

建設業における 新規高等学校卒業予定者の 採用選考の基本情報

令和7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7年度新規高等学校卒業予定者の選考採用活動の流れ
- ② 令和7年度新規高等学校卒業予定者の「就職問題検討会議における申し合わせ事項等」(令和8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7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)
- 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(参考5)
- ⑥ 女性の活躍・両立支援 総合サイト(参考6)

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7年3月卒業者)の初任給情報※学歴別・産業別(全国)

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 「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、えるぼし認定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登録企業については、建設業へ入職を目指す求職者に対し、応募勧奨を行うこととなっており、働き方改革や処遇改善等に意欲的な企業として、これら認定マークを表示等することは、企業の大きな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、求人票による企業情報の積極的提供に加え、企業HP、X、PR用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、に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恐れがあります。

(一社)全国建設業協会において作成

①令和7年度新規高等学校卒業予定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が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くます

【☆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、こまめにご確認ください！

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

我社の
魅力は…
強みは…



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

POINT1

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、
積極的な学生さんはホームページや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)

POINT2

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7年度新規高等学校卒業予定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

【☆重要☆】

9月16日以降、速やかに選考を実施

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

9月16日以降

⑤採用選考

※公正な採用選考に注意

【☆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

【☆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×)



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

10月以降(都道府県による)

POINT
3

⑧追加募集開始

高校



採用予定数に満たない場合、
追加募集していることをPR

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】新規大学等卒業生の募集採用の流れ

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8年3月卒業者の応募・推薦について)

令和7年6月現在

	当初から 複数応募可	一定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、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、求人が複数応募を認めた場合に限る。
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。
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			○	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。
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、求人が複数認めた場合に限る。
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限り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ますが、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1)及び「統一用紙の変更点」(参考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3)、その他の求職者は「厚生労働省履歴書様式例」を用いるようにし、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、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）

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59.9%と最も高く、以下、「縁故を頼りに働きかける」が38.5%、「民間の就職・転職サイトを利用する」が21.8%と続く。

(2) 常用の若年技能者の応募を増やすための取り組み

常用の若年技能者の応募を増やすための取り組みは、「その他」が35.3%と最も高く、以下、「SNS(X、Facebook等)に採用情報を掲載する」が11.1%、「職場見学会を実施する」が10.1%と続く。

教育機関と連携した人材確保に向けた取組状況に関する事項

(1) 教育機関と連携して実施した取り組み

教育機関と連携した取り組みを実施または検討していると回答した企業において、実施または実施する予定の取り組みは、「会社説明会」が40.7%と最も高く、以下、「現場見学会」が35.4%、「インターンシップ」が33.8%と続く。

(2) 教育機関と連携して実施した取り組みの狙い

教育機関と連携した取り組みを実施または検討していると回答した企業において、実施または実施する予定の取り組みの狙いは、「就職の勧誘」が63.3%と最も高く、以下、「建設業界のイメージ向上」が37.5%、「若者(求人者)のニーズの把握」が30.3%と続く。

(3) 教育機関と連携して実施した取り組みの連携先

教育機関と連携した取り組みを実施または検討していると回答した企業において、実施または実施する予定の取り組みの連携先は、「工業高等学校」が53.9%と最も高く、以下、「職業訓練校」が41.5%、「高等学校(普通科)」が35.2%と続く。

(4) 教育機関と連携して実施した取り組みの効果

教育機関と連携した取り組みを実施した取り組みの効果は、「あまり効果を感じなかった」が53.3%と最も高く、以下、「地域に貢献できた」が17.8%、「建設業のイメージを改善できた」が15.0%と続く。

(5) 教育機関と連携して実施した取り組みを実施しない理由

教育機関と連携した取り組みを実施しない理由は、「必要性を感じない」が32.7%と最も高く、以下、「人的な余裕がない」が29.9%、「実施するノウハウがない」が25.6%と続く。

(6) 人材確保において自社のアピールポイントとして発信している情報

人材確保において、自社のアピールポイントとして発信している情報は、「技術力・工事实績」が53.5%と最も高く、以下、「会社の雰囲気」が42.7%、「福利厚生」が28.2%と続く。

(7) 採用活動における保護者の意向

採用活動において感じる保護者の意向は、「感じない」が61.3%と最も高く、以下、「前向きな意向」が4.1%、「後ろ向きな意向」が3.9%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38.4%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19.3%、「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16.2%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34.7%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27.6%、「公共職業安定所(ハローワーク)の求人を通じて応募」が14.4%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50.2%と最も高く、以下、「賃金の額」が23.7%、「地元の企業であること」が16.6%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18.3%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17.6%、「顧客の喜びを実感できる」が13.9%と続く。

