

# 能力開発・人材育成自主研究会

## 1. 能力開発・人材育成施策の企画・立案・実施

(1)若手社員等の育成、自立支援のノウハウ

### ●2023年2月研修(外部講師)

テーマ: PEP TALK(ペップトーク) & 「真・報連相」

研修目的:コミュニケーションスキル向上の観点から以下2点を探る。

①自分、家族、仲間の元気・活気・活力を生み出し勇気を与える激励と感動のスピーチとは?

②「仕事の進め方の質を高める」とは何か?

講師: (有)ビジネス・パートナー・オフィス 代表取締役 桑野 里美氏

### 1. 真・報連相とは

①3つの視点 自己から目的を見つけ、環境(他人 上司 部下)との関係から手段を選ぶ

挨拶を例に 目的「人間関係をよくする」「体調管理」

目的を達成するには、どういう挨拶をすべきか(手段)

名札の目的とは?(糸藤氏)

②3つの深度

レベル表 報告の1度・・・結果→経過の順で報告しているか

③3つの方向

相手と誠実に向き合っているか→寄り添う姿勢→基本姿勢

トリプルスリー 心理的安全性

もう一度振り返る(自己と相手) 誠実に向き合っているか、必要な場合、さらに寄り添っているか

**事例研究** B銀行 支店長研修課長研修 原因は自分にもある?

部下の悪い報連相→そうさせている上司(支店長等)自身のあり方、姿勢、雰囲気 相談しやすい人とそうでない人→→相談しやすい人とは?

⇒⇒相談しやすい人になるには?

⇒⇒⇒ペップ トークへ

### 2. ペップトークとは(部下が前向きになる言葉がけ)

大谷翔平: WBCでの「今日一日は(大リーグ選手を)あこがれるのは止めましょう」

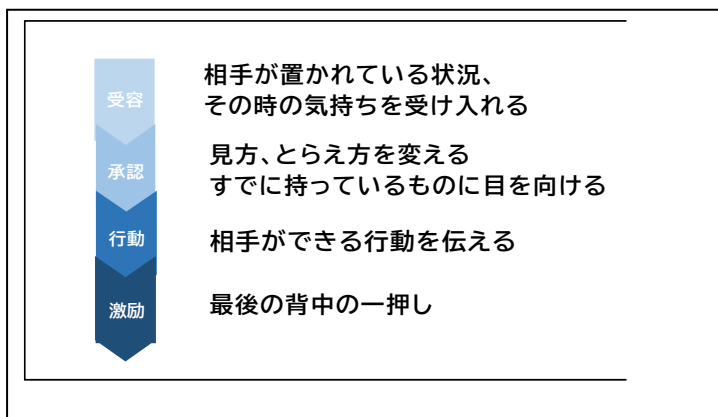
元気・活気を与えるトーク手法、アメリカではプロスポーツはじめ、一流

の指導者は皆、学んでいる。

コアロジック 4ステップ（受容⇒承認⇒行動⇒激励）

1. 受容（状況・人の印象を受け入れる）
2. 承認（捉え方変換・ないもの→伸びしろ、有るもの承認）
3. 行動（するな×・してほしい×⇒してほしい○へ変換）ミスするな⇒力を100%出し切ろう
4. 背中の一押し（激励）相手の状況、相手の性質に合わせ、相手に響く言葉を選ぶ

「思い切りやってこい!」「大丈夫、君ならできる」



課題・問題点・伸びしろ⇒日々の言葉かけ（時には厳しく指摘）

**事例研究** 具体的に伝える

遅刻しがちな部下へ 受容⇒禁止令 承認⇒理由目的 行動⇒するな×  
どうすればよいか○

サンドイッチ話法+理由目的 承認⇒良くできている・感謝  
行動⇒してほしい行動を具体的に伝える

理由目的⇒目的理由をつたえる 激励⇒期待を伝える

●2023年12月12日研修(外部講師)

