Ⅳ　各種様式・参考資料

様式1

中 卒 用 求 人 票

※応募にあたって提出する書類は「統一応募書類」に限られています。

1 求人者

事業所名（または氏名）	（ふりがな）	
所在地	〒（　－　） （　）線（　）駅から・バス・徒歩（　）分	
就業場所（現場・店）	〒（　－　） （　）線（　）駅から・バス・徒歩（　）分	
生産品目 事業内容		
従業員数（常用） 当事業所	人（男　人・女　人）	
従業員数（常用） 企業全体	人（男　人・女　人）	
創業	年	資本金 億 万円
労働組合	有・無	
就業規則	有・無	

2 就業時間・休日等

就業時間	午前　時　分～午後　時　分　変形労働時間制　有・無
休憩時間	午前　分・昼　分・午後　分・計　分
交替制	有（①　時　分～　時　分　②　時　分～　時　分　③　時　分～　時　分）・無
休日	日曜・祝日・土曜　曜日・月　回
週休2日制	有（完全・隔週・その他（　））・無
有給休暇	入社時　日・6カ月後　日・最高　年　カ月後　日

4 職種

職種	5求人数	（通勤）　人	（住込）　人	（不問）　人

6 雇用の期間の定め

無 ・ 有（　）

7 作業内容等

仕事の内容

求人条件にかかる特記事項

8 福利厚生等

加入保険等	健康・厚生・雇用・労災・退職金共済・財形
宿舎	有（独立の宿舎（有・無）入居（可・否）1部屋　人・一人当たり　畳　勤務先までの時間　分）・無
定年制	有（　歳）・無

9 通学

可（時間配慮　有（賃金支払　有・無）・　無　通学時間　分　学校名　（交通手段　））・否

通学費用の企業負担：有（入学金・教科書代・授業料月額　円・交通費）・無

10 応募・選考

受付期間	月　日～　月　日 月　日以降随時	選考月日	月　日 月　日以降随時
選考場所		選考方法	書類選考・面接選考 その他（　）
採否決定	月　日 日後	選考旅費	有 ・ 無

3 賃金（確定・現行賃金）

定期的に支払われる賃金		賃金から控除するもの		締切日	日
				支給日	日
基本給	円	税金	円	賃金形態	月給 日給月給 時給 その他（　）
（日給のとき　日で換算）					
手当	円	社会保険料	円		
手当	円	宿舎費	円		
手当	円	食費（　食分）	円		
①合計 通勤	円	②控除額合計 通勤	円	手取額①－② 通勤	円
①合計 住込	円	②控除額合計 住込	円	手取額①－② 住込	円

特別に支払われる手当

通勤手当	全額 定額(最高　円まで)	円
皆勤手当 精勤手当		円
手当		円
手当		円

賞与

新規学卒者の昨年度実績　年　回　合計　カ月分

一般労働者の昨年度実績　年　回　合計　カ月分

定期昇給：年　回・合計　円

退職金：有（最低資格　年）・無

11 赴任

入社日	年　月　日	赴任旅費	有 ・ 無

12 補足事項

（事業所の特色、労働条件、福利厚生施設など）

（職場見学、職場実習の受入の可否）

13 採用事務担当者

部　課(役職)　氏名
電話（　）　内線
FAX（　）

14 事業所名 代表者名

15 雇用保険 適用事業所番号

16 採用・離職状況

	年3月卒	年3月卒	年3月卒
採用者数			
離職者数			

求人連絡

安定所	求人連絡数	安定所	求人連絡数	安定所	求人連絡数	安定所	求人連絡数
				求人連絡総数　所　人			

特記事項		受付番号			受理・確認印	
		産業分類番号		職業分類番号		

青少年雇用情報シート（企業全体での【　正社員 ／ 正社員以外　】に関する情報です）

※海外支店等に勤務している労働者については除外した情報となります

事業所名		求人番号				記入日：　令和　　年　　月　　日

1　募集・採用に関する情報

		企業全体の情報			【　　】に関する情報		
①	直近３事業年度の新卒者等の採用者数	前年度　人	2年度前　人	3年度前　人	前年度　人	2年度前　人	3年度前　人
	直近３事業年度の新卒者等の離職者数	前年度　人	2年度前　人	3年度前　人	前年度　人	2年度前　人	3年度前　人
②	直近３事業年度の新卒者等の採用者数（男性）	前年度　人	2年度前　人	3年度前　人	前年度　人	2年度前　人	3年度前　人
	直近３事業年度の新卒者等の採用者数（女性）	前年度　人	2年度前　人	3年度前　人	前年度　人	2年度前　人	3年度前　人
③	平均継続勤務年数	年			年		
※	従業員の平均年齢 （参考値として、可能であれば記載してください。）	歳			歳		

2　職業能力の開発及び向上に関する取組の実施状況

①	研修の有無及びその内容	有 ・ 無	
②	自己啓発支援の有無及びその内容	有 ・ 無	
③	メンター制度の有無	有 ・ 無	
④	キャリアコンサルティング制度の有無及びその内容	有 ・ 無	
⑤	社内検定等の制度の有無及びその内容	有 ・ 無	

3　職場への定着の促進に関する取組の実施状況

		企業全体の情報		【　　】に関する情報	
①	前事業年度の月平均所定外労働時間	時間		時間	
②	前事業年度の有給休暇の平均取得日数	日		日	
③	前事業年度の育児休業取得者数／出産者数	女性　／　人	男性　／　人	女性　／　人	男性　／　人
④	役員及び管理的地位にある者に占める女性の割合	役員　%	管理職　%		

1　学校名

応　募　書　類

（㊥職業相談票〔乙〕）

写真貼付

ふりがな
2 氏名

3 性別

4 生年月日　年　月　日（満　歳）

ふりがな
5 現住所

（郵便番号　－　）

6 学業成績

必修教科名	3学年	選択教科名	3学年
国語			
社会			
数学			
理科			
音楽			
美術			
保健体育			
技術・家庭			
外国語			

〔　〕段階評価

7 出席状況

学年	欠席日数	主な理由	特記事項
1			
2			
3			

8 特別活動

9 総合的な学習の時間

10 特別の教科　道徳

11 行動の記録

項目	行動の状況	項目	行動の状況
基本的な生活習慣		思いやり・協力	
健康・体力の向上		生命尊重・自然愛護	
自主・自律		勤労・奉仕	
責任感		公正・公平	
創意工夫		公共心・公徳心	

本人の特長を示すものに○印を付けるものとする。

12 本人のアピールポイント・推薦事由等

年　月　日　　中学校長

（所在地）

（郵便番号）　（電話番号）

※安定所記載欄

受付番号

公共職業安定所

様式１６

応募前職場見学実施予定表

（ 事 業 所 名 ）

（連絡先担当部署）

（連 絡 先 担 当 者）

１　７月～９月の実施予定日

○　７月～９月までの実施予定日全てに（①)のように印をつけていってください。

７　月						
日	月	火	水	木	金	土
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

８　月						
日	月	火	水	木	金	土
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

９　月						
日	月	火	水	木	金	土
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

２　10月以降の実施予定日

○　該当する項目に印（レ）を入れ、特定予定日に実施する場合は特定予定日を記入してください。

□　予定なし

□　随　時

□　特定予定日

３　その他

◇　事業所連絡先　　担 当 者 氏 名

電 話 番 号　　FAX

※安定所記入欄：求人番号

様式 17

会社名：＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

職場見学確認書

見学日　　年　　月　　日（　　曜日）
学校名

生徒氏名	希望職種	求人番号	参加

◇ 上記生徒のうち、参加欄に「〇」を付けた生徒は、確かに当社を見学しました。

担当（役職名） ご　氏　名	
学校への連絡	

（注） 当日に訪問しました生徒の氏名（同日に複数の職場見学を行ったときは複数の氏名）を記入してください。
特に、学校へ伝える事項がある場合は「学校への連絡」欄に記入してください。

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 令和　　年　　月	
	平成 令和　　年　　月	
	平成 令和　　年　　月	
	平成 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※			
志望の動機・アピールポイント等※			
備考			

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）

調　査　書

ふりがな / 氏名		現住所	
昭和・平成　　年　　月　　日生		性別	
学校名		在学期間	平成／令和　　年　月　入学（第　学年）編入学・転入学
課程名	全・定・通　／　学科名　　科		平成／令和　　年　月　卒業・卒業見込

学　習　の　記　録

教科	科目	評定 1年	評定 2年	評定 3年	評定 4年	教科	科目	評定 1年	評定 2年	評定 3年	評定 4年

	修得単位数 1年	2年	3年	4年
総合的な探究(学習)の時間				
留　学				

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		1年	2年	3年	4年	特記事項
	欠席日数					
	欠席の主な理由					

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）

千葉県高等学校教育研究会進路指導部会の

「進路指導に関する調査報告」から

下記の事項は、千葉県高等学校教育研究会進路指導部会が県内公私立高等学校の進路指導担当者を対象として実施した「進路指導に関するアンケート調査」のうち、就職に関する主なものを抜き出したものです。

高卒者を採用される事業所の皆様におかれましては、「令和７年度高等学校卒業予定者に係る確認・申し合わせ」（67～68 ページ参照）とともに、下記の事項を参照いただき、高卒者の求人と選考について改善できる点がありましたら、ご協力くださいますようお願いします。

〈高等学校より見た求人者の問題点〉

・学校を通さず、本人に連絡をしてしまう企業があった。

・９月 16 日以前に適性検査を Web で受験するよう指示をしてきた企業があった。

・７月解禁前に求人票を送ってくる企業が多数あること。

・会社見学、選考試験、選考結果等の重要な連絡を書面で通知してくれない企業が複数社存在した。依頼しても「書面で出したことはない」と断られるケースも生じた。

・内定後の内定式や懇親会などが多く、生徒の学校生活に支障が出るケースが数件あった。

・求人票を送ってくれると何度も確認を入れたが、結局送ってくれず、希望者は他の企業を受験した。

・会社見学を申し込んでから返答がくるまで１月かかるケースがあった。生徒のプランが変わり、何もかも遅れてしまう。実際何度も電話して確認した結果、社長が忘れていたようだった。

・見学も行ったのに採用試験後、周りと体格が合わないと落とされた。

・面接時に志望動機を述べている途中で発言を遮られた生徒がいた。（職安報告済み。）

・入社関係書類について、企業からの通知１週間後までに必着で各種記入書類とともに住民票記載証明書、スーツ姿の写真（制服不可）を特定記録郵便で送る指示あり。高校生には対応が難しい。

令和７年度高等学校卒業予定者に係る確認・申合せ

教育機関、経済団体及び行政機関で構成する千葉県高等学校就職問題検討会議は、公平かつ公正な採用選考の実施を徹底するとともに、就職の機会均等の確保と求人秩序の確立を図り、併せて適切な応募・推薦が行われるよう下記のとおり確認・申し合わせる。

記

１　採用選考等の日程について

（１）公共職業安定所（以下「安定所」という。）における求人申込みの受理は６月１日以降とする。
（２）求人者が行う学校への求人申込み（学校訪問等）は７月１日以降とする。
（３）学校が行う求人者への推薦開始（応募書類の到達日）は９月５日以降とする。
（４）求人者による採用選考活動（試験、面接等）は９月 16 日以降とする。
（５）採用内定の開始は採用選考開始日（９月 16 日）以降とする。

２　採用選考に関する留意事項

（１）求人申込み手続きについて

求人者は、安定所による求人内容等の確認を受け、７月１日以降に安定所から返戻された受理・確認印の押印のある求人票により学校への求人申込みを行うこと。

なお、求人者がこの手続きによらない場合は、学校は推薦を行わないこと。

（※）民間職業紹介事業者を活用する場合は、この限りではない。

（２）文書募集について

文書募集は、７月１日以降に次の条件により行うこと。

① 安定所で確認を受けた求人票の記載内容と異なるものではないこと。
② 広告等への掲載にあたっては、事業所管轄安定所名及び求人番号を記載すること。
③ 応募の受付は、学校または安定所を通じて行うこと。

（３）応募前職場見学について

学校への求人申込み後に実施することとし、実施時期は原則として夏季休業期間中とするなど、学事日程への影響が少ない時期とすること。オンラインを活用した応募前職場見学を実施する場合、生徒や学校等に過度な負担が生じないよう個々の事情に配慮すること。

