

職場における必要な取組 大切にしたい3つのポイント

あってはならないちがいをなくす

- ・国籍が違うというだけで待遇が異なる、日本語がわからないことで情報が届かないということがないかを確認、是正する
- ・労働基準法、入管法に違反していないことが前提で、社内の規定や職場の慣行について外国人であることを理由に不当な扱いを受けることがないように確認する

なくてはならないちがいは守る

- ・2016(平成28)年に施行された「障害者差別解消法」で提起された「合理的配慮」をふまえ、外国人への配慮についても同じ視点でとらえ職場慣行を見直す
- ・例えば、宗教上の規範や禁忌事項、食事や生活習慣において配慮の必要なことは何かを当事者と対話し、配慮する

ちがいに寛容な組織をつくる

- ・外国人と一緒に働く日本人のための研修プログラムが少ないため、異文化理解やコミュニケーションについての基礎的な研修を実施、職場全体で促進する
- ・支援する、されるの関係ではなく対等な職場の仲間であることを理解する

外国人労働者を受け入れるにあたっては、就労ビザ取得や保険といった法律上の問題ももちろんありますが、何より外国人労働者がイキイキと働ける環境をつくるために、以下の4つの視点を考えてみてください。

言語面



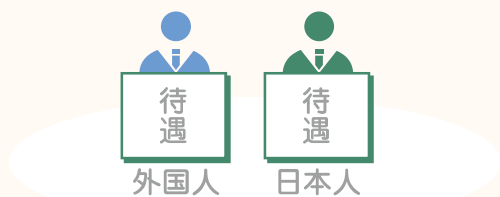
NPO・自治体を活用した教育支援も活用

価値観



価値観を共有してもらう

労働条件



待遇(賃金など)を同じにする

生活面



快適に住ごせるように配慮する

外国人労働者の職場環境作りで重要なポイント

正当な評価制度

コミュニケーションがとれる人を配置する

その国の文化への理解

安心安全の生活環境を整える

約300万人の外国人が日本社会の一員として生活しており、さまざまな面において人権に配慮した対応が求められます。自社が提供する商品やサービスについても外国人の人権に配慮があるものかどうか、当事者の声を反映させながら点検することで、改善していくことにつながります。