

イスラム教徒の従業員対応ガイドブック①



横山大輔行政書士事務所【外国人ビザ・外国人雇用専門】
東京都新宿区西新宿 8-19-1-523

目次

- ・ はじめに
- ・ ポイント①（礼拝に対する配慮と支援）
- ・ ポイント②（服装や身だしなみへの対応方法）
- ・ ポイント③（食べられない食品）
- ・ ポイント④（ムスリムにとってのタブー）
- ・ ポイント⑤（ムスリムの考え方）

はじめに

現在、日本にはイスラム教を信仰する人々（以下、ここではムスリムと表記します。）の数が急速に増加しています。ムスリムの人々の大部分は日本の会社に勤務していますが、彼らは日常の様々な場面で宗教上の理由による様々な困難や不便や不安に遭遇します。日本人が想像もしないような場面で、ムスリムの人々は困難を感じるということを、まずは日本の会社の経営者や管理者に知っていただきたいと思います。

日本人は仏教やキリスト教の知識はあっても、イスラム教について多くを知らない人の割合が多いと言われています。しかし、今後はインドネシアを始めとしたムスリムの人々が多く日本に来て、日本の社会を支えてくれます。そんなムスリムの人々の雇用なくして、日本の会社は経営や運営を進めていくことが難しい時代に、日本はすでに突入していると言えます。

イスラム教を信仰する人々は、非常にまじめであり、ルールをよく守る傾向があります。精神的にも安定していて、人前で怒ったりすることはほとんどありません。ムスリムの従業員を雇用することは、企業にとって大きな利益をもたらします。ぜひ、企業はそんなムスリムの人々が日本の会社で安心して幸せに働けるよう、ムスリムの考え方を理解して、彼らに適切な支援を今後検討していただきたいと思います。

また、採用前にムスリム従業員の方との十分なヒアリングを通して、就労における宗教上の要望を聞くことを強くお勧めします。ムスリムの人々は、宗教上の習慣や作法が出身地域や個人の考え方によって大きく異なります。そのため、「ムスリムだから〇〇を配慮しなければいけない。」といった画一的な取り扱いをするのではなく、ムスリム従業員ひとり一人の要望を十分に聞き、企業の実情に合った解決策と一緒に模索していくことが、ムスリム従業員にとっても企業にとっても双方の利益と幸福につながると考えます。

本書を全て読んでいただきたいのが本音ですが、**お忙しい場合には、ぜひとも以下の四角の枠で囲まれた企業のための実践的アドバイスだけでもお読みいただければ、ムスリム従業員への理解と適切な支援が可能になります。**

（例）

企業のための実践的支援方法

1. ○○○○

ポイント①（礼拝に対する配慮と支援）

ムスリムの従業員の宗教的慣習を理解し、彼らを尊重することは、より望ましい職場環境を実現させます。その中で最も重要なことの 하나가「サラート」と呼ばれる礼拝に対する理解と支援です。

サラート（ムスリムの礼拝）とは？

ムスリムの礼拝は、1日に5回行われます。これはすべてのムスリムに課されています。礼拝の時間は太陽の位置によって決まるため、毎日変動します。5回の礼拝の時間は以下の通りです。

- ファジュール（夜明け前）
- ズフル（正午）
- アスル（午後）
- マグリブ（日没後）
- イシャ（夜）

1回の礼拝にかかる時間は、わずか5～15分程度です。

企業のための実践的支援方法①（礼拝）

ムスリムの従業員が尊重され、快適に働けるように、以下の方法をぜひ検討してみてください。

1. 柔軟な勤務スケジュール

- 入社時にムスリム従業員に、休憩時間（礼拝）の希望を聞きましょう。企業はムスリム従業員の休憩時間(礼拝)に対する希望を会社の実情に合わせて可能な範囲で対応してあげましょう。その対応がムスリム従業員のやる気と会社への忠誠心につながり、長期の就労継続の大きな要因になります。
- **短い休憩を提供する：** 会議、プロジェクト、または勤務時間を計画する際、ズフルとアスルの時間（正午～午後）に短い休憩（約15分）を設けましょう。従業員に直接「礼拝のための休憩時間が必要ですか？」と尋ねることもできます。
- **コミュニケーションを取る：** 礼拝時間について、時々ムスリム従業員に希望を

