

令和 8 年度 外国人雇用管理セミナー

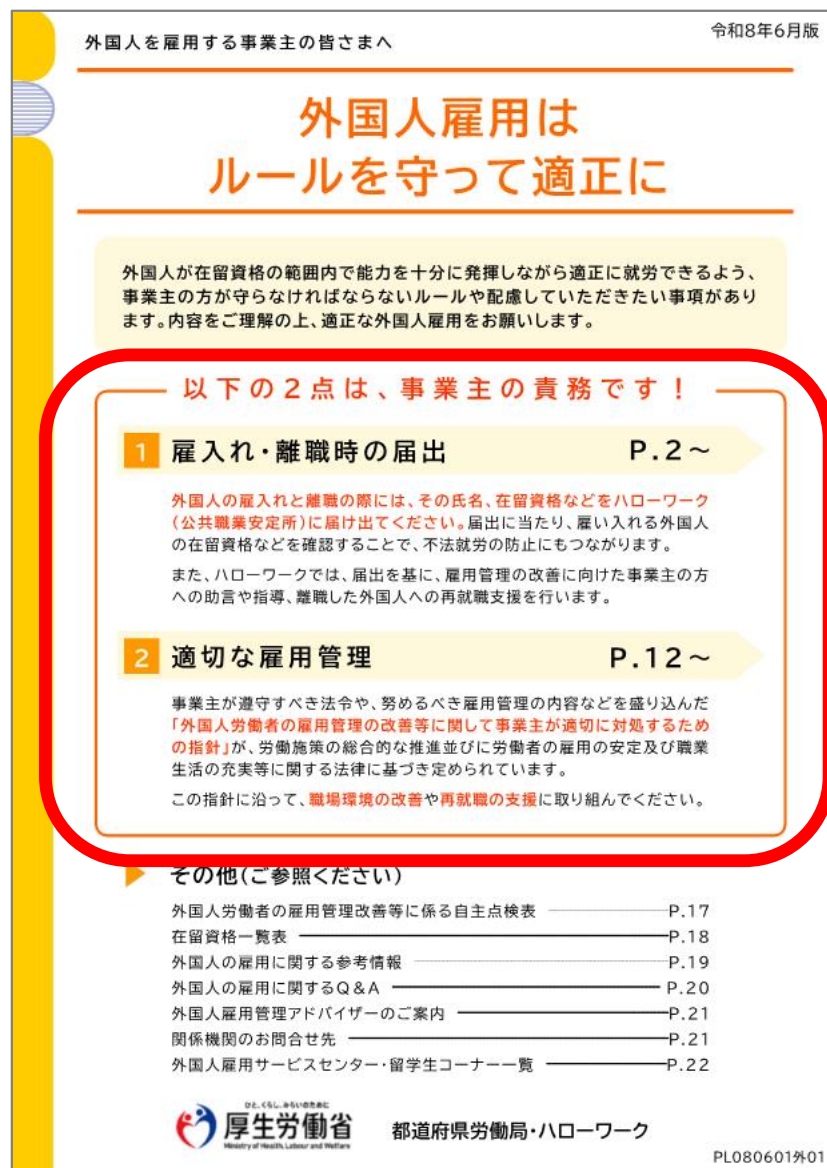
～ 外国人の雇用に向けて ～

群馬労働局 職業安定部 職業対策課
外国人雇用対策担当官 大橋 映夫

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

外国人を雇用する事業主の皆様へ

パンフレット「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をまとめたパンフレットです。

<https://www.mhlw.go.jp/content/001261965.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

重要です

パンフレット「外国人雇用はルールを守って適正に」

1 雇入れ・離職時の届け出

1 雇入れ・離職時の届出

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、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（特定在留カードを含む）、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.6～P.7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.8をご確認ください

