶産業課	TEL	087-802-6816
九州運輸局	福岡県福岡市博多区博多駅東2-11-1 海事振興部船舶産業課	TEL	092-472-3158
内閣府沖縄総合事務局	沖縄県那覇市おもろまち2-1-1 運輸部船舶船員課	TEL	098-866-1838

在留資格「特定技能」についての問合せ先

(自動車整備分野)

※自動車整備分野特定技能協議会の各種届出は、地方運輸局又は沖縄総合事務局が担当しています。
届出等のお問い合わせは、地方運輸局等をお願いします。

官署名	住所・担当部署	連絡先	
国土交通省 物流・自動車局	東京都千代田区霞が関2-1-3 自動車整備課	TEL	03-5253-8111 (内線: 42415、42414)
北海道運輸局	北海道札幌市中央区大通西10丁目 自動車技術安全部整備・保安課	TEL	011-290-2752
東北運輸局	宮城県仙台市宮城野区鉄砲町1番地 自動車技術安全部整備・保安課	TEL	022-791-7534
北陸信越運輸局	新潟県新潟市中央区美咲町1-2-1 自動車技術安全部整備・保安課	TEL	025-285-9155
関東運輸局	神奈川県横浜市中区北仲通5丁目57 自動車技術安全部整備課	TEL	045-211-7254
中部運輸局	愛知県名古屋市中区三の丸2丁目2-1 自動車技術安全部整備課	TEL	052-952-8042
近畿運輸局	大阪府大阪市中央区大手前4丁目1番76号 自動車技術安全部整備課	TEL	06-6949-6453
中国運輸局	広島県広島市中区上八丁堀6-30 自動車技術安全部整備・保安課	TEL	082-228-9142
四国運輸局	香川県高松市サンポート3番33号 自動車技術安全部整備・保安課	TEL	087-802-6783
九州運輸局	福岡県福岡市博多区博多駅東2丁目11番1号 自動車技術安全部整備課	TEL	092-472-2537
沖縄総合事務局	沖縄県那覇市おもろまち2丁目1番1号 運輸部車両安全課	TEL	098-866-1837

(航空分野)

官署名	住所・担当部署	連絡先	
国土交通省 航空局	東京都千代田区霞が関2-1-3 航空ネットワーク部 航空ネットワーク企画課 (空港グランドハンドリング関係) 安全部 安全政策課 乗員政策室 (航空機整備関係)	TEL	03-5253-8111 (内線: 49141) (内線: 50357)

(宿泊分野)

官署名	住所・担当部署	連絡先	
国土交通省 観光庁	東京都千代田区霞が関2-1-2 観光産業課	TEL	03-5253-8367
北海道運輸局	北海道札幌市中央区大通西10丁目 観光部観光企画課	TEL	011-290-2700
東北運輸局	宮城県仙台市宮城野区鉄砲町1番地 観光部観光企画課	TEL	022-791-7509
関東運輸局	神奈川県横浜市中区北仲通5-57 観光部観光企画課	TEL	045-211-1255
北陸信越運輸局	新潟県新潟市中央区美咲町1-2-1 観光部観光企画課	TEL	025-285-9181
中部運輸局	愛知県名古屋市中区三の丸2-2-1 観光部観光企画課	TEL	052-952-8045
近畿運輸局	大阪府大阪市中央区大手前4-1-76 観光部観光企画課	TEL	06-6949-6466
中国運輸局	広島県広島市中区上八丁堀6-30 観光部観光企画課	TEL	082-228-8701
四国運輸局	香川県高松市サンポート3-33 観光部観光企画課	TEL	087-802-6735
九州運輸局	福岡県福岡市博多区博多駅東2-11-1 観光部観光企画課	TEL	092-472-2330
内閣府沖縄総合事務局	沖縄県那覇市おもろまち2-1-1 運輸部企画室	TEL	098-866-1812

(自動車運送業分野)

官署名	住所・担当部署	連絡先	
国土交通省 物流・自動車局	東京都千代田区霞が関2-1-3 企画・電動化・自動運転参事官室	TEL	03-5253-8563

(鉄道分野)

官署名	住所・担当部署	連絡先	
国土交通省 鉄道局	東京都千代田区霞が関2-1-3 技術企画課	TEL	03-5253-8111 (内線: 40732、40744)

在留資格「特定技能」についての問合せ先

(農業分野)

官署名	住所・担当部署	連絡先	
農林水産省 経営局	東京都千代田区霞が関1-2-1 就農・女性課	TEL	03-6744-2159
北海道農政事務所	北海道札幌市中央区南22条西6丁目2-22 生産経営産業部担い手育成課	TEL	011-330-8809
東北農政局	宮城県仙台市青葉区本町三丁目3番1号 経営・事業支援部経営支援課	TEL	022-221-6217
関東農政局	埼玉県さいたま市中央区新都心2-1 さいたま新都心合同庁舎2号館 経営・事業支援部経営支援課	TEL	048-740-0394
北陸農政局	石川県金沢市広坂2丁目2番60号 経営・事業支援部経営支援課	TEL	076-232-4238
東海農政局	愛知県名古屋市中区三の丸1-2-2 経営・事業支援部経営支援課	TEL	052-223-4620
近畿農政局	京都府京都市上京区 西洞院通下長者町下る丁子風呂町 経営・事業支援部経営支援課	TEL	075-414-9055
中国四国農政局	岡山県岡山市北区下石井1丁目4番1号 経営・事業支援部経営支援課	TEL	086-224-8842
九州農政局	熊本県熊本市西区春日2丁目10番1号 経営・事業支援部経営支援課	TEL	096-300-6377
内閣府沖縄総合事務局	沖縄県那覇市おもろまち2丁目1番1号 那覇第2地方合同庁舎2号館 農林水産部経営課	TEL	098-866-1628

(漁業分野)

官署名	住所・担当部署	連絡先	
農林水産省 水産庁	東京都千代田区霞が関1-2-1 企画課漁業労働班	TEL	03-6744-2340

(飲食物品製造業分野)

官署名	住所・担当部署	連絡先	
農林水産省大臣官房新事業・食品 産業部	東京都千代田区霞が関1-2-1 食品製造課	TEL	03-6744-2397

(外食業分野)

官署名	住所・担当部署	連絡先	
農林水産省大臣官房新事業・食品 産業部	東京都千代田区霞が関1-2-1 外食・食文化課	TEL	03-6744-2053

(林業分野)

官署名	住所・担当部署	連絡先	
農林水産省 林野庁	東京都千代田区霞が関1-2-1 経営課林業労働・経営対策室	TEL	03-3502-1629

(木材産業分野)

官署名	住所・担当部署	連絡先	
農林水産省 林野庁	東京都千代田区霞が関1-2-1 木材産業課生産加工班	TEL	03-6744-2290

**在留資格「特定技能」についての問合せ先
(特定技能に関する二国間の協力覚書を作成した国に係る各国連絡先一覧①)**

国名	問合せ先		住所等					対応言語
			郵便番号	住所	電話番号	FAX番号	メールアドレス	
フィリピン	日本国内	在東京フィリピン共和国大使館 移住労働者事務所 (MWO) Migrant Workers Office (MWO), Embassy of the Republic of the Philippines	106-8537	東京都港区六本木5丁目15番5号	03-6441-0428 03-6441-0478	03-6441-3436	mwo_tokyo@dmw.gov.ph	英語、 フィリピン語、 日本語
		在大阪フィリピン総領事館 移住労働者事務所 (MWO) Migrant Workers Office (MWO), Philippine Consulate General Osaka	541-0047	大阪府大阪市中央区淡路町4-3-5 URBAN CENTER御堂筋7階	06-6575-7593	-	mwoosaka.ssw@gmail.com	英語、 フィリピン語、 日本語
	海外	移住労働者省 (DMW) ジャパンデスク Japan Desk, Department of Migrant Workers	確認中	6th Flr. Blas F. Ople Building, Ortigas Ave., Cor. EDSA, Mandaluyong City, Philippines	+63-917-5008839	-	japandesk@dmw.gov.ph	英語、 フィリピン語
カンボジア	日本国内	駐日カンボジア王国大使館	107-0052	東京都港区赤坂8丁目6-9	03-5412-8521 080-3459-7889	03-5412-8526	camemb.jpn@mfaic.gov.kh	日本語、英語、 クメール語
	海外	カンボジア王国労働職業訓練省 The Ministry of Labour and Vocational Training of the Kingdom of Cambodia	-	Building #3, Russian Federation Blvd., Sangkat Teklaak I, Khan Toulkok Phnom Penh, Kingdom of Cambodia	+855-23880474 +855-78449959	-	sopheakhoung@yahoo.com	英語、 クメール語
ネパール	日本国内	駐日ネパール大使館	153-0064	東京都目黒区下目黒 6-20-28 フクカワハウスB	03-3713-6241 03-3713-6242	03-3719-0737	eontokyo@mofa.gov.np	日本語、英語、 ネパール語
	海外	ネパール労働・雇用・社会保障省雇用管理局 Japan Unit, Department of Foreign Employment, MoLESS	44600	Buddhanagar, Kathmandu, Nepal	+977-9851180566 +977-1-4782454	+977-1-4782606	japanunit@moless.gov.np	英語、 ネパール語
ミャンマー	日本国内	駐日ミャンマー連邦共和国大使館	140-0001	東京都品川区北品川4-8-26	03-3441-9291	03-3447-7394	contact@myanmar-embassy-tokyo.net	日本語、英語、 ミャンマー語
	海外	ミャンマー連邦共和国労働・入国管理・人口省労働局 Department of Labour, The Ministry of Labour, Immigration and Population of the Republic of the Union of Myanmar	15011	Building no 51, Naypyitaw, Myanmar	+95-67-430186	+95-67-430439	dolmigration@gmail.com	英語、 ミャンマー語

**在留資格「特定技能」についての問合せ先
(特定技能に関する二国間の協力覚書を作成した国に係る各国連絡先一覧②)**

国名	問合せ先		住所等					対応言語
			郵便番号	住所	電話番号	FAX番号	メールアドレス	
モンゴル	日本国内	駐日モンゴル国大使館領事部アタッシェ/労働担当/	150-0047	東京都渋谷区神山町21-4	090-6300-7503 03-3469-2088	03-3469-2216	info@japancenter.mfsp.gov.mn tokyo10@mfa.gov.mn	日本語
	海外	モンゴル国労働福祉サービス庁 General Office for Labour and Social Welfare Services	17042	General Office for Labour and Social Welfare Services Building, Chinggis Avenue, 2nd khoroo, Khan-Uul district, Ulaanbaatar city, Mongolia	+976-70136992	-	ssw@hudulmur-halamj.gov.mn	モンゴル語
スリランカ	日本国内	駐日スリランカ民主社会主義共和国大使館	108-0074	東京都港区高輪2-1-54	03-3440-6911 03-3440-6912	03-3440-6914	slemb.tokyo@mfa.gov.lk	日本語、英語、シンハラ語
	海外	スリランカ民主社会主義共和国海外雇用局 Sri Lanka Bureau of Foreign Employment/Additional General Manager (International Affairs)	10120	234, Dencil kobbekaduwa Mawatha, Koswatta, Battharamulla, Sri Lanka	+94-112884-771 +94-716833-494	+94-112872-183	addgmia@slbfe.lk chmn@slbfe.lk gm@slbfe.lk	日本語、英語、シンハラ語、タミル語
	日本国内	駐日インドネシア共和国大使館	141-0022	東京都品川区東五反田5-2-9	03-3441-4201	03-3447-1697	consular@kbritokyo.jp	日本語、英語、インドネシア語
インドネシア	海外	インドネシア共和国労働省国外移民配置・保護局 Directorate of Placement and Protection of Indonesian Migrant Workers, Ministry of Manpower of the Republic of Indonesia	12950	Jln Jend. Gatot Subroto Kav. 51 Jakarta Selatan	+62 813 5991 5990 +62 813 9950 0091	-	layanansiapkerja@gmail.com	英語、インドネシア語
	海外	インドネシア共和国在外労働者保護庁 Directorate of Non-government Placement to Asia and Africa Regions, Indonesian Migrant Workers Protection Board	12770	Jln MT Haryono Kav. 52 Pancoran, Jakarta Selatan	+62 813 1441 4789	-	pnpasaf.bp2mi@gmail.com	英語、インドネシア語
ベトナム	日本国内	駐日ベトナム社会主義共和国大使館労働管理部	151-0062	東京都渋谷区元代々木町10-4 WACT代々木上原ビル2階	03-3466-4324	03-3466-4314	vnlabor@vnembassy.jp	ベトナム語、日本語
	海外	ベトナム社会主義共和国 内務省海外労働管理局 Department of Overseas Labour, Ministry of Home Affairs	-	41B Ly Thai To, Hoan Kiem District, Hanoi	+84-24-3824-9517 (ext. 602 or 603)	-	nbcadna.dolab@gmail.com	ベトナム語、日本語

[参考: 出入国在留管理庁ホームページ「特定技能に関する二国間の協力覚書(各国の連絡先)」]
http://www.moj.go.jp/isa/policies/ssw/nyuukokukanri05_00021.html

**在留資格「特定技能」についての問合せ先
(特定技能に関する二国間の協力覚書を作成した国に係る各国連絡先一覧③)**

国名	問合せ先		住所等					対応言語
			郵便番号	住所	電話番号	FAX番号	メールアドレス	
Bangladesh	日本国内	駐日 Bangladesh 人民共和国大使館	102-0094	東京都千代田区紀尾井町3-29	03-3234-5801 (内線201)	03-3234-5802	fslabor@mofa.gov.bd	日本語、英語、 ベンガル語
	海外	Bangladesh 人民共和国海外居住者福利厚生・海外雇用省 Ministry of Expatriates' Welfare and Overseas Employment	1000	Probashi Kallyan Bhaban, 71-72 Old Elephant Road, Eskaton Garden Road, Dhaka	+880- 41030260 +880- 41030235	+880-41030766	dstraining1@probashi.gov.bd jstraining@probashi.gov.bd	英語、 ベンガル語
Uzbekistan	日本国内	駐日 Uzbekistan 共和国大使館	108-0074	東京都港区高輪2-1-52	03-6277-2166	03-6277-2580	consul@uzbekistan.jp	ウズベク語、 ロシア語、 日本語
	海外	Uzbekistan 共和国雇用・労働関係省 Ministry of Employment and Labour Relations of the Republic of Uzbekistan	100031	15, Mirobod street, Mirobod district, Tashkent, Republic of Uzbekistan	+99871) 239 41 21 (ext. 236)	+99871) 2394251	info@mehnat.uz	ウズベク語、 ロシア語、英語
		Uzbekistan 共和国雇用・労働関係省付属 対外労働移民庁 Agency of External Labour Migration under the Ministry of Employment and Labour Relations of the Republic of Uzbekistan	100179	1, Qamarniso street, Almazar district, Tashkent, Republic of Uzbekistan	+99871) 2023 355 (ext. 23)	+99871) 2024411	info@migration.uz	ウズベク語、 ロシア語、英語
Pakistan	日本国内	駐日 Pakistan ・イスラム共和国大使館	106-0047	東京都港区南麻布4-6-17	03-5421-7741	03-5421-3610	pareptokyo@mofa.gov.pk	日本語、英語
	海外	Pakistan ・イスラム共和国移住者・海外雇用局 Bureau of Emigration and Overseas Employment	44000	“Emigration Tower” Plot No. 10, Mauve Area, G-8/1, Islamabad	+92-51- 9107272	+92-51-9107270	dg@beoe.gov.pk	英語、 ウルドゥー語
Thailand	日本国内	駐日 Thailand 王国大使館労働担当官事務所 https://japan.mol.go.th/en/	141-0021	東京都品川区上大崎3-14-6	03-5422-7014	03-5422-7016	thailabour@crest.ocn.ne.jp	日本語、英語、 タイ語
					03-5422-7015			
	海外	Thailand 王国労働省雇用局 Overseas Employment Administration Office, Department of Employment, Ministry of Labour	10400	10th floor, Social Security Office Section 3 Building Ministry of labour, Mitr-Mitri Rd., Dindaeng Bangkok	+66-2-245- 6708	+66-2-245-6708	-	英語、タイ語

[参考: 出入国在留管理庁ホームページ「特定技能に関する二国間の協力覚書(各国の連絡先)」]
http://www.moj.go.jp/isa/policies/ssw/nyuukokukanri05_00021.html

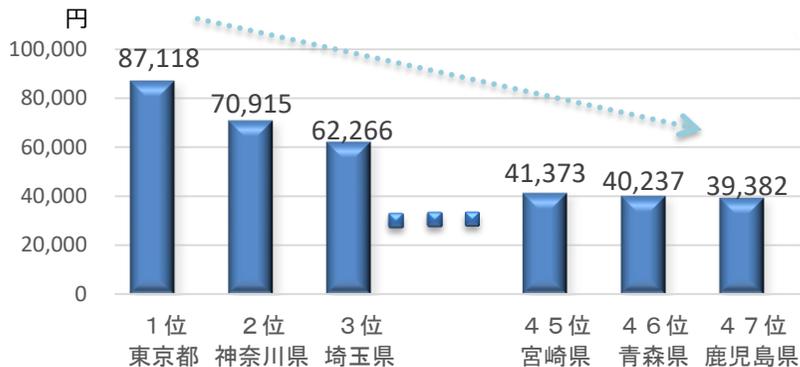
**在留資格「特定技能」についての問合せ先
(特定技能に関する二国間の協力覚書を作成した国に係る各国連絡先一覧④)**

国名	問合せ先		住所等					対応言語
			郵便番号	住所	電話番号	FAX番号	メールアドレス	
インド	日本国内	駐日インド大使館	102-0074	東京都千代田区九段南2-2-11	03-3262-2391 から 03-3262-2397	03-3234-4866	iec.tokyo@mea.gov.in	日本語、英語、 ヒンディー語
	海外	インド国家技能開発公社 National Skill Development Corporation	110037	National Skill Development Corporation 301, West Wing, Worldmark-1, Aero City, New Delhi	011-47451600	+91-11-46560417	ssw-japan@nsdcindia.org	英語、ヒンディー語
ラオス	日本国内	駐日ラオス人民民主共和国大使館	106-0031	東京都港区西麻布3-3-2 2	03-5411-2291	03-5411-2293	laoembassytokyo@gmail.com	日本語、英語、 ラオス語
	海外	ラオス人民民主共和国 労働社会福祉省雇用局海外雇用課 Overseas Employment Division, Department of Employment, Ministry of Labour and Social Welfare	-	Nonsaard village, Xaythany district, Vientiane capital, Ministry of Labour and Social Welfare	+856 20 28782656	+85621217738	po261187@gmail.com	日本語、英語、 ラオス語
キルギス	日本国内	駐日キルギス共和国大使館	108-0073	東京都港区三田1-5-7	03-6453-8277	-	kgembassy.jp@mfa.gov.kg	キルギス語、 ロシア語、 日本語、英語
	海外	キルギス労働・社会保障・移民省 在留市民雇用センター The Center for Employment of Citizens Abroad under the Ministry of Labor, Social Security and Migration of the Kyrgyz Republic	-	Kyrgyz Republic 720010, Bishkek city Toktogul street, 237	+996 312 65 02 64	-	(一般的な問合せ用) borbor@migrant.kg (受入機関用) japanemployment@migrant.kg	キルギス語、 ロシア語、 英語

[参考: 出入国在留管理庁ホームページ「特定技能に関する二国間の協力覚書(各国の連絡先)」]
http://www.moj.go.jp/isa/policies/ssw/nyuukokukanri05_00021.html

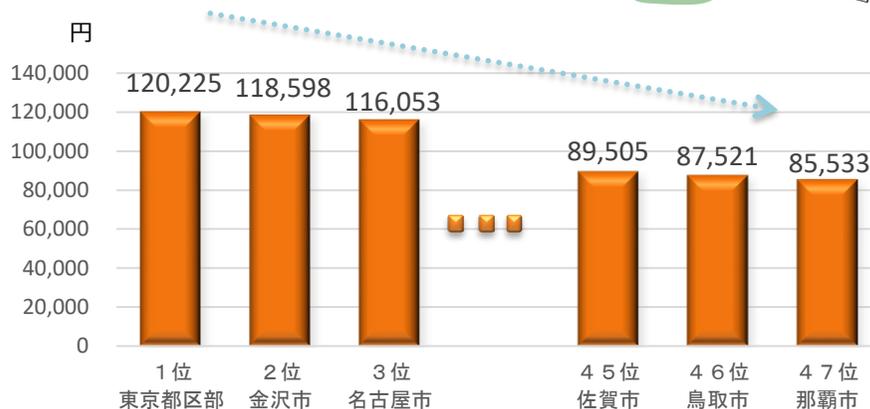
地方で就労することのメリット(生活費の水準等)

1か月当たり家賃



※総務省統計局住宅・土地統計調査(2023年)により作成

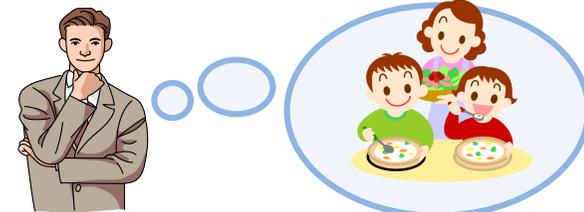
1か月当たり生活費



※総務省統計局家計調査(2023年、都道府県庁所在市別1世帯当たりの1か月の収入と支出(総世帯)により作成
※生活費は食料、光熱・水道、被服及び履物、保健医療の合計

1か月に得られる所得(手元に残る金額)

- 家賃についての全国比較
東京都(1位): 87,118円 ..①
鹿児島県(47位): 39,382円
差額: 47,736円
- 生活費についての全国比較
東京都区部(1位): 120,225円 ..②
那覇市(47位): 85,533円
差額: 34,692円



- 1か月の報酬から上記数値(家賃、生活費)を減算することにより、1か月に得られる所得(手元に残る金額)をある程度予測することが可能

例1(都市部の場合): 242,500円(注1)(1か月の報酬) - (①(家賃)+②(生活費)) = 35,157円(手元に残る金額)

例2(地方の場合): 192,300円(注1)(1か月の報酬) - (42,670円(注2)(家賃)+87,521円(注3)(生活費)) = 62,109円(手元に残る金額)

(注1) 厚生労働省「令和5年賃金構造基本統計調査」に基づき作成。東京都(1位)及び鳥取県(47位)における20~24歳の場合の所定内給与額。

(注2) 鳥取県(37位)における1か月当たり家賃。(注3) 鳥取県(46位)における1か月当たり生活費。

- 地方は、都市部に比べ家賃・生活費が少ないため、賃金面でも就労するメリットがある。

介護分野における特定技能外国人の受入れ事例

受入施設等の紹介

- ・法人所在地：北海道札幌市中央区
- ・事業内容：介護事業
- ・外国人材の受け入れ実績：特定技能外国人 4 人
※外国人職員の受入れ状況（2021年3月現在） 14人
日本人の配偶者等の身分系在留資格10名（フィリピン他）



（特定技能外国人の 配属事業所：東京都大田区）

受入施設等の特色

- ✓ 今後の人材戦略上、外国人介護職員は必要不可欠と考え、特定技能外国人の受入れを決定。将来にわたる安定的な人材確保のため、国として労働力の送出しを推奨しているフィリピンから受け入れることとした。
- ✓ 登録支援機関には、人材の斡旋や入国後の生活支援等を依頼。駐日フィリピン共和国大使館海外労働事務所（POLO）とのやり取りのフォローも受けている。
- ✓ 介護福祉士国家資格取得等、特定技能外国人のキャリア支援のため、グループ内の研修施設を活用し人材教育・育成に取り組むこととしている。

手続きのポイント

- ✓ フィリピン人労働者の受入れにあたって、現地政府及び、駐日フィリピン大使館・総領事館が求める事前手続きが多岐にわたっています。
- ✓ フィリピン政府認定送出し機関を経由する必要があります。

受入施設等の取り組み、工夫

- ✓ 法人の人材戦略上、外国人介護職員の受入れは必要不可欠と判断。特に首都圏において人材の確保に苦慮していたため、特定技能外国人の受入れを決定。
- ✓ 登録支援機関には、人材の斡旋や入国後の生活支援等を依頼。
- ✓ 送出し機関は登録支援機関の繋がりがあるところを利用。介護以外の職種での技能実習経験者が多く、日本語能力や日本の習慣・文化への理解度が高い人材の中から採用を行っている。
- ✓ すでに介護職員として働いている日本人の配偶者等のフィリピン人職員から助言をもらいながら、受入れ体制構築・環境整備に取り組んでいる。
- ✓ 特定技能外国人の介護福祉士国家資格取得等のため、グループ内の研修施設での教育等、法人として支援していく予定。

受入に関するアドバイス

駐日フィリピン共和国大使館海外労働事務所とのやり取りは、登録支援機関からフォローをしてもらいながら行いました。書類作成、面接において、どのような点に留意するべきかなどのアドバイスを受けました。

介護分野における特定技能外国人の受入れ事例

受入施設等の紹介

- ・法人所在地：北海道寿都郡黒松内町
- ・事業内容：児童養護・介護・障がい者福祉施設・認定保育園の運営等
- ・外国人材の受け入れ実績：特定技能8人（カンボジア）
※外国人介護職員の受入れ状況（2021年3月現在） 26人

受入施設等の特色

- ✓ 特定技能外国人受入れのノウハウと経験蓄積のため、登録支援機関と契約せず、法人職員が中心となって対応。自ら監理団体を起ち上げ、技能実習生を受け入れてきた経験が役立っている。
- ✓ 特定技能に大きな可能性を感じており、技能実習生も本人の希望を踏まえて特定技能に移行予定。介護福祉士国家資格取得支援も進めていくことを考えている。
- ✓ 外国人材の受入れが、「第4次黒松内町総合計画前期基本計画」の重点プロジェクトに位置付けられるなど、地域全体で取り組んでいる。

受入施設等の取り組み、工夫

- ✓ 2か所の送出し機関および教育協力機関と連携しており、受け入れた職員は全員、介護教育に特化した「カンボジア日本技術大学」の出身。
- ✓ 登録支援機関とは契約せず、法人職員が対応。
- ✓ 受入れにあたり、法人で地域の空き家を買取り、改修して外国人職員専用の宿舎を用意。生活用品は町内で余った家具などを寄付してもらった。
- ✓ 留学生や技能実習生が「先輩」としてサポートしている。
- ✓ 外国人材の受入れが町の総合計画の重点プロジェクトに位置付けられるなど、地域全体で外国人材を受け入れている。



（辞令交付式の様子）

在留資格「特定技能」で働く皆さんの声

- ✓ 広島県で技能実習生（機械整備）だった時に、上司の祖母が自宅で介護を受けている様子を見て素晴らしいと思いました。日本の介護を学びたいと思い、カンボジア日本技術大学に入りました。

受入に関するアドバイス

- ✓ これまでの経験と比較すると、カンボジアとの手続きはとてもスムーズでした。ビザの発給も1週間程度で対応してもらえました。
- ✓ 一度受入れを決めたら、法人一丸となり、強い気持ちで進めていくことが重要だと思います。大変なことがあっても乗り越えられます。

美濃工業株式会社

【所在地】 中部地方 【従業員数】 830人 【分野】 素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業

外国人の受入状況：2022年7月現在

- 特定技能1号のタイ人78名、フィリピン人3名を受入れ中。
- その他の外国籍社員が14名（国籍はタイ、中国、ベトナム等）、技能実習生が67名（国籍はタイ）。

▶ 特定技能外国人材の受入れの目的・理由

- 業務拡大の中で人手を必要としているが、なかなか日本人の技能工が採用できず、特定技能の人材を充てていきたいと考えている。
- 特定技能の終了後に自社の海外拠点で働いてくれることにも期待している。

▶ 特定技能外国人材の採用方法

- 特定技能外国人材は、自社での技能実習2号修了者を採用した（在留資格切替と一度帰国した方の再来日）。
- また、外国籍の正社員として、①日本の大学留学経験者を採用すると共に、②日本人と結婚した元技能実習生等を採用し、特定技能外国人材と一緒に働いてもらうことにより、外国人同士の良好な関係性が構築できるように工夫している。



casting工程（メイン業務）



加工検査工程（付随作業）

▶ 特定技能外国人材の受入れや定着を進めるにあたっての工夫等

- 日本語能力の高い特定技能外国人材が作業要領書をタイ語へ翻訳すると共に、業務上のマニュアルもタイ語で整備している。
- 技能実習生と特定技能外国人材をはじめ、外国人をラインに混在させることにより、外国人同士で技能伝承ができるようになっている。
- 日本に不慣れな技能実習生が体調不良になったときには、特定技能外国人材が親身になって付き添い等をしてきている。
- 社内外の行事にも、分け隔てなく積極的な参加を促し、社内運動会や社員旅行、地域のお祭り等で交流を図っている。



タイ語作業要領書



運動会（ミノリンピック）、地域の夏祭りへの参加

▶ 特定技能外国人材 本人の声

- Aさん：日本人は皆優しく、会社のイベントも多く、仕事もプライベートも充実しています。
- Bさん：日本に来るまではとても不安でしたが、先輩や上司が丁寧に教えてくれたので、今では頼りにされていてうれしいです。

株式会社府中テンパール

【所在地】中国地方

【従業員数】166人

【分野】素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業

外国人の受入状況：2022年7月現在

- 特定技能1号のベトナム人、5名を受入れ中（1名申請中）。
- その他、技能実習生が10名（国籍はベトナム・ミャンマー）。

▶ 特定技能外国人材の受入れの目的・理由

- 国籍問わず、また在留資格を問わず人材が財産だと考えており、個々の成長を願い、技能実習生の受入れを継続してきた。
- 単純業務でもなく、極めて高い技術やスキルがなければできない業務でもないような、中間技能の業務を担える人材が不足。技能実習を当社で3年間経験し、関係性も築けている技能実習生を特定技能1号として再度受け入れたいという思いを持っていた。

▶ 特定技能外国人材の採用方法

- 自社で技能実習2号修了者を採用（一度帰国した後に再来日）。技能実習修了者の中から特に即戦力として期待したい人材について、特定技能1号への在留資格変更を行った。
- また、技能実習受入れ時点で、必ず社長が現地で面接を実施。受入れを決めた実習生には、働くことを通して社会に貢献する喜びや、これまで育ててくれた親への感謝を実感してもらうため、ベトナム現地の孤児院に行くことにしている。
- 特定技能1号として受け入れるにあたっては、本人の保護者にも会いに行き、お子さんがこれからさらに最長5年間、日本で働くことについての意思確認と同意の場を持つようにしている。
- 登録支援機関は利用していない。20年以上の技能実習生の受入れ経験から、外国人受入れに係るノウハウが相当蓄積しているためである。

▶ 特定技能外国人材の受入れや定着を進めるにあたっての工夫等

- 地域の清掃活動や、お祭りへの参加、社内イベントの企画・運営等、企業内外の活動にも積極的に関わってもらっている。特に、少子高齢化により地域のお祭りが存続危機になっていたが、町内会から相談を受け、10年前から実習生たちが参加し、盛り上げている。
- 日本語能力向上のため、毎年7月と12月に実施される日本語能力試験を受験する技能実習生、特定技能外国人材を対象に、試験の2~3カ月前から、N2・N3にクラス分けをして、週2~3回の日本語勉強会を開催している（周辺の他社に在籍する技能実習生等も参加）。
- 日本人職員と同様、給与の支払い時には、明細と一緒に、社長から労いの気持ちを書いたメッセージを日本語、母国語で添えて、お礼を伝えている。



お祭りへの参加



社内での日本語勉強会



メッセージ付の給与明細

▶ 特定技能外国人材 本人の声

- 日本に来たころは苦労ばかりでしたが、仕事をして自分が強くなり、家族を助けていることに気づくことができました。仕事に慣れてきた今、次の目標は、より速く良い製品を作れるようになることです。
- 日本人の考え方やマナー、サービス等も学んでベトナムに持ち帰りたいです。日本に来て、自分が思っていた能力以上のことができるようになって成長できたと感じます。

先進的な受け入れ企業の取り組み例（建設分野）

受入企業の紹介

- ・会社名：コンクリートポンプ株式会社（岐阜県）
- ・許可業種：とび土工事業

受入企業の取り組み、工夫

- ✓ 資格取得の為に勉強会を実施する。職長安全衛生責任者教育などの特別教育講習等は日本語で行われるため、事前にテキストの内容を会社で教え、講習に参加して確実に資格を積み重ねていく。企業側は外国語を独学で習得し、母国語で参考書の解説も行った。
- ✓ 寮がある町内会の行事には積極的に参加し、ごみ出しや清掃の当番なども担当。こうした活動を続けるうちに、外国人が周辺に住むことに戸惑いがあった地域の人たちとの交流も生まれ、今は溶け込んでいる。
- ✓ コロナ以前は毎年社員旅行や毎月一回食事会を開催。コロナ時は食材の差し入れを行い、その都度個別に相談にも乗り、お互いに信頼関係を作っていく。

活躍の様子

- ✓ 技能検定1級に合格、職長・安全衛生責任者教育も修了し、現場の主任技術者として登録。全国初の特定技能2号の認定を受ける。
- ✓ 優秀外国人建設就労者表彰(国土交通省)を2度受賞。
- ✓ 2級技能士の資格取得後は職長教育を受け、作業主任者として現場をまとめる立場となった。安全に配慮しながら円滑に作業できるように、作業員の性格やスキルを把握するために、作業前のコミュニケーションを心掛けながら仕事をしている。後輩たちの面倒見も良く、現場だけでなく、資格試験の指導も会社と協力して行っている。



就労者の紹介

- ・中国人男性
- ・職種：コンクリート圧送

本人の声

- ✓ 初めて日本に来た時は、言語の問題が大きく生活に苦労した。
- ✓ 資格試験に合格し、建設キャリアアップシステムのシルバーを貰い、大きな現場を任せてもらえるようになり、やりがいを感じている。
- ✓ 特定技能2号を取得できたことはとても嬉しい。現在は中国にいる家族の滞在(家族の在留資格認定証明書は取得済み)に向け、準備を進めている。家族とは毎日、テレビ電話を通じてやり取りをしているが、一日でも早く一緒に暮らせる日を心待ちにしている。



受入企業の紹介

- ・企業名：造船所A社
- ・所在地：広島県
- ・全従業員数：200名以上
- ・国籍：ベトナム

受入企業の紹介

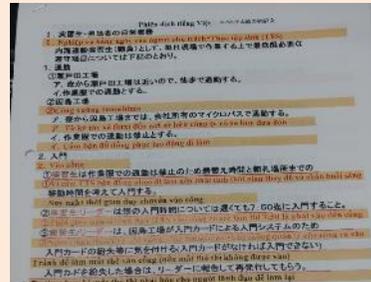
- ・企業名：造船所B社
- ・所在地：岡山県
- ・全従業員数：100名以上
- ・国籍：フィリピン

母国語翻訳① ～技能スピードの向上、作業効率化の実現～

- ✓ 専門用語についての用語集を作成
 - ・現場作業で頻出する専門用語について、用語集を作成。
 - ・日本語のほか、ベトナム語も併記し、理解力の向上につなげている。
 - ・現場からは、日本人班長による指示等についてもスムーズに理解できるようになったという声がある。
- ✓ 母国語翻訳の作業マニュアルを作成・配布
 - ・外国人従業員の技能習得スピードを向上させるため、母国語に翻訳したマニュアルを作成。
 - ・入社後に実施している研修にて、ベトナム語が併記されている作業マニュアルを外国人従業員全員に配布。
 - ・日本語での記載についても、ひらがなやカタカナで記載しているほか、イラストを用いており、外国人従業員が理解しやすいものになっている。

TỪ CHUYÊN MÔN DÙNG TRONG NGÀNH HẠN	
1. 船	Chiếc tàu ghe, chiếc thuyền (từ chuyên ngành)
2. 船	Chiếc tàu ghe, chiếc thuyền (từ chuyên ngành)
3. 船	Chiếc tàu ghe, chiếc thuyền (từ chuyên ngành)
4. 船	Chiếc tàu ghe, chiếc thuyền (từ chuyên ngành)
5. 船	Chiếc tàu ghe, chiếc thuyền (từ chuyên ngành)
6. 船	Chiếc tàu ghe, chiếc thuyền (từ chuyên ngành)
7. 船	Chiếc tàu ghe, chiếc thuyền (từ chuyên ngành)
8. 船	Chiếc tàu ghe, chiếc thuyền (từ chuyên ngành)
9. 船	Chiếc tàu ghe, chiếc thuyền (từ chuyên ngành)
10. 船	Chiếc tàu ghe, chiếc thuyền (từ chuyên ngành)
11. 船	Chiếc tàu ghe, chiếc thuyền (từ chuyên ngành)
12. 船	Chiếc tàu ghe, chiếc thuyền (từ chuyên ngành)
13. 船	Chiếc tàu ghe, chiếc thuyền (từ chuyên ngành)
14. 船	Chiếc tàu ghe, chiếc thuyền (từ chuyên ngành)
15. 船	Chiếc tàu ghe, chiếc thuyền (từ chuyên ngành)
16. 船	Chiếc tàu ghe, chiếc thuyền (từ chuyên ngành)
17. 船	Chiếc tàu ghe, chiếc thuyền (từ chuyên ngành)
18. 船	Chiếc tàu ghe, chiếc thuyền (từ chuyên ngành)
19. 船	Chiếc tàu ghe, chiếc thuyền (từ chuyên ngành)
20. 船	Chiếc tàu ghe, chiếc thuyền (từ chuyên ngành)

専門用語集



作業マニュアル

母国語翻訳②～安全意識の徹底・従業員の体調把握～

- ✓ 一目見てわかる掲示板
 - ・工場内掲示板は、ベトナム語を併記。
 - ・掲示板には、写真を用いて良い例と悪い例を掲載し、誰もが一目見て理解できるものとなっている。
- ✓ 外国人従業員の体調把握
 - ・外国人従業員が答えやすいように母国語の問診票を活用
 - ・問診票の活用により、通訳が不在でも具体的な症状等を把握することが可能。
 - ・病院でも、医師の診療がスムーズに進むようになったという声がある。
 - ・問診票は、21言語12科目あり、誰でも無料でダウンロードすることが可能。

参考：「多言語医療問診票」 <https://kifjp.org/medical/>



工場内掲示板



問診票

受入企業 A

【受入企業の経営体概要】

所在地：埼玉県 工員：21名

【特定技能外国人の情報】

受入時期：令和元年9月
人数：1名 国籍：フィリピン

【受入れ機関の取組みの一例】

- ・住居については、安価な社宅費にて借上げ住宅（2DK）提供
- ・社会貢献の希望から、ボランティア活動（富士山清掃）に参加

【特定技能外国人の主な業務】

- ・定期点検整備（例：トランスミッションオイル量の確認）



《定期点検整備の様子》



《ボランティア参加風景》

【好事例】

- ・同職場及び近隣の系列工場に6名いる自動車整備職種の技能実習生に対して仕事やプライベートの相談や指導を行っており、職場の雰囲気も非常に良好

受入企業 B

【受入企業の経営体概要】

所在地：広島県 工員：22名

【特定技能外国人の情報】

受入時期：令和元年10月
人数：1名 国籍：フィリピン

【受入れ機関の取組みの一例】

- ・個人別の目標の設定と、上長による定期的な評価フィードバックを実施。その結果を給与に反映させることでモチベーション向上
- ・日本の国家資格である「自動車整備士資格」を取得するという目標があることから勉強会を実施
- ・母国の家族との連絡を取りやすくするため、WI-FIを設置

【特定技能外国人の主な業務】

- ・定期点検整備（例：排ガス発散防止装置の配管の損傷及び取り付け状況の確認）
- ・分解整備（例：ブレーキキャリパの取り替え）



《定期点検整備の様子》



《分解整備の様子》

受入企業の紹介

- ・本社所在地：東京都
- ・特定技能外国人の出身国：モンゴル・フィリピン
- ・受入開始：令和2年度より

受入企業の取り組み、工夫

○就労状況等のフォローアップ

- ✓ 外国籍従業員による母国語での業務研修や、日常生活における指導等も含めて対応を行っている。
- ✓ 定期的に生活面や仕事上のことなどの面談を実施し、問題解決や改善を図っている。

○生活サポート

- ✓ 賃貸住宅の借用に際し、身元保証など会社として支援している。
- ✓ 基本的な生活必需品（寝具、冷蔵庫、炊飯器、調理器具等）は会社支給。
- ✓ その他、買物等の移動用として寮に自転車を配備している。

○日本語研修

- ✓ 社内にて、日本語が上達できる様に日本語の勉強会を開いている。
- ✓ また、自己の成長度合いを確認できる様、日本語検定制度を社内にて設けるなど、日本での生活が充実する応援をしている。



業務の様子
(機内清掃)



日本語研修の様子



受入れ式の様子

受け入れ企業の声

- ✓ これまで当分野では妥当な在留資格がなく留学生アルバイトに頼っていたが、特定技能外国人を採用することで、社員として責任ある仕事を任せられるようになる、仕事の品質も上がった。