応募前職場見学は採用選考と異なることから、参加の有無を採否の判断基準に含めないこととし、応募書類をはじめとして生徒に書類を求めることのないようにすること。

また、本人の状況を聴取するなど、採用選考に直接繋がる質問をすることや、採用内定と受け取られるような発言をしないこと。

（４）求人者への応募について

① 学校は、生徒の推薦にあたっては、「全国高等学校統一用紙（応募書類その１及びその２）」を使用すること。また、求人者は、全国高等学校統一用紙以外の提出を求めないこと。
なお、全国高等学校統一用紙の改定があり、令和８年３月の新規高等学校卒業者から適用することとされたため、留意すること。
② 全国高等学校統一用紙応募書類その１「履歴書」については、生徒が手書き・パソコン等での作成を選択するものとし、作成の方法によって不利益な取扱いを行わないようにすること。
パソコン等で作成する様式は、全国統一応募書類（その１）の履歴書の項目やサイズを変更しないものとすること。
ただし、履歴書の作成方法について、求人者の意向が求人票裏面の補足事項欄において明示されている場合のみ、当該求人者の意向を踏まえて作成すること。
③ 推薦開始日から９月末までは、１人１社のみの応募・推薦とすること。
なお、10 月１日以降は１人原則２社までの応募・推薦を認めること。
また、他の都道府県の企業に応募・推薦する場合は、応募先の都道府県の応募・推薦の申合

せ事項を適用すること。

（5）採用選考について

生徒の基本的人権を尊重し、「本人の適性と能力」に直接関係のない事項を採否決定の判断基準とはしないこと。

① 全国高等学校統一用紙制定の趣旨に基づき、「本籍・出生地」「家族」「住宅環境」「家庭環境」等の就職差別につながるおそれのある質問（社用紙の提出を含む）や調査等は行わないこと。

② 「同和関係者」「障害者」「自認する多様な性」「ひとり親家庭の者」「定時制・通信制在学者」「外国籍の者」「特定の思想・信条の者」など特定の者を排除することなく、公正な採用選考を行うこと。

③ 採用選考時における健康診断を実施する場合は、それが応募者の適性と能力を判断する上で必要不可欠であるか慎重に検討すること。

④ オンラインによる採用選考活動の実施に際しては、生徒や学校等に過度な負担が生じないよう個々の事情に配慮し、オンライン対応の可否を選考の基準とする等、不利益な取扱をしないこと。

（6）採用選考及び採用結果の通知について

求人者は、採用選考期日、場所、採用結果等を決定次第直ちに学校及び学校を通じて応募者に文書をもって通知すること（採否については、選考実施後遅くとも７日以内）。

なお、不採用者の応募書類は速やかに学校長あて返送すること。

生徒は、複数社から内定を得た場合、速やかに就職先を決定し、内定の承諾及び辞退を申し出ること。

（7）採用内定後の提出書類について

求人者は、入社以前に真に必要な書類等を除き提出を求めないこと。

特に戸籍謄本（抄本）等就職差別につながるおそれのある書類は一切提出を求めないこと。

（8）就業開始時期について

就業開始（実習、研修等を含む）時期は、卒業後とすること。

卒業前実習、教育、研修等にあたっては、学校教育に支障をきたすことが考えられるため、入社後に事業主の指揮命令のもとで実施すること。

なお、事前説明等（※注）でやむを得ず生徒を招集する場合は、学校を通じて確認のうえ、学事日程に支障のない範囲で宿泊を伴わず、通算３日を超えないものとすること。

※注…企業の行う事前説明のほか、内定式、制服採寸、健康診断等

（9）採用内定取消等の防止について

求人者は、採用内定取消し、入職時期の繰下げ、求人募集の中止及び募集人員の削減を防止するため、最大限の経営努力を行う等あらゆる手段を講じること。

なお、やむを得ずこれらの措置を取らざるを得ない事態となった場合には、必ず事前に安定所及び学校に通知すること。

令和７年３月 13 日

千葉県高等学校就職問題検討会議
一般社団法人 千葉県経営者協会
千葉県中小企業団体中央会
一般社団法人千葉県商工会議所連合会
千葉県高等学校教育研究会進路指導部会
千葉県職業安定業務研究会職業紹介部会
千葉県総務部学事課
千葉県商工労働部雇用労働課
千葉県教育庁教育振興部学習指導課
千葉労働局職業安定部職業安定課

（別紙１）

2025（令和７）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に加え、学生が学業に専念できる環境を確保するため、2025(令和７)年度（2026（令和８）年３月）に卒業・修了予定の学生[1]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[2]に対し、以下の各項目の枠内の事項について、広く要請します。

１．就職・採用活動の日程

我が国の持続的な発展のためには、若者の人材育成が不可欠であり、学生が学業等に専念し、安心して就職活動に取り組める環境をつくることが重要です。

しかしながら、通常の学事日程に配慮して定められた広報活動の開始日（卒業・修了年度に入る直前の３月１日）及び採用選考活動の開始日（卒業・修了年度の６月１日）よりも前に、それらの活動が行われることで、広報活動及び採用選考活動が一部で早期化し、学生の就職活動期間は長期化する傾向を示しています[3]。

こうした事態は、学生に混乱をもたらすとともに、学生が学修時間等を確保しながら安心して就職活動に取り組める環境を損なっています。

Ⅰ．内容

下記の就職・採用活動日程ルールを原則とする。

- **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**

― 広報活動の開始期日より前に行う活動は、不特定多数に向けた一般的なもの[4]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・採用選考活動は行わないこと[5]。

― 広報活動の実施に当たっては、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に周知[6]すること。

[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] 採用を予定する企業のみならず、学生の就職支援サービスに関わるすべての民間企業・団体も含みます。

[3] 内閣府「学生の就職・採用活動開始時期等に関する調査」(2023（令和５）年 12 月)

[4] 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。

[5] 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。

[6] 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。

それに加えて、以下のⅡ．の人材については、

（i） 卒業・修了年度に入る直前の春休み以降のタイミングで、産学協議会が令和４(2022)年４月にまとめた学生のキャリア形成支援活動（４類型）のタイプ３のうち専門活用型インターンシップを活用すること、かつ

（ii）インターンシップ後の採用選考を経ること

により、６月の採用選考開始時期にとらわれないこととする。

Ⅱ．対象

対象となる人材については、産学協議会が令和４(2022)年４月にまとめたタイプ３のうち専門活用型インターンシップを通じて判断される者とする。

（参考）タイプ３のインターンシップ（就業体験、自らの能力の見極め、評価材料の取得）

汎用的能力・専門活用型インターンシップ

(i)汎用的能力活用型インターンシップ　　実施期間は５日以上

(ii)専門活用型インターンシップ　　実施期間は２週間以上

注）実施期間のうち半分を超える日数は職場での就業体験が必要

Ⅲ．留意事項

Ⅰ及びⅡの実施に当たっては、

（ａ）透明性確保のため、Ⅱ．の人材を求めるためにインターンシップを実施する企業は、以下の内容を含む事項をＨＰ等で公表する。

１）産学協議会基準に準拠したタイプ３のインターンシップの情報開示要件

a. プログラムの趣旨(目的)

b. 実施時期・期間、場所、募集人数、選抜方法、無給/有給等

c. 就業体験の内容（受入れ職場に関する情報を含む）

d. 就業体験を行う際に必要な能力

e. インターンシップにおけるフィードバック

f. 採用活動開始以降に限り、インターンシップを通じて取得した学生情報を活用する旨（活用内容の記載は任意）

注）ここでいう「採用活動開始」の時期については、専門活用型インターンシップの実施により６月より前に採用選考を開始する場合には、その時からとする。

g. 当該年度のインターンシップ実施計画（時期・回数・規模等）

h. インターンシップに係る実績概要（過去２～３年程度）

i. 採用選考活動等の実績概要

２）その他の開示要件

j. 就業体験を行う際に学生に求める大学における学修成果水準(GPA 等)

k. 就業体験を行う際に学生に求める専門的能力

l. 参考情報として、新卒一括採用に係る採用計画(採用人数等)

（ｂ）多様な人材の活躍を促すため、実施企業は、新卒学生のみならず、博士課程学生、既卒学生、海外からの日本人及び外国人留学生など多様な人材にも、同様のインターンシップ、採用選考の機会を設ける。

（ｃ）実施企業は、学生の専門性や能力に応じ、就業後におけるその学生のキャリアパスが適切に形成されることに配慮して、採用を行う。

上記の新しい採用日程を設けた考え方は、次のとおりです。

従来の大量一括採用の仕組みの中では、高い専門的知識や能力を持った大学院生、日本人海外留学者や外国人留学生や学部生の専門性が十分に評価されず、また、企業にとっても、そうした学生を適切に採用・活用できていないという課題があります。

このため、

- 高い専門的知識や能力を持った大学院生、留学生や学部生が、正当に評価される形で就職活動を行えるようにするとともに、
- 企業としても、学生の希望に応える形で、高い専門的知識や能力を持つ人材を確保できるようにすることとします。

その上で、実施企業には、学生の専門性や能力に応じ、就業後におけるその学生のキャリアパスが適切に形成されることに配慮して、採用を行うことが期待されます。

なお、多様な人材の活躍を促進する観点から、通年採用や経験者採用の導入・拡大など、採用方法の多様化を一層推進していくことを期待します[7]。

【用語の定義】

○　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いう。その開始期日の起点は、自社の採用サイトあるいは求人広告会社や就職支援サービス会社の運営するサイト等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。

○　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いう。具体的には、選考の意思をもって学生の順位付け又は選抜を行うもの、あ

[7] 日本経済団体連合会「2024 年版経営労働政策特別委員会報告」でも採用方法の多様化が推奨されています。

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（オンラインを含む。）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いう[8]。

２．学事日程等への配慮

学生の就職活動期間が長期化すると、学修時間等の確保に影響を与えます。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えられているものではないため、学生の負担軽減・学修時間の確保・学事日程等に十分に配慮する必要があります。

① 面接や試験の実施に際して、土日・祝日、平日の夕方以降の時間帯、長期休暇期間等を活用するとともに、学生の健康状態に配慮すること[9]。

② 学生の授業、ゼミ、実験、試験、教育実習などの時間と重ならないよう、採用選考活動の日時を設定すること。

③ 採用選考活動の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。

④ 学生のクールビズ[10]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すること。

⑤ 上記①～④のほか、学生から個別事情の申し出がある場合、それらに十分配慮しながら採用選考活動を実施すること。

３．インターンシップの取扱い

インターンシップについては、産学協議会[11]における 2021 年度報告書「産学協働による自律的なキャリア形成の推進」[12]における整理を踏まえ、政府においても「インターンシップを始めとする学生のキャリア形成支援に係る取組の推進に当たっての基本的考え方」[13]を改正し、2024 年度以降の卒業・修了予定者については、就職・採用活動開始日[14]以降に限って、一定の要件を満たした質の高いインターンシップで取得した学生情報を活用できることとなりました。

一方で、インターンシップを始めとするキャリア形成支援に係る取組（以下、「インターンシップ等」という。）を契機として、本要請でお願いしている日程より前に実質的な採用選考活動が行われる事例、通常の学事日程を考慮しないインターンシップ等が実施されることにより、学生が学修時間等を確保しながら就職活動に取り組める環境が損な

[8] 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は、日程・場所等に関して学生に大幅な裁量が与えられていることから、上記の採用選考活動とは区別します。

[9] 翌日の学業やレポートの作成等に影響がないように配慮するとともに、働き方改革の観点から、採用担当者の労務管理についても御留意願います。

[10] 政府としては、平成 17 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、各企業においては、業界の実態等に照らして、御協力をお願いいたします。

[11] 日本経済団体連合会と大学関係団体等の代表者により構成される「採用と大学教育の未来に関する産学協議会」

[12] 採用と大学教育の未来に関する産学協議会 2021 年度報告書(2022 年４月 18 日公表)

[13] 文部科学省・厚生労働省・経済産業省の連名、平成９年９月 18 日策定。令和４年６月 13 日最終改正。

[14] 広報活動は卒業・修了年度に入る直前の３月１日、採用選考活動は卒業・修了年度の６月１日

われる事態も生じています。

こうしたことから、産学の共通理解に基づくインターンシップ等を実施することが重要です。

なお、上述の通り、タイプ３のうち専門活用型（２週間以上）かつ卒業・修了年度に入る直前の春休み以降に実施されるインターンシップを通じて高い専門的知識や能力を有すると判断された学生については、そのことに着目し、３月から行われる広報活動の周知期間を短縮して、６月より以前のタイミングから採用選考プロセスに移行できることとし、プロセスの複線化をしております。

○　産学協議会 2021 年度報告書「産学協働による自律的なキャリア形成の推進」におけるインターンシップ等の類型や「インターンシップを始めとする学生のキャリア形成支援に係る取組の推進に当たっての基本的考え方」を踏まえ、適切なインターンシップ等を行うこと。主な内容は下記のとおり。

