

難民に対する就労支援

厚生労働省職業安定局外国人雇用対策課

第三国定住難民に対する就職支援（厚生労働省事業部分）

第三国定住難民の日本への定住・経済的自立を目的に就労支援を実施

公益財団法人アジア福祉教育財団難民事業本部（RHQ）

雇用促進懇談会・協議会

- ・難民の雇用促進を目的とする情報交換の場
- ・RHQ、労働局（ハローワーク）、受入企業で構成



① 住居・受入企業の確保

- ・住居は社宅・公営住宅・URを確保
- ・商工会議所・ハローワークを通じて、受入企業を確保

②
入
国



③ 就職希望者に対して職業相談員による職業相談・職業紹介、職場適応訓練のあっせん等

入所後～2ヶ月

- ① 希望する業種・職種等をヒアリング
- ② 就労体験（職場体験を受託した事業主に対して**職場体験講習費**を支給）

2ヶ月～6ヶ月

- ① 受入企業のマッチング → 企業側に職場適応希望か雇入れかを確認
- ② 第三国定住難民との面談



④ 雇入れ・職場適応訓練実施予定の事業所の現場担当者などに対する事前研修

⑤ 新しい住所・居所への移転 （第三国定住難民に対して費用を支給「**移転援助費**」）

⑥-1 就職

雇用する労働者として雇い入れる事業主に対して賃金の一部補助（1年間）する**雇用開発助成援助費**を支給

⑥-2 職場適応訓練（6ヶ月）→ 正式採用

- ・ 事業主に**職場適応訓練費**（1人当たり25000円）支給
- ・ 訓練期間中に、受講者に**訓練受講援助費**（1日当たり最大4900円支給、交通費は別途支給）

職場適応訓練実施計画書

受託者

公益財団法人アジア福祉教育財団理事長

職務代行者

難民事業本部長 殿

受託事業主名

訓練生氏名

訓練職種 調理補助・接客サービス

| 訓練要目 | 訓練事項 | 訓練事項の細目 | 時間数 |
|--------------------|---------------------------|---|--------|
| 1. 事業及び勤務に関する知識の付与 | (1) 事業の概要 | ・ 会社概要、製品、方針等について学ぶ。 | 2.5H |
| | (2) 作業及び職務に関する基礎的知識の付与 | ・ 作業に使う道具の名前、作業や職場に関する基本的な日本語について学ぶ。 ・ 準備訓練期間における技能習得の目標を設定し、目標到達のために必要な知識、技能などの具体的な内容を学ぶ。 | 7.5H |
| | (3) 勤務に関する知識 | ・ 会社全体のルール、職場のルールについて学ぶ。 ・ 訓練時間の変更（臨時の休暇や遅刻の連絡など）などを申し出る時のルールを学ぶ。 | 5.0H |
| | (4) 勤務生活に慣れるための指導 | ・ 毎日の通勤に慣れる。 ・ 職場でのコミュニケーションの取り方を学び、良好な人間関係づくりを学ぶ。 ・ 病気などで休まないための体調管理の方法を学ぶ。 | 5.0H |
| 2. 実務訓練の準備 | (1) 配置される職場の詳細な説明 | ・ 配置された職場内の説明、持ち場、使用する道具の場所等について学ぶ。 | 7.0H |
| | (2) 準備実習 | ・ 6ヶ月間の職場適応訓練を開始するにあたり、最初の約1ヶ月で習得すべき初歩的な技能を身につけるための訓練を受ける。 | 100.0H |
| 3. 実務訓練 | (1) 基本実習 | ・ 準備実習で学んだ初歩的スキルを基礎として、調理補助・接客サービス（刃物扱い、火傷注意）に必要な技能を学ぶ。 | 533.0H |
| | (2) 応用実習 | ・ 基本実習での成果を基に、応用的技術を学ぶ。 | 263.0H |
| 訓練期間 | 令和5年 10月 1日 ～ 令和6年 3月 31日 | | |