「外国人雇用はルールを守って適正に」2ページ

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。

届出の対象となるのは

「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。

雇用保険の被保険者となるか否かで届出の方法が異なります

【雇用保険の加入要件（日本人を雇用する時と同じです）】

- ・ 31日以上引き続き雇用されることが見込まれる
- ・ 1週間の所定労働時間が20時間以上である
- ・ 昼間の学生ではないこと

パンフレット「外国人雇用はルールを守って適正に」

※今年度のご注意いただきたいこと

「外国人雇用はルールを守って適正に」4ページ

確認のための書類（見本）

在留カード例（表面）



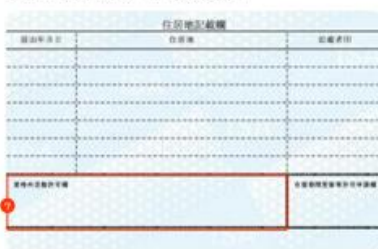
在留カード例（裏面）



新様式の在留カード例（表面）



新様式の在留カード例（裏面）

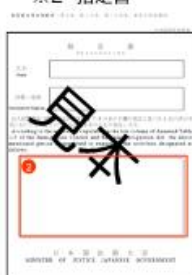


令和8年6月14日交付分から、在留カードの券面が変更になります。
それに伴って、外国人雇用状況の届出の際に確認する項目が記載される位置も変わりますのでご注意ください。

※1 上陸許可証印



※2 指定書



※3 資格外活動許可書



※4 資格外活動許可証印



在留カードについて、**令和8年6月14日交付分**から在留カードの**表面の記載事項**が変更となります。外国人雇用状況の届け出時の確認する項目が記載される位置も変わりますので、ご注意ください。

「外国人雇用はルールを守って適正に」5ページ

「特定在留カード」について

令和8年6月14日から、在留カードとマイナンバーカードがひとつになった「**特定在留カード**」の運用が開始されます。

雇用した外国人が特定在留カードを所持している場合、外国人雇用状況の届出に際しては、**特定在留カード**、**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。

特定在留カードにより届出事項を確認する際には、確認する事項の記載位置が通常の在留カードとは異なりますのでご注意ください。

（右の「特定在留カード例」をご参照ください。）

特定在留カード例（表面）



また、**令和8年6月14日**から、「**特定在留カード**」の運用が開始されますのであわせて、ご注意ください。

パンフレット「外国人雇用はルールを守って適正に」

※今年度のご注意いただきたいこと

外国人雇用状況の届出の際に、在留カード・特定在留カードを確認するにあたって「**在留カード等読取アプリケーション**」を、是非ご活用ください。

「外国人雇用はルールを守って適正に」5ページ

在留カード等 読取アプリケーションを積極的にご活用ください！

外国人雇用状況の届出に際して、在留カードを確認するにあたって、**在留カード等読取アプリケーション**を積極的にご活用いただき、外国人雇用状況の適正な届出にご協力ください。

在留カード等読取アプリケーションとは？

- 在留カード等のICチップ内に保存されている情報を読み取ることができます。
- 読み取った情報と券面に記載された情報を見比べることで、在留カードが偽変造されていないかを確認することができます。

また、出入国在留管理庁ウェブサイト又は在留カード等読取アプリケーションから、在留カード等の番号が失効していないか確認することができます。

アプリの入手、操作マニュアル、利用環境等はサポートページをご確認ください。
アプリの操作方法等については、メール(rsd-support@rsd-support.jp)にてお問い合わせください。

在留カード等
番号失効情報照会
ウェブサイト

<https://lapse-immi.moj.go.jp/html/top.html>



在留カード等読取ア
プリケーション/失効情報照会
サポートページ

<https://www.moj.go.jp/isa/applications/procedures/rsd-support.html>



アプリで読み取った情報が券面と異なる / アプリで在留カードを読み取れない / 在留カード番号が失効している等、偽変造が疑われる在留カード等を発見した場合には、**最寄りの地方出入国在留管理官署へご相談ください。**

外国人労働者を雇用する事業主の皆さまへ

在留カード等 読取アプリケーションを ご活用ください！

無料

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等の提示を求め、届け出る事項を確認することが法令で義務づけられています。
外国人雇用管理指針において、確認に当たっては、**在留カード等読取アプリケーション**を使用し、アプリで読み取った情報と在留カード等の記載を照合させることが適切とされています。

