

## ■最新・行政の動き

### ■ニュース

○法務省「戸籍法の一部を改正する法律について（令和6年3月1日施行）」

○賃金改定率が過去最高に～厚生労働省実態調査から

ほか

## ■調査

実務チェックポイント『育児休業給付の概要』

## ■調査

(厚生労働省)第18回中高年者縦断調査の概況

## ■今月の業務スケジュール

## ◆最新・行政の動き

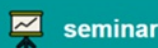
### 育児休業取得者の業務を代替する労働者に“応援手当”を支給

厚生労働省は、育児休業取得者の業務を代替する労働者に“応援手当”を支給する中小企業への助成を拡充しました。両立支援等助成金に新コースを追加する雇用保険法施行規則の改正省令を公布しています。施行は2024年1月1日で、育休中に業務を代替する労働者に手当を支給した場合、育休取得者1人につき最大125万円を支給します。

追加するのは「育休中等業務代替支援コース」です。同コースでは、育休や育児短時間勤務中の業務体制整備のため、業務を代替する労働者への応援手当（業務代替手当）の支給や、代替要員の新規雇用（派遣含む）を実施した中小企業を支援します。

育休中の手当支給に対しては、制度利用者1人当たり、業務体制整備の経費（原則5万円）のほか、手当額の4分の3（最大120万円）を助成します。手当への助成では、1カ月当たり上限10万円が最長12カ月支援します。

## テレワークセミナー



seminar



開催日 : 2024年1月26日(金)

時間 : 13:30~15:30 (オンライン接続可能開始時間 13:20)

テーマ : ・テレワーク労務管理 ・テレワーク ICT ・テレワーク導入事例紹介

定員 : 200名(先着順)

参加料 : 無料



今回のセミナーはon-line参加のみです

お申し込みはこちらのURLへ→

<https://telework.mhlw.go.jp/support/seminer/06/>

【発行】社会保険労務士法人NSR

〒530-0004

大阪市北区堂島浜1丁目1番8号 堂島パークビル3階

電話:06-6345-3777 FAX:06-6345-3776

e-mail : info@nsr-j.com

## 法務省「戸籍法の一部を改正する法律について（令和6年3月1日施行）」

### ◆改正戸籍法施行で利便性アップ

令和元年成立の改正戸籍法には、本籍地の市区町村でなければ戸籍謄本を取得できない等の不便を解消するための新システム構築等が盛り込まれていましたが、いよいよ新システムが完成し、令和6年3月から次の3点が変わります。

- 行政手続における戸籍謄抄本の添付省略が可能に
- 戸籍の届出における戸籍謄抄本の添付省略が可能に
- 本籍地以外での戸籍謄本発行が可能に  
詳細は以下の通りです。

### ◆行政手続における戸籍謄抄本の添付省略が可能に

各種の社会保障手続の際に記載していただいているマイナンバーを利用することにより、窓口機関において、親子関係や婚姻関係等を確認することが可能となるため、従来これらの手続で提出が必要だった戸籍謄抄本の添付が省略できます（※）。

#### （具体的な手続の例）

- 児童扶養手当の支給事務における続柄・死亡の事実・婚姻歴の確認
- 国民年金の第3号被保険者（被保険者に扶養されている主婦など）の資格取得事務における婚姻歴の確認

- 奨学金の返還免除事務における死亡の事実の確認
- 健康保険の被扶養者の認定事務における続柄の確認など
- ※ ケースによっては、引き続き戸籍謄抄本の添付が必要な場合もあります。

### ◆戸籍の届出における戸籍謄抄本の添付省略が可能に

婚姻届や養子縁組届など様々な戸籍の届出の際に、戸籍謄抄本の提出が不要になります。

さらに、戸籍の届書が提出後電子化されることで、すぐに新しい戸籍謄抄本が発行できるようになります。

### ◆本籍地以外での戸籍謄本発行が可能に

住んでいる市区町村や勤務先の最寄りの市区町村の役場の窓口で、自身の戸籍のほか、配偶者、父母、祖父母、子の戸籍の謄本も取得可能になります。

さらに、オンラインで行政手続をする際に利用可能な戸籍の証明書として、新たに「戸籍電子証明書」が発行されるようになります。

パスポートの発給申請時にこの証明書を行政機関に提示することで戸籍証明書等の添付が不要となる予定で、今後、他の手続にも拡大される見通しです。

【（法務省）「戸籍法の一部を改正する法律について（令和6年3月1日施行）」】

[https://www.moj.go.jp/MINJI/minji04\\_00082.html](https://www.moj.go.jp/MINJI/minji04_00082.html)

