厚生労働省 ひと、くらし、みらいのために
Ministry of Health, Labour and Welfare

外国人労働者の雇用について

(地域農業特定技能協議会運営委員会 資料)

厚生労働省 職業安定局外国人雇用対策課
Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

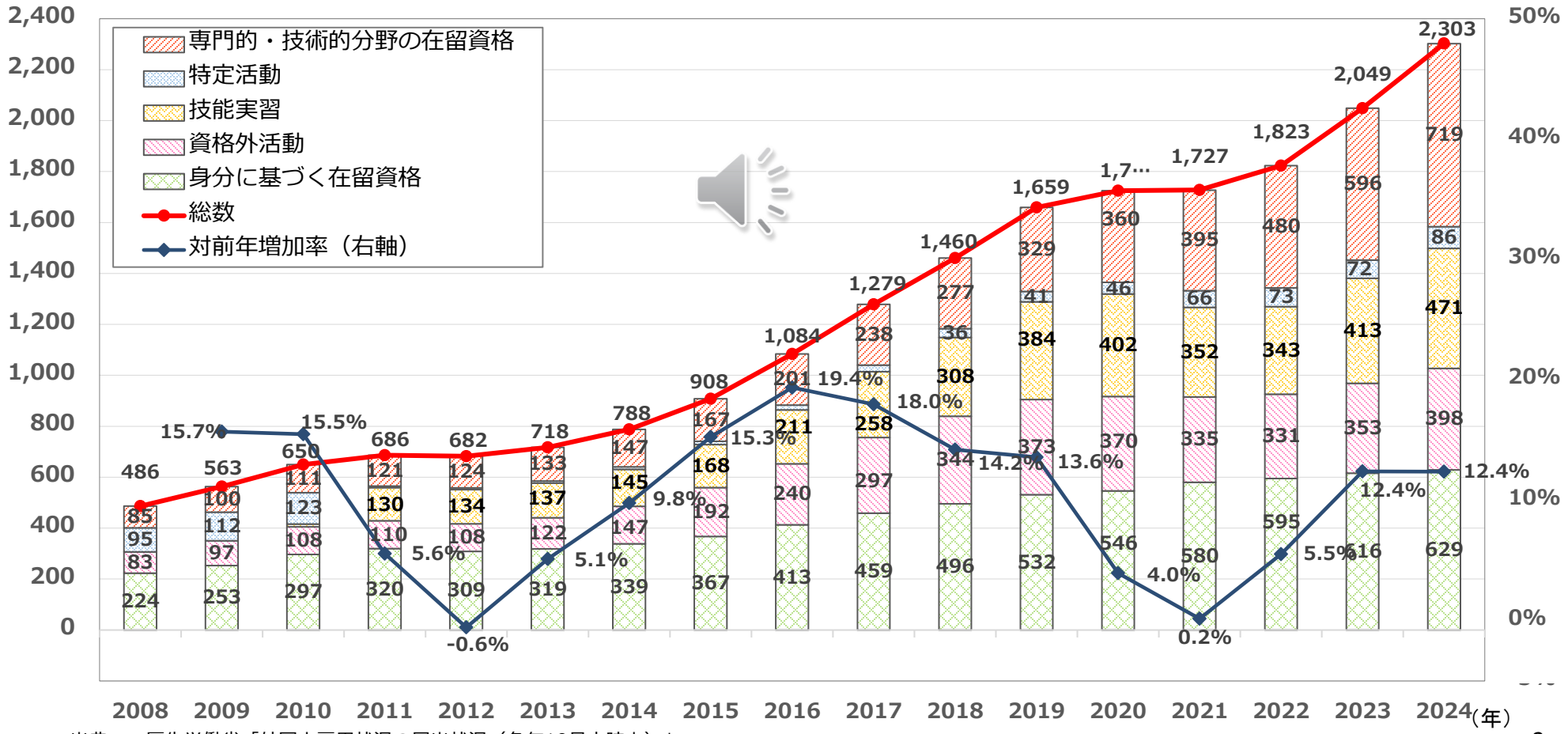
外国人労働者の雇用状況
（令和6年10月末時点）

在留資格別にみた外国人労働者数の推移

○　日本で就労している外国人は、2024年10月末時点で**2,302,587人**（253,912人増）、増加率は**前年比12.4%増**となり、前年と同率。

