

最新の雇用状況等について

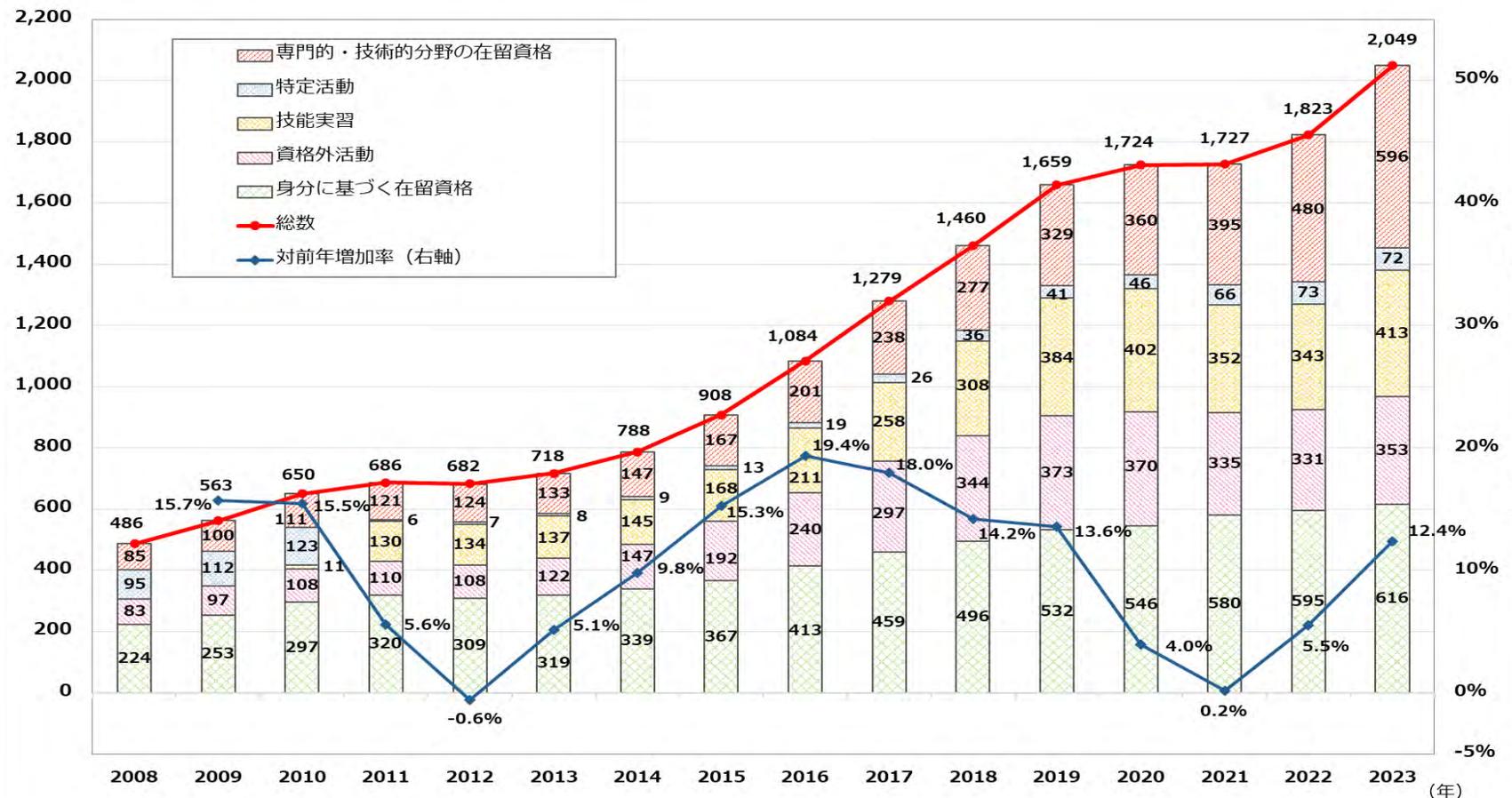
(農業特定技能協議会運営委員会 説明資料)

