

技能実習制度を廃止へ 人材確保・育成の代替制度を創設

外国人労働者のあり方を議論する政府の有識者会議は、技能実習制度の廃止を盛り込んだ中間報告書を決定しました。新興国への技術移転による国際貢献のみを掲げるのをやめ、人材の確保と育成を目的とする新制度をつくる予定です。2023 年秋にまとめる最終報告で具体的な制度設計を固めます。

1993 年に始まった技能実習制度は 2022 年末時点で 32 万 5000 人程度を受け入れています。中間報告書は技能実習生の労働力としての貢献を認め「制度目的と運用実態の乖離が指摘されている」と記載しました。技能実習を巡っては賃金の不払いや実習生の失踪も問題になってきていました。同制度を廃止し「実態に即した制度に抜本的に見直す必要がある」と強調しました。

新制度は技能実習では原則不可だった転職を一定程度認める方向で検討します。可能とする滞在年数や回数を 23 年秋までに決める予定です。2019 年に人手不足の解消のため外国人労働力確保を目的に新設した特定技能制度への円滑な移行が可能になるよう制度設計を行います。技能実習は 87 職種、特定技能は 12 分野で受け入れています。それぞれの数字を一致させる方向で調整を進めます。

令和 4 年度の有効求人倍率 1.31 倍 2 年連続増

令和 4 年度の平均の有効求人倍率は 1.31 倍で 2 年連続の増加となりました。コロナの影響から回復した「宿泊業・飲食サービス業」を中心に雇用の状況は持ち直しの動きがみられます。

新規の求人は前の年度と比べると 9.3% 増えていて、特にコロナの影響から回復した宿泊業・飲食サービス業では 30.7% と大幅に伸びました。雇用の状況は持ち直しの動きがみられているものの、厚労省は「コロナ前の水準にはまだ戻っていない」としています。また、今年 3 月の「有効求人倍率」は前の月から 0.02 ポイント減った 1.32 倍で、3 か月連続の減少となりました。世界的に原材料が高騰している影響を受けて、新規の求人は製造業で前の年の同じ月から 8.0%、建設業では 6.3% 減りました。

2022 年障害者雇用状況 法定雇用率達成増も民間半数が未達成

帯広公共職業安定所は、2022 年の十勝管内の障害者雇用状況（6 月 1 日現在）をまとめました。法定雇用率（2.3%）を達成した民間事業者は 50.4% で、21 年比 0.8 ポイントの増となりました。ただ、民間企業の半数程度が、法定雇用率未達成となるだけに、同職安では制度の周知と指導に力を入れる考えです。管内の法定雇用率（2.3%）が適用される民間企業（43.5 人以上規模）258 社を集計しており、対象労働者 3 万 7640 人のうち、雇用されている障害者数は 854.5 人で 21 年比 26.5 人（3.2%）増となり、実雇用率は 2.27%（同 0.07 ポイント増）でした。

同所管内では、雇用されている障害者数は増加した一方で、依然として半数以上の企業では、法定雇用率が未達成である状況が、改めて浮き彫りとなりました。このため同所では、法定雇用率達成指導を強化するとともに、障害のある求職者の紹介、雇い入れに対する助成金などの活用促進、福祉施設と連携したチーム支援の充実、ジョブコーチなどを活用した職場適応・職場定着の推進などを図る考えです。



- チューリップ畑（百合が原公園） -

◆ ご存知ですか？ ◆

【障害者雇用率制度】

従業員が一定数以上の規模の事業主は、障害者雇用促進法により従業員に占める身体障害者・知的障害者・精神障害者の割合を「法定雇用率」以上にする義務があります。現在の民間企業の法定雇用率は 2.3%となっており、従業員を 43.5 人以上雇用している事業主は、障害者を 1 人以上雇用しなければなりません。原則として、常時雇用労働者は 1 人分、短時間労働者は 0.5 人分としてカウントし、重度身体障害者・重度知的障害者は 1 人を 2 人分としてカウントします。重度身体障害者・重度知的障害者の短時間労働者は、1 人分としてカウントします。なお、法定雇用率は段階的に引き上げられていくことが決まっています。

事務所より

今年も昨年に引き続き行動制限のないゴールデンウィークとなりましたが、コロナ禍が収まりつつある中、旅行や帰省等の動きも活発で、観光地も賑わっているようです。十勝においてもコロナウイルスの感染拡大以降、中止となっていたイベントや各種行事が復活するなど、各地で盛り上がりを見せています。コロナ禍で我慢していた分、これから迎える十勝の気持ちの良い季節を思いっきり楽しみたいものですね。

人材紹介サービス等を行うエン・ジャパンが行った「終身雇用への期待」についてのアンケートによりますと、34 歳以下の 83%が「終身雇用を期待していない」と回答したという結果が出ました。終身雇用を期待していない理由としては「報酬・待遇に不満がある」、「自身の成長が感じられない」、「ワークライフバランスが悪い」等が上位に来ており、現在の若手社員の働き方に対する考え方が浮き彫りとなっております。「終身雇用」は「年功序列」「企業内組合」とともに高度経済成長期の日本の三種の神器と言われましたが、時代の移り変わりや雇用環境の変化により、その意識は現在では大きく変わってきています。若手社員の意識が転職やキャリアアップに向けられる中、会社側としてはこういった若手社員のニーズや考え方を理解した上で、待遇の改善、働きやすさの向上、成長に応じたキャリア形成を考えた雇用環境を構築していくことが人材確保を考える上で重要といえます。

業 務 内 容

社会保険労務士業務

- ・ 労働保険・社会保険の事務手続代行
- ・ 就業規則、給与規程等諸規則の作成・変更
- ・ 各種助成金・給付金等の申請
- ・ 人事・労務管理に関する相談・指導
- ・ 給与計算
- ・ その他労働社会保険諸法令に基づく申請書の作成・届出、帳簿書類の作成

行政書士業務

- ・ 建設業許可申請手続
- ・ 建設業決算報告書作成、経営状況分析申請、経営事項審査申請手続
- ・ 指名競争入札資格審査申請手続
- ・ 産業廃棄物収集運搬業許可申請手続
- ・ 法人設立関係書類作成手続
- ・ その他官公署に提出する許認可申請書類作成手続

新年度から中小企業においても月 60 時間を超える時間外労働について割増賃金率が 50%以上となっております。繁忙期等において月 60 時間を超える時間外労働が見込まれる場合には給与計算の際にご注意ください。また、50%以上の割増率の対象となる時間数に応じて代替休暇を与えることで従来の 25%以上の割増率とする代替休暇制度もありますので、ご不明な点等ありましたら、ご相談ください。

