

実践から学ぶ 外国人雇用

人口減少による人材不足や市場の縮小でお困りではありませんか？

外国人雇用についての疑問に3人の専門家が答えます

誰でも雇用できるの？



外国人が日本で働くときは、有効な在留資格が必要と聞きました。これまで外国人を雇ったことがなく、どうやって募集して採用すればいいかわかりません。うちの小さな会社でも外国人を雇用できるのでしょうか。

日本語が通じないのでは？



同じ職場で働くのに、言葉が通じないと困るんじゃないでしょうか。大事な情報や仕事の指示も伝えられないと、仕事に支障も出そうです。誰か日本語を教えてくれる人がいるのでしょうか。



こたえは
こちら！



職場で気をつけることは？



文化や習慣がちがうと戸惑います。食べ物に制限があるとか、お祈りの時間があるという話も聞きました。一緒に働くときにどんなことに気をつければよいのでしょうか。

実践からヒントを学び、外国人雇用で
職場に活力を取り戻しましょう！



誰でも雇用できるの？

外国人の日本での滞在には、有効な「在留資格」が必要です。「在留資格」には、①特定の業種や期間だけ働くことができるもの、②原則として就労できないもの（「留学」「家族滞在」など）、③就労に制限がないもの（「永住者」「日本人の配偶者等」など）があります。（右図参照）

①の場合は、担当する業務が在留資格の要件を満たしている必要があります。新たに外国から呼び寄せることもできます。

②の場合、資格外活動許可を取って一定の時間内であればアルバイトなどは可能です。ただし時間の制限があり、制限を超えて働くことはできません。例えば学生の場合、授業期間中は週28時間、休暇中は1日8時間までとなっています。

③の場合は在留資格上の制限はありませんので、どんな仕事に就くことも可能です。

外国人の方がハローワークなどを通して応募してこられることもあります。その場合は就労に有効な在留資格があることを確認しておきましょう。採用したい外国人の方がどんな「在留資格」を持っているのかは、本人が携帯する「在留カード」に記載されています。

在留資格の変更や取得が必要な場合は、事業者が書類を用意して本人の申請を手伝うこともできますし、入管業務を取り扱う行政書士へ依頼することも可能です。

なお、「外国人は日本人より安く働いてくれる」「残業もたくさんさせて問題ない」といった考えは間違っています。外国人であっても日本人と同等の待遇で採用し、労働基準法をはじめとした法律や制度を守って雇用することはいうまでもありません。

在留カードとは？

在留許可を得て日本に中長期にわたって滞在する外国人に法務省が交付します。カードには在留カードには、氏名、生年月日、性別、国籍・地域、住居地、在留資格、在留期間、就労の可否など、法務大臣が把握する情報の重要部分が記載されています。



在留資格の種類と該当する主な職種

在留資格	該当する主な職種
外交	外国政府の大使等/家族
公用	外国政府の職員/家族
教授	大学の教授等
芸術	芸術家
宗教	宣教師等
報道	外国の報道機関の記者等
高度専門職	研究者、技術者等
経営・管理	経営者
法律/会計業務	弁護士/公認会計士
医療	医師、看護師
研究	政府関連/企業の研究者
教育	小中高校の語学教師等
技術・人文知識・国際業務	技術者、通訳、語学教師、デザイナー、海外マーケティング等
企業内転勤	外国の事業所の日本支社・支店で働く人
介護	介護福祉士
興行	歌手、俳優、スポーツ選手等
技能	調理師、金属加工職人等
技能実習	技能実習生
特定活動	ワーキング・ホリデー、EPA協定の介護士等
特定技能	建設、介護など14業種
文化活動	日本文化の研究者等
短期滞在	観光、短期商用、親族・知人訪問
留学	大学、専門学校等の学生
研修	技術/知識習得の研修生
家族滞在	在留外国人が扶養する配偶者・子
永住者・特別永住者	永住許可を取得した者・旧植民地出身者とその子孫
日本人の配偶者等	日本人の配偶者、実子、特別養子（日系2世等）
永住者の配偶者等	永住者の配偶者
定住者	インドシナ難民、日系3世等