外国人労働者の雇用状況 (令和5年10月末時点)

在留資格別にみた外国人労働者数の推移

- 日本で就労している外国人は、2023年10月末時点で**2,048,675人**（225,950人増）、**増加率は前年比12.4%増**となり、前年の5.5%から6.9ポイント上昇。
- 在留資格別に増加率の大きい順でみると、「**専門的・技術的分野の在留資格**」（前年比24.2%、115,955人増）、「**技能実習**」（同20.2%、69,247人増）、「**資格外活動**」（同6.5%、21,671人増）となっている。

（単位：千人）

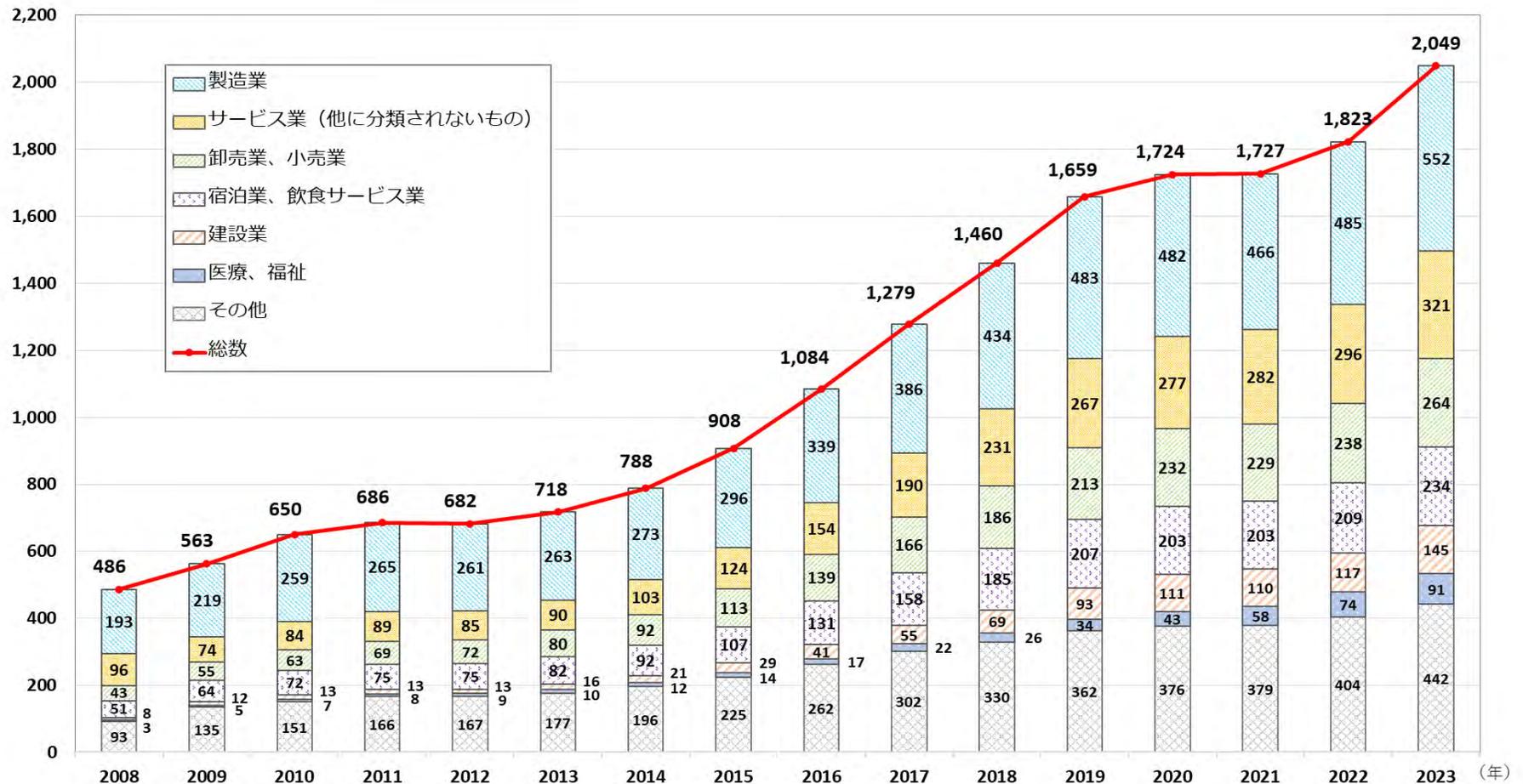


