

外国人雇用の基本ルールについて



厚生労働省 **働きやすい奈良**

奈良労働局職業安定部職業対策課

外国人雇用対策担当官

1. 外国人労働者の現状について

令和5年10月末時点「外国人雇用状況の届出状況のまとめ」

【全国】

雇用事業所数： 318,775社（令和4年：298,790社）

【業種別】 卸小売業（59,497社）、製造業（54,980社）
宿泊・飲食サービス（45,495社）
建設業（39,415社）サービス業（25,054社）
医療・福祉（20,537社）

【地域別】 東京都（79,707社）、大阪府（25,450社）
愛知県（25,225社）、神奈川県（20,884社）
埼玉県（16,734社）、千葉県（13,545社）



1. 外国人労働者の現状について

令和5年10月末時点「外国人雇用状況の届出状況のまとめ」

【全国】

外国人労働者数： 2,048,675人（令和4年：1,822,725人）

【国籍別】 ベトナム（518,364人）、中国（397,918人）
フィリピン（226,846人）、ネパール（145,587人）
ブラジル（137,132人）、インドネシア（121,507人）

【在留資格】

専門的・技術的分野（595,904人）

技能実習（412,501人）、資格外活動（352,581人）

永住者（371,296人）、定住者（125,585人）

日本人配偶者（100,977人）



1. 外国人労働者の現状について

令和5年10月末時点「外国人雇用状況の届出状況のまとめ」

【全国】

外国人労働者数： 2,048,675人（令和4年：1,822,725人）

【業種別】 製造業（552,399人）、サービス業（320,755人）
卸小売業（263,555人）、宿泊・飲食業（233,911人）
建設業（144,981人）、医療・福祉（90,839人）

【地域別】 東京都（542,992人）、愛知県（210,159人）
大阪府（146,384人）、神奈川県（119,466人）
埼玉県（103,515人）、千葉県（78,854人）
静岡県（74,859人）、福岡県（64,990人）

1. 外国人労働者の現状について

令和5年10月末時点「外国人雇用状況の届出状況のまとめ」

【奈良県】

雇用事業所数： 1,628社（令和4年：1,454社）

【業種別】 製造業（430社）、卸小売業（259社）
医療・福祉（204社）、宿泊・飲食業（198社）
建設業（194社）、サービス業（99社）

【規模別】 30人未満（862社）、30～99人（370社）
100～499人（211社）、500人以上（48社）
不明（137社）



1. 外国人労働者の現状について

令和5年10月末時点「外国人雇用状況の届出状況のまとめ」

【奈良県】

外国人労働者数： 8,447人（令和4年：7,072人）

【国籍別】 ベトナム（3,387人）、中国（1,166人）

ミャンマー（662人）、フィリピン（638人）

インドネシア（563人）、ネパール（329人）

※ミャンマー、インドネシアは前年比6割以上の増となった。

※ペルー、ブラジル（日系）は減少傾向。

【在留資格】 技能実習（2,995人）

専門的・技術的分野（2,560人）

資格外活動（1,024人）、永住者（845人）

特定活動（514人）、日本人配偶者（294人）

定住者（179人）



1. 外国人労働者の現状について

令和5年10月末時点「外国人雇用状況の届出状況のまとめ」

【奈良県】

外国人労働者数： 8,447人（令和4年：7,072人）

【業種別】 製造業（3,311人）、医療・福祉（1,225人）
卸小売業（1,090人）、建設業（730人）
サービス業（653人）、宿泊・飲食（513人）
教育・学習支援（287人）