(5) 現段階での重視度

現段階での重視度は、「①仕事の内容」が4.26ポイントと最も高く、次いで「②仕事の責任の大きさ」が4.19ポイント、「①雇用が安定していること」と「③作業現場の安全管理」が4.10ポイントと続く。なお、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。

今後の展望に関する事項

(1) 今後、建設業で働き続けるために企業に求めること

今後、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33.7%と最も高く、以下、「仕事が年間を通じてあること」が27.7%、「仕事の内容に対応した賃金」が20.8%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28.1%と最も高く、以下、「わからない」が20.6%、「70歳以降もできる限り働きたい」が18.5%と続く。

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5年度調査）」より

（注1）本資料は上記報告書から「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）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/11600000/001219321.pdf>

Ⅲ 参考資料

1 全国高等学校統一用紙 令和7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(参考5-1～2)

6 女性の活躍・両立支援 総合サイト(参考6)

○履歴書 ①全国高等学校統一用紙 令和7年度版(参考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

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)

○調査書 調査書

ふりがな

氏名

昭和・平成 年 月 日生

性別

学校名

課程名

全・定・通

学科名

科

平成 年 月 入学

令和 年 月 (第 学年) 編入学・転入学

平成 年 月 卒業・卒業見込

令和

現住所

在学期間

学 習 の 記 録

教科・科目

評 定

1年

2年

3年

4年

教科・科目

評 定

1年

2年

3年

4年

総合的な探究(学習)の時間

留 学

修得単位数

1年

2年

3年

4年

本人のアピールポイント・推薦事由等

特別活動の記録

出席状況

欠席日数

1年

2年

3年

4年

欠席の主な理由

特記事項

記載者

上記の記載事項に誤りのないことを証明します。
令和 年 月 日
(所在地) 〒
(学校名)
(電話番号)
(校長名)

全国高等学校統一用紙(文部科学省、厚生労働省、全国高等学校長協会の協議により令和6年度改定)

14

②全国高等学校統一用紙の変更点(履歴書)(参考2-1)

○新たな統一用紙

(応募書類 その1)

履 歴 書

令和 年 月 日現在

写真を貼る位置
(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	

記入上の注意事項
現住所以外に希望する場合のみ

「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	

記入上の注意事項
アルバイトは記入しない

(※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
年 月	
年 月	
年 月	
年 月	
年 月	

資格等

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

アピールポイント等を追加

記入上の注意事項
志望の動機、自己PR、特技等を記入

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

記載内容の変更

全国高等学校統一用紙(文部科学省、厚生労働省、全国高等学校長協会の協議により令和6年度改定)

○従来の統一用紙

(応募書類 その1)

履 歴 書

令和 年 月 日現在

写真を貼る位置
(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		

削除

「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	

削除

(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
削除	

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

全国高等学校統一用紙(文部科学省、厚生労働省、全国高等学校長協会の協議により平成17年度改定)

○新たな統一用紙

(応募書類 その2)

○従来の統一用紙

(応募書類 その2)

16

履歷書

※「性別」欄：記載は任意です。未記載とすることも可能です。

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

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 39.5%」

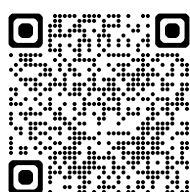
「思想・信条 11.4%」

「住宅状況 10.9%」

「本籍・出生地 5.6%」

「健康診断 1.2%」

「その他 31.4%」



【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うちの一人でも、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当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「私の生い立ち」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必要があります。
- 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み(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いきます。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・採用選考担当者のみならず、求職者のみなさまもぜひご覧ください。

就職差別にNO！
公正な採用選考をめざして

試験差別にNO！公正な採用選考をめ...
日本の厚生労働省等の関係
公正な採用選考をめざして
YouTube

公正な採用選考をめざして
～共に歩む未来へ～ (本編)

公正な採用選考をめざして
～共に歩む未来へ～ (ダイジェスト版)

公正な採用選考をめざして (長尺版)

公正な採用選考をめざして (短尺版)

公正な採用選考を目指して (長尺版)

公正な採用選考を目指して (短尺版)

公正採用選考啓発動画
～公正な採用選考について正しい理解と
認識を深めよう～ (長尺版)

公正採用選考啓発動画
～公正な採用選考について正しい理解と
認識を深めよう～ (短尺版)

公正な採用選考啓発動画～公正な採用...
日本の厚生労働省等の関係
採用選考啓発動画
～公正な採用選考について正しい理解と
認識を深めよう～ (長尺版)
YouTube

