

外国人の受入れ環境の整備に係る取組について

令和元年5月
出入国在留管理庁

【目次】

1	外国人受入環境整備交付金について.....	1
2	生活・就労ガイドブックについて.....	2
3	生活・就労ガイドブックの多言語化及びやさしい日本語化について.....	3
4	受入環境調整担当官の取組状況.....	6
5	出入国管理行政懇談会について.....	7

外国人受入環境整備交付金について

出入国在留管理庁

平成30年度補正予算 10億円
平成31年度予算 10億円

経緯

- 我が国に在留する外国人は近年増加（約273万人）、国内で働く外国人も急増（約146万人（平成30年10月末現在））
- 中小企業等の人手不足の深刻化を踏まえ、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人材に関し、就労を目的とする新たな在留資格を創設→外国人材の円滑な受入れの促進に向けた取組とともに、外国人との多文化共生社会の実現に向けた環境整備が必要
- 平成30年12月25日「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」が関係閣僚会議において了承
- 総合的対応策では、生活者としての外国人を支援する施策として、「行政・生活情報の多言語化、相談体制の整備」が掲げられており、地方公共団体が情報提供及び相談を行う一元的な窓口を設置することを支援

概要

- 目的：在留外国人が在留手続、雇用、医療、福祉、出産・子育て・子供の教育等の生活に係る適切な情報や相談場所に迅速に到達することができるよう、情報提供・相談を多言語で行う一元的相談窓口の整備に取り組む地方公共団体を支援
- 交付先：都道府県、指定都市及び外国人が集住する市町村（特別区を含む。）
- 対象経費：（1）整備費：新たな一元的相談窓口体制の構築又は体制の拡充に必要な経費
（2）運営費：一元的相談窓口体制の維持・運営に必要な経費
- 交付額：（1）整備費：必要経費の全額（限度額1千万円）
（2）運営費：必要経費の2分の1※（限度額1千万円）

※ 運営費の地方負担については、地方交付税措置を講ずることとしている。

※ 平成30年度補正予算においては、整備費の支援。平成31年度予算においては運営費の支援。

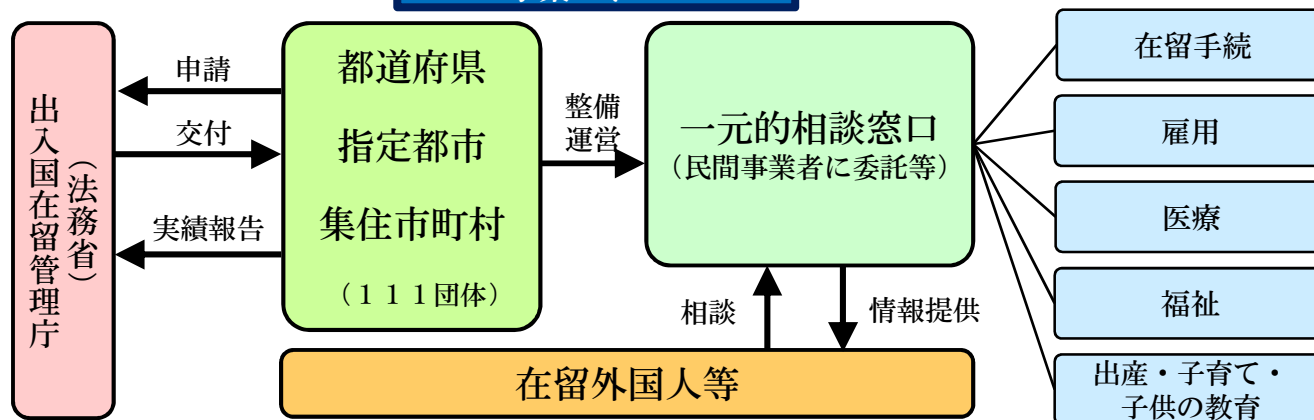


事業イメージ・具体例

- 在留外国人から、在留手続、雇用、医療、福祉、出産・子育て・子供の教育等の生活に係る相談を対面又は電話等でワンストップで受け付け、適切な情報提供及び関係機関への取次ぎを行う。

⇒ 例えば、上記事業の実施のため、
・ 相談カウンターなどの備品の設置、
・ 多言語化に対応する翻訳機の導入
・ 多言語で相談を行うことができる相談員の配置
など整備・運営に必要な経費を支援する。

