

## ■最新・行政の動き

ストレスチェック50人未満にも実施義務  
報告までは求めず 厚労省検討案

## ■ニュース

○「マイナンバーカードの健康保険証利用に  
ついてよくある質問」より  
ほか

## ■実務チェックポイント

2025年4月1日施行 育児・介護休業法  
改正

## ■実務に役立つQ & A

運動会で使えるか 子の看護休暇が拡充

## ■今月の業務スケジュール

## ◆最新・行政の動き

### ストレスチェック50人未満にも実施義務 報告までは求めず 厚労省検討案

ストレスチェック制度は、労働者の心理的な負担の程度を把握するために医師などが実施する「ストレスチェック」と、その結果の「集団分析」、分析に基づく「職場環境改善」で構成するものです。ストレスチェックは50人以上の事業場に実施義務があり、50人未満事業場については、労働者のプライバシーの保護が難しいことから努力義務となっています。集団分析と職場環境改善は、企業規模にかかわらず努力義務が課されています。

法改正後から5年以上が経過していることから、厚生労働省は今年3月に有識者検討会を設置し、見直しに向けた議論を重ねてきました。9月30日の第6回会合では厚労省が中間取りまとめの骨子案を提示。規模の小さい企業でも健診機関やEAP事業者など外部機関を活用することでプライバシーの保護が図れるなど、ストレスチェックに対応できる環境がある程度整ったとみて、実施義務の対象を50人未満に広げることが適当としました。他方、負担軽減の観点から、労基署への報告義務を課さない方向です。

50人未満事業場については、原則としてストレスチェック実施を外部委託することが推奨されるとしました。ただし、事業者として実施方針の表明や実施計画の策定などに主体的に取り組む必要があるため、厚労省において実施体制・方法に関するマニュアルを作成し、周知徹底を図るとしています。骨子案ではさらに、企業が実施体制を整えられるよう、義務化までに十分な準備期間を設定するのが適当としました。「少なくとも数年間は必要」（厚労省労働衛生課）といいます。

## テレワーク オンラインセミナー第6回

### テーマ：DX時代のワークスタイルを考える

2024年11月21日(木) 13:00~16:00



お申込みは下記のWEBサイトまたは、QRコードよりお願いします。

<https://kagayakutelework.jp/seminar/2024/1121.html>



【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

## 「マイナンバーカードの健康保険証利用についてよくある質問」より

**[厚] Q12. 医療機関・薬局において、マイナンバーカードの表（おもて）面の情報を確認するために、一時的に患者のマイナンバーカードを預かることや、その表面をコピーして、管理しておくことは可能ですか。また、具体的にどのようなケースで、こうした対応を行うことが想定されますか。**

**[厚] A12. マイナンバーカードによる資格確認を行った際、保険請求の実施に必要な範囲内で、患者本人の了解の上、マイナンバーカードの表面に印字された患者の氏名・住所等の情報を確認することや、そのために一時的に医療機関・薬局の職員が患者のマイナンバーカードを預かることやその表面をコピーして保管することは差し支えありません。**

このとき、医療機関・薬局の職員が、意図せずにマイナンバーカードの裏面に記載されたマイナンバーを見てしまうことは、法令上問題になりませんが、マイナンバーカードの裏面に記載されたマイナンバーを書き写したり、裏面のコピーを取ったりすることはできません。

なお、マイナンバーカードの表面を確認する場面としては、具体的に、

- ・マイナンバーカードによるオンライン資格確認を実施した際、氏名・住所等に旧字等が含まれているため、黒丸「●」で表示され、正確な表記を確認する場合
- ・何らかの事情により、マイナンバーカードによるオンライン資格確認やその他の方法による資格情報の確認を行うことができず、患者から被保険者資格申立書の提出を受け、マイナンバーカードの表面の情報を把握する必要がある場合
- ・暗証番号認証を行う際、明らかに本人であることに疑いがあり、マイナンバーカードの表面の写真を確認する場合

