

難しい制度のことを、シンプルに 外国人材 [ダイジェスト版] 活用ハンドブック



これだけは押さえておきたい基礎情報を
**厳選してまとめた
ハンドブックです**

いま注目の外国人材雇用について、現況や制度など、
知っておかねばならないことを詰め込みました。

目次

1. はじめに

2. 外国人材が注目される背景と現況

日本で働く外国人材の推移

外国人材が増えている背景

外国人の雇用状況

外国人雇用に関する制度について

外国人材の在留資格

3. 在留資格制度とは

在留資格制度とは

在留資格制度に関するポイント

外国人を採用するうえでの注意事項

4. 外国人材が働きやすい環境とは

外国人材から見た日本企業の長所

外国人材から見た日本企業の短所

5. 付録

はじめに

このハンドブックは、日本で働く外国人材理解のために作成されました。外国人材を巡っては、昨今様々な報道があり、多くの方が様々な「課題」を認識していると思います。一方で、外国人材は確実に身近なものとなっています。同僚に、近所のコンビニに、通勤電車で、様々な国の方の姿が見られます。多くの外国人材は異国の地・日本に上手に馴染み、日本での生活を楽しんでいます。

彼らを理解し、良い関係を作るために最低限必要な3つのポイントを、このハンドブックは押さえています。

1 日本には外国人材が必要だということ

—日本は彼らに「仕事をあげている」ではありません。「経済を支えてもらって」います。

2 外国人材の働き方は「在留資格」次第であること

—在留資格の種類によって、就ける職種、できる仕事の内容が異なります。
なんでも頼めるわけではありません。

3 日本人も「ジャッジ」されているということ

—私たちは一方的に外国人材を「ジャッジ」する立場にはありません。
必要なのはリスペクト、これを就業環境で表現することです。

このハンドブックはとても短いものですが、この3つのポイントを理解するための要点が詰まっています。ぜひあなたの会社でお役立てください

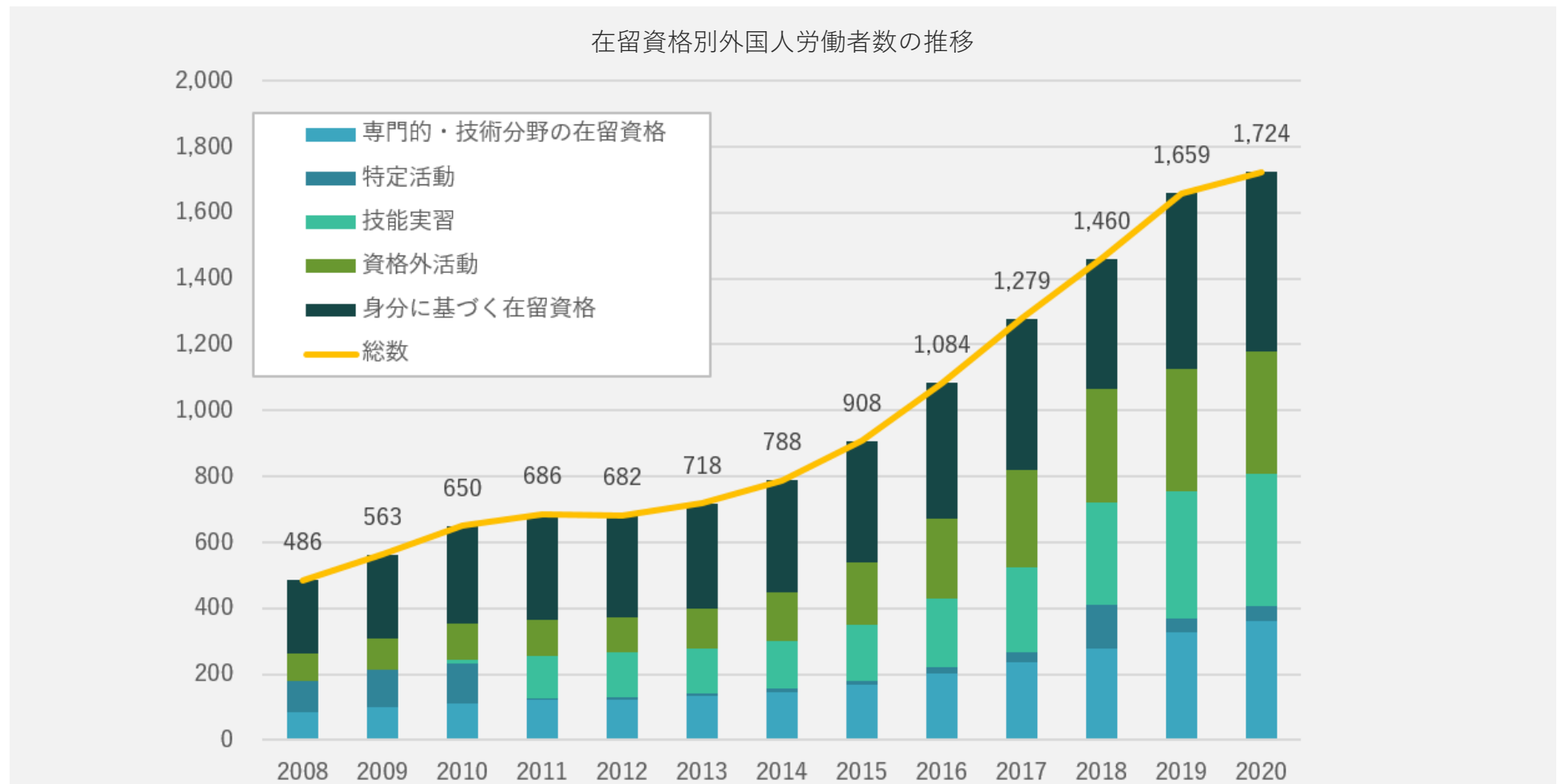


2

外国人材が注目される背景と現況

日本で働く外国人材の推移

日本で働く外国人材の数は増え続けています。2020年の外国人材の数は172万人で、過去最大となりました。



出典：厚生労働省「『外国人雇用状況』の届出状況まとめ」, 2020年10月末公表,
<https://www.mhlw.go.jp/content/11655000/000729116.pdf>

