

WEBセミナー（2025年10月開催）



【外国人材雇用×助成金】

定着支援が助成金につながる！？ 最新労務セミナー

2025年10月24日(金)
14:00～15:00



【講師】トリートプラン・コンサルティング合同会社
松軒 希（まつのき のぞみ）
代表/TreatPlan（社会保険労務士事務所）

上場企業での人事・労務管理職としての実務経験を経て、現在は複数企業の労務支援や制度設計に従事。
社労士の独占業務である法的実務は社労士事務所にて、採用支援や制度設計など企業のステージに応じた支援幅広いサポートはコンサルティング会社にて幅広く対応している。海外法人の日本進出支援や、外国籍人材の受け入れ体制構築など、グローバルな雇用・労務支援を得意とする。

*本セミナーの内容は、2025年10月時点で公表されている情報をもとに作成しています。最新の情報は関係省庁の公式発表等をご確認ください。

本日のセミナーのゴール

Part 1：外国人材を雇用する際の労務管理の基本

Part 2：労務管理上の留意点と実務トラブル回避のヒント

Part 3：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）の概要

Part 4：助成金を活用した定着支援の仕組みづくり

法令知識の整理

外国人雇用に必要な法令知識を体系的に整理し、実務で必要な基本事項を明確にします

制度と助成金の理解

定着支援につながる制度設計と、それに対応する助成金制度の仕組みを理解します

実務対応力の向上

義務事項と推奨事項を明確に区別し、優先順位をつけた実務対応ができるようになります

Part 1：外国人材を雇用する際の労務管理の基 本

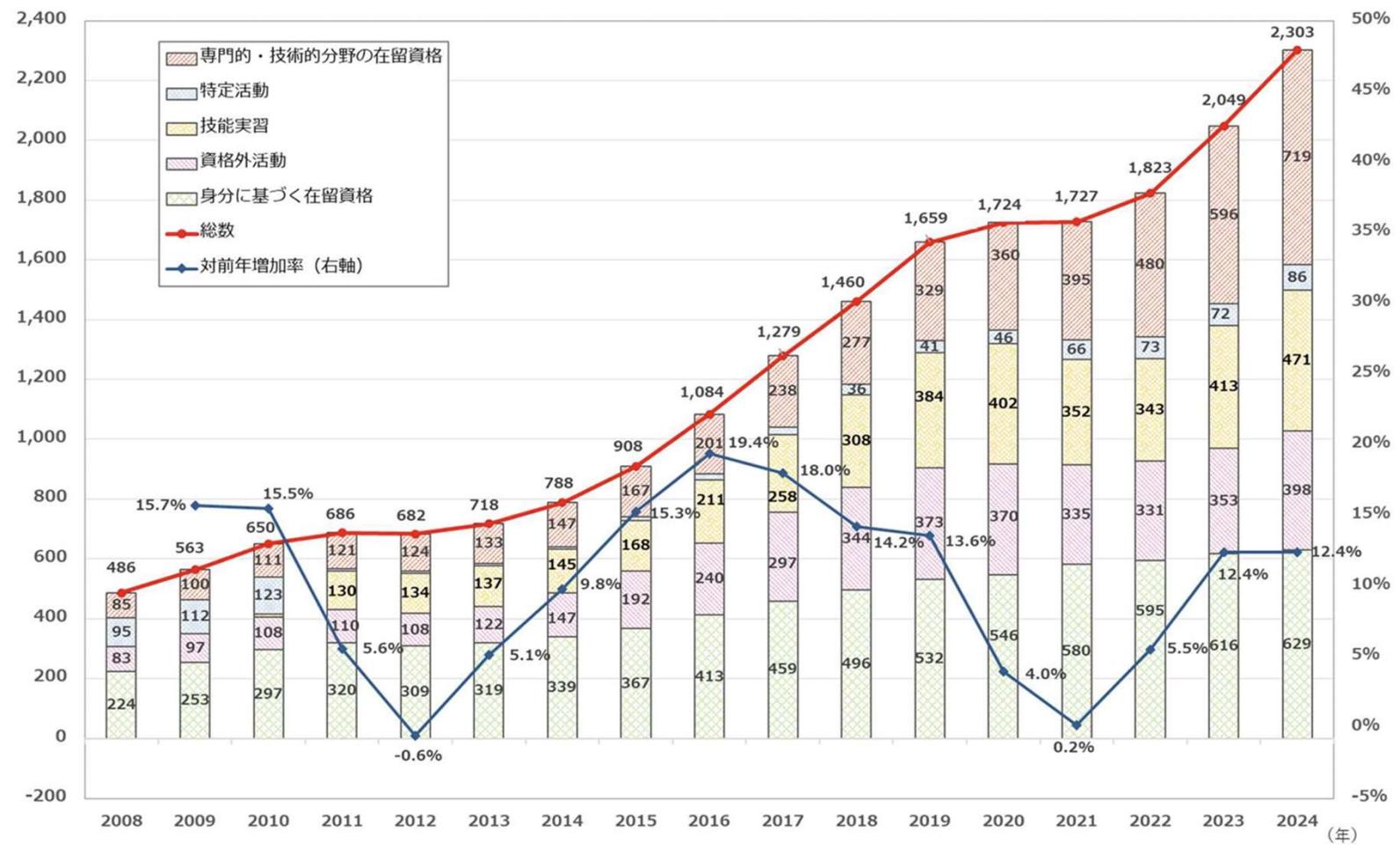
外国人雇用の現状と背景

厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和6年10月末時点）

～外国人労働者数は約230万人。過去最多を更新～

図1-1 在留資格別外国人労働者数の推移

(単位：千人)



