

令和元年度 厚生労働省委託 女性就業支援全国展開事業

# 「女性外国人材の活用のために」 プログラム解説

令和2年3月  
一般財団法人女性労働協会

## ■はじめに

我が国の人口はすでに減少に転じており、少子高齢化により労働力人口は大幅に減少していく見込みである。我が国の労働力を確保するためには、女性や外国人の活躍を推進していく必要がある。

平成 31 年（2019 年）4 月の改正出入国管理法施行に伴い、新たな在留資格「特定技能 1 号、2 号」が新設され、外国人の在留資格の枠が広がられたことから、外国人を雇用する企業が今後増えていくと思われる。

しかし、外国人を雇用しても、文化の違いやコミュニケーションの難しさから、雇用に一步踏み出せない事業主も多いと思われる。また、外国人労働者の約半分は女性が占めており、女性外国人と上手く共働していくことが外国人雇用のポイントになると考えられる。

以上のことから、地域の事業所が女性外国人材、とりわけ高度外国人材を活用し、企業の発展につなげるための参考として『女性外国人材活用のために』をテーマとする研修用資料を作成した。

作成にあたっては、実際に女性外国人を活用している企業にヒアリングを行い事例として掲載した。

女性外国人の活用に向け、是非資料を参考としていただきたい。

### プログラムの内容

- I 女性外国人労働者の現状
- II 在留資格と雇入れまでの流れ
- III 女性外国人を活用している企業事例
- IV 女性外国人活用のポイント

《コラム》人口統計データからみる女性外国人活用

国立社会保障・人口問題研究所 人口動向研究部 第三室長 是川 夕

- V 外国人雇用を支援するための制度等
- VI 外国人雇用に係る法律

## ■プログラムの活用について

### □目的

女性外国人材、とりわけ高度外国人材の採用・活用を促すことを目的とした研修会やセミナーで活用いただく。

\*本解説書は、プログラムを活用し研修会やセミナーを自らが行う講師及びその関係者に向けた解説書である。

### □研修会・セミナーのねらい

#### 事業主や人事労務担当者が

- ・高度（女性）外国人材を雇用する際に、雇用管理上留意すべき点を学び、取組みを進める。
- ・高度（女性）外国人材を活用することは、その能力を活用し事業を発展させるだけでなくダイバーシティにより働き方や組織自体の進化につながることを理解し、採用・活用に前向きに取り組むようになる。

#### 職場の管理職・リーダーが

- ・高度（女性）外国人と共に働く際に必要な職場での配慮やコミュニケーションの取り方を学び実践することで、良好な人間関係を築き定着につなげ、その能力を活かして業績向上につなげる。

### □想定する講師

- 事業主団体の担当者
- 自治体の担当者
- 自治体が設置する女性関連施設（男女共同参画センター等）の担当者
- 労働組合の役員・担当者 など

### □受講対象者

- 高度外国人材の採用・活用を検討している／検討しようとしている事業主
- 高度外国人材の採用・活用や定着を含む職場環境づくりに取り組む、人事労務担当者
- 高度外国人材と共に働く／働く可能性がある職場の管理職やリーダー
- 労働組合員

## ■ 各章のポイント

### I 女性外国人労働者の現状

(スライド4~15)

<目的>

- ・日本で働く外国人労働者の中で女性の存在は小さくないこと、高度女性外国人の数も年々増加していることを理解する。

#### 講義のポイント

- 男性を含めた全体の現状について把握する。外国人を雇用する事業所数は 2019 年には過去最高を更新している (スライド 5)。事業所規模別労働者数で見ると、「従業員 30 人未満」の事業所で働く外国人が最も多く 35.4%を占めている (スライド 6)。外国人労働者数も 2019 年には過去最高を更新している (スライド 7)。
- 女性就業者に焦点を絞り状況を把握する。国籍別ではアジア人が全体の 4 分の 3 以上を占める (スライド 8)。産業別では「製造業」で働く者が最も多い (34.0%) (スライド 9)。全体では「製造業」で働く者が多いが、欧米の場合は「教育、学習支援業」が多く半数を超えている (スライド 10)。職業別では「生産工程従事者」が最も多い (32.5%)。欧米の場合は「専門的・技術的職業従事者」が約 7 割となっている (スライド 11)。女性外国人の雇用形態別状況では、「パート・アルバイト・その他」が全体の半数以上を占めている。「正規の職員・従業員」においては約 4 割を、「パート・アルバイト・その他」では約 7 割を女性が占めている (スライド 12)。専門的・技術的に高度な就労が認められている在留資格である「技術・人文知識・国際業務」を持つ女性外国人は年々増加しており、令和元年 (2019 年) には平成 24 年 (2012 年) の 2.5 倍近くになっている (スライド 13)。
- 日本で働く外国人・留学生に対する意識調査 (男女計 ; ハイスキル人材) より、日本で就職した / 就職したい理由で最も多かったのは社員・留学生ともに「将来日本企業の海外拠点で働きたいから」である (スライド 14)。また、希望する勤続年数は「できるだけ長く」がいずれも最も多い (社員 35.0%、留学生 44.5%)。一方、企業の 9 割以上が「できるだけ長く」と回答しており、ギャップがみられる (スライド 15)。