・　キャリア形成支援における産学協働の取組[15]のうち、タイプ１（オープン・カンパニー）、タイプ２（キャリア教育）は、「インターンシップ」には該当しないため、インターンシップと称して行ったり情報発信したりしないこと。

・　インターンシップに参加できる学生数は限られており、就職活動予定者の一部しか参加できないことが想定されるため、インターンシップ参加経験のない者であっても、採用選考へのエントリーは可能であることを十分に周知すること。

・　インターンシップで取得した学生情報を就職・採用活動に活用できるのは、一定の要件[16]を満たしたタイプ３のものに限られ、そのようなインターンシップには、募集要項等に「産学協議会基準準拠マーク」の記載が可能になることに留意すること。（別紙２参照）

・　広報活動又は採用選考活動の開始日より前に行うインターンシップ等については、広報活動や採用選考活動と異なるものであることを明確にすること。

[15] 以下の４つのタイプに分類。
①タイプ１（オープン・カンパニー）：企業・就職情報会社や大学キャリアセンターが主催するイベント・説明会、セミナー・職場見学会等。
②タイプ２（キャリア教育）：大学等が主導する授業・産学協働プログラム（正課・正課外を問わない）、企業がＣＳＲとして実施するプログラム等。
③タイプ３（汎用的能力・専門活用型インターンシップ）：一定の期間（汎用的能力活用型では５日間以上、専門活用型では２週間以上）、就業体験を伴うもので、学生にとってはその仕事に就く能力が自らに備わっているか見極め、企業にとっては学生の評価材料を取得するもの。
④タイプ４（高度専門型インターンシップ）：就業体験を通じて、学生にとっては実践力を向上させ、企業にとっては学生の評価材料を取得するもので、ジョブ型研究インターンシップ（試行中）、高度な専門性を重視した修士課程学生向けインターンシップ(検討中) が該当。

[16] 以下の５つの要件。
①インターンシップ実施期間の半分を超える日数を職場での就業体験（テレワークが常態化している場合はテレワークも含む。）に充てること
②職場の社員が学生を指導し、終了後にフィードバックを行うこと
③汎用的能力活用型では５日間以上、専門能力活用型では２週間以上をかけて実施すること
④学業との両立の観点から、学部３年・４年ないし修士１年・２年の長期休暇期間に実施すること（但し、大学正課および大学院博士課程（後期）は長期休暇の限りでありません。）
⑤プログラムの趣旨・内容・就業体験を行う際に必要な能力・採用選考活動等開始日以降に学生情報を活用する旨・採用選考活動等の実績概要など、産学協議会が設けた項目をＨＰ等で公表すること

・　広報活動又は採用選考活動の開始日以後に、2025（令和７）年度卒業・修了予定者を含むインターンシップ等を実施する場合には、広報活動又は採用選考活動の趣旨を含むことも差し支えないが、その場合は、あらかじめ当該活動の趣旨を含むことを明示すること。

・　インターンシップを実施する場合は、学生の長期休暇を活用し[17]、学事日程に十分に配慮すること。

４．卒業・修了後３年以内の既卒者の取扱い

近年は、留学や課外活動など様々な活動に意欲的に取り組む様々な学生も数多くいます。そうした意欲や能力ある有為な若者に、応募の機会を幅広く提供することが重要です。

①　若者雇用促進法に基づく指針[18]も踏まえ、卒業・修了後少なくとも３年以内の既卒者は、新規卒業・修了予定者の採用枠に応募できるようにすること。

②　上記①の既卒者について、通年採用など様々な募集機会を積極的に提供するとともに、その場合には、その旨の情報発信を行うこと。

５．日本人海外留学者[19]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

国際的な人材獲得競争が展開される中で、日本人海外留学者や外国人留学生が、就職活動で不利になるとの認識が生じることがないよう、多様で公平・公正な採用選考の機会を提供することが重要です。

①　日本人海外留学者や外国人留学生に対して、一括採用のほか、通年採用、海外や国内で実施されるジョブフェアに参加するなど多様な採用選考機会を設けるなどの取組を、各企業の必要に応じて行うとともに、積極的に周知すること。

②　外国人留学生に対して、業種や職種等によって求められる日本語能力が多様であること等も踏まえ、選考時点での一律の日本語能力ではなく、業務で求められる日本語能力や専門性に応じた採用選考を行うなどの取組を、各企業の必要に応じて行うこと。

　また、そうした取組については、外国人留学生の多様性に応じた採用選考や採用後の柔軟な人材育成・処遇等について政府として策定したチェックリストやベストプラクティス[20]等を参考に、積極的に周知すること。

③　2026（令和８）年３月とは卒業・修了の時期が異なるなど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、通年採用や秋季採用の導入を始めとした様々な募集機会を設けることについて、積極的に検討するこ

[17] 翌日の学業やレポート作成等に影響がないように配慮するとともに、採用担当者の労務管理についても御留意願います。

[18] 「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）

[19] 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。

[20] 外国人留学生の就職や採用後の活躍に向けたプロジェクトチーム（文部科学省、厚生労働省、経済産業省の３省共同事務局）において「外国人留学生の採用や入社後の活躍に向けたハンドブック」を策定（令和２年２月）。

と。また、そうした機会を提供している場合には、積極的に周知すること。

６．オンラインの活用

学生がオンラインであっても対面と同様に不公平・不公正な扱いを受けることなく、安心して就職活動に取り組める環境を整えることが重要です。また、大学等の所在地により、学生の就職活動に不利が生じないよう、配慮する必要があります。

① オンラインによる企業説明会や面接・試験を実施する場合には、その旨を積極的に情報発信すること。特に、遠隔地の学生に対して、オンラインでの実施を積極的に検討し、そうした機会を提供している場合には、積極的に周知すること。

② 通信手段や使用ツールなど、どのような条件で実施するかについて事前に明示し、学生が準備する時間を確保すること。

③ 通信環境により、音声・映像が途切れる場合には、学生が不安にならないよう対応すること。

④ オンライン環境にアクセスすることが困難な学生に対しては、対面や他の通信手段による企業説明会や面接・試験等も併せて実施すること。

７．成績証明等の一層の活用

採用選考活動では、学生の学業に対する取組状況が適切に評価されることが重要です[21]。

○ 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、学修成果や学業への取組状況を適切に評価すること。

８．公平・公正で透明な採用、個人情報の不適切な取扱いの防止の徹底

学生が安心して就職活動に取り組むためには、応募者に広く門戸を開き、応募者の適性・能力に基づいた公平・公正で透明な採用選考を行っていただくことが必要です。また、学生の個人情報の不適切な取扱いにより、就職活動に不利に働くようなサービスが提供され、利用される事案などが発生しました。

○ 関係法令等[22]を踏まえ、公平・公正で透明な採用選考活動を行うとともに、学生

[21] 日本経済団体連合会「2023 年版経営労働政策特別委員会報告」では、「学修成果の評価や保有しているスキル・職能に基づいた採用基準による採用枠の拡大を検討する」旨が記載されています。

[22] 「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）、「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）、「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）、「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）、「職業安定法」（昭和 22 年法律第 141 号）、「職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、募集情報等提供事業を行う者、労働者供給事業者、労働者供給を受けようとする者等が均等待遇、労働条件等の明示、求職者等の個人情報の取扱い、職業紹介事業者の責務、募集内容の的確な表示、労働者の募集を行う者等の責務、労働者供給事業者の責務等に関して適切に対処するための指針」（平成 11 年労働省告示第 141 号）及び「個人情報の保護に関する法律」（平成 15 年法律第 57 号）

の個人情報の取扱い等を適切に行うこと。

９．採用選考における学生の職業選択の自由を妨げる行為の防止の徹底

就職をしたいという学生の弱みに付け込んだ、学生の職業選択の自由を妨げる行為（いわゆる「オワハラ」）が確認されています。オワハラは、憲法で保障された職業選択の自由を侵害するおそれがある許されない行為です。

企業の対応が学生にオワハラと受け止められれば、その企業にとって、法違反に問われるおそれがあるほか、社会的信用の失墜や企業イメージの低下につながることも懸念されます。

また、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。）第 7 条の規定に基づく「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。）では、「採用内定又は採用内々定を行うことと引替えに、他の事業主に対する就職活動を取りやめるよう強要すること等青少年の職業選択の自由を妨げる行為又は青少年の意思に反して就職活動の終了を強要する行為については、青少年に対する公平かつ公正な就職機会の提供の観点から行わないこと」とされていることにも留意が必要です。

○　学生の職業選択の自由を確保するため、新卒等の採用を行う企業及び学生と企業のマッチング機能を担う職業紹介事業者は、オワハラを行わないこと[23]。

（参考）オワハラについて

現に採用・就職活動の現場でみられるオワハラに該当し得る例としては、次のようなものが挙げられる。

ただし、オワハラは、これらの例に限られるものではない。

- 自社の内（々）定と引換えに、他社への就職活動を取りやめるよう強要すること
- 自由応募型の採用選考において、内（々）定と引換えに、大学等あるいは大学教員等からの推薦状の提出を求めること
- 他社の就活が物理的にできないよう、研修等への参加を求めること
- 内定承諾書等の早期提出を強要すること

[23] 職業紹介事業者が就活エージェント等の名称で提供する職業紹介サービスを学生が活用し企業から内々定を受けた際、当該就活エージェント等から、他企業への就職活動の終了を迫られる等の事例がみられる。大学は、学生に対し、内々定を受けた後であっても、引き続き就職活動ができる旨を周知徹底する。仮に不当な行為等があった場合には、キャリアセンター等の窓口で相談や企業に対する申し入れができるよう環境を整備する。 同時に、学生に対して、不必要に複数の内々定を保持する行為などは厳に慎み、節度ある就職活動を行うよう周知徹底する。

また、都道府県労働局・ハローワークにおいても、学生からの相談を受けつけ、相談者の意向も踏まえつつ、事実確認の上で、適切に対処する。都道府県労働局・ハローワークと大学のキャリアセンター等の窓口は、事例の共有等の連携を行う。

	・　内（々）定辞退を申し出たにもかかわらず、引き留めるために、何度も話し合いを求めること ・ 内（々）定期間中に行われた業務性が強い研修について、引き留めを目的として、内（々）定を辞退した場合において研修費用の返還を求める、あるいは、事前にその誓約書を要求すること

10. セクシュアルハラスメント・パワーハラスメントの防止の徹底

就職をしたいという学生の弱みに付け込んだ、学生に対するセクシュアルハラスメント・パワーハラスメントが確認されています。

○　採用選考活動やOB・OG訪問対応時、インターンシップ等において、性的な冗談やからかい、身体に接触するなどセクシュアルハラスメントやパワーハラスメントを行ってはならない旨を社員に対して周知をするほか、学生からの相談に対して適切な対応を行う[24]など、セクシュアルハラスメントやパワーハラスメントの防止のための対応を徹底すること。

11. 学生からの苦情・相談への対応

上記のようなハラスメント行為への対応も含め、学生が安心して就職活動に取り組めるような環境づくりのため、大学・企業・政府等の関係者が学生からの苦情・相談に対応することが重要であり、企業及び学生と企業のマッチング機能を担う職業紹介事業者の皆様におかれては、下記の対応をお願いします。

○　若者雇用促進法に基づく指針等も踏まえ、職業安定機関（ハローワーク等）等と連携を図りつつ、相談窓口の設置など、学生からの苦情・相談を迅速、適切に処理するための体制の整備及び改善向上に努めること。

以　上

[24] 「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（平成18年厚生労働省告示第615号）」等

採用内定取消しの防止について

～事業主の皆さま、労働局・ハローワークまでご相談ください～

事業主の皆さまへ

新卒者に対する採用内定の取消しは、学生・生徒とそのご家族に大きな失望を与えるものであり、できる限り防止することが必要です。
「青少年の雇用の促進等に関する法律」第７条に基づき厚生労働大臣が定める指針では、事業主の皆さまに対し、以下の努力を求めています。

1	採用内定の取消しを防止するため、**最大限の経営努力を行う等、あらゆる手段を講じる**こと。 ※　新卒の採用内定者について労働契約が成立したと認められる場合には、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない採用内定の取消し（解雇）は無効とされます。
2	やむを得ない事情により、採用内定の取消し、または入職時期の繰り下げを行う場合には、**対象者の就職先の確保について最大限の努力**を行うとともに、対象者からの**補償等の要求には、誠意を持って対応する**こと。

3	採用内定の取消しを行う前に、**まずは、お近くの労働局・ハローワークまでご相談**ください。 ※　また、既に内定取消しを行った場合、労働局・ハローワークへご連絡いただく必要がありますので、ご連絡をお願いします。

厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

LL021218 開若 01

新規学卒者などを募集する事業主の皆さまへ

若者の募集・採用等に関する指針

ご対応いただきたい５つのポイントを紹介します

若者雇用促進法に基づく指針とは

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

- 「青少年の雇用の促進等に関する法律」（若者雇用促進法）に基づき、**若者を募集・採用等する事業主などが講ずべき措置をまとめた指針**です。
- 職業安定法の改正（令和４年10月１日施行）に伴い、青少年の募集を行う際のルールが変わります。

指針の全体版もご覧ください

1 募集にあたっての労働条件の明示などの対応が必要です

■ 青少年が適切に職業選択を行い、安定的に働くことができるように、**労働条件などの明示などに関する事項を遵守**すること。

新規!!

