

「中間取りまとめ」の取組状況について

外国人雇用対策の在り方に関する検討会 中間取りまとめの概要

ーエビデンスに基づく外国人雇用対策の立案と官民が連携した分野横断的な支援に向けてー

1 外国人雇用対策の在り方と方向性（総論）

- (1) 我が国労働市場への外国人労働者の包摂の状況や国際的な労働移動を適切に把握し、**エビデンスに基づいた外国人雇用対策を講じる**べき。
- (2) 新型コロナウイルス感染症禍で起きている複層的な課題を解決するために、**関係機関が得意とする分野を生かして、連携して対応**していくべき。
- (3) 日本と母国の**文化ギャップの克服**や、専門的・技術的分野の外国人労働者の**長期キャリアを前提とした就労環境を整備**していくべき。
- (4) 外国人雇用対策は、**我が国の雇用や労働市場の質を向上**させるという**積極的な視点**をもって推進するべき。

2 各課題とその対応に関する方向性（各論）

データ

整備の必要性

- ・労働市場における外国人労働者の状況をより詳細に把握・分析すべき。
- ・中長期的には、**日本人と外国人が比較可能な統計等を新たに整備**することも含めて検討すべき。

国際労働移動

送出国の視点で捉える

- ・国際機関の活動等への参画を通じて**国際労働移動の状況変化を把握**すべき。
- ・ポストコロナも見据え、外国人労働者にとって**日本の労働市場が円滑に機能するための職業紹介のあり方等を検討**すべき。

文化ギャップ

コミュニケーションの改善

- ・職場に必要な**コミュニケーション能力の見える化**とそれに応じた**研修**、文化ギャップを克服する**就業体験を促進**すべき。
- ・外国人労働者の職業紹介や就業環境の向上を担う**専門人材の育成を検討**すべき。

支援

様々な要因で困窮

- ・NPO法人等とハローワークが連携し、**困窮外国人へのアウトリーチを強化**すべき。
- ・地域コミュニティ等を通じた**情報発信**、データベース整備による**求人開拓を強化**すべき。
- ・帰国困難者が応募可能な**短期求人を民間企業・職業紹介事業者に働きかける**べき。

職場定着

定着を見据えた受入れ

- ・モデル地域と**受入れから定着までの一貫した支援を裏証**し、成果を周知すべき。
- ・各種支援ツールも積極的に活用して、雇用管理改善指導・援助を行うべき。

留学生

国内就職の促進

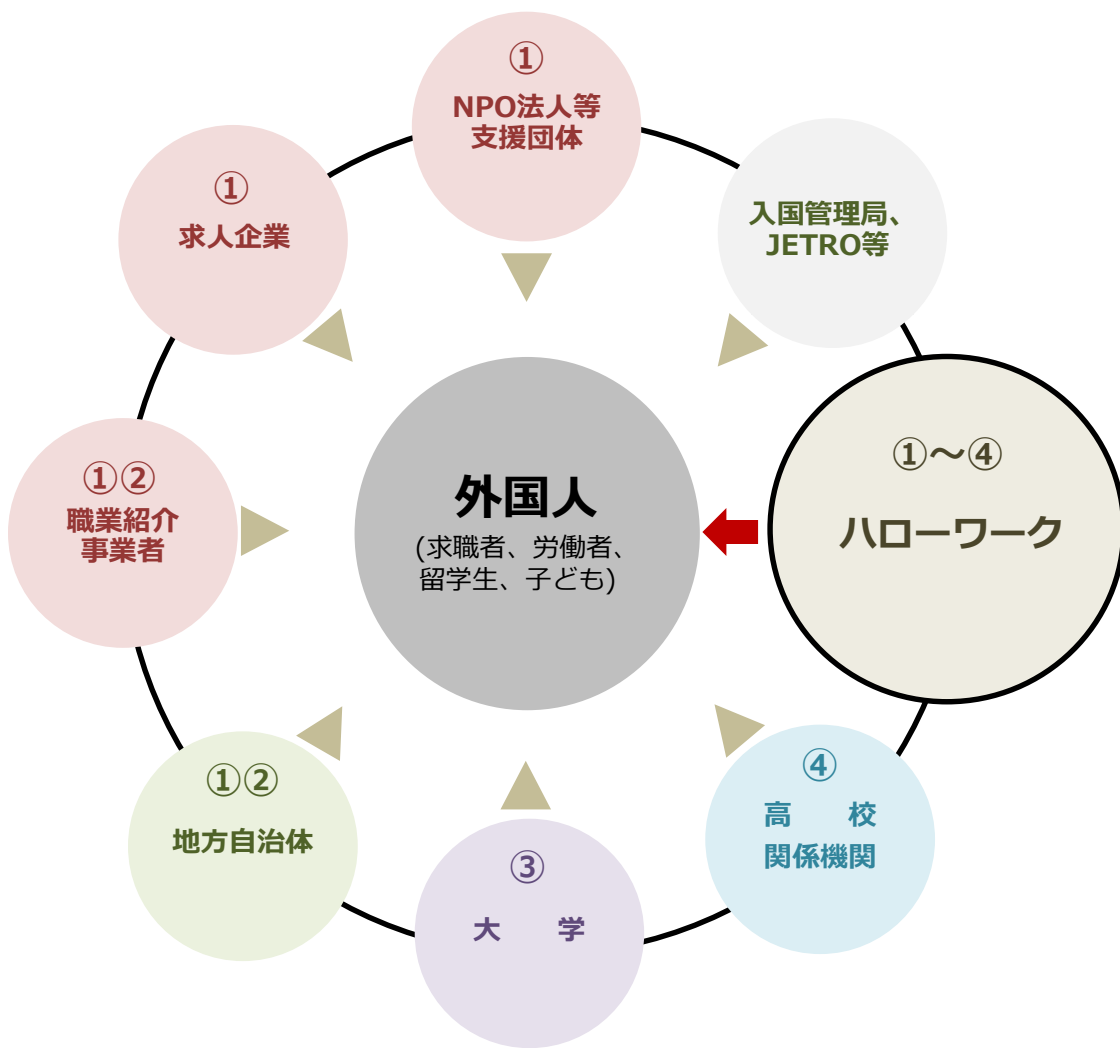
- ・**大学とハローワークの連携協定の締結等、就職支援を強化**し、成果を横展開すべき。
- ・就活や職場定着のための研修用モデルカリキュラムの普及を図るべき。
- ・キャリアコンサルタントの育成など**キャリアアップを支援**すべき。

子ども

キャリアを拓く

- ・高校・ハローワーク・関係機関が連携して、**親も含めた外国につながる子どものキャリア形成支援**を試行的に実施すべき。

ハローワークと多様な関係者との連携を通じた外国人支援



① 困窮外国人へのアウトリーチ・支援

- ・丁寧な聴き取り・伴走型支援など、雇用と生活の両輪での支援
- ・地域コミュニティ等を通じた各種情報の発信
- ・短期で就労可能な求人や職場コミュニケーション能力の明示の働きかけ