実習生の声

- ✓ もともと航空業界に興味を持っており、この会社に入れてよかった。
- ✓ 就業前・就業後のサポートが充実しており、大変感謝している。
- ✓ 航空分野の特定技能資格試験を取得し、採用試験を受けて就職した。アルバイトから社員として働けるようになって良かった。
- ✓ 仕事は楽しく困っていることはない。わからないことは必ず聞いて解決している。
- ✓ お給料が良く、満足しています。

宿泊分野における特定技能外国人材の受け入れ企業の取組み例

受入企業の紹介

- ・所在地：長野県
- ・特定技能外国人材の出身国：ミャンマー、ネパール等
- ・受入開始：平成27年度頃より

受入企業の取組み、工夫

- 個々のビジョン・目的に合わせたキャリアプランの作成・業務の割り当て
 - ✓ 従事する業務は、帰国後のビジョンや日本でのキャリア展望に合わせてカスタマイズする。例えば、5年で帰国を考えている場合、極力帰国後のビジョンに即した業務を、日本で長期的に宿泊業の経験を積みたい場合はローテーションを軸にしつつも、専門性も身につけられるようキャリアプランを作成し、業務を割り当てている。

○きめ細やかな生活サポート

- ✓ 社員寮を完備。
- ✓ 生活必需品の買い出しは社員用バスを用意し支援。

○レベル別の日本語教育

- ✓ 自社で週1回、日本語研修を実施。日本語能力検定前には対策授業を行っている。
- ✓ 日々の会話の中から、日本語能力向上に繋がるよう、日本人スタッフが積極的に会話を実施。



外国人材の声

- ✓ 主にレストランサービス業務等に従事している。役職に登用されるチャンスがあり、やりがいがある。
- ✓ お客様から直接声を掛けられたり、アンケートで自分の名前を挙げて評価を受けたりする機会が多く、モチベーションになっている。
- ✓ 生活で困ったことがある場合は、池の平ホテル&リゾートのスタッフがサポートしてくれるため、生活に満足している。
- ✓ スタッフみんなが仕事をしやすく楽しむ現場を作る必要がある。お客様の満足できるサービス提供もしたいので、やりがい大きい。
- ✓ 日本の接客業を自分の国でも広げていきたい。
- ✓ お客様がどうしているのか想像しながら働くのは難しいですが、やりがいがあり楽しいと思っています。
- ✓ 全て教えてもらってから勉強するのではなく、自分が分からないときは隣の先輩に聞いたり自分で見て勉強して頑張りたい。

取組の効果と今後の展望

- キャリアアップのための特定技能の積極的活用と外国人材の学びのモチベーションにつながる制度づくり
 - ✓ 特定技能制度によって、外国人材の携わることができる業務の幅が広がったことは、国内人材同様に、外国人材を育成できるチャンスと捉えている。宿泊業界で働くことで身につけられるスキルを明確に、学びのモチベーションアップ、キャリアアップにつながる制度づくりとともに、様々な業務で貢献してくれる貴重な人材としてより一層育成に力を入れたい。
- ✓ 外国人材は仕事に対する価値観が日本人とは大きく異なる。意見の食い違いが生じることもあるが、対話を重視し、都度面談をして互いの理解を深めている。日本人も同世代のグローバル人材に刺激を受け、相互に尊重し、理解しあえる関係を構築している。今後は、帰国した元スタッフが母国で立ち上げた事業との協業など、人とのつながりによるグローバル展開も目指したい。

農業

【受入れ機関概要】（令和4年3月現在）

特定技能

○所在地：千葉県山武郡横芝光町

○従業員：日本人15名 外国人10名（インドネシア、タイ）
計25名

○主な作物：水稻、長ネギ

☆JGAP認証（※）を取得。
☆従業員が働き続けたいと思える環境づくり。

（※）食品安全・労働安全・環境保全・人権福祉など持続可能な農場経営への取組みに関し、日本の標準的な農場にとって必要十分な内容を網羅した基準。

【取組状況】

- ・一般企業と同じような労働環境を整備したいと考え、法人化。
- ・会社で費用負担し、機械免許の取得を支援。積極的に機械類の操作も教えている。
- ・日本人、外国人が共通して昇給できる仕組みを整備。
- ・母国語で注意書きを掲示するとともに、細かいニュアンスを伝える場面ではテレビ電話を利用して通訳を介して説明。

【その他】

- ・休日は原則週休2日。
- ・日常で気軽に使えるよう外国人従業員用の自動車を購入予定。



農作業の風景

漁業

【受入れ機関概要】（令和3年3月現在）

技能実習

○漁業種類：いか釣り

○所在地：石川県

○実習生：135人（インドネシア）

【受入れ機関の取組】

○カレンダー制作活動

- ・故郷の絵が描かれたインドネシアのカレンダーを作成し、各自がインドネシアの家族に送って元気を届けるメッセージ活動を実施。

○DVD制作活動

- ・インドネシア人漁業実習生バンドを結成（バンド名：チュミ・ボーイズ*）し、「インドネシアがんばれ」と題したインドネシアの歌を収録したDVDを製作。インドネシア大使館にプレゼント。

*「チュミ」はインドネシア語で「イカ」を意味する

○スピーチコンテスト

- ・県内の外国人在住者を対象とした日本語スピーチコンテストの出場枠8名に定置漁業実習生1名が選出。「想像と現実」という演題で、実習生として選ばれた時の喜びや、日本に来るまでに描いていた日本への空想と実際に石川県珠洲市での生活が始まり気づいた大きな違いについて発表。



カレンダーに描かれた故郷の絵



スピーチコンテスト

飲食料品製造業

【受入れ機関概要】（令和4年3月現在）

特定技能

- 所在地：三重県
- 事業内容：糸引納豆製造販売
- 従業員数：約100名

【外国人材の受入れ状況】

受入れ数：4名（内訳：ベトナム人）

【受入れ機関の取組】

- ・14年ほど前から技能実習生を受け入れ、人材不足を補うために特定技能外国人材を採用。
- ・外国人とのコミュニケーションを図るため、外国人が日本人従業員に母国の言葉を教える講習会を開催。実際に言葉を学ぶことにより、相手国の事情や文化が理解でき、従業員同士のコミュニケーションがより円滑に図られている。
- ・新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、以前は行っていたボランティアの清掃活動やバーベキューなどの社内行事も、相互理解を深めるため状況を見て今後開催を検討。
- ・社内や社外の公的な資格取得を促進し、一人でも責任ある仕事ができる人材に成長できるよう、企業としてのサポートを継続する。



← 職場での特定技能の方の就労状況 ↑

外食業

【受入れ機関概要】（令和2年2月現在）

特定技能

- 所在地：大阪府
店舗数：7店舗 従業員：約80人
業態：餃子・ラーメン・中華料理店

【外国人材の状況】

Dさん（男性・26歳・ベトナム出身・2017年来日・N4取得）

受入れ開始：令和元年8月

【受入れ機関の取組】

- ・会社として様々な在留資格の外国人を採用し、いくつかのキャリアプランを策定している。
- ・外国人には、繁忙で仕事に追われる都心立地店ではなく、あえて郊外店でしっかり日本語や習慣を身につけてもらいつつ、店では中心スタッフとして働いてもらうことで本人のやる気向上を図っている。更に、地方店に外国人を配置することで、地域の人材不足解消も目指している。
- ・同じ出身国のマネージャによりアドバイスを受けられるようにすることで、外国人にとって働きやすい体制となるよう心がけている。



Dさんが働くお店の外観



厨房に立つDさん

受入企業の紹介

業種：ビルメンテナンス企業 所在地：東京都、神奈川県
 在留資格別人数：技能実習生53名、特定技能5名（全員ベトナム出身）
 受入開始：実習生は2016年8月～、特定技能は2019年10月～

受入企業の取組や工夫

○企業単独型の強みを生かした教育

入国前後の研修にビルクリーニングのプログラムを取り入れることにより、より深い教育が実現し、実習開始がスムーズに

○評価制度・福利厚生の充実

- 日本語検定、ビルクリーニング技能試験、社内評価試験に合格すると基本給が昇給するなど、技能実習・特定技能の賃金改定規程を作成
- 実習修了後の目標設定と昇給額を明確化することにより、外国人材のモチベーションが向上
- グループ会社間でボーリング大会、登山イベントなどの社内交流を実施し、日本人・外国人材のチームワークを強化

○生活面のサポート

- 自社宿舎を用意し、先輩との同居により生活面の不安を解消
- 携帯電話、Wi-Fi無料提供により母国の家族と通話できる環境を整備
- ベトナム人の通訳を雇用し、母国語での相談に応じることや病院へ同行することで不安解消



<登山イベント>

特定技能外国人の紹介

ベトナム人女性 27歳
 日本語能力試験N3合格
 技能実習2号修了後、特定技能に

特定技能外国人の声

- 来日前は不安だったけど、会社がサポートしてくれたので、早く生活に慣れることができた
- 日本のビルクリーニング技術、日本語、日本の文化を理解できたので、この会社で働けてよかった
- 将来は、ベトナムで日本語関係の仕事や、日本に行きたい人の手伝いをしたい



受入企業の声

- 当社では、技能実習2号修了者のステップアップとして、特定技能制度を活用している。技能実習の期間を含め最大8年間の就労が見込まれるため、技能実習生に対する指導といった活躍を期待している。
- 契約先からは、特定技能外国人の働きぶりに対し、「実習生の頃より責任感が強くなって頑張っている」との評価をいただいている。
- 特定技能外国人自身も、実習生から正規職員になったことで、実習生の時よりも高度な仕事を任せられ、やりがいを持って仕事をしている。

技能実習（3年）

特定技能（5年）

8年

特定技能制度及び育成就労制度の 基本方針及び関係省令等について

育成就労制度の概要や有識者会議の議事録、Q & A など詳しい情報が掲載されているよ。



詳しくはこちらから！

https://www.moj.go.jp/isa/applications/index_00005.html

出入国在留管理庁

1. 基本方針について

特定技能制度及び育成就労制度に係る制度の運用に関する基本方針の概要

令和7年3月11日閣議決定

1 両制度の意義・受入れ分野に関する事項

【特定技能制度について】

- 特定技能制度の意義は、人材を確保することが困難な状況にあるため外国人により不足する人材の確保を図るべき産業上の分野（特定産業分野）において、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人を受け入れていく仕組みを構築することである。
- 特定技能制度の特定産業分野は生産性向上や国内人材確保のための取組を行った上でなお人材を確保することが困難な分野とする。

【育成就労制度について】

- 育成就労制度の意義は、特定産業分野のうち、外国人にその分野に属する技能を本邦において就労を通じて修得させることが相当である分野（育成就労産業分野）に属する相当程度の知識又は経験を必要とする技能を有する人材を育成するとともに、育成就労産業分野における人材を確保する仕組みを構築することである。
- 育成就労外国人の受入れは、特定産業分野のうち、特定技能1号水準の技能を3年間の就労を通じて修得させることが相当である分野（育成就労産業分野）に限って行う。
- 育成就労において派遣形態での受入れができるのは、季節的業務に従事させる必要がある分野に限られる。

【両制度の共通事項について】

- 分野別運用方針で、人手不足の状況を踏まえて受入れ対象分野を定める。
- 分野別運用方針において、原則として5年ごとの受入れ見込数を示し、受入れ見込数は外国人受入れの上限数として運用する。

2 受け入れる外国人材に関する基本的事項

- 1号特定技能外国人、2号特定技能外国人、育成就労外国人について、求められる技能及び日本語の水準、在留期間、家族帯同の可否等についてそれぞれ定める（整理すると以下の表のとおりとなる。）。

	育成就労	特定技能1号	特定技能2号
技能水準 ※1	終了時点で特定技能1号水準に達することが必要	相当程度の知識又は経験を必要とする技能(特定技能1号評価試験、技能検定3級等を想定)	熟練した技能(特定技能2号評価試験、技能検定1級等を想定)
日本語能力水準 ※1	就労開始前:A1相当(相当講習でも可) 終了時点:A2相当	A2相当	B1相当
期間	3年 (試験に不合格だった場合、最長1年延長)	通算で5年を上限 一部例外を規定 ※2	在留期間の更新回数に上限はない
家族帯同	基本的に不可	基本的に不可	可能

※1 技能・日本語能力に関する水準は試験により確認する。試験は分野別運用方針において定める（分野の実情に応じて上乗せ可能）。

※2 妊娠・出産等に係る期間は、通算期間に含めない。また、特定技能2号評価試験等に不合格になった場合、一定の要件の下で最長1年の在留継続を認める。

3 受入れ機関に係る施策等に関する基本的事項

- 特定技能外国人の受入れ機関は、特定技能外国人に職業生活上、日常生活上又は社会生活上の支援を実施する義務がある。
- 育成就労外国人の受入れ機関は、育成就労計画に基づいて育成就労を行わせ、目標とする技能及び日本語能力の試験を受験させる義務がある。
- 育成就労制度における転籍制限期間（1年～2年）は各受入れ分野において定める。

4 制度運用に関する関係行政機関の調整に関する基本的事項

- 法務省は、特定技能外国人等の実態に係る情報を収集し、関係機関と共有し、適切な連携をする。
- 厚生労働省は、都道府県労働局等を通じて受入れ機関等を適切に監督する。
- 法務省及び厚生労働省は、育成就労計画の認定制や監理支援機関の許可制を適正に運用する。
- 外国人育成就労機構は、主務大臣等の委託を受けて育成就労に関する権限を包括的に行使する。
- 分野所管省庁は、特定技能制度及び育成就労制度に係る分野別運用方針において、受入れ機関等に課す上乗せ要件を設定する。
- 法務省、厚生労働省等は、悪質ブローカー等の排除を徹底する。
- 送出国との間で二国間取決め（MOC）を作成し、送出しの適正化等に関する取組を推進する。
- 各分野における人手不足の状況の継続的な把握に努め、その状況等を踏まえて、必要な時は外国人の受入れを停止又は再開する。
- 外国人の受入れ状況を継続的に把握し、問題が生じた場合においては関係機関が連携して適切な対応を取る。
- 受入れにより行方不明者の発生や治安上の問題が生じないよう関係機関は、情報の連携及び把握に努める。

5 その他の重要事項

- 大都市圏に人材が過度に集中しないよう配慮に努める。
- 外国人及び受入れ機関は、公租公課を支払う責務があり、制度所管省庁は、これらの者が納付すべき公租公課の未納を防ぐため、関係行政機関と連携の上、必要な措置を講じる。
- 被送還者の自国民引取義務を適切に履行していない国からの受入れは行わない。
- 改正法の施行後一定の期間が経過した際には基本方針の見直しを行う。

特定技能 1 号の通算在留期間の上限の一部例外について

基本方針案の記載（下線部は新規記載）

第三 特定産業分野及び育成就労産業分野において求められる人材に関する基本的な事項

1 1号特定技能外国人

(1) …また、「特定技能 1 号」の在留資格をもって在留することができる期間（①妊娠又は出産に係る期間等を除く。）は、通算して 5 年を超えることができない。②ただし、「特定技能 2 号」への在留資格の変更に必要な試験等に不合格になった場合は、一定の要件の下で最長 1 年の在留継続を認める。

見直しの背景と方針について

背景①

妊娠又は出産に係る期間等について、技能実習制度では技能実習の期間に含めないこととしている一方、特定技能制度では在留することができる通算期間に含むこととしている。

背景②

令和 5 年 8 月に特定技能 2 号の受入れ対象分野として多くの分野が追加されたことから、難易度の高い特定技能 2 号に係る試験に対応する準備期間が少ないという指摘がある。

方針①

妊娠又は出産に係る期間等を特定技能 1 号で在留することができる期間（通算 5 年）から除外する（詳細は省令で規定）。

なお、技能実習制度における取扱いは育成就労制度においても継続することを予定している。

方針②

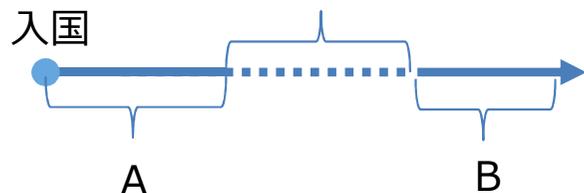
特定技能 2 号評価試験等に不合格になった 1 号特定技能外国人のうち、一定の水準以上の成績を得ているなど、一定の要件を満たす者については、再受験に必要な範囲で最長 1 年の在留継続を認め、例外的に通算 5 年を超えて、特定技能 1 号での在留を可能とする（詳細は省令で規定）。

特定技能 1号における妊娠・出産に係る期間等の取扱いについて（参考）

技能実習・育成就労の期間のイメージ

本邦での妊娠・出産の期間等

（技能実習・育成就労の期間に算入しない）



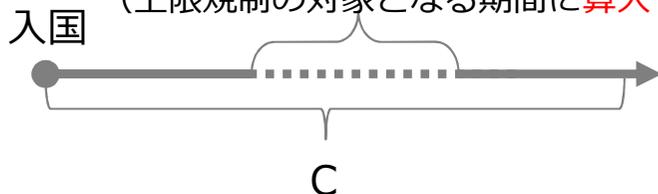
A+Bの期間が3年

（計画に基づき実際に就労している期間を通算）

特定技能 1号の在留期間のイメージ（現行）

本邦での妊娠・出産の期間等

（上限規制の対象となる期間に算入する）



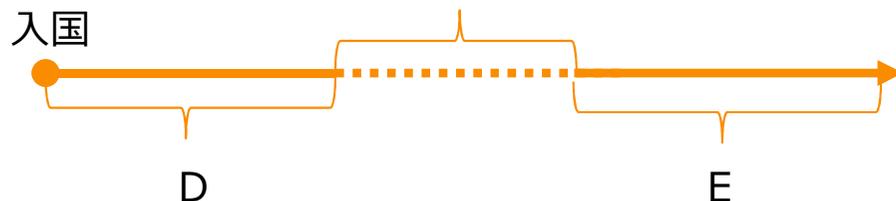
Cの期間が5年

（就労していなくとも、本邦に在留している期間を通算）

特定技能 1号の在留期間のイメージ（新制度）

本邦での妊娠・出産の期間等

（上限規制の対象となる期間に算入しない）



D+Eの期間が5年

（技能実習・育成就労の取扱いに一致）

2. 関係省令等について

特定技能制度・育成就労制度の関係省令等の概要について

関係省令等の性質等（イメージ）

○ 制度全体の共通ルールを定めるもの（今回の関係省令等）

⇒ 令和7年夏頃公布予定

有識者の意見聴取手続

令和7年2月

パブリックコメント等の手続

令和7年4～5月

公布（予定）

令和7年夏頃

※ 改正法の施行は令和9年4月1日を予定（今回改正する省令の一部は公布日施行）

○ 分野の特性に応じて上乗せ要件等を定めようとする特定の分野及び当該上乗せ要件等を定めるもの（今後の作業）

⇒ 分野別運用方針の議論に併せて令和7年12月頃に必要な告示等を整備予定

今回の関係省令等の主な内容等

① 育成就労法施行規則

⇒ 技能実習法施行規則を改正し、育成就労制度の基本的ルールを定める

1. 育成就労外国人の日本語能力向上のための講習について
2. 転籍について
3. 育成就労制度における地方への配慮施策について
4. 監理支援機関の許可基準について
5. 外国人が送出国に支払う費用の上限について

※ 上記以外にも、受入れ機関の要件（公租公課等関連法規の遵守など）の確認等について規定

② 入管法施行規則

⇒ 特定技能制度の適正化（登録支援機関の要件の厳格化等）に係る規定を定める

6. 1号特定技能外国人への支援体制に係る要件の改正

③ 上陸基準省令

⇒ 特定技能、育成就労、企業内転勤等の在留資格で入国する外国人の要件等を定める

1. 育成就労外国人の日本語能力向上のための講習について（再掲）

1. 育成就労計画の認定基準

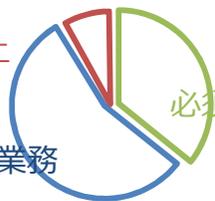
1. 育成就労の目標

技能に係る目標	修得させる技能に係る 技能検定3級 又はこれに相当する 育成就労評価試験 の合格
日本語の能力に係る目標	A2相当の日本語能力の試験 の合格

2. 育成就労の内容

- ① 従事させる業務において要する技能が次のいずれにも該当すること。
 - ・ 分野別運用方針に規定する業務区分に属するものであること。
 - ・ 同一の作業の反復のみによって修得することができるものではないこと。
- ② 従事させる業務が次のいずれにも該当すること。
 - ・ 従事させる業務の性質及び当該業務に従事させるに当たっての就労環境その他の環境に照らし、外国人に育成就労として行わせることが適当でない認められるものでないこと。
 - ・ 育成就労を行わせる事業所において通常行われている業務であり、当該事業所に備えられた技能の修得に必要な素材、材料等を用いるものであること。
 - ・ **必須業務に従事させる時間が業務に従事させる時間全体の3分の1以上**であること。
 - ・ 従事させる業務に関する**安全衛生に係る業務**に従事させる時間が業務に従事させる時間全体の**10分の1以上**であること。
 - ・ **育成就労外国人の所定労働時間が、育成就労実施者に雇用される通常の労働者の所定労働時間と同等**であること。
 - ・ 育成就労の期間を通じた業務の構成が、育成就労の目標に照らして適切なものであること。

安全衛生業務：
全体の1/10以上



必須業務：全体の1/3以上

業務区分内の業務

3. 育成就労外国人の要件

育成就労外国人が次のいずれにも該当する者であること。

- ① 18歳以上であること。
- ② 健康状態が良好であること。
- ③ 素行が善良であること。
- ④ **単独型育成就労に係るものである場合は、育成就労実施者の外国にある事業所において継続して1年以上業務に従事している常勤の職員**であること等
- ⑤ 監理型育成就労であって**取引上密接な関係を有する外国の公私の機関の外国にある事業所の職員である場合にあっては、当該外国にある事業所において業務に従事していた期間が1年以上**であること。等

4. その他

- ① 育成就労実施者が分野別協議会に加入していること（※1）。
 - ② 雇用契約を締結するに当たり、対面、オンライン等により、当該雇用契約に係る業務の内容、労働条件その他の雇用契約の内容の説明を行っていること。等
- ※1 分野ごとに分野別協議会への加入に代わる措置を講じているときは、この限りでない。

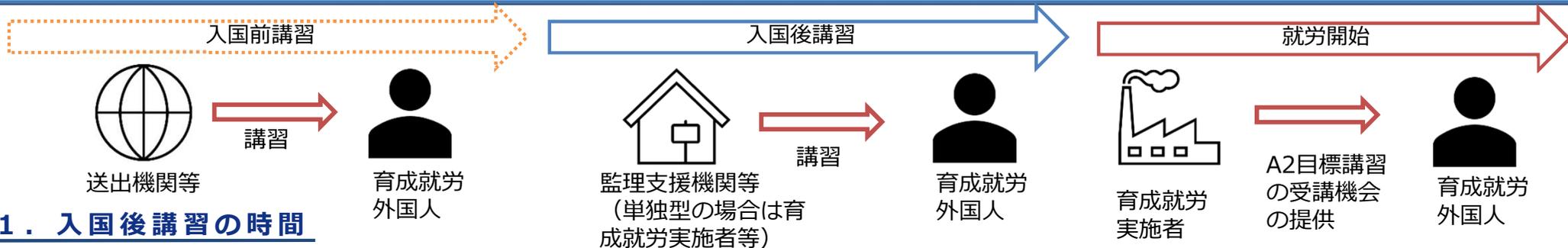
- **労働者派遣等育成就労産業分野として設定されている分野においては、育成就労外国人が1年ごとに本国に一時帰国（※2、3）して育成就労を一定期間休止することが認められ、育成就労の期間が通算して3年となる計画を策定可。**

※2 当該一時帰国の時期及び期間（6月以内に限る。）が毎年同一でなければならない。

※3 当該一時帰国に要する旅費は、単独型の場合は育成就労実施者が、監理型の場合は監理支援機関が負担。



2. 入国後講習・日本語講習



1. 入国後講習の時間

総時間数（実施時間が8時間を超える日については、8時間として計算。）

下記以外の場合

320時間以上

（育成就労外国人が、過去6月以内に、**160時間以上の課程を有する入国前講習を受けた場合**にあつては、**160時間以上**）

A1相当の日本語能力の試験に合格している場合

220時間以上

（育成就労外国人が、過去6月以内に、**110時間以上の課程を有する入国前講習を受けた場合**にあつては、**110時間以上**）

2. 入国後講習の科目

① 日本語

- A1相当の日本語能力の試験に合格していない場合は、認定日本語教育機関の「就労」課程においてA1相当講習を100時間以上履修していなければならない（※1）。
- ※1 過去6月以内に、本邦外において、A1相当の認定日本語教育機関の「就労」課程において履修した授業科目の授業時間数を含む。

② 本邦での生活一般に関する知識

③ 出入国又は労働に関する法令の規定に違反していることを知ったときの対応方法その他育成就労外国人の法的保護に必要な情報（※2）

④ 本邦での円滑な技能の修得に資する知識

※2 専門的な知識を有する者（監理型育成就労に係るものである場合にあつては、育成就労実施者及び監理支援機関に所属する者を除く。）が講義を行うものに限る。

注 監理型の場合は全ての科目について、単独型育成就労に係るものである場合にあつては③の科目について、当該科目に係る入国後講習が業務に従事させる期間より前に行われ、かつ、当該科目に係る入国後講習の期間中は育成就労外国人を業務に従事させないこと。

3. A2目標講習

○ 育成就労実施者において、**A2相当の日本語能力の試験に合格するため、認定日本語教育機関の「就労」課程においてA2相当講習を100時間以上履修することができるよう必要な措置を講じる**（※3、4）。

※3 入国前講習・入国後講習におけるA2相当の認定日本語教育機関の「就労」課程において履修した授業科目の授業時間数を含む。

※4 A2相当の日本語能力の試験に合格している場合は不要。

- 施行後一定の間は、一定の要件の下に登録日本語教員による講習も可とする。
- 地方部等においても受講しやすいよう、フルオンラインによる受講も可とする。
- 日本語教育の取組や試験合格率を、優良な監理支援機関や受入れ機関の基準として活用（より高いレベルの試験合格は更に加点）。
- 育成就労外国人向けの教材やモデルカリキュラム等についても施行までの間引き続き検討。

3. 育成就労外国人の人数枠①

1. 監理型育成就労の人数枠

育成就労実施者の常勤の職員の総数	①一般の育成就労実施者の人数枠 (基本人数枠)	②優良な育成就労実施者の人数枠 (基本人数枠の2倍(※2))	③優良な監理支援機関の監理支援を受け、かつ地方(※1)に住所がある優良な育成就労実施者の人数枠 (基本人数枠の3倍(※2))
301人以上	育成就労実施者の常勤の職員の総数の20分の3	育成就労実施者の常勤の職員の総数の10分の3	育成就労実施者の常勤の職員の総数の20分の9
201人以上300人以下	45人	90人	135人
101人以上200人以下	30人	60人	90人
51人以上100人以下	18人	36人	54人
41人以上50人以下	15人	30人	45人
31人以上40人以下	12人	24人	36人
9人以上30人以下	9人	18人	27人
8人	9人	18人	24人
7人	9人	18人	21人
6人	9人	18人	19人
5人	9人	15人	16人
4人	9人	12人	13人
3人	9人	10人	11人
2人	6人	7人	8人
1人	3人	4人	5人

※1 法務大臣及び厚生労働大臣が定める区域。

※2 常勤職員数が30人以下の小規模事業者において、優良・地方の優良な受入れ機関の人数枠については、現行の技能実習の人数枠と同様に、30人以下の場合の人数枠を超えない範囲で常勤職員数の3倍以下を原則としつつ、優良であることのインセンティブ及び地方配慮の観点から必要最低限の範囲(1人又は2人)で人数枠を上乗せ。

注 次の育成就労外国人の数は、人数枠に含めないものとする。

- ・ やむを得ない事情による転籍の場合(法第9条の2第4号ただし書に該当するものとして法第8条の5第1項の認定を受けた育成就労計画に基づく育成就労の対象となっている育成就労外国人)
- ・ 育成就労の終了日までに修得させる技能又は日本語の能力に係る育成就労の目標を達成することができず法第11条第1項の規定により育成就労の期間が延長されている認定育成就労計画に基づく育成就労の対象となっている育成就労外国人
- ・ その他育成就労外国人の保護の観点から特別の理由を有すると認められる育成就労外国人

3. 育成就労外国人の人数枠②

2. 単独型育成就労の人数枠

	一般（基本人数枠）	優良（基本人数枠の2倍）
下記以外のもの	育成就労実施者の常勤の職員の総数の20分の3を乗じて得た数（※）	育成就労実施者の常勤の職員の総数に10分の3を乗じて得た数（※）
継続的かつ安定的に育成就労を実施することができる体制を有するもの	監理型育成就労の人数枠①	監理型育成就労の人数枠②

※ 育成就労実施者の常勤の職員の総数が一般の場合には20名以上、優良の場合には10名以上である必要がある。

注 次の育成就労外国人の数は、人数枠に含めないものとする。

- ・ やむを得ない事情による転籍の場合（法第9条の2第4号ただし書に該当するものとして法第8条の5第1項の認定を受けた育成就労計画に基づく育成就労の対象となっている育成就労外国人）
- ・ 育成就労の終了日までに修得させる技能又は日本語の能力に係る育成就労の目標を達成することができず法第11条第1項の規定により育成就労の期間が延長されている認定育成就労計画に基づく育成就労の対象となっている育成就労外国人
- ・ その他育成就労外国人の保護の観点から特別の理由を有すると認められる育成就労外国人

(参考) 法務大臣・厚生労働大臣が定める区域 (指定区域)

【設定の考え方】

- 育成就労制度における地方配慮施策の対象地域を定めるに当たっては、
 - ① 政令市・特別区の所在の有無
 - ② 技能実習から特定技能への移行の際の転入超過の状況の有無
 - ③ 最低賃金の金額を総合的に考慮し、東京都、神奈川県、千葉県、埼玉県、愛知県、京都府、大阪府、兵庫県以外の地域を地方配慮施策の対象地域とする。
- さらに、上記8都府県の中の過疎地域の状況も踏まえ、上記8都府県の過疎地域(※)も地方配慮施策の対象地域とする。

※ 過疎地域の持続的発展の支援に関する特別措置法(令和3年法律第19号)に定める全部過疎、一部過疎、みなし過疎地域を有する市町村

育成就労法施行規則に基づき、育成就労計画の認定の基準に関して法務大臣及び厚生労働大臣が告示で定める区域(以下「指定区域」という。)は**以下以外の区域**とする。

埼玉県(秩父市、ときがわ町、皆野町長瀬町、小鹿野町、東秩父村及び神川町を除く。)

千葉県(旭市、勝浦市、鴨川市、南房総市、匝瑳市、香取市、山武市、いすみ市、東庄町、九十九里町、長南町、大多喜町及び鋸南町を除く。)

東京都(檜原村、奥多摩町、大島町、新島村、三宅村、八丈町及び青ヶ島村を除く。)

神奈川県(真鶴町を除く。)

愛知県(新城市、設楽町、東栄町及び豊根村を除く。)

京都府(福知山市、綾部市、宮津市、京丹後市、南丹市、木津川市、笠置町、和束町、南山城村、京丹波町、伊根町及び与謝野町を除く。)

大阪府(豊能町、能勢町、岬町及び千早赤阪村を除く。)

兵庫県(洲本市、豊岡市、丹波篠山市、養父市、丹波市、南あわじ市、朝来市、淡路市、宍粟市、たつの市、多可町、市川町、神河町、佐用町、香美町及び新温泉町を除く。)

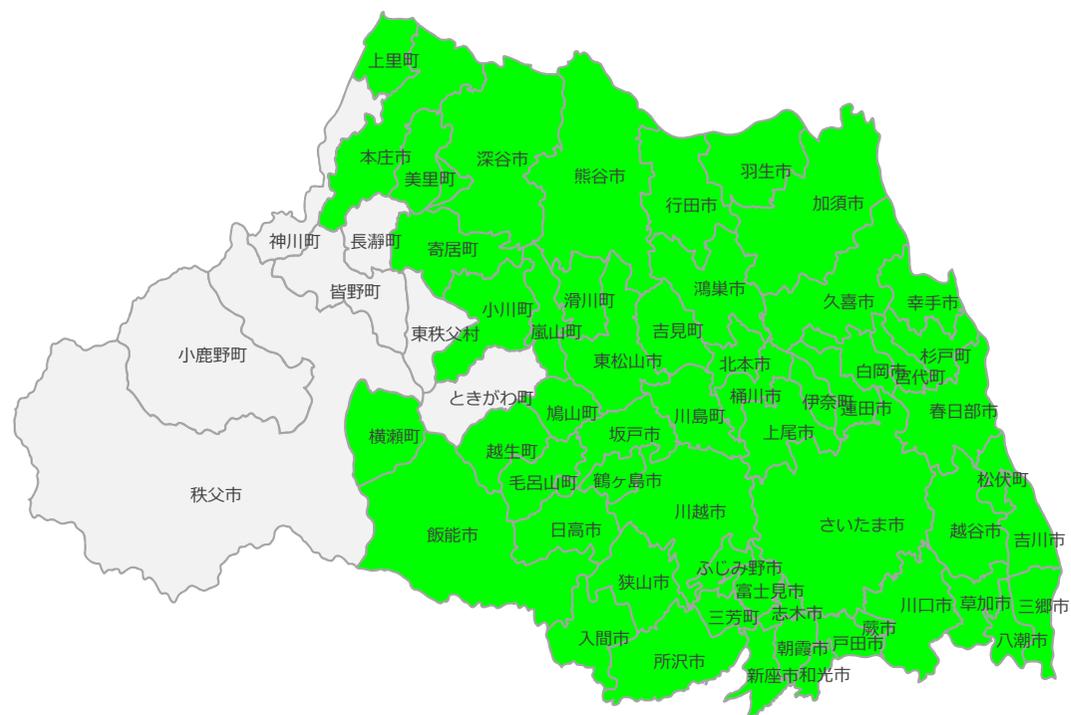
(参考1) 地方の優良な受入れ機関のうち、優良な監理支援機関の監理支援を受けるものが受け入れることができる育成就労外国人の枠を拡大

(参考2) 地方の受入れ機関が転籍者を受け入れられる割合を拡大

埼玉県

【地方配慮施策の対象市町村】

小鹿野町、ときがわ町、長瀬町、東秩父村、皆野町、神川町、秩父市

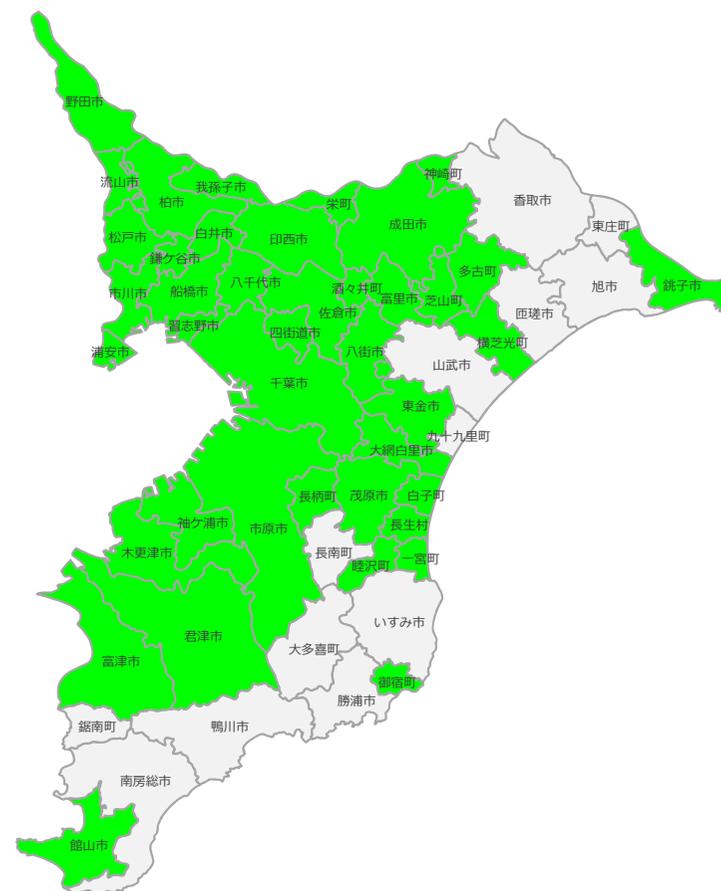


※ 緑色の地域が大都市圏等であり、灰色が地方配慮施策の対象地域（令和2年国勢調査結果に基づき過疎（全部過疎、一部過疎、みなし過疎）とされた地域を有する市町村）

千葉県

【地方配慮施策の対象市町村】

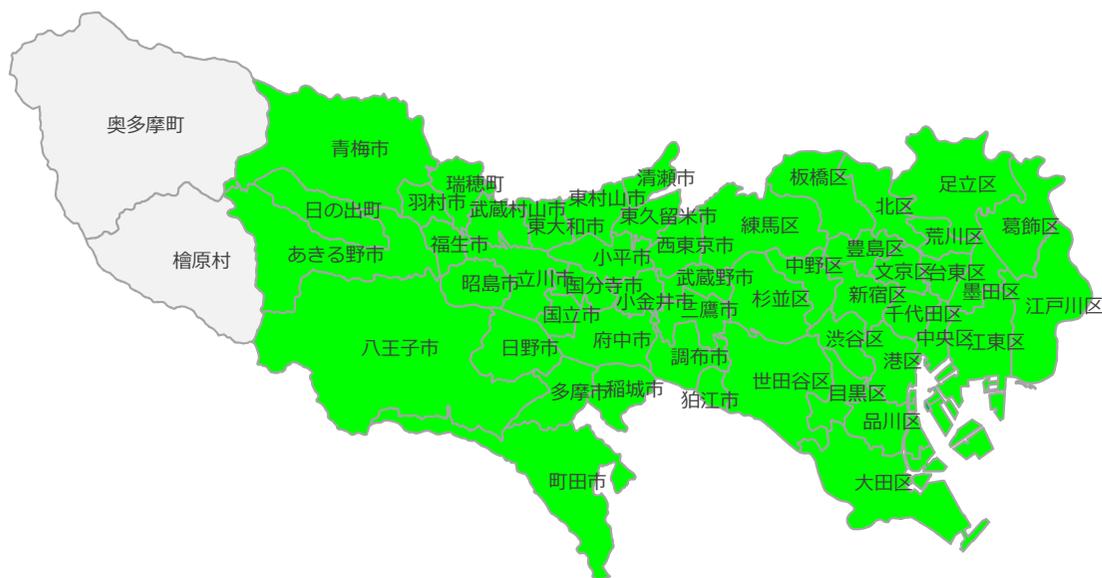
大多喜町、勝浦市、鋸南町、九十九里町、長南町、東庄町、南房総市、旭市、いすみ市、香取市、鴨川市、山武市、匝瑳市