※ 時間数については、職場適応訓練生の適応及び作業への習熟度に応じ、変更することがありうる。

計 923H

職場適応訓練実施計画書

受託者 公益団法人アジア福祉教育財団理事 専務部長 姓民事業本部長 職

受託事業主名

訓練生氏名

訓練職種

授与品奉製作業(手作業)/倉庫作業(出荷・ピッキング)

| 訓練要目 | 訓練事項 | 訓練事項の細目 | 時間数 |
|--------------------|------------------------|---|--------|
| 1. 事業及び勤務に関する知識の付与 | (1) 事業の概要 | ・会社概要、方針、社訓、製品行程等について学ぶ。 | 7.00 |
| | (2) 作業及び勤務に関する基礎的知識の付与 | ・倉庫の場所の見学、倉庫内での作業内容の説明を受ける。 ・現場で日常多く使う単語・用語・道具に名前、作業や職場に関する基本的な日本語について学ぶ。 | 7.00 |
| | (3) 勤務に関する知識 | ・会社全体のルール、職場のルールについて学ぶ。 ・訓練時間の変更(臨時の休暇や遅刻の連絡など)などを申し出る時のルールを学ぶ。 ・出勤時の使用方法を学ぶ(職場適応訓練/正規雇用) | 7.00 |
| | (4) 勤務生活に慣れるための指導 | ・毎日の通勤に慣れる。 ・職場でのコミュニケーションの取り方を学び、良好な人間関係づくりを学ぶ。 ・病気などで休まないための体調管理の方法を学ぶ。 | 7.00 |
| 2. 実務訓練の準備 | (1) 配置される職場の詳細な説明 | ・配置された職場内の授与品種類、持ち場、注意点、説明と奉製作業について学ぶ。 | 14.00 |
| | (2) 準備実習 | ・授与品の格納作業と棚補充・運搬作業を覚えながら、同時に授与品を覚える。 | 98.00 |
| 3. 実務訓練 | (1) 基本実習 | ・仕分け前準備作業、仕分け作業、授与品の補充・運搬作業、仕分け作業後の授与品整理作業を覚える。 | 496.00 |
| | (2) 応用実習 | ・仕分け前準備作業、仕分け作業、授与品の補充・運搬作業、仕分け作業を身に付け、棚卸作業による在庫数置の確認作業を覚える。 | 336.00 |
| 訓練期間 | 令和5年4月1日 ~ 令和5年9月30日 | | |

