

食品産業特定技能協議会 第23回運営委員会議題

日時：令和7年6月30日（月）

【議題】

- (1) 注意喚起文書の発出について
 - ・ 特定技能外国人の受入れに係る関係法令の遵守の徹底について【資料1】（P 2）
- (2) 外食産業分野における運用改正
 - ・ 特定技能制度に係る既存の分野別運用方針の改正について（令和7年3月11日閣議決定）【資料2】（P 4）
 - ・ 風営法の許可を受けた旅館・ホテルにおける外食業分野の特定技能外国人の受入れについて【資料3】（P 8）
- (3) 特定技能所属機関に対する改善命令事案等について
 - ・ 特定技能所属機関に対する改善命令事案等について【資料4】（P 9）
- (4) 外国人労働者の雇用労務管理等について（P 12）
- (5) 事例紹介 ～特定技能外国人受入れの課題と解決～（P 31）

令和 7 年 5 月 15 日

食品産業特定技能協議会

構成員 各位

食品産業特定技能協議会会長

特定技能外国人の受入れに係る関係法令の遵守の徹底について

今般、食品産業の特定技能において、出入国在留管理庁から改善命令措置を受ける事案が発生しました。特定技能制度の開始以降、出入国在留管理庁から改善命令措置を受けた案件 4 件のうち 3 件が食品産業特定技能協議会の構成員であり、

- ① 特定技能所属機関（受入れ企業）が作成する、特定技能外国人支援計画（受け入れ先企業名、登録支援機関の情報、支援内容等）について、当初の計画に変更があったにも関わらず変更の届出を行わず、指導勧告書が交付された後も同届出を行わなかったこと、

（出入国管理及び難民認定法第 19 条の 18 第 2 項）

- ② 特定技能所属機関（受入れ企業）と特定技能外国人との間に特定技能雇用契約を締結したにも関わらず、特定技能外国人に支給する手当や報酬の一部又は全部を支払わず、特定技能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ないこと、
（特定技能雇用契約及び特定技能外国人支援計画の基準等を定める省令第 2 条第 1 項第 4 号リ、同項第 11 号）

等が処分理由とされております。

出入国管理及び難民認定法、その他の特定技能外国人の受入れに係る関係法令の遵守は、特定技能外国人の受入れの前提となる最も重要な条件であることに鑑み、特定技能所属機関（受入れ機関）である構成員の皆様におかれましては、改めて特定技能外国人の受入れに係る関係法令

の遵守の徹底をお願いいたします。

また、特定技能所属機関（受入れ機関）や登録支援機関におかれましては、食品産業が特定技能外国人から選ばれる産業となり、産業を支える人材を適切に確保するためにも、下記資料・動画等を参考に、機関内での研修を実施いただく等、法令遵守の徹底と特定技能外国人の受入れに当たっての適切な対応、体制整備をお願いいたします。

（参考）

- ・ 労働契約等解説セミナー 「安心」して「働く」ためのルール
～使用者と労働者の約束事＝「労働契約」とは～
<https://roukeiseminar.mhlw.go.jp/text2024.pdf>
- ・ 労働契約等解説セミナー 労働関係法令の基礎 「使用者編」
<https://www.youtube.com/playlist?list=PLMG33RKISnWgM1yc7SCYKYyxtNHr47NUv>
- ・ 外国人労働者、雇用労務責任者 オンライン講習
<https://gaikokujin-roumu.mhlw.go.jp/online/>

特定技能制度に係る既存の分野別運用方針の 改正について（令和7年3月11日閣議決定）

出入国在留管理庁 厚生労働省
経済産業省 農林水産省

特定技能制度に係る既存の分野別運用方針の改正について

受入れ対象分野（特定産業分野）の定め方について

<現行>

基本方針の別紙において受入れ対象分野の一覧を示している。

<改正後>

分野決定のプロセスに鑑み、受入れ対象分野は分野別運用方針で示すこととする。

現行の分野別運用方針の改正について

①介護分野

現行は認められていない特定技能外国人の訪問系サービスへの従事を認める。

②工業製品製造業分野

特定技能外国人の適正かつ円滑な受入れ推進を担う民間団体を設立し、受入れ機関には当該団体への加入を条件付ける。

③外食業分野

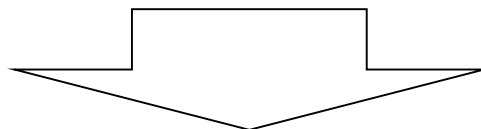
現行は認められていない風営法の許可を受けた旅館・ホテルにおける特定技能外国人の飲食提供全般に係る就労を認める。

※ 当該各分野の受入れ見込数及び技能試験の見直しについてはいずれも不要。

外食業分野における分野別運用方針の改正について

改正の背景・必要性

- 訪日客数がコロナ禍前に戻り、**インバウンド需要**が急速に**回復**。
(対2019年同月比で、3月は+11.7%、11月は+30.5%)
- **宿泊施設の飲食部門**においては、深刻な**人手不足**。
(新規求人数は、3月44,234人→10月49,553人と12%増加)
- **宴会やレストラン営業の停止**といった宿泊施設の運営自体の見直しを行わざるを得ない状況。
- 外食業分野は、**ファミリーレストラン**のような多店舗展開飲食店から**スナック**などまで様々。
 - 特定技能として、**接客**（注文伺い・配膳等）・**飲食物調理**・**店舗管理**を一体的に習得。
 - 安全な労働環境の確保のため、**スナック等**、風営法の許可を受けた営業所では**就労不可**。
- 旅館・ホテルでは、芸子が舞踊等を披露し、お酌をするなど**接待**する場面もあるため、**風営法の許可**を受ける事業所も多く、この結果、特定技能外国人が**飲食物調理等**に**就労できない状況**。



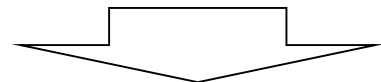
外食業分野における分野別運用方針の改正について

改正案の概要






- 現在の実情を踏まえ、今般、業界団体（**全国旅館ホテル生活衛生同業組合連合会等**）より、外食業の特定技能外国人の就労場所に関する取扱いを緩和するよう**要望**。
- **旅館業法の許可**を受けた**旅館・ホテル**においては、風営法の許可を受けていたとしても、外食業分野の特定技能外国人の**就労**を認めるよう**改善**。
 - ・ 現在、宿泊分野では、風営法の許可を受けた旅館・ホテルにおいても**就労を可能**としており、これまで問題が生じた事例はない状況。