■ 広告等により提供する青少年の募集に関する情報等は、**青少年に誤解を生じさせるような表示としない**こと。また、当該情報を**正確かつ最新の内容に保つ**こと。

■ 明示する従事すべき業務の内容等は、**虚偽または誇大な内容としない**こと。

■ **固定残業代**を採用する場合は、固定残業代に関する労働時間数と金額等の計算方法などを明示すること。

■ 職業安定法に基づく職業紹介事業者等指針※第５を踏まえ、**求職者等の個人情報を適切に取り扱う**こと

※「職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、募集情報等提供事業を行う者、労働者供給事業者、労働者供給を受けようとする者等がその責務等に関して適切に対処するための指針」

固定残業代の詳細

労働関係法令の留意点

2 内定取消しは無効になることもあります

■ 労働契約が成立したと認められる場合には、**客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない採用内定取消しは無効**とされることに十分に留意し、採用内定取消しを防止するため、最大限の経営努力などを行うこと。やむを得ない事情により採用内定取消しなどを行う場合には、**就職先の確保について最大限の努力**を行うこと。

※　職業安定法施行規則第35条第2項では、採用内定取消しなどを行おうとする事業主は、所定の様式により、あらかじめ、公共職業安定所等に通知することとなっています。

■ 採用内定または採用内々定と引き替えに、他の事業主に対する**就職活動を取りやめるよう強要することなどの職業選択の自由を妨げる行為などは**、青少年に対する公平・公正な就職機会の提供の観点から**行わないこと**。

■ 労働契約が成立したと認められる場合には、採用内定者に対して、自由な意思決定を妨げるような**内定辞退の勧奨は、**違法な権利侵害に当たるおそれがあることから**行わないこと**。

3 就活生などに対するハラスメントにも注意してください

■ 事業主は、雇用する労働者が**就職活動中の学生やインターンシップを行っている者等に対する言動**について、**必要な注意を払うよう配慮することが望ましい**こと。

特に就職活動中の学生に対するセクシュアルハラスメント等は、正式な採用活動のみならず、**OB・OG訪問等の場でも問題化**しています。

企業としての責任を自覚し、OB・OG訪問等の際も含めて、セクシュアルハラスメント等は行ってはならないものであり**厳正な対応を行う旨などを、研修などを実施し社員に対して周知徹底**すること、**OB・OG訪問等を含めて学生と接する際のルールをあらかじめ定めること**等により、未然の防止に努めましょう。

ハラスメントの詳細

4 「青少年雇用情報」の情報提供が必要です

■ ホームページでの公表などで、**青少年雇用情報の全ての項目について情報提供することが望ましい**こと。

青少年雇用情報とは

若者雇用促進法により、事業主は、応募者などに対して、**平均勤続年数や研修の有無と内容といった就労実態等の職場情報を提供する仕組み**があります。

職場情報は、新卒者の募集を行う企業に対し、企業規模を問わず、

(ⅰ) 幅広い情報提供を努力義務

(ⅱ) 応募者等から求めがあった場合は、以下の３類型（ア～ウ）ごとに１つ以上の情報提供を義務

としています。

(ア) 募集・採用に関する状況

(イ) 職業能力の開発・向上に関する状況

(ウ) 企業における雇用管理に関する状況

青少年雇用情報の詳細

5 卒業後３年以内の者も「新卒枠」での応募受付ができるよう努めてください

■ 既卒者が卒業後少なくとも**3 年間は「新卒枠」に応募**できるようにすることや、できる限り**上限年齢を設けない**ように努めること。

■ **通年採用**や**秋季採用**の導入等の個々の事情に配慮した柔軟な対応を積極的に検討するよう努めること。

既卒者の応募の詳細

通年採用・秋季採用の詳細

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省 Ministry of Health, Labour and Welfare
都道府県労働局　ハローワーク

LL040930開若01

若者の募集・求人の申込みをお考えの事業主の皆さまへ
職業紹介事業者の皆さまへ

固定残業代※を賃金に含める場合は、適切な表示をお願いします。

※「固定残業代」とは、その名称にかかわらず、**一定時間分の時間外労働、休日労働および深夜労働に対して定額で支払われる割増賃金**のことです。

近年、募集要項や求人票の「固定残業代」を含めた賃金表示をめぐるトラブルが見受けられます。若者が就職先の企業を選択する際には、正確な労働条件の表示が重要であり、「若者雇用促進法」に基づく指針でも、「固定残業代」について適切な表示をするよう定めています。

事業主の皆さまには、求人・募集の段階で、指針を踏まえた「固定残業代」の明示をしっかり行っていただき、また、職業紹介事業者の皆さまも、求人を受け付ける際は明示が適切になされるように働きかけをお願いいたします。

固定残業代制を採用する場合は、募集要項や求人票などに、次の①～③の内容すべてを明示してください。

① 固定残業代を除いた基本給の額
② 固定残業代に関する労働時間数と金額等の計算方法
③ 固定残業時間を超える時間外労働、休日労働および深夜労働に対して割増賃金を追加で支払う旨

▶ 時間外労働について固定残業代制を採用している場合の記載例

① **基本給**（××円）（②の手当を除く額）
② **□□手当（時間外労働の有無にかかわらず、○時間分の時間外手当として△△円を支給）**
③ **○時間を超える時間外労働分についての割増賃金は追加で支給**

【注意点】 ※「□□」には、固定残業代に該当する手当の名称を記載します。
※「□□手当」に固定残業代以外の手当を含む場合には、固定残業代分を分けて記載してください。
※ 深夜労働や休日労働について固定残業代制を採用する場合も、同様の記載が必要です。

【参考】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（抜粋）

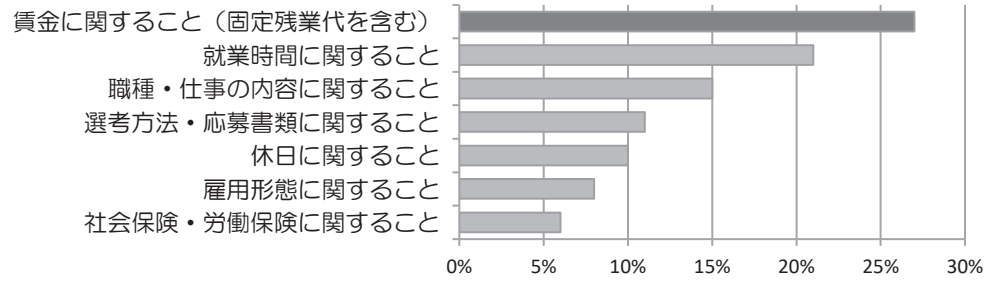
第二の一（一）ハ（ハ）
賃金に関しては、賃金形態（月給、日給、時給等の区分）、基本給、定額的に支払われる手当、通勤手当、昇給に関する事項等について明示すること。また、一定時間分の時間外労働、休日労働及び深夜労働に対する割増賃金を定額で支払うこととする労働契約を締結する仕組みを採用する場合は、名称のいかんにかかわらず、一定時間分の時間外労働、休日労働及び深夜労働に対して定額で支払われる割増賃金（以下この（ハ）及びレ（ハ）において「固定残業代」という。）に係る計算方法（固定残業代の算定の基礎として設定する労働時間数（以下この（ハ）において「固定残業時間」という。）及び金額を明らかにするものに限る。）、固定残業代を除外した基本給の額、固定残業時間を超える時間外労働、休日労働及び深夜労働分についての割増賃金を追加で支払うこと等を明示すること。

厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

LL040930開若04

参考資料　賃金・固定残業代に関する申出･苦情等

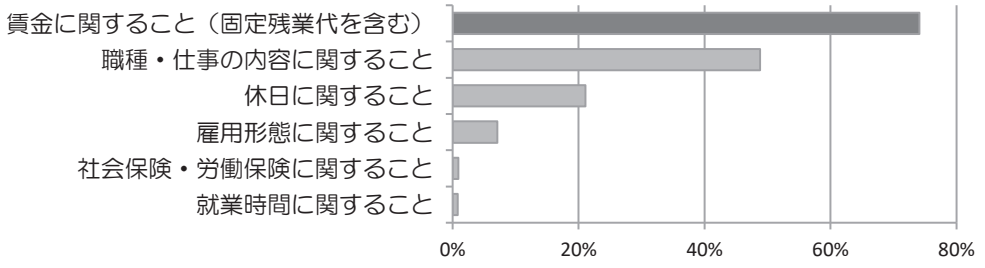
ハローワークにおける、**求人票の記載内容と実際の労働条件の相違に対する申出・苦情**で、一番多い内容は「賃金に関すること（固定残業代を含む）」です。



出典：厚生労働省職業安定局調べ（平成29年度）

※1件の申出等で複数の内容を含むものは、それぞれの内訳に計上

民間職業紹介機関を利用して就職活動した方の**「求人条件と採用条件が異なっていた」という不満**で、一番多い内容は「賃金に関すること（固定残業代を含む）」です。



出典：民間人材ビジネス実態把握調査（厚生労働省 平成28年8月）

※複数回答

時間外割増賃金をめぐるトラブルには、次のような裁判例があります。

【T事件（平成24年３月８日 / 最高裁第一小法廷判決）】

本件雇用契約は、(略) 基本給を月額41万円とした上で、月間総労働時間が180時間を超えた場合には、その超えた時間につき１時間当たり一定額を別途支払い、(略) 月間180時間以内の労働時間中の時間外労働がされても、基本給自体の金額が増額されることはない。(略) 基本給について、通常の労働時間の賃金に当たる部分と労働基準法第37条第１項の規定する時間外の割増賃金に当たる部分とを判別することはできないものというべきである。これらによれば、(略) 時間外労働をした場合に、月額41万円の基本給の支払を受けたとしても、その支払によって、月間180時間以内の労働時間中の時間外労働について労働基準法第37条第1項の規定する割増賃金が支払われたとすることはできない(略)。

【U事件（平成20年10月７日 / 東京地裁判決）】

販売手当(略) は、いずれも各店舗の売上等に応じて支給されるものであり、これが従業員が時間外労働や深夜労働をした場合に支給される割増賃金と同様の性質を有するものとはいい難い。(略) 販売手当が時間外勤務手当に代わるものであるという説明をしたとまでは述べていないのであるし、他に販売手当が時間外勤務手当に代わるものであるという説明をしたことを認めるに足りる証拠はないから、(略) 販売手当の支払をもって時間外及び深夜の割増賃金の支払ということはできない。

【F事件（平成20年３月21日/ 東京地裁判決）】

少なくとも労働者が自分が当月働いた分についてどれだけの時間外労働がなされ、それに対していくらの割増賃金が出ているのかを概算的にでも有効・適切に知ることができなければ、労使の合意に基づいた労働条件の中身としての賃金なり給与条件の合意が成立したことにはならない。

求人企業の皆さまへ

改正職業安定法（求人不受理）について

2020年（令和２年）３月30日から、改正職業安定法の一部や関連する政令・省令・指針が施行され、ハローワークは、**一定の労働関係法令違反のある求人者からの求人の申し込みなどを受理しないことが可能**となっております。

このリーフレットでは、**求人企業の皆さまが、ハローワークに求人を申し込む際に留意していただきたい点**をお知らせします。

※　違反した場合に求人不受理となる規定が追加になります（施行日：令和４年10月１日）。

ハローワークは、原則として、全ての求人の申し込みを受理しなければならないとされています。ただし、以下のいずれかの要件に該当する場合には、求人の申し込みを受理しないことができます。

① 内容が法令に違反する求人
② 労働条件が通常の労働条件と比べて著しく不適当な求人
③ **一定の労働関係法令違反のある求人者による求人**
④ 求人者が労働条件を明示しない求人
⑤ **暴力団員など（※）による求人**
（※）暴力団員、法人で役員の中に暴力団員がいる者、暴力団員がその事業活動を支配する者
⑥ **正当な理由なく、ハローワークからの報告の求めに応じなかった求人者による求人**

