

☆ SUBARU TIMES ☆ 4月号

人材不足の確保は外国人！！

平成 30 年 12 月 8 日に改正出入国管理法が成立し、平成 31 年 4 月 1 日より施行されました。政府は、「外国人により不足する人材の確保を図る」とはっきりと明文化して法制化しています。今回はその改正出入国管理法の概要と私たち経営者にどのように関係していくのかをご紹介します。

在留資格「特定技能 1 号」「特定技能 2 号」の創設

これまで、外国からきた技能実習生は日本の優れた技術を学んでもらう条件で来日し、実際には工場作業や漁業などの単純労働を担ってきました。これに対し「特定技能」は、国内人材不足問題を外国人により補うことを目的として新たに在留資格を創設しました。ミドルスキル層の外国人を下記の農業や建設、介護などの 14 分野で受け入れる予定であり、受け入れ人数は技能実習生から移る人を含めて向こう 5 年間で最大 34 万 5,150 人を見込んでいます。受け入れ人数が最も多いのが介護で最大 6 万人、外食業が 5 万 3,000 人、建設が 4 万人と続きます。

(1) 特定技能 1 号

不足する人材の確保を図るべき産業上の分野に属する相当程度の知識又は経験を要する技能を要する業務に従事する外国人向けの在留資格

(2) 特定技能 2 号

同分野に属する熟練した技能を要する業務に従事する外国人向けの在留資格

【特定技能 1 級】

相当程度の知識、経験

- ・在留期限・・・5年まで
- ・家族帯同・・・認めない

試験に合格すれば・・・

【特定技能 2 級】

熟練した技能

- ・在留期限・・・**更新可**
- ・家族帯同・・・**認める**

特定技能 1 級 14 分野で検討

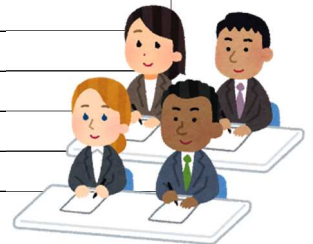
介護、ビルクリーニング、素材加工、産業機械製造、電気・電子情報関連、建設、造船・船用工業、自動車整備、航空、宿泊、農業、漁業、飲食料品製造、外食



不法就労助長に要注意！！

外国人を雇用させる場合、よくトラブルが起こるケースに本人の保有する在留資格と異なる職種に従事させてしまうことがあります。その場合、出入国管理法上、雇用主は不法就労助長罪の対象になるため注意が必要です。原因としては、外国人が持つ「在留カード」の在留資格や期間等の内容を十分確認しなかったために起こるトラブルです。

就労可能な在留資格 (就労ビザ)	従事できる活動内容・職種
外交	外国政府の大使、公使等とその家族
公用	外国政府等の公務に従事する者とその家族
教授	大学教授等
芸術	作曲家、画家、作家等
宗教	外国の宗教団体から派遣される宣教師等
報道	外国の報道機関の記者、カメラマン
高度専門職	高度人材ポイント制度に基づく高度人材
経営・管理	企業等の経営者、管理者等
法律・会計業務	弁護士、公認会計士等
医療	医師、歯科医師、看護師等
研究	研究者等
教育	教育機関での語学教師等
技術・人文知識・国際業務	システムエンジニア、営業、通訳等
企業内転勤	外国事務所からの転勤者
介護	介護福祉士
興行	歌手、プロスポーツ選手等
技能	外国料理の調理師、スポーツの指導者等
技能実習	技能実習生



賃金、福利厚生を最優先

リクルートワークス研究所が、アジア諸国の人々に労働観に関する興味深い調査を行いました。アジア8カ国の都市部で生活する20代～30代の大学卒者に10種類の選択肢の中から、仕事で重視する三つの項目を選んでもらったところ、日本を除く7カ国で最も高い選択率だったのは「高い賃金・充実した福利厚生」でした。ちなみに日本で最も多く選ばれた項目は、「良好な職場の人間関係」でした。

【8カ国】

日本、アメリカ、中国、韓国、インド、タイ、マレーシア、インドネシア、ベトナム



【仕事をするうえで大切だと思うもの】

- ①高い賃金・充実した福利厚生
- ②雇用の安定性
- ③自分の希望する仕事内容
- ④適切な勤務時間・休日
- ⑤良好な職場の人間関係
- ⑥明確なキャリアパス
- ⑦自分の希望する勤務地
- ⑧会社のステイタス
- ⑨教育研修の機会
- ⑩正当な評価