

【進呈誌】

人事労務の最新情報をお届け!

月刊

人とみらい

20
25

3

(発行) 中園総合労務事務所 代表 特定社会保険労務士 中園博章
〒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。

昨今、働き方改革ということで、数々の法令改正等が行われてきましたが、その甲斐あってと思しき記事が目にとまりましたので冒頭ご紹介させていただきます。それは就業者数に関するもので、総務省の発表によると、日本の労働力人口(15~64歳)の推計は2015年7,735万人→2025年7,170万人と、ここ10年で約7.3ポイント低下し、働き手の中心的な年齢層は減少の一途を辿っていますが、その記事によると、実際の働き手(2024年の就業者数・年齢不問)は6,781万人で前年比34万人増、かつ比較可能な1953年以降で最多となっているとのことでした。このように就業者数が増えているのは女性やシニア層の就業参加が主因のようですが、これすなわち働き方改革関連の施策が少なからず奏功しており、将来に向かって明るい話題と言えるのではないかと感じました。

さて、皆様はかねてから人材育成や人事評価等でよく用いられてきた“コンピテンシー”という言葉をご存知でしょうか。これは成果(高業績)をあげる人に共通の“行動・特性”をまとめたもので、そのような人は、例えば『組織における関係構築、チームワーク、自己研鑽、行動・時間管理、成果達成志向、論理的な問題解決、マネジメント、部下育成・指導、コミュニケーション、顧客満足』といった項目において、どのような行動や特性が見られるのかがまとめられています。

私はこの2~3年、クライアント様に対して社内研修等を通じて人材育成をサポートさせて頂く際、適宜このコンピテンシーをリバイバルして用いるケースがあるのですが、そこで感じるのが意外と20~30代などの若い世代の心に届き、思っている以上に効果が期待できるのではないかとということです。日本の職場では長らく“見て学べ”といった文化が定着していたと思われませんが、そのような文化はもはや過去のものとなりつつあります。むしろ、今の若い世代には感覚ではなく、「こんな風にしたら上手くいくよ」といったことをはっきり“言語化”して伝えた方がよいと思われまます。その点でコンピテンシーは、これまで見て学べと言われてきたことがわかりやすく言語化されていますので、人材育成に悩まれた際はぜひカリキュラムに取り入れてみるのもよいかも知れません…。

中園総合労務事務所 代表 中園博章

CONTENTS

(注目 NEWS) 2025年度の雇用保険料率が引き下げ	2
(注目 NEWS) 外国人労働者数が過去最多を更新	3
(労基関係) 従業員の不祥事発覚時の初動対応ポイントは	4
(雇用関係) 2026年度高卒人材採用に関する確認ポイント	5
(雇用関係) 2025年3月大学等卒業予定者の就職内定状況	6
(雇用関係) ビジネスパーソン900人に聞いた「入社後ギャップ」	7
(雇用関係) 人手不足対策に欠かせないデジタルリテラシーの向上	8
(雇用関係) 男女間賃金差異の解消にむけて企業が取り組むべきこと	9
(雇用関係) 出所者を雇う「協力雇用主」に対する支援制度	10
2025年3月の税務・労務手続カレンダー	11



2025年度の雇用保険料率が引き下げ 給与計算や年度更新に注意

■雇用保険料率引き下げへ

厚生労働省は、2025年度の雇用保険料率の案内を公開しました。2023年4月～2025年3月までの保険料から0.1%引き下げとなりました。

■一般の事業の雇用保険料率

労働者負担と事業主負担あわせて14.5/1,000となります（2025年3月までは15.5/1,000）。失業等給付・育児休業給付の保険料率が労働者負担・事業主負担ともに6/1,000から5.5/1,000に変更になったことで0.1%引き下げられました。

事業主のみ負担となる雇用保険二事業の保険料率についての変更はなく、3.5/1,000です。

■農林水産・清酒製造の事業

農林水産・清酒製造の事業の雇用保険料率は労働者負担と事業主負担あわせて16.5/1,000となります（2025年3月までは17.5/1,000）。

■建設の事業

建設の事業は労働者負担と事業主負担あわせて17.5/1,000となります（2025年3月までは18.5/1,000）。

2023年以来の変更となります。事業所ごとの賃金の締め日を確認し、ミスがないよう注意しましょう。

<令和7年度の雇用保険料率>

(赤字は変更部分)

