

2025年1月

Aasia News



謹賀新年

今年もよろしく
お願い致します

2025

外国人労働者の拡大し続ける 需要を基に飛躍の一年へ

今後今以上に、日本で欠かせない存在となる、「外国人労働者」に対し
そして、受入れて頂く企業の皆様により一層の「敬意」と「感謝」を
持って受入拡大に尽力致します。

また、本年も「生活支援」「日本語教育」に更に力を入れ
地域密着の伴走型で今以上に皆様へのサービス向上に向け社員一同
誠心誠意努める所存です。今年も変わらぬご指導・ご鞭撻のほど
よろしくお願い申し上げます。

特定技能2号移行者の対応に関して

特定技能制度創設から約5年経ち、1号の在留期間5年を満了する方が今後増えてきます。
受入企業様より特定技能2号外国人に対しての弊社の対応について紹介をさせていただきます。

● 支援体制について ● ※特定技能2号は法令により登録支援機 関の支援委託は必須ではありません。

ご依頼・ご要望がある場合は継続して支援を行わせて頂
きます。期間は1ヵ月単位でも問題ございません。
各担当者と相談し期間や更新方法を設定下さいませ。
家族帯同も可能になる事から**家族への支援や日本語教育**
の希望等がありましたら別途ご相談下さいませ。

● VISA申請に関して ● ◆在留資格変更申請 / 在留期間更新申請 ◆家族帯同の家族のVISAの申請 他

特定技能1号時と同様に弊社にて対応可能となっています。
1号から2号への移行時は自動では行っておりません。
各担当者が確認の上、申請を行います。
費用等を確認の上、必要に応じて是非ご用命くださいませ。

グループLINEの開設に関して

この度以下の目的の為に、公式LINEの開設を進めております。

- ◆定期的な案内や情報発信を皆様に見えやすい形で行うため
- ◆日常使いをしているツールでの連絡手段確保の為
- ◆紹介や拡散等を行いやすくする為

1月中に開設。
2月の会報にて
案内させて頂く
予定です。



公式LINEを通じての連絡が行える様に進めております。「メールが不便」・「電話だと仕事
中に出る事が出来ない」などの現状に不便を感じている場合にもご利用頂けます。

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
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>



アジアの未来をともに創る、日本の新たな挑戦へ

アジアの未来をともに創る、日本の新たな挑戦へ



アジアは世界最大の大陸であり、人口においても最も多くの割合を占めています。2020年時点で、世界人口約78億人のうち、アジアの人口は約46億6,400万人で、全体の約60%を占めています。

この傾向は現在も続いており、アジアは依然として世界人口の過半数を維持しています。人口増加率は地域によって異なり、南アジアや東南アジアでは高い増加が見られる一方、日本をはじめ、東アジアの一部地域では低下傾向が観察されています。

このような人口動態は、アジアが世界全体の社会経済的な動向に大きな影響を与えていることを示しています。

その中でも、特に勢いのある成長国として注目されるのがインド、ベトナム、インドネシア、バングラデシュ、フィリピン、そして例外的にサウジアラビアです。

インドは2023年に中国を抜き世界最大の人口を持つ国となり、若い労働力を活用して高い経済成長率を維持しています。「Make in India」や「Digital India」といった政策も経済発展を支えています。

ベトナムは外国直接投資（FDI）が盛んで、電子機器製造を中心に世界的な生産拠点としての地位を確立しています。

インドネシアでは石炭やニッケルなどの豊富な資源を活用しつつ、首都移転プロジェクトやインフラ投資で経済多様化を目指しています。

一方、バングラデシュは繊維産業が経済成長を牽引し、労働者の海外送金も重要な経済基盤です。

フィリピンはBPO（ビジネス・プロセス・アウトソーシング）産業や海外労働者の送金を外貨収入源とし、大規模なインフラ整備プログラム「Build, Build, Build」で国内経済を強化しています。

さらに、サウジアラビアは「ビジョン2030」に基づき、石油依存からの脱却を目指しつつ観光やハイテク産業への投資を進めています。

これらの国々には共通して、若い労働力、外国投資の活発化、政府の積極的な政策が見られます。

日本にとって、これら成長国の人材との接点を持ち、それを活用することは重要です。少子高齢化が進む日本では、国内の労働力だけでは経済の維持が難しく、アジア人材の活用が不可欠であることを認める必要があります。

アジア人材は勤勉で向上心が高く、多文化環境への適応力も備えているため、日本企業にとって価値ある存在です。

加えて、アジア人材の働き方や稼ぐ意欲から学ぶことも重要です。近年、日本人労働者のモチベーションや挑戦意欲が低下していると指摘されていますが、アジア諸国の若年層は家族や経済的向上を目標に持ち、競争心も強い傾向があります。