外国人材が増えている背景

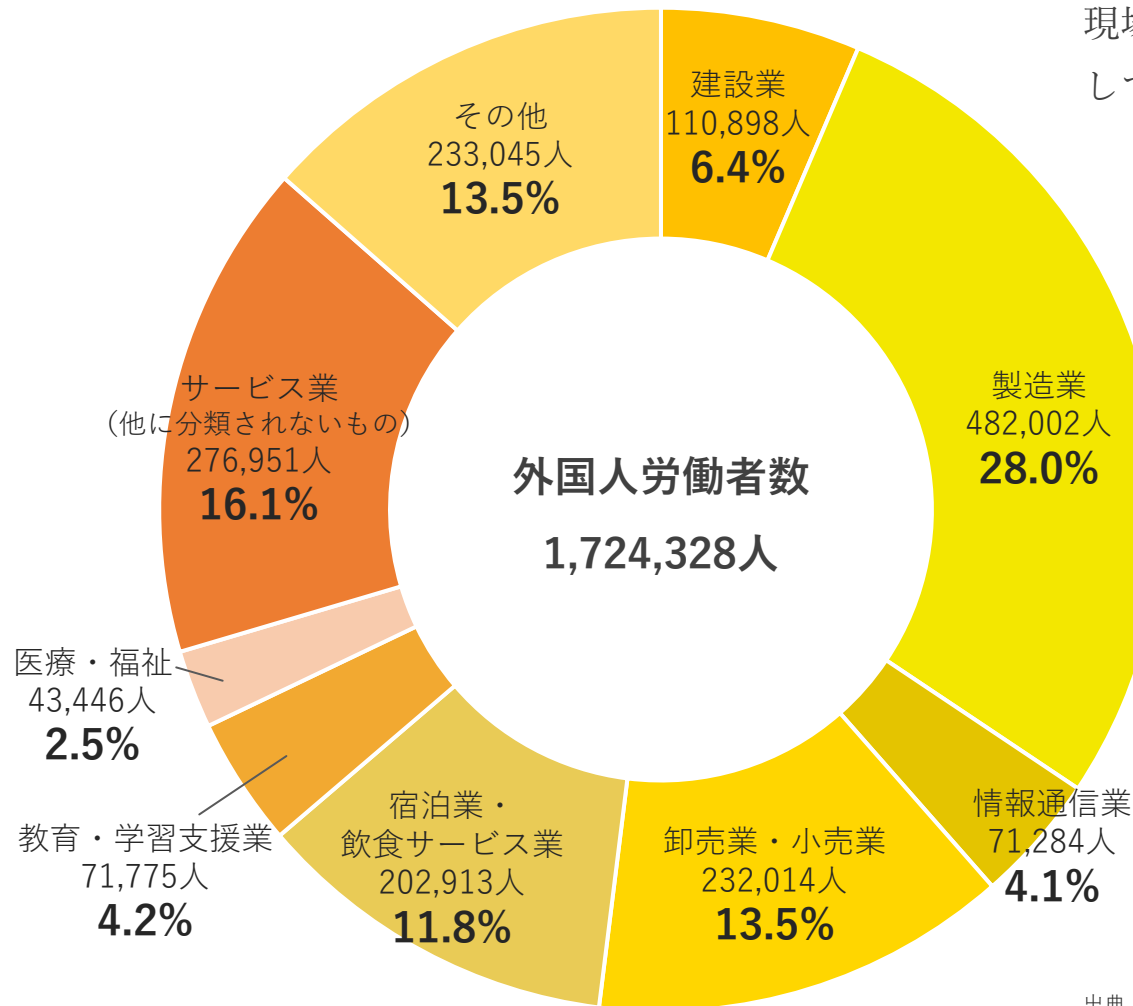


外国人材増加の背景には、少子高齢化による働き手不足があります。少子高齢化社会では、人口より先に労働人口が減少し、人口減少によって社会全体の仕事の量が減る速度より、働き手が不足する速度の方が早くなるため、社会は労働力不足に陥ります。

そのような背景の中で、外国人材は、日本の労働力不足の対策の一つとして注目されているのです。

外国人の雇用状況

産業別外国人労働者数の割合



外国人の雇用状況を見ると、日本では産業やサービスの現場で働く外国人材の需要が高く、多くの外国人が活躍していることが読み取れます。

出典：厚生労働省「『外国人雇用状況』の届出状況まとめ」, 2020年10月末公表,
<https://www.mhlw.go.jp/content/11655000/000729116.pdf>

