

～企業のための～

# 外国人材 “共働” WebJournal

【外国人とともに働く】TIA外国人材コーディネーター



## 第2回 県内外国人の現状(その2)「外国人労働者の在留資格とは」

### はじめに

今回は、「外国人材雇用相談窓口」のお話しをしたところですが、「令和元(2019)年度栃木県国際経済交流調査報告書」

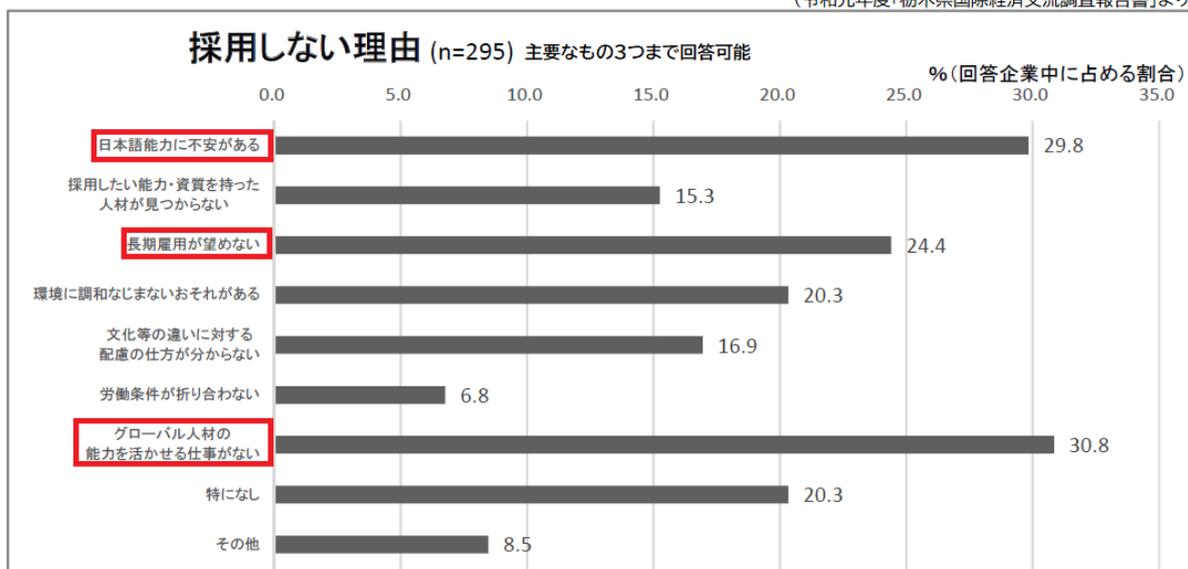
(<http://www.pref.tochigi.lg.jp/f04/work/shoukougyou/kokusaikozai/documents/r1houkokusyopdf>)によると、「グローバル人材の現在の雇用状況及び今後の採用予定について」のアンケートに答えた県内企業517社の内63.1%にあたる326社は「グローバル人材の雇用予定なし」と答えていて、「外国人材雇用相談窓口」を利用するに至らないと思われる結果になっています。

少子高齢化による人手不足の状況にありながら、「予定なし」が半数以上となっているのはなぜか、とその理由をみると(下図)「グローバル人材の能力を生かせる仕事がない」30.8%、次に「日本語能力に不安がある」29.8%、「長期雇用が望めない」24.4%になっています。

このような課題を持つ企業ほど、「外国人材雇用相談窓口」に是非ご相談を頂きたいと思っています。

### グローバル人材を現在雇用しておらず、かつ、今後の採用予定もないと回答した企業のうちグローバル人材を採用しない理由について回答した企業295社の回答状況

(令和元年度「栃木県国際経済交流調査報告書」より)



～企業のための～

# 外国人材 “共働” WebJournal



## 【外国人とともに働く】TIA外国人材コーディネーター

### 外国人材雇用のアドバイス(1):雇用したい人材の在留資格は?

このアンケートで「グローバル人材の能力を生かせる仕事がない」に答えた企業は、「グローバル人材(外国人留学生、海外の大卒者等)」が取得する「技術・人文知識・国際業務」の在留資格を考慮して、この資格に応じた「能力を生かせる仕事がない」とお答になったことと思います。

