

参 考 资 料

ハローワークの新規学校卒業者等に関する 職業紹介サービスのご利用に当たって

ハローワークにおいて新規学校卒業者等に関する職業紹介サービスを利用する際は、以下の事項にご留意ください。

全体版はこちらから→



※ハローワークインターネットサービスなどの個別のサービスについて、別途利用規約等への同意が必要である場合もありますので、各サービスの利用に際しては、個別に確認をお願いします。

1 事業所登録・求人申込み

- ハローワークへの学卒求人の申込みは、定められた期日から可能です。
- 事業所登録と求人申込みは、原則**事業所の所在地を管轄するハローワーク**で行ってください。
- ハローワークでは、原則としてすべての求人を受理しますが、**法令違反がある場合などには受理できない**ことがあります。
- ハローワークは、申込み内容を確認する過程で、追加資料の提出、事業主の来所等を依頼することがありますので、ご対応ください。これらへの対応がなく、必要な確認がとれない場合、手続きが完了できず、事業所登録または求人登録ができないことがあります。
- **事業所情報と求人の内容は、最新かつ正確な内容**となるようご注意ください。
- ハローワークの事業所登録と求人申込みの**必要項目を記載すると、職業安定法に定める明示すべき労働条件の明示を行ったこと**になります。また、**青少年雇用情報も記載**をお願いいたします。
- その他の記載上の注意事項や記載方法はハローワークが配布しているリーフレット等を参照してください。

2 求人の変更・取消し等

- 募集中の求人の応募・採用条件を狭めるような変更は、既に紹介されている新規学校卒業者等にとって不利益変更となる場合があるため、変更の必要性等についてハローワークより確認させていただく場合があります。
- **紹介済みの新規学校卒業者等には、変更前の応募・採用条件による対応**をご検討ください。
- 学卒求人の募集の取消しや、募集人員の削減を行う場合は、**所定の様式によりハローワーク及び高等学校等に求人票を送付している場合は当該学校に事前に通知**してください。
- ハローワークの紹介に限らず、**求人が充足した場合や、募集を取りやめる場合は、必ず、速やかにハローワークに求人の取消しの連絡**をしてください。

3 職業紹介

- ハローワークでは、新規学校卒業者等に対してその能力に適合する職業を紹介し、求人者に対しては、その雇用条件に適合する新規学校卒業者等を紹介します。
社会経験が少ない**新規学校卒業者等にも伝わるよう、分かりやすい記載**をお願いします。
- 職業紹介は、紹介を希望する新規学校卒業者等が利用するハローワークが行います。そのため、求人事業所を管轄するハローワーク以外から連絡がある場合があります。なお、高卒求人の場合は、主に学校において生徒の就職指導等と併せて職業紹介が行われています。
- ハローワークでは、職業紹介を行うことに同意いただいた場合に紹介を行いますが、求人事業所の休日など、事前に連絡がつかない場合に、先に紹介を行うなどの対応をすることがあります。

4 採用選考に当たっての注意事項

- 新規中学校・高等学校卒業予定者の就職にかかる推薦・選考の開始期日等は、毎年関係機関において申し合わせていますので、この期日等を遵守してください。
- 新規大学等卒業予定者の採用活動の日程については、政府からの要請を遵守してください。
- **職務遂行上必要な適性・能力に基づいて採用選考を行うことが必要**です。
- 求職者等の個人情報 を適正に管理するために必要な措置を講じることが必要です。
- 採否結果後、応募書類を求人票に定めた方法で適切に返却または廃棄・削除してください。
- 採否結果は、採否等を決定後、速やかに応募者、ハローワーク及び高等学校等の学校からの応募の場合は高等学校等に対してご連絡ください。
- 使用者は**労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を、書面等の交付により明示**しなければなりません。
- 就職活動終了を強要することや、性的な言動等のハラスメント行為が起こらないようにしてください。

5 採用内定取消し及び入職時期繰下げ

- 採用内定取消し及び事業主都合の一方的な入職時期繰下げは、本人及びその家族に打撃を与えるだけでなく、合理的な理由が認められない採用内定取消しは無効になることもあります。
- **採用内定取消しを防止するためのあらゆる手段を講じるようお願いします。やむを得ず採用内定取消し等を行う場合は、ハローワーク及び学校に事前に連絡する必要がある**あります。
- 新規学校卒業者等の採用内定取消し等を行った場合、事業所名が公表されることがあります。

6 個人情報等の取扱い

- ハローワークでは、政府の行う無料の職業紹介事業として提供するサービスの円滑な運営その他厚生労働省職業安定局と人材開発統括官、都道府県労働局とハローワークが行う**業務の遂行に必要な範囲で、利用者の情報を収集し、保管、使用**します。
- 具体的な収集する情報の範囲、使用目的と使用する範囲、使用と提供の制限、安全確保の措置、適用範囲等は別途「プライバシーポリシー」を参照してください。