在留カード等読取アプリケーションとは？

- 在留カード等のICチップ内に保存されている情報を読み取ることができます。
- 読み取った情報と券面に記載された情報を見比べることで、在留カード等が偽変造されていないかを確認することができます。

偽造 → **アプリで読取** → **全くの別人** / **読み取れない**

簡単 **使用方法**

STEP 1 在留カード等番号を入力又はカメラで読み取る

STEP 2 在留カード等を読み取る

STEP 3 読み取った画像とカード券面の記載内容を見比べて、相違ないか確認

注：ICチップが読み取れない場合は、画像確認はできません。住所地を管轄する入国管理局で再交付申請をお願いします。

在留カード等読取アプリケーション サポートページ
操作マニュアル、利用環境等はサポートページをご確認ください。
アプリの操作方法等については、メール(rsd-support@rsd-support.jp)にてお問い合わせください。

・在留カード等読取アプリから失効情報照会が利用できます。アプリと失効情報照会を併せて利用することで、在留カード等が有効であることを簡単に確認できます。

アプリを使用して在留カード等を確認した際、不明点がある場合（読み取った情報が券面と異なる、カードを読み取れない等）は、お近くの都道府県労働局・ハローワークまたは地方出入国在留管理官署へご相談ください。

アプリケーションの入手はこちらから

パソコン端末 Windows/Mac版

iPhone版

Android版

厚生労働省 都道府県労働局・ハローワーク LL080529外02

添付リーフレット「在留カード等 読み取りアプリケーションをご活用ください！」

パンフレット「外国人雇用はルールを守って適正に」

2 適切な雇用管理

「外国人雇用はルールを守って適正に」12ページ

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こととされています。

また、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こととされています。

重要です

※令和8年5月29日に、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）が改正となり、段階的に適用となります。

2 適切な雇用管理

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労環境を！

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、事業主が行うべき事項について定めています。

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、求人者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療養期間中の解雇や、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、事業主はこれらを遵守すること。
- 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。

リーフレット「外国人雇用管理指針改正の主なポイント」

※今年度ご注意いただきたいこと

外国人労働者を雇用する事業主の皆さまへ

外国人雇用管理指針改正の主なポイント

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。

このたび、本指針が改正され、段階的に適用となりますので、職場環境の改善や再就職の支援に取り組んでください。改正の主なポイントは以下のとおりです。

外国人雇用管理指針の主な改正内容

令和8年6月14日適用

外国人を雇用する事業主が適切な雇用管理を行うことが重要です。

1. 同一労働同一賃金ガイドラインが適用されることに留意しましょう

短時間・有期雇用労働者又は派遣労働者を雇用する事業主は「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」について、外国人労働者を含め、適用を受けることに留意が必要です。



ガイドライン

2. 外国人労働者の日本語学習支援等に努めましょう

事業主は、日本語教育の推進に関する法律に基づき、国又は地方公共団体が実施する日本語教育の推進に関する施策に協力するとともに、その雇用する外国人労働者及びその家族に対する日本語学習の機会の提供その他の日本語学習に関する支援に努めることが定められています。日本語学習について、以下のようなコンテンツがありますので、ご活用ください。

無料でご利用いただけます。



事業主は、外国人労働者が、在留資格の範囲内でその能力を有効に発揮しつつ就労することが可能となるよう、日本語能力に配慮した教育訓練の実施等に努めることとされました。

3. 外国人雇用状況届出の際に読取アプリを活用しましょう

外国人雇用状況届出を届け出る際、在留カード等の確認に当たっては、出入国在留管理庁が提供する在留カード等読取アプリケーション(※詳細裏面)を使用し、アプリで読み取った情報と、在留カード等の券面情報の記載を照合することが適切です。

なお、不法就労関連では、事業主も処罰の対象となります。

・不法就労させたり、不法就労をあっせんした人「不法就労助長罪」

⇒3年以下の拘禁刑・300万円以下の罰金（外国人を雇用しようとする際に、当該外国人が不法就労者であることを知らなかったとしても、在留カードを確認していない等の過失がある場合には、処罰を免れません。）

