

はじめに

「採用募集を行っても、応募してくる日本人求職者が全くいない。」という諦めの声に続き、最近では「外国人の採用を考えているが、具体的にどうしたらよいのかわからない」という企業の方からの声が非常に多く聞かれます。本書「新在留資格『特定技能』活用のためのハンドブック」は、これから外国人の採用・活用を具体的に検討してみようとお考えの方々の一助となることを目的とした内容となっています。

本書を制作するにあたり、まず編集チーム内で海外から日本へ来て働く人々をどのように呼称すべきかが議論のテーマとなりました。「外国人労働者」とするのか、「外国人人材」と捉えるのか……。日本政府の立場としては、2019年4月の入管法改正についても、これまでと同様に、移民を受け入れるための法律であるという誤解を与えないよう、外国人を「労働者」として受け入れるという前提があることは承知しています。しかし、私ども編集チームは今後の日本では様々な分野で外国人の活躍が必要不可欠であり、重要であると考えています。

外国から「来ていただく」方々には、今後は事業運営上、重要な戦力として活躍し、事業発展や社会貢献へと繋げていってほしいという思いがあります。そこで本書では、今後活躍していただきたい外国人を「外国人人材」という呼称に統一することにしました。

そして、外国人人材には、企業内での活躍はもちろん、日本社会の一員となって生活をしていただかなければなりません。そのためには、まずしっかりと企業が、採用した外国人人材を育成し、しっかりと資産としての「人財」として定着をさせ、地域社会から孤立させることなく行政や地域一体で、共生社会を作っていくことが何よりも重要になります。

そのための第一歩として、まず企業の皆様には外国人人材の雇用について正しく理解していただき、彼らの受入れ手段・方法や支援体制について明確化していくことが本書を制作した目的です。また、外国人人材を雇用する企業だけではなく、私どものような教育関連事業者や、人材紹介事業者、または士業の皆様方から、行政や地域社会も含め皆が一体となって、日本はなぜ外国人人材を必要としているのか、彼らを受入れ共生するとはどういうことなのかを理解し、様々な取り組みを協働していくことが求められています。

本書によって、より多くの企業の皆様方に外国人人材を積極的に活用していただき、また外国人人材には、持てる能力を十分に発揮して自らの夢や希望を実現するとともに、日本の企業や日本社会の発展に貢献できることを強く願っています。

INDEX

はじめに	2
------	---

第1章 日本における外国人労働者の状況

1-1 日本の労働力不足	6
1-2 外国人労働者数の推移	7
1-3 アジア圏の出身国別外国人労働者の割合	8
1-4 注目される外国人人材の雇用	8

第2章 日本で就労できる外国人の在留資格

2-1 在留資格とは	10
2-2 就労面から分類する各種の在留資格	10
・在留資格に定められた範囲で就労が認められる在留資格	10
・就労活動に制限がない在留資格	11
・原則として就労が認められない在留資格	11
・外国人の雇用が多いとされている在留資格	12
・2019年4月、5月に新たに追加された在留資格	12

第3章 新在留資格「特定技能」

3-1 入管法改正の背景	14
3-2 新在留資格「特定技能」とは	14
3-3 「特定技能」を取得できる人材の要件	15
・特定技能1号と特定技能2号の違い	16
・特定技能1号と特定技能2号のイメージ	16
3-4 「特定技能」での受入れ可能な業種	17
・特定技能での外国人労働者を受入れ可能な業種と見込数	17
3-5 「特定技能」で外国人人材を雇用する方法	18
・実際に想定される外国人人材のパターン	18

・それぞれの外国人人材のパターン別の特徴	18
・特定技能人材受入れフロー	20
3-6 「特定技能」に関する基礎知識	22

第4章 外国人人材採用後にすべきサポート

4-1 日本語教育の必要性	35
・日本語の教育方法	36
・自社のためでもある日本語教育	38
4-2 職業訓練の必要性	38
・職業訓練の実施方法	39
・研修マニュアルの作成	39
・指導内容や方法	40
4-3 モチベーションアップの必要性	40
・公平なチャンス	41
・評価制度	42
4-4 労務関係の法律・規則	44
・就業規則	44
・有給休暇	45
・時間外労働	46
・生活窓口の設置	46
4-5 外国人雇用の指針	47
・外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が努めるべきこと	47
4-6 外国人人材の雇用に伴う義務と違法行為による罰則規定	48
・届け出義務	48
・違法行為	49