<風営法の許可を受けた旅館・ホテルにおける現行の運用>

特定産業分野	フロント業務 (フロント) 	飲食を提供する業務(調理場・食事処・宴会場等)			接待 
		接客 	飲食物調理 	店舗管理 	
宿泊分野	○	○	—	—	×
外食業分野	—	×	×	×	×



<改正後の運用>

特定産業分野	フロント業務 (フロント) 	飲食を提供する業務(調理場・食事処・宴会場等)			接待 
		接客 	飲食物調理 	店舗管理 	
宿泊分野	○	○	—	—	×
外食業分野	—	○	○	○	× (※)

(※) 確実な履行を図るため、ハラスメント防止のためのマニュアルを整備等。

風営法の許可を受けた旅館・ホテルにおける外食業分野の特定技能外国人の受入れについて

特定技能外国人に接待を行わせないことの確実な履行を図るための措置として、
①相談体制の整備、②接待防止マニュアルの作成、③接待防止マニュアルにより特定技能外国人に接待防止に関する説明を行うとともにそれに従って対応を行うことが必要です。受入れに当たっての具体的な手続き等については、以下を参考にしてください。

1. 特定技能外国人の受入れる前に行うこと

- ①特定技能外国人からの相談に対応するための体制の整備
- ②接待防止マニュアルの作成(業界団体が作成したマニュアルひな形を基に作成をお願いします。)

2. 食品産業特定技能協議会への入会申請時の手続き(提出書類)

- ①食品産業特定技能協議会入会フォームに必要事項を記入して申請してください。
- ②協議会から届くメールに以下の書類を添付してください。
 - 「外食業分野における特定技能外国人の受入れに関する誓約書」(分野参考様式第14-1号)の写し
 - 食品衛生法に係る「営業許可証」の写し
 - **接待防止マニュアル※**
 - **食品産業特定技能協議会入会規約別紙2の誓約書※**
 - **旅館業法の旅館・ホテル営業に係る「営業許可証」の写し※**
 - **風営法の風俗営業に係る「営業許可証」の写し※**

※は本申請に特有の書類です。

3. 在留資格の許可申請

通常の申請書類の他、①旅館業法の旅館・ホテル営業に係る「営業許可証」の写し、②風営法の風俗営業に係る「営業許可証」の写しの提出が必要となります。

4. 特定技能外国人を受入れる際

- ①接待防止マニュアルにより、特定技能外国人に接待防止に関する説明を行ってください。
- ②その他、接待防止マニュアルに基づき、対応を行ってください。

第23回食品産業特定技能協議会運営委員会

特定技能所属機関に対する改善命令事案等について



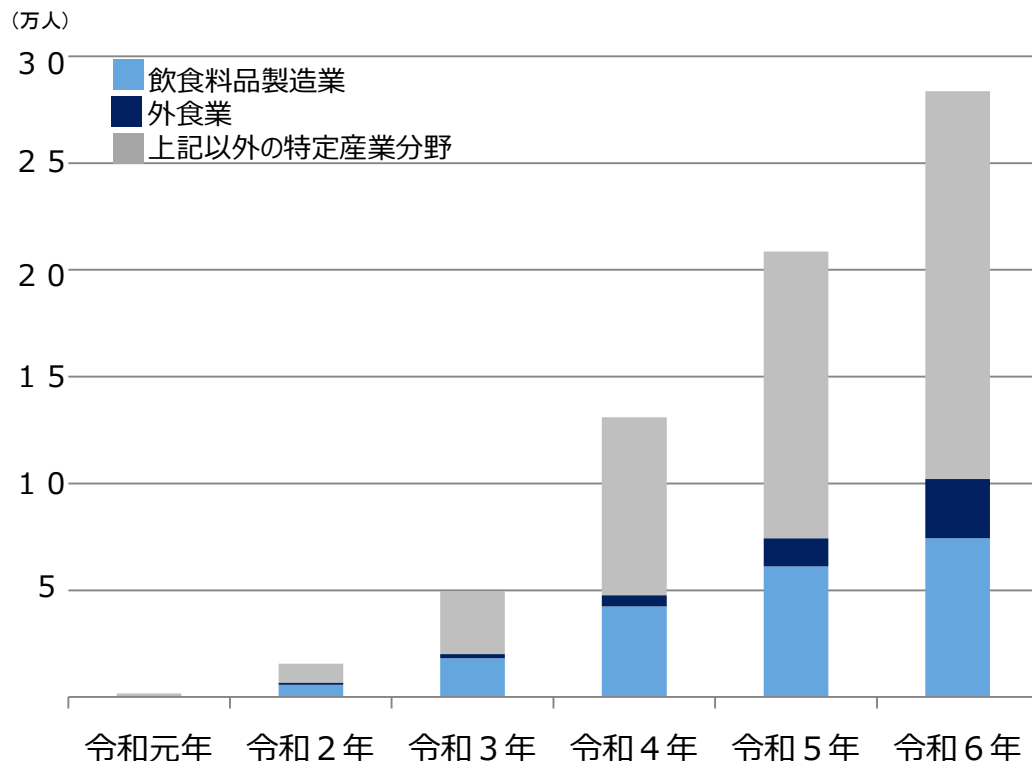
世界をつなぐ。未来をつくる。

出入国在留管理庁

Immigration Services Agency

令和7年6月30日

特定技能在留外国人数の推移（総数及び飲食料品製造業・外食業の受入れの推移等）



- 令和6年12月末時点の**特定技能外国人数は、28万4,466人**
→前年に比べ、7万6,004人増加し、特定技能制度の運用が開始されて以降、年々増加基調にある。
- **飲食料品製造業**は、令和元年以降、**全体の20%から30%を占めており、全分野の中で特定技能外国人の受入れ数が最も多い分野**となっている。
- **外食業**は、令和5年から令和6年にかけて大きく増加し、**全体に占める割合が約10%に到達している。**

	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年
特定技能在留外国人数	1,621	15,663	49,666	130,923	208,462	284,466
飲食料品製造業	557(34.4%)	5,764(36.8%)	18,099(36.4%)	42,505(32.5%)	61,095(29.3%)	74,538(26.2%)
外食業	100(6.2%)	998(6.4%)	1,985(4.0%)	5,159(3.9%)	13,312(6.4%)	27,864(9.8%)
上記以外の特定産業分野	964(59.5%)	8,901(56.8%)	29,582(59.6%)	83,259(63.6%)	134,055(64.3%)	182,064(64.0%)

