



ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省
秋田労働局

Press Release

平成27年5月18日（月）

【照会先】

秋田労働局職業安定部職業安定課

課長 津川 光也

若年者対策係長 佐藤 昌人

電話 018-883-0007

報道関係者 各位

～新卒者に対する採用選考等のルールを守りましょう！～

平成27年度「秋田県学校卒業者就職問題連絡協議会」

における申し合わせについて

平成28年3月新規学校卒業者の学校における、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、平成27年4月22日に「平成27年度秋田県学校卒業者就職問題連絡協議会」を開催しました。

この協議会において、別添1から別添3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。

記

- 1 平成28年3月新規中学校・高等学校卒業予定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（別添1）

【主な内容】

（1）高卒の求人受付：6月20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

- 2 平成28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：8月1日から

（2）大卒者等の採用内定日：10月1日から

- 3 平成28年3月新規高等学校卒業予定者の応募・推薦に係る申し合わせについて（別添3）

【主な内容】

（1）複数応募制：一人3社まで応募可能とする。

「秋田県学校卒業者就職問題連絡協議会」構成機関

	機 関 名
1	秋田県産業労働部雇用労働政策課
2	秋田県教育庁義務教育課
3	秋田県教育庁高校教育課
4	秋田県教育庁総務課
5	秋田公共職業安定所
6	(社) 秋田県経営者協会
7	秋田県商工会議所連合会
8	秋田県商工会連合会
9	秋田県中小企業団体中央会
10	秋田県中学校長会
11	秋田県高等学校長協会
12	ノースアジア大学
13	聖霊女子短期大学
14	秋田工業高等専門学校
15	秋田労働局職業安定部

平成 28 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

平成 27 年 4 月 22 日
秋田県学校卒業者就職問題連絡協議会

平成 28 年 3 月新規中学校・高等学校卒業者の就職について、早期選考など行き過ぎた求人活動の自粛を求め、正常な学校教育の維持と適正な職業紹介の実施を図るため、本県の取扱いを次のとおりとし、その遵守について関係者に対し周知徹底するものとする。

第 1 求人受理及び推薦、選考開始の時期並びに採用内定について

1 新規中学校卒業生

- (1) 求人の受理は、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）において、平成 27 年 6 月 20 日から開始し、他安定所への求人連絡は、平成 27 年 7 月 1 日以降随時行うものとする。
- (2) 推薦、選考は、平成 27 年 12 月 1 日以降開始するものとする。
- (3) 採用内定は、選考開始と同日以降に行うものとする。

2 新規高等学校卒業生

- (1) 求人は、管轄の安定所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確認を受けることとし、確認印を受けた求人票（同写）によらない求人に対しては、学校は生徒の推薦を行わないものとする。
- (2) 求人の受理は、求人事業所を管轄する安定所において、平成 27 年 6 月 20 日以降開始し、求人者に対する当該求人票の返戻及び他安定所への求人連絡は、平成 27 年 7 月 1 日以降行うものとする。
- (3) 推薦開始日は、平成 27 年 9 月 5 日以降（文書到着主義）とし、選考開始期日は平成 27 年 9 月 16 日以降とする。
- (4) 採用内定は、選考開始と同日以降に行うものとする。

第 2 求人活動のための学校訪問について

求人者又はその委託を受けた者が行う求人活動のための学校訪問については、原則として安定所の求人の受付において確認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に行うこととするが、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。

第3 家庭訪問の取扱いについて

求人者又はその委託を受けた者が、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4 就業開始期日について

- 1 中学校
実習、研修等を含め、平成28年4月1日以降とすること。
- 2 高等学校
実習、研修等を含め、卒業後とすること。

第5 選考結果の通知

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、できる限りすみやかに採否を決定し、選考を受けた生徒にその旨を通知すること。

第6 文書募集の取扱いについて

- 1 新規中学校卒業者を対象とする文書募集は行わないこと。
- 2 新規高等学校卒業者を対象とする文書募集は、卒業年の前年の7月1日以降とすること。なお、これを行う場合には、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) 広告等掲載に当たっては、事業所を管轄する安定所名及び求人の受付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。

第7 その他

- 1 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、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。
- 2 安定所及び学校との連携
安定所及び学校は、関係機関並びに関係団体等と協力のうえ、県内就職促進するため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、向上並びに就職者の職場適応について、事業主の理解と協力を求めるものとする。