※ 時間数については、職場適応訓練生の適応及び作業への習熟度に応じ、変更することがある。

972.00

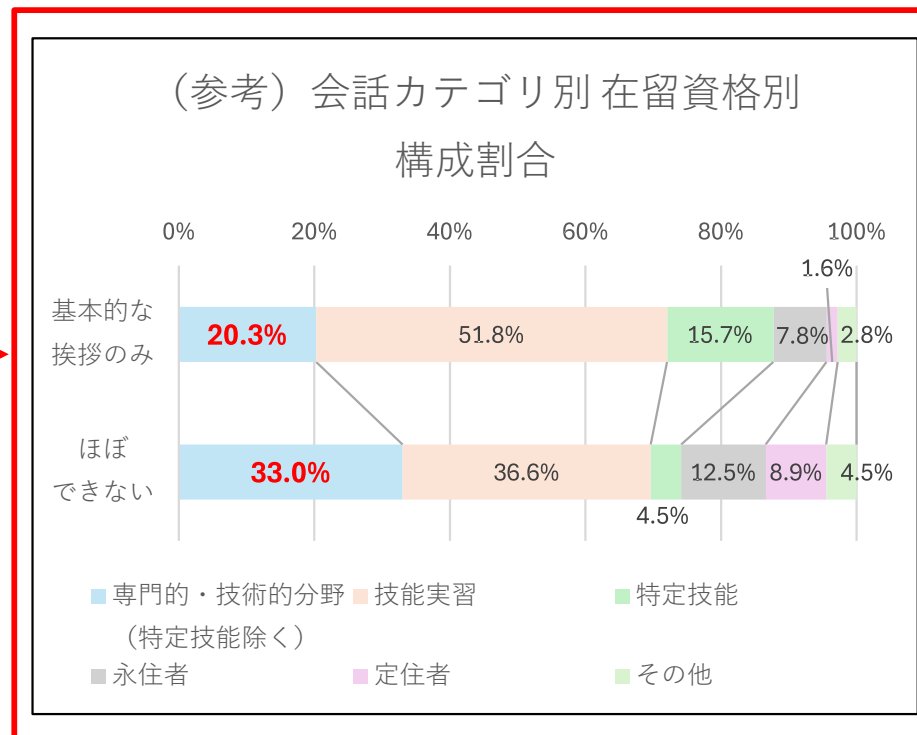
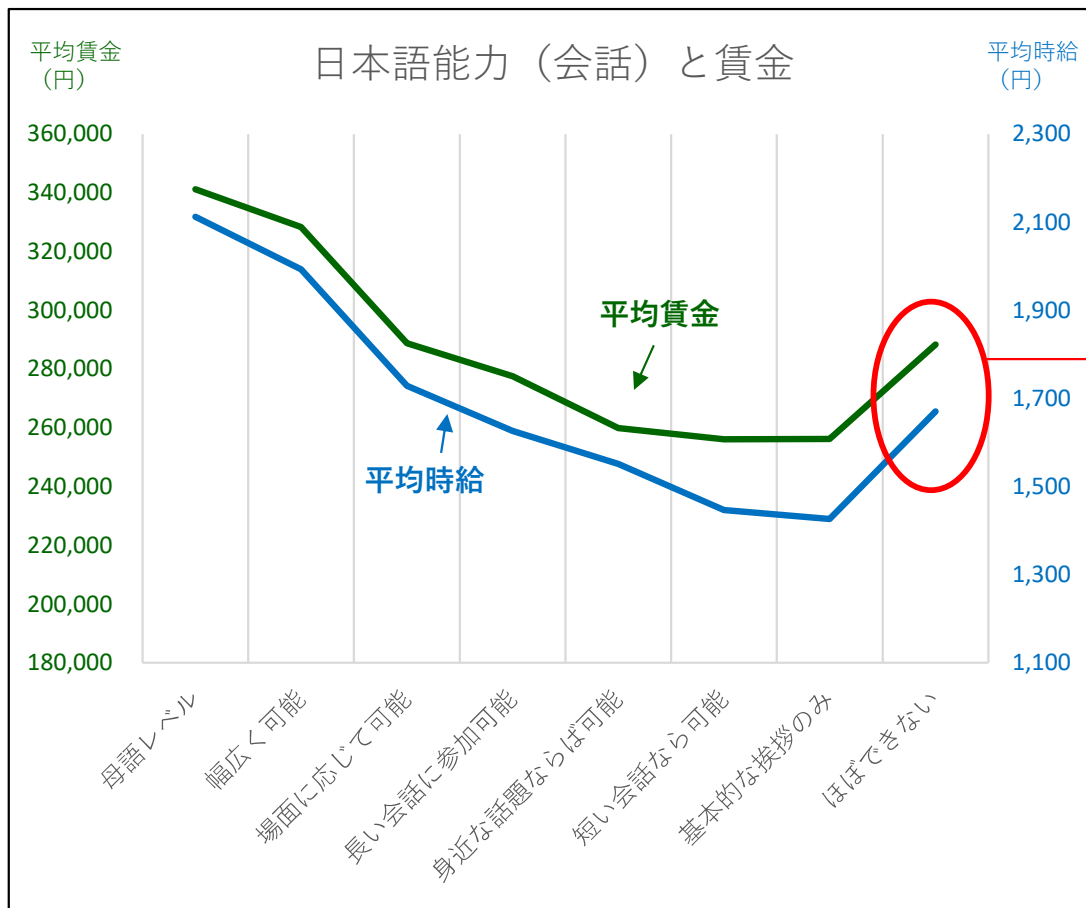
第三国定住難民の就職及び職場適応訓練の実施状況（2022～2024年度）

| | 就職希望者 | 就職件数 | 雇用開発 助成援助費 ⑥－1 | 職場適応 訓練費 ⑥－2 (対企業) | 訓練受講 援助費 ⑥－2 (対受講者) |
|--------------------|-------|------|----------------------|-----------------------------|------------------------------|
| 2022（令和4）年度 | | | | | |
| 第11陣（4世帯6名） | 6名 | 6名 | 0件 | 1件 | 6件 |
| 第12陣（16世帯29名） | 20名 | 20名 | 2件 | 11件 | 18件 |
| 2023（令和5）年度 | | | | | |
| 第13陣（20世帯21名） | 21名 | 21名 | 4件 | 8件 | 17件 |
| 第14陣（11世帯26名） | 17名 | 17名 | 17件 | 0件 | 0件 |
| 2024（令和6）年度 | | | | | |
| 第15陣（21世帯29名） | 27名 | 27名 | 26件 | 1件 | 1件 |
| 第16陣（11世帯18名） | 13名 | 13名 | 13件 | 0件 | 0件 |