#### 引用資料

スライド番号	出典
5~7	「外国人雇用状況の届出状況」厚生労働省 令和元年
8~12	「平成 27 年国勢調査」総務省統計局
13	「在留外国人統計」法務省
14~15	「外国人留学生の就職及び定着状況に関する調査」経済産業省委託調査 平成 26 年

## II 在留資格と雇入れまでの流れ

(スライド 16～19)

### <目的>

- ・在留資格の意味と、在留資格には就労が認められる資格と認められない資格があることを知る。
- ・外国人を雇入れるまでの大まかな流れをつかむ。

講義のポイント	
<ul style="list-style-type: none"><li>●外国人が日本で就労するためには、就労が認められている在留資格が必要である。それぞれの在留資格により、活動内容、在留期間が定められている（スライド 17）。</li><li>●外国人を採用する場合、在日している留学生などを国内で採用するパターンと、海外で採用するパターンがある。いずれも「従事する仕事内容」と「技術や知識などの専門性（大学や専門学校で専攻した科目、経験等）」が関連している必要がある（スライド 19）。</li></ul>	
引用資料	
スライド番号	出典
18	「在留資格の種類」 出入国在留管理庁

## III 女性外国人を活用している企業事例

(スライド 20～41)

### <目的>

- ・高度女性外国人を雇用している企業事例から、雇用の成果、雇用管理上の工夫を学ぶ。
- ～この章の説明にあたって～

受講者の属性や地域の状況に合わせて企業を絞り紹介する方法、全ての企業についてポイントを絞って紹介する方法等ある。ポイントを絞って紹介する場合、推奨するポイントを★マークで示した。

7 企業の事例を掲載している。各企業の業種・規模等は下表の通りである。

企業名	業種	主要地域	従業員数※
株式会社クリタエイムデリカ	食料品製造業	埼玉県越谷市	267 名
マイクロメモリジャパン合同会社	電子部品・デバイス・電子回路製造業	広島県東広島市	非公表
株式会社アークコミュニケーションズ	情報サービス業	東京都港区	40 名

株式会社ファミリーマート	小売業（コンビニエンスストア事業）	本社：東京 全国、海外展開	6087名
株式会社大丸松坂屋百貨店	小売業（百貨店業）	本社：東京 国内主要都市	3031名
九州教具株式会社 ホテル事業部	宿泊業	長崎県大村市	84名
社会福祉法人不二健育会 特別養護老人ホームケアポート 板橋	社会福祉・介護事業	東京都板橋区	85名

※従業員数は、調査時点の公表値

### 講義のポイント

#### ●株式会社クリタイムデリカ（食料品製造業）

中国からの食料輸入や技能実習生の育成のため、中国語ができる社員を採用。はじめて採用した社員は主任職になり活躍。

＜企業紹介、雇用の成果＞（スライド21）

- ・麺類や総菜などの食料品を製造している会社。本社・工場は埼玉県越谷市。従業員数267名。外国人正社員（女性2名、男性3名）を雇用。技能実習生47名も働く。
- ・他の外国人従業員への母国語によるきめ細かい指導や相談役に。

＜主なサポート内容＞（スライド22）

- ・約50名いる外国人に日本語研修を実施。

#### ★入社1年目の社員には「共育チーム」が不平・不満等に対応、手厚くサポート。

- ・指導的立場の社員には話し方やアクセントなども細かく指導。
- ・日本人と同様に管理職になるための研修も受講させている。

#### ★注意表示・貼り紙を多言語で掲示。

- ・芋ほり、バーベキューなどのイベントを行い、日本人社員との親睦を図る。

＜女性社員の声＞（スライド23）

- \* 中国人の陳さん。勤続11年、主任職。出荷調整・ライン作業管理を担当。
- ・いつでも相談に乗ってくれ、仕事への提案を受け入れ応援してくれる。仕事が楽しい。
- ・「外国人だから」とマイナスに捉えることなく頑張れが必ず何かでき、また見ていてくれる人がいる。

