

関西産業人材News letter

VOL.
08

- 目次 ●多様化する外国人材の雇用方法 1
 (行政書士法人第一総合事務所 代表行政書士 若松 直 氏)
 ●日本で活躍する外国人材の育成を考える 3
 (株式会社トモノカイ 大阪支社長 吉田 圭輔 氏)

多様化する外国人材の雇用方法

【行政書士法人第一総合事務所 代表行政書士 若松 直 氏】



1. 深刻化する人手不足

日本社会の全体が過去にない程の人手不足に陥っている。そんな中、育児休暇制度による復職促進、シルバー人材の活用など、考えられる有効な手段を講じてきた日本社会。しかし、人手不足が解消されたという声は聞かない。

日本の人口は、総務省統計局の調査によれば、2008年をピークに減少に転じている。それに伴い、15歳から64歳までの生産年齢人口も減少している。また、将来予測に目を向けてみても、生産年齢人口は2051年には5000万人を下回ると予測されており、このままでは「人手不足倒産」の増加は不可避の状況にあると言っても過言ではない。海外市場への進出が適う大企業はともかく、中小企業においては、労働力の不足は企業数の減少を意味することから、手遅れになる前に有効な一手を打つ必要がある。

そこで、今回ご紹介をしたいのが、外国人材の活用である。

2. 多様化する外国人材の活用法

外国人を雇用する方法として、一般的に認識をされているのが就労ビザ（代表例は、技術・人文知識・国際業務）や技能実習制度を活用することである。しかし、今や外国人材の雇用方法は、多種多様に及ぶ。

下記に、どのような在留資格を有する外国人材を活用できるのか、日頃小職がセミナー等でお知らせしている内容の一部をご紹介します。

(1) 就労系の在留資格

→技術・人文知識・国際業務や企業内転勤など、日本で働くための在留資格が該当する。

(2) 身分系の在留資格

→永住者、日本人の配偶者等、永住者の配偶者等、定住者であれば活動制限がない。そのため、これらの在留資

格を有する外国人材は、日本人と同様の活動が可能となる。

(3) 留学・家族滞在の在留資格

→週28時間（学則で定める休業期間中は、1日8時間以内、週40時間以内）であれば、活動内容の制限はない。留学生においては、あくまでも学生のため一定の配慮は要するものの、業務内容によっては十分企業の戦力になり得る。

(4) 特定活動（告示5号）の在留資格

→いわゆるワーキングホリデーで来日している外国人を指す。2019年4月現在で、我が国は23ヶ国と協定を締結している。多くは1年の期間制限があるものの、活動内容の制限はない。

(5) 特定活動（告示9号）の在留資格

→海外の大学生が対象となるインターンシップである。期間は、1年を超えない期間で、かつ、通算して大学の修業年限の2分の1を超えない期間内とされている。期間制限があるものの、ワーキングホリデー同様、戦力になりうる。もっとも、インターンシップであるため、通常の雇用とは異なる点には注意を要する。

(6) 特定活動（告示46号）の在留資格

→令和元年5月下旬の法務省告示の新設にかかる在留資格である。これまで在留許可がなされなかったサービス業等の業態において、一定の要件を満たせば幅広い活動が許容されるようになった。

(7) 資格外活動（有償型インターンシップ）

→上記（3）で見たとおり、留学生のアルバイトには時間制限が課せられている。ここで見る有償型インターンシップは、日本の大学4年生、大学院2年次、3年次を対象に、一定の要件を満たせば、週40時間までの就労活動を認めるものである。なお、ここで対象とされている留学生は、特に優秀な留学生とされていることから、インターンシップの趣旨を理解し、適正雇用を実現する必要がある。

(8) 特定技能1号の在留資格

→平成31年4月1日の改正入管法で新設された在留資格である。特に人手不足が著しいとされている14の産業分野が対象となっている。

(9) 高度専門職1号の在留資格

→学歴や年収等をポイント計算し、70点以上ある場合には高度専門職という在留資格を取得できる可能性がある。外国人材においてメリットが多く、優秀な外国人材を求める企業においては、ぜひ要件等をご確認いただきたい。

(10) 技能実習の在留資格

→我が国で培われた技能、技術又は知識の開発途上地域等への移転を図り、当該開発途上地域等の経済発展を担う「人づくり」に寄与することを目的として創設された制度である。技能実習生の数は30万人を超え、増加の一途をたどっている。