資料出所：公益財団法人アジア福祉教育財団難民事業本部（RHQ）における実績

日本語能力（会話）と賃金の連動性について（在留資格計）

- 労働者票の日本語能力（会話）と事業所票の賃金を突合して関連をみたところ、日本語能力の**上位回答群（例：母語レベル）ほど賃金が高い傾向**がみられた。



在留資格別平均給与額（令和6年調査・一般のみ）

| | きまって支給する 給与額（千円） |
|-----------------------|---------------------|
| 外国人常用労働者計 | 274.9 |
| 専門的・技術的分野 （特定技能除く） | 318.6 |
| 技能実習 | 210.0 |
| 特定技能 | 250.3 |
| 永住者 | 324.1 |
| 定住者 | 255.0 |

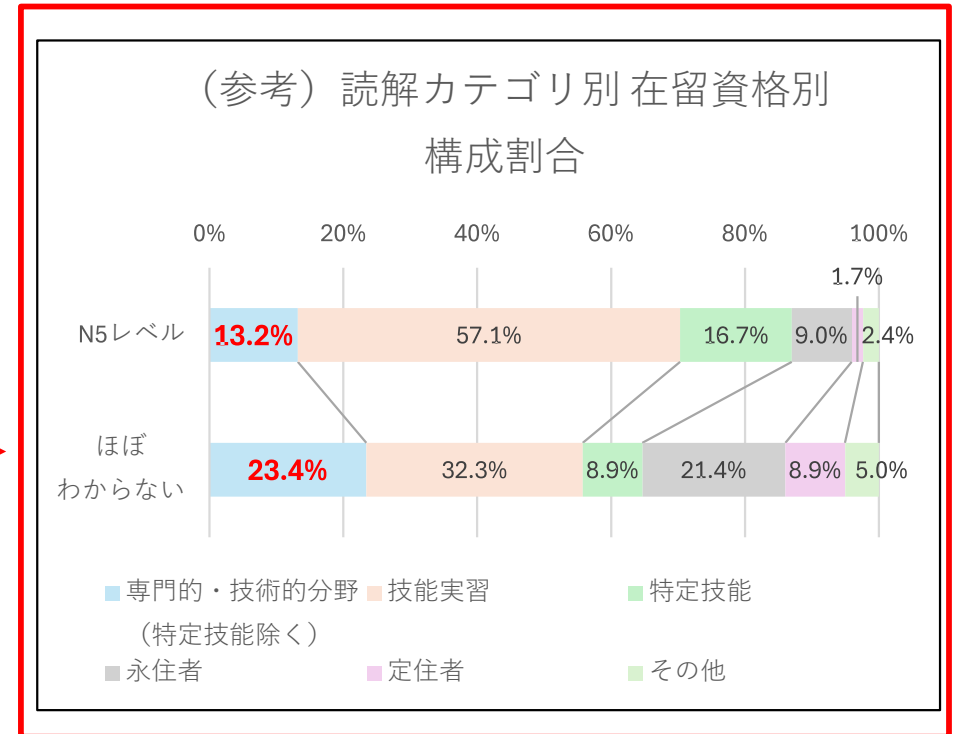
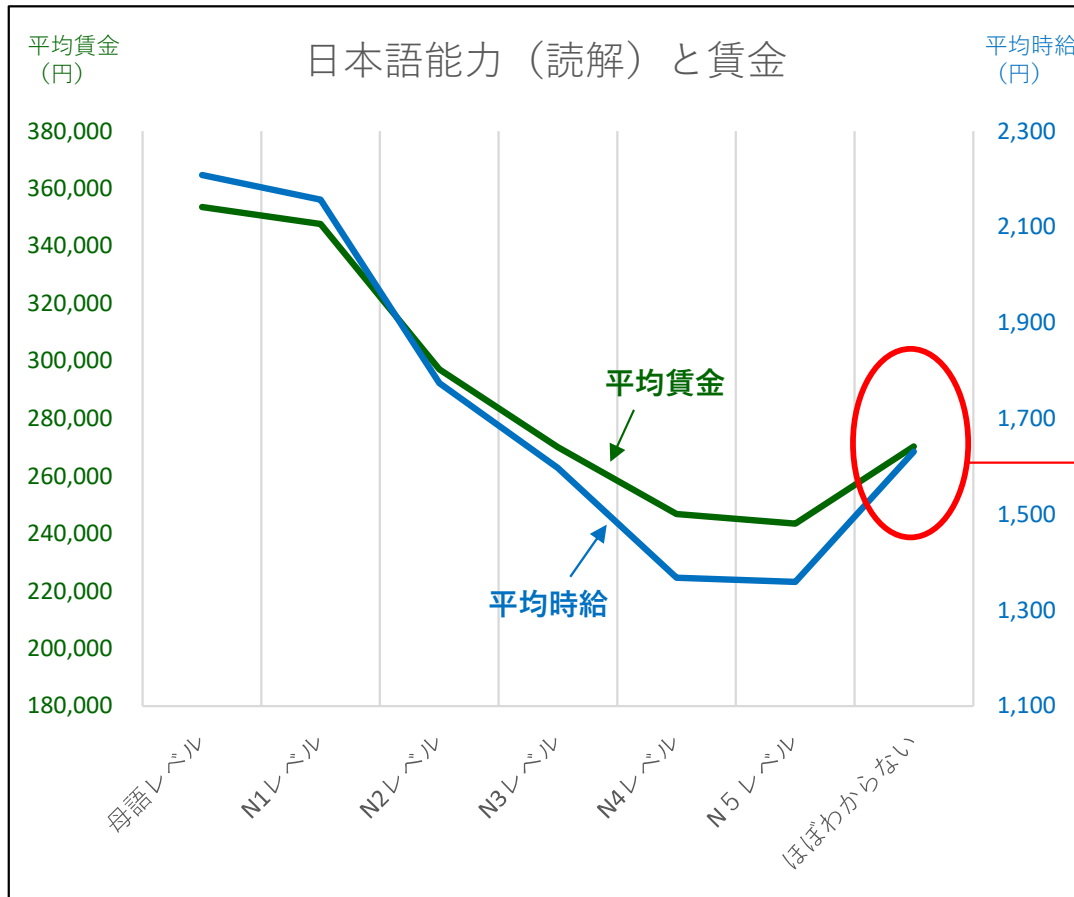
令和8年3月19日「第13回外国人雇用対策の在り方に関する検討会」厚生労働省提出資料

