

【進呈誌】

人事労務の最新情報をお届け！

月刊

人とみらい

2024

11

(発行) 中菌総合労務事務所 代表 特定社会保険労務士 中菌博章  
〒660-0054 兵庫県尼崎市西立花町 3 丁目 4-1 パークビル 201  
TEL 06-6430-6318 <https://nakazono-office.net>

いつも大変お世話になり誠にありがとうございます。

少しずつ秋の訪れを感じるようになった今日この頃ですが、本来なら冬がそこまで迫っているといってもよい季節なのかも知れませんね。先日、早々とインフルエンザの予防接種を受けたのですが、少し早すぎたかなと思いつつ、寒くなりだしたら状況は一変するかも知れませんが、備えあれば憂いなしと自身に言い聞かせているところです。

さて、人事労務管理で十中八九が苦勞されているのが“採用”の問題ではないでしょうか…。労働力人口が減少する中、働き方改革や AI 等の活用で何とか人手不足を補おうとの動きが加速していますが、この先の人口推計を見ても、にわかには今の状況が改善するとは思えません。そうすると、基本的には地道に採用活動を行っていかざるを得ませんが、地元を中心にお客様より中途採用に関するご相談を受けた際、よく参考にしているのが『産業雇用情報「ハローワークあまがさき」』という小冊子です。この冊子には、月別の新規求人数、新規求職者数をはじめ、職種別の求人賃金、有効求人倍率などの生データが正社員・パート別にほぼリアルタイムで掲載されていますので、例えば、どの時期に、どれぐらいの賃金で求人を出せば採用の確率が上がるかといった作戦を立てやすくなります。

文章では中味が伝わり難いと思いますので、興味がある方はぜひ下記 URL よりダウンロードしてみてください。(ちなみに、この冊子はかつてハローワーク尼崎(現地)に設置されているのみで入手しづらかったのですが、今では現地に行かずとも最新号をダウンロードできるようになりました。)

<https://jsite.mhlw.go.jp/hyogo-roudoukyoku/content/contents/001844636.pdf>

〔追伸〕

本年も年末調整の時期が近づいてまいりました。弊所に給与計算業務を委託して頂いているお客様には、各担当者より適宜、年末調整のスケジュール等に関するご連絡をさせていただきますので、ご協力の程よろしくお願ひ申し上げます。

中菌総合労務事務所 代表 中菌博章

## CONTENTS

(注目 NEWS) 特定求職者雇用開発助成金の要件が緩和	2
(注目 NEWS) 11 月 1 日から自転車の危険運転に罰則	3
(労基関係) 11 月は「過労死等防止啓発月間」	4
(雇用関係) 「就職氷河期世代支援特設サイト」がリニューアル	5
(雇用関係) 転職理由の真相と企業の対応策	6
(雇用関係) 労働者不足の対処方法	7
(雇用関係) 高齢者の活躍に取り組む企業の事例	8
(雇用関係) 2025 年分就労証明書記載の留意点	9
(助成関係) 児童手当制度が変わりました	10
2024 年 11 月の税務・労務手続カレンダー	11



# 特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）の要件が緩和

## ■特定求職者雇用開発助成金とは

特定求職者雇用開発助成金は、就職困難者（高年齢者や障害者、母子家庭の母、就職氷河期世代など）を雇用した場合に、事業主に一定の条件下で支給されます。本助成金は求職者の状況別にコースが分かれており、成長分野等人材確保・育成コースは、就職困難者を業務経験のない職種で雇い入れた際に、下記の2つのメニューに該当する取組みを実施することで、特定就職困難者コースと比較して1.5倍の助成を受けることができます。

この成長分野等人材確保・育成コースが、2024年10月1日から支給要件が緩和され、利用しやすくなりました。

・成長分野メニュー：成長分野（デジタル・グリーン分野）の業務に従事する労働者として雇い入れ、雇用管理改善や能力開発を行うもの

※デジタル分野とは、プログラマー、SE、データサイエンティストなど。グリーン分野とは、脱炭素・低炭素化などに関する研究開発者や技術者など

・人材育成メニュー：人材開発支援助成金に基づく50時間以上の教育訓練を行ったうえで、雇入れ時より5%以上賃金の引上げを行うもの

## ■見直された要件

上記2つのメニューの対象となる就労経験のない職業の判断について、過去5年間に通算1年以上の就労経験のない場合とし、パート・アルバイトの経験は就労経験期間に含めないこととなりました（パート・アルバイトでの就労経験であっても、正規雇用労働者と同等以上の職業能力を有する場合や、過去10年間に5年以上正規雇用労働者として当該業務の就労経験がある場合は除く）。