聞くのも良い方法です。ムスリム従業員と常にコミュニケーションを取ること
で、信頼関係が築かれます。

2. 礼拝室の提供

ムスリムの従業員は、礼拝を行うために清潔で静かな場所を必要としています。モスク
を建てる必要はなく、以下の要件を満たす多目的室を用意するだけで十分です。

- **清潔で邪魔が入らない場所**：部屋は清潔で、騒音や人混みから離れている必要
があります。部屋は広くなくても大丈夫で、一度に1～2人が利用できるスペー
スで十分です。
- **キブラの方向**：ムスリムはメッカにあるカアバ神殿の方向を向いて礼拝しま
す。日本では、この方角は一般的に南西です。壁や天井に小さなステッカーや目
印を貼って、キブラの方向を示してあげると良いでしょう。
- **清潔な礼拝用マット**：安価なマットで良いので、ぜひ企業はムスリム従業員の
ためにこのマットを用意してあげてください。

3. 清め（ウドゥー）のための設備

礼拝の前には、ムスリムは、顔、手、頭の一部、足をきれいな水で洗って清める必要が
あります。

- **清潔な水へのアクセス**：最寄りのトイレや洗面台が常に清潔で、水が使えるこ
とを確認してください。
- **衛生面への配慮**：ムスリムの中には、洗面台で足を洗うことを選ぶ従業員もい
るかもしれません。その場合の企業としての対応方法を事前にムスリム従業員と
話し合い、代替手段を検討すると良いでしょう。ムスリム以外の従業員が不快
に感じないような配慮をご検討ください。（例：足を清めるための専用のひしゃ
く・たらい・バケツを洗面台の付近に常備する等）

4. ラマダン期間中の柔軟性

ラマダンは、ムスリムが夜明けから日没まで断食を行う期間です。

- **柔軟な勤務時間**：可能であれば、ムスリム従業員の希望を聞いて、ラマダン期
間の就業時間（始業時間と退勤時間）を調整してあげるとよいでしょう。
- **日没後の休憩**：ムスリム従業員の希望を聞いて、断食を終える時間（日没後）

には、食事や水分を補給するための短い休憩時間を与えることをぜひ検討してください。

なぜこれらが重要なのか？

これらの配慮を示すことで、企業が従業員一人ひとりの人権を大切にしているという強いメッセージを伝えることができます。これにより、以下のようなメリットが生まれます。

- **従業員のロイヤリティ（会社への忠誠心）向上：** 従業員は会社から尊重されていると感じ、仕事へのモチベーションが高まります。
- **望ましい職場環境の構築：** ムスリム従業員に企業が配慮して支援することにより、誰もが自分らしくいられる、インクルーシブで寛容な企業文化が生まれます。
- **企業の評判向上：** 多様性を重視する企業は、従業員や求職者から見てより良いイメージを持たれ、能力や意欲の高い応募者の増加が見込まれます。

礼拝のニーズに対応することは、決して難しいことではありません。礼拝への企業による対応は、職場の生産性と調和に大きな利益をもたらす小さな投資と考えることができます。

ポイント②（服装や身だしなみへの対応方法）

このページでは、日本人の経営者や管理者向けに、企業における身だしなみの基準を維持しつつ、ムスリム従業員の文化的・宗教的信条に**配慮**する方法を提案することを目的としています。この理解と配慮によって、従業員の定着率向上と生産性の向上に大きく寄与するでしょう。

ムスリム女性従業員の服装（ヒジャブ/ジルバブ）：必須の配慮事項

例えば、インドネシア人女性従業員の大多数はイスラム教徒であり、ヒジャブ（スカーフ）の着用が義務付けられています。ヒジャブは宗教上の義務であり、ファッションの選択やアクセサリではないため、公共の場や職場で脱ぐことはできません。これを最初に理解しておくことが極めて重要です。

