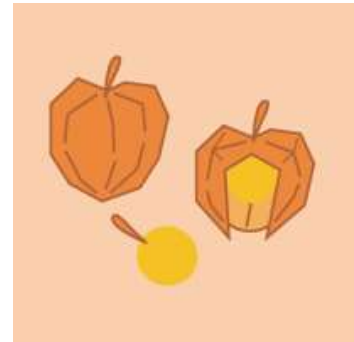


特定社会保険労務士

高田馬場労務事務所

〒169-0075
東京都新宿区高田馬場 4-29-30
ビレッジ・N502号
TEL&FAX 03-6780-0894
メール onosato@kyuyo.biz



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ください。

(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/roudu/koyou/keizai/2408/>

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)の要件が緩和され ました

◆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

◆見直しされた要件

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みたいかがでしょうか。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

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

にあわせて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）

- ① 人材開発支援助成金（人材育成支援コース）
- ② 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中間層となることや、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てはいかがでしょうか。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_s_hien/

11月の税務と労務の手続提出期限 【提出先・納付先】

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＜前月以降に採用した労働者がいる場合＞〔公共職業安定所〕

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〕