## 賃金改定率が過去最高に～厚生労働省実態調査から

### ◆賃上げ実施企業、引上げ額、引上げ率ともに昨年より増加

厚生労働省の令和5年「賃金引上げ等の実態に関する調査」結果によると、**1人当たりの平均賃金を引き上げた、または引き上げる企業の割合は89.1%**（前年同比3.4ポイント増）、**1人当たりの平均賃金の引上げ額は9,437円**（同3,903円増）となりました。平均賃金の引上げ率は3.2%（同1.3ポイント増）で、平成11年以降で最も高い数値となりました。

同調査は、常用労働者100人以上を雇用する会社組織の民間企業を対象とし、3,620社を抽出して1,901社から有効回答を得たものです。

産業別にみると、平均賃金を引き上げた、または引き上げる企業の割合は、「建設業」が100.0%で最も高く、次いで「製造業」が97.7%、「電気・ガス・熱供給・水道業」が92.9%となっています。

平均賃金の引上げ額は、「鉱業、採石業、砂利採取業」が18,507円（引上げ率5.2%）で最も高く、次いで「情報通信業」が15,402円（同4.5%）、建設業

12,752円（同3.8%）となっています。

### ◆すべての企業が業績好調による賃金引上げとは限らない

賃金の改定の決定に当たり最も重視した要素の割合をみると、「企業の業績」が36.0%で最も多く、次いで「労働力の確保・定着」が16.1%、「雇用の維持」が11.6%となっています。

本調査結果の通り、近年、賃金引上げを実施する企業が増加しています。その理由として、物価上昇への対応や従業員のモチベーション向上、人材確保・定着などが挙げられます。しかし、賃金引上げを実施するすべての企業が業績好調による引上げとは限らず、業績は改善しないが従業員の生活を守り、人材流出を防ぐことを狙いとして実施する企業も多いと考えられます。

賃金引上げを実施する際には、政府が掲げている賃金引上げに向けた各種支援策等を参考にしながら慎重に検討する必要があるでしょう。

【（厚生労働省）「令和5年賃金引上げ等の実態に関する調査の概況」】

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/jittai/23/dl/10.pdf>

## 裁量労働制の省令・告示の改正・2024年4月1日施行

2024年4月1日以降、新たに、又は継続して裁量労働制を導入するためには、裁量労働制を導入する全ての事業場で、必ず、

・**専門業務型裁量労働制の労使協定に下記①を追加**  
裁量労働制を導入・適用するまで(継続導入する事業場では2024年3月末まで)に労働基準監督署に協定届・決議届の届出を行う必要があります。

### ◆対応が必要な事項

#### ①本人同意を得る・同意の撤回の手続きを定める

・本人同意を得ることや、同意をしなかった場合に不利益取り扱いをしないことを労使協定に定める必要があります。

※企画業務型裁量労働制は、上記①以外にも改正事項がありますので厚生労働省ホームページでご確認下さい。

### ◆その他主な留意事項

対応が必要な事項のほか、今般の改正において様々な留意事項を追加しており、例えば以下の事項があります。

詳細については、改正後の「労働基準法第38条の4第1項の規定により同項第1号の業務に従事する労働者の適正な労働条件の確保を図るための指針」等をご覧ください。

・**健康・福祉確保措置としては、以下の措置から実施してください。**※下線が今回の制度改正による追加事項

#### 事業場の対象労働者全員を対象とする措置

- (イ) 勤務間インターバルの確保
- (ロ) 深夜労働の回数制限
- (ハ) 労働時間の上限措置（一定の労働時間を超えた場合の制度の適用解除）
- (ニ) 年次有給休暇についてまとまった日数連続して取得することを含めたその取得促進

#### 個々の対象労働者の状況に応じて講ずる措置

- (ホ) 一定の労働時間を超える対象労働者への医師の面接指導

- (ヘ) 代償休日又は特別な休暇の付与
- (ト) 健康診断の実施
- (チ) 心とからだの健康問題についての相談窓口設置
- (リ) 適切な部署への配置転換
- (ヌ) 産業医等による助言・指導又は対象労働者に産業医等による保健指導を受けさせること
- ・(イ)から(ニ)までの措置、(ホ)から(ヌ)までの措置をそれぞれ1つずつ以上実施することが望ましいことに留意することが必要です。(このうち、特に把握した対象労働者の勤務状況及びその健康状態を踏まえ、(ハ)を実施することが望ましいとされています。)

