

第40回 外国人労働者

日本総合研究所 創発戦略センター
スペシャリスト 小島 明子

米国の自動車大手では、期限限定ですが、時給4500円以上を労働者に支給することを暫定合意しました。日本でも、労働力不足が問題となっていますが、この水準で働いている労働者は少ない状況です。あえて日本で働きたいと考えている外国人労働者に対して、働きやすい環境を提供するのは当然の流れになってくるでしょう。円安に伴い、外国人労働者にとって日本で働くことのメリットは少なくなりました。日本人も外国で働くことを選択する時代になり、時代の変化を感じます。(編集部・40歳代男性)

1. はじめに

第39回目では、「運輸業の働き方改革」について取り上げました。今までは、オフィスでリモートワークの働き方が選択しやすい人たちを中心に広がってきた働き方改革ですが、今後は、働き方改革が難しい業種や職種についても広がっていくことが期待されます。さらに、国内の労働人口の減少に伴い、外国人の活躍も期待されており、外国人の働き方にも目を向けていくことが必要です。そこで第40回は、「外国人労働者」について取り上げます。

2. 国内で働く外国人労働者の現状

「雇用対策法及び地域雇用開発促進法の一部を改正する法律」の成立に伴い、2007年10月1日から、全ての事業主には、外国人労働者（特別永住者を除く）の雇用または離職の際に、当該外国人労働者の氏名、在留資格、在留期間等について確認し、厚生労働大臣（ハローワーク）へ届け出ることが義務付けられました。

厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（2022年10月末現在）によれば、2022年10月末現在、外国人を雇用する事業所数は29万8790所、外国人労働者数は182万2725人になっ

ています。この数値は、外国人を雇用する事業所数および外国人労働者数ともに、届出が義務化された2007年以降、最も多くなっています。

産業別外国人労働者数については、「その他」を除くと、「製造業」が最も多く、「サービス業」「卸売業、小売業」と続いています〔図表1〕。外国人労働者数を在留資格別にみると、「身分に基づく在留資格」が最も多く、「専門的・技術的分野の在資格」「技能実習」が続いており、外国人を雇用する事業所数を事業所規模別にみると、「30人未満」規模の事業所が最も多く、事業所数全体の61.4%に上ります。

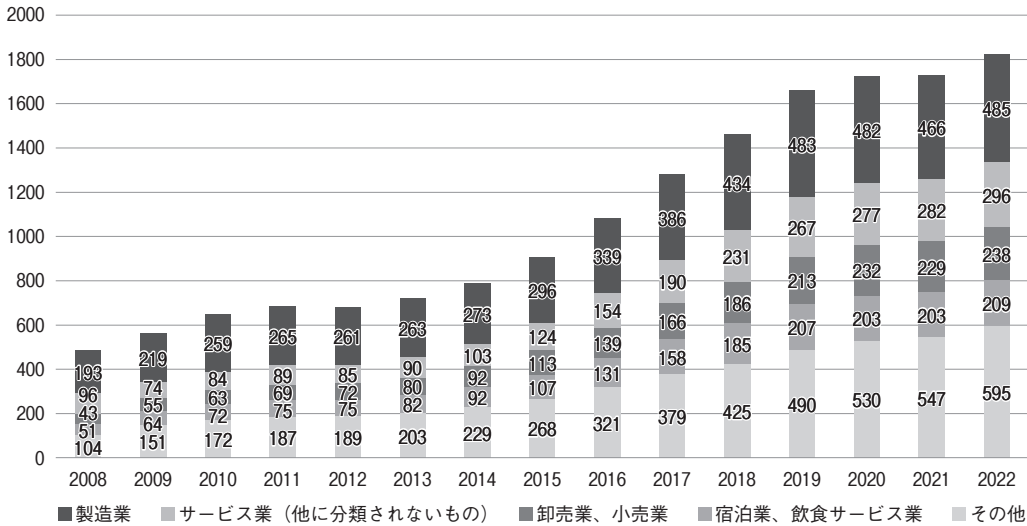
これらのことから、国内で働く外国人労働者は年々増加しており、「製造業」「サービス業」を中心に、小規模の事業所で多く働いていることが分かります。現在、日本の平均就業者数6723万人（2022年）ですので、約3%弱は外国人労働者が占めており、この比率は、徐々に上昇していくことが予想されます。

3. 外国人労働者が抱える課題

では、外国人労働者を雇用している企業や外国人労働者はどのような課題を抱えているのでしょうか。UAゼンセン「外国人労働者の雇用・生活状況に関する調査報告書」（2023年3月）では、企業および外国人労働者それぞれに調査

〔図表1〕産業別外国人労働者数の推移

(単位：千人)



出所：「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和4年10月末現在）を基に日本総合研究所作成

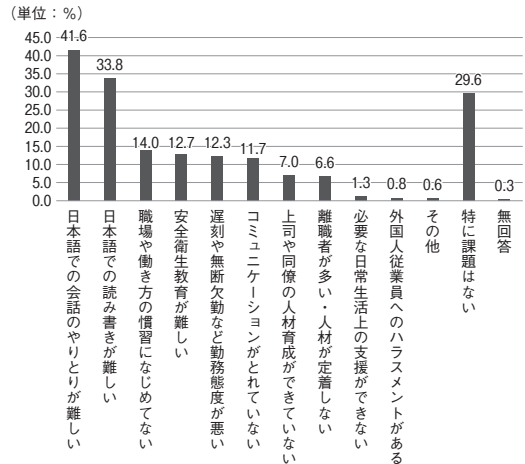
を実施しています。

同調査によれば、外国人従業員と一緒に働く上で課題になっていることとして、「特に課題はない」を除くと「日本語での会話のやりとりが難しい」（41.6％）が最も多く、「日本語での読み書きが難しい」（33.8％）、「職場や働き方の慣習になじめていない」（14.0％）が挙げられています〔図表2〕。日本語は、語彙が豊富で難しい言語といわれていますが、雇用する企業側にとっても課題になっている状況がうかがえます。さらに、外国人の多様性を十分に受け入れられる土壌が備わっていないことはもちろん、「空気を読む」という表現に代表されるような職場の風土に残っていますので、外国人との仕事のしづらさにもつながっているのだと想像します。