出典：厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況（各年10月末時点）」

産業別にみた外国人労働者数の推移

- 産業別に増加率の大きい順でみると、「建設業」（前年比 24.1%、28,192人増）、「医療、福祉」（同 22.2%、16,500人増）、「製造業」（同 13.9%、67,271人増）、「宿泊業、飲食サービス業」（同11.9%、24,930人増）となっている。
 （「農業」は 51,423人（前年比18.0%、7,861人増））

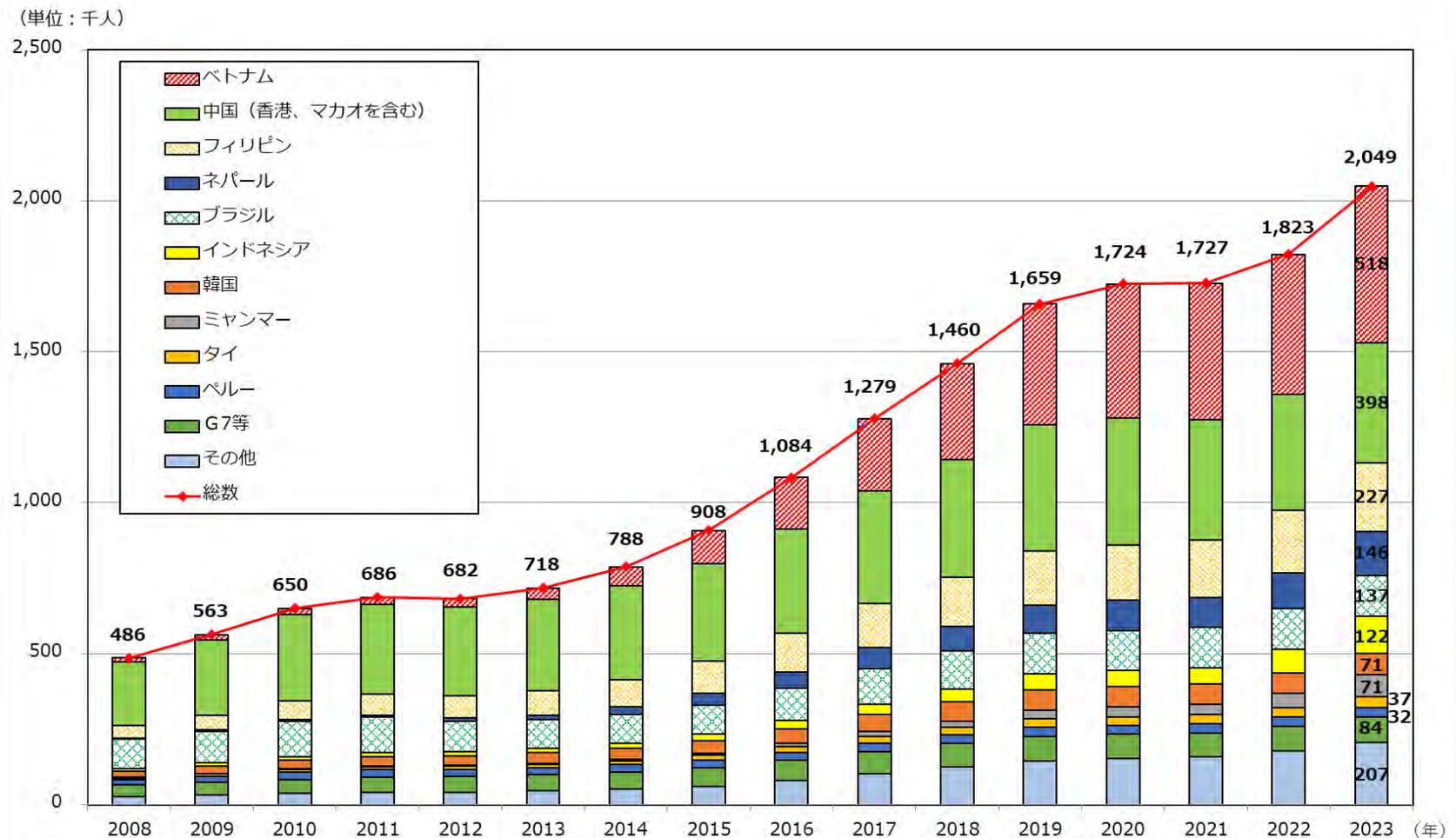
(単位：千人)



