

NewsLetter

2024 11 月



三崎経営労務事務所

〒146-0082
東京都大田区池上 7-10-7 シールエンドビル 4 階
☎ 03-3754-6424 📠 03-3754-6427
E-mail info@misaki-jim.com
HP <http://misaki-jim.com>

今月の CONTENTS

1. みさきコラム
2. 令和 7 年 4 月保育所入所申込み分就労証明書記載の留意点
3. 三崎事務所からのお知らせ
4. 労働者不足の対処方法
5. 外部シニア人材の受入れに前向きな中小企業は約 6 割
6. スタッフコラム (今月は森田です)



みさきコラム

いつもお世話になっております。三崎です。

やっと秋らしい気候となりました。涼しくなると食欲上がってしまいますね。お米の供給も少し落ち着きましたし、栗やサツマイモなどを素材にした美味しいスイーツも目を引きます。食べ過ぎに注意しながらこの時季の旬の食材を味わいたいですね。

お客様の中には、本社は東京だけれど全国に支店をお持ちの会社様もおられます。北海道は今のところ無いのですが、東北から九州まで広範囲の支店に勤務されている社員の方の手続きを行うので、最近社員の方々のご住所の地名に関心が出てきました。そこで念願の、ちょっと大きめの日本地図を入手し(小学生向けのもの。本屋さんに売っていましたが)事務所内に掲示しました。地域の特産品や所要産業も載っていて、小学生以来の「社会」の勉強を思い出し、見ていて飽きません。ついでに関東近郊の鉄道マップ、これも大きいのを入手し横並びに掲示しました。こちらもなかなか興味深く、都内主要鉄道の複雑な乗り入れも、広い範囲で目視することで理解でき、あらためて俯瞰してみることの大切さを実感しています。

とかく目先のことにキュウキュウとしてしまう毎日ですが、上からその様子をのぞき込むような視点や裏から見てみる、などの、捕らわれない視線はこれからも持ち続けていきたいものです。



令和7年4月保育所入所申込み分就労証明書記載の留意点

現行の育児休業制度・・・子供が1歳までの取得を定めており、保育所等（無認可保育所は含ませません）に入れないなどの事情があれば**1歳半まで延長可能**。さらに入れない場合は**最大2歳まで延長できる**。

この延長制度を利用するためには、保育所等に入らなかった証明として自治体が発行する**不承諾通知**（保留通知ともいう）を所管のハローワークに提出する必要があります。

現行制度の問題点として、育児休業を延長したいために入園倍率の高い園にのみ希望を出すなどして**意図的に「落選」しようとする「落選ねらい」問題**に対応するため、就労証明書の新様式が定められ、この10月1日より申込受付が順次開始されております。

◆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、令和7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月以後に育児休業給付金の支給対象期間の延長を行う場合は、保育所等への入所ができなかっただけでは延長は認められません。速やかな職場復帰のために保育利用を申し込んでいたことについてハローワークの確認を受けることが必要となります。

令和7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。

三崎事務所からのお知らせ

1. 12月に入りますと賞与を支給する会社様も多いと思います。賞与を支払う際には、「賞与支払届」を日本年金機構に届出しなければなりませんので、賞与支給日と支給額などをお知らせください。(メールでもご郵送でも結構です)
2. そろそろ年末調整の準備を始めています。年末調整のご依頼いただいている会社様には、各種申告書を社員人数分お送りいたしますので、各人にお渡しいただき、期限内にご記入・ご返送をお願いいたします。



労働者不足の対処方法

厚生労働省の「労働経済動向調査（令和6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。

💡労働者不足の対処方法

過去1年間（令和5年8月～令和6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（令和6年8月～令和7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。

外部シニア人材の受入れに前向きな中小企業は約 6 割

日本商工会議所・東京商工会議所は 9 月 5 日、「人手不足の状況および多様な人材の活躍等に関する調査」の集計結果を発表しました。

◆人手が「不足している」と回答した企業は 63%

人手が「不足している」と答えた企業は 63.0%と前年比 5.0 ポイント低下していますが、依然として厳しい状況が続いています。

人手不足企業の 6 割超（65.5%）が、事業運営への影響について、「非常に深刻（廃業のおそれ）」（4.2%）または「深刻（事業継続に支障が出るおそれ）」（61.3%）と回答しています。



◆中小企業の約 6 割が外部シニア人材の受入れに前向き

シニア人材の活用について、法定下限（60 歳）を超える 61 歳以上の定年の措置を講じている企業は 52.2%で半数を超えています。定年後、法律上の義務（65 歳まで）を超える継続雇用の措置を講じている企業は 63.2%、「上限はない」とする企業は 32.0%でした。規模が小さい企業ほど、シニア人材に対して年齢に関わらない処遇を行っている企業が多い傾向です。

回答企業の 4 社に 1 社（25.5%）が外部シニア人材を既に「受け入れている」と回答し、「適当な人材がいれば受け入れたい」（35.2%）と合わせると、約 6 割（60.7%）が受入れに前向きです。

また、外部シニア人材の採用ルートは、「公的職業紹介」（62.7%）、「従業員による紹介」（47.3%）、「民間職業紹介」（36.1%）の順で多くなっており、「リファラル採用」として注目されている「従業員による紹介」が半数近くに達しています。

【日本商工会議所・東京商工会議所「人手不足の状況および多様な人材の活躍等に関する調査」調査結果】

10 月の 3 連休にズーラシアに行ってきました。

東急線と相鉄線が直通運転するようになったので多摩川駅から乗り換えなしで最寄り駅まで行けてベビーカーでも行きやすかったです。

生後 2 か月のオカピの子供がいて珍しいと思っていたら 10 年ぶりに繁殖に成功したそうで！公開時間も限られていたように見ることが出来てよかったです。

ライオンを見に行くともう骨と皮くらいのヨボヨボでハイエナがいたら一瞬だろうな、と思いながら平和な動物園で穏やかに過ごしてほしいと願いました。

森田



スタッフコラム

ご不明な点がございましたらお気軽に弊所までお問い合わせください。 ☎03-3754-6424