**2024年4月以降は、労使で協議のうえで、以下を協定・決議している必要があります。**※下線が今回の制度改正による追加事項

#### 専門業務型裁量労働制の労使協定

- ① 制度の対象とする業務
- ② 労働時間としてみなす時間（みなし労働時間）
- ③ 対象業務の遂行の手段や時間配分の決定等に関し、使用者が対象労働者に具体的な指示をしないこと
- ④ 対象労働者の労働時間の状況に応じて実施する健康・福祉を確保するための措置
- ⑤ 対象労働者からの苦情の処理のため実施する措置
- ⑥ 制度の適用に当たって労働者本人の同意を得ること
- ⑦ 制度の適用に労働者が同意をしなかった場合に不利益な取扱いをしないこと
- ⑧ 制度の適用に関する同意の撤回の手続
- ⑨ 労使協定の有効期間
- ⑩ 労働時間の状況、健康・福祉確保措置の実施状況、苦情処理措置の実施状況、同意及び同意の撤回の労働者ごとの記録を協定の有効期間中及びその期間満了後5年間（当面の間は3年間）保存すること

【(厚生労働省)「裁量労働制の導入・継続には新たな手続きが必要です」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/001080850.pdf>

## 令和5年改正労基則等に係る裁量労働制に関するQ&A(追補版)が作成されました

厚生労働省は、今年8月に作成した裁量労働制に関するQ&Aについて、追補版を作成しました。

例えば次の事項が追加されています。

### ◆労働者の自己申告による労働時間の状況の把握は可能

専門型・企画型において、労働時間の状況の把握方法は「タイムカードによる記録、パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間の記録等の客観的な方法その

他の適切なもの」であることが必要とされています。そのため、労働者の自己申告による把握は原則認められません。ただし、ここでいう「労働時間の状況」の概念およびその把握方法は、安衛法66条の8の3と同一のものであるため、やむを得ず客観的な方法により把握し難い場合においては認められます。

【(厚生労働省)「令和5年改正労働基準法施行規則等に係る裁量労働制に関するQ&A」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/001164350.pdf>



## 新制度「育成就労」創設へ 技能実習を廃止し 有識者会議・最終報告

外国人技能実習制度と特定技能制度の見直しの検討を進めていた政府の有識者会議は2023年11月30日、最終報告書をまとめ、小泉龍司法務大臣に提出しました。

技能実習について最終報告書は、労働力の需給調整の手段として利用してはならないという基本理念を掲げている一方、実際には実習生が国内企業の貴重な労働力として受け止められてきたと指摘。技能実習制度を廃止し、人材確保と育成を目的とする新たな制度「育成就労」を創設するよう提言しています。

新制度での受入れ分野は特定技能の分野に合わせ、3年間の就労を通じて特定技能1号の水準の人材を育成します。

技能実習では原則的に認めていなかった他社への転職については、同一企業で1年を超えて就労するなどの要件を満たした場合に認めます。

転職の期間要件に関しては、必要な経過措置を検討するよう政府に求めました。

### ◆見直しに当たっての三つの視点（ビジョン）

国際的にも理解が得られ、我が国が外国人材に選ばれる国になるよう、以下の視点に重点を置いて見直しを行う。

#### ○ 外国人の人権保護

外国人の人権が保護され、労働者としての権利性を高めること

#### ○ 外国人のキャリアアップ

外国人がキャリアアップしつつ活躍できる分かりやすい仕組みを作ること

#### ○ 安全安心・共生社会

全ての人が安全安心に暮らすことができる外国人との共生社会の実現に資するものとする

### ◆見直しの四つの方向性

- 1 技能実習制度を**人材確保と人材育成を目的とする新たな制度とする**など、実態に即した見直しとすること
- 2 外国人材に我が国が選ばれるよう、技能・知識を段階的に向上させその結果を客観的に確認できる仕組みを設けることで**キャリアパスを明確化し、新たな制度から特定技能制度への円滑な移行を図る**こと
- 3 人権保護の観点から、一定要件の下で**本人意向の転籍を認めるとともに、監理団体等の要件厳格化や関係機関の役割の明確化等の措置を講じる**こと
- 4 **日本語能力を段階的に向上させる仕組みの構築や受入れ環境整備の取組**により、共生社会の実現を目指すこと