A. オフィス環境におけるヒジャブのガイドライン（非製造業）

側面	発生し得る問題点	日本企業のための解決策と配慮
色と素材	派手な柄や明るすぎる色のヒジャブは、日本の職場で非専門的で不適切と見なされる。	基準：ニュートラルな単色。 ヒジャブの色を制服に合う 黒、紺、グレー、白 などの 無地 に限定するルールを設定します。光沢のある素材は避けるとよいでしょう。
着用スタイル	ヒジャブが長すぎたり、安全ピンやクリップが多用されたりする。	基準：シンプルで安全に着用。 ヒジャブを シンプルなスタイル にすることを推奨し、制服の襟の中に収める（ <i>tucked in</i> ）ことで、より清潔で整然とした印象を与えます。ピンの使用は最小限に抑えることがよいでしょう。
制服	身体のラインを強調する制服や、丈が短い制服はムスリムの「肌を	イスラム教徒の女性のために、袖が手首までである 長袖 で、丈が膝まであるゆったりとした制服（ <i>loose fit</i> ）を

側面	発生し得る問題点	日本企業のための解決策と配慮
	覆う原則」に反する。	用意してあげるとよいでしょう。企業によるこの対応にムスリム従業員は敬意を示し、彼らの不安が解消します。

B. 安全 (Safety) とヒジャブ (工場・調理場)

安全と衛生 (*hygiene*) が要求される工場、調理場、建設現場では、ヒジャブは日本の基準を満たすように修正されなければなりません。

1. **安全ピンの使用禁止：**安全ピンは、食品（食品工場）や機械に落下すると重大な危険をもたらします。従業員には、即着用できるヒジャブ (*instant hijab*) や、紐で固定するタイプのヒジャブを義務付けます。
2. **産業用ヒジャブの基準：**必要に応じて難燃性素材の専用ヒジャブを用意するか、着用しているヒジャブがヘルメットや帽子（ヘアネット）の下にしっかりと固定され、一本も髪の毛が出ないように徹底します。
3. **防護具への配慮：**ヒジャブがマスク（特にクリーンルームや調理場用）や保護メガネの機能に干渉しないことを確認します。

ムスリム男性従業員の身だしなみ：宗教的配慮の理解

イスラム教徒の男性従業員の場合、特に髭（ひげ）に関して宗教的な配慮が必要になる場合があります。

A. 髭と口髭 (*Beard & Moustache*)

- **宗教上の理由：**一部のイスラム教徒にとって、髭を伸ばすことはスンナ（預言者の慣習）の一部です。これは、預言者を真似ようとするムスリム男性の宗教心の表れと言えます。髭を完全に剃ることを企業が強制すると、ムスリム男性従業員の内面的な葛藤を引き起こす可能性があります。離職の要因ともなりえます。
- **配慮ある解決策：**会社は、髭や口髭がきれいに手入れされ (*neatly trimmed*)、安全や衛生に支障をきたさない限り、髭や口髭を許可することをぜひ検討しましょう。（ムスリム従業員本人の要望を最初に聞きましょう。）

- **衛生基準**：髭は常に清潔に保ち、工業環境でマスク着用を妨げないように短く整える必要があることを強調して伝えます。非常に厳格な衛生基準を持つ工場では、最低限の短さに刈り込むようムスリム従業員に適切な交渉が必要になる場合があります。

B. タトゥー、アクセサリー、その他

- **アクセサリー**：一般的に日本の職場環境（特に男性）ではアクセサリーは禁止されていますが、これはイスラム教で男性の過度な装飾を控える原則とも一致します。日本の文化と共通する面が多いです。
- **タトゥー**：宗教上、タトゥーに対する特定の禁止事項はありませんが、日本でのタトゥーの社会的背景を考慮し、**制服で完全に隠す**という明確な方針を設定するとよいでしょう。

企業のための実践的アドバイス

もめごとや差別感情の発生を避けるため、企業は身だしなみに関する問題を**最大限に配慮**して対応していく必要があります。

A. 服装規定の作成

1. **明確な文書化**：服装規定（*Dress Code Policy*）を作成し、**ヒジャブときれいに手入れされた髭**に対する配慮（「宗教上の服装」として）を明記します。
2. **安全の優先**：宗教上の服装と安全基準（工場など）が一致しない場合、**安全が最優先**されます。解決策は、ムスリム従業員の服装を禁止するのではなく、ムスリム従業員の**服装の適切化**（例：安全基準に適合したヒジャブへの変更）を検討しましょう。
3. **事前の相談**：面接時に候補者に制服の例を見せ、満たせない服装要件がないか**直接尋ねる**（例：長ズボンではなくスカートを履く必要があるかなど）。