東京都

【地方配慮施策の対象市町村】

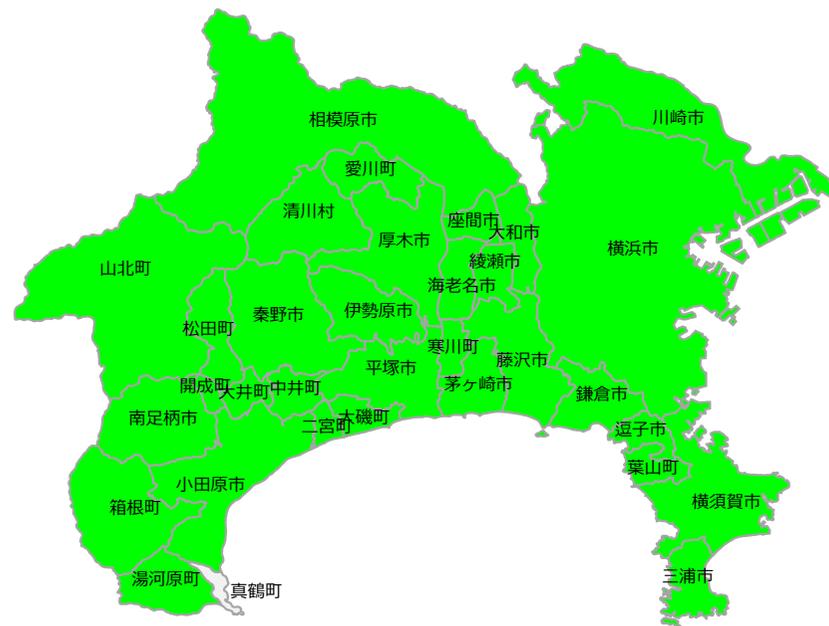
青ヶ島村、大島町、奥多摩町、新島村、八丈町、檜原村、三宅村



神奈川県

【地方配慮施策の対象市町村】

足柄下郡真鶴町

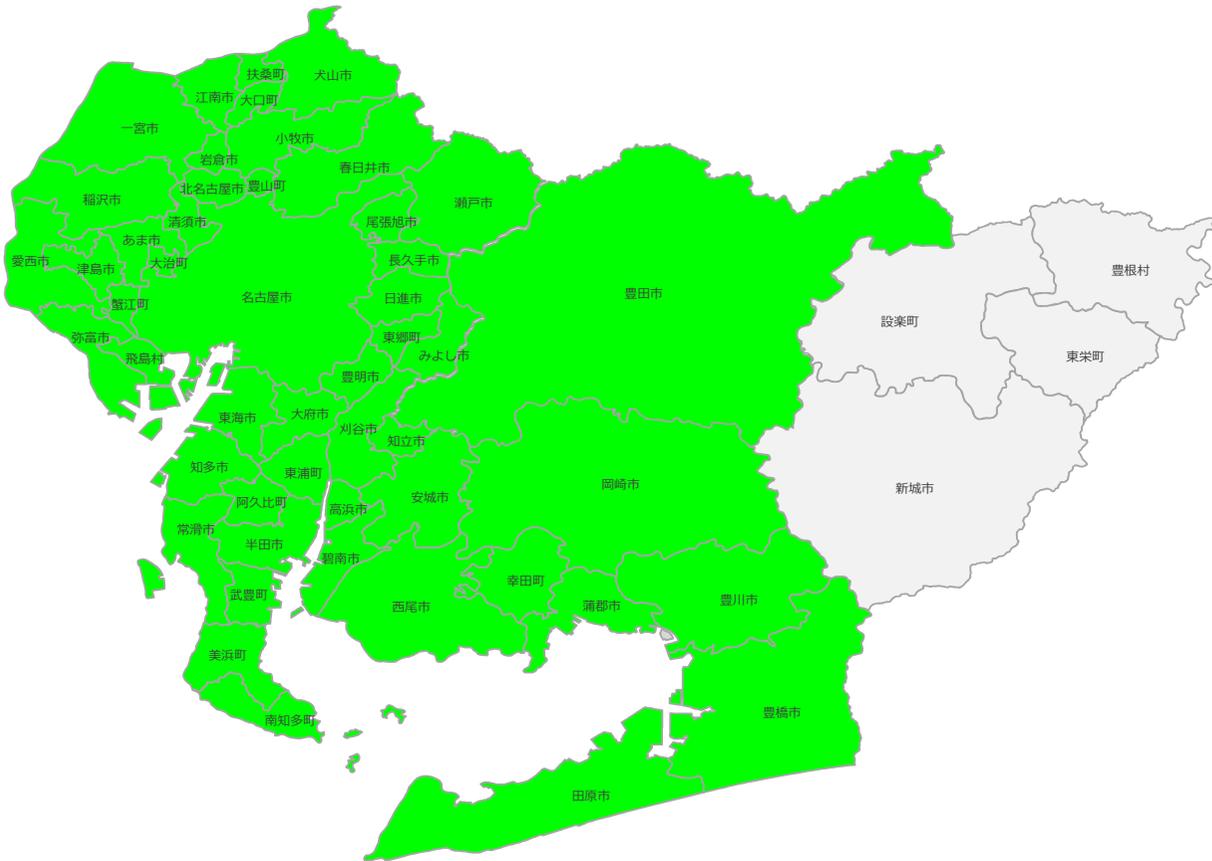


※ 緑色の地域が大都市圏等であり、灰色が地方配慮施策の対象地域（令和2年国勢調査結果に基づき過疎（全部過疎、一部過疎、みなし過疎）とされた地域を有する市町村）

愛知県

【地方配慮施策の対象市町村】

設楽町、東栄町、豊根村、新城市



※ 緑色の地域が大都市圏等であり、灰色が地方配慮施策の対象地域（令和2年国勢調査結果に基づき過疎（全部過疎、一部過疎、みなし過疎）とされた地域を有する市町村）

大阪府

【地方配慮施策の対象市町村】

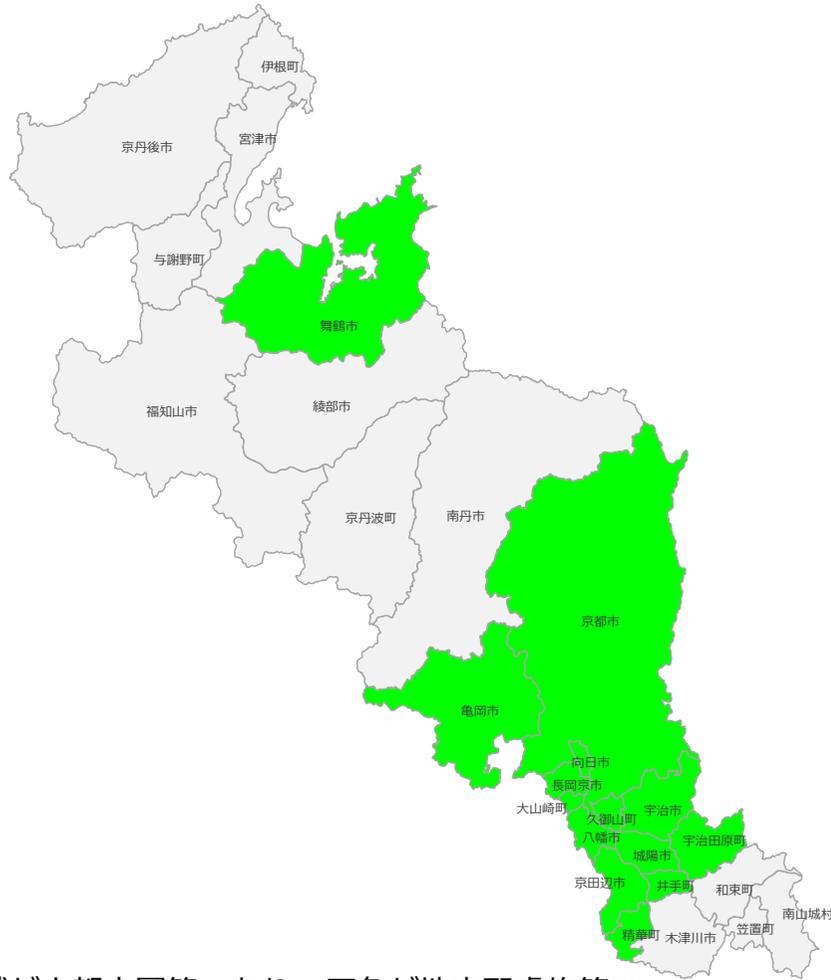
千早赤阪村、豊能町、能勢町、岬町



京都府

【地方配慮施策の対象市町村】

綾部市、伊根町、笠置町、京丹後市、京丹波町、
南山城村、宮津市、与謝野町、和束町、木津川市、
福知山市、南丹市



兵庫県

【地方配慮施策の対象市町村】

淡路市、市川町、神河町、香美町、佐用町、宍粟市、新温泉町、洲
本市、多可町、養父市、朝来市、たつの市、丹波篠山市、丹波市、
豊岡市、南あわじ市



※ 緑色の地域が大都市圏等であり、灰色が地方配慮施策の
対象地域（令和2年国勢調査結果に基づき過疎（全部過疎、
一部過疎、みなし過疎）とされた地域を有する市町村）

4. 育成就労実施者等の要件①

1. 育成就労を行わせる体制

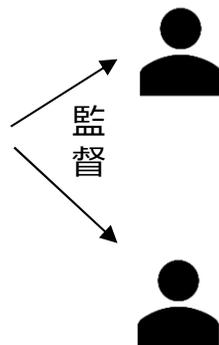


① 育成就労責任者

自己以外の育成就労指導員、生活相談員その他の育成就労に関与する職員を監督することができる立場にあり、かつ、過去3年以内に指定の講習（※1）を修了した者（※2）

※1 法務大臣・厚生労働大臣が指定

※2 常勤の職員でなければならず、また、育成就労計画の認定の欠格事由（法第10条第1号から第10号）に該当する場合、未成年者である場合は選任できない



② 育成就労指導員

育成就労の指導を担当する者として、育成就労を行わせる事業所に所属する者であって、従事させる業務において要する技能について5年以上の経験を有し、過去3年以内に指定の講習（※1）を修了した者（※2）

③ 生活相談員

育成就労外国人の生活の相談・助言を担当する者として、育成就労を行わせる事業所に所属する者であって、過去3年以内に指定の講習（※1）を修了した者（※2）

2. 事業所の設備

- 技能の修得に必要な機械、器具その他の設備を備えていること。

3. 業務の運営の基準

- ① 育成就労外国人が育成就労の終了後に帰国する場合にあつては、監理支援機関において（単独型の場合は育成就労実施者において）、育成就労の終了後の帰国に要する旅費を負担するとともに、当該帰国が円滑になされるよう必要な措置を講ずることとしていること。
- ② 過去1年以内に、育成就労実施者又は監理支援機関の責めに帰すべき事由により育成就労外国人の行方不明者を発生させていないこと。
- ③ 過去1年以内に、申請に係る育成就労外国人に従事させる業務と同種の業務に従事していた労働者（※3）を離職させていないこと
- ④ 労働、社会保険及び租税に関する法令の規定を遵守していること。
- ⑤ 取次送出機関又は外国の準備機関から、社会通念上相当と認められる程度を超えて金銭、物品その他の財産上の利益の供与又は供応接待を受けること等を行っていないこと。
- ⑥ 育成就労外国人に関し、地方公共団体から、共生社会の実現のために実施する施策に対する協力を要請されたときは、当該要請に応じ、必要な協力を行うこととしていること。
- ⑦ 育成就労外国人の健康の状況その他の生活の状況を把握するために必要な措置を講じていること。 等

※3 以下を除く。

- ・ 定年その他これに準ずる理由により退職した者
- ・ 自己の責めに帰すべき重大な理由により解雇された者
- ・ 自発的に離職した者
- ・ 期間の定めのある労働契約（以下「有期労働契約」）の期間満了時に当該有期労働契約を更新しないことにより当該有期労働契約を終了（労働者が当該有期労働契約の更新の申込みをした場合又は当該有期労働契約の期間満了後遅滞なく有期労働契約の締結の申込みをした場合であつて、当該有期労働契約の相手方である育成就労実施者が当該労働者の責めに帰すべき重大な理由その他正当な理由により当該申込みを拒絶することにより当該有期労働契約を終了させた場合に限る。）された者

4. 育成就労実施者等の要件②

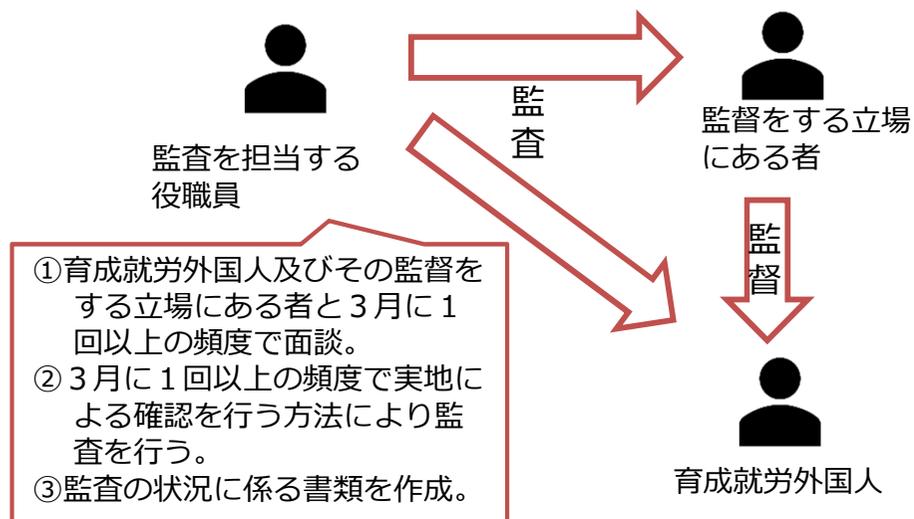
1. 単独型の場合の育成就労実施者の監査の体制の基準

- **単独型の場合**は、次のいずれにも該当する者の中から、単独型の場合の育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する事項についての**監査を担当する役職員を1名以上選任しなければならない**（※1）。

- ・ 過去3年以内に指定の講習（※2）を修了した者であること。
- ・ 育成就労外国人を監督する立場にない者その他の当該監査を中立に実施できる立場にある者。

※1 常勤の職員でなければならず、また、育成就労計画の認定の欠格事由（法第10条第1号から第10号）に該当する場合、未成年者である場合は選任できない。

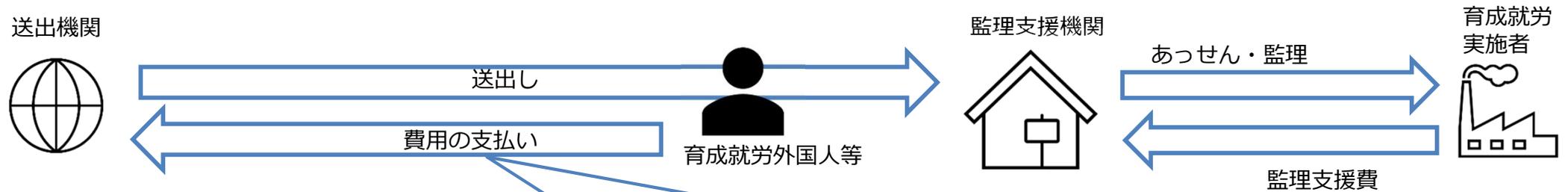
※2 法務大臣・厚生労働大臣が指定



2. 育成就労外国人の待遇の基準

- ① **育成就労外国人に対する報酬の額が日本人が当該業務に従事する場合の報酬の額と同等以上であること**
- ② 食費、居住費その他名目のいかんを問わず育成就労外国人が定期的に負担する費用について、当該育成就労外国人が、当該費用の対価として供与される食事、宿泊施設その他の利益の内容を十分に理解した上で育成就労実施者との間で合意しており、かつ、当該費用の額が実費に相当する額その他の適正な額であること。
- ③ 育成就労外国人に対する報酬を、当該育成就労外国人の指定する銀行その他の金融機関に対する当該育成就労外国人の預金口座若しくは貯金口座への振込み又は当該育成就労外国人に現実に支払われた額を確認することができる方法によって支払われることとしていること。
- ④ 外国人であることを理由として、報酬の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、差別的な取扱いをしていないこと。
- ⑤ **育成就労外国人が一時帰国を希望した場合には、必要な有給休暇を取得させるものとしていること。**
- ⑥ 育成就労実施者が次のいずれの措置も講じていること（監理型の場合は、監理支援機関が次の措置を講じてもよい）。
 - ・ 育成就労外国人のための適切な宿泊施設を確保していること。
 - ・ 手当の支給その他の方法により、育成就労外国人が入国後講習に専念するための措置を講じていること。
- ⑦ 監理型の場合は、⑥の措置に加えて次の措置も講じていること。
 - ・ 監理支援費として徴収される費用について、直接又は間接に育成就労外国人に負担させないこととしていること。

5. 外国の送出国



二国間取決め (MOC) を通じ、これらを徹底

1. 送出国に支払う費用

送出国に支払った費用の額は外国人が日本で受け取る月給の2ヶ月分 (育成就労計画に記載された報酬の月額に2を乗じて得た額) を超えてはならない。

2か月分はあくまで上限であり、外国人本人の負担の軽減のための受入れ機関の取組が期待されること等、制度趣旨を適切に周知

2. 外国の送出国の要件

- ① 送出国が所在する国又は地域の公的機関から育成就労の申込みを適切に監理支援機関に取り次ぐことができるものとして推薦を受けていること。
- ② 制度の趣旨を理解して育成就労の対象となろうとする外国人のみを適切に選定し、監理支援機関に取り次ぐこととしていること。
- ③ 取次ぎに係る外国人について素行が善良であることを確認していること。
- ④ 育成就労外国人等及び監理支援機関から徴収する手数料その他の費用について算出基準を明確に定めてインターネットその他の適切な方法を利用して公衆の閲覧に供する方法により公表するとともに、当該費用について育成就労外国人等及び監理支援機関に対して明示し、十分に理解させることとしていること。
- ⑤ 送出国又はその役員が、過去5年以内に、次に掲げる行為をしていないこと。
 - ・ 育成就労に関連して、保証金の徴収その他名目のいかんを問わず、育成就労外国人等又はその配偶者、直系若しくは同居の親族その他育成就労外国人等と社会生活において密接な関係を有する者の金銭その他の財産を管理する行為
 - ・ 育成就労に係る契約の不履行について違約金を定める契約その他の不当に金銭その他の財産の移転を予定する契約をする行為
 - ・ 基準に適合しない額の費用を育成就労外国人等又はその配偶者、直系若しくは同居の親族その他当該育成就労外国人等と社会生活において密接な関係を有する者から受領する行為
 - ・ 育成就労外国人等に対する暴行、脅迫、自由の制限その他人権を侵害する行為
 - ・ 育成就労実施者若しくは育成就労を行わせようとする者又は監理支援機関若しくは監理支援事業を行おうとする者に対して、社会通念上相当と認められる程度を超えて金銭、物品その他の財産上の利益の供与若しくは供応接待をし、又は社会通念上相当と認められる程度を超える金銭、物品その他の財産上の利益の供与若しくは供応接待の申込み若しくは約束をする行為 等

6. 本人意向による転籍の要件

2. 転籍者要件

- 一定の水準の技能を修得していること、一定の水準の日本語能力を有することその他の分野別運用方針で定める要件を満たす者であること。
- 育成就労の終了日までに修得させる技能又は日本語の能力に係る育成就労の目標を達成することができず法第11条第1項の規定により育成就労の期間が延長されている認定育成就労計画に基づく育成就労の対象となっている者でないこと。

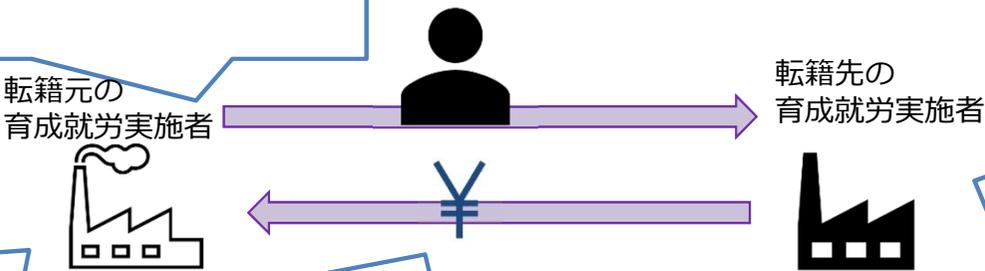
3. 職業紹介の要件

- ① 育成就労外国人との雇用契約の締結に関し、監理支援機関、機構、公共職業安定所又は地方運輸局以外の者が行う職業紹介及び特定募集情報等提供事業を行う者が行う特定募集情報等提供を受けていないこと。
- ② 特定募集情報等提供事業を行う者が行う特定募集情報等提供を受けた育成就労外国人と雇用契約を締結していないこと。
- ③ 過去1年以内に特定募集情報等提供事業を行う者に対して、主として育成就労外国人に向けた特定募集情報等提供を依頼していないこと。

1. 転籍制限期間

- 育成就労産業分野ごとに、1年以上2年以下の範囲内で分野別運用方針で定める期間（※1）を超えていること。

※1 育成就労実施者の変更を制限する期間を1年とする旨育成就労計画で定められているときは、1年
 注 転籍制限期間が1年を超える場合にあつては、育成就労外国人の昇給その他の分野別運用方針で定める待遇の向上を図ることとしていること。



5. 初期費用補填

- 育成就労外国人の取次ぎ及び育成に係る費用として法務大臣及び厚生労働大臣が定める額に、以下の按分率を乗じて得た額を転籍元の育成就労実施者に支払うこととしていること。

直近の育成就労実施者が当該育成就労外国人を対象として育成就労を行わせた期間	按分率
1年6月未満	6分の5
1年6月以上2年未満	3分の2
2年以上2年6月未満	2分の1
2年6月以上	4分の1

4. 転籍者の割合

- ① 育成就労外国人（※2）の総数のうちに転籍をした育成就労外国人の数の占める割合が3分の1を超えることとならないこと。
- ② 育成就労実施者の住所が指定区域（※3）にない場合にあつては、育成就労外国人の総数のうちに、転籍をした育成就労外国人の数が6分の1を超えることとならないこと。

※2 やむを得ない事情により転籍した育成就労外国人等を除く。

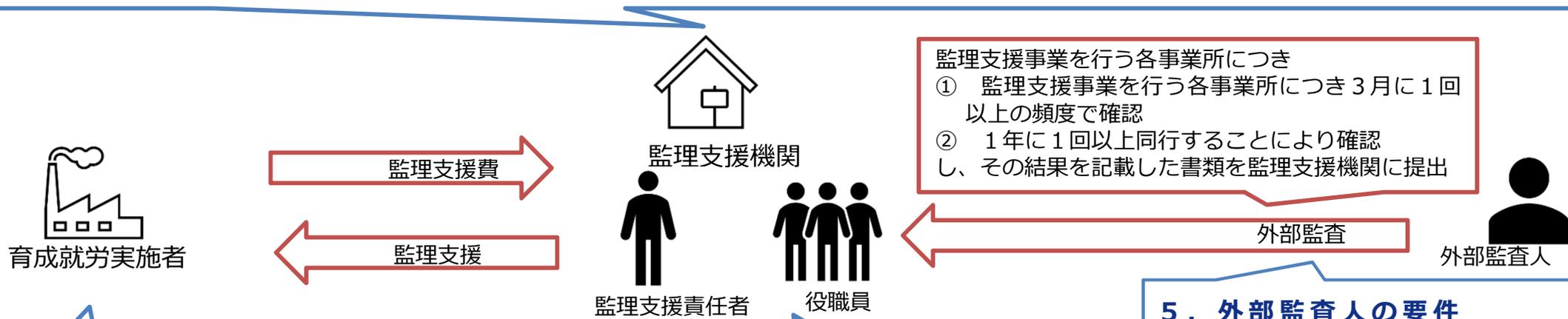
※3 法務大臣及び厚生労働大臣が告示で定める区域。

【補填額の考え方】①有形コストとして初期費用である職業紹介費、入国前後の講習費等を含んだ標準（固定）額を設定。ただし、公平のため、来日渡航費等の一部は実費を勘案して標準額への上乗せ可とする。②金銭で評価できない無形コストは、有形コストとしての初期費用の標準額と同額とみなす。③これらに按分率を乗じて得た額とする。なお、初期費用の標準額について、令和4年度の事業報告書を前提とした初期費用として算入すべき金額は約40万円であった。今後、より直近の事業報告書を勘案して補填額の対象となる金額を算定の上、告示で定める予定。

7. 監理支援機関の要件

1. 監理支援機関の要件

- ① 育成就労外国人からの相談に応じ、当該育成就労外国人が十分に理解することができる言語により適切に対応するために必要な措置を講じていること。
 - ② 育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護の観点から監理支援事業を適正に遂行するに足る能力を有していること。
 - ③ **債務超過の状態にないこと。**
- 等



2. 育成就労実施者数

監理支援を行う育成就労実施者の数が2以上であること、又は2以上となることが見込まれること。

3. 監理支援責任者

- ① 事業所ごとに、監理支援機関の常勤の役職員の中から、当該事業所に所属する者であって監理支援責任者の業務を適正に遂行する能力を有するものを選任しなければならない。
(※1)
 - ② 監理支援責任者は、過去3年以内に講習(※2)を修了した者でなければならないこと。
- ※1 当該事業所において監理支援を行う育成就労実施者の役職員等の場合は選任できない。
- ※2 法務大臣・厚生労働大臣が指定

4. 役職員数の要件

監理支援事業の実務に従事する常勤の役職員数は以下を満たさなければならない。

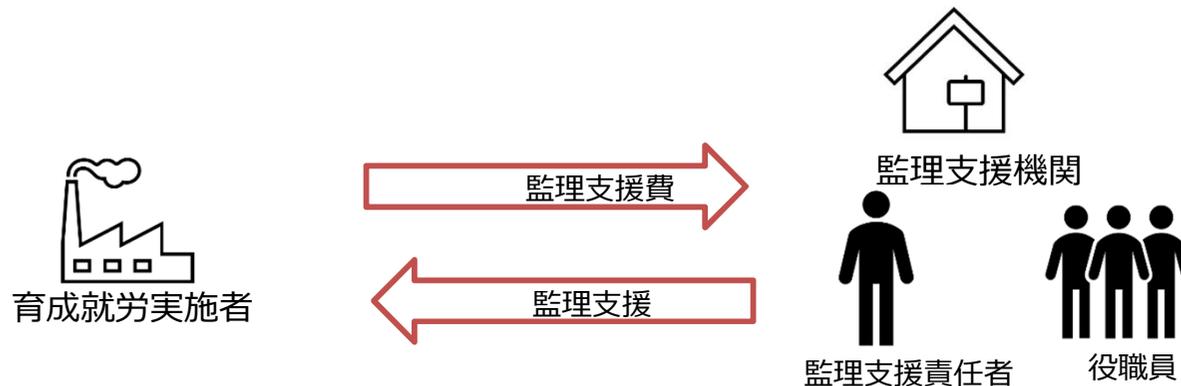
- ① **2人以上**
- ② **当該役職員1人当たりの**
 - ・ **育成就労実施者の数が8未満であること。**
 - ・ **育成就労外国人の数が40未満であること。**

注 監理支援を受ける育成就労実施者の役職員等、監理支援を受ける育成就労実施者と密接な関係を有する者は個人情報管理、入国後講習の実施以外の業務に関与してはならない。

5. 外部監査人の要件

- ① 監理支援機関が監理支援を行う育成就労実施者の役職員等でないこと。
 - ② 外部監査を行う監理支援機関の役職員等でないこと
 - ③ 過去3年以内に指定の講習(※)を修了した者であること。
 - ④ **弁護士若しくは弁護士法人、社会保険労務士若しくは社会保険労務士法人又は行政書士若しくは行政書士法人その他育成就労に関する知見を有する者であること。**
 - ⑤ 外部監査人の氏名を機構がHPに公表することに同意していること。
- ※ 法務大臣・厚生労働大臣が指定

8. 監理支援機関の業務の実施に関する基準



- ① 育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する事項について、監理支援責任者の指揮の下に、**育成就労実施者に対し3月に1回以上の頻度で監査**を適切に行うこと。
- ② 育成就労外国人の育成就労の期間が1年を超えるまでは、育成就労実施者が認定育成就労計画に従って育成就労を行わせているかについて、監理支援責任者の指揮の下に、**1月に1回以上の頻度で、実地による確認等及び育成就労実施者に対する必要な指導**を行うこと。
- ③ 取次送出機関又は外国の準備機関に対し、**社会通念上相当と認められる程度を超える金銭、物品その他の財産上の利益の供与若しくは供応接待の要求をし、又はその申込みの承諾をしていないこと**（※）。
※ これらを実際に受けることは育成就労法第28条第1項により禁止
- ④ 育成就労外国人が育成就労の終了後に帰国する場合にあっては、**育成就労の終了後の帰国に要する旅費を負担するとともに、当該帰国が円滑になされるよう必要な措置を講ずる**こと。
- ⑤ **監理支援機関の業務の運営**（監理支援費の徴収を含む。）に係る**規程及び徴収する監理支援費の内訳をHPに公表**すること。
- ⑥ **監理支援機関の代表者の氏名を機構がHPに公表**することに同意していること。

9. 1号特定技能外国人への支援体制に係る要件の主な改正

【現行】

登録支援機関の中には、支援体制が不十分な機関が存在することなどの問題が指摘されている

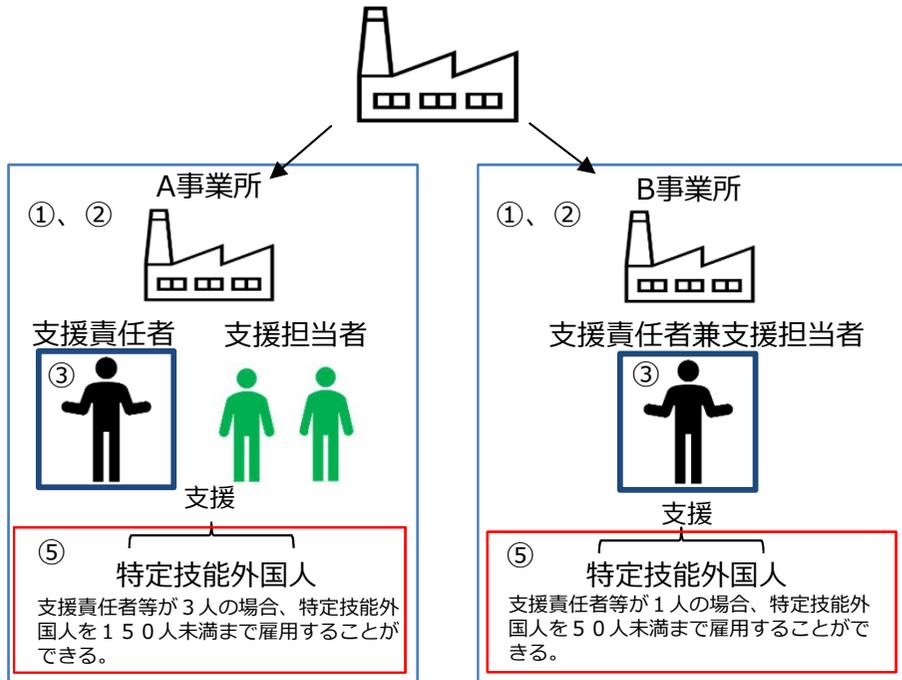
【新制度の考え方】

登録支援機関等の支援体制の在り方を見直すことにより、特定技能制度の更なる適正化を図る。

新制度のイメージ

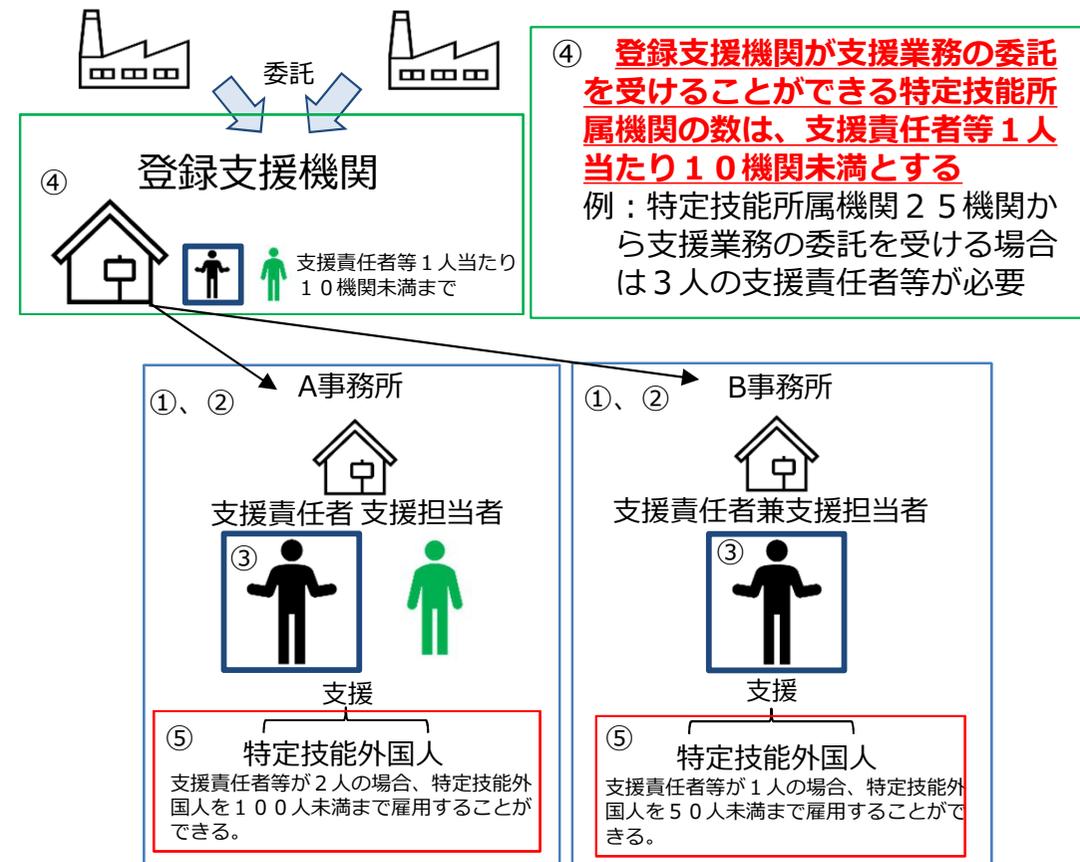
自社支援の場合

特定技能所属機関



登録支援機関に委託する場合

特定技能所属機関A 特定技能所属機関B



① 支援責任者及び支援担当者（以下「支援責任者等」という。）を支援を行う事業所（登録支援機関の場合は支援業務を行う事務所）ごとにそれぞれ常勤の役員又は職員の中から1人ずつ以上選任することとする（※）

※ 支援責任者が支援担当者を兼務することは可

② 支援業務に従事することができる者を支援責任者等に限定する

③ 支援責任者に対して支援能力向上のための養成講習（入管法や労働関係法令等）受講を義務付ける

⑤ 支援責任者等が支援を行うことができる1号特定技能外国人の数は、支援責任者等1名当たり50人未満とする

例：1号特定技能外国人120人を支援する場合は3人の支援責任者等が必要

基本方針、分野別運用方針及び関係省令について

基本方針、分野別運用方針及び関係省令

1 基本方針

入管法及び育成就労法に基づき、特定技能制度及び育成就労制度の運用の基本的事項について定めるもの

2 分野別運用方針

入管法及び育成就労法に基づき、かつ、基本方針にのっとり、各分野ごとに特定技能制度及び育成就労制度の運用に関する事項について定めるもの

3 関係法令

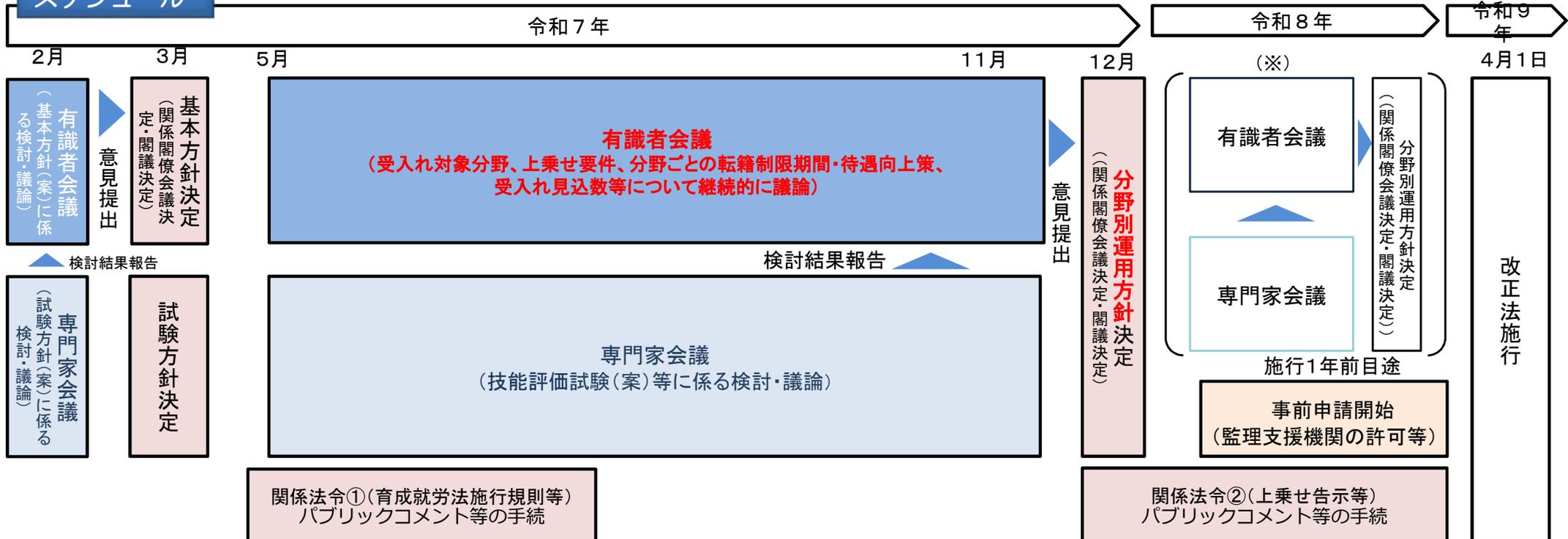
① 育成就労法施行規則等

入管法及び育成就労法からの委任により同法の詳細な内容（育成就労計画の認定基準、監理支援機関の許可基準等）について定めるもの

② 上乗せ告示等

分野の特性に応じて上乗せ要件等を定めようとする特定の分野及び当該上乗せ要件等を定めるもの（分野別運用方針を踏まえて令和7年12月頃から必要な告示等を整備していく予定）

スケジュール



※ 各分野において、分野別運用方針の変更を要する場合や、更なる受入れ対象分野の追加希望があれば、検討する（令和9年度以降も同様に運用予定）。

外国人の 適正な雇用に ご協力ください

日本人と外国人が互いを尊重し、
安全・安心に暮らせる共生社会を実現するためには、

- 外国人の人権に配慮しながら、ルールにのっとって外国人を受け入れ、適切な支援等を行っていくこと
- ルールに違反する者に対しては厳正に対応していくこと

が重要です。



不法就労防止にご協力ください

不法就労とは？ 不法就労となるのは、次の**3**つの場合です。

- | | |
|---------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 不法滞在者や被退去強制者が働くケース | (例) ・密入国した人や在留期限の切れた人が働く
・退去強制されることが既に決まっている人が働く |
| 2 就労できる在留資格を有していない外国人で
出入国在留管理庁から働く許可を受けていないのに働くケース | (例) ・観光等の短期滞在目的で入国した人が許可を受けずに働く
・留学生や難民認定申請中の人が許可を受けずに働く |
| 3 外国人の方が現に有している在留資格等で
認められた範囲を超えて働くケース | (例) ・外国料理のコックや語学学校等の先生として働くことを認められた人が工場で作業員として働く
・留学生が許可された時間数(原則週28時間以内)を超えて働く |

注意! 事業主も処罰の対象となります!!

