

2024年12月

# Aasia News



## アイアジアオリジナルカレンダー

2025年版 \完成しました/

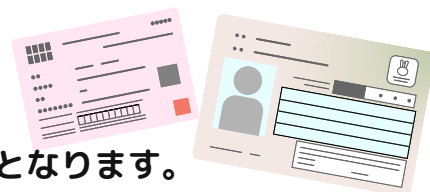
アイアジアグループの技能実習生・特定技能より「北海道での素敵な生活」をテーマに写真の応募を集めました。多くの応募から、弊社社員にて、「四季に合う」写真を選ばせて頂き、オリジナルカレンダーとして形に残しました。



年末の挨拶も兼ね、日頃お世話になっております、皆様へ随時お届けさせていただきます。

## 保険証廃止からマイナ保険証へ

2024年12月2日より、現行の保険証が廃止となり発行が行われません。その為、12月2日以降に新規社員が入社する場合は以下の手続きが必要となります。



### マイナンバーカードを所有していない場合

- 保険加入時に「資格確認証」の発行を希望する  
⇒30~50日後に「資格確認書」が発行される  
医療機関受診時に持参する事で、保健証と同じ効力が発揮されます
- ※有効期限は最大5年間となっている。  
退職時に有効期限が残っている場合は、原則返却する必要があります。

### マイナンバーカードを所有している場合

- マイナンバーカードと保険証が紐づいているかの確認を行う。  
⇒紐づいていない場合は、マイナポータルから「保険証利用申込み」が必要です。
- ※外国人は、在留期限とマイナンバーカードの有効期限が同期している為、在留期限の更新などと一緒にマイナンバーも更新する必要があります。  
有効期限にご注意下さい。

## 年末の御挨拶

## 2024年ありがとうございました。

2024年も残すところ約1か月となりました。年内の配布物が最終になる為、少し早いですが、年末の挨拶とさせていただきます。2025年も皆様の発展・飛躍に向け弊社は精一杯尽力をさせていただきます。良いお年をお迎えくださいますことを心よりお祈り申し上げます。

皆様へ  
お願い

皆様、お知り合いの外国人採用したい会社様がありましたら是非、ご紹介頂きますよう謹んでよろしくお願い致します

帯広事務所◆帯広市西4条南15丁目共栄ビル  
 札幌事務所◆札幌市北区あいの里1条4丁目13-9  
 紋別事務所◆紋別町潮見町4丁目6-28  
 関東事務所◆東京都港区港南2-17-1京王品川ビル2F,  
 ホアビン事務所◆215号,Bac Tran Hung, ホアビン  
 代表TEL:0155-24-7737(帯広事務所)

LOOK!



ホームページ インスタグラム

## 東城敬貴 Keiki tojo

● 外国人採用の考え方 ● 外国人支援活動の情報 ● エンジニア  
通訳・特定技能・技能実習生の動向 ● 日本の社会を良くしてい  
きたい情熱 ● ベトナム・インドネシアなどを身近に感じる内容 ● アジ  
アの伝統料理の美味しさなど・・・お伝えいたします。



note

<https://note.com/k1tojo>

# 評価の再構築が外国人労働者と企業の 可能性を広げる

短期な評価や見切りでの人材配置で良いのでしょうか？

私たちが関わる企業や多くの日本企業において、外国人労働者が持つスキルや経験が十分に理解されないまま、日本人労働者と同じ評価基準や配置方針で扱われる傾向があると思います。

この「画一的な評価と配置」が、外国人労働者の能力を最大限に引き出せない大きな原因となっていることを考えてほしいと思っています。

例えば、国内の日本の巨大産業のある企業では、技能実習生を1年間だけで工場採用して、2年目や3年目で移行する仕組みがなく、また、特定技能で5年間働くなどの仕組みもありません。

技能実習は1年間だけで工場の一部作業を毎年、違う人が入れ替わり、働かせた方がリスクやコストが計画しやすく、安定するという考え方です。

まさに、使い捨てだと思えます。私が、こういう事実を知ったのは、新型コロナウイルス感染が突然やってきたことが要因でした。

1年間が終わった関東圏の実習先での就労、実習が終わっても、彼ら、彼女らは、帰国することが出来ず。北海道の牧場や食品加工、建設業などの私たちの支援先企業に『特定活動』『特定技能』などの在留資格の取得を目指して、応募が急速に増えたことがきっかけでした。

