

辻野事務所便り



2025年
(令和7年)
1月
January

- ▶新卒者の採用・選考活動動向
～東京商工会議所の調査結果より
- ▶「就活セクハラ」防止義務化に向けた動き
- ▶就職者の離職状況と定着
～厚労省、エン・ジャパン調査等より
- ▶「くるみん認定」の新しい認定基準
- ▶外国人技能実習生の転籍要件が明確化されました
- ▶不妊治療と仕事の両立支援策
- ▶1月20日から、希望する離職者のマイナポータルに
離職票を直接送付するサービスが始まります

新卒者の採用・選考活動動向 ～東京商工会議所の調査結果より

東京商工会議所は、新卒者や既卒者（卒業・修了後3年以内等）の採用を検討している会員企業と会員学校法人（大学・専門学校等）の就職支援担当者が一堂に会する情報交換会を年に3回程度実施しています。その情報交換会に参加した企業を対象に、2025年新卒者の採用・選考活動等の動向を把握するための調査が実施され、結果が公表されました。

◆調査結果の概要

- (1) 回答企業の属性
 - ・業種：製造業 22.8%、建設業 16.8%、情報通信・情報サービス業 16.5%、卸売業 13.6%、小売業 4.1%、金融・保険・不動産業 2.5%、宿泊・飲食業 1.3%、その他 22.5%
 - ・従業員規模：101～300人（30.7%）、501人以上（24.7%）、51～100人（15.5%）、301～500人（13.3%）ほか
- (2) 採用市場の感じ方：「厳しい採用環境である（採用が困難）」と回答した企業割合 98.7%
- (3) 2024年9月時点の内々定者数：50%未満と回答した企業が 47.5%
- (4) 採用選考活動時における学生の評価材料を取得することができるインターンシップ
 - ・インターンシップの改正についての認知度：59.2%が知っている
 - ・今年度実施した、もしくは実施する予定があると回答した企業：25.8%
- (5) 2025年新卒者の初任給の引き上げ
 - ・引き上げた（引き上げる）と回答した企業：53.5%
 - ・3%以上引き上げると回答した企業：37.5%
 - ・引き上げの理由として、77%が「人材を確保するた



株式会社アートプラン
辻野社会保険労務士事務所

編集発行人：社会保険労務士 辻野 扶美
〒985-0862 宮城県多賀城市高崎三丁目 27-18
TEL：022-354-1151 FAX：022-354-1152

め」とし、「物価上昇に対応するため」（51.5%）や「在職者のベースアップを行ったため」（49.1%）との回答も見られた。

(6) 2024年新卒者の外国人留学生の採用実績等

- ・外国人留学生のニーズがある企業は 26.9%で、実際に採用できた企業は 13.6%だが、「国内外を問わず優秀な人材を確保するため」と考える企業は 91.6%にのぼる。

多くの企業が 2025 年度の新卒採用に苦慮している様子がうかがえます。安定した採用活動を進めるためにも、各種制度や給付金なども有効に活用するとよいでしょう。

【東京商工会議所「新卒者の採用・選考活動動向に関する調査 [集計結果]】

<https://www.tokyo-cci.or.jp/file.jsp?id=1204709>

「就活セクハラ」防止義務化に向けた動き

◆「就活セクハラ」とは

「就活セクハラ」とは、従業員間ではなく、就職活動中の学生に対して採用担当者等により行われるセクシャル・ハラスメントを指し、問題視されています。これまで、大企業を中心として、性被害などの深刻な事案も発生しており、自主的な指針を作る企業もみられます。

◆およそ3割の就活生が体験

厚生労働省の「職場のハラスメントに関する実態調査」（令和5年度）によると、「インターンシップ中に就活等セクハラを一度以上受けた」と回答した人の割合は 30.1%（「インターンシップ以外の就職活動」は 31.9%）で、セクハラの内容としては「性的な冗談や

からかい」「食事やデートへの執拗な誘い」「不必要な身体への接触」といったものが挙げられました。

◆防止へ法制化の動き

男女雇用機会均等法では、企業に対し、窓口の設置や加害者への対処など、従業員へのセクハラ防止が義務付けられていますが、現状その対象に就活生や応募者は含まれておらず、指針において就活ハラスメント防止措置が望ましい取組みとして明記されるに留まっています。

