

2025年3月号

細川社会保険労務士 事務所便り

連絡先 : 〒980-0022 仙台市青葉区五橋 1-1-58-216

電話 : 022-343-7527 FAX : 022-343-7528

2026 年度高卒人材採用に関する確認ポイント

◆採用スケジュール

2026 年 3 月新規高等学校卒業者の選考日程は、下記のとおりです。

- ・ハローワークによる受付開始：6 月 1 日
- ・学校への求人申込みおよび学校訪問開始：7 月 1 日
- ・生徒の応募書類提出開始：9 月 5 日（沖縄県は 8 月 30 日）
- ・就職試験（選考開始）および内定開始：9 月 16 日

高卒人材の募集は、ハローワークで求人受付をした上で高校への求人申込みをするなど、大学新卒者や中途採用と異なるため、あらかじめ確認しておきましょう。

◆応募書類に変更あり

厚生労働省の履歴書様式例から性別欄が削除されたこと等を踏まえ、全国高等学校統一応募用紙が、2026 年度より見直されます。履歴書と調査書とで、それぞれ次のような変更点があります。

◆履歴書の変更点

- 1 「性別欄」を削除
- 2 「学歴・職歴欄」を「在籍校欄」と「職歴欄」に変更
- 3 「趣味・特技欄」を削除
- 4 「志望の動機欄」を「志望の動機・アピールポイント欄」に変更

「志望の動機欄」には「志望の動機、自己PR、特技等を記入すること」、また「備考欄」には資格や校内外の諸活動、志望の動機・アピールポイント等「以外で記入したい事項がある場合に記入すること」とされています。

◆調査書の変更点

- 1 「総合的な学習の時間」を「総合的な探究（学習）の時間」に変更
- 2 「身体状況欄」を削除
- 3 「本人の長所・推薦事由欄」を「本人のアピールポイント・推薦事由等欄」に変更
- 4 「特記事項欄」を追加
- 5 押印を削除

「特記事項欄」は、「休学の期間がある場合」「職業の特性等において必要な要件として、身体状況（視力及び聴力など）及び配慮事項の記載が求められる場合」などに記入すること、とされています。

【厚生労働省「令和 8 年 3 月新規高等学校卒業者の就職に係る採用選考期日等を取りまとめました」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/press20240206_job_application_schedule_of_2025_high_school_graduates_00001.html

【厚生労働省「第 34 回高等学校就職問題検討会議」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jakunen/33th_comm_itee_on_problems_of_highschool_graduates_jobseeking_20240206_00001.html

企業に求められるスポットワークの就業整備 ～連合「スポットワークに関する調査 2025」より

空いた時間を利用して、短時間・単発で雇用されて働く「スポットワーク」の就業件数が増えていることを踏まえ、この度、日本労働組合総連合会（連合）は、インターネットリサーチにより、スポットワークで働いているまたは働いたことのある15歳以上を調査し、1,000名の有効サンプルを集計した結果を公表しました。

◆調査結果のポイント

- 1 スポットワークで働こうと思った理由について、1位「生活のための収入確保」、2位「空き時間の有効活用」、3位「すぐに賃金が受け取れる」。また、応募の際、契約形態の確認をしているかという質問では、40%近くが「確認していない」と回答。
- 2 1日で複数のスポットワークを行ったことがある割合は24.8%で、その際の就労時間は平均4.9時間。8時間以上と回答した割合が15.3%あり。
- 3 1か月あたりの収入については、「5千円未満」（22.6%）が最も多く、平均では「2.8万円」。
- 4 就業先から、業務内容や賃金等の労働条件について説明を受けたことがないと回答した割合は24.5%。けがや事故防止については34.4%が受けたことがないと回答。どの就業先でも「労働条件通知書」が交付されたという人は30.9%にとどまる。
- 5 仕事上のトラブルについては46.8%が経験しており、最も多いのが「仕事内容が求人情報と違った」（19.2%）、次いで「業務に関して十分な指示や教育がなかった」（17.7%）。
- 6 スポットワークの就業環境について、必要だと感じることとして、「業務内容についての十分な説明」、「就業条件の向上」、「嫌がらせやハラスメントに対する通報窓口の整備や周知」などがあげられた。

情報通信技術により、仕事を探してお金を稼ぐことが簡単にできるようになりました。その影響で、働くこと自体に慣れていない10代の利用が増えています。雇う側としても、人手不足を解消するためにも上手に活用したいところです。極力トラブルを避けるためにも、企業の説明責任や環境整備が求められます。

【連合「スポットワークに関する調査 2025」】

<https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20250123.pdf>

令和7年3月大学等卒業予定者の就職内定状況と第二新卒採用の活発化

◆大学生の就職内定率は 84.3%

厚生労働省と文部科学省の共同調査による令和7年3月大学等卒業予定者の就職内定状況（令和6年12月1日現在）によれば、大学生の就職内定率は84.3%（前年同期差▲1.7ポイント）となりました。また、短期大学は65.2%（同▲1.5ポイント）、大学等（大学、短期大学、高等専門学校）全体では83.1%（同▲1.7ポイント）、大学等に専修学校（専門課程）を含めると82.0%（同▲1.6ポイント）となっています。

