

5-1 安心して働ける生活環境の整備が大切

高度外国人材が、日本で生活するには多くの苦勞があります。住居を借りるときの保証人の問題、家族が日本の生活習慣になじめるかどうかの問題、子供の教育問題など多様です。外国人材は言葉や習慣の違いから日本人が気付かないところで悩んでいることもあります。何に悩んでいるか、何を考えているかを聞くなどの、ちょっとした心遣いが大切です。このような心遣いを大切にして、適切なアドバイスや支援をすることで、高度外国人材の不安や負担の軽減につながります。

(1) 住居を借りるときの支援

生活習慣などの違いから外国人に対する住居の賃貸を躊躇する家主が多く見られます。日本で住居を借りるための知識や慣習、例えば家賃保証サービスなどの仕組みについて助言するなど、高度外国人材が住居を借りる際の支援をすることが必要です。

<<日本企業で働く高度外国人材の声>>

住居を借りる時の問題

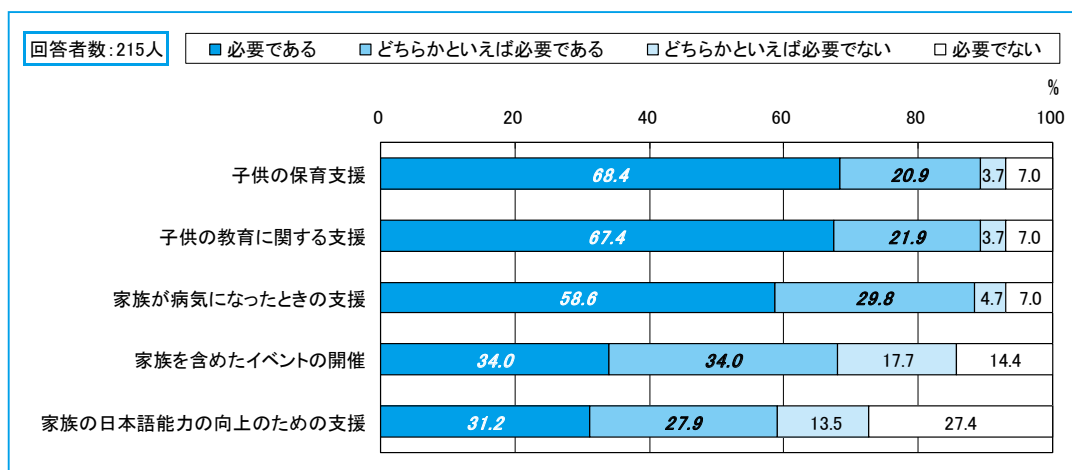
- ★住居を借りる際に、外国人は断られることが多い。会社のサポートは必ず必要である。会社が契約する場合であっても、住むのが外国人だと嫌がられることもある。(キャリア採用、インド)
- ★住居については、住んでいる地域にタイ人のコミュニティがあり、長く住んでいる人が保証人になるというシステムになっている。(国内新卒採用、タイ)

(2) 家族に対する支援

図表 15、図表 16 をみると、高度外国人材の多くが、家族が病気になったときの支援、子供の保育、教育に関する支援を希望している一方で、企業の支援はまだ十分になされていないことがわかります。家族が日本の社会に早く溶け込めるよう、日本の文化や生活習慣についてオリエンテーションをすることも大切です。

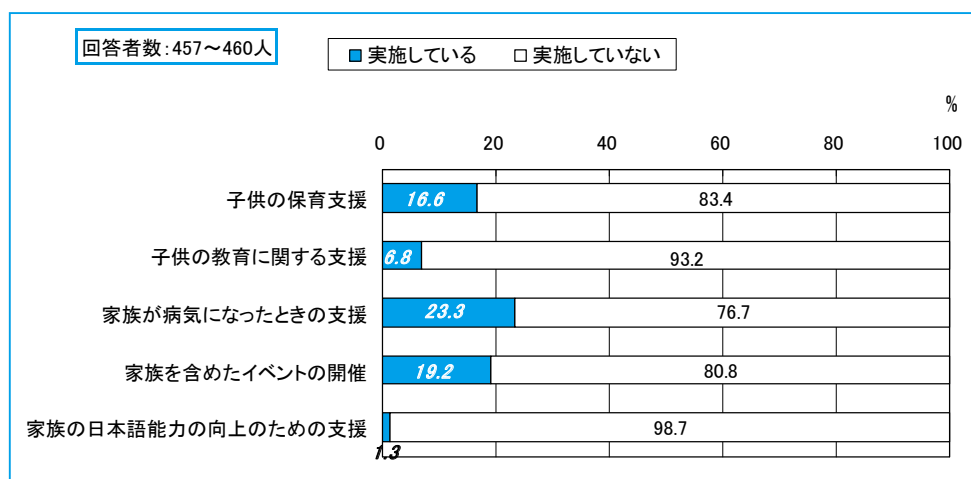
家族への日本語学習の支援では、自治体、大学、NPO、地域のボランティアなどによる日本語教室を活用することも有効です。