外国人雇用に関する制度について

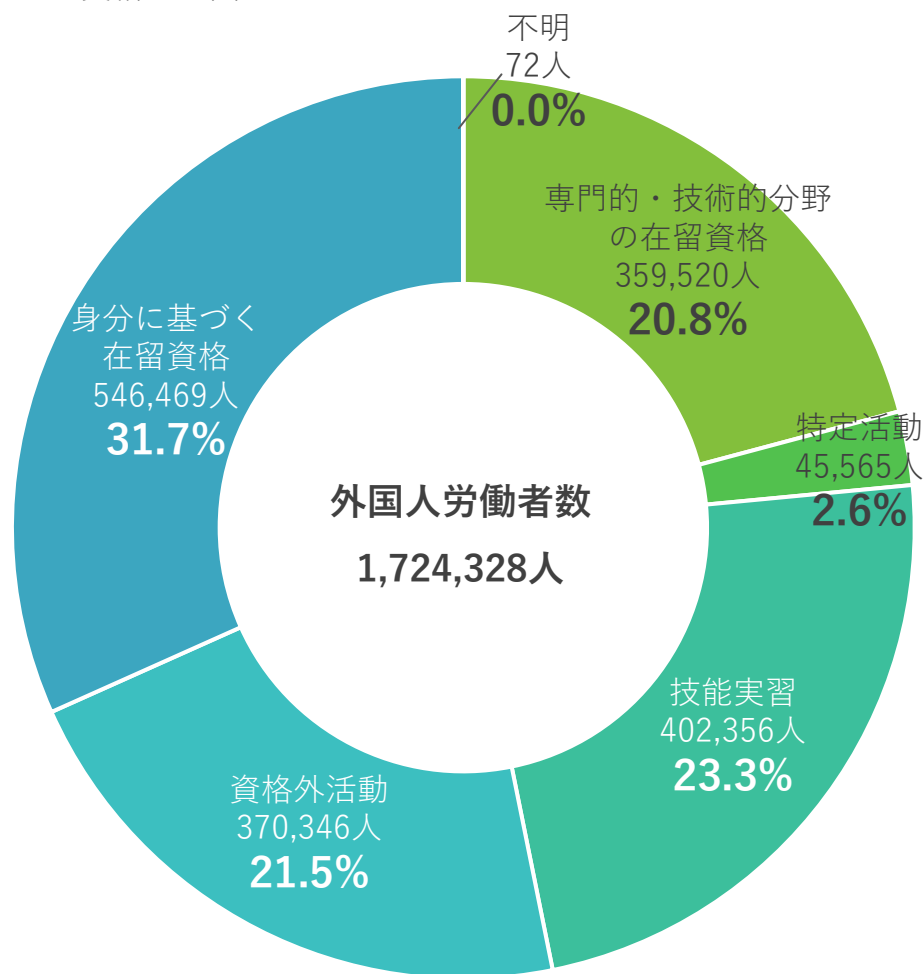


日本には、「外国人雇用制度」という統一的な制度は存在しません。外国人が日本で技能等を身につけるための「技能実習制度」や、外国人が特定の産業分野の現場で働くための「特定技能制度」はありますが、外国人雇用全体の制度はないのです。そのため、「外国人雇用」の在りようは、入管法が定める在留資格による緩やかな区分で見ていく必要があります。



外国人材の在留資格

在留資格別外国人労働者の割合



外国人材の在留資格を多い順に見ていくと、次のようになります。

1 身分に基づく在留資格

日本人と結婚した人や、日本にルーツを持つ人が含まれます。