出所：令和6年外国人雇用実態調査を用いて、厚生労働省職業安定局外国人雇用対策課で推計

※専門的・技術的分野（特定技能除く）は特別集計により算出

日本語能力（読解）と賃金の連動性について（在留資格計）

- 同様に、日本語能力（読解）についても、**上位回答群（例：母語レベル）ほど、賃金が高い傾向**がみられた。



在留資格別平均給与額（令和6年調査・一般のみ）

| | きまって支給する 給与額（千円） |
|-----------------------|---------------------|
| 外国人常用労働者計 | 274.9 |
| 専門的・技術的分野 （特定技能除く） | 318.6 |
| 技能実習 | 210.0 |
| 特定技能 | 250.3 |
| 永住者 | 324.1 |
| 定住者 | 255.0 |

令和8年3月19日「第13回外国人雇用対策の在り方に関する検討会」厚生労働省提出資料

出所：令和6年外国人雇用実態調査を用いて、厚生労働省職業安定局外国人雇用対策課で推計

※専門的・技術的分野（特定技能除く）は特別集計により算出

< 課 題 >

(求人確保)

- 現状は個社の訪問に加え、地域の商工会議所や都道府県労働局等に求人確保への協力を依頼している。公益財団法人アジア福祉教育財団難民事業本部（R HQ）の求人確保の質・量を向上させるため、どのような方策があるか？

(雇用促進懇談会・協議会)

- 雇用促進懇談会・協議会の活性化をどのように図っていくべきか？

(就職におけるミスマッチ)

