

**建設業における
新規高等学校卒業予定者等
の採用選考の基本情報**

令和8年6月

一般社団法人 全国建設業協会

目 次

I 新規高等学校卒業予定者の採用選考について

- ① 令和8年度新規高等学校卒業者の選考採用活動の流れ
- ② 令和8年度新規高等学校卒業の「就職問題検討会議における申し合わせ事項等」
(令和9年3月卒業者の応募・推薦について)※都道府県別
- ③ 公正な採用選考の基本
 - (1) 採用選考の基本的な考え方
 - (2) 公正な採用選考を行うためには…
 - (3) 採用選考時に配慮すべき事項

II 建設業における雇用管理の現状（採用関連事項抜粋）

III 参考資料

- ① 全国高等学校統一用紙 令和8年度版(参考1)
- ② 全国高等学校統一用紙の変更点(履歴書・調査書※令和7年度から)(参考2)
- ③ 厚生労働省履歴書様式例(参考3)
- ④ 採用選考時に配慮すべき事項(参考4)
- ⑤ ユースエール認定制度と認定企業の好事例(参考5)
- ⑥ 厚生労働省 女性の活躍・両立支援 総合サイト(参考6)
- ⑦ 文部科学省 工業高校を始めとした専門高校の紹介取組(参考7)
- ⑧ 建設産業人材確保・育成推進協議会の取組(参考8)

IV 関係指標

- ① 総人口、生産年齢人口の将来推計※都道府県別
- ② 新規高等学校卒業予定就職希望者数の推移※都道府県別
- ③ 新規学卒者の所定内給与額の推移※学歴別・都道府県別
- ④ 新規学卒者(令和8年3月卒業者)の初任給情報(速報版)※学歴別・産業別(全国)
- ⑤ 経済産業省「産業構造審議会 経済産業政策新機軸部会2040年の就業構造推計
(改訂版)」

I 新規高等学校卒業予定者の採用選考について

1 長期的視点に立った採用計画の策定

都道府県別の生産年齢人口や新規高等学校卒業予定者数、就職希望者数の推移、自社の社員の年齢構成、また、育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法等の関連法も踏まえて、長期的視点に立った採用計画を策定することが必要です。都道府県ごとの求職者(希望者)の動向を踏まえた、的確な採用選考と積極的な採用活動を実施することが重要です。

2 新規高等学校卒業予定者の年間の採用スケジュールに沿った採用選考活動の実施

採用選考活動に出遅れが生じないように、年間の採用スケジュールを策定し、的確かつ迅速に活動することが必要です。早期に求人票を出すこと、採用選考後、速やかに内定通知を出すこと等により、優秀な人材を確保できる可能性が高まります。また、継続的な活動により、学校や求職者に安心感を与え、地域の信頼を高めることが重要です。

3 都道府県別の「高等学校就職問題検討会議」(新規高等学校卒業予定者の採用選考ルール)の申し合わせ事項の遵守

都道府県ごとに決定した新規高等学校卒業予定者の採用選考に関するルール(求人申込手続・期日、採用選考の開始日、複数の企業への応募時期等)を遵守することが必要です。

4-1 「求人申込書・青少年雇用情報」の記載内容の充実(建設業の魅力をPR)

ハローワークの求人申込書(求人票)・青少年雇用情報(注)は、建設業としての自社の魅力を学校・生徒・親に無料でPRできる貴重な資料です。自社の魅力(業務内容、将来性、職場内の環境、若者支援・女性活躍・両立支援等)を正確に記載し、生徒等に伝えることが重要です。求人票・青年雇用情報の記載については、社内で十分に検討いただいた内容を記載し、建設業における自社の魅力が十分にPRできているか、社長が率先して社内で確認いただくことが望ましいです。

(注)新卒者を採用する企業が労働条件に加えて、平均勤続年数や研修の有無等幅広い職場情報を提供し、新卒者が職場風土を十分理解した上で就職先を選択できるようにする情報のこと。

4-2 建設業としての自社の魅力の積極的PR内容の例

賃金、休暇の状況に加え、それ以外の建設業としての自社の魅力を積極的にPRすることが重要です。

例えば、地元志向の生徒にとっては、地域の守り手として社会になくてはならない重要な仕事であること、公共工事受注状況等からみた自社の安定性・将来性・知名度、ICT導入先端企業であること、建設業関連の資格取得に関する支援制度が充実していること、昇任・昇給制度、退職金制度があること等労働環境が整備されていること、各種認定マーク

取得等している若者や女性に理解のある企業であること等自社の魅力をPRすることが重要です。

また、ユースエール認定、くるみん認定、プラチナくるみん認定及びトライくるみん認定、えるぼし認定、プラチナえるぼし認定の取得企業については、求人票に認定マークを表示できます。CCUS登録企業の中には、令和7年12月より始まった「建設技能者を大切にす
る企業の自主宣言制度」の『宣言・取組』を進めている企業もあり、建設業へ入職を目指す
求職者に対しての働き方改革や処遇改善等に意欲的な企業として、これら認定マークや愛
称を表示等することは、大きなPRとなります。新規高等学校卒業予定者の中には、面接等
で質問をしたり、これら認定取得の有無等を企業選びの参考としています。

建設企業においては、求人票での企業情報の積極的提供に加え、企業ホームページやS
NS、PRパンフレット等の記載内容・情報提供手法についても、新規高等学校卒業予定者等
に対して自社の魅力を十分にPRできる内容となっているか、改めて見直し・確認すること
が必要です。

5 応募前職場見学会、職場体験機会提供の積極的実施

新規高等学校卒業予定者に、建設業としての自社の事業内容、職場環境や自社の魅力を
知ってもらうため、積極的に実施することが望ましいです。

6 地域における学卒者の職業意識、就職動向等を踏まえた採用手続きの弾力的運用

地域における新規高等学校卒業者を含んだ学卒者の職業意識、就職動向等を把握し、そ
れに対応するため、社内の採用手続きを見直すことにより、採用の可能性を高めることが
できます。具体的には指定校制、卒業後3年以内の者の新卒採用、地域限定正社員制度、通
年採用や秋季採用制の導入等が考えられます。

7 学校・行政機関との連携強化・活用促進

学校の先生・生徒に企業の魅力を知ってもらうため、企業と学校の良い関係を構築す
ることが重要です。また、ハローワークが行う新規高等学校卒業予定者の求人企業説明会、
就職合同説明会に参加したり、ハローワークから新規学卒予定者の就職動向等に関する情
報を収集することも重要です。

なお、大学生等に対しては、都道府県ごとに設置されている新卒応援ハローワークを利用
して企業の情報を提供・PRすること等により企業の信用を高めることも重要です。

※企業がハローワークや新卒応援ハローワークを利用するのは無料です。

8 労働関係法令の遵守、公正な採用選考の実施

労働関係法令を遵守し、公正な採用選考を実施することは、新規高等学校卒業予定者の
採用選考の基本です。不適切な対応が後々の採用活動にも影響するおそれがあります。

①令和8年度新規高等学校卒業者の選考採用活動の流れ【選考開始前】

【☆重要☆】

「②求人票の返戻」を7月1日に希望する場合には6月早々に提出完了する必要のある地域もあります！
 (期日の締切あり※所管ハローワークに確認)
 ※期日後の申込みは、順次の返戻となっていきます

【☆重要☆】

ハローワークの窓口では、わかりやすい記載方法のアドバイスを行っていますので、是非ご利用ください！
 また、「求人申込説明会」や「説明動画の視聴」を実施しているハローワーク(労働局)もありますので、適宜ご確認ください！

自社の魅力をどうPRするか
 社長が率先して社内で確認

【☆重要☆】

「求人申込書」は職種別に作成



6月1日以降 **POINT 1**

①求人申込書(高卒)のハローワークへの提出

※高校を指定する「指定校求人」と指定しない「公開求人」があります

ハローワーク

【☆重要☆】

推薦依頼校がある場合は「推薦依頼高校一覧」の提出が必要

POINT 1

求人票は、生徒、親、先生に**企業の内容をPRできる貴重な資料**です。
 賃金、休暇に加え、将来性、新入社員への丁寧な指導、福利厚生等貴社の魅力を十分にPRしてください。
 ※さまざまな調査・ヒアリングでは、「親」へのPRや安心感を与えることも大切！と意見あり。

・学校の事前了解(アポイント)をとっての学校訪問
 ・自社のPRのためのホームページや動画、パンフレットを作成・提出
 ※すでに進路相談等は始まっており、積極的な生徒はホームページやSNSを利用し、企業研究を始めています！

7月1日以降

②求人票の返戻

※確認印を押印した求人票の返戻

【☆重要☆】

高校に持参する求人票は、ハローワーク受付印の押印があるものが必要

学校訪問や郵送により
 求人票のコピーを提出

学校に持参して先生にPR

③求人票の学校への送付

高校

POINT 2

〔応募前職場見学〕



合同説明会への参加



【☆重要☆】

求人票提出後に実施(時期は夏休み期間中など、学校行事に影響の少ない時期に)
 ※採用選考でないため、参加有無を採用の判断基準としないこと(生徒に書類を求めない、状況聴取などに繋がる質問、内定と受け取られるような話はしない)

POINT 2

生徒に応募先選定・確認の機会をできる限り与えるため、積極的な受入れを検討してください。
 応募前職場見学で応募先企業を決定する生徒が多くなります。
 ※年齢の近い先輩方が活躍している姿に刺激と勇気(不安な気持ちを解消)をもらえる！と意見あり。

①令和8年度新規高等学校卒業者の選考採用活動の流れ【選考開始後】

9月5日以降(沖縄県は8月30日以降)

④応募書類の受領

高校

生徒の推薦・応募(「全国高等学校統一応募用紙」を使用)
 ※令和7年度から一部変更あり
 (「性別」「趣味・特技」などの欄が削除)
 ※ほとんどの都道府県で当初は1人1社の応募

【☆重要☆】
 9月16日以降、速やかに選考を実施

9月16日以降

⑤採用選考

※公正な採用選考に注意

【☆重要☆】
 書類選考のみで採否決定することは×
 面接試験により「能力・適性」を判定し総合的な評価により採否を決定してください
 (学力試験・作文は職務との関係や求める職種の業務遂行上に必要な適正・能力等を判断するために実施)
 応募書類は「全国高等学校統一用紙」を使用
 (他を求めることは×)

【☆重要☆】
 採否は選考後速やかに決定し、
 学校と本人宛てに通知書を作成
 2通を学校へ送付(遅くとも7日以内)
 ※不採用通知が遅れると
 生徒が他社へ応募する機会が
 大きく失われます
 ※不採用理由を具体的に記入した
 書類も送付



⑥内定通知

高校

【☆重要☆】
 「新規高等学校卒業生採用内定状況報告書」を提出



⑦内定状況報告

ハローワーク

採用予定数に満たない場合、
 追加募集していることをPR

10月以降(都道府県による)

POINT
 3

⑧追加募集開始

高校



生徒の推薦・応募
 ※以降1人複数社応募可能となる
 (複数応募の解禁時期は地域ごとに異なる)

POINT3 追加募集の仕組みを積極的にご活用ください。
 その際は、改めて学校に求人票を送付する等追加募集していることを積極的にPRしてください。
※例年9月末時点では募集で就職先が決まっている生徒は60%程度です。
2次募集を実施する場合は、改めて高校にアピールすることが大切です。
 ※継続的な採用が次年度以降の在校生(就活生)や先生方にも安心感を与え、次回活動にも効果的です。

【参考】新規大学等卒業者の募集採用の流れ
 2/1求人申込、3/1広報活動の開始、4/1求人公開、6/1選考活動、10/1採用内定

資料:厚生労働省通知・HP資料等から全建で加工して作成

②都道府県高等学校「就職問題検討会議における申し合わせ事項等」(令和9年3月卒業者の応募・推薦について)