※ 令和9年4月1日以降は、「5年以下の拘禁刑・500万円以下の罰金」に引き上げられます。

・外国人の雇入れ又は雇入について、ハローワークへの届出をしなかったり、虚偽の届出をした人
⇒30万円以下の罰金

▶ 裏面につづく

令和8年6月14日適用

○同一労働同一賃金ガイドラインが適用されることに留意しましょう

○外国人労働者及びその家族に対する日本語学習支援等に努めましょう

○外国人雇用状況届出の際に読取アプリを活用しましょう

令和8年10月1日適用

○パートタイム・有期雇用労働者を雇い入れた時の労働条件明示事項として、新たに「待遇の相違の内容・理由等に関する説明を求めることができる」旨の明示が必要となり、外国人労働者にも適用されますので留意しましょう

令和9年4月1日適用

○育成就労制度が施行します。
適正な実施のため、基本方針等に沿った雇用管理が必要となります

パンフレット「外国人雇用はルールを守って適正に」

外国人労働者の雇用労務責任者の選任

「外国人雇用はルールを守って適正に」17ページ

指針において、外国人労働者を**常時10人以上**雇用する事業主は、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**」を選任することとされています。

2 適切な雇用管理

2 諸負

- 請負を行う事業主にあつては、請負契約の名目で実質的に労働者供給事業または労働者派遣事業を行わないよう、職業安定法および労働者派遣法を遵守すること。
- 雇用する外国人労働者の就業場所が注文主である他事業主の事業所内である場合には、当該注文主が当該外国人労働者の使用者であるとの誤解を招くことのないよう、当該事業所内で業務の処理の進行管理を行うこと。また、当該事業所内で、雇用労務責任者等に人事管理、生活支援等の職務を行わせること。
- 外国人労働者の希望により、労働契約の期間をできる限り長期のものとし、安定的な雇用の確保に努めること。

外国人労働者の雇用状況の届出

- 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の規定に基づき、新たに外国人労働者を雇入れた場合またはその雇用する外国人労働者が離職した場合には、公共職業安定所の長に届出ること。

外国人労働者の雇用労務責任者の選任

- 外国人労働者を常時10人以上雇用するときは、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、人事課長等を雇用労務責任者として選任すること。

外国人労働者の在留資格に応じて講ずべき必要な措置

1 特定技能の在留資格をもって在留する者に関する事項

- 出入国管理及び難民認定法の規定に基づく特定技能雇用契約の基準や受入れ機関の基準に留意するとともに、支援および必要な届出等を適切に実施すること。

2 技能実習生に関する事項

- 「技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する基本方針」等の内容に留意し、技能実習生に対し実効ある技能等の修得が図られるように取り組むこと。

3 留学生に関する事項

- 新規卒卒者等を採用する際、留学生であることを理由として、その対象から除外することのないようにするとともに、企業の活性化・国際化を図るためには、異なる教育、文化等を背景とした発想が期待できる留学生の採用も効果的であることに留意すること。あわせて、採用する際には、当該留学生が在留資格の変更の許可を受ける必要があることに留意すること。
- インターンシップ・職場体験の実施に当たっては、企業等に対する理解の促進や職業意識の形成支援等の趣旨を損なわないようにすること。
- アルバイト等で雇用する場合には、資格外活動許可が必要であり、資格外活動は原則として週28時間以内に制限されていることに留意すること。

「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」の全文は厚生労働省ウェブサイトに掲載しています。

<https://www.mhlw.go.jp/content/000601382.pdf>



参考 外国人労働者の雇用管理改善に係る自主点検表

外国人労働者の雇用管理改善のポイントや取組状況を確認するための「外国人労働者の雇用管理改善に係る自主点検表(事業主用)」も厚生労働省ウェブサイトに掲載していますので、ご活用ください。

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



令和8年7月～9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

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業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きます。

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主
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

- はじめに
適正な外国人労働者雇用労務管理の必要性
- 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
- 外国人労働者の雇用労務管理
労働関係法・社会保険関係法令等の知識と対応
- 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