しかし、グローバル人材を開発途上国へ日本の技能・技術・知識を移転することを目的にした「技能実習」在留資格取得者や、人手不足を補う「特定技能」の在留資格取得者とした場合では、それぞれに対し「能力を生かす仕事がない」とは言い切れないのではないかと思います。

人材を必要としている仕事があるならば、その仕事に合った在留資格で外国人材の雇用を検討してみてもいかがでしょうか。

### 外国人材雇用のアドバイス(2):雇用したい人材の日本語能力は?

「日本語能力に不安がある」と答えた企業には、どのくらいの日本語能力なら許容できるのか、実際に面接をして確認されることをお勧めします。

面接時に丸暗記で話す外国人材がいて、眉をひそめたというようなお話を伺いますが、初めから日本語を流ちょうに話せる外国人はいません。評価するポイントは、日本語学習に対する熱意、そして今後の上達を期待できるかどうかなどとして、業務に必要なコミュニケーションができるかどうか、ご確認いただければと思います。

人を相手にする仕事(介護、宿泊、外食業など)では、特にレベルの高い日本語能力を必要とします。入国前に具体的な仕事を理解いただくため「やさしい日本語」によるビデオ教材等を用意し教育するなど、受け入れ側企業の工夫も必要です。

### 外国人材雇用のアドバイス(3):長期雇用は望めない?

「長期雇用が望めない」と答えた企業は、おそらく技能実習生を雇用する時の条件「日本で修得する技能が母国において修得が困難であること、目標と内容が技能実習の定めた基準に適合し、実習を実施する期間が右記に適合していること(第1号は1年、第2、3号は各2年)」から、自社の仕事では1~2年間の技能実習計画を満たすことが難しいと考えて、外国人材の雇用をあきらめているのではないのでしょうか。

このような企業は、昨年4月に施行された「転職可能、通算で5年間滞在可能など」とした、長期雇用に縛られない条件の「特定技能」で雇用を検討頂けます。

～企業のための～

# 外国人材 “共働” WebJournal



## 【外国人とともに働く】TIA外国人材コーディネーター

### 外国人材雇用の注意点（参照：「外国人を雇用する事業主の皆様へ」法務省出入国管理局）

<http://www.immi-moj.go.jp/seisaku/pdf/2015fuhoushuro.pdf>

現在、就労可能な在留資格は、日本人と同等の扱いとなる身分に基づく在留資格を除き、就労内容に制限があり、その制限の中で仕事をする必要があります。

その制限範囲を超えて働くことは不法就労となります。不法就労は、不法に就労した外国人だけでなく、不法に就労させた事業主も処罰の対象となります。外国人材を雇用する際は、必ず在留資格の内容を確認してください。

外国人労働者の在留資格
専門的・技術的分野の在留資格(主に技術・人文知識・国際業務)
特定技能
技能実習
特定活動
留学、家族滞在（資格外活動）
身分に基づく在留資格(永住者、日本人の配偶者、定住者等)

※在留資格は外国人住民が持つ在留カードに記載されています。

今回は、「県内外国人の現状(その3)」として、これらの在留資格をもつ外国人はどんな業種で働かれているかをみていきたいと思います。

質問や相談希望に関しては、TIAの「お問合せフォーム」(<http://tia21.or.jp/inquiry.html>)にて承ります。

(公財)栃木県国際交流協会 外国人材コーディネーター

堀江 茂行

2019年4月より、(公財)栃木県国際交流協会 外国人材コーディネーターとして、海外の送り出し機関、監理団体や登録支援機関、県内企業や事業者等との調整など、外国人材の受入れ体制整備・運営の総括的な調整に関する相談を担当。1985年のプラザ合意による円高で日系企業の海外進出が増加する中、電気系外資企業において継続的な取引をサポートするため海外の従業員と交流する場などに参加。その後は、海外企業で2019年3月まで約20年間、タイを中心に、アジア圏各国の市場分析、工場設置の場所選定、従業員の雇用についてのアドバイスなど、日系企業の東南アジア進出をサポート。