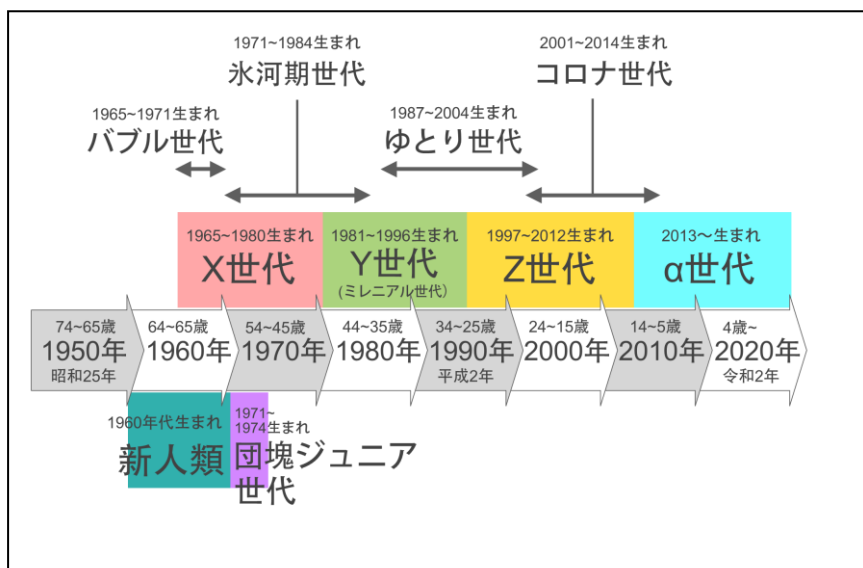
テーマ: 『Z世代と私たちと何が違う?!』

世代間のメンタルの違いを踏まえた『定着度の高い職場』をどう作る

研修目的: 上司と部下では、考えていることや見ている視点が全く違う。そしてZ世代となると、さらに価値観やメンタルが違う。彼らのメンタルを分析することで、本質的なニーズや要望を掴みやすくなり働きやすい職場を作るヒントを学ぶ。

講師: こころのマーケティング研究所 代表 八木奈穂氏

1. Z世代とは



2. Z世代と私たちの考え方の違い

私たち		Z世代
ない時代	環境①	ある時代
作る、所有	環境②	選ぶ、シェア
単純、画一性	考え方	複雑、多様化
少ない	情報	多い
指示、同じ	価値観	意志、自由
覚える	教育	考える
少ない	問題	多い
ゆっくり	スピード	めちゃくちゃ早い
大体合うとOK	対象物の選び方	ドンピシャを好む
とりあえずもらう	無料のもの	気に入ったものだけ

Z世代：モノ、情報、価値観が溢れ、選択肢が多く選べる社会で育ったので、自分の納得への意識が強いが、その一方で、繊細さ、もろさ、孤独感、目立つと叩かれるかも知れない…などストレスもあり、社会に出て理想と現実とに翻弄されることも多い世代。さらに、この先どうなるか分からない不確実性の中で自分がやっていけるのか不安も感じてる。

### 3. Z世代との交流：視点や判断基準の違いを理解し思考の向きを揃えることで結果として『定着度の高い職場』に変えていく。

#### 簡単にやめる理由

私たち	Z世代
転職はネガティブ	転職はポジティブ
今の会社で頑張る	次の会社を選ぶ
目の前のものに合わせる	合うものを選ぶ
頑張る	無理しない

#### 時代による思考の違い

予測しやすい時代	予測しにくい時代
過去の実績が通用	過去の実績が通用しない
じっくり立案、正しく実行	素早い挑戦、小さく実行
再現性の重視	スピード重視
上意下達、一方通行	自律、双方向、透明性
指示命令（上司が正解）	対話、学び（誰も正解を知らない）

#### <事例研究>

Z世代に、「お互いに思考の歪みがあること、人は何を考え、どう行動するのか人を見分ける基準」を伝えたところ…

##### Aくんの場合

入社して2ヶ月で辞めようとしていましたが現在2年目。1人1人の思考の基準を知ってからクライアントさまからの評判もとてもよく、頼られているようです。3年目の来期は、本社に掛け合って1つハードルを上げた部署に移れるよう本部と交渉中です。

##### Bさんの場合

先輩との視点の違い、関係に悩んでおり、その先輩と一緒にいる時は緊張をしてしまうのでミスが増えている状態でした。その先輩の思考の基準、視点を伝えたところ、現在は、まだその先輩に少し緊張はあるものの自信を持って、前向きに仕事に向き合えるようになっています。

#### (2) 研修のノウハウ吸収として

●2023年7月9日研修(内部講師)