このように外国人材の活用については、在留資格の拡充もあり、多様化している。外国人材の多様な活用を目指すには、目まぐるしく変化する入管法の情報は欠かすことが出来ない。

3. 外国人材の活用を目指す企業は今がチャンス

在留資格の拡充によって、外国人材雇用の間口は広がったといえるだろう。しかし、外国人材を雇用すれば、それ即ち人材不足の解消というわけではない。外国人材は日本人と同じように意思疎通が出来て、すぐに日本人と同じような活躍が出来るわけではないのである。

実際、外国人材の雇用が進むにつれ、外国人材の雇用「後」のトラブル相談が増えている。

日本人と外国人は、言語も習慣も考え方も価値観も異なる。そのため、外国人材とのトラブルを未然に防ぐためには、違いを理解し、尊重しながらも、交流を図っていく必要がある。少なくとも、外国人に“日本人らしさ”を押し付けてはならない。

次に、外国人材の在留資格制度についても、理解をする必要がある。

2019年4月1日、入管法（正しくは「出入国管理及び難民認定法」）及び法務省設置法の改正法が施行された。今回の入管法改正では、法務省の外局として「出入国在留管理庁」を設置し、過去最多となった訪日外国人、在留外国人の対応策を取りまとめるに至った。

外国人材の活用法も多様化され、外国人雇用は規制緩和されたという認識をお持ちの方も多いのではないだろうか。その一方で、厳格かつ適切な在留管理を実施することを法務省が表明していることはあまり知られていない。

ルールを守らない会社については外国人を雇用させないという法務省の強い姿勢を感じている専門家は、小職のみではないはずである。今後、入管法違反で出入国在留管理庁から摘発を受ける企業は増加すると予想している。このように、外国人材の雇用については、日本人にはない面倒を伴うのは事実である。しかし、策を打たなければ人手不足は解消しない。

ここで一つお勧めしたいことがある。それは、外国人材の雇用を進めるには、今が絶好のタイミングであるということだ。

その理由として、日本企業の外国人材の雇用は、まだまだ遅れている。上述のように、外国人材を雇用したものの、受入体制が整っておらず、有効活用が出来ていない企業は多数ある。優秀な外国人材の獲得、外国人材の活用は、受入体制未整備、イリーガルの状況ではなし得ない。

日本企業の外国人材の受入体制整備が遅れている今、受入体制を整えることが出来る企業は、他の企業と比べて頭一つ抜き出る絶好の機会を迎えている。換言すれば、今であれば先駆者利益を得られるということである。

4. 終わりに

今回、多様化する外国人材の雇用方法と題し、外国人材の活用法、雇用する際の注意点などをご紹介してきた。外国人材の雇用方法が多様化している今、正確な入管法の情報の収集、理解が重要であることはご理解いただけたらどうか。綿密な採用計画のもと様々な在留資格を使い分けながら、法の趣旨に沿った内容で雇用する必要がある。また、そのように法令遵守の徹底を実践することが、優秀な外国人の獲得に繋がり、その結果、人手不足の解消を適えることが出来る。

【若松氏プロフィール】

- H22.9 大阪市中央区の北浜で行政書士第一総合事務所を開業
- H24.7 一般社団法人第一総合コンサルティングの代表理事に就任
- H25.9 行政書士法人第一総合事務所の代表に就任
- H27.4 一般財団法人日本アジア振興財団のアドバイザーに就任
- H27.8-H29.3 学校法人芦屋学園芦屋大学の客員准教授に就任
- H28.3 行政書士法人第一総合事務所がCARES-Osakaのコンソーシアム機関に参画
- R1.12 グローバルHR事業協同組合の専務理事に就任

【行政書士法人第一総合事務所 概要】

出入国在留管理局への各種ビザ申請業務を中心に、渉外戸籍に関する業務（国際結婚、国際離婚、国際認知、国際相続等）、対日投資関連業務をおこない、年間3,000件を超える相談を受けている。また最近では、外国人雇用の監査業務をはじめ、外国人雇用の支援体制構築、外国人管理・適正化、留学生の就職支援等を積極的におこなっている。