こうした状況を受け、厚生労働省の審議会では、企業に対する就活セクハラ防止義務化が検討されており（面接・インターンシップの際のルール策定や相談窓口の設置などを求める案が示されています）、2025年通常国会への関連法案提出を目指すと考えられています。今後の政府の動向が注目されます。

就活セクハラは、現時点では企業に防止義務はないとはいえ、倫理的にあってはならないことです。また、万が一起こってしまった際は、企業のイメージ棄損などにつながります。企業の責務を果たすと同時に、人材の安定した確保を行っていくためにも、就活生や応募者へのセクハラ防止に努めていくことが重要です。

【厚生労働省「『職場のハラスメントに関する実態調査』の報告書を公表します」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_40277.html

【厚生労働省「就活ハラスメント防止対策 企業事例集」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11910000/001065368.pdf>

就職者の離職状況と定着 ～厚労省、エン・ジャパン調査等より

◆就職後3年以内の離職率は

新規高卒就職者 38.4%、新規大卒就職者 34.9%

人手不足が慢性化している中、新入社員の早期離職対策は喫緊の課題となっています。厚生労働省が公表した令和3年3月に卒業した新規学卒就職者の離職状況によれば、就職後3年以内の離職率は、新規高卒就職者が38.4%（前年度比1.4ポイント上昇）、新規大学卒就職者が34.9%（同2.6ポイント上昇）となっています。

また、離職率は企業規模が小さいほど高い傾向にあり、30人未満の事業所では高卒、大卒共に5割を超える離職率となっており、離職率が高い産業としては、①宿泊業、飲食サービス業、②生活関連サービス業、娯楽業、③教育、学習支援業が挙げられています。

◆退職に繋がりがやすい時期は「3か月未満」

苦勞して採用したにもかかわらず、早期離職につながってしまったのは、企業としても負担が大きく、積極

的な対策が求められるところです。

エン・ジャパン株式会社が運営する採用支援サービス『engage』が実施した「中途入社者の定着」についてのアンケートによれば、中途入社者が退職に繋がりがやすい時期の最多は「3か月未満」だそうです。

また、定着率を高めるために行っている取組みとしては、「入社前の社内見学や社員面談などギャップの対策」（47%）、「直属の上司によるフォローアップ面談の実施」（43%）、「研修やスキルアップ機会の提供」

（40%）、「社員の声を聞くアンケートやヒアリングの実施」（30%）が挙げられています。

◆社員の定着・離職防止のために

社員の離職理由は会社ごとに様々だと思われます。人材不足の状況下において、自社の離職対策を考えることは、経営力を高めるためにも今後より一層無視できない課題となるでしょう。

【厚生労働省「新規学卒就職者の離職状況(令和3年3月卒業者)を公表します」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11805001/001318959.pdf>

【エン・ジャパン「中途入社者の定着」実態調査】

<https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000955.00000725.html>

「くるみん認定」の新しい認定基準

選ばれる企業になるための1つの手段として、「くるみん認定」をとって公表するという方法もあります。

令和6年5月に育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法が改正されたことに伴い、「くるみん認定」の新しい認定基準を定めた施行規則が公布されました。

◆新認定基準の概要

① 男性の育児休業等の取得に係る基準

・育児休業等を取得した男性労働者の割合：30%以上（※1）

・育児休業等及び育児目的休暇を取得した男性労働者の割合：50%以上（※2）で、かつ、育児休業等をしたものの数が1人以上であること

② 女性労働者の育児休業等の取得に係る基準

・育児休業等を取得した女性有期雇用労働者の割合：75%以上

③ 3歳から小学校就学前の子どもを育てる労働者

・「育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置又は始業時刻変更等の措置」に準ずる制度を講じていることの要件を削除

