

連絡先：〒260-0013

千葉県千葉市中央区中央2-9-8 千葉広小路ビル302

電話：043-307-5967

FAX：043-239-9847

e-mail：kabashima@lmcon.com

LMC 社労士事務所通信

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_highschool_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_committee_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で、「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.ituc-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」の採用意欲が増えています。

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/11805001/00137843_6.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>

従業員の不祥事発覚時の初動対応

◆初動対応の基本

従業員による不祥事が発覚した場合、企業がその対応を誤ると、社内外からの信用を大きく損ねてしまう可能性があります。被害を最小限とするために、基本的な対応策を押さえておきましょう。

① 担当者を選任し、事実関係を把握

まずは事実関係を迅速に把握することが重要です。担当者を選任し、調査に当たります。関係者へのヒアリングや関連資料の確認を通じて、正確な情報を収集しましょう。その際、誰が、どのように調査を行うのかには慎重な判断が必要です。専門家に相談することも視野に入れておきましょう。社外からの問合せが想定される状況であれば、対応方針を決めておくのも重要です。

② 情報開示とコミュニケーション

不祥事の実事が確認されたら、速やかに情報開示を行います。被害者、株主や取引先、従業員などに対して、誠実かつ透明性のあるコミュニケーション

を図ることが信頼回復の第一歩です。確かな事実に基づき、冷静かつ真摯に対応を行います。情報開示の範囲は事案によって異なりますが、社会的影響や被害者保護、再発防止の観点から判断していきます。

③ 被害者対応

不祥事によって被害を受けた方々への対応も重要です。被害者の立場に立ち、誠実に謝罪し、適切な補償を行うことで、企業の責任を果たします。信頼を取り戻すためには、迅速かつ誠実な対応が不可欠です。

◆再発防止に取り組む

初動対応のあとは、原因を徹底調査し、内部統制の強化や従業員教育など、再発防止に取り組むことが重要です。従業員の不祥事など考えたくないことかもしれません。ですが、誤った対応をしないよう、準備をしておくことが大切です。

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。

<令和7年度の雇用保険料率>

(赤字は変更部分)

事業の種類	負担者		② 事業主負担		①+② 雇用保険料率
	① 労働者負担 (失業等給付・育児休業給付の保険料率のみ)		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	14.5/1,000
(令和6年度)	6/1,000		9.5/1,000	6/1,000	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	16.5/1,000
(令和6年度)	7/1,000		10.5/1,000	7/1,000	17.5/1,000
建設の事業	6.5/1,000		11/1,000	6.5/1,000	17.5/1,000
(令和6年度)	7/1,000		11.5/1,000	7/1,000	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。

◆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」】

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

厚生労働省「グッドキャリア企業アワード」 受賞企業の取組事例

◆キャリア形成・能力開発の重要性

社会情勢・雇用環境が変わるなか、労働者一人ひとりが自身のキャリア形成を自立的に行うことが重要になっています。また、従業員のキャリア形成や能力開発を支援することは、採用強化・定着・離職防止の観点からも、事業主にとっても重要です。

一方で、厚生労働省が昨年6月に公表した「能力開発基本調査」の結果において、「キャリアコンサルティングを行うしくみを、正社員に対して導入している事業所」が41.6%(前回より3.6ポイント低下)であったことや、「能力開発や人材育成に関して、何らかの問題があるとする事業所」は79.8%と大きな割合を占めたことなどからも、企業が従業員のキャリア形成支援に苦慮している・施策が不十分な現状がうかがえます。

◆厚生労働省「グッドキャリア企業アワード」とは

厚生労働省は、従業員の自立的なキャリア形成支援を行っている企業を表彰し、その理念や取組内容などを広く発信することでキャリア形成支援の重要性を普及・定着させることを目的に、「グッドキャリア企業アワード」を実施しています(平成24年度から27年度までは「キャリア支援企業表彰」として実施。平成28年度に「グッドキャリア企業アワード」に呼称を変更。これまでに103社を表彰。なお、令和2年度以降は隔年で実施)。