- 不法就労させたり、不法就労をあっせんした人(不法就労助長罪)
→3年以下の懲役・300万円以下の罰金
※外国人を雇用しようとする際に、当該外国人が不法就労者であることを知らなかったとしても、在留カードを確認していない等の過失がある場合には、処罰を免れません。
- 不法就労させたり、不法就労をあっせんした外国人事業主
→退去強制の対象
- 外国人の雇用又は離職について、ハローワークへの届出をしなかったり、虚偽の届出をした人
→30万円以下の罰金



在留カードの記載事項を確認してください。

在留カードは、企業等への勤務や日本人との婚姻などで、入管法上の在留資格をもって適法に我が国に中長期間滞在する外国人の方が所持するカードです。旅行者のように一時的に滞在する方や不法滞在者には交付されません。特別永住者の方を除き、在留カードを所持していない場合は、原則として就労できません。その例外も含めて、在留カードの見方については、次のページをご参照ください。

在留カードの見方



ポイント① 在留カード表面の「就労制限の有無」欄を確認してください。

「就労不可」の記載がある場合

→原則雇用はできませんが、ポイント②を確認してください。

※一部就労制限がある場合

→制限内容を確認してください。次のいずれかの記載があります。

①「在留資格に基づく就労活動のみ可」

②「指定書により指定された就労活動のみ可」
(在留資格「特定活動」)

(②については法務大臣が個々に指定した活動等が記載された指定書を確認してください。また、①について、在留資格が「特定技能」の場合は、②と同様に指定書を確認してください。)

※難民認定申請中であっても、有効な在留カードを所持していない場合や在留カードに「就労不可」と表示されている場合は雇うことはできません。

※「就労制限なし」の記載がある場合

→就労内容に制限はありません。

ポイント② 在留カード裏面の「資格外活動許可欄」を確認してください。

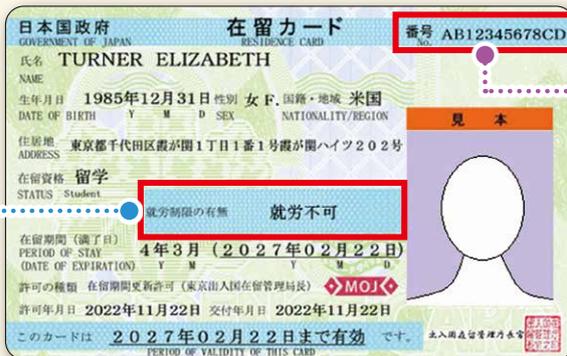
ポイント①で「就労不可」又は「在留資格に基づく就労活動のみ可」の方であっても、裏面の「資格外活動許可欄」に次のいずれかの記載がある方は、就労することができます。

ただし、就労時間や就労場所に制限があるので注意が必要です。

①「許可(原則週28時間以内・風俗営業等の従事を除く。)(複数のアルバイト先がある場合には、その合計が週28時間以内でなければなりません。)

②「許可(「教育」、「技術・人文知識・国際業務」、「技能」に該当する活動・週28時間以内)」
(地方公共団体等との雇用契約に基づく活動である必要があります。)

③「許可(資格外活動許可書に記載された範囲内の活動)」
(資格外活動許可書を確認してください。)



在留カード等の番号が失効していないか確認することができます。

下記のページをご活用ください。なお、確認結果は、在留カード等の有効性を証明するものではありません。昨今、**実在する在留カード等の番号を悪用した偽造在留カード等も存在するため**、確認結果にかかわらず、下記「在留カード」及び「特別永住者証明書」の見方」や「在留カード等読取アプリケーション」のほか、「動画ライブラリー」において、アプリの操作方法や在留カード等の目視による真偽の判断方法を紹介しますので、あわせてご活用ください。

偽変造が疑われる在留カード等を発見した場合には、最寄りの地方出入国在留管理局にお問い合わせください。

在留カード等番号失効情報照会ページ
<https://lapse-immi.moj.go.jp/>



「在留カード」及び「特別永住者証明書」の見方
<https://www.moj.go.jp/isa/content/930001733.pdf>



動画ライブラリー
https://www.moj.go.jp/isa/publications/publications/nyuukokukanri01_00182.html



在留カード等読取アプリケーション
<https://www.moj.go.jp/isa/applications/procedures/rcc-support.html>



このアプリを使用し、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、偽変造されていないかを簡単に確認することができます。アプリは、サポートページ(上記URL)や各アプリケーションストアから入手できます。

在留カードを所持してなくても就労できる場合がある方

- 旅券に後日在留カードを交付する旨の記載がある方
- 「3月」以下の在留期間が付与された方
- 「外交」「公用」等の在留資格が付与された方

これらの方については、旅券等で就労できるかどうかを確認してください。

※特に、「留学」「研修」「家族滞在」「文化活動」「短期滞在」の在留資格をもって在留している方については、資格外活動許可を受けていない限り就労できませんのでご注意ください。

外国人の適正な雇用のために注意すべきポイント

外国人の適正な雇用のためには、在留カードの確認等、出入国管理関係法令等の関係法令を遵守することが必要です。また、外国人労働者との間で起こるトラブルの一因として、本国と日本の間の文化等に関するギャップ、来日前後の認識のギャップなどが挙げられます。特に注意すべきポイントは以下のとおりです。

雇用契約期間、労働時間、業務内容、給料の仕組みや控除の理由などをあらかじめ丁寧に説明してください。

給料の支払いの仕組みが日本と違っていたり、控除の制度がなかったりする国もあります。具体的な控除の額や手取りの額を示すなど、具体的な金額について、本人が理解できる方法で説明するよう心がけてください。また、雇用条件等については、労働関係法令に違反することがないように注意してください。

パワハラ・セクハラなどの不適正な行為が行われないようにしてください。

業務上の必要な指導等であったとしても、暴言や脅迫（例：指示に従わなければ解雇する旨の発言等）、暴行（例：殴打、足蹴りを行う、工具で叩く等）といった行為は許されません。

異文化への理解を深め、お互いを尊重することで誤解が生じないようにしてください。



業務上の指導やアドバイスであったとしても、文化等の違いから、相手を嫌な気持ちにさせてしまうことがあることに注意が必要です（円滑なコミュニケーションのために、翻訳機や通訳機を活用することも有効です。）。

外国人を雇用した時の届出

●事業主の方からハローワークへの届出

外国人（「特別永住者」、在留資格「外交」及び「公用」は除く。）を雇用する事業主の方は、労働施策総合推進法に基づく外国人雇用状況の届出が義務づけられています。外国人を雇用した場合や外国人が離職した場合、ハローワークへ届出をしてください（この届出を怠ると罰則の対象となります。）。

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



●外国人本人から出入国在留管理庁への届出

外国人本人には、在留資格に応じ、入管法に基づく所属機関に関する届出が義務づけられています。新たに雇用等の契約を締結した場合や別の所属機関に移籍した場合などには、同届出の必要性について、ご本人に案内いただくようお願いします。

<https://www.moj.go.jp/isa/content/001342898.pdf>



監理措置や仮放免は在留資格ではありません。

監理措置決定や仮放免許可を受けた外国人は、退去強制手続中の立場であるため、原則として就労することはできません。

ただし、監理措置決定を受けた外国人は、退去強制令書発付前に限り、生計の維持に必要な範囲内で、就労先を指定するなど一定の厳格な要件の下で、例外的に就労が許可されることがあります。就労の可否については同人が所持している監理措置決定通知書の記載を確認してください。

なお、監理措置や仮放免のいずれにおいても、就労の可否に疑義がある場合は最寄りの地方出入国在留管理局にお問合せください。

※監理措置決定を受けた外国人（被監理者）を雇用する場合も、事業主の方は、労働施策総合推進法に基づく外国人雇用状況の届出が義務づけられています。

監理措置に関するQ&Aはこちら ▶ https://www.moj.go.jp/isa/08_00051.html



お問い合わせはこちらへ

1 入国手続や在留手続等に関するお問い合わせ

- 外国人在留総合インフォメーションセンター

TEL 0570-013904

<https://www.moj.go.jp/isa/consultation/center/index.html>



- 地方出入国在留管理局

<https://www.moj.go.jp/isa/about/region/index.html>



2 技能実習制度に関するお問い合わせ

- 外国人技能実習機構コールセンター

TEL 03-3453-8000

<https://www.otit.go.jp/contact/>



※申請に対する進捗確認などの個別事案や様式の具体的な記載に係る相談など解釈が必要となるお問い合わせについては、内容に応じて、本部又は地方事務所(支所)の各窓口にご連絡ください。

3 在留手続、労働関係法令、就職支援、人権相談等に関するお問い合わせ

- 外国人在留支援センター(FRESC/フレスク)

TEL 0570-011000

<https://www.moj.go.jp/isa/support/fresc/fresc01.html>



※外国人在留支援センターには、外国人の在留支援に関連する4省庁8機関(東京出入国在留管理局、東京法務局人権擁護部、法テラス等)がワンフロアに入居し、入居機関が連携しながら、外国人からの相談対応、外国人を雇用したい企業の支援、外国人支援に取り組む地方公共団体の支援などの取組を行っています。

- 地域の相談窓口一覧

<https://www.moj.go.jp/isa/content/930004512.pdf>



- ワンストップ型相談センター

外国人総合相談支援センター(東京)

TEL 03-3202-5535

外国人総合相談センター(埼玉)

TEL 048-833-3296

多文化共生総合相談ワンストップセンター(浜松)

TEL 053-458-1510

<https://www.moj.go.jp/isa/consultation/center/index.html>



参考資料

生活・就労ガイドブック

～日本で生活する外国人の皆さんへ～

日本に在留する外国人が安全・安心に生活・就労できるようにするために必要な各種手続や制度に関する基礎的情報を取りまとめ、多言語で掲載しています。

https://www.moj.go.jp/isa/support/portal/guidebook_all.html



外国人生活支援ポータルサイト

外国人や支援者に有用な各省庁の情報を、カテゴリ別に多言語でお知らせするウェブサイトです。

<https://www.moj.go.jp/isa/support/portal/index.html>



在留支援のための

やさしい日本語ガイドライン

「やさしい日本語」は、相手に配慮したわかりやすい日本語のことです。書き言葉、話し言葉のそれぞれについて、やさしい日本語活用のポイント等を紹介しています。

https://www.moj.go.jp/isa/support/portal/plainjapanese_guideline.html



不法就労防止に係る取組

出入国在留管理庁では、安全・安心な社会の実現のために、摘発の強化や安全かつ確実な強制送還の実施、不法就労防止及び出国命令制度の更なる周知に関する広報活動などにより、不法滞在者の縮減に努めています。なお、令和6年の地方出入国在留管理官署における摘発件数は、1,320件でした。



世界をつなぐ。未来をつくる。

出入国在留管理庁
Immigration Services Agency

令和7年度

外国人雇用管理セミナー

(外国人労働者の労働条件の確保について)



【厚生労働省HP】

外国人雇用対策



【厚生労働省HP】

外国人の雇用

石川労働局 労働基準部監督課

< 説明項目 >

- 1 外国人労働者の雇用管理の現状
- 2 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者が適切に対処するための指針）
- 3 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）
- 4 外国人労働者の労働条件等について
- 5 外国人労働者の安全衛生の確保について
- 6 解雇予防・再就職援助について
- 7 まとめ

1. 外国人労働者の雇用管理の現状

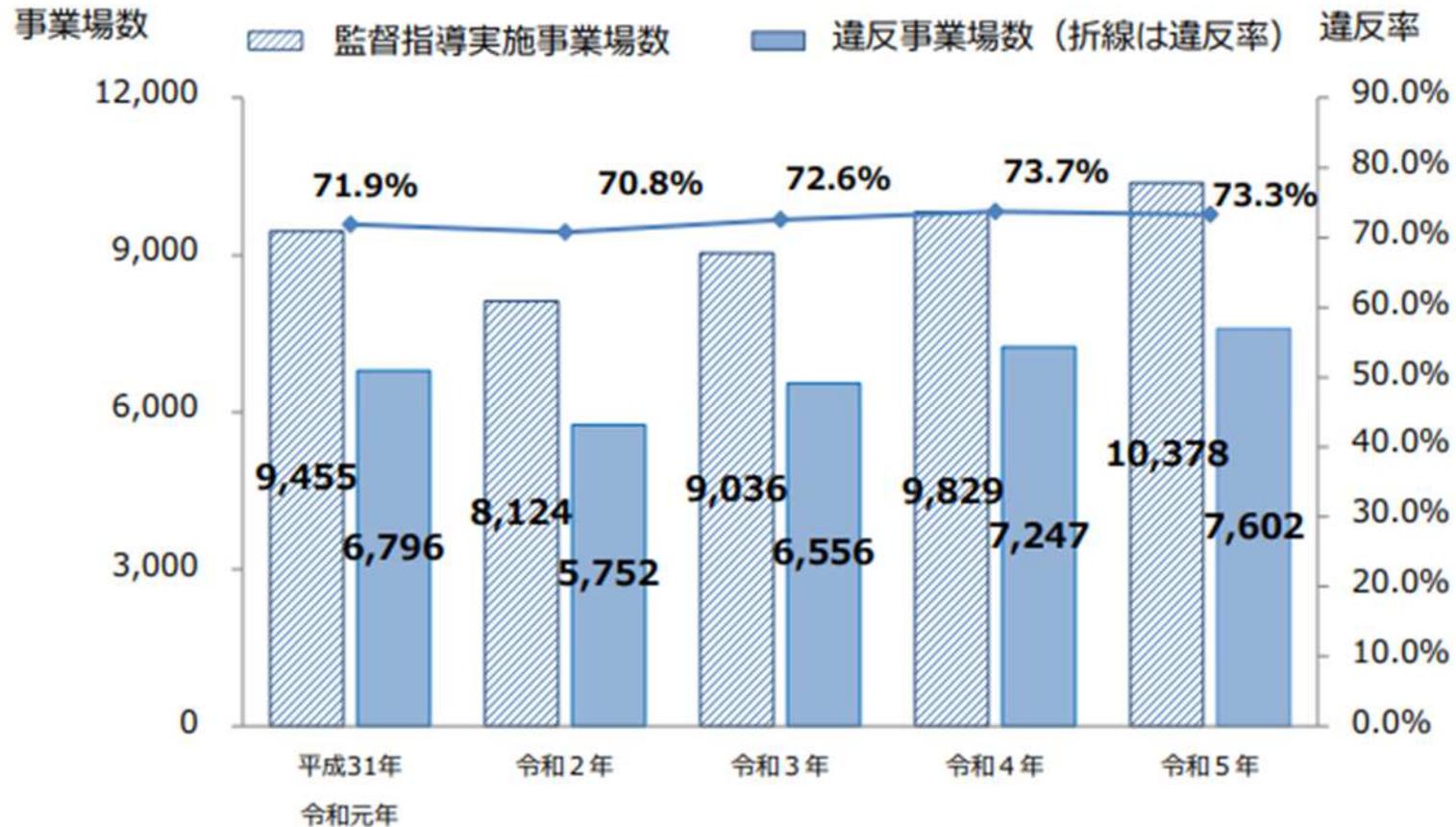
令和5年度技能実習生の実習実施者に対する監督指導、送検等の状況

(令和6年7月31日 厚生労働省労働基準局監督課公表)



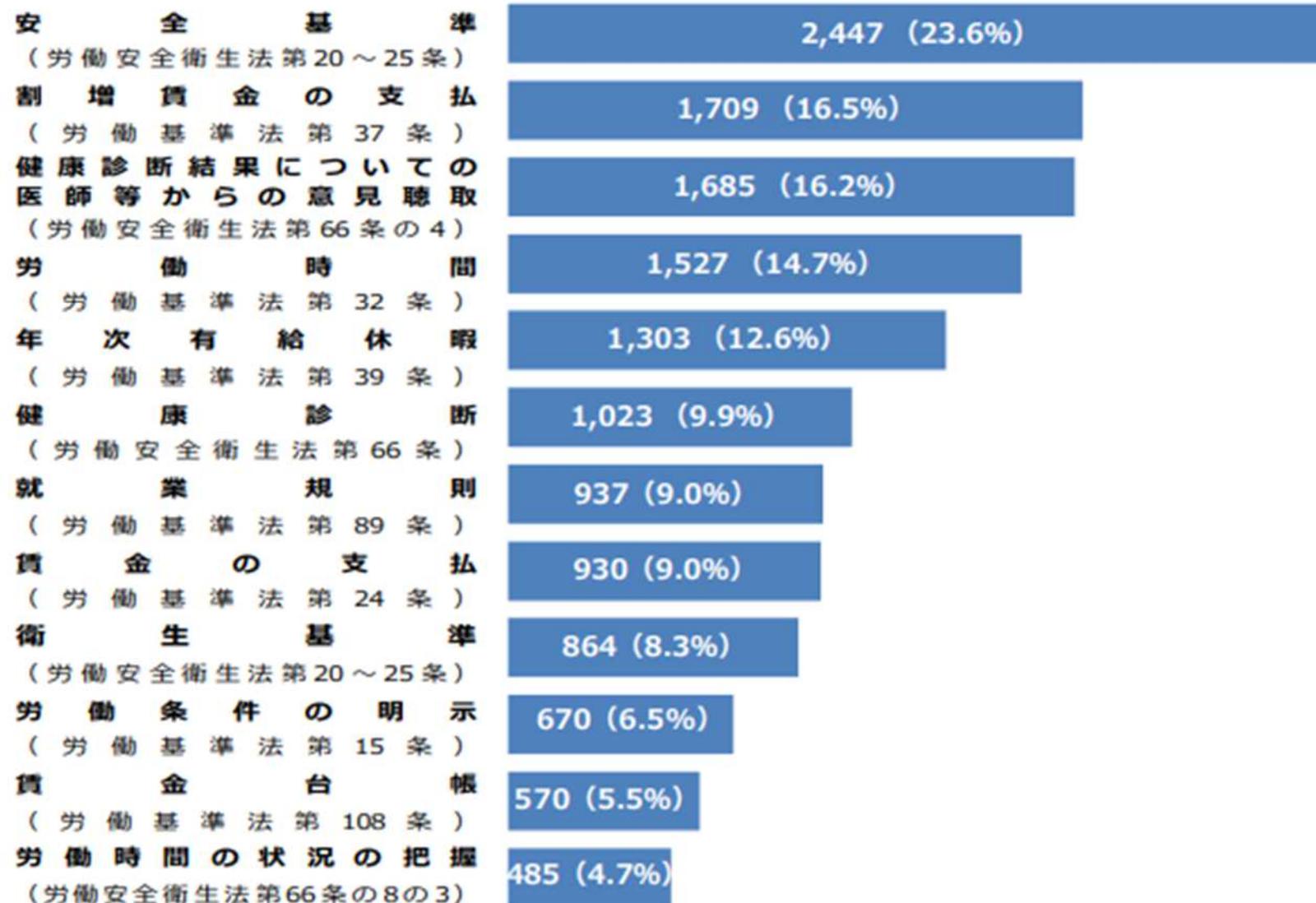
【監督指導の状況】

(1) 令和5年に全国の労働基準監督署等において、労働基準関係法令違反が疑われる実習実施者10,378事業場に対して監督指導を実施したところ、その73.3%に当たる7,602事業場で同法令違反が認められた。



1. 外国人労働者の雇用管理の現状

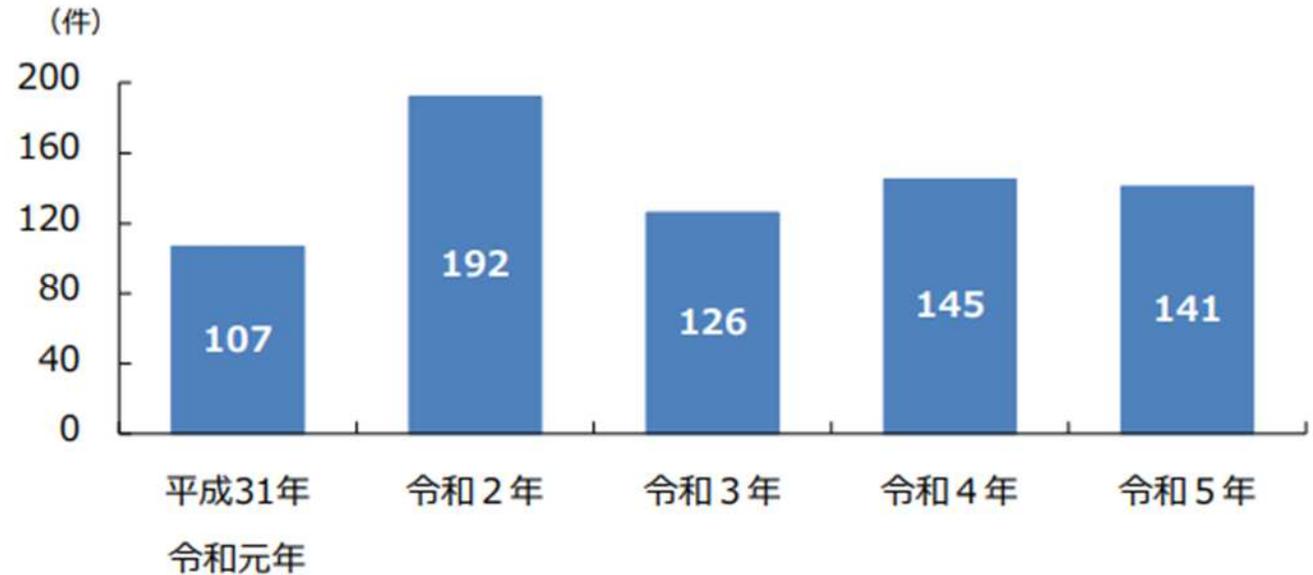
主な違反事項は、使用する機械等の安全基準（23.6%）、割増賃金支払（16.5%）、健康診断結果についての医師等からの意見聴取（16.2%）の順に多かった。



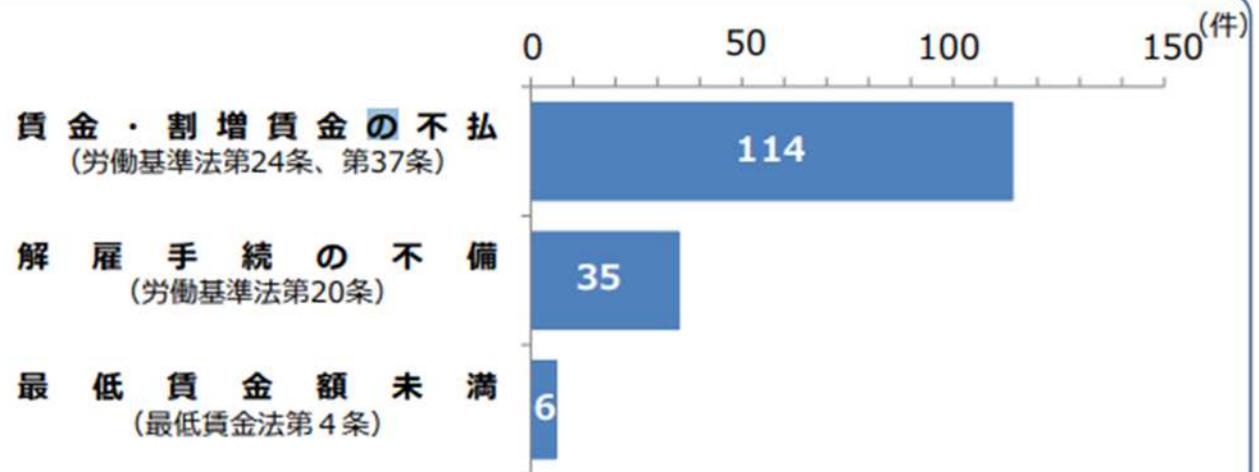
1. 外国人労働者の雇用管理の現状

【申告の状況】

令和5年に技能実習生から労働基準監督署等に対して労働基準関係法令違反の是正を求めてなされた申告の件数は141件であった。



主な申告内容は、賃金・割増賃金の不払（114件）
解雇手続の不備（35件）、支払われる賃金額が最低賃金未満（6件）の順に多かった。



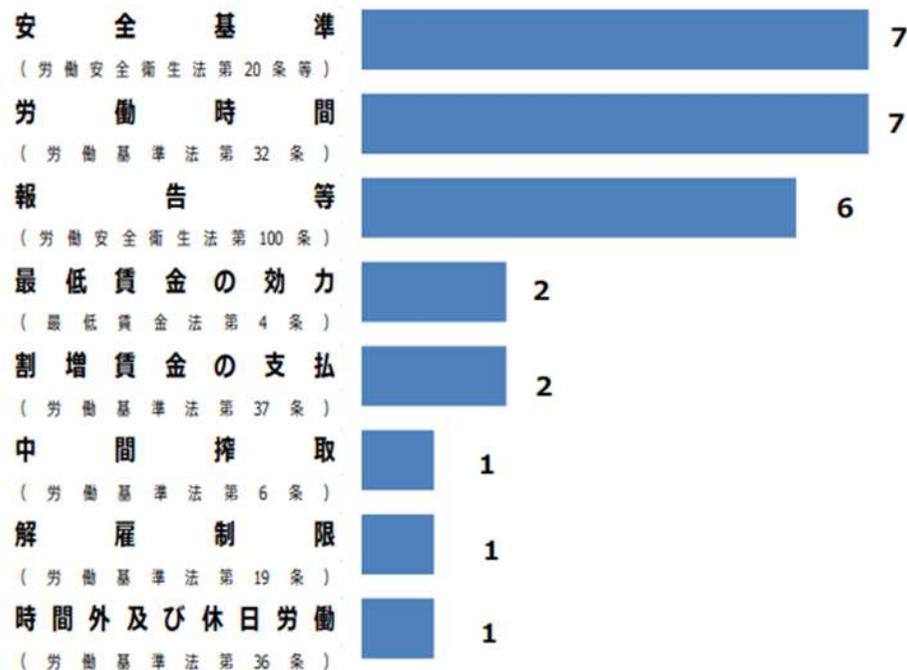
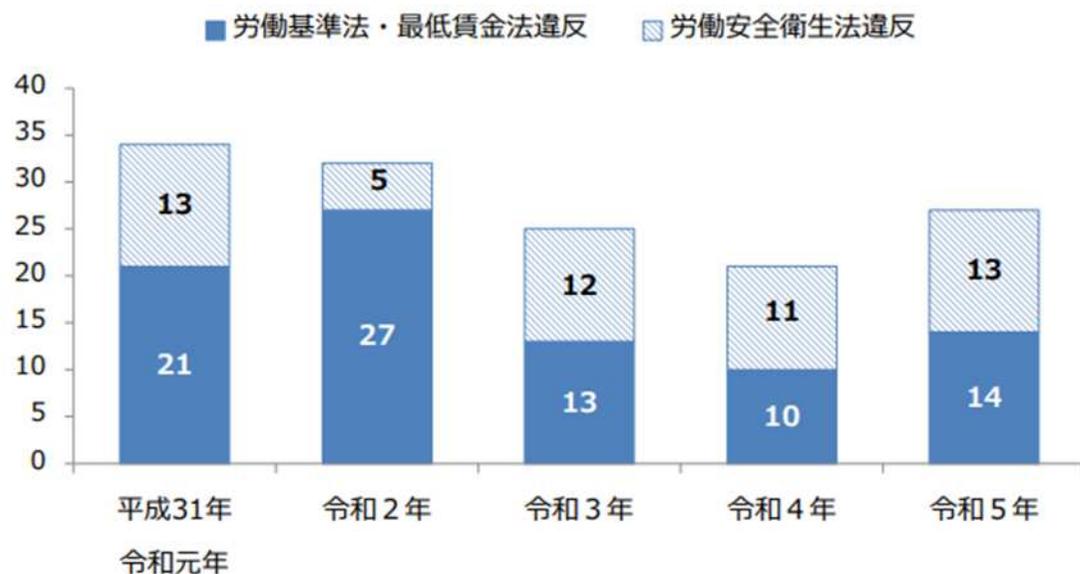
<注> 申告事項が2つ以上ある場合は、各々に計上しているため、各申告事項の件数の合計と申告件数とは一致しない。

1 . 外国人労働者の雇用管理の現状

【送検の状況】

令和5年に全国の労働基準監督署等において、技能実習生に関する重大・悪質な労働基準関係法令違反が認められた事案として送検した件数は、27件であった。

送検法条文の内訳は、次のとおりであった。





2. 外国人雇用管理指針

「外国人雇用管理指針」

外国人がその有する能力を有効に発揮できるよう、職場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改善を図るため、事業主が適切に対応するための措置の具体的な内容を定めたもの

【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）】

厚生労働省では、外国人労働者の雇用改善のポイントや取組状況を確認するための自主点検票（ ）を作成しています（資料1）

【自主点検表は以下の10項目で構成】

外国人雇用状況の届出について
 募集・採用について
 外国人労働者の労働条件等について
 外国人労働者の安全衛生の確保について
 労働保険・社会保険について
 人事管理・生活支援等について
 解雇予防・再就職援助について
 労働者派遣・請負について
 雇用労務責任者の選任について
 在留資格に応じた措置について

【厚生労働省HP 外国人の雇用に掲載】

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 アルバイト等の雇用保険被保険者とならない外国人労働者も含め、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又は旅券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」も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 違約金、保証金の徴収等を行う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従事させる予定の業務が、在留資格上、従事できる業務であることを確認している。

3 . 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）

【本日の説明内容】

自主点検表を構成する10項目のうち、以下の項目を説明します。

- (1) 外国人労働者の労働条件等について（自主点検表の項目 3 ）
- (2) 外国人労働者の安全衛生の確保（自主点検表の項目 4 ）
- (3) 解雇予防・再就職援助について（自主点検表の項目 7 ）

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として、労働条件の差別的取扱いをしていない。
- ② 賃金や労働時間等の労働条件について、内容を明らかにした書面等を交付している。その際、モデル様式の活用及び母国語や平易な日本語等での説明により、外国人労働者が理解できるよう努めている。
- ③ 賃金（最低賃金以上の基本給、割増賃金等）を適正に支払うとともに、労使協定に基づいて食費や居住費等の控除等を行う場合、不当な額とならないようにしている。
- ④ 時間外・休日労働の上限規制の遵守や、タイムカード等の客観的な方法による時間の把握、及び年次有給休暇の付与等、適正な労働時間等の管理を行っている。
- ⑤ 労働者名簿、賃金台帳や年次有給休暇管理簿を作成し、適切に管理している。
- ⑥ 事業主が外国人労働者の旅券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である外国人労働者について、通常の労働者との間の不合理な待遇差や差別的取扱いをしていない。

※ 労働者の国籍を理由として、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。

4. 外国人労働者の安全衛生の確保について

- ① 外国人労働者が理解できる方法により、安全衛生教育等を実施している。
- ② 職場内にある労働災害防止に関する標識・掲示等について、外国人労働者が理解できるように図解などを用いている。
- ③ 外国人労働者に対して、健康診断の実施はもとより、長時間労働者に対する面接指導、ストレスチェックを実施している。
- ④ 女性である外国人労働者に対して、母性保護に関する措置（産前及び産後休暇等）を講じている。

※ 安全衛生教育や健康相談の実施は、法律により、義務付けられています。安全衛生教育の実施方法や、労働災害防止に関する標識、掲示等について、外国人労働者が理解できるように努めてください。

7. 解雇予防・再就職援助について

- ① 事業規模の縮小等の理由であっても、解雇・雇止めが認められない場合があることに留意し、外国人労働者に対して安易な解雇・雇止めを行っていない。
- ② 外国人労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業する期間及びその後 30 日間等、解雇が禁止されている期間があることに留意している。
- ③ 女性である外国人労働者の婚姻、妊娠又は出産を退職理由として予定する規定を設けていない。

※ 日本人労働者と同様に、外国人労働者についても安易な解雇・雇止めはできません。

4 . 外国人労働者の労働条件について

自主点検表（項目3）

チェック項目

労働者の国籍を理由として、労働条件の差別的取扱いをしていない。

【解説】 労働基準法第3条（均等待遇）

労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について差別的な取り扱いをしてはなりません。

【ワンポイント】外国人雇用に関して知っておきたい重要なルール

労働基準法第5条（強制労働の禁止）

使用者は、精神または身体の自由を不当に拘束する手段によって、労働者の意思に反して労働を強制してはなりません。

労働基準法第6条（中間搾取の禁止）

何人も、法律で許される場合のほか、他人の就業に介入して利益を得てはなりません。

強制労働や中間搾取は、「人身取引」に該当する場合があります。

4 . 外国人労働者の労働条件について

チェック項目

賃金や労働時間等の労働条件について、内容を明らかにした書面等を交付している。その際、モデル様式の活用及び母国語や平易な日本語等での説明により外国労働者が理解できるように努めている。

【解説】 労働基準法第15条第1項（労働条件の明示）

使用者が労働者を採用するときは、賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければなりません。（労働条件通知書モデルの活用）

【ポイント1】労働条件の明示事項

労働条件には、「必ず明示しなければならない事項」、「定めをした場合に明示しなければならない事項」があります。

厚生労働省HPの労働基準関係リーフレットのコーナーには、外国人向けモデル労働条件通知書（13言語対応）が掲載されている。



4 . 外国人労働者の労働条件について（雇用管理指針）

【必ず明示しなければならない事項】

契約期間も関すること
期間の定めがある契約を更新する場合の基準に関すること
就業場所、従事する業務に関すること
始業・終業時刻、休憩、休日などに関すること
賃金の決定方法、支払時期に関すること
退職に関すること（解雇の事由を含む）
昇給に関すること
～ は、原則、書で交付。

+

パートタイム労働者・有期雇用労働者の場合

昇給の有無
退職手当の有無
賞与の有無
相談窓口

（パート・有期労働法6条）

【定めをした場合に明示しなければならない事項】

退職手当に関すること
賞与などに関すること
食費・作業用品などの負担に関すること
安全衛生に関すること
職業訓練に関すること
災害補償などに関すること
表彰、制裁に関すること
休職に関すること

【ポイント2】明示方法

労働条件の明示方法は、原則、書面。ただし、労働者が希望する場合のみ、「FAX」、「Webメールサービス等の方法」も可能です。

「Webメールサービス等の方法」の場合には、書面により出力できるものに限定されています。

4 . 外国人労働者の労働条件について（雇用管理指針）

【ポイント3】外国人労働者への説明

外国人労働者に対しては、母国語その他当該外国人が使用する言語または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。

厚生労働省では、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ため、外国人労働者の人事・労務管理に関する3つの支援ツールを作成しています。

【支援ツール】

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

雇用管理に役立つ多言語言語集

モデル就業規則やさしい日本語版



（厚生労働省HPの支援ツール）

4 . 外国人労働者の労働条件について（雇用管理指針）

チェック項目

賃金（最低賃金以上の基本給、割増賃金等）を適正に支払うとともに、労使協定に基づいて食費や居住費等の控除等を行う場合、不当な額とならないようにしている。

【解説】 最低賃金法第4条第1項（最低賃金以上の支払）

労働者の同意があっても、最低賃金額を下回ることはできません。

【ポイント】 約定賃金額と最低賃金額の比較 時間額に換算

時間給 時間額 > 最低賃金額

詳細は厚生労働省HPを確認



日給 日額 / 1日の所定労働時間数 > 最低賃金額

月給 月給（+ 諸手当） / 1か月の平均労働時間数（ ） > 最低賃金額

諸手当：所定内給与のうち、精皆勤手当、通勤手当、家族手当は最低賃金の算定には含まれません。（所定外給与の時間外労働・休日労働・深夜労働手当、賞与などは含まれません。）

1か月の平均労働時間数：月によって所定労働時間数が異なる場合には1か月の平均所定労働時間数

基本給を日給、諸手当を月給としている場合には、時間換算額を合算して最低賃金額と比較します。

4 . 外国人労働者の労働条件について（雇用管理指針）

【解説】 労働基準法第37条（時間外・休日・深夜の割増賃金）

時間外労働、深夜労働（午前10時～午後5時）を行わせた場合には2割5分以上、法定休日に労働させた場合には3割5分以上の割増賃金を支払わなければなりません。

1か月60時間を超える時間外労働を行わせた場合には、その超えた時間について5割以上の割増賃金を支払わなければなりません。

（労使協定を締結した場合には、2割5分以上から5割以上に引き上げられた部分の割増賃金の支払いに代えて、有給の休暇を付与することができます。）

【ポイント】 割増賃金の適正な支払い

基本は適正に把握した労働時間（チェック項目）に基づき賃金を支払う

一定時間に満たない労働時間を一律に切り捨てることはできません。

「労働時間を適正に把握し、正しく賃金を支払いましょう」を確認してください。 →



正しく割増賃金を算定する

月給制 月給（+諸手当） / 1か月の平均労働時間数（ ） × 1.25（休日1.35）

諸手当：通勤手当、家族手当、別居手当、子女教育手当、住宅手当、臨時に支払われた賃金、1か月を超える期間ごとに支払われる賃金は算定には含まれません。

1か月の平均労働時間数：月によって所定労働時間数が異なる場合には1か月の平均所定労働時間数

4 . 外国人労働者の労働条件について（雇用管理指針）

【解説】 労働基準法第24条（賃金控除協定）

賃金から税金、社会保険料など法令で定められているものを除き、食費・居住費等を控除する場合には、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、そのような労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による労使協定の締結が必要になります。

労使協定に基づいて、食費・居住費等を控除する場合には、実費を勘案し、算定根拠を明確にしておく必要があります。

【ポイント】 協定当事者の要件

労働基準法第41条第2号に規定する管理監督者ではないもの。

過半数代表者の選出である旨を明らかにして行われる投票・挙手等の方法により選出された者であって、使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。

過半数代表者は、全労働者の中から選ばれるものです。（外国人労働者だけの中から選ばれるものではありません。）

4 . 外国人労働者の労働条件について（雇用管理指針）

チェック項目

時間外・休日労働の上限規制の遵守や、タイムカード等の客観的な方法による時間の把握、及び年次有給休暇の付与等、適正な労働時間管理を行っている。

【解説】 労働基準法第36条（時間外・休日労働・上限規制）

労働者に時間外（ ）・休日労働（ ）を行わせる場合には、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、そのような労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者と労使協定（36協定）を締結し、事前に所轄する労働基準監督署への届出が必要になります。

36協定は、限度時間（ ）の範囲で締結し、時間外労働を行わせる場合には、36協定で定めた「1日」、「1か月」、「1年」のそれぞれの時間外労働時間数を超えてはなりません。また、休日労働を行わせる場合には、休日労働の回数・時間数を超えてはなりません。

36協定にて、特別条項（限度時間の特例）を締結している場合には、「1か月」（ ）、「1年」（ ）の特別延長時間を超えてはなりません。また、限度時間を超えることができる月数が1年の協定回数（ ）を超えてはなりません。

実労働時間については、月の時間外労働と休日労働の合計が、毎月100時間未満を超えてはならず、かつ、どの2～6か月の平均をとっても1か月当たり80時間以内としなければなりません。

厚生労働省では、働き方改革特設サイトで時間外労働の上限規制を解説



4 . 外国人労働者の労働条件について（雇用管理指針）

【ポイント1】時間外労働・休日労働

【労働時間】 原則：1日8時間 1週40時間

例外：特例措置対象事業場の場合は、1日8時間1週44時間

特例対象事業場：労働者数10人未満の商業、映画・演劇業（映画製作を除く）、保健衛生業、接客娯楽業

【時間外労働時間】上記 ・ の時間を超えた時間。

変形労働時間制を導入していた場合で、法定労働時間を超える所定労働時間を設定していた場合は、その所定労働時間を超えた時間。

【休日】 原則：週1回

例外：4週4日（就業規則等で4週間の起算日を明らかにする必要がある。）

【休日労働】上記 ・ の休日に労働させた場合

4 . 外国人労働者の労働条件について（雇用管理指針）

【ポイント2】時間外労働の上限規制

	36協定の上限	実労働時間の上限
一般的な協定	<p>限度時間（時間外労働のみ）</p> <p>1か月 45時間（ 42時間）</p> <p>1年 360時間（ 320時間）</p> <p>（ ）は対象期間が3か月を超える1年単位の変形労働時間制</p>	<p>時間外労働 + 休日労働について</p> <p>1か月 100時間未満</p> <p>2～6か月平均で80時間以内</p> <p>すべての月において、隣接する2～6か月の平均が80時間以内</p>
特別条項付き協定	<p>通常予見することのできない業務量の大幅な増加等臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合</p> <p>1か月 100時間未満 （時間外労働 + 休日労働）</p> <p>1年 720時間（時間外労働のみ）</p> <p>1か月の限度時間を上回る回数は年6回まで</p>	

建設事業では、災害復旧・復興の事業の場合は、「月100時間未満、2～6か月平均80時間以内」の規制は適用されません。（自動車運転の業務、医師等に上限規制の例外があります。）

4 . 外国人労働者の労働条件について（雇用管理指針）

【解説】 労働時間適正把握ガイドライン

労働基準法では、労働時間、休日、深夜業等について規定を設けており、使用者には、労働時間を適正に把握する責務がある。このため、労働時間の適正な把握方法やその改善のための具体的な措置に基づいて労働時間の把握を行わなければなりません。



【ポイント】労働時間の適正な把握

- 1 . 労働日ごとに始業・終業時刻を確認・記録
- 2 . 始業・終業時刻の確認・記録は、原則として客観的な方法による。
原則的な方法（以下のいずれか）
 - ・使用者が、自ら現認することにより確認し、適正に記録
 - ・タイムカード・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て、適正に記録
- 3 . やむを得ず自己申告制で労働時間を把握する場合は、一定の措置を講じること。
- 4 . 賃金台帳の適正な調製
使用者は、労働者ごとに、労働日数、労働時間数、休日労働時間数、時間外労働時間数、深夜労働時間数といった事項を適正に記入。

4 . 外国人労働者の労働条件について（雇用管理指針）

【解説】 労働基準法第39条（年次有給休暇）

雇い入れの日（試用期間を含む）から6か月間継続勤務し、全所定労働日の8割以上出勤した労働者には年次有給休暇が与えられます。

（パートタイム労働者には週所定労働日数に応じた比例付与制度があります。）

年次有給休暇の付与日数が10日以上付与される労働者については、年5日の年次有給休暇を取得させることが使用者の義務になります。

（付与日数のうち5日については、年次有給休暇の発生日（基準日）から1年以内に、労働者ごとにその時季を指定して与えなければなりません。また、時季を指定する場合には、労働者の意見を聴取し、できる限り労働者の希望に沿った時季指定となるよう、聴取した意見を尊重するよう努めなければなりません。）

年次有給休暇のリーフレットを確認



【ポイント1】年次有給休暇の付与日数

週所定労働日数が5日以上または週所定労働時間が30時間以上の労働者

継続勤務年数	0.5年	1.5年	2.5年	3.5年	4.5年	5.5年	6.5年以上
付与日数	10	11	12	14	16	18	20

【ポイント2】時季指定の意見聴取

外国人労働者に対しては、母国語その他当該外国人が使用する言語または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。

4 . 外国人労働者の労働条件について（雇用管理指針）

チェック項目

労働者名簿、賃金台帳や年次有給休暇管理簿を作成し、適切に管理している。

【解説】 労働基準法第107条（労働者名簿）

労働者名簿は、各事業場ごとに、各労働者（日々雇い入れられる者を除く）について、調整しなければなりません。（必要事項が記載されていれば様式は任意）

【必要事項】	労働者の氏名	生年月日	履歴	性別	住所	従事する業務の種類	雇入れの年月日
	退職年月日及びその事由（解雇の場合はその理由）			死亡年月日及びその理由			

