

チコ労務管理事務所通信

合理的配慮で実際に問題になるのは どんな点？

◆合理的配慮とは

合理的配慮とは、障害のある社員が職場で平等に働けるよう、個々の状況に応じて行う調整や支援のことです。具体的には、業務内容の調整、勤務時間の柔軟化、物理的環境の改善、コミュニケーション手段の提供などが挙げられます。

雇用分野における障害者の差別禁止・合理的配慮の提供義務として、すべての企業に取組みが課されています。これらは障害者と会社側が話し合いを重ね、双方にとって過度な負担とならない範囲で実施されます。

◆ハードよりもソフトが問題？

では実際に、どのような合理的配慮が課題となっているのでしょうか？ 厚生労働省がまとめた、都道府県労働局やハローワークへ持ち込まれた合理的配慮に関する相談の内訳を相談の多かった順にみると、次のようになっています。

- 1 上司・同僚の障害理解に関するもの 26.1%
- 2 相談体制の整備、コミュニケーションに関するもの 18.0%
- 3 業務内容・業務量に関するもの 13.9%
- 4 作業負担や移動負担に関するもの 11.8%
- 5 就業場所・職場環境に関するもの 11.0%
- 6 業務指示・作業手順に関するもの 9.8%

このようにみると、作業場所の改修などのハードより、障害への理解やコミュニケーションといったソフト面での対応が、より課題となっているようです。対話が重要ですね。

◆win-winな職場を目指して

合理的配慮の提供義務が履行されていない場合は、事業主に対し、行政から助言、指導または勧告が行われることがあります。

合理的配慮は、障害者の能力を最大限に発揮できる



環境を整えることが目的です。会社の力になってもらうためには、障害のある社員との行き違いをなくし、win-winな職場を目指したいですね。

【厚生労働省「雇用の分野における障害者の差別禁止・合理的配慮の提供義務に係る相談等実績(令和5年度)」】
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_41002.html

改正入管法等が成立 「育成就労制度」とは？

6月14日に出入国管理及び難民認定法（出入国管理法）の改正案が参議院で可決・成立し、1993年に始まった技能実習制度は廃止され、新たに育成就労制度が創設されることになりました。変更となる点についてまとめておきます。

◆育成就労制度の特徴

- 目的は、技能実習制度は技能の移転による国際貢献のための人材育成などであることに対し、育成就労制度では日本の発展のための人材育成と人材確保としています。
- 在留期間は、技能実習制度では最大で通算5年でしたが、育成就労制度では原則3年となります。また、育成就労制度では転籍が可能になります。ただし、同一機関での就労が1～2年（分野によって異なる）

を超えている場合や、技能検定試験基礎級等及び一定水準以上の日本語能力に係る試験への合格などが条件となります。

- ・受入れ対象職種・分野は、特定技能1号水準の人材を育成するため、特定技能と同様の16業種（介護、ビルクリーニング、素形材産業、産業機械製造業、電気・電子情報関連産業、建設、造船・船用工業、自動車整備、航空、宿泊、農業、漁業、飲食料品製造業、外食業、自動車運送業、鉄道、林業、木材産業）となります。技能実習制度では90職種（165作業）での実習が可能でした。
- ・悪質なブローカー対策として、不法就労させた場合の罪が厳罰化されます。また、当分の間、民間職業紹介事業者の関与は認めない方針です。
- ・技能実習の監理団体が「監理支援機関」に名称変更となり、受け入れ機関の要件を適正化し、適切な受入れ・育成を実現するとしています。

◆制度の開始時期は？

育成就労制度は、公布から3年後の2027年から開始され、2030年までが移行期間となる見込みです。

【厚生労働省「改正法の概要(育成就労制度の創設等)」】
<https://www.mhlw.go.jp/content/12000000/001231483.pdf>

「退職代行」からの連絡で従業員の離職を経験した大企業は約2割～東京商工リサーチの調査から

東京商工リサーチは、2024年6月3日～10日、企業を対象に「人材確保の施策」と「退職代行」についてインターネットでアンケート調査を行いました（有効回答は5,149社）。今回はこの中から、主に、「退職代行」についての回答結果をご紹介します。

◆大企業は18.4%、中小企業は8.3%

「2023年1月以降、「退職代行」業者を活用した従業員の退職があったか」という質問で、大企業は499社中92社(18.4%)、中小企業は4,650社中387社(8.3%)が「あった」と回答しました。

企業全体では、「正社員・非正規社員であった」(1.9%)、「正社員のみであった」(0.9%)とあり、これらを合計し「退職代行を活用した従業員の退職があった」企業は9.3%と約1割に上りました。

◆業種別では「洗濯・理容・美容・浴場業」が最多

業種別にみると、最多の「洗濯・理容・美容・浴場業」(33.3%)に続いて、百貨店などを含む「各種商品小売業」(26.6%)、旅館やホテルなどを含む「宿泊業」(23.5%)がランクインしています。

一般消費者と直接対面する接客業や販売業に多く見られました。

「自分からは言い出しにくかった」、「早く退職したかった」など、従業員が退職代行を利用する理由は様々です。そして多くの企業で、突然の退職は歓迎できるものではないでしょう。

企業としては、様々なリスクから従業員を守る環境整備や、相談しやすい職場雰囲気作りがますます求められるようになるでしょう。

【東京商工リサーチ「2024 企業の「人材確保・退職代行」に関するアンケート調査」】

https://www.tsr-net.co.jp/data/detail/1198685_1527.html

人事労務に関する手続き・ご相談・お問い合わせは…
チコ労務管理事務所

連絡先：〒130-0014 東京都墨田区亀沢 4-19-3
電話：03-3625-2927 FAX：03-6751-8185