### ◆留意事項

- 1 現行制度の利用者等への配慮  
見直しにより、現行の技能実習制度及び特定技能制度の利用者に無用な混乱や問題が生じないよう、また、不当な不利益や悪影響を被る者が生じないよう、きめ細かな配慮をすること
- 2 地方や中小零細企業への配慮  
とりわけ人手不足が深刻な地方や中小零細企業において人材確保が図られるように配慮すること

【(法務省)技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議「最終報告書(概要)」】

<https://www.moj.go.jp/isa/content/001407012.pdf>

## 価格交渉促進月間（令和5年9月）のフォローアップ調査結果（速報版）が公表されました

中小企業庁では、毎年3月と9月の「価格交渉促進月間」に合わせ、受注企業が、実際にどの程度価格交渉・価格転嫁できたかを把握するための調査を実施しています。

2023年11月28日に、2023年9月の価格交渉促進月間における中小企業・小規模事業者の価格転嫁・価格交渉に関する調査結果が公表されました。

### ◆全体的な傾向

価格転嫁・価格交渉ともに、「コストが上昇していないため、価格転嫁は不要である」旨の回答の割合が、約2倍に増加しました。

### ◆価格交渉

①「発注企業からの交渉申し入れをきっかけに交渉が行われた」企業の割合が約2倍に増加、②また、「コストが上昇し、交渉を希望したが、交渉が行われなかった」企業

の割合は減少という結果となり、価格交渉しやすい雰囲気徐々に醸成されつつあります。

### ◆価格転嫁

①コスト全体の転嫁率は、前回調査と比較して微減し、45.7%となったものの、②「全く転嫁できなかった」または「コストが上昇したのに減額された」企業の割合は減少という結果となり、価格転嫁の裾野は広がりつつあります。

### ◆今後のスケジュール（予定）

2023年12月以降に調査結果（確報版）が公表されます。また、2024年1月に発注企業ごとの価格交渉・価格転嫁の評価を記載したリストを公表し、評価が芳しくない企業に対する、所管大臣名による指導・助言が行われることとされています。

【(経済産業省)「中小企業の価格転嫁に関する調査結果(速報版) 価格交渉促進月間(2023年9月)フォローアップ調査」】

<https://www.meti.go.jp/press/2023/11/20231128005/20231128005.html>

## 日本労働組合総連合会「“つながらない権利”に関する調査2023」

～“つながらない権利”によって勤務時間外の連絡を拒否したいと思っている人の割合は72.6%～連合の調査結果から。～

テレワークや副業などの広まりから働き方が柔軟になった一方で、勤務時間とプライベート時間の区別がつけづらくなってきています。連合が実施した、勤務時間外の業務上の連絡に関する意識や実態、“つながらない権利”に関する意識調査から注目すべき点をご紹介します。

## ◆調査結果のポイント

## ○「勤務時間外に部下・同僚・上司から業務上の連絡がくることがある」72.4%

その頻度は、「ほぼ毎日」(10.4%)、「週に2～3日」(14.3%)、「月に2～3日」(12.1%)、「月に1日以下」(17.9%)。

業種別にみると、[建設業](82.7%)が最も高く、次いで[医療、福祉](79.6%)、[宿泊業、飲食サービス業](78.0%)となっています。

## ○「勤務時間外に部下・同僚・上司から業務上の連絡がくるとストレスを感じる」62.2%

また、その連絡の内容を確認しないと、内容が気になってストレスを感じると回答した人の割合も、60.7%ありました。同様に、取引先からの連絡については、59%の人がストレスと感じているようです。

## ○「“働くこと”と“休むこと”の境界を明確にするために、勤務時間外の部下・同僚・上司からの連絡を制限する必要があると思う」66.7%

また、「取引先からの連絡を制限する必要がある」と回答した人の割合も67.7%ありました。

## ○「“つながらない権利”によって勤務時間外の連絡を拒否できるのであれば、そうしたいと思う」72.6%

一方で、「“つながらない権利”があっても、今の職場では拒否は難しいと思う」と回答した人は62.4%いて、業種で見ると、[建設業](74.1%)が最も高く、次いで[宿泊業、飲食サービス業](73.2%) [医療、福祉](72.8%)となりました。

## ◆“つながらない権利”の法制化

勤務時間外に仕事上のメールや電話への対応を拒否できる権利、いわゆる「つながらない権利」は、日本では法制化されていません。法制化されたとしても、業種によっては、特殊性や緊急性によって、権利を十分に行使できない可能性もあります。また、拒否することによる勤務評価やキャリア形成への悪影響を心配する労働者もいます。

