

## 外国人雇用の管理適正化を 事業主向け指針見直しへ

厚生労働省は、労働政策審議会の部会で、外国人雇用に関する事業主向け指針を見直す方針を示しました。不法就労を防ぐため、外国人雇用状況の届け出制度を通じ、事業主に適正な管理を求める方向性を打ち出しています。

現行指針には、採用の注意事項や差別的取り扱いの禁止など必要な措置を記載しています。一方で届け出制度は雇入れと離職の際、国への届け出を事業主に義務付けるもので、虚偽や未届けは30万円以下の罰金の対象となります。指針見直しに関連し、厚労省は「不法就労防止の観点からも適切な雇用管理が事業主の責務」と明記することを提案しています。罰金の存在を追記し周知することや、在留カードを確認する際、偽造の有無が確認しやすい専用アプリの使用を推奨することも示しました。

## 外食分野の特定技能 4月13日から新規受け入れ停止

外食分野の特定技能1号を巡り、法務省は、同分野における新規受け入れを4月13日以降、原則停止すると発表しました。在留者数が受け入れ上限に迫ったため、外食業界では採用戦略の見直しを迫られています。

農林水産省などによりますと、外食業分野の特定技能1号在留者数は今年2月末時点で約4万6000人に達し、5月には上限の5万人を超える見通しとなりました。このため、4月13日以降に申請される在留資格認定証明書交付申請（海外からの呼び寄せ）および在留資格変更許可申請（国内での転職）は原則不許可となり、合わせて同分野の資格試験も停止されます。ただし、すでに外食業で就労している外国人の在留期間更新は引き続き認められます。同一分野内での転職も更新対象となるため、企業間での人材獲得競争が一段と激化する可能性があります。

## 十勝の2月求人倍率0.90倍 9カ月連続前年下回る

帯広公共職業安定所が発表した2月の雇用情勢によりますと、求職者1人に対する求人数を表す有効求人倍率は0.90倍となりました。前年同月に比べて0.15ポイント下回り、9カ月連続で前年同月を割っています。

同月の新規求人数は1613人で、前年同月比1.2%増。産業別の新規求人数では、増加したのは医療・福祉が398人(9.0%)、建設業が200人(14.3%)、運輸業・郵便業が83人(45.6%)などとなっています。減少したのは卸売業・小売業が251人(13.7%)、宿泊業・飲食サービス業が95人(22.8%)などとなっています。

同月の新規求職者数は981人で13.4%増。同所は「前年2月は大雪の影響で求職者が減り、今年は相対的に増えた。人数は例年並み」とみています。44歳以下は364人で2.4%減の一方、45歳以上は617人で25.4%増となり、うち65歳以上は166人で24.8%増で、同所は「物価高で少しでも収入を上げたい人や、年金だけで生活できない人が高齢層に多い」としています。

## ◆ ご存知ですか？ ◆

### 【ストレスチェック】



- ジャがいも畑（美瑛町） -

ストレスチェックとは、労働者の心理的負担の程度を把握し、メンタルヘルス不調の未然防止につなげるための制度で、年1回の実施と高ストレス者への医師面接指導等が求められます。現在は常時50人以上の事業場に義務付けられていますが、2025年の労働安全衛生法改正により、これまで努力義務とされていた50人未満の事業場についても義務化されることが決まりました。施行は公布後3年以内（遅くとも2028年頃）と見込まれており、今後は企業規模にかかわらずメンタルヘルス対策の実施体制整備が求められます。企業全体の対応として、早めの準備が重要となります。

## 事務所より

新年度が始まり1か月が経過し、新たな体制や業務の流れも徐々に馴染んでくる時期ですね。4月の慌ただしさが一段落し、日々の業務も本格的に動き出す時期となりますね。十勝では、例年はゴールデンウィーク頃に見頃を迎える桜が、今年は4月下旬に満開となるなど、季節の進みの早さを感じさせる春となりました。新緑も広がり、過ごしやすい時期ではありますが、一方で、環境の変化による疲れが出やすい時期でもあります。知らず知らずのうちに疲労が蓄積していることもありますので、適度に気分転換を図りながら、無理のないペースで業務を進めていきたいものですね。

マイナビの調査によりますと、中途入社1年以内の社員のうち約13.6%が「ホワイトハラスメント」を経験しており、その内容としては「仕事を任せてもらえない」「定時退社を強く求められる」など、過剰な配慮によって成長機会が制限されるケースが挙げられています。また、こうした経験者の約7割が早期の転職意向を示している点も注目されます。この結果からは、働きやすさを重視するあまり、指導や業務付与が控えめになりすぎることで、かえって若手の意欲や成長を損なう可能性があることがうかがえます。重要なのは「負担を減らすこと」と「成長機会を与えること」のバランスであり、本人の意向を丁寧に確認しながら適切な関わり方を模索することが求められます。十勝のような地方においても、過度な配慮に偏らない育成環境づくりが、今後ますます重要になると言えます。

## ホームページ内の情報提供について

弊社ホームページ内の「人事労務ライブラリ」では、法改正のポイントや各種制度の手引き、助成金情報、人事労務に関する統計調査などを掲載しております。実務に役立つ情報を中心に、内容は随時更新しておりますので、お時間のある際にぜひご覧ください。また、顧問先様専用ページとして「労務管理ワンポイント」「就業規則の規定例」もご用意しております。日々の労務管理や社内規程の見直しの際に、ご参考にしていただければ幸いです。なお、顧問先様向けメールマガジンにて最新情報及び顧問先様専用ページのご案内をしております。メールマガジン未登録の場合は、お気軽に弊社までご連絡ください。



昨年の法改正により、育児・介護休業法の内容が見直されており、これに伴い育児・介護休業規程の改定が必要となっております。改正内容への対応が未了の場合、実務運用との不整合等が生じる可能性もありますので、早めの見直しをお勧めしております。育児介護休業規程の改定や具体的な対応についてご不明な点がございましたら、お気軽にご相談ください。