- 求人内容と求職者である第三国定住難民（定住者であることから、就労制限がない）の希望就職先にミスマッチがある。（第三国定住難民は）また、第三国定住難民の就労能力と即戦力を求める企業との間にもミスマッチがある。一方で、企業の中には「国際貢献」を重視する考え方もある。こうした点を、どのように考えるか？

(就労後の人材開発等)

- 就職後の第三国難民の職業生活面のサポートの充実をどのように考えるべきか？
- 就労以降の職業能力開発や日本語能力は企業負担が原則であるが、どのように実効性を上げるのか？ 検討に当たっては、職場における他の外国人労働者や日本人労働者とのバランスをとる必要があることに留意する必要がある。

參考資料

難民に対する雇用対策について

| | |
|------|-----------|
| R7予算 | 99,873千円 |
| R6予算 | 98,657千円 |
| R5予算 | 100,156千円 |

難民とは

「難民の地位に関する条約」においては、「人種、宗教、国籍、政治的意見または特定の社会的集団に属するなどの理由で、自国にいと迫害を受けるかあるいは迫害を受ける恐れがあるために他国に逃れた」人々と定義されており、2024年末現在、UNHCR(国連難民高等弁務官事務所)が保護と援助の対象としている難民・国内避難民は約1億2,320万人となっている。世界の66人に1人が難民という状況(※)。

(※)国連による同年の世界人口推計は81.6億人

日本における難民支援について

閣議了解に基づき、関係省庁が連携の上、難民に対する日本語教育、生活指導、職業相談等を一貫して実施。

○インドシナ難民(平成17年末で受入れ終了)

昭和50年にインドシナ三国(ベトナム・ラオス・カンボジア)が社会主義体制に移行したことに伴い国外に脱出した者。昭和54年7月の閣議了解に基づき、定住支援施設において支援を実施。平成17年末までに累計で1.1万人を定住許可。

○条約難民(平成15年度より支援開始)

難民条約に定義された難民として認定された者。平成14年8月の閣議了解に基づき、定住支援施設において日本語教育、生活指導、職業相談・職業紹介を実施。

○第三国定住難民(平成22年度より支援開始)

- ・ 本国を脱出して庇護を求めた国から、新たに受入れに合意した第三国へ移動した難民。平成20年12月の閣議了解に基づき、平成22年度より5年間、年1回約30人(家族単位)の範囲内でタイの難民キャンプに滞在するミャンマー難民の受入れをパイロット的に開始し、条約難民と同様の支援を実施。
- ・ その後、平成26年1月の閣議了解に基づき、平成27年度以降は、マレーシアに一時滞在するミャンマー難民、タイからの家族呼び寄せ難民を受け入れることを決定。年1回約30人の範囲内。令和元年6月に同閣議了解等の一部変更し、アジア地域に一時滞在する難民を年1~2回約60人の範囲内で受入れへ。令和7年度末までに累計337名を受入れ。

これまでの厚生労働省による主な対応

○避難民向けの対応：

- ・ウクライナ避難民に対し、**ハローワークの相談窓口を日本語・英語・ウクライナ語で周知**。
- ・さらに、**プッシュ型支援**として、メールアドレスを把握する避難民全員に就労意向のある方への案内を周知し、返信があった方を順次地域のハローワーク担当者と繋いでいる。
- ・また、一時滞在施設退所者で就労意向が明確になった者について、出入国在留管理庁及びマッチング先の自治体等と連携して対応。
- ・避難民が職業訓練を受講しやすくするよう、定住外国人向けの公共職業訓練の対象に避難民を追加、職業訓練受講給付金の支給手続の柔軟化を実施。
- ・東京、大阪、名古屋、福岡の外国人雇用サービスセンターに**ウクライナ語通訳を配置し、相談対応を実施**。

○自治体向けの対応：全国の自治体向け説明会において、ハローワークでの対応について自治体に周知。

○企業・事業主団体向けの対応：※補完的保護対象者も追加（R5.12.1～）

- ・**全国のハローワークにおいて地元の外国人雇用に慣れた企業や支援申出企業への声かけ、求人化に向けた調整**。
- ・避難民を特定求職者雇用開発助成金等の対象に追加。
- ・事業主団体に向けて、ハローワークでの対応について周知。