2 技能実習

日本で働きながら技能等を身につけ、帰国後に母国の発展に寄与することを目的として在留します。

3 資格外活動

在留資格で認められる主な活動以外のことをしても良いという許可で、主に留学生のアルバイトが該当します。

4 専門的・技術的分野

就労を目的とする在留資格で、ホワイトカラーと呼ばれる業務を中心に仕事をしています。

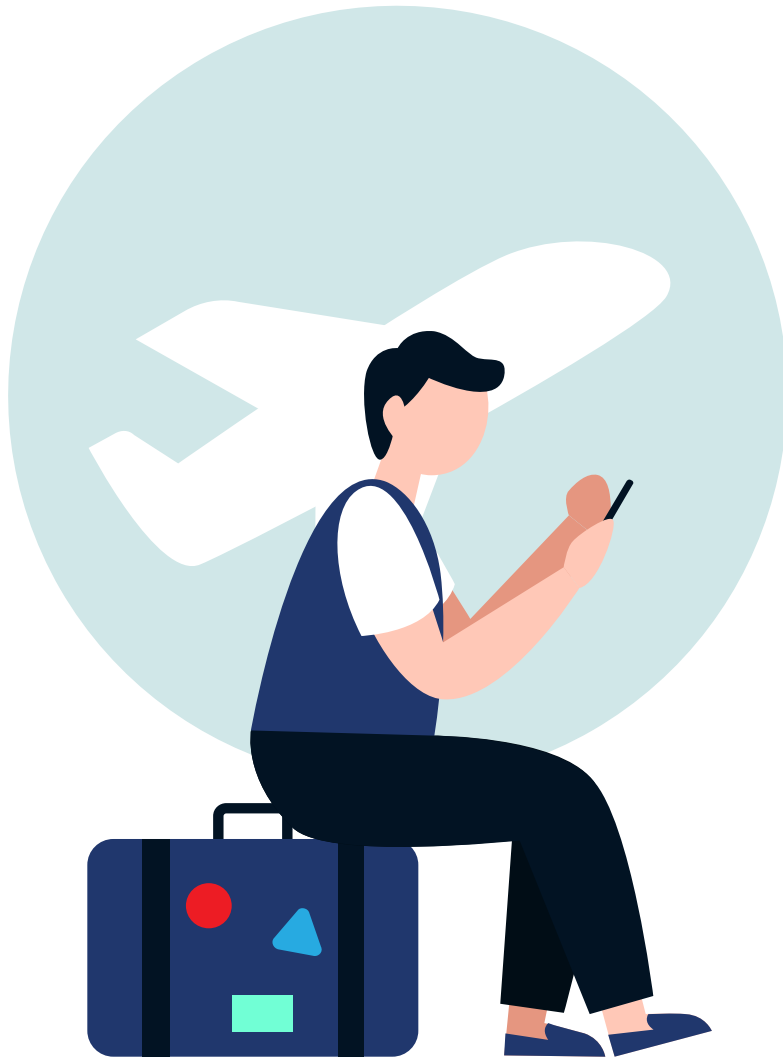
上位3つに分類される在留資格は産業やサービスの現場で働くことができます。日本国内の工場や介護サービスに携わる人材の不足が取り沙汰される中、多くの外国人材がこれらの分野で働いています。

