

令和9年3月新規学校卒業者

# 求人のしおり

～ 求人申込みから採用まで～

ハローワークにおける求人申込みは

○ 中学・高校は

6月1日 から

○ 大学・短大・高専・専修学校等は

2月1日 から

受付を開始します。

香 川 労 働 局

ハローワーク（公共職業安定所）



香川労働局 HP

事業主の皆様におかれましては、若年者の雇用の場の確保や県内の産業・社会を支える人材を育成するため、中長期的な採用方針・計画を立てていただきますよう、お願い申し上げます。

また、就職の機会均等や求人秩序の維持にご理解いただき、ルールを遵守した適正な募集・採用活動を行っていただきますよう、併せてお願い申し上げます。

# 目 次

I	新規学校卒業者の採用に当たっての確認事項	1
II	求人申込みの手続き	3
	令和9年3月新規学校卒業者の採用選考開始期日等一覧	4
1	求人申込みの手順	4
(1)	新規中学校等卒業者	4
(2)	新規高等学校等卒業者	5
(3)	新規大学等卒業者（大学・短大・高専・専修・能開大）	7
(4)	職業能力開発校（養成訓練）修了者	7
III	求人票・求人申込書の作成方法	8
1	求人申込みに当たっての留意事項	8
2	求人不受理の取扱いについて	8
3	求人要項と会社案内	9
	○中卒用求人票（記入例）	10
	○高卒求人申込書（記入例）	14
	○新規高等学校等卒業者を対象とする指定校求人について	19
	○学校・推薦人員一覧表	20
	○大学等求人申込書（記入例）	21
IV	求人活動のルール	28
1	家庭訪問の禁止	28
2	学校訪問の規制	28
3	文書募集の規制	28
4	縁故募集の規制	29
5	直接募集、委託募集の規制	29
6	利益供与の禁止	29
7	不公正な求人活動を行った場合の措置	29
8	応募前職場見学について	29
	○公正な採用選考の基本	30
V	推薦・選考開始の時期と選考	31
	香川県における高校生の応募・推薦のあり方	32
	採用選考についてお願い	33
	全国高等学校統一用紙	34
	履歴書（新規大学等卒業予定者用標準的事項の参考例）	36
VI	参 考	
	高松新卒応援ハローワーク（しごとプラザ高松内）のご案内	37
	若者の募集・採用等に関する指針	38
	2026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	40
	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	51



## I 新規学校卒業者の採用に当たっての確認事項

新規学校卒業者の就職は、学校生活から新たに職業生活に入る人生の大きな転機となるものです。しかし、新規学校卒業者は、職業や職場に関する知識や経験に乏しく、適切な職業選択と円滑な就職を行うためには、関係者の助言や援助を必要とします。

ここでは、「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）をもとに、新規学校卒業者の採用に当たり確認いただきたい事項をまとめました。

事業主の皆さまには、新規学校卒業者を採用する際、以下の確認事項や関係法令などを参考に、適正な募集・採用に努めていただくようお願いいたします。

### 1 募集・労働契約締結に当たって遵守すべき事項など

（募集時）

- ① 労働条件を明示してください。（職業安定法第 5 条の 3）
- ② 広告等により提供する求人等に関する情報は的確に表示してください。（同法第 5 条の 4）
- ③ 職業安定法に基づく大臣指針により、以下の点に配慮してください。
  - ・募集の段階で、労働条件変更の可能性があるときは、その旨を明示してください。
  - ・明示した労働条件が変更になったときは、求職者に対して速やかに通知してください。
- ④ 固定残業代制を採用する場合は、固定残業代に関する労働時間数と金額等の計算方法、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などを明示してください。

（労働契約締結前）

- ① 当初明示した労働条件が変更される場合は、変更内容について明示してください。

（職業安定法第 5 条の 3 第 3 項）

→なお、学校卒業見込者等については、特に配慮が必要であるため、当初明示した条件を変更し、削除し、又は当初明示した条件に含まれない従事すべき業務の内容等を追加することは不適切であるとされています。

（労働契約締結時または締結後）

- ① 労働条件を明示してください。（労働基準法第 15 条第 1 項）
- ② 明示された労働条件が事実と異なる場合、労働者は即時に労働契約を解除することができます。（同法第 15 条第 2 項）
- ③ 労働条件の変更には、労使の合意が必要です。（労働契約法第 8 条）

## 2 採用内定に当たって遵守すべき事項など

- ① 採用内定を行う際は、確実な採用の見直しに基づいて、採用の結果を明確に伝えてください。
- ② 採用の時期や採用条件、採用内定取消事由などは、文書で明示してください。また、学校などの卒業が採用条件となる場合は、内定時に明示してください。
- ③ 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がなく、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は無効となりますので、十分にご留意ください。
- ④ やむを得ない事情により採用内定の取消しや入職(入社)時期の繰下げを行うときは、新規学校卒業者の就職先の確保に最大限努力するとともに、該当者からの補償などの要求に誠意を持って対応してください。また、所定の様式により、あらかじめハローワークに通知してください。

## 3 学校などの卒業者の取扱い

- ① 新規学校卒業者の募集を行うに当たっては、学校などの卒業者が、卒業後少なくとも3年間は応募できるようにしてください。また、できる限り年齢の上限を設けないようにし、年齢の上限を設ける場合には、青少年が広く応募できるよう検討してください。

## 4 新規学校卒業者に関する採用方法

- ① 通年採用や秋季採用の導入などを積極的に検討してください。
- ② 国・地方公共団体などの施策を活用しながら、いわゆるUIJターン就職などによる就職機会の提供に積極的に取り組んでください。

## 5 インターンシップ・職場体験の機会の提供

- ① 学校やハローワーク等と連携し、インターンシップや職場体験の受入れを行うなどの積極的な協力をお願いします。なお、インターンシップや職場体験であっても、労働基準法などの労働関係法令が適用される場合もあるので、ご注意ください。

※「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」(令和4年6月13日文科科学省・厚生労働省・経済産業省)を踏まえて実施してください。

## 6 その他

- ① 募集・採用計画の立案に当たっては、毎年募集・採用人数が大きく変動しないよう、入職後の人材育成など雇用管理面にも配慮しつつ、中長期的な人事計画などに基づいて、必要な人材だけを採用してください。
- ② 当該年度の具体的な募集・採用計画の立案に当たり、中長期的な人事計画などの下、企業の人員構成、職場における要員の過不足の状況などを十分見極めた上で、募集・採用人数を決定してください。
- ③ 募集・採用人数の計画決定に当たり、「若干名」、「〇〇人以内」など不明確な表現、実際の採用計画を超えた人数の募集などは避け、採用人数を明確にしてください。

## Ⅱ 求人申込みの手続

新規中学校・高等学校等卒業者を対象とする求人は、事業所を管轄するハローワークが受理・確認します。（学校は、ハローワークの受理・確認印のない求人は受け付けできません。）

求人申込みは、求人票（中卒）・求人申込書（高卒・大学等）により行ってください。

求人申込みにあたっては、以下の点をご承知ください。

- ① 求人の申込みは、人事権（採用権）のある事業所単位で申し込んでください。人事権（採用権）のない出張所や営業所の場合は、本社で一括して、本社を管轄するハローワークへ求人申込みを行ってください。
- ② 求人者マイページを通じて申し込む際は、採用選考のルール等について説明を行うために、ハローワークへの来所を求める場合があります。
- ③ 新規学校卒業者は、職業や職場に関する知識・経験に乏しい者が多いことに鑑み、求人者の情報（事業内容や会社の特長等）や、求人内容その他の情報（仕事の内容や福利厚生制度、入社後の待遇等）について、分かりやすく、適切かつ詳細に記載してください。
- ④ 高卒求人において、求人先学校を指定する求人者にあつては、可能な限り、指定しない学校からの応募、選考の機会を与えてください。
- ⑤ 特定の性別校に人数を明示して推薦依頼をするなど、男女雇用機会均等法上問題となる取扱いは禁止されています。
- ⑥ 公正な採用選考（学生・生徒の適性や能力に基準をおいた（その他の事項を基準にしない）採用選考）を実施してください。
- ⑦ 求人条件が法令等に違反しないようにしてください。
- ⑧ 別に取り決められる採用選考開始期日を遵守してください。
- ⑨ 安易に募集の中止、募集人員の削減、採用内定取消し又は入職時期繰下げは行わないでください。やむを得ない事情により行う場合は、住所を管轄するハローワークにあらかじめ相談の上、所定の様式により通知してください。
- ⑩ 当初明示していた労働条件の変更等は、不適切なものとされています。

## 令和9年3月新規学校卒業者の採用選考開始期日等一覧

項目	学校別		大 学 ・ 短 大 ・ 高 専		
	中学校	高校	大学側申合せ	政府要請	安定機関取扱い
企業等の募集にかかる広報開始			3月1日	3月1日	
求人受付開始	6月1日	6月1日 (返戻7月1日)	自主的判断		2月1日
求人票の公開		7月1日	自主的判断		4月1日
推薦開始	1月1日	9月5日			
選考開始	1月1日	9月16日	6月1日	6月1日	
採用内定開始	1月1日	9月16日	10月1日	10月1日	10月1日

※ 職業能力開発校のうち高卒2年訓練及び職業能力開発大学校、専修学校は、大学に準じます。(ただし専修学校の高等課程は高校に準じる。)

### 1 求人申込みの手順

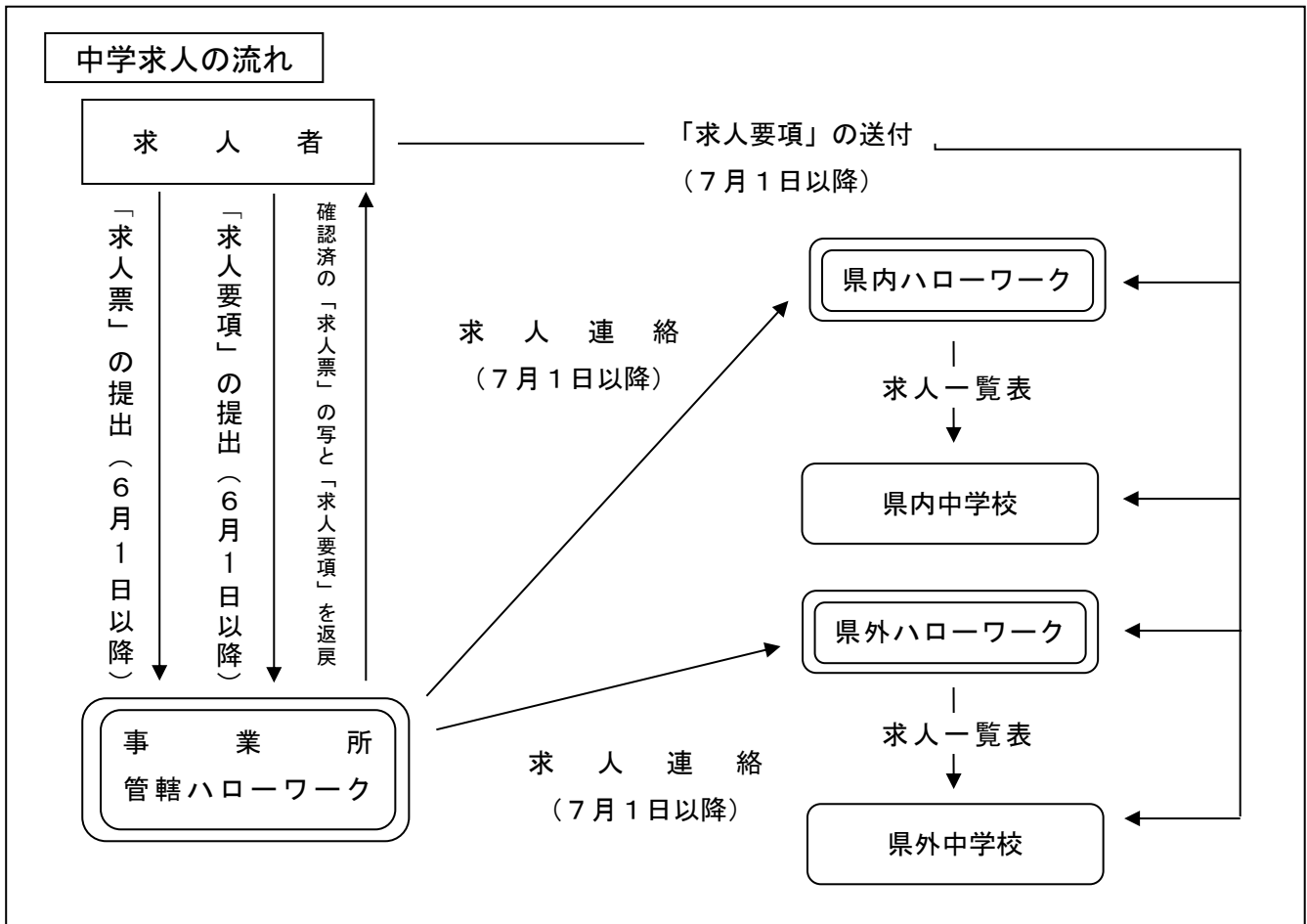
(1) 新規中学校等卒業者(新規の義務教育学校の卒業者、中等教育学校の前期課程修了者及び特別支援学校中等部の卒業者を含む。以下同じ。)