事業の種類	① 労働者負担 (失業等給付・ 育児休業給付の 保険料率のみ)	② 事業主負担	③		①+② 雇用保険料率
			失業等給付・ 育児休業給付の 保険料率	雇用保険二事業 の保険料率	
一般の事業	5.5/1,000	9/1,000	5.5/1,000	3.5/1,000	14.5/1,000
(令和6年度)	6/1,000	9.5/1,000	6/1,000	3.5/1,000	15.5/1,000
農林水産・※ 清酒製造の事業	6.5/1,000	10/1,000	6.5/1,000	3.5/1,000	16.5/1,000
(令和6年度)	7/1,000	10.5/1,000	7/1,000	3.5/1,000	17.5/1,000
建設の事業	6.5/1,000	11/1,000	6.5/1,000	4.5/1,000	17.5/1,000
(令和6年度)	7/1,000	11.5/1,000	7/1,000	4.5/1,000	18.5/1,000

(枠内の下段は令和5年4月～令和7年3月の雇用保険料率)

※ 園芸サービス、牛馬の育成、酪農、養鶏、養豚、内水面養殖および特定の船員を雇用する事業については一般の事業の率が適用されます。



外国人労働者数が過去最多を更新 ～厚生労働省「外国人雇用状況」より

■外国人労働者数は 230 万 2,587 人で、過去最多を更新

厚生労働省は 2025 年 1 月 31 日、2024 年 10 月末時点の外国人雇用についての届出状況の取りまとめを公表しました。

日本で働く外国人は 2024 年 10 月末時点で前年と比べ 12.4% 増えて、230 万 2,587 人に上り、過去最多を更新しました。人手不足を背景に、企業が外国人の採用を強化しています。

外国人労働者数は 230 万 2,587 人で、前年比で 25 万 3,912 人増加し、届出が義務化された 2007 年以降、過去最多を更新しました。対前年増加率は 12.4% と、前年と同率でした。

■外国人を雇用する事業所数も過去最多を更新

外国人を雇用する事業所数は 34 万 2,087 所で、前年比 2 万 3,312 所増加し、届出の義務化以降、こちらも過去最多を更新しています。対前年増加率は 7.3% と、前年の 6.7% から 0.6 ポイントの上昇でした。

■国籍別ではベトナムが 57 万 708 人で昨年同様に最多

国籍別ではベトナムが最も多く 57 万 708 人で、外国人労働者数全体の 24.8% を占めています。次いで中国 40 万 8,805 人（全体の 17.8%）、フィリピン 24 万 5,565 人（全体の 10.7%）の順となっています。

■在留資格別では、「専門的・技術的分野の在留資格」が 71 万 8,812 人で最多

在留資格別では、「専門的・技術的分野の在留資格」が届出義務以降初めて最多となり 71 万 8,812 人で、前年比 12 万 2,908 人（20.6%）の増加、次いで「身分に基づく在留資格」が 62 万 9,117 人で、前年比 1 万 3,183 人（2.1%）増加、「技能実習」が 47 万 725 人で、前年比 5 万 8,224 人（14.1%）増加しました。

従業員の不祥事発覚時の初動対応 ポイントは

■初動対応の基本

従業員による不祥事が発覚した場合、企業がその対応を誤ると、社内外からの信用を大きく損ねてしまう可能性があります。被害を最小限とするために、基本的な対応策を押さえておきましょう。

① 担当者を選任し、事実関係を把握

まずは事実関係を迅速に把握することが重要です。担当者を選任し、調査に当たります。関係者へのヒアリングや関連資料の確認を通じて、正確な情報を収集しましょう。その際、誰が、どのように調査を行うのかには慎重な判断が必要です。専門家に相談することも視野に入れておきましょう。社外からの問合せが想定される状況であれば、対応方針を決めておくのも重要です。

② 情報開示とコミュニケーション

不祥事の実事が確認されたら、速やかに情報開示を行います。被害者、株主や取引先、従業員などに対して、誠実かつ透明性のあるコミュニケーションを図ることが信頼回復の第一歩です。確かな事実に基づき、冷静かつ真摯に対応を行います。情報開示の範囲は事案によって異なりますが、社会的影響や被害者保護、再発防止の観点から判断していきます。

③ 被害者対応

不祥事によって被害を受けた方々への対応も重要です。被害者の立場に立ち、誠実に謝罪し、適切な補償を行うことで、企業の責任を果たします。信頼を取り戻すためには、迅速かつ誠実な対応が不可欠です。