◆第二新卒の採用が活発化

昨年より就職内定率は微減したものの、引き続き売り手市場が続く中、現在、新卒入社から3年以内に転職する「第二新卒」の採用意欲が増しています。

エン・ジャパンが「若手人材の採用」についてアンケートを実施し、300社から回答を得た調査結果によれば、第二新卒を採用したい企業は63%と過半数を占めているそうです。

人手不足の中、採用予定人数を充足できない企業が多いこと、早期離職への抵抗感が薄くなってきていること、社会人としての常識やビジネスマナーをすでに習得していることにメリットを感じる企業が多いことなどから、大企業などでも第二新卒の採用に積極的な企業が増加しているようです。

◆人手不足への対応

現在、多数の大手企業による新卒採用者の初任給引上げの方針が報道されるなど、人材獲得競争が激化しているところです。

人手不足への対応は、引き続き企業にとって重要な検討課題となっていくことが予想されます。自社の現況を分析し、積極的に対策をとっていく必要があるでしょう。

【厚生労働省「令和7年3月大学等卒業予定者の就職内定状況（12月1日現在）を公表します】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11805001/001378436.pdf>

【エン・ジャパン「若手人材の採用」に関する意識調査】

<https://corp.en-japan.com/newsrelease/2025/40165.html>

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7年度の雇用保険料率>

(赤字は変更部分)

事業の種類	① 労働者負担 (失業等給付・ 育児休業給付の 保険料率のみ)	② 事業主負担	③		①+② 雇用保険料率
			失業等給付・ 育児休業給付の 保険料率	雇用保険二事業 の保険料率	
一般の事業	5.5/1,000	9/1,000	5.5/1,000	3.5/1,000	14.5/1,000
(令和6年度)	6/1,000	9.5/1,000	6/1,000	3.5/1,000	15.5/1,000
農林水産・※ 清酒製造の事業	6.5/1,000	10/1,000	6.5/1,000	3.5/1,000	16.5/1,000
(令和6年度)	7/1,000	10.5/1,000	7/1,000	3.5/1,000	17.5/1,000
建設の事業	6.5/1,000	11/1,000	6.5/1,000	4.5/1,000	17.5/1,000
(令和6年度)	7/1,000	11.5/1,000	7/1,000	4.5/1,000	18.5/1,000

(枠内の下段は令和5年4月～令和7年3月の雇用保険料率)

※ 園芸サービス、牛馬の育成、酪農、養鶏、養豚、内水面養殖および特定の船員を雇用する事業については一般の事業の率が適用されます。

令和5年以來の変更となります。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」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/001401966.pdf>

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り組みでしょう。

【独立行政法人労働政策研究・研修機構「人手不足とその対応に係る調査（事業所調査）—小売・サービス事業所を対象として—】

<https://www.jil.go.jp/institute/research/2024/248.html>

20代・30代のビジネスパーソン 900人に聞いた「入社後ギャップ」 ～エン・ジャパン調査より

エン・ジャパン株式会社が、運営する若手ハイキャリア向けスカウト転職『AMBI』上で、39歳以下のユーザーを対象に「入社後ギャップ」についてアンケートを実施し、929名から回答を得ました。以下、概要をご紹介します。

◆約9割が「入社後にギャップを感じた経験がある」と回答。良いギャップ・悪いギャップいずれも上位に「職場の雰囲気」と「仕事内容」がランクイン

「入社後にギャップを感じた経験はありますか？」と伺うと、87%が「ある」と回答しました。入社後ギャップを感じたことがある方に、「想定より良かったギャップ」を伺うと、上位は「職場の雰囲気」（40%）、「仕事内容」（31%）。「想定より悪かったギャップ」でも、「仕事内容」（39%）、「職場の雰囲気」（38%）が上位に並びました。想定よりも悪かったギャップにおいては、男性よりも女性のほうが「仕事量」で10ポイント、「勤務時間・休日休暇」で9ポイント高い結果となりました。「想定通りだったギャップ」のトップは「勤務地」（37%）でした。

◆半数以上が「事前に防げるギャップではなかった」と回答

入社後ギャップを感じたことがある方に、「入社前の企業調べの段階で、事前に防げたギャップだったと思いますか？」と伺うと、42%が「そう思う」（そう思う：8%、どちらかと言うとそう思う：34%）と回答しました。一方、52%が「そう思わない」（そう思わない：24%、どちらかと言えばそう思わない：28%）と回答しており、半数以上の方が事前にギャップを防ぐことの難しさを感じているようです。

◆約7割が、入社後ギャップが理由で転職を考えた経験あり。転職を考える原因になったギャップ、トップは「職場の雰囲気」「仕事内容」

入社後ギャップを感じたことがある方に「ギャップが原因で転職したことはありますか？」と伺うと、34%が「転職したことがある」、33%が「転職はしていないが、転職活動をしたことはある」と回答しました。ギャップがきっかけで転職を考えたことがある方に、その原因になった一番のギャップポイントを伺うと、上位は「職場の雰囲気」「仕事内容」（34%）、「給与」（33%）でした。

【エン・ジャパン「20代・30代のビジネスパーソン 900人に聞いた「入社後ギャップ」調査—『AMBI』ユーザーアンケート—】

<https://corp.en-japan.com/newsrelease/2025/38619.html>

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 2,587 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 8,812 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。

【厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和 6 年 10 月末時点）】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_50256.html