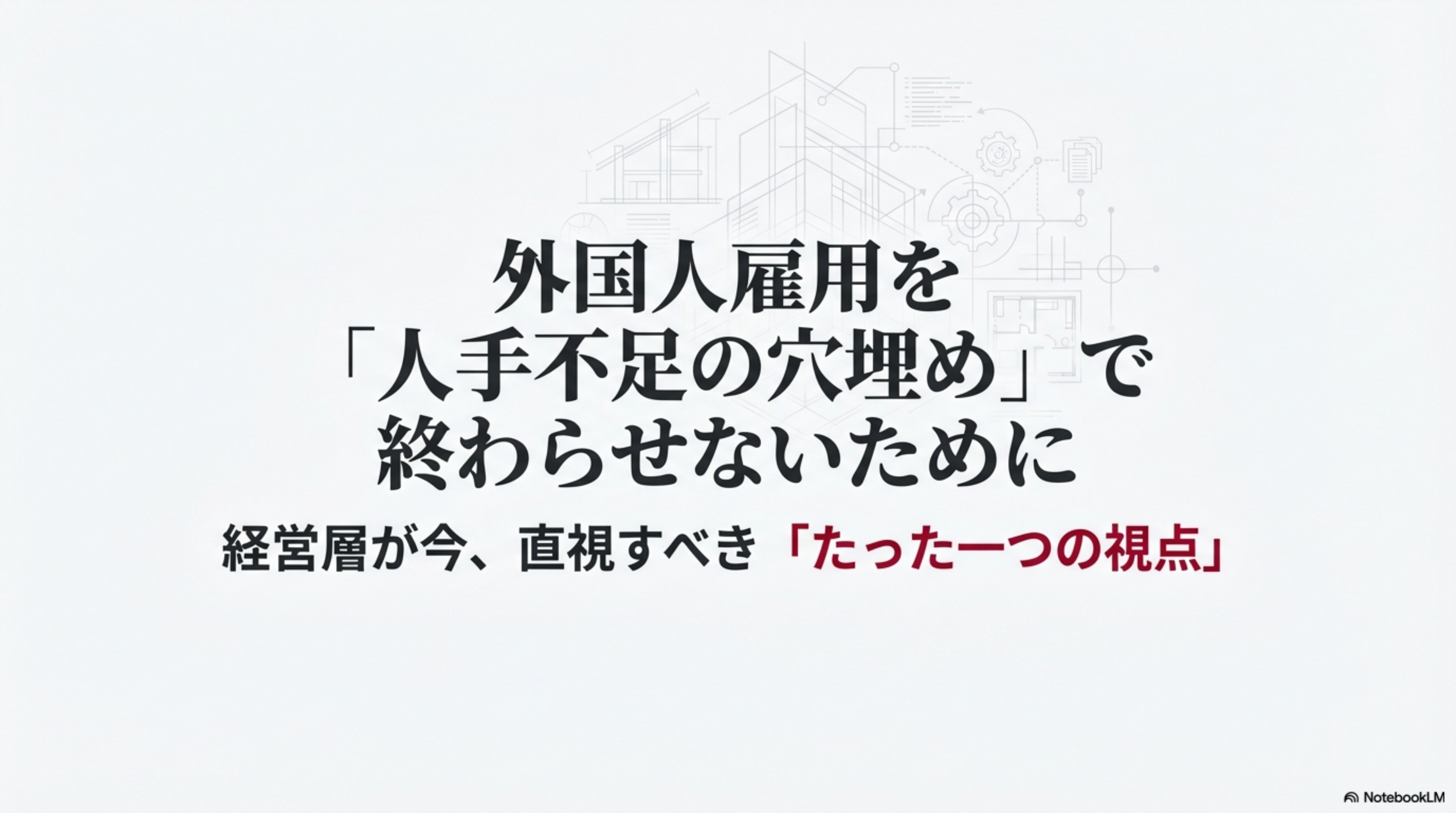




外国人雇用を 「人手不足の穴埋め」で 終わらせないために

経営層が今、直視すべき **「たった一つの視点」**

「とにかく人が足りない。 外国人でもいいから早く。」

ビザ申請の現場で、我々が最も多く耳にする経営者の皆様の切実な声です。
しかし、大変心苦しいことではありますが、私たちは時としてこうお伝えすることがあります。

「今の状態での採用は、御社にとって リスクが大きすぎます」と。

なぜなら、経営層の「マインドセット」がアップデートされないまま