事業スキーム



交付金の申請状況

- 1次公募 { ○ 整備費：平成31年2月13日から3月15日まで公募を実施 → 37の地方公共団体が申請
○ 運営費：平成31年3月1日から同20日まで公募を実施 → 62の地方公共団体が申請
- 2次公募 { ○ 整備費：平成31年4月1日から公募を実施（6月28日まで）
○ 運営費：平成31年4月1日から公募を実施（6月28日まで）

生活・就労ガイドブックについて

出入国在留管理庁

概要

- 我が国に在留する外国人は近年増加(約273万人(平成30年12月末現在)), 国内で働く外国人も急増(約146万人(平成30年10月末現在))
- 中小企業等の人手不足の深刻化を踏まえ、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人材に関し、就労を目的とする新たな在留資格を創設
→外国人材の円滑な受入れの促進に向けた取組とともに、外国人との多文化共生社会の実現に向けた環境整備が必要
- 平成30年12月25日「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」が関係閣僚会議了承
- 総合的対応策では、生活者としての外国人を支援する施策として、「行政・生活情報の多言語化、相談体制の整備」が掲げられており、**安全・安心な生活・就労のために必要な基礎的情報について「生活・就労ガイドブック」を政府横断的に作成**

電子版

- 外国人が必要とする詳細な基礎的情報を発信
- 周知方法：ポータルサイトにおいて発信

冊子版

- 電子版の簡略版(絵図等を用いて、コンパクトで分かりやすい形に)
- 配布方法：在外公館、在日外国公館、空港、地方公共団体、企業、学校等で配布

- 入国・在留手続
- 市町村での手続
- 雇用・労働
- 出産・子育て
- 教育
- 医療
- 年金・福祉
- 税金
- 交通
- 緊急・災害
- 住居
- 日常生活
- 困ったときの問合せ先