#### ●マイクロンメモリジャパン合同会社（電子部品・デバイス・電子回路製造業）

多様性を受け入れ、ビジネスに活かしていくため、お互いに相手の背景（宗教や文化上の慣例）を知ろうとする風土が醸成されている。

＜企業紹介、雇用の成果＞（スライド 24）

- ・メモリ製品の開発、設計・生産をしている会社。外資系。オフィスは東京にあるが、大半の社員は東広島市にある工場勤務。
- ・外国人を雇用したことで、社員全員が活性化し、グローバルマインドが高まった。

＜主なサポート内容＞（スライド 25）

- ★・共通言語を英語とし、会議等は英語で実施。日本人のために English Help Desk を設置し英語をサポート。
- ・外国人採用においては、英語能力は必須、入社後に日本語研修を実施。
- ・育児休業等各種制度を英語で周知。
- ★・宗教や文化上の慣例に関する相談窓口を設置。成果としてお祈り部屋やベジタリアンメニューを用意する等の対応を実施。

＜女性社員の声＞（スライド 26）

- \* マレーシア人のラシッドさん。勤続 1 年。メモリの開発業務を担当。
- ・面接時に自分のバックグラウンドや宗教について真剣に考えてくれたので入社を決めた。

●株式会社アークコミュニケーションズ（情報サービス業）

代表がグローバルな見識をもつ。多文化の受入れにより社風が変わり、様々な対応力アップにつながると考え外国人を採用。

＜企業紹介、雇用の成果＞（スライド 27）

- ・翻訳・通訳サービス等を行っている会社。東京都。従業員数 40 名。外国人正社員（女性 2 名、男性 2 名）を雇用。
- ・働き方への気づきが増え、会社全体の仕組みづくりにつながった。

＜主なサポート内容＞（スライド 28）

- ・外部で実施している、日本の商習慣を学ぶことができる外国人向け新入社員研修を受けよう。
- ・入社 3 か月までの定着を目指し、入社直後、1 週間後、2 週間後、1 カ月後に 1 対 1 の面談を実施。
- ★・「バディ制度」を導入。他事業部の人を会社が選び、情報交換や悩み相談できる機会を提供。
- ★・会議後に 5 分程度のフィードバック会議を行い、内容確認する時間を設ける。

＜女性社員の声＞（スライド 29）

- \* アメリカ人の P.N.さん。勤続半年。キャリアアップを考え東京の会社に転職。翻訳プロジェクトのマネジメント業務を担当。
- ・日本で働く外国人が増え、外国人支援者もいることから、心配せず来日している。

●株式会社ファミリーマート（小売業）

海外展開やインバウンド対応をきっかけに外国人を採用。ダイバーシティ推進部が定着率向上の取組みを実施。

＜企業紹介、雇用の成果＞（スライド 30）

- ・コンビニエンスストア事業を展開している会社。本社は東京都。日本だけでなく海外にも展開。従業員数 6087 名。外国人正社員（女性 71 名、男性 55 名）を雇用。
- ・インバウンドに対応した売り場づくり、店舗の外国人スタッフの母国語での指導やマニュアル作り、外国人オーナー（フランチャイズ）への対応等で活躍。

＜主なサポート内容＞（スライド 31）

★・国籍を問わないオープンな採用活動を実施。入社後は幅広い配置。

★・日本語研修、日本式ビジネス研修を実施。

- ・離職防止のため、外国人に対するアンケートを実施し課題を抽出。

＜女性社員の声＞（スライド 32）

- \* 中国人の宋さん。勤続 5 年。店舗開発、フランチャイズイベントの企画・実施等を担当。
- ・日本で就職する外国人は、滞在期間によりキャリアプランが変わるので、目的意識を持つことが大事。

●株式会社大丸松坂屋百貨店（小売業）

従業員の多様化によるイノベーション創出、人材力強化という観点で、店舗で活躍する外国人を採用。

＜企業紹介、雇用の成果＞（スライド 33）

- ・百貨店業。本社は東京都。全国に百貨店を展開。従業員数 3031 名。外国人正社員（女性 13 名、男性 1 名）を雇用。
- ・インバウンド戦略の企画・立案で業績に貢献。外国人から刺激を受け組織が活性化。