等が想定されます。

**[デ] Q7 マイナンバーカードを紛失した場合、自分の医療情報が流出しないか不安です。**

**[デ] A7** マイナンバーカードのICチップには、税や年金の情報、病歴等、プライバシー性の高い情報は記録されません。また、マイナ保険証は、カードのICチップのほか、顔認証や暗証番号を組み合わせることではじめて、医療情報等を確認できる仕組みです。マイナンバーカードだけでは、税や年金、医療等に関する情報を引き出すことはできません。

マイナンバーカードを紛失し、カードを利用しようとする人がいたとしても、銀行のキャッシュカードと同様、暗証番号がなければ情報を引き出すことは不可能です。また、ICチップから不正に情報を読み出そうとした場合、自動的にICチップが壊れ、読み出せなくなる仕組みになっています。

**[デ] Q8 マイナンバーカードは、「他人に見せないようにし、大切に保管しましょう」と聞いたことがあります。カードを利用した便利なサービスがありますが、持ち歩いてもよいのでしょうか。**

**[デ] A8** 今後、マイナンバーカードを利用した便利なサービスがさらに増えていきます。マイナンバーカードは、ぜひ、持ち歩いて利用してください。

マイナンバーカードは、銀行のキャッシュカードやクレジットカード等と同じように扱うことができます。万が一、落としたり、なくしたりした場合は、利用の一時停止の手続きをお願いします。[一時利用停止は、24時間365日フリーダイヤル マイナンバーカード総合窓口（0120-95-0178）で受け付けています。](#)

なお、マイナンバーカードは、ICチップの中を無理やり読み出そうとすると、自動的にICチップが壊れて、読み出せなくなる仕組みとなっていますので、悪用することもできません。安心してお使いください。また、マイナンバーカードは、居住する市区町村で再発行できます。

**[デ] Q9 マイナンバーを人に見られても大丈夫ですか。**

**[デ] A9** マイナンバーは、住民票を持つ日本国内のすべての人に付番される12桁の番号で、マイナンバーカードの裏面に記載されています。マイナンバーとマイナンバーカードは別のもので、保険証として利用する場合は、マイナンバーカードを使用しますが、マイナンバーは使いません。

また、マイナンバーが他人に見られたり、漏れたりしても、マイナンバーのみでは様々な手続を行うことはできないため、情報を引き出したり、直ちに悪用したりすることはできません。**マイナ保険証として利用する際、医療機関の職員がカードの裏面に記載されたマイナンバーを見られたとしても、マイナンバーだけでは医療情報を引き出すことは不可能で、マイナンバー法の提供制限等の規定に抵触しないとされています。**

一方で、個人のブログやSNS等で、自身のマイナンバーを公表するといったことは、第三者へのマイナンバーの「提供」にあたるおそれがあり、法律違反となる可能性があるため、こうした行為は控えるようお願いいたします。

**[厚]** = 厚生労働省「マイナンバーカードの健康保険証利用についてよくある質問」

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_40406.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_40406.html)

**[デ]** = デジタル庁「よくある質問：マイナンバーカードの健康保険証利用について」

<https://www.digital.go.jp/policies/mynumber/faq-insurance-card>

## 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

## ◆「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、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。

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カ月には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(令和6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(令和6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(令和6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)

## 児童手当制度が変わりました

## ◆児童手当の変更

令和6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、令和6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、これが撤廃されました。

## 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. 申請手続きの注意点

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、令和7年3月31日までに市区町村へ申請を行うことで、令和6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/jidouate/mottoouen>

(質問) 児童手当と児童扶養手当の違いを教えてください。

(回答) 児童手当は、高校卒業相当まで（18歳到達後最初の年度末）の児童を養育しているかたを対象とした手当で、家庭における生活の安定と、児童の健全な育成を目的としています。