これらの姿勢は日本人にとって、学ぶべきであり、日本が意欲に乏しくなっている社会構造になっている事実に向けるべきです。このアジア諸国の若年層の競争心や成長意欲が、私たちへの刺激となり、労働市場全体の活性化につながります。

アジア人材との接点と活用は、日本社会に多様性をもたらし、労働環境の改善や国際競争力の向上を促します。

同時に、彼らの意欲や勤勉さは日本人自身の意識の改革の一助となります。これを実現するためには、受け入れ体制の整備や長期的視点での戦略的な雇用計画、そしてアジア市場への企業アプローチの長期ビジョンが求められると思います。

この視点から4回のシリーズでまとめてお届けしたいと思います。



1. アジア人材の「可能性」と日本企業の「課題」

「アジアの未来をともに創る日本の新たな挑戦へ」①

この視点から4回のシリーズでまとめてお届けしたいと思います。

アジア人材との接点と活用が日本企業にとっての鍵となるという視点は、現代の日本社会や経済において極めて重要な意義を持っています。少子高齢化の進行により、労働力人口が急激に減少している日本では、国内だけで必要な人材を確保することはもはや困難です。

一方、アジア諸国では人口増加や若年層の豊富さを背景に、成長意欲を持った多くの労働力が存在しており、日本企業が彼らの可能性を最大限に活用することが求められています。

勤勉性と向上心

アジア人材の特徴として、まず「勤勉性と向上心」が挙げられます。新興国の多くでは、家族の生活向上や経済的な成功を目指す強い働く意欲が育まれています。

加えて、特定技能や技術訓練プログラムを通じて、日本企業の基準やニーズに対応する専門スキルを身に付けた人材も増加しており、即戦力としての期待が高まっています。

また、彼らは多文化的な背景を持ち、企業のグローバル展開において重要な役割を果たすことができる点も見逃せないのです。

日本企業が直面する課題

日本企業にはいくつかの課題が存在しています。最も深刻な問題は、慢性的な人材不足です。特に製造業、介護、農業、サービス業といった分野では、国内だけで必要な労働力を賄うことができない状況が続いています。

また、生産性の向上も大きな課題です。限られたリソースの中で成果を最大化するには、異なるスキルや視点を持つ人材の活用が欠かせません。

さらに、アジア市場への進出を目指す上で、現地事情に精通したアジア人材の存在は不可欠です。これらの課題を解決するためにも、アジア人材の積極的な受け入れと活用が重要となります。

自身の会社の成長戦略の推進に焦点をあてる

アジア人材を活用することは、日本企業の「労働力不足の解消」と「成長戦略の推進」の両面で極めて重要です。彼らの勤勉さや向上心、そして専門スキルは、日本の生産現場やサービス業を支える強力な基盤となります。

また、多文化的な視点を企業内に取り入れることは、グローバル市場での競争力向上にも寄与します。日本企業はこれらの可能性を最大限に引き出すべく、受け入れ体制を整えることが必要です。

たとえば、言語や文化的な壁を取り除くための教育プログラムや職場環境の整備、そして長期的視点に立った人材育成が求められます。

さらに、アジア人材が持つ働き方や価値観から学ぶことも、日本人労働者にとって大きな刺激となります。近年、日本国内では労働者のモチベーションや挑戦意欲が低下しているとの指摘がありますが、アジアの若い労働力は家族のための努力や経済的目標の達成に対する強い意欲を持っています。

これらの姿勢は、日本社会全体の閉そく感と義務感にガチガチとなっている労働環境を見直し、より活力ある働き方を促進する絶好のチャンスであると思います。

まとめ

アジア人材の活用は単なる労働力の補完策にとどまらず、日本企業の競争力を高め、社会全体に多様性と新たな視点をもたらすものです。

これを実現するには、受け入れ体制の強化、長期的な雇用戦略、そして日本人自身の働き方への意欲上昇がすぐそこにあるはずです。

アジア人材の可能性を最大限に活用することで、日本企業は持続的な成長を目指すことへ大きく舵取りをする大きな鍵だと思っています。



1. アジア人材の「可能性」と日本企業の「課題」

2. 日本人に求められる「稼ぐ意欲」との比較



2. 日本人に求められる「稼ぐ意欲」という比較

はじめに

アジア人材との接点と活用が日本企業にとっての鍵となるという視点は、現代の日本社会や経済において極めて重要な意味を持っています。その背景には、日本人労働者の働き方や意識の変化と、アジア諸国の若い労働力が持つ特徴との対比が存在します。