令和8年6月現在

		当初から 複数応募可	1人1社制実施月		備 考
			9月まで	10月まで	
1	北海道			○	11/1以降1人2社まで応募・推薦可能。ただし、就職面接会で応募する場合は期間にとわられず1人2社以上応募・推薦を可能とする。
2	青森		○		10/1以降1人2社まで応募・推薦可能。ただし、県外企業に応募する場合は、応募先の都道府県の申し合わせを適用する。
3	岩手		○		10/1以降1人2社まで応募・推薦可能。
4	宮城		○		10/1以降1人3社まで応募・推薦可能。ただし、複数応募を不可とすることも可能。なお、県外企業に応募する場合は、応募先の都道府県の申し合わせを適用する。
5	秋田	○			当初から1人3社まで応募・推薦可能。ただし、県内求人事業所に限る。
6	山形		○		10/1以降1人3社まで応募・推薦可能。
7	福島		○		10/1以降募集事業主の承諾を得た場合に限り同時に2社まで応募可能。
8	茨城	○			当初から1人2社まで応募・推薦可能。ただし、指定校求人以外の公開求人、求人者が複数応募を認めた場合に限る。
9	栃木		○		10/1以降1人2社まで応募・推薦可能。
10	群馬		○		10/1以降1人2社まで応募・推薦可能。
11	埼玉	○			当初から1人2社まで応募・推薦可能。ただし、指定校求人以外の公開求人、求人者が複数応募を認めた場合に限る。県外企業に応募する場合は、応募先の都道府県の申し合わせを適用する。
12	千葉		○		10/1以降1人2社まで応募・推薦可能。ただし、県外企業に応募する場合は、応募先の都道府県の申し合わせを適用する。
13	東京		○		10/1以降1人2社まで応募・推薦可能。ただし、県外企業に応募する場合は、応募先の都道府県の申し合わせを適用する。
14	神奈川		○		10/1以降1人2社まで応募・推薦可能。

国土交通省を始めとした公的機関の調査報告や各団体・各社による実施・取組から得られたアンケート結果なども参考にホームページや職場見学をブラッシュアップすると効果的！
官民の採用に関する支援のサービスや助成金などを活用しながら自社の魅力発信を！

- ・実績や取引先は安定してる…
- ・生産性向上、ICT活用状況…
- ・処遇面は…、研修・教育は…
- ・うちの子は会社とともに成長できるか…
- ・うちの子は安全・健康で働き続けられるか…

- ・どんな仕事をするんだろう？
- ・どんなスキルをもった人が活躍できるんだろう？
(…自分にできるか、不安)
- ・どんな先輩がいるんだろう？
- ・評判のよい会社(…ライフワークバランス)



②都道府県高等学校「就職問題検討会議における申し合わせ事項等」(令和9年3月卒業者の応募・推薦について)

令和8年6月現在

		当初から 複数応募可	1人1社制実施月		備 考
			9月まで	10月まで	
15	新潟		○		10/1以降1人2社まで応募・推薦可能。
16	富山			○	11/1以降1人3社まで応募・推薦可能。ただし、県外企業に応募する場合は、応募先の都道府県の申し合わせを適用する。
17	石川			○	11/1以降複数社応募・推薦可能。
18	福井		○		10/1以降複数社応募・推薦可能。
19	山梨			10/14まで	10/15以降複数社応募・推薦可能。
20	長野			10/15まで	10/16以降1人2社まで応募・推薦可能。
21	岐阜			○	11/1以降1人2社まで応募・推薦可能。ただし、県外企業に応募する場合は、応募先の都道府県の申し合わせを適用する。
22	静岡			10/15まで	10/16以降1人3社まで応募・推薦可能。
23	愛知	○			当初から1人2社まで応募・推薦可能。ただし、指定校求人以外の公開求人、求人者が複数応募を認めた場合に限る。県外企業に応募する場合は、応募先の都道府県の申し合わせを適用する。なお、指定校求人への応募・推薦は10/31まで1社制。11/1以降は2社まで可能。
24	三重			○	11/1以降1人2社まで応募・推薦可能。
25	滋賀		○		10/1以降未充足求人に関し1人2社まで応募・推薦可能。
26	京都			10/15まで	10/16以降1人2社まで応募・推薦可能。
27	大阪	○			当初から1人2社まで応募・推薦可能。ただし、指定校求人以外の公開求人、求人者が複数応募を認めた場合に限る。
28	兵庫			○	11/1以降1人2社まで応募・推薦可能。ただし、県外企業に応募する場合は、応募先の都道府県の申し合わせを適用する。
29	奈良			○	11/1以降1人2社まで応募・推薦可能。
30	和歌山	○			当初から1人複数応募・推薦可能。ただし、求人者が複数応募を認めた場合に限る。県外企業に応募する場合は、応募先の都道府県の申し合わせを適用する。
31	鳥取		○		10/1以降1人2社まで応募・推薦可能。
32	島根			○	11/1以降1人2社まで応募・推薦可能。
33	岡山			○	11/1以降複数社応募・推薦可能。
34	広島		○		10/1以降複数社応募・推薦可能。
35	山口		○		10/1以降1人2社まで応募・推薦可能。
36	徳島			10/15まで	10/16以降1人2社まで応募・推薦可能。
37	香川		○		10/1以降複数社応募・推薦可能。ただし、県外企業に応募する場合は、応募先の都道府県の申し合わせを適用する。
38	愛媛		○		10/1以降1人2社まで応募・推薦可能。
39	高知		○		10/1以降事業所の了解のもと1人2社まで応募・推薦可能。
40	福岡			○	11/1以降1人2社まで応募・推薦可能。
41	佐賀		○		10/1以降求人者の承諾を得た場合に関し1人2社まで応募・推薦可能。
42	長崎			10/14まで	10/15以降複数社応募・推薦可能。
43	熊本			10/15まで	10/16以降1人2社まで応募・推薦可能。
44	大分		○		10/1以降1人2社まで応募・推薦可能。
45	宮崎		○		10/1以降1人2社まで応募・推薦可能。
46	鹿児島		○		10/1以降1人2社まで応募・推薦可能。ただし、「高校生のための就職面接会」を通じた応募は複数社応募可能。
47	沖縄	○			当初から1人3社まで応募・推薦可能。ただし、県外企業に応募する場合は、応募先の都道府県の申し合わせを適用する。

資料：厚生労働省各都道府県労働局HP及び電話確認から全建で作成

③公正な採用選考の基本

変更点

『応募用紙』について令和8年3月卒業者から適用
新規中学校「職業相談票(乙)」
新規高等学校「全国高等学校統一用紙」

(1) 採用選考の基本的な考え方

ア 採用選考は

- ・ 応募者の基本的人権を尊重すること
- ・ 応募者の適性・能力に基づいた基準により行うこと

の2点を基本的な考え方として実施することが大切です。

イ 公正な選考採用を行う基本は

- ・ 応募者に広く門戸を開くこと

求人条件に合致する全ての人が応募できるようにすることが大切です。

- ・ 応募者の適正・能力に基づいた採用基準とすること

応募者のもつ適性・能力が求人職種の職務を遂行できるかどうかを基準として採用選考を行うことです。就職の機会均等とは、誰でも自由に自分の適性・能力に応じて職業を選べることですが、このためには、雇用する側が公正な選考採用を行うことが必要です。

(2) 公正な採用選考を行うためには・・・

ア 公正な採用選考を行うことは、家族や生活環境に関する事などといった、応募者の適性・能力とは関係のない事項で採否を決定しないということです。

そのため、応募者の適性・能力に関係のない事項について、応募用紙に記入させたり、面接で質問することなどによって把握しないようにすることが重要です。これらの事項は採用基準としないつもりでも、把握すれば結果としてどうしても採否決定に影響を与えることになってしまい、就職差別((3) 採用選考時に配慮すべき事項)につながるおそれがあります。

イ なお、個人情報保護の観点からも、職業安定法第5条の5及び平成11年告示第141号により、社会的差別の原因となるおそれのある個人情報などの収集は原則として認められません。(注:これらの法令中の「公共職業安定所等」「職業紹介事業者等」には、「労働者の募集を行う者」も含まれます。)

ウ 『応募用紙』については、新規中卒者は「職業相談票(乙)」、新規高卒者は「全国高等学校統一用紙」(参考資料1)及び「統一用紙の変更点」(参考資料2)、「全国高等学校統一用紙の記入上の留意事項」を用いることとされています。

また、新規大卒者は「新規大学等卒業予定者用標準的事項の参考例」又は、「厚生労働省履歴書様式例」(参考資料3)、その他の求職者は「厚生労働省履歴書様式例」が示されており、事業主が独自に応募用紙やエントリーシート(インターネット上の応募入力画面)の項目・様式を設定する場合は、これら様式例等を参考とし、適性と能力に関係のない事項を含めないよう留意しましょう。

エ 『面接』を行う場合についても、職務遂行のために必要となる適性・能力を評価する観点から、あらかじめ質問項目や評価基準を決めておき、適性と能力に関係のない事項を尋ねないように留意しましょう。

また、応募者の基本的人権を尊重する姿勢、応募者の潜在的な可能性を見いだす姿勢で臨み、できるだけ客観的かつ公平な評価を行うようにしましょう。

オ 出自、障害、難病の有無及び性的マイノリティなど特定の人を排除しないことが必要です。特定の人を排除してしまうというのは、そこに予断と偏見が大きく作用しているからです。当事者が不当な取り扱いを受けることのないようご理解をいただく必要があります。

(3) 採用選考時に配慮すべき事項(参考資料4)

次の a や b のような適性と能力に関係がない事項を応募用紙等に記載させたり、面接で尋ねる、作文の題材とするなどによって把握することや、c のような採用選考の方法を実施することは、就職差別につながるおそれがあります。

<a. 本人に責任のない事項の把握>

- ・本籍・出生地に関すること(注:「戸籍謄(抄)本」や本籍が記載された「住民票(写し)」を提出させることはこれに該当します)
- ・家族に関すること(職業、続柄、健康、病歴、地位、学歴、収入、資産など)
- ・住宅状況に関すること(間取り、部屋数、住宅の種類、近隣の施設など)
- ・生活環境・家庭環境などに関すること

<b. 本来自由であるべき事項(思想・信条にかかわること)の把握>

- ・宗教に関すること
- ・支持政党に関すること
- ・人生観、生活信条などに関すること
- ・尊敬する人物に関すること
- ・思想に関すること
- ・労働組合(加入状況や活動歴など)、学生運動などの社会運動に関すること
- ・購読新聞・雑誌・愛読書などに関すること

<c. 採用選考の方法>

- ・身元調査などの実施(注:「現住所の略図等を提出させること」は生活環境などを把握したり身元調査につながる可能性があります)
- ・本人の適性・能力に関係ない事項を含んだ応募書類の使用
- ・合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断の実施

資料:厚生労働省HP・公表資料から作成

Ⅱ 建設業における雇用管理の現状（採用関連事項抜粋）

資料出所：厚生労働省「建設業における雇用管理現状把握実態調査報告書（令和7年度調査）」より

① 企業調査（総合、職別、設備工事業）

常用の若年（34歳以下）技能労働者の雇用状況に関する事項

（1）常用の若年技能労働者の募集方法

常用の若年技能者の募集方法は、「公共職業安定所（ハローワーク）を通じて確保を図る」が44.8%（47.2）と最も高く、以下、「縁故を頼りに働きかける」が29.6%（28.9）、「民間の就職・転職サイトを利用する」が19.8%（18.8）と続く。

（2）常用の若年技能者の応募を増やすための取組

常用の若年技能者の応募を増やすための取組は、「賃上げ（初任給の引上げも含む）を行う」が23.5%と高く、以下、「休日数を増やす」が14.9%、「SNS（X、Facebook等）に採用情報を掲載する」が6.1%と続く。その他、「インターンシップを実施する」が5.4%、「職場見学会を実施する」が5.3%となっている一方で、「特に取組を行っていない」は55.5%。

（3）常用の若年技能労働者を定着させるための取組

常用の若年技能者を定着させるための取組は、「社会保険への加入」が32.4%（41.4）と最も高く、以下、「能力や資格を反映した賃金」が28.7%（31.7）、「週休2日制の推進」が28.3%（26.9）と続く。

常用の女性技能労働者の雇用状況・雇用環境に関する事項

（1）今後の女性技能労働者の採用動向

今後の女性技能労働者の採用動向は、「採用は考えていない」が43.3%（45.5）と最も高く、以下、「これまで採用してこなかったが機会があれば採用したい」が36.8%（37.8）、「既に採用しており、今後は雇用維持を予定」が7.7%（8.6）、「既に採用しており、今後も雇用拡大を予定」が6.7%（5.7）と続く。

（2）女性技能労働者が働くための仕事と家庭の両立に関する制度整備状況

建設現場における女性技能労働者が働くための仕事と家庭の両立に関する制度整備状況は、「育児休業の取得促進」が20.6%（21.7）と高く、以下、「産後パパ育休の取得促進」が7.9%（6.6）、「仕事と家庭の両立に関する相談窓口の設置」が3.9%（3.0）と続く。一方で、「取組は行っていない」は66.5%（67.8）となっている。

業務のデジタル化に関する事項

(1) 業務のデジタル化による人手不足対策への効果

業務のデジタル化による人手不足対策への効果は、「効果がある」が45.0%(39.3)と最も高く、以下、「どちらともいえない」が40.1%(43.4)、「効果がない」が13.6%(16.8)と続く。