B. 問題発生時のセンシティブな指導

身だしなみに問題（ヒジャブの乱れ、髭の不潔さ、体臭など）が生じた場合、指導は**個**

人の人格ではなく、行為（行動）と解決策に焦点を当ててする必要があります。

状況	間違った指摘（対立的）	適切な指摘（解決志向的）
ヒジャブが乱れている	「あなたの外見はプロフェッショナルでなく、だらしない。」	「安全が最優先です。このヒジャブ/髭が乱れないように、また仕事の邪魔にならないように、当社の安全基準に合わせて整える方法を一緒に探しましょう。」
体臭がある	「あなたは臭い/汗をかいている。それは他人の迷惑だ。」	「日本の衛生基準は非常に高く、また気候も異なるため、デオドラントの使用を推奨します。これは全スタッフに適用される身だしなみの基準です。」

まとめ

日本企業にとって、身だしなみは信頼、清潔さ、敬意の基準です。一方、ムスリム従業員にとって、この側面は信仰とアイデンティティに大きく影響する可能性があります。

整えられたヒジャブときちんと刈り込まれた髭を許可するなど、宗教上の義務に配慮した服装規定を策定しつつ、譲れない日本の高い清潔感と安全基準をすべての人に適用することで、会社は従業員のアイデンティティを尊重しているというメッセージを発信できます。

ポイント③（食べられない食品）

1. 基本概念の理解：ハラール vs. ハラーム

- **ハラール (حلال)**：ハラールとは、「許された」または「合法的」を意味します。イスラム法で消費が許可されているすべてを指します。ハラール食品は、ハラールな原材料から作られ、ハラールな方法で加工される必要があります。
- **ハラーム (حرام)**：ハラームとは、「禁じられた」を意味します。これは、イスラム教によって厳格に消費が禁止されている食品や飲料のカテゴリーです。

ムスリムは、口にする食べ物が身体的健康だけでなく、精神的な側面にも影響を与えると信じています。したがって、ハラームなものを避け、ハラールなものを摂取することは、信仰を示す行為なのです。

2. ハラーム（禁止されている）食品と飲料のカテゴリー

以下は、ムスリムが口にできない主な食品および飲料のカテゴリーです。

A. 豚肉 (Pork) とその派生物

これはイスラム教における最も基本的かつ絶対的な禁忌です。この禁忌は、豚のあらゆる部位に適用されます。

- **豚肉 (豚肉, *Butaniku*)**：豚肉は、調理法を問わず完全に禁止されています。
- **豚脂 (ラード, *Rādo*) と豚油**：豚脂は、料理、焼き菓子、麺類、調味料などによく使われます。この脂が使用された時点で、その食品全体がハラームとなります。
- **ゼラチン (Gelatin)**：ゼラチンは、多くの食品や医薬品で増粘剤やゲル化剤、結合剤として使われるタンパク質です。ゼラチンは豚の骨や皮から作られることが多いため、「ハラール」または「牛/魚由来」と明記されていない限り、ムスリムは避けます。ゼラチンがよく含まれる製品には以下のものがあります。
 - グミキャンディー
 - マシュマロ
 - 一部のヨーグルト、アイスクリーム、プリン
 - 医薬品やサプリメントのカプセル
- **その他の豚肉派生物を含む原材料**：日本の多くの調味料やソースには、豚のエキス（ポークエキス）や豚骨（とんこつ）のような、気づきにくい形で豚肉の派生物が

含まれている場合があります。

B. アルコール (Alcohol) および酩酊性のある物質

この禁忌は、ビール、日本酒、ワインなどのアルコール飲料そのものだけでなく、料理酒など調理に使用されるアルコールにも適用されます。

- **アルコール飲料**：個人的な場でも、**飲み会**のような会社の社交的な場でも、ムスリムはアルコールを飲んだり、味見をしたりすることはできません。
- **アルコールを含む調味料**：日本の料理で頻繁に使われる**みりん**や**酒**、さらには一部の醤油などにもアルコールが含まれているため、厳格なムスリムはこれらの食品を避けます。
- **アルコール由来の抽出物や香料**：一部の焼き菓子やデザートには、アルコールで抽出されたバニラエッセンスなどが使われていることがあります。