出典：厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況（各年10月末時点）」

国籍別にみた外国人労働者数の推移

- 国籍別に増加率の大きい順でみると、「インドネシア」（前年比56.0%、43,618人増）、「ミャンマー」（同 49.9%、23,690人増）、「ネパール」（同 23.2%、27,391人増）となっている。
- 割合では、「ベトナム」が518,364人で最も多く、外国人労働者全体の25.3%を占める。次いで、「中国」が397,918人（同 19.4%）、「フィリピン」が226,846人（同 11.1%）となっている。

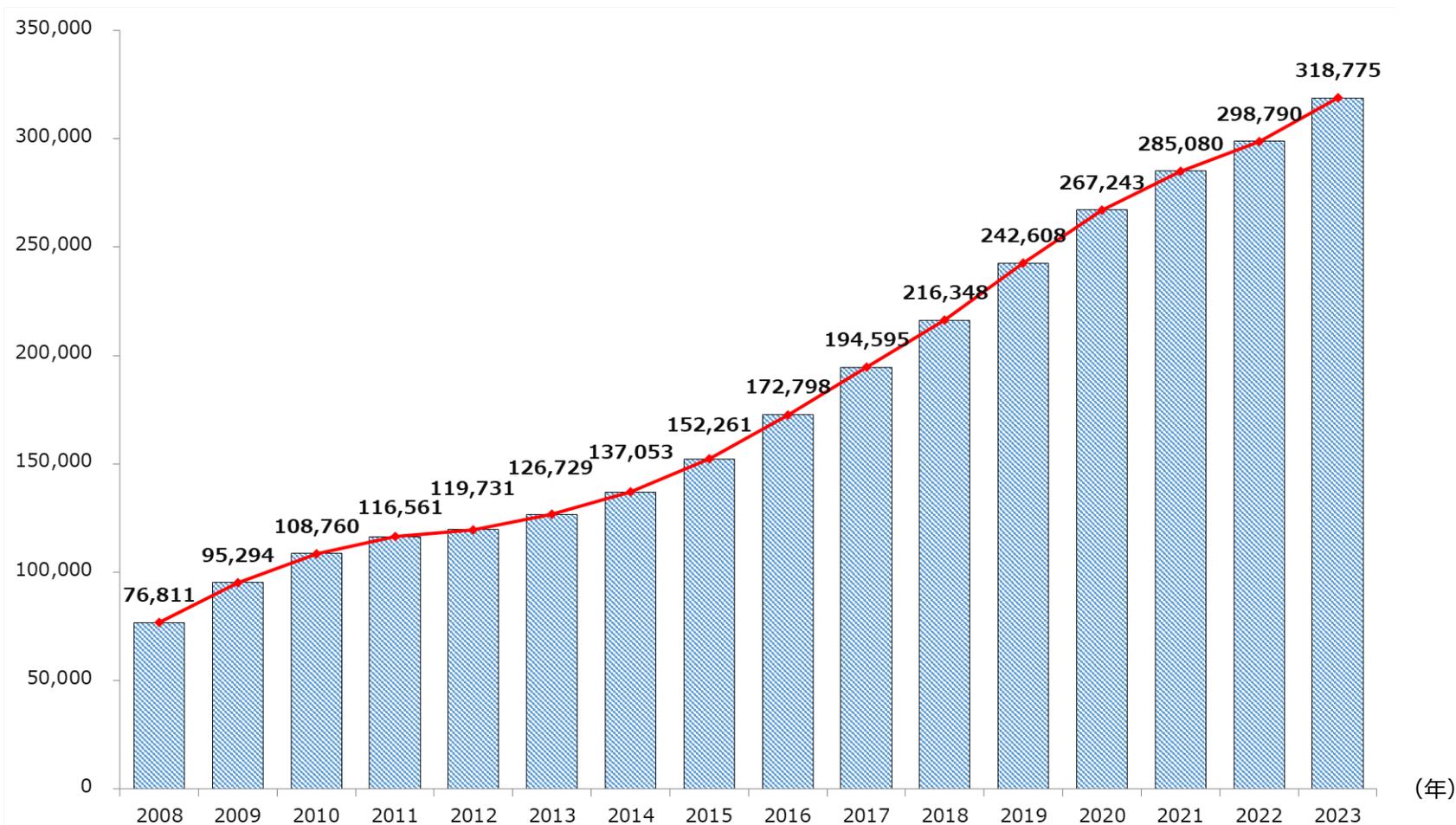


出典：厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況（各年10月末時点）」

外国人雇用事業所数の推移

- 外国人を雇用する事業所数は、2023年10月末時点で318,775所（19,985所増）、伸び率は前年比6.7%増となり、前年の4.8%から1.9ポイント上昇。

単位（所）



外国人を雇用する事業所への支援策等

事業主に求められる対応

1. 外国人雇用状況の届出 **【法に基づく義務】**

- ・外国人の雇入時と離職時に公共職業安定所(ハローワーク)に届出をしていただく必要があります。

2. 外国人労働者の雇用管理の改善・再就職の支援 **【法に基づく努力義務】**

- ・事業主が遵守すべき事項や努めるべき雇用管理の内容などを盛り込んだ「外国人雇用管理指針」を定めております。