② 従業員調査(常用の技能労働者)

建設業への入職、建設業の魅力に関する事項

(1) 建設業界に初めて入職したきっかけ

建設業界に初めて入職したきっかけは、「親族が建設業で働いていたので興味を持った」が36.3%(35.7)と最も高く、以下、「友人や先輩などが建設業で働きだしたので興味を持った」が21.5%(22.1)、「以前から、ものづくりの仕事に関心があり、建設業に興味を持っていた」が16.3%(17.1)と続く。

(2) 建設業界に初めて入職した際に利用した方法

建設業界に初めて入職した際に利用した方法は、「家族や親戚から薦められて応募」が35.6%(33.5)と最も高く、以下、「友人や母校の先輩など知人からの紹介・勧誘を受けて」が28.8%(30.3)、「公共職業安定所(ハローワーク)の求人を通じて応募」が12.5%(15.2)と続く。

(3) 現在の会社に就職する際に重視したこと

現在の会社に就職する際に重視したことは、「仕事の内容」が45.3%(46.6)と最も高く、以下、「安定した賃金の支払」が23.8%(14.1)、「地元の企業であること」が17.1%(15.3)と続く。

(4) 建設業で最も魅力を感じる点

建設業で最も魅力を感じる点は、「技能を磨き、現場で活かすことができる」が19.7%(21.3)と最も高く、以下、「社会的意義の大きな仕事ができる(社会に貢献する仕事ができる)」が17.3%(15.9)、「屋外で体を動かすことが性に合っている」が12.4%(13.8)と続く。一方で、「わからない」が14.9%(14.0)となっている。

(5) 現段階での重視度

現段階での重視度は、「仕事の内容」と「雇用が安定していること」が同率の4.10ポイントと最も高く、以下、「作業現場の安全管理」が4.04ポイントと続く。

〈注〉回答結果に対し「とても重視している」を選んだ場合は5ポイント、「やや重視している」は4ポイント、「どちらでもない」は3ポイント、「あまり重視していない」は2ポイント、「全く重視していない」は1ポイントをそれぞれ配点し、各項目の平均を算出した。

技能の習得に関する事項

(1) 技能習得や知識習得のための取組に対する会社からの支援のうち、希望するもの

技能習得や知識習得のための取組に対する会社からの支援のうち、希望するものは、「受講料に対する金銭的支援」が51.4%と最も高く、以下、「能力向上や資格取得に対応した手当の支給、基本給への反映」が34.9%、「会社が必要とする具体的な能力や資格の提示」が12.2%と続く。

今後の展望に関する事項

(1) 建設業で働き続けるために企業に求めること

自身が建設業で働き続けるために企業に求めることは、「週休2日制の推進」が29.9%と最も高く、以下、「仕事が年間を通じてあること」が29.8%、「仕事の内容に対応した賃金」が21.4%と続く。

(2) 建設業で働き続けたい年齢

建設業界で何歳まで働きたいかは、「65歳くらいまで」が25.8%と最も高く、以下、「70歳以降もできる限り働きたい」が19.6%、「70歳くらいまで」が17.2%と続く。

(注1) 本資料は、資料出所の報告書から「採用」に係る部分を全国建設業協会において抜粋し、項目番号を編集・付与したものです。

(注2) 各項目のパーセント横の()数値は、前年調査の数値です。

(注3) 本調査報告書の全文データについては、厚生労働省ホームページをご覧ください。

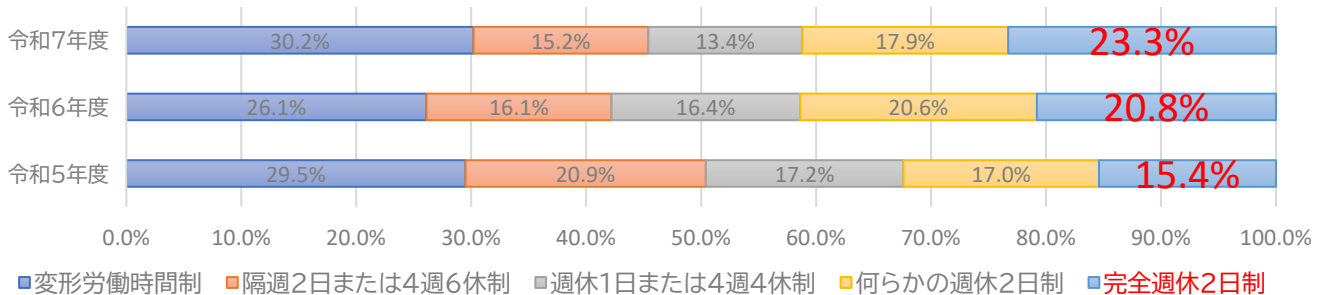
(<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001675781.pdf>)

