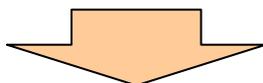


従来の報告制度

- 1 概ね50人以上規模の事業所を対象とした任意報告であったため、外国人労働者全体の雇用状況の把握ができない。
- 2 報告内容が、雇用する外国人労働者の総数等にとどまり、各労働者ごとの氏名、在留資格等が把握できないため、雇用管理指導、再就職支援等を的確に行えない。



改正雇用対策法の可決・成立

外国人雇用状況届出の義務化 (19年10月1日施行)

※ 19年10月1日時点で既に雇い入れていた外国人については、経過措置が設けられており、20年10月1日までに届出を行うこととされている。

- 1 外国人(特別永住者を除く。)を雇用する全ての事業主から届出を受け、外国人労働者全体の就労状況を把握。
- 2 外国人の雇入れ・離職の際、当該外国人労働者の氏名、在留資格・在留期限等の届出を求めることにより、①雇用管理改善に向けた事業主への助言・指導、②離職した外国人への再就職支援を効果的に実施。
- 3 また、届出に当たり、事業主が在留資格を確認すること等により、不法就労の防止にも効果。

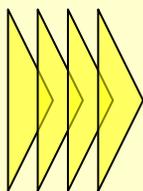
氏名
在留資格
等

雇用管理の改善
(ハローワーク)

氏名
在留資格
等

再就職の促進
(ハローワーク)

能力の発揮



不法就労の防止

法務省との連携

氏名
在留資格
在留期間
等

労働市場
の健全性