② 外国人労働者の職場・地域への定着

- ・地域における受入れから定着までの一貫した支援

③ 留学生の国内就職の促進

- ・就職支援協定の締結等、留学早期からの就労支援

④ 外国につながる子どものキャリア形成

- ・親を含めた子どものキャリア形成支援を行う取組の試行実施

1 対応の方向性

- ・ 引き続き、労働市場における外国人労働者の状況について、外国人に関する統計や届出等による分析を行うとともに、統計等の個別データを活用し、より詳細な状況の把握・分析に努めるべきである。
- ・ 加えて、中長期的には、関係諸機関が連携し、日本人と外国人が比較可能な統計等を新たに整備することも含めて検討し、エビデンスに基づく外国人雇用対策の立案の基盤整備を目指すべきである。

2 取組状況

- ・ 「外国人の雇用・労働等に係る統計整備に関する研究会」を10月より開催予定。以下の事項について検討し、年明けを目途に中間取りまとめを行う予定。（資料3参照）

ア. 外国人雇用・労働等に関する統計の現状と整備の必要性

国内外における統計（労働力需給に関するものを含む。）の整備状況、研究等を踏まえ、新たに整備が必要な外国人に係る統計の優先順位の整理

イ. 外国人雇用・労働等に関する統計の整備の課題

新たな外国人の労働・雇用等に関する統計の実施頻度、サンプリング方法等の技術的課題の整理

ウ. 外国人雇用状況届出やハローワークシステム等の業務統計の活用

業務統計に基づく外国人雇用に関する統計の公表内容及び頻度、事業場別データベースの構築・活用、出入国在留管理庁の在留外国人統計との連携

1 対応の方向性

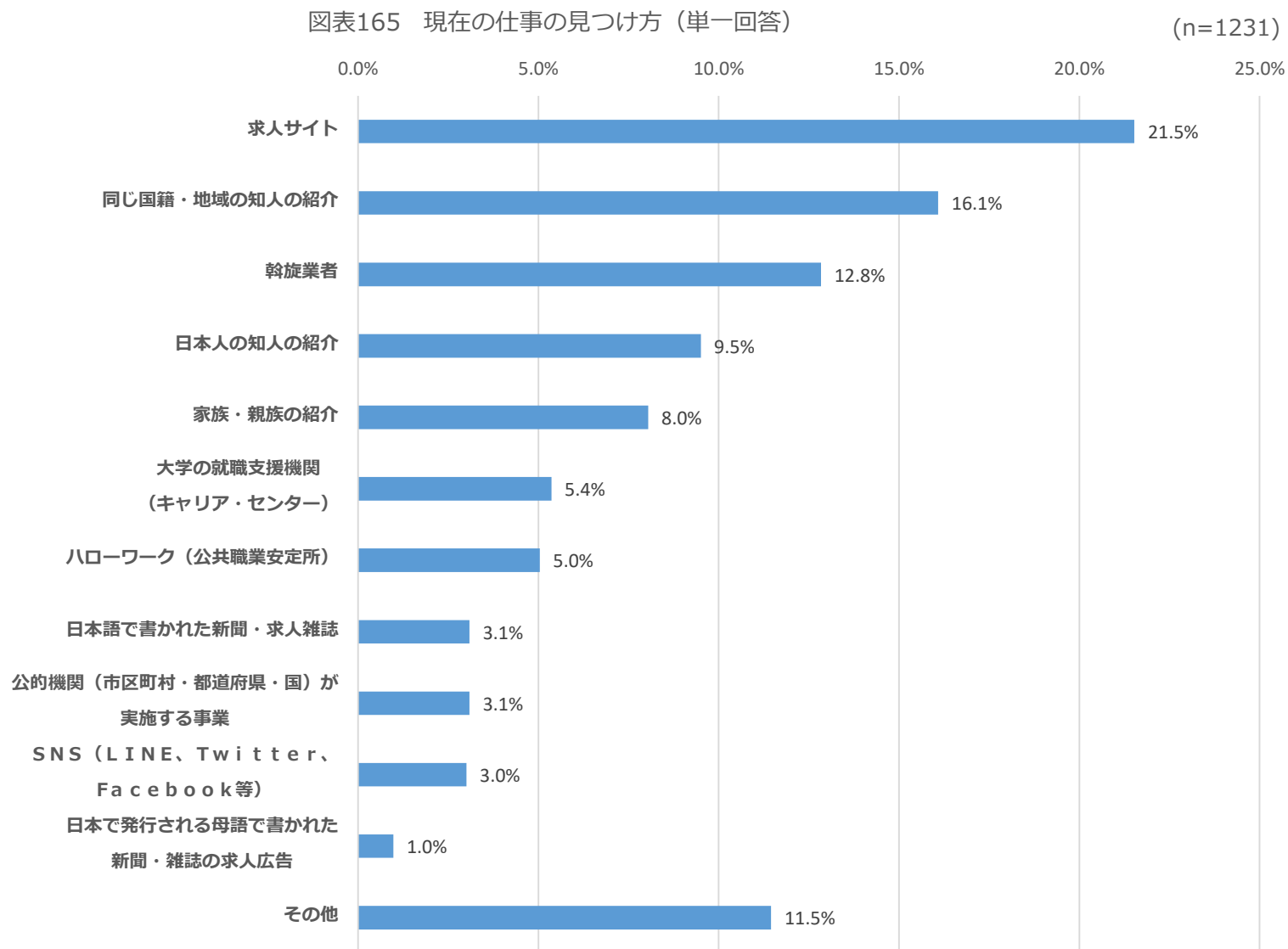
- 国際的な労働移動の状況やその変化について、OECD等国際機関の活動への積極的な参加等を通じて、引き続き情報を把握する。また、送出し国の状況を継続的に把握するとともに、二国間取決め等の交渉に参画する。
- また、ポストコロナも見据え、日本の労働市場が、日本で働くことを希望する外国人労働者にとって円滑かつ適正に機能するための職業紹介等のあり方や資格の相互認証等について検討すべきである。

2 取組状況

- OECDが主催する移民作業部会に参加。（政府代表として参加されている是川社人研国際部長（当検討会委員）が、同作業部会のビューロー（幹事）メンバー）
- 本検討会の「中間取りまとめ」を英訳し、OECD作業部会等において、日本の取組について情報発信する予定。
- 特定技能制度に関する二国間協定の交渉に積極的に参加。
- 今後、外国人の在留資格等ごとの入職経路、各経路の利用実態や課題等について、外国人雇用事業所及び労働者に対して実態把握を行う。