プライバシーポリシー

7 その他の留意事項

- 一部を除き、ハローワークインターネットサービス上の情報は、一定の要件の下で転載を可能としており、民間の求人情報サイト等で二次利用される可能性があります。募集条件が現状と異なる、または既に無効となった求人が引き続き掲載され続けるといった問題が生じた場合には、求人事業者は、職業安定法の規定により、当事者としてこれらの求人情報を掲載している事業者に対して、掲載の中止等を求めることができます。
- 新規中学校・高等学校卒業者について、家庭訪問による求人活動、保護者その他関係者に対する金品または利便の供与、求人票記載事項と矛盾する記載や誇大な表現、学校の事前の了解のない学校訪問は行わないでください。
- 求職者ではない企業等から営業活動の対象とされる可能性があります。特に、無料で求人公開とした事業者からの営業に応じたために、後日、多額の広告料金を請求されるといった悪質な事例も報告されていますので、十分ご注意ください。



厚生労働省 都道府県労働局 ハローワーク

Ministry of Health, Labour and Welfare

LL041001首03

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。
- ・ 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。

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を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



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

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

求人票に明示する労働条件が新たに3点追加されるのでご注意ください

職業安定法施行規則の改正により、**2024（令和6）年4月1日以降**、ハローワークに求人申込みを行う場合は、求人票に以下の①～③の**明示**をお願いします。

① 従事すべき業務の変更の範囲 ※

- ・採用後、**業務内容を変更する予定がない場合は**、「仕事の内容」欄に「**変更範囲：変更なし**」と明示してください。
- ・将来の配置転換など、**雇入れ直後の業務と異なる業務に配置される見込みがある場合には**、同欄に**変更後の業務を明示**してください。

職種： 介護員
仕事の内容： グループホーム（2ユニット：18人定員）にて、ご利用者様に対する生活全般の介護サービスを提供いただきます。 （主な業務） ・移動、食事、入浴（2人体制）、排泄など日常生活の介助 ・介護記録作成 ・誕生日会などレクリエーション開催 ・買い物代行や、食材の買い出し ・機能訓練 など ※社用車（普通車1BOX：AT車）の運転をお願いすることがあります 変更範囲：会計・経理事務、障害者福祉施設指導員 （最大360文字）

② 就業場所の変更の範囲 ※

採用後、**雇入れ直後の就業場所と異なる就業場所に配置される見込みがある場合は**、転勤の可能性を「1. あり」とした上で、**転勤範囲を明示**してください。

就業場所	<input type="checkbox"/> 事業所所在地と同じ <input checked="" type="checkbox"/> 登録済の就業場所に同じ <input type="checkbox"/> 在宅勤務に該当
	〒 〇〇〇 - 〇〇〇〇 〇〇県△△市□□町3番地 最寄り駅(〇〇線 □□ 駅)から[徒歩・ 車]で(10 分)
	就業場所に関する特記事項:
	従業員数:就業場所(22 人) うち女性(12 人) うちパート(14 人)
	受動喫煙対策: 1. あり 受動喫煙対策の内容: 屋内禁煙 ・喫煙室設置) 2. なし(喫煙可) 3. その他 受動喫煙対策に関する特記事項:
マイカー通勤	<input checked="" type="checkbox"/> マイカー通勤可 <input checked="" type="checkbox"/> 駐車場あり ※料金について「求人に関する特記事項欄」に記載してください。
転勤の可能性	① あり → 転勤範囲: A事業所、B事業所 2. なし

※「変更の範囲」とは、雇入れ直後だけでなく、将来の配置転換など今後の見込みも含めた、締結する労働契約期間中での変更の範囲のことをいいます。

③ 有期労働契約を更新する場合の基準

※通算契約期間または更新回数の上限を含みます。

- ・雇用期間の定めがあり、当初の予定の雇用期間終了時点で契約更新をする可能性がある場合は「契約更新の可能性」欄を「1. あり」に○を付けてください。
- ・更新継続が期待される場合は「原則更新」、更新の可能性はあるもののそれが確実ではない場合は「条件付きで更新あり」に○を付けてください。

■ 原則更新の場合は以下のように明示してください。

有期労働契約の通算契約期間または更新回数に上限がある場合

「求人に関する特記事項」欄に「更新上限：有（通算契約期間○年／更新回数○回）」

※更新上限がない場合に、その旨を明示する必要はありません。

■ 条件付きで更新ありの場合は以下のように明示してください。

- ・「契約更新の条件」欄に具体的な更新条件を記載
 - ・有期労働契約の通算契約期間または更新回数に上限がある場合、同欄に記載
- ※更新上限がない場合に、その旨を明示する必要はありません。

雇用期間	1. 定めなし ② 定めあり(4ヶ月以上) 3. 定めあり(4ヶ月未満) 4. 日雇(日々又は1ヶ月未満) 年 月 日 ~ 年 月 日 又は 1 年 0 ヶ月
契約更新の可能性	①. あり(原則更新 ・ 条件付きで更新あり) 2. なし (契約更新の条件: 会社が定める能力評価により判断(通算契約期間上限4年 / 更新回数上限3回))

Q 就業場所・業務に限定がない場合、どのように記載すればよいですか？

A 就業場所・業務に限定がない場合は、「会社の定める○○」と記載するほか、変更の範囲を一覧表として別途求職者に手交することも考えられますが、求職者とのトラブル防止のため、できる限り就業場所・業務の範囲を明確にするのが望ましいです。