厚生労働省「建設業における雇用管理現状把握実態調査報告書」 企業・従業員に関する主な調査項目の直近3年間の推移

※各グラフは業種別、従業員数規模別ともに全体数値をもとに全建で作成

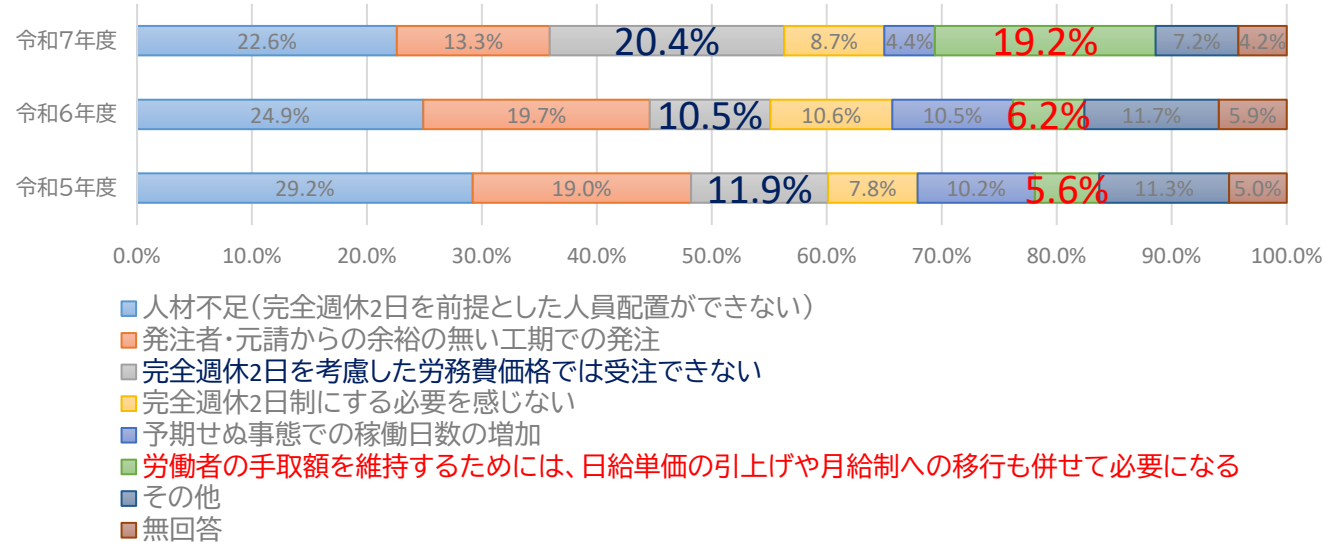
常用の技能労働者が適用を受けている労働時間制

【企業回答】



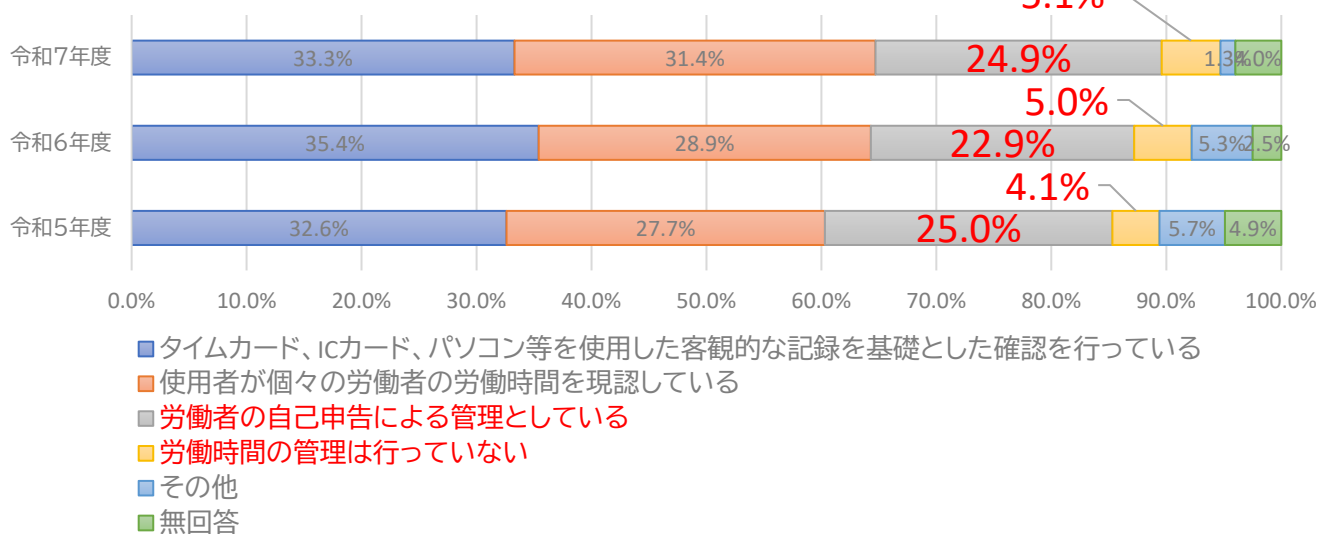
常用の技能労働者が完全週休2日制を導入していない理由

【企業回答】



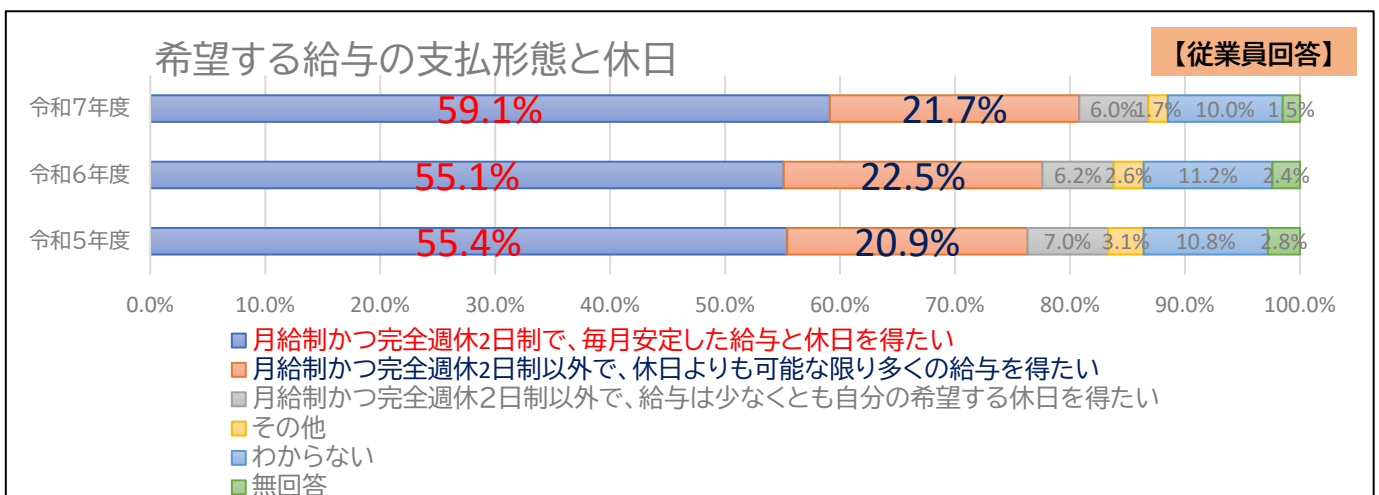
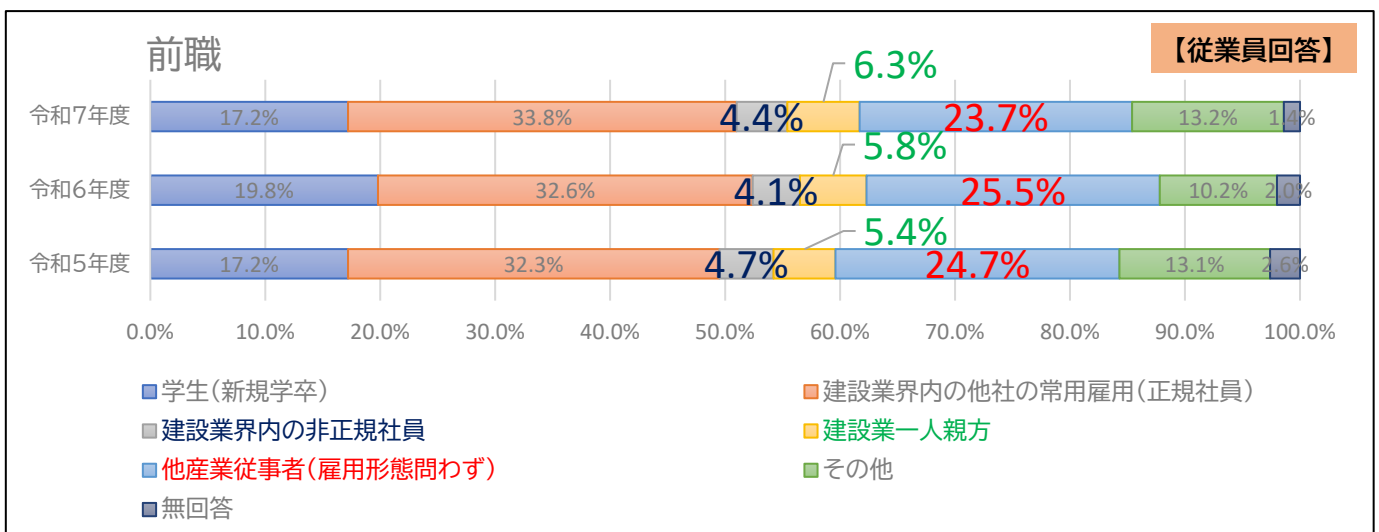
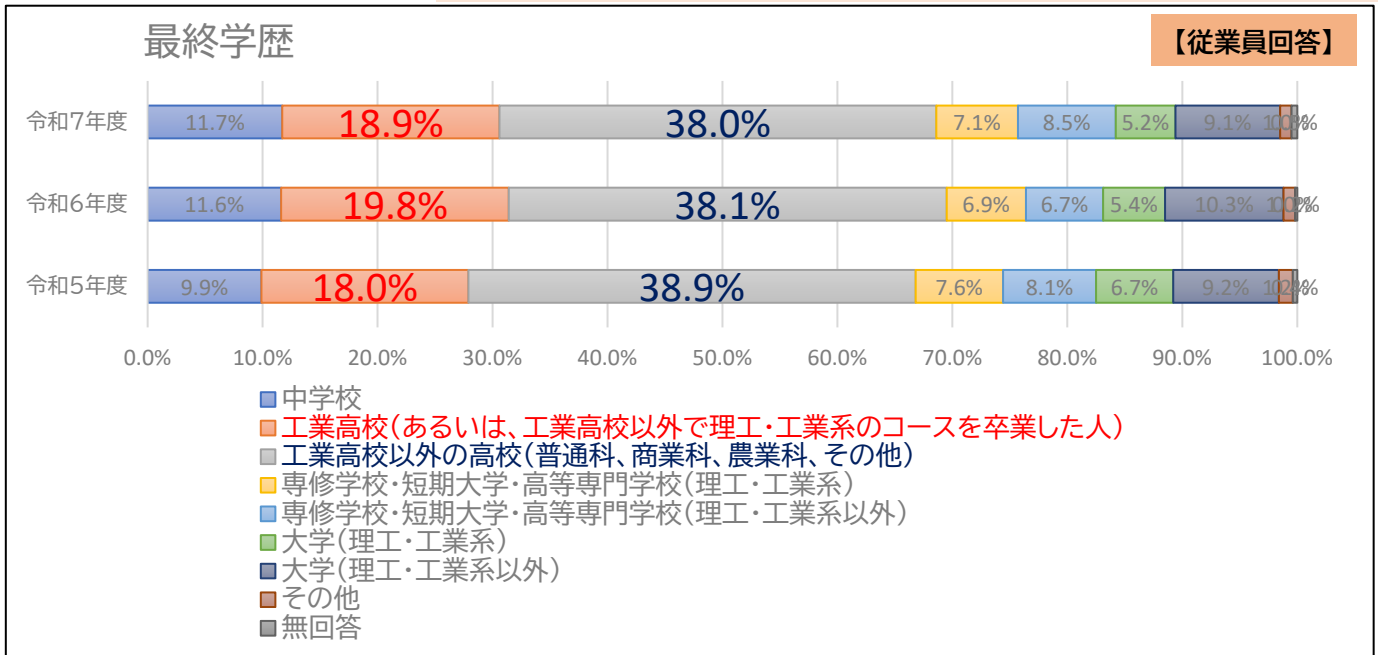
労働者の労働時間を適正に把握するための取組

【企業回答】



厚生労働省「建設業における雇用管理現状把握実態調査報告書」 企業・従業員に関する主な調査項目の直近3年間の推移

※回答は企業調査所属の常用の技能労働者1名を対象
※各グラフは年齢層別、従業員数規模別ともに全体数値をもとに全建で作成



Ⅲ 参考資料

- ① 全国高等学校統一用紙 令和8年度版(参考1)
- ② 全国高等学校統一用紙の変更点(履歴書・調査書)(参考2-1・2)
- ③ 厚生労働省履歴書様式例(参考3)※新規大学等卒業予定者等を対象
- ④ 採用選考時に配慮すべき事項(参考4-1~5)
- ⑤ ユースエール認定制度と認定企業の好事例(参考5-1~3)
- ⑥ 女性の活躍・両立支援 総合サイト(参考6)
- ⑦ 文部科学省 工業高校を始めとした専門高校の紹介取組(参考7)
- ⑧ 建設産業人材確保・育成推進協議会の取組(参考8)

②全国高等学校統一用紙の変更点(履歴書)(参考2-1)

※令和8年3月卒業者から適用

○新たな統一用紙

(応募書類 その1)

履歴書

令和 年 月 日現在

写真をはる位置
(30×40mm)

ふりがな		
氏名		
生年月日	昭和・平成 年 月 日生(満 歳)	
ふりがな		
現住所		
ふりがな		
連絡先		

「在籍校」欄と「職歴」欄に分離

在籍校	令和 年 月	高等学校卒業見込み 高等学校卒業
職歴	平成 年 月	
	令和 年 月	
	平成 年 月	
	令和 年 月	
	平成 年 月	
	令和 年 月	

(※の欄については、記入上の注意事項を確認すること)

	取得年月	資格等の名称	
資格等	年 月		
	年 月		
	年 月		
	年 月		
	年 月		
校内外の諸活動	記入上の注意事項 部活動、ボランティア活動、インターンシップなど校内外の活動状況で記入したい事項がある場合に記入		
志望の動機・アピールポイント			記入上の注意事項 志望の動機、自己PR、特技等を記入
備考			記入上の注意事項 「資格等」、「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

(応募書類 その1)

記載内容の変更

○従来の統一用紙

(応募書類 その1)

履歴書

令和 年 月 日現在

写真をはる位置
(30×40mm)

ふりがな			性別
氏名			
生年月日	昭和・平成 年 月 日生(満 歳)		
ふりがな			
現住所			
ふりがな			
連絡先			

(連絡先欄は現住所以外に連絡を希望する場合のみ記入すること)

「在籍校」欄と「職歴」欄に分離

学歴・職歴	平成 年 月	高等学校入学
	令和 年 月	
	平成 年 月	
	令和 年 月	
	平成 年 月	
	令和 年 月	

(職歴にはいわゆるアルバイトは含まない)

	取得年月	資格等の名称	
資格等			
趣味・特技	校内外の諸活動		
志望の動機			
備考			記載内容の変更

(応募書類 その1)

記載内容の変更

④採用選考時に配慮すべき事項(参考4-1)

○不適切な採用選考の実態(令和6年度ハローワーク把握)

応募者から「本人の適性・能力以外の事項を把握された」と指摘があったもののうち、

「家族に関すること」の質問が多くを占めています。

面接の空気を和らげるために聞いてしまうケースが多いようですので、注意しましょう。

「家族に関すること 41.8%」

「思想・信条 9.4%」

「住宅状況 8.4%」

「本籍・出生地 7.1%」

「健康診断 0.7%」

「その他 32.6%」



【厚生労働省】公正採用選考特設サイト
～公正な採用選考をめざして～

<https://kouseisaiyou.mhlw.go.jp/consider.html>

その質問、不適切です！

採用面接時に多い不適切な質問・指示事例

- ・次の面接に進む前に、戸籍謄本を提出してください
- ・ご家族のお仕事について教えてください
- ・大きな家にお住まいのようですが、働く必要があるのですか
- ・先日行われた選挙には行きましたか
- ・あなたの購読新聞や愛読書があれば教えてください

採用選考の具体的な方法(参考4-2)

○採用選考のための社内体制

- ① 採用選考の担当者の中の一人でも、就職差別につながるような不適切な対応を行えば、企業全体の社会的な信頼を失いかねません。
担当者全員が『公正な採用選考』の考え方を理解し、それを実行するような社内体制(『公正採用選考システム』)を整えましょう。
- ② 『公正な採用選考』のための社内体制は、責任の所在の明確化、マニュアルやガイドラインなどによる全担当者への周知徹底、採用選考の方法や基準などに関する点検や修正のしくみなどに配慮して整備しましょう。

○採用基準・選考方法

- ① 労働者の募集を行うに当たっては、あらかじめ、適性・能力に基づいた「採用基準」を明確化しておきましょう。
※出自、障害、難病の有無及び性的マイノリティなど特定の人を排除しないことが必要です。
その上で、適性・能力を客観的に評価する「選考方法」をとりましょう。

○学力試験・作文

- ① 学力試験・作文を行う場合、応募者が、求人職種の職務遂行上必要な適性・能力(知識)をもっているかどうかを判断するための方法として適切かどうか検討しましょう。
- ② 作文を書かせる場合は、「私の家族」や「私の生いたち」等、本人の家庭環境にかかるもの、思想・信条を推測させるものをテーマとしないようにしましょう。

○適性検査

- ① 「職業適性検査」「職業興味検査」「性格検査」などを用いる場合は、目的に応じて適切な種類の検査を選んだうえで専門的な知識と経験をもった人が用いるようにしましょう。適性検査の結果を絶対視したり、うのみにしないようにしましょう。

○面接

- ① 面接における質問事項はあらかじめ決めておきますが、その内容は「職務遂行のために必要な適性・能力」を評価するために必要な事項とします。
- ② 面接の中で、家族のことを尋ねる事案が大変多く見られます。就職差別につながるおそれのある事項をうっかりたずねることがないように、公正採用選考の基本的な考え方を十分理解しておくことが必要です。
- ③ 面接は、応募者の基本的人権を尊重する姿勢、応募者の潜在的な可能性を見いだす姿勢で臨みましょう。
- ④ 複数の面接担当者で面接する場合は、全員で公正採用選考の考え方に基づいた対応ができるよう、改めて確認・徹底し、意思統一を図っておきましょう。
- ⑤ 面接における応募者に対する評価は、あらかじめ評価基準を決めておき、できるだけ客観的かつ公平に行いましょう。

○採否の決定(内定)

- ① 採否の決定は、本人が求人職種の職務を遂行するために必要となる適性・能力を有しているかどうかという観点で、あらかじめ定められた基準にしたがって総合的に評価しましょう。

企業における人権問題への取組(参考4-3)

○基本的人権を尊重した企業行動

企業は、利潤の追求を目的として行動する経済主体ですが、同時に、国民各個人と同様、社会の一員であるという立場から、基本的人権を尊重して行動することが求められます。このような意味から、企業は、同和問題をはじめとする人権問題に関心を持ち、企業内外において基本的人権の侵害が生じないように、人権意識を高めながら必要な取り組みを進めることが求められます。

○CSRの観点から

現在は、企業のCSR(企業の社会的責任:Corporate Social Responsibility)の取組内容が、ますます企業の社会的評価を左右するようになってきました。CSRには人権尊重や差別撤廃への取組も含まれると考えられますので、人権の取組をおろそかにすると社会的な批判を招き、顧客・従業員・株主等の信頼を失ってしまうおそれがあります。

労働分野における主な人権問題

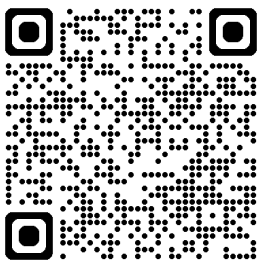
- ・労働関係法令の遵守(コンプライアンス)
- ・募集・採用又は採用後の労務管理における、人種、民族、信条、性別、社会的身分、門地、障害、疾病、性的指向・性自認(LGBT等の性的マイノリティ)などによる差別的扱い
- ・募集・採用又は採用後の労務管理における、求職者・労働者の個人情報保護
- ・職場における差別的言動、いじめ、セクハラ、パワハラ、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントなど

厚生労働省からのお役立ち資料(参考4-4)

○「公正採用選考」の解説動画公開中！

「公正採用選考」の考え方について、わかりやすく解説した動画を厚生労働省のホームページで公開中です。

事業主・採用選考担当者の皆さまは、ぜひご覧ください。



【厚生労働省】公正採用選考特設サイト
～公正な採用選考をめざして～
【動画・資料】

<https://kouseisaiyou.mhlw.go.jp/document.html#video01>

【志望の動機関係】

- 当社を志望された動機はなんですか。
- あなたは△△(職種名)の職種を希望する、その理由はなんですか。きっかけは何かありますか。
- ※この時、家族の職業や家庭環境につながる質問はしないこと！
- 当社では、通勤・住み込みの両方で求人していますが、どちらを希望しますか。

【学校生活関係】

- 学校では、どんな教科・科目が好きでしたか。その理由はなんですか。
- どうしてその教科・科目が好きなのですか、何か理由がありますか。
- あなたが学校生活で一番印象に残ったこと、思い出などありませんか。
- あなたはクラブ活動をしていますか、どのようなクラブですか。
- ※この時、クラブ活動をしていないと答えた者にはその理由は聞かないこと！

【性格関係】

- あなたの長所は、どういうところだと思いますか。
- 自分の長所を伸ばすために、常日頃、心がけていることはありますか。
- 他人の意見をよく聞いて判断する方ですか。

【興味・スポーツ関係】

- あなたはどのようなものに打ち込んでいますか。
- 将来、打ち込んでみたいもの(目標)はありますか。
- ※趣味は人物像を知るうえで非常に聞きやすい質問ですが、本来自由である思想・信条に直結するおそれがあるので、できるだけ避けてください。

【その他】

- 今日、当社まで来るのに、時間はどのくらいかかりましたか。
- ※この時、居住地の把握につながらないように注意すること！
- あなたは「働く」ということについてどのように考えていますか。
- あなたは、健康について日頃より注意していることはありますか。
- ※応募者個人の健康状態や病歴についての確認はしないこと！

不適切な質問例

【事実上の身元調査をしているのではありませんか】

- ×自宅は△△のどの辺ですか。×昔からここに住んでいるのですか。×家は国道より東・西側ですか。
- ×本籍はどちらですか、いつ頃こちらに来たのですか。×お母さんは△△町のどこの出身ですか。
- ×△△という珍しい姓ですね。どこの出身ですか。×社員の△△さんを知っていますか。

【「家族の職業」はなんのためにきくのですか】

- ×両親や家族の職業はなんですか。×お父さんはどこに勤め、なにを(役職)しておられますか。
- ×お母さんも働いていますか。パートですか。×家族や親戚に△△関係にお勤めの人はいいますか。

【家庭環境等に関する質問はふれるべきではありません】

- ×どうしてお母さんと別居しているのですか。×お父さんがいないのはなぜですか。
- ×兄弟の姓が違っているのは、どういうことですか。×兄弟はいいますか。

【信条、尊敬する人物、宗教などを聞いてどうしようとするのですか】

- ×あなたの信条は何ですか。×尊敬する人物は誰ですか。
- ×あなたは、どんな本(雑誌)を愛読していますか。×あなたの家は、何新聞を読んでいますか。
- ×政治や政党に関心がありますか。×学校外での加入団体を教えてください。

【家の資産・家族の収入によって採否を決めるのですか】

- ×あなたのおうちは、田畑がどれくらいあるのですか。×あなたのおうちは、山林をもっていますか。
- ×あなたの家族の収入はどれくらいですか。×あなたの学費は誰が出すのですか。

⑤ユースエール認定制度(参考5-1)

○ユースエール認定制度とは

若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業(常時雇用する労働者が300人以下の事業主)を厚生労働大臣が認定する制度です。

認定を受けることで、様々な支援を受けることができます。

ユースエール認定マークの若葉の形は、若者がやる気に満ちあふれ、腕をふるう姿を、赤い丸はその活力を意味し、若い力で日本の活力を上昇させていくイメージを表現しています。

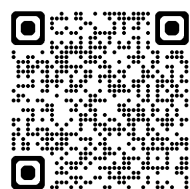
○ユースエール認定企業となることのメリット

メリット1	ハローワーク等で重点的PRを実施	「わかものハローワーク」や「新卒応援ハローワーク」などの支援拠点で認定企業を積極的にPRすることで、若者からの応募増が期待できます。 また、厚生労働省が運営する、若者の採用・育成に積極的な企業などに関するポータルサイト「若者雇用促進総合サイト」(※)などにも認定企業として企業情報を掲載しますので、貴社の魅力を広くアピールすることができます。
メリット2	認定企業限定の就職面接会等への参加	各都道府県労働局・ハローワークが開催する就職面接会などについて積極にご案内しますので、正社員就職を希望する若者などの求職者と接する機会が増え、より適した人材の採用を期待できます。
メリット3	自社の商品、広告などに認定マークの使用が可能	認定企業は、ユースエール認定マークを、商品や広告などに付けることができます。認定マークを使用することにより、ユースエール認定を受けた優良企業であるということを対外的にアピールすることができます。
メリット4	日本政策金融公庫による低利融資	株式会社日本政策金融公庫(中小企業事業)において実施している「働き方改革推進支援資金」を利用する際、基準利率から-0.65%での融資を受けることができます。
メリット5	公共調達における加点評価	公共調達のうち、価格以外の要素を評価する調達(総合評価落札方式・企画競争方式)を行う場合は、契約内容に応じて、ユースエール認定企業を加点評価するよう、国が定める「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」において示されています。
メリット6	一部地方公共団体における優遇措置	一部の地方公共団体が行う事業(補助金、奨励金、融資制度等)において、ユースエール認定企業への優遇措置が設けられている場合があります。

○認定企業の声

ユースエール認定企業向けアンケート結果より得られた取得効果(令和5年度)

- ☆積極的な採用活動ができる、☆求人への応募者数が増加、☆面接会等でブース来場者が増加、
- ☆有給休暇・育児休業等の取得が促進、自社の労働環境が改善・維持につながった、
- ☆従業員の働き方に対する意識改革が進んだ、等



厚生労働省【ユースエール認定制度】紹介サイト

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000100266.html>

厚生労働省
【ユースエール認定マーク】



ユースエール認定企業の好事例紹介(参考5-2)

○事例集紹介(厚生労働省_2026.3版)

厚生労働省では、

- ・中小企業と大企業志向の強い若者との間でミスマッチが生じていることを踏まえ、若者の採用・育成に積極的で若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を厚生労働大臣が認定する制度(ユースエール認定制度)を2015(平成27)年10月に創設。
- ・当該認定企業の情報発信を後押しすることで、若者の適職選択や企業が求める人材の円滑な採用を支援。
- ・制度創設から10年余りが経過し、本制度の更なる活用に向けて、ユースエール認定企業を中心に、中小企業等25社(一部大企業含む)に対して若者の採用・育成・定着に向けた取組の実態や課題をヒアリング。
- ・今般、事例集として取りまとめ。

この事例集では、

- ・地域や業種ごとに企業がどのような人材育成方針・計画を策定しているか。
- ・具体的な取組やその結果、若者の採用、育成、定着に結びついているか。
- ・取組を進める中で見えてきた課題対応について具体的に紹介。

⇒地域や業種・企業規模により、事例集の企業がどのような課題を背景に、どのような取組・改善を行ったのかを参考にいただき、若者の採用・人材育成・教育訓練・環境整備などの取組を進めていただく際の一助となるべく作成。



事例集に

各都道府県建設業協会会員企業も掲載あり

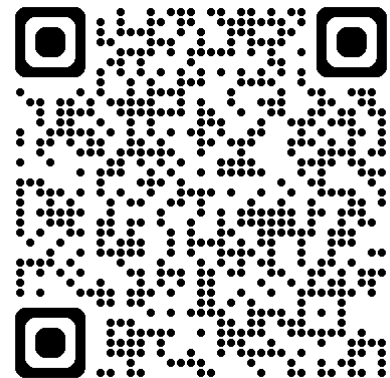
■宮坂建設工業(株)「北海道」ページ51~52

■(株)水倉組「新潟県」ページ7~8

■(株)小池組「和歌山県」ページ9~10

厚生労働省

「伸びる・根づく」を実現する
中小企業の育成・定着事例集
QRコード



ユースエール認定企業の好事例ご紹介(参考5-3)

○ユースエール認定企業(都道府県建設業協会会員企業)インタビュー(厚生労働省)

ユースエール認定取得の経緯や働きやすい職場にするための取組、若手従業員へのインタビュー等の記事を掲載

INTERVIEW 「ユースエール認定企業」インタビュー

▶ 総合工事業・土木工事業

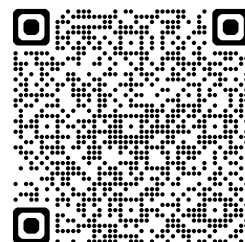
2023.03.01

川瀬建設株式会社(長野県)



「ユースエール」と「えるぼし」県内初の同時認定
有休取得率100%、週休2日制を導入し、
求人難解消に向けた働き方改革を推進

厚生労働省
ユースエール認定企業
川瀬建設(株)インタビュー
QRコード



INTERVIEW 「ユースエール認定企業」インタビュー

▶ 建設業

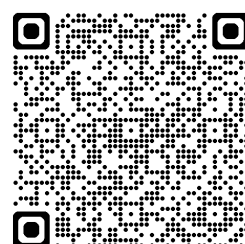
2023.03.01

野田建設株式会社(佐賀県)



若者が働きたいと望む会社にしようと
認定基準クリアに向けた働き方改革を実行
有給休暇の取得日数倍増、男性の育児休業も実現

厚生労働省
ユースエール認定企業
野田建設(株)インタビュー
QRコード



○若者雇用促進総合サイト

ユースエール認定到達度診断

企業がユースエール認定基準を満たしているかチェック可能！

10の設問に回答することでユースエール認定基準に到達しているか判定できます。

認定企業になると、企業イメージアップや優秀な人材の確保などにつながります。

ユースエール認定到達度診断とは

① 診断の目的

本診断により自社の雇用管理の状況を把握することができます。また、認定基準に満たない部分を明確にし、雇用管理を改善するための方法をご案内します。ユースエール認定は、企業規模300人以下の企業を対象としております。

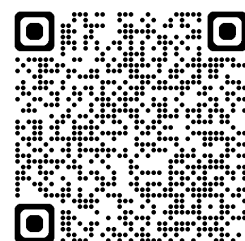
イメージアップ

優秀な人材の確保



➡ 診断スタート

厚生労働省
【若者雇用促進総合サイト】
ユースエール認定到達度診断



⑥厚生労働省 女性の活躍・両立支援 総合サイト(参考6)

女性の活躍・両立支援 総合サイト



「女性の活躍・両立支援総合サイト」は厚生労働省が運営するWEBサイトです。
「女性の活躍推進企業データベース」「両立支援のひろば」に登録されている企業の情報を一元的に検索でき、
求職者や学生にも使用されています。

女性活躍や、仕事と家庭の両立支援に関する自社の取組を公表し、
あなたの企業の **採用力** **ブランド力** をさらに高めてみませんか？

女性の活躍推進企業データベース

コンテンツ

- 登録企業各社の公表内容
- 女性の活躍推進企業データベースを使った企業研究の解説動画
- 女性活躍企業ランキング(女性管理職比率、平均勤続年数)
- 女性活躍推進に取り組む企業の事例集
- 企業の公表データのダウンロード

女性活躍推進法に基づき、
全国の企業が女性活躍の状況や行動計画を公表しています。

女性活躍推進法への対応に、女性の活躍推進
企業データベースを活用できます！

- 他社の情報公表や事例を参照する
- データベースに登録し、自社の計画や情報を公表する

女性活躍推進法に基づく行動計画、自社の女性活躍に関する情報の公表

- 職場の女性の活躍に関する状況の把握・課題の分析
- 状況把握、課題分析を踏まえた一般事業主行動計画を策定・公表
- 女性の職業選択に資するよう、女性活躍に関する情報を公表

女性活躍推進法の改正によって、より多くの情報公表が求められます。
また、公表の方法については、「女性の活躍推進企業データベース」への掲載が最も適切です。 令和8年4月1日施行