(参考) 在留外国人の現在の仕事の見つけ方

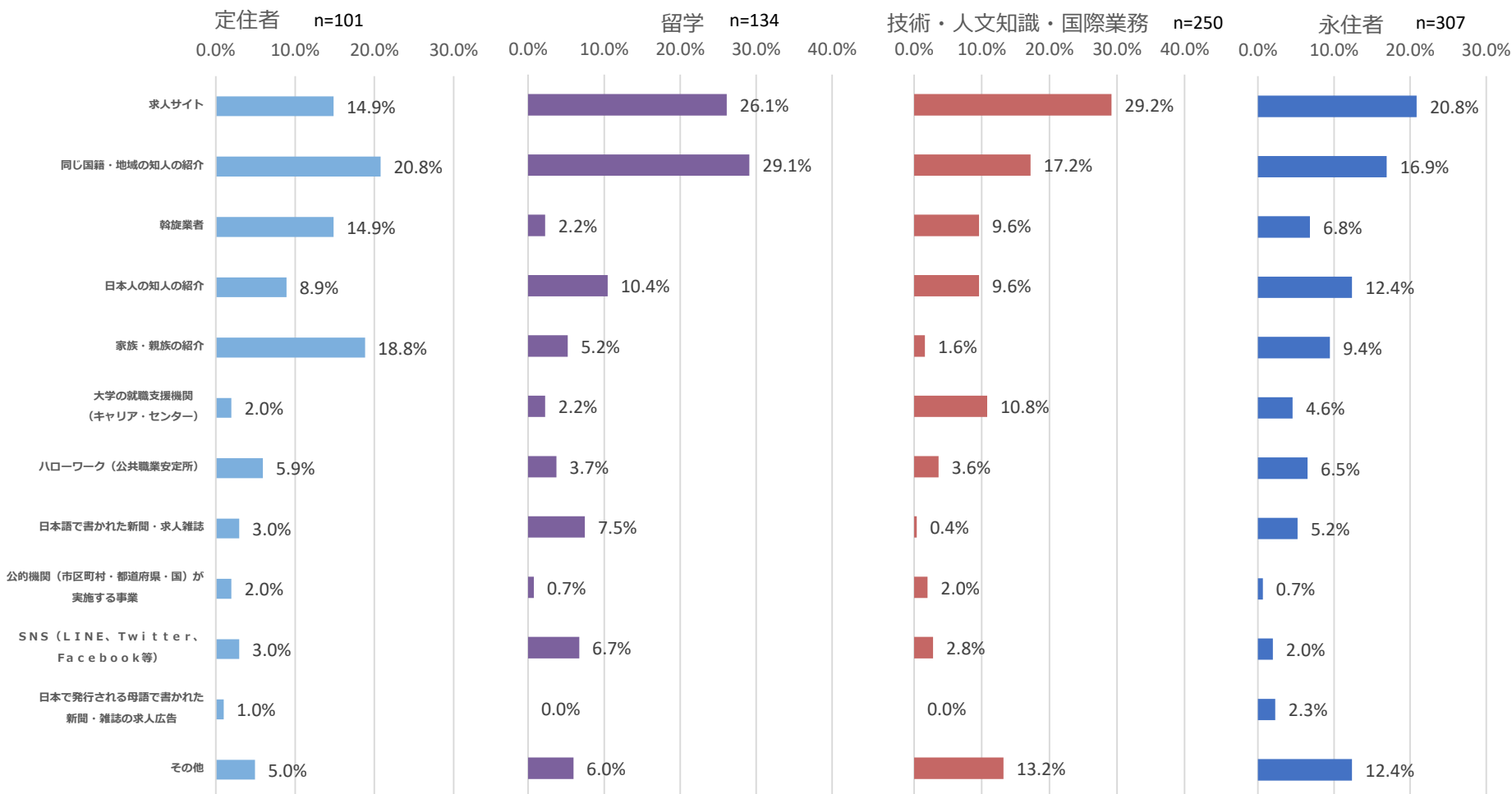
- 出入国在留管理庁の調査によれば、在留外国人の現在の仕事の見つけ方については、「求人サイト」の割合が最も高く21.5%となっている。次いで、「同じ国籍・地域の知人の紹介」（16.1%）、「斡旋業者」（12.8%）となっている。



（出典）出入国在留管理庁「令和2年度 在留外国人に対する基礎調査報告書」（令和3年2月）

(参考) 在留外国人 (在留資格別) の現在の仕事の見つけ方

- 前ページの出入国在留管理庁の調査結果データを在留資格別に見ると、現在の仕事の見つけ方について、在留資格別に以下のような傾向が見られる。
- 定住者については、「同じ国籍・地域の知人の紹介」が20.8%と最も多く、次いで、「家族・親族の紹介」、「求人サイト」となっている。留学についても「同じ国籍・地域の知人の紹介」が29.1%と最も多いが、「求人サイト」、「日本人の知人の紹介」が続く。
- 技術・人文知識・国際業務では、「求人サイト」が29.2%で最も多く、「同じ国籍・地域の知人の紹介」、「大学の就職支援機関」が続く。永住者についても、「求人サイト」が20.8%で最も多く、「同じ国籍・地域の知人の紹介」が次いで多く、「日本人の知人の紹介」がそれに続く。



(出典) 出入国在留管理庁「令和2年度 在留外国人に対する基礎調査」のデータに基づき、厚生労働省外国人雇用対策課作成

1 対応の方向性

- ・ 外国人労働者の就業能力の向上のため、職場で求められるコミュニケーション能力の見える化と求められる能力に応じた研修や、雇用慣行に関する文化ギャップを克服するための就業体験などを促進するなど、定住者向けの支援事業を強化するべきである。
- ・ また、外国人雇用管理指針の内容や各種の支援ツールについて、官民が連携して中小企業にわかりやすく伝えるとともに、地方公共団体にも周知するなど、外国人雇用のノウハウを広げていくべきである。
- ・ 加えて、官民を問わず、外国人労働者の職業紹介や就業環境の向上支援を担う専門人材の育成の方法を検討するべきである。

2 取組状況

- ・ 日系人等の定住外国人を対象とした支援事業について、職場で求められるコミュニケーション能力（できることリスト）の開発とそれに応じた内容への変更や、NPO等との連携強化など、必要な見直しを検討（令和4年度概算要求中。P9～12参照）。
- ・ 令和3年6月に「外国人労働者問題啓発月間」として、外国人雇用管理指針や各種支援ツールについて、全国のハローワークをはじめ、使用者団体等からも周知広報を行っている。
- ・ 令和3年3月に公表した「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」等について、日本商工会議所の会員企業に向けた解説動画の配信や、総務省主催「地域国際化連絡会議」で内容説明を行っている。
- ・ 留学生等の長期的なキャリア形成支援のためのキャリアコンサルタント向け研修の実施に向けて、教材を開発中。年度内に教材を用いた研修を実施予定（P.13参照）。また、事業主が職場で活用できる「雇用管理に役立つ多言語用語集」等の支援ツールを開発している（P.14参照）。