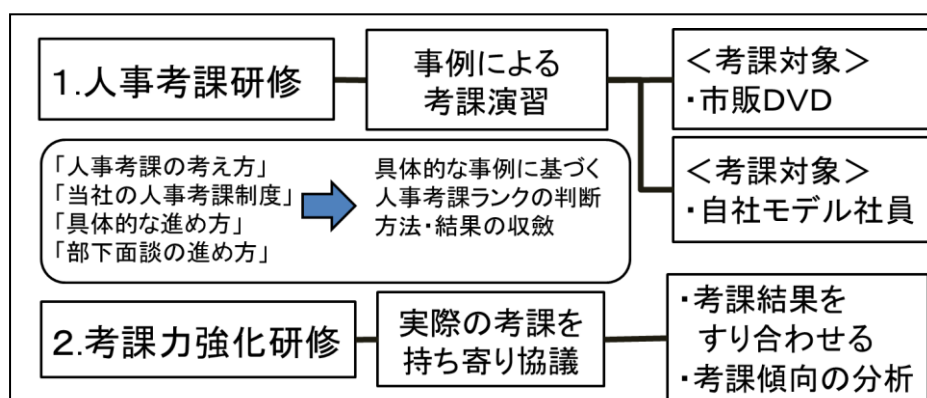
## テーマ:人事考課者研修、その効果的な進め方を追求する

**研修目的:** 社会保険労務士が依頼を受ける研修としては、管理職研修と並んで考課者研修の頻度が高いと言える。その効果的な進め方、社員への解説書の内容について具体的に解説する。

- 人事考課の運用には、どこの会社にも不満がある。
  - ・考課者エラーが多い（寛大化、中心化、好き嫌い・・・）
  - ・考課者によって考課への取り組みや能力の差が大きい
  - ・被考課者へ納得のいくフィードバックができていない等

**講師:** 広瀬育代、福田恵一(会員)

### 1. 考課者研修の種類



### 2. 提案書の作成

1. 研修テーマ	人事考課者研修
2. 研修目的	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人事考課の目的、狙い、仕組みを理解する</li> <li>・人事考課を適切に実施するスキルを身につける</li> <li>・考課者間相互の協議を通じ、考課項目の解釈、適用考課ランクのばらつきを減少させる</li> </ul>
3. 研修内容	<div style="display: flex; align-items: center;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 40%;">           「人事考課の考え方」 「当社の人事考課制度」 「具体的な進め方」 「部下面談の進め方」         </div> <div style="font-size: 2em; margin: 0 10px;">➔</div> <div style="padding-left: 10px;">           具体的な事例に基づく 人事考課ランクの判断 方法・結果の収斂         </div> </div>
4. 実施日時	○○○○年○月○○日（土） 10:00～17:00
5. 実施場所	貴社会議室
6. 講師料	○○○, ○○○円 (資料の印刷は貴社にてお願いいたします)。 以上

### 3. チームリーダー人事制度学習会スケジュール(例)

時間	内容	進め方
9:00 9:15	<p>人事部報告事項</p> <p><b>【I】人事考課制度のポイント</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 人事考課制度の3つの目的               <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 組織目標の達成</li> <li>(2) 職員のやる気を喚起する</li> <li>(3) 処遇・活用・教育のための情報提供</li> </ol> </li> <li>2. 考課者訓練制度の目的・意義</li> <li>3. 考課者の役割と態度</li> <li>4. 人事考課を正しく行うための3つの判断行動               <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 行動の選択</li> <li>(2) 要素の選択</li> <li>(3) 段階の選択</li> </ol> </li> <li>5. 人事考課のエラーとその対策 ハロー効果・寛大化傾向・中心化傾向 他</li> </ol> <p><b>【II】目標面接の進め方</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 目標による管理を理解する</li> <li>2. 目標面接の役割</li> <li>3. 目標面接の留意点</li> <li>4. 育成面接のポイントと進め方</li> <li>5. 育成面接7つのステップとキーワード</li> </ol>	講義
10:15	<p><b>【III】人事考課演習</b></p> <p>—ビデオによる考課者研修— 「製造部 井上リーダーの考課」</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 個人別考課演習と発表</li> <li>2. グループ討議と発表</li> <li>3. 講評</li> </ol>	グループ討議
11:30	<b>【III】労務管理基礎講座</b>	
12:00	終了	

## ●2024年3月12日研修(外部講師)

### テーマ:「自立型支援法」を活用した社労士として顧客を惹きつけるチカラの発揮法

研修目的: 社労士として、顧客から管理職の人財育成の未熟さを相談されたり、社員の当事者意識の低さを相談されることはありませんか? 今回は、皆さんのお悩みに具体的にフォーカスしながら、年間研修・講演会 120回以上の経験値から助言法をお答えしつつ、顧客を惹きつける具体的なコツを身につけていただきます。

### ■講師: 有限会社 OFFICE HARMO 代表取締役 喜田菜穂子様

#### 1. 講師による「自立」の定義

「自立」とは、自らの人生や仕事で、「自分が選択している」という意識があり、その選択に責任を持っていることを指します

「自立した人」とは

- ・一人一人が自分で考え、壁を乗り越える力を身につけている人
- ・何か問題が生じたとき、他責ではなく、常に当事者意識を持って当たれる人

#### 2. 「成熟(自立)した組織」とは

- ・組織自体に問題解決する能力があり、協働の雰囲気大切に、必要なときに改善に向けて話し合う力がある組織
- ・一人ひとりの力が十分に発揮されている組織

#### 3. 社労士として必要なヒューマンスキルは・・・【信頼関係構築力】

この人に任せたい! この人なら安心できる!

