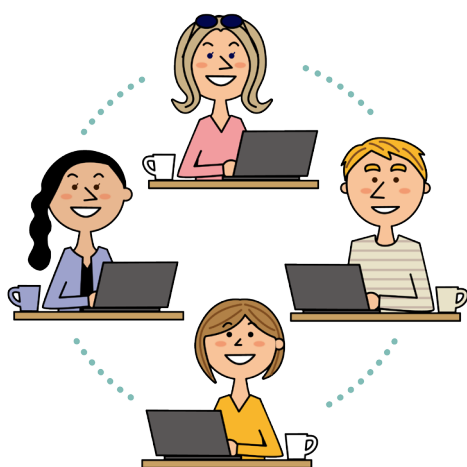


## 外国人材の活躍推進について

今回のヒューマン・プライム通信 326号は、前号に引き続き2022年版経営労働政策特別委員会報告より、「ダイバーシティ&インクルージョンの浸透」を取り上げ、『外国人材の活躍推進』に焦点をあてて解説いたします。外国人材が日本国内で活躍できる環境を整えることは、人口減少と高齢化が進む日本において、力強い経済成長を実現するために必要不可欠な施策であると考えます。



### 1. ダイバーシティ&インクルージョンとは



ダイバーシティ&インクルージョンは、多様性を受け入れ、企業の活力とする考え方です。企業の組織活性化やイノベーションの促進、競争力の向上に向けて、女性、若者や高齢者、LGBT、外国人、障がい者等、あらゆる人材を組織に迎え入れる「ダイバーシティ」が求められます。その上で、あらゆる人材がその能力を最大限発揮でき、やりがいを感じられるようにする「インクルージョン」が求められます。

ダイバーシティとインクルージョンの双方があいまって、企業活動の活力向上を図ることができ、ダイバーシティ&インクルージョンの実現は、全ての従業員が自己実現に向けて精力的に働くことのできる環境を生み、従業員一人ひとりのQOLの向上にもつながっていきます。

～日本経済団体連合会「ダイバーシティ・インクルージョン社会の実現に向けて」より引用～

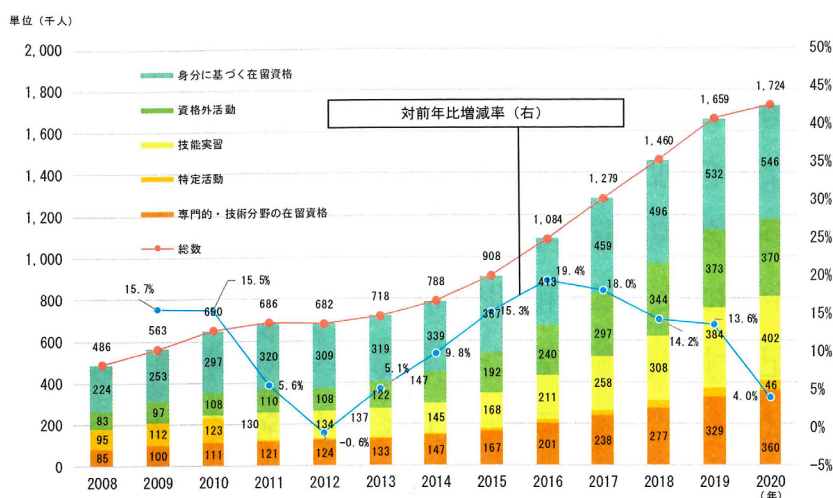
### 2. 外国人雇用の現状

一定の専門性・技能を有する高度人材や技能実習等の外国人材の受入れが政府の各種施策や企業の取組により拡大し、日本での外国人就労数は172万人（2020年）となり、この10年で約3倍に増加しました。

しかしながら、新型コロナウイルス感染症の拡大により状況が一変し、厚生労働省の「外国人雇用対策の在り方に関する検討会中間取りまとめ」（2021年6月公表）によると、ハローワークにおける外国人向け新規求人数は、2020年4月から前年同月比3割減と急落、2020年11月以降も15%減で推移しており、外国人の雇用情勢は急速に悪化していると言えます。

他方、ポストコロナを見据えると、日本経済の活性化に向けたイノベーションの創出や競争力強化等の観点から、高度人材の受入れ拡大を図る必要があり、また、中小企業の人手不足や国際的に激化する人材確保の競争の中で、外国人材の受入れ拡大や定着に向けた取組が引き続き課題となっています。

