

# 奥見社労士事務所だより



奥見社会保険労務士事務所

〒531-0072

大阪市北区豊崎 3-20-9 三栄ビル 6F

TEL 06-6147-5565 / FAX 06-6147-4164

E-Mail [info@dkps.co.jp](mailto:info@dkps.co.jp)

URL <https://okumi-sr.com/>

## 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	②	③+④		①+②
	労働者負担 (失業等給付・ 育児休業給付の 保険料率のみ)	事業主負担	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	雇用保険料率
一般の事業	<b>5.5/1,000</b>	<b>9/1,000</b>	5.5/1,000	3.5/1,000	<b>14.5/1,000</b>
(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	<b>6.5/1,000</b>	<b>10/1,000</b>	6.5/1,000	3.5/1,000	<b>16.5/1,000</b>
(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	<b>6.5/1,000</b>	<b>11/1,000</b>	6.5/1,000	4.5/1,000	<b>17.5/1,000</b>
(令和6年度)	7/1,000	11.5/1,000	7/1,000	4.5/1,000	18.5/1,000

(特内の下段は令和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>

## 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 P R、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](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](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jakunen/33th_committee_on_problems_of_highschool_graduates_jobseeking_20240206_00001.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

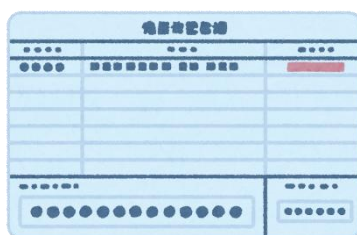
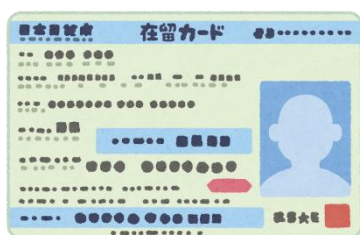
国籍別ではベトナムが最も多く 57 万 708 人で、外国人労働者数全体の 24.8% を占めています。次いで中国 40 万 8,805 人（全体の 17.8%）、フィリピン 24 万 5,565 人（全体の 10.7%）の順となっています。

### ◆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](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、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たいはいかかでしょうか。

【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>