Q 今回の明示事項について、記載欄に書き切れない場合は、どうすればよいですか？

A 今回の明示事項について、指定された欄に書き切れない場合は、求人申込書の「求人に関する特記事項」欄に記載してください。

このリーフレットの内容や具体的な求人票の記載方法については、お近くのハローワークまで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

・都道府県労働局・ハローワーク

LL060115首01

新規学校卒業者を採用する際は 労働関係法令の規定などを確認してください

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。

このリーフレットは、「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たものです。

事業主の皆さまには、新規学校卒業者を採用する際、このリーフレット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	<ul style="list-style-type: none"> ●労働条件を明示してください（職業安定法第5条の3） ●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） ●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 <ul style="list-style-type: none"> ・募集の段階で、労働条件を変更する可能性があるときは、その旨を併せて明示してください ・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 ●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すること（記載例参照）
労働契約締結前	<ul style="list-style-type: none"> ●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下さい（職業安定法第5条の3第3項） <p>→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</p>
労働契約締結時または締結後	<ul style="list-style-type: none"> ●労働条件を明示してください（労働基準法第15条第1項） ●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） ●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）

Pick up!

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 □□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
- ※ 「□□」には、固定残業代に該当する手当の名称を記載してください。また、□□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です。



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、確実な採用の見通しに基づいて、採否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、新規卒業予定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

新規卒業予定者の募集を行うに当たっては、学校などの卒業者が、卒業後少なくとも三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. 新規卒業予定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UI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

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 文部科学省・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

前述のほか、事業主は以下の点についてご注意ください。

- ・募集・採用計画の立案に当たっては、毎年の募集・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。
- ・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。
- ・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。

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」の明示をしっかりと行っていただき、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。

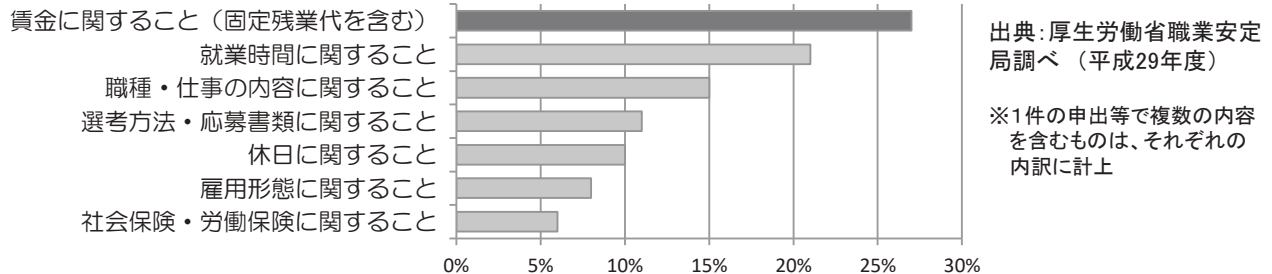
【参考】青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、特定地方公共団体、 職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針（抜粋）

第二の一（一）八（ハ）

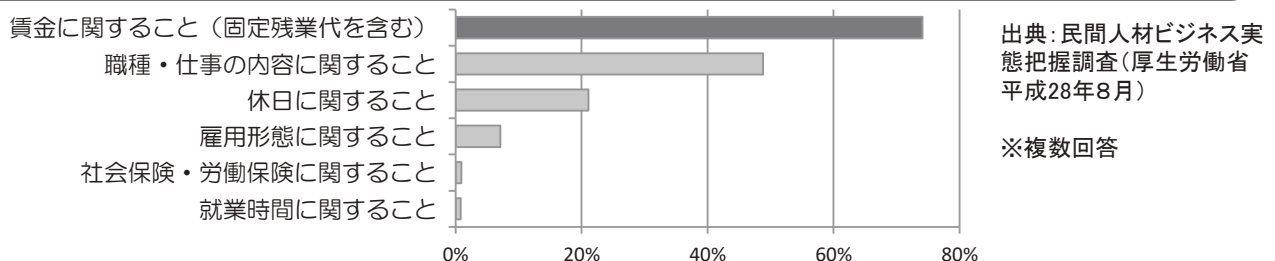
賃金に関しては、賃金形態（月給、日給、時給等の区分）、基本給、定額的に支払われる手当、通勤手当、昇給に関する事項等について明示すること。また、一定時間分の時間外労働、休日労働及び深夜労働に対する割増賃金を定額で支払うこととする労働契約を締結する仕組みを採用する場合は、名称のいかんにかかわらず、一定時間分の時間外労働、休日労働及び深夜労働に対して定額で支払われる割増賃金（以下この（ハ）及びレ（ハ）において「固定残業代」という。）に係る計算方法（固定残業代の算定の基礎として設定する労働時間数（以下この（ハ）において「固定残業時間」という。）及び金額を明らかにするものに限る。）、「固定残業代を除外し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



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。



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。



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えない。(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はない。

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、職業紹介事業者は、**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**となります。

このリーフレットでは、**求人企業の皆さまが、職業紹介事業者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。

職業紹介事業者は、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。（④～⑥の要件が、改正職業安定法により追加されます。）

- 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 求人者が労働条件を明示しない求人
- ④ **一定の労働関係法令違反のある求人者による求人**
- 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 **職業紹介事業者からの自己申告の求めに応じなかった求人者による求人**