- 男女間賃金差異の公表が従業員数101人以上の企業に拡大して義務付けられます
 - 女性管理職比率の公表が従業員数101人以上の企業に新たに義務付けられます
- 「男女間賃金差異」や「女性管理職比率」の指標の大小のみに着目するのではなく、要因及び課題の分析を行い、改善に取り組んでいくことが重要です。「説明会」を有効活用して、こうした要因及び課題の分析等の追加的な情報公表を行いましょう。
「女性の活躍推進企業データベース」にはあらかじめ「選択・説明欄」が設けられています！

企業規模	改正前(令和8年3月31日まで)	改正後(令和8年4月1日から)
301人以上	男女間賃金差異に加えて、2項目以上を公表	男女間賃金差異 及び 女性管理職比率に加えて、2項目以上を公表
101人~300人	1項目以上を公表	男女間賃金差異 及び 女性管理職比率に加えて、1項目以上を公表

※従業員数100人以下の企業は努力義務の対象です。

女性の活躍 データベース

<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>

両立支援のひろば

コンテンツ

- 【登録企業各社の公表内容】
各社の一般事業主行動計画、両立支援の取組状況(育児休業取得率、くるみん認定など)
- 【両立診断サイト】自社の取組状況を診断できます
- 【Q&A集】疑問に思ったときはこちらをご覧ください
- 【両立支援に取り組む企業の事例】企業の好事例を紹介しています

次世代育成支援対策推進法と育児・介護休業法に基づき、
全国の企業が、両立支援の取組の状況や行動計画を公表しています

法律で義務付けられている情報公表に、
「両立支援のひろば」が活用できます！

- 他社の情報公表や事例を参照する
- 両立支援のひろばに登録し、自社の両立支援の取組の状況や行動計画を公表する

次世代育成支援対策推進法に基づく公表

- 一般事業主行動計画
 - 従業員数101人以上の企業は、計画策定・公表が必要
 - 令和7年4月から、計画策定・変更時に「育児休業等の取得状況」や「労働時間の状況」に関する状況把握及び数値目標の設定(PDCAサイクルの実施)を行うことが義務付けられています。
- 次世代育成支援対策の実施状況(プラチナくるみん認定企業)
- 男女の育児休業等取得率(くるみん認定企業)

育児・介護休業法に基づく公表

- 男性の育児休業等取得率
 - 令和7年4月から、公表義務の対象となる企業規模が、従業員数1,001人以上の企業から301人以上の企業に拡大されています。

両立支援のひろば

<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>

企業の女性活躍や両立支援に関する取組の情報公表が求められるなか、学生や求職者の関心も高まっています。
「女性の活躍推進企業データベース」「両立支援のひろば」を活用して自社の取組を求職者や学生にアピールし、
採用やブランド力向上につなげましょう！



雇用環境・均等局

女性の活躍 両立支援

<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/>



⑦文部科学省 工業高校を始めとした専門高校の紹介取組(参考7)

すごいぞ！専門学校HP

https://www.mext.go.jp/sugoizo_senmonkoukou/

専門高校Instagramアカウント

https://www.instagram.com/mext_sangyo?igsh=MXdidHdtenIzcGtrNg%3D%3D

工業高校の理解を推進するための取組



新規HP「すごいぞ！専門高校」の開設

中学生の進路指導で活用できるウェブサイト



専門高校Instagramの開設

現役専門高校生を巻き込んだ魅力発信



2025年2月～7月
専門高校生が作成した
魅力発信動画のコンテストを実施

応募総数 **動画400本!**

優秀な動画には、
文部科学大臣賞を授与
(2025年10月
全国産業教育フェア福島大会で
発表)



⑧建設産業人材確保・育成推進協議会の取組(参考8)

「建設産業人材確保・育成推進協議会」(通称:人材協)は、若年者の就業促進、人材の育成・定着、その他建設産業における人材対策を推進することを目的とし、1993年に設立された協議会です。行政機関(国土交通省、厚生労働省、文部科学省)や、建設産業団体等など150を超える団体から構成されています。(事務局は建設業振興基金)

本ガイドブックは、建設産業の役割や土木・建築工事の仕事について、写真やイラスト等で分かりやすく紹介しています。また、それぞれの工事について、工程(作業)順に携わる工事業を紹介するとともに、各工事業については、仕事内容や関連する資格なども紹介しています。

「PDF版については、無料ダウンロード可能」
<https://genba-go.jp/download/>



IV 関係指標

- ① 総人口、生産年齢人口の将来推計※都道府県別
- ② 新規高等学校卒業予定就職希望者数の推移※都道府県別
- ③ 新規学卒者の所定内給与額の推移※学歴別・都道府県別
- ④ 新規学卒者の初任給情報※学歴別・産業別(全国)
- ⑤ 経済産業省「産業構造審議会 経済産業政策新機軸部会
2040年の就業構造推計(改訂版)」※学歴別・都道府県別

①総人口、生産年齢人口（15～64歳）の将来推計（都道府県別）

都道府県	区分	人口(千人)							2050年 の増減率(%) (対2020年比)
		2020年	2025年	2030年	2035年	2040年	2045年	2050年	
全 国	総人口	126,146	123,262	120,116	116,639	112,837	108,801	104,686	▲ 17.0
	生産年齢人口	75,088	73,101	70,757	67,216	62,133	58,323	55,402	▲ 26.2
北海道	総人口	5,225	5,007	4,792	4,562	4,319	4,068	3,820	▲ 26.9
	生産年齢人口	2,989	2,829	2,670	2,484	2,235	2,029	1,867	▲ 37.5
青 森	総人口	1,238	1,157	1,077	996	914	833	755	▲ 39.0
	生産年齢人口	690	625	567	508	441	383	333	▲ 51.7
岩 手	総人口	1,211	1,138	1,066	995	924	853	783	▲ 35.3
	生産年齢人口	671	618	570	521	461	407	362	▲ 46.1
宮 城	総人口	2,302	2,239	2,172	2,097	2,014	1,924	1,830	▲ 20.5
	生産年齢人口	1,385	1,332	1,282	1,215	1,113	1,021	944	▲ 31.9
秋 田	総人口	960	888	819	752	686	622	560	▲ 41.6
	生産年齢人口	507	455	411	371	323	278	242	▲ 52.3
山 形	総人口	1,068	1,005	945	886	828	769	711	▲ 33.4
	生産年齢人口	587	540	502	464	417	373	336	▲ 42.8
福 島	総人口	1,833	1,732	1,640	1,546	1,449	1,349	1,247	▲ 32.0
	生産年齢人口	1,046	962	894	826	739	660	593	▲ 43.3
茨 城	総人口	2,867	2,783	2,688	2,584	2,473	2,359	2,245	▲ 21.7
	生産年齢人口	1,682	1,613	1,546	1,454	1,322	1,220	1,139	▲ 32.2
栃 木	総人口	1,933	1,867	1,802	1,732	1,658	1,581	1,502	▲ 22.3
	生産年齢人口	1,143	1,087	1,041	979	892	823	769	▲ 32.7
群 馬	総人口	1,939	1,878	1,815	1,746	1,673	1,597	1,521	▲ 21.6
	生産年齢人口	1,128	1,088	1,042	977	887	821	772	▲ 31.5
埼 玉	総人口	7,345	7,316	7,224	7,101	6,953	6,794	6,634	▲ 9.7
	生産年齢人口	4,488	4,472	4,385	4,202	3,924	3,744	3,619	▲ 19.4
千 葉	総人口	6,284	6,258	6,179	6,076	5,956	5,824	5,690	▲ 9.5
	生産年齢人口	3,814	3,809	3,741	3,588	3,357	3,209	3,103	▲ 18.6
東 京	総人口	14,048	14,199	14,349	14,459	14,507	14,483	14,399	2.5
	生産年齢人口	9,284	9,439	9,487	9,354	9,064	8,857	8,700	▲ 6.3
神奈川	総人口	9,237	9,201	9,122	9,012	8,869	8,703	8,524	▲ 7.7
	生産年齢人口	5,790	5,769	5,645	5,383	5,043	4,829	4,691	▲ 19.0
新 潟	総人口	2,201	2,084	1,974	1,863	1,751	1,637	1,525	▲ 30.7
	生産年齢人口	1,232	1,149	1,082	1,001	897	807	735	▲ 40.4
富 山	総人口	1,035	986	942	898	852	806	762	▲ 26.4
	生産年齢人口	582	551	525	491	440	403	377	▲ 35.1
石 川	総人口	1,133	1,092	1,057	1,019	979	937	897	▲ 20.8
	生産年齢人口	658	630	606	573	522	485	462	▲ 29.8
福 井	総人口	767	733	703	672	639	606	573	▲ 25.3
	生産年齢人口	436	413	392	369	335	307	285	▲ 34.6
山 梨	総人口	810	782	749	716	681	646	612	▲ 24.5
	生産年齢人口	467	445	416	383	346	320	299	▲ 36.0
長 野	総人口	2,048	1,974	1,899	1,822	1,743	1,663	1,582	▲ 22.8
	生産年齢人口	1,148	1,103	1,049	980	888	819	771	▲ 32.8
岐 阜	総人口	1,979	1,901	1,820	1,734	1,646	1,557	1,468	▲ 25.8
	生産年齢人口	1,134	1,083	1,026	953	857	784	729	▲ 35.7
静 岡	総人口	3,633	3,511	3,386	3,254	3,116	2,973	2,829	▲ 22.1
	生産年齢人口	2,101	2,018	1,931	1,808	1,647	1,528	1,433	▲ 31.8
愛 知	総人口	7,542	7,453	7,346	7,211	7,050	6,870	6,676	▲ 11.5
	生産年齢人口	4,655	4,609	4,511	4,315	4,013	3,806	3,649	▲ 21.6
三 重	総人口	1,770	1,703	1,637	1,568	1,496	1,422	1,347	▲ 23.9
	生産年齢人口	1,027	984	936	875	791	731	684	▲ 33.4

滋賀	総人口	1,414	1,399	1,376	1,346	1,309	1,267	1,223	▲ 13.5
	生産年齢人口	850	838	818	781	722	675	641	▲ 24.6
京都	総人口	2,578	2,518	2,445	2,361	2,267	2,170	2,076	▲ 19.5
	生産年齢人口	1,527	1,495	1,440	1,354	1,232	1,144	1,080	▲ 29.3
大阪	総人口	8,838	8,676	8,438	8,167	7,874	7,570	7,263	▲ 17.8
	生産年齢人口	5,363	5,301	5,114	4,803	4,387	4,108	3,899	▲ 27.3
兵庫	総人口	5,465	5,310	5,145	4,964	4,767	4,564	4,358	▲ 20.3
	生産年齢人口	3,197	3,087	2,961	2,775	2,518	2,338	2,202	▲ 31.1
奈良	総人口	1,324	1,272	1,215	1,151	1,083	1,015	950	▲ 28.2
	生産年齢人口	750	708	664	609	538	487	448	▲ 40.3
和歌山	総人口	923	875	827	778	728	679	632	▲ 31.5
	生産年齢人口	509	476	443	406	360	326	298	▲ 41.5
鳥取	総人口	553	527	503	479	454	430	406	▲ 26.7
	生産年齢人口	306	285	271	256	233	213	197	▲ 35.7
島根	総人口	671	640	610	581	553	525	497	▲ 25.9
	生産年齢人口	360	340	326	310	285	264	247	▲ 31.4
岡山	総人口	1,888	1,832	1,774	1,713	1,646	1,578	1,510	▲ 20.0
	生産年齢人口	1,082	1,046	1,014	967	887	828	783	▲ 27.7
広島	総人口	2,800	2,704	2,618	2,526	2,428	2,328	2,230	▲ 20.4
	生産年齢人口	1,623	1,557	1,509	1,430	1,308	1,220	1,155	▲ 28.8
山口	総人口	1,342	1,268	1,199	1,129	1,059	991	926	▲ 31.0
	生産年齢人口	724	677	643	598	534	484	445	▲ 38.5
徳島	総人口	720	679	640	601	561	520	481	▲ 33.2
	生産年齢人口	395	364	340	313	278	248	224	▲ 43.3
香川	総人口	950	911	875	838	800	762	724	▲ 23.8
	生産年齢人口	534	508	490	464	422	389	365	▲ 31.6
愛媛	総人口	1,335	1,267	1,203	1,139	1,074	1,008	945	▲ 29.2
	生産年齢人口	737	690	651	607	544	492	451	▲ 38.8
高知	総人口	692	648	608	568	528	488	451	▲ 34.8
	生産年齢人口	371	342	318	293	258	229	206	▲ 44.5
福岡	総人口	5,135	5,073	4,989	4,886	4,762	4,623	4,479	▲ 12.8
	生産年齢人口	3,035	2,979	2,932	2,837	2,665	2,519	2,401	▲ 20.9
佐賀	総人口	811	783	752	720	688	654	621	▲ 23.5
	生産年齢人口	454	429	409	388	358	331	307	▲ 32.3
長崎	総人口	1,312	1,230	1,159	1,086	1,012	940	869	▲ 33.8
	生産年齢人口	715	647	600	553	495	445	402	▲ 43.8
熊本	総人口	1,738	1,682	1,622	1,558	1,493	1,425	1,355	▲ 22.0
	生産年齢人口	963	914	874	832	773	718	671	▲ 30.3
大分	総人口	1,124	1,078	1,031	984	936	888	841	▲ 25.1
	生産年齢人口	614	580	554	524	480	442	413	▲ 32.7
宮崎	総人口	1,070	1,024	979	934	889	843	797	▲ 25.5
	生産年齢人口	580	544	516	489	449	413	383	▲ 34.1
鹿児島	総人口	1,588	1,518	1,448	1,378	1,309	1,240	1,171	▲ 26.3
	生産年齢人口	864	802	757	713	659	605	558	▲ 35.4
沖縄	総人口	1,467	1,462	1,459	1,451	1,438	1,419	1,391	▲ 5.2
	生産年齢人口	892	871	858	836	794	760	732	▲ 18.0