【解説】 労働基準法第108条（賃金台帳）

賃金台帳は、各事業場ごとに調製し、賃金の支払いの都度、遅滞なく、各労働者に記入しなければなりません。（必要事項が記載されていれば様式は任意）

【必要事項】	賃金計算の基礎となる事項	賃金の額	氏名	性別	賃金計算期間	労働日数	労働時間数	時間外労働・休日労働・深夜労働の時間数	基本給、手当その他の賃金の種類ごとにその金額
	労使協定により控除した金額								

【解説】 労働基準法第24条の7（年次有給休暇管理簿）

有給休暇を与えたときは、時季、日数及び基準日（第1基準日及び第2基準日）を労働者ごとに明らかにした書類を作成しなければなりません。

4 . 外国人労働者の労働条件について（雇用管理指針）

チェック項目

事業主が外国人労働者の旅券や在留カードを保管していない。

【解説】 「人身取引の禁止」

事業主が旅券や在留カードを保管することは、「労働搾取目的の人身取引」（ ）の3要件の一つである「加害者の影響下から離脱することを困難な状態に置いた上で、労働者の意思に反して働かせる。」のうち、「影響下から離脱することを困難な状態」につながるものです。

【労働搾取目的の人身取引に該当する事案】

以下の3つの要件を満たすもの。

法人または個人が財産上の利益を得る目的で、

暴力の行使、脅迫、監禁、詐欺、権力の濫用またはせい弱な立場に乗ずるなどの手段を用いて、

加害者の影響下から離脱することを困難な状態に置いた上で、労働者の意思に反して働かせる。

人身取引については、厚生労働省リーフレットを確認



4 . 外国人労働者の労働条件について（雇用管理指針）

チェック項目

短時間・有期雇用労働者又は派遣労働者である外国人労働者について、通常の労働者との間の不合理な待遇差や差別的取扱いをしていない。



同一労働同一賃金特集ページ

【解説】 「同一労働同一賃金」

平成30年の働き方改革関連法におけるパートタイム労働法・労働契約法・労働者派遣法の改正により、同一企業・団体における正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差の解消を目指すものです。

【ポイント1】 不合理な待遇差の禁止・差別的取扱いの禁止

禁止項目	内容
不合理な待遇差の禁止	待遇差について、不合理と認められる相違を設けてはならない。
差別的取扱いの禁止	働き方の前提条件が同じ場合には、同じ待遇にしなければならない。

【ポイント2】 待遇差の説明義務

事業主は、短時間・有期雇用労働者を対象に、雇入れ時の待遇に関する説明義務に加え、短時間・有期雇用労働者労働者から待遇差の説明を求められた場合には、待遇差の内容やその理由等についても説明しなければなりません。（外国人労働者への説明に当たっては、母国語その他当該外国人が使用する言語または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。）

5 . 外国人労働者の安全衛生の確保について（雇用管理指針）

自主点検表（項目4）

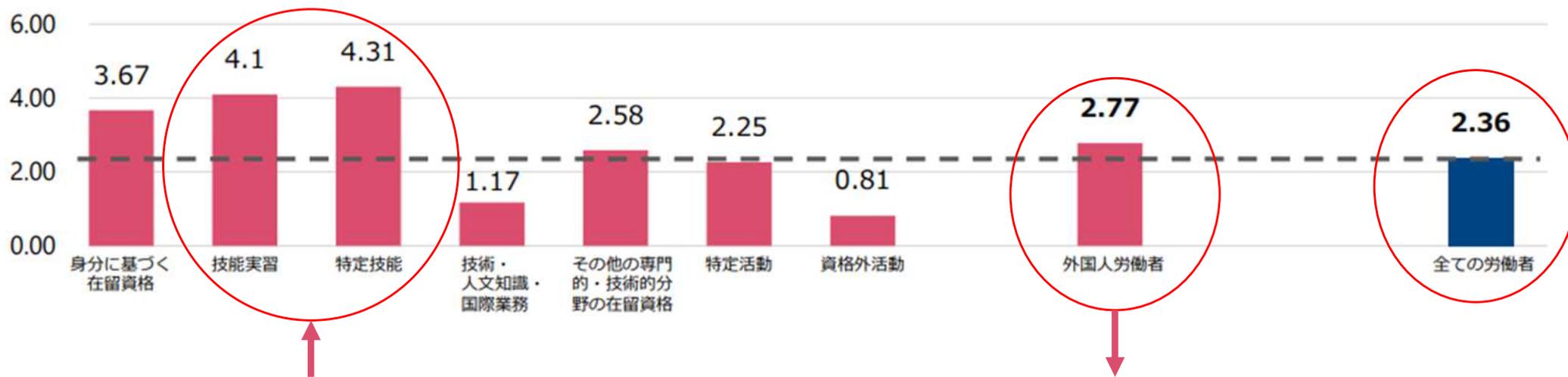
労働災害防止計画



【解説】 「第14次労働災害防止計画」

外国人労働者の労働災害については、その災害発生率が高いことから、厚生労働省では、第14次労働災害防止計画（2023年～2027年）において、各種労働災害防止対策を展開し、外国人労働者の労働災害の千人率を一般労働者の千人率より低くすることを目標としています。

在留資格別の千人率と全ての労働者の千人率の比較（令和5年）



技能実習・特定技能の災害発生率が高い。

すべての労働者より低くする。

千人率 = 労働災害による死傷者数 / 平均労働者数 × 1,000

5 . 外国人労働者の安全衛生の確保について（雇用管理指針）

チェック項目

外国人労働者が理解できる方法により、安全衛生教育等を実施している。

チェック項目

職場内にある労働災害防止に関する標識・掲示等について、外国人労働者が理解できるよう図解などを用いている。



外国人労働者の
安全衛生管理

【解説】「安全衛生教育等の必要性」

厚生労働省では、外国人労働者の労働災害の要因として、業務経験が短い場合が多いこと、日本語そのものの理解が不十分であること、コミュニケーション不足により職場の危険の伝達・理解が不足していることなどと分析しています。

厚生労働省では、外国人労働者の労働災害防止のため、外国人労働者が安全衛生教育や労働災害防止の内容を確実に理解することを重視しています。

【ワンポイント】「厚生労働省の取組」

1 . 外国人労働者安全衛生管理セミナーの開催（令和7年度の開催未定）

【セミナーの内容】コミュニケーションのカギとしての「やさしい日本語」、視覚的な表現方法による安全表示、安全衛生活動（KYT・5S等）に参加させるときの留意点等

2 . 視聴覚教材等の提供（11言語に対応したマンガで分かる働く人の安全と健康）

5 . 外国人労働者の安全衛生の確保について（雇用管理指針）

チェック項目

外国人労働者に対して、健康診断の実施はもとより、長時間労働に対する面接指導、ストレスチェックを実施している。

【解説】労働安全衛生法第66条 （健康診断・ストレスチェック・面接指導）

職場における労働衛生対策



項目	概要
健康診断	定期健康診断：常時使用する労働者に対して、1年に1回、定期に実施する。
	特定業務従事者の健康診断：深夜業などの業務に従事する労働者に対して、配置替え時および6か月以内ごとに1回実施。
	特殊健康診断：有機溶剤、特定化学物質等の有害業務に常時従事する労働者に対して、雇入れ時、配置換え時及び一定期間ごとに特別の項目についての健康診断を実施。
ストレスチェック	常時労働者50人以上の労働者を使用する事業場において、常時使用する労働者に対して、定期的（1年以内に1回）に労働者の心理的な負担の程度を把握する検査を実施。
医師による面接指導	時間外・休日労働が1か月当たり80時間を超えた労働者から面接指導の申し出があった場合に実施。（事業場で面接指導基準を定めていた場合はその基準に該当する労働者）
	ストレスチェックの結果、高ストレス者と評価された労働者から面接指導の申し出があった場合に実施。

5 . 外国人労働者の安全衛生の確保について（雇用管理指針）

チェック項目

女性である外国人労働者に対して、母性保護に関する措置（産前及び産後休暇等）を講じている。

【解説】母性保護等に関する措置の概要

条文等	内容
労働基準法 第65条	6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内の出産予定の女性が休業を請求した場合には、その者を就業させてはなりません。 産後8週間を経過しない女性を就業させてはならない。ただし、産後、6週間を経た女性が請求した場合には、医師が支障がないと認めた業務に従事させることは差し支えありません。 妊娠中の女性が請求した場合には、他の軽易な作業に転換させなければなりません。
労働基準法 第66条	使用者は、変形労働時間制がとられる場合、妊産婦が請求した場合、1日及び1週間の法定労働時間を超えて労働させてはなりません。 妊産婦が請求した場合、時間外・休日労働・深夜労働を行わせてはなりません。

【ポイント】コミュニケーションの確保（チェック項目 ・ 共通）

外国人労働者に対しては、母国語その他当該外国人が使用する言語または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コミュニケーションを確保。

6 . 解雇予防・再就職援助について（外国人雇用管理指針）

自主点検表（項目7）

チェック項目

事業規模の縮小等の理由であっても、解雇・雇止めが認められない場合があることに留意し、外国人労働者に対して安易な解雇・雇止めを行っていない。



労働契約法

【解説】労働契約法の「解雇」・「雇止め」

条文	内容
労働契約法第16条 （解雇）	解雇は、客観的な合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない場合は、権利の濫用として無効となります。
労働契約法第19条 （雇止め）	次のいずれかの有期労働契約について、労働者が、契約期間が終了するまでの間に契約の更新を申し込んだ場合または期間満了後に遅滞なく有期労働契約を申し込んだ場合に、使用者がこれを拒絶することが、客観的に合理的理由を欠き、社会通念上相当と認められないときは、使用者は従前の有期労働契約と同一の労働条件でその申込みを承諾したものとみなされます。 有期労働契約が過去に反復更新され、その雇止めが無期労働契約の解雇と社会通念上同視できると認められる場合 労働者が有期労働契約の契約期間満了時に、契約が更新されると期待することに合理的な理由が認められる場合

6 . 解雇予防・再就職援助について（外国人雇用管理指針）

チェック項目

外国人労働者が業務上負傷し、または疾病にかかり療養のために休業する期間及びその後30日間等、解雇が禁止されている期間があることに留意している。

チェック項目

女性である外国人労働者の婚姻、妊娠又は出産を退職理由として予定する規定を設けていない。

【解説】労働基準法第19条（解雇制限）

解雇制限	制限期間
業務上の負傷または疾病で今休業する場合	入院・通院で治療のために休業する期間 休業から入社後、30日間
産前・産後休業の場合	産前休業（6週間・多胎妊娠14週間）・産後休業（8週間） 休業から入社後30日間

【解説】男女雇用機会均等法第9条（妊娠・出産等を理由とする不利益な取扱いの禁止）

婚姻・妊娠・出産を退職理由とする規定を設けることの禁止のほか、婚姻を理由とする解雇の禁止、妊娠・出産・産前産後休暇の取得を理由にする解雇・不利益な取扱いの禁止

7 . ま と め

- (1) 「外国人雇用管理指針」のパンフレットを確認するとともに、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）を活用し、雇用管理等の実態の確認をお願いします。
特に、「労働時間の把握状況」、「賃金の支払状況」については、現状の確認をお願いします。
- (2) 外国人労働者に対する労働条件の説明や安全衛生教育を行う場合には、母国語その他当該外国人が使用する言語または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をお願いします。
- (3) 厚生労働省では、外国人の雇用管理のため、様々な支援ツールを作成し、厚生労働省ホームページに掲載しておりますので、ご活用をお願いします。

【参考事項】

厚生労働省では、外国人向けの「労働条件ハンドブック」を作成し、厚生労働省ホームページに掲載しております。外国人労働者からのよくある質問のQ & Aも記載されておりますので、ご確認をお願いいたします。



ご清聴ありがとうございました。

厚生労働省では、事業者のための
労務管理・安全衛生管理WEB診断サ
イト **スタートアップ労働条件** を開設
しています。

是非、ご利用ください。



The screenshot shows the homepage of the 'Start-up Labor Conditions' website. At the top, it features the Ministry of Health, Labour and Welfare logo and the text '事業者のためのお役立ちサイト' (Support site for business operators) and '労務管理・安全衛生管理診断・電子申請' (Labor management, safety and health management diagnosis, and electronic application). The main heading is 'スタートアップ労働条件' (Start-up Labor Conditions). Below this, there are three cartoon characters representing different roles. A box highlights '電子申請対象手続' (Electronic application procedures) for '36協定雇、就業規則、1年単位の変形労働時間制に関する協定雇' (36-agreement employees, employment rules, and agreement employees regarding the 1-year unit modified working hours system), with a note that it applies to both the company and the employee. A 'ログイン' (Login) button is present. Below the main content, there are sections for '各種ツール' (Various tools) and 'CREATE' (Create employment rules) and 'CHECK' (Check labor conditions). The 'CREATE' section includes '電子申請様式作成支援ツール' (Electronic application form creation support tool) and '就業規則作成支援ツール' (Employment rule creation support tool). The 'CHECK' section includes '労務管理・安全衛生管理WEB診断' (Labor management, safety and health management WEB diagnosis) and '働き方改革関連法セルフチェック' (Working style reform related law self-check). At the bottom, there is a navigation bar with icons and links for '本サイトについてWEB診断の流れ' (About this site, flow of WEB diagnosis), '時間外労働の上限について' (About the limit on overtime work), '就業規則について' (About employment rules), 'お役立ち・支援情報' (Support information), 'アルバイトを募る際に知っておきたいポイント' (Points to know when recruiting part-time workers), '事業者・労務管理担当の方のQ&A' (Q&A for business operators and labor management staff), and 'しっかり学ぼう！働くときの基礎知識' (Learn properly! Basic knowledge when working).

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

アルバイト等の雇用保険被保険者とならない外国人労働者も含め、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又は旅券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。

外国人労働者が離職した場合の「外国人雇用状況の届出」も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

違約金、保証金の徴収等を行う職業紹介事業者等からの斡旋を受けていない。

採用しようとする外国人労働者に従事させる予定の業務が、在留資格上、従事できる業務である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

労働者の国籍を理由として、労働条件の差別的取扱いをしていない。

賃金や労働時間等の労働条件について、内容を明らかにした書面等を交付している。その際、モデル様式の活用及び母国語や平易な日本語等での説明により、外国人労働者が理解できるよう努めている。

賃金（最低賃金以上の基本給、割増賃金等）を適正に支払うとともに、労使協定に基づいて食費や居住費等の控除等を行う場合、不当な額とならないようにしている。

時間外・休日労働の上限規制の遵守や、タイムカード等の客観的な方法による時間の把握、及び年次有給休暇の付与等、適正な労働時間等の管理を行っている。

労働者名簿、賃金台帳や年次有給休暇管理簿を作成し、適切に管理している。

事業主が外国人労働者の旅券や在留カードを保管していない。

短時間・有期雇用労働者又は派遣労働者である外国人労働者について、通常の労働者との間の不合理な待遇差や差別的取扱いをしていない。

労働者の国籍を理由として、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。

4．外国人労働者の安全衛生の確保について

外国人労働者が理解できる方法により、安全衛生教育等を実施している。

職場内にある労働災害防止に関する標識・掲示等について、外国人労働者が理解できるように図解などを用いている。

外国人労働者に対して、健康診断の実施はもとより、長時間労働者に対する面接指導、ストレスチェックを実施している。

女性である外国人労働者に対して、母性保護に関する措置（産前及び産後休暇等）を講じている。

安全衛生教育や健康相談の実施は、法律により、義務付けられています。安全衛生教育の実施方法や、労働災害防止に関する標識、掲示等について、外国人労働者が理解できるように努めてください。

5．労働保険・社会保険について

外国人労働者に対して、労働保険・社会保険に関して説明するとともに、被保険者に該当する外国人労働者に係る適用手続を行っている。

必要に応じて、外国人労働者の労働保険・社会保険の給付の請求等に係る援助を行っている（雇用保険の失業等給付、労災保険給付、傷病手当金、障害年金等）。

外国人労働者も日本人と同様に労働保険や社会保険が適用されます。事業所において必要な手続きをとるとともに、給付の手続きについて必要な援助を行うよう努めてください。

6．人事管理・生活支援等について

社内規程の多言語化など円滑なコミュニケーションの前提となる環境整備に努めている。

評価・賃金決定、配置等の人事管理に関する運用の透明性・公正性を確保している。

外国人労働者が地域社会での行事や活動に参加する機会を設けるように努めるとともに、行政機関・医療機関・金融機関等に関する情報提供等、安心して日常生活を営むための支援を実施するよう努めている。

外国人労働者が帰国する場合に必要な支援を行っている。

特に、在留資格「特定技能」の外国人労働者が、雇用契約終了後の帰国に要する旅費を負担できないときは、当該旅費を負担するとともに、契約終了後の出国が円滑になされるよう、法律上、必要な措置を講ずることとされています。

また、技能実習生については、帰国事由が自己都合による場合も含め、監理団体等が帰国に要する旅費を負担するとともに、契約終了後の出国が円滑になされるよう、法律上、必要な措置を講ずることとされています。

7．解雇予防・再就職援助について

事業規模の縮小等の理由であっても、解雇・雇止めが認められない場合があることに留意し、外国人労働者に対して安易な解雇・雇止めを行っていない。

外国人労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業する期間及びその後 30 日間等、解雇が禁止されている期間があることに留意している。

女性である外国人労働者の婚姻、妊娠又は出産を退職理由として予定する規定を設けていない。

日本人労働者と同様に、外国人労働者についても安易な解雇・雇止めはできません。

8．労働者派遣・請負について

労働者派遣の形態で外国人を就労させる場合や請負を行う場合には、職業安定法及び労働者派遣法を遵守し、適切な事業運営・雇用管理を行っている。

派遣先事業所においては、労働者派遣事業の許可を受けていない事業者からの労働者派遣を受けていない。

派遣元事業主は、派遣就業の具体的内容を外国人労働者に明示することが、法律上、義務付けられています。

9．雇用労務責任者の選任について

外国人労働者を常時 10 人以上雇用しているときは、人事課長等を雇用労務責任者に選任している。

10．在留資格に応じた措置について

「特定技能」の外国人を雇用している場合、必要な支援・届出を実施している。また、就労が認められた特定産業分野や業務区分の範囲内で就労させている。

技能実習生を雇用している場合、「技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する基本方針」等を踏まえ、実効ある技能等の習得が図られるよう取り組んでいる。

外国人留学生については、新規学卒者等を採用する際に外国人留学生であることを理由に対象から排除していない。

外国人留学生をアルバイト等で雇用している場合、当該外国人留学生が資格外活動許可を得ていることを確認している。また、長期休暇の期間を除いて、他事業所での就労も含めて原則週 28 時間以内の就労としている。

石川労働局様 主催「外国人雇用管理セミナー」

外国人技能実習制度の 概要について

令和7年6月

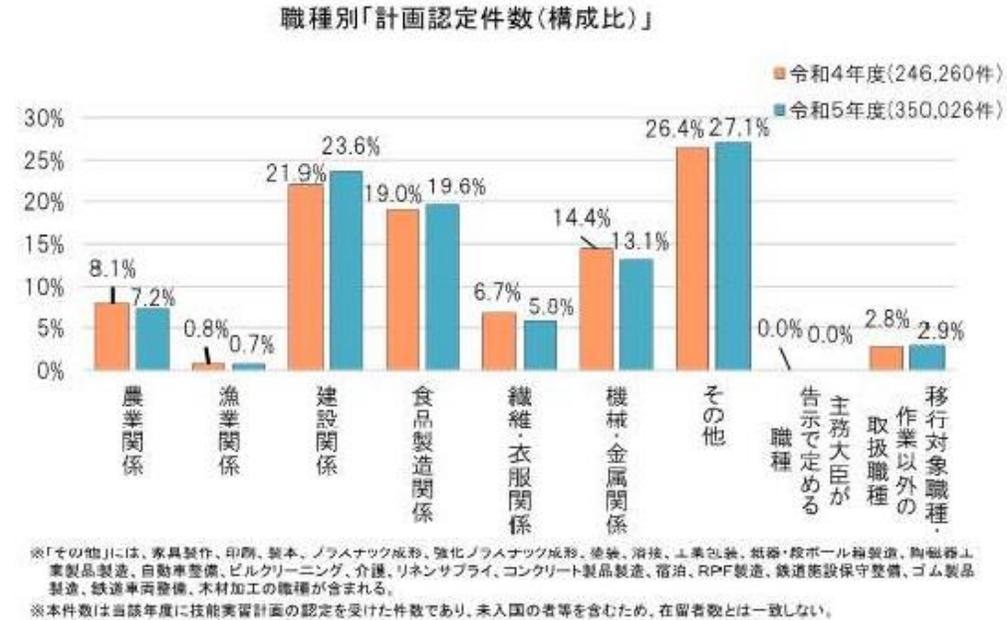
外国人技能実習機構 名古屋事務所 富山支所

技能実習制度の現状

1 令和6年末の技能実習生の数は、456,595人



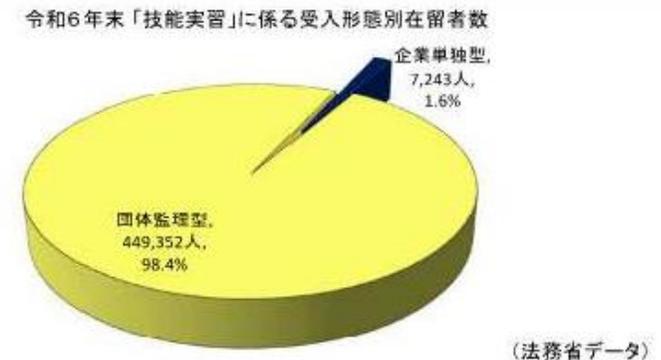
3 職種別では、①建設関係 ②食品製造関係 ③機械・金属関係が多い。



2 受入人数の多い国は、①ベトナム ②インドネシア ③フィリピン



4 団体監理型の受入れが98.4%



技能実習制度の仕組み

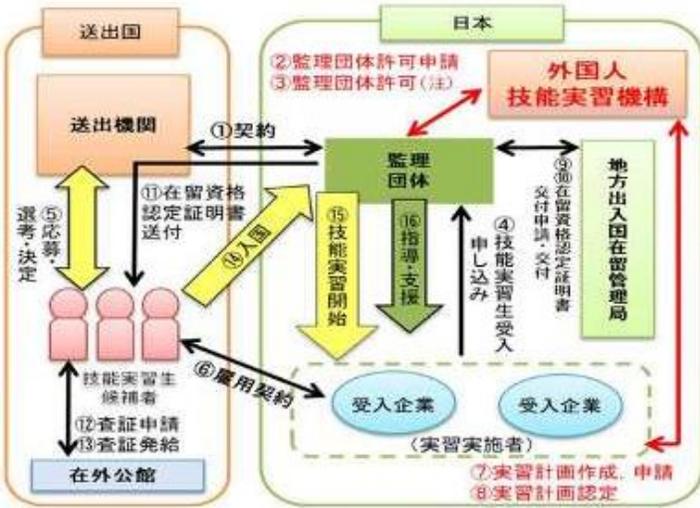
○技能実習制度は、国際貢献のため、開発途上国等の外国人を日本で一定期間（最長5年間）に限り受け入れ、OJTを通じて技能を移転する制度。（平成5年に制度創設）

○技能実習生は、入国直後の講習期間以外は、雇用関係の下、労働関係法令等が適用されており、現在全国に約46万人在留している。

※令和6年末時点

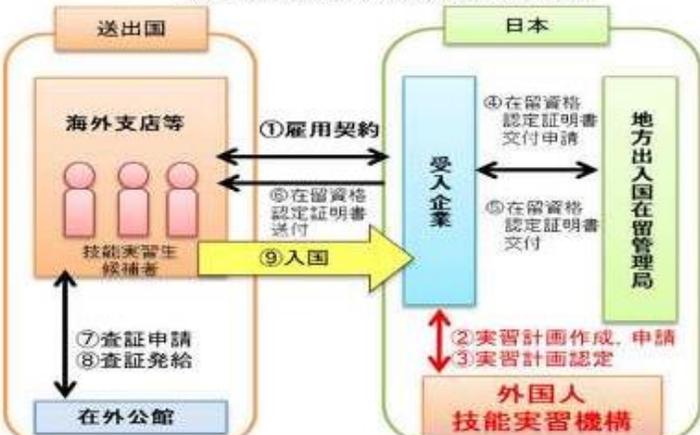
技能実習制度の受入れ機関別のタイプ

【団体監理型】 非営利の監理団体(事業協同組合、商工会等)が技能実習生を受入れ、傘下の企業等で技能実習を実施

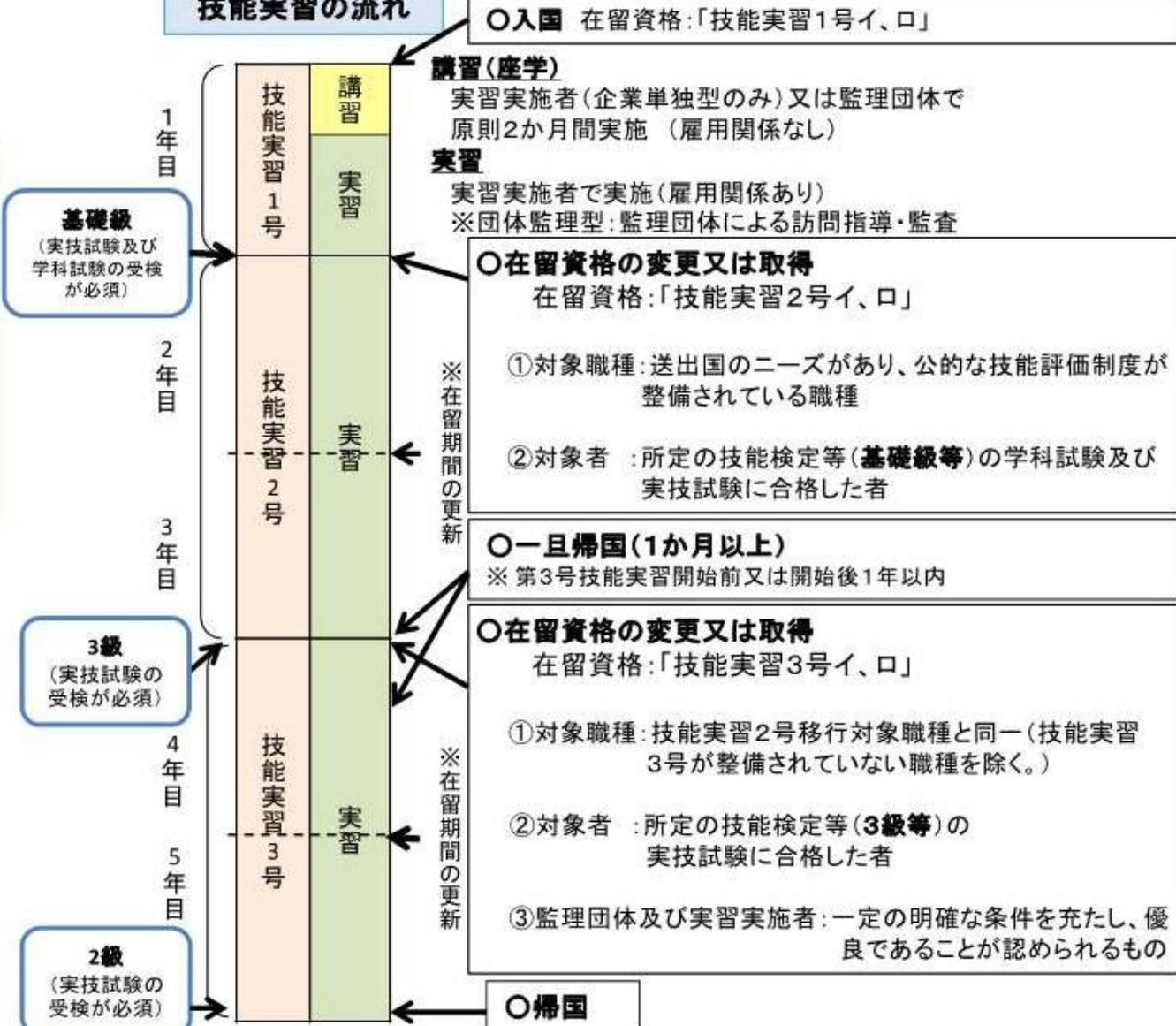


注: 外国人技能実習機構による調査を経て、主務大臣が団体を許可

【企業単独型】 日本の企業等が海外の現地法人、合併企業や取引先企業の職員を受け入れて技能実習を実施



技能実習の流れ



○入国 在留資格:「技能実習1号イ、ロ」

講習(座学)
実習実施者(企業単独型のみ)又は監理団体で原則2か月間実施(雇用関係なし)

実習
実習実施者で実施(雇用関係あり)
※団体監理型: 監理団体による訪問指導・監査

○在留資格の変更又は取得
在留資格:「技能実習2号イ、ロ」

①対象職種: 送出国のニーズがあり、公的な技能評価制度が整備されている職種

②対象者: 所定の技能検定等(基礎級等)の学科試験及び実技試験に合格した者

※在留期間の更新

○一旦帰国(1か月以上)
※第3号技能実習開始前又は開始後1年以内

○在留資格の変更又は取得
在留資格:「技能実習3号イ、ロ」

①対象職種: 技能実習2号移行対象職種と同一(技能実習3号が整備されていない職種を除く。)

②対象者: 所定の技能検定等(3級等)の実技試験に合格した者

③監理団体及び実習実施者: 一定の明確な条件を充たし、優良であることが認められるもの

※在留期間の更新

○帰国

技能実習制度 移行対象職種・作業一覧 (R7年3月7日時点)

1 農業・林業関係 (3職種7作業)

職種名	作業名
耕種農業●	施設園芸
	畑作・野菜
畜産農業●	果樹
	養豚
	養鶏
	酪農
林業	育林・素材生産作業

2 漁業関係 (2職種10作業)

職種名	作業名
漁船漁業●	かつお一本釣り漁業
	延縄漁業
	いか釣り漁業
	まき網漁業
	ひき網漁業
	刺し網漁業
	定置網漁業
	かに・えびかご漁業
	棒受網漁業△
	養殖業●

3 建設関係 (22職種33作業)

職種名	作業名
さく井	バーカッション式さく井工事 ロータリー式さく井工事
建築板金	ダクト板金 内外装板金
冷凍空気調和機器施工	冷凍空気調和機器施工
建具製作	木製建具手加工
建築大工	大工工事
型枠施工	型枠工事
鉄筋施工	鉄筋組立て
とび	とび
石材施工	石材加工 石張り
タイル張り	タイル張り
かわらぶき	かわらぶき
左官	左官
配管	建築配管 プラント配管
熱絶縁施工	保温保冷工事
内装仕上げ施工	プラスチック系床仕上げ工事 カーペット系床仕上げ工事 鋼製下地工事 ボード仕上げ工事 カーテン工事
サッシ施工	ビル用サッシ施工
防水施工	シーリング防水工事
コンクリート圧送施工	コンクリート圧送工事
ウェルポイント施工	ウェルポイント工事
表装	壁装
建設機械施工●	押土・整地 積込み 掘削 締固め
窯炉	窯炉

4 食品製造関係 (11職種19作業)

職種名	作業名
缶詰巻締●	缶詰巻締
食鳥処理加工業●	食鳥処理加工
加熱性水産加工	節類製造
食品製造業●	加熱乾製品製造
	調味加工品製造
	くん製品製造
	塩蔵品製造
非加熱性水産加工	乾製品製造
食品製造業●	発酵食品製造
	調理加工品製造
	生食用加工品製造
	かまぼこ製品製造
水産練り製品製造	かまぼこ製品製造
牛豚肉処理加工業●	牛豚部分肉製造
	牛豚精肉商品製造△
ハム・ソーセージ・ベーコン製造	ハム・ソーセージ・ベーコン製造
パン製造	パン製造
そう菜製造業●	そう菜加工
農産物漬物製造業●△	農産物漬物製造
医療・福祉施設給食製造●△	医療・福祉施設給食製造

5 繊維・衣服関係 (13職種22作業)

職種名	作業名
紡績運転●	前紡工程
	精紡工程
	巻糸工程
織布運転●	含ねん糸工程
	準備工程
	製織工程 仕上げ工程
染色	染液染
	麻物・ニット浸染
ニット製品製造	靴下製造
	丸編みニット製造
たて織ニット生地製造●	たて織ニット生地製造
婦人子供服製造	婦人子供服製縫製造
紳士服製造	紳士既製服製造
下着類製造●	下着類製造
履具製作	履具製作
カーペット製造●△	織じゅうたん製造 タフデッドカーペット製造 ニードルハンチカーペット製造
帆布製品製造	帆布製品製造
布はく縫製	ワイシャツ製造
座席シート縫製●	自動車シート縫製

6 機械・金属関係 (17職種34作業)

職種名	作業名
鋳造	鋳鉄鋳物鋳造 非鉄金属鋳物鋳造
鍛造	ハンマ型鍛造 プレス型鍛造
ダイカスト	ホットチャンパダイカスト コールドチャンパダイカスト
機械加工	普通旋盤
	フライス盤
	数値制御旋盤
	マシニングセンタ
金属プレス加工	金属プレス
鉄工	構造物鉄工
工場板金	機械板金
めっき	電気めっき 溶融亜鉛めっき
アルミニウム陽極酸化処理	陽極酸化処理
	溶工具仕上げ
仕上げ	金室仕上げ 機械組立仕上げ
機械検査	機械検査
機械保全	機械系保全
電子機器組立て	電子機器組立て
電気機器組立て	回転電機組立て
変圧器組立て	変圧器組立て
	配電器・制御盤組立て
	開閉制御器具組立て
回転電機巻線製作	回転電機巻線製作
プリント配線板製造	プリント配線板設計 プリント配線板製造
アルミニウム圧延・押出製品製造●△	引抜加工 仕上げ
金属熱処理業●	全体熱処理
	表面熱処理 (浸炭・浸炭窒化・窒化) 部分熱処理 (高周波熱処理・炭素処理)

7 その他 (21職種39作業)

職種名	作業名	
家具製作	家具手加工	
印刷	オフセット印刷 グラビア印刷●△	
製本	製本	
	プラスチック成形	圧縮成形 射出成形 インフレーション成形 ブロー成形
	強化プラスチック成形	手積み積層成形
	塗装	建築塗装 金属塗装 鋼橋塗装 腐蝕塗装
溶接●	手溶接 半自動溶接	
	工業包装	工業包装
紙器・段ボール箱製造	印刷箱打抜き 印刷箱製箱 粘箱製造 段ボール箱製造	
陶磁器工業製品製造●	機械ろくろ成形 圧力鑄込み成形	
	パッド印刷	
自動車整備●	自動車整備	
ビルクリーニング	ビルクリーニング	
介護●	介護	
	リネンサブライ仕上げ 一般家庭用クリーニング	
クリーニング●△	クリーニング	
コンクリート製品製造●	コンクリート製品製造	
宿泊●△	接客・衛生管理	
RF製造●	RF製造	
鉄道施設保守整備●	軌道保守整備	
ゴム製品製造●△	成形加工 押出し加工 複合積層加工	
鉄道車両整備●	走行装置検修・解体装 空気装置検修・解体装	
木材加工●△	機械製材	

◎ 社内検定型の職種・作業 (2職種4作業)

職種名	作業名
空港グラウンドハンドリング●	航空機地上支援 航空貨物取扱
ポイラーメンテナンス●△	客室清掃△ ポイラーメンテナンス

(注1) ●の職種：技能実習評価試験に係る職種
(注2) △のない職種・作業は3号まで実習可能。

(令和7年3月7日時点)

監理団体の許可・技能実習計画の認定等に係る手順について

監理団体の許可

監理団体
(事業協同組合等)

監理団体の許可申請

団体の体制等を予備審査

- 許可基準に適合すること
 - ・ 監理事業を適正に行う能力を有すること
 - ・ 外部役員の設置又は外部監査の措置を行っていること など
- 欠格事由に該当しないこと
 - ・ 一定の前科がないこと
 - ・ 5年以内に許可取消しを受けていないこと
 - ・ 5年以内に出入国又は労働に関する法令に関し不正又は著しく不当な行為をしていないこと など

主務大臣（法務大臣・厚生労働大臣）
へ報告

主務大臣

監理団体の許可

技能実習計画の認定手続へ

技能実習計画の認定等

実習実施者
+ 監理団体

技能実習計画の作成

実習実施者

技能実習計画の認定申請

計画の内容や受入体制の適正性等を審査

- 認定基準に適合すること
 - ・ 技能実習生の本国において修得等が困難な技能等であること
 - ・ 1号又は2号の技能実習計画で定めた技能検定又は技能実習評価試験に合格していること(2号又は3号の計画認定時) など
- 欠格事由に該当しないこと
 - ・ 一定の前科がないこと
 - ・ 5年以内に認定取消しを受けていないこと
 - ・ 5年以内に出入国又は労働に関する法令に関し不正又は著しく不当な行為をしていないこと など

外国人技能
実習機構

技能実習計画の認定

技能実習生
(監理団体が代理)

在留資格認定証明書の交付申請等

法務大臣
(地方出入国在留管理局長)

在留資格認定証明書の交付等

※

※ 新規に入国する場合等は
日本大使館等へ査証申請が
必要

技能実習生の受入れ

技能実習計画の認定申請手続

1 技能実習計画の認定

技能実習法に基づき、技能実習生を受け入れるためには、技能実習生ごとに「技能実習計画」を作成し、その技能実習計画が適当である旨、外国人技能実習機構（機構）の認定を受けることが必要。

2 技能実習計画の種類

技能実習の受入れ形態は2種類（企業単独型及び団体監理型）あるほか、その形態ごとの第1号、第2号又は第3号の技能実習の区分に応じて、その都度、申請者（技能実習を行わせようとする方）が計画を作成。

- 団体監理型の場合、監理団体（あらかじめ機構に対して申請の上、監理団体の許可を受ける必要あり）の指導に基づいて計画を作成。
- 機構から技能実習計画の認定を受けた後は、別途、地方出入国在留管理局において技能実習生の入国・在留に係る手続が必要。

3 申請書・必要書類等

申請先	申請の受理は、申請者の住所地を管轄する機構の地方事務所・支所において行う。 (※) 札幌、仙台、東京、水戸、長野、名古屋、富山、大阪、広島、高松、松山、福岡、熊本
申請方法	郵送による方法のほか、申請者が地方事務所・支所に持参して行う方法がある。 郵送の場合、原則として書留(※)での送付をお願いします。 (※) 対面で届き、かつ、受領印又は受領の際の署名を行い、かつ、「信書」を送ることができる方式
申請書	地方事務所・支所にて配付するほか、機構のホームページからダウンロードが可能。
必要書類	各申請における必要な添付書類については、機構のホームページ参照。

実地検査から行政処分等の流れ

外国人技能実習機構で行う範囲(※主務大臣等も実施可能)

実地検査

○監理団体及び実習実施者に対し、技能実習が法令等に則って実施されているか、訪問等により検査を行うもの。

定期検査

○検査計画に基づき定期的実施するもの。
※監理団体は1年に1回程度、実習実施者は3年に1回程度実施することとしている。

- ・技能実習生の実習状況や帳簿書類等の確認
- ・技能実習責任者や監理責任者、技能実習生本人等からヒアリング

臨時検査

○技能実習生からの申告や各種情報に基づき技能実習法違反が疑われるものについて、随時、実施するもの。

- ・申告や情報提供等の内容について、重点的に確認し、当事者の主張や事実関係等を整理

法令違反等あり

改善勧告・改善指導

未改善

○重大・悪質な法令違反
○同種違反を繰り返す場合等

改善

法令違反等なし

完結

主務大臣等による行政処分等

行政処分等の内容

○行政処分等を行う場合には、**事業者名等を公表**。

行政処分等の内容と効果は、以下のとおり。

監理許可・計画認定の取消し

○重大な許可・認定基準違反、法令違反等に対し、許可・認定を取り消す。
(第37条第1項、法第16条第1項)

⇒ 取消しの日から5年間は新たな監理団体の許可及び技能実習計画の認定が受けられなくなる。

事業停止命令

○許可基準違反や法令違反に対し、期間を定めて監理事業の全部又は一部の停止を命ずる。
(法第37条第3項)

⇒ 事業停止命令に従わない場合、技能実習法上の罰則の対象となる場合があるほか、許可の取消事由となる。

改善命令

○許可・認定基準違反や法令違反に対し、期限を定めて改善のための措置を命ずる。
(第36条第1項、法第15条第1項)

⇒ 改善命令に従わない場合は、技能実習法上の罰則の対象となる場合があるほか、許可・認定の取消事由となる。

※特に悪質な法令違反の場合(罰則あり)には、刑事告発

技能実習生の実習先変更支援（実習継続困難時）

技能実習を開始した**実習実施者において技能実習の継続が困難になった場合**で、かつ、**技能実習生が技能実習の継続を希望する場合**には、**実習先の変更ができる**。