また、厚生労働大臣が指定する教育訓練給付の講座のうち公的職業資格の取得を目的とした教育訓練は、50時間未満の訓練であっても助成対象とすることとなりました。

成長分野（デジタル・グリーン分野）の業務での採用をお考えの際には、本助成金の利用を検討してはいかがでしょうか。ご検討の際は、当事務所にご相談ください。

【厚生労働省「特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）」】

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/kyufukin/tokutei\\_seichou\\_00008.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/tokutei_seichou_00008.html)



# 11月1日から自転車の危険運転に罰則 酒気帯びやスマホながら運転が対象

## ■道路交通法の改正

2024年11月1日より、自転車の「運転中のながらスマホ」と「酒気帯び運転および幫助」に対して、新しく罰則が適用されます。

## ■運転中のながらスマホ

自転車に乗りながら、スマートフォン等を手で保持して通話したり、画面を注視したりする行為が新たに禁止され、罰則の対象になります。

- ・違反者は、6か月以下の懲役または10万円以下の罰金
- ・交通の危険を生じさせた場合は、1年以下の懲役または30万円以下の罰金

## ■酒気帯び運転および幫助

酒気帯び運転のほか、酒類の提供や同乗・自転車の提供に対して新たに罰則が適用されます。

- ・違反者は、3年以下の懲役または50万円以下の罰金
- ・自転車の提供者は、3年以下の懲役または50万円以下の罰金
- ・酒類の提供者・同乗者は、2年以下の懲役または30万円以下の罰金

## ■自転車運転者講習制度

上記は、「自転車運転者講習制度」の対象となります。また、交通の危険を生じさせるおそれのある一定の自転車運転の危険行為（信号無視や指定場所一時不停止、通行区分違反や安全運転義務違反等）を反復して行った者も講習制度の対象となります。

\*受講命令違反は、5万円以下の罰金

免許なしで誰でも乗れる自転車だからこそ、従業員が通勤や業務で自転車を使用する場合、十分に注意するよう喚起しましょう。

【警察庁「自転車の危険な運転に新しく罰則が整備されました」】

[https://www.npa.go.jp/bureau/traffic/law/R6poster/R6\\_leaflet\\_jitensya\\_b.pdf](https://www.npa.go.jp/bureau/traffic/law/R6poster/R6_leaflet_jitensya_b.pdf)



# 11月は「過労死等防止啓発月間」 企業は積極的な取り組みを

## ■過重労働解消キャンペーン

毎年11月は、「過労死等防止啓発月間」です。

厚生労働省では、国民への周知・啓発を目的に、各都道府県において「過労死等防止対策推進シンポジウム」を行うほか、「過重労働解消キャンペーン」として、長時間労働の是正や賃金不払残業などの解消に向けた重点的な監督指導やセミナーの開催、一般人からの労働に関する相談を無料で受け付ける「過重労働解消相談ダイヤル」などを行います。

「過労死等」とは、①業務における過重な負荷による脳血管疾患・心臓疾患を原因とする死亡、②業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡、③死亡には至らないが、これらの脳血管疾患、心臓疾患、精神障害をいいます。

## ■「過労死等防止対策推進シンポジウム」の実施

47都道府県48会場（東京は2会場）でシンポジウムを開催し、過労死遺族の方の体験談やメンタルヘルスの専門家等による講演などを行います（無料でどなたでも参加できます）。

[参加申込方法] 事前に下記ホームページから申込み

<https://www.mhlw.go.jp/karoshi-symposium/>

また、国民一人ひとりが自身にも関わることで、過労死等とその防止に対する関心と理解を深められるよう、ポスターの掲示やパンフレット・リーフレットの配布、インターネット広告など多様な媒体を活用した周知・啓発を行います。

## ■過重労働解消キャンペーン

過労死等につながる過重労働などへの対応として、長時間労働の是正や賃金不払残業などの解消に向けた重点的な監督指導や、全国一斉の無料電話・SNS相談などを行います。

[過重労働解消キャンペーン特設ページ]

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/roudoukijun/campaign\\_00004.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/roudoukijun/campaign_00004.html)

キャンペーンの概要は以下のとおりです。

①労使の主体的な取り組みの促進、②労働局長によるベストプラクティス企業との意見交換、③重点監督の実施、④過重労働相談受付集中期間の設定、⑤特別労働相談の実施、⑥セミナーの開催

企業には、従業員の過労死等の防止に向け、長時間労働削減など、積極的な取り組みが求められます。

【厚生労働省「11月は「過労死等防止啓発月間」です」】

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_43985.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_43985.html)