④ 労働者（短時間労働者を除く）一人当たりの計画

期間終了事業年度に属する各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数

- ・ 全て 30 時間未満であること
- ・ 25 歳以上 39 歳以下の労働者について、全て 45 時間未満であること

⑤ 「所定外労働の削減のための措置」の項目を削除し、「男性の育児休業取得期間の延伸のための措置」の項目を追加（※3）

※1 「トライくるみん」では 10%以上、「プラチナくるみん」では 50%以上

※2 「トライくるみん」では 20%以上、「プラチナくるみん」では 70%以上

※3 「プラチナくるみん」では、「所定外労働の削減のための措置」の項目を削除し、「男性の育児休業取得期間の延伸のための措置」の項目を追加するとともに、全ての措置を講じ、かつ、「年次有給休暇の取得の促進のための措置」又は「男性の育児休業取得期間の延伸のための措置」の少なくともいずれか一方について定量的な目標を定めて実施し、その目標を達成したこと

◆経過措置

施行日から令和 9 年 3 月 31 日までの 2 年間の申請は、改正前の基準を適用することができます。

育児休業等の取得割合の引上げ、有期雇用の女性労働者も対象になる点など、申請の要件を押さえておきましょう。

【次世代育成支援対策推進法施行規則】

https://laws.e-gov.go.jp/law/415M60000100122/20251001_506M60000100146

外国人技能実習生の転籍要件が明確化されました

◆技能実習の運用要領を改正

出入国在留管理庁が、外国人技能実習の運用要領を改正し、転籍を可能とする場合の要件に、「ハラスメントを受けている場合」が明記されました。技能実習生の失踪の増加や、外国人労働者に対する人権侵害に対する批判が国際的にも高まっていることを受けた対応だと思われます。

技能実習生は原則 3 年間転籍ができませんが、「やむを得ない事情」があったときは、受入企業を変更する転籍が認めています。

これまで、この「やむを得ない事情」にどのような場合が該当するのか定義があいまいでしたが、暴行や各種ハラスメント（暴言、脅迫・強要、セクハラ、マタハラ、パワハラなど）を受けている場合、重大悪質な法令違反・契約違反があった場合に転籍できることが明確化されるとともに、直接被害を受けた技能実習生だけでなく、同僚の技能実習生についても対象となりました。

技能実習であるからといって、ハラスメントや賃金不払いなどの法違反が許されることが明確にされた形です。また、転籍を申し出るための専用様式も作成されたそうですので、今後は転籍の申出がなされやすい状況となったようです。

◆技能実習制度は「育成就労制度」へ

労働基準法違反・法定労働時間を超えた労働、労働安全法違反、労災隠し、賃金未払い、実習計画に基づかない実習などは、認定の取り消しや是正指導、送検等につながります。

技能実習制度は新たな「育成就労制度」への見直しが行われます。新たな制度は 2027 年の開始が見込まれますので、今後の動向に注意しておきましょう。

【「技能実習制度における「やむを得ない事情」がある場合の転籍の改善について】

https://www.moj.go.jp/isa/applications/titp/10_00216.html

不妊治療と仕事の両立支援策

厚生労働省から「不妊治療と仕事 両立できていますか？ー両立支援ガイドブックー」が公表されています（令和 6 年 12 月 6 日）。これは、不妊治療を受ける方は増加傾向にあるものの、仕事と治療の日程調整が難しいことなどから、不妊治療と仕事の両立で悩む方が多くいるため、その解決のためのヒントになるように作成されたものです。以下、ガイドブックを参考に、会社ができるサポート等について紹介していきます。

◆不妊治療サポートのために会社ができる支援

「不妊治療のために利用可能な休暇・休暇制度」として、不妊治療に特化した休暇制度・休職制度、不妊治療に特化しないが不妊治療も対象となる休暇制度を設けることなどがあります。「両立を支援する柔軟な働き方に資する制度」としては、フレックスタイム制度、時差出勤制度、短時間勤務制度、テレワーク制度、残業の制限などがあります。そのほかにも、不妊治療費に対する補助制度・貸付制度、人事労務担当者、産業医等に相談できる体制の整備などがあります。

◆両立支援等助成金（不妊治療両立支援コース）

不妊治療と仕事との両立に資する職場環境の整備に取り組み、不妊治療のために利用可能な休暇制度や両立支援制度を労働者に利用させた中小企業に対する厚生労働省の助成金です。

◆不妊治療連絡カードの活用

不妊治療連絡カード（厚生労働省）は、不妊治療を受ける、または今後予定している従業員が、会社によ

妊治療中であることを伝えたり、治療のために会社の両立支援制度等を申請したりする際に活用することを目的としています。従業員本人が主治医等から治療に必要な配慮事項を記入してもらいます。