今日は、この対比を理解し、アジア人材から学びつつ共存することが、日本の労働市場や社会の活性化に繋がる可能性をみていきたいです。

労働者の意欲や夢を持ちにくい環境となったことを自覚する

かつて、日本人労働者は「勤勉で働き者」として世界的に評価されてきました。しかし、バブル経済の崩壊後、終身雇用や年功序列といった日本的な雇用制度が揺らぎ、労働者の意欲や夢を持ちにくい環境が広がりました。

この結果を失敗としてとらえた場合にはどんな状態であるか冷静に挙げてみようと思います。第一に、モチベーションの低下です。安定した雇用の基盤が崩れ、労働者は努力や成果が必ずしも報われないと感じるようになりました。これにより、働く意義や目的を見失う人が増加しています。

さらに、賃金停滞も問題です。経済の長期停滞により、努力が十分な報酬に結びつかない現実が、労働者の意欲をさらに低下させています。

一方、アジア諸国の若年層は、これとは対照的な特徴を持っています。暮らしが貧しく祖国も貧しい状態に生まれ育った歴史がすぐ着前にあった違いがあります。彼らは「より良い生活を送りたい」「家族を支えたい」という明確な目標を持ち、それが強い向上心として現れています。動機がはっきりとしています。

また、異文化環境や新しい職場にも柔軟に対応する適応力を備えています。この適応力は、グローバル化が進む現代社会において非常に重要な資質です。そして、彼らは賃金やキャリアアップに対する競争意識が高く、自己成長を求めて積極的に努力を重ねる傾向があります。

こうした違いから、日本人労働者は「稼ぐ意欲」や「向上心」を再び学び直す必要があると言えます。アジア人材のように、目標を持ち、それに向けて努力を惜しまない姿勢は、日本人にとっても大きな刺激となります。

特に、日本の労働市場が停滞している中で、アジア人材の活用を通じて多様な働き方や価値観を取り入れることは、市場全体の活性化を促進する可能性を多く秘めていると思います。ここから2年3年過ぎた頃、2026年には、このことは私がここに書くまでもなく、当たり前のこととなっていると思います。

さらに、アジア人材の積極的な受け入れと活用は、日本社会の変革に繋がる可能性もあります。経営者自身が、彼らの働き方や価値観を取り入れることで、多様性が広がり、企業内のイノベーションが加速するでしょう。

また、日本人労働者が彼らの姿勢に触れることで、自己改革のきっかけを得ることが期待されます。これにより、日本企業全体がより競争力のある組織へと変わる道が開かれるでしょう。

まとめ

アジア人材との共存と交流は、日本社会が抱える課題を解決するための重要な手段であると同時に、日本人労働者が自らの働き方や意識を見直す契機にもなります。

これを実現するためには、アジア人材を積極的に受け入れ、多文化共生を可能にする職場環境の整備が必要不可欠です。これにより、日本の労働市場と社会全体に活力をもたらすことができるでしょう。

3. アジア人材活用がもたらす日本社会の変革

「アジアの未来をともに創る日本の新たな挑戦へ」
この視点から4回のシリーズの3回目をお届けしたいと思います。



はじめに
アジア人材との接点と活用が日本企業にとっての鍵となるという視点は、現代の日本社会や経済において極めて重要です。少子高齢化による労働力不足が深刻化する中、アジア諸国からの人材は、日本の経済と社会に変革をもたらす大きな可能性を秘めています。

単に労働力を補うだけでなく、アジア人材の活用は日本社会全体に新たな価値をもたらします。

(1) 多様性の推進

アジア人材の活用は多様性の推進に寄与します。日本企業はこれまで、独自の「日本的経営」を中心に発展してきましたが、グローバル化が進む現在、その固定観念を見直す必要に迫られています。

アジア人材の異文化的な視点を取り入れることで、革新的なアイデアや新しい経営手法が生まれる可能性があります。

特に、多文化的な価値観や視点を持つ彼らの参加は、企業の柔軟性を高め、変化する市場に迅速に対応する力を強化します。

(2) 労働環境の改善

アジア人材を受け入れることは、労働環境の改善にもつながります。アジアからの労働者が「働きやすい」と感じる職場環境を整えることは、結果的に日本人労働者にとっても魅力的な職場づくりのきっかけとなります。