令和4年から増加率

卸小売業（38.3%）製造業（24.3%）宿泊・飲食（24.2%）

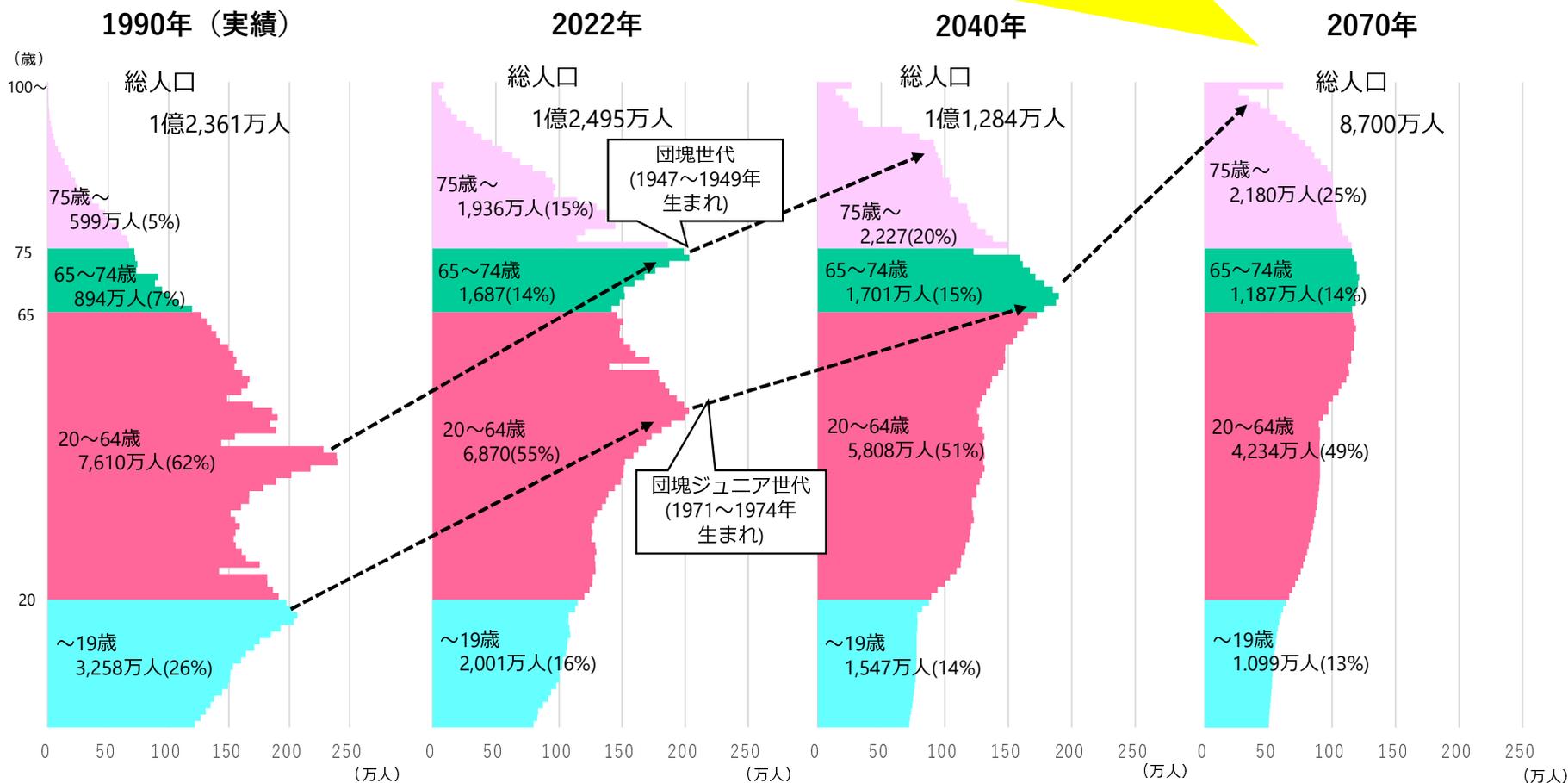
建設業（22.7%）医療・福祉（22.5%）

※サービス業は▲13.7%と減少している。



2. 外国人労働者が増加している背景

20~64歳人口は6,870万人から4,234万人まで減少。
DX化を図っても人材不足は解消しない。



(出所) 総務省「国勢調査(年齢不詳をあん分した人口)」および「人口推計」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(令和5年推計): 出生中位・死亡中位推計」

