

外国人労働者の雇用管理改善について

 厚生労働省
群馬労働局

 声かけて
心にかけて
気にかけて
ぐんまハローワーク。

外国人雇用はルールを守って適正に

令和7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（公共職業安定所）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処するための指針」が、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定められています。

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。

▶ 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.19



厚生労働省 都道府県労働局 ハローワーク

PL070601外01

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、事業主の方が守るべきルールや配慮していただきたい事項をまとめたパンフレットです。

「外国人雇用はルールを守って適正に」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11655000/001100538.pdf>

上記の厚生労働省HPからPDFファイルをダウンロードできます

雇入れ・離職時の届出

「外国人雇用はルールを守って適正に」2ページ

1 外国人労働者の雇入れ・離職の際には その氏名、在留資格などについて ハローワークへの届出が必要です

事業主の外国人雇用状況の届出義務

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います。

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) 抜粋

(外国人雇用状況の届出等)
第28条(抄)

事業主は、新たに外国人を雇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、厚生労働省令で定めるところにより、その者の氏名、在留資格、在留期間その他厚生労働省令で定める事項について確認し、当該事項を厚生労働大臣に届け出なければならない。

■ 届出の対象となる外国人の範囲

日本の国籍を持たない方で、**特別永住者並びに在留資格が「外交」及び「公用」以外の方が届出の対象となります。**

※「特別永住者」(在日韓国・朝鮮人等)の方は、特別の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。

■ 届出事項の確認・記載方法について

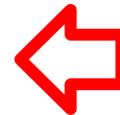
外国人雇用状況の届出に際しては、外国人労働者の在留カード、旅券(パスポート)などの**提示を求め、届け出る事項を確認してください。**→ P.3をご確認ください

■ 届出の方法について

外国人雇用状況の届出方法については、届出の対象となる外国人が**雇用保険の被保険者となるか否か**によって、使用する様式や届出先となるハローワーク、届出の提出期限が異なります。

① 雇用保険の被保険者となる外国人について届け出る場合
→ P.5～P.6をご確認ください

② 雇用保険の被保険者とならない外国人について届け出る場合
→ P.7をご確認ください



外国人の雇入れ、離職時にはハローワークに届出いただく必要があります。



「特別永住者」「外交」「公用」以外の在留資格
言い換えると
ほとんどの在留資格が届出の対象になります。

適切な雇用管理

「外国人雇用はルールを守って適正に」10ページ

2 外国人労働者の雇用管理の改善は事業主の努力義務です

外国人が能力を発揮できる適切な人事管理と就業環境を！

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

この指針は、外国人労働者が日本で安心して働き、その能力を十分に発揮する環境が確保されるよう、事業主が適切な取組を行うための指針です。

指針の主な内容

募集・採用時において

国籍で差別しない公平な採用選考を行いましょう。
日本国籍でないこと、外国人であることのみを理由に、求人が採用面接などへ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。

法令の適用について

労働基準法や健康保険法などの労働関係法令や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。また、労働条件面での国籍による差別も禁止されています。

適正な人事管理について

労働契約の締結に際し、賃金、労働時間等主要な労働条件について書面等で明示することが必要です。その際、母国語等により外国人が理解できる方法で明示するよう努めましょう。
賃金の支払い、労働時間管理、安全衛生の確保等については、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法等に則って適切に対応しましょう。
人事管理に当たっては、職場で求められる資質、能力等の社員像の明確化、評価・賃金決定、配置等の運用の透明性・公正性を確保し、環境の整備に努めましょう。

解雇等の予防と再就職援助について

労働契約法に基づき解雇や雇止めが認められない場合があります。安易な解雇等を行わないようにするほか、やむを得ず解雇等を行う場合には、再就職希望者に対して在留資格に応じた再就職が可能となるような必要な援助を行うよう努めましょう。
なお、業務上の負傷や疾病の治療期間中の解雇や、妊娠や出産等を理由とした解雇は禁止されています。