＜主なサポート内容＞（スライド 34）

★・インバウンド対応で店頭業務を経験後、職場ローテーションで多様な業務を経験、プロフェッショナルな人材を育成。マネジメントラインでの活躍も期待。

- ・マニュアル化や標準化を促進。

★・入社後 3 年間は体系的な集合研修や OJT の中で評価・フィードバックを連動し、人材育成を推進。

- ・在留ビザ取得のサポート、永住権の取得の支援。

＜女性社員の声＞（スライド 35）

- \* 中国人の李さん。勤続 7 年。経営企画部でグループビジョンの推進や国内外のマーケティング情報収集等を担当。
- ・言葉のニュアンスがわかりづらいときは自分からははっきり言ってもらおう働きかけるといい。

●九州教具株式会社 ホテル事業部（宿泊業）

インバウンド対応の必要性から外国人を採用。社長の「組織は常に変化が必要。異なる価値観を持つ人が一緒に働くことで相手を認め合う風土が育ち、活性化される」という考えに基づく。

＜企業紹介、雇用の成果＞（スライド 36）

・3つの事業部があり、ここではホテル事業部（ビジネスホテルを運営）として掲載。本社は長崎県大村市。ホテル事業部としての従業員数は84名。外国人正社員（女性3名、男性11名）を雇用。

・母国語での的確かつ生活習慣にまで配慮した接客対応。ホームページの外国語サイト作成により閲覧数が増加。外国人から影響を受け、社員が活性化。

＜主なサポート内容＞（スライド 37）

★・住宅の借上げ、近所づきあい、ゴミ出し等生活に関するアドバイスを実施。

・女性特有の体の不調について、女性上司が話を聞き対応。

・長期休暇は早めに相談してもらうことで対応。

★・トップが率先して外国人を受け入れる風土を醸成。

＜女性社員の声＞（スライド 38）

\*ベトナム人のグエンさん。勤続3年。ホテルのフロント業務を担当。

・多言語を話せることが役立っている。年配の方が話す方言には苦労している。

●社会福祉法人不二健育会 特別養護老人ホーム ケアポート板橋（社会福祉・介護事業）

EPAに基づく介護福祉士候補者の受入れ。将来の介護人材の育成。今はなくてはならない存在。

＜企業紹介、雇用の成果＞（スライド 39）

・特別養護老人ホームを運営。東京都。従業員数は85名。外国人は女性7名（EPA等）を雇用。

・外国人の年長者や家族を大切に考える考えや態度を学び、職場が活性化。

＜主なサポート内容＞（スライド 39.）

・日本語能力試験 N1 受験希望者に対し、講師を招き勉強会を実施。

★・生活、就業、住居、保育所入園手続き等、日本人スタッフがチームでサポート。日本人のチームワークも重要。

・定期的面談の実施。

★・日曜礼拝等宗教や文化に配慮したシフトづくり。

＜女性社員の声＞（スライド 41）

\*インドネシア人のメイダさん。勤続通算6年。ホーム利用者のケア業務を担当。

・職場に同国人がいると心強い。

引用資料	
スライド番号	出典
—	なし

## IV 女性外国人活用のポイント

(スライド 42～60)

### <目的>

- ・Ⅲ章の事例をもとに、「募集・採用」「配置・昇進（評価）」「教育訓練（研修）」「職場環境の整備」「その他—生活支援等」の5つの場面ごとに雇用管理上留意すべき点をまとめている。自社で実施可能な取組みについて考える。

### 講義のポイント

#### ● 募集・採用

- (1) 不安を乗り越え、第一歩を踏み出そう。そして成長しよう。(スライド 44)
  - ◎ 優秀な外国人雇用は、様々な成果を生み出す。
    - ・インバウンド対応のような直接的貢献（株式会社クワエムデリカ、株式会社ファミリーマート、株式会社大丸松坂屋百貨店、九州教具株式会社）
    - ・組織の活性化（マイクロンメモリジャパン合同会社、株式会社大丸松坂屋百貨店、九州教具株式会社、社会福祉法人不二健育会 特別養護老人ホーム ケアポート板橋）
    - ・会社の仕組み構築（株式会社アークコミュニケーションズ）
    - ・コミュニケーションの取り方が明確に（株式会社大丸松坂屋百貨店、九州教具株式会社）
    - ・時間内に仕事を終わらせる働き方に（九州教具株式会社）
- (2) 様々な機会・手段を活用して募集しよう。(スライド 44)
- (3) 会社が期待することと本人が描くキャリアプランを共有し、採用を成功させよう。応募者の不安・期待に寄り添う姿勢が採用成功のカギ。(スライド 45)
- (4) 言語能力含め、必要なスキルを確認しよう。日本語については入社後の社内研修で身に着ける場合もある。(スライド 45)