①特定の業種や期間だけ働くことができるもの
（期間の更新や在留資格の変更ができる場合もあります）

②原則として就労できないもの

③就労の制限がないもの

外国人もさまざまな職種に就くことができます。
在留資格の更新や変更も可能です。





日本語が通じないのでは？

日本にはすでに280万人を超える外国人が暮らしています。法務省が2017年に日本で暮らす外国人に行ったアンケート調査では、日本語での会話が「まったくできない」と答えた人はわずか10%。難しい言葉や漢字の読み書きはできなくても、日常の会話や仕事で必要な日本語はできるという外国人が多いのが実情です。

とくに長く日本で暮らしていて「永住者」資格をもつ人は、日本語だけでなく、日本の文化習慣についても詳しい人もいます。また日本の学校で学んでいる「留学生」が就職する場合も、ある程度の日本語力を持っています。海外からまったく日本語がわからない人をいきなり採用するよりも、まずはこうした人を採用し、外国人と日本人との架け橋になってもらうことをおすすめします。

日本語がどのくらいできるかを評価する「日本語能力試験」という制度もあります。実際に介護やコンビニの現場で働く外国人に調査したところ、4級レベル（日常会話程度）の人が多かったというデータもありますが、一緒に働く人に聞くと2級レベルは欲しいという声を聞きます。

ある程度日本語がわかる場合でも、それぞれの職場に独特の表現や単語があり、戸惑う外国人も少なくありません。採用してからも職場で必要な日本語を学ぶ機会を用意しましょう。佐賀県では社内での日本語教育の相談を受け付けたり、地域の方々と交流をしながら日本語を学ぶ地域日本語教室の紹介をしていますのでお問い合わせください。

職場だけでなく、地域の人たちとのコミュニケーションも大切です。たくさん話すことが語学上達の近道です。地域の清掃やイベントなどにも参加して、地域人たちに身近に感じてもらえれば、外国人スタッフたちの日常生活も楽しいものとなりますし、事業所への信頼にもつながります。

日本語能力検定

日本語を母語としない人の日本語能力を測定し、認定する試験です。国際交流基金と日本国際教育支援協会が1984年に開始し、世界最大規模の日本語試験となっています。検定はN5～N1の5段階で、認定の目安は次の通りです。

レベル	認定の目安
N1	幅広い場面で使われる日本語を理解することができる
N2	日常的な場面で使われる日本語の理解+幅広い場面で使われる日本語をある程度理解することができる
N3	日常的な場面で使われる日本語をある程度理解することができる
N4	基本的な日本語を理解することができる
N5	基本的な日本語をある程度理解することができる

外国人雇用の事例紹介① 日の出医療福祉グループ （兵庫県）



介護業界の人手不足は深刻です。離職率も高く、新卒や中途採用の状況も厳しくなっています。紹介会社の紹介手数料も年々高騰しているうえに、応募者も高齢化しています。そこで当グループでも、外国人採用を検討することになりました。

はじめは「技能実習」の営業に来られた組合の紹介で現地に視察に行き、11人に内定を出しました。しかし、いざ来日という段になって8名が辞退。高いコストをかけても上手くいかないことがわかりましたので、介護分野で実績のある組合を探し直し、翌年に再び現地へ赴きました。

本部担当者や施設長が直接現地に赴き、教育環境や送付機関の状況を確認するようにしています。内定を出したあとも月1回ペースのWEB面談で施設責任者や担当者とのコミュニケーションの機会をつくるなど工夫をしました。内定後のWEB面談を始めてから辞退者は大幅に減りました。

ウイークリーマンションをお手本にして、施設から徒歩・自転車で通勤可能な圏内に寮を整備しました。介護希望の外国人は女性が多く、彼女たちの人生で一番若くきれいな時期を当グループで過ごして頂くのですから、できる限りよい環境を整えて、丁寧なコミュニケーションをとることを心がけています。