○　在留資格別に増加率の大きい順でみると、「専門的・技術的分野の在留資格」（前年比 20.6%、122,908人増）、「特定活動」（同 19.5%、14,010人増）、「技能実習」（同14.1%、58,224人増）となっている。

（単位：千人）



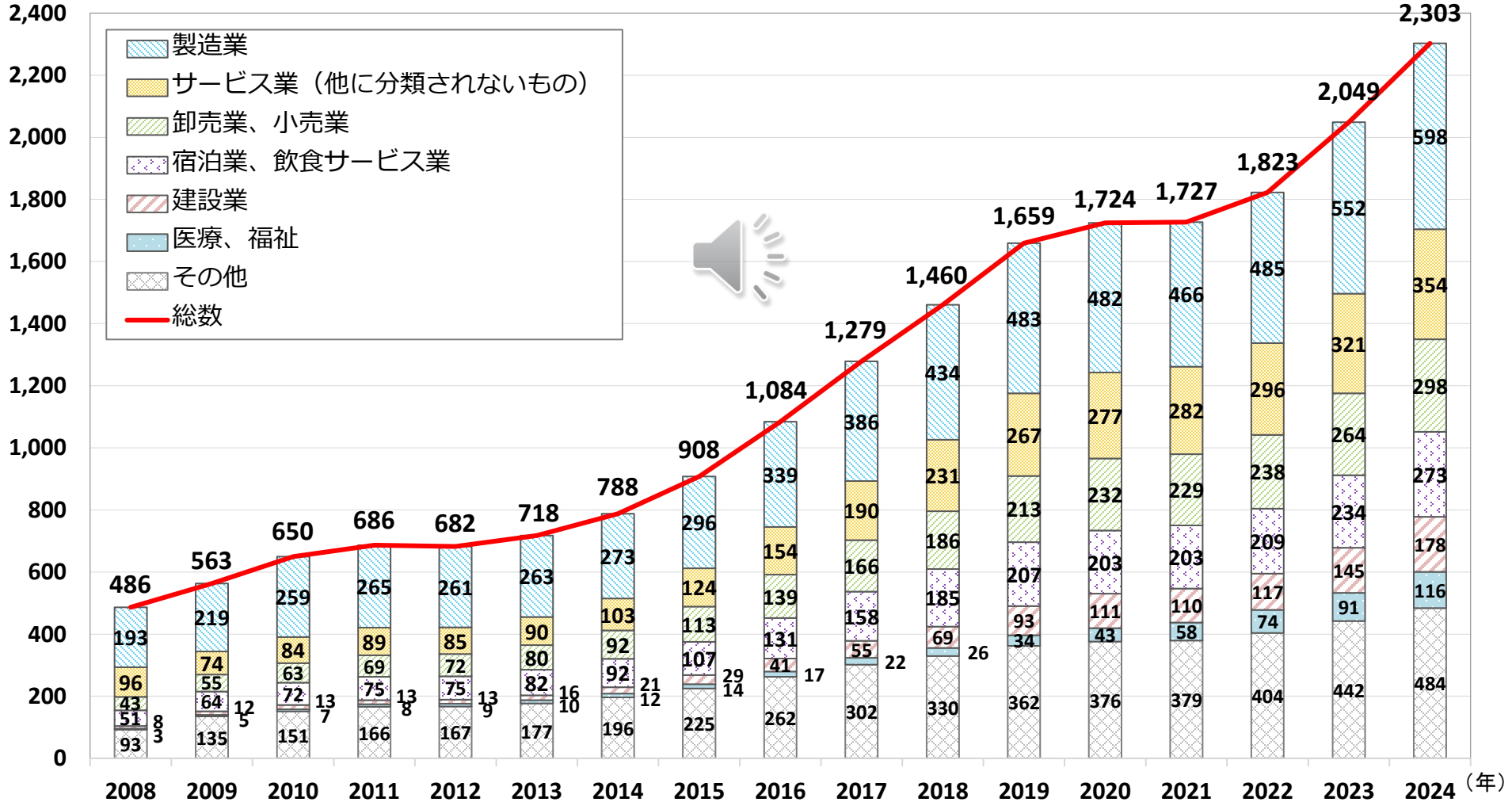
出典：　厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況（各年10月末時点）」