指針の基本的な考え方

事業主は外国人労働者について、

- 労働関係法令および社会保険関係法令は国籍にかかわらず適用されることから、事業主はこれらを守ること。
- 外国人労働者が適切な労働条件および安全衛生の下、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、適切な措置を講ずること。

指針の基本的な考え方

労働関係法令及び社会保険関係法令は国籍にかかわらず適用されることから、事業主はこれらを遵守する必要があります。

外国人労働者が適切な労働条件及び安全衛生の下、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、適切な措置を講ずる必要があります。

重要です

11ページから15ページにかけて詳細が記載されています。

外国人労働者の雇用管理改善等に係る自主点検表(事業主用)

外国人労働者の雇用管理改善等に係る自主点検表(事業主用)

実施日： 年 月 日

※ 下記の質問事項について、該当する場合のみチェックしてください。

1. 外国人雇用状況の届出について

① アパタイト等の雇用保険被保険者とならない外国人労働者も含め、雇用している外国人労働者の氏名、在留資格及び在留期間、在留カード番号等の「外国人雇用状況の届出」の記載項目を在留カード又は捺印等で確認の上で漏れなく記入し、期間までに所管のハローワークに「外国人雇用状況の届出」を提出している。

② 外国人労働者が解職した場合は「外国人雇用状況の届出」も漏れなく届出している。

※外国人を雇用する事業主には、外国人労働者(特別枠仕業者、在留資格「外交」・「公用」の者を除く)の雇入れ及び職務の開始に、外国人雇用状況届出をハローワークへ届け出ることが、法律により、義務付けられています(届出を怠ったり、虚偽の届出を行ったりした場合には、30万円以下の罰金の対象になります)。

2. 募集・採用について

① 満期金、保証金の徴収等を行う職業紹介事業者等からの勧誘を受けていない。

② 採用しようとする外国人労働者に応募させる予定の業種が、在留資格上、従事できる業種であることを確認している。

3. 外国人労働者の労働条件等について

① 労働者の国籍を理由として、労働条件の差別的取扱いをしていない。

② 満金や労働時間等の労働条件について、内府を明らかにした書面等を交付している。その際、モラル等々の活用及び母国語や平易な日本語等での説明により、外国人労働者が理解できるように努めている。

③ 満金(最低賃金以上の基本給、副給金等)を適正に支払うとともに、労使協定に基づいて食費や居住費等の控除等を行う場合、不当な額にならないようにしている。

④ 時間外・休日労働の上限規制の遵守や、タイムカード等の客観的な方法による時間の把握、及び年次有給休暇の付与等、適正な労働時間等の管理を行っている。

⑤ 労働者名簿、賃金台帳や年次有給休暇管理簿を作成し、適切に管理している。

⑥ 事業主が外国人労働者の捺印や在留カードを保管していない。

⑦ 短時間・有期雇用労働者又は派遣労働者である外国人労働者について、通常の労働者との間の不合理な待遇差や差別的取扱いをしていない。

※ 労働者の雇入れを理由として、賃金等の労働条件について、差別的取扱いをすることは、法律により、禁止されています。不当な賃金の支払いや労働時間等の不当な管理は、罰則の対象となります。

外国人労働者を雇用する事業主の方が、雇用管理上のポイントを確認するために作成された自主点検表です。

※自主点検表なので、官公庁への結果の届出は不要です。

厚生労働省のwebサイトからPDFファイルをダウンロードできます。



<https://www.mhlw.go.jp/content/001003486.docx>

自主点検表の3. 外国人労働者の労働条件等について

- ② 賃金や労働時間等の労働条件について、内容を明らかにした書面等を交付している。その際、モデル様式の活用及び母国語や平易な日本語等での説明により、外国人労働者が理解できるよう努めている。

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？

～外国人労働者の人事・労務に関する3つの支援ツールを作成しました～

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
～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～