企業理念やクレドも英訳しました。英語にしたのは外国人職員が多国籍であることと、日本人を含め、職員みんなの意識を高めたからです。英語の企業理念は、海外の採用でも信頼度を高める効果がありました。また外国人に伝わりやすい日本語の研修や、管理職向けのダイバーシティ研修を、地域の方にも参加頂ける講座として行政機関や大学と連携して開催しています。

介護の仕事には、利用者様やご家族様そして近隣住民の皆様方との信頼関係が重要です。地域トラブルは避けなければなりません。外国人受け入れに際して、自治体や寮のある地域の自治会などにも事前に訪問をして説明を行いました。そのおかげで当グループの外国人職員は、地域の消防訓練、ため池清掃、お祭りなどにも参加しています。

団塊の世代全員が後期高齢者となるこれからの日本の地域福祉を、国内の人材だけで支えることは不可能に近い。当グループもまずは職員の10%、将来は20%が外国人になることを見据え、関係各所や近隣住民のお力をお借りしながら、これからも地域福祉を支え抜きたいと考えています。

「外国人に通じる日本語」研修もしています。
ご近所へのアプローチも大切にしましょう。





職場で気をつけることは？

「我々は労働者を呼んだのに、来たのは人間だった」

戦後、ヨーロッパで外国人労働者が増えたとき、スイスの経済学者マックス・フリッシュが書いた言葉です。人間は機械ではありません。仕事に必要な指示だけを理解していればよい、仕事だけしてお金を貯めて国に帰れば良い、というような考え方では、お互いに働きやすい職場をつくることはできません。

異なる文化を持つ人とのコミュニケーションで最も重要なのは、相手を理解しようという気持ちです。日本人からすると「おや？」と思うような行動も、それぞれの習慣や考え方に沿った、理由のあるものかもしれません。「相手が悪く自分が正しい」と決めつけるのではなく、自分が戸惑っていることを率直に相手に伝えましょう。

私たちがストレスを感じるのは、コミュニケーションのズレが背景にあります。コミュニケーションという言葉によるものが中心と考えがちですが、実際は非言語コミュニケーションが93%を占めているといわれています。服装や身ぶり、時間に対する考え方など、文化や習慣の違いが大きいのも非言語コミュニケーションです。

言語は翻訳が必要と気づきますが、非言語コミュニケーションのちがいは配慮されることが多いです。日本の文化を押しつけるのではなく、また外国人を「お客さん」扱いするのもなく、職場や地域での非言語コミュニケーションのずれに着目し、これからどうすればいいかを互いに考えることが大切です。

パワハラやセクハラの背景にも非言語コミュニケーションのズレが潜んでいることが多いです。外国人受入れを機にこれまでの職場慣行を見直し、丁寧なコミュニケーションを心がけることで、外国人だけでなく誰もが働きやすい職場づくりをめざしましょう。

非言語コミュニケーション

アメリカの心理学者アルバート・メラビアンが行った調査では、人と人とのコミュニケーションには「言語」「聴覚」「視覚」の3要素があり、その割合は7:38:55であったというもの。主な非言語コミュニケーションの行動とポイントは次の通り。

身体伝達行動	表情、姿勢、服装、髪型、身振り・手振り、視線など
身体的特徴	体系、毛髪、皮膚、目の色など
接触行動	握手する、抱擁する、なでる、たたく など
周辺言語	話の速度、声の大きさ、声の高さや抑揚、会話中の「間」 など
近接空間	人との距離、空間の使い方、遮蔽、座る位置 など
環境要素	備品、装飾、照明、色調、温度、湿度 など
時間意識	M時間（単線的・時間厳守）、P時間（多面的、対人関係重視）

外国人雇用の事例紹介②

Japan Connect (宮城県)



製造業は「きつい」「汚い」「危険」というイメージがあるのか、人手不足に加え人気のない職種になってしまいました。採用にも苦労しますが、定着率も低いです。高齢化も進んでいて、このままでは日本の製造業は崩壊しかねない。