この人の言うことならたとえ厳しくても耳を傾けよう!

この人になら何でも相談できる!

この人と話すとやる気が出る!

聴く力(尊重)、問いを投げる力(視野を広げる)、  
未来を支援する力(ビジョンを力強く描く)

#### 4. 傾聴の留意点

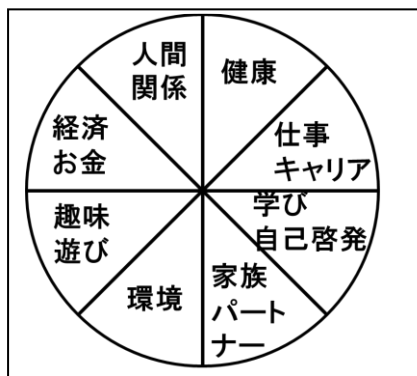
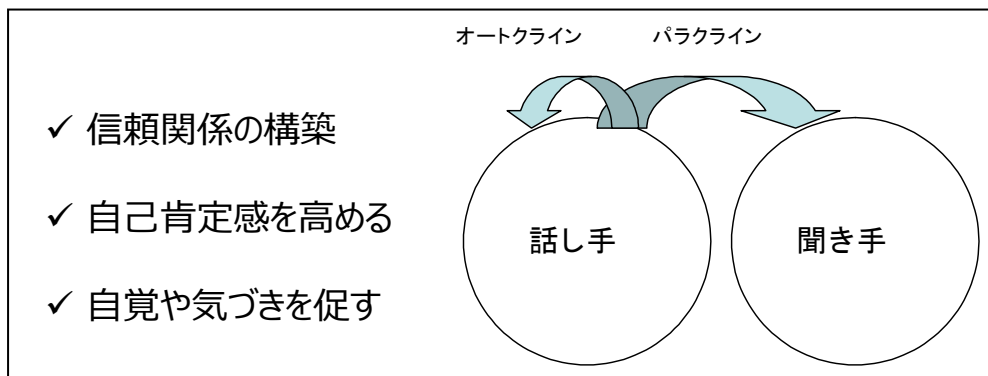
・傾聴には、6つの留意点がある。ただ聞くのではなく、留意点をふまえて聴く。

- ①この時間は100%相手が主人公であると意識する
- ②事柄ではなく思いや真意を受け取る
- ③評価判断をせずに向き合う
- ④相手に興味関心を持って向き合う

⑤相手の人生の今までの時間と未来への時間に敬意を払う

⑥自由に考える場を作るよう意識し、リラックスしてもらえる雰囲気を作る

- ・ヒューマンスキルとして大事なことは傾聴。その傾聴は、どちらかという上司に必要で、部下の話をしっかり傾聴する。その際には、相槌なども含める。



#### モチベーションを向上させる認知・承認の種類

- 結果承認** 結果について褒める
- 過程承認** 相手の結果に至るまでの過程を認める
- 事実承認** 相手の今まで行動を観察し評価なく伝える
- 存在承認** 挨拶や名前を呼ぶ

コントロールできるもの	コントロールできないもの
自分の行為・行動	自分の感情
自分の思考	自分の生理反応
	他人の行為・行動・思考
	他人の感情・生理反応
未来	過去

#### 5. フィードバック力（事実を知る）

課題解決の道筋を助言する力（専門家として）

モチベーションを上げる力（承認）



### (3) 会員による新たな研修実践として

#### ●2023年4月研修(内部講師)

#### テーマ:メンタル不調者への対応のポイント

**研修目的:** 高御堂会員が実際に体験した事例を基に、厚生労働省『心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き』の職場復帰支援の流れにあるステップ1「休職診断書の提出」からステップ2「復職診断書の提出」までの間の会社(人事担当者)の対応について、具体的に会社がどう対応すべきか研究すること。

