



「知っておきたい外国人労働者雇用の基礎知識」

【図1】日本で就労できる外国人材の分類

分類名	概要
高度外国人材	日本や海外の大学・大学院を卒業し、「専門的・技術的分野」の在留資格を持つ人。
留学生	日本の教育機関で学び、卒業後に就職を希望する外国人。在留資格変更の必要あり
特定技能	人手不足が深刻な特定産業分野で働くための在留資格を持つ人材。一定の経験や技能、日本語能力が必要
技能実習生	母国で習得した技能を日本で実践し技術を高めることを目的とした制度で来日する人
身分による在留資格	永住者や日本人の配偶者等、特定の在留資格を持ち、雇用条件や仕事内容に制限なく就労可能な人々

【図2】外国人材採用後のポイント

取組の項目	取組内容
メンターの配置	個人的な相談にのり、コミュニケーションの促進を図る
日本の習慣を身につけてもらう教育	日本の習慣と異なることは、時間をかけて身につけてもらう
母国の祝祭日と仕事の繁忙期の確認	祝祭日が重なり休日がとれないとストレスになるため早めの確認
日本の医療制度の説明	高額な治療費がかかると勘違いし病院に行かないことがないように
在留手続きの費用負担	技能実習生以外は、在留手続きは本人が行うことになっているが誰が費用を負担するか、サポートをするか明確にしておく
永住権の取得サポート	

参考:「入管法改正とビジネスチャンス」日本法令SR2019年第53号 P6

●増加傾向にある外国人労働者

近年、日本を取り巻く少子高齢化の影響や労働力不足を補うため外国人の雇用に踏み出す企業が増えています。

特定技能という在留資格で就労できる業種の範囲が拡大し、また3年以内に技能実習制度は育成就労制度に変更され、今後、ますます外国人労働者を検討する企業は増えてくると考えます。

ただ、制度や文化の違いから課題に直面し、うまくいかないケースも少なくありません。そこで今回は、実際に外国人労働者の雇用を行ううえで、知っておきたい基礎的なポイントを解説します。

●日本で就労できる外国人とは

日本に在留する外国人は必ず、在留資格と資格に応じた在留期限を持っています。なお、在留資格と査証(ビザ)は異なります。査証は入国に問題なしという証明に過ぎず、査証だけで就労することはできませんので注意してください。

また、在留資格には学問・就労系と身分系があります。学問・就労系は活動の内容と範囲が決まっていますが、身分系に制限はありません。必ず在留カードを提示してもらい本人確認するようにしてください。

雇用時・退職時それぞれにおいて、ハローワークへ雇用状況を届け出る義務があります。忘れずに行いましょう。

●外国人材採用後のポイント

せっかく外国人材を雇用しても、すぐに退職されては困ります。そこで実際に外国人を雇用している企業が行っている事例として、次のような取り組みがあります。

例えば「メンター」といって、外国人の個人的な相談にのってくれる人を配置すること。メンターは直属の上司や職務が近くないほうがうまくいきます。また旧正月等、外国人の母国の慣習を理解しておくことなどバックボーンを知っておくことは雇用管理を行ううえで重要となります。

事務所日誌



●11月の事務所の活動

- 6日 技能実習生向け法的保護講習の講師
- 12日 クライアント企業にて人事評価制度研修の講師
- 14日 井原商工会議所定例労務相談員
- 14日 オンライン早朝読書会「いばら朝喝同好会」参加
- 20日 人材育成交流会「ChatGPTの基本」に参加
- 26日 オンライン読書会「ゆうかつ」に参加

【編集好奇】

▼先日、三男の学芸会に行きました。演目は「寿限無(じゅげむ)」で、子に長命を願い長い名前をつけたお話しです。演目が決まってから毎日、家でセリフを覚えてた三男。あの長い名前をあっという間に覚えるから子どもはすごいですね(SY)

「人事制度再構築の研修」

当事務所のお仕事ご紹介

先日、クライアント企業さまからご依頼をいただき、「人事評価制度再構築研修」の進行役を務めました。

こちらのクライアント企業には、数年前より人事制度がありましたが、人材不足や人件費上昇に対応するため人事評価制度を再構築することになりました。

評価項目や評価内容は、キャリアパスを意識し、未経験者がステップアップできるものとしています。

また次世代を担う若手リーダーとともに作成しました。(妹尾 悟)



【仕事で便利なExcelショートカットキー】④

「Ctrl + Dキー(上のセルをコピー)」Excel内で、すぐ上のセルの内容をコピー＆ペースト(コピペ)できます!