例えば、言語や文化の壁を越えるための支援、あるいは多様性を尊重した働き方の導入は、職場全体の満足度を向上させます。

このような環境の改善は、企業の魅力度を高め、優秀な人材を国内外から引きつける力を生むでしょう。

(3) 国際競争力の向上

また、アジア人材の活用は、日本企業の国際競争力の向上にも直結します。グローバル市場での競争が激化する中、特にアジアの成長市場を視野に入れた経営戦略が重要です。

現地の文化やビジネス慣習を熟知したアジア人材の存在は、現地市場での成功に欠かせません。さらに、現地でのネットワーク構築や現地社員とのスムーズなコミュニケーションを可能にする点でも、それぞれに性格的な個性や、活発さに違いがあり過ぎても、彼ら彼女らの価値は計り知れなくなるのです。

(4) 日本人労働者への刺激

さらに、アジア人材は、日本人労働者にとっても新たな刺激をもたらします。アジアの労働者は、生活の向上や家族を支えるという明確な目標を持ち、そのために努力を惜しまない姿勢を持っています。

こうした意欲や勤勉さは、日本人労働者にとって新たな働き方のモデルとなり得ます。日本人が彼らから刺激を受け、自らの働き方や目標を見直す契機になるでしょう。

まとめ

アジア人材の活用は、日本企業の持続的な成長を支えるだけでなく、日本社会全体の変革を促す鍵となります。多様性の推進や労働環境の改善、国際競争力の強化に加え、日本人労働者の意識改革も期待されます。これらを実現するためには、アジア人材が活躍できる環境を整え、文化的多様性を受け入れる職場づくりが欠かせません。アジア人材との共存を通じて、日本社会が新たな活力を得る未来が広がっていると思います。

4. 日本企業にとって必要な取り組み



4. 日本企業にとって必要な取り組み

この視点からの4回のシリーズの最終回をお届けしたいと思います。

はじめに

アジア人材との接点と活用が日本企業にとっての鍵となるという視点は、現代の日本社会や経済において非常に重要な意義を持っています。

しかし、アジア人材を効果的に活用し、同時に日本人労働者自身が「稼ぐ意欲」を学ぶためには、いくつかの取り組みが必要だと思えます。

これらの取り組みは、企業の経営基盤を強化するとともに、日本社会全体の労働環境を変革する可能性を秘めています。

1. 教育と意識改革

第一に必要なのは、教育と意識改革です。日本人労働者に「自立的なキャリア形成」や「挑戦する意欲」を再び植え付けるといふか、歴史観をもって、再思考して意識していく教育が重要です。

長年の経済停滞や終身雇用の崩壊により、日本人労働者の中には安定志向が強く、新たな挑戦を避ける傾向が見られます。

しかし、アジア諸国の労働者が持つ明確な目標意識や向上心は、日本人にとって学ぶべきモデルとなります。教育の場で、グローバルな労働市場における競争意識や、自らの価値を高めるための努力の重要性を伝えることが必要です。

2. 受け入れ環境の整備

受け入れ環境の整備も欠かせません。

アジア人材が安心して働ける職場環境を整えることは、日本企業が多様な人材を活用する上での基本条件です。

例えば、言語サポートを充実させること、文化や宗教への理解を深めること、そして差別や偏見を防ぐための教育を行うことが求められます。

このような取り組みを通じて、アジア人材が働きやすい環境を提供することは、結果的に日本人労働者にもメリットをもたらし、職場全体の生産性と満足度を向上させます。

構築する契機となるはずです。

3.長期的視点での雇用戦略

さらに、長期的視点での雇用戦略を採用することが必要です。アジア人材を単なる「労働力の補充」として捉えるのではなく、戦略的な人材育成と活用を図ることが求められます。

具体的には、企業の成長に直結するようなスキルや知識をアジア人材に提供し、彼らがキャリアを積みながら企業に貢献できる仕組みを整備することが重要です。また、アジア市場での事業拡大を視野に入れ、現地でのネットワーク構築やビジネス展開を担う役割を与えることも効果的です。

4.成功事例の共鳴

最後に、成功事例の共鳴が日本企業全体での取り組みを加速させる鍵となります。アジア人材を活用して成功した企業の事例を広めることで、他の企業が彼らの活用方法や効果を理解しやすくなります。

たとえば、製造業やサービス業での具体的な成果、職場環境の改善や社員満足度の向上といった事例を共有することは、企業間での学びを促進し、取り組みの拡大を後押しします。

まとめ

日本企業がアジア人材を効果的に活用するためには、教育や受け入れ環境の整備、戦略的な雇用計画、そして成功事例の共鳴といった多角的な取り組みが必要です。

これらの施策を通じて、日本企業はアジア人材の力を最大限に引き出し、労働市場の活性化や国際競争力の向上を実現できると思います。

同時に、日本人労働者にとっても刺激となり、新たな働き方や意欲を再構築する契機となるはずです。



ーアイアジアグループー