(資料出所) 国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口(令和5(2023)年推計)」より

(注) 上記表中2020年は実数値、2025年以降は2020年の数値を基にした推計値。

関係都道府県の生産年齢人口の減少状況を踏まえ、新規高等学校卒業者等の若年者に加え、女性、高齢者、外国人などあらゆる階層からの人材確保、確保後の多様な人材の労務管理(ダイバーシティ経営)の準備が必要です。

②新規高等学校卒業予定就職希望者数の推移（都道府県別）

	令和2年3月卒	令和3年3月卒	令和4年3月卒	令和5年3月卒	令和6年3月卒	令和7年3月卒	令和8年3月卒
全 国	181,545	161,052	147,435	137,685	129,233	128,145	127,372
北海道	9,025	7,983	7,300	6,572	6,131	6,067	5,842
青 森	3,404	2,904	2,528	2,319	2,122	2,093	2,111
岩 手	3,077	2,767	2,544	2,435	2,178	2,217	2,184
宮 城	4,510	3,917	3,707	3,366	3,125	3,055	3,068
秋 田	2,438	2,094	1,960	1,923	1,793	1,853	1,734
山 形	2,772	2,601	2,289	2,191	1,877	1,983	1,926
福 島	4,807	4,259	4,000	3,749	3,454	3,340	3,314
茨 城	5,339	4,804	4,295	4,165	3,715	3,893	3,871
栃 木	3,945	3,430	3,263	2,995	2,976	2,922	2,876
群 馬	3,462	2,923	2,762	2,581	2,547	2,420	2,399
埼 玉	7,507	6,466	5,979	5,440	4,742	4,757	4,750
千 葉	6,140	5,547	4,991	4,674	4,173	4,216	4,035
東 京	6,258	5,371	4,772	4,413	3,783	3,666	3,796
神奈川	5,304	4,988	4,472	4,072	3,857	3,689	3,804
新 潟	3,538	2,909	2,731	2,481	2,454	2,514	2,337
富 山	1,950	1,745	1,581	1,622	1,516	1,413	1,345
石 川	2,228	1,915	1,808	1,679	1,537	1,589	1,548
福 井	1,665	1,464	1,279	1,167	1,243	1,217	1,186
山 梨	1,347	1,152	1,072	1,054	966	892	861
長 野	3,394	3,092	2,751	2,649	2,479	2,506	2,445
岐 阜	4,159	3,893	3,468	3,141	2,917	2,970	2,938
静 岡	7,332	6,665	6,002	5,457	5,246	5,161	5,191
愛 知	11,952	10,739	9,982	9,044	8,663	8,240	8,297
三 重	4,212	3,896	3,658	3,410	3,203	3,203	3,053
滋 賀	2,424	2,157	1,989	1,842	1,778	1,860	1,765
京 都	1,834	1,639	1,503	1,383	1,267	1,204	1,222
大 阪	8,071	7,168	6,138	5,610	4,999	5,094	4,944
兵 庫	6,182	5,649	4,937	4,775	4,208	4,313	4,117
奈 良	1,332	1,238	1,161	1,050	938	907	896
和歌山	1,865	1,531	1,420	1,286	1,235	1,252	1,238
鳥 取	1,222	1,112	1,071	894	915	927	902
島 根	1,472	1,266	1,147	1,115	1,077	1,104	1,089

岡山	3,967	3,486	3,227	3,079	3,012	2,878	2,949
広島	3,498	3,087	2,820	2,649	2,439	2,329	2,498
山口	3,422	3,121	2,843	2,705	2,582	2,488	2,518
徳島	1,445	1,216	1,142	1,135	1,016	1,065	1,007
香川	1,528	1,443	1,330	1,249	1,163	1,123	1,198
愛媛	2,469	2,195	2,103	1,917	1,820	1,788	1,866
高知	1,072	1,023	904	813	826	809	765
福岡	7,650	6,687	6,196	5,827	6,062	5,900	5,935
佐賀	2,639	2,201	2,154	2,016	1,907	1,925	1,926
長崎	3,507	3,166	2,873	2,854	2,713	2,717	2,785
熊本	3,968	3,608	3,530	3,315	3,128	3,085	3,108
大分	2,581	2,267	2,170	2,015	2,081	2,075	2,053
宮崎	2,929	2,689	2,446	2,351	2,302	2,338	2,446
鹿児島	4,033	3,413	3,217	3,198	3,108	3,064	3,132
沖縄	2,670	2,166	1,920	2,008	1,960	2,024	2,102

(資料出所) 文部科学省「高等学校卒業(予定)者の就職(内定)状況調査」より

(注) 上記表中の人数は各年12月末時点、「令和3年3月卒」は令和3年1月末時点の数値

関係都道府県の**新規高等学校卒業予定者及び就職希望者数の減少**を見込んで、**より早期の採用選考活動、積極的な企業のPR活動**に取り組んでいただくことが重要です。

令和8年3月卒業予定者は、932,925人(前年同月増減▲5,782人)(前年同月 938,707人)
 就職希望者は、127,372人(前年同月増減▲773人)(前年同月 128,145人)
 ※就職内定率90.7%(前年同月比0.6ポイント減)

学科別(就職内定率が高い順) 「工業」96.9(96.8)%、「商業」93.8(95.0)%、「看護」93.8(93.2)%、「水産」93.0(91.9)%、「農業」92.6(92.6)%、「情報」90.0(90.2)%、「福祉」89.9(90.3)%、「家庭」89.8(90.1)%、「総合学科」88.2(89.6)%、「普通」83.9(84.9)%

※()数値は前年同月。

※「その他」の学科は除く。

※「看護」に関する学科は看護師5年一貫課程が主となるため、5年課程5年次の就職内定率を示す。
 (令和7年12月末時点)

都道府県別

就職内定率の高い県：富山96.4%、福島96.3%、福井96.2%、三重96.2%、佐賀96.0%、山口94.9%
 就職内定率の低い県：沖縄71.1%、神奈川82.7%、東京83.6%、大阪84.0%、千葉84.2%、高知86.7%
 (令和7年12月末時点)



最新の令和8年3月高等学校卒業者の就職状況調査の結果については、
 文部科学省のホームページで確認いただけます
 「令和8年3月高等学校卒業の就職状況(令和8年3月末現在)に関する調査について」

③新規学卒者の所定内給与額の推移（学歴別、都道府県別）

（注）上記表中の金額は、新入社員に対して各年6月に支給した賃金額の加重平均額。

単位（千円）

都道府県	令和4年				令和5年				令和6年				令和7年			
	産業計		建設業		産業計		建設業		産業計		建設業		産業計		建設業	
	高校	大学	高校	大学	高校	大学	高校	大学	高校	大学	高校	大学	高校	大学	高校	大学
全国	181.2	228.5	182.7	229.4	186.8	237.3	196.4	240.6	197.5	248.3	204.6	244.1	207.3	262.3	214.1	269.8
北海道	170.7	218.6	157.1	217.5	174.5	239.4	165.8	225.0	190.9	222.7	196.1	232.0	199.8	252.4	209.3	306.0
青森	164.5	215.2	161.9	-	173.5	214.6	175.3	195.0	176.6	236.5	172.7	200.0	186.1	248.9	179.5	244.5
岩手	171.4	215.1	169.2	201.8	179.6	235.9	194.0	-	183.1	224.7	188.1	208.0	195.1	242.4	192.3	-
宮城	172.7	218.5	164.1	219.9	184.9	218.4	207.9	243.6	185.6	235.4	194.1	186.2	203.9	246.4	226.6	260.3
秋田	169.9	202.2	162.5	233.1	168.7	267.7	173.0	223.8	183.9	246.9	186.0	-	188.6	274.4	202.4	240.0
山形	167.2	209.1	167.5	225.8	175.4	220.1	178.3	222.9	179.8	241.2	183.8	-	187.9	230.3	177.5	194.0
福島	166.7	208.5	168.6	216.1	183.7	239.4	194.1	-	181.2	230.2	183.1	-	198.8	234.1	177.2	219.4
茨城	182.6	215.5	173.9	220.6	185.4	236.0	188.7	265.0	198.8	241.4	-	254.7	204.7	253.9	200.4	260.9
栃木	185.1	224.5	217.5	241.1	187.3	228.9	199.9	216.6	196.2	254.0	218.4	248.2	207.7	262.4	211.5	239.6
群馬	180.8	216.0	181.1	197.4	190.8	229.1	182.5	217.2	202.9	284.5	235.1	315.8	207.7	245.9	267.2	313.2
埼玉	190.4	235.8	229.6	232.7	199.3	244.9	196.8	245.4	205.2	250.3	265.0	257.5	209.4	261.2	213.8	276.7
千葉	194.6	234.4	190.4	249.2	190.6	236.1	265.9	276.8	192.4	254.8	208.1	287.1	218.2	268.3	269.1	264.8
東京	199.6	239.2	205.0	225.5	187.2	244.5	209.1	244.3	208.8	254.3	220.7	244.6	223.8	275.5	265.0	286.0
神奈川	193.1	232.9	175.0	242.9	201.4	242.7	200.8	223.4	206.5	251.7	226.7	309.1	218.3	259.5	247.9	299.8
新潟	172.3	216.2	172.7	220.8	175.7	215.8	182.7	224.0	190.3	230.3	192.4	233.1	198.7	238.3	205.2	232.0
富山	178.5	224.9	193.5	227.1	187.1	231.6	202.5	233.5	188.9	238.6	207.8	242.8	208.1	241.5	212.0	265.7
石川	173.6	217.6	176.2	214.3	187.2	228.0	205.4	243.9	186.7	238.2	189.2	231.8	207.2	274.0	242.2	295.7
福井	180.8	214.5	183.1	218.2	186.0	227.0	161.1	218.3	187.8	232.0	188.9	222.7	217.0	248.1	209.4	216.6
山梨	168.8	211.1	177.3	212.8	190.0	225.4	215.3	246.3	198.8	235.6	210.1	223.1	205.9	251.1	187.3	238.3
長野	175.3	216.8	190.0	220.6	183.5	228.6	187.3	228.5	190.6	247.2	187.2	238.6	204.4	260.2	212.0	269.3
岐阜	177.6	225.3	198.6	229.9	180.8	207.0	177.2	213.3	193.7	238.2	210.8	255.1	208.6	263.6	208.9	273.5
静岡	185.9	217.8	182.1	221.6	189.7	249.8	217.8	225.7	201.6	253.0	193.9	232.7	210.7	264.0	212.0	281.5
愛知	189.9	224.4	205.1	232.4	185.7	241.2	213.3	258.2	207.9	257.2	206.7	257.4	208.5	259.6	210.1	252.8
三重	179.4	218.3	183.7	228.0	207.6	229.5	438.4	236.7	194.2	236.9	233.7	253.3	203.3	256.4	218.4	271.0
滋賀	180.7	231.3	176.6	219.4	198.2	243.9	191.0	231.9	202.0	266.7	-	241.2	213.4	261.0	238.0	283.7
京都	184.1	230.9	206.9	206.8	202.4	239.4	-	222.8	196.1	247.9	224.4	248.1	214.9	257.7	203.0	253.0
大阪	184.2	230.2	199.7	251.0	193.5	235.6	176.0	241.9	212.8	245.6	206.7	239.6	215.2	262.6	200.0	270.8
兵庫	186.2	226.5	188.0	223.8	192.0	227.8	205.7	231.6	198.4	241.5	207.6	219.1	216.4	253.3	209.4	258.8
奈良	193.5	231.4	200.7	-	188.6	232.8	199.5	234.2	185.4	234.5	-	222.1	217.4	248.0	209.7	244.2
和歌山	172.5	219.4	159.6	188.7	180.0	239.0	180.5	253.5	203.4	236.7	197.4	229.1	190.3	242.4	178.8	-
鳥取	170.5	217.1	174.7	221.3	171.0	202.4	180.7	229.4	173.4	219.4	169.4	255.6	179.0	252.4	182.5	228.2
島根	172.3	202.5	166.8	208.9	174.3	218.5	175.6	220.9	187.5	234.9	185.8	225.0	197.2	251.8	203.2	234.3
岡山	181.8	214.0	196.6	203.8	182.2	223.8	181.7	201.9	193.8	233.6	199.7	234.7	206.4	235.8	228.0	218.1
広島	178.4	220.9	171.8	242.0	191.1	223.6	191.5	222.8	200.3	234.1	193.2	238.0	210.5	243.0	227.3	225.5
山口	171.3	214.0	187.1	207.4	185.5	258.0	194.3	220.0	196.9	243.4	203.2	212.4	207.1	251.0	205.8	282.7
徳島	177.3	218.3	207.5	206.3	183.7	209.5	180.4	-	193.6	220.5	186.0	234.6	198.9	251.0	203.9	-
香川	179.1	210.8	178.8	222.3	184.8	225.2	182.6	211.5	198.4	237.2	217.6	229.8	206.4	251.9	216.8	272.5
愛媛	179.8	199.1	208.3	220.8	181.9	213.7	168.7	242.4	185.4	223.1	190.7	222.4	201.6	237.8	197.4	230.0
高知	166.2	205.4	159.2	224.6	175.0	211.1	177.1	230.4	187.1	224.4	215.3	232.7	196.3	245.7	208.5	218.1
福岡	180.1	218.2	181.4	211.8	185.5	227.6	204.5	262.1	192.1	245.0	186.5	236.1	215.3	253.6	237.3	277.1
佐賀	171.0	234.4	172.9	170.0	172.7	246.0	178.0	225.1	190.6	244.1	194.3	-	203.4	266.5	208.1	255.3
長崎	172.4	216.1	172.9	212.2	168.6	208.1	178.2	-	185.6	243.8	173.8	243.1	199.9	263.0	226.0	248.7
熊本	172.4	201.7	195.6	199.2	177.4	222.4	180.8	226.1	185.4	229.6	200.0	-	199.2	248.3	208.4	220.3
大分	179.1	220.4	189.1	216.5	181.0	222.9	197.3	228.1	194.6	224.3	202.9	253.8	204.8	280.8	192.5	-
宮崎	165.3	256.7	176.0	216.6	170.5	214.6	199.2	209.4	179.5	222.7	173.4	190.7	187.1	231.0	185.0	-
鹿児島	168.1	251.1	169.9	-	183.7	235.6	201.3	205.4	190.6	229.7	-	239.2	192.1	232.4	184.3	308.0
沖縄	179.0	196.9	194.4	199.7	164.9	234.6	179.5	-	173.6	222.8	172.1	-	185.5	231.4	166.1	260.0