- 職業紹介事業者は、求人の申し込みが上記の要件に該当するか否か、求人者に対して自己申告を求めるべきとされており、職業安定法では、**求人者は、職業紹介事業者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。
- また、職業紹介事業者は、求人の申し込みが上記の①～⑥に該当することを知った場合には、その求人の申し込みを受理しないことが望ましいとされています。



- 正当な理由なく、職業紹介事業者からの**自己申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となりますので、自己申告にご協力ください。**
- また、自己申告の際に、**事実と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、**正しい内容の自己申告**をお願いします。

【参考：職業安定法】

- 第五条の五 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。

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、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	<p>＜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）、第141条第3項、＜休日・休暇等＞第34条、第35条第1項、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</p> <p>（※）労働者派遣法第44条（第4項を除く）の規定により適用される場合を含む。</p>
最低賃金法	第4条第1項
職業安定法	<p>＜労働条件等の明示＞第5条の3第1項、第2項及び第3項、＜求職者等の個人情報の取扱い＞第5条の4、＜求人への申込み時の報告＞第5条の5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、第40条、＜労働争議への不介入＞第42条の3において読み替えて準用する第20条、＜秘密を守る義務＞第51条</p>
男女雇用機会均等法	<p>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、第11条の2第1項、第12条及び第13条第1項</p> <p>（※）労働者派遣法第47条の2の規定により適用される場合を含む。</p>
育児・介護休業法	<p>第6条第1項、第10条（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12条第1項、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23条第1項から第3項まで、第23条の2、第25条、第26条及び第52条の4第2項（第52条の5第2項において準用する場合を含む）</p> <p>（※）労働者派遣法第47条の3の規定により適用される場合を含む。</p>

- 「女性の職業生活における活躍の推進等に関する法律」（令和元年法律第24号）の施行に伴い、令和2年6月1日から、対象となる規定などの一部が改正され、以下の①または②の規定に違反し、勧告・公表された場合も、求人不受理の対象となります。

○ 追加される対象となる法律の規定

- ①労働者がセクシュアルハラスメント等に関する相談を行ったこと等を理由とした不利益取扱いの禁止
 具体的には：男女雇用機会均等法第11条第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。）、育児・介護休業法第25条第2項
- ②職場におけるパワーハラスメント防止に関する事業主の雇用管理上の措置義務、パワーハラスメントに関する相談を行ったこと等を理由とした不利益取扱いの禁止
 具体的には：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。）（労働者派遣法第47条の4の規定により適用される場合を含む。）

○ 追加される対象となるケース

労働施策総合推進法第33条第2項の規定により公表され、是正後6か月経過していない場合など

自己申告書の例（表面）

(※) 記載は例であり、実際の自己申告書は、利用する職業紹介事業者によって異なる可能性があります。

自己申告書

年 月 日

私どもは、この求人申込みの時点において、職業安定法に規定する求人不受理の対象に該当いたしません。

事業所名 _____
 事業所所在地 _____
 代表者名 _____

◇自己申告書についての説明事項◇

- (1) 以下のチェックシートの項目に1つでも該当する場合には、職業安定法に規定する求人不受理に該当します。
- (2) この自己申告書に記載した内容に変更があった場合は、速やかに修正の上提出してください。
- (3) 申告内容が事実と異なる場合は、職業安定法第48条の3第2項及び第3項の規定に基づき、厚生労働大臣又は都道府県労働局長による勧告及び公表の対象となります。

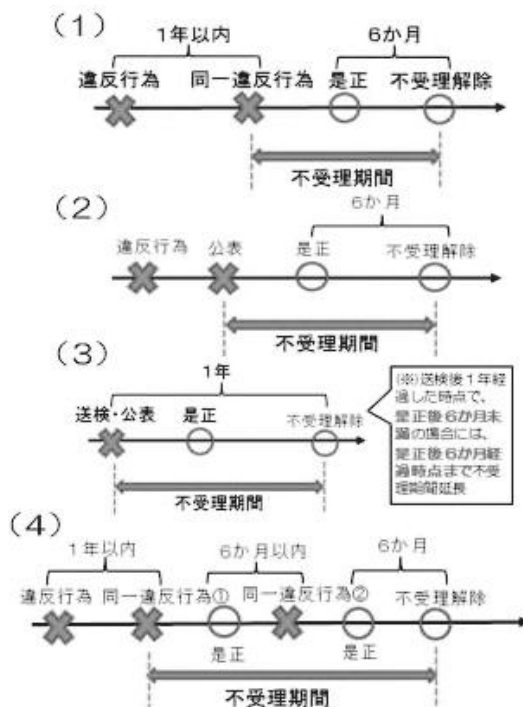
チェックシート

以下に該当する場合は、チェック欄にシ点（「✓」）を記入してください。なお、以下のうち1つでも該当する場合は、求人不受理の対象となります。

※ 項目4については、求人不受理の対象ではありませんが、該当する事業所には職業紹介を行うことができません。

1. 労働基準法および最低賃金法関係

- (1) 過去1年間に2回以上同一の対象条項（※1、2）違反行為により、労働基準監督署から是正勧告を受け、
 - a 当該違反行為を是正していない。
 - b 是正してから6カ月が経過していない。
- (2) 違法な長時間労働を繰り返している企業として企業名が公表され、
 - a 当該違反行為を是正していない。
 - b 是正してから6カ月が経過していない。
- (3) 対象条項違反行為に係る事件が送検かつ公表され、
 - a 当該違反行為を是正していない。
 - b 送検後1年が経過していない。
 - c 是正してから6カ月が経過していない。
- (4) 求人不受理期間中に再度同一の対象条項違反により、労働基準監督署による是正勧告を受けており、その後、
 - a 当該違反行為を是正していない。
 - b 是正してから6カ月が経過していない。



