

⑤ 外国人労働者効率雇用の課題

事業再生現場での現象で見受けられる現象

- 日本人と外国人の仲が悪い
- 文化の違いから理解不足が多い
- 外国人と日本人のコミュニケーションをとるリーダー的人材の教育又は雇用を検討する
- 外国人用就業規則作成（母国語で作成）
- 外国人労働者助成金の活用を図る

参考資料

人材確保等支援助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）

[詳細はこちらから（厚労省）](#)

外国人労働者雇用は収益の上がっている企業に限定

「外国人を低賃金で働かす」ことはできません。
同等の学歴・経験の日本人と同等以上の給与で雇わなければなりません。
国土交通省が、外国人建設技術者の採用・定着に向けたハンドブック」を制作・公開していますので、関係者は活用してください。
建設業界は、現場作業員だけでなく、「施工管理技術者」「設計技術者」「測量技師」なども不足しています。
このため、建設業界は、「国内の担い手の確保」、「設備導入による生産性向上」に併せて、高度外国人材の受け入れを進めています。
建設業に従事する高度外国人は、
2015 年：1,958 人 から
2024 年：16,161 人 と増加しています。

外国人雇用には「収益力」が必須

外国人を雇うには、業績が良いこと

実務の中で明らかになっているのは、「企業の業績が悪いと、外国人の在留資格が許可されにくくなる」という現実です。

実際、赤字や債務超過の企業については、入管から「今後の収益改善の見通し」を提出するよう求められ、場合によっては公認会計士や中小企業診断士による「確認書」が必要になります。

また、外国人材の雇用には、日本人以上の給与水準、登録支援機関や業界団体への費用など、相応のコストも伴います。

つまり、「人材が足りないから外国人を雇いたい」というだけでは成り立たず、企業として収益力を高め、健全な経営体制を整えることが大前提になるのです。

外国人を雇うための経営改善のステップ

外国人材を雇える体制を整えるためには、企業としてどのような経営改善を行うべきなのでしょうか。

以下にそのステップを体系的にまとめました。

1 収益構造の見直し

（売上アップとコストダウン）

- ・ターゲット市場の再定義：どの市場に、どの商品・サービスを、どのように提供するのかを再確認。
- ・クロスセル・セルアップの導入：既存顧客への提案強化で売上単価を上げる。
- ・不採算部門の整理：利益を圧迫している部門や商品からの撤退も視野に。
- ・原価・固定費の削減：特に人件費以外の固定コストの見直しを行う。

2 組織の体制強化

- ・経営者の意思決定の迅速化：曖昧な経営判断を減らし、PDCA サイクルを回せる体制に。
- ・マネジメント層の育成：現場任せにせず、課題解決と収益責任を持てる人材を育てる。
- ・業務プロセスの見直し：IT の導入などによる効率化。

3 財務体質の健全化

- ・資金繰りの安定化：短期資金の管理、金融機関との信頼関係の構築。
- ・補助金・助成金の活用：経営改善や雇用に関わる支援制度の積極的な利用。

- ・借入の適正化：必要以上の負債を抱えないバランス経営。

4 外国人材を受け入れるための環境整備

- ・給与水準の確保：在留資格要件を満たす給与水準を確保するための財務余力が必要。
- ・社内の多文化対応：言語、文化への配慮、教育体制の整備。
- ・登録支援機関等の関係機関との連携：支援料が必要となるため、信頼できるパートナーの選定が鍵。

外国人雇用は、企業成長のチャンス

外国人材の活用は、単なる人手不足の解消手段ではなく、企業が持続的に成長するための重要な経営戦略のひとつです。

しかし、そのためには、まず企業としての収益力と経営の健全性を確保することが不可欠です。

在留資格の取得には、企業の経営状況が大きく関わり、赤字や債務超過の場合には、今後の収益改善計画の提出が求められ、説得力のある申請理由書や経営計画書が必要になります。

経営と在留資格支援の両輪で、企業をサポート

特に、経営状況が思わしくない企業様からのご相談に対しては、申請理由書の作成だけでなく、必要に応じて中小企業診断士と連携し、入管が納得する経営計画書の作成まで一貫して対応いたします。

外国人を雇う前に「経営の見直し」からはじめませんか？

「外国人を雇いたいけど、経営状況に不安がある」「どこから手をつければよいかわからない」そうした企業様には、まず経営の棚卸しと収益改善の第一歩をご提案いたします。

外国人雇用と経営改善を一体でサポートできる当事務所だからこそ、実現できる支援があります。