新規中学校等卒業者を対象とする求人は、すべてハローワークにお申込みください。

- ① 求人受理の開始  
6月1日から開始します。
- ② 求人票の写  
ハローワークで受理した求人票の写をお渡ししますので、保管いただくとともに、明示された条件を変更することがないよう内容は十分に確認を行ってください。
- ③ 他のハローワークへの求人連絡  
7月1日以降、求人受理ハローワークから直接を連絡します。
- ④ 推薦の開始  
1月1日以降、紹介状(採否結果通知書が添付されています。)に応募書類(中学職業相談票(乙))を添えて求人者にお渡しします。
- ⑤ 選考の開始  
1月1日以降に行ってください。
- ⑥ 採否の決定  
採否は速やかに決定し、採否結果は「採否結果通知書」により「薄紙」を求人申込ハローワークへ、「厚紙」を紹介ハローワークに通知してください。不採用の場合は、詳細な理由を通知していただくとともに、応募書類は紹介ハローワークに返送してください。

⑦ 就業開始期日

就業開始（実習、研修等を含む）期日は4月1日以降としてください。



(2) 新規高等学校等卒業者（新規の中等教育学校卒業者及び特別支援学校高等部卒業者を含む。以下同じ。）

新規高等学校等卒業者を対象とする求人は、求人票の内容が適正であることの確認をハローワークで受けた後に、求人先の学校を指定する場合や、特に求人情報を提供したい学校がある場合は、求人がその写しを学校に提出します。ハローワークの「受理・確認印」のない求人票は、学校では受理されません。指定校推薦を利用する場合は「学校・推薦人員一覧表」の提出が必要となります。（P19～20 参照）

また、全国の就職指導担当教諭がアクセスできる「高卒就職情報 WEB 提供サービス（インターネット）」を通じて学校に求人情報を提供しますので、求人公開にご協力ください。

なお、学校から応募・推薦があった場合は、速やかに、面接・選考実施の連絡と採否結果の通知を行ってください。

① 求人受理の開始

6月1日から開始します。ハローワークが確認した求人票の求人者への返戻は、7月1日からとします。求人内容を確認した求人票及び学校・推薦人員一覧表は、ハローワークの「受理・確認印」を押印の上、返戻しますので、求人者において学校へ提出（送付）してください。

なお、求人情報が学校において「高卒就職情報 WEB 提供サービス」で閲覧可能な場合で

学校の了承を得たときは、学校へ提出しなくても差し支えありません。

② 高等学校への提出

7月1日以降とします。

③ 推薦の開始

学校から求人者への推薦は、9月5日以降（文書到達主義）とします。

応募書類が届いた際は、選考日等を速やかに学校へ、応募者に対しては学校を通じて、それぞれ文書にて通知してください。

④ 応募書類

全国高等学校統一用紙（その1、その2）とします。（P34～35参照）

⑤ 選考の開始

9月16日以降とします。

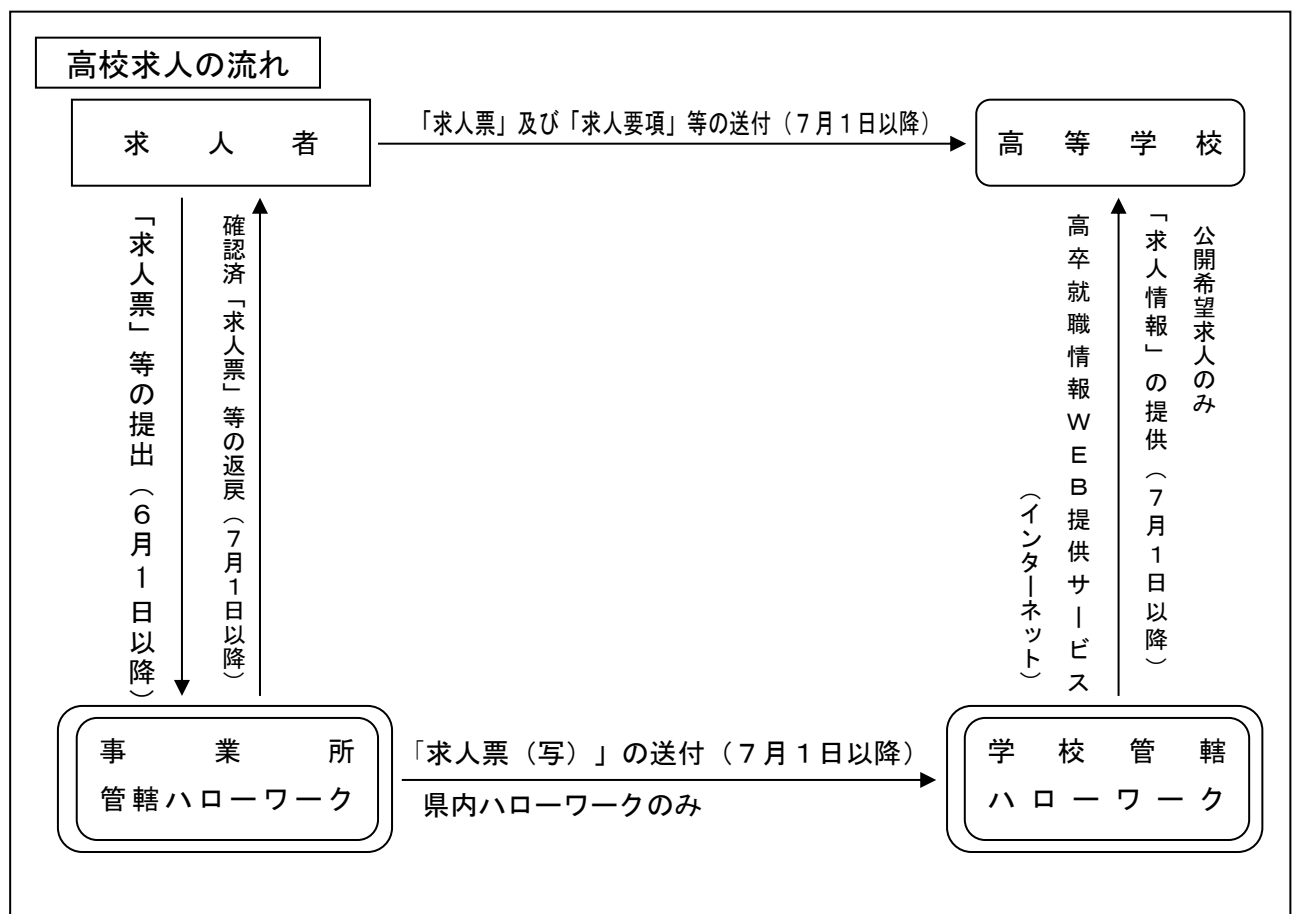
なお、香川県においては、9月30日までは一人一社のみの応募・推薦とし、10月1日以降は複数の応募・推薦を可能とします。（P32参照）

⑥ 採否の決定

採否結果は、速やかに学校へ、応募者に対しては学校を通じて、それぞれ文書にて通知してください。不採用の場合は、その理由を通知していただくとともに、応募書類は学校へ返送してください。

⑦ 就業開始期日

就業開始期日は卒業式後としてください。



(3) 新規大学等卒業者（大学・短大・高専・専修・能開大）

ハローワークへ提出された大卒等求人の情報は、全国のハローワーク及び新卒応援ハローワーク、ハローワークインターネットサービスにおいて公開します。

なお、大学等へ直接申込む場合は、各学校事務局へお問い合わせください。

① 求人受理の開始

ハローワークでは、2月1日から受付を開始します。

② 求人内容の公開

ハローワークでは、4月1日から求人を公開します。

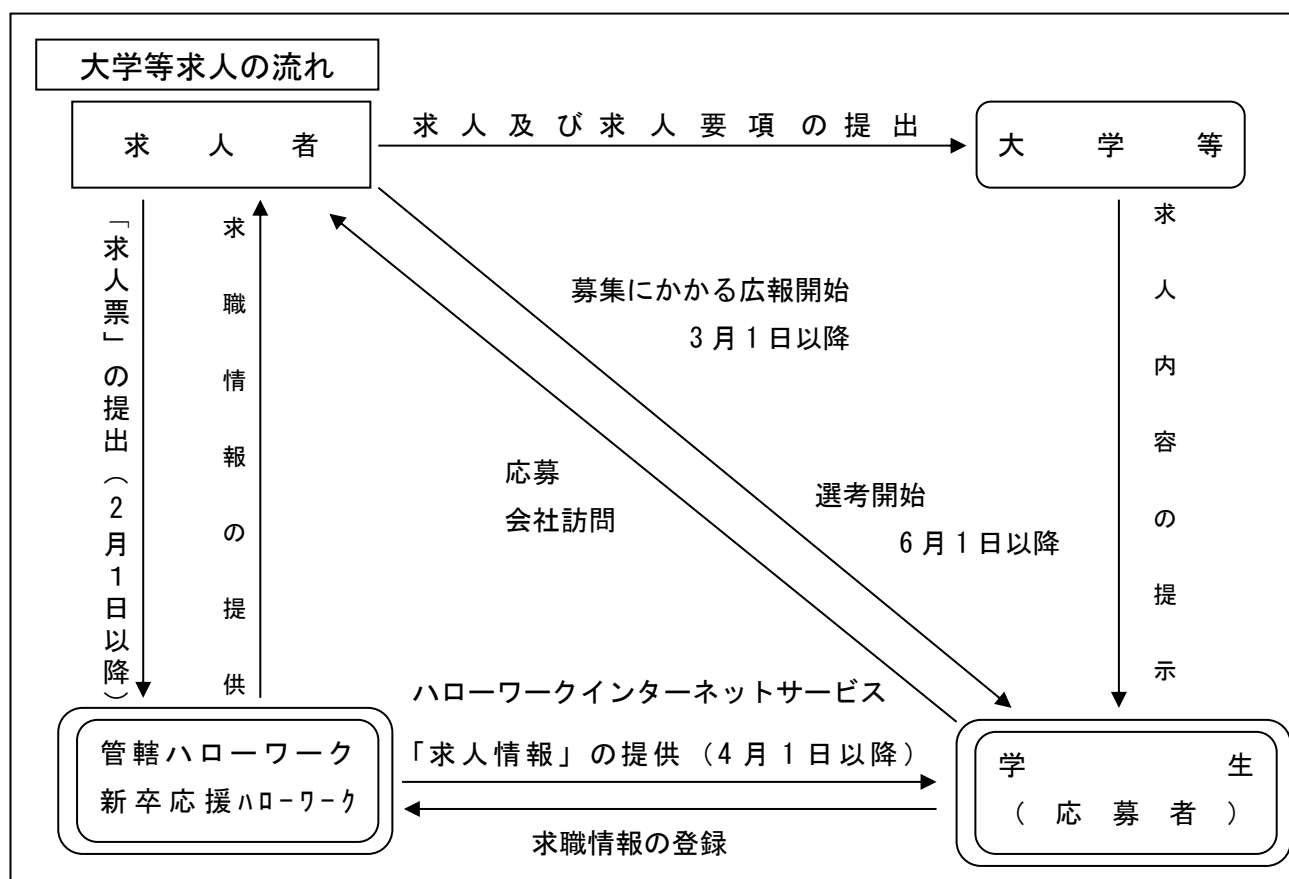
③ 選考の開始

大学等「申合せ」及び政府要請では、選考開始は6月1日以降です。

④ 採用内定

大学等「申合せ」及び政府要請では、正式内定開始は10月1日以降です。

※専修学校・職業能力開発大学校にかかる募集・採用選考期日等は大学等に準じて取り扱います。なお、専修学校の高等課程（高等専修学校）における取扱いは高等学校に準じてください。



(4) 職業能力開発校（養成訓練）修了者

高卒2年訓練修了者にかかる求人受理開始期日等の取扱いについては、ハローワークでは大学等に準じて取り扱います。

ご不明点等は、各ハローワークまでお問い合わせください。

### Ⅲ 求人票・求人申込書の作成方法

作成に当たっては、記入例・書き方のポイント（P10～27）をご参照ください。

#### 1 求人申込みに当たっての留意事項

(ア) 従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間その他の労働条件を明示してください（職業安定法第5条の3第2項）。

