

受け入れ企業向け実務情報:ASEAN人材活用の実践ガイド

はじめに

少子高齢化による労働力不足が深刻化する日本において、外国人材、特に経済成長著しいASEAN諸国からの労働者の受け入れは、企業の持続的な成長と地域社会の活性化に不可欠な要素となっています。2019年に導入された特定技能制度は、この動きをさらに加速させており、今後もASEANからの労働移民の流動化は進むと予測されます。

しかし、外国人材の受け入れには、法的な手続き、多文化理解に基づく職場環境の整備、労働者の定着支援など、多岐にわたる実務的な対応が必要です。本ガイドは、これらの課題に対応し、ASEAN人材の活用を成功させるための具体的なステップと実践的なポイントを提供することを目的としています。

第1部: 外国人労働者受け入れの具体的なステップと必要書類

外国人労働者を受け入れるプロセスは、業種や求めるスキルに応じた在留資格の選択から始まります。

1. 在留資格の選択と採用前の準備

在留資格の選択: 現在、主に以下の在留資格が外国人材の受け入れに活用されています。

- ・特定技能1号は、特定の産業分野における相当程度の知識または経験を必要とする技能を要する業務に従事する外国人材向けです。

在留期間の上限は通算5年で、1年、6ヶ月または4ヶ月ごとの更新が必要です。業務に必要な日本語能力や技能は、試験等で確認されますが、技能実習2号を良好に修了した外国人は、技能評価試験と日本語能力試験が免除されます。

特定技能1号で受け入れが可能な分野は多岐にわたり、介護、ビルクリーニング、工業製品製造業、自動車整備、航空、宿泊、農業、漁業、飲食料品製造業、外食業などがあります。2024年度からは、自動車運送業、鉄道、林業、木材産業の4分野が追加されました。

特定技能1号の業務内容には、指導者の指示を理解し、または自らの判断により作業に従事することが含まれます。また、原材料・部品の調達・搬送作業、各職種の前後工程作業、クレーン・フォークリフト等運転作業、清掃・保守管理作業などの関連業務に付随的に従事することは差し支えありませんが、専ら関連業務に従事することは認められていません。

・特定技能2号は、特定の産業分野における熟練した技能を要する業務に従事する外国人材向けです。特定技能2号の対象分野は、建設業と造船・船用工業の2分野です。新しく追加された工業製品製造業や飲食物品製造業の一部の業務でも特定技能2号での受け入れが可能となりました。

在留期間に上限はなく、3年、1年または6ヶ月ごとの更新が可能です。特定技能2号では、熟練した技能が求められ、複数の作業員を指導しながら業務に従事したり、現場を管理したりするといった管理業務を含む場合があります。日本語能力基準の試験等での確認は不要とされています。

・技能実習：開発途上地域等への技能等の移転による国際協力が目的（在留期間：最長5年）。

・高度専門職：高度な学術研究活動や経営・管理活動を行う外国人材向け。

採用前の準備：特定技能制度では、受入計画の策定が必須です。この計画には、外国人材への支援内容や期間、担当者、予算などを詳細に記載する必要があります。特定技能1号外国人については、受入機関または登録支援機関による支援の実施が義務付けられています。登録支援機関は、受入機関からの委託を受けて支援業務を行います。特定技能2号については、支援義務がありません。

特定技能制度と技能実習制度には違いがあります。特定技能には支援機関がありますが、技能実習には監理団体があります。マッチングについても、特定技能では受入機関が直接または国内外のあっせん機関を通じて採用活動が可能ですが、技能実習では通常、監理団体と送出機関を通して行われます。受け入れ人数枠についても、特定技能は介護分野、建設分野を除き人数枠がないのに対し、技能実習は常勤職員の総数に応じた人数枠があります。また、転職・転籍についても、特定技能は同一の業務区分内または試験により技能水準の共通性が確認されている業務区分間であれば可能ですが、技能実習は原則不可とされています（やむを得ない場合等を除く）。

2. 採用から入国までの具体的プロセス

2-1. 求人情報の発信と人材の選定：

送出国の人材紹介機関や登録支援機関を通じた求人活動を行います。

オンライン面接などで言語能力や技能レベルを確認します。

特定技能の場合、技能試験・日本語試験の合格が前提となります。

2-2. 必要書類の準備と申請：

在留資格認定証明書交付申請書、雇用契約書（日本語版と外国語版）、事業所概要説明書、登記事項証明書、納税証明書など、給与支払事務所等の開設届出書の写しなどを準備します。

特定技能の場合は、1号特定技能外国人支援計画書の提出も必要です。

2-3. 在留資格認定証明書の取得：

地方出入国在留管理局へ申請し、標準処理期間は1～3ヶ月程度です。

認定後、証明書が外国人本人に送付されます。

2-4.査証(ビザ)申請と入国:

外国人本人が母国の日本大使館・領事館で査証を申請します。

査証取得後、日本への入国手続きを行います。

3. 入国後の手続きと法的義務

外国人労働者の入国後、企業は以下の手続きを行う必要があります。

- ・住民登録手続き: 入国後14日以内に市区町村の窓口で実施します。
- ・雇用保険・社会保険の加入手続き: 一般の従業員と同様に行います。
- ・外国人雇用状況の届出: ハローワークへ雇入れ・離職後いずれも1ヶ月以内に届け出ます。
- ・特定技能の場合の支援実施: 特定技能1号の場合、受入計画に基づき、日本語学習支援、生活オリエンテーション、住居確保など、計画に基づいた支援を実施します。

注意点:

特定技能制度では、受入機関および登録支援機関に届出義務があります5。

- ・定期届出: 特定技能外国人の受け入れ・活動状況、支援実施状況を、年4回、四半期(4月1日～4月15日、7月1日～7月15日、10月1日～10月15日、1月1日～1月15日)ごとに入管に届け出ます。対象期間はそれぞれの四半期に対応しています。
 - ・随時届出: 雇用条件の変更、退職、新たな雇用契約、雇用継続が困難な事由の発生、支援計画の変更、支援の委託先の変更など、一定の事由が生じた場合に届け出ます。これは、事由が発生したときから14日以内に提出する必要があります。
- 登録支援機関についても、登録事項の変更、活動の休止・廃止、活動の再開などの際に随時届出が必要です。これらの届出は、郵送・持参またはインターネットから提出できます。届出が適正に履行されていない場合、特定技能所属機関は引き続き特定技能外国人を受け入れることができなくなり、登録支援機関の登録が取り消されることがあります。
- ・資格外活動の防止: (許可された活動範囲外での就労は違法)、雇用条件通知書と実際の労働条件の一致確認、定期的な在留カードの確認(期限切れに注意)も重要な注意点です。

第2部: 多文化共生職場づくりのための実践的ガイドライン

多様な文化的背景を持つASEAN人材と共に働く上で、多文化共生の職場づくりは定着率向上や生産性向上に不可欠です。

1. 異文化理解研修の実施と効果

日本人従業員向けにASEAN各国の文化や習慣、タブー、非言語コミュニケーションの違いなどを学ぶ機会を提供し、外国人従業員向けには日本の職場文化や習慣(報連相、5S、改善活動など)、基本的なビジネスマナー、地域社会との関わり方を説明します。入社時だけでなく、段階的に研修を行うことで効果が高まります。バイリンガル教材や視覚的に理解しやすいマニュアルの開発も有効です。

2. 効果的なコミュニケーション環境の構築

効果的なコミュニケーション環境のためには、重要な社内文書の多言語化、視覚的指示の活用、翻訳ツールの導入、やさしい日本語の使用促進、定期的な1on1ミーティング、チームでの交流機会、バディ制度の導入などが有効です。

また、宗教・文化的背景への配慮も必要です。具体的には、イスラム教徒の礼拝時間・場所の確保やハラル対応、仏教徒の宗教行事への理解、家族観・コミュニティ観の違いへの対応などが挙げられます。家族関連の休暇取得への柔軟な対応や、母国の祝祭日に関する配慮なども含まれます。

第3部：労働者の定着率向上のための施策と成功事例

外国人労働者の定着には、仕事内容だけでなく、生活面も含めた包括的な支援が重要です。

1. キャリアパスの明確化と成長機会の提供：

特定技能1号から2号へのステップアップ支援を含む昇進・昇給条件の明示や、技能習得レベルに応じた資格取得支援などが有効です。将来の管理職登用や海外拠点での活躍機会の提示も考えられます。

学習機会の提供：業務時間内の日本語学習時間確保、eラーニング、社内技能コンテスト、日本人と同等の研修機会提供など。

2. 生活支援と地域社会との連携

仕事以外の生活面の安定も不可欠です。

住居・生活支援：質の良い住居の提供(社宅・借上アパート)、家電・家具の初期設定支援、生活オリエンテーション(ゴミ分別、防災訓練など)、銀行口座開設や携帯電話契約などの初期支援が含まれます。

医療・健康支援：医療通訳サポート体制、定期健康診断の多言語対応、メンタルヘルスケア提供など。

地域社会との連携：地域の国際交流イベント参加促進、地元自治体の多文化共生課との連携、地域ボランティアによる日本語教室活用、母国文化紹介イベント開催など。

3. 成功企業の事例紹介

自動車部品製造業A社：東海地方に拠点を置く従業員300名の中堅企業で、うち80名がベトナム人特定技能保持者です。定着率96%という高い数字を実現。段階的な技術習得プログラム、バイリンガル教材、視覚マニュアルで生産性向上に貢献。毎月の「改善提案コンテスト」や月1回の「なんでも相談会」、一時帰国費用の一部補助、地域のベトナムコミュニティとの連携イベントなどを実施。課題はキャリアパスの不明確さであり、特定技能2号への移行支援や現地法人での採用を検討。

