

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（案）

第一 趣旨

この指針は、雇用対策法第八条に定める事項に関し、事業主が適切に対処することができるよう、事業主が講ずべき必要な措置について定めたものである。

第二 外国人労働者の雇用管理の改善等に関して必要な措置を講ずるに当たっての基本的考え方

事業主は、外国人労働者について、雇用対策法、職業安定法（昭和二十二年法律第四百一十一号）、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（昭和六十年法律第八十八号。以下「労働者派遣法」という。）、雇用保険法（昭和四十九年法律第十六号）、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）、最低賃金法（昭和三十四年法律第三十七号）、労働安全衛生法（昭和四十七年法律第五十七号）、労働者災害補償保険法（昭和二十二年法律第五十号）、健康保険法（大正十一年法律第七十号）、厚生年金保険法（昭和二十九年法律第一百五号）等の労働関係法令及び社会保険関係法令（以下「労働・社会保険関係法令」という。）を遵守するとともに、外国人労働者が適正な労働条件及び安全衛生を確保しながら、在留資格の範囲内でその有する能力を有効に発揮しつつ就労できる環境が確保されるよう、この指針で定める事項について、適切な措置を講ずるべきである。

第三 外国人労働者の定義

この指針において「外国人」とは、日本国籍を有しない者をいい、特別永住者並びに在留資格が「外交」及び「公用」の者を除くものとする。また、「外国人労働者」とは、外国人の労働者をいうものとする。

なお、「外国人労働者」には、技能実習制度において「特定活動」の在留資格をもって雇用関係の下でより実践的な技術、技能等の修得のための活動を行う者（以下「技能実習生」という。）も含まれるものである。

第四 外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が講ずべき必要な措置

一 外国人労働者の募集及び採用の適正化

1 募集

事業主は、外国人労働者を募集するに当たっては、募集に応じ労働者になろうとする外国人に対し、当該外国人が採用後に従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間、就業の場所、労働契約の期間、労働・社会保険関係法令の適用に関する事項（以下1において「明示事項」という。）について、その内容を明らかにした書面の交付又は当該外国人が希望する場合における電子メールの送信のいずれかの方法（以下1において「明示方法」という。）により、明示すること。特に、募集に応じ労働者になろうとする外国人が国外に居住している場合にあっては、来日後に、募集条件に係る相互の理解の齟齬等から労使間のトラブル等が生じることのないよう、事業主による渡航費用の負担、住居の確保等の募集条件の詳細について、あらかじめ明確にするよう努めること。

また、事業主は、国外に居住する外国人労働者のあつせんを受ける場合には、職業安定法の定めるところにより、職業紹介事業の許可を受けている者又は届出を行

っている者（以下1において「職業紹介事業者」という。）から受けるものとし、職業安定法又は労働者派遣法に違反する者からは外国人労働者のあつせんを受けないこと。その際、事業主は、求人申し込みに当たり、職業紹介事業者に対し、明示事項を明示方法により、明示すること。なお、職業紹介事業者が職業紹介を行うに当たり、国籍を理由とした差別的取扱いをすることは、職業安定法上禁止されているところであるが、事業主においても、職業紹介事業者に対し求人申し込みを行うに当たり、国籍による条件を付すなど差別的取扱いをしないよう十分留意すること。

2 採用

事業主は、外国人労働者を採用するに当たっては、第五に定める方法等を通じ、あらかじめ、当該外国人が、採用後に従事すべき業務について、在留資格上、従事することが認められる者であることを確認することとし、従事することが認められない者については、採用してはならないこと。

事業主は、外国人労働者について、在留資格の範囲内で、外国人労働者がその有する能力を有効に発揮できるよう、公平な採用選考に努めること。特に、永住者、定住者等その身分に基づき在留する外国人に関しては、その活動内容に制限がないことに留意すること。