図表 15: 家族に対する必要な支援（外国人）



（高度外国人材アンケート調査結果）

図表 16: 家族に対する支援の実施状況（企業）



（企業アンケート調査結果）

（3）宗教や食文化など異文化への理解

高度外国人材と一緒に働く場合、宗教的に食事制限やお祈りの時間が決められているなどの文化の違いを理解することが非常に重要です。お祈りのために空いている部屋を用意する、社員食堂で食材の内容を英語と日本語で表示するなど、柔軟に対応できる方法を考えましょう。

<<高度外国人材を雇用する日本企業の取り組み事例>>

★会社の寮に、自炊できる設備を整える、本社の社員食堂では、英語で記載した肉に種類（牛、豚）をメニューとあわせて掲示するなど、文化・宗教への対応を行っている。（大手メーカー）

5-2

在留資格の更新の手続きなど、事務手続きのサポートが必要

在留資格の更新や地方入国管理局への各種申請、市町村への住民（外国人）登録など、慣れない事務手続きや言葉の壁に多くの高度外国人材が支援を求めています。高度外国人材が日本での仕事にスムーズに就けるように支援策を考えましょう。

総務や人事に専門の担当者をして相談にのる体制ができれば理想ですが、そのような仕組みがない場合でも、申請や手続きに同行し、スムーズに手続きがとれるように配慮することが、高度外国人材にとっては必要です。

在留資格の更新は、原則として高度外国人材本人が地方入国管理局等に出頭して申請する必要がありますが、高度外国人材を雇用している企業の職員が高度外国人材本人に代わって申請書類を提出することができます。事務手続き等を代理するなどの配慮により、高度外国人材の負担を減らすこともできるでしょう。

<<日本企業で働く高度外国人材の声>>

在留資格の更新などの手続きをサポートしてほしい

勤務時間内に就労ビザ（在留資格の更新）の手続きができるようにしてほしい。10年ほど外国人を採用しておらず人事では分からないので自分でやってくださいと言われた。それは構わないが、社内で明確な規定がないため有給休暇を取って手続きをして下さいと言われた。幸い、上司が理解のある人で、有休を使わなくてもよいよう配慮してくれた。その後、外国人社員が増えてきたので、人事と交渉し有休をとらなくてもよいよう、また、費用を負担してもらえるようになった。（国内新卒採用、マレーシア）

<<高度外国人材を雇用する日本企業の取り組み事例>>

外国人社員向けの生活支援サイトを社内に構築し、外国人が日本で生活するために必要な情報を提供している。提供しているコンテンツは、アパートを探すためには、どこかの情報を見ればよいかなど、インターネットの情報をできる限り活用している。さらに、社内制度の説明や健康管理などについて、独自のコンテンツを提供している。（大手メーカー）
（出所：経済産業省 人材の国際化を推進する企業のグッドプラクティス集 2009）

5-3

外国人雇用状況の届出は義務

高度外国人材を採用した際には、ハローワークへの外国人雇用状況の届出も忘れず行いましょう。

雇用対策法により、全ての事業主が、外国人材の雇い入れと離職の際に、その都度、氏名、在留資格、在留期限等について確認し、ハローワークへ届け出ることが義務づけられています。

外国人雇用状況の届出の手続きは管轄のハローワークの窓口で行えます。

◆全国のハローワークの所在地 <http://www.mhlw.go.jp/kyujin/hwmap.html>

◆外国人雇用状況の届出について

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/gaikokujin-koyou/index.html>