なお、求人申込みの労働条件等明示とは別に、使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して労働条件を明示しなければならないとされています（労働基準法第15条）。

(イ) 労働条件等の明示は、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により行わなければなりません（職業安定法第5条の3第3項）。

(ウ) ハローワークの求人申込手続きに際して記入（入力）する項目は、以下のとおりです。

- ① 労働者が従事すべき業務の内容に関する事項（従事すべき業務内容の変更の範囲含む）
- ② 労働契約の期間に関する事項
- ③ 試みの使用期間に関する事項
- ④ 有期労働契約を更新する場合の基準に関する事項
- ⑤ 就業の場所に関する事項（就業の場所の変更の範囲含む）
- ⑥ 始業及び終業時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間及び休日に関する事項
- ⑦ 賃金の額に関する事項
- ⑧ 雇用保険、労働者災害補償保険、健康保険及び厚生年金の適用に関する事項
- ⑨ 労働者を雇用しようとする者の氏名又は名称に関する事項
- ⑩ 労働者を派遣労働者として雇用しようとする旨
- ⑪ 就業場所における受動喫煙を防止するための措置に関する事項

(エ) 明示事項の明示の方法は、書面の交付等によって行ってください。

(オ) 公開する情報については、虚偽の表示又は誤解を生じさせる表示をしてはならず、正確かつ最新の内容に保つ必要があります。

#### 2 求人不受理の取扱いについて

ハローワークは、原則として、全ての求人の申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、求人の申込みを受理しないことができます。（職業安定法第5条の6）

- 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

### 3 求人要項と会社案内

企業が独自で作成する求人要項は、求人票の内容を補足し、事業内容・作業内容等について、応募者の理解を深めるためのものです。

その内容に、就職差別につながるおそれのある表現や、求人票の記載内容と矛盾しているものを記載することは認められません。

求人要項は、以下の点に十分ご注意のうえ作成してください。

- ① 会社案内、求人要項等を中学、高校、大学等に共通して作成されている事業所がありますが、条件の異なる事項については、明確に区別してください。
- ② 会社案内を募集に併用する場合は求人要項とみなされ、この規制を受けます。
- ③ 求人要項に、求人票と矛盾する内容や、誇大な表現を記載することはできません。

(求人要項に記載できる内容は次のとおりです。)

- ・ 当面従事する仕事の内容、昇進の状況、先輩の現況、待遇（給与・昇給、賞与の詳細、退職金制度など過去の実績を中心に紹介）等。
  - ・ 会社・工場の概要の文章・写真・図表等による説明。具体的内容としては、生產品目・工場施設・機械設備の概要、取引先の状況、会社・工場全景、職場の状況、新入社員実習の状況、従業員数、売上高の推移等。
  - ・ 福利厚生施設等の文章や写真による説明。宿舍の名称・所在地・棟数・寝具貸与の状況、医療施設の概要、教育訓練の状況、定時制通学可能学校の名称・その所在地と課程、食堂等の現況、体育・娯楽施設の状況、レクリエーション施設の状況等。
- ④ 求人要項ができた段階で、必ず事前にハローワークに内容と規格の届け出を行い、ハローワークの確認印を表紙の右上部に受けてから印刷するようにしてください。確認を受けずに印刷した場合は、学校に提出する前に必ずハローワークの確認を受けてください。
  - ⑤ 高等学校等に対しては、必ずハローワークの確認印がある求人票に添えて送付してください。





※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。

4 職種	機械工見習い	5 求人数	(通勤)	人	(不問)	人	1人
------	--------	-------	------	---	------	---	----

6 雇用の期間の定め  
 (無) ・ 有 ( )

仕事の内容  
 ・機械部品の製造(金属板の切断、曲げ加工など)  
 ・部品の溶接・組立加工

7 作業内容等  
 求人条件にかかる特記事項  
 ・特になし

8 福利厚生等  
 加入保険 健康 厚生 雇用 労災 退職金共済・(財形) 宿舍 (有) 独立の宿舍(有)入居(可)・否、1部屋1人・1人当たり6畳・無 勤務先までの時間 20分

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

通学費用の企業負担 (有) (入学金・教科書代・授業料月額 5,000円・交通費)

10 応募・選考  
 受付期間 月 日 ~ 月 日 運考月日 月 日  
 1月1日以降随時 1月1日以降随時  
 選考場所 本社会議室 選考方法 面接選考  
 採否決定 月 7 日後 選考旅費 (有) ・ 無

11 赴任日 令和9年4月1日 赴任旅費 (有) ・ 無

12 (事業所の特徴、労働条件、福利厚生施設など)

補身寮(高松市サンポート3-33:6畳ワンルーム)  
 エアコン、バス・トイレ付き、1カ月20,000円/光熱水費・食費は自己負担  
 福利厚生等についても同様(就業規則により慶弔等特別休暇制度あり)

13 職場見学・職場実習の受入の可否  
 可  
 (日程等調整しますので、見学希望の場合は事前にお問い合わせください)

採用事務担当者 総務部人事課 課長 氏名 雇用 花子  
 電話 087-800-1111 内線 123  
 FAX 087-800-2222

14 事業所名 (株)ハローワーク商事  
 代表取締役 労働 太郎

15 雇用保険受給番号 3701-1111-2	令和6年3月卒	令和7年3月卒	令和8年3月卒
	採用者数 1	採用者数 2	採用者数 1
	離職者数 0	離職者数 1	離職者数 0

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

記入にあたっての注意事項

4 職種  
 当該事業所で学卒者が従事する仕事の具体的内容をあらわす名称を記入する。  
 (例) テレビ部品組立工、自動車組立工、経理事務員等のように記入する。具体的な内容をあらわす名称を記入することが困難な場合は、包括的な職種名例えば事務職、技術職、販売職等の記入で差し支えない。

5 求人数  
 実際に採用する人員を記入する。この場合求人者が用意した住宅(宿舍)に同居することを条件とするときは「住込」、用意しない場合は「通勤」、雇い入れられる労働者の希望があれば用意するときは「不問」とする。

6 雇用の期間の定め  
 雇用の期間の定めが有りの場合は、「有」を○で囲んだ上で( )内に、例えば、「○年○月○日～○年○月○日」など詳細に記入する。加えて「有」の場合は、契約更新の有無も明示し、具体的な更新の条件、通算契約期間または更新回数の上限(設けている場合)などについて「12補足事項」に記入すること。

7 作業内容等  
 【仕事の内容】  
 どのような機械、装置、道具及び原材料を使ってどのような仕事をするか、例えば工具ならは使用する機械等の名称、形式、取扱う素材、製作する品名又はその工程の名称、及びその数量等。店員ならば取扱う商品の範囲、種類。事務員ならば取扱う事務の種類、使用する帳簿の名称又は種類等を具体的に、簡潔的確に記入する。必要な場合には、立作業、座り作業等、特徴的な身体動作、姿勢等を補足記入する。  
 作業所(事務所)の位置(作業の場所、ビルディングの階数等)店舗、事務所等の広さ、建物の構造、採光、換気、湿度、温度等について記入する。施設(機械名)については、当該事業所の主たる施設(機械名)を具体的に記入する。

【求人条件に関する特記事項】  
 求人条件について、求職者に留意させる必要のある事項を記入する。将来の配置転換など今後の見込みも含めた、従事すべき業務の変更範囲を明示すること。

8 福利厚生等  
 【宿舍】  
 独立の宿舍(求人者の居住する住居と同じ建物や工場、店舗等建物の一部を改造したものではなく、工場、店舗等から完全に独立した宿舍専用の建物をいう。工場の同一敷地内でも差し支えない。)の有無、採用時点における入居の可否、1部屋あたりの収容可能人員、1人当たりの畳数を記入し、勤務先までの所要時間についても記入する。

9 通学  
 通学の可・否を○印で囲む。また、時間配慮の有無を○印で囲み、有の場合は、その時間を記入するとともに、労働の義務を免除した時間に対応する賃金の支払いの有無を○印で囲み、進学できる学校名、及び通学に要する時間を記入する。

【通学費用の企業負担】  
 通学費用の企業負担の有無を○で囲み、その負担する内容について記入する。

10 応募・選考  
 応募要領・選考については、本冊子を熟読のうえ実施すること。(文書到達主義)  
 受付期間…中学校の紹介(推薦)開始期日は1月1日です。(文書到達主義)

11 赴任  
 【入社日】  
 入社日…4月1日以降入社させるものとする。

12 補足事項  
 本欄は主として、労働条件、福利厚生施設、作業内容等について求人者が補足すべき事項を記載する。今後の見込みを含め、就業場所の変更の可能性がある場合は、転勤の可能性ありと記載し、その転勤の範囲を明示すること。

13 採用事務担当者  
 直接、採用事務を担当する部・課、及び役職、電話番号等を記入する。

14 事業所名及び代表者名  
 求人票記載の諸条件に相違ないことを確認するため、事業所名及び代表者(又は人事担当者)を記入する。

15 雇用保険適用事業所番号  
 当該事業所が雇用保険適用事業所である場合、その事業所番号を記入する。

16 採用・離職状況  
 当該事業所における過去3年間の採用数及び離職者数を記入する。実績がない場合は、0(ゼロ)を記入する。

# 求人申込書（高卒）の 書き方のポイント

## 求人事業主の皆さまへ

求職者に対して、従事すべき業務内容、賃金、労働時間、その他の労働条件を明示することが、職業安定法第5条の3により義務付けられています。労働条件などの明示は、労働者が職場に適応してその能力を有効に発揮するためにも、就職後のトラブルを避ける上からも重要です。

労働条件は、そのまま採用後の労働条件になることが期待されています。求職者から誤解を生じにくいかたちで、正確かつわかりやすく記載してください。

ハローワークの窓口では、わかりやすい記載方法のアドバイスを行っています。お気軽にご相談ください。

また、労働条件を正確に伝えることに加えて、平均勤続年数や研修の有無および内容といった職場情報を新卒者等に提供することが、「若者雇用促進法」によって求められています。

「くみるみん」「えるぼし」「コースエール」などの認定を受けた企業は、厚生労働大臣等が定める認定マークを求人票に付することができます。この認定マークを活用することにより、企業イメージの向上や優秀な人材の確保等につながることを期待できます。

表示を希望する場合は事業所登録の情報をご確認ください。

△ 求人募集中止及び募集人員の削減をする場合は、ハローワークに連絡する必要があるります。

△ 労働条件及び申込書に記載した内容は変更しないでください。

△ やむを得ず変更する場合は速やかにハローワークにご連絡ください。

△ 応募者の基本的人権を尊重し、適性・能力のみを基準とした、公正な採用選考を行ってください。

<https://www.mhlw.go.jp/www2/topics/topics/saiyo/saiyo.htm>



厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク





求人数	1人	住込:	0人	不問:	0人
受付期間	①期間 2.開始日のみ指定 9月5日 ~ 9月11日				
新卒入社日	翌年の4月1日 (全角25文字以内)				
既卒者等の入社日	1.日にちを指定 ②通時 3.応募者の相談に応じる 4.応募不可 年 月 日				
応募前職場見学	①可 ②不可 ☑面接 ☑選任検査 ☐その他 ☑面接時又は☑補足事項欄参照 選考放棄 ①あり ②なし				
選考方法	その他の選考方法(○)テスト、△△△試験 学科試験 ☑ 一般常識 ☐ 国語 ☐ 数学 ☐ 英語 ☐ 社会 ☐ 理科 ☐ 作文 ☑ その他				
選考結果通知	(面接選考結果通知: 面接後: 10日以内)				
選考日	9月16日以降(随時)				
選考場所 (全角50文字以内)	☑ 事業所所在地と同じ ☐ 事業所情報に登録した就業場所名称 ☐ 選考場所を記入				
赴任放棄の有無	①あり ②なし				
担当	経係名	人事総務課	リーダー		
	担当者	厚労	安子		
	担当者(カタカナ)	コウロウ	ヤスコ		
	電話番号	※事業所登録情報と異なる場合に記入			
	FAX番号	※事業所登録情報と異なる場合に記入			
	Eメールアドレス	- - -			
補足事項 (全角300文字以内)	・試用期間3ヶ月 ・勤務の範囲: ○○支社、△△支社 ・応募新卒職場見学については、7月20日以降求職予定です。 ・応募新卒職場見学への参加の有無によって採否を決定するものではありません。				
求人条件にかかる特記事項 (全角300文字以内)	・特別に支払われる手当について 賞与手当: 当社の定める賞与を既得している場合 勤労手当: 欠勤がなかった場合 ・選考料金は上限50,000まで				
紹介希望安定所	都道府県:	○○	紹介希望安定所:	△△	求人連絡数: 1人
	都道府県:	○○	紹介希望安定所:	△△	求人連絡数: 1人
	都道府県:	○○	紹介希望安定所:	△△	求人連絡数: 1人
	都道府県:	○○	紹介希望安定所:	△△	求人連絡数: 1人
	都道府県:	○○	紹介希望安定所:	△△	求人連絡数: 1人
	※学校名及び推薦人員数を記入				
指定校推薦					
ハローワークへの連絡事項 (全角600文字以内)	※ハローワークへ連絡したい事項がある場合に記入してください。(求人票には表示されません。)				