ガイドブックにより 期待される効果

- ・ 外国人が来日前に、日本のルールや制度の概要を把握
- ・ 地方公共団体をはじめとする外国人を支援する方が必要な情報に容易にアクセス

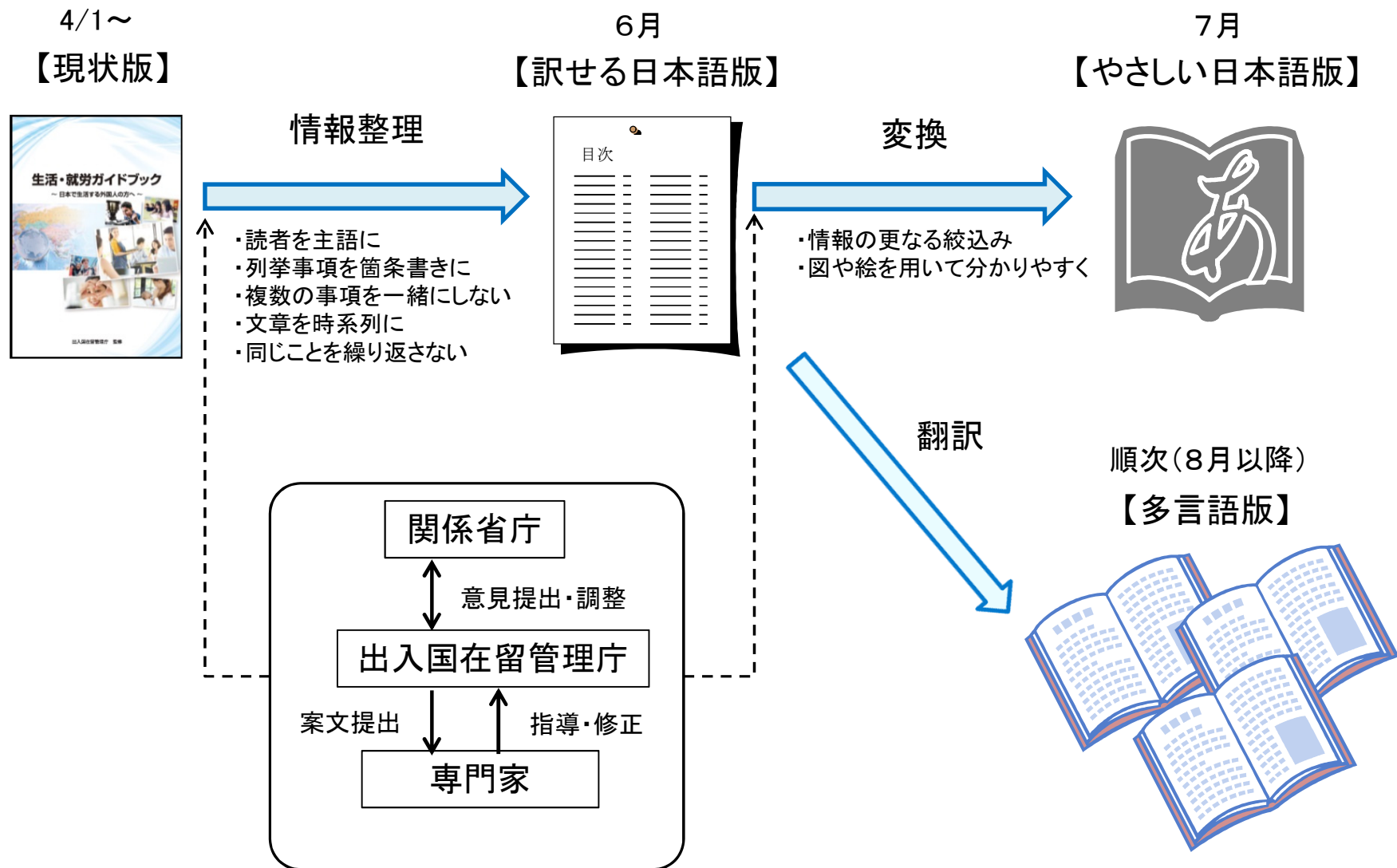
多文化共生社会の実現に寄与

今後のスケジュール

- ・ 平成31年4月、電子版(日本語、英語)をポータルサイトに掲載済。今後、多言語化(やさしい日本語を含む)を進める。
- ・ 順次、冊子版を作成・配布する。



生活・就労ガイドブックの多言語化及びやさしい日本語化について



現状版（現在のガイドブックの記載）

3－8 産前産後休業、育児・介護休業など

妊娠中の女性労働者は、請求により産前6週間（多胎妊娠の場合は14週間）、休業することができます。また、会社は、出産後8週間を経過しない女性を、就業させてはいけません（ただし、産後6週間経過後に、本人が請求し、医師が支障がないと認めた業務に就かせることは差支えありません。）。

会社は、妊娠中の女性労働者が請求した場合には、他の軽易な業務に転換させなければなりません。

会社は、妊産婦の女性労働者が請求した場合には、変形労働時間制により労働させる場合であっても、その者を、1週又は1日の労働時間が法定時間を超えて労働させてはなりません。また、会社は妊産婦の女性労働者が請求した場合においては、時間外労働、休日労働又は深夜業をさせてはなりません。

会社は、女性労働者が婚姻し、妊娠し、又は出産したことを退職理由として予定する定めをしてはなりません。

会社は、女性労働者が婚姻したことを理由として、解雇してはなりません。

会社は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、産前産後休業を請求したことなどを理由として、当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはなりません（派遣先にも適用されます。）。

妊娠中の女性労働者及び出産後一年を経過しない女性労働者に対してなされた解雇は、無効となります。ただし、会社が当該解雇が妊娠・出産などを理由とする解雇でないことを証明したときは、この限りではありません。

会社は、女性労働者が妊産婦のための保健指導又は健康診査を受診するために必要な時間を確保することができるようにしなければなりません。また、会社は、女性労働者が妊産婦のための健康診査などを受け、医師又は助産師から指導を受けた場合は、その女性労働者が、受けた指導事項を守ることができるようにするために、勤務時間の変更や勤務の軽減などの措置を講じなければなりません（派遣先にも適用されます。）。

労働者は、育児・介護休業法によって、原則として子供が1歳（一定の場合は最長2歳）になるまで、育児休業を取得することができます。育児休業は、女性だけでなく男性も取得でき、両親がともに育児休業を取得するなどの条件を満たす場合には子供が1歳になるまでの間の1年間、育児休業を取得することができます。

また、労働者は育児・介護休業法によって、要介護状態にある対象家族を介護するために介護休業を取得することができます。

介護休業は、対象家族1人につき、通算93日を合計3回まで分割して取得できます。

会社は、対象となる労働者からの育児休業・介護休業の申出を拒むことはできません。

育児休業・介護休業などの申出又は取得したことなどを理由として、解雇その他不利益な取扱いをすることは、法律で禁止されています。（派遣先にも適用されます。）

訳せる日本語版

3－8 産前産後休業、育児休業

妊娠したら

- ・妊娠中の女性労働者（産婦も含む）は以下のことが請求できます。
 - 1、他の軽易な業務に転換すること
 - 2、1週又は1日の労働時間が法定時間を超えない（変形労働時間制の場合も含む）
 - 3、時間外労働、休日労働又は深夜業をしないこと
- ・会社（派遣先にも適用）は以下のことを行ってははいけません。
 - 1、女性労働者が婚姻し、妊娠し、又は出産したことを退職理由として予定すること
 - 2、女性労働者が婚姻したことを理由として、解雇すること
 - 3、女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、産前産後休業を請求したことなどを理由として、当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをすること。