進める外国人雇用は、企業に致命的な損失をもたらすからです。

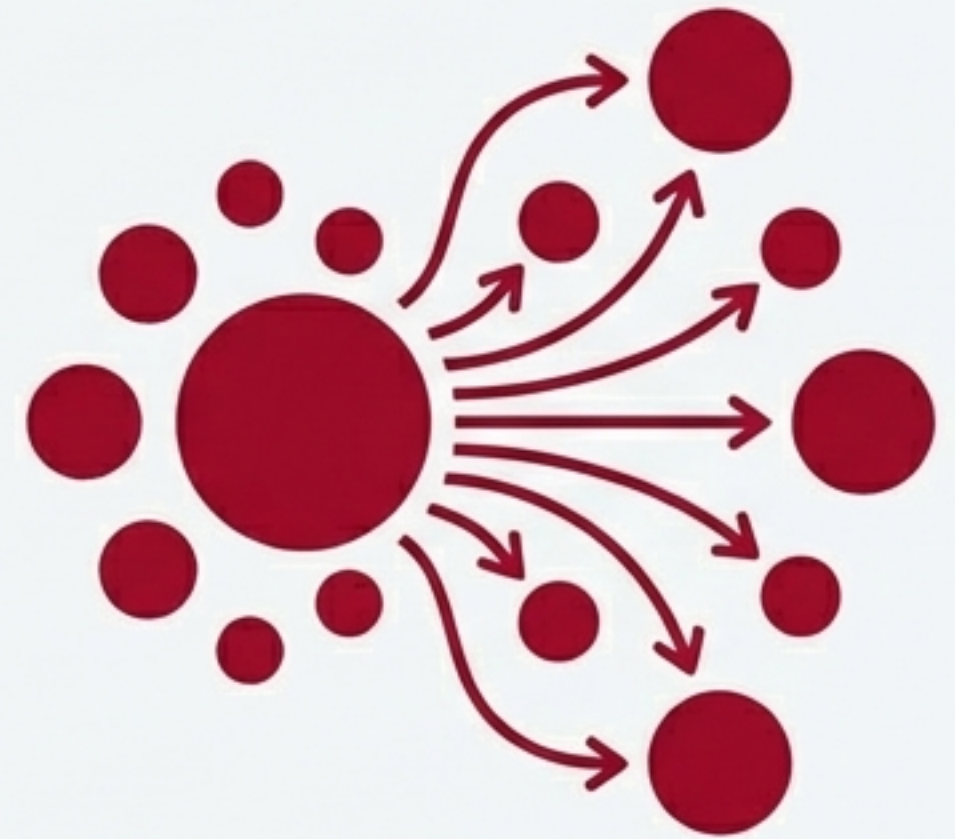


時代遅れの前提①：「日本はまだ『選ばれる国』である」

かつて「日本で働けること」は強いインセンティブでしたが、現在はアジア諸国の賃金上昇と円安により、日本は「数ある選択肢の一つ」に過ぎません。

The Risk:

役員層に「雇ってやっている」という無意識の驕りがあると、それは必ず待遇や日々のコミュニケーションに現れます。



The Consequence:

- 優秀な人材は、より条件の良い競合他社、あるいは欧米や中東へと流出します。
- 高額な紹介料を支払った後に残るのは、「早期離職」という負の資産だけです。

時代遅れの前提②：「郷に入っては郷に従え」が通用する

日本の商習慣に馴染めないほうが悪い、という考え方は、今や重大な経営リスクです。

****Expert Insight****: 私たちが扱う「技術・人文知識・国際業務」等の在留資格を持つ人材は、特定の分野における高度な専門家です。



****The Consequence****:

- 日本独自の「曖昧な指示」「非効率な会議」「長時間の拘束」といった文化を押し付けることは、彼らの専門性と生産性を著しく削ぎ落とします。
- そして、それは彼らにとって、**ある最終判断を下す決定打**となります。

「この会社には未来はない」

そして、問題は「社内」では終わらない

曖昧な評価や不当な処遇は、コンプライアンス上の法的リスクに加え、より恐ろしい「評判リスク」に直結します。

The Threat: SNSによるリアルタイムでの拡散

- 万が一、社内で差別的な扱いや不当な処遇があれば、それは瞬時に彼らの母国語でSNSに拡散されます。
- 一度「外国人労働者を不当に扱う企業」というレッテルを貼られれば、その後のグローバルな人材採用は絶望的になります。
- 海外取引先からの社会的信用も失墜しかねません。

社内



経営者が最も軽視してはならない、個人の刑事罰リスク

外国人雇用において、経営層・役員個人が
厳しく罰せられる法律が存在します。

不法就労助長罪 (出入国管理及び難民認定法 第73条の2)



これは現場担当者の問題ではありません。指示を出した、あるいは
是認していた**経営層が直接、処罰の対象となる犯罪**です。

「知らなかった」では済まされない、厳しい罰則

3年以下の懲役

**300万円以下の罰金
(またはその併科)**

**「不法就労であることを知らなかった」としても、
確認を怠ったことに「過失」があれば処罰の対象となります。**

「現場に任せていた」「行政書士がやっていると思っていた」という言い訳は、警察や検察には一切通用しません。

実際に役員が立件された典型事例

Case A：在留資格の確認不足と「黙認」



- 状況：製造業役員が、現場から「**ビザが切れたた従業員**がいるが、代わりがない」との報告を受け、「**後でやればいいから続けさせろ**」と指示。
- 結果：役員自身が**不法就労助長罪**で書類送検。法人にも多額の罰金刑。

Case B：「資格外活動」の安易な解釈



- 状況：「**技術・人文知識・国際業務**」ビザの社員を、人手不足から工場のライン作業に従事させた。役員は「**社内の業務だから問題ない**」と誤認。
- 結果：経営責任者が摘発。会社の信用は失墜し、主要取引先から契約を解除された。