義務制度（法令遵守）

労働基準法

労働条件通知書の交付

- 日本人と同等の労働条件を保障
- 母国語での説明または通訳の配置
- 賃金、労働時間等の明示義務

労働保険

労災保険・雇用保険

- 外国人も対象となる
- 労災発生時の対応手順を整備
- 雇用保険は離職時の手続きも含む

社会保険

健康保険・厚生年金保険

- 適用事業所では加入義務あり
- 保険料は日本人と同じ扱い
- 脱退一時金制度の説明も重要

義務制度（届出関係）



在留カードの確認

雇用時に在留資格と活動内容の適合性を必ず確認。偽造カード防止のため、[ICチップ読み取りアプリ](#)の活用も推奨されています。

外国人雇用状況届出

ハローワークへの届出義務（雇用・離職時）。
雇用保険に加入する者については、雇用保険資格取得届を提出していればOK

* 雇用保険の対象とならない

留学生が行うアルバイトも届出の対象となります。
短期（1ヶ月未満）として雇い入れた外国人も対象です。

Part 2 : 労務管理上の留意点と 実務トラブル回避のヒント

推奨取組み（雇用管理）

① 多言語就業規則

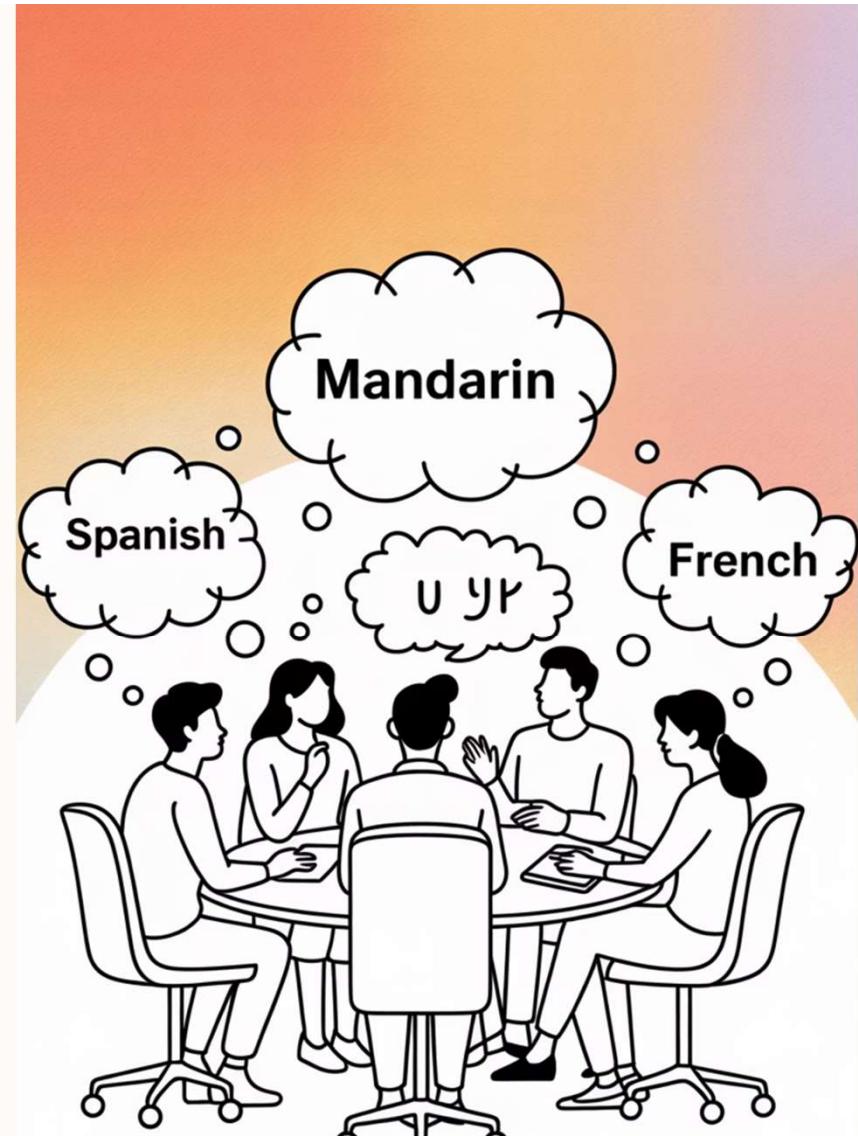
就業規則の重要な部分を外国人労働者の母国語に翻訳。特に労働時間、休暇、懲戒処分に関する部分は詳細な説明が必要です。法的義務ではありませんが、トラブル防止に効果的です。

② 社内相談窓口

言語対応可能な相談窓口の設置。労務問題だけでなく、生活面での困りごとにも対応できる体制を構築することで、早期の問題解決と信頼関係構築につながります。

③ 日本語研修の支援

業務上必要な日本語能力向上のための研修提供。
安全管理や品質向上の観点からも重要で、市町村などでの無料講座が実施されている地区などもあります。





特定技能に特有の義務

(義務的支援 10 項目)