あとがき	50
------	----

第1章

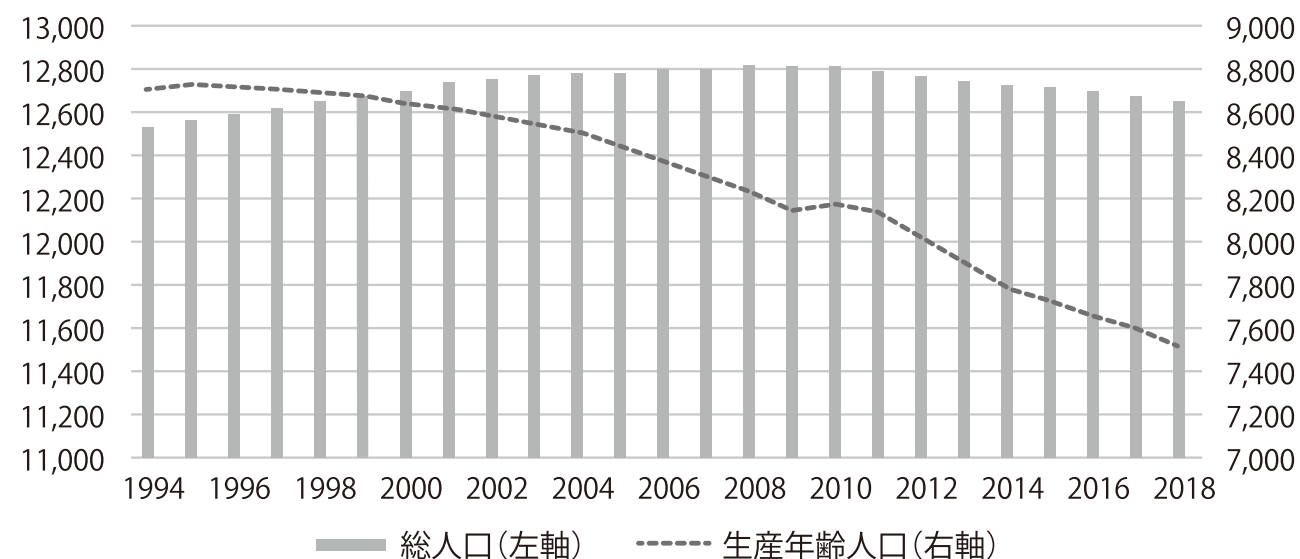
日本における 外国人労働者の状況

1-1 日本の労働力不足

日本の総人口は、少子化を背景に2008年をピークに減少に転じ、生産年齢人口（生産活動への従事が可能とされる15～65歳の人口）については、さらに前の1995年に8,700万人台のピークを迎え、当時と比較すると現在では1,000万人以上が減少したことになります。

一方、労働力人口（15歳以上で、かつ労働能力・意欲を持つ）は、65歳以上の増加が影響し、ここ数年微増となっていますが、やはり若年層はそもそもの人口が減少している事もあり、人手不足の解消には程遠い状況であるといえます。

日本の総人口と生産年齢人口の推移
(単位:万人)