実習先変更にあたって、**実習実施困難時に監理団体及び実習実施者が新たな実習先を確保する努力を尽くしてもなお確保できない場合には、機構が新たな受入れ先となり得る監理団体の情報を提供する**などの支援を行う。

（参考）技能実習法第51条第1項

実習実施者や監理団体には、技能実習法第51条第1項において「技能実習実施困難時届出（様式第18号）」や「事業廃止届出書・事業休止届出書（様式第19号）」等を提出しようとする際、監理団体等が他の監理団体等との連絡調整その他必要な措置を講じるなど、技能実習生に対して円滑な実習先変更の支援を図ることが義務付けられている。

実習先変更支援の概要

技能実習生の受入れ先となり得る監理団体の情報の受付及び提供を行う

「**監理団体向け実習先変更支援サイト**」（<https://www.support.otit.go.jp/kanri/>）を開設。

監理団体及び実習実施者の皆様へのお願い

（新たな実習先の確保を行う監理団体及び実習実施者の皆様へ）

- 技能実習生を募集している監理団体又は実習先の変更を求める監理団体が、当該情報を利用するためには、予め利用者登録が必要です。詳細は、「監理団体向け実習先変更支援サイト」をご確認ください。
- 実習実施者は、加盟している監理団体に、実習先変更に係る支援を依頼してください。
- 緊急に実習先変更の準備をしなければならない場合には、監理団体等に対して個別の支援を行えるケースがありますので、機構地方事務所・支所の援助課又は指導課（援助担当）に、ご相談ください。

（実習継続が困難になった技能実習生を受け入れていただける監理団体及び実習実施者の皆様へ）

- 機構では、やむを得ない事情で実習実施が困難となった技能実習生を受け入れていただける監理団体及び実習実施者を募集しております。ご検討、ご協力いただける方は、上記と同様に、機構地方事務所・支所の援助課又は指導課（援助担当）にご連絡ください。

指導事例

実習生の待遇関係

- ① 技能実習計画記載の額以上の居住費やWi-Fi費用を負担させていた。
- ② 宿泊施設に施錠可能で持ち出しが不可能な私有物収納設備を設けていなかった。
- ③ 勤務時間帯の異なる技能実習生を同一の宿泊施設としていた。

体制・設備関係

実習責任者が未選任であった。(講習未受講)

技能実習の目標・内容関係

- ① 必須業務の占める割合が1/2以上となっていなかった
- ② 各種技能講習・特別教育を行っていなかった(労働安全衛生法の違反にも該当)

認定計画と異なる作業等

- ① 実習実施予定表に記載されていない作業に従事させていた。
- ② // 工場・作業場所で実習させていた。
- ③ // 労働時間に実習させていた。
- ④ 月80時間を超える時間外・休日労働を行わせた。(36協定の範囲内でも違反となります)

賃金関係(労働基準法・最低賃金法違反)

- ① 賃金不払い・いわゆるサービス残業を行わせた。
- ② 割増賃金の時間単価に皆勤手当を不算入としていた。
- ③ 最低賃金の改定に伴う賃金額の改定を怠っていた。

禁止行為

技能実習生に対する暴力や暴言が繰り返されていた。

やむを得ない事情がある場合の転籍の運用改善

～監理団体・実習実施者の皆さまへ～

大切なお知らせ

令和6年11月1日から

やむを得ない事情がある場合の 転籍の運用を改善しました

本リーフレットは、やむを得ない事情による転籍に関する運用改善をお伝えするものです。監理団体・実習実施者の皆さまにおかれては、技能実習生に対する人権侵害行為や、報酬の不払などが生じることがないように、引き続き技能実習計画に基づき適正な技能実習の実施をお願いいたします。

運用改善の内容

1 「やむを得ない事情」の明確化

以下のような「やむを得ない事情」となり得る事柄について、技能実習制度運用要領に明記しました。

- ・ 暴行や各種ハラスメント(暴言、脅迫・強要、セクハラ、マタハラ、パワハラなど)等の人権侵害行為を受けている場合
 - ・ 重大悪質な法令違反行為があった場合
 - ・ 重大悪質な契約違反行為があった場合
- 詳細はこちら (機構ウェブサイト)



2 手続を明確化・柔軟化しました。

- ・ 技能実習生から監理団体又は実習実施者へ転籍の申出を行うための各国言語に翻訳した様式及び転籍の申出を受けた監理団体又は企業単独型実習実施者が当該申出に係る対応を技能実習生へ通知するための様式を整備
→ 「実習先変更希望の申出書」(運用要領参考様式第1-44号)
→ 「実習先変更希望の申出に係る対応通知書」(運用要領参考様式第1-45号)
- ・ 事実関係の調査に当たって、技能実習生の申出を裏付ける録音や写真等の資料が提出された場合には、やむを得ない事情があると認めやすくなりますので、そのような資料があるかよく確認してください。

→ 詳細はこちら (機構ウェブサイト)



監理団体・実習実施者の皆さまへのお願い

3 監理団体又は実習実施者は、技能実習生から「やむを得ない事情」があるとして実習先変更希望の申出書の提出があった場合、次のとおり対応してください。

【監理団体又は企業単独型実習実施者の対応】

- 申出書の受領後、署名欄を記入し、原本を技能実習生に返却する
- 直ちに必要な事実関係の確認や正指導を行う
- 技能実習生に対して、転籍希望の申出に係る対応(実習先変更に向けた連絡調整を開始するか否か)について遅滞なく通知する
- 転籍を認め得るやむを得ない事情があると認めた場合には、申出書及び対応通知書の写しを添えて、技能実習実施困難時届出書を外国人技能実習機構宛てに提出する

【団体監理型実習実施者の対応】

- 申出書の受領後、署名欄を記入し、原本を技能実習生に返却する
- 直ちに監理団体に申出書の写しを提出する

4 入国後講習※では、技能実習生向けリーフレットなどで転籍に関する以下の説明を行ってください。

※監理団体又は企業単独型実習実施者に対応していただくものです。

令和6年11月以前に入国後講習を受けた技能実習生に対しては、監査の面接時等において教示してください。

- 「転籍を認め得るやむを得ない事情」に関する知識
- 技能実習生が実習先変更希望の申出を行う方法
- 「実習先変更希望の申出書」を監理団体又は実習実施者に提出した後の各手続に関する知識

在留管理制度上の措置の改善

5 転籍手続中や転籍先が見つからなかった場合の、在留管理制度上の措置を改善しました。

- ・ 転籍に向けた手続の期間中で技能実習を行えない場合には、必要に応じ、週28時間以内に限り、一般的な就労を認める
 - ・ 転籍先の確保ができなかった場合で、「特定技能」への移行を希望する場合などには、「特定技能」へ移行するための特定活動を付与
- 詳細はこちら (入管庁ウェブサイト)



外国人技能実習生の皆様へ（ベトナム語）
Gửi tới các bạn thực tập sinh nước ngoài

密漁は犯罪です。

Đánh bắt trộm là phạm tội.

日本の海は、ほとんどの場所に漁業権があります。

Hầu hết các vùng biển của Nhật đều có giấy phép đánh bắt.

貝類、海藻類、たこ等を採ると密漁となり

Thu thập động vật có vỏ trong biển bạch tuộc v.v. cũng sẽ bị cấu thành hành vi săn bắt trộm

法律で罰せられる可能性があります。

Có thể sẽ bị xử phạt bằng pháp luật.

採ってはいけない生き物の例

Ví dụ về những sinh vật không nên đánh bắt

特定水産動植物
Động thực vật thủy sinh

かき Con hàu, さざえ Ốc biển, なまこ Hải sâm, あわび Bào ngư, はまぐり Nghêu, ngao, しらすうなぎ Cá chình trắng, あさり Sò, たこ Bạch tuộc, わかめ Tảo biển, うに Nhum biển

**特定水産動植物の密漁は、
① 密漁（あわび、なまこ、しらすうなぎ）
② 密漁（あわび、なまこ、しらすうなぎ）
特に厳しい罰則があります。
③ 密漁（あわび、なまこ、しらすうなぎ）
④ 密漁（あわび、なまこ、しらすうなぎ）
⑤ 密漁（あわび、なまこ、しらすうなぎ）
⑥ 密漁（あわび、なまこ、しらすうなぎ）
⑦ 密漁（あわび、なまこ、しらすうなぎ）
⑧ 密漁（あわび、なまこ、しらすうなぎ）
⑨ 密漁（あわび、なまこ、しらすうなぎ）
⑩ 密漁（あわび、なまこ、しらすうなぎ）
⑪ 密漁（あわび、なまこ、しらすうなぎ）
⑫ 密漁（あわび、なまこ、しらすうなぎ）
⑬ 密漁（あわび、なまこ、しらすうなぎ）
⑭ 密漁（あわび、なまこ、しらすうなぎ）
⑮ 密漁（あわび、なまこ、しらすうなぎ）
⑯ 密漁（あわび、なまこ、しらすうなぎ）
⑰ 密漁（あわび、なまこ、しらすうなぎ）
⑱ 密漁（あわび、なまこ、しらすうなぎ）
⑲ 密漁（あわび、なまこ、しらすうなぎ）
⑳ 密漁（あわび、なまこ、しらすうなぎ）
㉑ 密漁（あわび、なまこ、しらすうなぎ）
㉒ 密漁（あわび、なまこ、しらすうなぎ）
㉓ 密漁（あわび、なまこ、しらすうなぎ）
㉔ 密漁（あわび、なまこ、しらすうなぎ）
㉕ 密漁（あわび、なまこ、しらすうなぎ）
㉖ 密漁（あわび、なまこ、しらすうなぎ）
㉗ 密漁（あわび、なまこ、しらすうなぎ）
㉘ 密漁（あわび、なまこ、しらすうなぎ）
㉙ 密漁（あわび、なまこ、しらすうなぎ）
㉚ 密漁（あわび、なまこ、しらすうなぎ）
㉛ 密漁（あわび、なまこ、しらすうなぎ）
㉜ 密漁（あわび、なまこ、しらすうなぎ）
㉝ 密漁（あわび、なまこ、しらすうなぎ）
㉞ 密漁（あわび、なまこ、しらすうなぎ）
㉟ 密漁（あわび、なまこ、しらすうなぎ）
㊱ 密漁（あわび、なまこ、しらすうなぎ）
㊲ 密漁（あわび、なまこ、しらすうなぎ）
㊳ 密漁（あわび、なまこ、しらすうなぎ）
㊴ 密漁（あわび、なまこ、しらすうなぎ）
㊵ 密漁（あわび、なまこ、しらすうなぎ）
㊶ 密漁（あわび、なまこ、しらすうなぎ）
㊷ 密漁（あわび、なまこ、しらすうなぎ）
㊸ 密漁（あわび、なまこ、しらすうなぎ）
㊹ 密漁（あわび、なまこ、しらすうなぎ）
㊺ 密漁（あわび、なまこ、しらすうなぎ）
㊻ 密漁（あわび、なまこ、しらすうなぎ）
㊼ 密漁（あわび、なまこ、しらすうなぎ）
㊽ 密漁（あわび、なまこ、しらすうなぎ）
㊾ 密漁（あわび、なまこ、しらすうなぎ）
㊿ 密漁（あわび、なまこ、しらすうなぎ）**

漁業法違反（密漁）
① 特定水産動植物の採捕（あわび、なまこ、しらすうなぎ）
② 密漁（あわび、なまこ、しらすうなぎ）
③ 密漁（あわび、なまこ、しらすうなぎ）
④ 密漁（あわび、なまこ、しらすうなぎ）
⑤ 密漁（あわび、なまこ、しらすうなぎ）
⑥ 密漁（あわび、なまこ、しらすうなぎ）
⑦ 密漁（あわび、なまこ、しらすうなぎ）
⑧ 密漁（あわび、なまこ、しらすうなぎ）
⑨ 密漁（あわび、なまこ、しらすうなぎ）
⑩ 密漁（あわび、なまこ、しらすうなぎ）
⑪ 密漁（あわび、なまこ、しらすうなぎ）
⑫ 密漁（あわび、なまこ、しらすうなぎ）
⑬ 密漁（あわび、なまこ、しらすうなぎ）
⑭ 密漁（あわび、なまこ、しらすうなぎ）
⑮ 密漁（あわび、なまこ、しらすうなぎ）
⑯ 密漁（あわび、なまこ、しらすうなぎ）
⑰ 密漁（あわび、なまこ、しらすうなぎ）
⑱ 密漁（あわび、なまこ、しらすうなぎ）
⑲ 密漁（あわび、なまこ、しらすうなぎ）
⑳ 密漁（あわび、なまこ、しらすうなぎ）
㉑ 密漁（あわび、なまこ、しらすうなぎ）
㉒ 密漁（あわび、なまこ、しらすうなぎ）
㉓ 密漁（あわび、なまこ、しらすうなぎ）
㉔ 密漁（あわび、なまこ、しらすうなぎ）
㉕ 密漁（あわび、なまこ、しらすうなぎ）
㉖ 密漁（あわび、なまこ、しらすうなぎ）
㉗ 密漁（あわび、なまこ、しらすうなぎ）
㉘ 密漁（あわび、なまこ、しらすうなぎ）
㉙ 密漁（あわび、なまこ、しらすうなぎ）
㉚ 密漁（あわび、なまこ、しらすうなぎ）
㉛ 密漁（あわび、なまこ、しらすうなぎ）
㉜ 密漁（あわび、なまこ、しらすうなぎ）
㉝ 密漁（あわび、なまこ、しらすうなぎ）
㉞ 密漁（あわび、なまこ、しらすうなぎ）
㉟ 密漁（あわび、なまこ、しらすうなぎ）
㊱ 密漁（あわび、なまこ、しらすうなぎ）
㊲ 密漁（あわび、なまこ、しらすうなぎ）
㊳ 密漁（あわび、なまこ、しらすうなぎ）
㊴ 密漁（あわび、なまこ、しらすうなぎ）
㊵ 密漁（あわび、なまこ、しらすうなぎ）
㊶ 密漁（あわび、なまこ、しらすうなぎ）
㊷ 密漁（あわび、なまこ、しらすうなぎ）
㊸ 密漁（あわび、なまこ、しらすうなぎ）
㊹ 密漁（あわび、なまこ、しらすうなぎ）
㊺ 密漁（あわび、なまこ、しらすうなぎ）
㊻ 密漁（あわび、なまこ、しらすうなぎ）
㊼ 密漁（あわび、なまこ、しらすうなぎ）
㊽ 密漁（あわび、なまこ、しらすうなぎ）
㊾ 密漁（あわび、なまこ、しらすうなぎ）
㊿ 密漁（あわび、なまこ、しらすうなぎ）

【お問合せ】 (Mọi thắc mắc xin liên hệ)
第九管区海上保安本部 金沢海上保安部 警備救難課
☎ 076-266-6118 (内線 5353)

特にベトナムでは、個人が海産物を採取することに特に許可が必要ではないため、日本では法律で禁止されていることを知らないで密漁をして捕まるケースが多いとのこと。

逮捕、身柄拘束による実習の中断により実習生が極めて不利な状況に追い込まれる。

入国後講習等において、母国との法令・文化の違いもよく理解してもらう必要がある。

リーフレット 日本人へ向けた人権侵害防止リーフレット

外国人の人権がスターキャッチコピーコンテスト最優秀賞

通じなかったのは
言葉じゃなくて、 でした。

違いを認め、互いの人権を尊重し合うユニバーサル社会を共に築きましょう。

 法務省人権擁護局・全国人権擁護委員連合会

人権に関する問題でお悩みの方は、お気軽にご相談ください。

みんなの人権110番	 0570-003-110	受付時間 9:00-17:15
English	 0570-090911	受付時間 10:00-18:00
中文	 0570-050110	受付時間 10:00-18:00

このリーフレットは、法務省・国連委員会主催の外国人の人権がスターキャッチコピーコンテストにて最優秀賞のあった1042件の中から選定された最優秀賞作品を基にして作成したものです。多数のご応募ありがとうございました。

インターネット最新版ダウンロード <http://www.moj.go.jp/INKEN/jinken110.html> | インターネット人権110 | 携帯電話から <https://www.jinken.go.jp/soudan/mob001.html>

様々な人権問題に関する最新情報が満載です [人権啓発デジタルコンテンツ](#) | 人権啓発デジタルコンテンツ | 人権に関する記事、資料、DVDなどはこちら [人権ライブラリー](#)

「頭」を触る行為は
国によってはタブーです！

特に頭を叩くことについて
「スキンシップ・冗談・ノリで、軽く、本人の安全のため、教育のためであれば許容される」ということはありません。ヘルメットの上からでも許されません。

本日はご清聴ありがとうございました

外国人技能実習機構は、
人材育成を通じた国際協力を推進します



外国人技能実習機構 名古屋事務所 富山支所

新たな育成就労制度と 外国人財雇用を成功させる 3つのポイント

～外国人雇用管理セミナー～

外国人雇用管理アドバイザー



A社
人事担当者

- ・留学生を雇いたいけど、方法がわからない。
- ・留学生の在留資格の変更手続きは？
- ・留学生を雇いたいけど、考慮すべきことは？

- ・留学生と働く準備についてお答えします！
- ・留学生の在留資格の変更や、考慮すべきことについて、的確かつ効果的なアドバイスをいたします！！



外国人雇用管理
アドバイザー

※「外国人雇用管理アドバイザー（留学生支援分）」
は留学生の採用を考えている、又は採用している事業主
のさまざまな悩みにお応えします。

予約・お問合せ
はこちら

金沢新卒応援ハローワーク
TEL：076-261-9453
住所：金沢市石引4-7-1
(石川県本多の森庁舎)

※外国人雇用管理アドバイザーは常駐ではありません。
事前予約が必要となります。



サポーティングオフィス
とりこし

社会保険労務士

鳥越 勇人

(申請取次行政書士)

(登録支援機関)

在留資格申請、特定技能の支援や手続き、留学生採用など外国人雇用ができる社会保険労務士として、ヤングハローワークなどで、相談、アドバイスをしている。

育成就労で何がかわるのか？

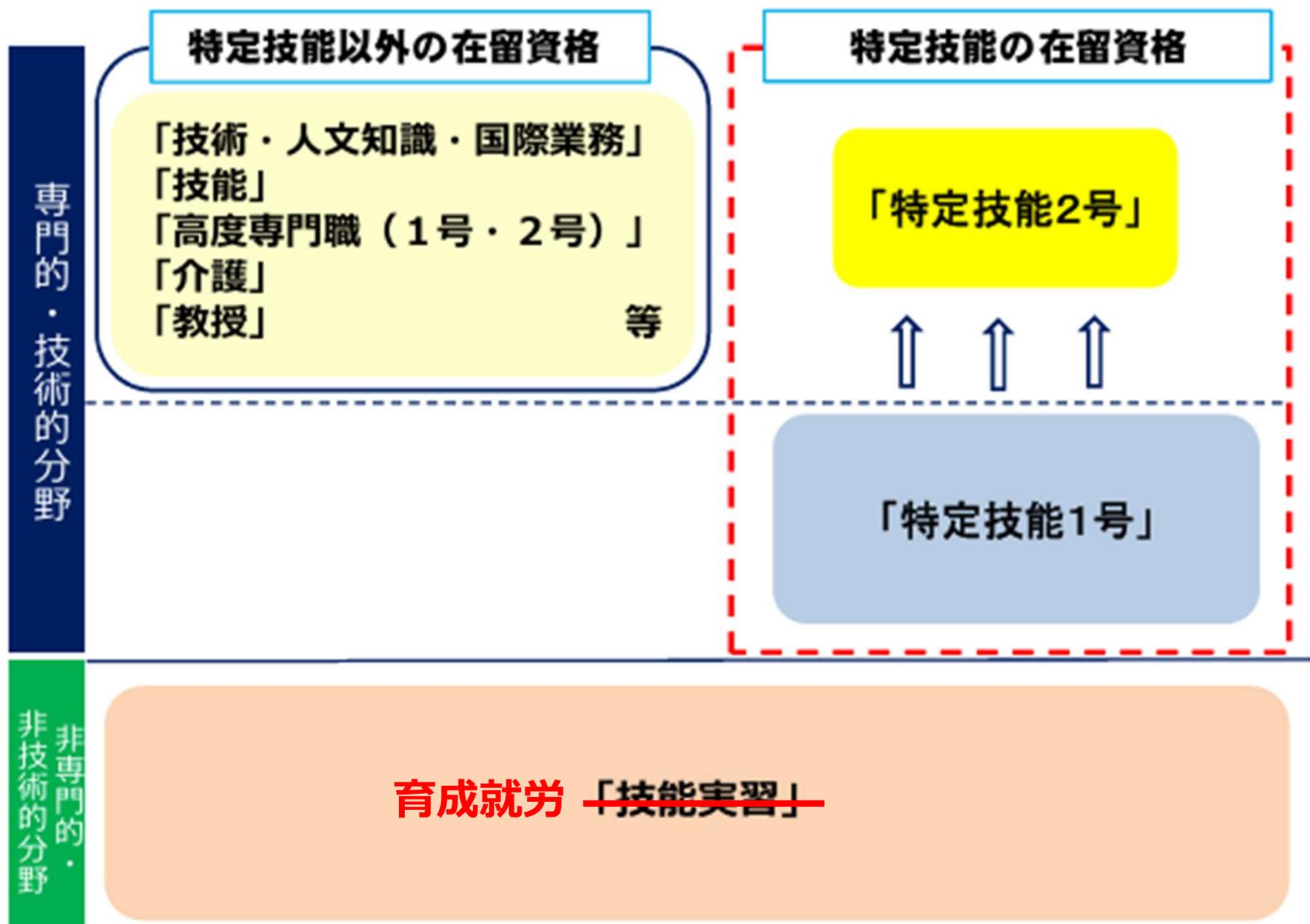
“金の卵を育成し自社
で幹部社員を養成”

育成就労の3年間で基礎を習得

1号期間の中盤でN2レベルに達し、

2号を目指せる人材を発掘

【就労が認められる在留資格の技能水準】



外国人雇用を成功させるポイント

①入口（採用）は広い

②長く働ける（2号）

③転職（求人）での採用

多様性としての人財

①特定技能 1号は採用ルートが多い

採用ルート	採用方法	特徴
海外からの招へい 在留資格 認定申請	Zoomなどを通じて面接 採用業種に応じ分野別試験を受験	<ul style="list-style-type: none">・技能実習に近く、認定送出国を通じ採用 日本では登録支援機関が生活支援を行う・分野別試験は海外でも行われるが、国によっては行っていない試験がある。・新たな育成就労ではメインルートになる。
学生・留学生の採用	日本語学校 又は専門学校 海外の学校	<ul style="list-style-type: none">・日本語学校に留学して、日本語能力試験 + 技能試験合格を目指す。 (日本での生活も学ぶため即戦力)・特定技能は国外の学生を直接リクルートすることも可能。
日本人と同じ採用方法	自社のSNSなどからの募集採用	<ul style="list-style-type: none">・海外法人を通じ、現地で育成した人材を採用・海外との人材ネットワークを有している業界団体を通じて採用（入管HPのQ&Aより）・転職を希望する1号外国人を中途採用。・大学卒業者を特定技能で採用し、職種の変動で技人国に変更できる可能性もある。

入口となる在留資格

在留資格	在留期間	特 徴
1号特定技能外国人 (登録支援機関)	5 + 1年? 家族の帯同不可	<ul style="list-style-type: none">・ 特定技能評価試験及び日本語能力の試験・ 日本で学ぶ留学生も採用可能・ 報酬額が日本人と同等額以上・ 日常生活上、社会生活上の支援義務・ 2号移行試験の難易度は相当高い
2号特定技能外国人	更新で無期 家族帯同可	<ul style="list-style-type: none">・ 熟練した技能 + 高度な日本語能力・ 同業種であれば転職は比較的容易
育成就労外国人 (監理支援機関)	3 + 1年 家族の帯同不可	<ul style="list-style-type: none">・ 相当程度の技能と日本語能力を学ばせる義務・ 本人の意向による転籍が可能・ 不正事案に対しては、改善命令、認定・許可の取消し等が行われる
技術・人文知識・国際業務	更新で無期 家族帯同可	<ul style="list-style-type: none">・ 大学卒業程度の学力と相応する業務内容・ 転職も業務該当性があれば自由・ 企業内転勤という制度もある・ 日本語はネイティブレベルが多い

特定技能のポイントは語学能力

- 採用後は早期にN4 → N3に到達できるように**教育の機会を充実**させる（早期選抜）
- 日本語能力と業務の難易度をリンク（語学は社内試験を実施）**※学歴や意欲で上達に差がある**
- 介護業界はwebコンテンツ「にほんごをまなぼう」など無料の教材も充実（1年後のN3目標）

<https://aft.kaigo-nihongo.jp/rpv/>

②特定技能 2号の合格水準

【合格水準：飲食料品製造業】

- 複数の従業員を指導しながら作業に従事し、工程を管理する者としての実務経験
- 2年以上の**管理者相当の実務経験**が受験資格
- 合格率は日本語能力試験 N 2 保持者で約 30%

【合格水準：建設】

- CCUSにおけるレベル3の能力評価
就業日数（**職長+班長**）が1年から3年（勤務日数215～645日）以上であること
- 技能検定1級又は建設分野特定技能2号評価試験に合格すること（日本語要件は無いがN2レベル）

②特定技能 2号の重要性

- 在留資格の年数に上限が無い
2号特定技能外国人はプレイングマネージャの位置づけ、ロールモデルとして良い手本となる
- 新たに採用する外国人材の育成指導、通訳や生活面のサポート・よき相談相手となれる
- SNSの利用などで、母国から直接雇用することも可能 <特定技能は要式の審査中心>



自社での育成サイクルが出来る

③ 特定技能は求人できる

受付年月日 令和6年10月30日

紹介期限日 令和6年12月31日

求人票 (フルタイム)

公開範囲	事業所名等を含む求人情報を公開する
識別欄	Z59 A04 Z88 Z51

オンライン自主応募可
地方自治体、民間人材ビジネス共に可

就業地住所	石川県金沢市
職業分類	055-01

産業分類	761 食堂、レストラン (専門料)
------	--------------------

1 求人事業所

事業所名	
所在地	ホームページ

2 仕事内容

職種	日本料理の調理、店舗管理補助
仕事内容	兼六園のすぐそばにある伝統の日本式庭園内にある日本料理のお店での調理やその補助 接客や店舗内の衛生管理全般、消耗品や備品の発注業務など 外国人材の方は特定技能 (外食業) で認められた業務内容です ※変更範囲: 変更なし ※応募される方はハローワークから「紹介状」の交付を受けて下さい。オンライン自主応募の場合は、「紹介状」は不要です。
雇用形態	正社員 正社員以外の名称
派遣・等	就業形態 派遣・請負ではない 労働者派遣事業の許可番号
雇用期間	雇用期間の定めなし 契約更新の条件

就業場所	受動喫煙対策 あり (屋内禁煙)
マイ通勤	可 駐車場 あり
転可動性	なし
年齢	年齢制限 あり (59歳以下) 年齢制限該当事由 定年を上限 定年年齢を上限 59歳以下の方を募集 (定年が60歳のため)
学歴	不問
必要経験等	必要な経験・知識・技能等 あれば尚可 日本語能力認定試験N3レベル以上
必PC要スキル	
必要な免許・資格	不問
試用期間	試用期間あり 期間 6ヶ月 試用期間中の労働条件 同条件

3 賃金・手当 (1/2)

月額 (a+b)	180,000 円 ~ 210,000 円
※ (固定残業代がある場合は a+b+c)	
基本給 (月額平均) 又は時間額	180,000 円 ~ 210,000 円
月平均労働日数 (23.0 日)	
手当	円 ~ 円
固定残業代	なし (円 ~ 円) 固定残業代に関する特記事項
その他手当付記事項	時間外手当別途支給
賃形態等	月給 円 ~ 円 その他内容
過手動当	実費支給 (上限あり) 月額 6,000 円
賃締切日	固定 (月末)
賃支払日	固定 (月末以外) 翌月 15 日
昇給	あり (前年度実績 あり) 金額 1月あたり 5,000 円 ~ 円 (前年度実績)
賞与	なし 年 回 (前年度実績)

4 労働時間

就業時間	変形労働時間制 (1ヶ月単位)
	(1) ~ (2) ~ (3) ~
就業時間	又は 09時 00分 ~ 22時 00分 の間の 8時間 程度
	就業時間に関する特記事項 月 17 2時間程度の勤務です。就業時間に応じて休憩付与

時間外労働時間	時間外労働あり 月平均 28時間 36協定における特別条項 なし 特別な事情・期間等
---------	--------------------------------------------------

休憩時間	180分	年間休日数	90日
------	------	-------	-----

休日等	月 その他 週休二日制 その他 1ヶ月単位のシフトによる 6ヶ月経過後の年次有給休暇日数 10日
-----	-----------------------------------------------------------

5 その他の労働条件等

加入保険	雇用 労災 公災 健康 厚生 財形 その他 ()	退職金共済	退職金制度
企業年金	厚生年金基金 確定拠出年金 確定給付年金	未加入	なし
入居可能住宅	単身用 () 世帯用 ()	定年制 あり (一律 60歳)	再雇用制度 あり 勤務延長 あり
利用可能託児施設	なし	必要に応じて会社名義で賃貸契約して付与	
託児施設に関する特記事項			

6 会社の情報

企業情報	従業員数 60人 就業場所 20人 (うち女性 10人) (うちパート 16人)	設立年 平成15年 資本金 2,000万円 労働組合 なし
事業内容	飲食サービス業	
会社の特長	個々人の適性を見極め、能力に応じた仕事をお任せします。地道にがんばってくれる方も尊重しますし、意気込みと能力によっては1年以内に大抜擢も可能です。	
役員/代表者名	法人番号	
就業規則	フルタイム あり	パートタイム あり
職務給制度	なし	復職制度 なし
育児休業取得実績	なし	介護休業取得実績 なし
看護休暇取得実績	なし	看護休暇取得実績 なし
外国人雇用実績	あり	

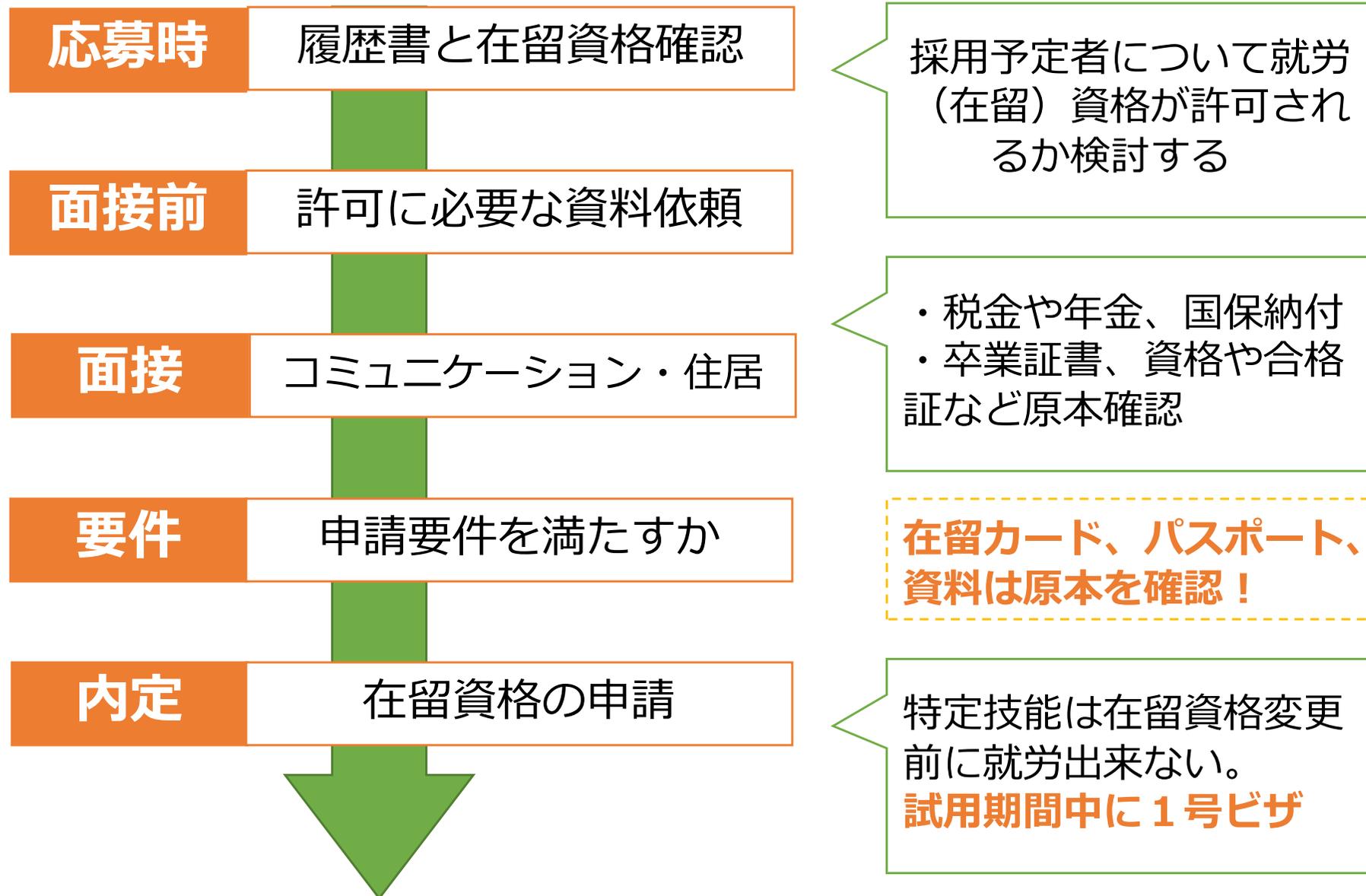
求人に関する特記事項
外国人材の受入できます (特定技能1号、特定活動4 6号) 外国人の方が応募する場合は在留資格に応じて、下記の応募書類を一緒にご提出下さい。 共通：在留カード原本、パスポート (特定技能1号) A：技能実習を良好に終了している方 医療・福祉施設給食製造技能実習試験 (専門級) の実技試験の合格証明書の写し B：試験合格者は外食業特定技能1号技能測定試験の合格証書の写し及び、 1. 日本語能力認定試験 (N4以上) の合格証書の写し 2. 国際交流基金日本語基礎テスト (A2) の判定結果通知書の写しの1又は2のいずれか (特定活動4 6号) 日本の大学の卒業証書、日本語能力認定試験 (N1以上) の合格証書の写し ※許可見込みがあると判断した場合は、許可費用は会社で負担 登録支援機関の支援可能言語、英語、中国語、ベトナム語、または日本語能力試験N2以上 特定活動 (6月・就労可) への在留資格許可申請が可能なおこと 特定技能1号への在留資格変更許可申請の変更が認められること

7 選考等

採用人数	2人	募集理由	その他 日本料理を学びたい人を新規募集
選考方法	書類選考	面接 (予定 1回)	筆記試験 その他
結果通知	書類送考結果通知 書類到着後 1日以内	面接選考結果通知 面接後 7日以内	その他
通知方法	求職者マイページに連絡	郵送	電話 Eメール その他
日時	随時		
選考場所			
応募書類等	ハローワーク紹介状 履歴書 (写真貼付) 職務経歴書 写真貼付 (その他 在留資格申請の写し)		
	送付方法 Eメール 郵送 求職者マイページ		
	郵送の送付場所 〒		
	応募書類の返戻 求人者の責任にて廃棄		
	選考に関する特記事項		
担当者	総務 採用担当者 電話番号 FAX	内線 ()	

ハローワークより：求人票は雇用契約書ではありません。採用時には必ず、書面により労働条件の明示を受けてください。

外国人財の中途採用の流れ



中途採用でチェックすること

- 面接する前に現在の在留資格と状況を聞いておく
- 採用前に在留カード等の原本確認をしておく
- 採用紹介者がいれば、本人の学歴（学部学科）、保有する資格、国保料の納付、日本語能力などを事前にヒアリングしておく
- 特定技能 1 号の申請準備のビザを活用できるか
「特定活動（6月・就労可）」

特定技能 1号はどのような申請か

- 海外からの招へい（認定申請）は母校での健康診断や認定証明書のやり取りなど、母国側での協力が必要
- 中途採用者は国民健康保険、国民年金の未納が無いことを課税・納税証明や納付記録により証明する

【特定技能の審査項目】

- ① 人的審査（申請人、賃金等雇用条件、支援計画）
- ② 会社審査（会社概要、支援能力、公的義務履行）
- ③ 分野別審査（試験合格、協議会入会、独自要件）

技術・人文知識・国際業務は学歴と業務内容との関連が重要

- 大学で**何を専攻**しているのか？
大学院生は大学（母国）学科もチェック
- 業務関連性が認められる**社内業務**を検討
採用者の中期**キャリアプラン**を作成
＜従来より審査が柔軟になっている＞
- 日本人と**同等の報酬**は必須要件、人事異動も在留資格の該当性の範囲なら可能

高度の法令遵守が求められる

- 労働関係法令に違反

労働基準法、**労働安全衛生法**、最低賃金法など

※欠格要件に該当すると今後5年間受入不可

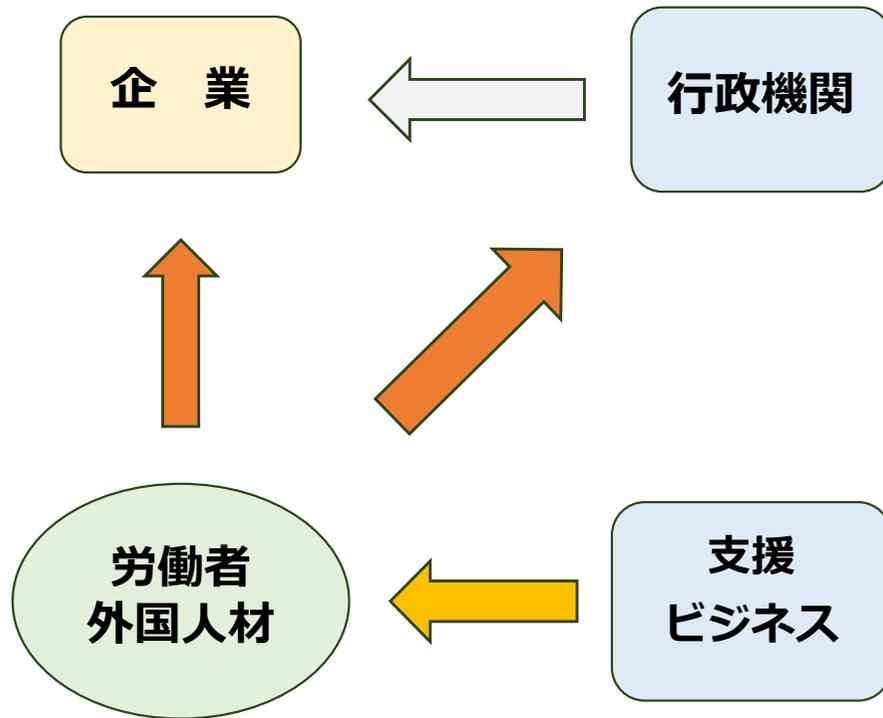
- 社会保険の未加入や保険料滞納

(労働者も失業中の滞納はアウトになる)

- 特定技能外国人が従事する業務と同じ業務で

非自発的離職者の発生

労働問題は増加している



- ①労働法改正により労働者支援
ビジネスの増加
 - ・退職代行サービス
 - ・未払い賃金の請求
 - ・ユニオン（合同労組）
- ②安価・利便な解決手段
 - ・労働基準監督署
 - ・あっせん解決制度
（労働局：無料）
 - ・労働審判

いきいきと働く・学ぶための 感染症予防

集団生活で気をつけたい感染症

呼吸器感染症



- ・季節性インフルエンザ
- ・新型コロナウイルス感染症 など

予防 のために

- ・換気
- ・手洗い、手指消毒
- ・咳エチケット

感染性胃腸炎



- ・O157などの腸管出血性大腸菌感染症
- ・ノロウイルス など

予防 のために

- ・手洗い、手指消毒
(調理前、食事前、トイレの後)
- ・食品の適切な加熱処理

結核にも注意が必要です！

アジアの国々では
今でも流行しています！

結核菌によって主に肺に炎症が起きる病気です。菌を出している肺結核患者の咳やくしゃみなどの「しぶき」と一緒に、結核菌が空気中に飛び散り、それを周りの人が直接吸い込むことで人から人にうつります。症状は咳や痰、微熱などが多いですが、全身倦怠感や食欲不振を伴うこともあります。初期は無症状のことも多いです。

