



## あい社会保険労務士法人

〒706-0024

岡山県玉野市御崎2丁目3番13号

TEL: 0863-81-5634

FAX: 0863-33-3896

e-mail: [ksato@aisr.or.jp](mailto:ksato@aisr.or.jp)

ホームページ: <http://aisr.or.jp>

### 新たな在留資格で外国人の長期就労が可能に

#### ◆「骨太の方針」の原案

人手不足対策として、外国人材の受け入れを拡大するため、新たな在留資格を創設することがポイントです。今回の原案による新たな在留資格の対象は、人手の確保が難しく、業種の存続・発展のために外国人材の受け入れが必要と認められる業種（農業、介護、建設、宿泊、造船）の5分野を想定しています。



#### ◆最長で10年の就労が可能

日本では約128万人の外国人が働いています。そのうち、技能実習生は約25万8,000人で、今回の原案では、技能実習生に対する5年の就労延長を想定した新資格の創設を明記しました。実現すれば、最長で10年の就労が可能になります。政府は秋の臨時国会にも出入国管理法改正案を提出し、来年4月からの導入を目指します。さらに、骨太の方針では、新資格を得た人が日本語や専門分野の試験に合格すれば、在留期限の上限を撤廃し、家族の帯同も認める考えも掲げました。

#### ◆法務省「センター」で在留情報を一元管理

政府は、法務省に「在留管理インテリジェンス・センター」（仮称）を設け、雇用や婚姻などの情報を一元管理させることで、不法就労を防ぐとしています。法務省は、新設する在留管理インテリジェンス・センターが外国人労働者の離職や転職などの状況を把握しやすいよう、雇用保険を所管する厚生労働省との情報共有を進める方針です。

#### 従業員研修の実施状況に関するアンケート結果より

#### ◆従業員研修を実施する企業が増加

東京商工会議所が研修講座の利用企業1,000社を対象に行った調査結果（有効回答260社、26.0%）によると、2017年度研修費用の前年度比について、約4割の企業が「増加」と回答したそうです。2018年度も引き続き、社内、社外研修を実施する企業が増えることが見込まれています。

#### ◆どんな研修を誰に実施するか

今後研修を実施する予定の階層としては、「中堅社員」（67.2%）、「若手社員」（66.4%）、「新入社員」（60.5%）が上位となっており、分野については、「指導・育成」（58.5%）が最も多く、「ビジネススキル」（51.0%）、「コミュニケー

ションスキル」  
(44.3%)が続きます。新入社員への研修はよく実施されているところですが、若手・中堅社員など教える立場の社員の指導力を向上させるような研修も多く実施されていることがわかります。



◆受講者本人に選択肢を与えているところも  
受講研修の選択方法としては（複数回答可）、会社や上司が決めた研修を受講させている企業が多い一方で、「一定の選択肢の中から受講者本人が選択」（31.3%）、「受講者本人が自由に選択」（29.0%）とする企業も約半数となっており、受講者本人に何らかの形で受講研修の選択権を与えている企業も少なくないことがわかります。

◆人手不足時代への対応として  
人手不足などへの対応として人材育成に力を入れる企業は増えています。なかでも中小企業にとっては、企業内で社員を育て上げるという視点からも、今後は社内研修・社外研修の必要性はますます高まっていくことでしょう。

ハローワークを通じた障害者の就職件数が増加

◆就職件数が9年連続で増加  
厚生労働省の調査によると、平成29年度（2017年度）のハローワークを通じた障害者の就職件数は9万7,814件で、対前年度比

4.9%の増となったことです。



今年4月の改正障害者雇用促進法の完全施行をにらみ、大企業などを中心に早くから障害者雇用が活発になっており、人材紹介会社や就労移行新事業所などへの問合せも多くなっているようです。

◆精神障害、その他の障害で大幅な伸び  
障害者全体での新規求職申込件数は20万2,143件（対前年度比5.4%増）となり、就職件数は9万7,814件（同4.9%増）でした。

このうち、精神障害者の新規求職申込件数は9万3,701件で、就職件数は4万5,064件（同8.9%増）、発達障害等を含む「その他の障害者」は1万2,167件で就職件数5,007件（同4.9%増）と大幅に増加しています。この理由としては、平成30年4月1日から、障害者雇用義務の対象として精神障害者が加わったことが大きいでしょう。

◆産業別就職件数

産業別の就職件数では、「医療、福祉」（3万5,566件、構成比36.4%）、「製造業」（1万3,595件、同13.9%）、「卸売業、小売業」（1万2,412件、同12.7%）、「サービス業」（1万288件、同10.5%）などとなっています。

◆ミスマッチを防ぐには

障害者の雇用については、職場環境の整備と障害のある方への適切な対応が必要です。障害者雇用率を達成するためとか、人手不足だからといった消極的な理由だけでは、雇用のミスマッチが生まれ、社内にも混乱を生むだけです。障害者を雇用する場合のほか、既存の社員が障害者となる場合もあるでしょう。労務管理に関してはある程度の障害に対する知識のほか、コミュニケーションが何より重要となります。障害者の雇用を考える場合は、主治医や産業医、社会保険労務士等の専門家に相談しながら進めましょう。