

報道関係者 各位

令和2年5月8日（金）

【照会先】

秋田労働局職業安定部職業安定課

課 長 松岡 勇 人

若年者対策係長 猪本 英 亮

電話 018-883-0007

## 令和2年度「秋田県学校卒業生就職問題検討会議」 における申し合わせについて

～新卒者に対する採用選考等のルールを守りましょう！～

令和3年3月新規学校卒業生の学校における、適正な職業選択を確保するとともに、求人秩序の確立による、適正な推薦・選考等がなされることを目的として、「秋田県学校卒業生就職問題検討会議」において、別添1及び別添2のとおり申し合わせがなされ、関係各機関において遵守することとなりました。

主な内容は下記のとおりです。

なお、この会議については新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から、対面方式の開催を中止し、構成員への資料送付により議題等の確認を実施しております。

記

- 1 令和3年3月新規中学校・高等学校卒業生の就職に係る推薦及び選考開始期日等並びに文書募集開始時期等について（別添1）

【主な内容】

- （1）高卒の求人受付：6月1日から
- （2）高卒の求人公開：7月1日から
- （3）高卒の選考開始、採用内定日：9月16日から

※昨年度と変更はありません。

- 2 令和3年3月大学、短期大学及び高等専門学校卒業予定者の就職・採用活動に係る取扱い等について（別添2）

【主な内容】

- （1）大卒者等の採用選考活動：6月1日から
- （2）大卒者等の採用内定日：10月1日から

※昨年度と変更はありません。

秋田県学校卒業者就職問題検討会議構成員名簿

	役 職 名	勤 務 先 所 在 地	連 絡 先
1	秋田県産業労働部雇用労働政策課長	秋田市山王3-1-1	860-2334
2	秋田県あきた未来創造部移住・定住促進課長	秋田市山王4-1-1	860-1248
3	秋田県教育庁義務教育課長	秋田市山王3-1-1	860-5140
4	秋田県教育庁高校教育課長	秋田市山王3-1-1	860-5167
5	秋田県教育庁総務課長	秋田市山王3-1-1	860-5110
6	秋田県教育庁特別支援教育課長	秋田市山王3-1-1	860-5135
7	秋田公共職業安定所長	秋田市茨島1-12-16	864-4111
8	(一社)秋田県経営者協会会長	秋田市旭北錦町1-47 秋田県商工会館内	864-0812
9	秋田県商工会議所連合会長	秋田市旭北錦町1-47 秋田県商工会館内	863-4141
10	秋田県商工会連合会長	秋田市旭北錦町1-47 秋田県商工会館内	863-8491
11	秋田県中小企業団体中央会長	秋田市旭北錦町1-47 秋田県商工会館内	863-8701
12	秋田県中学校長会長	秋田市茨島1-4-71 秋田市教育研究所内	823-1320
13	秋田県高等学校長協会会長	秋田市手形字中台1 秋田高等学校内	832-7200
14	ノースアジア大学学長	秋田市下北手桜字守沢46-1 ノースアジア大学	836-1327
15	聖霊女子短期大学学長	秋田市寺内高野10-33 聖霊女子短期大学	845-4111
16	秋田工業高等専門学校長	秋田市飯島文京町1-1 秋田工業高等専門学校	847-6020
17	秋田労働局職業安定部長	秋田市山王3-1-7 東カンビル5F	883-0007

## 令和3年3月新規中学校・高等学校卒業者の就職に係る推薦

### 及び選考開始期日等並びに文書募集開始時期等について

令和2年4月28日

秋田県学校卒業者就職問題検討会議

令和3年3月新規中学校・高等学校卒業者の就職に係る推薦及び選考開始期日等並びに文書募集開始時期等の厳守については、学校教育の充実を図り、職業紹介を円滑に実施する観点から、下記事項の厳守及び関係者に周知徹底を図ることとする。

#### 記

#### 第1 求人申込み・受理及び推薦、選考開始の時期並びに採用内定について

##### 1 求人申込みの手続き等

- (1) 新規高等学校卒業者（中等教育学校を含む。以下同じ。）に係る求人申込みは、求人事業所を管轄する公共職業安定所（以下「安定所」という。）に求人申込書を提出して、選考期日、求人内容等について適正であることの安定所の受理・確認（求人票への受理・確認印）を受けなければならない。