C. 血液 (血, *Chi*)

いかなる形での血液の摂取もイスラム教では禁じられています。これには、一部の文化で見られるブラッドソーセージや血液を使ったプリンのような食品が含まれます。

D. イスラムの規定に則って屠畜されていない動物の肉

牛肉や鶏肉、羊肉はハラールですが、イスラム法に定められた方法（**ザビハ**）で屠畜されなければ、ハラームとなります。この方法には以下が含まれます。

- 屠畜は成人で理性のあるムスリムが行わなければならない。
- 屠畜時にアッラーの名を唱える。
- 動物の苦痛を最小限にするため、頸動脈、食道、気管を素早く切断する。
- 動物の体から完全に血液を抜く。

このため、通常の日本のスーパーで売られている肉は、豚肉でなくても、ムスリムは屠畜方法が保証されていないため食べられないことがよくあります。

E. 猛獣やその他の動物

- **猛獣**：犬や猫のような肉食動物、および虎や熊のように牙や爪を持つ動物は、食べることが禁止されています。
- **猛禽類**：ワシやフクロウのような肉食の鳥類。
- **爬虫類**：ヘビ、トカゲ、ワニなど。

- **両生類**：カエルなど。
- **昆虫**：ごく一部の例外を除き、ほとんどの昆虫は禁止されています。

3. 交差汚染（ナジス）の概念

これは見落とされがちな非常に重要な点です。**交差汚染**（クロスコンタミネーション）とは、ハラール食品がハラーム食品、あるいはハラーム食品の調理に使われた調理器具と接触することです。

- **調理器具**：ムスリムにとって、豚肉の調理に使われた調理器具や食器は、たとえ洗浄されても**ナジス**（不浄なもの）と見なされます。そのため、彼らは豚肉が盛られた皿やスプーンで食事することを拒否する場合があります。
- **調理スペース**：同じキッチン内で、ハラール食品とハラーム食品を調理するエリアや表面を適切に清掃せずに使用すると、問題となる可能性があります。

企業への実践的なアドバイス

- 社内の調理担当者やケータリング担当者にこの概念を理解してもらいましょう。
- 可能であれば、ムスリム従業員専用の食器や調理器具を用意してください。
- 彼らが自分で**弁当**を持ってくることや、理由を述べて食事を辞退することを尊重してください。彼らが自分で食事を持ってきたり、適切なレストランを選んだりする柔軟性を与えましょう。
- 他の日本人スタッフにも、ハラールとハラームの重要性について教育を行いましょう。
- ムスリム従業員と、食事の好みについてオープンに話し合う機会を設けましょう。

→ 特定の食品や飲み物を拒否することは、敬意や感謝の欠如ではないことを心に留めておくことが重要です。これは、ムスリムの強い信仰心に根ざした行為です。これらを理解し尊重することで、企業はムスリム従業員のアイデンティティと信念に対する真摯な敬意を示すことができます。

ポイント④（ムスリムにとってのタブー）

食事と飲み物

これが職場で最も一般的で頻繁に遭遇します。理解すべき主要な2点をご紹介します。

- **豚肉:** これは最もよく知られた禁止事項です。肉、脂肪、およびその派生物を含む、豚のすべての部位はハラーム（禁止）です。提供する食事にこれらの材料が少量でも含まれていないことを確認することが必要です。
- **アルコール:** ビール、ワイン、その他の酒類を含むアルコール飲料はハラームです。イスラム教徒の従業員は、会社のイベントであってもアルコールを摂取することはできません。

ムスリムが提供された食事を不安に感じないように、**ハラール**の食事と飲み物を提供することが重要です。ハラール食とは、イスラム法（シャリア）の規則に従って準備された、イスラム教で許可されている食べ物のことです。この規則には、動物の屠殺方法も含まれます。また、ハラール食品がハラーム食品と接触したり、同じ調理器具で調理されたりする**交差汚染**にも注意が必要です。

企業のための実践的なアドバイス:

- 会議やイベントのために食事を注文する際は、常にハラール食品の選択肢があるよう配慮してください。
- ハラール食と非ハラール食には、異なるラベルを使用するか、別々の食器（スプーン、フォーク、皿）を用意してください。
- ムスリムの不安感情を避けるために、イスラム教徒の従業員に直接、食事の好みを尋ねるようにしてください。