*妊娠中の女性労働者及び出産後一年を経過しない女性労働者に対してなされた解雇は、無効です。ただし、会社が当該解雇が妊娠・出産などを理由とする解雇でないことを証明したときは、この限りではありません。

- ・会社（派遣先にも適用）は、以下の義務があります
 - 1、女性労働者が妊産婦のための保健指導又は健康診査を受診するための時間を確保すること
 - 2、女性労働者が健康診査などで、医師又は助産師から指導を受けた場合は、勤務時間の変更や勤務の軽減などの措置を講じること

出産・育児

- ・妊娠中の女性労働者は、以下の期間、休業ができます。
 - 1、出産前の6週間または14週間（多胎妊娠の場合）。これは本人から請求できます。
 - 2、出産後の8週間。これは会社の義務です（ただし、産後6週間経過後に、本人が請求し、医師が支障がないと認めた業務に就くことはできます）。
 - 3、子供が1歳（一定の場合は最長2歳）になるまでの期間。これを育児休業と言います。
- *育児休業は、女性だけでなく男性も取得できます。
- ・会社（派遣先にも適用）は以下のことを行ってははいけません。
 - 1、育児休暇の申し込みを断ること
 - 2、育児休暇をこれを理由に解雇などの不当な扱いをすること

3－9 介護休業

- ・労働者は以下の休業を取得することができます（介護休業法）
 - 1、要介護状態にある対象家族を介護するための休業
 - 2、長さは、対象家族1人につき、通算93日を合計3回まで分割可能
- ・会社（派遣先にも適用）は以下のことを行ってははいけません。
 - 1、育児休暇の申し込みを断ること
 - 2、育児休暇を理由に解雇などの不当な扱いをすること

3-8 赤ちゃんを産んだときの休み／子育てのときの休み

仕事をしている人に関する法律のルールです。

＊特に女性は読んでください。

妊娠したとき（お腹に赤ちゃんができたとき）

・あなたは、以下のことを会社に申し込むことができます。

- 1、軽い仕事に変えてほしい
- 2、残業はしたくない
- 3、1日8時間以上は仕事をしない
- 4、お休みの日は仕事をしない

・会社は以下のことをしてはいけません

- 1、上の1～4の申込みを断ること（ダメと言うこと）
- 2、妊娠したという理由で、あなたをくびにすること（仕事を辞めさせること）
＊赤ちゃんを産んだ後1年はくびにできません
- 3、妊娠したという理由で、あなたにひどいことをすること（給料を下げるなど）

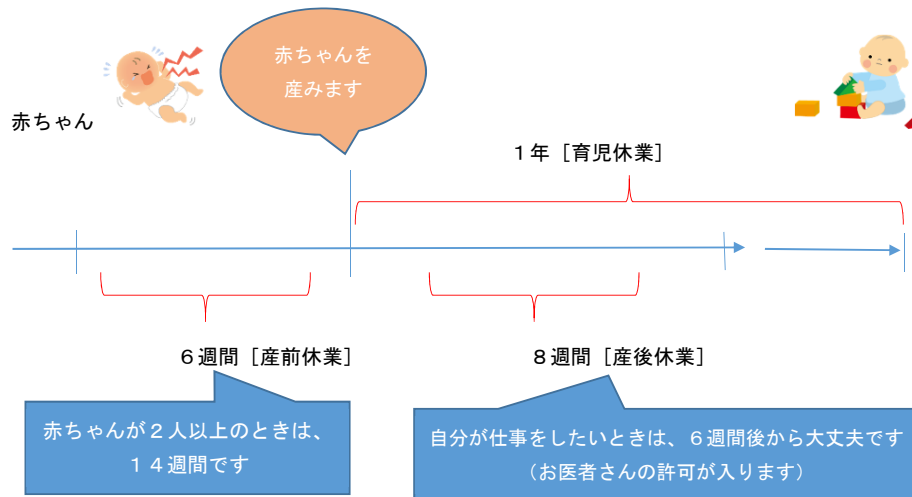
妊娠



出産のとき（赤ちゃんを産むとき）

赤ちゃんを産んだとき、休むことができます。自分で会社に申し込みましょう。

・あなたは、以下の期間は休んでもいいです。



・会社は、以下のことをしてはいけません。

- 1、上の休みを断ること（ダメと言うこと）
- 2、休暇の申込みを理由に、あなたをくびにする（仕事を辞めさせる）こと
- 3、休暇の申込みを理由に、あなたにひどいことをすること（給料を下げるなど）