※ 当庁公表資料「特定技能在留外国人数」（令和元から令和6年の各年12月末現在の数値）に基づく。

※ 令和4年3月末時点までは、特定技能2号外国人の在留はないため、上記表の令和3年までの数値は全て特定技能1号在留外国人数。

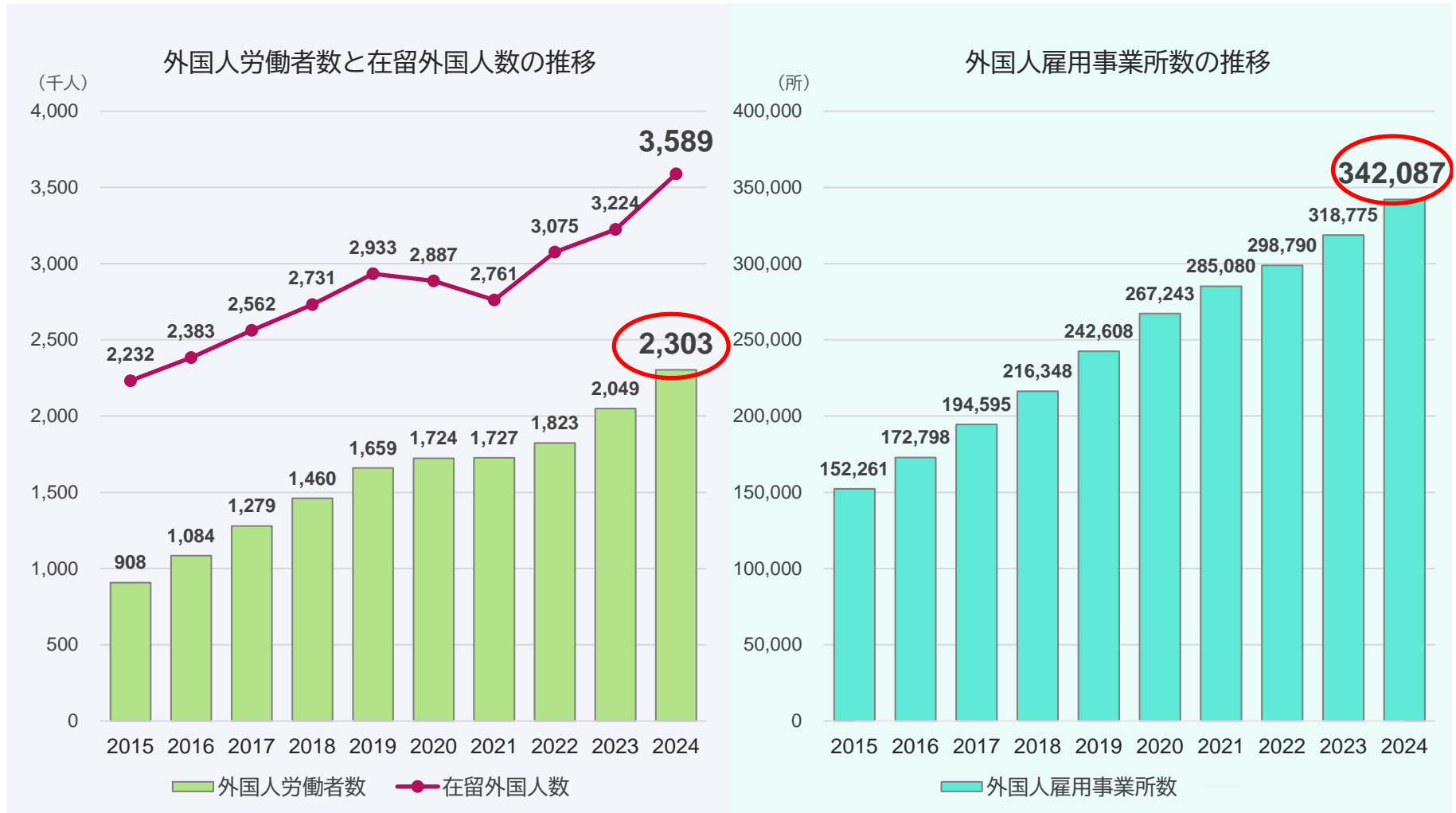
特定技能所属機関に対する改善命令事案

特定技能所属機関	受入れ分野	処分理由	処分年月日
A社	外食業	出入国管理及び難民認定法第19条の18第2項の規定に基づく届出を一部行わなかったため、同法第19条の19の規定に基づき指導勧告書を交付したものの、その後も同届出を行わなかったことから、同法第19条の21第1項の規定に基づく改善命令を行う必要があると認められたため。	令和3年12月23日
B社	飲食料品製造業	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第2条第1項第4号リ(3)に掲げる行為(外国人に支給する手当又は報酬の一部又は全部を支払わない行為)を行った者として同号の基準に適合せず、同項第11号(特定技能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)の基準に適合しないものと認められることから、出入国管理及び難民認定法第19条の21第1項の規定に基づく改善命令を行う必要があると認められたため。	令和7年3月4日
C社	飲食料品製造業	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第2条第1項第4号リ(3)に掲げる行為(外国人に支給する手当又は報酬の一部又は全部を支払わない行為)を行った者として同号の基準に適合せず、同項第11号(特定技能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)の基準に適合しないものと認められることから、出入国管理及び難民認定法第19条の21第1項の規定に基づく改善命令を行う必要があると認められたため。	令和7年5月2日

