

今後企業に求められる人材活用について

加藤社会保険労務士事務所 所長

(一社) 名北労働基準協会専門相談員

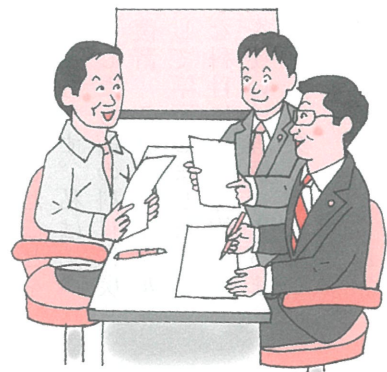
社会保険労務士 加藤 正人

『ダイバーシティ』という用語はすっかり定着していますが、その意味合いは「社会的マイノリティの就業機会拡大」から「多様な人材活用による生産性マネジメント」といった、企業がとってより積極的な考え方が主流となってきました。昨今の人が採れない時代に、人材専門機関を通して多様な人材の活用についていかにお考えでしょうか。折しも、平成27年の派遣法改正や平成29年改正の「外国人技能実習制度」等は、企業の人材活用方法の幅を広げるものです。

受け入れることが可能となりました。運営には事業許可制度に基づく監理団体が、実習実施企業をサポートし、労働法令や入管法遵守のもとで実施するほか、認可法人である「外国人技能実習機構」を新たに創設し、各監理団体からの報告の徴取、実地検査を行うなど制度の適正性を担保してきました。また1号と2号、2号と3号の更新時は「技能評価試験」を行い、合格した者が実習を継続できるという実習成果の管理も行います。こうした制度の下、優良な実習実施企業として一定の要件を満たした場合に3号への更新を可能とし、その場合実習生比率も5%から10%にまで受入れ枠も大幅に拡大されました。なお、現在対象職種は、農業、漁業、建設、食品製造、織

維衣服、機械金属、その他(印刷・塗装・自動車整備・ビル清掃・介護他)、計80職種144作業となっております。来年度から施行される改正入管法は、技能実習制度とは全く別の新たな在留資格(試験によって技能や日本語水準が認められた特定技能1号・さらに上位の2号)が設けられ、人材の確保がより困難な14の「特定産業分野」(介護、ビル清掃、素形材産業、産業機械製造、電気・電子情報関連、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、外食)に対しこれら外国人材の受入れが可能となります。尚、第2号以上の「技能実習生」には、この「特定技能1号」の試験が免除され、新たな在留資格

を得て本邦で活躍できるほか、「特定技能2号」になれば家族の帯同や期間上限を付さないなど柔軟な在留資格を得ることができると等外国人材に有利な制度となるもので、現在認定試験内容や具体的省令が急ピッチで策定されています。一方派遣法においては、キャリアアップの推進や無期雇用等雇用の安定策を講じる等一定要件のもとで、派遣社員の受入れが継続的に可能となっています。また、派遣社員の正社員化等について、国の雇用助成制度(平成31年の内容は未定)が後押しをしています。言い換えれば自前での採用活動だけでなく、派遣や人



材紹介等専門事業者のサポートにより即戦力の獲得を可能とするもので、人材活用の手法として一考の価値があるといえるでしょう。これら多様な人材活用について大切なことは、法令に基づく詳細な運用方法についての確かなアドバイスを提供してくれる事業者選びといえます。信頼できる事業者を掴むには、やはり多くの事業者の話を聞いてみることをおススメします。

◆ 愛知県下各労働基準協会では、3月13日名古屋国際会議場で大人材難時代の多様な人材の確保活用対策のための「人材確保活用総合対策セミナー」と人材専門機関との出会いの場「人材紹介・派遣・受け入れ機関展」を開催します。詳しくは、当協会総合受付(☎052-961-1666)まで。

イラスト・森沢康代 (完)