権利を行使したい反面、行使することによる不安を強く感じる人は多いでしょう。今後日本でどのように法整備されるのか、注目です。

【日本労働組合総連合会「“つながらない権利”に関する調査2023】

<https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20231207.pdf?6597>

## 東京商工リサーチ「介護離職に関するアンケート」調査

## 介護離職、支援制度利用の現状と対策の必要性

## ◆介護離職に関するアンケート結果

東京商工リサーチが行った「介護離職に関するアンケート」の結果によると、2023年8月までの1年間に介護離職が発生した企業は10.1%あったそうです。離職してしまった従業員の属性は、正社員が65.3%を占めています。

一般的には、50歳代から親の介護を担う必要が高まる傾向にあります。つまり、働き盛りの中堅以上の従業員が、介護のために離職してしまう可能性が高まるということです。

## ◆制度の利用状況

一方、同調査では、介護休業または介護休暇の利用状況についての結果も示されています。

**介護離職した従業員の半数以上(54.5%)が、介護休業または介護休暇を利用していなかったことがわかりました。**

仕事と介護の両立支援をマニュアルなどで明文化している企業は50.2%あったとのことですので、従業員への制度

周知や会社による利用の働きかけの不足、従業員が周囲に遠慮してしまい休暇が取りにくいといった状況がうかがえます。

## ◆育児・介護休業法の改正予定

2024年の通常国会で、育児・介護休業法の改正が予定されています。

従業員への介護に関する情報提供や制度選択の意向確認の義務化などが検討されているほか、休業制度の利用を促すための研修や相談窓口の設置を求めることも議論されるようです。

【東京商工リサーチ「介護離職に関するアンケート」調査】

[https://www.tsr-net.co.jp/data/detail/1198090\\_1527.html](https://www.tsr-net.co.jp/data/detail/1198090_1527.html)





## 1) 概要

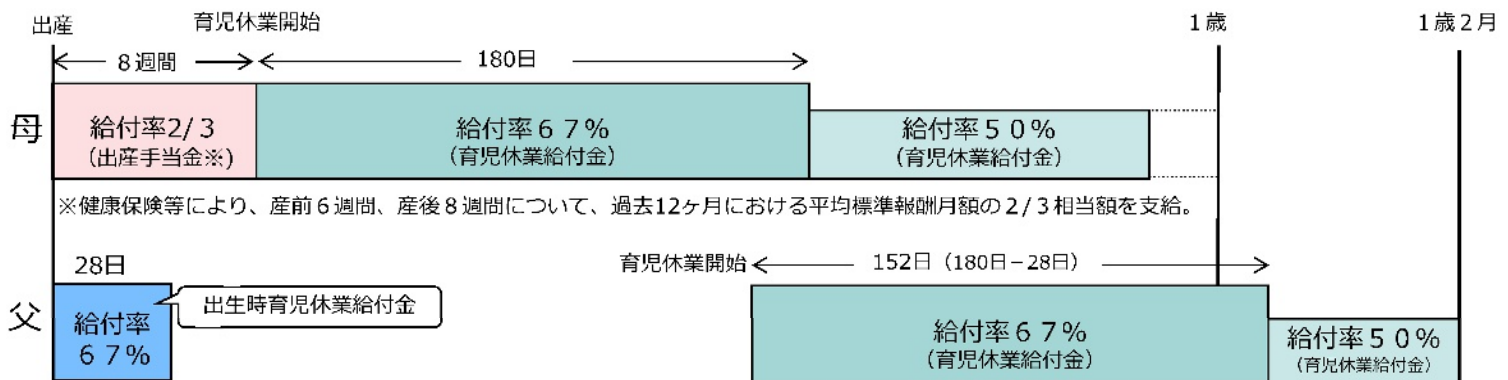
労働者の職業生活の円滑な継続を援助、促進するため、労働者が1歳\*1（一定の場合\*2には最長で2歳）未満の子を養育するための育児休業を行う場合\*3に、育児休業給付（育児休業給付金及び出生時育児休業給付金\*4）を支給。

- \*1 配偶者も子が1歳に達する日以前に育児休業（産後パパ育休含む。）を取得している場合は、1歳2か月（「パパママ育休プラス」）。
- \*2 保育所の申込みを行ったが利用できない場合や、子を養育している配偶者が死亡した場合 等
- \*3 育児休業及び産後パパ育休はそれぞれ2回まで分割して取得が可能。
- \*4 出生時育児休業給付金は、産後パパ育休（子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能）を取得した場合に支給される。