児童扶養手当は、離婚、死別などにより片親又は両親のいない18歳未満（18歳到達後最初の年度末まで）の児童を養育されているかたを対象とした手当で、経済的な支援を目的としています。

【岡崎市ホームページ】

<https://www.city.okazaki.lg.jp/faq/002/130/p030743.html>

## 11月1日から自転車の危険運転に罰則が科されます

## ◆道路交通法の改正

令和6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、十分に注意し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)

## 厚生労働省が公表「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わかります。

【総務省統計局「統計からみた我が国の高齢者－「敬老の日」にちなんで－」】

<https://www.stat.go.jp/data/topics/topi1420.html>

## ◆厚生労働省が公表した「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)

## (事例掲載14社)

太陽生命保険株式会社、沖電気工業株式会社  
 イオンリテール株式会社、Y K K 株式会社、  
 ダイキン工業株式会社、株式会社阿波銀行、  
 三菱UFJ信託銀行株式会社、オムロン株式会社、  
 株式会社リコー、大和ハウス工業株式会社、日本電気株式会社、株式会社リンクアンドモチベーション、  
 川崎重工業株式会社、東急リバブル株式会社

## 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

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。

## ◆政府支援「第一ステージ」から「第二ステージ」へ

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。

【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

## ◆「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」(令和5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せたい」(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、効果的な施策を考えたいですね。

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はいかがでしょうか。

【厚生労働省「令和5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

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。

（※）令和6年8月1日現在の状況について、令和6年8月1日～8月7日に調査。

## ◆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。

【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（令和6年8月）の概況」】

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

## 実質賃金3か月ぶりマイナス 物価高に賃金追いつかず

厚生労働省は、物価変動を考慮した8月の実質賃金が3か月ぶりに減少したと発表しました。実質賃金は、5月まで過去最長の26か月連続マイナスを記録していましたが、賞与が給与総額に占める割合が大きい6～7月は、賞与の伸びが好調だったことからプラスを記録しました。8月の毎月勤労統計調査（速報、従業員5人以上）では、1人当たりの実質賃金は前年同月比0.6%減でマイナスに転じました。

## ◆主な数値

- ・名目賃金に当たる現金給与総額は、3.0%増の29万6,588円で、32か月連続のプラス。
- ・統計に用いる消費者物価指数は7月の3.2%を上回る3.5%上昇で、差し引くと実質賃金は減少。
- ・現金給与総額の内訳は基本給を含む所定内給与が3.0%増の26万4,038円で、31年10か月ぶりの高い伸び。ベースアップと定期昇給を合わせた賃上げ率が平均5%を超えた2024年の春季労使交渉の結果が反映されている。
- ・残業代などの所定外給与は2.6%増の1万9,599円。
- ・現金給与総額のうち、賞与などの「特別に支払われた給与」は2.7%増の1万2,951円で、前月の伸び幅

（6.6%）より縮小。

- ・現金給与総額を就業形態別にみると、一般労働者は2.7%増の37万7,861円、パートタイム労働者は3.9%増の11万33円。
- ・主要産業別では全産業で上昇。

福岡資歴厚生労働大臣は記者会見で、「名目賃金の内訳を見ると、基本給を含む「所定内給与」の対前年同月比がプラス3.0%ということで、これは31年10か月ぶりの高い伸びとなっており、そうした意味においては賃上げの明るい動きが着実に現われてきていると認識しています。関係大臣と連携し、価格転嫁や生産性向上の支援等により、中小企業等が賃上げできる環境整備に取り組んでいきたいと考えています」と述べました。

賃金は上がる傾向にあるものの、物価はもっと上がったということですが、中小企業や非正規労働者にも効果のある具体的な政策が期待されます。

衆議院が9日に解散し、選挙戦が始まりましたが、賃上げは経済政策の主要な争点になりそうです。

【厚生労働省「毎月勤労統計調査 令和6年8月分結果速報」】

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/monthly/r06/2408p/2408p.html>

