

川端経営労務事務所 社会保険労務士 川端 努
〒540-0012
大阪市中央区谷町2丁目7番6号 みのるビル5階
TEL 06-6945-5518 / FAX 06-6945-5087
URL <http://www.roumu-support.com>
E-mail t-kawabata@roumu-support.com



ユースエール認定取得で外国人留学生採用も有利に

◆日本での就職要件緩和により注目される「外国人留学生」

外国人留学生を採用したい企業が増える一方、日本での就職を希望する外国人留学生の就職先の選択肢が制限されていて断念してしまうケースが少なからずあったため、今年5月に法務省告示が改正されました。

改正により、大学等で学んだ分野以外を就職先とする就職活動が可能になり、今後、日本で就職する外国人留学生が増えることが見込まれます。

◆どんな働き方が可能になる？

改正の内容は、高い日本語能力を有し大学または大学院を卒業した外国人留学生を対象に、在留資格「特定活動(就職活動)」による入国・在留を認めるものです。出入国在留管理庁ガイドラインでは、具体的活動例として、(1)飲食店、小売店、ホテル・旅館での接客や販売の業務、(2)他の外国人従業員に日本人従業員の作業指示を伝えながら行う工場のライン業務、(3)観光客向けツアー企画立案や通訳を兼ねながら行うタクシードライバー業務、(4)他の外国人従業員等の指導を行いながら行う介護業務が挙げられています。

◆企業が行う受入手続も軽減

外国人材受入れに必要な手続きは企業分類により異なり、中小企業に限って企業の沿革や主要取引先等を明記した企業概要、登記事項証明書、直近の決算書、労働条件通知書、留学生の卒業証明書等の提出が求められます。そのため、2018年12月に負担軽減策を講じることが決定され、2019年4

月より、厚生労働省のユースエール認定企業が、在留資格「留学」「特定活動(就職活動)」の外国人材を採用する場合には、上記書類の提出が不要となりました。

◆採用活動を有利にするユースエール認定

2019年6月時点の認定企業は554社で、2年前と比較して2倍超に増えています。(1)ハローワークでの重点的なPR、(2)若者雇用促進総合サイトでの紹介、(3)認定企業限定就職面接会への参加、(4)対象助成金の助成額アップ、(5)日本政策金融公庫の低利融資、などのメリットに魅力を感じ、若年者層を採用したい企業で取得が進んでいるようです。人手不足にお悩みの企業は、取得を検討してみてもいかがでしょうか？

職場におけるハラスメントの実態調査から

連合は、国際労働機関(ILO)の総会で「仕事の世界における暴力とハラスメント」に関する条約案が採択されるよう、日本政府に条約案の支持と採択後の批准を求めています。このたび、職場や就職活動におけるハラスメントの実態を把握して条約の必要性をアピールするため、「仕事の世界におけるハラスメントに関する実態調査 2019」を実施しました(対象は全国の20歳～59歳の有職者1,000名)。その調査結果の一部を紹介します。

◆ハラスメントの有無

「職場でハラスメントを受けたことがある」と答えたのは全体の38%。そして、そのうちの54%が「仕事のやる気がなくなった」と回答しています。また、22%が「心身に不調をきたした」、18.9%が「仕事を辞めた・変えた」と答えています。

◆ハラスメントの種類

「受けたことのあるハラスメントの内容」については、「脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言などの精神的攻撃」が最も多く41.1%、「業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害などの過大な要求」が25.9%等、パワーハラスメントに該当する行為を受けたという人が散見されました。「セクシャル・ハラスメント」は26.7%で、男性よりも女性のほうが高く、女性の約4割が受けたと答えています。

◆ハラスメントの相手

「上司」からのハラスメントで多いのは、「脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言などの精神的攻撃」が最も多く28.1%、「同僚」からのハラスメントは、「人間関係からの切り離し」が19.4%と最も高くなりました。また、「取引先」からのハラスメントでは、「セクハラ」が28.1%、「顧客」からのハラスメントでは、「精神的な攻撃」が23.3%で最も高くなりました。

◆ハラスメントを受けた時の相談相手

ハラスメントを受けた時、56%が誰かしらに相談していて、その相手として多いのが、「職場の上司・先輩」(23.7%)、「職場の同僚」(18.1%)、となっています。一方で、ハラスメントを受けたことのある人の半数近くが「誰にも相談しなかった」と回答していますが、その理由は、「相談しても無駄だと思ったから」が圧倒的の67.3%でした。

◆就職活動中におけるセクハラ

就職活動中にセクハラを受けたかという質問では、89.5%が「受けたことはない」との回答でした。「受けたことがある」10.5%のうちでは、20代男性が最も多く、5人に1人の割合でした。また、セクハラの内容としては、「性的な冗談やからかい」(39.8%)、「性的な事実関係の質問」(23.9%)、「食事やデートなどへの執拗な誘い」(20.5%)となっています。「性的な冗談やからかい」は、主に「人事担当者」から受け、「食事やデートへの執拗な誘い」や「性的な関係の強要」といったハラスメントは、「OB・OG」から受けたとの回答が目立ちました。ハラスメントへの対策は、「当事者が傷つくばかりではなく、企業イメージを損ね、採用や人材定着にも影響を与える」ものです。企業にも一層の気遣いが求められるところです。

女性の健康に配慮すると生産性が上がる！「健康経営」の新たな視点

◆「女性の健康問題」への関心が高まっている

「企業の健康対策」と言われたら、どのようなものを思い浮かべますか？メタボ対策、生活習慣病対策、禁煙対策といったところでしょうか。実は近時、健康経営を積極的に推進する企業においては、「女性特有の健康問題対策」に対する関心が高まっています。

◆女性特有の健康問題に対応することで実現できること

職場における女性の健康に関する現在の課題について、経済産業省は、「女性が比較的多い職種における課題」「月経における課題」「女性特有の疾病における課題」「妊娠・出産における課題」「更年期障害における課題」を挙げています。

例えば、女性特有の月経随伴症状等による労働損失は4,911億円と試算されています。また、働く女性のうち17.1%が婦人科疾患になり、その経済的損失額は医療面・生産性面あわせて6.37兆円に上るとの試算もあります。健康経営を通じて女性の健康問題に対応し、女性が働きやすい社会環境の整備を進めることができれば、生産性向上や企業業績向上に結びつきます。

◆女性の健康に対するサポート

女性の健康については、テレワークやシフト改善、休暇制度などシステムの整備に加え、不調等について相談できる、産業医やカウンセラーによる相談窓口を設置することが有効です。また、特に男性の上司には心理的に相談しにくい、上司側も的確なアドバイスができないといった面もあるため、管理職側がどのような対応をすべきか相談できる窓口があるとよいでしょう。さまざまな課題に対応するため、女性の健康関連サービスも提供されるようになっていきます。これらを利用することも一考に値します。

当事務所よりひと言

G20大阪サミットが開催されます。仕事にも影響（交通規制や学校休日等）がありますので、対応を考えておきましょう。