**選考方法**

**【求人数】**  
求人番号入居可能住宅を用意しない場合には「通勤」、用意した住宅に入居するときは条件とするときは「住込」、雇い入れる労働者の希望があれば用意するときは「不問」に記入してください。

**【新卒入社日】**  
・高校新卒者の入社日を記入してください。

**【既卒者等の応募可否・入社日】**  
高校既卒者の応募の可否を選択してください。既卒者応募可の場合、「既卒者等の入社日」欄に入社日の詳細を記入してください。

**【応募前職場見学】**

・生徒に応募先選定・確認の機会を与える限り与えるため、積極的な受け入れをお願いします。  
「応募前職場見学」の可否について、「可」を選択した場合には、「随時」又は「補足事項欄参照」を選択し、  
「補足事項」欄に詳細を記入してください。

なお、**応募前職場見学は、生徒が事前に職業や職場への理解を深め、適切な職業選択や、事前の理解不足による就職後の早期離職の防止を目的として行っていただくものです。このことをご理解いただき、応募前職場見学が求人者の採用選考の場とならないよう十分にご注意ください。**

**【選考方法】**

選考方法において、その他に選択した場合は、詳細を「その他の選考方法」欄に記入してください。  
また、適性検査の具体的な検査名も、「その他の選考方法」欄に記入してください。  
※面接や選考試験を複数実施する場合は、選考の流れを「補足事項」欄に記入してください。

**【受付期間】 【選考日】**

高校生の推薦開始期日は9月16日以降となります。ご注意ください。  
また、選考開始期日は9月5日(休職県)については8月30日)以降となっています。

**【担当者】**

採用、選考業務を担当する方の所属課係名と役職名、氏名(※)、連絡先電話番号、Eメールアドレス等を入力してください。  
※事業所内で使用している氏名(旧姓可)  
連絡先電話番号は、平日の日中に連絡が取りやすい電話番号を入力してください。

**【補足事項】 【求人条件にかかる特記事項】**

各欄に書ききれない場合は、備考欄(※)に詳細を記載してください。  
※ハローワークが情報を追加する場合がありますので、あらかじめご了承ください。

**ご注意ください!**

**お申し込みいただいた求人について、法令に違反する内容が含まれているもの、必要な労働条件が明示されていないものは、ハローワークで受理することができません!**

★求人票に記載された労働条件は、そのまま採用後の労働条件となることが期待されています。求人票に記載した条件を遵守してください。

★やむを得ず、条件を変更しなければならぬ場合は、求職者が労働契約を締結するかどうか考える時間が確保されるよう、求職者に対し、可能な限り速やかに変更内容を明示しなければなりません。

また、ハローワークにもご連絡ください。

★求職者から変更する理由などについて質問された場合には、適切に説明してください。

企業全体の募集・採用に関する情報	(1) 新卒者等採用者数：前年度： 人 2年度前： 人 3年度前： 人 新卒者等採用者数：前年度： 人 2年度前： 人 3年度前： 人 (2) 男性新卒者等採用者数：前年度： 人 2年度前： 人 3年度前： 人 女性新卒者等採用者数：前年度： 人 2年度前： 人 3年度前： 人 (3) 平均勤続勤務年数： 年 (1) 研修の有無(全角03文字以内) 1. あり 2. なし
企業全体の職業能力の開発及び取組の実施状況	(2) 自己啓発支援の有無(全角00文字以内) 1. あり 2. なし (3) メンター制度の有無 1. あり 2. なし (4) キャリアコンサルティング制度の有無(全角00文字以内) 1. あり 2. なし (5) 社内検定等の制度の有無(全角00文字以内) 1. あり 2. なし
企業全体の職場への定着の促進に関する取組の実施状況	時間 (1) 前事業年度の月平均所定外労働時間： 日 (2) 前事業年度の有給休暇の平均取得日数： 日 (3) 前事業年度の育児休業取得者数： 女性 人 男性 人 前事業年度の出産者数： 女性 人 男性 人 (4) 女性の役員割合： % 女性の管理職割合： % ※求人を行っている雇用区分(例：総合職／一般職)、学歴別(大卒／高卒)、事業所別、職種別など、企業の実態の区分を可
区分毎の情報	(1) 新卒者等採用者数：前年度： 人 2年度前： 人 3年度前： 人 新卒者等採用者数：前年度： 人 2年度前： 人 3年度前： 人 (2) 男性新卒者等採用者数：前年度： 人 2年度前： 人 3年度前： 人 女性新卒者等採用者数：前年度： 人 2年度前： 人 3年度前： 人 (3) 平均勤続勤務年数： 年 従業員の平均年齢： 歳 (1) 前事業年度の月平均所定外労働時間： 時間 (2) 前事業年度の有給休暇の平均取得日数： 日 (3) 前事業年度の育児休業取得者数： 女性 人 男性 人 前事業年度の出産者数： 女性 人 男性 人

※ グループ会社等別法人の情報は含まれません。

前事業年度の月平均所定外労働時間の算出方法

前事業年度の労働者の一月あたりの所定外労働時間の平均値を合計した値を、労働者数で除して算出します。(管理的地位にある者については、算出対象から除いて差し支えありません。)

$$\frac{\text{前事業年度の月平均所定外労働時間} = \frac{\text{労働者ごとの一月あたりの所定外労働時間の平均値の合計}}{\text{前事業年度の労働者数}}}{\text{前事業年度の月平均所定外労働時間} = \frac{\text{前事業年度の所定外労働時間の合計}}{\text{各月1日に在籍している労働者の延べ人数}}}$$

※ 月平均所定外労働時間は以下の計算方法で算出して差し支えありません。

前事業年度の有給休暇の平均取得日数の算出方法

労働者ごとの年次有給休暇の取得日数を合計した値を、労働者数で除して算出します。(管理的地位にある者、有給休暇が付与されていない者については、算出対象から除いて差し支えありません。)

$$\text{前事業年度の有給休暇の平均取得日数} = \frac{\text{前事業年度の有給休暇の取得日数の合計}}{\text{前事業年度の労働者数}}$$

情報の範囲

求人区分以外で、企業全体の正社員又は正社員以外※の情報を提供してください。  
※ 正社員以外の情報は、期間雇用者やパート、短時間労働者等、いわゆる正社員以外の直接雇用の労働者全てに関する情報としてください。

青少年雇用情報欄

※ 青少年雇用情報は、可能な限り全ての項目を記入していただくようお願いいたします。  
・全ての項目を記入することが難しい場合でも、情報提供の義務にとどまらない積極的な情報提供をお願いします。  
(情報提供の義務：「企業全体の募集・採用に関する情報」、「企業全体の職業能力の開発及び向上に関する取組の実施状況」、「企業全体の職業能力の向上に関する取組の実施状況」の欄において、それぞれ1項目以上)  
・数値を算出して記入する項目については、小数第2位を切り捨て、小数第1位まで記入してください。  
・「企業全体の職業能力の開発及び向上に関する取組の実施状況」については、制度として就業規則や労働協約に規定されていなくても、継続的に実施しており、かつそのことが従業員に周知されている場合は「あり」と記入してください。

【新卒者等の採用者数/離職者数】

・新卒者のほか、新卒者と同じ採用枠で採用した既卒者など、新卒者と同等の処遇を行うものを含みます。直近で終了している事業年度を含む3年度にわたる状況について記入してください。  
・離職者数は、各年度の採用者数のうち、3年度における離職者数を記入してください。

【平均勤続勤務年数】

労働者ごとの雇い入れられた日から記入日の時点までに勤続した年数を合計した値を、労働者数で割って算出します。

【従業員の平均年齢】(参考値)

若者雇用促進法に基づく青少年雇用情報の項目ではありませんが、参考値として、記入日時点での平均年齢も可能な限り記入してください。平均勤続勤務年数及び平均年齢は、事業年度末時点、事業年度当初等、求人申込書記入日直近の数値としてご入力ください。

【研修の有無及びその内容】

具体的な対象者、内容を示してください。全ての研修の内容を書ききれない場合は、主な研修の内容のみ記入してください。

【自己啓発支援の有無及びその内容】

・教育訓練休暇制度、教育訓練奨励金制度がある場合は、その内容をまとめて記入してください。  
他には、配属等についての配属、始業時刻の変更、資格取得の費用補助等もこの欄に記入してください。

【メンター制度の有無】

メンター制度とは、新たに雇い入れた新卒者等からの職業能力の開発及び向上その他の職業生活に関する相談に応じ、並びに必要な助言その他の援助を行う者を当該新卒者等に割り当てる制度のことです。

【キャリアコンサルティング(※1)制度の有無及びその内容】

セルフ・キャリアディング(※2)を実施している場合は、その内容をまとめて記入してください。  
キャリアコンサルティングを実施する者が企業に雇用されているかどうか、また資格の有無は問いませんが、企業内の仕組みとしてキャリアコンサルティングが実施されていることが必要です。  
※1 キャリアコンサルティング  
労働者の職業の選択、職業生活設計または職業能力の開発及び向上に関する相談に応じ、助言や指導を行う。  
※2 セルフ・キャリアディング  
労働者が自らのキャリアや身に付けるべき知識、能力等を確認することを通じて主体的なキャリア形成を行うことを支援するため、年齢、就業年数、役職等の節目において定期的にキャリアコンサルティングを受けられる機会を設定する仕組み。

【社内検定等の制度の有無及びその内容】

労働者に対し、企業が実施する職業に必要な知識・技能に関する検定制度の有無、内容を記入してください。自ら実施する社内検定のほか、業界団体が実施する検定を活用する場合もご入力ください。

【前事業年度の月平均所定外労働時間・有給休暇の平均取得日数】

算出方法は左記をご覧ください。

【前事業年度の育児休業取得者数/出産者数】

・育児休業取得者数及び出産者数について、いずれも記載してください。  
・男性については、配偶者の出産者数を記載してください。

【役員及び管理的地位にある者に占める女性の割合】

求人区分にかかわらず、企業全体に雇用される全ての労働者に関する情報としてください。  
※ 「管理的地位にある者」とは、原則としていわゆる課長級以上が該当します。

【区分毎の情報】(求人に対する追加の情報提供)

・企業全体の情報のほか、求人申込書を行っている採用区分(例：総合職／一般職)、学歴別(大卒/高卒)や事業所別、職種別などの情報について、追加情報として随時記入してください。  
※ 追加の情報については、貴社の任意の区分の情報で構いません。

【記載する情報についての留意事項】

・「企業(⇒区分毎)」の情報は、求人事業所を含めた企業全体の情報を記載してください。  
・グループ会社等別法人の情報は含めません。  
・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してください。  
・原則として、求人申込書の記入日時点の最新の状況について記載してください。





# 求人申込書（大卒等）の 書き方のポイント

## 求人事業主の皆さまへ

- ・求職者に対して、従事すべき業務内容、賃金、労働時間、その他の労働条件を明示することが、職業安定法第5条の3により義務付けられています。労働条件などの明示は、労働者が職場に適応してその能力を有効に発揮するためにも、就職後のトラブルを避ける上からも重要です。
- ・労働条件は、そのまま採用後の労働条件になることが期待されています。求職者から誤解を生じにくいカタチで、正確かつわかりやすく記載してください。やむを得ず求人内容を変更する場合は、ハローワークへの申出や求人者マイページから速やかに修正し、常に最新の内容にしてください。
- ハローワークの窓口では、わかりやすい記載方法のアドバイスを行っています。お気軽にご相談ください。
- ・また、労働条件を正確に伝えることに加えて、平均勤続年数や研修の有無および内容といった職場情報を新卒者等に提供することが「若者雇用促進法」によって求められています。
- ・「くるみん」「えるぼし」「コースエール」などの認定を受けた企業は、厚生労働大臣等が定める認定マークを求人票に付することができ、この認定マークを活用することにより、企業イメージの向上や優秀な人材の確保等につなげることが期待できます。表示を希望する場合は事業所登録の情報をご確認ください。
- ・応募者の基本的な人権を尊重し、適性・能力に基づいた基準により、公正な採用選考を行ってください。