雇用管理に役立つ多言語用語集

モデル就業規則やさしい日本語版

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。

私たちが「当然だ」と思っている日本の法制度や雇用慣行は外国人の方にとって馴染みのないものかも知れません。

- ☐ 私たちの文化や制度を外国人の方が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、母国語やさしい日本語を使いながら、「なぜ職場のルールがそうになっているのか」という理由や背景も含めて説明し、理解を深め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、ご利用ください。

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～

概要:雇用管理で実際に想定される場面ごとに、

- (1)事業主・人事担当者の方が、外国人社員に説明する前に読んで理解しておくことよいポイント
- (2)実際に外国人の方にそのまま話したり見せたりして理解していただくことを目指した「やさしい日本語」による説明の例文や図表を紹介しています。

2 『雇用管理に役立つ多言語用語集』

概要:人事・労務の場面でよく使用する労働関係、社会保険関係の用語約420語について、やさしい日本語のほか9言語(英語、韓国語、中国語(簡・繁)、タガログ語、ベトナム語、ネパール語、ポルトガル語、スペイン語、インドネシア語、カンボジア語、タイ語、ミャンマー語、モンゴル語)により、定義・例文を検索できる用語集。エクセルファイルのほか、厚生労働省ウェブサイトにより、「カテゴリーから」又は「五十音順から」検索が可能。

3 『モデル就業規則やさしい日本語版』

厚生労働省のwebサイトからダウンロードできます。



https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jigyounushi/tagengoyougosyu.html

好事例 アクロスロード株式会社

外国人社員向けに、就業規則から特に大切な部分を抜粋し、やさしい日本語で会社のルールブックを作成。日本語特有のあいまいな表現を省いたことで、複雑な内容を簡潔にまとめた。

例 表を活用する場合

・あなたが会社に出さなければならない書類

		新卒	中途	
会社が渡す書類	1 誓約書	○	○	会社から渡します。
	2 秘密保持誓約書	○	○	うちの会社の大切な情報を守るための約束です。「うちの会社やプロジェクトの大切な情報を、社員じゃない人にあげないでください。」
	3 扶養家族異動届	○	○	会社から渡します。
	4 身元保証書	○	○	家族の名前や住所を書きます。
	5 住所届	○	○	在留カードの後ろに書いてある住所を会社に教えてください。住んでいる場所と、在留カードの裏に書いてある住所がちがう場合は、今住んでいる地域の役所で手続きが必要です。
あなたが用意する書類	6 給与所得者の扶養控除等(異動)申告書	○	○	保険や税金の手続きが必要です。
	7 源泉徴収票	×	○	この会社に入社する年に、前の会社から給料をもらっていた人だけ、出してください。前の会社からもらっていません。もらっていない場合は、前の会社の人に聞いてください。
	8 雇用保険被保険者証	×	○	この会社に入社する年に、前の会社で雇用保険に入っていた人だけ、出してください。前の会社からもらっていません。もらっていない場合は、前の会社の人に聞いてください。

会社概要

- ・設立: 2010年
- ・本社所在地: 東京都品川区
- ・事業内容: 各種業務システムやアプリケーションの開発、サイト運営など
- ・従業員数: 84名
- ・外国人従業員数: 21名
- ・外国人従業員の国籍: 中国、韓国、ベトナム、ウクライナ、インド、インドネシア、リトアニア

採用後に労働者が提出する書類について説明するとき、日本では採用後の提出書類について、社員に対して「必要書類の一覧」を渡し、本人に確認をしてもらうだけで足りる場合も多いですが、外国人社員は出身国と雇用慣行や社会制度が異なることもあり、背景知識がないことから、特に提出理由について、疑問をもつケースも多いと言われています。

