

ZOOM UP!

経済トピックス

「外国人雇用セミナー」開催

外国人受け入れで持続可能な職場づくりを目指して

昨年12月16日、仙台市内で開催された「外国人雇用セミナー」での講演取材した。一般財団法人ダイバーシティ研究所代表理事の田村太郎さんが当セミナーの講師として、これからの人材確保のために県内であり進んでいない「外国人雇用」について最新の情報や事例を発信。

田村さんは25年にわたって多文化共生と地域作りに携わるほか、CSR（企業の社会的責任）やダイバーシティ（多様性）推進における研修やコンサルティングなどを多数行っている。また、1995年の阪神淡路大震災での外国人への情報提供を機に「多文化共生センター」を設立し、全国で外国人支援活動を展開。東日本大震災直後に内閣官房企画官に就任、「震災ボランティア連携室」で被災地支援を担当し、現在は復興推進参与として、民間連携やボランティアも担当している。

講演のなかで、「阪神淡路大震災の時と比べ、東日本大震災の復興には時間がかかっています。それは、実際の数値にも出ていますが、人手不足が原因であることは間違いありません。子育て支援や男女ともに働きやすい職場環境を整えるのと同時に、人口が減少しているなかで外国人雇用も考えていく必要があるのです」と話す。



一般財団法人ダイバーシティ研究所
代表理事 田村 太郎氏

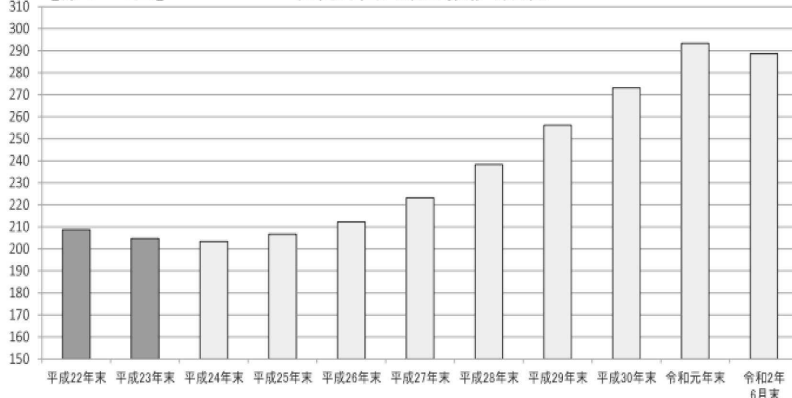
新型コロナウイルス感染拡大の影響で、外国人の数は全体としては減少しているが、これは「留学」の大幅減少によるもの。「技能実習」はやや減少しているが、「永住者」や「技術・人文知識・国際業務」の在留資格を持つ外国人の数は実際には増えている。つまり働くために日本に来ている人数は減っておらず、その根底には日本が人材を必要としていることがベースにあることが考えられるという。

また、外国人雇用における以下の「3つの壁」に着目しており、必要な施策の重要性を訴える。

①制度の壁

住民登録や社会保障、納税等行政での手続きのほか、2019年4月より労働者としての外国人として受け入れる「特定技能」などの新たな在留資格もあり多様な国籍、世代の外国人がすでに多く暮らしていることをしっかり理解すること

【第1-1図】 在留外国人数の推移(総数)



法務省出入国在留管理庁「令和2年6月末現在における在留外国人数について」(2020年10月)より
※平成23年末の統計までは、当時の外国人登録者数のうち、現行の出入国管理及び難民認定法第19条の3に規定する「中長期在留者」に該当し得る在留資格を持って在留する者及び「特別永住者」の数であり、平成24年末の統計からは、「中長期在留者」及び「特別永住者」の数である。