<https://mintoku.com/biz/service/life-support/>

事前ガイダンス

入国前または在留資格変更前の生活・労働に関する説明

生活オリエンテーション

日本での生活全般に関するガイダンスの実施

出入国送迎・住居確保支

援
港等での送迎、住居確保・契約支援

相談・苦情対応

母国語での相談対応体制の整備

よくある労務トラブル



残業・休日の扱い

「母国では残業代の概念が違う」「休日出勤は必ず割増になることを知らなかった」など、労働時間に関する認識の違いから生じるトラブルが最も多く発生しています。



契約更新や解雇

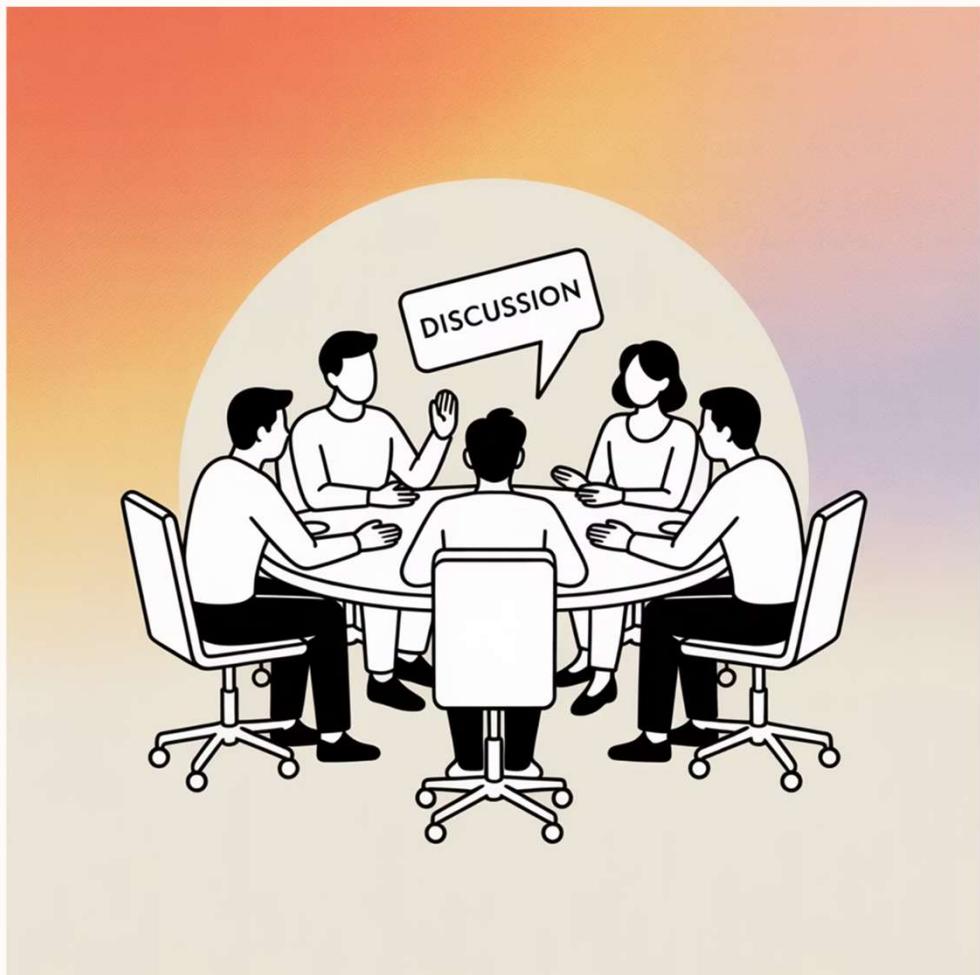
「契約期間満了＝自動更新」「解雇予告期間の認識不足」など、雇用契約の終了に関する誤解が労使双方にあります。