2. 外国人労働者が増加している背景

日本商工会議所・東京商工会議所が2023年に全国の企業を対象に実施した調査
「人手不足の状況及び多様な人材の活躍等に関する調査」

- ・ 回答企業の **68.0%**・・・人手不足と回答
- ・ 回答企業の **67.8%**・・・外国人材の受入拡大すべき

※単に人材確保だけでなく、外国人材を受入れることで**国際競争力の強化**につながると考える企業が多い。



2. 外国人労働者が増加している背景

- 政府方針（平成11年閣議決定「第9次雇用対策基本計画」）

「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を積極的に推進する。」

いわゆる「単純労働」と呼ばれる分野への受入は、国民生活に多大な影響を及ぼすことから十分慎重に対応する。

- 国際貢献に基づく発展途上国からの「技能実習」の受入開始（平成5年）

あくまで発展途上国への技能移転が目的である。

- EPA（経済連携協定）による医療介護分野の受入開始（平成20年）

インドネシア（平成20年）、フィリピン（平成21年）、
ベトナム（平成26年） 令和5年度時点：延べ9,000人超え



2. 外国人労働者が増加している背景

介護分野の外国人在留者数

在留資格	在留者数
EPA介護福祉士・候補者	在留者数：3,213人（うち資格取得者1,069人） ※2023年6月1日時点（国際厚生事業団調べ）
在留資格（介護）	在留者数：6,284人 ※2022年12月末時点（入管庁）
技能実習	在留者数：15,011人 ※2022年6月末時点（入管庁）
特定技能（1号）	在留者数：19,516人 2023年3月末時点（速報値）（入管庁）

技能実習及び特定技能（1号）は、在留期間の上限（5年）があり、在留資格「介護」に変更することで長期の雇用が可能となる。

在留資格「介護」に変更するためには「介護福祉士」資格を取得することが要件。

3. 外国人労働者雇用の基本ルール

外国人雇用状況届出制度

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

第28条

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、・・・その者の氏名、在留資格、在留期間、その他・・・厚生労働大臣に届け出なければならない。

※「特別永住者」「外交」「公用」の方は、適用除外。

※雇用関係があるものは、例え2～3日のアルバイトであっても全て届出の対象となります。

「委任」「請負」は雇用関係ではないため届出の対象外。

※届出を怠った場合、30万円以下の罰金に処されることがあります。

3. 外国人労働者雇用の基本ルール

外国人雇用状況届出制度に基づく届出の方法

雇用保険の被保険者になる場合

(週所定労働時間20時間以上、31日以上の雇用期間)

雇用保険被保険者資格取得届（離職の場合は資格喪失届）に必要事項を記入して、管轄のハローワーク（雇用保険適用部門）へ提出してください。

【届出期限】

資格取得届：雇い入れ日の翌月10日まで

資格喪失届：離職日の翌々日から10日以内

雇用保険の被保険者にならない場合

様式第3号「外国人雇用状況届出書」に必要事項を記入して、管轄のハローワーク（求人・事業所相談部門）へ提出してください。

【届出期限】

雇い入れ時：雇い入れ日の翌月末まで

離職時：離職日の翌月末まで



3. 外国人労働者雇用の基本ルール

外国人雇用状況届出制度に基づく届出の方法の注意点

労働条件の変更により雇い入れた後に雇用保険に加入（喪失）する場合。

事例1 臨時アルバイトで雇用 → 条件変更で雇用保険に加入
臨時アルバイト雇用の際に様式第3号「外国人雇用状況届出書」提出
※雇用保険被保険者資格取得届提出時に「外国人雇用状況届出書」
提出済みと申し出てください。

事例2 正規雇用から臨時アルバイトに変更になった場合
雇用保険被保険者資格喪失届と様式第3号「外国人雇用状況届出書」
を提出してください。
※雇用保険被保険者資格喪失届だけだと完全に離職した状態となる
ため。



3. 外国人労働者雇用の基本ルール

外国人雇用状況届出制度に基づく届出の方法の注意点（お願い）

雇い入れ中に「在留資格」が変更になった場合。

【例】 「留学生」のアルバイトを雇用していて、学校卒業後にそのまま雇用し、在留資格が「技人国」等に変更になった。

【例】 「技人国」で雇用していたが結婚により「日本人の配偶者」に変更になった。

※法令上、届出が義務づけられているのは「雇い入れた」「離職した」場合ですが、外国人労働者の雇用状況を的確に把握するために途中で「在留資格」が変更になった場合も管轄ハローワークへ申出いただくようお願いします。

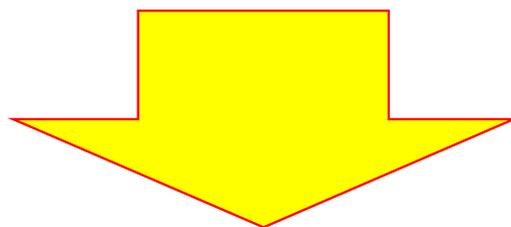


3. 外国人労働者雇用の基本ルール

外国人労働者の適切な雇用管理

法第7条

「事業主は、・・・その雇用する外国人が有する能力を有効に発揮できるよう、・・・**雇用管理の改善に努める**とともに・・・離職する場合において、当該外国人が**再就職を希望するときは、・・・必要な措置を講ずるよう努め**なければならない。」