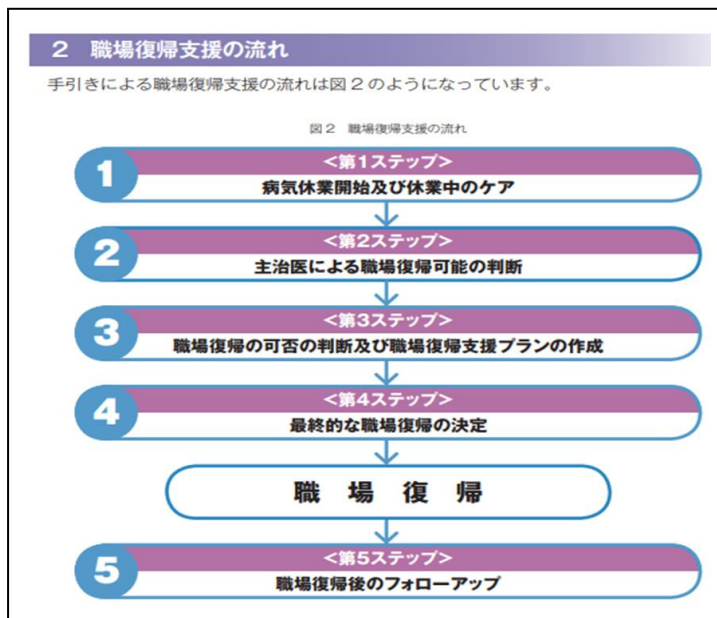
**講師:**高御堂 敬市(会員)

#### 1. メンタルヘルス予防の重要性について

- ①休職による欠員の補充、もしくは他の従業員への業務負荷や残業時間の増加(効率悪化)の回避
- ②集中力や注意力の低下によるトラブルや事故(労災)の防止
- ③企業の安全配慮義務(労働契約法第5条)の履行等

#### 2. メンタルヘルス不調者への対応のポイント

『心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き』 厚生労働省



#### (1)メンタルヘルス不調者への対応の考え方

他の傷病・ケガによる休職では、診断書で「休職の期間」が予測できる。メンタルヘルス不調の場合では、診断書の繰り返しで長期化するケースもある。

「企業⇄主治医」の関係も重要。

## (2) 休職の診断書が提出されたとき

- ◆ 直接上司からの最近の就労状況についての聞き取り（ミスや遅刻、休みなど）
- ◆ 直近 3 カ月の残業時間や休日出勤、休日取得状況等、勤怠の確認
- ◆ 前回の健康診断の結果の確認（何らかの病気によるものではないかの予測）

## (3) 休職期間中の面談の進め方

- ◆ 連絡窓口は、人事担当部署等が望ましい。（直接上司からの連絡は避ける）
- ◆ 面談は、2 名（連絡窓口の担当とあと一人）

※ 当該労働者に担当者の顔を見せておく。

- ◆ 場所は、当該労働者の出向きやすい、落ち着いた場所

- 1) 原因は職場（労災）か私生活（私傷病）か？ 何が原因？ いつから？
- 2) 当該労働者に治療内容の聞き取り

病名は、必要な休職期間は、今後の通院の頻度は？

- 3) 今後のことについて確認。確認したことは、ご家族にも伝えてもらう。
- 4) 休職原因の調査が必要な場合は、調査後、記録として残す。

## (4) 主治医との連携

一定期間（3 か月程度）経過しても回復が見られない場合、主治医との面会を希望する。本人から主治医の了承を得て、本人同席のもと面談に臨む。

## (5) 復職に向けた配慮の検討及び復職の判断

休職期間を 6 か月経過しても復職の兆しがない場合、復職の可能性を探って配慮できることを検討する。

「職場復帰支援の手引き」の判断基準が例示されています。

- ・ 労働者が十分な意欲を示している
- ・ 通勤時間帯に一人で安全に通勤ができる（外出できる・電車に乗れるなど）
- ・ 決まった勤務日、時間に就労が継続して可能である
- ・ 業務に必要な作業ができるなど

## (6) 復職に向けた主治医との連携

9 カ月が経過（休職期間満了まで残り 3 カ月）して、復職の目途について主治医の意見を頂く面会。

## (7) リハビリ出勤での復職の可否判断

事業所の所属長（管理者）と情報の共有化を図り、協力体制を依頼する。また他の従業員に対しても、リハビリ出勤の趣旨を説明し、当該労働者の受け入れ態勢を整える。

## ●2023年5月9日研修(内部講師)

### テーマ:育児・治療・介護と仕事との両立支援の進め方(事例研究)

**研修目的:**企業としては労働者が毎日つつがなく働いて欲しいと考えますが、実際は労働者本人の様々な事情で休業せざるを得ない場合があります。そしてそれが長期化することもあり、事業主には状況に応じて対応を迫られることとなります。今回は、「育児と仕事」、「治療と仕事」、「介護と仕事」等の両立という問題について、企業はどのように、どこまで取り組むべきかについて検討した。

