

本書のねらい

深刻な人手不足に対応するため、平成31(2019)年4月から新たな在留資格制度「特定技能」が創設されました。今後、外国人材に対するニーズが高まることが見込まれています。

外国人材を雇用できる在留資格には、「特定技能」や「技能実習」のほか、様々な在留資格があることから、企業においては在留資格制度の理解を深めていただくことが、円滑な受入れの第一歩につながります。

また、受入れ後は、適切に労務管理を行うことのみならず、文化・習慣の違いへの配慮や、円滑なコミュニケーションを図るための取組みなどが必要となってきます。

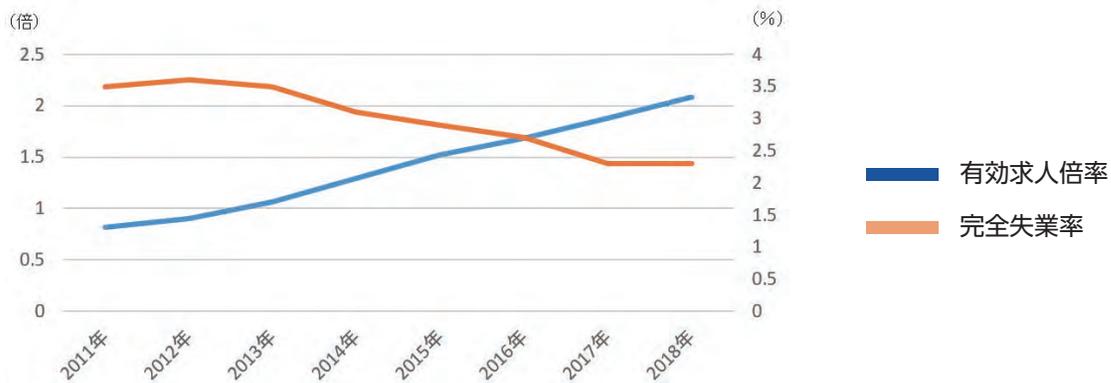
本書は、企業が外国人材の雇用に際し、受入れ前の準備から、受入手続、受入れ後、それぞれの段階でご活用いただき、ポイントをつかんでいただくことを目的としています。

1 第1章 外国人材の受入れの視点等

1 外国人材の雇用状況

人口減少や少子高齢化などを背景に人手不足が深刻化する中、企業においては、若年者だけでなくシニアや女性など、多様な人材の雇用が進んでいます。

○広島県の有効求人倍率と完全失業率



(資料) 厚生労働省広島労働局資料から作成

○広島県内の外国人雇用事業所数および外国人労働者数推移



(資料) 厚生労働省広島労働局資料から作成

こうした状況の中、外国人材の雇用も増えており、平成30(2018)年10月末現在、県内における外国人材を雇用している事業所数は4,387事業所で、外国人労働者数は31,851人となっています。

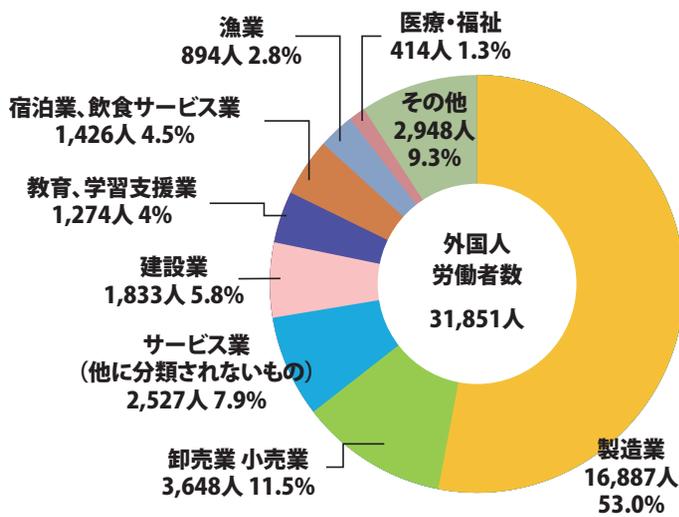
前年同期と比べ449事業所(前年同期比11.4%増)、3,493人(同12.3%増)の増加であり、平成19(2007)年の届出義務化以降では、それぞれ過去最高を更新しています。

事業所規模別にみると「30人未満の事業所」が6割を超えており、産業別では「製造業」が最多となっています。

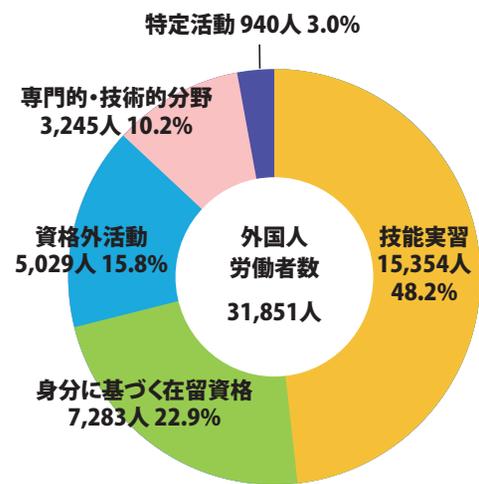
在留資格別にみると全国では「身分に基づく在留資格」が最多ですが、広島県の場合は「技能実習」が最多となっており、平成30(2018)年の「技能実習」受入人数は愛知県、大阪府に続いて全国第3位です。