外国人就労者数の推移

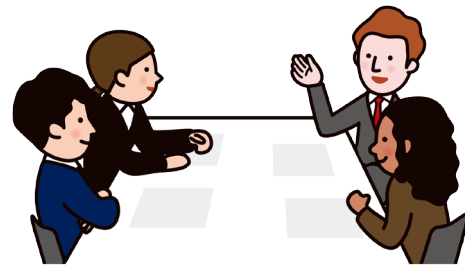


2022年版 経営労働政策特別委員会報告より

### 3. 外国人材の受入れ拡大

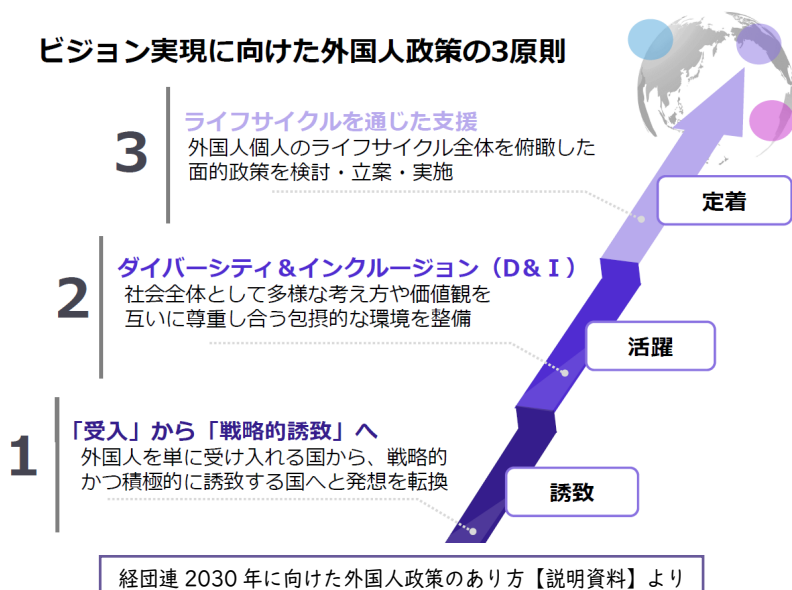
企業が外国人材の受入れ拡大・定着を進めるにあたっては、次の点が重要になります。

- ① 人権を尊重する経営を実践するとともに、日本の労働関係法令が外国人材にも適用されることを再認識し、必要に応じて雇用管理の改善等に努める。
- ② 外国人材に自社・職場への理解を求めるだけでなく、外国人材一人ひとりの特性や本人の希望を理解し、最大限尊重できる体制を整備する。
- ③ 高度外国人材の獲得・定着に向けては、ダイバーシティ&インクルージョン経営の推進に加え、ジョブ型雇用の導入・活用、また、海外を含めたグループ共通の人事評価制度の導入等を検討する。



### 4. 2030年に向けた外国人政策

#### ビジョン実現に向けた外国人政策の3原則



日本経済団体連合会は2月15日、「2030年に向けた外国人政策のあり方」を発表しました。2030年のビジョンを「世界から優れた才能や技能・新しい価値観が集まることで、産業競争力の強化と持続的発展に貢献する」などとし、ビジョンを実現するための3原則として、

- ① 単に「受け入れる」国から、必要な外国人材を戦略的・積極的に「誘致する」国への転換
- ② 外国人が「活躍できる」国となるための「ダイバーシティ&インクルージョン」
- ③ 学ぶ、住む、働く、家族形成、引退という外国人のライフサイクルを俯瞰した面的政策をあげています。

また、外国人材を受け入れる企業の取組はここ数年でますます多様化していますが、会員企業等に実施したヒアリング調査に基づいて、主立った事例を5つのカテゴリーに分けて紹介しています。



|                  | 1. メンターの配置                                                                                                 | 2. 社内インフラ・環境の改善                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | 3. 人事制度の見直し                                                                                                                                                                                                                                  | 4. 日本語習得支援                                                                                       | 5. 地域との連携支援                                                                                                     |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>1 メンターの配置</b> | <ul style="list-style-type: none"><li>・先輩外国人／日本人社員がメンターとして業務内外活動支援（入国当初の携帯電話や電気・ガス・水道の契約、行政手続き等）</li></ul> | <b>2 社内インフラ・環境の改善</b> <ul style="list-style-type: none"><li>・勤怠管理やマニュアル等の多言語化</li><li>・いつでもアクセス可能な社内ポータルサイトを日英で整備</li><li>・社内公用語を英語化、社員の英語習得を徹底支援</li><li>・「やさしい日本語」「やさしい英語」に関するトレーニング提供、外国人／日本人それぞれが寄り添う社内文化を形成</li><li>・日本人社員への異文化理解の研修を実施</li><li>・社員食堂が宗教やビーガンといった多様な食の規律等に対応</li><li>・日本人人事担当社員が、外国人社員の研修に参加</li><li>・英語対応の託児所整備</li></ul> | <b>3 人事制度の見直し</b> <ul style="list-style-type: none"><li>・本人の特性にあった配置・育成、職務の明確化とジョブ型雇用の導入</li><li>・雇用慣行（年功序列制度や長時間労働）の是正</li><li>・帰国用の長期休暇や病気休暇を取りやすい制度の整備</li><li>・グローバルで人事評価制度を統合・再構築し、各拠点での受入を円滑化</li><li>・高度人材専用のキャリアパス・報酬水準の整備</li></ul> | <b>4 日本語習得支援</b> <ul style="list-style-type: none"><li>・社内日本語学習講座を設置、社外での日本語学習や受験費用を負担</li></ul> | <b>5 地域との連携支援</b> <ul style="list-style-type: none"><li>・自治体と連携して、外国人従業員が地域のお祭りや清掃活動に参加する等の地域参画の機会を創出</li></ul> |

#### 外国人材受入企業における取り組み事例

ご不明な点がございましたら、ヒューマン・プライムまでお問い合わせください。TEL.03-5695-7700

この通信がご不要な方は、お手数ですが弊社までご連絡ください。