また、新規学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、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により、企業の活性化・国際化を図るためには、留学生向けの募集・採用を行うことも効果的であることに留意すること。

二 適正な労働条件の確保

1 均等待遇

事業主は、労働者の国籍を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱いをしてはならないこと。

2 労働条件の明示

イ 書面の交付

事業主は、外国人労働者との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、当該外国人労働者が理解できるようその内容を明らかにした書面を交付すること。

ロ 賃金に関する説明

事業主は、賃金について明示する際には、賃金の決定、計算及び支払の方法等はもとより、これに関連する事項として税金、労働・社会保険料、労使協定に基づく賃金の一部控除の取扱いについても外国人労働者が理解できるよう説明し、当該外国人労働者に実際に支給する額が明らかとなるよう努めること。

3 適正な労働時間の管理

事業主は、法定労働時間の遵守、週休日の確保をはじめ適正な労働時間管理を行うこと。

4 労働基準法等関係法令の周知

事業主は、労働基準法等関係法令の定めるところによりその内容について周知を行うこと。その際には、分かりやすい説明書を用いる等外国人労働者の理解を促進

するため必要な配慮をするよう努めること。

5 労働者名簿等の調製

事業主は、労働基準法の定めるところにより労働者名簿及び賃金台帳を調製すること。その際には、外国人労働者について、家族の住所その他の緊急時における連絡先を把握しておくよう努めること。

6 金品の返還等

事業主は、外国人労働者の旅券等を保管しないようにすること。また、外国人労働者が退職する際には、労働基準法の定めるところにより当該外国人労働者の権利に属する金品を返還すること。また、返還の請求から七日以内に外国人労働者が出国する場合には、出国前に返還すること。

三 安全衛生の確保

1 安全衛生教育の実施

事業主は、外国人労働者に対し安全衛生教育を実施するに当たっては、当該外国人労働者がその内容を理解できる方法により行うこと。特に、外国人労働者に使用させる機械設備、安全装置又は保護具の使用方法等が確実に理解されるよう留意すること。

2 労働災害防止のための日本語教育等の実施

事業主は、外国人労働者が労働災害防止のための指示等を理解することができるようにするため、必要な日本語及び基本的な合図等を習得させるよう努めること。

3 労働災害防止に関する標識、掲示等

事業主は、事業場内における労働災害防止に関する標識、掲示等について、図解等の方法を用いる等、外国人労働者がその内容を理解できる方法により行うよう努めること。

4 健康診断の実施等

事業主は、労働安全衛生法等の定めるところにより外国人労働者に対して健康診断を実施すること。その実施に当たっては、健康診断の目的・内容を当該外国人労働者が理解できる方法により説明するよう努めること。また、外国人労働者に対し健康診断の結果に基づく事後措置を実施するときは、健康診断の結果並びに事後措置の必要性及び内容を当該外国人労働者が理解できる方法により説明するよう努めること。

5 健康指導及び健康相談の実施

事業主は、産業医、衛生管理者等を活用して外国人労働者に対して健康指導及び健康相談を行うよう努めること。

6 労働安全衛生法等関係法令の周知

事業主は、労働安全衛生法等関係法令の定めるところによりその内容についてその周知を行うこと。その際には、分かりやすい説明書を用いる等外国人労働者の理解を促進するため必要な配慮をするよう努めること。

四 雇用保険、労災保険、健康保険及び厚生年金保険の適用

1 制度の周知及び必要な手続の履行

事業主は、外国人労働者に対し、雇用保険、労災保険、健康保険及び厚生年金保

険（以下「労働・社会保険」という。）に係る法令の内容及び保険給付に係る請求
手続等について、雇入れ時に外国人労働者が理解できるよう説明を行うこと等により
周知に努めること。また、労働・社会保険に係る法令の定めるところに従い、被
保険者に該当する外国人労働者に係る適用手続等必要な手続をとること。