○　ハローワークは、求人の申し込みが上記の要件に該当するか否か、求人者に対して報告を求めることができるとされており、職業安定法では、求人者は、ハローワークからその求めがあったときは、正当な理由がない限り、応じなければならないとされています。

○　正当な理由なく、ハローワークからの**報告の求めに応じなかった場合は、求人の申し込みが受理されないことになります**ので、**報告**にご協力ください。
○　また、報告の際に、**事実に相違する報告をした場合**には、**都道府県労働局による勧告や公表などの対象となる可能性**があるので、**正しい内容の報告**をお願いします。

【参考：職業安定法】

第五条の六　公共職業安定所、特定地方公共団体及び職業紹介事業者は、求人の申込みは全て受理しなければならない。ただし、次の各号のいずれかに該当する求人の申込みは受理しないことができる。
一～六　（上記①～⑥のとおりであるため省略）
２　公共職業安定所、特定地方公共団体及び職業紹介事業者は、求人の申込みが前項各号に該当するかどうかを確認するため必要があると認めるときは、当該求人者に報告を求めることができる。
３　求人者は、前項の規定による求めがあつたときは、正当な理由がない限り、その求めに応じなければならない。

厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク　LL040930 首01

以下に該当する場合には、求人の申込みが受理されません

対象となる主なケース		基本となる不受理期間
労働基準法及び最低賃金法に関する規定	１年間に２回以上、同一の対象条項違反により是正指導を受けた場合	法違反の是正後６か月経過するまで
	対象条項違反により送検され、公表された場合	送検された日から１年経過するまで
職業安定法、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法に関する規定	対象条項に違反し、法違反の是正を求める勧告に従わず、公表された場合	法違反の是正後６か月経過するまで

違反した場合に求人の申込みが受理されないこととなる法律の規定

法律	対象条項
労働基準法	＜男女同一賃金＞第４条、＜強制労働の禁止＞第５条、＜労働条件明示＞第15条第１項及び第３項、＜賃金＞第24条、第37条第１項及び第４項、＜労働時間＞第32条、第36条第６項（第２号及び第３号に係る部分に限る）、第141条第３項、＜休日・休暇等＞第34条、第35条第１項、第39条第１項、第２項、第５項、第７項及び第９項、＜年少者関係＞第56条第１項、第61条第１項、第62条第１項及び第２項、第63条、＜妊産婦関係＞第64条の２（第１号に係る部分に限る）、第64条の３第１項、第65条、第66条、第67条第２項 **（※）労働者派遣法第44条（第4項を除く）の規定により適用する場合を含む。**
職業安定法	＜労働条件等の明示＞第５条の３第１項（労働者の募集を行う者に係る部分に限る）、第２項及び第３項、第５条の４第１項（労働者の募集を行う者に係る部分に限る）及び第２項（労働者の募集を行う者に係る部分に限る）、＜求職者等の個人情報の取扱い＞第５条の５（労働者の募集を行う者に限る）、＜求人の申込み時の報告＞第５条の６第３項、＜委託募集＞第36条、＜労働者募集に係る報酬受領・供与の禁止＞第39条（労働者の募集を行う者に係る部分に限る）、第40条、＜労働争議への不介入＞第42条の２において読み替えて準用する法第20条（労働者の募集を行う者に係る部分に限る）、＜秘密を守る義務＞第51条（労働者の募集を行う者に係る部分に限る）
最低賃金法	第４条第１項
労働施策総合推進法	第30条の２第１項及び第２項（第30条の５第２項及び第30条の６第２項において準用する場合を含む） **（※）第30条の2第1項の規定を労働者派遣法第47条の4の規定により適用する場合を含む。**
男女雇用機会均等法	第５条から第７条、第９条第１項から第３項、第11条第１項及び第２項（第11条の３第２項、第17条第２項及び第18条第２項において準用する場合を含む）、第11条の３第１項、第12条及び第13条第１項 **（※）労働者派遣法第47条の2の規定により適用する場合を含む。**
育児・介護休業法	第６条第１項、第９条の３第１項、第10条、第12条第１項、第16条（第16条の４及び第16条の７において準用する場合を含む）、第16条の３第１項、第16条の６第１項、第16条の８第１項（第16条の９第１項において準用する場合を含む）、第16条の10、第17条第１項（第18条第１項において準用する場合を含む）、第18条の２、第19条第１項（第20条第１項において準用する場合を含む）、第20条の２、第21条第2項、第23条第１項から第３項まで、第23条の２、第25条第１項及び第２項（第52条の４第２項及び第52条の５第２項において準用する場合を含む）及び第26条 **（※）労働者派遣法第47条の3の規定により適用する場合を含む。**

若者の採用・育成に積極的な中小企業の皆さまへ

ご存じですか？
「ユースエール認定制度」

若者の採用・育成に積極的で雇用管理の優良な中小企業を応援します！

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、若者雇用促進法に基づき厚生労働大臣が「ユースエール認定企業」として認定しています。

認定した企業の情報発信を後押しすることなどで、企業が求める人材の円滑な採用を支援し、求職中の若者とのマッチング向上を図ります。

<認定マーク>

Q「ユースエール認定企業」として認定を受けると、どんなメリットがありますか？

A ユースエール認定企業になると、以下の支援を受けることができるようになり、企業のイメージアップや優秀な人材の確保などが期待されます。

1	ハローワークなどで重点的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。
2	認定企業限定の就職面接会などへの参加が可能	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的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。
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（右）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。
4	日本政策金融公庫による融資制度	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。 ※ 基準利率は、貸付期間、担保の有無などに応じて異なります。詳細は以下のＵＲＬをご覧ください。 https://www.jfc.go.jp/n/rate/base.html ※ 働き方改革推進支援資金の詳細は、以下のＵＲＬをご覧ください。 https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/hatarakikata.html
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。 ※ 加点評価の詳細は、公共調達を行う行政機関によって定められています。
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。 詳細は、以下のURLをご覧ください。 https://www.mhlw.go.jp/content/11800000/001306877.pdf

厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

LL070328開若07

【 認定基準 】

1	学卒求人※1など、若者対象の正社員※2の求人申込みまたは募集を行っていること	
2	若者の採用や人材育成に積極的に取り組む企業であること	
3	右の要件をすべて満たしていること	・「人材育成方針」と「教育訓練計画」を策定していること
		・直近３事業年度の新卒者などの正社員として就職した人の離職率が20%以下※3
		・前事業年度の正社員の月平均所定外労働時間が20時間以下かつ、月平均の法定時間外労働60時間以上の正社員が１人もいないこと
		・前事業年度の正社員の有給休暇の年間付与日数に対する取得率が平均70%以上又は年間取得日数が平均10日以上※4
		・直近３事業年度で男性労働者の育児休業等取得者が１人以上又は女性労働者の育児休業等取得率が75%以上※5
4	右の青少年雇用情報について公表していること	・直近3事業年度の新卒者などの採用者数・離職者数、男女別採用者数、平均継続勤務年数
		・研修内容、メンター制度の有無、自己啓発支援・キャリアコンサルティング制度・社内検定等の制度の有無とその内容
		・前事業年度の月平均の所定外労働時間、有給休暇の平均取得日数、育児休業の取得対象者数・取得者数（男女別）、役員・管理職の女性割合
5	過去３年間に認定企業の取消を受けていないこと	
6	過去３年間に認定基準を満たさなくなったことによって認定を辞退していないこと※6	
7	過去３年間に新規学卒者の採用内定取消しを行っていないこと	
8	過去１年間に事業主都合による解雇または退職勧奨を行っていないこと※7	
9	暴力団関係事業主でないこと	
10	風俗営業等関係事業主でないこと	
11	各種助成金の不支給措置を受けていないこと	
12	重大な労働関係等法令違反を行っていないこと	

※１　少なくとも卒業後３年以内の既卒者が応募可であることが必要です。

※２　正社員とは、直接雇用であり、期間の定めがなく、社内の他の雇用形態の労働者（役員を除く）に比べて高い責任を負いながら業務に従事する労働者をいい、派遣契約で業務に従事する者は除きます。

※３　直近３事業年度の採用者数が３人または４人の場合は、離職者数が１人以下であれば、可とします。

※４　有給休暇に準ずる休暇として、企業の就業規則等に規定する、有給である、毎年全員に付与する、という３つの条件を満たす休暇について、労働者１人あたり５日を上限として加算することができます。

※５　男女ともに育児休業などの取得対象者がいない場合は、育休制度が定められていれば可とします。また、「くるみん認定」(子育てサポート企業として厚生労働省が定める一定の基準を満たした企業。プラチナくるみん、トライくるみん、プラスを含みます。)を取得している企業については、認定を受けた年度を含む３年度間はこの要件を不問とします。

※６　３、４の基準を満たさずに辞退した場合、再度基準を満たせば辞退の日から３年以内であっても再申請が可能です。

※７ 離職理由に虚偽があることが判明した場合(実際は事業主都合であるにもかかわらず自己都合であるなど)は取り消します。

Q　認定企業になるには、どうすればよいですか？

A　認定企業となるためには、各都道府県労働局へ申請が必要です。上記の認定基準を満たしていることを確認した後、各都道府県労働局から認定通知書を交付します。

※申請書などの提出は、ハローワークを経由して行うことができる場合があります。また、認定基準を満たしているかどうかを確認するための書類をご提出いただきます。詳細は、各都道府県労働局へお問い合わせください。

電子申請も利用できます！

ユースエールの認定申請は、持参又は郵送によるほか、e-Govポータルサイトから、電子申請の利用が可能です。ぜひご利用ください。（https://shinsei.e-gov.go.jp/）

本リーフレットの内容について詳しくは、都道府県労働局、ハローワークへお問い合わせください。
（融資制度の詳細は、株式会社日本政策金融公庫へお問い合わせください）

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

企業の皆様へ

会社を揺るがす大きなリスク
今すぐ始めるべき就活ハラスメント対策！

就活ハラスメントとは、採用する企業やその採用担当者等が優越的な立場を利用して就職活動中の学生に行うハラスメントのことをいいます。決して許されない行為であることはもちろん、明るみに出れば会社も大きなダメージを受ける行為です。今からでも遅くはありません。学生の安全と会社の将来を守るためにも、自社の採用活動に就活ハラスメントの防止対策を取り入れましょう！

就活ハラスメント防止対策は、労働施策総合推進法に基づく指針※1および男女雇用機会均等法に基づく指針※2において、望ましい取り組みとされています。

※1　事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（令和2年厚生労働省告示第5号）

※2　事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（平成18年厚生労働省告示第615号）

I N D E X

1 就活ハラスメントの実態
2 このような行為、していませんか？
3 企業にとって就活ハラスメントは大きなリスク！
4 どうすれば就活ハラスメントを未然に防げる？
5 就活ハラスメント防止に向けた具体的取り組み導入のヒント
6 もしも自社で就活ハラスメントが起きてしまったら

就活ハラスメント※の実態

誰が起こすのか？

学生に聞きました、就活ハラスメントは誰から？

●インターンシップで知り合った従業員　⇒　**32.9%**

●採用面接担当者　⇒　**25.5%**

●企業説明会の担当者　⇒　**24.7%**

●大学のOB・OG訪問を通して　知り合った従業員　⇒　**17.6%**

ハラスメントの具体的な行為は？

就活ハラスメントに該当する行動として挙げられるのが、セクシュアルハラスメント（セクハラ）です。女性に限らず、男性も被害を受けることがあります。また、採用する側という優越的な立場を利用したパワーハラスメント（パワハラ）なども考えられます。

学生の4人に1人が就活 ハラスメントを経験！ その内容とは

- ●性的な冗談やからかい　⇒　**40.4%**
- ●食事やデートへの執拗な誘い　⇒　**27.5%**
- ●性的な事実関係に関する質問　⇒　**26.3%**

どのような場面で起きるのか？

就活ハラスメントが起きるタイミングは企業側の人と学生と接触するときです。インターンシップ中や企業説明会などが多くなっています。

どのような場面で 就活ハラスメントが起きる？

- ●インターンシップに参加したとき　⇒　**34.1%**
- ●企業説明会やセミナーに参加したとき　⇒　**27.8%**
- ●就職採用面接を受けたとき　⇒　**19.2%**
- ●内々定を受けたとき　⇒　**13.7%**
- ●内々定を受けた後　⇒　**12.9%**
- ●リクルーターと会ったとき　⇒　**12.5%**
- ●志望先企業の従業員との酒席の場　⇒　**11.8%**

※ここでの就活ハラスメントとは特に就職活動中等のセクシュアルハラスメントについて調査した結果です。
出典：「令和2年度職場のハラスメントに関する実態調査報告書」（厚生労働省）