オンライン講習にて行います

お問合せ先 外国人労働者雇用労務責任者講習事務局 TEL:03-5913-6085
事業受託者: 株式会社東京リーガルマインド 受付時間: 平日(9:00～18:00)

開催日程・申込方法

開催日程 下記をご参照ください。

申込方法 事前予約制 定員40名(先着順)
下記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。

※すべてオンライン講習です。
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。
※開催日の2営業日前を締切りとさせていただきます。

講習日時【全てオンライン開催】
1日に2回(午前と午後)開催しますので、下記開催日のご都合の良い時間帯を選択してください。
午前:9:30～13:30、午後:13:30～17:30(受講時間約3時間30分)

令和8年7月	令和8年8月	令和8年9月
7月21日(火)	8月4日(火)	9月1日(火)
7月22日(水)	8月6日(木)	9月3日(木)
7月23日(木)	8月18日(火)	9月8日(火)
7月28日(火)	8月20日(木)	9月9日(水)
7月29日(水)	8月25日(火)	9月10日(木)
7月30日(木)	8月27日(木)	9月15日(火)
		9月17日(木)
		9月29日(火)
		9月30日(水)

令和8年10月～令和9年3月の講習日程は決定後、別途周知します。

申込フォーム

事前予約制となります。HPより申込みフォームにアクセスし、お申し込みください。
(各回定員40名)
右記二次元バーコード(オンライン講習初期登録HP)を利用できない場合は
<https://gaikokujin-roumu.learningbox.online/?action=login>
からお申し込みください。

(講習HP) <https://gaikokujin-roumu.mhlw.go.jp/>

お問合せ先 外国人労働者雇用労務責任者講習事務局 TEL:03-5913-6085
事業受託者: 株式会社東京リーガルマインド 受付時間: 平日(9:00～18:00)

厚生労働省では**無料の講習**を実施しています。
オンラインの日程や申込みは下記のサイトから
<https://gaikokujin-roumu.mhlw.go.jp>

育成就労制度の概要について

技能移転による国際貢献を目的とする技能実習制度を抜本的に見直し、我が国の人手不足分野における人材の育成・確保を目的とする**育成就労制度**が、令和9年4月1日より施行されます。

育成就労制度の目的

「育成就労産業分野（育成就労制度の受入れ分野）」において、我が国での3年間の就労を通じて特定技能1号水準の技能を有する人材を育成するとともに、当該分野における**人材を確保**すること。

基本方針・分野別運用方針

育成就労制度の基本方針及び育成就労産業分野ごとの分野別運用方針を策定する。
分野別運用方針において、生産性向上及び国内人材確保を行ってもなお不足する人数に基づき**分野ごとの受入れ見込数**を設定し、これを**受入れの上限数として運用**する。

育成就労計画の認定制度

育成就労外国人ごとに作成する「**育成就労計画**」を認定制とする。
育成就労計画には育成就労の期間（3年以内）、育成就労の目標（業務、技能、日本語能力等）、内容等が記載され、**外国人育成就労機構による認定を受ける**。

適正な送出しや受入環境整備の取組

送出国と二国間取決め（MOC）の作成や送出機関に支払う手数料が不当に高額にならない仕組みの導入など、送出しの適正性を確保する。
育成就労外国人の本人意向による**転籍を一定要件の下で認める**。

無料オンラインセミナーのご案内

外国人従業員とのコミュニケーションのコツ（ベーシック／アドバンス）

○「コミュコツ」ベーシック（7/16）

2026年度厚生労働省委託
外国人就労・定着支援事業

参加
無料

無料オンラインセミナーのご案内

外国人従業員との コミュニケーションのコツ (ベーシック／アドバンス)