このため、各書類をどこで取得すればよいかについての説明(取得方法)や、なぜその書類を提出する必要があるのか(提出理由)について説明することが望ましいです。

自主点検表の4. 外国人労働者の安全衛生の確保について

② 職場内にある労働災害防止に関する標識・掲示等について、外国人労働者が理解できるように図解などを用いている。

外国人労働者の労働災害防止のための表示 (イラスト、注意喚起文) (食料品製造業等向け) をご活用ください。

近年、外国人を雇用している事業者数及び外国人労働者数が増加しています。これに伴い、外国人労働者の労働災害発生件数も増加しているほか、労働災害発生率も全労働者の労働災害発生率と比較して高くなっています。

外国人労働者を雇用する事業者の皆様は、**外国人労働者が機械等による危険を視覚・直感的に理解できるイラスト**と、それらと組み合わせる**外国語による注意喚起文**を事業場内に掲示するなどによって、外国人労働者の労働災害防止対策に取り組んでください。

なお、イラスト等の使用に当たっては、以下のことに留意してください。

【留意事項】

・ 労働災害のリスク低減措置は、**法定に定められた事項の遵守**、危険な作業の廃止・変更等により危険性を除去する等の**本質的対策**、インターロック、覆い等の設置等の**工学的対策**が最優先です。本イラスト及び注意喚起文は、これらの対策でも除去できないリスクについて、外国人労働者が直感的に理解し、リスクを回避する行動がとられることを期待するものです。

まずは法令に定められた事項の遵守が必要な例

・ イラスト及び注意喚起文の受け止め方には、個人差等があるため、外国人労働者に対して、どのように解釈したかなどを確認し、適切なイラストや注意喚起文を選択してください。

・ イラスト及び注意喚起文に加えて、ISO7010の安全のための図記号も組み合わせることで、外国人労働者の理解度が高まる場合もあります。外国人労働者の理解度等に応じて図記号も組み合わせてください。

・ 利用に当たっては、イラストと組み合わせることが推奨される注意喚起文や以下のイラスト及び注意喚起文組み合わせ例 (PDF) を参考にしてください。

[PDF イラスト及び注意喚起文の組み合わせ例 \[1.4MB\]](#)

イラスト 注意喚起文

(3)はさまれる

0	日本語	はさまれる
1	やさしい日本語	手をはさみず
2	英語	Hand will get trapped
3	中国語	当心夹手
4	ベトナム語	Bi kẹp
5	タガログ語	Maipit
6	インドネシア語	Terjepit
7	ポルトガル語	Prensamento
8	スペイン語	Apretamiento
9	ネパール語	च्यापिन्छ
10	ミャンマー語	ညှပ်မိတ္တ



外国人労働者が機械等による危険を視覚・直感的に理解できるイラストと、それらと組み合わせる外国語による注意喚起文を事業場内に掲示するなどによって、外国人労働者の労働災害防止対策に取り組んでください。

イラスト及び注意喚起文の受け止め方には、個人差等があるため、外国人労働者に対して、どのように解釈したかなどを確認し、適切なイラストや注意喚起文を選択してください。

厚生労働省のwebサイトから
ダウンロードできます。



https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000186714_00006.html

マンガでわかる働く人の安全と健康（教育用教材）

厚生労働省では、働く人の安全と健康について、初めて学ぶ方向けに視聴覚教材（漫画教材）を作成しています。

外国人労働者等に対して適切な安全衛生教育が実施されるよう、14言語（一部11言語）（日本語、英語、中国語、ベトナム語、タガログ語（フィリピン）、クメール語（カンボジア）、インドネシア語、タイ語、ミャンマー語、ネパール語、モンゴル語（、スペイン語、ポルトガル語、韓国語）に対応した業種・作業・危険有害要因（17種類）と業種共通（1種類）の教材を用意していますので、事業場における安全衛生教育に、ぜひご活用ください。（平成31年度委託事業「安全管理支援事業（安全衛生教育教材の作成）」・令和2年度委託事業「外国人安全衛生管理支援事業（安全衛生教育教材の作成）」）