## 2) 支給要件

雇用保険の被保険者（原則、週の所定労働時間が20時間以上、31日以上雇用見込み）が育児休業を取得した場合に、当該休業を開始した日前**2年間に、賃金の支払の基礎となった日数が11日以上ある月が通算して12か月以上**あること。

《参考》男女ともに育児休業を取得する場合の例



### 育児休業等期間中の保険料免除

子が3歳に到達するまでの育児休業または育児休業の制度に準ずる措置に基づく休業（以下「育児休業等」という。）の期間について、**保険料が免除される。**

月末時点で育児休業等を取得している場合、あるいは月内に14日以上育児休業等を取得した場合には、当該月の保険料が免除となる。また、賞与保険料は1月超の育児休業等を取得した場合に限り、免除となる。

### 育児休業等終了後の社会保険料（健康保険・厚生年金保険）の特例

育児休業等を終了した被保険者が3歳未満の子を養育している場合には、育児休業等の終了日の翌日の属する月以後の3か月間の報酬の平均額を報酬月額として標準報酬月額を改定し、**復帰後の給与水準に応じた保険料を賦課する。**

### 3歳未満の子の養育期間における従前標準報酬月額みなし措置

3歳未満の子を養育する期間中の各月の標準報酬月額が、子の養育を開始した月の前月の標準報酬月額（従前標準報酬月額）を下回る場合、**従前標準報酬月額がその期間における標準報酬月額とみなされて、年金額が計算される。**

出典【『(厚生労働省)第186回労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会【参考資料1】育児休業給付等について』を引用し編集 <https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/001166150.pdf>

## 3) 給付額

育児休業開始から**180日までは休業開始前賃金の67%相当額**\*5・\*6、**それ以降は50%相当額。**

\*5 給付は非課税であり、育休中は社会保険料が免除（一定の要件あり）されるため、休業前の手取り賃金と比較した実質的な給付率は8割程度。

また、賃金と給付の合計額が休業開始時賃金月額の80%を超える場合は、超過分を減額。

\*6 出生時育児休業給付金の支給日数は、支給率67%の日数である180日に通算される。

### 育児休業給付の上限額・下限額

（支給日数が30日の場合）：上限額 310,143円  
（231,450円）、下限額 55,194円（41,190円）

（括弧内は給付率50%の場合。いずれも令和6年7月31日までの金額。）

※ 給付は非課税。

# 【調査】(厚生労働省)第18回中高年者縦断調査の概況

【調査の概要】 報道発表:令和5年11月15日

## 1 調査の目的

この調査は、**団塊の世代を含む全国の中高年者世代の男女を追跡**して、その健康・就業・社会活動について、意識面・事実面の変化の過程を継続的に調査し、行動の変化や事象間の関連性等を把握し、高齢者対策等厚生労働行政施策の企画立案、実施等のための基礎資料を得ることを目的として、平成17年度を初年として実施しているものである。

## 2 調査の対象及び客体

第18回調査における対象者の年齢は、**67～76歳**である。

【結果の概要】※抜粋しています。

## 2 健康の状況

### (1)健康状態の変化

健康状態が「第1回からずっと「よい」と思っている者の割合は、調査回を追うごとに減少、「その他の変化」の者の割合は増加

第1回調査から各調査回までの健康状態の変化をみると、「第1回からずっと「よい」と思っている者は、第14回では43.7%、第18回では37.2%と、調査回を追うごとに減少している。一方、「その他の変化」(第1回から各調査回までに「よい」・「わるい」を繰り返している)の者は、第14回では39.2%、第18回では43.6%と増加している。

### (2)健康維持のために心がけていること

第1回調査から継続して健康維持のために心がけていることについて、健康状態が「第1回からずっと「よい」と思っている者と「その他の変化」の者を比べると、「適度な運動をする」で最も差が大きい

第1回調査から継続して健康維持のために心がけていることを健康状態の変化別にみると、「第1回からずっと「よい」と思っている者は、「適度な運動をする」13.5%、「食後の歯磨きをする」13.1%などが高く、「その他の変化」(第1回から第18回までに「よい」・「わるい」を繰り返している)の者は、「食後の歯磨きをする」9.1%、「食事の量に注意する」8.7%などが高い。

全ての項目で「その他の変化」の者より「第1回からずっと「よい」と思っている者の割合が上回っているが、最も差が大きいものは、「適度な運動をする」の6.2ポイント差となっている。