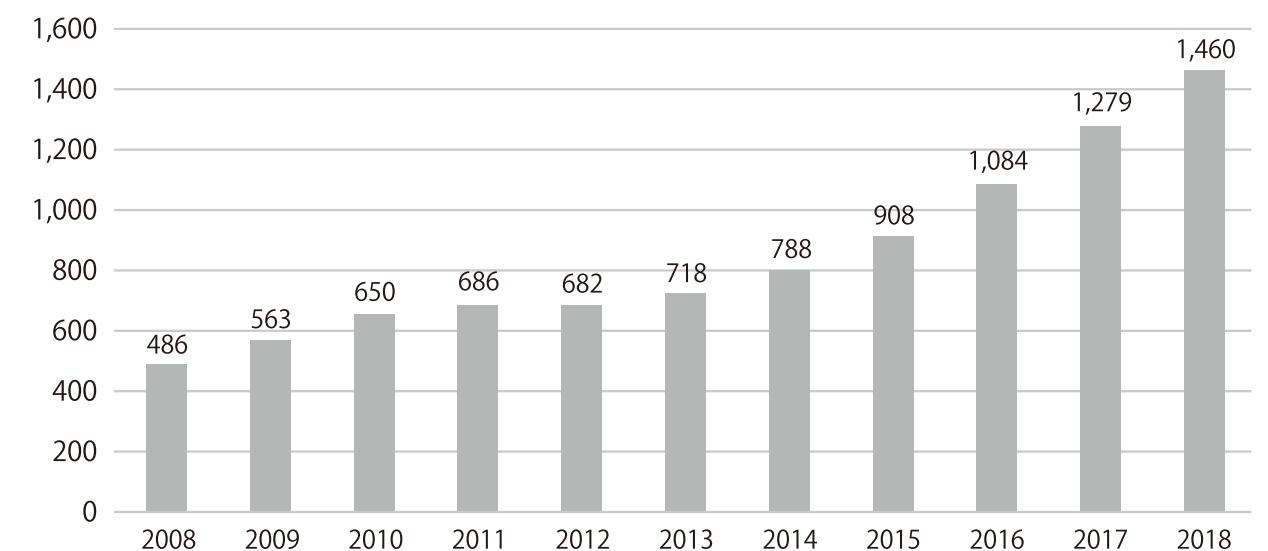
【出典】総務省統計局「国勢調査」「人口推計」をもとに(株)インカレックスが作成

1-2 外国人労働者数の推移

日本の総人口と生産年齢人口が減少している状況下で、逆に外国人労働者の数は増え続けています。2018年10月時点の外国人労働者が140万人に達し、2007年に外国人雇用の届け出が義務化されて以降、最多を更新しました。前年の2017年より14.2%、約18万人の増加となり、2008年の約49万人に比べて、10年間で約3倍に増加しています。現在、日本各地で、また各産業において人手不足が叫ばれていますが、社会的・経済的に日本全体が外国人という新たな労働力に期待しており、今後もこの傾向は続いていくと考えられます。

とりわけ今後の大きな社会問題となっていくのは、終戦直後(1946-1950)に生まれた第一次ベビーブーマー世代が介護を必要とする年代に差し掛かっていることです。このままでは、介護職に従事する人材の深刻な不足が予想され、海外からの介護に携わる人材を求める動きも強くなっています。日本政府もこうした深刻化する労働力不足に対して外国人人材を活用していくために、日本の企業が外国人を雇用しやすく、また外国人が働きやすくなるよう、様々な政策を導入しています。

外国人労働者数の推移
(単位:千人)



【出典】厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況について」をもとに(株)インカレックスが作成

第4章

外国人人材採用後に すべきサポート

この章では、外国人人材の雇用に際して企業の皆様に今後取り組んでいただきたいことや課題、特に外国人人材とのコミュニケーション方法や育成方法、そして労務や法務の管理者視点から企業としてすべきことなどを詳しく説明していきます。

4-1 日本語教育の必要性

初めて外国人人材を採用する際、まず企業の皆様が彼らの能力で重要視する点は、日本語能力ではないでしょうか。日本での留学や勤務経験がある外国人人材は、授業やプライベートな時間や勤務時間を通じて日本人とコミュニケーションを図ったことがあるため、個人差はありますが職場でのコミュニケーションは比較的容易といえます。

一方、海外から直接雇用する場合の外国人人材は、一定期間日本語を学んで来日してはいるものの、日本人とのコミュニケーションが不十分なため、職場で思わぬ損害や損失につながったり、地域社会にうまく溶け込めず、生活情報や職場情報が入手できなくなったり、犯罪等に巻き込まれるなど、孤立してしまう場合があります。このような外国人人材に対して、企業はお互いの意思を伝え、聞き取るための日本語の勉強をさせることや、円滑にコミュニケーションを促す努力をしていくことが必要となります。実際に双方でコミュニケーションを図り、お互いの意思が伝えることができれば、多くの問題が回避できるのです。

このようにコミュニケーション能力向上を含めた日本語教育を促すことは、働く場では、彼らの持つ能力を存分に発揮させることを可能にしますし、地域との多文化共生を図っていくという点においても大変大切になっていきます。そういった意味では流暢でなくても日本語を話せるかどうかということは、大変重要なことなのです。

◎ 日本語の教育方法

企業が彼らに対して独自に日本語を教えていくことは、なかなか難しいことですが、日本語教育にもさまざまな方法があります。日本語教育機関をはじめ、自治体や国際交流協会、NPOなどといった地域の団体と連携する方法の他にも、最近では企業内

タイプ	① 自社完結型	② 一部委託型
説明	学習者が学習できる環境、教師、教材等を全て自前で整備し、自社内で学習させる	学習者が学習できる環境を自社内に用意するが、教師や教材等は専門家※に委託
学習場所	自社内	自社内
教師	社内 プロではない可能性	外部委託 専門家※
教育方法	オンライン オフライン	オンライン オフライン
コスト	安	高
教材・カリキュラム	オリジナル可	オリジナル可
教育期間※	長	短
教育効果	△	◎
特徴	今後外国人人材を多く活用していくのであれば、時間や場所も融通が利き、このような整備ができれば、大幅なコスト削減にも繋がる。ただし、整備するまでは教材作成やカリキュラム、教師養成等外部の専門家等のアドバイスが必須だと思われる。	現在、外国人人材を活用している企業では最も多い形態だと思われる。どのような日本語教育機関に委託するのか、授業の形態をオンライン、オフラインにするかでコストは変動するが、比較的短期間で結果が出ると思われる。

※「専門家」とは、日本語教育者の有資格者、教育者としての知識、経験を有している者と定義

※「教育期間」については、学習者のレベル、到達目標が同じであると仮定した場合の標準であり、あくまでも株式会社インカレックスの経験にもとづくもの。