<https://www.mhlw.go.jp/www2/topics/topics/saiyo/saiyo.htm>



厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク





あらかじめ事業所の住所を管轄するハローワークにおいて事業所登録が必要です。

労働時間	就業時間	※就業時間で該当する場合は選択： 1. 交替制(シフト制) 2. フレックスタイム制 3. 裁量労働制 4. 変形労働時間制(1ヶ月単位・1年単位・1週間単位非定型的)			
	就業時間	1 9時 0分 ~ 18時 0分 2 時 分 ~ 時 分 3 時 分 ~ 時 分	10 時間	<input type="checkbox"/> 36協定における特別条項あり	
時間外労働(金60文字以内)	時間外労働	<input checked="" type="checkbox"/> あり <input type="checkbox"/> なし	月平均時間外労働時間： 特別な事情・期間等：		
休憩時間	休憩時間	60 分	年間休日数	127 日	
休日等(金100文字以内)	休日等	月 日 曜日 1 毎週 2. その他 3. なし	入社時の年次有給休暇日数	0 日	
		休 日	日 月 日 曜日	6ヶ月経過後の年次有給休暇日数	10 日
		週休二日制	<input checked="" type="checkbox"/> 毎週 2. その他 3. なし	その他(金100文字以内)	
				年末年始(12/29~1/3)、夏期休暇(7月~9月に3日間)、誕生日休暇(年1回)、その他特別休暇あり(慶弔・結婚・育児参加など)	

労働年金・定年等	加入保険等	<input checked="" type="checkbox"/> 雇用保険 <input checked="" type="checkbox"/> 労災保険 <input checked="" type="checkbox"/> 国民健康保険 <input checked="" type="checkbox"/> 国民年金 <input checked="" type="checkbox"/> 介護保険 <input checked="" type="checkbox"/> 障害年金 <input checked="" type="checkbox"/> 退職年金
	加入保険等	<input type="checkbox"/> その他
事業所登録情報と条件が異なる場合のみ記入	企業年金	<input type="checkbox"/> 厚生年金基金 <input type="checkbox"/> 確定拠出年金 <input type="checkbox"/> 確定給付年金
	退職金共済	1. 加入 <input checked="" type="checkbox"/> あり <input type="checkbox"/> なし
労働年金・定年等	退職金制度	1. あり <input checked="" type="checkbox"/> あり <input type="checkbox"/> なし 2. あり <input type="checkbox"/> なし
	定年制	1. あり <input checked="" type="checkbox"/> あり <input type="checkbox"/> なし 2. あり <input type="checkbox"/> なし
労働年金・定年等	再雇用制度	1. あり <input checked="" type="checkbox"/> あり <input type="checkbox"/> なし 2. あり <input type="checkbox"/> なし
	勤務延長	1. あり <input checked="" type="checkbox"/> あり <input type="checkbox"/> なし 2. あり <input type="checkbox"/> なし
労働年金・定年等	入居可能住宅	1. 単身用あり <input checked="" type="checkbox"/> あり <input type="checkbox"/> なし 2. 世帯用あり <input type="checkbox"/> あり <input type="checkbox"/> なし 3. なし

### 労働時間

【就業時間】  
※法定労働時間にご注意ください。必要に応じて就業規則や各種届出の内容を確認させていただく場合があります。

- 1. 交替制(シフト制)について  
交代制により就業時間が異なる場合に選択し、「就業時間1」~「就業時間3」にそれぞれの就業時間帯を入力してください。一定期間(1週間や1ヶ月など)ごとに作成される勤務割りなどにおいて労働時間が確定されるような場合は、「補足事項」欄(4頁)にシフト作成・変更の手続き・ルール、労働日、労働日、労働時間などの設定に関する基本的な考え方を具体的に記入してください。
- 2. フレックスタイム制について  
「就業時間1」に標準となる一日の就業時間を記入し、「補足事項」欄(4頁)にフレキシブルタイム・コアタイムの就業時間帯を記入してください。
- 3. 裁量労働制について  
特に指定がなければ「就業時間1」に記入する必要はありませんが、「補足事項」欄(4頁)に詳細を記入して下さい。  
例：「裁量労働制(〇〇業務型)」により、出社時刻は自由であり、〇時開始とした旨のみを記載し、
- 4. 変形労働時間制について  
特に指定がなければ「就業時間1」に記入する必要はありませんが、「補足事項」欄(4頁)に具体的に記入してください。  
例：「変形労働時間制により残業は●時~●時、終業は●時~●時とし、シフト制で決定する(1ヶ月単位の場合)」

※「就業時間1」に記入する場合は、実態・目安であることを、「補足事項」欄(4頁)に明示してください。

### 【時間外労働の有無】

- 時間外労働の有無を選択してください。
- 時間外労働を行わせる場合には、過半数労働組合等との労働基準法第36条に基づく時間外及び休日労働に関する労使協定(36協定)の締結、労働基準監督署への届出が必要です。
- 時間外労働【あり】の場合は、月平均残業時間数を記入して下さい。
- 事業場外労働のみなし労働時間制の場合であって、所定労働時間を超えるのみなし時間を設定している場合は、その時間数を記入して下さい。

### 【36協定における特別条項あり】

特別条項付きの36協定を締結している場合は「あり」を選択し、「特別な事情・期間等」欄に特別な事情や延長時間などについて具体的に記入して下さい。  
例：「〇〇のとき(特別な事情)」は、1日〇時間まで、〇回を限度として1ヶ月〇時間まで、年に〇時間できる」

### 【休日等】

「週休二日制」欄には、下記の該当する数字に〇を記入してください。  
1. 毎週 完全週休二日制を実施している場合  
2. その他 それ以外の形態で週休二日制を実施している場合  
3. なし 週休二日制を実施していない場合

年末年始休暇や夏季休暇など特別休暇がある場合は、「その他」欄に記入してください。

あらかじめ事業所の住所を管轄するハローワークにおいて事業所登録が必要です。

求人 数	4人	受付期間	1. 期間 ② 開始日のみ指定 6月 1日 ~ 月 日
既卒者等の入社日	□ 住込	説明会開催	① あり ② なし
説明会	1. 日時: 4月 1日 10時 0分 場所: 東京本社 (所在地と同じ) 2. 日時: 月 日 時 分 場所: 3. 日時: 月 日 時 分 場所:	選考方法	<input checked="" type="checkbox"/> 書類選考 <input type="checkbox"/> 面接 <input type="checkbox"/> 適性検査 <input type="checkbox"/> その他 <input checked="" type="checkbox"/> 筆記試験(□一般常識 □英語 □作文 □専門 □その他)
選考方法	<input checked="" type="checkbox"/> 別添通知 <input type="checkbox"/> 月 日 又は 月 日以降随時	選考日	<input checked="" type="checkbox"/> 事業所所在地と同じ <input type="checkbox"/> 事業所情報に登録した就業場所名称 <input type="checkbox"/> 選考場所を記入
選考場所 (全角90文字以内)	〒	選考書類等 (応募書類他その他: 全角30文字以内) (郵送の送付場所: 全角60文字以内)	送付先住所 ① ロールワーク紹介状 ② 履歴書 ③ ジョブカード ④ 卒業申込証明書 ⑤ 成績証明書 6. その他
担当者	応募書類の返却: ① あり ② 求人者の責任で破棄	担当者(カタカナ)	担当 厚 安子
留学生採用実績の有無	① あり ② なし	電話番号	コクワク ヤスコ
		FAX番号	※事業所登録情報と異なる場合に記入
		Eメールアドレス	※事業所登録情報と異なる場合に記入
		外国人雇用状況届出実績の有無	① あり ② なし
補足事項 (全角300文字以内)	採用期間: 3ヶ月 配属の範囲: ○○某社、△△支社 受付方法: 郵送、Eメール オンライン自主応募で応募する場合には、求職者マイページからアップロードし、提出可	求人条件にかか る特記事項 (全角300文字以内)	手当は他に以下のものがあります。 資格手当: 当社の定める資格の保有者に対し、10,000円支給
ハローワークへの 連絡事項 (全角600文字以内)	※ハローワークへ連絡したい事項がある場合に入力してください。(求人票には表示されません。)		

選考方法

【求人数】

求人者が用意した住宅に入居することを条件とするときは□住込にチェックしてください。

【受付期間】

受付期間は採用選考活動の開始時期以降の月日を記入してください。

【既卒者等の入社日】

応募可の場合、「既卒者等の入社日」欄に入社日の詳細を記入してください。

【選考方法】

・選考方法において、その他を選択した場合は、詳細を「補足事項」欄に記入してください。  
・応募書類の受付方法について、郵送、電話、FAX、Eメール、求職者マイページからの登録の可否を「補足事項」欄に記入してください。  
・面接や選考試験を複数回実施する場合は、選考の流れを「補足事項」欄に記入してください。

【応募書類の返却】

応募書類は重要な個人情報ですので、応募者に返却してください。「求人者の責任で破棄」を選択する場合には、焼却・裁断・溶解処理等により個人情報を読みとることができない形での破棄を徹底してください。

【担当者】

・採用、選考業務を担当する方の所属課係名と役職名、氏名(※)、連絡先電話番号、Eメールアドレス等を入力してください。※事業所内で使用している氏名(旧姓可)  
・連絡先電話番号は、平日の日中に連絡が取りやすい電話番号を入力してください。

【補足事項】【求人条件にかかると特記事項】

各欄に書ききれなかった内容や応募上の注意事項などを記入してください。

ご注意ください!

お申し込みいただいた求人について、法令に違反する内容が含まれているもの、必要な労働条件が明示されていないものは、ハローワークで受理することができません!

★求人票に記載された労働条件は、そのまま採用後の労働条件となることをご期待されています。求人票に記載した条件を遵守してください。

★やむを得ず、条件を変更しなければならぬ場合は、求職者が労働契約を締結するかどうか考える時間が確保されるよう、求職者に対し、可能な限り速やかに変更内容を明示しなければなりません。

また、ハローワークにもご連絡ください。

★求職者から変更する理由などについて質問された場合には、適切に説明してください。

企業全体の事業・採用に関する情報	(1) 新卒者等採用者数：前年度： 人 2年度前： 人 3年度前： 人 新卒者等採用者数：前年度： 人 2年度前： 人 3年度前： 人 (2) 男性新卒者等採用者数：前年度： 人 2年度前： 人 3年度前： 人 女性新卒者等採用者数：前年度： 人 2年度前： 人 3年度前： 人 (3) 平均継続勤務年数：前年度： 年 従業員の前平均年齢： 歳 (1) 研修の有無(空欄の文字以内) 1. あり 2. なし
企業全体への雇用の向上に関する取組の実施状況	(2) 自己啓発支援の有無(空欄の文字以内) 1. あり 2. なし (3) メンター制度の有無 1. あり 2. なし (4) キャリアコンサルティング制度の有無(空欄の文字以内) 1. あり 2. なし (5) 社内検定等の制度の有無(空欄の文字以内) 1. あり 2. なし
企業全体の職場への定着の取組の実施状況	(1) 前事業年度の月平均所定外労働時間： 時間 (2) 前事業年度の有給休暇の平均取得日数： 日 (3) 前事業年度の育児休業取得者数： 女性 人 男性 人 前事業年度の出産者数： 女性 人 男性の配偶者 人 (4) 女性の役員割合： % 女性の管理職割合： % ※求人を行っている採用区分(例：総合職/一般職)、学歴別(大卒/高卒)、事業分野(職種別など)、企業内の任意の区分で可。
区分毎の情報	区分の名称( )
区分毎の専業主婦に関する情報	(1) 新卒者等採用者数：前年度： 人 2年度前： 人 3年度前： 人 新卒者等採用者数：前年度： 人 2年度前： 人 3年度前： 人 (2) 男性新卒者等採用者数：前年度： 人 2年度前： 人 3年度前： 人 女性新卒者等採用者数：前年度： 人 2年度前： 人 3年度前： 人 (3) 平均継続勤務年数：前年度： 年 従業員の前平均年齢： 歳
区分毎の職場への定着の取組の実施状況	(1) 前事業年度の月平均所定外労働時間： 時間 (2) 前事業年度の有給休暇の平均取得日数： 日 (3) 前事業年度の育児休業取得者数： 女性 人 男性 人 前事業年度の出産者数： 女性 人 男性の配偶者 人

※ グループ会社等別法人の情報は含まれません。

前事業年度の月平均所定外労働時間の算出方法	前事業年度の労働者毎の1月あたりの所定外労働時間の平均値を合計した値を、労働者数で除して算出します。(管理的地位にある者については、算出対象から除いて差し支えありません。)
前事業年度の月平均所定外労働時間	$\frac{\text{労働者ごとの1月あたりの所定外労働時間の平均値の合計}}{\text{前事業年度の労働者数}}$ ※月平均所定外労働時間は以下の計算方法で算出しても差し支えありません。
前事業年度の月平均所定外労働時間	$\frac{\text{前事業年度の所定外労働時間の合計}}{\text{各月1日に在籍している労働者の延べ人数}}$
前事業年度の有給休暇の平均取得日数の算出方法	労働者ごとの年次有給休暇の取得日数を合計した値を、労働者数で除して算出します。(管理的地位にある者、有給休暇が付与されていない者については、算出対象から除いて差し支えありません。)
前事業年度の有給休暇の平均取得日数	$\frac{\text{前事業年度の有給休暇の取得日数の合計}}{\text{前事業年度の労働者数}}$
情報の範囲	求人区分に応じて、企業全体の正社員又は正社員以外※の情報を提供してください。 ※ 正社員以外の情報は、期間雇用者やパート、短時間労働者等、いわゆる正社員以外の直接雇用の労働者全てに関する情報としてください。