# 厚生労働省が「就職氷河期世代支援特設サイト」をリニューアル

## ■政府支援「第一ステージ」から「第二ステージ」へ

就職氷河期世代とは、バブル崩壊後の1990～2000年代、景気悪化のため新卒採用が他の時期に比べて厳しかった時代に就職活動を行った世代を指す言葉として、広く使われています。就職氷河期世代の人は、長年不安定な雇用形態や無業を強いられていたり、十分なキャリアを積めていなかったりと、課題を抱える人が多く、国を挙げて取り組むべき課題とされています。

政府は、2020年から2021年を就職氷河期支援の「第一ステージ」と位置付け、「就職氷河期世代支援プログラム(3年間の集中支援プログラム)」として各種支援を行ってきました。そして、2023年から2024年を「第二ステージ」と位置付け、2023年12月には、「就職氷河期世代支援に関する行動計画2024」を策定しました。同計画では、「第一ステージ」の総括的検証を踏まえた施策の見直し等を行い、より効果的な支援に取り組むとした方針に基づく施策・事業の具体的内容について定めています。

## ■特設サイトのリニューアル

また、今月、厚労省が「就職氷河期世代支援 特設サイト」をリニューアルしています。同サイトでは、就職氷河期の求職者等のニーズや状況にあわせたさまざまな支援窓口の紹介がされています。また、事業主向けに、就職氷河期世代の活躍支援のための各種助成金の紹介や好事例集が掲載されています。

助成金については、以下が紹介されています。

- ① トライアル雇用助成金(一般トライアルコース)
- ② 特定求職者雇用開発助成金(就職氷河期世代安定雇用実現コース)
- ③ 人材開発支援助成金(人材育成支援コース)
- ④ キャリアアップ助成金(正社員化コース)

また、事例集では、医療・福祉業やサービス業など12の事業主の事例が掲載され、各事業主の就職氷河期世代採用の背景や、応募や採用のステップが紹介されています。このなかでは、就職氷河期世代の採用の好影響として、若手と高年齢社員の間層となることや、社会経験の豊富さからくる対応力などが挙げられています。

人手不足への対応、組織の活性化という観点からも、就職氷河期世代の採用を検討してみたいかがでしょうか。募集方法や助成金など、詳しいことは当事務所にお気軽にご相談ください。

【厚生労働省「就職氷河期世代支援 特設サイト」】

[https://www.mhlw.go.jp/shushoku\\_hyogaki\\_shien/](https://www.mhlw.go.jp/shushoku_hyogaki_shien/)

## 転職理由の真相と企業の対応策 貴重な人材を逃さないために

### ■「給与の低さ」が若年層の転職理由トップに

厚生労働省の「若年者雇用実態調査」（2023年）によると、若年労働者（満15～34歳の労働者）の前職の離職理由として最も多かったのは「給与の低さ」で59.9%でした。特に20～24歳の年齢層では男性64.6%、女性60.3%と高く、若年層の転職動機における給与の重要性が浮き彫りになっています。

### ■「やりがい」と「スキルアップ」も重要な転職要因

一方で、「仕事の内容が自分に合わない」（41.9%）や「自分の技能や能力を活かしたい」「責任のある仕事を任されたい」（33.8%）といったキャリアアップ・スキルアップでの理由も上位に来ています。これは、若年労働者が単に給与だけでなく、仕事の質や自己成長の機会も重視していることを示しています。

企業側としては、給与水準の適正化だけでなく、従業員のキャリア開発やスキルアップの機会を提供することが、人材確保と定着率向上につながると言えるでしょう。また、入社時のミスマッチを防ぐために、採用プロセスでの職務内容の明確な説明や、入社後のフォローアップ体制の強化も重要です。

いわゆる「ゆるブラックだ」、「自分が成長できない」ということでの人材流出につながらないように、効果的な施策を考えていきたいですね。

給与制度の設計から人材育成プログラムの構築、さらには採用戦略の立案など、これらの課題に対応するには、専門的な知識と経験が必要です。企業の競争力を高めるため、見直しを検討してみたいかがでしょうか。ご検討の際には、お気軽に当事務所にご相談ください。

【厚生労働省「2023年 若年者雇用実態調査」】

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/4-21c-jyakunenkyouyou-r05.html>



