

1. 令和6年大卒求人初任給（労働新聞社調べ）
2. 育児休業給付金の期間延長手続の見直しについて
3. 「両立支援等助成金」における業務を代替する体制の整備への支援を拡充

1. 令和6年大卒求人初任給（労働新聞社調べ）

労働新聞社は、令和6年3月卒業見込みの大学生を対象にインターネットなどで公開されている求人初任給の水準調査を実施しております（2023.6.14労働新聞ニュースより）。詳細は以下のとおりです。

業種・職種別の大卒平均初任給

（単位：円）

業種	技術系	事務・企画系		営業職	
		総合職	一般職		
建設・不動産	250,991	268,448	216,323	/	
メーカー	242,124	232,563	204,968		
金融・保険	} その他 サービス 255,572	250,363	216,097		
IT・情報処理		275,463	-		
商社・卸売		263,664	212,953		
運輸・倉庫		236,022	199,533		
流通・小売		231,585	※2社以下の ため表示せず		
その他		235,889			
計	250,373	249,844	209,225		258,309

同一企業による令和5年卒の募集額との比較では1万7,807円増加し、75.9%もの企業が初任給の引き上げを実施しています。また、例年以上に業種間の差が目立つ結果となっています。世間相場をご確認いただき、優秀な人材を獲得するための採用戦略へご活用ください。

2. 育児休業給付金の期間延長手続の見直しについて

現行の育児休業給付金の延長制度について、保育所に入所する意思がないにもかかわらず、育児休業給付の延長目的で自治体に入所を申し込む者がおり、これが自治体の負担となっていると見直しの要望が出ていました。そのため令和7年4月1日より、延長の手続きが次のように見直されます。

（現行の確認書類） ※引き続き現行の要件も確認

市区町村が発行する保育所等の利用ができない旨の通知（入所保留通知書、入所不承諾通知書など）
（要件）

- ・保育所等における保育の利用を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われないこと
 - ※入所申込年月日が1歳（1歳6か月）に達する日以前となっていること
 - ※入所希望日が1歳（1歳6か月）に達する日の翌日以前となっていること
 - ※市区町村が発行する保育所等の利用ができない旨の通知がなされていること
 - ※理由なく内定辞退を行っていないこと

+

（本人の申告内容等に基づき、ハローワークにおいて延長の適否を判断）

（追加される確認書類）

本人が記載する申告書

市区町村に保育所等の利用申込みを行ったときの申込書の写し

（追加要件）

- ・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
 - ※申し込んだ保育所等が、合理的な理由なく自宅又は勤務先から遠隔地（※具体的な判断基準が定められる予定です）の施設のみとなっていないこと
 - ※市区町村に対する保育利用の申込みに当たり、入所保留となることを希望する旨の意思表示を行っていないこと

3. 「両立支援等助成金」における業務を代替する体制の整備への支援を拡充

「両立支援等助成金」は、仕事と育児を両立しやすい職場環境整備に取り組む事業主を支援する制度です。2024年1月より「育休中等業務代替支援コース」を新設し、育児休業や育児のための短時間勤務制度がより利用しやすくなるよう、業務を代替する体制の整備への支援を拡充しました。

※2024年1月1日以降に、育児休業（産後休業から引き続き休業する場合は、産後休業）または育児のための短時間勤務制度の利用を開始した場合に適用されます。

拡充 ①育児休業取得者の業務を代替する周囲の労働者に手当を支給した場合	
代替する労働者に支給した手当の額に応じて、助成金が増えます。	
(主な支給要件)	以下①②の合計額を支給(最大125万円)
1. 代替業務の見直し・効率化	①業務体制整備経費: 5万円(育休1か月未満の場合は2万円)
2. 手当制度等を就業規則等に規定	②手当支給総額の3/4(※1)(上限10万円/月、12か月まで)
3. 7日以上の子育て休業取得	
4. 業務代替者への手当等の支給	
※1 プラチナくるみん認定事業主には4/5に割増されます。	

新設 ②短時間勤務中の業務を代替する周囲の労働者に手当を支給した場合	
育児のための短時間勤務制度利用中の労働者の業務代替への手当支給について、新たに助成金の対象となりました。	
(主な支給要件)	以下①②の合計額を支給(最大110万円)
1. 代替業務の見直し・効率化	①業務体制整備経費: 2万円
2. 手当制度等を就業規則等に規定	②手当支給総額の3/4(上限3万円/月、子が3歳になるまで)
3. 1か月上の短時間勤務利用	
4. 業務代替者への手当等の支給	

拡充 ③育児休業取得者の代替要員を新規雇用(派遣受入含む)で確保した場合	
代替要員が業務を代替した期間に応じて、助成金の支給額が増額されます。	
(主な支給要件)	代替期間に応じた額を支給(※2)
1. 代替要員を新規雇用または派遣で確保	最短: 7日以上14日未満 9万円
2. 7日以上の子育て休業取得	最長: 6か月以上 67.5万円
3. 代替要員が業務を代替	
※2 プラチナくるみん認定事業主は助成額が加算されます。7日以上 14日未満: 11万円、6か月以上: 82.5万円など	

加算 一定の場合に助成金の支給額が加算されます	
A. 有期雇用労働者加算	
①～③の助成金の対象の子育て休業取得者や短時間勤務制度の利用者が有期雇用労働者の場合に、支給額が 10万円加算 されます。※業務代替期間が1か月以上の場合に限りです。	
B. 育児休業等に関する情報公表加算	
自社の育児休業取得状況等に関する情報を指定のサイト上で公表した場合、支給額が 2万円加算 されます。 ※最初の1回に限り対象となります。	

注意事項

⇒支給人数・年数の上限は、①～③の助成金を全てあわせて以下となります。

- ・ 育児休業取得者と制度利用者の合計で1年度10人まで
- ・ 初回の対象者が出てから5年間

⇒同一労働者の同一の子に係る育児休業については、①と③の助成金はいずれか一方かつ1回のみ対象となります。また同一の子に係る短時間勤務も、②の助成金は1回のみ利用可能です(ただし、支給申請は1年ごとに行います)。

⇒①③の助成金は、同一の子育て休業について、

- ・ 出生時両立支援コース(第1種)※男性の子育て休業(子の出生後8週間以内、連続5日以上)が対象
- ・ 育児休業等支援コース(育休取得時、職場復帰時)※男女の子育て休業(連続3か月以上)が対象のいずれか一方と併用可能です。