

令和6年2月1日（木）から

令和7年3月新規大学等卒業者の 求人受付スタート

求人の申込みは「**求人者マイページ**」から
ご提出願います。
申し込み方法は裏面や別添資料をご覧ください。

新規大学等卒業者採用活動スケジュール (ハローワーク関係)

2月1日

求人申込書の受付開始

- 大卒等求人は既卒者も応募対象とすることができます。できる限り卒業後3年以内の既卒者も応募可能としていただきますようお願いいたします。

4月1日

求人公開（ハローワークインターネットサービス） ハローワークの窓口

- 既卒者については、通年雇用可能・既卒者応募可求人に限り4月1日からハローワークの窓口で、職業紹介も行います。

6月1日

学生の応募受付 ハローワークでの職業紹介開始

- 求人への応募は、ハローワークからの紹介若しくは学生自身が直接事業所へ応募・問い合わせをすることになりますので、ご対応をお願いします。

10月1日

採用内定は10月1日以降


ハローワーク滝川

「急にマイページからと言われても何からすれば・・・」

- ・（新卒に限らず）過去にハローワークへ求人を申し込んだことがあるか
 - ・ 求人者マイページをすでに開設しているか
- などにより、手続きの手順は以下の3つに大別されます。

（１）求人を申し込んだことがありマイページも開設済み

- 新規で求人作成もできますが、過去に出したものとほぼ同内容の求人を作成したい場合は「転用登録」が便利です。求人者マイページのホーム画面で **新規求人情報を登録** をクリックすると転用可能な一覧が表示されます（新しく受理された順）。転用元として利用したい求人の右下にある **この求人情報を転用して登録** をクリックして操作を進めてください。

【参考】 ハローワークインターネットサービスが推奨するブラウザ  慣れると簡単な操作も、最初のうちは入力に時間がかかる場合もあるかと思います。求人作成操作完了前に一度操作を中断したい場合は「一時保存」ボタンをクリックしてください。（閉じるボタンを押してしまうと、再開時、最初の画面から入力し直さなければいけなくなります）

（２）求人を申し込んだことはあるがマイページ未開設

- まずマイページ開設が必要です。開設操作前に必ずマイページアカウントとして登録するメールアドレスをハローワークに教えてください。ハローワークが事業所番号とメールアドレスの紐付け作業を完了した後、お客様がハローワークインターネットサービスで開設の操作をしていただきます。マイページの開設操作を完了すると求人者マイページのホーム画面が表示されます。その後の操作は上記（１）と同様です。

※最後に求人を申し込んだのが令和2年1月6日より前である場合、追加確認が必要な事業所情報があるため、お手数ですが一度ハローワーク（求人担当）にご来所ください。（その際、一緒にアカウントとして登録するメールアドレスも確認させていただきます）

（３）ハローワークに求人を申し込んだことがない

- 求人を出す前提としてハローワークに事業所情報の登録が必要です。ハローワークインターネットサービスから事業所仮登録が可能です。初めてのハローワークでの手続きですと窓口で確認させていただきたいことも生じやすいことから、ハローワーク滝川としては、ご来所いただいた上での手続きをお勧めしております。

ハローワーク滝川

学生の職業選択の自由を侵害する 「オワハラ」は行わないでください！！

オワハラとは、企業などが新規学校卒業者等の採用において、内定や内々定を行うことと引き換えに、学生の意思に反して他の企業などへの就職活動の終了を強要するようなハラスメント行為です。

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行為**であり、場合によっては、刑法上の脅迫罪・強要罪や民法上の不法行為にも当たる可能性があります。

また、学生にオワハラと受け止められれば、**企業等の社会的信用の失墜やイメージの低下**につながりかねません。

新規学校卒業者等の就職は、人生の大きな転機であり、将来を左右する重要な選択をすることになります。

学生側にも、節度ある就職活動が求められますが、企業や職業紹介事業者の皆さまにも、学生が納得いく就職活動を行えるよう、就職機会の確保にご理解・ご協力をお願いします。



**以下のようなことをしていませんか？
これらは「オワハラ」に該当し得る例です！**

- 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
- 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

ハローワークに寄せられた相談事例

社会経験が少ない学生にとって、企業からの強い働きかけは、相当なプレッシャーになります。学生への対応に当たっては、学生の自主性を妨げることがないように、ご配慮をお願いします。



内定承諾書の早期提出を執拗に求められ、メッセージアプリにも就職活動を終了するよう求めるメッセージが再三送付されてくる。



内々定の連絡を受けた後、他社の選考を全て辞退し、就職活動を終了するように言われた。



内々定時に、入社しなかった場合には損害賠償が発生する旨の記載がある「誓約書」や「入社承諾書」へのサインを強要された。

■ 「事業主等指針」※では、以下のように規定しています。 事業主の皆さまのご理解をお願いします。

第二 事業主等が青少年の募集及び採用に当たって講ずべき措置

一 労働関係法令等の遵守

(二) 採用内定・労働契約締結に当たって遵守すべき事項等

- 二 **採用内定又は採用内々定を行うことと引換えに、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。**

※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）

指針の全体版はこちら