(※1) 対象となる労働基準法の規定

内容	規定
男女同一賃金	第4条
強制労働の禁止	第5条
労働条件の明示	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
休憩、休日、有給休暇	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
年少者の保護	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
妊産婦の保護	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)により適用する場合を含む。

(※2) 対象となる最低賃金法の規定

内容	規定
最低賃金	第4条第1項

自己申告書の例（裏面）

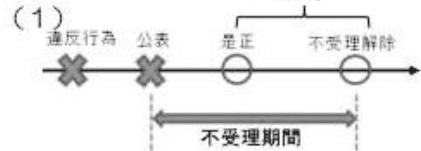
(※) 記載は例であり、実際の自己申告書は、利用する職業紹介事業者によって異なる可能性があります。

2. 職業安定法、男女雇用機会均等法および育児・介護休業法関係

(1) 対象条項(※3、4、5)違反の是正を求める勧告又は改善命令に従わず、企業名が公表(注1)され、

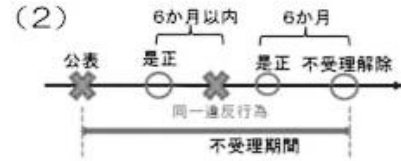
- a 当該違反行為を是正していない。
- b 是正してから6カ月が経過していない。

(注1) 職業安定法第48条の3第3項、男女雇用機会均等法第30条又は育児・介護休業法第56条の2の規定による公表。



(2) 求人不受理期間中に再度同一の対象条項違反により、
①需給調整事業課(室)による助言や指導、勧告、
②雇用均等室による助言や指導、勧告を受けており、その後、

- a 当該違反行為を是正していない。
- b 是正してから6カ月が経過していない。



(※3) 対象となる職業安定法の規定

内容	規定
労働条件等の明示	第5条の3第1項、第2項及び第3項
求職者等の個人情報の取扱い	第5条の4
求人の申込み時の報告	第5条の5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、第40条
労働争議への不介入	第42条の3において読み替えて準用する法第20条
秘密を守る義務	第51条

(※4) 対象となる男女雇用機会均等法(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)の規定

内容	規定
性別を理由とする差別の禁止	第5条、第6条、第7条
出産等を理由とする不利益取扱いの禁止	第9条第1項、第2項及び第3項、第11条の2第1項
セクシュアルハラスメント関係	第11条第1項
妊娠中、出産後の健康管理措置	第12条、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。

(※5) 対象となる育児介護休業法(育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律)の規定

内容	規定
育児休業、介護休業等の申出があった場合の義務、不利益取扱いの禁止	第6条第1項、第10条(第16条、第16条の4、第16条の7において準用する場合を含む)、第12条第1項、第16条の3第1項、第16条の6第1項、第16条の10、第18条の2、第20条の2、第23条の2、第25条、第52条の4第2項(第52条の5第2項において準用する場合を含む。)
所定外労働等の制限	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19条第1項(第20条第1項において準用する場合を含む。)

※ 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。

3. その他の不受理事由

- a 暴力団員(注2)に該当する。
- b 法人の場合、役員の中に暴力団員がいる。
- c 暴力団員が自身(又は法人)の事業活動を支配している。

(注2) 暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律第2条6号に規定する暴力団員をいう。

4. その他(求人不受理のためのチェック項目ではありませんが、ご確認ください。)

職業紹介事業者は、同盟罷業(ストライキ)又は作業所閉鎖(ロックアウト)が行われている事業所に対して職業紹介を行ってはならないとされていますので、該当する場合はチェックをお願いします。

- 事業所において、同盟罷業又は作業閉鎖が行われている。

【留意事項】

令和2年6月1日より、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律(令和元年法律第24号)の施行に伴い以下の規定等が追加されます。

- (1) 内容: 労働者がセクシュアルハラスメント等に関する相談を行ったこと等を理由とした不利益取扱いの禁止
規定: 男女雇用機会均等法第11条第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。)、育児・介護休業法第25条第2項
 - (2) 内容: 職場におけるパワーハラスメント防止に関する事業主の雇用管理上の措置義務、パワーハラスメントに関する相談を行ったこと等を理由とした不利益取扱いの禁止
規定: 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。)(労働者派遣法第47条の4の規定により適用される場合を含む。)
- また、(2)の規定に違反し、労働施策総合推進法第33条第2項の規定により公表され、是正後6か月経過していない場合等も、求人不受理の対象となる場合として追加されます。

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（企業活力強化貸付）」を利用する際、基準利率から－0.60%での融資を受けることができます。 ※ 基準利率は、令和5年3月1日現在（期間5年以内）で中小企業事業1.20%です。 ※ 貸付期間、担保の有無などに応じて異なる利率が適用されます。 ※ 働き方改革推進支援資金（企業活力強化貸付）の詳細は、以下のURLをご覧ください。 https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/hatarakikata_m.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。