○ハローワークにおける避難民支援実績（令和6年4月から令和7年2月までの集計）

- ・職業相談件数 1,233件（218件）
- ・就職件数 164件（33件）

※（ ）はウクライナ避難民のうち、補完的保護対象者に係る件数。
※上記数値は、ウクライナ避難民等であると把握できたものに限る。

（参考）令和7年2月28日時点の状況
避難民の在留者数・・・1,980名（出入国在留管理庁公表）

今後の対応（継続対応を含む）

○あらゆる機会を捉えたハローワークの周知広報：自治体等との情報連携及び協力体制の維持・構築。

○企業側への働きかけ：

- ・地元の外国人雇用に慣れた企業や支援申出企業への声かけ、求人化に向けた調整を継続。
- ・本件を契機に初めて外国人を雇い入れる企業へのアドバイザーの派遣。

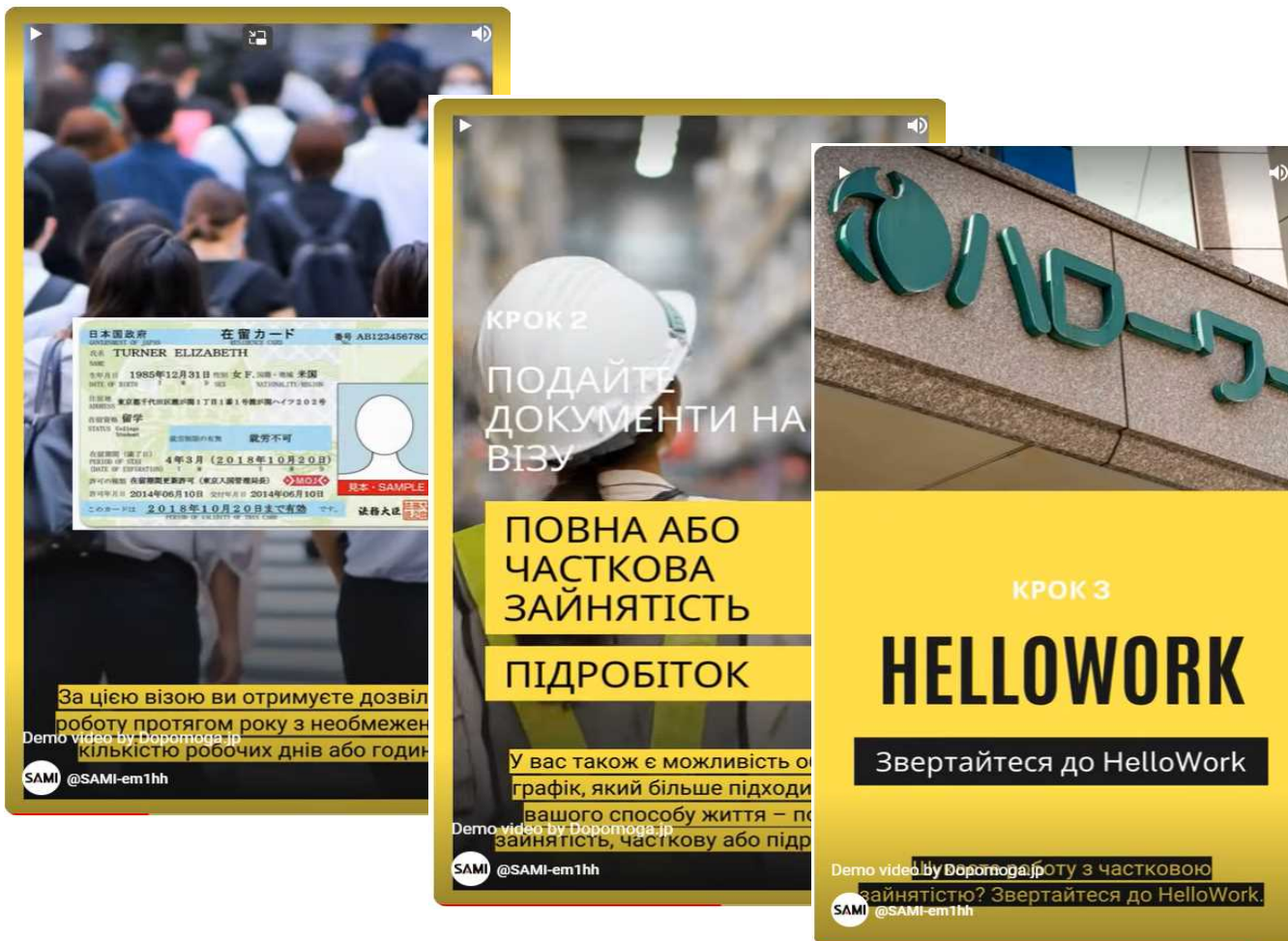
○避難民に対するマッチング支援：

- ・地方入管、自治体での出張相談・セミナー等の開催。
- ・メールによる双方向支援の実施（就労希望の把握及び就労希望者へのプッシュ型の情報送付を含む。）。
- ・日本の就労慣行、仕事の探し方などに関する避難民向けのショート動画の周知。

ウクライナ避難民向けの動画の作成

- ウクライナ避難民の受入れ開始から3年が経過し、避難生活が長期化する中で、ウクライナ避難民への就労支援の重要性がより一層高まっている。
- そこで、日本の就労慣行や仕事の探し方などをより効果的にウクライナ避難民に伝えるため、ウクライナ避難民が日本で就労する場合に役立つ情報をウクライナ語で紹介する1分動画を6つのテーマに分けて作成し、インターネット上で公開。

動画のイメージ



動画のテーマ

- ① 日本での働き方
…ハローワークでの職業相談（ウクライナ語通訳あり）などについて説明
- ② 働く時間
…フルタイム、パートタイムなどについて説明
- ③ 日本の労働法
…労働時間、割増賃金、最低賃金などについて説明
- ④ 日本の休日
…週休2日制、シフト制などについて説明
- ⑤ 就職の際の注意点
…労働条件通知書などについて説明
- ⑥ 日本の税金
…所得税、住民税、社会保険料などについて説明

ハローワークの支援による就職と定着の事例紹介

○就職先の企業の支援で独立開業に向けて一步を踏み出したAさん