産業別にみた外国人労働者数の推移

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

（「農業」は58,139人（前年比13.1%、6,716人増））

（単位：千人）



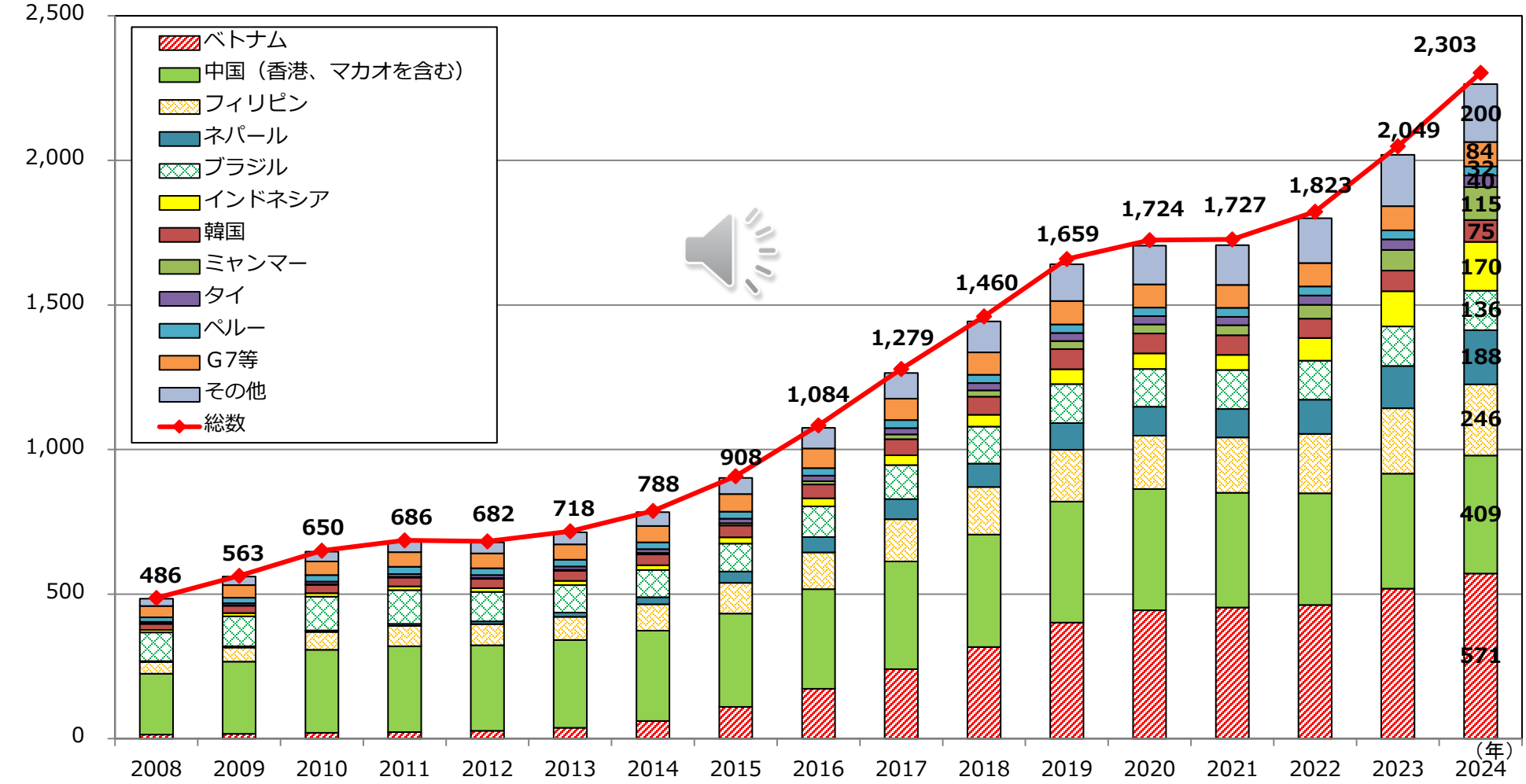
出典：厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況」（各年10月末時点）