■再発防止に取り組む

初動対応のあとは、原因を徹底調査し、内部統制の強化や従業員教育など、再発防止に取り組むことが重要です。従業員の不祥事など考えたくないことかもしれませんが、ですが、誤った対応をしないよう、準備をしておくことが大切です。



2026年度高卒人材採用に関する 確認ポイント

■採用スケジュール

2026年3月新規高等学校卒業者の選考日程は、下記のとおりです。

- ・ハローワークによる受付開始：6月1日
- ・学校への求人申込みおよび学校訪問開始：7月1日
- ・生徒の応募書類提出開始：9月5日（沖縄県は8月30日）
- ・就職試験（選考開始）および内定開始：9月16日

高卒人材の募集は、ハローワークで求人受付をした上で高校への求人申込みをするなど、大学新卒者や中途採用と異なるため、あらかじめ確認しておきましょう。

■応募書類に変更あり

厚生労働省の履歴書様式例から性別欄が削除されたこと等を踏まえ、全国高等学校統一応募用紙が、2026年度より見直されます。履歴書と調査書とで、それぞれ次のような変更点があります。

■履歴書の変更点

- 1 「性別欄」を削除
- 2 「学歴・職歴欄」を「在籍校欄」と「職歴欄」に変更
- 3 「趣味・特技欄」を削除
- 4 「志望の動機欄」を「志望の動機・アピールポイント欄」に変更

「志望の動機欄」には「志望の動機、自己PR、特技等を記入すること」、また「備考欄」には資格や校内外の諸活動、志望の動機・アピールポイント等「以外で記入したい事項がある場合に記入すること」とされています。

■調査書の変更点

- 1 「総合的な学習の時間」を「総合的な探究（学習）の時間」に変更
- 2 「身体状況欄」を削除
- 3 「本人の長所・推薦事由欄」を「本人のアピールポイント・推薦事由等欄」に変更
- 4 「特記事項欄」を追加
- 5 押印を削除

「特記事項欄」は、「休学の期間がある場合」「職業の特性等において必要な要件として、身体状況（視力及び聴力など）及び配慮事項の記載が求められる場合」などに記入すること、とされています。



2025年3月大学等卒業予定者の 就職内定状況と第二新卒採用の活発化

■大学生の就職内定率は 84.3%

厚生労働省と文部科学省の共同調査による 2025 年 3 月大学等卒業予定者の就職内定状況（2024 年 12 月 1 日現在）によれば、大学生の就職内定率は 84.3%（前年同期差▲1.7 ポイント）となりました。また、短期大学は 65.2%（同▲1.5 ポイント）、大学等（大学、短期大学、高等専門学校）全体では 83.1%（同▲1.7 ポイント）、大学等に専修学校（専門課程）を含めると 82.0%（同▲1.6 ポイント）となっています。

■第二新卒の採用が活発化

昨年より就職内定率は微減したものの、引き続き売り手市場が続く中、現在、新卒入社から 3 年以内に転職する「第二新卒」の採用意欲が増しています。

エン・ジャパンが「若手人材の採用」についてアンケートを実施し、300 社から回答を得た調査結果によれば、第二新卒を採用したい企業は 63%と過半数を占めているそうです。

人手不足の中、採用予定人数を充足できない企業が多いこと、早期離職への抵抗感が薄くなってきていること、社会人としての常識やビジネスマナーをすでに習得していることにメリットを感じる企業が多いことなどから、大企業などでも第二新卒の採用に積極的な企業が増加しているようです。

■人手不足への対応

現在、多数の大手企業による新卒採用者の初任給引上げの方針が報道されるなど、人材獲得競争が激化しているところではあります。

人手不足への対応は、引き続き企業にとって重要な検討課題となっていくことが予想されます。自社の現況を分析し、積極的に対策をとっていく必要があるでしょう。

20代・30代のビジネスパーソン 900人に聞いた「入社後ギャップ」

■約9割が「入社後にギャップを感じた経験がある」と回答

エン・ジャパン株式会社が、運営する若手ハイキャリア向けスカウト転職『AMBI』上で、39歳以下のユーザーを対象に「入社後ギャップ」についてアンケートを実施し、929名から回答を得ました。以下、概要をご紹介します。

■良いギャップ・悪いギャップいずれも上位に「職場の雰囲気」と「仕事内容」がランクイン

「入社後にギャップを感じた経験はありますか？」と伺うと、87%が「ある」と回答しました。入社後ギャップを感じたことがある方に、「想定より良かったギャップ」をたずねると、上位は「職場の雰囲気」（40%）、「仕事内容」（31%）。「想定より悪かったギャップ」でも、「仕事内容」（39%）、「職場の雰囲気」（38%）が上位に並びました。想定よりも悪かったギャップにおいては、男性よりも女性のほうが「仕事量」で10ポイント、「勤務時間・休日休暇」で9ポイント高い結果となりました。「想定通りだったギャップ」のトップは「勤務地」（37%）でした。