公正な採用選考啓発動画～公正な採用...
日本の厚生労働省等の関係
採用選考啓発動画
～公正な採用選考について正しい理解と
認識を深めよう～ (短尺版)
YouTube

事業主啓発用パンフレット
「公正採用選考をめざして」
(PDF:28,430KB) →

採用選考自主点検資料
(PDF:9,216KB) →

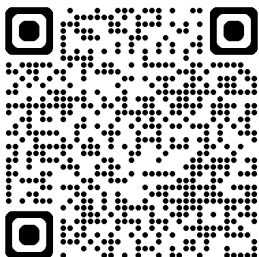
その質問...
「面接」で必要ですか？
その質問...
「面接」で必要ですか？

事業主の方へのリーフレット
(PDF:2,296KB) →

求職者の方へのリーフレット
(PDF:2,454KB) →

まんがでわかる公正採用
(PDF:3,182KB) →

ポスター
(PDF:15,899KB) →



【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～
【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・信条に直結する恐れがあるので、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】

×自宅は〇〇のどの辺ですか。×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。×お母さんは〇〇町のどこの出身ですか。

×〇〇という珍しい姓ですね。どこの出身ですか。×社員の〇〇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。×家族や親戚に〇〇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。

×兄弟の姓がちがっているのは、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。

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】



ユースエール認定制度の「就活生・事業主」向け双方のポスター(参考5-2)



厚生労働省【就活生向け】ポスター



厚生労働省【事業主向け】ポスター

○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

② 診断の目的

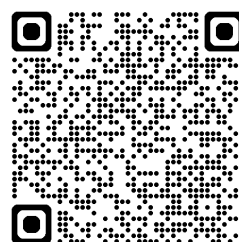
本診断により自社の雇用管理の状況を把握することができます。また、認定基準に満たない部分を明確にし、雇用管理を改善するための方法をご案内します。ユースエール認定は、企業規模300人以下の企業を対象としております。

➡ 診断スタート

イメージアップ

優秀な人材の確保

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



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」に掲載されている企業の情報を一元的に検索することができます。

女性の活躍推進企業データベース

女性の活躍推進企業 データベース

働く場所は、
わたしが見つかる。

女性活躍推進法に基づき、
全国の企業が女性の活躍状況に関する
情報・行動計画を公表しています。

企業検索はこちら

コンテンツの紹介

- 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
- 企業ランキング
- 女性活躍推進に取り組む企業の事例集
- 企業公表データのダウンロード

女性活躍推進法に基づき、全国の企業が女性の活躍状況に関する情報・行動計画を公表しています。

- 一般事業主行動計画
- 自社の女性活躍に関する情報
- えるぼし認定・プラチナえるぼし認定の実績状況の公表や、女性活躍推進に関する情報収集のためのWEBサイトです。



常時雇用する労働者が301人以上の事業主は、「男女の賃金の差異」の情報公表が義務づけられています。

女性活躍推進法では、事業主に対し、適切な情報公表を行うことを求めています。誤った情報を公表し、虚偽の公表を行っていることが判断された場合には、助言・指導の対象となることもありますので、算定方法を確認の上、正確な情報公表をお願いします。

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

女性の活躍 データベース



両立支援のひろば

両立支援のひろば

次世代法に基づく
一般事業主行動計画を公表しましょう！



コンテンツの紹介

- 両立診断サイト
自社の取組状況を診断してみましょう
- 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に基づく公表

- 一般事業主行動計画
令和7年4月から従業員100人超の事業主は、計画策定時に次のことが対象となります。**new!**
・育児休業取得状況や労働時間の状況に関する数値目標の設定
・計画策定時の育児休業取得状況や労働時間の状況把握等(PDCAサイクルの実施)
- 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月から従業員300人超の事業主も義務の対象となります。「両立支援のひろば」で公表をおすすめします!**new!**
※公表方法の詳細は、裏面をご確認ください。



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

両立支援のひろば



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7年3月卒業者)の初任給情報※学歴別・産業別(全国)

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
青森県	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
岩手県	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
宮城県	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
秋田県	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
山形県	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
福島県	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
茨城県	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
栃木県	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
群馬県	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
埼玉県	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
千葉県	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
東京都	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
神奈川県	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
新潟県	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
富山県	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
石川県	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
福井県	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
山梨県	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
長野県	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
岐阜県	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
静岡県	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
愛知県	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
三重県	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