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、「ミャンマー」（前年比61.0%、43,430人増）、「インドネシア」（同 39.5%、48,032人増）、「スリランカ」（同33.7%、9,863人増）となっている。

○　割合では、**「ベトナム」が570,708人で最も多く、外国人労働者全体の24.8%**を占める。
次いで、「中国」が408,805人（同 17.8%）、「フィリピン」が245,565人（同 10.7%）となっている。

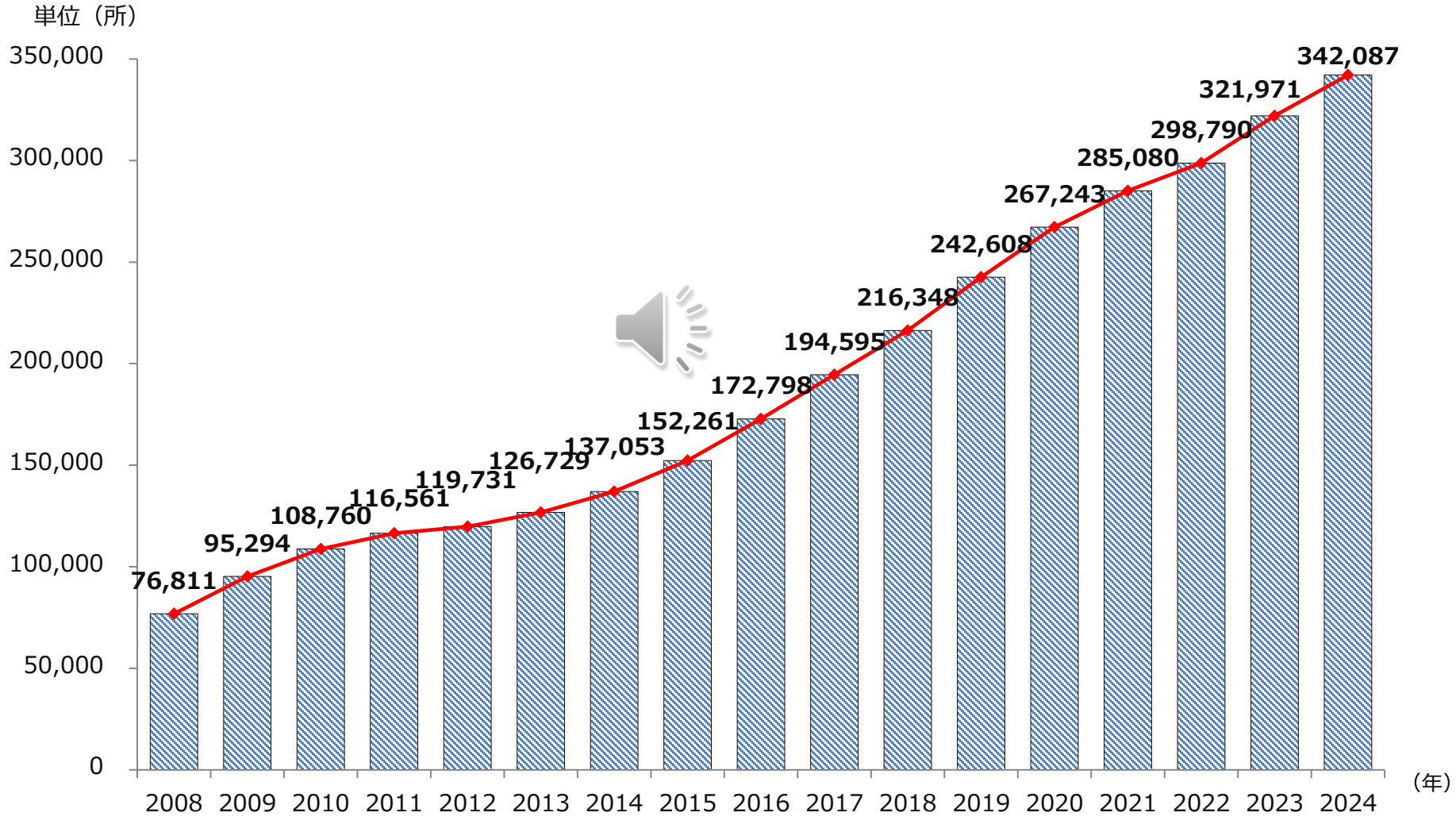
（単位：千人）



出典：厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況」（各年10月末時点）

外国人雇用事業所数の推移

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



出典：　厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況（各年10月末時点）」

外国人を雇用する事業主への支援策等

事業主に求められる対応

1. 外国人雇用状況の届出 【法に基づく義務】（事業主）

（根拠規定）

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和41年法律第132号）第28条

2. 外国人労働者の雇用管理の改善、再就職の援助に関し必要な措置 （事業主）

【法に基づく努力義務】

（根拠規定）

同法第7条

3. 外国人雇用管理指針の策定と公表 （厚労大臣）

（根拠規定）

同法第8条

外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針

■外国人雇用管理指針とは

・外国人を雇用する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もの（平成19年策定）。

・公共職業安定所（ハローワーク）が外国人を雇用する事業所を訪問する際は、この指針に基づき、必要な助言・指導を行っている。

■平成３１年４月の見直し