社会的交流と身体的接触

イスラム教には、マフラム（近親者）ではない異性間の交流に一定の制限があります。

- 握手: 保守的なイスラム教徒の多く、特に女性は、マフラム（近親者）ではない異性との握手を避けることがあります。これは敬意と個人的な境界線を守る行為です。

企業のための実践的なアドバイス

- 握手を強制しないでください。もし日本人が手を差し出して、ムスリム従業員が辞退した場合、日本人は手を引っ込めて温かい笑顔を返すだけで十分です。丁寧な代替案として、うなずくか、胸に手を当てることで敬意を示すことができます。
- 背中を軽く叩いたり、肩を組んだりするような不要な身体的接触は避けてください。
- 密室でムスリム従業員と2人きりになることを避けてください。3人以上で会うか、密室でないオープンな場所でコミュニケーションをとるよう配慮してください。

服装と外見

服装はイスラム教徒の信仰とアイデンティティを反映するものです。

- アウラを覆う: アウラとは、隠すべき体の部位を指す概念です。女性にとって、アウラは顔と手のひらを除く全身であり、ヒジャブ（スカーフ）で覆われることがよくあります。男性にとって、アウラはへそから膝までの部分です。

企業のための実践的なアドバイス

- 会社の制服や服装規定が、ゆったりとしたアウラを覆う服装を許容できる柔軟なものであるかを確認してください。
- ヒジャブの着用を禁止しないでください。ヒジャブを許可することは、企業が従業員の宗教的アイデンティティを尊重していることを示しますことにつながります。

ポイント⑤（外国人従業員の考え方）

経営者や管理者に、外国人の従業員の金銭的動機、送金、および仕事のパフォーマンスへの影響をご紹介します。

はじめに：仕事の背後にある外国人従業員の使命の理解しましょう。

外国から人材を採用する際、日本の企業は、ほとんどの労働者にとって来日は単なる就職ではなく、家族を支える大きな使命（ミッション）であることを認識することが不可欠です。日本で得る賃金は、故郷にいる拡大家族（*extended family*）を支える唯一の資金源となることが多いからです。

この金銭的プレッシャーと道徳的責任を理解することが、長期的なロイヤルティ（定着）を築き、従業員が最高のパフォーマンスを発揮できるようにするための基盤となります。

1. 主要な動機：家族への責任と「外貨獲得の英雄」

例えばインドネシアにおいて、海外から送金する出稼ぎ労働者はしばしば「パフラワン・デヴィサ（Pahlawan Devisa）」（外貨獲得の英雄）と呼ばれます。この呼称は、彼らが背負う社会的な期待と責任の大きさを反映しています。

A. 広範囲にわたる家族への責任

インドネシア人を始めとしたアジア人スタッフが本国へ送金するお金は、配偶者や子供だけでなく、しばしば以下のような用途に使われます。

1. **教育費:** 弟妹、甥姪、その他の家族の学費。
2. **医療費:** 両親の治療費など、現地の保険では完全にカバーされないことが多い費用。
3. **インフラ:** 家屋の改修、土地の購入、または故郷の家族のための小規模な事業設立。
4. **借金返済:** 日本に来るための費用（エージェント費用など）によって生じた家族の負債の返済。

B. 相対的な賃金の価値

外国人従業員にとって、日本の基本給は東京の基準では低く見えるかもしれませんが、

外国人従業員の母国の基準と比べると、その価値（母国通貨換算）は**何倍も高い**ものです。したがって、**雇用の安定と一貫した勤務時間**（残業を含む）は彼らにとって最優先事項となります。

2. 給与意識、送金、および財務管理

外国人従業員の手取り給与（*net salary*）に対する認識と、送金プロセスは、彼らの精神的な健康に大きく影響します。

A. 送金（*Remittance*）プロセス

- **頻度:** ほとんどの従業員は、家族がそのスケジュールに依存しているため、給料日直後に**毎月定期的**に送金を行います。
- **手取り額の明確化:** 従業員は、給与明細に記載されている円の金額ではなく、**家族が受け取る母国通貨の価値**に焦点を当てています。経営者や管理者は、**日本の社会保険や税金による控除**について、透明性をもって繰り返し説明し、手取り額を見て不安にならないよう配慮する必要があります。
- **給与遅延の影響:** 給与の遅延や計算ミスは、彼らが家族の義務を果たす能力に直接影響するため、**極度の不安**を引き起こす可能性があります。