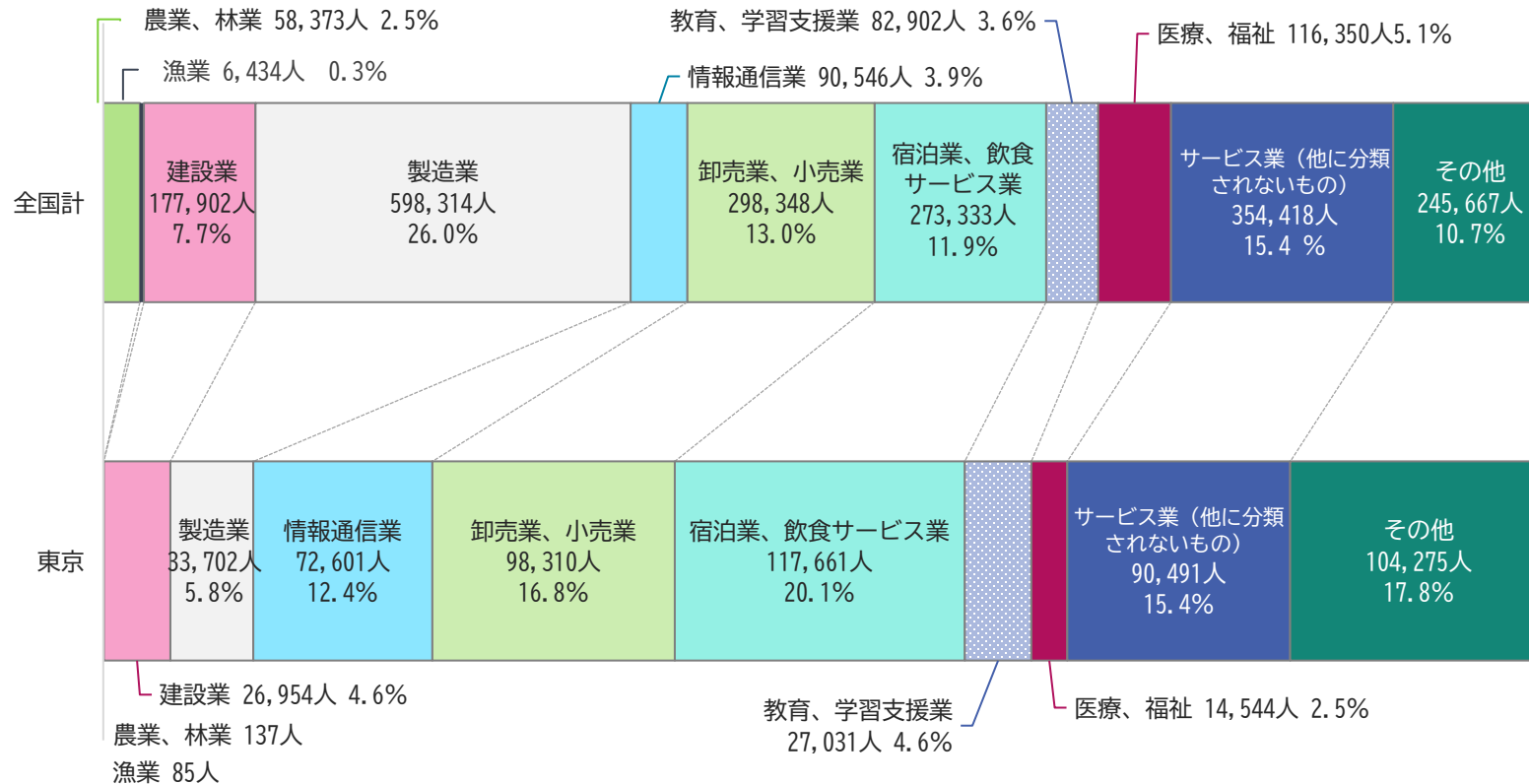
外国人労働者の雇用労務管理等について

厚生労働省 職業安定局
外国人雇用対策課

外国人労働者数と在留外国人数、外国人雇用事業所数の推移



産業別外国人労働者数と割合



外国人労働者の雇用労務管理のポイント



在留管理制度の基本を理解する



労働関係・社会保険関係法令での
注意点を把握する



社内環境を整えて迎え入れる

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

事業主の外国人雇用状況の届出義務

外国人雇用状況の届出は全ての事業主の**義務**です！

⚠外国人労働者の雇入れ時と離職時どちらも！

短期のアルバイトも届出が必要！

届出を怠ると、

30万円以下の罰金が科せられます



➤事業主の外国人雇用状況届出義務

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っています。

➤日本の国籍を持たない方で、在留資格「外交」・「公用」以外の方は全て対象

※「特別永住者」(在日韓国・朝鮮人等)の方は、特別な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。

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による義務）

（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

▶外国人労働者雇用労務責任者とは

厚生労働省は、「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」（外国人雇用管理指針）において、外国人労働者を常時10人以上雇用する事業者は、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、「外国人労働者雇用労務責任者」を選任することとしています。

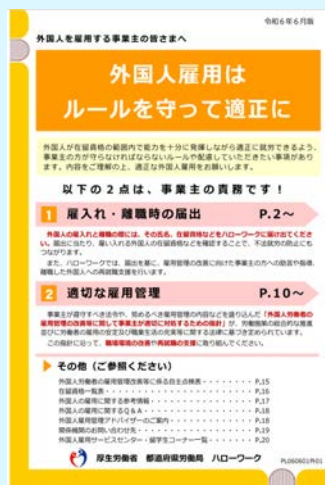
▶外国人雇用労務管理のポイント

外国人労働者雇用労務責任者には、外国人雇用に関するルールや制度、言語・文化の違いや必要な配慮を理解し、外国人労働者とその能力を十分に発揮して活躍できる就労環境の整備、適正な雇用管理の取組を進めることが求められます。

◆外国人雇用管理指針の基本的な考え方

事業者は外国人労働者について

- 労働関係法令や社会保険関係法令は国籍にかかわらず適用されるので、これらを遵守すること。
- 外国人労働者が適切な労働条件・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、適切な措置を講じること。



【指針で定める事項】

- ▶外国人労働者の募集および採用の適正化
- ▶適正な労働条件の確保
- ▶安全衛生の確保
- ▶労働・社会保険の適用等
- ▶適切な人事管理、教育訓練福利厚生等
- ▶解雇等の予防および再就職の援助
- ▶労働者派遣または請負を行う事業者に係る留意事項
- ▶外国人労働者の雇用状況の届出
- ▶外国人労働者の雇用労務責任者の選任
- ▶外国人労働者の在留資格に応じた講ずべき必要な措置

●関連リンク



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
(厚生労働省)