◆職場での配慮のポイント

不妊治療を受けていることを「職場に一切伝えていない（伝えない予定）」という人は 47.1% います（厚生労働省「令和5年度 不妊治療と仕事の両立に係る諸問題についての総合的調査」）。職場でオープンにしていない理由（複数回答）として、「伝えなくても支障がないから」（37.1%）が最も多いものの、「周囲に気遣いをしてほしくないから（33.0%）」、「不妊治療が上手くいかなかった時に職場に居づらいから」（27.7%）、「不妊治療をしていることを知られたくないから」（25.7%）といった声があります。

不妊や不妊治療に関することは、プライバシーに属するとともに機微な問題のため、本人から相談や報告があった場合でも、本人の意思に反して職場全体に知れわたってしまうことがないようにプライバシーの保護に十分配慮が必要としています。

【厚生労働省「不妊治療と仕事 両立できていますか？ー両立支援ガイドブックー」】

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/pdf/241206-1.pdf>

1月20日から、希望する離職者のマイナポータルに離職票を直接送付するサービスが始まります

◆離職票が使われる場面

離職票とは、雇用保険の被保険者が離職後に求職者給付（基本手当等）を受給するために必要な書類です。離職票は現在、ハローワークから事業所を通して離職者に送られていますが、2025年1月20日から、希望する離職者のマイナポータルに直接送付するサービスが始まります。離職者がハローワークで求職の申込みをするには、事業所から離職票が届くまで1週間から10日ほど待つ必要がありましたが、新サービスを使えばその期間が短縮されます。事業所は離職者に離職票を送る手間が省けます。

◆離職票が送付されるまでの流れ

現在、事業所が資格喪失届と離職証明書をハローワークに提出すると、離職証明書は3枚複写になっており、ハローワークはそのうち事業主控と離職票を事業所に郵送または電子送付します。事業所はその離職票を離職者に郵送します。2025年1月20日から一定の条件を満たした場合は、事業所が資格喪失届と離職証明書をハローワークに電子申請すると、ハローワークは離職証明書の事業主控を事業所

に電子送付し、離職票を離職者のマイナポータルに直接送付します。

◆離職票のマイナポータル直接送付のために事業所がやるべきこと

- (1) 退職届を出してきた方に、被保険者向けリーフレットを使って周知します。このサービスが被保険者の任意であることに留意する必要があります。
- (2) 被保険者本人のマイナポータルで、マイナンバーがハローワークに登録されているか確認してもらいます。登録されていない場合は、事業所が「個人番号登録・変更届」をハローワークに提出し、マイナンバーを登録します。或いは、「個人番号登録・変更届」のマイナンバー以外の必要部分を事業所が記入して退職予定者に渡し、退職予定者がそれに自身のマイナンバーを記入し、本人確認資料としてマイナンバーカードの写しを貼付けてハローワークに提出してもらう方法もあります。
- (3) 被保険者のマイナンバー登録が済んでいる場合は、被保険者本人にマイナポータル上で「雇用保険 WEB サービス」との連携設定を行ってもらいます。(2)(3)は資格喪失届提出の2週間前までに行ってもらする必要があります。
- (4) 雇用保険の離職手続を電子申請で行います。（手続きを当事務所に委託いただいている場合は、特段のご事情がない限りは電子申請で手続きを行っています。）電子申請ではなく紙様式でハローワークに届け出た場合は、離職票は従来どおり事業所経由となります。

【厚生労働省「〔事業主の皆さまへ〕2025年1月から、希望する離職者のマイナポータルに「離職票」を直接送付するサービスを開始します！】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001353550.pdf>

【厚生労働省「〔被保険者の皆さまへ〕2025年1月から、「離職票」をマイナポータルで受け取れるようになります！】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001353163.pdf>

～ご連絡～

2025年2月号よりデータ配信のみ（メールとHP）と致します。紙印刷物をご希望の場合は、御連絡を頂きたく存じます。どうぞ宜しくお願い致します。

～年末年始のご挨拶～

2024年もお世話になりました、ありがとうございました。2025年は更に厳しい年になると存じますが、よりお役に立つよう、精進し続ける所存です。今後とも、どうぞ宜しくお願い申し上げます。