したがって、この手続きによらない求人票については、生徒の推薦を行わず、確認印の押印のある求人票の提出を求め、その提出後、推薦を行うものとする。

##### 2 新規中学校卒業生

- (1) 安定所における求人申込みの受理は、令和2年6月1日以降開始し、他の安定所への求人連絡は、令和2年7月1日以降開始する。
- (2) 推薦、選考は令和2年12月1日以降開始する。
- (3) 採用内定は、選考開始と同日以降に行うものとする。

##### 3 新規高等学校卒業生

- (1) 安定所における求人申込みの受理及び確認のための求人票の受付は令和2年6月1日以降開始し、求人票の求人者に対する返戻は、令和2年7月1日以降行うものとする。

また、安定所で受理した求人の学校への提示についても、令和2年7月1日以降行うものとする。

(2) 推薦開始日は、令和2年9月5日（文書到着主義）とし、選考開始期日は令和2年9月16日以降とする。

(3) 採用内定は、選考開始と同日以降に行うことができるものとする。

## 第2 求人活動のための学校訪問について

原則として安定所の求人の受付において確認（求人票への受理・確認印）を受けた求人票により学校に求人申込みを行った日以降とするが、学校の事前の了解の下に、安定所に求人申込みを行った日以降についても行うことができるものとする。

なお、求人活動のために生徒の家庭を訪問することはこれを全面的に禁止するものとする。

## 第3 就業開始時期について

### 1 新規中学校卒業生

実習、研修等を含め、労働基準法第56条の規定により令和3年4月1日以降とする。

### 2 新規高等学校卒業生

実習、研修等を含め、卒業後とする。

ただし、内定後の職場見学・懇談会は学校の承認を得ることとし、授業及び学校行事等に支障があるものは実施しないこととする。

## 第4 選考結果の通知について

選考後は、採用内定取消しが生じないよう十分配慮しつつ、できる限り速やかに（遅くとも2週間以内に）採否を決定し、選考を受けた生徒にその旨を通知することとする。

## 第5 文書募集の取扱いについて

1 新規中学校卒業生を対象とする文書募集は禁止する。

2 新規高等学校卒業生を対象とする文書募集の開始時期は、令和2年7月1日以降とする。

なお、文書募集を行う場合は次の条件によること。

(1) 安定所において確認を受けた求人であって、当該求人の求人票記載内容と異なるものでないこと。

(2) 広告等掲載にあたっては、事業所を管轄する安定所名及び求人の求

人番号を掲載すること。

(3) 生徒の応募受付は、学校又は安定所を通じて行うこと。

また、求人者が文書募集による応募者を受け付ける場合であっても、推薦開始期日、採用選考期日については、上記第1で示す取扱いと同様であること。

## 第6 応募書類の取扱いについて

高等学校は、生徒の推薦に際し、就職上の差別を排除し、本人の適性と能力に応じ職業紹介を行うため、厚生労働省、文部科学省及び全国高等学校長協会の協議のもとに定められた統一応募書類（「履歴書」、「調査書」）を使用することとし、求人者に対し他の書類の提出を求めないよう指導するものとする。

## 第7 採用選考について

採用選考にあたっては、応募者本人の有する適性と能力を引き出し、これを効果的に発揮させるという観点により適正に行うこと。併せて次のことに留意すること。

- (1) 出身地、家族の職業、経済的条件、家庭環境等を採否決定の判断資料としないこと。
- (2) 面接にあたっては、思想・信条にかかわる事項、または身体的要件にかかわる事項は質問しないこと。
- (3) 障がい者等の生徒に対しては、広く就職の機会が得られるよう配慮すること。

## 第8 複数応募制等について

社会・経済環境の変化に伴い、生徒と仕事のミスマッチの発生や卒業後の無業者・フリーターの増加につながっているという問題意識により、平成16年3月新規高等学校卒業生から1人3社までの複数応募を認めているところであり、令和3年3月卒新規高等学校卒業予定者についても、前年度に引き続き次のとおり実施することとする。