#### ● 配置・昇進（評価）

- (1) ジョブ・ローテーションにより、様々な職種を経験させ、適正な業務を見出そう。スキルも向上し、プロフェッショナルな人材育成にもつながる。(スライド 46)
- (2) インバウンド等、様々な場面で外国人の活用が求められている。(スライド 46)  
接客のほかにも店舗で働く外国人の指導や外国語ホームページの作成等でも活躍が期待できる。

- (3) 実力に応じた公平な評価制度を導入し結果を反映しよう。公平な評価制度が外国人のモチベーションにつながる。(スライド47)
- (4) 責任者(リーダー)や管理職を育成しよう。後進の育成・相談役としても活躍してもらおう。(スライド47)

#### ●教育訓練(研修)

- (1) 日本語・日本の商習慣の習得をサポートしよう。(スライド48)  
日本語をマスターしていてもビジネスで使う日本語になれる必要がある。日本の商習慣を知ることはスムーズに日本の職場に慣れてもらうために必要。
- (2) 研修は日本人と同一に実施しよう。(スライド48)

#### ●職場環境の整備

- (1) 入社直後は、悩みを聞く機会を多めに設定する等、サポートを手厚くしよう。(スライド49)  
日本人が気づかない悩みを抱えていることがあるかもしれない。積極的にアプローチして悩みを聞くことが離職防止にもなる。
- (2) 相談したい時に相談できる環境を整備しよう。(スライド49)
- (3) 指示・伝達を明確に確実にすることがお互いにとってうまくいくコツである。(スライド49)
- (4) 共通言語によるコミュニケーションを図ろう。(スライド50)
- (5) 就業規則等重要なものは多言語化しよう。(スライド50)
- (6) 母国への帰省や長期休暇に配慮しよう。(スライド50)  
社内制度で対応しきれない場合は社内で調整して対応するよう検討しよう。
- (7) 「共に解決していく」「相互理解」の職場風土づくりに取組もう。受け身ではなく、こちらから積極的に知る、理解しようとする姿勢が大事だ。(スライド51)
- (8) 複数の女性外国人の悩みを聞く、アンケートを実施する等、職場定着のための課題を洗い出し、解決していこう。(スライド51)
- (9) レクリエーション等の実施で親睦を図ろう。(スライド51)

#### ●その他—生活支援等

- (1) ビザの更新、役所への書類提出等をサポートしよう(スライド52)。  
外国人にとってはとても難しいこと。事業主の支援が有用である。
- (2) 生活に必要な情報の提供・アドバイス、各種支援を行おう(スライド52)。

## 《コラム》 人口統計データからみる女性外国人活用

執筆：国立社会保障・人口問題研究所 人口動向研究部 第三室長 是川 夕

- ・ハイスキル外国人材在留者数は堅調に増え（スライド 54）、その中でも若い女性の存在は大きい（スライド 55）。
- ・外国人女性は職業選択において、日本人女性よりも性別による影響を受けていない可能性がある（スライド 56）。日本で働くハイスキル女性外国人の間で、日本企業における女性の地位の低さに戸惑いを覚えることがある、という声も聴こえる（スライド 57）。
- ・外国人の夫を持つ女性外国人の休業率は、日本人女性の休業率より低く、育児休業制度をはじめとする制度に十分アクセスできていない可能性を示す（スライド 58）。

<まとめ>（スライド 59）

- ・日本が今後、海外からハイスキル人材を受入れるにあたって、外国人女性の受入れは重要なカギになる。
- ・男女問わず優秀な人材に出会うことができる。管理職になることに抵抗がない人も多い。個々人のスキル、成果の評価基準の明確化、各種制度の再確認など、社内の働き方を見直すきっかけとなり、結果的に優秀な日本人男女も引き付ける職場になることができる。
- ・そのためには、
  1. 無意識的なものも含め職場内の性別役割分担が、女性の能力発揮を妨げているものがないかを再確認し、必要な処置を講じること
  2. 新たな人材を迎え入れるに当たっては、どのような人材に活躍してもらいたい組織とするのか、具体的な組織像をメンバー間で再確認、共有するといったことも必要とされる。

### 引用資料

スライド番号	出典
53~60	執筆：国立社会保障・人口問題研究所 人口動向研究部 第三室長（令和 2 年度から国際関係部長） 博士（社会学） 是川 夕

## V 外国人雇用を支援するための制度等

(スライド 61～68)