有給休暇の付与

「有給休暇は会社の許可が必要」「宗教的な行事での休暇が取れない」など、休暇制度の理解不足によるトラブルが見られます。

文化・言語の壁による課題



主な課題

→ 指示の伝わりにくさ

日本語特有の曖昧な表現や、業界用語の理解不足

→ コミュニケーション不足

「報告・連絡・相談」の文化的違い、遠慮して言わない

→ 職場環境の誤解

上下関係、チームワーク、時間管理に対する価値観の相違

単なる言語の問題ではなく、文化的背景の違いから
生じるミスコミュニケーションも多いです。
時間をかけた相互理解が必要です。

推奨取組み（その1）

1 通訳・生活サポート

通訳ツールの利用、緊急時の対応体制、役所手続きの支援など、言語面でのサポート体制を整備します。

2 定期面談の実施

月1回程度の個別面談で、業務状況だけでなく生活面での困りごとも確認。早期の問題発見と対応でトラブルを未然に。

3 異文化理解研修

日本人従業員向けの多文化理解への働きかけと、外国人向けの日本の職場文化の説明を実施し、相互理解を深めます。



推奨取組み（その2）

4 給与明細の翻訳サンプル

給与明細の項目をわかりやすく記載したサンプルを用意

5 年間カレンダー

日本の祝日や会社でお盆休みは計画年休にしている。棚卸し日が期末にある。など年間カレンダーを作って渡しましょう。

6 在留カード・期限の管理

在留カードの在留期限は必ず一覧管理しましょう。

3ヶ月前から更新申請が可能です。早めに手配しましょう。

*就業規則、退職の事項に「就労資格が失効した時」と明記しておくことも忘れずに。

実際に在留資格が切れた場合、雇用契約は「当然に」失効します。<https://mintoku.com/biz/service/cloud/camcat/>



Part 3：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) の概要

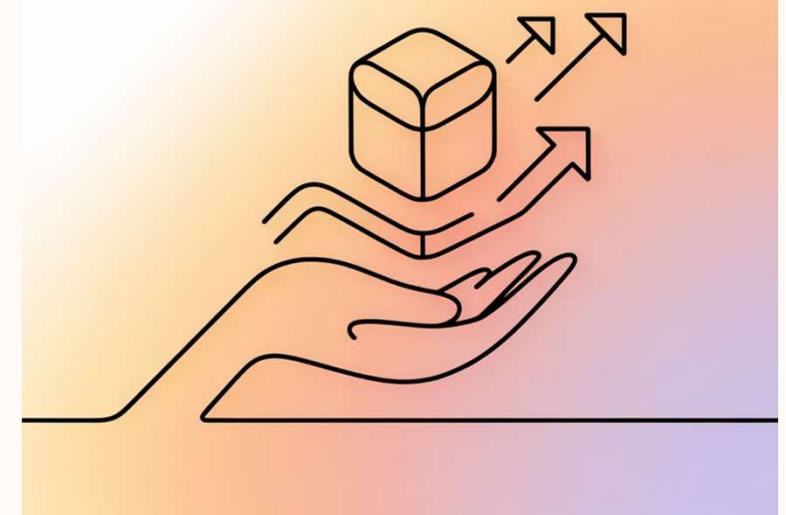
助成金制度の目的と背景

人材確保等支援助成金は、魅力ある職場づくりのために労働環境の向上等を図る事業主や事業協同組合等に対して助成するものであり、人材の確保・定着を目的としています。

各コースのご紹介

- ▼ [\(a\) 雇用管理制度・雇用環境整備助成コース](#)
- ▼ [\(b\) 中小企業団体助成コース](#)
- ▼ [\(c\) 建設キャリアアップシステム等活用促進コース](#)
- ▼ [\(d\) 若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野）](#)
- ▼ [\(e\) 作業員宿舎等設置助成コース（建設分野）](#)
- ▼ [\(f\) 外国人労働者就労環境整備助成コース](#)
- ▼ [\(g\) テレワークコース](#)

Financial Support
& Business Growth



(f) 外国人労働者就労環境整備助成コース

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。

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その他の言語により苦情・相談に応じる。
	②一時帰国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。

