

### ■労働関係指標【令和8年1月値】

完全失業率 (季節調整値)	2.7% (前月に比べて0.1ポイント増加)	有効求人倍率 (季節調整値)	1.18倍 (前月に比べて0.02ポイント減少)
就業者数 (季節調整値)	6,817万人 (前年同月比4万人減少)	現金給与額 (特別に支払われた給与を除く) (原数値)	301,314円 (前年同月比3.0%増)

## Topics 1. 「特定在留カード等」について

令和8年6月14日から、在留外国人向けに「特定在留カード等（特定在留カード又は特定特別永住者証明書）」の運用が開始される予定です。これは、在留カード等（在留カード又は特別永住者証明書）とマイナンバーカードを一体化したカードであり、在留外国人にとっての利便性を向上させるとともに、行政運営の効率化を目的としています。今回は特定在留カード等の運用開始にあたって、企業が押さえるべきポイントを整理いたします。

### Point1 特定在留カード等の機能

今までは在留に関する手続きを地方出入国在留管理局（以下、地方入管）で行った後、マイナンバーカードの情報を更新する手続きを市区町村で行いましたが、特定在留カード等を利用して在留に関する手続きを行う場合は、マイナンバーカードの情報も一元的に処理することができ、手続き負担が軽減されます。

### Point2 特定在留カード等の交付申請を行える人と申請方法

特定在留カード等の交付申請を行える人は、住民基本台帳に記録されている中長期在留者又は特別永住者で、下図の手続きに併せて交付申請を行うことができます。（単独で特定在留カード等の交付申請をすることはできません。）

地方入管でできる手続	市区町村でできる手続
<b>特定在留カード</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・在留期間更新許可申請</li> <li>・在留資格変更許可申請</li> <li>・永住許可申請</li> <li>・在留カードの有効期間の更新許可申請</li> <li>・汚損等による在留カードの再交付申請</li> <li>・交換希望による在留カードの再交付申請</li> <li>・住居地以外の在留カード記載事項の変更届出</li> </ul>	<b>特定在留カード</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・新規上陸後の住居地届出</li> <li>・住居地の変更届出</li> <li>・在留資格変更に伴う住居地の届出</li> </ul>
	<b>特定特別永住者証明書</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・住居地の変更届出（特別永住者）</li> <li>・特別永住者証明書の住居地以外の記載事項変更による再交付申請</li> <li>・特別永住者証明書の有効期間更新申請</li> <li>・紛失等による特別永住者証明書の再交付申請</li> <li>・汚損等による特別永住者証明書の再交付申請</li> <li>・交換希望による特別永住者証明書の再交付申請</li> </ul>

### Point3 特定在留カード等の注意点

- ①特定在留カード等の交付までは、通常の在留カード等より10日程度長くかかります。
  - ②特定在留カード等の取得は任意です。引き続き在留カード等とマイナンバーカードを2枚持つことも可能です。
  - ③在留カードに表示されていた、「在留期間」、「許可の種類」、「許可年月日」、「交付年月日」と特別永住者証明書に表示されていた、「交付年月日」がICチップに記録され表示されなくなります。これらの情報を確認するためには、出入国在留管理庁の提供する「在留カード等読み取りアプリケーション」を使用して確認する必要があります。
- ※雇用保険の取得手続きの際、特定在留カード等に記載されている情報が必要となりますが、表示されなくなる4項目については、手続きをする上では必要のない情報であるため、ICチップの確認は不要です。

厚生労働省が令和8年1月30日に公表している令和7年10月末時点の外国人労働者の数は約257万人で年々増加しています。人口減少が社会問題となっている中、日本の労働市場における外国人労働者の重要度はさらに高まっていくと考えられます。外国人労働者を雇用している企業はもちろんのこと、雇用していない企業においても最新の情報に注視し、外国人雇用に関連する制度の変更点を定期的に確認しておくといでしょう。

ご不明な点がございましたら、弊社担当者までお問い合わせください。

## Topics 2. 2026年、人手不足の“質”が変わる

### Point1 労働市場の変化

日本の生産年齢人口（15～64歳）は、1995年の8,726万人をピークに減少が続き、2023年には7,395万人まで縮小しています。一方で、就業者数は増加傾向にあり、2023年の就業者数は6,747万人と、1990年代後半の水準を上回っています。

この背景には、高齢者、女性、障害のある方、外国人材などの就業者が増加傾向にあり、労働市場の担い手が多様化していることが挙げられます。こうした変化は、単に「人手が足りない」という量の問題ではなく、「どのような人が働くのか」という質の変化が進んでいることを示しています。そのため企業には、誰を採用するかだけでなく、多様な人材をどのように活かすかという視点で労務管理を見直すことが求められています。

### Point2 多様な人材を支える制度改正

こうした変化に合わせ、2026年度は多様な人材の活躍を後押しする制度改正が相次ぎます。

#### ● 高齢者の安全衛生対策の努力義務化（2026年4月適用）

加齢に伴う身体機能の変化を踏まえ、作業内容や負荷の調整、休憩の取り方、作業環境の改善など、無理なく働き続けられる職場づくりが求められる。

#### ● 女性活躍推進法の情報公表義務の拡大（2026年4月適用）

対象が「常時101人以上の企業」に拡大。採用比率・管理職比率などのデータ開示が必須。

#### ● 障害者の法定雇用率の引き上げ（2026年7月適用）

障害者の法定雇用率が2.7%に引き上げられるため、従業員数37.5人以上の会社は、採用計画の見直し・受け入れ態勢の整備が必要。

#### ● 外国人材の制度運用の見直し（2027年）

2027年度の技能実習制度の廃止と育成就労制度の創設に向け、受入れ体制の再整備が求められる。

これらの施策の背景には「多様な人材を前提とした労働市場への転換」という共通の流れがあります。

### Point3 今後、企業に求められる対応

多様化する人材を活かすために、企業が取り組むべきことは、新しい制度を増やすことだけではありません。すでに現場で行われている工夫や配慮を、簡単なルールや言葉で共有し、「誰が担当しても続けられる形」に整えることも重要な選択肢です。人材確保が難しい中で、従業員が安心して長く働ける環境を整えることは定着率向上に影響します。