・外国人労働者が年々増加する中、「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」（※）において、外国人との共生社会の実現に向けた環境整備が必要との方針が示されたことや、近年の労働関係法令の改正の内容等を反映するため、改正を行った。

※　平成30年12月25日外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議決定

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（旧雇用対策法）

○　事業主は、その雇用する外国人がその有する能力を有効に発揮できるよう、職業に適応することを容易にするための措置の実施その他の雇用管理の改善を図るとともに、解雇等で離職する場合の再就職援助に努めなければならない（第７条）。

○　厚生労働大臣は、前条に定める事項に関し、事業主が適切に対処するために必要な指針を定め、これを公表するものとする（第８条）。

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（平成19年厚生労働省告示第276号）の主な内容

■労働関係法令（※１）及び社会保険関係法令（※２）上の義務として遵守すべき事項

（※１）職業安定法、労働基準法、労働安全衛生法、男女雇用機会均等法等　（※２）雇用保険法、労働者災害補償保険法、健康保険法、厚生年金保険法等

■雇用管理の改善のために努めるべき事項（★は、平成31年４月の見直しにより新たに盛り込んだもの。）

労働条件	賃金、労働時間等主要な労働条件等について、母国語等、外国人が理解できる方法で明示・説明するよう努める。（★）
安全衛生	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、外国人が理解できる方法で行うよう努める。
保険適用	労働・社会保険に係る法令の内容及び保険給付に係る請求手続等について、外国人が理解できる用法により周知に努める。
人事管理	社内規程等の多言語化など、職場における円滑なコミュニケーションのための環境整備に努める。（★）
	外国人労働者の苦情や相談を受け付ける窓口の設置など、生活上又は職業上の苦情・相談等に対応するよう努める。（★）
	外国人労働者が一時帰国を希望する場合には、休暇の取得への配慮その他必要な援助を行うよう努める。（★）