### 青少年雇用情報欄

※ 青少年雇用情報は、可能な限り全ての項目を記入していただくようお願いいたします※

- ・全ての項目を記入することが難しい場合でも、情報提供の義務にとどまらず、積極的な情報提供をお願いします。
- ・「情報提供の義務」：「企業全体の専業主婦・採用に関する情報」、「企業全体の職業能力の開発及び向上に関する取組の実施状況」、「企業全体の職場への定着の促進に関する取組の実施状況」の欄において、それぞれ1項目以上
- ・数値を算出した項目については、小数点第2位を切り捨て、小数点第1位まで記入してください。
- ・「企業全体の職業能力の開発及び向上に関する取組の実施状況」については、制度として就業規則や労働協約に規定されていなくとも、継続的に実施しており、かつそのことが従業員に周知されている場合は「あり」と記入してください。

#### 【新卒者等の採用者数/離職者数】

- ・新卒者のほか、新卒者と同じ採用枠で採用した既卒者など、新卒者と同等の処遇を行うものを含みます。直近で終了している事業年度を含む3年度についての状況を記入してください。
- ・離職者数は、各年度の採用者数のうち、3年度における離職者数を記入してください。

#### 【平均継続勤務年数】

労働者ごとの雇い入れられた日から記入日の時点までに継続した年数を合計した値を、労働者数で割って算出します。

#### 【従業員の平均年数】(参考値)

若者雇用促進法に基づく青少年雇用情報の項目ではありませんが、参考値として、記入日時点での平均年齢も可能な限り記入してください。

#### 【研修の有無及びその内容】

- ・具体的に対象者、内容を示してください。全ての研修の内容を書き切れない場合は、主な研修の内容のみ記入してください。
- 【自己啓発支援の有無及びその内容】
- ・教育訓練休暇制度、教育訓練時間補助制度がある場合は、その情報を含めて記入してください。
- 他には、配属等についての配属、始業時刻の変更、資格取得の費用補助等もこの欄に記入してください。

#### 【メンター制度の有無】

メンター制度とは、新たに雇い入れた新規卒業者等からの職業能力の開発及び向上その他の職業生活に関する相談に応じ、並びに必要な助言その他の援助を行う者を当該新規卒業者等に割り当てる制度のことです。

#### 【キャリアコンサルティング(※1)制度の有無及びその内容】

セルフ・キャリアドック(※2)を実施している場合は、その情報を含めて記入してください。キャリアコンサルティングを実施する者が企業に雇用されているかどうか、また資格の有無は問いませんが、企業内の仕組みとしてキャリアコンサルティングが実施されていることが必要です。

- ※1 キャリアコンサルティング  
労働者の職業の選択、職業生活設計または職業能力の開発や向上に関する相談に応じ、助言や指導を行う。
- ※2 セルフ・キャリアドック  
労働者が自らのキャリアや身に付けるべき知識・能力等を確認することを通じて主体的なキャリア形成を行うことを支援するため、年齢、就業年数、役職等の項目において定期的にキャリアコンサルティングを受けられる機会を設定する仕組み。

#### 【社内検定等の制度の有無及びその内容】

労働者に対し、企業が実施する職業に必要な知識・技能に関する検定制度の有無、内容を記入してください。自ら実施する社内検定のほか、業界団体が実施する検定を活用する場合も含まれます。

#### 【前事業年度の月平均所定外労働時間・有給休暇の平均取得日数】

算出方法は左記をご覧ください。

#### 【前事業年度の育児休業取得者数/出産者数】

- ・育児休業取得者数及び出産者数について、いずれも記載してください。
- ・男性については、配偶者の出産者数を記載してください。

#### 【役員及び管理的地位にある者に占める女性の割合】

求人区分に問わず、企業全体に雇用される全ての労働者に関する情報としてください。  
※「管理的位置にある者」とは、原則としていわゆる課長級以上が該当します。

#### 【区分毎の情報】(本人に対する追加の情報提供)

- ・企業全体の情報のほか、求人申込みを行った際の採用区分(例：総合職/一般職)、学歴別(大卒/高卒)や事業所別、職種別などの情報についても、追加情報として入力してください。
- ※追加の情報については、貴社の任意の区分の情報を掲載しませんが、

#### 【記載する情報についての留意事項】

- ・「企業(⇒会社等)区分」の情報は、「企業全体」の情報は含まれません。
- ・グループ会社等別法人の情報は「企業全体」の情報は含まれません。
- ・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してください。
- ・原則として、求人申込書の記入日時点の最新の状況について記載してください。

## 求職者からの直接応募を受け付ける ハローワークインターネットサービス「オンライン自主応募」のご案内

### 「オンライン自主応募」とは

「オンライン自主応募」は、ハローワークインターネットサービスに掲載した求人に対して、求職者がハローワークを介さずにマイページを通じて直接応募することをいいます。

### 1 オンライン自主応募の注意点

⚠️ 新規大学等卒業・修了予定者については、卒業・修了年度の6月1日以降に採用選考活動を開始するよう要請しています。オンライン自主応募を受け付ける場合も、この要請を遵守してください。

⚠️ 「オンライン自主応募」とは、求職者マイページを開設する求職者が、求職者マイページから求人者マイページを通じて直接応募する方法をいいます。

⚠️ 「オンライン自主応募」は求職者の自主的な求職活動であり、ハローワークの職業紹介を介しない応募方法となります。

⚠️ 求職者からのオンライン自主応募は、職業紹介に当たらないため、ハローワーク等の職業紹介を要件とする特定求職者雇用開発助成金等は対象とはなりません。

⚠️ オンライン自主応募に伴って生じるトラブル等については当事者同士で対応することになります。

### 2 オンライン自主応募の受付の設定方法

★「オンライン自主応募」の受付は、「求人区分登録」ページの「求人情報・事業所の公開範囲」にて設定できます。  
※本リーフレット1/6頁に設定方法と同様です。

**【公開希望欄】**

① 以下どちらかを選んだ場合のみ、オンライン自主応募の受付が可能になります。

「1. 事業所名等を含む求人情報を公開する」  
「2. ハローワークの求職者に限定し、事業所名等を含む求人情報を公開する」

**【オンライン自主応募の受付欄】**

② 「オンライン自主応募を受け付ける」を選択

③ 「オンライン自主応募に関する注意文」を確認し、以下にチェックをします。  
「注意文を確認し、内容に同意します。」

求人情報・事業所の公開範囲  
公開範囲  
公開範囲  
公開範囲

1. 事業所名等を含む求人情報を公開する  
2. ハローワークの求職者に限定し、事業所名等を含む求人情報を公開する  
3. 事業所名等を含む求人情報を公開しない  
4. 求人情報を公開しない

オンライン自主応募の受付  
オンライン自主応募を受け付ける  
オンライン自主応募を受け付けない(ハローワーク側に任せる)

オンライン自主応募を受け付ける場合は、求職者マイページから求人者マイページを介して求人情報を確認し、求職者マイページから求人者マイページを介して応募希望を伝えることができます。  
また、求人情報確認は、求人情報確認画面から求人情報を確認することができます。  
求人情報確認画面は、求人情報確認画面から求人情報を確認することができます。  
求人情報確認画面は、求人情報確認画面から求人情報を確認することができます。

求人情報・事業所の公開範囲  
公開範囲  
公開範囲  
公開範囲

※ 「オンライン自主応募の受付」は、求職者が「可」とした求人に限られ、求人ごとに設定が可能です。  
※ オンライン自主応募を受け付ける場合は、求人者マイページから変更可能です。  
※ 労働者派遣事業所や請負事業所からの求人者で、就業先事業所を明示できない求人については、オンライン自主応募を受け付けることができません。  
※ 詳しくは、\_https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000820477.pdf\_ をご覧ください。



## 求人者マイページから求職者への「直接リクエスト」のご案内

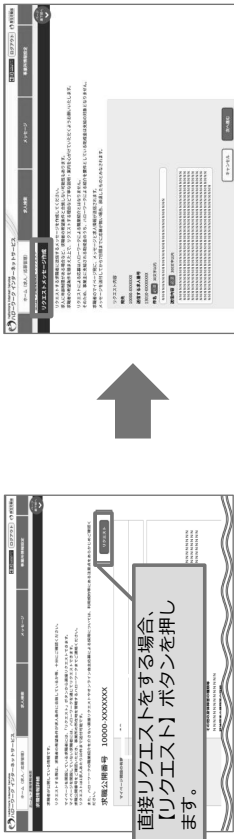
### 「直接リクエスト」とは

○ 求人者マイページから求職情報検索を行い、自社求人に応募してほしい求職者に、マイページを通じてメッセージと応募を検討して欲しい求人の情報を直接送付できる機能\*です。

○ 直接リクエストは、求人者マイページを開設し、応募受付方法について「オンライン自主応募の受付」を可とする有効中の求人がある場合に行うことができます。

※ 対象となる求職者が求職者マイページを開設している場合に限りです。開設していない求職者へのリクエストは、求職情報詳細画面に表示されている問い合わせ先ハローワークへご連絡ください。

### 【マイページ上の表示画面イメージ】



### 直接リクエストの注意点

⚠️ 新規大学等卒業・修了予定者については、卒業・修了年度の6月1日以降に採用選考活動を開始するよう要請しています。直接リクエストを行う場合も、この要請を遵守してください。

⚠️ 求人者からの直接リクエストを受けて求職者がハローワークを介さず求人へ直接応募した場合（オンライン自主応募）、ハローワークによる職業紹介に該当しないため、ハローワーク等の職業紹介を要件とする助成金\*の対象外です。求職者の応募方法は指定できないため、助成金の対象とならない前提で直接リクエストを行ってください。  
※特定求職者雇用開発助成金、トライアル雇用助成金、地域雇用開発助成金

⚠️ 公開されている求職者情報は求職者自身が公開内容に責任を持って作成したものです。  
ハローワークが確認していない内容を含む場合もあります。

⚠️ 直接リクエストおよびオンライン自主応募に伴って生じるトラブル等は当事者同士で対応することが基本です。ハローワークがトラブル等に対応することはできません。

⚠️ 労働者派遣事業所や請負事業所からの求人者で、就業先事業所を明示できない求人は、オンライン自主応募の対象とすることができず、直接リクエストの機能は使用できません。

「直接リクエスト」の詳しい方法は、下記URL・二次元コードからご覧ください。  
<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000901326.pdf>



## IV 求人活動のルール

公正な求人活動をお願いします。

新規中学・高等学校等卒業者については、職業や職場に関する知識や経験が乏しいため、ハローワークは、学校と協力し在学中から継続して職業指導を行い、生徒が適性と能力に適合した職業を選択することができるよう計画的に支援を進めています。そのため、事業所が独自に行われる求人活動につきましても一定の制約がありますので、これらの趣旨を十分ご留意のうえ、公正な求人活動を行っていただくようお願いします。

### 1 家庭訪問の禁止

求人活動のために生徒の家庭を訪問して、生徒・保護者に直接働きかけることは、一切禁止されています。

### 2 学校訪問の規制

求人者が求人活動のために中学校等を訪問することについては、各都道府県によって規制内容が異なりますので、事前に学校を管轄するハローワークに問い合わせてください。

(県内中学校等)

ハローワークが学校と協議のうえ、職業指導上必要と認められる場合に訪問ができます。

(県内高等学校等)

7月1日以降、学校の事前了承の下、求人申込みを前提に訪問ができます。

### 3 文書募集の規制

文書募集とは、チラシの配布や掲載等、写真や図も含めた文書や図書により求人募集を行うことで、テレビ・ラジオ・電話・インターネット等も含まれます。

特に、新規中学校卒業者に対しては、卒業年の3月末日まで文書募集は一切できません。

また、就職ガイドブック等の就職情報関係出版物に、中学校卒業者を対象とした募集広告を掲載することはできません。

新規高等学校等卒業者に対する文書募集については、7月1日以降に開始できますが、必ずハローワークへ申込みを行っている求人であり、以下の要件を満たしたものに限り、なお、6月末日までに、会社案内等を配布する機会がある場合は、文書募集と認められる項目（採用人数、労働条件、採用方法等）は削除し、会社の概要説明のみを行ってください。