ZOOM UP! 経済トピックス

②言葉・文化の壁

採用や契約時の重要な情報は必ず翻訳し、確実に伝えるために採用する外国人の母語で対応することを基本とすること。または通訳を交えて必ず双方向でのコミュニケーションを心がけ、外国人の意志をしっかりと聞くといった多言語対応、働きながら日本語が身に付く環境を整え、定期的に日本語能力の確認を行い学習の成果を職場全体でわかちあうこと。そして地域生活に必要な日本語の習得には地域住民や行政とも連携し、地域一丸となって日本語習得支援を行うこと

③心の壁

文化や習慣、宗教の違いや配慮してほしいことについてよく話し合い、認識のずれを調整し、多様性を知ること。非言語コミュニケーションのずれもストレスとなっていることが多い。また外国人向けの研修だけでなく、ともに働く日本人の意識改革やコミュニケーションスキルを身に付ける研修の機会を設けることで、違いを受け入れる職場をつくること

田村さんは、「アジアはまだまだ貧しく、経済大国の日本に来たらみんな喜んで働いてくれるのではないかと考える日本の経営者の方は多いが、実際はこの30年でアジアも相当経済成長してきています。もはや日本の賃金や技術は、特段高いわけではないのです。これから先、丁寧にいい職場づくりをしないと外国人が日本の職場に来て働いてくれるとは限りません。こうした現実を正しく認識し、外国人を貴重な人材としてしっかり受け入れることが極めて重要です」と指摘する。

外国人に日本が選ばれるために、その後のステップアップやキャリアアップが期待できるのか、違いを受け入れ、ともに変化する職場「共生」を目指して、新しい職場や地域を作っていくことができるかが、優秀な人材確保につながっていくという。そして、日本で働くにあたっての外国人向けの日本語や技能に関する研修は行われている

在留資格	人数 (2020年6月末)	就労の制限	特徴
永住者・定住者・配偶者	約150万人 うち「特別永住」約31万人 「日系人」約30万人	なし	永住者及び日系3世とその家族まで来日・就労が可能
技能実習	約40万人	職種制限あり 3年または5年	原則として実習先の変更ができない
留学	約28万人	アルバイトのみ可 時間制限あり	技能実習では受け入れできない業種に多い(コンビニ・飲食等)
技術・人文知識・国際業務	約28万人	一定の専門性 更新可	留学生の就職
特定技能	0.5万人	特定の業種 同試験分野内なら転職可 最長5年	2019年4月に新設 技能の日本語の試験あり 日本教育・生活支援が必要
その他	約40万人	特定の業種 収入等さまざまな要件あり	外国人固有の職種 一定以上の技能を持つ 二国間協定に基づく受け入れ等

在留資格別にみた外国人雇用のおおまかな特徴

のだが、日本人社員のためのコミュニケーションスキルや意識醸成のための研修を実施したり、社員1人ひとりが理解できるよう外国人受け入れの方針を明確にしたりすることが重要だと指摘する。また、近年はSNSの発展により、すぐに情報や評判が広まってしまう時代であるがゆえに、適正な雇用をしなければ悪い情報はすぐに発信され企業信用低下にもつながってしまう。

「しっかり外国人が安定して仕事が続けられる環境を整備することは、地域や企業の持続可能性に直結し、さらに日本人の求人も増えることにつながります。ちゃんとやれば波及効果も大きい。ただ人手不足を補うための外国人ではなく、周辺に効果をもたらし、地域にも貢献できる。それが企業の生き残りにもつながるのです」と力説する。

2019年4月1日より、新たな在留資格である「特定技能」が設けられた改正法入管法の施行からまもなく2年が経過する。東北での外国人雇用は他地域と比べるとまだ少ない。外国人受け入れで職場・地域への好循環を生み出し、持続可能な職場づくりをめざすことで、東北全体の活性化につなげていくことが急がれる。

TDB企業コード：657000043 法人番号：2120005012200
 一般財団法人ダイバーシティ研究所
 大阪府大阪市淀川区西宮原1-8-33
 代表理事 田村 太郎氏
 URL：https://diversityjapan.jp/