一方、外国人労働者の側も、「特に悩んでいることはない」を除くと）仕事をしているときの悩みとして、「日本語が難しく仕事ができない」（13.8％）、「仕事の内容に対して給料が少ない」（12.0％）、「コミュニケーションが取れない」（5.1％）が主に挙げられています。外国人労働者の側もコミュニケーションの難しさを感じていることが分かります〔図表3〕。

最近では、外国人労働者に対する取組みを推

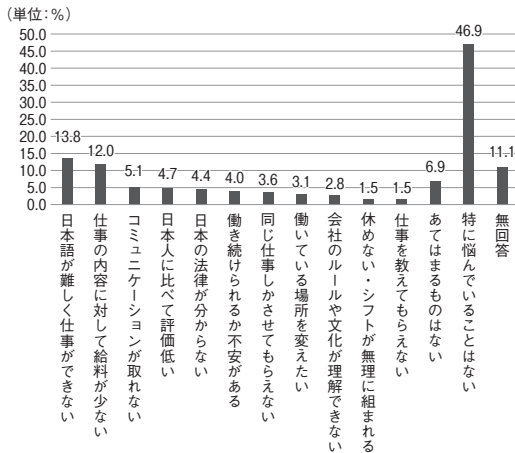
〔図表2〕外国人従業員と一緒に働くうえで課題になっていること（外国人労働者がいる事業所・複数選択） 総計（N=471）



出所：「外国人労働者の雇用・生活状況に関する調査報告書」（2023年3月）UAゼンセン 政策サポートセンターを基に日本総合研究所作成

進している企業も出てきます。日本語を学べる機会の提供やメンター制度の整備、定期的に通訳と管理職を交えた定例会の実施といった双方のコミュニケーションへの配慮を行うものから、宗教に配慮した社員食堂のメニューの提供やお祈りの部屋の設置といった、宗教への配慮まで含まれます。外国人が単に職場で働けるということだけではなく、その職場で能力を発揮させ

〔図表3〕 仕事をしているときの悩み（外国人労働者・複数選択） 総計（N=1137）



出所：「UAゼンセン 外国人労働者の雇用・生活状況に関する調査報告書」（2023年3月）UAゼンセン 政策サポートセンターを基に日本総合研究所作成

て、活躍していくための施策は今後もますます求められるといえます。

4. 外国人労働者に向けた政府の施策

国としても外国人労働者に対する支援の検討が進められています。出入国在留管理庁では、2022年度に「総合的な支援をコーディネートする人材の役割等に関する検討会」を開催し、有識者とともに、当該人材の役割、能力、育成等について検討を行い、その結果を検討結果報告書として取りまとめています。

この中では、外国人を適切な支援につなげるに当たって、必要な専門性を備えた人材や支援の受け皿となる連携先の不足や、外国人が生活

に必要な情報提供が不足していることなどが挙げられています。そのため、その課題を解消するための専門人材である、外国人支援コーディネーターの役割が期待されています。

ロードマップでは、2023年度に、外国人支援コーディネーター研修の内容および研修修了者の配置促進等について検討することや、専門性の高い支援人材の認証制度の在り方等についても検討を開始し、検討結果を踏まえ、可能なものから順次実施することとされています。

今後、外国人支援コーディネーターという新たな役割ができれば、ファイナンシャル・プランナーやキャリアコンサルタントなどの資格を生かしながら、外国人に対して包括的に支援をしていく人材も求められるのではないかと考えます。

5. 最後に

本稿では、外国人労働者をテーマに取り上げました。政府が女性活躍推進を掲げた際には、女性の活躍が進まない理由の一つとして、アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）の存在の話をよく耳にしました。今後、職場で働く外国人が増えていく際にも、アンコンシャス・バイアスに基づく、色々な問題が出てくるのが想定されます。外国人をはじめ、多様な人材と働くことが求められる時代においては、自身が持つアンコンシャス・バイアスの存在に気づき、ものの見方や捉え方を振り返ることが、より必要になってくるのだと感じます。

i 出入国在留管理庁ホームページ

https://www.moj.go.jp/isa/policies/coexistence/04_00038.html

こじま あきこ 株式会社日本総合研究所 創発戦略センター スペシャリスト。CFP®認定者、1級ファイナンシャル・プランニング技能士。金融機関を経て、株式会社日本総合研究所に入社。環境・社会・ガバナンス（ESG）の観点からの企業評価業務に従事。その一環として、女性を含む多様な人材の活躍推進に関する調査研究、企業向けに女性活躍や働き方改革推進状況の診断を行っている。主な著書に『女性発の働き方改革で男性も変わる、企業も変わる』（経営書院）、『「わたし」のための金融リテラシー』（共著・金融財政事情研究会）、『中高年男性の働き方の未来』（金融財政事情研究会）、『女性と定年』（金融財政事情研究会）、『協同労働入門』（共著・経営書院）。