どんな病気？

結核について、動画で
わかりやすくまとめています！

「目指しまっし！感染症マスター～結核を攻略しよう！～」
動画はこちらから→



こんな時は早めに受診を勧めましょう

- 咳やたん、微熱や体のだるさが2週間以上続くとき
- 仕事を続けて休んだり、元気がない、やせてきたとき

薬を飲み切る

ことが大切です！

結核は、決められた期間、**中断せずに毎日きちんと薬を飲めば、治る病気**です。



治療継続には職場・学校の
周りの方の協力が必要です。
保健所もサポートします。



診断されたら…



結核などの感染症や健康管理について
お困りのことがあれば、お気軽にご相談ください。

問い合わせ先 ▶▶

金沢市保健所 地域保健課
TEL076-234-5116

R6.12月作成

いきいきと働く・学ぶための 健康づくり

言語や生活習慣が異なる環境では、ストレスを抱えたり体調を崩しやすいため病気にかかりやすくなります。
本人、周囲も健康管理に気を配りましょう。

雇入れ時・定期の健康診断を受けましょう



- 健康診断では病気の早期発見ができます。
- 胸部エックス線検査**は結核の診断に有効ですので、年1回は必ず受けましょう。
- 受診・検査の目的や必要性を理解できるように丁寧に説明しましょう。

**健康診断で異常があった時や、
体調不良時は早めに受診しましょう**



結核などの感染症や健康管理について
お困りのことがあれば、お気軽にご相談ください。

日々の健康管理

「しっかり食べて、しっかり休む」
基本的な生活習慣ができるように、気を配りましょう。

体調が悪い時は、上司・先生などへ報告するよう伝える

- ・体調が悪いことをうまく表現できない
 - ・医療機関への受診の仕方が分からない
 - ・慣れない環境で、ストレスを抱えやすい
- これらの方が、気軽に健康相談ができる体制や環境を整えておくことが大切です。



心の健康も大切に

文化や生活習慣の違いを理解し、
支援をお願いします。
心身の健康をみんなで守りましょう。



外国人を雇用する事業主の皆さまへ

外国人雇用は ルールを守って適正に

外国人が在留資格の範囲内で能力を十分に発揮しながら適正に就労できるよう、事業主の方が守らなければならないルールや配慮していただきたい事項があります。内容をご理解の上、適正な外国人雇用をお願いします。

以下の2点は、事業主の責務です！

1 雇入れ・離職時の届出

P.2～

外国人の雇入れと離職の際には、その氏名、在留資格などをハローワーク（公共職業安定所）に届けてください。届出に当たり、雇い入れる外国人の在留資格などを確認することで、不法就労の防止にもつながります。

また、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います。

2 適切な雇用管理

P.10～

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「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」が、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定められています。

この指針に沿って、職場環境の改善や再就職の支援に取り組んでください。

▶ その他（ご参照ください）

外国人労働者の雇用管理改善等に係る自主点検表	P.15
在留資格一覧表	P.16
外国人の雇用に関する参考情報	P.17
外国人の雇用に関するQ & A	P.18
外国人雇用管理アドバイザーのご案内	P.18
関係機関のお問い合わせ先	P.19
外国人雇用サービスセンター・留学生コーナー一覧	P.19



1 外国人労働者の雇入れ・離職の際には その氏名、在留資格などについて 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の届出義務

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います。

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) 抜粋

(外国人雇用状況の届出等)

第28条(抄)

事業主は、新たに外国人を雇い入れた場合又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。

■ 届出の対象となる外国人の範囲

日本の国籍を持たない方で、**特別永住者並びに在留資格が「外交」及び「公用」以外の方が**届出の対象となります。

※「特別永住者」(在日韓国・朝鮮人等)の方は、特別の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。

■ 届出事項の確認・記載方法について

外国人雇用状況の届出に際しては、外国人労働者の在留カード、旅券(パスポート)などの**提示を求め、届け出る事項を確認してください。**→ P.3をご確認ください

■ 届出の方法について

外国人雇用状況の届出方法については、届出の対象となる外国人が**雇用保険の被保険者となるか否か**によって、使用する様式や届出先となるハローワーク、届出の提出期限が異なります。

① 雇用保険の被保険者となる外国人について届け出る場合

→ P.5～P.6をご確認ください

② 雇用保険の被保険者とならない外国人について届け出る場合

→ P.7をご確認ください

■ 届出事項の確認・記載方法について

外国人雇用状況の届出に際しては、外国人労働者の**在留カード、旅券（パスポート）などの提示を求め**、届け出る事項を確認してください。

なお、「留学」や「家族滞在」などの在留資格の外国人が資格外活動許可を受けて就労する場合は、**在留カード、旅券（パスポート）または資格外活動許可書**などにより、資格外活動許可を受けていることを確認してください。在留カード等のコピーをハローワークに提出する必要はありません。

また、特別永住者（在日韓国・朝鮮人等）、在留資格「外交」・「公用」の方は、外国人雇用状況の届出制度の対象外とされておりますので確認・届出の必要はありません。

届出事項の記載方法

①	氏名	日常生活で使用している通称名ではなく、 必ず本名 を記入してください。在留カードの①「氏名」欄には、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。
②	在留資格等	<p>在留カードの②「在留資格」または旅券（パスポート）上の上陸許可証印※¹に記載されたとおりの内容を記入してください。</p> <p>※「被監理者」「仮滞在許可者」の場合も同様に記入してください。</p> <p>在留資格が「特定技能」の場合には分野を、また「特定活動」の場合には活動類型を、通常、旅券に添付されている指定書※²で、それぞれ確認し、以下のいずれかを記入してください。</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <ul style="list-style-type: none"> ●特定技能 1号（介護） ●特定技能 1号（ビルクリーニング） ●特定技能 1号（工業製品製造業） ●特定技能 1号（素形材産業）※^a ●特定技能 1号（産業機械製造業）※^a ●特定技能 1号（電気・電子情報関連産業）※^a ●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） <ul style="list-style-type: none"> ●特定技能 1号（飲食料品製造業） ●特定技能 1号（外食業） ●特定技能 1号（自動車運送業） ●特定技能 1号（鉄道） ●特定技能 1号（林業） ●特定技能 1号（木材産業） <ul style="list-style-type: none"> ●特定技能 2号（ビルクリーニング） ●特定技能 2号（工業製品製造業） ●特定技能 2号（建設） ●特定技能 2号（造船・船用工業） ●特定技能 2号（自動車整備） ●特定技能 2号（航空） ●特定技能 2号（宿泊） ●特定技能 2号（農業） ●特定技能 2号（漁業） ●特定技能 2号（飲食料品製造業） ●特定技能 2号（外食業） </div> <p>※^a 在留資格「特定技能 1号（素形材産業）」「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）」のまま離職の届出を行う場合のみ。</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <ul style="list-style-type: none"> ●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（高度人材外国人の就労配偶者） ●特定活動（建設分野） ●特定活動（造船分野） ●特定活動（外国人調理師） <ul style="list-style-type: none"> ●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（就職活動） ●特定活動（農業） ●特定活動（日系4世） ●特定活動（本邦大学卒業者） ●特定活動（就労可） ●特定活動（その他） </div>
③	在留期間等	在留カードの③「在留期間」欄に記載された日付または旅券（パスポート）上の上陸許可証印※ ¹ に記載されたとおりの内容を記入してください。
④ ⑤ ⑥	生年月日 性別 国籍・地域	在留カードまたは旅券（パスポート）上の該当箇所を転記してください。
⑦	資格外活動許可または報酬活動許可の有無	資格外活動許可を受けて就労する外国人の場合は、在留カード裏面の⑦「資格外活動許可欄」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 等で資格外活動許可の有無、許可の期限、許可されている活動の内容をご確認ください。 ※「被監理者」「仮滞在許可者」の場合は報酬活動許可を受けているかご確認ください。
⑧	在留カード番号	在留カードの右上に記載されている12桁（英字2桁-数字8桁-英字2桁）の番号を記入してください。

確認のための書類（見本）

在留カード例（表面）



在留カード例（裏面）



⑧ **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外国人雇用状況の届出においては、**在留カード番号**の記載が必要です。

※1 上陸許可証印

※2 指定書

※3 資格外活動許可書

※4 資格外活動許可証印



「在留カード」について

在留カードは、中長期在留者※5に対し、上陸許可や在留資格の変更、在留期間の更新などの在留に関する許可に伴って交付されるものです。

※5 中長期在留者とは、以下のいずれにもあてはまらない人です。

- ① 「3月」以下の在留期間が決定された人
- ② 「短期滞在」の在留資格が決定された人
- ③ 「外交」または「公用」の在留資格が決定された人等
- ④ 特別永住者
- ⑤ 在留資格を有しない人

出入国在留管理庁ウェブサイト上で、在留カードおよび特別永住者証明書（以下、在留カード等）の番号が失効していないか確認することができます。

また、在留カード等の情報が偽造・改ざんされたものでないかどうかを確認することができるアプリも無料配布されています。

偽変造が疑われる在留カード等を発見した場合には、最寄りの地方出入国在留管理局にお問い合わせください。

在留カード等
番号失効情報照会

<https://lapse-immi.moj.go.jp/>



在留カード等
読取アプリケーション

<http://www.moj.go.jp/isa/policies/policies/rcc-support.html>



留意事項について

日米地位協定に基づき在留する外国人を雇用した場合の外国人雇用状況の届出の記載方法については、管轄のハローワークにご相談ください。

その他、外国人雇用状況の届出に当たり、確認方法や記載方法についてご不明な点がありましたら、管轄のハローワークまでお問い合わせください。

■ 届出の方法について ①-1 <雇用保険被保険者資格取得届（様式第2号）>

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 (P.3~4参照)	①氏名 ②在留資格※等 ③在留期間等 ④生年月日 ⑤性別 ⑥国籍・地域 ⑦資格外活動許可または報酬活動許可の有無 ⑧在留カード番号 ⑨雇入れに係る事業所の名称および所在地など、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「在留資格等」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に係る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の方（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に届け出てください（インターネットより電子申請による届け出も可能です）。 ※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。 ※代理人による届出を行う場合には、あらかじめ代理人を選任することで提出は可能です。代理人選任（解任）届が必要となりますので、管轄のハローワークまでお問い合わせください。
届出期限	雇入れた日の翌月10日までです。

<「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/被保険者の転勤/在留資格の変更など

「備考」欄

「外国人雇用状況届出書（様式第3号）」によって届出済みの場合、または在留資格変更申請中の場合に記入してください。
 （例：様式第3号によって届出済、在留資格変更申請中 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。

「23.在留資格」欄

在留カードの「在留資格」または旅券（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。

※「被監理者」「仮滞在許可者」の場合も同様に記入してください。在留資格が「特定技能」または「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。

- | | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> ●特定技能1号（介護） ●特定技能1号（ビルクリーニング） ●特定技能1号（素形材産業）※a ●特定技能1号（産業機械製造業）※a ●特定技能1号（電気・電子情報関連産業）※a ●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（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（食品製造業） ●特定技能1号（外食業） ●特定技能1号（農業） ●特定技能1号（漁業） ●特定技能1号（食品製造業） ●特定技能1号（外食業） ●特定技能1号（自動車運送業） ●特定技能1号（鉄道） ●特定技能1号（林業） ●特定技能1号（木材産業） | <ul style="list-style-type: none"> ●特定技能2号（ビルクリーニング） ●特定技能2号（工業製品製造業） ●特定技能2号（建設） ●特定技能2号（造船・船用工業） ●特定技能2号（自動車整備） ●特定技能2号（航空） ●特定技能2号（宿泊） ●特定技能2号（農業） ●特定技能2号（漁業） ●特定技能2号（食品製造業） ●特定技能2号（外食業） ●特定技能2号（ワーキングホリデー） ●特定技能2号（EPA） ●特定技能2号（高度専門・技術活動） ●特定技能2号（高度経営・管理活動） ●特定技能2号（高度人材外国人の就労配偶者） | <ul style="list-style-type: none"> ●特定活動（建設分野） ●特定活動（造船分野） ●特定活動（外国人調理師） ●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（就職活動） ●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（就労可） ●特定活動（その他） |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
- ※a 在留資格「特定技能1号（素形材産業）」「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）」のまま離職の届出を行う場合のみ。

電子申請について（雇入れ時・離職時）

雇用保険の被保険者となる外国人の場合「e-Gov」電子申請からの届出も可能です。
 その場合、届出用紙による届出は不要です。

e-GOV

<https://www.e-gov.go.jp>



■ 届出の方法について ①-2<雇用保険被保険者資格喪失届（様式第4号）>

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 (P.3~4参照)	①氏名 ②在留資格等 ③在留期間等 ④生年月日 ⑤性別 ⑥国籍・地域 ⑦在留カード番号 ⑧離職に係る事業所の名称および所在地など、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「在留資格等」などを記入してハローワークに提出することで、外国人雇用状況の離職に係る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の方（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に届け出てください（インターネットより電子申請による届け出も可能です）。 ※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。 ※代理人による届出を行う場合には、あらかじめ代理人を選任することで提出は可能です。代理人選任（解任）届が必要となりますので、管轄のハローワークまでお問い合わせください。
届出期限	退職した日の翌日から10日以内です。

<「雇用保険被保険者資格喪失届」の様式（様式第4号）>

表面

様式第4号（第7条関係）（第1面）
雇用保険被保険者資格喪失届

標準
字種 0123456789

帳票種別 15103

1. 被保険者番号 2. 事業所番号 3. 資格取得年月日

4. 離職年月日（元号 4 平成 5 令和） 5. 喪失原因 6. 離職票交付希望 7. 1週間の所定労働時間 8. 補充採用予定の有無

9. 新氏名 フリガナ（カタカナ）

10. 個人番号

11. 喪失時被保険者種別 12. 国籍・地域コード 13. 在留資格コード

住所欄

被保険者の住所又は居所

雇用保険法施行規則第7条第1項の規定により、上記のとおり届けます。

住 所
業 主 氏 名

「19.在留資格」欄

在留カードの「在留資格」または旅券(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。
※「被監視者」「仮滞在許可者」の場合も同様に記入してください。
在留資格が「特定技能」または「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（ビルクリーニング）
- 特定技能1号（工業製品製造業）
- 特定技能1号（素形材産業）※a
- 特定技能1号（産業機械製造業）※a
- 特定技能1号（電気・電子情報関連産業）※a
- 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（飲食品料製造業）
- 特定技能1号（外食業）
- 特定技能1号（自動車運送業）
- 特定技能1号（鉄道）
- 特定技能1号（林業）
- 特定技能1号（木材産業）
- 特定技能2号（ビルクリーニング）
- 特定技能2号（工業製品製造業）
- 特定技能2号（建設）
- 特定技能2号（造船・船用工業）
- 特定技能2号（自動車整備）
- 特定技能2号（航空）
- 特定技能2号（宿泊）
- 特定技能2号（農業）
- 特定技能2号（漁業）
- 特定技能2号（飲食品料製造業）
- 特定技能2号（外食業）
- 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（高度人材外国人の就労配偶者）
- 特定活動（建設分野）
- 特定活動（造船分野）
- 特定活動（外国人調理師）
- 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（就職活動）
- 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（就労可）
- 特定活動（その他）

※a 在留資格「特定技能1号（素形材産業）」「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）」のまゝ離職の届出を行う場合のみ。

裏面

様式第4号（第7条関係）（第2面）
雇用保険被保険者資格喪失届

14~19欄

14. 被保険者氏名（ローマ字）又は新氏名（ローマ字）【アルファベット大文字で記入してください。】

15. 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）

16. 在留期間

17. 派遣・請負職別区分

18. 国籍・地域

19. 在留資格

備考

備考欄に記入する場合は、この欄に記入してください。

「備考」欄

すでに「外国人雇用状況届出書（様式第3号）」によって届出済みの場合や、在留資格変更申請中の場合に記入してください。（例：様式第3号によって届出済在留資格変更申請中 など）

「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。

■ 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・離職時）

届出事項 (P.3~4参照)	①氏名 ②在留資格等 ③在留期間等 ④生年月日 ⑤性別 ⑥国籍・地域 ⑦資格外活動許可または報酬活動許可の有無 ⑧在留カード番号 ⑨雇入れまたは離職年月日 ⑩雇入れまた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。ただし、外国人雇用状況届出の対象外の方（特別永住者、在留資格「外交」・「公用」の方）は、記入不要です。 ※届出様式はハローワークの窓口で配布しているほか、厚生労働省ウェブサイトからダウンロードすることもできます。 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/gaikokujin/todokede/index.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に届け出てください（インターネットより電子申請による届出も可能です）。 ※代理人による届出を行う場合には、あらかじめ代理人を選任することで提出は可能です。代理人選任（解任）届が必要となりますので、管轄のハローワークまでお問い合わせください。
届出期限	雇入れ、離職の場合ともに翌月の末日までです。

<「外国人雇用状況届出書」の様式（様式第3号）>

様式第3号(第10条関係)(表面)

雇入れに係る外国人雇用状況届出書

①外国人の氏名(ローマ字)

②①の者の在留資格

③①の者の在留期間(期間)(西暦) 年 月 日 まで

④①の者の生年月日(西暦) 年 月 日

⑤①の者の性別 1男・2女

⑥①の者の国籍・地域

⑦①の者の資格外活動許可の有無 1有・2無

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

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11条第3項の規定により上記のとおり届けます。

事業所の名称、所在地、電話番号等

雇入れ又は離職に係る事業所

雇用保険適用事業所番号

①の者が主として左記以外の事業所で就労する場合は

主たる事務所(名称)(所在地) TEL

社会保険 作成年月日・届出代行者・事務代理者の表示 氏名

労働士 記載欄 公共職業安定所長 殿

「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」または旅券(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。

※「被監理者」「仮滞在許可者」の場合も同様に記入してください。また、在留資格が「特定技能」または「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(ビルクリーニング)
 - 特定技能1号(工業製品製造業)
 - 特定技能1号(素材産業) ※a
 - 特定技能1号(産業機械製造業) ※a
 - 特定技能1号(電気・電子情報関連産業) ※a
 - 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(飲食料品製造業)
 - 特定技能1号(外食業)
 - 特定技能1号(自動車運送業)
 - 特定技能1号(鉄道)
 - 特定技能1号(林業)
 - 特定技能1号(木材産業)
 - 特定技能2号(工業製品製造業)
 - 特定技能2号(建設)
 - 特定技能2号(造船・船用工業)
 - 特定技能2号(自動車整備)
 - 特定技能2号(航空)
 - 特定技能2号(宿泊)
 - 特定技能2号(農業)
 - 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(高度人材の就労配偶者)
 - 特定活動(外国人調理師)
 - 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(就職活動)
 - 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(就労可)
 - 特定活動(その他)
- ※a 在留資格「特定技能1号(素材産業)」「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)」のまま離職の届出を行う場合のみ。

「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。※「被監理者」「仮滞在許可者」の場合は報酬活動許可を受けているかご確認ください。

A「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。

B「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。

外国人雇用状況届出書（様式第3号）による届出は インターネットで登録できます

雇用保険の被保険者とならない外国人の**外国人雇用状況届出書（様式第3号）**による届出は、ハローワークインターネットサービスの「外国人雇用状況届出システム」を利用するといつでも簡単に届出できます。

（注）雇用保険の被保険者の外国人の場合はe-Govをご利用ください。

- **24時間、365日いつでも届出できます！**
毎週日曜日22時～翌日（月曜日）8時の間は、システムメンテナンスのためサービスを停止します。
- **ハローワークへの来所は不要です！**
- **複数の外国人についてまとめて届出できます！**
- **届出情報をインターネットで確認・修正できます！**



「外国人雇用状況届出システム」ご利用方法

■外国人雇用状況届出システム

<https://gaikokujin.hellowork.mhlw.go.jp/report/001010.do?action=initDisp&screenId=001010>

以下のいずれかの方法でアクセスできます。

- ① インターネットで「外国人雇用状況届出システム」を検索する
- ② ハローワークインターネットサービス
(<https://www.hellowork.mhlw.go.jp/>)

外国人雇用状況届出システム

- 「事業主の方」または「事業主の方へのサービスのご案内」
- 事業主の方へのサービス「外国人雇用状況届出について」
- 申請等をご利用の方へ「外国人雇用状況届出」

↓このバナーが目印です



外国人雇用状況届出システムの「操作マニュアル」は、以下のページに掲載しています。

https://www.hellowork.mhlw.go.jp/doc/gaikokujin_manual.pdf

<「外国人雇用状況届出に係る電子届出切替・変更申請書」の様式>

外国人雇用状況届出に係る電子届出切替・変更申請書	
<input type="checkbox"/> 外国人雇用状況届出について、様式第3号の届出用紙による届出から電子届出への切替をお願いします。 <input type="checkbox"/> 外国人雇用状況届出について、電子届出を行うにあたり、メールアドレスの変更を希望します。 <small>変更希望する申請にチェックを付けてください。</small>	
① 事業所番号	事業所番号が不明な場合は空欄で提出してください。
② 事業所（又は施設）の名称（略称）	
③ ②の所在地	(〒 ー ー) 郵便番号()
④ ②の電話番号	
外国人を雇う又は労働者を派遣する事業者の氏名(捺印必需)	
⑤ 届出者	
所属（氏名・会社）	
⑥ 届出者連絡先	電話 FAX
⑦ 届出者メールアドレス	
注1	外国人の就業場所が複数ある場合、就業先事業所勤務先に申請が必須です。 就業先事業所施設（支店、店舗、工場など）の住所を登録するワーキング（公共職業安定所）に申請書をご提出ください。
注2	社会保険労務士が行う場合、登録については「社会保険労務士 〇〇〇〇」と社会保険労務士の姓名を記述してください。あわせて登録へのご記入をお願いします。
注3	届出届出用紙原本を外国人の雇入れ及び届出につきましては、雇用保険資格取得及び届出による届出となった方、インターネット上の「外国人雇用状況届出システム」への入力（この電子届出）には必要ありません。
⑧ 社会保険労務士記載欄	届出代行、業務代理等の場合 氏名(捺印必需)

これまで、外国人雇用状況届出書（様式第3号）、雇用保険被保険者資格取得届（様式第2号）、雇用保険被保険者資格喪失届（様式第4号）の届出用紙を使って、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IDとパスワードを取得することはできません。

インターネットへの届出に変更される場合は、「外国人雇用状況届出に係る電子届出切替・変更申請書」を提出する必要がありますので、お手数ですが、届出を行ったハローワークまでお問い合わせください。

「外国人雇用状況届出に係る電子届出切替・変更申請書」は、厚生労働省ウェブサイトからダウンロードすることができます。

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

「外国人雇用状況届出システム」ログイン画面

厚生労働省

外国人雇用状況届出システム

外国人雇用状況届出とは

事業主の協力に基づき、個々の事業所における外国人労働者の雇用状況を把握し、外国人労働者の雇用の安定を含めた地域の労働力需給の適正な調整及び外国人労働者に対する適切な雇用管理の促進を図ることを目的としたものです。

留意事項

様式第3号(国・地方公共団体の場合は通知様式。以下同じ。)等の届出用紙により、一度でもハローワークに届出を行ったことのある事業主の方は、この画面からユーザID及びパスワードを取得することはできません。以前に様式第3号による届出を行い、今後、インターネットによる届出を希望する場合は、お手数ですが、様式第3号を届け出たハローワークまでお問合せください。なおその際、ご担当者様のメールアドレスをお知らせください。

届出時の注意事項等を掲載していますので、ご確認ください。

⇒ [届出時の注意事項等](#)

ログインに一定回数失敗した場合、一時的にログインができなくなります。ログインができない場合、時間をおいて再度ご利用をお願いいたします。

ログイン

外国人雇用状況届出システムのユーザIDをすでにお持ちの方は、ユーザIDとパスワードを入力してログインしてください。

注意: ユーザIDおよびパスワードは第三者に知られないように大切に管理してください。

ユーザID - -

パスワード

A [ユーザIDご利用時の注意](#)

ユーザID新規登録・パスワード再登録・お問合せ

B 外国人雇用状況届出システムのユーザIDをお持ちでない方は、ユーザIDの新規登録を行ってください。

パスワードを忘れた方はこちらです。

外国人雇用状況届出システムによくあるお問合せを掲載しました。

◆ 登録済みの方 (A)

- ① 登録したユーザIDとパスワードを入力して「ログイン」をクリック
- ② 「雇用情報メニュー」をクリック
- ③ 「外国人雇用情報新規登録」をクリックし、雇用情報新規登録画面で必要事項を入力
- ④ 「外国人雇用情報新規登録」をクリック
- ⑤ 次画面で「確定」をクリック
- ⑥ 登録完了

◆ 初めてご利用される方 (B)

- ① 「ユーザID新規登録」をクリック
- ② 雇用保険適用事業所番号を
■ お持ちの場合
「雇用保険適用事業所からのユーザID仮登録」
■ お持ちでない場合
「雇用保険非適用事業所からのユーザID仮登録」をそれぞれクリック
- ③ それぞれ次画面で必要事項を入力し「同意します」をクリック
- ④ 入力したメールアドレスに仮登録メールが自動送信されるので、メールが届いたら開く
- ⑤ ユーザ情報登録画面から必要事項(パスワードの設定を含む)を入力
- ⑥ 「ユーザ情報登録」をクリック
- ⑦ 次画面で登録内容を確認し「確定」をクリック
- ⑧ 本登録完了

参考 外国人雇用状況届出システムに関するQ&A

■ ログイン情報の管理

Q ユーザID、パスワード、メールアドレスがわからなくなりました。

A 管轄のハローワークまでお問い合わせください。ハローワークで登録状況を確認します。

■ 社会保険労務士による届出

Q 社会保険労務士がインターネットで届出を行う場合の注意点について教えてください。

A 社会保険労務士の方も、事業主の方と同様に、インターネット上からユーザIDとパスワードを取得できます。登録時の担当者氏名欄に「社会保険労務士 ○○○○」と社会保険労務士の名称を冠して氏名を記載してください。

■ 登録情報の管理

Q 雇用情報の登録時に同一人物を誤って二重に登録してしまいました。

A 管轄のハローワークまでお問い合わせください。ハローワークで対応します。

■ 届出事項の確認

Q 「在留資格」について、どの在留資格を選択したらいいか迷います。

A 入力項目でご不明な点がありましたら、管轄のハローワークまでお気軽にご相談ください。

2 外国人労働者の雇用管理の改善は 事業主の努力義務です

外国人が能力を発揮できる適切な人事管理と就労環境を！

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

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。

指針の主な内容

募集・採用時において

国籍で差別しない公平な採用選考を行いましょう。

日本国籍でないこと、外国人であることのみを理由に、求人者が採用面接などへの応募を拒否することは、公平な採用選考の観点から適切ではありません。

法令の適用について

労働基準法や健康保険法などの労働関係法令や社会保険関係法令は、国籍を問わず外国人にも適用されます。また、労働条件面での国籍による差別も禁止されています。

適正な人事管理について

労働契約の締結に際し、賃金、労働時間等主要な労働条件について書面等で明示することが必要です。その際、母国語等により外国人が理解できる方法で明示するよう努めましょう。

賃金の支払い、労働時間管理、安全衛生の確保等については、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法等に則って適切に対応しましょう。

人事管理に当たっては、職場で求められる資質、能力等の社員像の明確化、評価・賃金決定、配置等の運用の透明性・公正性を確保し、環境の整備に努めましょう。

解雇等の予防と再就職援助について

労働契約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。

指針の基本的な考え方

事業主は外国人労働者について、

- 労働関係法令および社会保険関係法令は国籍にかかわらず適用されることから、事業主はこれらを遵守すること。
- 外国人労働者が適切な労働条件および安全衛生の下、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、適切な措置を講ずること。

■ 外国人労働者の募集および採用の適正化

1 募集

- 募集に当たって、従事すべき業務内容、労働契約期間、就業場所、労働時間や休日、賃金、労働・社会保険の適用に関する事項等について、書面の交付等により明示すること。【※1】
- 特に、外国人が国外に居住している場合は、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。
- 外国人労働者のあっせんを受ける場合、職業安定法等の定めるところにより、職業紹介事業の許可を受けている者もしくは届出を行っている者から受け、外国人労働者と違約金もしくは保証金の徴収等に係る契約を結ぶなど職業安定法または労働者派遣法に違反する者から受けないこと。
- 国外に居住する外国人労働者のあっせんを受ける場合、外国人労働者と違約金または保証金の徴収等に係る契約を結ぶ者を取次機関として利用する職業紹介事業者等からあっせんを受けないこと。
- 職業紹介事業者等に対し求人の申込みを行うに当たり、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こと。
- 労働契約を締結しようとする場合であって、募集時に明示した労働条件を変更、特定等する場合は、明示した事項と変更内容等とを対照できる書面を交付する等により明示すること。【※1】

2 採用

- 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することとし、従事することが認められない者については、採用してはならないこと。
- 在留資格の範囲内で、外国人労働者がその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こと。

■ 適正な労働条件の確保

1 均等待遇

- 労働者の国籍を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱いをしてはならないこと。

2 労働条件の明示

- 労働契約の締結に際し、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を交付すること。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こと。【※1】

3 賃金の支払い

- 最低賃金額以上の賃金を支払うとともに、基本給、割増賃金等の賃金について全額を支払うこと。
- 労使協定に基づき食費、居住費等を賃金から控除等する場合等については、控除額は実費を勘案し、不当な額とならないようにすること。

4 適正な労働時間等の管理

- 法定労働時間等の上限規制遵守、週休日の確保をはじめ適正な労働時間の管理を行うとともに、時間外・休日労働の削減に努めること。
- 労働時間の状況の把握に当たっては、タイムカードによる記録等の客観的な方法その他の適切な方法によるものとする。
- 労働基準法等の定めるところにより、年次有給休暇を与えること。時季を定めることにより与える際には、外国人労働者の意見を聴き、聴取した意見を尊重するよう努めること。

【※1】の事項については、母国語その他の当該外国人が使用する言語または平易な日本語を用いる等、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必要があります。

5 労働基準法等の周知

- 労働基準法等の定めるところにより、その内容、就業規則、労使協定等について周知すること。その際には、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こと。【※2】

6 労働者名簿等の調製

- 労働基準法等の定めるところにより労働者名簿、賃金台帳および年次有給休暇管理簿を調製すること。

7 金品の返還等

- 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こと。また、退職の際には、労働基準法の定めるところにより当該労働者の権利に属する金品を返還すること。

8 寄宿舍

- 事業附属寄宿舍に寄宿させる場合、労働基準法等の定めるところにより寄宿舍について必要な措置その他労働者の健康、風紀および生命の保持に必要な措置を講ずること。

9 雇用形態または就業形態に関わらない公正な待遇の確保

- 短時間・有期雇用労働法および労働者派遣法の定めるところにより、短時間・有期雇用労働者または派遣労働者である外国人労働者と通常の労働者との間に不合理な待遇の相違を設けてはならず、また、差別的取扱いをしてはならないこと。
- 短時間・有期雇用労働者または派遣労働者である外国人労働者から求めがあった場合、通常の労働者との待遇の相違の内容および理由等について説明すること。【※2】

■ 安全衛生の確保

1 安全衛生教育の実施

- 労働者安全衛生法等の定めるところにより安全衛生教育を実施するに当たっては、母国語等を用いる、視聴覚教材を用いる等、当該外国人労働者がその内容を理解できる方法により行うこと。特に、使用させる機械等、原材料等の危険性または有害性およびこれらの取扱方法等が確実に理解されるよう留意すること。

2 労働災害防止のための日本語教育等の実施

- 外国人労働者が労働災害防止のための指示等を理解することができるようにするため、必要な日本語および基本的な合図等を習得させるよう努めること。

3 労働災害防止に関する標識、掲示等

- 事業場内における労働災害防止に関する標識、掲示等について、図解等の方法を用いる等、外国人労働者がその内容を理解できる方法により行うよう努めること。

4 健康診断の実施等

- 労働安全衛生法等の定めるところにより、健康診断、面接指導および心理的な負担の程度を把握するための検査を実施すること。【※2】

5 健康指導および健康相談の実施

- 産業医、衛生管理者等を活用して健康指導および健康相談を行うよう努めること。

6 母性保護等に関する措置の実施

- 女性である外国人労働者に対し、労働基準法、男女雇用機会均等法等の定めるところにより、産前および産後休業、妊娠中の外国人労働者が請求した際の軽易な業務への転換、時間外労働等の制限、妊娠中およ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こと。

【※2】の事項については、母国語その他の当該外国人が使用する言語または平易な日本語を用いる等、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必要があります。

7 労働安全衛生法等の周知

- 労働安全衛生法等の定めるところにより、その内容について周知すること。その際には、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こと。【※2】

■ 労働・社会保険の適用等

1 制度の周知および必要な手続きの履行等

- 労働・社会保険に係る法令の内容および保険給付に係る請求手続き等について、外国人労働者が理解できる方法により周知に努めること。また、労働・社会保険に係る法令の定めるところに従い、被保険者に該当する外国人労働者に係る適用手続き等必要な手続きをとること。【※2】
- 外国人労働者（健康保険の資格確認書（書面に限る）の交付を受けているものに限る）が離職したときは、遅滞なく当該資格確認書を回収するとともに、国民健康保険または国民年金の適用の手続きが必要になる場合はその旨を教示するよう努めること。
- 健康保険および厚生年金保険が適用にならない事業所においては、外国人労働者およびその家族が適切に国民健康保険および国民年金の適用の手続きが行えるよう、必要な援助を行うよう努めること。
- 労働保険の適用が任意の事業所においては、外国人労働者を含む労働者の希望等に応じ、労働保険の加入の申請を行うこと。

2 保険給付の請求等についての援助

- 外国人労働者が離職する場合には、雇用保険被保険者離職票の交付等、必要な手続きを行うとともに、失業等給付の受給に係る公共職業安定所の窓口の教示その他必要な援助を行うよう努めること。
- 労働災害等が発生した場合には、労働災害補償保険の給付の請求その他の手続きに関し、外国人労働者やその家族等からの相談に応ずること。加えて、必要な援助を行うよう努めること。
- 外国人労働者が病気、負傷等（労働災害によるものを除く）のため就業することができない場合には、健康保険において傷病手当金が支給され得ることについて、教示するよう努めること。
- 傷病によって障害の状態になったときは、障害年金が支給され得ることについて、教示するよう努めること。
- 公的年金の被保険者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帰国前に説明するとともに、年金事務所等の関係機関の窓口を教示するよう努めること。

■ 適切な人事管理、教育訓練、福利厚生等

1 適切な人事管理

- 外国人労働者が円滑に職場に適応できるよう、社内規程その他文書等の多言語化等、職場における円滑なコミュニケーションの前提となる環境の整備に努めること。
- 職場で求められる資質、能力等の社員像の明確化、評価・賃金決定、配置等の人事管理に関する運用の透明性・公正性の確保等、多様な人材が適切な待遇の下で能力発揮しやすい環境の整備に努めること。その際、公共職業安定所の行う雇用管理に係る助言・指導を踏まえ、適切に対応すること。

2 生活支援

- 日本語教育および日本の生活習慣、文化、風習、雇用慣行等について理解を深めるための支援を行うとともに、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こと。
- 居住地周辺の行政機関、医療機関、金融機関等に関する各種情報の提供や同行等、居住地域において安心して日常生活または社会生活を営むために必要な支援を行うよう努めること。

3 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等、体制を整備し、日本における生活上または職業上の苦情・相談等に対応するよう努めるとともに、必要に応じ、行政機関の設ける相談窓口についても教示するよう努めること。

【※2】の事項については、母国語その他の当該外国人が使用する言語または平易な日本語を用いる等、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必要があります。

4 教育訓練の実施等

- 教育訓練の実施その他必要な措置を講ずるよう努めるとともに、母国語での導入研修の実施等働きやすい職場環境の整備に努めること。

5 福利厚生施設

- 適切な宿泊の施設を確保するよう努めるとともに、給食、医療、教養、文化、体育、レクリエーション等の施設の利用について、十分な機会が保障されるよう努めること。

6 帰国および在留資格の変更等の援助

- 在留期間が満了し、在留資格の更新がなされない場合には、雇用関係を終了し、帰国のための諸手続きの相談その他必要な援助を行うよう努めること。
- 外国人労働者が病気等やむを得ない理由により帰国に要する旅費を支弁できない場合には、当該旅費を負担するよう努めること。
- 在留資格の変更または在留期間の更新の際は、手続きに当たっての勤務時間の配慮その他必要な援助を行うよう努めること。
- 一時帰国を希望する場合には、休暇取得への配慮その他必要な援助を行うよう努めること。

7 外国人労働者と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努めること。

■ 解雇等の予防および再就職の援助

1 解雇

- 事業規模の縮小等を理由として解雇を行う場合であっても、労働契約法の規定に留意し、外国人労働者に対して安易な解雇を行わないようにすること。

2 雇止め

- 労働契約法の規定に留意し、外国人労働者に対して安易な雇止めを行わないようにすること。

3 再就職の援助

- 外国人労働者が解雇（自己の責めに帰すべき理由によるものを除く。）その他事業主の都合により離職する場合において、当該外国人労働者が再就職を希望するときは、関連企業等へのあっせん、教育訓練等の実施・受講あっせん、求人情報の提供等当該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努めること。その際、公共職業安定所と密接に連携するとともに、再就職支援に係る助言・指導を踏まえ、適切に対応すること。

4 解雇制限

- 外国人労働者が業務上負傷し、または疾病にかかり療養のために休業する期間等、労働基準法の定めるところにより解雇が禁止されている期間があることに留意すること。

5 妊娠、出産等を理由とした解雇の禁止等

- 女性である外国人労働者が婚姻し、妊娠し、または出産したことを退職理由として予定する定めをしてはならないこと。また、妊娠、出産等を理由として解雇その他不利益な取扱いをしてはならないこと。

■ 労働者派遣または請負を行う事業主に係る留意事項

1 労働者派遣

- 労働者派遣の形態で外国人労働者を就業させる事業主は、従事する業務内容、就業場所、派遣する外国人労働者を直接指揮命令する者に関する事項等、派遣就業の具体的内容を派遣する外国人労働者に明示する、派遣先に対し、派遣する外国人労働者の氏名、雇用保険および社会保険の加入の有無を通知する等、労働者派遣法等の定めるところに従い、適正な事業運営を行うこと。
- 派遣先は、労働者派遣事業の許可のない者からは外国人労働者に係る労働者派遣を受けないこと。

2 請負

- ・ 請負を行う事業主にあつては、請負契約の名目で実質的に労働者供給事業または労働者派遣事業を行わないよう、職業安定法および労働者派遣法を遵守すること。
- ・ 雇用する外国人労働者の就業場所が注文主である他事業主の事業所内である場合には、当該注文主が当該外国人労働者の使用者であるとの誤解を招くことのないよう、当該事業所内で業務の処理の進行管理を行うこと。また、当該事業所内で、雇用労務責任者等に人事管理、生活支援等の職務を行わせること。
- ・ 外国人労働者の希望により、労働契約の期間をできる限り長期のものとし、安定的な雇用の確保に努めること。

■ 外国人労働者の雇用状況の届出

- ・ 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の規定に基づき、新たに外国人労働者を雇い入れた場合またはその雇用する外国人労働者が離職した場合には、公共職業安定所の長に届け出ること。

■ 外国人労働者の雇用労務責任者の選任

- ・ 外国人労働者を常時10人以上雇用するときは、この指針に定める雇用管理の改善等に関する事項等を管理させるため、人事課長等を雇用労務責任者として選任すること。

■ 外国人労働者の在留資格に応じて講ずべき必要な措置

1 特定技能の在留資格をもって在留する者に関する事項

- ・ 出入国管理及び難民認定法の規定に基づく特定技能雇用契約の基準や受入れ機関の基準に留意するとともに、支援および必要な届出等を適切に実施すること。

2 技能実習生に関する事項

- ・ 「技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する基本方針」等の内容に留意し、技能実習生に対し実効ある技能等の修得が図られるように取り組むこと。

3 留学生に関する事項

- ・ 新規学卒者等を採用する際、留学生であることを理由として、その対象から除外することのないようにするとともに、企業の活性化・国際化を図るためには、異なる教育、文化等を背景とした発想が期待できる留学生の採用も効果的であることに留意すること。あわせて、採用する際には、当該留学生が在留資格の変更の許可を受ける必要があることに留意すること。
- ・ インターンシップ・職場体験の実施に当たっては、企業等に対する理解の促進や職業意識の形成支援等の趣旨を損なわないようにすること。
- ・ アルバイト等で雇用する場合には、資格外活動許可が必要であり、資格外活動は原則として週28時間以内に制限されていることに留意すること。

「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」の全文は厚生労働省ウェブサイトに掲載しています。

<https://www.mhlw.go.jp/content/000601382.pdf>



参考

外国人労働者の雇用管理改善等に係る自主点検表

外国人労働者の雇用管理改善のポイントや取組状況を確認するための「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）」も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。