【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り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）

多様な人材の確保のために

通年採用や秋季採用の導入も検討していませんか？

新規学卒者「春季一括採用」のメリットとデメリット

メリット

新規学卒者の春季一括採用の仕組みには以下のようなメリットがあり、一定の合理性を持つ雇用慣行として広く定着してきました。

- ▶ **事業主にとっては**、新規学卒者を集团的かつ集中的に正規雇用労働者として採用することで、長期雇用を見据えて効率的に企業内での訓練を実施しながら、必要な知識・技能を習得させていくことができる。
- ▶ **新規学卒者にとっても**、卒業から就業までの間、失業状態を経ることなく円滑に社会・職業生活に移行できる。

※これらのメリットが、以下のように、日本の若年層の失業率を、諸外国に比べ低く抑えることにつながっていると考えられます。

<15～24歳層の失業率> (出典：OECD.Stat2017)

日本	アメリカ	イギリス	フランス	ドイツ	韓国
4.6%	9.2%	11.8%	21.6%	6.8%	10.3%

デメリット

その一方、春季一括採用の時期に留学などで就職活動ができなかったり、就職が決まらないまま卒業したりした場合には、就職先を見つけるのが難しいといったデメリットも存在します。

通年採用や秋季採用の導入等をすることで、**留学等のさまざまな経験をした多様な学生・生徒の確保が可能となります！**



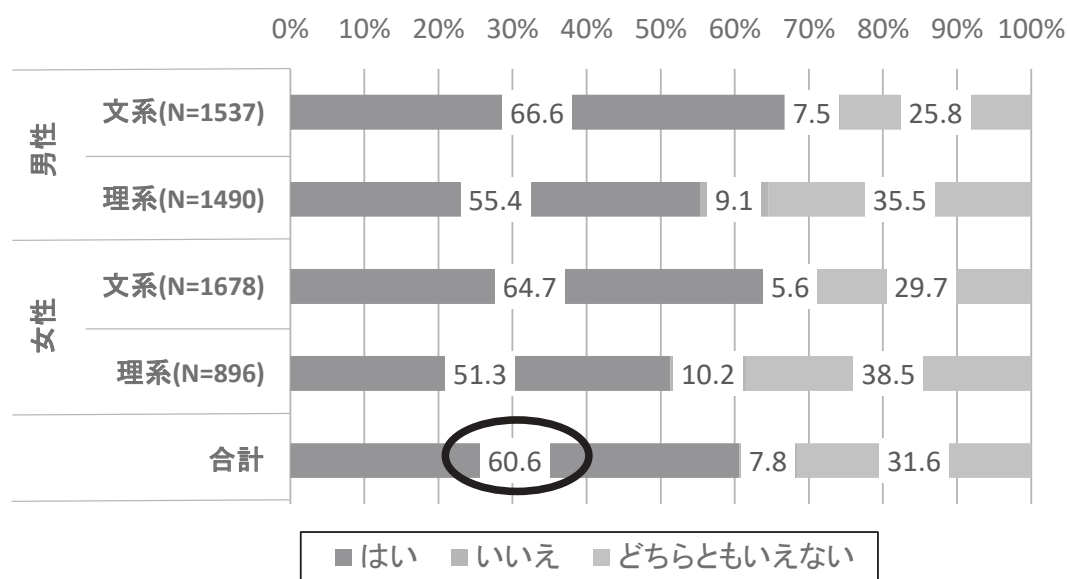
青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和45年法律第98号）に基づく、「**青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者等 その他の関係者が適切に対処するための指針**」（平成27年厚生労働省告示第406号）において、事業主が講ずべき措置として以下の事項を定めています。

学校等の新規卒業予定者の採用時期については、春季の一括採用が雇用慣行として定着しているところであるが、何らかの理由により当該時期を逸した青少年に対しても応募の機会を提供する観点から、**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こと**

通年募集・秋季募集に対する学生の意向

～学生の約6割が通年募集・秋季募集を行う企業の増加を望んでいます～

- 学生の多様な採用に対するニーズ調査において、「通年募集・秋季募集を行う企業が多ければ良いと思う」と回答した学生は60.6%に上ります。



調査対象：2018年3月以降に入社予定で調査時点（2017年7月）に就職活動をしている、あるいは調査時点までに就職活動をしていた大学生および大学院生5,601人

出典：JILPT 大学生・大学院生の多様な採用に対するニーズ調査（2018）

春季一括採用とともに、通年採用や秋季採用の導入等についても積極的なご検討をお願いいたします。

新規学校卒業者の求人・求職・就職の状況

令和6年3月末日現在

奈良労働局

		①	②	③	④	⑤
		求人数 (人)	就職希望者数 (人)	②のうち 就職内定者数 (人)	求人倍率 ①/② (倍)	就職内定率 ③/②×100 (%)
中学	計	9	1	1	9.00	100.0%
	男		0	0		0.0%
	女		1	1		100.0%
高校	計	2,345	920	911	2.55	99.0%
	男		549	540		98.4%
	女		371	371		100.0%

注)