### <目的>

- ・外国人雇用を支援する制度や取組みを知る。

### 講義のポイント

#### ● 支援制度等

- (1) 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 (スライド 62)
  - ・2020年4月、厚生労働省の人材確保等支援助成金に、外国人労働者就労環境整備助成コースが新設。
  - ・外国人労働者を雇用している事業主に対し、就労環境整備措置を実施し、離職率要件を満たした場合、経費の3分の2または2分の1が助成される。
  - ・対象となる経費は、通訳費、翻訳機器導入費、翻訳料、弁護士・社会保険労務士等への委託料、社内標識類の設置・改修費。
- (2) 外国語のモデル就業規則 (スライド 63)
  - ・就業規則は、外国人社員の母国語で作成しなければならないという規定はないが周知義務はあることから、厚生労働省では、英語、中国語、ベトナム語、ポルトガル語の4言語のモデル就業規則をホームページからダウンロードできるようにしている。
- (3) 外国人雇用管理アドバイザー制度 (スライド 64)
  - ・厚生労働省は、各都道府県に「外国人雇用管理アドバイザー」を設置。外国人労働者の雇用管理に関する相談や、外国人労働者の職業生活上の問題等に無料で相談に応じている。
  - ・申し込むときは地域のハローワークに申し込む。
- (4) ハンドブック (スライド 65)
  - ①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 3省共同事務局で、大学、産業界、支援事業者等と連携して作成したもの。
    - ・2020年2月発行。72ページ。経済産業省のホームページからダウンロードできる。
    - ・3部構成となっている。
      - 第1部 外国人留学生の採用・活躍に向けたチェックリスト (12項目)
      - 第2部 外国人留学生の採用・活躍に向けたチェックリスト活用ガイド
        - …チェック項目ごとに、必要性や具体的な取組み内容、期待される効果等を解説
      - 第3部 チェックリスト項目に対応する取組みを实践する企業27社の事例紹介
  - ②外国人向けの労働条件ハンドブック
    - ・日本で就労する外国人向けのハンドブック。働く人の労働条件や健康・安全を確保し、仕事や通勤でケガや病気になった場合の補償など、働く人を守るための様々な法

律を紹介。

- ・12 か国語に対応。

#### ●地域の活動例

##### (1) 神奈川県横浜市 (スライド 66)

横浜市は、最も多い区では 9 人に一人が外国人であり、国際色豊かな市である。

###### ①公益財団法人横浜市国際交流協会

- ・外国人への総合的な情報提供・相談を行う拠点施設の整備・運営事業として「横浜市多文化共生総合相談センター」を運営。在住外国人等への相談対応や情報提供を行っている。日本語のほか、10 の外国語に対応。
- ・「外国人に伝える広げる多言語情報の作り方」や、横浜市で使用している行政用語の標準訳語集の提供等、様々な活動を実施。

###### ②公益財団法人かながわ国際交流財団

- ・国際活動支援、学術・文化交流等幅広く活動し、様々な生活関連情報の提供を多言語で行うなかで、「外国人住民のための子育て支援サイト」は充実した内容となっている。
- ・7 か国語の字幕で「外国人住民のための日本の子育てシリーズ」など動画を発信。
- ・「外国人住民のための子育てチャート～妊娠・出産から小学校入学まで～」を公開。
- ・「外国人住民の妊娠から子育てを支えるガイドブック」を販売。

##### (2) 宮城県 (スライド 67)

宮城県は、外国人を採用している事業所数、対前年伸び率全国で第 3 位である。  
(令和元年 10 月現在)

###### ①宮城県外国人雇用アシスト

- ・外国人を採用したい企業と、宮城県に就職したい外国人に向けた、様々な雇用・就職支援を行っている。
- ・セミナー、合同企業説明会の開催。
- ・外国人雇用に関する無料相談。

##### (3) 静岡県 (スライド 67)

静岡県は、日系人や日本人・永住者の配偶者等、就労制限のない「身分又は地位に基づく在留資格」を持つ外国人が多い。

###### ①外国人正社員就労相談センター

- ・就労制限のない定住外国人が、正社員として静岡で活躍できるよう、就業と職場定着を支援する「定住外国人正社員就業・定着支援事業」を実施。

・事業者向けの外国人雇用に関する相談／正社員として働きたい外国人向けの相談を無料で受け付けている。

②公益財団法人 静岡県国際交流協会

・外国人支援や国際交流だけでなく、外国人と企業との就業マッチングを進めている。

●外国人雇用に関する相談窓口 (スライド68)