1 趣旨・目的

- 日系人等の定住外国人は、日本の職場におけるコミュニケーション能力の不足や我が国の雇用慣行に不案内であること等から、不安定な雇用形態で働く者も多く、安定的な職業に就くための支援を行うことが必要。
- 身分に基づく在留資格の外国人等を対象に、日本の職場におけるコミュニケーション能力の向上や、ビジネスマナー、雇用慣行、労働関係法令及び社会保障制度等に関する知識の習得を目的とする研修及び修了者に対する就労・定着支援を実施することにより、国内企業における安定的な就職と職場定着の促進を図る。

2 事業概要

対象者	身分に基づく在留資格の外国人等									
研修内容	<ul style="list-style-type: none"> ● 受講者の能力に応じて複数のレベルを設定 ● ビジネスマナーや我が国の雇用慣行等に関する講義、職場体験の実施（全レベル共通） ● 1コースあたりの総研修時間は100時間に設定（概ね2ヶ月） ● 実施地域の実情や受講者ニーズを踏まえ、夜間や土日に開講するコースも設定 									
修了者に対する就労・定着支援	<ul style="list-style-type: none"> ● 就労におけるコミュニケーション場面において、外国人ができることを尺度化した「できることリスト」を作成し、公共職業安定所における求人開拓や職業相談・職業紹介に活用 ● 地域のNPO団体等と連携し、修了者に対する定着支援を実施 									
実施規模	<ul style="list-style-type: none"> ● 定住外国人が集住する地域を中心に、 全国110地域 275コース、受講者5,500名規模で実施 <p>[参考] 令和2年度実績</p> <table> <tr> <td>実施地域数</td> <td>…</td> <td>110地域</td> </tr> <tr> <td>実施コース数</td> <td>…</td> <td>220コース</td> </tr> <tr> <td>受講者数</td> <td>…</td> <td>2,312名</td> </tr> </table>	実施地域数	…	110地域	実施コース数	…	220コース	受講者数	…	2,312名
実施地域数	…	110地域								
実施コース数	…	220コース								
受講者数	…	2,312名								

※ 令和3年度事業において作成する本事業のモデルカリキュラム・モデルテキスト等について、事業の実施状況を踏まえつつ、令和4年度以降も随時改訂を行う。

外国人就労・定着支援のスキームの見直し（外国人就労・定着支援事業を中心に）

- ①外国人を支援するNPO等と連携し、支援を要する外国人を確実にハローワークに誘導。
- ②個々の外国人労働者の状況をアセスメントし、適切な支援メニューを組み合せ。
- ③支援メニューの一つである外国人就労・定着支援事業は、定住外国人の就労・定着という結果を重視。実施過程でNPO等と連携、専門的人材がきめ細かに支援。

【アセスメント】

- 丁寧な職業相談
※簡易なキャリアコンサルティングに相当
- コミュニケーション能力に関する簡易なアセスメント
※「できることリスト」等のツール活用

本人の状況に応じた支援

【就労支援のための施策】

- ① HWによる求人開拓と職業紹介
⇒外国人雇用事業所DBを活用した求人開拓
⇒求人事業所で求められるコミュニケーション能力の見える化とマッチングの向上
- ② HWによる外国人向け面接会の実施
- ③ HWによる職業訓練への受講あっせん

ハローワーク

【定着支援のための施策】

- （助成金を含む各種支援ツールを活用した）事業所訪問による事業主への個別支援
- 新規入職者に対する伴走型の個別支援

委託

育成・活用

外国人就労・定着支援事業（委託事業）
⇒HWでのアセスメントを経て緊要度が高いと認められる定住外国人求職者を対象に、
・コミュニケーション能力向上研修と成果の見える化
・文化ギャップ等を克服する就業体験
⇒NPO等との連携による伴走型支援

育成・活用

連携

特定の職業（介護等）を対象とした円滑な職場導入のための職場環境整備の支援

外国人の誘導

情報共有と連携

※支援を要する外国人を確実に捉え、適切な支援へ繋ぐ

NPO等

- SNS等での情報発信
- 長期継続的な外国人の支援
- 困窮外国人への緊急支援

- キャリアコンサルタント（外国人対応可）の育成及び活動の活性化
⇒外国人（子どもを含め）のキャリア形成の支援

- 事業場内の外国人の就労環境整備や評価を行うための専門職の育成及び活用
- （官民間問わず）外国人の職業紹介を行うための専門人材の育成及び活用

「できることリスト」による職場のコミュニケーション能力の見える化

【現状と課題】

- 外国人就労・定着支援事業を実施していく中で、これまで修了者が身につけた能力（できるようになったコミュニケーション）を事業主等に客観的に伝えるための指標がなかった。
- このため、修了者に対する就職支援を実施する際に、事業主が求める職場におけるコミュニケーション能力等と、実際に修了者が身につけている職場におけるコミュニケーション能力等が一致せず、就職に結びつきにくい状況が見受けられた。

できることリストとは、

指示、確認、報告・連絡等の就労におけるコミュニケーション場面において外国人が「できること」を尺度化するツール。外国人就労・定着支援事業では、レベル1～3に分かれている。

1 できることリストを用いた求人開拓・求人受理

- 求人開拓や求人受理において、外国人の雇用を希望している事業主に対して、できることリストを示し、就労のコミュニケーション場面において「できること」をレベル別に説明する。
- その上で、求人の業務内容で必要とされる職場におけるコミュニケーション能力等を聴取し、それに対応したできることリストのレベル等を確認する。