続きはこちらの厚生労働省ウェブサイトへ　➡
お問い合わせ先：千葉労働局雇用環境・均等室
電話043－221－2307

学生・学校卒業後おおむね3年以内の皆さまへ

「新卒応援ハローワーク」及び「ハローワーク学卒コーナー」のご案内について

学生及び既卒者の就職を支援するために、「新卒応援ハローワーク」及び「ハローワーク学卒コーナー」等を設置し、職業経験豊富な専門の相談員による就職支援を行っています。
仕事探しに関する相談や、エントリーシート・履歴書の作成相談など、様々なサービスをご用意してお待ちしております。

学生等の就職支援窓口のご案内

新卒応援ハローワーク・ハローワーク学卒コーナー

対象
・高校・大学等（大学院･大学･短大･高専･専修学校など）の学生
・学校卒業後おおむね3年以内の方

新卒応援ハローワーク等の主な特徴

【特徴１】就職活動・仕事探しに関する相談を随時受付けています

若者支援の専門の相談員が学生等の就職活動・仕事探しに関する相談にのります。職業適性検査やエントリーシート・履歴書の作成相談、面接指導などの支援も行います。

【特徴２】全国各地の求人情報（仕事情報・企業情報）が検索できます

千葉県内の求人や全国の求人を探すことができます。求人は、ハローワークインターネットサービスでも公開しています。

【特徴３】臨床心理士による心理的サポートを行っています（※新卒応援ハローワークのみ）

就職活動中の疲れや焦り、モヤモヤした気分などの不安や心の悩みについて、臨床心理士が相談にのります。相談スケジュール等については、各新卒応援ハローワークまで直接お問い合わせください。

【特徴４】企業との出会いの場を提供します

就職面接会や企業説明会など、企業との出会いの場を提供するイベントを随時開催しています。イベント情報は、ハローワークインターネットサービスや千葉労働局LINE公式アカウント等でも提供しています。

【特徴５】就職活動に役立つセミナーを行っています

就職活動において欠かせない「自己分析」や「ビジネスマナー」、「面接対策」等のセミナーを開催しています。セミナー情報は、千葉労働局HPや千葉労働局LINE公式アカウント等でも提供しています。

【特徴６】在職者向けの相談、就職後のフォロー・職場定着支援を行っています

就職後の人間関係、困りごと、悩みなど、在職者の方でも相談に応じています。労働条件や求人条件に関する相談も行っています。

厚生労働省・千葉労働局・ハローワーク

● 学生等の就職支援窓口

千葉県内の新卒応援ハローワーク・ハローワーク学卒コーナー等

新卒応援ハローワーク

名称	住所	時間	TEL
千葉新卒応援ハローワーク	千葉市中央区新町3-13 日本生命千葉駅前ビル1階	月・水・金 10:15～19:00 火・木 10:15～17:45	043-307-4888
まつど新卒応援ハローワーク	松戸市松戸1307-1 松戸ビル3階 （ハローワーク松戸3階）	平日 8:30～17:15	047-367-8609 （48#）
ふなばし新卒応援ハローワーク	船橋市本町1-3-1フェイスビル9階 （ジョブカフェちば 併設）	平日 9:00～17:00	047-426-8474

県内ハローワーク（学卒コーナー等）

名称	住所	時間	TEL
ハローワーク市川	市川市南八幡5-11-21	平日 8:30～17:15	047-370-8609 （43＃）
ハローワーク銚子	銚子市中央町8-16 銚子労働総合庁舎内		0479-22-7406
ハローワーク館山	館山市八幡815-2		0470-22-2236
ハローワーク木更津	木更津市富士見1-2-1 スパークルシティ木更津ビル5階		0438-25-8609 （31＃）
ハローワーク佐原	香取市北1-3-2		0478-55-1132
ハローワーク茂原	茂原市高師台1-5-1 茂原地方合同庁舎1階		0475-25-8609
ハローワーク成田	成田市加良部3-4-2		0476-27-8609 （33＃）
ハローワーク千葉南	千葉市中央区南町2-16-3 海気館蘇我駅前ビル3階		043-300-8609 （43＃）

● その他の支援窓口

ジョブカフェちば

千葉県が設置する若者の就職活動のサポート施設
https://www.jobcafe-chiba.jp/

地域若者サポートステーション（サポステ）

働くことに悩みを抱えている15歳～39歳までの若者に対しての就労むけた支援
http://saposute-net.mhlw.go.jp/

● 求人・イベントを探す

ハローワークインターネットサービス

全国の求人情報の検索
https://www.hellowork.mhlw.go.jp/

千葉労働局LINE公式アカウント

千葉県の若者向け就職情報を
LINEでお届けします！
ID：@waka86-chiba

厚生労働省・千葉労働局・ハローワーク

○公共職業能力開発施設

【応募資格】

高等学校を卒業した者（卒業見込み者を含む）又は同等以上の学力を有すると認められる者。

１　独立行政法人　高齢・障害・求職者雇用支援機構　千葉支部

訓練校名	所在地	電話	訓練科名	定員	期間
千葉職業能力開発短期大学校 千葉校 （ポリテクカレッジ千葉）	〒260-0025 千葉市中央区問屋町２－25	043 (242)4166	電気エネルギー制御科 電子情報技術科 住居環境科 メカトロニクス技術科	20 25 20 10	２年 〃 〃 〃
千葉職業能力開発短期大学校 成田校 （ポリテクカレッジ成田）	〒286-0045 成田市並木町 221-20	0476 (22)4351	生産技術科 航空機整備科	20 30	２年 〃

注）令和７年度学生募集概要です。※メカトロニクス技術科は令和６年 10 月入校の募集概要です。

◎訓練内容

●電気エネルギー制御科

電気エネルギー制御科では、「電気・電子技術」、「環境・エネルギー技術」、「制御技術」の３つを柱として、クリーンエネルギーとして注目されている太陽光発電や風力発電の電力制御技術を学びます。また、電気自動車やロボットなどで利用されるモータの効率的な利用技術、工場の自動化技術や省エネ化技術を習得し、次世代社会を担う実践的な技術者を育成します。

●電子情報技術科

電子情報技術科ではエレクトロニクス（電子工学）と情報通信技術の分野について、電子回路設計、ソフトウェア設計・開発、ネットワーク通信技術などの基礎理論を重点に学びます。また、エレクトロニクスと情報通信技術の融合分野を担うことができ、将来、電子回路の設計開発、組込みソフトウェア設計開発及び工場の自動化設備の構築・保守などの分野で活躍できる実践技術者を育成します。

●住居環境科

住居環境科では、建築計画、建築構造及び建築施工について基礎から応用まで学びます。科目は CAD から構造力学、測量、施工方法、さらには 3D 製作やインテリア設計まで幅広く、その知識や理論を学び、木造やコンクリートの強度を確かめる構造実験や実際に家を設計し施工する実習など実践的なカリキュラムにより、インテリアから施工技術まで幅広い分野で活躍できる実践技術者を育成します。また、修了時に国家資格である一級・二級建築士、木造建築士の受験資格が取得可能です。

●メカトロニクス技術科

メカトロニクス技術科では、企業における実習（OJT）と大学校における学習（OFF-JT）を組み合わせて職業人を育成する日本版デュアルシステムを取り入れ、メカニクス（機械工学）やエレクトロニクス（電子工学)、コントロール（制御工学)、プログラミング（情報工学）などの技術を習得します。また、これら技術を融合し、工場におけるオートメーションシステムの設計製作や保守点検ができる実践技術者を育成します。

●生産技術科

生産技術科では金属加工技術を柱とし、“機械分野のものづくり”を体得しながら、その設計から実製作までの流れを習得することを目標に掲げています。製品の高付加価値化が進む中、CAD システ

ムを使った設計技術や、コンピューター制御の工作機械を主とした加工など、実際のマシンや機器を使用して複雑で高い精度を要求される部品作りなど生産技術の進展にも適応できる実践技術者を育成します。

●航空機整備科
　航空機整備科は、国土交通大臣指定の航空従事者養成施設として、二等航空運航整備士の国家資格取得を目指したカリキュラムにより、昭和 47 年開講以来、高い専門知識と確かな技術を身につけた航空整備士を世に送り出しています。授業では実際に小型機を使って実習を行い、そこで培った知識と技術を活かして、大型機整備やエンジン等の装備品の整備・修理を行うことができる実践技術者を育成します。

２　千葉県立テクノスクール

訓練校名	所在地	電話	訓練科名	定員	期間
市原テクノスクール （ちばテク市原校）	〒290-0053 市原市平田 981-7	0436 (22)0403	自動車整備科 電気工事科	23 30	2 年 1 年
船橋テクノスクール （ちばテク船橋校）	〒273-0014 船橋市高瀬町 31-7	047 (433)2790	機械技術科 システム設計科 IoT システム科 冷凍空調設備科	20 20 10 20	2 年 2 年 2 年 1 年
我孫子テクノスクール （ちばテク我孫子校）	〒270-1163 我孫子市久寺 家 682-1	04 (7184)6411	造園科 ○事務実務科	20 10	1 年 1 年
旭テクノスクール （ちばテク旭校）	〒289-2505 旭市鎌数 5146-18	0479 (62)2508	自動車整備科	20	2 年
東金テクノスクール （ちばテク東金校）	〒283-0804 東金市油井 1061-6	0475 (52)3148	空間デザイン科	20	2 年
障害者テクノスクール （ちばテク障害者校）	〒266-0014 千葉市緑区 大金沢町 470	043 (291)7744	○DTP・Web デザインコース ○福祉住環境・CAD コース ○PC ビジネスコース ○職域開拓コース ○基礎実務コース ○短期実務コース※	10 10 20 10 20 各 5	1 年 1 年 1 年 1 年 1 年 6 カ月

注）表は令和６年４月に校名が「千葉県立高等技術専門校」から「千葉県立テクノスクール」に変わりました。
注）表は令和８年度訓練生募集概要です。○は障害のある方を対象とした訓練科で、学歴は問いません。
※　７月・１月入校

◎訓練内容
●自動車整備科
　１年生の授業では、工具や専用機械の使い方や、エンジンや車体などの「自動車の基礎的な構造」を学びます。２年生の授業では、車検など定期点検や各種電子制御、故障時の原因探究のやり方など「自動車の応用的な構造や各装置の働き」を学び、自動車・産業機械・建設機械業界を支えるメ

カニック（自動車整備士）を目指します。

●電気工事科
住宅、工場、事務所等の電気設備の設計、工事、保守管理技術はもとより、工場等の電気機器に利用される自動制御、コンピュータを使っての電気図面作製を行うＣＡＤ等の技術を習得します。電気工事士以外にも、幅広い分野の資格を取得しながら実践に必要なことを学び、電気のスペシャリストを目指します。

●機械技術科
スマホ・化粧品の容器など、私たちの身近な製品の原型を高精度で作り出す機械加工の基礎技術を学びます。また、あらゆる製品は設計によってその形状・品質・性能が決まるため、3D-CAD ソフトを利用したモデリングや求められる機能・構造を実現する設計などについて学び、工業界で活躍するエンジニアを目指します。

●システム設計科
１年生では、タイピングやオフィスソフトの操作練習を通じてコンピュータの基本操作を身に付け､Web サイト作成やプログラミング､データベース等､情報処理の基礎的な技能を幅広く学びます。
２年生では、サーバ構築､Web･スマホアプリの開発、普及の進む AI､AWS 等のクラウド技術など、実践的な技能を習得します。

●IoT システム科
スマートフォンやコンピュータ周辺機器などのハードウェアにはマイクロコンピュータが組込まれ、多くのものがネットワークにつながっています（IoT システム)。IoT 技術についての実践的なカリキュラムの中で､IoT システムの企画･構築･運用･保守などができるエンジニアを目指します。

●冷凍空調設備科
基本工具の使い方や空気が冷える仕組み、エアコン部品の分解・組立、制御を主体とした電気回路の習得、電気器具の配線・取付けなどの基本作業を行います。修了前には習得した技術を使って－15℃まで冷やせる冷凍機を作ります。
基礎から応用まで学習し、あらゆる場面で活躍できる空調エンジニアを目指します。

●造園科
日本庭園は世界に誇る日本の美です。日本庭園の歴史から作庭における匠の技を学びます。また、日本庭園だけでなく、洋風の庭園や植栽工事等、様々な造園工事に携われる技能者を目標に、調査・分析・計画・設計・施工・管理といった一連の知識と技術を習得することができます。

○事務実務科（対象：知的障害のある方）
オフィスワークに必要なパソコン等を活用した事務処理能力の習得や、商品の品出し、運搬といった販売物流業務を学ぶことで、本人の特性に合った職業選択を支援します。また、日常の習慣ともいえるあいさつや掃除、そして安全を意識した訓練を行い、社会適応能力や労働習慣を身に付けます。

