



株式会社ふるサポ

代表取締役

中島 達朗 (なかじま たつろう)

◆プロフィール

MBA (経営学修士)・SDGsコンサルタント
社労士法人外国人雇用総合研究所 上席研究員
早稲田大学トランスナショナルHRM研究所招聘研究員



令和5(2024)年版「厚生労働白書」によれば、日本は少子高齢化社会に突入し、2008年の1億2,808万人をピークに人口減少に転じています。2022年の総人口は約1億2,495万人ですが、2040年には1億1,284万人となり、2070年には、8,700万人になると予測されています。また生産年齢人口である15歳から64歳までの人口は、総人口よりも先に減少しており、1995年の8,726万人をピークに、2030年に7,310万人、2040年に6,213万人、2070年に4,535万人まで減少する見込みです。

一方、日本に在留する外国人は、約341万人(2023年12月末現在)であり増加しています。法的に届出が義務付けられている外国人雇用の人数は約204万人(2023年10月現在)と過去最大になっています。新型コロナウイルス影響で出入国が制限されていた2020年、2021年も外国人雇用は増加しており、働く外国人への期待の高まりは大きいと言えます。介護分野においても、外国人材の受け入れを実施している事業者は増加傾向にあり、外国人を対象とする人材獲得が活発化しています。政府の発表によれば、高齢化の進展に合わせ、介護分野の人手不足が予測されていることもあり、ますます外国人材が求められるものと考えます。

また医療分野でも外国人看護師が増加しています。厚生労働省によれば、インドネシアやフィリピン、ベトナムの3ヶ国との経済連携協定に基づき、外国人看護師・介護福祉士候補者の受け入れを実施し、累計人数は3国併せて6,400人を超えました。(令和元年8月末時点)ただし、本受け入れは、「看護・介護分野の労働力不足への対応として行うものではなく、相手国からの強い要望に基づき交渉した結果、経済活動の連携の強化の観点から実施する」ものとされています。

(1)「育成就労制度」の成立

令和6年6月に外国人労働者の技能実習制度にかわり、新たに「育成就労制度」を設けることを柱とする改正出入国管理法などが成立しました。今改正により誕生した「育成就労制度」と「技能実習生制度」の違い(概要)は右記の通りです。

| 項目 | 技能実習(団体監理型) | 育成就労 |
|------------|--------------------------------|--|
| 制度目的 | 国際貢献、人材育成(「人材確保」がない) | 人材育成、人材確保(「国際貢献」がない) |
| 在留資格 | 技能実習 | 育成就労 |
| 在留期間 | 1号:~1年、2号:~2年 3号:~2年(帰国が前提) | 原則通算3年(「特定技能」への移行を想定) |
| 監督機関 | 外国人技能実習機構 | 外国人育成就労機構 |
| 就労開始時点の日本語 | なし(介護はN4) | 原則A1(N5等)(分野により上乘せ可能) or 相当講習 |
| 計画 | 技能実習計画 | 育成就労計画 |
| 転籍 | 原則、不可 | 下記方式による転籍が可能 ・「やむを得ない事情がある場合」の転籍 ・本人の意向による転籍 |

(2)多文化経営マネジメントの重要性

外国人を雇用する場合は、「不法就労罪」や「不法就労助長罪」に代表される法的なリスク対策に加え、外国人の持つさまざまな文化的背景を理解する必要もあります。また前述した「育成就労制度」では、原則、外国人本人の意向による転籍が可能になります。従って今後、外国人からも選ばれる法人経営が求められることとなります。

しかしながら、人材不足で悩んでいる中小・中堅法人は、大規模法人に比べて、知名度も低く、従業員の外国人に対する理解も浅く、外国人雇用の経験も少ないと言えます。

とは言え、手をこまねいては、対策は進みません。そこで社内における外国人文化の理解醸成と外国人雇用に積極的に取り組む姿勢をPRするため、社内外に発信する「多文化経営宣言」や「多文化経営マネジメント」の導入をお勧めします。

「多文化経営マネジメント」とは、「異文化経営マネジメント」、「外国人雇用のリスクマネジメント」、国連が採択した持続可能な開発目標(SDGs)のゴール8に繋がる「ディーセントワーク(人間らしい働きがいのある仕事)」を統合的に取り組む人材マネジメントシステムです。

