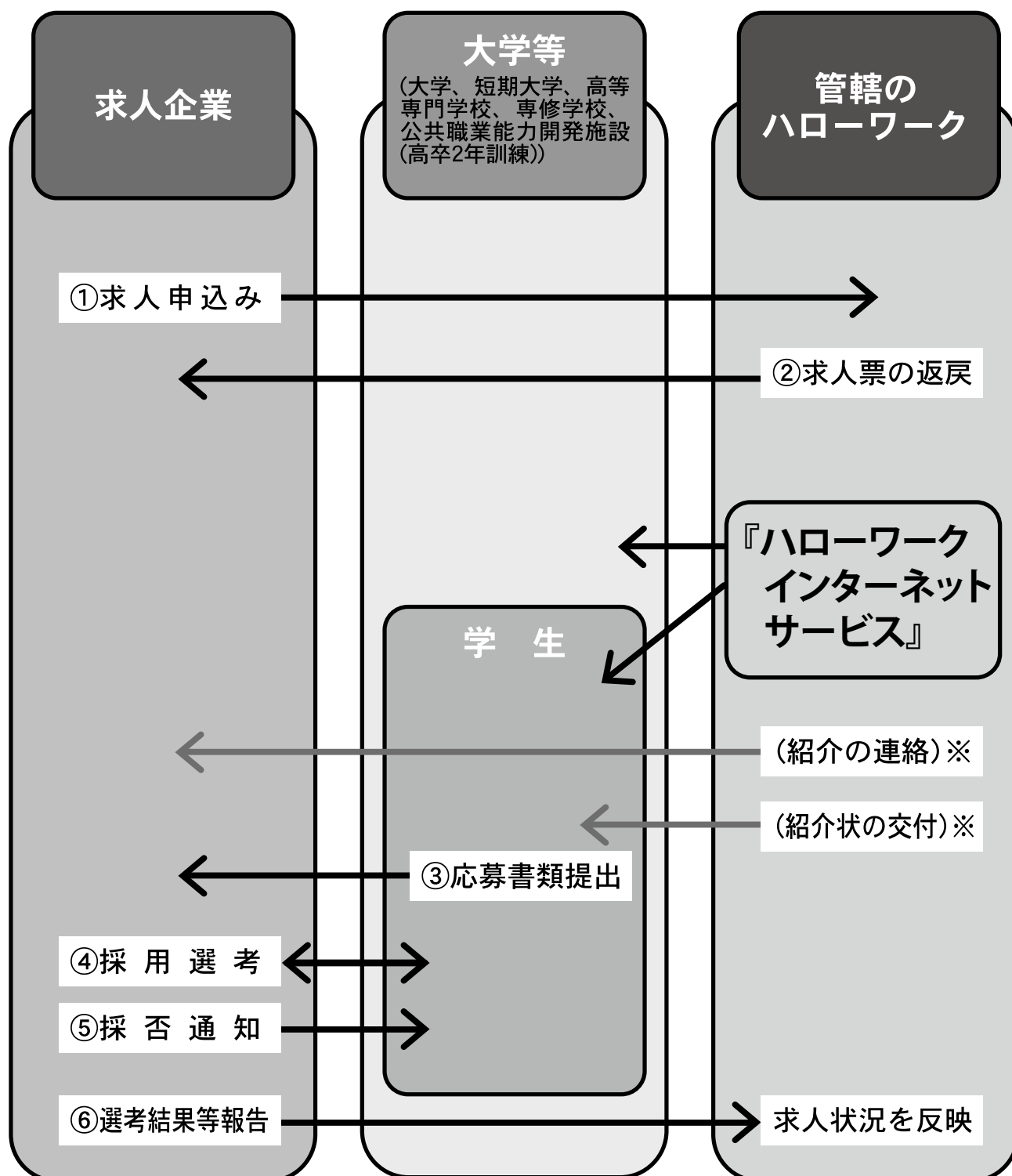


8 求人申込みから内定まで(大卒等)

ハローワークに求人申込みをする場合



※ハローワークの紹介を希望する学生の場合

①求人申込み【令和2年2月1日以降】

県内各ハローワークでは、令和2年2月3日（月）から受付を開始します。
 求人申込書（大卒等）を作成し、管轄のハローワークに提出してください。
 ※ハローワークで保持している求人データを転用できる場合があります。
 ※Web 上での求人申込みも可能です

大卒求人の公開方法について

- ハローワークインターネットサービスとハローワーク内のパソコン（検索・登録用端末）が一本化され、求人情報の内容や検索方法が同じになります。
 - ・ 求人票に掲載する情報のほか、**事業所の画像情報や「事業所からのメッセージ」などのPR情報も提供できるようになります。**
 - ※ 画像情報は、「求人者マイページ」から登録する必要があります（表面参照）。
 - ・ **ハローワークインターネットサービスでも、ハローワーク内に設置されたパソコン（検索・登録用端末）と同じ求人情報を提供できるようになります。**
 - ※ これまでは、ハローワークインターネットサービスで公開される求人情報は一部に限定されていましたが、ハローワーク内のパソコン（検索・登録用端末）と同じ情報が公開されるようになります。
 - ・ 求人情報がインターネット上で公開されるタイミングが早くなります。
 - ※ ハローワーク内のパソコン（検索・登録用端末）とハローワークインターネットサービス上で公開されるタイミングが同じになります。