■在留資格に応じて留意すべき事項（出入国管理及び難民認定法等よる義務）

（例）特定技能外国人に関する必要な届出・支援の適正な実施、資格外活動許可を得た留学生の就労時間の原則週28時間以内の制限等

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。

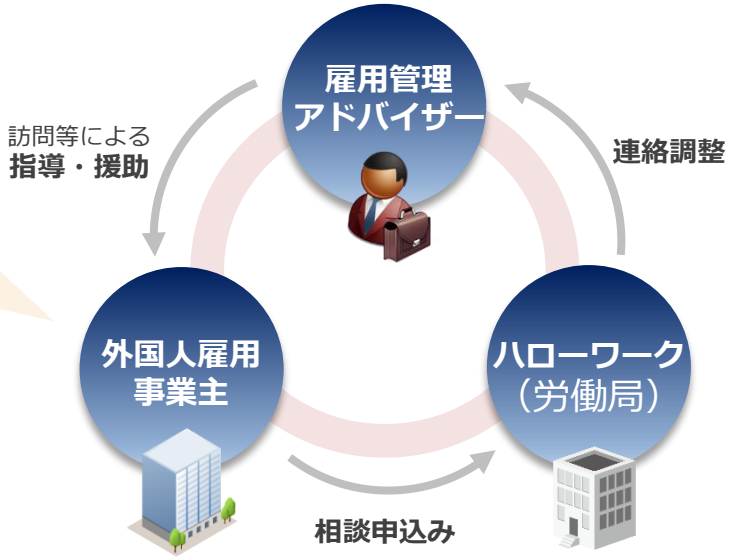
相談事例

[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か　等



外国人を雇用する事業主の方へ

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

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

例えば・・・ こんなことでお悩みではありませんか？

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

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

相談する方法は

お近くのハローワークへお申し込みください。

訪問日程を調整の上、みなさまの事業所へアドバイザーを派遣します。

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



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

厚生労働省　都道府県労働局　ハローワーク

LL021116外-01

人材確保等支援助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）

1 事業の目的

○ **外国人は、**日本の労働法制･雇用慣行等に関する知識の不足、言語・コミュニケーションの方法や慣習の相違等から、労働条件・解雇等に関するトラブル等が生じやすい。

⇒ このため、外国人が自らの労働条件等を十分に理解し、適正な待遇の下で安心･納得して就労を継続し、その能力を発揮することができるよう、**外国人特有の事情に配慮した事業主の雇用管理改善の取組みに対する助成**を通じて、**外国人労働者の職場定着の促進等を図る。**

2 事業の概要・スキーム

【対象となる措置】

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

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

【 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

6ヶ月後

④ 支給申請

⑤ 目標達成
⇒ 助成金支給

<目 標> 計画期間の終了から6ヶ月経過するまでの期間の**外国人労働者（雇用保険一般被保険者）の離職率が原則15%以下**であること。
ただし、外国人労働者数が２人以上10人以下の事業所は、6ヶ月経過するまでの期間の外国人離職者が１人の場合は支給可。

3 実施主体等

【実施主体】 国（都道府県労働局）

【助 成 額】 **1制度導入につき20万円**（上限80万円）

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

（経過措置）支給対象経費の1/2 上限額57万円（令和4年度計画認定分：生産性要件を満たした場合は2/3 上限額72万円）
（令和5年度計画認定分以降：賃上げ要件を満たした場合は2/3 上限額72万円）