労働関係法令および社会保険関係法令の適用

労働基準法や健康保険法などの労働関係法令および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。

➤労働基準法第3条（均等待遇）

使用者は、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、**差別的取扱**をしてはならない。

◆信条又は社会的身分

「信条」特定の宗教や政治的信念。
「社会的身分」生来的な地位。人種。

◆賃金、労働時間その他の労働条件

災害補償、安全衛生等に関する規則も含む
職場における労働者の待遇の一切をいう。

◆差別的取扱

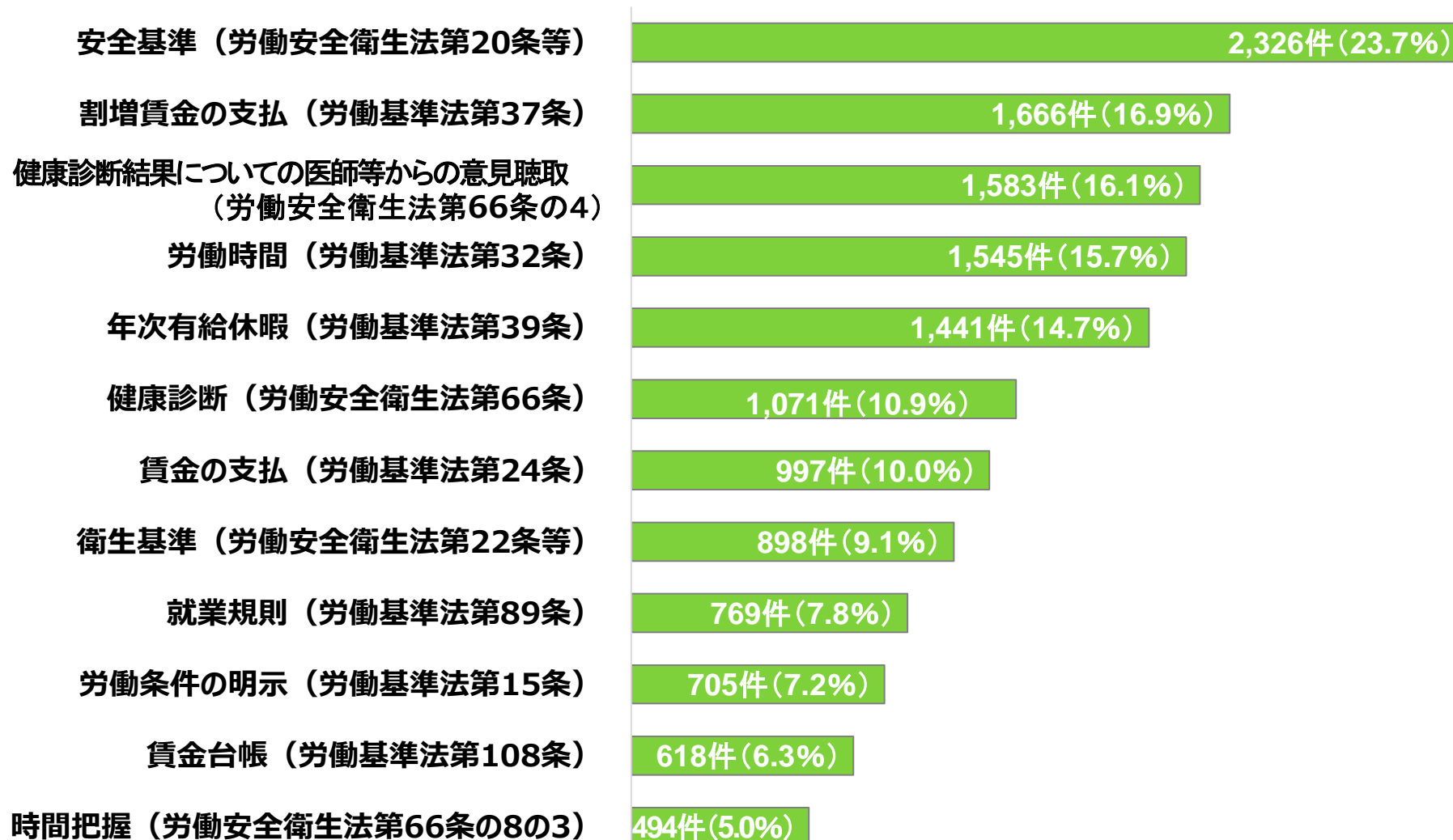
有利または不利に扱うこと



➤違反した場合は、

6か月以下の懲役又は30万円以下の罰金に処せられる可能性があります。

監督指導、送検等における主な違反事項



<注> 違反事項が2つ以上ある場合は、各々に計上しているため、各違反事項の件数の合計と違反事業場数とは一致しない。

外国人労働者の募集及び採用の適正化

➤募集・採用について

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**であることを確認し、従事することが認められない者については、採用することはできません。

国外居住者を採用する場合は、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が求められます。

適正な労働条件の確保①

➤労働条件の明示

労働条件については、必ず**書面で明示**し、各国語の労働条件通知書を利用するなどして、確実に理解できる方法で説明する必要があります。厚生労働省が公表しているモデル版を利用して、外国人労働者向けに労働条件通知書を作成することも可能です。



➤就業規則の周知

労働者に安心して働いてもらうためには、あらかじめ、就業規則で労働条件などの会社のルールを周知し、労使間でトラブルが生じないようにすることが重要です。

外国人労働者にも適用される就業規則は、母国語や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する必要があります。

➤適正な労働時間の管理

タイムカードや、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、適正に把握することで、法定労働時間等の上限規制を遵守し、時間外・休日労働を削減するようにしてください。

適正な労働条件の確保②

➤年次有給休暇

年次有給休暇は、原則として労働者の請求する時季に与える必要があります。また、日本の労働基準法では、使用者に消化しきれなかった有給休暇を買いあげる義務はありません。外国人労働者の母国の労働法とは異なることがあるので、あらかじめ説明しておきましょう。

➤変形労働時間制(1か月単位・1年単位)

変形労働時間制とは、繁忙期の所定労働時間を長くする代わりに、閑散期の所定労働時間を短くするといったように、業務の繁閑や特殊性に応じて、労使が工夫しながら労働時間の配分等を行い、これによって全体としての労働時間の短縮を図ろうとするものです。

変形労働時間制の導入は、労使協定の締結または就業規則などで定めることにより可能です。なお、変形労働時間制においても、所定労働時間を超える時間外労働に対しては、割増賃金が発生します。

➤最低賃金

最低賃金には、都道府県ごとに定められた「**地域別最低賃金**」と、特定の産業に従事する労働者を対象に定められた「**特定(産業別)最低賃金**」の2種類があります。

「特定(産業別)最低賃金」は、「地域別最低賃金」よりも金額水準の高い最低賃金を定めることが必要と認めた特定の産業について、設定されています。

地域別最低賃金と特定(産業別)最低賃金が同時に適用される労働者には、高い方の最低賃金額以上の賃金を支払わなければなりません。

適正な労働条件の確保③

➤割増賃金等の支払

残業代等の割増賃金の算定基礎から除外できる賃金は、①家族手当、②通勤手当、③別居手当、④子女教育手当、⑤住宅手当、⑥臨時に支払われた賃金、⑦1か月を超える期間ごとに支払われる賃金の計7つのみで、それ以外は算定基礎額に含まれます。

➤給与からの控除

給与から居住費等の控除をする場合は、労使協定の締結が必要です。労使協定の締結にあたり、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合は、労働者の過半数代表者を適切に選出したうえで、労使協定の締結をしてください。

また、外国人の方は、一般的に母国では給与からの控除のような仕組みがなく、なぜ差し引かれるのかを理解できずにトラブルになることがあります。母国語や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給与から控除される仕組みを説明してください。