2 できることリストを用いた職業相談・職業紹介

- 修了者の「できることリスト」のレベル等を確認し、求人情報に記載された求められるレベルと照らしあわせながら、職業相談・職業紹介を実施する。

できることリストのレベル別の内容

できることリストは、外国人就労・定着支援事業の修了者が

- 報告・連絡、指示、確認等の就労の場面において「できること」をレベル別に示すとともに、
- 就業できる仕事内容をレベル別に例示している。

令和3年度 外国人就労・定着支援研修事業「できることリスト」簡易版

3段階のレベル別の「できること」概要

具体的な就業事例を示す

		【レベル1】 簡単な指示の内容が分かって、適切に行動できる	【レベル2】 指示を聞いて、分からない点を確認できる	【レベル3】 同僚に作業内容等について適切な指示ができる
	目安	簡単な指示を受けて行う単独業務	上司等と複数の確認が必要な業務	共同作業や打合せが必要な業務
仕事内容	就業事例	<ul style="list-style-type: none"> ・ビジネスホテル、介護施設でのベッドメイク・清掃・洗濯等 ・工場等での単独作業等（倉庫での検品作業、弁当詰め作業、清掃等） 	<ul style="list-style-type: none"> ・飲食店（ファストフード）等での、顧客とのやりとりが少ない定型的な業務（調理・陳列・接客） ・簡単な文字表記や複雑な操作の理解が必要な製造作業等 	<ul style="list-style-type: none"> ・小売店、介護施設等での、顧客とのやりとりが必要な接客業務、介護業務 ・共同作業が必要な建設作業等 ・保護者とのやりとりが必要な子ども向け英会話教師 ・出前の配達業務
	職場内でのコミュニケーション	<ul style="list-style-type: none"> ・職場でよく使うあいさつが適切にできる ・ごく簡単な自己紹介のあいさつができる（氏名、出身国など） 	<ul style="list-style-type: none"> ・自己紹介で、仕事の抱負やこれまでの業務経験等を伝えることができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・歓迎会等の幹事になったとき、上司に相談しながら、適切に準備ができる
	報告・連絡	<ul style="list-style-type: none"> ・急な欠勤や遅刻について電話で連絡ができる。次に出勤したとき、上司に「すみませんでした」などとあいさつができる 	<ul style="list-style-type: none"> ・日程調整などのやりとりができる ・都合が悪い場合に、その理由を適切に伝えることができる 	<ul style="list-style-type: none"> ・遅刻の連絡の際、朝一番に予定している業務の対応をお願いできる ・不在の同僚あての社外からの電話に、帰社時間を伝えるなどの対応ができる
	職場の語彙と表現	<ul style="list-style-type: none"> ・ひらがな・カタカナの50音表記の文字を読んだり、書いたりできる ・漢数字や、漢字の部首となるような基本的な漢字語彙の一部を理解できる 	<ul style="list-style-type: none"> ・就労に関わる簡単な漢字語彙が理解できる（例）電車やバス等の表示、職場の組織、予定表、簡単な伝言メモなどに使われる漢字 	<ul style="list-style-type: none"> ・職場でよく使う基礎的な漢字が理解できる（例）職場内の設備、部名称、入社時に提出書類などに使われる漢字

就労の各場面において修了者が「できること」をレベル別に示す

(参考)中長期的なキャリア形成を支援するためのキャリアコンサルタント向け研修等の実施

- 特定一般教育訓練及び専門実践教育訓練給付金制度では、適切な職業訓練の受講を促すため、教育訓練受講前にキャリアコンサルティング(訓練前キャリアコンサルティング)を実施することとなっており、訓練前キャリアコンサルティングに従事するキャリアコンサルタントに必要な職業訓練や資格等の知識を幅広く身につけるための研修を行う。また、第4次産業革命に伴い人材力の強化が必要となっているIT分野や定着支援等が必要な若者についての研修を行い、キャリアコンサルタントが求職者や若者に対して適切に支援できるようにする。
- キャリアコンサルタント登録制度の定着や雇用情勢の変化などに伴いキャリアコンサルタントが対応を求められる課題は複雑化・多様化しており、雇用政策上の重要課題となっている高齢者や外国人について、キャリアコンサルタントが労働市場のインフラとして適切に対応することができるように必要な知識・技能等を付与する研修教材を新たに開発し、オンラインで提供する。

1. 研修受講(オンライン)

訓練対応キャリアコンサルタント向け研修

【カリキュラム※1、※2】

中長期的なキャリア形成支援に係るキャリアコンサルティング(背景(意義)や制度、キャリアコンサルティングの方法など)の理解
職業訓練や職業・資格等の必要な知識

【時間】

全15時間(標準受講期間5日間)

若者応援キャリアコンサルタント育成研修

【カリキュラム※1、※2】

若者の特性、抱えやすい課題
支援に有用なツール等の知識

【時間】

全15時間(標準受講期間5日間)

中高年齢者の能力開発に関する専門研修(拡充)

【カリキュラム※1、※2】

中高年齢者の特性、抱えやすい課題
支援に有用なツール等の知識

【時間】

全7時間(標準受講期間3日間)

IT分野の能力開発に関する専門研修

【カリキュラム※1、※2】

IT分野の技術動向、キャリアパス、
教育訓練や資格等の知識

【時間】

全7時間(標準受講期間3日間)



外国人の能力開発に関する専門研修(拡充)

【カリキュラム※1、※2】

外国人労働者・留学生の特性、抱えやすい課題
関連する法律・支援制度等の知識

【時間】

全7時間(標準受講期間3日間)

2. 修了証交付

研修修了者に
修了証を交付



※1 毎年度、教材(テキスト・動画)の改訂を実施

※2 研修受講後に修了課題あり

外国人を雇用する事業主・人事労務担当者の方へ

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



1 対応の方向性

- 外国人労働者の我が国労働市場への包摂という観点から、困窮する外国人に対して食糧や住居など生活支援を行うNPO法人や事業協同組合・企業組合等とハローワークの連携によりアウトリーチを強化し、通訳を介した丁寧な聴き取りを行うなど伴走型の支援を実施するとともに、地域の連携の基盤となる情報の一つとして好事例やノウハウ等を全国に展開することで、雇用と生活の両輪で支援を進めるべきである。外国人への支援策は、外国人を支援する日本人にも周知していく必要がある。
- また、ハローワークにおいて、多言語での職業相談の体制整備や、地域コミュニティや学校、留学生団体等を通じた各種情報の発信を行うとともに、外国人雇用事業所毎のデータベースを整備することにより、外国人向け求人開拓を強化すべきである。また、職場で求められるコミュニケーション能力の見える化を進め、マッチングの向上を図るべきである。
- 加えて、帰国困難者を念頭に、外国人求職者と求人企業とのマッチングを促進するため、企業や民間職業紹介事業者等に対し、外国人向け求人の開拓や求められる職場のコミュニケーション能力の明示や、短期間でも就労可能な求人の提示等を働きかけるべきである。
- 中長期的には、デジタル化の取組の進展等も踏まえつつ、外国人が手続きを行う際の利便性の向上や関係機関の連携強化についても、検討課題としていくべきである。

2 取組状況

<体制整備、情報発信等>

- ハローワークにおける相談体制を強化するため、地方公共団体やNPO法人等との連携を担う相談員の拡充を検討（令和4年度概算要求中）。情報発信について、日系人集住地域のNPO団体に加えて、留学生団体への試行的な発信を調整中。
- 外国人雇用事業所毎のデータベースについて、9月からハローワークへの試験配付を実施（P.16参照）。
- 令和4年3月から、ハローワークの窓口で求人票の英語への自動翻訳を提供できるようにする取組を試行実施する予定（P.17参照）。
- 在留ミャンマー人向けの緊急避難措置（在留資格の特例）について、全国のハローワークに周知を行った。