2 保険給付の請求等についての援助

事業主は、外国人労働者が離職する場合には、外国人労働者本人への雇用保険被
保険者離職票の交付等、必要な手続を行うとともに、失業等給付の受給に係る公共
職業安定所の窓口の教示その他必要な援助を行うように努めること。

また、外国人労働者に係る労働災害等が発生した場合には、労災保険給付の請求
その他の手続に関し、外国人労働者からの相談に応ずること、当該手続を代行する
ことその他必要な援助を行うように努めること。

さらに、厚生年金保険については、その加入期間が六月以上の外国人労働者が帰
国する場合、帰国後、加入期間等に応じた脱退一時金の支給を請求し得る旨帰国前
に説明するとともに、社会保険事務所等の関係機関の窓口を教示するよう努めるこ
と。

五 適切な人事管理、教育訓練、福利厚生等

1 適切な人事管理

事業主は、その雇用する外国人労働者が円滑に職場に適応し、当該職場での評価
や処遇に納得しつつ就労することができるよう、職場で求められる資質、能力等の
社員像の明確化、職場における円滑なコミュニケーションの前提となる条件の整備
、評価・賃金決定、配置等の人事管理に関する運用の透明化等、多様な人材が能力
発揮しやすい環境の整備に努めること。その際、公共職業安定所の行う雇用管理に
係る助言・指導を踏まえ、適切に対応すること。

2 生活指導等

事業主は、外国人労働者の日本社会への対応の円滑化を図るため、外国人労働者
に対して日本語教育及び日本の生活習慣、文化、風習、雇用慣行等について理解を
深めるための指導を行うとともに、外国人労働者からの生活上又は職業上の相談に
応じるように努めること。

3 教育訓練の実施等

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、教育訓練の実施その他必要な措置を講ずるよう努
めるとともに、苦情・相談体制の整備、母国語での導入研修の実施等働きやすい職
場環境の整備に努めること。

4 福利厚生施設

事業主は、外国人労働者について適切な宿泊の施設を確保するように努めるとと
もに、給食、医療、教養、文化、体育、レクリエーション等の施設の利用について
、外国人労働者にも十分な機会が保障されるように努めること。

5 帰国及び在留資格の変更等の援助

イ 事業主は、その雇用する外国人労働者の在留期間が満了する場合には、当該外
国人労働者の雇用関係を終了し、帰国のための諸手続の相談その他必要な援助を

行うように努めること。

ロ 事業主は、外国人労働者が在留資格を変更しようとするとき又は在留期間の更新を受けようとするときは、その手続を行うに当たっての勤務時間の配慮その他必要な援助を行うように努めること。

6 労働者派遣又は請負を行う事業主に係る留意事項

労働者派遣の形態で外国人労働者を就業させる事業主にあつては、当該外国人労働者が従事する業務の内容、就業の場所、当該外国人労働者を直接指揮命令する者に関する事項等、当該外国人労働者の派遣就業の具体的内容を当該外国人労働者に明示する、派遣先に対し派遣する外国人労働者の氏名、労働・社会保険の加入の有無を通知する等、労働者派遣法の定めるところに従い、適正な事業運営を行うこと。また、派遣先は、労働者派遣事業の許可を受けていない者又は届出を行っていない者からは外国人労働者に係る労働者派遣を受けないこと。さらに、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又は労働者派遣事業を行うことのないよう、職業安定法及び労働者派遣法を遵守すること。

また、請負を行う事業主は、自ら雇用する外国人労働者の就業場所が注文主である他の事業主の事業所内である場合に、当該事業所内で、第六で選任する雇用労務責任者等に人事管理、生活指導等の職務を行わせること。

六 解雇の予防及び再就職の援助

事業主は、事業規模の縮小等を行おうとするときは、外国人労働者に対して安易な解雇等を行わないようにするとともに、やむを得ず解雇等を行う場合は、その対象となる外国人労働者で再就職を希望する者に対して、関連企業等へのあつせん、教育訓練等の実施・受講あつせん、求人情報の提供等当該外国人労働者の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に努めること。その際、公共職業安定所と密接に連携するとともに、公共職業安定所の行う再就職援助に係る助言・指導を踏まえ、適切に対応すること。