（資料出所）厚生労働省 賃金構造基本統計調査「都道府県別第4表都道府県別産業別新規学卒者の所定内給与額」より

④新規学卒者（令和7年3月卒業者）の初任給情報（学歴別・産業別）

掲載の金額は、令和7年のものとなります。

最新情報については、青森労働局ホームページ

（https://jsite.mhlw.go.jp/aomori-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/_84592.html）の

「各種法令・制度・手続き⇒新卒者・既卒者の就職支援関係」内、

「●新規学校卒業者初任給情報」にPDF掲載される予定です。

（注）表中の金額は、毎月決まって支給する給与額です（通勤手当、超過勤務手当、賞与等は除く）。

単位（千円）

全 国	高 校	短 大	大 学
産 業 計	202.0	218.0	249.5
建 設 業	208.5	227.0	261.0
農 林 漁 業	202.0	209.0	224.0
鉱 業	204.5	212.5	266.0
製 造 業	200.5	216.5	247.5
電気・ガス・熱供給業	200.5	219.0	245.5
情 報 通 信 業	207.5	225.5	257.0
運 輸 業	203.0	214.0	237.0
卸 売 ・ 小 売 業	201.5	213.5	246.5
金 融 ・ 保 険 業	195.5	213.5	256.0
不 動 産 業	205.5	228.5	260.5
学 術 ・ 研 究	205.0	221.5	254.0
飲 食 ・ 宿 泊 業	207.0	221.5	244.0
生活関連・娯楽業	200.5	214.5	243.5
教 育 ・ 学 習	198.0	217.0	247.0
医 療 ・ 福 祉	196.0	219.0	244.5
複 合 サ ー ビ ス 業	198.0	196.0	222.0
サ ー ビ ス 業	203.5	215.0	243.5
公 務 ・ そ の 他	213.0	234.5	262.0

（資料出所）厚生労働省青森労働局 令和7年3月1日～5月31日までに雇用保険被保険者資格取得データで入力されたものの集計より

新規学校卒業者初任給に関しては、地域、他産業、同業他社、既存社員とのバランス等を考慮し、検討・決定してください。

各都道府県ごとに、新規学卒者の採用において、求人賃金を決める際の参考としてください。

⑤経済産業省「産業構造審議会 経済産業政策新機軸部会2040年の就業構造推計(改訂版)」

2040年の就業構造推計(改訂版)における職種及び学歴の需要供給ミスマッチ(都道府県別)

全産業

単位(万人)

都道府県	専門職※1 (建築・土木技術者 が該当)	現場人材※2 (建設・土木・電気工事 作業従事者が該当)	事務職	高卒 (普通科)	高卒 (工業科)	大卒 (文系)	大卒 (理系)
- 全国	▲ 181.0	▲ 260.0	437.0	32.0	▲ 91.0	61.0	▲ 96.0
1 北海道	▲ 17.1	▲ 29.6	7.1	▲ 4.9	▲ 5.7	▲ 7.5	▲ 6.7
2 青森	▲ 4.1	▲ 4.6	2.2	▲ 0.5	▲ 1.1	▲ 1.0	▲ 1.6
3 岩手	▲ 3.1	▲ 6.2	2.1	▲ 0.7	▲ 1.2	▲ 1.0	▲ 1.6
4 宮城	▲ 5.7	▲ 10.0	5.8	▲ 0.7	▲ 2.2	▲ 0.4	▲ 3.1
5 秋田	▲ 5.2	▲ 5.6	0.4	▲ 1.0	▲ 1.5	▲ 2.1	▲ 1.9
6 山形	▲ 3.5	▲ 4.6	1.6	▲ 0.5	▲ 1.3	▲ 1.3	▲ 1.6
7 福島	▲ 5.7	▲ 8.9	4.1	▲ 0.9	▲ 1.9	▲ 1.3	▲ 2.5
8 茨城	▲ 7.8	▲ 16.0	5.5	▲ 1.5	▲ 3.6	▲ 2.6	▲ 3.9
9 栃木	▲ 5.7	▲ 9.3	6.0	▲ 0.5	▲ 1.6	▲ 0.7	▲ 2.6
10 群馬	▲ 2.9	▲ 6.4	5.3	0.0	▲ 1.7	▲ 0.3	▲ 1.8
11 埼玉	▲ 3.1	0.5	31.3	5.7	▲ 4.2	9.5	▲ 2.7
12 千葉	▲ 12.3	▲ 0.4	26.6	4.3	▲ 3.1	6.4	▲ 4.2
13 東京	32.7	7.2	88.2	16.7	▲ 1.8	40.7	5.2
14 神奈川	▲ 8.9	▲ 8.9	36.5	5.3	▲ 6.5	12.2	▲ 5.9
15 新潟	▲ 6.6	▲ 4.6	5.7	0.1	▲ 1.7	▲ 0.5	▲ 2.4
16 富山	▲ 3.2	▲ 2.4	2.6	0.0	▲ 1.0	▲ 0.3	▲ 1.3
17 石川	▲ 3.0	▲ 7.0	3.1	▲ 0.8	▲ 1.5	▲ 1.3	▲ 1.5
18 福井	▲ 1.3	▲ 1.9	2.3	0.0	▲ 0.7	0.2	▲ 0.8
19 山梨	▲ 3.3	▲ 6.5	1.7	▲ 0.9	▲ 1.1	▲ 1.5	▲ 1.5
20 長野	▲ 7.8	▲ 17.7	3.7	▲ 2.6	▲ 3.2	▲ 4.3	▲ 3.7
21 岐阜	▲ 5.7	▲ 7.5	4.6	▲ 0.4	▲ 2.4	▲ 1.1	▲ 2.6
22 静岡	▲ 12.9	▲ 15.5	8.0	▲ 1.5	▲ 4.5	▲ 4.0	▲ 5.7
23 愛知	▲ 7.0	15.7	34.1	8.9	▲ 1.7	11.3	▲ 2.7
24 三重	▲ 6.9	▲ 5.4	4.4	▲ 0.1	▲ 1.7	▲ 1.0	▲ 2.6
25 滋賀	▲ 4.9	▲ 1.4	4.4	0.5	▲ 1.4	0.2	▲ 1.9
26 京都	▲ 0.8	▲ 18.2	8.3	▲ 1.8	▲ 2.6	▲ 1.5	▲ 1.8
27 大阪	▲ 12.8	▲ 5.8	31.3	5.2	▲ 6.0	9.2	▲ 4.9
28 兵庫	▲ 5.5	▲ 2.9	16.4	2.8	▲ 3.3	4.5	▲ 3.8
29 奈良	▲ 2.4	▲ 1.3	3.6	0.4	▲ 0.9	0.7	▲ 1.1
30 和歌山	▲ 2.5	▲ 4.2	2.1	▲ 0.4	▲ 0.8	▲ 0.5	▲ 1.2
31 鳥取	▲ 0.8	▲ 1.3	1.8	0.1	▲ 0.3	0.3	▲ 0.4
32 島根	▲ 0.8	▲ 0.6	2.1	0.3	▲ 0.4	0.2	▲ 0.5
33 岡山	▲ 1.8	▲ 4.2	5.6	0.3	▲ 1.4	0.8	▲ 1.5
34 広島	▲ 3.2	▲ 2.2	9.4	1.4	▲ 1.5	1.1	▲ 2.0
35 山口	▲ 2.3	▲ 1.4	3.7	0.4	▲ 0.8	0.3	▲ 1.0
36 徳島	▲ 1.9	▲ 1.5	1.9	0.0	▲ 0.5	▲ 0.2	▲ 0.7
37 香川	▲ 2.1	▲ 2.4	3.3	0.1	▲ 0.6	0.2	▲ 0.9
38 愛媛	▲ 2.4	▲ 4.2	3.4	0.0	▲ 1.0	0.3	▲ 1.2
39 高知	▲ 1.1	▲ 1.6	1.9	0.0	▲ 0.4	0.2	▲ 0.5
40 福岡	▲ 6.6	▲ 5.9	19.8	2.7	▲ 3.8	3.1	▲ 3.4
41 佐賀	▲ 1.5	▲ 2.5	2.4	0.1	▲ 0.8	0.1	▲ 0.8
42 長崎	▲ 2.8	▲ 3.5	3.2	0.0	▲ 0.9	▲ 0.2	▲ 1.0
43 熊本	▲ 3.9	▲ 5.2	4.8	0.0	▲ 1.4	▲ 0.5	▲ 1.9
44 大分	▲ 3.1	▲ 4.7	2.9	▲ 0.4	▲ 1.1	▲ 0.6	▲ 1.4
45 宮崎	▲ 2.1	▲ 3.7	3.5	0.0	▲ 0.8	0.4	▲ 1.0
46 鹿児島	▲ 3.2	▲ 4.6	3.2	▲ 0.2	▲ 1.3	▲ 0.9	▲ 1.7
47 沖縄	▲ 2.6	▲ 21.0	5.4	▲ 3.4	▲ 1.6	▲ 3.8	▲ 2.1

資料:経済産業省「産業構造審議会 経済産業政策新機軸部会2040年の就業構造推計(改訂版)」から全建で作成

※1「専門職」は令和4年就業構造基本調査での職業分類「B.専門的・技術的職業従事者」

※2「現場人材」は令和4年就業構造基本調査での職業分類「J.建設・採掘従事者」等を集計