<個々のNPOとの連携等>

- 東京都豊島区で外国人支援団体等が開催する食料配付・相談イベントに参加し、就労を希望する外国人を新宿、四ッ谷のハローワークに案内。同団体の外国人の支援コーディネーターが同行、通訳を行いながら、職業相談を実施。
- 帰国困難な外国人求職者について、都内の外国人支援団体と連携して、東京近郊の農協を通じた求人開拓、職業紹介を実施し、最終的にハローワークの紹介を経て、数名の外国人が農家に採用された（P.19参照）。
⇒ これらの取組を通じ、NPOとの連携のノウハウを蓄積し、全国展開していく。

外国人雇用事業所データベースの整備による求人開拓・マッチングの強化

○ハローワークに提出された外国人雇用状況届出の情報と、ハローワークの求人・職業紹介等の情報を事業所ごとに突合した「外国人雇用事業所データベース」を整備し、各ハローワークで閲覧可能とすることにより、外国人向け求人開拓やマッチングの強化を図る。

(データベース活用例) 2020年4月から2021年4月までの外国人労働者数の増加数（東京労働局・製造業・上位10社）とハローワークにおける求人・職業紹介等情報（2021年5月末）

事業所	産業分類名 (大分類)	産業分類 (中分類)	外国人雇用状況届出に基づく外国人労働者数						日本人及び外国人のHWを通じた利用実績等				
			2020年 4月	2021年 4月	増加数				求人件数 (過去5年)	求人件数 (2021年)	採用予定 数	紹介件数	就職件数
					全体	専門・ 技術	身分系	資格外 活動					
A	製造業	食料品製造業	517	696	179	4	22	87	1	1	1	3	1
B	製造業	食料品製造業	51	133	82	2	27	52	4	4	4	6	0
C	製造業	食料品製造業	192	268	76	16	27	33	0	0	0	0	0
D	製造業	食料品製造業	0	64	64	0	12	45	0	0	0	0	0
E	製造業	情報通信機械器具製造業	108	159	51	43	8	0	2	0	2	6	0
F	製造業	食料品製造業	103	151	48	38	7	0	34	1	248	51	18
G	製造業	電気機械器具製造業	67	109	42	22	20	0	1	0	3	33	0
H	製造業	食料品製造業	148	188	40	29	10	-4	1	0	3	2	1
I	製造業	食料品製造業	83	118	35	26	9	0	4	0	7	18	3
J	製造業	はん用機械器具製造業	0	35	35	35	1	0	26	21	30	176	4

【求人開拓での活用例】

- 過去1年間で、外国人雇用を大きく増やしている（増加数が多い）事業所を在留資格別・業種別に検索し、
- ・直近で求人が提出されていない事業所（E、G、H、I：過去に求人提出の実績あり）について、求人提出の意向を確認。
 - ・2021年に求人が提出されている事業所（A、B、F、J）について、外国人を積極採用する意向があるか確認。
 - ・過去、求人を提出した履歴のない事業所（C、D）について、ハローワークのマッチングサービスを案内し、求人開拓。

【職業紹介での活用例】

- ・身分系の在籍者が少ない事業所（E、F、J）に、身分系求職者のマッチングを行う。
- ・紹介が就職件数に結びつきやすい事業所（F）の工夫等を把握し、他の事業所へのマッチングや雇用改善指導へ生かす。

ハローワーク窓口における求人票の英語への自動翻訳の提供

- 令和4年3月より、ハローワーク窓口において求人票の英語への自動翻訳を提供する取組を試行する。
- 求人票に記載されている事項（主なもの）
 - 事業所名、所在地、職種、仕事内容、雇用形態、雇用期間、就業場所
 - 学歴、必要な経験等、必要な免許・資格
 - 賃金、賃金形態、通勤手当、昇給、賞与
 - 就業時間、時間外労働、休憩時間、週所定労働日数、休日等
 - 加入保険等、退職金共済、企業年金、定年制、託児所施設、入居可能住宅
 - 従業員数、事業内容、会社の特徴、設立年、就業規則
 - 外国人雇用状況届出提出実績、求人数
 - 選考方法、選考日、選考場所、応募書類等、書類提出先

※設計開発中の画面（帳票）

The image displays several overlapping Japanese job application forms (job cards) with English text overlaid, demonstrating the automatic translation process. The forms include sections for applicant information, job details, company information, and various benefits and conditions.

Key sections visible include:

- Header:** 求人番号 (Job No.), 自動翻訳された求人票の内容 (Automatically translated job card content), 事業所番号 (Company No.).
- Applicant Information:** 申込者名 (Applicant Name), 申込者住所 (Applicant Address), 申込者電話番号 (Applicant Phone Number).
- Job Details:** 職種 (Job Type), 仕事内容 (Job Description), 就業場所 (Workplace), 雇用形態 (Employment Type), 雇用期間 (Employment Period).
- Company Information:** 事業所名 (Company Name), 所在地 (Address), 事業内容 (Business Description).
- Benefits and Conditions:** 健康保険 (Health Insurance), 厚生年金 (Employees' Pension Insurance), 退職金 (Retirement Allowance), 通勤手当 (Commuting Allowance), 昇給 (Salary Increase), 賞与 (Bonus), 就業時間 (Working Hours), 休憩時間 (Rest Time), 週所定労働日数 (Number of Annual Holidays).
- Additional Information:** 外国人雇用状況 (Foreign Employment Status), 選考方法 (Recruitment Method), 選考日 (Recruitment Date), 選考場所 (Recruitment Location), 応募書類 (Application Documents).

Each form also contains a disclaimer at the bottom: "This information has been translated using a machine, so please be sure to double-check the job conditions with those on the Job Posting. We take no responsibility for any discrepancies in the automatically-translated information."

本国情勢を踏まえた在留ミャンマー人への緊急避難措置について

緊急避難措置の 対象となる者

- ・ミャンマー国籍を有する者
- ・ミャンマーに常居所を有する外国籍※の者
(※ミャンマー以外の国籍)

のいずれかの場合に、下の区分に応じて、
右の在留資格が付与される。

ア. 現に有する在留資格の活動を満了した者で、 在留を希望する者

- ※「活動が満了した者」とは、例えば、
- ・雇用契約期間が満了した者
 - ・技能実習を修了した者
 - ・教育機関を卒業・修了した者 など

イ. 自己の責めに帰すべき事情によらず、 現に有する在留資格の活動を満了せず、 在留を希望する者

※例えば、会社の都合により、やむなく解雇された者など

ウ. 自己の責めに帰すべき事情により、 現に有する在留資格の活動を満了せず、 在留を希望する者

※例えば、会社の都合によらず、雇用契約期間満了前に
自己都合により退職した者など

令和3年5月28日～ 付与される在留資格

法務省関連HP



「特定活動(6か月・就労可)」

※本国情勢が改善しない場合は、
在留期間の更新が可能

「特定活動(最大1年・就労可)」

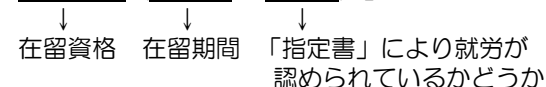
対象：特定産業14分野で就労する者
※本国情勢が改善しない場合は、
「6月」の範囲で在留期間の更新が可能