②求人票の返戻【随時】

ハローワークより求人票が返戻されます。返戻の際に選考結果等報告書をお渡ししますので、採否決定後、ハローワークへ提出してください。（選考結果等報告書は、各ハローワークにより様式が異なりますので、管轄のハローワークで用紙を使用して下さい。）

③応募書類提出

ハローワークの紹介を希望する学生の場合、求人企業に対し紹介の連絡をさせていただくほか、学生に紹介状の交付を行うこととなります。

④採用選考【令和2年6月1日以降】

応募者本人の適性・能力により公正な採用選考をお願いします。
 選考は紹介状の有無に関わらず実施していただいて構いません。

【ジョブカードの活用について】（P46 参照）

厚生労働省では、採用面接における「学生用ジョブカード」の活用を勧奨しています。「学生用ジョブカード」は、大学生等がキャリアコンサルティングを受けながら作成する、履歴書よりも詳しい自己PRシートです。

⑤採否通知

正式な採用内定は【令和2年10月1日以降】をお願いします。
 9月30日以前の内々定は学生を拘束しません。

⑥選考結果等報告（P84 参照）

採用者内定により募集を終了する場合のほか、応募者多数により募集を終了する場合にも、ハローワークインターネットサービスでの公開を取り下げる必要がありますので、速やかに提出してください。

2020 年度卒業・修了予定者等の就職・採用活動に関する要請事項

就職・採用活動の円滑な実施及び学生が学業に専念できる環境の確保のため、2020 年度(2021 年 3 月)に卒業・修了予定の学生¹(以下「新卒学生」という。)を対象とした就職・採用活動について、政府として就職・採用活動を行う主体に広く要請する事項及びこのことに関する留意点等は、以下のとおりです。

1. 就職・採用活動の日程

学生が学修時間を確保しながら安心して就職活動に取り組むことができるよう、就職・採用活動の日程については、次のとおりとしていただくようお願いいたします。

- ・ 広報活動開始 : 卒業・修了年度に入る直前の 3 月 1 日以降
- ・ 採用選考活動開始 : 卒業・修了年度の 6 月 1 日以降
- ・ 正式な内定日 : 卒業・修了年度の 10 月 1 日以降

広報活動とは、採用を目的として、業界情報、企業情報、新卒求人情報等を学生に対して広く発信していく活動を指します。その開始期日の起点は、自社の採用サイトあるいは就職情報会社の運営するサイトで学生の登録を受け付けるプレエントリーの開始時点とします。上記の開始期日より前における活動は不特定多数に向けたもの²にとどめ、学生の個人情報の取得や個人情報を活用した広報活動は行わないようお願いいたします³。

また、広報活動の実施に当たっては、それが実質的な選考とならない、またそうした誤解を与えることのないよう留意していただき、学生が自主的に参加するかどうかを判断できるものであること、その後の採用選考活動に影響を与えるものではないことを十分周知⁴していただくようお願いいたします。

採用選考活動とは、一定の基準に照らして学生を選抜することを目的とした活動を指します。具体的には、選考の意思をもって学生の順位付けまたは選抜を行うもの、あるいは、当該活動に参加しないと選考のための次のステップに進めないものであり、こうした活動のうち、時間と場所を特定して学生を拘束して行う面接や試験などの活動を指します⁵。

2. 学事日程等への配慮

採用選考活動は、広報活動とは異なり、日程や場所等の決定に関して学生に裁量が与

¹ 日本国内の大学、大学院修士課程、短期大学、高等専門学校の卒業・修了予定者が対象であり、大学院博士課程(後期)に在籍している院生はこの限りではありません。

² 例えば、ホームページにおける文字や写真、動画などを活用した情報発信、文書や冊子等の文字情報による PR などです。

³ 広報活動のスケジュールを事前に公表することは差し支えありません。

⁴ 例えば、広報活動を行う際の告知・募集の段階と実施時の段階の双方において、当該活動が広報活動として行われる旨を、ホームページや印刷物への明記、会場での掲示、口頭による説明などの方法によって、学生に周知徹底するなどです。

⁵ エントリーシートの提出、ウェブテストやテストセンターの受検などによる事前スクリーニングについては、日程・場所等に関して学生に大幅な裁量を与えられていることから、上記の開始時期を卒業・修了年度の 6 月 1 日以降とする採用選考活動とは区別します。

えられているものではないため、学事日程等に十分に配慮していただき、また、大学等の所在地による不利が生じないよう対応していただくようお願いいたします。

例えば、面接や試験の実施に際して、対象となる学生に対して事前に余裕をもって連絡を行うことや、授業、ゼミ、実験、試験、教育実習などの時間と重ならないよう設定すること、土日・祝日、夕方以降の時間帯の活用などを含めた工夫を行うこと等が考えられます。また、学生から個別に申し出がある場合、それらの事情に十分配慮しながら対応していただくようお願いいたします。