<HP> <http://d1sogo.jp>



日本で活躍する外国人材の育成を考える

【株式会社トモノカイ 大阪支社長 吉田 圭輔 氏】

1. はじめに

最近、外国人雇用に関する日本の大学・企業からの問い合わせが増えている。

私は外国人留学生の日本での就職について、企業・大学の顧客課題に合わせてアドバイスをを行う傍ら、文部科学省委託事業の留学生就職促進プログラム「SUCCESS-Osaka」(※1)に事業推進コーディネーターとして関わっており、「外国人留学生の就職」について、まずは仕組みと取組みを変えることで解決できることが多数あると信じている。

外国人留学生の就職が成功している形として「日本人とともに日本企業で自分を磨き、働きがいを感じ、自身の能力を活かして社会(世界)に貢献していこうとする姿」とした場合、まず大学がすべきことは、ただ就職率を追うだけでなく、就職後の企業側の人材課題、さらには国際社会における日本の大学の位置付けなどと合わせて検討する必要があると考えている。そこで私は大学での取組みから、“これからの世界の人材獲得競争において日本社会全体でどうあるべきか”を考察する。

※1 文部科学省の委託事業である「SUCCESS-Osaka」は関西大学・大阪大学・大阪府立大学・大阪市立大学の四大学が中心となり、地域の自治体や産業界とコンソーシアムを組み、外国人留学生の就職促進及び定着化を進めている。

<HP><http://www.kansai-u.ac.jp/Kokusai/SUCCESS-Osaka/>

2. 大学での取組み

表1は外国人留学生の就職促進に向けた大学の取組みを表しており、そのなかで実施していないものと、その理由を挙げている。

ここで目に付くのは「実施していないもの」が多くの設問で7割を越えている点である。しかも実施できない理由の多くが「日本人学生向けの取組みと併用できる」である。この認識が多くの大学の現状だと捉えれば、外国人留学生に特化した考えるべきキーワード「キャリア」「日本企業文化・インターンシップ」に関する取組みは脆弱と言え、私のように日本企業側の人間からするともっと真剣に取り組むべきだと言わざるを得ない。

そこで取組みのヒントとして、キーワードごとに

「SUCCESS-Osaka」の事例を紹介する。

まずは「キャリア」について。外国人留学生の持つ情報が不足し偏っている現状に対して「SUCCESS-Osaka」では「業界理解講座」を定期的開催している。各回に

特定の日本企業の社員を迎え、業界の特性や事業・仕事の特徴について、特に日本企業の特長である企業理念と長い歴史からの発想の転換など実体験を交えて講話してもらうことで、外国人留学生にとって最初の日本企業との出会いのインパクトがここに生まれるのである。

さらに「ケーススタディ」を来年度の計画に組み込んでいる。外国人留学生の強みは世界アンテナ力である。母国語をはじめ、世界の事例をリアルタイムで多様に集めることができる。そして何より彼らは生きている間に母国が成長している姿を見てそれが当たり前と思っている。外国人留学生の視点を改めて活用すべき段階にいるということ、このケーススタディで連携する企業側にも付け加えておきたい。

◇表1：実施できない理由※2

	N	1位	2位	3位
専用就職支援窓口設置	360	A 72.2	B 10.0	C 9.4
外国人留学生向け就職説明会の実施	271	A 74.5	B 13.7	C/D 5.2
外国人留学生向け日本企業説明会の実施	386	A 70.7	B 12.2	E 9.8
外国人留学生向け対策講座の開催	379	A 76.8	B 11.1	D 7.9
外国人留学生向けインターンシップの実施	347	A 70.0	B 11.8	D/E 4.9
ビジネス日本語講座の開催	372	A 36.6	B 21.8	D 16.7
ビジネスマナー等の講座開催	332	A 71.7	B 12.0	D 8.7
外国人留学生センターとの情報交換	235	B 25.1	D 6.0	C 4.7

A：日本人学生向けの取組と併用できる
 B：必要性を感じない
 C：専門的な人材がいない
 D：予算や人員が確保できない
 E：協力いただける日本企業が見つからない、少ない

※2 三菱UFJリサーチ&コンサルティング(2014)「大学における外国人留学生の就職支援の取組に関する調査」2014年3月、17-19頁

2つ目は「日本企業文化・インターンシップ」について。いくら授業で日本企業文化を伝えても心から理解する事が難しいことは容易に想像がつく。例えば日本の就活ルールを単純に教える、これほどナンセンスなものはない。SUCCESS-Osakaの就活のガイダンスでは、なぜ日本は卒業者の一括採用に踏み切ったのかを高度経済成長時代からの歴史をひも解き、母国の経済と歴史を比較することで、初めて彼らの真剣な活動が始まる。自身のアイデンティティを持ちながら日本文化を理解することで対応力のある人材が今後の日本を強くしてくれると信じている。