■半数以上が「事前に防げるギャップではなかった」と回答

入社後ギャップを感じたことがある方に、「入社前の企業調べの段階で、事前に防げたギャップだったと思いますか？」と伺うと、42%が「そう思う」（そう思う：8%、どちらかと言うとそう思う：34%）と回答しました。一方、52%が「そう思わない」（そう思わない：24%、どちらかと言えばそう思わない：28%）と回答しており、半数以上の方が事前にギャップを防ぐことの難しさを感じているようです。

■約7割が、入社後ギャップが理由で転職を考えた経験あり

入社後ギャップを感じたことがある方に「ギャップが原因で転職したことはありますか？」と伺うと、34%が「転職したことがある」、33%が「転職はしていないが、転職活動をしたことはある」と回答しました。ギャップがきっかけで転職を考えたことがある方に、その原因になった一番のギャップポイントを伺うと、上位は「職場の雰囲気」「仕事内容」（34%）、「給与」（33%）でした。

人手不足対策に欠かせない デジタルリテラシーの向上

■ICT活用による業務効率化

深刻化する人手不足問題に対し、多くの企業が様々な対策を講じています。労働政策研究・研修機構の調査によると、小売・サービス業の約60%の企業が正社員の人手不足を感じており、その対応に苦慮しています。

調査結果によれば、人手不足対策として最も多く実施されているのが「ICTの活用による業務の効率化・自動化」で、約75%の企業が実施しています。他の業界においても、RPAの導入やAIを活用した業務支援システムの実装が進んでいます。今後は、単純作業や定型業務はAIなどを活用し、人は付加価値の高い業務に集中させることが必要です。

■人材育成とデジタルリテラシーの向上

人手不足対策の成功には既存社員のスキルアップが不可欠です。業務のデジタル化が進む中、社員のICTリテラシー、さらにはより視野の広い「デジタルリテラシー」の向上は企業の競争力強化に直結します。

デジタルリテラシーとは、デジタル技術全般を理解し、効果的に活用するための幅広いスキルや能力を指し、ICTスキルに加えて、情報の検索や評価、プライバシーやセキュリティの管理に関する知識・スキルなどが含まれます。

会社はまず、デジタルリテラシー向上の目的を明確にし、全従業員と共有することで、社内の意識統一を図る必要があります。その上で、デジタルスキルに関する知識やノウハウを共有する仕組みを整えたり、教育を行うことが必要です。

■多様な人材が活躍できる環境づくりも

一方で、調査結果からは、求人募集時の賃上げや採用方法の多様化、高齢者・女性・外国人材の積極的な登用も、人手不足対策として重要なポイントであることがわかります。これらに関する制度整備も、企業が勝ち残っていくためには必要な取り組みでしょう。

男女間賃金差異の解消にむけて 企業が取り組むべきこと

■男女間賃金差異の状況

経団連が「女性活躍推進（男女間賃金差異の解消等）に関するアンケート」（調査期間 2024 年 8 月 7 日～9 月 6 日）を公表しました。この調査は、会員企業 1,621 社のうち、回答があった 442 社（回答率 13.9%）から集計したものです。

男女間賃金差異の状況（平均）は、「全労働者」が 68.9%、「正規雇用労働者」が 71.8%、「非正規雇用労働者」が 71.0%でした。差異の要因は、「管理職登用における男女割合の違い」（65.8%）が最も多く、次いで「雇用管理区分における男女割合の違い」（40.9%）、「新卒・経験者等の採用における男女割合の違い」（26.7%）が続いています。

■女性活躍推進（男女間賃金差異の解消等）に関する取組みの状況

男女間賃金差異の解消やアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）の是正に向けた考え方・施策について、自社の一般事業主行動計画等に「盛り込んでいる」と回答した企業は 62.2%（140 社）、「現在、盛り込むべく検討している」との回答は 16.4%（37 社）でした。約 8 割の企業が女性活躍推進に積極的に取り組んでいることとなります。

