



外国人材をより有効に活用するために工夫できること

近年、若い人材の採用が困難となっている中で、外国人の雇用が注目され増加しています。ですが、せっかく採用しても言葉や文化の違いから職場になじめずに退職してしまったり、能力が発揮できなかったらもったいないですね。そこで、今回は、主に外国人が安心して働け、能力が発揮しやすい環境づくりのヒントを具体的な取組例を交えてお伝えします。

ご不明な点等ございましたら、お気軽にあおば事務所までご連絡ください。あおば新聞のバックナンバー2019年11月号でも特集していますのでぜひご覧ください。

《今回の記事は、佐藤が担当しました。》

(1) 在留資格の確認

採用時における日本人との違いは、法律上「在留資格（在留カード）の確認をする」という1点だけです。

(就労が可能な主な在留資格の例：『技能実習』、『特定技能』、『永住者』、『技術・人文知識・国際業務』)

(2) コミュニケーションの工夫 (主に、日本語が不得意である、日本の働き方に不慣れな場合)

工夫できること	取組例
<p>働く環境や慣習への配慮</p> <p>日本人であれば労働条件通知書の記載で理解できることも、外国人にとってはそうでないこともあります。目的や理由などを丁寧に説明し理解してもらいましょう。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 働き方のルール：労働時間、休日、休暇、残業、休日出勤などの解説 報告、連絡、相談のルール：遅刻や欠勤する時の連絡の仕方。困ったときに相談する相手、連絡先など 給与から控除（天引き）される税金や社会保険料について：「最初に聞いていた給与と振り込まれた金額が違うのは何で？」なんてことにならないために
<p>教育や指導方法</p> <p>能力を十分に発揮してもらうためには、外国人が理解できるように工夫してみましょう。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 相手の母国語を使用する、やさしい日本語に言い換えて伝える イラストを使ったマニュアルを使用する
<p>安全で健康に働ける環境づくり</p> <p>外国人が理解できる言語や方法で伝えてみましょう。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 母国語などで手順書を作成する 危険のある場所にはわかりやすいイラストや母国語を使った注意書きを掲示する 職場で必要な日本語や合図についても習得できるようにする
<p>文化や宗教の違いへの理解</p> <p>当たり前ですが、国により文化や宗教は様々です。その違いを尊重し配慮することで安心して働ける職場環境を整えましょう。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 日本語への理解や働き方への理解がある外国人をリーダーにし、リーダーを通じて他の外国人に伝えてもらう 受け入れる側（日本人）への教育や研修（受け入れる上での心構えや、指導する方法など）を行う

【※参考】活用できるツールのご紹介 厚生労働省のホームページより

『外国人社員と働く職場の労務管理に使えるポイント・例文集』、『雇用管理に役立つ多言語用語集』など

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jigyounushi/tagengoyougosyu.html



(3) Q&A

Q1：在留資格はいつ確認するのですか？

A1：応募があったタイミングがベストです。

就労が認められていない在留資格もあるので、在留資格を確認しないで採用選考を進めた結果、就労可能な在留資格がなければ、それまでの労力が無駄になってしまいます。

Q2：在留期限の更新手続き中ですが、期限までに間に合いません。過ぎてしまったら不法就労になりますか？

A2：在留期間の満了日から2ヵ月間は従来の在留資格で就労が可能です。この期間を「特例期間」といいます。

(更新前の在留期間が30日を超えている場合に限られます。)

Q3：労働条件通知書や雇用契約書、就業規則などは母国語に翻訳する必要がありますか？

A3：日本語が理解できれば不要ですが、相手が理解できる内容であることが必要であるため、日本語能力が高くない場合には、相手が理解できる言語（母国語や共通語など）で作成することが望ましいです。または、やさしい日本語を用いるなどの配慮が必要です。内容を理解できていないと、後々トラブルになるリスクがあるため、重要な事項だけでも要約して伝えておくことをお勧めします。

(参考：外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針)

Q4：雇用保険、社会保険に加入しない働き方ですが、何か必要な手続きはあるでしょうか？

A4：週20時間に満たない働き方の場合、『外国人労働者の雇用状況の届出』の届出が必要です。

入社と退職のタイミングで、①在留カードのコピー、②氏名のフリガナ、③入社日もしくは退職日 をあおば事務所にご連絡ください。

協会けんぽの健康保険料率変更のお知らせ

令和6年3月分(4月納付分)より健康保険料率、介護保険料率が変わります。

手続きをご依頼いただいている顧問先様には、**社会保険料一覧表**をお送りしますのでご確認ください。

3/1以降に賞与が支給される場合は、下記の保険料で徴収をお願いいたします。

健康保険料率

	令和5年度		令和6年度
埼玉県	9.82%	↓	9.78%
東京都	10.00%	↓	9.98%
神奈川県	10.02%	→	10.02%
茨城県	9.73%	↓	9.66%

介護保険料率

	令和5年度		令和6年度
全国一律	1.82%	↓	1.60%

※ 対象者は、40歳以上64歳まで

↑：引上げ →：据え置き ↓：引下げ

キャリアアップ助成金の拡充

223号でも触れましたが、キャリアアップ助成金が大幅に拡充されています！これまでは対象外だった、入社3年以上の有期雇用労働者が対象になったことで、あらたに対象になる方が出ている可能性があります。この機会に、対象者がいないかを確認してみませんか。

※詳細は月間労務経営ニュースの2月号をご覧ください。

(キャリアアップ助成金を新たに申請するには、就業規則の準備や、キャリアアップ計画書の提出が必要です。)