特定技能で義務とされている相談体制の整備は対象外になります。

助成金の金額と申請条件

支 給 額

1つの措置導入ごと20万円（上限80万円）

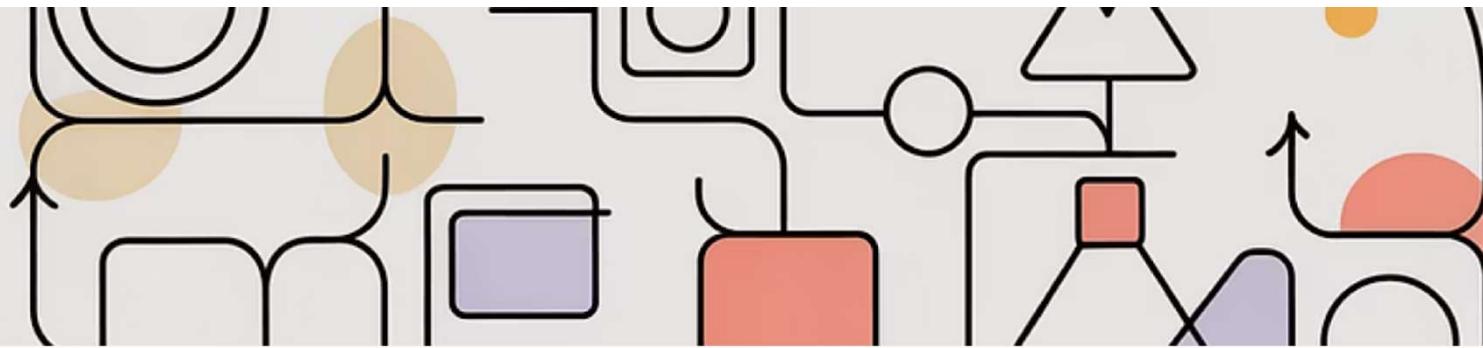
対象となる経費

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 翻訳機器導入費 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)

主な申請条件

- 外国人労働者を雇用していること
- 労働関係法令を遵守していること