また、女性活躍や男女間賃金差異の解消に向けて取り組んでいる具体的な施策としては、「全社的な長時間労働の防止・業務効率化（年休取得促進、ノー残業デーの設定、勤務間インターバル制度の導入・拡充、業務のデジタル化等）」（83.6%）が最も多く、次いで「多様で柔軟な働き方の推進（フレックスタイム制度や裁量労働制、テレワークの導入・拡充等）」（82.2%）や「男性の家事・育児促進（育児休業等の取得推進等）」（80.0%）などが続いています。

これらのほかに、この調査では女性の健康課題（月経随伴症、更年期症状、不妊治療等）、男性の健康課題（更年期症状・不妊治療・風しん対策等）に関する支援策の取組み状況などが公表されています。

自社で対応を検討する際に参考にしてみてはいかかでしょうか。



出所者を雇う「協力雇用主」に対する 支援制度

■協力雇用主とは？

刑務所や少年院の出所者、保護観察者などを雇用し、または雇用しようとする意思があるとして保護観察所に登録した民間事業主のことです。協力雇用主は、就労機会の提供だけでなく、社会生活の指導や助言をする役割も担います。全国で約2万5,000社が登録していますが、実際に雇用している会社は4%ほどです。

協力雇用主になるためには、保護観察所（国）に登録する必要がありますので、まずは事業所の所在地を管轄する保護観察所に連絡します。その際、協力雇用主から暴力団を排除するため、役員等名簿、登記事項証明書等の提供が求められます。

■協力雇用主が出所者を雇うまでの流れ

- ①保護観察所に登録して協力雇用主になる
- ②ハローワークに求人をかける（制度上、保護観察所からは出所者の紹介はないため）
- ③ハローワークに応募した出所者を雇用する

■協力雇用主に対する支援制度

① 保護観察所による相談支援

本人への接し方や配慮すべき事項等については、保護観察所が相談に乗ってくれます。具体的には、心理学・教育学・社会学等の専門的知識をもつ国家公務員である保護観察官や地域性・民間性をもつボランティアである保護司から助言等を受けることができます。

② 協力雇用主に対する刑務所出所者等就労奨励金

実際に雇用し、就労継続に必要な生活指導や助言などを行う協力雇用主に対し、年間最大72万円の奨励金が支払われます。

条件として、労災保険・雇用保険の加入手続きを行っていることなど、一定の要件を満たす必要があります。また、協力雇用主は、就労継続のための指導等（挨拶や言葉遣いの重要性を説き、具体例を用いて人への接し方について助言を行うなど）と、指導等内容の報告が求められます。

③ 公共工事等の競争入札における優遇制度

地方自治体の間で公共工事等の競争入札における協力雇用主に対する優遇制度の導入が広がっており、その場合、優遇を受けられることがあります。



税務と労務の手続カレンダー (2025年 3月)

10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<前月以降に採用した労働者がいる場合>
[公共職業安定所]

17日

- 個人の青色申告承認申請書の提出<新規適用のもの> [税務署]
- 個人の道府県民税および市町村民税の申告 [市区町村]
- 個人事業税の申告 [税務署]
- 個人事業所税の申告 [都・市]
- 贈与税の申告期限<昨年度分> [税務署]
- 所得税の確定申告期限 [税務署]
- 確定申告税額の延納の届出書の提出 [税務署]
- 財産債務調書、国外財産調書の提出
- 総収入金額報告書の提出 [税務署]

31日

- 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]
- 個人事業者の消費税の確定申告期限 [税務署]

【編集後記】あかりをつけましょ ぼんぼりに♪ 3月と言えばひな祭りですね。我が家は三姉妹ですが、既にみんな巣立ってしまい、ひな人形を飾る機会もなくなってしまいました。ところで、童謡「うれしいひなまつり」の中に「お内裏様とおひな様」という歌詞がありますが、お内裏様が男雛で、おひな様が女雛、と思っ
ていませんか？ 実はそれ、間違いらしいです。▼某テレビ局のチョコちゃんに教わったのですが、お内裏様は
上段に座る男雛と女雛のことであり、おひな様はひな壇に飾られる人形たち全員のことなのだとか。とすると、
「お内裏様とおひな様 ふたり並んですまし顔」という歌詞は間違っていることになりますね。▼一人暮らし
をしている三女が先日遊びに来た折、そのような話をドヤ顔でしていたところ、「ねえ、うちってひな人形 4
月くらいまで飾ってたよね？ あれって婚期が遅れるって知ってる？」とつめられました。まあ、父親として
はそんなに早く嫁がなくてもいいんだけど。

月刊 人とみらい 2025年3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。
