2025年3月号

News Letter

2025年3月号のニュースレターをお届けします。

掲載内容に関してご不明点等があれば、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

- ◆ 令和7年度の雇用保険料率
- ◆ 従業員の不祥事発覚時の初動対応
- ◆ 2026年度高卒人材採用に関する確認ポイント
- ◆ 人手不足対策に欠かせないデジタルリテラシーの向上
- ◆ 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
- ◆ 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

武智社会保険労務士事務所
労働保険事務組合 みどり労務研究会

連絡先：〒820-0609 福岡県嘉穂郡桂川町吉隈 580 番地

電話：0948-65-2134 FAX：0948-65-2322

E-mail：green-sr815@e-mail.jp

HP：http://www.sr-takechi.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 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			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>

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

不祥事の事実が確認されたら、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が、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。

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。

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

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告 [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]