国籍別では、近年は、ベトナムやフィリピンなど東南アジアからの受入れが増加しています。

○ 産業別 外国人労働者の割合

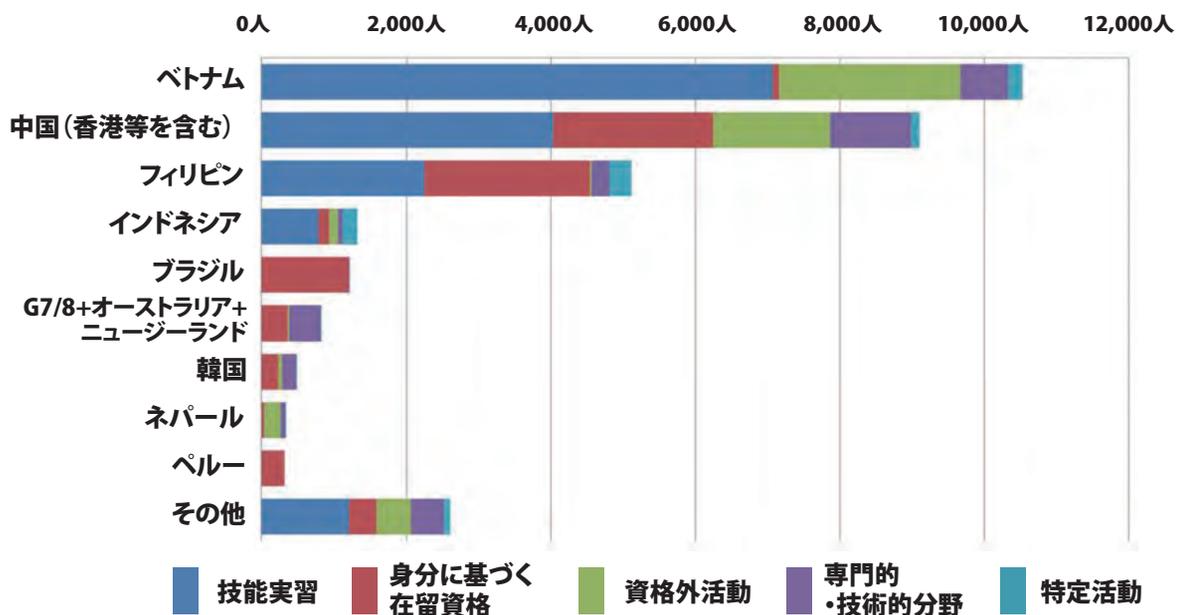


○ 在留資格別 外国人労働者の割合



(資料) 厚生労働省広島労働局資料から作成

○ 国籍別・在留資格別 外国人労働者の割合



(資料) 厚生労働省広島労働局資料から作成

2 外国人材受入れの視点

外国人材の雇用状況を概観しましたが、具体的に、外国人材の受入れに必要な視点はどのようなものでしょうか。

まず、外国人材の雇用の目的を十分、確認・整理し、その上で、受入れ体制の整備に向けて、その目的を企業内で、人事部門や配属先の部署のみならず会社全体で理解し、共有することが重要です。

外国人材の雇用目的を整理することは、外国人材が従事する業務の内容、範囲、責任や賃金を明確化することにつながります。これは雇用契約時には必要なものです。

その際、安易に外国人を低コストの単純労働力と考えることには留意が必要です。外国人材を雇用した場合も労働関係法規の適用があることや、住居の確保や文化等の違いへの配慮、コミュニケーションの対応などのコストや労力が必要となる点などにも注意が必要です。また、技能実習は労働力確保を目的とした制度ではないことにも改めて留意する必要があります。

外国人材の雇用には、上記のようなコストや労力が必要な側面もありますが、一方で、職場が、多様な感性や価値観を受け入れることは、他の社員の方々にも様々な影響を与え、新たな刺激や活力を職場にもたらすことも期待されます。そのような視点で外国人材の受入れを進めている企業が増えており、そうした視点で外国人材を捉えることも重要です。

外国人材の雇用目的や業務内容などが十分整理できた場合、その内容を会社全体で理解し、共有することが望ましいでしょう。これは、単なる情報の共有ということではなく、外国人材の配属先など直接関係する部署以外の社員の皆さんからも受入れ体制整備への協力を得やすくし、受入れ後、外国人材が円滑に業務に従事することができる職場環境づくりに寄与することが期待できるためです。

例えば、近い将来、海外に現地法人などの拠点を設け、販路開拓に取り組むことを計画しており、その準備に従事する人材を募集・採用するといった場合はどうでしょうか。外国人材を採用した場合、事業の運営がスムーズに進むことも想定され、社内の理解も容易に得られるものと考えられます。

一方で、人手不足の状況のもと日本人での雇用が確保できないので、外国人の雇用を考えたいという場合はどうでしょうか。このような場合は、募集や採用の手法、賃金の見直しなどの取組みにより、問題が解決されることがあるかもしれませんが、しかし、そのような取組みを行ってもやはり人材確保が困難であり、外国人材に頼ることが必要という場合もあると思われます。

その際には、これまでの取組みの経緯を含め、外国人材の雇用の必要性を、社内に説明し、社員の皆さんの理解や納得を得ることが重要といえます。

受入れの必要性について、社員の皆さんの理解や納得を得ることは、外国人材が日本という外国で働く難しさについての想像や理解、共感につながっていくことも期待されるからです。

このようなことは、外国人材が円滑に業務に従事できる職場環境づくりに取り組んでいくために、大切な視点であり、外国人材にも選ばれ続ける企業を目指して取り組むことが重要と考えられます。