

育成協会だより

今後、カスハラ・就活セクハラにかかる防止措置が義務化されます！

労働施策総合推進、男女雇用機会均等法の改正により、「カスタマーハラスメント」及び「求職者等に対するセクシアルハラスメント（就活セクハラ）」を防止するために、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となります！ ※ 施行日は法律の公布の日から起算して1年6ヶ月以内で政令で定める日

事業主が講すべき具体的な措置の内容等は、今後、指針において示される予定ですが、現時点においては、望ましい取組として、以下対応をお願いしています。

カスハラ対策	(1) 事業主の基本方針・基本姿勢の明確化、従業員への周知・啓発 (2) 従業員（被害者）のための相談対応体制の整備 (3) 対応方法、手順の策定 (4) 社内対応ルールの従業員等への教育・研修 (5) 事実関係の正確な確認と事案への対応
就活セクハラ対策	(1) 就職活動中の学生等に対するハラスメントを行ってはならない方針の明確化 (2) 相談があった場合の適切な対応

育成協会ではハラスメント防止措置の内容や取組方法などあらゆるご相談に応じています。お気軽にご相談ください。

令和8年4月から高年齢労働者の労災防止対策が努力義務化されます！

労働災害による休業4日以上の死傷者数のうち、60歳以上の労働者が占める割合は、近年増加傾向にあります。高齢者の就労が一層進むと予測される中、高齢者が安心して安全に働く職場環境の実現が求められています。

高年齢労働者の安全対策

身体機能の低下に配慮した対策

「視聴覚機能の補助」

👉 全体照明・局所照明の改善、標示の簡素化・拡大など

「筋力等の低下への配慮」

段差の除去、作業の機械化、始業前体操など

労働安全衛生法第62条「中高年齢者等についての配慮」

事業者は、中高年齢者その他労働災害の防止上その就業に当たって特に配慮を必要とする者については、これらの者の心身の条件に応じて適正な配置を行うように努めなければならない。

👉 エイジフレンドリーガイドライン（高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン）

高年齢労働者就労状況や業務内容等の実情に応じ、高年齢労働者の特性を考慮した対策を講じましょう。

① 安全衛生管理体制の確立

- 経営トップによる方針表明と体制整備
- 高年齢労働者の労働災害防止のためのリスクアセスメントの実施

② 職場環境の改善

- 身体機能の低下を補う設備・装置の導入（主としてハード面の対策）
- 高年齢労働者の特性を考慮した作業管理（主としてソフト面の対策）

③ 高年齢労働者の健康や体力の状況の把握

- 健康診断による状況の把握、体力チェックなど

④ 高年齢労働者の健康や体力の状況に応じた対策

- 個々の高年齢労働者の健康や体力の状況を踏まえた対応
- 心身両面にわたる健康保持増進措置

⑤ 安全衛生教育

- 高年齢労働者、管理監督者等に対する教育



※ 高年齢労働者の労働災害防止対策についての情報は厚生労働省ホームページに掲載されております。



在留資格「留学」から就労資格への変更申請はお早めに!

◆出入国在留管理庁が呼び掛け

外国人留学生の4月入社に向けた在留資格変更申請は、毎年1～3月に集中し、書類の不足や準備遅れがあると希望の入社日までに間に合わなくなります。

出入国在留管理庁は、この混雑を避けるために12月1日～1月末の早めの申請を呼び掛けしており、ホームページに掲載された提出書類一覧をもとにチェックリスト感覚で不足を潰しておくことが重要です。

◆新たに必要書類の省略が可能なケース

対象となるのは、国内の大学・大学院・短大の卒業（予定）者、世界大学ランキングで一定以上の評価を受ける海外優秀大学の卒業者、そして既に「留学」から就労資格へ変更した外国人を雇用し、かつその在留期間更新が行われている機関などであり、これに該当するかどうかを早めに確認すれば、双方の事務負担や審査遅延のリスクを抑えられます。

企業としては、内定の段階から在留資格変更のスケジュールと必要書類を共有し、学生本人任せにせず、人事・総務担当者が主体的にフォローする体制を整えることが望まれます。

結果として、採用計画どおりに就労開始できる可能性が高まり、留学生本人にとっても不安なく卒業から就労へ移行できるというメリットが生まれます。

詳細は、下記をご参照ください。

【出入国在留管理庁「在留資格「留学」から就労資格への変更申請を予定されている皆様へ】

https://www.moj.go.jp/isa/10_00240.html

「育児休業等給付専用のコールセンター」が設置されています!

◆複雑化する実務

令和7年に施行された改正育児・介護休業法の施行に伴い、従来の育児休業給付金に加え、出生後休業支援給付金や育児時短就業給付金が新設され、申請書類や要件等がそれぞれ異なり、実務が複雑化してきています。そして、申請から給付まで、時間がかかることも問題になっています。

◆コールセンターの設置

厚生労働省は、それらの問題を踏まえ昨年11月17日に「育児休業等給付専用のコールセンター」を設置しました。育児休業等給付に関する制度内容や申請手続、電子申請の処理状況の目安に関して、問い合わせに応じてもらいます。

◆問い合わせの対象となる給付金

対象となる給付は、育児休業給付金（延長を含む）、出生時育児休業給付金、出生後休業支援給付金、育児時短就業給付金で、具体的な支給日こそ回答されないものの、制度の「グレーゾーン」を整理する窓口として活用できます。

◆問い合わせの対象となる内容

給付金の内容や支給要件を知りたい、支給額がどのように計算されるか知りたい、給付金の申請手續を知りたい、支給時期や電子申請の処理の目安を聞きたい、など。ただし、具体的な支給日の回答等は行われません。詳細は、【厚生労働省「育児休業等給付専用のコールセンターを設置します」】をご参照ください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001593629.pdf>

これら外国人留学生の就労や育児休業等給付など複雑な手続きと感じたら
ぜひ育成協会にご相談ください。



育成協会

TEL : 042-527-3675