



社会保険労務士法人

いとう労務経営事務所 便り 【180】

企業のみなさまと

「共に成長し、共に発展する」喜びを見つけ、信頼関係を大切にしています。

〒487-0006 春日井市石尾台 4-1-1

TEL:0568-95-0041

FAX:0568-95-0044

社会保険労務士／国家資格 2 級キャリア・コンサルタント技能士／育休後アドバイザー：松下 真希
 特定社会保険労務士／キャリア・コンサルタント／年金アドバイザー／相続診断士：伊藤 妙子

令和7年度の雇用保険料率

厚生労働省は、令和7年度の雇用保険料率の案内を公開しました。令和5年4月～令和7年3月までの保険料から0.1%引き下げとなりました。

◆一般の事業の雇用保険料率

労働者負担と事業主負担あわせて14.5/1,000となります(令和7年3月までは15.5/1,000)。失業等給付・育児休業給付の保険料率が労働者負担・事業主負担ともに6/1,000から5.5/1,000に変更になったことで0.1%引き下げられました。

事業主のみ負担となる雇用保険二事業の保険料率についての変更はなく、3.5/1,000です。

◆農林水産・清酒製造の事業

農林水産・清酒製造の事業の雇用保険料率は労働者負担と事業主負担あわせて16.5/1,000となります(令和7年3月までは17.5/1,000)。

◆建設の事業

建設の事業は労働者負担と事業主負担あわせて17.5/1,000となります(令和7年3月までは18.5/1,000)。

令和5年以来の変更となります。事業所ごとの賃金の締め日を確認し、ミスがないよう注意しましょう。

【厚生労働省「令和7(2025)年度
 雇用保険料率のご案内」】



外国人労働者数が約230万人と過去最多を更新 ～厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめより

厚生労働省は令和7年1月31日、令和6年10月末時点の外国人雇用についての届出状況の取りまとめを公

表しました。

日本で働く外国人は2024年10月末時点で前年と比べ12.4%増えて、230万2,587人に上り、過去最多を更新しました。人手不足を背景に、企業が外国人の採用を強化しています。

◆外国人労働者数は230万2587人で、過去最多を更新

外国人労働者数は230万2,587人で、前年比で25万3,912人増加し、届出が義務化された平成19年以降、過去最多を更新しました。対前年増加率は12.4%と、前年と同率でした。

◆外国人を雇用する事業所数も過去最多を更新

外国人を雇用する事業所数は34万2,087所で、前年比2万3,312所増加し、届出の義務化以降、こちらも過去最多を更新しています。対前年増加率は7.3%と、前年の6.7%から0.6ポイントの上昇でした。

◆国籍別ではベトナムが57万708人で昨年同様に最多

国籍別ではベトナムが最も多く57万708人で、外国人労働者数全体の24.8%を占めています。次いで中国40万8,805人(全体の17.8%)、フィリピン24万5,565人(全体の10.7%)の順となっています。

◆在留資格別では、「専門的・技術的分野の在留資格」が71万8812人で最多

在留資格別では、「専門的・技術的分野の在留資格」が届出義務以降初めて最多となり71万8,812人で、前年比12万2,908人(20.6%)の増加、次いで「身分に基づく在留資格」が62万9,117人で、前年比1万3,183人(2.1%)増加、「技能実習」が47万725人で、前年比5万8,224人(14.1%)増加しました。

経団連「女性活躍推進(男女間賃金差異の解消等)」に関するアンケート」の調査結果から

経団連が「女性活躍推進(男女間賃金差異の解消等)」に関するアンケート(調査期間 2024年8月7日～9月6日)を公表しました。この調査は、会員企業 1,621社のうち、回答があった 442社(回答率 13.9%)から集計したものです。

◆男女間賃金差異の状況

男女間賃金差異の状況(平均)は、「全労働者」が 68.9%、「正規雇用労働者」が 71.8%、「非正規雇用労働者」が 71.0%でした。差異の要因は、「管理職登用における男女割合の違い」(65.8%)が最も多く、次いで「雇用管理区分における男女割合の違い」(40.9%)、「新卒・経験者等の採用における男女割合の違い」(26.7%)が続いています。

◆女性活躍推進(男女間賃金差異の解消等)に関する取組みの状況

男女間賃金差異の解消やアンコンシャス・バイアス(無意識の思い込み)の是正に向けた考え方・施策について、自社の一般事業主行動計画等に「盛り込んでいる」と回答した企業は 62.2%(140社)、「現在、盛り込むべく検討している」との回答は 16.4%(37社)でした。約8割の企業が女性活躍推進に積極的に取り組んでいることとなります。また、女性活躍や男女間賃金差異の解消に向けて取り組んでいる具体的な施策としては、「全社的な長時間労働の防止・業務効率化(年休取得促進、ノー残業デーの設定、勤務間インターバル制度の導入・拡充、業務のデジタル化等)」(83.6%)が最も多く、次いで「多様で柔軟な働き方の推進(フレックスタイム制度や裁量労働制、テレワークの導入・拡充等)」(82.2%)や「男性の家事・育児促進(育児休業等の取得推進等)」(80.0%)などが続いています。

これらのほかにも、この調査では女性の健康課題(月経随伴症、更年期症状、不妊治療等)、男性の健康課題(更年期症状・不妊治療・風しん対策等)に関する支援策の取組み状況などが公表されています。

自社で対応を検討する際に参考にしてみてはいかがでしょうか。

人手不足対策に欠かせないデジタルリテラシーの向上

深刻化する人手不足問題に対し、多くの企業が様々な対策を講じています。労働政策研究・研修機構の調査によると、小売・サービス業の約60%の企業が正社員の人手不足を感じており、その対応に苦慮しています。

◆ICT活用による業務効率化

調査結果によれば、人手不足対策として最も多く実施されているのが「ICTの活用による業務の効率化・自動化」で、約75%の企業が実施しています。他の業界においても、RPAの導入やAIを活用した業務支援システムの実装が進んでいます。今後は、単純作業や定型業務はAIなどを活用し、人は付加価値の高い業務に集中させることが必要です。

◆人材育成とデジタルリテラシーの向上

人手不足対策の成功には既存社員のスキルアップが不可欠です。業務のデジタル化が進む中、社員のICTリテラシー、さらにはより視野の広い「デジタルリテラシー」の向上は企業の競争力強化に直結します。

デジタルリテラシーとは、デジタル技術全般を理解し、効果的に活用するための幅広いスキルや能力を指し、ICTスキルに加えて、情報の検索や評価、プライバシーやセキュリティの管理に関する知識・スキルなどが含まれます。

会社はまず、デジタルリテラシー向上の目的を明確にし、全従業員と共有することで、社内の意識統一を図る必要があります。その上で、デジタルスキルに関する知識やノウハウを共有する仕組みを整えたり、教育を行うことが必要です。

◆多様な人材が活躍できる環境づくりも

一方で、調査結果からは、求人募集時の賃上げや採用方法の多様化、高齢者・女性・外国人材の積極的な登用も、人手不足対策として重要なポイントであることがわかります。これらに関する制度整備も、企業が勝ち残っていくためには必要な取組みでしょう。

黒柴 夢ちゃんから一言

みなさん こんにちは
まだ寒さが残る中、春の気配を感じる頃となりましたね。



3月は旧暦で「弥生(やよい)」
とも言います。
弥(いや)は「いよいよ、
ますます」、生(おい)は
「生い茂る」を意味し、
もともとは草木が芽吹くことを弥生(いやおい)
と言っていたものが転じたそうです。

ゆめちゃん