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)

3. 外国人労働者雇用の基本ルール

外国人雇用管理指針の主な内容

募集・採用時

日本国籍でないこと、外国人であることのみを理由に、採用面接など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

日本人と同様に労基法や健康保険など労働関係法令が適用されます。

適正な人事管理

雇用契約書や就業規則などは母国語で翻訳するなど外国人が理解できるよう配慮が必要です。また、日本人なら理解できる慣行や風習も外国人には馴染みのないものは、事前に説明し理解を求める必要があります。

解雇等の予防と再就職援助

外国人であることのみをもって解雇することはできません。
やむなく人員整理等で離職させる場合は、再就職支援に務めてください。



3. 外国人労働者雇用の基本ルール

外国人雇用管理アドバイザーのご利用案内

外国人労働者の雇用管理に関する課題について、専門的知識を有する外国人雇用管理アドバイザーが**無料**で相談を行います。

ご利用にあたっては、管轄のハローワークまでお申し付けください。

※相談は事業所訪問を基本としますが、場合によってはオンライン相談も対応できます。

相談事例

- 外国人の雇用にあたって、労働条件や雇用管理をどうすればよいか。
- 外国人労働者の日本語能力に合わせた職場作りをどうすればよいか。
- 職場環境、生活環境への配慮をどうすればよいか。 など。



3. 外国人労働者雇用の基本ルール

不法就労の防止

令和5年度の不法就労の状況 ※入管局統計資料より 単位（人）

全国で12,384（うち男性が8,928）

主な国籍：ベトナム（5,530）タイ（2,691）中国（1,315）

主な職種：農業従事（4,066）建設（3,160）工員（1,717）

主な地域：茨城（2,748）千葉（1,915）群馬（1,333）
埼玉（1,172）愛知（1,050）。 ※奈良（15）

※在留期限を越えた就労、在留資格以外の就労が目立つ。

※不法就労者を雇用した場合、雇用主も「不法就労助長罪」で問われることも。

外国人労働者を雇用する際には、必ず、「**在留カード**」等で雇用できるかどうかを確認してください。また、在留資格で認められている就労以外の就労をさせることは不法就労助長罪となりますのでご注意ください。

4. 技能実習制度・特定技能制度の概要

技能実習制度（平成5年創設）

目的

国際貢献に基づき発展途上国に対して技能移転を行うことが目的となり、実習生は日本で技能を習得した後、母国に帰国します。

特徴

- 一般的に監理団体を通じて実習生を受け入れします。実習期間は**最大5年間**となります。
- 技能実習機構の認定を受けた実習計画に基づき実習を行います。また、実習期間中は原則として転職できません。

※令和7年度以降に「育成就労制度」に移行する予定です。

特定技能制度（平成31年4月創設）

目的

深刻化する人材不足対策として特定分野に限って外国人労働者を受入れることができます。

特徴

- 特定技能1号 在留期間に**通算5年の制限**があります。また、登録支援機関等による支援を行う必要があります。家族帯同は基本的にできません。
- 特定技能2号 在留期間の制限がありません。登録支援機関による支援は不要。家族帯同も可能。

※特定分野「介護」については、1号のみ対象分野となります。



5. 関係機関等

大阪出入国在留管理局 電話 0570-064259

- ・在留資格に関すること

外国人在留支援センター（FRESC） 電話 03-5363-3013

- ・在留支援の相談、受入企業の相談など

外国人技能実習機構（OTIT） 大阪事務所 電話 06-6210-3351

- ・技能実習制度に関すること

国際人材協力機構（JITCO） 電話 03-4306-1100

- ・技能実習生や特定技能外国人等の受入支援に関すること



5. 関係機関等

日本貿易振興機構（JETRO） 電話 03-3582-5511

- ・高度外国人材の活躍推進に関すること

公益社団法人 国際厚生事業団（JICWELS） 電話 03-6206-1138

- ・EPA（経済連携協定）に基づく外国人材受入の相談

大阪外国人雇用サービスセンター 電話 06-7709-9465

- ・外国人求職者（留学生含む）の職業紹介など



6. リーフレットのご案内

管轄ハローワークにあります。

令和6年6月版

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に届け出てください。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応するための指針」が、労働環境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、**労働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.20