特に、2020 年度は東京オリンピック・パラリンピックの開催が予定されているため、面接や試験の実施に際して、地方の学生が宿泊施設を手配する際に困難を伴うことや、面接や試験の予定日が学生ボランティアの研修日程等と重複すること等の事態も想定されます。このため、採用選考活動の実施に当たっては、こうした学生個々の事情に十分に配慮していただくようお願いいたします。

3. 日本人海外留学生⁶や外国人留学生などに対する多様な採用選考機会の提供

留学すると就職活動で不利になるとの認識が学生に生じることのないよう、日本人海外留学生向けの取組（例えば、一括採用とは別に採用選考機会を設けるなど）を、各企業の必要に応じて行っていただくようお願いいたします。また、そうした取組を行っている企業は、自社の採用ホームページ等で積極的に周知していただくようお願いいたします。

また、日本での就職を希望する外国人留学生についても、就職活動で不利になるとの認識が学生に生じることのないよう、外国人留学生向けの取組（例えば、業種や職種等によって求められる日本語能力が様々であること等も踏まえて多様かつ柔軟な採用選考を行うなど）を、各企業の必要に応じて行っていただくようお願いいたします。また、そうした取組を行っている企業は、自社の採用ホームページ等で積極的に周知していただくようお願いいたします。

さらに、日本人海外留学生や外国人留学生に限らず、何らかの理由により一括採用の採用選考時期に就職活動を行わなかった学生に対しても応募の機会を提供する観点から、通年採用や秋季採用の導入をはじめとした様々な募集機会を設けることについて、積極的に検討していただくようお願いいたします。

4. 公平・公正で透明な採用の徹底

労働施策総合推進法⁷、男女雇用機会均等法⁸、若者雇用促進法⁹、障害者雇用促進法¹⁰等を踏まえ、公平・公正で透明な採用選考活動を行っていただくようお願いいたします。また、採用選考においてハラスメントや学生の職業選択の自由を妨げる行為（正式な内定前に他社への就職活動の終了を迫ったり、誓約書等を要求したりする行為等）を行わないよう徹底していただくようお願いいたします。

⁶ 新卒学生のうち、留学期間が1. の就職・採用活動の日程と重複する者などを指します。

⁷ 「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」（昭和41年法律第132号）

⁸ 「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」（昭和47年法律第113号）

⁹ 「青少年の雇用の促進等に関する法律」（昭和45年法律第98号）

¹⁰ 「障害者の雇用の促進等に関する法律」（昭和35年法律第123号）

5. インターンシップの取扱い

インターンシップは、学生が在学中に自らの専攻、将来のキャリアに関連した就業体験を行う場であり、大学等の教育の一環として位置づけられるものです。この趣旨を踏まえ、インターンシップの実施に当たっては、募集対象を学士課程3年次及び修士課程1年次の学生に限定せず、また、広報活動や採用選考活動とは一切関係ないことを明確にして行っていただくようお願いいたします¹¹。

また、上記の広報活動及び採用選考活動の開始日より前において、インターンシップと称した広報活動及び採用選考活動そのものを行うなど、インターンシップ全体に対する信頼性を失わせることのないようにしていただくようお願いいたします。特に、いわゆる「ワンデーインターンシップ」など短期間で実施されるプログラムの中には、就業体験を伴わず、企業等の業務説明の場となっているものが存在することが懸念されることから、こうしたプログラムをインターンシップと称して行うことがないようにしていただくようお願いいたします¹²。

6. 成績証明等の一層の活用

採用選考活動に当たっては、大学等における成績証明等を取得して一層活用すること（例えば、面接時にそれらに基づいた質問を行うなど）等により、学生の学修成果や学業への取組状況を適切に評価していただくようお願いいたします。

7. クールビズ等への配慮

採用選考活動の実施時期が梅雨や夏季に当たることから、学生のクールビズ¹³等への配慮を行うとともに、その旨を積極的に学生に対して周知していただくようお願いいたします。

8. 卒業・修了後3年以内の既卒者の取扱い

意欲や能力を有する若者に応募の機会を広く提供する観点から、若者雇用促進法に基づく指針¹⁴の趣旨を踏まえつつ、自社の実情や採用方針に則って、大学等の卒業・修了者が、卒業・修了後少なくとも3年間は新規卒業・修了予定者の採用枠に応募できるような募集条件を設定するなど、適切な対応に努めていただくようお願いいたします。

以 上

¹¹ 2020年度卒業・修了予定者を対象とし、広報活動・採用選考活動の開始期日以後に実施されるインターンシップであり、あらかじめ広報活動・採用選考活動の趣旨を含むことが示されている場合については、この限りではありません。

¹² 上記のほか、文部科学省・厚生労働省・経済産業省の連名で作成・公表された「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」（平成27年12月10日改定）及びその留意点（平成29年10月25日）についても留意いただくようお願いいたします。

¹³ 政府としては、2005年からクールビズ（冷房温度の適正化とその温度に適した軽装や取組など）を推進しており、各企業におかれましては、業界の実態等に照らして、ご協力をお願いいたします。

¹⁴ 「青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針」（平成27年厚生労働省告示第406号）