## 2025年4月1日施行 育児・介護休業法改正

### 【所定外労働の制限(残業免除)の対象拡大】

#### 【改正前】

3歳に満たない子を養育する労働者は、請求すれば所定外労働の制限（残業免除）を受けることが可能



#### 【改正後】

小学校就学前の子を養育する労働者が請求可能に

### 【育児のためのテレワーク導入が努力義務化】

3歳に満たない子を養育する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが、事業主に努力義務化されます。

### 【子の看護休暇の見直し】

	改正前		改正後
名 称	子の看護休暇	→	子の看護等休暇
対象となる子の範囲	小学校就学の始期に達するまで		小学校3年生修了までに延長
取 得 事 由	病気・けが、予防接種・健康診断		感染症に伴う学級閉鎖等 入園・入学式、卒園式を追加
労使協定の締結により除外できる労働者	(1)引き続き雇用された期間が6カ月未満 (2)週の所定労働日数が2日以下		週の所定労働日数が2日以下のみ

### 【育児休業取得状況の公表義務が300人超の企業に拡大】

現行、従業員数1,000人超の企業に公表が義務付けられていましたが、2025年4月から、従業員数300人超の企業に公表が義務付けられます。

公表内容…公表を行う日の属する事業年度の直前の事業年度（公表前事業年度）における次の①または②のいずれかの割合

#### ①育児休業等の取得割合

育児休業等をした男性労働者の数 ÷ 配偶者が出産した男性労働者の数

#### ②育児休業等と育児目的休暇の取得割合

育児休業等をした男性労働者の数 + 小学校就学前の子の育児を目的とした休暇制度を利用した男性労働者の数 ÷ 配偶者が出産した男性労働者の数

### 【介護離職防止のための個別の周知・意向確認、雇用環境整備等の措置が事業主の義務に】

- ・介護に直面した旨の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置  
(面談・書面交付等による)
- ・介護に直面する前の早い段階（40歳等）での両立支援制度等に関する情報提供
- ・仕事と介護の両立支援制度を利用しやすい雇用環境の整備  
(研修、相談窓口設置等のいずれかを選択して措置)
- ・要介護状態の対象家族を介護する労働者がテレワークを選択できるよう事業主に努力義務
- ・介護休暇について、引き続き雇用された期間が6カ月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止

**就業規則・育児介護休業規程等の整備が必要になります。**

### 【育児休業取得等に関する状況把握・数値目標設定が義務付け】

従業員数100人超の企業は、一般事業主行動計画策定時に義務付け

- ・計画策定時の育児休業取得状況 (※1) や労働時間の状況 (※2) 把握等
- ・育児休業取得状況 (※1) や労働時間の状況 (※2) に関する数値目標の設定

(※1) 省令により、男性の育児休業等取得率とする予定です。

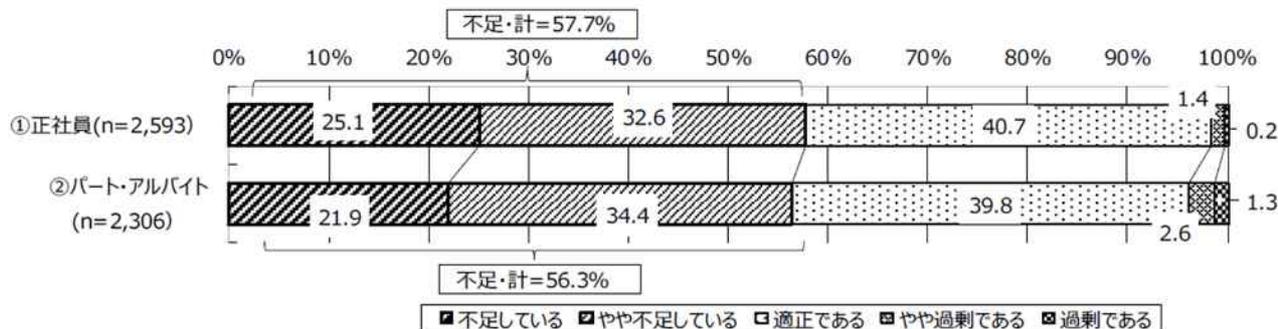
(※2) 省令により、フルタイム労働者1人当たりの各月ごとの時間外労働および休日労働の合計時間数等とする予定です。