第五 外国人労働者の雇用状況の届出

事業主は、雇用対策法第二十八条第一項及び附則第二条第一項の規定に基づき、新たに外国人労働者を雇い入れた場合若しくはその雇用する外国人労働者が離職した場合又は平成十九年十月一日の時点で現に外国人労働者を雇い入れている場合には、当該外国人労働者の氏名、在留資格、在留期間等の一に掲げる事項について、二に掲げる方法により確認し、三に掲げる方法及び期限に従って、当該事項を当該事業主の事業所の所在地を管轄する公共職業安定所の長に届け出ること。なお、確認に当たっての留意事項は、四のとおりとすること。

一 確認し、届け出るべき事項

イ 雇用保険被保険者資格を有する外国人労働者（ハに該当する者を除く。）について

氏名、在留資格（資格外活動の許可を受けて就労する者を雇い入れる場合にあつては当該許可の有無を含む。ロにおいて同じ。）、在留期間、生年月日、性別、国籍のほか、職種、賃金、住所等の雇用保険被保険者資格取得届又は雇用保険被保険者資格喪失届に記載すべき当該外国人の雇用状況等に関する事項

ロ 雇用保険被保険者資格を有さない外国人労働者（ハに該当する者を除く。）について

氏名、在留資格、在留期間、生年月日、性別、国籍

ハ 平成十九年十月一日の時点で現に雇い入れている外国人労働者について

氏名、在留資格、在留期間、生年月日、性別、国籍

二 確認の方法

イ ロに該当する者以外の外国人労働者について

当該外国人労働者の旅券又は外国人登録証明書の提示を求め、届け出るべき事項を確認する方法

ロ 資格外活動の許可を受けて就労する外国人労働者について

当該外国人労働者の旅券又は外国人登録証明書及び資格外活動許可書又は就労資格証明書の提示を求め、届け出るべき事項を確認する方法

三 届出の方法・期限

イ 雇用保険被保険者資格を有する外国人労働者（ハに該当する者を除く。）について

雇入れに係る届出にあつては雇い入れた日の属する月の翌月十日までに、雇用保険被保険者資格取得届と併せて、必要事項を届け出ることとし、離職に係る届出にあつては離職した日の翌日から起算して十日以内に、雇用保険被保険者資格喪失届と併せて、必要事項を届け出ること。

ロ 雇用保険被保険者資格を有さない外国人労働者（ハに該当する者を除く。）について

雇入れに係る届出、離職に係る届出ともに、雇入れ又は離職した日の属する月の翌月の末日までに、雇用対策法施行規則（昭和四十一年労働省令第二十三号）様式第〇号（以下「様式第〇号」という。）に必要事項を記載の上、届け出ること。

ハ 平成十九年十月一日時点で現に雇い入れている外国人労働者について

平成二十年十月一日までの間に、様式第〇号に必要事項を記載の上、届け出ること。

四 確認に当たっての留意事項

事業主は、雇い入れようとする者（平成十九年十月一日時点で現に雇い入れている者を含む。）について、通常の注意力をもって当該者が外国人であると判断できる場合に、当該者に係る一の事項を確認すること。ここで通常の注意力をもって当該者が外国人であると判断できる場合とは、特別な調査等を伴うものではなく、氏名や言語などから、当該者が外国人であることが一般的に明らかである場合をいうこと。このため、例えば、通称として日本名を用いており、かつ、日本語の堪能な者など、通常の注意力をもっては、当該者が外国人であると判断できない場合にまで、確認を求めものではないこと。なお、一に掲げる事項以外の事項の確認・届出は必要のないものであり、外国人労働者のプライバシーの保護の観点からも、この点に十分留意すること。