➤金品の返還

旅券、在留カードは、**依頼されても**会社で保管してはいけません。

退職時には、当該外国人労働者の権利に属する金品（未払給与や使用者が集めた親睦会費など）を必ず返却してください（返還請求後7日以内の対応が必要です）。

<外国人労働者が「知らない・わからない」ことを悪用しないこと>

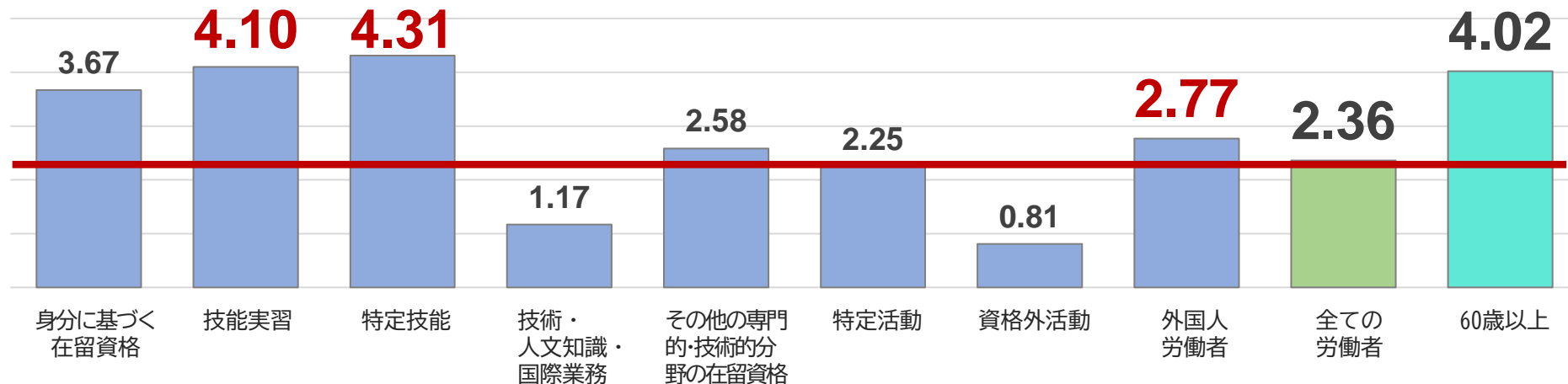
- ✓ 割増賃金を適正に支払わない
- ✓ 手当を加えて計算し、最低賃金を下回っている
- ✓ 不当な額を控除しない
- ✓ 有給休暇をとらせない
- ✓ 通勤時や業務中の怪我による受診費用を本人に負担させる

これらはすべて
違法です。



外国人労働者の労働災害発生率(死傷年千人率)

※死傷年千人率 = 労働災害による死傷者数 / その年の平均労働者数 × 1,000



▶外国人労働者の労働災害発生率

外国人労働者の労働災害発生率（死傷年千人率 ※）は、日本人を含む全ての労働者より高くなっています。

これは、

- ①業務経験が比較的短い、
- ②日本語そのものの理解が不十分、
- ③コミュニケーション不足により、職場の「危険」の伝達・理解の不足が要因と考えられています。

※死傷年千人率 = 労働災害による死傷者数 / その年の平均労働者数 × 1,000

安全衛生教育の実施

- **外国人労働者への安全衛生教育**や健康管理の実施
 - ✓外国人労働者が、内容を確実に理解できる方法で行う。(母国語や視聴覚教材の使用)
 - ✓使用させる機械等、原材料等の危険有害性や取扱方法を確実に理解させる。
 - ✓標識、掲示及び表示等に図解を用いる、母国語で注意喚起語を表示する。等

健康管理

➤健康診断

●雇入時健康診断

労働安全衛生規則第43条で定める全ての項目の受診が必要

●定期健康診断

●特定業務従事者の健康診断

深夜業、著しい振動業務、暑熱な場所における業務など13業務

●特殊健康診断

労働安全衛生法施行令第22条で定める有害な業務に従事する労働者について行う特別な項目

＜習慣やタブーがある場合の配慮＞

例: ムスリムの女性の場合はできるだけ女性の医療スタッフが対応する。

健康診断の受診を嫌がる場合は、義務であることとメリットを丁寧に説明する。

制度の周知および必要な手続の履行等

▶労働・社会保険手続

- ・ 労働・社会保険について、外国人労働者が理解できる方法で周知するとともに、適用手続など、必要な手続をとること。
- ・ 外国人労働者は在留資格の変更等で**退職証明書**が必要となるため、多くの場合、退職時に請求があります。法定記載事項を明記して交付してください（任意様式）。

<記載事項>

- ①使用期間 ②業務の種類 ③その事業における地位 ④賃金 ⑤退職事由
※希望しない項目は記載しない




































▶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、必要な手続を行うとともに、失業等給付の受給に係るハローワーク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に関し、外国人労働者やその家族等からの相談に応ずるとともに、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、健康保険の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。
- ・ 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を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。

■各種関連リンク一覧

No.	資料名・テキスト名	URL
1	外国人雇用状況の届出状況まとめ（令和6年10月末現在） 〔厚生労働省〕	 https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_37084.html
2	在留外国人統計（旧登録外国人統計）統計表 〔出入国在留管理庁〕	 https://www.moi.go.jp/isa/policies/statistics/toukei_ichiran_tourouku.html
3	「人手不足の状況および多様な人材の活躍等に関する調査」 調査結果（日本商工会議所・東京商工会議所）	 https://www.icci.or.jp/20230928_diversity_release.pdf
4	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（厚生労働省）	 https://www.mhlw.go.jp/content/000601382.pdf
5	出入国審査・在留審査Q&A（出入国在留管理庁）	 https://www.moi.go.jp/isa/applications/guide/kanri_qa.html
6	知っておきたい！！在留管理制度あれこれ 〔出入国在留管理庁〕	 https://www.moi.go.jp/isa/publications/materials/newimmiact_4_index.html
7	Q & A 在留管理制度よくある質問（出入国在留管理庁）	 https://www.moi.go.jp/isa/publications/materials/newimmiact_4_q-and-a.html
8	在留資格の変更，在留期間の更新許可のガイドライン 〔出入国在留管理庁〕	 https://www.moi.go.jp/isa/publications/materials/nyuukokukanri07_00058.html
9	就労資格証明書交付申請（出入国在留管理庁）	 https://www.moi.go.jp/isa/applications/procedures/16-9.html
10	「技術・人文知識・国際業務」の在留資格の明確化等について 〔出入国在留管理庁〕	 https://www.moi.go.jp/isa/publications/materials/nyukan_nyukan69.html
11	「技術・人文知識・国際業務」の在留資格で許容される実務研修について（出入国在留管理庁）	 https://www.moi.go.jp/isa/content/001413640.pdf
12	所属（契約）機関に関する届出（出入国在留管理庁）	 https://www.moi.go.jp/isa/applications/procedures/nyuukokukanri10_00015.html
13	在留カード等番号失効情報照会（出入国在留管理庁）	 https://lapse-immi.moi.go.jp/ZEC/appl/e0/ZEC2/pages/FZECS_T011.aspx
14	在留カード等読取アプリケーション（出入国在留管理庁）	 https://www.moi.go.jp/isa/policies/policies/rcc-support.html
15	共生社会の実現に向けた適正な外国人雇用推進リーフレット 〔出入国在留管理庁〕	 https://www.moi.go.jp/isa/content/001396689.pdf
16	「在留カード」及び「特別永住者証明書」の見方 〔出入国在留管理庁〕	 https://www.moi.go.jp/isa/content/930001578.pdf
17	外国人雇用はルールを守って適正に（厚生労働省）	 https://www.mhlw.go.jp/content/000603552.pdf