建設業界大和建設工業：名古屋に本社を置く中堅建設会社。フィリピン・インドネシアから計35名の特定技能保持者を雇用。専門用語・安全指示に特化した日本語研修と多言語翻訳アプリで円滑なコミュニケーションを実現。単純作業だけでなく、測量技術や設計図面読解などより高度な業務にも登用。課題は業務の季節変動であり、グループ企業内での業務シェアリングで安定雇用を確保。

山形県寒河江市（地域活性化）：高齢化による担い手不足解消のため、「国際果樹農業人材育成プログラム」を創設し、ベトナムから特定技能外国人20名を受け入れ。荒廃農地再生とさくらんぼ生産量増加に貢献。学習意欲の高い外国人材による技術継承とスマート農業導入を促進。「国際さくらんぼまつり」で文化交流も推進。

静岡県掛川市（地域製造業支援）：少子高齢化による生産年齢人口減少に対応するため、「掛川グローバル人材センター」を設立し、地元企業と連携して外国人材の受け入れと定着支援を強化。市内の製造業で働く外国人就労者は約1,200人に達し、総従業員数の約12%を占める。技能実習から特定技能へ移行した人材が高い技術力で製品品質向上に貢献。外国人材が技術革新の原動力となり、業務効率化・製品改良に貢献。エスニック食材店など新たなビジネスも創出。

群馬県大泉町（多文化共生モデル）：人口の約20%が外国人住民の先進地域。「外国人住民リーダー育成プログラム」による「コミュニティ通訳」育成、小中学校での「バイリンガル教育支援員」配置など、外国人住民を「地域づくりのパートナー」とする取り組みを推進。

愛知県豊田市（「職住近接型」多文化共生）：自動車産業を中心に多くの外国人労働者を受け入れ。主要工場周辺での住宅整備と生活支援施設集約（多文化交流センター）による「職住近接型」多文化共生モデルを推進。「とよた外国人わくわくワーク支援センター」でマッチング支援やトラブル解決支援を実施。「外国人会議」開催による市政への住民意見反映。外国人住民の定着率向上と地域活性化に貢献。

長期的な展望：外国人材との共生と成長

日本企業にとって、ASEANからの労働者受け入れは単なる人手不足対策ではなく、グローバル展開と多様性確保の戦略的施策として位置づけるべきです。ASEAN諸国では、経済成長や人口動態の変化、移民政策の進化を背景に労働移民の流動化が進んでおり、特に高い経済成長率が労働力不足を招いています。ASEAN域内での人材移動が円滑化されることで、日本企業はASEAN諸国の優秀な人材獲得のための競争激化に直面すると予想されます。特にデジタル人材やグリーン技術分野の専門家については、ASEAN域内企業との競争が激化する可能性があります。

特定技能制度の拡充により、今後はより専門性の高い人材の獲得競争が激化することが予想されます。ASEANの資格相互認証枠組みに対応するため、日本の特定技能制度も国際的な資格認証との整合性を高める必要があります。特に、自動車運送業、鉄道、林業、木材産業の新規4分野については、ASEAN諸国の関連資格との互換性確保が課題となるでしょう。

サプライチェーンの強靱化という目標は、日本企業のASEAN地域への生産拠点移転をさらに加速させる可能性があり、日本人管理職・技術者とASEAN現地人材との協働が増加し、異文化マネジメント能力が一層重要となります。

長期的には、日本で技能を身につけた外国人材が母国に戻った後も、ビジネスパートナーとして関係を継続できるよう、帰国後のキャリア支援や現地での協業モデルを検討することが重要です。従来は一方向(ASEANから日本へ)だった労働移動が、今後は双方向になる可能性もあり、特にデジタル技術やヘルスケア分野では、日本人専門家がASEAN諸国で活躍する機会も増えると予想されています。

今後、日本政府はASEANとの連携をさらに強化し、労働移民の流動化に関しては、単なる人手不足対策としてではなく、日本とASEAN地域の持続的な経済成長と社会の安定を支える重要な要素として、より包括的な政策枠組みの構築が必要となります。

外国人労働者受け入れの実務は複雑ですが、適切な準備と理解に基づく取り組みにより、企業の成長と外国人材のキャリア発展の両立が可能となります。多文化共生の職場づくりは、日本企業の国際競争力強化において不可欠な要素となっているのです。また、倫理的なリクルートメント慣習と受け入れ可能な快適な労働条件の提供は、ビジネスにおいて標準的な慣行となるべきです。