第六 外国人労働者の雇用労務責任者の選任

事業主は、外国人労働者を常時十人以上雇用するときは、この指針の第四に定める事

項等を管理させるため、人事課長等を雇用労務責任者（外国人労働者の雇用管理に関する責任者をいう。）として選任すること。

第七 技能実習生に関する事項

技能実習生については、外国人労働者に含まれるものであることから、第四から第六までに掲げるところによるものとするほか、事業主は、技能実習制度推進事業運営基本方針（平成五年四月五日労働大臣公示）に規定する研修・実習生の受入れの方法、研修・技能実習の実施に関し留意すべき事項、技能実習の継続が不可能となった場合の取扱い等の内容に留意し、技能実習生に対し実効ある技術、技能等の修得が図られるように取り組むこと。

第八 職業安定機関、労働基準監督機関その他関係行政機関の援助と協力

事業主は、職業安定機関、労働基準監督機関その他関係行政機関の必要な援助と協力を得て、この指針に定められた事項を実施すること。

雇用開発促進地域及び自発雇用創造地域における地域雇用開発の促進に関する指針（案）

本指針は、地域雇用開発促進法（以下「法」という。）に定める雇用開発促進地域及び自発雇用創造地域について、当該地域の関係者の自主性及び自立性を尊重しつつ、当該地域の実情に応じた地域雇用開発のための措置を講じ、もって当該地域内に居住する労働者の職業の安定に資することを目的として、法に基づき、国の雇用開発促進地域及び自発雇用創造地域における地域雇用開発の促進に関する基本方針その他地域雇用開発計画及び地域雇用創造計画の指針となるべき事項について定めるものである。

第1 国の雇用開発促進地域及び自発雇用創造地域における地域雇用開発の促進に関する基本方針

1 法に定める地域に該当するための要件

法第2条第2項の雇用開発促進地域及び同条第3項の自発雇用創造地域に該当するための要件は、それぞれ次のとおりとする。

(1) 雇用開発促進地域に該当するための要件

次のイからハまでのいずれにも該当すること。

イ 自然的経済的社会的条件からみて一体である地域であること（法第2条第2項第1号）。

具体的には、公共職業安定所の管轄区域を原則とし、地理的に分断されておらず連続性を有する区域であつて、市町村を単位とすること。

ロ その地域に係る労働力人口に対する当該地域内に居住する求職者の数の割合が相当程度に高く、かつ、当該求職者の総数に比し著しく雇用機会が不足しているため、当該求職者がその地域内において就職することが著しく困難な状況にあり、その状態が相当期間にわたり継続することが見込まれること（法第2条第2項第2号及び第3号）。

具体的には、次のいずれにも該当すること。

(イ) 公表された直近の国勢調査におけるその地域に係る労働力人口に対する最近3年間におけるその地域に係る公共職業安定所の一般有効求職者数の月平均値の割合が、当該国勢調査における全国の労働力人口に対する当該期間における全国の一般有効求職者数の月平均値の割合以上であること

(ロ) 次のいずれかに該当すること。

(i) 最近3年間及び最近1年間におけるその地域の一般有効求人倍率（当該地域に係る公共職業安定所の一般有効求人数を当該公共職業安定所の一般有効求職者数で除して得た率とする。以下同じ。）の月平均値が、それぞれ当該期間における全国の一般有効求人倍率（全国の一般有効求人数を全国の一般有効求職者数で除して得た率とする。以下同じ。）の月平均値に3分の2を乗じて得た率（当該率が1.00倍を超える場合にあっては、1.00倍）以下であること。

(ii) 最近3年間及び最近1年間におけるその地域の常用有効求人倍率（当該地域に係る公共職業安定所の常用有効求人数を当該公共職業安定所の常用有効求職者数で除して得た率とする。以下同じ。）の月平均値が、それぞれ当該期間における全国の常用有効求人倍率（全国の常用有効求人数を全国の常用有効求職者数で除して得た率とする。以下同じ。）の月平均値に3分の2を乗じて得た率（当該率が1.00倍を超える場合にあっては、1.00倍）以下であること。