外国人従業員と働く皆さま、
こんなお悩みはありませんか？

- 外国人従業員が、
わかっていないのに『わかった』と答える
- トラブルや問題が起きても報告がない
- うまくコミュニケーションがとれず、
すぐ辞めてしまう

参加登録は
こちらから

ぜひ本セミナーをご受講ください

URL https://zoom.us/webinar/register/WN_LpZGp6TgTo2P8czvXkPy1w

「コミュコツ」ベーシックの概要

初めて「コミュコツ」にご参加される方向け

日本語があまり話せない外国人とであっても上手にコミュニケーションが取れるようになるための、
誰でも実践できる「コツ」を解説します。

外国人と一緒に働く上司・同僚の方はもちろん、外国人雇用を検討している事業者の皆さまも、
ぜひご参加ください。

時間 14:00～15:00
開催日 2026年 7/16 (木)
会場 オンライン

POINT 1 すぐに使える資料
職場ですぐに活用いただける「外国人従業員とのコミュニケーションのコツ」シートを共有し、使い方を説明します。

POINT 2 伝え方・聞き方の解説
外国人にとって「わかりやすい伝え方」「話しやすい聞き方」のコツを、具体的に説明いたします。

POINT 3 練習問題
職場での状況を想定した練習問題にも取り組んでいただき、「コツ」をご体感いただきます。

主催 一般財団法人日本国際協力センター（JICE）
多文化共生事業部就労支援課
E-mail: tabunka@jice.org

JICE

「コミュコツ」アドバンスの詳細は裏面へ

○「コミュコツ」アドバンス（8/27）

「コミュコツ」アドバンスの概要

過去に「コミュコツ」へ
ご参加された方が主な対象です

開催日 2026年 8/27 (木) 時間 14:00～15:00
会場 オンライン

✓ これまでに「コミュコツ」セミナーへご参加いただいた方を主な対象に、
日本語があまり話せない外国人とも上手にコミュニケーションを取れるようになるための
「コツ」を復習し、さらに「やさしい日本語」を使った伝え方のポイントを実践形式で解説します。

外国人従業員の持つ文化的背景に
どう対応すべきなの？

コミュニケーションの「コツ」は分かったけど...
実際の職場でどう実践すればいいんだろう？

「やさしい日本語」を使った
コミュニケーションのとりかたって？

参加登録は
こちらから

こんなお悩みをお持ちの方はぜひご参加ください

URL https://zoom.us/webinar/register/WN_i3CpaGwBQA-51cNqFUXo_Q

POINT 1 すぐに使える資料
外国人従業員とのコミュニケーションの「コツ」を再度ふりかえり、確認します。

POINT 2 「やさしい日本語」の解説
職場でよく使う表現を見直しながら、「やさしい日本語」のポイントを解説します。

POINT 3 練習問題
チャット機能を用いて「やさしい日本語」への言い換え方を練習します。

2026年度セミナー開催スケジュール

コミュコツベーシック		コミュコツアドバンス	
7/16 (木)	14:00～15:00	8/27 (木)	14:00～15:00
9/17 (木)	14:00～15:00	10/22 (木)	14:00～15:00
11/19 (木)	14:00～15:00	1/28 (木)	14:00～15:00
2/18 (木)	14:00～15:00	セミナーの日時等に変更が生じた場合は 当センターHPにてお知らせいたします。	

【個人情報の取り扱いについて】 オンラインセミナー登録に際してご入力いただいた個人情報は、本セミナーの運営及び事業報告のみにのみ使用され、当センターのプライバシーポリシー（<https://www.jice.org/privacy/index.html>）に従って適切に管理されます。個人情報の提供は必ずしも任意に任じられますが、当センターの個人情報の取り扱いにご同意いただけない場合は、本セミナーへの参加登録をできません。本セミナーへの参加登録をされることで、個人情報の取り扱いにご同意いただけたものとみなします。

活用できる助成金について

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。

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	雇用労働者責任者の選任	雇用労働者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）

外部機関等に委託した場合、以下が支給対象経費として考えられます。

通訳費、翻訳機器導入費（雇用労働者責任者と外国人労働者の面談に必要な翻訳機の導入に限る）、翻訳料、委託料（外国人労働者の就労環境整備措置に要するもの）、社内標識類の設置・改修費（多言語の標識類に限る）等

厚生労働省 都道府県労働局・ハローワーク （裏面に続く） LL080401外01

《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となります

より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もご利用ください

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

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