18	「外国人雇用状況の届出」について（厚生労働省）	 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kovou_roudou/kovou/gaikokujiin/todokede/index.html
19	e-Gov	 https://www.e-gov.go.jp/
20	在留資格「技術・人文知識・国際業務」 〔出入国在留管理庁〕	 https://www.moi.go.jp/isa/applications/status/gjinkoku.html
21	特定技能制度（出入国在留管理庁）	 https://www.moi.go.jp/isa/policies/ssw/nyuukokukanri01_00127.html
22	受入れ機関の方（出入国在留管理庁）	 https://www.moi.go.jp/isa/applications/ssw/nyuukokukanri06_00103.html
23	在留資格「特定技能」に関する参考様式（新様式） 〔出入国在留管理庁〕	 https://www.moi.go.jp/isa/policies/ssw/10_00020.html
24	令和6年入管法等改正法について	 https://www.moi.go.jp/isa/01_00461.html
25	在留資格「技能実習」〔出入国在留管理庁〕	 https://www.moi.go.jp/isa/applications/status/technicalintertraining.html
26	外国人技能実習機構	 https://www.otit.go.jp/
27	外国人材の受入れ及び共生社会実現に向けた取組 〔出入国在留管理庁〕	 https://www.moi.go.jp/isa/content/001335263.pdf
28	在留資格から探す（出入国在留管理庁）	 https://www.moi.go.jp/isa/applications/status/index.html
29	在留資格「特定活動」〔出入国在留管理庁〕	 https://www.moi.go.jp/isa/applications/status/designatedactivities.html
30	資格外活動許可について（出入国在留管理庁）	 https://www.moi.go.jp/isa/applications/guide/nyuukokukanri07_00045.html
31	外国人雇用管理アドバイザーの活用（厚生労働省）	 https://www.mhlw.go.jp/www2/topics/seido/anteikyoku/koyoukanri/index.htm
32	労働基準法（e-gov）	 https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=322AC0000000049
33	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（厚生労働省）	 https://www.mhlw.go.jp/content/000601382.pdf
34	外国人雇用はルールを守って適正に（厚生労働省）	 https://isite.mhlw.go.jp/kochi-roudoukyoku/content/contents/001829131.pdf
35	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5年）〔厚生労働省〕	 https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_41831.html

36	労働基準関係リーフレット（各国語労働条件通知書/労働条件ハンドブック）〔厚生労働省〕	 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000056460.html	54	日本語教育担当部署一覧〔文部科学省〕	 https://www.bunka.go.jp/seisaku/kokugonihongo/kyoiku/nihongokyoiku_tanto/
37	モデル就業規則（各国語版/やさしい日本語版）〔厚生労働省〕	 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zieyonushi/model/index.html	55	外国人生活支援ポータルサイト（出入国在留管理庁）	 https://www.moj.go.jp/isa/support/portal/index.html
38	令和6年4月から労働条件明示のルールが改正されます〔厚生労働省〕	 https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_32105.html	56	生活オリエンテーション動画（出入国在留管理庁）	 https://www.moj.go.jp/isa/support/coexistence/04_00078.html
39	1か月単位の変形労働時間制〔厚生労働省〕	 https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/dl/140811-2.pdf	57	厚生年金保険・健康保険制度のご案内〔日本年金機構〕	 https://www.nenkin.go.jp/service/pamphlet/kaigai/konen-kenpo.html
40	1年単位の変形労働時間制〔厚生労働省〕	 https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/0/001074553.pdf	58	外国人労働者向け労災保険給付パンフレット〔厚生労働省〕	 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/gyousei/rousai/gaikoku-pamphlet.html
41	必ずチェック最低賃金〔厚生労働省〕	 https://saiteichingin.mhlw.go.jp/	59	外国人加入者向け健康保険の制度案内〔全国健康保険協会〕	 https://www.kyoukaikenpo.or.jp/shibu/saitama/cat080/20191115/
42	過半数代表者の要件と選出のための正しい手続〔厚生労働省〕	 https://site.mhlw.go.jp/kanagawa-hellowork/content/contents/001467646.pdf	60	外国人労働者向け相談ダイヤル（各国語）〔厚生労働省〕	 https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/soudan/foreigner.html
43	外国人の方に人事・労務を説明する際にお困りではありませんか？（3つの支援ツール）〔厚生労働省〕	 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jigyounushi/tagengovougosvu.html	61	労働条件相談ほっとライン（各国語）〔厚生労働省委託事業〕	 https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/lp/hotline/
44	第14次労働災害防止計画の概要〔厚生労働省〕	 https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/0/001287207.pdf	62	脱退一時金の制度〔日本年金機構〕	 https://www.nenkin.go.jp/service/jukyus/onota-kyufu/dattai-ichiji/20150406.html
45	外国人労働者の安全衛生対策について〔厚生労働省〕	 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000186714.html	63	脱退一時金（だったいいちじきん）/日本からはなれるときにもらえることができるお金（各国語）〔日本年金機構〕	 https://www.nenkin.go.jp/international/japanese-system/withdrawalpayment/payment.html
46	外国人労働者安全衛生管理の手引き〔厚生労働省〕	 https://www.mhlw.go.jp/content/11300000/0/001124694.pdf	64	公的年金制度の案内（やさしい日本語版）〔外国人技能実習機構〕	 https://x.gd/nG30y
47	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）〔厚生労働省〕	 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/gaikokujin.html	65	各国との社会保障協定発効状況および協定相手国の情報〔日本年金機構〕	 https://www.nenkin.go.jp/service/shahokyotei/shaho.html
48	未熟練労働者に対する安全衛生教育マニュアル〔厚生労働省〕	 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000118557.html	66	技能実習生の入国・在留管理に関する指針〔法務省入国管理局〕	 https://www.moj.go.jp/NYUKAN/nyukan92-7.pdf
49	マンガでわかる働く人の安全と健康〔厚生労働省〕	 https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_13668.html	67	外国人向けハローワーク利用チェックリスト〔厚生労働省〕	 https://www.mhlw.go.jp/content/000678121.pdf
50	外国人労働者向け安全衛生視聴覚教材〔厚生労働省〕	 https://anzeninfo.mhlw.go.jp/information/kyozaishiryu/jpn.html	68	外国人雇用サービスセンター一覧〔厚生労働省〕	 https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_12638.html
51	労働安全衛生規則（e-gov）	 https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=347M50002000032	69	有期雇用労働者の育児休業や介護休業について〔厚生労働省〕	 https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/pdf/ikuji_r01_12_27.pdf
52	労働安全衛生法施行令（e-gov）	 https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=347CO0000000318_20231221_505CO0000000276	70	人権擁護局フロントページ〔法務省〕	 https://www.moj.go.jp/JINKEN/
53	あかるい職場応援団〔厚生労働省〕	 https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/			