### 1 「複数応募制」について

- (1) 生徒は、応募・推薦の当初の段階から3社まで応募することができることとする。ただし、県内求人事業所に応募・推薦する場合に限る。
- (2) 秋田県教育委員会及び高等学校は、複数応募制の一層の普及・定着に努めるとともに、制度の有効活用により精度が適切な職業選択ができるよう、望ましい勤労観・職業観の一層の育成に努めることとする。

(3) 労働局及び安定所は、複数応募制の県内企業への周知・理解の促進に努め、秋田県及び関係機関と連携して生徒の職業意識形成支援に努めることとする。

2 「公務員との併願」について

民間企業と公務員の両方合格した場合、進路の選択については生徒の意思を尊重することとする。なお、公務員の合格発表が遅いことから、企業は入社承諾書等を提出させる場合、十分ゆとりを持たせるよう配慮することとする。

第9 民間職業紹介業者が行う高等学校卒業予定者に係る職業紹介について

1 採用選考開始時期等について

高等学校卒業予定者は民間職業紹介事業者による職業紹介を利用することができるが、高等学校においては、高等学校教育への影響を踏まえ、この場合においても採用選考開始時期等について、上記で示す日程を厳守すること。

2 学校の就職あっせんと民間職業紹介業者の就職あっせんの在り方について

高等学校及び安定所は、学校による就職あっせんと民間職業紹介業者による就職あっせんについて生徒や保護者から相談等があった場合、それぞれの特徴について丁寧に説明し、生徒の主体性に基づき学校の就職あっせんと民間職業紹介事業者の就職あっせんの利用について選択できるよう配慮すること。

第10 その他

1 応募前職場見学について

応募前職場見学は、学校関係者と求人者の理解の下、生徒の職業や職場への理解促進と、適切な職業選択を促すことの観点から積極的に実施すること。また、応募前職場見学に際しては、早期採用選考につながらないようにすること。

なお、応募前職場見学を実施する場合は、学校教育へ影響がないよう配慮すること。

2 安定所及び学校との連携について

安定所及び学校（中学校・高等学校）は、関係機関並びに関係団体等と協力のうえ、県内就職促進に必要な労働市場情報の提供に努め、県内企業に対する関心を高めるとともに、県内企業における受入体制の整備

及び向上、並びに就職者の職場適応及び職場定着について、事業主の理解と協力を求めるものとする。

## 令和2年度の大学、短期大学及び高等専門学校卒業・修了予定者の就職・採用活動に係る取扱い等について

令和2年4月28日

秋田県学校卒業者就職問題検討会議

大学、短期大学及び高等専門学校（以下「大学等」という。）卒業・修了予定者（以下「大学等卒業予定者」という。）の就職・採用活動については、学生が学業に専念し、多様な経験ができる環境づくり等をさらに進めるため、経済団体、大学等、関係府省において議論を行い、政府においては平成31年3月26日に「2020年度卒業・修了予定者等の就職・採用活動に関する要請について」（以下「要請」という。）、大学等においては同年3月25日に「2020年度大学、短期大学及び高等専門学校卒業・修了予定者に係る就職について（申合せ）」（以下「申合せ」という。）により、令和元年度と同様、広報活動は卒業・修了年度に入る直前の3月1日以降に、採用選考活動は卒業・修了年度の6月1日以降に開始されることとなった。この「要請」及び「申合せ」を踏まえ、その厳守について関係者に対し周知を図るほか、この取扱い等について厳守することとする。

### 第1 要請の内容について

#### 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、次のとおりとする。

- ・ 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する。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こととする。

また、広報活動の実施にあたっては、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ないことに留意し、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ないことを十分周知することとする。

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であり、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などであり、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示す。

## 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、日時や場所等の決定に関して学生に裁量を与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、また、大学等の所在地による不利が生じないように対応すること。

特に、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るため、採用選考活動の実施にあたっては、こうした学生個々の事情に十分配慮すること。

