



社会保険労務士法人

いとう労務経営事務所 便り 【195】



ホームページのQR

「共に成長し、共に発展する」喜びを見つけ、信頼関係を大切にしています。

〒487-0006 春日井市石尾台 4-1-1 TEL:0568-95-0041 FAX:0568-95-0044
 社会保険労務士／国家資格 2 級キャリア・コンサルタント技能士／育休後アドバイザー：松下 真希
 特定社会保険労務士／キャリア・コンサルタント／年金アドバイザー／相続診断士：伊藤 妙子

「育成就労制度運用要領」が一部改正されています(出入国在留管理庁)

◆育成就労制度

外国人の就労について、技能移転による国際貢献を目的とする技能実習制度に代わり、人手不足分野における人材の育成・確保を目的とする育成就労制度が、令和9年4月1日から始まります。

それに伴い、出入国在留管理庁のサイトには、制度の概要や関係法令、FAQ、解説動画や運用要領等の情報が掲載されています。

◆外国人雇用をめぐるルール

日本における外国人の働き方には複数の制度があり、法令のみでルールづくりを行うことは困難です。また、法令の改正を待たずに適宜見直しを行えるようにする必要もあります。

そのため、育成就労制度については、制度運用に関する基本的事項などを定める基本方針、受入れ業種・職種ごとの運用に関する重要事項などを定める分野別運用方針とともに、必要な手続きなどを定める運用要領も整備されています。

◆運用要領の一部改正

令和8年2月 20 日に公表された運用要領について、4月6日にその一部更新が行われました。「第4章 育成就労計画の認定等」と「第5章 監理支援機関の許可等」に改正があり、参考様式の一部も改正されています。

育成就労計画の認定申請および監理支援機関の許可申請については、施行日前申請が可能で、外国人技能実習機構ホームページには様式記載例などの情報が掲載されています。

【参考】

育成就労制度(外国人技能実習機構)



インターネット上で自社に対する誹謗中傷の書き込みを見つけたら？

◆違法・有害情報に関する相談は高止まり傾向

総務省がまとめたインターネット上の違法・有害情報に関する報告書によると、違法・有害情報相談センターに寄せられた令和6年度の相談件数は 6,403 件で、令和5年度の 6,463 件に引き続き高止まり傾向にあります。

相談者の属性は「個人」85.2%、「個人事業主」8.2%、「企業・団体」5.7%と、個人の割合が圧倒的に多くなっています。

◆カスタマーハラスメント対策の観点から押さえておくべきこと

一方で、今年 10 月から企業にはカスタマーハラスメント対策を講じることが義務とされます。

厚生労働省の『カスタマーハラスメント対策企業マニュアル』では、「SNS／インターネット上での誹謗中傷型」のハラスメント行為への対応例として、ホームページ等の運営者への削除請求や発信者情報の開示請求を挙げていることから、自社が誹謗中傷の被害にあったりプライバシーを侵害するような情報が掲載されたりした場合に備えて、方法を確認しておくといでしょう。

◆法務省が手続きを公表

法務省が4月 15 日に公表した『インターネット上の誹謗中傷書き込み削除依頼の手引き』には、Google や LINE ヤフー、Instagram や Facebookなどを運営する Meta といった主なプロバイダ、サーバの管理・運営者ごとに、自ら削除依頼を行う場合の手順が掲載されています。「削除依頼フォーム」のどの項目をクリックするのか、どの選択項目にチェックを入れるのかなどが解説されており、削除依頼のメールテンプレートも掲載されています。

ダウンロード等して保存しておくといでしょう。

【参考】

「インターネット上の誹謗中傷書き込み削除依頼の手引き」



早めの熱中症対策で酷暑日に備えましょう

気象庁は4月17日、最高気温40℃以上の日の名称を「酷暑日」に決定すると公表しました。

近年、夏に40℃を超える気温が観測されることが珍しくなくなりました。厚生労働省の「職場における熱中症防止のためのガイドライン」には、計画的に暑熱順化期間を設ける必要性が明記されており、早くから対策を始めることが重要です。

◆暑熱順化プログラム

暑さが本格化する前に、計画的に暑熱順化期間を設けて徐々に熱に慣らし暑熱環境に適応させることにより、熱中症リスクを大きく軽減できます。

暑熱順化の方法としては、7日以上かけて暑熱環境での身体的負荷を増やす、作業時間を調整して次第に長くする、などが挙げられます。

暑熱順化は休暇等のため熱へのばく露が中断すると喪失が始まるため、以下の場合、作業従事者が暑熱順化していないことに、特に留意する必要があります。

- ① 気温等が急に上昇した高温多湿作業場所で作業を行う場合
- ② 新規入職者などが新たに当該作業を行う場合
- ③ 作業従事者が長期間、当該作業場所での作業から離れ、その後再び当該作業を行う場合 等

昨年より職場の熱中症対策が義務化され、今年はその対象がスポットワーカーなどにも拡大されました。加えて、熱中症の重篤化による死亡災害の防止だけでなく、予防策により発生そのものを抑えることが、夏場の労働災害防止に繋がるとして、ガイドラインは策定されています。

上記暑熱順化プログラムや、労働者の年齢・基礎疾患等を踏まえた作業時間の短縮など、社内ルールから見直すことが肝心です。

【参考】

「職場における熱中症防止対策に係る検討会」の報告書等を公表します(厚生労働省)



人事部門の AI 活用

～経団連「HR 部門における AI 等の活用に関する報告書」より

◆人事部門でも進む AI の活用

現在、AI の普及が急速に進んでいます。企業においても、従業員が業務上 AI を利用する場面が増えているでしょう。

この動きは、企業の人事部門(①採用、②人材配置、③人材育成、④労務管理)においても例外ではありません。

大企業を中心とした例になりますが、日本経済団体連合会(経団連)より、HR 部門において AI 等を活用している企業やシステム開発事業者へのヒアリングを実施(回答企業 75 社)した報告書が公表されています。

◆どのような場面で使われているのか

同報告書によれば、HR 部門での活用状況をみると、「採用」(25 社)が一番多く、その具体的内容としては「応募者スクリーニング」(15 社)を挙げる企業が多くなっています。次いで多い「労務管理」(22 社)の具体的内容では「労務相談の一次対応」(19 社)が多く、さらに「人材育成」(20 社)では、「面談サポート」(14 社)が多い結果となっています。

◆企業によるガバナンス体制の構築が必要

同報告書では HR 部門における AI 等の活用の大前提として、「HR 部門での AI 活用はあくまで人間の意思決定のサポート機能として活用することが肝要」とされ、求められる対応として、「適切に対応するためのガバナンス体制の構築が必要」とされています。

労働力不足の中、今後一層、業務における AI 利用が進むと予想されます。様々なリスクに対応するためにも、企業が主導しての社内 AI 利用体制の整備が必要になってくるでしょう。スクリーニング」(15 社)を挙げる企業が多くなっています。

【参考】

日本経済団体連合会「HR 部門における AI 等の活用に関する報告書」



黒柴 夢ちゃんから一言

みなさん、こんにちは。
瞬く間に、真夏日到来です。
暑さに慣れないこの時季、
睡眠、食事をしっかりととり、
熱中症に気を付けて下さい。



令和8年7月から、障害者の法定雇用率が25%から27%へ引き上げられます。障害者を雇用しなければならない対象事業主の範囲も、常時雇用労働者数40.0人以上から37.5人以上へと拡大されます。新たに対象となる企業では、約1年後の報告を見据えた対応が求められます。