# 労働者不足の対処方法 ～厚生労働省の調査より

## ■人手不足の事業所は 80%

厚生労働省の「労働経済動向調査（2024年8月）の概況」（※）が公表されており、調査項目の1つとして、「労働者不足の対処方法に関する事項」が盛り込まれています。

人手不足に悩む事業者（同調査では労働者が不足している事業所の割合は80%に上る）にとっても参考になるものと思われます。

（※）2024年8月1日現在の状況について、2024年8月1日～8月7日に調査。

## ■労働者不足の対処方法は？

過去1年間（2023年8月～2024年7月）に行った労働者不足への対処方法について、割合の大きかったものから順から見てみます。また、今後1年間（2024年8月～2025年7月）についての結果も見てみましょう。

（いずれも複数回答）

【1位】「正社員等採用・正社員以外から正社員への登用の増加」（過去1年間59%、今後1年間60%）。

【2位】「在職者の労働条件の改善（賃金）」（過去1年間55%、今後1年間48%）。

【3位】「臨時、パートタイムの増加」（過去1年間40%、今後1年間41%）

【4位】「派遣労働者の活用」（過去1年間38%、今後1年間35%）

【5位】「求人条件の緩和」（過去1年間36%、今後1年間34%）

求人条件の緩和内容としては、賃金、労働時間、休暇、学歴、必要資格・経験等の緩和が挙げられています。

【6位】「離転職の防止策の強化、又は再雇用制度、定年延長、継続雇用」（過去1年間34%、今後1年間36%）

離転職の防止策としては、労務管理（労働条件以外の福利厚生、労使関係など）の改善や教育訓練の実施などが挙げられています。再雇用制度には定年退職者だけでなく、子育てのためにいったん退職した女性などを再雇用する仕組みも含まれています。

【7位】「在職者の労働条件の改善（賃金以外）」（過去1年間31%、今後1年間31%）

在職者の労働条件の改善内容としては、休暇の取得促進、所定労働時間の削減、育児支援や復帰支援制度の充実などが挙げられています。

【8位】「配置転換・出向者の受入れ」（過去1年間25%、今後1年間24%）

【9位】「省力化投資による生産性の向上・外注化・下請化等」（過去1年間16%、今後1年間19%）

【厚生労働省「労働経済動向調査（2024年8月）の概況」】

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/keizai/2408/>



# 高齢者の就業率の増加と厚労省が公表した 高齢者の活躍に取り組む企業の事例

## ■65歳以上の就業者数は914万人で過去最多

総務省が「敬老の日」（9月16日）にちなんで公表した取りまとめによれば、65歳以上の就業者数は20年連続で増加し、914万人と過去最多となっています。就業者総数に占める65歳以上の就業者の割合は13.5%で、およそ7人に1人を65歳以上の就業者が占めています。

## ■65歳以上の就業率は25.2%

また、65歳以上人口に占める65歳以上の就業者の割合は25.2%と、10年前と比較すると5.1ポイント増となり、この数字は主要国の中でも高い水準となっています。年齢階級別にみると、65～69歳は52.0%、70～74歳は34.0%、75歳以上は11.4%と、いずれも過去最高となっています。

特に、65歳～74歳の就業率は年々顕著に高まっており、元気なうちは働こうという高齢者が増えていることがうかがわれます。

## ■厚労省が公表した「高齢者の活躍に取り組む企業の事例」

そのような中で、厚生労働省は先日、「高齢者の活躍に取り組む企業の事例」を公表しています。ここでは、高齢者の人事・給与制度の工夫に取り組む企業（14社）にヒアリングを実施し、年齢にかかわらず高齢者が活躍できるよう、スキルに応じた処遇を進め、役職定年や定年制の見直し等に取り組む事例を紹介しています。

企業における高齢者の割合が増加していくことが見込まれる中、自社の制度を検討するうえでも、ぜひ参考にしてみてください。

【厚生労働省「高齢者の活躍に取り組む企業の事例を公表します」】

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_43828.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_43828.html)





# 2025年4月保育所入所申込み分 就労証明書記載の留意点

## ■「落選ねらい」問題に対応

9月30日に就労証明書の新様式が定められ、10月1日より申込み受付が順次開始されています。保育所の4月入所申込みについては、育児休業を延長する目的で競争率の高いところに申し込んだりする「落選ねらい」が問題視され、対応が求められていました。

## ■様式の変更点

新様式では、次の5つの記載欄が追加されました。

- ① 入所内定時育休短縮可否
- ② 育休延長可否
- ③ 単身赴任期間（予定を含む）
- ④ 備考欄
- ⑤ 保護者記載欄（児童名、生年月日、施設名、利用・申込み状況に関するチェック欄）