## 3 日本人海外留学生や外国人留学生等に対する多様な採用機会の提供

日本人海外留学生や外国人留学生及び何らかの理由により一括採用時期に就職活動を行わなかった学生について、そのような学生向けの取組を各企業の必要性に応じて行うこと。

また、そうした取り組みを行っている企業は、自社のホームページ等で積極的に周知すること。

## 4 公平・公正で透明な採用の徹底

労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、若者雇用促進法、障害者雇用促進法等を踏まえ、公平・公正で透明な採用選考活動を行うこと。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を行わないよう徹底すること。

## 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あるため、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すること。

また、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実施すること。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てい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ていることから、こうしたプログラムをインターンシップと称して行わないこと。

#### 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すること。

#### 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、学生のクールビズ等への配慮を行うとともに、その旨を積極的に学生に周知すること。

#### 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の応募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、適切な対応に努めること。

### 第2 申合せの内容について

1 各大学等は、以下の就職・採用活動の日程を遵守するとともに、企業等に対してその遵守を要請する。

- ・ 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

#### 《具体的な取組》

就職・採用活動の日程及びそれに付随して実施される「企業説明会」、「学校推薦」、「正式内定開始日」について、大学等として遵守するよう徹底する。

##### (1) 「企業説明会」の取扱い

卒業・修了前年度3月1日より前は、学内及び学外で企業等が実施する「企業説明会」に対して会場提供や協力を行わないこと。この点、キャリア教育と称して、実態が特定の企業の説明とならないよう、特に留意する。

(2) 学校推薦の取扱い

学校推薦は、卒業・修了年度6月1日以降とすることを徹底すること。

(3) 正式内定開始日の周知

正式内定日は、卒業・修了年度の10月1日以降である旨学生に徹底する。正式内定に至るまでの間においては、複数の内々定の状態が継続しないよう、学生を指導するとともに、9月30日以前の内々定は学生を拘束しないものである旨徹底すること。

- 2 各大学等は、就職・採用活動に関する申合せの大きな目的の一つが、学生の学修時間の確保や留学などの多様な経験を得る機会の確保など、学生の学修環境の整備であることを再度確認する。その上で、学生に対して、関連情報の周知や情報提供に努めるとともに、個別の相談や指導等を行い、場合によっては企業に具体的な対応を要請するなど、きめ細やかな支援を行う。

《具体的取組》

(1) 就職・採用活動に関して注意すべき点の十分な周知

各大学等は、学生が混乱することのないよう、就職・採用活動の時期等について、その趣旨を含めて、学生に対して十分に周知すること。特に、採用選考活動が授業期間と重複するスケジュールであることを踏まえ、学生個々の学業と採用選考関係の日程が重複する場合には、採用選考関係の日程調整に関して企業等に相談することが可能であること、留学や教育実習等を希望する際は注意が必要であること等を周知・指導すること。

(2) 就職関連情報の積極的な提供

学生が進路選択する際の検討に資するため、各大学等は学部・分野別の就職実績等の情報の積極的な提供に努めること。また、海外への留学や外国人留学生の受入れを積極的に進めている大学等は、日本人海外留学生や外国人留学生に対し、企業での採用に関する情報提供を積極的に行い、就職活動において不利にならないよう配慮すること。

- 3 各大学等は、インターンシップの本来の趣旨に鑑み、その教育的効果を高めることに努める。また、「インターンシップ」と称した会社説明会や採用選考活動と捉えられる行事等を行わないように、企業等に要請する。
- 4 各大学等は、採用選考において学生の学業への取組状況を適切に評価するよう企業等に要請する。

### 第3 公共職業安定所における取扱い等について

#### 1 求人票の展示・公開時期等

令和元年度と同様、令和2年度の公共職業安定所（以下「安定所」という。）における取扱いは次のとおりとする。

##### (1) 求人票等の展示・公開等の取扱いについて

令和2年度の大学等卒業予定者に係る求人票、求人要項等は、令和2年4月1日以降に展示・公開する。

これに伴う、当該求人受理開始は、令和2年2月1日以降とし、この場合、当該求人者に求人票の展示・公開について説明するとともに、安定所では5月31日以前に職業紹介を行わないことから、事業主も当該求人票による採用選考活動を行わないよう、了解を求めておく。