- 一定期間経過後における外国人労働者の離職率・15%以下
- 外国人雇用状況届出を適正に届け出・必要



申請から支給までの流れ



計画申請

取組み開始前に計画書を労働局に提出。事業内容、実施期間、予算等を詳細に記載します。



実施

承認された計画に基づき実施。実施状況は詳細に記録し、領収書等の証拠書類を保管します。



報告

実施完了後、成果報告書と支給申請書を提出。効果測定結果も含めて報告します。



支給

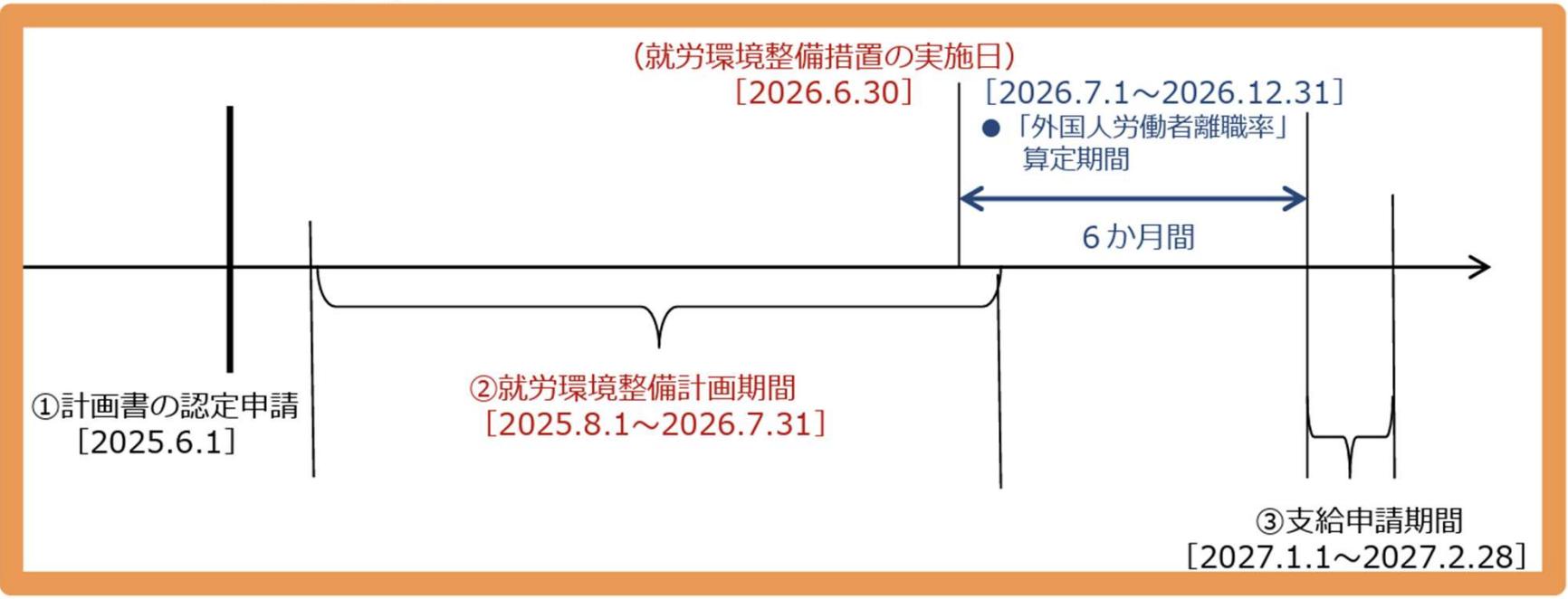
審査完了後、指定口座に助成金が支給されます。通常**1-2ヶ月**程度要します。