- ・出入国在留管理庁のインフォメーションセンター (出入国に関する相談窓口)
- ・外国人雇用サービスセンター (外国人雇用に関する相談窓口；東京、大阪、名古屋、福岡)
- ・労働基準監督署 (労働基準行政の相談窓口)
- ・総合労働相談センター (職場のトラブルに関する相談窓口)

**引用資料**

スライド番号	出典
62	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 HP
63	「外国語のモデル就業規則」 厚生労働省 HP
64	「外国人雇用管理アドバイザー制度」 厚生労働省 HP
65	・「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」 厚生労働省 HP ・「外国人向けの労働条件ハンドブック」 厚生労働省 HP
66~67	<p>&lt;神奈川県横浜市&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・公益財団法人横浜市国際交流協会</li> <li>・公益財団法人かながわ国際交流財団</li> </ul> <p>&lt;宮城県&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・宮城県外国人雇用アシスト事業</li> </ul> <p>&lt;静岡県&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・外国人正社員就労相談センター</li> <li>・公益財団法人静岡県国際交流協会</li> </ul>

## VI 外国人雇用に係る法律

(スライド 69～77)

### <目的>

- ・日本国内で就労する限り、外国人も日本人と同様に労働関係法令の適用があることを確認する。
- ・「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」が定められていること、及び内容の概要を知る。
- ・女性外国人労働者に関係する法令について、目的、最近の動き、ポイントを知る。

### 講義のポイント

#### ●外国人に対する労働関係法令の取扱い (スライド 70、71)

- ・日本国内で就労する限り国籍を問わず、原則として日本人と同様に労働関係法令の適用がある。また、労働基準法で国籍による差別も禁止されている。
- ・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、事業主が遵守すべき法令や、労働施策総合推進法に基づき努めるべき雇用管理の内容等を盛り込んだ「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」が定められている。
- ・指針では、「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が努めるべきこと」として、「募集及び採用の適正化」「適正な労働条件の確保」「安全衛生の確保」など 9 項目について記載がある。
- ・『外国人労働者の雇用管理改善等に係る自己点検表（事業主用）』がある。（別紙あり）

#### ●入国に関する法律

##### 【入管法】(スライド 72)

- ・正式名称は、「出入国管理及び難民認定法」。出入国管理としては、出入国や日本に在留する全ての外国人の管理が目的。
- ・2019 年 4 月に「改正入管法」が施行された。最も注目されているのが、「特定技能 1 号 / 2 号」という新たな在留資格が創設されたこと。
- ・特定技能 1 号の創設により、技能実習で 5 年日本に滞在した外国人がさらに 5 年日本に滞在する道が開けたことになる。指定の 14 業種には「介護業」など人手が足りない業種が含まれている。

#### ●女性労働者に係る法律

##### 【労働基準法】(スライド 73)

- ・日本国憲法に基づき 1947 年にできた法律。労働条件としての最低基準を定めている。

- ・法 3 条で外国人に対する差別的取り扱いの禁止、法 4 条で女性に対する賃金差別の禁止が定められている。
- ・その他、妊産婦等に対して、「妊娠中の女性の危険有害業務の就業制限（法 64 条の 3）」「産前産後休業（法 65 条）」「妊産婦の時間外、休日労働、深夜業務の就業制限（法 66 条）」等が定められている。
- \* ②の「妊娠中の女性の危険有害業務の就業制限」について、「妊産婦等の就業制限の業務の範囲」については別紙あり。参照 URL は下記。

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/seisaku05/pdf/01d02.pdf>

#### 【男女雇用機会均等法】（スライド 74）

- ・「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保」と「妊娠中及び出産後の健康の確保を図る」ことを目的とした法律。
- ・②法 7 条…性別を理由としていなくても実質的に性別を理由とする差別となる扱いを禁止している。
- ・⑤法 11 条…「事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。」としており、事業主に対して相談に応じること、相談体制を整備すること、その他必要な措置を講じることが義務付けられている。