平成28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

平成 27 年 4 月 22 日
秋田県学校卒業生就職問題連絡協議会

平成 27 年度の大学等卒業予定者の採用・就職活動に当たっては、企業側は「採用選考に関する企業の倫理憲章」（以下「倫理憲章」という。）について見直しを行い平成 25 年 9 月 13 日に「採用選考に関する指針」（以下「指針」という。）を公表し、大学等側は平成 25 年 9 月 27 日に「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。）において就職活動時期の変更を公表したことにより、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 8 月 1 日以降に開始されることとなった。この「指針」及び「申合せ」を踏まえ、その遵守について関係者に対し周知を図るものとする。

第 1 「指針」の内容について

1 公平・公正な採用の徹底

公平・公正で透明な採用の徹底に努め、男女雇用機会均等法や雇用対策法に沿った採用選考活動を行い、学生の自由な就職活動を妨げる行為（正式内定日前の誓約書要求など）は一切しない。また、大学所在地による不利が生じないように留意する。

2 正常な学校教育と学習環境の確保

在学全期間を通して知性、能力と人格を磨き、社会に貢献できる人材を育成、輩出する高等教育の趣旨を踏まえ、採用選考活動にあたっては、正常な学校教育と学習環境の確保に協力し、大学等の学事日程を尊重する。

3 採用選考活動早期開始の自粛

学生が本分である学業に専念する十分な時間を確保するため、採用選考活動の早期開始を自粛する。

具体的には政府が閣議決定（平成 25 年 6 月 14 日）した「日本再興戦略」において示されている開始時期より早期に行うことは厳に慎む。

広報活動	卒業・修了年度に入る直前の3月1日以降
選考活動	卒業・修了年度の8月1日以降

なお、これらの開始時期に関する規定は、日本国内の大学・大学院等に在籍する学生を対象とするものとする。

- 4 採用内定日の遵守
正式な内定日は、卒業・修了学年の10月1日以降とする。
- 5 多様な採用選考機会の提供
未就職卒業生への対応を図るため、多様な採用選考機会の提供（通年採用等の実施）に努める。

第2 「申合せ」の内容について

- 1 就職・採用活動開始時期変更の円滑な実施について
 - (1) 初年次からのキャリア教育・職業教育の充実について
学生の職業観や勤労観を涵養し、個々人の個性や適性に応じた職業を学生自ら選択できる能力の育成や学修意欲を高めるため、初年次からのキャリア教育・職業教育の充実を図る。
キャリア教育の実施に当たっては、後述の「企業説明会」とは明確に区分した上で、幅広く企業等の協力を得つつ、積極的な取組を行う。
 - (2) 「企業説明会」の取扱いについて
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」（「企業説明会」「会社説明会」「学内セミナー」等の名称に関わらず、採用を目的として事前に採用予定数や選考スケジュールなどの採用情報を広く学生等に発信するための説明会を指す。）に対して会場提供や協力を行わない。
卒業・修了前年度3月1日以降、「企業説明会」を大学等の協力の下に実施する場合は、参加の有無がその後の選考に影響しないことを学生に対して明示する。また、実施に当たっては、土日祝日や平日の夕方以降の実施など、可能な限り学事日程に配慮する。
 - (3) 学校推薦の取扱いについて
学校推薦は、原則として卒業・修了年度8月1日以降とする。
 - (4) 正式内定開始について
正式内定日は、卒業・修了年度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。

(5) 就職関連情報の積極的な提供について

学生が進路選択する際の検討に資するため、各大学等の学部・分野別の就職実績等や各大学等の職員採用についての採用方針や採用実績等の就職関連情報の積極的な提供に努める。

2 就職・採用活動の公平・公正の確保について

(1) 学生の応募書類について

学生の応募書類は、「大学等指定書類（『履歴書・写真・自己紹介書』、『成績証明書《卒業見込証明書を含む》』）」とし、企業に対して、就職差別につながる恐れのある項目を含む「会社指定書類」《エントリーシート等を含む》、「戸籍謄（抄）本」、「住民票」等の提出を求めないよう要請する。

(2) 男女雇用機会均等について

就職・採用活動は、男女雇用機会均等法及びその指針の趣旨に則って行われるべきであり、その旨を企業側に徹底するよう要請する。特に、総合職採用における女子学生への配慮を要請する。

3 その他の事項について

(1) 各大学等における職員採用の対応について

企業等への就職・採用活動のみならず、各大学等における職員採用においても、総理要請の趣旨に沿った対応を行う。

(2) 学生の健康状態への配慮について

夏季に選考活動が開始することに鑑み、学生の健康状態に留意するとともに、企業等に対し、クールビズなど必要な配慮を行うよう求める。

(3) 「申合せ」の周知について

各大学等は、学内の教職員はもとより、学生への周知徹底を図り、学生に不安と混乱が生じないように適切に対応するとともに、企業等に求人依頼文書を発送する際、この「申合せ」を添付し、その趣旨の理解を図る。