「特定活動 (6か月・週28時間以内の就労可)」

※本国情勢が改善しない場合は、
在留期間の更新が可能

<在留資格、在留期間の基本的な見方>

「特定活動(6か月・就労可)」

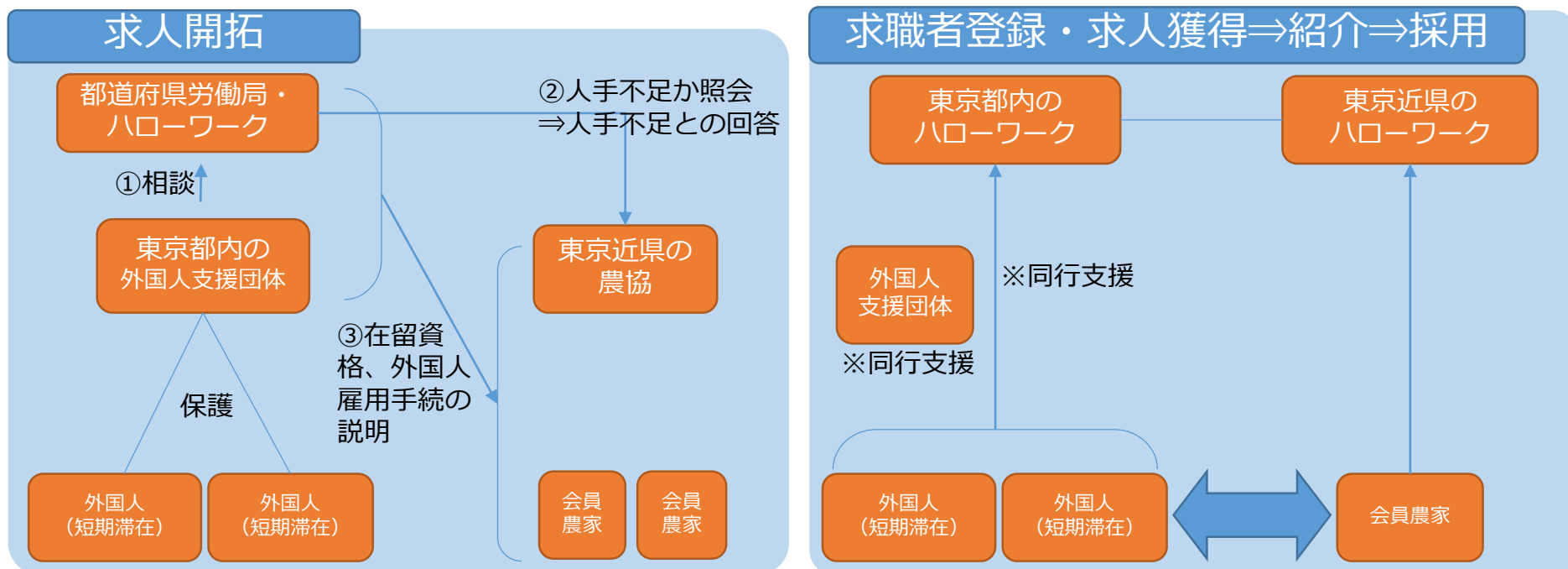


外国人求職者（短期滞在）の就労支援事例

本年6月、厚生労働省では、短期滞在者の就職を支援するため、以下の取組を実施。

①求人開拓：東京都内の外国人支援団体から「保護している外国人（在留資格「短期滞在」を有し、週28時間以内の資格外活動許可を得ている者）の就職が困難な状況にある」との連絡を受け、各地の農協に対し、短期滞在の外国人の採用に関心があるか否かを照会。その結果、東京近郊の農協から積極的な回答あり。当該農協に会員農家を集めてもらい、厚生労働省と外国人支援団体が一緒に訪問し、コロナ特例の在留資格、外国人雇用に係る手続（税と社会保険を含む。）等について説明。

②職業紹介：都内のハローワークでは、外国人が、団体の同行支援を得て、求職者登録。農協・農家所在地のハローワークは、職員が個々の農家を訪問し、求人を獲得。⇒ハローワークの照会を経て、数名の外国人が、農家に採用された。



<成果>

○全国ネットワークを有するハローワークと外国人支援団体や農協（協同組合）が連携して、外国人の就職を実現した。

<課題>

○コロナ特例の在留資格（を有する外国人）について、農協と会員農家は、その存在を認識していなかった。
※当該農協は、無料職業紹介許可を有している。

○外国人支援団体は、（無料）職業紹介許可を有しておらず、また、許可の取得方法を認識していなかった。
※現在、無料職業紹介許可の取得に向けて準備中。

1 対応の方向性

- 「地域外国人材受入れ・定着モデル事業」において、モデル地域と共に受入れから定着までの一貫した支援を実証し、その成果を関係者に周知する。また、外国人労働者の「良い定着」に繋がる「良い受入れ」を支援できる民間職業紹介事業者を増やすことや、そこで働く専門人材の育成等に向けた取組を検討する。
- また、ハローワークにおいて、各種支援ツールも積極的に活用して、労働条件の遵守や働きやすい職場の実現など雇用管理改善のための指導・援助を適切に行うとともに、外国人雇用に関する情報を事業所毎のデータベースに記録し、採用・育成能力の向上等に活用する。

2 取組状況

- 「モデル事業」について、引き続き適切に実施するとともに、令和4年度には、同事業において得られた知見を踏まえて報告書を作成、関係者へ周知し、好事例の横展開を行う。
- 【再掲】令和3年6月に「外国人労働者問題啓発月間」として、外国人雇用管理指針や各種支援ツールについて、全国のハローワークをはじめ、使用者団体等からも周知広報を行った（再掲）。また、外国人雇用事業所毎のデータベースについて、9月からハローワークへの試験配付を実施（P.16参照）。

1 対応の方向性

- 留学生の国内就職を促進するため、大学とハローワークとの連携協定の締結等、大学に対する支援・連携を強化するとともに、好事例等を全国の大学・関係機関等に横展開するべきである。
- 留学生の就職活動や職場定着支援のための研修用モデルカリキュラムについて、大学、企業、自治体等へ普及を図り、留学生に対する効果的な支援を促す。また、キャリアコンサルタントの育成や学び直し等を含めた外国人労働者へのキャリアアップ支援、企業における外国人労働者の就労環境の整備の支援を実施するべきである。