B. 支出に対する姿勢

送金を使命として来日している外国人従業員は、非常に**厳格な貯蓄と節約の習慣**を持つ傾向があります。

1. **低消費:** 彼らは娯楽や贅沢品への不要な出費を避けがちです。
2. **無断副業のリスク回避:** 目標とする送金額に基本給だけでは不十分だと感じた場合、一部の従業員は（ビザの規定に反していても）違法な副業に誘惑される可能性があります。会社は、外国人従業員の副業によって生じる法的リスクを明確に説明し、**残業**といった合法的な代替手段を提供する必要があります。

3. 職場でのパフォーマンスへの動機づけの影響

彼らの金銭的な推進力を理解することで、日本の管理者はその動機をポジティブなパフォーマンスへと導くことができます。

労働の側面	外国人従業員の考え方や行動	経営者管理者へのアドバイス
残業	残業を 歓迎 することが多い。残業を避けるべき負担ではなく、送金額を増やす 機会 と見なす。	公平な残業管理: 残業代が迅速かつ正確に支払われ、残業が公平かつ透明に配分されているかを確認する。
ロイヤルティと安定性	仕事の安定性を提供する会社に対して 非常に高いロイヤルティ（忠誠心） を示す。なぜなら、職を失うことは家族のミッションの失敗を意味するからである。	長期的な投資: 公平な扱いは高い定着率を生む。拙速な解雇は避けるべき。
ストレスとコミュニケーション	経済的ストレスや本国での家族の問題（病気、災害）は深刻な仕事上のストレスを引き起こす。彼らはこれらの個人的な問題を 隠す傾向 がある。	管理者の配慮: 突然パフォーマンスが低下した場合、仕事の成果だけでなく、 精神的な健康状態 について共感的に外国人従業員尋ねる。時には、会社は外国人従業員に 給料の前借り制度 を設けたり、非常時には 金銭の貸付け を行うことが望ましい。

4. 長期定着のための HR 戦略

企業が外国人従業員の考え方や背景を理解することで、彼らの企業に対するロイヤルティを強化します。

企業のための実践的なアドバイス

A. 給与の透明性と事務サポート

1. **手取り額の詳細説明:** オリエンテーション中に、日本の**社会保険、年金、所得税**の仕組みと控除額について（通訳を用いて）徹底的に説明します。これは「お金が消えている」という外国人従業員の不安を軽減します。
2. **送金サポート:** 安価で迅速な送金サービス（銀行または送金業者）に関する明確な情報を提供します。**送金スピード**は大きな付加価値となります。

B. キャリアパスと将来への支援

外国人従業員は、単なるお金だけでなく、**将来**についても望んでいます。

1. **特定技能（SSW）への移行パス:** 技能実習生から特定技能ビザへの明確な移行パスを提供します。これは、会社の長期的な安定へのコミットメントを示します。
2. **資格取得支援:** 日本語能力試験（JLPT）や技術的な資格の取得に対するサポートや**資金援助（受験料や交通費の支給）**を行います。これらの資格は、彼らが母国へ帰国した際のキャリアにおいて非常に価値が高くなります。

C. 家族の緊急事態への対応

家族の緊急事態（両親の重病など）に備えて、無利子の小口緊急融資（*Emergency Loan*）の制度を持つことを検討しましょう。外国人従業員が危機的状況の時に、会社が彼らを支援する姿勢と態度は、外国人従業員からの計り知れないロイヤルティ（忠誠心）となるでしょう。

まとめ

ムスリム従業員や外国人従業員にとって、日本での労働は彼らの家族全体の生活と幸せに直結します。企業が、就労の安定性、支給額の透明性、そして危機の時のサポートを提

供することで、この外国人従業員における金銭的プレッシャーを企業での高い就労意欲という強力な動機付けに変えることができます。

ムスリム従業員や外国人従業員を**理解し、支援する**企業は、非常に忠実で、残業にも意欲的で、企業の経営安定や業績向上に貢献してくれる従業員をもつことができるでしょう。