1. 就職希望者数は、学校又は安定所の紹介を希望する者の数(自営・縁故就職・公務員へ応募等学校又は安定所の紹介によらない就職を希望する者の数は含まず)。
2. 中等教育学校については高校に含む。

高校の求人・求職・就職内定状況推移

奈良県

			7月末	9月末	10月末	11月末	1月末	3月末
平成30年3卒	求人数	人 (%)	1,947 (27.3)	2,094 (21.5)	2,137 (19.5)	2,168 (19.9)	2,202 (19.5)	2,217 (18.9)
	求職者数	人 (%)	1,350 (▲ 2.6)	1,244 (▲ 6.6)	1,271 (▲ 3.9)	1,296 (▲ 1.9)	1,296 (▲ 2.2)	1,272 (▲ 2.8)
	就職内定者数	人 (%)	*** ***	792 (▲ 4.6)	989 (▲ 2.1)	1,074 (▲ 2.1)	1,167 (▲ 3.6)	1,261 (▲ 2.8)
	求人倍率	倍 (ポイント)	1.44 (0.34)	1.68 (0.39)	1.68 (0.33)	1.67 (0.30)	1.70 (0.31)	1.74 (0.31)
	就職内定率	% (ポイント)	*** ***	63.7 (1.4)	77.8 (1.5)	82.9 (▲ 0.1)	90.0 (▲ 1.3)	99.1 (▲ 0.1)
平成31年3卒	求人数	人 (%)	2,111 (8.4)	2,235 (6.7)	2,261 (5.8)	2,288 (5.5)	2,324 (5.5)	2,351 (6.0)
	求職者数	人 (%)	1,327 (▲ 1.7)	1,291 (3.8)	1,297 (2.0)	1,285 (▲ 0.8)	1,296 ***	1,273 (0.1)
	就職内定者数	人 (%)	*** ***	899 (13.5)	1,034 (4.6)	1,096 (2.0)	1,170 (0.3)	1,267 (0.5)
	求人倍率	倍 (ポイント)	1.59 (0.15)	1.73 (0.05)	1.74 (0.06)	1.78 (0.11)	1.79 (0.09)	1.85 (0.11)
	就職内定率	% (ポイント)	*** ***	69.6 (5.9)	79.7 (1.9)	85.3 (2.4)	90.3 (0.3)	99.5 (0.4)
令和2年3卒	求人数	人 (%)	2,234 (5.8)	2,320 (3.8)	2,363 (4.5)	2,378 (3.9)	2,418 (4.0)	2,429 (3.3)
	求職者数	人 (%)	1,340 (1.0)	1,351 (4.6)	1,333 (2.8)	1,340 (4.3)	1,332 (2.8)	1,310 (2.9)
	就職内定者数	人 (%)	*** ***	872 (▲ 3.0)	1,016 (▲ 1.7)	1,096 ***	1,219 (4.2)	1,296 (2.3)
	求人倍率	倍 (ポイント)	1.67 (0.08)	1.72 (▲ 0.01)	1.77 (0.03)	1.77 (▲ 0.01)	1.82 (0.03)	1.85 ***
	就職内定率	% (ポイント)	*** ***	64.5 (▲ 5.1)	76.2 (▲ 3.5)	81.8 (▲ 3.5)	91.5 (1.2)	98.9 (▲ 0.6)
令和3年3卒	求人数	人 (%)	1,752 (▲ 21.6)	1,899 (▲ 18.1)	1,972 (▲ 16.5)	2,012 (▲ 15.4)	2,048 (▲ 15.3)	2,061 (▲ 15.2)
	求職者数	人 (%)	1,355 (1.1)	1,277 (▲ 5.5)	1,319 (▲ 1.1)	1,238 (▲ 7.6)	1,228 (▲ 7.8)	1,169 (▲ 10.8)
	就職内定者数	人 (%)	*** ***	872 ***	759 (▲ 25.3)	944 (▲ 13.9)	1,059 (▲ 13.1)	1,143 (▲ 11.8)
	求人倍率	倍 (ポイント)	1.29 (▲ 0.38)	1.49 (▲ 0.23)	1.50 (▲ 0.27)	1.63 (▲ 0.14)	1.67 (▲ 0.15)	1.76 (▲ 0.09)
	就職内定率	% (ポイント)	*** ***	68.3 (3.8)	57.5 (▲ 18.7)	76.3 (▲ 5.5)	86.2 (▲ 5.3)	97.8 (▲ 1.1)
令和4年3卒	求人数	人 (%)	1,875 (7.0)	2,017 (6.2)	2,100 (6.5)	2,138 (6.3)	2,203 (7.6)	2,211 (7.3)
	求職者数	人 (%)	1,146 (▲ 15.4)	1,250 (▲ 2.1)	1,158 (▲ 12.2)	1,158 (▲ 6.5)	1,104 (▲ 10.1)	1,085 (▲ 7.2)
	就職内定者数	人 (%)	*** ***	649 (▲ 25.6)	905 (19.2)	905 (▲ 4.1)	982 (▲ 7.3)	1,062 (▲ 7.1)
	求人倍率	倍 (ポイント)	1.64 (0.35)	1.61 (0.12)	1.81 (0.31)	1.85 (0.22)	2.00 (0.33)	2.04 (0.28)
	就職内定率	% (ポイント)	*** ***	51.9 (▲ 16.4)	78.2 (20.7)	78.2 (1.9)	88.9 (2.7)	97.9 (0.1)
令和5年3卒	求人数	人 (%)	2,195 (17.1)	2,347 (16.4)	2,380 (13.3)	2,399 (12.2)	2,423 (10.0)	2,436 (10.2)
	求職者数	人 (%)	1,065 (▲ 7.1)	1,076 (▲ 13.9)	1,083 (▲ 6.5)	1,079 (▲ 6.8)	1,049 (▲ 5.0)	1,001 (▲ 7.7)
	就職内定者数	人 (%)	*** ***	586 (▲ 9.7)	731 (▲ 19.2)	853 (▲ 5.7)	936 (▲ 4.7)	987 (▲ 7.1)
	求人倍率	倍 (ポイント)	2.06 (0.42)	2.18 (0.57)	2.20 (0.39)	2.22 (0.37)	2.31 (0.31)	2.43 (0.39)
	就職内定率	% (ポイント)	*** ***	54.5 (2.6)	67.5 (▲ 10.7)	79.1 (0.9)	89.2 (0.3)	98.6 (0.7)
令和6年3卒	求人数	人 (%)	2,163 (▲ 1.5)	2,260 (▲ 3.7)	2,283 (▲ 4.1)	2,303 (▲ 4.0)	2,333 (▲ 3.7)	2,345 (▲ 3.7)
	求職者数	人 (%)	989 (▲ 7.1)	973 (▲ 9.6)	965 (▲ 10.9)	975 (▲ 9.6)	982 (▲ 6.4)	920 (▲ 8.1)
	就職内定者数	人 (%)	*** ***	633 (8.0)	735 (0.5)	784 (▲ 8.1)	856 (▲ 8.5)	911 (▲ 7.7)
	求人倍率	倍 (ポイント)	2.19 (0.13)	2.32 (0.14)	2.37 (0.17)	2.36 (0.14)	2.38 (0.07)	2.55 (0.12)
	就職内定率	% (ポイント)	*** ***	65.1 (10.6)	76.2 (8.7)	80.4 (1.3)	87.2 (▲ 2.0)	99.0 (0.4)