### (3)こころの状態

この17年間のこころの状態に関する回答を点数化(K6による尺度)し、10点以上(心理的苦痛を感じている)の者の割合は、女は第1回から第15回まで緩やかに増加から横ばいに転じていたが、第16回以降増加、男は第1回から第16回まで横ばいだったが、第17回から増加傾向

この17年間のこころの状態が10点以上の者の割合をみると、各調査回とも女が男より高くなっており、第18回のこころの状態は、男が7.2%、女が10.0%となっている。

## 5 これからの生活設計

第18回調査時の仕事の有無が「仕事あり」の者のうち、**68～69歳になっても仕事をしたい者は80.3%、70～74歳になっても仕事をしたい者は59.1%、75歳以降でも仕事をしたい者は27.2%**

第18回調査時に「仕事あり」の者の第18回調査時のこれからの仕事の希望をみると、「仕事をしたい」は「68～69歳になったときの仕事の希望」では80.3%、「70～74歳になったときの仕事の希望」では59.1%、「75歳以降になったときの仕事の希望」では27.2%となっている。

また、「仕事をしたい」者が希望している仕事のかたちは、「68～69歳になったときの仕事の希望」、「70～74歳になったときの仕事の希望」では、「雇われて働く(パートタイム)」が35.7%、23.9%、「75歳以降になったときの仕事の希望」では「自営業主」が8.9%と最も多くなっている。

(表4)

表4 第18回の仕事の有無別にみた第18回のこれからの仕事の希望

	総数	仕事をしたい	仕事をしたい					雇われて働く		近所の人や会社に頼まれて任意に行う仕事	有償型の社会参加活動	その他	仕事はしたくない	まだ考えていない、不詳
			自営業主	家業の手伝い	家庭での内職など	フルタイム	パートタイム							
68～69歳になったときの仕事の希望	(100.0)	100.0	48.1	8.6	2.9	1.2	7.9	21.4	2.0	1.5	2.5	32.1	19.7	
第18回調査時に仕事あり	(51.1)	100.0	80.3	16.3	5.3	0.7	15.2	35.7	2.2	1.0	3.8	3.7	16.0	
第18回調査時に仕事なし	(48.7)	100.0	14.5	0.6	0.3	1.7	0.4	6.5	1.8	2.0	1.2	62.0	23.5	
70～74歳になったときの仕事の希望	(100.0)	100.0	31.5	7.5	2.8	1.2	2.5	12.3	2.1	1.5	1.7	36.0	32.5	
第18回調査時に仕事あり	(42.4)	100.0	59.1	16.7	5.3	0.8	5.8	23.9	2.6	1.2	2.9	6.3	34.6	
第18回調査時に仕事なし	(57.4)	100.0	11.2	0.8	0.9	1.4	0.1	3.8	1.7	1.6	0.9	58.0	30.8	
75歳以降になったときの仕事の希望	(100.0)	100.0	13.4	3.6	1.3	0.6	0.6	4.2	1.1	0.9	1.1	28.3	58.3	
第18回調査時に仕事あり	(37.9)	100.0	27.2	8.9	3.0	0.5	1.4	8.8	1.6	1.0	1.9	9.0	63.8	
第18回調査時に仕事なし	(61.8)	100.0	5.0	0.3	0.3	0.7	0.1	1.3	0.8	0.8	0.7	40.3	54.8	

注:「68～69歳になったときの仕事の希望」は第18回で「67～68歳」の者、「70～74歳になったときの仕事の希望」は第18回で「67～73歳」の者、「75歳以降になったときの仕事の希望」は第18回で「67～76歳」の者について、それぞれ第18回調査の仕事の有無別に集計。

出典【(厚生労働省)第18回中高年者縦断調査(中高年者の生活に関する継続調査)の概況】

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/judan/chukou23/index.html>

厚生労働省より、令和5年の「障害者雇用状況」集計結果が公表されました。

障害者雇用促進法では、事業主に対し、常時雇用する従業員の一定割合(法定雇用率、民間企業の場合は2.3%)以上の障害者を雇うことを義務付けています。

【集計結果の主なポイント】

◆民間企業(法定雇用率2.3%)

- 雇用障害者数、実雇用率ともに過去最高を更新。
  - ・雇用障害者数は64万2,178.0人、対前年差2万8,220.0人増加、対前年比4.6%増加
  - ・実雇用率2.33%、対前年比0.08ポイント上昇
- 法定雇用率達成企業の割合は50.1%、対前年比1.8ポイント上昇。