また、自治体によっては夜勤に関する状況を別紙で提出することができ、就労証明書と同様に企業に記載を求めているところもあります。

## ■育児休業給付金の支給期間延長の要件と手続きも見直し

上記の「落選ねらい」対策として、2025年4月1日からは育児休業給付金の支給期間の延長手続きも見直され、従業員が記載する申告書と保育所等の利用申込書の写しも、ハローワークに提出することとなります。

また、支給要件として、市区町村に申し込んだ内容が、速やかな職場復帰のために保育所等における保育の利用を希望しているものであると公共職業安定所長が認めるものであることも、必要となります。

2025年4月1日以後に育児休業に係る子が1歳に達する場合または1歳6カ月に達する場合に適用されますので、該当する育児休業取得者に案内しておくといでしょう。

【官報（2024年9月30日号外第227号）「子ども・子育て支援法施行規則の一部を改正する内閣府令（2024年内閣府令第84号）」】

<https://kanpou.npb.go.jp/20240930/20240930g00227/20240930g002270004f.html>

【雇用保険法施行規則の一部を改正する省令（2024年厚生労働省令第47号）】

[https://laws.e-gov.go.jp/law/350M50002000003/20250401\\_506M60000100047?tab=compare](https://laws.e-gov.go.jp/law/350M50002000003/20250401_506M60000100047?tab=compare)

# 児童手当制度が改正 「もっと」育児と仕事の両立支援

## ■児童手当の変更

2024年10月1日から児童手当制度が改正されています。今回の改正は、子育て支援の強化を目的としており、子どもを育てる従業員の生活に密接に関わるものです。改正のポイントを押さえ、育児と仕事の両立支援に活かしていきましょう。

## ■改正のポイント

### 1. 支給対象の拡大

これまで児童手当は中学生までが対象でしたが、2024年10月1日からは高校生年代（18歳に達する日以後の最初の3月31日まで）も支給対象となりました。

### 2. 所得制限の撤廃

従来の児童手当には所得制限がありましたが、撤廃されました。

### 3. 支給額の増額

第3子以降の児童に対する支給額が月額30,000円に増額されました。なお、カウント方法は、22歳年度末までの上の子について、親等の経済的負担がある場合をカウント対象とすることとなりました。

### 4. 支給時期の変更

児童手当の支給時期が年3回から隔月（偶数月）の年6回に変更されました。

### 5. 申請手続の注意点

今回の改正により新たに児童手当の支給対象となる方は、2025年3月31日までに市区町村へ申請を行うことで、2024年10月分からの児童手当を受給することができます。申請を忘れていたり遅れたりすることのないよう、今回の改正についてお知らせするとともに、早めの手続きを呼びかけるとよいですね。

【こども家庭庁「もっと子育て応援！児童手当」】

<https://www.cfa.go.jp/policies/kokoseido/jidouteate/mottoouen>



# 税務と労務の手続カレンダー (2024年 11月)

11日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出 [公共職業安定所]  
＜前月以降に採用した労働者がいる場合＞

15日

- 所得税の予定納税額の減額承認申請書 (10月31日の現況) の提出 [税務署]

12月2日

- 個人事業税の納付＜第2期分＞ [郵便局または銀行]
- 所得税の予定納税額の納付＜第2期分＞ [郵便局または銀行]
- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 健康保険印紙受払等報告書の提出 [年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
- 外国人雇用状況の届出 (雇用保険の被保険者でない場合) ＜雇入れ・離職の翌月末日＞  
[公共職業安定所]

#### 【編集後記】

本号記事でも紹介したように、これから益々労働力不足が顕著になっていきます。新たな人材を獲得するのが難しくなる中、企業に求められるのは、省力化投資と、今いる従業員のつなぎ止めでしょう。▼経営陣が掲げる経営方針や経営理念は、定着率を左右する大事な要素です。組織力強化のために打ち出した方針が、逆に人材の流出を加速化させてしまうこともあります。経営陣が「この方針、正しいようだ」と思っている、従業員には「この方針、但し異様だ」と思われているかも。方針の変換ミスにご注意あれ▼そして、組織を強化するうえで重要なのが「上司」の存在です。「上司ガチャ」なんて言葉もありますが、部下の成長やモチベーション維持の鍵を握るのは上司と言っても過言ではありません。「管理職が育たない」と嘆くのは辞めて、育てていきましょう。▼「社長、常識力検定を行ってはいかがでしょうか」「なるほど、上司気力検定か。いいね」

---

月刊 人とみらい 2024年11月号

発行 中菌総合労務事務所

〒660-0054 兵庫県尼崎市西立花町3丁目4-1 パークビル201

TEL 06-6430-6318 URL <https://nakazono-office.net>

編集 アズローバル株式会社

※本書の無断複製・複写を禁じます。

---