#### 【育児・介護休業法】（スライド 75）

- ・「育児・介護に関する制度を設けること」と「育児・介護をする者の仕事と家庭の両立に寄与する」ことを目的とした法律。
- ・「①育児休業・介護休業」「②子の看護休暇・介護休暇」「④時間外労働、深夜業の制限」等が定められている。
- ・⑥法 25 条…「事業主は、職場において行われるその雇用する労働者に対する育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する厚生労働省令で定める制度又は措置の利用に関する言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。」としており、事業主に対して相談に応じること、相談体制を整備すること、その他必要な措置を講じることが義務付けられている。
- ・最近の改正として、令和 3 年 1 月 1 日から、育児や介護を行う労働者が、子の看護休暇や介護休暇を時間単位で取得することができるようになった。

【パートタイム・有期雇用労働法】（スライド 76）

- ・パートタイム労働者の、通常の労働者との均等・均衡待遇の確保を推進することを目的とした法律。
- ・平成 30 年 7 月に働き方改革関連法が公布されたことにより、2020 年 4 月に「パートタイム・有期雇用労働法」が施行された。パートタイム労働者だけでなく、有期雇用労働者も法の対象に含まれることになった。中小企業への適用は 2021 年 4 月。
- ・ポイントは、3つ
  - 1 不合理な待遇差の禁止
  - 2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化（求めがあったら説明しなくてはならない）
  - 3 行政による事業主への助言・指導等や裁判外紛争解決手続き（行政 ADR）の整備

【パワーハラスメント対策】（スライド 77、78）

- ・職場のいじめ・嫌がらせに関する都道府県労働局への相談は、平成 30 年度に 8 万 7 千件を超え全ての相談の中でトップになった。今般、労働施策総合推進法が改正され、パワーハラスメント防止対策が法制化された。
- ・施行期日は令和 2 年 6 月 1 日。中小企業は令和 4 年 4 月 1 日。
- ・令和 2 年 1 月 15 日、指針が厚生労働省より出された。指針のポイントは下記。
  - 1 職場におけるパワーハラスメントの定義（3 要素）
    - ①優越的な関係を背景とした言動
    - ②業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動
    - ③労働者の就業環境が害される
  - 2 雇用管理上講ずべき措置
    - (1) 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
    - (2) 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
    - (3) 職場におけるパワーハラスメントにかかる事後の迅速かつ適切な対応
    - (4) その他（相談者・行為者等のプライバシー保護、相談したこと等を理由とする不利益取扱いの禁止）
  - 3 行政による事業主への助言・指導等や裁判外紛争解決手続き（行政 ADR）の整備

**引用資料**

スライド番号	出典
70～71	「外国人の雇用」厚生労働省 HP
72	入管法 ・「出入国管理（平成 28 年版）」法務省入国管理局 ・「新たな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

73	<p>労働基準法</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「労働基準法に関するQ&amp;A」厚生労働省 HP</li> <li>・「労働基準法のあらまし 2018」東京労働局</li> </ul>
74	<p>男女雇用機会均等法</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「雇用における男女の均等な機会と待遇の確保のために」厚生労働省 HP</li> <li>・「平成 30 年度 雇用平等ガイドブック 男女雇用機会均等法のポイント」東京都産業労働局</li> </ul>
75	<p>育児・介護休業法</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「育児・介護休業法について」厚生労働省 HP</li> <li>・「職場における妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント対策やセクシュアルハラスメント対策は事業主の義務です！！」厚生労働省 都道府県労働局雇用環境・均等部（室）</li> </ul>
76	<p>パートタイム・有期雇用労働法</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「改正後のパートタイム・有期雇用労働法について」厚生労働省 HP</li> <li>・「パートタイム労働法のあらまし」厚生労働省 HP</li> <li>・「パートタイム労働ハンドブック」東京都産業労働局</li> </ul>
77、78	<p>パワーハラスメント対策</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「パワーハラスメント対策が事業主の義務となります！」厚生労働省 都道府県労働局雇用環境・均等部（室）</li> <li>・職場におけるハラスメントの防止のために（セクシュアルハラスメント/妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント/パワーハラスメント） 厚生労働省 HP</li> <li>・パワーハラスメント防止対策の法制化について（改正労働施策総合推進法） 厚生労働省雇用環境・均等局雇用機会均等課 令和元年 12 月 10 日</li> <li>・事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して 雇用管理上講ずべき措置等についての指針（令和 2 年厚生労働省告示第 5 号）</li> </ul>

以上

## この研修用資料に関するお問合せ

### 女性就業支援センター

（令和元年度女性就業支援全国展開事業受託 一般財団法人女性労働協会）

電話：03-5444-4151

Mail: [info@joseishugyo.or.jp](mailto:info@joseishugyo.or.jp)

URL: <http://joseishugyo.mhlw.go.jp/>（女性就業支援バックアップナビ）