日本人にこだわる必要はないのではと、外国人の採用に力を入れる企業が増えています。私は長年、製造業の現場に外国人を派遣する仕事をしてきました。現場から聞かれるメリットには次のようなものがあります。

まず聞かれるのは、「人員の配置が計画的に行えるようになった」ということ。とくに「技能実習」は3年現場にいてくれますので、結果的に採用にかかる費用は削減できます。そして「若くて元気な外国人が来て活気が戻った」とか、「一緒に働く日本人の意識が変わった」という声も聞かれます。

デメリットとしては「せっかく技術や日本語を習得しても帰国してしまうのが残念」というもの。19年4月に新設された「特定技能」や「技術」という在留資格で受け入れれば、継続して働くことは可能になりますので、今後は「技能実習」以外の在留資格も視野に入れ、中長期的なキャリアデザインを描くことも可能です。

もうひとつ、デメリットとしてあげられるのは「現場が混乱する」「社内での理解や協力が得られない」というものです。外国人受入れはともに働く日本人の負担が増える、地域でトラブルを起こせば会社の信用が落ちる、という不安が背景にあります。

上手くいくポイントは、責任と成果を見える化して評価に反映させること。そして管理者側にも外国人を配置することです。長い目で技術を伝承し、長い目で評価するのが日本の職場の文化ですが、海外では短期で評価し賞与にもすぐ反映するのが一般的。自分は評価されていないのではないかと感じると、生産性が落ちたり離職につながります。

日本人だけが評価しては、視点のズレから「なぜ評価されないのか」「何が悪いのか」がなかなか伝わりません。品質管理でも同様で、日本人のリーダーからダメ出しされても、どこがどうダメののかが伝わらない。外国人の視点がわかる人が管理者側にいれば、非言語の領域も含んだ的確なコミュニケーションが可能になります。

海外から来てさみしいだろうからと、休みの日も目一杯、世話してくれる社長さんもおられますが、休みの日は会社の人と会いたくないという外国人もいます。肩の力を抜いて互いの働き方、休みの日の過ごし方をよく話し合い、適度な距離感を持って気持ちの良い職場づくりをめざしましょう。

管理者側にも外国人を受け入れましょう。
若い人が来ることで職場に活気が出ます。



相談したい時は？



さが多文化共生センター
Center for Multicultural Society in Saga

18の言語とやさしい日本語で
相談ができます！ Free! お金はかかりません

このセンターは外国人も日本人も、もっとみんなが暮らしやすい佐賀県を目指すためのセンターです。
外国人住民のみでなく、事業所など、地域の皆さんからも相談を受け付けます。

TEL 0952-22-7830

相談ができる時間

9:00-12:00・13:00-16:00

土・日・祝日・年末年始12/29-1/3は閉まっています

「さが多文化共生センター」は佐賀県国際交流協会が運営しています。面談での相談も行っています。

このリーフレットは2019年度佐賀県多文化共生推進事業の一環として、2020年3月18日に唐津市で開催した「外国人雇用セミナー」の内容をまとめたものです。登壇者の略歴は下記の通りです。

一般財団法人ダイバーシティ研究所 代表理事 田村太郎

25年にわたって多文化共生の地域づくりに携わるほか、CSRやダイバーシティ推進でも研修やコンサルティングを行う。大阪大学客員准教授、明治大学兼任講師。



日の出医療福祉グループ 法人本部 経営企画部マネージャー 木村眞奈美

中国東方航空、大阪国際交流センター勤務等を経て2017年より160施設2,700名の従業員が働く同グループで外国人雇用を担当。モンゴル、ネパール、ミャンマーに直接出向き積極的な受入れを展開中。



Japan Connect 代表 菅野竜平

製造業分野で外国人材の導入・教育・管理や受入れ組合の設立、日本語学校の設立などに長年携わるほか、ベトナム送り出し機関の顧問を務め、現地での教育とスタッフの指導にも尽力。