PL060601外01

外国人を雇用する事業主・人事労務担当者の方へ

外国人雇用管理アドバイザーのご案内

外国人の採用・雇用管理等の課題解決にお役立てください！

例えば、こんなことでお悩みではありませんか？

今、雇用している外国人の処遇は、今のままでも大丈夫かな？

外国人を雇用する時に注意することは？



外国人労働者とうまく意思疎通がとれない……

雇用契約、職務内容、福利厚生はどうすればいい？

外国人雇用管理アドバイザーは、外国人の雇用管理に関する事業主の皆さまからの相談に対し、問題点を把握・分析し、的確な改善策をご提案し、雇用管理改善のお手伝いをします。

外国人雇用管理アドバイザーとは・・・

在留管理制度や外国人労働者の雇用管理に関する専門的な知識に加え、社会保険労務士、中小企業診断士などの資格を有する者で都道府県労働局が委嘱を行っています。

外国人雇用管理アドバイザーによる相談は**無料**です。どんなことでもお気軽にご相談ください。

※ ご利用のお申し込みは、管轄のハローワークまでお気軽にお問合せください。





6. リーフレットのご案内

厚生労働省HPよりダウンロードできます。

令和5年度 厚生労働省 社会福祉推進事業 「在留資格「介護」の実態把握等に関する調査研究事業」

専門性を活かして在留資格「介護」で働く
外国人介護職員
活躍のためのガイドブック



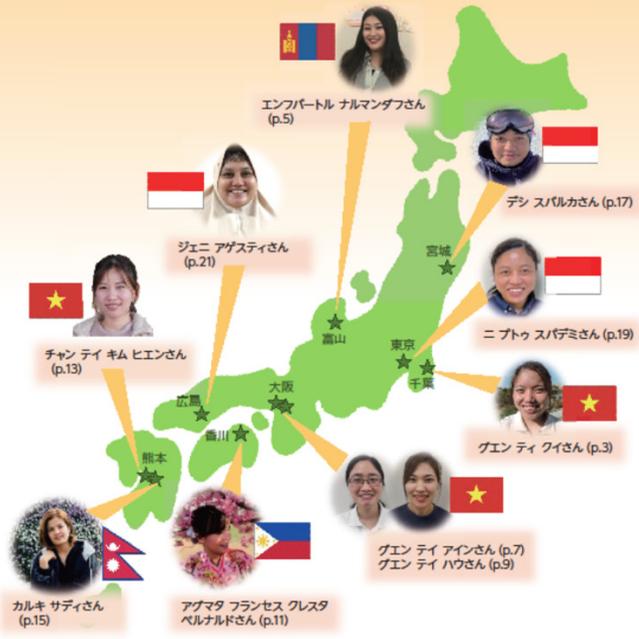
長期就労のための支援
とライフステージに
応じた支援

キャリアパス
構築の支援

資格取得の支援

令和6年(2024年)3月
公益社団法人 日本介護福祉士会

専門性を活かして在留資格「介護」で働く
外国人介護職員 **活躍事例集**
全国で活躍する10名の介護福祉士を紹介します！



- エンバートル ナルマンガフさん (p.5)
- デシ スバルカさん (p.17)
- ジェニ アグスティさん (p.21)
- ニブトゥ スバデミンさん (p.19)
- チャン ティ キム ヒエンさん (p.13)
- グエン ティ クイさん (p.3)
- カルキ サディさん (p.15)
- アグマタ フランセス クレスタ ベルナルドさん (p.11)
- グエン ティ アインさん (p.7)
- グエン ティ ハウさん (p.9)

令和5年(2023年)3月
公益社団法人 日本介護福祉士会

本日のまとめ

- 少子高齢化の影響で労働力人口が減少し、深刻な人材不足となっています。
- 人材確保対策、国際競争力強化のため積極的に外国人材の受入が進んでいます。
- 国際貢献の観点から「技能実習制度」や「EPA」による受入も進んでいます。
- 外国人労働者を雇用した場合、ハローワークへ届出が義務づけられています。
- 外国人労働者が十分に能力が発揮できるよう「外国人雇用管理指針」に基づいた対応が求められています。
- 不法就労者を雇用した場合、「不法就労助長罪」で罰せられることがあります。
- 外国人労働者の受入に関して様々な関係機関が支援を行っています。



ご静聴ありがとうございました。



厚生労働省

働きやすい奈良