##### (2) 求人情報、ガイドブック等の作成について

大学等卒業予定者を対象とした求人要項の記載のある求人情報、ガイドブック等の発行は、令和2年4月1日以降とする。

##### (3) 大学等卒業予定者を対象とした就職面接会について

労働局及び安定所が主催する大学等卒業予定者を対象とした就職面接会は、地域の中小企業等と学生等とのマッチングに大きな効果があるため、採用選考活動開始以降、大学等の学事日程等に最大限配慮しつつ、積極的に開催する。

##### (4) 専修学校等卒業予定者の取扱いについて

要請及び申合せは、令和2年度の専修学校卒業予定者及び公共職業能力開発施設等長期間訓練課程修了予定者を対象とするものでないが、安定所においては、これらも大学等卒業予定者と同様の取扱いとする。

#### 2 事業主等に対する指導・援助

安定所は、事業主等に対して、次のとおり指導・援助を行うものとする。

##### (1) 要請及び申合せの周知について

要請及び申合せの内容の事業主及び大学等への周知については、事業主等関係団体及び大学等関係機関を通じて行われるものであるが、労働局、安定所においても、要請及び申合せの内容並びに労働局及び安定所の取扱い日程について、事業主・事業主団体との会議等の機会に説明するほか、学卒求人手続きの周知のためのパンフレット等を作成する場合にも、その内容を盛り込む。

## (2) 公平・公正な採用選考の確保について

令和2年度に大学等が行う求人票の受理及び公示等について、求人秩序が維持され、公平・公正な採用が確保されるためには、事業主及び大学等の自律的な行動が特に必要となる場所である。

要請においても、公平・公正で透明な採用の徹底に努め、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、若者雇用促進法及び障害者雇用促進法等に沿った採用選考活動を行い、ハラスメントや学生の自由な就職活動を妨げる行為を行わないこととされている。

労働局及び安定所は、事業主がこれらの点に十分配慮し、性別、出身学校等による区分なく大学等卒業予定者に対して公平・公正に就職機会を提供するよう、次のとおり指導する。

### イ 男女の均等な取扱いについて

男女雇用機会均等法の趣旨・内容等に関する周知を図るとともに、男女別求人を行わないこと等、同法の趣旨に沿った指導を行う。

### ロ 学生の自由な就職活動への配慮について

企業が学生に対し、正式内定日前に誓約書を要求したり、他社の内定を断ることを強制する等、学生の自由な就職活動を妨げたりすることのないよう事業主の理解を促す。

## (3) 採用内定取消しの防止等について

新卒者の採用内定取消しの防止等については、職業安定法施行規則等において、安定所による採用内定取消し事案等の一元的把握、事業主が安定所等に通知すべき事項の明確化を図ることにより、企業に対する指導等内定取消し事案等への迅速な対応を図るとともに、採用内定取消しの内容が厚生労働大臣の定める場合に該当するときは、学生生徒等の適切な職業選択に資するため、その内容を公表することができることとされている。

こうした取組に加えて、「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」（以下「指針」という。）や新規学卒者職業紹介業務取扱要領に基づき、事業主に対しては、募集の中止及

び募集人員の削減、採用内定取消し並びに入職時期繰下げが生じないよう、的確な採用計画に基づいて採用内定を行うよう指導し、採用内定取消し、入職時期繰下げ等の事態が発生した場合には、その撤回を強く指導する。

(4) 若者の応募機会の確保について

指針を踏まえ、意欲や能力を有する青少年に応募の機会を広く提供する観点から、卒業後少なくとも3年間は新卒の採用枠に応募できるよう、引き続き事業主等に対して、条件緩和等について積極的に働きかける。

加えて、通年採用や秋季採用の導入等の個々の学生の事情に配慮した柔軟な対応や、広域的な事業拠点を有する企業における、応募時の居住地に関係なく一定の地域において働き続けることができる「地域限定正社員」制度の導入等、多様な選考・採用機会の拡大に向けた取組を促していく。

(5) 中学・高校卒業予定者の求人の確保について

大学等卒業予定者を対象とする採用選考活動の開始時期が、中学・高校卒業者を対象とする採用選考活動の開始時期よりも早いことなどから、中学・高校卒業者の求人が十分に確保されるよう、事業主に対し働きかける。