- ・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。

事業主への支援

1. 外国人雇用管理アドバイザー
2. 助成金（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>）
3. 外国人労働者の人事・労務に役立つ3つの支援ツール

外国人雇用管理アドバイザーによる事業主支援について

概要

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

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

利用方法

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

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

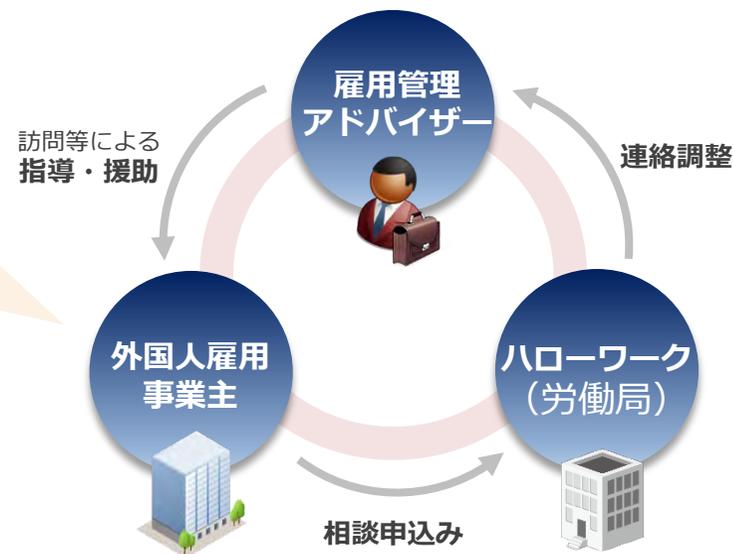
相談事例

【雇用管理面での相談】

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

【職業生活面での相談】

- 生活習慣・宗教観への理解とコミュニケーションをどう図ればいいのか 等



外国人労働者の雇用管理についてお悩みなら・・・ 外国人雇用管理アドバイザーにご相談ください

外国人労働者の雇用管理の改善や職業生活上の問題などについて、専門的な知識や経験を有する「外国人雇用管理アドバイザー」が、各事業所の実態に応じた相談・指導を**無料**で行います。