共通教材 介護業 ビルクリーニング業

製造業（素材産業、産業機械製造業、電気・電子情報関連産業） 自動車整備業

航空業 宿泊業 飲食品製造業 外食業 陸上貨物運送事業

フォークリフト クリーン・玉掛け作業 小売業 食品加工業 溶接業

鋳造業 化学物質取扱い（基礎） 化学物質取扱い（管理） 製材業

生コンクリート製造業 鉄工作業 倉庫業 塗装

めっき 交通労働災害 人や重量物の運搬作業

共通教材

PDF 日本語 [PDF形式: 19,308KB] 
 PDF 中国語 [PDF形式: 20,945KB] 
 PDF タガログ語 [PDF形式: 20,926KB] 
 PDF インドネシア語 [PDF形式: 21,068KB] 
 PDF ミャンマー語 [PDF形式: 25,442KB] 
 PDF モンゴル語 [PDF形式: 20,871KB] 

PDF 英語 [PDF形式: 20,975KB] 
 PDF ベトナム語 [PDF形式: 20,848KB] 
 PDF クメール語 [PDF形式: 20,912KB] 
 PDF タイ語 [PDF形式: 20,901KB] 
 PDF ネパール語 [PDF形式: 20,890KB] 

介護業

PDF 日本語 [PDF形式: 19,142KB] 
 PDF 中国語 [PDF形式: 19,041KB] 
 PDF タガログ語 [PDF形式: 18,975KB] 

PDF 英語 [PDF形式: 19,023KB] 
 PDF ベトナム語 [PDF形式: 18,966KB] 
 PDF クメール語 [PDF形式: 18,977KB] 

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_13668.html

1/7

厚生労働省のwebサイトから
ダウンロードできます。



https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_13668.html

まんがでわかる Tiếng Việt ベトナム語版 製造業3分野の安全衛生

※ここでの製造業3分野とは、素材産業、産業機械製造業、電気・電子情報関連産業のこと。

Tìm hiểu bằng truyện tranh
Vệ sinh an toàn lao động trong 3 lĩnh vực của ngành sản xuất*

*3 lĩnh vực của ngành sản xuất này là ngành công nghiệp khai thác tài liệu, ngành sản xuất máy móc công nghiệp, ngành công nghiệp liên quan đến thông tin điện tử - điện tử.



(外国人労働者を雇用する事業者のみなさまへ)

[特に製造業]

外国人労働者の労働災害防止のための表示 (イラスト、注意喚起文) を活用して労働災害防止に取り組みましょう!

- 近年、外国人を雇用している事業者と外国人労働者が増加しています。
 - これに伴い、外国人労働者の労働災害発生件数も増加しているほか、労働災害発生率も全ての労働者と比較して高くなっています。
 - 厚生労働省では、外国人労働者が**機械等による危険を視覚・直感的に理解できるイラスト等**をホームページに掲載しております。これらのイラスト等を活用して労働災害の防止に取り組みましょう (具体的な活用事例は裏面をご確認ください)。
- ※ イラスト等の使用は**無料**ですが、ホームページの注意事項をご確認ください。

イラスト、注意喚起文の掲載場所 (厚生労働省HP)

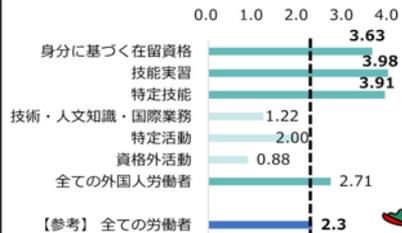
- 外国人労働者の労働災害防止のための表示 (イラスト、注意喚起文) (食料品製造業等向け) をご活用ください。