<https://www.mhlw.go.jp/content/001003486.docx>



- 在留資格ごとに在留期間が定められています（令和6年9月30日現在）
- 在留資格については、地方出入国在留管理局へお問い合わせください。

■ 就労目的で在留が認められる外国人

これらの外国人は、各在留資格に定められた範囲で報酬を受ける活動が可能です。

在留資格	日本において行うことができる活動	在留期間	該当例
教授	日本の大学もしくはこれに準ずる機関または高等専門学校において研究、研究の指導または教育をする活動	5年、3年、1年または3月	大学教授等
芸術	収入を伴う音楽、美術、文学その他の芸術上の活動（この表の興行の項に掲げる活動を除く）	5年、3年、1年または3月	作曲家、画家、著述家等
宗教	外国の宗教団体により日本に派遣された宗教家の行う布教その他の宗教上の活動	5年、3年、1年または3月	外国の宗教団体から派遣される宣教師等
報道	外国の報道機関との契約に基づいて行う取材その他の報道上の活動	5年、3年、1年または3月	外国の報道機関の記者、カメラマン
高度専門職1号・2号	日本の公私の機関との契約に基づいて行う研究、研究の指導または教育をする活動、日本の公私の機関との契約に基づいて行う自然科学または人文科学の分野に属する知識または技術を要する業務に従事する活動、日本の公私の機関において貿易その他の事業の経営を行いまたは管理に従事する活動など	5年（1号）または無期限（2号）	ポイント制による高度人材
経営・管理	日本において貿易その他の事業の経営を行いまたは当該事業の管理に従事する活動（この表の法律・会計業務の項に掲げる資格を有しなければ法律上行うことができないとされている事業の経営または管理に従事する活動を除く）	5年、3年、1年、6月、4月または3月	企業等の経営者・管理者
法律・会計業務	外国法事務弁護士、外国公認会計士その他法律上資格を有する者が行うこととされている法律または会計に係る業務に従事する活動	5年、3年、1年または3月	弁護士、公認会計士等
医療	医師、歯科医師その他法律上資格を有する者が行うこととされている医療に係る業務に従事する活動	5年、3年、1年または3月	医師、歯科医師、看護師
研究	日本の公私の機関との契約に基づいて研究を行う業務に従事する活動（この表の教授の項に掲げる活動を除く）	5年、3年、1年または3月	政府関係機関や私企業等の研究者
教育	日本の小学校、中学校、義務教育学校、高等学校、中等教育学校、特別支援学校、専修学校または各種学校若しくは設備および編制に関してこれに準ずる教育機関において語学教育その他の教育をする活動	5年、3年、1年または3月	中学校・高等学校等の語学教師等
技術・人文知識・国際業務	日本の公私の機関との契約に基づいて行う理学、工学その他の自然科学の分野もしくは、法律学、経済学、社会学その他の人文科学の分野に属する技術もしくは知識を要する業務または外国の文化に基盤を有する思考もしくは感受性を必要とする業務に従事する活動（この表の教授、芸術、報道、経営・管理、法律・会計業務、医療、研究、教育、企業内転勤、介護、興行の項に掲げる活動を除く）	5年、3年、1年または3月	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	日本に本店、支店その他の事業所のある公私の機関の外国にある事業所の職員が日本にある事業所に期間を定めて転勤して当該事業所において行うこの表の技術・人文知識・国際業務の項に掲げる活動	5年、3年、1年または3月	外国の事業所からの転勤者
介護	日本の公私の機関との契約に基づいて介護福祉士の資格を有する者が介護または介護の指導を行う業務に従事する活動	5年、3年、1年または3月	介護福祉士
興行	演劇、演芸、演奏、スポーツ等の興行に係る活動またはその他の芸能活動（この表の経営・管理の項に掲げる活動を除く）	3年、1年、6月、3月または30日	俳優、歌手、ダンサー、プロスポーツ選手等
技能	日本の公私の機関との契約に基づいて行う産業上の特殊な分野に属する熟練した技能を要する業務に従事する活動	5年、3年、1年または3月	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1号・2号	日本の公私の機関との契約に基づいて行う特定産業分野（介護、ビルクリーニング、工業製品製造業、建設、造船・舶用工業、自動車整備、航空、宿泊、自動車運送業、鉄道、農業、漁業、飲食品料製造業、外食業、林業、木材産業）に属する相当程度の知識もしくは経験を必要とする技能を要する業務（1号）または熟練した技能を要する業務（2号）に従事する活動	3年、1年または6月（2号）、法務大臣が個々に指定する期間（1年を超えない範囲）（1号）	特定産業分野（左記16分野（2号は介護、自動車運送業、鉄道、林業、木材産業以外の11分野））の各業務従事者

■ 身分に基づき在留する者

これらの在留資格は在留中の活動に制限がないため、さまざまな分野で報酬を受ける活動が可能です。

在留資格	日本において行うことができる活動	在留期間	該当例
永住者	法務大臣が永住を認める者	無期限	法務大臣から永住の許可を受けた者（入管特例法の「特別永住者」を除く）
日本人的配偶者	日本人の配偶者もしくは民法（明治29年法律第89号）第817条の二の規定による特別養子または日本人の子として出生した者	5年、3年、1年または6月	日本人の配偶者・実子・特別養子
永住者の配偶者等	永住者の在留資格をもって在留する者もしくは特別永住者（以下「永住者等」と総称する）の配偶者または永住者等の子として日本で出生し、その後引き続き日本に在留している者	5年、3年、1年または6月	永住者・特別永住者の配偶者および日本で出生し引き続き在留している実子
定住者	法務大臣が特別な理由を考慮し一定の在留期間を指定して居住を認める者	5年、3年、1年、6月または法務大臣が個々に指定する期間（5年を超えない範囲）	第三国定住難民、日系3世、中国残留孤児

■ その他の在留資格

在留資格	在留資格の概要	在留期間
技能実習	外国人技能実習制度は、我が国が先進国としての役割を果たしつつ国際社会との調和ある発展を図っていくため、技能、技術又は知識の開発途上国等への移転を図り、開発途上国等の経済発展を担う「人づくり」に協力することを目的としており、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（平成28年法律第89号）に基づき、実施されています。	法務大臣が個々に指定する期間（1年を超えない範囲（1号）、2年を超えない範囲（2号および3号））
特定活動 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など	「特定活動」の在留資格で日本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します。 ※届出の際は旅券に添付された指定書により具体的な類型を確認の上、記載してください（P. 3※2を参照してください）。	5年、3年、1年、6月、3月または法務大臣が個々に指定する期間（5年を超えない範囲）

■ 就労活動が認められていない在留資格

留学、家族滞在などの在留資格は就労活動が認められていません。

～就労が認められるためには資格外活動許可が必要です～

出入国在留管理庁により、本来の在留資格の活動を阻害しない範囲内（1週間当たり28時間以内など）で、相当と認められる場合に報酬を受ける活動が許可されます。（例：留学生や家族滞在者のアルバイトなど）

参考 外国人の雇用に関する参考情報

労働基準関係

外国人労働者向けモデル労働条件通知書・労働条件ハンドブック

労働条件をめぐるトラブル防止のためご活用ください。
（英語、中国語、韓国語、ポルトガル語、スペイン語、タガログ語、インドネシア語、ベトナム語、カンボジア語（クメール語）、モンゴル語、ミャンマー語、ネパール語）



外国語版モデル就業規則

就業規則をめぐるトラブル防止のためご活用ください。
（英語、中国語、ポルトガル語、ベトナム語）



外国人労働者の安全衛生対策について

外国人労働者への安全衛生教育の教材などを掲載しています。



生活支援関係

外国人生活支援ポータルサイト、生活・就労ガイドブック

外国人が日本で生活するために必要な情報を掲載しています。



雇用管理関係

外国人労働者の人事・労務に関する3つの支援ツール

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」、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」を掲載。



外国人留学生の採用や入社後の活躍に向けたハンドブック

留学生等の採用や活躍に向けて、企業が取り組む際に押さえておくことの良い12のポイントをまとめています。



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（好事例集）

高度外国人材が雇用管理改善を望む事項についてのアンケートやヒアリング調査を行い、好事例をまとめています。



事業主向け支援制度関係

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）

外国人特有の事情に配慮した就労環境の整備を通じて、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します。



働き方改革推進支援助成金（融資制度）

外国人労働者の雇用管理の改善に取り組む事業主に対する融資制度があります。（詳しくは日本政策金融公庫まで）



■ 募集・採用時

Q 外国人を募集したい場合に、どのような点に気をつければ良いでしょうか？

A 求人募集の際に、外国人のみを対象とすることや、外国人が応募できないという求人を出すことはできません。国籍を条件とするのではなく、スキルや能力を条件として求人を出すようにし、公正採用選考と人権上の配慮からも、面接時に「国籍」等の質問は行わないでください。また、在留資格、在留期間、資格外活動許可の有無などの確認は、口頭での質問で回答を得る・書面で本人から自己申告をしてもらうなど、在留カード等の国籍欄を直接確認する以外の方法で行い、採用が決まり次第、在留カード等の提示を求めるようにしてください。

Q 面接の結果、外国人を雇用しようと考えていますが、どのような点に気をつければ良いでしょうか？

A 外国人を雇用する場合は、就労させようとする仕事の内容が在留資格の範囲内であるか、在留期限を過ぎていないかを確認する必要があります。また、採用決定後に在留カードなどの提示を求める場合には、個人情報であることに十分留意した上で確認してください。

■ 外国人雇用状況の届出について

Q 雇入れの際、氏名や言語などから外国人であるとは判断できず、在留資格などの確認・届出をしなかった場合、どうなりますか。

A 在留資格などの確認は、通常の注意力をもって、雇入れようとする人が外国人であると判断できる場合に行ってください。氏名や言語によって、その人が外国人であると判断できなかったケースであれば、確認・届出をしなかったからといって、法違反を問われることにはなりません。

Q 外国人であると容易に判断できるのに届け出なかった場合、罰則の対象になりますか。

A 指導、勧告の対象になるとともに、30万円以下の罰金の対象とされています。

Q 短期のアルバイトで雇入れた外国人の届出は必要ですか。

A 必要です。雇入れ日と離職日の双方を記入して、まとめて届出を行うことが可能です。

Q 届出期限内に同一の外国人を何度か雇入れた場合、複数回にわたる雇入れ・離職をまとめて届出することはできますか。

A 可能です。外国人雇用状況届出書（様式第3号）は、雇入れ・離職日を複数記入できるようになっていますので、それぞれの雇入れ・離職日を記入して提出してください。

Q 留学生が行うアルバイトも届出の対象となりますか。

A 対象となります。届出に当たっては、資格外活動許可を受けていることも確認してください。

■ 社会保険などについて

Q 外国人を雇用した場合、労働保険や社会保険に加入させなければいけませんか。

A 労働保険や社会保険については、国籍に関わらず適用になります。

■ 雇用労務責任者について

Q 雇用労務責任者はどのように選任すればよいですか。また、選任した際の手続きはありますか。

A 外国人労働者の雇用管理業務を担当する人事課長等を選任してください。専任者でなく、兼任としても差し支えありません。また、選任した後のハローワークへの届出などの手続きは不要です。

外国人労働者の雇用管理に関する相談について、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。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。

ご相談時の主な
アドバイス内容

- ・ 労務管理、労働条件において、日本人と同じように対応しているか
- ・ 外国人労働者の日本語能力に対応した職場作りについて
- ・ 職場環境、生活環境への配慮について

参考 関係機関のお問い合わせ先

出入国・在留等の手続きに関するお問い合わせ先

地方出入国在留管理局	所在地	電話番号
札幌出入国在留管理局	〒060-0042 札幌市中央区大通西12 札幌第3合同庁舎	0570-003259 (IP電話・海外から：011-211-5701)
仙台出入国在留管理局	〒983-0842 仙台市宮城野区五輪1-3-20 仙台第2法務合同庁舎	0570-022259(代)
東京出入国在留管理局	〒108-8255 港区港南5-5-30	0570-034259 (IP電話・海外から：03-5796-7234)
東京出入国在留管理局 四谷分庁舎	〒160-0004 新宿区四谷1-6-1 四谷タワー14階 在留調査部門 所属機関等に関する届出・所属機関による届出 オンライン審査部門 在留オンライン申請手続	0570-011000(8番) (IP電話・海外から：03-5363-3013) 03-5363-3032 03-5363-3030
成田空港支局	〒282-0004 成田市古込字古込1-1 成田国際空港第2旅客ターミナルビル6階 審査管理部門	0476-34-2222(代) 0476-34-2211
羽田空港支局	〒144-0041 大田区羽田空港2-6-4 羽田空港C I Q棟	03-5708-3202(代)
横浜支局	〒236-0002 横浜市金沢区浜鳥町10-7	0570-045259 (IP電話・海外から：045-769-1729)
名古屋出入国在留管理局	〒455-8601 名古屋市港区正保町5-18	0570-052259 (IP電話・海外から：052-217-8944)
中部空港支局	〒479-0881 常滑市セントレア1-1 C I Q棟3階	0569-38-7410(代)
大阪出入国在留管理局	〒559-0034 大阪市住之江区南港北1-29-53	0570-064259 (IP電話・海外から：06-4703-2050)
関西空港支局	〒549-0011 泉南郡田尻町泉州空港中1	072-455-1453(代)
神戸支局	〒650-0024 神戸市中央区海岸通29 神戸地方合同庁舎	078-391-6377(代)
広島出入国在留管理局	〒730-0012 広島市中区上八丁堀2-31 広島法務総合庁舎	082-221-4411(代)
高松出入国在留管理局	〒760-0033 高松市丸の内1-1 高松法務合同庁舎	087-822-5852(代)
福岡出入国在留管理局	〒810-0073 福岡市中央区舞鶴3-5-25 福岡第1法務総合庁舎	092-717-5420(代)
那覇支局	〒900-0022 那覇市樋川1-15-15 那覇第1地方合同庁舎	098-832-4185(代)

外国人在留総合インフォメーションセンター等（外国人在留総合相談を実施している窓口）

来所相談 上記の各地方出入国在留管理官署（東京出入国在留管理局四谷分庁舎と各空港支局を除く。） 電話相談 0570-013904 (IP電話・海外から：03-5796-7112)

留学生の就職支援専用事前相談窓口

各地方出入国在留管理局・支局（空港支局を除く）では、「留学生の就職支援に係る専用の事前相談窓口」を設置し、留学生や留学生の雇用を予定している企業からの相談を受け付けています。詳しい内容は出入国在留管理庁のウェブサイト（https://www.moj.go.jp/isa/publications/materials/nyuukokukanri07_00014.html）をご参照ください。



技能実習の実施に関するお問い合わせ先

外国人技能実習機構地方事務所	所在地	電話番号
札幌事務所	〒060-0034 札幌市中央区北4条東2-8-2 マルイト北4条ビル5階	011-596-6470(総務課・認定課) 011-596-6445(指導課・援助担当)
仙台事務所	〒980-0803 仙台市青葉区国分町1-2-1 仙台フコク生命ビル6階	022-399-6326(総務課・認定課) 022-398-6126(指導課・援助担当)
東京事務所	〒101-0041 千代田区神田須田町2-7-2 アーバンセンター神田須田町4階・7階	03-6433-9211(総務課) / 03-6433-9971(指導課) 03-5577-5143(援助課) / 03-6433-9975(認定課)
水戸支所（東京事務所）	〒310-0062 水戸市大町1-2-40 朝日生命水戸ビル2・3階	029-350-8852(総務課・認定課) 029-350-8856(指導課・援助担当)
長野支所（東京事務所）	〒380-0825 長野市南長野末広町1361 ナカジマ会館ビル6階・7階	026-217-3556
名古屋事務所	〒460-0008 名古屋市中区栄4-15-32 日建・住生ビル5階	052-684-8402(総務課・認定課) 052-684-8412(指導課) / 052-228-0627(援助課)
富山支所（名古屋事務所）	〒930-0004 富山市桜橋通り5-13 富山興銀ビル11階・12階	076-471-8564(総務課・認定課) 076-481-7560(指導課・援助担当)
大阪事務所	〒541-0043 大阪市中央区高麗橋4-2-16 大阪朝日生命館3階・4階	06-6210-3351(総務課・認定課) 06-6210-3722(指導課) / 06-6210-3352(援助課)
広島事務所	〒730-0051 広島市中区大手町3-1-9 広島鯉城通りビル3階	082-207-3123(総務課・認定課) 082-207-3126(指導課) / 082-207-3029(援助課)
高松事務所	〒760-0023 高松市寿町2-2-10 高松寿町プライムビル3階・7階	087-802-5850
松山支所（高松事務所）	〒790-0003 松山市三番町7-1-21 シプラルタ生命松山ビル1階・2階	089-909-4110
福岡事務所	〒812-0029 福岡市博多区古門戸町1-1 日刊工業新聞社西部支社ビル5階・7階	092-710-4070(総務課・認定課) 092-710-4083(指導課・援助担当)
熊本支所（福岡事務所）	〒860-0806 熊本市中央区花畑町1-7 MY熊本ビル2階・8階	096-223-5372(総務課・認定課) 096-223-6470(指導課)

参考 外国人雇用サービスセンター・留学生コーナー一覧

外国人雇用サービスセンターや留学生の多い地域の新卒応援ハローワークに設置している留学生コーナーでは、専門的・技術的分野の外国人や外国人留学生を積極的に採用したい事業者の方からのご相談に無料で応じておりますので、ご活用ください。

専門的・技術的分野の外国人、留学生の採用に関するご相談

外国人雇用サービスセンター	所在地	電話番号
東京 東京外国人雇用サービスセンター	〒160-0004 新宿区四谷1-6-1 四谷タワー13階	03-5361-8722
愛知 名古屋外国人雇用サービスセンター	〒460-8640 名古屋市中区錦2-14-25 ヤマイチビル8階	052-855-3770
大阪 大阪外国人雇用サービスセンター	〒530-0017 大阪市北区角田町8-47 阪急グランドビル16階	06-7709-9465
福岡 福岡外国人雇用サービスセンター	〒810-0001 福岡市中央区天神1-4-2 エルガーラオフィス12階	092-716-8608

留学生の採用に関するご相談

ハローワーク・新卒応援ハローワーク（留学生コーナー）			所在地	電話番号
北海道	札幌新卒応援ハローワーク	〒060-8526	札幌市中央区北4条西5丁目 大樹生命札幌共同ビル9階	011-233-0222
宮城	仙台新卒応援ハローワーク	〒983-0852	仙台市宮城野区榴岡4-2-3 仙台MTビル6階	022-206-6500
福島	郡山新卒応援ハローワーク	〒963-8002	郡山市駅前2-11-1 ビッグアイ・モルティ4階	024-927-4633
茨城	水戸新卒応援ハローワーク	〒310-8509	水戸市水府町1573-1 ハローワーク水戸付属庁舎1階	029-231-6221 (44#)
茨城	土浦新卒応援ハローワーク	〒300-0805	土浦市穴塚1838 ハローワーク土浦内	029-822-5124 (32#)
栃木	宇都宮新卒応援ハローワーク	〒321-0964	宇都宮市駅前通り1-3-1 KDX宇都宮ビル1階	028-678-8311
群馬	ハローワーク前橋	〒379-2154	前橋市天川大島町130-1	027-290-2111
埼玉	埼玉新卒応援ハローワーク	〒330-0854	さいたま市大宮区桜木町1-9-4 エクセレント大宮ビル6階	048-650-2234
千葉	千葉新卒応援ハローワーク	〒261-0028	千葉市中央区新町3-13 日本生命千葉駅前ビル1階	043-307-4888
千葉	まつど新卒応援ハローワーク	〒271-0092	松戸市松戸1307-1 松戸ビル3階	047-367-8609 (48#)
東京	東京新卒応援ハローワーク	〒163-0721	新宿区西新宿2-7-1 新宿第一生命ビルディング21階	03-5339-8609
東京	八王子新卒応援ハローワーク	〒192-0083	八王子市旭町10-2 八王子TCビル6階	042-631-9505
神奈川	横浜新卒応援ハローワーク	〒220-0004	横浜西区北幸1-11-15 横浜STビル16階	045-312-9206
神奈川	川崎新卒応援ハローワーク	〒210-0015	川崎市川崎区南町17-2 ハローワーク川崎内	044-244-8609 (49#)
新潟	新潟新卒応援ハローワーク	〒950-0901	新潟市中央区弁天2-2-18 新潟KSビル2階	025-241-8609
石川	金沢新卒応援ハローワーク	〒920-0935	金沢市石引4-17-1 石川県本多の森庁舎1階	076-261-9453
山梨	甲府新卒応援ハローワーク	〒400-0035	甲府市飯田1-1-20 山梨県JA会館5階	055-221-8609
長野	松本新卒応援ハローワーク	〒390-0815	松本市深志1-4-25 松本フコク生命駅前ビル1階	0263-31-8600
岐阜	岐阜新卒応援ハローワーク	〒500-8844	岐阜市吉野町6-31 岐阜スカイウイング37棟2階	058-264-7550
岐阜	ハローワーク大垣	〒503-0893	大垣市藤江町1-1-8	0584-73-8609
静岡	静岡新卒応援ハローワーク	〒420-0853	静岡市葵区追手町5-4 アーバンネット静岡追手町ビル1階	054-275-0900
静岡	浜松新卒応援ハローワーク	〒430-7707	浜松市中央区板屋町111-2 浜松アクタタワー7階	053-540-0008
愛知	愛知新卒応援ハローワーク	〒460-8640	名古屋市中区錦2-14-25 ヤマイチビル9階	052-855-3750
愛知	ハローワーク豊橋	〒440-8507	豊橋市大国町111 豊橋地方合同庁舎内	0532-52-7191
三重	みえ新卒応援ハローワーク	〒514-0009	津市羽所町700 アスト津3階	059-229-9591
三重	ハローワーク四日市	〒510-0093	四日市市本町3-95	059-353-5566
滋賀	滋賀新卒応援ハローワーク	〒525-0025	草津市西洪川1-1-14 行岡第一ビル4階 しがジョブパーク内	077-563-0301
滋賀	ハローワーク彦根	〒522-0054	彦根市西今町58-3 彦根地方合同庁舎1階	0749-22-2500
京都	京都新卒応援ハローワーク	〒601-8047	京都市南区東九条下殿田町70 京都テルサ西館3階 京都ジョブパーク内	075-280-8614
京都	ハローワーク京都七条	〒600-8235	京都市下京区西洞院通塩小路下ル東油小路町803	075-341-8609
大阪	大阪新卒応援ハローワーク	〒530-0017	大阪市北区角田町8-47 阪急グランドビル18階	06-7709-9455
大阪	ハローワーク大阪東	〒540-0011	大阪市中央区農人橋2丁目1-36 ピップビル1～3階	06-6942-4771
大阪	ハローワーク大阪西	〒552-0011	大阪市港区南市岡1-2-34	06-6582-5271
大阪	ハローワーク布施	〒577-0056	東大阪市長堂1-8-37 イオン布施駅前店4階	06-6782-4221
大阪	ハローワーク堺	〒590-0078	堺市堺区南瓦町2-29 堺地方合同庁舎1～3階	072-238-8301
兵庫	神戸新卒応援ハローワーク	〒650-0044	神戸市中央区東川崎町1-1-3 神戸クリスタルタワー12階	078-361-1151
兵庫	ハローワーク西宮	〒662-0911	西宮市池田町13-3 JR西宮駅南庁舎	0798-22-8600
兵庫	ハローワーク姫路	〒670-0947	姫路市北条字中道250	079-222-8609
兵庫	ハローワーク西神	〒651-2273	神戸市西区糀台5-3-8	078-991-1100
奈良	奈良新卒応援ハローワーク	〒630-8113	奈良市法蓮町387 奈良第三地方合同庁舎1階 ハローワーク奈良内	0742-36-1601
和歌山	わかやま新卒応援ハローワーク	〒640-8033	和歌山市本町1-22 Wajima本町ビル2階	073-421-1220
岡山	おかやま新卒応援ハローワーク	〒700-0901	岡山市北区本町6-36 第1セントラルビル7階	086-222-2904
広島	広島新卒応援ハローワーク	〒730-0011	広島市中区基町12-8 宝ビル6階	082-224-1120
広島	ハローワーク福山	〒720-8609	福山市東桜町3-12	084-923-8609
山口	ハローワークプラザ下関	〒750-0025	下関市竹崎町4丁目3-3 JR下関駅ビルripie（リビエ）2階	083-231-8189
香川	高松新卒応援ハローワーク	〒760-0029	高松市丸亀町13-2 しごとプラザ高松内	087-823-8609
福岡	福岡新卒応援ハローワーク	〒810-0001	福岡市中央区天神1-4-2 エルガーラオフィス12階	092-714-1566
福岡	八幡新卒応援ハローワーク	〒806-8509	北九州市八幡西区岸の浦1-5-10 ハローワーク八幡内	093-622-6690
福岡	小倉新卒応援ハローワーク	〒802-0001	北九州市小倉北区浅野3-8-1 AIMビル2階	093-512-0304
福岡	ハローワーク久留米	〒830-8505	久留米市諏訪野町2401	0942-35-8609
長崎	長崎新卒応援ハローワーク	〒850-0877	長崎市築町3-18 メルカつきまち4階	095-808-2020
長崎	ハローワーク長崎	〒852-8522	長崎市宝永町4-25	095-862-8609
熊本	くまもと新卒応援ハローワーク	〒862-0950	熊本市中央区水前寺1-4-1 水前寺駅ビル2階	096-385-8240
大分	ハローワーク別府	〒874-0902	別府市青山町11-22	0977-23-8609
鹿児島	鹿児島新卒応援ハローワーク	〒892-0842	鹿児島市東千石町1-38 鹿児島商工会議所ビル（アイムビル）3階	099-224-3433
沖縄	なは新卒応援ハローワーク	〒900-8601	那覇市おもろまち1-3-25 沖縄職業総合庁舎3階	098-916-6204



ご不明な点などは、最寄りの都道府県労働局またはハローワークへお気軽にお問い合わせください。

外国人雇用状況届出書（様式第3号）による届出はインターネットで登録できます

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時と離職時に、在留資格などを、ハローワークへ届け出ることが義務づけられています。**

外国人雇用状況届出書（様式第3号）による届出は、ハローワークインターネットサービスの「外国人雇用状況届出システム」を利用するといつでも簡単にできますので、ぜひご利用ください。

インターネットで届け出るメリット

- **24時間、365日いつでも届出できます！**
毎週日曜日22時～翌日（月曜日）8時の間は、システムメンテナンスのためサービスを停止します。
- **ハローワークへの来所は不要です！**
- **複数の外国人についてまとめて届出できます！**
- **届出情報をインターネットで確認・修正できます！**

ご利用方法 まずは「外国人雇用状況届出システム」へアクセス！

以下のいずれかの方法でアクセスできます。

<https://gaikokujin.hellowork.mhlw.go.jp/report/001010.do?action=initDisp&screenId=001010>

① インターネットで「外国人雇用状況届出システム」を検索する

② ハローワークインターネットサービス
(<https://www.hellowork.mhlw.go.jp/>)

- 「事業主の方」または「事業主の方へのサービスのご案内」
- 事業主の方へのサービス「外国人雇用状況届出について」
- 申請等をご利用の方へ「外国人雇用状況届出」

外国人雇用状況届出システム

検索

↓このバーナーが目印です



外国人雇用状況届出システムの「操作マニュアル」は、以下のページに掲載しています。

https://www.hellowork.mhlw.go.jp/doc/gaikokujin_manual.pdf

インターネットでの届出方法（ユーザーID登録）

「外国人雇用状況届出システム」へアクセス

<https://gaikokujin.hellowork.mhlw.go.jp/report/001010.do?action=initDisp&screenId=001010>

厚生労働省
外国人雇用状況届出システム

外国人雇用状況届出とは

留意事項

お知らせ

ログイン

ユーザーID新規登録・パスワード再登録・お問合せ

「ユーザーID新規登録」
をクリック

厚生労働省・外国人雇用状況届出システム
新規ユーザーID登録

新規ユーザーID登録手順

1. 画面下の「雇用保険適用事業所からのユーザーID仮登録」をクリックしてください。
2. 雇用保険適用事業所番号、担当者eメールアドレスを入力し、「同意します」をクリックしてください。ユーザーID仮登録メールを送信します。
3. しばらくすると、仮登録メールが通知されますのでメール内容のアドレスにアクセスしてください。「ユーザー情報登録」が表示されます。
4. 「ユーザー情報登録」で事業所情報を入力してください。入力後「ユーザー情報登録」をクリックしてください。「ユーザー情報登録確認」が表示されます。
5. 「ユーザー情報登録確認」に表示されている事業所情報を確認し、誤りがなければ「確認OK」をクリックしてください。ユーザーID本登録メールを送信しますのでメール内容を確認してください。また、ユーザー本登録（ユーザーID本登録メール送信）が完了しますと、ユーザーIDの登録は完了です。
6. ログインを行い、雇用状況の報告をおこなってください。

- ①雇用保険適用事業所番号をお持ちの場合
▶「雇用保険適用事業所からのユーザーID仮登録」
- ②雇用保険適用事業所番号をお持ちでない場合は
▶「雇用保険非適用事業所からのユーザーID仮登録」
をそれぞれクリック

厚生労働省・外国人雇用状況届出システム
ユーザーID仮登録メール送信

操作説明

雇用保険適用事業所番号

担当者eメールアドレス

同意します

厚生労働省・外国人雇用状況届出システム
ユーザーID仮登録メール送信

操作説明

事業所種別

担当者eメールアドレス

同意します

それぞれ次画面で必要事項を入力し「同意します」をクリック

- ▶ 入力したメールアドレスに仮登録メールが自動送信されるので、メールが届いたら開く
- ▶ ユーザ情報登録画面から必要事項（パスワードの設定を含む）を入力
- ▶ 「ユーザー情報登録」をクリック
- ▶ 次画面で登録内容を確認し「確定」をクリック
- ▶ 本登録完了

インターネットでの届出方法（届出内容の登録）

「外国人雇用状況届出システム」へアクセス

<https://gaikokujin.hellowork.mhlw.go.jp/report/001010.do?action=initDisp&screenId=001010>

厚生労働省
外国人雇用状況届出システム

外国人雇用状況届出とは

事業主の協力に基づき、個々の事業所における外国人労働者の雇用状況を把握し、外国人労働者の雇用の安定を旨とした地域労働力の需給の適正な調整及び外国人労働者に対する適切な雇用管理の促進を図ることを目的としたものです。

留意事項

様式第3号(国)「地方公共団体の場合は通知様式。以下同じ。」等の届出用紙により、一度でも「ローワーク」に届出を行ったことのある事業主の方は、この画面からユーザID及びパスワードを取得する必要があります。以前に様式第3号による届出を行い、今後、インターネットによる届出を希望する場合は、お手数ですが、様式第3号を届出した「ローワーク」までお問合せください。なお、届出用紙のメールアドレスをお知らせください。

届出時の注意事項を掲載していますので、ご確認ください。
⇒ [届出時の注意事項](#)

ログインに一定回数失敗した場合は、一時的にログインができなくなります。ログインができない場合、時間を置いて再度ご利用をお勧めいたします。

お知らせ

【制作マニュアルのご案内】
「ローワーク」インターネットサービスの「申請等をご利用の方へ」、外国人雇用状況届出システム制作マニュアルを掲載しています。制作上ご不明な点がございましたら、ご活用ください。

その他、システムのメンテナンス等のお知らせについては、以下のリンクからご確認ください。
⇒ [「ローワーク」インターネットサービス 最新情報・お知らせ](#)

ログイン

外国人雇用状況届出システムのユーザIDをすでにお持ちの方は、ユーザIDとパスワードを入力してログインしてください。

注意：ユーザIDおよびパスワードは第三者に知られぬよう大切に管理してください。

ユーザID

パスワード

パスワードご入力時の注意

ユーザID新規登録・パスワード再登録・お問合せ

外国人雇用状況届出システムのユーザIDをお持ちでない方は、ユーザIDの新規登録を行ってください。

パスワードを忘れた方はこちらです。

外国人雇用状況届出システムによるお問い合わせを掲載しました。

厚生労働省職業安定局

当システムは、Google Chrome、Microsoft Edgeで動作が保証されています。
All rights reserved. Copyright (C) Employment Security Bureau, Ministry of Health, Labour and Welfare

登録したユーザIDとパスワードを入力して「ログイン」をクリック

厚生労働省・外国人雇用状況届出システム
事業所情報確認

トップメニュー > 事業所情報確認

前回ログイン時間

前回ログイン時間：【2022/06/28 10:21:11】です。

覚えのないログイン時間が表示されているときは、悪意のある者が侵入している可能性があります。管轄の「ローワーク」までご連絡ください。

お知らせ

- 「ポイント制発行に伴う外国人雇用状況届出について」
ポイント制（※）の概要や外国人雇用状況届出の記載方法については、別添付ファイルを参照下さい。
※ ポイント制とは雇入人材を促進するため、雇入人材に対しポイント制を活用した出入国管理上の優遇措置を与える制度です。

▶ [\(別添\) ポイント制の概要及び届出方法について](#) [PDF:592KB]

担当氏名

担当連絡先電話番号

担当備考

担当eメールアドレス

厚生労働省職業安定局

All rights reserved. Copyright (C) Employment Security Bureau, Ministry of Health, Labour and Welfare

「雇用情報メニュー」をクリック

厚生労働省・外国人雇用状況届出システム
雇用情報新規登録

トップメニュー > 雇用情報メニュー > 雇用情報新規登録

操作説明

新規で雇入れた外国人の雇用情報を入力してください。
入力が完了したら、「外国人雇用情報新規登録」をクリックしてください。

- 雇用情報(※)の登録対象となる外国人についてのみ入力

雇用情報

氏名(ローマ字) (半角英数字40文字以内)

フリガナ(カタカナ) (半角カタナ25文字以内)

在籍資格 変更申請済

在籍期間(高齢) 年 月 日 更新申請済 (半角数字)

備考 (3000文字以内)

厚生労働省職業安定局

All rights reserved. Copyright (C) Employment Security Bureau, Ministry of Health, Labour and Welfare

「外国人雇用情報新規登録」をクリック

厚生労働省・外国人雇用状況届出システム
雇用情報メニュー

トップメニュー > 雇用情報メニュー

事業所情報

事業所番号

事業所名

メニュー

該当する雇用情報の登録・更新・離職情報登録を行ってください。
なお、雇用情報の登録対象資格(又は資格取得)において、「外国人雇用状況届出」に該当する事項(氏名、在籍資格、在籍期間、国籍、地域等)を記載して届出された場合は、改めて外国人雇用状況届出システムで雇用情報(雇用時は離職情報)を登録する必要はありません。

新しく外国人の方を雇入れた場合は、「外国人雇用情報新規登録」をクリックし、雇用情報を登録してください。
雇用保険の被保険者である者については、雇用保険被保険者番号が通知された後に登録してください。

新しく雇入れた外国人をまとめて登録したい場合は、「外国人雇用情報新規登録(複数)」をクリックし、雇用情報を登録してください。
雇用保険の被保険者である者については、雇用保険被保険者番号が通知された後に登録してください。
[複数登録用CSVサンプル](#) / [雇用情報複数登録手順書](#)

外国人の雇用情報を変更する場合は、「外国人雇用情報修正」をクリックし、一覧から該当者を選択し、雇用情報を修正してください。

外国人の離職がある場合は、「外国人離職情報登録」をクリックし、一覧から該当者を選択し、離職情報を登録してください。

登録済の事業所情報を修正する場合は、「事業所情報修正」をクリックし、内容の修正を行ってください。

パスワード最終更新日は【2020/07/31】です。
パスワードを変更する場合は、「パスワード変更」をクリックし、パスワード変更を行ってください。

届け出るべき事項は、登録画面の案内に従ってください。
平成19年10月1日より以前に雇入れた者の届出については、「外国人雇用情報新規登録」から行ってください。
届出時の注意事項を掲載していますので、ご確認ください。
⇒ [届出の概要について](#)

厚生労働省職業安定局

All rights reserved. Copyright (C) Employment Security Bureau, Ministry of Health, Labour and Welfare

- 雇用情報新規登録画面で必要事項を入力
- ▶ 「外国人雇用情報新規登録」をクリック
 - ▶ 次画面で「確定」をクリック
 - ▶ 登録完了

外国人雇用状況届出システムよくあるご質問

1 申請方法について

質問

これまでは外国人雇用状況届出書（様式第3号）の届出用紙を利用してハローワークで届出を行っていました。今後はインターネットでの届出に変更したいです。必要な手続きはありますか。

回答

これまでに、外国人雇用状況届出書（様式第3号）、雇用保険被保険者資格取得届（様式第2号）、雇用保険被保険者資格喪失届（様式第4号）の届出用紙を使って、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IDと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。

2 ログイン情報の管理

質問

ユーザID、パスワード、メールアドレスがわからなくなりました。

回答

管轄のハローワークまでお問い合わせください。
ハローワークで登録状況を確認します。

3 社会保険労務士による届出

質問

社会保険労務士がインターネットで届出を行う場合の注意点について教えてください。

回答

社会保険労務士の方も、事業主の方と同様に、インターネット上からユーザIDとパスワードを取得できます。登録時の担当者氏名欄に「社会保険労務士 ○○○○」と社会保険労務士の名称を冠して氏名を記載してください。

雇用保険被保険者となる外国人の場合は、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と、外国人雇用状況の雇入れまたは離職の届出ができます。また、e-Gov電子申請（<https://www.e-gov.go.jp/>）からも登録ができます。その場合、外国人雇用状況システムからの届出は不要です。

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	TKP博多駅前シティセンター8階 カンファレンス5	8月5日	北海道	札幌駅	TKP札幌カンファレンスセンター北3条7階 カンファレンスルーム7A	9月2日	愛知県	名古屋駅	TKPガーデンシティPREMIUM名駅西口 シリウス
7月3日	宮城県	仙台駅	TKPガーデンシティPREMIUM仙台西口5階 カンファレンスルーム5I	8月7日	大阪府	大阪駅	TKPガーデンシティ大阪梅田9階 カンファレンスルーム9A	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	TKP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	TKPガーデンシティPREMIUM名駅西口2階 シリウス	9月4日	広島県	広島駅	TKPガーデンシティPREMIUM広島駅前 カンファレンスルーム5A
7月8日	北海道	札幌駅	TKP札幌駅前カンファレンスセンター2階 ホール2B	8月8日	東京都	品川駅	TKP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	TKPガーデンシティ京都タワーホテル アテナ
7月9日	大阪府	大阪駅	TKPガーデンシティ大阪梅田11階 カンファレンスルーム11D	8月20日	東京都	新宿駅	TKP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	TKP東京駅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	香書軒3階 ゴールデンホール	8月21日	宮城県	仙台駅	TKP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	TKP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	TKP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	TKPガーデンシティ岡山4階 カンファレンスルーム4I	9月10日	千葉県	千葉駅	TKP千葉駅東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	TKP名鉄名古屋駅カンファレンスセンター9階 カンファレンスルーム9A	8月22日	埼玉県	大宮駅	TKP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	TKP札幌カンファレンスセンター北3条 カンファレンスルーム7A
7月16日	群馬県	高崎駅	高崎白銀ビル2階 第一会議室	8月26日	北海道	札幌駅	TKP札幌カンファレンスセンター北3条7階 カンファレンスルーム7A	9月11日	宮城県	仙台駅	TKPガーデンシティPREMIUM仙台西口 カンファレンスルーム8G
7月17日	東京都	東京駅	TKPガーデンシティPREMIUM東京駅丸の内中央12 階 ホール12I	8月27日	福岡県	博多駅	TKP博多駅前シティセンター8階 カンファレンス5	9月12日	神奈川県	横浜駅	TKPガーデンシティPREMIUM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	TKPガーデンシティ岡山4階 カンファレンスルーム4I	8月27日	静岡県	浜松駅	サーランティ浜松 貸ホール2階 萩	9月17日	福岡県	博多駅	TKP博多駅前シティセンター カンファレンス5
7月23日	埼玉県	大宮駅	TKP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	TKP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3D	9月18日	東京都	品川駅	TKP品川カンファレンスセンター カンファレンスルーム6B
7月24日	兵庫県	三ノ宮駅	三宮研修センター9階 SBタイプ	8月29日	東京都	東京駅	TKP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	TKP宇都宮カンファレンスセンター カンファレンスルームB
7月25日	福岡県	博多駅	TKPガーデンシティ博多新幹線口3階 3-A					9月19日	大阪府	大阪駅	TKPガーデンシティ大阪梅田 カンファレンスルーム9B
7月29日	東京都	品川駅	TKP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	TKP新宿カンファレンスセンター カンファレンスルーム4B
7月30日	岐阜県	岐阜駅	じゅうろくプラザ5階 小会議室1					9月26日	北海道	札幌駅	TKP札幌カンファレンスセンター北3条 カンファレンスルーム7A
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	サーランティ浜松 貸ホール2階 萩

オンライン講習

7月			8月			9月		
開催日	開催時間	開催状況	開催日	開催時間	開催状況	開催日	開催時間	開催状況
7月2日	○	○	8月1日	○	○	9月3日	○	○
7月3日	▲	▲	8月5日	▲	○	9月4日	▲	○
7月8日	○	▲	8月6日	○	▲	9月9日	○	▲
7月9日	▲	○	8月7日	▲	○	9月10日	▲	○
7月10日	○	▲	8月8日	○	▲	9月11日	○	▲
7月11日	▲	○	8月19日	▲	○	9月12日	▲	○
								9月26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。

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://gaikokujin-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