ただし、最近3年間及び最近1年間におけるその地域の一般有効求人倍率又は常用有効求人倍率の月平均値が共に0.50倍以下である場合にあっては、④を次のとおりとすること。

公表された直近の国勢調査におけるその地域に係る労働力人口に対する最近3年間におけるその地域に係る公共職業安定所の一般有効求職者数の月平均値の割合が、当該国勢調査における全国の労働力人口に対する当該期間における全国の一般有効求職者数の月平均値の割合に3分の2を乗じて得た割合以上であること。

ハ その地域内に居住する求職者に関し法第3章に定める地域雇用開発のための助成、援助等の措置を講ずる必要があると認められること（法第2条第2項第4号）。

(2) 自発雇用創造地域に該当するための要件

次のイからニまでのいずれにも該当すること。

イ 1又は2以上の市町村（特別区を含む。以下同じ。）の区域であること（法第2条第3項第1号）。

2以上の市町村の区域とするときは、原則として隣接した市町村からなる区域とすること。

ロ その地域内に居住する求職者の総数に比し相当程度に雇用機会が不足しているため、当該求職者がその地域内において就職することが困難な状況にあり、その状態が相当期間にわたり継続することが見込まれること（法第2条第3項第2号及び第3号）。

具体的には、次のいずれかに該当すること。

(イ) 最近3年間及び最近1年間におけるその地域の一般有効求人倍率の月平均値が、それぞれ当該期間における全国の一般有効求人倍率の月平均値（当該月平均値が1.00倍を超える場合にあっては、1.00倍）以下であること。

(ロ) 最近3年間及び最近1年間におけるその地域の常用有効求人倍率の月平均値が、それぞれ当該期間における全国の常用有効求人倍率の月平均値（当該月平均値が1.00倍を超える場合にあっては、1.00倍）以下であること。

ハ その地域内の市町村、当該地域をその区域に含む都道府県、当該地域の事業主団体その他の地域の関係者が、その地域の特性を生かして重点的に雇用機会の創出を図る事業の分野及び当該分野における創意工夫を生かした雇用

機会の創出（以下「雇用の創造」という。）の方策について検討するための協議会を設置しており、かつ、当該市町村が雇用の創造に資する措置を自ら講じ、又は講ずることとしていること（法第2条第3項第4号）。

ニ その地域内に居住する求職者に関し、法第4章に定める地域雇用開発のための事業等の措置を講ずる必要があると認められること（法第2条第3項第5号）。

2 地域の産業政策等との連携

都道府県又は市町村がその発意に基づき策定する地域雇用開発計画及び地域雇用創造計画（3において「計画」と総称する。）においては、都道府県又は市町村が策定している産業振興に係る計画等との整合性の確保を図りつつ、地域雇用開発に資する産業政策を盛り込むなど、産業政策等とあいまった地域雇用開発のための方策が講じられることが効果的である。

3 地域雇用開発の推進に当たつての国、地方公共団体及び地域における関係者の連携

厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、地域の要件に該当し、地域雇用開発の目標、地域雇用開発を促進するための方策等が本指針に即しており、当該方策の実施によつて、目標が達成されることが見込まれ、地域の特性にかんがみ地域的な雇用構造の改善に資すると認められる計画に対して、同意を行うものである。

また、計画が同意された場合には、その目標を達成するために、計画に盛り込まれた施策が着実に実施され、実施状況がフォローアップされることが必要である。その結果、必要に応じ、都道府県又は市町村による計画の変更、計画に対する厚生労働大臣又は都道府県労働局長の同意の取消し等も想定される。