◆公的機関(同2.6%、都道府県などの教育委員会は2.5%) ※( )は前年の値

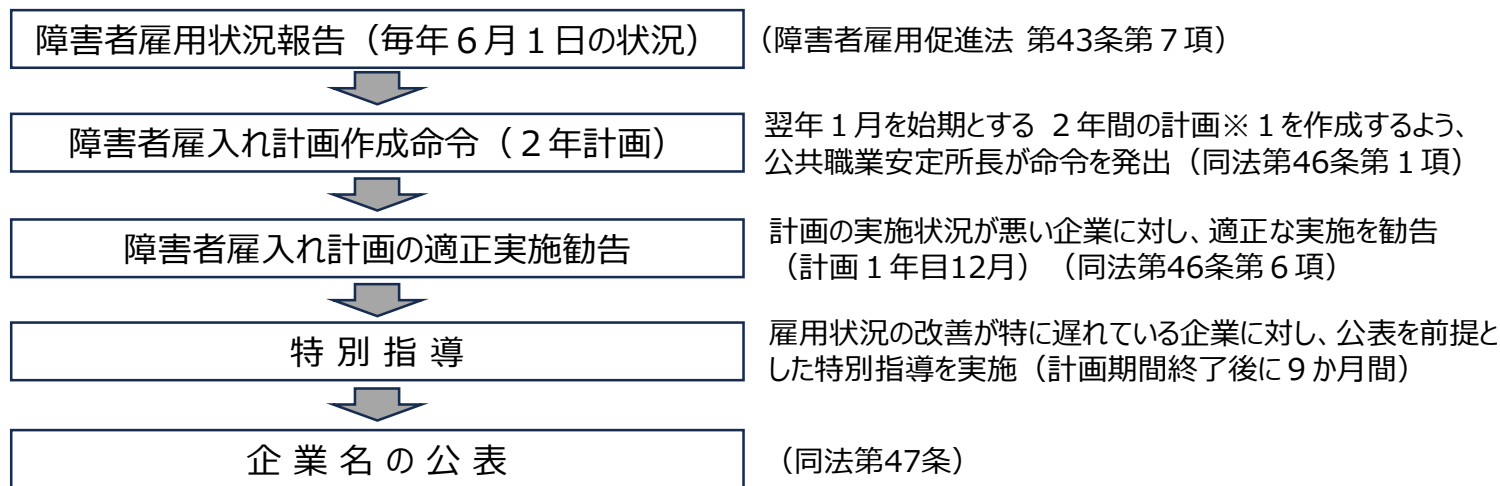
- 雇用障害者数、実雇用率ともに対前年で上回る。
  - ・国：雇用障害者数9,940.0人(9,703.0人)、実雇用率2.92%(2.85%)
  - ・都道府県：雇用障害者数1万627.5人(1万409.0人)、実雇用率2.96%(2.86%)
  - ・市町村：雇用障害者数3万5,611.5人(3万4,535.5人)、実雇用率2.63%(2.57%)
  - ・教育委員会：雇用障害者数1万6,999.0人(1万6,501.0人)、実雇用率2.34%(2.27%)

◆独立行政法人など(同2.6%) ※( )は前年の値

- 雇用障害者数、実雇用率ともに対前年で上回る。
  - ・雇用障害者数1万2,879.5人(1万2,420.5人)、実雇用率2.76%(2.72%)

【(厚生労働省)令和5年 障害者雇用状況の集計結果】  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_36946.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_36946.html)

障害者雇用率達成指導の流れ



〔指導実績〕

- 令和4年度の実績※2
- \*「障害者雇入れ計画作成命令」の発出 244社 \*「障害者雇入れ計画の「適正実施勧告」」94社 \*「特別指導」の実施 55社
- 障害者雇入れ計画を実施中の企業 528社(令和4年度) ○企業名の公表 令和4年度 5社(うち3社は再公表)

※1 平成24年1月1日以降の日を始期とする雇入れ計画から計画期間は3年間から2年間に短縮している。  
 ※2 平成30年の障害者不適切計上による公務部門における障害者採用により、影響が生じる可能性があった民間企業への対策として、令和元年度においては、特例的に「行政措置」の猶予を実施している。

1月の手続 [提出先・納付先]

【10日まで】

- 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]

【31日まで】

- 法定調書<源泉徴収票・報酬等支払調書・同合計表>の提出[税務署]
- 給与支払報告書の提出<1月1日現在のもの>[市区町村]
- 労働者死傷病報告の提出<休業4日未満、10月~12月分>[労働基準監督署]
- 健保・厚年保険料の納付[郵便局または銀行]
- 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]