。

申請スケジュール

厚生労働本省が委託して実施している[外国人労働者雇用労務責任者講習](#)を受講した場合であって、かつ就労環境整備措置の実施日の前日から起算して6か月前までに外国人労働者を解雇等していない場合については、就労環境整備措置の翌日から2か月以内に支給申請ができます。

- 就労環境整備計画期間を2025.8.1～2026.7.31とし、就労環境整備計画認定申請を
2025.6.1に行う場合



助成金の詳細な条件は年度により変更される可能性があるため、申請前に最新情報を確認することが重要です。

* 申請窓口

パンフレット・リーフレット【令和7年4月1日版】

(リーフレット) 外国人労働者を雇用する事業主の皆様へ

(パンフレット) 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）ガイドブック

Q & A

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）Q&A（令和7年4月1日現在）

事例紹介（多言語ツール）

mintoku

<https://mintoku.com/biz/service/cloud/maetra/videostep/>

<https://mintoku.com/biz/translate/>



ポケトーク（小型翻訳機）

https://landingpage.tebiki.jp/foreign_education

<https://kaminashi.jp/employee>

ANDPADのような建設クラウド+多言語表示機能

<https://andpad.jp/>

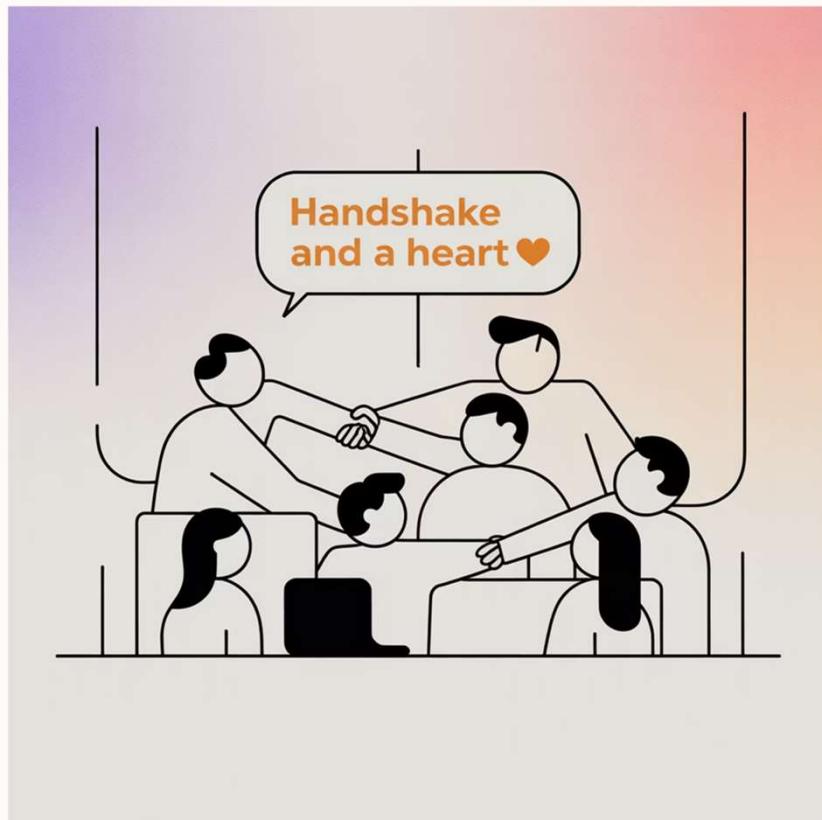
<https://andpad.co.jp/news/9738/>



Part 4 : 助成金を活用した 定着支援の仕組みづくり

定着支援の重要性

なぜ定着支援が重要なのか？



採用コスト削減