**講師:**宇梶 卓、岸村 有記 (会員)

#### 1. 両立支援とダイバーシティマネジメント

多様な人材を受け入れ、それぞれが保有する能力を發揮し、それを経営成果として結実するようマネジメントすること。

佐藤博樹・武石恵美子編「ダイバーシティ経営と人材活用 (2017)」

#### 2. 治療と仕事の両立支援について

##### ①私傷病による欠勤ないし休職

- ・法律上の規定は無い(事業主が任意で設けるもの)
- ・雇用契約の解約を留保する期間
- ・休職期間満了時に復職しなければ「自然退職」とする場合が多い

##### ②就業しながら治療を受ける⇒就業時間に制限を設ける

- ・①と同様、法律上の規定は無い(事業主が任意で設けるもの)
- ⇒事業主が任意でできる範囲で制度設計をする

<事例>

- ・40代男性、会社員、すい臓がんにより入院加療
- ⇒退院後週2、3回通院して化学療法(抗がん剤投与)を受ける必要が生じた。
- ・会社の人事の方が来院され、主治医と面談
- ⇒短時間勤務制度を設け、仕事をしながら通院できるように配慮(就業時間の不足分は欠勤控除扱いにする)
- ・しばらくは仕事をしながら通院、しかし、数か月後に急性増悪により再入院
- ⇒入院期間長期化
- ・会社の方が再度来院され、主治医と話し合った上、ご本人に退職を勧奨する。
- ⇒勧奨を受け入れ、退職する。以後、治療に専念

### 3. 育児と仕事の両立支援について

- ・もともと私傷病で傷病休職をしている（適応障害）。
  - ・規則上、休職期間の期限は2年。
  - ・休職期間中に結婚、妊娠し、産休に入る
  - ・産休終了後、育休も取得する予定
  - ・以下の質問を人事の方より受ける。
    - ①質問：労働者より傷病休職中に育児休業の申し出があった場合、どちらが優先されるのか。  
回答：どちらが優先ということもなく、並行して存在し続ける。  
(私傷病休職は事業主が任意で定めるもので、育休と抵触しない。逆も然り。  
大阪労働局 雇用環境均等部 指導課からの回答)
    - ②質問：傷病手当金と出産手当金とでは健康保険法上、併給調整が生じる。  
では、傷病手当金と育児休業給付金ではどうか。  
回答：併給調整は無い（両方とも満額受給可能）。
    - ③質問：育児休業中に傷病休職の期間満了となった場合、規則通り「自然退職」として扱っても差し支えないか。  
回答：「自然退職」となることを拒む法的根拠は存在しない。  
なお、私傷病休職から復職したとしても、本人が育休の取得意思を保持する限り、育休は継続する。

### 4. 介護と仕事の両立支援について

事業主は、その雇用する労働者のうち、その要介護状態にある対象家族を介護する労働者であって介護休業をしていないものに関して、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の申出に基づく連続する三年の期間以上の期間における所定労働時間の短縮その他の当該労働者が就業しつつその要介護状態にある対象家族を介護することを容易にするための措置を講じなければならない。」(同法23条3項)

### 5. ディスカッションの論点

- ・グループに分かれて、講師から示された事例、及び、出席者が経験した事例を共有した。
- ・企業や社員の実情に応じた対応ができるか、法的義務と企業の負担力の限度を睨み合わせた対応について話し合った。

## (4) 社員教育のバックボーンとなる普遍的な思想として

### ●2023年8月8日研修(外部講師)

テーマ:経営の現場で生かすドラッカーのマネジメント

**研修目的:**より良い職場作りを支援する、より良く企業が発展するために支援する、これらのことは社労士の使命といえます。そしてその使命を全うすべく、今後ますます社労士に活躍が期待されるように思います。今回の研修を通じて、P・ドラッカーの経営哲学に触れ、より良い職場作り、お客様の経営支援のための入り口を学び、業務で実践してもらえればと思っております。

**講師:**坂口俊幸法律事務所代表 弁護士・税理士坂口俊幸氏

### ●ドラッカーの思想

#### (1)底流にある考え方:

「人を大事にする社会」「人間の本当の幸せとはなにか」

#### (2)より良い社会をつかっていく為の組織/企業のあり方について書かれたのが「マネジメント」

⇒お金儲けのための方法ではなく、人と人が一緒に働きながら、まっとうな社会をつかっていくための方法

#### (3)マネージャーの仕事:

「オーケストラにおける指揮者こそが、企業におけるマネージャーの役

##### ◎マネジメントの3つの役割:

- ①自らの組織に特有の使命を果たす。(強みを生かす)
- ②仕事を通じて働く人たちを生かす。(やりがい&成長を提供)
- ③自らが社会に与える影響を処理するとともに、社会の問題について貢献する。