出典：厚生労働省「『外国人雇用状況』の届出状況まとめ」、2020年10月末公表、
<https://www.mhlw.go.jp/content/11655000/000729116.pdf>



3 在留資格制度とは

在留資格制度とは



在留資格は、外国人が日本に入国・滞在することについて、法が定める一定の資格のことです。日本に入国する外国人は、日本でどのような活動をするかを事前に申告します。日本はその申告に対して入国の許可と活動の許可を与えますが、両者を一体として運用しています。この制度のことを「在留資格制度」と言います。

在留資格制度に関するポイント



ポイント1 1在留1資格の原則

原則として、同時に持つことができる在留資格は、外国人1人につき1つだけということです。

ポイント2 活動の制限

在留資格ごとに、日本で行うことができる活動に制限があります。在留資格で認められた活動以外の活動で収入を得るのは、不法就労活動として犯罪になります。雇った企業側も、不法就労助長罪という罪に問われます。

外国人を採用する上での注意事項



在留資格制度にこれらの制限があることから、外国人材を採用する場合は、任せたい仕事の内容を事前に特定しておく必要があります。

外国人は、在留資格で認められた活動を行わなければ、日本への入国も滞在も認められません。海外には外国人の入国許可と労働許可（ワークパーミッション）を別々に運用している国もありますが、日本はそうではないため、注意が必要です。



4

外国人材が働きやすい環境とは

外国人材から見た日本企業の長所

長所・魅力	人数 (母数232人中の%)
上司や同僚など周りの日本人社員が親切	147人 (63.9%)
仕事にやりがいを感じる	109人 (47.4%)
個性、能力、専門性がいかにせる職場への配置	106人 (46.1%)
長期雇用が保障されている	99人 (43.0%)
仕事とプライベートが両立できる	98人 (42.6%)
仕事の内容が明確	96人 (41.7%)
職場の研修制度が充実	91人 (39.6%)
優秀な日本企業で誇りを持って働く	68人 (29.6%)
昇進、昇格、昇給の基準が明確	57人 (24.8%)
メンター制度などの相談体制が充実	57人 (24.8%)
社員を家族のように大切にする	52人 (22.6%)
能力・業績に応じた報酬が得られる	44人 (19.1%)
新卒で正社員になれる可能性が高い	44人 (19.1%)
英語や母国語で就労できる環境が整備	44人 (19.1%)
キャリアパスが明確	44人 (19.1%)
外国文化・宗教への理解が高い	44人 (19.1%)
その他	44人 (19.1%)

日本で働く外国人材は、日本の職場をどのように思っているのでしょうか？総務省のデータに基づいて、外国人材から見た日本企業の長所をご紹介します。

- 最も多かった意見は「上司や社員が親切」でした。実際に、日本企業で働く外国人材から、上司からの指示や説明が丁寧だと、理解しやすく、働きやすいという声を聞きます。また、外国人材が馴染めるように職場内での連携が円滑に行われていると居心地がいいという意見もあります。
- 第4位の「長期雇用の保障」や第7位「職場の研修制度の充実」第11位「社員を家族のように大切にする」といった項目は、日本企業の特徴であるメンバーシップ型雇用の利点が現れています。
- 一方、第3位「個性、能力、専門性がいかにせる職場」や、第5位「仕事とプライベートの両立」、第6位「仕事の内容が明確」などの項目は、海外で主流のジョブ型の組織に見られる特徴です。日本企業でも、外国人材を受け入れるために海外型の組織改革を実施しており、それが功を奏した結果といえるでしょう。