外国人労働者の労働災害防止のための表示

検索



令和6年 外国人労働者の主な在留資格別労働災害発生率



外国人労働者の労働災害の特徴

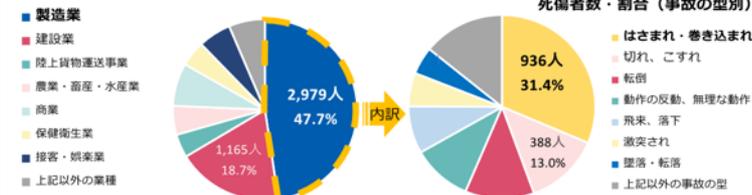
- 全ての労働者と比較して**労働災害発生率** (死傷年千人率=千人当たりの労働災害死傷者数) **が高く**、在留資格別で見ると**技能実習、特定技能、身分に基づく在留資格**は特に高い。
- 業種別で見ると**製造業の死傷者数が最も多く**、製造業では「**はさまれ・巻き込まれ**」や「**切れ、こすれ**」による労働災害が多い。

機械等による危険を視覚・直感的に理解できる「労働災害防止のための表示」を作成して、労働災害防止に取り組みましょう!



令和6年 製造業における外国人労働者の死傷者数・割合 (事故の型別)

令和6年 外国人労働者の死傷者数・割合 (業種別)



データ出所: 厚生労働省HP掲載「令和6年労働災害発生状況について」から算出

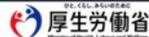
- 外国人労働者の安全衛生については、以下のホームページも参考にしてください。

外国人労働者の安全衛生管理

職場のあんぜんサイト

外国人労働者の安全衛生管理

職場のあんぜんサイト



群馬労働局・労働基準監督署

(R7.9)

イラスト、注意喚起文の活用方法

- ① イラスト、言語 (注意喚起文) を組み合わせて**オリジナルの労働災害防止の表示を作成**してみましょう (詳細は、厚生労働省HPに掲載しています)。
- ② 作成した表示について、**外国人労働者を含む関係労働者から意見聴取し、作成した目的や意図がうまく伝わるか確認**しましょう (目的や意図がうまく伝わらない場合は、労働災害防止の表示の内容を検討して再作成)。
- ③ 作成した労働災害防止の表示を作業場に掲示する等して周知しましょう。

A イラスト

- 1 ~ 7 ベルトコンベア
- 8 ~ 11 スライサー
- 12 ~ 15 ミートチョッパー
- 16 ~ 18 混合機
- 19 ~ 20 攪拌機 (かくはん機)
- 21 ~ 22 ロール機
- 23 ~ 26 成形機
- 27 ~ 29 包装機
- 30 ~ 31 転倒
- 32 ~ 33 切れ・こすれ
- 34 機械停止
- 35 運転再開時注意

B 言語 (注意喚起文)

- | 言語 | 注意喚起文 (日本語) |
|-----------|--------------------------|
| 0 日本語 | 注意、(2) 巻き込まれる。 |
| 1 やさしい日本語 | (1) はさまれる、(4) 禁止、(5) 危険 |
| 2 英語 | (6) 手を入れるな |
| 3 中国語 | (7) 運転中は手を入れるな |
| 4 ベトナム語 | (8) 機械が動いている時は手を入れるな |
| 5 タガログ語 | (9) 手で触るな、(10) 運転中は手で触るな |
| 6 インドネシア語 | (11) 機械が動いている時は手で触るな |
| 7 ポルトガル語 | (12) 用具を使う、(13) 安全装置使用 |
| 8 スペイン語 | (14) 転倒注意 |
| 9 ネパール語 | (15) 清掃時/点検時/修理時→機械停止 |
| 10 ミャンマー語 | (16) 安全確認、(17) 怪我するぞ |

【作成例】

ベルトコンベアの「はさまれ・巻き込まれ」による労働災害を防止するため、厚生労働省HP (外国人労働者の労働災害防止のための表示) のイラスト、注意喚起文を活用して、労働災害防止の表示を作成

- ① イラストは「6 ベルトコンベア」、
- ② 注意喚起文の内容は「(11) 機械が動いている時は手で触るな」
- 言語は「1 やさしい日本語」と「4 ベトナム語」