また、企業等に対し、総理要請の趣旨を遵守するよう求める。

第3 公共職業安定機関における取扱い日程等について

1 公共職業安定機関における取扱い

従前より公共職業安定機関においては企業の採用選考活動開始時期より求人票の公開を行っていたところであり、また、企業の採用選考活動開始前に求人票を公開すると、学生側が早期に事業主にアプローチする等、就職活動の早期化を助長する恐れがあることから、指針及び申合せの内容を踏まえ、平成27年度の公共職業安定機関における取扱いは、次のとおりとする。

- (1) 求人票等の展示・公開の取扱いについて
平成 27 年度大学等卒業予定者に係る求人票、求人要項等は、平成 27 年 8 月 1 日以降に展示・公開する。
なお、平成 27 年 8 月 1 日より前に求人を受理する場合においても、当該求人者に求人票展示・公開日等について説明をし、了解を求めておく。
- (2) 公共職業安定機関が作成する求人情報、ガイドブック等について
大学等卒業予定者を対象とした求人要項記載のある求人情報、ガイドブック等の発行は、平成 27 年 8 月 1 日以降とする。
- (3) 公共職業安定機関が主催する学生対象の就職面接会について
公共職業安定機関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、求人票等の展示・公開開始以降、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
指針及び申合せは、平成 27 年度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終了予定者を対象とするものではないが、公共職業安定機関においては、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

公共職業安定機関は、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) 指針及び申合せの周知について
指針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、公共職業安定機関においても、指針及び申合せの内容並びに公共職業安定機関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、その内容等を盛り込むものとする。
- (2) 公平・公正な採用の確保について
平成 27 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ところである。
指針においても、公平・公正で透明な採用の徹底に努め、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。以下「男女雇用機会均等法」という。）や雇用対策法（昭和 41 年 7 月 21 日法律第 132 号）に沿った採用選考活動を行い、学生の自由な就職活動を妨げる行為を一切しないこととされており、また、大学等所在地による不利が生じないよう留意することとされている。

公共職業安定機関としては、事業主がこれらの点に十分配慮し、性別、出身校等による区別なく学生等に対して公平・公正に就職機会を提供するよう、次のとおり指導するものとする。

イ 中学・高校卒業予定者の採用の確保について

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・高校卒業予定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等に留意し、中学・高校卒業予定者の求人が十分に確保されるよう、事業主に対して働きかけること。

ロ 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こと。

ハ 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、他社の内定を断るよう強制する等学生の自由な就職活動を妨げるものがないよう事業主の理解を促すこと。

(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（昭和22年労働省令第12号）等において、公共職業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おり、平成21年1月19日付け職発第0119002号「新規学校卒業者の採用内定取消し等に係る事前通知制度及び企業名の公表制度等について（職業安定法施行規則の一部改正等の施行について）」に基づき、当該取組を実施しているところである。

このため、これら事前通知制度や企業名公表制度をはじめ、「新規学校卒業者の採用に関する指針」（平成19年厚生労働省告示第275号。以下「青少年雇用機会確保指針」という。）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ものとする。

(4) 若者の応募機会の確保について

卒業後3年間は新卒として応募できるようにするとした「青少年雇用機会確保指針」を踏まえ、引き続きその概要及び事業主等に対する周知・指導を通じて未就職卒業者及び既卒者を始めとして可能な限り多くの若年者が応募できるよう、条件緩和等について積極的に働きかけるものとする。

平成 28 年 3 月新規高等学校卒業者の就職に係る応募・推薦
に係る申し合わせについて

平成 27 年 4 月 22 日
秋田県学校卒業者就職問題連絡協議会

従来の 1 人 1 社制などの就職慣行については、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から、平成 16 年 3 月新規高卒者から 1 人 3 社までの複数応募を認めることとしております。これに基づき、労働局及び県教育委員会においては、企業及び高校への周知・理解を図るとともに、様々な機会において問題点の確認・整理を行い、環境整備に努めてきたところです。

については、昨年度に引き続き、下記のとおり実施することといたします。

記

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。
(但し、県内求人事業所に応募・推薦する場合に限る。)
- (2) 県教育委員会及び高校は、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生徒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。
- (3) 労働局及びハローワークは、県内企業への周知・理解に努め、一層の導入促進を図るほか、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。

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志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よう指導に努める。