したがつて、計画が地域の実情を踏まえて策定され、効果的に推進されていくためには、地域における関係者が当該計画に係る地域雇用開発についての共通認識を有し、相互に連携を図りつつ、総合的に各種施策が実施されていくことが重要である。

このため法においては、計画を策定するに当たつては、都道府県知事は関係市町村長の意見を、市町村長は関係都道府県知事の意見を聴くものとしており、また、当該計画に同意するに当たつては、厚生労働大臣が関係行政機関の長に協議するとともに、厚生労働大臣又は都道府県労働局長は地方労働審議会の意見を聴かなければならないとしているところである。さらに、市町村が計画を策定するに当たつては地域雇用創造協議会の議を経ることとなっているが、都道府県においても、労使等地域における関係者との意思疎通を図り、地域雇用開発の確実な実施に資することが望ましい。

第2 地域雇用開発計画の指針となるべき事項

求職者の総数に比し著しく雇用機会が不足している地域において雇用機会の増大策を講ずることは、地域の労働者の雇用の安定に資するのみならず、地域社会の活力ある発展に資するものであり、適切かつ機動的な対応を怠れば、地域の雇用問題は更に深刻化するとともに、地域間の雇用機会の不均衡がますます拡大していくおそれがある。

こうした課題を抱える雇用開発促進地域については、地域における関係者の創意の発揮と積極的な努力により、地域の特性に応じた魅力ある雇用機会の創出を通じ、地域内の求職者に良好な雇用の場を提供し、地域的な雇用構造の改善を図ることを目標とする。

地域雇用開発計画に盛り込むべき事項は、以下のとおりである。

1 雇用開発促進地域の区域（法第5条第2項第1号）

雇用開発促進地域の区域を明記するとともに、第1の1の(1)に該当すると認められる区域であることを明らかにすること。

2 雇用開発促進地域における労働力の需給状況その他雇用の動向に関する事項（法第5条第2項第2号）

雇用開発促進地域における求人数、求職者数、求人倍率、離職者の動向、年齢別等の雇用動向、労働力人口の動態、就業構造等を示すことにより、当該地域の労働市場の特徴を明らかにすること。

3 雇用開発促進地域の地域雇用開発の目標に関する事項（法第5条第2項第3号）

地域における労働力の需給状況その他雇用の動向等当該地域の特性や実情を踏まえ、以下の点に留意しつつ、講じようとする施策や地域の雇用構造の改善に関して、定量的かつ具体的な目標を設定すること。

(1) 産業の集積状況、産業活動の動向等を始めとした地域の特性を十分に踏まえること。

(2) 地域において進められる産業基盤整備、新規事業展開、地場産業の育成等当該地域の産業政策及び地域振興政策との連携を図ること。

4 雇用開発促進地域の地域雇用開発を促進するための方策に関する事項（法第5条第2項第4号）

以下の項目を参考に、地域雇用開発を促進するための方策を総合的かつ具体的に明らかにすること。

(1) 地域雇用開発の促進のための措置

イ 新たな雇用機会の開発の促進等に関する事項

地域の特性、民間部門の活力を生かしつつ地域雇用開発の促進に努めること。この場合、次の①に掲げる事業主に対する助成措置を活用するとともに、必要に応じて次の②又は③に掲げる事業主に対する助成措置を活用する等、地域の雇用機会の創出の促進等に努めること。また、雇用開発や人材育成のためのノウハウの提供を行う等ソフト面の援助にも配慮すること。

(イ) 事業所の設置・整備に伴い地域内に居住する求職者を雇用する事業主

(ロ) 事業所に職業に必要な高度の技能及びこれに関する知識を有する者を置き、かつ、地域内に居住する求職者を雇用する事業主

(ハ) 事業所の設置・整備に伴い地域内に居住する求職者を雇用し、又は雇用することとし、かつ、当該求職者に対し職業に必要な教育訓練を行う事業主

ロ 職業能力開発の推進に関する事項