#### ★良い会社の条件とは?:

- ①お客様に喜んでもらえる(社会貢献ができる)会社である事。
- ②働く仲間にも喜ばれる(職場環境が良い)会社である事。
- ③(特有の使命を果たすことができる)高収益な会社である事。

#### 【経営者にささるP・ドラッカーの言葉】

- ・弱みを克服しようとするよりも強みを伸ばす
- ・コミュニケーション成立のカギは「受け手」にある
- ・正しい意思決定には適切な意見の不一致が必要である

## 組織が自らの使命を果たす為の5つの目標

①マーケティング、②イノベーション、③経営資源、④生産性、⑤社会的責任

※「利益とは？」企業や事業の目的ではなく、事業継続の条件、事業に対する意思決定の理由/原因/根拠ではなく、妥当性の尺度。

## イノベーションを起こす7つの機会

- ①予期せぬ成功/失敗,
- ②ギャップ
- ③ニーズ
- ④産業構造の変化
- ⑤人口の変化
- ⑥認識の変化
- ⑦新知識の獲得, 発明/発見

## マネージャーの5つの基本的な仕事

- ①目標設定(Objectives), ②組織化(Organize), ③動機づけ(Motivate),
- ④測定評価(Measurement), ⑤相互成長(Development) ; OOMMD

## Q & A

Q) 企業の5つの目標のうちの「マーケティング」の内容は？

A) 一般的には販売促進活動と考えられているが、ドラッカーは顧客創造と考えている。供給側の想いでなく、顧客サイドで考えることが基本。

Q) 社会的満足度はどこで測るか？

A) 顧客の満足を図る指標の一つは利益の獲得である。

またシェア拡大度もある。小規模企業の場合は、新しい顧客の獲得等で推測する。

ある会社では、「利益は、事業の目的ではなく、お客様への役立ち度合いによりもたらされる。」との理念であり、社員研修等を通じ全社員に理解/徹底/実践が求められて来た。本理念は、ドラッカーと共通するものがある。

## 2. 社会保険労務士としての能力開発

●2023年6月13日研修

テーマ:外国人雇用管理のポイント～入社から退職まで～

研修目的:労働力人口の減少や海外展開などグローバル化において、今後ますます外国人の採用ニーズが高まっていくと考えられます。外国人の雇用管理において留意点などについて、説明いたします。

講師:ピークリエイト社会保険労務士事務所

特定社会保険労務士 岩崎 寿英

「未来投資戦略 2018」

### 背景・課題

第4次産業革命の下での国際的な人材獲得競争の激化

人口減少や高齢化進行に伴い、地域経済を支える人手不足が深刻化

### 目指す社会

高度な知識・技能をもつ外国人材を受け入れ、日本経済の生産性、イノベーションを加速させる。外国人が円滑に共生できる社会を作っていく

### 1. 外国人労働者の現状

- ・国籍別の状況（労働者数）（令和4年10月末現在）
  - ・ベトナム 約46.2万人（全体の25.4%）
  - ・中国 約38.6万人（全体の21.2%）
  - ・フィリピン約20.6万人（全体の11.3%）

□増加率の状況（令和4年10月末現在）

- ・インドネシア 約7.8万人（前年比47.5%）
- ・ミャンマー 約4.7万人（前年比37.7%）
- ・ネパール 約11.8万人（前年比20.3%増）

### 2. 在留資格、就労制限、技能実習制度、特定技能制度

#### ①定められた範囲で就労が認められる在留資格

「教授」、「芸術」、「宗教」、「報道」、「高度専門職」、「経営・管理」

「法律・会計業務」、「医療」、「研究」、「教育」、

「技術・人文知識・国際業務」（機械工学等の技術者、通訳、語学教師等）、

「企業内転勤」、「興行」、「技能」、「介護」、「技能実習」、

「特定技能」（2019年4月施行）、「特定活動」

#### ②定められた範囲で就労が認められる在留資格における留意点

在留資格で認められた以外の就労は認められない。

アルバイトをすることも資格外活動となるため、違法となります。

- ③特定活動の場合は、「指定書」が交付されているので、その「指定書」により就労可または不可の確認が必要となります。

### 3. 外国人留学生の就職の現状

学生または就職活動中のインターンシップ、

日本に在住 報酬あり⇒資格外活動許可

海外に在住 報酬あり⇒特定活動、報酬なし⇒文化活動または短期滞在  
留学生の就職支援に係る「特定活動」（本邦大学卒業者）

日本の4年制大学の卒業及び大学院の修了者であること

日本語能力試験N1又はBJT ビジネスに日本語能力テストで480点以上を有すること、日本人と同等額以上の報酬を受けること、フルタイム雇用であること

### 4. 労務管理の留意点

#### ①在留資格の確認

必ず原本を確認する。「内定取り消し条件」の項目  
⇒就労できる在留資格の取得を条件にする。

#### ②募集・採用時の留意点

- ・「永住者」「日本人の配偶者等」「永住者の配偶者等」「定住者」は、就労に制限なし
- ・就労資格がある場合、職務内容がその在留資格に該当するものであれば、就労が可能