3-9 介護のときの休み（介護：高齢者のお世話をすること）

仕事をしている人に関する法律のルールです。

・あなたは、家族に介護が必要なとき以下のことを会社に申し込むことができます。

＊要介護という認定を取ってください。

- 1、仕事を休むこと（介護休暇と言います）
- 2、家族1人を介護するために、全部で93日まで休むこと
（3回までに分けても大丈夫です）

・会社は、以下のことをしてはいけません。

- 1、上の1～2の申込みを断ること（ダメと言うこと）
- 2、介護休暇の申込みを理由に、あなたをくびにすること（仕事を辞めさせること）
- 3、介護休暇の申込みを理由に、あなたにひどいことをすること（給料を下げるなど）



介護

受入環境調整担当官の取組状況

①地方公共団体の状況確認・要望聴取

○地方公共団体を往訪して一元的相談窓口の運営状況、共生施策の実施状況等を確認。

○【地方公共団体からの情報収集】

交付金申請している地方公共団体を中心に、窓口の設置状況等に係るアンケート調査を実施。回答を取りまとめて各地方公共団体に共有予定。

○入管職員の窓口への派遣、特定技能制度等に関する研修実施の要望多数。

②相談支援・情報提供等

○地方公共団体の要望に応じて、相談窓口への入管職員派遣の頻度や時間等について現在、各局にて調整中。

○相談窓口職員（通訳担当者）を対象に入管制度に係る説明を実施。

○大阪局及び広島局においては、本年4月に管内地方公共団体に対して、新しい外国人材の受入制度を中心に研修会を開催。
他局においても開催の調整中。

③その他の取組み

○【Q&Aの作成】

一元的相談窓口等における相談対応の質の向上を図ることを目的として、入国・在留手続きに係る「相談窓口担当者のためのQ&A」を作成中。

○【大学教授との意見交換】

多文化共生施策に長年携わっている大学教授と外国人の受入環境整備に関して意見交換を実施。

○【リーフレットの作成】

中長期在留者が新規入国に利用する空港審査ブースにおいて配布できるよう、一元的相談窓口の所在を記載したリーフレット（小型：名刺サイズほど）を作成中。

一元的相談窓口等への支援に係る本庁への報告

○受入環境調整担当官が一元的相談窓口において実施した相談業務や研修会等の取り組み・好事例等については、毎月、入管WAN上の「受入環境調整関係情報共有掲示版」を活用して報告。

○本庁にてとりまとめの上、地方公共団体に横展開（情報共有）を実施。

開催の経緯

- 第5次出入国管理基本計画において、今後の外国人の受入れについて、「国民の声を積極的に聴取すること」とされたことを受け、各方面の関係者から地域毎に意見を聴取するため、2017年度から各地方出入国在留管理局において出入国管理行政懇談会を開催することとした。
- 出入国在留管理基本計画においても、「国民の声を積極的に聴取すること」としており、出入国管理行政懇談会による意見聴取を継続していくこととしている。

※参考

出入国在留管理基本計画(抜粋)
Ⅲ2(P36)

「……今後の外国人の受入れについては、諸外国の制度や状況について把握し、国民の声を積極的に聴取することとあわせ、人手不足への対処を目的として創設された在留資格「特定技能」の運用状況等も踏まえつつ、政府全体で幅広い検討を行っていく必要があり、法務省は、出入国在留管理行政を遂行し、外国人の受入れ環境整備に関する総合調整を担う立場から、適切に対応していく。」

目的・テーマ

- 出入国管理行政懇談会は、出入国管理行政に係る問題及び対処方策に係る意見・要望等について聴取することを目的としている。
- テーマについては、各局において自由に設定している。
- 2019年4月からは、外国人との共生をテーマとした懇談会を年3回以上開催することとしている。

外部有識者の参加

- 経済界関係者、労働界関係者、教育界関係者、地方自治体関係者、学者・文化人・評論家、当該地域に在留する外国人、当該地域において外国人に関連する活動を行っているNGO関係者、弁護士、行政書士、外国人を雇用している企業等の関係者、外国人留学生等を受け入れている教育機関の関係者、外国人研修生を受け入れている企業等の関係者、船舶又は航空機等の運送業界団体・運送業者等に参加いただき、地方局の幹部職員が意見を聴取。