例えば・・・

■ こんなことでお悩みではありませんか？

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

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

■ 相談する方法は

お近くのハローワークへお申し込みください。

訪問日程を調整の上、みなさまの事業所へアドバイザーを派遣します。

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



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



人材確保等支援助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）

1 事業の目的

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

2 事業の概要・スキーム

【対象となる措置】

- ・ 必須メニュー： ■ 事業所ごとに「**雇用労務責任者**」を選任 ■ 「**就業規則等の社内規程の多言語化**」を実施
- ・ 選択メニュー： 次の①～③のいずれかを実施
 - ① **苦情・相談体制の整備** ② **一時帰国のための休暇制度の整備** ③ **社内マニュアル・標識類等の多言語化**

【計画期間 3か月～12か月】

① 計画書提出

※ 計画開始日の
1か月前の日の
前日まで

② 対象となる 措置の導入

③ 対象となる 措置の実施

※ 計画どおりに
実施

1年後

④ 支給申請

⑤ 目標達成

⇒ 助成金支給

- <目標> ① 計画期間の終了から1年経過するまでの期間の**外国人労働者（雇用保険一般被保険者）の離職率が1割以下**であること。
ただし、外国人労働者数が2人以上10人以下の事業所は、1年経過後の外国人離職者が1人の場合は支給可。
- ② 計画前1年間と比べて、計画期間の終了から1年経過するまでの期間の**日本人労働者（雇用保険一般被保険者）の離職率が上昇していない**こと。

3 実施主体等

【実施主体】

国（都道府県労働局）

【助成額】

支給対象経費の1/2（生産性要件を満たした場合は2/3（経過措置））（令和5年度計画認定分以降：賃上げ要件を満たした場合は2/3）

※ 上限額57万円（生産性要件を満たした場合は72万円（経過措置））（令和5年度計画認定分以降：賃上げ要件を満たした場合は72万円）

※ 支給対象経費等：通訳費、翻訳機器導入費、翻訳料、弁護士・社労士などへの委託料、社内標識類の設置・改修費

外国人労働者の職場定着のために助成金を活用しませんか？

人材確保等支援助成金 外国人労働者就労環境整備助成コースのご案内

趣旨

外国人労働者は、日本の労働法制や雇用慣行などの知識の不足や、言語の違いなどから労働条件・解雇などに関するトラブルが生じやすい傾向にあります。この助成金は、外国人特有の事情に配慮した就労環境の整備を行い、外国人労働者の職場定着に取り組む事業主に対して、その経費の一部を助成するものです。

支給額

雇用保険被保険者となる外国人労働者（特別永住者及び在留資格「外交」・「公用」を除く）を雇用している事業主が対象です！

賃金要件（※）を満たした場合

支給対象経費の2/3
(上限額72万円)

要件（※）を満たしていない場合

支給対象経費の1/2
(上限額57万円)

※ 賃金要件については、厚生労働省HPをご参照ください。
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/index.html

対象となる経費

以下の経費を「支給対象経費」とします。

- ① 通訳費 ② 翻訳機器導入費(上限10万円) ③ 翻訳料
- ④ 弁護士、社会保険労務士等への委託料
(外国人労働者の就労環境整備措置に要する委託料に限る)
- ⑤ 社内標識類の設置・改修費(多言語の標識類に限る)

具体的な取組(就労環境整備措置)

必須メニューAとBに加え、選択メニューの①～③いずれかを実施する必要があります。

必須メニュー

A 雇用労務責任者の選任	雇用労務責任者を事業所ごとに選任し、全ての外国人労働者と3か月ごとに1回以上の面談(テレビ電話による面談を含む)を行う。
B 就業規則等の社内規程の多言語化 ※	就業規則等の社内規程の全てを多言語化し、計画期間中に、雇用する全ての外国人労働者に周知する。