また、投資家や消費者も、企業がどのように人を大切にしているかを以前より敏感に見ています。国内外では、労働者の権利侵害や不適切な労働環境が明らかになった企業に対し、投資控えや取引停止、不買運動が起きるケースもあります。一方で、従業員を尊重し、安心して働ける環境を整える企業には自然と支持が集まります。人が定着する会社であることは、これからの企業の競争力に影響する一つの要素になります。

## Topics 3. 海外赴任規程の再設計

### 1. 海外赴任を巡る環境の変化と海外赴任規程

先日、大手企業の海外人事担当者が集う会合に参加する機会があり、先端企業の動向について知ることができましたので、共有させていただきます。

海外赴任を巡る周辺環境として、共働き世帯の急増、介護ニーズの爆発、世界的インフレ、円安の急進が起っています。

その一方で、企業の海外赴任規程のひな型は、昔から変わっていません。①赴任者は30～40代の日本人男性、②配偶者は専業主婦の日本人女性、③子女は日本人学校に通学、を暗黙の前提として、策定されていました。しかし、現在では、①赴任者の年齢は幅広く、外国籍者・女性もいる、②配偶者の共働きが増え、外国籍者もいる、③子女のインター校通学希望者が増加、という現実があります。

その結果、親の介護への対応、外国人赴任者・配偶者の母国への一時帰国、帰国後の子女の受験対策、といった課題が顕在化していますが、現状としては、「個別判断」で対応している企業が大半となっています。これにより、人事部側は事務が逼迫、赴任者側は不公平感を募らせるという、負のスパイラルが数多く見られます。

### 2. 典型的課題について

現時点で最大の課題と言われる、a. 子女教育とb. 介護につき、少し詳しく見えます。

- 大多数の会社は、日本人学校費用は会社負担、インター校の場合は差額は個人負担、としてきました。しかし、インフレと円安の進行により、例えば上海では、2025年時点で日本人学校とインター校との学費の差額は年間約600万円というデータもあります。結果として、海外赴任は家計の逼迫に直結するとして、赴任の敬遠に繋がっています。
- 団塊の世代の子が40～50代となり、海外法人の幹部となっています。介護ニーズが急増しているにも関わらず、会社負担の一時帰国は1年に1回しか認められないのが通常であるため、これを理由として赴任を辞退するケースが顕著に増えているとのこと。

### 3. どう対応するのか - ‘Core & Flex’ という考え方

これらの課題に対応できないままですと、優秀な人材を海外赴任させられないことから、海外事業確立とグローバル人材育成という、二つの戦略目標が達成できないこととなります。そこでどうするかですが、大企業の一部で、‘Core & Flex’ という考え方が始まっているとのこと。これは、渡航や健康診断など、労働法令上必ず遵守すべき費用は会社が全額実費精算する(Core) 一方、一時帰国や子女教育など、世帯によって必要性や優先順位が変わるものは、赴任者が、付与された上限金額内で、必要なサポート項目を選択する(Flex) というものです。

ある大手企業では、一般より高い水準に設定されていた海外赴任手当(インセンティブ)を廃止することを原資として、大きなFlexパッケージを創設し、家賃上限超過部分、塾代、残留家族支援などにも自由に使えるようにしたところ、従業員のモチベーションは向上し、人事部の手間は大幅に減ったとのことでした。全ての企業が直ぐに真似のできることはないですが、例えば、語学研修費用を削って、介護のための一時帰国の回数を増やす選択肢を与えるなど、小さく始めるという手法はあり得るでしょう。

弊社としても、最新の情報に目を配りながら、お役に立つご提言をして参りたいと思っております。

国際業務担当ディレクター 米国税理士 成田元男

## 編集後記《卯月》 桜の咲く季節に

在宅勤務をする自宅の部屋の窓から、大きな桜の木が見えます。私の部屋は2階、木があるのは1階分低い土地にあるお宅の庭なので、かなりの大木です。少しずつ蕾が大きくなって花が咲き始め、やがて散っていくまで、家の中からこっそり楽しんでます。(ただ見です。ご近所様、ごめんなさい…)

桜の花は冬の寒さと春の暖かさのバランスが開花時期を決定する一方で、近年の地球温暖化がこのバランスを崩し、年々開花が早まる一方で逆に咲かなくなる恐れもあるようです。「卯月」の由来である卯の花は本

来初夏に咲く花ですが、5月初旬が旧暦の4月にあたるため4月の和名になっているとか。近年は実際に3月～4月でも初夏のような日があり、4月=卯月というのが現実になりつつあるのかもしれない。

環境の変化を心配しつつも、毎年こうして桜の開花を待ちわび、野球などの本格的な開幕に心躍らせる、そんな春の季節はいいものですね。

始まるの季節でもある4月、気持ちあらたに日々過ごしていきたいと思えます。

(紀)



バックナンバーはこちら!



<https://www.arcandpartners.com/blog/maronie>