71	企業における人権研修～企業の人権研修担当の方々へ～ 〔法務省〕	 https://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken04_00188.html	89	つながるひろがるにほんごでのくらし〔文部科学省〕	 https://tsunagaru.jp.bunka.go.jp/
72	「日本人社員も外国籍社員も 職場でのミスマッチコミュニケーションを考える」動画教材及び学びの手引き〔経済産業省〕	 https://www.meti.go.jp/press/2021/04/20210426003/20210426003.html	90	各国語版 いろどり 生活の日本語 〔独立行政法人国際交流基金〕	 https://www.irodori.jpf.go.jp/editions.html
73	「地域外国人材受入・定着モデル事業」異文化理解研修 〔厚生労働省〕	 https://www.mhlw.go.jp/content/001093314.pdf	91	IRODORI Japanese online course 〔独立行政法人国際交流基金〕	 https://www.irodori-online.jpf.go.jp/
74	世界の祝祭日〔JETRO（日本貿易振興機構）〕	 https://www.ietro.go.jp/world/holiday.html	92	Easy Japanese for Work - TV NHK WORLD-JAPAN Live & Programs (NHK)	 https://www3.nhk.or.jp/nhkworld/en/tv/easyjapaneseforwork/
75	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 〔厚生労働省〕	 https://www.mhlw.go.jp/content/000761492.pdf	93	ひきだすにほんご Activate Your Japanese! 〔独立行政法人国際交流協会・NHKエデュケーショナル〕	 https://www3.nhk.or.jp/nhkworld/en/tv/activateyourjapanese/
76	宗教的配慮を要する外国人の受入環境整備等に関する調査資料編〔総務省中部管区行政評価局〕	 https://www.soumu.go.jp/main_content/000521058.pdf	94	げんばのにほんご活用ガイド〔外国人技能実習機構〕	 https://www.otit.go.jp/files/user/240319-300.pdf
77	在留支援のためのやさしい日本語ガイドライン 〔出入国在留管理庁・文部科学省〕	 https://www.moj.go.jp/isa/support/portal/plainjapanese_guideline.html	95	日本語教育教材・アプリ〔外国人技能実習機構〕	 https://www.otit.go.jp/kyozai/
78	出入国在留管理庁・外国人に対する基礎調査 〔出入国在留管理庁〕	 https://www.moj.go.jp/isa/policies/coexistence/04_00017.html	96	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 〔文部科学省・厚生労働省・経済産業省〕	 https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/yugaku/mext_00001.html
79	別冊やさしい日本語 書き換え例 〔出入国在留管理庁・文部科学省〕	 https://www.moj.go.jp/isa/content/930006077.pdf			
80	生活・仕事ガイドブック（やさしい日本語版） 〔出入国在留管理庁〕	 https://www.moj.go.jp/isa/support/portal/guidebook_index.html			
81	外国人生活支援ポータルサイト〔出入国在留管理庁〕	 https://www.moj.go.jp/isa/support/portal/index.html			
82	在留支援のためのやさしい日本語ガイドライン～話し言葉のポイント～〔出入国在留管理庁・文部科学省〕	 https://www.moj.go.jp/isa/content/001388854.pdf			
83	「外国人就労・定着支援事業」外国人従業員とのコミュニケーションのコツ〔厚生労働省〕	 https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_37835.html			
84	就労場面で必要な日本語能力の目標設定ツール〔厚生労働省〕	 https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_18220.html			
85	日本語能力評価・試験等一覧〔文部科学省〕	 https://www.bunka.go.jp/seisaku/kokugonihongo/kyoiku/hyoka_shiken/			
86	日本語能力試験（J L P T）〔独立行政法人国際交流基金公益財団法人日本国際教育支援協会〕	 https://www.jlpt.jp/			
87	国際交流基金日本語基礎テスト（JFT-Basic） 〔独立行政法人国際交流基金〕	 https://www.jpf.go.jp/jft-basic/			
88	日本語教育担当部署一覧（地域における日本語教室） 〔文部科学省〕	 https://www.bunka.go.jp/seisaku/kokugonihongo/kyoiku/nihongokyoiku_tanto/			

事例紹介

～特定技能外国人受入れの課題と解決～ (米屋株式会社)

受入れ機関担当者

米屋株式会社

製造部長 渋谷 敦

進行役

株式会社JTB

黒羽 希奈

米屋株式会社	
事業内容	和菓子（羊羹、缶水羊羹、どら焼、饅頭、最中等）の製造及び販売、卸し（大手コンビニエンス、GMS）
所在地	千葉県成田市（本社・總本店・工場） 千葉県北部（直営店・テナント店）
規模	資本金 1 億円 従業員数620名（うち製造従事者は250名程度）
外国人材の受入れ状況	ベトナム人 48名（男性20名、女性28名） 特定技能1号 30名、特定技能2号 12名 ※特定技能2号試験合否待ち 11名 ※技能実習（缶詰巻締） 6名
特定技能外国人の業務内容	和菓子の製造加工業務 関連業務として包装、製造実績の集計・入力、トラブル時の初動対応も実施



特定技能外国人受入れの 課題と解決

特定技能外国人の**職場環境**や **日本人とのコミュニケーション**について、 どのような課題がありましたか？



特定技能外国人の**生活環境**や **近隣地域の方々**について、 どのような課題がありましたか？



外国人材同士の コミュニケーションについて、 どのような課題がありましたか？



外国人材のキャリアアップ^oについて、 課題に感じたことは何ですか？





**特定技能2号制度の活用にあたって、
課題に感じたことは何ですか？**



特定技能外国人にとって 働きやすい環境とは？

成田山表参道
練 なごみの米屋

JTB

感動のそばに、いつも。