違う観点から、具体的な事例を交えながら、この課題を解説します。

例えば、日本の製造業で多く見られる例として、技能実習生が単純作業に従事させられる一方で、母国での実績や専門知識が評価されない状況があります。

## 評価の再構築が外国人労働者と企業の可能性を広げる



ベトナム出身の技能実習生の中には、母国で溶接や機械整備といった専門技術を修得してきた人も多いですが、日本では言語力の問題や評価基準の画一化により、単純作業に回されることが一般的です。

その結果、彼らの専門スキルが活かされず、企業側もスキル活用による生産性向上の機会を逸してしまいます。

さらに、サービス業でも同様の課題が指摘されています。

外国人労働者が高い接客スキルや多言語対応能力を持っていても、「日本人の感覚に合った接客ができるか」という評価軸に基づき、裏方業務に配置されるケースがあります。

特に宿泊業では、外国人観光客に対するコミュニケーションスキルが重視されるべきにもかかわらず、「日本語が完璧でない」という理由で直接顧客対応を任せられない状況を多く見てきました。

この結果、企業は外国人労働者の強みを活かしきれず、顧客満足度の向上や新しい市場開拓の可能性を失っているのです。

彼女たちは、フロントや接客業を面接で希望して、夢に溢れて入社したのですが、ベッドメイクや清掃、レストランでの食器洗いや残物の清掃など、接客とは程遠い、人手だけで足りない部署の業務を1年、2年と我慢して続けるのです。

また、企業の評価システム自体にも課題があります。日本企業では依然として「年功序列」や「勤続年数」に重きを置く評価基準が根強く残っており、これが外国人労働者のモチベーションを低下させる要因となっています。

たとえば、特定技能や高度人材として採用された外国人でも、即戦力としての期待がある一方で、昇進やキャリアアップの機会が限られているケースが多いです。

これにより、彼らが持つ高度なスキルやリーダーシップが企業内で十分に発揮されないまま、キャリアの停滞に不満を抱いて離職する事例も増えています。

さらに、適切な配置を阻むもう一つの要因として、管理職や人事担当者のスキルは着実に高く、能力に溢れているのに。誰が見てもそれは明らかです。古い慣習や社風を踏襲する圧力が社内に残り続けて、頑強過ぎることが挙げられます。

多くの企業では、外国人労働者のスキルを客観的に評価する基準や、異文化を考慮した配置計画が十分に整備されていないと思います。

これは、企業内に外国人労働者の専門性を理解する社風が育つ環境が少なく、評価基準が日本人中心、そして古い性質と要因の価値観に基づいているためです。

たとえば、「勤勉さ」や「従順さ」といった日本的な働き方の基準が強調されすぎる一方で、労働者が持つ創造性や問題解決能力は十分に評価されていない。A G I にまで、世界の産業構造が大きく変わろうとする時代に。

日本の全産業が危機感をもって長期ビジョンを打ち立てて、向かっていかなければならない現代社会に古すぎる習慣に縛られる社風に経営者自身が強い危機感を抱くべきだと思います。

今日の短期的評価や見切りでの人材配置についてのテーマ、画一的な評価と配置は、外国人労働者のスキルを発揮する機会を制限するだけでなく、企業の成長や競争力の向上を妨げる要因にもなっています。

これを改善するには、スキルインベントリーの導入や、異文化理解を促進する研修プログラム、そして成果主義を基軸とした新たな評価システムの導入が求められます。

経営者の強い危機感と、外国人労働者の多様性を活かす取り組みが進むことで、企業の競争力向上と職場環境の改善が大きく変革できるのです。

日本は、将来の日本の社会のために、より良いしくみを構築できるはずです。



# 個々のスキルと能力への寛容さ



外国人就労者のスキルと能力を活用するための具体的な対処についての質問です。

外国人就労者が持つ専門的なスキルや能力を十分に活用するための具体的な方法にはどのようなものがありますか？

外国人労働者が持つ専門的なスキルや能力を最大限活用するためには、企業の既存の慣習や評価システムを見直し、環境整備が必要です。

労働者のスキルや経験を把握し「スキルインベントリー」を作成することで、適材適所の配置が可能になります。

また、柔軟な配置転換や研修プログラムの提供により、スキルの発展を支援し、即戦力化を図ることが求められます。キャリア開発支援も含めた取り組みは、外国人労働者の成長を促進し、企業にとって欠かせない存在へとつなげる効果が期待されます。さらに、異文化の強みを活かしたプロジェクト運営やイノベーション促進チームを通じて、独自の視点や経験を業務に活かすことが重要です。

一方で、従来の年功序列に基づく評価制度は、外国人労働者のモチベーションを下げる要因となるため、公平な成果主義の評価制度の導入を検討する必要があると思います。

そして、言語サポートや心理的安全性を確保したコミュニケーション環境を整えることで、労働者が意見を述べやすく、能力を発揮しやすい職場文化を醸成することが鍵となります。