選択メニュー

① 苦情・相談体制の整備	全ての外国人労働者の苦情または相談に応じるための体制を新たに定め、外国人労働者の母国語または当該外国人労働者が使用するその他の言語により苦情・相談に応じる。
② 一時帰国のための休暇制度の整備	全ての外国人労働者が一時帰国を希望した場合に必要な有給休暇を取得できる制度を新たに定め、1年間に1回以上の連続した5日以上の有給休暇を取得させる。
③ 社内マニュアル・標識類等の多言語化 ※	社内マニュアルや標識類等を多言語化し、計画期間中に、それを使用する全ての外国人労働者に周知する。

※ 同一事業主の下で5年以上継続雇用されている外国人労働者については、当該外国人労働者が日本語の表記でも十分に理解でき、本人が多言語化を希望しない場合には、多言語化を不要とするこもである。ただし、日本語での周知は必要。

主な支給要件

▶ 次の「外国人労働者離職率」と「日本人労働者離職率」に係る目標を達成する必要があります。

外国人労働者の離職率	計画期間の終了から1年経過するまでの期間の外国人労働者の離職率が10%以下であること。ただし、外国人労働者数が2人以上10人以下の場合、1年経過後の外国人労働者離職者数が1人以下であること。
日本人労働者の離職率	計画前1年間と比べて、計画期間の終了から1年経過するまでの期間の日本人労働者の離職率が上昇していないこと。

▶ 外国人雇用状況届出(労働施策総合推進法)を適正に届け出ている必要があります。

支給までの流れ

1. 就労環境整備計画を作成・提出【計画期間：3か月以上1年以内】

提出期間内に、本社の所在地を管轄する都道府県労働局(※)へ提出してください。

2. 就労環境整備措置の導入

「具体的な取組(就労環境整備措置)」の選択メニュー①、②は、労働協約または就業規則に明文化することが必要です。

3. 就労環境整備措置の実施

2で導入した就労環境整備措置を計画どおりに実施してください。

(計画期間終了から1年)

4. 支給申請

算定期間(計画期間終了後1年)が終了して2か月以内に、本社の所在地を管轄する都道府県労働局(※)へ提出してください。

5. 助成金の支給

※ 計画や支給申請書類の提出は決められた期限内に都道府県労働局等へ提出する必要があります。なお、郵送の場合、計画や申請書類は決められた期限までに到達している必要がありますので、余裕を持ってご提出ください。

お問い合わせ先

都道府県労働局職業安定部職業対策課(助成金センター)

助成金の活用にあたり、このリーフレットに記載していない支給要件や取扱いがあります。ご不明な点や詳細は、厚生労働省ウェブページをご覧ください。最寄りの都道府県労働局職業安定部職業対策課(助成金センター)までお問い合わせください。

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

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



外国人の方に人事・労務を説明する際にお困りではないですか？

外国人の方からこんな質問や要望を受けることはありませんか？

- 最初に聞いた給料と振り込まれている金額が違うのは何で？
- なぜ、彼の方が先に昇給したの？
- 育児のために休暇を取りたいが、どうすれば？
- もっと働きたいのに、なぜ働いてはいけないの？
- ハラスメントを受けているかも知れません。どうすればいい？



- 8時が始業なので、8時ちょうどに会社に来れば良いと思います。
- 18時半になったので、帰ります。
- 年末年始の休暇はいらないので、代わりに2月に多く休ませてください。
- 会社に住所を教えたくありません。
- 健康診断を受けたくありません。 ■ 転勤をしたくありません。

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

- ✓ 知らないことは悪いことではありません。外国人の方の悩みの背景を知り、働きやすい職場を一緒に作っていくことが大切です。
- ✓ そのためには、**母国語を用いて説明することや、「なぜ職場のルールがそうなっているのか」という理由や背景も含めて納得してもらうことが重要**です。



厚生労働省では、新たに、

- ・企業における人事・労務に関する多言語による説明や、
- ・お困りごとの背景にある文化ギャップを埋めること

に役立つ**3つの支援ツール**を作成しました！ぜひご活用ください。

【支援ツール】

- ① **外国人社員と働く職場の労務管理に使えるポイント・例文集**
～日本人社員、外国人社員ともに働きやすい職場をつくるために～
- ② **雇用管理に役立つ多言語用語集**
- ③ **モデル就業規則やさしい日本語版**