- ① 管轄ハローワーク名、求人受付番号を記載すること。
- ② 求人票記載内容と異なる内容のものでないこと。
- ③ 応募は学校又はハローワークを通じて行うこと。

#### 4 縁故募集の規制

事業主(中小企業については、事業主並びに職長及び管理的業務にある者を含む。)と6親等内の親族及び3親等内の姻族の関係にある生徒を採用する場合に限って、縁故募集ができることになっていますが、とかく縁故就職者は雇用条件が不明確であり、就職者から問題を提起されることが多いため、ハローワークへ求人を申し込んで雇用条件を明らかにしていただくようお願いいたします。

#### 5 直接募集、委託募集の規制

新規学卒者を対象とした直接募集・委託募集は、学校における計画的な職業指導や生徒の就職活動に混乱を生じさせる可能性がありますので、行うことがないようにお願いします。

直接募集：求人者またはその雇用労働者が学校を通さず直接生徒に応募を勧誘すること

委託募集：求人者がその雇用労働者以外の者に募集を行わせること

#### 6 利益供与の禁止

新規学卒者、その保護者、その他の関係者に対し、金品または利便の供与を行うことにより、新規学卒者を対象とした求人活動をする事は禁止されています。

#### 7 不公正な求人活動を行った場合の措置

以上の禁止規則に違反の行為があった場合は、紹介禁止等の措置を受けることがありますので、ご注意ください。

#### 8 応募前職場見学について

新規高等学校等卒業者が、応募・推薦前に、職業理解や早期離職の防止に資することを目的として、職場の状況等を確認させていただくものです。事業主の皆様には、その趣旨をご理解いただき、応募前職場見学が採用選考の場とにならないようご注意ください

また、応募前職場見学の参加の有無を採用選考の材料とすることがないようにお願いします。

## 公正な採用選考の基本

### 1 応募者に広く門戸を開くこと

- ・ 公正な採用選考を行うには、まず、「応募者に広く門戸を開くこと」が求められます。
- ・ ごく限られた人にしか門戸が開かれていないと、「就職の機会均等」を実現することはできませんので、求人条件に合致する全ての人に応募できるようにすることが大切です。

### 2 適性・能力に基づいた採用基準とする

- ・ 公正な採用選考を行うには、「応募者が、求人職種の職務遂行上必要な適性・能力を持っているかどうか」という基準で採用選考を行うことが必要です。
- ・ 例えば、本籍地や家族の職業など「本人に責任のない事項」や宗教や支持政党などの「本来自由であるべき事項（思想・信条にかかわること）」は、本人が職務を遂行できるかどうかには関係のないこと・適性と能力には関係のないことであり、これらを採用基準にしないことが必要です。

### 3 適性・能力に関係のない事項を把握しないこと

- ・ 適性・能力に関係のない事項は、それを採用基準としないつもりでも、応募用紙に記載させたり面接時に尋ねたりすれば、その内容は結果としてどうしても採否決定に影響を与えることとなり、就職差別につながるおそれがあります。
- ・ 応募者にとってみれば、採用側が採用基準としないつもり的事项であっても、尋ねられればそれが採用選考の基準にされていると解釈してしまいます。  
また、それらの事項を尋ねられたくない応募者にとってみれば、尋ねられることによって精神的な圧迫や苦痛を受けたり、その心理的打撃が影響して面接において実力を発揮できなかったりする場合があります、結果としてその人を排除することになりかねません。
- ・ 応募者の個人情報保護の観点から、社会的差別の原因となるおそれのある個人情報などについては、原則として収集が認められません。

## V 推薦・選考開始の時期と選考

学卒求人に対して応募者が決定すると、求人事業所に紹介（推薦）し、選考を実施していただくこととなりますが、学卒者紹介の正常化と求人秩序の確立を図るために、選考開始の時期が次のように定められておりますので、ご注意ください。

○ 推薦・選考開始時期	（推薦開始時期）	（選考開始時期）
中 学 校	1月1日以降	左と同じ
高 等 学 校	9月5日以降	9月16日以降
大 学 等（大学院・短期大学・高等専門学校）		6月1日以降

※専修学校・職業能力開発大学校については、大学等に準じます。

○ 応募書類（※統一書式以外の社用紙等の提出は、求めないでください。）

中 学 校	Ⓧ職業相談票（乙）
高 等 学 校	全国高等学校統一用紙別添様式（P34～35）
大 学 等	応募社用紙に準じてください。 別添様式（P36）

○ 採用選考と採否通知

① 新規学校卒業者の選考方法は、書類選考、現地（出張）選考、呼出選考などがありますが、どの方法によるかは各求人者の判断で最も適切な方法を選択してください。

② 応募者は、採否通知を心待ちにしています。選考結果の通知が遅れますと、応募者の将来設計にも影響を及ぼす可能性がありますので、十分にご配慮ください。

また、新規学校卒業者を紹介したハローワーク及び学校においても、選考結果を把握する必要がありますので、速やかに採否結果を紹介元に通知してください。その際、ハローワークに対しては、紹介状に添付された「採否結果通知書」に採否の顛末等を記入して返送してください。不採用の場合には、応募者が納得できるよう、詳細な理由を付してください。

○ 応募機会の拡大等について

求人を出していない学校の学生・生徒に対しても、同様に応募機会を与えてください。また、採用選考では、本人の適性や能力に基づいて選考を実施してください。

○ 応募書類の作成方法について

全国高等学校統一用紙のうち、生徒本人が作成する履歴書の作成方法については、手書き記入、パソコン入力、どちらでも可、のいずれかとし、高卒求人票の特記事項又は補足事項に表示をお願いします。また、作成方法によって採用選考に有利・不利が生じないようにしてください。

## 香川県における高校生の応募・推薦のあり方

学校・企業・行政の関係者からなる「香川県高等学校就職問題検討会議」を開催し、高校生の就職問題について協議を行った結果、令和8年度の香川県内高校生に対する就職指導及び支援について、下記のとおりとすることの合意が得られました。

9月30日までは一人一社のみのお応募・推薦とし、  
10月1日以降、複数応募・推薦を可能としました。

### 高等学校側の対応

- ・ 安易な考えで複数応募し、求人事業所との信頼関係を損なうことがないように指導します。
- ・ 10月1日以降のお応募時に、専願か併用かを求人事業所側へお知らせします。
- ・ 内定通知をいただいた事業所に対して、早期に就職の意思を伝えます。同時に、他の応募事業所に対して、お断りの連絡をします。

### 求人者の皆様への要望

- ・ 従来からの就職慣行にとらわれることなく、就職応募機会の拡大のため、10月1日以降の複数応募・推薦にご協力ください。
- ・ 複数応募を前提とした状況に対応できるよう採用計画等の見直しをお願いします。
- ・ 採用試験の日程等及び試験結果について、早期に本人及び学校に通知されますようお願いいたします。
- ・ 採用選考に当たっては、専願または併用の応募の態様でなく、生徒の適性や能力等を重視した採用選考を行っていただくようお願いいたします。

複数応募の趣旨をご理解いただき、求人お申込みの際は、  
「10月1日以降複数応募可」としていただくようお願いいたします。

事業主各位

令和 年 月 日  
〇〇公共職業安定所長  
〇〇高等学校長

## 採用選考についてのお願い

時下、ますます御清栄のこととお慶び申し上げます。

平素は、新規高等学校卒業生徒の就職につきまして、格別の御高配を賜り厚くお礼申し上げます。

さて、新規学校卒業予定者にとって、「就職」は学校生活から新たに職業生活に入る人生の重大な転機となるもので、本人の適性と能力のみに基づく公正な採用選考は極めて重要なものです。

今般、御社への応募に当たり関係書類（全国高等学校統一応募書類）を提出いたしますので、公正な採用選考の実施をお願いいたします。

特に、面接選考等に際しましては、応募者の適性と能力に直接関係のない事項「下記1. 就職差別につながるおそれのある項目」に関する質問を行わないよう重ねて御理解と御協力をお願い申し上げます。本県高等学校及び特別支援学校では、就職差別につながるおそれのある12項目に関する質問等に対しては、「申し訳ありませんが、今の御質問には学校の指導でお答えできません。」と御返事申し上げるよう指導しておりますので御理解ください。

また、「下記2. 健康診断について」も、採用選考時に一律に実施するものではなく、労働安全規則の趣旨を御理解いただき適正な取扱いをお願いします。

さらに、内定から入社までの間は、「下記3. 内定から入社までについて」の内容に御理解いただくとともに、入社後については、「下記4. 入社後の提出書類」に御留意の上で人権に配慮した職場作りをお願い申し上げます。

## 記

### 1. 就職差別につながるおそれのある項目

- |                         |  |
|-------------------------|--|
| (1) 本籍（戸籍謄本・抄本、住民票等の要求） | (7) 支持政党                               |
| (2) 家族の職業・続柄（家族構成）、身元調査 | (8) 生活信条                               |
| (3) 家族の地位・学歴・収入         | (9) 尊敬する人物                             |
| (4) 家族の資産               | (10) 思想                                |
| (5) 住居状況（部屋数・間取り、道順）    | (11) 生まれ育った場所                          |
| (6) 宗教                  | (12) 生活環境に関する作文<br>（生い立ち、私の家族、父母を語るなど） |

### 2. 健康診断について

労働安全衛生規則第43条に「雇入時の健康診断」が規定されていることを理由に、いわゆる「血液検査」等の健康診断を一律に実施している事例が見受けられます。

この「雇入時の健康診断」は、常時使用する労働者を雇い入れた際における適正配置、入職後の健康管理に役立てるために実施するものであって、採用選考時に実施することを義務づけたものでなく、また、応募者の採否を決定するために実施するものではありません。

健康診断の必要性を慎重に検討することなく、採用選考時に健康診断を実施することは、応募者の適性と能力を判断するうえで必要のない事項を把握する可能性があり、結果として就職差別につながるおそれがあります。

### 3. 内定から入社までについて

- (1) 入社承諾書以外の書類（身元保証書、通勤届等）の提出はできません。
- (2) 内定生徒への連絡等は、卒業式までは学校を通して行ってください。
- (3) 実習・研修は学校教育に支障をきたし、また災害発生等の危険も懸念されるので、卒業式以降としてください。

### 4. 入社後の提出書類

- (1) 戸籍に関する書類  
戸籍謄本・抄本、住民票の写しは、入社後であっても画一的に提出させず、本人に特別給付を支給する場合、慶弔にかかわる場合等必要な時に、その使用目的を十分に説明をして提出を求め、確認後は速やかに本人に返却してください。
- (2) 現住所、年齢、扶養家族の確認  
入社後における各種手当の申請にかかる確認項目等については、「住民票記載事項証明書」により、必要事項等の確認を行うようにしてください。
- (3) 労働者名簿  
労働基準法第107条で労働者名簿の備え付けが義務づけられていますが、労働基準法施行規則の改定により「本籍地」そのものが削除されました。したがって、都道府県名も記載することはできません。
- (4) 労働安全衛生法関係  
労働安全衛生法にかかる多くの申請書がありますが、すべての様式の記載事項中の本籍については、都道府県名（たとえば「香川県」）だけ書いてください。

# 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 年 月	
	令和 年 月	
	平成 年 月	
	令和 年 月	

資格	取得年月	資格等の名称
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		

(※の欄については、記入上の注意事項を確認すること)

全国高等学校統一用紙(文部科学省、厚生労働省、全国高等学校校長協会の協議により令和6年度改定)







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



指針の全体版も  
ご覧ください



### 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。
- ・ 男女雇用機会均等法等の改正（令和8年10月1日施行）に伴い、ハラスメント対策の強化について、事業主などが講ずべき措置を新たに定めています。

## 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。
- 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うおとする事業主は、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

- 新規!!** ■ 求職者等に対するセクシュアルハラスメントの防止のため、雇用管理上の措置を講ずること。また、男女雇用機会均等法に基づく求職活動等セクハラ防止指針※5及び6を踏まえ、必要に応じて適切な対応を行うように努めることが望ましいこと。（令和8年10月1日適用）  
※ 「事業主が求職活動等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」
- 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ように努め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



求職活動等セクハラ防止指針はこちらからご確認ください。

### 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



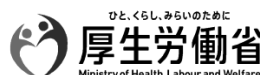
### 5 卒業後3年以内の者も「新卒枠」での応募受付ができるよう努めてください

- 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



厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

都道府県労働局 ハローワーク

LL080226開若01

## 2026（令和8）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、2026(令和8)年度(2027(令和9)年3月)に卒業・修了予定の学生<sup>1</sup>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<sup>2</sup>に対し、以下の各項目の事項について、広く要請する。

### 1. 就職・採用活動の日程

#### 【背景・考え方】

我が国経済の持続的な成長を支える若年人材を育成するためには、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必要がある。