一般事業主行動計画の内容変更も同様に状況把握、数値目標の設定を行う必要があります。施行日以降に開始または内容変更する行動計画から義務の対象となります。

## 正社員の不足感6割に 人手不足とその対応に係る調査

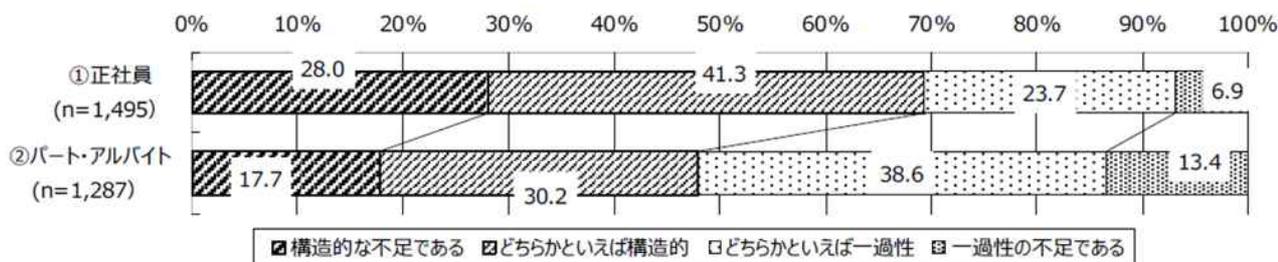
独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）は、小売・サービス分野を対象に事業所における従業員の過不足状況を調査しました。正社員では、「不足している」または「やや不足している」と回答した割合の合計は57.7%でした。パート・アルバイトでは56.3%となり、いずれも6割弱となっています。

### 事業所における従業員の過不足状況



不足と回答した事業所に対して、不足状況の見通しを尋ねています。正社員では、「構造的不足（当面解消しない不足）である」、または「どちらかといえば構造的」と回答した割合の合計は69.3%に上りました。パート・アルバイトでは30.6%でした。とくに正社員について、多数の事業所が深刻な人手不足状況にあることがうかがえます。

### 不足事業所における不足状況の見通し



## 実務に役立つQ & A [育児介護休業法に関するQ & A]

### 運動会で使えるか 子の看護休暇が拡充

Q

法改正により、子の看護休暇の対象年齢や取得可能な事由の範囲も広がると聞きました。これまであまり使い勝手が良くなかった気がしますが、法改正後は運動会や参観日にも使うことができるようになるのでしょうか。

A

子の看護休暇を取得できる対象年齢は、現在、子が小学校就学前までとなっています（育介法16条の2）。令和7年4月からは、小学校3年修了前までに延長されます。取得日数は、現行の年5日（子が2人以上の場合は10日）のままで変更はありません。原則として、暦日のほかに、時間単位の取得も可能です。

現在認められている取得事由は、傷病にかかったための世話（病院への付添い等を含む）のほか、予防接種や健康診断が含まれています（育介則32条）。令和7年4月からは感染症に伴う学級閉鎖等にも取得できるようになるほか（改正則33条）、入園、卒園または入学の式典のほか「その他これに準ずる式典」も、子の看護休暇の対象となります（改正則33条の2）。これに準ずる式典は、入園式等と同性質の式典を想定していて、運動会等は含まれないとしています（厚生労働省「省令案に関する意見募集の結果」）。

## 11月の手続 [提出先・納付先]

### 【11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]

### 【12月2日まで】

- 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]

NSR通信のバックナンバーはこちらのURLをクリック→

<https://nsr-j.com/eye/>