2 取組状況

- 全国4か所の外国人雇用サービスセンターと連携協定を締結した大学との間で、留学生の国内就職の促進に向けた取り組みを開始。年明けに実績を収集した上で、好事例等の横展開を行う。
- モデルカリキュラムを用いて、ハローワークにおいて留学生向けの研修を実施するとともに、関係者への周知広報を行っている。
- 【再掲】留学生等の長期的なキャリア形成支援のためのキャリアコンサルタント向け研修の実施に向けて、教材を開発中。年度内に教材を用いた研修を実施予定。（P.13参照）

大学とハローワークの連携協定の締結

外国人留学生の国内就職促進に向けて、「大学」と「ハローワーク」が連携協定を締結し、留学早期からその後の就職・定着に至るまで一貫してサポートする取り組みを実施 【成長戦略フォローアップ（令和2年7月17日）掲載】

大学とハローワークが外国人留学生の就職支援に関する係る連携協定を締結

②【1～2年生】

- 就職ガイダンス
- 留学生OBによる座談会
- 日本企業の雇用慣行、企業文化の理解促進など
- コミュニケーション能力の重要性の認識

①【入学後すぐ】

独特の就活スケジュールや日本企業の採用形態など、「日本の就職活動のイメージ」を出来るだけ早いタイミングで持ってもらうことが重要。



③【3年生】

- インターンシップ
- 業界研究・企業説明会
- OB・OG訪問
- E S 対策・履歴書の書き方講座、模擬面接

④【4年生】

- 個別面談
- 就職面接会、個別求人紹介

⑤【内定・入社後】

- 職場定着のための研修
- 企業サイドへの働きかけ
- 既卒者への積極的支援

「外国人留学生の国内就職支援研修モデルカリキュラム」の概要

【現状と課題】

- 外国人留学生は65%が日本国内での就職を希望しているにもかかわらず、実際の国内就職率は35%に留まっており、その原因として、**日本特有の就職活動への情報不足等が課題**として挙げられています。
- また、採用後のミスマッチを解消し、定着率を高めるためには、**日本の企業文化・価値観・雇用慣行等への理解を深めることも重要**です。

【モデルカリキュラムの開発】

日本で就職を希望する外国人留学生を対象に、日本の職場において必要なコミュニケーション能力の向上やビジネスマナー、雇用慣行等に関する知識の習得などを目的とした研修の**モデルカリキュラム**を開発しました。

1 就職活動準備コース

大学1・2年生、大学院1年生対象

<目的>

日本での**就職活動の進め方**や外国人が日本企業で**活躍している事例**を知ることにより、外国人留学生が日本で働くことをイメージすることができ、**就職活動の準備の自覚を促す**。

<研修内容> ※各講義の時間の目安は60~90分程度

- 講義1 日本の就職活動について
- 講義2 日本型雇用の特徴
- 講義3 日本企業で活躍する人材になるためには
- 講義4 キャリアについて考える
- 講義5 日本の職場文化を知ろう

2 就職活動・内定後コース

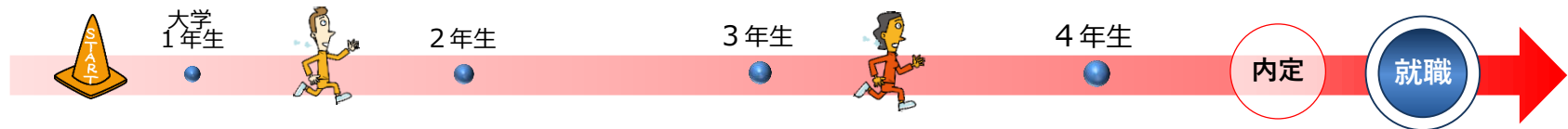
大学3・4年生、大学院2年生対象

<目的>

具体的な**就職活動のテクニック**など就職活動に役立つ情報に加え、入社後に想定される**職場文化ギャップ**について、事例を交えながら理解を深めることで、**入社後の定着を目指す**。

<研修内容> ※各講義の時間の目安は60~90分程度

- 講義1 日本の就職活動について
- 講義2 職場におけるコミュニケーション～基礎編
- 講義3 職場におけるコミュニケーション～応用編
- 講義4 事例研修～よくある悩みや課題について
- 講義5 日本企業で働く上で知っておくべき労務知識



【モデルカリキュラムの活用】

このカリキュラムは、**大学のキャリアセンター**や**地方公共団体**が外国人留学生向けに実施する研修や、**民間企業**が内定者向けに実施する研修などで活用していただくこと想定しています。また、厚生労働省が設置する**外国人雇用サービスセンター**（東京、名古屋、大阪、福岡）において、本カリキュラムによる留学生向けの研修を順次実施する予定です。

留学生の国内就職支援に関する取組の実施状況

労働局と大学の留学生就職支援協定に基づく取組

外国人留学生が日本の就職活動のトラックに乗り遅れないよう、留学早期から一貫した就職支援を行うため、労働局（ハローワーク）と大学が協力協定を締結し、必要な取組を実施。

取組実績

- 外国人雇用サービスセンターを設置する4局で5校（上智大学、名城大学、立命館大学、西南学院大学、福岡大学）と協定を締結
- 協定に基づき、以下のような取組を実施
 - ・ 入門的な就職ガイダンスの開催
 - ・ 留学生向けインターンシップ情報の提供、留学生向けインターンシップ説明会の開催
 - ・ 留学生向け求人の紹介、ハローワークの求職登録や職業相談の実施
 - ・ 未就職者の就職支援と就職後の定着支援のための個別相談

モデルカリキュラムを用いた取組

日本で就職を希望する外国人留学生を対象に、日本の職場において必要なコミュニケーション能力の向上やビジネスマナー、雇用慣行に関する知識の習得などを目的とした研修のモデルカリキュラムを開発

取組実績

- モデルカリキュラム等を用いた就職支援ガイダンスを実施
- ガイダンス等で用いる、カリキュラムに沿ったテキスト等の資料の作成

いずれも事例の蓄積を踏まえて、さらなる周知や追加の指示等の対応を検討。

1 対応の方向性

- ・ 外国人の子どもの適切な将来設計の実現を図るため、高校・ハローワーク・関係機関が連携して、子どものキャリア形成支援を行う取組を試行的に実施するべきである。
- ・ その際、親への支援も含めた親と子供の一体的なキャリア形成支援について理解を進められるよう、具体的な方法を検討するべきである。

2 取組状況

- ・ 家族滞在で在留する外国人生徒等（外国にルーツを持つ生徒を含む。以下同じ。）が多い東京都、神奈川県において、各県の教育委員会の協力も得て、外国人生徒等の支援に積極的な高校と、ハローワーク、神奈川県行政書士会が連携し、外国人生徒等への在留資格の理解促進やキャリア支援に関して試行的な取組を行う予定。
具体的には、高校の教職員、支援者、外国人生徒等やその保護者への在留資格やキャリア支援に関するレクチャー、外国人生徒等や保護者へのワンストップの相談対応等を検討。試行実施から得られた課題等を検証しつつ、更なる実施を目指す。