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が見られる<sup>3</sup>。

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る。

2025年度(2026年3月)以降に卒業・修了予定の学生に関して、新しい採用日程を設けたところであるが、その考え方は、次のとおり。

従来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、日本人海外留学生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る。

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、企業が、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する。

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る。

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も期待される<sup>4</sup>。

<sup>1</sup> 日本国内の大学、大学院修士課程、短期大学、高等専門学校卒業・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、この限りではない。

<sup>2</sup> 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・団体を含む。

<sup>3</sup> 内閣府「学生の就職・採用活動開始時期等に関する調査」（2024（令和6）年12月）

<sup>4</sup> 日本経済団体連合会「2025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る。

## 【要請事項】

### (1) 内容

以下の就職・採用活動日程ルールを原則とする。

- ・ 広報活動<sup>5</sup>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<sup>6</sup>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、広報活動のスケジュールを事前に公表することを含め、不特定多数に向けた一般的なもの<sup>7</sup>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。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<sup>8</sup>すること。

ただし、2022(令和4)年4月に産学協議会<sup>9</sup>が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に参加する者については、①卒業・修了年度に入る直前の春休み以降のタイミングで当該専門活用型インターンシップを活用すること、かつ、②インターンシップ後の採用選考を経ることにより、6月からの採用選考開始時期にとらわれないこととする。

### (2) 留意事項

- ① 専門活用型インターンシップの実施を通じて、6月より前に採用選考を開始する企業は、透明性確保のため、以下の内容を含む事項をHP等で公表する。
  - ・ 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

<sup>5</sup> 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する活動をいう。その開始期日の起点は、自社の採用サイト、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エントリーの開始時点とする。

<sup>6</sup> 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。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を与えられていることから、採用選考活動とは区別する。

<sup>7</sup> 例えば、ホームページでの文字や写真、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。

<sup>8</sup> 例えば、広報活動を行う際の告知・募集の段階と実施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ことなど。

<sup>9</sup> 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」

- 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）

「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って、6月より前に採用選考を開始する場合には、そのときからとする。

- 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
- ・ 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）

② 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の多様な人材にも、同様のインターンシップ、採用選考の機会を設ける。

③ 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。

## **2. 学事日程等への配慮**

### **【背景・考え方】**

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る。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学生に裁量を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、学事日程等に十分配慮する必要がある。

### **【要請事項】**

- 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<sup>10</sup>。
- 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。

---

<sup>10</sup> 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留意することが求められる。

- 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<sup>11</sup>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 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**

#### **【背景・考え方】**

インターンシップについては、産学協議会における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」<sup>12</sup>における整理を踏まえ、政府において、「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」<sup>13</sup>を改正した。2024（令和6）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<sup>14</sup>以降に限って、一定の要件を満たす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った。

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、本要請の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って、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われる事態も生じている。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ある。

#### **【要請事項】**

- ① 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、以下のとおり。
  - ・ キャリア形成支援における産学協働の取組のうち、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、それらをインターンシップと称して行わないこと。
  - ・ 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つ

<sup>11</sup> 政府は、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、各企業においては、業界の実態等に応じた対応が期待される。

<sup>12</sup> 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)

<sup>13</sup> 文部科学省・厚生労働省・経済産業省の連名、2022年6月13日最終改正。

<sup>14</sup> 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。

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<sup>15</sup>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。
- ・ 広報活動又は採用選考活動の開始日以後に、2026(令和8)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、学事日程に十分配慮すること。

② インターンシップについても、その参加の辞退について、インターンシップの円滑な運営のために必要となる合理的な範囲を超えて、学生の選択の自由を損なうような行為<sup>16</sup>は行わないこと。

#### 4. 卒業・修了後3年以内の既卒者の取扱い

##### **【背景・考え方】**

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多数存在する。そうした意欲や能力のある若者に、応募の機会を幅広く提供することが重要である。

##### **【要請事項】**

- ① 若者雇用促進法に基づく指針<sup>17</sup>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 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

<sup>15</sup> 以下の5つの要件。

- ① インターンシップ実施期間の半分以上の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、テレワークを含む。)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年又は修士1年・2年の長期休暇期間に実施すること(ただし、大学正課及び大学院博士課程(後期)は、長期休暇の限りでない。)
- 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

<sup>16</sup> これに該当し得る例としては、自由応募型のインターンシップの選考において、インターンシップの参加を学生が辞退しないよう、大学との協定等を条件とすることが挙げられる。

<sup>17</sup> 「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)

場合には、その旨の情報発信を行うこと。

## **5. 日本人海外留学生<sup>18</sup>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**

### **【背景・考え方】**

国際的な人材獲得競争が展開される中、日本人海外留学生や外国人留学生が、就職活動で不利になるとの認識が生じることのないよう、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ある。

### **【要請事項】**

- ① 日本人海外留学生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への参加など、多様な採用選考機会を設ける取組を、各企業の必要に応じて行うとともに、その旨を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て採用選考する取組を、各企業の必要に応じて行うこと。また、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、政府が策定したチェックリストやベストプラクティス<sup>19</sup>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、検討すること。また、そうした機会を提供する場合には、積極的に周知すること。

## **6. 障害のある学生の採用選考**

### **【背景・考え方】**

障害のある学生の就職希望者数が増加する中、障害のある学生が、就職活動で不当な差別的取扱いを受けることのないよう、障害者の雇用の促進等に関する法律の趣旨を踏まえて、採用選考活動を実施することが重要である。

### **【要請事項】**

- ① 大学等と連携して障害のある学生向けに求人情報を提供するなど、募集及び採用に

<sup>18</sup> 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す。

<sup>19</sup> 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（2020年2月）。

関する情報の公表を積極的に行うこと。

- ② 募集及び採用に当たり、障害者と障害者でない者との均等な機会の確保にとって支障となる事情がある場合は、障害のある学生からの申出を受け、過重な負担にならない範囲で、障害の特性に配慮した必要な措置を講じること。

## **7. オンラインの活用**

### **【背景・考え方】**

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ある。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に、配慮することが求められる。

### **【要請事項】**

- 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検討し、そうした機会を提供する場合には、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。

## **8. 成績証明等の一層の活用**

### **【背景・考え方】**

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求められる。

### **【要請事項】**

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。

## 9. 公平・公正で透明な採用及び個人情報の不適切な取扱いの防止の徹底

### 【背景・考え方】

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うことが求められる。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ており、そうした事態を防止することが求められる。

### 【要請事項】

関係法令等<sup>20</sup>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、学生の個人情報の適切な取扱いに万全を期すること。

## 10. 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

### 【背景・考え方】

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」）が確認されている。

「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ある。企業の対応が学生に「オワハラ」と受け止められれば、その企業は法令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る<sup>21</sup>。

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）において、「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」とされていることを認識する必要がある。

<sup>20</sup> 「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者を行う者、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）

<sup>21</sup> 日本経済団体連合会「2025年版経営労働政策特別委員会報告」では、「企業には、オワハラ未然防止に向けた研修等を実施するなど、社内での啓発の強化・徹底が望まれる」旨が記載されている。

企業が内(々)定を出した学生の保護者に対し、学生の内定承諾の意思の確認等を行う、いわゆる「オヤカク」と称されるものについては、例えば、企業が保護者にも企業情報を提供するなど、入社に際しての保護者の不安を解消し、企業に対する理解を深めることを目的とするケースがある一方で、内定辞退の防止を目的として、内定を承諾することに保護者の同意を強要するといったケースもあると指摘されている。そうした行為は、学生の職業選択の自由を妨げるものとして、「オワハラ」に該当し得ることに留意が必要である。

### 【要請事項】

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<sup>22</sup>。

(参考) オワハラについて

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
- ・ 他社の就職活動が物理的にできないよう、研修等への参加を求めること
- ・ 自由応募型の採用選考において、内(々)定と引換えに、大学等又は大学教員等からの推薦状の提出を求めること
- ・ 内定承諾書等の早期提出を強要することや、内定辞退の防止を目的として、内定を承諾することについて、保護者の同意を強要すること
- ・ 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
- ・ 内(々)定期間中に行われた業務性が強い研修について、内定辞退の防止を目的として、内(々)定を辞退した場合に研修費用の返還を求めること又は事前にその誓約書を要求すること

## 11. 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

### 【背景・考え方】

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やパワーハラスメントが確認されており、それらを防止することが必要である。

### 【要請事項】

<sup>22</sup> 学生が、就活エージェント等の名称で職業紹介事業者が提供する職業紹介サービスを活用し、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、大学は、学生に対し、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。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。

採用選考活動、OB・OG 訪問への対応、インターンシップの実施等において、性的な冗談やからかいの発言を行う、身体に接触するなどのセクシュアルハラスメントや、面接時に人格を否定するような暴言を吐くなどの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こと。また、学生からの相談に対して適切な対応を行う<sup>23</sup>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。

## **12. 学生からの苦情・相談への対応**

### **【背景・考え方】**

ハラスメント行為への対応を含め、学生が安心して就職活動に取り組める環境づくりのためには、大学、企業、政府等の関係者が学生からの苦情・相談に適切に対応することが重要である。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においても、そうした取組への協力を行うことが求められる。

### **【要請事項】**

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）等と連携を図りつつ、相談窓口を設置するなど、学生からの苦情・相談を迅速かつ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

---

<sup>23</sup> 「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）」

## 産学協議会基準準拠マーク



質の高いインターンシップの普及に向けて、産学協議会が合意した5つの要件（就業体験、実施期間等）を満たすプログラムには、本マークの使用が可能。  
※2023年の夏休み以降に実施するプログラムから適用

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。 <a href="https://www.jfc.go.jp/n/rate/base.html">https://www.jfc.go.jp/n/rate/base.html</a> ※ 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。 <a href="https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/hatarakikata.html">https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/hatarakikata.html</a>
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。 <a href="https://www.mhlw.go.jp/content/11800000/001306877.pdf">https://www.mhlw.go.jp/content/11800000/001306877.pdf</a>



## 【認定基準】

1	学卒求人※ <sup>1</sup> など、若者対象の正社員※ <sup>2</sup> 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※ <sup>3</sup>
		・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※ <sup>4</sup>
		・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※ <sup>5</sup>
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※ <sup>6</sup>	
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※ <sup>7</sup>	
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。

※8 認定を受けた事業主は、毎事業年度終了後、1か月以内に認定基準への適合状況を記載した書類を提出する必要があります。

### 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けます。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！

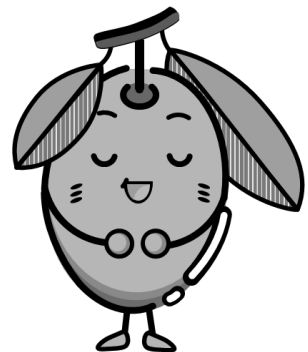
ユースエールの認定申請は、持参又は郵送によるほか、e-Govポータルサイトから、電子申請の利用が可能です。ぜひご利用ください。（<https://shinsei.e-gov.go.jp/>）



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）

memo

A large rounded rectangular frame containing ten horizontal dashed lines for writing.





## ハローワーク（公共職業安定所）

名称	所在地	電話番号	管轄地域
ハローワーク高松	〒761-8566 高松市花ノ宮町 2 - 2 - 3	087 - 869 - 8609	高松市、香川郡、 木田郡
しごとプラザ高松 (高松新卒応援ハローワーク)	〒760-0029 高松市丸亀町 13 - 2	087 - 823 - 8609	同上
ハローワーク丸亀	〒763-0033 丸亀市中府町 1 - 6 - 36	0877 - 21 - 8609	丸亀市、善通寺市、 仲多度郡
ハローワーク坂出	〒762-0001 坂出市京町 2 - 6 - 27 坂出合同庁舎 2F	0877 - 46 - 5545	坂出市、綾歌郡
ハローワーク観音寺	〒768 -0067 観音寺市坂本町 7 - 8 - 6	0875 - 25 - 4521	観音寺市、三豊市
ハローワークさぬき	〒769-2301 さぬき市長尾東 889 - 1	0879 - 52 - 2595	さぬき市
ハローワーク東かがわ	〒769-2601 東かがわ市三本松 591 - 1	0879 - 25 - 3167	東かがわ市
ハローワーク土庄	〒761-4104 小豆郡土庄町甲 6195 - 3	0879 - 62 - 1411	小豆郡

## 職業能力開発施設

名称	所在地	電話番号
香川職業能力開発促進センター (ポリテクセンター香川)	〒761-8063 高松市花ノ宮町 2 - 4 - 3	087 - 867 - 6716
四国職業能力開発大学校 (ポリテクカレッジ四国)	〒763-0093 丸亀市郡家町 3202	0877 - 24 - 6290
県立高等技術学校 高松校	〒761-8031 高松市郷東町 587 - 1	087 - 881 - 3171
県立高等技術学校 丸亀校	〒763-8513 丸亀市港町 307	0877 - 22 - 2633