【実績(計画認定数)】 令和５年度： ７件、令和６年度： ６件

外国人労働者を雇用する事業主の皆さまへ

外国人労働者の職場定着のために助成金を活用しませんか？

人材確保等支援助成金　外国人労働者就労環境整備助成コースのご案内

趣旨

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

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

具体的な取組（就労環境整備措置）

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

必須メニュー	雇用労務責任者の選任	雇用労務責任者を事業所ごとに選任し、雇用する外国人労働者に周知するとともに、1回以上の面談を行う。
	就業規則等の多言語化	就業規則、労働協約、労働条件通知書、雇用契約書のいずれかを多言語化し、計画期間中に、雇用する外国人労働者に周知する。
選択メニュー	①苦情・相談体制の整備	外国人労働者の苦情または相談に応じるための体制を新たに定め、外国人労働者の母国語または当該外国人労働者が使用するその他の言語により苦情・相談に応じる。
	②一時帰国のための休暇制度の整備	外国人労働者が一時帰国を希望した場合に必要な有給休暇を取得できる制度を新たに定め、１年間に１回以上の連続した５日以上の有給休暇を取得させる。
	③社内マニュアル・標識類等の多言語化	社内マニュアルや標識類等を新たに多言語化し、計画期間中に、外国人労働者に周知する。

支　給　額

１つの措置導入ごと20万円（上限80万円）

対象となる経費

以下の経費を委託した場合にも「支給対象経費」となります。

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

厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

（裏面に続く）

LL070425外01

主な支給要件

▶ 次の「**外国人労働者離職率**」に係る目標を達成する必要があります。

外国人労働者の離職率	就労環境整備措置の実施日の翌日から６ヶ月経過するまでの期間の外国人労働者の離職率が15%以下であること。

※　外国人労働者数が２人以上10人以下の場合は、６ヶ月経過後の外国人労働者離職者数が１人以下であること。

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

支給までの流れ

１．就労環境整備計画を作成・提出　【計画期間：３か月以上１年以内】
提出期間内に、本社の所在地を管轄する都道府県労働局（※1）へ提出してください。

計画期間：３か月～１年

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

３．就労環境整備措置の実施
２で導入した就労環境整備措置を計画どおりに実施してください。

（就労環境整備措置の実施日の翌日から6ヶ月後※2）

４．支給申請
就労環境整備措置の実施日の翌日から6ヶ月経過した翌日から２か月以内に、本社の所在地を管轄する都道府県労働局へ提出してください。

５．助成金の支給

※1 計画や支給申請書類の提出は決められた期限内に都道府県労働局等へ提出する必要があります。なお、郵送の場合、計画や申請書類は決められた期限までに到達している必要がありますので、余裕を持ってご提出ください。
※2 支給申請期間は、ある一定の要件を満たした場合、6ヶ月を経過せずとも申請できる場合があります。

お問い合わせ先

都道府県労働局職業安定部職業対策課（助成金センター）

助成金の活用にあたり、この**リーフレットに記載していない支給要件や取扱いがあります。**
ご不明な点や詳細は、厚生労働省ウェブサイトをご覧いただくか、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口で検索するか、二次元バーコードからアクセスください。

人材確保等支援助成金　外国人労働者　検索

厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

外国人の方に人事・労務を説明する際にお困りではないですか？

外国人の方からこんな質問や要望を受けることはありませんか？

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



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

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

✓ 知らないことは悪いことではありません。外国人の方の悩みの背景を知り、働きやすい職場を一緒に作っていくことが大切です。

✓ そのためには、**母国語を用いて説明することや、「なぜ職場のルールがそうなっているのか」という理由や背景も含めて納得してもらうこと**が重要です。

厚生労働省では、新たに、
・企業における人事・労務に関する多言語による説明や、
・お困りごとの背景にある文化ギャップを埋めること
に役立つ**３つの支援ツール**を作成しました！ぜひご活用ください。

【支援ツール】

① **外国人社員と働く職場の労務管理に使えるポイント・例文集**
～日本人社員、外国人社員ともに働きやすい職場をつくるために～

② **雇用管理に役立つ多言語用語集**

③ **モデル就業規則やさしい日本語版**

外国人の雇用 | 厚生労働省