また、ケーススタディの実践の場として、中長期のインターンシップを日本企業と共同開発し、社員と外国人留学生が共同作業を行う活動を支援する。テーマを取って社会課題×SDGsとし、世界潮流を考えさせる。こうした活動を通して、基本的なビジネスマナーをはじめ、日本の企業文化に触れることになる。またPDCAサイクルを回す体験が思考力の訓練にもつながる。さらに、これら活動の基礎を低学年時に行う必要がある。外国人留学生にとって、日本に在留する時間は限られており、統計上でも卒業後、半数以上は母国、もしくは別の国に渡ってしまう。世界の外国人留学生は年間約3700万人、この内、日本に来る外国人留学生はたったの30万人で全体の4%に過ぎないのである。これからさらに“考える事ができる人手”不足は顕著になる。外国人留学生が日本に在る間に、単純系アルバイトから脱却させ、思考力を養成する有償型の取り組みを日本の社会全体で考え、日本企業発の日本を愛すグローバル人材が世界で活躍する。そのような仕組みである“人材育成のハブ化”ポジションを日本は目指すべき段階にいると考えている。

3. まとめ

外国人留学生の就職とフォローアップについて、各大学は様々な取り組みを実施している。そして外国人留学生を採用する日本企業にとって、本当に活躍してくれるの

か、定着して働いてくれるのかが不安要素である。企業は外国人留学生と相対するのみだが、大学は複数の企業と接する中で、多くの事例を収集できる立場にある。大学、外国人留学生、日本企業が相互に理解し合い、歩み寄っていくことができれば、日本という国の中で、新しいポジショニングが生まれるのではないかと思う。そして、大学をはじめとした教育現場と日本企業との接続が機能しているのかを今一度検証する必要があると考えている。経済産業省の提唱する「社会人基礎力」は、日本社会に出てすぐに身につくものではなく、学生時代からの学びに大きく影響される。日本人と比較して、この育成が外国人留学生には非常に重要なのである。

【吉田氏プロフィール】

- ・H25.1 株式会社トモノカイにて留学生支援事業部の立ち上げ
- ・H30.9 関西大学より依頼を受け文部科学省委託事業SUCCESS-Osaka事業推進コーディネーターに就任
- ・同年 株式会社トモノカイがCARES-Osakaのコンソーシアム機関に参画

【株式会社トモノカイ 概要】

大学での外国人留学生へ就職支援アドバイザーおよび企業人事部との定着支援を意識した人事制度設計のコンサルタント。

また最近では、SUCCESS-Osakaプロジェクトにて自治体や公益社団法人2025年日本国際博覧会協会との協業イベントなどの外国人留学生に関する日本企業支援をはじめ、全国の大学のキャリアセンター等で留学生の就職支援等を積極的におこなっている。

<HP> <https://www.tomonokai-corp.com>



【編集後記】

今回の「関西産業人材News Letter」では、留学生をはじめ外国人材の就職支援の取り組みについて紹介いたしました。外国人材の雇用を検討されている企業の皆様の一助になれば幸いです。次回は、3月に発行予定です。引き続き、外国人材に関する取り組みをご紹介します予定としておりますので、お楽しみに(^^)/ (池田)

発行元
関西広域連合 広域産業振興局
 〒559-8555
 大阪市住之江区南港北 1-14-16
 大阪府商工労働部 商工労働総務課内
 TEL 06-6614-0950 FAX 06-6614-0951
 E-mail sangyo@kouiki-kansai.jp
 URL <http://www.kouiki-kansai.jp/koikirengo/jisjimu/sanshin/index.html>



- 関西広域連合 広域産業振興局NEWS -
メルマガ会員募集中 !

「関西広域連合 広域産業振興局NEWS」では、この「関西産業人材News letter」発行のお知らせなど、みなさまにご活用いただける情報を毎月1回発信しています。ぜひ、ご登録ください♪ (登録無料)

※メルマガ登録サイトへは、QRコードを読み取るか、以下のアドレスあてに空メールを送信してください。
kansaisangyotourouku@qt15.asp.cuenote.jp