日本に来る前はスポーツインストラクターだったAさん。日本でもその経験が生かせないかとハローワークに来所しました。ハローワークではヨガインストラクターの求人を紹介してもらい就職。高齢者を中心とした利用者とのコミュニケーションも避難生活でつらい思いをしたAさんを励ましてくれているそうです。

Aさんを採用した企業の社長もAさんの能力や意欲を高く評価しており、Aさんに独立開業を勧めてくれたそうです。本人は異国での独立開業に不安が強いと当初は難色を示していたものの、周りの後押しもあり、国際交流協会など他の支援団体の支援を受けながら、今は独立開業に向けて準備をしているそうです。

○希望と違う条件で就職したものの職場に欠かせないスタッフとなったBさん

調理師のBさんは日本に来る前の経験を生かせるフルタイムの仕事を希望したものの、日本語の能力等がネックとなり残念ながらマッチングできませんでした。そこでまずはパートタイムでの採用を検討してくれた病院の調理職を紹介してもらい、就職が決定。

ハローワークがフォローアップのため企業の担当者からヒアリングを行ったところ、「Bさんの業務に対する姿勢は非常に熱心で、他の職員の模範ともなっている。是非ともフルタイムでの勤務をお願いしたいと考えている。」と病院の担当者からの評価でした。本人は「厨房のシンクが低いので背が高い自分にはつらいから続けられない」とは言いながらも、笑いながらそのような話をする雰囲気から職場に溶け込んでいる様子が見られるようです。

○日本に興味を持ち日本での就職を目指す留学生Cさん

Cさんは日本での生活から日本に興味を持ったことで、日本の大学に進学した留学生です。大学での勉強に加え、日本語学校にも通学し熱心に日本語を勉強しています。

さらに、日本社会になじむためにアルバイトを希望されハローワークに来所。ハローワークの紹介で日本料理店にアルバイトとして就職しました。企業も最初は日本語があまり上手でないCさんの雇用にあまり前向きではありませんでしたが、本人の意欲を評価してもらい、採用が決定しました。

就職してからしばらく経過してから、ハローワークがフォローアップのため企業の担当者からヒアリングを行ったところ、「Cさんは学習意欲が高く、日本語もかなり上達している。最近では任せる業務範囲も大きくなった。」という高い評価を受けるようになっていました。