これらの対処方法を実行することで、多様性を基盤とした競争力を高め、企業全体の成長を後押しする新しい職場環境の実現に近づいていくのです。

異なるスキルセットを持つ外国人従業員の能力を活かせていない日本企業が抱える課題とは何でしょうか？

日本企業が外国人労働者の能力を十分に活用できていない課題を挙げてみます。

### 1. 画一的な評価と配置

多くの企業では、外国人労働者のスキルや経験を十分に理解せず、日本人労働者と同じ基準で評価し、配置する傾向があります。適材適所の配置が行われず、専門スキルが発揮されない状況が生まれています。

### 2. 日本特有の職場文化との摩擦

「空気を読む」「暗黙の了解」など、日本独特の職場文化が外国人労働者にとって理解しにくい場合があります。これが、提案やスキル発揮を妨げる要因となるのです。

### 3. 多文化共生の理解不足

企業全体で異文化理解が進んでいない場合、外国人労働者の視点や提案が軽視される傾向があります。この結果、多様なスキルや能力が活かされないだけでなく、外国人労働者が疎外感を抱く原因ともなります。

### 4. 長期的なキャリアパスの欠如

外国人労働者に対する明確なキャリアパスが用意されていない企業では、労働者が短期的な雇用とみなされ、モチベーションが低下します。これにより、スキルを磨き、貢献しようという意欲が失われます。また、早期の離職率が高くなります。

### 5. 言語や文化の壁に対する配慮不足

言語的なサポートが不足していることで、外国人労働者が自分のスキルやアイデアを十分に表現できない状況が生じています。また、日本人スタッフ側も、言語や文化の違いに対する対応が不十分な場合があります。

### 今日のまとめ

外国人労働者の専門的なスキルや能力を十分に活用するためには、スキルの可視化、適切な配置、継続的な支援、そして多様性を活かす文化の構築が必要です。同時に、画一的な評価や異文化理解の不足といった課題を克服するための意識改革が求められます。これらを実現することで、企業は外国人労働者の能力を最大限に引き出し、持続的な競争力を維持することができるようになります。



# 日本の文化と伝統を育み共に未来を築く ～新しい日本の理念とビジョン～ アメリカから学ぶ圧倒的な違い



日本の文化と伝統を育み共に未来を築く  
～新しい日本の理念とビジョン  
～アメリカから学ぶ圧倒的な違い

日本の文化と伝統を育み共に未来を築く～新しい日本の理念とビジョン  
～アメリカから学ぶ圧倒的な違い～

アメリカは、世界最大の経済大国として多様な移民を受け入れ、というか、誰もが知る移民の国。移民の国の成長を支える安定、移民政策は大きな議論の対象でもあります。

アメリカの移民政策の長期的なビジョンは、毎年100万人規模の移民この政策は、人口の増加と経済成長、さらには国際競争力の強化を守るためであり、移民が科学や医療分野の高度な専門職を受け入れます。

H-1Bビザ制度や、広範な国からの移民を増やす役割「グリーンカードくじ宝（多様化ビザプログラム）」も、移民の多様性と幅広い産業分野での競争力強化に貢献しています。

また、移民の社会統合支援も重視しており、州ごとに異なる支援政策が用意されており、英語教育や職業訓練に数億ドルの予算が割られています。

私は日本に絶対的に足りないことは技術革新のための教育や専門的な教育に巨額の投資がなされ続けなかったことにあると思います。

移民立国として様々な独自の州ごとに移民社会に統合できる環境が整えられ、社会全体の多文化共生と自立が推進されています。

移民政策について、ドナルド・トランプ氏が大統領在任中に移民制限政策を強化したように、アメリカの移民政策は常に政治的な対立があり、移民受け入れに対する厳しい意見も根強く存在します。トランプ氏が大統領に返り咲き、この移民政策がどう実行されるかは私たちにとって注目すべきところです。

アメリカの移民政策は、移民によって多様性と競争力を根本的に備えられた国であったことを私たちはもう一度、認めるべきだったと思います。

そして円安は為替変動の動向は直接的に私たちに損得をもたらしています。

私は、その円安の中の事実は、アメリカが圧倒的に日本の7倍の給与水準、豊かさを持ち、日本の国力が負けてしまっていることを意味していると思います。

私たちは認めて這い上がり技術革新の道を日本人が目指すことを期待しています。私も必死にそのことを目指しています。



小さなことでも  
お気軽にご相談ください