外国人材から見た日本企業の短所

短所・不満	人数 (母数163人中の%)
キャリアパスが不明確	45人 (27.6%)
昇進、昇格、昇給の基準が不明確	42人 (25.8%)
職場の意思決定が遅い	38人 (23.3%)
英語や母国語で就労できる環境の整備が不十分	37人 (22.7%)
遠回しな言い方など仕事の指示が不明確	37人 (22.7%)
仕事以外の付き合いが希薄	36人 (22.1%)
能力・業績に応じた報酬が得られない	35人 (21.5%)
長時間残業がある	32人 (19.6%)
職場の研修制度が不十分	28人 (17.2%)
個性、能力、専門性がいかなる職場への配置が困難	23人 (14.1%)
メンター制度などの相談体制が不十分	22人 (13.5%)
飲み会など業務時間外の付き合いが多い	13人 (8.0%)
仕事の内容が不明確	11人 (6.7%)
長期雇用が保障されていない	7人 (4.3%)
仕事の内容がつまらない、やりがいがない	6人 (3.7%)
外国文化・宗教に対する理解が不十分	4人 (2.5%)
その他	22人 (13.5%)

逆に、外国人材は、日本の職場のどのような部分に不満を感じるのでしょうか。こちらも総務省のデータに基づいて、見ていきましょう。

- 一般的に「文化の違いや宗教への理解不足」が懸念されがちですが、それらはあまり指摘されておらず、かなり下の16位となっています。
- 第1位は「キャリアパスが不明確」、第2位は「昇進や昇格の基準が不明確」という結果になっており、外国人材は自身のキャリアプランに高い関心を持っていることが分かります。特に、グローバルな思考を持つ外国人材と日本企業との間に溝が生まれ、それが不満の原因となるようです。
- 外国人材に定着して働いてもらうためには、外国人材が好むキャリアプランを構築することが重要になります。

付録



受講画面イメージ

ライトワークスのeラーニング教材「外国人材採用企業向けシリーズ」では、このハンドブックの内容に加えて、外国人材を雇用したい企業の人事担当者や現場のマネジャー、指導に当たる立場の方が押さえておくべき学習内容を網羅的に扱っています。これからの時代、外国人材に関する基礎的な知識は日本のビジネスパーソンにとって「新しい常識」となっていくでしょう。上層部だけでなく、同僚という立場の方々にも、ぜひ知っていただきたい内容です。

ともに日本のミライを作っていくパートナーとして、外国人材の方にはぜひ今の日本を好きになっていただきたいものです。それを実現するのは、私たち一人ひとりがちょっと新しい情報を仕入れ、ちょっと認識を変え、ちょっとずつ行動に移す、そんな小さなアクションです。ライトワークスはこれまで大企業に向けて学習管理システム（LMS）やeラーニング教材を提供してきた実績をフル活用し、日本のミライを明るくするためのこうした活動を支援していきたいと願っています。

お問い合わせは
こちらから



TEL : 03-5213-7370

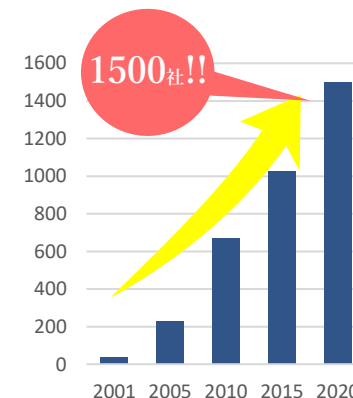


MAIL : lw-info@lightworks.co.jp

ライトワークスについて

社名	株式会社ライトワークス
英文社名	Lightworks Corporation
設立	2001年7月1日
資本金	1億4,850万円（資本準備金含む）
所在	〒102-0083 東京都千代田区麹町5-3-3 麹町KSスクエア
代表取締役	江口 夏郎
事業概要	次世代型学習管理・人財開発プラットフォーム、 及び付帯するコンサルティングサービスの提供
従業員数	約120名
関係子会社	株式会社ライトエデュケーション 来宜信息科技（上海）有限公司
URL	https://www.lightworks.co.jp/

創業から20年目で1,500社が利用し、上場企業のうち売上TOP100社の47%に導入頂いています



製造業界 金融業界
製薬業界 官公庁・団体
総合商社
他、各種業界でぞくぞく導入中

eラーニングの実施や研修のオンライン化、人材開発のDX化など、お気軽にご相談ください。



TEL : 03-5213-7370



MAIL : lw-info@lightworks.co.jp