滋賀県	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
京都府	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
大阪府	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
兵庫県	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
奈良県	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
和歌山県	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
鳥取県	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
島根県	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
岡山県	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
広島県	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
山口県	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
徳島県	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
香川県	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
愛媛県	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
高知県	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
福岡県	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
佐賀県	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
長崎県	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
熊本県	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
大分県	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
宮崎県	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
鹿児島県	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
沖縄県	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
全 国	181,545	161,052	147,435	137,685	129,233	128,145
1 北海道	9,025	7,983	7,300	6,572	6,131	6,067
2 青森	3,404	2,904	2,528	2,319	2,122	2,093
3 岩手	3,077	2,767	2,544	2,435	2,178	2,217
4 宮城	4,510	3,917	3,707	3,366	3,125	3,055
5 秋田	2,438	2,094	1,960	1,923	1,793	1,853
6 山形	2,772	2,601	2,289	2,191	1,877	1,983
7 福島	4,807	4,259	4,000	3,749	3,454	3,340
8 茨城	5,339	4,804	4,295	4,165	3,715	3,893
9 栃木	3,945	3,430	3,263	2,995	2,976	2,922
10 群馬	3,462	2,923	2,762	2,581	2,547	2,420
11 埼玉	7,507	6,466	5,979	5,440	4,742	4,757
12 千葉	6,140	5,547	4,991	4,674	4,173	4,216
13 東京	6,258	5,371	4,772	4,413	3,783	3,666
14 神奈川	5,304	4,988	4,472	4,072	3,857	3,689
15 新潟	3,538	2,909	2,731	2,481	2,454	2,514
16 富山	1,950	1,745	1,581	1,622	1,516	1,413
17 石川	2,228	1,915	1,808	1,679	1,537	1,589
18 福井	1,665	1,464	1,279	1,167	1,243	1,217
19 山梨	1,347	1,152	1,072	1,054	966	892
20 長野	3,394	3,092	2,751	2,649	2,479	2,506
21 岐阜	4,159	3,893	3,468	3,141	2,917	2,970
22 静岡	7,332	6,665	6,002	5,457	5,246	5,161
23 愛知	11,952	10,739	9,982	9,044	8,663	8,240
24 三重	4,212	3,896	3,658	3,410	3,203	3,203
25 滋賀	2,424	2,157	1,989	1,842	1,778	1,860
26 京都	1,834	1,639	1,503	1,383	1,267	1,204
27 大阪	8,071	7,168	6,138	5,610	4,999	5,094
28 兵庫	6,182	5,649	4,937	4,775	4,208	4,313
29 奈良	1,332	1,238	1,161	1,050	938	907
30 和歌山	1,865	1,531	1,420	1,286	1,235	1,252
31 鳥取	1,222	1,112	1,071	894	915	927
32 島根	1,472	1,266	1,147	1,115	1,077	1,104
33 岡山	3,967	3,486	3,227	3,079	3,012	2,878
34 広島	3,498	3,087	2,820	2,649	2,439	2,329
35 山口	3,422	3,121	2,843	2,705	2,582	2,488

36 徳島	1,445	1,216	1,142	1,135	1,016	1,065
37 香川	1,528	1,443	1,330	1,249	1,163	1,123
38 愛媛	2,469	2,195	2,103	1,917	1,820	1,788
39 高知	1,072	1,023	904	813	826	809
40 福岡	7,650	6,687	6,196	5,827	6,062	5,900
41 佐賀	2,639	2,201	2,154	2,016	1,907	1,925
42 長崎	3,507	3,166	2,873	2,854	2,713	2,717
43 熊本	3,968	3,608	3,530	3,315	3,128	3,085
44 大分	2,581	2,267	2,170	2,015	2,081	2,075
45 宮崎	2,929	2,689	2,446	2,351	2,302	2,338
46 鹿児島	4,033	3,413	3,217	3,198	3,108	3,064
47 沖縄	2,670	2,166	1,920	2,008	1,960	2,024

(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7年3月卒業予定者は、938,707人(前年同月増減+10,627人)(前年同月 928,080人)

就職希望者は、128,145人(前年同月増減-1,088人)(前年同月 129,233人)

※就職内定率**91.3%**(前年同月比**0.2ポイント増**)

(令和6年12月末時点)

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

※「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。

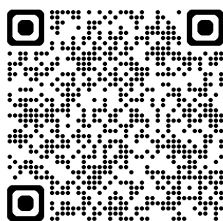
(令和6年12月末時点)

都道府県別

就職内定率の高い県：富山97.0%、福島96.7%、岐阜95.8%、福井95.6%、岩手95.5%、山口95.5%

就職内定率の低い県：沖縄71.1%、神奈川83.5%、東京84.0%、千葉85.9%、大阪86.2%、福岡86.8%

(令和6年12月末時点)



最新の「令和7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7年3月高等学校卒業の就職状況(令和7年3月末現在)に関する調査について」

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）

（注）上記表中の金額は、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。