●空間デザイン科
華やかなイベントのブース、街を彩る看板などの広告物には、それぞれテーマがあり、様々な仕掛けが施されています。これらをつくり上げるクリエイターを目指すために、デザイン、色彩、材料などの知識に加え、製図、グラフィックソフトの操作による設計技術、看板制作、内装仕上げなどの加工・製作技術を習得します。

○DTP・Web デザインコース（対象：身体障害のある方向け）
　グラフィックソフトの操作を学び、ＤＴＰ（印刷物の編集・レイアウト）での印刷データ作成、Ｗｅｂサイトの企画・制作に関する知識と技能を習得します。

○福祉住環境・CAD コース（対象：身体障害のある方向け）
　パソコンの基本知識を基に、ＣＡＤを活用して福祉住環境デザイン（バリアフリー住宅・リフォーム）に関する知識と技能を習得します。

○PC ビジネスコース（対象：身体障害のある方向け）
　パソコンを活用したビジネス文書・表計算・プレゼンテーションや、事務処理能力に必要な簿記会計・ビジネスマナー等、実践的な事務業務に必要な知識と技能を習得します。

○職域開拓コース（対象：精神障害・発達障害のある方）
　日頃の訓練を通じて職業生活全般についてのセルフマネジメントスキルを習得するとともに、パソコンを活用した事務処理能力及びビジネスマナー等社会人として必要な知識と技能を習得します。

○基礎実務コース（対象：知的障害のある方向け）
　流通・清掃・生産等の各種作業実務訓練を通して、集中力や持続性、仕事に必要な体力など、職場で活用することのできる作業能力を習得するとともに、社会人として必要となるスキルやビジネスマナーなどを習得します。

○短期実務コース（対象：知的障害のある方向け）
　個々の実態に応じた各種作業実務訓練や、ＳＳＴ（ソーシャルスキルトレーニング）の実施を通じて、向上させたい作業能力や対人スキル、場に応じた行動の仕方などの社会性を習得し、短期間での就労と定着を目指します。

○関係機関のご案内

（１）（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構　千葉支部

・千葉障害者職業センター

【住所】〒261－0001　千葉市美浜区幸町１－１－３　ハローワーク千葉合同庁舎４階
【電話】０４３（２０４）２０８０　　【FAX】０４３（２０４）２０８３
【業務内容】

ハローワーク（公共職業安定所）をはじめとする障害者関係の機関や施設と連携を取りながら、障害を持つ方々への就職や職場適応の支援、事業主の方々への障害者の採用、雇用管理、雇用継続の支援を行っています。

・千葉職業能力開発促進センター（ポリテクセンター千葉）

【住所】〒263－0004　千葉市稲毛区六方町２７４
【電話】０４３（４２２）２２２４　　【FAX】０４３（４２２）２７２４

・千葉職業能力開発促進センター　君津訓練センター（ポリテクセンター君津）

【住所】〒299-1142　君津市坂田４２８
【電話】０４３９（５２）０２１９　　【FAX】０４３９（５２）０２２３

・千葉職業能力開発促進センター　高度訓練センター（高度ポリテクセンター）

【住所】〒261-0014　千葉市美浜区若葉３－１－２
【電話】０４３（２９６）２６６３　　【FAX】０４３（２９６）２５８９
【業務内容】

離職者及び若年者に対する効果的な職業訓練を実施し、雇用のセーフティネットとしての役割を果たすほか、在職者に対する高度な向上訓練や企業等に対する各種相談支援業務を実施するなど、地域のニーズに即応した事業を展開しています。

（２）（財）産業雇用安定センター　千葉事務所

【住所】〒260-0045　千葉市中央区弁天１－１５－３　リードシー千葉駅前ビル６階
【電話】０４３（２１６）３６７０　　【FAX】０４３（２１６）３６７５
【業務内容】

厚生労働省と経済界、産業界の協力により昭和 62 年 3 月に設置された在籍労働者を対象に、「出向（系列外）移籍・転籍」の無料斡旋・仲介を行う専門機関です。

（３）（財）介護労働安定センター　千葉支部

【住所】〒260-0013　千葉市中央区中央３－３－１　フジモト第一生命ビル６階
【電話】０４３（２０２）１７１７　　【FAX】０４３（２０２）１８３３
【業務内容】

「介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律」に基づき厚生労働大臣の指定を受けた公益法人。高齢社会の急速な進展に伴う介護ニーズの高まり、介護保険制度の利用者の拡大に対応し、介護労働者の育成・技術の向上を福祉の増進・雇用管理の改善等、介護労働に対する様々な支援事業を行っています。

（４）ジョブカフェちば（ちば若者キャリアセンター）

・(企業窓口)

【住所】〒273-0005　船橋市本町３－３２－２０　東信船橋ビル３階
【電話】０４７（４６０）５５００　【FAX】０４７（４６０）５１００

・(求職者窓口)

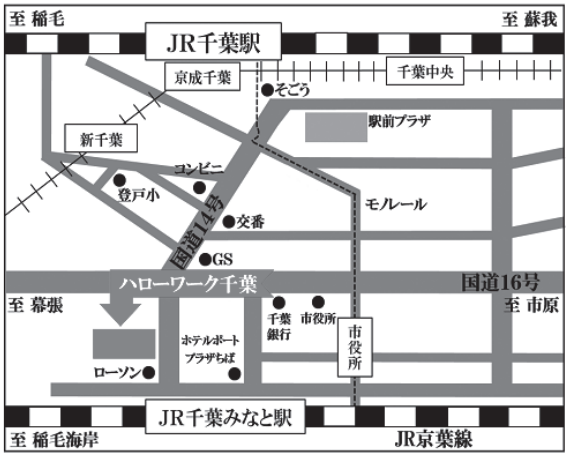
【住所】〒273-0005　船橋市本町１－３－１　船橋フェイスビル９階
【電話】０４７（４２６）８４７１　【FAX】０４７（４２５）２３０８

【業務内容】

若者を対象とする千葉県の就職支援施設です。若者の採用に向けた求人情報の提供や、企業と若者との交流イベントの開催のほか、人材採用・育成についての相談や人材定着に向けたセミナーを実施し、企業の人材確保を支援しています。

公共職業安定所一覧

千 葉 公 共 職 業 安 定 所



千葉公共職業安定所
〒261-0001　千葉市美浜区幸町１－１－３
電話　０４３(２４２)１１８１
ＦＡＸ ０４３(２４２)１１６３

マザーズハローワークちば
（０４３－２３８－８１００）
〒260-0028　千葉市中央区新町３－１３
日本生命千葉駅前ビル１階

ハローワーク プラザちば
（０４３－２３８－８３００）

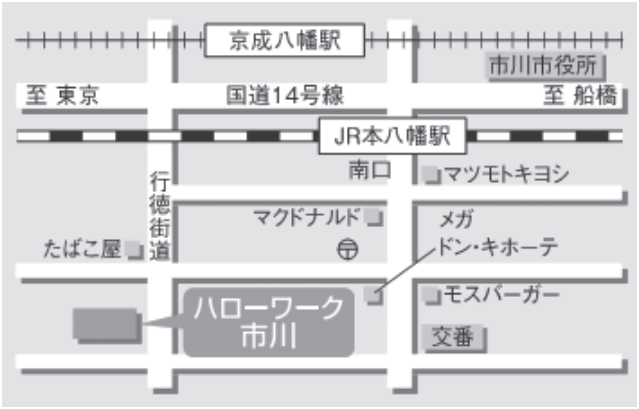
千葉新卒応援ハローワーク
（新規学校卒業予定者及び既卒者の職業相談等）
（０４３－３０７－４８８８）

管轄区域：千葉市（千葉南公共職業安定所の管轄を除く）、四街道市、八街市、山武市、山武郡横芝光町

市 川 公 共 職 業 安 定 所

〒272-8543　市川市南八幡５－１１－２１
電話　０４７(３７０)８６０９
ＦＡＸ ０４７(３７０)８６１０

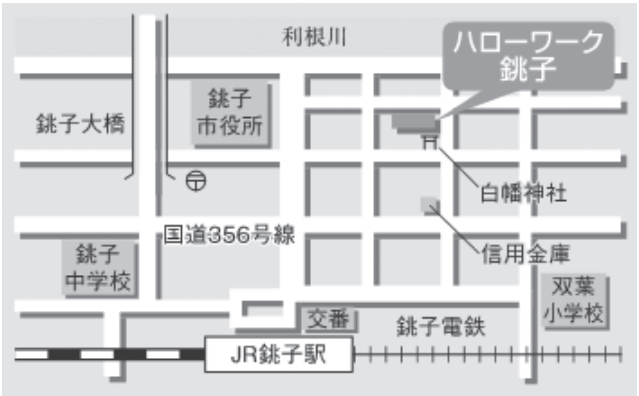
管轄区域：市川市、浦安市



銚 子 公 共 職 業 安 定 所

〒288-0041　銚子市中央町８－１６
銚子労働総合庁舎１、２Ｆ
電話 ０４７９(２２)７４０６
ＦＡＸ０４７９(２２)４６２０

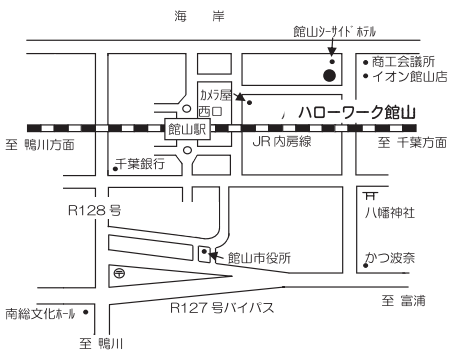
管轄区域：銚子市、匝瑳市、旭市、



館 山 公 共 職 業 安 定 所

〒294-0047　館山市八幡８１５－２
電話　０４７０(２２)２２３６
ＦＡＸ ０４７０(２２)２２４１

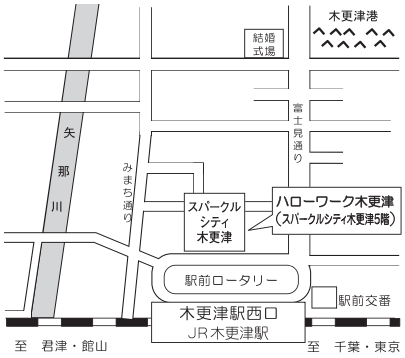
管轄区域：館山市、鴨川市、南房総市、安房郡



木更津公共職業安定所

〒292-0831　木更津市富士見１－２－１
　　スパークルシティ木更津ビル５Ｆ
電話　０４３８(２５)８６０９
ＦＡＸ　０４３８(２５)８６０１

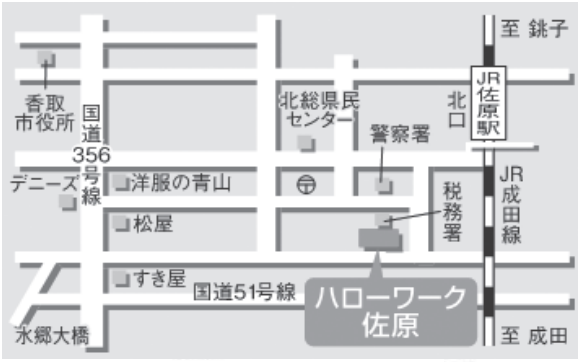
管轄区域：木更津市、君津市、富津市、袖ヶ浦市



佐原公共職業安定所

〒287-0002　香取市北１－３－２
電話　０４７８(５５)１１３２
ＦＡＸ　０４７８(５５)１２６２

管轄区域：香取市、香取郡



茂原公共職業安定所

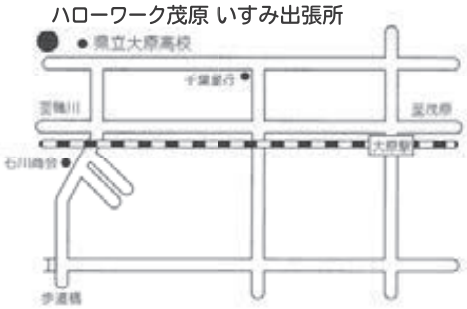
〒297-0078　茂原市高師台１－５－１
　　茂原地方合同庁舎１Ｆ
電話　０４７５(２５)８６０９
ＦＡＸ　０４７５(２２)３７９４