今年は、大賞(厚生労働大臣表彰)5社、イノベーション賞(厚生労働省人材開発統括官表彰)10社が選ばれました(昨年11月に発表)。

◆受賞企業の取組事例

同アワードのウェブサイトでは、「受賞企業の“人が育つ仕組み”」として、受賞企業の取組事例を公表しています。例えば以下のような取組みについて、その内容や理念、実際の効果などがまとめられています。

- ・経営層との議論の場づくり、マネジメント研修の実施
- ・多様な研修受講機会の提供
- ・退職理由の分析と活用
- ・キャリアコンサルタントの活用
- ・1 on 1 面談の実施
- ・能力評価の実施
- ・資格取得支援制度の導入

上記の取組事例では、さまざまな業種・規模の事例が掲載されており、参考になるところもあると思いますので、ご覧になってみてはいかがでしょうか。

【厚生労働省「グッドキャリア企業アワード」】
<https://www.mhlw.go.jp/career-award/>

【厚生労働省「令和5年度『能力開発基本調査』の結果を公表します」】
https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/newpage_00159.html

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。

【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>

出所者を雇う協力雇用主に対する支援制度

◆協力雇用主とは？

刑務所や少年院の出所者、保護観察者などを雇用し、または雇用しようとする意思があるとして保護観察所に登録した民間事業主のことです。協力雇用主は、就労機会の提供だけでなく、社会生活の指導や助言をする役割も担います。全国で約2万5,000社が登録していますが、実際に雇用している会社は4%ほどです。

協力雇用主になるためには、保護観察所（国）に登録する必要がありますので、まずは事業所の所在地を管轄する保護観察所に連絡します。その際、協力雇用主から暴力団を排除するため、役員等名簿、登記事項証明書等の提供が求められます。

◆協力雇用主が出所者を雇うまでの流れ

①保護観察所に登録して協力雇用主になる⇒②ハローワークに求人をかける（制度上、保護観察所からは出所者の紹介はないため）⇒③ハローワークに応募した出所者を雇用する

◆協力雇用主に対する支援制度

① 保護観察所による相談支援

本人への接し方や配慮すべき事項等については、保護観察所が相談に乗ってくれます。具体的には、心理学・教育学・社会学等の専門的知識をもつ国家公務員である保護観察官や地域性・民間性をもつボランティアである保護司から助言等を受けることができます。

② 協力雇用主に対する刑務所出所者等就労奨励金

実際に雇用し、就労継続に必要な生活指導や助言などを行う協力雇用主に対し、年間最大72万円の奨励金が支払われます。

条件として、労災保険・雇用保険の加入手続きを行っていることなど、一定の要件を満たす必要があります。また、協力雇用主は、就労継続のための指導等（挨拶や言葉遣いの重要性を説き、具体例を用いて人への接し方について助言を行うなど）と、指導等内容の報告が求められます。

③ 公共工事等の競争入札における優遇制度

地方自治体の間で公共工事等の競争入札における協力雇用主に対する優遇制度の導入が広がっており、その場合、優遇を受けられることがあります。

【法務省「協力雇用主」】

https://www.moj.go.jp/hogo1/soumu/hogo02_00030.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-](https://corp.en-japan.com/newsrelease/2025/38619.html)

[japan.com/newsrelease/2025/38619.html](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

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になります。

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、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。

【一般社団法人日本経済団体連合会「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結果」】

<https://www.keidanren.or.jp/policy/2025/004.pdf>

3月の税務と労務の手続 [提出先・納付先]

10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]

17日

- 個人の青色申告承認申請書の提出 <新規適用のもの> [税務署]
- 個人の道府県民税および市町村民税の申 [市区町村]
- 個人事業税の申告 [税務署]
- 個人事業所税の申告 [都・市]
- 贈与税の申告期限<昨年度分> [税務署]
- 所得税の確定申告期限 [税務署]
- 確定申告税額の延納の届出書の提出 [税務署]
- 財産債務調書、国外財産調書の提出
- 総収入金額報告書の提出 [税務署]

31日

- 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]
- 個人事業者の消費税の確定申告期限 [税務署]