#### ③労働条件通知 できれば母国語併記

#### ④適正な労働条件の確保

労働基準法等の周知、安全衛生の確保、母国語や平易な日本語を使用  
会社のルールについて、理由や背景などを含めて説明

### 5. 各種届出、制度等

#### ①雇用状況の届出義務（ハローワーク）※在留カード番号の記載が必要

##### ●雇用保険被保険者となる場合

「雇用保険被保険者資格取得届」、「雇用保険被保険者資格喪失届」に記載

##### ●雇用保険被保険者でない場合：「外国人雇用状況届出書」

#### ②厚生年金保険ローマ字氏名届、③健康保険「被扶養者」認定



●2023年11月14日研修(外部講師)

テーマ:時間外労働の上限規制の強化等を踏まえた

トラブル防止のための労働時間管理の勘所とは?

研修目的:業種ごとの労働時間規制の猶予期間が終了となり、いよいよ全面的に上限規制が適用される状況にある。さらには、ニューノーマルと言われる働き方(テレワークや兼業・副業等)の中で、労働時間概念の再構築を含めた実務的対応が急務の状況でもある。実務的には完全な解決策に乏しい中、問題の所在と悩ましい論点について整理し、対応策を考えていく。

講師:弁護士法人淀屋橋・山上合同 弁護士 渡邊 徹氏

- ・ 猶予3業種の労働時間の規制内容と、業務改善をいかに進めるか
- ・ 労働時間規制の前提としての時間管理の考え方

1. 自動車運転の業務

規制の内容 労基法と改善基準告示での規制内容

→個別に覚える必要はないが運送業独特の規制については一定理解しておく必要がある。

→荷主との交渉がどこまでできるか、人間に代わる設備投資がどれだけできるかがポイント

→万博問題、

→個人運送業者(フリーランス)の問題について 業務委託か労働者か

		トラック運転者	バス運転者	タクシー運転者(日勤)
拘束時間	1年	従前3,516時間↓ <b>原則3,300時間(最大3,400時間)</b>	従前原則3,380(最大3,484)時間↓ <b>原則3,300時間(最大3,400時間)</b>	
	1か月	従前原則293(最大320)時間→ <b>原則284時間(最大310時間)</b>	従前原則281(最大309)時間→ <b>原則281時間(最大294時間)</b>	

2. 工作物の建設の事業

→ 一般企業と同様の規制が敷かれる

→ 業界慣行をどう変えることができるかがポイント

### 3. 医業に従事する医師

→ 労基法と医療法による規制

→ 医師の不養生の傾向にどう対応するか

→ 看護師の宿日直許可基準

### 4. 労働時間の考え方

① 今後、労働時間にまつわるトラブルの増加が予想されるなか、その基本的な考え方を確認する。

**いわゆる「手待ち時間」** → 労働から離れることが保障されていない状態で待機等している時間は労働時間

**移動時間** → 移動中に業務の指示を受けず、業務に従事することもなく、移動手段の指示も受けず、自由な利用が保障されているような場合には、非労働時間

**着替え、作業準備等の時間** → 使用者の指示により、就業を命じられた業務に必要な準備行為（着用を義務付けられた所定の服装への着替え等）や業務終了後の業務に関連した後始末（清掃等）を事業場内において行う時間は、労働時間

**安全教育などの時間** → 参加することが業務上義務付けられている研修や教育訓練を受講する時間は、労働時間

② 労働時間「状況」把握義務の強化改正（労働安全衛生法 66 条の 8 の 3）

「事業者は、第 66 条の 8 第 1 項又は前条第 1 項の規定による面接指導を実施するため、厚生労働省令で定める方法により、労働者（高プロ対象者除く）の労働時間の状況を把握しなければならない。」

「労働時間の状況」＝「労務を提供し得る状況にあった時間」≠ 労基法上の労働時間（実労働時間）

③ 管理職を含めた労働時間の状況把握義務が明文化【則 52 条の 7 の 3】

a. 省令で定める方法は、タイムカード及び PC 等の電子計算機による記録等の客観的な方法その他の適切な方法とすること。

b. 事業者は、a の記録を作成し、3 年間保存するための必要な措置を講じなければならないこと。