【作成例】

やさしい日本語
機械がうごいているときは手を入れないでください
Không chạm tay vào khi máy đang chạy



作成のポイント

- 注意喚起文は「やさしい日本語」(または日本語)と「**母国語**」を併記しましょう。
- 外国人労働者を含む関係労働者に、作成した目的や意図がうまく伝わるか確認しましょう。
- 作成した労働災害防止の表示は、作業場所に掲示等して関係労働者に周知しましょう。
- 定期的に労働災害防止の表示の見直し、作成を行いましょう。

※ やさしい日本語とは

在留支援のためのやさしい日本語ガイドライン

→ 難しい言葉を言い換えるなど、相手に配慮したわかりやすい日本語のことで (小学校3年生の学校文法)

※ 厚生労働省HPに掲載されている「外国人労働者安全衛生管理手引き」もご確認ください。

外国人労働者安全衛生管理手引き

群馬労働局のwebサイトからダウンロードできます

https://jsite.mhlw.go.jp/gunma-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/anzen_eisei/anzen_gaikokujin.html



自主点検表の6. 人事管理・生活支援等について

① 社内規定の多言語化など円滑なコミュニケーションの前提となる環境整備に努めている

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)

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。

ポイント

- ・外国人を雇用したことで、すぐに支給されるものではありません。
- ・最初に「就労環境整備計画」を本社の所在地を管轄する労働局へ提出することからスタートです。

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 通訳機器導入費 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) LL070725外01

お問い合わせ窓口
群馬労働局職業安定部職業対策課
027-210-5008
9:30～16:30の時間帯、専門のアドバイザーがご対応します

詳しいパンフレットや記入例が掲載されている厚生労働省のポータルサイトをご利用ください



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

自主点検表の9. 雇用労務責任者の選任について

- ① 外国人労働者を常時10人以上雇用しているときは、人事課長等を雇用労務責任者に選任している

令和7年10月～12月開催分 厚生労働省委託事業 外国人労働者雇用労務責任者講習モデル事業 厚生労働省

外国人労働者雇用労務責任者講習

～外国人雇用労務管理のポイント～

外国人労働者を採用し、職場・地域への定着を図るためには、外国人特有の事情にも配慮し、適正な雇用労務管理を行うことが重要です。この講習では、外国人労働者がその能力を十分に発揮し活躍できる就労環境整備に取り組むために必要となる外国人雇用に関するルール・制度のほか、言語・文化の違いや必要な配慮などについて学んでいただけます。

受講無料

対象

- 外国人労働者雇用労務責任者として選任されている方または選任が予定されている方
- 外国人労働者を雇用する事業所または雇用を予定している事業所の事業主・人事労務を担当する方

講習内容

講義1 はじめに **適正な外国人労働者雇用労務管理の必要性**

講義2 外国人雇用のルール **在留管理制度の知識・手続と外国人雇用状況届出**

講義3 外国人労働者の雇用労務管理 **労働関係法令・社会保険関係法令等の知識と対応**

講義4 **異文化理解とコミュニケーション配慮**

まとめ **振り返りと受講後アンケートの記入**

オンライン講習 始めました

NEW

開催日程・申込み方法

開催日程 裏面をご参照ください。

申込方法 **事前予約制** 定員40名(先着順)
裏面の二次元バーコード または HPから申込みフォームにアクセスし、お申し込みください。

オンライン講習を希望される方は、PC・タブレット等カメラ付き端末とインターネット環境をご用意ください。

お問合せ先 外国人労働者雇用労務責任者講習事務局 TEL:03-4446-2086 (受付時間:平日10:00～17:00) AGEKKE

「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」において、選任することとされています。

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、外国人労働者が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ために無料の講習を開催しています。

・オンライン開催予定日はwebサイトに掲載されていません(毎月10回程度)

・事前予約が必要です

※群馬県内で開催される対面での講習は、今年度は終了しています。

参加予約は専用webサイトからお申し込みください

<https://gaikokujin-roumu.mhlw.go.jp/>