管轄区域：茂原市、長生郡

茂原公共職業安定所いすみ出張所

〒298-0004　いすみ市大原８０００－１
電話　０４７０(６２)３５５１
ＦＡＸ　０４７０(６３)１２９７

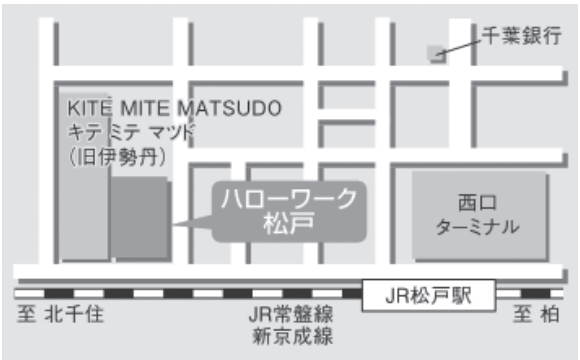
管轄区域：勝浦市、いすみ市、夷隅郡



松戸公共職業安定所

〒271-0092　松戸市松戸１３０７－１
　　松戸ビル３Ｆ・１０Ｆ
電話　０４７(３６７)８６０９
ＦＡＸ　０４７(７０３)１８８０

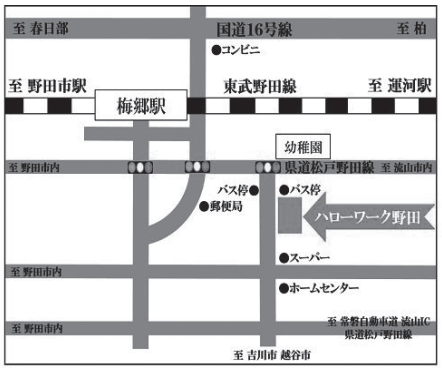
管轄区域：松戸市、柏市、流山市、我孫子市



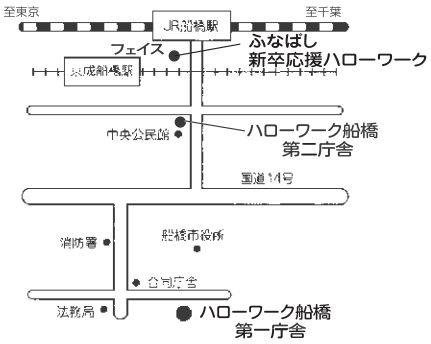
松戸公共職業安定所
野田出張所

〒278-0027　野田市みずき２－６－１
電話　０４(７１２４)４１８１
ＦＡＸ　０４(７１２２)９０５４

管轄区域：野田市



船橋公共職業安定所



第一庁舎（求人申込み）
〒273-0011　船橋市湊町２－１０－１７
電話　０４７(４３１)８２８７
ＦＡＸ　０４７(４３１)７７６６

第二庁舎（失業給付手続き等）
〒273-0005　船橋市本町２－１－１
船橋スクエア２１ビル４・７Ｆ
電話　０４７(４２０)８６０９

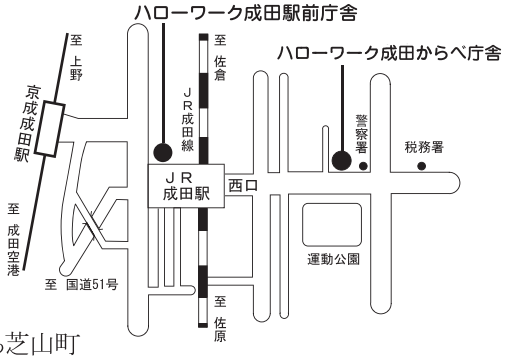
ふなばし新卒応援ハローワーク
（新規学校卒業予定者及び既卒者の職業相談等）
〒273-0005　船橋市本町１－３－１
フェイス９Ｆ
電話　０４７(４２６)８４７４

管轄区域：船橋市、習志野市、八千代市、
鎌ヶ谷市、白井市

成田公共職業安定所

〒286-0036　からべ庁舎（求人申込み 新規学校卒業予定者の職業相談等）
成田市加良部３－４－２
電話　０４７６（２７）８６０９
ＦＡＸ　０４７６（２７）１８８９

〒286-0033　駅前庁舎（求人検索、職業相談、失業給付手続き等）
成田市花崎町８２８－１１スカイタウン成田３Ｆ
電話　０４７６(８９)１７００

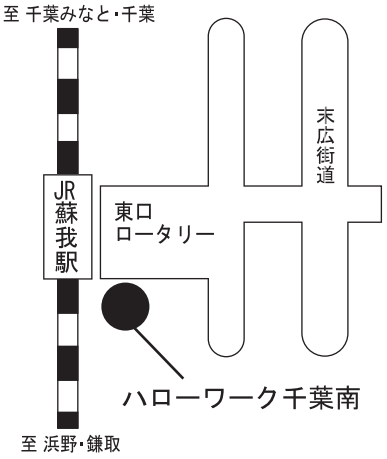


管轄区域：成田市、佐倉市、印西市、富里市、印旛郡、山武郡のうち芝山町

千葉南公共職業安定所

〒260-0842　千葉市中央区南町２－１６－３
海気館蘇我駅前ビル３・４Ｆ
電話　０４３(３００)８６０９
ＦＡＸ　０４３(３００)８６１９

管轄区域
■千葉市中央区のうち次の地域
赤井町、今井、今井町、鵜の森町、大森町、
生実町、川崎町、川戸町、 塩田町、白旗、
蘇我、蘇我町、大巌寺町、新浜町、仁戸名町、
花輪町、浜野町、星久喜町、松ヶ丘町、南生実町、
南町、宮崎、宮崎町、村田町、若草
■千葉市緑区　■市原市　■東金市　■大網白里市
■山武郡のうち九十九里町

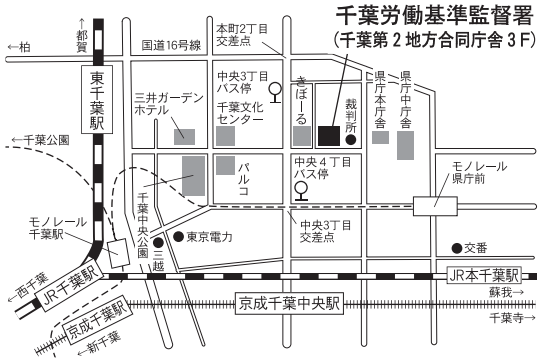


労働基準監督署一覧

千 葉 労 働 基 準 監 督 署

〒260-8506　千葉市中央区中央４－１１－１
千葉第二地方合同庁舎３Ｆ
電話　０４３（３０８）０６７１

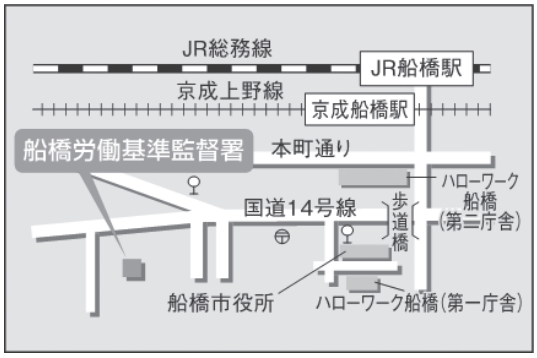
管轄区域：千葉市、市原市、四街道市



船 橋 労 働 基 準 監 督 署

〒273-0022　船橋市海神町２－３－１３
電話　０４７（４３１）０１８２

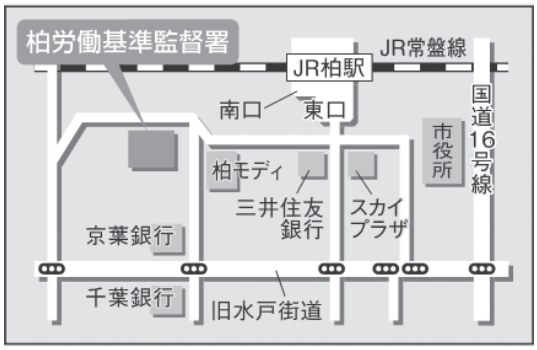
管轄区域：船橋市、市川市、習志野市、八千代市、
鎌ヶ谷市、浦安市、白井市



柏 労 働 基 準 監 督 署

〒277-0021　柏市中央町３－２　TLR柏ビル３階
電話　０４（７１６３）０２４６

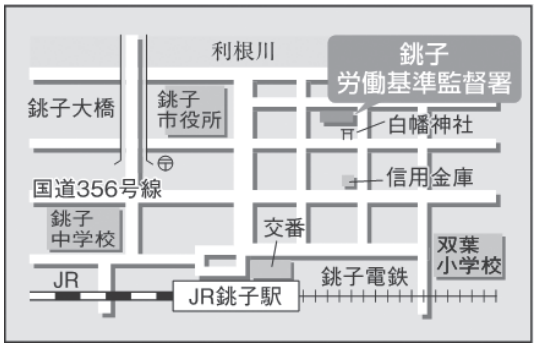
管轄区域：柏市、松戸市、野田市、流山市、
我孫子市



銚 子 労 働 基 準 監 督 署

〒288-0041　銚子市中央町8−16
銚子労働総合庁舎4F
電話　０４７９（２２）８１００

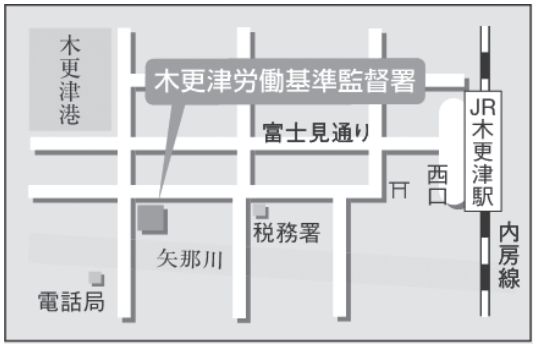
管轄区域：銚子市、旭市、匝瑳市、香取郡のうち
東庄町



木 更 津 労 働 基 準 監 督 署

〒292-0831　木更津市富士見２－４－１４
電話　０４３８（２２）６１６５

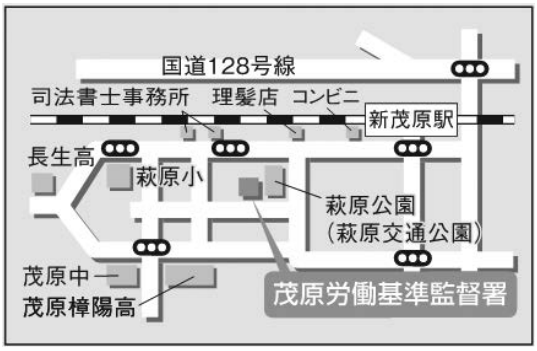
管轄区域：木更津市、君津市、富津市、袖ヶ浦市、
館山市、鴨川市、南房総市、安房郡



茂 原 労 働 基 準 監 督 署

〒297-0018　茂原市萩原町３－２０－３
電話　０４７５(２２)４５５１

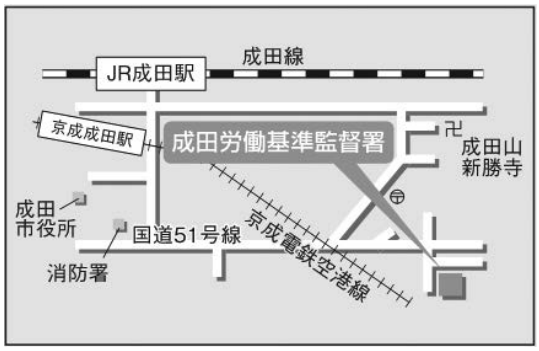
管轄区域：茂原市、勝浦市、いすみ市、長生郡、
夷隅郡



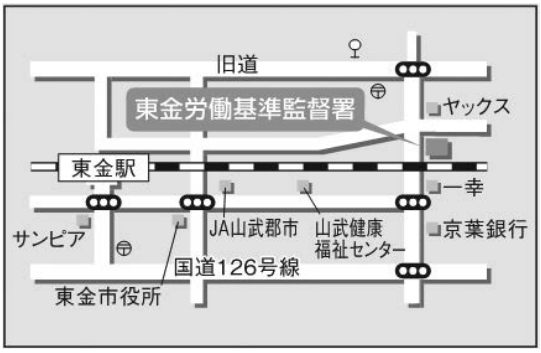
成 田 労 働 基 準 監 督 署

〒286-0134　成田市東和田字高崎５５３－４
電話　０４７６(２２)５６６６

管轄区域：香取市、成田市、印西市、富里市、
香取郡（東庄町を除く）、印旛郡のうち
栄町



東 金 労 働 基 準 監 督 署

〒283-0005　東金市田間６５
電話　０４７５(５２)４３５８

管轄区域：東金市、佐倉市、八街市、山武市
大網白里市、山武郡
印旛郡のうち酒々井町