新規学校卒業者求人受理状況 (令和6年3月末現在)

◎求人受理状況

項目	5年度	4年度	増減(%)
県内 求人 数	9	10	-10.0%
県内 求人 件数	4	5	-20.0%
県内 求人 数	2,345	2,436	-3.7%
県内 求人 件数	953	942	+1.2%

◎主な産業における求人状況

	中学			高校		
	5年度	4年度	増減(%)	5年度	4年度	増減(%)
建設業	9	10	-10.0%	385	380	+1.3%
製造業	0	0	===	804	780	+3.1%
卸・小売業	0	0	===	211	274	-23.0%
宿泊・飲食業	0	0	===	85	74	+14.9%
医療・福祉	0	0	===	388	407	-4.7%
サービス業	0	0	===	289	319	-9.4%

◎職業別求人状況

	中学			高校		
	5年度	4年度	増減(%)	5年度	4年度	増減(%)
専門・技術・管理 事務	0	0	===	186	209	-11.0%
販売	0	0	===	130	128	+1.6%
サービス	0	0	===	125	183	-31.7%
技能工・建築等	9	10	-10.0%	654	675	-3.1%
上記以外の職業	0	0	===	1,217	1,209	+0.7%
	0	0	===	33	32	+3.1%

◎安定所別求人受理状況

受理年度	奈良	高田	桜井	下市	郡山	奈良県計
中学						
5年度	0	6	3	0	0	9
4年度	0	6	2	0	2	10
高校						
5年度	799	775	230	185	356	2,345
4年度	870	721	294	204	347	2,436

新規学校卒業者の求人就職状況

奈良労働局

	令和3年3月			令和4年3月			令和5年3月			令和6年3月		
	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女
中学校	1 求人 数	12		4			10			9		
	2 卒業 者 数	12,057	6,246	5,811	12,288	6,334	5,954	12,288	6,248	5,923	6,074	5,806
	3 就 職 者 数	13	10	3	19	14	5	15	14	1	7	5
	4 うち県内就 職 者 数 (率)	13	10	3	15	12	3	12	11	1	6	4
	5 うち県外就 職 者 数 (率)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(78.9)	(85.7)	(60.0)	(80.0)	(78.6)	(100.0)	(85.7)	(80.0)
高等学校	1 求 人 数	2,061		2,211			2,436			2,345		
	2 卒 業 者 数	11,916	6,060	5,856	11,699	6,011	5,688	11,080	5,616	5,464	5,324	5,218
	3 就 職 者 数	1,420	859	561	1,286	748	538	1,183	685	498	651	414
	4 うち県内就 職 者 数 (率)	965	540	425	841	456	385	749	401	348	396	268
	5 うち県外就 職 者 数 (率)	(68.0)	(62.9)	(75.8)	(65.4)	(61.0)	(71.6)	(63.3)	(58.5)	(69.9)	(60.8)	(64.7)
		455	319	136	445	292	153	434	284	150	255	146
		(32.0)	(37.1)	(24.2)	(34.6)	(39.0)	(28.4)	(36.7)	(41.5)	(30.1)	(39.2)	(35.3)