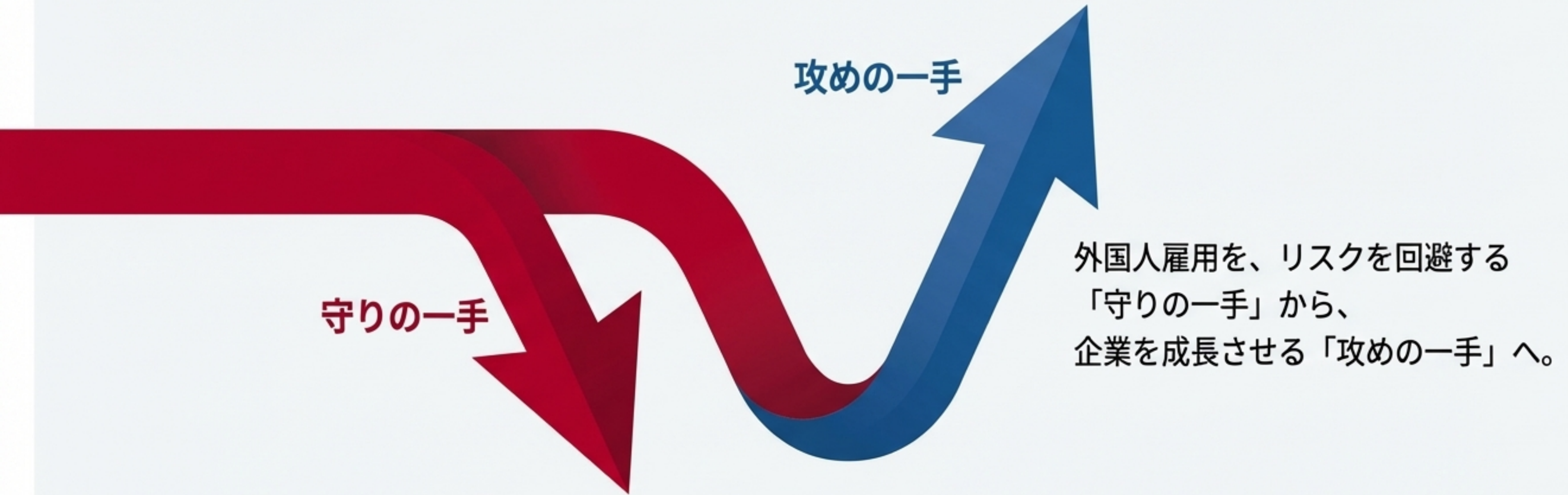
刑事罰よりも深刻な「経営上の死刑宣告」

不法就労助長罪で刑に処せられた企業が受ける、最大のダメージは「社会的信用の失墜」です。

5年間の「出禁」状態

- 今後5年間、外国人を雇用するための「適正な機関」として認められなくなります。
- これは、**向こう5年間のグローバル戦略が完全に停止すること**を意味します。
- ESG投資や金融機関からのコンプライアンス評価も**暴落**します。

では、どうすればいいのか？



目指すべきは、ビザ手続きの適正化だけではありません。
外国人材の活躍を、企業の「経営戦略」そのものに昇華させることです。

成功企業に共通する、経営陣の「3つの覚悟」



Commitment 1: 評価基準の「透明化」

- 感情や慣習ではなく、**数字と成果**で評価する仕組みを、経営トップ自らが承認する。



Commitment 2: 「異文化」を改善の ヒントにする

- 外国人社員が抱く「なぜこの業務が？」という素朴な疑問を、**業務効率化のチャンス**として吸い上げる器を持つ。



Commitment 3: 対等な「パートナー」 としての敬意

- 国籍に関わらず、同じ志を持つ**プロフェッショナル**として接する姿勢を、社内文化として浸透させる。

役員が自らを守るために、今すぐ構築すべき「防衛策」

Action 1:

在留カード確認の仕組み化



- 採用時および更新時に、原本確認とコピー保管を徹底するフローを役員決裁で義務付ける。

Action 2:

職務内容の厳格な管理



- 「このビザでこの業務は適法か？」という疑問に対し、常常に専門家の意見を仰ぐルールを設ける。

Action 3:

定期的なコンプライアンス監査



- 現場で「なし崩しの」な違法就労が行われていないか、外部の専門家の目を入れて定期的にチェックする。

私たちの役割：ビザ手続きは、スタート地点です

Our Mission

適法なビザ手続きは、あくまで最低限の条件に過ぎません。私たちが目指すのは、その先にある、貴社が真の**グローバル競争力**を備えた組織へと進化するためのお手伝いです。

Beyond Paperwork

書類作成の代行だけでなく、役員の皆様のリーガルリスクを回避し、多様な人材が活躍できる「**コンプライアンス体制の構築**」そのものを支援します。



貴社の10年後を見据えた、戦略的パートナーとして
外国人雇用は、もはや人事部だけの課題ではありません。
企業の未来を左右する、最重要の経営課題です。

Invitation to a Strategic Conversation

- 「自社の受け入れ体制に、具体的にどんなリスクがあるのか？」
- 「役員層や現場の理解を、どう深めていけばいいのか？」

こうした経営レベルのお悩みから、ぜひご相談ください。

貴社の未来のための、最初の一步をご一緒します。