離職率低下により、継続的な採用活動が不要に
生産性向上



熟練度向上と安定した労働力の確保



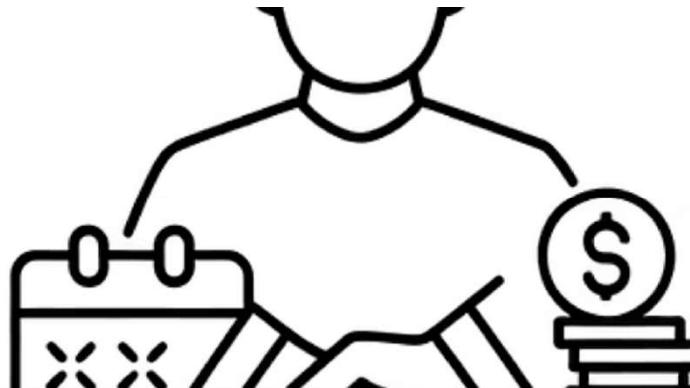
安心できる環境

外国人材が能力を十分発揮できる職場環境



企業評価向上

外国人材に選ばれる企業としてのブランド構築



推奨取組み（福利厚生の充実）



一時帰国休暇制度

年次有給休暇とは別に、母国への一時帰国ための特別休暇を設定。法的義務ではありませんが、長期定着に極めて効果的です。

- 年1回、5-10日程度の特別休暇
- 航空券代の一部補助も検討
- 家族との時間確保によるメンタルヘルス維持



技能検定受験支援

特定技能試験や日本語能力試験の受験を支援。キャリアアップへの意欲向上と長期定着につながります。＊日本人向けにも合わせて！

- 受験料の会社負担
- 受験のための特別休暇付与
- 合格時のお祝い金、昇給・昇格制度など



まとめ：今日から始める外国人材定着支援

現状把握と課題整理

自社の外国人雇用状況を把握し、義務事項の遵守状況と課題を明確にしましょう

優先取組みの決定

まずは実施しやすい取組みから開始することが成功の鍵です

助成金申請の検討

該当する助成金制度の活用を検討し、専門家への相談も視野に

継続的な改善

定期的な効果測定と改善

外国人材の定着支援は、単なるコスト削減策ではなく、企業の持続的成長のための重要な投資です。

おまけ：都道府県や地区町村の独自補助金

事例 1：中小企業ひと・しごと環境魅力向上支援事業補助金（京都市）

- 補助内容：対象経費の 5分の4以内、上限 60万円。京都市+1

- ・多様な人材の採用・就労促進

記入例：外国人や留学生の雇用や定着支援に資する事業

事例 2：滋賀県大津市人材確保支援事業費補助金

外国籍を有する従業員の就労環境又は生活環境の改善するために要する経費

事例 3：島根県「外国人材定着支援補助金」

外国人材（技能実習生及び特定技能外国人（介護・看護分野を除く）の就労環境整備等を支援